

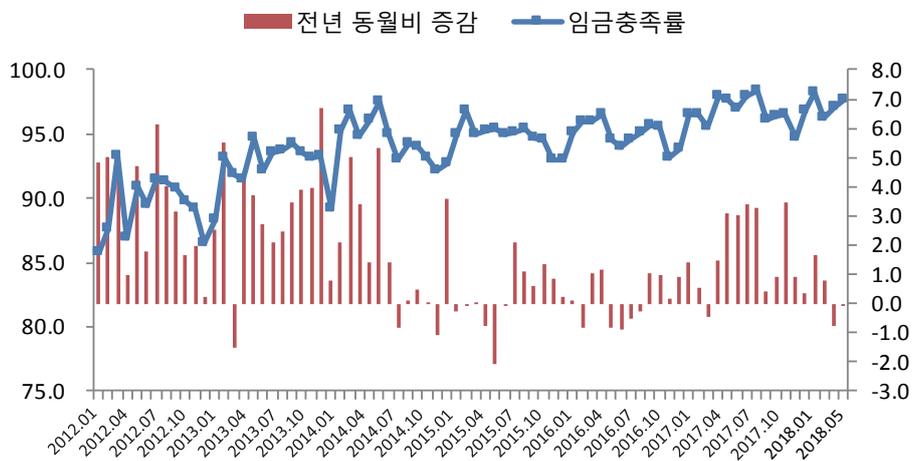
# 워크넷 구인구직DB를 이용한 5~6월 임금 동향

박세정 (한국고용정보원 책임연구원)

- 2018년 6월 신규구인인원은 210천 명, 신규구직건수는 324천 건, 평균 제시임금은 193.3만 원, 평균 희망임금은 198.0만 원, 전체 임금충족률은 97.6%로 나타남.

〈임금충족률 추이〉

(단위: %)



주 : 1) 임금충족률=(평균 제시임금/평균 희망임금)×100

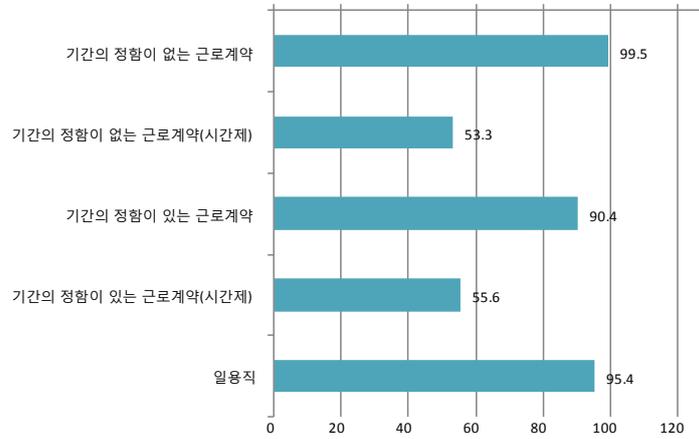
2) 임금에서 '분류불능'(응답자 오류) 및 특이값 제외

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 기록. 시간제 근로형태의 낮은 임금충족률은 6월 시간제 근로형태에 대한 기업체의 낮은 제시임금에 기인

〈고용형태별 임금충족률〉

(단위: %)

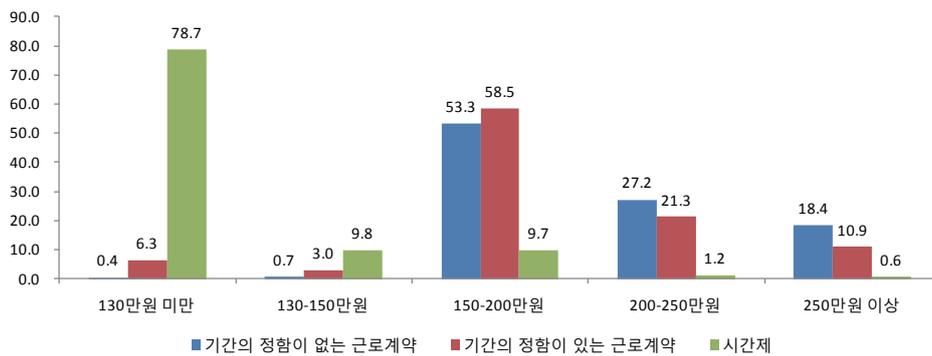


주 : 1) 임금충족률=(평균 제시임금/평균 희망임금)×100  
 2) 임금에서 '분류불능'(응답자 오류) 및 특이값 제외  
 자료 : 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

- 6월 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 감소하였음.  
 - 대부분의 구인업체에서 시간제 고용형태에 대해서는 낮은 수준의 임금을 제시하고 있음.

