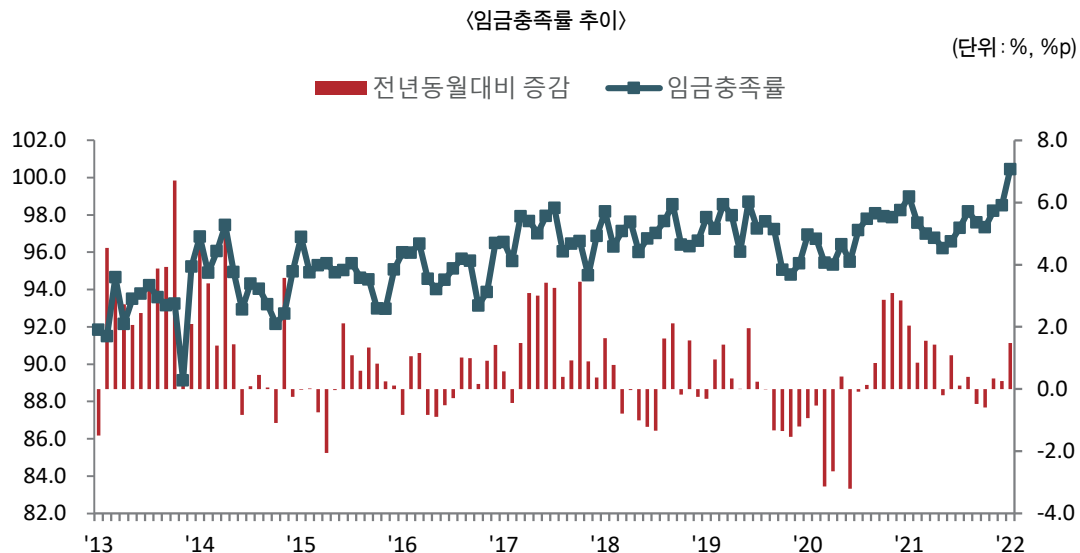


워크넷 구인구직DB를 이용한 2022년 2월~3월 임금 동향

—
남예지 (한국고용정보원 연구원)

2022년 3월 기준 임금충족률

- 2022년 3월 신규구인인원은 306천 명, 신규구직건수는 454천 건, 평균 제시임금¹⁾은 217.3만 원, 평균 희망임금²⁾은 216.3만 원으로 전체 임금충족률은 100.5%로 나타남.
- 전체 임금충족률의 경우, 전년동월대비 1.5%p 증가함.



주: 1) 좌측=임금충족률(%), 우측=전년동월대비 증감(%p).

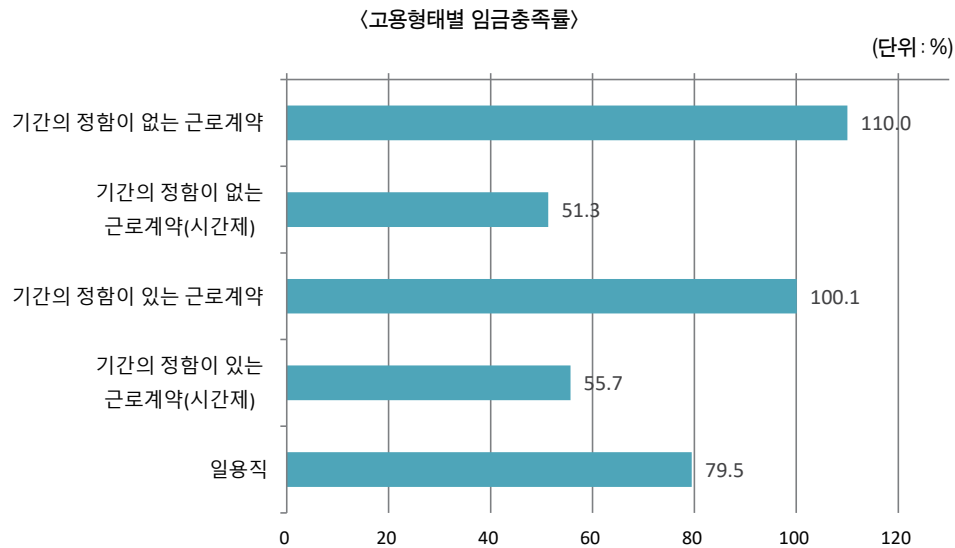
2) 임금충족률=(평균 제시임금/평균 희망임금)×100.

