
공공기관 임금체계 실태조사 보고 및 시사점

2020. 10.

전국공공운수사회서비스노조 공공기관사업본부

■ 연구 주관 : 민주노총 부설 민주노동연구원

■ 연구진

- 박용석(민주노동연구원 원장)
- 정경은(민주노동연구원 연구위원)
- 허 인(민주노동연구원 객원연구위원)
- 명순필(서울교통공사노조)
- 온명근(사회공공연구원 추천)

차 례

I. 조사 개요	7
1. 조사배경 및 목적	8
2. 임금체계 관련 이해 및 직무급 문제의식	11
3. 임금체계 실태조사 개요	16
II. 공공기관 임금체계 실태조사 결과	24
1. 공공기관의 직무체계 및 직무 중심 임금체계 준비 실태	25
2. 공공기관의 승진-임금구조 종합 비교	34
3. 임금체계 세부 실태조사 결과	52
III. 조사결과 종합 및 시사점	94
1. 임금체계 조사 결과(종합)	95
2. 이후 시사점	101
IV. 각 공공기관 임금체계 실태조사 결과(별도 제출)	

표 차례(1)

[표1-1] 주요 임금체계의 원리 비교	12
[표1-2] 신공공관리론 및 공공가치론의 정책 목표 및 인사관리 비교	15
[표1-3] 공공기관 임금체계 관련 주요 주장(가설)	16
[표1-4] 공공기관 임금체계 실태조사 관련 주요 쟁점	17
[표1-5] 임금체계 실태 주요 조사 내용	19
[표1-6] 임금체계 실태조사 기관 현황	20-22
[표2-1] 각 기관의 직급 구조	26-27
[표2-2] 각 기관의 보직자 비율, 보직부여 기준 및 보직경쟁 수준	29-30
[표2-3] 각 기관의 직급·직무등급 연관성 및 직무급 운영 수준	32-33
[표2-4] 평균승진 소요 년수 및 근속승진제 현황	35-36
[표2-5] 기관별 정년퇴직 직급 및 임금체계 전환 시 고려대상 직급	39-40
[표2-6] 공공기관별 기본급 결정체계	42-43
[표2-7] 공공기관의 기본급 결정체계 유형	44
[표2-8] 공공기관 유형별 호봉제와 연봉제 운영 현황	45
[표2-9] 공공기관별 호봉제와 연봉제 운영 현황	46-47
[표2-10] 공공기관 유형별 수당체계	49
[표2-11] 공공기관별 수당체계	50-51
[표2-12] 공공기관의 직급별 임금실태와 격차	54
[표2-13] 공공기관 유형별 하위 직급(5급)의 임금실태와 격차	55
[표2-14] 공공기관별 하위 직급 5급의 임금실태와 격차	56-57

표 차 례(2)

[표2-15] 공공기관 유형별 중간 직급(4급)의 임금실태와 격차	58
[표2-16] 공공기관별 4급의 임금 격차	60-61
[표2-17] 공공기관 유형별 중간 직급(3급)의 임금실태와 격차	62
[표2-18] 공공기관별 중간 직급(3급)의 임금실태와 격차	64-65
[표2-19] 공공기관 유형별 상위 직급(2급)의 임금실태와 격차	66
[표2-20] 공공기관별 고위 직급(2급)의 임금실태와 격차	68-69
[표2-21] 각 공공기관별 기본급의 직무-근속요소 비중	71
[표2-22] 유형별 직무-근속요소 비중 비교	72
[표2-23] 공무원 기본급(2019년)의 직무-근속요소 비중 비교	73
[표2-24] 독일 공무원·공공부문 기본급(2019년)의 직무-근속요소 비중 비교	74
[표2-25] 공공기관별 근속연수별 승진 및 승호 시 임금인상 실태	76-77
[표2-26] 유형별 승진-승호시 임금인상 비교	78-79
[표2-27] 공무원 승진-승호시 임금인상 비교(2018년 기준)	80
[표2-28] 평균 승진시 근속연수별 임금 비교	84-85
[표2-29] 경쟁 승진시 근속연수별 임금 비교	86-87
[표2-30] 최저 승진시 근속연수별 임금 비교	88-89
[표2-31] 각 유형별 승진형태에 따른 임금 비교	90-91
[표2-32] 공무원(9급·7급 입직)의 승진형태에 따른 임금 비교(2018년 기준)	92

그림 차례

[그림2-1] 5직급 체계 평균승진연수 추이	37
[그림2-2] 6직급 체계 평균승진연수 추이	37
[그림2-3] 7직급 체계 평균승진연수 추이	38
[그림2-4] 공공기관의 직급간/직급내 기본급과 임금총액 격차	53
[그림2-5] 공공기관 유형별 5급의 임금 격차	54
[그림2-6] 공공기관 유형별 4급의 임금 격차	59
[그림2-7] 공공기관 유형별 3급의 임금 격차	63
[그림2-8] 공공기관 유형별 2급의 임금 격차	67
[그림2-9] 기관 유형별 직무, 근속요소 평균 비교	73
[그림2-10] 유형별 승진, 승호 시 인상률(평균) 비교	81
[그림2-11] 유형별 기본급, 임금총액 지수(평균) 비교	93

I. 조사 개요

1. 조사배경 및 목적

1) 공공기관 직무중심 임금체계 전환 움직임

□ 연공요소와 직무요소가 혼합된 공공기관 임금체계

- 공공기관 임금체계는 다양하고 복잡한데다 임금 결정요인(예, △직군·직급·직책 설정 △승진 및 근속 등)이 제각각이지만, 대부분 연공요소와 직무요소가 혼합되어 있는 공통점 내포

※ 직무요소 : 직무 변화(승진, 보직 등)를 전제로 임금이 인상되는 요소
 ※ 연공요소 : 직무 변화 없이 근속에 따라 임금이 인상되는 요소

□ 정부의 직무중심 임금체계 압박

- 정부(기획재정부)의 「2020년 경제정책방향」(2019.12.19.)에서 '직무·능력 중심 임금체계 개편'(경제체질개선-분야별 구조혁신)의 핵심 과제 제시
- 「2020년 공기업·준정부기관 경영평가편람」의 노사관리 평가지표의 세부평가내용으로 "직무 중심의 합리적 보수체계 전환을 위한 기관의 노력 및 성과" 설정
- 최근 코로나 경영위기에 따른 2020경영평가 편람 일부 보완과정에서 직무 중심 임금체계 전환의 평가 비중 상향 조정

□ 공공기관의 직무중심 임금체계(직무급) 전환 가능성

- 2016년 이전 정부 방침에 따라 전 직원 성과연봉제를 도입한 공공기관이 1/3 이상(약 100여개)에 이르고, 2017년 이후 신규 지정 공공기관이 20여개임.
- 이 기관들은 정부의 정책방향(경영평가 구속력)에 따라 직무중심 임금체계(직무급)로 전환될 가능성 높음.

1. 조사배경 및 목적

2) 공공기관 임금체계 개편 관련 정책의 주요 쟁점

□ 단기간에 직무중심 임금체계 전환 난망

- 대다수 공공기관이 직무가치 및 직무등급 설정 미비로 단기간에 직무중심 임금체계로 전환하기 어려움.
- 직무급 도입을 위해서 직무단위 구분 → 직무단위별 직무분석·직무평가 → 직무등급 설정 → 직무등급에 따른 임금 결정(차등화) 과정이 필요

□ 직무직능급 검토 후 성과급 체계로 일관한 20여년

- 공공기관 임금 정책 중 특이사항 : 1990년 임금가이드라인 시행 이후 정부가 30년간 실질적 임금교섭권을 제한하고 강력한 임금 통제를 추진했지만, 공공기관간 임금 격차는 매우 심각(임금정책 실패)
- 대부분 공공기관이 호봉제로 출발한 상태에서 1990년대 초 정부가 직무·직능급 도입을 논의하다가 실패함.
- 1998년 IMF 시기 이후 성과급제(성과연봉제 발전)가 20년 이상 지속. 2010년부터 성과연봉제 강화 방침으로 호봉제 폐지가 주된 정책과제이며, 경영평가 및 총인건비 인상률 관리(호봉승급분 불인정)를 통해 강제함.

□ 문재인정부의 직무중심 임금체계 전환

- 문재인정부 출범 이후 성과연봉제 대신 직무급제 도입이 본격화되는데, 직무급제 도입의 기본 방향 역시 성과연봉제와 동일하게 호봉제 폐지로 구체화되고 있음.
- 공공부문의 통일된 직무급 체계를 운영중인 해외 사례(독일·영국 등)와 같이 2018년 상반기까지는 전 공공기관에 통일적 기준으로 적용하는 직무급제 추진을 1차 검토했으나, 2019년 이후 경영평가를 앞세워 개별기관 단위 시행으로 전환(직무급제 도입 정책의 기본 전제인 동일노동 동일임금 원칙 정부 스스로 포기)함.
- 공공기관 임금의 최대 문제점(중앙-지역간, 유형간, 고용형태간 임금 격차)과 직무급 운영의 부실한 토대(직무분석·직무평가·직무등급 준비 부실)에 대한 고려 없이, 경영평가 구속력을 통한 직무급 도입이 강행됨.

1. 조사배경 및 목적

3) 공공기관노조의 대응 방향 설정(조사 목적)

□ 공공기관노조의 임금체계 개선 노력 한계

- 1998년 이후 정부의 직무성과 임금정책에 방어적 저항에 주력한 나머지, 임금체계의 선도적 개편(예, 직제조정, 체계 단일화, 승진시 임금격차 축소 등) 노력에 한계
 - 실제 임금체계 개편은 100% 개선(plus sum)한다고 해도 이해 상충 및 대립으로 쉽지 않기 때문에, 대부분의 공공기관노조들은 1990년대의 자주적 노력(주로 직제 통합 및 단일호봉제 도입 등) 이후 정부정책 대항(직무성과급 반대) 중심으로 대응함.

□ 직무급 체계 전환에 대응하기 위한 구체적 임금체계 실태 파악 필요

- 상당수 공공기관이 직무급 체계 전환 검토 및 정부의 체계 전환 압박이 강화되는 분위기 하에서, 정부 정책에 효과적으로 대응하고 올바른 관점으로 개편하는 방향 필요
- 이를 위해, 다양하고 복잡하게 운영되는 공공기관의 임금체계 전반에 대한 구체적인 실태 파악이 필요함.
- 특히, 주요 공공기관의 임금 결정 요인으로 작용하는 근속 요소 및 직무 요소의 구성 내역에 대해 구체적으로 조사 분석할 필요가 있음.

□ 정부 정책 비판 및 공공기관노조의 통일된 대응 방향 모색

- 본 조사 결과를 근거로, 정부의 공공기관 임금 정책을 체계적으로 비판하고 각 공공기관노조가 취해야 할 임금체계 대응 원칙, 즉 전체 공공기관노조의 통일된 중앙집중 노정교섭 및 임금 결정원칙(차별격차 해소)을 모색할 필요
 - 각 공공기관 입장에서 직무 체계 설계에 대해서는 개별적으로 대응하기 어렵고, 직무 설계(직무가치 및 직무등급 설정)가 필요할 경우, 기관 단위가 아닌 전체 공공기관노조 입장에서는 중앙 노정교섭 및 임금 격차 해소를 전제로 한 통일된 직무 체계 설계를 전략적으로 추진할 필요(서구 공공부문노조 사례)가 있고, 과도한 직무 중심성(페이밴드의 하향 조정 및 직급간 격차 확대)을 예방하기 위한 기본 원칙을 마련할 필요가 있음.

2. 임금체계 관련 기본 이해 및 직무급에 대한 문제의식

1) 기본급 결정체계의 개념과 유형

□ 임금체계 정의

- 협의 의미로 정의할 때, 기본급 결정 기준으로서, 기본급 차등 지급 원리의 정당화 기준
- 기본급 결정 체계는 특정한 사회의 역사와 문화가 반영되어 연공·직무·직업능력 등의 요소 중에서 하나 또는 그 이상의 기준이 반영

□ 임금체계의 종류

연공급	• 학력, 자격과 성별 등 인적 속성에 따라 직무가 결정되고 그 이후 근속과 연령 등 연공 요소와 기본급 상승이 연계
직능급	• 숙련 형성을 통해 직능 등급이 올라가도록 임금체계가 설계되었고, 개인의 능력 향상의 동기 부여를 위해 고과평가 적용
역할급	• 인적 속성과 직무 속성을 가미한 형태로 직무 수행자의 역할에 따라 등급을 결정하며, 일본의 대기업에서 사무관리직 중심으로 적용
직무급	• 직무난이도에 따라 직무등급이 결정되며, 직무평가에 의한 직무의 상대적 가치를 기준으로 하며, 서구의 일반적 임금체계
고과급	• 우리나라에서 연봉제라는 이름으로 통용되며, 고과평가 결과를 기본급(기본연봉) 결정에 반영

2. 임금체계 관련 기본 이해 및 직무급에 대한 문제의식

[표1-1] 주요 임금체계의 원리 비교

	연공급 (직위등급제)	직능급 (직능자격제)	역할급 (역할등급제)	직무급 (직무등급제)
내용	<ul style="list-style-type: none"> - 사람중심 접근 - 조직내의 위계질서 결정 - 직위와 직급 일치 - 근속년수가 중요 	<ul style="list-style-type: none"> - 사람(능력)중심 접근 - 직무수행능력의 발전단계에 따라 자격등급 - 직위와 직급 분리 - 능력 중요 	<ul style="list-style-type: none"> - 사람에 직무 중심 가미 - 직무수행자의 역할에 따른 등급 결정 - 직무수행역할 중요 	<ul style="list-style-type: none"> - 직무 중심 접근 - 직무의 난이도에 따라 등급 결정 - 직무평가에 의한 직무의 상대적 가치 중요
장점	<ul style="list-style-type: none"> - 기업 충성도 및 장기 근속 유도 - 승진 욕구 동기 부여 - 기업 특수적 인재 육성 가능 	<ul style="list-style-type: none"> - 승진과 승격의 분리로 인사적체 현상 해소 - 능력 개발 위한 동기부여 - 능력단계의 설정 가능 - 인력 운영의 유연성 	<ul style="list-style-type: none"> - 조직의 구조와 일치하는 직급체계 설계 가능 - 브로드밴드로 인해 인력 관리 유연성 강화 - 우수인재 발탁인사 가능 - 성과주의 인사관리 강화 	<ul style="list-style-type: none"> - 합리적인 인사관리 가능 - 동일가치 동일임금으로 공정성 확보 - 인건비 상승 억제 - 우수 인재 확보 용이 - 성과주의 인사관리 가능
단점	<ul style="list-style-type: none"> - 승진 및 인사적체 - 고령화로 인건비 상승 - 직급과 생산성의 불일치로 인한 인건비 부담 - 능력·성과와 무관한 승진 결정 	<ul style="list-style-type: none"> - 연공서열적 운영 - 우수 인재 확보의 어려움 - 고령화로 인한 인건비 부담의 과중 - 승격 관리의 비효율 	<ul style="list-style-type: none"> - 역할 의미 애매모호 - 승진 및 인사적체로 동기저하 - 사람 중심 인사관리관행으로 인한 연공서열적 운영 	<ul style="list-style-type: none"> - 직무 간 이동이 용이하지 않아 조직 경직성 - 직무분석과 직무평가의 관리부담 및 갈등 - 능력개발 미흡 - 승진에 의한 동기 저하
적합 환경	<ul style="list-style-type: none"> - 안정적인 환경 - 지속적 성장 전략 - 위계적 조직 문화 - 기업 특수적 조직 역량 	<ul style="list-style-type: none"> - 불확실한 환경 - 성장의 둔화 - 능력주의 조직 문화 - 구성원 역량 강화 	<ul style="list-style-type: none"> - 불확실한 환경 - 빠른 의사 결정이 필요 - 성과주의 조직문화 - 리더십 역량 강화 	<ul style="list-style-type: none"> - 안정적인 환경 - 비용 절감형 조직 전략 - 공정한 문화 - 전문가적 역량 중요

2. 임금체계 관련 기본 이해 및 직무급에 대한 문제의식

2) 직무급제 도입 주장의 배경

□ 신공공경영관리(NPM)의 배경

- 글로벌 경쟁구조가 심화되며 공공부문의 기능과 관리의 비효율성 개선과 경쟁력 강화가 필요하고, 공공부문의 혁신을 위한 합리적인 인사제도의 개선 필요
- 성과를 반영한 보상체계 확립을 통해 일하는 조직문화 조성하고 우수인력 확보가 신공공관리의 인사관리 목표로 제시
- 공공기관 임금체계 개편 논의 역시 이러한 조직 운영원리를 기반으로 지난 20년 이상 지속

□ 동일가치노동 동일임금의 필요성 측면

- 공공기관 간, 공공기관 내 임금격차가 심화되고, 공공기관 경쟁력 강화 및 능력중심의 임금체제로 조직 활력을 제고하겠다는 취지아래 이러한 임금결정원칙이 제기됨.

3) 연공급 중심의 임금체계 발전 배경

- 노동시장과 노사관계, 교육훈련의 발전 과정이 서구는 횡단적 시장(외부 노동시장)을 중심으로 형성된 반면, 일본과 한국 등은 종단적 시장(내부 노동시장)을 중심으로 형성됨.
 - 외부 노동시장 : 일반적 기술(General)직무를 중심으로 형성되어 사회적 협의를 통해 가치를 평가하는 보상체계가 발달
 - 내부노동 시장 : 기업 특수적 기술(Specific) 중심으로 기업 내부에서 숙련이 형성되어 근속년수 중심의 보상 체계와 상호 보완적
- 기본적으로 직무급은 직무 중심의 보상체계이고, 연공급은 사람 중심의 보상체계
- 연공급에서 직무급으로 전환하기 위해, 구체적인 임금체계 전환 이전에 직무 가치에 대한 사회적 협의, 사회적 교육 훈련 시스템, 산별 노사관계 등 제도적 뒷받침 필요.
- 최근에 일본과 한국의 연공급 임금체계에 대해 직무 중심 체계로의 전환이 논의 중인데 반해, 유럽(독일 등)의 직무급에 대해서는 연공급 요소가 강화되는 상반된 경향

2. 임금체계 관련 기본 이해 및 직무급에 대한 문제의식

4) 연공급과 직무급의 효과

- 연공급과 직무급의 생산성 향상이나 인적자원관리의 효과성의 관계에 대해서, 국내외를 막론하고 일관되게 효과를 증명하는 연구는 없는 상황. 결국 직무급과 연공급의 보상체계의 비교 우위는 논증의 문제라기보다는 공공 정책 이데올로기의 문제임.
- 최근 직무 중심 임금체계와 관련한 다양한 논의와 제안들 역시 정부의 임금체계 정책에 편승한 연구 결과라는 공통성 있음.
 - 성과연봉제가 공공기관 임금체계 개편의 핵심 목표로 제기되었던 지난 2010년 이후 대부분의 임금체계 관련 연구 결과나 논의들은 성과연봉제의 성공적 정착을 위한 대안 마련 또는 성과연봉제에 대한 문제 제기 중심으로 진행되어 왔음. 그 대안으로 직무 중심 체계가 공론화 되거나 연구 결과로 본격적으로 제시된 것은 대부분 2017년 문재인정부 출범 이후였음
- 신공공관리론을 바탕으로 한 인사관리 이데올로기는 재정의 효율적 관리 및 성과평가제도가 뒷받침되면서 일반 국민과 공공기관내 젊은 세대를 중심으로 상당한 설득력을 얻고 있는 현실임.
- 연공급의 조직 몰입과 동기 부여 효과를 설명하는 강력한 이론으로는 '이연임금론(移延賃金論)'이 대표적이고, 직무급의 동기 부여 효과는 '외재적 보상론 (성과 보상론)' 이 대표적이라고 볼 수 있음.
- 그러나 동기 부여 효과는 임금 이외에도 다양한 요인들이 있고, 다양한 요인들의 상호 작용효과를 통해 판단할 수 있으므로 직무급 임금체계만으로 동기 부여 효과가 집중된다고 보기는 어려움.

2. 임금체계 관련 기본 이해 및 직무급에 대한 문제의식

5) 임금체계 정책의 시사점

□ 신공공관리론에 입각한 인적자원 관리 대응

- 정부의 공공부문 운영 원리는 기존의 '신공공경영관리론'(New Public Management)에서 최근 '공공가치론'(Public Value)으로 이동중에 있으나, 인적자원 관리에 대한 시각은 여전히 신공공경영관리론에 머물러 있음.

□ 정부의 공공부문 직무급제 도입에 대응을 위한 정책 대안 필요

- 첫째, 직무급제 도입 자체를 반대할 논리를 전개할 것인가? : 직무급제가 생산성 향상에 효과가 없다는 주장, 또는 현재 공공기관의 임금체계는 이미 직무급제 요소가 상당 부분 포함되어 있다는 주장으로 대응 가능
- 둘째, 동일가치노동 동일임금 논리에 호응하되 공공기관에 만연한 기관간·기관내 격차 해소에 주력할 것인가? : 추구할 방향으로는 의미있으나 현실적으로 넘어야 할 산이 너무 많음.
- 특히, 초기업 단위의 집중화된 교섭을 통한 강력한 통제와 조정 없이 개별 기관별로 직무가치 평가를 시작하고, 임금체계를 조정하게 되면 돌이킬 수 없는 더 큰 왜곡 상황의 가능성이 큼

[표1-2] 신공공관리론 및 공공가치론의 정책 목표 및 인사관리 비교

배경	신공공관리론	공공가치론(Moor, 1995)
지향	조직의 효율성	조직의 효과성
정책목표	생산성, 경쟁력 제고	공공성, 사회적 영향
평가	예산절감, 고객만족, 업무효율화 등	공공가치 실현, 안전, 일자리 창출 등
인사관리	능력주의 성과제	공공봉사(서비스)가치 실현

3. 공공기관 임금체계 관련 주장(가설) 및 이번 실태조사 쟁점

1) 임금체계 관련 정부 및 전문가들의 주요 주장(가설)

- 공공기관 임금체계 개편(직무중심)을 주도하는 정부와 이에 동조하는 민간 전문가들의 주장은 크게 3가지임.

[표1-3] 공공기관 임금체계 관련 주요 주장(가설)

- ① 우리나라 임금체계는 직무 숙련이나 직무 등급과 무관하게 근속에 따른 임금 인상이 매우 과도한 연공급 체계로서, 현재의 경제환경에서는 적절치 않다.
- ② 우리나라 공공기관의 임금체계는 주로 근속에 따라 임금이 인상되는 특성을 지니면서, 호봉제 중심 공공기관의 직급내 임금 격차(pay band)가 매우 크고 제대로 관리되고 있지 않다.
- ③ 직무급제는 지구상에서 공정성이 가장 뛰어난 임금체계로서, 서구 각국의 임금체계 역시 직무급제가 보편적이다.
- ④ 직무급제 도입을 위해서는, 직무단위 구분 → 직무단위별 직무분석·직무평가 → 직무등급 설정 → 직무등급에 따른 임금 결정(차등화) 과정이 필요하다.

- 이 중에서, ①과 ③의 경우 임금체계에 대한 이론 체계와 관련이 있고, ④의 경우 직무급제 도입의 과정과 관련있는 원론적 내용. 문제는, ②주장으로 공공기관 임금체계가 과도한 근속요소로 작용하고 있다는 것임.
- 이중에서도 직급내 임금 격차(pay band)가 심각하다는 것으로서, 공공기관 임금체계 관련한 가장 강하게 문제 제기 되는 주장(가설) : 이 주장이 정부의 부실한(직무평가·직무등급 설정 없는) 직무급제 개편의 핵심 근거(호봉제 폐지 및 직급내 밴드 축소)로 작용
- 이 주장은 2017년 한국노총 중앙연구원의 위탁 연구(「공공부문 임금체계 개선방안 연구 - 공기업 사례를 중심으로」를 수행한 정동관·채준호가 가장 앞서서 주장하고 있음. 당시 한 공기업(A)의 5직급 임금 격차(pay band)가 최고 82,696천원, 최저 28,639천원(중간값 $\pm 49\%$)이라는 극단적 사례를 들어(마치 공기업의 일반적 사례인 것처럼) 공공기관 임금체계의 핵심적 문제점(과도한 연공요소, 임금체계 관리 부실 등)을 제기했음. 이후 정동관·채준호는 다른 논의공간에서 이를 계속 인용하고 있음(정동관, '공공부문 임금체계 현황과 과제', 「월간 노동리뷰」 2017.9월호, '공공부문 임금체계 현황과 과제', 「사회적 대화」 2020.13호, 채준호, '공공부문 임금체계 국내외 실태', 경제사회노동위원회 토론회, 2020.6.)

