

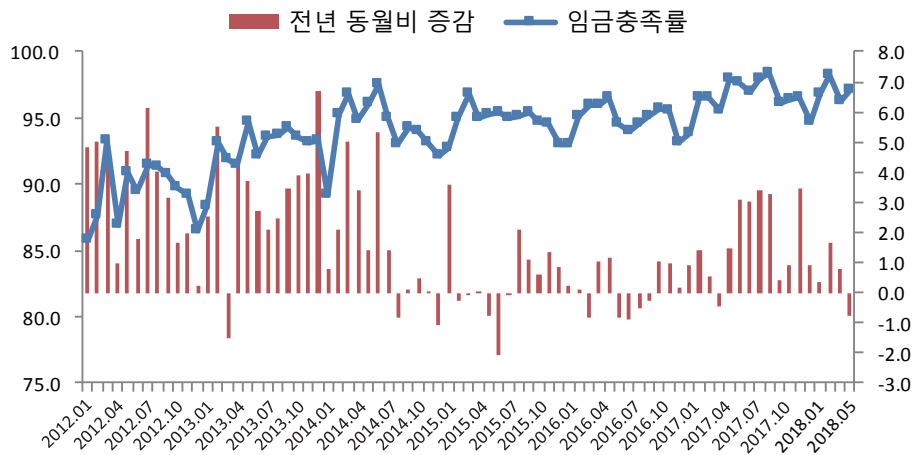
워크넷 구인구직DB를 이용한 4~5월 임금 동향

박세정 (한국고용정보원 책임연구원)

- 2018년 5월 신규구인인원은 207천 명, 신규구직건수는 325천 건, 평균 제시임금은 193.6만 원, 평균 희망임금은 199.3만 원으로 전체 임금충족률은 97.1%로 나타남.

〈임금충족률 추이〉

(단위 : %)

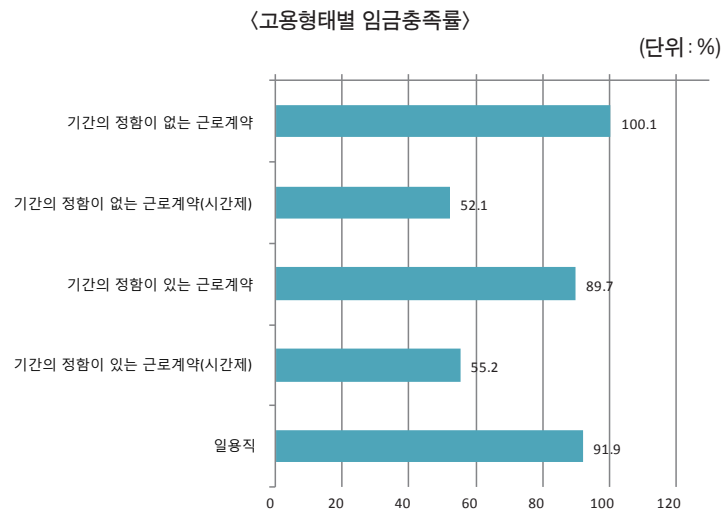


주 : 1) 임금충족률=(평균 제시임금/평균 희망임금)×100

2) 임금에서 '분류불능'(응답자 오류) 및 특이값 제외

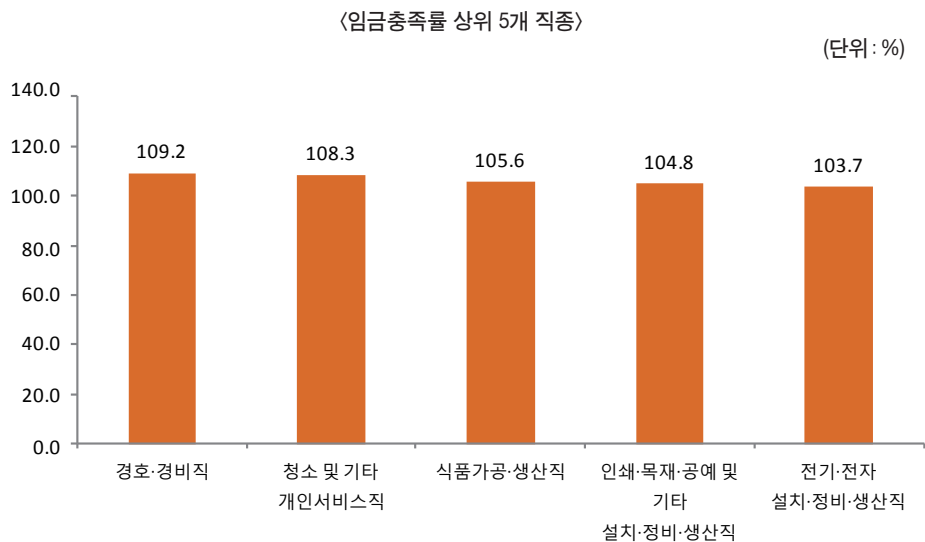
자료 : 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

- 고용형태별 임금충족률은 ‘기간의 정함이 없는 근로계약’ 형태에서 100.1%로 가장 높게 나타난 반면, ‘기간의 정함이 없는 근로계약(시간제)’ 형태에서 가장 낮은 수치를 기록



