

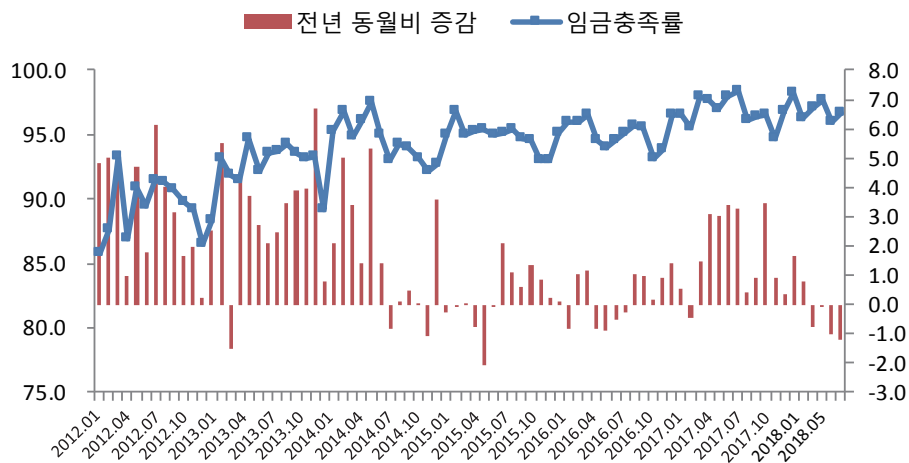
워크넷 구인구직DB를 이용한 7~8월 임금 동향

박세정 (한국고용정보원 책임연구원)

- 2018년 8월 신규구인인원은 207천 명, 신규구직건수는 313천 건, 평균 제시임금은 194.0만 원, 평균 희망임금은 200.6만 원으로 전체 임금충족률은 96.7%로 나타남.

〈임금충족률 추이〉

(단위 : %)

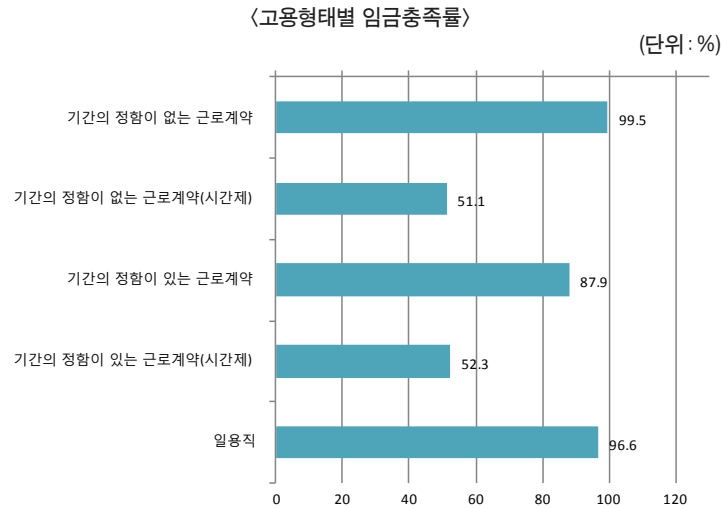


주 : 1) 임금충족률=(평균 제시임금/평균 희망임금)×100

2) 임금에서 '분류불능'(응답자 오류) 및 특이값 제외

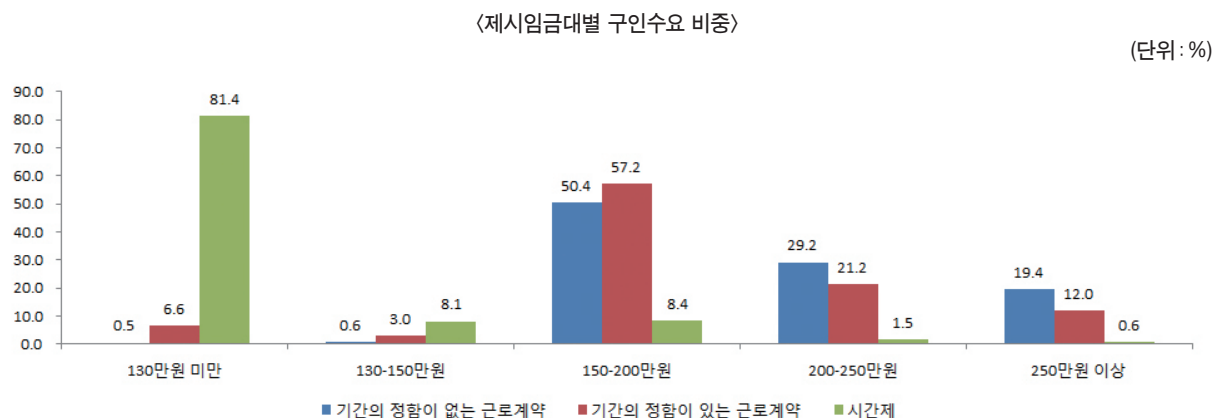
자료 : 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

- 고용형태별 임금충족률은 ‘기간의 정함이 없는 근로계약’ 형태에서 99.5%로 가장 높게 나타난 반면, ‘기간의 정함이 없는 근로계약(시간제)’ 형태에서 가장 낮은 수치를 기록함. 시간제 근로형태의 낮은 임금충족률은 8월 시간제 근로형태에 대한 기업체의 낮은 제시임금에 기인함.