3. 공공기관 임금체계 관련 주장(가설) 및 이번 실태조사 쟁점

2) 공공기관 임금실태조사의 핵심 쟁점(문제 제기)

- 앞서 제시한 정부 및 전문가들의 주장(가설)에 대해, 이번 공공기관 임금실태조사는 다음과 같은 핵심 쟁점을 중심으로 진행하고, 이에 대한 객관적 실태(fact) 검증을 목표로 함.

[표1-4] 공공기관 임금체계 실태조사 관련 주요 쟁점

- ① 현재 공공기관에서 직무 중심 임금체계 전환의 준비 실태는 어떠한가?
- ② 과연 공공기관의 직급내 임금 격차는 일부 공기업 사례처럼 심각한가?
- ③ 공공기관 임금체계 속 근속요소와 직무요소는 얼마나 반영되어 있고, 타 부문(공무원, 독일 사례 등)에 비해 심각한 수준인가?

4. 임금체계 실태조사 개요

1) 조사 대상 및 방법

□ 조사 대상

- 공공운수노조 소속 공공기관 중 공기업, 준정부기관, 지방공기업, 국공립병원(국립대·지방의료원) 전체를 대상으로 하고, 공무원 중심 기관을 별도로 선정
- 조사결과 분석(22개) : 공기업(7개), 준정부기관(9개), 지방공기업(3개), 국공립병원(2개), 공무원 중심 기관(1개). 단, 보고서 작성은 21개(공무원 기관 제외, 비교 불가)

□ 조사 방법

- 연구진(5명)이 각 노조(지부)가 제출한 실태조사 자료 및 제 규정(직제·보수·연봉제)을 기초로 기관의 임금체계 관련 자료 분석 및 필요시 노조(지부)와 인터뷰 병행

2) 주요 조사 내용

- 조사 내용은 크게 △ 직무 중심 임금체계 준비 △ 임금체계 결정 요인(승진 등) △ 임금체계 일반 △ 임금 결정 핵심 요소(직무-근속) 운영 실태 △ 승진 형태별 근속년수에 따른 임금 비교 등을 중심으로 함.
- [표1-5]의 조사 내용 및 조사 결과를 토대로, 각 유형별(공기업, 준정부기관, 지방공기업, 국공립병원)로 비교 분석

4. 임금체계 실태조사 개요

2) 주요 조사 내용

[표1-5] 임금체계 실태 주요 조사 내용

구분	세부 조사 내용
기관 직제 및 보직 운영	- 보직 비율, 보직 부여 기준 및 경쟁체제 수준, 직급과 직무등급과의 연관성 등
직무 중심 임금체계 준비 실태	- 직제·보직 단위 직무단위 운영 여부, 직무가치 평가 여부, 직무급 운영 실태 등
승진 경향 및 승진 적체 상황	- 직급별 평균승진소요년수, 승진적체 직급, 근속승진제 시행 여부, 정년시 최종 직급 등
임금체계 일반	- 기관의 기본급 운영 체계, 호봉제 운영 상황, 주요 수당 운영 체계 등
직급별 임금체계 실태	- 직급별 평균임금 및 임금 격차(밴드) 수준
핵심 임금 결정 요소(직무-근속) 운영 실태	- 기본급(호봉제)의 직무-근속요소 비중 - 승급(승진)시 및 승호(호봉승급)시 임금 인상 비교 - 공무원과의 비교
승진형태별 근속년수에 따른 임금 비교	- 승진형태(평균승진, 경쟁승진, 최저승진)에 따른 5년, 10년, 15년, 20년, 25년 근속년수 단위 임금 비교 - 공무원(9급·7급 입직)의 승진형태별 근속년수에 따른 임금과의 비교

4. 임금체계 실태조사 개요

3) 임금체계 실태조사 기관 현황

[표1-6] 임금체계 실태조사 기관 현황

구분	기관명	설립 년도	직원수 (*)	주요 직군	기본급 체계	평균임금 (**)	평균 근속년수	신입 초임
공기업 (7개)	강원랜드(주)	1998.6.	3613명	일반직(99.1%)	1급 연봉제, 2급 이하 호봉제	74294천원	131년	38939천원
	한국가스공사	1983.8.	4252명	일반직(87.2%)	2급 이상 연봉제, 3급 이하 호봉제	86894천원	147년	42819천원
	한국공항공사	1985.5.	2542명	일반직(68.1%)	전직급 연봉제	71,127천원	138년	35,384천원
	한국조폐공사	1951.10.	1,294명	일반직(81.8%)	전직급 연봉제	82,285천원	213년	34,945천원
	한국중부발전 (주)	2001.4.	2,633명	기술직(79.8%)	3급 이상 연봉제, 4급 이하 호봉제	92,848천원	160년	40,158천원
	한국지역난방 공사	1985.11.	2,031명	기술직(79.6%)	3급 이상 연봉제, 4급 이하 호봉제	75,204천원	119년	36,004천원
	한국철도공사	2005.1.	29,984명	기술직(66.8%)	2급 이상 연봉제, 3급 이하 호봉제	70,010천원	175년	32,700천원
	소계			43,807명				

4. 임금체계 실태조사 개요

3) 임금체계 실태조사 기관 현황

구분	기관명	설립 년도	직원수 (*)	주요 직군	기본급 체계	평균임금 (**)	평균 근속년수	신입 초임
준정 부기 관 (9개)	국민건강보험공단	19788.	16365명	일반직(95.0%)	2급 이상 연봉제, 3급 이하 호봉제	63,276천원	170년	33,939천원
	국민연금공단	19879.	7469명	일반직(76.7%)	2급 이상 연봉제, 3급 이하 호봉제	65,274천원	140년	34,338천원
	영화진흥위원회 (***)	19995.	102명	일반직(100%)	전직급 연봉제	66,395천원	153년	32,968천원
	한국가스안전공사	19741.	1,554명	기술직(82.5%)	3급 이상 연봉제, 4급 이하 호봉제	68,475천원	151년	38,545천원
	한국국토정보공사	19777.	4,225명	일반직(89.1%)	3급 이상 연봉제, 4급 이하 호봉제	81,691천원	186년	41,303천원
	한국소비자원	19877.	413명	일반직(81.1%)	2급 이상 연봉제, 3급 이하 호봉제	57,084천원	107년	37,904천원
	한국연구재단	20097.	347명	연구직(98.3%)	전직급 연봉제	89,974천원	144년	48,246천원
	한국철도시설공단	20041.	1,597명	일반직(81.6%)	2급 이상 연봉제, 3급 이하 호봉제	71,554천원	159년	36,476천원
	한국청소년활동 진흥원	20108.	383명	일반직(75.2%)	전직급 연봉제	49,598천원	62년	33,405천원
	소계			32,455명				

4. 임금체계 실태조사 개요

3) 임금체계 실태조사 기관 현황

구분	기관명	설립년도	직원수 (*)	주요 직군	기본급 체계	평균임금 (**)	평균 근속년수	신입 초임
지방 공기 업(3개)	대구도시철도공사	1995.11.	2589명	일반직(100%)	2급 이상 연봉제, 3급 이하 호봉제	56,070천원	78년	31,815천원
	부산교통공사	2006.1.	4489명	기술직(89.0%)	2급 이상 연봉제, 3급 이하 호봉제	77,162천원	230년	32,779천원
	서울교통공사	2017.5.	16,840명	사무차량운전기 술(96.0%)	2급 이상 연봉제, 3급 이하 호봉제	69,406천원	245년	33,139천원
	소계		23,918명					
국공 립병 원 (2개)	충북대병원	1995.8.	2,232명	일반직(67.1%)	일반직 호봉제	58,685천원	86년	36,329천원
	서울의료원	1977.2.	1,707명	약무간호보건관 리(62.0%)	2급 이상 연봉제, 3급 이하 호봉제	60,097천원	50년	41,065천원
	소계		3,941명					
기타 (1개)	가축위생방역지원 본부(****)	2000.6.	1,188명	공무직(91.6%)	일반직 연봉제, 공무직(4급이하) 호봉제	일반(66,621천원) 공무(35,889천원)	97년(일반) 48년(공무)	27,941천원
총 계			101,368명					

* 직원수 : 정규직 기준(공무직 제외, 단 가축위생방역지원본부 공무직 포함)

** 평균임금 : 알리오 공시(2019년 결산) 기준

*** 현재 기타공공기관이나 2018년 이전 준정부기관 분류

**** 공무직 중심(91.6%) 기관으로서, 조사 결과 분석에서는 제외

2. 임금체계 관련 기본 이해 및 직무급에 대한 문제의식

4) 임금체계 실태조사의 한계

□ 공공운수노조 소속 공공기관 대상 조사

- 이번 임금체계 실태조사는 공공운수노조 소속 공공기관 대상의 조사로서, 이 조사 결과를 통해 공공기관의 임금체계를 일반적으로 진단하는 데는 분명히 한계가 있음.
- 공공운수노조 소속 공공기관 중 3개의 공기업(1개 제출 자료 미흡), 7개 준정부기관(2개 제출 자료 미흡), 5개 지방공기업이 조사 자료 미 제출로 조사·분석에서 제외됨.
- 조사 대상 기관수가 적은 가운데, 공기업·준정부기관·지방공기업에 각각 직원수 1만명 이상의 대형 공공기관이 포함되어, 유형별 비교(직원수 가중치 반영)시 대형 공공기관의 결과에 영향을 받을 가능성 높음.
- 다만, 이번 실태조사는 20개 이상 공공기관의 임금실태를 비교 조사하고 유형별로 구체적인 임금결정요소를 비교 분석한 최초의 실태조사로 볼 수 있음.

□ 노조(지부) 제출 자료 중심의 조사

- 노조(지부)가 제출한 자료를 중심으로 진행했다는 점에서, 임금 실태(fact) 그대로를 반영하는 데는 한계가 있음.
- 그러나, 이러한 한계는 정부가 권한을 지니고 모든 임금 자료를 직접 조사하지 않는 한 불가피할 수밖에 없음.

Ⅱ. 공공기관 임금체계 실태조사 결과

1. 공공기관의 직무 체계 및 직무 중심 임금체계 준비 실태

1) 직무 및 보직 현황

조사 요지 및 소결	
조사 요지	- 직무중심 임금체계 준비와 관련한 직무 및 보직 운영 상황을 확인하기 위해, 직급구조 및 보직 관련 내용(보직비율, 보직부여기준, 경쟁수준)을 조사함.
조사 결과(소결)	- 대부분의 기관에서 팀(또는 부)이 직무 단위로 간주 - 직급구조는 대부분의 기관에서 7직급 이하로 운영하는 가운데, 4급(과장·차장)까지 직급과 직책이 유사함. - 보직부여기준은 13개 기관(61.9%)이 3급(차장) 이상으로 하고, 보직의 경쟁수준은 기관별로 편차가 크게 나타남(낮음-높음-매우높음 단계).

(1) 직무단위

- 직무(職務)란 대체로 직업상의 임무임. 조사대상 공공기관 대부분은 직제규정에 직무에 대한 명확한 정의없이(직제상의 업무 구분 표시), 직군·직렬과 직급의 매트릭스 표를 통해 구성된 조직도에서 각 부서를 구분한 후 업무를 분장하는 방식으로 직무를 규정함.
- 조직관리에서는 비슷한 업무내용을 묶은 단위를 직무라고 할 수 있는데, 조사대상 기관들은 대체적으로 팀(또는 부)을 직무단위로 간주됨.

(2) 직급 구조

- 4직급 체계 2개, 5직급 체계 3개, 6직급 체계 8개, 7직급 체계 5개, 9직급 체계 2개임.
- 조사대상 기관들은 대체로 7직급체계 이하로 직급 구조가 단순한 경향을 보이는 가운데 일부 기관들은 정규직 전환에 따른 직급을 신설하거나, 고졸 특채 정책에 따라 직급을 신설한 것으로 추정됨.
- 직급 내에서 갑, 을 등으로 세분화한 기관은 4개(B·E·F·G) 기관임. 이와 같은 경향은 공기업 유형에서 나타남.
- 직급구조는 대부분의 기관에서 4급(과장, 차장)까지 직급과 직책이 대체로 유사함.

1. 공공기관의 직무 체계 및 직무 중심 임금체계 준비 실태

[2-1] 각 기관의 직급 구조

기관명	직급구조
A	1급(처장), 2급(부장), 3급(차장), 4급(과장), 5급(대리), 6급(주임)
B	1급(처장), 2급(부장), 3급(차장), 4급(과장), 4급(대리), 5급(주임), 6급(직원), 7급(직원)
C	1급(처장), 2급(실장), 3급(부장), 4급(차장), 5급, 6급, 7급
D	1급(실장), 2급(부장), 3급(차장), 4급(과장), 5급(대리), 6급(사원)
E	1급(처장), 2급(부장), 3급(차장), 4급(과장), 4급(대리) 5급 5년이상(대리), 5급 5년 미만(사원) 6급(사원)
F	1급(선임부장), 2급(부장), 3급(차장), 4급(과장), 5급(대리), 6급(주임), 7,8급(사원)
G	1급(처장), 2급(실장), 3급(부장), 4급(과장), 4급(대리), 4급(병) (사원)
H	1급(실장), 2급(부장), 3급(차장), 4급(과장), 5급(대리), 6급(주임)
I	1급(실장), 2급(부장), 3급(차장), 4급(과장), 5급(대리), 6급(주임)
J	1급(처장), 2급(부장), 3급(수석팀장), 4급(팀장), 5급(차장,과장), 6급(대리), 7급(주임)
K	1급(처장), 2급(부장), 3급(차장), 4급(과장), 5급(대리), 6급(사원)

1. 공공기관의 직무 체계 및 직무 중심 임금체계 준비 실태

[2-1] 각 기관의 직급 구조

기관명	직급구조
L	1급(처장), 2급(부장), 3급(부장), 4급(과장), 5급(과장,대리), 6급(대리) 7급(주임)
M	1급(수석위원), 2급(선임위원), 3급(부장), 4급(차장,과장), 5급(대리,직원), 6급(직원)
N	책임급, 선임급, 원급, 행정직
O	1급(본부장,부장), 2·3급(부장), 4·5·6급(사원)
P	1급(부장), 2급(차장), 3급(과장), 4급(대리), 5급(주임)
Q	1급(실장), 2급(처장), 3급(부장), 4급(차장), 5급(과장), 6급(대리), 7급(주임), 7급보
R	1급(실장,처장), 2급(부장), 3급(팀장), 4급(차장), 5급(과장), 6급(대리), 7급(대리), 8·9급(주임)
S	1급(처장), 2급(부장), 3급(팀장), 4급(차장), 5급(과장), 6급(대리), 7급(주임), 8·9급(사원)
T	1급(국장), 2급(부장), 3급(과장), 4급(대리), 5급(사원)
U	1급(부장), 2급(팀장), 3급(팀장), 4급(4급차장), 5급(사원)

1. 공공기관의 직무 체계 및 직무 중심 임금체계 준비 실태

(3) 보직자 비율, 보직부여 기준 및 보직경쟁 수준

- 보직자 비율은 총인원, 직무단위 수와 일정 부분 상관관계를 보인다고 할 수 있음. 대체로 총원 대비 약10~18% 정도 직무단위가 편성되고 이에 대한 보직자 비율이 정해지는 것으로 볼 수 있음.
- 다만, 6개 기관은 총원 및 보직자의 비율에 비해 직무단위 수가 상대적으로 적게 나타남. 그 이유는 직무단위가 유사한 경우가 많거나 보직자에 대한 명확한 규정이 미비할 경우가 있을 것으로 추정됨.
- 보직부여 기준은 대체로 3급 이상 기관이 다수를 이루어 있는 가운데, 2급 이상이 기준인 기관은 2개(I,J)이고, 4급 이상이 기준인 기관은 4개(L·M·P·U)이며, 5급 이상이 기준인 기관은 1개(R)임.
- 보직부여기준이 2급 이상이 기준인 기관(I, J)은 총원 대비 직무 단위 수가 적고 보직자 비율 도 타 기관에 비해 낮은 것이 특징임. 5급 이상이 기준인 R기관은 9직급 체계를 가지고 있는 기관임.
- 조사대상 기관들 중 보직 경쟁이 상대적으로 높은 기관은 5개(F,N,O,P)로 대부분 준정부기 관에 속하고, 8개 기관(C·D·G·H·Q·R·S·T·U)은 경쟁수준이 전반적으로 낮은 반면, 6개 기관(A·B·I·J·K·L)은 직급에 따른 보직 경쟁수준 차이가 발생함. 그외 보직부여 대상인 직급과 차상위 직급이 일정부분 경쟁을 하지만 경쟁 수준은 높지 않은 것으로 나타남.
- 보직 경쟁 수준이 높은 기관의 경우, 직급과 직무등급의 연관성이 상대적으로 낮은 것으로 추정되는 바, 이러한 기관이 직급 체계를 직무등급으로 설정하는 수준의 직무급 체계로 전환할 경우 임금체계가 왜곡될 가능성이 높을 것으로 예상됨.

1. 공공기관의 직무 체계 및 직무 중심 임금체계 준비 실태

[표2-2] 각 기관의 보직자 비율, 보직부여 기준 및 보직경쟁 수준(단위:%)

기관명	보직비율	보직 기준	직급별 보직율	보직 경쟁수준
A	11.9	3급(차장)이상	2급 이상(99.0), 3급(23)	- 2급 이상 경쟁수준 낮음 - 3급 경쟁수준 높음
B	5.9	3급(차장)이상	3급(1.2), 2급(84.1), 1급(74.5)	- 2급 이상 경쟁수준 낮음 - 3급 경쟁수준 높음
C	8.9	3급(부장)이상	3급(95.8), 2급(88.5), 1급(78.6)	- 경쟁수준 낮음
D	18.2	3급(차장)이상	3급(83.1), 2급(75.9), 1급(100)	- 경쟁수준 낮음
E	7.2	3급(부장)이상	3급(42.7), 2급(30.2), 1급(28.9)	- 경쟁수준 매우 높음(통합 보직)
F	11.8	3급(차장)이상	3급(32.8), 2급(45.7), 1급(52.0)	- 경쟁수준 높음
G	23.4	3급(부장)이상	3급(93.3), 2급(100.0), 1급(94.2)	- 경쟁수준 낮음
H	18.3	3급(차장)이상	3급(86.9), 2급(81.1), 1급(74.3)	- 경쟁수준 낮음
I	4.6	2급(부장)이상	3급(5.2), 2급(100.0), 1급(100.0)	- 2급 이상 경쟁수준 낮음 - 3급 경쟁수준 높음
J	6.0	2급(부장)이상	3급(22.5), 2급(100.0), 1급(100.0)	- 2급 이상 경쟁수준 낮음 - 3급 경쟁수준 높음
K	16.8	3급(차장)이상	2급 이상(95.0) 3급(3.3)	- 2급 이상 경쟁수준 낮음 - 3급 경쟁수준 높음

1. 공공기관의 직무 체계 및 직무 중심 임금체계 준비 실태

[표2-2] 각 기관의 보직자 비율, 보직부여 기준 및 보직경쟁 수준(단위:%)

기관명	보직비율	보직 기준	직급별 보직율	보직 경쟁수준
L	16.9	4급(차장)이상	2급 이상(99.0 3급(6.4)	- 2급 이상 경쟁수준 낮음 - 3급 경쟁수준 높음
M	16.0	4급(차장)이상	2급(100.0), 3급(65.2)	- 3급 경쟁수준 높음
N	22.5	선임급이상	선임급(24.8), 책임급(48.5)	- 경쟁수준 높음
O	9.3	3급(부장)이상	1급(72.2), 2급(48.4), 3급(12.8)	- 2급 이하 경쟁수준 높음
P	15.7	4급(대리)이상	3급(26.5), 2급(5.3), 1급(11.1)	- 경쟁수준 매우 높음(통합 보직)
Q	9.1	3급(부장)이상	3급(100), 2급(93.9), 1급(100)	- 경쟁수준 낮음
R	19.3	5급(과장)이상	4급(69.5), 3급(80.0), 2급(80.3)	- 경쟁수준 낮음
S	3.4	3급(팀장)이상	3급(100), 2급(93.4)	- 경쟁수준 낮음
T	2.7	3급(과장)이상	1급(100), 2급(100), 3급(75)	- 경쟁수준 낮음
U	10.1	4급(차장)이상	1~3급(100%)	- 경쟁수준 매우 낮음

1. 공공기관의 직무 체계 및 직무 중심 임금체계 준비 실태

2) 직무 중심 임금체계 준비

조사 요지 및 소결	
조사 요지	직무중심 임금체계와 관련한 주요 준비 사항 확인을 위해, △직무단위 구분 △ 직무가치 평가 여부 △직급과 직무등급의 연관성 여부 △직무급 운영 형태를 조사함.
조사 결과(소결)	<ul style="list-style-type: none"> 대부분의 기관에서 직무단위를 직제규정에서 정한 직제 수준에서만 구분하고 있고, 세부 업무기준은 불명확함. 직무가치 평가는 11개 기관(52.4%)에서 시행되고 있으나, 이것도 보직에 대한 평가만 이뤄지고 있고, 실무 단위에서의 직무가치 평가는 1개 기관에서만 시행되고 있음. 직급과 직무등급간의 연관성은 2개 기관에서만 확인되고 있고, 대부분의 기관은 연봉제 대상 직급, 보직부여 대상 직급 수준에서만 직급과 직무등급의 연관성이 확인되고 있음. 직무급(수당 성격)은 15개 기관(71.4%)에서 시행되고 있고, 기존의 직급급 명칭 변경 기관이 2개, 성과연봉 대상 직급에 대해 시행하는 기관이 10개임.

(1) 직무단위 구분

- 조사대상 기관 대부분은 직제규정 수준에서 직무단위를 구분하고 있고 세부적인 업무 기준별 직무단위는 불명확함. 그중 비교적 세부업무 기준 직무단위가 명확한 곳은 3개(C·G·U) 기관임.

(2) 직무가치 평가

- 직무가치에 대한 평가가 시행되고 있는 기관은 11개 기관임. 이 기관들의 직무 단위에 대한 직무평가가 이루어지기 보다는 보직에 대한 직무가치 평가가 이루어지고 있는 곳이 대부분이고, 나머지 10개 기관은 직무가치에 대한 평가가 확인되지 않음.
- 보직에 대한 직무가치 평가 이외 실무단위 평가는 거의 시행되지 않고 있음(1개 기관 제한적으로 시행중)

1. 공공기관의 직무 체계 및 직무 중심 임금체계 준비 실태

(3) 직급·직무등급 연관성

- 직급·직무등급 간 관계를 조사한 결과 전체적으로 연관성이 높은 기관은 2개(C·G)였음. 이 기관들은 직무단위 평가에서도 타 기관에 비해 비교적 명확했음.
- 그 외 기관들은 연봉제 대상자들의 연관성이 높고 호봉제 대상은 연관성이 낮거나, 직급별 로는 보직부여 대상 직급에서 연관성이 높고, 그 이하 직급에서의 연관성은 낮게 나타남.

(4) 직무급 운영 수준

- 수당 성격의 직무급 운영기관은 15개이고, 직무급을 운영하지 않는 기관은 6개임.
- 직무급 운영 수준을 보면, 기존의 직급급을 직무급이라는 명칭으로 바꿔 운영하는 기관은 2개 기관이고, 성과연봉제 대상자에게만 적용하는 기관은 10개 기관이었음.
- 그 외, 4급 이상에서 운영하는 기관은 1개, 1, 2급에서는 직무평가를 하고 3급 이하에서는 직무수당을 차등 지급하는 기관 1개, 4급 이상에서 직무급을 운영하는 기관 1개, 전 직원대상으로 직무급을 지급하는 기관 1개임.