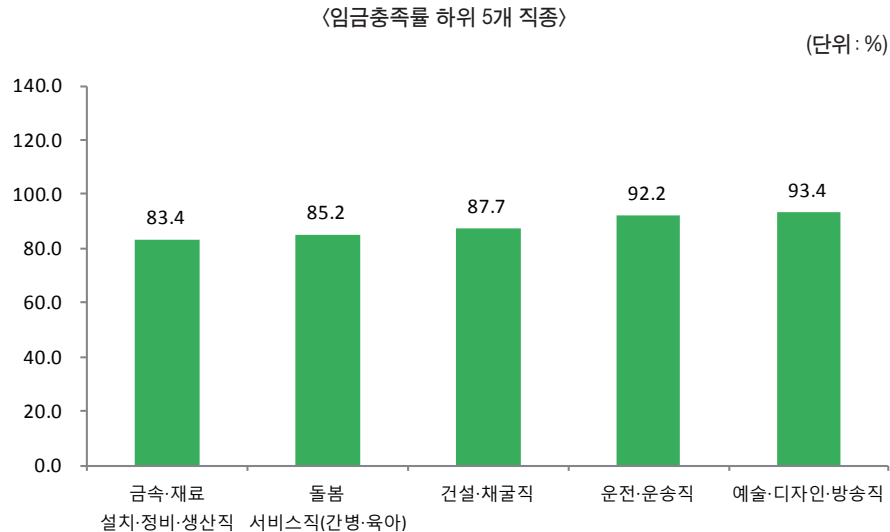
주 : 1) 임금충족률=(평균 제시임금/평균 희망임금)×100
 2) 임금에서 '분류불능'(응답자 오류) 및 특이값 제외
 자료 : 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

- 직종별로 임금충족률이 높은 상위 5개 직종을 뽑아보면, ‘경호·경비직’이 109.2%로 가장 높고, 다음으로, ‘청소 및 기타 개인서비스직’, ‘식품가공·생산직’, ‘인쇄·목재·공예 및 기타 설치·정비·생산직’, ‘전기·전자 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 83.4%로 충족률이 가장 낮은 직종으로 나타났으며, 그 밖에 '돌봄 서비스직', '건설·채굴직', '운전·운송직', '예술·디자인·방송직' 등도 순위가 낮은 직종임.

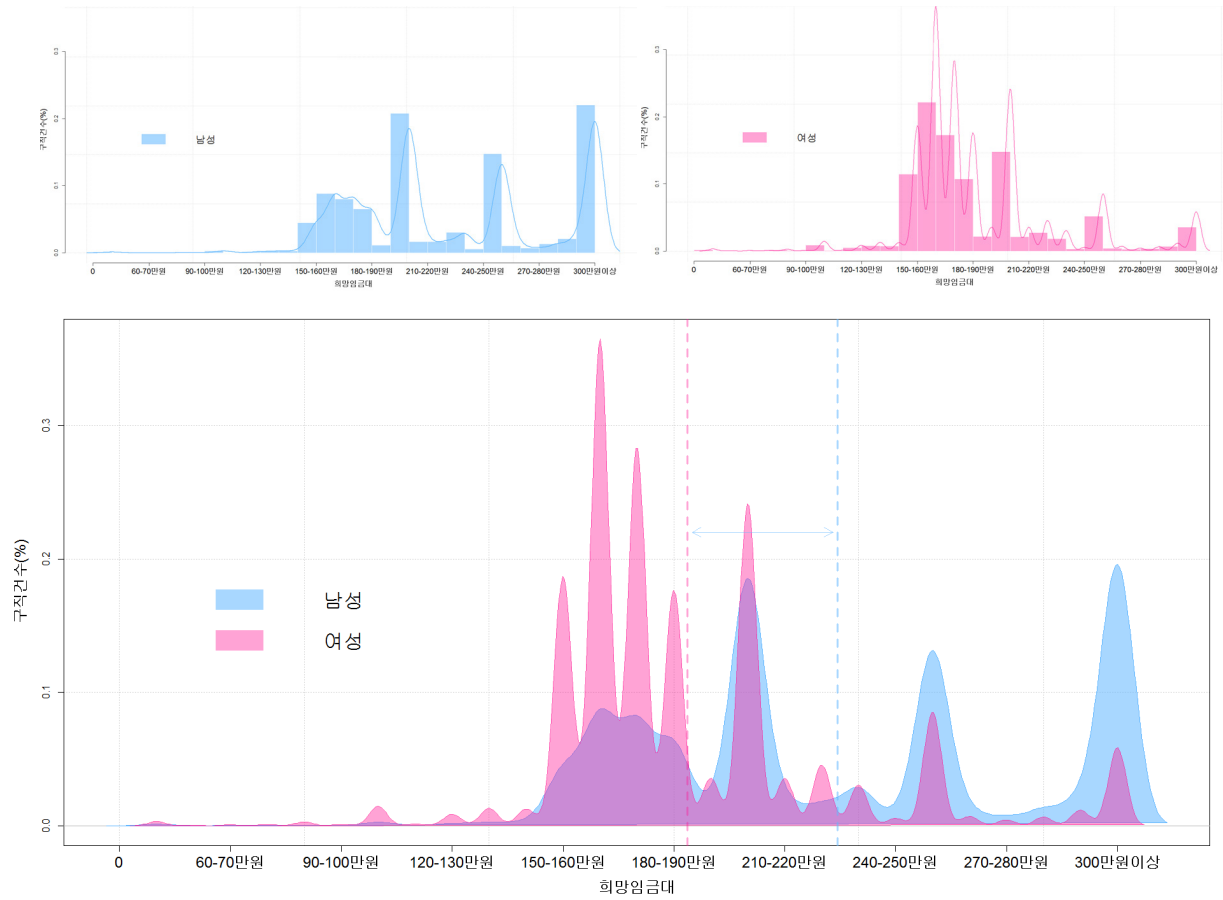


주 : 1) 임금충족률=(평균 제시임금/평균 희망임금)×100
 2) 임금에서 '분류불능'(응답자오류) 및 특이값 제외
 3) 직종별 구인신청, 신규구직 규모 1천 건 이상 기준
 4) 2018년 1월부터 「한국고용직업분류 2018」 개정 적용
 자료 : 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

