

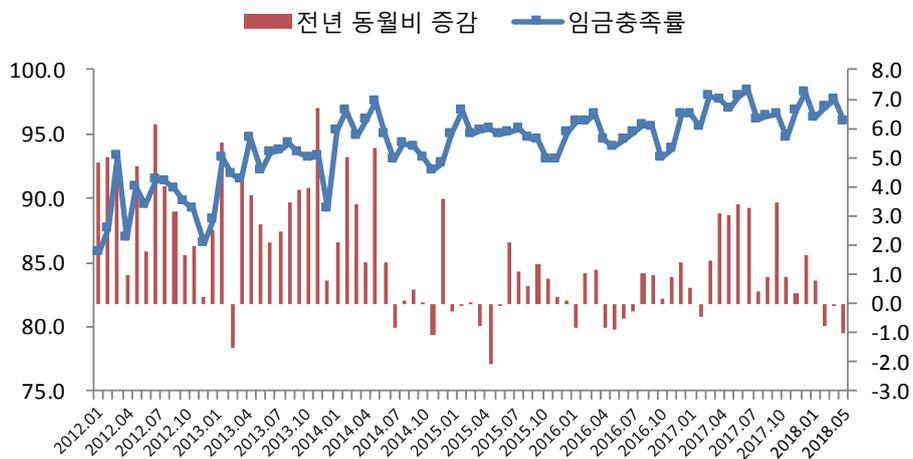
워크넷 구인구직DB를 이용한 6~7월 임금 동향

박세정 (한국고용정보원 책임연구원)

- 2018년 7월 신규구인인원은 199천 명, 신규구직건수는 343천 건, 평균 제시임금은 193.2만 원, 평균 희망임금은 201.3만 원으로 전체 임금충족률은 96.0%로 나타남.

〈임금충족률 추이〉

(단위: %)

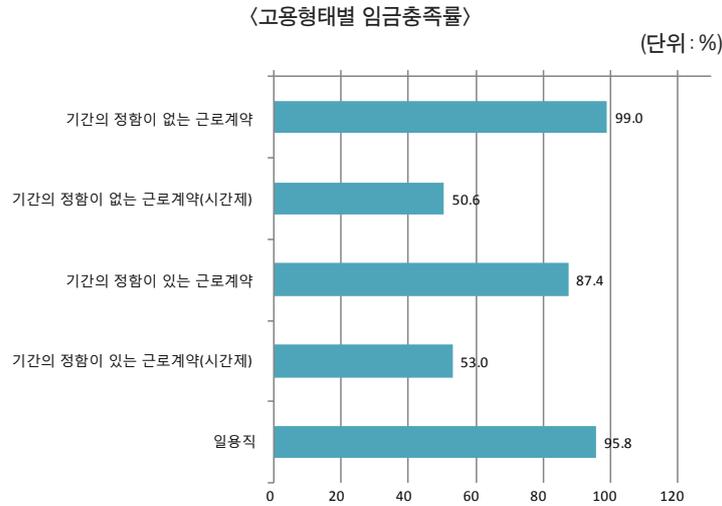


주 : 1) 임금충족률=(평균 제시임금/평균 희망임금)×100

2) 임금에서 '분류불능'(응답자 오류) 및 특이값 제외

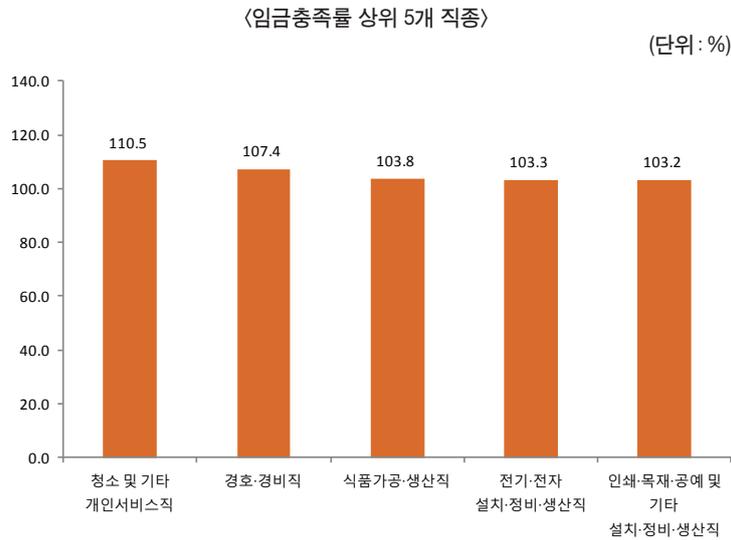
자료 : 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

- 고용형태별 임금충족률은 ‘기간의 정함이 없는 근로계약’ 형태에서 99.0%로 가장 높게 나타난 반면, ‘기간의 정함이 없는 근로계약(시간제)’ 형태에서 가장 낮은 수치를 기록



