

업종·직종별 임금체계 개편모델*

- 정부출연연구기관 연구직·행정직 -

—
이장원(한국노동연구원 선임연구위원)
박의경(한국노동연구원 전문위원)

고용안정, 공정한 노동시장질서 등을 위해서는 임금체계를 직무중심으로 개편할 필요가 있다.

직무중심의 임금체계란 기본급을 정하고 상승시키는 기준을 연공이 아닌 직무가치를 중심으로 두고 숙련 수준이 가미되도록 하자는 것으로 “기본급 결정 및 상승체계는 직무가치와 숙련수준이 혼합된 범위직무급, 기본급 비중 확대, 성과급(성과차등에 따른 변동상여금) 도입” 형태를 말한다.

동일한 직무등급 내에서는 숙련만을 토대로 기본급 상승이 완만히 이루어지고 큰 폭의 기본급 상승은 상위 직무등급으로 승진할 때 발생하는 구조이다. 기본급이 상승한다는 것은 근속 등 연공에 따라 자동적으로 상승하는 것이 아니라 숙련급에서는 숙련수준평가에 의해서, 직무급에서는 직무평가에 의해서 상승함을 의미한다. 한편 성과반영 부분에서 성과급 수준은 성과평가를 통해 정해지는 것이다.

본 모델의 핵심적인 아이디어는 임금체계는 단순한 것이어야 하지만 근로생애주기를 따라 변화할 수 있는 유연성을 수용해야 한다는 점이다. 예를 들어 공공부문은 시장경쟁이 없기 때문에 연공급이 정답이라고 할 것이 아니라 입사 후 초기 10년은 연공급으로 운영하여 숙련이 형성되도록 유도하고, 40세 이후에는 정년안정을 위해 일반직과 전문직으로 경로를 분리하여 전문직의 경우는 전문적 경력개발이 이루어지도록 직무급으로 전환하되 승진에 따른 임금의 상승은 거의 없지만 임금수준을 일반직보다 높게 하고, 일반직은 승급 시 임금이 상승되지만 승급은 연공이 아닌 평가에 의해 결정하는 유연적 체계이어야 한다는 것이다.

이러한 임금체계의 유연성은 결국 우리에게 부족한 고용체계의 유연성을 보완할 수 있는 기제라 할 수 있다. 해고비용이 높고 사회안전망이 부족한 상황에서 고용의 유연성을 확보하기 힘든 것이 우리 노동시장의 특징이라면 임금체계를 근로생애 기간 중에 탄력적이되 예측가능하게 그리고 공정하게 운영하고 적용받으면서 노사가 유연성을 확보할 수 있어야 한다.

나이가 동일가치 노동에 대한 동일 임금이라는 원칙과 ‘직무등급에 의한 임금 상승’이라는 기준은 노사가 모두 동의할 수 있다는 점에서 ‘임금 등가성’과 ‘직무 등급성’에 대한 논의가 필요하다. 일하는 장소

* 2015년에 연구된 ‘업종·직종별 임금체계 모델개발: 직무중심의 임금모델 심화연구’를 요약한 것임.

가 다르고, 정규직, 비정규직 등 고용형태가 다르더라도 일의 내용과 수준 등이 동일하거나 유사하다면 동일한 직무로 보아야 하고(직무 등급성) 그에 따라 기본급 수준도 동일해야 하며 일의 성과까지 같다면 임금총액이 동일해야(임금 등가성) 합리적이고 타당하다고 할 수 있다.

이러한 측면에서 지난 호에 이어 정부출연 연구기관(이하 정출연) 연구직·행정직의 임금체계를 직무중심으로 개편하는 방안을 제시해 보고자 한다.

첫째, 정출연 연구직의 임금체계 개편방안이다.

