

공무원·교사 임금 현실화를 위한 공무원보수위원회법 제정
국회 대토론회

공직사회는 어떻게 무너졌나?

일 시 2024.9.23.(월) 14:00 ~ 16:00

장 소 국회의원회관 2층 대회의실

좌 장

노광표 (공공상생연대기금 이사장)

사 회 자

김태신 (공동집행위원장)

발 제

채준호 (전북대학교 경영학과 교수)

토 론

이명규 (한국노동사회연구소 소장)

박영원 (현, 한국원자력협회 원전산업연구센터 연구기획실국장
전, 국회입법조사처 행정안전팀장)

안정섭 (대한민국공무원노동조합총연맹 수석부위원장)

인사혁신처

기획재정부

주 최 국회의원 공동 주최

전현희, 신정훈, 윤건영, 강준현, 박홍배, 백승아, 강경숙, 용혜인, 이준석, 전종덕

주 관 공무원·교원생존권쟁취공동투쟁위원회(9개 단체)

교사노동조합연맹, 공무원노동조합연맹, 전국우정노동조합, 교육청노동조합연맹
전국공무원노동조합, 전국교직원노동조합, 전국민주우체국본부
대한민국공무원노동조합총연맹, 전국경찰직장협의회

후 원 한국노동조합총연맹, 전국민주노동조합총연맹, 더불어민주당 노동존중실천단

■ 프로그램

▷ 개요

- 주제: 공무원보수위원회법 제정 국회토론회

「공직사회는 어떻게 무너졌나?」

- 일시: 2024.9.23.(월) 14:00~16:00

- 장소: 국회의원회관 대회의실

- 주최: 국회의원 공동주최 (전현희, 신정훈, 윤건영, 강준현, 박홍배, 백승아,
강경숙, 용혜인, 이준석, 전종덕)

- 주관: 공무원·교원 생존권쟁취공동투쟁위원회

(교사노동조합연맹, 공무원노동조합연맹, 전국우정노동조합, 교육청노동조합연맹, 전국공무원노동조합, 전국교직원노동조합, 전국민주우체국본부, 대한민국공무원노동조합총연맹, 전국경찰직장협의회)

- 후원: 한국노동조합총연맹, 전국민주노동조합총연맹,
더불어민주당 노동존중실천단

▷ 세 부 프로그램

시 간	순서		진행
1부 (개 요)			<사회자: 김태신 공동집행위원장>
14:00~14:05	개회 및 국민의례		사회자
14:05~14:15	내빈 소개		
14:15~14:40	환 영 사	▷ 공무원·교원생존권쟁취공동투쟁위원회(9개 단체) 교사노동조합연맹, 공무원노동조합연맹, 전국우정노동조합, 교육청노동조합연맹, 전국공무원노동조합, 전국교직원노동조합, 전국민주우체국본부, 대한민국공무원노동조합연맹, 전국경찰직장협의회	
	연 대 사	▷한국노동조합총연맹 김동명 위원장 ▷전국민주노동조합총연맹 양경수 위원장	
	축 사	▷더불어민주당 (전현희, 신정훈, 윤건영, 강준현, 박홍배, 백승아) ▷조국혁신당 (강경숙) ▷기본소득당 (용혜인) ▷개혁신당 (이준석) ▷진보당 (전종덕)	
14:40~14:45	단체 사진 촬영		
2부 (개 요)			<좌 장: 노광표(공공상생연대기금 이사장)>
14:45~14:50	좌장 인사말 (발표자, 토론패널 소개)		좌 장
14:50~15:20	발 표	공무원보수위원회법 재편 방향과 의의 채준호 교수	
15:20~15:50	토 론	▷이명규 (한국노동사회연구소) ▷박영원 (현, 한국원자력협회 원전산업연구센터 연구기획실국장 전, 국회입법조사처 행정안전팀장) ▷안정섭 (대한민국공무원노동조합총연맹 수석부위원장) ▷인사혁신처 ▷기획재정부	
15:50~16:00	현장 질의 및 종합 토론		
16:00	폐회		

■ 자료집 차례

환영사	교사노동조합연맹 김용서 위원장	9
	공무원노동조합연맹 김현진 위원장	11
	전국우정노동조합 이재규 위원장	13
	교육청노동조합연맹 이관우 위원장	14
	전국공무원노동조합 이해준 위원장	15
	전국교직원노동조합 전희영 위원장	16
	전국민주우체국본부 고광완 위원장	18
	대한민국공무원노동조합연맹 석현정 위원장	20
	전국경찰직장협의회 민관기 위원장	22
연대사	한국노동조합총연맹 김동명 위원장	27
	전국민주노동조합총연맹 양경수 위원장	28
축사	전현희 국회의원(더불어민주당)	31
	신정훈 국회의원(더불어민주당)	34
	윤건영 국회의원(더불어민주당)	33
	강준현 국회의원(더불어민주당)	36
	박홍배 국회의원(더불어민주당)	38
	백승아 국회의원(더불어민주당)	40
	강경숙 국회의원(조국혁신당)	42
	용혜인 국회의원(기본소득당)	44
	이준석 국회의원(개혁신당)	46
	전종덕 국회의원(진보당)	48
발제	채준호(전북대학교 경영학과 교수)	53
지정토론	이명규(한국노동사회연구소 소장)	89
	박영원(한국원자력산업협회 원전산업정책연구센터 연구기획실국장)	93
	안정섭(대한민국공무원노동조합연맹 수석부위원장)	100
	인사혁신처	108
	기획재정부	109

환영사



반갑습니다.

교사노동조합연맹 위원장 김용서입니다.

먼저 오늘 '공무원·교사 임금 현실화 공무원보수위원회법 제정을 위한 국회 대토론회'를 주최해 주신 더불어민주당 전현희, 신정훈, 윤건영, 강준현, 박홍배, 백승아 의원, 조국혁신당 강경숙 의원, 기본소득당 용혜인 의원, 개혁신당 이준석 의원, 진보당 전종덕 의원님들께

감사드립니다.

또한 주관에 힘써주신 공무원·교원생존권쟁취공동투쟁위원회의 9개 단체인, 교사노동조합연맹, 공무원노동조합연맹, 전국우정노동조합, 교육청노동조합연맹, 전국공무원노동조합, 전국교직원노동조합, 전국민주우체국본부, 대한민국공무원노동조합총연맹과 전국경찰직장협의회에도 깊은 감사의 말씀을 전합니다. 후원으로 뜻을 모아주신 더불어민주당 노동존중실천단에도 역시 감사의 마음을 전합니다.

교사를 비롯한 공무원들이 암담한 현실을 견디다 못해 이탈하고 있는 세태는 이미 어제오늘의 일이 아닙니다. 5년 미만 퇴직 공무원의 수는 역대 최고치를 갱신하고 있고, 퇴직하는 공무원의 26퍼센트가 청년 공무원입니다. 이러한 현실이 단적으로 보여주듯이, 치솟는 물가에 비해 너무나 낮은 보수는 젊은 교원과 공무원들의 생활을 넘어 생존을 위협하고 있습니다. 그러나 이들의 임금 수준을 논의하고 결정하는 공무원보수위원회는 제대로 된 역할을 수행하지 못하고 있습니다. 지난 10년 동안 공무원보수위원회의 임금 결정이 기획재정부 예산에 반영된 적이 단 한 번도 없다는 사실이 그 방증입니다.

현 공무원보수위원회는 단순 자문의 역할일 뿐이며, 당사자들이 논의하여 결정한 내용도 그저 권고안에 그치고 맙니다. 이러한 현실을 개선하기 위해서는 무엇보다 공무원보수위원회법의 제정이 가장 절실합니다. 공무원보수위원회를 국무총리실 소속으로 하여 단순 자문기구가 아닌 심의·의결기구로서의 위상을 갖도록, 그리하여 차년도 예산안과 법령 개정안에 실질적으로 반영될 수 있도록 하는 공무원보수위원회법의 기틀이 이번 토론회를 통해 더욱 공고히 다져지고, 하루빨리 법제화될 수 있기를 간절히 바랍니다.

공무원보수위원회법 제정은 공무원 임금을 현실화하기 위한 첫걸음입니다. 공무원의 처우와 임금이 미치는 영향은 단순히 공무원에 그치는 것이 아니라, 한 국가의 노동자 처우에 대

한 기준입니다. 이러한 점에 비춰보아서도 공무원보수위원회의 위상이 제대로 서고, 지금의 열악한 교원·공무원의 근로환경이 개선되어, 붕괴해가는 공직사회가 회복될 수 있기를 희망합니다. 이를 위해 애써주실 오늘 토론회의 발제자와 토론자 여러분께 감사의 인사를 드립니다.

끝으로 오늘 이 자리를 찾아주신 참석자 여러분께 큰 감사 인사를 올립니다.

2024년 9월 23일

교사노동조합연맹 위원장 김용서



안녕하십니까? 공무원노동조합연맹 위원장 김현진입니다.

먼저 오늘 <공무원·교사 임금 현실화를 위한 공무원보수위원회법 제정 국회 대토론회>를 함께 주최해 주신 전현희, 신정훈, 윤건영, 강준현, 박홍배, 백승아, 강경숙, 용혜인, 이준석, 전종덕 국회의원님과 김동명 한국노총 위원장님, 양경수 민주노총 위원장님께 감사의 말씀을 드립니다.

또한 바쁘신 일정에도 열의를 갖고 참석해주신 동지 여러분께도 깊이 감사드립니다.

현재 공무원보수위원회는 공무원 임금을 논의하고 결정하는 중요한 기구입니다. 그러나 이 위원회는 법령이 아닌 인사혁신처의 훈령으로 설치되어 있어 그 권한이 매우 제한적입니다. 법적 구속력이 없는 위원회의 권고안은 대부분 기획재정부 등 정부 부처의 재정 논리에 의해 수용되지 않고, 사실상 정부의 임금통제 기구로 전락하고 있는 현실입니다.

그 결과, 공무원의 임금은 적정 수준에서 벗어나고 있으며, 특히 저임금 고착화가 심각해지고 있습니다. 공무원사회 내부에서는 이미 임금 적정성의 균열이 발생하고 있으며, 이는 공무원들의 생활 수준을 위협하고 있습니다. 이러한 상황이 지속된다면 공무원들은 더 이상 국민에게 질 높은 공공서비스를 제공할 수 없을 것입니다. 이는 공무원사회를 넘어 국가 전체 공공서비스의 붕괴로 이어질 우려가 큼니다.

더 나아가 공무원 임금인상은 국가 전체 노동자 임금수준의 바로미터 역할을 하고 있습니다. 공무원 보수가 동결되거나 낮은 수준에 머물면 민간 부문에도 영향을 미쳐, 전체 노동자의 임금수준에 부정적인 압력을 가할 수 있습니다. 따라서 공무원보수위원회의 위상 재편은 단순히 공무원만의 문제가 아니라, 국가 경제 전반의 건전성과 직결된 중요한 사안입니다.

이 문제를 해결하기 위해서는 공무원보수위원회의 법제화가 필수적입니다. 법적 권한을 가진 독립적인 기구로 전환되어야 공무원 임금이 단순히 정부 재정 상황에 따라 일방적으로 결정되는 것이 아니라, 공무원의 노동 가치를 존중하고 실질적인 처우 개선을 반영할 수 있을 것입니다. 공무원보수위원회가 법적 근거를 가진다면, 더 이상 정부의 통제 수단이 아닌 공정한 보수 결정 기구로 기능하게 될 것입니다.

또한, 공무원보수위원회의 법제화는 공무원노조와 정부 간 협력을 강화할 수 있는 기회이기도 합니다. 노동계의 목소리가 반영되지 않는 보수 결정은 공무원들의 불만을 초래하고, 결국 공공서비스의 질을 저하시킬 것입니다. 공무원의 처우 개선은 단순히 임금 인상을 넘어, 국가의 공공부문 경쟁력과 국민의 삶의 질 향상을 위한 중요한 문제입니다.

오늘 토론회에 좌장으로 함께해 주신 노광표 공공상생연대기금 이사장님과 발제를 맡아주신 채준호 전북대학교 교수님, 그리고 토론에 참여해주신 패널 여러분께도 감사드립니다. 이 토론회가 공무원보수위원회의 법제화로 나아가는 중요한 계기가 되기를 바라며, 모든 참석자 여러분의 지혜와 협력을 부탁드립니다.

감사합니다.

2024년 9월23일

공무원노동조합연맹 위원장 김현진



“공직사회 떠나는 저연차 공무원들!”

“물가 오르는데 공무원월급은 최저임금!”

“혼자 겨우 먹고산다, 공노비라 불리는 9급 공무원!”

대한민국 공무원들의 적나라한 현실을 보여주는 언론의 보도가 잇따르고 있습니다. 공무원 노동자들은 박봉과 높은 업무강도를 감내하면서 국가와 국민을 위한 헌신을 마다하지 않았습니다.

특히 집배원을 비롯한 우정직공무원은 지난 2018년 라돈 침대를 수거하고 코로나 확산 시 공적마스크 공급뿐만 아니라, 보편적서비스 제공을 위한 복지 위기가구 주기적 방문과 시골에 계신 부모님 용돈 배달사업, 폐의약품 수거까지 우리네 일상 깊숙이 책임지고 있습니다.

그러나 처우개선은 커녕 실질임금 삭감으로 생존권마저 위협받고 있는 지경에 이르렀습니다. 상황이 이렇다보니 집배원 채용의 경우 지원자가 부족하거나 단 한 명의 지원자도 없는 지역도 있습니다. 채용되는 사람은 없고 나가는 사람만 있어 사람이 배치되지 않는 지역은 남은 사람들이 메우면서 노동조건도 열악해지는 등 악순환의 고리가 계속되고 있습니다. 또한 악성민원까지 더해지며 청년 공무원이 공직사회를 떠나고 있습니다.

아울러 최후의 보루라고 여겨지는 공무원연금은 소득공백 해소와 정년연장에 대한 방안을 마련하겠다고 했지만, 오히려 공무원연금에 칼을 휘두르려 하고 여론몰이를 서슴지 않으면서 공무원 노동자를 막다른 절벽에 몰아세우고 있습니다.

벼랑 끝에 선 공무원·교원 노동자들의 외침은 사람답게 살 수 있는 최소한의 요구입니다. 공무원보수위원회를 법적기구로 운영, 물가상승률을 반영한 공무원 임금 현실화, 저연차 하위직 공무원의 처우개선 방안이 반드시 이뤄질 수 있도록 해야 합니다.

바쁘신 중에도 이 자리에 참석해주신 노조간부 동지들과 내빈 여러분께 감사드립니다. 오늘 토론회를 공동주최한 전현희, 신정훈, 윤건영, 강준현, 박홍배, 백승아, 강경숙, 용혜인, 이준석, 전종덕 국회의원께도 감사드리며, 귀한 시간 할애하시어 본 토론회 좌장을 맡아주신 노광표 이사장님, 발제를 받아주신 채준호 교수님과 토론에 참여해주신 모든 분들께 감사드립니다.

2024년 9월 23일

전국우정노동조합 위원장 이재규



안녕하십니까? 교육청노동조합연맹 위원장 이관우입니다.

공무원과 교사의 임금 현실화를 위해 9개의 단체가 모여 공무원 보수위원회법 제정을 위한 대토론회가 개최됨을 매우 뜻깊게 생각합니다. 대토론회를 주최하여 주신 국회의원분들과 관계자들께 우선 감사의 말씀을 드립니다.

올해 여름은 날씨도 무더웠지만, 임금상승을 위한 뜨거운 함성은 그 날씨를 이기기에 충분하였습니다. 공무원 보수 현실화를 외치며 6월 25일 「공무원·교원 생존권 쟁취 공동투쟁 위원회」 출범을 시작으로 7월 4일 및 6일 정부청사에서의 투쟁, 8월 6일과 7일에 걸친 세종에서의 노숙 투쟁, 7월과 8월 용산 대통령실 앞에서의 릴레이 투쟁, 그리고 전국 릴레이 기자회견 등 물가수준과 비교해 한참 낮은 급여로 힘들게 살아가는 공무원 동료들을 위해 더위에도 아랑곳하지 않고 목소리를 힘껏 드높였습니다.

수많은 언론에 보도된바, 국회 행정안전위원회 소속 더불어민주당 박정현 의원이 각 지방자치단체로부터 제출받은 국정감사 자료를 분석한 결과, 임용 3년 미만 퇴직 공무원 수는 지난해 8,773명으로 나타났으며, 특히 2019년에는 4,099명이었던 수치가 5년 만에 2배 이상 급증했다고 합니다. 힘들게 공부해서 공무원 시험에 합격한 똑똑한 인재들이 퇴직하는 가장 큰 이유가 무엇입니까? 바로 터무니없이 낮은 보수입니다. 한국행정연구원의 '2023년 공직생활 실태조사'에 따르면 5년 미만 공무원 2명 중 1명꼴인 54.6%가 이직 의향을 가지고 있었으며, 이유로는 77.4%가 '낮은 보수'를 꼽았다는 결과도 있습니다.