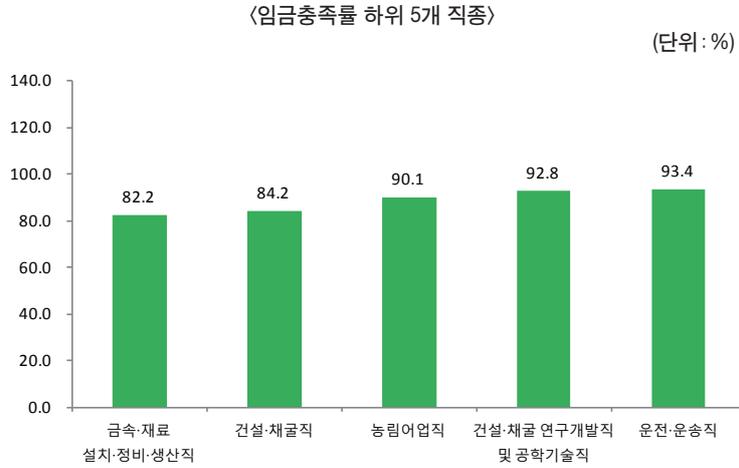
주 : 1) 임금충족률=(평균 제시임금/평균 희망임금)×100
 2) 임금에서 '분류불능(응답자 오류)' 및 특이값 제외
 자료 : 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

- 직종별로 임금충족률이 높은 상위 5개 직종을 뽑아보면, '청소 및 기타 개인서비스직'이 110.5%로 가장 높고, 다음으로, '경호·경비직', '식품가공·생산직', '전기·전자 설치·정비·생산직', '인쇄·목재·공예 및 기타 설치·정비·생산직' 등의 순으로 나타남.



주 : 1) 임금충족률=(평균 제시임금/평균 희망임금)×100
 2) 임금에서 '분류불능(응답자 오류)' 및 특이값 제외
 3) 직종별 구인신청, 신규구직 규모 1천 건 이상 기준
 4) 2018년 1월부터 「한국고용직업분류 2018」 개정 적용
 자료 : 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

- 반면 충족률이 낮은 하위 5개 직종을 살펴보면, '금속·재료 설치·정비·생산직'이 82.2%로 충족률이 가장 낮은 직종으로 나타났으며, 그 밖에 '건설·채굴직', '농림어업직', '건설·채굴 연구개발직 및 공학기술직', '운전·운송직' 등도 순위가 낮은 직종임.

