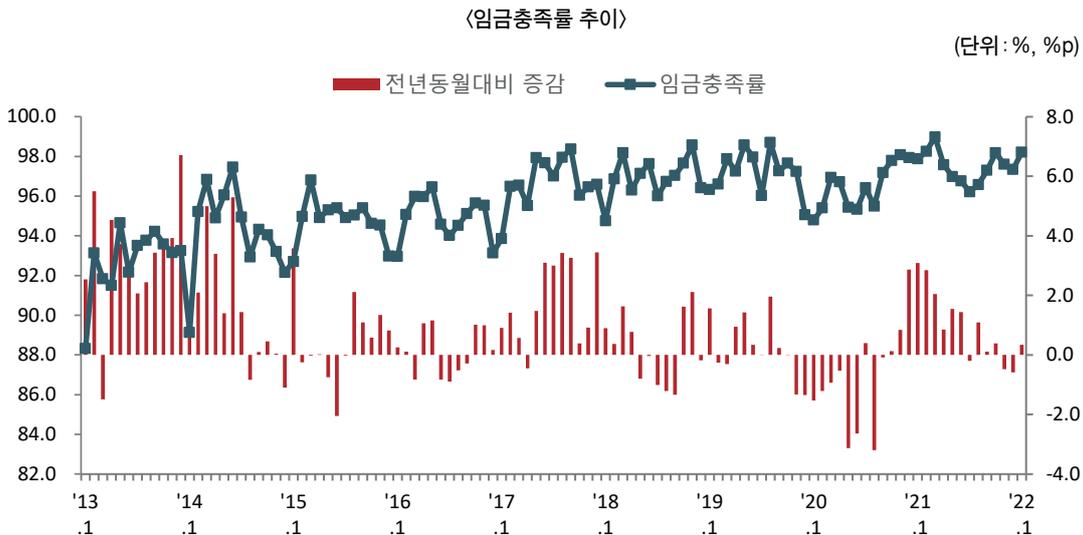


워크넷 구인구직DB를 이용한 2021년 12월~2022년 1월 임금 동향

남예지 (한국고용정보원 연구원)

2022년 1월 기준 임금충족률

- 2022년 1월 신규구인인원은 249천 명, 신규구직건수는 524천 건, 평균 제시임금¹⁾은 214.5만 원, 평균 희망임금²⁾은 218.4만 원으로 전체 임금충족률은 98.2%로 나타남.
- 전체 임금충족률의 경우, 전년동월대비 0.3%p 증가함.



주 : 1) 좌축=임금충족률(%), 우축=전년동월대비 증감(%p).

2) 임금충족률=(평균 제시임금/평균 희망임금)×100.

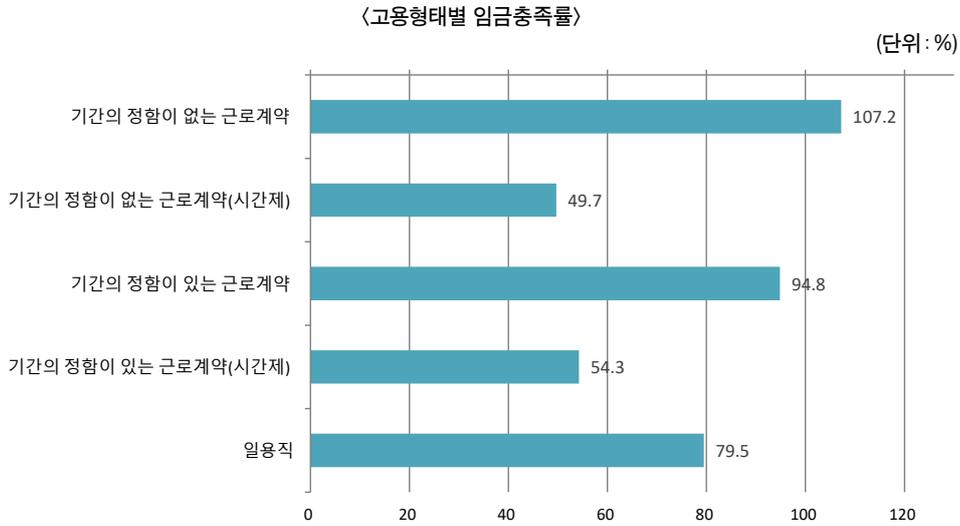
3) 임금에서 '분류불능'(응답자오류) 및 특이값 제외함.