현재의 고물가와 고금리에 힘들어하는 공무원들에게 희생을 강요하는 정부에게는 미래가 없습니다. 공무원에게 많은 월급을 달라는 것이 아닙니다. 물가수준에 비추어 현실화된 보수로 똑똑한 인재들이 공무원이라는 직업에 만족을 느끼며 각종 개혁에 앞장서고, 국민에게 도움이 되는 정책을 펼치는 계기를 만들어준다면 우리나라가 더욱 발전하는데 큰 원동력이 될 것입니다.

공무원 보수 현실화를 위하여 많은 사람이 외친 수많은 시간이 헛되지 않도록 여기 계신 모든 분들이 공무원보수위원회법 제정에 앞장서 주시기를 바라며, 이 자리가 새로운 협력의 장과 공무원보수현실화로 함께 나아갈 길을 모색하는 진지한 논의의 장이 되기를 기대합니다.

2024년 9월 23일

한국노총 교육청노동조합연맹 위원장 이관우



안녕하십니까?

전국공무원노동조합 위원장 이해준입니다.

공무원보수위원회법 제정을 위한 토론회에 함께 해주신 모든 분께 감사드립니다.

공무원노동자가 임금투쟁을 시작한 것은 오래되지 않았습니
다. 공무원들이 길거리로 나서 임금인상을 요구하게 된 것은
그만큼 공무원들의 처지가 절박하다는 것입니다.

공직에 입직한 신규공무원들의 급여는 최저임금과 비교하여야 하는 상황이고,
민간기업 100인 이상 사업장 대비 공무원 임금은 2023년 기준 83.1%까지 하락하여 역대
최대로 격차가 벌어졌습니다. 5년 미만 저년차 공무원의 퇴직자는 2019년 5,529명에서
2023년 13,568명으로 기하급수적으로 늘어나고 있고, 한국행정연구원의 2023년 공직생활실
태조사에 따르면 5년 미만 공무원의 54.6%는 이직 의향이 있으며 이직 의향 이유로는
77.4%가 낮은 보수를 꼽았습니다.

공무원의 보수는 120만 공무원만의 문제가 아닙니다. 공공기관 공무직노동자, 비정
규직 노동자, 보건의료노동자 등 공공부문 전체 노동자의 임금에 직접 영향을 끼치
고 있고, 민간노동자들의 임금을 결정하는 데에도 중요한 지표로 작용하고 있습니다.

공무원보수위원회는 2008 정부교섭의 결과로 2019년부터 인사혁신처 훈령을 근
거로 운영되었습니다. 2019년부터 노동조합, 정부, 전문가들이 치열한 토론으로 결
정한 공무원보수위원회의 결정사항은 단 한 차례도 정부 예산에 그대로 반영되지
않았습니다. 항상 기재부의 칼질에 축소될 수밖에 없었습니다. 결국, 보수위원회에
대한 불용론과 정부에 대한 강한 불신으로 나타나고 있습니다. 이러한 보수위원회
의 한계를 극복하기 위하여 공무원보수위원회법을 제정하고자 합니다.

오늘의 토론회가 공무원보수위원회를 정상화하고 공무원노동자들의 노동조건을
개선하는 계기가 되길 바라며 입법이 될 때까지 함께 하신 모든 분이 힘을 모아
주십시오. 감사합니다.

2024년 9월 23일

전국공무원노동조합 위원장 이해준



무너져내리는 학교와 공직사회, 공무원보수위원회법의 제정이 절실합니다.

교육공무원법 제34조에는 이런 조항이 있습니다. 「① 교육공무원의 보수는 우대되어야 한다.」 교원지위향상을 위한 특별법 제3조에는 「① 국가와 지방자치단체는 교원의 보수를 특별히 우대하여야 한다.」 라고 명시되어 있기도 합니다.

하지만 법으로 보장되어있는 교원들의 보수, 수당은 지속적으로 삭감되고 동결되어 교직수당은 무려 24년간 동결입니다.

물가 인상률에도 못미치는 월급에, 수십년째 동결인 각종 수당에, 이어지는 악성 민원 고통속에, 교사·공무원에게 무한 책임과 희생을 강요하는 정부 시책속에 우리는 더 이상 버티기 어렵습니다. 지금의 학교와 공직사회는 청년들이 떠나가는 현장, 교사들과 공무원들이 죽어가는 현장입니다. 교사·공무원의 보수에 대한 전향적인 검토가 이루어지지 않으면 더 이상 대한민국의 미래가 보이지 않습니다.

130만 공무원뿐 아니라 공공부문 노동자 300만명에게 직접적으로 영향을 미치는 공무원보수위원회입니다. 당사자들의 목소리가 정확히 반영되어 실효성 있는 교섭이 이루어질 수 있도록 해당 노동자들이 직접 교섭에 나설 수 있어야 할 것입니다. 또한 민간 사업장에서 노동자와 자본가가 교섭을 통해 노동자의 임금을 결정하듯이 교섭을 통한 공무원보수위원회 결정을 기획재정부가 마음대로 뒤집어버리는 비상식적인 일이 일어나지 않도록 법적인 위상을 바로 세워야 할 것입니다. 이것은 헌법과 법률에 보장된 노동자의 기본적인 권리이며 이미 늦어도 한참 늦었습니다.

어려운 시기에 교사, 공무원, 국회, 전문가, 정부부처가 공무원보수위원회법 제정을 위해 뜻깊은 토론회를 개최하게 된 것은 매우 의미 있는 일입니다.

오늘의 이 토론회가 교사·공무원이 처해있는 처참한 현실을 돌아보고 구체적 대안을 모색함과 더불어 학교와 공직사회를 살리는 길을 함께 찾아보는 시작이 되었으면 좋겠습니다.

전현희, 신정훈, 윤건영, 강준현, 박홍배, 백승아, 강경숙, 용혜인, 이준석, 전종덕

의원님을 비롯하여 오늘 토론회를 만들어주신 모든 분들께 깊이 감사드립니다.

고맙습니다.

2024년 9월 24일

전국교직원노동조합 위원장 전희영

안녕하십니까?

전국민주우체국본부 위원장 고광완입니다.

청년 공무원들이 공직사회를 떠나고 있습니다. 저임금과 가혹한 민원에 시달려야 하는 열악한 노동환경으로 인해 응시자가 없고 임용이 되었어도 임용을 포기하고 있습니다. 더욱이 국민을 직접 만나고 있는 현업공무원들은 그 정도가 매우 심각한 상황입니다.

현업기관인 우체국 역시 집배원의 경우, 거의 전 지역에서 집배원 채용에 대한 홍보를 하고 있는 실정이고 이렇게 해도 응시자가 부족해서 몇 년동안 부족한 빈 자리를 다른 동료들이 채우고 있는 상황입니다. 이런 현상의 원인은 당연히도 저임금과 낮은 처우가 원인입니다. 공무원으로서 자긍심을 가지고 일을 하기엔 당장 생존권이 위험한 상황입니다. 저년차 하위직 공무원들이 20~30년 뒤를 생각하기에는 당장 현실의 공무원의 삶이 너무나 위태롭기 때문입니다.

갈수록 더욱더 악화되는 이런 상황을 극복하고자 올해 공무원 9개 단체가 모여서 공무원·교원생존권쟁취공동투쟁위원회(공투위)를 결성해서 상반기 지속적인 투쟁을 전개하였습니다. 이런 공투위의 요구에 공무원보수위에서는 6급 이하 3.3% 5급 이상 2.5% 인상률을 표결을 통해서 결정하였습니다. 만족할만한 결과는 아니었지만 공무원보수위의 결정을 존중하고 이를 이행할 것을 바랐습니다.

하지만 정부는 지난 8월 27일 국무회의를 통해서 공무원 보수 3.0% 인상안을 확정했습니다. 또다시 공무원보수위에서 협의한 정부의 약속을 스스로 어기고 공무원 보수 인상안을 삭감해서 통과시킨 것입니다. 정부는 공무원보수위를 만들어놓고 협의된 결과조차 참고용이라는 것으로 치부해 버렸습니다.

2017년 이후 최고 인상율이라고 놀라운 듯 이야기하지만 그동안 억제되었던 인상율과 물가인상율로 인해 실질임금이 삭감된 것에 비하면 이는 턱없이 부족합니다. 따라서 정부는 연말까지 공무원보수위의 결정의 취지를 받아들여 적어도 저년차 하위직 공무원의 임금이 대폭 인상될 수 있도록 구체적인 안을 만들어야 합니다.

이번 공무원 교사 임금 현실화 공무원보수위원회법 제정을 위한 국회 대토론회

를 계기로 정부의 편의에 따라 공무원보수위를 무력화하고 공무원들과 교사들이 희생을 강요당하지 않도록 국회에서 빠르게 공무원보수위원회법을 제정할 수 있어야 합니다.

오늘 토론회를 공동주최한 전현희, 신정훈, 윤건영, 강준현, 박홍배, 백승아, 강경숙, 용혜인, 이준석, 전종덕 국회의원들께 감사드립니다. 좌장을 맡아주신 노광표 이사장, 발제를 맡아주신 채준호 교수와 토론에 참여해주신 모든 분께도 감사드립니다.

2024년 9월 23일

전국민주우체국본부 위원장 고경완



공무원도 노동의 대가로 임금을 받아 생계를 이어가는
노동자입니다!

안녕하십니까.

대한민국공무원노동조합총연맹 위원장 석현정입니다.

우선 오늘 토론회를 주최해 주신 윤건영 행정안전위원회 간사님을 비롯한 전현희, 신정훈, 윤건영, 박홍배, 백승아, 강준현, 강경숙, 용혜인, 이준석, 전종덕 국회의원님께 깊이 감사드립니다.

그리고 오늘 토론회 좌장을 맡아주신 노광표 공공상생연대기금 이사장님, 발제를 맡아주신 채준호 전북대 교수님, 안정섭 공노총 수석부위원장님을 비롯한 토론자 여러분, 함께 해주신 동지들께 감사의 말씀을 전합니다.

국가공무원법 제46조 보수결정의 원칙에 공무원의 보수는 일반의 표준 생계비, 물가수준, 그 밖의 사정을 고려하여 정하되, 민간 부문의 임금 수준과 적절한 균형을 유지하도록 노력하여야 한다고 명시되어 있습니다. 하지만 공무원 임금은 이 기본원칙은 무시한 채 경기가 나쁠 땐 고통 분담의 취지로, 경기가 좋을 땐 민간 임금에 영향을 미친다는 이유로 항상 희생만을 강요당해 왔습니다.

2008 대정부교섭이 11년의 긴 투쟁과 협상으로 2019년 체결되고, 그 결과 기존의 공무원민관보수심의위원회에서 보수위원회가 만들어졌습니다. 하지만 기재부가 불참하고 결정사항에 구속력이 없는 한계로 공무원노조법이 보장하고 있는 임금교섭권이 사문화되고 있습니다.

코로나 위기를 전후하여 지난 2년간 민간 대비 공무원 임금수준은 83.1%로 민·관 임금수준 실태 조사 이래 역대 최악의 상황에 이르렀습니다. 물가 인상률에 한참 미치지 못하는 최저임금 수준의 공무원 임금으로 인해 청년 공무원 노동자들의 공직사회 이탈도 계속되고 있습니다. 2023년 기준 임용 3년 미만 퇴직 공무원 수는 8,773명으로 2019년 대비 두 배 이상 급증하는 등 공직사회는 심각한 위기에 직면하고 있습니다.

공무원도 노동의 대가로 임금을 받아 생계를 이어가는 노동자입니다. 공무원의 임금은 공무원노동자의 직접적인 노동조건이므로 노사가 대등한 위치에서 상호교섭으로 결정해야 하며 결정된 사항은 구속력을 가져야 합니다. 이를 위해 인사혁신처훈령으로 규정된 보수위원회를 법률로 상향입법하고, 위원회가 심의·의결한 안에 따라 정부 예산이 편성될 수 있도록 하는 등 다양한 조치가 뒤따라야 할 것입니다.

공무원 임금이 더 이상 마이너스가 아닌 적정 임금이 될 수 있도록 함께 힘 모아 주시길 바랍니다. 감사합니다.

2024년 9월 23일

대한민국공무원노동조합총연맹 위원장 석현정



안녕하십니까? 전국경찰직장협의회 위원장 민관기입니다.

오늘 '공무원보수위원회법 제정을 위한 국회 대토론회'가 개최된 것을 매우 뜻깊게 생각합니다. 바쁘신 가운데에도 시간을 내어 이 자리에 함께해 주신 모든 분들께 진심으로 감사의 인사를 드립니다.

특히 이번 토론회를 공동으로 주최해 주신 전현희, 윤건영, 신정훈, 강준현, 박홍배, 백승아, 강경숙, 용혜인, 이준석, 전종덕 국회의원님들과 김동명 한국노총 위원장님, 양경수 민주노총 위원장님께 깊은 감사를 전합니다.

현재 공무원보수위원회는 공무원 보수와 처우 개선을 논의하기 위해 2019년부터 운영되고 있는 자문기구입니다. 정부 측 5명, 전국공무원노동조합 등 노조 측 5명, 그리고 양측이 추천한 전문가 위원 5명 등 총 15명으로 구성되어 매년 협의를 진행하고 있으나, 현행 공무원보수위원회는 실질적인 기능을 수행하지 못하는 기구로 전락해 있습니다. 정부와 공무원노조가 임금 인상에 대한 협의를 마쳐도, 이 위원회는 인사혁신처 훈령으로 설치된 단순 권고기관에 불과하여 법적 구속력이 없기 때문입니다. 그 결과, 민간에서 근로 조건을 교섭을 통해 결정하는 방식과 달리, 공무원들은 기획재정부에서 일방적으로 결정한 보수를 수동적으로 받아들여야 하는 상황입니다.

이러한 현행 공무원보수위원회는 공무원뿐만 아니라 교사, 소방관, 경찰, 그리고 공공부문 노동자들의 노동기본권을 심각하게 침해하고 있습니다. 이러한 이유로 공무원보수위원회를 사회적 협의·합의체로 격상하고, 이를 법제화하는 새로운 공무원보수위원회 법안이 필요하다는 요구가 강하게 제기되고 있습니다. 이는 130만 공무원과 교사, 그리고 300만 공공부문 노동자들의 생활 안정을 도모하고, 정부의 일방적인 임금 결정 구조를 철폐함으로써 공공부문에서 국민을 위한 양질의 공적 서비스를 지속적으로 제공할 수 있는 유일한 방법이기 때문입니다.

특히, 유능한 인재가 공직에 진출하고 국가와 지방자치단체가 고품질의 정책을 추진하며, 국민에게 질 높은 행정 서비스를 제공하기 위해서라도 공무원보수위원회 법 제정은 필수적입니다. 정부는 지난 10년간 공무원보수위원회를 통해 공무원 사회와 공공부문 전체의 임금을 통제하는 억압적인 정책을 유지해 왔습니다. 그러므로 공무원보수위원회 법 제정이 절실히 필요하다는 입장이 더욱 강화되고 있습니다.

공무원보수위원회법의 주요 내용은 다음과 같습니다. ▲ 공무원보수위원회를 국무총리 소속으로 설치 ▲ 공무원의 보수에 관한 사항을 심의·의결 ▲ 위원회는 위원장과 부위원장을 포함하여 국가, 지방자치단체, 공무원, 공익을 대표하는 27명의 위원으로 구성하는 것입니다. 이러한 법제화는 업무 효율성 저하뿐만 아니라 저출산, 과로사 등 여러 사회적 문제 해결에도 기여할 수

있는 방안이므로, 정부가 이에 대해 명확한 답을 내놓아야 함을 다시 한번 강조드립니다.

오늘 토론회에 좌장으로 참여해 주신 공공상생연대기금 노광표 이사장님과 발제자이신 전북대학교 채준호 교수님, 그리고 토론 패널 여러분에게 깊은 감사의 말씀 드립니다.

감사합니다.

2024년 9월 23일

전국경찰직장협의회 위원장 민관기

연대사

안녕하십니까. 한국노총 위원장 김동명입니다.



우리 공무원·교사 생존권 쟁취의 핵심 요구사항인 공무원 임금 현실화를 위한 공무원보수위원회법 제정 국회 대토론회 개최를 진심으로 축하드립니다. 주최 하신 신정훈 의원, 전현희 의원, 윤건영 의원, 강준현 의원, 박홍배 의원, 백승아 의원, 강경숙 의원, 용혜인 의원, 이준석 의원, 전종덕 의원분들께 각별한 관심과 지원에 감사드립니다. 이 자리를 더욱 빛내주실 공무원노사관계 전문가 좌장 노광표 이사장님과 발제를 맡아주신 채준호 교수님을 비롯한 토론자 여러분에게도 감사 말씀 전합니다.

