

지방공기업 보수체계 개선방안에 관한 연구

- 대전광역시 공사·공단을 중심으로 -

A Study on the Pay Structure of Local
Government's Enterprise

최길수

지방공기업 보수체계 개선방안에 관한 연구
- 대전광역시 공사·공단을 중심으로 -
A Study on the Pay Structure of Local Government's
Enterprise

최 길 수

연구진

연구책임

- 최길수 / 도시경영연구실 연구위원

요약 및 정책건의

■ 연구의 배경 및 필요성

- 보수관리와 보수개혁의 관심은 오랫동안 보수수준의 향상조정에 집중되고 있었으나, 그동안 소득향상에 대한 직원들의 기대수준은 높아온 반면, ‘인식된’ 낮은 보수의 문제를 아직도 절실히 해결하지 못하고 있음
- 적정한 보수는 사용자의 입장에서 종업원의 태도와 행태 및 그들 조직의 업무수행능력에 영향을 미칠 수 있는 수단으로써 인적 자원의 효율을 기할 수 있는 반면, 직원들의 입장에서는 개개인의 기술과 능력의 가치를 반영하고, 노동력의 제공에 대한 보상과 그리고 개인의 소득과 재정적인 안정의 주요한 요소로써 생계유지를 위한 수단
- 대전광역시의 3개 지방공사·공단에 근무하는 임원 1인당 평균연봉은 78,146천원(대전도시철도공사가 75,264천원, 대전시설관리공단이 75,021천원, 대전도시공사가 84,154천원)이며, 직원 1인당 평균임금은 40,545천원(대전도시철도공사가 39,206천원, 대전시설관리공단이 41,135천원, 대전도시공사가 41,294천원)
- 대전광역시 산하의 지방공기업의 임직원의 보수체계는 제각각으로 설정되어 있어서 기관 상호간에 보수에 대한 형평성의 문제가 제기되고 있으며, 이것은 상대적으로 보수가 적은 기업에 근무하는 임직원의 사기를 저하시켜 노동생산성이 떨어지고, 직장 불만족의 문제를 야기시킴

■ 연구의 목적 및 내용

- 본 연구의 목적은 보수체계의 결정이론에 대한 이론적 문헌검토 통해 대전광역시 산하 3개 지방공사·공단의 보수에 대한 문제점을 분석하여 지방공기업의 보수체계를 합리화 하는 방안을 도출
- 이와 아울러 지방공기업 임직원 보수체계에 대한 전반적인 발전방안을 제시하

기 위한 것임

- 제2장에서는 보수의 의의, 보수체계의 의의, 공공기관 보수 결정제도 등에 관하여 논의하면서 보수체계에 대한 이론적 배경서술
- 제3장에서는 대전지방공기업 현황 및 보수체계의 실태를 알아보기 위해 지방공기업의 일반현황(2008년 현재, 378개), 대전지방공기업의 현황 및 3개 지방공사공단의 경영실태, 그리고 3개 지방공사·공단의 보수체계의 실태에 대하여 논의
- 제4장에서는 대전의 지방공기업 임직원을 대상으로 설문조사했는데, 설문조사에 참여한 임원은 없으며, 297부가 회수되었고, 이를 토대로 보상체계의 선호도, 보수에 대한 만족도, 그리고 임금피크제 등의 영역에 대하여 분석을 하고 해석
- 제5장에서는 지방공기업 보수체계의 발전방안을 도출하기 위하여 일반론적 개선방과 대전광역시 지방공기업의 보수체계 개선방안에 대하여 논의

■ 연구결과

- 7개 특광역시 임직원의 임건비를 비교하면서, 대전의 3개 공사공단의 임직원들의 인건비 수준은 거의 모든 분야에서 거의 최하위 수준임
- 보상체계에 대한 선호도에 관한 내용을 종합해 보면, 직원들이 생각하는 인생에서의 가장 중요한 가치는 ‘회사의 일’ 이라고 응답한 비율이 가장 높음
- 보수에 대한 만족도 분석결과를 종합해 보면, 임금수준의 비교대상으로서는 학교동기 중 타 업종에 종사하는 사람과 비교하여 자신의 임금이 많은지 적은지를 판단하고 있는 것으로 나타남
- 임금피크제의 도입에 대한 분석결과를 종합해 보면, 임금피크제의 도입에 대하여는 반수 이상이 찬성을 하고 있는 것으로 분석됨
- 대전도시철도 공사는,
 - 임금체계의 단순화, 수당명칭의 명확화, 예산증액 없이 총인건비 범위내에서 개선, 임금체계 개선시 직원간 형평성 유지의 원칙에 따라 개선안을 제시
 - 현행 복리후생비의 항목으로 구성된 “교통비”와 “가계안정비” 등을 기본급

화 하고, “특정업무수당”은 ” 특수업무수당 “으로, 현행 ” 수당 “의 항목으로 편성되어 있는 ” 자녀학비보조수당 “은 복리후생비로 전환하여 ” 학비보조비 “로하며, ” 장려수당 “은 ” 현업근무수당 “으로 명칭을 변경

- 현행 복리후생비의 항목으로 구성된 “교통비”, “가계안정비”, “급식보조비”는 등은 기본급화 하고, 복리후생비 항목의 “특정업무수행활동비”는 수당의 ” 특수업무수당 “으로 통합하고, 현행 ” 수당 “의 항목으로 편성되어 있는 ” 자녀학비보조수당 “은 복리후생비로 전환하여 ” 학비보조비 “로하며, ” 장려수당 “은 ” 현업근무수당 “으로 명칭을 변경

○ 대전도시공사의 보수체계의 개선방안은,

- 제수당 및 복리후생비의 항목 중 기본급화 할 수 있는 것은 기본급으로 통합하고, 또한 제수당 중 통폐합이 가능한 것은 통폐합
- 현행 복리후생비의 항목으로 구성된 “교통비”와 “가계안정비”등을 기본급화 하고, “특정업무수당”은 ” 특수업무수당 “으로, 현행 ” 수당 “의 항목으로 편성되어 있는 ” 자녀학비보조수당 “은 복리후생비로 전환하여 ” 학비보조비 “로 하며, ” 장려수당 “은 ” 현업근무수당 “으로 명칭을 변경
- 임원의 경우, 성과급 지급기준이 월기본급에서 연봉월액으로 변경되고, 지급율도 상한액의 하향조정(사장:750→400, 임원: 450→300)됨에 따라 결과적으로 상임이사의 연봉이 최대 5%정도가 삭감되었기 때문에, 보완책으로 상임이사의 총연봉을 구성하고 있는 부가급 중에서 “직책수행비”를 상향조정을 통하여 보완

○ 대전시설관리공단의 보수체계의 개선방안은,

- 제수당 및 복리후생비의 항목 중 기본급화 할 수 있는 것은 기본급으로 통합하고, 또한 제수당 중 통폐합이 가능한 것은 통폐합
- 현행 복리후생비의 항목으로 구성된 “교통비”, “가계안정비”, “급식보조비”는 등은 기본급화 하고, 복리후생비 항목의 “특정업무수행활동비”는 수당의 ” 특수업무수당 “으로 통합하고, 현행 ” 수당 “의 항목으로 편성되어 있는 ” 자녀학비보조수당 “은 복리후생비로 전환하여 ” 학비보조비 “로 하며, ” 장려수당 “은 ” 현업근무수당 “으로 명칭을 변경
- 대전시설관리공단의 보수체계와 관련하여 문제가되고 있는 것은 초과근무수당

의 지급액이 2007년을 기준으로 최하와 최대 간의 지급액이 최대 10배(최대: 13,592,000원, 최하: 1,367,310원) 가까이 차이가 남

- 초과근무수당의 합리화를 위하여 지방자치단체의 공기업담당자, 공단의 보수업무담당, 노동조합대표, 그리고 노무에 관한 전문가가 참여하는 “보수개선 TFT”을 구성하여 문제의 진단과 해결방안을 모색

■ 정책건의

- 현재 공사를 막론하고 연봉제가 일반화되고 있는 현실에서 지방공기업들은 한정된 임원과 일정 직급이상만을 대상으로 연봉제를 도입하고 있음
 - 민간기업과 같이 연봉제를 전직원을 대상으로 확대적용하는 것에 대하여는 대체적으로 반대의 입장이 있기 때문에 전면적인 도입은 노동조합의 협조를 이끌어낼 수 없을 것으로 보임
 - 연봉제의 전면적인 확대보다는 “직무급 보수체계”에 대한 연구를 통하여 성과급적 보수체계를 확립
- 임금피크제의 도입을 위한 임직원들의 인식력을 제고하는 다양한 교육훈련을 실시
 - 2009년 6월 현재 27개의 공공기관이 임금피크제를 도입·운용하여 약 26.7%의 도입률을 보이고 있어, 민간(5.7%)에 비해 도입률이 높는데, 이는 높은 연공급비율과 정년제 비중으로 인해 공공기관이 도입 필요성이 더 높으며, 정책적으로 도입을 독려해왔기 때문
 - 대전광역시 3개 지방공사·공단의 직원들을 대상으로 임금피크제의 도입에 대한 인식을 조사하였는데, 임금피크제 도입을 찬성하는지 반대하는지에 대한 질문에 대하여 전체 조사대상 297명 중 54.9%에 해당하는 163명이 제도도입에 대한 찬성의 입장을 표시
 - 임금피크제 도입에 찬성하는 163명을 대상으로 어떤 형태의 임금피크제를 선호하냐는 질문에 대하여 정년연장형(현재의 정년을 연장하는 조건으로 일정 시점

부터 임금을 동결하거나 삭감하는 방식)이 가장 많이 선호

- 매년 행정자치부는 다음 연도 [지방공기업 예산편성 기준(안)]을 시달하고 있음
- 이러한 기준안을 높고 지방자치단체의 공기업 담당부서와 소속 공기업, 그리고 지방공기업의 노동조합이 서로 갈등이 있을 수 있으므로, 지방자치단체와 공기업, 지방공기업의 노동조합, 그리고 민간 전문가가 참여하는 “(가칭) 지방공기업 보수체계개편 위원회” 를 구성하여 운영
- 이 위원회는 전국적으로 같은 유형의 지방공기업 인건비를 조사하여, 편차가 심한 부분은 합리적인 수준에서 조정
- 같은 지방자치단체 내의 지방공기업 간의 임금수준을 조사하여 어느 정도 형평성을 유지할 수 있도록 함
- 개별 지방공기업 내에서도 임금의 편차가 심할 경우 그 원인을 분석하여 같은 공기업 내에서도 형평성을 유지하도록 함
- 같은 공기업내에서의 임금편차의 완화는 특히, 산출방식이 복잡한 초과근무수당에 대한 산출식에 있어서 표준화 함

- 목 차 -

| | |
|---------------------------------------|----|
| 제1장 서 론 | 3 |
| 제1절 연구의 목적 | 3 |
| 제2절 연구범위 및 방법 | 5 |
| 1. 연구의 범위 | 5 |
| 2. 연구의 방법 | 6 |
| 제3절 연구의 분석틀 | 7 |
| | |
| 제2장 보수체계에 대한 이론적 배경 | 11 |
| 제1절 보수의 의의 | 11 |
| 1. 보수의 개념 | 11 |
| 2. 정부의 보수관리 | 12 |
| 제2절 보수체계의 의의 | 14 |
| 1. 보수체계의 개념 | 14 |
| 2. 보수체계의 결정이론 | 15 |
| 3. 보수수준결정 상의 고려 요인 | 18 |
| 제3절 공공기관 보수결정 제도 | 20 |
| 1. 보수수준결정 상의 고려 요인 | 20 |
| 2. 지방공기업 보수결정 제도 | 21 |
| | |
| 제3장 대전지방공기업 현황 및 보수체계 실태 | 31 |
| 제1절 지방공기업의 의의 및 일반 현황 | 31 |
| 1. 지방공기업 제도의 의의 | 31 |
| 2. 지방공기업의 일반 현황(총 378개) | 33 |

| | |
|--------------------------------------|------------|
| 제2절 대전광역시 공사공단의 현황 및 경영실태 | 36 |
| 1. 대전광역시 공사·공단의 현황 | 36 |
| 2. 대전광역시 지방공기업의 경영실태 | 38 |
| 제3절 대전광역시 공사공단의 보수체계 실태 | 40 |
| 1. 지방공기업의 보수체계에 관한 법제도 | 40 |
| 2. 지방공무원 보수체계와 비교 분석 | 41 |
| 3. 대전광역시 지방공기업별 보수체계 실태 | 44 |
| | |
| 제4장 지방공기업 보수체계에 관한 실증분석 | 69 |
| 제1절 자료수집 및 분석방법 | 69 |
| 제2절 분석결과 및 해석 | 71 |
| 1. 보상체계 선호도 분석 | 71 |
| 2. 보수에 대한 만족도 분석 | 78 |
| 3. 임금피크제에 대한 인식조사 | 82 |
| 제3절 분석결과의 종합 | 86 |
| | |
| 제5장 지방공기업 보수체계의 발전방안 | 91 |
| 제1절 보수체계의 일반적 개선 방안 | 91 |
| 1. 현행 보수체계의 점진적 개선 | 91 |
| 2. 직무급의 도입 | 93 |
| 3. 임금피크제의 도입 | 94 |
| 제2절 대전광역시 지방공기업의 보수체계 발전방안 | 98 |
| 1. 보수체계 개선의 기본원칙 | 98 |
| 2. 대전 지방공기업의 보수관련 제규정의 통일 | 99 |
| 3. 대전 지방공기업별 보수체계의 개선방안 | 101 |
| | |
| 제6장 결론 : 연구의 종합 및 정책제언 | 109 |

| | |
|------------------|-----|
| 제1절 연구의 종합 | 109 |
| 제2절 정책제언 | 112 |
| | |
| 참고문헌 | 114 |
| 부 록 | |

- 표 목 차 -

| | |
|---|----|
| 〈표 1-1〉 시도별 지방공기업 현황(2008년 8월 현재) | 6 |
| 〈표 2-1〉 지방공기업 CEO의 성급 지급률 | 24 |
| 〈표 2-2〉 임원급 성과급 지급률 | 24 |
| 〈표 2-3〉 직원의 성과급 지급률 | 25 |
| 〈표 3-1〉 지방공기업 적용대상사업 | 32 |
| 〈표 3-2〉 시·도별, 사업별 공기업단체(2008년 8월 말) | 33 |
| 〈표 3-3〉 2008년 지방공기업 예산편성 현황 | 34 |
| 〈표 3-4〉 2007년도 지방공기업 경영실적 | 35 |
| 〈표 3-5〉 3개 지방공사·공단인력현황(2007년 말) | 36 |
| 〈표 3-6〉 3개 지방공사·공단의 예산규모(2008년) | 37 |
| 〈표 3-7〉 3개 지방공사·공단의 재무상태(2007년) | 38 |
| 〈표 3-8〉 지방공기업 경영상태 | 39 |
| 〈표 3-9〉 대전지방공기업의 2007년 주요 사업실적 | 39 |
| 〈표 3-10〉 고정급적 연봉제 적용대상공무원의 연봉표 | 42 |
| 〈표 3-11〉 지방공무원 제수당 | 43 |
| 〈표 3-12〉 대전광역시 지방공사·공단의 인건비 현황(2008년 현재) | 44 |
| 〈표 3-13〉 대전광역시 지방공사·공단의 제수당 현황(2008년 현재) | 44 |
| 〈표 3-14〉 대전도시철도공사 직원의 봉급표 | 46 |
| 〈표 3-15〉 대전도시철도공사 제수당 지급표 | 47 |
| 〈표 3-16〉 연봉 및 성과급 지급기준표 | 48 |
| 〈표 3-17〉 명예퇴직수당 지급율표 | 49 |
| 〈표 3-18〉 복리후생비 지급표 | 49 |
| 〈표 3-19〉 7대 특·광역시별 도시철도공사 임원의 인건비 비교(2008년) | 50 |
| 〈표 3-20〉 7대 특·광역시별 도시철도공사 직원 인건비 비교(2008년) | 52 |

| | |
|--|----|
| <표 3-21> 대전도시공사 일반직 봉급 기준표 | 54 |
| <표 3-22> 대전도시공사 수당지급 기준표 | 55 |
| <표 3-23> 대전도시공사의 복리후생비지급 기준표 | 56 |
| <표 3-24> 7대 특·광역시별 도시개발공사 임원의 인건비 비교(2008년) | 57 |
| <표 3-25> 7대 특·광역시별 도시개발공사 직원 인건비 비교(2008년) | 59 |
| <표 3-26> 대전 시설관리공단 일반직 봉급 기준표 | 61 |
| <표 3-27> 대전시설관리공단 수당지급 기준표 | 62 |
| <표 3-28> 대전시설관리공단 복리후생비 지급기준표 | 63 |
| <표 3-29> 7대 특·광역시별 시설관리공단 임원의 인건비 비교(2008년) | 64 |
| <표 3-30> 7대 특·광역시별 시설관리공단 직원 인건비 비교(2008년) | 66 |
| <표 4-1> 자료수집결과 | 69 |
| <표 4-2> 인생의 중요가치 | 72 |
| <표 4-3> 기본급의 직급, 호봉, 근속연수만 반영하는 방식에 대한 선호도 | 72 |
| <표 4-4> 개인의 성과만 반영하는 방식에 대한 선호도 | 73 |
| <표 4-5> 팀(부서)의 성과만을 반영하는 방식에 대한 선호도 | 73 |
| <표 4-6> 회사전체의 성과만을 반영하는 방식에 대한 선호도 | 73 |
| <표 4-7> 업무의 난이도, 중요도, 책임 등만 반영하는 방식에 대한 선호도 | 73 |
| <표 4-8> 근속연수와 개인의 성과를 반영하는 방식에 대한 선호도 | 74 |
| <표 4-9> 근속연수, 개인과 팀(부서), 회사의 성과를 모두 반영에 대한 선호도 | 74 |
| <표 4-10> 모두를 반영하는 방식에 대한 선호도 | 74 |
| <표 4-11> 상여금 결정기준에 대한 선호도 | 75 |
| <표 4-12> 연봉제확대 적용에 대한 인식 | 76 |
| <표 4-13> 현재 받고 임금과 기대 임금 간의 격차 | 77 |
| <표 4-14> 현재의 수준에 비해 더 받아야 할 평균비율(%) | 77 |
| <표 4-15> 임금수준의 차등 지급시 기준 | 78 |
| <표 4-16> 임금수준의 비교대상 | 78 |
| <표 4-17> 임금관리에 대한 인식 | 79 |
| <표 4-18> 후생복지제도에 대한 만족도 | 81 |

| | |
|--|-----|
| <표 4-19> 임금피크제에 도입에 대한 인식 | 82 |
| <표 4-20> 임금피크제의 선호유형 | 82 |
| <표 4-21> 임금피크제의 도입 목적 | 83 |
| <표 4-22> 임금피크제의 도입시 임금삭감 시점에 대한 인식 | 84 |
| <표 4-23> 최고 연봉대비 최종 정년시의 임금 | 84 |
| <표 4-24> 임금피크제의 도입의 반대이유 | 85 |
| <표 5-1> 지방공기업별 보수관련 규정의 용어정의 | 100 |
| <표 5-2> 대전도시철도공사의 보수체계 개선안 | 102 |
| <표 5-3> 대전도시공사 직원의 보수체계 개선안 | 103 |
| <표 5-4> 지방공기업 운영지침 개정('09.10.2)에 따른 임원의 성과급 변동현황 | 104 |
| <표 5-5> 대전시설관리공단 직원의 보수체계 개선안 | 105 |

- 그림 목 차 -

| | |
|-------------------------|----|
| [그림 1-1] 연구의 접근방법 | 8 |
| [그림 5-1] 임금곡선의 유형 | 94 |

제 1 장

서 론

제1절 연구의 목적

제2절 연구범위 및 방법

제3절 연구의 분석틀

제1장 서론

제1절 연구의 목적

지방공기업은 한 마디로 지방자치단체가 주민의 복리증진을 목적으로 경영하는 기업이라고 할 수 있다. 이러한 지방공기업은 ①사회적 공동소비수단에 필요한 공익사업이어야 하며, ②급부력이 있어야 한다는 것(당해 경비를 주로 사업경영수입으로 충당할 수 있어야 함), ③보충성이 있어야 한다는 것(기업적인 경영방식에 의한 것이 다른 방식에 의한 것이 것보다 효율적이어야 함), 그리고 ④전국 획일적으로 일정한 수준의 서비스가 요구되는 것이 아니라 그 지역적 특성에 따라 공급되어야 할 서비스이어야 한다는 것 등의 네가지 요건을 갖추고 있어야 한다(안용식·원구환, 2001: 18-19).

우리나라의 지방공기업제도는 1969년 1월 29일 지방공기업법이 제정된 이후 현재까지 지속적인 발전을 거듭해 오고 있다. 당초 지방공기업법을 제정한 이유는 지방공기업 운영에 자주성을 부여하고 독립채산 및 기업회계 제도를 채택하여 경영을 합리화함으로써 지방자치단체 주민에게 좀 더 넓고 향상된 기업적 서비스를 제공하는데 있었다. 공공적 수요를 충족하기 위한 활동의 효과를 특정 개인에게 분할하여 귀속시킬 수 없는 비배제성의 공공재와는 달리 제공되는 재화나 서비스의 효과를 특정 개인에게 분할하여 귀속시킬 수 있고 배제가능한 요금제적 재화나 서비스를 공급하기 위해서 일반행정과 달리 지방공기업의 설립이 필요하게 되었다. 지방공기업으로 운영되는 사업은 비권력적인 서비스 행정의 일환으로 일반행정과는 분리되어 운영될 필요가 있으며, 기업적 경영이 요청되는 행정 분야이다.

우리나라의 지방공기업은 1990년대 초 지방자치제도의 부활을 계기로 양적인 급 성장을 해 오고 있는데, 1970년대 9개에서 1990년에는 90개로 늘었고, 1998년 지방공기업 설립 허가권이 지방자치단체로 이양된 후 급격히 증가하기 시작하여 2000년에 306개, 2006년에 358개, 2007년에는 367개, 그리고 2008년에는 378개[지방직영

기업 229개(상수도 108, 하수도 69, 공영개발 36, 지역개발기금 16), 지방공사·공단 121개(공사 47, 공단 74), 제3섹터 28개]가 설치되어 운영하고 있다. 한편, 지방공기업의 2008년도 예산의 규모는 직원, 공사·공단, 제3섹터를 모두 포함하여 세입예산이 432,968억원이며, 세출예산이 433,901억원의 규모이다. 2007년의 경영실적을 기준으로 볼 때, 전체 363개 지방공기업 중에서 흑자를 낸 지방공기업은 205개이며, 적자를 낸 지방공기업은 158개인 것으로 나타났다. 전체 지방공기업의 부채는 422,430억원이며, 부채비율은 63.4%이며, 직영기업의 부채비율이 33.2%이며, 지방공사·공단의 부채비율은 110.1%인 것으로 나타났다.

이러한 지방공기업에 근무하고 있는 종사자수는 2008년 9월말 현재 기준으로 총 63,108명(직영기업 16,366명, 공사·공단 45,578명, 제3섹터 1,164명)인 것으로 나타났다(행정안전부, 2008: 387). 지방공기업 소속 직원들은 보수라고하는 금전적 보상을 받고, 자신의 조직의 생산성 향상을 위해 노력하게 된다.

우리 정부에서 보수관리와 보수개혁의 관심은 오랫동안 보수수준의 향상조정에 집중되고 있었다. 그러나 그동안 소득향상에 대한 공무원들의 기대수준은 높아온 반면, ‘인식된’ 낮은 보수의 문제를 아직도 절실히 해결하지 못하고 있다. 뿐만 아니라 보수체계는 여러 가지 비정상적인 또는 왜곡된 요소들을 지니고 있으며, 현대적인 보수관리기술의 적용은 형식주의적인 경향을 보이고 있다(오석홍, 2005: 415). 적정한 보수는 사용자의 입장에서 업종업원의 태도와 행태 및 그들 조직의 업무수행능력에 영향을 미칠 수 있는 수단으로써 인적 자원의 효율을 기할 수 있는 반면, 직원들의 입장에서는 개개인의 기술과 능력의 가치를 반영하고, 노동력의 제공에 대한 보상과 그리고 개인의 소득과 재정적인 안정의 주요한 요소로써 생계유지를 위한 수단이기 때문이다(자치경영평가원, 2007: 1-2).

지방공기업법의 적용을 받는 대전광역시의 지방공기업은 현재 9개(상수도사업본부, 하수도사업소, 지역개발기금, 대전도시철도공사, 대전시설관리공단, 대전도시공사, 대전엑스포과학공원, 대전컨벤션뷰로, 대전농산물유통센터)가 운영되고 있다. 이 중에서 3개 지방공사·공단에 근무하는 임원 1인당 평균연봉은 78,146천원(대전도시철도공사가 75,264천원, 대전시설관리공단이 75,021천원, 대전도시공사가 84,154천원)이며, 직원 1인당 평균임금은 40,545천원(대전도시철도공사가 39,206천원, 대전시

설관리공단(41,135천원, 대전도시공사가 41,294천원)이다. 또한 보수체계를 구성하고 있는 구체적인 내용을 살펴보면 더욱더 다양하다. 이와 같이 대전광역시 산하 지방공기업 임직원의 보수체계는 제각각으로 설정되어 있어서 기관 상호간에 보수에 대한 형평성의 문제가 제기되고 있으며, 이것은 상대적으로 보수가 적은 기업에 근무하는 임직원의 사기를 저하시켜 노동생산성이 떨어지고, 직장 불만족의 문제를 야기시키기도 한다. 이에 따라 보수체계의 결정이론에 대한 이론적 문헌검토 통해 대전광역시 산하 3개 지방공사·공단의 보수에 대한 문제점을 현황 중심으로 분석하여 지방공기업의 보수체계를 합리화 하는 방안을 도출하기 위한 것이 연구의 목적이다. 여기에 더하여 지방공기업 임직원 보수체계에 대한 전반적인 발전방안도 함께 제시하고자 한다.

제2절 연구범위 및 방법

1. 연구의 범위

앞에서 지적한 바와 같이 현재 우리나라에서 설립·경영 중인 지방공기업의 수는 2008년 8월 말 현재 378개에 이르고 있으며, 지방공기업법의 적용을 받아 행정안전부의 관리 대상이 되는 대전광역시 소속의 지방공기업 수는 <표 1-1>에서와 같이, 9개(상수도사업본부, 하수도사업소, 지역개발기금, 도시철도공사, 시설관리공단, 도시공사, 대전엑스포과학공원, 컨벤션뷰로, 대전농수산물유통센터)에 이르고 있다. 이중에서 3개의 지방공사·공단(대전광역시시설관리공단, 대전광역시도시철도공사, 대전도시공사)이 본 연구의 대상이 된다고 할 수 있다.

내용적 범위는 보수체계에 대한 이론적인 배경, 지방공기업 현황, 대전광역시 지방공기업의 경영실태, 대전광역시 지방공기업의 보수체계 분석, 지방공기업 임직원들을 대상으로 한 실증분석, 그리고 보수체계에 대한 개선방안 등이다.

<표 1-1> 시도별 지방공기업 현황(2008년 8월 현재)

| 시도별 | 합계 | 직영기업 | | | | | 공사·공단등 | | | | | 제3섹터 |
|-----|-----|------|-----|-----|------|-------|--------|-----|--------|--------|------|------|
| | | 소계 | 상수도 | 하수도 | 공영개발 | 지역개발기 | 소계 | 지하철 | 도시개발공사 | 시·환경공단 | 기타공사 | |
| 계 | 378 | 229 | 108 | 69 | 36 | 16 | 121 | 7 | 16 | 74 | 24 | 28 |
| 서울 | 33 | 2 | 1 | - | - | 1 | 29 | 2 | 1 | 25 | 1 | 2 |
| 부산 | 10 | 3 | 1 | 1 | - | 1 | 5 | 1 | 1 | 3 | - | 2 |
| 대구 | 9 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | - | 1 |
| 인천 | 16 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 11 | 1 | 1 | 7 | 2 | 1 |
| 광주 | 10 | 3 | 1 | 1 | - | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 대전 | 9 | 3 | 1 | 1 | - | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 울산 | 6 | 3 | 1 | 1 | - | 1 | 3 | - | 1 | 2 | - | |
| 경기 | 102 | 68 | 31 | 23 | 13 | 1 | 32 | - | 1 | 20 | 11 | 2 |
| 강원 | 30 | 22 | 14 | 3 | 4 | 1 | 6 | - | 1 | 4 | 1 | 2 |
| 충북 | 17 | 12 | 6 | 3 | 2 | 1 | 2 | - | 1 | 1 | - | 3 |
| 충남 | 25 | 21 | 9 | 6 | 5 | 1 | 2 | - | 1 | - | 1 | 2 |
| 전북 | 17 | 15 | 9 | 4 | 1 | 1 | 2 | - | 1 | 1 | - | |
| 전남 | 17 | 14 | 6 | 4 | 3 | 1 | 1 | - | 1 | - | | 2 |
| 경북 | 29 | 20 | 12 | 7 | - | 1 | 7 | - | 1 | 3 | 3 | 2 |
| 경남 | 41 | 32 | 13 | 12 | 6 | 1 | 7 | - | 1 | 4 | 2 | 2 |
| 제주 | 7 | 3 | 1 | 1 | - | 1 | 2 | - | 1 | - | 1 | 2 |

2. 연구의 방법

본 연구는 대전광역시 지방공사·공단 임직원들의 보수체계에 대한 개선방안을 도출하여 정책적 시사점을 제시하기 위한 것이다. 이러한 연구목적을 달성하기 위하여 본 연구에서는 보수체계 일반에 관한 문헌고찰과 3개 지방공사공단에 근무하는 임직원들을 대상으로 하는 실증분석을 병행하게 된다.

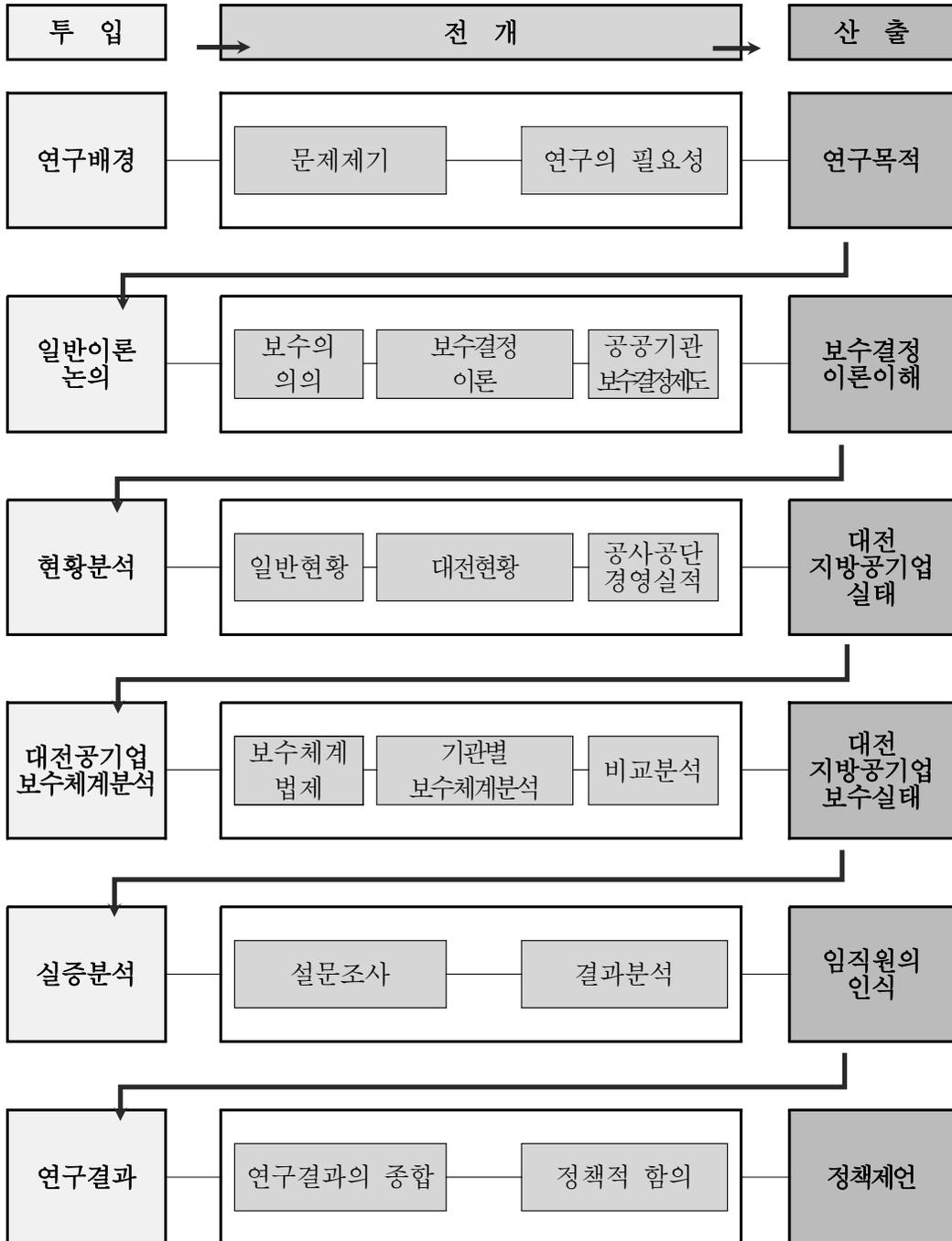
문헌고찰에서는 그동안 학술적으로 발표된 보수체계에 대한 일반이론, 그리고 정부 또는 대전광역시 지방공기업 등의 보고서 또는 내부자료 등에 대한 현황분석을 실시한다. 실증연구에서는 대전광역시 3개 지방공사·공단 임직원들을 대상으로 현행 보수체계에 대한 전반적인 인식조사를 실증적으로 분석하여 발전방안을 모색하는 기초자료로 활용하고자 한다.

제3절 연구의 분석틀

[그림 1-1]은 본 연구를 전반적으로 조망할 수 있는 분석틀이자 접근방법이라고 하겠다. 수평적(투입 -> 전개 -> 산출)으로는 각 단계별로 투입되는 연구자료 및 자료를 전개를 통하여 논의하고 분석하여 소결론에 해당하는 산출물을 도출하는 과정을 보여주고 있다. 그리고 수직적으로는 서론에서 결론에 이르는 과정을 묘사한 것이다. 이러한 분석틀은 수평적·수직적 논의와 분석을 통하여 결론에 이르게 된다.

연구의 분석틀에 대하여 구체적으로 서술해 보면, 첫째로 서론에서는 연구의 배경과 지방공기업 보수체계에 대한 문제제기, 이러한 문제가 있기 때문에 본 주제와 관련된 연구가 진행되어야 한다는 필요성을 제기함으로써 연구의 목적을 이끌어 내는 단계이다. 둘째는 보수체계 일반에 대한 문헌고찰을 통해 보수체계에 대한 기초지식을 이해하고자 한다. 셋째는 지방공기업의 현황에 대하여 각종 정부의 보고서를 중심으로 분석하여 대전광역시 지방공기업의 현주소를 이해한다. 넷째로는 대전광역시 지방공기업의 보수체계의 실태를 비교론적으로 분석하게 된다. 다섯째는 지방공기업 임직원들을 대상으로 보수체계에 대한 전반적인 인식에 대하여 설문문을 통해 조사하고 분석하게 된다. 여섯째로 보수체계에 대한 이론적 배경과 실증분석을 통해 대전광역시 지방공기업의 보수체계에 대한 발전방안을 제시하게 된다. 여기에 더하여 문헌고찰을 통한 이론 및 현황분석, 그리고 실증분석을 통하여 얻은 연구의 결과를 종합하고 또한 본 연구의 궁극적인 목적이기도 한 대전광역시 지방공기업 보수체계의 발전을 위한 정책적 함의를 제안한다.

