임실군 출연기관 및 보조단체 보수체계 컨설팅 용역

- 최 종 보 고 서 -

시앤피컨설팅그룹

CONTENTS

Ⅰ. 정부의 정책 및 이슈

Ⅱ. 인터뷰 주요 내용

Ⅲ. 보수체계 비교

Ⅳ. 임금체계 설계

Ⅴ. 참고자료

Ⅰ. 정부의 정책 및 이슈

정부 공공부문 임금 관련 정책

정부의 공공부문 보상 정책은 외환위기 이후 공공기관의 경영효율성 제고 차원에서 개별 성과-보상의 연계를 강조하는 방향으로 전환되어 왔음

개인 성과 중심의 보상을 위한 정책 전환

공공부문 보상 정책 변경 과정

노무현 *성과주의 제도화*
- 공기업구조조정 성과주의 운영시스템 도입
- 연봉제 도입
- 성과상여제 도입

이명박 *성과주의 개별화*
- 성과주의 운영시스템 구축(BSC/ MBO)
- 성과상여개인별 차등
- 성과지향적 예산 운용
- 공운법 제정

박근혜 *성과주의 전면화*
- 공공기관 선진화 정책추진
- 성과연봉제 표준모델 도입
- 공공기관 대졸 초임 삭감

문재인 *직무급제 도입*
- 동일(가치) 노동 동일임금 지향
- 호봉제 지양
- 직무와 능력 중심 임금체계

임금체계 변화

- 기관별 성과차등적 임금 – 기관별 차등 경영평가성과급
- 개인별 성과차등적 임금 – 경영평가성과급의 개인별 차등지급
- 개인별 성과차등적 임금 확대 – 개별성과임금체계
- 직무성과급 – 미국형 범위직무급(Range rate) + 성과평가

*Source : 공공기관 노동조합운동의 임금정책과 임금체계 개편 대응전략 방향, 사회공공연구원(2018)

정부 공공부문 임금 관련 정책

새롭게 출범한 윤 정부는 세대상생형 임금체계 확산으로 직무 · 성과 중심의 임금체계 확산을 국정과제로 삼았으며, 근로자와의 의견조율 등을 통해 대응할 필요성이 있음

인적자원관리의 핵심으로 직무 가치 기반의 보수체계 제시

직무 중심 인적자원관리의 필요성

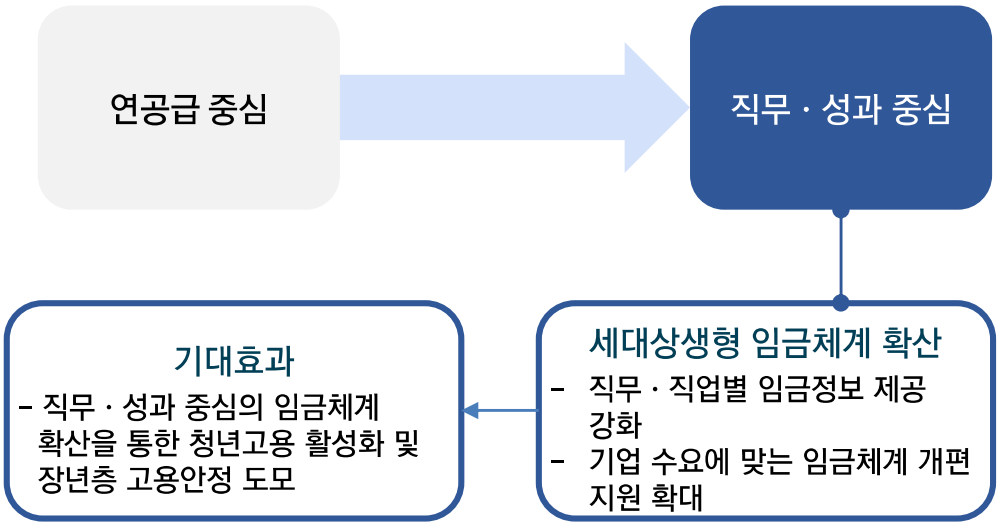
고령화시대로 인한 정년 연장	인구 고령화 및 생산력 감소에 대비책으로 정년이 57세에서 60세로 늘어났고, 최근에는 65세 정년이 논의되고 있음 → 연공급 기반의 임금체계 조직의 인건비 부담이 심화되고, 실질적인 정년연장이 이루어지지 않을 가능성 높음
근로시간 단축으로 인한 초과근로	주52시간 근무제 등 근로시간 단축으로 인해 임금보전을 위한 과도한 초과근로 발생 가능성 존재 → 근로시간 등에 따른 임금체계가 아닌 생산성 또는 성과에 따라 산정되는 임금체계 필요
근속연수별 임금격차	근속연수가 가장 중요한 임금결정의 기준이 되어 근속년수별 임금격차(초임대비 30년 이상) 3.3배로 세계 최고 수준 → 임금이 일의 가치와 생산성을 제대로 반영하지 못해 동일업무 근로자 간 불합리한 임금격차 유발
매년 자동으로 상승하는 임금	대다수 현행 임금체계는 호봉승급과 비고과 정기승급 형태로, 경영환경 및 성과와 관련 없이 임금이 자동으로 상승됨 → 인건비에 대한 부담이 가중되고 경쟁력 악화로 인해 비정규직, 사내 하도급, 희망퇴직 등 고용불안이 발생됨

*Source : 임금체계 개편 매뉴얼, 고용노동부(2014)

국정과제 中

15. 공공기관 혁시을 통해 질 높은 대국민 서비스 제공(기재부)
- 직무중심 보수 · 인사 · 조직관리 확산, 공공기관 자체 ESG역량 강화 및 민간 협력업체 ESG경영 지원