올해 공무원·교원 생존권 쟁취 공동투쟁위원회가 공식 출범하고 3개월 남짓 지났습니다. 양대노총 공무원·교사노조 및 공노총, 경찰직협 등 대한민국 모든 공무원 조직들이 하나로 뭉쳐 2024년 한여름을 아스팔트 거리 위에서, 땀벌에서 무더위만큼이나 뜨겁게 보냈습니다. 그리고 공무원임금인상률 3% 선을 8년 만에 쟁취했습니다. 그러나 여전히 갈 길은 멀고, 현장과의 괴리는 여전합니다.

여기 계신 의원님께 이 토론회 자리를 빌어 당부 말씀 전합니다.

오늘 이 자리는 130만 공무원·교사 노동자들의 박봉에 절규하고, 목숨줄을 좌지우지하는 공직사회 저임금 고착화를 개혁하고자 공무원·교원 공투위가 주관하여 개최하는 대토론회입니다. 물가인상률을 전혀 반영 못하는 정부의 일방적인 임금결정구조를 혁파하기 위해 공무원·교사, 그리고 노동계를 대표하는 단체들이 한자리에 모여 우리 스스로 생존권을 책임지고 결정할 수 있는 “공무원보수위원회법안”을 공동으로 발의하고자 하는 취지입니다. 제22대 국회에서 실효적인 논의가 진행될 수 있도록 여기 계신 의원님께 적극적인 협력을 부탁드립니다.

공무원·교원 생존권 쟁취 공동투쟁위원회의 출범과 공동투쟁 오늘의 국회 대토론회에 이르기까지 2024년의 공무원·교원공투위의 족적은 한걸음 한걸음 의미가 깊습니다. 앞으로의 공동투쟁 활동에 한국노총의 역할이 있다면 마다하지 않고 진심으로 응하겠습니다. 공무원사회와 교육현장의 공무원 임금 현실화, 악성 민원에 대한 실효적인 대책, 공무원 연금 정상화 등 공무원과 교사의 생존권을 위협하는 그 어떤 투쟁에도 당당히 나설 것이며, 끝까지 함께할 것입니다.

끝으로 한국노총은 노동자의 권리 더 나아가 국민으로서 누려야 할 마땅한 생존권을 위해 여기 계신 분들과 함께 정부 일방적인 임금결정 구조를 반드시 재편할 것을 약속드립니다. 감사합니다.

2024년 9월 23일

한국노동조합총연맹 위원장 김동명



안녕하십니까? 민주노총 위원장 양정수입니다.

공무원·교사 임금 현실화 공무원보수위원회법 제정을 위한 국회 대토론회를 위해 하나로 뭉친 공무원·교원 생존권 쟁취 공동투쟁위원회 및 토론회를 공동으로 주최하신 국회의원 여러분께 감사의 인사를 드립니다. 그리고 지난 6월 25일 출범한 공투위가 오늘 또 하나의 새로운 장을 만들어가는 국회 대토론회를 개최하는 것을 진심으로 축하드립니다.

2025년 공무원 임금 인상률이 물가 인상률에도 미치지 못하는 3%에 불과하고, 그마저도 공무원보수위원회에서 결정된 3.3% 인상안마저 무시하는 윤석열 정부의 태도에 개탄을 금할 수 없습니다.

공무원 임금 인상률은 단순히 120만 공무원만의 문제가 아닙니다. 대한민국 공공부문 전체 임금인상의 바로미터이며, 공공서비스의 질적 향상을 결정짓는 기준이 되는 것입니다.

공무원과 정부가 제대로 된 임금 교섭을 통해 정당한 노동의 댓가를 받을 때, 공공부문 서비스의 질은 높아질 것입니다. 지금처럼 공무원·교원의 임금과 수당이 법과 규정들로 정해져 있는 제도 내에서는 그 어떠한 정부와의 교섭과 대화도 정권의 입맛대로 정해질 뿐일 것입니다.

공무원·교원들이 제대로 된 권리와 노동의 가치를 보장받기 위해 공무원노조 특별법과 교원노조 특별법은 폐지되어야 합니다. 모든 노동자가 특별법이 아닌 근로기준법과 노동조합법 적용받아야 합니다.

오늘 국회 대토론회가 공무원·교원의 권리가 보장되는 출발점이 되기를 바랍니다. 단결된 노동자들의 힘이 세상을 바꿀 수 있습니다. 민주노총도 동지들과 함께 노력하겠습니다. 마지막으로 이 자리에 참석하신 기자분들께서도 공무원보수위원회법이 제정될 수 있도록 지속적인 관심을 기울여 주시길 당부드립니다.
감사합니다.

2024년 9월 23일

전국민주노동조합총연맹 위원장 양정수

축 사



안녕하십니까. 더불어민주당 노동존중실천단장 전현희입니다.

‘공무원·교사 임금 현실화 공무원보수위원회법 제정을 위한 국회 대토론회’ 준비에 애써주신 신정훈 의원님, 윤건영 의원님, 강준현 의원님, 박홍배 의원님, 백승아 의원님, 강경숙 의원님, 용혜인 의원님, 이준석 의원님, 전종덕 의원님 그리고 공무원·교원생존권쟁취공동투쟁위원회 등 9개 단체 관계자 여러분 고맙습니다. 오늘 토론회의 발제와 토론을 맡아주신 각 분야 전문가 여러분께도 감사드립니다.

공무원 임금 현실화는 그동안 간과되었던 중요한 과제입니다. 민간부문과 달리 공무원은 정부 예산에 의해 임금이 책정되어 협상의 권한이 제한된 구조 안에서 일하고 있습니다. 하지만 이러한 제한된 구조가 젊고 유능한 인재들이 공직에 진입하는 것을 막아서는 안 됩니다.

‘공무원이니까 참아야 한다’는 시대는 이제 지났습니다. 국가와 국민을 위해 헌신하는 공복(公僕)에 걸맞은 합당한 보상이 이루어져야 합니다. 무엇보다 공무원 임금 현실화는 국민께 더 나은 공적 서비스를 제공해드리기 위한 필수 조건입니다.

오늘 함께 해주신 분들의 지혜가 모여 공정하고 정당한 공무원 임금체계 확립의 마중물이 되기를 기대합니다. 더불어민주당 노동존중실천단도 최선을 다해 돕겠습니다.

다시 한번 토론회 참석해주신 모든 분들께 감사드리며, 건강과 행복을 기원합니다. 감사합니다.

더불어민주당 노동존중실천단장 전현희



안녕하십니까.

국회 행정안전위원장, 나주·화순 국회의원 신정훈입니다.

오늘 <“공직사회는 어떻게 무너졌나?” -공무원·교사 임금 현실화를 위한 공무원보수위원회법 제정 국회 대토론회> 개최를 진심으로 환영합니다.

먼저 오늘 토론회를 주최해주신 동료의원님들과 함께 힘을 모아주신 공무원·교원생존권쟁취공동투쟁위원회 등 수많은 관계자분들께 감사드립니다. 아울러 발제와 토론으로 함께해주시는 많은 전문가 및 패널 여러분께도 힘찬 박수를 보냅니다.

오늘 우리는 공무원과 교사들의 생존권을 지키고, 그들의 처우 개선을 위한 중요한 논의를 위해 모였습니다. 특히 오늘 토론회의 주제인 공무원보수위원회법 제정은 우리 공직사회와 국가의 미래를 위해 필수적인 법안입니다.

공무원·교사의 헌신과 노력이 국민의 삶을 안전하게 지키고 사회 발전을 이끌고 있음에도 불구하고, 그들의 임금과 처우는 여전히 현실에 맞지 않는 상황입니다. 특히 신규 공무원들과 청년 공무원들이 겪는 임금 불평등과 열악한 처우는 우리 사회가 당면한 중대한 문제입니다.

지난해 9급 1호봉(1,770,800원)과 최저임금 기본급(2,010,580원) 격차가 최대치를 기록했고, 저연차 공무원의 퇴직율도 역대 최고치를 달하고 있습니다. 아동·청소년들의 우상이자 영웅이었던 경찰공무원·소방공무원마저도 재직연수 5년 이하 공무원의 의원면직 수가 대폭 증가하는 현실입니다.

특히 학교폭력, 디지털 성범죄 등 다양한 사회문제들이 난무하는 학교에서 교사들의 처우는 아직도 열악할 따름입니다. 해결해야 할, 살피야 할 문제는 날이 갈수록 방대해지지만 교권 추락 및 열악한 처우 등의 문제로 저연차 교직원의 퇴직 건수 또한 22년 대비 23년에 두 배 가까이 늘었습니다.

이런 문제를 앞장서 수렴해야 하고 정부와 임금수준을 논의해야 할 공무원보수위원회는 사실상 임금통제 억압기구에 불과하다는 지적이 만연합니다. 정부의 일방적인 임금 결정구조로 지난 10년간 공무원보수위원회의 임금 결정은 기획재정부 예산에 전혀 수용되지 않았습니다.

공무원 임금인상은 단순히 “공무원” 만을 위한 처우개선이 아닙니다. 나라의 녹을 먹는 공무원의 임금은 국가 전체 노동자들의 실질임금의 기준점으로도 볼 수 있습니다. 따라서 공무원의 임금 문제를 해결하지 않고서는 공직사회가 지속 가능한 발전을 이루기 어렵고, 이는 곧 국민 전체의 복지와 직결되는 문제입니다.

오늘 토론회에서 공무원·교사 임금 결정 과정의 투명성과 공정성을 높이고, 더 나은 환경에서 일할 수 있도록 하는 기초가 될 공무원보수위원회법에 대해 지혜를 모아주시길 간곡히 부탁드립니다. 저 또한 국회 행정안전위원장으로서 오늘 주신 소중한 고견을 통해 공무원들의 실질적인 임금 인상과 청년 공무원들의 기본급 보장 등 공직사회의 신뢰와 활력을 불어넣을 수 있는 방안에 대해 고심하고 지원을 아끼지 않겠습니다.

다시 한번 <“공직사회는 어떻게 무너졌나?” -공무원·교사 임금 현실화를 위한 공무원보수위원회법 제정 국회 대토론회>의 성공적인 개최를 축하드리며, 오늘 참석하신 모든 분의 건강과 행복을 기원합니다.

고맙습니다.

2024년 9월 19일

제22대 국회 행정안전위원장 신정훈



안녕하십니까. 국회 행정안전위원회 간사 윤건영입니다.

오늘 ‘공무원·교사 임금현실화를 위한 공무원보수위원회법 제정 국회 대토론회’를 갖게 된 것을 매우 뜻깊게 생각하며 진심으로 축하드립니다. 이 자리에 함께 해주신 전현희, 신정훈, 강준현, 박홍배, 백승아, 강경숙, 용혜인, 이준석, 전종덕 국회의원님과 김동명 한국노총 위원장님, 양경수 민주노총 위원장님께 감사의 말씀을 드립니다. 그리고 공무원 보수 제도의 발전을 위해 함께해 주신 여러분께도 깊이 감사드립니다.

오늘 이 자리는 공무원 사회뿐만 아니라, 우리 사회 전체의 중요한 문제를 논의하는 자리입니다. 우리는 공무원보수위원회의 현행 운영 방식에 대해 다시 한번 깊이 생각해 보아야 할 때입니다. 현재 공무원보수위원회는 공무원 임금과 처우를 논의하는 중요한 역할을 맡고 있지만, 실질적인 기능을 수행하지 못하고 있습니다. 법적 구속력이 없어 정부의 재정 논리에 따라 무시되기 일쑤입니다. 공무원보수위원회는 실질적인 임금 결정에 기여하지 못하고 있으며, 공무원들의 임금과 처우는 계속해서 악화되고 있습니다.

우리는 공무원보수위원회의 문제점을 직시하고, 보다 근본적인 해결책을 모색해야 합니다. 현재의 구조로는 공무원들의 생활 수준을 개선할 수 없습니다. 이는 단순히 개인의 문제가 아니라, 공무원 사회 전체에 걸친 문제입니다. 임금이 적절히 보장되지 않으면, 공무원들은 공공서비스의 질을 유지하기 어렵고, 결국 국민에게 제공되는 서비스의 수준 또한 떨어지게 됩니다. 이는 국가의 경쟁력과 공공부문의 지속 가능성에도 큰 영향을 미칠 수 있습니다.

공무원의 임금 조정은 숫자 결정하는 것 그 이상의 가치를 지닙니다. 공무원들의 노동 가치를 인정하고, 그들이 국민을 위해 헌신할 수 있는 환경을 마련하는 일입니다. 이를 위해서는 법적 권한을 가진 독립적인 공무원 보수위원회가 반드시 필요합니다. 공무원 임금 결정 과정이 정부의 재정

논리에만 좌우되는 것이 아니라, 공정한 협의를 통해 결정될 수 있도록 제도적 장치가 마련되어야 합니다.

더 나아가, 공무원보수위원회의 법제화는 정부와 공무원노조 간의 협력 강화를 위한 중요한 기회입니다. 공무원들의 목소리가 반영된 임금 결정은 공공서비스의 질을 높이고, 공무원 사회의 신뢰와 사기를 진작시킬 것입니다.

우리는 지금 중대한 전환점에 서 있습니다. 공무원보수위원회가 더 이상 형식적인 기구에 머물지 않고, 실질적으로 공무원들의 처우 개선을 위해 기능할 수 있도록 법적 근거를 마련해야 할 때입니다. 이를 통해 우리 사회는 더 나은 공공서비스를 제공하고, 공무원들은 그들의 헌신을 인정받을 수 있는 환경에서 일할 수 있게 될 것입니다.

이번 토론회에 좌장으로 함께해 주신 노광표 공공상생연대기금 이사장님과 발제자로 참여해 주신 채준호 전북대학교 교수님, 그리고 토론에 참여해주신 패널 여러분께도 감사드립니다. 오늘 이 자리가 공무원보수위원회 법 제정을 위한 중요한 시작점이 되기를 바라며, 여러분의 지속적인 관심과 협조를 부탁드립니다.

감사합니다.

더불어민주당 국회의원 윤건영



안녕하십니까,

국회 정무위원회 더불어민주당 간사, 세종시를 국회의원 강준현입니다.

오늘 <공무원·교사 임금 현실화 공무원보수위원회법 제정을 위한 국회 대토론회>를 여러 의원님들을 비롯해 공무원·교원생존권쟁취공동투쟁위원회와 함께 개최하게 된 것을 진심으로 의미 있게 생각합니다.

나라의 온갖 곳은 일을 도맡는 공무원과 공직사회가 낮은 임금과 과도한 업무에 고통받고 있습니다. 토론회 주제처럼 공직사회가 어떻게 무너졌는지 그 이유를 들여다보면, 그 핵심은 임금에 있습니다.

공무원·교사 임금과 관련되어 공개된 자료를 보면, 2022년 민관보수접근율이 82.3%인데, 공무원 노사관계가 성립된지 20년 동안 역대 최악입니다. 2023년 기준 9급 1호봉 기본급과 최저임금과의 격차가 -239,780원으로 역시 최대치입니다.

2022년 ‘5년 미만 퇴직 공무원’ 수치가 역대 최고치를 찍었는데, 전체 공무원 퇴직자 4명 중 1명은 청년공무원이었습니다. 임금 적정성 균열, 저임금 고착화로 공무원사회 붕괴가 현실로 다가온 것입니다.

공무원의 임금수준을 논의하는 공무원보수위원회가 정부의 임금통제 억압기구에 불가하다고 평가받을 만합니다.

공무원에 대한 열악한 보수조건은 공직에 대한 입직 회피와 기존 공직자의 이탈로 이어져 유능한 인력이 공직에 유입되지 못하거나 이직하는 결과를 초래해 결국, 국가와 지방자치단체가 양질의 정책을 추진하거나 국민에 대한 높은 품질의 서비스 제공에 어려움을 초래할 가능성이 높아지게 됩니다.

현재 공무원 임금 결정방식에 어떤 문제가 있는지, 어떤 방식으로 공무원의 임금을 결정하는 것이 바람직한지 심도 있는 논의를 거쳐 합리적인 결과에 도달해야 합니다.

국가를 위해 헌신하는 공무원 처우개선과 임금체계 현실화를 위해, 오늘 대안으로 제시된 ‘공무원보수위원회법’ 제정을 비롯해 장·단기 대책마련에도 힘과 지레를 함께 모으겠습니다.

감사합니다.

국회 정무위원회 더불어민주당 간사, 세종시을 국회의원 강준현



안녕하십니까

제22대 국회 환경노동위원회 소속 더불어민주당
박홍배 국회의원입니다.

오늘 <공직사회는 어떻게 무너졌나? - 공무원·교사 임금 현실화를 위한 공무원보수위원회법 제정 국회 대토론회>에 함께 해주신 한국노동조합총연맹, 전국민주노동조합총연맹, 공무원·교원생존권쟁취공동투쟁위원회 동지 여러분들과 공동주최 의원님들 그리고 바쁘신 일정에도 자리해주신 모든 분께 감사의 말씀을 드립니다.

올해 국가공무원 9급 공개경쟁채용 경쟁률은 21.8대 1로 32년 만에 최저를 기록했습니다. 2023년 공직생활실태조사에 따르면 저연차 공무원 54.6%가 이직의향을 가지고 있고, 그 중 77.4%가 낮은 보수를 이유로 꼽았다고 합니다. 실제로 9급 1호봉 임금이 최저임금 기본급 임금보다 239,780원 적은 것으로 나타났습니다.

