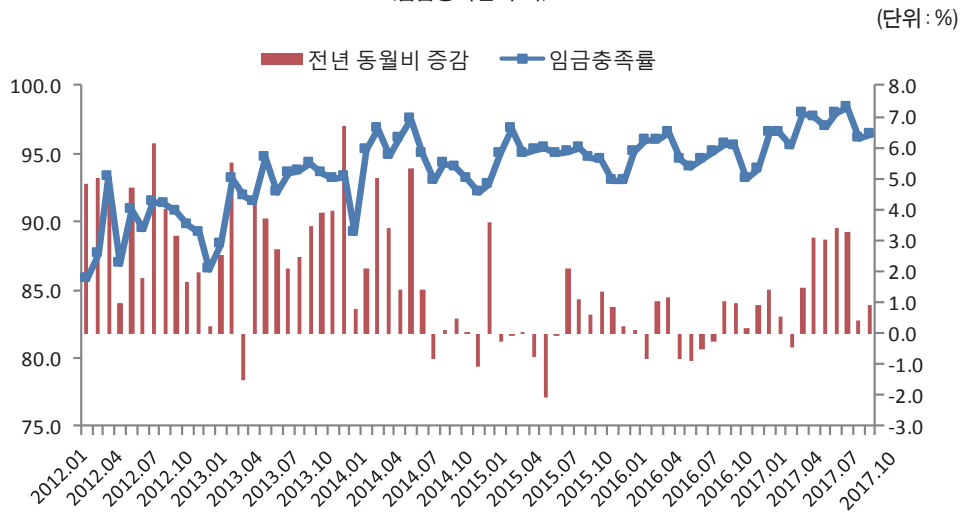


워크넷 구인구직DB를 이용한 10~11월 임금 동향

박세정 (한국고용정보원 책임연구원)

- 2017년 11월 신규 구인인원은 225천 명, 신규 구직건수는 400천 건, 평균 제시임금은 182.1만 원, 평균 희망임금은 188.8만 원으로 전체 임금충족률은 96.5%로 나타남

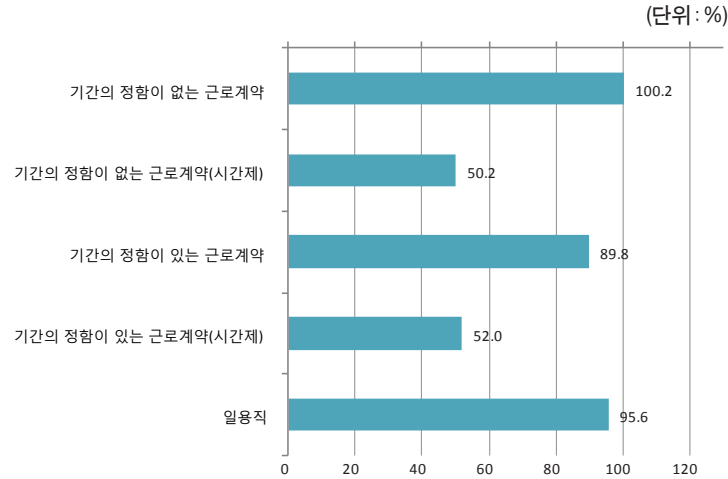
〈임금충족률 추이〉



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' 상태에서 100.2%로 가장 높게 나타난 반면, '기간의 정함이 없는 근로계약(시간제)' 상태에서 가장 낮은 수치를 기록. 시간제 근로형태의 낮은 임금충족률은 11월 시간제 근로형태에 대한 기업체의 낮은 제시임금에 기인