자료 : 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

1) 구인업체가 구인서식에 기입한 취업조건으로 구인자가 구직자에게 제시하는 임금.

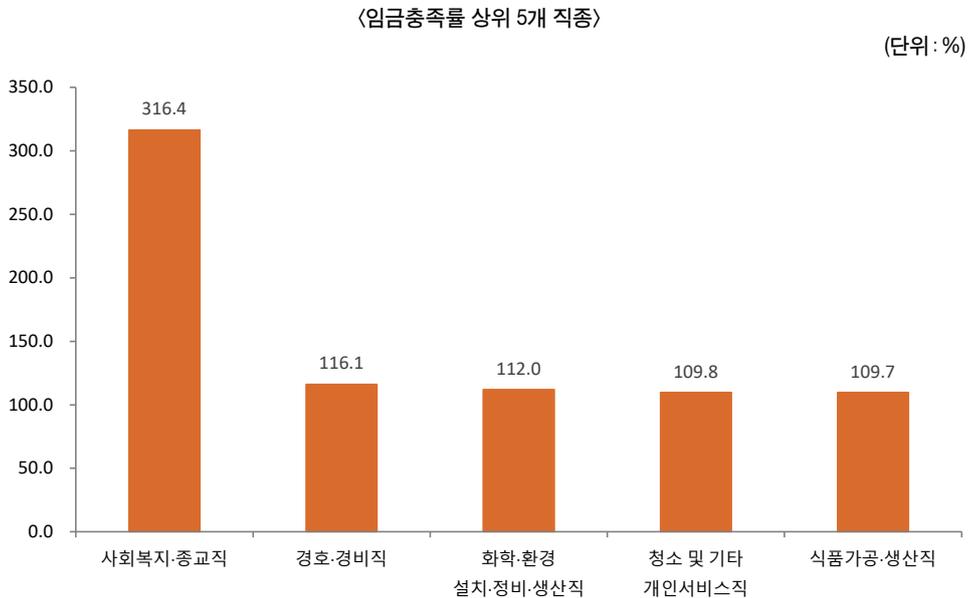
2) 구직자가 구직서식에 기입한 취업조건으로 구직자가 구인업체에 요구하는 임금.

- 고용형태별 임금충족률은 '기간의 정함이 없는 근로계약' 형태에서 107.2%로 가장 높게 나타난 반면, '기간의 정함이 없는 근로계약(시간제)' 형태에서 가장 낮은 수치(49.7%)를 기록함.



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 '사회복지·종교직'이 316.4%로 가장 높고, 다음으로 '경호·경비직', '화학·환경 설치·정비·생산직', '청소 및 기타 개인서비스직', '식품가공·생산직' 순으로 나타남.

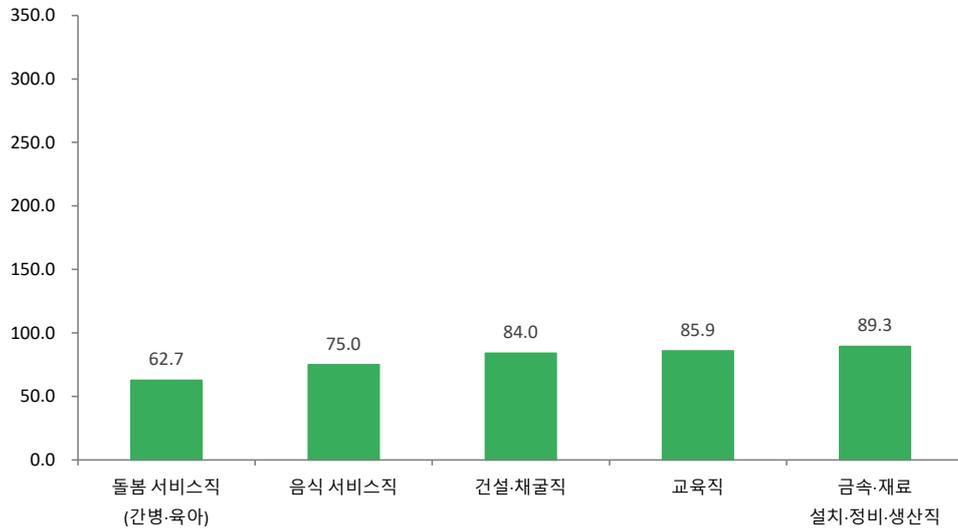


주 : 1) 임금충족률=(평균 제시임금/평균 희망임금)×100.
 2) 임금에서 '분류불능'(응답자 오류) 및 특이값 제외.
 3) 직종별 구인신청, 신규구직 규모 1천 건 이상 기준.
 4) 2018년 1월부터 「한국고용직업분류 2018」 개정 적용.
 자료 : 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

- 반면 임금충족률이 낮은 하위 5개 직종을 살펴보면 '돌봄 서비스직(간병·육아)'이 62.7%로 가장 낮았으며, 그 밖에 '음식 서비스직', '건설·채굴직', '교육직', '금속·재료 설치·정비·생산직' 등의 순으로 낮게 나타남.

