

제목 : < 임금체계 실태와 개선방안 >

◆ 우리 연구원에서는 「임금교섭 및 임금실태와 개선방향 워크숍」을 12월 14일 오후 2시 노동연구원 회의실에서 개최합니다.

이 보도자료는 발표논문을 요약한 것입니다.

◆ 내용

- 임금체계 실태와 개선방안(김동배 연구위원)

임금체계 실태 및 개선방안

일본과 독일에서 조합원 대상 성과주의 임금 확산

일본의 산업총합연구소(2004)의 조사에 의하면 향후 정기승급제를 유지하겠다는 기업은 조사대상기업의 36.6%에 불과하고 나머지는 폐지하거나 그 비중을 축소하겠다고 응답했다(부표 1참조). 예를 들어 일본의 혼다기연의 경우 조합원도 능력개발단계와 능력 발휘단계로 구분해서, 후자의 경우 정기승급을 폐지하는 대신 평가에 따라서 임금인상에 차등을 두는 성과가급을 도입했다. 평가에 따라서 최대 11등급까지 차등인상(1등급 월 2000엔)을 하는데, 이 금액은 월 기본급의 약 12%에 해당된다.

전통적으로 고정급 중심의 임금체계였던 독일의 경우에도 평가에 따라서 차등지급하는 개인성과급이 확산되고 있다. 이미 독일 기업의 약 30%는 성과급 제도를 시행하고 있는데 전체 사무직 종사자의 약 25%, 생산직 종사자의 15% 정도가 이미 성과급 제도의 적용을 받고 있는 것으로 나타났다. 예를 들어 금속노조와 금속업종 사용자협회는 2004년부터 노르트라인-베스트팔렌 주 금속노조 소속 기업들에서 단체협약의 적용을 받는 종업원들을 대상으로 성과급제를 도입하는 것에 합의했고, 2006년에는 현재보다 금액을 2배 확대하는데 합의하였다. 구체적으로 도이츠 사무직 조합원 사례를 보면 전직급에 걸쳐 평가에 따라서 최상과 최하위간 월임금총액의 8%를 차등지급하고 있다(부표 2참조).

이상의 사실은 우리나라 노동조합에도 주는 함의가 크다. 경영의 불확실성이 높아지고 고령화가 진척되는 상황에서 경직적인 연공급을 고수하는 경우 고령자퇴출, 비정규직 양산, 신입사원 채용 억제라는 노동시장 왜곡을 낳을 수 있다. 이제 우리나라 노동조합도 경쟁력과 고용문제를 해결하기 위해 임금유연성을 적극적으로 수용해야 할 때이다.

성과배분제를 함께 도입하는 경우 노동생산성이 가장 높음

경제위기 이후 호봉제를 폐지하고 연봉제와 성과배분제를 도입하는 기업들이 급속도로 확산되어 2004년 5월 현재 연봉제 도입률은 41.9% 성과배분제 도입기업은 28.8%로 나타났다. 그런데 연봉제 도입이나 호봉제만 폐지하는 경우보다 성과배분제를 함께 도입하는 경우 인당부가가치로 측정된 노동생산성이 가장 높게 나타났다(부도 1 참조). 노동부가 2004년 실시한 연봉제·성과배분제 실태조사 자료와 기업의 재무자료를 결합해서 분석한 결과, 2003년말 기준으로 연봉제만 도입하거나 연봉제 도입과 호봉제를 폐지하는 경우는 오히려 평균보다 노동생산성이 낮았지만, 성과배분제를 결합해서 도입하는 경우 노동생산성이 높은 것으로 나타났다(<부도 1>참조). 임금체계 개편은 근로자측으로서 상당한 불안요인으로 다가올 수 있지만 성과배분 도입은 이러한 불안감을 감소시키고 노동의욕을 제고함으로써 노동생산성을 높이는 효과가 있는 것으로 보인다.