〈제시임금대별 구인수요 비중〉

(단위: %)

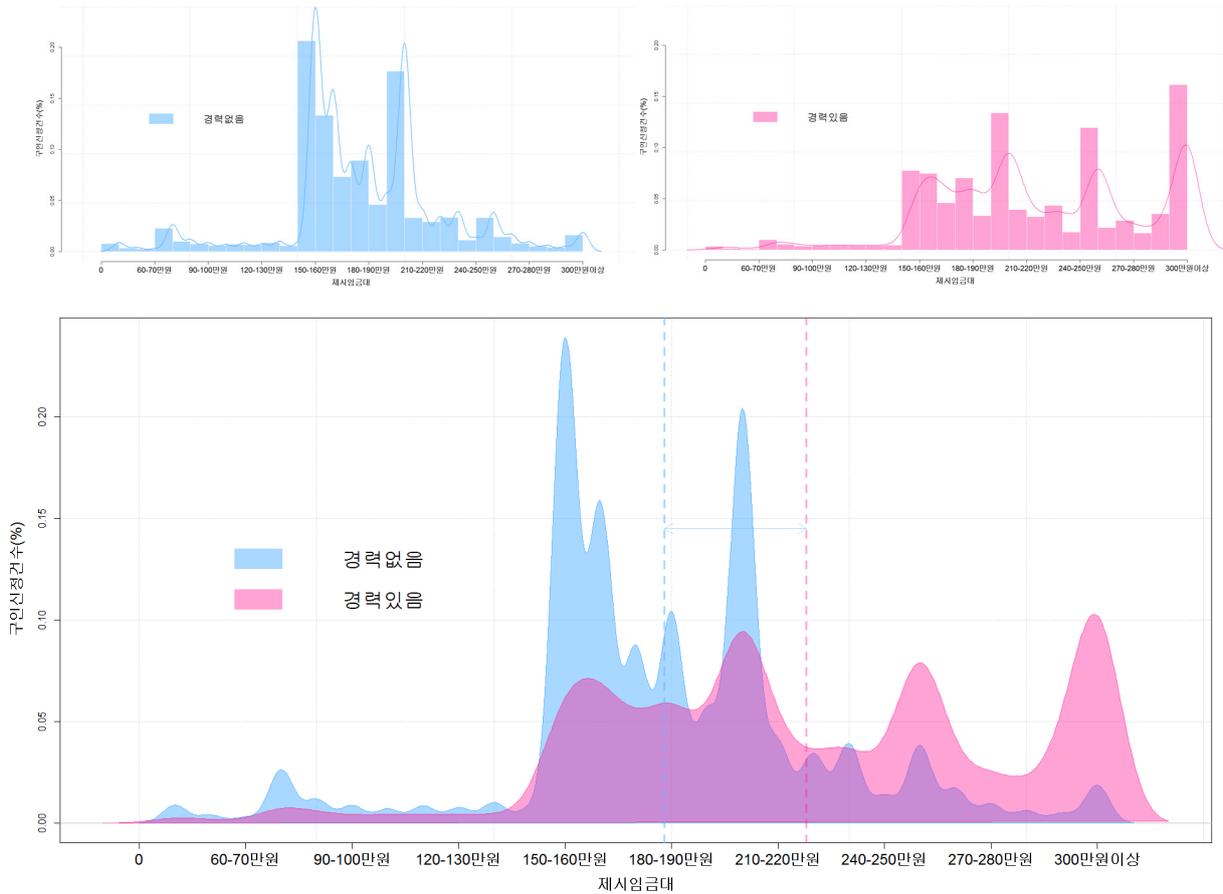


주 : 1) 임금대별 구인신청건수의 비중임  
 2) 제시월'임금임  
 자료 : 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