2018년 4월 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 140만~200만 원대에 구직 빈도가 집중되어 있음. 그림의 실선으로 나타낸 분포 평균을 보면 남성의 희망임금 분포 평균은 240만 원대에, 여성의 희망임금 분포 평균은 180만 원 후반대에 위치

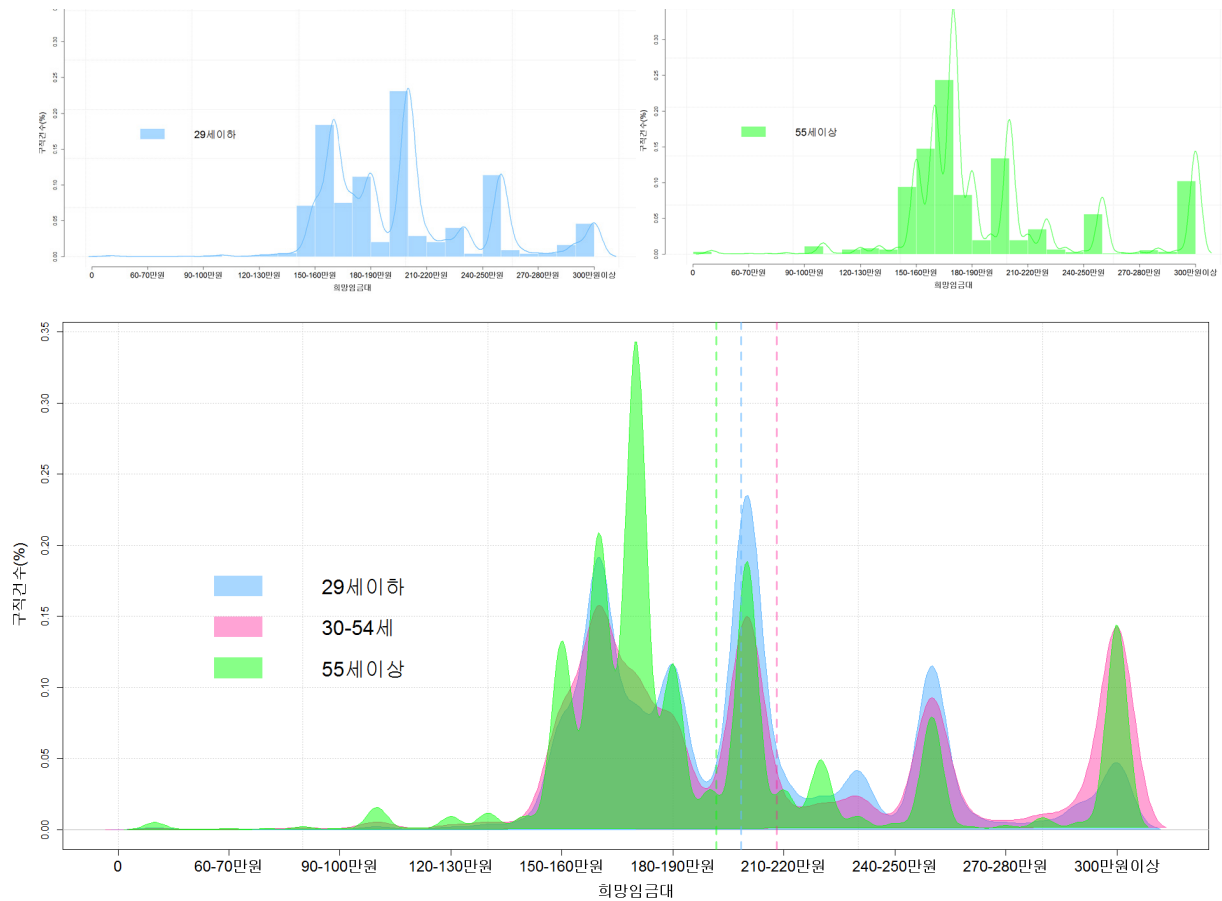
〈성별 희망임금 분포〉



주 : 1) 2018년 4월 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 4월 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		w기업	지역	충남
업종		서비스업_도소매, 의료수출, 교육 등		
규모	근로자	210명(2015년 말 기준)		
	매출액	280,792백만 원(2015년 말 기준)		
목적		임금체계 개선(직무급)		
대상		전 근로자		
방식		• 직무분류체계 수립은 직무의 유사성과 특성에 따른 수평적 분류와 조직 내 직무의 역할, 책임의 정도에 따른 수직적 분류를 통합하여 현 조직의 직무특성과 역할체계를 최대한 반영 • 직무평가의 객관성 및 공정성 확보를 위해 경영진 및 SME(직무전문가)를 구성원으로 '직무평가위원회'를 설립하고, 정량적이고 분석적인 점수법으로 직무평가를 진행하여 직무등급(4) 확정 • 직무가치와 현재의 임금수준, 역할 범위를 고려하여 Pay Band를 수립하여 직무급 설계 ※ 2106년은 현재의 임금체계를 Pay Band로 적용하고, 향후 Pay Band 업데이트		
효과		• 직무중심 인사관리를 통한 동기부여 기반 구축으로 업무의 몰입도를 제고하여 근로시간 단축 • 직무등급의 승격을 위한 자발적인 경력개발 노력 촉진 • 인건비 관리의 효율성 등 인적자원관리의 시스템화, 우수인력 확보 및 유지 • 직무가치에 따른 인건비의 안정적 관리로 고용안정성 및 임금의 내부공정성 확보		

2. 개편 배경

1) 내외부 환경 변화

- 꾸준한 매출 상승으로 성장가도에 있는 기업으로서 대내외적으로 안정적 기반을 확보하고 있으나, 장시간근로의 관행으로 근로시간 단축이 시급한 실정이다.
- 최근 임금·평가 및 직급체계 개선 등 직무중심의 인사관리시스템 운영을 위한 임금의 내부공정성 및 합리성을 위한 개편이 필요하며, 직무에 따라 임금을 편성하는 직무급 설계가 필요하다.

3. 개편 내용

▷ 직무분류 및 직무가치 평가를 통한 직무등급을 설정함

▷ 매년 평가를 통하여 직무승진을 통한 임금인상의 차등, 직무이동을 위한 직무별 자격기준 설계, 승진 등 직무중심의 인사관리시스템 운영

1) 직무조사를 통한 직무분류체계 수립