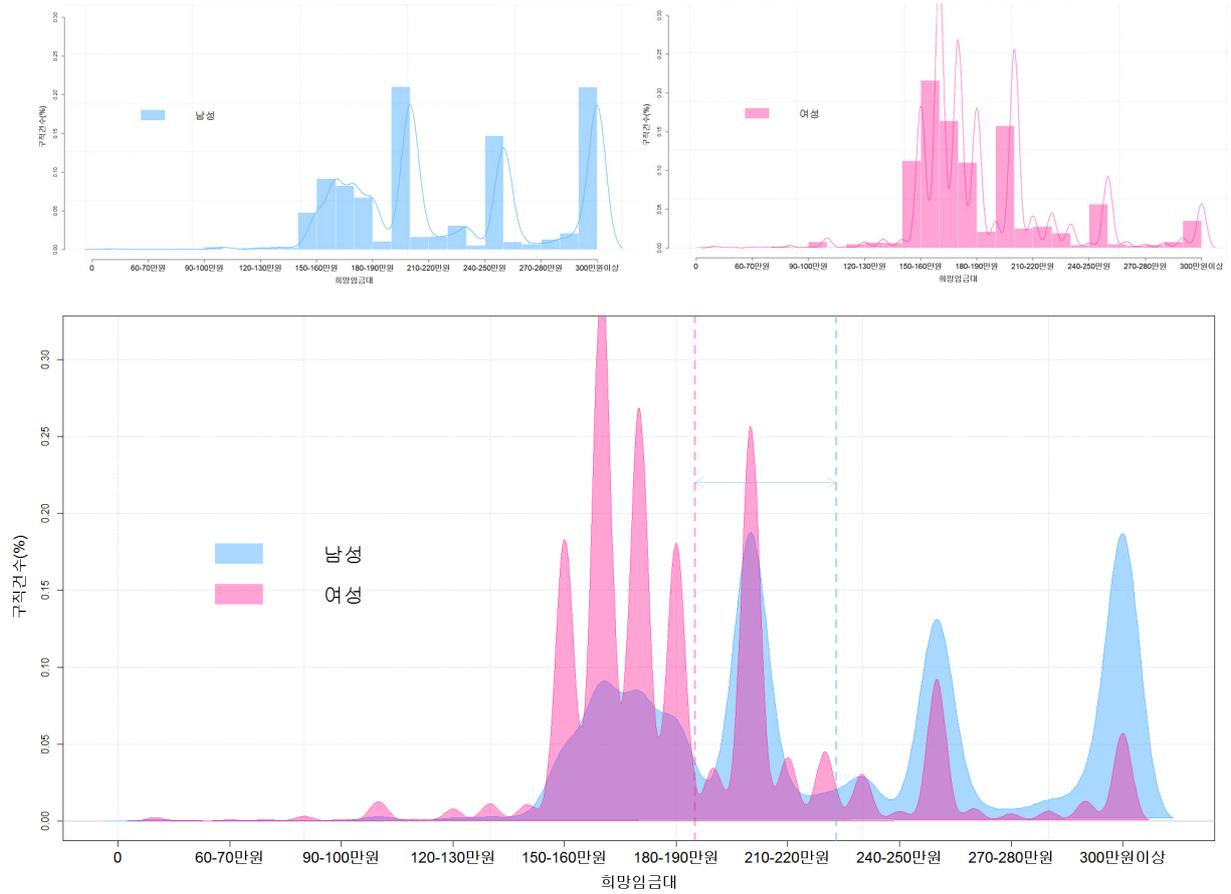


주 : 1) 임금충족률=(평균 제시임금/평균 희망임금)×100
 2) 임금에서 '분류불능'(응답자오류) 및 특이값 제외
 3) 직종별 구인신청, 신규구직 규모 1천 건 이상 기준
 4) 2018년 1월부터 「한국고용직업분류 2018」 개정 적용
 자료 : 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

2018년 6월 기준 속성별 희망임금 분포 비교

- 임금대별 구직건수 비율을 통해 본 희망임금 분포는 성별, 연령대별로 차이를 보임.
 - 성별 희망임금 분포를 보면 남성의 희망임금은 250만 원 이상, 특히 300만 원 이상의 고임금대에도 다수 분포되어 있는 반면, 여성의 희망임금은 140만~200만 원대에 구직 빈도가 집중되어 있음. 그림의 실선으로 나타낸 분포 평균을 보면 남성의 희망임금 분포 평균은 240만 원대에, 여성의 희망임금 분포 평균은 190만 원대에 위치