[표2-3] 각 기관의 직급·직무등급 연관성 및 직무급 운영 수준

기관	직급·직무등급 연관성		직무급 운영수준		
	높은 수준	낮은 수준	미 운영	성과연봉제 대상 운영	기타 운영
A	1,2급	3급 이하			기존 직급급 명칭 변경
B	1,2급	3급 이하		○	
C	전 직급	-			4급 이상
D	1,2,3급	4급 이하		○	

1. 공공기관의 직무 체계 및 직무 중심 임금체계 준비 실태

E	-	전 직급		○	
F	1,2,3급	4급 이하			
G	전 직급	-	○	○	
H	1,2,3급	4급 이하		○	
I	1,2급	3급 이하		○	
J	1,2급	3급 이하		○	
K	1,2급	3급 이하			1,2급 직무등급 평가, 3급이하 직무수당 차등
L	1,2급	3급 이하			기존 직급급 명칭 변경
M	1,2,3급	4급 이하	○		
N	1,2,3급	4급 이하	○		
O	1급	2급 이하			전직급(직무급제 무관)
P	-	전 직급	○		
Q	1,2,3급	4급 이하		○	
R	1,2,3급	4급 이하		○	
S	1,2,3급	4급 이하	○		
T	1,2,3급	4급 이하	○		
u	1,2,3급	4급 이하		○	

2. 공공기관의 승진·임금구조 종합 비교

1) 승진 및 정년퇴직 직급 현황

조사 요지 및 소결	
조사 요지	<ul style="list-style-type: none"> 임금체계 전환과 관련한 구체적인 진단(전환시 특별히 고려가 필요한 직급 파악)을 위해, △직급별 평균승진소요연수 △승진 적체 직급 △근속승진제 시행 여부 △정년시 최종 직급을 조사함.
조사 결과(소결)	<ul style="list-style-type: none"> 기관별로 승진 적체가 가장 심한 직급은 3급이 6개 기관(28.6%), 2급이 7개 기관(33.3%)으로 나타났고, 해당 직급에서 평균승진소요연수가 10년 이상인 경우가 대부분인 18개 기관(85.7%)에서 나타남. 근속승진제는 14개 기관(66.7%)에서 시행되고 있고, 2개 기관은 근속승진제는 시행치 않으나 하위직에서 인사규정상의 최소연수 기준으로 승진이 이뤄지고 있고, 근속승진제는 대부분 4급(과장·차장) 이하 직급에서 시행되고 있음. 직원의 정년퇴직시 최종 직급 역시 승진 적체와 연관되어 대부분 4급과 3급에서 높게 나타나고 있음.

(1) 평균승진 소요 연수 및 근속승진제 시행 현황

- 기관별로 승진 적체가 가장 심한 직급은 3급(6개) 및 2급(7개)였고, 해당 직급에서 평균승진소요연수가 10년 이상인 경우 18개 기관(85.7%)에 달함.
- 근속승진제 시행 기관은 14개(66.7%)이고, 근속승진제를 시행치 않으나 하위직에 대해 인사규정상의 승진연수에 달하면 승진을 시행하는 기관이 2개 기관임.
- 근속승진제 대상은 대부분 4급(과장·차장) 이하의 하위 직급에서 시행되고 있음.

2. 공공기관의 승진·임금구조 종합 비교

1) 승진 및 정년퇴직 직급 현황

[표2-4] 평균승진 소요 년수 및 근속승진제 현황

기관명	평균승진 소요 년수		근속승진제 시행	
	최다 승진 적체	기 타	미 시행	시행 내용
A	2급(14.2년)	4급(10.8년), 3급(12.9년),	○	
B	3급(14.0년)	5급(2년), 4급(2년), 2급(10.2년),		4급(2년), 5급(2년), 6급(4년)
C	3급(12.8년)	5급(4.6년), 4급(6.6년), 2급(5.4년)		5급갑까지 시행
D	3급(16.0년)	5급(4년), 4급(5년), 2급(4년)		4급(5년), 5급(4년)
E	4급(12.8년)	5급(6.7년), 3급(8.5년), 2급(8.2년)		4급까지 근속승진제 시행
F	1급(14.2년)	3급(10.7년), 2급(11.7년)	○	4급까지 평균 2년
G	4급을-갑(12.1년)	4급병-을(5.3년), 4급을-갑(8.2년)		4급갑까지 시행
H	3급(12.0년)	4급(4.7년), 2급(7.5년),		4급(5년), 5급(3년)
I	2급(10.8년),	4급(5.8년) 3급(10.2년),		5급(5년), 4급(5년)
J	4급(10.8년),	5급(5.1년), 3급(8년), 2급(5.3년),	○	

2. 공공기관의 승진·임금구조 종합 비교

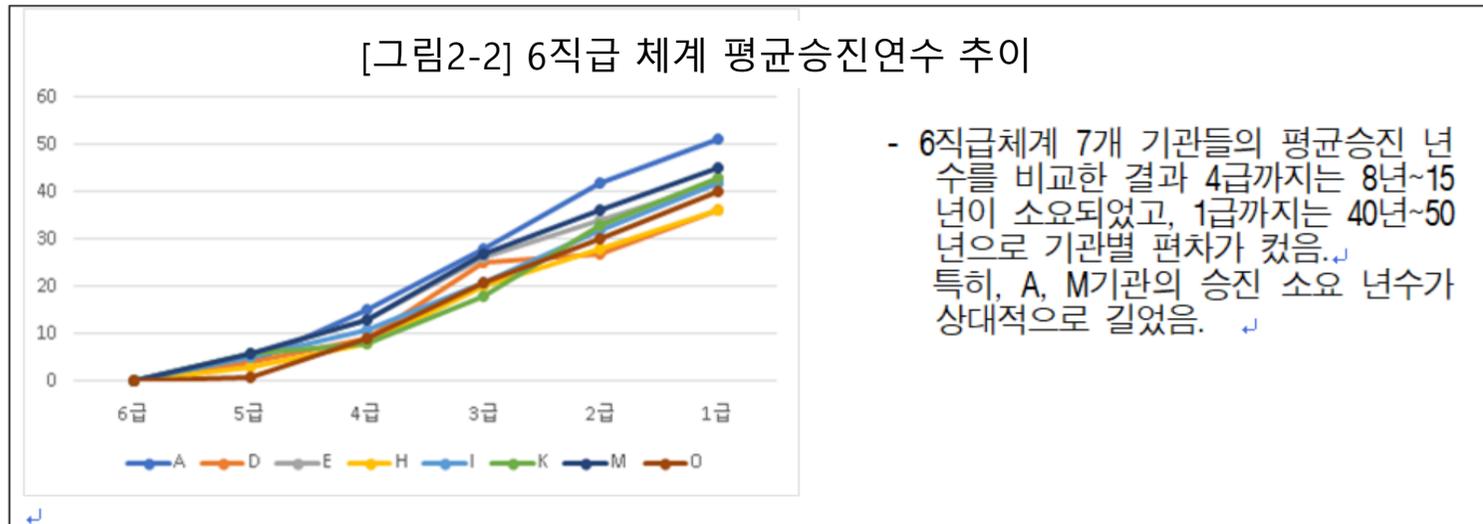
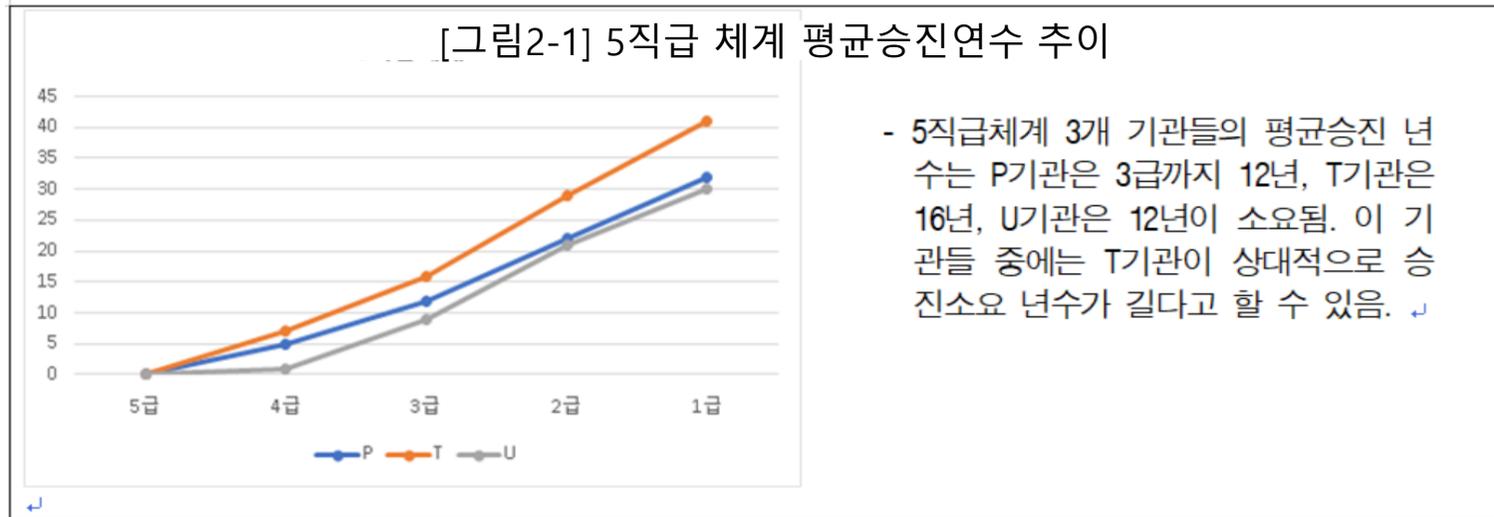
1) 승진 및 정년퇴직 직급 현황

[표2-4] 평균승진 소요 년수 및 근속승진제 현황

기관명	평균승진 소요 년수		근속승진제 시행	
	최다 승진 적체	기 타	미 시행	시행 내용
K	2급(15년)	5급갑(2년), 4급(2년), 3급(10년)	○	4급까지 평균 2년~4년
L	4급(9.4년)	3급(9.1년), 2급(5.1년),	○	
M	3급(14.5년)	5급(6.1년), 4급(7년),		5급(4년), 4급(7년),
N	책임급(11.8년)	선임급(9.5년)	○	
O	2급(6.3년)	4급(4.8년), 3급(5.6년)	○	
P	2급(9.3년),	4급(5년), 3급(6.4년)		4급(5년)
Q	5급(11.7년)	6급(6.3년), 4급(7년), 3급(8년)		6급(5년), 5급(6년), 4급(7년)
R	5급(11.7년),	6급(6.3년), 4급(7년), 3급(8년)		8급(4년), 7급(2.5년), 6급(8.5년)
S	2급(11.5년),	3급(7.4년)		8급(1년), 7~5급(3년)
T	2급(13년)	4급(7년), 3급(9년),		4급(7년)
u	3급(12.2년)	4급(8.3년), 2급(9.2년)		5급(1년), 4급(8년)

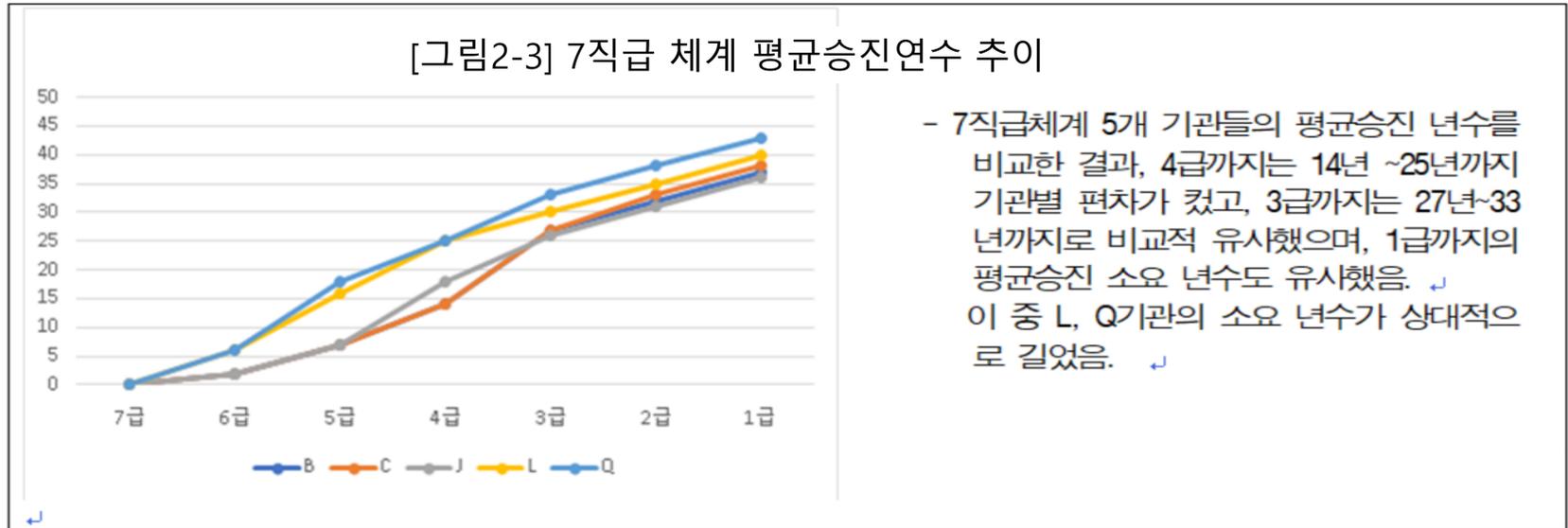
2. 공공기관의 승진·임금구조 종합 비교

1) 승진 및 정년퇴직 직급 현황



2. 공공기관의 승진·임금구조 종합 비교

1) 승진 및 정년퇴직 직급 현황



(2) 정년 퇴직 직급 및 임금체계 전환 시 고려대상 직급

- 정년퇴직 시 최종 직급을 보면, [표2-5]에서와 같이 3급과 4급 비중이 상대적으로 높게 나타나, 상당수 공공기관에서 3급 및 4급에서 상위 직급 승진이 막힌 채 장기 근속 후 퇴직하는 직원들이 많다는 것을 의미함.
- 따라서, 이후 직무 중심 임금체계 전환(주로 직급별 임금 수준 격차 축소)시 특별히 고려해야 할 직급 역시 장기 근속 가능성이 높은 4급과 3급으로 분석됨.

2. 공공기관의 승진·임금구조 종합 비교

(2) 정년 퇴직 직급 및 임금체계 전환 시 고려대상 직급

[표2-5] 기관별 정년퇴직 직급 및 임금체계 전환 시 고려대상 직급

기관명	정년퇴직 직급(2017~19)		임금체계 전환 시 고려대상 직급
	비중 최다 직급	기타 직급 비중	
A	3급(74.2%)	4급(22.3%), 2급(1.2%)	4급, 3급
B	2급(30.7%)	1급(19.6%), 4급(18.5%)	4급, 3급
C	4급(41.7%)	3급(20.9%)	4급(갑)
D	4급(82.5%)		4급
E	3급(24.1%)	4급(23.1%)	4급, 3급
F	4급(43.9%)	1급(22.8%), 2급(17.5%)	4급, 3급, 2급
G	(미 조사)		4급(갑)
H	4급(39.4%)	3급(37.3%), 2급(17.1%)	4급, 3급
I	4급(65.0%)	기타(35.0%)	4급, 3급
J	3급(31.5%)	4급(28.7%), 2급(27.4%)	5급, 4급, 3급

2. 공공기관의 승진·임금구조 종합 비교

(2) 정년 퇴직 직급 및 임금체계 전환 시 고려대상 직급

[표2-5] 기관별 정년퇴직 직급 및 임금체계 전환 시 고려대상 직급

기관명	정년퇴직 직급(2017~19)		임금체계 전환 시 고려대상 직급
	비중 최다 직급	기타 직급 비중	
K	(미 조사)		-
L	4급(32%)	3급(7%), 2급(27%), 1급(22%)	4급, 3급, 2급
M	3급(41.7%)	2급(20.8%), 4급(20.8%)	4급, 3급
N	책임급(78.6%)	기타(22.4%)	선임급
O	-	5급(50%), 1급(50%)	4급, 3급, 2급
P	-	1급(50.0%), 2급(50.0%)	3급, 2급
Q	4급(67.8%)	3급(23.9%), 2급(4.8%)	4급, 3급
R	4급(36.8%)	3급(30.9%), 2급(8.1%)	4급, 3급
S	3급(33.1%)	2급(11.3%)	3급, 2급
T	4급(42.9%)	3급(35.7%), 2급(21.4%)	4급, 3급
U	3급(58.3%)	4급(25%), 1급(16.7%)	4급, 3급

- 1-2급의 퇴직 비율도 비교적 높아 보이는 이유는 기관설립 연도와 인력구조와 연결된 것으로 추정됨.
- 3-4급의 승진적체가 전 기관에 고르게 나타나고 있는 현상을 볼 때, 승급구조 개선보다 임금체계 개편을 통해 문제를 해소하는 방향을 고려해야 할 필요가 있음.

2. 공공기관의 승진·임금구조 종합 비교

2) 임금 결정체계와 수당체계 현황

조사 요지 및 소결	
<ul style="list-style-type: none"> • 조사 요지 	<ul style="list-style-type: none"> • 기관의 임금체계를 파악하기 위해, △기본급 결정구조(호봉제, 연봉제 등) △호봉제 및 연봉제 운영 현황 △주요 수당체계 등을 조사함.
<ul style="list-style-type: none"> • 조사 결과(소결) 	<ul style="list-style-type: none"> • 전 직급 연봉제가 시행중인 기관은 5개(23.8%)이고, 직군별로 호봉제와 연봉제를 구분 시행하는 기관은 2개, 상위직급에 대해 연봉제를 시행(하위직 호봉제)하는 기관은 14개(66.7%)로 나타남. 호봉제에 직능급이 혼합된 기관은 2개임. • 호봉제 운영 기관의 승진시 호봉을 승진전 직급 호봉을 그대로 인정하는 기관은 12개(호봉제 기관의 75.0%)이고, 상위직급의 1호봉 부여, 승진전 호봉 -1, 승진전 호봉 -3 운영하는 기관이 각 1개임. 가호봉제는 3개 기관에서 시행중임. • 전직급 연봉제 혹은 상위직급 연봉제 시행 기관 중에서 5개 기관은 근속가산급(근속에 따른 임금인상) 운영하고 있음. • 직무 관련 수당으로 직무급이 15개, 직급보조비 6개 기관에서 운영중이고, 근속 관련 수당으로 장기근속수당 7개, 대우수당 7개에서 각각 운영되고 있음.

(1) 기본급 결정체계

- 21개 기관의 기본급 결정체계는 [표2-6]과 같고, 기본급 체계는 주로 호봉제와 연봉제이며, 호봉제와 직능급을 병행하는 형태도 나타나고 있음.
- 비보직자에 해당되는 3급이나 4급 이하에 대해 호봉제를 적용하고 보직자인 상위직급에 대해 연봉제를 도입한 기관이 12개로 다수이고, 4급 이하에 대해 직능급을, 보직 직급인 3급 이상에 대해 연봉제를 운영하는 기관이 2개(D·G)이며, 이 기관들은 기본급이 직능급과 근속급(호봉제)으로 구성됨.
- 전 직원 연봉제가 도입된 기관이 5개이고, 직군별로 호봉제와 연봉제를 구분하여 운영하는 기관이 2곳(T·U)으로 나타났다.

2. 공공기관의 승진·임금구조 종합 비교

2) 임금 결정체계와 수당체계 현황

[표2-6] 공공기관별 기본급 결정체계

기관	근속급		연봉제
	호봉제	직능급 혼합	
A	3급 이하	X	2급 이상
B	3급 이하	X	2급 이상
C	4급 이하	○	3급 이상
D	X	X	일반직 전직급
E	X	X	전직급
F	2급 이하	X	1급
G	4급 이하	○	3급 이상
H	3급 이하	X	2급 이상
I	3급 이하	X	2급 이상
J	3급 이하	X	2급 이상

2. 공공기관의 승진·임금구조 종합 비교

2) 임금 결정체계와 수당체계 현황

[표2-6] 공공기관별 기본급 결정체계

기관	근속급		연봉제
	호봉제	직능급 혼합	
K	3급 이하	X	2급 이상
L	4급 이하	X	3급 이상
M	3급 이하	X	2급 이상
N	X	X	전직급
O	X	X	전직급
P	X	X	전직급
Q	3급 이하	X	2급 이상
R	3급 이하	X	2급 이상
S	3급 이하	X	2급 이상
T	일반직 전직급	X	교원
U	간호직, 보건직, 관리직	X	2급 이상

2. 공공기관의 승진·임금구조 종합 비교

2) 임금 결정체계와 수당체계 현황

- 비보직자에 직급별 호봉제를 적용하고 보직자에 대해 연봉제를 적용하는 11개 기관은 공기업 5개, 준정부기관 5개, 지방공기업 3개이며, 기본급이 호봉제와 직능급으로 구성되는 2개 기관은 모두 공기업임.
- 기관 특성별로 볼 때, 공기업과 준정부기관에서 전직급 연봉제가 도입된 기관이 각각 2개, 3개로 나타났음.
- 직군(종)별로 직급별 호봉제와 연봉제를 구분하여 운영하는 2곳은 국공립병원으로 나타났음.

[표2-7] 공공기관의 기본급 결정체계 유형

	비보직자 직급별 호봉제 + 보직자 연봉제	비보직자 단일호봉제 + 보직자 연봉제	직능급 + 보직자 연봉제	전직급 연봉제	직군별 직급별 호봉제 + 특정 직군 또는 보직자 연봉제
전체	11개	1개	2개	5개	2개
공기업	5개	-	2개	2개	-
준정부기관	5개	1개	-	3개	-
지방공기업	3개	-	-	-	-
국공립병원	-	-	-	-	2개

2. 공공기관의 승진·임금구조 종합 비교

(2) 호봉제와 연봉제 운영 현황

- 호봉제를 운영하는 기관 중에서 기존 호봉이 적용되는 기관이 12개로 대다수이며, 공기업 중에서 상위직급으로 승진시 1호봉 올리는 기관(F), 공기업 중에서 상위직급으로 승진시 -3호봉을 적용하는 기관(J), 국공립병원 중에서 상위직급 승진시 -1호봉을 적용하는 기관(T) 이 있음.
- 비보직 직급의 기본급이 호봉제인 기관 중에서 가호봉제(최고 호봉 초과 근무시)를 운영하는 기관이 3개(C·H·T)이며, 공기업, 준정부기관, 지방공기업 각각 1개임.
- 보직자 또는 전 직급에 대해 연봉제를 운영하는 기관 중에 근속가산급을 운영하는 기관은 5개로 조사됐는데, 공기업 1개, 준정부기관과 지방공기업이 각각 2개임.