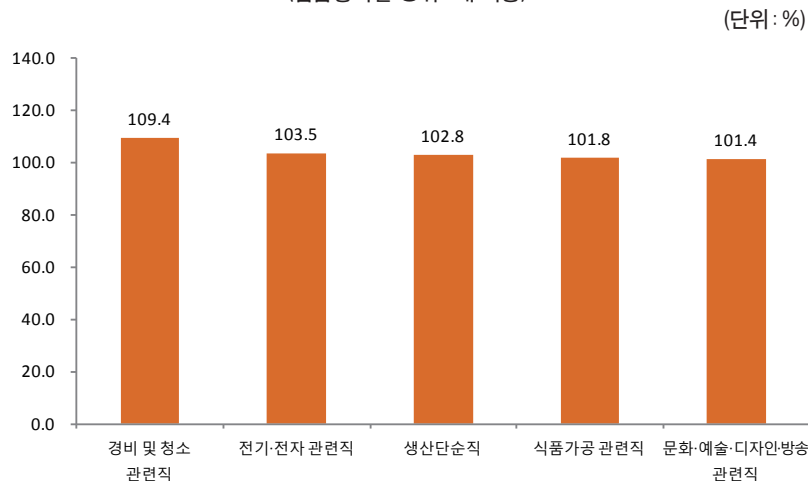
〈고용형태별 임금충족률〉



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

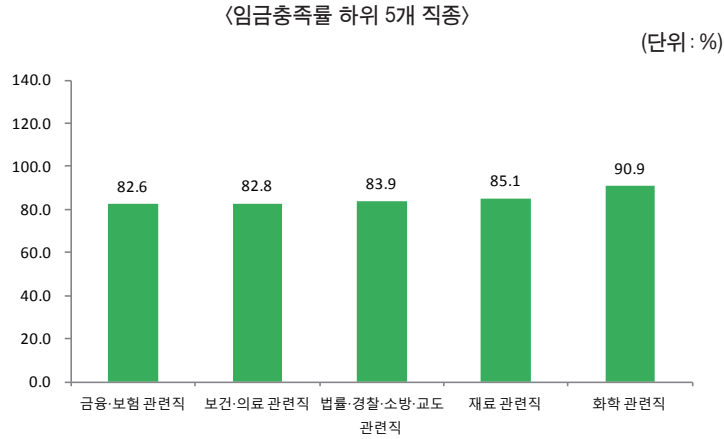
- 직종별로 임금충족률이 높은 상위 5개 직종을 뽑아보면, '경비 및 청소 관련직'이 109.4%로 가장 높고, 다음으로, '전기, 전자 관련직', '생산단순직', '식품가공 관련직', '문화, 예술, 디자인, 방송 관련직' 등의 순으로 나타남

〈임금충족률 상위 5개 직종〉



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

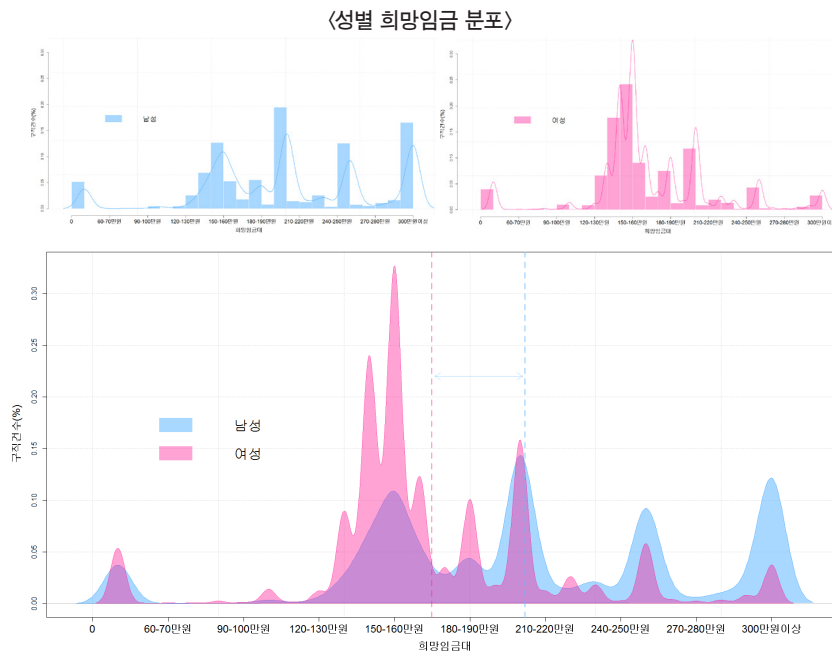
- 반면 충족률이 낮은 하위 5개 직종을 살펴보면, '금융, 보험 관련직'이 82.6%로 충족률이 가장 낮은 직종으로 나타났으며, 그 밖에 '보건, 의료 관련직', '법률, 경찰, 소방, 교도 관련직', '재료 관련직', '화학 관련직' 등도 순위가 낮은 직종임



