

1. 우리 나라 기업의 성공적인 연봉제 운영 방안에 관한 연구

- 사례분석을 중심으로 -

해운경영학과 강 보 경
지도교수 강 원 식

최근 국제화, 세계화, 개방화 등으로 인하여 적자생존의 원칙이 철저히 적용되는 무한경쟁시대에 접어들면서 기업이 당면하고 있는 경영환경은 급변하고 있다. 기업이 무한경쟁시대에서 살아남을 수 있기 위해서는 지금까지의 고용관행인 연공서열식 임금제도에서 새로운 보상형태인 연봉제의 도입이 불가피하게 제시하고 있다. 최근 국내 기업들이 능력과 실적에 따라 매년 임금수준을 정하는 연봉제를 잇따라 도입함에 따라 전통적인 연공서열위주의 기업고용 임금체계에 큰 변혁이 일고 있다. 연봉제는 그동안 연공급제 위주로 운영되던 국내기업들의 보상체계에 동기유발적인 기능을 강화함으로써 근로자의 일에 대한 의욕을 고조시켜 생산성을 높이고 조직 풍토를 개혁하려는 한 방안이다.

본 연구는 연봉제의 기본개념과 우리나라 기업의 연봉제 도입의 현황과 사례를 제시하고 우리나라 기업의 효율적인 연봉제 도입방안을 제시하여 이상적인 한국적 연봉제를 구축하는데 그 목적이 있다.

우리나라 기업들의 연봉제의 도입실태를 살펴보면, 근로자의 근로의욕을 유발시킬 수 있는 능력중시형 보상체계로서의 연봉제를 이미 많은 기업들이 도입해 실시하고 있는 실정이다. 그런데 연봉제는 관리직을 중심으로 도입하는 기업이 많으며 관리직에서 연봉제 실시에 따른 효과도 큰 것으로 나타났다. 또한 연봉제는 근로자의 참여 의욕을 향상시키고 구체적인 업무목표에 대한 인식을 명확하게 하는 등 근로자의 일에 대한 동기를 높이는데 긍정적인 효과를 미치는 것으로 나타났다. 그러나 연봉제는 개인적인 업무수행 능력의 향상과 조직 풍토의 전반적인 개선에 있어서는 초기에 큰 효과를 거두지 못하고 있는 것으로 나타났다.

따라서 바람직한 연봉제 도입방안을 제시해 보면 다음과 같다.

첫째, 연봉제 도입시에 근로자의 능력, 성과, 태도 등에 대한 객관적이고 공정한 평가 문제를 해결해야 한다. 능력에 상응하는 보상체계로서의 연봉제는 평가의 공정성을 전제로 한다. 특히 인사고과에 대한 고질적인 불신이 있으므로 이를 해소해야만 연봉제가 긍정적인 효과를 거둘 수 있다.

둘째, 연봉제를 실시할 경우 우선은 '직급내 경쟁'이 되도록 하고 연봉차등폭은 5%-10%정도를 한 후 점차 확대하는 것이 바람직하다. 연봉제가 어느 정도 정착되면 차등폭을 늘임으로써 '직급간 경쟁'도 일어나도록 한다.

셋째, 연봉제의 적용대상은 관리직과 전문직부터 하는 것이 바람직하다.

넷째, 연봉 지급방법은 연봉을 16등분해 매월 16분의 1을 지급하고 나머지 16분의 4는 분기별로 상여금 형태로 지급하는 것이 연봉제 도입에 따른 부작용을 막을 수 있다.

또 연봉제를 도입하려는 기업은 연봉제의 구조를 기본 연봉만 할 것인지 성과급을 추가로 지급할 것인지를 먼저 결정해야 하는데 동기유발을 극대화하기 위해서는 성과급의 도입을 고려할 필요가 있다.

순수한 서구식 연봉제는 상여금이나 제수당은 물론 퇴직금까지도 없는 제도이기 때문에 우리 기업의 풍토 및 종업원들의 정서와는 상당한 거리가 있다고 생각한다. 한국형 연봉제는 오랫동안 우리 기업과 종업원들에게 익숙해져 있는 연공급제를 기본으로 하고, 이에 개인의 능력과 업적에 따른 차등임금을 반영하는 능력급을 부분적으로 가미하는 방식이 좋을 것이다. 그리고 점진적으로는 능력급의 비중을 확대하면서 순수연봉제를 지향해야 한다. 즉, 한국형 연봉제는 기존의 연공급제와 순수연봉제의 중간형태인 절충형 연봉제라고 할 수 있다.

2. 해운전자상거래가 포워더의 역할에 미치는 영향에 관한 연구

해운경영학과 김 동 환
지도교수 최 재 수

NII(National Information Infrastructure)를 기반으로 한 전자상거래가 산업구조 및 시장구조, 기업구조를 어떻게 변화시킬 것인가에 대한 연구는 오래 전부터 진행되어왔다. 대부분의 학자들은 NII가 시장구성원간의 거래비용을 감소키는 효과를 가져온다는 '거래비용이론'에 동의하면서도, 시장구조의 변화형태에 대하여 크게 두 갈래로 나누어지는데, 거래비용의 감소는 생산자와 소비자를 직접 연결시켜 결국 전통적 중간매개조직(Intermediary)의 역할이 소멸할 것(Disintermediation)이라는 주장과 전통적 중간매개조직은 소멸되는 것이 아니라 전자시장(Electronic market)에서 새로운 형태로 나타날 수 있으며, 특히 비경제적인 요인들 즉 제도적, 사회적, 주관적 요인들이 중간매개조직의 소멸을 저지시킨다는 주장이다.

이러한 논쟁은 정기선 해운산업에도 적용될 수 있다. 정기선 해운산업의 대표적 중간매개조직인 포워더(Ocean Freight Forwarder)의 전통적 역할이 해운전자상거래의 출현으로 위협받을 수 있다. 정기선 해운시장이 전자시장으로 이행되는 과정에서, 전통적 중간매개조직인 포워더의 역할이 소멸될 것인지 아니면 더욱 강화될 것인지에 대한 논의가 이 연구의 목적이다. 우선, 문헌고찰을 통하여 이러한 논의의 이론적 배경을 마련하였다. 그리고 최근 급속히 출현하고 있는 해운전자상거래에 대한 현황을 인터넷 웹사이트의 관찰을 통하여 파악하였다. 국내 포워더들의 해운전자상거래의 이용실태와 해운전자상거래가 전통적인 포워더의 역할변화에 어떤 영향을 미칠 것인가에 관한 설문조사를 국내의 포워더에게 실시하였고, 실증분석을 통하여 본 연구의 목적을 달성하고자 하였다. 본 논문의 주요 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 해운전자상거래는 해운산업에서 중간매개기능을 수행할 능력을 충분히 보유하고 있다. 해운산업의 거의 모든 부문에서 해운전자상거래가 출현하고 있으며, 해운산업의 모든 경제주체들이 해운서비스에 필요한 자원들을 거래할 수 있는 전자시장(Electronic market)이다.

둘째, 현재 국내 해운전자상거래 이용률은 저조한데, 이는 해운전자상거래업체들의 독립적이고 개별적인 시스템구축으로 인해, 표준화에 의한 시스템통합이 불가능한 형편이며 이는 고객유치의 큰 한계점 중에 하나이다.

셋째, 본 연구는 해운전자상거래가 실제로 이용자에게 거래비용의 절감효과를 일으켜, '거래