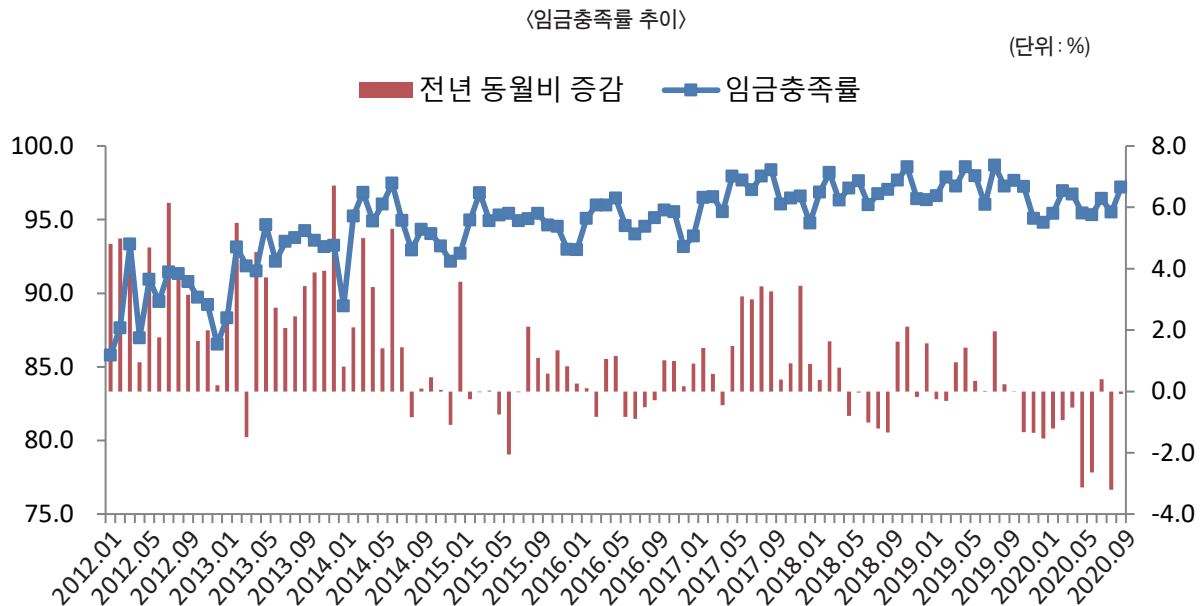


# 워크넷 구인구직DB를 이용한 2020년 8~9월 임금 동향

연보라 (한국고용정보원 연구원)

- 2020년 9월 신규 구인인원은 171천 명, 신규 구직건수는 361천 건, 평균 제시임금<sup>1)</sup>은 203.5만 원, 평균 희망임금<sup>2)</sup>은 209.4만 원으로 전체 임금충족률은 97.2%로 나타남.



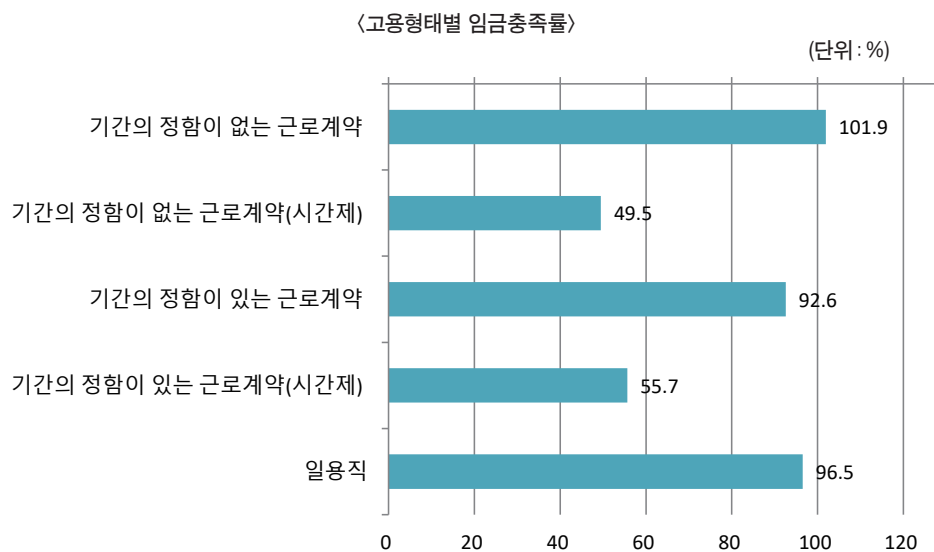
주 : 1) 임금충족률=(평균 제시임금/평균 희망임금)×100.

2) 임금에서 '분류불능'(응답자 오류) 및 특이값 제외.