## 2018년 5월 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〉

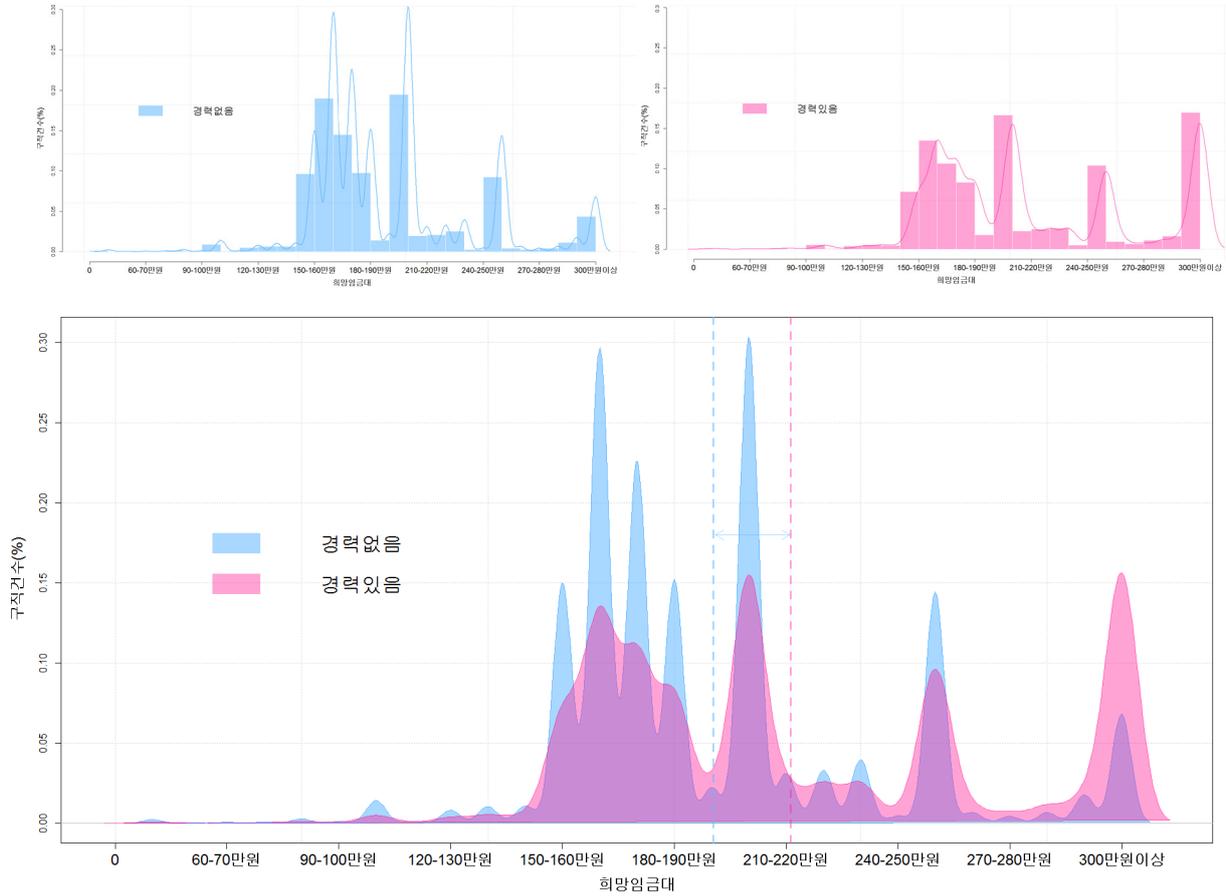


주 : 1) 2018년 5월 기준, 근로시간 및 고용형태를 구분하지 않은 전체 임금 데이터임  
 2) 희망 '월'임금이며, '분류불능'(응답자오류) 및 특이값 제외  
 자료 : 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

■ 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 220만 원대 수준으로 나타남.

〈경력유무별 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

정숙희 (노사발전재단 HR개발팀장)

## 1. 사업장 개요

상호	기업	지역	전북
업종	의료업		
규모	근로자	380명(2015년 말 기준)	
	매출액	33,419백만 원(2015년 말 기준)	
목적	임금체계 개선		
대상	전 근로자		
방식	<ul style="list-style-type: none"> <li>연공급 임금체계로서 직급과 직군, 그리고 업무의 특성이 혼합된 각종 수당체계를 개편하여, 기본급은 연공급을 유지하되 다양한 수당을 그 특성에 따라 분류하여 기본급으로 산입, 직급수당, 직무수당, 그리고 근속수당으로 간소화 및 명료화함</li> <li>특히 직무수당을 신설하여 직무의 특성을 반영하고, 직무가치(업무난이도, 노동강도)에 따라 차등지급할 수 있도록 개편하여 장기근속의 동기부여를 확보함</li> <li>직무가치를 반영한 직무수당은 간호사 직군에 부여된 수당으로서, 그 등급을 6등급으로 구분하였고, 보직 간호사는 4등급으로 구분하여 개편함으로써 직무수행에 따라 임금을 차등 지급함으로써 임금의 공정성과 객관성을 추구함</li> </ul>		
효과	<ul style="list-style-type: none"> <li>연공급에 직무가치를 반영한 직무수당을 설계하여 직무중심 인사관리의 기반을 구축하였고, 근속수당을 신설하여 이직률 감소를 기대함</li> <li>기본급은 연공급을 유지함으로써 근로자들의 수용성을 높이고, 직무가치에 따른 직무수당을 설치함으로써 임금의 내부 공정성과 객관성을 확보함</li> </ul>		

