

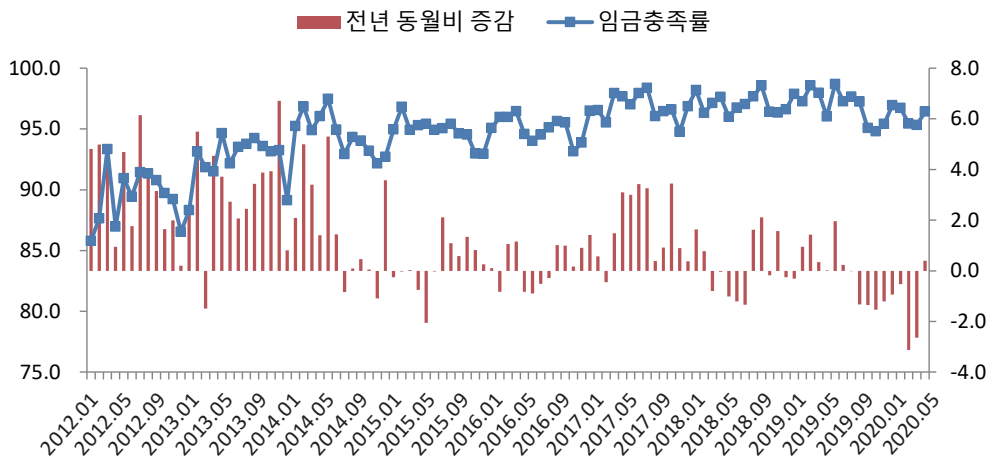
워크넷 구인구직DB를 이용한 2020년 6~7월 임금 동향

연보라 (한국고용정보원 연구원)

- 2020년 7월 신규구인인원은 182천 명, 신규구직건수는 410천 건, 평균 제시임금¹⁾은 202.4만 원, 평균 희망임금²⁾은 209.9만 원으로 전체 임금충족률은 96.4%로 나타남.

〈임금충족률 추이〉

(단위: %)



주 : 1) 임금충족률=(평균 제시임금/평균 희망임금)×100.

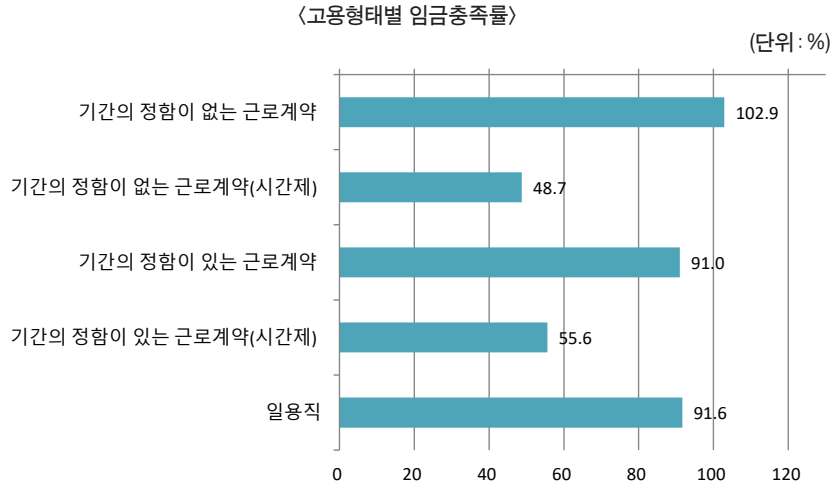
2) 임금에서 '분류불능(응답자 오류) 및 특이값 제외.

자료 : 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

1) 구인업체가 구인서식에 기입한 취업조건으로 구인자가 구직자에게 제시하는 임금.