주 : 1) 임금충족률=(평균 제시임금/평균 희망임금)×100
 2) 임금에서 '분류불능'(응답자 오류) 및 특이값 제외
 자료 : 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

- 8월 고용형태별 제시임금대 비중을 보면, ‘기간의 정함이 없는 근로계약’ 및 ‘기간의 정함이 있는 근로계약’에서 150만~200만 원 임금대의 구인수요 비중이 높게 나타나는 가운데, 두 근로형태 모두에서 전년동월대비 130만~150만 원대의 구인수요 비중이 크게 감소하였으며 150만~200만 원대 구인수요 비중은 크게 증가하였음.
- 대부분의 구인업체에서 시간제 고용형태에 대해서는 낮은 수준의 임금을 제시하고 있음.

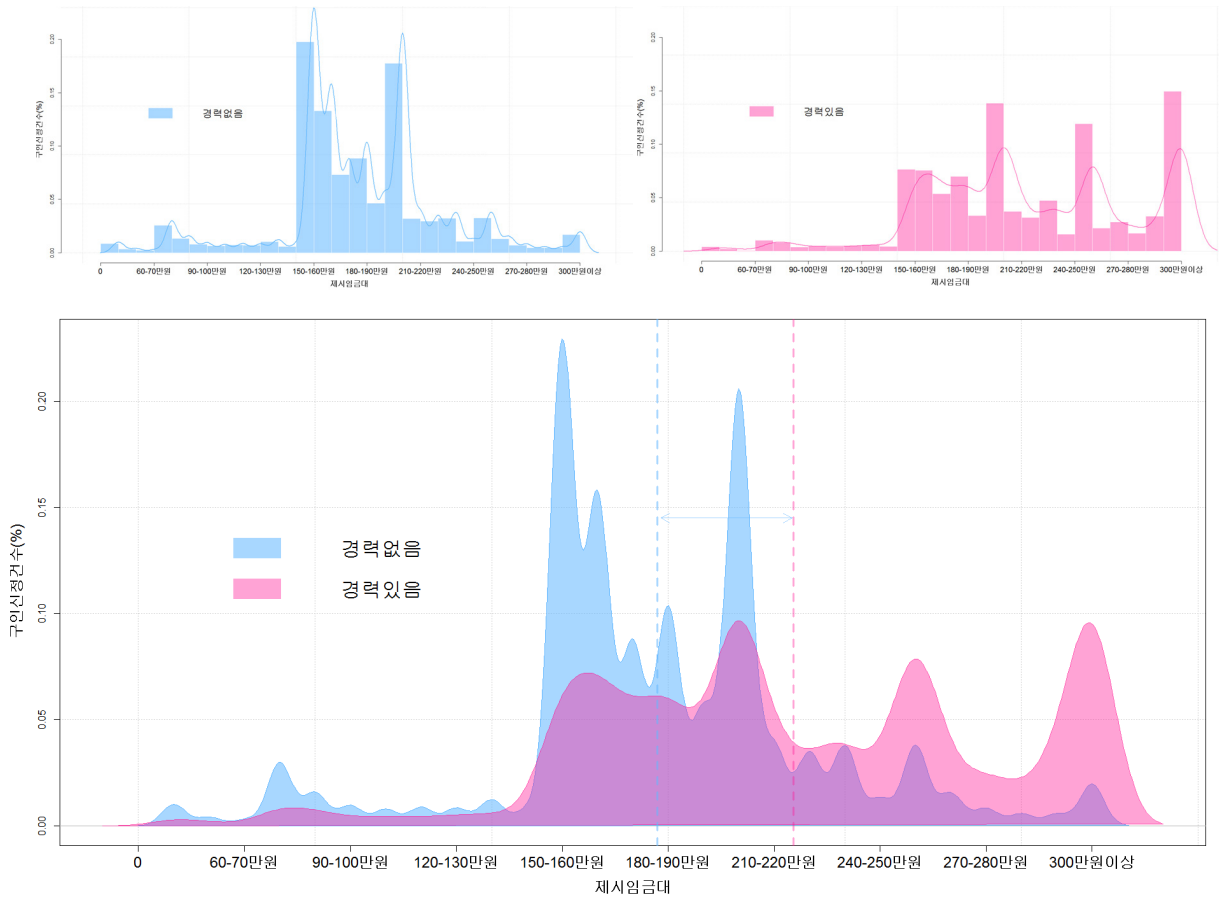


주 : 1) 임금대별 구인신청건수의 비중임
 2) 제시 '월'임금임
 자료 : 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