## 2. 개편 배경

### 1) 내외부 환경 변화

- 지역사회 의료발전의 메카로서 지역의 종합병원으로 꾸준히 성장하면서 다양한 인력구성과 많은 인력을 필요로 하게 되었다.
- 하지만, 기본급은 낮고 병원의 특수성을 반영한 각종 수당 등 복잡하고 불공정한 임금체계는 근로자들에게 동기부여가 되지 못하여 이직률을 증가시키는 원인으로 작용하였으므로 합리적이고 공정한 임금체계 개편이 절실하였다.

## 3. 개편 내용

### 1) 임금수당의 간소화 및 명료화

- 임금은 연공급체계를 기반으로 기본급과 각종수당(8개수당)으로 구성되어 있었고, 기본급은 근속 연수에 따라 호봉이 상승하고, 각종 수당은 직급, 직군, 업무의 특성이 혼합된 상태로 지급취지, 내용, 지급기준이 불명확하여 근로자들에게 동기부여로 작용하지 못하였다.

**<각종 수당현황>**

제수당 지급 항목		◎ 부서운영수당		◎ 특별수당			◎ 업무수당 : 직책과 업무가 혼합	
	구분	금액	구분	간호, 행정, 치위, 가능 외	단순 노무직	구분	금액	
제수당	① 식대보조	부장	80만	신규	7.5		60만	
	② 특별수당	병동 수간호사	65만	1년 이상				
	③ 부서수당	외래 진료간호사, 외래	50만					
	④ 병동수당							
	⑤ 업무수당							
	⑥ 부서운영수당							
	⑦ 출납수당							
기타	기타수당							
		간호사, 심사/의무기록	3만			수술실(AN)	12만	
		간호조무사	2만			외래간호사, 진단검사팀장, 인종 TF팀장, 구매관리팀장, 총무팀장	10만	
						치위생사, 조리사, 내시경실(AN)	5만	
						외래 간호조무사	3만	

- 따라서 근속기간에 비례하여 지급되는 특별수당은 장기근속을 유도하기 위한 수단으로 근속수당으로 개편하고, 근속과 무관한 수당은 기본급에 편입시켜 기본급의 비중을 높여 근로자들의 수용성을 제고하였다.

**<기본급 현황>**

지급 기준 및 내용		수당 간소화 방안	
구분	금액	◎ 新 근속수당	
신규	7.5만	구분	금액
1년 이상		신규	0
		1년 이상	2.5만
	24만		
11년 이상	26만		
◎ 新 기본급 호봉표		◎ 新 기본급 호봉표	
호봉	기존	개편안	
1	1,245,000	1,320,000	
2			
3			
4			
5			9년 이상 16.5만
6	1,255,000	1,330,000	11년 이상 18.5만

- 부서운영수당, 병동수당, 업무수당, 부서수당 등은 직급, 직군, 업무의 특성이 혼합된 상태였으나, 동일직급 동일수당 원칙으로 직급수당을 신설하고, 부서의 업무와 관련된 임금은 직무수당으로 개편하였다.
- 기본급은 연공급을 유지하되, 각종 수당은 직급수당, 직무수당, 근속수당으로 간소화하였고, 그 지급기준을 명확화하여 객관적인 임금지급 기준을 마련하였다.



2) 직군에 따른 임금구성 체계도

- 다양한 직군의 임금지급 현황을 체계화하여 임금구성의 객관성을 확보하고, 직급수당은 동일직급 동일임금을, 직무수당은 직무가치를 반영하여 간호사 직군에만 적용하도록 함으로써 임금과 직무수행의 합리성을 추구하였다.