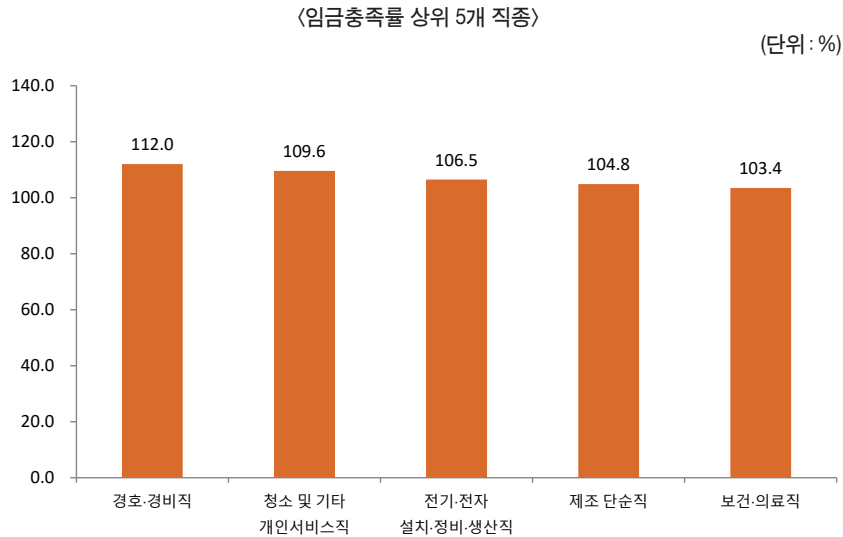
2) 구직자가 구직서식에 기입한 취업조건으로 구직자가 구인업체에 요구하는 임금.

- 고용형태별 임금충족률은 ‘기간의 정함이 없는 근로계약’ 상태에서 102.9%로 가장 높게 나타난 반면, ‘기간의 정함이 없는 근로계약(시간제)’ 상태에서 가장 낮은 수치인 48.7%로 절반에 다소 못 미치는 임금충족률을 기록함.



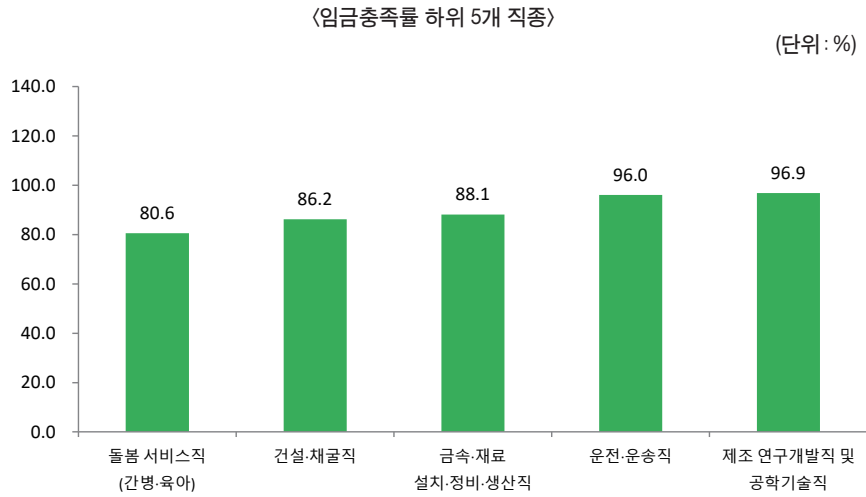
주 : 1) 임금충족률=(평균 제시임금/평균 희망임금)×100.
 2) 임금에서 '분류불능'(응답자 오류) 및 특이값 제외.
 자료 : 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

- 직종별로 임금충족률이 높은 상위 5개 직종을 살펴보면 ‘경호·경비직’이 112.0%로 가장 높고, 다음으로, ‘청소 및 기타 개인서비스직’, ‘전기·전자 설치·정비·생산직’, ‘제조 단순직’, ‘보건·의료직’ 등의 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 충족률이 낮은 하위 5개 직종 중 '돌봄 서비스직(간병·육아)'이 80.6%로 충족률이 가장 낮았으며, 그 밖에 '건설·채굴직', '금속·재료 설치·정비·생산직', '운전·운송직', '제조 연구개발직 및 공학기술직' 등도 순위가 낮은 직종으로 나타남.

