

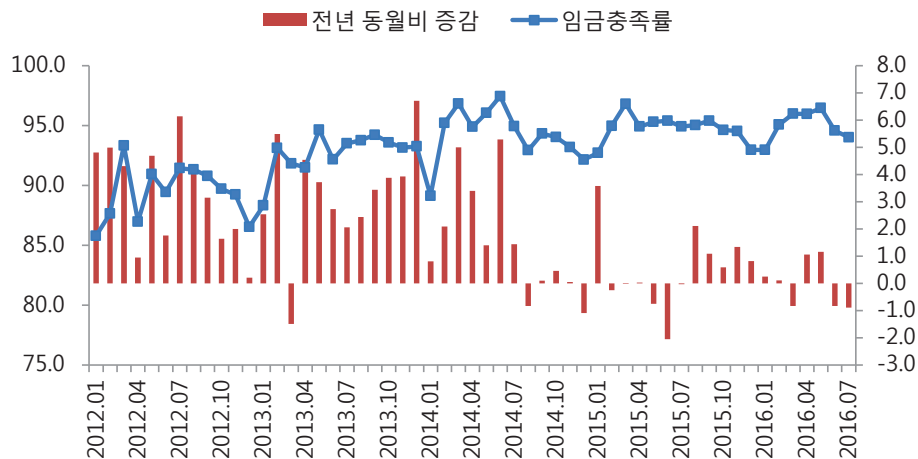
워크넷 구인구직DB를 이용한 6~7월 임금 동향

박세정(한국고용정보원 책임연구원)

- 2016년 7월 신규구인인원은 212천 명, 신규구직건수는 379천 건, 평균 제시임금은 175.9만 원, 평균 희망임금은 187.1만 원으로 전체 임금충족률은 94.0%로 나타남

〈임금충족률 추이〉

(단위: %)

