

# 워크넷 구인구직DB를 이용한 2022년 1월~2월 임금 동향

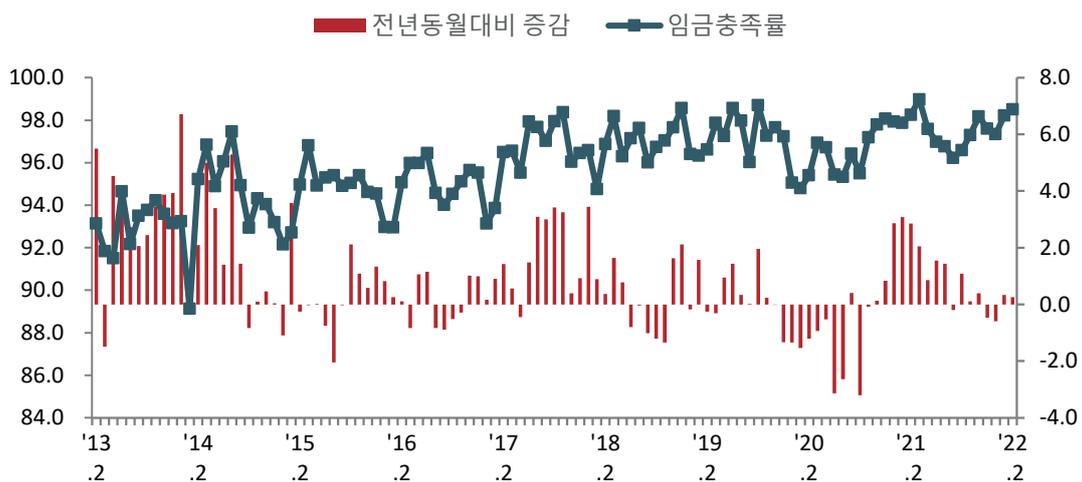
남예지 (한국고용정보원 연구원)

## 2022년 2월 기준 임금충족률

- 2022년 2월 신규구인인원은 261천 명, 신규구직건수는 377천 건, 평균 제시임금<sup>1)</sup>은 215.0만 원, 평균 희망임금<sup>2)</sup>은 218.3만 원으로 전체 임금충족률은 98.5%로 나타남.
  - 전체 임금충족률의 경우, 전년동월대비 0.3%p 증가함.

〈임금충족률 추이〉

(단위: %, %p)



주: 1) 좌축=임금충족률(%), 우축=전년동월대비 증감(%p).

2) 임금충족률=(평균 제시임금/평균 희망임금)×100.

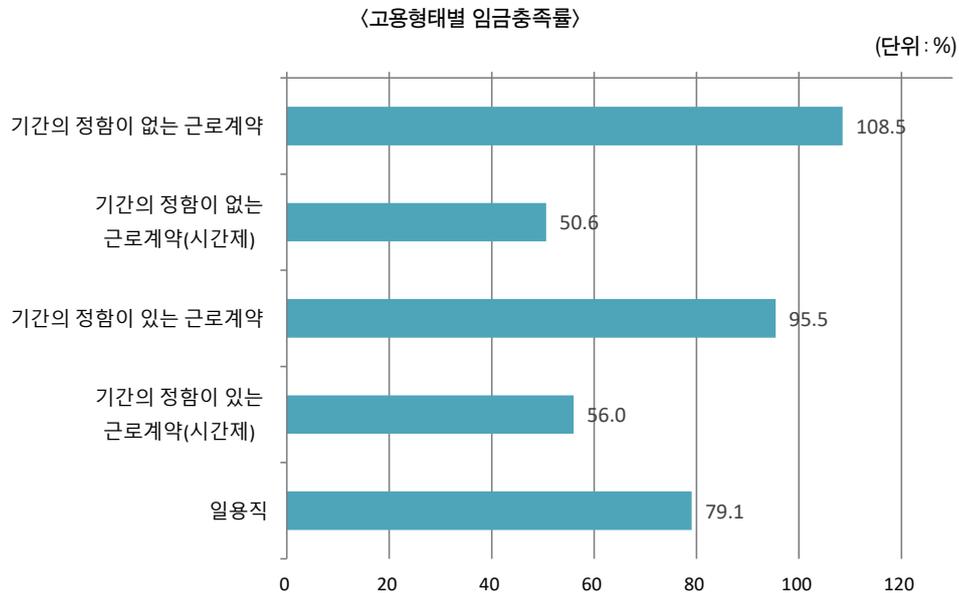
3) 임금에서 '분류불능'(응답자오류) 및 특이값 제외함.