자료 : 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

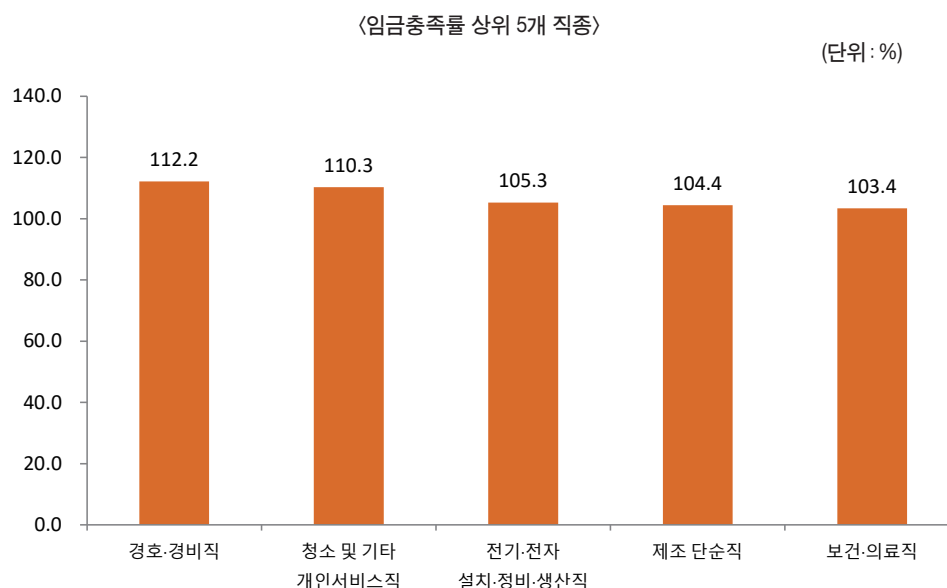
1) 구인업체가 구인서식에 기입한 취업조건으로 구인자가 구직자에게 제시하는 임금.  
2) 구직자가 구직서식에 기입한 취업조건으로 구직자가 구인업체에 요구하는 임금.

- 고용형태별 임금충족률은 '기간의 정함이 없는 근로계약' 상태에서 101.9%로 가장 높게 나타난 반면, '기간의 정함이 없는 근로계약(시간제)' 상태에서 가장 낮은 수치인 49.5%로 나타나며 절반 정도의 임금충족률을 기록함.



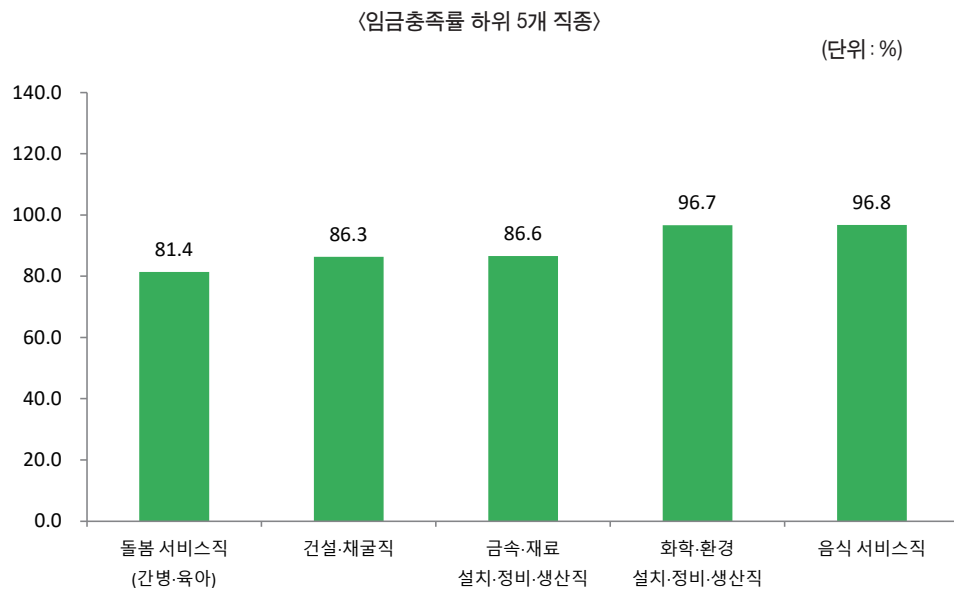
주 : 1) 임금충족률=(평균 제시임금/평균 희망임금)×100.  
 2) 임금에서 '분류불능'(응답자 오류) 및 특이값 제외.  
 자료 : 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

- 직종별로 임금충족률이 높은 상위 5개 직종을 살펴보면 '경호·경비직'이 112.2%로 가장 높고, 다음으로, '청소 및 기타 개인서비스직', '전기·전자 설치·정비·생산직', '제조 단순직', '보건·의료직' 등의 순으로 나타남.



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

- 반면 충족률이 낮은 하위 5개 직종 중 '돌봄 서비스직(간병·육아)'이 81.4%로 충족률이 가장 낮았으며, 그 밖에 '건설·채굴직', '금속·재료 설치·정비·생산직', '화학·환경 설치·정비·생산직', '음식 서비스직' 등도 순위가 낮은 직종으로 나타남.

