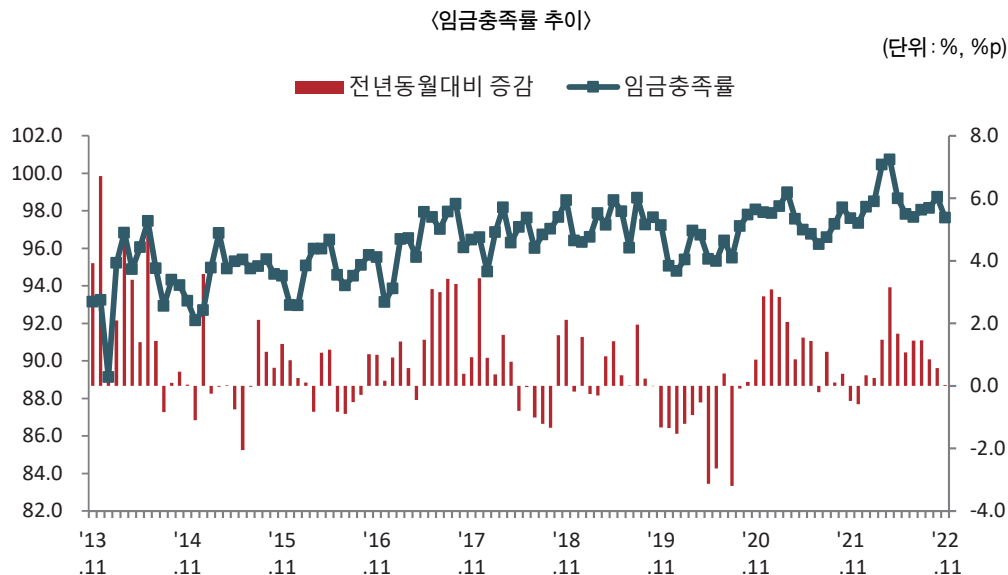


워크넷 구인구직DB를 이용한 2022년 10월~11월 임금 동향

—
남예지 (한국고용정보원 연구원)

2022년 11월 기준 임금충족률

- 2022년 11월 신규구인인원은 286천 명, 신규구직건수는 363천 건, 평균 제시임금¹⁾은 218.1만 원, 평균 희망임금²⁾은 223.4만 원으로 전체 임금충족률은 97.6%로 나타남.
- 전체 임금충족률의 경우, 전년동월대비 보합세를 유지함.



주: 1) 좌축=임금충족률(%), 우축=전년동월대비 증감(%p).

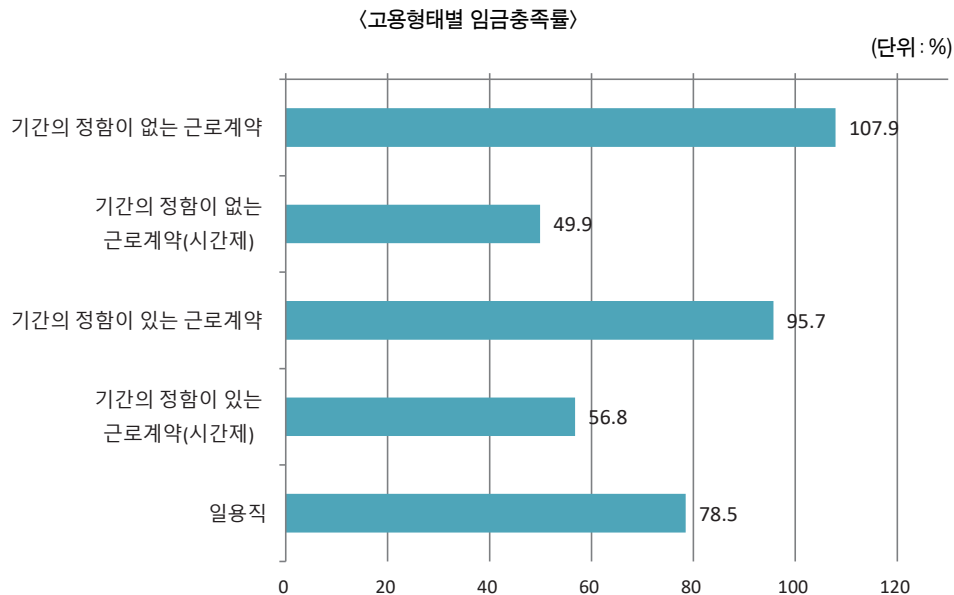
2) 임금충족률=(평균 제시임금/평균 희망임금)×100.