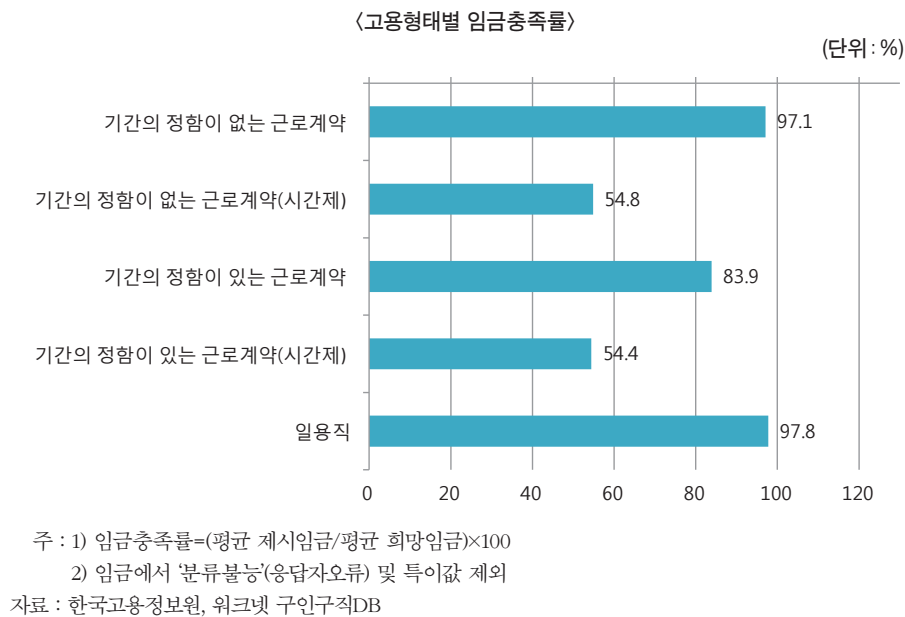


주 : 1) 임금충족률=(평균 제시임금/평균 희망임금)×100

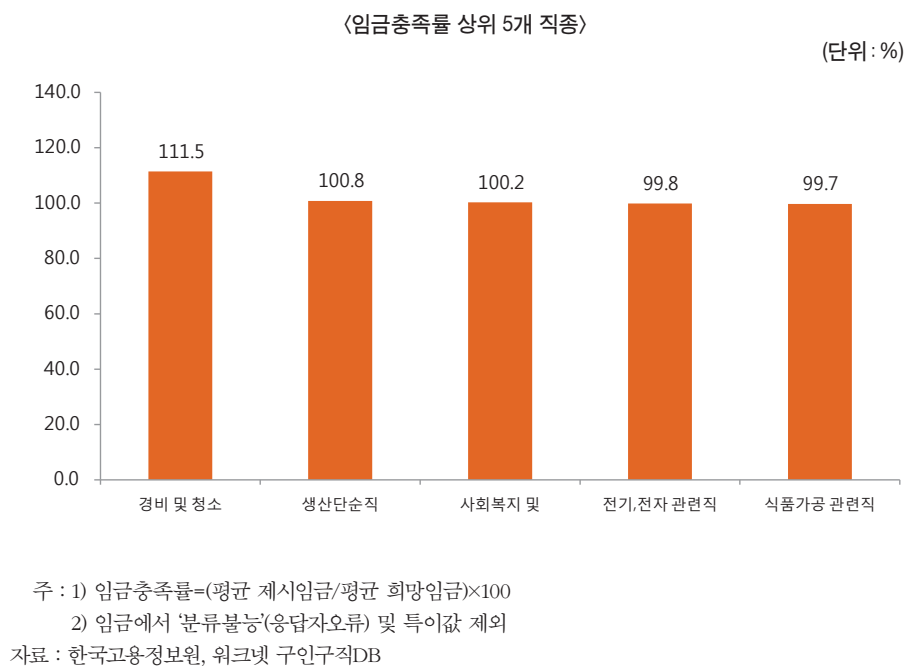
2) 임금에서 '분류불능'(응답자오류) 및 특이값 제외

자료 : 한국고용정보원, 워크넷 구인구직DB

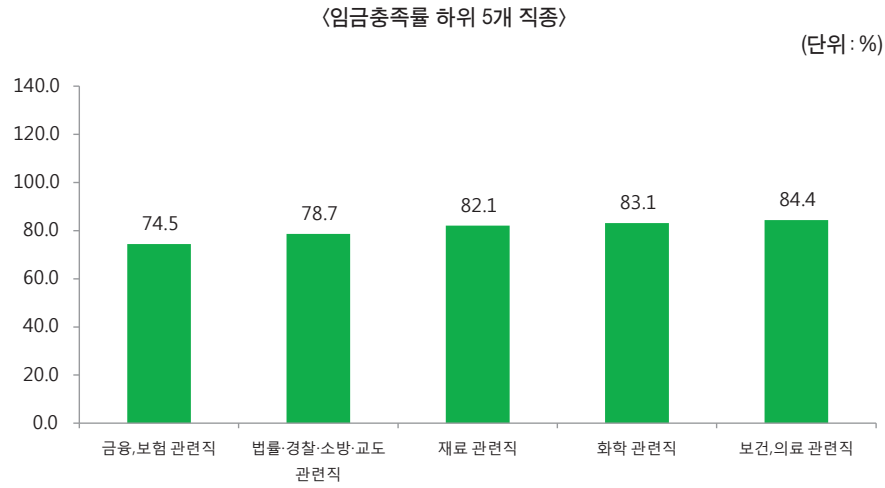
- 고용형태별 임금충족률은 ‘일용직’ 형태에서 97.8%로 가장 높게 나타난 반면, ‘기간의 정함이 있는 근로계약(시간제)’ 형태에서 가장 낮은 수치를 기록. 시간제 근로형태의 낮은 임금충족률은 7월 시간제 근로형태에 대한 기업체의 낮은 제시임금에 기인