공무원·교사의 임금 적정성 균열 문제는 행정서비스와 공교육의 질 저하를 초래합니다. 무엇보다도 중요한 것은 공무원 임금이 국가 전체의 임금수준을 나타낸다는 것입니다. 공무원 임금이 최저임금 기본급보다 낮은 수준으로 고착화된다면 이는 공공부문을 넘어서 민간부문과 국가 경제 전반에 영향을 미칠 것입니다.

현재 공무원 임금수준을 논의하는 기구인 공무원보수위원회는 법률이 아닌 인사혁신처 훈령에 따라 규정되고, 위원회의 권고안이 법적 구속력이 없어서 임금을 조정하기 위한 실질적 권한이 없는 상태입니다. 그 결과 지난 10년 동안 위원회의 임금 결정은 기획재정부 예산

반영에 단 한 번도 수용되지 않았습니다. 이상태로는 허울뿐인 보수 위원회라고밖에 볼 수 없습니다. 공무원보수위원회에 임금 조정을 위한 실질적 권한을 부여할 수 있도록 관련 법령 제정이 필요합니다.

오늘 토론회에 공무원보수위원회 법 제정의 방향성을 논의하기 위해 노동조합, 정부, 연구소, 시민단체 등 많은 분께서 함께 해주셨습니다. 공무원·교사의 임금이 적정 수준에 맞춰지고, 더 나아가 국가 행정서비스 및 공교육 강화까지 이어질 수 있도록 혁신적인 아이디어를 제시해주시길 기대합니다.

저 또한 22대 국회 환경노동위원으로서 공무원·교사의 임금 적정성 문제를 해결할 수 있도록 노력하고, 불철주야 국민을 위해 노력해주시는 공무원·교사 여러분의 노동환경이 더 나아질 수 있도록 함께 하겠습니다.

감사합니다.

2024.09.23.

더불어민주당 국회의원 박홍배



안녕하십니까.

더불어민주당 노동존중실천단 국회의원 백승아입니다.

오늘 <공무원·교사 임금 현실화를 위한 공무원 보수위원회법 제정의 필요성> 국회 대토론회 개최를 진심으로 환영합니다. 이 중요한 논의의 자리를 함께 만들어 주신 여러 의원님께 감사의 말씀을 드립니다. 그리고 오늘 토론회를 주관해 주신 공무원·교원생존권쟁취공동투쟁위원회를 비롯해, 발제와 토론을 맡아주신 모든 분들께도 깊은 감사를 드립니다.

오늘 논의될 공무원·교사 임금 현실화 문제는 우리 사회의 공공성과 지속 가능성을 지키기 위해 반드시 해결해야 할 중요한 문제입니다. 공무원·교사 여러분은 국가와 국민을 위해 헌신하고 있지만, 공무원·교사의 보수는 그 노고에 비해 부족한 상황입니다. 특히, 9급 1호봉의 기본급이 최저임금보다 낮다는 점은 우리 사회의 공정성과도 연결된 심각한 문제입니다. 청년 공무원과 교사들이 초기에 겪는 경제적 어려움, 그리고 이로 인한 이직률 증가는 공공부문 전체의 안정성에도 부정적인 영향을 미치고 있습니다.

이와 같은 어려운 현실을 해결하기 위해, 공무원보수위원회법 제정이 필요합니다. 공무원보수위원회법은 공무원·교사의 임금 결정 과정을 투명하고 공정하게 만들어, 공무원과 교사의 실질적인 임금 수준을 개선할 수 있는 기반을 마련할 것입니다. 나아가, 공무원·교사 임금이 적절히 현실화된다면 공공부문 노동자 전체의 권익을 증진시키고, 사회 전반의 임금 구조에도 긍정적인 영향을 미칠 것입니다.

저와 더불어민주당은 공무원 여러분의 헌신과 노고에 늘 감사드리고 있습니다. 오늘 토론회가 공무원·교사 보수체계 개선의 출발점이 되어, 공무원과 교사 여러분의 헌신에 걸맞은 보상이 이루어지길 바랍니다. 저 또한 국회에서 여러분의 목소리를 반영하고, 공무원·교사 임금 현실화를 위해 최선을 다하겠습니다.

다시 한번, 오늘의 토론회를 준비해 주신 모든 분들께 감사드리며, 이 자리가 공무원과 교사 여러분의 노동 환경 개선에 실질적인 기여를 할 수 있기를 바랍니다.

감사합니다.

더불어민주당 노동존중실천단 국회의원 백승아



안녕하십니까?

국회 교육위원회 조국혁신당 국회의원 강경숙입니다.

공무원·교사 임금 현실화 및 공무원보수위원회법 제정을 위한 국회 대토론회를 진심으로 축하드립니다.

이번 토론회는 9개 단체가 포함된 공무원·교원생존권쟁취공동투쟁위원회 관계자 여러분들의 노고가 깃든 중요한 토론회입니다.

요즘 관가에서는 “병장 월급보다 낮은 공무원·교원 월급”이라는 자조 섞인 한숨 소리가 팽배해 있습니다. 아시는 바와 같이, 공무원·교원의 임금인상은 국가 전체 노동자의 실질임금을 드러내는 시금석입니다. 하지만 안타깝게도 현실은 임금 적정성에 균열이 가 있고, 저임금의 고착화로 공직사회가 매우 어려운 현실입니다.

열악한 공무원·교원분들의 경제적 어려움 속에 설상가상 노후보장이 안 되는 공무원연금 개악이 공직자들의 삶을 이중 삼중으로 위협하고 있습니다. 낮은 보수 때문에 공무원·교원사회에 들어온 MZ세대 4명 중 1명이 퇴사하고 있습니다. 연금 개혁의 방향도 ‘자동조정장치’라는 이름으로 개악되어 유능한 후세대들의 진입을 가로막고 있습니다. 공무원 보수체계에 대한 획기적인 개선이 이뤄질 때입니다.

만시지탄이고 매우 미흡하지만, 2025년 공무원 봉급이 올해(2.5%)보다 0.5% 높은 3.0% 오른다는 소식을 접했습니다. 이는 2017년 3.5% 이후 8년 만에 3%대 인상률을 간헐적으로 회복한 것입니다. 정부의 3.0% 인상안과 관련하여 관가에서는 “선방했다”는 반응이지만, 공직

과 교직 사회는 현실을 모르는 조치로 보고 있습니다.

정부는 중장기 로드맵을 가지고, 하위직과 초임교원에 대한 획기적인 임금 추가 인상을 해야합니다. 자존심과 긍지로 버티는 공무원과 교원들에게 정부는 보다 더 적극적인 조치를 이어가길 바랍니다. 젊은 공무원과 교원이 이탈하지 않고, 국가의 기틀로 설 수 있도록 윤석열 정부는 반드시 해결해 나가길 촉구합니다.

모쪼록 이번 국회 대토론회를 통해 올바른 방향, 단합된 강한 목소리가 만들어지길 바랍니다. 저도 공무원보수위원회법 제정 등에서도 최선을 다하겠습니다.

감사합니다.

조국혁신당 국회의원 강경숙



안녕하세요.

기본소득당 당대표 용혜인입니다.

오늘 <공무원·교사 임금 현실화 공무원보수위원회 회법 제정을 위한 국회 대토론회> 개최를 진심으로 축하드립니다. 이 토론회를 준비하신 ‘공무원·교원 생존권 쟁취 공동투쟁위원회’ 소속 9개 단체와 선배 동료 의원님들께도 감사드립니다.

한국 사회의 300만 공공부문 노동자들이 우리 사회를 지탱하는 중요한 역할을 하고 있음은 모두가 잘 알고 있습니다. 안전을 보장하고, 질서를 유지하며, 사회 복지를 비롯한 공공 서비스가 국민에게 닿기 위해 일하는 노동자들입니다. 하지만 최근 저연차 공무원 사이에서는 조기 퇴직률이 급증하고 있습니다. 처우개선의 요구가 오랫동안 받아들여지지 않고 있는데, 이는 인사혁신처 훈령에 불과한 현재의 ‘공무원보수위원회’가 실효성 있는 임금 교섭을 하지 못하고 있기 때문입니다.

공무원·교사가 정부를 대상으로 임금 교섭하기 어려운 구조로 인해 이미 수년째 ‘공무원보수위원회’ 통해 최소한의 합의를 만들곤 했습니다. 하지만 정부와 노동조합의 노력으로 합의안을 만들어도, 기획재정부의 ‘예산 부족’ 4글자에 번번이 이행되지 못하고 있는 현실입니다. 지난해 민간 대비 공무원임금이 83.1%로 역대 최저수준을 기록했습니다. 그 결과 5년 미만 저연차 공무원의 조기 퇴직률이 3년 사이에 2배가량 급증했습니다.

지난해 전국공무원노동조합에서 조합원 2만여 명을 대상으로 벌인 설문 조사에서 절반에 달하는 저연차 공무원들이 ‘사직 의사가 있

다’ 라고 밝혔고, 그 이유로 70%가 낮은 임금을 꼽았습니다. 매년 공무원·교사 임용에 높은 경쟁률을 기록하지만, 물가상승률보다 낮은 임금상승률로 인해 실질임금이 해마다 감소하는 상황이 높은 퇴직률로 이어지는 것입니다. 공공부문 노동자들의 노하우가 쌓이며 질 높은 행정서비스로 이어질 때 그 혜택이 국민에게 돌아갑니다. 더 많은 공무원·교사의 공직 이탈이 국가적인 손실이라는 점을 고려하면 이 문제의 심각성에 국회가 더욱 주목해야 합니다.

오늘 토론회에서 공무원·교사 노동자의 임금을 현실화 방안으로 제안되는 공무원보수위원회법이 충분히 논의되고 또 입법 추진되는 첫걸음이 되길 바랍니다. 이 자리를 빌려 300만 공공부문 노동자들의 노고와 헌신에 감사드립니다.

저도 공공부문 노동자들의 생존권을 지키고, 정당한 권리를 보장받을 수 있도록 최선을 다하겠습니다.

감사합니다.

기본소득당 용혜인 국회의원



국회의원 이 준 석

국회 과학기술정보방송통신위원회 위원

안녕하십니까?

제22대 경기 화성시을 국회의원 이준석입니다.

오늘 “공직사회는 어떻게 무너졌나?”라는 주제로 열리는 국회 대토론회는 공직사회의 위기를 직시하고, 그 해결 방안을 모색하는 중요한 자리입니다. 공무원과 교사들의 임금 현실화를 위해 공무원보수위원회법 제정을 논의하는 자리에 서게 되어 매우 뜻깊습니다.

공무원보수위원회는 공무원의 임금 수준을 결정하는 중요한 기구임에도 불구하고, 실질적인 권한을 행사하지 못한 채 정부의 임금 통제 수단으로 전락했습니다. 지난 10년간 공무원보수위원회의 결정이 기획재정부 예산에 반영되지 않은 것은 문제의 단면을 잘 보여줍니다. 이에 따라 공직사회의 임금 적정성이 무너지고 저임금 고착화가 발생하고 있으며, 결국 공직사회의 붕괴로 이어지고 있습니다.

특히 신규·청년 공무원의 임금 수준이 최저임금보다도 크게 적은 수치를 보입니다. 5년 미만 청년 공무원의 높은 퇴직률은 공직사회의 지속가능성을 심각하게 저해하고 있으며, 공무원보수위원회법 제정을 더는 미룰 수 없습니다.

오늘 이 자리에서 논의되는 내용이 공무원 사회의 현실을 반영하고, 공무원보수위원회가 실질적 권한을 갖추어 임금 체계 개선을 이루는 데 큰 도움이 되길 바랍니다. 다시 한번 오늘 대토론회를 주최하신 모든 분께 감사드리며, 함께 힘을 모아 공직사회의 변화와 발전

을 이루어냅시다.

감사합니다.

국회의원 이준석 드림



안녕하세요. 진보당 국회의원 전종덕입니다.

공무원·교사 임금 현실화를 위한 공무원보수위원회
회법 제정을 위한 국회 대토론회 개최를 축하합니다.

한때 선망의 대상이었던 공무원·교사들의 노동
조건은 더욱 악화되어 이제 생존권을 외치고 있습니다.

물가상승률을 따라가지 못하는 임금인상으로 실질임금은 하락하고,
악성 민원으로 생을 마감하는 공무원과 교사들이 발생하고 있습니다.

임금의 적정성 균열, 저임금 고착화로 공무원사회 붕괴가 현실화되
고 있는 상황에 직면했습니다.

2023년에는 9급 1호봉과 최저임금 기본급 격차가 23만9,780원으로
역대 최대치를 기록했고 2022년 5년 미만 퇴직공무원이 전체 공무원
퇴직자 54,993명중 26%인 14,341명, 퇴직자 4명중 1명이 청년퇴직자일
정도로 저년차 공무원들이 대거 퇴직했습니다. 공직사회의 미래가 불
안했기 때문입니다.

공무원의 임금은 공무원들만의 임금이 아닙니다. 공무원 임금인상
은 국가 전체 노동자의 실질임금 바로미터가 되어왔고 공무원 임금인
상률은 수백만의 공공기관 노동자, 공무직 노동자들에게도 영향을 미
치고 있습니다.

지난 10년간 공무원보수위원회의 임금결정은 기획재정부 예산반영
에 전혀 수용되지 않았음이 보여주듯 공무원 임금수준을 논의하는 공
무원보수위원회는 사실상 정부의 임금통제와 억압적 성격이 강했습니
다.

때문에 공무원 사회와 공공부문 전체의 지속가능성을 위해 공무원 보수위원회 참여주체 및 심의 결과를 존중하고 국무총리 소속으로 심의, 의결해 보수안 등 최종 의결안이 반영되는 절차를 규정하는 공무원 보수위원회법 제정을 위한 오늘 토론회가 매우 의미있는 이유입니다.

무엇보다 전체 공무원·교사 노동자들이 서로의 차이를 넘어 노동조건 개선과 권리 쟁취를 위해 상설적인 연대조직인 공동투쟁위원회를 결성하고 개최하는 토론회인 만큼 오늘 토론회가 노동운동 역사에서도 중요한 계기가 될 것이라 기대합니다.

공무원·교사 임금 현실화 공무원보수위원회법 제정을 위한 국회 대토론회를 축하드리며 공무원·교원들의 임금인상과 공무원보수위법 제정, 정치기본권 등 권리보장을 위해 저와 진보당이 항상 함께하겠습니다. 고맙습니다.

진보당 국회의원 전종덕

발 제

공무원 · 교원 임금결정 방식을 어떻게 전환해야 하나?

채준호(전북대학교 경영학과 교수)



공무원·교원 임금결정 방식을 어떻게 전환해야 하나?

-공무원보수위원회법 제정을 중심으로-

2024. 9. 23.

전북대학교 경영학과
채준호

목차

Table of Contents

- I. 문제의 제기
- II. 공무원 임금결정 방식
- III. 공무원 임금결정 방식: 해외사례
- IV. 한국의 공무원 임금결정 방식 및 최근 변화
- V. 공무원보수위원회 제정을 통한 위상 강화

1. 문제의 제기

1. 문제의 제기

- ◆ 공무원과 공공부문의 임금인상률이 발표되면 일반대중과 미디어는 큰 관심을 가지는 것이 일반적이지만 공공부문의 임금인상률이 결정되는 방식이나 절차에 대해서는 크게 관심을 보이지 않으며 학계에서조차 이에 대한 논의가 매우 제한적으로 이루어지고 있음.
- 물론 일부 노동계에서는 정부의 가이드라인에 따라 공공부문의 임금이 결정되고 있는 점을 지적하며 보다 자율적인 임금교섭시스템의 도입을 요구하기도 함.
- 공공부문 내 교섭을 통한 임금결정은 교섭자체의 자율성을 보장받기 보다는 정부의 간섭에 의해, 때로는 대중의 시선을 의식한 수준에서 결정되는 경우도 발견되고 있음.
- ◆ 한편, 공무원의 임금결정은 노사 간의 교섭으로만으로 결정하는 것이 가장 합리적인 방식인가에 대한 고민도 필요할 것으로 보임. 공무원이나 교원, 공공기관의 임금의 경우, 노사 간의 단체협약으로 임금에 대한 합의를 한다 하더라도 예산관련 부처나 국회의 승인을 필요로 하기때문에 임금협약이 현실화되기까지는 여러 장애요인이 존재하는 것도 사실임.
- ◆ 과연 어떠한 방식으로 공무원의 임금을 결정하는 것이 바람직한지, 현재의 임금결정 방식에서 개선할 점들은 어떤 것들이 있는지 등에 대한 검토가 필요한 시점이라 할 수 있음.
- ◆ 공무원의 임금결정 방식은 국가별로 큰 차이를 보이고 있음. 단체교섭을 통한 방식에서 임금평가기구와 같이 제3의 독립기구에 의해 결정하는 방식과 사용자가 일방적으로 정하는 방식, 지수연계제도(indexation formular)와 같이 정해진 규칙에 의해 결정하는 방식 등 다양한 형태가 존재함.