2018년 7월 기준 속성별 제시임금, 희망임금 분포 비교

- 임금대별 구인신청건수 비율을 통해 본 제시임금 분포는 경력유무별로 다소 차이를 보임.
 - 신규직에 대해 기업이 제시하는 임금은 주로 150만~200만 원대 등에 집중되어 있는 반면, 경력직에 대해서는 좀 더 높은 임금대에 다수 분포
 - 그림의 실선으로 나타낸 분포 평균을 보면 신규직에 대한 제시임금 분포 평균은 180만 원대, 경력직에 대한 제시임금 분포 평균은 220만 원 이상에 위치

〈경력유무별 제시임금 분포〉

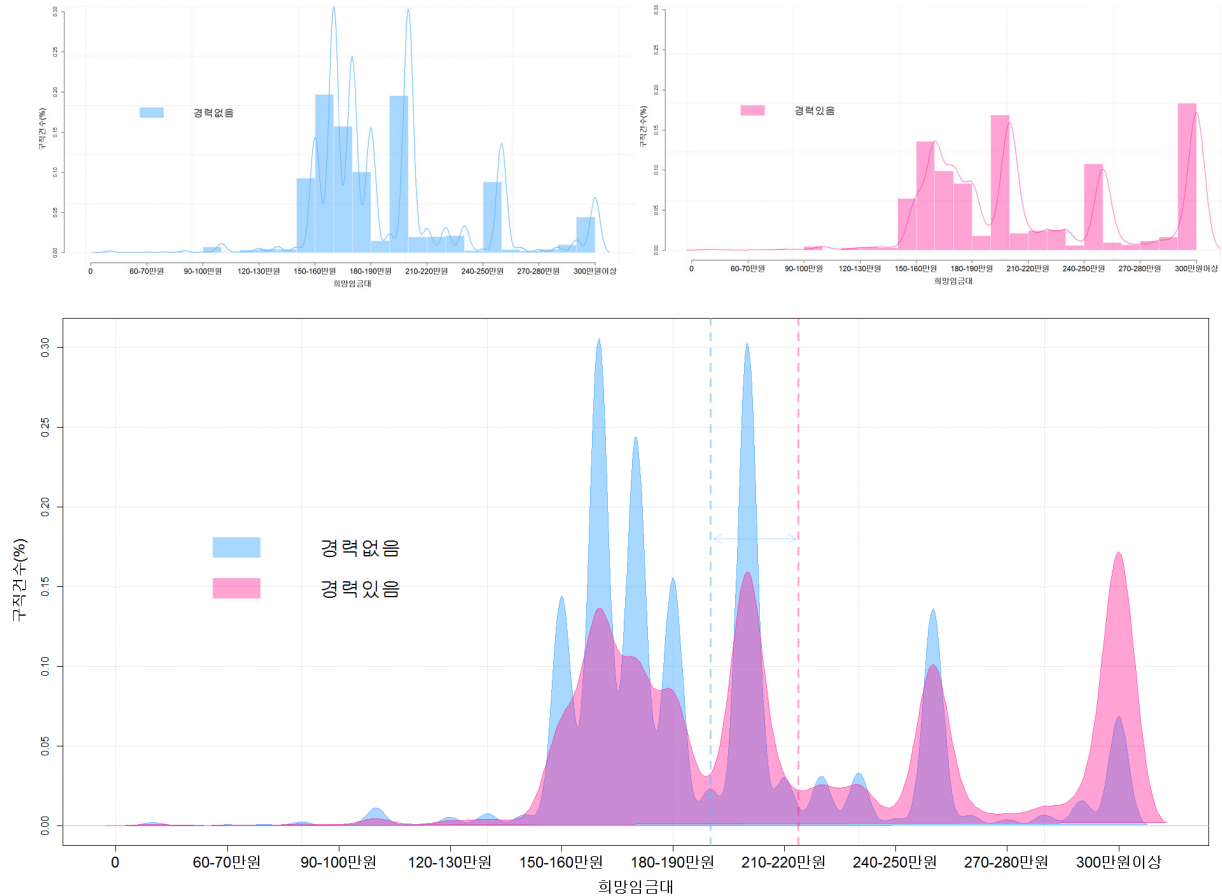


주 : 1) 2018년 7월 기준, 근로시간 및 고용형태를 구분하지 않은 전체 임금 데이터임.
 2) 희망 '월'임금이며, '분류불능'(응답자오류) 및 특이값 제외
 자료 : 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

- 임금대별 구직건수 비율을 통해 본 희망임금 분포는 경력유무별로 차이를 보임.