〈임금충족률 하위 5개 직종〉

(단위 : %)



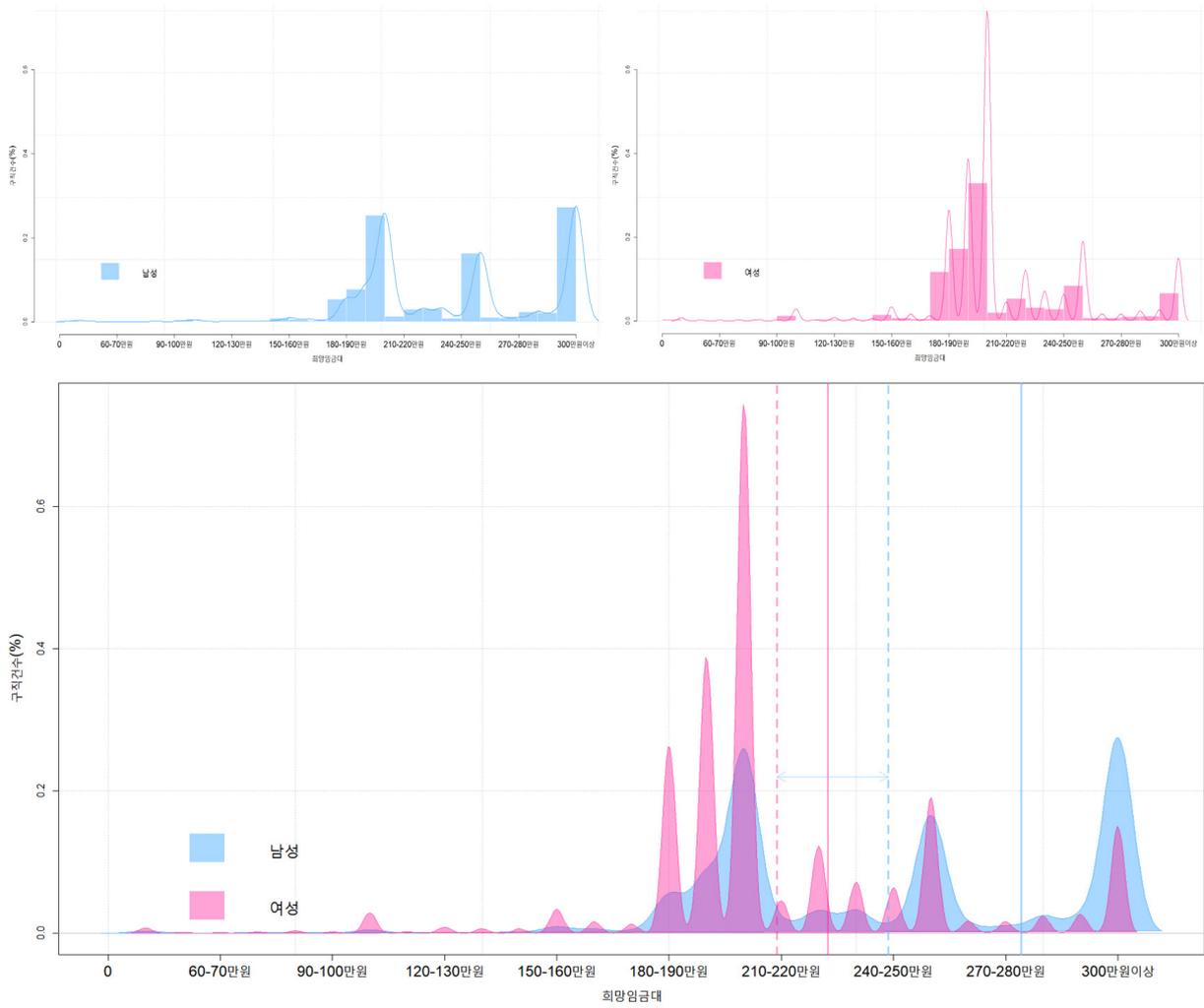
주 : 1) 임금충족률=(평균 제시임금/평균 희망임금)×100.
 2) 임금에서 '분류불능'(응답자오류) 및 특이값 제외.
 3) 직종별 구인신청, 신규구직 규모 1천 건 이상 기준.
 4) 2018년 1월부터 「한국고용직업분류 2018」 개정 적용.
 자료 : 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

