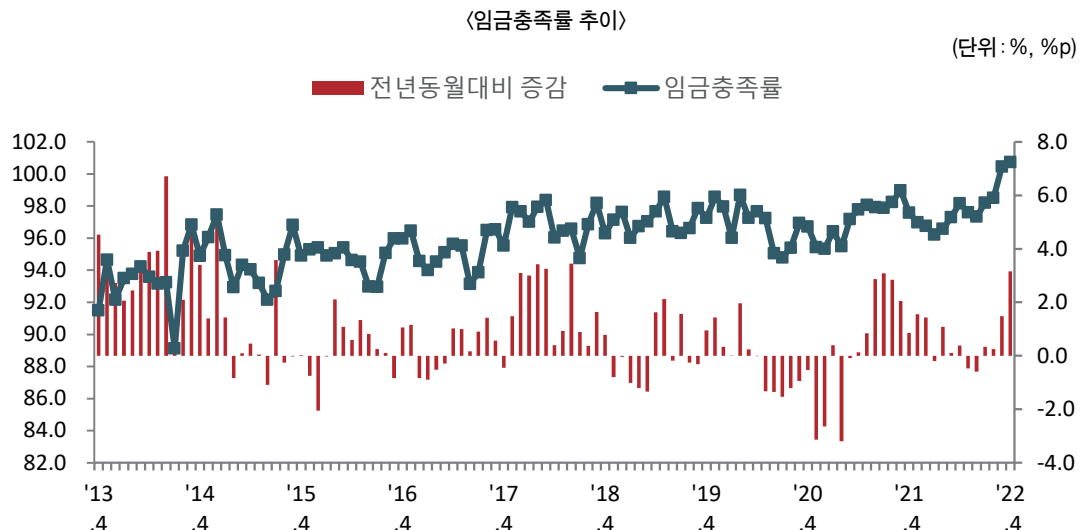


워크넷 구인구직DB를 이용한 2022년 3~4월 임금 동향

—
남예지 (한국고용정보원 연구원)

2022년 4월 기준 임금충족률

- 2022년 4월 신규구인인원은 276천 명, 신규구직건수는 363천 건, 평균 제시임금¹⁾은 217.5만 원, 평균 희망임금²⁾은 215.9만 원으로 전체 임금충족률은 100.7%로 나타남.
- 전체 임금충족률의 경우, 전년동월대비 3.2%p 증가함.



주: 1) 좌측=임금충족률(%), 우측=전년동월대비 증감(%p).

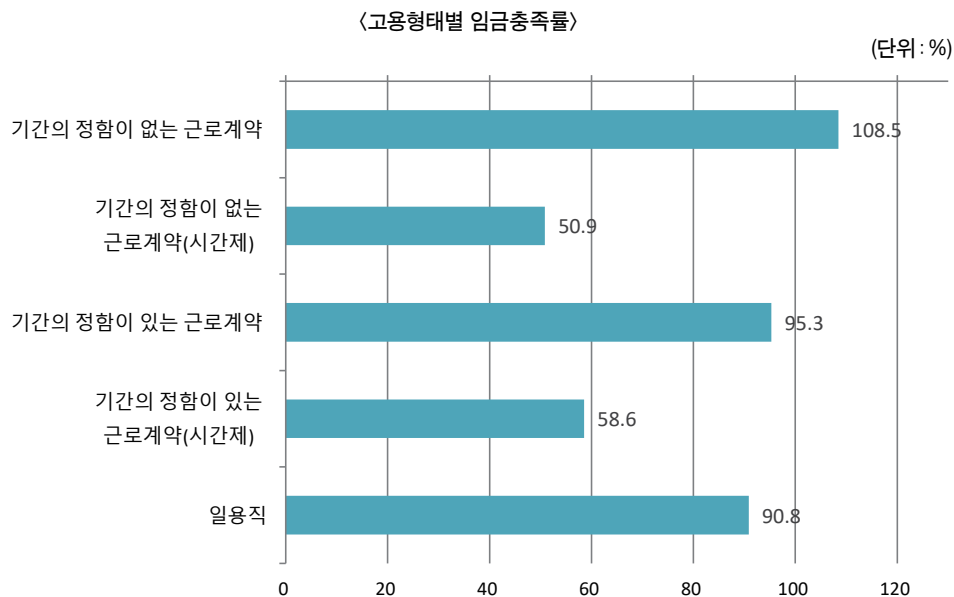
2) 임금충족률=(평균 제시임금/평균 희망임금)×100.