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

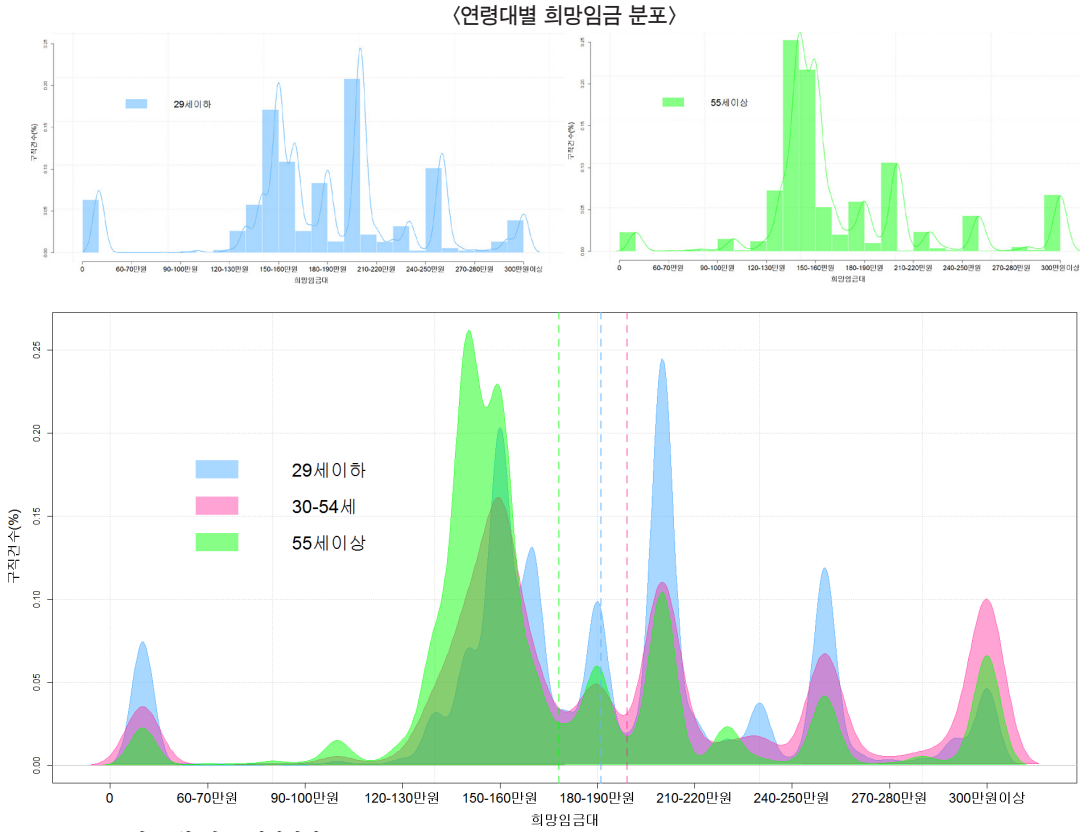
2017년 10월 기준 속성별 희망임금 분포 비교

- 임금대별 구직건수 비율을 통해 본 희망임금 분포는 성별, 연령대별로 차이를 보임
 - 성별 희망임금 분포를 보면 남성의 희망임금은 250만 원 이상의 고임금대에도 다수 분포되어 있는 반면, 여성의 희망임금은 120만~200만 원대에 구직 빈도가 집중되어 있음. 그림의 실선으로 나타낸 분포 평균을 보면 남성의 희망임금 분포 평균은 210만~220만 원대에, 여성의 희망임금 분포 평균은 160만~170만 원대에 위치



주 : 1) 2017년 10월 기준 데이터임
 2) 희망·월·임금임
 자료 : 한국고용정보원, 워크넷 구인구직DB

- 구직자 연령대별 희망임금 평균은 30~54세 > 29세 이하 > 55세 이상 순으로 나타남. 29세 이하 청년층의 희망임금 분포 평균은 180만 원대 초반이며, 30~54세 연령층의 희망임금 분포 평균은 190만 원대 후반, 55세 이상 연령층의 희망임금 분포 평균은 170만~180만 원대로 가장 낮게 나타남