자료: 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

1) 구인업체가 구인서식에 기입한 취업조건으로 구인자가 구직자에게 제시하는 임금.  
2) 구직자가 구직서식에 기입한 취업조건으로 구직자가 구인업체에 요구하는 임금.

- 고용형태별 임금충족률은 '기간의 정함이 없는 근로계약'이 전년동월대비 4.8%p 증가한 108.5%로 가장 높은 수준임. '기간의 정함이 없는 근로계약(시간제)'은 전년동월대비 소폭(0.6%p) 증가하였으나 가장 낮은 수치(50.6%)를 기록함.

- 시간제 형태의 경우, 전체 평균(98.5%)을 크게 하회함.



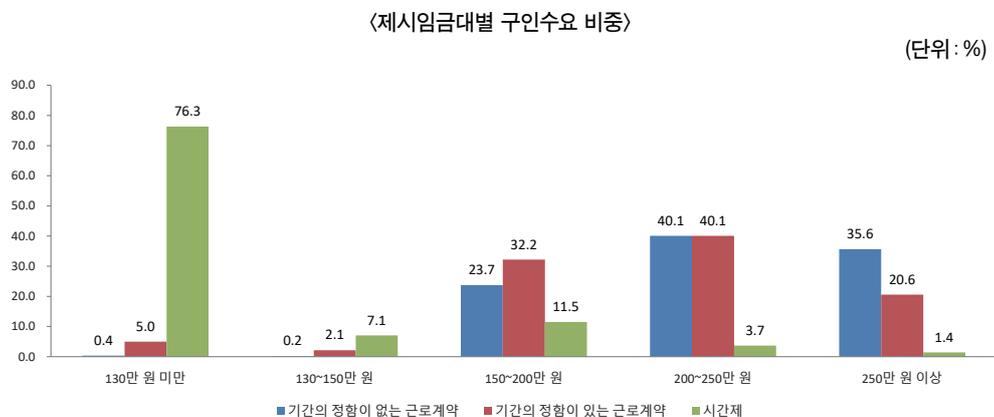
주 : 1) 임금충족률=(평균 제시임금/평균 희망임금)×100.  
 2) 임금에서 '분류불능'(응답자 오류) 및 특이값 제외함.

자료 : 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

- 2월 고용형태별 제시임금대 비중을 살펴보면, '기간의 정함이 없는 근로계약' 및 '기간의 정함이 있는 근로계약'과 시간제 고용형태가 양상이 다르게 나타남.

- '기간의 정함이 없는 근로계약'과 '기간의 정함이 있는 근로계약'은 모두 200만~250만 원에서 구인수요 비중이 가장 높게 나타났으며, 각각 전년동월대비 4.2%p, 6.8%p 증가함.

- 시간제 고용형태는 130만 원 미만에서 70%가 넘는 구인수요가 발생하였으며, 구인업체가 시간제 고용 형태에 대해 상대적으로 낮은 수준의 임금을 제시하고 있는 것으로 나타남.



주 : 1) 임금대별 구인신청건수의 비중.