- 직종별로 임금충족률이 높은 상위 5개 직종을 뽑아보면, ‘경비 및 청소 관련직’이 111.5%로 가장 높고, 다음으로, ‘생산 단순직’, ‘사회복지 및 종교 관련직’, ‘전기, 전자 관련직’, ‘식품가공 관련직’ 등의 순으로 나타남



- 반면 충족률이 낮은 하위 5개 직종을 살펴보면, '금융, 보험 관련직'이 74.5%로 충족률이 가장 낮은 직종으로 나타났으며, 그 밖에 '법률, 경찰, 소방, 교도 관련직', '재료 관련직', '화학 관련직', '보건, 의료 관련직' 등도 순위가 낮은 직종임



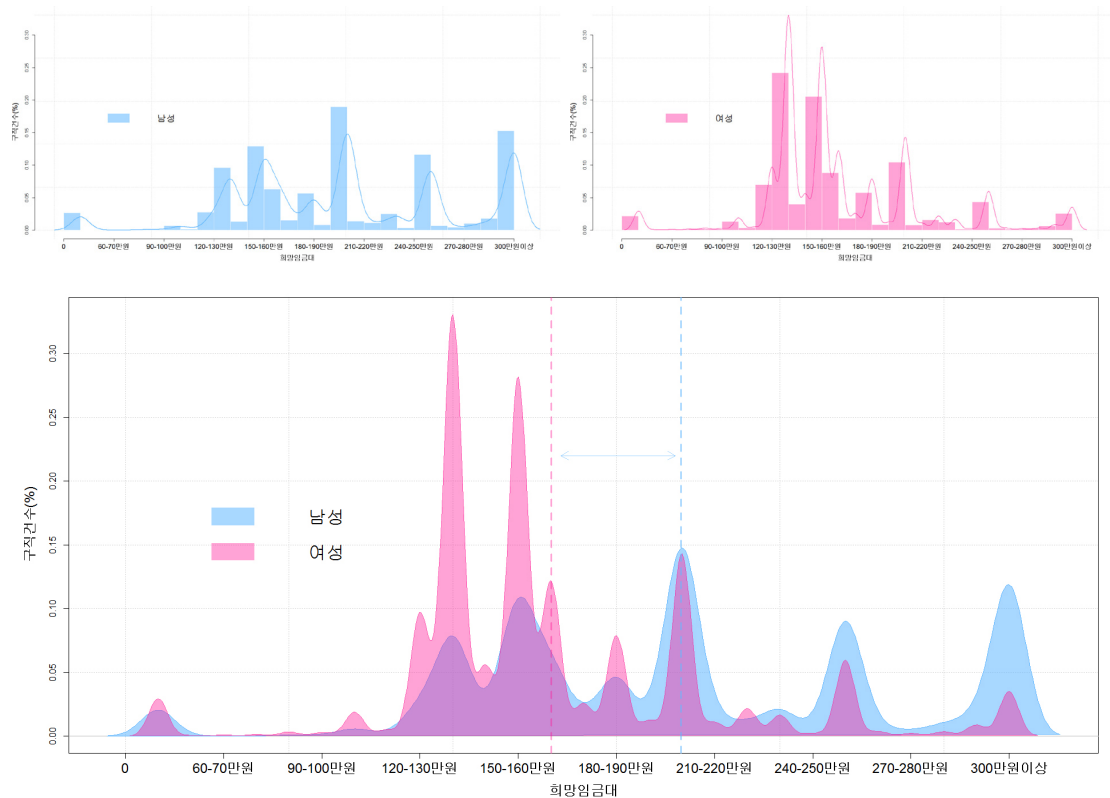
주 : 1) 임금충족률=(평균 제시임금/평균 희망임금)×100
 2) 임금에서 '분류불능'(응답자오류) 및 특이값 제외
 자료 : 한국고용정보원, 워크넷 구인구직DB