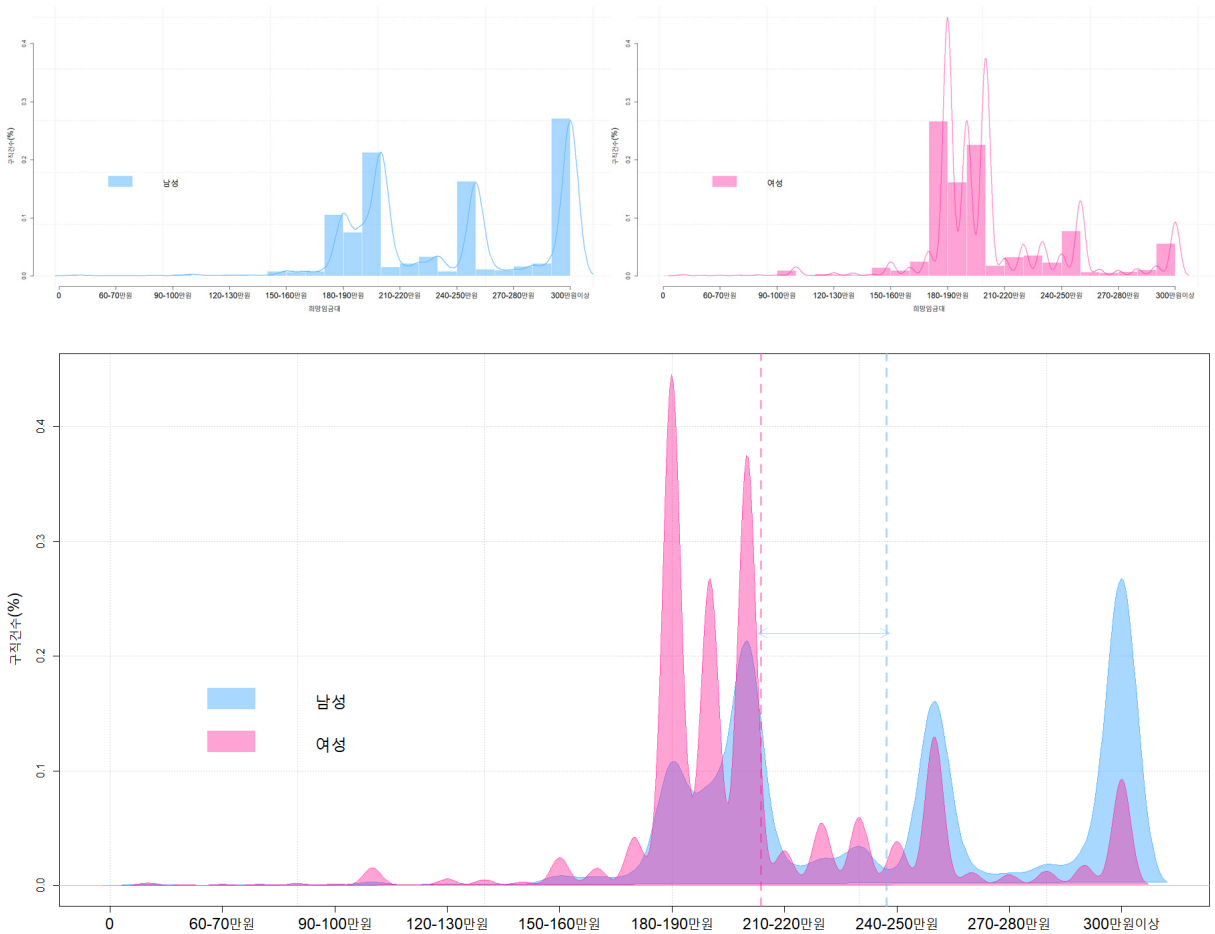


주 : 1) 임금충족률=(평균 제시임금/평균 희망임금)×100.
 2) 임금에서 '분류불능'(응답자오류) 및 특이값 제외.
 3) 직종별 구인신청, 신규구직 규모 1천 건 이상 기준.
 4) 2018년 1월부터 「한국고용직업분류 2018」 개정 적용.
 자료 : 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

