2020년 12월 31일 발행 / 발행처 · 한국노동연구원 / 발행인 · 배규식 / 편집인 · 오계택 / 세종특별자치시 시청대로 370 / Tel. 044-287-6814 임금정보브리프
2020년 제11호(통권 제57호) No. 1 / www.kli.re.kr

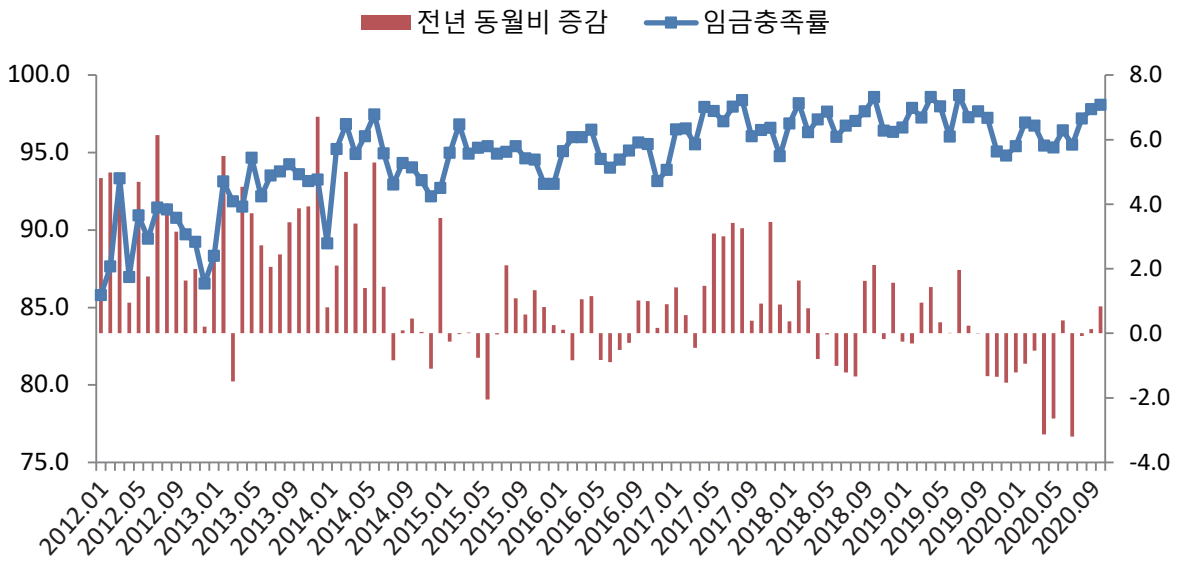
워크넷 구인구직DB를 이용한 2020년 10~11월 임금 동향

연보라 (한국고용정보원 연구원)

■ 2020년 11월 신규 구인인원은 200천 명, 신규 구직건수는 349천 건, 평균 제시임금[1]은 203.4만 원, 평균 희망임금[2]은 207.4만 원으로 전체 임금충족률은 98.1%로 나타남.

〈임금충족률 추이〉

(단위 : %)



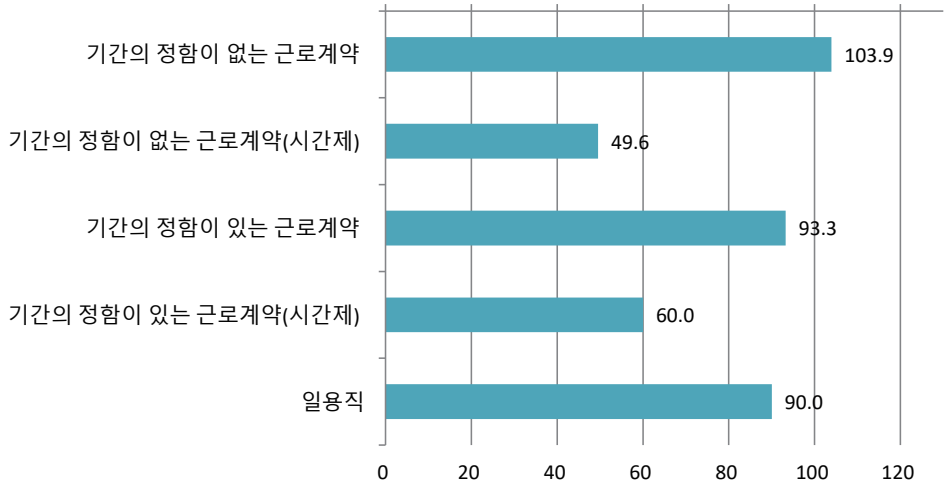
주 : 1) 임금충족률=(평균 제시임금/평균 희망임금)×100.
2) 임금에서 '분류불능'(응답자 오류) 및 특이값 제외.
자료 : 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

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

■ 고용형태별 임금충족률은 '기간의 정함이 없는 근로계약' 형태에서 103.9%로 가장 높게 나타난 반면, '기간의 정함이 없는 근로계약(시간제)' 형태에서 가장 낮은 수치인 49.6%로 나타나며 절반 정도의 임금충족률을 기록함.

