

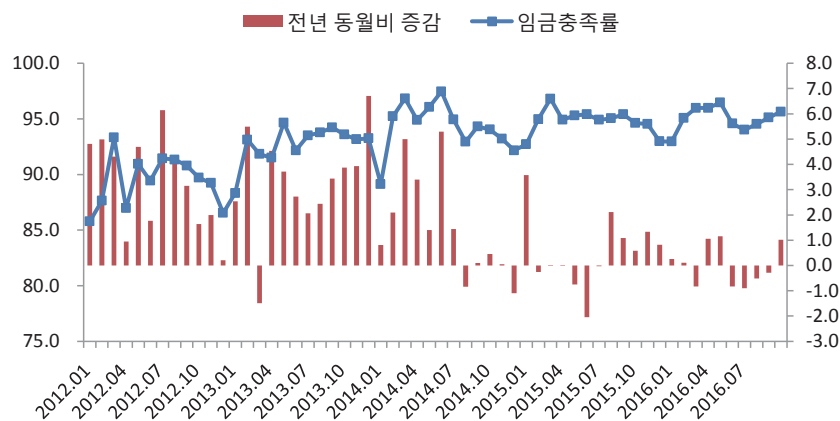
워크넷 구인구직DB를 이용한 9~10월 임금 동향

박세정(한국고용정보원 책임연구원)

- 2016년 10월 신규구인인원은 243천 명, 신규구직건수는 361천 건, 평균 제시임금은 176.6만 원, 평균 희망임금은 184.7만 원으로 전체 임금충족률은 95.6%로 나타남

〈임금충족률 추이〉

(단위 : %)



주 : 1) 임금충족률=(평균 제시임금/평균 희망임금)×100

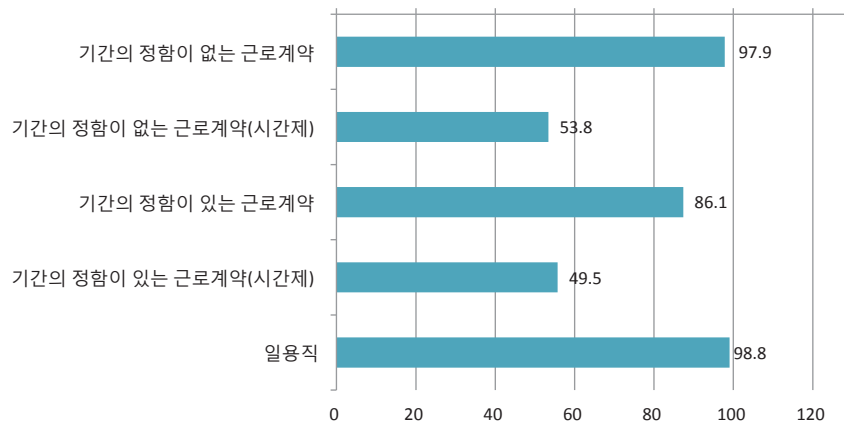
2) 임금에서 '분류불능'(응답자오류) 및 특이값 제외

자료 : 한국고용정보원, 워크넷 구인구직DB

- 고용형태별 임금충족률은 '기간의 정함이 없는 근로계약' 형태에서 98.5%로 가장 높게 나타난 반면, '기간의 정함이 없는 근로계약(시간제)' 형태에서 가장 낮은 수치를 기록. 시간제 근로형태의 낮은 임금충족률은 9월 시간제 근로형태에 대한 기업체의 낮은 제시임금에 기인

〈고용형태별 임금충족률〉

(단위 : %)



