

「선택」스런 조심「제」봉호-單

病院研究所 등 채택... 확산 추세

일반 기업선 "경쟁심 낫다" 꺼려

최근 각급 직장노동자 할
성화되면서 연구전문 기술기
관 병원과 서울지하철 일부
업종에서 각종 직장간
또한 협력계급간 호봉체
계가 통일된 단일호봉체
이 늘고 있다.

이같은 추세는 한 직장안
에서 직장간 직장간 협력간
차등호봉제에 따른 위화감을
없애고 인위적차를 줄인다는
측면에서 긍정적으로 평가되
고 있다.

반면 단일호봉제는 승진이
나 개인적인 노력향상에 따른
해택 또는 보상의 변화를 추
수, 업무에 대한 성취의욕을
떨어뜨릴 수 있다는 지적도 일
고 있다. 이때문에 일부에 대
한 고도의 성취욕과 경쟁심
을 요구하는 일반기업에서
는 단일호봉제를 실시하는
곳이 드물다.

한국개발연구원(KDI)의
允准(노동위원회) 30%인 「최근
일부직장에서 실시되고 있는
단일호봉제는 현명적인 것이라
면서 『안으로 말한』 직장이
이를 수용하게 될 것』이라고
전망했다.

서울지하철공사의 경우 아
직 세부적인 문제점이 있지
만 노동절 이후 단일호봉제에
가장 근접한 제도를 마련해
실시하고 있다. 지하철공사
는 종래 사무직과 기술직간

6급까지의 직장에 따라 급
료호봉제에 차등을 두었으
나 87년 노동절 이후 직제개
편찬을 벌여 호봉체계를
단일화했다.

이에 따라 사무직과 기술직
초임(6급사원)의 경우 과거
기본급이 2만5천원가량 차
이가 났으나 현재는 같아졌
고 직장간에도 승급에 따른
개편, 직장간 직무유능은 차
이를 두되 근속호봉은 단일
화하는 절충식 단일호봉제를
실시하고 있다.

또 경영의료원을 일부 병

원에서도 초임고졸직원의 경
우 9급 대졸직원의 경우 8
급을 인정하고 9급고졸직원이
4년이 되면 8급으로 자
동승진토록 하는 직급별 단
일호봉제를 실시하고 있다.

또 상당수 업체에서는
노동절 이후 대졸 고졸사원간
급료호봉체계의 차이를 없애
고 다만 호봉수에 있어서만
4~7호봉의 차이를 인정
직종간 구별없이 단일호봉제
를 실시하는 곳도 있다.