〈고용형태별 임금충족률〉

(단위 : %)

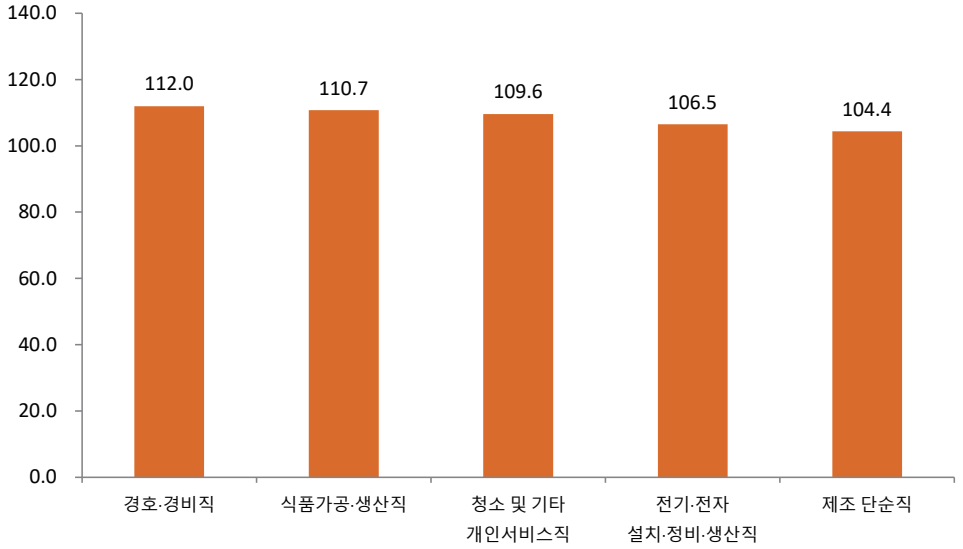


주 : 1) 임금충족률=(평균 제시임금/평균 희망임금)×100.
2) 임금에서 '분류불능'(응답자 오류) 및 특이값 제외.
자료 : 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

■ 직종별로 임금충족률이 높은 상위 5개 직종을 살펴보면 '경호·경비직'이 112.0%로 가장 높고, 다음으로, '식품가공·생산직', '청소 및 기타 개인서비스직', '전기·전자 설치·정비·생산직', '제조 단순직' 등의 순으로 나타남.

〈임금충족률 상위 5개 직종〉

(단위 : %)

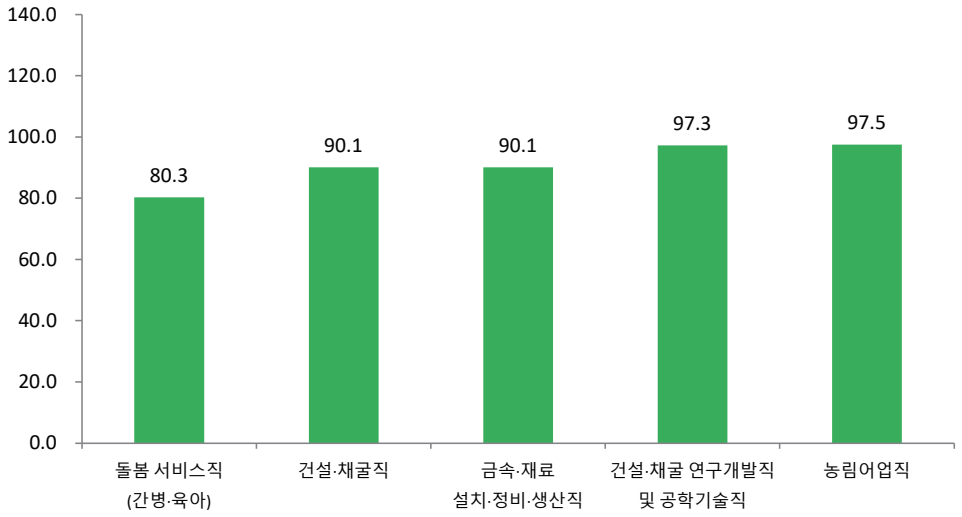


주 : 1) 임금충족률=(평균 제시임금/평균 희망임금)×100.
2) 임금에서 '분류불능'(응답자 오류) 및 특이값 제외.
3) 직종별 구인신청, 신규 구직규모 1천 건 이상 기준.
4) 2018년 1월부터 「한국고용직업분류 2018」 개정 적용.
자료 : 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

■ 반면 충족률이 낮은 하위 5개 직종 중 '돌봄 서비스직(간병·육아)'이 80.3%로 충족률이 가장 낮았으며, 그 밖에 '건설·채굴직', '금속·재료 설치·정비·생산직', '건설·채굴 연구개발직 및 공학기술직', '농림어업직' 등도 순위가 낮은 직종으로 나타남.