[표2-8] 공공기관 유형별 호봉제와 연봉제 운영 현황

	호봉제					연봉제
	승진시 호봉	상위직급 +1호봉	승진전 호봉 -3	승진전 호봉 -1	가호봉제	근속가산급
전체	12	1	1	1	3	5
공기업	4	1	1	-	1	1
준정부기관	4	-	-	-	1	2
지방공기업	3	-	-	-	-	2
국공립병원	1	-	-	1	1	-

2. 공공기관의 승진·임금구조 종합 비교

2) 임금 결정체계와 수당체계 현황

[표2-9] 공공기관별 호봉제와 연봉제 운영 현황

기관	호봉제 운영현황		연봉제
	승진시 호봉	가호봉제	근속가산급
A	승진전 호봉	X	X
B	승진전 호봉	X	X
C	단일호봉	○	X
D	해당사항 없음	해당사항 없음	X
E	해당사항 없음	해당사항 없음	○
F	상위직급 1호봉	X	X
G	승진전 호봉	X	X
H	승진전 호봉	30호봉 이상	X
I	승진전 호봉	X	X
J	승진전 호봉 -3	X	X

2. 공공기관의 승진·임금구조 종합 비교

2) 임금 결정체계와 수당체계 현황

[표2-9] 공공기관별 호봉제와 연봉제 운영 현황

기관	호봉제 운영현황		연봉제
	승진시 호봉	가호봉제	근속가산급
K	승진전 호봉	X	○
L	승진전 호봉	X	X
M	단일호봉	X	X
N	해당사항 없음	해당사항 없음	X
O	해당사항 없음	해당사항 없음	X
P	해당사항 없음	해당사항 없음	○
Q	승진전 호봉	X	X
R	승진전 호봉	X	○
S	승진전 호봉	X	○
T	승진전 호봉 -1	30호봉 이상	X
U	승진전 호봉	X	X

2. 공공기관의 승진·임금구조 종합 비교

(3) 수당체계

- 상여금을 지급하는 기관은 14개이며, 공기업 5곳, 준정부기관 5곳, 지방공기업 3곳, 국공립병원 1곳으로 조사됐음.
- 직무급(수당 성격)은 공기업 1곳(F)과 준정부기관 2곳(N·P), 지방공기업 1곳(S), 국공립병원 1곳(T)을 제외하고 모두 도입되었음. 직무급 도입한 기관은 연봉제와 직무급 적용대상이 일치하는 경우가 주된 유형(B·C·G·H·I·J·M·Q·R·U)이고, 전체 직급에 대해 지급하는 유형(A·K·L·O), 연봉제 도입으로 보직자에 대해 직무급을 운영하는 유형(E·F)이 나타남
- 직급 정액 기준 직급보조비를 운영하는 기관은 6곳이며, 준정부기관(I·M)과 지방공기업(R·S), 국공립병원(T·U)에 각각 2개임.
- 장기근속수당을 운영하는 기관은 7곳으로 조사됐으며, 공기업 1곳, 준정부기관과 지방공기업, 국공립병원에서 각각 2곳씩 나타났음. 장기근속수당 적용대상이 호봉제 적용대상과 일치하는 기관(A·J·I), 전 직급에 대해 운영하는 유형(Q·S·T), 2급 이하(U)로 구분됨.
- 승진 적체로 인해 승진 못한 직원을 대상으로 대우수당을 운영하는 기관이 7곳(공기업 1, 준정부기관 4, 지방공기업 1, 국공립병원 1)으로 나타났음. 대우수당을 호봉제 적용대상과 일치시키는 기관(A·H·K·J)와 4급(M), 3- 4급(S), 전 직급 적용(T)으로 구분할 수 있음.
- 직책수당은 대부분 보직자를 대상으로 운영하고 있으며, 운영하지 않는 기관은 준정부기관에 2곳(K·L), 일부 직종에 한해 운영하는 공기업(D)이 있음. 관리업무수당은 국공립병원 한 곳(T)에서 확인할 수 있음.
- 내부평가급은 국공립병원 2곳을 제외하고 모두 도입하였음(경영평가 대상 기관 모두). 상여금을 운영하지 않고 내부평가급만 운영하는 경우 대부분 전직원 연봉제 도입한 기관(D·E·N·O·P)이고, 호봉제를 운영하지만 상여금없이 내부평가급만 지급하는 기관이 1개(L)임.

2. 공공기관의 승진·임금구조 종합 비교

(3) 수당체계

[표2-10] 공공기관 유형별 수당체계

기관	상여금	직무급	직급보조비	관리업무수당	장기근속수당	대우수당	직책수당	내부 평가급
전체	14	16	6	1	7	7	18	19
공기업	5	6	-	-	1	1	6	7
준정부기관	5	7	2	-	2	4	7	9
지방공기업	3	2	2	-	2	1	3	3
국공립병원	1	1	2	1	2	1	2	-

2. 공공기관의 승진·임금구조 종합 비교

(3) 수당체계

[표2-11] 공공기관별 수당체계

기관	상여금	직무급	직급보조비	관리업무수당	장기근속수당	대우수당	직책수당	내부 평가급
A	3급 이하	전직급	X	X	3급 이하	3급 이하	보직자	전직급
B	3급 이하	2급 이상	X	X	X	X	보직자	전직급
C	4급 이하	3급 이상	X	X	X	X	보직자	전직급
D	X	2급 이상	X	X	X	X	X(청경 등)	전직급
E	X	3급 이상	X	X	X	X	보직자	전직급
F	2급 이하	X	X	X	X	X	보직자	전직급
G	4급 이하	3급 이상	X	X	X	X	보직자	전직급
H	3급 이하	2급 이상	X	X	3급 이하	3급 이하	보직자	전직급
I	3급 이하	2급 이상	○	X	3급 이하	3급 이하	보직자	전직급
J	3급 이하	2급 이상	X	X	X	3급 이하	보직자	전직급

2. 공공기관의 승진·임금구조 종합 비교

(3) 수당체계

[표2-11] 공공기관별 수당체계

기관	상여금	직무급	직급보조비	관리업무수당	장기근속수당	대우수당	직책수당	내부 평가급
K	전직급	전직급	X	X	X	X	X	전직급
L	X	전직급	X	X	X	X	X	전직급
M	3급 이하	2급 이상	전직급	X	X	4급	보직자	전직급
N	X	X	X	X	X	X	보직자	전직급
O	X	전직급	X	X	X	X	보직자	전직급
P	X	X	X	X	X	X	보직자	전직급
Q	3급 이하	2급 이상	X	X	전직급	X	보직자	전직급
R	3급 이하	2급 이상	전직급	X	X	X	보직자	전직급
S	3급 이하	X	전직급	X	전직급	3,4급	보직자	전직급
T	X	X	전직급	2급 이상	전직급	전직급	보직자	X
U	3급 이하	2급 이상	무보직자	X	2급 이하	X	보직자	X

3. 임금체계 세부 운영 실태조사

1) 각 공공기관의 직급별 평균임금 및 직급내 임금 격차(밴드)

조사 요지 및 소결

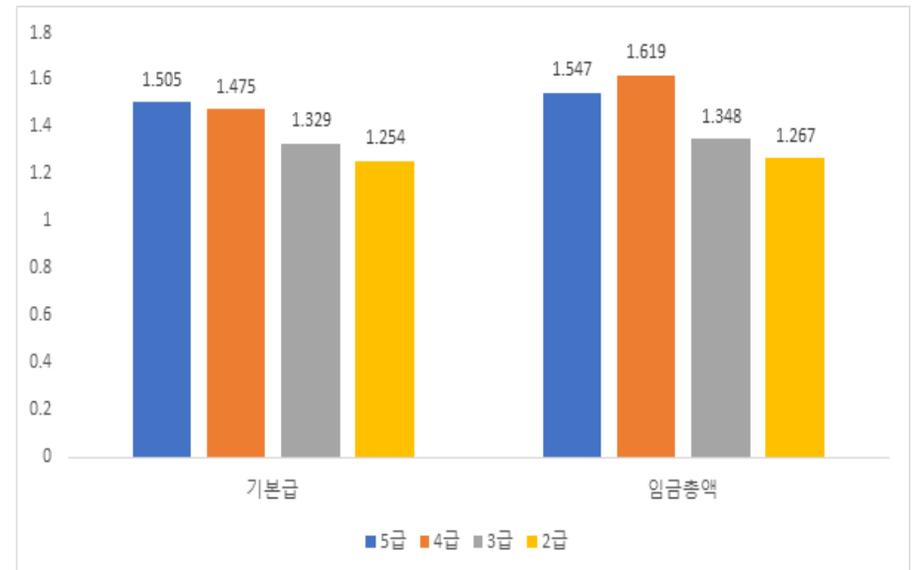
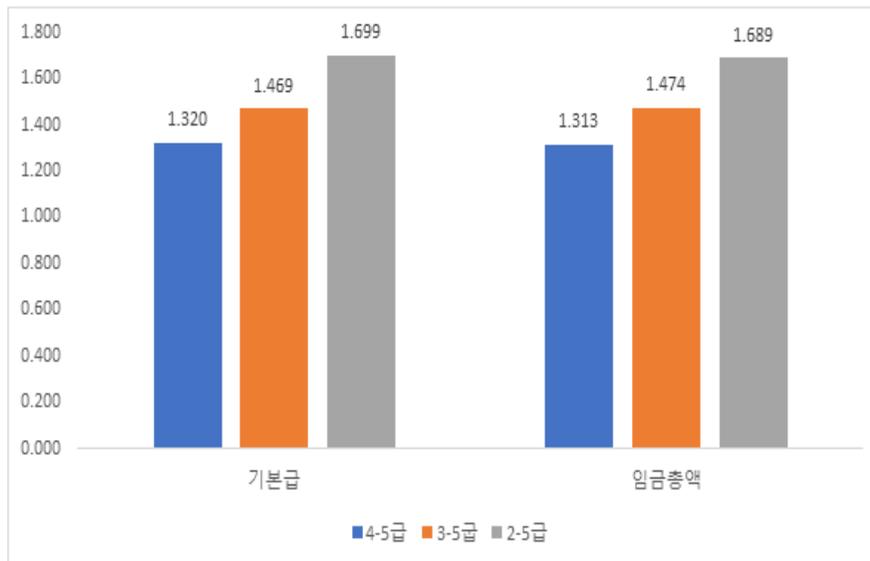
<p>조사 요지</p>	<p>- 기관 임금체계 중 핵심 쟁점인 직급별(5급~2급) 평균임금, 각 직급내 임금격차(최고-최저임근 비교)를 조사하여, 유형별(공기업-준정부기관-지방공기업-국공립병원) 및 임금체계별(호봉제-연봉제-직능급제)로 각각 비교 분석함.</p>
<p>조사결과 (소결)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 직급별 평균 임금총액은 기본급 기준으로 5급(35,031천원), 4급(46,233천원), 3급(51,455천원), 2급(59,514천원), 임금총액 기준으로 5급(56,234천원), 4급(73,845천원), 3급(82,861천원), 2급(94,927천원)으로 조사됨. - 4급 기준으로 유형별 임금총액은 공기업(77,730천원), 준정부기관(73,354천원), 지방공기업(68,388천원), 국공립병원(65,309천원) 순으로 나타남. - 임금총액 기준 직급내 임금격차(최저 대비 최고 배수)는, 5급 1.547배, 4급 1.619배, 3급 1.348배, 2급 1.267배로서, 승진 적체가 심한 4급에서 가장 높게 나타남. - 가장 높은 4급을 기준으로 유형별 직급내 임금격차(임금총액)를 분석한 결과, 국공립병원이 가장 높게 나타났고(1.855배), 공기업(1.846배), 준정부기관(1.552배), 지방공기업(1.230배) 순으로 낮아지고 있음. - 4급 기준으로 임금체계별 직급내 임금격차(임금총액)를 분석한 결과, 연봉제 기관에서 가장 높게 나타났고(1.937배), 호봉제 기관(1.617배), 직능급 기관(1.337배) 순으로 낮아지고 있음. 4급 이외 다른 직급에서도 직급내 임금격차(임금총액)는 모두 연봉제 기관에서 가장 높게 나타나고 있음. <p>※ 직급내 임금격차와 관련하여, 앞서 전문가들이 사례로 제시한 공기업(a)의 5급 임금격차(이 기준 적용시 2.887배)는 거의 보기 드문 희귀한 사례인 데다, 정작 호봉제 기관의 직급내 임금격차 보다 연봉제 기관의 직급내 임금격차가 더 심하다는 게 드러남.</p>

3. 임금체계 세부 운영 실태조사

(1) 직급별 평균임금과 직급내 임금 격차(배수)

- 조사 대상 공공기관의 평균 임금총액은 5급에서 56,234천원에서 출발하여 4급에서 73,845천원, 3급에서 82,861천원, 2급에서 94,977천원임.
- 조사 대상 공공기관의 평균 기본급은 5급이 35,031천원에서 시작하여 4급에서 46,233천원으로 상승한 뒤 3급에서 51,455천원, 2급에서 59,514천원에 달함.
- 이번 조사 결과, 직급 내 임금총액 격차는 5급에서 1.547배에서 4급에서 1.619배로 상승하였다가 3급에서 1.348배, 2급에서 1.267배로 하락함. 직급 내 기본급 격차는 5급에서 1.505배로 가장 컸으나 4급에서 1.475배, 3급에서 1.329배, 2급에서 1.254배로 감소함.

[그림2-4] 공공기관의 직급간/직급내 기본급과 임금총액 격차 (단위 : 배)

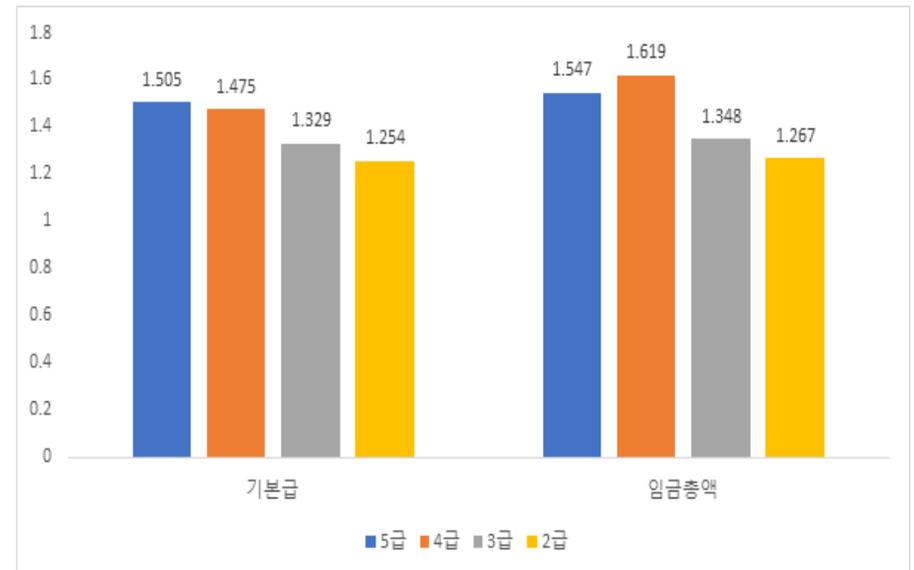
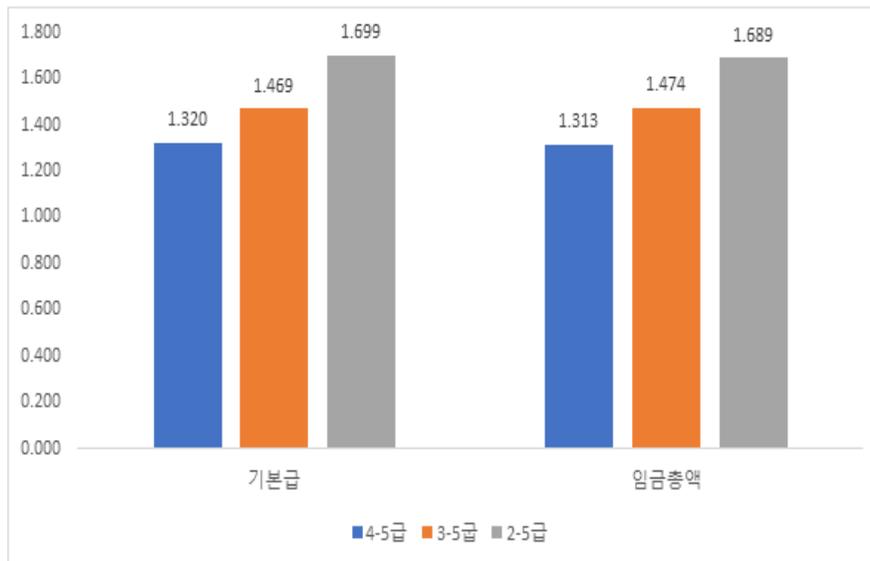


3. 임금체계 세부 운영 실태조사

(1) 직급별 평균임금과 직급내 임금 격차(배수)

- 조사 대상 공공기관의 평균 임금총액은 5급에서 56,234천원에서 출발하여 4급에서 73,845천원, 3급에서 82,861천원, 2급에서 94,977천원임.
- 조사 대상 공공기관의 평균 기본급은 5급이 35,031천원에서 시작하여 4급에서 46,233천원으로 상승한 뒤 3급에서 51,455천원, 2급에서 59,514천원에 달함.
- 이번 조사 결과, 직급 내 임금총액 격차는 5급에서 1.547배에서 4급에서 1.619배로 상승하였다가 3급에서 1.348배, 2급에서 1.267배로 하락함. 직급 내 기본급 격차는 5급에서 1.505배로 가장 컸으나 4급에서 1.475배, 3급에서 1.329배, 2급에서 1.254배로 감소함.

[그림2-4] 공공기관의 직급간/직급내 기본급과 임금총액 격차 (단위 : 배)



3. 임금체계 세부 운영 실태조사

(1) 직급별 평균임금과 직급내 임금 격차(배수)

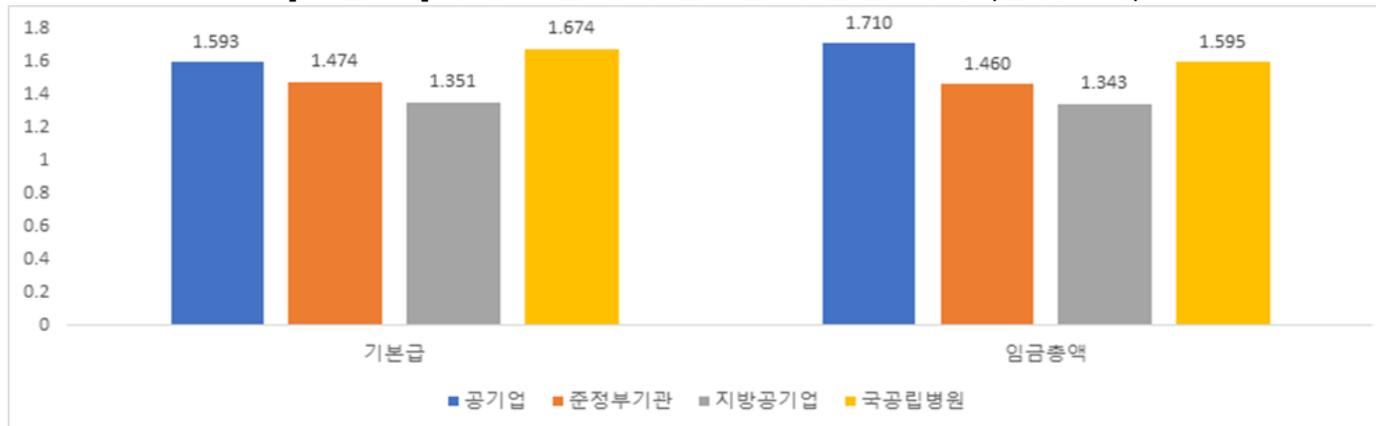
[표2-12] 공공기관의 직급별 임금실태와 격차 (천원, 배)

기관	평균임금		최저임금		최고임금		격차배수	
	기본급	임금총액	기본급	임금총액	기본급	임금총액	기본급	임금총액
5급	35,031	56,234	29,364	46,287	43,364	70,340	1.505	1.547
4급	46,233	73,845	36,463	54,512	51,955	83,158	1.475	1.619
3급	51,455	82,861	42,817	68,395	56,628	91,097	1.329	1.348
2급	59,514	94,977	52,425	82,571	65,707	103,864	1.254	1.267

(2) 유형별 분석 결과

- 5급의 임금총액 격차는 공기업(1.710배), 전직급 연봉제 도입 기관(1.677배)이 가장 크고, 기본급 격차는 국공립 병원(1.674배), 전직급 연봉제 도입 기관(1.777배)으로 분석됐음.

[그림2-5] 공공기관 유형별 5급의 임금 격차 (단위 : 배)



3. 임금체계 세부 운영 실태조사

(2) 유형별 분석 결과

- 기관 유형별로 5급(주로 대리급)의 임금총액을 분석한 결과, 지방공기업(60,166천원)이 가장 높고, 공기업(59,253천원), 준정부기관(50,625천원), 국공립병원(43,057천원) 순으로 나타났으며, 5급내 임금총액 격차는 공기업(1.710배)이 가장 높고 국공립병원(1.595배), 준정부기관(1.460배), 지방공기업(1.343배) 순으로 나타났음.
- 기관 유형별로 기본급은 지방공기업(35,855천원)이 가장 높고, 공기업(35,575천원), 준정부기관(35,234천원), 국공립병원(21,949천원) 순으로 나타났음. 5급내 기본급 격차는 공기업이 1.593배, 준정부기관이 1.474배, 지방공기업이 1.361배이며 국공립병원이 1.674배로 가장 큰 것으로 분석됐음.
- 임금체계 유형별로 볼 때, 임금총액은 직능급(61,338천원), 호봉제(56,065천원), 연봉제(54,666천원) 순으로 조사됐으며, 5급 내 격차는 연봉제(1.677배)가 가장 크고, 호봉제(1.556배), 직능급(1.240배) 순으로 나타났음.
- 임금체계 유형별로 볼 때, 기본급에서는 연봉제 기관(41,908천원)에서 가장 높고, 직능급(40,524천원), 호봉제(34,438천원) 순이며, 5급내 격차가 큰 순으로 연봉제 기관(1.777배), 호봉제 기관(1.508배), 직능급 기관(1.180배)임.

[표2-13] 공공기관 유형별 하위 직급(5급)의 임금실태와 격차 (천원, 배)

구분	평균임금		최저임금		최고임금		격차배수		
	기본급	임금총액	기본급	임금총액	기본급	임금총액	기본급	임금총액	
전체	35,031	56,234	29,364	46,287	43,364	70,340	1.505	1.547	
기관유형	공기업	35,575	59,253	28,142	45,161	43,315	75,031	1.593	1.710
	준정부기관	35,234	50,625	30,381	43,693	44,726	63,828	1.474	1.460
	지방공기업	35,855	60,166	32,271	53,840	43,600	72,299	1.351	1.343
	국공립병원	21,949	43,057	17,719	35,045	31,292	56,907	1.674	1.595
임금체계	호봉제	34,438	56,065	28,855	46,000	42,719	70,302	1.508	1.556
	직능급	40,524	61,338	38,441	57,060	44,872	71,411	1.180	1.240
	연봉제	41,908	54,666	30,910	41,511	55,309	70,066	1.777	1.677

3. 임금체계 세부 운영 실태조사

(2) 유형별 분석 결과

[표2-14] 공공기관별 하위 직급 5급의 임금실태와 격차 (단위:천원, 배)

기 관	평균임금		최저임금		최고임금		격차배수	
	기본급	임금총액	기본급	임금총액	기본급	임금총액	기본급	임금총액
A	33,239	59,865	23,911	41,041	42,444	80,125	1.775	1.952
B	35,227	58,055	34,053	56,119	35,227	58,055	1.034	1.034
C	45,144	62,582	44,220	57,441	47,460	75,239	1.073	1.283
D	53,526	66,766	34,536	43,819	72,516	89,712	2.100	2.047
E	27,430	37,924	25,971	36,222	28,891	39,628	1.112	1.094
F	39,276	55,246	39,276	55,246	42,672	59,752	1.086	1.082
G	36,960	60,378	33,984	56,766	42,876	68,459	1.262	1.206
H	34,668	45,089	31,176	40,359	46,620	61,185	1.495	1.516
I	27,674	44,938	24,156	40,192	33,444	53,130	1.385	1.322
J	51,123	84,523	38,183	62,299	57,107	94,168	1.496	1.512

3. 임금체계 세부 운영 실태조사

(2) 유형별 분석 결과

[표2-14] 공공기관별 하위 직급 5급의 임금실태와 격차 (단위:천원, 배)

기 관	평균임금		최저임금		최고임금		격차배수	
	기본급	임금총액	기본급	임금총액	기본급	임금총액	기본급	임금총액
K	30,227	50,143	27,163	47,894	42,532	73,888	1.566	1.543
L	45,523	50,000	37,488	41,968	52,332	57,555	1.396	1.371
M	25,211	44,121	23,128	41,020	28,692	49,302	1.241	1.202
N	35,184	58,391	27,319	51,118	71,906	92,729	2.632	1.814
O	24,463	32,324	28,588	37,073	22,588	30,413	1.266	1.219
P	24,401	36,725	24,128	35,066	28,043	38,399	1.162	1.095
Q	34,684	54,948	33,221	52,538	44,220	69,613	1.331	1.325
R	36,917	73,431	29,022	58,222	38,576	76,657	1.329	1.317
S	41,628	71,103	31,728	54,714	48,276	82,217	1.522	1.503
T	22,687	38,329	19,492	33,459	39,176	62,770	2.010	1.876
U	20,983	49,240	15,400	37,118	20,983	49,240	1.235	1.228
평균	35,031	56,234	29,364	46,287	43,364	70,340	1.505	1.547

3. 임금체계 세부 운영 실태조사

(2) 유형별 분석 결과

- 4급(주로 과장급)의 임금총액 격차는 국공립병원(1.855배), 전직급 연봉제 도입 기관(1.937배)이 가장 크고, 기본급 격차도 국공립병원(1.939배), 전직급 연봉제 도입 기관(1.955배)으로 분석됐음.
- 기관 유형별로 4급 임금총액을 살펴본 결과, 공기업(77,730원)이 가장 높고, 준정부기관(73,354천원), 지방공기업(68,388 천원), 국공립병원(65,309천원)이며, 4급내 격차는 국공립병원(1.855배), 공기업(1.846배), 준정부기관(1.552배), 지방공기업(1.230배) 순으로 나타났음.
- 기관 유형별로 기본급은 준정부 기관(51,807천원), 공기업(45,747천원), 지방공기업(41,452천원), 국공립병원(35,068천원) 순이며, 직급내 기본급 격차는 국공립병원(1.939배), 준정부기관(1.578배), 공기업(1.483배), 지방공기업(1.245배) 순으로 분석됐음.

