

제10장 임금관계쟁점

노사화합과 고객헌신으로 대한민국의 가치를 높이겠습니다

2011년 쌍용자동차 임금협상 조인식

2011년 5월 26일 본관 1층 대회의



Contents

1. 임금의 개념
 2. 임금격차의 문제
 3. 임금수준의 결정문제
 4. 임금체계의 관리
 5. 최저임금제도
-

임금의 개념

1. 임금의 개념

임금이란 사용자의 입장에서 보면 근로자가 기업에 제공한 노동에 대하여 지불하는 대가이며 근로자의 입장에서 볼 때에는 생활의 원천이 되는 소득.

→ 우리나라 근로기준법 18조에서 임금이란 “사용자가 근로의 대상으로 근로자에게 임금, 봉급, 기타 여하한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다”라고 규정

☞ 임금에 대한 노사간의 관점은 근로자는 소득으로 사용자는 비용이라고 보는 양면성 때문에 대립관계가 성립하게 됨.

2. 임금의 성격

- 1) 경제적 성격 : 임금은 기업주에게 비용인데 근로자에게는 자신과 부양가족의 생계를 유지하는 원천
- 2) 사회적 성격 : 임금은 기업 내·외부에서 신분을 결정하는 요소로서 사회적 위신과 연결됨.
- 3) 심리적 성격 : 임금수준을 통해 심리적 만족감을 지닐 수 있음

임금격차의 문제

임금격차란 동일시점에서 각 기업의 임금수준을 여러 가지 요인별로 비교했을 때 나타나는 상대적인 차이.

1. 산업별, 업종별 임금격차

산업별, 업종별 임금격차는 그 산업에 고용되는 근로자의 종류와 성별, 연령별 구성, 근로시간의 상이, 산업의 경제적·기술적 상황, 노조의 유무 등이 반영되어 나타남.

즉 여러 가지 제 요인이 누적되어 형성된 역사적 산물이라 할 수 있다.

□ 따라서 산업별 임금격차를 단순히 그 자체의 문제로서만이 아니고 이들에 구조와의 관련하에서 고찰해야 함

임금격차의 문제(계속)

2. 남녀별 임금격차

남녀고용평등법이 있음에도 불구하고 남녀간 임금격차 존재.

OECD국가별 남녀 임금격차 현황을 보면 한국38%, 일본33%, 독일23%, 미국10%로 나타나 우리나라는 OECD 국가 중 가장 격차가 큼.

□ 남녀간의 임금격차의 원인

- ① 고용기회의 제한 ② 남녀간의 노동대체 곤란
- ③ 여성노동의 공급가격 ④ 보조적 단기근속자
- ⑤ 저능률과 간접비 증대 ⑥ 교섭능력의 약세

산업사회가 지식 정보화 사회로 되어 감에 따라 여성인력에 대한 수요는 증대될 것임.

따라서 21세기 남녀별 임금격차는 점점 줄어들 것이고 동일노동, 동일임금수준이 형성될 것임

임금격차의 문제(계속)

3. 학력별 임금격차

- 연공서열형 임금체계를 채택하고 있는 기업에서 학력, 연령, 근속년수 등은 임금수준의 결정에 중요한 역할을 함.

특히 우리나라에서는 학력을 중요시 하는 경향이 높는데 이것은 학벌주의에 의한 사회형성의 요인에서 비롯됨.

- 학력에 의한 불합리한 임금격차는 근로자의 사기와 생산성 향상을 저해하고 불필요한 인건비 부담을 가중시키는 결과 초래.

임금수준의 결정문제

1. 임금수준의 의의

종업원 1인에게 지급되는 임금의 평균 높이를 말하며 보통 임금 베이스라고 함.

즉 기업에서 지급되는 임금총액을 종업원수로 나누면 1인당 평균노무비가 계산되는데 이것을 임금수준이라 함

Ex. 과거 우리나라 노사분규의 이슈는 거의 대부분이 임금수준이 낮은데 있었다.

임금수준의 결정요인

1. 생계비 수준

종업원의 생계를 유지하고 생활을 보장할 수 있는 수준이 되어야 하는데 측정방법과 내용에 따라 실태생계비와 이론생계비로 나눌 수 있다.