(임금구성 체계도)

기본급	호봉표 적용								
직급수당	1급 80만	2급 50만	3급 35만	4급 20만	5급	간호조무사			
직무수당	G4	G3		G2	G1		G0		
	간호직	병동 60만		병동 50만	병동 C 50만		조무 병동 C 25만		
		외래/전담 30만		외래 20만	병동 B 35만		조무 병동 B 20만		
	기술직	특별 부서 수당 12만 (수술실, 인공신장실)		외래(2) 15만		병동 A 20만		조무 외래(3) 14만	
				외래(1) 10만		외래(1) 10만		조무 외래(2) 5만	
				물리치료사/작업치료사/ 사회복지사: 25만		방사선 결간: 5만		조무 외래(1) 3만	
				기타		자격수당		자격수당(간호사 3만 · 간호조무사 2만) · 기본급화(추후) · 의무기록사 3만 · )	
	보직수당	팀장수당		기 타					

### 3) 직군별 임금지급 항목 및 직무수당 지급 기준

- 기본급과 근속수당은 모두 직군과 직급에 지급하고, 직급수당은 간호조무사를 제외한 모든 직군에, 직무수당은 간호직군과 간호조무사에 지급하는 방식으로 개편되었다.

〈직군별 임금지급(안)〉

구분	기본급	근속수당	직급수당	직무수당		
				직무	특별부서수당	특별자격수당
간호직	○	○	○	○	○	
행정직	○	○	○			
기술직	○	○	○			○
간호조무사	○	○		○	○	○

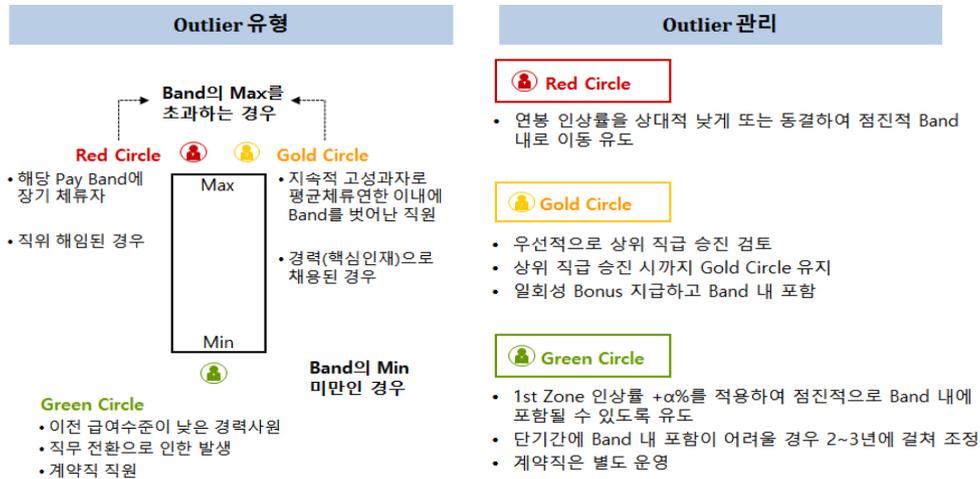
- 일반간호사의 직무를 6등급으로 구분하였고, 보직 간호사의 직무는 4등급으로 구분하여 수행하는 직무에 따라 임금을 편성하였다. 하위직급일지라도 상위직급자보다 높은 가치의 직무를 수행하는 경우 높은 등급의 직무수당을 지급받도록 하여 임금지급의 공정성을 확보하고, 직급승진의 적체를 해소하는 수단으로서 이직률 감소에 동기부여를 추구하였다.

〈직무수당 지급 기준 등급〉

그룹	해당자	직무	업무내용
G2	간호사 (주임이상)	G2-1	(수, 책임)병동/(수, 책임)응급실/중환자실
		G2-2	(주임)병동
		G2-3	(수, 책임)외래/전담
		G2-4	(주임)외래
G1	일반간호사	G1-1	3교대(병동, 응급실, 중환자실)
		G1-2	D,E(병동, 응급실, 중환자실)
		G1-3	M(병동, 응급실, 중환자실)
		G1-4	인공신장실
		G1-5	수술실, 내시경실, 순환기 검사
		G1-6	일반외래(검진 등)
R	간호조무사	R-1	3교대(병동, 응급실)
		R-2	D,E(병동)
		R-3	수술실
		R-4	내시경
		R-5	일반외래(검진 등)

#### 4) Outlier Management 방안

- 일부 수당을 기본급으로 편입하여 기본급의 비중이 높아지고 각종 수당의 정비 과정에서 연공급 Pay Band를 벗어나는 Outlier는 Red Circle, Gold Circle, Green Circle의 세 가지 유형으로 나누어 발생 원인에 따라 개별적으로 검토하여 관리하도록 하였다.