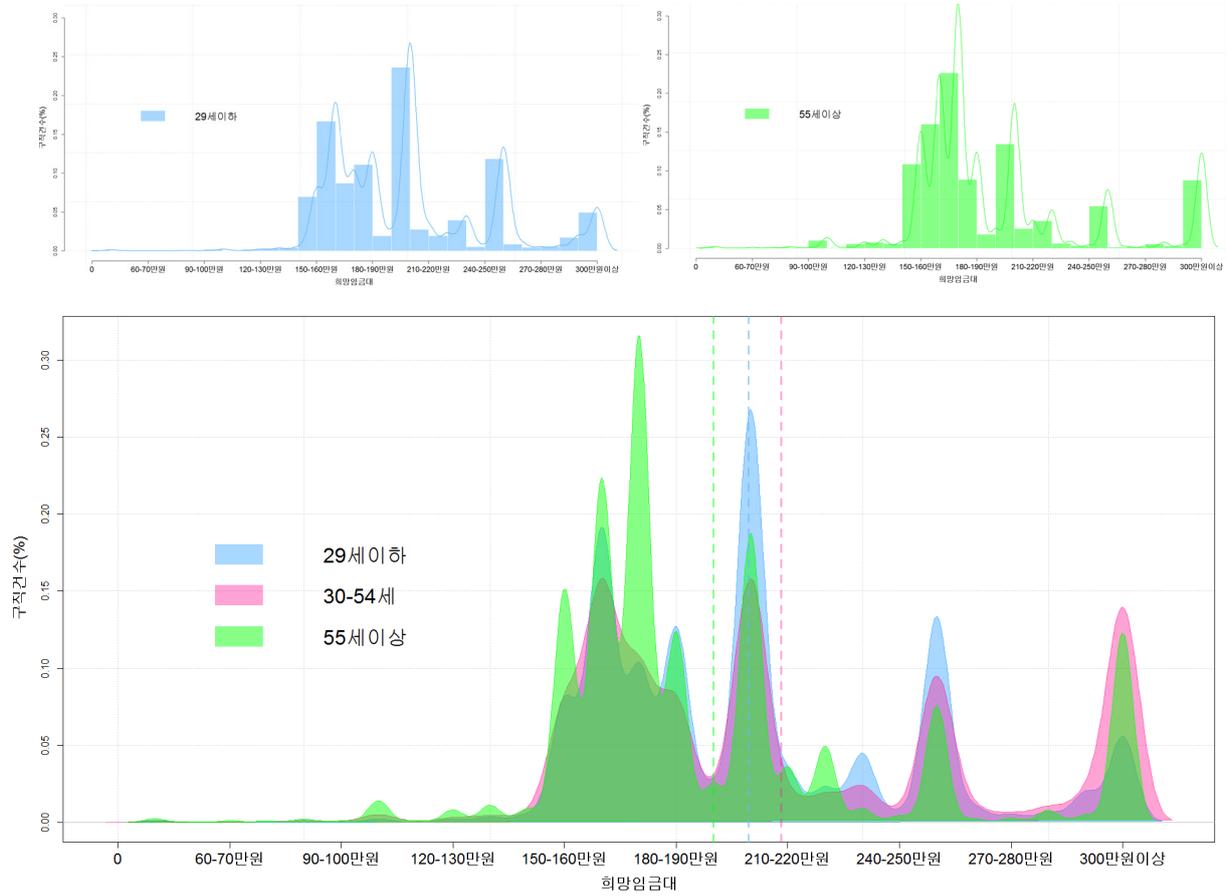
〈성별 희망임금 분포〉



주 : 1) 2018년 6월 기준, 근로시간 및 고용형태를 구분하지 않은 전체 임금 데이터임
 2) 희망·월·임금이며, '분류불능'(응답자오류) 및 특이값 제외
 자료 : 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

- 구직자 연령대별 희망임금 분포는 30~54세 > 29세 이하 > 55세 이상 순으로 나타남. 29세 이하 청년층 및 55세 이상 연령층의 희망임금 분포 평균은 200만 원대 초반이며, 30~54세 연령층의 희망임금 분포 평균은 220만 원대로 나타남.

〈연령대별 희망임금 분포〉



주 : 1) 2018년 5월 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

정속희 (노사발전재단 HR컨설팅팀장)

1. 사업장 개요

상호	C기업	지역	서울
업종	서비스		
규모	근로자	78명(2016년 말 기준)	
	매출액	3,020백만 원(2016년 말 기준)	
목적	임금체계 개선		
대상	전 근로자		
방식	<ul style="list-style-type: none"> 연봉제를 시행하고 있으나, 지급기준이 없었던 무체계 연봉제를 직군별 직무특성을 반영하여 임금 밴드를 신설하고 임금을 체계화하여 객관적 기준을 마련함 특히 직무와 능력을 반영하지 않았고, 초임이 조정되지 않는 불합리한 임금제도에 대하여 직무의 특성을 반영하고 성과에 따라 차등지급할 수 있도록 체계화함으로써 인재확보의 기반을 구축함 		
효과	<ul style="list-style-type: none"> 직무특성을 반영한 임금밴드를 설정하고, 평가를 반영하여 공정하고 객관적인 인사관리체계를 구축함으로써 인재확보의 동인을 제공함 특히 객관적인 임금체계를 통해 노동자들의 임금에 대한 예측가능성을 제고함으로써 수용성을 높이고, 직무특성에 따른 임금체계와 시장임금조사를 통한 초임의 적정 인상 등 임금의 내외부적 공정성 및 객관성을 확보함 		

2. 개편 배경

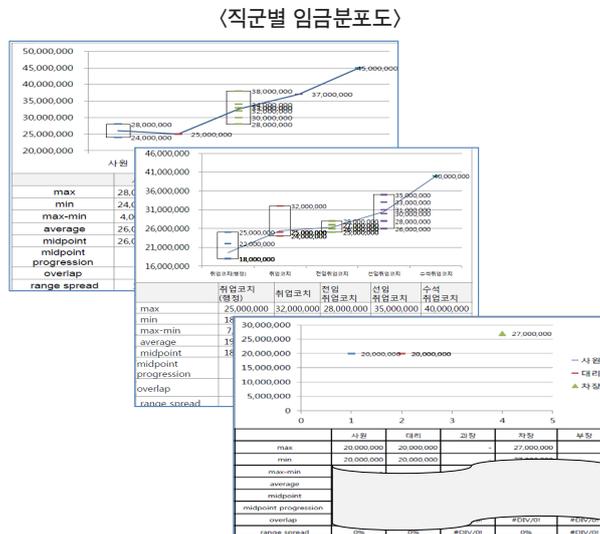
1) 내외부 환경 변화

- 정부의 핵심정책이자 사회적으로 고용에 대한 관심이 제고되면서 지속적인 성장가도에 있는 고용 서비스 산업에서는 서비스의 전략화 및 시스템화 등 직무고도화를 통한 핵심인재 관리가 곧 기업의 경쟁력이었다.
- 동 기업은 임금지급에 대한 기준이 없이 연봉을 정한 후 매월 분할 지급하고 있었다. 따라서 임금의 예측가능성이 부재하여 관리가 비효율적이고, 근로자들의 직무몰입 및 성과에 대한 동인으로 작용하지 못하고 갈등요인이 되어 이직률을 증가시키는 원인으로 작용하였으므로 인재확보를 위한 합리적이고 공정한 임금체계 개편이 절실하였다.