주 : 1) 임금충족률=(평균 제시임금/평균 희망임금)×100

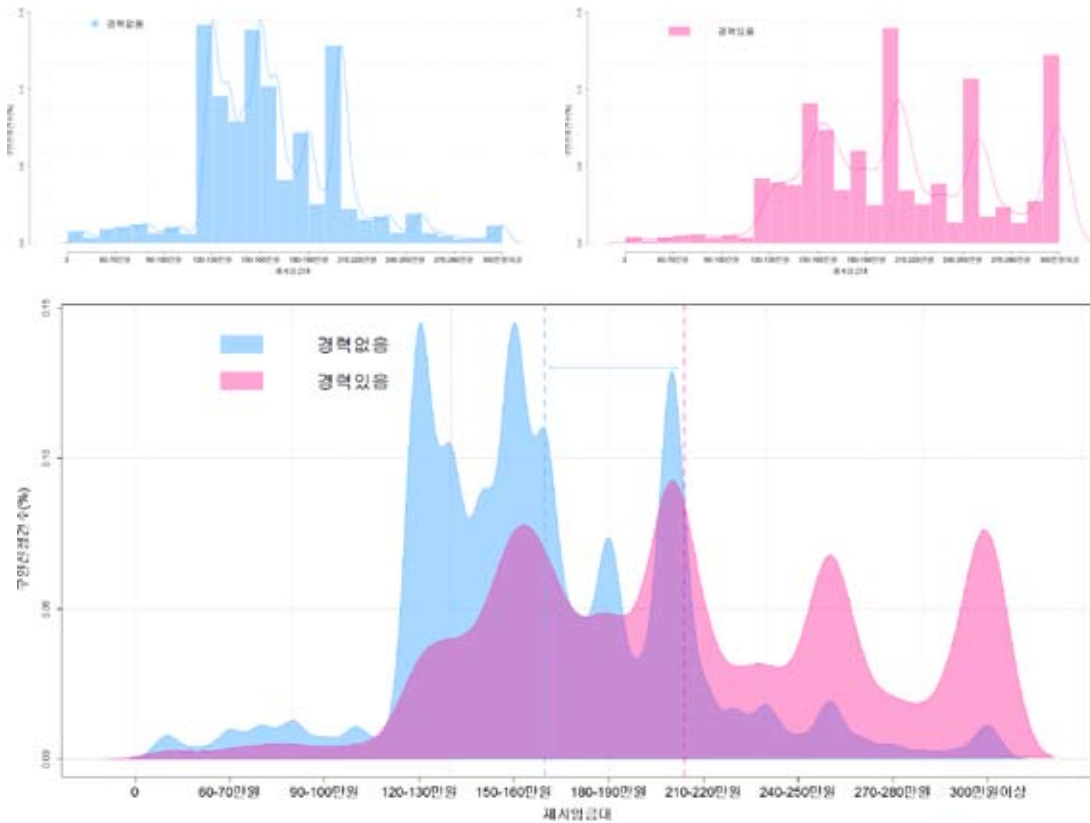
2) 임금에서 '분류불능'(응답자오류) 및 특이값 제외

자료 : 한국고용정보원, 워크넷 구인구직DB

2016년 9월 기준 속성별 제시임금, 희망임금 분포 비교

- 임금대별 구인신청건수 비율을 통해 본 제시임금 분포는 경력유무별로 다소 차이를 보임
 - 신규직에 대해 기업이 제시하는 임금은 주로 120~180만 원대 등 200만 원 미만에 집중되어 있는