[그림 1-1] 연구의 접근방법



제 2 장

보수체계에 대한 이론적 배경

제1절 보수의 의의

제2절 보수체계의 의의

제3절 공공기관 보수결정 제도

제2장 보수체계에 대한 이론적 배경

제1절 보수의 의의

1. 보수의 개념¹⁾

공공기관의 관점에서 보수는 공무원으로서의 근무에 대해 정부가 금전적으로 지급하는 재정적인 보상을 말한다. 보수는 고용관계와 직무수행의 대가이며, 동시에 생활유지의 수단이 되는 공무원의 소득인 것이다(오석홍, 2005: 395). 보수는 기업의 입장에서 보면 비용인 반면 종업원의 입장에서 보면 소득의 원천이다. 따라서 기업은 낮은 비용을 추구하게 되고 종업원은 보다 높은 소득을 요구한다. 이와 같이 보수는 우수한 노동력을 확보하고 작업의욕을 자극하여 기업의 생산성을 증진시킨다.

한편, 우리나라 근로기준법 제2조에서는 “임금이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다”라고 규정해 놓고 있다. 이와 같이 보수가 가지는 특징은 첫째, 사용자가 근로자에게 지불하여야 하는 것이어야 하므로 사용자가 아닌 자가 지급하는 것은 보수의 성격을 띠어도 임금이 아니다. 둘째, 근로의 대가로 지급되어야 하는 것이어야 하며, 사용자가 근로자에게 주는 것이라도 근로계약에 따라 제공되는 것이므로 은혜적(경조비 등)으로 지급한 금품은 포함되지 않는다. 셋째, 모든 금품이므로 사용자가 근로의 대가로 지급한 것으로 현금은 물론 현물도 포함된다. 그러나 임금의 기능을 고려해 볼 때 임금지불에 있어서 화폐가치로 지불되어야 한다는 원칙은 중요하다(자치경영평가원, 2007: 4).

보수가 가지고 있는 역할과 기능을 살펴보면, 첫째로 경제적 거래기능으로서 보

1) 보수와 관련된 각종 문헌들에서 보수는 임금과 혼용하여 사용하고 있으며, 개념상의 차이없이 혼용하는 하는 것이 일반화 된 현상이다. 따라서 본 연구에서도 기존의 문헌을 검토할 때, 보수와 임금을 혼용하여 사용하고자 한다.

수는 공무원의 봉사와 그 대가를 교환하는 경제적 거래기능을 한다. 둘째, 생계보장기능으로서 보수는 공무원의 생계를 보장하는 기능을 수행한다. 셋째, 심리적 거래기능으로서 보수는 공무원의 직무수행동기를 유발하려는 심리적 거래의 매체가 된다. 넷째, 사회적 거래기능으로 보수는 조직의 내외에서 공무원의 사회적 지위를 결정하는 사회적 거래를 매개한다. 다섯째, 정치적 거래기능으로서 여러 관련 세력이 협상·타협하는 정치적 거래의 매개가 된다(오석홍, 2005: 396).

이와 같은 역할을 하는 보수의 중요성을 살펴보면, 첫째로 보수는 근로자 자신은 물론 그의 부양가족에 대한 생계비의 원천으로서 중요성을 가지는 동시에 기업에게는 가장 많은 부분을 차지하는 비용항목이다. 둘째, 보수는 개인의 노력에 대한 대가일 뿐만 아니라 기업의 입장에서는 인적자원의 개발을 위한 투자라고 할 수 있다. 셋째, 보수는 조직구성원의 만족에 가장 큰 영향을 주고, 나아가 조직의 성과에도 큰 영향을 미친다는 점에서 매우 큰 중요성을 가진다. 넷째, 노동의 반대급로 획득하는 물질에 대한 가치척도는 공동사회에서 근로자의 사회적 신분을 규정하는 중요한 요소가 되고 있다(자치경영평가원, 2007: 4-5).

2. 정부의 보수관리

보수관리는 보수계획을 입안고 시행하는 활동으로서, 우선 전체적 보수수준을 결정하게 된다. 즉, 보수수준에 관한 전반적인 정책을 결정하려면 거기에서 고려해야 할 요인 또는 기준을 확인하고, 이러한 기준의 적용에 필요한 자료를 조사하고 분석하여야 한다. 둘째, 보수체계를 관리하는 것으로, 보수종류별 조합에 관한 보수체계와 봉급표 및 각종 수당액을 결정하고 운영하는 문제를 대상으로 한다. 셋째는 보수지급절차를 관리하는 것으로 정해진 보수를 어떻게 적절하고 공정하게 지급하느냐 하는 보수지급상의 절차적인 문제도 대상으로 한다(오석홍, 2005: 401).

이러한 정부의 보수관리의 특수성을 살펴보면, 첫째로 정부가 고용하고 있는 방대한 수의 공무원들에게 지급되는 보수는 조직의 생산활동에서 얻는 이윤으로부터 나오는 것이 아니라 대부분 국민이 납부하는 세금에서 나오고 보수지급이 사회 전체에 미치는 영향 또한 큰 것이기 때문에 정치적·법적 통제의 대상이 된다. 둘째, 대

부분의 정부 활동이 비시장적이기 때문에 공무원의 노동가치나 이윤에 대한 기여도를 계산하기 어렵다. 그러므로 보수관리에 있어서 노동가치에 대한 경제적 고려는 민간부문에서보다 더 큰 제약을 받는 반면, 사회적·윤리적 고려가 강하게 작용한다. 일반적으로 노동가치의 계산이 어렵고 노동쟁의가 제한되어 있는 데다가 정부는 모범고용주가 되어야 한다는 요청이 있기 때문에 사회적·윤리적 기준이 전면부에 부각되는 것이다. 셋째, 정부의 보수수준 특히 고급직원에 대한 보수수준은 민간기업의 보수수준에 비해 낮은 것이 일반적인 경향이다. 이러한 현실은 보수수준이 대외적으로 형평성을 유지해야 한다는 처방에 어긋나는 것이다. 넷째, 정치적 상황 하에서 활동하는 정부의 위치, 방대한 공무원수, 그리고 업무내용과 근무조건 특이성 때문에 보수체계, 보수정책수립절차와 관리기술 등에도 민간기업에서 보기 어려운 여러 가지 특이한 면모가 나타난다(오석홍, 2005: 402-403).

따라서 정부의 임금관리의 원칙으로서는 첫째, 임금수준의 적정성을 지켜야 한다는 것이다. 이는 여러 측면에서 자기조직의 임금과 타조직의 임금을 비교·분석하는 것이다. 이러한 경우 비교의 기준은 동일지역, 동일규모, 동일업종 등이며, 단순한 비교보다는 초임수준, 노동이동이 가장 심한 입사 3-4년 차의 임금수준, 그리고 임금곡선의 기울기 등의 비교도 뒤따라야 한다. 둘째, 임금체계의 공정성으로서, 대내적으로 조직원들 간에 불평이 없도록 관리해야 한다는 것이다. 셋째, 임금형태의 합리성의 견지로, 임금에 대한 미래의 전망을 말하는 것으로 이를 소홀히 관리하면, 공무원은 미래에 대해 불안을 느껴 결국에는 조직의 효율성이 떨어지게 되는 원인이 된다.

또한, 정부보수제도의 요건으로서 첫째로 공무원의 보수수준은 대외적인 균형을 유지해야 한다. 둘째, 직무요건·능력요건·성과요건 등이 같은 직위에 종사하는 사람들은 같은 보수를 받아야 하며, 이러한 요건들이 서로 다른 직위들 사이에 보수차등은 적정하게 설정되어야 한다. 셋째, 보수제도가 공무원들에 대한 처우의 통일성을 보장할 수 있도록 적정한 구조화 수준을 유지해야 한다. 넷째, 조직의 변화에 따라 적시성 있게 보수를 조정할 수 있는 장치가 마련되어 있어야 한다. 다섯째, 보수는 공무원의 직무수행동기를 유발하는데 기여하여야 한다(오석홍, 2005: 400-401).

제2절 보수체계의 의의

1. 보수체계의 개념

임금체계(pay structure)는 기본급의 차등지급 원리를 의미한다. 기본급의 차등지급 원리로의 임금체계는 크게 연공급, 직무급, 그리고 직능급/능력급/숙련급으로 구분할 수 있다. 직무급은 담당직무의 가치, 연공급은 해당 기업의 근속연수, 그리고 능력급/숙련급은 보유 지식이나 숙련의 정도에 따라서 기본급 및 그 인상이 결정되는 체계이다(김동배·정진호, 2006: 5). 임금체계는 두가지 의미로 사용되고 있다. 첫째는 임금체계를 어떠한 항목으로 구성할 것인가이고, 둘째는 임금체계를 어떠한 성격으로 설정하여 개별임금의 공정성을 기할 수 있는가 하는 문제이다(차치경영평가원, 2007: 6).

임금체계는 기본급에 의한 분류와 보수의 형태에 따른 분류로 유형화 할 수 있다. 전자에 속하는 유형으로는 연공급, 직무급, 직능급, 그리고 실적급으로 나누는 것이 일반적인데, 연공급은 연령, 근속, 능력과 같은 요소를 통합한 큰 테두리형의 임금결정방식을 말한다. 연공급의 기본정신은 연공이 증가하면 능력이 신장하고 능력이 신장하면 업적이 신장한다고 하는 단순논리에 역점을 두고 있다. 이 제도의 장점은 개인 간에 과당경쟁이 불필요하기 때문에 조직원 상호간에 인화할 수 있고, 라이프사이클에 따른 생계비를 보장해 주기 때문에 안정감이 있다. 또한 조직 내의 배치전환이 용이하기 때문에 인사관리가 비교적 탄력적이라고 할 수 있다. 반면 능력주의의 임금이 불가능하기 때문에 능력 있고 성취욕구가 강한 인력을 유입하기가 곤란하다. 그리고 임금결정 기준이 분명하지 않고 두리 몽실한 임금형태를 취하기 때문에 합리성이 부족하고 논리적인 설득력이 부족하다는 단점을 가지고 있다. 둘째는 직무급 형태로, 이는 직무분석에 의해 직무편성을 하고 직무에 대한 상대적인 가치를 결정하여 그 직무에 상응하는 임금을 책정하는 임금형태이다. 직무급은 동일직급에 대한 동일임금의 형태를 취하기 때문에 합리적인 임금이며, 직무가치에 대한 적절한 보상을 하기 때문에 설득력 있는 임금형태라고 할 수 있다. 그러나 직무평가를 함에 있어 여러 가지의 제약조건 때문에 한계가 있다. 셋째는 직능급으로

연공주의 인사제도의 장점과 서구적 사고의 능력주의 인사제도의 장점을 합한 제도로서, 일정한 근속년수가 지난 자로서 직무수행 능력이 있다고 인정이 되면 보직을 부여할 자리가 없다고 하더라도 일정한 자격을 부여하는 제도이다. 따라서 동일자격이 되면 해당자격에 대한 임금을 동일하게 받게 된다. 그러나 동일자격 내에서도 근속연수에 따라 임금의 격차가 존재한다는 점에서 연공급과 직무급의 중간형태를 하고 있는 임금형태이다. 넷째는 실적급은 직원의 생산량을 기준으로 한 것으로 개인의 능력과 관계없이 실제로 개인에 의해 수행된 결과를 가지고 임금을 결정한다.

다음으로 보수의 형태에 따른 분류로 이는 종업원에 대한 보수산정방법, 보수지급방법 그리고 임금지급제도를 총괄하는 제도이다. 첫째, 공정급제는 근로자의 작업량이나 작업성장에 관계없이 단순히 근로시간을 기준으로 임금을 산정·지불하는 방식이다. 고정급제는 근로자의 입장에서 이해가 쉽고 일정액의 임금이 확정적으로 보장되어 임금의 안정성을 가진다는 장점을 가지지만, 작업성장에 구애를 받지 않기 때문에 작업능률이 저하될 가능성이 많고 수동적인 작업태도를 갖게 된다는 단점이 있다. 둘째, 성과급제는 개인근로자나 작업집단이 수행한 노동성과를 측정하여 그 성과에 따라 임금을 지급·산정하는 제도로서 임금은 성과에 비례하게 된다. 근로자에게 합리성과 공정성을 주고, 작업능률을 크게 자극할 수 있어서 생산성제고, 원가절감, 근로자의 소득증대 효과가 있으며, 직접노무비가 일정함으로 원가계산이 용이하다는 장점이 있다. 반면에 표준단가의 결정과 정확한 작업량의 측정이 어려워 이의 도입에 대한 비용이 과다하고 근로자의 수입이 불안정하다는 단점이 있다. 셋째, 한국 공무원의 보수체계는 크게 중앙공무원의 보수체계와 지방공무원의 보수체계로 나누어 운영하고 있으나 일반적으로 구성요소는 대동소이하다(자치경영평가원, 2007: 5-13).

2. 보수체계의 결정이론

보수체계 결정이론은 다양하게 제시되고 있는데, 본 연구에서는 임금생존비 이론, 임금기급이론, 한계생산성 이론, 잉여가치이론, 임금교섭력 이론, 공정성 이론, 인적자본 이론, 그리고 상징성 이론 등에 대하여 개괄적으로 서술하기로 한다(자치

경영평가원, 2007: 14-24). 첫째, 임금생존비이론(Substance Theory)은 임금은 노동의 가격이므로 일반상품의 가격이 자유경쟁에서는 그 생산비에 접근하는 것처럼 임금을 원칙적으로 노동의 생산비, 즉 노동자와 그 가족의 생계비를 중심으로 결정된다고 하는 이론이다. 오늘날 임금인상을 요구하는 경우 여전히 최저생계비가 그 기준으로 사용되고 있다. 그러나 임금생존비 이론은 임금이 최저 생계비를 넘으면 노동의 공급이 무제한으로 이루어진다는 가정위에 성립되고 있기 때문에 수요측면을 무시한 이론이라고 할 수 있다. 또한 이론은 노사간 입장의 이중적 구조는 배제한 채 임금을 설명하려 했다. 즉 임금을 둘러싸고 있는 노사간의 조건이나 의지는 무시되고 임금을 단순히 하나의 상품가격이나 가격현상으로 설명하고 있어서 임금을 결정한다는 것은 하나의 해결대상이 아니고 단지 설명되기만 한다는 것이다.

둘째, 임금기금 이론(Wage Fund Theory)은 임금은 사회전반의 임금지급을 위해서 존재하는 임금의 크기에 의해서 결정된다는 것이다. 즉 일정한 시기, 일정한 사회에서의 임금의 지급에 할당되는 임금의 크기는 일정함으로 노동자의 임금은 그 기금을 노동자수로 나눈 것이라는 것이다. 결국 이 이론은 노동자의 수요는 임금지급에 할당된 임금의 비율이상으로 증가할 수 없다는 것이다. 그러므로 노동자가 임금인상을 요구한다고 하더라도 사회에서 제공할 수 있는 임금양이 고정되어 있으므로 그것은 무의미할 뿐만 아니라 다른 노동자의 임금을 인하하거나 또는 그만큼 노동자의 수가 감소하지 않으면 안 된다.

셋째, 한계생산성 이론(Marginal Productivity Theory)은 임금은 노동이라는 하나의 생산요소의 가격으로서, 그것은 결국 노동의 수요와 공급의 균형점에서 결정된다는 것이다. 한계생산성이란 한단위의 노동력이 증가됨에 따라 증가하게 되는 생산성을 말한다. 즉 노동력을 계속적으로 한 단위씩 증가시키면 어느 수준까지는 총생산물이 증가하지만 노동력이 일정한 수준에 도달하면 총생산물은 감소하게 된다고 하는 수확체감의 법칙이 적용된다. 이 이론에 의하면 고용주는 노동의 한계생산성이 시장 임금과 일치할 때까지 노동자를 고용하며, 따라서 임금은 노동력의 한계생산성을 기준으로 임금을 결정하고 고용량을 결정한다는 것이다.

넷째, 잉여가치 이론은 일반상품의 가격이 그 상품을 생산하는데, 투입된 노동시간에 의해서 결정되는 것과 같이 노동력의 가격인 임금은 노동력의 재생산에 필요

한 필수품을 만드는데 소요되는 노동시간의 크기에 의해서 결정된다는 것이다. 잉여가치 이론에 의하면 노동자가 임금으로 지급되는 필요노동이상의 잉여노동을 하지 않으면 안되는 것은 자본가가 생산수단을 독점적으로 소유하고 있기 때문에 노동자들이 필요노동시간과 잉여노동시간을 합친 시간 만큼을 노동하지 않고자 한다면 취업할 수 없는 것이 현실이라는 것이다.

다섯째, 임금교섭력 이론(Wage Bargaining Theory)은 노동조합이 고도로 발달한 미국에서 전개된 것으로, 임금이 노동자 또는 노동조합과 사용자와의 상대적인 교섭력에 의해서 최종적으로 결정된다는 것이다. 즉, 노동조합의 교섭력과 사용자의 상대적 교섭력의 균형점에서 임금이 결정된다는 것이다.

여섯째, 공정성 이론(Equity Theory)은 기본적으로 공헌과 보상의 교환관계에 기초를 두고 있다. 즉 조직구성원이 그 조직에 대해 공헌한 것, 그 공헌에 따른 보상, 그리고 그들 조직의 내·외부와 비교해 봤을 때 그들의 공헌-보상 비율이 어떠한지에 관한 노동자의 지각을 설명하는 이론이다. 다시말해, 사람은 자신이 다른 사람에 비해 과다하게 보상을 받고 있거나 반대로 과소하게 보상을 받고 있다고 지각하게 되면, 자신의 노력을 증가시키거나 또는 자신의 노력을 줄여 투입을 낮게 한 다든지 아니면 더 많은 보상을 요구하든지 하여 공정한 인식을 하려고 노력하게 된다는 것이다.

일곱째, 인적자본 이론(Human Capital Theory)은 보수수준을 결정하는데 있어서 노동자의 개인적인 특성에 바탕을 두고 있다. 즉 이 이론은 그 기본전제에 있어서 근로자의 보수는 그들 자신들에 있어서 교육, 훈련, 경력 등이 대한 투자를 함으로써 생산적 능력의 향상을 가져와 높은 보수를 가져 온다는데 기초하고 있다.

여덟째, 상징이론(Symbolism Theory)은 경영자의 지위와 정치적 영향력이 그의 임금수준에 있어서 중요한 결정요인으로 가정하고 있다. 즉 이 이론은 조직의 성과와 생산성과 같은 경제적인 요인보다 경제인의 지위, 권력, 영향력 등이 경영인의 보수를 결정하는데 더 중요하고 직접적인 영향력을 미친다는 것이다. 이것은 강력한 영향력을 가진 경영자는 조직에 대한 희소한 자원의 획득과 환경적인 불확실성과 조직의 생존을 위해 필요시 되는 요인들을 더 성공적으로 다룰 수 있기 때문이다.

3. 보수수준결정 상의 고려 요인

보수계획을 입안할 때에는 먼저 보수의 전체적인 수준을 결정하고, 다음에 조직 내적인 균형을 고려한 격차수준을 결정하여야 한다. 보수수준의 결정은 보수제도의 목적에 비추어 타당한 기준에 따라 이루어 져야 한다(오석홍, 2005: 404-407).

1) 전체적 수준에 관한 고려요인

보수의 전체적인 수준을 결정할 때, 고려해야할 요인은 ① 경제적 요인, ② 정치적·사회적·윤리적 요인, ③보수 이외의 편익, ④공무원 집단의 기대와 노동시장의 조건, ⑤보수가 같은 동기유발요과 등으로 나누어 볼 수 있다. 우선, 경제적인 요인으로서 중요한 것은 민간조직의 임금수준을 고려하여 그것과 균형을 이루도록 해야 한다. 또한, 보수수준이 고용주의 지불능력에 의해서 제약되는 것은 정부나 민간 기업이나 마찬가지로 보수수준의 결정에서는 고용주의 지불능력을 고려해야 한다. 그리고 보수관리정책이 정부가 세운 경제정책을 외면하거나 그에 역행해서는 아니된다.

둘째, 정부는 보수수준을 결정할 때에 민간기업에서 처럼 기업이윤이나 노동생산성의 구축을 직접 받지 않는다. 그러나 정치적·사회적·윤리적 측면에서 정부가 더 많은 제약을 받는다. 공무원이 하는 일의 경제적 가치에도 불구하고 소속사회의 기준에 따라 최저한의 생활을 할수 있는 보수를 주어야 한다. 반대로, 보수의 최고수준을 제한하려는 사회적·정치적·압력 또한 강하게 작용한다. 정부에서 보수의 상한과 하한 사이의 폭이 비교적 좁게 압축되고 고급공무원의 보수가 민간기업의 보수보다 상대적으로 적게 되는 현실은 사회적·정치적 제약 때문인 것이 많다.

셋째, 보수를 결정할 때는 보수 이외에 공무원이 향유하는 다른 편익과 특혜를 고려해야 한다. 편익과 특혜 등 보수 이외의 추가적인 이익을 휴가 및 병가제도, 근무시간의 장단, 신분보장의 강약, 퇴직연금 등 퇴직 후의 혜택, 보건·복지에 관한 제도, 승급·승진의 기회 등에서 생긴다.

넷째, 보수를 받는 공무원들의 보수수분에 대한 기대와 요구도 중요한 고려요인이다. 공무원 노조가 발달한 곳에서는 공무원들의 보수에 관한 기대를 대변하는 노

조의 주장과 노사협상의 결과가 보수정책 입안에 큰 영향을 미친다.

다섯째, 공무원의 보수가 사기와 생산성에 미치는 동기유발요인 또는 불만해소 요인으로써 영향을 고려해야 한다. 보수가 적을 때와 많을 때, 공무원들의 직무수행동기와 직무효율이 어떻게 달라지면, 기준 이상의 초과 지급이 갖는 효과가 어떤 것인가 하는 문제를 보수수준의 결정에서 신중히 검토해야 한다.

2) 격차수준에 관한 고려요인

보수의 격차수준을 결정하는 문제는 각 지위 또는 공무원에게 주어질 보수의 구체적인 액수를 결정하는 문제이며, 조직내에서 보수액의 서열을 결정하는 문제이다. 격차수준을 결정할 때에는 이른바 대내적인 형평성을 확보하도록 해야 하며, 정확한 기준에 의거해야 한다.

격차수준결정의 기준 즉 격차요인에는 직무, 작업조건, 학력 및 자격, 현직에서의 경험과 근속기간, 능력, 근무성적, 연령, 부양가족, 채용의 난이도, 퇴직률, 경력발전의 기회 등이 있다.

제3절 공공기관 보수결정 제도

1. 보수수준결정 상의 고려 요인

공공기관에 속한 노동자는 민간부문의 노동자와 같이 근로기준법의 적용을 받으며, 노동3권을 가지고 있으므로 임금은 노사간 협상에 의하여 결정되어야 한다. 그러나 정부는 법적·제도적 장치를 통해 임금 가이드라인을 강제하면서 공공기관의 임금결정과정에 지속적으로 개입해 왔다(이진수, 2006: 15-20).

공공기관의 임금 가이드라인은 기획재정부의 정부투자기관 예산편성지침에 근거하여 매년 인건비에 관한 인상율과 사용방법을 명시한 예산편성지침을 각 기업에 시달하여 이를 준수하도록 하고 있다. 동 지침은 정부투자기관을 직접대상으로 하고 있지만 정부출자기관, 재투자기관, 지방공기업, 정부출연기관, 위탁·보조기관 등 공공부문 사업장 대부분이 이 기준을 준용하고 있어 사실상 공공기관 전체의 임금 가이드라인으로 기능하고 있다.

정부투자기관의 임금결정과정은 첫째로 정부가 사전적으로 공기업의 임금인상수준을 일정 한도 내로 제한하는 단계이다. ‘정부투자기관운영위원회’의 의결을 거쳐 매년 지침을 확정하여 관련 주무부처 및 정부투자기관에 통보한다. 둘째는 기관 자체의 다음회계연도 예산편성 및 이사회 의결에 의한 확정단계이다. 각 기관장은 이사회의 심의의결을 통해 12월 말까지 확정하고 확정된 예산은 당해 회계연도 개시 전까지 주무부처에 보고한다. 셋째는 기관별 임금교섭 및 협약을 체결하는 단계이다. 매년 노사양측은 서로의 임금인상안을 가지고 임금교섭을 하게 된다. 넷째, 기관별 보수 복리규정 등 내규를 개정하는 단계이다. 임금교섭이 완료되면 각 기관은 교섭결과에 따라 임금인상 협상안의 내용을 현실화시키기 위한 보수·복리규정 등을 이사회를 통해 내규로 개정하거나 소속 관련부처 장관의 승인을 통하여 개정하게 된다. 즉 보수규정 개정안을 작성하여 이사회에 상정하고, 이는 이사회의 검토·의결을 거쳐 시행하거나 또는 소속 관련 부처 장관의 승인을 거쳐 시행하게 된다. 이 단계에서 보충 협약도 동시에 검토되는데 보충협약의 내용이 이사회에서 부결되어 이미 타결된 내용을 가지고 또다시 노사간의 분쟁이 재연되는 경우도 있다.

다섯째, 경영실적평가와 기관별 인센티브 상여금의 차등 지급하는 단계이다. 전년도와 당해 년도 임금인상에 대한 감사와 평가가 이루어 진다. 이를 위한 제도적 장치로 공공기관 경영평가제도가 있는데, 평가결과에 따라 기관별 인센티브 상여금이 차등 지원된다. 또한 감사원 감사나 부처 감사를 통해 예산편성지침의 이행여부를 점검하고 그 결과가 경영평가나 예산의 편성 및 배정시에 반영되므로 공기업의 입장에서 예산편성지침의 영향력을 매우 크다고 하겠다.

2. 지방공기업 보수결정 제도

지방공기업의 보수결정제도를 고찰하기 위하여 본 연구에서는 매년 행정안전부가 편성하여 각 지방공기업 및 지방자치단체에 시달하는 지방공기업 예산편성기준 중에서 지방공사·공단의 인건비의 내용을 요약 정리한 것이다.(행정안전부, 2009b: 49-68). 이 기준은 국가 및 지방자치단체의 재정운용과 연계하여 지방공기업 예산을 편성함에 있어 공통적으로 적용할 기준을 제시하여, 자치단체의 일반회계와의 형평성 및 지방공기업간 균형 유지하고, 예산운영의 건전성·효율성·생산성을 도모하여, 지방재정 확충에 기여하고 경영실적 평가의 기초자료로 활용하고자 하는 목적을 가지고 있다.

1) 인건비

(1) 총인건비

총인건비는 모든 인건비와 인건비 항목 외에 계정과목 및 명목여하에 불구하고, 임직원의 소득세법상 근로소득에 해당하는 모든 항목을 포함한다. 다만, 기관장(기관장의 경우 총인건비와 별도로 CEO 경영성과계약에 따라 근무실적에 따라 +10% ~ -10% 범위내에 인상을 조정) 및 정원의외직원(비정규직) 인건비, 퇴직급여충당금, 성과급 제외 한다.

2010년도 총인건비 예산은 2009년도말 조정된 정원(결원율 5%이내)을 기준으로 산정한 총인건비 예산 대비 지방자치단체장이 결정한 인건비 인상율을 적용하여 편성하되, 결원율이 5%를 초과하는 기관은 결원율 5%를 적용한 정원을 적용, 총인

건비예산 편성의 기준이 되는 결원율은 '09. 6.30일기준 현원을 기준으로 한다.

기관장의 연봉액은 지방공기업 「CEO경영성과계약」운영계획 및 「CEO업무성과평가」 실시계획에 따라 기존 연봉액 대비 - 10% ~ +10%범위안에서 조정하되, 원칙적으로 CEO 업무성과평가 등급에 의한 「연봉조정표」를 기준으로 조정한다.

지방자치단체장이 결정한 총인건비 인상을 범위내에서 임원급은 정책인상율, 연봉제 직원은 가율 적용하되, 임원급은 기관 경영평가결과와 개인별 근무실적 등을 고려하여 자치단체장이 차등 결정하고, 연봉제직원은 개인별 근무성적에 따라 기관장이 자율 결정 한다. 호봉제직원은 자치단체장이 결정한 인상율을 일률적으로 보수표에 의해 적용한다.

(2) 수당 등

총인건비 한도내에서의 개인별·항목별 등 구체적인 증감은 각 기관이 자율적으로 결정하되, 새로운 수당, 복리후생비 등의 신설을 억제하고, 기본급 중심의 임금체계로 단순화 한다. 기본급 또는 기본연봉으로 전환된 수당은 재차 신설 할 수 없으며, 속인적 수당이 아닌 모든 직원에게 공통적으로 지급되는 제수당을 기본급화하고자 할 경우 총인건비 한도내에서 설립 지방자치단체와 협의하여 결정한다.

실비 성격 또는 실적·수요에 따라 달라지는 성격의 수당 등은 전 직원을 대상으로 일괄적으로 인상하거나 일률적으로 지급할 수 없으며, 연차수당 및 시간외근무수당 산정 시 기준임금은 통상임금을 적용하고, 기준시간은 근로기준법 시행지침에 따라 소정근로시간에 유급 처리되는 시간을 합산하여 산정하되, 연차수당 산정 시 할증률을 적용할 수 없고, 임원 및 2급이상 관리자는 시간외근무수당 지급대상에서 제외 한다.

(3) 퇴직급여

퇴직급여충당금은 근속 1년당 30일분의 평균임금을 적용하여 산정한 퇴직금 추계액에 맞추어 매분기별로 우선적으로 적립한다. 다만, 퇴직연금제를 설정한 기관의 경우 제도에 따른 소요액을 반영하되, 법정 최소기준에 맞추어 제도를 운영한

다. 퇴직연금제를 설정한 기관은 제도 설정 전의 과거 근로기간까지 퇴직연금제 가입기간으로 산입하여 운영하는 것은 가능하다. 퇴직금의 기준이 되는 평균임금은 노동부 유권해석에 따라 산정하고, 퇴직금누진제는 전면폐지하고, 정부의 「구조조정 및 경영혁신계획」에 의거 정년을 조정한 법인은 이를 상향조정할 수 없다.

(4) 인건의 타비목 전용금지

인건비 관련비목에 잉여재원이 발생하더라도 인건비 관련비목 상호간을 제외한 다른 비목으로 전용할 수 없다. 다만, 자체 경영혁신에 의한 조직축소로 예산성과금을 지급하기 위하여 전용하는 경우, 공사의 업무를 외부 위탁하는 경우의 관련 인건비를 위탁사업비로 전용하는 경우, 기타 공공요금 등 지출이 불가피한 경비의 부족이 발생하여 전용하는 경우로서 사장(이사장)이 특별히 그 필요성을 인정한 경우 등의 사유로 타당성이 인정되는 경우에는 예외적으로 전용 가능하다.

(5) 비정규직 보수

비정규직 근로자의 퇴직금·법정경비 등의 예산과 단순 노무인력의 인건비 단가(외주화 포함) 등은 「공공부문 비정규직 종합대책」('07.6, 노동부) 및 지방자치단체의 「2010년 예산안 작성세부지침」을 준용하여 편성한다. 청소, 경비 등 단순노무인력의 임금 수준이 유사·동종민간분야에 비하여 지나치게 저하되지 않도록 예산을 편성하되 시중노임단가 인상율을 감안, 예산 집행시까지의 적정임금인상률 반영 한다.

비정규직 고용시 부수적으로 발생하는 법정부담금 및 법정수당은 비정규직 보수에 포함하여 편성하되, 퇴직금·법정수당 및 사회보험료 예산은 보수와 구분하여 편성하도록 한다. 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에 따라 비정규직에 대한 불합리한 차별이 발생하지 않도록 차별시정계획을 수립하고 소요예산을 반영 한다.

2) 성과급

(1) 경영평가에 따른 성과급

경영평가에 따른 성과급은 경영평가와 개인별 근무실적에 따라 지급하고, 관련

예산은 기관장, 임원급, 직원으로 구분하여 기관성과급 과목에 편성하되, 성과급을 단순 나눠먹기식 배분으로 이용되지 않도록 각 기관별로 성과급 지급에 관한 차등화 된 내부기준을 마련하고, 차등수준을 강화하여 운영한다.

<표 2-1> 지방공기업 CEO의 성급 지급률

| 경영평가 등급 | | 우수 | 보통 | 미흡 | 비고 |
|---------|-----|------|------|------|----|
| 지급율 | 상 한 | 450% | 300% | 150% | |
| | 하 한 | 300% | 150% | 0% | |

주) 지급시기: 2010년 12월, 지급기준: 연봉월액×지급율, 연봉월액=당해연도 기본연봉/12월

임원급 인센티브 성과급의 적용대상은 상임이사, 감사, 임원급 직위에 해당되는 직원이 되며, 기관 경영평가결과 및 개인별 근무실적 평가결과를 반영한다. 경영평가 등급별 상한 지급률 범위내에서 지방자치단체장이 개인별로 차등 결정하되, 차등 등급수는 4개 등급 이상 유지하되, 최고- 최저등급간 지급률 격차는 50%이상으로 하고, 등급별 인원비율도 최고는 20%이내, 최저는 10%이상으로 강제 배분 한다.

<표 2-2> 임원급 성과급 지급률

| 경영평가 등급 | | 우수 | 보통 | 미흡 | 비고 |
|---------|-----|------|------|------|----|
| 지급상한 | 상 한 | 300% | 200% | 100% | |
| | 하 한 | 200% | 100% | 0% | |

주) 지급기준: 연봉월액× 지급율

직원 인센티브 성과급의 적용대상은 정관상 정원에 포함한 정규직원이 되며, 기관장은 지방자치단체장이 결정된 지급률을 개인별로 적용하여 합한 총액 범위내에서 성과급 지급 총액(Celling)을 결정 한다. 기관장은 성과급 지급총액(Celling)한도 내에서 근무실적 평가 등을 고려하여 개인 또는 부서단위로 4등급 이상으로 차등을 두어 지급하되, 최고- 최저등급간 지급률 격차는 50%이상으로 하고, 등급별 인원비율도 최고는 20%이내, 최저는 10%이상으로 강제 배분 하도록 한다.

〈표 2-3〉 직원의 성과급 지급률

| 경평등급 | “우수” 급 | “보통” 급 | “미흡” 급 | 비고 |
|-------------------|-----------|-----------|---------|----|
| 지방자치단체장의 지급율 결정범위 | 300%~200% | 200%~100% | 100%~0% | |

주) 지급기준: 연봉(보수)월액×지급율, 연봉월액=본연봉/12월, 보수월액=총보수액(기본급+비속인적수당)/12월

(2) 특별성과급 운영

특별성과급은 사업비 절감, 수익증대 등의 특별한 사유가 발생한 경우에 한하여 지급하되, 2009년도 당기순이익 발생에 따른 성과급은 당초예산 편성시 예상되는 금액을 포상금 과목에 계상하고, 사업비 절감 등에 의한 성과급은 해당과목에서 절약된 금액을 포상금으로 전용 후 지급한다.

지급대상은 지방공사·공단의 자체 경영혁신을 통한 신기술개발, 신공법 도입, 신경영기법 도입 등으로 예산을 절감한 경우, 지방공사의 영업 및 당기순이익 증가에 따른 특별성과급 지급은 전년도대비 영업이익의 12%이상, 당기순이익 10%이상 모두 증가한 경우에 한하여 지급 가능하다. 지방공단이 업무개선 또는 신규 세입원 발굴 등으로 당해 수입목표를 초과 달성한 경우에 지급한다.

지급기준은 신공법 또는 신경영기법 도입, 신기술개발 등으로 예산을 절감한 경우 절감된 예산의 10% 범위내에서 1건당 1억원 한도내 지급하되, 전년도 대비 당기순이익 증가분의 10% 범위내(1인당 100만원 이내), 수입목표 초과분의 10%범위내 지급(1인당 100만원이내) 한다.

