연봉 협상법

제 2 강　성공적인 연봉 협상을 위한 전략

삼성테스코주식회사
인사팀 국윤성 이사

안녕하세요? 반갑습니다. 저는 국윤성이라고 합니다.

지난해 7월부터 시작한 "성공취업 만들기" 프로그램이 어느덧 오늘로써 총 60회의 방송이 모두 끝나게 됩니다. 지금까지의 방송을 통해 여러분들은 성공적인 취업에 도움이 될 다양한 지식과 경험을 학습하셨을 것이라고 믿습니다. 오늘은 지난 시간에 이어 어떻게 하면 회사에 새로 입사하는 분들이 성공적으로 연봉 협상을 할 수 있겠는지 그 전략을 대해서 이야기 해보도록 하겠습니다.

본격적인 시작에 앞서 지난 시간에 학습한 내용을 간단하게 복습을 해보도록 할까요?
연봉제라는 보상 방식이 이제 우리나라 기업에서 빠르게 확산되고 있습니다. 이러한 연봉제는
첫째, 내가 수행하는 직무가 시장에서 얼마나 가치를 인정 받느냐에 의해서 결정되며
둘째, 직급별로 구분이 없이 서로 중첩되는 폭 넓은 연봉의 범위를 지니고 있어 개인별로 차이가 클 수도 있습니다.
셋째, 경력년수나 직급이 아닌 개인이 지닌 능력과 성과에 따라 결정되는 특징을 지니고 있습니다.

(다음 페이지의 슬라이드를 제가 위의 대사를 하는 동안 화면에 띄어 주십시오)

연봉제의 핵심 특징

- 시장가치 (Market Value) 반영
- 넓은 연봉폭 (Broad Pay Band) 적용
- 능력, 성과와 연동한 결정

이러한 특성으로 인해 개인이 받는 근로의 대가인 연봉이라는 것이 일방적으로 회사가 정한 것을 따라야 하는 것이 아니라 개인의 능력과 특성을 반영하여 결정되는 프로세스를 가지고 있습니다.
쉽게 말하면 여러분이 협상을 얼마나 잘 준비해서 임하느냐에 따라 여러분의 연봉의 규모가 달라질 수도 있다는 것을 의미하기도 합니다.

프로 선수 중에 소속 구단과 연봉 협상을 잘해서 생각하지도 못한 어마 어마한 연봉 계약을 했다는 소식도 들리기도 하고 어떤 경우에는 연봉 협상이 잘 안되어 선수 생활을 못하게 된 경우도 왕왕 보았습니다.

과연 기업에서도 이런 방식의 연봉 협상이 가능할까요? 안될 이유가 하나도 없습니다.
여러분이 만일 누구도 지니지 않은 특별한 능력과 기술을 지니고 있고 그것이 특정 기업에서 없어서는 안될 핵심요소라면 여러분이 연봉 협상에서 우위를 지니게 되겠지요?
즉, 여러분이 요구하는 연봉 수준을 여러분이 원하는 기업에서 수용하지 않을 수 없을 것입니다.
이런 분께는 별다른 연봉 협상을 위한 전략이 필요 없겠지요?

대부분의 사람들은 어떤 기업에 입사하기 위해 다른 후보자들과 치열한 경쟁을 해야 합니다. 이 말은 내가 최고일 수도 있지만 나 아니면 기업 입장에서는 다른 대안도 있다는 제약점을 지니고 있습니다. 즉, 앞서 예를 든 것처럼 유일무이한 존재가 아니기에 회사에 입사하는 사람으로서는 조금은 위축되는 경향이 있습니다.

이런 이유로 입사하여 처우를 협상하는 자리에 앉게 되면 후보자들은 마음의 갈등을 느낀다고 합니다. "정직하게 받고 싶은 만큼의 연봉을 달라고 제시할까?" "아냐, 너무 많이 요구했다가 나 말고 다른 사람하고 하겠다고 하면 어쩌지?" "그냥 회사의 규정에 따르겠다고 할까?" 식으로 말이지요.

