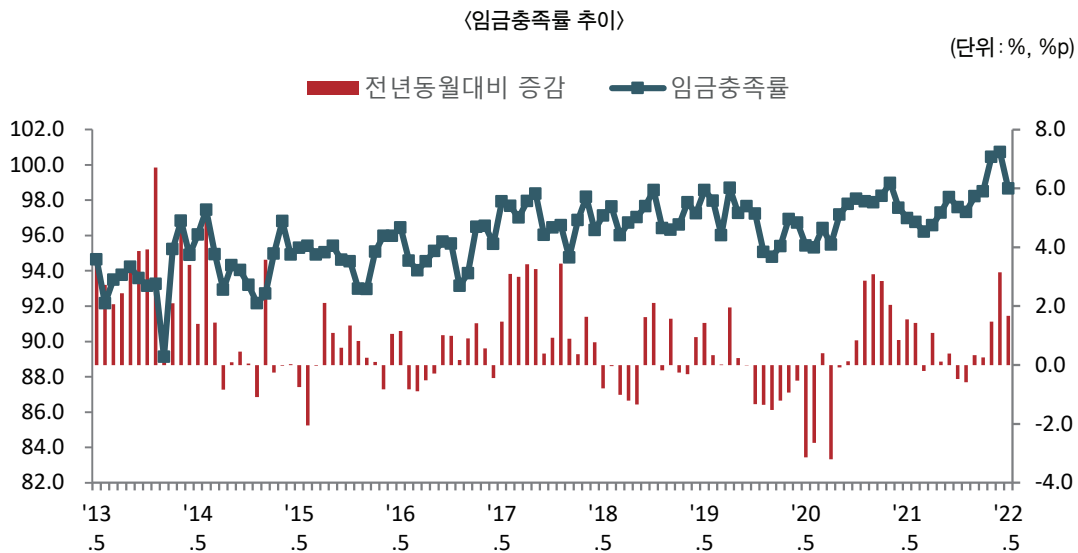


# 워크넷 구인구직DB를 이용한 2022년 4월~5월 임금 동향

—  
남예지 (한국고용정보원 연구원)

## 2022년 5월 기준 임금총족률

- 2022년 5월 신규구인인원은 289천 명, 신규구직건수는 380천 건, 평균 제시임금<sup>1)</sup>은 217.4만 원, 평균 희망임금<sup>2)</sup>은 220.4만 원으로 전체 임금총족률은 98.7%로 나타남.
- 전체 임금총족률의 경우, 전년동월대비 1.7%p 증가함.



주 : 1) 좌측=임금총족률(%), 우측=전년동월대비 증감(%p).

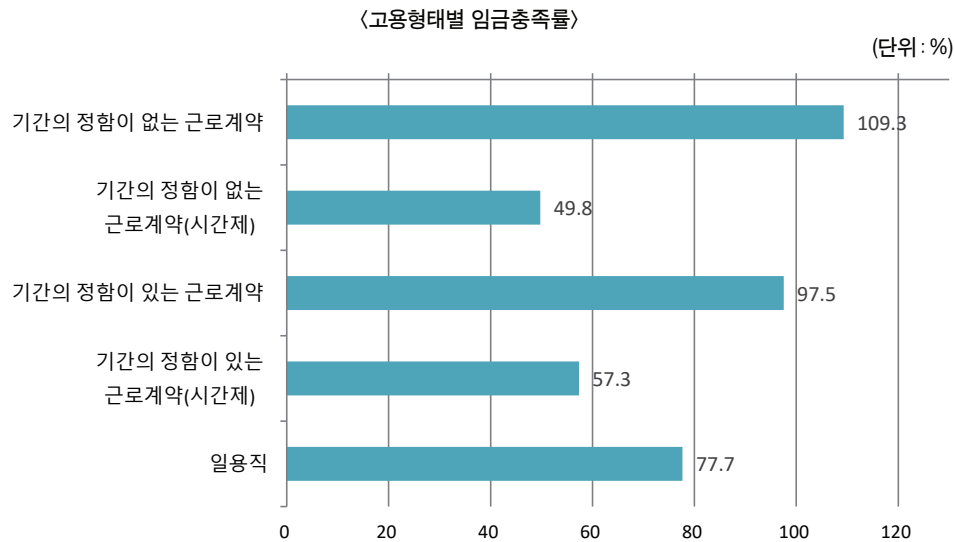
2) 임금총족률=(평균 제시임금/평균 희망임금)×100.

