2022년 10월 30일 발행 / 발행처·한국노동연구원 / 발행인·김승택 원장직무대행 / 편집인·오계택 / 세종특별자치시 시청대로 370 / Tel. 044-287-6814 임금정보브리프
2022년 제9호(통권 제77호) No. 1 / www.kli.re.kr

워크넷 구인구직DB를 이용한 2022년 8월~9월 임금 동향

남예지 (한국고용정보원 연구원)

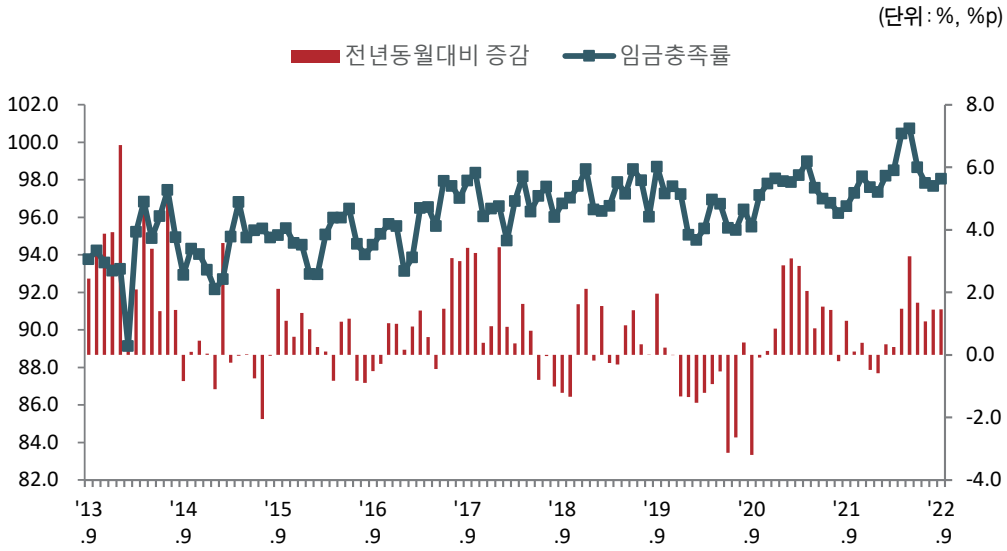
2022년 9월 기준 임금충족률

■ 2022년 9월 신규 구인인원은 294천 명, 신규 구직건수는 351천 건, 평균 제시임금[1]은 217.3만 원, 평균 희망임금[2]은 221.4만 원으로 전체 임금충족률은 98.2%로 나타남.

- 전체 임금충족률의 경우, 전년동월대비 0.9%p 증가함.

〈임금충족률 추이〉

(단위 : %, %p)



주 : 1) 좌축=임금충족률(%), 우축=전년동월대비 증감(%p).
2) 임금충족률=(평균 제시임금/평균 희망임금)×100.
3) 임금에서 '분류불능'(응답자 오류) 및 특이값 제외.

자료 : 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

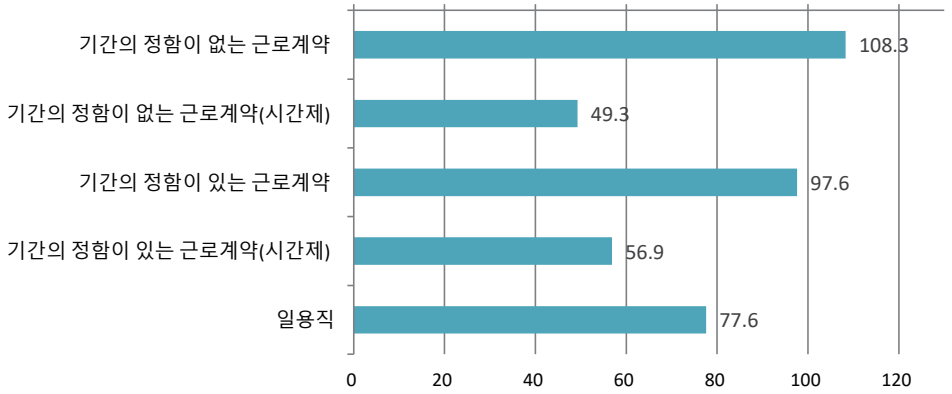
1) 구인업체가 구인서식에 기입한 취업조건으로 구인자가 구직자에게 제시하는 임금.
2) 구직자가 구직서식에 기입한 취업조건으로 구직자가 구인업체에 요구하는 임금.