1. 문제의 제기



공무원 노사관계가 성립된 지 20년 동안 역대 최악의 민간보수접근율(2022년)을 보여주고 있음. 2022년 인사혁신처의 '민·관 보수 수준 실태조사'에 따르면, 100인 이상 민간 사업장 대비 공무원 임금은 지난 2004년 95.9%로 최고치를 기록한 이후 지속해서 하락하고 있음을 확인할 수 있음.

1. 문제의 제기



2023년 기준 9급 1호봉 기본급과 최저임금과의 격차 역시 역대 최대치를 보이고 있음. 최저임금(2,010,580원)은 대비 9급 1호봉(1,770,800원) 기본급은 239,780원의 차이를 보이고 있음. 이는 6년 전인 2018년 12만 원보다 두 배 가까이 증가한 수치임(2018년 9급 1호봉 144만 원, 최저임금 157만 원).

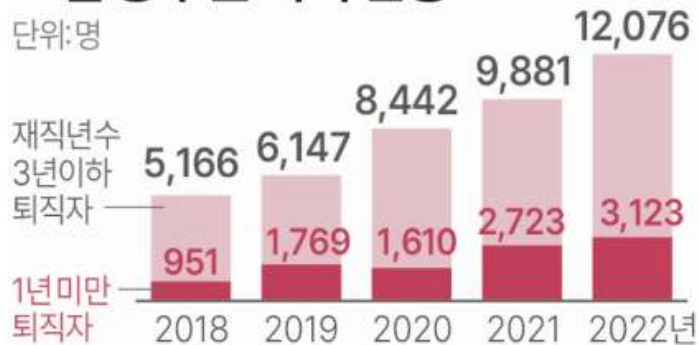
1. 문제의 제기

초임 공무원 퇴직 현황

단위:명

재직년수
3년이하
퇴직자

1년미만
퇴직자



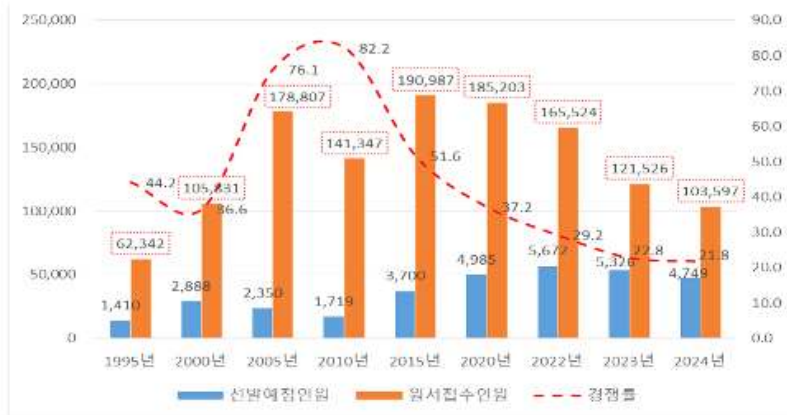
자료: 연합뉴스(2024년 2월 1일)

공무원연금공단 통계에 따르면 재직년수 3년 이하 공무원 퇴직자는 2018년 5천166명에서 2019년 6천147명, 2020년 8천442명, 2021년 9천881명까지 늘더니 2022년에는 1만2천76명을 기록했다.

이 중 1년 미만 초임 공무원의 퇴직은 2018년 951명에서 2019년 1천769명, 2020년 1천610명, 2021년 2천723명, 2022년 3천123명으로 급증했다.

1. 문제의 제기

9급 국가공무원 채용시험 경쟁률



자료: 인사혁신처 (2024)

2024년 1월 인사혁신처에 따르면 2024년 국가공무원 9급 공개경쟁 채용시험 평균 경쟁률이 작년과 비슷한 21.8:1로 집계되었음. 2011년 93.3:1의 경쟁률을 기록한 이후 지속해서 감소해 2024년 기준 32년 만에 역대 최저치를 기록.

2. 공무원 임금결정 방식

2. 공무원 임금결정 방식

공무원 보수결정 방식의 4가지 유형

		보수결정 기준	
		재정안정성	대외적 형평성
노동기본권 보장 수준	낮음	I 유형 <ul style="list-style-type: none"> 재정안정성 중시 보수 단체교섭 미 실시 <한국, 미국>	II 유형 <ul style="list-style-type: none"> 대외적 형평성 중시 보수 단체교섭 미 실시 <일본, 미국, 영국>
	높음	III 유형 <ul style="list-style-type: none"> 재정안정성 중시 보수 단체교섭 실시 <프랑스>	IV 유형 <ul style="list-style-type: none"> 대외적 형평성 중시 보수 단체교섭 실시 <영국>

자료: 권용수 외(2017) 재구성

2. 공무원 임금결정 방식

I 유형(재정 안정성 중시, 보수 단체교섭 미 실시)의 특징

- ◆ 정부가 일방적으로 보수수준을 결정하며, 보수 결정 시 중요 고려사안으로 국가의 재정안정성을 고려하는 유형임. 이러한 유형에서는 제3기의 중립적인 기관이나 노사간의 교섭없이 정부, 특히 재정담당 부서에서 강력한 영향력을 행사하며 일방적으로 공무원의 임금인상률을 결정함. 일부 민간부문과의 형평성을 고려한 객관적인 자료를 참고하기는 하지만, 이를 적극적으로 검토하지는 않음.
- ◆ 우리나라의 경우, 형식적으로 '공무원보수위원회'라는 별도의 위원회 방식을 택하고 있어 과거보다는 노동기본권이 일정 정도 인정받고 있는 것으로 보이나, 실질적인 인상률을 결정하는 과정에서 기재부가 일방적으로 결정하는 방식을 택하고 있으므로 I 유형에 속한다고 할 수 있음. I 유형에 속하는 대표적인 국가로 미국이 있음.

2. 공무원 임금결정 방식

II 유형(대외적 형평성 중시, 보수 단체교섭 미 실시)의 특징

- ◆ II 유형의 경우, 정부가 일방적으로 공무원의 보수를 결정하는 것은 I 유형과 같으나, 중립적인 기관이 민간과의 보수 형평성을 비교한 결과를 바탕으로 제안하는 권고안을 보수결정의 중요 자료로 작동하는 형태의 유형임.
- ◆ 단체교섭은 실시하지 않으며 정부가 일방적으로 보수를 결정하지만 재정안정성을 중시하는 유형에서 재정담당 부처의 역할이 중요한 것에 반해, II 유형에서는 인사관장 부처의 역할이 중요시 됨. II 유형의 대표적인 국가로서는 인사원 주도의 공무원 임금 결정 기재를 가진 일본이 있음.

2. 공무원 임금결정 방식

Ⅲ유형(재정 안정성 중시, 보수 단체교섭 실시)의 특징

◆ Ⅲ 유형의 경우, 보수 관련 단체교섭을 실시하기는 하지만 협상결과가 법적 구속력을 가지고 있지 않기 때문에 정부가 일방적으로 보수를 결정하는 유형이며, 임금 결정의 중요 검토 사항은 외부 형평성보다는 재정안정성을 중시하는 유형임. 형식적으로는 제3의 기관의 중재나 권고를 하는 방식이 아니 공무원 노동조합과 직접적인 교섭을 통해 임금결정을 진행함. 상대적으로 공무원 노동기본권이 폭넓게 인정되는 다수의 유럽 국가에서 이 같은 방식으로 임금을 결정함.

◆ 단체협약이 법적인 구속력이 없는 경우가 있으며, 과거에는 단체의 내용을 정부가 인사협정과 같은 의미로 그 결과를 반영하였으나, 최근 다수의 국가에서 재정 안정성 위기에 직면하면서 재정 안정성 기준이 중시되고 있는 경향을 보임. 공식적으로는 인사 관장 부처가 단체교섭을 진행하지만, 재정 담당 부처가 실질적으로 공무원 보수관련 가이드라인을 설정함으로써 실질적인 영향력을 행사함. Ⅲ 유형에 속하는 대표적인 국가는 프랑스임.

2. 공무원 임금결정 방식

Ⅳ유형(대외적 형평성 중시, 보수 단체교섭 실시)의 특징

◆ Ⅳ 유형은 공무원 보수 인상을 결정에 있어, 정부와 공무원 노동조합 간의 임금교섭을 원칙으로 하는 모델임. 유럽의 대부분의 국가에서 임금교섭을 통해 공무원 보수 인상률을 결정하고 있으며, 이 유형에서는 재정안정성보다는 민간과의 형평성을 중시함.

◆ Ⅳ 유형의 국가는 다수의 유럽국가들이 해당됨. Ⅳ 유형의 대표적인 국가로서 영국이 있음. 영국은 직접적인 정부와 공무원 노동조합 간 단체교섭을 통해 임금 인상률을 결정하기도 하지만, 교원, 고위공무원단 등 일부 공무원들의 임금은 별도의 '임금평가기구(Pay Review Bodies, PRBs)'를 통해 임금을 결정하고 있음. 영국의 경우, 단체교섭이든 임금평가기구든 임금인상률의 가장 중요한 결정기준은 민간과의 형평성임. 참고로 (후술될) 위상이 강화된 '공무원보수위원회'는 단체교섭과 임금평가기구의 장점을 통합한 형태의 모델이라고 할 수 있음.

3. 공무원 임금결정 방식: 해외 사례

3. 공무원 임금결정 방식 해외 사례 - 프랑스

- ◆ 프랑스는 대표적으로 III 유형에 속하는 국가로서 공무원 보수 인상률을 결정함에 있어 정부와 공무원 노동조합 간 단체교섭을 실시함.
- 하지만 그 결과를 정부가 모두 수용하는 것은 아니며, 이를 참고해 정부가 보수 인상률을 결정하는 방식을 택하고 있음.
- ◆ 공무원 보수 인상률을 결정할 때는 민간부문과의 형평성을 고려하기보다는 재정 안정성을 고려하기 때문에 단체교섭을 담당하는 인사 관장 부처보다는 예산을 담당하는 재정 관장 부처의 영향력이 강력함.
- ◆ 프랑스 공무원 보수는 단체교섭을 실시한 후 결정하는 것을 원칙으로 하며, 보수결정 과정에서 객관적인 자료를 제공해주거나 권고하는 별도의 위원회는 존재하지 않음.
- ◆ 1968년 프랑스 정부는 공무원 보수결정을 위한 노사교섭을 처음 실행하였고, 이후 1983년에 제정된 공무원의 권리와 의무에 관한 법 제8조에 의해 보수결정을 위한 노사교섭을 공식화하였음.

3. 공무원 임금결정 방식 해외 사례 - 프랑스

- ◆ 그러나 동법에서 공무원 노동조합이 보수결정을 위한 단체교섭을 정부 측과 실시할 자격을 보유한다고만 명시하고 보수 단체교섭과 관련한 정부의 의무에 대해서는 언급하지 않고 있음. 이 때문에 프랑스 정부는 노동조합의 보수 단체교섭 요구에 반드시 응해야 하는 것이 아니고 단체교섭의 필요성과 교섭 시기를 결정할 재량권을 보유하고 있음. 즉, 노동조합과 체결한 단체협약서는 정치적 타협으로 의미만을 갖고 법적 구속력이 없어서 정부가 이를 준수할 의무가 없는 것.
- ◆ 이로 인해 최근 프랑스 정부가 단체교섭 자체를 거부하고 독단적으로 보수인상률을 결정하거나, 단체교섭을 실시하였으나 합의에 이르지 못하고 일방적으로 보수인상률을 결정하는 경우가 자주 발생하고 있음. 설령 협약서를 체결했다 하더라도 정부가 이를 파기하고 일방적으로 보수인상률 결정하는 사례도 나타나고 있음. 즉, 단체교섭에 의해서 공무원 보수 인상률이 결정되는 시스템이긴 하지만 법적 효력의 부재로 인해 공무원에게 유리한 방향으로 보수가 결정되지 않고 정부의 독단적 보수결정 유형과 유사한 결과를 가져옴.

3. 공무원 임금결정 방식 해외 사례 - 프랑스

- ◆ 한편 공무원 보수결정을 위한 단체교섭은 고도로 중앙집권화 되어 있어서 국가공원의 단체교섭 이후 확정된 보수인상률은 지방공무원과 의료공무원에게 동일하게 반영됨.
- ◆ 통상적으로 노동조합의 요구에 의해 단체교섭을 실시하며 교섭은 정부안을 협의하는 형태로 진행되고 최종적으로 정부가 작성한 협약서에 대해서 동의하는 노동조합이 서명을 하고 국가공무원최고위원회가 협약서를 심의한 후 국무회의에서 보수인상률을 결정하여 의회의 동의를 얻는 절차를 거침.

3. 공무원 임금결정 방식 해외 사례 - 미국

- ◆ 미국은 공무원 보수결정 시 기본적으로 공무원의 단체교섭을 인정하지 않고 있음. 보수결정에 있어서 일괄 임금인상은 민간고용비용지수를 반영하여 대외적 형평성을 고려하고 있는 반면, 지역급여의 경우 법적으로는 대외적 형평성을 고려하여 민간과의 보수격차를 해소하려고 노력하고 있음.
- 하지만 실질적으로는 대통령이 법의 예외조항을 적용하여 재정안정성을 고려한 보수결정을 내리는 것으로 평가되고 있음.
- ◆ 따라서 미국 공무원의 보수는 공무원 노동조합의 단체협약은 인정하고 있지 않은 상태에서 일괄임금인상은 대외적 형평성이 고려되어 II 유형에 속한다고 볼 수 있으며, 지역급여인상 역시 명목적으로는 대외적 형평성으로 고려하여 결정되므로 II유형에 속한다고 볼 수 있음.
- 그러나 실질적으로는 대통령의 권한으로 재정 안정성을 고려하여 결정되고 있어 I유형에 속한다고도 볼 수 있음. 즉, 미국 공무원보수는 I유형과 II유형이 혼합되어 있는 형태임.

3. 공무원 임금결정 방식 해외 사례 - 미국

- ◆ 미국의 공무원보수결정 방식과 절차에서의 주요 고려사항은 연방보수위원회(Federal Salary Council), 대통령보수자문단 (President's Pay Agent), 대통령의 행정명령을 들 수 있음.
- ◆ 먼저 연방보수위원회는 노동과 관련된 전문가 3인과 일반직 공무원을 대표하는 공무원 단체 출신 6인으로 구성. 이 위원회에서 지역급여의 신설 또는 수정에 대한 사항이 논의되면 지역급여에 대한 권고사항을 대통령보수자문단(President's Pay Agent)에게 제출함.
- ◆ 다음으로 노동부장관, 인사처장, 관리예산처장으로 구성된 대통령보수자문단은 연방보수위원회에서 결정한 권고사항에 대해 토론/검토를 진행. 이 과정에서 연방보수위원회의 권고사항을 수정할 수 있으며, 자문단의 최종 협의 결과물을 대통령에게 보고함.

3. 공무원 임금결정 방식 해외 사례 - 미국

- ◆ 최종 단계로 자문단이 대통령에게 보고한 권고사항에 대해 대통령은 이를 반드시 받아 들여 행정명령(executive order)을 취해야 함.
- ◆ 그러나 공무원보수결정의 근간이 되는 연방공무원보수비교법(FEPCA)의 예외조항으로 일반공공복지에 영향을 미치는 국가비상사태나 경제상황을 이유로 자문단이 제안한 보수수준을 거부하고 다른 대안을 제시하여 의회에 제출할 수 있음.
- ◆ 실제로 지역급여 인상률은 FEPCA가 제정된 1990년 이래 단 한 번의 예외없이 매년 대통령의 권한으로 예외조항을 적용하여 법에서 정한 인상률과 다르게 결정하였음.
- 실질적으로 대통령이 일방적으로 결정할 수 있는 권한이 부여되어 있다고 할 수 있음.

3. 공무원 임금결정 방식 해외 사례 - 일본

- ◆ 일본은 공무원보수 결정시 단체교섭을 인정하지 않고 있으며, 매년 민간과의 보수 비교를 통하여 격차가 5% 이상일 경우 법적으로 공무원 보수를 개정하도록 하는 등 대외적 형평성을 중시하고 있어 공무원 보수 결정 II 유형에 해당.
- ◆ 인사원은 민관보수가 5% 이상 차이가 날 경우 공무원 보수 결정(안)을 마련하여야 하나, 민관보수의 격차가 낮은 경우 보수결정(안)을 제시하지 않기도 함.
- 오히려 장기 경기 침체로 인하여 2002년에는 공무원의 보수수준이 민간영역보다 높아 인사원은 국가공무원 일반직 급여에 대해 월급의 2.3%를 삭감하기로 함과 동시에 민간기업의 보너스적 성격을 갖는 기말수당과 근속수당의 0.05월분을 인하할 것을 국회 및 내각에 권고하기도 하였음.
- ◆ 일본은 내각 관할에 설치된 중립적 인사기관인 인사원에 의한 권고기준이 임금결정의 기준이 되며, 공무원 노동조합의 임금교섭권을 인정하고 있지 않음. 일본 국가공무원법 제64조 제2항은 “봉급표는 생계비, 민간의 임금, 기타 인사원에서 결정하는 적당한 사정을 고려하여 결정해야한다”고 명시하고 있어 이에 따라 인사원은 매년 민관급여 비교를 통해 민간급여의 격차를 시정하도록 권고함.