2016년 6월 기준 속성별 제시임금, 희망임금 분포 비교

■ 임금대별 구직건수 비율을 통해 본 희망임금 분포는 성별, 연령대별로 차이를 보임

- 성별 희망임금 분포를 보면 남성의 희망임금은 200~250만 원 그리고 300만 원 이상의 높은 임금 대에도 다수 분포되어 있는 반면, 여성의 희망임금은 120~200만 원대에 구직 빈도가 몰려 있음. 그림의 실선으로 나타낸 분포 평균을 보면 남성의 희망임금 분포 평균은 210~220만 원대에, 여성의 희망임금 분포 평균은 160~170만 원대에 위치

〈성별 희망임금 분포〉



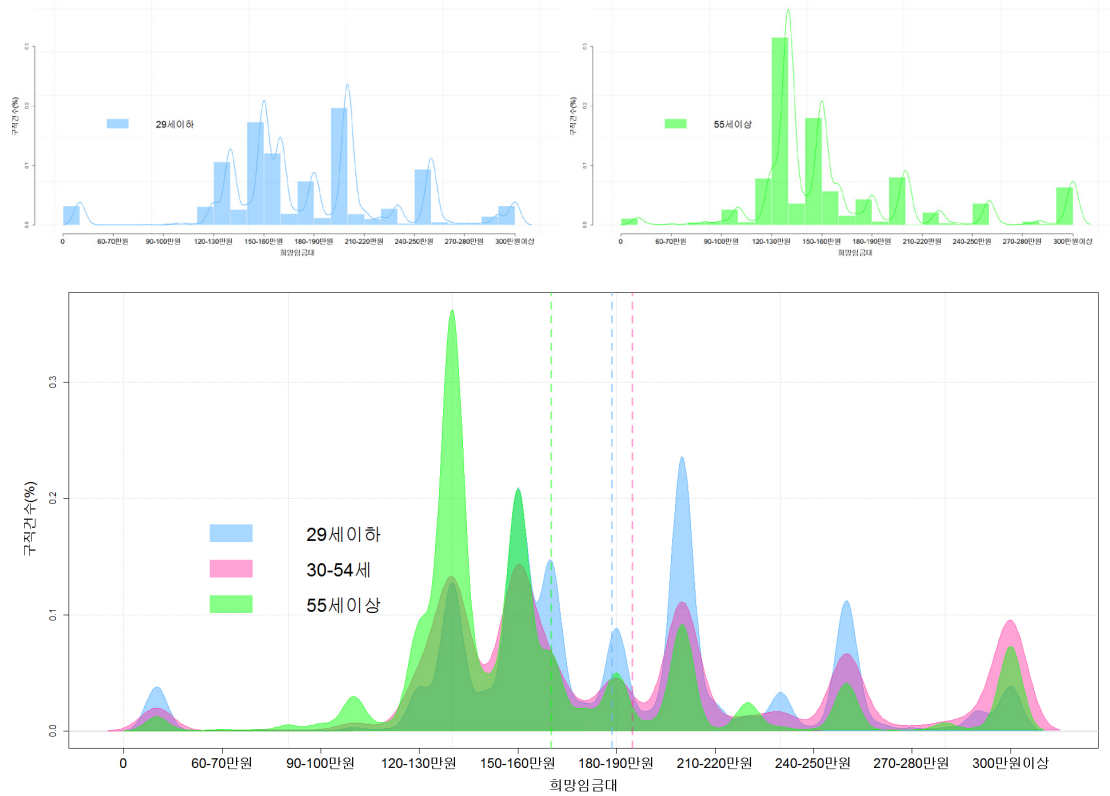
주 : 1) 2016년 6월 기준 데이터임

2) 희망'월'임금임

자료 : 한국고용정보원, 워크넷 구인구직DB

- 구직자 연령대별 희망임금 분포는 30~54세 > 29세 이하 > 55세 이상 순으로 나타남. 29세 이하 청년층의 희망임금 분포 평균은 180만원대 수준이며, 30~54세 연령층의 희망임금 분포 평균은 190~200만원대, 55세 이상 연령층의 희망임금 분포 평균은 160~170만원대로 가장 낮게 나타남