2020년 6월 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〉

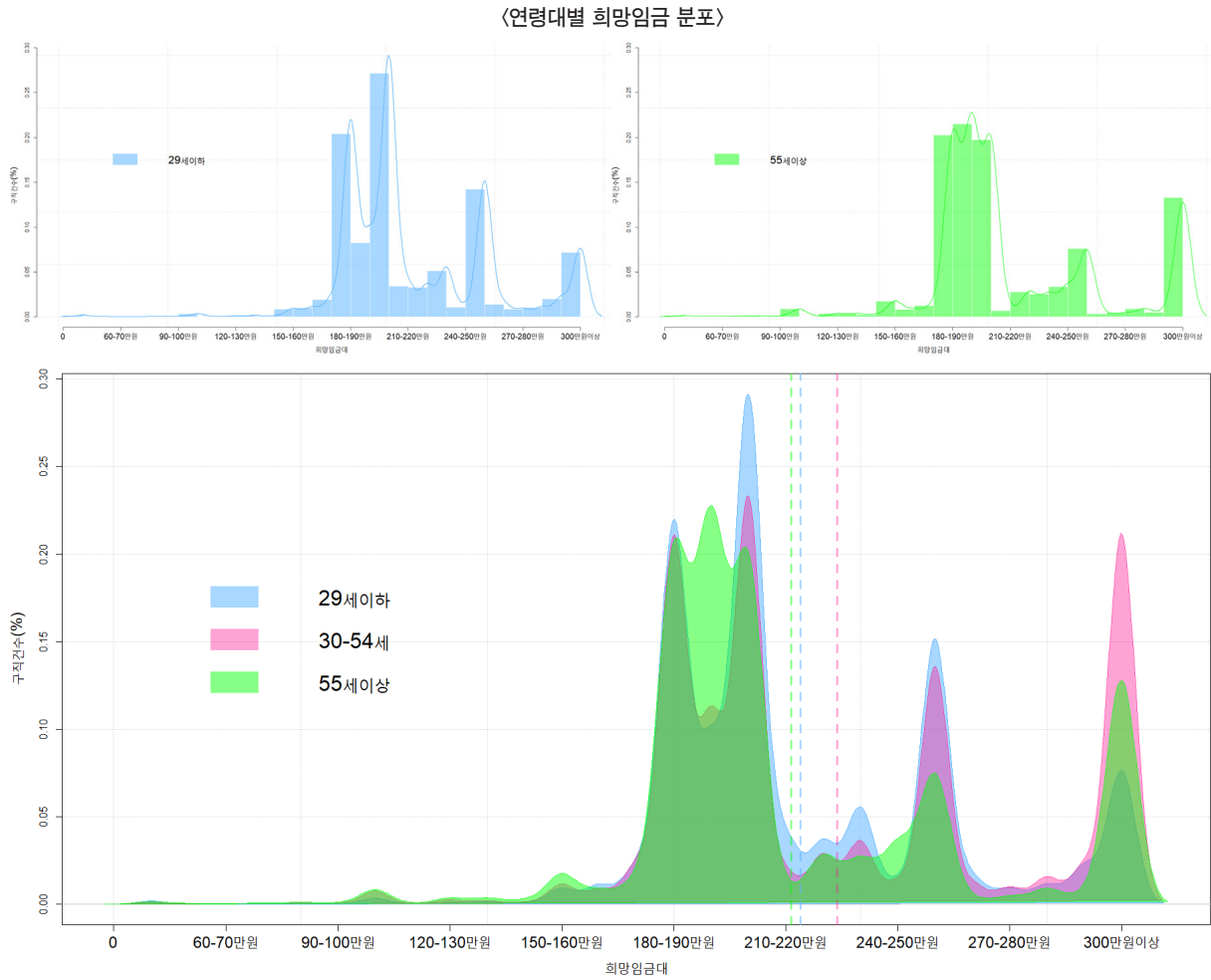


주 : 1) 2020년 6월 기준, 근로시간 및 고용형태를 구분하지 않은 전체 임금 데이터임.

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

자료 : 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

- 구직자 연령대별 희망임금 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 210만 원대로 나타남.



주 : 1) 2020년 6월 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

최윤제 (노사발전재단 선임전문위원)

1. 사업장 개요

상호	I 기업	지역	경기 성남
업종	서비스(소프트웨어 개발)		
규모	근로자	112명(2018년 말 기준)	
	매출액	11,284백만 원(2018년 말 기준)	
목적	임금체계 개선		
대상	전 직원		
방식	<ul style="list-style-type: none"> 직무평가위원회를 구성하여 직무평가 요소 중 직무가치를 가장 잘 판단할 수 있는 요소를 Skill, Effort, Responsibility 별로 각각 2개씩 선정 직무평가 결과에 따라 순위를 정하고, 순위별 평균 편차를 기준으로 직무별 그룹화하여 총 12개의 직무에서 4개의 직무 그룹으로 통합 직무그룹별 임금 차등화를 실현할 수 있는 직무급 설계 직무그룹 내 역할급 추가 설계로 직무그룹별 임금 차등화 취약부분 보완 		
기대효과	<ul style="list-style-type: none"> 직무가치와 역할에 의한 직무와 보상과의 연계를 통해 임금의 내부 공정성 확보 		

2. 개편 배경(내외부 환경변화)

- 소프트웨어 개발 업종으로 동종업체 간 경쟁이 치열하고, 고객의 수요와 시장의 초기 신호에 신속히 대응하여 신제품 개발 및 제공에 주력할 수 있는 환경조성이 필요하여 외부경쟁력을 확보할 수 있는 임금 체계 개선이 필요한 시점이었다.
- 각 직군별 임금 차등 내용이 불명확하고, 직무 관련 임금만족도 수준이 낮아 내부 구성원의 불만이 제기되어 공정한 보상체계 마련이 필요하였다.