정출연은 과학기술분야와 경제·사회·인문분야로 구분되어 있다. 국가과학기술연구회 소속 정출연들은 석사와 박사를 단일 직군으로 구성하여 임금 등 인사관리를 동일하게 적용하고 있고, 경제·인문사회 연구회 소속 정출연들은 석사직군과 박사직군으로 분리하여 별도의 인사관리를 하고 있다. 인사전략 측면에서 정출연은 크게 내부 육성형과 외부 영입형으로 양분되어 있다고 볼 수 있다.

정출연 내에서 신입 석사 및 박사 간 직무 등급성을 조사한 결과, 국가과학기술연구회 소속 정출연은 유사한 편인 반면 경제·인문사회연구회 소속 정출연은 상이한 편이었는데 이는 석사에게 보조자 역할만을 강조하거나 단순 업무를 위해 잠시 고용하는 비정규직으로만 간주하는 관행이라고도 볼 수 있다.

동종업체 석사 신입사원 간이나 신입 박사 간 직무 등급성은 과학기술분야와 경제·사회·인문분야 정출연 모두 유사한 편이며, 나이가 정규 연구직과 학력, 경력 등 자격조건이 동일한 비정규 연구직 간 직무 등급성도 동일한 편이거나 유사한 편으로 조사되었다.

정출연 연구직의 임금직무체계 개편을 두 가지로 모색해 보았다. 현실을 기반으로 한 중단기적 개편방향과 조직 및 개인의 역량 강화를 위해서도 직무 및 숙련(능력) 중심의 노동시장 및 사회 구현을 위해서도 바람직할 수 있도록 개편하는 장기적 방향이다.

우선, 중단기적 임금직무체계 개편방안은 다음과 같다.

석·박사를 하나의 직군으로 운영 시 직무등급은 3단계가 적합할 수 있다. 초임자는 공동연구자 역할만을 수행하고, 그 이후에는 공동연구자와 책임연구자 역할을 병행하되 책임연구자 역할을 더 많이 수행하면서 숙련급과 직무급을 혼합된 형태로 기본급이 상승하다가, 그 이후에 일부는 기관 전체 차원에서의 연구주제 선정 및 조정, 업무배분 등과 같은 직무를 수행하는 연구관리자 역할을 수행하는 최상위 직무등급으로 승진하여 직무급을 적용받으며 기본급이 계속 상승하되 나머지는 현재 직무를 수행하며 기본급 상승을 멈추는 구조이다. 기본급 초임수준은 기관 간은 물론 고용형태(정규직 및 비정규직) 간에도 동일하게 하고, 학력(숙련으로 간주) 간에는 일정수준을 차등하되, 향후 근속 시 기본급 수준은 동일 직무등급 내 숙련수준에 따라 차등하는 방안이다.

석·박사 직군을 분리하여 운영 시 석사직군은 앞서의 직무등급 중 최상위 직무등급을 제외한 2단계 직무등급으로, 박사직군은 앞서와 같은 3단계 직무등급으로 설정하고 기본급 상승원리는 앞서와 동일한 모습이다.

성과급은 개별성과급과 집단성과급을 혼용하며, 하위 직급에서는 집단성과급의 비중을 더 크게, 상위 직급에서는 개별성과급의 비중을 더 크게 적용한다. 최상위 직급에서는 직급의 역할과 그 역할의 중요성을 감안하여 개별성과급만으로 운영한다.