3. 개편 내용

1) 직군별 임금분포도 분석

- 임금은 연봉제를 기반으로 고정급은 기본급과 제수당, 식대로 구성되었고, 변동급은 인센티브로 구성되어 있었지만, 영업직군에 한하여 지급하고 있었다.
- 기본급은 직급별 초임수준 및 최대값 등 기준이 설정되어 있지 않으므로 직군별로 현재의 임금분포도를 분석하여 Pay Band의 기초를 마련하였다. 각 직군의 임금은 직급별로 동일한 수준이 아니었고, 영업직군은 인센티브를 제외하면 직급 평균값에 미달하는 수준이었으므로 Pay Band 설계 시 인센티브를 고려하여야 했다.



2) 직군별 Pay Band 설계

- 기존의 임금분포도를 토대로 직군별 초임을 기준하여 최소값과 최대값을 정하고, 체류연한 및 임금 인상률을 반영하여 일반직군의 Pay Band를 도출한 후, 이를 기준으로 코치직군의 Pay Band를 설계하였으며, 영업직군은 직무 및 임금의 특성을 고려하여 매달 지급되는 인센티브를 최소값에 반영하였다.

〈직군별 Pay Band〉

직급	사원	대리	과장	차장	부장		
최대값(max)	25,725,903	3					
최소값(Min)	21,000,000	2					
Range Spread	23%						
중복비율(Overlap)							
		직급	취업코치	전임	선임	책임	수석
		최대값(max)	27,000,000				
		최소값(Min)	24,000,000				
		Range Spread	13%				
		중복비율(Overlap)					
		직급	사원	대리	과장	차장	부장
		최대값(max)	25,725,903	26,950,946	30,148,000		
		최소값(Min)	21,000,000				
		Range Spread	23%			31%	31%
		중복비율(Overlap)		75%	55%	82%	83%

3) 직군별 체류연한 설정

- 각 직군별 직급은 모두 5직급으로 동일하게 분류하되, 직무의 특성을 고려하여 일반직군과 영업직군은 사원에서 부장으로, 코치직군은 취업코치에서 수석으로 호칭을 부여하고, 체류연한을 설정하여 직급승진 시스템을 체계화하였다.

〈직군별·직급별 체류연한〉

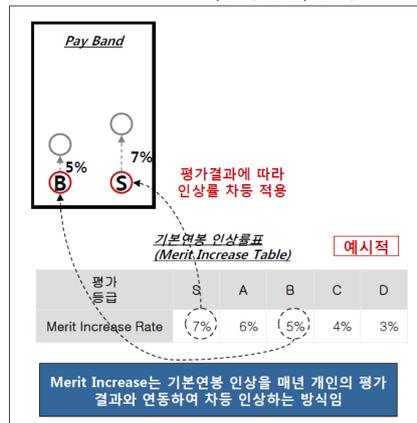
구분	일반직군	코치직군	영업직군
부장(수석)	4	5	4
차장(책임)	4	5	4
과장(선임)	4	4	4
대리(전임)	3	3	3
사원(코치)	3	2	3

4) Pay Band(임금표) 운영

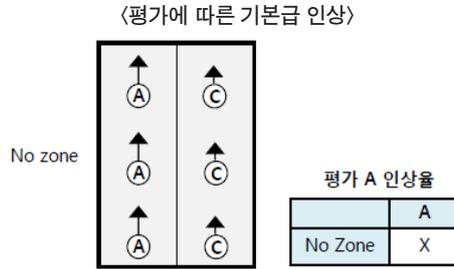
① 평가에 따른 기본급 인상

- Pay Band 내 Control zone(통제 구역)을 구분하여 기본급은 매년 개인평가 결과에 따라 인상률을 차등하는 Merit Increase(평가 인상) 방식을 설정하여 성과에 따른 차등보상이 이루어지도록 하였다.

〈Merit Increase(평가 인상) 방식〉



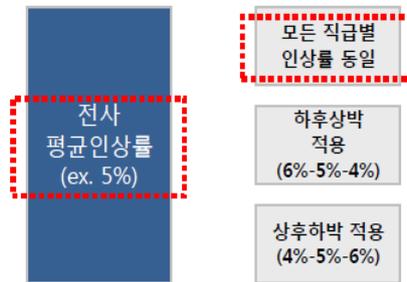
- 평가에 따른 기본급 인상 방안은 단순한 운영원칙과 노동자들의 이해도를 제고하고, 효율적인 급여관리를 위해 기업의 인력규모 및 급여관리의 효율성 측면을 고려하여 밴드 내 정률 인상 방식으로 설계하였다.



• 보상밴드 내에 별도의 구간(zone)을 운영하지 않으며 밴드 내 위치에 상관없이 동일 평가등급에 대해서 정률로 인상

- 임금 인상률은 전사적으로 평균 인상률을 설정한 후 모든 직급별 인상률은 동일하게 적용하여 직급 구분 없이 평가등급에 따른 동일 조정계수를 적용하도록 하였다.
- 즉 기업에서 올해의 전사 평균 인상률을 5%로 결정한 경우, 직급별 인상률을 결정하는 데는 모든 직급을 5%로 동일하게 설정하고, 하후상박의 원칙을 적용하거나 상후하박의 원칙을 적용할 수 있을 것이다.

