

제10장 임금관계쟁점

노사화합과 고객헌신으로 대한민국의 가치를 높이겠습니다

2011년 쌍용자동차 임금협상 조인식

2011년 5월 26일 본관 1층 대회의실



Contents

1. 임금의 개념
 2. 임금수준의 관리
 3. 임금체계의 관리
 4. 성과급제도의 의의와 방향성
-

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

2. 임금의 성격

- 1) 경제적 성격 : 임금은 기업주에게 비용인데 근로자에게는 자신과 부양가족의 생계를 유지하는 원천
- 2) 사회적 성격 : 임금의 높고 낮음은 사생활의 경제적·사회적 의의를 가짐
- 3) 심리적 성격 : 임금수준을 통해 심리적 만족감을 지닐 수 있음

우리나라 임금구성의 특징

1. 기본급의 구성비가 너무나 적다

미국이나 일본의 임금교섭은 기본급이 인상되는 것을 의미하는데 우리나라는 기본급의 인상은 억제하고 부가급여를 늘리다 보니 기본급이 줄어드는 현상이 생김.

2. 교섭형 수당과 상여의 비중이 증대되고 있다.

정부의 임금인상억제 정책에 개별기업의 경우 임금가이드라인을 피하면서 제수당과 상여금 등의 임금항목이 교섭임금 항목화 되어 가는 경향.

3. 복리후생비가 교섭상의 이유로 계속 증대되고 있다.

복리후생비는 임금억제 대신 교섭 시에 근로자를 설득하는 용도로 계속 증액됨.

※ 우리나라 임금체계의 관리가 합리적으로 되기 위해서는 기본급의 비중을 높여서 임금체계의 단순화를 꾀함과 동시에 능력급체계로 전환해야 함.

임금관리

1. 임금관리의 의미

임금관리는 기업이 지불해야 할 임금액과 제도에 관하여 노무관리의 목적 달성에 도움이 되도록 관리하는 것.

→ 개별종업원에게 노동의 대가로 얼마를 지불할 것이며, 그 액수는 무엇을 기준으로 하며, 생활급으로써 충분한지 등을 적절하게 관리하는 것.

2. 임금관리 방침을 세울 때 고려사항

- 1) 최저한의 생계비를 보장함으로써 생활의 안정을 보장하고 노동의 재생산과 노동력의 질을 개선할 수 있게끔 해야 함.
- 2) 대외적인 균형을 유지하여야 하며 필요하면 임금수준을 선도하여 유능한 필요인력을 확보해야 함.
- 3) 기업 내에서 개인간의 임금격차의 균형을 도모함으로써 개개인이 자신의 임금에 대하여 공정성을 느끼게 해야 함.
- 4) 지불능력에 관하여 충분히 검토하여 확정해야 함
- 5) 임금제도의 결정과 운영에 있어서 노사관계를 원활히 하는 방향을 중요시 해야 함.

임금수준의 관리

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 직무수행능력을 기준으로 결정하는 것(동일능력, 동일임금)

4. 성과급

성과급은 종업원이 달성한 성과의 크기를 기준으로 임금액을 결정하는 제도.

임금격차의 문제

1. 임금격차의 개념.

임금격차란 인적 속성 또는 기업측 속성에 따라 분류할 수 있는 임금률간의 차이를 말함.

- 1) 기업의 속성 : 산업별, 지역별, 규모별 임금격차
- 2) 인적 속성 : 직무별, 성별, 근속별, 연령별, 학력별 임금격차.

2. 현실적으로 대두된 임금격차

1) 산업별 · 업종별 임금격차

한 산업, 한 업종의 임금수준은 그 산업에 고용되는 근로자의 종류와 그 구성, 지역별 격차와 근로시간의 상이, 그 산업의 경제적·기술적 상황, 노동조합의 유무 또는 노동조합 세력의 강약 등이 포함됨.

임금격차의 문제(계속)

2) 남녀간의 임금격차

남녀간의 임금격차에 대한 원인은 고용기회의 제한, 남녀간의 노동대체의 곤란, 여자노동의 공급가격, 저능률과 간접비 증대, 교섭능력의 약세에 의해 생김.

3) 학력별 임금격차

선후진국을 막론하고 자본주의 국가에서 학력은 임금수준의 결정에 중요한 역할을 함.

4) 노동시장 경쟁저해요인에 의한 임금격차

노동시장이 분산되어 계층간의 경쟁기능이 단절되어 있는 상황에서는 동질의 노동력이라 하더라도 각 계층간의 임금격차가 발생.

성과급제도의 의의

1. 성과급제의 의의

성과급제도는 노동의 성과를 측정하여 그 결과에 따라 임금을 산정, 지급하는 제도로써 생산에 대한 기여도나 역량의 발휘 정도를 중시하는 임금제도.

즉 작업수행에 소요된 작업시간은 고려하지 않고 작업성과와 수량을 계산한 후 이에 일정한 임금비율을 적용하여 임금을 계산함.

기업을 둘러싼 경쟁환경이 치열해짐에 따라 우리나라도 전반적으로 연공급이 줄어들고 성과급의 비중이 커지는 추세임.

성과급제도의 장단점

장점

- ① 작업성과와 임금이 정비례하므로 근로자에게 합리성과 타당성을 제공.
- ② 근로자로 하여금 동기유발을 일으켜 작업능률을 자극
- ③ 직접노무비가 일정하므로 시간급제보다 노무비 계산이 용이.

단점

- ① 표준단가의 결정과 정확한 작업량의 측정이 어렵다.
- ② 근로자가 무리한 노동에 임할 가능성이 높으며 상해로 이어질 가능성이 높다.
- ③ 근로자의 임금수준이 불안정
- ④ 성과배분의 차등적용에 따라 구성원간 알력과 갈등을 야기할 수 있다.
- ⑤ 제품품질을 보장할 수 없다.

성과급제 정착을 위한 방향성

첫째, 성과급제의 긍정적 효과를 믿고 반드시 정착시킨다는 확신을 가져야 함.

그러기 위해서는 구성원들의 공감을 이끌어 내고 운영상의 미비점을 시급하게 보완하는 것이 중요.

둘째, 사전에 치밀한 준비와 차분하고 점진적으로 실행하여야 함.

새로운 인사제도의 내용이 혁신적일수록 단계적으로 시행하는 것이 바람직하다.

셋째, 성과주의가 인사시스템 전반에 걸쳐 어울려 작용하게 하여야 함

전 임직원이 한 방향으로 힘을 결집할 수 있도록 성과주의 기업문화의 형성을 촉진하는 것이 필요.

넷째, CEO가 성과주의 정착을 위해 관심을 기울여야 함.

CEO의 강력한 실천력이 뒷받침되어야 성과주의 인사가 성공적으로 정착될 수 있다.