〈경력유무별 제시임금 분포〉



주 : 1) 2016년 9월 기준 데이터임

2) 제시'월'임금임

자료 : 한국고용정보원, 워크넷 구인구직DB

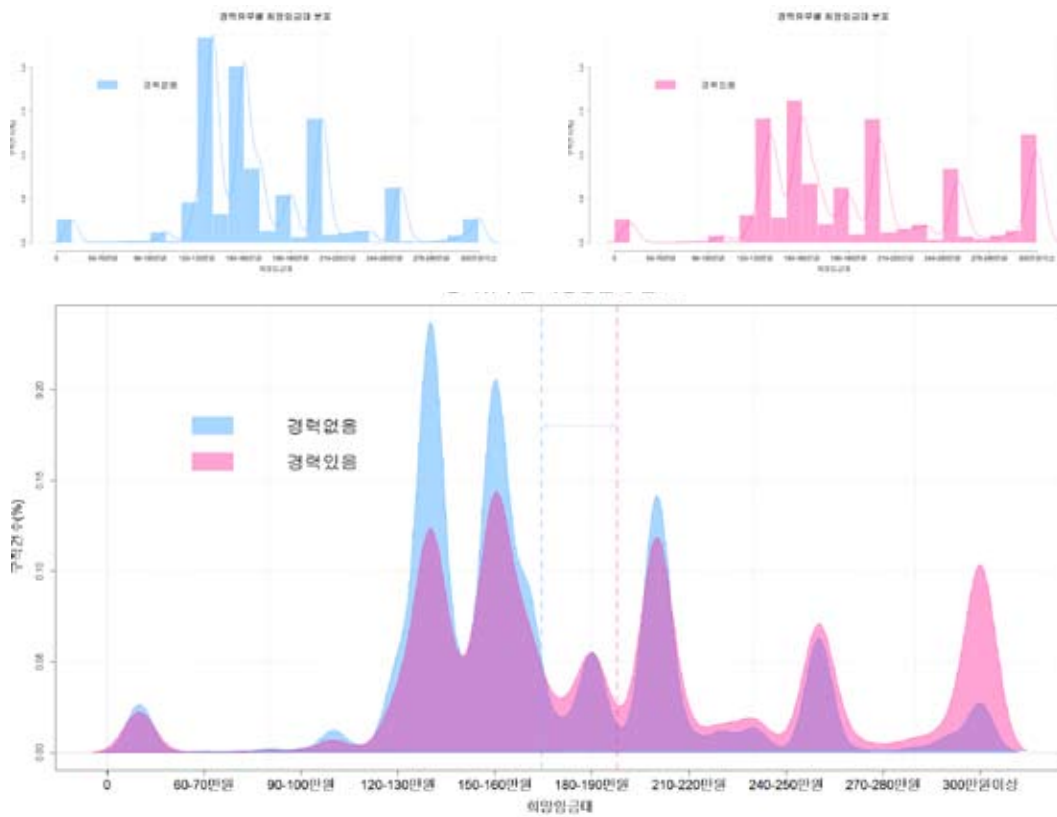
반면, 경력직에 대해서는 좀 더 높은 임금대에 다수 분포

- 그림의 실선으로 나타낸 분포 평균을 보면 신규직에 대한 제시임금 분포 평균은 160~170만 원, 경력직에 대한 제시임금 분포 평균은 210만 원 이상에 위치

■ 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 160~170만 원대 수준, 경력구직자의 희망임금 분포 평균은 약 200만 원 수준으로 나타남

〈경력유무별 희망임금 분포〉



주 : 1) 2016년 9월 기준 데이터임

2) 희망'월'임금임

자료 : 한국고용정보원, 워크넷 구인구직DB

규모별 임금격차의 동향과 과제

—
양동훈(서강대학교 경영학과 교수)

1. 규모별 임금격차와 노동양극화에 대한 우려

1986년도 기준으로 대기업과 중소기업의 근로자 명목임금 격차는 9%에 불과하였으나, 2005년에 이르면 49%로 증가하고 있다. 취업자의 40% 정도가 5인 미만 영세사업체에 종사하는 현실에서 중소기업과 대규모 사업체 간의 임금격차는 노동시장 양극화에 큰 의미를 가진다. 2014년 기준 경제활동인구조사의 자료를 살펴보면 300인 미만 사업체의 월평균임금은 300인 이상 사업체의 56.7%에 불과하다. 이러한 차이는 시간당 평균임금으로 보더라도 56% 정도로 크게 다르지 않다. 또한 대기업과 중소기업 간 임금격차는 1980년후반과 1990년대 후반 불경기에 걸쳐 각각 확대되었으며 그 이후로 완만하고 꾸준한 증가세를 보이고 있다.

노동양극화에 대한 우려가 증가하면서 정책적 관심은 정규직과 비정규직 간의 임금차별에 주로 집중되는 경향이 있다. 그러나 비정규직과 정규직 간의 임금차이는 66%~68%로서, 사업체 규모에 따른 임금격차보다 적은 편이다. 중소기업의 비정규직은 정규직 임금의 64%를 받고 있는 반면 대규모 사업체의 비정규직은 정규직의 66.1%를 받고 있어 비정규직 여부 보다 사업체 규모가 임금에 미치는 영향이 훨씬 크다고 할 수 있다 (2014년 기준).

규모별 임금격차의 원인에 대한 다양한 논의에도 불구하고, 규모별 임금격차가 사회적 이슈가 되는 배경은 그 차이의 폭이 적지 않고 점차 확대되는 추세 때문이다. 2000년대 들어 대기업 정규직 임금을 기준으로, 중소기업 비정규직의 임금은 약 38% 전후이다. 이를 근로자의 노동생산성의 차이로만 설명하기는 어렵기 때문에, 비정규직 차별이나 대기업 중심의 노동시장이라는 문제점이 제기될 수 밖에 없어 보인다.

2. 규모별 임금격차의 동향

2004년부터 2014년까지 사업체규모별 임금격차의 동향을 살펴보면 <표 1>와 [그림 1]과 같다. <표 1>에

서 중소기업은 299인 이하 사업체를 말하며, 대규모는 300인 이상 사업체를 의미한다. 대규모 사업장과 중소기업 사업장의 임금격차는 월평균임금으로 보면 최대 59.8%, 최소 56.4%이고, 시간당 평균임금으로 보면 최대 58.3%, 최소 54%로 약 1~2% 범위 내에 유사함을 알 수 있다.