■ 고용형태별 임금충족률은 '기간의 정함이 없는 근로계약' 형태에서 108.3%로 가장 높게 나타난 반면, '기간의 정함이 없는 근로계약(시간제)' 형태에서는 가장 낮은 수치(49.3%)를 기록함.

- '일용직'과 '기간의 정함이 있는 근로계약(시간제)'을 제외한 전 고용형태에서 전년동월대비 임금충족률이 상승한 가운데 '기간의 정함이 있는 근로계약'이 가장 크게(1.8%p) 올라간 것으로 나타남.
- '기간의 정함이 있는 근로계약(시간제)'의 경우 2022년 3분기 동안 지속해서 하락함.

〈고용형태별 임금충족률〉

(단위 : %)

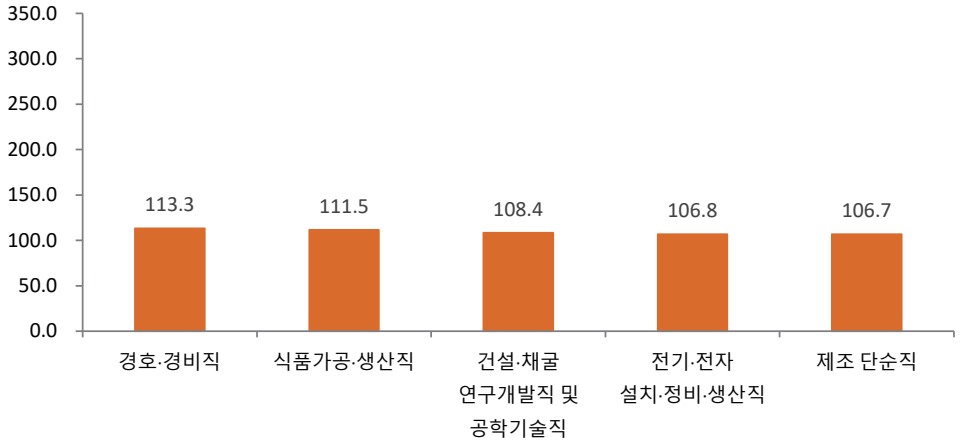


주 : 1) 임금충족률=(평균 제시임금/평균 희망임금)×100.
2) 임금에서 '분류불능'(응답자 오류) 및 특이값 제외.
자료 : 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

■ 직종별로 임금충족률이 높은 상위 5개 직종을 살펴보면 '경호·경비직'이 113.3%로 가장 높고, 다음으로 '식품가공·생산직', '건설·채굴 연구개발직 및 공학기술직', '전기·전자 설치·정비·생산직', '제조 단순직' 순으로 나타남.

〈임금충족률 상위 5개 직종〉

(단위 : %)