- 직무의 변화가 크지 않아 기존의 직무기술서를 추가·보완하여 활용하고, 업무분장표 및 SME(Subject Matter Expert, 직무전문가) 인터뷰, 경영진 FGI(Focus Group Interview, 표면집단면접)를 바탕으로 직무를 분류하여 2개 직군, 12개 직렬, 14개의 직무체계로 수립하였다.

〈직무분류 및 과업〉

대분류(직군)	중분류(직렬)	소분류(직무)	과업(Task)
경영 지원	기획	경영기획	대외환경 분석, 공시, 예산관리, 홍보
	구매	구매조달	물품청구 및 접수, 발주관리, 출하 및 선적, 자산관리
	투자관리	해외법인관리	해외법인 재무관리, 단위공장 관리
	회계	회계관리	재무관리, 원가관리, 세무관리
	자금	자금조달 및 운영	자금조달 및 운영, 외환업무
	무역	무역관리	Nego, 수입업무, 관세업무
	인사총무	총무	자산관리, 업무관리, 복리후생관리
		인사	인사기획, 인사관리, 급여관리
영업	일반영업	섬유영업	바이어상담, Sample관리, 본작업관리, 작업지시관리
	기술	Compliance	Technical Compliance
	연구	품질	QA(quality assurance, 품질보증) DA(Data Artist, 데이터모델러)
	기술	Technical Design	Fit리뷰, Fit제안, Fit승인
	사무	패턴	Patten, CAD
		영업지원	오더관련 정산업무

2) 직무급 제도로 전환을 위한 직무가치 평가

- 직무평가의 공정성과 객관성을 확보하기 위해 경영진과 SME를 구성원으로 '직무평가위원회'를 설치하고, 정량적이고 분석적인 점수법으로 직무평가를 진행하였다.
- 직무평가위원회 및 참고자료를 통해 직무평가 요소를 확정하고, 조직의 성과, 업무특성과 밀접한 연관을 갖는 요소의 수준을 결정하기 위해 가중치를 부여하여 KSJE Tool(2014년 한국형 중소중견기업의 직무평가 모델, 노사발전재단)을 기반으로 경영진의 의사를 반영하여 확정하였다.

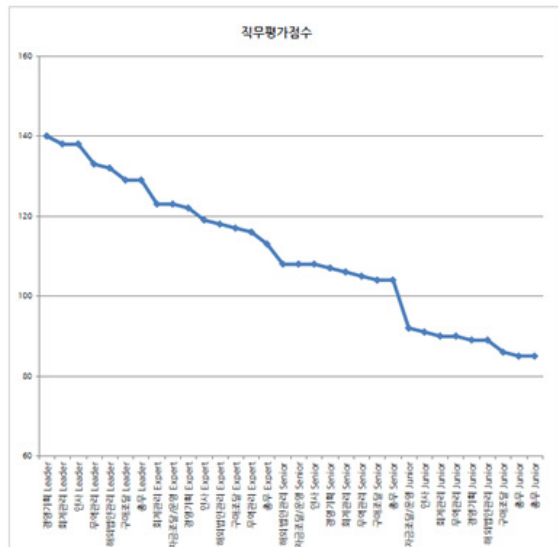
〈직무평가요소 및 가중치 부여〉

요소		정의	가중치
Knowledge(지식) Skill(기술)	지식	직무를 수행함에 있어서 필수적으로 알아야 하는 직업교육, 정규교육을 통한 지식 수준	20
	경험	직무관련 활동을 통해 체득한 지식,기능의 정도	20
Effort(노력)	집중의 정도	직무를 수행하면서 육체적, 정신적, 감정적, 시각적으로 기울여야 하는 집중의 정도	15
	타인과의 관계	직무를 수행하면서 요구되는 대내외적 관계의 정도	15
Responsibility (책임)	자원에 대한 책임	사람, 물적자원, 재무자원, 정보자원, 대상고객 등 직무에 요구되는 책임의 정도	15
	성과에 대한 책임	조직 전체의 목표 달성을 위해 요구되는 기여의 정도	15
Working Condition (작업조건)	유해환경	직무를 수행하면서 유해한 작업환경과 신체적 위험요소에 노출되는 정도	0

- 직무평가위원회를 통해 전 직무를 대상으로 직무평가 워크숍을 시행하였고, 점수법을 활용하여 직무평가 점수를 산출하였다.