3) 임금에서 '분류불능'(응답자오류) 및 특이값 제외.

자료: 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

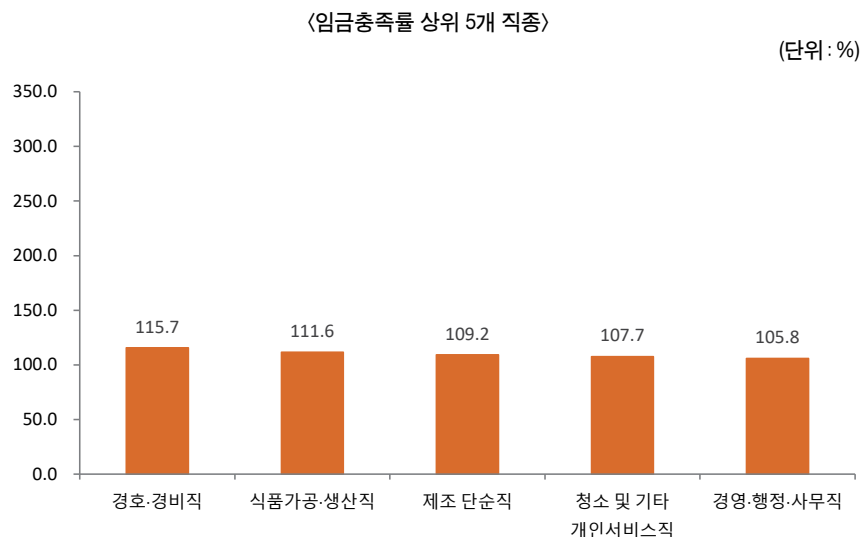
1) 구인업체가 구인서식에 기입한 취업조건으로 구인자가 구직자에게 제시하는 임금.
2) 구직자가 구직서식에 기입한 취업조건으로 구직자가 구인업체에 요구하는 임금.

- 고용형태별 임금충족률은 ‘기간의 정함이 없는 근로계약’ 상태에서 110.0%로 가장 높게 나타난 반면, ‘기간의 정함이 없는 근로계약(시간제)’ 상태에서 가장 낮은 수치(51.3%)를 기록함.
- ‘기간의 정함이 있는 근로계약(시간제)’ 상태에서 전년동월대비 2.1%p 감소했으나 ‘기간의 정함이 없는 근로계약’과 ‘기간의 정함이 있는 근로계약’에서 4.0%p 이상 증가하여 전체 임금충족률 또한 상승한 것으로 보임.



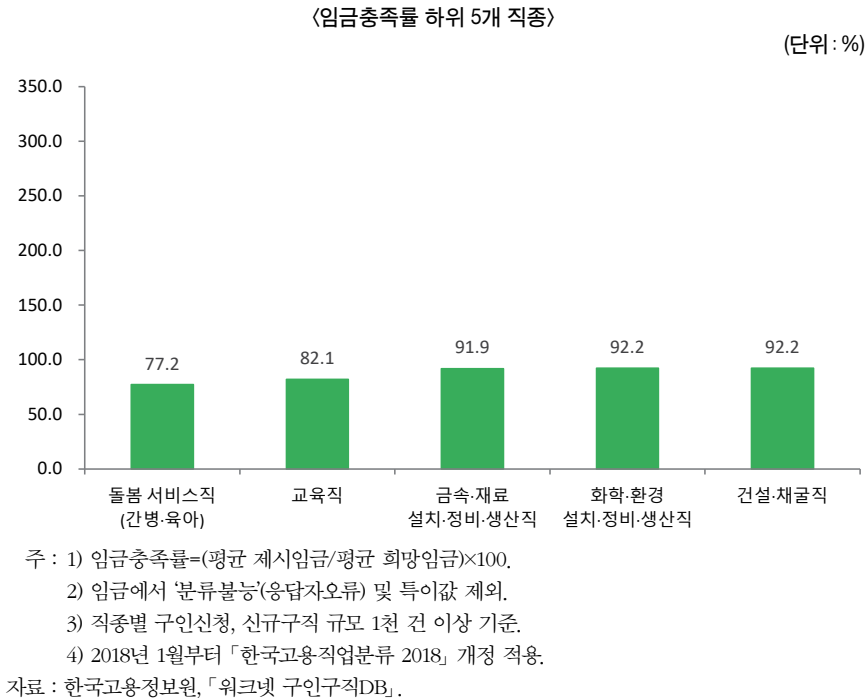
주 : 1) 임금충족률=(평균 제시임금/평균 희망임금)×100.
 2) 임금에서 '분류불능'(응답자 오류) 및 특이값 제외함.
 자료 : 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

