

한국의 임금연구 요약 및 시사점

—
오계택(한국노동연구원 부연구위원)

이 글에서는 한국에서 임금제도가 미치는 영향에 대해 요약해보고 이러한 연구들이 한국의 임금체계에 대해 시사하는 바를 정리해보고자 한다.

1. 임금제도의 기업·산업 생산성 관련 연구

기업의 보상체계 및 보상제도, 성과급제도, 인센티브 제도 등의 영향에 관한 것으로 요약할 수 있다. 그룹 인센티브가 근로자주도의 혁신과 기업성장에 미치는 효과에 관한 연구(박노근, 2008)에 따르면, 성과배분제는 개인차원에서 근로자 주도의 혁신활동을 유의하게 촉진시키며, 기업차원에서 성과와 관련된 변수(생산성, 품질, 재무성과)들을 유의하게 향상시키는 것으로 나타났다. 또한, 개인성과 위주의 보상제도는 종업원들의 재량적인 직무 수행 노력에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(장은미, 2014).

2. 임금의 만족도 관련 연구

성과급 임금제도 또는 임금피크제 도입이 조직 만족도(조직공정성, 조직유효성, 직무만족도 등)에 미치는 영향에 대한 연구들이 수행되었다. 정연양, 최장호(2008)의 연구결과에서 성과급제도는 전반적으로 종업원의 직무만족도를 높이는데 기여하는 것으로 나타났으며, 실무자인 과장급은 성과에 따른 임금차이가 클수록, 부장급은 성과에 따른 임금 차이가 작을수록 직무만족도가 크게 나타났다. 조직적 특성에 맞는 성과급 제도를 도입한다면, 종업원의 직무만족도와 성과가 향상될 수 있을 것이란 예측이 있었다.

3. 고령자 관련 연구

정년연장, 고령자 고용과 관련해서는 노동시장과 기업에 미치는 영향을 파악하여 임금피크제를 포함한 고령자 고용촉진을 위한 방안 및 개선사항들을 제시하였다. 60세 정년의무화 도입의 목적을 보다 강화하기 위해서는 제도시행 시점 이전부터 기업의 자발적인 정년연장을 유도하는 것이 중요하며, 제도시

행 시점 이전에 사각지대에 있는 근로자를 수혜근로자로 포함하도록 하며, 이를 위해서는 현재의 임금체계를 개편하여 기업의 비용 부담을 완화하는 것이 가장 중요하다고 볼 수 있다(전용일, 임병인, 박소은, 2013).

4. 기타임금 관련 연구

기업복지제도의 도입에 있어서 영향력을 가지는 요인은 기업규모, 매출액, 노동조합의 영향력, 연봉제 실시 여부 등으로 나타났다. 대기업과 중소기업은 급여보상의 차이뿐만 아니라 기업복지제도의 도입에서도 많은 차이를 보이고 있었다. 국내 기업의 경우, 사장사들이 비상장사에 비하여 우리사주제도 도입 빈도가 높은 것으로 나타났으며, 노사 간 협력수준과 정보공유 수준이 높은 기업일수록 우리사주제가 더욱 활발히 도입/운영되고 있었다. 기업이 근로자 친화정책을 가지고 있을 경우에도 기업복지수준이 높아지고 있었다. 성과배분제의 도입으로 인하여 구성원들의 동기부여수준이 높아짐은 주지의 사실이며, 정보공개의 공정성이 클수록 동기부여수준이 더욱 높아질 수 있다. 이익분배제도를 도입한 기업들의 수익성이 이전 보다 높아지고 있었다. 더불어 이전보다 성과가 낮아진 기업들에 대한 조사에서도, 이익분배제도를 도입한 기업들의 수익성 저하는 그렇지 않은 기업에 비하여 상대적으로 낮은 상황이었다. 우리사주제도의 경우 근로자들의 심리적 소유감을 증가시켜 직무수행에 대한 노력을 증대시킬 수 있고, 더불어 근로자들에게 '주인의식'을 갖게 함으로써 보다 담당 업무에 대한 긍정적 태도를 보일 수 있다. 근로자에 대한 현금배당금과 주식상여제도는 모두 기업의 재무적 성과를 높이고 있었다. 이익분배제도, 우리사주제도, 정보공유제도가 함께 운영되고 있는 경우 기업의 생산성 향상 수준이 매우 높았다. 성과배분제는 기업의 전략에 따라 효과가 다르게 나타날 수 있다. 즉 시장추종업체일 때 성과배분제가 근로자들의 혁신활동을 더욱 촉진하고 있으며, 더불어 사업장의 재무적/비재무적 성과 향상을 촉진하였다. 퇴직기금, 부가급여 등의 기업 내 복지제도는 이직율과 부의 관계를 나타내고 있다. 연금의 경우 대기업의 경우 이직율을 낮추는데 긍정적인 영향을 보이고 있지만 규모가 작은 기업에서는 영향력이 유의하지 않게 나타나고 있다. 선택적 복지제도 중 건강관리와 자기개발을 목적으로 한 제도에 대한 만족도가 높아지면 조직몰입도가 증가하며, 가족친화정책에 대한 만족도가 낮을수록 이직의도가 증가하였다.