3) 임금에서 '분류불능'(응답자 오류) 및 특이값 제외.

자료: 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

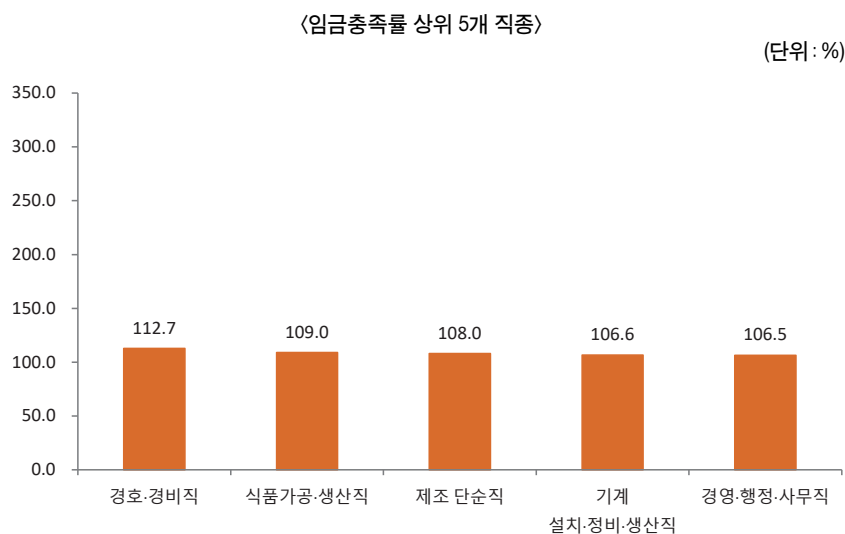
1) 구인업체가 구인서식에 기입한 취업조건으로 구인자가 구직자에게 제시하는 임금.
2) 구직자가 구직서식에 기입한 취업조건으로 구직자가 구인업체에 요구하는 임금.

- 고용형태별 임금충족률은 ‘기간의 정함이 없는 근로계약’ 상태에서 107.9%로 가장 높게 나타난 반면, ‘기간의 정함이 없는 근로계약(시간제)’ 형태에서는 가장 낮은 수치(49.9%)를 기록함.
- ‘기간의 정함이 없는 근로계약’과 ‘기간의 정함이 있는 근로계약(시간제)’을 제외한 전 고용형태에서 전년동월대비 임금충족률이 상승함.
- ‘기간의 정함이 없는 근로계약’의 경우 꾸준한 상승세를 유지함.



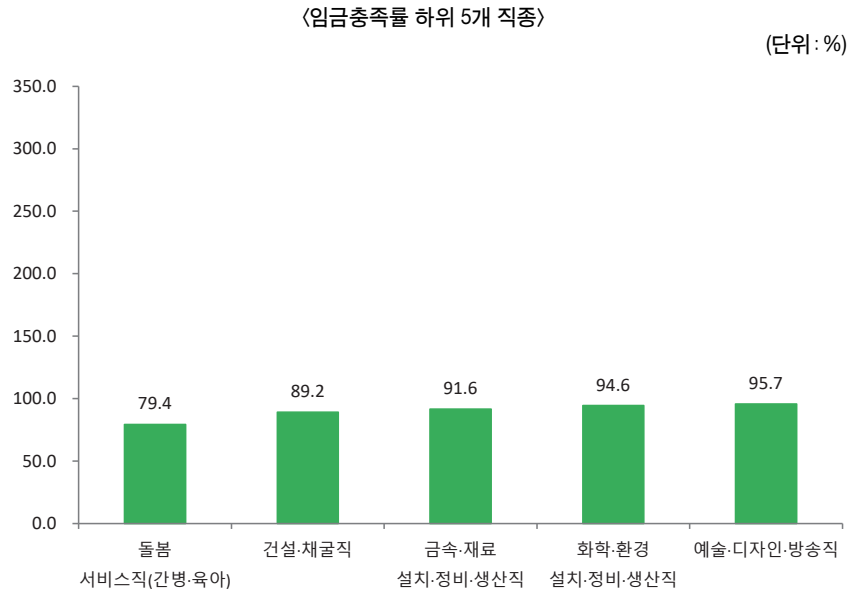
주: 1) 임금충족률=(평균 제시임금/평균 희망임금)×100.
 2) 임금에서 '분류불능'(응답자 오류) 및 특이값 제외.
 자료: 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