3) 임금에서 '분류불능'(응답자오류) 및 특이값 제외.

자료: 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

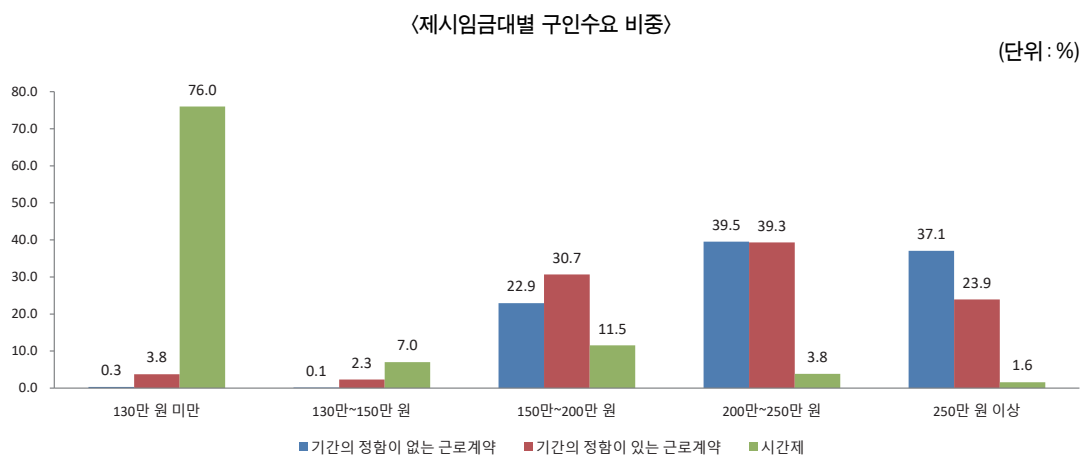
1) 구인업체가 구인서식에 기입한 취업조건으로 구인자가 구직자에게 제시하는 임금.
2) 구직자가 구직서식에 기입한 취업조건으로 구직자가 구인업체에 요구하는 임금.

- 전 고용형태에서 전년동월대비 임금충족률이 상승한 가운데 ‘기간의 정함이 없는 근로계약’이 전년 동월대비 2.3%p 증가한 108.5%로 가장 높은 수준으로 나타남.
- 특히 ‘일용직’은 전년동월대비 12.3%p 상승하여 다른 고용형태 대비 가장 높은 상승폭을 보여줌.



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

- 4월 고용형태별 제시임금대 비중을 살펴보면, ‘기간의 정함이 없는 근로계약’ 및 ‘기간의 정함이 있는 근로계약’과 시간제 고용형태의 양상이 다르게 나타남.
- ‘기간의 정함이 없는 근로계약’과 ‘기간의 정함이 있는 근로계약’은 모두 200만~250만 원에서 구인수요 비중이 가장 높게 나타났으며, 각각 전년동월대비 2.4%p, 5.9%p 증가함.
- 시간제 고용형태는 130만 원 미만에서 70%가 넘는 구인수요가 발생하였으나, 최근 비중이 소폭씩 줄어드는(’22.1월(76.4%) → ’22.2월(76.3%) → ’22.3월(76.2%) → ’22.4월(76.0%)) 양상을 보여줌.



주: 1) 임금대별 구인신청건수의 비중.
 2) 제시 ‘월’임금임.
 자료: 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

2022년 3월 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 205.9만 원, 경력직은 254.8만 원으로 나타남. 분포 평균³⁾(그림상에서 점선으로 표현)으로 보면, 신규직의 제시임금은 200만 원대 초반에, 경력직의 제시임금은 230만 원대 후반에 위치함.

〈경력유무별 제시임금 분포〉



주 : 1) 2022년 3월 기준, 근로시간 및 고용형태를 구분하지 않은 전체 임금 데이터임.