- 유경력자의 경우 250만 원 이상의 희망임금 비중이 상대적으로 크게 나타난 가운데 신규구직자의 희망임금 분포 평균은 190만 원대, 경력구직자의 희망임금 분포 평균은 230만 원대 수준으로 나타남.

〈경력유무별 희망임금 분포〉



주 : 1) 2018년 7월 기준, 근로시간 및 고용형태를 구분하지 않은 전체 임금 데이터임.

2) 희망 '월'임금이며, '분류불능'(응답자오류) 및 특이값 제외

자료 : 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

임금체계 개편 사례

정숙희 (노사발전재단 HR컨설팅팀장)

1. 사업장 개요

상호		기업	지역	서울
업종		서비스(정보통신)		
규모	근로자	421명(2015년 말 기준)		
	매출액	1,782백만 원(2015년 말 기준)		
목적		임금체계 개선(연공급→연봉제)		
대상		전 근로자		
방식		<ul style="list-style-type: none">연공급(호봉제)을 시행하고 있었으나, 직군별 직무특성을 반영하지 못하여 노동자에게는 갈등으로 기업에는 부담으로 작용하던 임금체계를 연봉제로 개편하여 직군별 밴드를 신설하고 임금구성을 단순화·실질화하여 임금의 예측가능성 및 합리성을 추구함.특히 직무와 능력을 반영하지 않았고, 3개의 성과급을 두고 있으면서도 경영자의 자율적 판단에 의하여 지급 여부가 결정되는 형식적 성과급에 불과한 변동급을 개별 성과가 두드러진 직무특성을 반영하여 개인성과급만 존치하되, 지급을 정례화하고, 평가에 따라 차등 지급함으로써 임금의 내부공정성을 확보함.		
효과		<ul style="list-style-type: none">직무특성을 반영하여 직군별 임금밴드를 설정하고, 평가를 반영하여 공정하고 객관적인 인사관리체계를 구축함으로써 인재확보의 동인을 제공함.특히 낮은 임금수준을 시장(동종업종)임금 대비 평균수준으로 인상·조정함으로써 노동자들의 수용성을 높이고, 직무특성에 맞는 임금체계를 설계하여 임금의 내외부적 공정성 및 객관성을 확보하여 관리를 용이하게 함.		

2. 개편 배경

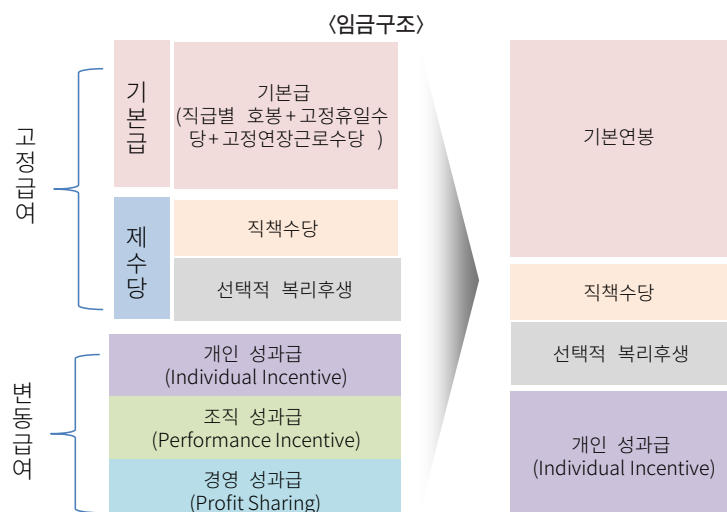
1) 내외부 환경 변화

- 동 기업은 전국에 지사를 두고 있는 정보통신서비스를 제공하는 기술·노동집약적 산업 특성으로 인재 확보가 기업 성장의 중요한 요인이었으나, 외부시장 대비 임금이 낮아 이직률이 높았다. 더욱이 호봉제 임금체계는 기업에는 임금상승에 따른 부담으로 작용하였고, 노동자에게는 직무 및 조직몰입의 동기부여가 되지 못하고 갈등요인이 되어 이직률을 증가시키는 원인으로 작용하였으므로 합리적이고 공정한 임금체계 개편이 절실하였다.
- 특히 성장가도에 있는 기업이었지만, 예측가능한 임금, 명확한 평가지표 등의 부재에 따른 노동자 간 갈등과 불만이 상존하여 이직을 높이는 결과를 초래하여 기업 성장의 장애요인으로 작용하고 있었으므로 내부적으로는 전문인력을 육성하고, 외부적으로는 핵심인재를 유인할 수 있는 보상제도 등 인사관리제도 마련이 시급하였다.