〈연령대별 희망임금 분포〉



주 : 1) 2016년 6월 기준 데이터임
 2) 희망'월'임금임
 자료 : 한국고용정보원, 워크넷 구인구직DB

임금체계 개편 사례

정숙희(노사발전재단 책임컨설턴트)

1. 사업장 개요

상호		D기업
지역		전남
업종		제조업
주요 생산품		제조, 운수, 서비스(냉연, 열연)
규모	근로자	294명(2015년 4월 기준)
	매출액	12,411백만원(2014년 기준)
개편 목적		직무능력 중심의 인사관리체계 운영
개편 대상		생산직군
개편 내용		• 호봉제 형식의 직무급에서 직무직능급 임금체계로 개편 - 직능등급과 직무가치를 반영하여 임금수준 결정 • 직능 평가 및 승격 - 직능수준은 숙련, 다기능, 지식수준 및 교육훈련으로 평가 - 직능등급 중 J4 이상은 평가항목별 80점 이상인 직원들 중 매년 일정 인원수 또는 비율로 승격시키고, J3까지는 평가항목별 80점 이상이면 모두 승격
개편 효과		• 정량적 효과 - 일자리 창출: 110명(2014년 말)→294명(2015년 말) - 매출액 증대: 12,411백만원(2014년 말)→30,000백만원(2015년 말) • 정성적 효과 - 직무능력 중심의 인사관리체계 도입으로 인력운용 효율화 및 능력에 따른 보상 문화 정착

2. 개편 배경

1) 외부환경 변화

- 통상임금에 대한 대법원 전원합의체판결(2013. 12. 18) 및 정년 60세 의무화에 따라 장기적인 관점에서 임금체계 개편에 대한 필요성 증대
- 수요 둔화 등 경기 변동에 대처할 수 있는 임금체계 개편이 요구

2) 내부환경 변화

- 임금의 내부공정성 확보를 위한 보상 전략 및 기준이 부재하며, 인사평가기준이 객관적이지 못하여 평가결과를 보상에 반영하지 못하고 있는 상황
- 직원들의 불만 및 이직률 해소와 동기부여를 위한 보상의 차등지급, 능력중심의 평가기준 마련 등 성과관리체계가 필요한 상황

3. 개편 내용

가. 직무직능급

1) 호봉제 성격의 직무급을 직무직능급으로 개편

- 직무분석을 통해 분류한 생산부문의 17개 직무를 대상으로 임금체계 개편
- 기존 직급체계를 직능등급체제로 개편하고, 동일 직능등급에 대해서는 동일 임금을 지급

〈개편 전후 임금체계〉

기존 (호봉형 직무급)

직무급표

10	102,900	19(1)	128,800							
			126,200	28	216,200					
2	82,500	12								
1	79,800	11	105,300	20	154,700	30	238,500	40	423,700	3급대리
6급			5급			4급		1, 2, 3급		

개편 (직무직능급)

직능등급

관리전문 직능

M13

M12

M11

M10

M9

지도감독 직능

S8

S7

S6

일반 직능

J5

J4

J3

J2

J1

직급

1급 갑

1급 부장

차장

2급 과장

과장직무

대리

파트장

주임

생산직 사원

- 직능군은 관리전문, 지도감독, 생산 등 3가지로 구분하고, 직능군마다 직능등급을 5단계로 설정

〈직능자격제도〉

직능군	직능등급	직급	정의
관리전문	M9~M13	과장직무(M9), 2급 과장(M10), 차장(M11), 1급 부장(M12), 1급 갑(M13)	- 관리기획업무(과장, 2급 과장) - 상급관리·기획업무(차장, 1급 부장) - 통솔업무(1급 갑)
지도감독	S6~S8	주임(S6), 파트장(S7), 대리(S8)	- 판단지도업무(주임, 사원 J5) - 기획감독업무(파트장, 대리)
생산(일반)	J1~J5	사원	- 정형보조, 숙련정형, 판단정형