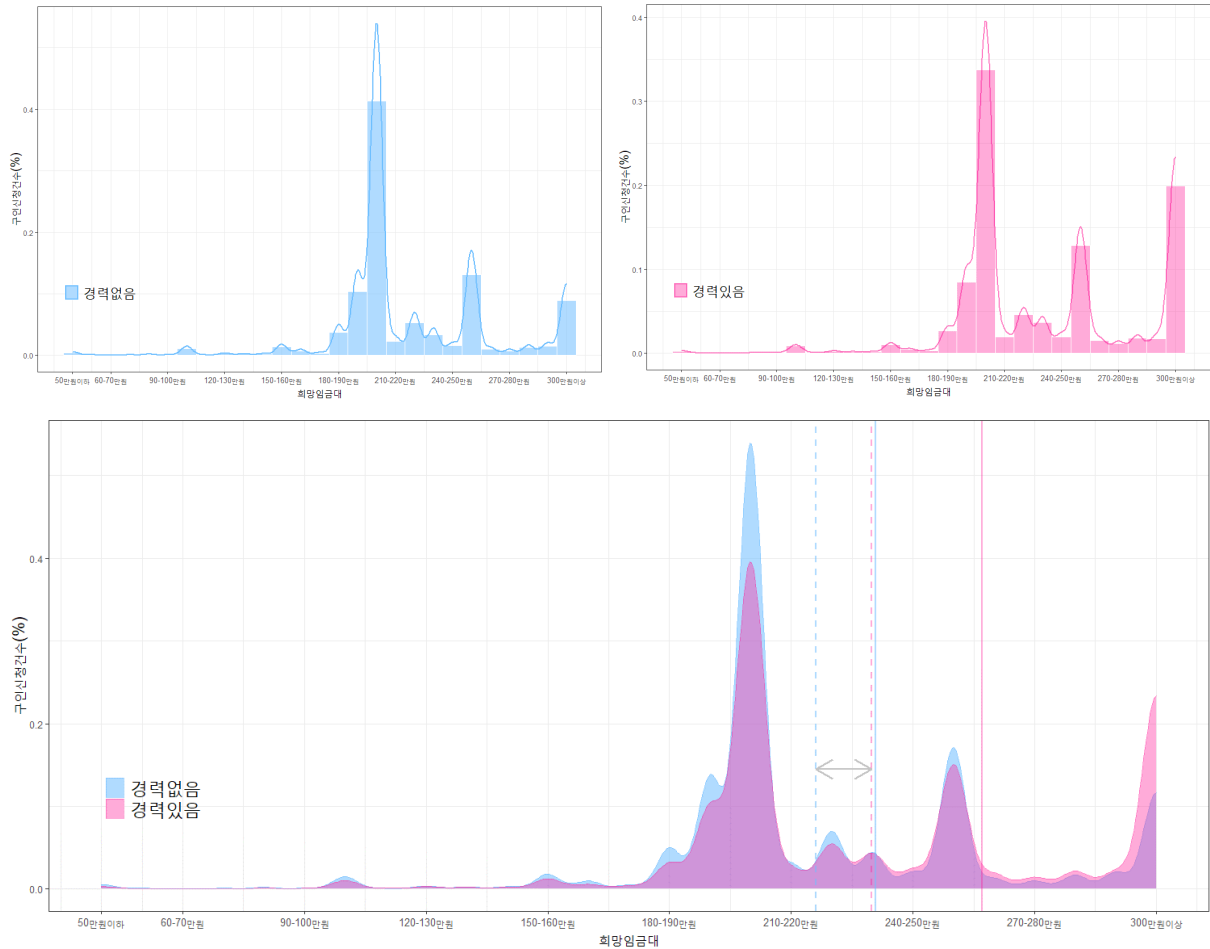
2) 제시'월'임금이며, '분류불능'(응답자오류) 및 특이값 제외.

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 집중되어있음. 경력자는 300만 원 이상에서도 구직 빈도가 높게 발생한 반면, 신규구직자는 상대적으로 낮게 발생함.
 - 경력유무별 희망임금 평균(그림상에서 실선으로 표현)의 경우, 신규구직자가 230.8만 원, 경력자가 257.0만 원 수준임. 분포 평균(그림상에서 점선으로 표현)의 경우, 신규구직자는 210만 원대 중반에, 경력자는 220만 원대 후반에 위치함.