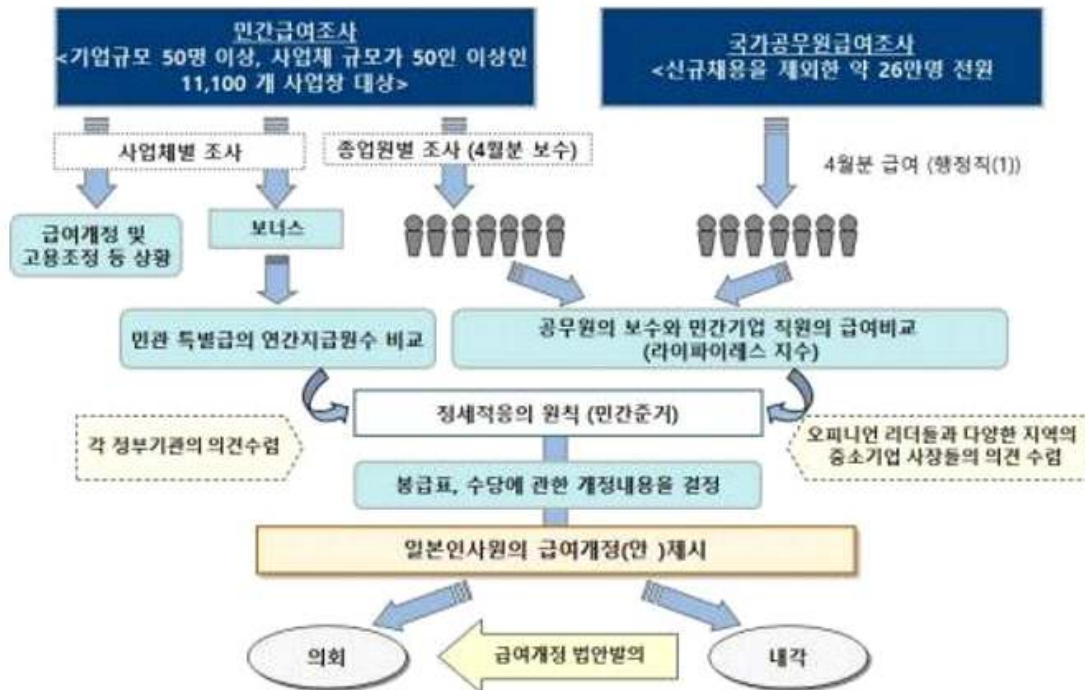
3. 공무원 임금결정 방식 해외 사례 - 일본

- ◆ 인사원은 공무원이 노동기본권의 제약을 받아 스스로 근로조건 결정에 직접 참가할 수 없는 입장을 고려하여 급여권고를 하므로 재정상황 등을 전혀 고려하지 않고 단지민간과의 격차만을 고려하여 작성함.
- ◆ 그러나 인사원의 공무원 보수인상액에 관한 권고는 공무원 전체 임금 총액을 결정하는 것이며, 구체적인 배분 즉, 임금체계의 결정은 각 부처가 자율적으로 관할함.
- ◆ 즉, 동일직종 직위간 임금격차, 직종간 임금격차, 임금의 구성 등은 각 부처가 해당 직원 단체와 협의하여 결정하는 것임.
- 이는 현재 우리나라에서 공공기관의 총액인건비 인상률을 기재부가 예산편성지침으로 내려주고, 그 범위 내에서 각 기관별 임금교섭을 하는 것과 유사하다고 할 수 있음.

3. 공무원 임금결정 방식 해외 사례 - 일본

- ◆ 일본의 보수결정 방법과 절차는 민간급여 및 국가공무원 급여 실태조사, 학력, 연령을 통제한 급여비교, 급여 권고내용 결정, 국회제출의 단계로 이루어짐.
- ◆ 첫 번째 단계로 인사원은 매년 각 도도부현(우리나라 시군구)과 공동으로 민간급여 실태조사를 실시함. 50인 이상 사업장을 선정하여 민간회사원의 보수와 국가직 공무원의 보수를 비교한 후 공무원의 보수가 민간의 보수와 차이가 나지 않도록 공무원 보수 관련 권고 사항을 도출함.
- ◆ 두 번째 단계로 학력, 연령을 통제한 급여비교를 실시하는데, 민간 급여비교는 일의 종류, 근무지역, 학력, 연령, 직위 등을 고려하여 유사한 위치에 있는 근로자를 비교하여 그 차이를 구하고 있음.
- ◆ 세 번째 단계로 급여 권고 내용을 인사원 회의에서 최종 결정함. 민간 급여와 생계비에 관한 조사 결과가 내각 및 의회에 동시에 전달되면 급여 권고를 받은 내각은 급여 관계 각료 회의를 거쳐 인사원의 권고안을 결정함. 최종 단계로 내각은 급여개정 법안으로 의회에 제출함.

3. 공무원 임금결정 방식 해외 사례 - 일본



출처: OECD Public Employment and Management

3. 공무원 임금결정 방식 해외 사례 - 영국

공무원 임금교섭 시스템의 변화 및 특성

- ◆ 1990년대 이후 대부분의 선진국은 공공부문에 대한 재정압력과 공공서비스 질의 향상 문제에 직면했으며 이를 해결하기 위한 방안의 일환으로 공무원을 포함한 공공부문 종사자들의 임금결정 방식에 변화를 모색해 오고 있음. 영국의 경우 또한 이러한 변화에서 예외는 아니었음.
- ◆ 1979년 보수당 정부의 출범 이후 계속되고 있는 공공부문의 개혁과 이른바 **신공공경영(NPM)의 지속적인 추진**은 공공부문 임금시스템의 변화를 이끌어 왔으며 이는 정부·공공부문 조직구조의 분권화, 임금시스템의 분권화와 밀접한 관계를 가지고 있음.
- ◆ 임금시스템의 분권화는 특히 중앙정부에서 보다 명확하게 발견되는데 이는 **중앙정부의 구조를 '넥스트 스텝'이라 명명한 정책의 추진과 이로 인한 정부 조직의 세분화의 직접적인 영향**을 받았음.

3. 공무원 임금결정 방식 해외 사례 - 영국

공무원 임금교섭 시스템의 변화 및 특성

- ◆ 기존의 임금과 고용조건은 중앙 집중적인 단체협약에 의해 결정되어 전 부처에서 공통적으로 적용되었지만 정부조직의 세분화되고 경영권이 각 부처로 이양되면서 세분화된 부처와 집행기구(executive agency) 단위에서 결정되게 된 것임.
- ◆ 중앙정부와는 달리 지방정부의 경우, 현재도 중앙 집중적 단체교섭 구조를 유지하고 있음.
- 하지만 각 지방정부별로 어느 정도 자율성이 보장되고 전국단위 단체교섭의 틀에서 이탈해 자체적인 단체교섭을 진행하는 지방정부가 늘어나고 있어 지방정부의 공무원 임금결정 구조도 이미하지만 분권화가 진행되고 있다고 할 수 있음.

3. 공무원 임금결정 방식 해외 사례 - 영국

단체교섭에 의한 임금 결정

- ◆ 영국의 단체교섭에 관한 절차는 민간부문이나 공무원/공공부문의 차이가 거의 없으며, 사용자가 해당 교섭단위에서 노동조합을 인정을 하면 교섭이 시작되고 교섭의 과정을 통해서 의견을 조율하고 단체협약을 맺게 됨.
- ◆ 단체협약도 영국만의 특수성을 가지는데, 특별히 단체협약에 노사가 법적구속력을 부여한다는 점을 구체적으로 명시하지 않는 한, 단체협약 자체는 법적인 구속력이 없으며 신사협정(gentleman's agreement)의 성격을 가짐.
- ◆ 영국의 중앙정부의 경우 약 170개 이상의 교섭단위가 존재하며, 다양한 교섭단위가 존재하는 만큼 하나의 노동조합이 다양한 사용자와 교섭을 해야 하는 경우가 일반적이며, 사용자 또한 해당 부처 내 다양한 노동조합과 교섭을 진행하게 됨.
- ◆ 중앙정부를 대표하는 사용자단체는 존재하지 않으며, 각 정부기관은 국가공무원들이 대부분 가입되어 있는 PCS, Prospect, FDA 등의 노동조합들과 주로 임금협약을 체결함.
- 예를 들어 고위직공무원노동조합인 FDA의 경우, 100개 이상의 중앙정부 부처, 집행부서, 공공기관과 교섭을 하고 있음.

3. 공무원 임금결정 방식 해외 사례 - 영국

지방공무원의 단체교섭

- ◆ 지방정부가 고용하고 있는 직원들은 직종별로 다수의 단체교섭기구에서의 교섭을 통해 임금을 결정함. 이 중에서도 대부분의 지방공무원들은 지방정부 단체교섭기구인 공동협의회(National Joint Council for Local Government Services, 이후 NJC)를 통해 교섭을 진행함.
- ◆ 지방정부 전국단위 단체교섭 구조는 1997년 ‘단일지위협약(SSA: Simple Status Agreement)’으로 현업직공무원과 사무직공무원의 교섭구조가 ‘전국공동협의회(NJC for Local Government Services, NJC)’로 통합되었음.
- 기존의 지방정부에서의 단체교섭은 ‘현업직 지방공무원을 위한 전국공동협의회(NJC for Manual Workers)’와 ‘행정·전문·기술·사무직 지방공무원을 위한 전국공동협의회(NJC for Administration, Professional, Technical and Clerical(APT&C) Staff)’를 통해 현업직과 사무직의 교섭이 별도로 이루어져 왔으나, SSA 이후 두 개의 교섭단위가 하나의 NJC로 통합되었음.
- ◆ SSA의 체결은 1993년 UNISON의 출범으로 현업직·사무직 노조인 NUPE(현업직 지방공무원을 중심으로 한 노동조합)와 NALGO(사무직 지방공무원을 중심으로 한 노동조합)의 통합으로 가능했음. SSA의 가장 중요한 목표는 현업직과 사무직의 임금과 노동조건의 차별을 해소하기 위함이었음. 1997년 SSA를 통해 현업직(100만)과 사무직(50만)의 공동협의회가 통합되어 약 150만 명의 지방정부 공무원들이 하나의 교섭기구 안에서 교섭을 진행하고 있음. 이것은 단체협약 적용대상 기준, 단일 단체교섭단위로서는 영국 내 최대 규모임.

3. 공무원 임금결정 방식 해외 사례 - 영국

[영국 2022년 현재 NJC 대표자 구성]

사용자측 대표	
지방정부협의회(Local Government Employer, LGE)	9명
웨일즈 지방정부 협의회(Welsh Local Government Association)	1명
북아일랜드 지방정부 협의회 (Nother Ireland LGA)	1명
전국소규모지방자치협의회(National Association of Local Councils)*	1명
	총 12명
노동조합측 대표	
UNISON(공공부문 대표노조, 다수의 지방공무원 가입)	31명
GMB(일반노조)	16명
Unite(일반노조)	11명
	총 58명
북아일랜드 공공노조(NIPSA)** 1명 옵서버	

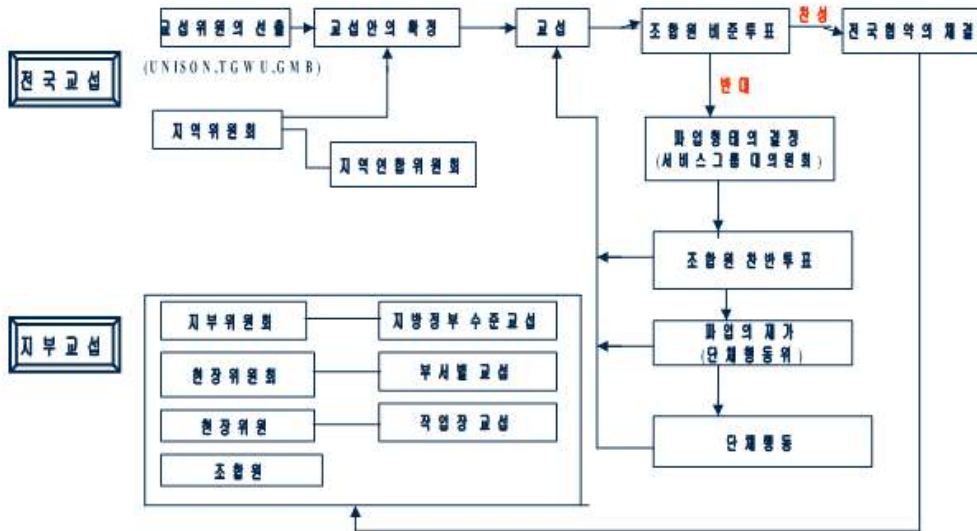
자료: NJC Green Book (2022)

참고: *기초단위 지방정부를 대표하는 협의회

** NIPSA(Northern Ireland Public Service Alliance)는 북아일랜드의 가장 큰 노동조합으로, 약 4만 명의 조합원이 가입되어 있음. NIPSA는 NJC에 단지 옵저버로서 참여하며 교섭에 직접적인 역할은 하지 않음.

3. 공무원 임금결정 방식 해외 사례 - 영국

[영국 지방정부의 단체교섭 구조]



자료: 박태주 외 (2001)

영국 지방공무원
임금수준
(2023년 기준)

SCP	01-Apr-22		01-Apr-23	
	per annum	per hour	per annum	per hour
1	£20,258	£10.50	Deleted wef 01 Apr 23	
2	£20,441	£10.60	£22,366	£11.59
3	£20,812	£10.79	£22,737	£11.79
4	£21,189	£10.98	£23,114	£11.98
5	£21,575	£11.18	£23,500	£12.18
6	£21,968	£11.39	£23,893	£12.38
7	£22,369	£11.59	£24,294	£12.59
8	£22,777	£11.81	£24,702	£12.80
9	£23,194	£12.02	£25,119	£13.02
10	£23,620	£12.24	£25,545	£13.24
11	£24,054	£12.47	£25,979	£13.47
12	£24,496	£12.70	£26,421	£13.69
13	£24,948	£12.93	£26,873	£13.93
14	£25,409	£13.17	£27,334	£14.17
15	£25,878	£13.41	£27,803	£14.41
16	£26,357	£13.66	£28,282	£14.66
17	£26,845	£13.91	£28,770	£14.91
18	£27,344	£14.17	£29,269	£15.17
19	£27,852	£14.44	£29,777	£15.43
20	£28,371	£14.71	£30,296	£15.70
21	£28,900	£14.98	£30,825	£15.98
22	£29,439	£15.26	£31,364	£16.26
23	£30,151	£15.63	£32,076	£16.63
24	£31,099	£16.12	£33,024	£17.12
25	£32,020	£16.60	£33,945	£17.59
26	£32,909	£17.06	£34,834	£18.06
27	£33,820	£17.53	£35,745	£18.53
28	£34,723	£18.00	£36,648	£19.00
29	£35,411	£18.35	£37,336	£19.35
30	£36,298	£18.81	£38,223	£19.81
31	£37,261	£19.31	£39,186	£20.31
32	£38,296	£19.85	£40,221	£20.85
33	£39,493	£20.47	£41,418	£21.47
34	£40,478	£20.98	£42,403	£21.98
35	£41,496	£21.51	£43,421	£22.51
36	£42,503	£22.03	£44,428	£23.03
37	£43,516	£22.56	£45,441	£23.55
38	£44,539	£23.09	£46,464	£24.08
39	£45,495	£23.58	£47,420	£24.58
40	£46,549	£24.13	£48,474	£25.13
41	£47,573	£24.66	£49,498	£25.66
42	£48,587	£25.18	£50,512	£26.18
43	£49,590	£25.70	£51,515	£26.70

3. 공무원 임금결정 방식 해외 사례 - 영국

영국의 임금평가기구

임금평가기구	대상 그룹	관련부처	대상 인원	출범 시기
Senior Salaries Review Body(SSRB)	고위공무원단, 법관, NHS 고위 관리자, 고위직 군인, 그 외 의원, 장관 등	국무조정실, 법무부, 국방부, 보건부	64,900 (2022년 기준)	1971
Armed Forces' Pay Review Body(AFPRB)	군인	국방부	190,167 (2023년 기준)	1971
Doctor's & Dentists' Review Body(DDRB)	NHS에 고용된 의사 및 치과의사	보건부	159,097 (2022년 기준)	1971
NHS Pay Review Body(NHSPRB)	간호사를 포함한 모든 의료인력 및 의료지원인력 (DDRB 및 SSRB 대상 NHS 종사자 제외)	보건부	1,270,000 (2022년 기준)	1983 (2004, 2007년 확대)
School Teachers' Review Body(STRB)	교사	교육부	465,526 (2021년 기준)	1991
Prison Service Pay Review Body(PSPRB)	교도관 및 야간 순찰병	법무부	27,872 (2022년 기준)	2001
Police Remuneration Review Body(PRRB)	경찰	내무부	140,200 (2022년 기준)	2013