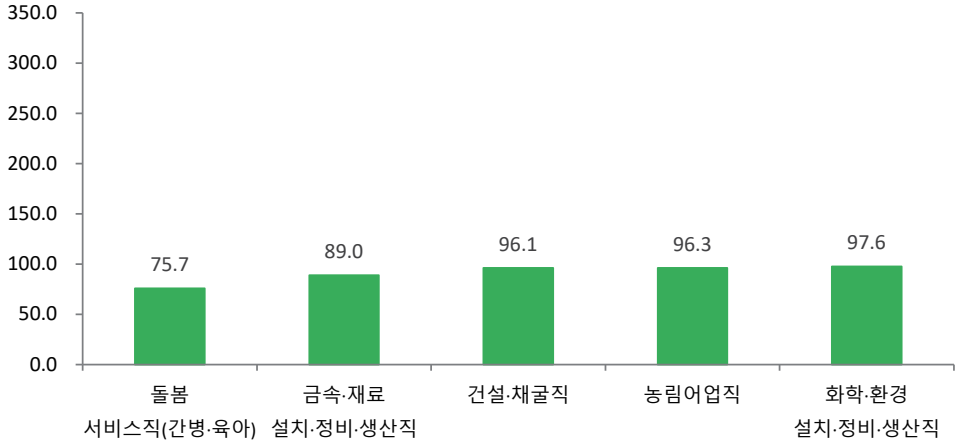


주 : 1) 임금충족률=(평균 제시임금/평균 희망임금)×100.
2) 임금에서 '분류불능'(응답자 오류) 및 특이값 제외.
3) 직종별 구인신청, 신규구직 규모 1천 건 이상 기준.
4) 2018년 1월부터 「한국고용직업분류 2018」 개정 적용.
자료 : 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

■ 반면 임금충족률이 낮은 하위 5개 직종을 살펴보면 '돌봄 서비스직(간병·육아)'이 75.7%로 가장 낮았으며, 그 밖에 '금속·재료 설치·정비·생산직', '건설·채굴직', '농림어업직', '화학·환경 설치·정비·생산직' 순으로 낮게 나타남.

〈임금충족률 상위 5개 직종〉

(단위 : %)



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」.

2022년 8월 기준 속성별 희망임금 분포 비교

■ 임금대별 구직건수 비율을 통해 본 희망임금 분포는 성별, 연령대별로 차이가 나타남.

- 분포도가 높았던 상위 3개의 희망임금 구간을 성별로 살펴보면, 남성은 300만 원 이상, 200만~210만 원, 250만~260만 원 순으로, 여성은 200만~210만 원, 250만~260만 원, 190만~200만 원 순으로 나타났으며, 여성이 남성에 비해 저임금대를 중심으로 분포가 형성됨.
- 희망임금 평균(그림상에서 실선으로 표현)의 경우, 남성은 282.8만 원, 여성은 230.6만 원으로 나타남. 분포 평균[3](그림상에서 점선으로 표현)으로 보면, 남성의 희망임금은 240만 원대 중반에, 여성의 희망임금은 210만 원대 중반에 위치함.

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 의미함.