〈임금충족률 하위 5개 직종〉

(단위 : %)



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

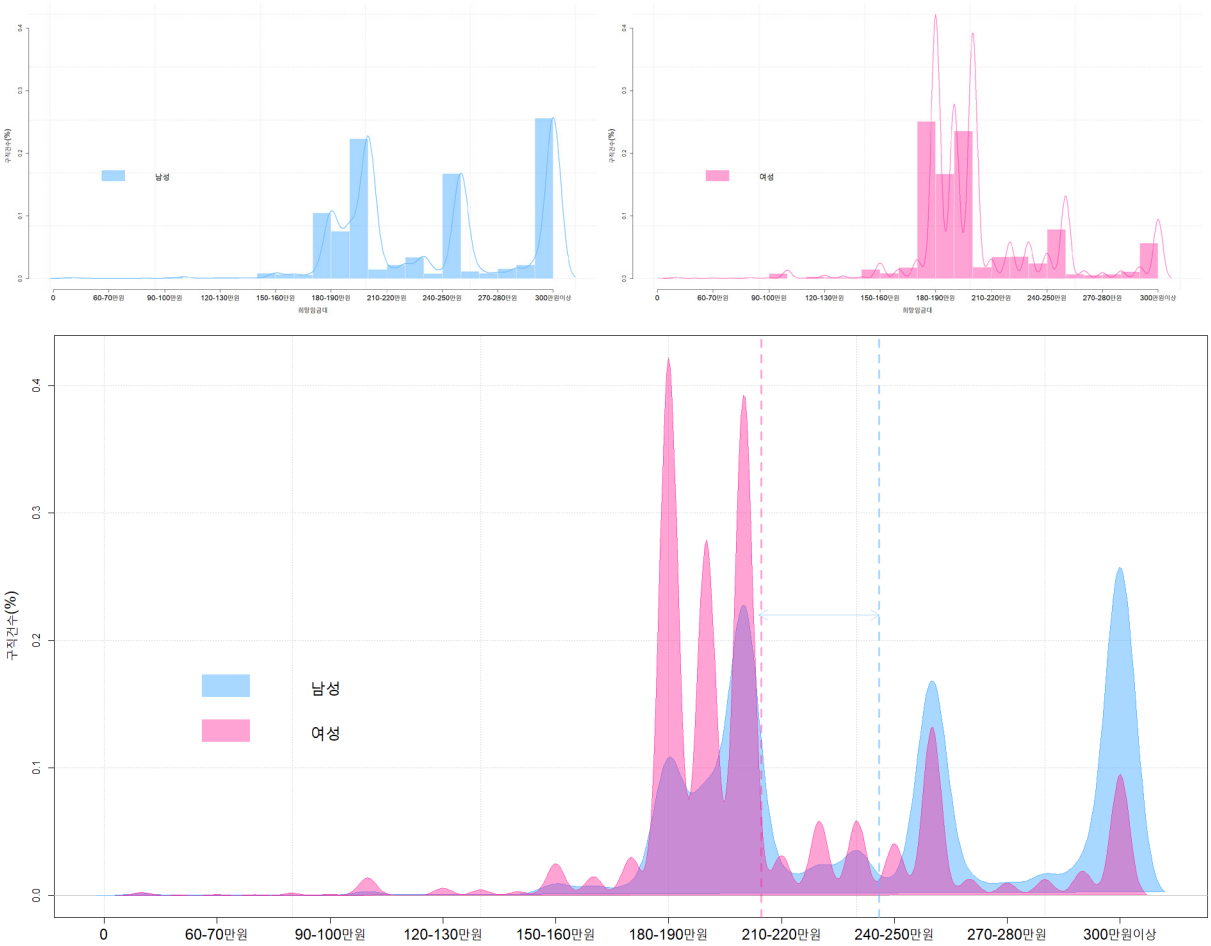
자료 : 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

2020년 10월 기준 속성별 희망임금 분포 비교

■ 임금대별 구직건수 비율을 통해 본 희망임금 분포는 성별, 연령대별로 차이가 있었음.

- 성별 희망임금 분포를 보면 남성의 희망임금은 250만 원 이상, 특히 300만 원 이상의 고임금대에도 다수 분포하며 높은 임금을 희망하는 반면, 여성의 희망임금은 180만~210만 원대에 구직 빈도가 집중되어 있음. 그림의 실선으로 나타낸 분포 평균을 보면 남성의 희망임금 분포 평균은 240만 원대에, 여성의 희망임금 분포 평균은 210만 원대에 위치함.