<정출연 연구직 임금체계 개편모델(중단기적인 방안)>

임금 직무 체계 및 수준	- 석·박사 단일 직군 운영 시: 3단계 직무등급 · “실무→실무·책임→조정·총괄”, 실무에서는 공동연구자 역할만, 실무·책임에서는 공동연구자와 책임연구자 역할을 병행하되 책임 연구자 역할을 더 많이 수행, 조정·총괄에서 전체적인 연구주제 선정 및 조정과 업무배분 등의 연구관리자 역할을 수행 - 석·박사 직군 분리 운영 시 · 석사직군: 2단계 직무등급, “실무→실무·책임”, 실무에서는 공동연구자 역할만, 실무·책임에서는 공동연구자와 책임연구자 역할을 병행하되 공동연구자 역할을 더 많이 수행 · 박사직군: 3단계 직무등급, 직무역할은 석·박사 단일 직군과 동일 · 석사직군의 두 번째 직급은 박사직군과 첫 번째 직급과 두 번째 직급의 중간적 등급 - 기본급은 “실무·책임”까지 숙련급과 직무급을 혼합한 형태로 상승하다가, 중년 이후에 일부는 최상위 직무등급인 “조정·총괄” 직위로 승진하여 직무급을 적용받으며 계속 상승하고, 나머지는 현재 직무에 머물며 상상을 멈춤. - 기본급 초임수준은 기관 간은 물론 고용형태(정규직 및 비정규직) 간에는 동일하게 하고 학력(숙련으로 간주) 간에는 일정수준을 차등하되, 향후 근속 시 기본급 수준은 동일 직무등급 내 숙련수준에 따라 차등(범위 직무급)
	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p>석·박사 분리 직군 중 석사직군</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>석·박사 단일 직군과 석·박사 분리 직군 중 박사직군</p> </div> </div>
성과 반영	- 실무” 직무등급에서는 개별성과급 및 집단성과급 혼합하여 운영하되 집단성과급의 비중을 크게 하고, “실무·책임” 직무등급에서는 개별성과급 및 집단성과급 혼합하여 운영하되 개별성과급의 비중을 크게 하며, 최상위 직무등급인 “조정·총괄” 단계에서는 개별성과급만으로 운영

다음으로 장기적 임금직무체계 개편방안이다.

학력 중심에서 직무 및 숙련(능력) 중심으로 패러다임을 바꿔 공정한 노동시장을 만들고 개인의 동기부여가 최대한으로 일어나도록 하여 국가 및 사회의 역량을 제고하기 위한 방안으로 석·박사를 구분하지 않는 단일 직군으로 운영하고 더불어 내부에서 인재를 키우는 육성형과 외부에서 인재를 채용하는 영입형을 병존·운영하는 것이다.

<정출연 연구직 임금체계 개편모델(장기적인 방안)>

임금 직무 체계 및 수준		- 석·박사 단일 직군으로 운영: 3단계 직무등급 “실무→실무·책임→조정·총괄”, 실무에서는 공동연구자 역할만, 실무·책임에서는 공동연구자와 책임연구자 역할을 병행하되 책임연구자 역할을 더 많이 수행, 조정·총괄에서 전체적인 연구주제 선정 및 조정과 업무배분 등의 연구관리자 역할을 수행 - 기본급은 “실무·책임”까지 숙련급과 직무급을 혼합하며 상승하다가, 중년 이후에 일부는 최상위 직무등급인 “조정·총괄” 직위로 승진하여 직무급을 적용받으며 계속 상승하고, 나머지는 현재 직무에 머물며 상상을 멈춤. - 기본급 초임수준은 기관 간에는 동일하게 하고 학력(숙련으로 간주) 간에는 일정수준을 차등하며 고용형태(정규직 및 비정규직) 간에는 동일하게 하되, 향후 근속 시 기본급 수준은 동일 직무등급 내 숙련수준에 따라 차등(범위 직무급)
	성과 반영	- 중단기적인 방안과 동일

둘째, 정출연 행정직의 임금체계 개편방안이다.

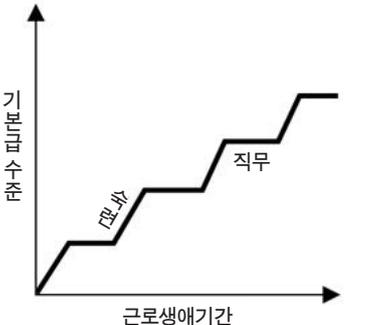
정출연 행정직들은 기획, 인사, 예산, 총무, 회계 등 조직관리 및 관련 사무를 수행하는 일반적인 사무 관리직이며, 협업에 의해 직무가 수행되고 위계적인 질서를 상대적으로 중시하는 사무관리직의 통상적인 특성을 보인다.