지급방법은 관련 업무에 기여한 공이 많은 직원에게 혜택이 많이 가도록 지급하고, 기여자가 다수일 때에는 그 지출절약이나 수입증대에 기여한 정도에 따라 차등 지급한다.

지급절차는 각 기관에서는 특별성과급지급운영내규를 제정·운영하고, 관련 위원회 구성시 자치단체 관계공무원을 위원으로 위촉한다. 특별성과급은 자치단체장과 사전 협의를 거쳐 지급하되, 협의과정에서 지급사유가 허위 또는 오류가 있거나, 지급성격이 아닌 사항으로 판단하여 자치단체장이 지급을 보류하는 경우에는 지급하는 것은 불가하다.

3) 기타 인건비

(1) 복리후생비

복리후생비는 법인과의 근로계약에 의하여 근로를 제공하고 그 대가를 받는 직원의 복리후생을 위해 지급되는 비용을 말하며, 복리후생비는 급여성 복리후생비와 비급여성 복리후생비로 구분하여 편성한다. 급여성 복리후생비는 소득세법상 근로소득으로 분류된 경비를 모두 포함한 것으로 총인건비에 포함되며, 다른 경비항목에 계상할 수 없다. 비급여성 복리후생비는 급여성 복리후생비를 제외한 법정복리후생비 등 기타 복리후생비를 말하며, 주택대출금, 학자금, 개인연금 등은 과도한 복리후생이 되지 않도록 합리적으로 편성하되, 감사원의 감사결과 등을 감안하여 불합리한 부분은 폐지·축소한다.

(2) 업무추진비

사업추진에 특별히 소요되는 접대비, 연회비, 기타 제경비 및 업무협의, 간담회 등 각 기관의 기본적인 운영을 위하여 소요되는 경비 등을 말하며, 접대비는 접대비 및 교제비·사례금 기타 명목여하에 불구하고 이에 유사한 성질의 비용으로서 법인이 업무와 관련하여 거래처에 접대·향응·위안 등을 위하여 지출한 비용(법인세법 제25조)이다. 사업추진을 위한 접대비 성격의 예산은 업무추진비에 일괄계상하되, 사장(이사장) 등 임원 위주로의 집행은 억제하여 부서 또는 사업단위로 배분하여 편성한다.

업무추진비 사용관행을 개선하고 투명한 사용을 위하여 「지방자치단체 세출예산 집행기준」의 범위내에서 업무추진비의 사용범위 및 집행절차 등에 대한 자체 세부 지침을 마련하여 시행한다. 현금지출은 격려금·축의금·조의금 등 현금지출이 불가피한 경우에 한하여 지출하고, 간담회 등 접대비는 1인 1회당 4만원 이하에서 집행하되, 다만 불가피한 경우 4만원을 초과하여 집행할 수 있다.

(3) 사내근로복지기금

「사내근로복지기금법」 제13조(기금의 조성)에 의하여 조성된 기금을 말하며, 사

내근로복지기금 출연금액은 원칙적으로 직전 사업년도의 세전 순이익의 100분의 5를 기준으로 정한다. 직전 사업연도에 당기 순손실이 발생한 경우에는 사내근로복지기금에 출연을 하여서는 안되고, 손익에 관계없이 사전에 미실현이익(평가이익, 환산이익 등 현금의 유출입을 수반하지 않는 이익)을 근거로 사내근로복지기금에 출연을 하여서는 안되고, 사내근로복지기금에 출연한 출연금은 영업비용으로 계상한다.

제 3 장

대전지방공기업 현황 및 보수체계의 실태

.....
제1절 지방공기업의 의의 및 일반 현황

제2절 대전광역시 공사·공단의 현황 및 경영실태

제3절 대전광역시 공사·공단의 보수체계 실태
.....

제3장 대전지방공기업 현황 및 보수체계 실태

제1절 지방공기업의 의의 및 일반 현황

1. 지방공기업 제도의 의의

지방자치단체가 주민의 복리증진을 목적으로 직접·간접으로 경영하는 사업 중 지방공기업법의 적용을 받는 사업을 말한다. 1969년 1월 29일 지방공기업법이 제정된 이후 2009년 4월 1일까지 수차례에 걸쳐 개정이 이루어졌다. 당초 지방공기업법을 제정한 이유는 지방공기업 운영에 자주성을 부여하고 독립채산 및 기업회계 제도를 채택하여 경영을 합리화함으로써 지방자치단체 주민에게 좀 더 넓고 향상된 기업적 서비스를 제공하는데 있었다. 공공적 수요를 충족하기 위한 활동의 효과를 특정 개인에게 분할하여 귀속시킬 수 없는 비배제성의 공공재와는 달리 제공되는 재화나 서비스의 효과를 특정 개인에게 분할하여 귀속시킬 수 있고 배제가 가능한 요금제적 재화나 서비스를 공급하기 위해서는 일반행정과는 달리 지방공기업의 설립이 필요하게 되었다. 지방공기업으로 운영되는 사업은 비권력적인 서비스 행정의 일환으로 일반행정과는 분리되어 운영될 필요가 있으며, 기업적 경영이 요청되는 행정 분야이다.

지방자치단체가 지역주민의 복리증진을 목적으로 경영하는 기업인 지방공기업은 다음과 같은 목적을 가지고 있다. 첫째, 사회적 공공소비 수단에 필요한 공익사업이어야 한다. 둘째, 급부력이 있어야 한다. 즉 당해 경비를 주로 사업경영수입으로 충당할 수 있어야 한다. 셋째, 보충성이 있어야 한다. 즉 기업적인 경영방식에 의한 것이 다른 방식에 의한 것보다 효율적이어야 한다. 넷째, 전국이 획일적으로 일정한 수준의 서비스가 요구되는 것이 아니라 그 지역특성에 따라 공급되어야 할 서비스이어야 한다.

<표 3-1> 지방공기업 적용대상사업

| 구분 | 적용 대상 사업 및 사업 규모 |
|--------|--|
| 의무적용사업 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 대통령이 정하는 일정규모기준이상이면 의무적으로 법을 적용 <ul style="list-style-type: none"> 1. 상수도사업(간이상수도사업 제외): 1일생산능력 1만5천톤이상 2. 공업용수도사업: 1일생산능력 1만톤이상 3. 궤도사업(도시철도사업 포함): 보유차량 50량이상 4. 자동차운송사업: 보유차량 30대이상 5. 지방도로사업: 도로관리연장 50km이상 또는 유료터널·교량 3개소이상 6. 하수도 사업: 1일 처리능력 1만5천톤 이상(하수처리장시설 구비) 7. 주택사업 : 주택관리 연면적 또는 주택건설 면적 10만㎡이상 8. 토지개발사업 : 조성면적 10만㎡이상 |
| 임의적용사업 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 경상경비의 5할 이상을 경상수입으로 충당할 수 있는 아래사업을 지방직영기업·지방공사·공단이 경영하는 경우 조례가 정하는 바에 의하여 법적용 가능 <ul style="list-style-type: none"> 1. 민간인의 경영참여가 어려운 사업으로서 주민복지증진 기여, 지역경제 활성화나 지역개발촉진에 이바지할 수 있다고 인정되는 사업 2. 의무적용 대상사업 중 당연 적용사업기준에 미달하는 사업 3. 체육시설의 설치·이용에 관한 법률에 의한 체육시설업 및 관광진흥법에 의한 관광사업(여행업 및 카지노업 제외) |

우리나라 지방공기업의 경영형태는 크게 세가지로 나누어 설명할 수 있다. 첫째, 직접경영(지방직영기업) 형태로, 지방자치단체가 직접 사업수행을 위해 공기업특별회계를 설치 일반회계와 구분하여 독립적으로 회계를 운영하는 형태로 조직·인력은 자치단체 소속(상수도, 하수도, 공영개발, 지역개발기금 등)이다. 둘째, 간접경영(지방공사·공단) 형태로 지방자치단체가 50%이상 출자한 독립법인으로 자치단체와 별도 독립적으로 운영되며 종사자의 신분은 민간인이다. 셋째, 제3섹터(주식회사 또는 재단법인) 형태로, 지방자치단체가 자본금 또는 재산의 50%미만을 출자, 자치단체 이외의 자와 함께 설립한 주식회사 또는 민법상 재단법인을 말한다(<표 2-1> 참조).

2. 지방공기업의 일반 현황(총 378개)

2008년 8월 말 현재 지방공기업은 총378개(상수도 108개, 하수도 69개, 공영개발 36개, 지역개발기금 16개, 지방공사 47개, 지방공단 74개, 제3섹터 28개)가 우리나라에서 경영 중에 있다. 이러한 지방공기업의 지방자치단체별 현황을 보면, <표 2-2>와 같다.

<표 3-2> 시도별, 사업별 공기업단체(2008년 8월 말)

| 시도 별 | 합계 | 직영기업 | | | | | 공사·공단등 | | | | | 제3 섹터 |
|---------|-----|------|---------|---------|----------|----------------|--------|---------|----------------|----------------------|----------|----------|
| | | 소계 | 상수 도 | 하수 도 | 공영 개발 | 지역 개발 기금 | 소계 | 지하 철 | 도시 개발 공사 | 시설 환경 경륜 공단 | 기타 공사 | |
| 계 | 378 | 229 | 108 | 69 | 36 | 16 | 121 | 7 | 16 | 74 | 24 | 28 |
| 서울 | 33 | 2 | 1 | - | - | 1 | 29 | 2 | 1 | 25 | 1 | 2 |
| 부산 | 10 | 3 | 1 | 1 | - | 1 | 5 | 1 | 1 | 3 | - | 2 |
| 대구 | 9 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | - | 1 |
| 인천 | 16 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 11 | 1 | 1 | 7 | 2 | 1 |
| 광주 | 10 | 3 | 1 | 1 | - | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 대전 | 9 | 3 | 1 | 1 | - | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 울산 | 6 | 3 | 1 | 1 | - | 1 | 3 | - | 1 | 2 | - | |
| 경기 | 102 | 68 | 31 | 23 | 13 | 1 | 32 | - | 1 | 20 | 11 | 2 |
| 강원 | 30 | 22 | 14 | 3 | 4 | 1 | 6 | - | 1 | 4 | 1 | 2 |
| 충북 | 17 | 12 | 6 | 3 | 2 | 1 | 2 | - | 1 | 1 | - | 3 |
| 충남 | 25 | 21 | 9 | 6 | 5 | 1 | 2 | - | 1 | - | 1 | 2 |
| 전북 | 17 | 15 | 9 | 4 | 1 | 1 | 2 | - | 1 | 1 | - | |
| 전남 | 17 | 14 | 6 | 4 | 3 | 1 | 1 | - | 1 | - | | 2 |
| 경북 | 29 | 20 | 12 | 7 | - | 1 | 7 | - | 1 | 3 | 3 | 2 |
| 경남 | 41 | 32 | 13 | 12 | 6 | 1 | 7 | - | 1 | 4 | 2 | 2 |
| 제주 | 7 | 3 | 1 | 1 | - | 1 | 2 | - | 1 | - | 1 | 2 |

또한, <표 2-3>에서 보는 바와 같이, 378개 전체 지방공기업의 2008년도 예산은 세입 43조 2,968억원, 세출 43조 3,901억원의 규모로 운영되고 있다.

<표 3-3> 2008년 지방공기업 예산편성 현황

(단위 : 억원)

| 구 분 사업별 | | 세 입 | | | 세 출 | | |
|------------------------|----------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | | 계 | 사업수입 | 자본수입 | 계 | 사업비용 | 자본비용 |
| 총 계 (직영+공사·공단+제3섹터) | | 432,968 | 217,165 | 215,803 | 433,901 | 194,594 | 239,307 |
| 직영기업 + 공사·공단 | 계(직영+공사·공단) | 428,576 | 213,948 | 214,628 | 428,576 | 190,580 | 237,996 |
| | 직영기업 | | | | | | |
| | 소 계 | 138,127 | 63,758 | 74,369 | 138,127 | 44,290 | 93,837 |
| | 상 수도 | 47,703 | 35,023 | 12,680 | 47,703 | 27,210 | 20,493 |
| | 하 수도 | 28,783 | 12,652 | 16,131 | 28,782 | 9,638 | 19,144 |
| | 공영개발 | 22,167 | 12,613 | 9,554 | 22,167 | 4,759 | 17,408 |
| | 지역개발기금 | 39,474 | 3,470 | 36,004 | 39,475 | 2,683 | 36,792 |
| | 공사·공단 | | | | | | |
| | 소 계 | 290,449 | 150,190 | 140,259 | 290,449 | 146,290 | 144,159 |
| | 지 하 철 | 52,400 | 21,190 | 31,210 | 52,400 | 26,039 | 26,361 |
| | 도시개발 | 210,831 | 109,897 | 100,934 | 210,831 | 103,782 | 107,049 |
| | 기타공사 | 14,329 | 7,102 | 7,227 | 14,329 | 4,549 | 9,780 |
| | 시설·환경·경륜 공단 | 12,889 | 12,001 | 888 | 12,889 | 11,920 | 969 |
| | 제3섹터 | 4,392 | 3,217 | 1,175 | 5,325 | 4,014 | 1,311 |

우리나라 전체 지방공기업의 경영실적은 <표 2-4>에서 보는 바와 같이, 2007년 12월 31일 기준으로 830억원 적자를 보이고 있으며, 흑자를 내고 있는 지방공기업 수는 205개이며, 적자를 내고 있는 지방공기업 수는 158개로 나타났다. 총수지비율은 99.4%이며, 지하철사업이 적자비율이 가장 높고(73.0%), 지역개발기금의 흑자비율(150.2%)이 가장 높은 것으로 나타났다.²⁾

2) 설립기간 6개월 미만, 사업 타당성 여부 재검토, 그리고 청산절차의 진행 등의 이유로 15개가 2007년도 지방공기업 경영실적 분석에서 제외 되었다.

<표 3-4> 2007년도 지방공기업 경영실적

(단위 : 억원)

| 구분 사업별 | 총수익 | | | 총비용 | | | 당기 순이익 | 총수 지 비율 (%) | 단체수(개) | | | |
|-----------------------|----------------|----------|--------|---------|----------|--------|-----------|----------------------|--------|--------|--------|-----|
| | 계 | 영업 수익 | 기타 | 계 | 영업 비용 | 기타 | | | 계 | 후 자 | 적 자 | |
| 총계 (직영+공사·공단+제3섹터) | 137,083 | 125,825 | 11,258 | 137,913 | 128,800 | 9,113 | △830 | 99.4 | 363 | 205 | 158 | |
| 계 (직영+공사·공단) | 133,770 | 122,732 | 11,038 | 134,466 | 125,588 | 8,878 | △696 | 99.5 | 339 | 190 | 149 | |
| 직영기업 +공사·공단 | 소계 | 61,128 | 54,401 | 6,727 | 57,226 | 53,540 | 3,686 | 3,902 | 106.8 | 228 | 109 | 119 |
| | 상수도 | 32,172 | 29,977 | 2,195 | 30,749 | 29,554 | 1,195 | 1,423 | 104.6 | 108 | 56 | 52 |
| | 하수도 | 10,807 | 8,560 | 2,247 | 13,475 | 12,258 | 1,217 | △2,668 | 80.2 | 68 | 9 | 59 |
| | 공영개발 | 14,666 | 13,088 | 1,578 | 10,683 | 9,409 | 1,274 | 3,983 | 137.3 | 36 | 28 | 8 |
| | 지역개발기금 | 3,483 | 2,776 | 707 | 2,319 | 2,319 | - | 1,164 | 150.2 | 16 | 16 | - |
| | 소계 | 72,642 | 68,331 | 4,311 | 77,240 | 72,048 | 5,192 | △4,598 | 94.0 | 111 | 81 | 30 |
| | 지하철 | 20,537 | 17,645 | 2,892 | 28,116 | 26,231 | 1,885 | △7,579 | 73.0 | 7 | - | 7 |
| | 도시개발 | 37,535 | 36,563 | 972 | 34,397 | 31,457 | 2,940 | 3,138 | 109.1 | 16 | 14 | 2 |
| | 기타공사 | 3,989 | 3,715 | 274 | 3,971 | 3,742 | 229 | 18 | 100.5 | 19 | 10 | 9 |
| | 시설·환경·경륜 공단 | 10,581 | 10,408 | 173 | 10,756 | 10,618 | 138 | △175 | 98.4 | 69 | 57 | 12 |
| 제3섹터 | 3,313 | 3,093 | 220 | 3,447 | 3,212 | 235 | △134 | 96.1 | 24 | 15 | 9 | |

제2절 대전광역시 공사공단의 현황 및 경영실태

1. 대전광역시 공사공단의 현황

대전광역시의 지방공기업은 현재 9개(상수도사업본부, 하수도사업소, 지역개발기금, 대전도시철도공사, 대전시설관리공단, 대전도시개발공사, 대전엑스포과학공원, 대전컨벤션뷰로, 대전농산물유통센터)가 운영되고 있으며, 이 중 “대전엑스포과학공원공단”은 행정안전부의 청산명령에 의해 청산절차를 밟고 있다. 이 중에서 본 연구의 대상은 3개 공사·공단(대전도시철도공사, 대전시설관리공단, 대전도시공사)이 되며, 이들의 인력현황 및 예산 현황을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, <표 2-5>에서 보는 바와 같이, 대전광역시 3개 지방공사·공단의 2009년 6월말 인력현황은 3개 공사·공단 전체가 정원 1,204명인 것으로 나타났다. 대전도시철도공사의 정원이 669명, 시설관리공단의 정원이 287명, 도시공사의 정원이 248명 등이다.

<표 3-5> 3개 지방공사·공단의 인력현황(2007년 말)

(단위: 명)

| 구 분 | 도시철도공사 | 시설관리공단 | 도시공사 | 계 |
|-----|--------|--------|------|-------|
| 정 원 | 669 | 287 | 248 | 1,204 |

둘째, <표 2-6>에서 보는 바와 같이, 대전광역시 3개 지방공사·공단의 2008년도 예산규모를 보면, 대전도시철도공사가 49,418백만원, 대전광역시 시설관리공단이 37,030백만원, 대전도시공사가 440,972백만원인 것으로 나타났다. 대전광역시의 3개 지방공사·공단 대부분의 세입예산 규모에서 가장 큰 비중을 차지하고 있는 항목은 영업수익인 것으로 나타나 있다. 또한, 세출예산의 규모에서 가장 큰 비중을 차지하고 있는 항목은 대부분 대전도시철도공사와 대전시설관리공단의 경우는 영업비용이, 그리고 대전도시개발공사의 경우 세출예산에서 가장 큰 비중을 차지하고 있는 항목은 ‘고정부채상환금’인 것으로 나타났다.

<표 3-6> 3개 지방공사·공단의 예산규모(2008년)

(단위: 백만원)

| 구 분 | 세입예산 | | 세출예산 | |
|------------|----------|---------|---------|---------|
| | 항 목 | 금 액 | 항 목 | 금 액 |
| 도시철도 공사 | 계 | 49,418 | 계 | 49,418 |
| | 영업수익 | 22,595 | 영업비용 | 45,840 |
| | 영업외수익 | 290 | 영업외비용 | - |
| | 특별이익 | - | 특별손실 | - |
| | 투자자산 | - | 법인세등 | - |
| | 고정자산매각수입 | - | 투자자산 | 122 |
| | 고정부채수입 | - | 유형자산 | 851 |
| | 자본금 | 22,600 | 무형자산 | 1,611 |
| | 자본잉여금 | - | 유동부채상환금 | - |
| | 기타자본적수입 | - | 기타자본적지출 | 247 |
| 이월금 | 3,933 | 예비비 | 747 | |
| 시설관리 공단 | 항 목 | 금 액 | 항 목 | 금 액 |
| | 계 | 37,030 | 계 | 37,030 |
| | 영업수익 | 32,756 | 영업비용 | 32,454 |
| | 영업외수익 | 76 | 영업외비용 | - |
| | 특별이익 | - | 특별손실 | - |
| | 투자자산 | - | 법인세등 | 9 |
| | 고정자산매각수입 | - | 투자자산 | 180 |
| | 고정부채수입 | - | 유형자산 | 3,950 |
| | 자본금 | - | 무형자산 | 20 |
| | 자본잉여금 | 4,198 | 고정부채상환금 | 48 |
| 기타자본적수입 | - | 기타자본적지출 | - | |
| 이월금 | - | 예비비 | 369 | |
| 도시 공사 | 항 목 | 금 액 | 항 목 | 금 액 |
| | 계 | 440,972 | 계 | 440,972 |
| | 영업수익 | 290,077 | 영업비용 | 162,446 |
| | 영업외수익 | 2,299 | 영업외비용 | 11,725 |
| | 특별이익 | - | 특별손실 | 1,747 |
| | 투자자산 | 162 | 법인세등 | 2,161 |
| | 고정자산매각수입 | - | 투자자산 | 1,789 |
| | 고정부채수입 | 130,991 | 유형자산 | 4,728 |
| | 자본금 | - | 무형자산 | 1,300 |
| | 자본잉여금 | - | 유동부채상환금 | 1,641 |
| 기타자본적수입 | - | 고정부채상환금 | 225,879 | |
| 이월금 | 17,443 | 기타자본적지출 | 2,900 | |
| | | 예비비 | 24,656 | |

2. 대전광역시 지방공기업의 경영실태

대전광역시 3개 지방공사·공단의 경영실태를 알아보기 위해서 본 연구에서는 2007년말 현재, 각각 공사·공단의 재무상태, 경영상태, 그리고 주요 사업실적(2007년)을 중심으로 살펴보았다. 첫째, <표 2-6>은 대전광역시 3개 지방공사·공단의 2007년 말 재무상태를 정리한 것이다. 2007년 말 3개 지방공사·공단의 자산규모는 도시철도가 15,813백만원, 시설관리공단이 8,733백만원, 도시공사가 615,803백만원인 것으로 나타났다. 2007년 말 3개 지방공사·공단의 부채규모는 도시철도가 5,271백만원, 시설관리공단이 6,992백만원, 그리고 도시공사가 432,671백만원인 것으로 나타났다. 2007년 말 3개 지방공사·공단의 자본규모는 도시철도가 10,542백만원, 시설관리공단이 1,741백만원, 도시공사가 183,132백만원인 것으로 나타났다.

<표 3-7> 3개 지방공사·공단의 재무상태(2007년)

(단위: 백만원)

| 구 분 | 자산 | | | 부채 | | | 자본 | | |
|--------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|---------|---------|----------|
| | 계 | 유동 자산 | 고정 자산 | 계 | 유동 부채 | 고정 부채 | 계 | 자본금 | 자본이익잉여금등 |
| 도시철도공사 | 15,813 | 12,551 | 3,262 | 5,271 | 1,323 | 3,948 | 10,542 | 66,921 | △56,379 |
| 시설관리공단 | 8,733 | 8,491 | 242 | 6,992 | 6,992 | - | 1,741 | 1,500 | 241 |
| 도시공사 | 615,803 | 505,772 | 110,031 | 432,671 | 400,977 | 31,694 | 183,132 | 151,205 | 31,927 |

둘째, 대전광역시 3개 지방공사·공단의 2007년 경영성과를 살펴보면 <표 2-8>과 같다. 구체적으로 보면 대전도시철도의 경우 2007년 경영수익이 19,720백만원이며 영업비용이 42,955백만원으로 당기순이익 -23,235백만원의 실적을 보이고 있다. 시설관리공단의 경우 2007년 경영수익이 28,546백만원이며 영업비용이 28,528백만원으로 당기순이익 18백만원의 실적을 보이고 있다. 마지막으로 대전도시공사의 경우 2007년 경영수익이 148,262백만원이며 영업비용이 142,456백만원으로 당기순이익 5,756백만원의 실적을 보이고 있다.

〈표 3-8〉 지방공기업 경영상태

| 구분 | 2007 예산 (결산기준) | 수익 | | 비용 | | 당기순이익 | | |
|------------|----------------------|---------------|------------|-----------------------|-------------------|-------------|-------------|-------------|
| | | 항목 | 금액 | 항목 | 금액 | ' 05 | ' 06 | ' 07 |
| 도시철도 공사 | 51,898 | 계 | 19,720 | 계 | 42,955 | △ 11,780 | △ 21,364 | △ 23,235 |
| | | 영업수익 | 18,974 | 영업비용 | 42,955 | | | |
| | | 영업외수익 특별이익 | 746 - | 영업외비용 | - | | | |
| 시설관리 공단 | 36,168 | 계 | 28,546 | 계 | 28,528 | 28 | △2 | 18 |
| | | 영업수익 | 28,195 | 영업비용 | 28,450 | | | |
| | | 영업외수익 특별이익 | 295 56 | 영업외비용 특별손실 법인세등 | - 73 5 | | | |
| 도시공사 | 621,188 | 계 | 148,262 | 계 | 142,456 | 6,478 | 4,378 | 5,756 |
| | | 영업수익 | 141,188 | 영업비용 | 139,722 | | | |
| | | 영업외수익 특별이익 | 7,074 - | 영업외비용 특별손실 법인세등 | 548 - 2,186 | | | |

셋째, 대전광역시 3개 지방공사·공단의 2006년 주요 사업실적은 <표 2-9>에서 보는 바와 같이, 다양한 경영혁신 노력을 기울이고 있다는 것을 알 수 있다.

〈표 3-9〉 대전지방공기업의 2007년 주요 사업실적

| 구분 | 사업실적 |
|------------|---|
| 도시철도 공사 | <ul style="list-style-type: none"> - 1호선 전구간 완벽개통 : 시설물 시운전 및 인수, 영업준비 만전, 개통행사 및 이용홍보 - 안전운행체계 확립 : 종합안전관리체계 구축, 안전·정시운영, 시설물 안전관리 최적화 - 자립경영기반구축 : 경영수입 증대 총력, 경영효율성 제고, 정보화기반 구축 - 고객제일경영 추구 : 고객 만족경영 실현, 고객서비스 향상, 쾌적한 이용환경 조성 - 혁신적 기업문화 정착 : 혁신적 사풍 정립, 협력적 노사관계 구축, 직원 복리후생 증진 |
| 시설관리 공단 | <ul style="list-style-type: none"> - 미래지향적 조직 재정비(뉴패러다임사업 추진, 항구적 노사평화선언 확행 등) - 선진 경영기반 구축(2010 비전선포, 레인보우경영계획 구축, BSC제도 및 MIS 구축 등) - 하수처리 방류수질 개선, 체육시설 리모델링, 월드컵경기장 열린공원 운영, 장사인프라 확충, 역전지하상가 활성화 도모, 공동구 보안기능 강화 등 |
| 도시공사 | <ul style="list-style-type: none"> - 서남부지구 및 학하지구 택지개발 및 도시개발사업 추진 - 남대전유통단지 개발사업 및 서남부 9B/L 아파트 분양 - 영구임대아파트 입주민 삶의 질 개선 무지개프로젝트 추진 - 사업소 소사장제 도입으로 책임경영을 통한 경영개선 및 자립도 향상 |

제3절 대전광역시 공사공단의 보수체계 실태

1. 지방공기업의 보수체계에 관한 법제도

지방공기업의 정관 및 임원의 인사, 지방공기업의 경영평가 규정 등에 관하여는 지방공기업 및 동시행영을 통하여 규정하고 있으나, 지방공기업의 보수체계 관하여 일목요연하게 규정하고 있는 법규는 현재 존재하고 있지 않다. 그러나 매년 행정안전부는 “지방공기업 예산편성기준”을 작성하여 각 지방자치단체 및 지방공기업에 시달함으로서 지방공기업의 보수관리에 관여하고 있다. 행정안전부의 지방공기업 예산편성기준은 매년도 재정운영 여건, 기본방향, 재정운용목표를 국가적 차원에서 설정하여 전국의 지방공기업에 시달하고 있다.³⁾

뿐만 아니라 2009년의 경우 행정안전부에서는 “지방공기업 설립·운영기준(안)”을 마련하고, 그 주요내용으로 지방공기업 운영기준의 장에서 지방공기업의 보수운영기준을 제시하고 있다.⁴⁾ 여기서는 연봉제, 성과급 등 기업형 보수체계로 운영할 것을 권고하면서, 개별 공기업 실정에 부합되는 급여체계를 적용하되, 팀장(과장)급 이상의 경우 연봉제 적용하도록 하고 있다. 또한, 대상직위별 업무의 중요도, 책임도, 난이도 등을 감안하여 등급별로 연봉액의 범위를 설정하고, 업무성과를 반영하여 연봉액을 차등결정하고, 보수체계는 가급적 기본급 위주로 단순화하여 운영할 것을 제안하고 있다. 보수는 예산의 범위 내에서 법령, 정관 또는 내부규정 등에

3) 예컨대, 2010년 지방공기업 예산편성 지침의 주요내용을 보면, 첫째로 당해 연도 재정여건으로서 ①2010년도 국내경제는 지속적인 규제완화 등을 통한 적극적인 투자촉진 및 고용창출 등으로 잠재성장 수준으로 점차 회복, ②지방자치단체의 재정여건상 세입은 경기침체 영향으로 어려울 전망이다, 세출은 경제정상화와 경제위기 극복 이후에 대비하기 위한 지출요구가 증가, ③지방공기업에서도 경제위기 극복 과정에서 악화된 재정수지와 채무를 중기적 시계에서 안정적 수준으로 관리, ④지방자치단체의 재정부담을 줄이고, 세출부문에 대한 구조조정을 통한 효율적인 예산편성 운용이 요구되고 있음을 지적하였다. 둘째, 당해 연도 지방공기업의 재정운영 목표로서 ① 고유·핵심사업 실현 및 지역경제 활성화를 위한 투자에 중점, ②재정여건 측면에서 사업 재검토 및 세출 구조조정 본격 추진 등을 제시하였다. 그리고 셋째로 지방공기업 예산편성의 기본방향으로써 ① 기존 사업의 실효성에 대한 Zero-base에서 재검토 및 구조조정, ② 설립목적 및 책임경영 체제에 부합한 예산 운용, ③ 경영효율성 제고를 위한 예산절감 및 성과지향적 예산운용, ④ 예산편성·집행의 투명성 강화 등을 제시하였다.

4) 이 기준안은 지방공기업의 중복설립 방지를 통한 지방재정 부담의 경감 및 건전한 운영을 도모하기 위한 목적을 가지고 있다.

명시된 지급근거에 따라 집행하고, 구체적으로 명시되지 않은 인건비성 경비는 지방자치단체의 예산편성지침에서 정한 규정대로 편성·지급할 것을 강조하고 있다. 사장(이사장)의 경우 경영성과계약을 체결하고, 그 결과에 따라 연봉·성과급 지급하도록 하고 있다.

이와는 달리 개별 지방공기업에서는 “보수규정”, “연봉제규정”, 그리고 “복리후생규정” 등을 제정하여 임원 및 직원들에게 지급하는 보수에 대하여 비교적 상세히 규정해 놓고 있다. 일반적으로 지방공기업 보수규정에는 보수의 지급 및 계산방법, 임직원의 봉급액, 수당에 관한 규정, 퇴직급여금 등에 관해 규정해 놓고 있다. 또한, 복리후생규정에는 임직원의 안전과 보건, 복리후생, 재해보장 및 체육진흥 등에 대하여 규정해 놓고 있다. 그리고 연봉제규정에는 적용대상자 및 연봉계약 체결자, 임원의 연봉액, 팀장이상 직원의 연봉액, 퇴직금 관해 규정하고 있다.

2. 지방공무원 보수체계와 비교 분석

지방공기업의 임직원에게 지급하는 보수에 관하여 규정한 단일 법규가 없는 것과는 달리 지방공무원에게 지급하는 보수에 관하여는 지방공무원법 및 지방공무원 보수규정을 통하여 비교적 상세하게 규정해 놓고 있다. 여기에서는 공무원의 봉급 산정기준, 호봉획정과 승급, 보수지급 방법, 수당, 연봉제의 구분 및 적용대상 등에 대하여 규정해 놓고 있다. 이와 더불어 지방공무원에게 지급되는 제수당에 관한 규정은 [지방공무원수당 등에 관한 규정]으로 비교적 상세하게 규정해 놓고 있는데, 상여수당, 가계보전 수당, 특수근무지 수당, 특수근무수당, 초과근무수당 등 다양한 수당에 대한 지급범위를 규정해 놓고 있다. 여기서는 지방공기업 임직원과 지방공무원의 보수체계를 비교하여 시사점을 얻을 수 있는 지방공무원의 보수체계를 다음과 같이 소개하고 자 한다.

<표 3-10> 고정급적 연봉제 적용대상공무원의 연봉표

| 구분 | 적용대상 | | 연봉액(천원) | | |
|-----|---|---|---------|--------|--------|
| 고정급 | 서울특별시장 | | 96,155 | | |
| | 광역시장, 도지사, 특별자치도지사, 서울특별시·광역시·도 및 특별자치도의회 교육감, 서울특별시의 정무부시장 | | 93,382 | | |
| | 시장, 군수, 구청장 | 부시장, 부군수, 부구청장의 계급이 2급 또는 이에 상당하는 계급인 시·군·자치구의 경우 | 81,676 | | |
| | | 부시장, 부군수, 부구청장의 계급이 3급 또는 이에 상당하는 계급인 시·군·자치구의 경우 | 75,303 | | |
| | | 부시장, 부군수, 부구청장의 계급이 4급 또는 이에 상당하는 계급인 시·군·자치구의 경우 | 69,836 | | |
| 성과급 | 1급부터 4급까지(상당) 공무원 | 1급(상당) 공무원 | 84,076 | 56,044 | |
| | | 2급(상당) 공무원 | 77,703 | 51,775 | |
| | | 3급(상당) 공무원 | 72,236 | 48,525 | |
| | | 4급(상당) 공무원 | 66,082 | 38,407 | |
| | 계약직공무원 | 전임계약직 공무원 | 가 | - | 43,189 |
| | | | 나 | 53,696 | 35,778 |
| | | | 다 | 43,884 | 31,167 |
| | | | 라 | 38,501 | 27,462 |
| | | | 마 | 33,898 | - |
| | | 개방형직위에 임용되는 계약직공무원 | 1호 | - | 62,537 |
| | | | 2호 | - | 56,852 |
| | | | 3호 | - | 51,685 |
| | | | 4호 | 66,082 | 44,390 |
| | | | 5호 | 58,158 | 33,055 |
| | | | 6호 | 50,807 | 25,597 |

주) ① 고정급적 연봉제: 정무직공무원, ② 성과급적 연봉제: 제4조제3항의 규정에 의한 봉급표의 적용을 받는 공무원 중 1급 내지 4급 또는 1급 내지 4급상당 공무원(4급 또는 5급의 복수직 정원에 해당하는 4급공무원을 제외), 계약직공무원

〈표 3-11〉 지방공무원 제수당

| 구 분 | 수당의 내용 |
|--|---|
| 제수당 | 대우공무원수당 - 당해 공무원 월봉급액의 4.8% |
| | 정근수당 - 근무년수에 따라 매년 1월과 7월에 지급 - 지급금액 = 정근수당액 X 실제근무한 기간(월)/6(월) |
| | 성과상여금 - 근무 및 업무 실적에 따라 우수한 공무원에게 지급 |
| | 창안상여금 - 제안의 채택시행으로 국가나 지자체의 직접적이고 현저한 예산절감이 이루어진 경우 |
| | 가족수당 - 부양가족이 있는 자에 대하여 지급 - 배우자: 월 4만원, 배우자 제외 부양가족: 1인당 2만원(4인까지) |
| | 자녀학비보조수당 - 중학교 또는 고등학교에 취학한 자녀가 있는 공무원 - 분기별로 지급 |
| | 특수지근무수당 - 교통이 불편하고 문화·교육시설이 거의 없는 지역이나 근무환경이 특수한 기관에 근무하는 공무원에게 지급 - 특지: 월 6만원, 갑지: 월5만원, 을지: 월4만원, 병지: 월3만원 |
| | 위험근무수당 - 공무원으로 위험한 직무에 종사하는 자 |
| | 특수업무수당 - 특수한 업무에 종사하는 자 |
| | 업무대행수당 - 출산휴가 또는 육아휴직 중인 공무원의 대행자, 시간제근무 공무원의 근무시간의 업무대행자 |
| | 시간외근무수당 - 규정된 근무시간 외에 근무한자 |
| | 야간근무수당 - 주야교체근무자로서 야간에 근무하는 자 |
| | 휴일근무수당 - 휴일에 근무하는 자 |
| | 관리업무수당 - 4급 또는 4급이상 상당에 해당하는 공무원(일반직, 별정직)에게 월봉급액의 9% |
| 자진퇴직수당 - 일용직공무원 또는 별정직 공무원: 퇴직당시 월봉급액의 6월분지급 | |
| 실비보상등 | 정액급식비 - 월13만원의 정액급식비 지급 |
| | 교통보조금 - 1급이하 공무원에 예산의 범위에서 지급 |
| | 명절휴가비 - 설날 및 추석날에 지급 |
| | 가계지원비 - 월봉급액의 16.7% |
| | 연가보상비 - 지방자치단체의 조례로 1급이하 공무원에게 매년 12월에 지급 - 현재의 월봉급액 X 1/30 X 연가보상일수(20일 이내) |
| | 직급보조비 - 직급에 따라 지급 |

3. 대전광역시 지방공기업별 보수체계 실태

1) 일반적인 실태

대전광역시 3개 지방공사·공단에 근무하고 있는 2008년에 임직원에게 지급한 인건비의 현황은 <표 3-12>와 같다. 대전도시철도공사의 임원 1인당 평균연봉은 75,264천원이며, 대전도시공사의 임원 1인당 평균연봉은 84,154천원, 대전시설관리공단은 임원 1인당 평균연봉이 75,021천원으로 조사되었다. 또한, 같은 기간에 기관장에게 지급한 업무추진비는 도시철도공사가 34,989천원, 도시공사가 39,891천원, 그리고 시설관리공단의 경우 16,317천원을 각각 지급한 것으로 조사되었다. 마지막으로 같은 기간 직원 1인당 평균임금의 현황을 살펴보면, 도시철도공사가 39,206천원, 도시공사가 41,294천원, 그리고 시설관리공단이 41,135천원을 각각 지급한 것으로 조사되었다.