〈표 1〉 사업체 규모별 임금근로자수·시간당평균임금·시간당평균임금 증감률 추이

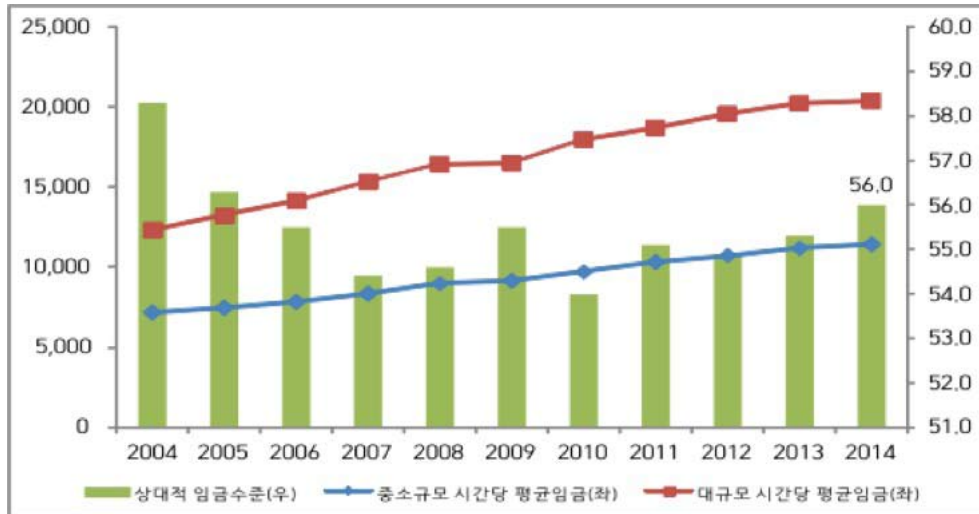
(단위: 만 원, 원, %)

	임금상승률			월 평균임금				시간당 평균임금			
	전체	중소규모	대규모	전체	중소규모	대규모	상대임금	전체	중소규모	대규모	상대임금
2004	7.0	6.9	7.7	159.3	142.3	238.0	59.8	7,817	7,179	12,311	58.3
2005	4.6	3.6	7.4	165.6	146.6	246.9	59.4	8,174	7,441	13,221	56.3
2006	5.2	5.4	6.8	174.5	152.7	260.1	58.7	8,597	7,844	14,123	55.5
2007	6.4	6.3	8.5	184.6	160.7	280.7	57.2	9,146	8,340	15,322	54.4
2008	7.4	7.5	7.2	185.2	170.1	296.3	57.4	9,826	8,968	16,428	54.6
2009	2.3	2.2	0.5	194.9	170.2	293.5	58.0	10,053	9,160	16,512	55.5
2010	5.8	6.0	8.8	203.2	179.4	316.4	56.7	10,641	9,706	17,968	54.0
2011	5.8	6.2	4.1	210.4	187.7	326.2	57.5	11,253	10,312	18,702	55.1
2012	4.5	4.0	4.5	217.1	192.9	341.9	56.4	11,758	10,722	19,541	54.9
2013	4.2	4.2	3.4	218.1	199.6	354.0	56.4	12,256	11,171	20,205	55.3
2014	2.2	2.3	1.0	223.1	204.0	359.8	56.7	12,526	11,424	20,397	56.0

주: 임금상승률은 시간당 평균임금 기준임.

자료: 통계청, 『경제활동인구조사-8월 부가조사』 원자료, 각연도.

[그림 1] 사업체 규모별 시간당 평균임금 및 상대적 임금수준 추이



주: 대규모 사업체의 시간당 평균임금 대비 중소기업의 시간당 평균임금임.

자료: 통계청, 『경제활동인구조사-8월 부가조사』 원자료, 각연도

〈표 2〉는 사업체 평균 근속연수를 나타내고 있다. 먼저 중소기업과 대규모 사업장 근로자의 평균 근속연수를 비교하면 예상과 같이 대규모 사업장 종사자의 평균근속이 중소기업 종사자 평균근속의 약 2배 이상으로 나타났다. 이러한 평균근속의 차이는 주로 중소기업의 정규/무노조 사업장과 대기업 정규/유노조 사업장 사이에서 가장 두드러지게 나타나고 있다. 특이한 점은 정규/유노조의 경우는 사업장 규모에 따라 근속의 차이가 그리 크지 않다는 점이다. 따라서 중소기업과 대규모 사업장 간의 임금차이는 주로 중소기업의 정규/무노조 근로자와 대규모의 정규/유노조 근로자 간에 나타날 가능성이 높아 보인다.