- 직종별로 임금충족률이 높은 상위 5개 직종을 살펴보면 ‘경호·경비직’이 112.7%로 가장 높고, 다음으로 ‘식품가공·생산직’, ‘제조 단순직’, ‘기계 설치·정비·생산직’, ‘경영·행정·사무직’ 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 임금충족률이 낮은 하위 5개 직종을 살펴보면 '돌봄 서비스직(간병·육아)'이 79.4%로 가장 낮았으며, 그 밖에 '건설·채굴직', '금속·재료 설치·정비·생산직', '화학·환경 설치·정비·생산직', '예술·디자인·방송직' 순으로 낮게 나타남.



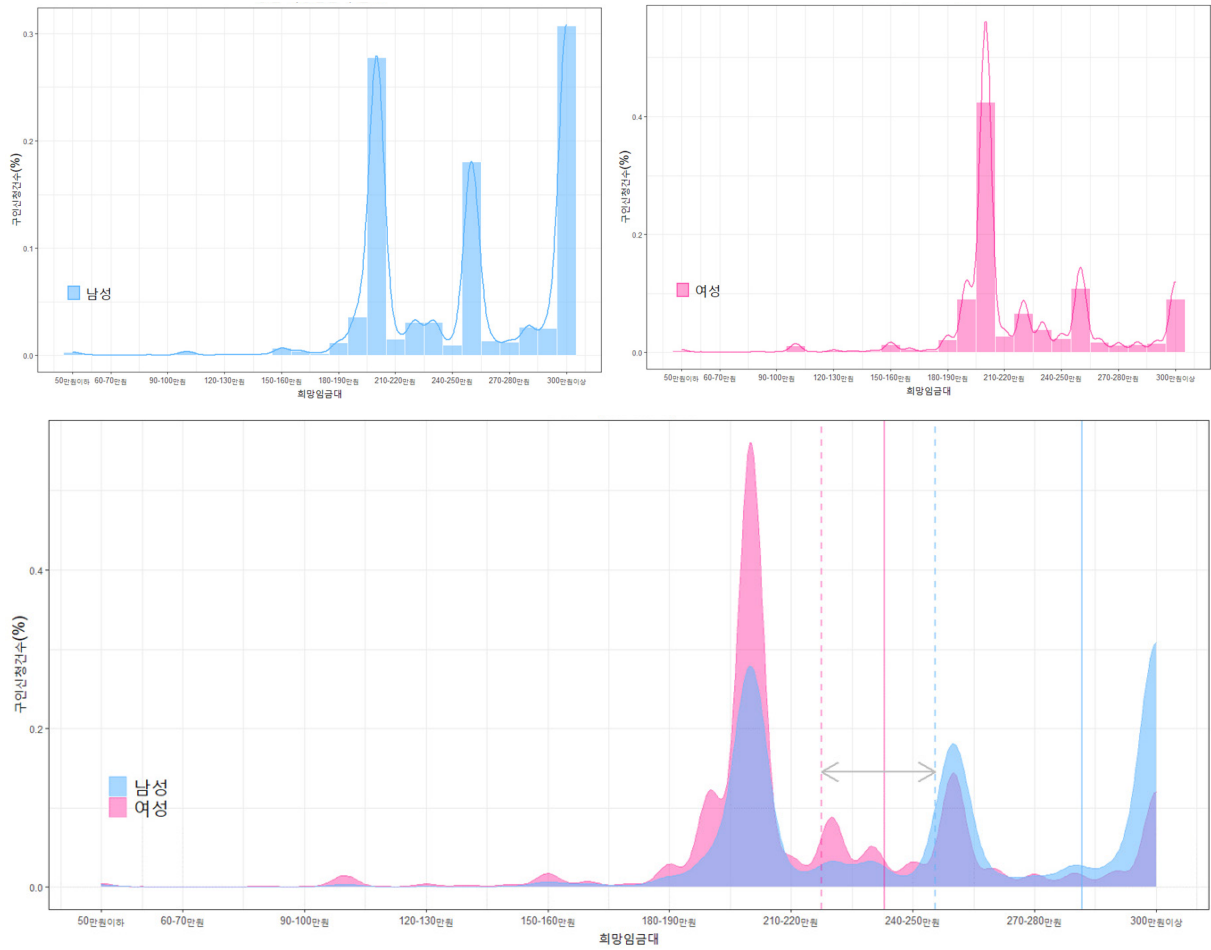
주: 1) 임금충족률=(평균 제시임금/평균 희망임금)×100.
 2) 임금에서 '분류불능'(응답자 오류) 및 특이값 제외.
 3) 직종별 구인신청, 신규구직 규모 1천 건 이상 기준.
 4) 2018년 1월부터 「한국고용직업분류 2018」 개정 적용.
 자료: 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

