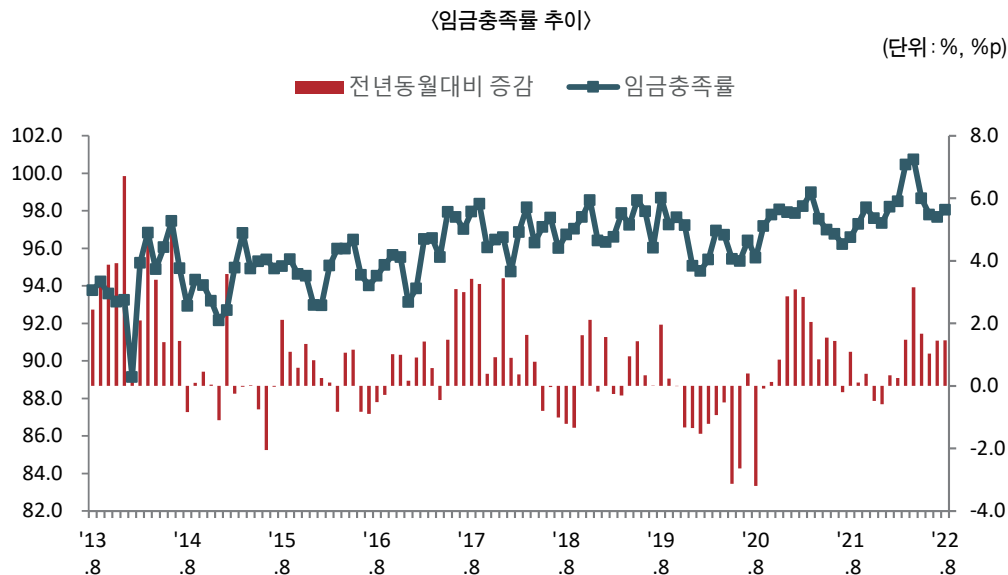


워크넷 구인구직DB를 이용한 2022년 7월~8월 임금 동향

—
남예지 (한국고용정보원 연구원)

2022년 8월 기준 임금충족률

- 2022년 8월 신규 구인인원은 281천 명, 신규 구직건수는 366천 건, 평균 제시임금¹⁾은 216.7만 원, 평균 희망임금²⁾은 221.1만 원으로 전체 임금충족률은 98.0%로 나타남.
- 전체 임금충족률의 경우, 전년동월대비 1.5%p 증가함.



주 : 1) 좌축=임금충족률(%), 우축=전년동월대비 증감(%p).

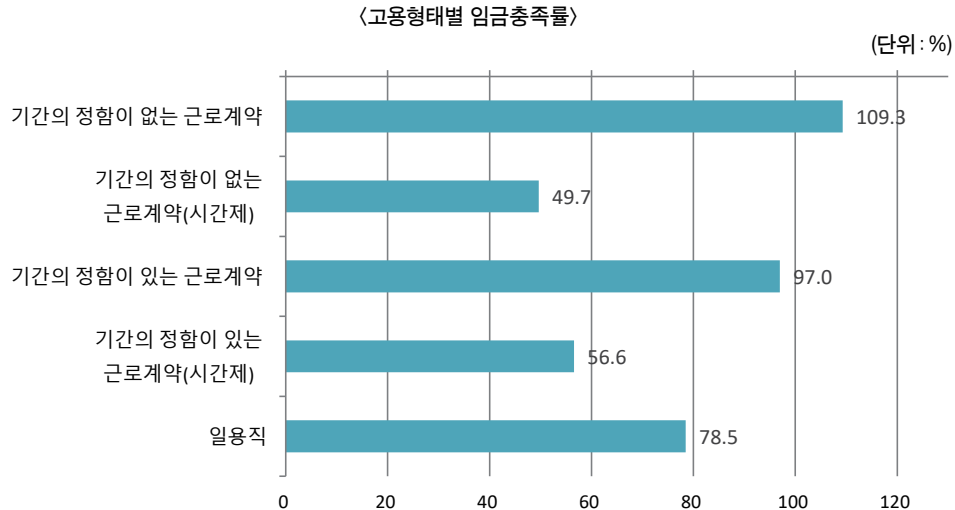
2) 임금충족률=(평균 제시임금/평균 희망임금)×100.