〈표 2〉 사업체 규모별 평균 근속연수

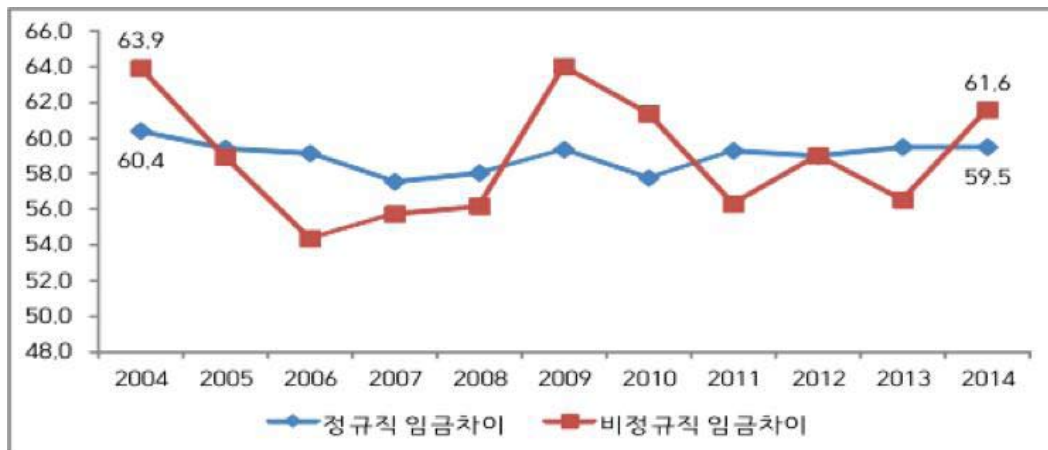
(단위: 년)

	중소규모			대규모		
	전체	정규/무노조	정규/유노조	전체	정규/무노조	정규/유노조
2004	3.7	3.7	9.3	9.2	9.7	10.7
2005	3.8	3.9	9.5	9.4	9.5	11.3
2006	3.8	3.8	9.5	9.6	9.2	11.5
2007	3.9	3.7	9.9	9.8	8.2	11.9
2008	4.1	3.8	10.2	9.8	7.6	12.4
2009	4.2	4.1	11.0	9.7	8.0	12.4
2010	4.3	4.2	10.8	10.1	8.7	12.4
2011	4.5	4.3	11.2	10.0	8.4	12.5
2012	4.6	4.5	11.3	10.6	9.0	12.8
2013	4.9	4.7	11.6	10.6	8.5	13.0
2014	4.9	4.7	11.2	10.7	9.1	13.1

자료 : 통계청, 『경제활동인구조사-8월 부가조사』 원자료, 각연도.

[그림 2]는 규모별로 정규직간 상대임금 비율과 비정규직간 상대임금 비율을 그림으로 나타낸 것이다. 중소기업과 대규모 정규직 간의 상대임금은 60.4%에서 59.5% 사이를 비교적 큰 변화없이 안정적으로 유지되고 있다. 그러나 중소기업과 대규모 간 비정규직의 상대임금은 2000년대 들어 경기변동에 민감하게 등락함을 알 수 있다. 평균적으로 비정규직의 규모별 상대임금은 정규직의 규모별 상대임금과 유사한 비율을 나타내고 있으나, 비정규직의 경우는 변동폭이 상대적으로 경기에 민감하게 작용하고 있음을 알 수 있다.

[그림 2] 규모별 정규직 간, 비정규직간 상대임금 차이



3. 향후 과제

규모별 임금격차를 줄이기 위해서는 장기적으로 중소기업의 지불능력을 높여서, 대기업에 비해 낮은 임금수준을 개선해 나가는 정책이 필요하다. 현재처럼 생산성이 높은 인력이 대규모 사업장에 집중되어있는 상황을 개선하기 위해서는 중소기업에 대한 기술개발, 시설투자, 교육훈련 등에 정책적 지원이 필요하다. 규모별 임금격차를 줄이기 위해서 임금수준뿐만 아니라 임금체계의 개편이 필요하다. 특히

기업의 규모간 근속에 따른 임금상승 폭이 큰 것이 사실이기 때문에, 임금체계를 근속 대신 성과와 직무에 따라 재편할 수 있어야 한다. 또한 유능한 인력이 중소기업에 진입하도록 중소기업과 연계된 직장구직 프로그램의 활성화, 대기업과 중소기업 간의 인력이동을 촉진하는 노동시장 채널이 도움이 될 것이다.