5. 시사점

임금제도의 변화는 개인 수준과 기업수준 모두에서 효과를 보였다. 임금제도의 변화(예를 들어 성과급제도의 도입이나 임금피크제 도입 등)는 개인 수준에서는 직무만족도나 조직헌신감 같은 조직 태도 변인에 효과를 미치며, 조직 수준에서는 생산성, 품질, 재무성과 등에 영향을 미쳤다. 따라서, 임금제도의 변화는 개인수준이나 조직수준에서의 변화 및 향상에 영향을 미칠 수 있는 중요한 기제임은 기존 연구들을 통해 살펴볼 수 있었다. 하지만, 상황주의론자들이 주장하듯 특정 임금제도의 도입이 모든 기업에 대해 일관적인 효과를 보이는 것은 아니므로 이에 대한 세심한 주의가 필요하다. 예를 들어, 일반적으로는 성과급의 도입이 개인 및 조직의 성과에 긍정적인 영향을 미치기는 하지만 기업의 환경 등에 따라 반드시 이러한 긍정적인 효과가 나타나는 것은 아니라는 것이다. 따라서, 임금제도 변화를 위해서는 기업의 환경이나 업종 특성, 그리고 기업의 전략 등 다양한 요인들을 고려할 필요가 있다.

임금 체계 중에서도 임금수준과 임금격차는 기업성과에 대해 미치는 영향이 크다고 할 수 있다. 임금수준과 임금격차는 임금에 대한 근로자의 인식 중 가장 중요한 부분이라고 할 수 있는 임금 공정성과 연결되기 때문에 근로자의 인식에 있어서나 기업의 성과에 있어 가장 중요한 요인으로 볼 수 있다. 하지만,

기존의 연구에서 보면 임금격차의 효과는 긍정적으로도 부정적으로도 관계가 없는 것으로도 나타나고 있다. 이는 임금격차 자체가 중요한 것이 아니라 이러한 임금격차가 발생하는 맥락과 이러한 임금제도가 운영되는 제도적 맥락이 동시에 작용하고 있다는 것을 시사한다. 따라서, 임금수준이나 임금격차 그 자체도 중요하지만 이러한 임금수준 및 임금격차의 발생 요인 및 이에 대한 이해 당사자들의 이해 및 인식도 중요할 것으로 판단된다.

현재의 연공급적 성격이 강한 임금체계에서는 중장년층 고용이 기업에 부담이 되고 따라서 중고령자 고용을 위해서는 임금피크제와 같은 임금제도를 도입할 필요가 있다. 하지만, 임금 피크제와 같은 임금제도는 단기적인 처방일 뿐 장기적으로는 기업의 임금체계가 직무 및 성과 중심으로 개편될 필요가 있다. 다만 임금피크제와 같은 임금제도 개편에 있어 임금제도만 문제가 되는 것이 아니라 직급체계 및 직무관리와 같은 조직관리 차원에서의 검토도 동시에 필요하다. 기업의 정년제도 설계에 있어서도 독일이나 프랑스 등 유럽 국가에서 도입하고 있는 고용보험-국민연금 제도의 이원적 역할분담체계 모형 등을 고려할 필요가 있을 것이다.