이러한 점을 감안하여 직무등급은 실무자 역할, 팀·부서 등 집단 내에서 상급자와 하급자 간 업무전 달, 소통 등의 중간자적 역할, 업무지시 및 관리와 하급 직무들 간 업무조정 역할, 그리고 팀·부서 등 집단 간 업무지시 및 업무조정 등 관리자 역할 등 총 4단계가 적합할 수 있다.

기본급은 숙련급과 직무급을 혼합한 형태로 상승하다가, 최상위 직무등급으로 승진해서는 직무급만을 적용받고 상승이 정지된다. 기본급 초임수준은 기관 간은 물론 고용형태(정규직 및 비정규직) 간에도 동일하도록 할 필요가 있다.

연구직과 마찬가지로 성과급은 개별성과급과 집단성과급을 혼용하며, 하위 직급에서는 집단성과급의 비중을 더 크게, 상위 직급에서는 개별성과급의 비중을 더 크게 한다. 최상위 직급에서는 직급의 역할과 중요성을 감안하여 개별성과급만으로 운영한다.

〈정출연 행정직 임금체계 개편모델〉

<p>임금 직무 체계 및 수준</p>		<ul style="list-style-type: none"> - 4단계 직무등급: “실무→실무·감독→감독·조정→조정·총괄”, 실무에서는 실무자 역할만, 실무·감독에서는 실무와 팀·부서 등 집단 내에서 상급자와 하급자 간 업무전달, 소통 등의 중간자적 역할을, 감독·조정에서는 팀·부서 등 집단 내에서 업무지시 및 관리와 하급 직무들 간 업무조정 역할을, 조정·총괄에서는 팀·부서 등 집단 간 업무지시 및 업무조정 등 관리자 역할을 수행 - 기본급은 숙련급과 직무급을 혼합한 형태로 상승하다가, 최상위 직무등급인 “조정·총괄” 직무로 승진하여 직무급만을 적용받고 상승을 멈춤. - 기본급 초임수준은 기관 간은 물론 고용형태(정규직 및 비정규직) 간에는 동일하게 설정
<p>성과 반영</p>	<p>- 두 번째 직무등급인 “실무·감독” 단계까지는 개별성과급과 집단성과급을 혼합하여 운영하되 집단성과급의 비중을 크게, 세 번째 직무등급인 “감독·조정” 단계에서는 개별성과급과 집단성과급을 혼합하여 운영하되 개별성과급의 비중을 크게 하며, 최상위 직무등급인 “조정·총괄” 단계에서는 개별성과급만으로 운영</p>	

정출연 연구직 및 행정직의 임금직무체계 개편과 관련한 이슈를 제시하면 다음과 같다.

국가의 지식자산이라는 측면에서 연구 및 연구관리의 질적 수준 제고를 위해 연구비 및 인건비의 안정적인 제공이 필요하다.

비정규직 고용관행을 없애 고용질서를 바로잡기 위해서는 현재 비정규직법 적용 제외 대상인 비정규 연구직들이 비정규직법에 적용받을 수 있도록 하는 방안도 모색해 볼 필요가 있다. 또한 적지 않은 규모의 비정규직 고용에 대해서도 그 필요성 여부와 규모에 대한 진단이 요구된다.

지난 호에서도 밝혔듯이 이상에서 제시한 임금체계 개편모델에서 숙련급은 업종과 직종마다 다소 상이한 방식으로 결정될 수 있지만 기본적으로 학력, 경력, 근속, 자격 등의 요소가 골고루 반영되고 구체적인 숙련등급은 노사 간에 교섭이나 노사협의회를 통해 합의해서 운영하는 것을 전제로 한다.

또한 임금체계 개편모델은 시안적이고 표준적 성격을 띠고 있으며, 향후 구체적인 사례적용 연구 및 컨설팅 등을 통해 수정되고 사업장별로 변형될 수 있다.