한편으로 중소기업과 대기업 간의 공정거래가 이루어질 수 있도록 거래환경을 조성해야 한다. 특히 하도급 관계로 인한 낮은 인건비는 불공정거래 이슈가 결부되어 있어, 공정거래를 회복하도록 정책적 개입이 필요하다. 하도급이나 중소기업의 사업체가 자체의 인건비 지불능력을 높일 수 있도록 원청관계 사업체의 책임성 있는 정책이 필수적이다.

임금체계 개편 사례

정숙희(노사발전재단 책임컨설턴트)

1. 사업장 개요

상호	E기업	
지역	경기 성남	
업종	제조업	
주요 생산품	전자, 통신, 전기장비 제조업	
규모	근로자	총 205명(2014년 12월 기준)
	매출액	1,069억원(2014년 12월 기준)
개편 목적	연봉제에서 직급의 역할을 반영한 임금체계로 개편	
개편 대상	전직원	
개편 내용	<ul style="list-style-type: none"> 연봉제를 역할급 임금체계로 개편 <ul style="list-style-type: none"> 기존의 7직급체계를 기준으로 한 연봉제를 4개의 역할 직급으로 구분하고, 각 역할을 정의 및 역량을 정의함 기존의 기본급, 상여금, 제수당, 변동급으로 구성된 연봉제를 고정상여금, 직책수당 등 통상임금은 기본급에 산입하고, 모든 임금을 고정급으로 개편하고, 재직자의 평균 수준 임금을 기준으로 4개 직급에 위치시켜 직급별 임금(초임~상한액)을 설정함 임금은 평가(상대평가+절대평가)를 연동시켜 직급별 해당률을 적용받고, 가장 낮은 등급을 받은 경우 1차 임금동결, 2차 하위 직급으로 감액하도록 하면서 정년을 폐지하여 근로자들의 수용도를 높임 승진 인상은 승진 직급의 임금을 지급받되, 기본 연봉 인상 이외에 별도의 승진 인상액을 적용함 	
개편 효과	<ul style="list-style-type: none"> 임금 조정없는 정년폐지 및 소정근로시간 단축(244시간→209시간)을 통해 원만한 임금체계를 개선할 수 있었고, 우수인재의 이탈을 방지하고, 고용안정을 확보하여 근로자들의 만족도를 높임으로써 성과 기반의 인사체계를 마련함 	

2. 개편 배경

■ 외부환경 변화

- 통상임금 전원합의체 관결 이후 정기상여금과 고정성 수당의 통상임금성에 대한 개선이 대두되었고, 2017년 정년 60세 적용을 앞두고 고용안정성 및 인재확보를 위한 정년연장 방안으로 임금체계 개편이 필요하였다.

■ 내부환경 변화

- 기존의 연봉 및 성과급 결정에 반영되는 평가기준이 불명확(평가 지표의 적정성, 평가자 역량 및 공정성 부족 등 근로자의 불만족)하고, 보상 차등이 낮아 고성과자의 사기저하의 요인으로 작용하였으며, 근속년수에 따른 직급승진은 보상과 연계되지 않아 호칭의 변경에 불과하여 보상과 연계한 실질적인 승진제도가 필요하였다.
- 따라서 합리적이고 공정한 성과 및 역량중심 평가제도, 성과반영 보상결정 구조, 직급 및 승진체계 운영의 보상 연계, 정년연장 및 통상임금 개선 등이 필요하였다.