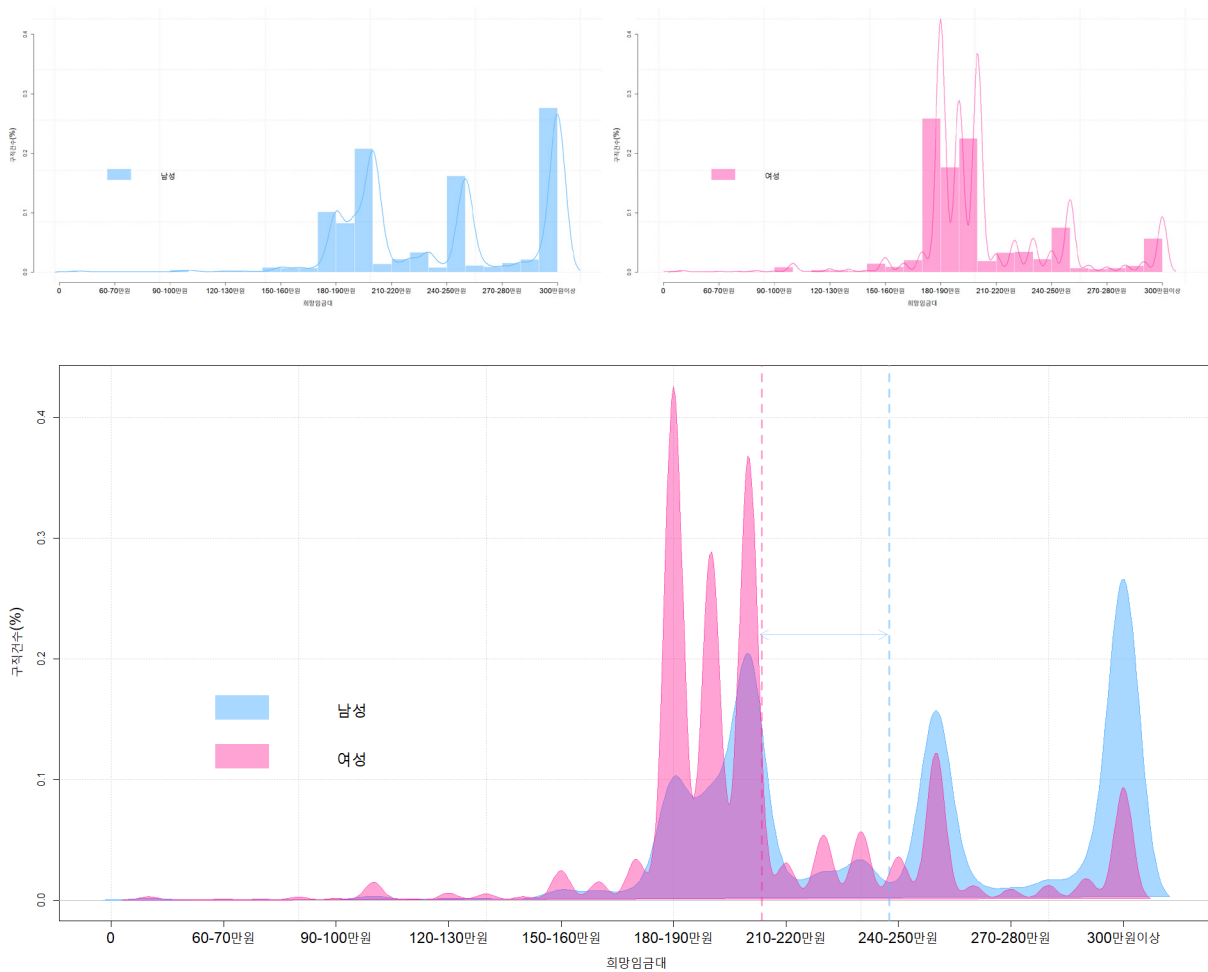


주 : 1) 임금충족률=(평균 제시임금/평균 희망임금)×100.  
 2) 임금에서 '분류불능'(응답자 오류) 및 특이값 제외.  
 3) 직종별 구인신청, 신규 구직규모 1천 건 이상 기준.  
 4) 2018년 1월부터 「한국고용직업분류 2018」 개정 적용.  
 자료 : 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

## 2020년 8월 기준 속성별 희망임금 분포 비교

- 임금대별 구직건수 비율을 통해 본 희망임금 분포는 성별, 연령대별로 차이가 있었음.
  - 성별 희망임금 분포를 보면 남성의 희망임금은 250만 원 이상, 특히 300만 원 이상의 고임금대에도 다수 분포하며 높은 임금을 희망하는 반면, 여성의 희망임금은 180만~210만 원대에 구직 빈도가 집중되어 있음. 그림의 실선으로 나타낸 분포 평균을 보면 남성의 희망임금 분포 평균은 240만 원대에, 여성의 희망임금 분포 평균은 210만 원대에 위치함.

〈성별 희망임금 분포〉



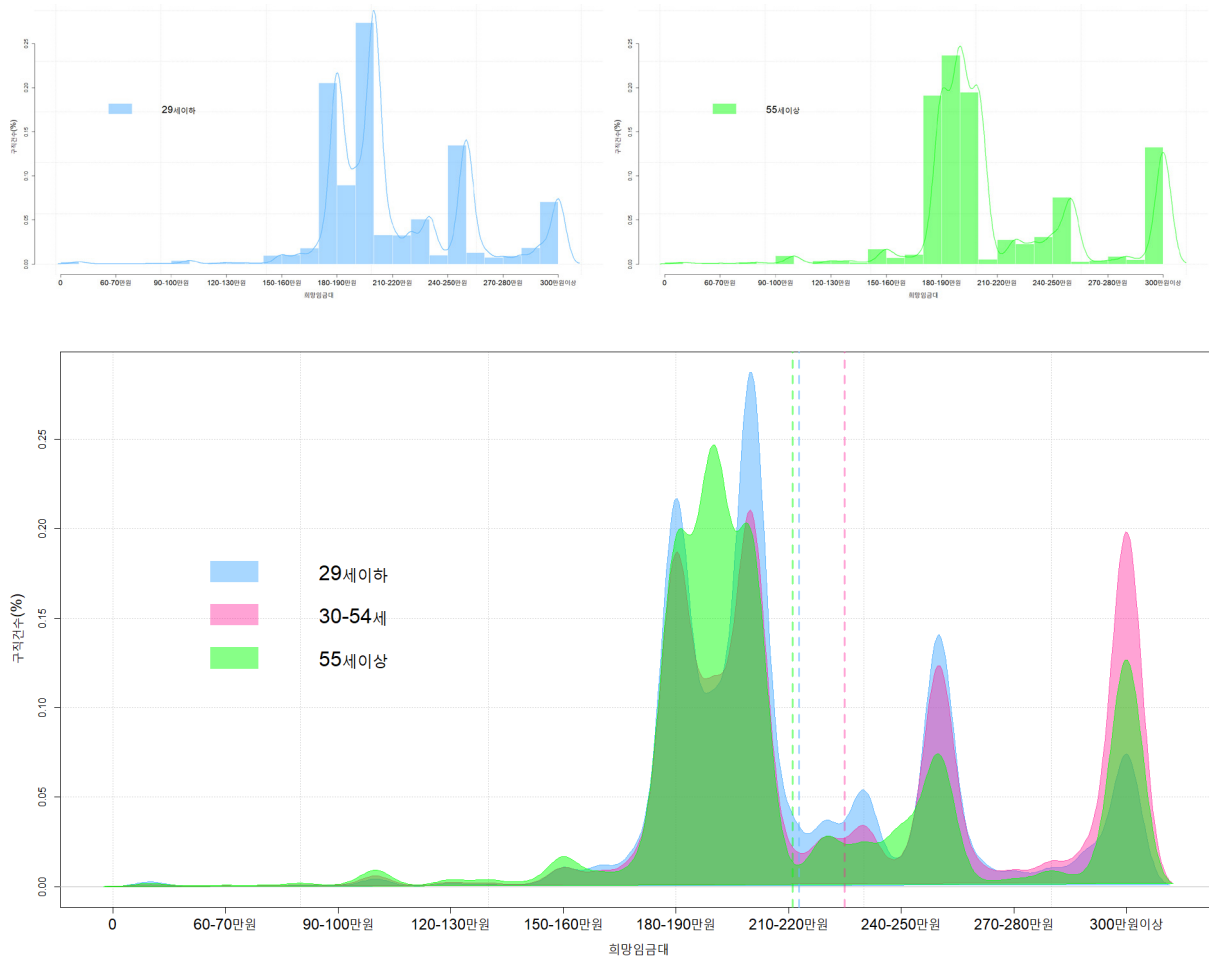
주 : 1) 2020년 8월 기준, 근로시간 및 고용형태를 구분하지 않은 전체 임금 데이터임.