〈경력유무별 희망임금 분포〉



주 : 1) 2022년 3월 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

김은경 (시애틀컨설팅 이사)

1. 사업장 개요

상호		P기업	지역	서울
업종		정보통신업		
규모	근로자	90명(2021년 말 기준)		
	매출액	286억 원(2021년 말 기준)		
목적		임금체계 개선		
대상		전체 근로자		
방식		● (직급체계 개편) 직급단계 축소, 직급과 직위 분리 ● (임금체계 개편) 연공이 아닌 성과와 역량에 기반한 누적식 임금체계, 인센티브 제도 도입		
기대효과		● 성과에 따른 보상 차등 강화로 구성원 동기부여 및 내부 경쟁 촉진 ● 인사제도 유연성 확보를 통한 핵심인재 유지 및 확보		

2. 개편 배경

- 최근 IT 기업들의 파격적 임금인상정책에 따른 핵심인재 이탈 증가
 - 중소기업 대비 임금경쟁력을 가지고 있으나, 최근 IT 대기업 중심의 공격적인 임금인상으로 특히 대리/과장급의 임금경쟁력이 약화되고 있으며, 이로 인해 핵심 개발인력의 이직률이 매우 높음.
- 직급별 단일 임금체계 운영으로 임금 형평성 이슈 존재
 - 최근 직급별 단일 임금체계 운영(직급이 같으면 임금이 동일한 구조)으로 경력별 임금수준이 유사하여 내부 직원들의 불만이 존재함.
 - 필요에 따른 경력직 중심 채용으로, 경력직의 경우 직급별 단일 임금 적용 후 차액은 조정급으로 보전하는 형태로 경력직과 내부승진자 간 임금격차가 발생함.

■ MZ세대 증가에 따른 다양한 요구 발생

- IT 기업임에도 불구하고, 안정적 사업운영으로 10년 이상 근속자(차부장급)가 35%, 40대 이상이 48%를 차지하고 있음. 최근 3년 미만 신규 입사자(MZ세대)가 증가(46%)하여 성과에 대한 즉각적인 보상 등 다양한 요구가 발생하고 있음.

3. 임금체계 개편

1) 개편 방향

■ 직급과 직위 분리를 통한 경력직 채용의 유연성 확보 및 내부 형평성 문제 해결

- 직급은 임금인상과 연계하여 임금등급으로 관리하고, 직위는 임금에서 분리하여 신분호칭으로 활용하여 동일 직위라 하더라도 성과와 능력에 따른 연봉 차등 실현

■ 연공이 아닌 “성과와 역량에 기반한 누적식 임금체계 도입”

- 개인의 업적과 역량에 따라 보상 차등을 명확히 하여 우수한 인재에게 보상 기회 확대 제공
- 기존 직원 및 경쟁기업 연봉 수준 조사를 통한 경력별 연봉테이블 설계
- 평가결과에 따라 기본연봉 인상률 및 승격 인상 방식 결정, 조직 성과와 연동된 인센티브 제도 도입

2) 직급체계 개선

■ 직급체계 간소화 및 직급·직위 분리

- 현행 직급은 근속에 따른 직위호칭으로만 사용하고, 이와 별도로 직급을 분리하여 연봉 인상과 연계한 급여등급으로 관리
- 또한 기존 7직급에서 4직급으로 직급 단계 및 승격 표준연한을 축소하여 우수한 인재는 좀 더 빨리 승격할 수 있는 기회 제공

〈직급체계 개선안〉

구분	내 용						
As-Is	직급=직위	AM3,2 (사원 /연구원)	AM1 (주임 /주임연구원)	M (대리 /전임연구원)	SM2 (과장 /선임연구원)	SM1 (차장 /책임연구원)	L (부장 /수석연구원)
	표준승격연한	3/3	2	4	4	4	-
	누적승격연한*	-	2	6	10	14	-
To-Be	직급	P1		P2	P3		L
	표준승격연한	2		4	6		-
	누적승격연한*	2		6	12		-
	직위	주임/주임연구원		대리/전임연구원	과장/선임연구원	차장/책임연구원	부장/수석연구원
	진급연한	2(3)		4	4	4	-

* 누적연한은 대졸 기준 ※ P는 Professional, L은 Leader의 약자

■ 선발형 승격제도 도입

- 기존 연공 서열중심의 승진포인트 제도에서 선발형 승격제도 도입을 통해 근속기준을 충족하지 못하더라도 우수한 인재는 조기 승격이 가능하도록 성과중심으로 개선
- 승격 기준 : 최소요건* 충족자를 대상으로 인사위원회에서 심사하여 적합 인재 선발
 - * 최소요건 : 2년 연속 인사평가결과 A등급 이상자 또는 해당 직무수행기간 평균 B등급 이상자
- 승격 방식 : 팀장 제안, 본부장/임원 추천 및 인사위원회 회의를 통해 최종 확정(절대평가)