3) 임금에서 '분류불능'(응답자오류) 및 특이값 제외.

자료 : 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

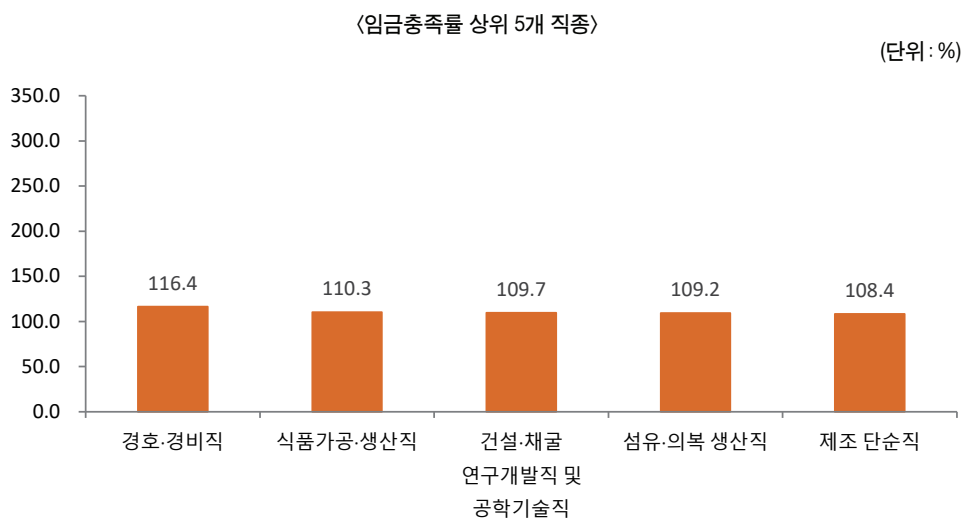
1) 구인업체가 구인서식에 기입한 취업조건으로 구인자가 구직자에게 제시하는 임금.  
2) 구직자가 구직서식에 기입한 취업조건으로 구직자가 구인업체에 요구하는 임금.

- 고용형태별 임금충족률은 ‘기간의 정함이 없는 근로계약’ 상태에서 109.3%로 가장 높게 나타난 반면, ‘기간의 정함이 없는 근로계약(시간제)’ 상태에서 가장 낮은 수치(49.8%)를 기록함.
- ‘기간의 정함이 있는 근로계약(시간제)’ 형태(-0.5%p)를 제외한 전 고용형태에서 전년동월대비 임금충족률이 올라간 가운데 ‘기간의 정함이 없는 근로계약’과 ‘기간의 정함이 있는 근로계약’에서 3.0%p 내외로 증가하여 전체 임금충족률이 상승한 것으로 보임.



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

- 직종별로 임금충족률이 높은 상위 5개 직종을 살펴보면 ‘경호·경비직’이 116.4%로 가장 높고, 이어서 ‘식품가공·생산직’, ‘건설·채굴 연구개발직 및 공학기술직’, ‘섬유·의복 생산직’, ‘제조 단순직’ 순으로 나타난다.