<표 3-12> 대전광역시 지방공사·공단의 인건비 현황(2008년 현재)

(단위: 천원)

| 구분 | 임원1인당평균연봉 | 기관장업무추진비 | 직원1인당평균임금 |
|----------|-----------|----------|-----------|
| 대전도시철도공사 | 75,264 | 34,989 | 39,206 |
| 대전도시공사 | 84,154 | 39,891 | 41,294 |
| 대전시설관리공단 | 75,021 | 16,317 | 41,135 |

자료: 지방공기업경영정보공개시스템(<http://www.cleaneye.go.kr>)

대전광역시 3개 지방공사·공단에 근무하는 직원들이 2008년도에 수령한 제수당액의 현황은 <표 3-13>과 같다. 같은 기간 동안 대전도시철도 직원 1인당 수령한 제수당의 평균은 10,664,261원이며, 도시공사는 2,317,855원, 그리고 시설관리공단은 3,458,213원인 것으로 조사되었다.

<표 3-13> 대전광역시 지방공사·공단의 제수당 현황(2008년 현재)

(단위: 원)

| 구분 | 대전도시철도공사 | 대전도시공사 | 대전시설관리공단 |
|------------|------------|-----------|-----------|
| 직원1인당 평균수당 | 10,664,261 | 2,317,855 | 3,458,213 |

2) 대전도시철도공사의 보수체계의 실태

(1) 보수체계의 구성

대전광역시도시철도공사 보수 및 복리후생에 관한 규정에 제3조(용어의 정의)에 의하면 “보수”는 봉급과 제수당을 합산한 급여, “봉급”은 직급별, 호봉별로 지급되는 기본급, “제수당”은 각종 수당, “통상임금”은 봉급과 장기근속수당·지하철수당·열차승무수당·기술수당·특수업무수당·안전관리자수당·전산수당·교재연구수당·직무수당 및 급식보조비를 합한 금액을 말한다.

“연봉”은 임금을 연단위로 결정하여 매년 1월 1일부터 12월 31일까지 연봉계약 기간동안 당해 임·직원이 받는 임금 총액으로서 기본연봉·성과연봉·부가급여를 합한 금액을 말한다. “기본연봉”이라 함은 기준기본급에 기본가산급을 합한 금액, “기준기본급”이라 함은 비속인적(非屬人的)급여로서 종래 봉급·상여수당·장기근속수당·지하철수당·급식보조비·명절휴가비 및 가계안정비를 합한 금액, “기본가산급”은 당해연도 기본연봉 인상율로서 기준기본급에 정책인상율 또는 가율을 곱한 금액을 말한다. “성과연봉”은 개인 및 기관의 실적과 능력에 따라 지급되는 금액, “개인성과급”은 근무성적평정등급에 따라 차등 지급되는 금액, “기관성과급”은 공사에 대한 경영평가등급에 따라 지급되는 금액이며, 그리고 “부가급여”라 함은 속인적(屬人的)성격의 급여로서 초과근무수당·연차휴가보상수당·가족수당·열차승무수당·기술수당·특수업무수당·안전관리자수당·일숙직수당·전산수당·교재연구수당·직책수행비·직급보조비·교통비 및 자녀학비보조금을 말한다.

“승진가급”은 연봉대상자가 승진하는 경우 봉급과 연동되는 기본연봉의 총인상액으로써 봉급표상 승진예정 직급의 1호봉부터 최고호봉까지의 봉급합계액을 당해직급 최고호봉수로 나눈 금액과 봉급과 연동되는 1월분의 상여수당·지하철수당·가계안정비 및 명절휴가비를 합한 금액에서, 승진 전 직급의 1호봉부터 최고호봉까지의 봉급합계액을 당해직급 최고호봉수로 나눈 금액과 봉급과 연동되는 1월분의 상여수당·지하철수당·가계안정비 및 명절휴가비를 합한 금액을 차감한 금액을 말한다. 대전도시철도공사의 보수체계를 구성하고 있는 주요 현황은 다음과 같다.

〈표 3-14〉 대전도시철도공사 직원의 봉급표

(단위: 원)

| 호봉 | 1급 | 2급 | 3급 | 4급 | 5급 | 6급 | 7급 | 8급 | 9급 |
|------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1호봉 | 1,383,000 | 1,293,900 | 1,205,800 | 1,116,500 | 1,039,300 | 961,100 | 894,100 | 838,400 | 770,400 |
| 2호봉 | 1,425,000 | 1,336,000 | 1,245,600 | 1,155,200 | 1,074,300 | 996,700 | 925,500 | 868,700 | 797,500 |
| 3호봉 | 1,468,300 | 1,378,700 | 1,286,700 | 1,194,700 | 1,110,800 | 1,033,500 | 958,800 | 900,500 | 828,900 |
| 4호봉 | 1,512,400 | 1,422,000 | 1,328,300 | 1,235,300 | 1,148,700 | 1,071,500 | 993,900 | 933,000 | 860,600 |
| 5호봉 | 1,557,800 | 1,466,000 | 1,370,400 | 1,276,500 | 1,187,700 | 1,110,500 | 1,030,300 | 967,100 | 892,900 |
| 6호봉 | 1,603,800 | 1,510,200 | 1,413,400 | 1,318,100 | 1,227,500 | 1,150,600 | 1,067,600 | 1,001,900 | 926,000 |
| 7호봉 | 1,650,700 | 1,554,900 | 1,456,700 | 1,360,200 | 1,268,200 | 1,190,900 | 1,105,300 | 1,037,200 | 957,800 |
| 8호봉 | 1,698,100 | 1,599,800 | 1,500,400 | 1,402,800 | 1,309,500 | 1,231,600 | 1,143,500 | 1,071,000 | 988,400 |
| 9호봉 | 1,746,300 | 1,644,900 | 1,544,600 | 1,445,500 | 1,350,900 | 1,272,400 | 1,179,700 | 1,103,600 | 1,018,000 |
| 10호봉 | 1,794,600 | 1,690,500 | 1,588,800 | 1,488,200 | 1,392,700 | 1,310,800 | 1,214,400 | 1,134,500 | 1,046,600 |
| 11호봉 | 1,843,100 | 1,736,200 | 1,633,300 | 1,531,500 | 1,432,000 | 1,347,700 | 1,247,400 | 1,164,300 | 1,073,800 |
| 12호봉 | 1,891,900 | 1,782,100 | 1,677,800 | 1,571,000 | 1,468,800 | 1,382,700 | 1,278,900 | 1,192,900 | 1,100,300 |
| 13호봉 | 1,940,900 | 1,828,300 | 1,719,400 | 1,608,200 | 1,503,900 | 1,415,700 | 1,308,900 | 1,220,200 | 1,125,600 |
| 14호봉 | 1,990,100 | 1,870,200 | 1,758,100 | 1,642,900 | 1,536,500 | 1,447,100 | 1,337,500 | 1,246,300 | 1,150,200 |
| 15호봉 | 2,032,900 | 1,908,900 | 1,793,700 | 1,675,700 | 1,567,400 | 1,477,100 | 1,364,900 | 1,271,600 | 1,173,700 |
| 16호봉 | 2,071,400 | 1,944,600 | 1,827,200 | 1,706,500 | 1,596,600 | 1,505,400 | 1,391,000 | 1,295,900 | 1,196,800 |
| 17호봉 | 2,105,400 | 1,977,300 | 1,858,200 | 1,735,100 | 1,624,200 | 1,532,400 | 1,415,800 | 1,318,800 | 1,219,000 |
| 18호봉 | 2,136,100 | 2,007,400 | 1,887,100 | 1,762,100 | 1,650,300 | 1,557,800 | 1,439,800 | 1,340,900 | 1,240,000 |
| 19호봉 | 2,163,400 | 2,035,300 | 1,914,100 | 1,787,400 | 1,674,700 | 1,582,100 | 1,462,200 | 1,362,200 | 1,260,500 |
| 20호봉 | 2,188,200 | 2,060,800 | 1,939,200 | 1,810,900 | 1,697,800 | 1,605,000 | 1,483,800 | 1,382,400 | 1,280,100 |
| 21호봉 | 2,212,000 | 2,084,100 | 1,962,500 | 1,833,200 | 1,719,600 | 1,626,800 | 1,504,400 | 1,401,900 | 1,298,600 |
| 22호봉 | 2,234,300 | 2,105,500 | 1,984,300 | 1,853,800 | 1,740,000 | 1,647,600 | 1,524,000 | 1,420,500 | 1,316,500 |
| 23호봉 | 2,255,500 | 2,126,200 | 2,004,400 | 1,873,400 | 1,759,300 | 1,667,100 | 1,542,800 | 1,438,400 | 1,333,400 |
| 24호봉 | 2,275,400 | 2,144,800 | 2,023,200 | 1,891,700 | 1,777,400 | 1,685,900 | 1,559,800 | 1,455,700 | 1,349,800 |
| 25호봉 | 2,294,300 | 2,161,500 | 2,041,400 | 1,908,800 | 1,794,600 | 1,703,800 | 1,577,800 | 1,472,000 | 1,365,300 |
| 26호봉 | 2,311,700 | 2,176,400 | 2,058,200 | 1,924,900 | 1,810,800 | 1,720,600 | 1,594,000 | 1,487,800 | 1,379,500 |
| 27호봉 | 2,328,000 | 2,189,300 | 2,073,700 | 1,940,300 | 1,826,100 | 1,736,500 | 1,609,700 | 1,502,800 | 1,393,200 |
| 28호봉 | 2,343,100 | 2,201,500 | 2,087,900 | 1,954,900 | 1,840,500 | 1,751,700 | 1,624,400 | 1,517,500 | 1,406,600 |
| 29호봉 | 2,357,000 | 2,213,300 | 2,100,700 | 1,968,800 | 1,854,000 | 1,766,000 | 1,638,400 | 1,531,300 | 1,419,600 |
| 30호봉 | 2,369,600 | 2,224,400 | 2,112,000 | 1,981,800 | 1,867,100 | 1,779,800 | 1,651,900 | 1,544,500 | 1,432,200 |

〈표 3-15〉 대전도시철도공사 제수당 지급표

| 수 당 명 | | 지급을 및 지급액 | 지 급 기 준 |
|----------|--------------------------------|---|--|
| 상여수당 | | ·봉급의 400% | ·임직원에게 지급되며 세부사항은 별도로 정한다 |
| 장기근속수당 | | · 5년이상 10년미만 : 50,000 ·10년이상 15년미만 : 60,000 ·15년이상 20년미만 : 80,000 ·20년이상 25년미만 : 110,000 ·25년이상 : 130,000 | ·직원에게 지급한다. ·근속연수의 계산은 호봉 근속연수에 의한다. |
| 초과근무수당 | ·시간외근무수당 ·야간근무수당 ·휴일근무수당 | ·통상임금 × 1.74/174×시간 ·통상임금 × 0.55 /174×시간 ·통상임금 × 1.74/174×시간 | ·취업규칙 또는 사장의 명을 받아 기준근로 시간을 초과하여 근무하거나 휴일 또는 야간(22:00 ~ 06:00)에 근무한 직원에게 예산의 범위내에서 지급한다. |
| 연차휴가보상수당 | | ·통상임금 × 1/174 × 8시간 × 미사용일수 | ·직원에게 지급하며 근로기준법 제60조에 의한다. |
| 가족수당 | | ·배우자 : 30,000 ·부양가족(1인) : 20,000 | ·임직원에게 지급하며 부양가족 4인 이내로 지급한다. 다만 2007년 단협체결 이후 출생한 자녀에게는 부양가족인원수에 관계없이 지급하고 지급기준은 별도로 정한다. |
| 지하철수당 | | ·월 봉급의 15% | ·임직원에게 지급하며 세부사항은 별도로 정한다. |
| 열차승무수당 | | ·전동차 운전요원 월 100,000 ·승무지도요원 월 80,000 | ·전동차기관사에게 지급하며 세부사항은 별도로 정한다. |
| 기술수당 | | ·기 술 사, 세무사, 공인노무사, 공인회계사: 월 80,000 ·기 능 장 : 월 60,000 ·기 사 : 월 50,000 ·산업기사 : 월 40,000 ·기 능 사 : 월 30,000 | ·국가기술자격법에 의한 국가기술자격 소지자로서 해당직렬 직원에게 지급하며 세부사항은 별도로 정한다. |
| 특수업무수당 | 자동차운전수당 | ·월 40,000 | ·자동차 운전업무 종사자에게 지급되며 세부사항은 별도로 정한다. |
| | ·자격·면허수당 | ·간호사 월 40,000 | ·국가기술자격 소지자로서 해당분야 종사직원에게 지급되며 세부사항은 별도로 정한다 |
| 안전관리자수당 | | ·안전관리자 월 30,000 ·안전관리보조원 월 15,000 | ·관계법령에 의거 의무적으로 해당관청에 안전관리자로 선임된 종사자에게 지급되며 세부사항은 별도로 정한다 |
| 개인성과상여금 | | ·봉급의 50% ~ 150% | ·예산의 범위내에서 개인별 평가에 의하여 직원에게 지급하며 세부사항은 별도로 정한다 |
| 기관경영실적수당 | | 직원 ·봉급의 0% ~ 300% | ·예산의 범위내에서 외부평가에 의한 실적에 따라 임직원에게 지급하며 세부사항은 별도로 정한다 |
| 교재연구수당 | | ·월 30,000원 | ·전임교수로 임명된 자에게 지급한다 |
| 직무수당 | | ·월 30,000원 | ·운영본부, 교대근무자 및 분소직원에게 지급하며 세부사항은 별도로 정한다. |
| 대우수당 | | ·월 30,000원 | ·4급 ~ 6급 직원중 당해직급에서 6년이상 근속자에게 지급하며 세부사항은 별도로 정한다. |
| 보전수당 | | ·통상근무자:월통상임금의 18% ·3조2교대근무자:월통상임금의 18% ·5조3교대근무자:월통상임금의 23.74% | ·직원에게 지급하며 세부사항은 별도로 정한다. |

〈표 3-16〉 연봉 및 성과급 지급기준표

| 구 분 | | 지 급 기 준 | | | | |
|--|-------|---------------------------------------|----------|----------------------|--------|-----|
| 직급별 평균 기본급 | 사 장 | 연봉계약에 의한 산출액 | | | | |
| | 임원본부장 | 연봉계약에 의한 산출액 | | | | |
| | 1 급 | 계약당사자의 당해연도 호봉 | | | | |
| | 2 급 | 계약당사자의 당해연도 호봉 | | | | |
| 사장 및 임원 성과연봉의 지급율 〈개정 2008.7.15 규정제80호〉 | | 등 급 | “우수” 급 | “정상” 급 | “부진” 급 | |
| | | 지급율 (사장) | 285~750% | 220~385% | 0~320% | |
| | | 지급율 (임원) | 271~450% | 211~320% | 0~260% | |
| 직원 개인성과급의 지급율 | | 등 급 | 수 | 우 | 양 | 가 |
| | | 지급인원 | 20% | 40% | 30% | 10% |
| | | 지 급 율 | 150% | 125% | 80% | 50% |
| 직원 기관성과급의 지급율 〈개정 2008.7.15 규정제80호〉 | | 등 급 | “우수” 급 | “정상” 급 | “부진” 급 | |
| | | 지급율 | 191~300% | 111~220% | 0~180% | |
| 기본연봉 | | 상 한 액 | | 하 한 액 | | |
| | | (당해 직급 최고호봉 총보수액 + 직상위직급 최고호봉 총보수액)/2 | | 당해 직급 4분의1 호봉대의 총보수액 | | |
| 승진가급 | | 2급에서 1급 | | | | |
| | | 규정 제3조 제14호의 산식으로 산출된 금액 | | | | |
| 강임감급 | | 1급에서 2급 | | 2급에서 3급 | | |
| | | 승진가급을 역산한 금액 | | 승진가급을 역산한 금액 | | |
| ※ 임원의 성과연봉 및 직원의 기관성과급의 지급율은 시장의 결정에 따른다. | | | | | | |

〈표 3-17〉 명예퇴직수당 지급율표

| 정년잔여기간 | 지 급 율 |
|------------|-------------------------------------|
| 1년이상 5년이내 | 퇴직당시 월 봉급의 반액×정년 잔여월수 |
| 5년초과 10년이내 | 퇴직당시 월 봉급의 반액×〔60+(정년 잔여월수-60) / 2〕 |
| 10년초과 | 정년 잔여기간 10년인 자의 금액과 동일 |

〈표 3-18〉 복리후생비 지급표

| 후생비 명 | 지급율 및 지급액 | 지 급 기 준 |
|------------|--|---|
| 급식보조비 | ·월 100,000원 | · 직원에게 발령일을 기준으로 일할계산하여 지급한다 |
| 가계안정비 | ·봉급의 250% | · 임원 및 직원에게 1월과 8월에는 50%를, 4월과 11월에는 75%를 각각 보수지급일에 발령일을 기준으로 월할 계산하여 지급한다 · 월할 계산은 제62조제1항제2호의 후단 규정에 의한다 |
| 명절휴가비 | · 봉급의 150% | · 임원 및 직원에게 지급당시 봉급에 대하여 설과 한가위에 각각 75%씩 지급한다 |
| 직책 및 직급보조비 | ·사장 : 월1,600,000 ·임원본부장: 월1,040,000 ·1 급 : 월 500,000 ·2 급 : 월 390,000 ·3 급 : 월 150,000 | · 임원 및 직원에게 발령일을 기준으로 일할 계산하여 지급한다 |
| 학비보조금 | ·중,고등학교 등록금 전액 (정부고시금액) | · 중,고등학교 재학생 자녀를 둔 임원 및 직원에게 발령일을 기준으로 월할 계산하여 지급하며, 세부사항은 별도로 정한다.(고등교육법 제2조 내지 제4조에 해당하는 학교는 별도 융자계획에 의함) |
| 교 통 비 | ·직원 월 : 100,000원 | · 직원에게 발령일을 기준으로 일할 계산하여 지급한다. |

(2) 특·광역시 도시철도공사 간 인건비 비교분석

대전광역시 도시철도공사의 임원에게 지급하는 인건비와 나머지 6개 특·광역시의 도시철도공사의 인건비를 비교해 보면, <표 3-19>와 같다. 대전도시철도공사의 임원 1인당 평균임금은 2008년에 75,264천원으로 비교대상 7개 도시철도공사 중 임원의 1인당 평균임금이 최하위인 것으로 조사되었다. 임원 1인당 가장 높은 인건비를 지급하고 있는 곳은 서울메트로로 105,321천원인 것으로 조사되었다. 또한 광역시 도시철도공사 중에서는 부산교통공단이 임원 1인당 95,205천원을 지급하여 가장 높게 나타났다.

<표 3-19> 7대 특·광역시별 도시철도공사 임원의 인건비 비교(2008년)

(단위: 천원, 명)

| 구 분 | | 대전 도시철도공사 | 서울 | | 부산 교통공단 | |
|------------|---------|--------------|---------|---------|------------|--------|
| | | | 서울메트로 | 도시철도공사 | | |
| 사장/이 사장 | 인원수 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | 기본연봉 | 63,260 | 111,387 | 111,057 | 84,660 | |
| | 성과연봉 | 기관성과급 | 7,929 | 43,054 | 51,456 | 12,959 |
| | | 기타성과급 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 부가급여 | 19,560 | 0 | 0 | 16,800 | |
| | 기타 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | 합계 | 90,749 | 154,441 | 162,513 | 114,419 | |
| 감사 | 인원수 | 0 | 1 | 1 | 1 | |
| | 기본연봉 | 0 | 63,840 | 67,506 | 73,440 | |
| | 성과연봉 | 기관성과급 | 0 | 11,810 | 15,020 | 9,761 |
| | | 기타성과급 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 부가급여 | 0 | 20,000 | 20,000 | 7,200 | |
| | 기타 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | 합계 | 0 | 95,650 | 102,526 | 90,401 | |
| 이사 | 인원수 | 2 | 3 | 4 | 3 | |
| | 기본연봉 | 109,429 | 187,776 | 264,628 | 220,320 | |
| | 성과연봉 | 기관성과급 | 0 | 34,737 | 58,879 | 29,283 |
| | | 기타성과급 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 부가급여 | 25,614 | 54,000 | 7,200 | 21,600 | |
| | 기타 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | 1인당평균연봉 | 67,522 | 92,171 | 82,677 | 90,401 | |
| | 합계 | 135,043 | 276,513 | 330,707 | 271,203 | |
| 총합계 | 225,792 | 526,604 | 595,746 | 476,023 | | |
| 임원1인당평균임금 | 75,264 | 105,321 | 99,291 | 95,205 | | |

<표 3-19> (계속)

| 구 분 | | 인천 도시철도공사 | 대구 도시철도공사 | 광주 도시철도공사 | |
|------------|---------|--------------|--------------|--------------|--------|
| 사장/이 사장 | 인원수 | 1 | 1 | 1 | |
| | 기본연봉 | 60,630 | 83,880 | 73,716 | |
| | 성과연봉 | 기관성과급 | 13,383 | 12,705 | 16,459 |
| | | 기타성과급 | 0 | 0 | 0 |
| | 부가급여 | 32,160 | 0 | 7,560 | |
| | 기타 | 0 | 905 | 0 | |
| | 합계 | 106,173 | 97,490 | 97,735 | |
| 감사 | 인원수 | 1 | 0 | 0 | |
| | 기본연봉 | 54,520 | 0 | 0 | |
| | 성과연봉 | 기관성과급 | 11,745 | 0 | 0 |
| | | 기타성과급 | 0 | 0 | 0 |
| | 부가급여 | 20,400 | 0 | 0 | |
| | 기타 | 0 | 0 | 0 | |
| | 합계 | 86,665 | 0 | 0 | |
| 이사 | 인원수 | 2 | 1 | 2 | |
| | 기본연봉 | 118,138 | 57,556 | 117,627 | |
| | 성과연봉 | 기관성과급 | 25,450 | 9,600 | 21,440 |
| | | 기타성과급 | 0 | 0 | 0 |
| | 부가급여 | 32,400 | 20,760 | 15,120 | |
| | 기타 | 0 | 4,513 | 0 | |
| | 1인당평균연봉 | 87,994 | 92,429 | 77,094 | |
| | 합계 | 175,988 | 92,429 | 154,187 | |
| 총합계 | 368,826 | 189,919 | 251,922 | | |
| 임원1인당 평균임금 | | 92,207 | 94,960 | 83,974 | |

또한, 대전광역시 도시철도공사의 직원에게 지급하는 인건비와 나머지 6개 특·광역시 도시철도공사의 인건비를 비교해 보면, <표 3-20>과 같다. 여기서 보는 바와 같이, 대전도시철도공사 직원의 2008년 1인당 평균임금은 39,206천원이며, 이러한 임금의 수준은 7개 특·광역시의 도시철도공사 7개 중 여섯 번째로 거의 최하위 수

준에 머무르고 있다. 7개의 도시철도 중 직원 1인당 임금이 가장 높은 곳은 부산교통공단의 경우로 47,047천원의 임금을 지급하고 있다. 서울메트로는 임원의 임금이 가장 높았고, 직원의 임금은 부산교통공단이 가장 높은 흥미로운 사실을 발견할 수 있었다. 직원의 평균임금이 가장 낮은 곳은 광주도시철도공사로 35,199천원을 지급하는 것으로 조사되었다.

<표 3-20> 7대 특·광역시별 도시철도공사 직원 인건비 비교(2008년)

(단위: 원, 명)

| 구 분 | 대전도시 철도공사 | 서울 | | 부산 교통공단 | 인천도시 철도공사 | 대구도시 철도공사 | 광주도시 철도공사 | |
|-----------------|--------------|-------------|-------------|-------------|--------------|--------------|--------------|-----------|
| | | 메트로 | 도시철도 | | | | | |
| 기본급 | 9,194,829 | 217,534,176 | 135,455,675 | 79,201,976 | 23,804,948 | 33,298,619 | 8,100,658 | |
| 성과 급 | 기관 | 1,303,842 | 22,173,295 | 18,696,993 | 15,045,853 | 5,004,703 | 5,904,806 | 1,986,351 |
| | 기타 | 682,390 | 17,465,948 | 10,639,584 | 6,230,611 | 1,508,381 | 2,609,806 | 628,850 |
| 제수당 등 | 10,664,261 | 200,330,766 | 129,123,154 | 62,303,439 | 13,236,764 | 39,796,557 | 6,252,008 | |
| 기타 | 737,370 | 2,076,450 | 0 | 0 | 1,387,268 | 1,136,075 | 2,954,579 | |
| 합계 | 22,582,692 | 459,580,635 | 293,915,406 | 162,781,879 | 44,942,064 | 82,745,863 | 19,922,446 | |
| 직원수 | 576 | 10,184 | 6,816 | 3,460 | 1,013 | 2,037 | 566 | |
| 평균근속년수 | 10년3개월 | 17년0개월 | 11년0개월 | 11년5개월 | 8년5개월 | 8년7개월 | 5년2개월 | |
| 1인당평균임금 (천원) | 39,206 | 45,128 | 43,121 | 47,047 | 44,365 | 40,621 | 35,199 | |

3) 대전도시공사의 보수체계의 실태

(1) 보수체계의 구성

대전광역시 도시철도공사의 보수규정에서 규정하고 있는 주요내용을 보면, 보수는 매월20일에 지급하도록 규정하고 있다. 시간외근무, 휴일근무, 야간근무에 따른 수당과 연차휴가수당의 경우에는 다음달 5일이내에 계산 지급한다. 직원을 신규채용하는 경우에는 초임호봉을 1호봉으로 하되 타 기관에서 근무한 경력이 있는 직원에 대하여는 경력환산표에 의한 경력을 가산하여 확정한다. 직원의 호봉간 승급에 필요한 기간은 1년으로 하도록 규정하고 있다.

또한, 수당의 종류는 기말수당(직원에 대하여 기말수당을 지급, 기말수당은 봉급의 400%로 하고 매년 3월, 6월, 9월, 12월의 보수일에 각 100%씩 지급), 기관 인센티브 성과급(임·직원에 대하여 대전광역시장이 전년도 경영평가 결과에 의하여 결정한 등급에 따라 지급), 개인 인센티브 성과급(직원에 대하여는 사장이 결정한 개인별 연간 근무성적평정 40%와 성과관리평가 60%씩 합산한 등급에 의한 지급), 특별성과급(예산절약이나 수입을 증대시킨 경우 지급) 등이 있다. 또한, 장기근속수당(직원에 대하여는 근무년수에 따라 지급), 대우수당(인사규정에 의하여 대우직원으로 선발된 자에 대하여는 당해 직급 월봉금액의 6%를 대우수당으로 매월 지급), 기술수당, 장려수당(환경사업본부에서 쓰레기처리업무에 전담하는 시설에 근무하는 직원에 지급), 특정업무수당(공사의 특정업무를 담당하는 직원에게 지급), 위험근무수당(가축전염병 예방약취급, 가축질병의 진료 및 죽은 짐승의 검안, 방역등 위험업무를 담당하는 직원에 지급), 의료업무수당, 시간외 근무수당, 연차휴가수당, 조정수당, 선임수당(전기사업법, 관광진흥법, 고압가스안전관리법, 위험물안전관리법, 도시가스사업법, 에너지이용합리화법에 안전관리자 등 선임된 자에 지급), 일직·숙직수당, 가족수당(임·직원으로서 부양가족이 있는 자에게는 4인의 범위안에서 부양가족 1인당 배우자 40,000원, 기타 가족은 20,000원을 지급), 자녀학비 보조수당 등이 있다.

또한, 대전도시공사의 퇴직급여금은 만 1년이상 근속한 임·직원이 퇴직하는 경우에는 퇴직급여금을 지급하는데, 퇴직급여금은 퇴직전 최근 3개월의 봉급, 장기근속수당, 대우수당, 휴일·야간·시간외근무수당, 조정수당, 기술수당, 장려수당, 특정업무수당, 급식보조비, 교통비, 직급보조비, 직책수행비, 의료업무수당, 위험근무수당을 합산하여 3등분한 금액과 전년도에 지급된 연차휴가수당의 12분의 1 및 기말수당, 가계안정비, 기관 인센티브 성과급, 명절휴가비의 사유발생일전 1년동안 지급액의 12분의 1에 해당하는 금액을 합산한 금액을 기준으로 하여 지급한다. 특별공로금은 퇴직하는 임원이 재임기간중 경영평가결과 1회이상 최우수기관으로 평가를 받은 임원, 직무와 관련하여 순직 또는 공상으로 퇴직하는 임원 등에 지급한다.

2008년 말을 기준으로 대전도시공사 사장의 보수는 4,837,910원이며, 본부장인 이사의 봉급은 4,795,000원인 것으로 조사되었으며, 보수와 관련된 주요 내용은 <표 3-21>, <표 3-22> 등과 같다.

<표 3-21> 대전도시공사 일반직 봉급 기준표

(단위: 원)

| 호봉 | 1 급 | 2 급 | 3 급 | 4 급 | 5 급 | 6 급 | 7 급 |
|----|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1 | 1,463,570 | 1,369,580 | 1,250,170 | 1,118,200 | 986,300 | 874,220 | 788,150 |
| 2 | 1,516,600 | 1,422,910 | 1,300,080 | 1,165,750 | 1,031,380 | 915,400 | 825,150 |
| 3 | 1,569,650 | 1,476,180 | 1,349,990 | 1,213,360 | 1,076,500 | 956,600 | 862,110 |
| 4 | 1,622,710 | 1,529,460 | 1,399,900 | 1,260,890 | 1,121,590 | 997,760 | 899,090 |
| 5 | 1,680,400 | 1,587,430 | 1,454,470 | 1,308,450 | 1,166,640 | 1,038,920 | 936,110 |
| 6 | 1,729,910 | 1,637,190 | 1,500,660 | 1,352,230 | 1,207,860 | 1,076,190 | 969,180 |
| 7 | 1,779,430 | 1,686,920 | 1,546,860 | 1,395,980 | 1,249,040 | 1,113,400 | 1,002,270 |
| 8 | 1,828,950 | 1,736,660 | 1,593,090 | 1,439,740 | 1,290,200 | 1,150,660 | 1,035,320 |
| 9 | 1,878,450 | 1,786,400 | 1,639,280 | 1,483,530 | 1,331,380 | 1,187,870 | 1,068,440 |
| 10 | 1,928,900 | 1,837,080 | 1,686,420 | 1,527,270 | 1,372,580 | 1,225,150 | 1,101,550 |
| 11 | 1,974,880 | 1,883,260 | 1,728,960 | 1,567,220 | 1,409,840 | 1,258,490 | 1,130,770 |
| 12 | 2,020,850 | 1,929,440 | 1,771,470 | 1,607,190 | 1,447,070 | 1,291,780 | 1,159,940 |
| 13 | 2,066,840 | 1,975,650 | 1,813,980 | 1,647,120 | 1,484,350 | 1,325,130 | 1,189,140 |
| 14 | 2,112,820 | 2,021,840 | 1,856,490 | 1,687,090 | 1,521,610 | 1,358,440 | 1,218,340 |
| 15 | 2,160,640 | 2,069,890 | 1,900,860 | 1,727,080 | 1,558,830 | 1,391,770 | 1,247,580 |
| 16 | 2,203,110 | 2,112,520 | 1,939,710 | 1,763,190 | 1,592,170 | 1,421,170 | 1,272,840 |
| 17 | 2,245,530 | 2,155,180 | 1,978,480 | 1,799,360 | 1,625,530 | 1,450,570 | 1,298,160 |
| 18 | 2,287,950 | 2,197,780 | 2,017,320 | 1,835,500 | 1,658,850 | 1,479,980 | 1,323,450 |
| 19 | 2,330,410 | 2,240,450 | 2,056,120 | 1,871,670 | 1,692,190 | 1,509,390 | 1,348,760 |
| 20 | 2,375,630 | 2,285,860 | 2,097,730 | 1,907,820 | 1,725,490 | 1,538,810 | 1,374,050 |
| 21 | 2,414,540 | 2,324,970 | 2,132,850 | 1,940,150 | 1,754,910 | 1,564,260 | 1,395,480 |
| 22 | 2,453,440 | 2,364,050 | 2,167,960 | 1,972,510 | 1,784,370 | 1,589,760 | 1,416,900 |
| 23 | 2,492,350 | 2,403,130 | 2,203,080 | 2,004,880 | 1,813,770 | 1,615,220 | 1,438,310 |
| 24 | 2,531,230 | 2,442,190 | 2,238,240 | 2,037,220 | 1,843,140 | 1,640,730 | 1,459,710 |
| 25 | 2,572,020 | 2,483,150 | 2,275,180 | 2,069,550 | 1,872,600 | 1,666,230 | 1,481,140 |
| 26 | 2,607,380 | 2,518,680 | 2,306,620 | 2,098,100 | 1,898,080 | 1,687,800 | 1,498,660 |
| 27 | 2,642,760 | 2,554,220 | 2,338,060 | 2,126,600 | 1,923,570 | 1,709,350 | 1,516,170 |
| 28 | 2,678,100 | 2,589,750 | 2,369,480 | 2,155,160 | 1,949,060 | 1,730,880 | 1,533,690 |
| 29 | 2,713,480 | 2,625,260 | 2,400,900 | 2,183,710 | 1,974,570 | 1,752,460 | 1,551,220 |
| 30 | 2,748,850 | 2,660,800 | 2,432,350 | 2,212,230 | 2,000,020 | 1,774,020 | 1,568,710 |

〈표 3-22〉 대전도시공사 수당지급 기준표

| 구 분 | 지급을 또는 지급금액 | 지 급 대 상 |
|----------|--|--|
| 기 술 수 당 | <ul style="list-style-type: none"> •공인회계사, 건축사, 세무사, 감정평가사, 기술사 : 월 100,000원 •기 사 : 월 50,000원 •산업기사 : 월 40,000원 •운 전 원 : 월 40,000원 | <ul style="list-style-type: none"> •국가기술자격법에 의한 국가자격 취득자로서 해당기술분야에 근무는 직원에 한함 |
| 시간외근무수당 | •통상임금×1.5/209×시간 | •근로기준법 제55조에 의함 |
| 휴일근무수당 | •통상임금×1.5/209×시간 | 〃 |
| 야간근무수당 | •통상임금×0.5/209×시간 | 〃 |
| 연 차 수 당 | •통상임금×1/209×8시간×일수 | •근로기준법 제59조에 의함 |
| 자녀학비보조수당 | •중·고등학교 : 학비전액 | •전자녀 |
| 장 려 수 당 | •월 150,000원 | •환경사업본부에서 쓰레기처리업무를 전담하는 팀 또는 시설에 종사 하는 자 |
| 특정업무수당 | •월 80,000원 | <ul style="list-style-type: none"> •공사의 예산감사경영평가결 산 •노사업무보상업무계약 실무를 담당하는 팀소장이하 직원에 한함. |
| 위험업무수당 | •월 40,000원 | •가축전염병 예방약 취급, 가축 질병의 진료 및 죽은 짐승의 검안방역 등 위험 업무를 담당하는 직원 |
| 의료업무수당 | <ul style="list-style-type: none"> •수의직렬 : 월 70,000원 •의료기사, 간호사 : 월 50,000원 | •수의사, 의료기사 또는 간호사 면허를 소지하고 해당업무에 직접 종사 하는 직원 |
| 조 정 수 당 | <ul style="list-style-type: none"> •월 봉급의 4.3% (초과근로 15시간 1%, 21시간 2.3%, 30시간 4.3%, 35시간 5.5%, 44시간 7.5%, 50시간 23%/3조2교대) | <ul style="list-style-type: none"> •직원 •폐지된 월차수당 보전 •초과근로시간 조정에 따른 시간별 임금 보전 |
| 선 임 수 당 | •월 30,000원 | •전기사업법, 관광진흥법, 고압가스안전관리법, 위험물안전관리법, 도시가스사업법, 에너지 이용합리화법에 안전관리자 등 선임된 자 |
| 파견근무수당 | •봉급의 24% | •파견공무원 |

대전도시공사의 임직원에 대한 복리후생비는 급식 보조비, 직책수행비 및 직급보조비, 명절 휴가비, 교통비, 가계 안정비 등이 있다. 또한 복리후생의 차원에서 주택자금(예산의 범위안에서 사원의 주거생활 안정을 위하여 사택 또는 임대주택을 대여하거나 주택자금을 지원), 대학생자녀 학자금대부 등을 지원하고 있다.