- 직종별로 임금충족률이 높은 상위 5개 직종을 살펴보면 ‘경호·경비직’이 115.7%로 가장 높고, 다음으로 ‘식품가공·생산직’, ‘제조 단순직’, ‘청소 및 기타 개인서비스직’, ‘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 77.2%로 가장 낮았으며, 그 밖에 '교육직', '금속·재료 설치·정비·생산직', '화학·환경 설치·정비·생산직', '건설·채굴직' 등의 순으로 낮게 나타남.

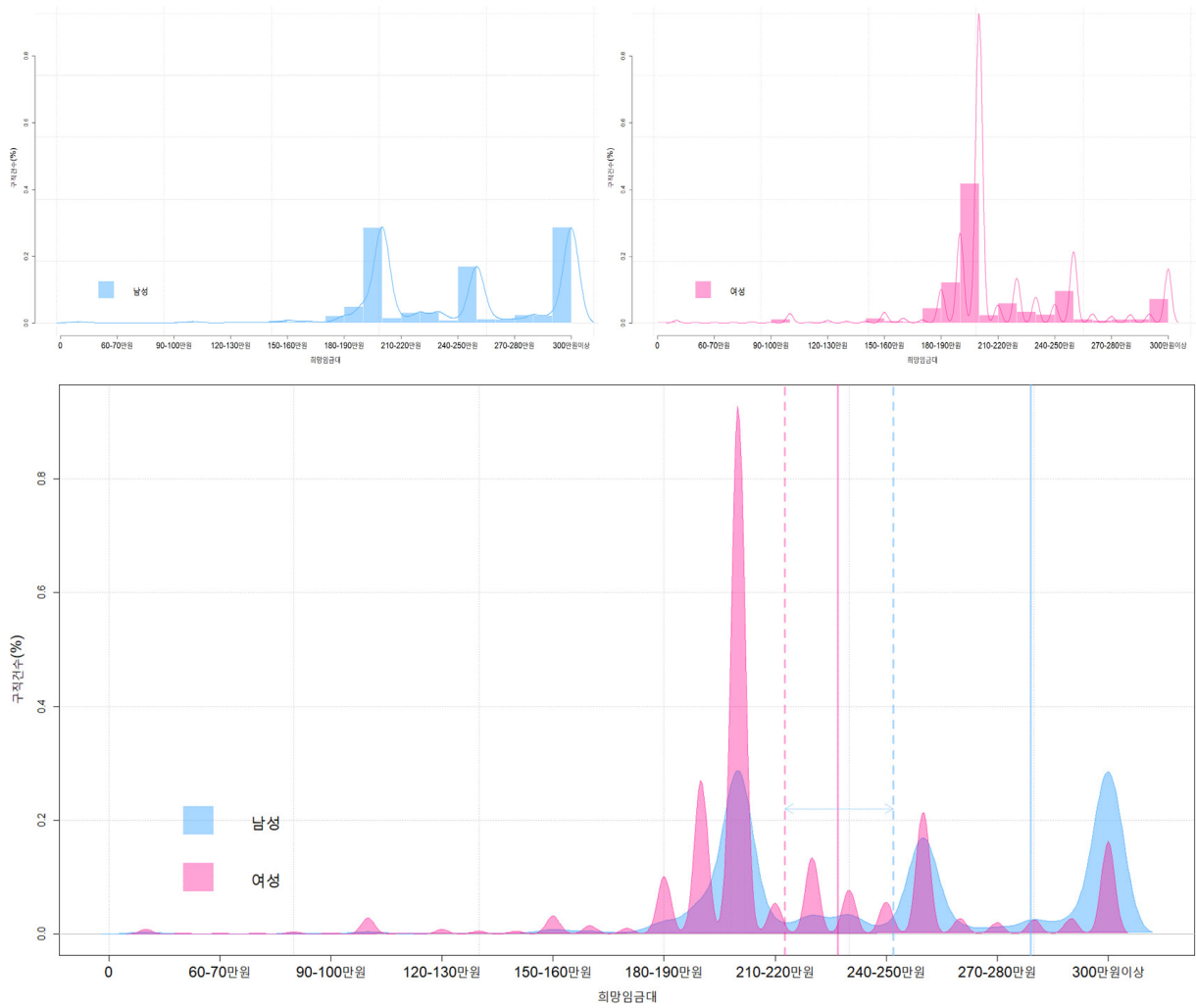


2022년 2월 기준 속성별 희망임금 분포 비교

- 임금대별 구직건수 비율을 통해 본 희망임금 분포는 성별, 연령대별로 차이가 나타남.