주 : 1) 2017년 10월 기준 데이터임
 2) 희망'월'임금임
 자료 : 한국고용정보원, 워크넷 구인구직DB

임금체계 개편 사례

정속희 (노사발전재단 HR개발팀장)

1. 사업장 개요

상호	H기업	지역	전남
업종	공공부문		
주요 생산품	전력거래 및 중개업		
규모	근로자	377명(정규직), 0명(비정규직)	
	매출액	101,222백만원(2016년 말 기준)	
컨설팅 시기	2017. 9. 22 ~ 11. 30		
개편 시기	2017. 12		
대상	전 근로자		
설계방식	<ul style="list-style-type: none"> • NCS 기반 직무분석을 통한 직무급 확대개편 <ul style="list-style-type: none"> - 특정 직급에 한정하여 적용하던 직무급을 전 직원으로 확대 개편 <ul style="list-style-type: none"> · NCS 기반 직무분석을 통해 직무를 재분류하고 직무역량시스템을 구축하였다. - 부서장의 연봉제와 부서장 외 그룹의 호봉제를 직무급으로 일원화한 사례로서, 부서장의 경우는 직책을 기준으로 직무를 설정하고, 부서장 외는 직위를 기준으로 직무분류체계를 활용하여 직무평가 기준을 결정하였고, 7개의 항목을 직무평가 요소로 확정·정의하였다. - 직무평가는 노조위원장, 처·실방, 팀장 등으로 '직무평가위원회'를 구성하고, 직무에 대한 풍부한 정보 제공과 평가 결과에 대한 책임성을 확보할 수 있도록 하였다. 다만, 필요한 경우 팀원들도 참여할 수 있도록 하여 수용성을 높였다. - 직무평가는 정량적이고 분석적인 점수법으로 시행하여 직무등급을 부서장 3등급, 부서장 외 5등급으로 구분하였다. - 직무가치와 현재의 임금수준 등을 고려하여 하나의 직무급으로 수립하고 임금을 배치하였다. 		

2. 개편 배경

1) 외부 환경 변화

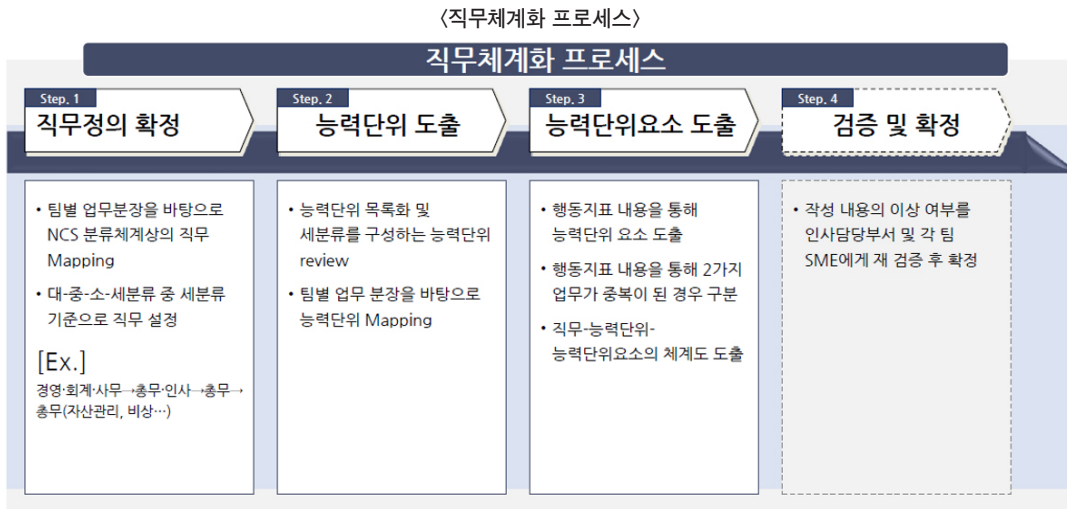
- 새정부의 일자리정책 5년 로드맵 및 고용노동부의 임금체계 개편 정책에 따라 정부정책에 부합하고, 기업에 합리적인 새로운 임금체계의 개편이 요구되었다. 특히 통상임금에 대한 대법원 전원합의체판결(2013. 12. 18) 이후 해소하지 못하고 있던 통상임금을 새로운 임금체계와 연계하여 근로자들의 기대에 부응할 수 있는 개선방안이 요구되었다.