〈성별 희망임금 분포〉

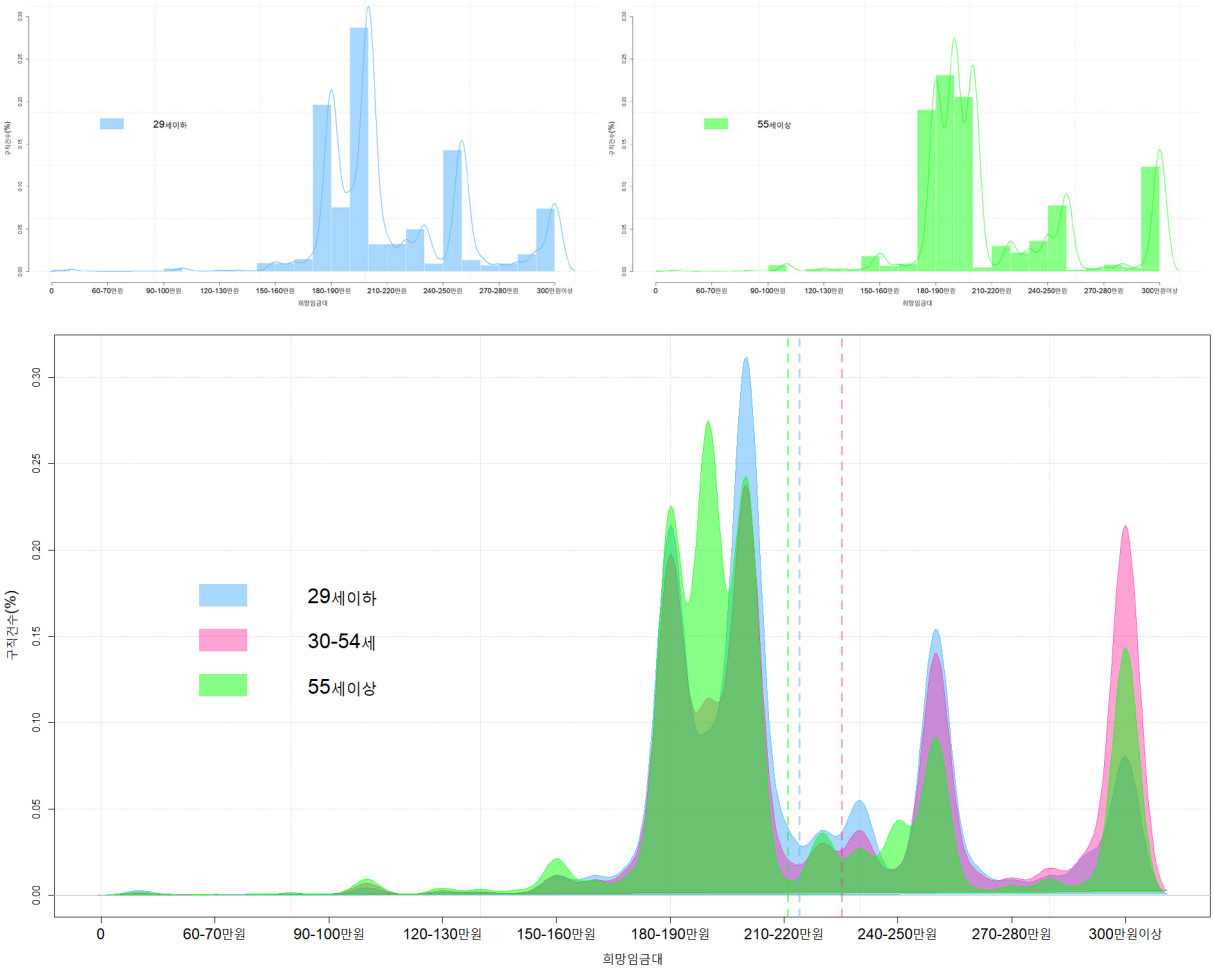


주 : 1) 2020년 10월 기준, 근로시간 및 고용형태를 구분하지 않은 전체 임금 데이터임.
2) 희망 '월' 임금이며, '분류불능'(응답자 오류) 및 특이값 제외.

자료 : 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

- 구직자 연령대별 희망임금 분포는 30~54세 > 29세 이하 > 55세 이상 순으로 나타남. 30~54세 연령층의 희망임금 분포 평균은 230만 원대로 나타났으며, 29세 이하 청년층과 55세 이상 연령층의 희망임금 분포 평균은 220만 원대로 나타남.

〈연령대별 희망임금 분포〉



주 : 1) 2020년 10월 기준, 근로시간 및 고용형태를 구분하지 않은 전체 임금 데이터임.
2) 희망 '월' 임금이며, '분류불능'(응답자 오류) 및 특이값 제외.
자료 : 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

2020년 12월 31일 발행 / 발행처 · 한국노동연구원 / 발행인 · 배규식 / 편집인 · 오계택 / 세종특별자치시 시청대로 370 / Tel. 044-287-6814 임금정보브리프
2020년 제11호(통권 제57호) No. 2 / www.kli.re.kr

임금체계 개편 사례

최윤제 (노사발전재단 선임전문위원)

1. 사업장 개요

상호		P기업	지역	경기 수원
업종		제조(레이저 응용장비, 2차 전지 장비등)		
규모	근로자	441명(2019년 말 기준)		
	매출액	140,377백만 원(2019년 말 기준)		
목적		임금체계 개선		
대상		사무직		
방식		• 동일 직급이여도 임금의 크기와 평가결과에 따라 차등 인상률을 적용하는 역할급 방식으로 변경 • 역할 명확하에 따라 직책수당을 신설하고, 역할별 등급에 따라 Pay Band 설계 • 각 직급의 Pay Band를 5등급으로 나누어 개인별 연봉 위치에 따라 차등 인상 • 승진 시 Pay Band 위치에 따라 Band를 이동하는 형태로서 승진에 대한 추가 인상액을 적용 • 등급별로 임금인상률을 다르게 구성하며, 평균 인상률을 기준으로 평가 차등, 임금수준에 따른 차이 등을 고려하여 결정		
기대효과		• 직무와 책임의 크기에 따른 기대역할이 명확한 성과중심의 조직문화 정착		

2. 개편 배경(내외부 환경변화)

- 경제 저성장 기조로 인한 기업 성장의 한계, 자동화의 영향으로 노동시장 환경 변화에 적극적으로 대응하기 위해 기존 연공서열 중심 문화에서 직무능력과 성과 중심으로 HR체질 개선이 필요하였다.