 - 분포도가 높았던 상위 3개의 희망임금 구간을 성별로 살펴보면, 남성은 300만원 이상, 200만~210만원, 250만~260만원 순으로, 여성은 200만~210만원, 190만~200만원, 250만~260만원 순으로 나타났으며, 여성이 남성에 비해 저임금대를 중심으로 분포가 형성됨.
 - 희망임금 평균(그림상에서 실선으로 표현)의 경우, 남성은 279.0만원, 여성은 227.0만원으로 나타남. 분포 평균³⁾(그림상에서 점선으로 표현)으로 보면, 남성의 희망임금은 240만원대에, 여성의 희망임금은 210만원대에 위치함.

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

〈성별 희망임금 분포〉



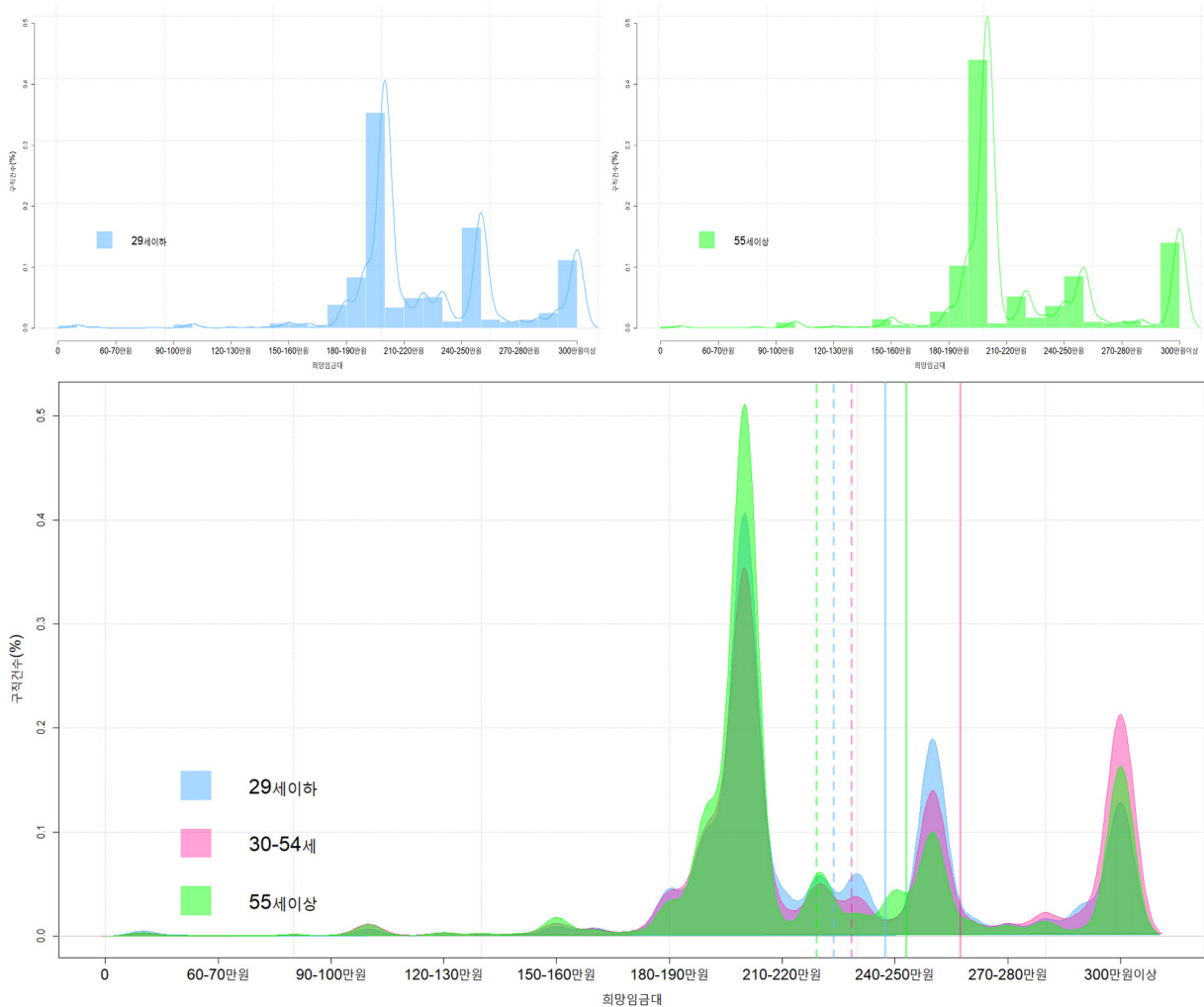
주 : 1) 2022년 2월 기준, 근로시간 및 고용형태를 구분하지 않은 전체 임금 데이터임.