3. 개편 내용

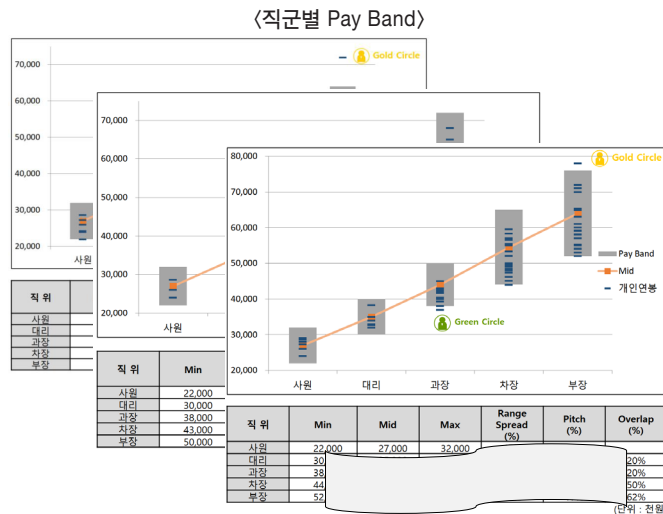
1) 임금분석 및 임금구조

- 임금은 연공급 임금체계로서 호봉제 임금테이블에 의해 기본급이 정해지고, 고정급은 기본급과 연장·휴일근로수당, 직책수당을, 변동급은 개인·조직·경영 성과급을, 복리후생으로 복지포인트를 구성하여 지급하였다. 다만, 변동급은 구성항목만 다수로 편성되었을 뿐, 지급이 정례화되지 않은 예측이 불가능한 임금이었다.
 - 기본급은 학력별·직급별로 호봉을 정하고 있으므로 학력 간 차별을 해소하고, 성과급은 개인·조직·경영으로 구분하였으나 정례화되지 않았으므로 성과급의 지급을 정례화하되, 직무의 특성을 고려하여 평가를 통해 비율에 차등을 둘 필요가 있었다.
 - 따라서 기존의 연공급(호봉제)에서 연봉제로 임금체계를 전환하고, 기본연봉은 기존의 기본급과 각종 수당을 기본연봉에 포함하여 동종업종 평균임금 수준으로 조정하여 임금을 상승함으로써 노동자들의 수용성을 제고하였고, 성과급은 직무 특성을 고려하여 개인 성과급만 유지하되, 지급을 정례화하고, 평가에 따라 차등 지급함으로써 예측가능성과 공정성을 확보하였다. 다만, 직책수당과 복리후생은 유지하기로 하였다.



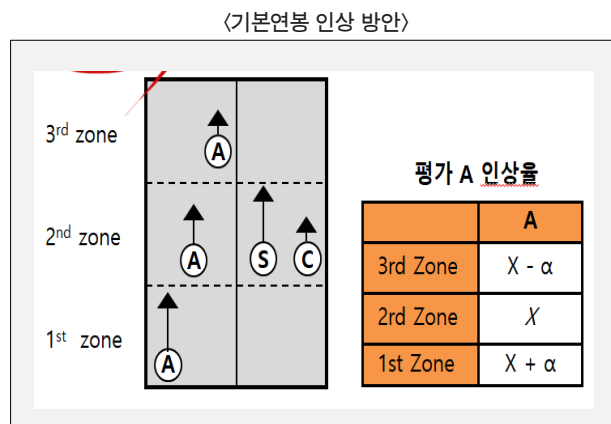
2) 연봉제 Pay Band 설계

- 기본연봉의 Pay Band는 외부경쟁력을 고려하여 보상정책선을 수립하고, 체류연한과 과거 인상률의 Midpoint(중간액)를 중심으로 상·하로 확장하여 Min(최저액)과 Max(최고액)를 설정하였다.
 - 각 직급별 평균을 보상기준점으로 밴드의 상한과 하한을 동일 비율로 구성하고, 보상 기준점은 밴드의 중심에 위치하여 보상의 유연성을 고려하였다.
 - 보상정책선은 보상수준의 전략적 지향점으로 시장 대비 평균수준(약 40~60%ile)을 적용하여 유입되는 핵심인재의 이전 직장 임금수준을 상회하도록 하였다.
 - 연봉제 Pay Band는 영업직, 관리직, 기술직으로 구분하고, 동종업계 평균임금과 기존의 직급별 임금수준 등을 고려하여 상향 조정하였다.



