

보도자료

이 자료는 2월 9일 (조)간부터
사용하여 주시기 바랍니다.

내 용 : 『노동리뷰』 2월호 - 이슈분석

■ “성과주의 임금의 도입실태와 시사점”(김동배)

- 외환위기 이후 ‘성과주의 인사관리’가 강화되면서 연봉제와 성과배분제는 매우 급속하게 확산되는 추세를 보임.

※노동부가 실시하는 「연봉제·성과배분제 실태조사」의 분석결과, 2005년 응답 사업장의 48.4%로 연봉제를 도입하고 있으며, 32.1%는 성과배분제를 도입하고 있는 것으로 나타나 1999년 이후 크게 증가되는 추세를 보임.

- 노동부의 「연봉제·성과배분제 실태조사」와 사업체별 재무정보를 결합한 1993년-2004년까지의 패널자료를 통해 성과주의 임금체계의 노동생산성의 관계를 분석한 결과, 연봉제와 성과배분제의 도입은 노동생산성을 유의하게 증진시키는 것으로 분석됨.
- 현재까지의 추세로 볼 때, 연봉제는 이미 당연시되는 임금관리방식으로 제도화되어 있는 것으로 보이며 추후 지속적인 확대가 예상됨.
- 집단성과급인 성과배분제는 생산성이나 노사협력 증진 효과 이외에도 노동시장 전체 차원에서 실업을 줄이는 효과도 존재하기 때문에 그 확산을 위한 제도적 지원이 요구됨.

문의처 : 한국노동연구원 김동배 연구위원

Tel : 784-9338 E-mail : dongbae@kli.re.kr

* 한국노동연구원 보도자료 및 원문은 인터넷(<http://www.kli.re.kr>)에서 찾아볼 수 있습니다.

성과주의 임금의 도입실태와 시사점

담당자	김동배 연구위원
전화	02)784-9338

- 외환위기 이후 ‘성과주의 인사관리’가 강화되면서 연봉제와 성과배분제는 매우 급속하게 확산되는 추세를 보임.

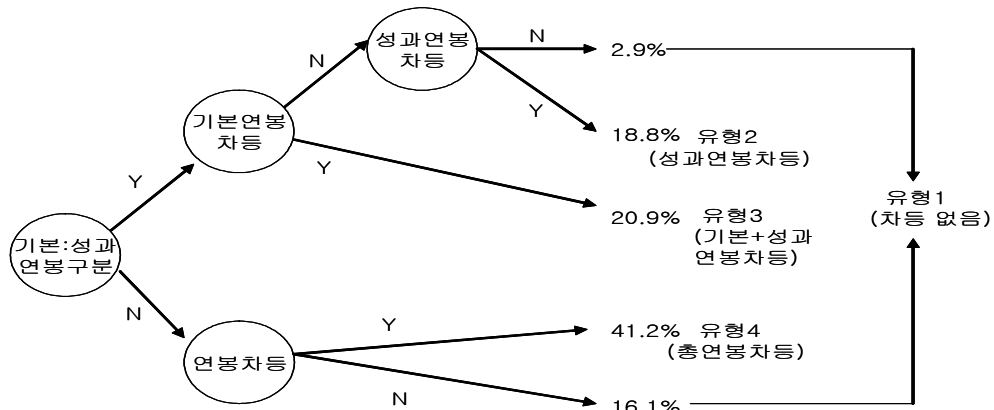
※ 성과주의 임금(performance based pay)이란 개인 성과급인 연봉제와 집단성과급인 성과배분제를 지칭함. 연봉제는 ‘근로자 개인의 능력·실적 및 공헌도를 평가하여 연간 임금액을 책정하는 개인별 성급급제’로 정의되며, 성과배분제는 ‘기업·공장 및 부서단위의 경영성과가 목표치를 상회할 경우 일정 부분을 집단적으로 근로자에게 현금·주식·복지기금 등의 형태로 사후적으로 배분하는 변동적 보상제도’를 의미함.