[2-15] 공공기관 유형별 중간 직급(4급)의 임금실태와 격차 (단위:천원, 배)

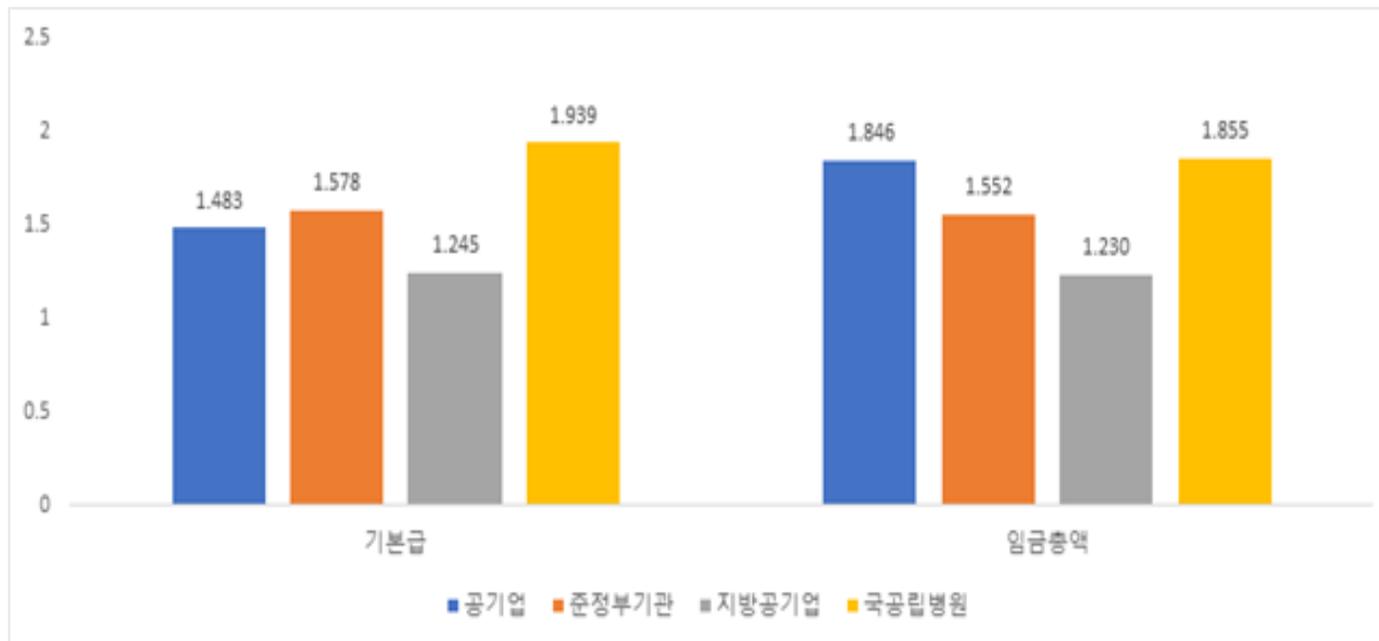
		평균임금		최저임금		최고임금		격차배수	
		기본급	임금총액	기본급	임금총액	기본급	임금총액	기본급	임금총액
전체		46,233	73,845	36,463	54,512	51,955	83,158	1.475	1.619
기관 유형	공기업	45,747	77,730	35,899	49,993	50,727	85,645	1.483	1.846
	준정부기관	51,807	73,354	37,168	54,483	57,372	82,431	1.578	1.552
	지방공기업	41,452	68,388	39,003	65,354	48,438	80,012	1.245	1.230
	국공립병원	35,068	65,309	21,882	42,083	43,121	78,976	1.939	1.855
임금 체계	호봉제	45,092	73,379	35,542	53,703	50,171	81,686	1.462	1.617
	직능급	59,884	85,055	53,753	75,524	66,779	101,496	1.240	1.337
	연봉제	56,388	72,362	38,388	50,375	74,336	95,507	1.995	1.937

3. 임금체계 세부 운영 실태조사

(2) 유형별 분석 결과

- 임금체계 유형별로 임금총액은 직능급(85,055천원), 호봉제(73,379천원), 연봉제(72,362천원) 순이며, 임금격차는 전직급 연봉제(1.937배)가 가장 크고, 호봉제(1.617배), 직능급(1.337배) 순임.
- 임금체계 유형별로 기본급은 직능급(59,884천원), 연봉제(56,388천원), 호봉제(45,092천원) 순으로 조사됐으며, 기본급 격차는 연봉제(1.995배), 호봉제(1.462배), 직능급(1.240배) 순으로 분석됐음.

[그림2-6] 공공기관 유형별 4급의 임금 격차 (단위 : 배)



3. 임금체계 세부 운영 실태조사

(2) 유형별 분석 결과

[표2-16] 공공기관별 4급의 임금 격차 (단위 : 배)

기관	평균임금		최저임금		최고임금		격차배수	
	기본급	임금총액	기본급	임금총액	기본급	임금총액	기본급	임금총액
A	40,376	76,879	30,610	41,470	43,478	82,201	1.420	1.982
B	49,546	81,939	41,918	69,324	49,546	81,939	1.811	1.778
C	54,288	76,406	52,236	67,069	58,392	100,055	1.118	1.449
D	61,152	75,980	41,148	51,809	81,156	100,152	1.972	1.933
E	53,912	68,819	32,864	44,263	74,960	93,975	2.281	2.123
F	53,832	74,802	47,052	65,790	61,464	84,940	1.306	1.291
G	64,200	91,727	54,924	82,045	73,248	102,607	1.334	1.251
H	54,240	72,509	33,648	45,336	58,656	78,017	1.743	1.721
I	44,040	68,677	35,004	57,467	50,676	77,462	1.448	1.348
J	58,950	90,767	52,554	83,233	63,384	107,852	1.206	1.296

3. 임금체계 세부 운영 실태조사

(2) 유형별 분석 결과

[표2-16] 공공기관별 4급의 임금 격차 (단위 : 배)

기관	평균임금		최저임금		최고임금		격차배수	
	기본급	임금총액	기본급	임금총액	기본급	임금총액	기본급	임금총액
K	38,739	64,850	31,762	55,989	47,456	82,492	1.494	1.473
L	65,340	73,058	49,740	56,824	74,472	82,793	1.497	1.457
M	34,706	60,432	29,166	52,186	49,836	82,953	1.709	1.590
N	60,223	91,531	41,988	63,677	83,892	141,311	1.998	2.219
O	35,245	47,981	37,542	50,533	27,542	39,433	1.363	1.281
P	35,421	53,487	30,620	46,313	39,648	53,902	1.295	1.164
Q	41,029	64,924	39,464	62,624	48,638	76,107	1.232	1.215
R	39,539	78,512	39,399	78,243	44,382	87,840	1.126	1.123
S	47,520	73,364	35,316	60,760	54,168	91,837	1.534	1.511
T	41,413	68,119	23,916	39,808	49,513	79,545	2.070	1.998
U	26,771	61,635	19,223	45,058	34,763	78,232	1.768	1.669
평균	46,233	73,845	36,463	54,512	51,955	83,158	1.475	1.619

3. 임금체계 세부 운영 실태조사

(2) 유형별 분석 결과

- 3급(주로 차장급)의 임금총액 격차는 준정부기관(1.383배)과 전직급 연봉제 도입 기관(1.817배)이 가장 크고, 기본급 격차도 준정부기관(1.404배)과 전직급 연봉제 도입 기관(1.845배)에서 가장 큰 것으로 분석됐음.
- 3급의 임금총액은 공기업(85,044천원)이 가장 높고, 준정부기관(82,347천원), 국공립병원(80,284천원), 지방공기업(79,750천원) 순이며, 임금총액 격차는 준정부기관(1.383배), 공기업(1.378배), 국공립병원(1.344배), 지방공기업(1.241배) 순으로 조사됐음.
- 기관 유형별로 3급의 기본급을 살펴본 결과, 준정부기관(58,384천원), 공기업(49,473천원), 지방공기업(47,021천원), 국공립병원(44,610천원) 순으로 분석됐으며, 기본급 격차는 준정부기관(1.404배), 국공립병원(1.384배), 공기업(1.308배), 지방공기업(1.260배) 순으로 분석됐음.

[표2-17] 공공기관 유형별 중간 직급(3급)의 임금실태와 격차 (단위:천원, 배)

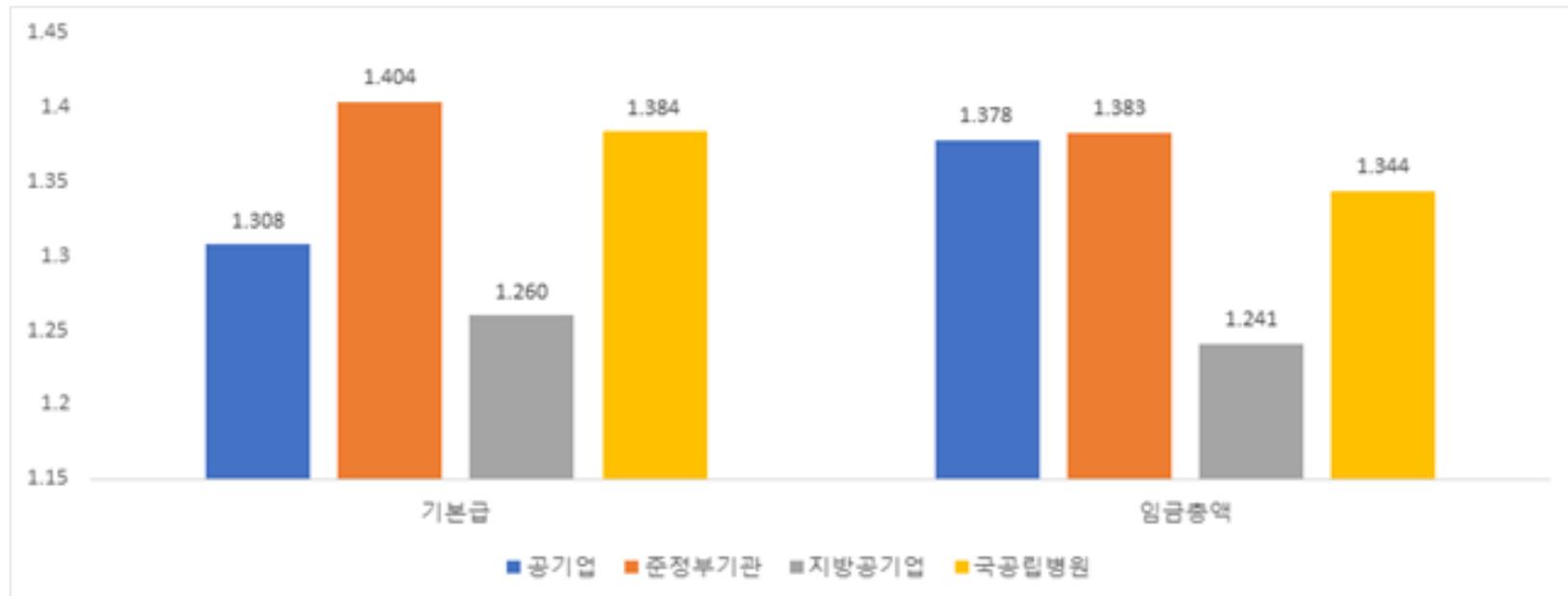
		평균임금		최저임금		최고임금		격차배수	
		기본급	임금총액	기본급	임금총액	기본급	임금총액	기본급	임금총액
전체		51,455	82,861	42,817	68,395	56,628	91,097	1.329	1.348
기관 유형	공기업	49,473	85,044	43,599	70,874	57,276	97,061	1.308	1.378
	준정부기관	58,384	82,347	44,608	65,226	61,462	87,930	1.404	1.383
	지방공기업	47,021	79,750	40,130	68,648	50,439	85,100	1.260	1.241
	국공립병원	44,610	80,284	35,176	63,806	46,765	83,422	1.384	1.344
임금 체계	호봉제	50,069	82,192	42,047	67,738	54,256	89,252	1.294	1.329
	직능급	71,018	100,261	55,933	89,091	80,530	111,981	1.538	1.255
	연봉제	60,816	79,424	45,760	61,421	82,206	108,690	1.845	1.817

3. 임금체계 세부 운영 실태조사

(2) 유형별 분석 결과

- 임금체계 유형별로 3급의 임금총액을 살펴본 결과, 직능급(100,261천원), 호봉제(82,192천원), 연봉제(79,424천원) 순이며, 임금총액 격차는 연봉제(1.817배), 호봉제(1.329배), 직능급(1.255배) 순서임.
- 임금체계 유형별로 3급의 기본급을 살펴본 결과, 직능급(71,018천원), 연봉제(60,816천원), 호봉제(50,069천원) 순이며, 기본급 격차는 전직급 연봉제(1.845배), 직능급(1.538배), 호봉제(1.294배) 순으로 분석됐음.

[그림2-7] 공공기관 유형별 3급의 임금 격차 (단위 : 배)



3. 임금체계 세부 운영 실태조사

(2) 유형별 분석 결과

[표2-18] 공공기관별 중간 직급(3급)의 임금실태와 격차 (단위 : 천원, 배)

기관	평균임금		최저임금		최고임금		격차배수	
	기본급	임금총액	기본급	임금총액	기본급	임금총액	기본급	임금총액
A	42,219	82,393	38,802	66,479	46,346	89,950	1.194	1.353
B	57,065	94,613	53,055	87,965	72,420	120,070	1.365	1.365
C	80,390	104,641	73,272	86,146	82,632	101,784	1.128	1.182
D	63,114	77,383	47,988	61,274	90,240	112,328	1.880	1.833
E	63,430	86,646	43,660	60,444	83,200	112,834	1.906	1.867
F	58,332	80,961	53,244	74,202	67,668	93,352	1.271	1.258
G	63,788	96,882	42,559	91,362	78,908	119,846	1.854	1.312
H	60,744	81,890	41,268	55,891	62,904	84,583	1.524	1.513
I	51,360	79,314	43,128	69,080	54,924	83,881	1.274	1.214
J	64,945	95,229	61,288	96,198	67,745	106,211	1.105	1.104

3. 임금체계 세부 운영 실태조사

(2) 유형별 분석 결과

[표2-18] 공공기관별 중간 직급(3급)의 임금실태와 격차 (단위 : 천원, 배)

기관	평균임금		최저임금		최고임금		격차배수	
	기본급	임금총액	기본급	임금총액	기본급	임금총액	기본급	임금총액
K	49,005	82,305	36,898	64,416	52,229	90,352	1.415	1.403
L	66,324	70,948	51,768	61,112	74,472	87,335	1.439	1.429
M	48,635	82,509	40,807	70,858	55,803	93,178	1.367	1.315
N	60,223	91,531	41,988	63,677	83,892	141,311	1.998	2.219
O	40,383	58,947	42,601	62,312	30,601	47,312	1.392	1.317
P	49,103	74,383	41,549	66,480	57,426	84,930	1.382	1.278
Q	47,723	78,362	41,682	69,483	50,899	83,030	1.221	1.195
R	41,372	84,446	33,826	68,316	45,109	91,645	1.334	1.341
S	52,248	80,639	40,968	63,788	56,688	87,218	1.384	1.367
T	52,937	85,935	45,117	73,453	54,704	87,557	1.212	1.192
U	33,721	72,894	22,177	51,193	36,385	78,016	1.608	1.543
평균	51,455	82,861	42,817	68,395	56,628	91,097	1.329	1.348

3. 임금체계 세부 운영 실태조사

(2) 유형별 분석 결과

- 2급(주로 부장급)은 준정부기관에서 임금총액 격차(1.300배)와 기본급 격차(1.317배) 모두 가장 크게 나타나고, 전직급 연봉제 도입 기관에서 임금총액(1.687배)과 기본급(1.735배) 격차 모두 가장 크게 나타남.
- 기관 유형별로 2급의 임금총액을 살펴본 결과, 공기업(102,194천원), 국공립병원(94,063천원), 준정부기관(91,231천원), 지방공기업(86,223천원) 순이며, 임금총액 격차는 준정부기관(1.300배), 공기업(1.299배), 국공립병원(1.209배), 지방공기업(1.172배) 순으로 분석되었음.
- 기관 유형별로 2급의 기본급을 살펴본 결과, 준정부기관(63,891천원), 국공립병원(61,054천원), 공기업(60,619천원), 지방공기업(51,180천원) 순이며, 기본급 격차는 준정부기관(1.317배), 공기업(1.249배), 국공립병원(1.197배), 지방공기업(1.189배) 순으로 분석되었음.

[표2-19] 공공기관 유형별 상위 직급(2급)의 임금실태와 격차 (단위 : 천원, 배)

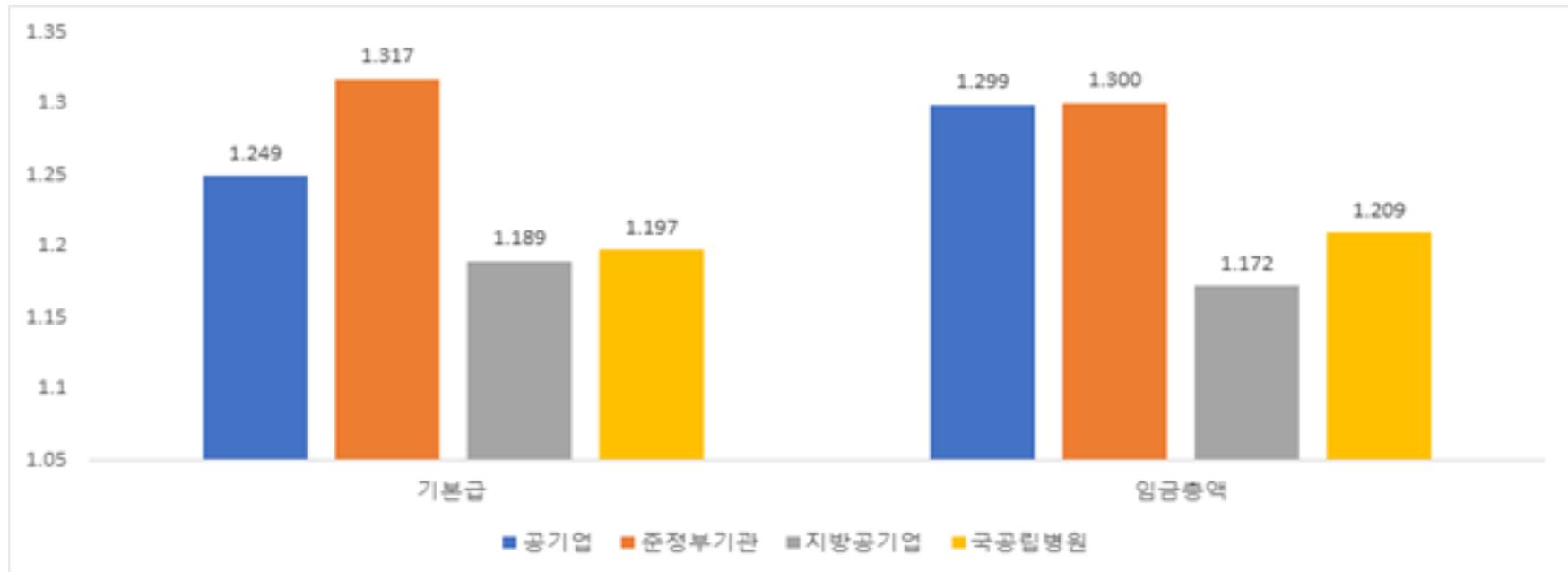
		평균임금		최저임금		최고임금		격차배수	
		기본급	임금총액	기본급	임금총액	기본급	임금총액	기본급	임금총액
전체		59,514	94,977	52,425	82,571	65,707	103,864	1.254	1.267
기관 유형	공기업	60,619	102,194	52,927	86,827	66,104	112,189	1.249	1.299
	준정부기관	63,891	91,231	56,922	80,973	74,421	103,276	1.317	1.300
	지방공기업	51,180	86,223	44,775	76,191	53,091	89,296	1.189	1.172
	국공립병원	61,054	94,063	55,913	84,403	65,846	99,205	1.197	1.209
임금 체계	호봉제	58,051	94,121	51,974	82,418	64,014	102,182	1.227	1.245
	직능급	84,376	121,502	65,370	101,774	85,330	133,625	1.346	1.311
	연봉제	65,170	86,307	48,884	66,593	81,411	109,190	1.735	1.687

3. 임금체계 세부 운영 실태조사

(2) 유형별 분석 결과

- 임금체계 유형별로 2급의 임금총액을 살펴본 결과, 직능급(121,502천원), 호봉제(94,121천원), 전직급 연봉제(86,307천원) 순이며, 임금총액 격차는 전직급 연봉제(1.687배), 직능급(1.311배), 호봉제(1.245배) 순으로 분석됐음.
- 임금체계 유형별로 2급 기본급을 살펴본 결과, 직능급(84,376천원), 전직급 연봉제(65,170천원), 호봉제(58,051천원) 순이며, 기본급 격차는 전직급 연봉제(1.735배), 직능급(1.346배), 호봉제(1.227배) 순으로 분석되었음.