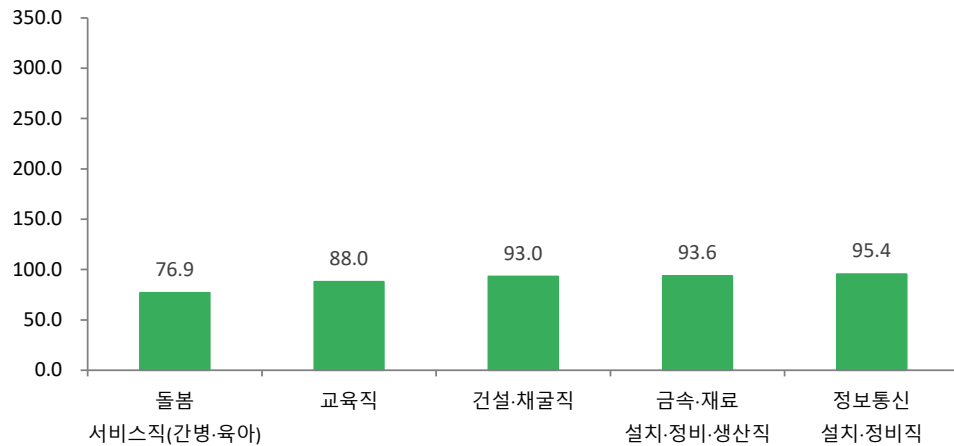


주 : 1) 임금충족률=(평균 제시임금/평균 희망임금)×100.  
 2) 임금에서 ‘분류불능’(응답자오류) 및 특이값 제외.  
 3) 직종별 구인신청, 신규구직 규모 1천 건 이상 기준.  
 4) 2018년 1월부터 「한국고용직업분류 2018」 개정 적용.  
 자료 : 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

- 반면 임금충족률이 낮은 하위 5개 직종을 살펴보면 '돌봄 서비스직(간병·육아)'이 76.9%로 가장 낮았으며, 그 밖에 '교육직', '건설·채굴직', '금속·재료 설치·정비·생산직', '정보통신 설치·정비직' 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.

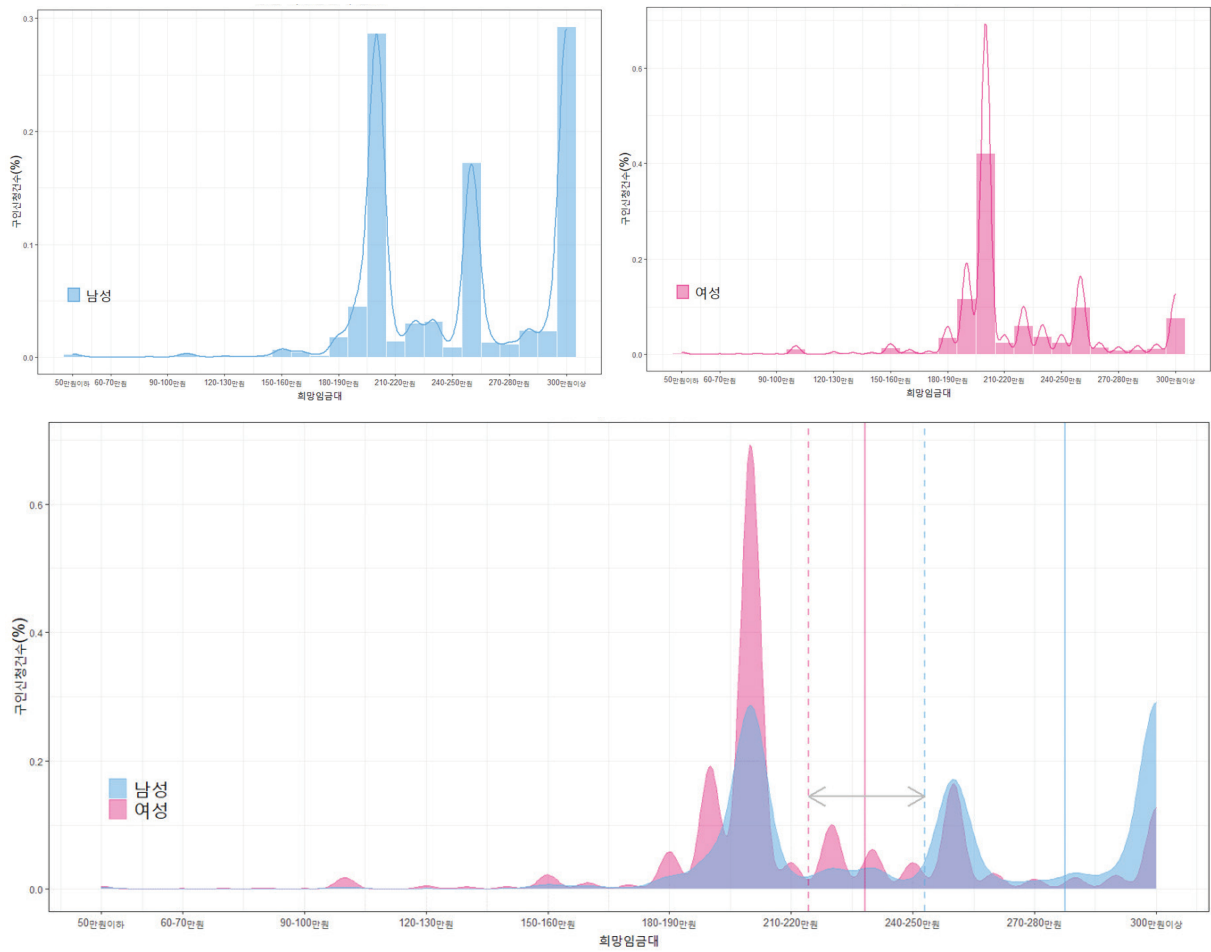
자료 : 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