3) 임금에서 '분류불능'(응답자 오류) 및 특이값 제외.

자료 : 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

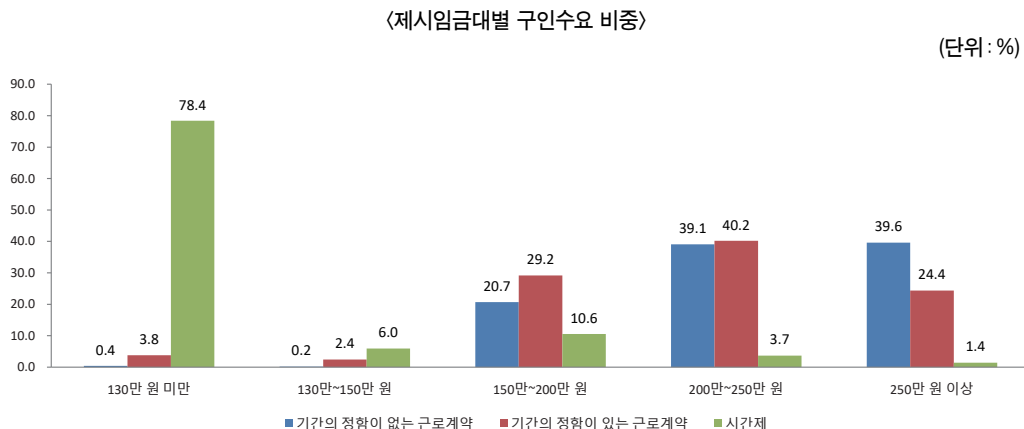
1) 구인업체가 구인서식에 기입한 취업조건으로 구인자가 구직자에게 제시하는 임금.
2) 구직자가 구직서식에 기입한 취업조건으로 구직자가 구인업체에 요구하는 임금.

- 시간제를 제외한 전 고용형태에서 임금충족률이 전년동월대비 상승한 가운데 ‘기간의 정함이 없는 근로계약’에서 3.4%p 증가하며 임금충족률이 109.3%로 가장 높게 기록됨.
- 반면 ‘기간의 정함이 없는 근로계약(시간제)’은 전년동월대비 0.7%p 하락하며 다른 고용형태보다 상대적으로 가장 낮게(49.7%) 나타남.



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

- 8월 고용형태별 제시임금대 비중을 살펴보면, ‘기간의 정함이 없는 근로계약’ 및 ‘기간의 정함이 있는 근로계약’과 시간제 고용형태가 양상이 다르게 나타남.
- ‘기간의 정함이 없는 근로계약’과 ‘기간의 정함이 있는 근로계약’은 모두 200만~250만 원에서 구인수요 비중이 가장 높게 나타났으며, 각각 전년동월대비 2.5%p, 6.7%p 증가함.
- 시간제 고용형태는 130만 원 미만에서 70%가 넘는 구인수요가 발생하는 가운데 130만~150만 원과 150만~200만 원을 제외한 전 제시임금대에서 전년동월대비 구인이 증가함.