- 전반적인 임금수준이 동종업계에 비해 낮은 편이기 때문에 우수인재 확보가 어렵고, 고성과자와 저성과자 간의 처우가 거의 동일하며, 직급별 임금의 중복구간이 너무 커 승격에 따른 메리트가 적어서 임금 인상의 근거를 명확하게 하고 성과 차등을 통한 임금경쟁력 확보를 위한 보상전략 수립이 필요하였다.

3. 임금체계 개편

1) 개편방향

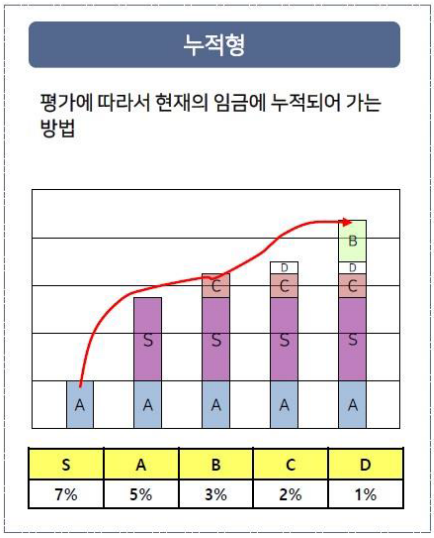
- 임금구조는 단순하지만 평가에 의한 차등폭이 크지 않아 우수인재 유지에 효과적이지 않아서 기본급을 기대역할과 임금의 크기를 고려하여 인상할 수 있도록 개선하고 평가를 반영하여 성과에 따른 차등을 강화하였다.

2) 기본급 인상

- 기본급을 변경하는 기존의 방법인 누적형을 동일 직급이여도 임금의 크기와 평가결과에 따라 차등 인상률을 적용하는 역할급 방식으로 변경하였다.
  - 동일 직급 내에서 성과가 아닌 입사시기 등의 환경에 따라 이미 임금 차이가 발생한 경우 누적형에서는 동일평가를 받아도 임금의 격차가 심화될 수 있다. 이를 개선하기 위해 각 직급의 Pay Band를 몇 등급으로 나누어 개인별 기본급의 위치에 따라 기본급 체감인상 또는 체증인상을 유도하는 방식으로 변경하였다.