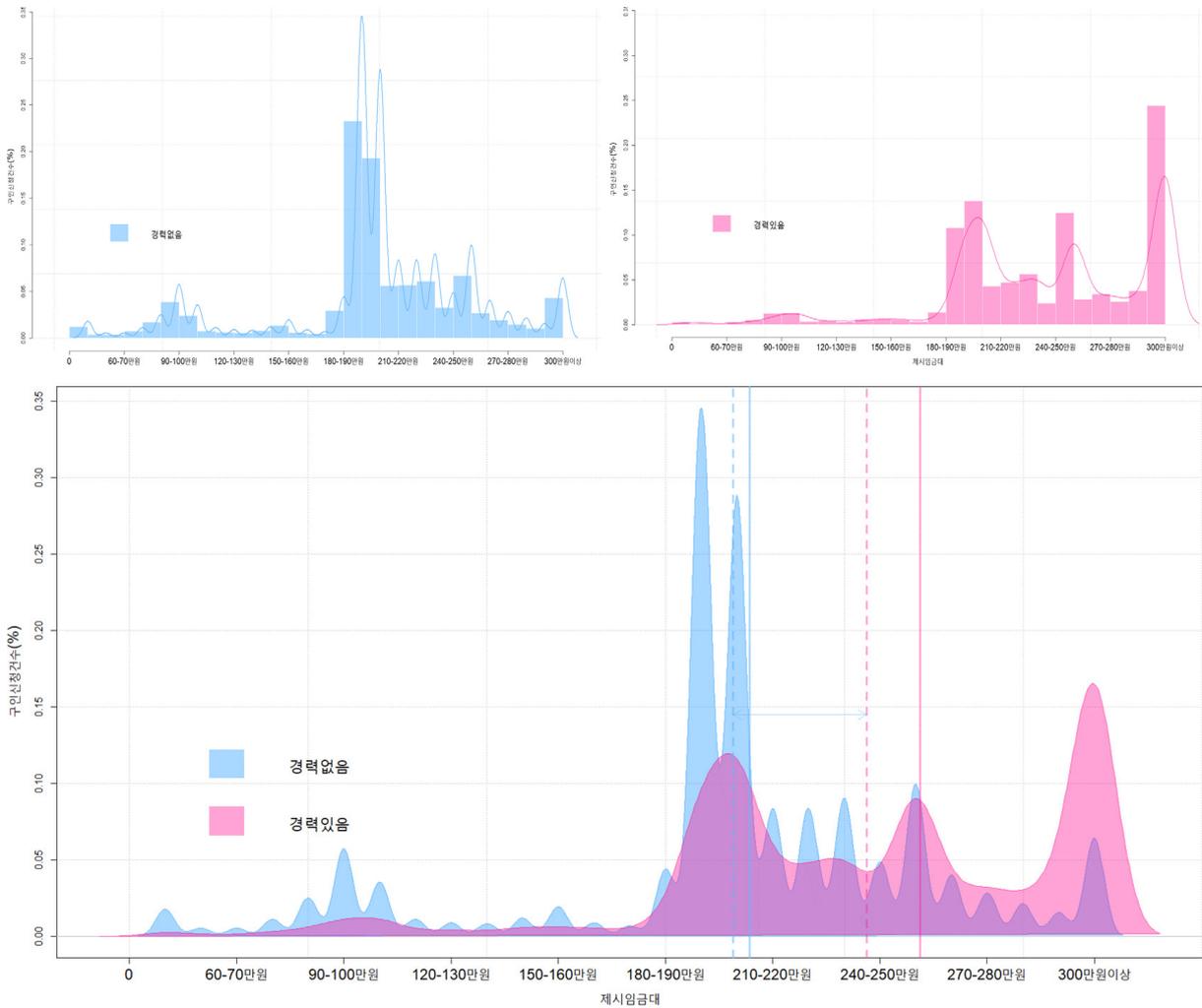
2) 제시 '월' 임금임.

자료 : 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

## 2022년 1월 기준 경력유무별 제시임금 및 희망임금 분포 비교

- 임금대별 구인신청건수 비율을 통해 본 제시임금 분포는 경력유무별로 양상이 다르게 나타남.
  - 신규직은 190만~200만 원과 200만~210만 원을 중심으로 분포가 형성된 반면, 경력직은 300만 원 이상에서 구인수요가 가장 많이 발생하며 신규직 대비 높은 구간에서 분포가 형성됨.
  - 제시임금 평균(그림상에서 실선으로 표현)의 경우, 신규직은 203.4만 원, 경력직은 251.2만 원으로 나타남. 분포 평균<sup>3)</sup>(그림상에서 점선으로 표현)으로 보면, 신규직의 제시임금은 200만 원대에, 경력직의 제시임금은 240만 원대에 위치함.

〈경력유무별 제시임금 분포〉



주 : 1) 2021년 9월 기준, 근로시간 및 고용형태를 구분하지 않은 전체 임금 데이터임.