3. 공무원 임금결정 방식 해외 사례 - 영국

영국의 임금평가기구의 운영

- 노사정으로부터 제출 받은 자료(타 산업의 노동시장 및 임금 관련 정보, 물가, 결원의 규모, 이직률 등 관련 자료) 검토 및 사업장 방문조사 → 임금과 노동 조건에 관한 권고안을 작성 → 수상에게 보고 → 수상은 의회에 보고 → 의회에서 이를 수용 → 임금 결정
- 이러한 이유로 PRBs에 의한 임금결정 과정은 교섭의 연장선상으로 평가되기도 함(Winchester and Bach, 1999: 44-5)
- 정부로서는 권고안을 수용하여야만 하는 의무가 있는 것은 아니나, '그렇게 하지 않을 명백하고도 강제적인 이유' (clear and compelling reasons not to do so)가 없는 한 일반적으로 권고안은 수용되어 오고 있음

3. 공무원 임금결정 방식 해외 사례 - 영국

영국의 임금평가기구의 운영

임금평가기구 인상안에 대한 정부 대응 (1990-2004년)

2004	전면 수용: STRB(2.5%), NAPRB(3.225%), AFPR(2.8%), PSPRB(E&W)(2.4%)
2003	전면 수용: STRB(2.9%), DDRB(3.225%), AFPR(3.2%), PSPRB(2.8%), NAPRB(3.225%)
2002	전면 수용: STRB(3.5%), DDRB(3.6%), AFPR(3.7%-4.2%), PSPRB(6%), NAPRB(3.6%)
2001	전면 수용: STRB(3.5%), DDRB(3.6%), AFPR(3.7%-4.2%), PSPRB(6%), NAPRB(3.6%)
2000	전면 수용: STRB(3.3%), DDRB(3.3%), AFPR(3.3%), NAPRB(3.4%)
1999	전면 수용: NAPRB(4.7%), 기타 대부분 3.5%
1998	단계 수용: 4월부터 2%, 12월부터 1.8-2.3%인상
1997	단계 수용: 4월부터 2%, 12월부터 1.3%인상
1996	단계 수용: 4월부터 2.8% 12월부터 1%인상
1995	전면 수용: 전체 임금평가 기준 2.5%-3%
1994	대부분 약 3% 인상. 군의 경우, 단계 수용(4월부터 2.7%, 1995년 1월부터 0.3%-1.7%)
1993	전체 1.5% 인상. 단, SCS 공무원 임금 동결
1992	전체 6% 수준 (4월부터). 단 SCS 공무원 5월 총선까지 인상안 미적용
1991	단계 수용: 전체 10% 수준(군의 경우, 11.2%-18%). 4월부터 7.5%, 12월부터 2.5% 인상
1990	단계 수용: 4월부터 7%, 1991년 1월부터 3%

자료: IDS (2005: 13)

3. 공무원 임금결정 방식 해외 사례 - 영국

영국의 임금평가기구의 운영

- PRBs는 정부로부터 완전히 독립되어 있을 뿐 아니라 관련 사용자(단체)나 노동조합으로부터도 **독립된 기구로서 6-10명의 인원으로 구성**
- 각 임금평가기구의 위원장(chairman)은 총리가 직접 임명하며, 그 위원들은 총리나 관련부처 장관이 임명. 이들은 임금평가기구의 회의가 있을 시에만 직무를 수행
- 각 임금평가기구의 위원장과 위원들의 채용은 공개채용을 원칙으로 하며, 임금시스템 관련 고도의 전문성을 인정받은 인물들로 구성됨
- PRBs의 일반적인 업무는 '인력경제관리국(Office of Manpower Economics)'의 지원을 받으며, 필요할 경우, 관련 업무 전문성을 가진 소수 공무원 그룹들의 지원을 받기도 함

3. 공무원 임금결정 방식 해외 사례 - 영국

인력경제관리국의 역할과 기능

- PRBs의 일반적인 업무는 '인력경제관리국(Office of Manpower Economics, OME)'의 지원을 받으며, 필요할 경우, 관련 업무 전문성을 가진 소수 공무원 그룹들의 지원을 받기도 함
- 인력경제관리국의 활동은 다음의 네 가지 방식으로 이루어짐
 1. 다양한 현장 방문조사, 위탁연구, 설문조사, 비공식적인 회의를 통해 임금평가기구 권고안 작성에 필요한 정보를 수집한다.
 2. 임금평가기구의 임금권고안 작성을 위해 정부, 사용자, 노동조합 등으로부터 제출 받은 자료들을 분석해 브리핑자료 및 전문자료들을 준비한다.
 3. 제출된 증거자료를 뒷받침하기 위해 주요 당사자들과의 인터뷰를 진행할 수 있도록 관련 업무를 지원한다.
 4. 수집된 모든 증거를 바탕으로 매우 전문적이고 세부적인 내용까지 포함한 최종보고서의 초안을 작성한다.

3. 공무원 임금결정 방식 해외 사례 - 영국

인력경제관리국의 역할과 기능

인력관리국의 가치 및 운영원리



자료: Office of Manpower Economics (2024)

3. 공무원 임금결정 방식 해외 사례 - 영국

인력경제관리국의 역할과 기능

인력경제관리국의 임금평가기구 지원 업무사항 (2022/23)

	현장 방문	회의	보고서
AFPRB	19	19	1
DDRB	9	16	1
NCARRB	2	1	0
NHSPRB	6	19	1
PRRB	9	22	2
PSPRB	18	19	2
SSRB	8	19	2
STRB	6	17	1
총	86	119	9

자료: Office of Manpower Economics (2024)

인력경제관리국은 임금평가기구의 활동을 지원하기 위해 2023년 기준 9개의 주요 보고서를 작성했으며, 제출된 증거자료의 요약 및 분석, 현장 방문조사 시 제기된 문제점 분석, 대안모색 등을 위해 총 500건의 관련문서를 작성하였음(OME, 2024).

3. 공무원 임금결정 방식 해외 사례 - 영국

인력경제관리국의 역할과 기능

인력경제관리국의 인력 구성(2023년 8월말 기준)

직위	2022년 8월 31일 현재	2023년 8월 31일 현재
SCS(고위공무원단)	4	3
Grade 6(서기관 상당)	1	0
Grade 7(사무관 상당)	13	13
SEO 이하(주무관 상당)	14	11
총	32	27

자료: Office of Manpower Economics (2024)

2022/23년 회계연도 동안 인력경제관리국의 예산은 2백80만 파운드(2024년 2월 환율 기준 약 47억원) 수준임. 현재 인력경제관리국에는 27명의 직원(고위공무원단 3명)이 근무하고 있으며 '영국 사업·에너지·산업전략부' 출신이 국장직을 수행하고 있음. 인력경제관리국의 직원들은 대개 일인당 2-3개의 임금평가기구의 사무업무를 보조하고 있음(OME, 2024).

3. 공무원 임금결정 방식 해외 사례 - 영국

영국의 임금평가기구의 운영

- PRBs에 의한 임금인상 수준이 정해진다고 해서 해당 종사자들이 단체교섭을 하지 않는 것은 아니며, 임금인상 수준을 제외한 단체교섭은 매우 활발히 진행되고 있음
- 임금에 영향을 미치는 직급의 변화, 내부 조직의 구조조정 등은 노사의 단체교섭을 통해 이루어 짐
- PRBs들은 새로운 개념의 임금 및 직급체계에 대한 방안을 제시하기도 함
 - 최근 들어 대부분의 PRBs는 저임금 대상자에 대한 임금인상폭을 다른 직급의 임금인상폭 보다 높게 책정함으로써 저임금 노동자들에 대한 임금인상에 더욱 많은 관심을 가짐
 - 교사들의 임금을 결정하는 STRB의 경우, 새로운 지역별 임금 정책을 도입

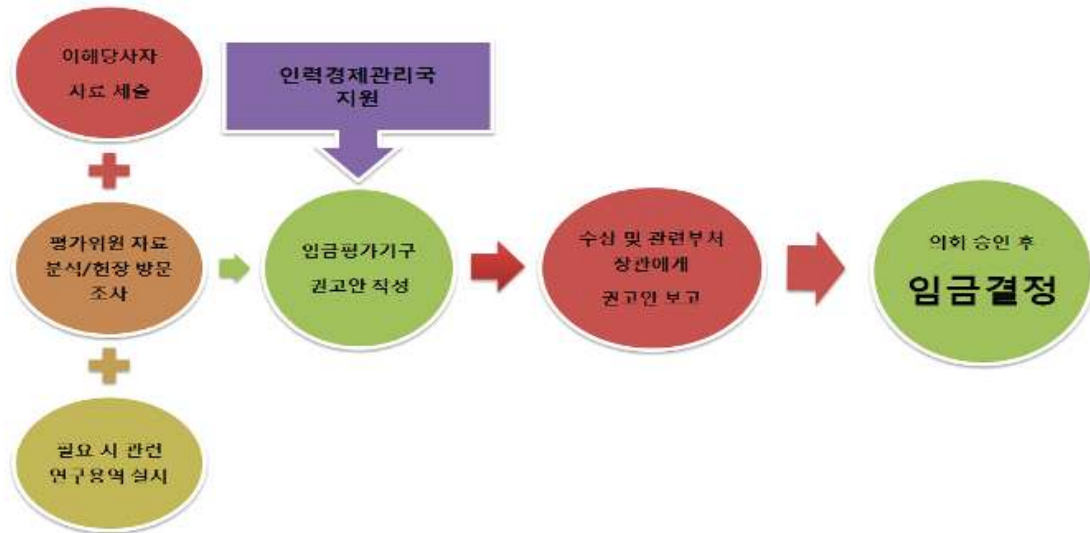
3. 공무원 임금결정 방식 해외 사례 - 영국

영국의 임금평가기구의 운영

- 영국노총(TUC)이나 개별 노동조합이 임금평가기구의 정치적 중립성을 가지고 문제를 삼은 사례는 현재까지 보고된 바가 없음
- 그 이유는 첫째 매우 다양한 경력을 가진 위원들의 임명. 노동조합, 민간기업, 학자 등 다양한 경력을 가진 전문가들로 임금평가기구를 구성하다 보니 어느 한쪽이 일방적으로 유리한 결과로 귀결되는 것이 불가능
- 둘째, 모든 권고안은 각 이해당사자들의 제출자료, 방문조사 자료 등을 분석한 결과이기 때문에 주관적인 정치적 주장을 피력하는 것 자체가 매우 어려운 시스템
- 셋째, 임금평가기구의 위원들은 자신의 분야에서 나름의 전문성을 인정받고 있는 전문가이기 때문에 특정 정당이나 정부의 입장을 대변하며 자신들의 사회적 평판이 훼손되는 것을 원하지 않는다는 점

3. 공무원 임금결정 방식 해외 사례 - 영국

영국의 임금평가기구의 임금결정 절차



4. 한국의 공무원 임금결정 방식 및 최근 변화

4. 한국의 공무원 임금결정 방식 및 최근 변화

한국의 공무원 임금결정 방식

- ◆ 2007년 최초의 중앙단위 공무원 단체교섭에서도 공무원 임금을 추후 교섭의 영역에서 협의할 수 있음을 명시했음에도 불구하고 현재까지 임금 관련 교섭은 이루어지지 않고 있음.
- ◆ 정부가 공무원의 급여를 결정하는 근거는 국가공무원법 제46조에 의거하고 있음. 해당 법령에서는 공무원 급여는 일반표준생계비·민간의 임금, 기타 사정 등을 고려하고, 직무의 성격과 책임의 정도 등에 상응하는 방식으로 직급, 직위별로 결정할 것을 규정하고 있음
- ◆ 또한 해당 조항의 제3조에서 정부의 중앙인사기관은 민간 급여, 표준생계비 및 물가 변동 등을 포함한 급여자료 조사를 실시하여 공무원의 급여 수준을 대외적으로 민간기업의 유사 직종 집단과의 균형을 유지하고, 대내적으로는 직무와 능력 요건 등을 감안 하도록 규정하고 있음. 이를 위한 기초자료로 정부는 매년 민간과 공무원 보수의 급여 수준을 분석한 자료를 발표하고 있음. 이러한 기준으로 보면 앞서 살펴본 공무원 임금 결정 방식 유형 중 한국의 사례는 형식적으로 II 유형에 속함.
- ◆ 정부의 공무원 임금 수준 결정 제도 하에서 공무원의 보수와 복리후생의 범위를 실질적으로 규정하는 것은 기획재정부에서 주관하여 편성하는 공무원 보수예산임. 공무원 보수 예산과 관련된 핵심 근거는 「국가재정법」 제29조 이하의 예산편성절차 및 정부의 예산편성지침으로, 이에 따라 기획재정부는 공무원 보수를 일방적으로 결정할 수 있는 실질적 권한을 보유하고 있음.

4. 한국의 공무원 임금결정 방식 및 최근 변화

한국의 공무원 임금결정 방식

- ◆ 예산 당국에 의해 공무원의 급여가 총괄적으로 규정되는 방식은 공무원노조법 시행 이전부터 오랫동안 관행화 되어 왔음. 이러한 관행은 노조법의 도입 이후에도 내용상의 변화 없이 그대로 유지되어 온 것.
- ◆ 이에 대해 김훈·박준식(2016)은 ‘우리나라 공무원의 임금 결정 방식은 고도로 중앙 집권적인 정부가 주도하는 폐쇄적, 관료적, 하향적 의사결정을 핵심 특징으로 한다는 점을 지적’한 바 있음.
- ◆ 이러한 관료적 의사결정의 특수성 때문에 임금에 관한 의사결정은 그 근거에 대한 심도 깊은 평가나 정당성 확보를 위한 체계적인 노력보다는 정치경제적, 현실적 상황, 정부의 정책 의지 등이 개입하는 일종의 ‘상황적’이며, 따라서 ‘임의성’ (contingency)이 매우 높은 방식으로 진행됐음.
- ◆ 그러한 이유로 임금에 대한 의사결정 역시 사전적으로 객관적인 기준을 만들기 위한 노력보다 이미 이루어진 의사결정을 사후적으로 정당화하는 ‘연출적 논리’에 의해 포장되는 결과로 이어졌음(김훈·박준식, 2016).

4. 한국의 공무원 임금결정 방식 및 최근 변화

한국의 공무원 임금결정 방식

- ◆ 행정부 공무원이든 다른 헌법기관, 지자체 또는 교육자치단체의 공무원이든 보수, 인사제도 등 주요 근무조건에 대해서는 해당 기관장보다는 중앙정부를 상대로 하는 ‘중앙(정부)교섭’이 필요하게 됨.
- ◆ 이에 따라 2006년 9월에 공무원노총 등 10개 공무원노조(연맹)가 중앙정부를 상대로 보수, 인사제도 등 주요 근무조건에 대해서 단체교섭을 요구하게 되었음. 하지만 보수 관련 협의는 교섭 시기가 늦은 탓에 실질적인 교섭은 하지 못하였음.
- ◆ 추후 “정부는 2009년도 공무원의 보수수준과 관련하여 2008년 상반기 중에 조합과 논의해서 의견을 수렴하여 최대한 반영하도록 노력한다”고 합의하는 수준에서 단체협약이 체결되었음(김인재, 2008).

4. 한국의 공무원 임금결정 방식 및 최근 변화

2007년 단협 내용 중 보수관련 사항

제3장 인사 및 보수에 관한 사항	
제22조(유사경력 등 인정) ①정부는 계약직 조합원 연봉 산정시 일반직의 경우와 동일하게 유사경력을 인정한다.	
②정부는 공무원 호봉 산정시 비정규직 유사경력 인정은 인사정책 방향 및 예산사정 등을 종합적으로 고려하여 검토한다.	
제23조(호봉제도 개선) ①정부는 <u>승진시 호봉상계제도가원화되도록 적극적으로 검토한다.</u>	
②호봉승급일이 월단위로 개선될 수 있도록 적극적으로 검토한다.	
제24조(보직관리) 정부는 공무원 인사법령이 정하는 바에 따라 소속 공무원에 대하여 합리적인 보직관리를 실시하여야 하며, 이에 반하는 차별을 금지한다.	
제25조(공무원정년제도) 정부는 고령화 사회에 대비하여 공무원 정년에 대해 6급이하 공무원의 정년연장 등 합리적인 개선방안을 마련하고, 이 과정에서 조합의 의견을 적극 수렴한다.	
제26조(기능직의 불합리한 차별개선) 정부는 근로조건과 직접 관련 있는 인사기준을 설정함에 있어 기능직 조합원이 불합리한 차별을 받지 않도록 한다.	
제27조(상벌제도의 합리적 개선) 정부는 공직심사가 객관적,합리적 기준에 의하여 운영되도록 보완한다.	
제28조(성과상여금제 개선방안) 정부는 성과상여금제도에 대한 조합의 의견을 수렴하고 그 개선방안을 지속적으로 감구한다.	
제29조(보수의 정의) 공무원의 보수는 봉급과 기타 각종 수당을 합산한 금액을 말한다.	
제30조(보수결정시 의견수렴) 정부는 2009년 공무원의 보수수준과 관련하여 내년 상반기 중에 조합과 논의해서 의견을 수렴하여 최대한 반영하도록 노력한다.	
제31조(보수현실화) 공무원의 보수는 국가재정 여건, 물가수준, 경제성장률 및 민간 임금수준 등을 종합적으로 고려하여 단계적으로 현실화되도록 노력한다.	
제32조(연가보상비) 연가보상비는 관련 규정 등에 따라 예산 범위 내에서 지급하도록 노력한다.	
제33조(초과근무수당) 정부는 초과근무수당 제도에 대한 합리적인 발전방향을 감구한다.	
제34조(출장비 현실화 및 균등지급) 정부는 공무원행에 따른 출장비를 단계적으로 현실화하고 직급별 차등지급이 완화되도록 노력한다.	