2022년 10월 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, 300만 원 이상 순으로 나타났으며, 여성이 남성에 비해 저임금대를 중심으로 분포가 형성됨.
 - 희망임금 평균(그림상에서 실선으로 표현)의 경우, 남성은 281.7만 원, 여성은 233.1만 원으로 나타남. 분포 평균³⁾(그림상에서 점선으로 표현)으로 보면, 남성의 희망임금은 240만 원대 중반에, 여성의 희망임금은 210만 원대 후반에 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.

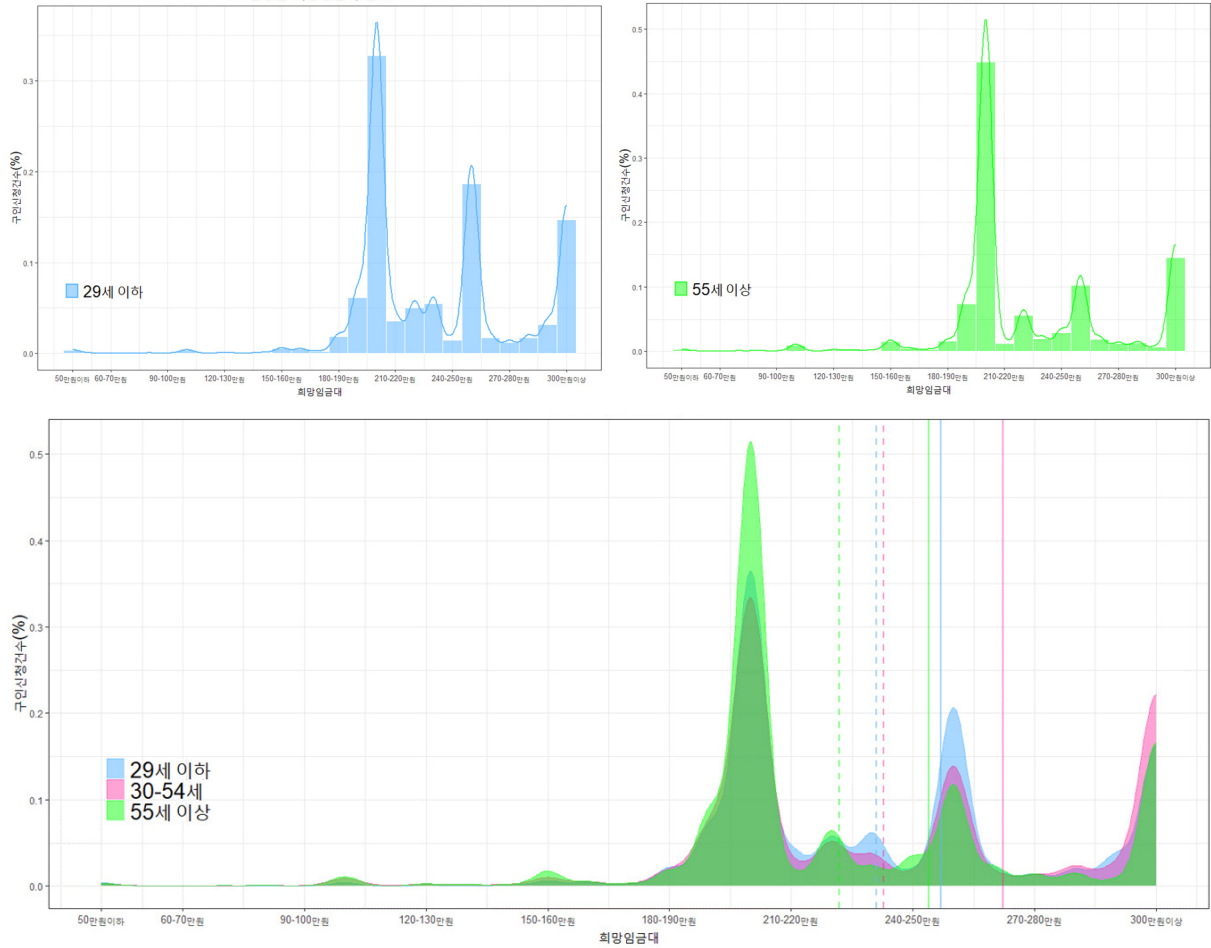
〈성별 희망임금 분포〉



주 : 1) 2022년 10월 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(262.2만 원) > 29세 이하(246.9만 원) > 55세 이상(243.9만 원) 순으로 나타남. 분포 평균(그림상에서 점선으로 표현)의 경우, 29세 이하와 30~54세 연령층은 230만 원대 초반에, 55세 이상 연령층은 220만 원대 초반에 위치함.

〈연령대별 희망임금 분포〉



주 : 1) 2022년 10월 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

김인수 (시애틀컨설팅 책임연구원)

1. 사업장 개요

상호		S기업	지역	서울
업종		제조업		
규모	근로자	54명(2021년 말 기준)		
	매출액	201억 원(2021년 말 기준)		
목적		임금체계 개선		
대상		전체 근로자		