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

자료 : 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

- 구직자 연령대별 희망임금 평균(그림상에서 실선으로 표현)은 30~54세 > 55세 이상 > 29세 이하 순으로 나타남. 분포 평균(그림상에서 점선으로 표현)의 경우, 29세 이하 및 30~54세 연령층은 220만 원대에, 55세 이상 연령층은 210만 원대에 위치함.

〈연령대별 희망임금 분포〉



주 : 1) 2022년 2월 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

—
김근희 (노동법인 해밀 공인노무사)

1. 사업장 개요

상호		S재단	지역	서울
업종		공공기관		
규모	근로자	117명(2020년 기준)		
	매출액	0원(공공기관 특성상 매출액으로 산정할 내용 없음)		
목적		임금체계 개선		
대상		전체 근로자		
방식		<ul style="list-style-type: none">● 직군 및 직무분류를 시행한 이후 직무평가를 진행함.● 직무평가 시 점수법을 활용하되, 직무평가 요소로는 직군의 특성을 고려하여 한국노동연구원이 제시한 기술, 노력, 책임, 작업조건 평가요소를 활용함.● 직무평가에 따른 직무급을 설계하되, 보직자와 비보직자를 구분하여 산정하고 구성원들의 수용성을 고려하여 직무평가급과 직무 역할급으로 이원화하여 진행함.● 직무급 재원확보를 검토함.		
기대효과		<ul style="list-style-type: none">● 단위조직 기능 및 전사 개별업무에 대한 R&R(Role and Responsibility) 구체화로 업무효율 확대● 내부 구성원에 대한 직무충실화 등으로 개인의 경력개발과 동시에 다기능 인력확보 기여● 동일가치노동 동일임금 실현과 공공기관 내 임금 연공성의 완화		

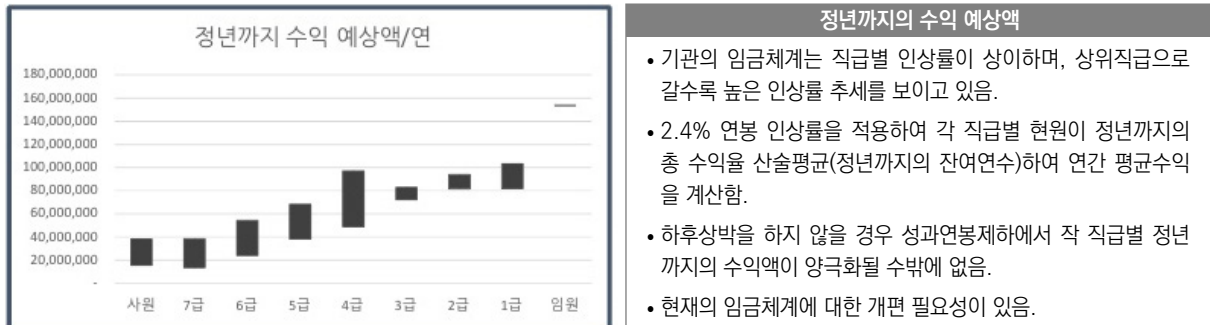
2. 개편배경

- 공공기관 내 합리적 인사관리를 위해 근속, 연공 중심의 인사제도에서 직무 및 성과 중심 인사제도로의 이행이 필요함.
- 기관 구성원들의 내·외부 임금공정성 확보를 위한 임금체계 보완이 요청되며, 직무에 대한 이해도 증진이 요구됨.
- 구성원들의 이직률이 다소 높으므로, 보상체계상 유인을 확보해야 함.
- 정부정책 이행에 따른 직무 중심 합리적 보수체계의 개편이 필요함.