2) 내부 환경 변화

- 그동안 성과연봉제에 따른 근로자들의 피로감을 줄이고 임금의 내부공정성을 확보하여 동기부여를 할 수 있는 임금체계가 요구되었다.
- 따라서 특정 직급에 한정하여 시행하여 오던 직무급을 전 직원으로 확대 개편하여 임금의 공정성 및 합리성을 제고하고, 근로자들의 직무와 능력에 따른 공정인사관리로 인간존중의 노동문화를 확보하고자 하였다.

3. 직무분류체계 수립

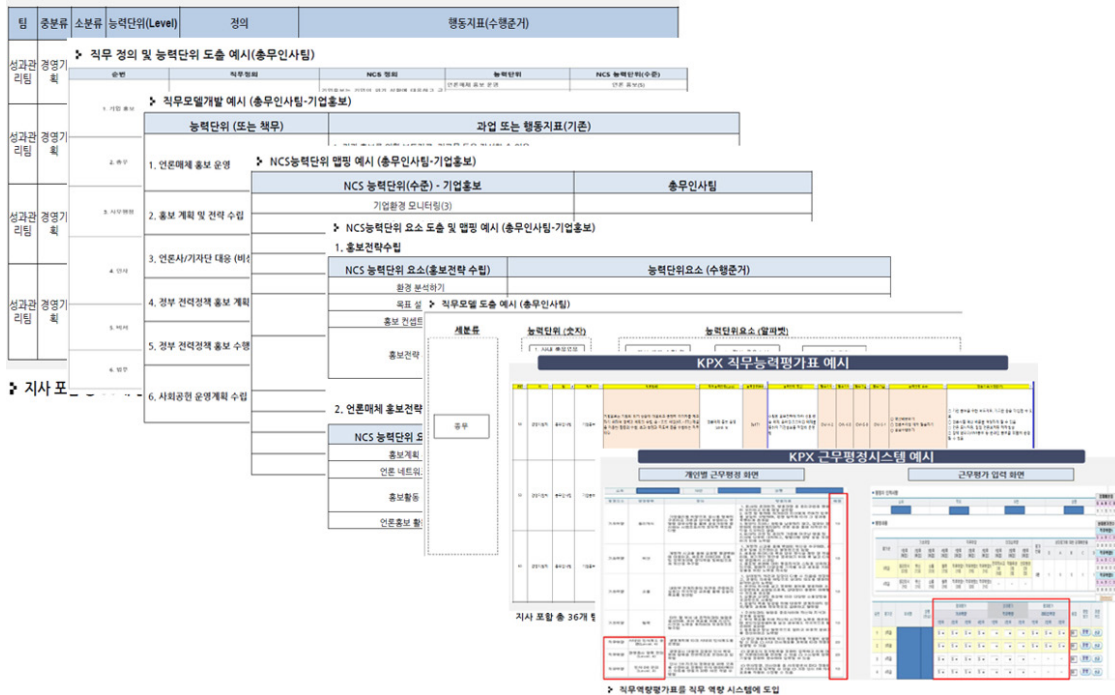
- 직무급 임금체계 설계의 사전작업으로 직무분류체계를 수립함에 있어서, NCS(국가직무능력표준)를 기반으로 전사 직무조사를 실시하여 직무를 정의하고, 능력단위별 요소를 도출하여 검증 및 확정하기 위한 프로세스를 확정하였다.



- ❖ NCS 매뉴얼을 바탕으로 직무 조사 결과에 대한 내용 개선 작업
- ❖ (NCS 개발 분야의 경우) NCS 세분류(또는 직무) 기준 능력단위 및 능력단위 요소를 구분
- ❖ (NCS 미개발 분야의 경우) NCS 틀에 맞게 재구성

- NCS 기반 직무역량시스템 구축은 36개 팀의 SME(주무차장급)을 선정하여 팀 단위 직무조사를 거쳐 직무체계화, 직무능력표준개발 등을 통해 정립·구축하였다.