3) 기본연봉 인상 설계

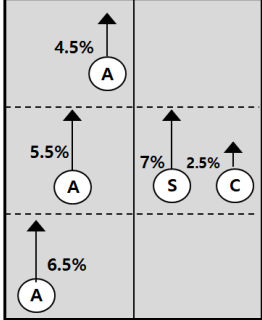
- 기본연봉은 누적식 방식으로 평가에 따라 인상률에 차등을 두어 지급하되, 동일 직급 내에서도 상위 구간에 절대적으로 높은 인상이 이루어지는 것을 방지하고, 고임금자의 매너리즘을 방지하기 위해 밴드 내 구간별 인상률 차별화 방안으로 설계하였다.
 - 밴드 내 장기체류자의 임금인상률 컨트롤이 가능하고, 동일 역할단계 내에서도 연차에 따른 차별적인 메시지 전달이 가능하며, 보상밴드를 중위구간 중심으로 관리하고, 누적식 인상률 적용 시 발생 가능한 인상액 차등 폭 심화 등의 조정이 가능한 유형이다.



- 기본연봉 평균 인상률은 기존 3~4% 정도로 나타나므로 평균 인상률을 4%로 설정하였고, 평가 등급 간 차이는 1.5%로 설정하였으며, 급여 구간 차이는 0.5% 또는 1%로 설계하였다.

〈Merit Increase Table (인상률표)〉

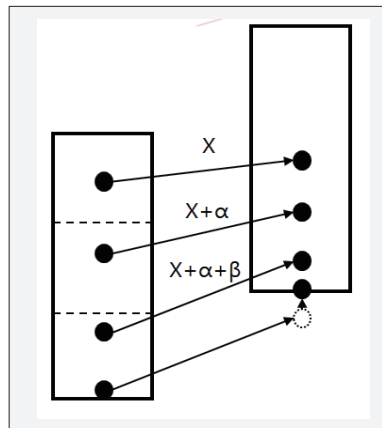
	S	A	B	C	D	
3 rd Zone	6%	4.5%	3%	0%	0%	3 rd zone
2 nd Zone	7%	5.5%	4%	2.5%	0%	2 nd zone
1 st Zone	8%	6.5%	5%	3.5%	0%	1 st zone



4) Pay Band 간 이동

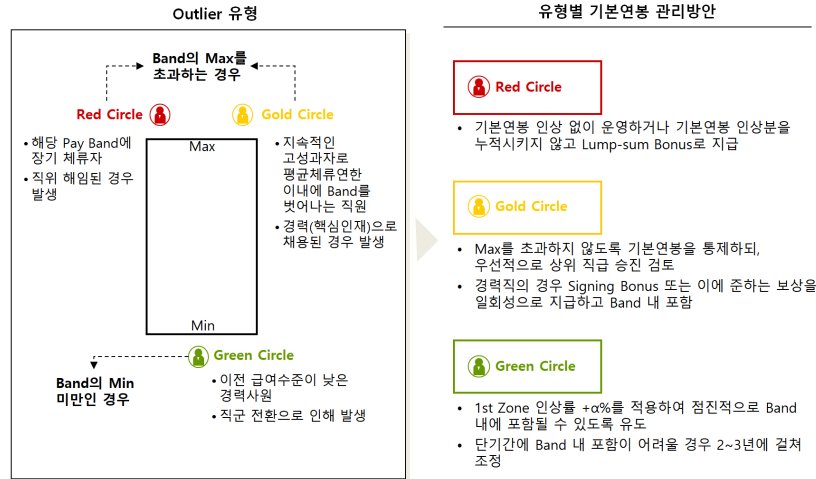
- 기존 승진 시 별도 가산금을 적용한 점을 고려하여 역할 상승에 따른 동기부여를 위해 승진 가산금을 적용하되, 고임금자의 임금 인상이 지나치게 높아지는 것을 방지하기 위해 Pay Band 위치에 따라 승진 인상률을 달리 적용하는 방안으로 설계하였다. 즉 승진에 대한 기대감을 충족시키면서도 지나치게 인건비가 높아지는 것을 방지할 수 있다.

〈Pay Band 간 이동〉



5) Outlier Management 방안

- Pay Band를 벗어나는 Outlier의 유형은 Green, Gold, Red Circle로 구분할 수 있으며, 유형에 따라 적합한 기본연봉 관리방안을 적용하여 효율적인 Pay Band 관리가 이루어지도록 하였다.