우리나라 근로자 직무급에 대한 수용도 낮아

한국노동연구원이 2004년에 기업체 근로자 2026명을 대상으로 실시한 보상체계에 관한 근로자인식조사 자료에 의하면 직무급에 대한 근로자 수용도가 가장 낮은 것으로 나타났다. 여기서 근로자 수용도는 보상관리의 절차적 공정성으로 측정했는데 그 점수는 연공급을 실시하는 사업장 근로자들이 가장 높은 반면 직무급을 시행하는 기업 근로자들이 가장 낮게 나타났다(<부도 2>참조). 이러한 결과는 연공급은 누가 보아도 명확한 기준인 근속에 따라서 임금이 지급되지만 직무급의 경우 직무가치 평가에 대한 의문이 항상 제기될 수 있다. 예컨대 이상의 사실은 연공급을 대신할 대안적 임금체계의 모색에서 무엇보다도 근로자측 수용성을 우선 고려할 필요가 있다는 점을 시사하며, 근로자측 수용성을 제고하기 위해서는 임금체계 진단과 대안의 모색과정에 근로자측 참여를 높일 필요가 있을 것이다.

<부표 1> 향후 정기승급제도 전망 (단위 : %)

| | 합계 | 현재의 정승제 도유지 | 정승제도는 유지하지만 정승액 감축 | 정승 제도 폐지 희망 | 폐지 희망이유<복수응답> | | | | 기타 | 무응답 |
|-----------|--------------|-------------------|-----------------------------|----------------------|---------------------|-----------|--------------|-----|-----|-----|
| | | | | | 자동승급 은 불공정 초래 | 인건비 상승 | 성과주의 임금강화 | 기타 | | |
| 합계 | 100 (224) | 36.6 | 26.3 | 28.6 | 50.0 | 21.9 | 92.2 | 1.6 | 6.7 | 1.8 |
| 1,000인 이상 | 100 (48) | 52.1 | 27.1 | 16.7 | 50.0 | 37.5 | 100.0 | - | 2.1 | 2.1 |
| 300~900인 | 100 (84) | 28.6 | 26.2 | 34.5 | 44.8 | 24.1 | 86.2 | 3.4 | 8.3 | 2.4 |
| 299인 이하 | 100 (92) | 35.9 | 26.1 | 29.3 | 55.6 | 14.8 | 96.3 | - | 7.6 | 1.1 |
| 제조업 | 100 (93) | 41.9 | 26.9 | 25.8 | 33.3 | 16.7 | 95.8 | - | 4.3 | 1.1 |
| 비제조업 | 100 (131) | 32.8 | 26.0 | 30.5 | 60.0 | 25.0 | 90.0 | 2.5 | 8.4 | 2.3 |

주 : ()은 조사기업수

자료 : 産業總合研究所, 『2004年版 賃金・勞働條件總攬』, 經營書院, 2004.

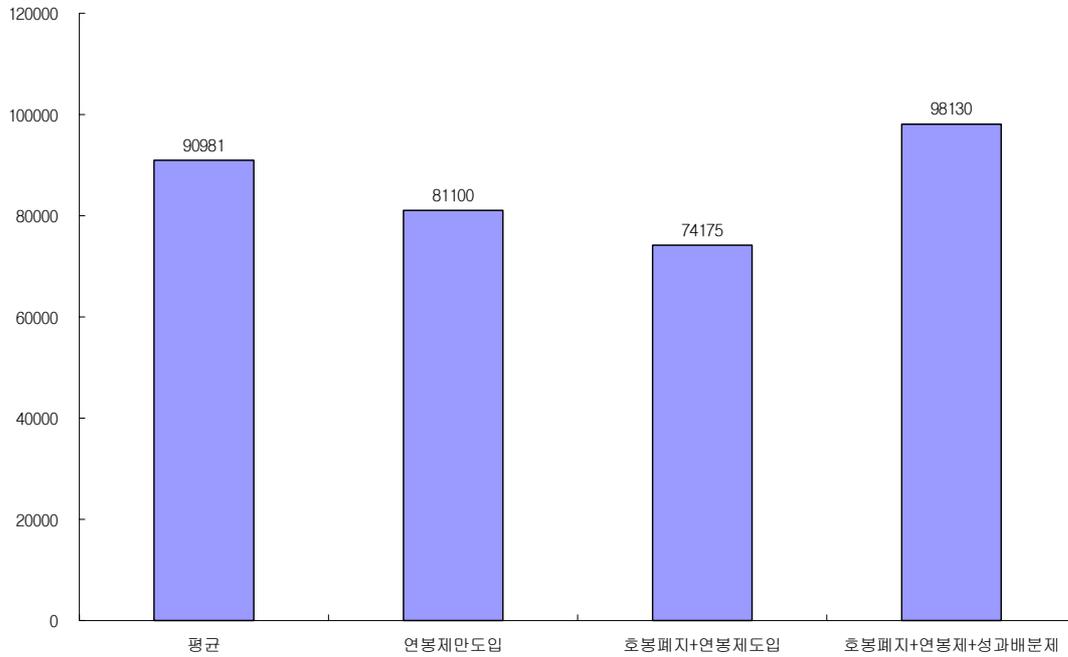
<부표 2> 노르트라인-베스트팔렌 주 사무직 조합원 성과급 지급 규정 (단위: %, 유로)