3. 임금체계 개편

1) 개편방향

- 호봉제 형식의 임금구조를 취하고 있고, 직급별 임금이 대한 차등만 존재할 뿐 직무에 대한 차등은 존재하지 않아 직무와 보상과의 연계성이 부족하여 직무급 체계로의 임금체제로 개편하였다.
- 직무관련 및 동종업체 대비 임금 만족도가 낮고, 신입 경력직과 재직자 임금지급 기준이 명확하지 않아 이에 대한 대응방안을 마련하였다.

2) 직무평가

- 직무평가는 조직구성원들에게 직무가치에 대한 객관성을 확보하여 수용성을 증대시키기 위해 점수법을 활용하여 진행하였다.
 - 일반적으로 많이 사용하고 있는 직무평가 요소 중 직무가치를 가장 잘 판단할 수 있는 요소를, 대표이사와 디자인팀을 주축으로 직무평가위원회를 구성하여 Skill, Effort, Responsibility별 각각 2개의 요소를 선정하였다.

〈직무평가 요소 선정〉

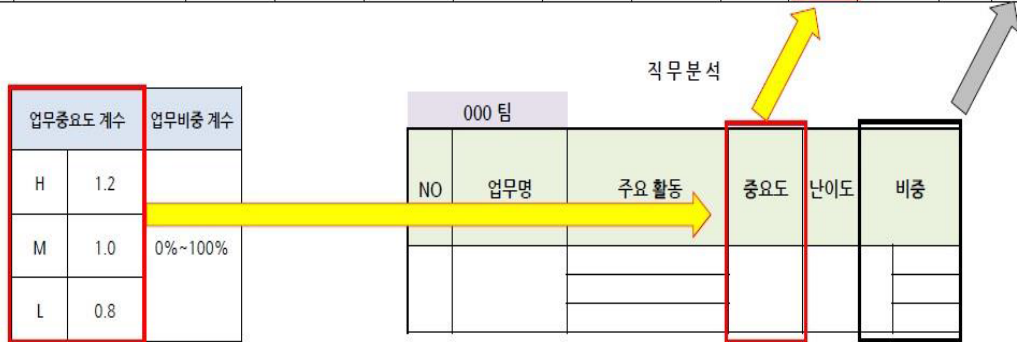
구분	직무평가요소	직무평가요소의 정의
SKILL	직무전문성	직무를 수행하는데 요구되는 최소한의 지식/기술 정도
	실무경험	직무의 전반적인 목적을 달성하기 위해 요구되는 경험수준
EFFORT	문제해결능력	업무처리에 발생하는 문제를 정확히 파악하고 해결하는 능력 수준
	혁신수준	업무를 기존과는 다르게 처리하기 위한 노력 수준
RESPONSIBILITY	조직의기여도	해당 직무가 조직가치 창출에 기여하는 정도
	성과책임	목표나 성과를 미달성함으로써 발생하는 부정적인 영향력의 수준

- 최종 확정된 직무평가 요소가 조직의 성과 및 업무성과의 고저에 따라 더욱 밀접한 관련을 갖게 하기 위해 직무평가요소별 가중치를 부여하는 방법을 설정하였다. 가중치 부여 기준은 직무 내 기능단위별 직무의 평가 점수합을 직무평가 분석 시 기재하였던 업무중요도 및 비중을 곱하여 산정하였다.