〈직무평가 점수 산출〉

	직책	교수	1	2	3	4	5	6	7	8	9	합	평균	비율-100%	기준치 이상인 수	기준치 이하인 수	
1	장문영팀 Leader	차석	127	127	127	127	127	127	127	127	1143	127			229		
		정훈	170	170	170	200	170	170	200	200	170	1620	180			324	
		김준희·홍도	127	127	127	150	127	127	127	150	127	1189	132			176	
		차민준·김예	150	150	127	150	150	150	150	150	150	1327	147			196	
		최태형·이현·유진	127	150	127	150	127	150	150	150	150	1261	142			152	
	김요제·이현·유진	150	150	150	150	150	150	150	150	150	1350	150	87%	20%	152	147	
2	Compliance Leader	차석	127	127	127	127	127	127	127	127	104	120			224		
		정훈	140	170	200	200	170	170	170	200	170	1560			318		
		김준희·홍도	127	127	154	150	127	127	150	127	150	1196			175		
		차민준·김예	150	150	154	150	150	150	150	150	150	1304			196		
		최태형·이현·유진	104	150	127	127	127	150	150	127	150	1212			162		
	김요제·이현·유진	104	150	154	150	127	150	150	150	150	1212			162	127%	142	
3	Technical Design Leader	차석	127	127	127	127	127	127	127	127	1143			229			
		정훈	140	170	170	200	170	170	200	170	1560			312			
		김준희·홍도	127	127	154	150	127	127	127	150	127	1166			175		
		차민준·김예	127	150	154	81	150	127	150	150	150	1189			178		
		최태형·이현·유진	104	150	154	81	127	127	150	104	150	1067			165		
	김요제·이현·유진	104	150	154	81	150	127	150	104	150	1120			166	122%	136	
4	NED Leader	차석	127	127	104	127	127	81	127	104	127	1051			210		
		정훈	140	170	170	200	170	170	200	170	1560			312			
		김준희·홍도	127	127	154	150	127	127	127	150	127	1146			175		
		차민준·김예	127	150	154	81	150	127	150	150	150	1189			178		
		최태형·이현·유진	104	150	154	81	127	127	127	104	150	1074			161		
	김요제·이현·유진	104	150	154	81	150	127	127	104	150	1067			165	126%	133	
5	장문영팀 Leader	차석	127	127	127	127	127	127	127	127	104	127	1120		224		
		정훈	140	170	140	200	170	140	170	170	170	1470			294		
		김준희·홍도	127	127	154	150	127	127	104	150	127	1143			171		
		차민준·김예	127	150	154	150	150	127	150	127	150	1235			185		
		최태형·이현·유진	104	150	150	150	127	127	150	81	150	1189			178		
	김요제·이현·유진	104	150	150	127	150	127	150	81	150	1189			178	123%	133	



- 직무별 점수값(최대값: 147점~최소값: 73점)을 근거로 직무등급 설정 시 직무등급의 단순화, 전략적 가치반영, 직급/직책반영, 운영의 실효성을 반영하여 4등급 2개 안으로 시물레이션을 진행하여 4등급으로 직무등급을 확정하였다.