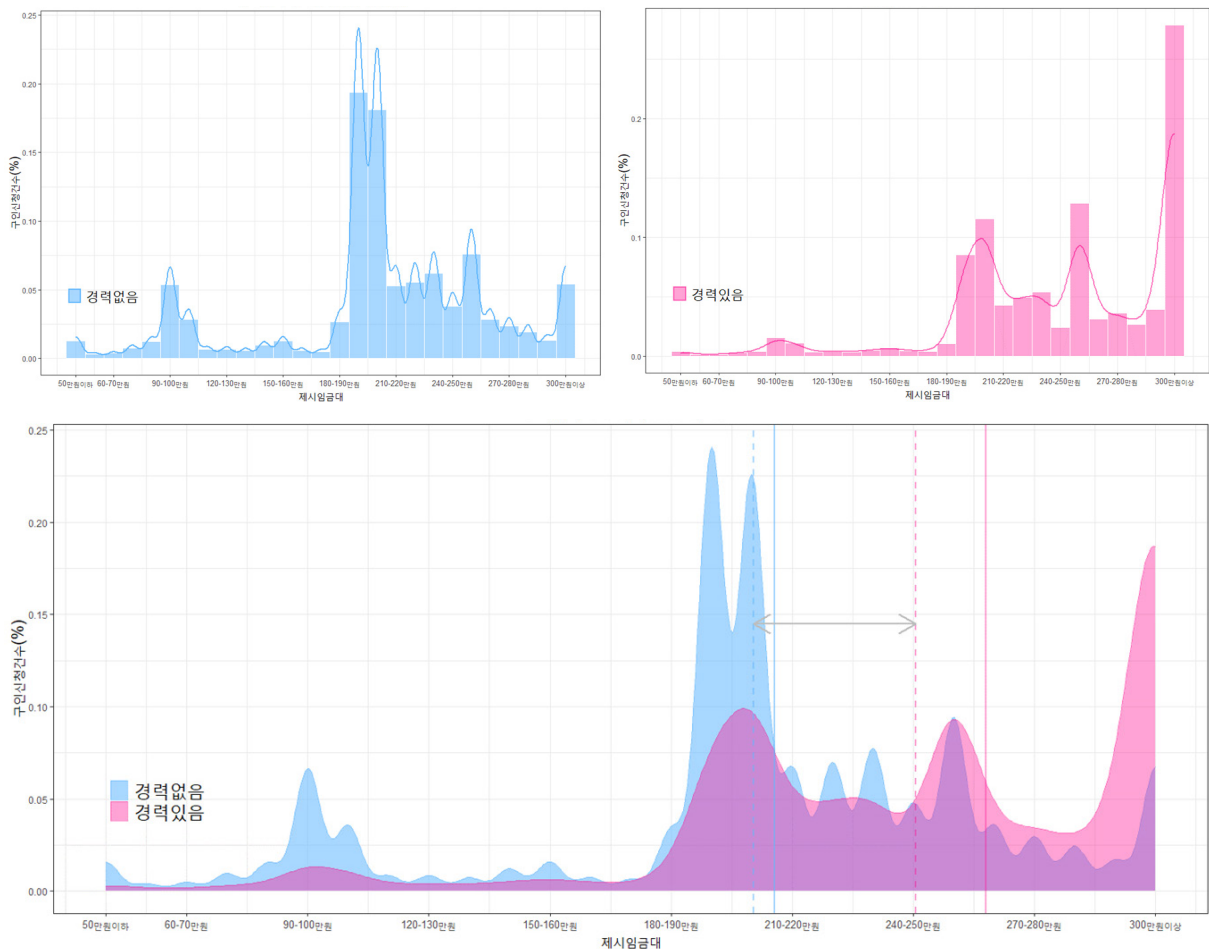


주 : 1) 임금대별 구인신청건수의 비중.
 2) 제시 '월' 임금임.
 자료 : 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

2022년 7월 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 205.7만 원, 경력직은 258.0만 원으로 나타남. 분포 평균³⁾(그림상에서 점선으로 표현)으로 보면, 신규직의 제시임금은 200만 원대 초반에, 경력직의 제시임금은 240만 원대 초반에 위치함.

〈경력유무별 제시임금 분포〉



주 : 1) 2022년 7월 기준, 근로시간 및 고용형태를 구분하지 않은 전체 임금 데이터임.