#### 5) 임금 관리 방안

- 연공급인 기본급과 직무가치에 따른 직무수당이 상호 보완제로 안착하기 위해서는 연공과 직무의 Grade별 임금 관리가 필수적이다.

(Pay Band 관리방안)

관리영역	관리목적	관리방안	관리주기
Pay Band별 Midpoint 관리	기본급 급여수준 관리	- Pay Band의 Midpoint는 Market 수준을 반영하는 숫자임 - 따라서, 매년 시장임금이 이동함에 따라, 혹은 Market Data 수집이 어려운 경우 매해 물가 인상률 등을 반영하여 Midpoint를 조정해 주어야 함 - Market Data의 지속적인 관리로 조직 내의 적절한 임금수준 유지	매년 (정기)
Pay Band의 조정	Pay Band의 적절성 유지 (pay band validation)	- 실제 급여 분포, 회사의 가용 인건비 등을 고려하여 2~3년에 한 번씩 Pay Band의 상/하한선을 검토하고 적정 수준으로 조정함 - 직무수당의 경우 기본급과 비교하여 적절한 수준을 유지하도록 관리	2~3년 (비정기)
경력사원 급여 책정	경력사원 급여 기준 설정	- 경력사원의 경우, 경력사원 입사 시 부여된 직무에 맞는 평균 임금 Data를 바탕으로 협상을 통해 임금을 책정함 - 호봉 내 임금 및 직무수당 등급의 임금 등 Data 관리 필요	매년 (정기)

#### 6) 임금의 공정성 및 수용성 제고

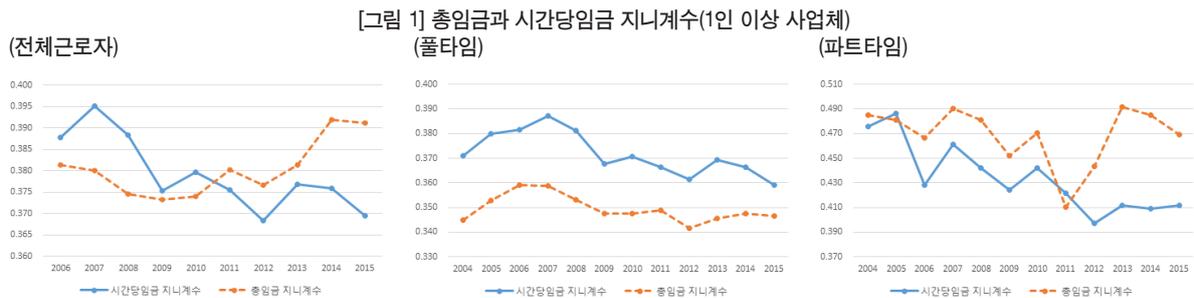
- 이직률이 높은 병원의 특성을 고려하여 연공급 임금을 기본급으로 유지하여 근로자들의 수용성을 제고하였고, 특정 직무에 직무가치를 반영한 직무수당을 두어 연공급의 단점을 보완함으로써 승진 적체와 이직률을 동시에 해소할 수 있었다.
- 특히 직무수당은 하위직급이라 할지라도 직무가치가 높은 직무를 수행할 경우 높은 임금을 지급받도록 함으로써 임금의 내부 공정성 및 객관성을 확보하였다.

# 2006~2015년 임금불평등 변화의 요인

—  
정준호(강원대학교 교수)  
전병유(한신대학교 교수)  
장지연(한국노동연구원 선임연구위원)

2000년대 중반 이후 2006~2015년 간 한국의 임금불평등을 알아보기 위해 지니계수의 변화와 이를 초래한 요인들의 기여도를 분석한 결과 다음과 같음.

- 1) 주당 35시간 미만 일하는 파트타임의 증가로 전체근로자 임금총액의 지니계수는 증가하는 추세를 보여주는 반면, 시간당임금 지니계수와 풀타임근로자의 임금총액 지니계수는 하락하는 추세를 나타냈음.



자료 : 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」, 2006~2015년, 각 연도.

2) 전체 근로자에서 파트타임의 증가(표 1 참조)는 임금총액의 지니계수를 높이는 요인으로 작용하는 반면, 파트타임의 시간당임금은 상대적으로 풀타임에 비해서 더 빠르게 증가하면서(표 2 참조), 시간당임금의 지니계수를 낮추는 방향으로 작용하였음.