방식		●(보상 현황 분석) 현행 보상수준의 내부 공정성, 외부 경쟁력 검토 및 보상 방향성 확정 ●(보상체계 재수립) 직급별 기준 임금 설정, 직급별 임금 테이블 재설계 ●(개편 보상체계 운영방안 및 평가 연계방안 마련) 개편 임금체계와 현행 임금 현황 매칭 및 평가와 연계한 운영방안 마련		
기대효과		●대외 시장 경쟁력 확보 및 객관적 임금 운영 기준 마련 ●임금 수준 및 평가결과와 연계한 합리적 임금체계 구축		

2. 개편 배경

- S사는 미용 의료기기 제조기업으로 최근 미용 의료기기 시장의 성장세에 힘입어 5개년 평균(2017~2021년) 매출액 성장률 41%, 영업이익의 증가율 106%를 보이며 급성장세를 나타내고 있음.
- 기업 성장에 따라 2017년 20명이던 인력이 2021년 기준 54명으로 2배 이상 증가하였으나, 신입사원 초임 기준 외 보상전략의 부재로 보상 운영방안의 마련이 필요한 상황임.
- 경력직 채용 시 대상자의 경력 및 인터뷰 시 지원자의 구변(口辯)을 기반으로 임금을 책정하고 있어 채용 후 기존 재직 근로자와의 임금 격차에 대한 객관성과 형평성 논란이 발생하고 있음.

- 2017년 이후 채용 규모가 증가하면서 퇴직률의 증가는 불가피한 상황이나, 2018~2021년 평균 이직률이 69.07%에 달하고 있어 이에 대한 대응이 필요하다고 판단됨. 조직 자체 이직에 대한 주요 원인으로 보상 경쟁력을 꼽고 있어 이에 대한 대응방안 마련이 필요함.

3. 임금체계 개편

■ 개편 방향

가) 보상전략 수립

- 대외 임금 경쟁력과 임금체계 개편 시 추가 재원에 대한 조직 차원에서의 적정 수준을 검토하여 직급별 보상전략을 수립함.

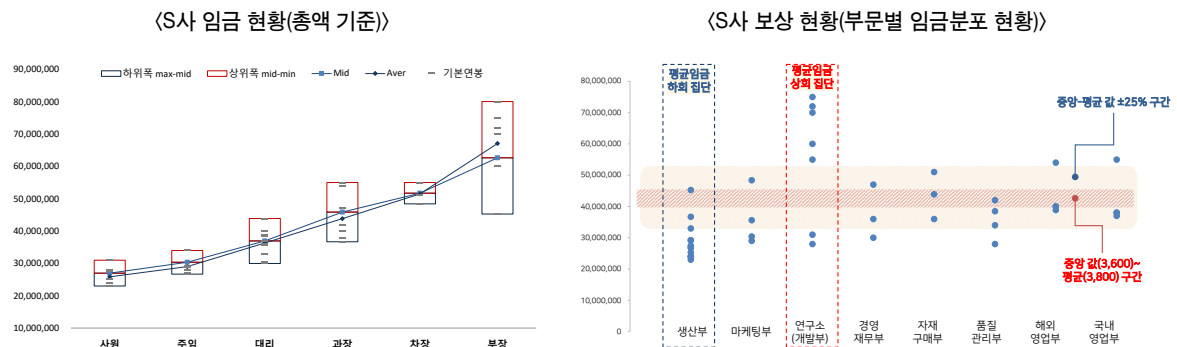
나) 현행 보상체계와 연계방안 수립

- S사의 개편된 보상제도와 기존 근로자 임금 검토 및 평가 연계를 통한 보상제도 운영방안을 마련함.