<표 3-23> 대전도시공사의 복리후생비지급 기준표

| 구 분 | 지급대상 | 지 급 액 | 비 고 |
|-----------|----------------------------|------------|--|
| 급 식 보 조 비 | 직 원 | 월 80,000원 | 매월 5일 지급 |
| 명 절 휴 가 비 | 직 원 | 기본급의 연100% | 매년 설날, 추석에 각 50%씩 지급 |
| 교 통 비 | 직 원 | 월 100,000원 | 매월 5일 지급 |
| 직 책 수 행 비 | 사 장 이 사 부·소단장 팀 장 | 예산범위내 지급 | 매월 5일 지급 |
| 직 급 보 조 비 | 직 원 | " | 매월 5일 지급 |
| 가 계 안 정 비 | 직 원 | 기본급의 연250% | 매년 1월, 4월, 7월, 8월, 10월 보수지급일에 각 50%씩 지급 |

(2) 특·광역시 도시공사 간 인건비 비교분석

대전도시공사의 임원에게 지급하는 인건비와 나머지 6개 특·광역시의 도시(개발)공사 간 인건비를 비교해 보면, <표 3-24>와 같다. 여기서 보는 바와 같이, 대전도시철도공사 임원의 2008년 1인당 평균임금은 84,154천원이며, 7개 도시(개발)공사 중 광주도시공사 다음으로 적은 인건비를 지급 받는 것으로 나타났다. 7개 도시공사에 근무하는 임원의 1인당 인건비가 가장 높은 곳은 역시 서울의 SH공사로 104,446천원의 인건비를 지급한 것으로 조사되었다.

〈표 3-24〉 7대 특광역시별 도시개발공사 임원의 인건비 비교(2008년)

(단위: 천원, 명)

| 구 분 | | 대전도시공사 | SH공사 | 부산도시공사 | |
|------------|---------|---------|---------|---------|--------|
| 사장/ 이사장 | 인원수 | 1 | 1 | 1 | |
| | 기본연봉 | 58,054 | 101,575 | 78,619 | |
| | 성과연봉 | 기관성과급 | 6,450 | 24,378 | 0 |
| | | 기타성과급 | 225 | 950 | 0 |
| | 부가급여 | 15,720 | 0 | 17,160 | |
| | 기타 | 0 | 0 | 0 | |
| | 합계 | 80,449 | 126,903 | 95,779 | |
| 감사 | 인원수 | 0 | 1 | 1 | |
| | 기본연봉 | 0 | 61,342 | 72,333 | |
| | 성과연봉 | 기관성과급 | 0 | 20,089 | 0 |
| | | 기타성과급 | 0 | 950 | 0 |
| | 부가급여 | 0 | 20,600 | 12,360 | |
| | 기타 | 0 | 0 | 0 | |
| 합계 | 0 | 102,981 | 84,693 | | |
| 이사 | 인원수 | 2 | 4 | 2 | |
| | 기본연봉 | 115,080 | 240,357 | 144,666 | |
| | 성과연봉 | 기관성과급 | 38,264 | 78,717 | 11,007 |
| | | 기타성과급 | 1,149 | 3,800 | 0 |
| | 부가급여 | 17,520 | 73,920 | 24,720 | |
| | 기타 | 0 | 0 | 0 | |
| | 1인당평균연봉 | 86,007 | 99,199 | 90,197 | |
| 합계 | 172,013 | 396,794 | 180,393 | | |
| 총합계 | | 252,462 | 626,678 | 360,865 | |
| 임원1인당평균임금 | | 84,154 | 104,446 | 90,216 | |

<표 3-24> 계속

| 구 분 | | 인천도시 개발공사 | 대구 도시공사 | 광주 도시공사 | 울산도시개 발공사 | |
|------------|---------|--------------|------------|------------|--------------|--------|
| 사장/ 이사장 | 인원수 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | 기본연봉 | 85,426 | 70,199 | 72,336 | 74,309 | |
| | 성과연봉 | 기관성과급 | 0 | 10,380 | 0 | 11,809 |
| | | 기타성과급 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 부가급여 | 18,720 | 0 | 8,280 | 8,400 | |
| | 기타 | 0 | 7,549 | 0 | 0 | |
| | 합계 | 104,146 | 88,128 | 80,616 | 94,518 | |
| 감사 | 인원수 | 1 | 0 | 0 | 0 | |
| | 기본연봉 | 75,945 | 0 | 0 | 0 | |
| | 성과연봉 | 기관성과급 | 11,934 | 0 | 0 | 0 |
| | | 기타성과급 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 부가급여 | 13,920 | 0 | 0 | 0 | |
| | 기타 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | 합계 | 101,799 | 0 | 0 | 0 | |
| 이사 | 인원수 | 3 | 1 | 2 | 0 | |
| | 기본연봉 | 227,835 | 69,194 | 130,292 | 0 | |
| | 성과연봉 | 기관성과급 | 33,813 | 7,818 | 13,660 | 0 |
| | | 기타성과급 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 부가급여 | 37,920 | 0 | 15,360 | 0 | |
| | 기타 | 0 | 4,080 | 0 | 0 | |
| | 1인당평균연봉 | 99,856 | 81,092 | 79,656 | 0 | |
| | 합계 | 299,568 | 81,092 | 159,312 | 0 | |
| 총합계 | 505,513 | 169,220 | 239,928 | 94,518 | | |
| 임원1인당평균임금 | 101,103 | 84,610 | 79,976 | 94,518 | | |

또한, 대전광역시 도시공사의 직원에게 지급하는 인건비와 나머지 6개 특·광역시의 도시(개발)공사의 인건비를 비교해 보면, <표 3-25>와 같다. 여기서 보는 바와 같이, 대전도시공사 직원의 2008년 1인당 평균임금은 41,294천원이며, 이러한 임금의 수준은 임원의 그것과 같이 7개 특·광역시의 도시(개발)공사 7개 중 여섯 번째로 거의 최하위 수준에 머무르고 있다. 7개의 도시(개발)공사 중 직원 1인당 임금이 가장 높은 곳은 서울특별시의 SH공사로 49,772천원의 임금을 지급하고 있다. 서울 SH공사가 가장 높았고, 직원의 평균임금이 가장 낮은 곳은 광주도시공사로 39,217천원을 지급하는 것으로 조사되었다.

<표 3-25> 7대 특·광역시별 도시개발공사 직원 인건비 비교(2008년)

(단위: 원, 명)

| 구 분 | 대전 도시공사 | SH공사 | 부산 도시공사 | 인천 도시개발 공사 | 대구 도시공사 | 광주 도시공사 | 울산 도시개발 공사 |
|---------|------------|------------|------------|------------------|------------|------------|------------------|
| 기본급 | 5,607,767 | 15,436,028 | 4,529,467 | 4,849,861 | 3,144,930 | 3,942,651 | 1,150,007 |
| 성과급 | 기관 | 2,942,178 | 855,664 | 1,080,190 | 492,275 | 871,353 | 129,159 |
| | 기타 | 476,522 | 1,810,184 | 322,118 | 482,214 | 219,493 | 290,310 |
| 제수당 등 | 2,317,855 | 8,198,442 | 1,985,596 | 5,758,183 | 2,451,097 | 3,601,895 | 237,393 |
| 기타 | 1,929,638 | 2,123,132 | 0 | 0 | 127,604 | 0 | 0 |
| 합계 | 11,273,255 | 30,509,964 | 7,692,845 | 12,170,448 | 6,435,399 | 8,706,209 | 1,586,666 |
| 직원수 | 273 | 613 | 168 | 280 | 136 | 222 | 36 |
| 평균근속년수 | 8년5개월 | 13년8개월 | 16년10개월 | 3년8개월 | 12년4개월 | 13년0개월 | 1년6개월 |
| 1인당평균임금 | 41,294 | 49,772 | 45,791 | 43,466 | 47,319 | 39,217 | 44,074 |

4) 대전시설관리공단의 보수체계의 실태

(1) 보수체계의 구성

대전광역시 시설관리공단의 보수규정에서 규정하고 있는 주요내용을 보면, 보수는 매월20일에 지급하도록 규정하고 있다. 직원을 신규채용하는 경우에는 초임호봉을 1호봉으로 확정하되, 타 기관에서 근무한 경력이 있는 직원에 대하여는 경력을 가산하여 확정하되, 직원의 호봉간 승급에 필요한 기간은 1년으로 한다. 대전 시설관리공단의 임직원에게 지급하는 수당은 상여수당, 기관성과급, 성과상여금, 장기근속수당, 대우수당, 기술수당, 시간 외 근무수당, 연차수당, 당직수당, 장려수당, 가족수당, 그리고 자녀학비 보조수당 등이 있다.

만 1년 이상 근속한 임·직원이 퇴직하는 경우에는 퇴직급여금을 지급하는데, 퇴직급여금은 퇴직전 최근 3개월의 기본급, 운영수당, 장기근속수당, 대우수당, 휴일·야간·시간외근무수당, 급식비, 기술수당, 장려수당, 특수업무수당, 특정업무수행활동비, 교통비, 직급보조비, 직책수행비, 위험수당을 합산하여 3등분한 금액과 전년도에 지급된 연차휴가 수당의 12분의 1 및 상여수당, 가계안정비, 개인성과급, 명절휴가비의 사유 발생일전 1년 동안 지급액의 12분의 1에 해당하는 금액을 합산한 금액을 기준하여 지급한다. 직직급여와 관련하여 도시개발공사는 명예퇴직수당과 조기퇴직수당제를 운영하고 있다.

임원의 연봉은 2008년 말을 기준으로 이사장이 4,746,240원, 이사등의 임원이 4,716,490원의 수준인 것으로 나타났다. 보수체계와 관련하여 주요 내용을 정리해 보면, <표 3-26>과 <표 3-27>과 같다.

〈표 3-26〉 대전 시설관리공단 일반직 봉급 기준표

(단위 : 원)

| 호봉 | 1급 | 2급 | 3급 | 4급 | 5급 | 6급 | 7급 | 8급 |
|----|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1 | 1,176,980 | 1,042,420 | 920,640 | 841,080 | 760,430 | 685,970 | 617,440 | 561,600 |
| 2 | 1,225,060 | 1,088,230 | 960,740 | 882,060 | 798,850 | 721,070 | 652,460 | 594,820 |
| 3 | 1,274,630 | 1,134,940 | 1,002,570 | 924,110 | 838,500 | 758,040 | 688,020 | 628,510 |
| 4 | 1,324,660 | 1,182,820 | 1,046,130 | 967,200 | 879,400 | 795,730 | 724,290 | 661,480 |
| 5 | 1,377,050 | 1,232,830 | 1,092,320 | 1,010,560 | 920,670 | 833,940 | 759,190 | 693,070 |
| 6 | 1,428,650 | 1,281,930 | 1,138,120 | 1,054,330 | 962,220 | 870,510 | 792,960 | 723,420 |
| 7 | 1,480,930 | 1,331,820 | 1,184,710 | 1,098,230 | 1,001,870 | 905,730 | 825,500 | 752,790 |
| 8 | 1,533,560 | 1,382,080 | 1,232,090 | 1,139,760 | 1,039,910 | 939,200 | 856,670 | 781,330 |
| 9 | 1,586,580 | 1,432,490 | 1,279,600 | 1,179,380 | 1,075,780 | 971,430 | 886,750 | 808,900 |
| 10 | 1,640,160 | 1,483,450 | 1,327,790 | 1,217,010 | 1,110,420 | 1,002,280 | 915,700 | 835,910 |
| 11 | 1,693,700 | 1,534,350 | 1,372,800 | 1,252,640 | 1,143,180 | 1,031,930 | 943,540 | 862,380 |
| 12 | 1,747,520 | 1,581,200 | 1,415,160 | 1,286,420 | 1,174,430 | 1,060,370 | 970,590 | 888,010 |
| 13 | 1,797,430 | 1,625,030 | 1,455,160 | 1,318,580 | 1,204,350 | 1,087,680 | 996,470 | 912,400 |
| 14 | 1,843,970 | 1,666,080 | 1,492,770 | 1,349,130 | 1,232,920 | 1,113,930 | 1,021,740 | 936,080 |
| 15 | 1,887,570 | 1,705,340 | 1,528,840 | 1,378,090 | 1,260,120 | 1,138,830 | 1,046,160 | 958,820 |
| 16 | 1,927,860 | 1,741,680 | 1,562,390 | 1,405,720 | 1,286,240 | 1,162,750 | 1,069,310 | 980,980 |
| 17 | 1,965,300 | 1,775,640 | 1,593,910 | 1,431,870 | 1,310,860 | 1,185,740 | 1,091,790 | 1,002,730 |
| 18 | 2,000,140 | 1,807,480 | 1,623,740 | 1,456,700 | 1,334,410 | 1,207,760 | 1,113,300 | 1,022,940 |
| 19 | 2,032,620 | 1,837,350 | 1,651,870 | 1,480,320 | 1,357,010 | 1,228,840 | 1,133,580 | 1,042,760 |
| 20 | 2,063,780 | 1,866,130 | 1,679,120 | 1,502,590 | 1,378,390 | 1,249,090 | 1,153,280 | 1,061,440 |
| 21 | 2,091,840 | 1,892,440 | 1,704,060 | 1,523,710 | 1,398,960 | 1,268,410 | 1,172,040 | 1,079,470 |
| 22 | 2,118,110 | 1,917,050 | 1,727,680 | 1,543,960 | 1,418,580 | 1,287,050 | 1,189,980 | 1,096,650 |
| 23 | 2,142,410 | 1,940,210 | 1,749,860 | 1,563,200 | 1,437,260 | 1,304,850 | 1,207,060 | 1,113,400 |
| 24 | 2,165,160 | 1,961,930 | 1,770,720 | 1,581,330 | 1,455,000 | 1,321,990 | 1,222,770 | 1,128,940 |
| 25 | 2,186,930 | 1,982,630 | 1,790,970 | 1,598,560 | 1,472,190 | 1,338,310 | 1,237,830 | 1,143,760 |
| 26 | 2,206,690 | 2,001,710 | 1,809,690 | 1,614,960 | 1,488,290 | 1,354,080 | 1,252,570 | 1,158,310 |
| 27 | 2,223,980 | 2,019,480 | 1,827,130 | 1,630,300 | 1,503,600 | 1,369,040 | 1,266,900 | 1,172,440 |
| 28 | 2,239,190 | 2,036,330 | 1,843,740 | 1,645,260 | 1,518,350 | 1,383,470 | 1,280,700 | 1,186,020 |
| 29 | 2,252,310 | 2,050,280 | 1,859,320 | 1,659,640 | 1,532,490 | 1,397,420 | 1,293,950 | 1,199,320 |
| 30 | 2,263,360 | 2,062,240 | 1,874,240 | 1,673,490 | 1,546,010 | 1,410,820 | 1,306,710 | 1,212,180 |

〈표 3-27〉 대전시설관리공단 수당지급 기준표

| 구 분 | 지급률 또는 지급금액 | 지 급 대 상 |
|--------------|--|---|
| 기 술 수 당 | ○ 기 술 사 : 월 50,000원 ○ 기 능 장 : 월 50,000원 ○ 기 사 : 월 30,000원 ○ 산업기사 : 월 25,000원 | ○ 국가 기술자격법에 의한 국가자격 취득자로서 해당기술분야에 근무하는 직원에 한함 |
| 운 전 수 당 | ○ 운전수당 : 월 40,000원 | ○ 운전원으로 운전업무에 종사하는 자에 한함 |
| 시간외근무수당 | ○ 통상임금×1.6/226×시간 | ○ 근로기준법 제56조에 의함 |
| 휴일근무수당 | ○ 통상임금×1.6/226×시간 | 〃 |
| 야간근무수당 | ○ 통상임금×0.6/226×시간 | 〃 |
| 연차수당 | ○ 통상임금×1/226×일수×8시간 | ○ 근로기준법 제60조에 의함 |
| 위험근무수당 | ○ 월 20,000원 | ○ 위험업무를 담당하는 직원 |
| 자녀학비 보조수당 | ○ 중학교, 고등학교 학비에 상당하는 금액으로 행정안전부장관의 협의를 거쳐 고시하는 금액 | |
| 운 영 수 당 | ○ 봉급액의 30% | ○ 일반직 |
| 대 우 수 당 | ○ 기본급의 6% | ○ 3급 이하 |
| 장 려 수 당 | ○ 장묘센터 : 월 200,000원 ○ 위생처리장 : 월 170,000원 ○ 하수처리장 : 월 150,000원 (대청호 하수처리시설 근무자 포함) | ○ 해당시설에 근무하는 자 |
| 특수업무수당 | ○ 전기안전관리 담당 : 월 30,000원 ○ 전기안전관리 보조 : 월 15,000원 ○ 위험물안전관리 담당 : 월 10,000원 | ○ 해당업무를 담당하는 직원 |

대전광역시 시설관리공단의 임직원에 대한 복리후생비는 급식보조비, 직책수행비 및 직급보조비, 명절휴가비, 교통비, 가계안정비, 특정업무수행활동비 등이 있다. 또한, 임직원들의 복리후생을 위하여 주택 대여금, 대학생 자녀학자금 대부 등이 있다.

〈표 3-28〉 대전시설관리공단 복리후생비 지급기준표

| 구 분 | 지급대상 | 지 급 액 | 비 고 |
|---------------|---|---|--------------------------------|
| 급식보조비 | 직 원 | 월 110,000원 | 매월 보수지급일에 지급 |
| 직책수행비 | 이 사 장 이 사 본부·실·센터장 팀 장 | 월 810,000원 월 650,000원 월 100,000원 월 50,000원 | 매월 보수지급일에 지급 |
| 직급보조비 | 1 급 2 급 3 급 4 급 5 ~ 8급 | 월 300,000원 월 200,000원 월 130,000원 월 120,000원 월 90,000원 | 매월 보수지급일에 지급 |
| 명절휴가비 | 직 원 | 월 봉급액의 연 150% | 매년 설날, 추석에 속하는 달에 각 1/2씩 지급 |
| 가계안정비 | 직 원 | 월 봉급의 연 250% | 1,4,7,8,10월 각 50%씩 지급 |
| 특정업무수행 활동비 | 예산·감사· 경영평가·결산·노사· 계약업무 실무담당직원 | 월 80,000원 | 매월 보수지급일에 지급 |
| 교 통 비 | 직 원 | 월 100,000원 | 매월 보수지급일에 지급 |

(2) 특·광역시 도시공사 간 인건비 비교분석

대전시설관리공단의 임원에게 지급하는 인건비와 나머지 6개 특·광역시의 시설관리공단 간 인건비를 비교해 보면, 〈표 3-29〉와 같다. 여기서 보는 바와 같이, 대전시설관리공단 임원의 2008년 1인당 평균임금은 75,021천원이며, 10개 시설관리공단 중 울산시설관리공단(73,639천원) 다음으로 적은 인건비를 지급 받는 것으로 나타났다. 7개 특광역시의 10개 시설관리공단에 근무하는 임원의 1인당 인건비가 가장 높은 곳은 역시 서울시설관리공단으로 104,097천원의 인건비를 지급한 것으로 조사되었다.

<표 3-29> 7대 특·광역시별 시설관리공단 임원의 인건비 비교(2008년)

(단위: 천원, 명)

| 구 분 | | 대전 | 서울 시설관리공단 | 부산 | | |
|------------|---------|---------|--------------|---------|---------|--------|
| | | | | 시설관리공단 | 환경시설공단 | |
| 사장/이 사장 | 인원수 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | 기본연봉 | 56,955 | 103,728 | 77,478 | 71,975 | |
| | 성과연봉 | 기관성과급 | 18,985 | 19,535 | 0 | 13,165 |
| | | 기타성과급 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 부가급여 | 0 | 0 | 16,200 | 18,600 | |
| | 기타 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | 합계 | 75,940 | 123,263 | 93,678 | 103,740 | |
| 감사 | 인원수 | 0 | 1 | 0 | 0 | |
| | 기본연봉 | 0 | 64,908 | 0 | 0 | |
| | 성과연봉 | 기관성과급 | 0 | 16,605 | 0 | 0 |
| | | 기타성과급 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 부가급여 | 0 | 20,000 | 0 | 0 | |
| | 기타 | 0 | 360 | 0 | 0 | |
| | 합계 | 0 | 101,873 | 0 | 0 | |
| 이사 | 인원수 | 2 | 3 | 1 | 1 | |
| | 기본연봉 | 113,196 | 190,749 | 71,164 | 67,144 | |
| | 성과연봉 | 기관성과급 | 20,328 | 48,798 | 4,204 | 11,658 |
| | | 기타성과급 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 부가급여 | 15,600 | 54,000 | 12,600 | 13,800 | |
| | 기타 | 0 | 1,800 | 0 | 0 | |
| | 1인당평균연봉 | 74,562 | 98,449 | 87,968 | 92,602 | |
| | 합계 | 149,124 | 295,347 | 87,968 | 92,602 | |
| 총합계 | 225,064 | 520,483 | 181,646 | 196,342 | | |
| 임원1인당평균임금 | 75,021 | 104,097 | 90,823 | 98,171 | | |

<표 3-29> 계속

| 구 분 | | 인천 | | 대구 | | 광주 환경시설 공단 | 울산 시설관 리공단 | |
|------------|---------|------------|----------|------------|------------|------------------|------------------|-------|
| | | 시설관 리공단 | 환경 공단 | 시설관 리공단 | 환경시 설공단 | | | |
| 사장/이 사장 | 인원수 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | 기본연봉 | 74,522 | 79,192 | 59,932 | 78,241 | 64,590 | 60,517 | |
| | 성과연봉 | 기관성과급 | 0 | 9,497 | 7,930 | 0 | 5,997 | 9,735 |
| | | 기타성과급 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 부가급여 | 12,360 | 8,160 | 19,570 | 348 | 7,020 | 8,480 | |
| | 기타 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | 합계 | 86,882 | 96,849 | 87,432 | 78,589 | 77,607 | 78,732 | |
| 감사 | 인원수 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | 기본연봉 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | 성과연봉 | 기관성과급 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | 기타성과급 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 부가급여 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | 기타 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | 합계 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 이사 | 인원수 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | 기본연봉 | 65,889 | 71,533 | 58,276 | 74,478 | 59,023 | 55,736 | |
| | 성과연봉 | 기관성과급 | 7,620 | 8,672 | 8,568 | 12,002 | 7,418 | 7,329 |
| | | 기타성과급 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 부가급여 | 8,760 | 7,560 | 15,970 | 360 | 6,480 | 5,480 | |
| | 기타 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | 1인당평균연봉 | 82,269 | 87,765 | 82,814 | 86,840 | 72,921 | 68,545 | |
| | 합계 | 82,269 | 87,765 | 82,814 | 86,840 | 72,921 | 68,545 | |
| 총합계 | 169,151 | 184,614 | 170,246 | 165,429 | 150,528 | 147,277 | | |
| 임원1인당평균임금 | 84,576 | 92,307 | 85,123 | 82,715 | 75,264 | 73,639 | | |

또한, 대전광역시 시설관리공단의 직원에게 지급하는 인건비와 나머지 6개 특·광역시 10개 시설관리공단 간의 인건비를 비교해 보면, <표 3-30>과 같다. 여기서 보는 바와 같이, 대전시설관리공단 직원의 2008년 1인당 평균임금은 41,135천원이며, 이러한 임금의 수준은 임원의 그것과는 달리 7개 특·광역시의 10개 시설관리공단 중에서 3번째로 높은 규모이다. 10개 시설관리공단 중에서 직원 1인당 임금이 가장 높은 곳은 부산의 환경시설공단으로 45,116천원의 임금을 지급하고 있다. 가장 낮은 곳은 인천광역시 시설관리공단으로 30,685천원을 지급하는 것으로 조사되었다.

<표 3-30> 7대 특·광역시별 시설관리공단 직원 인건비 비교(2008년)

(단위: 원, 명)

| 구 분 | 대전 시설 관리 공단 | 서울시 시설관 리공 단 | 부산 | | 인천 | | 대구 | | 광주 환경 시설 공단 | 울산 시설 관리 공단 | |
|-------------|----------------------|-----------------------|------------|------------|----------------|------------|----------------|------------|----------------------|----------------------|---------|
| | | | 시설관 리공단 | 환경시 설공단 | 시설 관리 공단 | 환경 공단 | 시설 관리 공단 | 환경시 설공단 | | | |
| 기본급 | 3,331,955 | 20,087,470 | 6,265,946 | 10,780,635 | 4,033,436 | 6,507,039 | 3,891,920 | 6,634,645 | 2,991,560 | 1,902,855 | |
| 성과 급 | 기관 | 672,495 | 3,379,743 | 1,104,856 | 2,327,020 | 375,809 | 908,071 | 617,604 | 1,303,323 | 484,374 | 327,652 |
| | 기타 | 209,910 | 1,490,908 | 444,694 | 791,671 | 347,704 | 353,224 | 272,668 | 398,252 | 199,895 | 139,066 |
| 제수당 | 3,458,213 | 15,370,321 | 3,662,371 | 3,343,177 | 1,965,030 | 2,473,144 | 3,151,775 | 3,558,068 | 1,535,589 | 412,670 | |
| 기타 | 348,796 | 572,039 | 0 | 3,962,198 | 1,747,070 | 2,505,750 | 5,200 | 1,208,699 | 1,291,011 | 1,119,862 | |
| 합계 | 8,021,369 | 40,900,481 | 11,477,867 | 21,204,701 | 8,469,049 | 12,747,228 | 7,939,167 | 13,102,987 | 6,502,429 | 3,902,105 | |
| 직원수 | 195 | 1,021 | 289 | 470 | 276 | 318 | 223 | 310 | 186 | 123 | |
| 평균 근속년수 | 15년0개월 | 14년6개월 | 15년7개월 | 18년0개월 | 9년6개월 | 1년3개월 | 9년1개월 | 7년6개월 | 6년2개월 | 5년7개월 | |
| 1인당 평균임금 | 41,135 | 40,059 | 39,716 | 45,116 | 30,685 | 40,086 | 35,602 | 42,268 | 34,959 | 31,724 | |

제 4 장

지방공기업 보수체계에 관한 실증분석

제1절 자료수집 및 분석방법

제2절 분석결과 및 해석

제3절 분석결과의 종합

제4장 지방공기업 보수체계에 관한 실증분석

제1절 자료수집 및 분석방법

대전광역시 지방공기업에 근무하는 직원을 대상으로 각 기업이 제공하는 보상체계(보수체계 포함)에 대한 인식에 관해 알아보기 위하여 2009년 11월에 설문조사를 실시하였다. 설문조사의 결과 수집된 자료의 특성을 살펴보면 <표 4-1>과 같다. 이와 같이 회수된 설문서를 SPSS 통계패키지를 이용하여 빈도분석과 지방공기업의 유형을 독립변수로 하는 전 항목에 대한 교차분석을 실시하고 그 함축된 의미를 찾아 보았다.

우선 회수된 설문은 대전도시철도공사가 110부, 대전도시공사가 97부, 그리고 대전시설관리공단이 90부 등 총 297부가 회수되었다. 성별로는 남성이 263(88.6%)명이며, 여성이 34(11.4%)명 이다. 조사에 참여한 297명의 평균연령은 39.42세이며, 대전도시철도공사가 37.96세, 도시공사가 39.62세, 그리고 대전시설관리공단이 40.69세인 것으로 나타났다. 그리고 조사에 참여한 85.9%에 해당하는 255명은 기혼인 상태이며, 14.1%인 42명은 아직 결혼을 하지 않은 것으로 나타났다.

<표 4-1> 자료수집결과

| 구분 | 성 별 | | 평균연령 | 결혼여부 | | |
|------------------|-----------------|----------------|--------|-----------------|----------------|----|
| | 남 | 녀 | | 기혼 | 미혼 | 기타 |
| 도시철도공사 (110명) | 92명 (83.6%) | 18명 (16.4%) | 37.96세 | 86명 (78.2%) | 24명 (21.8%) | - |
| 도시공사 (97명) | 91명 (93.8%) | 6명 (6.2%) | 39.62세 | 84명 (86.6%) | 13명 (13.4%) | - |
| 시설관리공단 (90명) | 80명 (88.9%) | 10명 (11.1%) | 40.69세 | 85명 (94.4%) | 5명 (5.6%) | - |
| 합 계 | 263명 (88.6%) | 34명 (11.4%) | 39.42세 | 255명 (85.9%) | 42명 (14.1%) | - |

또한, 조사에 참여한 297명 중 부양가족수가 3명이라고 응답한 사람이 121명 (40.7%)으로 가장 많고, 5명 이상이라고 응답한 사람도 7명이나 된다. 조사대상의 입사년도를 보면, 도시철도공사의 경우 101명이 2005-2006년 사이에 입사했으며, 도시공사의 경우 2000년까지 입사한 사람이 57명, 그리고 대전시설관리공단의 경우는 57명이 2001-2002년 사이에 입사한 것으로 응답했는데, 이는 각 지방공기업의 설립연도와 밀접한 관계가 있는 것으로 설립초기에 필요한 인력의 대부분을 채용하는 일반적인 현상과 일맥상통한다고 하겠다. 그리고 응답대상 297명 중 255명은 호봉제의 적용을 받으며, 41명은 연봉제로 임금을 받는 것으로 나타났다.

<표 4-1> 계속

| 구분 | 부양가족수 | | | | | | 입사연도 | | | | | 임금적용형태 | | |
|--------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|--------------|-------------|---------------------|---------------------|---------------------|-------------|----------------|----------------|--------------|
| | 없음 | 1명 | 2명 | 3명 | 4명 | 5명 이상 | 2000년 까지 | 2001년 - 2002년 | 2003년 - 2004년 | 2005년 - 2006년 | 2007년 이후 | 연 봉 제 | 호 봉 제 | 기 타 |
| 도시철도공사 | 23명 (20.9%) | 20명 (18.2%) | 21명 (19.1%) | 34명 (30.9%) | 11명 (10.0%) | 1명 (0.9%) | 4명 | - | 4명 | 101명 | 1명 | 18명 (16.4%) | 91명 (82.7%) | 1명 (0.9%) |
| 도시공사 | 10명 (10.3%) | 4명 (4.1%) | 26명 (26.8%) | 49명 (50.5%) | 6명 (6.2%) | 2명 (2.1%) | 57명 | 15명 | 8명 | 5명 | 12명 | 11명 (11.3%) | 86명 (88.7%) | 0 (0.0%) |
| 시설관리공단 | 4명 (4.4%) | 10명 (11.1%) | 23명 (25.6%) | 38명 (42.2%) | 11명 (12.2%) | 4명 (4.4%) | 4명 | 57명 | 12명 | 17명 | - | 12명 (13.3%) | 76명 (84.4%) | 2명 (2.2%) |
| 합 계 | 37명 | 34명 | 70명 | 121명 | 28명 | 7명 | 65명 | 72명 | 24명 | 123명 | 13명 | 41명 | 255명 | 3명 |

조사에 참여한 직원을 대상으로 월평균 임금(상여금, 초과근무수당 등을 모두 포함한 1년 동안의 보수 전체를 12로 나눈 금액)은 어느정도 받는지에 대하여 물어 보았다. 이에 대하여 100~150만미만을 받는 사람이 3명이며, 150~200만미만이 27명, 200~250만미만이 55명, 250~300만미만이 42명, 300~350만미만이 52명, 350~400만미만이 57명으로 가장 많은 분포를 나타내며, 400~450만미만이 20명, 450~500만미만이 26명 등이며, 650~700만미만의 월급을 받는 사람은 조사대상 297명 중 1명인 것으로 나타났다.

<표 4-1> 계속

(단위: 명, %)

| 구분 | 100 ~ 150만 미만 | 150 ~ 200만 미만 | 200 ~ 250만 미만 | 250 ~ 300만 미만 | 300 ~ 350만 미만 | 350 ~ 400만 미만 | 400 ~ 450만 미만 | 450 ~ 500만 미만 | 500 ~ 550만 미만 | 550 ~ 600만 미만 | 600 ~ 650만 미만 | 650 ~ 700만 미만 |
|------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| 도시철도 공사 | 1 (0.9%) | 12 (10.9%) | 25 (22.7%) | 15 (13.6%) | 14 (12.7%) | 18 (16.4%) | 6 (5.5%) | 13 (11.8%) | 4 (3.6%) | 2 (1.8%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) |
| 도시 공사 | 0 (0.0%) | 5 (5.2%) | 14 (14.4%) | 7 (7.2%) | 21 (21.6%) | 31 (32.0%) | 5 (5.2%) | 8 (8.2%) | 3 (3.1%) | 2 (2.1%) | 0 (0.0%) | 1 (1.0%) |
| 시설관리 공단 | 2 (2.2%) | 10 (11.1%) | 16 (17.8%) | 20 (22.2%) | 17 (18.9%) | 8 (8.9%) | 9 (10.0%) | 5 (5.6%) | 1 (1.1%) | 1 (1.1%) | 1 (1.1%) | 0 (0.0%) |
| 합 계 | 3 | 27 | 55 | 42 | 52 | 57 | 20 | 26 | 8 | 5 | 1 | 1 |

제2절 분석결과 및 해석

1. 보상체계 선호도 분석

대전의 3개 지방공사·공단에 근무하는 직원들을 대상으로 인생있어서 중요하게 여기는 분야에 대하여 조사한 결과, 전체 응답자 297명 중 38.61%가 “회사의 일” 이라고 응답하였으며, 다음으로 34.91%가 “가족” 이라고 응답한 반면, 종교생활이 중요하다는 응답은 4.46%에 그쳤다(<표 4-2> 참조). 또한, 3개 지방공사·공단의 간의 인생의 가치를 어디에다 두고 있는 지 비교해 보면, “회사일” 이 전체적으로 가장 중하다고 인식하고 있으나, 대전도시철도 직원들은 이와는 달리, 근소한 차이이긴 하지만 “가족” 이 가장 중요하다고 응답했다. 대전시설관리공단의 직원들은 “회사의 일” 이 중요하다는 인식하는 정도가 나머지 두개의 공사·공단의 직원에 비해서 더 강하게 나타나고 있다.