2021년 12월 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, 190만~200만원, 250만~260만 원 순으로 나타나며 상대적으로 고르게 분포된 것에 반해, 여성은 190만~200만 원, 180만~190만 원, 170만~180만 원 순으로 나타나는 가운데 남성에 비해 저임금대를 중심으로 구직 빈도가 발생함.
 - 희망임금 평균(그림상에서 실선으로 표현)의 경우, 남성은 274.1만 원, 여성은 222.3만 원으로 나타남. 분포 평균³⁾(그림상에서 점선으로 표현)으로 보면, 남성의 희망임금은 240만 원대에, 여성의 희망임금은 210만 원대에 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 의미.

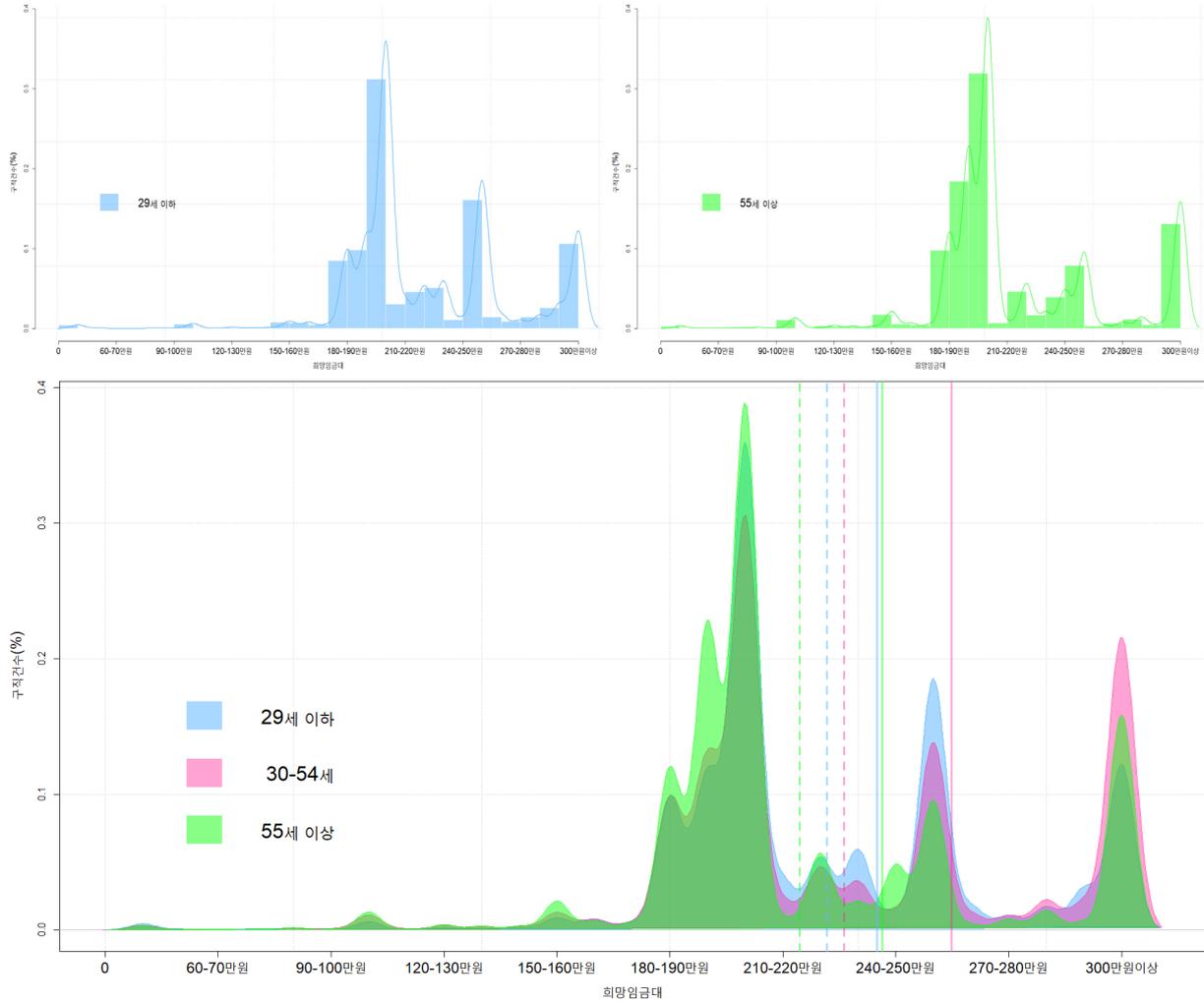
〈성별 희망임금 분포〉



주 : 1) 2021년 12월 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 청년층 및 30~54세 연령층은 230만 원대에, 55세 이상 연령층은 220만 원대에 위치함.

〈연령대별 희망임금 분포〉



주 : 1) 2021년 12월 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

정호석 (한국능률협회컨설팅 센터장)

1. 사업장 개요

상호	I기업	지역	경기
업종	정보통신서비스업/ IT유지보수 등		
규모	근로자	65명(2021년 말 기준)	