2) 제시 '월' 임금이며, '분류불능'(응답자오류) 및 특이값 제외.

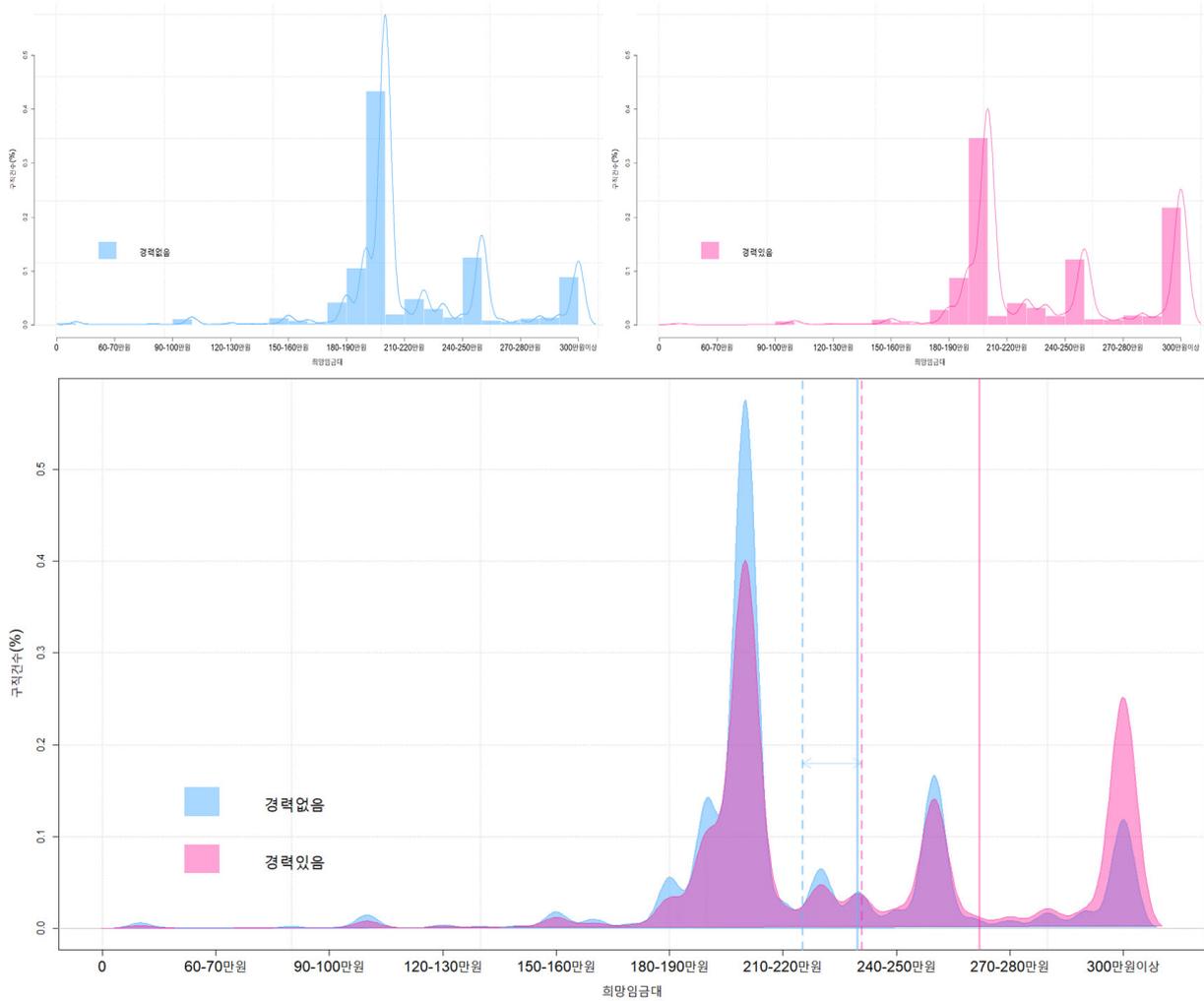
자료 : 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

3) 희망임금을 '50만 원 이하'와 '300만 원 이상'을 양 끝으로 하는 10만 원 단위의 구간으로 나눴을 때(그림의 가로축 참고), 평균적으로 구직자가 많이 발생하는 구간을 의미.