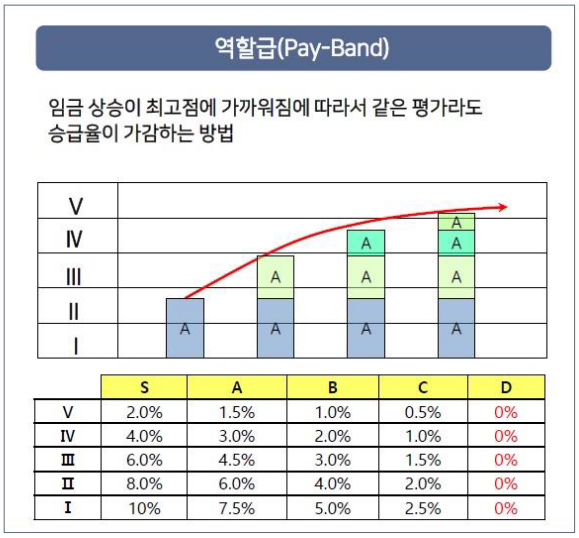
〈기본급 인상 방식〉

AS-IS



S	A	B	C	D
7%	5%	3%	2%	1%

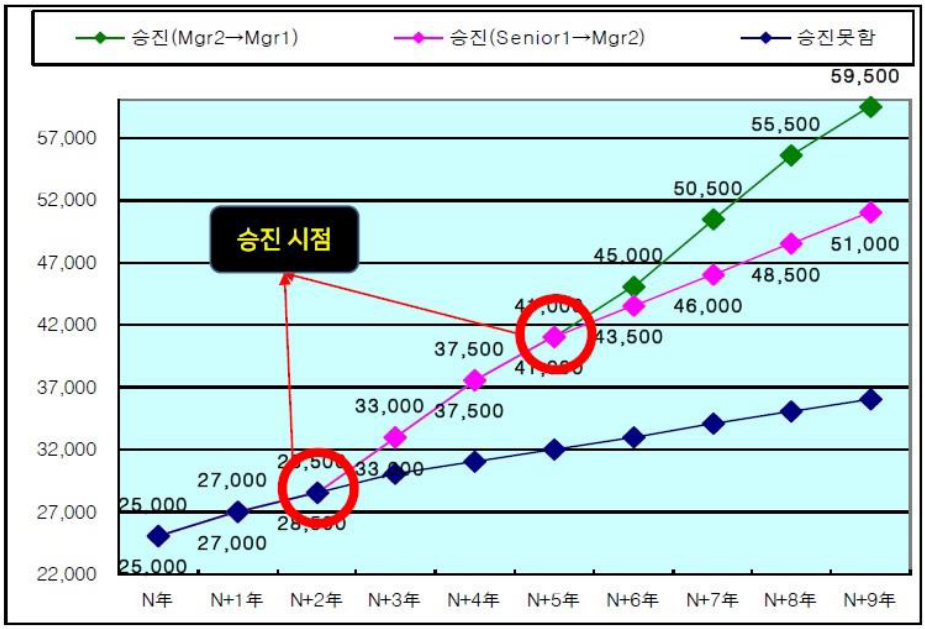
TO-BE



	S	A	B	C	D
V	2.0%	1.5%	1.0%	0.5%	0%
Ⅳ	4.0%	3.0%	2.0%	1.0%	0%
Ⅲ	6.0%	4.5%	3.0%	1.5%	0%
Ⅱ	8.0%	6.0%	4.0%	2.0%	0%
Ⅰ	10%	7.5%	5.0%	2.5%	0%

■ Pay Band는 기대 역할을 확대하여 승진 시점에 따라 임금의 격차가 더 커지도록 설계하였다. 동일 직급 내에서 체류연한이 증가함에 따라 임금은 상승하지만 임금인상률은 낮아지고, 일정 기간이 지난 후 승진을 할 때 상위 직급의 낮은 임금수준에 해당되며 인상률이 다시 증가하게 된다.

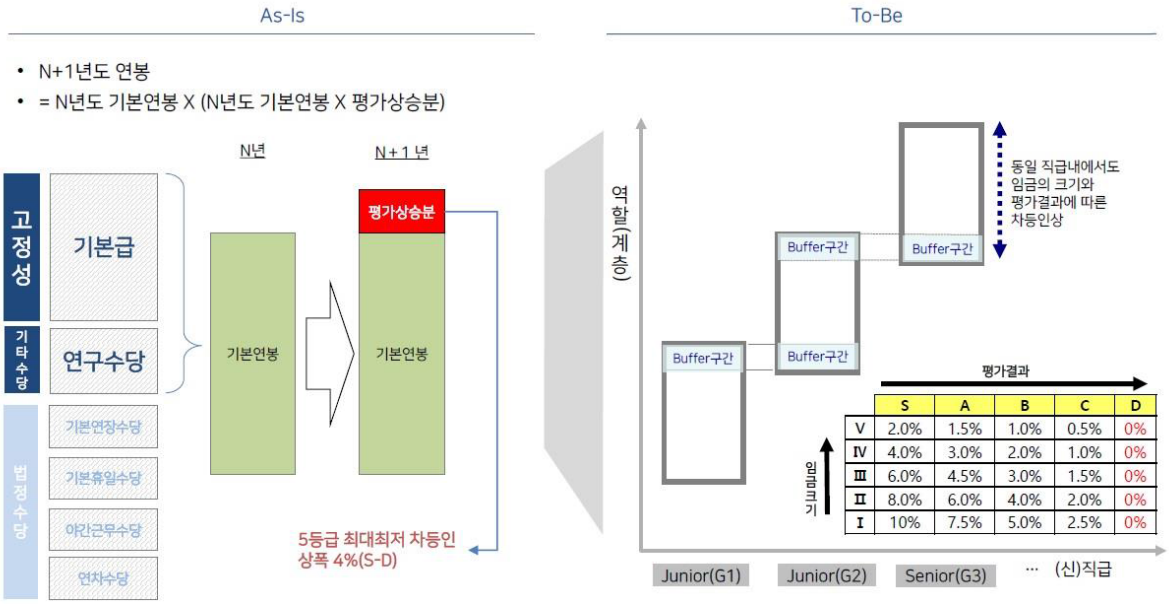
〈승진시점에서의 임금 격차〉



3) 역할급 설계

■ 역할과 능력의 크기에 따라 임금밴드를 형성하고 직군 간 중복구간을 두어 낮은 직급이라도 높은 평가를 받으면 상위 직급의 낮은 평가를 받은 사람보다 높은 임금을 받을 수 있는 구조를 마련하였다.