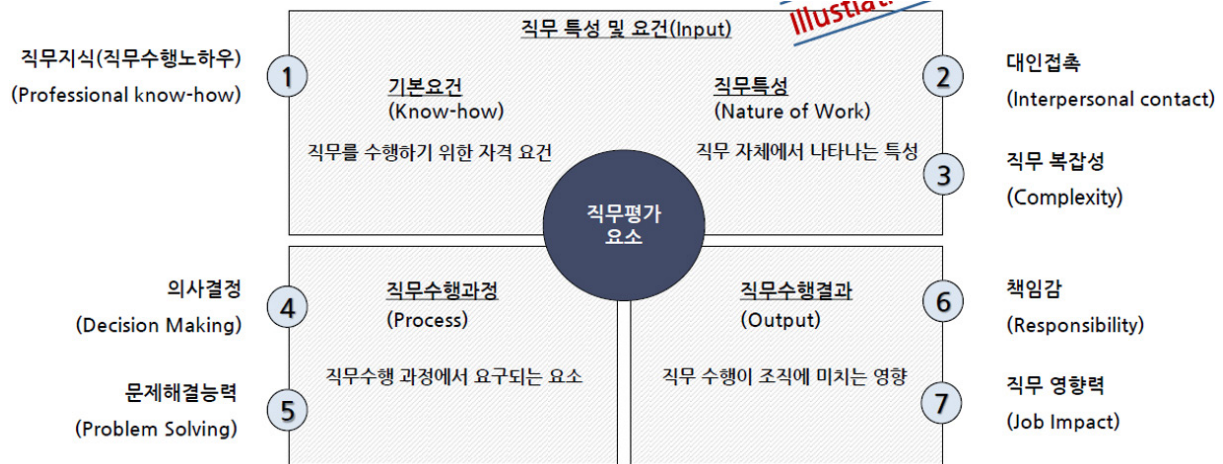
〈NCS 기반 직무역량시스템 구축〉



4. 직무평가

- 부서장(1~2급)의 경우는 직책을 기준으로 직무를 설정하고, 부서장 외는 직위를 기준으로 직무분류 체계를 활용하여 직무평가 기준을 결정하였고, 7개의 항목을 직무평가 요소로 확정하고, 이에 대한 정의하였다.