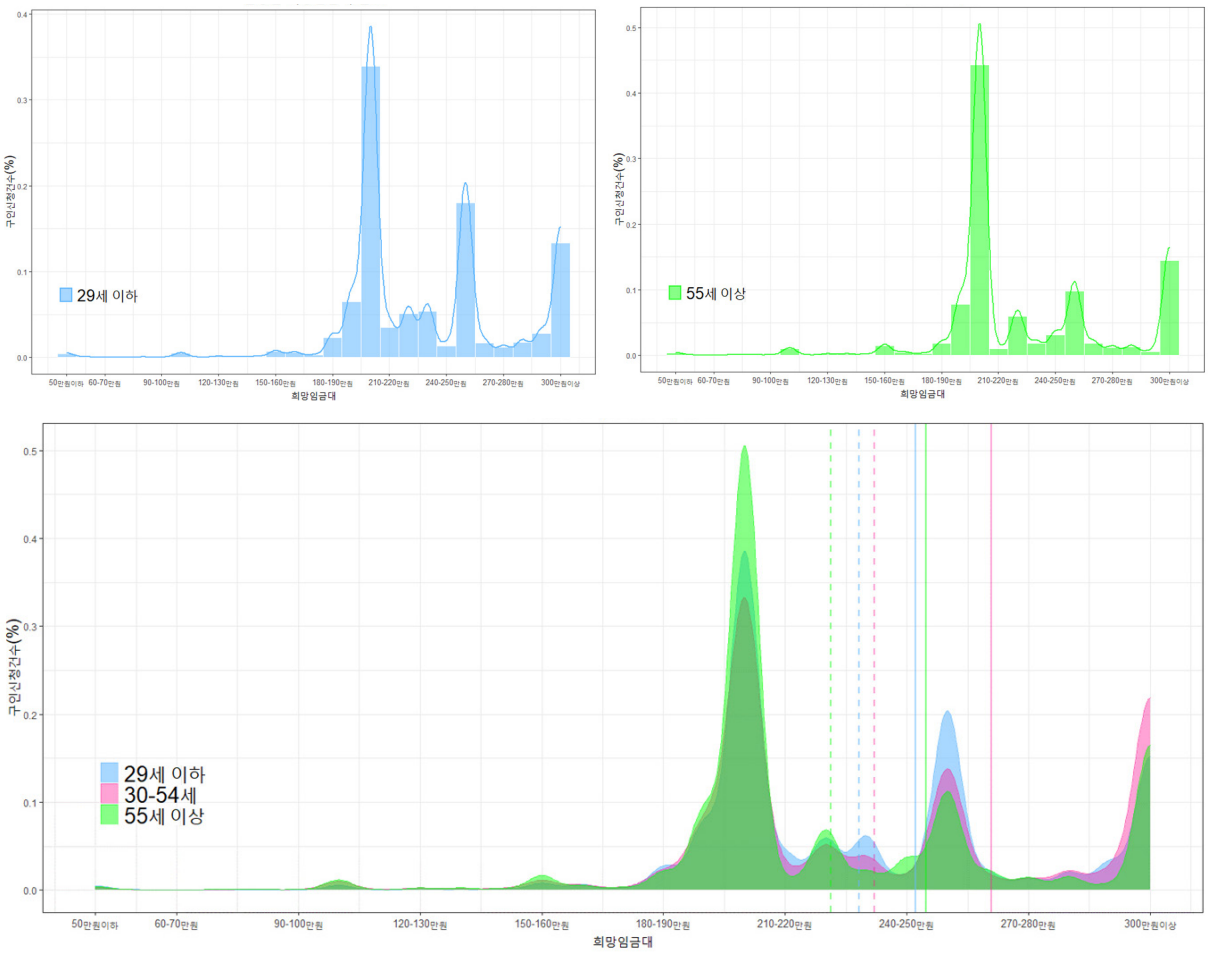
〈성별 희망임금 분포〉

주 : 1) 2022년 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 평균(그림상에서 실선으로 표현)은 30~54세(260.8만 원) > 55세 이상(244.7만 원) > 29세 이하(242.2만 원) 순으로 나타남. 분포 평균(그림상에서 점선으로 표현)의 경우, 29세 이하는 220만 원대 후반에, 30~54세 연령층은 230만 원대 초반에, 55세 이상 연령층은 220만 원대 초반에 위치함.

〈연령대별 희망임금 분포〉



주 : 1) 2022년 8월 기준, 근로시간 및 고용형태를 구분하지 않은 전체 임금 데이터임.
2) 희망 '월' 임금이며, '분류불능'(응답자 오류) 및 특이값 제외.

자료 : 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

2022년 10월 30일 발행 / 발행처·한국노동연구원 / 발행인·김승택 원장직무대행 / 편집인·오계택 / 세종특별자치시 시청대로 370 / Tel. 044-287-6814 임금정보브리프
2022년 제9호(통권 제77호) No. 2 / www.kli.re.kr

임금체계 개편 사례

김명환 (한국능률협회컨설팅 노무사)

1. 사업장 개요

상호		B기업	지역	서울
업종		제조업(의료기기)		
규모	근로자	2,300여 명(2021년 말 기준)		
	매출액	8,246억 원(2021년 말 기준)		
목적		임금체계 개선		
대상		IT 직군 근로자		
방식		● 연공급을 직무역할급으로 개편함. ● ITSQF, NCS(National Competency Standards)를 활용해 직무를 분류함. ● 『IT업종별 직무평가 도구활용 매뉴얼』을 활용해 직무평가를 실시함(다만 가중치는 AHP 기법(Analytic Hierarchy Process)을 활용해 별도 산출하여 활용함). ● 직무평가를 통해 직무등급을 설정함. ● IT 직군의 직무특성, 책임과 권한, 역할, 전문성에 따라 임금수준이 조정되도록 역할 직무급, band-in band 형태로 설계함. ● 직무역할급은 3개 직무등급별 4개의 임금구간을 두는 형태로 설계함. ● 역할등급 평가를 위해 역할등급 평가 요소 및 기준을 설계함.		
기대효과		● '사람'과 '직무'의 불일치라는 연공상의 처우를 조정하고, 역할등급(레벨)의 이동 시 임금 수준의 변동 가능성을 제공함으로써 구성원의 수용성이 증대될 것임.		

