



| | | | |
|-------|----------------------|-------|------------------------------|
| 보도 일시 | 2023. 2. 3.(금) 11:30 | 배포 일시 | 2023. 2. 3.(금) 10:00 |
| 담당 부서 | 공공정책국 공공제도기획과 | 책임자 | 과 장 정유리 (044-215-5530) |
| | | 담당자 | 사무관 안기용 (giyongahn@korea.kr) |

「직무·성과 중심의 공공기관 보수관리 강화방안」 마련

- ◇ '24년 100개, '27년 200개 이상 공공기관에서 직무급 도입을 목표
- ◇ 보수체계의 연공성 완화를 위해 직무급 확대·성과관리 강화
 - **(경영평가 배점 확대)** '23년 경영실적 평가시 ❶직무급 도입·운영 성과(+1점), ❷성과급 강화(비중·차등폭 확대)(+1점)에 각각 가점 부여
 - **(총인건비 인센티브 등)** ❶직무급 도입 우수기관에 총인건비 추가인상, ❷현장소통 강화, 맞춤형 지원 등 추진

- 기획재정부는 '23.2.3.(금) 최상대 제2차관 주재로 열린 제2차 공공기관운영위원회에서 「직무·성과 중심의 공공기관 보수관리 강화방안」을 확정하였음
- 금번 방안은 공공기관의 생산성을 제고하고 대국민 서비스의 질을 향상시키기 위해서 직무와 성과에 기반한 공정한 보상체계 수립을 위한 다각적인 지원방안 마련에 초점을 맞췄음
 - 우선, 기타공공기관을 포함한 쏘공공기관에 ❶직무급 도입을 확대하여 직무 난이도와 보수를 연계하고, 나아가 ❷총보수 중 성과급 비중과 차등폭을 동시에 확대하도록 유도하는 등 보수체계의 연공성을 완화하는 데에 주안점을 두었음
 - 다만, 이러한 일련의 과정은 ❶개별 기관의 특성을 반영하여, ❷노사 합의를 통해, ❸단계적으로 추진되어야 한다는 원칙하에 진행될 것임

- 금번 「직무·성과 중심의 공공기관 보수관리 강화방안」의 주요 내용은 다음과 같음

[주요 내용]

◇ '24년 100개, '27년 200개 이상 공공기관에서 직무급 도입 목표

* 직무급 도입기관 수(공기업·준정부기관 130개 중): '21년말 기준 35개

◇ 성과급 비중 및 차등폭 확대로 조직 성과 제고를 유도

① 공기업·준정부기관 경영평가지 직무급(+1점), 성과급(+1점) 배점 확대

- '23년 경영실적 평가시 ①조직 구성원이 직무급 설계 과정에 폭넓게 참여하는 등 직무급 도입·확산 노력·성과에 가점(+1점)을 부여하고(직무급 배점 2.5→3.5점), ②총보수 중 성과급 비중을 늘리는 경우와 평가 등급에 따른 성과급 차등액을 확대할 경우 가점(+1점)을 부여할 계획임

② 직무급 도입 우수 기관에 대한 총인건비 인센티브 부여 및 지급대상 확대

- 직무급 도입·운영실적이 매우 우수한 기관에 총인건비 추가인상(예시: +0.1~0.2%p) 인센티브를 부여*하는 것에서 한발 나아가, 인센티브 대상을 직무급 신규도입 우수기관까지 단계적으로 확대**하여 보다 많은 기관이 직무급 도입·확산을 위해 노력하도록 뒷받침하겠음

* 직무급 고도화 기관 총인건비 인센티브 근거 既마련('22.12월 예산운용지침 개정)

** (예시) '22년 실적 평가시 최우수기관에 지급 예정

⇒ '23년 실적 평가시에는 최우수기관 + 신규도입 우수기관까지 확대

③ 기타공공기관으로 직무급 도입·확대 추진

- 현재는 공기업·준정부기관에 대해 기재부 경영평가를 통한 직무급 도입 실적을 점검·평가하고 있는바, 향후에는 쏘공공기관으로 직무급 도입·확산을 추진하기 위해 주무부처가 평가하는 기타공공기관에 대해서도 직무급 도입 실적이 평가될 수 있도록 '23년 실적 점검부터 기재부의 경영평가 지표 준용을 권고할 예정임