- 노동부가 실시하는 「연봉제·성과배분제 실태조사」의 분석결과, 2005년 응답사업장의 48.4%가 연봉제를 도입하고 있으며, 32.1%가 성과배분제를 도입하고 있는 것으로 나타나 1999년(각각 연봉제 15.1%, 성과배분제 16.0%) 이후 크게 증가되는 추세를 보임.
- 연봉제와 성과배분제 등의 성과주의 임금제를 도입하는 주요 동기로는, 연봉제의 경우 생산성 향상(50.4%), 임금관리 용이(25.5%), 우수인력채용(17.6%) 순으로 나타나고 있음. 성과배분제의 경우, 생산성 향상(84.1%)로 압도적으로 높게 나타나고 노사관계개선(7.2%) 순으로 나타남.
- 연봉제와 성과배분제의 도입 효과를 살펴보면, 연봉제의 경우 임금관리를 용이하게 하는 효과가 높은 반면 임금절감 효과는 낮게 나타나고 있으며, 성과배분제는 생산성향상의 효과가 높은 반면 임금절감 효과는 연봉제와 마찬가지로 그 효과가 낮은 것으로 분석됨.

- 연봉제는 기본연봉과 성과연봉의 구분 여부와 연봉차등 여부를 두 축으로 유형화가 가능함([그림 1] 참조).

- 기본연봉과 성과연봉의 구분과 무관하게 평가에 따른 연봉차등을 하지 않는 유형1(“차등없음”)은 응답 사업장의 19.0%로 나타나며, 기본연봉과 성과연봉을 구분하고 성과연봉만 차등을 두는 유형2(“성과연봉차등”)는 18.8%로 나타남. 기본연봉과 성과연봉을 구분하고 두 가지 모두를 차등하는 유형3(“기본+성과연봉차등”)은 20.9%로 분석되며, 기본연봉과 성과연봉 구분 없이 총 연봉을 차등하는 유형4(“총연봉차등”)은 41.2%로 그 비중이 가장 높음.

[그림 1] 연봉제 유형



자료: 노동부(2005), [연봉제·성과배분제 실태조사].

- 성과배분제는 성과배분의 규모와 사전 산정의 유무에 따라 유형화 가능함 ([그림 2] 참조).

- 성과배분제를 채택하고 있는 사업장 중, 성과배분액의 크기와 사전 성과산정 기준유무 질문에 응답한 사업체는 749개이며, 1인당 성과배분액 규모가 통상임금의 100% 미만이면서 합의된 성과배분 산정식이 있는 ‘小_有 유형’의 비중이 30.3%로 가장 크게 나타난 반면, 1인당 성과배분액 통상임금의 100%이상이지만 산정식이 없는 ‘大_無 유형’의 비중이 19.5%로 가장 낮음.

[그림 2] 성과배분제 유형

		사전 산정 기준	
		無	有
성과 배분 규모	小	小_無 유형 25.1%	小_有 유형 30.2%
	大	大_無 유형 19.5%	大_有 유형 25.2%

자료 : 노동부(2005), [연봉제·성과배분제 실태조사].

- 고정효과(fixed-effect) 방법을 활용하여 성과주의 임금체계의 노동생산성 효과를 분석한 결과, 연봉제와 성과배분제의 도입은 노동생산성을 유의하게 증진시키는 것으로 분석됨.

※ 노동부의 「연봉제·성과배분제 실태조사」와 사업체별 재무정보를 결합하여 1993년-2004년까지의 패널자료를 활용함.

- 이와 같은 결과는 우리나라 기업의 지배적인 임금체계가 지나치게 경직적인 호봉급임을 감안하면, 성과주의 임금의 도입이 구성원의 작업동기를 제고해서 노동생산성을 증진시키는 것으로 해석됨.

- 집단성과급인 성과배분제는 생산성이나 노사협력 증진 효과 이외에도 노동시장 전체 차원에서 실업을 줄이는 효과도 존재하기 때문에 노사정 당사자들이 주목할 필요가 있음.

- 성과배분을 할 여력이 없는 사업체나 성과배분 산정식 등 기술적인 애로를 가진 사업체가 활용가능한 성과배분제도의 설계 및 운영 기법을 개발·보급할 필요가 있고 성공사례에 대한 홍보가 필요함.

- 현재 성과배분제에 대한 세제상의 지원은 경영사정이 좋은 대규모 사업장에 주로 제공되고 있으나 향후에는 경영여력이 없어서 기존 임금의 일부를 변동급으로 전환하여 성과배분제를 도입하는 중소기업의 경우에 개인에 대한 지원을 포함하여 현행 지원을 확대 적용하는 제도 개편이 필요함.