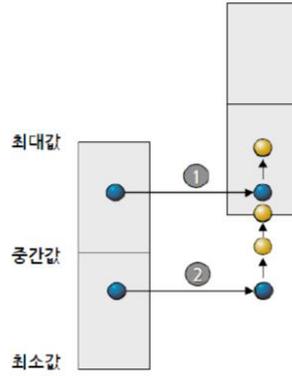
〈전사 평균인상률 및 직급별 인상률〉



② Pay-Band 간 이동

- Band 간 이동은 승진 및 직위 보임·해임시 발생하며, 승진 시 Pay-Band 이동방안은 노사합의를 통해 Sliding 방안으로 설정하였다. 즉 승진을 한 경우, 기존 종합평가 결과에 따른 기본급 인상률 외에 별도의 급여 인상을 적용받지 않았다. 다만, 상위 직급 초임값 이하자가 승진할 경우 상위 직급의 최소값 수준으로 상향 조정할 수 있도록 하였다.

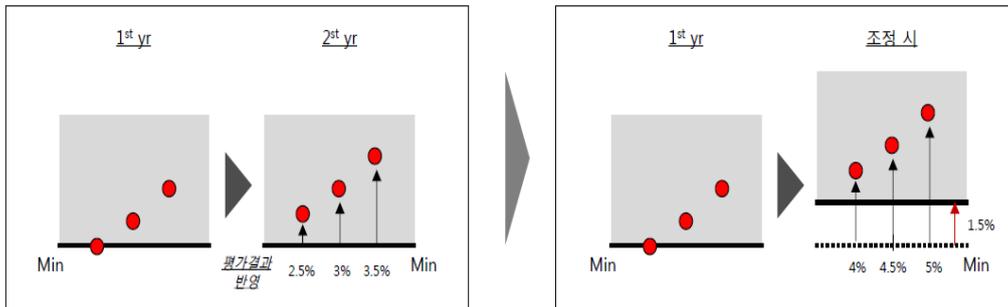
〈승진 시 Pay-Band 간 이동방안〉



③ Pay Band 업데이트

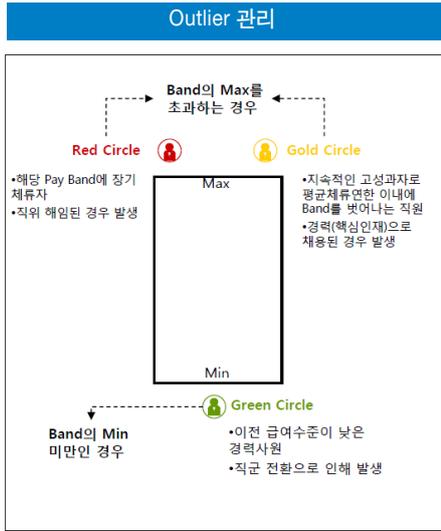
- Pay Band는 정기적인 업데이트가 필요하지만, 기존에는 매년 초임을 동일하게 적용하여 연봉은 소폭 인상되었지만 신규 채용자의 경우 채용 연도에 상관없이 매년 동일한 기본급으로 종전 근로자에 비해 상대적으로 낮은 기본급을 지급받게 되어 조직갈등이 상존하였고, 임금의 외부 경쟁력이 낮았다.
- 이러한 갈등을 해소하기 위해 Pay Band에서 초임은 2~3년에 한 번씩 시장임금조사를 통해 재설정하되 평균적인 임금인상률보다 낮은 비율로 조정하여 관리하도록 하였다.

〈Pay Band 관리〉



5) Outlier Management 방안

- 직군별 Pay Band를 새로이 설정하면서 Pay Band를 벗어나는 Outlier는 Red Circle, Gold Circle, Green Circle의 세 가지 유형으로 나타날 수 있으므로 발생 원인에 따라 개별적으로 검토하여 관리하도록 하였다.



세부내용

Red Circle

- 기본연봉 인상없이 운영하거나 기본연봉 인상분을 누적시키지 않고 Lump-sum Bonus*로 지급

Gold Circle

- Max를 초과하지 않도록 기본연봉을 통제하되, 우선적으로 상위 지급 승진 검토
- 경력직의 경우 Signing Bonus 또는 이에 준하는 보상을 일회성으로 지급하고 Band 내 포함

Green Circle

- 1st Zone 인상을 +α%를 적용하여 점진적으로 Band 내에 포함될 수 있도록 유도
- 단기간에 Band 내 포함이 어려울 경우 2~3년에 걸쳐 조정

* Pay Band의 Max 값을 초과하는 지역에 대해 비누직식 조정수단으로 지급하는 방식

6) 기대효과

- 무체계 연봉제를 직무의 특성을 반영하여 직군별 Pay Band를 설계하여 체계화함으로써 관리의 효율성을 제고하였고, 노사의 합의를 통한 임금체계, 승진 등 인사관리시스템을 마련함으로써 노동자들의 직무 몰입도 및 인재확보의 동인을 제공하였다.
- 나아가 임금을 체계화하고 지급의 객관성을 확보하여 임금과 직무수행 간 연계성을 갖게 되었고, 평가를 반영한 임금인상 및 시장임금조사를 통한 초임의 인상 등 합리적인 임금 수준 결정으로 임금의 내외부 공정성을 추구하였다.