	매출액	24.3억 원(2020년 말 기준)	
목적	임금체계 개선		
대상	전체 근로자		
방식	<ul style="list-style-type: none"> 성과급 임금항목을 포함하는 동기부여형 임금체계로 개선, 상여금 및 기타수당의 통상임금 기준 명확화 기본급은 각 직급별 Pay-band를 기반으로 시장임금과 비교하여 기본급 범위 및 인상기준 설정 성과급은 개인별 평가등급과 직급에 따른 성과급 배분 기준을 동시에 적용하는 방안 마련 비금전적 보상제도가 갖추어져 있지 않아 회사 여건 및 총보상 수준을 고려한 비금전적 복리후생제도 개선 		
기대효과	<ul style="list-style-type: none"> 기본급(Pay-band) 인상과 직급별 차등 성과급 지급 및 비금전적 보상을 통한 동기부여 및 장기근속 기대 임금항목 개선을 통해 식대, 차량유지비, 통신비 등 법기준 통상임금 준수를 통한 임금체계 투명성 및 적법성 확보 		

2. 개편 배경(내외부 환경변화)

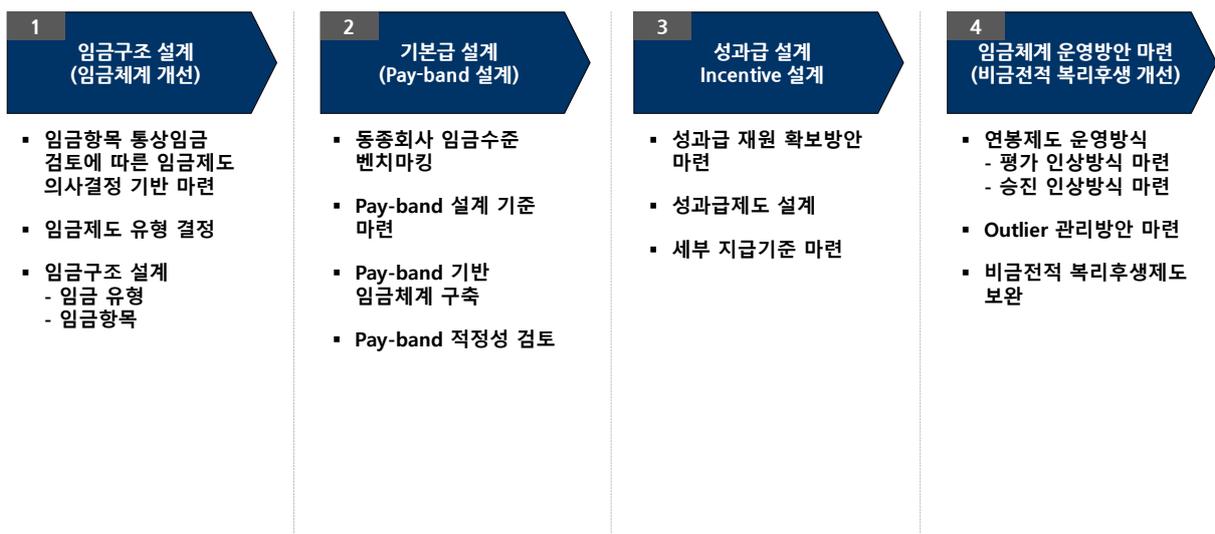
- 2015년 창업 이후(스타트업에 해당) 임금체계를 연봉제 형태로 운영해 왔으나 성과급 적용기준이 구체적이지 않아 노력이나 성과에 따른 보상이 미흡
- 기본급을 제외한 수당 구성항목이 8가지로 복잡하며, 6개의 직군별로 적용하는 임금항목까지 상이하여 수당체계 간소화 및 통상임금 판단기준 수립 필요
- 연장근로수당, 연차수당 등 법정수당이 전체 임금의 37%를 차지하고 있어 기본급 또는 성과급 인상에 따른 실질임금 체감도가 낮은 편임