하지만 저의 대답은 "여러분이 받고 싶은 만큼의 연봉을 달라고 요구하십시오" 입니다.
다만 전제 조건이 있습니다. 협상에서 상대방이 무슨 카드를 들고 있는지도 모르고 내가 상대방을 압도할 수 있거나 설득할 수 있는 무기도 없이 무모하게 여러분의 요구를 주장하지는 말라는 것입니다. 먼저, 상대방을 알고 그리고 나를 정확히 알고서 협상에 임해야 승산이 있는 것이 협상의 기본 원칙 아니겠습니까? 오늘은 바로 연봉 협상에 있어서 회사와 대등한 또는 좀더 경쟁력 있는 입장에 서기 위해서 어떤 전략이 필요한지 알아 보도록 하겠습니다.

첫째, 협상에 앞서 상대방은 무슨 카드를 들고 나올까에 대해서 생각해 볼 필요가 있습니다.
기업이 새로 직원을 뽑는 경우는 퇴직자의 후임자이거나 아니면 사업의 확장으로 신규로 직원이 필요한 경우 입니다. 회사에서는 흔히 퇴직자의 후임으로 사람을 뽑을 경우, 기존에 근무하던 분의 연봉을 넘지 않는 범위에서 뽑으려고 합니다. 추가로 비용이 들지 않기 위해서지요.
신규로 발생한 자리인 경우, 사내에 비슷한 직무를 수행하는 사람들의 연봉 평균치 또는 회사 밖에 비슷한 직무를 하는 사람들의 연봉 평균을 참조하는 경우가 대부분입니다. 이러한 정보를 채용 시 공고에 공개하는 경우도 있지만 대부분의 기업들은 이를 공개하지 않습니다. 왜냐하면 자신들의 회사의 연봉 수준이 외부에 노출되기 때문이지요.
여러분이 현재 받고 있는 처우 데이터를 제출했는데 면접에 초대 되었다면 회사는 일단 귀하가 현재 받고 있는 연봉에 일정 %를 더 주고도 채용할 의사가 있다고 보면 됩니다.
통상 회사에서는 이직에 따르는 위험을 보전해 주어야 입사가 가능할 것으로 판단하고 현재 받는 연봉에 일정 부분 인상을 해줄 수 있는 입장입니다. 회사마다 조금씩 다르긴 하지만 통상 후보자의 연봉에 15% 정도까지는 더 줄 수 있다는 생각을 가지고 진행하는 경우가 많습니다.

(다음 페이지의 슬라이드를 제가 위의 대사를 하는 동안 화면에 띄어 주십시오)

상대방의 협상 카드 추론

- 회사가 연봉을 설정하는 기준
  - 동일 직무 퇴직자 연봉
  - 회사 내 비슷한 직무 수행자 연봉
  - 시장 내 비슷한 직무 수행자 연봉
- 면접 초청 의미 : 현재 연봉보다 15% 정도 더 줄 수 있다는 신호

자 그렇다면 이제 지원한 회사가 나에 대해서 아주 세세하고 정확하게 파악은 안되었지만 어느 정도 나에게 연봉을 제시할 생각이 있구나 추론할 수 있겠죠?

그렇다면, 이제는 여러분이 보다 우위에 서기 위해서 준비해야 할 사항에 대해서 알아 보도록 하겠습니다.

설문조사에 따르면 직장인의 90%가 자신의 현재 연봉 수준에 불만족스러워하고 있다고 합니다. 이는 회사에 입사할 때 만족할 만한 연봉을 얻지 못하면 두고 두고 불만족스럽게 되고 그러면 또 이직을 하는 악순환이 되풀이 될 수 있습니다. 물론 많이 받으면 받을 수록 좋겠지만 그런 일이 쉽게 이루어 지지는 않지요. 따라서, 내가 어떤 수준이 되면 만족스러울 지 스스로가 자신을 아는 것이 무엇보다 중요합니다. 즉, 스스로 자신의 가치를 먼저 파악해야 합니다.
(아래 메시지 화면 하단에 표시)

스스로 자신의 가치를 먼저 파악해야

자신의 가치를 금전적으로 파악할 수 있는 것 중 가장 쉬운 것은
현재 받고 있는 것에 얼마를 더 받으면 내가 수용할 수 있는 최저선인가를 확인하는 것입니다.
예를 들면, 현재 받고 있는 연봉에 20%를 더 받으면 좋겠다 식으로 말이지요.
하지만, 지난 시간에도 언급했지만 여기서 말하는 연봉은 현금으로 받은 월급, 보너스의 합이 아니라 복리후생 등 비금전적 요소도 금전으로 환산한 가치까지 포함해야 합니다.
그래야 연봉 협상 테이블에서 제시된 비금전적 요소까지 비교 평가하여 여러분이 기대하는 수준과 맞는지 정확한 비교를 할 수 있기 때문입니다. 따라서, 현재 여러분이 받고 있는 처우의 상세한 내용을 수치로 정리하고 이를 증명할 자료도 함께 준비하는 것이 좋습니다.
(아래 메시지 화면 하단에 표시)

현재 받는 모든 처우를 현금으로 수치화

또 하나 자신의 가치를 파악하는 방법은 시장에서 나와 비슷한 사람들이 얼마나 받고 있는지 확인하는 방법입니다.