3) 임금체계 개선

■ 연봉테이블 재설계

- 기존 직급별 단일 임금체계 보완 및 경력직 채용 시 공정한 연봉 책정을 위해 기존 직원의 임금수준을 기초로 경쟁기업 임금수준을 반영한 연봉테이블 재설계
- 연봉테이블상 임금수준을 목표로 매년 단계적 임금인상을 실시하되, 평가를 통해 성과에 따라 차등하여 임금인상 실시

(As-Is) 연봉 Table [단위: 만 원]		(To-Be) 연봉 Table [단위: 만 원]			
직급	연봉	기본사항		연봉정보	
		직급	경력	연봉	인상금액
부장/수석		M	M 4년차		100
차장/책임			M 3년차		100
과장/선임			M 2년차		100
대리/전임			M 1년차		-
주임/주임		P3	P3 6년차		150
사원/연구원			P3 5년차		150
			P3 4년차		150
			P3 3년차		150
			P3 2년차		150
			P3 1년차		-
		P2	P2 4년차		150
			P2 3년차		150
			P2 2년차		150
			P2 1년차		-
		P1	P1 2년차		200
			P1 1년차		-

■ 임금인상 방안 마련

- (연봉인상 방안) 기존 직급별 단일 임금 적용에서 매년 평가결과를 반영한 차등 임금인상 방식으로 변경

〈임금인상률표〉

(단위: %)

구분	S	A	B	C	D
Control Zone	$X - (1 + 0.5) - \alpha$	$X(1 + 0.25) - \alpha$	$X - \alpha$	$X(1 - 0.25) - \alpha$	$X(1 - 0.5) - \alpha$
Normal Zone	$X(1 + 0.5)$	$X(1 + 0.25)$	X*	$X(1 - 0.25)$	$X(1 - 0.5)$

[예시] X를 3%로 결정한 경우(평가인상률 2%, Base up 1%)

구분	S	A	B	C	D
6,000 이상	4	3.25	2.5	1.75	1
6,000 미만	4.5	3.75	3	2.25	1.5

* X = 평균(기준) 인상률

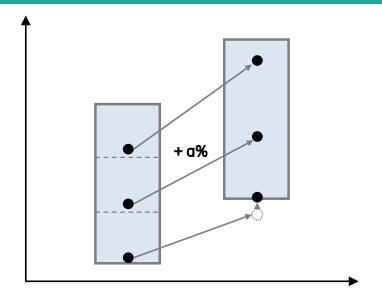
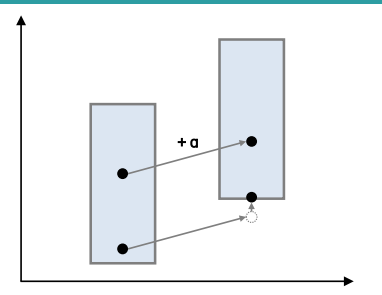
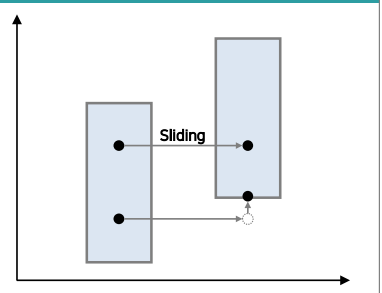
** α = Zone 간의 격차, 임금수준이 낮을수록 인상률이 높아지도록 조정하여 하후상박의 인상 구조 유지

- (핵심인재 인상 방안) 특히 핵심인재의 경우 기본 연봉인상 외 시장가치를 고려하여 추가조정이 가능하도록 일정한 범위 내에서 본부장에게 임금인상 재량권 부여

구분	주요 내용	비고
원 칙	연봉테이블 적용 및 평가결과에 따른 차등 인상	재원 분리 운영
추가 조정	역할수준에 다른 시장가치 반영 - 동종/경쟁기업 임금조사를 통해 시장가치를 반영하여 추가 조정	

- (승격 인상방안) 기존 승격 시 승격 가산율을 적용하는 방식에서 원칙적으로 가산금 적용 없이 수평 이동하되, 초임에 미달하는 경우만 상위 직급 초임으로 이동하도록 하여 성과중심 인사제도 운영