3. 임금체계 개편

1) 개편방향

- 임금항목의 단순화 및 통상임금 등 법기준 적용을 통해 합리적인 임금구조 개선을 실시하고, 현행 임금 수준 범위 내에서 성과급으로 배분할 수 있는 임금 구성항목 개선
- 경쟁업체와 직급별 급여수준을 비교한 후 임금정책선(Pay Policy Line)을 고려하여 임금수준 및 직급별 임금범위를 재설정하고 기본급(Pay-band) 수준을 조정
- 성과평가 결과를 반영할 수 있는 임금항목 및 임금 지급기준을 설정하고, 중장기적으로 총연봉의 30% 범위 내에서 성과와 연동할 수 있는 성과급 임금체계로 개선
- 동종업종의 총보상 수준을 조사하여, 기본급 및 성과급 이외 비금전적 보상방안(복리후생 등) 마련

(임금체계 개편 절차)



2) 임금구조 재설계

- 총 6개 직군으로 구분되어 있고, 임금 구성항목이 직군별/직급별로 상이하게 적용, 임금 구성항목에 대한 기준이 불명확하여 임금항목 재구성과 임금항목별 지급기준을 마련함

〈현행 임금체계 이슈 : 각 직군별 임금체계 및 임금항목 구성이 별도로 적용〉

인프라사업부	시스템사업부	영업본부	기술본부	연구소	경영지원실
기본급	기본급	기본급	기본급	기본급	기본급
연차수당	연차수당	연차수당	연차수당	연차수당	연차수당
잔업수당	잔업수당	잔업수당	잔업수당	잔업수당	잔업수당
직책수당	직책수당	직책수당	직책수당	직책수당	
월 상여금					
차량유지비	차량유지비	차량유지비	차량유지비	차량유지비	차량유지비
식비·통신비	식비·통신비	식비·통신비	식비·통신비	식비·통신비	식비·통신비
육아수당	육아수당	육아수당	육아수당	육아수당	육아수당
			교통보조비	연구수당	

주 : 차량유지비, 교통보조비, 상여금의 경우 타 임금항목과 달리 직급별로 지급기준이 상이하고 상여금은 지급기준이 뚜렷하지 않아 전체적인 임금항목별 정의와 지급기준 마련 필요.

- 전 직군을 포괄할 수 있는 임금구조로 개선하고, 기존 임금체계에서 인사평가를 반영한 성과급 차등(공정성 확보)을 통해 동기부여가 가능하도록 성과급 임금항목을 확정
- 각각의 임금항목에 대한 지급기준을 마련, 지급기준을 명확히 하고(투명성 확보), 법기준 검토를 통하여 통상임금 판단에 혼란이 없도록 함(적법성 확보)

〈임금체계 및 임금항목 개선〉

현행 임금구조(As-Is)		개선 임금구조(To-Be)	
임금항목	성격	임금항목	성격
기본급	기본급여	기본급	기본급여
식비·통신비	복리후생비	식비·통신비	복리후생비
차량유지비		차량유지비	
육아수당		육아수당	
직책수당		직급 인센티브	
월 상여금	상여금	월 상여금	상여금
연장수당	법정 제수당	연장수당	법정 제수당
잔업수당		잔업수당	
연차수당		연차수당	
교통보조비	개인 인센티브	교통보조비	개인 인센티브