〈직무평가 점수산식 반영 기준〉

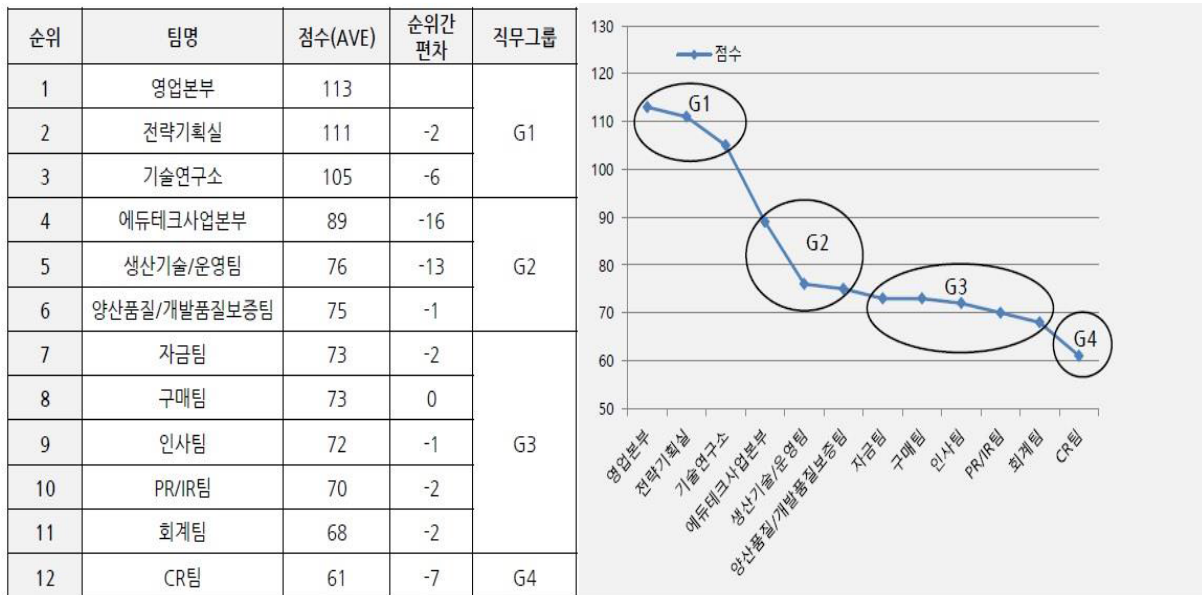
$$\text{직무평가 점수 산식} = \text{직무내 주요업무 평가점수 합계} \times \text{업무중요도계수} \times \text{업무비중계수}(\%)$$

No.	업무명	주요활동	직무전문성	실무경험	문제해결능력	혁신수준	조직기여도	성과책임	합계	중요도 환산계수	최종 환산점수	중요도	비중 % 환산계수	
1	회계	외부회계감사	5	5	4	2	4	3	23	1.2	165.6	H	60	
		분기 공시자료 작성	3	3	3	2	2	2	15	1.2	108			50
		월결산(매출, 비용, 원가)	3	3	3	2	2	2	15	1.2	108			25
		기타업무지원	3	3	2	2	2	2	14	1.2	100.8			15
												10		



- 직무평가 결과에 따라 순위를 정하고, 순위별 평균 편차를 기준으로 직무별 그룹화하여 총 12개의 직무에서 4개의 직무 그룹으로 통합하였다.

〈직무평가 점수 결과 및 직무그룹 설정〉



3) Pay-Band 설계

- 4개 그룹에 속하는 팀의 최저임금과 최고임금을 기준으로 Pay-Band를 도출하였다.
 - 각 직무그룹별 Pay-Band는 직무그룹 순위와 비례적으로 임금에 대한 차등을 설정하였으나 세부적으로 직무그룹별 보상에 대한 차등정도는 크지 않아서 해당 부분에 대한 개선방안이 필요하였다.

〈직무그룹별 Pay-Band〉

Group	해당부서	MAX	MID	MIN	Range Spread	Over Lap
1	영업본부, 전략기획실, 기술연구소	90,000,000	60,550,000			
2	에듀테크사업본부, 생산기술/운영팀 양산품질/개발품질보증팀					
3	자금, 구매, 인사, PR/IR, 회계팀					
4	CR 팀			22,200,000	136	