- 기존 임금수준을 고려하여 직능등급별 기초급에 직급별 직무단가와 가중치를 곱한 직무가급을 가산하여 개인별 임금수준을 결정

$$\text{※ 직무직능급} = \text{직능기초급} + (\text{직무단가} \times \text{직무별 가중치} \times 100)$$

〈직무등급별 임금수준 및 직무별 가중치〉

직능등급	직능기초급	직무단가	표준체류년수
J-5	470,000	1,400	3
J-1	350,000	1,000	1

부서명	직무	가중치
냉연	기계운전직	0.05189278
도금	기계운전직	0.05202356
1열연	산세기계운전직	0.05776889
4열연	작업관리직	0.04395576
재질	시료운반직	0.05159515
냉연	C/R운전	0.04742821
	F/L운전	0.05831005
도금	F/L운전	0.06146682
1열연	정정C/R운전	0.06235071
	산세C/R운전	0.06314892
3열연	정정C/R운전	0.06171485
4열연	정정C/R운전	0.05898199
	오작재처리직	0.06896189
재질	열연절단직	0.07014981
	냉연가공직	0.06041268
4열연	압연C/R운전	0.06159309
재질	열연가공직	0.06824485

- 직무별 가중치는 기초지식의 크기, 작업 난이도, 작업강도, 작업조건, 최종결과에 대한 영향력 등 5개의 직무평가 요소로 결정

〈직무평가 요소 및 개념적 정의〉

구분	직무평가 요소	개념적 정의
투입(Input)	기초지식의 크기	직무담당자가 맡은 직무의 내용 및 수행방법에 대한 지식을 이해할 수 있는 기초지식의 정도
과정 (Throughput)	작업 난이도	직무수행시 절차의 복잡성 또는 문제해결능력, 주의력 등이 요구되는 정도
	작업강도	직무에 요구되는 육체적 노력의 성질, 수준, 빈도 및 기간
	작업조건	더위, 추위, 악취, 소음, 교통사고(출퇴근 제외), 유해한 화학물질, 외부인의 공격적 행동에 노출되는 등 불가피한 위험이나 불쾌한 작업환경에 노출되는 정도·횟수·기간
결과(Output)	최종 결과에 대한 영향력	정보·재화·서비스 등의 산출결과에 대한 직접적인 영향 정도

나. 직능평가를 통한 직능등급 승격

1) 직능평가 항목 및 방법

- 직능수준은 주요 업무에 대한 숙련도, 주요업무 외 다기능 정도, 업무에 대한 지식(이론) 수준 및 교육훈련 정도로 평가
- 숙련도와 다기능 정도는 실무평가로 연 2회 실시하고, 지식(이론) 수준 및 교육훈련 정도는 이론평가로 연 1회 실시

〈직능평가 항목 및 방법〉			
평가항목	숙련도	다기능 정도	지식수준 및 교육훈련 정도
평가방법	실무평가(연 2회)		이론평가(연 1회)
배점	100	100	100
가산점	• 전환배치 근무자에 대한 가산점 - 3개월 이하: 50점 - 3개월 초과~5개월 이하: 30점		• 교육훈련 출석일수에 따른 가산점 - 100% 출석: 10점 - 80%~100% 미만 출석: 5점

2) 직능등급 승격기준

- 직능등급 중에서 J4 이상은 평가항목별로 80점 이상인 직원들 중에서 매년 일정 인원수 또는 일정 비율을 정해 승격
- J3까지는 평가항목별로 80점 이상만 받으면 모두 승격

4. 개편효과

- 직무능력 중심의 인사관리체계 도입으로 인력운용의 효율화와 능력에 따른 보상 문화 정착
- 임금체계 개편 과정에서 노사 간 정기 화합 활동을 통해 노사 간 소통 원활
- 동일 직급 내 입사시기에 따른 임금격차를 해소하고 직능등급 승격 기준을 명확히 함으로써 임금의 내부공정성과 동기부여 제고
- 정량적 성과

구분	성과 내용
일자리 창출	184명 증가(2014년 말 110명 → 2015년 말 294명)
매출액 증가	17,589백만원 증가(2014년 말 12,411백만원 → 2015년 말 30,000백만원)

일터혁신 컨설팅 지원사업 소개

—
주민경(한국노동연구원 연구원)

1. 일터혁신이란?