통상임금: 기본급, 복리후생비, 직급 인센티브, 월 상여금, 법정 제수당

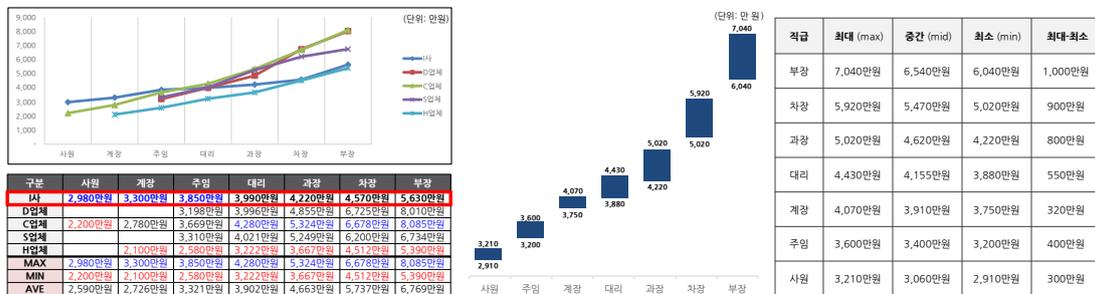
통상임금 제외: 상여금

임금항목 구분	임금 지급방법	통상임금 판단	임금항목 정의 검토
기본급	기본급여	O	현행유지
월 상여금	직급별 차등 지급(인사평가 반영)	△	성과급 기준으로 변경
연차수당	미사용수당 지급	O	현행유지
직책수당	임원 직급에게 지급	O	현행유지
차량유지비	자차 이용자 중 팀장 이상 직급별 차등지급	O	현행유지
식비	전 직원 동일지급	O	현행유지
통신비	전 직원 동일지급	O	현행유지
육아수당	1명 이상의 자녀가 있는 직원에게 지급	O	현행유지
연구수당	연구소 직원에게 지급	X	현행유지
교통보조비	기술본부 내 전용사업실에 차등지급	X	현행유지

3) 기본급 설계

- 동종업체의 직급별 시장임금 수준을 조사한 후, 각 직급별 연한을 반영(4년으로 동일)하여 직급 내 각 연차별 동일금액으로 단계를 설정, 기본급(Pay-band) 범위를 조정
 - 신규입사자의 경우 학력에 따라 채용 연차가 상이하고, 장기근속을 유도하기 위하여 사원직급의 단계 별 임금범위를 현행보다 높게 설정
 - 과장 이상 상위 직급으로 갈수록 현재 급여수준 대비 동종비교업체 평균에 크게 미달하기 때문에 전체적으로 인상하여 기본급 범위를 상향 조정

〈동종업계 임금수준 및 직급 간 임금격차를 반영한 기본급 범위(Pay-band) 조정〉



구분	Benchmarking	현행(As-Is)			개선(To-Be)		
		Min	Mid	Max	Min	Mid	Max
부장	7,300만원	5,040만원	5,630만원	6,180만원	6,040만원	6,540만원	7,040만원
차장	6,160만원	4,360만원	4,570만원	5,130만원	5,020만원	5,470만원	5,920만원
과장	5,040만원	3,810만원	4,220만원	4,610만원	4,220만원	4,620만원	5,020만원
대리	4,430만원	3,690만원	3,990만원	4,240만원	3,880만원	4,155만원	4,430만원
주임	4,110만원	3,580만원	3,850만원	4,020만원	3,750만원	3,910만원	4,070만원
계장	3,710만원	3,070만원	3,300만원	3,690만원	3,200만원	3,400만원	3,600만원
사원	3,250만원	2,860만원	2,980만원	3,160만원	2,910만원	3,060만원	3,210만원

4) 성과급 설계

- 기존 임금체계에서 월 상여금의 지급기준이 명확하지 않았는데, 성과급 임금항목을 재정의하고 성과급의 직급별 차등 배분 기준을 구체화
 - 회사 설립 당시 전사 공유를 위한 PS(Profit Sharing)가 있었으나 지급기준이 명확하지 않아 활용도가 높지 않은 상황이며, 매년 인사고과에 따라 직급별 차등이 일부 이루어지고 있지만 인사평가의 정량적 평가요소 반영이 미흡하여 보상제도와 함께 개선
- 개인별 평가등급에 따른 성과급과 직급에 따른 성과급을 결합
 - 개인별 평가등급에 따른 성과급 차등지급 외에 장기근속 유도 차원에서 직급별 성과급을 추가하여 차등 지급하는 방안
 - 동기부여 저하 및 성과급의 연공성 연계를 방지하기 위하여 개인별 평가등급에 따른 성과급 차등지급 금액을 직급에 따른 성과급 차등지급 금액보다 높은 수준으로 설정