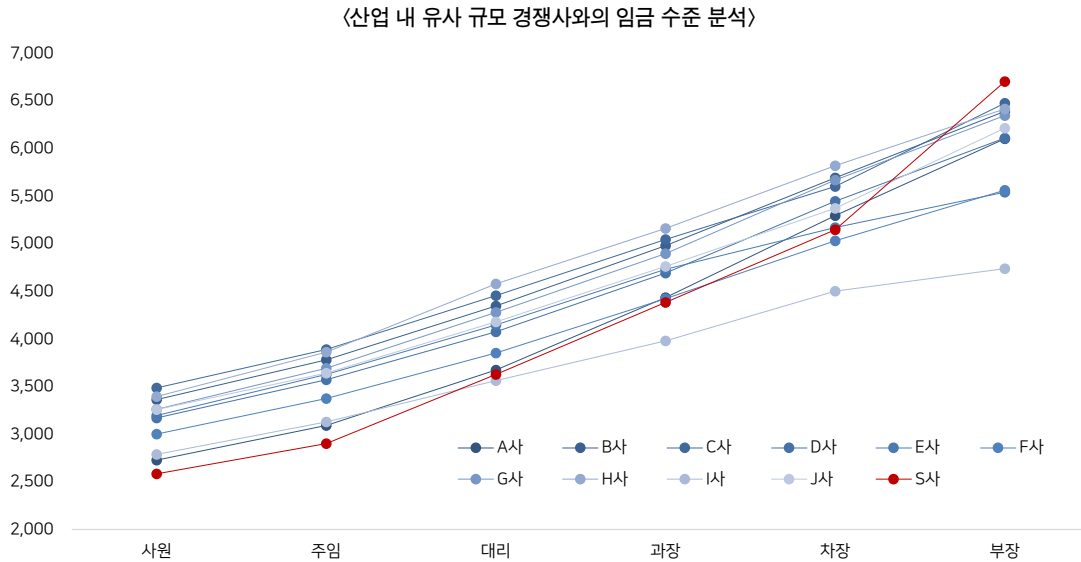
■ 제도설계

가) 보상 현황 분석

- S사의 임금 현황 분석결과, 직급 내 임금 분포 및 직급 간 임금 중첩이 일정하지 않고 직급 간 임금의 기울기가 선형에 가까운 모습을 보임.
- 사업 부문 간 임금분포 현황은 전사 임금 기준값(중앙값~평균값)의 $\pm 25\%$ 안팎의 분포를 보이고 있는 반면, 생산부서(기준값 하회 집단)와 연구소(기준값 상회집단)가 기준값의 범위를 벗어나는 상황임.



- 동종 업종 내 유사한 규모(매출액 or 순이익 or 당기순이익 & 인당 매출액)에 있는 기업들과의 임금 수준 비교를 통해 S기업의 임금 경쟁력을 분석함.