## 2022년 4월 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 300만 원 이상, 200만~210만 원, 250만~260만 원 순으로, 여성은 200만~210만 원, 190만~200만 원, 250만~260만 원 순으로 나타났으며, 여성이 남성에 비해 저임금대를 중심으로 분포가 형성됨.
  - 희망임금 평균(그림상에서 실선으로 표현)의 경우, 남성은 277.6만 원, 여성은 228.2만 원으로 나타남. 분포 평균<sup>3)</sup>(그림상에서 점선으로 표현)으로 보면, 남성의 희망임금은 240만 원대 초반에, 여성의 희망임금은 210만 원대 중반에 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〉



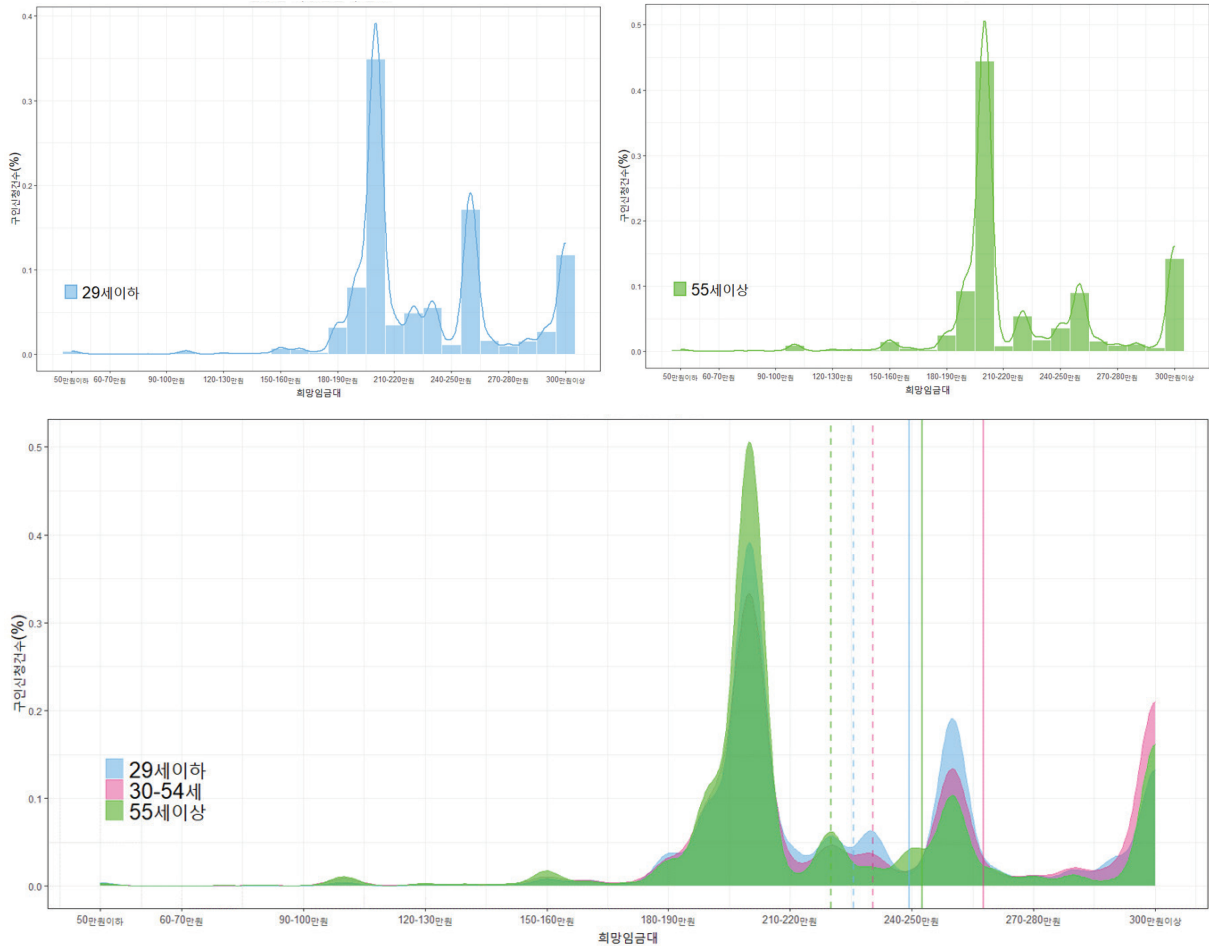
주 : 1) 2022년 4월 기준, 근로시간 및 고용형태를 구분하지 않은 전체 임금 데이터임.