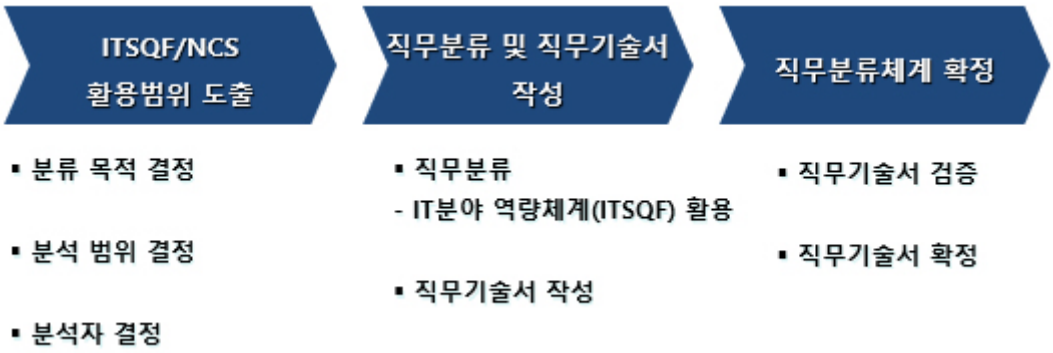
2. 개편 배경

- B기업은 의료기기 등 제조업체로 최근 IT 업계의 시장임금 인상으로 IT 인력의 선도적인 임금 전략을 추구함으로써 우수 인재의 확보·유지가 필요하였다.
- IT 직군의 경우 20~30대 인력이 다수이나, 임금체계는 직급, 경력에 따른 급여 기준을 설정하는 연공성에 기반을 두고 있었다. 이에 경력 산정 및 평가의 공정성에 대한 불만족이 제기되었다.

3. 개편 내용

(1) 직무분류

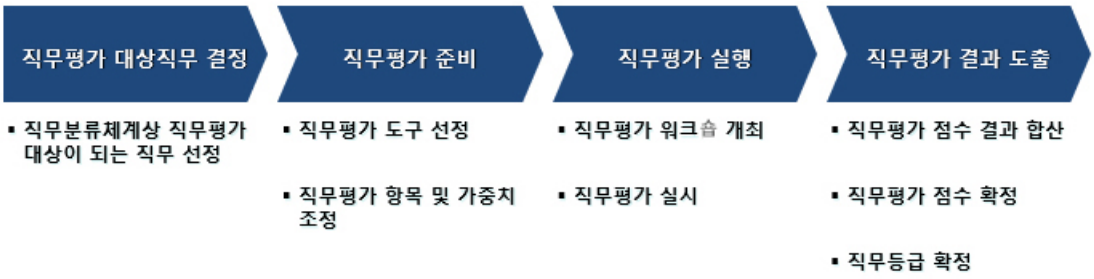
- IT 직군 특성을 고려하여 직무분류는 ITSQF(IT분야 역량체계)/NCS 활용범위 도출, 직무분류 및 직무기술서 작성, 직무분류체계 확정 단계로 진행하였다.



- 직무는 SME 협의를 거쳐 8개로 분류하였고, NCS 직무기술서, ITSQF 직무기술서 내용을 벤치마킹 하여 직무기술서를 작성하였다. 이후 부서장 및 컨설팅팀 협의를 거쳐 직무기술서 내용을 확정하였다.