■ 임금대별 구직건수 비율을 통해 본 희망임금 분포는 경력유무별로 차이가 다소 있음.

- 신규구직자와 경력자의 희망임금은 모두 200만~210만 원에 분포가 집중되어 있음. 경력자는 300만 원 이상에서도 구직 빈도가 높게 발생한 반면, 신규구직자는 상대적으로 낮게 발생함.
- 경력유무별 희망임금 평균(그림상에서 실선으로 표현)의 경우, 신규구직자가 229.7만 원, 경력자가 261.9만 원 수준임. 분포 평균(그림상에서 점선으로 표현)의 경우, 신규구직자는 210만 원대에, 경력자는 230만 원대에 위치함.

〈경력유무별 희망임금 분포〉



주 : 1) 2021년 9월 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

김수현 (HPC컨설팅 수석컨설턴트)

## 1. 사업장 개요

상호	A기업	지역	경기도
업종	의약품 제조업		
규모	근로자	117명(2021년 말 기준)	
	매출액	31,831백만 원(2020년 말 기준)	
목적	임금체계 개선		
대상	사무직 근로자		
방식	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 직무평가요소는 기술, 노력, 책임, 작업조건으로 구성하고 직원협의를 통해 각각의 하위항목을 결정함.</li> <li>● 직무등급은 4개를 설정하고, 상위 2개 등급은 기존 대비 상향조정된 Pay Band를 적용함.</li> <li>● 직무급 적용대상은 대리 이상으로 함.</li> <li>● 새로운 Pay Band 적용 시 별도의 기본급 인상을 실시하지 않고(하한값 미달 시 예외적 인상), 향후 성과수준에 따라 기본급이 조정될 수 있도록 유도함.</li> </ul>		
기대효과	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 직무급 도입에 따라 내/외부 인재에 대한 Retention을 강화함.</li> <li>● 상대적으로 난이도가 높은 업무를 수행하는 직원들의 동기부여를 확보함.</li> </ul>		

## 2. 개편 배경(내외부 환경변화)

- 해당 기업은 재무건정성은 우수한 반면, 최근 3년간 영업이익 및 당기순이익이 지속적으로 발생하면서 재무적 성과창출을 한계점을 보임. 이에 따라 평가 및 보상제도 개선을 통한 직원 동기부여가 시급함.
- 지속가능경영을 위해 제품연구, 제품개발 및 마케팅 등 핵심직무를 중심으로 안정적 인력운영이 필요한 반면, 낮은 보상경쟁력 및 중소기업/중견기업 비선호현상으로 인해 외부에서 우수한 인재를 유인하기 어려운 구조를 지님.
- 또한 핵심직무에 담당하고 있는 내부인력은 일정 직급(대리 or 과장) 도달 시 외부유출이 빈번하게 발생하면서 핵심직무를 중심으로 저직급화 현상이 발생하였고, 핵심직무 및 우수인재에 대한 체계적 육성·확보를 위해 직무중심의 인사관리가 필요한 시점인 것으로 보임.

## 3. 임금체계 개편

### 1) 개편방향

- 직무분석 및 서열법에 따른 직무평가를 통해 직원들이 수용 가능한 결과값을 도출함.
- 직무급 설계 시 추가재원을 확보하여 Plus-sum 관점에서 등급을 설정함.
- 상위 2등급의 Pay Band 상향조정을 통해 내/외부 인재의 Retention을 강화함.

### 2) 직무분류

- 조직단위로 업무기술(1차 직무기술서)을 실시하여 직무분류에 필요한 정보를 수집하고, 최종적으로 직무기술서를 작성하여 직무분류에 대한 최종검증을 실시함.
- 조직별 업무분장 및 직무에 대한 기초적인 파악이 어려울 경우 선행적으로 조직단위별 업무기술 후 직무분류하는 것이 효과적인 것으로 보임.
- 직무정보를 체계적으로 수집하기 위해 직무기술서 양식을 설정하고, 직무별 직무전문가를 선정하여 직무기술서 작성을 실시함.