〈표 1〉 파트타임의 구성비 변화 추이

		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
전체 근로자대비 비중 (%)	전체	9.6	9.3	10.8	10.5	11.4	13.2	14.2	15.6	17.3	15.9
	15시간 미만	0.6	0.6	0.6	0.6	0.7	1.1	2.1	2.4	3.5	3.5
	15~20	1.1	0.9	1.1	1.2	1.6	1.9	2.4	2.3	2.7	2.7
	20~25	1.5	1.4	1.6	1.8	1.8	1.9	2.0	2.1	2.3	1.9
	25~30	3.8	3.7	3.9	4.1	4.1	5.5	4.8	4.7	5.0	4.6
	30~35	2.6	2.7	3.6	2.9	3.2	2.8	2.9	4.1	3.8	3.1
주당 근로 시간별 구성비 (%)	전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.1	100.0	100.0
	15시간 미만	6.2	6.0	5.2	5.6	5.9	8.4	14.9	15.1	20.0	22.3
	15~20	11.3	10.0	10.1	11.1	14.0	14.6	16.7	15.0	15.5	17.2
	20~25	15.9	15.4	14.9	17.0	16.1	14.1	13.8	13.6	13.1	11.9
	25~30	39.2	39.5	36.2	39.0	35.8	41.5	34.0	30.2	29.1	29.2
	30~35	27.5	29.1	33.6	27.2	28.1	21.4	20.6	26.1	22.2	19.4

자료 : 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」, 2006~2015년, 각 연도.

〈표 2〉 임금총액과 시간당임금의 추이

(단위 : 명목 원)

	전체		풀타임		파트타임	
	임금총액	시간당임금	임금총액	시간당임금	임금총액	시간당임금
2006	2,071.0	11.1	2,174.2	11.3	932.6	9.2
2007	2,177.7	12.1	2,279.0	12.3	1,060.8	10.5
2008	2,275.1	12.9	2,389.9	13.0	1,259.4	11.9
2009	2,268.6	12.4	2,416.1	12.7	985.4	10.0
2010	2,315.6	12.9	2,471.4	13.1	1,140.9	11.7
2011	2,413.3	13.8	2,633.6	14.2	1,013.4	11.6
2012	2,510.8	15.0	2,750.7	15.3	1,113.4	12.8
2013	2,621.3	16.2	2,846.9	16.5	1,404.6	14.8
2014	2,694.7	16.7	2,996.3	17.2	1,253.1	14.4
2015	2,733.8	16.0	3,036.5	16.4	1,120.5	14.1

자료 : 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」, 2006~2015년, 각 연도.

3) 임금불평등을 지니계수로 측정하고 임금회귀방정식에서 이를 설명하는 변수들의 기여도로 분해하는 방법을 활용하여, 임금불평등의 요인 분해를 시도하였음.

- 풀타임 노동자만을 대상으로, 지니계수 감소 요인을 분해한 결과, 불평등 감소에 절대적으로 기여가 큰 요인은 근속, 경력, 직종 등의 변수였고, 고용형태 변수는 불평등 감소에 미미하게 기여하는 것으로, 사업체 규모 변수는 불평등을 오히려 높이는 것으로 나타났음.
- 업종이나 연령, 교육 등의 변수는 불평등 변화에 유의미한 크기의 기여를 하지 못한 것으로 분석되었음. 장기근속과 관리전문직종에 대한 임금프리미엄의 감소와 대규모사업체의 임금프리미엄 증가 등이 작용한 것으로 분석되었음.

〈표 3〉 요인 분해 결과 (풀타임, 시간당임금)