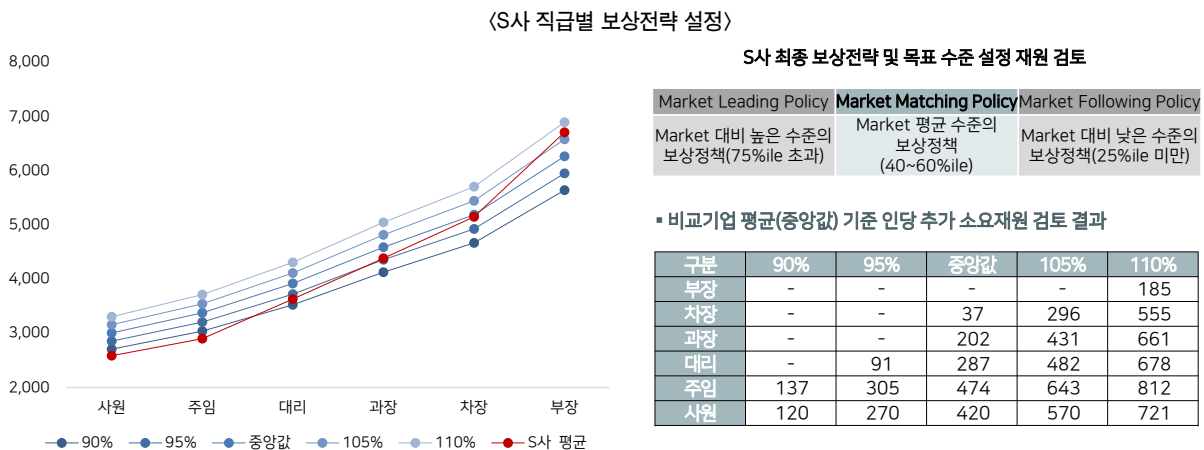
나) 최종 제도설계 방향 확정

- S기업의 보상 방향성에 대한 이슈와 현업부서와의 조율을 거쳐 최종 제도설계 방향성을 확정함.

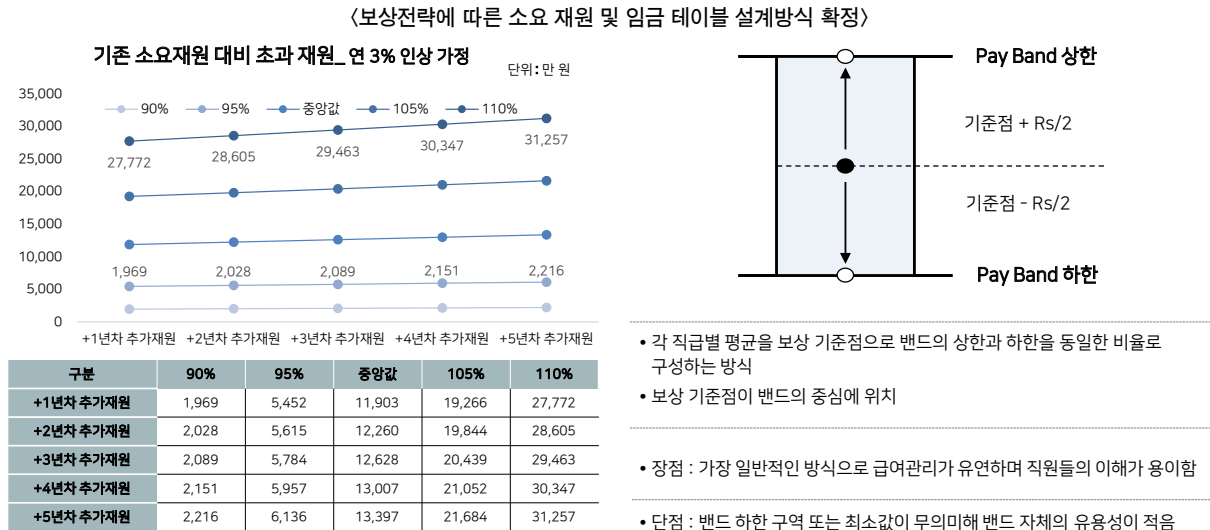
- ① 사업 부문별 임금체계 수준 편차에 대한 적정성 검토 및 직무 난이도/기술/중요도 등 팀별로 요구되는 사항을 반영한 직군별 보상제도의 운영이 적합하나, 현행 조직 규모 및 제반여건이 미흡한 상황에서 직군별 운영 한계로 단일 보상 기준을 수립하되, 직군 특성에 따라 일정 경험 및 요건 부합 시 조기 진급을 통한 임금 조정
- ② 조직이 급성장 추세이나 지속성장에 대한 불확실성이 높은 상황으로, 직원 이직을 완화하고 보상체계 기준 수립을 위하여 유사 업종의 평균임금(중앙값)을 기준으로 임금 테이블 설계와 기존 근로자 임금 재조정 확정
- ③ 단시일 내 임금 상승은 부담이 있어 2~3년간 기간을 두고 단계적 인상

다) 보상체계 재수립

- S사의 직급별 임금 기준의 수립은 추가 채용 마련에 대한 가용성과 현재 상황을 고려한 시장 평균 임금과의 매칭을 목적으로 진행되었으며, 조사된 임금의 중앙값을 기준으로 상하한 $\pm 10\%$ 의 조정 기준을 검토