3. 임금의 개편 내용

■ 연봉제를 직급의 역할에 따른 임금체제로 개편

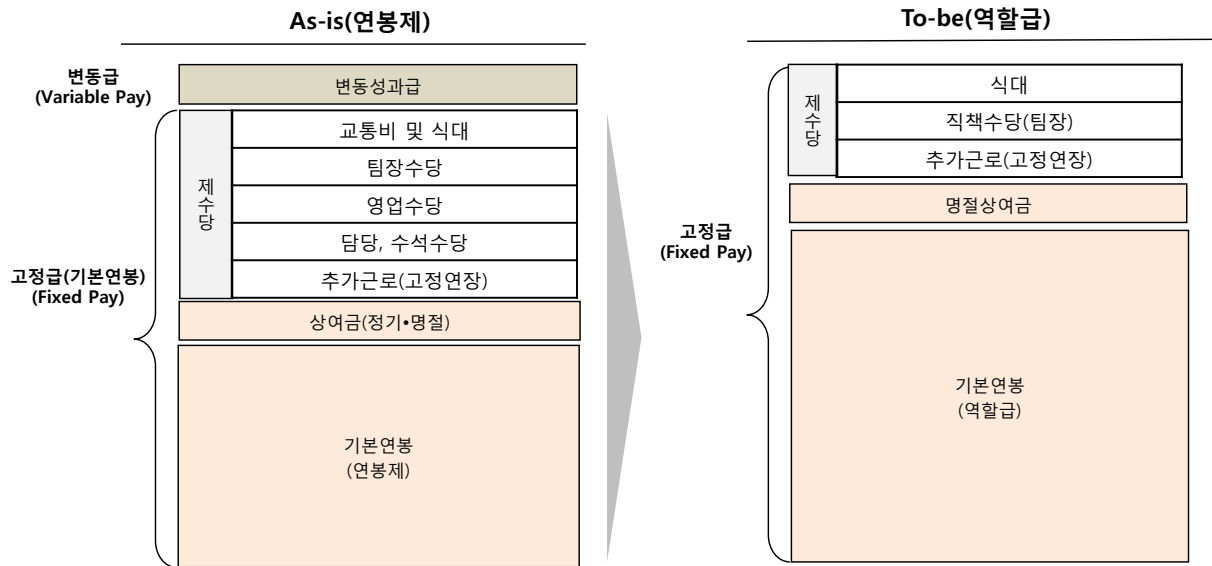
- 기존 7단계(사원~수석부장)의 직급체계를 역할을 중심으로 4단계로 개편하고, 역할을 정의하여 직급의 역할에 따른 pay band를 구성하였다.

(신 직급체계 및 역할)

직위 (기존)	체류 년수	역할	육성중점	역할 정의
수석 (수석)	-	Leader	리더십 전략적 사고 의사결정	공식조직 리더, 장비군별 Head PM, 특정 직무 High Expert ※ 직무전문가 : 필요 시 Expert Track 운영 〈전문위원→전문임원〉 핵심과제 위주 업무 수행
책임 (부장, 차장)	8년	Senior	성과 지향 코칭Skill 커뮤니케이션	팀 Sub-Leader, 단위 Project PM, 기타 핵심역할 수행자
선임 (과장, 대리, 주임)	7년	Junior	직무 전문지식 기획력 추진력	실무 수준의 업무 주도적 수행, 단위 Project Sub-PM
사원 (사원)	3년	Assistant	직무기초지식 Mind Setting	실무 수준 업무 보조자, 정형적 업무 담당자

- 임금의 구성항목 중 정기상여금, 직책수당(팀장 직책수당 제외), 교통비는 기본급으로 통합하고, 변동성과급은 기본급(역할급)에 포함하여 기존의 고정급과 변동급이던 임금 구조를 전면 고정급으로 개편하였으며, 기본 연봉은 평가를 통해 차등 지급하도록 하였다.
- 기존의 244시간이던 통상근로시간을 209시간으로 단축하고, 209시간을 기준으로 통상임금을 산출하여 시간당 임금의 상승으로 장시간근로의 남용을 방지하는 효과를 가져왔다.

〈임금구조 개편〉



- 기존 임금을 기준으로 동일 직급 단위 연봉 Range를 설정하고, 직급 내 임금의 차등적 기준을 설정함으로써 근로자들의 동기부여를 확보하였다. 특히 상위직급으로 갈수록 임금의 Spread를 넓혀 장기근속자의 업무성과에 대한 동기부여를 촉진하였다.
- 저성과자(D)의 경우는 1차적으로 임금을 동결하고, 2차적으로는 직급을 하향하는 임금구조로 개편하면서 만58세의 정년을 임금 조정없이 폐지하는 부담을 완화하였다.

〈직급별 pay band〉

舊 직 급	임금 (초임 ~ 상한)	新 직 급	임금 (초임 ~ 상한)	차 등 기 준	하 향 적 용 률
수석부장	7,000 ~ 8,000	Leader(수 석)			
사원	2,400 ~ 2,800	Assistant(사 원)	2,400 ~ 3,300	10%	해당없음

- 승진보상은 직급 연봉 Range를 원칙적으로 적용하고, 초과 사유 발생 시 별도로 관리하도록 하였다.

