

연봉제 정착 “제도 뒷받침” 시급

상의, 퇴직금·시간외수당 때문에 애로 ... 노동관계법 개정해야

연봉제가 실효성을 가지려면 노동관계법 보완이 절실하다는 지적이 제기됐다.

대한상공회의소는 9월22일 <연봉제 실효성 제고를 위한 제도개선 방안> 보고서에서 “연봉제를 시행하려면 노동관계법상 근로자 과반수의 동의절차가 필요하기 때문에 경영상황에 따라 탄력적으로 연봉제를 도입하기 힘든 상황”이라고 지적했다.

또 “근로자의 동의를 거쳐 연봉제를 실시하더라도 근로기준법이 퇴직금, 시간외수당 등을 반드시 지급하도록 규정하고 있어 효율적인 임금관리가 어렵다”고 강조했다.

이와 함께 근로기준법에서 통상임금을 <정기적·일률적으로 지급하는 임금>으로 규정하고 있기 때문에 연봉제 전환을 위해 상여금과 각종 수당 등을 통합한 후 월별로 분할 지급하면 통상임금 자체가 높아지고 이에 따라 각종 수당의 연쇄적인 증가로 이어진다고 주장했다.

따라서 연봉이 높아지면 평균임금 기준도 높아져 퇴직금에도 영향을 미치게 되기 때문에 평균임금 증감에 따른 부작용을 최소화하기 위해 평균임금 산정기간을 3개월에서 1년 단위로 바꾸고 연봉제 대상자에 한해 근로자 과반수의 동의절차나 근로자의 요구가 없더라도 연봉계약서에 따라 1년 단위의 퇴직금 중간정산 제도를 실시할 수 있도록 근로기준법을 개정해야 한다고 주장했다.

또 연봉제 시행 확대를 위해 우선 연봉제 대상자와 비대상자를 구분해 연봉제 비대상자에게는 기존 근로기준법을 적용하되 연봉제 대상자에 대해서는 퇴직금과 시간외수당 등을 포괄하는 연봉 지급형태를 인정하는 쪽으로 법을 개정해야 한다고 강조했다.

대한상의 관계자는 “연봉제 도입 자체가 쉽지 않고 시행 후에도 관리가 복잡하다 보니 <무늬만 연봉제>를 시행하는 사례가 적지 않으며, 연봉제의 신속적 운영을 통해 글로벌 스탠더드에 맞는 임금관리체계를 정착시킬 수 있도록 제도적 뒷받침이 필요하다”고 지적했다.

<화학저널 2005/09/23>