### 3) 직무평가 및 등급설정

- 평가기준에 신뢰성을 확보하기 위해 정부에서 제공하는 직무평가 Tool를 활용하여 해당기업 특성에 맞추어 조정함.
  - 기술, 노력, 책임 및 작업조건 관점에서 9개의 평가요소 확정
  - 정부 직무평가기준의 가중치 활용 및 적용
  - 직원공청회를 통해 직무평가 기준에 대한 의견수렴

### 정부 직무평가기준

직무평가 요소	하위 평가요소	척도				
		1	2	3	4	5
기술 (36%)	지식(3%)	14	17	21	25	30
	경험(4%)	19	23	28	34	40
	문제해결역량(11%)	56	67	79	93	110
	커뮤니케이션(9%)	45	54	64	76	90
	전문지식(10%)	51	61	72	85	100
노력 (20%)	정신적 노력(7%)	35	42	50	59	70
	대내외접속(13%)	68	80	93	110	130
책임 (32%)	사람관리에 대한 책임(5%)	24	20	35	42	50
	성과에 대한 책임(11%)	56	67	79	93	110
	서비스에 대한 책임(10%)	30	36	43	51	60
	연구개발에 대한 책임(10%)	54	61	72	85	100
작업 조건(11%)	노동시간(5%)	24	29	35	42	50
	정신적 작업환경(6%)	30	36	43	51	60
	총점	506	593	714	846	1000

### 직무평가 기준 적용안

직무평가 요소	조정 후	가중치	평가척도				
			1	2	3	4	5
기술	지식	13%	65	78	93	110	130
	경험	4%	19	23	28	34	40
	행동역량	11%	56	67	79	93	110
노력	문제해결	7%	35	42	50	59	70
	커뮤니케이션	22%	113	134	157	186	220
책임	재무적 성과책임	13%	66	78	92	108	128
	성과책임	19%	98	116	137	163	192
작업조건	노동시간	5%	24	29	35	42	50
	작업환경	6%	30	36	43	51	60

- 직무평가는 결과값에 대한 수용성을 확보하기 위해 서열법을 적용함.
  - 직무별 대표자 선발 후 자신의 직무를 제외하고, 전 직무에 대해 서열 측정을 실시함.
  - 자신의 직무 외 타 직무에 대한 이해가 부족할 경우 점수법을 진행하기 어려우며, 결과값에 대한 신뢰성 저하가 발생할 수 있음.

상위 10%    하위 10%

	항목별 평균순위(자기평가 제외)									
	지식	경험	행동역량	문제해결	커뮤니케이션	비재무적 성과책임	재무적 성과책임	노동시간	작업환경	
제품개발										
제재개발/개선										
디자인										
제품생산										
제품포장										
생산기획/관리										
생산현장관리										
제품시험										
품질보증										
물류관리										
도매물류관리										
기계설비										
전기설비										
마케팅										
영업지원										
재권관리										
신사업개발/운영										
지주사재무관리										
비서										
인사										
자금										
구매										
총무										
기업공시										
시스템개발/운영										
인프라보안/운영										
회계										