노사관계의 개선을 통한 임금격차 축소 방안

—
노용진(서울과학기술대학교 교수)

1. 노사관계체제의 구조적 특성과 임금격차

우리나라 임금구조 중 가장 큰 문제 중 하나는 기업 간 임금격차이다. 임금격차의 확대가 세계적인 추세이긴 하지만, 우리나라의 임금격차는 노동시장이 감당할 수 없을 정도로 지나치게 높은 수준이다. 더구나 우리나라의 기업 간 임금격차가 해가 갈수록 확대되고 있다는 점에서 문제의 심각성이 또 있다.

우리나라의 임금격차에서 한 가지 흥미로운 점은 노동조합의 존재가 임금격차를 확대하고 있다는 사실이다. 세계적으로 노동조합은 조합원들의 분열을 막기 위해서 임금격차를 축소하는 경향이 있는데, 우리나라에서는 1987년 노동조합운동의 부활 이후 임금격차가 오히려 급격하게 확대되고 있는 기형적인 모습을 보이고 있다. 주된 이유는 ① 우리나라의 노사관계구조가 기업별 형태를 취하고 있는 점, ② 상대적으로 임금이 높은 대기업에 노동조합이 집중되어 있는 점, ③ 대기업과 중소기업 간 원·하청관계를 통해서 대기업의 비용부담을 중소기업에 전가하기 쉬운 산업구조 등에서 찾을 수 있다. 이런 점에서 우리나라의 노사관계는 그것 자체로서 임금격차 축소의 해법이 아니기 때문에 임금격차의 축소를 위해서는 노사관계 구조나 운영방식의 개선이 요구되고 있다. 그런데 위의 세 가지 상황적 조건들을 해소하는 것이 쉽지도 않을 뿐 아니라 그것들의 형식적 변경만으로는 임금격차를 축소할 수 있을지 의문스럽다는 점에서 우리나라 임금격차 축소에 어려움이 있다.

2. 노사관계의 개선을 통한 임금격차 축소 방안

아주 특수한 상황이 아니면 임금의 하락은 생각할 수 없기 때문에 임금격차의 축소는 저임금 계층의 임금을 상대적으로 더 많이 올리는 방식으로 접근할 수밖에 없다. 그런데 고임금 계층의 임금양보 없이 저임금 계층의 임금만을 많이 올리게 되면 국민경제에 상당한 부담을 주고 그것은 결국 고용문제로 비화하게 될 우려가 있다. 이 점 때문에 임금격차의 축소를 위해서는 저임금 계층의 대폭 인상과 함께 고임금

계층의 임금양보가 병행될 필요성이 제기되는데, 이 점이 우리나라의 임금격차 축소에서 가장 핵심적인 과제이자 가장 어려운 과제이다. 따라서 여기서는 이 문제를 해결할 수 있는 방안들을 중심으로 논의를 진행하고자 한다.

가. 노사관계 구조개편을 통한 임금격차 축소 방안

노사관계구조의 측면에서 기업 간 임금격차 문제를 해결할 수 있는 방법은 중소기업과 비정규직 근로자 등 주변부 근로자들의 목소리를 조직하는 데 있다. 임금격차로 인하여 가장 큰 피해를 보고 있는 층이 바로 주변부 근로자들이고, 또 그들이 수적으로도 다수이기 때문에 그들의 목소리를 조직하고 그들을 중심으로 해서 노사관계체제를 재편할 수 있다면, 기업 간 임금격차를 줄일 수 있는 유력한 수단을 얻게 되는 것이다. 주변부 근로자들을 현재의 기업별 체제로 조직하는 것은 현실적으로 불가능에 가깝기 때문에 그들 중심의 노사관계체제는 자연스럽게 산별이나 업종별 체제로 발전하게 된 것으로 보인다. 그렇긴 하지만 중소기업 근로자들과 비정규직 근로자들의 목소리를 노동조합으로 조직하는 것 자체가 매우 어렵기 때문에 이것은 장기적으로나 생각할 수 있는 방안일 뿐이다. 어쨌든 주변부 근로자들의 목소리를 키우고 또 주변부 근로자들의 조직화를 촉진할 수 있는 공간을 제공할 필요가 있는데, 그것을 위한 정책방안으로서 노사협의회나 노동회의소 등과 같은 비노조 근로자대표기구들의 기능을 강화해주는 것이 현재 우리가 할 수 있는 현실적인 방안들이라고 할 수 있다.