[그림2-8] 공공기관 유형별 2급의 임금 격차 (단위 : 배)



3. 임금체계 세부 운영 실태조사

(2) 유형별 분석 결과

[표2-20] 공공기관별 고위 직급(2급)의 임금실태와 격차 (단위 : 천원, 배)

기관	평균임금		최저임금		최고임금		격차배수	
	기본급	임금총액	기본급	임금총액	기본급	임금총액	기본급	임금총액
A	53,501	100,451	49,021	85,700	56,229	106,358	1.147	1.241
B	71,061	112,435	62,760	99,301	88,158	139,486	1.405	1.405
C	86,469	114,939	79,200	91,855	87,048	117,899	1.099	1.284
D	66,114	81,219	48,456	61,102	83,772	99,949	1.729	1.636
E	65,840	93,067	45,880	66,569	85,800	119,662	1.870	1.798
F	71,004	97,704	63,372	87,566	77,796	106,716	1.228	1.219
G	82,762	126,565	54,702	109,425	84,005	145,756	1.536	1.332
H	64,443	86,624	57,914	73,149	74,209	97,312	1.281	1.330
I	59,666	88,385	53,602	79,402	73,803	109,327	1.377	1.377
J	68,000	117,926	58,000	117,352	78,000	118,499	1.345	1.010

3. 임금체계 세부 운영 실태조사

(2) 유형별 분석 결과

[표2-20] 공공기관별 고위 직급(2급)의 임금실태와 격차 (단위 : 천원, 배)

기관	평균임금		최저임금		최고임금		격차배수	
	기본급	임금총액	기본급	임금총액	기본급	임금총액	기본급	임금총액
K	62,906	94,210	62,760	84,528	74,262	99,097	1.183	1.172
L	72,543	77,310	57,732	68,000	77,472	90,800	1.342	1.335
M	52,951	92,830	45,163	77,407	60,738	101,560	1.345	1.312
N	82,165	124,049	58,567	94,750	102,490	203,145	1.750	2.144
O	42,576	62,157	52,092	74,089	36,092	54,089	1.443	1.370
P	60,157	89,623	52,681	79,811	65,357	93,895	1.241	1.176
Q	51,906	84,510	45,838	75,591	53,545	86,919	1.168	1.150
R	43,755	89,037	36,761	75,565	46,938	95,168	1.277	1.259
S	59,328	92,490	51,756	81,183	60,804	94,577	1.175	1.165
T	61,509	104,164	60,546	100,778	61,854	105,127	1.022	1.043
U	60,460	80,855	49,854	62,992	71,066	91,461	1.425	1.425
평균	59,514	94,977	52,425	82,571	65,707	103,864	1.254	1.267

3. 임금체계 세부 운영 실태조사

2) 기본급(호봉제)의 직무-근속요소 비중

조사 요지 및 소결

조사 요지	<ul style="list-style-type: none"> - 호봉제 기관에서 기본급 내 직무요소와 근속요소를 분석하기 위해, 호봉제 운영 직급(3급~6급)의 호봉표 기준으로 15년간 임금인상(16호봉과 1호봉의 차이)을 근속요소로 가정하고, 호봉표 상의 1호봉을 직무요소로 가정함. - 이같은 가정하에, 공무원(6급~9급) 및 독일 공공부문·공무원(15년 근속기준)을 비교함.
조사 결과(소결)	<ul style="list-style-type: none"> - 호봉표상의 평균 직급별 직무요소 비중은 6급(70.5%), 5급(73.0%), 4급(74.9%), 3급(76.4%) 등 상위직으로 갈수록 높아지는 경향을 보이고 있으나, 대체로 70% 이상으로 나타남. - 유형별로는 국공립병원의 각 직급에서 직무요소 비중이 상대적으로 낮은 편(근속요소 비중 상대적으로 높은 편)이고, 공기업에서 직무요소 비중이 상대적으로 높은 편임. - 동일 기준으로 한 공무원 호봉표의 직무요소 비중은 9급(58.0%), 8급(57.8%), 7급(58.3%), 6급(58.7%)로 각각 나타나는데 직급과 무관하게 전체적으로 직무요소 비중이 60%에 미달하는 등 공공기관에 비해 상대적으로 매우 낮게 나타나고 있음. - 독일의 공공부문(비공무원)은 6등급(80.3%), 7등급(79.2%), 8등급(80.5%), 9b등급(67.7%), 10등급(69.8%), 11등급(66.7%) 등 상위직급으로 갈수록 직무요소 비중이 낮아지는 경향을 보이고 있으나 전체적으로 우리 공공기관에 비해 큰 차이를 보이지 않고 있고, 독일 공무원의 경우 A3등급(92.5%), A5등급(90.1%), A7등급(86.5%) 등 직무요소 비중이 상대적으로 높게 나타나고 있음. <p>※ 공공기관의 호봉표에서 직무요소와 근속요소 비중을 공무원과 비교할 경우 공공기관 호봉표의 직무요소 비중이 상대적으로 높게 나타나고 있고, 직무급의 전형적 모델을 지닌 독일 공공부문(비공무원)의 경우 일반적으로 알려진 것과는 달리 직무요소 비중이 우리 공공기관과 큰 차이를 보이지 않는다는 조사·분석 결과가 나타남.</p>

3. 임금체계 세부 운영 실태조사

(1) 각 공공기관별 기본급의 직무-근속요소 비중

- 호봉제 공공기관의 호봉표 상에서 직무요소와 근속요소 비중을 분석하기 위해, 각 직급 호봉표의 1호봉을 편의상 직무요소로 가정하고, 15년 근속에 따른 임금인상(16호봉과 1호봉의 기본급 격차)을 편의상 근속요소로 규정하여, 호봉제 운영 대상 직급인 3급(차장·부장) ~ 6급(사원)의 기본급표를 분석함.
- 각 기관별 직급체계가 상이한 가운데, 일반적으로 1,2급은 대부분 연봉제를 운영(전직급 연봉제 적용 외)하고 있어, 호봉제 상위 직급인 3급(대부분 차장급)에서 하위직 직급인 6급의 기본급을 조사대상으로 하고, 일부 직급체계가 매우 다른 일부 기관(G·L·R)의 경우 평균 근속년수 기준으로 유사 직급을 적용함.

[표2-21] 각 공공기관별 기본급의 직무-근속요소 비중 (단위:%)

기관	3급		4급		5급		6급	
	직무	근속	직무	근속	직무	근속	직무	근속
A	75.4	24.6	73.6	26.4	71.6	28.4	69.8	30.2
B	83.9	16.3	88.7	11.3	84.1	15.9	79.9	20.1
C	94.2	5.8	93.8	6.1	92.7	7.3	90.1	9.9
F	80.7	19.3	78.7	21.3	75.5	24.5	72.8	27.2
G(*)	72.3	27.7	69.5	30.5	71.1	28.9	66.0	34.0
H	72.9	27.1	70.5	29.5	68.0	32.0	65.4	34.6
I	75.4	24.6	72.8	27.2	70.4	29.6	64.4	35.6
J	90.1	9.9	88.8	11.2	87.2	12.8	85.0	15.0
기관	3급		4급		5급		6급	
	직무	근속	직무	근속	직무	근속	직무	근속
K	81.9	18.1	79.6	20.4	76.9	23.1	76.3	23.7
L(*)	70.7	29.3	68.6	31.4	66.4	33.6	65.3	34.7
O	74.7	25.3	75.5	24.5	63.1	36.9	58.7	41.3
Q	79.9	20.1	78.7	21.3	77.9	22.1	75.4	24.6
R(*)	69.1	30.9	68.2	31.8	66.9	33.1	65.2	34.8
S	66.4	33.6	66.3	33.7	65.7	34.3	66.2	33.8
T	61.0	39.0	58.7	41.3	58.3	41.7	57.8	42.2
U	72.9	27.1	71.1	28.9	69.4	30.6	67.8	32.2

* G기관 : 4급갑,4급을,5급갑,5급을 기준, L·R기관 : 4,5,6,7급 기준

3. 임금체계 세부 운영 실태조사

(2) 유형별 비교 분석

- 각 기관의 직원수를 반영(가중)한 각 유형을 비교한 결과, 기관 전체적으로는 상위직으로 갈수록 직급별로 직무요소 비중이 높아지는 경향(6급 70.5%, 5급 73.0%, 4급 74.9%, 3급 76.4%)을 보이고 있고, 근속요소 비중은 낮아지는 경향임.
- 유형별로 보면, 공기업의 직무요소 비중이 상대적으로 약간 높고(근속요소 비중은 낮고), 준정부기관의 직무요소 비중이 약간 낮은 것(근속요소 비중은 높은 것)으로 분석되었고, 대상기관수(sample)가 적은 국공립병원은 전반적으로 직무요소 비중이 낮은 것으로 분석됨.

[표2-22] 유형별 직무-근속요소 비중 비교 (단위:%)

구분	기관	3급		4급		5급		6급	
		직무요소	근속요소	직무요소	근속요소	직무요소	근속요소	직무요소	근속요소
공기업	최고	94.2	5.8	93.8	6.1	92.7	7.3	90.1	9.9
	최저	72.3	27.7	69.5	30.5	71.1	28.9	66.0	34.0
	평균	77.4	22.6	76.3	23.7	74.2	25.8	71.8	28.2
준정부기관	최고	90.1	9.9	88.8	11.2	87.2	12.8	85.0	15.0
	최저	75.4	24.6	72.8	27.2	63.1	36.9	58.7	41.3
	평균	76.2	23.8	73.9	26.1	71.4	28.6	68.2	31.8
지방공기업	최고	79.9	20.1	78.7	21.3	77.9	22.1	75.4	24.6
	최저	66.4	33.6	66.3	33.7	65.7	34.3	65.2	34.8
	평균	76.4	23.6	75.4	24.6	74.5	25.5	72.5	27.5
국공립병원	최고	72.9	27.1	71.1	28.9	69.4	30.6	67.8	32.2
	최저	61.0	39.0	58.7	41.3	58.3	41.7	57.8	42.2
	평균	66.5	34.0	64.5	36.1	63.5	37.0	62.5	38.0
전체(평균)		76.4	23.7	74.9	25.1	73.0	27.0	70.5	29.5

3. 임금체계 세부 운영 실태조사

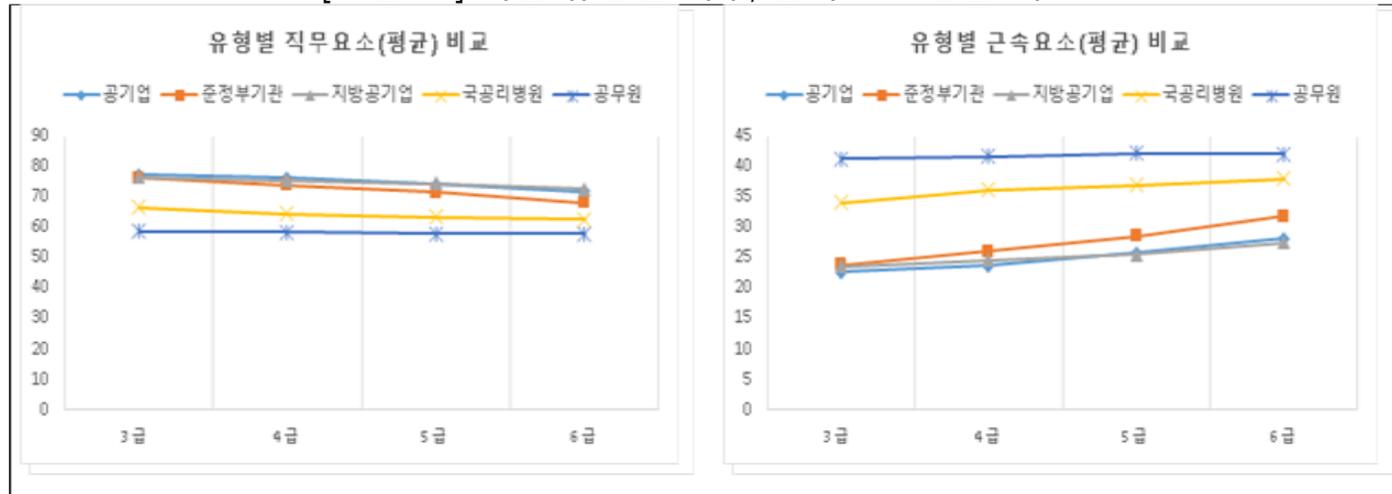
(3) 공무원(2019년) 및 기타 부문 기본급 직무-근속 비중

- 앞서 설정한 기준으로 공공기관 3~6급 대와 대체로 유사한 일반직 공무원(6급~9급)의 기본급표를 [표2-21] 상의공공기관 호봉표 분석 기준으로 직무-근속 비중을 조사한 결과, 공무원의 기본급이 공공기관에 비해 근속요소 비중이 월등히 높은 것으로 분석되었음.
- 6~9급 모두 근속요소 비중이 40% 이상(직무요소 비중이 60% 미만)을 점하고 있는 데, 이는 결과적으로 공무원의 임금체계에서 호봉승급에 따른 임금인상 비율이 공공기관보다 상대적으로 높은 것으로 나타남. 이는 호봉승급분을 총인건비 인상률에 모두 포함되어 운영하는 공공기관과, 호봉승급분의 일부를 예산으로 보전하는 공무원의 기본급 운영 차이에서 비롯되는 것으로 추정됨.

[표2-23] 공무원 기본급(2019년)의 직무-근속요소 비중 비교 (단위:%)

구분	6급		7급		8급		9급	
	직무요소	근속요소	직무요소	근속요소	직무요소	근속요소	직무요소	근속요소
일반직	58.7	41.3	58.3	41.7	57.8	42.2	58.0	42.0

[그림2-9] 기관 유형별 직무, 근속요소 평균 비교



3. 임금체계 세부 운영 실태조사

(3) 공무원(2019년) 및 기타 부문 기본급 직무-근속 비중

- 참고로, 직무급 체계로 운영중인 독일 공공부문(비공무원) 임금체계 중 우리의 전문 공공기관 중하위직 등급(6~11 등급) 임금표의 직무-근속요소 비중(2019년)을 [표2-21]에 정한 기준과 유사하게 설정(1단계 대비 6단계)하여 비교한 결과, 우리 공공기관의 직무-근속요소 비중에 비해 큰 차이가 없는 것으로 나타났음.
- 특이한 것은, 우리의 경우 상위직으로 갈수록 근속요소 비중이 낮아지는데 반해, 독일 공공부문은 상위직으로 갈수록(6등급→11등급)으로 갈수록 근속요소 비중이 높아지는 경향을 보인다는 것임.
- 또한, 중하위직 공무원(A3~A8등급)의 경우 공공부문에 비해 상대적으로 직무요소 비중이 높고 근속요소 비중이 낮게 나타나는 바, 공무원이 상대적으로 근속요소 비중이 높은 우리의 경우와는 정반대의 경향을 보임.

[표2-24] 독일 공무원·공공부문 기본급(2019년)의 직무-근속요소 비중 비교 (단위:%)

임금 요소	직무 요소	근속 요소	직무 요소	근속 요소	직무 요소	근속 요소	직무 요소	근속 요소	직무 요소	근속 요소	직무 요소	근속 요소
공공 부문	11등급		10등급		9b등급		8등급		7등급		6등급	
	66.7	33.3	69.8	30.2	67.7	32.3	80.5	19.5	79.2	20.8	80.3	19.7
공무원	A8등급		A7등급		A6등급		A5등급		A4등급		A3등급	
	84.2	15.8	86.5	13.5	88.2	11.8	90.1	9.9	91.3	8.7	92.5	7.5

3. 임금체계 세부 운영 실태조사

3) 승진 및 호봉승급에 따른 임금 인상 비교

조사 요지 및 소결

<p>조사 요지</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 각 공공기관에서 승진 경쟁(승진 적체 포함)이 본격화되는 15년 근속, 20년 근속, 25년 근속 기준으로 상위직급 승진에 따른 임금인상률 및 호봉 승급(비 승진)에 따른 임금 인상률 격차를 비교하여, 직무요소 비중(승진) 및 근속요소 비중(승)을 비교 분석함. - 공무원(9급 및 7급 입직)에 대해서도 15년, 20년, 25년 근속 기준으로 직무요소 비중 및 근속요소 비중을 비교 분석함
<p>조사 결과(소결)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 25년 근속 기준으로 상위직급 승진시 임금인상 비율(총액 대비)은 5.7~17.4%로 나타나고 있고, 20년 근속 기준으로 승진시 임금인상 비율은 2.9~19.7% 등 편차가 매우 크게 나타남. 15년 근속 기준으로 중간 직급 승진시 임금인상 비율은 3.1~13.4% 등 25년, 20년 근속 기준에 비해서는 편차가 상대적으로 낮게 나타남. - 25년 근속시 호봉승급 비율은 0.7~3.1%, 20년 근속시 호봉승급 비율은 0.5~2.8%, 15년 근속시 호봉승급 비율은 0.3~2.0% 등으로 각각 나타남. - 유형별로 승진 및 호봉승급에 따른 임금인상률 격차를 비교한 결과, 25년 근속시 국공립병원(12.1% ↔ 1.2%), 20년 근속시 공기업(8.9% ↔ 1.0%), 15년 근속시 공기업(7.5% ↔ 0.9%)에서 격차가 상대적으로 큰 것으로 분석되고 있음. 25년 근속시 공기업, 20년 근속시 지방공기업, 15년 근속시 지방공기업에서 상대적으로 격차가 낮은 것으로 분석됨. - 9급 입직 공무원의 경우, 승진 및 호봉승급에 따른 임금인상률 격차가 25년 근속(5.1% ↔ 1.3%), 20년 근속(5.3% ↔ 1.8%), 15년 근속(4.5% ↔ 2.4%) 모두 공공기관에 비해 낮게 나타나고 있음. 7급 입직의 경우, 20년 근속(5.5% ↔ 1.9%) 및 15년 근속(5.9% ↔ 2.6%)시 9급 입직과 비율 격차가 비슷하나, 상위직(4급) 승진이 걸린 25년 근속(17.0% ↔ 1.1%)시 비율 격차가 크게 나타나고 있음. <p>※ 승진 및 호봉승급에 따른 임금인상률 격차가 크다는 것은, 해당 조직의 임금체계에서 직무요소 비중이 높다는 것임. 따라서, 공무원과 비교 분석하여, 공공기관의 승진 및 호봉승급에 따른 임금인상 비율 격차가 상대적으로 크다는 것은 결국 공공기관 임금체계에서 직무요소 비중이 상대적으로 높다는 것을 반증함.</p>

3. 임금체계 세부 운영 실태조사

(1) 각 공공기관별 승진-승호시 임금인상 비교

- 각 기관별 승진 경쟁이 본격화되는 15년 근속 이상부터, 20년 근속, 25년 근속(경쟁 가장 치열) 기준으로 각 기관의 직급을 설정하여, 승진(상위직급 승진)시 임금 인상 및 승호(승진 없이 호봉 승급)시 임금 인상을 [표2-25]와 같이 비교함.
- 기관별로 보면, C기관의 경우 25년 근속 직원의 상위직 승진시 총액 17,511천원이 인상(인상률 17.4%)되고 있고, K기관의 경우 20년 근속 직원의 상위직 승진시 총액 15,649천원이 인상(인상률 19.7%)되는 등 승진(승급)에 인상률이 매우 높은 기관이 있는 반면, 승진시 임금 인상률이 5%이하인 기관인 사례(25년 근속 3개, 20년 근속 4개, 15년 근속 5개)가 다수 확인되고 있음.
- 승진시 임금인상 비율이 높다는 것은 해당 공공기관의 임금체계에서 승진 경쟁에 따른 보상 효과가 크다는 것으로서, 이는 직무요소 비중이 상대적으로 높게 작용하고 있음을 보여줌.

[표2-25] 공공기관별 근속연수별 승진 및 승호 시 임금인상 실태 (단위 : 천원, %)

기 관	25년 근속				20년 근속				15년 근속			
	승진		승호		승진		승호		승진		승호	
	인상액	인상률	인상액	인상률	인상액	인상률	인상액	인상률	인상액	인상률	인상액	인상률
A	7,217	121	1,857	31	6,639	94	636	0.9	5,831	7.9	491	0.7
B	11,462	114	1,327	13	8,098	99	967	1.2	4,363	6.5	967	1.5
C	17,511	17.4	1,603	1.6	8,142	9.2	447	0.5	5,221	6.6	266	0.3

3. 임금체계 세부 운영 실태조사

(1) 각 공공기관별 승진-승호시 임금인상 비교

[표2-25] 공공기관별 근속연수별 승진 및 승호 시 임금인상 실태 (단위 : 천원, %)

기관	25년 근속				20년 근속				15년 근속			
	승진		승호		승진		승호		승진		승호	
	인상액	인상률	인상액	인상률	인상액	인상률	인상액	인상률	인상액	인상률	인상액	인상률
D(*)	3,080	4.5	923	1.7	3,080	5.4	923	1.6	3,080	6.1	923	1.8
F	7,580	9.4	968	1.2	6,740	8.0	1,231	1.5	6,633	9.3	1,251	1.8
G	6,472	8.8	895	1.1	3,655	4.3	956	1.3	3,655	4.3	1,176	1.6
H	8,760	10.8	956	1.2	9,019	11.9	1,048	1.4	4,574	7.1	1,279	2.0
I	10,397	13.3	641	0.8	6,934	10.3	874	1.3	6,963	11.1	816	1.3
J	7,650	8.2	2,492	2.7	6,443	7.5	2,383	2.8	7,116	8.8	1,811	1.1
K	12,333	15.1	572	0.7	15,649	19.7	808	1.0	8,727	13.4	911	1.4
L	3,465	4.8	1,109	1.6	3,465	5.3	1,136	1.7	2,049	3.5	1,096	1.3
O	6,991	8.5	1,173	1.4	3,672	5.0	1,165	1.6	4,866	7.4	1,225	1.9
P(*)	5,863	5.7	584	1.1	5,863	7.8	584	1.8	5,863	7.8	584	1.8
Q	6,884	10.2	815	1.2	1,787	2.9	806	1.3	1,779	3.1	686	1.2
R	2,210	2.8	1,064	1.4	2,528	3.7	1,065	1.5	2,528	4.0	1,066	1.7
S	7,290	9.0	996	1.2	6,925	9.2	948	1.3	3,704	5.1	1,228	1.7
T	8,410	10.3	850	1.0	4,432	6.2	1,791	2.5	3,460	5.4	1,195	1.9
U	10,212	14.5	922	1.4	2,917	4.6	922	1.5	3,369	5.8	922	1.6

* D기관, P기관은 연봉제 기관으로 근속가산금을 호봉승급 인상액으로 적용

** 임금인상액 : 임금총액 기준(경평성과급 제외)

3. 임금체계 세부 운영 실태조사

(2) 유형별 비교 분석

- 각 기관의 직원수를 반영(가중)하여 유형별로 비교한 결과, 승진에 따른 인상률과 승호에 따른 인상률 격차가 가장 큰 유형은 25년 근속시 국공립병원(12.1%↔1.2%), 20년 근속시 공기업(8.9%↔1.0%), 15년 근속시 공기업(7.5%↔0.9%)로 각각 분석되고 있음. 승진 및 승호에 따른 인상률 격차가 크다는 것은 승진 관련 임금 보상효과가 크고, 호봉 승급에 따른 보상효과가 적다는 것으로서, 해당 유형의 임금체계가 상대적으로 직무요소 비중이 높다는 것을 반영함.
- 반면, 승진·승호에 따른 인상률 격차가 가장 적은 유형은 25년 근속시 공기업(11.6%↔2.5%), 20년 근속시 지방공기업(3.7%↔1.3%), 15년 근속시 지방공기업(3.5%↔1.3%)로 각각 분석되고 있음.
- 근속연수별로 승진·승호에 따른 임금 격차가 기관 유형별로 상이하게 나타나는 이유는, 각 기관들의 직급별로 승진에 따른 임금 인상이 일관된 원칙 없이 제각각 이뤄지고 있음을 아울러 반영함.

[표2-26] 유형별 승진·승호시 임금인상 비교 (단위:천원/년, %)

구분	기관	25년 근속				20년 근속				15년 근속			
		승진		승호		승진		승호		승진		승호	
		인상액	인상률	인상액	인상률	인상액	인상률	인상액	인상률	인상액	인상률	인상액	인상률
공기업	최고	17,511	17.4	1,603	1.6	8,142	9.2	1,231	1.5	5,221	6.6	1,251	1.8
	최저	3,080	4.5	895	1.1	3,655	4.3	447	0.5	3,655	4.3	491	0.7
	평균	7,969	11.6	1,635	2.5	6,574	8.9	736	1.0	5,514	7.5	643	0.9

3. 임금체계 세부 운영 실태조사

(2) 유형별 비교 분석

[표2-26] 유형별 승진-승호시 임금인상 비교 (단위:천원/년, %)

구분	기관	25년 근속				20년 근속				15년 근속			
		승진		승호		승진		승호		승진		승호	
		인상액	인상률	인상액	인상률	인상액	인상률	인상액	인상률	인상액	인상률	인상액	인상률
준정부 기관	최고	12,333	15.1	572	0.7	15,649	19.7	808	1.0	8,727	13.4	911	1.4
	최저	3,465	4.8	1,109	1.6	3,465	5.3	1,136	1.7	2,049	3.5	1,096	1.3
	평균	8,886	10.9	1,076	1.3	8,167	10.9	1,177	1.6	5,568	8.4	1,210	1.6
지방 공기업	최고	7,290	9.0	996	1.2	6,925	9.2	948	1.3	3,704	5.1	1,228	1.7
	최저	2,210	2.8	1,064	1.4	2,528	3.7	1,065	1.5	2,528	4.0	1,066	1.7
	평균	6,051	8.7	881	1.2	2,482	3.7	870	1.3	2,128	3.5	816	1.3
국공립 병원	최고	10,212	14.5	922	1.4	2,917	4.6	922	1.5	3,369	5.8	922	1.6
	최저	8,410	10.3	850	1.0	4,432	6.2	1,791	2.5	3,460	5.4	1,195	1.9
	평균	9,191	12.1	881	1.2	3,775	5.5	1,414	2.1	3,421	5.6	1,077	1.8
전체(평균)		7,853	10.7	1,260	1.8	6,010	8.2	928	1.3	4,668	6.8	874	1.3

3. 임금체계 세부 운영 실태조사

(3) 공무원(2018년) 승진-승호시 임금인상 비교

- 앞서 설정한 기준으로, 공무원(9급 입직, 7급 입직)의 25년, 20년, 15년 근속 기준으로 승진 및 승호에 따른 임금 인상을 비교한 결과, 9급 입직 공무원의 경우 근속에 따른 임금 인상(승호분)이 직무에 따른 임금 인상(승진분)에 비해 매우 높은 것으로 분석되고 있고, 따라서 승진 및 승호에 따른 임금 인상률 격차가 공공기관에 비해 매우 낮은 것으로 분석되고 있음.
- 공무원과 공공기관의 승진 및 승호에 따른 임금 인상률 격차 비교를 통해 공공기관의 임금체계가 공무원 임금체계에 비해 상대적으로 직무요소 비중이 높게 작용하고 있음을 알 수 있음.
- 공무원의 경우, 6급 이하 대부분의 직급에서 상위직 승진시 임금인상률이 5% 대 수준이고, 정기호봉 승급시 임금인상률이 2% 안팎의 비율을 보이고 있음으로써, 공공기관의 평균 정기호봉승급 인상률(1.3%)을 상회하고 있음. 다만, 7급 입직의 경우 평균 25년 근속시 5급에서 승진(4급)에 따른 임금 인상률이 다른 중-하위직급에 비해 매우 높다는 것을 보여줌.