51. 노사협력을 통한 상생의 노동시장 구축(고용부)
- 근로시간 제도의 노사 선택권 확대 및 직무·성과 중심의 세대상생형 임금체계 확산



공공기관 임금체계 정책 기조

지방공기업은 일정 직위 이상 구성원에게 연봉제 도입을 의무화하고 있으며, 정부 기조에 맞는 보수체계 개편이 필요함

간부급 연봉제 도입 및 기관 간 임금수준의 형평성 강조

지방공기업 인사조직운영기준

대상

- 팀장(과장) 이상 간부급 임직원
  * 연봉제의 전직원 환대는 기관별 실정을 감안하여 자체 결정

연봉구성

- 기본연봉 : 기준기본급 + 기본가산급
- 성과연봉 : 인센티브평가급
- 부가급여 : 직책급업무추진비, 자녀학비보조수당, 초과근무수당, 가족수당, 연차수당, 기술(자격)수당 등

기본연봉책정

- 직급(위)별 기본연봉 한계액을 자체적으로 설정
  ① 상한액 : 당해 직급의 최고 기본연봉과 직상위 직급의 최고 기본 연봉의 중간수준으로 설정
  ② 하한액 : 당해직급의 최저 기본연봉과 직하위 직급의 최저기본 연봉의 중간수준으로 설정
- 기본가산급
  ① 가산방법 : 기준기본급 X 근무성적 평가등급별 가율
  ② 평가등급 및 배분
  - 현행 인사규정상의 근평등급 및 인원배분을 기준으로 배분
  ③ 가율결정 : 총인건비 인상율 범위내에서 사장(이사장)이 결정
- 기본연봉은 누적방식에 의하며, 12개월로 분할하여 지급

출자출연기관 보수체계 개선 이슈

홍성임 의원

도내 15개 출연기관의 연봉체계를 보면 호봉제와 연봉제가 혼용돼있고, 유사한 직급이라도 기관 간의 상한액이 많게는 2천여만 원까지 차이가 나는 실정

기관의 설립목적, 주요 업무 등에 따라 연봉이 달라질 수는 있으나, 어느 정도 형평성 있는 기준 마련은 필요

비단 전라북도만의 문제가 아닐 것이며, 전북도와 중앙정부가 관련 실태를 철저히 조사해 상위법령 개정 등 개선 방안을 함께 고민 필요

- 지방출자출연기관 지침 명시 및 정부 기조에 맞춰 보수체계 개편 필요

정부 공공기관 정책 이슈

지방공공기관 혁신, 4대 혁신과제가 발표되면서 지방 공기업 뿐만 아니라 지방출자 · 출연기관까지 확대하여 고강도 구조조정을 예고하였음

지방공공기관 혁신, 4대 혁신과제

구조개혁 추진	행정안전부는 구조개혁의 방향과 기준을 제시하여 지방자치단체와 지방공공기관 스스로 유사·중복 기능을 조정*하고 민간과 경합하는 사업을 정비**하도록 하며, 우수 선도사례 등에 대해서는 특전(인센티브)을제공할 계획이다. * 예시 : 기능 통·폐합, 기관 간 기능 조정, 기관 내 기능 조정, 협업 등 ** 예시 : 지방공기업법에서 규정한 '공공성'과 '경제성'을 기준으로 지방공기업 적합 업무 선정
재무건정성 강화	지방공공기관 중 재무위험이 큰 기관*을 대상으로 부채를 집중관리 하는한편, 부실사업과 비(非)핵심자산은 정리토록 하고, 이행력 확보를 위하여 경영평가의 재무성과 비중 등을 확대할 방침이다. * 예시 : 부채규모 1천억원 이상 또는 부채비율 200% 이상인 기관
민간협력 강화	민간과 지방공공기관의 상호 혁신·성장을 지원하기 위해 디지털 플랫폼을활용한 지방공공기관 정보·자원의 개방·공유 확대* , 공공구매제도 개선, 지방공기업과 협력기업의 해외진출 지원을 위한 민관협력 플랫폼 구축** 등을 추진할 예정이다. * 공영주차장 빈자리 정보, 지하철 물품보관함 정보 등 지방공공기관의 정보·자원을발굴하고, 디지털 플랫폼을 활용하여 개방·공유 추진 ** 도시개발공사, 도시교통공사 등의 해외진출 지원을 위한 제도 개선, 관계망(네트워크) 구축, 자문(컨설팅) 등 민관 종합지원체계 마련
관리체계 개편	지방공공기관의 자율·책임·역량 등의 강화를 위해 설립부터 운영·해산까지 관리 사각지대를 보완*하고, 인사·보수 등을 직무·성과 중심으로 전환하는 한편, 복리후생 점검도 강화해 나갈 계획이다. * 지방출연기관 설립 표준모형(모델) 마련, 지방공기업 출자타당성 검토 강화, 지방출자·출연기관 해산요청 요건 구체화 등

행안부 장관

"민선 8기 지자체도 지방공공기관 혁신에 강한 의지를 보이고 있는 만큼 행정안전부는 혁신의 방향과 기준을 제시하고 … 우수 지자체와 공공기관을 적극 발굴 · 지원 하겠다."

Key Findings

> 정부의 지방공공기관에 고강도 구조조정을 예고한 만큼 정부 정책 기조에 부응할 수 있도록 대응해야함

> 지방공기업 뿐만 아니라 지방출자 · 출연기관까지 부채중점관리기관 지정 제도에 해당됨에 따라 성과 중심의 인사 제도로 개편해야함

> 따라서 인사 보수 등 인사 전반의 제도들을 직무 성과 중심으로 전환이 필요함

*Source : 행정안전부, 새정부 지방공공기관 혁신방향 발표(2022.07.27)