2) 희망 '월' 임금이며, '분류불능'(응답자 오류) 및 특이값 제외.

자료 : 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

- 구직자 연령대별 희망임금 분포는 30~54세 >29세 이하 >55세 이상 순으로 나타남. 30~54세 연령층의 희망임금 분포 평균은 230만 원대로 나타났으며, 29세 이하 청년층과 55세 이상 연령층의 희망임금 분포 평균은 210만 원대로 나타남.

〈연령대별 희망임금 분포〉



주 : 1) 2020년 8월 기준, 근로시간 및 고용형태를 구분하지 않은 전체 임금 데이터임.  
 2) 희망 '월' 임금이며, '분류불능'(응답자 오류) 및 특이값 제외.  
 자료 : 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

# 임금체계 개편 사례

최윤제 (노사발전재단 선임전문위원)

## 1. 사업장 개요

상호		D기업	지역	경기 성남
업종		서비스		
규모	근로자	199명(2019년 말 기준)		
	매출액	163,400백만 원(2019년 말 기준)		
목적		임금체계 개선		
대상		전 직원		
방식		<ul style="list-style-type: none"><li>• 기존의 직책수당을 책임과 역할 중심의 직무역할급으로 변경하여 임금항목의 실질적인 기능이 발휘될 수 있도록 개선</li><li>• 임금수준의 경쟁력 확보를 위해 중간 직급 이상의 임금 범위를 확대하고, 직급 간 임금중첩 비율을 높여서 향후 승진과는 무관하게 차상위 직급의 일정 수준만큼 기본급 이상의 기대가능성을 제공</li></ul>		
기대효과		<ul style="list-style-type: none"><li>• 보상과 성과와의 연계성 강화를 통한 직무와 성과 중심의 인사제도 정착</li></ul>		

## 2. 개편 배경(내외부 환경변화)

- 스마트기기와 간편결제 서비스에 친숙한 소비자층이 두터워지고, 최근 발생한 코로나19에 의해 비대면 결제 이용 건수가 증가하며 제품시장 환경의 경쟁이 격화되어 우수인재 채용과 내부의 핵심인재 유지 등 관리가 쉽지 않은 상황이었다.
- 전반적으로 개인의 역량에 의해서 업무가 진행되는 부분이 있어 인력누수는 치명적인 결과를 초래할 수 있는데, 채용 이후 임금수준의 변화가 크지 않고, 경쟁업체가 많아 임금수준이 이직에 가장 큰 원인을 차지하고 있어 우수 인적자원 경쟁력을 확보하는 것에 대한 과제가 최근 이슈가 되고 있었다.

## 3. 임금체계 개편

### 1) 개편방향

- 부서/직무별 역할 차이에 따른 보상 동기가 부족하여 직무 및 역할 수준 분석을 통한 직무역할급을 신설하였고, 직책과는 별도로 팀 내 직무역할 수준에 따른 수당을 신설하였다.
- 현 기본급 수준을 유지하며 동종업계 비교를 통해 보상수준을 파악하여 직급별 임금 범위를 재설정하였다.

### 2) 직무역할급 도입 및 적용방안

- 현행 임금체계에 분포되어 있는 임금항목의 기능을 최대한 유지하되, 기존의 직책수당을 책임과 역할 중심의 직무역할급으로 변경하여 임금항목의 실질적인 기능이 발휘될 수 있도록 개선하였다.

〈직무역할급 도입(안)〉





- 직급, 직책 또는 직위와 무관하게 조직 또는 부서, 팀 내에서 일정 수준의 역할을 담당할 경우 그에 부합하는 직무역할급을 지급함으로써 기존의 직급별 기본급 수준과는 별도로 부서 내에서 다양한 역할을 수행하는 데 따른 직무역할 보상을 실시하였다.