2) 제시 '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 이하는 220만 원대 중반에, 30~54세 연령층은 230만 원대 초반에, 55세 이상 연령층은 220만 원대 초반에 위치함.

〈연령대별 희망임금 분포〉



주 : 1) 2022년 4월 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

—  
김성식 ((사)미래노사상생지원협회 본부장)

## 1. 사업장 개요

상호		D기업	지역	서울
업종		화장품 제조		
규모	근로자	174명(2021년 말 기준)		
	매출액	640억 원(2021년 말 기준)		
목적		임금체계 개선		
대상		전체 근로자		
방식		● 호봉형 연공급제에서 성과연봉제로 전환 ● 기존의 복잡한 제수당을 기본연봉으로 편입하여 임금구조를 단순화 ● 경영진 중심의 임금인상을 결정에서 평가결과를 반영한 차등보상 ● 직무평가를 실시하여 직무가치를 반영한 직무수당 차등지급		
기대효과		● 직무가치 · 직무성과에 준한 임금체계 수립을 통한 구성원 동기부여 강화		

## 2. 개편 배경

### 1) 외부환경의 변화

- 글로벌시장에서 K-문화가 확산되며, K-beauty 사업도 고부가가치 산업으로 발돋움하고 있어 핵심인재 확보를 통한 경쟁력 강화가 중요함.
- 신기술 융합에 따른 미래 산업구조 변화가 예상되며, 이에 따라 신소재 분야 기술수준 및 기술격차가 기업 경쟁력으로 작용하고 있어, 내부구성원의 역량강화 및 직무성과 확보가 중요함.

## 2) 내부여건의 변화

- 업무평가를 실시하고 있으나, 평가결과가 보상과 연계되지 않아 유능한 인재 확보가 어려움
- 직무수당이 지급되고 있으나, 직무가치 평가를 진행하지 않아 지급 기준이 불명확함.
- 성과중심의 기업문화 확립을 위한 성과관리 임금체계 수립의 필요성 대두
- 성과와 보상을 연계하여 동기부여를 통한 직원의 고성과 창출 유도 필요
- 직무역량과 성과에 따른 임금수준 결정으로 우수인력 확보 필요