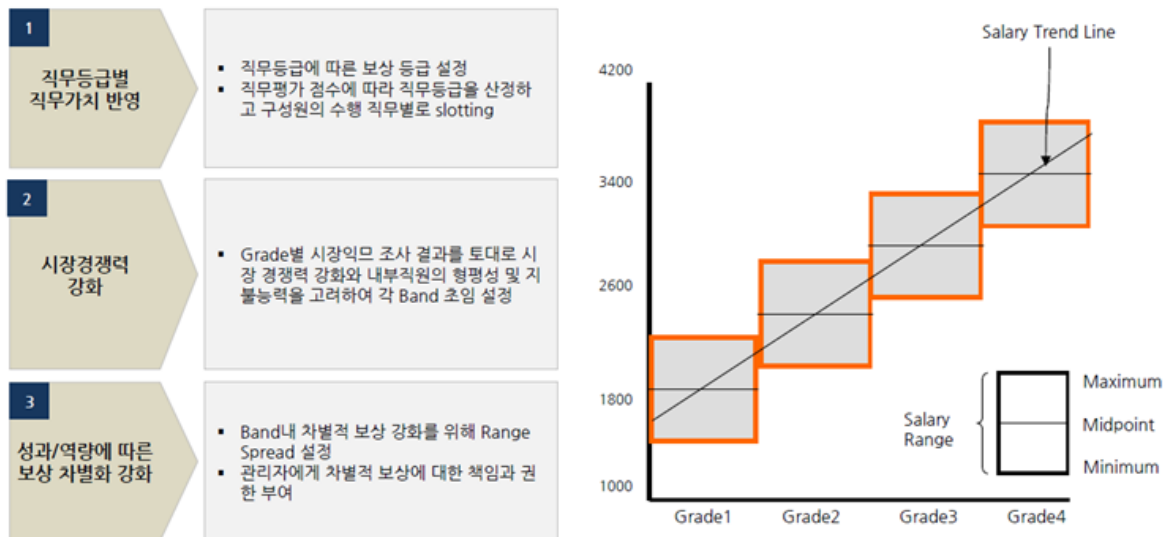
〈직무등급 구축〉

직무등급	분포점수	직군별 대표직무	
		경영관리	영업
G4	147 ~ 129	경영기획 Leader 회계관리 Leader 자금조달/운영 Leader 인사 Leader 무역관리 Leader 구매조달 Leader 해외법인관리 Leader 총무 Leader	섬유영업 Leader Compliance Leader Technical Design Leader 영업지원 Leader 패턴 Leader
G3	129 ~ 113	회계관리 Expert 자금조달/운영 Expert 경영기획 Expert 인사 Expert 해외법인관리 Expert 구매조달 Expert 무역관리 Expert 총무 Expert	섬유영업 Expert Compliance Expert Technical Design Expert 패턴 Expert 영업지원 Expert
G2	108 ~ 97	해외법인관리 Senior 자금조달/운영 Senior 인사 Senior 경영기획 Senior 회계관리 Senior 무역관리 Senior 구매조달 Senior 총무 Senior	섬유영업 Senior Compliance Senior Technical Design Senior 패턴 Senior 영업지원 Senior
G1	92 ~ 72	자금조달/운영 Junior 인사 Junior 회계관리 Junior 무역관리 Junior 경영기획 Junior 해외법인관리 Junior 구매조달 Junior 총무 Junior	섬유영업 Junior Compliance Junior Technical Design Junior 영업지원 Junior 패턴 Junior

3) 직무등급을 반영한 임금밴드(Pay Band)

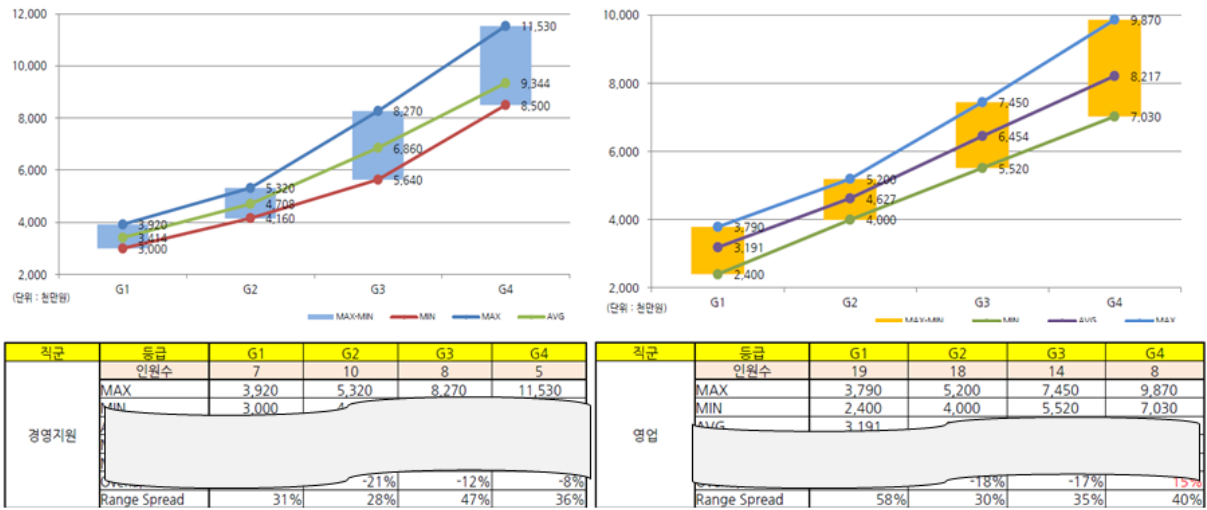
- 직무급은 범위 직무급으로서 직무수행 능력을 중시하는 Competency based(역량기반)를 기반으로 설계 방향을 구축하였다.

〈Pay Band 설계 방향〉



- 초기에는 직무등급을 반영하여 기존의 임금수준의 변화를 크게 주지 않는 급여 수준을 유지하고, 향후 직무가치를 반영하여 성과를 강화할 수 있는 방향으로 개편하였다.