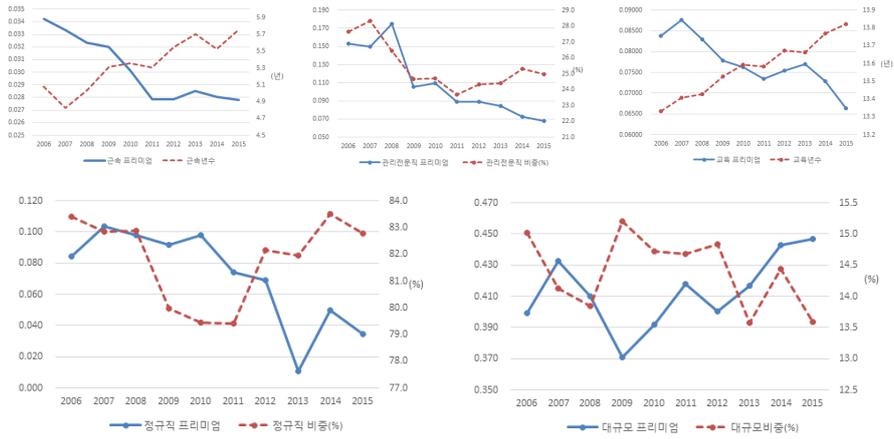
절대적 기여도										
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
성(남성)	0,011	0,010	0,010	0,013	0,013	0,012	0,011	0,011	0,011	0,012
연령	0,007	0,007	0,007	0,006	0,007	0,006	0,006	0,006	0,006	0,006
교육연수	0,018	0,020	0,019	0,019	0,019	0,019	0,019	0,018	0,018	0,017
노조가입	0,001	0,001	0,002	0,002	0,001	0,002	0,002	0,001	0,000	0,002
근속	0,033	0,030	0,027	0,030	0,027	0,029	0,026	0,026	0,027	0,027
경력	0,016	0,013	0,012	0,012	0,015	0,014	0,014	0,013	0,014	0,011
업종	0,002	0,003	0,003	0,003	0,003	0,003	0,002	0,003	0,003	0,002
직종	0,016	0,017	0,018	0,012	0,014	0,012	0,013	0,012	0,012	0,011
고용형태	0,002	0,003	0,002	0,003	0,003	0,002	0,002	0,000	0,002	0,001
규모	0,024	0,023	0,025	0,023	0,028	0,030	0,026	0,026	0,028	0,029
모든변수	0,131	0,126	0,125	0,123	0,130	0,128	0,119	0,117	0,121	0,118
전체	0,174	0,170	0,162	0,158	0,157	0,149	0,142	0,141	0,135	0,133
상대적 기여도										
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
성(남성)	6.1	5.6	6.2	8.0	8.0	8.2	7.8	7.7	8.5	8.8
연령	4.2	3.9	4.1	4.0	4.4	4.1	4.0	4.2	4.3	4.2
교육연수	10.4	11.6	11.5	11.9	12.4	12.5	13.4	13.0	13.5	12.9
노조입	0.6	0.6	1.3	1.1	0.8	1.1	1.1	0.9	0.2	1.2
근속	19.2	17.5	16.7	18.8	17.3	19.3	18.0	18.8	20.4	20.3
경력	9.4	7.9	7.4	7.7	9.3	9.5	9.7	9.0	10.1	8.1
업종	1.2	1.5	2.1	2.1	1.9	2.1	1.3	2.1	2.4	1.7
직종	9.0	10.2	11.3	7.5	8.6	8.1	8.9	8.2	9.0	8.5
고용형태	1.0	1.6	1.5	2.2	2.2	1.3	1.3	0.3	1.2	1.0
규모	13.8	13.6	15.3	14.7	18.0	19.8	18.3	18.8	20.6	22.0
모든변수	74.9	74.0	77.4	78.0	82.8	85.9	83.7	83.0	90.2	88.8
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료 : 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」, 2006~2015년, 각 연도.

4) 임금회귀방정식에서 변수들의 임금프리미엄을 추정하고 이를 변수값의 변화와 같이 제시해본 것이 [그림 2]임.

- 근속연수에 대한 임금프리미엄이 2006~2011년간 장기근속자의 비중이 증가했음에도 근속에 대한 임금프리미엄이 크게 줄면서 근속의 불평등 기여도가 줄어든 것으로 판단할 수 있음.
- 관리전문직의 임금프리미엄이 크게 줄면서 관리전문직 비중도 줄어들어 불평등 기여도가 줄어들었음.
- 교육에 대한 임금프리미엄이 줄기는 하였지만, 교육연수가 증가하면서 불평등 기여도의 감소는 크게 나타나지 않았음.
- 정규직에 대한 임금프리미엄은 감소하기는 하였지만, 정규직의 비중에서 큰 변화가 나타나지 않으면서 전반적인 불평등 기여도의 감소 폭은 크지 않았음.
- 사업체규모의 경우, 300인 이상 대규모사업체의 비중에서 큰 변화가 없는 상태에서 대규모사업체의 임금프리미엄이 증가하면서, 불평등 기여도가 커졌음.

[그림 2] 주요 변수들의 연도별 임금프리미엄과 구성비중 변화



주 : 1) 변수들에 대한 임금프리미엄은 임금회귀방정식에 변수들과 연도더미들의 교차항을 추가해서 추정  
한 것임.

2) 정규직은 모든 형태의 비정규직(기간제, 단시간, 파견, 용역, 재택, 일일, 특수고용 등)을 제외한 근로  
자를 의미하며, 대규모는 '300인 이상 사업체'를 의미한다.

자료 : 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」, 2006~2015년, 각 연도.