[표2-27] 공무원 승진-승호시 임금인상 비교(2018년 기준) (단위:천원/년, %)

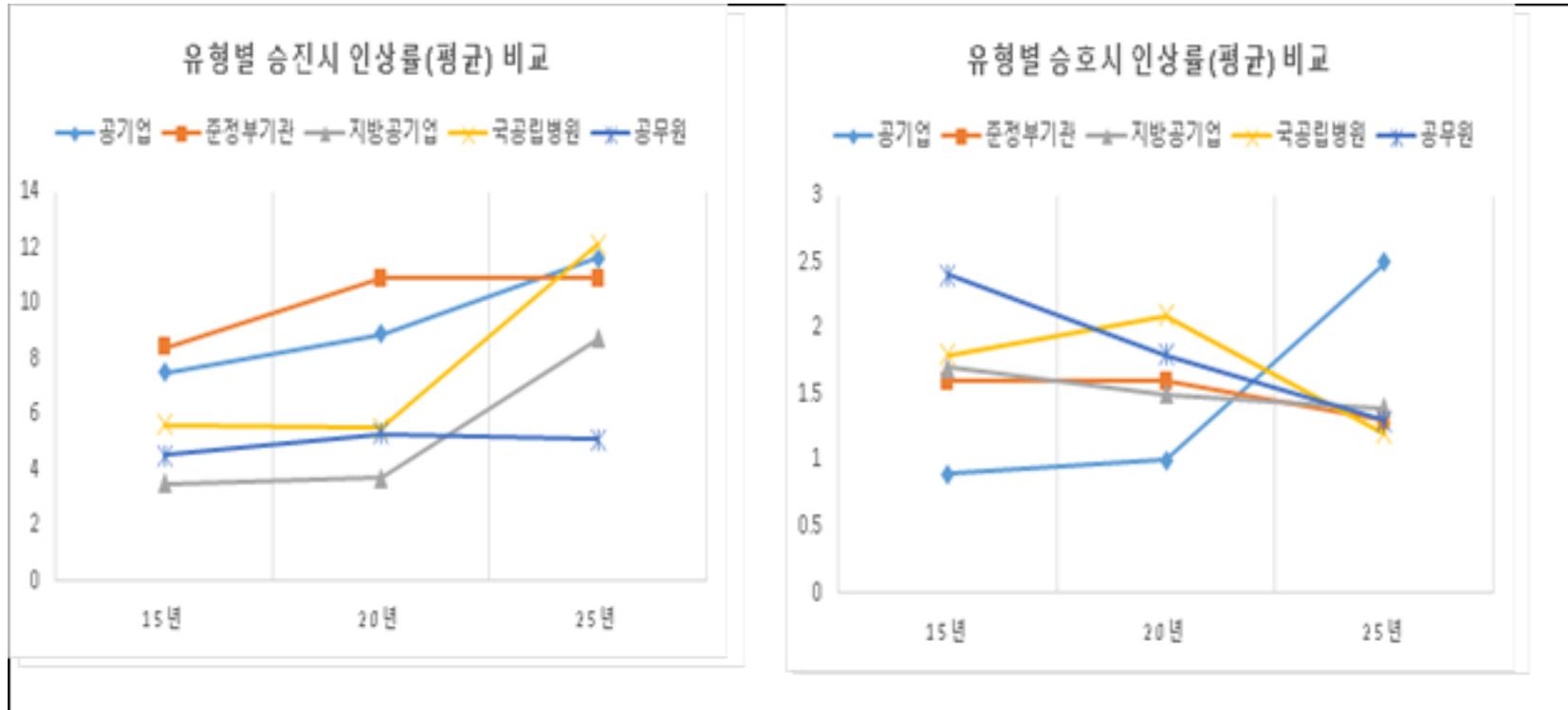
구분	25년 근속				20년 근속				15년 근속			
	승진		승호		승진		승호		승진		승호	
	인상액	인상률	인상액	인상률	인상액	인상률	인상액	인상률	인상액	인상률	인상액	인상률
9급 입직(*)	3,378	5.1	892	1.3	3,041	5.3	1,036	1.8	2,324	4.5	1,229	2.4
7급 입직(**)	12,712	17.0	857	1.1	3,556	5.5	1,227	1.9	3,512	5.9	1,538	2.6

*9급 입직 : 25년(6급), 20년(7급), 15년(7급) ** 7급 입직 : 25년(5급), 20년(6급), 15년(6급)

3. 임금체계 세부 운영 실태조사

(3) 공무원(2018년) 승진-승호시 임금인상 비교

[그림2-10] 유형별 승진, 승호 시 인상률(평균) 비교



* 공무원은 9급 입직 기준

3. 임금체계 세부 운영 실태조사

8) 승진형태별 생애 임금 비교

조사 요지 및 소결

조사 요지	<ul style="list-style-type: none"> - 공공기관의 근속년수별 임금 인상을 승진 형태(평균, 경쟁, 최저)에 따라 비교 분석하여, 공공기관의 임금체계를 종합적으로 분석(직무원리 및 근속원리 포함)함. - 근속년수별 임금인상 비교는 기본급 및 임금총액 기준으로 비교 분석함. 특히, 평균승진 기준으로 근속년수별 임금을 비교하는 것은 각 기관의 임금수준 및 임금체계를 가장 정확하게 분석하는 방안임.
조사 결과(소결)	<ul style="list-style-type: none"> - 평균승진 기준으로 25년 근속시 기본급은 초임 대비 각 기관별로 162.1~248.2%(평균 210.3%) 편차를 보이고 있고, 임금총액은 초임 대비 170.4~281.2%(평균 214.0%)의 편차를 보이고 있음. - 직무요소 비중이 높게 작용하는 경쟁승진 기준으로 25년 근속시 기본급 비율(173.3~426.6%, 평균 269.9%) 및 임금 총액 비율(181.4~323.7%, 평균 282.3%) 편차를, 근속요소 비중이 높게 작용하는 최저승진 기준으로 25년 근속시 기본급 비율(162.1~240.5%, 평균 200.5%) 및 임금총액 비율(163.0~230.4%, 평균 204.0%) 편차를 각각 보이고 있음. 초임이 높은 L기관의 경우 모든 승진형태에서 모두 낮게 나타남. - 평균승진 기준으로 유형별 25년 근속 임금총액 비율은 준정부기관(220.1%)이 상대적으로 높고, 지방공기업(197.6%)이 상대적으로 낮은 것으로 분석됨. 기본급 비율은 국공립병원(223.7%)이 상대적으로 높고, 공기업(196.1%)이 상대적으로 낮은 것으로 분석됨. - 경쟁승진 기준으로 유형별 25년 근속 임금총액 비율은 공기업(307.8%)과 지방공기업(240.4%)이 대조를 이루고 있고, 최저승진 기준으로 유형별 25년 근속 임금총액 비율은 준정부기관(206.2%)과 지방공기업(192.7%)이 각각 대조를 이루고 있음. - 9급 입직 공무원의 평균승진 기준 25년 근속시 초임 대비 기본급 227.4%, 임금총액 235.6%로서 모두 공공기관기관에 비해 상대적으로 높게 나타나고 있음. 7급 입직 공무원의 평균승진 기준 기본급 219.7%, 임금총액 207.2%로서 공공기관과 유사한 비율임. 9급 입직 공무원의 경쟁승진 기준 25년 근속 임금(기본급 272.3%, 임금총액 262.3%) 비율은 공공기관과 유사한 반면, 최저승진 기준 25년 근속 임금(기본급 216.2%, 총액 220.1%)은 공공기관에 비해 높은 것으로 나타남. ※ 평균승진 및 최저승진 기준으로 공공기관의 25년 근속 임금 비율이 9급 입직 공무원에 비해 낮고, 경쟁승진 기준으로 공공기관의 25년 근속 임금 비율이 9급 입직 공무원에 비해 높다는 것은, 공공기관의 임금체계에서 근속성보다 직무성이 상대적으로 더 강하게 작용하고 있다는 것을 반증함.

3. 임금체계 세부 운영 실태조사

(1) 승진형태별 각 공공기관의 근속년수별 임금 비교

- 승진 형태를 3종류(평균승진, 경쟁승진, 최저승진)로 구분하여, 각 승진 형태에 따라 5년, 10년, 15년, 20년, 25년 근속년수별로 임금인상되는 수준을 조사함.

<승진형태 구분>

- **평균 승진** : 각 직급별로 평균 승진소요년수 반영하여, 해당그룹 기준으로 각 근속년수별 예상 직급 설정
- **경쟁 승진** : 각 직급별로 승진을 가장 먼저 한 그룹 기준으로, 각 근속년수별 예상 직급 설정
- **최저 승진** : 근속승진 이외에 경쟁을 통한 승진이 없었던 그룹 기준으로, 각 근속년수별 예상 직급 설정

- 각 기관의 평균승진 그룹 중심으로 따른 임금 인상 수준을 비교한 결과, 기본급 기준으로 25년 근속시 초임 대비 162.1%(L기관) ~ 248.2%(D기관), 임금총액 기준으로 초임 대비 170.4%(L기관) ~ 281.2%(C기관)의 편차를 각각 보이고 있음. 다만, 초임 수준이 높은 기관(L기관)의 임금 지수가 25년 근속시 상대적으로 낮은 특성을 보이고 있음. 특히, L기관의 경우, 초임이 매우 높아 평균승진 뿐 아니라 경쟁승진, 최저승진 모두 25년 근속시 비율이 낮게 나타나고 있음.

3. 임금체계 세부 운영 실태조사

(1) 승진형태별 각 공공기관의 근속년수별 임금 비교

[표2-28] 평균 승진시 근속년수별 임금 비교 (단위:천원/년, %)

기관	기본급 지수(%)						임금총액 지수(%)					
	초임	5년	10년	15년	20년	25년	초임	5년	10년	15년	20년	25년
A	22,552	120.1	139.7	163.8	174.6	183.8	37,674	125.9	145.2	176.3	186.8	195.5
B	27,041	118.4	138.6	149.8	183.2	211.0	44,292	118.4	140.2	146.8	184.9	218.0
C	33,132	126.5	143.3	153.5	166.1	180.6	35,751	163.9	198.7	220.0	247.0	281.2
D	21,544	124.8	151.7	176.8	203.4	248.2	31,057	120.1	142.5	162.2	183.7	241.6
E	26,846	153.8	176.6	199.4	213.6	227.8	34,527	150.6	172.0	193.4	206.7	220.1
F	25,476	137.1	157.5	191.3	209	225.7	34,316	156.5	171.4	207.1	226.4	244.4
G	27,276	118.7	142.5	177.8	202.2	227.5	48,781	112.6	128.5	152.3	168.8	185.8
H	26,268	125.2	155.4	172.9	205.3	219.9	35,217	129.7	163.7	183.0	215.0	229.6
I	21,108	133.7	151.4	186.5	187.4	238.1	35,394	128.8	145.0	177.6	178.6	220.3
J	28,746	128.1	155.9	163.7	171.6	198.6	45,213	138.1	160.6	179.0	190.9	207.4

3. 임금체계 세부 운영 실태조사

(1) 승진형태별 각 공공기관의 근속년수별 임금 비교

[표2-28] 평균 승진시 근속년수별 임금 비교 (단위:천원/년, %)

기관	기본급 지수(%)						임금총액 지수(%)					
	초임	5년	10년	15년	20년	25년	초임	5년	10년	15년	20년	25년
K	22,863	108.9	160.3	174.9	210.7	220.5	38,479	107.9	156.1	168.9	204.2	212.8
L	37,488	113.1	132.7	146.0	148.7	162.1	41,968	112.2	135.4	147.9	156.6	170.4
N	21,529	123.7	154.1	176.8	195.4	225.9	38,494	120.3	150.9	170.5	189.5	214.4
P	24,463	144.1	144.1	165.1	174.0	174.0	32,494	147.7	147.7	183.2	191.4	191.4
Q	22,229	124.0	134.7	163.0	174.2	192.0	35,602	123.8	134.1	160.7	172.1	189.2
R	17,309	126.5	156.8	181.3	199.3	228.4	35,660	124.8	153.1	176.0	192.9	220.2
S	22,848	132.3	156.1	185.3	212.5	228.7	37,841	138.1	161.4	190.7	198.5	213.1
T	19,493	132.5	173.7	201.5	225.6	240.5	33,429	131.6	165.8	192.7	211.7	225.3
U	14,956	122.5	137.3	161.2	176.0	201.7	39,501	117.7	129.4	147.0	159.8	178.8

3. 임금체계 세부 운영 실태조사

(1) 승진형태별 각 공공기관의 근속년수별 임금 비교

- 각 기관의 경쟁 승진 그룹 중심으로 따른 근속년수에 따른 임금 인상 수준을 비교한 결과, 기본급 기준으로 25년 근속시 초임 대비 173.3%(L기관) ~ 426.6%(U기관), 임금총액 기준으로 초임 대비 181.9%(L기관) ~ 323.7%(A기관)의 편차를 각각 보이고 있음.

[표2-29] 경쟁 승진시 근속년수별 임금 비교 (단위:천원/년, %)

기관	기본급 지수(%)						임금총액 지수(%)					
	초임	5년	10년	15년	20년	25년	초임	5년	10년	15년	20년	25년
A	22,552	120.1	151.2	176.4	237.2	270.1	37,674	125.9	164.6	194.9	266.6	323.7
B	27,041	128.1	161.5	204.9	262.8	262.8	44,292	129.2	162.9	206.1	253.6	253.9
C	33,132	132.3	149.1	170.4	261	242.6	35,751	184.7	211.1	232.0	284.9	307.7
D	21,544	124.8	151.7	202.7	213	234.6	31,057	120.1	142.5	205.8	227.4	264.8
E	26,846	199.4	227.8	235.1	246.3	260.3	34,527	193.4	220.1	224.1	235.2	290.9
F	25,476	154.2	184.7	209	248.8	259.3	34,316	167.8	199.9	226.4	264.1	322.1
G	27,276	118.7	157.2	182.2	233.9	308.0	48,781	112.6	138.5	155.3	171.2	231.3
H	26,268	125.2	155.4	189.1	240.2	266.3	35,217	129.7	163.7	195.6	240.6	266.8
I	21,108	151.6	169.8	207.3	282.7	313.0	35,394	148.2	165.2	197.3	249.7	280.7
J	28,746	143.3	143.2	183.7	176.3	205.7	45,213	150.1	154.3	184.6	176.5	201.4

3. 임금체계 세부 운영 실태조사

(1) 승진형태별 각 공공기관의 근속년수별 임금 비교

[표2-29] 경쟁 승진시 근속년수별 임금 비교 (단위:천원/년, %)

기관	기본급 지수(%)						임금총액 지수(%)					
	초임	5년	10년	15년	20년	25년	초임	5년	10년	15년	20년	25년
K	22,863	108.9	160.3	197.3	303.6	348.6	38,479	107.9	156.1	191.6	244.8	280.6
L	37,488	119.5	122.1	143.3	159.9	173.3	41,968	123.0	129.1	151.0	168.1	181.9
N	21,529	123.7	154.1	189.5	233.4	266.2	38,494	120.3	150.9	183.1	217.7	248.4
P	24,463	144.1	165.1	174.0	229.3	229.3	32,494	147.7	183.2	191.4	255.2	255.2
Q	22,229	140.8	156.9	178.4	201.2	229.0	35,602	139.2	154.4	184.9	207.0	243.3
R	17,309	130.4	167.7	194.4	216.7	243.2	35,660	128.4	163.3	188.4	211.4	240.7
S	22,848	138.9	179.3	200.4	216.8	232.9	37,841	144.6	168.6	191.5	206.2	220.8
T	19,493	150.1	195.9	225.0	289.8	308.0	33,429	147.4	185.8	214.0	265.1	287.1
U	14,956	135.9	157.2	172.0	358.9	426.6	39,501	128.2	145.0	156.6	187.2	213.2

3. 임금체계 세부 운영 실태조사

(1) 승진형태별 각 공공기관의 근속년수별 임금 비교

- 각 기관의 최저 승진 그룹 중심으로 근속년수에 따른 임금 인상 수준을 비교한 결과, 기본급 기준으로 25년 근속시 초임 대비 162.1%(L기관)~240.5%(S기관), 임금총액 기준으로 초임 대비 163.0%(L기관)~ 230.4%(C기관)의 편차를 각각 보이고 있음.

[표2-30] 최저 승진시 근속년수별 임금 비교 (단위:천원/년, %)

기관	기본급 지수(%)						임금총액 지수(%)					
	초임	5년	10년	15년	20년	25년	초임	5년	10년	15년	20년	25년
A	22,552	111.1	130.7	152.3	163.1	183.8	37,674	109.5	117.5	157.0	167.3	195.5
B	27,041	118.4	138.9	149.8	183.2	194.1	44,292	118.4	140.2	146.8	184.9	195.3
C	33,132	113.8	129.6	139.9	153.3	164.8	35,751	149.6	173.0	207.2	225.8	230.4
D	21,544	124.8	152.5	176.8	203.4	233.9	31,057	120.1	142.5	162.2	183.7	208.3
E	26,846	126.9	141.3	159.5	170.9	182.2	34,527	125.3	137.6	154.7	165.4	176.0
F	25,476	120.4	137.1	154.2	184.7	201.3	34,316	133.4	156.5	167.8	199.9	217.9
G	27,276	116.0	138.4	163.0	197.8	224.8	48,781	110.8	125.8	142.4	165.8	183.9
H	26,268	125.2	155.4	172.9	188.9	203.8	35,217	129.7	163.7	183.0	199.6	215.6
I	21,108	120.9	151.4	158.4	187.4	217.6	35,394	114.7	145.0	150.1	178.6	200.8
J	28,746	128.1	155.9	165.9	174.3	184.2	45,213	135.7	160.6	174.1	197.6	202.0

3. 임금체계 세부 운영 실태조사

(1) 승진형태별 각 공공기관의 근속년수별 임금 비교

- 각 기관의 최저 승진 그룹 중심으로 근속년수에 따른 임금 인상 수준을 비교한 결과, 기본급 기준으로 25년 근속시 초임 대비 162.1%(L기관)~240.5%(S기관), 임금총액 기준으로 초임 대비 163.0%(L기관)~ 230.4%(C기관)의 편차를 각각 보이고 있음.

[표2-30] 최저 승진시 근속년수별 임금 비교 (단위:천원/년, %)

기관	기본급 지수(%)						임금총액 지수(%)					
	초임	5년	10년	15년	20년	25년	초임	5년	10년	15년	20년	25년
K	22,863	108.9	160.3	174.9	189.9	220.5	38,479	107.9	156.1	168.9	182.1	194.4
L	37,488	113.1	126.3	139.6	148.7	162.1	41,968	111.0	123.4	135.9	150.4	163.0
N	21,529	123.7	154.1	176.8	195.4	213.2	38,494	120.3	150.9	170.5	189.5	201.7
P	24,463	144.1	144.1	165.1	165.1	165.1	32,494	147.7	147.7	183.2	183.2	183.2
Q	22,229	124.0	134.7	163.0	174.2	186.5	35,602	123.8	134.1	160.7	172.1	184.1
R	17,309	126.5	151.5	181.3	206.9	222.9	35,660	124.8	148.1	176.0	199.9	215.0
S	22,848	132.3	156.1	172.5	188.7	204.8	37,841	138.1	161.4	177.8	194.0	210.2
T	19,493	132.5	173.7	201.5	225.6	240.5	33,429	131.6	165.8	192.7	211.7	225.3
U	14,956	122.5	137.3	161.2	176.0	190.1	39,501	117.7	129.4	148.1	159.8	171.5

3. 임금체계 세부 운영 실태조사

(2) 유형별 승진형태 임금 비교

- 유형별로 승진형태에 따른 근속년수 임금을 비교한 결과, 평균승진의 경우 기본급 기준으로 국공립병원(223.7%)이 상대적으로 높고 공기업(194.3%)이 낮은 반면, 임금총액 기준으로 준정부기관(220.1%)이 상대적으로 높고 지방공기업(197.6%)이 상대적으로 낮게 나타남. 다만, 국공립병원의 경우 기본급이 매우 낮은 수준(17,526천원)에서 출발하고 있는 바, 임금인상액에 있어서는 낮게 형성되고 있음.
- 직무요소 비중이 높은 경쟁승진의 경우, 기본급 비율은 국공립병원(359.4%)과 지방공기업(232.1%), 임금총액 비율은 공기업(307.8%)과 지방공기업(240.4%)이 각각 대조를 이루고 있고, 근속요소 비중이 높은 최저 승진의 경우, 기본급 비율은 공기업(188.9%)과 국공립병원(218.6%), 임금총액 비율은 준정부기관(206.2%)과 지방공기업(192.7%)이 각각 대조를 이루고 있음.