나. 노동정치를 통한 임금격차 축소 방안

현재의 노사관계구조가 임금격차의 해결이 아니라 원인으로 작용하고 있기 때문에 운영적 차원에서 의도적이고 정책적으로 임금격차를 축소하기 위한 방향으로 노사관계를 관리해보는 방안을 생각해볼 수 있다. 각 집단의 동기구조를 감안할 때, 그것의 동력은 노사정 중심부에서 나오기 때문에 중앙 노동정치를 통한 임금격차 축소 방안을 생각해볼 수 있는 것이다.

이와 관련해서 이제까지 취해왔던 방안들로는 크게 두 가지 접근법을 생각할 수 있다. 그중 하나는 노동조합과 대립적인 방식으로 1차 노동시장의 과보호를 줄이고 그것을 통해서 2차 노동시장의 개선을 도모하고자 하는 방안이다. 이것은 그동안 우리나라에서 노동시장 구조개편 정책을 통해서 많이 시도되었던 접근법이다. 그동안 이 방안의 시도들은 노동조합과의 갈등을 유발하면서 실패로 귀결되었는데, 1차 노동시장의 과보호 축소가 2차 노동시장의 개선으로 이어지리라는 보장이 없어서 이 접근법은 그 의도와 무관하게 근로자 대 사용자의 투쟁으로 비취지는 경향이 있으므로 성공 가능성이 낮았다. 이런 점에서 우리나라 경제가 아주 위험한 상황에 빠지지 않는 한 이 접근법을 사용하기가 쉽지 않음이 그동안의 경험에 의해서 확인되고 있다.

다른 한 방안은 노사정 코포라티즘을 통해서 임금격차를 줄이는 방법이다. 코포라티즘을 통해서 대기업 근로자들의 임금양보와 주변부 근로자들의 임금개선을 서로 교환하는 것이 그것인데, 대기업 중심의 기업별 노사관계체제상 노동조합으로 조직되어 있는 대기업 근로자들의 임금양보가 쉽지 않은 점이 이 방안의 핵심적 문제이다. 그동안 노사정협의회를 통해서 노동시장 구조를 개편하려는 시도들이 대부분 성공에 이르지 못한 사실들로 미루어 볼 때 우리나라에서 이 접근법도 쉽지 않은 상태에 있음을 알 수 있다. 그렇긴 하지만, 일부의 기업들에서 원·하청기업 근로자들 간 상생협약을 위한 시도들이 발견되고 있기 때문에 그러한 시도들을 확대하기 위한 노력들이 꾸준히 진행될 필요가 있다.

다. 제도적 접근법을 통한 임금격차 축소 방안

이번 신정부 들어서서 기업 간 임금격차를 축소하기 위한 획기적인 방안이 시도되고 있는데, 그것은 최저임금의 대폭 인상이다. 그 순수한 의도에도 불구하고 최저임금의 인상이 중소기업 대 주변부 근로자들의 이전투구를 벗어나지 못한다면, 취약계층의 고용을 위협하면서 또 다른 소득 격차를 낳을 우려가 있다는 점이 이 접근법의 어두운 측면이다. 이런 점에서 최저임금의 대폭 인상을 통해서 기업 간 임금격차를 축소시키기 위해서는 대기업 부문의 양보가 절대적으로 필요한데, 그것이 얼마나 가능할지는 여전히 미지수인 상태에 있다. 다른 관점에서 보면, 현재는 대기업 부문의 양보가 중소기업 근로자들의 임금 개선으로 확실하게 연결될 것이기 때문에 최저임금 대폭 인상의 안착을 위한 노사정의 사회적 협의가 요구되는 시점이기도 하다. 이때 대·중소기업 간 공정하고 합리적인 하청단가 문제가 주된 이슈가 될 수 있겠지만, 그것이 여의치 않다면 최소한 중소기업들의 일터혁신이나 기술혁신 등을 지원함으로써 그것들의 노동생산성 제고나 품질개선 등을 도모하고 그것을 통해서 경쟁력 강화를 촉진하는 방안을 논의할 필요가 있는 것으로 보인다. 대기업 입장에서도 중소기업의 노동생산성 증가나 품질 개선 등이 그들의 생태계를 유지하는 데 필수적이어서 중소기업의 경쟁력을 강화시켜주는 것이 대기업의 이해관계에도 부합하고 있기 때문에 그런 사회적 협약을 체결하지 않을 이유는 없을 것으로 보인다. 최근 삼성전자나 현대·기아 자동차 등이 1-2차 하청기업들에 제공한 일터혁신 지원 사례들의 효과성이 상당히 높았다는 점을 감안하면, 하청기업의 경쟁력 강화를 위한 원·하청기업 상생협약의 실효성이 상당히 높을 것으로 전망된다. 이런 점들에서 이 방안이 그나마 현재 시점에서 노사관계를 통해서 임금을 축소할 수 있는 최선의 방안이 아닐까 생각된다.