1) 실태생계비

가계조사에 의하여 실제로 생계비에 발생한 지출액

실태생계비는 이론생계비보다 낮게 나타나기 때문에 기업측에서는 이것을 기준으로 노조와 교섭하는 것이 일반적.

2) 이론생계비

근로자가 생활을 유지하는데 필요한 소비내용을 이론적으로 결정하고 그것에 각 품목의 적정가격을 곱하여 얻은 금액

이론생계비는 실태생계비보다 높게 나타나며 노조측에서 기업측과 임금교섭을 할 때 사용.

임금수준의 결정요인(계속)

2. 기업의 지불능력

기업이 보상으로 지불할 수 있는 최대한의 재정적 능력이 아니라 기업이 안정된 성장을 계속할 수 있다는 전제 하에서 지불할 수 있는 기업의 능력을 말함.

지불능력을 판정하는 지표로서 생산성과 수익성을 들 수 있다.

1) 생산성

임금총액이 매출액에서 차지하는 비율

2) 수익성

인건비/손익분기점 매출액

임금수준의 결정요인(계속)

3. 사회일반의 임금수준

같은 지역, 같은 업종, 동일규모의 업체와 임금수준에 있어
균형을 맞추어야 함

낮은 임금수준을 유지한다면 종업원획득이 어렵고, 생산성
향상을 기대하기 어렵지만 기업의 지불능력과 관련하여
고려되어야 함.

현재 우리 나라의 임금수준은 생계비를 충족시키고 있으며
임금과 생산성의 괴리가 크기 때문에 우리나라 수출상품
의 가격경쟁력이 크게 약화되고 있음.

임금체계의 관리

1. 임금체계의 의의

근로자 개개인에게 지급되는 임금이 어떤 종류의 임금항목으로 구성되어 있고, 기준 내 임금이 어떠한 원리로 지급되는가를 의미함.

2. 임금체계의 결정기준

임금체계 중에서 임금관리에 가장 큰 영향을 미치는 것이 기본급인데 기본급을 어떠한 기준에 의하여 결정하는가.

직무기준 : 직무가 지니고 있는 중요도, 책임도, 곤란도, 복잡도 등에 의하여 직무가치가 평가되고 이에 따라 임금을 결정

능력기준 : 능력이란 직무를 수행하는데 필요한 직무수행능력을 말하는데 직무수행능력의 크고 작음에 따라 임금이 결정

성과기준 : 같은 직무를 수행하더라도 개인에 따라 생산능률이 차이가 생기는데 생산고에 따라 임금을 지급하는 것.

필요기준 : 개별적인 임금을 결정함에 있어서 종업원의 실제생계비를 반영하는 것으로 연령, 근속, 연공 등이 있다.

임금체계의 유형

1. 연공급

각 개인의 근속년수의 차이에 따라 임금의 격차를 정하는 임금체계

2. 직무급

직무의 중요도, 난이도, 책임도 등 직무의 상대적 가치를 평가하고 결과에 따라서 결정하는 것(동일직무, 동일임금)

3. 직능급

종업원이 직무를 통하여 발휘하고 또 발휘될 것으로 기대하는 직무수행 능력을 기준으로 결정하는 것(동일능력, 동일임금)

4. 성과급

성과급은 종업원이 달성한 성과의 크기를 기준으로 임금액을 결정하는 제도.

연봉제의 도입

1. 연봉제의 개념

- 연봉제란 연간봉급을 줄여서 부르는 말로 종업원이 1년간 받을 수 있는 총액임금제도를 말함.

종업원이 자신의 과거업무성과와 잠재적 능력을 기준으로 한해 동안 받을 수 있는 총임금.

종업원 노동력의 1년간 시장가치기준액.

- 연봉제 도입이유

- ① 업적과 성과가 높은 사람에 대한 시장가치의 대우
- ② 고급인력의 확보를 위하여
- ③ 사기진작을 통한 업적을 제고하기 위하여
- ④ 업적이 낮은 사람, 능력이 없는 사람과 구별하여 정리하고 실시
- ⑤ 인건비 절감 등

연봉제의 도입

2. 연봉제 실시와 CEO의 보상관리

연봉제 실시에 따른 CEO의 보상관리는 CEO들의 동기부여를 시키고 조직성과를 극대화하는 방안으로 활용되고 있음.

- 대표적인 보상방법 : 스톡옵션(stock option)

CEO에게 고용계약상 규정된 기간 동안 정해진 주식을 저렴한 가격에 구입할 수 있도록 하는 것.