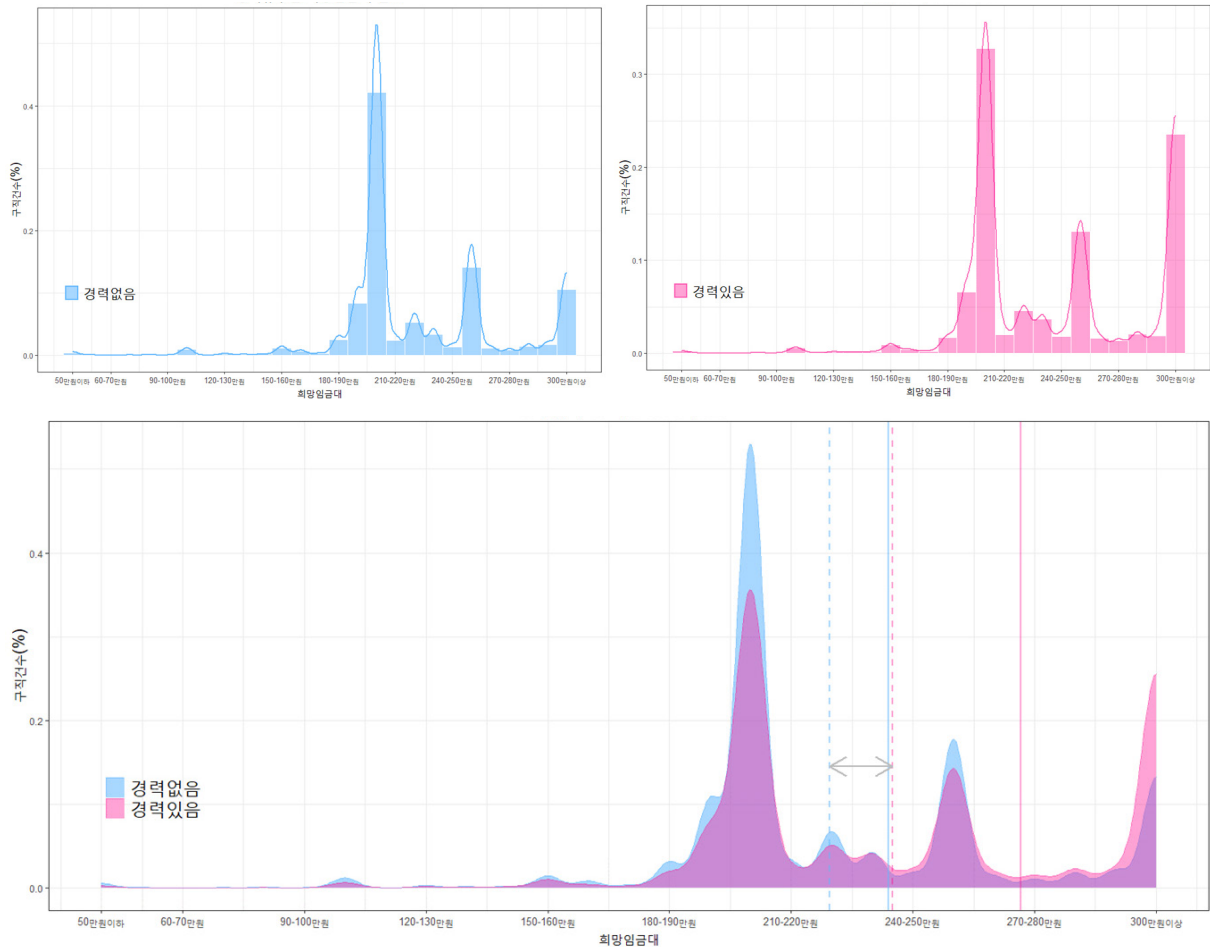
2) 제시 '월' 임금이며, '분류불능'(응답자 오류) 및 특이값 제외.

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.
 - 신규 구직자와 경력자의 희망임금은 모두 200만~210만 원에 분포가 집중되어 있음. 경력자는 300만 원 이상에서도 구직 빈도가 높게 발생한 반면, 신규 구직자는 상대적으로 낮게 발생함.
 - 경력유무별 희망임금 평균(그림상에서 실선으로 표현)의 경우, 신규 구직자가 234.0만 원, 경력자가 266.7만 원 수준임. 분포 평균(그림상에서 점선으로 표현)의 경우, 신규 구직자는 210만 원대 후반에, 경력자는 230만 원대 중반에 위치함.