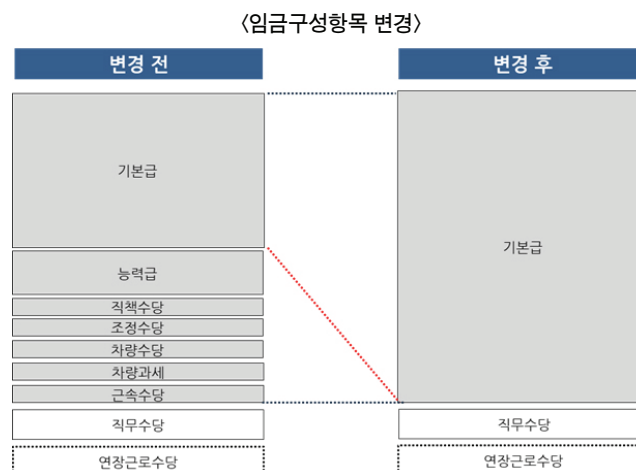
## 3. 임금체계 개편

### 1) 개편방향

- 임금구성항목 단순화
- 호봉형 연공급제를 성과연봉제로 전환
- 평가결과 반영 성과연봉 차등 지급
- 직무가치 평가를 통한 직무수당 차등 지급

### 2) 임금구성항목 단순화

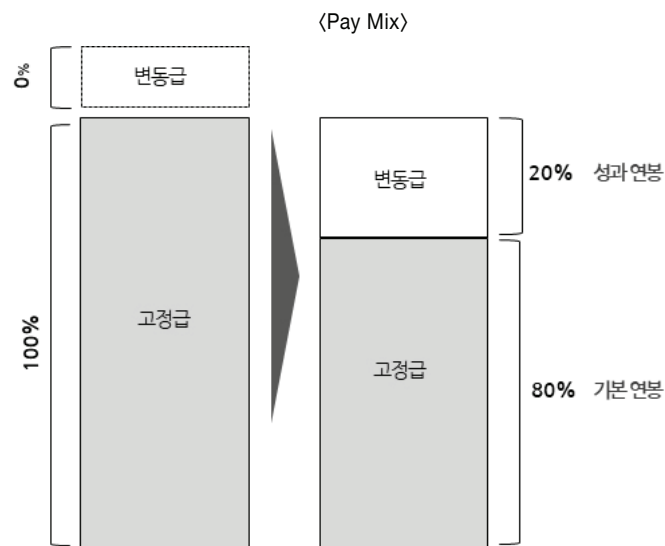
- D기업의 임금구성항목은 고정급(기본급, 능력급, 직책수당, 조정수당, 직무수당, 차량수당, 차량과세, 근속수당), 법정수당(연장근로수당), 복리후생비 및 기타로 구성되어 있었음.
- D기업은 고정급 비중이 92%, 연장근로수당 비중이 8% 수준이며, 고정급 중 기본급 비중은 57% 수준이었음. 직무가치를 반영하는 등 고정급 결정 요인을 명확히 할 필요가 있으며, 성과를 반영한 변동급 비중을 높일 필요가 있었음.
- 현행 임금구성항목 중 능력급, 직책수당, 조정수당, 차량수당, 차량과세, 근속수당을 기본급에 산입하며, 직무수당은 직무평가를 통해 별도 수당으로 관리하도록 함.



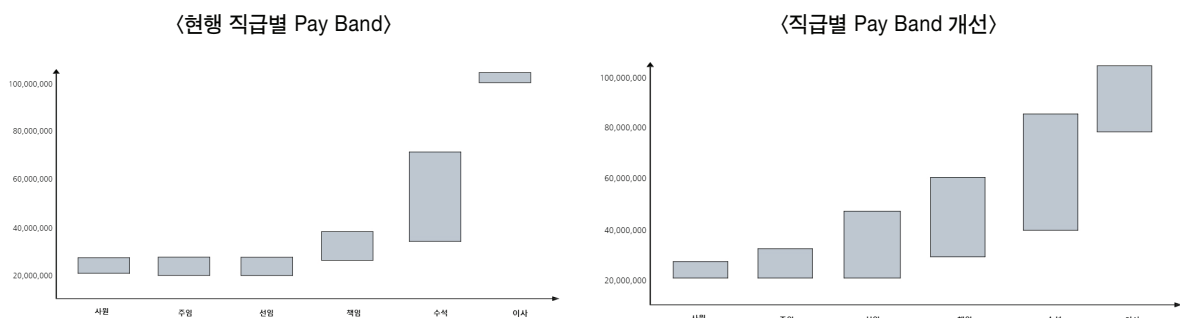
- 고정급의 일정 비율을 성과연봉 재원으로 활용하였으며, 직무수당은 직무가치를 반영하여 별도의 수당으로 관리하고, 연장근로수당은 실제 연장근로 발생 시 지급하므로 현행 유지함.

### 3) 성과연봉제 도입

- 성과창출에 대한 기여도를 반영하기 위해 고정급만으로 구성되어 있는 현행 임금체계에서 변동급 비중을 높이는 것이 필요함.
- 연봉제 도입 시 현행 임금수준을 유지하면서 임금형태를 전환하는 것이 근로자 수용성이 높아 초기 도입 시 적용됨.
- 성과연봉제 초기임을 감안하여 기본연봉과 성과연봉의 비중은 직급 및 직책에 관계없이 8:2로 설정함.
- 향후 연봉제가 안착되면 회사의 전략적 방향에 따라 직급/직책/직무별로 차등을 두거나 성과연봉의 비중을 확대하는 방법을 활용할 수 있음.