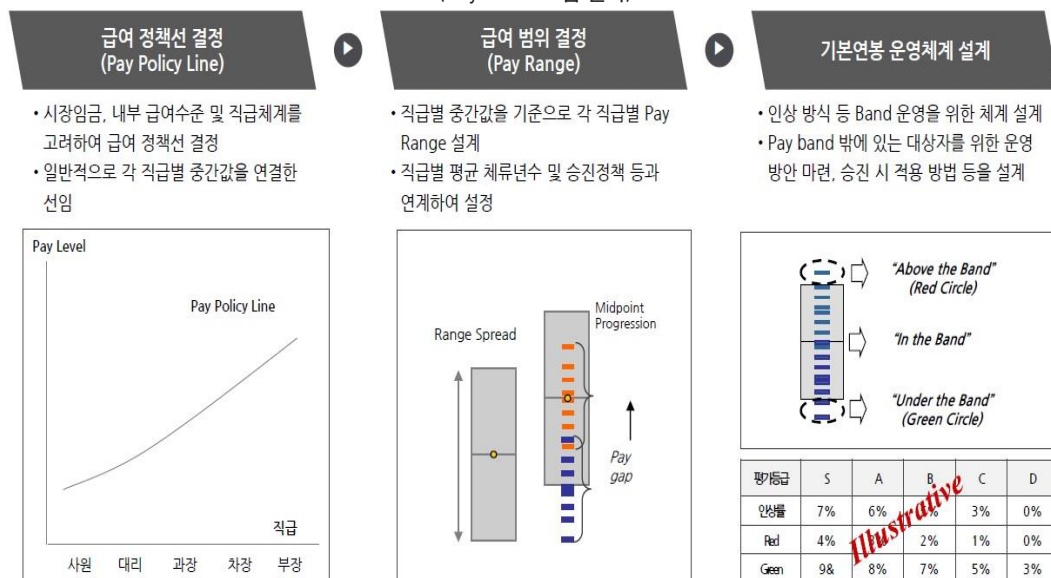
〈직무역할급 지급 수준〉

역할 수준 (Role Level)	직무수행 역할별 책임 및 업무수행	직무역할 등급 선정기준	지급수준
직무역할 1등급 (RL.1)	<p>〈팀단위 조직의 장으로서 팀 총괄 역할 수행〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>직무(또는 팀) 내 프로젝트 업무를 총괄, 중요 의사결정 및 방향 설계자 역할</li> <li>회사의 주요 정책 및 전략을 달성하기 위해 팀의 업무방향 및 목표를 설정하고 실행을 총괄 관리함</li> <li>팀원의 업무를 지도, 관리할 책임을 지며, 업무결과의 질, 효율성, 생산성 향상을 주도함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>직무분류체계 기준 직무내 직무역할 등급 총수 결정</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>직급 기준이 아닌 직무역할 기준</li> <li>비누적식으로 직무역할(매년 조정가능) 변경시 조정하여 지급</li> <li>직무역할 등급별로 수준을 두어 역할급 지급(1등급 200만원→2등급 100만원 등)</li> <li>매년 지급수준은 직무특성 및 외부노동시장임금을 반영함 (예 : 직무역할 1등급 200만원→직무수행이 어려운 경우, 외부노동시장에서 해당직무 수행자의 임금의 높은 경우 300만원 상향)</li> </ul>
직무역할 2등급 (RL.2)	<p>〈차장급 이상의 직원 역할 수행〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>직무(또는 팀) 내 선임으로서, 직무내 중요 업무에 대한 기획, 검토 및 조정자 역할</li> <li>팀장을 보좌하여 직무(또는 팀) 내 목표(KPI)를 관리하며, 타 부서와의 협력과 조정에 주도적인 역할을 수행함</li> <li>팀의 중장기적인 프로젝트 및 단위업무를 실행하기 위하여 자원을 계획하고 조직화 할 수 있음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1개 직무단위별로 직무역할 등급수 할당</li> <li>직무범위가 넓고, 투입인력이 많은 경우 직무역할 등급수 조정</li> <li>매년 사업유형 및 직무분류체계를 기준으로 직무역할 등급 조정</li> <li>본부 또는 팀 단위에서 직무역할 등급수 조정</li> </ul>	
직무역할 3등급 (RL.3)	<p>〈과장급 이상의 직원 역할 수행〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>직무(또는 팀) 내 프로젝트 주요 단위업무 실행 및 프로세스 개선 수행</li> <li>팀의 업무목적을 달성하기 위하여 재량권 내에서 주로 단위업무 및 단기적인 프로젝트를 계획, 실행함</li> <li>상사의 지도에 따라 업무수행 방법론 및 프로세스를 기획 또는 개선할 수 있음</li> </ul>		