〈경력유무별 희망임금 분포〉



주 : 1) 2022년 7월 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

김은경 (시애틀컨설팅 이사)

1. 사업장 개요

상호		L기업	지역	경기
업종		제조업		
규모	근로자	80명(2021년 말 기준)		
	매출액	167억 원(2021년 말 기준)		
목적		임금체계 개선		
대상		생산직 근로자		
방식		● (직능등급체계 구축) 직무에 따른 직무수행능력의 종류와 정도를 단계화 ● (직능급 도입) 호봉제 임금체계에서 직능급 임금체계로의 개편을 통해 연공이 아닌 직무수행능력에 기반한 임금체계 도입		
기대효과		● 직무수행능력에 따른 직능등급 부여로 자발적 숙련 양성 및 전수 촉진 ● 직무와 직무수행능력에 따른 보상 차별화로 구성원 동기부여 및 생산성 향상과 법률적 리스크 제거		

2. 개편 배경

① 조직 고령화에 따른 합리적 임금관리 필요

- L사 생산직은 호봉제를 운영하고 있으며, 시간외근로 등으로 인해 연봉제를 운영하고 있는 사무직에 비해 임금수준이 상대적으로 높은 상황에서 조직 고령화, 장기근속자의 증가는 회사의 지속적인 부담을 초래하고 있는 것은 물론, 직군 간 위화감 조성의 원인으로 작용하고 있음.
- 특히 L사는 사업특성상 특정 고객사 및 외부환경에 대한 의존성이 매우 높아 사업 다변화 및 저성장·고령화 시대에 맞는 합리적 임금체계 운영이 필요함.

② 근로자 동기부여를 통한 생산성 향상 필요

- 직무능력 및 역량, 성과와 관계없이 지속적으로 임금이 상승하게 되는 연공급 임금체계는 근로자들의 동기부여에도 악영향을 미쳐 생산성 저해의 요인이 되고 있음.
- 단기적인 관점에서 임금피크제 도입을 고려할 수 있으나, 임금피크제는 근로자의 동의가 어렵고, 무엇보다 근로자의 숙련개발과 숙련 전수가 중요한 시점에서 장기적인 관점의 접근이 필요하였음.

③ 정규직과 비정규직 간 차별 이슈 해소 필요

- 정규직과 비정규직 간 동일한 직무를 수행하나, 임금 및 복리후생에 차이가 존재하여 명확한 직무부여를 통한 차별요소 제거가 필요한 상황임.

3. 임금체계 개편

1. 개편 방향

- (직능등급체계) 직무에 따른 직무수행능력의 종류와 정도를 단계화
 - 과거 생산직의 작업방식은 직무수행능력이나 작업의 난이도와 관계없이 근로자 1명이 준비에서 정리까지 일련의 과업을 모두 수행하였음.
 - 과업의 특성과 작업의 난이도를 고려하여 직능등급을 설정하고, 근로자의 직무수행능력에 맞는 직능등급 부여 및 업무수행을 통해 생산성을 극대화하고자 함.
- (직능급) 연공이 아닌 “직무수행능력에 기반한 임금체계 도입”
 - 근로자의 직무수행능력별 직능등급체계 구축과 직능등급별 보상 차등을 명확히 제시하여 자발적 숙련 향상을 촉진함.
 - 직능등급별 기준을 충족하는 경우 근속에 관계없이 모든 근로자에게 상위등급 승격 기회를 제공하여 근로자 동기부여 및 능력중심의 인사를 실현하고자 함.

2. 직능등급체계 도입

- 직능등급체계 마련
 - 직능등급을 구분하는 기준을 설정하기 위해 생산직 직무분석 및 메뉴별 난이도 평가를 실시하여 최종 직능등급을 아래 그림과 같이 설정함.