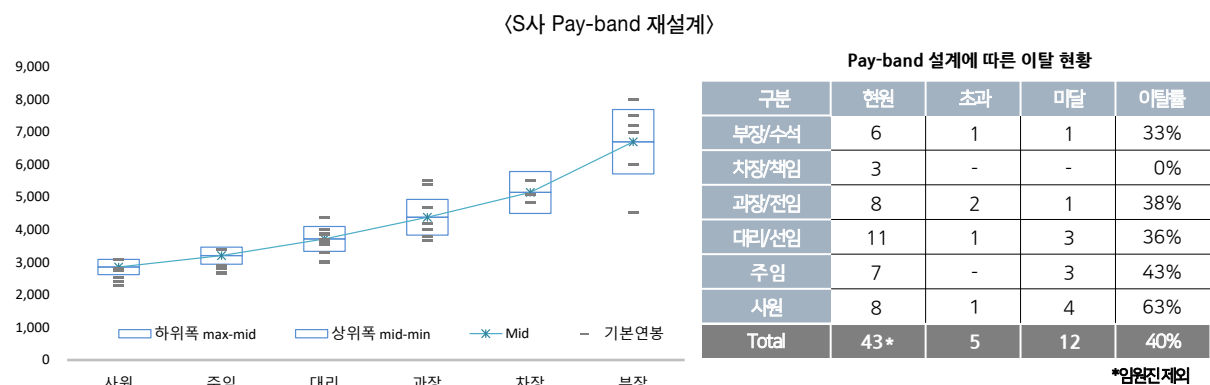


- S사는 하위직급(대리~사원)의 임금 수준이 낮고 상위직급(부장)의 경우 시장 평균임금을 상회하고 있어, 하위 직급에 대한 임금조정과 체감 만족도 상승 및 내부 부담을 고려하여 기준임금(중앙값)의 95% 수준에서 보상방안을 재수립하기로 확정함.



라) 개편 보상체계 운영방안 및 평가 연계방안 마련

- 소요 자원 및 실제 임금 인상의 효과성을 고려하여 최종 기준을 확정하고, 확정된 기준을 중심으로 직급별 평균 중심의 보상 밴드를 재설계함.



- S사의 개편 보상방안과 현재 근로자의 임금 수준 매칭 결과, 40%의 근로자가 임금 기준을 이탈(미달 or 초과)하여 이에 대한 지속적 관리를 제언함.
- S사가 운영 중인 평가제도와 연계하여 평가 등급에 따라 임금 인상률의 차등화 방안을 수립하고 임금 테이블 내 보상구간(Pay Zone)을 설정하여 개편된 임금제도의 이탈자에 대한 관리방안을 마련함.

〈보상-평가 연계 관리방안〉

기본연봉 인상테이블						개념 및 구성요소	
						1) 기본연봉 인상테이블(Merit Increase Table)	
						- 보상수준과 성과(평가결과)를 연계하여 기본연봉 인상률을 결정하는 표	
						① 기준점(x) 테이블 내 기준인상률이 적용되는 지점으로 일반적으로 2nd Zone의 B등급을 기준점으로 설정함 보상전략 및 목적에 따라 변경 가능 ② 평가등급 간 차등폭(a) 기준점으로부터 평가등급 간 인상률 차등폭 설정 D등급은 차등 폭에 관계없이 운영할 수 있음(동결) ③ Pay Zone 간 차등폭(β) Band 내 보상구간(Pay Zone)을 설정할 경우 기준점으로부터 Pay Zone 간 인상률 차등폭 설정	
		② +1%	+1%	-1%	-1%		
평가등급	S	A	B	C	D		
③ +1%	1st Zone	4%	3%	2%	1%	0%	
	2nd Zone	5%	4%	3%	2%	1%	
-1%	3rd Zone	6%	5%	4%	3%	2%	

4. 기대효과

가) 대외 시장 경쟁력 확보 및 객관적 임금 운영 기준 마련

- 동종 업종 대비 낮은 임금 수준에서 평균임금 수준으로의 임금체계 조정에 따른 임금 경쟁력을 확보하고 근로자 임금 인상 방안 및 직급별 임금 격차(근거 없이 책정된)에 대한 합리적 기준 마련으로 근로자의 이직률을 감소시키고 근로자 보상 만족도를 제고함.

나) 임금 수준 및 평가결과와 연계한 합리적 임금체계 구축

- 임금 테이블 내 근로자 임금 수준과 평가결과에 따른 인상 차등화 방안 구축으로, 기존 파편화된 임금체계의 안정적 운영과 성과 중심 보상체계로의 개편을 기대할 수 있음.