다른 사람의 연봉을 알려고 해도 잘 알 수 없습니다. 회사에서는 연봉의 공개를 아주 중대한 규정 위반이라고 하여 금하고 있기 때문입니다. 하지만, 연봉제가 확산되면서 인터넷 등을 통해 연봉을 공개하고 이를 공유하는 곳이 많아져 자료를 구하기가 쉬워졌습니다. 따라서, 이런 곳에서 여러분이 하는 직무와 비슷한 직무가 시장에서 어떻게 보상 받는 지 비교 자료를 얻을 수 있습니다.

하지만, 이 때 주의할 점이 있습니다. 연봉제의 특성 상, 같은 직무, 같은 직급이라고 해도 개인의 성과에 따라 연봉의 차이가 심합니다. 또한, 어떤 산업에 속하느냐에 따라서 같은 성격의 직무라고 해도 연봉의 차이가 심할 수 있습니다. 따라서, 이러한 곳을 통해서 정보를 효과적으로 얻으려면 여러분이 입사할 회사와 동일한 산업, 업종에 속하며 동일한 직무이면서 같은 직급과 경력년수를 지닌 사람들의 연봉을 찾아 이를 평균한 값이 그래도 신뢰할 수 있는 자료가 될 것입니다.
하지만, 이 점도 명심해야 합니다. 사람은 흔히 자신이 남보다 나은 편이라고 생각할 때 자신의 정보를 공개하는 경향이 있기에 공개된 정보는 대부분 상위의 연봉을 받는 사람들의 정보일 가능성도 있음을 유념해야 합니다. (아래 메시지 화면 하단에 표시)

외부자료는 동일 업종, 직무, 직급의 평균치를 활용

자신의 처우 자료와 외부 시장의 처우 자료를 기초로 여러분이 양보할 수 없는 최저선, 흔히 데드라인이라고 하죠. 이것을 정해야 합니다.

이제 연봉 협상을 위해 회사를 방문하여 채용 담당자와 테이블에 앉았습니다.
이제부터는 절대로 여러분의 생각을 먼저 말씀하지 마십시오.
합격한 후보자 앞에서는 이제 회사가 붙잡고 싶어집니다. 안그러면 면접부터 다 다시 해야 하죠.
회사의 채용 담당자가 먼저 회사가 생각하는 처우 제시안을 설명하도록 요청하십시오.
그리고 차분하게 회사의 처우 제시안을 끝까지 들으십시오. 그리고 여러분이 모르는 사항이나 좀 더 자세한 설명이 필요한 것은 반드시 그 자리에서 물어서 확인하십시오.
대부분의 입사자들이 처우 협상의 자리에서 급한 마음에 대충 듣고서 나중에 입사한 후 그런 것인 줄 몰랐다 라고 하소연 하지만 이미 때는 늦은 상황입니다. 왜냐하면 여러분은 이미 충분한 설명을 들었다고 처우합의서에 서명을 했을 것이기 때문입니다. 따라서, 끝까지 설명을 듣고 모르는 것은 반드시 확인을 해서 이해를 해야 합니다. (아래 메시지 화면 하단에 표시)

먼저 처우 제시를 끝까지 설명 들어야

설명을 듣고 완전히 이해가 되면 이제부터 여러분이 준비한 자료를 바탕으로 하나씩 차이가 나는 것을 비교하면서 협상을 해야 합니다. 이때는 누가 더 정확하고 많은 정보를 가지고 있느냐가 중요합니다. 하지만, 여러분은 이미 회사의 처우 제시 내용을 충분히 들었기 때문에 이제 여러분이 주도할 수 있는 기회가 더 많을 수 있습니다.