■ 평가와 보상, 승진을 연동하는 평가체계 도입

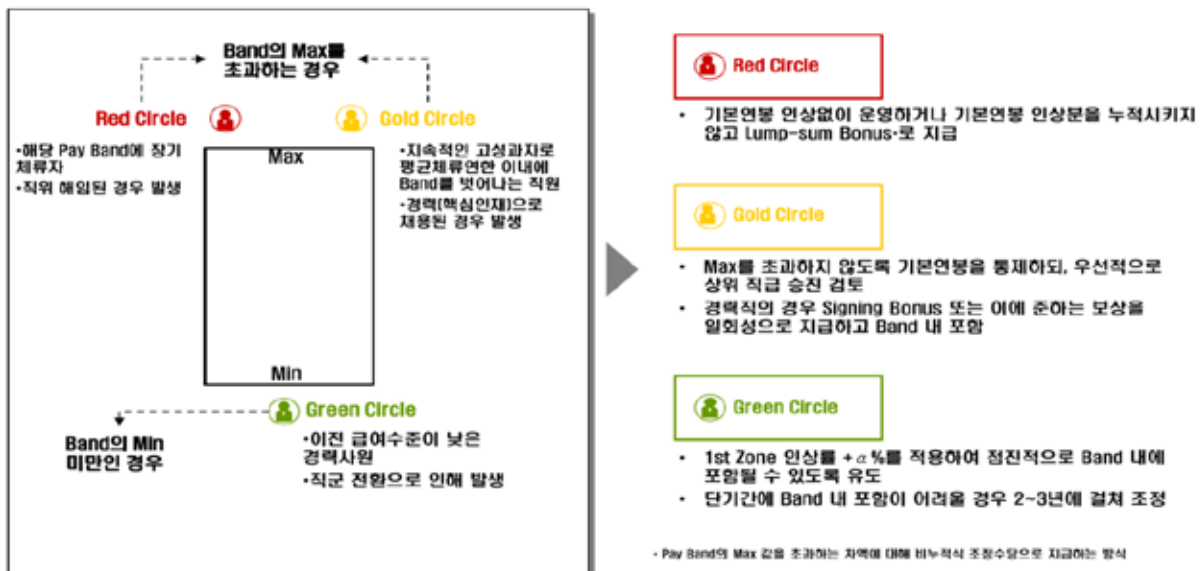
- 평가대상은 업적과 역량이며, 개인단위 MBO(management by objective, 목표관리)달성 수준을 각자의 역할 수준에 따라 조정(필요시 보상과 승진의 평가비중 차등 운영 추진)하고, 평가와 보상, 승진을 연동하였다.

- 역할 역량은 행동관찰 측정방식(BOS :Behavior Observation Scales)을 통해 각 직급별 역량모델링을 하였고, 역할 직급에 대한 평가를 실시하여 역량에 따른 보상, 승진과 연계 하였다.
- 각 직급(4개 역할급)에 대한 공정한 역할 평가 요소 확대 및 평가feedback시스템을 정례화하고, 각 역할에 따른 사전 역량 달성 기준을 제시하여 공정성과 객관성을 확보 하였다.
- 고성과 부서의 팀원을 우선적으로 고등급에 부여하여 고성과 중심 성과제도를 운영하고, 팀 인원을 배분율에 따라 등급별 배분 후, 우수부서(S), 하위부서(D) 순으로 우선 배정하며, 기존의 상대 평가에 절대평가를 병행 운영토록 함으로써 무분별한 경쟁을 지양하였다.

■ 역할등급별 임금수준 설정범위 이탈자(Outlier) 관리방안

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

〈Outlier 관리 및 세부내용〉



4. 기대효과

- 노사협의회를 통해 컨설팅을 신청하고, 컨설팅 TF팀에 근로자들이 참여하여 방향을 도출하였으며, 2016년 전체 근로자 설명회 및 노사협의회를 통해 도입함으로써 근로자들의 수용성을 확보할 수 있었다. 특히 근로자들의 의견을 수렴하여 개편 초기 근로자들의 동기부여를 위해 임금의 삭감없는 임금체계 개선과 정년폐지, 근로시간 단축을 함께 도입함으로써 원활한 시행을 할 수 있었다.