〈표 4-2〉 인생의 중요가치

(단위: %)

| 항 목 | 중요성(평균) | | | 전체 평균 |
|------------------------------|---------|-------|-------|-------|
| | 도시철도 | 도시공사 | 시설관리 | |
| ① 여가 생활(취미, 운동, 휴식, 사고 등) | 17.68 | 13.85 | 14.54 | 15.36 |
| ② 단체활동(자발적 단체, 노동조합, 정치조직 등) | 6.10 | 6.41 | 8.00 | 6.83 |
| ③ 회사 일 | 35.68 | 39.84 | 40.32 | 38.61 |
| ④ 종교생활 | 4.32 | 3.71 | 5.36 | 4.46 |
| ⑤ 가족 | 36.74 | 36.20 | 31.78 | 34.91 |

“기준기본급”이라 함은 비속인적(非屬人的)급여로서 봉급·상여수당·장기근속수당·지하철수당·급식보조비·명절휴가비 및 가계안정비를 합한 금액을 말한다. 임금의 체계는 기본급은 차등 지급원리를 의미한다. 이와 같이 기본급의 결정기준은 전체 임금체계의 결정기준에서 핵심적인 요소가 된다.⁵⁾ 우선, 기본급의 결정 기준에 대한 선호도에 대한 분석 결과는 〈표 4-3〉 ~ 〈표 4-10〉에서와 같으며, 찬성하는 방식은 8개의 방식 중에 5개의 방식이고, 나머지 3개의 방식에 대하여는 반대하는 입장이 강하다. 즉, “개인의 성과만 반영하는 방식”, “팀(부서)의 성과만을 반영하는 방식”, “회사전체의 성과만을 반영하는 방식” 등에 대하여는 반대하는 입장을 보여, 기본급 결정의 기준으로 개인이나 조직의 성과를 반영하는 방식에 대하여는 반대하는 입장인 것으로 조사되었다.

〈표 4-3〉 기본급의 직급, 호봉, 근속연수만 반영하는 방식에 대한 선호도

| 구 분 | 절대반대 | 약간반대 | 중간 | 약간찬성 | 절대찬성 |
|------|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 도시철도 | 1(0.9%) | 16(14.5%) | 37(33.6%) | 44(40.0%) | 12(10.9%) |
| 도시공사 | 4(4.1%) | 10(10.3%) | 30(30.9%) | 33(34.0%) | 20(20.6%) |
| 시설관리 | 6(6.7%) | 13(14.4%) | 25(27.8%) | 36(40.0%) | 10(11.1%) |
| 합 계 | 11 | 39 | 92 | 113 | 42 |

5) 기본급은 보수 가운데서 기본적인 부분을 차지하는 것으로, 기본급은 기준근로시간에 대한 보수이며, 모든 근로자에게 지급되는 보수이다. 기본급은 원칙적으로 보수총액의 주된 부분을 차지하는 것일 뿐만 아니라 각종 수당이나 연금, 실비변상 등을 산정하는데 기준이 되는 것이다(오석홍, 2005: 422).

〈표 4-4〉 개인의 성과만 반영하는 방식에 대한 선호도

| 구 분 | 절대반대 | 약간반대 | 중간 | 약간찬성 | 절대찬성 |
|------|-----------|-----------|-----------|-----------|---------|
| 도시철도 | 24(21.8%) | 40(36.4%) | 36(32.7%) | 9(8.2%) | 1(0.9%) |
| 도시공사 | 16(16.5%) | 29(29.9%) | 40(41.2%) | 11(11.3%) | 1(1.0%) |
| 시설관리 | 7(7.8%) | 18(20.0%) | 30(33.3%) | 30(33.3%) | 5(5.6%) |
| 합 계 | 47 | 87 | 106 | 50 | 7 |

〈표 4-5〉 팀(부서)의 성과만을 반영하는 방식에 대한 선호도

| 구 분 | 절대반대 | 약간반대 | 중간 | 약간찬성 | 절대찬성 |
|------|-----------|-----------|-----------|-----------|---------|
| 도시철도 | 11(10.0%) | 50(45.5%) | 37(33.6%) | 11(10.0%) | 1(0.9%) |
| 도시공사 | 22(22.7%) | 27(27.8%) | 36(37.1%) | 10(10.3%) | 2(2.1%) |
| 시설관리 | 8(8.9%) | 26(28.9%) | 29(32.2%) | 21(23.3%) | 6(6.7%) |
| 합 계 | 41 | 103 | 102 | 42 | 9 |

〈표 4-6〉 회사전체의 성과만을 반영하는 방식에 대한 선호도

| 구 분 | 절대반대 | 약간반대 | 중간 | 약간찬성 | 절대찬성 |
|------|-----------|-----------|-----------|-----------|---------|
| 도시철도 | 13(11.8%) | 29(26.4%) | 48(43.6%) | 18(16.4%) | 2(1.8%) |
| 도시공사 | 13(13.4%) | 18(18.6%) | 45(46.4%) | 19(19.6%) | 2(2.1%) |
| 시설관리 | 7(7.8%) | 15(16.7%) | 36(40.0%) | 27(30.0%) | 5(5.6%) |
| 합 계 | 34 | 62 | 129 | 64 | 9 |

〈표 4-7〉 업무의 난이도, 중요도, 책임 등만 반영하는 방식에 대한 선호도

| 구 분 | 절대반대 | 약간반대 | 중간 | 약간찬성 | 절대찬성 |
|------|---------|-----------|-----------|-----------|---------|
| 도시철도 | 3(2.7%) | 26(23.6%) | 52(47.3%) | 27(24.5%) | 2(1.8%) |
| 도시공사 | 6(6.2%) | 19(19.6%) | 41(42.3%) | 28(28.9%) | 3(3.1%) |
| 시설관리 | 5(5.6%) | 9(10.0%) | 28(31.1%) | 40(44.4%) | 8(8.9%) |
| 합 계 | 14 | 54 | 121 | 95 | 13 |

<표 4-8> 근속연수와 개인의 성과를 반영하는 방식에 대한 선호도

| 구 분 | 절대반대 | 약간반대 | 중간 | 약간찬성 | 절대찬성 |
|------|---------|-----------|-----------|-----------|---------|
| 도시철도 | 1(0.9%) | 15(13.6%) | 37(33.6%) | 53(48.2%) | 4(3.6%) |
| 도시공사 | 2(2.1%) | 14(14.4%) | 42(43.3%) | 33(34.0%) | 6(6.2%) |
| 시설관리 | 2(2.2%) | 8(8.9%) | 27(30.0%) | 49(54.4%) | 4(4.4%) |
| 합 계 | 5 | 37 | 106 | 135 | 14 |

<표 4-9> 근속연수, 개인과 팀(부서), 회사의 성과를 모두 반영에 대한 선호도

| 구 분 | 절대반대 | 약간반대 | 중간 | 약간찬성 | 절대찬성 |
|------|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 도시철도 | 2(1.8%) | 9(8.2%) | 39(35.5%) | 43(39.1%) | 17(15.5%) |
| 도시공사 | 3(3.1%) | 12(12.4%) | 32(33.0%) | 35(36.1%) | 15(15.5%) |
| 시설관리 | 3(3.3%) | 8(8.9%) | 23(25.6%) | 45(50.0%) | 11(12.2%) |
| 합 계 | 8 | 29 | 94 | 123 | 43 |

<표 4-10> 모두를 반영하는 방식에 대한 선호도

| 구 분 | 절대반대 | 약간반대 | 중간 | 약간찬성 | 절대찬성 |
|------|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 도시철도 | 5(4.5%) | 14(12.7%) | 52(47.3%) | 28(25.5%) | 11(10.0%) |
| 도시공사 | 5(5.2%) | 12(12.4%) | 43(44.3%) | 20(20.6%) | 17(17.5%) |
| 시설관리 | 8(8.9%) | 10(11.1%) | 32(35.6%) | 33(36.7%) | 7(7.8%) |
| 합 계 | 18 | 36 | 127 | 81 | 35 |

둘째는 상여금 결정기준에 대하여 대전의 3개 지방공사공단의 직원들에게 그 선호도에 대하여 물어 보았는데, 그 결과는 <표 4-11>과 같다. 각 물음에 대하여 찬성을 입장을 보이고 있는 상여금 결정기준으로서는 ①개인성과와 팀(부서)성과를 감안하여 결정하는 방식(43.1%), ②근속연수와 개인의 성과를 반영하는 방식(42.8%), ③모든 것을 감안하여 결정하는 방식(41.8%) 등이다. 또한, 성과급 결정기준에 대하여 반대하는 방식으로는 ①개인의 성과만 반영하여 차등 결정하는 방식, ②팀(부서)의 성과만을 반영하여 차등 결정하는 방식 등이며, 찬성과 반대가 서로 엇비슷한 결정기준은 ①성과에 상관없이 고정된 액수나 %로 받는 방식, ②회사전체의 성과만 반영하여 차등 결정하는 방식 등이다.

〈표 4-11〉 상여금 결정기준에 대한 선호도

| 항목 | 기업별 | 절대반대 | 약간반대 | 중간 | 약간찬성 | 절대찬성 |
|-----------------------------|------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 성과에 상관없이 고정된 액수나 %로 받는 방식 | 도시철도 | 2(1.8%) | 24(21.8%) | 54(49.1%) | 22(20.0%) | 8(7.3%) |
| | 도시공사 | 11(11.3%) | 22(22.7%) | 31(32.0%) | 22(22.7%) | 11(11.3%) |
| | 시설관리 | 11(12.2%) | 24(26.7%) | 22(24.4%) | 29(32.2%) | 4(4.4%) |
| | 합 계 | 24 | 70 | 107 | 73 | 23 |
| 개인의 성과만 반영하여 차등 결정하는 방식 | 도시철도 | 13(11.8%) | 35(31.8%) | 48(43.6%) | 12(10.9%) | 2(1.8%) |
| | 도시공사 | 14(14.4%) | 27(27.8%) | 41(42.3%) | 11(11.3%) | 4(4.1%) |
| | 시설관리 | 7(7.8%) | 21(23.3%) | 31(34.4%) | 26(28.9%) | 5(5.6%) |
| | 합 계 | 34 | 83 | 120 | 49 | 11 |
| 팀(부서)의 성과만을 반영하여 차등 결정하는 방식 | 도시철도 | 7(6.4%) | 45(40.9%) | 43(39.1%) | 14(12.7%) | 1(0.9%) |
| | 도시공사 | 16(16.5%) | 22(22.7%) | 44(45.4%) | 12(12.4%) | 3(3.1%) |
| | 시설관리 | 5(5.6%) | 16(17.8%) | 40(44.4%) | 26(28.9%) | 3(3.3%) |
| | 합 계 | 28 | 83 | 127 | 52 | 6 |
| 회사전체의 성과만 반영하여 차등 결정하는 방식 | 도시철도 | 8(7.3%) | 31(28.2%) | 52(47.3%) | 15(13.6%) | 4(3.6%) |
| | 도시공사 | 9(9.3%) | 21(21.6%) | 44(45.4%) | 16(16.5%) | 7(7.2%) |
| | 시설관리 | 6(6.7%) | 7(7.8%) | 36(40.0%) | 36(40.0%) | 5(5.6%) |
| | 합 계 | 23 | 59 | 132 | 67 | 16 |
| 개인성과와 팀(부서)성과를 감안하여 결정하는 방식 | 도시철도 | 3(2.7%) | 16(14.5%) | 53(48.2%) | 33(30.0%) | 5(4.5%) |
| | 도시공사 | 6(6.2%) | 8(8.2%) | 47(48.5%) | 28(28.9%) | 8(8.2%) |
| | 시설관리 | 4(4.4%) | 3(3.3%) | 29(32.2%) | 48(53.3%) | 6(6.7%) |
| | 합 계 | 13 | 27 | 129 | 109 | 19 |
| 근속연수와 개인의 성과를 반영하는 방식 | 도시철도 | 2(1.8%) | 14(12.7%) | 46(41.8%) | 43(39.1%) | 5(4.5%) |
| | 도시공사 | 5(5.2%) | 13(13.4%) | 45(46.4%) | 26(26.8%) | 8(8.2%) |
| | 시설관리 | 3(3.3%) | 13(14.4%) | 29(32.2%) | 40(44.4%) | 5(5.6%) |
| | 합 계 | 10 | 40 | 120 | 109 | 18 |
| 위 모든 것을 감안하여 결정하는 방식 | 도시철도 | 4(3.6%) | 12(10.9%) | 48(43.6%) | 36(32.7%) | 10(9.1%) |
| | 도시공사 | 6(6.2%) | 6(6.2%) | 48(49.5%) | 22(22.7%) | 15(15.5%) |
| | 시설관리 | 3(3.3%) | 9(10.0%) | 37(41.1%) | 30(33.3%) | 11(12.2%) |
| | 합 계 | 13 | 27 | 133 | 88 | 36 |

셋째는 기본급을 성과와 능력에 따라 차등 지급한다면, 동일한 부서 내에서 그리고 동일한 지급 내에서 성적이 가장 우수한 직원과 성적이 가장 나쁜 직원간의 봉급이 얼마나 차이 나는 것이 적당한가에 대하여 3개 지방공사·공단 직원들은 전체적으로 최하위자의 30.75%를 최상위자가 더 받는 것이 적당하다고 응답했다. 그 중에서 대전 도시철도공사 직원들은 평균적으로 최하위자의 26.43%를 최상위자가 더

받는 것이 적당하다고 인식하는 것으로 조사되었다. 대전도시공사 직원들은 38.28%, 그리고 대전시설관리공단의 직원들은 27.92%를 최상위자기 최하위자보다 더 받는 것이 적당하다는 인식을 하고 있다. 이러한 조사결과로 볼 때, 3개의 공사공단 중에서 대전도시공사의 직원들이 성과와 능력이 있으면 그렇지 않은 직원에 비해 더 받은 보상을 받아야 한다는 인식이 강하며, 반면에 대전도시철도공사의 직원들은 그 반대의 입장을 보이고 있다.

셋째, 개인성과급(개인별 평가점수에 따라서 차등 지급)과 집단성과급(팀, 부서, 등 집단별 평가점수에 따라서 차등 지급)의 두 종류가 있을 경우 어느 것을 선호하느냐의 질문에 대하여 전자의 개인성과급을 선호한다는 의견이 97명(32.7%)이고, 후자의 집단성과급을 선호한다는 의견이 200명으로 67.3%에 달하고 있다. 3개의 공사·공단 중에서 대전도시철도공사의 직원들은 집단성과급에 대해 69.1%가 선호하고, 도시공사의 직원들은 73.2%, 그리고 시설관리공단의 직원들은 집단성과급에 대하여 58.9%가 선호하고 있는 것으로 조사되었다.

넷째, 현재 팀장급 이상에게만 적용하고 있는 연봉제를 전직원에게 확대 적용하는 것에 대한 질문에 대하여 <표 4-12>와 같이, 전체 응답자 296명 51.4%에 해당하는 153명이 반대의 입장을 취하고 있다. 그 중에서도 반대가 가장 심한 공기업은 도시철도공사인 것으로 조사되었다.

<표 4-12> 연봉제확대 적용에 대한 인식

| 구분 | 절대찬성 | 약간찬성 | 중간 | 약간반대 | 절대반대 |
|--------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 도시철도공사 | 5(4.5%) | 10(9.1%) | 18(16.4%) | 40(36.4%) | 36(32.7%) |
| 도시공사 | 4(4.1%) | 18(18.6%) | 27(27.8%) | 22(22.7%) | 26(26.8%) |
| 시설관리공단 | 13(14.4%) | 21(23.3%) | 27(30.0%) | 9(10.0%) | 20(22.2%) |
| 합 계 | 22(7.4%) | 49(16.6%) | 72(24.3%) | 71(24.0) | 82(27.7%) |

다섯째, 현재 받고 있는 임금에 대한 만족여부에 대한 질문에 대하여 전체 응답자 297명 중 55.6%인 165명은 받아야만 한다고 생각하는 금액에 일치하고 있지 않다고 응답했다. 그중에서도 <표 4-13>과 같이, 도시철도공사 직원들의 약 64%가량이 현재

받고 있는 임금과 받아야 하겠다고 생각하는 임금간에 차이가 큰 것으로 나타났다. 그러면, 현재의 임금보다 어느정도 더 받아야 기대하는 임금수준에 도달하는가에 대한 질문에 대하여 <표 4-14>와 같이, 작게는 3%에서 많게는 300%까지 다양한 의견이 제시되었다. 그중에서도 기대임금과 현재의 임금 간의 차이가 있다고 느끼는 165명 중 현재보다 10-20%는 더 받아야 한다고 생각하는 직원들이 53.6%에 달하고 있다.

<표 4-13> 현재 받고 임금과 기대 임금 간의 격차

| 구분 | 그렇다 | 아니다 |
|--------|------------|------------|
| 도시철도공사 | 40(36.4%) | 70(63.6%) |
| 도시공사 | 54(55.7%) | 43(44.3%) |
| 시설관리공단 | 38(42.2%) | 52(57.8%) |
| 합 계 | 132(44.4%) | 165(55.6%) |

<표 4-14> 현재의 수준에 비해 더 받아야 할 평균비율(%)

| 구분 | 3 | 5 | 8 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 40 | 50 | 60 | 80 | 90 | 100 | 120 | 130 | 150 | 166 | 200 | 300 |
|----|-----|-----|-----|------|-----|------|-----|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 빈도 | 1 | 7 | 1 | 33 | 6 | 50 | 3 | 30 | 3 | 15 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 |
| 비율 | 0.6 | 4.2 | 0.6 | 20.0 | 3.6 | 30.3 | 1.8 | 18.2 | 1.8 | 9.1 | 0.6 | 0.6 | 0.6 | 2.4 | 0.6 | 0.6 | 1.2 | 0.6 | 1.8 | 0.6 |

여섯째, 개인별 임금수준을 차등하여 받을 때의 기준으로서는 평등의 원칙에 따라서 차등은 최소화 하여야 한다는 의견이 전체의 53.5%에 달하고 있으며, 개인별 능력 및 업적의 차이에 따라 차등 지급하여야 한다는 의견이 42.8%이며, 생계비를 반영한 임금의 차등을 두어야 한다는 의견이 3.7%인 것으로 조사되었다.

〈표 4-15〉 임금수준의 차등 지급시 기준

| 구분 | 도시철도 공사 | 도시공사 | 시설관리 공단 | 합계 |
|----------------------|------------|-----------|------------|------------|
| 생계비를 반영한 임금 차등 | 4(3.6%) | 3(3.1%) | 4(4.4%) | 11(3.7%) |
| 개인별 능력과 업적 차이에 따른 차등 | 46(41.8%) | 44(45.4%) | 37(41.1%) | 127(42.8%) |
| 평등의 원칙에 따라서 차등은 최소화 | 60(54.5%) | 50(51.5%) | 49(54.4%) | 159(53.5%) |

2. 보수에 대한 만족도 분석

대전광역시 3개 지방공사·공단에 근무하는 직원들은 자신이 받는 임금이 많은지 적은지를 비교할 때 주로 학교 동기 중 타업종(민간기업, 공무원, 타 유형의 지방공기업 등) 근무하는 사람과 비교하는 것으로 조사되었다. 예컨대, 임금이 많은지 적은지의 비교대상을 학교 중 타업종에 종사하는 사람과 비교하여 판정한다는 응답이 전체 297명 중 139명으로 46.8%에 해당되고, 그 다음이 같은 유형의 지방공기업 직원들이고 비교하여 판정한다고 109(36.7%)명이 응답하였다. 공기업별로 도시철도 공사의 경우는 자신의 임금이 적은지 많은지의 판단근거로 같은 유형(예: 인천도시철도공, 광주도시철도공사, 대구도시철도공사 등)의 지방공기업 근무하는 사람들과 비교한다는 응답이 전체 110명 중에 52명(47.3%)으로 가장 높았다. 또한 대전도시공사와 대전시설관리공단의 직원들은 비교의 대상을 학교 동기중 타업종에 근무하는 사람이라고 각각 53%와 37%로 가장 많았다. 그리고 대전시설관리공단의 직원들은 자신의 임금수준을 비교할 때 직장의 동료라고 응답한 경우도 24%나 된다.

〈표 4-16〉 임금수준의 비교대상

| 구분 | 도시철도 공사 | 도시 공사 | 시설관리 공단 | 합계 |
|--|------------|-----------|------------|-----|
| 직장 동료 | 10(9.1%) | 17(17.7%) | 22(24.4%) | 49 |
| 직장 상사 | 1(0.9%) | 2(2.1%) | 2(2.2%) | 5 |
| 학교 동기 중 타업종(민간기업, 공무원, 타 유형의 지방공기업 등) 근무하는 사람 | 45(40.9%) | 51(53.1%) | 34(37.8%) | 130 |
| 같은 유형의 지방공기업에 근무하는 사람 | 52(47.3%) | 26(27.1%) | 31(34.4%) | 109 |
| 기타 | 2(1.8%) | 0(0.0%) | 1(1.1%) | 3 |

〈표 4-17〉 임금관리에 대한 인식

| 항목 | 기업별 | 전혀 그렇지 않다 | 그렇지 않다 | 중간 | 그렇다 | 매우 그렇다 |
|--|------|-----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 임금관리기준과 절차는 일관성 있게 적용되고 있다 | 도시철도 | 0(0.0%) | 4(3.6%) | 53(48.2%) | 51(46.4%) | 2(1.8%) |
| | 도시공사 | 3(3.1%) | 5(5.2%) | 36(37.1%) | 45(46.4%) | 8(8.2%) |
| | 시설관리 | 2(2.2%) | 8(8.9%) | 29(32.2%) | 44(48.9%) | 7(7.8%) |
| | 합 계 | 5 | 17 | 118 | 140 | 17 |
| 임금관리는 정확한 정보에 의 해서 이루어 진다 | 도시철도 | 0(0.0%) | 12(10.9%) | 47(42.7%) | 49(44.5%) | 2(1.8%) |
| | 도시공사 | 3(3.1%) | 8(8.2%) | 32(33.0%) | 48(49.5%) | 6(6.2%) |
| | 시설관리 | 1(1.1%) | 8(8.9%) | 35(38.9%) | 39(43.3%) | 7(7.8%) |
| | 합 계 | 4 | 28 | 114 | 136 | 15 |
| 임금관리는 정실의 개입이 없 이 이루어진다. | 도시철도 | 2(1.8%) | 15(13.6%) | 45(40.9%) | 43(39.1%) | 5(4.5%) |
| | 도시공사 | 3(3.1%) | 10(10.3%) | 35(36.1%) | 45(46.4%) | 4(4.1%) |
| | 시설관리 | 1(1.1%) | 4(4.4%) | 34(37.8%) | 48(53.3%) | 3(3.3%) |
| | 합 계 | 6 | 29 | 114 | 136 | 12 |
| 회사는 임금관리 정보를 솔직 하게 설명해 준다 | 도시철도 | 0(0.0%) | 11(10.0%) | 50(45.5%) | 46(41.8%) | 3(2.7%) |
| | 도시공사 | 3(3.1%) | 7(7.2%) | 37(38.1%) | 44(45.4%) | 6(6.2%) |
| | 시설관리 | 1(1.1%) | 5(5.6%) | 30(33.3%) | 49(54.4%) | 5(5.6%) |
| | 합 계 | 4 | 23 | 117 | 139 | 14 |
| 회사는 임금관리 정보를 자세 하게 설명해 준다 | 도시철도 | 0(0.0%) | 15(13.6%) | 52(47.3%) | 40(36.4%) | 3(2.7%) |
| | 도시공사 | 4(4.1%) | 7(7.2%) | 36(37.1%) | 43(44.3%) | 7(7.2%) |
| | 시설관리 | 1(1.1%) | 8(8.9%) | 33(36.7%) | 42(46.7%) | 6(6.7%) |
| | 합 계 | 5 | 30 | 121 | 125 | 16 |
| 회사측의 임금관리 관련 설명 은 매우 합리적이다 | 도시철도 | 0(0.0%) | 17(15.5%) | 56(50.9%) | 33(30.0%) | 4(3.6%) |
| | 도시공사 | 3(3.1%) | 7(7.2%) | 40(41.2%) | 40(41.2%) | 7(7.2%) |
| | 시설관리 | 2(2.2%) | 8(8.9%) | 45(50.0%) | 31(34.4%) | 4(4.4%) |
| | 합 계 | 5 | 32 | 141 | 104 | 15 |
| 회사측은 적시에 임금관리 정 보를 제공해 준다 | 도시철도 | 0(0.0%) | 14(12.7%) | 58(52.7%) | 36(32.7%) | 2(1.8%) |
| | 도시공사 | 1(1.0%) | 12(12.4%) | 30(30.9%) | 47(48.5%) | 7(7.2%) |
| | 시설관리 | 1(1.1%) | 8(8.9%) | 44(48.9%) | 32(35.6%) | 5(5.6%) |
| | 합 계 | 2 | 34 | 132 | 115 | 14 |
| 나의 임금은 나의 노력, 회사에 대한 공헌도 등과 비교해서 적 정하다 | 도시철도 | 1(0.9%) | 23(20.9%) | 61(55.5%) | 23(20.9%) | 2(1.8%) |
| | 도시공사 | 4(4.1%) | 17(17.5%) | 29(29.9%) | 43(44.3%) | 4(4.1%) |
| | 시설관리 | 9(10.0%) | 18(20.0%) | 40(44.4%) | 20(22.2%) | 3(3.3%) |
| | 합 계 | 14 | 58 | 130 | 86 | 9 |

지방공기업의 임금관리에 대해 직원들은 어떻게 평가하고 알아보기 위하여 8개 항목을 가지고 조사를 실시하였다. 첫째, 임금관리기준과 절차는 일관성 있게 적용되고 있는가에 대하여 전체적으로 긍정적인 평가를 하고 있다. 즉, 이질문에 대하여 전체 응답자 297명 중 157(52.9%)명이 긍정적인 평가를 하고 있는 것으로 나타

났다. 둘째, 임금관리는 정확한 정보에 의해서 이루어지는가에 대해서도 긍정적인 평가를 하고 있다(그렇다와 매우그렇다의 응답이 151명). 셋째, 임금관리는 정실의 개입이 없이 이루어지는가에 대한 공기업직원들의 평가에 대해서도 긍정적으로 생각하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 도시철도공사와 도시공사의 직원들의 경우, 13%-15%는 부정적으로 평가하고 있다. 넷째, 회사는 임금관리 정보를 솔직하게 설명해 주는지에 대한 평가에서도 긍정적인 응답이 많았으나, 도시철도공사의 직원들은 ‘중간’ 정도로 평가하는 비중이 가장 높게 조사되었다. 다섯째, 회사는 임금관리 정보를 자세하게 설명해 주는지에 대한 직원들의 평가에서도 긍정하는 응답이 상당히 높았다. 여섯째, 회사측의 임금관리 관련 설명은 매우 합리인지에 대한 평가에서도 긍정의 입장이 강하나 부정적인 의견도 10%이상이 된다. 또한, 도시철도공사의 직원은 15%정도가 부정적인 입장인 것으로 조사되었다. 일곱째, 회사측은 적시에 임금관리 정보를 제공해 주는지에 대한 평가에서도 긍정하는 입장이 강하고, 특히 대전도시공사의 직원들은 50%이상이 긍정하는 것으로 조사되었다. 여덟째, 나의 임금은 나의 노력, 회사에 대한 공헌도 등과 비교해서 적정한지에 대한 직원들의 평가에서 긍정적인 응답이 많기는 하나, 부정적인 응답도 20%이상이나 되며, 시설관리공단의 직원은 긍정적인 평가보다 부정적인 평가가 더 높게 나타난 것이 특징이다.

다음으로 대전의 3개 지방공사·공단의 직원들을 대상으로 회사가 제공하는 보상제도에 대하여 어떻게 생각하고 있는지 7개의 항목을 가지고 조사해 보았는데, 그 결과는 다음과 같다. 첫째, 직원들이 현재 받고 있는 임금에 대한 만족여부를 묻는 질문에서 설문에 응답한 전체 297명 중 94명인 31.7%가 현재의 임금에 대하여 만족하고 있지 않은 것으로 조사되었으며, 89명은 만족한다는 응답을 하였다. 불만족의 비중은 도시철도와 시설관리공단의 직원이 많았고, 도시공사의 직원들은 만족한다는 입장의 응답이 많았다. 둘째, 회사의 복리후생에 대한 만족도 조사에서 전체 응답자 297명 중에 100명이 만족하지 않는다는 응답을 했으며, 75명만이 회사가 제공하는 복리후생에 만족한다고 응답하였다. 기업별로는 도시철도공사의 직원이 복리후생에 만족하지 않은 비중이 가장 높고, 도시공사의 경우는 복리후생제도에 대하여 만족의 비율이 만족하지 않는 비율에 비하여 높게 나타났다. 셋째는 임금인상에 대하여 만족하는지에 대하여 조사했는데, 40%이상인 126명이 만족하지 않는다는 취지의 응답

을 하였다. 만족하지 않는 정도는 도시철도공사의 직원들이 가장 높았다. 넷째, 임금 인상 기준에 대한 만족여부의 조사에서도 역시 만족하지 않는다는 입장이 강하게 나타났다. 다섯째, 회사가 제공하는 임금관련 정보에 대한 만족도 평가에서는 만족의 정도가 만족하지 않은 정도보다 높았다. 여섯째, 회사내 임금격차에 대해 만족하라는 질문에 대하여 만족하지 않는다는 취지의 응답이 만족한다는 입장보다 높게 나타나고 있다. 일곱째, 회사의 임금관리 방식에 대하여는 만족과 불만족이 거의 비슷한 수준이며, 중간정도라고 응답한 직원은 50%가 넘는 것으로 조사되었다.

〈표 4-18〉 후생복지제도에 대한 만족도

| 항목 | 기업별 | 전혀 그렇지않다 | 그렇지 않다 | 중간 | 그렇다 | 매우 그렇다 |
|------------------------------|------|-------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 나는 대체로 현재 나의 임금수준에 만족한다 | 도시철도 | 3(2.7%) | 34(30.9%) | 47(42.7%) | 24(21.8%) | 2(1.8%) |
| | 도시공사 | 1(1.0%) | 26(26.8%) | 32(33.0%) | 32(33.0%) | 6(6.2%) |
| | 시설관리 | 7(7.8%) | 23(25.6%) | 35(38.9%) | 22(24.4%) | 3(3.3%) |
| | 합 계 | 11 | 83 | 114 | 78 | 11 |
| 나는 대체로 회사의 복리후생에 만족한다 | 도시철도 | 3(2.7%) | 53(48.2%) | 38(34.5%) | 13(11.8%) | 3(2.7%) |
| | 도시공사 | 0(0.0%) | 14(14.4%) | 44(45.4%) | 34(35.1%) | 5(5.2%) |
| | 시설관리 | 6(6.7%) | 24(26.7%) | 39(43.3%) | 18(20.0%) | 3(3.3%) |
| | 합 계 | 9 | 91 | 121 | 65 | 11 |
| 나는 근래 나의 임금인상에 대하여 만족한다 | 도시철도 | 2(1.8%) | 51(46.4%) | 44(40.0%) | 11(10.0%) | 2(1.8%) |
| | 도시공사 | 8(8.2%) | 28(28.9%) | 32(33.0%) | 24(24.7%) | 5(5.2%) |
| | 시설관리 | 11(12.2%) | 25(27.8%) | 38(42.2%) | 14(15.6%) | 2(2.2%) |
| | 합 계 | 22 | 104 | 114 | 49 | 9 |
| 나는 나의 임금 인상 기준에 대해서 만족한다 | 도시철도 | 3(2.7%) | 43(39.1%) | 50(45.5%) | 13(11.8%) | 1(0.9%) |
| | 도시공사 | 7(7.2%) | 31(32.0%) | 29(29.9%) | 27(27.8%) | 3(3.1%) |
| | 시설관리 | 8(8.9%) | 24(26.7%) | 39(43.3%) | 17(18.9%) | 2(2.2%) |
| | 합 계 | 18 | 98 | 118 | 57 | 6 |
| 나는 회사가 제공하는 임금관련 정보에 대해 만족한다 | 도시철도 | 1(0.9%) | 21(19.1%) | 59(53.6%) | 28(25.5%) | 1(0.9%) |
| | 도시공사 | 5(5.2%) | 14(14.4%) | 39(40.2%) | 34(35.1%) | 5(5.2%) |
| | 시설관리 | 2(2.2%) | 13(14.4%) | 45(50.0%) | 27(30.0%) | 3(3.3%) |
| | 합 계 | 8 | 48 | 143 | 89 | 9 |
| 나는 회사내 임금격차에 대해서 만족한다 | 도시철도 | 4(3.6%) | 28(25.5%) | 52(47.3%) | 25(22.7%) | 1(0.9%) |
| | 도시공사 | 5(5.2%) | 28(28.9%) | 37(38.1%) | 25(25.8%) | 2(2.1%) |
| | 시설관리 | 7(7.8%) | 26(28.9%) | 40(44.4%) | 15(16.7%) | 2(2.2%) |
| | 합 계 | 16 | 82 | 129 | 65 | 5 |
| 나는 회사의 임금관리 방식에 대해서 만족한다 | 도시철도 | 0(0.0%) | 24(21.8%) | 67(60.9%) | 18(16.4%) | 1(0.9%) |
| | 도시공사 | 4(4.1%) | 18(18.6%) | 39(40.2%) | 32(33.0%) | 4(4.1%) |
| | 시설관리 | 4(4.4%) | 20(22.2%) | 44(48.9%) | 19(21.1%) | 3(3.3%) |
| | 합 계 | 8 | 62 | 150 | 69 | 8 |

3. 임금피크제에 대한 인식조사

대전광역시 3개 지방공사·공단의 직원들을 대상으로 임금피크제의 도입에 대한 인식을 조사하였다. 우선, 이러한 임금피크제 도입을 찬성하는지 반대하는지에 대한 질문에 대하여 전체 조사대상 297명 중 54.9%에 해당하는 163명이 제도도입에 대한 찬성의 입장을 표시했다. 기업별로 임금피크제 도입에 대해 찬성하는 비율은 대전시설관리공단의 직원이 61.1%, 대전도시공사 직원이 53.6%, 그리고 도시철도공사 직원이 50.9% 등으로 나타났다.

