

국가직무능력표준(NCS)의 임금체계 개편 활용

— 김진실(한국산업인력공단 표준활용팀장)

임금을 둘러싼 모든 논의들의 핵심적인 화두는 한 가지다. 우리는 우리가 일한 만큼 보상을 받고 있는가? 통상임금도, 임금피크제도 이에 대한 답이 제시된다면 쉽게 풀릴 수 있는 문제다. 적정 급여에 대한 기준선은 더 또렷해질 것이고, 일자리의 기회를 박탈하는 연령 등의 제한은 더 희미해질 것이다.

그러나 그를 위한 객관적인 기준을 마련한다는 것이 과연 쉬운 것일까? 여기에서 한 가지 대안으로 제시하는 것이 임금체계 개편 시 국가직무능력표준(NCS : National Competency Standards)을 활용해 보자는 것이다.

국가직무능력표준(NCS)의 개요

NCS는 산업현장에서 직무를 수행하기 위하여 요구되는 지식·기술·소양 등의 내용을 국가가 산업부문별·수준별로 체계화한 것을 말한다(자격기본법 제2조). 풀어 말하자면, NCS는 모든 산업 분야의 일터에서 일을 할 때 필요한 내용들을 모두 담아낸 '산업현장의 교과서'다.

정부는 '13년부터 NCS의 개발 및 활용을 국정과제로 선정하고 관련 사업을 적극적으로 추진해왔다. 임금체계를 포함하는 인적자원관리 분야를 개선하기 위해서는 산업현장에서 수행되는 일에 대한 이해가 필수적으로 선행되어야 하기 때문이다. 이에 NCS는 능력중심사회 구현을 위한 기본 인프라라고 할 수 있을 것이다.

정부의 노력에 힘입어 현재까지 경영·회계·사무, 금융·보험, 문화·예술·디자인·방송 등 다양한 분야에서 797개 NCS가 개발되었다. 이렇게 개발된 NCS는 교육·훈련의 개편, 자격제도 정비, 기업의 인사·노동 분야 개선 등 다방면으로 활용되고 있다.

기업에서의 NCS 활용

그 중에서도 NCS 활용의 핵심 분야는 기업이다. 산업현장을 위해 만들어진 교과서로서, NCS는 산업현장에서 쓰일 때 가장 살아 있는 것이다. 그러나 각 산업별, 직무별로 하나의 NCS를 만들었어도 기업별로

NCS를 적용할 수 있는 상황은 다르다. 때문에 현재 연구를 통해 채용, 재직자 훈련, 배치·승진, 임금, 종합 활용의 5가지 NCS 활용 유형을 세분화하고, 기업의 NCS 활용을 맞춤형으로 지원하기 위한 컨설팅 사업도 추진 중에 있다.

기업이 현장에서 바로 일할 수 있는 인재를 채용하고 싶다면 NCS 내 능력단위, 수행준거, 채용 체크리스트 등을 참고하여 채용 기준을 정하고 그에 맞는 인재를 선발하면 된다. 또한 체계적인 재직자 훈련 시스템을 구축하고자 한다면 NCS의 자가진단도구를 활용하여 재직자의 현 능력 수준을 진단 후 경력개발 경로 모형을 활용하여 경력개발 방향을 제시함으로써 그에 맞는 능력을 키워 향후 기업의 중책을 맡을 인재로 성장하도록 지원할 수 있다. 이렇듯 기업에서의 NCS 활용은 활짝 열린 문과 같다.

임금체계 개편 시 NCS 활용 방향

NCS는 기본적으로 직무분석에서 출발한다. 때문에 직무급 임금체계 도입 시 NCS는 좋은 도구가 될 수 있을 것이다. NCS에는 일의 수행내용과 그를 수행하기 위하여 요구되는 능력뿐만 아니라 종사자 수, 평균임금 등에 대한 시장의 종합정보가 담겨 있다. 때문에 직무 간의 비교가 투명하게 진행되고, 그에 따라 공정하게 임금을 매길 때 활용이 가능할 것이다.

명확한 기준 없이 임의로 또는 당시 시장의 수요 및 공급 상황에 따라 설정된 임금이 그대로 고정된 채 시간이 지나면 무조건 상승함으로써 기업에는 부담을 주고 근로자에게는 계속 일할 수 있는 기회를 박탈해왔던 것이 기존의 연공급제이다.

그러나 NCS라는 도구를 활용하여 임금 문제에 접근한다면, 우리는 일 자체만을 가지고 그에 합당한 보상 수준을 판단할 수 있을 것이다. 일은 다른 인적 요소가 반영되지 않은 객관적인 것이다. 모두가 합의할 수 있는 객관적 기반 위에서만 근로자도 기업도 만족하는 보상체계 마련이 가능할 것이다.

마치며

1960~70년대에 노동 투쟁을 통해 직무급을 정착시켜 온 미국에서는 직능급을 가미한 범위직무급이나, 각종 인센티브 제도의 도입 등 다양한 시도를 하고 있다. 이는 NCS를 활용한 직무급이 오답이라는 뜻이 아니다. 우리가 새로운 시도를 계속해 나가면서 지금의 닫힌 임금체계를 열고 사회적 합의를 이룰 수 있는 공정한 보상체계를 구축해 나가고자 노력해야 한다는 뜻이다.

직무급 임금체계의 도입은 하나의 시도이다. 그리고 이 한 걸음은 아주 큰 걸음이 될 수 있다. 임금체계의 개편에는 많은 사회적 논의가 필요하다. 그러나 NCS가 종합적으로 인적자원관리 분야에 활용되고 있는 상황이라면 NCS 기반의 임금체계는 이미 NCS의 개발 및 활용에 참여하고 있는 산업계의 합의를 토대로 성공적으로 수용될 가능성이 매우 높다. 때문에 NCS를 활용한 임금체계 개편방안 역시 적극적으로 고려할 필요가 있는 것이다.

* 한국산업인력공단 NCS 기업 활용컨설팅 문의처
Tel. 052-714-8718~9 표준활용팀