(2) 직무평가

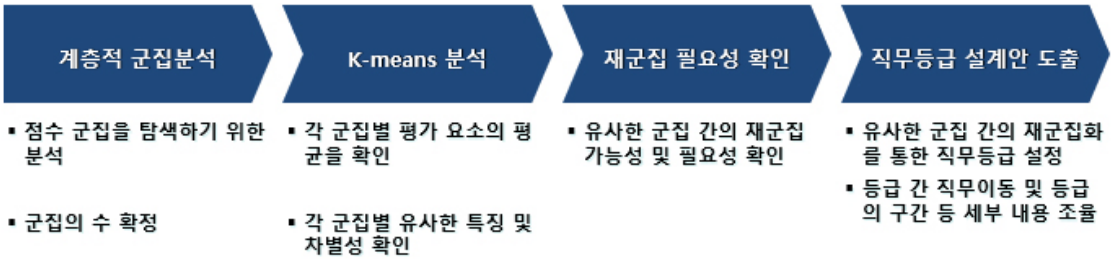
- 직무평가 대상직무 결정, 직무평가 준비, 직무평가 실행, 직무평가 결과 도출의 단계로 진행하였다.



- 직무평가 대상직무는 직무분류로 확정된 8개이며, 평가대상자로는 IT 직무를 숙지하고 있는 SME 4인이 참여하였다. 직무평가는 『IT업종별 직무평가 도구활용 매뉴얼』에 기초하여 점수법을 활용하였다. 다만 B사의 직무가 ITSQF에 비해 세분되어 내부 직무전문가의 협의를 거쳐 AHP 기법으로 가중치를 도출하여 활용하였다. 직무평가자와 평가 대상직무에 대한 영향력을 고려하여 평가자별 가중치를 반영하여 최종 직무평가 점수를 도출하였다.
- 직무평가 워크숍은 각 직무의 단위과업을 확인하고 13가지 평가요소에 가장 부합하는 수준의 정의를 각각 선택하도록 하였다. IT 직무 특성상 세부 척도에 대한 가이드를 제시하였고, 13개 평가요소에 대해 차례로 설명한 후 직무별 상호 비교평가 하는 방식으로 진행하였다.

(3) 직무등급 설계

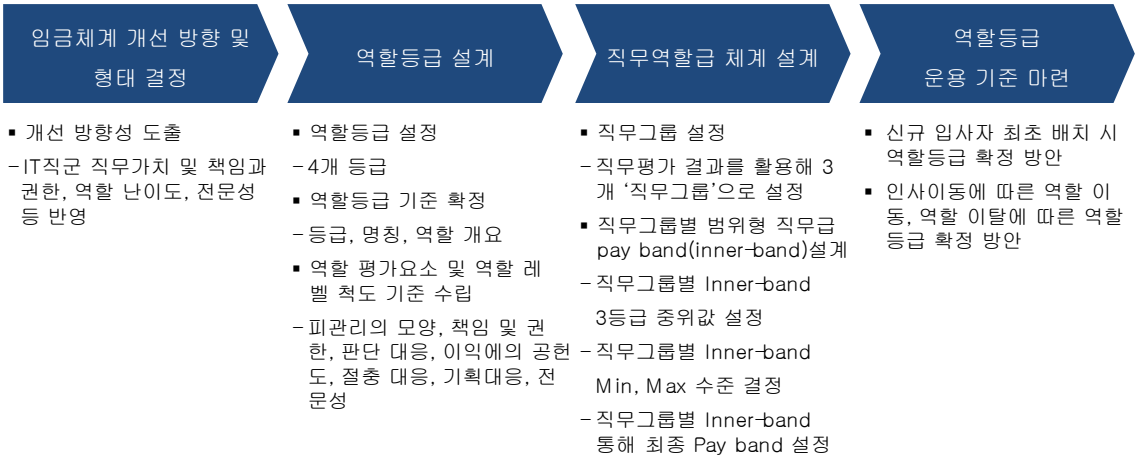
- 직무평가 점수 결과를 군집분석을 통해 직무등급을 설계하되 계층적 군집분석, K-means 분석, 재군집 필요성 확인, 직무등급 설계안 도출의 4단계로 진행하였다.