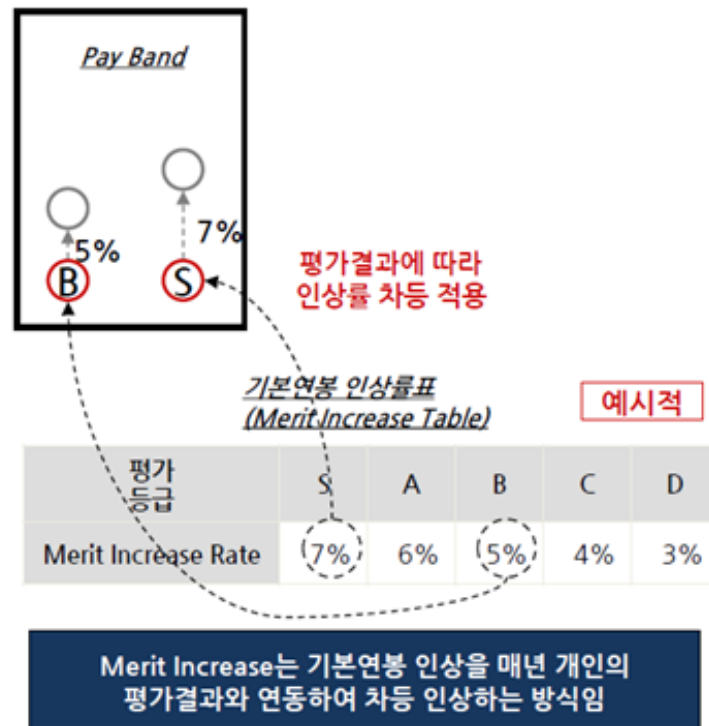
〈경영관리 직무와 영업직무의 Pay Band〉



4) Pay Band 운영방안

- 정기인상은 시장 급여수준을 바탕으로 기업의 급여지불 능력, 물가상승률을 종합적으로 고려하여 기본 인상 재원을 결정하고, 개인평가에 따라 인상률을 차등하는 Merit Increase Table을 설정하여 성과에 따른 차등보상이 이루어지도록 하였다.

〈Merit Increase 방식〉



5) Outlier Management 방안

- Pay Band를 벗어나는 Outlier는 Red Circle, Gold Circle, Green Circle의 세 가지 유형이 가능하며, 발생 원인에 따라 개별적으로 검토하여 관리하도록 하였다.



6) Pay Band 관리방안

- 직무급의 성공적인 안착을 위해서는 직무 Grade별 Pay band 관리가 필수적이며 이를 위한 Guideline은 다음과 같다.

(Pay Band 관리방안)

관리영역	관리목적	관리방안	관리주기
Pay Band별 Midpoint 관리	급여수준 관리	- Pay Band의 Midpoint는 Market 수준을 반영하는 숫자임 - 따라서, 매 년 시장임금이 이동함에 따라, 혹은 Market Data 수집이 어려운 경우 매 해 물가 인상을 등을 반영하여 Midpoint를 조정해 주어야 함 - Market Data의 지속적인 관리로 조직내의 적절한 임금 수준 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	2~3년 (비정기)
경력사원 급여 책정	경력사원 급여 기준 설정	- 경력사원의 경우, 입사 시 부여된 직무에 맞는 평균 연봉 Data를 바탕으로 협상을 통해 연봉을 책정함 - 직무등급 내 성과별 평균 연봉 Data 관리 및	매년 (정기)

7) 합리적인 직무급 운영을 위한 공정성 및 수용성 제고

- 직무급을 도입에 따른 시행착오를 줄이기 위해 매년 평가위원회의 평가를 통하여 보완하고, 성과의 독식을 방지하고 협업을 유도하기 위해 목표 경영성과 달성 시 전 직원에게 동일하게 성과배분하도록 하였다.
- 직무급 설계 시, 근로자들의 공감대 형성을 위해 노사로 구성된 '직무평가위원회'를 설치하여 외부 컨설턴트가 제시한 직무등급 및 평가가이드를 참고하여 직무등급을 평가함으로써 공정성을 제고하였다.
- '직무평가위원회'의 검토·승인을 거쳐 직무등급에 대한 지속적 점검 등 업데이트를 통해 직무의 생성 및 소멸의 변화가 큰 사업의 특성을 보완하는 등 노사 자율적 혁신기반을 구축하였다.

임금차별 및 격차해소를 위한 법제도적 개선방안

— 권 혁 (부산대 법학전문대학원 교수)

1. 차별과 격차 그리고 사회적 건전성의 훼손

우리 노동시장의 화두는 격차해소다. 무엇보다 우려스러운 것은 노동시장 내부에서의 갈등이다. 고용 형태에 따라 근로조건의 격차가 매우 크게 나타남으로써 초래되는 노동시장 내부에서의 갈등은 우리 사회의 건전성을 본질적으로 훼손하는 문제를 유발하고 말았다. 그럼에도 불구하고 차별과 격차를 해소하기 위한 정책적 대응은 미진하다. 우선 근로조건의 차이를 “불이익 처우(Benachteiligung)”로서 차별이라고 평가하는 것부터가 쉽지 않아서다. 독일의 경우와 같이 고용형태에 상관없이 임금지급체계만큼은 단일하게 적용하도록 하는 경우는 상대적으로 수월할 수 있다.

우리의 경우는 임금체계가 매우 복잡하여, 격차가 발생하더라도 무엇이 불이익한 처우로서 차별인지를 판단하기가 용이하지 않다. 예를 들어 정규직과 비정규직 사이에서, 기본급만 보면 거의 격차가 발생하지 않는다. 오히려 정기상여금이나 복리후생 혜택 조의 금품과 관련하여 매우 큰 격차를 보이고 있다.

2. 고용형태에 따른 격차 해소를 위한 법제도적 개선 방안

1) 임금체계의 단일성과 명료성

우선 근로에 대한 보수로서의 금품 전체를 임금의 카테고리에 묶고, 그 외 금품의 지급 이유와 근거를 명확히 함으로써 차별의 확인을 용이하게 할 필요가 있다. 이를 전제로 하여 임금지급 체계와 관한 한 기간제 근로관계와 파견근로관계를 달리 적용되지 않도록 하는 원칙을 구축하고 이를 분명히 할 필요가 있다.