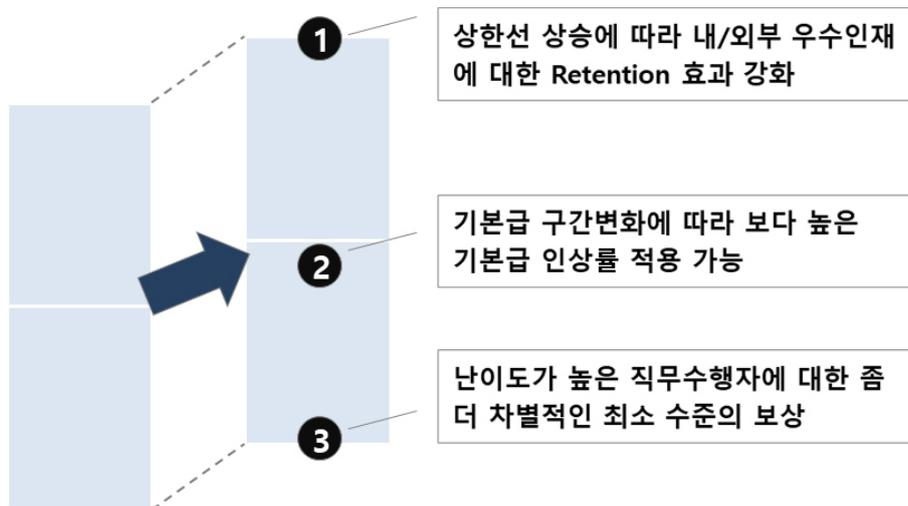
기업요청에 따라 구체적 Data값 삭제

- 추가재원을 확보하여 Plus-sum 관점에서 4등급을 설정(평균적 수준 = G등급)함.
  - 서열법에 따른 직무점수를 상대 서열화하여 4등급 분류를 실시함.
  - Plus-sum이 발생하는 상위 2개 등급의 비율은 최소화함.
  - 향후 반드시 강화가 필요한 직무에 대해 차별적 보상 기반을 확보함.

	1안 : 3등급/Plus-sum	2안 : 3등급/Plus-sum	3안 : 4등급/Plus-sum	4안 : 4등급/Zero-sum				
개념	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 서열법에 따라 나온 결과를 전사적으로 상대서열화함</li> <li>• 상위 등급 2개를 엄격하게 운영</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 서열법에 따라 나온 결과를 전사적으로 상대서열화함</li> <li>• 전체 직무 중 50%를 상향조정</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 서열법에 따라 나온 결과를 전사적으로 상대서열화함</li> <li>• 상위 등급 2개 및 하위 등급 1개 운영</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 서열법에 따라 나온 결과를 전사적으로 상대서열화함</li> <li>• 4등급을 기준으로 전체 직무를 상대서열화</li> </ul>				
	등급	비율	등급	비율	등급	비율	등급	비율
	Very important	10%	Very important	20%	Very important	10%	Very important	20%
	Important	20%	Important	30%	Important	20%	Important	30%
	General	70%	General	50%	General	60%	General	30%
Normal		Normal		Normal	10%	Normal	20%	
장점	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 핵심직무에 대한 전략적 관리 가능</li> <li>• 보상재원 부담 최소화</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 상대적으로 직원수용성을 확보하기가 가장 용이함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 상대적으로 직원수용성을 확보하기 용이함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 보상재원 부담이 적음</li> </ul>				
단점	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 소수 직무중심의 혜택으로 인해 다수 직무(General) 거부감 발생</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 회사의 보상재원 부담 과중</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 회사의 보상재원 부담 과중</li> <li>• Normal 대상직무의 수용성 문제 발생</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 하위 등급을 기준으로 직원수용성을 확보하기 어려움</li> </ul>				

#### 4) 직무급 설계

- 직급 내에서 상위 2개 등급의 Pay Band를 별도로 설정하고, 이에 따라 기본급의 상한선/하한선 상승 및 기본급 인상률의 상승을 유도(Band within Band System : 기존 직급별 Pay Band를 유지하고, 동일 직급 내에서 직무등급에 따라 4개의 Pay Band 신설)함.



- 직무가치에 따라 보상 차등 시 수당보다는 기본급을 연계 적용함.
  - A사는 업무 특성상 직무 간 이동이 빈번하게 발생하지 않음.
  - 또한 직무수당 적용 시 개인 성과/역량수준에 관계 없이 일괄적 임금상승이 발생하면서 내부형평성 논란이 가중될 것으로 우려됨.