### 3) Pay-Band 도입 및 운영

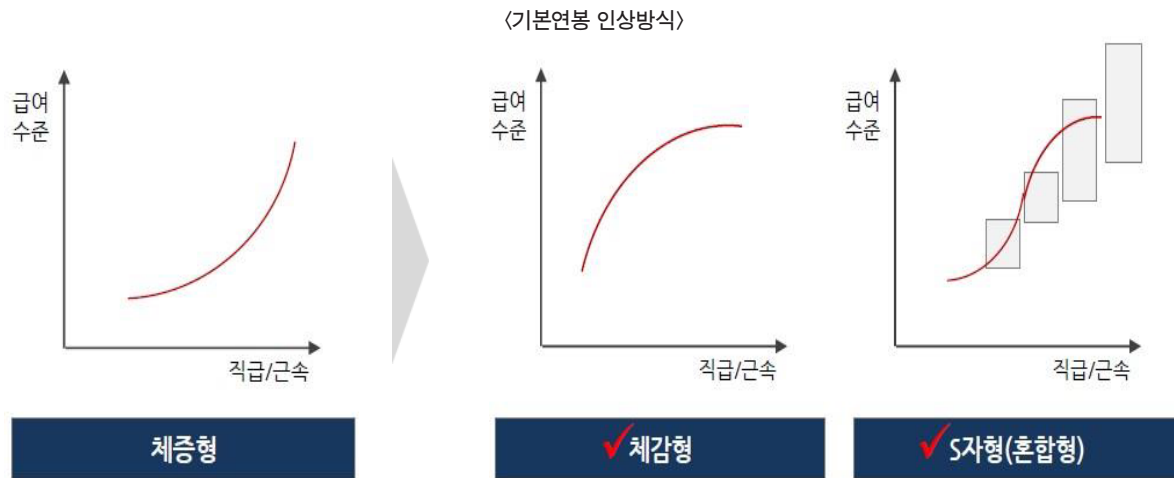
- 기본연봉 개선은 직급별 Pay-Band를 설정하는 방식으로 이를 위해 급여 정책선을 결정하고 내부환경을 반영하는 급여 범위 및 운영체계를 설계하였으며, 기본연봉에 대한 평가차등을 제언하였다.

〈Pay-Band 도입 절차〉





- 급여정책선은 각 밴드의 중간값을 연결한 선으로 조직 및 특성에 따라 다양한 유형으로 분류되며, 현재 체증형 형태를 향후 체감형 또는 S자형으로 기본 연봉 형태를 가져가는 것이 필요하다.



- 일반적으로 평가등급별 차등인상률을 설정하지만, 지나친 경쟁 및 이기주의의 방지를 위해 최상위등급과 최하위등급만 인상률을 차등할 수 있는 방안을 검토하였다.

〈기본연봉 인상방식\_평가인상〉

평가 등급	S	A	B	C	D
인상률	7%	3% (표준 인상률 3%로 가정)			-

- Pay-Band 운영 시 승진에 따른 동기부여를 위해 승진가급을 적용하는 형태를 제안하였다. 이는 종합평가등급 결과에 따른 기본급 인상률 이외의 별도의 승진 인상률을 적용하는 방식이다.

〈기본연봉 인상방식\_승진〉

구분	1안 (승진 인상률(액) 적용)	2안 (슬라이드 / 인상 없음)
적용 방식	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 승진자의 경우, 종합평가등급 결과에 따른 기본급 인상률 이외의 별도의 승진 인상률(인상액)을 적용하는 방식</li> <li>• 급여 밴드 이동시 상향 이동</li> <li>• 승진 전 급여 밴드 내 기본급 인상 후 승진 인상</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 승진을 한 경우, 평가결과에 따른 인상률 적용 이외의 별도의 급여 인상을 적용 받지 않음</li> <li>• 급여 밴드 이동 시 슬라이드 방식 (승진 전/후의 급여 동일)</li> </ul>

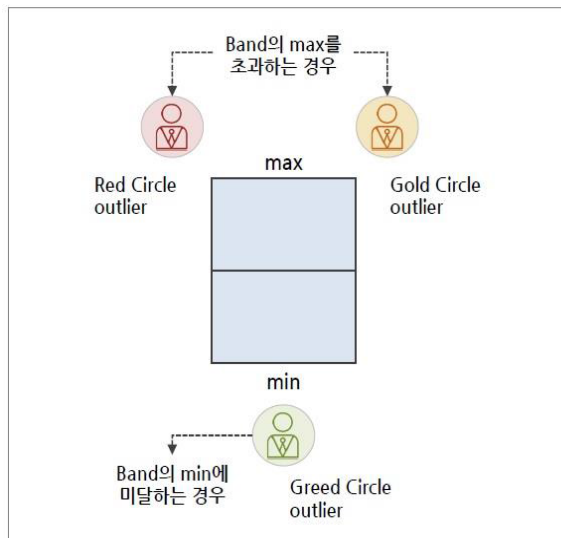
- 전사적인 목표 인상률을 결정한 후에 각 평가등급별 인상률을 결정하는데, 직급별 상박하후 방식의 비율이 적정하다고 판단하였다. 전략적으로 조직 내 중요한 직급에 인상률을 추가적으로 부여할 수 있어 중요도가 높은 직급 대상자들에 대한 유지 및 확보에 유리하다.

〈기본연봉 인상방식\_기본인상〉

평가 등급	S	A	B	C	D
부장	5%	4%	3%	2%	-
차장	10%	7%	4%	2%	1%
과장	9%	6%	4%	2%	1%
대리	8%	6%	4%	2%	1%
사원	6%	5%	4%	3%	2%

- Pay Band를 벗어나는 Outlier는 Red·Gold·Green Circle의 세 가지 유형이 있으며, 유형에 따라 적합한 기본연봉 관리방안을 적용하여 효율적인 Pay Band 관리가 이루어지도록 하였다.