현행 근로기준법 제93조에 따르면 취업규칙의 작성내용에 임금결정 및 계산 방식에 대한 기재를 의무화해 놓고 있다. 취업규칙은 또한 공시되도록 할 의무가 있다(법 제14조 제1항). 이를 통해 임금의 결정·계산·지급 방법, 임금의 산정기간·지급시기 및 승급(昇給)에 관한 사항 등에 관한 취업규칙은 고용형태와 상관없이 단일하게 작성되도록 할 필요가 있다. 차별의 여부를 확인하기 용이하도록 하기 위해서다.

1) BAG DB 1991, 2140.

2) 동일임금설정을 위한 기한 설정

다른 한편 동일임금지급에 관한 기한을 설정하는 방안도 있다. 최근 독일 파견법 개정에서 보듯이, 기간제 근로자와 파견근로자에 대해서는 동일하거나 유사한 직무에 속하는 근로자에 대해 근로계약관계 개시 후 일정 기간 내(예컨대 기간제는 3개월, 파견은 6개월) 정규직 근로자와 동일한 임금이 지급되도록 법적 규정을 두는 방안을 고민해 볼 필요가 있다. 다만 기한과 관련하여 단체협약 등을 통해서 합리적 이유를 전제로 하여 예외를 인정해 줄 수 있도록 할 필요가 있다.

3) 임금정보공개제도

기간제 근로자는 이미 사용자와 근로계약을 체결한 당사자이므로, 근로계약서상에 임금에 관한 사항을 명시하여야 한다. 이때 기간의 정함이 없는 근로자의 평균임금과 임금결정방식 등을 아울러 정보제공 차원에서 제공하도록 보완할 필요가 있다.

파견근로자의 경우 비록 근로계약은 파견사업주와 체결하지만, 그 업무 수행에 따른 이익과 그 노무 수령자는 사용사업주이다. 그렇다면 사용사업주는 파견사업주에게 임금에 관한 정보를 제공하여야 할 의무가 있음은 물론이되, 파견근로자의 투입 이전에 사용사업주 소속 근로자의 임금에 관한 정보를 파견근로자에게 근로기준법 제17조와 유사한 방식으로 제공하도록 법정화할 필요가 있다.

3. 원하청 도급관계에서의 격차 해소를 위한 법제도적 개선방안

1) 방법론적 당위성

비록 소속을 달리하는 관계이기는 하나, 현행 노동법상의 입법례를 살펴 보면, 임금과 같이 근로자의 생계 유지에 직결된 중요한 근로조건에 관한 한 도급관계에 직접적으로 노동법이 규제를 가하는 경우를 흔히 발견할 수 있다.

2) 임금정보공개

하청근로자들이 원청사용자를 상대로 하여 임금, 상여금 등에 관한 사항에 대해 정보 제공을 요구할 수 있도록 하는 방안을 모색해 볼 필요가 있다. 예를 들어 도급인 소속 근로자 중 동종유사업무에 종사하는 근로자들의 임금 등 근로조건 책정 기준과 평균임금에 관한 정보 제공을 청구할 수 있도록 하는 방안도 고려할 수 있을 것이다. 이때 근로자들의 개인정보 보호 차원에서 제반 정보는 익명으로 제공하도록 하고 있는바, 원하청 간 격차 해소를 위한 정보제공청구권에서도 이러한 규정내용을 감안할 필요가 있어 보인다. 그 외에도 도급계약에 대한 정보 제공을 수급근로자에게 제공할 수 있도록 하는 방안도 고려할 수 있다.

3) 임금에 대한 원청의 연대책임

사업이전관계하에서 원청사업주는 하청근로자에 대해 임금에 관한 한 하청사업주의 임금체불 시 원청사업주에게도 지불의무를 부담하도록 할 필요가 있다. 하청근로자에게 임금체불이 발생할 수 있는 하청사업주는 원하청 도급계약의 적격성이 없는 자로서 처음부터 하도급계약의 당사자로 삼기 어려운 반면, 하청근로자는 생산공동체의 일원으로서 원청사업주가 고도의 배려의무를 부담하여야 할 대상이기 때문이다.

4) 사업주 변경에 따른 임금 불이익 예방

사업주의 반복적 변경에도 불구하고 하청사업내용은 동일하게 지속되며, 사업 수행을 위한 노동조직 역시 실질적으로 동일하게 지속되는 경우가 있다. 여기에 더하여 원청과의 관계에서 전속성에 가까운 개념 정황이 포착된다면, 사실상 하나의 '생산공동체'로서 개념화가 가능하다. 하나의 생산공동체하에서 하청사업주만 변경되는 경우(사업이전), 하청사업주가 변경되더라도 이와 상관없이 하청근로자는 임금산정에 관한 한 자신의 근속기간에 따른 경력을 누적하여 산정받을 수 있도록 해야 한다.

5) 노사협의회에의 참여 범위 확대

원청업체 사용자가 지속적으로 일정한 업무의 수행을 하청근로자에게 맡기면서, 자신의 영업장 내로 제3자인 이른바 하청근로자를 들여서 근로하게 하였다면, 근로장소와 관련된 근로조건에 관한 한 원청사용자와 하청근로자 간에 직접적인 노사협회가 가능하도록 법제도 체계를 구축할 필요가 있다.