Job	Job Title	직능등급	주요 직능 및 R&R
생산관리	Head Chef (Team Leader)	C1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 파트장 ▪ 담당 Kitchen 전반에 대한 생산관리 및 인력관리 ▪ 영업지원 및 고객대응 ▪ 품질/위생관리, 생산계획 확인 및 메뉴관리
	Sous Chef	C2	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 과장~차장 ▪ BC/FC Meal 조리 ▪ EY Meal 중 일부 중식메뉴 조리 ▪ 고객대응, 품질관리, 생산관리, 조직관리 등
	Chef	C3	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 대리~과장 ▪ BC/FC Meal 중 난이도 낮은 메뉴 조리 ▪ EY Meal 중 일부 메뉴 조리
	Cook	C4	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 사원~대리 ▪ EY Meal 대다수 메뉴 조리
생산지원	Runner	R1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 계약직 ▪ 원활한 조리를 위한 준비 및 정리 ▪ 세정 및 식기 세팅 ▪ 출판리 및 청소

- 직능등급 설계 시 NCS 수준 체계를 기준으로 L사의 직무, 직무별 역할 등을 고려하여 직능등급 수, 직능등급 개념 및 수준을 정의함.
- 연공급 완화 및 직급 단순화 경향 등을 반영하여 직능등급 단계를 최소화하는 방향으로 제도를 설계하여 이를 신직급체계로 활용함.

■ 직능등급 관리 기준

- 과거 사전에 설정된 승진연한만 채우면 특별한 결격사유가 없는 한 승진하던 구조에서 직능등급에서 요구하는 기준을 충족하는 경우에만 상위 직능등급으로 승격이 가능하도록 직능등급을 관리하는 방안과 직능등급 기준 충족 여부를 평가하는 방안을 수립함.

Job Title	직능등급	관리방안	평가방안
Head Chef (Team Leader)	C1	TO 기반 관리 • TO에 따른 Position 부여 - Executive Chef, Team Leader는 조직 구조에 따라 TO가 정해지는 직책 개념 - 따라서 TO 발생 시 해당 Position 부여	• 시기 : 연 1회 정기 • 대상자 : 직능등급 C3 이상 • 운영방안 : 인사위원회 심사 → 대표이사 최종 확정
Sous Chef	C2	직능등급 관리 • 직능수준에 직능등급 상향 조정 - C3 이하의 개인별 직능수준에 따라 조리 가능한 메뉴가 차별적 - 상위 직능등급으로 올라갈수록 고객대응, 조직관리, 문서작업 등 추가적인 역량이 요구됨 - 따라서 개인의 직능수준에 대한 평가를 통해 승격(직능등급 상향 조정) 실시	• 시기 : 연 1회 정기 • 대상자 : 최소 경력 충족자 • 평가방안 : 승격심사기준에 따른 평가 → 평가결과 상위 등급자 확정 → 인사위원회 심사 → 대표이사 최종 확정
Chef	C3		
Cook	C4		
Runner	R1	비정규직 관리 • 비정규직 관리 - 계약직 채용 후 2년 후 평가결과에 따라 C4(정규직) 전환 여부 검토	

- 특히 이 과정에서 기본 승격연한을 전면 폐지하고, 능력이 뛰어난 근로자라면 누구나 상위 직능등급에 도전할 수 있는 기회를 제공하여 동기부여 및 조직 활력을 촉진하도록 함.