〈Outlier Management〉

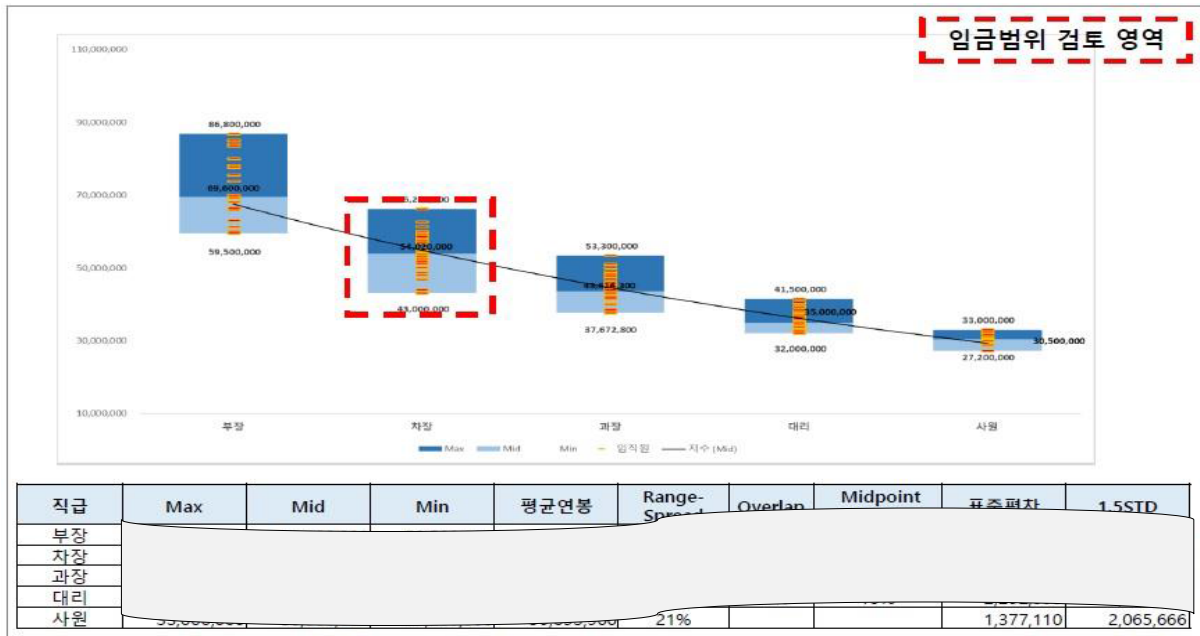


유형	관리 방안
Red Circle Outlier	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 해당 Pay Band 내 장기 체류자 또는 직위 해임된 경우 발생</li> <li>• 기본연봉을 동결 또는 별도 인상률 적용하거나 기본연봉 인상률을 누락시키지 않고 별도 조정 수당으로 지급</li> </ul>
Gold Circle Outlier	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 지속적인 고성과자로 평균 체류년한 이내에 Band를 벗어나는 경우 발생 (경력 채용자 또는 핵심인재)</li> <li>• 우선적으로 상위 직급 승진 검토</li> <li>• 별도의 수당을 일회성으로 지급하여 최대한 Band 내 포함시킴</li> </ul>
Green Circle Outlier	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 이전 급여수준이 낮은 경력자 또는 직군 전환으로 인해 발생</li> <li>• 과거 낮은 임금 인상률을 적용 받다가, 승진 직전에 상위 등급 평가를 받아 승진하는 경우 발생</li> <li>• 해당 밴드 min값으로 인상 (인건비 부담이 크지 않은 경우 가능)</li> <li>• 추가 인상률을 적용하여 점차적으로 Band 내 포함 할 수 있도록 함 (2~3년에 걸쳐서 조정)</li> </ul>

#### 4) Pay-Band 범위 개선

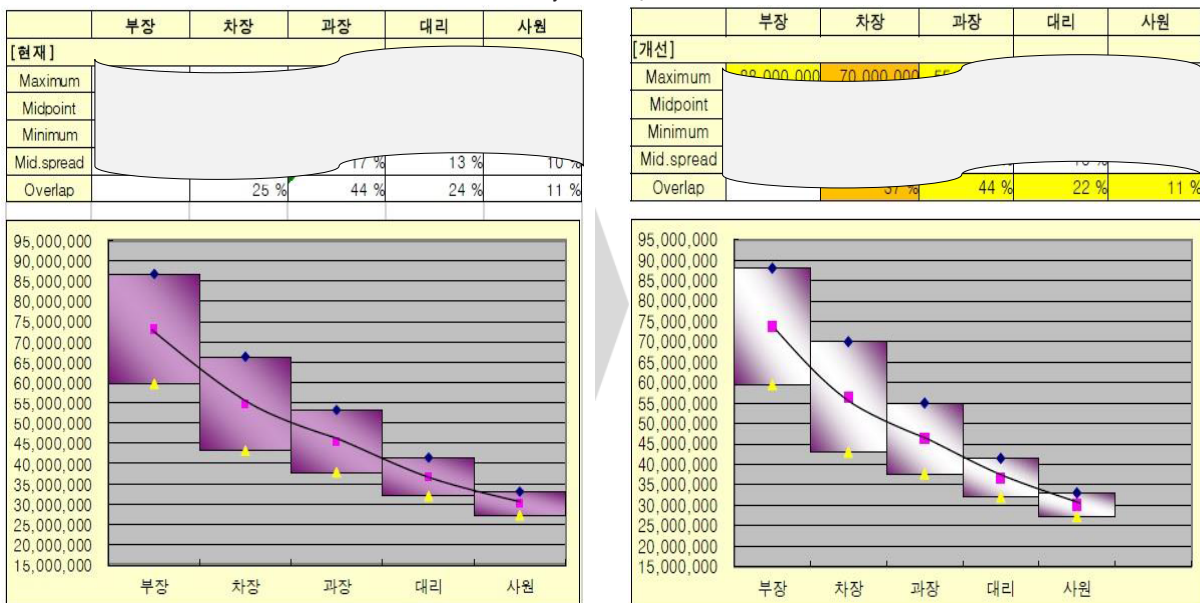
- 연공서열에 따라 임금이 올라가는 호봉제 성격을 지니고 있으며 상위 직급 간의 중첩률이 30% 이상 확보되어 승진 없이도 상위 직급의 일정 수준만큼 임금상승이 가능한 임금체제로 구성되어 있어서 핵심 인재 유지를 위해서 특정 직급에서의 임금수준 중첩률을 높일 필요가 있다.