규정기간은 보통 10년 이상으로 하는데 그 이유는 조직경영을 장기적으로 할 수 있도록 하기 위함.

- 그 이외에도 일회성 주식제, 제한된 주식제, 단기주식 구매제, 주식 배당성과급, 단위 성과급 등이 있음.

연봉제의 장 단점

■ 연봉제의 장점

- ① 능력과 실적이 임금과 직결되어 능력주의, 실적주의로 종업원들에게 동기 부여 함으로써 계속 의욕적으로 근무할 수 있게 함.
- ② 우수한 인재 확보 가능
- ③ 임금관리 용이
- ④ 상사와 부하간의 의사소통의 원활화
- ⑤ 인건비 증가억제와 합리화 가능

■ 연봉제의 단점

- ① 연봉액의 신뢰성에 관한 문제로 연봉액 결정시 평가의 객관성과 공정성이 철저히 반영되지 않으면 근로자들의 불신감이 높아짐.
- ② 연봉제 결정시 단기적 업적과 결과 중시하는 경향이 있음.
- ③ 연봉액 증감의 조화가 어렵다. 연봉감액시 사기저하, 스트레스 유발시키는 결과 초래
- ④ 장유유서와 선임자우대원칙의 파괴로 근로자사이의 갈등이 예상됨.
- ⑤ 근로자 상호간의 과도한 경쟁심 유발과 위화감 조성으로 조직력 약화의 문제가 발생할 수 있음.

최저임금제도

1. 최저임금제도의 의의

- 최저임금(minimum wage system)이란 국가가 임금의 결정에 직접개입하여 임금의 최저수준을 정하고 사용자에게 그 지급을 법적으로 강제하는 제도.
- ➡ 저임금근로자에 대하여 임금의 최저액을 보장함으로써 근로자의 생활조건을 좋게 하며, 기업경영의 합리화와 기업간의 경쟁력을 촉진하여 국가경제의 발전에 기여함을 목적으로 함.
- ➡ 국가가 저임금근로자를 보호하기 위해서 취하는 정책으로서 국가 또는 국가가 인정하는 기관이 임금의 최저한도를 정하고 법률적인 강제력을 동원하여 사용자에게 이를 지키도록 하는 제도.

최저임금제도

2. 최저임금제의 내용

□ 최저임금제의 실시에 있어 문제점은 최저임금을 너무 낮게 결정하면 최저임금제의 목적을 달성할 수 없고, 너무 높게 결정하면 사용자의 도산을 초래하여 노사 모두 불이익을 당하게 됨.

ILO는 최저임금의 결정에 있어서 근로자의 생활임금의 고려와 그것을 유사근로자의 임금 또는 일반적 임금표준을 고려하도록 하고 있음.

최저임금결정의 기준.

- 1) 공정임금 : 일반임금에 비하여 부당하게 낮지 않은 임금
- 2) 생활임금 : 근로자의 최저생활비를 기준으로 해야 한다는 것.
- 3) 지불능력 : 지불능력을 고려해야 된다는 것.

최저임금제도

3. 최저임금제의 효과

긍정적 효과	부정적 효과
<ul style="list-style-type: none">① 저임금과 임금격차 해소② 소득분배의 효과③ 노동쟁의의 방지 역할④ 기업의 공정경쟁 유도⑤ 양질의 노동력 확보⑥ 생산구조의 고도화 촉진⑦ 사회복지 정책의 기초	<ul style="list-style-type: none">① 고용감소② 영세기업의 도산 우려③ 중소기업의 경쟁력 약화④ 인플레이션의 우려⑤ 직장 내 훈련 감소⑥ 청소년, 부녀자, 노년층의 일자리 감소

최저임금제도의 예외규정

- 1) 정신 또는 신체의 장애로 근로능력이 낮은 자로서 고용노동부장관의 인가를 얻은 경우
- 2) 근로자의 사정으로 소정근로시간을 완료하지 못하는 경우
- 3) 수습 중에 있는 자 또는 소정근로시간이 특히 짧은 자로서 노동부장관의 인가를 얻은 경우

고용노동부장관이 최저임금을 결정할 때에 최저임금심의위원회에 심의를 요청하고 여기서 심의, 의결한 최저임금 안에 따라 최저임금을 고시하도록 함