〈총 성과급 지급기준 : 개인평가에 따른 성과급 + 직급에 따른 성과급〉

① 개인별 평가등급에 따른 성과급 차등지급

개인별 평가등급에 따른 성과급				
S	A	B	C	D
200%	150%	100%	50%	10%

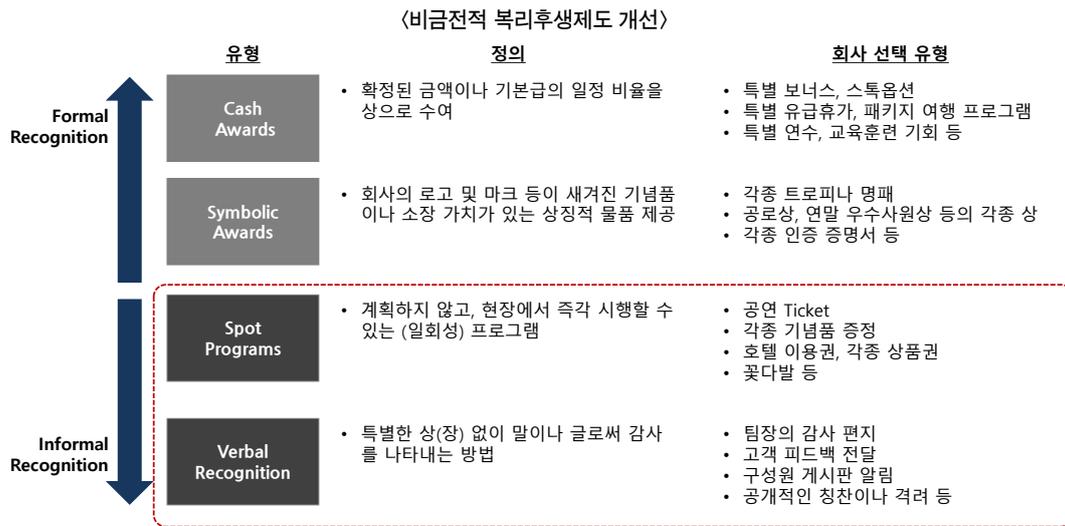
② 직급에 따른 성과급 차등지급

직급에 따른 성과급		
부장	대리, 과장, 차장	사원, 주임, 계장
100%	70%	40%

등급	직급	개인 평가등급에 따른 성과급	직급에 따른 평가급	총 성과급(개인 평가등급+직급)
S	부장	200%	100%	350%
	대리, 과장, 차장	200%	70%	270%
	사원, 주임, 계장	200%	40%	240%
A	부장	150%	100%	250%
	대리, 과장, 차장	150%	70%	220%
	사원, 주임, 계장	150%	40%	190%
B	부장	100%	100%	200%
	대리, 과장, 차장	100%	70%	170%
	사원, 주임, 계장	100%	40%	140%
C	부장	50%	100%	150%
	대리, 과장, 차장	50%	70%	120%
	사원, 주임, 계장	50%	40%	90%
D	부장	10%	100%	110%
	대리, 과장, 차장	10%	70%	80%
	사원, 주임, 계장	10%	40%	50%

5) 비금전적 복리후생제도 설계

- 중소기업의 스타트업 기업 특성상 비금전적 보상제도가 많지 않아 Spot Programs 및 Verbal Recognition 중심으로 복리후생 제도를 추가하는 방안 마련
 - 최근 MZ세대들은 임금수준과 함께 총보상 관점에서 기업 간 상대비교를 하여 채용지원을 하는 경우가 많아, 중소기업 차원에서 인력채용 유인을 높이기 위해서는 임금수준 향상과 복리후생제도의 동시 고려가 필요
 - 최근 코로나19로 인해 매출 상승 여력이 크지 않은 상황이라 금전적 복리후생제도를 추가하기에는 부담이 있어 비금전적 복리후생제도를 중심으로 제도 개선 실시



4. 기대효과

- 공정성(성과평가 반영)과 투명성(임금 지급기준 확립)을 기반으로 하는 임금체계 적용 및 동종업체의 임금수준을 고려하여 직급 간 임금인상 기준을 마련함으로써 중소기업 차원의 대외적, 대내적 임금경쟁력 확보
- 임금수준 이외에 총보상 관점을 고려하여 임금인상과 비금전 복리후생제도 개선을 병행하여 실시함으로써 우수인재의 채용유인을 높이고, 기존 조직구성원의 동기부여를 통한 장기근속 유도