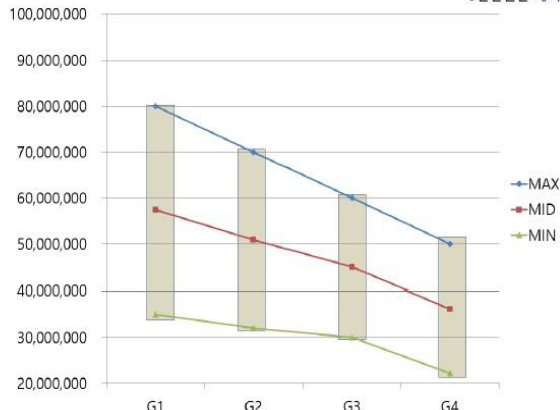
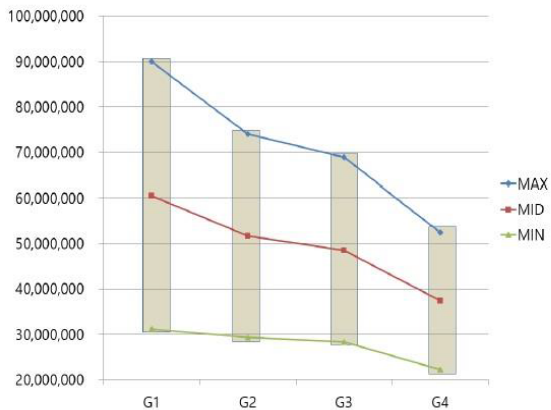
- 직무급 제도 도입 초기에 직무가치별로 임금수준을 설정하면 조직 구성원들의 반발이 심할 것으로 판단되어 직무 간 임금중첩률을 크게 하는 방향으로 접근하였다.
- 하지만 각 직무그룹 간 중첩률이 너무 커서 직무가치에 대한 임금 차등 정도가 미약한 부분을 보완할 수 있는 방향으로 재설정이 필요하였다.
 - 현행 Pay-Band를 기준으로 우선 사항을 고려하여 Range Spread 및 Over Lap을 일부 조정하였다.

〈Pay-Band 재조정 결과〉

Group	해당부서	MAX	MID	MIN	Range Spread	Over Lap
1	영업본부, 전략기획실, 기술연구소	90,000,000	60,550,000	31,000,000		
2	에듀테크사업본부, 생산기술/운영팀 양산품질/개발품질보증팀					
3	자금, 구매, 인사, PR/IR, 회계팀					
4	CR 팀			22,200,000	136	

Group	해당부서	MAX	MID	MIN	Range Spread	Over Lap
1	영업본부, 전략기획실, 기술연구소	*80,000,000	57,500,000	35,000,000		
2	에듀테크사업본부, 생산기술/운영팀 양산품질/개발품질보증팀					
3	자금, 구매, 인사, PR/IR, 회계팀					
4	CR 팀			22,200,000	125	

* 9천만원은 제외



- 현재 임금 수준 범위에서 Pay-Band를 재조정하였으나 직무가치와 연동된 임금 차등폭이 크지 않고, 조 직구성원의 수용성을 고려하여 역할급 도입을 추가로 진행하였다.

〈각 직무 그룹 내 직급별 역할 기준〉

직무 Group	직급	역할
	R&D 수석	Manager
부장/차장		
R&D 책임/선임	Senior	
R&D 전임/연구원	Junior	
대리/과장/사원		

직무 Group	직급	역할
	R&D 수석 / 책임	Manager
부장/차장		
과장	Senior	
R&D 전임/연구원		
대리/사원	Junior	

직무 Group	직급	역할
	부장/차장	Manager
과장	Senior	
대리/사원	Junior	

직무 Group	직급	역할
	차장/과장/대리	Senior
매니저/상담원/사원	Junior	

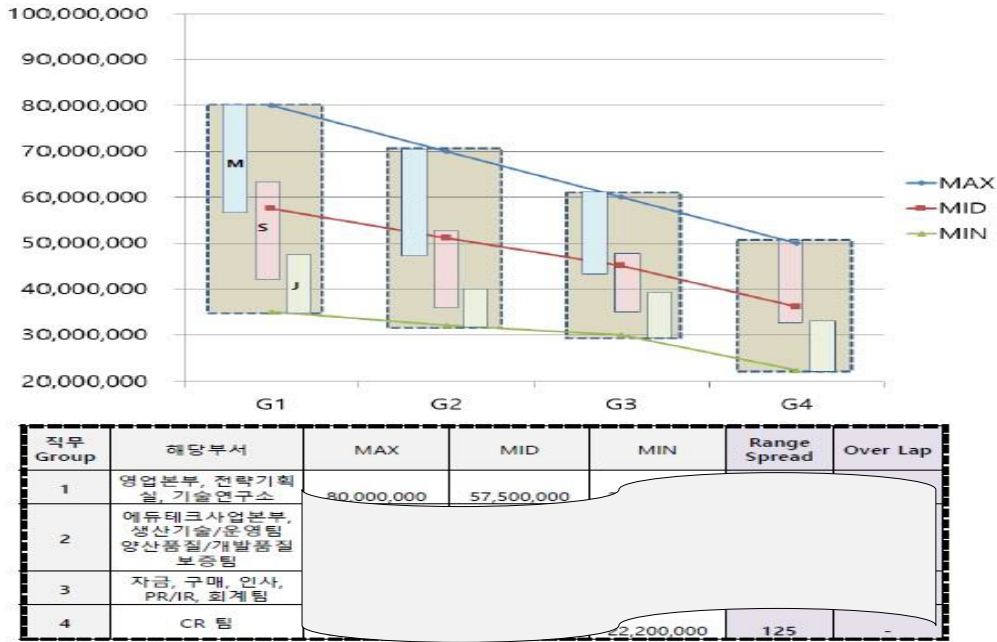
- 각 직무그룹 내 직급을 기준으로 역할별로 재분류하여 역할별 Pay-Band를 분석하고 Range Spread 및 Over Lap을 재조정하였다.