〈직무평가요소 확정〉

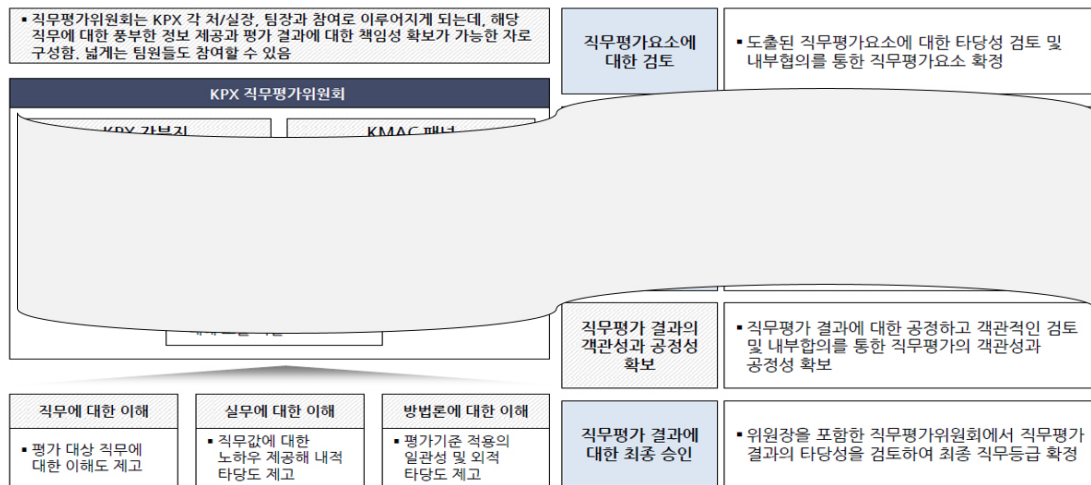


〈직무평가요소 정의〉

구분	요소	정의
INPUT	직무지식	▪직무의 전반적인 목표를 달성하기 위해 요구되는 교육, 훈련 그리고 경험을 통해 획득된 노하우를 의미함
	관계형성	▪업무의 조직 내/외부 사람들과의 대면접촉 정도로 대인접촉이 일상적인지 비일상적인지, 대인접촉의 중요성과 그 정도, 대인접촉의 결과가 조직의 성과와 평판에 미치는 정도를 의미함
PROCESS	의사결정	▪해당 직무가 행동의 선택과 관련된 정도로서 업무가 얼마나 일상적이며, 어느 정도의 관리감독을 하는지, 또는 자신의 독립적인 판단으로 활동할 수 있는 정도를 의미함
	직무복잡성	▪직무 보유자에 의해 수행되는 과업 수, 절차의 다양성과 사용되는 장비 및 도구 등의 사용 정도를 의미함
	문제해결능력	▪직무 수행상 발생하는 문제에 대해 문제의 본질과 핵심을 규명하여 구체적 해결방안을 제시하는 등 문제해결을 위해 직무에서 요구하는 수준을 의미함
OUTPUT	책임감	▪직무수행자가 갖게 되는 특정 임무 및 과실의 결과가 미치는 정도로 통제 받는 자원(사람, 자본, 장비 등)에 따라 상이함
	직무영향력	▪구체적으로 직무수행을 통해 나타나는 효과가 미치는 범위와 강도를 의미하며, 직무수행의 결과가 직접적으로 영향을 미치는 범위를 의미함

- 직무평가는 점수법을 활용하였으며, 객관적이고 공정한 평가를 확보하기 위해 ‘직무평가위원회’를 구성하고, 직무에 대한 풍부한 정보 제공과 평가 결과에 대한 책임성을 확보할 수 있도록 노동조합위원장, 처·실장, 팀장으로 구성하였다. 다만, 필요한 경우 팀원들도 참여할 수 있도록 하여 수용성을 높였다.