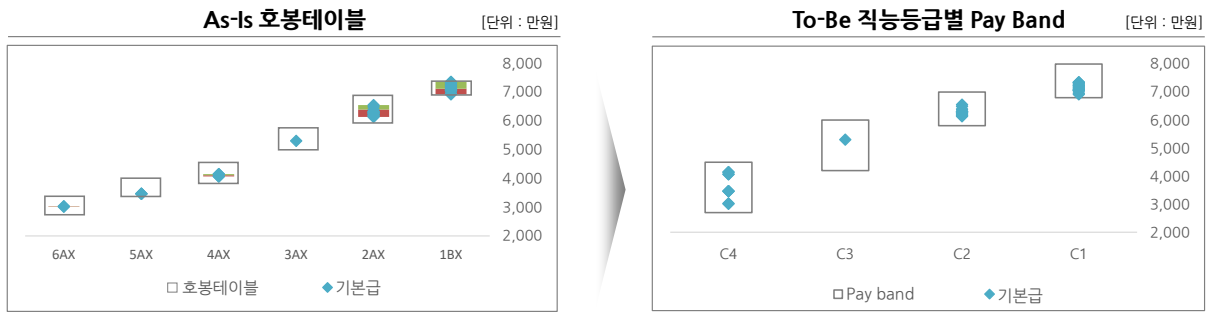
승격심사기준

평가기준	최소승격기준	비고	기본승격연한	승급방식
C2 → C1	• C2 승격자			• TO 발생 시 C2 중 인사위원회에서 최종 결정
C3 → C2	• C3 승격 후 만 3년 이상 근무한 자 • C3 승격 후 조리산업기사, 조리기능장, 영양사 자격증 취득자 • C3 승격자 중 성과 및 조직 기여도가 탁월하여 부서장 추천을 받는 자 • C3 승격 후 요리대회 결선 진출자	❖ 최소승격 기준 중 하나를 충족하고, 승격 직전 연도까지 평균 평가등급 B 이상인 자	폐지	• 입학방식 : 최소승격 기준을 충족한 대상자 중 승격심사를 거쳐 결정하는 방식
C4 → C3	• 입사 후 만 1년이 경과한 자 • 조리기능사 자격증 보유자 • 조리경력 2년 이상 • 승격 직전 연도까지 평균 평가등급 B 이상인 자	❖ 최소승격 기준을 모두 충족한 경우		• 졸업방식 : 최소승격 기준을 충족하면 상위직급으로 자동 승격되는 방식
R1 → C4	• 재계약평가 • 정규직 전환 평가 실시 - 과거 평가결과 + 면접평가 + 인사위원회 심의	❖ 평가등급 B 이상인 자	2년	• 정규직 전환

3. 직능급 설계

■ 호봉테이블에서 연봉테이블로 전환

- 기존 근로자에 대한 직능등급 평가를 통해 근로자 개인별 직능등급을 부여하고, 새롭게 부여된 직능등급별 기존 임금수준을 기초로 상하한 설정을 통해 연봉테이블을 재설계함.
- 직능등급 대비 임금수준이 높은 경우 그대로 유지하고, 낮은 경우 임금인상을 실시하거나 승격 대상으로 관리함.



■ 임금인상방안 마련

- 모든 근로자에게 동일한 임금인상률을 적용하는 기존 방식에서 매년 평가결과를 반영하여 차등 인상하는 방식으로 변경
- 다만, 협업이 중요한 생산직의 특성을 반영하여 사무직보다 차등폭을 좁게 설정함.

임금인상률표

평가등급	A	B	C	최대격차
기준	$\alpha+0.5\%$	α	$\alpha-0.5\%$	1.0%
실지급률	2.5%	2.0%	1.5%	
인원비율	20%	60%	20%	
<div>* α : 기준인상률 * α가 1.0% 이하인 경우 대표이사가 따로 정함 * Base-up 별도 * 기준인상률 α가 2%인 경우 예시</div>				

- 임금체계 전환에 따라 임금수준 변화 및 불이익변경 최소화를 위해 기존 호봉승급률을 베이스업(Base-up)으로 보장하고, 상위 직능등급으로 승격 시 기존 승격가산율을 동일하게 적용함.

4. 기대효과

■ 직무수행능력에 따른 직능등급 부여로 자발적 숙련 양성 및 전수 촉진

- I사는 불확실한 경영환경 속에서 지속가능한 경영을 모색 중에 있어 숙련 근로자 양성 및 조직 고령화에 따른 숙련 전수가 매우 중요한 상황으로, 기존 연공 서열중심의 인사제도를 직능 중심으로 개편하여 이를 뒷받침함.

■ 직무와 직무수행능력에 따른 보상 차별화로 구성원 동기부여 및 생산성 향상과 법률적 리스크를 제거함.

- 직무수행능력에 따른 보상 차별화를 통해 구성원 동기부여 및 조직 활력을 제고함.
- 과거 호봉제하에서 비효율적 업무수행 방식을 개선하여 업무 효율화 및 생산성 제고를 통한 근로자 삶의 질 향상을 촉진하는 선순환 구조를 구축함.
- 직무를 기반으로 업무를 구분하고, 직무수행능력에 맞는 업무를 부여함으로써 능력중심 인사제도를 구축하고 정규직과 비정규직 간 차별소지 제거를 통해 관련 법률을 준수함.