〈표 4-19〉 임금피크제에 도입에 대한 인식

| 구분 | 찬 성 | 반 대 |
|--------|------------|-----------|
| 도시철도공사 | 56(50.9%) | 54(49.1%) |
| 도시공사 | 52(53.6%) | 45(46.4%) |
| 시설관리공단 | 55(61.1%) | 35(38.9%) |
| 합계 | 163(54.9%) | 134(45.1) |

〈표 4-20〉 임금피크제의 선호유형

| 구분 | 정년보장형 | 정년연장형 | 고용연장형 |
|--------|-----------|-----------|-----------|
| 도시철도공사 | 13(23.2%) | 33(58.9%) | 10(17.9%) |
| 도시공사 | 10(19.2%) | 27(51.9%) | 15(28.8%) |
| 시설관리공단 | 11(20.0%) | 32(58.2%) | 12(21.8%) |
| 합 계 | 34 | 92 | 37 |

임금피크제 도입에 찬성하는 163명을 대상으로 어떤 형태의 임금피크제를 선호 하냐는 질문에 대하여 정년연장형(현재의 정년을 연장하는 조건으로 일정 시점부터 임금을 동결하거나 삭감하는 방식)이 가장 많이 선호 하는 것으로 조사되었다. 즉,

163명의 찬성자 중에 정년연장형을 선호하는 비중은 56.4%에 달하고 있으며, 반대로 정년보장형(현재의 정년을 보장하되 정년 이전의 일정 시점부터 임금을 동결하거나 삭감하는 방식)과 고용연장형(현재의 정년은 그대로 두고 정년퇴직자를 계약직 등의 형식으로 고용하지만 정년 이전에 비해 임금을 동결하거나 삭감하는 방식)이 각각 34명과 37명으로 20%대의 선호도를 나타내고 있다.

임금피크제의 도입목적으로서 무엇이 중요하냐는 질문에 대해, 도입에 대해 찬성한 163명 중 57명이 ‘중·장년의 인력 고용불안 해소’, ‘고령자의 경험·노하우 활용’이라고 응답한 사람이 35명 등으로 가장 많다. 그러나 ‘노조 또는 근로자의 요구’와 ‘명예퇴직의 대체제도로 활용’에 의해서 임금피크제를 도입하는 것은 중요하지 않은 것으로 조사되었다.

〈표 4-21〉 임금피크제의 도입 목적

| 구분 | 도시철도 공사 | 도시공사 | 시설관리 공단 | 합 계 |
|-------------------|------------|-----------|------------|-----|
| 인사적체 해소 | 4(7.3%) | 8(15.7%) | 1(1.8%) | 13 |
| 승진기회의 확대 | 2(3.6%) | 1(2.0%) | 6(10.9%) | 9 |
| 고령자의 사기제고 | 4(7.3%) | 4(7.8%) | 9(16.4%) | 17 |
| 명예퇴직의 대체제도로써 활용 | 3(5.5%) | 1(2.0%) | 1(1.8%) | 5 |
| 중·장년 인력 고용불안 해소 | 25(45.5%) | 13(25.5%) | 19(34.5%) | 57 |
| 구조조정의 대안 | 4(7.3%) | 3(5.9%) | 2(3.6%) | 9 |
| 인건비부담 경감 | 5(9.1%) | 7(13.7%) | 3(5.5%) | 15 |
| 고령자의 경험·노하우 활용 | 8(14.5%) | 13(25.5%) | 14(25.5%) | 35 |
| 노조 또는 근로자의 요구에 의해 | 0(0.0%) | 1(2.0%) | 0(0.0%) | 1 |

임금피크제는 고용 또는 정년연장을 보장하는 대신 정년 전에 일정 시점부터 연봉을 일정기준 삭감하는 제도로 정년을 기준으로 몇 년 전부터 임금이 삭감되어야 하는가는 이제도의 핵심이다. 이와 관련하여 이제도에 찬성하는 163명 중 73명이 ‘3년전’이라고 응답했으며, ‘2년전’이라고 응답한 사람도 61명이나 된다.

<표 4-22> 임금피크제의 도입시 임금삭감 시점에 대한 인식

| 구분 | 5년전 | 4년전 | 3년전 | 2년전 |
|--------|----------|---------|-----------|-----------|
| 도시철도공사 | 9(16.1%) | 3(5.4%) | 24(42.9%) | 20(35.7%) |
| 도시공사 | 6(11.5%) | 3(5.8%) | 22(42.3%) | 21(40.4%) |
| 시설관리공단 | 2(3.7%) | 5(9.3%) | 27(50.0%) | 20(37.0%) |
| 합 계 | 17 | 11 | 73 | 61 |

임금피크제의 도입으로 최종 정년 시에는 본인의 최고 연봉대비 얼마 정도의 임금을 받는 것이 합리적이라고 생각하십니까라는 질문에 대하여 전체 응답자의 160명 중에 56.3%에 해당하는 90명이 최고연봉 대비 61-80% 수준의 임금을 받는 것이 합리적이라고 생각하는 것으로 조사되었다. 예컨대, 55세 4천만원을 받는 홍길동이 퇴직하는 대신, 임금피크제 도입으로 60세까지 재직하되 60세에 최고임금의 70%를 받는다면, 2천8백만원을 받게되는 것이다.

<표 4-23> 최고 연봉대비 최종 정년시의 임금

| 구분 | 평균(%) | | | | |
|--------|-------|--------|--------|--------|-------|
| | 20%이하 | 21-40% | 41-60% | 61-80% | 81%이상 |
| 도시철도공사 | 0 | 2 | 11 | 39 | 4 |
| 도시공사 | 1 | 1 | 8 | 28 | 14 |
| 시설관리공단 | 4 | 1 | 23 | 23 | 4 |
| 합 계 | 5 | 1 | 42 | 90 | 22 |

마지막으로 임금피크제를 도입하는데 반대하는 직원들에게 그 이유를 물어본 결과 “충분한 능력이 있는데도 일정 연령에 도달하면 무조건 임금피크제 적용대상이 되기 때문”이라는 응답이 134명 중 47명으로 가장 많았다. 다음으로 “임금삭감에 따른 소득감소가 우려되기 때문”이라고 응답한 사람은 33명이며, “고령자가 되었을 때 받는 임금에 비해서 회사에 공헌하지 못하기 때문”이라고 응답한 직원은 전무하다. 도시철도공사의 직원들의 경우 임금피크제의 도입으로 “임금삭감에 따른 소득감소가 우려되기 때문”에 이제도를 반대한다는 의견이 35.2%로 가장 강

하게 반대의 표명하고 있는 것으로 조사되었다. 대전도시공사와 시설관리공단¹의 경우는 “충분한 능력이 있는데도 일정 연령에 도달하면 무조건 임금피크제 적용대상이 되기 때문”에 반대한다는 응답이 각각 42.2%와 31.4%인 것으로 조사되었다.

〈표 4-24〉 임금피크제의 도입의 반대이유

| 구분 | 도시철도 공사 | 도시 공사 | 시설관리 공단 | 합계 |
|--|------------|-----------|------------|----|
| 임금삭감에 따른 소득감소가 우려되기 때문 | 19(35.2%) | 5(11.1%) | 9(25.7%) | 33 |
| 고령자로서 적절히 직무를 수행하기 어렵기 때문 | 1(1.9%) | 1(2.2%) | 1(2.9%) | 3 |
| 정년전에 퇴직할 생각임으로 도입의 실효성이 없기 때문 | 2(3.7%) | 2(4.4%) | 5(14.3%) | 9 |
| 충분한 능력이 있는데도 일정 연령에 도달하면 무조건 임금피크제 적용대상이 되기 때문 | 17(31.5%) | 19(42.2%) | 11(31.4%) | 47 |
| 임금피크제를 도입할 경우 신규채용의 규모가 축소되어 인력구조의 왜곡이 우려되기 때문 | 7(13.0%) | 6(13.3%) | 1(2.9%) | 14 |
| 연봉제 등 성과주의 임금제도를 도입하고 있어 임금피크제의 도입의 필요성이 없기 때문 | 4(7.4%) | 6(13.3%) | 2(5.7%) | 12 |
| 고령자가 되었을 때 받는 임금에 비해서 회사에 공헌하지 못하기 때문 | 0(0.0%) | 0(0.0%) | 0(0.0%) | 0 |
| 현재도 인력이 과다하기 때문 | 0(0.0%) | 1(2.2%) | 0(0.0%) | 1 |
| 임금피크제의 대상자에 대한 처우가 불확실하기 때문 | 4(7.4%) | 5(11.1%) | 5(14.3%) | 14 |
| 기타 | 0(0.0%) | 0(0.0%) | 1(2.9%) | 1 |

제3절 분석결과의 종합

제4장 제1절 및 제2절에서는, 대전광역시 3개 지방공사·공단의 직원 297명을 대상으로 보상체계, 보수에 대한 만족도, 그리고 임금피크제에 대해 인식도 및 만족도 조사에 대한 분석결과를 논의하였으며, 이를 요약하면 다음과 같다. 첫째는 보상체계에 대한 선호도에 관한 내용을 종합해 보면, 직원들이 생각하는 인생에서의 가장 중요한 가치는 ‘회사의 일’이라고 응답한 비율이 가장 높다. 기본급을 결정하는 기준에서 “기본급의 직급, 호봉, 근속연수만 반영하는 방식”, “업무의 난이도, 중요도, 책임 등만 반영하는 방식”, “근속연수와 개인의 성과를 반영하는 방식”, “근속연수, 개인과 팀(부서), 회사의 성과를 모두 반영” 등에 대하여는 찬성의 입장이 강하고 “개인의 성과만 반영하는 방식”, “팀(부서)의 성과만을 반영하는 방식”, “회사전체의 성과만을 반영하는 방식” 등에 대하여는 반대하는 입장을 보였다. 상여금 결정기준으로서는 ①개인성과와 팀(부서)성과를 감안하여 결정하는 방식(43.1%), ②근속연수와 개인의 성과를 반영하는 방식(42.8%), ③모든 것을 감안하여 결정하는 방식(41.8%) 등이다. 또한, 성과급 결정기준에 대하여 반대하는 방식으로는 ①개인의 성과만 반영하여 차등 결정하는 방식, ②팀(부서)의 성과만을 반영하여 차등 결정하는 방식 등이며, 찬성과 반대가 서로 엇비슷한 결정기준은 ①성과에 상관없이 고정된 액수나 %로 받는 방식, ②회사전체의 성과만 반영하여 차등 결정하는 방식 등이다. 연봉제의 확대 적용에 대해서는 반이상이 반대의 입장을 표명했으며, 현행의 임금과 기대임금이 일치하느냐에 대해서도 반이상이 일치하지 않는다고 했으며, 임금수준의 차등 지급기준으로서는 “평등의 원칙에 따라서 차등은 최소화” 하여야 한다는 의견이 반이상 되었다.

둘째, 보수에 대한 만족도 분석결과를 종합해 보면, 임금수준의 비교대상으로서는 학교동기중 타 업종에 종사하는 사람과 비교하여 자신의 임금이 많은지 적은지를 판단하고 있는 것으로 나타났다. 각 기업의 임금관리에 대한 설문에서 ①임금관리기준과 절차는 일관성 있게 적용되고 있다, ②임금관리는 정확한 정보에 의해서 이루어 진다, ③임금관리는 정실의 개입이 없이 이루어진다, ④회사는 임금관리 정

보를 솔직하게 설명해 준다, ⑤회사는 임금관리 정보를 자세하게 설명해 준다, ⑥회사측의 임금관리 관련 설명은 매우 합리적이다, ⑦회사측은 적시에 임금관리 정보를 제공해 준다, ⑧나의 임금은 나의 노력, 회사에 대한 공헌도 등과 비교해서 적정하다 등의 모든 항목에 대하여 정도의 차이는 있지만, 긍정적인 입장을 보이고 있는 것으로 나타났다. 또한, 후생복지제도에 대한 만족도 분석결과를 종합해 보면, ①나는 회사가 제공하는 임금관련 정보에 대해 만족한다, ②나는 회사의 임금관리 방식에 대해서 만족한다 등은 긍정적인 의견이 강하며, ①나는 대체로 현재 나의 임금수준에 만족한다, ②나는 대체로 회사의 복리후생에 만족한다, ③나는 근래 나의 임금인상에 대하여 만족한다, ④나는 나의 임금 인상 기준에 대해서 만족한다, ⑤나는 회사내 임금격차에 대해서 만족한다 등의 항목에 대해서는 부정적인 응답이 강하게 나타났다.

셋째, 임금피크제의 도입에 대한 분석결과를 종합해 보면, 임금피크제의 도입에 대하여는 반수 이상이 찬성을 하고 있는 것으로 분석되었다. 임금피크제의 선호유형은 ‘정년연장형’을 가장 선호하고 있으며, 이 제도를 도입하여야 하는 목적으로는 “중·장년 인력 고용불안 해소”를 위해서라는 응답이 높게 나왔다. 임금삭감의 시점은 대체적으로 3년전부터라는 의견이 지배적이었으며, 최종 정년시의 연봉액은 최고연봉액의 61-80% 정도가 적당하다는 응답이 지배적이었다. 임금피크제를 반대하는 사람들의 이유에 대해서는 “충분한 능력이 있는데도 일정 연령에 도달하면 무조건 임금피크제 적용대상이 되기 때문”에 임금피크제 도입을 반대한다고 하였다.

제 5 장

지방공기업 보수체계의 발전방안

제1절 보수체계의 일반적 개선 방안

제2절 대전광역시 지방공기업 보수체계 발전방안

제5장 지방공기업 보수체계의 발전방안

제1절 보수체계의 일반적 개선 방안

임금체계의 개선 방향은 크게 기존의 임금체계를 유지하면서 문제점을 개선해 나가는 점진적인 방향과, 기존의 임금체계 대신 다른 임금체계를 도입하는 급진적인 방향이 있을 수 있다. 급진적 개혁은 현행 연공급 체계 대신 대안적 임금체계를 도입하는 것인데, 우리나라의 경우 호봉급, 직능급이 이미 익숙해져 있기 때문에 대안적 임금체계란 직무급을 의미한다고 보아도 무방하다. 그런데 점진적 개선과 급진적 개혁을 이분법적으로 보는 것도 문제가 있다. 예컨대, 점진적 개선을 추진하다 질적인 도약을 할 수도 있고, 현행 노동시장 여건상 급진적인 개혁이 곤란할 경우에는 조건이 성숙할 때까지는 점진적 개선을 추진할 수도 있기 때문이다(김동배 외, 2005: 164).

1. 현행 보수체계의 점진적 개선

임금체계의 점진적 개선과정은 연봉제로 대표되는 성과주의 임금체계를 강화하는 것인데, 이는 새로운 임금체계는 아니며 기존 연공급 체계의 개선으로 파악하는 것이 타당할 것이다. 우리나라 대부분의 기업에서 연봉제와 호봉제가 공존하는 경우가 많고, 연봉제를 도입하면서 호봉제를 폐지하더라도 그 출발점이 기존의 호봉제이며, 연봉제의 대표명사가 평가에 따른 임금의 차등인상이기 때문이다. 연봉제는 새로운 임금체계라기 보다는 기존체계에 성과차등을 가미하는 것으로 보는 것이 타당하다. 점진적 개선의 방향은 기존 연공급 체계에서의 근속 증가와 임금상승 간의 자동적인 연계고리를 완화하거나 차단하고 공헌, 즉 직무가치, 역량, 성과와 임금인상 간의 일치화를 지향하는 것이다(김동배 외, 2005: 165).

우리나라 대부분의 지방공기업은 이와 같은 점진적인 임금체계의 개선의 일환으

로 기존의 호봉제에다 임원급 또는 3급이상의 직원을 대상으로 연봉급을 가미하여 운영해 오고 있다. 보수체계의 점진적 개선으로 연봉제의 도입은 1999년부터 본격적으로 도입하기 시작했다. 대전의 지방공기업들도 이와 같은 추세를 반영하여 임원과 3급 이상의 직원에 대한 연봉제를 적용하고 있으며, 그 외의 직원들은 호봉급 임금체계를 적용하고 있다. 그런데 본 연구에서 조사한 바에 의하면, 연봉제를 확대 적용하는 것에 대하여 반대하는 입장이 강한 것으로 나타나, 연봉제를 확대하거나 전면적인 실시에 대하여는 노사간의 합의가 전제되어야 할 것으로 보인다.

결국, 임금체계의 점진적으로 개선하기 위해서는 조직에 대한 공헌, 즉 직무가치, 역량, 성과와 임금인상 간의 일치화를 추구하는 것이다. 이러한 일치화를 위한 방안으로서는 첫째로 기존의 호봉급 체계에서도 자동승급 대신 고과승급으로 전환함으로써 연공급의 경직성을 완화할 수 있다. 둘째는 기본급 구성 항목의 변화를 통해서도 연공급의 경직성을 완화할 수 있는데, 호봉급의 비중을 축소하는 대신 직능급과 직무급의 비중을 점차로 확대해 나가면 근속과 임금상승 간의 연계고리가 완화된다. 기본급 구성항목의 변화는 직급 및 연령별 상한 배합도 가능한데, 즉 경력단위별로 기본급 구성요소의 배합을 달리하는 것이다. 예컨대, 30대 중반까지의 능력형성기에는 직능급을, 40대의 능력발휘기에는 직능급과 직무급을, 그리고 이후 퇴직까지의 능력완성기로서 직무급을 주로 적용하는 방안이 있을 수 있다(김동배 외, 2005: 166-168).

이러한 임금체계의 개선시 고려할 사항으로서는 첫째, 그 자체가 목적이라기 보다는 작업체계의 개편의 일환으로 추진될 필요가 있다. 이와 관련하여 임금체계의 개선은 단기적인 인건비 압박이 아니라 장기적인 관점에서 어떻게 기업의 혁신역량을 강화하고 생산성을 강화할 것인가라는 관점에서 접근할 필요가 있다. 둘째는 임금체계의 개선에 있어서 근로자 참여를 통해 수용성을 제고할 필요가 있다. 셋째, 임금체계의 개선은 상황을 고려하여 유연하고 장기적으로 접근할 필요가 있다(김동배 외, 2005: 168-170).

2. 직무급의 도입

우리나라 대부분의 지방공기업 임금체계인 연공급은 개인의 성과가 오래 근무하는가에 좌우되어 조직이 있고 그렇지 않은 조직이 있을 수 있는데, 우리나라의 경우 그런 조직의 특성에 상관없이 거의 모든 회사에서 연공을 바탕으로 보상을 정해 주는 것은 문제가 있다. 그러므로 우리나라의 임금체계를 개편하는 이슈를 다룰 때에는 기존의 연공서열형 일금제도를 일률적이고 총체적으로 비판하고 폐지를 주장할 것이 아니라 효과적인 조직과 그렇지 않은 조직을 구분하고, 후자의 경우에 어떤 임금체계가 효과적인지 제안하는 것이 바람직하다(김동배 외, 2005: 170).

직무급은 조직내의 모든 직무들을 기업의 성과에 미치는 상대적 가치의 관점에서 평가하고 그 결과에 따라 임금을 책정하는 방식이다. 이것은 기업에 성과에 공헌을 많이 하는 직무와 그렇지 않은 직무가 있으므로 그 공헌정도를 평가하여 임금을 정하는 논리이다. 이러한 직무급의 원칙은 기업 내에서 동일직무에 동일임금을 준다는 것이다. 그리고 기업 외부에 임금수준과 비교하여 경쟁력을 확보하는 외적 경쟁력의 원칙을 지켜야 한다는 것이다(김동배 외, 2005: 173).

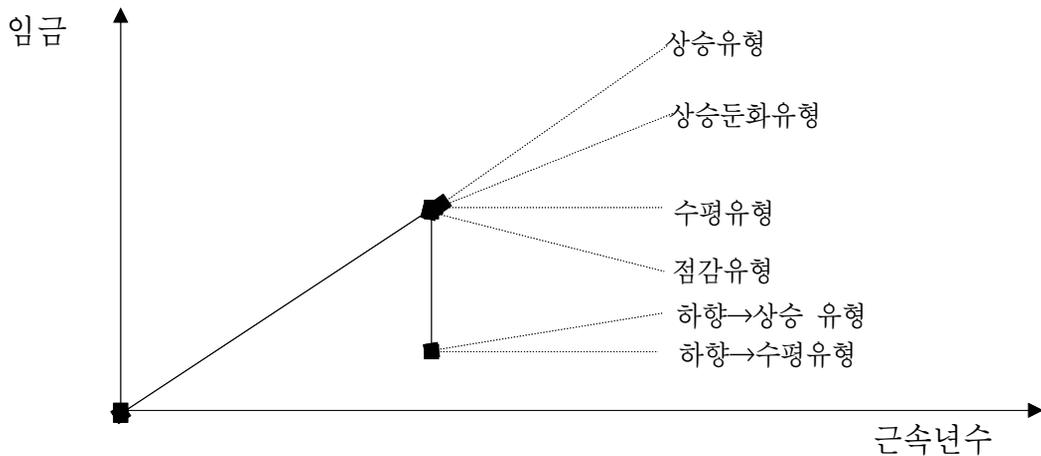
이와 같은 직무급이 우리나라에서 성공적으로 도입되기 위한 전제 조건은 첫째는 속인(屬人)에서 속직(屬職)으로의 의식구조의 전환이 있어야 한다. 임금결정의 기준이 선배와 후배, 호봉, 승진서열 등에 묶여 있는 속인적 성격이 직무의 상대적 가치라고 하는 속직의 성격으로 전환되는 것을, 조직의 구성원들이 수용할 수 있을 정도의 의식전환이 필요하다. 둘째, 직무의 명확화와 직군의 세분화가 이루어져야 한다. 직무급은 조직 내에 있는 모든 직무의 상대적 가치를 평가하여 임금을 결정하는 것이기 때문에 각 직무의 내용과 범위가 사전에 명확히 정해져야 한다. 셋째, 직원 선발의 단위를 직무 중심으로 하여야 한다. 따라서 신입직원이 직무를 선택하는데 있어서 회사측은 여러 정보를 제공해야 한다. 넷째, 직무급에서 직원들이 관심을 가지는 것은 자신의 직무가 직무평가에서 점수를 얼마나 받는가 이다. 따라서 직무평가의 과정과 결과에 대하여 공정성 시비를 최소화 하는 노력이 있어야 한다. 다섯째, 직무급만으로 모든 문제를 해결할 수 있다는 생각은 금물이며, 오늘날 임금 제도는 다양한 형태로 조직의 전략과 구성원의 동기부여를 증진시켜야 한다(김동배 외, 2005: 182-186).

3. 임금피크제의 도입

1) 임금피크제의 개요

임금피크제는 근로자의 계속 고용을 위해 일정연령을 기준으로 임금을 조정하고, 소정 기간 동안의 고용을 보장하는 제도로 정년의 연장여부 및 대상자의 고용형태를 기준으로 정년보장형, 정년연장형, 고용연장형으로 구분한다. 임금피크제를 도입할 때 고려할 수 있는 임금곡선은 [그림 5-1]과 같이 6가지 형태가 있다. 이러한 임금피크제는 인건비 절감, 고령자인력 활용, 고용 불안 해소, 인력 구조조정 효과(인사적체 해소) 등의 효과가 기대되나, 정년연장 여부, 임금곡선 등에 따라 기대효과는 다소 유동적 이다.

[그림 5-1] 임금곡선의 유형



2) 임금피크제 도입의 필요성

연공급제가 현실의 임금체계라고 할 경우 중고령자의 계속고용을 가능하게 하는 방안으로는 크게 중고령자의 생산성을 임금수준과 비슷하거나 높게 하는 방안과 중고령자의 임금수준을 생산성에 맞추어 나추는 방안으로 구분된다. 생산성을 높여 중고령자에 대한 해고 유인을 제거하는 방안은 고령자의 고용유지 또는 안정을 위

한 근본적인 대책이 되지 못한다는 한계가 있으므로 임금수준을 생산성에 맞춰 조정하는 이른바 임금피크제를 도입하는 것이 현실적인 방안으로 간주되고 있다(한국노동연구원, 2008: 2). 이와 같은 임금피크제라는 용어는 우리나라에서 일자리 나누기와 인건비 절약차원에서 회자되고 있으나, 학문적으로 용어에 대한 정의도 뚜렷하게 내려지지 않은 실정이다. 다만, 실무적으로 ‘정년에 이르는 중장년층의 인력에 대해 생산성에 맞추어 임금은 낮추고 정년은 보장하는 제도’로만 인식되고 있다. 임금피크제는 연공급제의 보완적인 형태로 성과주의 임금제도로 이행하는 과정에서 나타난 과도기적 잠정적인 임금체계로 볼 수 있다.

우리나라 기업의 지배적인 임금체계인 연공급은 젊을 때는 공헌도가 임금을 상회하고, 중년 이후에는 임금이 공헌도를 상회하여 장기적으로는 임금과 공헌이 균형을 이루는 임금체계라고 할 수 있다. 따라서 연공급을 그대로 유지하면서 임금을 삭감하는 임금피크제의 도입은 임금과 공헌도의 균형을 붕괴시켜 중고령자의 불만과 노동조합의 반발을 일부 초래할 수 있다는 문제점도 있다. 하지만 중층적인 노후생활보장제도가 미흡하고 고령화로 인한 사회경제적 부작용이 우려되는 가운데 조기 퇴직한 중고령자는 종사자 지위의 저하와 함께 낮은 재취직가능성으로 인해 근로빈곤계층으로 전락할 가능성이 적지 않기 때문에 임금피크제의 도입은 중고령자의 고용유지 및 고용창출을 위해서도 상당한 의미가 있다(한국노동연구원, 2008: 2).

3) 공공기관의 임금피크제 도입현황

기획재정부의 보도자료(2009.8.7)에 따르면, 2009년 6월 현재 27개의 공공기관이 임금피크제를 도입·운영하여 약 26.7%의 도입률을 보이고 있어, 민간(5.7%)에 비해 도입률이 높는데, 이는 높은 연공급 비율과 정년제 비중으로 인해 공공기관이 도입 필요성이 더 높으며, 정책적으로 도입을 독려했기 때문이다. 인건비 절감(28.8%), 인사적체 해소(25.4%), 고용안정(23.7%) 등을 주된 도입 목적으로 제시하고 있으며, 임금피크제의 기대효과 중 하나이자 성공요인인 고령인력의 활용(10.2%)에 대한 공공기관들의 관심은 낮은 것으로 조사되었다.

도입유형은 민간에 비해 정년보장형(51.5%)의 비중이 높고 정년연장형(33.3%), 고

용연장형(15.2%)의 비중은 낮았다. 임금피크제의 구체적 제도설계를 보면 55.84세에 도달한 전직원을 대상으로 3.3년간 적용하는 것이 평균적인 제도이며, 대부분의 기관이 점감형 임금곡선을 통해 인건비 절감을 기대하나 정년연장 등으로 인해 효과는 크지 않을 것으로 추정된다. 인사관리 측면에서는 임금피크제 대상자의 별정직 전환을 통해 관리의 편의성과 인사적체 해소를 도모하고 있고, 임금피크제 대상자들이 기존 직무를 수행하는 비율(41%)과 별도의 직무를 수행하는 비율(41%)은 고르게 나오는 것으로 조사되었다.

4) 대전 지방공기업 직원들의 임금피크제에 대한 인식

대전광역시 3개 지방공사·공단의 직원들을 대상으로 임금피크제의 도입에 대한 인식을 조사하였다. 우선, 이러한 임금피크제 도입을 찬성하는지 반대하는지에 대한 질문에 대하여 전체 조사대상 297명 중 54.9%에 해당하는 163명이 제도도입에 대한 찬성의 입장을 표시했다. 기업별로 임금피크제 도입에 대해 찬성하는 비율은 대전시시설관리공단의 직원이 61.1%, 대전도시공사 직원이 53.6%, 그리고 도시철도공사 직원이 50.9% 등으로 나타났다.

임금피크제 도입에 찬성하는 163명을 대상으로 어떤 형태의 임금피크제를 선호하느냐는 질문에 대하여 정년연장형(현재의 정년을 연장하는 조건으로 일정 시점부터 임금을 동결하거나 삭감하는 방식)을 가장 많이 선호 하는 것으로 조사되었다. 즉, 163명의 찬성자 중에 정년연장형을 선호하는 비중은 56.4%에 달하고 있으며, 반대로 정년보장형(현재의 정년을 보장하되 정년 이전의 일정 시점부터 임금을 동결하거나 삭감하는 방식)과 고용연장형(현재의 정년은 그대로 두고 정년퇴직자를 계약직 등의 형식으로 고용하지만 정년 이전에 비해 임금을 동결하거나 삭감하는 방식)이 각각 34명과 37명으로 20%대의 선호도를 나타내고 있다.

임금피크제의 도입목적으로서 무엇이 중요하느냐는 질문에 대해, 도입에 대해 찬성한 163명 중 57명이 ‘중·장년의 인력 고용불안 해소’, ‘고령자의 경험·노하우 활용’ 이라고 응답한 사람이 35명 등으로 가장 많다. 그러나 ‘노조 또는 근로자의 요구’와 ‘ 명예퇴직의 대체제도로 활용’에 의해서 임금피크제를 도입하는 것은

중요하지 않은 것으로 조사되었다.

임금피크제는 고용 또는 정년연장을 보장하는 대신 정년 전에 일정 시점부터 연봉을 일정기준 삭감하는 제도로 정년을 기준으로 몇 년 전부터 임금이 삭감되어야 하는가는 이제도의 핵심이다. 이와 관련하여 이제도에 찬성하는 163명 중 73명이 ‘3년전’ 이라고 응답했으며, ‘2년전’ 이라고 응답한 사람도 61명이나 된다.

임금피크제의 도입으로 최종 정년 시에는 본인의 최고 연봉대비 얼마 정도의 임금을 받는 것이 합리적이라고 생각하십니까라는 질문에 대하여 전체 응답자의 160명 중에 56.3%에 해당하는 90명이 최고연봉 대비 61-80% 수준의 임금을 받는 것이 합리적이라고 생각하는 것으로 조사되었다. 예컨대, 55세 4천만원을 받는 홍길동이 퇴직하는 대신, 임금피크제 도입으로 60세까지 재직하되 60세에 최고임금의 70%를 받는다면, 2천8백만원을 받게되는 것이다.

마지막으로 임금피크제를 도입하는데 반대하는 직원들에게 그 이유를 물어본 결과 “충분한 능력이 있는데도 일정 연령에 도달하면 무조건 임금피크제 적용대상이 되기 때문” 이라는 응답이 134명 중 47명으로 가장 많았다. 다음으로 “임금삭감에 따른 소득감소가 우려되기 때문” 이라고 응답한 사람은 33명이며, “고령자가 되었을 때 받는 임금에 비해서 회사에 공헌하지 못하기 때문” 이라고 응답한 직원은 전무하다. 도시철도공사의 직원들의 경우 임금피크제의 도입으로 “임금삭감에 따른 소득감소가 우려되기 때문” 에 이제도를 반대한다는 의견이 35.2%로 가장 강하게 반대의 표명하고 있는 것으로 조사되었다. 대전도시공사와 시설관리공단의 경우는 “충분한 능력이 있는데도 일정 연령에 도달하면 무조건 임금피크제 적용대상이 되기 때문” 에 반대한다는 응답이 각각 42.2%와 31.4%인 것으로 조사되었다.

제2절 대전광역시 지방공기업의 보수체계 발전방안

1. 보수체계 개선의 기본원칙

통상임금과⁶⁾ 제수당 및 복리후생비 규정 내용을 근로기법에 규정한 기준으로 하여, 통상임금,⁷⁾ 법정수당, 임금성격의 수당, 비용성격의 수당(복리후생비)로 재분류 규정하여야 한다. 이것은 근로기준법상 평균임금의 개념을 기초로 설정하는 것으로 해당 수당이 임금인가 아니면 비용(복리후생비)인가에 대한 기준을 바탕으로 설정되는 것으로 기관의 보수관리에 있어 효율성을 확보할 수 있다. 기본적으로 공무원의 공무원보수규정에 바탕을 두어야 하지만, 공기업의 경우 구성원의 신분이 공무원이라고 할 수 없으므로 근로기준법을 최우선적으로 적용받아야 한다는 취지이다(한국자치경영평가원, 2007: 136).

수당은 그 본래의 목적이 기준임금에 대한 보조적 성격이 강하다 따라서 그 의미가 퇴색된 수당의 경우 성과급화 또는 삭제하는 방향으로 나아가야 할 것이다. 즉, 수당의 종류가 많아짐에 따라 수당의 보조적인 기능을 넘어 전체적인 보수의 왜곡현상을 초래할 수 있기 때문이다. 일부기관의 기관고유수당과 같은 사실상 고정화된 기본급적 성격의 수당은 기본급화 하는 방향으로 나아가야 할 것이다. 이러한 수당의 존재는 기본급의 인상에 대한 국민적 여론에 대하여 기본급의 인상을 지양하고 기관 고유수당을 통해 전체 보수의 인상을 초래할 가능성이 있기 때문이다. 한편 공무원의 경우 분기별로 지급되는 상여금을 성과 상여금화 한 것을 비추어 볼 때 지방공기업의 상여금에 있어서도 성과급화로 나아가야 한다(한국자치경영평가원, 2007: 137).

성과와 보수의 연계장치 확대를 위하여 수당으로서 그 의미를 잃은 항목에 대해

6) 근로기준법상 “임금”이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다. “평균임금”이란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말한다. 근로자가 취업한 후 3개월 미만인 경우도 이에 준한다.

7) 근로기법 시행령상 “통상임금”이란 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정(所定)근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말한다.

서는 성과급적 성격의 수당이나 급여화하여야 하며, 그와 성과와 보수의 연계를 위한 새로운 수당의 신설도 고려해 볼 만 하다. 성과주의는 전세계적인 흐름으로 공공부문에서도 점차적으로 도입되고 있으며, 공공부문서비스의 고객서비스의 향상에도 기여하게 된다(한국자치경영평가원, 2007: 137).

2. 대전 지방공기업의 보수관련 제규정의 통일

대전시 3개 지방공기업의 보수 관련 규정을 보면, 도시철도공사는 “보수 및 복리후생”에 관한 규정에서 연봉제와 복리 후생에 관한 사항을 규정해 놓고 있으며, 도시공사와 시설관리공단의 경우는 보수규정, 연봉제 규정, 그리고 복리후생규정을 따로 두고 있다. 보수체계 관리의 효율성과 통일성을 위해서도 3개의 보수관련 규정을 하나로 통합하여 관리·운영 하는 것이 바람직할 것이다.

이들 3개 지방공사·공단의 보수규정 중에 용어 정의를 중심으로 살펴보면 <표 5-1>과 같으며, 우선 “보수”에 관해서는 3개 기관이 같은 의미로 정의하고 있다. “봉급”에 관해서 대전도시철도공사의 경우는 단단하게 “직급별, 호봉별로 지급되는 기본급”으로 규정하고 있으나, 대전고시공사와 시설관리공단의 경우는 직무급의 개념을 일부 혼용하여 사용하는 것으로 보인다. “제수당”에 대하여는 3개 지방공사·공단의 규정에 의하여 수당을 종류와 지급방법을 규정해 놓고 있다. “승급”, “보수의 일할계산”, 그리고 “통상임금”에 대하여 도시철도공사의 규정에는 없으나, 도시공사 및 시설관리공단의 경우는 규정에 개념 정의하고 있다. 반면에 “평균임금”에 대하여 도시철도공사의 보수관련 규정에는 비교적 상세히 다루고 있으나, 도시공사 및 시설관리공단의 경우는 이에 대한 용어의 정의를 규정하지 않고 있다.

대전의 3개 지방공사·공단의 봉급표 즉, 호봉테이블에 있어서도 차이가 나고 있는데 이들간에도 균형을 맞추는 방향으로 호봉테이블을 조정할 필요가 있다. 예컨대 7급 1호봉을 비교해 보았을 때, 각각 도시철도공사는 894,100원이며, 도시공사는 788,150원이고, 시설관리공단은 617,440원 등으로 공사공단에 차이가 나타나고 있다. 그러나 승급율의 차이로 인하여 1급 1호봉을 기준으로 볼 때, 도시철도공사가 1,383,000원, 도시공사가 1,463,570원, 1,176,980원으로 차이가 나고 있다.