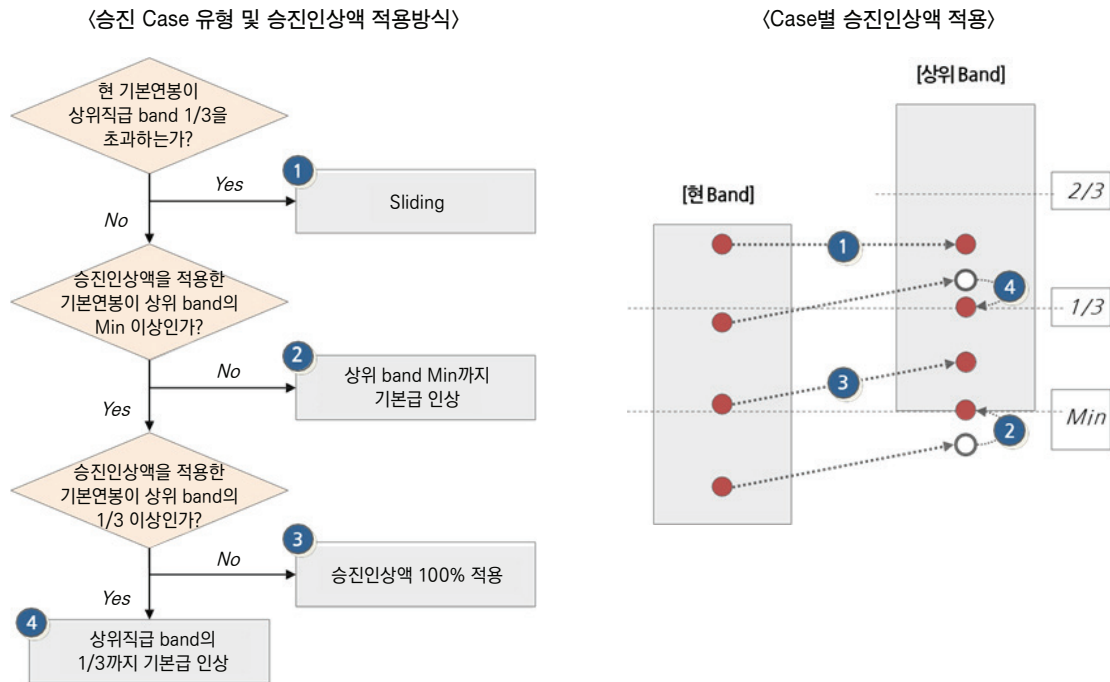


- 직급별 Pay Band를 설계할 때 총보수 80%를 고정급화 하면, 선임 이하의 직급은 중복비율(overlap)이 83%로 나타나 성과보상 및 승진 유인 효과가 적었음.
- 이를 개선하기 위하여 임금 하한은 이사(20% 하향)를 제외하고 현행 기준으로 하고 상한액을 조정(주임 20%/선임 50%/책임 50%/수석 20% 상향)하였으며, 직급이 상승할수록 성과에 따른 보상을 강화할 수 있도록 함.





- 상위직급 승진 시 Case에 따라 기본연봉 인상의 차별적 관리가 필요하며, 직급별/개별적 상황에 따라 적절한 대응을 하도록 체계를 제안하였음.



#### 4) 성과연봉 차등지급

- 기본연봉은 매년 일정하게 인상하고, 성과연봉은 비누적식으로 성과에 따라 차등지급하는 Ladder Type(사다리 유형)을 도입함.
- 기본연봉은 직급별 밴드 내에 별도의 구간(zone)을 운영하지 않고, 밴드 내 위치에 상관없이 동일한 인상률(Base-up)을 적용함.
- 성과연봉은 개인별 성과연봉 기준액에 등급별 차등 지급률을 곱한 금액으로 산정함.