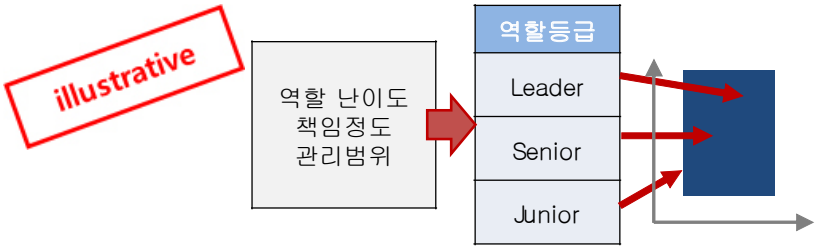
- 계층적 군집분석 결과 3개의 군집으로 분석되었다. 3개 군집의 직무 유사성을 확인하기 위해 K-means 분석을 하였고, 군집 중 1개 직무의 유사성이 확인되지 않아 재군집이 필요하였다. 이에 SME의 직무등급 조정위원회를 거쳐 최종적으로 3개 직무등급으로 확정하였다.

(4) 임금체계 개선

- 임금체계 개선은 개선 방향 및 형태 결정, 역할등급 설계, 직무역할급 체계 설계, 역할등급 운용 기준 마련의 절차로 진행하였다.



- 임금체계 개선 방향은 직무의 가치를 반영하지만 IT 직군 특성을 고려해 책임과 권한, 역할, 전문성 등에 따라 임금 수준이 조정될 수 있도록 역할 직무급, band-in band 형태로 설계하였다.

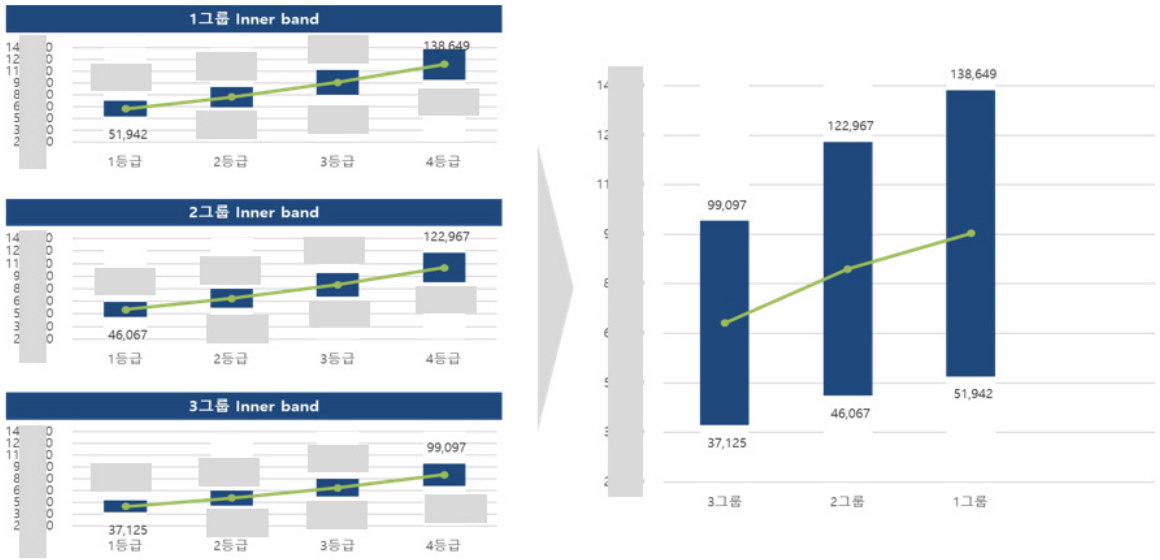


- 역할등급은 IT 직군의 역할 특성을 고려하여 4개 등급으로 하되, 그 명칭과 개요는 다음과 같이 설정

하였다.