- 아울러, 주무부처의 평가 결과가 우수한 기타공공기관 역시 총인건비 추가인상 인센티브가 적용되도록 할 계획임

④ 현장소통 강화 및 맞춤형 지원으로 제도개편의 수용성 제고

- 직무·성과 중심 보수관리 강화 과정에서 구성원의 관심 및 이해 부족 등을 해결하기 위해 제도개편의 수용성을 높일 수 있는 공감대 형성 방안을 다각적으로 병행해 나갈 것임
 - (워크숍) 직무급 확대 및 성과급 강화 우수사례를 공유하는 워크숍을 개최하여 기관이 제도개편 필요성·효과를 인식할 수 있도록 하고,
 - (맞춤형 컨설팅) 전문가로 구성된 컨설팅팀을 구성하여 기관별 맞춤형 컨설팅을 실시할 계획임. 이를 통해, 제도개편 과정에서의 경험·역량 부족 등 어려움을 기관이 스스로 극복할 수 있도록 지속 지원하겠음
 - (온·오프라인 설명회) 제도개편의 핵심 역할을 수행하는 각 기관 보수담당자의 역량을 제고하여 기관별 특성에 맞는 효과적 방안을 수립할 수 있도록 ①제도 개편 필요성, ②직무급 평가시 주요 고려사항 등을 영상으로 안내하는 온라인 설명회와 함께 한국조세재정연구원 집체교육 등을 통한 오프라인 교육을 병행하고,
 - (우수사례집 등) 직무·성과 중심의 보수관리 강화를 위한 우수사례집 등을 발간·배포하여 노사합의 등 제도개편 과정에서의 노하우와 경험 등이 기관 간 공유·확산되어 보다 많은 공공기관이 제도개편에 동참할 수 있도록 뒷받침하겠음
- 아울러, 직무급 확대 및 성과급 강화를 추진하기 위해 지출하는 교육, 컨설팅, 연구용역 등 관련 비용은 혁신 가이드라인에 따른 경상경비 삭감* 실적 평가시 제외하여 제도개편 노력이 차질없이 추진되도록 할 것이며,
 - * '23년 경상경비는 전년대비 3% 이상 삭감, 업추비는 전년대비 10% 이상 삭감
 - 직무급 고도화 기관*은 임피제 적용대상, 별도정원(신규채용 규모) 등을 기재부와 협의 시 보다 유연한 기준을 적용하도록 할 예정임
 - * 생산성과 보수수준이 충분히 연계되어 직무급이 임피제 효과를 발휘하는 기관

[향후 계획]

- 경영평가 일환으로 실시되는 직무급 점검·평가를 전년보다(5월 종료) 한달 이상 앞당겨 3월말 완료를 목표로 추진함으로써, 금번 발표한 「직무·성과 중심의 공공기관 보수관리 강화방안」에 따른 공공기관 직무급 확대 기반 조성을 위해 노력할 것임
- 이를 바탕으로 상반기 중 직무급 도입 공감대 형성을 위한 우수사례 발표 등 공공기관 워크숍을 개최하고, 연중 상시적으로 기관별 맞춤형 컨설팅, 온·오프라인 교육을 추진할 계획임
 - 하반기에는 노사합의, 보수규정 개정 등 제도개편 과정에서의 기관별 노하우, 경험 등을 수록한 우수사례집, 안내서 등을 발간·배포하여 공공기관에 공유·확산되도록 도울 예정임
- 정부는 금번 「직무·성과 중심의 공공기관 보수관리 강화방안」에 따른 후속절차를 차질 없이 진행하여, 공공기관 보수체계의 연공성 완화를 유도하고, 궁극적으로 국민에게 제공되는 공공기관 서비스의 질이 보다 개선될 수 있도록 지속 노력해 나가겠음