〈각 직무 그룹 내 역할별 Pay-Band 조정〉

		AS-IS		TO-BE	
직무 Group	역할	MAX	MID	MIN	Range Spread
직무 Group 1	Manager	45,000,000	70,150,000	60,000,000	33
	Senior				
	Junior				
	Range Spread	역할별 30~40% 전후로 재조정			
직무 Group 2	Manager	70,000,000	87,250,000	100,000,000	8
	Senior				
	Junior				
	Range Spread	역할별 30~40% 전후로 재조정			
직무 Group 3	Manager				13
	Senior				
	Junior				
	Over Lap	역할간 임금 증침률이 전혀 없어 Pay Opportunity 미확보 문제점 발견되어 역할별 30% 전후로 설정			
직무 Group 4	Senior				33
	Junior				
	Range Spread	최저 직무그룹 4 junior 역할의 경우 Senior 역할과 명확히 구분되는 직무이므로 Pay band max 수준을 senior min 수준으로 재조정			
	Over Lap				

- 직무그룹 내 역할별 Pay-Band는 Band의 기울기를 크게 설정함으로써 해당 직무 내 역할에 대한 차등화 폭을 크게 설정하였다.

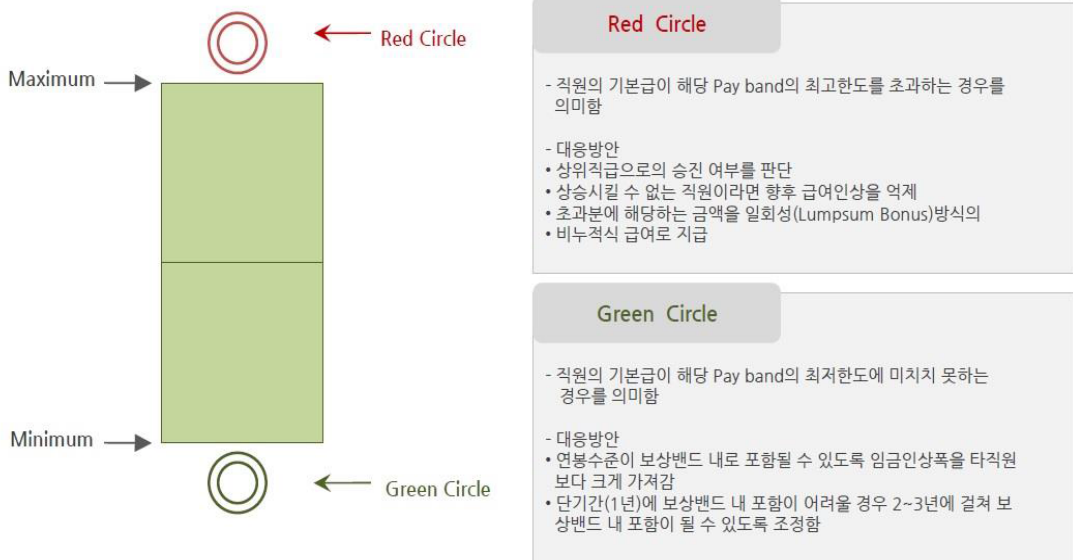
〈각 직무 그룹 내 역할별 Pay-Band〉



4) Pay Band 운영 방안

- Pay Band를 벗어나는 Red Circle, Green Circle에 대한 관리 원칙을 적용하여 효율적인 Pay Band 관리가 이루어지도록 하였다.

〈Pay Band 범위 이탈 관리 방안〉



4. 기대효과

- 직무 및 역할과 연계된 임금 수준 설계로 인한 직무 및 역할가치와 비례되는 임금체계 확립
- 직무와 보상과의 연계를 통한 직무에 대한 임금 차등으로 내부 공정성 및 만족도 증가