〈등급별 성과연봉 차등 지급률〉

구분	S등급	A등급	B등급	C등급	D등급
책임 이상	110 %	105 %	100 %	95 %	90 %
선임 이하	110 %	105 %	100 %	95 %	90 %

- 제도 도입 초기에는 책임 이상과 선임 이하의 차등 지급률을 동일하게 설정하여 이행률을 제고하였음.
- 제도 초기임을 감안하여 등급별 차등폭(S-D등급)을 20% 수준으로 설정하였으며, 추후 책임 이상의 경우 차등폭을 더욱 확대하여 성과주의 조직문화를 정착하도록 권고하였음.

## 5) 직무가치 평가

- 직무가치를 보상에 반영하기 위하여 직무급을 순차적으로 도입하며, 도입 초기 5년 차까지는 별도 직무수당을 지급하고, 이후 기본연봉에 직무가치를 반영하는 것으로 제안하였음.
- D기업의 직군은 사업, 영업, 관리로 구분되고, 직렬은 11개, 세부직무는 42개로 분류되며, 개별직원이 여러 직무를 수행하므로 본 컨설팅에서는 ‘직렬’ 기준으로 진행하였음.
- 직무조사는 ‘설문지법’으로 진행하였으며, 직무평가는 평가대상 개별직무의 가치를 점수화하여 평가하는 ‘점수법’을 활용하였음.
- D기업의 직무평가 도구 점수표와 수준별 정의, 각 수준 간 점수간격(20% 격차)에 따른 최종 점수표를 구성하였음.

〈직무평가 도구 점수표〉

평가요소	하위항목	수준(level)				
		1	2	3	4	5
기술 (23%)	문제해결역량(8%)					80
	커뮤니케이션(11%)					110
	(자격 및)전문지식(4%)					40
노력 (24%)	정신적 노력(10%)					100
	재량권(6%)					60
	대외접촉(8%)					80
책임 (43%)	사람관리에 대한 책임(23%)					230
	성과에 대한 책임(16%)					160
	서비스에 대한 책임(4%)					40
작업조건 (10%)	노동시간(2%)					20
	작업환경(8%)					80
합계	100%	총점				1000점

〈최종 점수표〉

평가요소	하위항목	수준(level)				
		1	2	3	4	5
기술 (23%)	문제해결역량(8%)	33	41	51	64	80
	커뮤니케이션(11%)	45	56	70	88	110
	(자격 및)전문지식(4%)	16	20	26	32	40
노력 (24%)	정신적 노력(10%)	41	51	64	80	100
	재량권(6%)	25	31	38	48	60
	대외접촉(8%)	33	41	51	64	80
책임 (43%)	사람관리에 대한 책임(23%)	94	118	147	184	230
	성과에 대한 책임(16%)	66	82	102	128	160
	서비스에 대한 책임(4%)	16	20	26	32	40
작업조건 (10%)	노동시간(2%)	8	10	13	16	20
	작업환경(8%)	33	41	51	64	80
합계	100%	최종점수				

- 직무평가 시뮬레이션 결과를 반영하여 해당 직무에 따른 등급을 확정하고, 직무급 도입 초기부터 5년 차까지는 직무등급별 직무수당을 지급하는 것으로 제안함.

〈직무별 최종 직무평가 점수〉

직무	직무평가 점수
전산	547
구매	562
디자인	583
V커머스영업	606
MC	622
영업관리	663
브랜드전략	698
재경	703
글로벌영업	712
경영지원	743
전략영업	754

〈직무평가 점수별 직무등급 및 직무수당〉

직무평가점수	직무수	직무	직무 등급	직무수당(안)/월
700점 이상	4	전략영업, 경영지원, 글로벌영업, 재경	5등급	300,000원
600점 이상~700미만	4	V커머스영업, MC, 영업관리, 브랜드전략	4등급	200,000원
500점 이상~600미만	3	전산, 구매, 디자인	3등급	100,000원
400점 이상~500미만	-	-	2등급	50,000원
400점 미만	-	-	1등급	30,000원

#### 4. 기대효과

- 임금구성항목 단순화로 임금관리 효율성 증가 및 기본급 상향화 효과
- 직무성과 및 직무평가 결과를 임금(성과연봉 등)에 연계하여 동기부여 강화
- 성과주의 인사관리 문화 확산 및 우수인력 확보 및 이직예방 효과
- 직무에 대한 차등이 명확하게 설정되어 직무중심 인사관리 기반 구축