〈역할급 설계〉

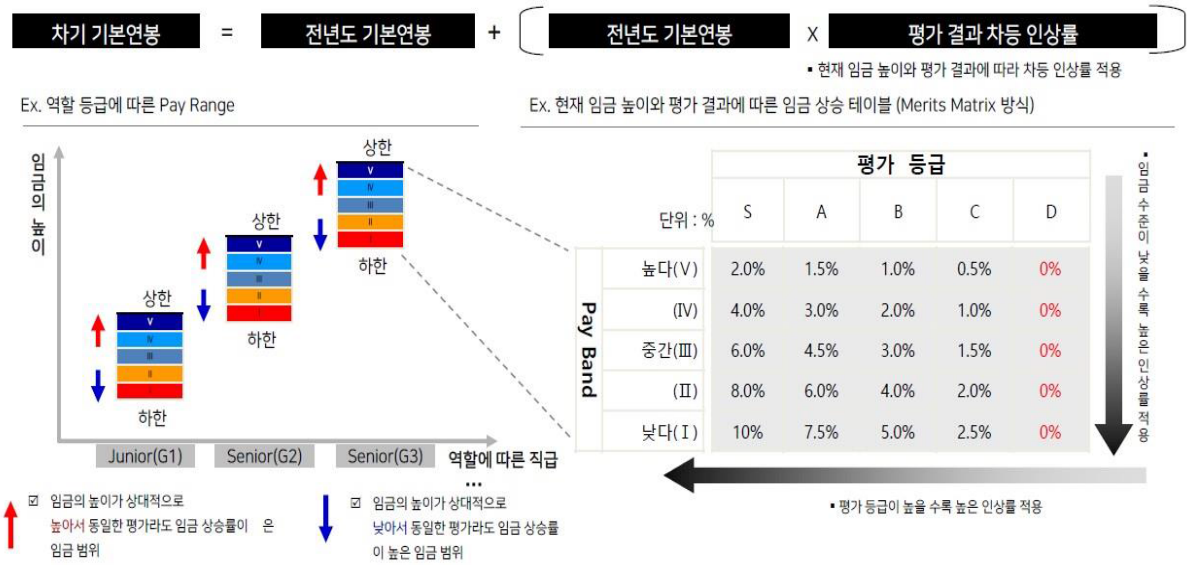


	S	A	B	C	D
Ⅴ	2.0%	1.5%	1.0%	0.5%	0%
Ⅳ	4.0%	3.0%	2.0%	1.0%	0%
Ⅲ	6.0%	4.5%	3.0%	1.5%	0%
Ⅱ	8.0%	6.0%	4.0%	2.0%	0%
Ⅰ	10%	7.5%	5.0%	2.5%	0%

4) 차년도 기본 연봉 결정

■ 동일 직급이라도 평가 결과에 따라 상승률이 다르도록 각 직급의 Pay Band를 5등급으로 나누어 개인별 연봉 위치에 따라 차등 인상하였다. 동일 직급에 평가결과도 동일하더라도 임금이 상대적으로 높은 경우는 임금상승률이 낮고 반대로 임금이 낮은 경우는 임금상승률이 높다.

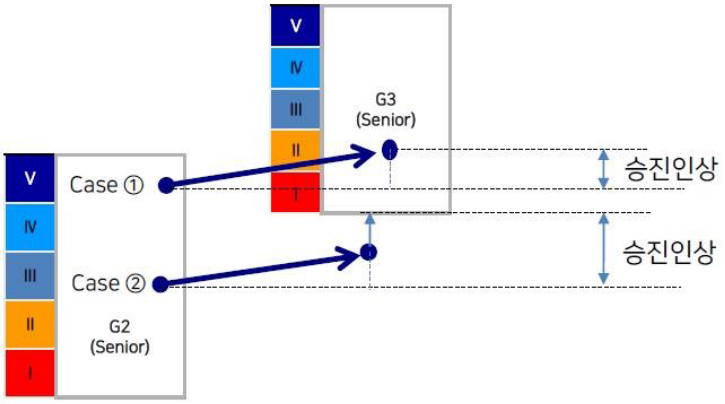
〈차년도 기본급 결정 방식〉



5) 승진 시 임금 적용 방안

■ 승진 시 가중되는 책임과 역할 범위에 대한 보상으로 Pay Band를 하위 Band에서 상위 Band로 이동하는 형태로서 승진에 대한 추가 인상액을 적용하는 방식을 선택하였다.

〈승진 시 임금 적용 방안〉

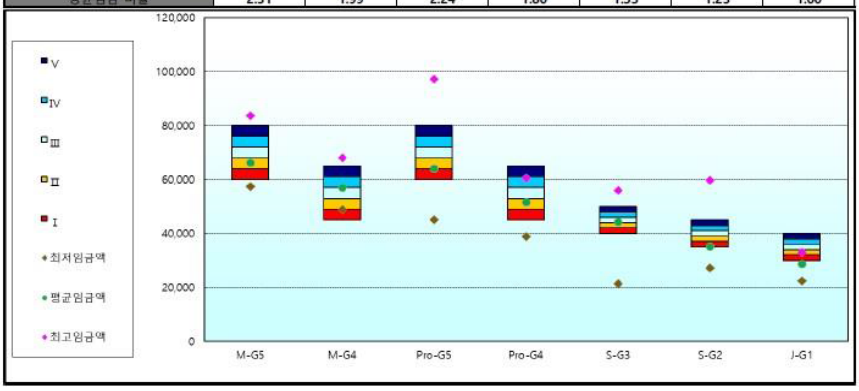


4) Pay Band 설계

■ 등급별 Pay Band의 최대임금과 최소임금을 설정하고 임금의 높이를 판단하기 위해 범위를 5단계로 구분하였다. (구)직급체계에서 (신)직급체계로 매핑한 후 등급별 평균 임금을 산출하고, 최대임금과 최소임금, 현재 임금을 비교하였다.