- 노사 공동의 이익증진을 위해 일하는 방식과 사람관리방식 등 조직 및 인사관리 시스템의 변화와 관련된 제반 혁신활동을 의미
- 일터혁신을 통해 생산성 및 근로의 질을 제고함으로써 기업과 근로자 모두의 경쟁력 향상을 지향

2. 일터혁신 컨설팅이란?

- 일터혁신 컨설팅은 고용노동부에서 임금체계 개선, 평가체계 구축 등 주요 조직 및 인사관리 영역에 대해 컨설팅을 지원하는 사업
- 노사 합의로 컨설팅을 신청 받고, 기업 실정에 맞는 컨설팅 영역을 찾기 위해 컨설팅 수행 전 통합진단을 실시하는 등 수요자 중심의 사업

3. 2016년 일터혁신 컨설팅 지원개요

- 컨설팅 사업기간: 2016년 4월~2016년 12월
- 컨설팅 지원목표: 950개 기업
- 컨설팅 제공기관: 노사발전재단, 한국공인노무사회, 한국생산성본부
- 컨설팅 신청자격: 고용보험에 가입하고 보험료를 체납하지 않은 사업장이며, 컨설팅 영역 중 비정규직 고용구조개선은 중소기업(고용보험법시행령 제12조제1항)에 한해 지원
- 컨설팅 제공비용: 900~1400만원이며 전액 정부지원이나, 상시근로자가 1000명 이상인 대기업은 컨설팅 비용의 30%를 자체 부담
- 컨설팅 제공기간: 9주~12주

4. 2016년 일터혁신 컨설팅 지원내용

- 기존에 실시했던 내일 희망 일터혁신 지원, 고성과근무체계 개선, 중소기업 고용구조개선, 시간선택제 일자리 등의 컨설팅을 2016년부터는 ‘일터혁신 컨설팅’이라는 이름으로 통합

〈일터혁신 컨설팅 영역별 지원내용〉	
컨설팅 영역	컨설팅 지원내용
임금체계 개선	• 직무·성과·능력 중심의 임금체계 구축 및 정년연장 실현 등 - 임금 구성항목의 간소화 및 관련 규정 정비 - 성과연봉제, 직무급, 역할급, 직능급, 인센티브 등의 도입을 통한 임금의 연공성 완화 - 정년 60세 실현을 위한 임금 조정 및 적합 직무개발
장시간 근로개선	• 교대근무제도 개편, 근로형태 유연화 등을 통한 장시간 근로문화 개선 - 사업장 여건에 맞는 다양한 근로유형 제시(교대제 전환, 휴가 촉진, 유연근로시간제, 스마트워크 등) - 근로시간 단축에 따른 임금보전 방안 설계 - 생산성 향상 및 신규고용 창출을 통한 근로시간 단축 방안 수립
평가체계 구축	• 근로자의 업무능력, 성과 등을 정확하게 측정하여 승진·임금·배치·육성 등 인사제도에 반영할 수 있는 합리적인 평가제도 마련 - 업적 및 역량평가를 위한 객관적인 평가지표 도출 - 근로자 수용성 확대를 위한 참여형 평가 운영 프로세스 마련 - 평가와 HR제도의 연계를 통한 능력 및 성과중심 인사시스템 도입
평생학습 체계구축	• 경영전략(비전, 목표, 핵심가치 등)에 따른 평생학습체계를 구축하여 조직역량 향상 및 지속가능한 경영발전 구현 - 중장기 평생학습 Master Plan 수립, 역량기반 교육체계 수립 및 경력 개발 프로그램 등 설계
노사 파트너십 구축	• 노사파트너십을 구축하여 노사가 신뢰를 기반으로 공동의 이익을 위한 목표를 설정하고 협력프로그램의 운영을 통해 상생의 변화 추구 - 경영전략과 연계한 노사관계 전략 수립 - 상생의 노사파트너십 기반 구축 및 운영 프로그램 등 설계
작업조직·작업환경 개선	• 업무의 권한 이양을 통한 직무 수행자의 역할과 자율을 확대하고 과업을 통합함으로써 생산주체로서의 근로자 현장 책임경영 구현 - 제안제도, 직무순환제 및 유연배치 전환, QC 및 자주보전(5S, IE기법, 6시그마, 인체공학적 작업시스템 등) - 참여적 의사결정 구조 수립 및 작업조직, 작업시스템 개편
비정규직 고용구조 개선	• 비정규직 고용안정 및 근로조건 개선을 위한 합법적 인사관리 체계 수립 - 직무분석, 차별진단 및 개선, 정규직 전환 평가 및 프로세스, 전환 후 근로조건 등
시간선택제 일자리	• 시간선택제 일자리 신규채용 및 전환을 위한 적합직무(직종) 개발, 직무재설계 및 관련 규정 정비(취업규칙 등), 조직(근로)문화 개선 및 정착방안 수립 등
능력중심 인력운영 체계 구축	• 능력중심의 인력운영체계를 구축하기 위해 공정인사관리체계 구축, 보상관리(임금체계) 개편, 퇴직관리제도 도입 지원 등