예를 들면, 여러분이 납득하기 어려운 조건이나 수용하기 어려운 조건을 제시 받았을 경우, 바로 반박하고 이렇게 해달라고 직접적으로 요구하기 보다는 "저와 같은 경력을 가진 사람에게 얼마 정도 제시하는 것이 적당하다고 생각하십니까?"라고 되물으십시오. 그러면, 어려운 설명과 논리 제시를 회사 측에서 하도록 넘길 수도 있습니다.

또한, 특정 항목에 대해서 여러분이 원하는 답을 들었다고 해도 바로 수락을 하지 말고 아직 해결이 안된 항목에 대한 답까지 듣고서 종합적으로 만족스러운 경우에 수락을 하는 것이 필요합니다.

보통 상대방이 하나를 양보하면 나도 하나를 양보해야 한다는 심리적 부담감이 여러분을 성공적인 협상으로 이끌지 못하게 할 수도 있습니다. (아래 메시지 화면 하단에 표시)

개별 항목별로 수락하지 말고 전체를 합의해야

하지만, 모든 것을 내가 원하는 수준에 맞출 수 없을 경우도 있습니다. 이런 경우, 과연 나의 주장을 계속할 것인가? 아닙니다. 너무 무리하면 역효과가 납니다. 협상을 할 때 협상이 잘 진척이 안되면 상대방으로부터 양보를 하나 받는 대신 나는 무엇을 상대방에게 양보할 것인가를 미리 순서를 정해 놓고 있어야 합니다.

물론, 여러분은 우선 순위가 떨어지는 것부터 내놓아야 합니다.

그렇지 않으면 여러분은 협상 테이블에서 상대방이 요구하는 것을 내주어야 할 수도 있습니다.

(아래 메시지 화면 하단에 표시)

양보할 것이 무엇인지 우선 순위를 정해야

또한, 연봉 인상에서 내가 원하는 수준에 도달하지 못했다고 바로 낙담할 필요도 없습니다.

다른 사람들, 예를 들면, 급여 담당자나 회계 담당자 등 눈에 띌 수 있는 현금성 보상이 회사 측에 부담스러울 경우에는 눈에 잘 보이지 않는 보너스나 다른 복리후생 프로그램을 제공받는 것으로 대신 합의를 할 수도 있습니다. (아래 메시지 화면 하단에 표시)

연봉이 아니면 다른 대안도 고려해야

이제 채용담당자와 여러분이 연봉에 관한 합의 선상에 도달하게 되었다면
합의된 내용을 반드시 서면으로 작성하고 그 내용을 상세하게 확인해야 합니다.
그리고, 회사 측과 서로 서명을 하고 여러분이 보관할 사본을 받아 두어야 합니다.
(아래 메시지 화면 하단에 표시)

합의된 내용을 서면을 작성, 서명 해야

끝으로, 어렵게 협상을 하면서 혹 채용 담당자에게 부정적인 인상을 줄 수도 있었을 것입니다.
이에 대해서는 채용 담당자에게 잘 설명을 하여 불필요한 오해가 없도록 하는 것이
깔끔한 협상의 마무리일 것입니다.

협상 종료 후 담당자가 오해 없도록 해야

지금까지 회사에 입사하면서 원하는 수준의 처우를 받기 위한 전략과 구체적인 행동들에 대해서 개략적으로 알아 보았습니다.

짧은 시간의 강의를 듣고 바로 몸에 익히기에는 다소 어려움도 있습니다. 여러분 스스로 가상의 상황을 만들어 보고 직접 협상을 하는 모의 훈련을 해보는 것도 필요합니다.

연봉 협상이라는 것이 내가 원하는 것만을 얻는 것이 아니라 회사에서 받은 공정한 처우에 대해서 다시 성과로 보답하겠다는 Win-Win 의 약속 과정이라고 생각합니다.

소탐대실이라고 했지요? 너무 작은 것에 연연해 하기 보다는 큰 것을 보고 회사에 입사하여 성장할 수 있는 가능성과 같은 미래의 가치 등도 함께 평가하길 바랍니다. 또, 기업들도 직원들에 공정한 처우를 통해 우수한 인재를 확보하고 오래 유지할 수 있다는 긍정적인 입장에서 접근하는 것이 필요하겠다고 말씀 드리겠습니다. 모쪼록 여러분 모두께서 기대하는 취업의 결실이 있기를 소원합니다. 고맙습니다.