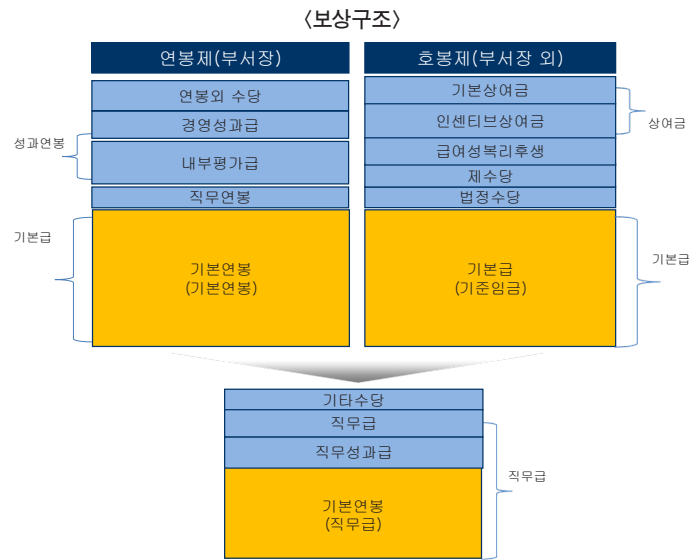
〈직무평가위원회 구성 및 역할〉



5. 직무급 설계

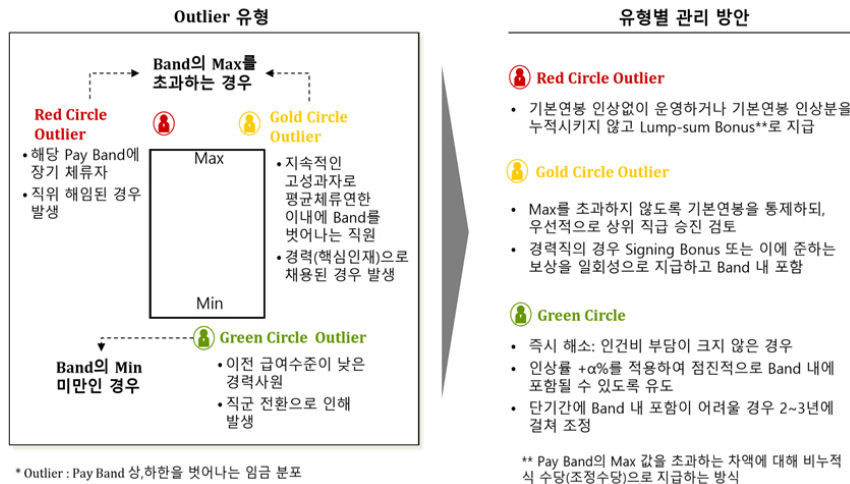
1) 보상구조 및 등급별 Pay Band 설계

- 기존의 연봉제와 호봉제를 하나의 직무급 체계로 개편하였다.
 - 부서장 그룹의 기본연봉은 유지하고, 내부평가급과 경영성과급을 직무성과급으로 통합하였으며, 직무연봉은 직무급으로 연봉외 수당은 기타수당으로 흡수하였다.
 - 부서장 외 그룹의 기준연봉은 유지하고, 기본상여급과 인센티브상여급을 직무성과급으로 흡수하였으며, 급여성복리후생과 제수당을 직무급으로 흡수하였다.
- 등급별 페이밴드는 기존의 임금을 부서장 그룹과 부서장 외 그룹으로 나누어 배치하였다. 공공기관의 특성을 고려하여 배치하고 Outlier를 최소화하는 방안으로 등급별 초임을 설계하였다.



2) Outlier Management 방안

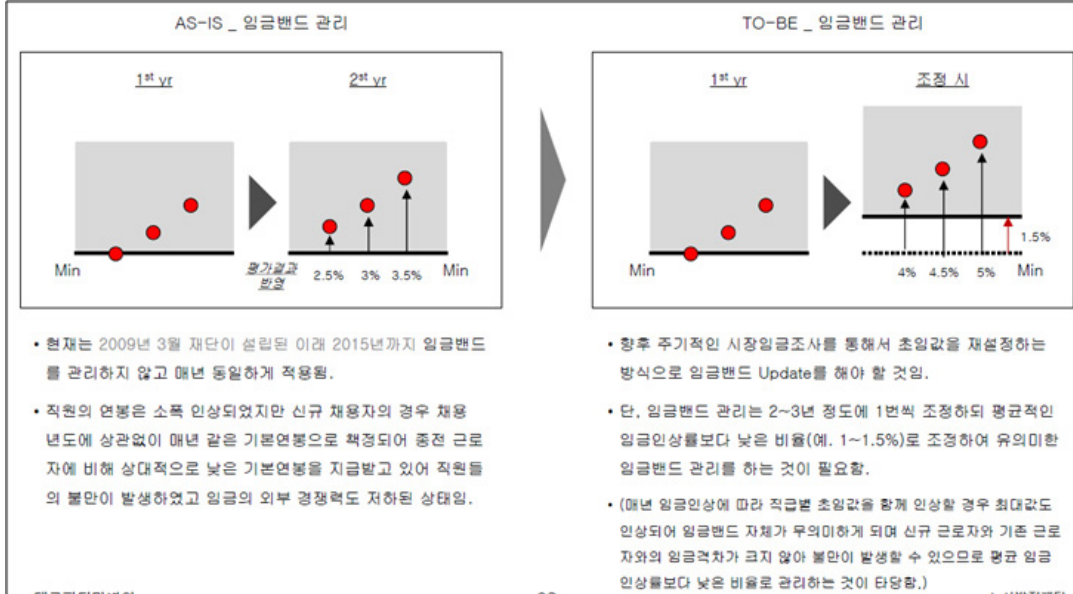
- 임금관리 기준에서 벗어나는 Outlier의 유형은 Green, Gold, Red Circle로 구분할 수 있으며, 유형에 따라 적합한 기본연봉 관리방안을 적용하여 효율적인 Pay Band 관리가 이루어지도록 하였다.



3) 임금밴드 업데이트 vs Base up vs Step up

- 임금밴드는 향후 주기적인 시장임금조사를 통해서 초임값을 재설정하는 관리를 지속적으로 하여야 효과성을 제고할 수 있으므로 정기적으로 업데이트 할 것을 제안하였다.

(임금밴드 업데이트 방법)



6. 기대효과

- 부서장과 부서장 외 그룹을 동일하게 직무가치에 따른 직무급으로 일원화하여 임금관리를 용이하게 하고, 직무에 따른 보상으로 근로자들의 동기부여 및 임금의 내부공정성을 확보하였다.
- 특히 정부정책에 따른 임금체계 개편으로 노동조합이 함께 참여하여 지속적인 협의를 거쳐 도출함으로써 노사상생에 따른 근로자들의 수용성을 높일 수 있었다.