<표 5-1> 지방공기업별 보수관련 규정의 용어정의

| 기법별 용어 | 대전지하철공사의 정의 | 대도시공사의 정의 | 시설관리공단의 정의 |
|-------------|---|--|---|
| 보수 | 봉급과 제수당을 합산한 급여 | 봉급과 기타 각종수당을 합산한 금액 | 봉급과 기타 각종수당을 합산한 금액 |
| 봉급 | 직급별, 호봉별로 지급되는 기본급 | 직무의 곤란성 및 책임의 정도에 따라 직책별로 지급하는 기본급여 또는 직무의 곤란성 및 책임의 정도와 재직기간등에 따라 계급별, 호봉별로 지급되는 기본급여를 말함 | 직무의 곤란성 및 책임의 정도에 따라 직책별로 지급하는 기본급여 또는 직무의 곤란성 및 책임의 정도와 재직기간 등에 따라 직급별, 호봉별로 지급되는 기본급여 |
| 제수당 | 별도 규정에 의한 각종 수당 | 별도 도규정된 각종 수당 | 별도 규정된 각종 수당 |
| 승급 | | 일정한 재직기간의 경과 기타 법령의 규정에 의하여 현재의 호봉보다 높은 호봉을 부여하는 것 | 일정한 재직기간의 경과 기타 법령의 규정에 의하여 현재의 호봉보다 높은 호봉을 부여하는 것 |
| 보수의 일할계산 | | 당해월의 보수를 당해월의 일수로 나누어 계산하는 것 | 당해 월의 보수를 일수로 나누어 계산하는 것 |
| 통상임금 | | 봉급과 장기근속수당·지하철수당·열차승무수당·기술수당·특수업무수당·안전관리자수당·전산수당·교재연구수당·직무수당 및 급식보조비를 합한 금액 | 봉급, 운영수당, 직급보조비, 장려수당, 위험수당을 합한 금액을 말함 |
| 평균임금 | 최종 3개월간 지급된 봉급·장기근속수당·지하철수당·열차승무수당·기술수당·특수업무수당·안전관리자수당·전산수당·교재연구수당·직무수당·보전수당·급식보조비·교통비·직책수행비 및 직급보조비의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액과, 산정사유가 발생한 날 이전의 최종 1년간 지급된 상여수당·초과근무수당·연차휴가보상수당·기관성과급 및 가계안정비의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 합한 금액 | | |

마지막으로 제수당의 경우는 지방공기업의 업무 특성에 따라 아주 다양하게 구성되어 있으나, 앞에서 지적한 바와 같이 수당은 그 본래의 목적이 퇴색된 경우는 성과급화 또는 삭제하는 방향으로 나아가야 할 것이다. 일부기관의 기관고유수당과 같은 사실상 고정화된 기본급적 성격의 수당은 기본급화 하는 방향으로 나아가야 할 것이다.

3. 대전 지방공기업별 보수체계의 개선방안

1) 대전도시철도공사의 보수체계 개선방안

행정안전부는 ‘2010년도 지방공기업 예산편성 기준’을 통하여 각 지방공기업의 인건비는 기본급위주로 단순화하고 제수당은 기본급화할 것을 권고한바 있다. 이에 따라 대전시 도시철도공사는 자치적으로 위원회를 구성하여 보수체계 개선을 위한 대안을 마련하였다. 보수체계 개선의 기본방향은 첫째로 임금체계의 단순화(각종수당의 기본급화 및 통·폐합 등을 통해 단순한 구조로 전환), 둘째로 수당명칭의 명확화(수당명칭을 적정하게 변경하여 수당성격을 명확하게 규정), 셋째로 예산 증액 없이 총인건비 범위내에서 개선, 넷째는 임금체계 개선시 직원간 형평성을 유지하고자 하는 기본방향 아래, “제수당 20개→13개로 축소, 기본급 비율 확대(36%→61%)”라고 하는 안을 도출하였다(<표 5-2> 참조).

이와 같이 보수체계를 개정할 경우, 기존의 호봉테이블을 기준으로 볼 때, 9급 1호봉의 경우, 770,400→1,142,800원이 되며, 1급 1호봉의 경우는 1,383,000원→1,978,900원으로 호봉테이블이 개정된다. 또는 9급 30호봉의 경우는 1,4232,200원→2,124,300원으로 테이블이 변경되는 효과를 가지고 있다. -

<표 5-2> 대전도시철도공사의 보수체계 개선안

| 구 분 | 주 요 내 용 | 비 고 | | | | | | |
|---------------------|---|----------------------------------|--------------------|------|-------|---------|-------|--------------------------------------|
| 수 당 기본급화 | <ul style="list-style-type: none"> • 4개 수당 <ul style="list-style-type: none"> - 지하철수당(봉급의 15% / 월) - 가계안정비(봉급의 250% / 년) - 교통비(10만원 / 월) - 보전수당(통상임금의 18% / 월) | 기본급 비율 - 현 행 36% - 개선시 61% | | | | | | |
| 수 당 통·폐합 | <ul style="list-style-type: none"> • 통 합 : 4개 → 1개 <ul style="list-style-type: none"> - 열차승무수당, 특수업무수당, 안전관리자수당, 직무수당 → 특수업무수당 • 폐 지 : 교재연구수당(월 3만원) / 전임교수 | | | | | | | |
| 수 당 명칭 명확화 | <ul style="list-style-type: none"> • 직무수당 → 현업안전수당 • 보전수당 → 조정수당 • 장기근속수당 → 근속수당 | | | | | | | |
| 초과근무수당 지급률 조정 | <ul style="list-style-type: none"> • 월 소정근로시간 174 → 209시간으로 조정 • 시간외·휴일근무 가산율 1.74 → 1.5, 야간근무 가산율 0.55 → 0.5로 조정 | | | | | | | |
| 근무형태별 임금차액 조정 | <ul style="list-style-type: none"> • 조정수당(보전수당) 지급율 조정 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20%; border: 1px dashed black;">3조2교대</td> <td style="width: 50%; border: 1px dashed black;">관제, 기술, 차량, 기지구내 등</td> <td style="width: 30%; border: 1px dashed black; text-align: center;">1.2%</td> </tr> <tr> <td style="border: 1px dashed black;">5조3교대</td> <td style="border: 1px dashed black;">승무(기관사)</td> <td style="border: 1px dashed black; text-align: center;">5.93%</td> </tr> </table> | 3조2교대 | 관제, 기술, 차량, 기지구내 등 | 1.2% | 5조3교대 | 승무(기관사) | 5.93% | 임금체계 개선 전후 근무형태별 형평성 유지 목 적 |
| 3조2교대 | 관제, 기술, 차량, 기지구내 등 | 1.2% | | | | | | |
| 5조3교대 | 승무(기관사) | 5.93% | | | | | | |

자료: 도시철도공사 내부자료.

2) 대전도시공사의 보수체계 개선방안

행정안전부는 [2010년도 지방공기업 예산편성기준]을 통하여 각 지방공기업의 인건비는 기본급위주로 단순화하고 제수당은 기본급화할 것을 권고한바 있다. 따라서 대전도시공사의 보수체계의 개선방안은 도시철도공사와 같이, 제수당 및 복리후생비의 항목 중 기본급화 할 수 있는 것은 기본급으로 통합하고, 또한 제수당 중 통폐합이 가능한 것은 통폐합하는 것이 바람직하다.

이러한 관점에서 직원의 경우 <표 5-3>과 같이, 현행 복리후생비의 항목으로 구성된 “교통비”와 “가계안정비” 등을 기본급화 하고, “특정업무수당”은 “특수업무수당”으로, 현행 “수당”의 항목으로 편성되어 있는 “자녀학비보조수당”은 복리후생비로 전환하여 “학비보조비”로 하며, “장려수당”은 “현업근무수당”으로 명칭을 변경하는 것이 바람직하다.

<표 5-3> 대전도시공사 직원의 보수체계 개선안

| 구 분 | 주 요 내 용 |
|-------------|--|
| 수 당 기본급화 | - 가계안정비(봉급의 250% / 년) - 교통비(10만원 / 월) |
| 항목의 전환 | - 수당: 자녀학비보조수당 → 복리후생비: 학비보조비 |
| 수당명칭변경 | - 특정업무수당 → 특수업무수당 - 장려수당 → 현업근무수당 |

임원의 경우, 2004년에 대전시가 한국자치경영평가원에 의뢰하여 연구한 [공사·공단 보수체계 개선용역]에 근거하여, 현재 행정안전부가 추진하고 있는 제수당의 기본급화는 이미 적용하고 있다. 그런데, 2009년 9월에 행안부에서 발표한 [지방공기업 설립·운영 기준]에 의하면, 성과급 지급기준이 월기본급에서 연봉월액으로 변경되고, 지급율도 상한액의 하향조정(사장:750→400, 임원: 450→300)됨에 따라 결과적으로 상임이사의 연봉이 <표 5-4>에서 보는 바와 같이, 최대 5%정도가 삭감되게 되었다. 따라서 이에 대한 보완대책이 필요할 것으로 보인다. 이에 대한 보완책으로 상임이사의 총연봉을 구성하고 있는 부가급 중에서 “직책수행비”를 상향조정을 통하여 보완하는 방안을 고려해 볼 수 있다.

<표 5-4> 지방공기업 운영지침 개정('09.10.2)에 따른 임원의 성과급 변동현황

(단위 : 천원)

| 구분 | 연봉월액 | 성과인센티브 | | | 성과급기준변동 |
|------|-------|--------------|--------------|--------|-------------|
| | | 2008년도 | 개정후 | 차액 | |
| 사 장 | 4,837 | 19,348(400%) | - | - | 750% ➡ 450% |
| 상임이사 | 4,795 | 19,132(399%) | 14,385(300%) | △4,800 | 450% ➡ 300% |

※ 상임이사의 경우 변동된 300%전액 인정시(14,385천원)에도 약4,800천원 감액요인 발생.

3) 대전시설관리공단의 보수체계 개선방안

행정안전부는 [2010년도 지방공기업 예산편성기준]을 통하여 각 지방공기업의 인건비는 기본급위주로 단순화하고 제수당은 기본급화할 것을 권고한바 있다. 따라서 대전시설관리공단의 보수체계의 개선방안은 도시철도공사와 같이, 제수당 및 복리후생비의 항목 중 기본급화 할 수 있는 것은 기본급으로 통합하고, 또한 제수당 중 통폐합이 가능한 것은 통폐합하는 것이 바람직하다.

이러한 관점에서 직원의 경우 <표 5-5>과 같이, 현행 복리후생비의 항목으로 구성된 “교통비”, “가계안정비”, “급식보조비”는 등은 기본급화 하고, 복리후생비 항목의 “특정업무수행활동비”는 수당의 “특수업무수당”으로 통합하고, 현행 “수당”의 항목으로 편성되어 있는 “자녀학비보조수당”은 복리후생비로 전환하여 “학비보조비”로하며, “장려수당”은 “현업근무수당”으로 명칭을 변경하는 것이 바람직하다.

대전시설관리공단의 보수체계와 관련하여 문제가되고 있는 것은 초과근무수당의 지급액이 2007년을 기준으로 최하와 최대간의 지급액이 최대 10배가까이 차이가 난다는 것이다(최대: 13,592,000원, 최하: 1,367,310원). 따라서 이러한 초과근무수당의 합리화를 위하여 지방자치단체의 공기업담당자, 공단의 보수업무담당, 노동조합대표, 그리고 노무에 관한 전문가가 참여하는 “보수개선 TFT”을 구성하여 문제의 진단과 해결방안을 모색할 필요가 있다.

〈표 5-5〉 대전시설관리공단 직원의 보수체계 개선안

| 구 분 | 주 요 내 용 |
|-------------|---|
| 수 당 기본급화 | - 가계안정비(봉급의 250% / 년) - 교통비(10만원 / 월) - 급식보조비(10만원 / 월) |
| 항목의 전환 | - 수당: 자녀학비보조수당 → 복리후생비: 학비보조비 |
| 수당의 통합 | - 복리후생비: 특정업무수행활동비(8만원 / 월) → 특수업무수당으로 통합 |
| 수당명칭변경 | - 특정업무수당 → 특수업무수당 - 장려수당 → 현업근무수당 |

임원의 경우, 2009년 9월에 행안부에서 발표한 [지방공기업 설립·운영 기준]에 의하면, 성과급 지급기준이 월기본급에서 연봉월액으로 변경되고, 지급율도 상한액의 하향조정(사장:750→400, 임원: 450→300)으로 인해 총연봉액에서 ±5%에 있는 임원의 경우에 보완대책이 필요할 것으로 보인다. 이에 대한 보완책으로 대전 도시공사와 같이 총연봉을 구성하고 있는 부가급 중에서 “직책수행비”를 상향 또는 하향 조정을 통하여 보완하는 방안을 고려해 볼 수 있다.

제 6 장

결 론: 연구의 종합 및 정책제언

제1절 연구의 종합

제2절 향후 연구과제

제6장 결론 : 연구의 종합 및 정책제언

제1절 연구의 종합

본 연구의 목적은 보수체계의 결정이론에 대한 이론적 문헌검토 통해 대전광역시 산하 3개 지방공사·공단의 보수에 대한 문제점을 분석하여 지방공기업의 보수체계를 합리화 하는 방안을 도출하고 이와 아울러 지방공기업 임직원 보수체계에 대한 전반적인 발전방안을 제시하기 위한 것이다. 이러한 목적을 달성하기 위하여 보수에 관한 다양한 문헌고찰과 실증조사와 분석을 실시하였다.

본문의 제2장에서는 보수의 의의, 보수체계의 의의, 공공기관 보수 결정제도 등에 관하여 논의하면서 보수체계에 대한 이론적 배경을 서술하였다. 일반적으로 보수체계(pay structure)는 기본급의 차등지급 원리를 의미한다. 기본급의 차등지급 원리로의 임금체계는 크게 연공급, 직무급, 그리고 직능급/능력급/숙련급으로 구분할 수 있다. 직무급은 담당직무의 가치, 연공급은 해당 기업의 근속연수, 그리고 능력급/숙련급은 보유 지식이나 숙련의 정도에 따라서 기본급 및 그 인상이 결정되는 체계라는 것을 인지하였다.

제3장에서는 대전지방공기업 현황 및 보수체계의 실태를 알아보기 위해 지방공기업의 일반현황(2008년 현재, 378개), 대전지방공기업의 현황 및 3개 지방공사공단의 경영실태, 그리고 3개 지방공사·공단의 보수체계의 실태에 대하여 논의하였다. 특히, 이장에서는 지방공기업 보수체계에 관한 법제도와 지방공무원 보수체와의 비교분석, 그리고 대전지방공기업의 보수체계를 논의하면서 7개 특광역시 임직원의 임건비와 비교하면서, 대전의 3개 공사공단의 임직원들의 인건비 수준은 거의 모든 분야에서 거의 최하위 수준인 것으로 나타났다.

제4장에서는 대전의 지방공기업 임직원을 대상으로 설문 조사를 했는데, 설문 참여한 임원은 없으며, 297부가 회수되었다. 이를 토대로 보상체계의 선호도, 보수에 대한 만족도, 그리고 임금피크제 등의 영역에 대하여 분석을 하고 해석하였다.

이를 요약하면, 첫째는 보상체계에 대한 선호도에 관한 내용을 종합해 보면, 직원들이 생각하는 인생에서의 가장 중요한 가치는 ‘회사의 일’ 이라고 응답한 비율이 가장 높다. 둘째, 보수에 대한 만족도 분석결과를 종합해 보면, 임금수준의 비교대상으로서는 학교동기중 타 업종에 종사하는 사람과 비교하여 자신의 임금이 많은지 적은지를 판단하고 있는 것으로 나타났다. 셋째, 임금피크제의 도입에 대한 분석결과를 종합해 보면, 임금피크제의 도입에 대하여는 반수 이상이 찬성을 하고 있는 것으로 분석되었다.

제5장에서는 지방공기업 보수체계의 발전방안을 도출하기 위하여 일반론적 개선방과 대전광역시 지방공기업의 보수체계 개선방안에 대하여 논의하였다. 특히 대전광역시 공기업별 보수체계의 개선방안으로서 대전도시철도 공사는 임금체계의 단순화, 수당명칭의 명확화, 예산증액 없이 총인건비 범위내에서 개선, 임금체계 개선시 직원간 형평성을 유지의 원칙에 따라 개선안을 제시하였다. 둘째, 현행 복리후생비의 항목으로 구성된 “교통비”와 “가계안정비” 등을 기본급화 하고, “특정업무수당”은 ” 특수업무수당 “으로, 현행 ” 수당 “의 항목으로 편성되어 있는 ” 자녀학비보조수당 “은 복리후생비로 전환하여 ” 학비보조비 “로하며, ” 장려수당 “은 ” 현업근무수당 “으로 명칭을 변경하는 것이 바람직하다. 셋째, 현행 복리후생비의 항목으로 구성된 “교통비”, “가계안정비”, “급식보조비”는 등은 기본급화 하고, 복리후생비 항목의 “특정업무수행활동비”는 수당의 ” 특수업무수당 “으로 통합하고, 현행 ” 수당 “의 항목으로 편성되어 있는 ” 자녀학비보조수당 “은 복리후생비로 전환하여 ” 학비보조비 “로하며, ” 장려수당 “은 ” 현업근무수당 “으로 명칭을 변경하는 안을 제시하였다.

대전도시공사의 보수체계의 개선방안은 도시철도공사와 같이, 제수당 및 복리후생비의 항목 중 기본급화 할 수 있는 것은 기본급으로 통합하고, 또한 제수당 중 통폐합이 가능한 것은 통폐합하는 것이 바람직하다. 따라서 현행 복리후생비의 항목으로 구성된 “교통비”와 “가계안정비” 등을 기본급화 하고, “특정업무수당”은 ” 특수업무수당 “으로, 현행 ” 수당 “의 항목으로 편성되어 있는 ” 자녀학비보조수당 “은 복리후생비로 전환하여 ” 학비보조비 “로하며, ” 장려수당 “은 ” 현업근무수당 “으로 명칭을 변경하는 안을 제안하였다. 임원의 경우, 성과급 지급

기준이 월기본급에서 연봉월액으로 변경되고, 지급율도 상한액의 하향조정(사장:750→400, 임원: 450→300)됨에 따라 결과적으로 상임이사의 연봉이 최대 5%정도가 삭감되게 되었다. 이에 대한 보완책으로 상임이사의 총연봉을 구성하고 있는 부가급 중에서 “직책수행비”를 상향조정을 통하여 보완하는 방안을 고려해 볼 수 있다.

대전시설관리공단의 보수체계의 개선방안은 도시철도공사와 같이, 제수당 및 복리후생비의 항목 중 기본급화 할 수 있는 것은 기본급으로 통합하고, 또한 제수당 중 통폐합이 가능한 것은 통폐합하는 안을 제시하였다. 현행 복리후생비의 항목으로 구성된 “교통비”, “가계안정비”, “급식보조비”는 등은 기본급화 하고, 복리후생비 항목의 “특정업무수행활동비”는 수당의 “특수업무수당”으로 통합하고, 현행 “수당”의 항목으로 편성되어 있는 “자녀학비보조수당”은 복리후생비로 전환하여 “학비보조비”로 하며, “장려수당”은 “현업근무수당”으로 명칭을 변경한다. 대전시설관리공단의 보수체계와 관련하여 문제가되고 있는 것은 초과근무수당의 지급액이 2007년을 기준으로 최하와 최대간의 지급액이 최대 10배가까이 차이가 난다는 것이다(최대: 13,592,000원, 최하: 1,367,310원). 따라서 이러한 초과근무수당의 합리화를 위하여 시의 공기업담당자, 공단의 보수업무담당, 노동조합대표, 그리고 노무에 관한 전문가가 참여하는 “보수개선 TFT”을 구성하여 문제의 진단과 해결방안을 모색할 필요가 있다.

제2절 정책제언

앞에서의 논의를 바탕으로 대전광역시와 앞으로 지방공기업 정책을 추진하는데 있어서 견지해야 할 내용을 제시해 보면 다음과 같다. 첫째는 현재 공사를 막론하고 연봉제가 일반화되고 있는 현실에서 지방공기업들은 한정된 임원과 일정 직급이상만을 대상으로 연봉제를 도입하고 있다. 그런데 민간기업과 같이 연봉제를 전직원을 대상으로 확대적용하는 것에 대하여는 대체적으로 반대의 입장이 있기 때문에 전면적인 도입은 노동조합의 협조를 이끌어낼 수 없을 것이다. 따라서 연봉제의 전면적인 확대보다는 “직무급 보수체계”에 대한 연구를 통하여 성과급적 보수체계를 확립하여야 할 것이다.

둘째, 임금피크제의 도입을 위한 임직원들의 인식력을 제고하는 다양한 교육훈련을 실시해야 한다. 임금피크제는 근로자의 계속 고용을 위해 일정연령을 기준으로 임금을 조정하고, 소정 기간 동안의 고용을 보장하는 제도로 정년의 연장여부 및 대상자의 고용형태를 기준으로 정년보장형, 정년연장형, 고용연장형으로 구분한다. 2009년 6월 현재 27개의 공공기관이 임금피크제를 도입·운영하여 약 26.7%의 도입률을 보이고 있어, 민간(5.7%)에 비해 도입률이 높는데, 이는 높은 연공급 비율과 정년제 비중으로 인해 공공기관이 도입 필요성이 더 높으며, 정책적으로 도입을 독려해왔기 때문이다. 대전광역시 3개 지방공사·공단의 직원들을 대상으로 임금피크제의 도입에 대한 인식을 조사하였다. 우선, 이러한 임금피크제 도입을 찬성하는지 반대하는지에 대한 질문에 대하여 전체 조사대상 297명 중 54.9%에 해당하는 163명이 제도도입에 대한 찬성의 입장을 표시했다. 임금피크제 도입에 찬성하는 163명을 대상으로 어떤 형태의 임금피크제를 선호하느냐는 질문에 대하여 정년연장형(현재의 정년을 연장하는 조건으로 일정 시점부터 임금을 동결하거나 삭감하는 방식)이 가장 많이 선호 하는 것으로 조사되었다.

셋째, 매년 행정자치부는 다음 연도 [지방공기업 예산편성 기준(안)]을 시달하고 있는데, 이러한 지침은 지방자치단체와 각 지방공기업에 배부한다. 그런데, 이러한 기준안을 높고 지방자치단체의 공기업 담당부서와 소속 공기업, 그리고 지방공기업

의 노동조합이 서로 갈등이 있을 수 있으므로, 지방자치단체와 공기업, 지방공기업의 노동조합, 그리고 민간 전문가가 참여하는 “(가칭) 지방공기업 보수체계개편 위원회”를 구성하여 운영할 필요가 있다. 이 위원회는 전국적으로 같은 유형의 지방공기업 인건비를 조사하여, 편차가 심한 부분은 합리적인 수준에서 조정한다. 또한, 같은 지방자치단체 내의 지방공기업 간의 임금수준을 조사하여 어느 정도 형평성을 유지할 수 있도록 한다. 그리고 개별 지방공기업 내에서도 임금의 편차가 심할 경우 그 원인을 분석하여 같은 공기업 내에서도 형평성을 유지하도록 하여야 한다. 같은 공기업내에서의 임금편차의 완화는 특히, 산출방식이 복잡한 초과근무수당에 대한 산출식의 표준화 이루어 져야 한다.

참 고 문 헌

- 김동배·정진호.(2006). 임금체계의 실태와 정책과제, 한국노동연구원.
- 한국자치경영평가원.(2005). 대전광역시 공사·공단 보수체계 개선.
- 한국자치경영평가원.(2007). 지방공기업 임·직원 보수지급기준(안)에 대한 연구.
- 김동배·박우성·박호환·이영면.(2005). 임금체계와 결정방식, 한국노동연구원.
- 안용식·원구환.(2001). 「지방공기업론」, 대명출판사.
- 기획재정부.(2009). 보도자료: 공공기관 임금피크제 도입현황 및 운용실태.
- 행정안전부.(2009a). 지방공기업 설립·운영기준(안).
- 행정안전부.(2009b). 2010 지방공기업 예산편성기준.
- 한국노동연구원.(2008). 임금피크제 실태 조사.

부 록

설문지: 지방공사·공단 보수체계
개선을 위한 설문지

지방공사공단 보수(임금)체계 개선 방안 설문지

〈설문서〉

안녕하십니까?

먼저 본 설문에 참여해주신 것에 대해 진심으로 감사드립니다.

대전발전연구원에서는 [지방공기업 임금체계 개선방안 연구-대전광역시를 중심으로]라는 주제를 가지고 연구를 진행하고 있으며, 그 일환으로 대전광역시의 “대전광역시 지방공사·공단의 임금체계”에 대한 설문조사를 실시하고 있습니다. 이러한 조사를 통해서 지방공기업의 임금체계 및 임금관리 개선을 위한 기초자료로 활용하고자 하는 목적을 가지고 있습니다.

따라서 대전광역시 지방공사·공단에 근무하고 계시는 여러 선생님들의 진솔한 응답은 지방공기업 임금체계의 발전을 위해 중요한 기초자료가 될 것으로 믿어 의심치 않습니다.

바쁘시더라도 시간을 내어 조사에 응해 주시길 다시한번 부탁드립니다. 아울러 선생님께서 응답해주신 모든 내용은 통계처리를 위한 목적으로만 사용할 것임을 약속합니다.

감사합니다.

2009년 11월

대전발전연구원장 유 병 로

■ 연구책임: 대전발전연구원 연구위원 최길수

■ 본 조사에 대한 문의가 있으면 아래의 연락처로 문의해 주십시오.

□ 전화 : 042- 530-3517 □ E-Mail : kschoi@dji.re.kr

△ 면접원 성명 : _____ △면접일시 : ____월 ____일

I 귀하의 보상체계 선호에 관한 질문입니다

I-1. 다음 항목들이 귀하의 인생에서 차지하는 상대적 중요성은 어느 정도입니까?
합해서 100%가 되게 적어주세요.

| 항 목 | 중요성 |
|------------------------------|-------|
| ① 여가 생활(취미, 운동, 휴식, 사교 등) | % |
| ② 단체활동(자발적 단체, 노동조합, 정치조직 등) | % |
| ③ 회사 일 | % |
| ④ 종교생활 | % |
| ⑤ 가족 | % |
| 합 계 | 100 % |

I-2. 귀하는 기본급의 각 결정기준에 대하여 어떻게 생각하십니까?(V표로 체크)

| 기본급의 결정기준 | 절대 반대 | 약간 반대 | 중간 | 약간 찬성 | 절대 찬성 |
|----------------------------------|----------|----------|----|----------|----------|
| ① 직급, 호봉, 근속연수만 반영하는 방식 | | | | | |
| ② 개인의 성과만 반영하는 방식 | | | | | |
| ③ 팀(부서)의 성과만을 반영하는 방식 | | | | | |
| ④ 회사전체의 성과만을 반영하는 방식 | | | | | |
| ⑤ 업무의 난이도, 중요도, 책임 등만 반영하는 방식 | | | | | |
| ⑥ 근속연수와 개인의 성과를 반영하는 방식 | | | | | |
| ⑦ 근속연수, 개인과 팀(부서), 회사의 성과를 모두 반영 | | | | | |
| ⑧ 위의 모두를 반영하는 방식 | | | | | |

I-3. 귀하는 상여금 각 결정기준에 대하여 어떻게 생각하십니까?(V표로 체크)

| 기본급의 결정기준 | 절대 반대 | 약간 반대 | 중간 | 약간 찬성 | 절대 찬성 |
|-------------------------------|----------|----------|----|----------|----------|
| ① 성과에 상관없이 고정된 액수나 %로 받는 방식 | | | | | |
| ② 개인의 성과만 반영하여 차등 결정하는 방식 | | | | | |
| ③ 팀(부서)의 성과만을 반영하여 차등 결정하는 방식 | | | | | |
| ④ 회사전체의 성과만 반영하여 차등 결정하는 방식 | | | | | |
| ⑤ 개인성과와 팀(부서)성과를 감안하여 결정하는 방식 | | | | | |
| ⑥ 근속연수와 개인의 성과를 반영하는 방식 | | | | | |
| ⑦ 위 모든 것을 감안하여 결정하는 방식 | | | | | |

I-4. 기본급을 성과와 능력에 따라 차등 지급한다면, 동일한 부서 내에서 그리고 동일한 지급 내에서 성적이 가장 우수한 직원과 성적이 가장 나쁜 직원간의 봉급이 얼마나 차이 나는 것이 적당하다고 보십니까?

☞ 최하위자의 (_____) %를 최상위자가 더 받는 것이 적당함.

I-5. 다음과 같은 두 가지 성과급이 있다고 할 경우 귀하는 어느 쪽을 더 선호하십니까?

- ① 개인성과급(개인별 평가점수에 따라서 차등 지급)
- ② 집단성과급(팀, 부서, 등 집단별 평가점수에 따라서 차등 지급)

I-6. 연봉제를 모든 직원에 확대 적용에 대하여 어떻게 생각하십니까?

- ① 절대찬성 ② 약간반대 ③ 중간 ④ 약간찬성 ⑤ 절대반대

I-7. 귀하가 현재 받고 임금은 귀하가 받아야만 한다고 생각하시는 임금에 대략 일치하십니까?

- ① 그렇다 ② 아니다(현재 대비 _____ %는 더 받아야 한다고 생각한다)

I-8. 개인별 임금수준을 차등할 때, 다음 중 어떤 기준이 가장 공정하다고 생각 하십니까?

- ① 생계비를 반영한 임금 차등 ② 개인별 능력과 업적 차이에 따른 차등
- ③ 평등의 원칙에 따라서 차등은 최소화

II 귀하가 받고 있는 임금에 대한 만족에 관한 질문입니다

II-1. 귀하는 본인의 임금수준(임금액)이 높다, 낮다고 평가할 때 주로 누구와 비교하십니까?

- ① 직장 동료 ② 직장 상사
- ③ 학교 동기 중 타업종(민간기업, 공무원, 타 유형의 지방공기업 등) 근무하는 사람
- ④ 같은 유형의 지방공기업에 근무하는 사람 ⑤ 기타 _____

II-2. 귀하는 본인이 근무하는 기업의 임금관리에 대하여 어떻게 생각하십니까?

| 항 목 | 전혀 그렇지 않다 | 그렇지 않다 | 중간 | 그렇다 | 매우 그렇다 |
|---|-----------------|-----------|----|-----|-----------|
| ① 임금관리기준과 절차는 일관성 있게 적용되고 있다 | | | | | |
| ② 임금관리는 정확한 정보에 의해서 이루어진다 | | | | | |
| ③ 임금관리는 정실의 개입이 없이 이루어진다. | | | | | |
| ④ 회사는 임금관리 정보를 솔직하게 설명해 준다 | | | | | |
| ⑤ 회사는 임금관리 정보를 자세하게 설명해 준다 | | | | | |
| ⑥ 회사측의 임금관리 관련 설명은 매우 합리적이다 | | | | | |
| ⑦ 회사측은 적시에 임금관리 정보를 제공해 준다 | | | | | |
| ⑧ 나의 임금은 나의 노력, 회사에 대한 공헌도 등과 비교해서 적정하다 | | | | | |

II-3. 귀하는 본인이 받는 임금 등의 보상제도에 대하여 어느정도 만족하십니까?

| 항 목 | 전혀 그렇지 않다 | 그렇지 않다 | 중간 | 그렇다 | 매우 그렇다 |
|--------------------------------|-----------------|-----------|----|-----|-----------|
| ① 나는 대체로 현재 나의 임금수준에 만족한다 | | | | | |
| ② 나는 대체로 회사의 복리후생에 만족한다 | | | | | |
| ③ 나는 근래 나의 임금인상에 대하여 만족한다 | | | | | |
| ④ 나는 나의 임금 인상 기준에 대해서 만족한다 | | | | | |
| ⑤ 나는 회사가 제공하는 임금관련 정보에 대해 만족한다 | | | | | |
| ⑥ 나는 회사내 임금격차에 대해서 만족한다 | | | | | |
| ⑦ 나는 회사의 임금관리 방식에 대해서 만족한다 | | | | | |

III 임금피크제에 대한 질문입니다

III-1. 귀하는 임금피크제의 도입에 대하여 어떻게 생각하십니까?

- | | | | |
|--------|--------------------------|--------|-------------------|
| ① 적극찬성 | } — III-2번~III.5번에 응답하세요 | ③ 반 대 | } — III-6번에 응답하세요 |
| ② 찬 성 | | ④ 적극반대 | |

※예: 55세 4천만원을 받는 홍길동이 퇴직하는 대신, 임금피크제 도입으로 60세까지 재직하되 60세에 2천만원을 받는다면, 최종 정년시에는 최고임금의 50%을 받게됨

III-6. 임금피크제를 도입하는데 반대하시는 이유는 무엇입니까?

- ① 임금삭감에 따른 소득감소가 우려되기 때문
- ② 고령자로서 적절히 직무를 수행하기 어렵기 때문
- ③ 정년전에 퇴직할 생각임으로 도입의 실효성이 없기 때문
- ④ 충분한 능력이 있는데도 일정 연령에 도달하면 무조건 임금피크제 적용대상이 되기 때문
- ⑤ 임금피크제를 도입할 경우 신규채용의 규모가 축소되어 인력구조의 왜곡이 우려되기 때문
- ⑥ 연봉제 등 성과주의 임금제도를 도입하고 있어 임금피크제의 도입의 필요성이 없기 때문
- ⑦ 고령자가 되었을 때 받는 임금에 비해서 회사에 공헌하지 못하기 때문
- ⑧ 현재도 인력이 과다하기 때문
- ⑨ 임금피크제의 대상자에 대한 처우가 불확실하기 때문
- ⑩ 기타 _____

IV 통계처리에 필요한 개인정보에 대한 질문입니다

IV-1. 해당하는 곳이 ○표 또는 적어주세요

| | | | |
|--------|---|-----|-----------|
| 성 별 | ① 남성 ② 여성 | 연 령 | 만 _____ 세 |
| 결혼여부 | ① 기혼 ② 미혼 ③ 기타 | | |
| 부양가족 | ① 없음 ② 1명 ③ 2명 ④ 3명 ⑤ 4명 ⑥ 5명이상 | | |
| 소 속 | ① 도시철도공사 ③ 도시공사 ④ 시설관리공단 | | |
| 입사연도 | _____ 연도 | | |
| 직무유형 | ① 임원 ② 직원 | | |
| 임금적용유형 | ① 연봉제 ② 호봉제(연공급) ③ 기타 _____ | | |
| 임금 | 귀하의 월평균 임금(보수)은 대략 어느정도입니까? ※ 상여금, 초과근무수당 등을 포함해, 1년 동안의 임금(보수) 전체를 12로 나눈 금액(세금 공제전 금액) | | |
| | ① 100만원 미만 ② 100~150만미만 ③ 150~200만미만 ④ 200~250만미만 ⑤ 250~300만미만 ⑥ 300~350만미만 ⑦ 350~400만미만 ⑧ 400~450만미만 ⑨ 450~500만미만 ⑩ 500~550만미만 ⑪ 550~600만미만 ⑫ 600~650만미만 ⑬ 650~700만미만 ⑭ 700~750만미만 ⑮ 750만원 이상 | | |

끝까지 설문에 응해 주셔서 감사합니다.

정책연구보고서 2009-19

지방공기업 보수체계 개선방안에 관한 연구

발행인 유 병 로

발행일 2009년 11월

발행처 대전발전연구원

302-846 대전광역시 서구 월평본1길 39(월평동160-20)

전화: 042-530-3517 팩스: 042-530-3528

홈페이지 : <http://www.djdi.re.kr>

인쇄 : 제일문화사 TEL 042-672-5193 FAX 042-632-0606

이 보고서의 내용은 연구책임자의 견해로서 대전광역시의 정책적 입장과는 다를 수 있습니다.
출처를 밝히는 한 자유로이 인용할 수 있으나 무단전제나 복제는 금합니다.

<http://www.djdi.re.kr>