3. 임금체계 개편

1) 현황분석 및 개편 방향

- 임금분석 결과, 급수가 높아질수록 근속연수가 길어질수록 높은 임금수준 및 인상률을 보이는 것으로 나타나, 경력직과 신규입사자 간 임금격차가 높은 것으로 파악되었으며, 현 상태가 지속될 경우 각 직급별 정년까지의 예상임금이 양극화될 수 있다는 판단하에 임금체계를 개편하고자 함.
- 직무 중심 인사관리를 염두에 두고 직무급을 도입, 보완하는 방향으로 설계함.



- 직무급 도입 프로세스는 ① 직무분류, ② 직무평가, ③ 직무급 설계, ④ 제도화 및 적용, 이행관리로 진행함.

2) 직무분류 및 직무평가

- 기관 내 직무가 선분류되어 있으나 직무 분장이 명확하지 않은 경우가 있어, 재차 분류하는 과정을 수행하였으며, 대면면접 및 구조화된 설문지법을 활용하여 수행함.
- 향후 순환보직 및 구성원의 경력경로를 고려하여, 경영지원, 정부사업관리, 지역센터 운영의 3개 분류하에 비보직자의 경우 총 43개 직무로, 보직자의 경우 14개의 직무로 분류함.

대분류/직군 (job family)	중분류/직렬 (job series)	소분류/직무 (job)	비고 (소관부서)
연구·조사	연구·조사		
경영관리	관리·총괄		
	감사·법무운영		
	행정 기획 및 운영		
	인프라 구축, 운영		
	관리·총괄		
사업관리	정부협약사업 운영		
	지역센터 관리		

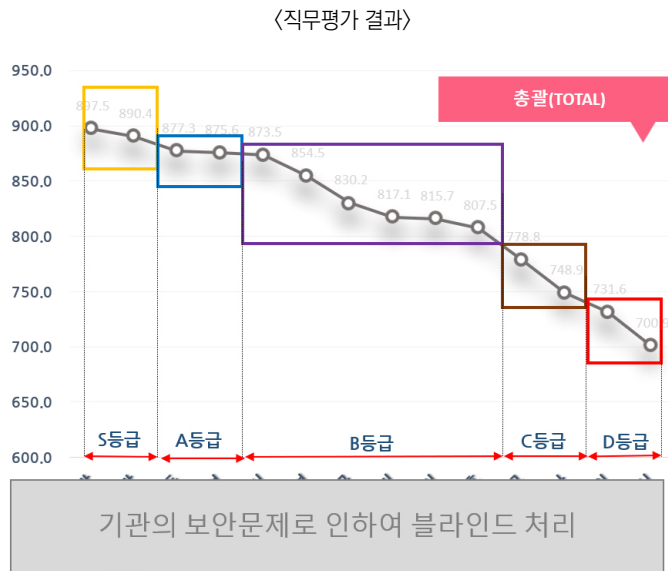
기관의 보안상 블라인드 처리

3) 직무평가

- 한국노동연구원의 공공기관 직무평가 요소를 활용하여 기술, 노력, 책임, 작업조건의 각 요소별 가중치를 설정하고, 기관에 적합한 직무평가 도구를 설정함.
- 4급 이상의 보직자들을 대상으로 직무평가위원회를 구성하여 최종적인 직무평가 등급을 설정하며, 평가에 따른 수준은 다음과 같이 설정함.