〈등급별 Pay Band 설계〉

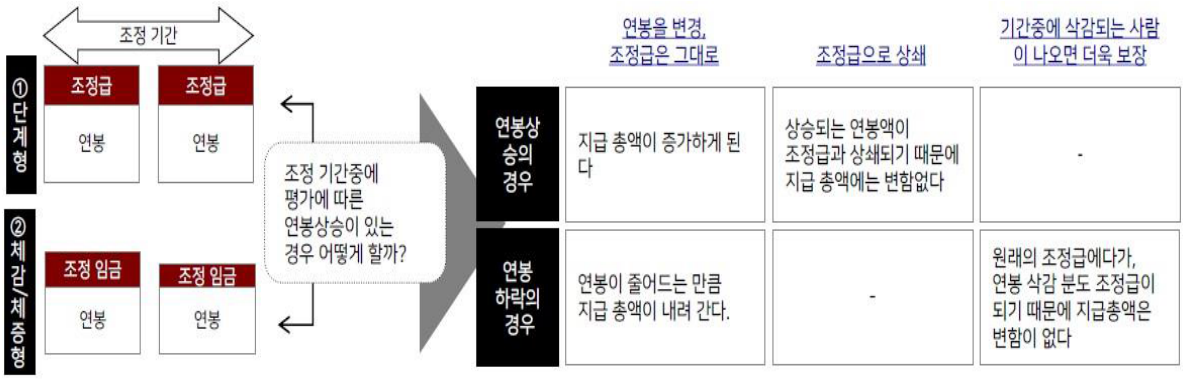
	Grade	1	2	3	4	5	6	7
		M-G5	M-G4	Pro-G5	Pro-G4	S-G3	S-G2	J-G1
	Maximum	80,000	65,000	80,000	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Range	Ⅰ	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Ⅱ	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Ⅲ	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Ⅳ	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Ⅴ	[illegible]	[illegible]	[illegible]	61,000	48,000	43,000	38,000
Range내 Max-Min		20,000	20,000	20,000	20,000	10,000	10,000	10,000
Range내 간격		4,000	4,000	4,000	4,000	2,000	2,000	2,000
현재 연봉현상	현재직급	자격	자격	자격	자격	자격	자격	자격
		M-G5	M-G4	Pro-G5	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	최저임금액	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	평균임금액	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	최고임금액	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
평균임금 비율		2.31	1.99	2.24	1.80	1.55	1.23	1.00



■ Pay Band의 최대/최소 임금의 변화에 따라 조정급과 소요비용이 발생할 수 있다. 새로운 Pay Band 적용에 따라 기본 임금이 내려가는 경우가 발생하면 조정급을 지급해주는 것이 바람직하다.

- 최대/최소 조정급을 해소하는 방안으로 단계형과 체감/체증형이 있으며, 일반적으로 단계형을 많이 사용한다. 단계형은 일정기간 지급액을 변경하지 않고 기간이 지난 후 단번에 해소하여 조직구성원에게 안정감을 주고, 조정기간 종료 시 임팩트가 큰 장점이 있다.

〈조정급 상쇄 방안〉



5) 평가인상률 결정

■ 등급별로 임금인상률을 다르게 구성하며, 평균 인상률을 기준으로 평가 차등, 임금수준에 따른 차이 등을 고려하여 결정하였다. 최초에는 각 평가등급별 차등에 대한 가이드라인 의사결정이 필요하며, 상승률은 향후 연봉 상승 시점에 결정한다.

〈평가인상률 결정〉

● 전년도 인사평가에 따른 정기임금 인상율 : G5,G6

Evaluation	S	A	B	C	D
Ⅰ	8.50%	7.25%	6.00%		
Ⅱ					
Ⅲ					
Ⅳ					
Ⅴ				1.50%	0.25%

평균인상율		5%
0.50%	S	150%
0.50%	A	125%
	B	100%
0.50%	C	50%
0.50%	D	25%

● 전년도 인사평가에 따른 정기임금 인상율 : G3,G4

Evaluation	S	A	B	C	D
Ⅰ	8.50%	7.25%	6.00%		
Ⅱ					
Ⅲ					
Ⅳ					
Ⅴ			4.00%	1.50%	0.25%

0.50%	S	150%
0.50%	A	125%
	B	100%
0.50%	C	50%
0.50%	D	25%

● 전년도 인사평가에 따른 정기임금 인상율 :G1,G2

Evaluation	S	A	B	C	D
Ⅰ	8.50%	7.25%	6.00%		
Ⅱ					
Ⅲ					
Ⅳ					
Ⅴ			4.00%	1.50%	0.25%

0.50%	S	150%
0.50%	A	125%
	B	100%
0.50%	C	50%
0.50%	D	25%

4. 기대효과

■ 임금 인상의 근거를 명확하게 하고, 성과 차등을 통한 임금경쟁력 확보

■ 직책수당 신설을 통한 성과에 대한 보상제도를 마련하여 조직구성원의 동기부여 제고