| 평가점수 | 0-16 | 17-20 | 21-24 | 25-28 | 29-32 | 33-36 | 37-39 | 40 |
|-------------------|------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 적용률 ¹⁾ | 0% | 0.8% | 1.8% | 2.8% | 3.8% | 4.8% | 5.8% | 8.0% |
| 1급 | 0 | 13.89 | 31.25 | 48.62 | 65.98 | 83.35 | 100.71 | 138.91 |
| 2급 | 0 | 15.67 | 35.27 | 54.86 | 74.45 | 94.04 | 113.64 | 156.74 |
| 3급 | 0 | 17.41 | 39.17 | 60.93 | 82.69 | 104.45 | 126.21 | 174.09 |
| 4급 | 0 | 22.29 | 50.15 | 78.01 | 105.87 | 133.73 | 161.59 | 222.88 |
| 5급 | 0 | 28.17 | 63.38 | 98.59 | 133.80 | 169.01 | 204.22 | 281.68 |
| 6급 | 0 | 35.68 | 80.29 | 124.89 | 169.49 | 214.09 | 258.70 | 356.82 |

주: 수치는 월급여 대비 성과급 적용률임.

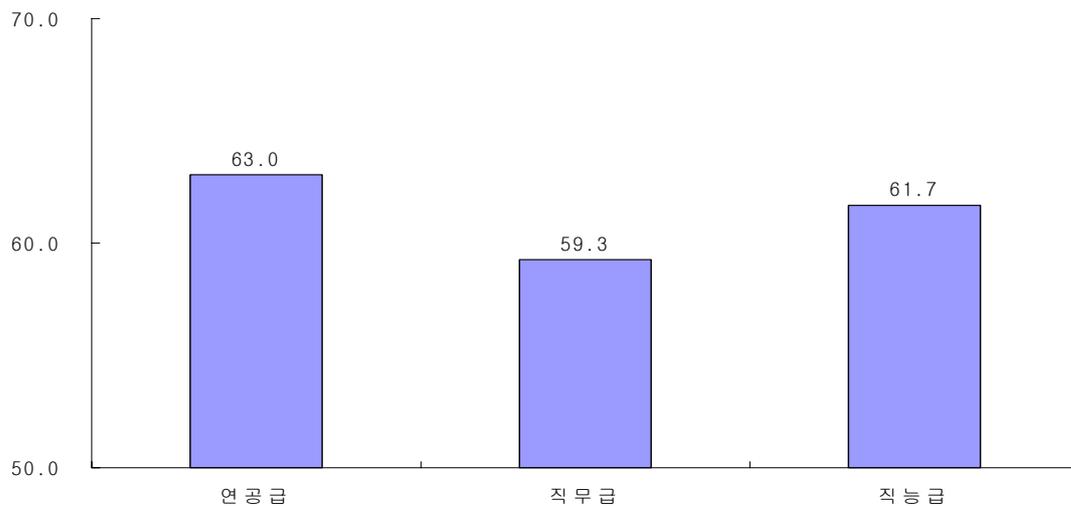
자료: 노르트라인-베스트팔렌주 금속노조 단체협약

[부도 1] 임금체계 개편과 노동생산성(인당부가가치) (단위: 천원)



자료: 노동부(2004), 연봉제 및 성과배분제 실태조사.

[부도 2] 임금체계별 공정성 인식 비교 (100점 만점)



자료: 한국노동연구원(2004), 보상체계에 관한 근로자 인식조사(사례: 2026명)