[표2-31] 각 유형별 승진형태에 따른 임금 비교 (단위:천원/년, %)

구분	기관	기본급 지수(%)						임금총액 지수(%)					
		초임	5년	10년	15년	20년	25년	초임	5년	10년	15년	20년	25년
공기업	평균	24,131	123.5	143.7	167.3	182.2	196.1	38,209	129.7	149.6	177.1	192.3	207.2
	경쟁		128.4	159.2	185.6	241.1	268.0		134.8	170.2	199.7	257.8	307.8
	최저		114.1	133.5	153.4	169.7	188.9		115.2	127.3	158.3	174.3	197.4
준정부 기관	평균	25,683	126.4	153.5	173.6	193.7	218.1	37,078	128.8	156.8	178.6	199.3	220.1
	경쟁		132.9	155.9	190.6	240.7	268.3		135.4	160.8	192.0	230.8	257.6
	최저		123.4	153.2	167.0	184.5	202.9		125.1	156.2	171.0	190.8	206.2

3. 임금체계 세부 운영 실태조사

(2) 유형별 승진형태 임금 비교

[표2-31] 각 유형별 승진형태에 따른 임금 비교 (단위:천원/년, %)

구분	기관	기본급 지수(%)						임금총액 지수(%)					
		초임	5년	10년	15년	20년	25년	초임	5년	10년	15년	20년	25년
지방 공기업	평균	21,373	125.4	141.2	168.8	183.1	202.8	35,855	125.5	140.6	166.8	178.9	197.6
	경쟁		138.6	161.4	183.8	205.8	232.1		137.8	157.6	186.3	207.7	240.4
	최저		125.4	140.2	167.5	181.9	195.3		125.5	139.7	165.4	179.7	192.7
국공립 병원	평균	17,526	128.2	157.9	184.0	204.1	223.7	36,062	125.6	150.0	172.9	189.2	205.1
	경쟁		143.9	179.1	202.0	319.8	359.4		139.1	168.1	189.1	231.3	255.1
	최저		128.2	157.9	184.0	204.1	218.6		125.6	150.0	173.4	189.2	202.0
전체 (평균)	평균	24,314	128.0	150.2	174.4	191.2	210.3	38,172	131.5	153.4	179.4	196.0	214.0
	경쟁		135.9	163.3	191.9	241.8	269.9		139.1	168.5	198.7	243.2	282.3
	최저		122.9	145.3	165.8	182.6	200.5		123.8	143.1	168.3	185.5	204.0

3. 임금체계 세부 운영 실태조사

(3) 공무원 승진형태 임금 비교

- 2018년 기준으로, 일반직 9급 입직 및 7급 입직 공무원의 승진 형태에 따른 임금을 비교한 결과, [표2-32]에서와 같이 9급 입직 공무원의 25년 근속 경우 평균승진시 초임 대비 기본급 227.7%, 임금총액 235.6%로서 [표2-31]의 공공기관 평균승진시 임금보다 모두 높게 나타남. 7급 입직 공무원의 경우 기본급 비율 219.7%, 임금 총액 비율 207.2%로서 공공기관과 비슷한 비율을 보이고 있음.
- 최저승진시 9급의 25년 근속 임금(기본급 216.2%, 총액 220.1%)은 공공기관 평균(기본급 210.3%, 총액 214.0%)보다 높고, 경쟁승진시 9급의 25년 근속 임금 총액(262.8%)은 공공기관 평균(282.3%)보다 낮게 나타남. 이는 입직 공무원의 생애 근속년수에 따른 임금인상은 공공기관에 비해 근속 요소(근속성)가 직무 요소(직무성)에 비해 상대적으로 높은 것으로 분석되고 있음.

[표2-32] 공무원(9급·7급 입직)의 승진형태에 따른 임금 비교(2018년 기준) (단위:천원/년, %)

구분	기관	기본급 지수(%)						임금총액 지수(%)					
		초임	5년	10년	15년	20년	25년	초임	5년	10년	15년	20년	25년
9급 입직 (*)	평균	18,911	109.9	138.6	170.8	194.5	227.7	28,369	114.0	146.2	180.6	201.7	235.6
	경쟁(**)		116.8	147.9	183.3	245.7	272.3		121.5	156.0	191.4	234.0	262.8
	최저		109.9	134.3	166.7	206.2	216.2		114.0	140.8	173.2	206.7	220.1
7급 입직 (*)	평균	23,438	109.4	133.6	161.7	180.5	219.7	34,897	113.3	139.5	164.9	186.3	207.2
	경쟁(**)		116.5	161.7	189.1	227.6	273.8		122.7	159.6	187.5	240.3	289.9
	최저		109.4	133.6	161.7	180.5	194.9		113.3	139.5	169.2	186.3	198.5

* 9급 입직 : 25년 근속시 평균(6급), 경쟁(5급), 최저(7급), 7급 입직 : 평균(5급), 경쟁(3급), 최저(6급)

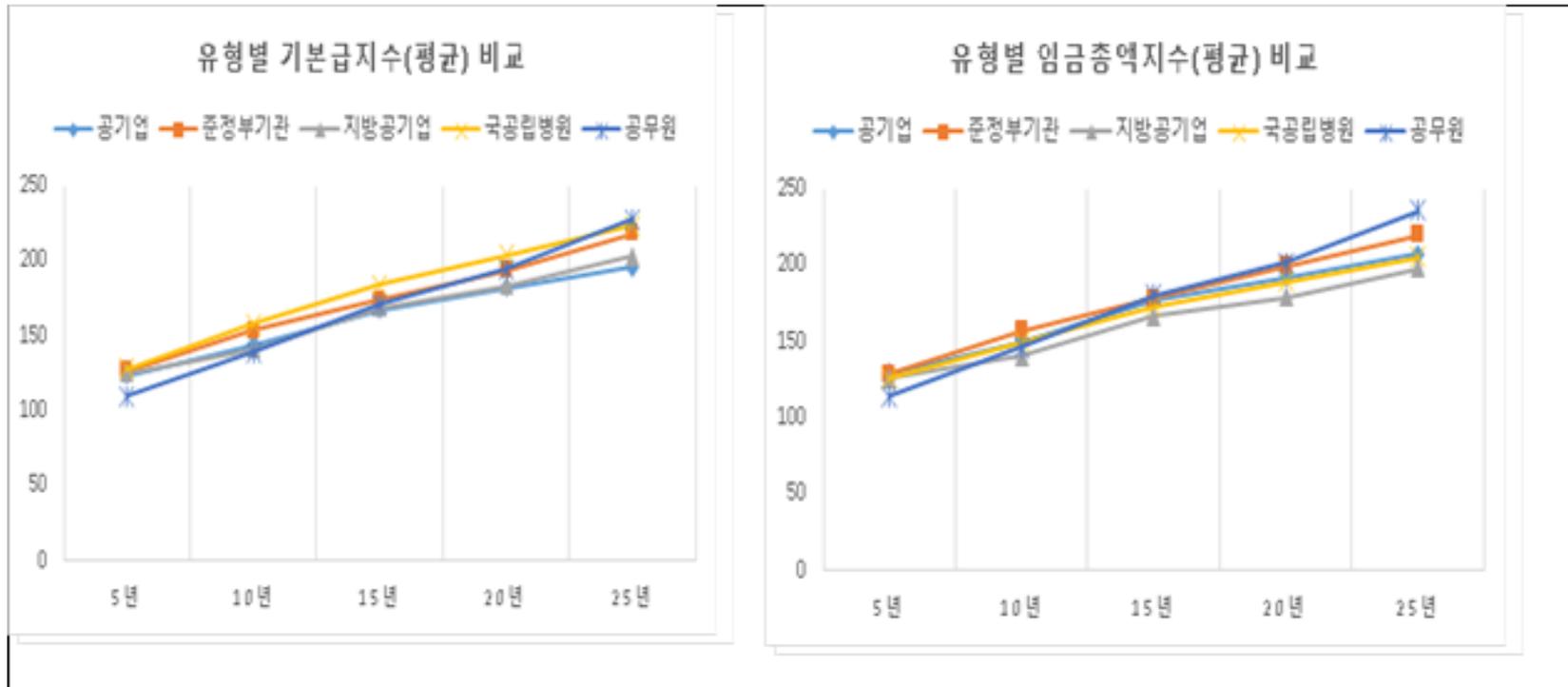
** 경쟁승진 : 5년 단위 승진(단, 9급 입직 5급 승진 7년, 7급 입직 4급 승진 10년)으로 설정

자료(재구성) : 「공무원 보수실태와 개선방안」, 전국공무원노조 정책연구원(2019).

3. 임금체계 세부 운영 실태조사

(3) 공무원 승진형태 임금 비교

[그림2-11] 유형별 기본급, 임금총액 지수(평균) 비교



* 공무원은 9급 입직 기준

Ⅲ. 조사 결과 종합 및 시사점

1. 임금체계 조사 결과(종합)

- 앞서 [표1-4]에서 제시한 공공기관 임금체계의 주요 쟁점(① 현재 공공기관에서 직무 중심 임금체계 전환의 준비 상태 ② 공공기관의 직급내 임금 격차 ③ 공공기관 임금체계 속 근속요소와 직무요소 비중 및 공무원·독일 등 타부문 비교)에 대해 조사한 결과,

① 공공기관 직무중심 임금체계 전환 준비는 매우 미흡하고, ② 공공기관의 직급내 임금 격차는 정부·전문가들 주장(가설)처럼 심각하지 않으며, ③ 공공기관 임금체계 속 근속요소와 직무요소 비중은 공무원 등 타부문에 비해 직무요소 비중이 상대적으로 높게 나타난다는 점 등이 조사·분석되었음.

1) 직무급 체계의 준비 상태

□ 직무 중심 체계 운영 실태

- 이번 조사 결과, 직무 중심 임금체계에서 필수적으로 요구되는 직무단위의 세부 구분 및 직무가치의 객관적 평가 준비는 매우 미흡한 것으로 나타남으로써, 단기적으로 직무 중심 임금체계 전환은 거의 불가능한 상황으로 분석되고 있음.
- 우선 직무가치 평가는 11개 기관에서 이뤄지고 있으나 이 기관들 역시 보직자에 대한 직무가치 평가 수준에 그치고 있고, 나머지 10개 기관에 대해서는 이러한 직무가치 평가 여부조차 확인되고 있지 않음.
- 직무단위 세부 구분 및 이를 통한 직무분석 및 직무가치 평가가 제대로 이뤄져야 직무급 임금체계의 기반이 구축된다는 데 대해 이론의 여지가 없다면, 현재의 공공기관 임금체계를 곧바로 직무급으로 전환하기는 거의 불가능할 것으로 판단됨.
- 수당 성격으로서 직무급 운영 수준을 조사한 결과, 기존의 직급급을 전환하여 운영하는 2개 기관, 성과연봉제 대상 직급 운영 직급 대상으로 실시하는 10개 기관이고, 6개 기관은 이마저도 없는 바, 현재로서 직무급 운영 기반 역시 미흡함.

1. 임금체계 조사 결과(종합)

1) 직무급 체계의 준비 상태

□ 직급구조와 직무등급의 연관성 부족

- 현재의 직급구조 및 직무등급과의 관계 역시, 보직이 부여되거나 성과연봉제가 시행되는 직급에 대해서는 어느정도 연관성이 확인되지만, 일반 중하위 직급에 대해서는 거의 나타나 있지 않고, 더구나 보직 경쟁 수준이 높은 기관들(5개)의 경우 중상위 직급과 직무등급간 연관성은 현저히 떨어지고 있음.
- 직급구조와 직무등급의 연관성이 떨어지는 조건 속에서, 정부가 곧바로 현재의 호봉제를 직무급제로 전환시키고 직급내 임금격차(밴드)를 축소하는데 임금체계 개편의 목표를 설정하고 있는 것은 적절하지 못한 것으로 분석됨.

□ 직무 중심 임금체계 정책 추진시 고려사항

- 이러한 직무급제 운영 준비가 미흡한 현실은 지난 30년 가까운 공공기관 임금체계 개편 역사에도 반영되고 있음. 공공기관 임금체계 개편 논의 역사를 되돌아볼 때, 지난 1992년에 검토되었던 직무·직능급 도입의 전제조건이었던 직무단위 구분 및 직무가치 평가가 30년 가까이 지체되어왔는데, 정부 정책 하나로 이러한 과제가 제대로 준비될 가능성은 거의 없음.
- 이러한 한계 속에서 정부는 당장 현재의 호봉제를 직무급제로 전환시키는 정책 목표보다는, 직무중심 임금체계를 도입하기 위한 기반 구축이 필요함. 즉 전체 공공기관에 대한 직무단위 재설계 및 각 직무의 직무분석·직무가치평가를 통한 직무등급 설정 과정이 이뤄져야 함. 그렇지 않을 경우, 이러한 직무급 전환은 결국, 성과연봉제 못지 않은 또다른 임금체계 왜곡의 과정으로 전개될 가능성이 매우 높음.

1. 임금체계 조사 결과(종합)

2) 직급내 임금수준 격차가 상대적으로 낮은 호봉제 체계

□ 정부 및 일부 전문가들의 주장과 다른 직급내 임금 격차

- 앞서, 언급한 일부 공사의 사례(동일 직급내 임금 격차 28,640천원 ↔ 82,690천원)가 마치 전체 공공기관에 일반화된 임금체계인 것으로 언급되고 있으나, 이번 조사 결과 이러한 사례는 매우 희귀한 특수한 사례임이 드러남.
- 직급내 임금 격차가 이 정도 큰 것은 해당 기관의 해당 직급에서 일반적인 경우와는 다른 특수한 조건(예, 기관 통합, 직급 통합, 고용구조 전환 등)이 작용하고 있음이 추정되나, 해당 주장을 한 연구진 그 누구도 이러한 특수한 사정에 대한 언급없이 이 사례가 마치 공공기관에 일반화된 사례인양 소개를 하고 있음.
- 이번 공공기관 실태조사 결과 전반적으로 직급내 임금격차는 승진 적체가 가장 심한 4급에서 최고-최저격차가 1.619배에 달하고 있어(5급 1.547배, 3급 1.348배, 2급 1.267배), 이번 조사에서 작용한 기준대로라면 이 사례는 2.887배에 해당하는 것으로서 이번 조사대상 공공기관의 어느 직급에서도 나타나지 않았음.

□ 호봉제 기관보다 연봉제 기관에서 더 크게 나타나는 직급내 임금 격차

- 문제는, 직급내 임금 격차 문제가 호봉제의 가장 큰 문제인 것처럼 정부·전문가들이 언급하고 있으나, 이번 조사 결과 오히려 연봉제 기관의 4급 격차(1.937배)가 호봉제 기관의 4급 격차(1.617배)보다 더 높게 나타나고 있음.
- 그나마, 실제 각 공공기관에서 직급내 임금 격차가 상대적으로 크게 나타나는 직급(4급)은 대부분 해당 직급에서 승진 적체가 크기 때문인데, 이를 호봉제 관리가 잘못된 것으로 보는 것은 매우 잘못된 진단일 수밖에 없음.

1. 임금체계 조사 결과(종합)

3) 공공기관 임금체계 중 상대적으로 낮은 근속요소 비중

- 공공기관의 임금체계를 결정하는 핵심요소인 직무요소 비중 및 근속요소 비중을 조사한 결과, 지금까지 높은 것으로 알려진 공공기관 임금체계 속 근속요소 비중은 공무원에 비해 매우 낮은 수준에 머물러 있고, 외국(독일)의 직무급 체계와 비교해서도 우리 공공기관 임금체계의 근속요소 비중이 그리 높다고 할 수 없을 것임.

□ 호봉제 운영 기관의 호봉표 상의 직무요소 및 근속요소 비중 비교

- 호봉제 운영 기관의 기본급 중 직무요소와 근속요소 비중을 비교 분석한 결과, 3급부터 6급 기본급의 근속요소는 40% 미만(직무요소가 평균 70% 이상)에 머물렀으나, 공무원의 기본급표 6~9급을 분석한 결과 모두 40%를 넘고 있어서(직무요소 비중이 평균 60% 미만), 공공기관의 기본급표의 직무요소 비중이 공무원에 비해 상대적으로 높게 나타나고 있음.
- 직무급제 모델로 자주 인용되는 독일의 경우 비공무원(공공부문)의 근속요소 비중 역시 예상과는 달리 중위직급에서 우리 공공기관에 비해 높게 형성되어 있지 않고, 오히려 공무원의 근속요소 비중이 낮게 형성되고 있음. 이는 결과적으로, 독일 공공부문 직무급에서 근속요소 비중이 높아지고 있는 경향을 반영한 것임.
- 우리 공공기관의 임금체계에 대한 정확한 현실 진단없이 근속요소 비중(연공급 성격)이 높다고 단정하거나, 외국(특히, 독일 사례)를 소개하면서 공공부문과 공무원을 구분하지 않고 직무요소 비중이 높다는 것으로 예단하고 있음이 이번 조사 결과 드러난 것임.
- 대체로 기관별로 상위직 승진 경쟁이 본격화되는 15년, 20년, 25년 근속 직원 기준으로 승진에 따른 임금인상과 정기 호봉승급에 따른 임금인상을 비교한 결과, 승진에 따른 임금 인상률은 각 공공기관의 유형별로 6.8%~10.7%에 달하고 있고, 호봉승급 인상률은 1.3%~1.8%에 달하고 있음. 물론, 일부 기관에서는 승진에 따른 임금 인상률이 20%에 근접하는 경우도 나타나고 있어, 승진에 따른 임금 보상효과가 직무요소 비중과 연관되었다고 볼 때, 직무요소 비중이 결코 낮다고 할 수 없음.

1. 임금체계 조사 결과(종합)

3) 공공기관 임금체계 중 상대적으로 낮은 근속요소 비중

□ 승진에 따른 임금인상 및 호봉승급에 따른 임금인상 비교

- 더구나, 9급 입직 공무원의 경우 동일 근속년수 기준으로 승진시 5% 내외 인상률을 보이고 있고, 호봉승급에 따른 인상률은 1.3~2.4%로 나타나고 있는 등, 공공기관이 승진 및 호봉승급에 따른 임금인상률 격차가 공무원에 비해 상대적으로 높게 나타나고 있음. 이는 결과적으로 공공기관 임금체계에서 직무요소 비중이 상대적으로 높게 작용하고 있음을 반증함.
- 공공기관의 임금체계가 공무원 임금체계에 비해 근속요소 비중인 낮은 이유는, 지난 2010년 이후 정부가 공공기관의 연봉제 도입(호봉제 폐지)를 강권하는 과정에서 별도의 정기호봉 승급분을 인정치 않고 총인건비 인상률 관리에 포함(경영평가 등을 통한 철저한 감시감독)시킨 반면, 공무원의 경우 매년 정기 임금 인상률 이외 정기호봉 승급분을 일부 보전해왔던 관행이 유지되어왔기 때문임.

□ 승진형태에 따른 근속년수별 임금 인상 비교

- 특히, 승진형태별 25년 근속시의 임금 비교(근속년수별 임금 비교)에서 공공기관은 상대적으로 근속 요소 비중이 높은 승진형태(평균승진, 최저승진)에서는 임금 비교 지수가 낮게 나타나고 있고(평균승진 총액 214.0%, 최저승진 총액 204.0%), 상대적으로 직무요소 비중이 높은 승진형태(경쟁승진)에서는 임금 비교 지수(282.3%)가 높게 나타나고 있음.
- 이에 비해 9급 입직 공무원의 경우, 임금총액 기준으로 평균승진에서는 235.6%, 최저승진에서는 216.2%로 각각 나타남으로써 공공기관에 비해 임금비교지수가 상대적으로 높고, 경쟁승진은 262.3%로서 임금비교지수가 상대적으로 낮게 나타나고 있음.
- 결국, 이는 생애 근속년수별 임금인상 추이를 통해 공공기관의 임금체계를 조사한 결과, 공무원에 비해 직무성(직무원리)이 높고 연공성(근속원리)이 상대적으로 낮은 것을 반증하고 있음.

1. 임금체계 조사 결과(종합)

4) 각 공공기관별 임금체계 편차 및 개선 노력 편차

□ 임금체계 운영 편차

- 이번 조사 결과, 앞서 서술한 임금체계 전반에 대한 현실 진단 및 정책 목표의 문제 외에도, 공공기관(노조 포함)의 임금체계 운영 및 개선과 관련한 편차들이 확인되고 있음.
- 전체적으로 공공기관의 임금체계에서 지금까지 알려진 것처럼 근속 요소 비중이 매우 높다고 할 수는 없지만, 일부 공공기관에서는 승진에 따른 임금인상 비율이 10% 이상을 접하면서 승호에 따른 임금인상 보다 지나치게 높은 사례, 즉 직무요소 비중이 과도하게 높은 사례들이 확인되고 있음. 물론, 상당수 기관에서는 공무원 수준과 같은 5% 대 인상 수준을 유지하고 있어, 공공기관 내에서도 편차가 크게 나타나고 있음

□ 임금체계 개선 노력 편차

- 승진에 따른 임금 인상이 높은 임금체계는 결국 개별적 직무 경쟁에 따른 임금 보상 체계가 상대적으로 강하게 작동하고 있다는 것을 의미하는 것으로, 노동조합이 지향하는 임금체계 및 임금원리와는 거리가 있는 단면들이라고 진단할 수 있음. 즉, 직무요소 비중이 높다는 것은 경쟁에 따른 직원간 개별적인 임금 보상 차별화가 강화된다는 것을 의미하기 때문이고, 이는 결과적으로 단결을 기초로 하는 노동조합 활동의 취지와 어긋나는 것임.
- 또한, 상당수 기관이 전직급 성과연봉제가 시행 중인데, 일부 기관에서는 노조의 적극적 노력으로 성과 차등 분을 축소하려는 노력(근속가산금제 운영, 승진시 임금인상 제한 등)이 나타나고 있으나, 해당 노조(지부)들 간에 연봉제 운영이 지닌 비밀주의 틀에 갇혀 연봉제 운영 상황에 대한 적극적인 개입이나, 연봉제 체계를 개선하려는 노력이 잘 나타나지 않은 사례들도 나타나고 있음.

2. 이후 시사점

1) 공공기관 임금체계에 대한 전반적인 실태조사 필요

- 앞서 서론에서 언급한 바와 같이, 이번 임금체계 실태조사는 공공운수노조 소속 공공기관 중심으로 준비·진행되었기 때문에 전체 공공기관의 임금체계를 대표하는 조사 결과로 보기에는 어렵다는 분명한 한계가 있음.
- 그러나, 조사 결과에서 공공기관 임금체계에 대한 여러 가지 쟁점(특히, 직무-근속요소 비중)이 제기되었고, 정부 주장과 달리 공공기관의 임금체계에 대한 근속요소 비중이 심각하지 않다는 사실도 확인됨.
- 또한, 공공기관의 직급별 임금 격차를 보면, 정부가 근속성이 강하다고 주장하는 호봉제 기관보다 전직급 연봉제 기관에 더 크게 나타남(2~5급 공동으로 확인)으로써, 결국 호봉제 기관의 직급별 임금 격차(밴드)가 연봉제 기관에 비해 오히려 작게 나타나고 있음.
- 상황이 이러함에도, 정부의 직무 중심 임금체계 전환이 제대로 된 준비나 통일적 정책방향 없이 호봉제 폐지 및 직급내 임금 격차(밴드) 축소에 집중하는 경향이 있는 바, 이러한 정책을 계속 강행하는 것은 분명 임금체계를 왜곡시키는 결과로 작용할 가능성이 높음.
- 현실(fact)에 대한 제대로 된 진단없이 현재 공공기관의 임금체계가 마치 연공성이 지나치게 높은 것으로 단정하고 임금체계 개편이 시급하다고 주장하는 것 역시 과거 정부의 잘못된 역사를 되풀이할 가능성이 높음.
- 따라서, 정부 역시 이번 공공운수노조 소속 공공기관 임금체계 조사 결과를 계기로 전체 공공기관에 대한 심층적인 임금체계 실태조사를 노정간 공동사업으로 추진하고, 이러한 조사 결과를 토대로 2018년 정부 스스로 추진했던 전체 공공기관에 대한 통일된 임금체계 정책을 다시 준비할 필요가 있음.
- 공공기관의 직무 중심 임금체계는 개별 기관의 과제로 추진되는 순간, 공공기관내 존재하는 임금 문제(기관간·고용형태별 임금격차) 해소는 커녕 임금 체계 전체를 왜곡시킬 우려가 있는 바, 반드시 전체 공공기관에 통일적으로 적용되는 임금체계를 지향해야 할 것임.

2. 이후 시사점

2) 공공기관노조의 임금체계 개선에 대한 적극적인 노력 필요

- 이번 실태조사 결과 노동조합 활동의 취지와 약간 거리가 있는 임금 결정 과정(승진에 따른 과도한 임금 인상, 연봉제 운영 기관의 개입 장애 등) 등이 일부 사례에서 드러난 만큼, 이제 공공기관노조들이 자기 기관의 임금체계에 대한 적극적인 관심 및 개선 노력이 자리잡는 계기가 될 필요가 있음.
- 정부의 임금체계 개편 움직임에 대해 계속 방어적 저항하는데 머무르거나, 실리(경영평가 가점)를 앞세운 정부의 임금체계 정책에 순응하는 등의 한계를 극복하고, 노동조합운동의 취지에 맞는 임금체계를 확보하는데 공동의 노력을 기울일 필요가 있음.
- 분명한 것은 임금체계 개선 또는 전환의 노력은 개별 기관(노조)만의 대응이 아닌 통일적 공동 대응을 기초로 이뤄지는 것이 매우 필수적이라는 점임. 특히, 공공기관처럼 하나의 기관 사례가 타 기관에 영향을 미칠 가능성이 높은 구조적 특성 등을 고려해볼 때, 개별 기관 단독의 대응이 아닌 전체 공공기관의 공동 대응은 무엇보다 중요함.