평가요소와 항목	하위항목	공공 기관	교정 전					교정 후				
			L1	L2	L3	L4	L5	L1	L2	L3	L4	L5
기술 (35)	경험	12.0	62	73	86	102	120	50	59	69	81	96
	문제해결	10.0	51	61	72	85	100	50	59	69	81	96
	커뮤니케이션	6.0	30	36	43	51	60	37	44	52	61	72
	자격 및 전문지식	7.0	35	42	50	59	70	37	44	52	61	72
기술 가중치 합계		35.0	181	214	252	297	350	175	206	242	285	335
노력 (16)	정신적 노력	6.0	30	36	43	51	60	50	59	69	81	96
	육체적 노력	4.0	19	23	28	34	40	37	44	52	61	72
	재량권	6.0	30	36	43	51	60	25	29	35	41	48
노력 가중치 합계		16.0	82	97	115	136	160	112	132	156	183	215
책임 (29)	사람관리에 대한 책임	10.0	51	61	72	85	100	30	35	41	49	57
	서비스에 대한 책임	12.0	62	73	86	102	120	62	73	86	102	120
	자산에 대한 책임	4.0	19	23	28	34	40	50	59	69	81	96
	물적자원에 대한 책임	3.0	14	17	21	25	30	22	26	31	37	43
책임 가중치 합계		29.0	150	177	209	246	290	165	194	228	268	316
작업조건 (20)	작업환경	9.0	45	54	64	76	90	30	35	41	49	57
	정신적 작업환경	11.0	56	67	79	93	110	40	47	55	65	77
작업조건 가중치 합계		20.0	103	122	144	170	200	70	82	97	114	134
총합		100.0	521	613	722	850	1,000	522	614	723	850	1,000

- 기관의 직무평가 도구를 활용하여 최종적인 점수를 도출하며, 등급을 설정함.

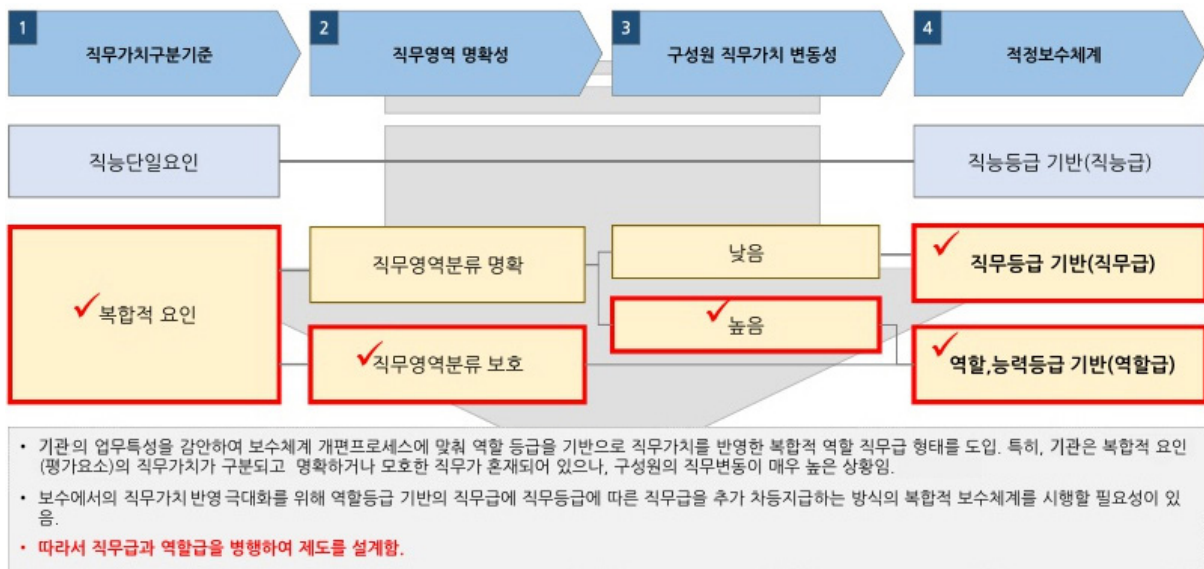


〈직무등급 설정기준〉

1. 직무평가 등급
 - 추세상 사업관리, 경영관리총괄 > 사업부서 > 지원부서 등으로 평가점수를 도출할 수 있음.
2. 직무평가 등급과 직무급 설계 시 고려사항
 - 재단의 특성의 부합하는 합리적 직무급 제도 설계·직무평가에 입각한 직무급에 대한 차등 급여체계의 설정
 - 직무등급에 따른 직무급 외 역할등급을 설정하여 직무급 반영

4) 직무급 설계

- 기관 내 직무특성상 직무분류만으로는 완전무결한 보상체계의 설정이 어려우므로, 직무평가에 따른 직무급 외 직무역할 등급에 대한 직무 역할급을 동시에 설계함.