	1안 : 기본급 + 시장가치 고려	2안 : 기본급 + 10~20% 단계적 상향조정	3안 : 직무수당 운영															
개념	<p>시장가치에 따라 Band 상향조정</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 직무등급의 시장가치를 고려하여 Pay Band 재설정</li> <li>• 상위 직급으로 승진 시 직무급에 따른 조정 실시</li> </ul>	<p>10~20% Band 상향조정</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• V등급은 기존 대비 20%, I등급은 기존 대비 10% Pay Band 상향조정</li> <li>• 상위 직급으로 승진 시 직무급에 따른 조정 실시</li> </ul>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>등급</th> <th>3등급 적용 시</th> <th>4등급 적용 시</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Very important</td> <td>2a</td> <td>5b~6b</td> </tr> <tr> <td>Important</td> <td>a</td> <td>3b~4b</td> </tr> <tr> <td>General</td> <td>-</td> <td>B</td> </tr> <tr> <td>Normal</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>• V등급은 기존 대비 20%, I등급은 기존 대비 10%의 직무수당 지급</li> <li>• 4등급 적용 시 '22년 기본급 인상재원 및 추가재원을 활용하여 수당신설</li> </ul>	등급	3등급 적용 시	4등급 적용 시	Very important	2a	5b~6b	Important	a	3b~4b	General	-	B	Normal	-	-
등급	3등급 적용 시	4등급 적용 시																
Very important	2a	5b~6b																
Important	a	3b~4b																
General	-	B																
Normal	-	-																
장점	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 보상의 외부경쟁력 확보</li> <li>• 직무급 차등폭에 대한 합리적 근거 마련</li> <li>• 동일등급일지라도 Band 내에서 차별적 보상 가능</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 핵심직무를 중심으로 차별적이고 가시적인 보상</li> <li>• 동일등급일지라도 Band 내에서 차별적 보상 가능</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 이동 시 보상전환이 용이함</li> </ul>															
단점	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 시장가치 측정의 어려움</li> <li>• 이동 시 보상전환의 어려움 발생</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 이동 시 보상전환의 어려움 발생</li> <li>• 시장 대비 Overpay 가능성 존재</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 동일등급 내 시장가치가 상이한 직무존재 가능(외부경쟁력 확보 어려움)</li> </ul>															

- 사원급의 원활한 경력탐색을 위해 직무급 적용대상을 대리급 이상으로 함.

- 직무 간 이동 발생 시 기존 기본급을 보존하는 것을 원칙으로 함.

직무대상정의	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직무급은 대리 이상 적용               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 사원 및 주임은 직무탐색 기간으로 자유로운 직무이동을 위해 직무급 적용대상에서 제외</li> </ul> </li> <li>• 현재 수행하고 있는 업무를 고려하여 이에 따라 대리 이상 직무부여 실시               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1인 1직무 부여를 원칙으로 하며, 현재 수행하고 있는 업무를 고려</li> </ul> </li> </ul>
직무등급에 따른 Pay Band 설정(대리 이상)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• V/I등급의 Pay Band를 상향 조정               <ul style="list-style-type: none"> <li>- V등급은 현 Pay Band에서 00%, I등급은 현 Pay Band에서 00% 상향조정 실시</li> <li>- 상향조정 비율은 인건비 재원을 고려하여 최종적으로 확정</li> </ul> </li> <li>• N등급 Pay Band 하향조정 및 기본급 인상 동결               <ul style="list-style-type: none"> <li>- N등급 기본급 인상 동결 후 V 및 I등급 인상재원으로 활용</li> </ul> </li> </ul>
직무급 적용 시 대상자 기본급 조정	<ul style="list-style-type: none"> <li>• V/I등급 대상자는 새로운 Pay Band를 적용하며, 별도의 기본급 인상을 실시하지 않음               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 상향된 새로운 Pay Band 적용함에 따라 기존보다 높은 임금인상을 적용 가능</li> <li>- 향후 승진 시 높은 기본급 인상 발생</li> <li>- 일률적인 기본급 인상보다는 성과에 따른 점진적 조정</li> </ul> </li> <li>• 단, V/I Pay Band 하한선 미달자는 즉시 기본급 Catch-up 실시</li> </ul>
향후 직무이동에 따른 기본급 조정	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 상위등급에서 하위등급 이동 시 해당 Pay Band 적용 및 기본급 보존을 원칙으로 함               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 하위등급의 Pay Band를 적용함에 따라 낮은 임금인상을 적용</li> <li>- 하위등급의 Pay Band 상한선을 초과할 경우 기본급을 동결하며, 별도의 임금삭감을 실시하지 않음</li> </ul> </li> </ul>

### 3. 기대효과

- 기존 직급체계를 유지하면서 상대적으로 직무가치가 높은 업무를 수행하는 직원에게 높은 기본급 인상 및 동기부여 확보가 가능함.
- 직무급 도입에 따라 핵심직무를 중심으로 내/외부 인재에 대한 Retention을 강화함.
- 최소한의 재원 활용을 통해 직원의 만족도가 증대될 수 있음.