6) 기대효과

- 기업에도 노동자에게도 효과적이지 못한 연공급 호봉제를 직무의 특성을 반영하여 직군별 Pay Band를 설계하여 체계화함으로써 임금의 합리성을 제고하였고, 낮은 임금을 시장임금을 반영하여 동종업종 평균임금 수준으로 조정하고, 평가를 통한 임금인상 및 성과급을 지급받을 수 있는 인사관리시스템을 마련함으로써 노동자들의 직무 몰입도 및 인재확보의 동인을 제공하였다.
- 특히 허울뿐인 성과급을 직무의 특성에 따라 개인성과급만을 존치시키되, 지급의무를 부여하여 정례화하고, 평가에 따라 차등 지급하면서도 언제든지 패자부활전이 가능하도록 비누적식으로 함으로써 임금의 내부공정성을 확보하여 이직률을 줄이는 효과를 거두었다.

공공부문 비정규직 정규직 전환과 임금체계

- 과학기술연구 분야의 정규직 전환을 중심으로 -

— 박현국 (공공부문 비정규직 정규직 전환 중앙컨설팅단 위원, 노무법인 유앤(U&) 공인노무사)

그동안 한국의 인사관리는 대체로 하나의 기업에서 30년 정도를 근무하는 것으로 전제하여 임금체계와 직급 및 승진구조가 설계되어 왔다. 약 25세에 입사해서 55세 정도에 퇴직할 때 임금은 근로자의 생활패턴에 맞게 근속 또는 연령이 높을수록 증가하는 연공형 형태를 갖추고, 직급의 승진구조도 30년 패턴에 맞추었다. 이와 같은 한국형 인사관리는 해당 시점에 근로자의 생산성과 임금이 일치하지는 않지만, 전 생애구간에서는 생산성과 임금이 일치하는 것을 전제로 그 공정성이 인정되었다.

그러나 최근에는 평생직장이라는 개념이 약해지고, 시장에서의 구조조정이 일상화된 측면이 있으며, 급격한 고령화가 이루어지면서 근로자의 생산성과 임금이 시기적으로 일치하는 방식으로의 인사관리 재편이 논의되고 있다. 선진국에서는 이러한 인사관리를 연령관리(Age Management)라는 차원에서 보다 종합적으로 설계하고 있기도 하다.

우리 사회에서 비정규직은 IMF 이후 기업의 경쟁력 확보차원에서 대폭 증가하였으나, 비용절감과 고용의 유연성을 확보하고자 하는 차원에서의 비정규직 활용이 갖는 딜레마는 우리에게 적지 않은 고민을 안겨주었다. 이전 정부에서도 비정규직의 문제를 해소하기 위해 노력하였지만, 기본적으로는 비정규직의 활용을 상당부분 인정하는 수준에서 대안을 만들기 위한 정책이었다. 그러나 이번 정부에서는 '소득주도 성장'과 '차별 없는 사회'를 만들기 위해 공공부문에서의 비정규직을 매우 강한 수준에서 정규직화하도록 추진하였으며, 그것이 2017년 7월 20일 발표된 「공공부문 비정규직 정규직 전환 가이드라인」이다.

비정규직을 정규직화하는 문제는 사회양극화를 막고 무분별한 비정규직의 활용으로 인한 저기술균형(low skill equilibrium)과 사회의 불안요인을 해소하자는 취지가 있지만, 다른 한편으로는 기업의 인력관리 패러다임의 전환을 요구하는 것이기에 임금체계의 개편이 반드시 함께 고민되어야 할 이슈이다.

필자가 2017년 공공부문 비정규직 정규직 전환 중앙컨설팅단 위원으로 위촉되어 담당하게 된 분야가 '과학기술분야의 정부출연연구기관'이었다.

우리나라가 과학기술의 발전을 위해서는 과학기술인력을 장려하고, 과학기술분야에서 일자리를 많이 만들기 위해서는 새로운 인력을 많이 채용해야 한다. 과학기술분야 연구인력 채용에서도 소위 「정부의

비정규직 정규직 전환 가이드라인」하에서 ‘공정채용’이 요구되었다. 또한 연구기관들의 경쟁력 확보를 위해서는 우수한 연구인력을 채용해야 한다는 당위성에 의해 비정규직 연구인력의 정규직 전환에 상당부분 부정적인 반응을 보였던 것도 사실이다. 게다가 정부출연(연)의 연구시스템은 과제기반시스템(PBS)의 기반하에서 장기간 운영되어 왔기에 불안정한 연구과제의 예산은 더욱더 비정규직의 정규직화를 주저하게 하는 요인이 되었다. 「기간제 및 단시간근로자보호 등에 관한 법률」에서도 ‘연구인력’에 대해서는 2년 이상을 계속 사용하여도 기간의 정함이 없는 근로자로 전환되지 않도록 예외사유로 규정한 것도 이러한 과제기반 시스템을 고려하였기 때문이다.