■ 직무급 차등체계

직무역할등급 ↑ ↓	R1	U원	U+a원	U+b원	U+c원
	R2	V원	V+a원	V+b원	V+c원
	R3	W원	W+a원	W+b원	W+c원
	R4	X원	X+a원	X+b원	X+c원
	R5	Y원	Y+a원	Y+b원	Y+c원
	R6	Z원	Z+a원	Z+b원	Z+c원
		← C B A S → 직무평가등급			

- 직무가치와 직원의 역할 수준을 평가하여 직원별 역할등급과 직무평가등급에 맞는 직무급을 차등하여 시행함.
- 직무 역할급의 경우 직무분류 및 직무평가에 따른 평가결과를 고려함과 동시에 역할평가에 대한 기준을 별도로 설정하여 진행함.
- 직무 역할급의 경우 범위 직무급의 형태로, 별도의 직무평가급을 도입하여 좀 더 정교한 직무급 제도를 구현하고자 함.

■ 직무평가급과 직무 역할급(안)

구분	직무평가급	직무 역할급
정의	- 직원의 조직 내 직무난이도 및 중요도 등을 고려하여 직무평가등급에 따라 비누적식으로 차등지급하는 것을 원칙으로 하는 직무급 형태이며, 재단 내에서의 명칭은 직무평가급으로 명명함.	- 보수와 직원 개인의 능력 및 성과에 대한 기여도 및 책임감을 연계하여 각 직무 및 역할에 따른 보상체계를 설계함. 직원의 조직 내 책임과 권한 수준 등을 고려하여 역할 등급에 따라 비누적식으로 차등 지급되는 보상체계로서 직무급 역할급을 구현하고자 함.
내용	조직 내 책임과 권한 수준 등을 고려하여 등급 구분	직무 난이도 및 중요도 등을 고려하여 등급 구분
차등등급	6단계(R1~R6)	4단계(S~C)
비고	직원의 경력, 기존 평가결과 등 반영	직무의 어려움, 중요도 등 반영

■ 직무평가급(안)

직무평가등급	S	A	B	C
직무평가급(월금액)	50,000원	20,000원	5,000원	-

■ 직무 역할급(안)

역할등급	R1	R2	R3	R4	R5	R6
직무 역할급(월)	180,000원	160,000원	140,000원	120,000원	100,000원	80,000원

- 역할등급 및 직무평가등급의 신설, 폐지, 조정 및 부여 등 직무급 운영 전반에 대한 사항은 직무급심의 위원회에서 결정함. 직무급심의위원회는 내외부 위원으로 구성하되, 직무평가위원회와 연계하여 직무평가요소를 선 공유하는 작업이 필요함.

5) 직무급 자원 확보

- 공공기관의 특성상 한정된 예산으로 보수체계를 개편해야 하기에 추가적인 자원 확보가 불가능한 경우를 가정함.



- 기본급의 일부를 직무평가급과 직무 역할급으로 전환함. 향후 연도별 직무급 재원의 충당 수준은 직무급심의위원회가 의결하여 결정함.

5. 기대효과

- 단위조직 기능 및 전사 개별업무에 대한 R&R(Role and Responsibility) 구체화로 업무효율 확대가 기대됨.
- 인사제도의 지속적인 고도화(직무 중심 인사체계)를 위한 기반이 마련됨. 단, 지속적인 직무분석 및 직무급 고도화가 이루어져야 함.
- 구성원의 업무성과와 연계할 수 있는 인사관리 제도를 도입하는 근거로 활용될 수 있음.
- 공공기관의 주도하에 동일가치노동 동일임금을 실현함으로써 기관의 이미지 제고는 물론 직무 중심의 합리적인 인사운영이 가능할 것으로 기대됨.
- 기관 내 보직자들의 경우 보직 내 인사이동이 이루어지고 있어, 직무 중심 경력경로를 설계할 수 있도록 유도하여 구성원의 경력정체를 방지함.
- 직무평가급은 연공성 완화를 기대할 수 있으며, 직무 역할급의 경우 구성원의 동기부여 기제로 작동할 수 있을 것으로 기대됨.