〈승진 인상방식〉

Option 1. 정률 인상방식(승격가산율)	Option 2. 정액 인상방식(승격가산액)	Option 3. 수평 이동(Sliding) 방식
 <p>개요</p> <ul style="list-style-type: none"> • 승진 시 기준인상률(액)에 일정 비율 가산 • Pay Zone 운영 시 Pay band 위치별 승진인상률이 차등 적용됨 <p>장점</p> <ul style="list-style-type: none"> • 역할 상승에 대한 동기부여 효과가 큼 <p>단점</p> <ul style="list-style-type: none"> • 성과향상보다 승진에 주목할 수 있음 	 <p>개요</p> <ul style="list-style-type: none"> • 승진 시 일정 금액의 승진가산금 지급 <p>장점</p> <ul style="list-style-type: none"> • 승진에 대한 기대감을 충족시키면서 지나치게 인건비가 높아지는 현상 방지 <p>단점</p> <ul style="list-style-type: none"> • 고성과자의 역할상승/성장에 대한 동기부여 어려움 	 <p>개요</p> <ul style="list-style-type: none"> • 승진 시 별도의 승진인상액 없이 수평 이동 <p>장점</p> <ul style="list-style-type: none"> • 강력한 성과중심주의로의 전환 유도 → 기존 승진인상재원의 활용방안 마련 필요 <p>단점</p> <ul style="list-style-type: none"> • 기존에 승진한 직원과의 형평성 이슈 존재 → 한시적으로 '승진 보전금'을 운용하거나 비누 적식 '승진 축하금' 지급으로 상실감 해소 필요

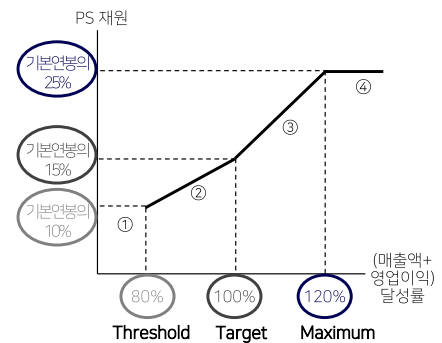
■ 인센티브 제도 도입

- 기존 성과급제도는 성과급이 기본급에 연동되어 있고, 사업 성과와 연계가 불분명하여 전사 영업이익과 연계한 인센티브 제도 도입

〈인센티브 제도 주요 내용〉

구분	주요 내용
1. 인센티브 설계방향	인센티브 필요성 <ul style="list-style-type: none"> • 경영성과와 보상 연계 • 경영성과에 대한 주인의식 부여 • 성과 창출 위한 결과 중심적 행동 유발
2. 인센티브 기본요소	인센티브 유형 <ul style="list-style-type: none"> • 조직인센티브
	재원확보 방안 수립 <ul style="list-style-type: none"> • 전체 인건비 기준
	인센티브 기본단위 설정 <ul style="list-style-type: none"> • 전사+사업부 실적 종합 고려 후 배분
3. 인센티브 평가지표	영업이익
4. 인센티브 지급방안	인센티브 구조 <ul style="list-style-type: none"> • Profit Sharing 방식
	인센티브 Cap <ul style="list-style-type: none"> • 상한 설정
	재원배분 방식 <ul style="list-style-type: none"> • 조직성과에 따라 단위 조직별로 연계하여 재원 차등 배분 • 개인 단위 배분은 부서장 재량에 위임

[PS Funding 기준/규모]



❖ 최종적인 PS Funding 기준 및 규모 결정은 경영환경을 감안하여 최종 경영진 회의에서 확정

4. 기대효과

- 성과에 따른 보상 차등 강화로 구성원 동기부여 및 내부 경쟁 촉진
 - P사는 IT 업종임에도 불구하고 매우 안정적인 조직으로, 경쟁이 심화되고 있는 IT 업계에서 지속가능한 성장을 위해서는 내부 경쟁 촉진이 매우 중요한 상황임. 기존 연공 서열중심의 인사제도를 성과중심으로 개편하여 이를 뒷받침함.
- 인사제도 유연성 확보를 통한 핵심인재 유지 및 확보
 - IT 개발 핵심 인력의 확보 및 유지를 위해 성과중심의 제도 운영은 물론, 기존 임금체계의 유연성 확보를 통해 내부 임금 형평성 보완 및 다양한 이해관계자들의 요구가 반영됨.