- 컨설팅 영역 중에서 최대 2개까지 패키지로 신청이 가능하고, 3개 이상의 컨설팅 영역을 지원받고자 하는 기업은 컨설팅 비용의 30%를 추가 자체 부담

5. 일터혁신 컨설팅 추진 방식 및 절차

- 신청기업을 대상으로 기업 실정에 맞는 컨설팅 영역을 찾기 위한 통합진단 후 심사를 거쳐 노사발전재단·한국생산성본부·한국공인노무사회 컨설턴트가 컨설팅 제공
- 컨설팅 영역 중에서 '능력중심 인력운영 체계 구축 컨설팅'은 한국공인노무사회에서만 제공

〈일터혁신 컨설팅 절차(능력중심 인력운영 체계 구축 컨설팅 제외)〉

추진절차	추진내용
신청접수	• 모집공고 및 신청서 접수
심사선정	• 수행계획서 심사 및 선정(심사위원회)
협정체결	• 컨설팅 제공기관과 선정기업 간 MOU 체결
통합진단	• 선정기업의 조직 및 인사관리 전반에 대한 종합적 진단 및 분석 실시 후 컨설팅 영역 및 범위 심사결정
컨설팅 수행	• 결정된 컨설팅 영역 및 범위에 대해 컨설팅 수행
사후관리	• 이행관리: 컨설팅 종료 후 3개월 간 담당컨설턴트가 1회 이상 사업장을 방문하여 이행을 위한 지원 및 자문 제공 • 성과관리: 컨설팅 종료 후 6개월 이상 경과된 기업에 대해 성과관리 및 실행의 장애요인 등을 파악하여 사후지원

〈능력중심 인력운영 체계 구축 컨설팅 절차〉

추진절차	추진내용
신청접수	• 모집공고 및 신청서 접수
심사선정	• 수행계획서 심사 및 선정(심사위원회)
기초컨설팅 수행	• 기업의 인력운영체계 검토·진단, 취업규칙 등 인사관리 현황 진단, 임금체계 검토·진단 등을 실시
적용컨설팅 수행	• 기초컨설팅 결과를 토대로 공정인사관리 체계 구축, 보상관리(임금체계 개편), 퇴직관리제도 도입 지원으로 구분하여 컨설팅 수행

6. 일터혁신 컨설팅 관련문의

- 노사발전재단 HR컨설팅팀(02-6021-1202) 및 HR개발팀(02-6021-1213)