그러나 다른 한편에서 정부출연(연)에서는 이와 같은 PBS 기반의 연구특성을 고려하여 비정규직 인력이 다수 활용되고 있는 문제를 감안하여 나름대로 비정규직 인력의 합리적 운용을 위하여 노력하여 왔다. 이미 출연(연)의 비정규직들은 임금, 복리후생 등의 처우에 있어서 정규직과 큰 차이를 보이지 않았으며, 채용에 있어서도 공개채용이 일반화되어 비정규직 연구인력이라고 하더라도 우수한 인력을 채용하여 온 관리가 정착되었다. 정부출연(연)에서는 연구직, 기술직, 기능직 등의 구분도 합리적으로 개선하기 위해 기술인력의 합리적 운용방안, 장비운용인력의 양성방안 등도 꾸준히 검토하여 왔다.

때문에 정부출연 연구기관에서 비정규직 연구인력들의 정규직 전환은 임금 및 직급구조상 불일치로 인한 갈등보다는 안정적 예산을 통한 인력운용, 연구기관 경쟁력 확보를 위한 우수인력 채용 등의 관점에서 주로 논의되었으며, 그 전환규모와 범위에 대해서는 다른 일반 공공기관에 비교하여 다소 낮은 수준일지 모르겠지만, 연구기관의 특성과 상황을 고려했을 때 상당한 진전이 이루어졌다고 평가된다. 이와 같은 비정규직 연구인력의 정규직화는 그동안 정부출연 연구기관의 연구인력 인사관리가 비교적 체계화되어 있고, 처우에 있어서의 비정규직에 대한 차별이 거의 해소되어 왔기에 비교적 원만하게 진행될 수 있었던 것이다.

그러나 파견·용역 분야의 비정규직 인력에 대해서는 과학기술 분야의 정부출연 연구기관들에서는 현재 원활한 정규직 전환절차가 진행되지 못하고 있다.

우선 주로 청소와 경비, 시설관리 등의 업무를 담당하는 인력들이 개별 기관별로 그 규모가 크지 않기에 직접고용 이외의 기관 단독 자회사 방식이 효율성이 많이 떨어지며, 그동안 파견·용역 분야의 비정규직 인력에 대한 임금체계 및 인사관리 체계가 제대로 정비되어 있지 못함에 기인하는 바가 크다고 할 것이다.

특히 청소·경비·시설관리 직종은 고령자들이 다수 근무하게 되는 직종으로 장기간의 근속을 전제로 임금 및 직급체계를 운영하는 것은 맞지 않을 것이다. 따라서 파견·용역 분야의 비정규직을 정규직화 하는데 있어서는 해당 직무의 가치를 평가하고, 그 직무의 성격과 경력의 축적을 고려한 임금관리가 절실히 필요하다. 또한 많은 기관들이 동일 장소에서 운영되고 있는 정부출연 연구기관의 성격을 고려할 때 동일 지역의 동일 직종 근로자에게는 같은 수준의 임금 및 직급체계가 적용되는 것이 타당할 것이며, 이러한 선행작업이 이루어질 때 파견·용역직원의 정규직화를 조금 더 수월하게 진행될 것이다.

이와 같은 파견·용역 분야의 경우 비정규직 인력을 정규직화하는 데 있어서 종합적이고 통일적인 인사관리의 수립을 설계하고, 지원하지 않은 채 개별 연구기관에서 이들 인력에 대한 정규직 전환을 추진토록 하는 것은 그 진행이 원활하지 않을 뿐만 아니라 일부 전환이 진행되었다 하더라도 그 이후의 인력관리에 많은 어려움이 발생할 가능성이 크다.

이번 정부출연 연구기관들의 비정규직 정규직화는 ‘조직 내부 비정규직 운영에 대한 반성’과 ‘근로자 간 연대를 통한 공동체 의식의 발현’, ‘연구기관 경쟁력 확보’를 위한 진지한 고민들이 담겨야 하며, 전환에서 그치는 것이 아니라 전환 이후의 인력관리를 어떻게 해야 하는지에 대해 장기적 전략이 수립되어야 한다.

그리고 그러한 장기적 전략은 기존의 정규직 인력들에 대해서도 그 효율성(경제적 효율성과 사회적 효율성)이 강조되는 방향으로 발전하여 우리 노동시장을 건전하게 하고, 기업과 국가의 경쟁력을 확보하는 토대가 될 수 있도록 해야 한다.

공공기관에서의 비정규직 정규직화는 그것이 어떻게 진행되는가에 따라 우리의 삶과 경제를 윤택하게 할 것인지, 아니면 비효율과 낭비로 이어지게 할 것인지를 좌우하는 매우 중요한 사안이기에 우리 모두 막중한 책임감을 가지고 머리를 맞대어야 하겠다.