역할등급	역할명칭	역할의 개요
D4	Master	(실무총괄부서)의 부서장 또는 기획, 개발형 직무의 전문가
D3	Part Leader	대규모·중요한 또는 중장기 선행 연구개발 프로젝트에 대한 프로젝트 리더로서, 소수의 멤버를 지도 조정하여, 연구개발 활용의 추진을 행하고, 소관 프로젝트 성과에 대한 결과책임을 갖는 역할
D2	Self Leader	일반연구개발의 프로젝트에 관해서, 프로젝트의 주담당자로서 관계자와 조정하고, 연구개발 계획·실행예산의 책정 또는 연구개발 활동의 추진을 행하며, 그 프로젝트의 성과에 대한 결과책임을 갖는 역할
D1	Beginner	연구개발 프로젝트의 부담당이나 서브 프로젝트를 분담하여 연구개발 업무를 행하며, 주요 프로젝트 완결의 공헌책임을 갖는 역할

- 직무역할급 설계를 위해 우선 직무평가 결과를 활용해 도출된 3개 직무등급을 '직무그룹'으로 명명하였다. 각 직무그룹 내에는 4개 역할등급을 반영해 4개 inner band로 임금구간을 설계하였다. inner band의 임금구간은 B사의 직무그룹에 ITSQF와 유사한 직무를 매칭한 후 해당 직무의 연봉을 3등급(중위값)으로 배치하였다. 중위값을 기준으로 성과주의의 안정기에 적용되는 pay-band 설계방식(range spread 40%, overlap 40%)을 적용하여 임금의 하한값과 상한값을 도출하였다. inner band 임금 수준을 직무그룹별로 반영하여 직무그룹별 1개의 pay-band를 설계하였다.



(5) 역할등급 평가 요소 및 기준

- 직무등급 내 이동 시 속인적 기준인 '역할등급 평가'를 통해 역할 레벨을 결정하도록 역할등급의 평가 요소, 정의, 레벨 기준을 다음과 같이 설정하였다. 아래의 요소를 점수화하여 신규 입사자 최초 배치, 인사이동에 따른 역할 부여 및 역할 이탈 시 활용하도록 하였다.

요소	정의	구분	Level1	Level2	Level3	Leverl4
피관리의 모양	구체적인 지시로부터 포괄적인 지시까지(지시는 추상적일수록 어려움)	척도	실무의 구체적 지시까지 받아야 함	실무의 요점적 지시까지는 받아야 함	실무의 포괄적 지시까지 받으면 충분함	실무의 방침적 지시까지 받으면 충분함
		B사				
책임·권한	정형적인 업무부터 기획적 관리감독적 업무까지	척도	정형	정형판정	응용판정	기획감독·지도
		B사				
판단대응	양자택일적 판단부터 종합적 판단까지	척도	단순판단	유형판단, 현재적 분석	기준해석판단, 잠재적 분석	실무의 종합적 판단
		B사				
이익에의 공헌도	업무활동의 이익 등 업적에의 직접적, 간접적인 관계	척도	단기적이고 간접적인 이익공헌	단기적이고 직접적인 이익공헌	중기적·간접적인 이익공헌	중장기적으로 주도적인 이익공헌
		B사				
절충대응	정형적 절충부터 응용적 절충까지	척도	정형적 연락 보고 (설명 대응)	정형적 협의 절충 (설득 대응)	완급조절을 통한 절충 (협상 대응)	조직적 조정 제휴 절충
		B사				
기획대응	한정적 기획부터 최신 종합적 기획까지	척도	절차수순의 개선 대응	방법의 부분개선	기존의 개선 응용 기획 개발	기존의 전체개량 신규·개발
		B사				
전문성	전문적 지식에 관해서의 난이도	척도	보조적 수준	매뉴얼적 지식 스킬 수준	경험적 지식스킬 대응 수준	체계적 지식스킬 대응 수준
		B사				

4. 기대효과

- 채용 시 직무가 결정되고, 재직 중에도 직무 내용의 변화가 없을 경우 직무의 상대적 가치에 의해 임금이 결정되는 구조는 합리적이지 않을 수 있다. 본 개편은 직무의 상대적 가치에 의해 임금이 결정된 후 사람 자체를 평가함으로써 '사람'과 '직무'의 불일치라는 연공상의 처우를 조정할 수 있을 것이다. 또한 역할등급(레벨)의 이동 시 임금 수준이 변경될 수 있다는 예측 가능성을 제공함으로써 구성원의 수용성이 증대될 것으로 예상한다.