〈Pay-Band 진단〉



- 임금수준의 경쟁력 확보를 위해 중간 직급 이상의 임금 범위를 확대하고, 직급 간 임금중첩 비율을 높여서 향후 승진과는 무관하게 차상위 직급의 일정 수준만큼 기본급 이상의 기대가능성을 제공하였다.

〈Pay-Band 개선안〉



#### 4. 기대효과

- 임금수준 적정성 확보를 통한 전문인력 채용 유인 강화 및 핵심인재 유지
- 책임과 역할에 따른 합리적 보상제도 마련을 통한 구성원의 임금체계에 대한 신뢰도 확보

# 「고용안정 협약 지원금」 사업 안내

## 고용안정 협약 지원금

“기업과 인재의 동반성장”

코로나 19로 고용위기 상황을 겪고 있는  
사업장의 노사가 고통을 분담하면서  
근로자의 고용을 유지하기로 합의한 경우에  
필요비용을 지원



### 지원내용

#### 01. 지원대상

심사위원회 승인을 받은 사업주

#### 02. 지원기간

고용유지조치로 임금감소가 발생한 기간(최대 6개월)

#### 03. 지급금액

임금감소분의 50%(1인당 월 50만원 한도)내 심사위원회에서  
승인받은 금액을 지원(기업별 총 20억원 한도)

#### 04. 지급주기

1개월 단위로 지급(매월 지급)



### 지원요건

#### 01. 고용조정이 불가피한 사업주

재고량증가(50%), 생산량 감소(15%), 매출액 감소(15%) 등  
일정요건 충족

#### 02. 고용유지를 위한 노사합의

20.1.1~20.12.31 기간 중 노사가 고용유지를 위한 합의를 한 경우  
(단, 근로조건의 불이익 변경이 수반되는 경우 법적 절차 준수)

#### 03. 고용유지

사업주는 고용하는 피보험자에 대하여 지원금을 받는 전체 기간과  
지원이 끝난 1개월 간 고용을 유지해야 함 (해당기간 동안 고용조정  
(해고, 권고사직 등)으로 인한 인위적 감원이 발생한 경우에는 지원금 전액 환수)

#### 04. 고용유지조치 결과 임금 감소

노사가 합의한 고용유지조치로 인해 임금이 감소된 경우

\* 유급(무급)휴업·휴직, 근로시간 단축, 교대제 개편, 임금의 반납, 삭감 등에  
따라 임금이 감소된 경우

#### 05. 승인 받은 근로자 지원 용도로 지원금을 사용할 것

지원금은 사내복지기금, 협력업체 고용지원, 감소된 인건비 지원  
등 전액 근로자를 위한 용도로 활용

※ 기타 자세한 사항은 관련규정 및 고시 참조

※ 심사위원회에서 승인받은 사업계획 내용대로 이행하여야 함

### 참여방법(공모사업)

#### 01. 사업계획서 접수

참여신청서 및 사업계획서를 관할 지방고용노동관서에 제출

#### 02. 접수방법

직접 방문 제출, Fax 등 접수

※ 사업계획서 접수 다음날로부터 지원 가능



고용노동부 고객센터

국번없이 1350 또는 사업장  
관할 노사상생지원과(근로개선지도과)



고용노동부 홈페이지 [www.moel.go.kr](http://www.moel.go.kr)



# 「고용안정 협약 지원금」 사업 안내

연번	지방관서	전화번호	연번	지방관서	전화번호
1	서울청	02-2250-5805	26	창원지청	055-239-6557
2	서울강남지청	02-3465-8416 02-3465-8454	27	울산지청	052-228-1835
3	서울동부지청	02-2142-8490	28	양산지청	055-370-0976
4	서울서부지청	02-2077-6190	29	진주시청	055-760-6520
5	서울남부지청	02-2639-2252	30	통영지청	055-650-1916
6	서울북부지청	02-950-9845	31	대구청	053-667-6264
7	서울관악지청	02-3282-9036	32	대구서부지청	053-605-9059
8	중부청	032-460-4561	33	포항지청	054-271-6808
9	인천북부지청	032-540-7967	34	구미지청	054-450-3518
10	부천시청	032-714-8746	35	영주시청	054-639-1156
11	의정부지청	031-850-7748	36	안동지청	054-851-8035
12	고양지청	031-931-2890	37	광주청	062-975-6306
13	경기지청	031-259-0234	38	제주센터	064-728-6134
14	성남지청	031-788-1535	39	전주시청	063-240-3373
15	안양지청	031-463-7338	40	익산지청	063-839-0018
16	안산지청	031-412-1935	41	군산지청	063-450-0527
17	평택지청	031-646-1125	42	목포지청	061-280-0122
18	강원지청	033-269-3599	43	여수지청	061-650-0285
19	강릉지청	033-650-2518	44	대전청	042-480-6253
20	원주시청	033-769-0805	45	청주시청	043-299-1163
21	태백지청	033-550-8629	46	천안지청	041-560-2885
22	영월출장소	033-371-6231	47	충주시청	043-840-4063
23	부산청	051-850-6335	48	보령지청	041-930-6127
24	부산동부지청	051-559-6618	49	서산출장소	041-661-5640
25	부산북부지청	051-309-1595			