4. 한국의 공무원 임금결정 방식 및 최근 변화

한국의 공무원 임금결정 방식

- ◆ 공무원노조법의 시행 이후 공무원들의 급여 결정과정에 노조가 참여할 수 있는 유일한 통로는 ‘국민의 정부’ 시절부터 시행되고, 2015년까지 네 차례 관련 규정이 개정된 ‘공무원보수민관심의위원회’였음.
- ◆ 공무원보수민관심의위원회의 규정에 따르면 ‘공무원 보수정책의 수립과 공무원 처우 및 보수제도의 개선 등을 심의하기 위하여 인사혁신처에 공무원보수민관심의위원회 (이하 "위원회"라 한다)를 두도록 하고 있었음(제1조)
- ◆ 당시 규정에 따르면 공무원보수민관심의위원회는 현재의 공무원보수위원회와 같이 독자적이거나 중립적인 제3의 공무원보수 결정·권고를 가지고 있는 조직이 아니라 인사혁신처장(과거 행정안전부, 안전행정부)의 자문기구에 불과하며 위원회 내 노동조합의 참여 비중이 3인 이내에 불과해 실질적으로는 노동조합이 대등한 위치에서 목소리를 낼 수 있는 구조는 아니었음.

4. 한국의 공무원 임금결정 방식 및 최근 변화

공무원보수위원회의 출범

- ◆ 2008년에 들어와서 공노총 등 ‘2006 정부교섭’을 행했던 공무원노조들은 정부를 상대로 2009년 보수인상 단체교섭을 촉구한 바 있음(김인재, 2008). 2008 대정부교섭단이 정부에 제출한 교섭요구안 제52조(임금협약과 단체협약의 분리)는 ‘임금교섭과 단체교섭을 분리하여 차기연도 임금교섭은 매년 3월31일까지 완료한다.’고 규정하고 있으며, 제55조(보수결정)는 ‘정부는 다음 연도 공무원 급여 인상률은 당해 연도 물가상승률 등을 반영, 조합과 합의하여 결정한다.’는 내용을 담고 있었음(이재용, 2018).
- ◆ 하지만 2008년 정부 교섭은 이명박정부와 박근혜정부 동안 중단되었고 2017년 정부 교섭이 시작되어 2019년 1월 단체협약이 체결되었음. 그 결과 ‘공무원보수민관심의위원회’의 역할을 강화하고 공무원 노동조합의 목소리를 조금 더 반영할 수 있는 ‘공무원보수위원회’가 출범하였음.
- ◆ 당시 교섭에서 ‘공무원 민관보수심의위원회’를 ‘공무원보수위원회’로 개편하여 단체교섭의 성격을 일정 정도 강화하였다고 평가할 수 있음(노광표, 2020).

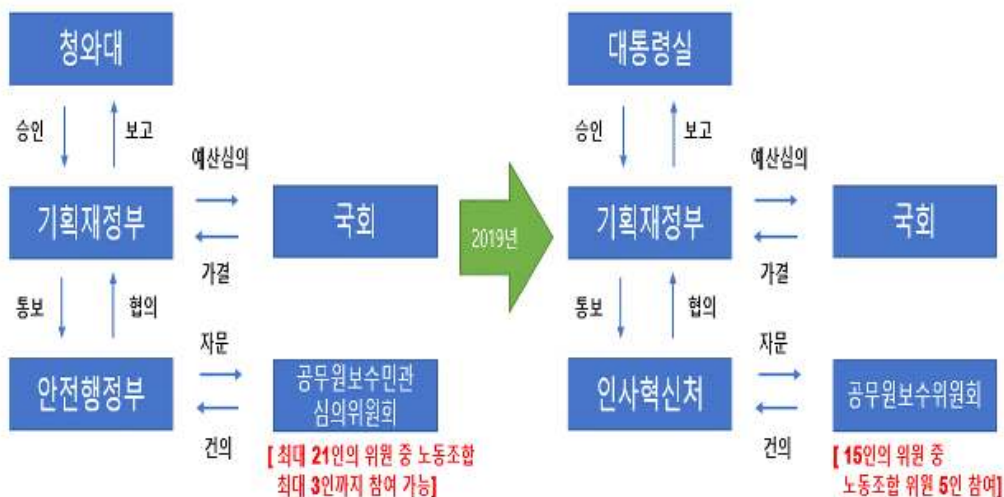
4. 한국의 공무원 임금결정 방식 및 최근 변화

공무원보수위원회의 출범

- ◆ 공무원보수인관심의위원회와 공무원보수위원회 간 가장 큰 차이는 위원 구성에 있어 공무원노동조합이 15인 위원 중 5명이 참여토록 보장함으로써 노동조합의 목소리를 보다 적극적으로 반영하려고 했다는 점임.
- ◆ 관련 규정 제7조에서는 위원회의 업무를 효율적으로 수행하는 데 필요한 경우에는 소위원회를 둘 수 있도록 하고 소위원회는 제3조의 규정에 따른 위원 중에서 **소위원장 1명을 포함한 7명 이내의 위원으로 구성하되, 위원장은 인사혁신처장이 지명하고 위원은 위원회에서 정하도록 하고 있음.**
- ◆ 소위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결함. 최근 진행된 보수위원회에서는 공익위원 중 1인이 소위원회 위원장을 맡고 정부측 위원 2인, 노동조합 2인, 전문가위원 2인 등 총 7인으로 구성됨. **실질적인 보수위원회의 중요 논의는 소위원회에서 진행된다면 소위원회의 결정 사항이 본위원회에서 결정되는 방식으로 운영됨.**

4. 한국의 공무원 임금결정 방식 및 최근 변화

공무원 임금 결정 과정의 최근 변화



4. 한국의 공무원 임금결정 방식 및 최근 변화

공무원보수위원회 결정사항 및 이행결과(2019년-2023년)

구분	결정사항	이행결과
2019년	<ul style="list-style-type: none"> ■ 임금 2.8~3.3% ■ 직급보조비 3만원 인상 ■ 정액급식비 2만원 인상 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 임금 2.8% ■ 직급보조비 미반영 ■ 정액급식비 1만원 인상
2020년	<ul style="list-style-type: none"> ■ 임금 1.3~1.5% ■ 기 합의사항 이행 ■ 초과근무 실무협의회 운영 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 임금 0.9% ■ 기 합의사항 미이행 ■ 자율권 부여방안 검토 합의
2021년	<ul style="list-style-type: none"> ■ 임금 1.9~2.2% ■ 기 합의사항 이행 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 임금 1.4% ■ 직급보조비 1만원 인상
2022년	<ul style="list-style-type: none"> ■ 결정사항 없음(파행) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 임금 1.7% ■ 8.9급 저년차 추가인상 ■ 직급보조비 1~2만원 인상
2023년	<ul style="list-style-type: none"> ■ 임금 2.3%(5급 ↑), 3.1%(6급 ↓) ■ 7급 이하 저년차 추가 인상 ■ 정액급식비 1만원 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 임금 2.5% ■ 9급 1호봉 3.5%추가 인상 등 ■ 정액급식비 미이행

4. 한국의 공무원 임금결정 방식 및 최근 변화

2024년 공무원보수위원회 운영

- ◆ 2024년 공무원보수위원회는 6월 26일 1차 본위원회를 시작으로, 7월 1일~17일까지 6차에 걸친 소위원회를 통해 치열한 논의를 거쳐, 7월 22일 제3차 본위원회에서 2025년도 공무원 인상안(5급 이상 2.5%, 6급 이하 3.3% 차등 인상)에 합의.
- ◆ 결과적으로 2024년에는 소위원회 6차, 본위원회 3차 등 총 9회차에 걸쳐 협의를 진행했는데, 역대 공무원보수위원회 중 가장 많은 논의를 진행한 한해.

2024년 공무원보수위원회 결정 사항

안건	주요내용
1. 임금인상 방식에 대한 전제 합의	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2025년 공무원보수위원회 정액인상 등 추진을 위한 노정공동연구회 구성 운영한다. ■ 9급1호봉 생활비 보장을 위해 올해 수준(월 16만원) 이상 인상되도록 노력한다
2. 임금인상	<ul style="list-style-type: none"> ■ (요구) 313,000원(8.1%) 정액인상 ■ (결정) 5급 이상 2.5%, 6급 이하 3.3% 차등인상 (합의) 저연차 공무원 임금 추가 인상
3. 정액급식비	<ul style="list-style-type: none"> ■ (요구) 80,000원 인상/월 ■ (합의) 10,000원 인상/월
4. 직급보조비	<ul style="list-style-type: none"> ■ (요구) 35,000원 인상/월 ■ (합의) 25,000원 인상/월
5. 정근수당	<ul style="list-style-type: none"> ■ (요구) 정근수당 지급률 조정 및 기간단축 ■ (결정) 정근수당 지급률 조정(지급률은 정부에 위임)

4. 한국의 공무원 임금결정 방식 및 최근 변화

SCP	Employer offer	Equivalent percentage
1	Deleted wef 1 April 2023	
2	£1,925	9.42%
3	£1,925	9.25%
4	£1,925	9.08%
5	£1,925	8.92%
6	£1,925	8.76%
7	£1,925	8.61%
8	£1,925	8.45%
9	£1,925	8.30%
10	£1,925	8.15%
11	£1,925	8.00%
12	£1,925	7.86%
13	£1,925	7.72%
14	£1,925	7.58%
15	£1,925	7.44%
16	£1,925	7.30%
17	£1,925	7.17%
18	£1,925	7.04%
19	£1,925	6.91%
20	£1,925	6.79%
21	£1,925	6.66%
22	£1,925	6.54%
23	£1,925	6.38%
24	£1,925	6.19%
25	£1,925	6.01%
26	£1,925	5.85%
27	£1,925	5.69%
28	£1,925	5.54%
29	£1,925	5.44%
30	£1,925	5.30%
31	£1,925	5.17%
32	£1,925	5.03%
33	£1,925	4.87%
34	£1,925	4.76%
35	£1,925	4.64%
36	£1,925	4.53%
37	£1,925	4.42%
38	£1,925	4.32%
39	£1,925	4.23%
40	£1,925	4.14%
41	£1,925	4.05%
42	£1,925	3.96%
43	£1,925	3.88%

4. 한국의 공무원 임금결정 방식 및 최근 변화

2024년 공무원보수위원회 운영



5. 공무원보수위원회 제정을 통한 위상 강화

5. 공무원보수위원회 법제화를 통한 위상 강화



5. 공무원보수위원회 법제화를 통한 위상 강화

- ◆ 현재의 공무원보수위원회의 한계를 극복하기 위해 공무원노동조합들은 공동투쟁위원회를 구성해 공무원보수위원회의 법제화를 통한 위상 강화 방안을 모색하고 있음. 이는 21대 국회였던 2023년 12월 4일 국회 행정안전위원회 위원장인 김교흥 의원의 대표 발의로 공무원보수위원회를 국무총리 소속으로 설치하는 것을 주요 골자로 하는 ‘공무원보수위원회의 설치 및 운영에 관한 법률안’을 기본 골자로 일부 수정 보완을 통해 추진 될 것으로 예상됨.
- ◆ 21대 국회에서 발의된 공무원보수위법의 주요 골자는 △공무원보수위를 국무총리 소속으로 설치하여 공무원에게 지급하는 봉급수준과 인상률, 공무원 수당의 조정 등 공무원의 보수에 관한 사항을 심의·의결하도록 하고, △위원회는 위원장, 부위원장을 포함하여 총 27명의 위원으로 구성하되, 공무원을 대표하는 위원 9명, 국가와 지방자치단체를 대표하는 위원 9명, 공익을 대표하는 위원 9명을 국무총리가 임명 또는 위촉하여 구성하도록 하는 등의 내용임. 위원장과 부위원장은 공익을 대표하는 위원 중에서 임명 또는 위촉하도록 했음.

5. 공무원보수위원회 법제화를 통한 위상 강화

- ◆ “공무원교원 생존권 쟁취 공동투쟁위원회”는 2023년 12월 발의된 21대 법률안을 기반으로 수정보완 작업을 진행 중에 있음. 아래의 내용은 새롭게 준비 중인 안을 중심으로 설명
- ◆ 발의된 ‘법률안’의 가장 중요한 내용 중 하나는 공무원보수위원회를 국무총리 소속으로 한다는 점임.
- ◆ ‘법률안’에서는 공무원보수위원회의 설치 및 기능과 관련해 ① 공무원보수위원회(이하 “위원회”라 한다)는 국무총리 소속으로 둔다. ② 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다.
 1. 공무원의 봉급[직무의 곤란성과 책임의 정도에 따라 직책별로 지급되는 기본급여 또는 직무의 곤란성과 책임의 정도 및 재직기간 등에 따라 계급(직무등급이나 직위를 포함한다) 별, 호봉별로 지급되는 기본급여를 말하며, 이하 같다]의 수준 및 다음 연도에 적용할 봉급의 인상률. 2. 공무원의 보수(제1호에 따른 봉급과 그 밖의 각종 수당을 합산한 금액을 말하되, 연봉제 적용대상 공무원은 연봉과 그 밖의 각종 수당을 합산한 금액을 말하며, 이하 같다)의 조정에 관한 사항. 3. 공무원의 호봉, 승급, 보수의 지급방법, 보수의 계산, 그 밖에 보수 지급에 관한 사항. 4. 공무원 처우개선계획 수립에 관한 사항. 5. 공무원과 민간부문 근로자 간 또는 공무원의 종류·직군 등 간의 보수균형에 관한 사항. 6. 그 밖에 공무원 보수제도의 합리적 개선에 관한 사항(제4조)

5. 공무원보수위원회 법제화를 통한 위상 강화

- ◆ ‘법률안’에서는 기존 15명으로 구성되는 공무원보수위원회를 **최저임금위원회와 같은 수준인 27명으로 확대 개편하는 내용을 포함하고 있음.**
- ◆ ‘법률안’에서는 위원회 구성과 관련해 ‘① 위원회는 위원장 및 부위원장 각 1명을 포함하여 다음 각 호의 위원 27명으로 구성한다. 1. 공무원을 대표하는 위원 9명(공무원위원) 2. 국가와 지방자치단체를 대표하는 위원 9명(정부위원) 3. 공익을 대표하는 위원 9명(공익위원) ② 위원장 및 부위원장은 공익위원 중에서 위원 협의를 거쳐 제청하는 사람을 대통령이 임명 또는 위촉한다. ③ 공무원위원은 대통령령으로 정하는 바에 따라 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」에 따른 공무원의 노동조합(이하 “**공무원노동조합**”이라 한다) 및 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」에 따른 교원의 노동조합(이하 “**교원노동조합**”이라 한다)이 추천하는 공무원과 그 밖의 공무원 중에서 대통령이 임명한다. ④ 정부위원은 고위공무원단에 속하는 국가공무원 또는 이에 상당하는 국가공무원과 2급 이상의 지방공무원 또는 이에 상당하는 지방공무원 중에서 국무총리가 관계 부처, 지방자치단체의 장과 협의를 거쳐 제청하는 공무원을 대통령이 임명한다. 이 경우 위원에는 다음 각 호에 해당하는 공무원을 포함하여야 한다. 1. 국무총리실 소속 공무원 1명 2. 법원행정처 소속 공무원 1명 3. 국회사무처 소속 공무원 1명 4. **기획재정부 소속 고위공무원단에 속하는 공무원 1명** 5. 고용노동부 소속 고위공무원단에 속하는 공무원 1명 6. 행정안전부 소속 고위공무원단에 속하는 공무원 1명 7. 인사혁신처 소속 고위공무원단에 속하는 공무원 1명 8. 교육부 소속 고위공무원단에 속하는 공무원 1명 9. 지방자치단체 소속 고위공무원단에 속하는 공무원 1명 ⑤ 공익위원은 노동·임금정책 등에 관하여 학식과 경험이 풍부한 사람 중에서 인사혁신처장이 공무원노동조합·교원노동조합과 협의를 거쳐 제청하는 사람을 대통령이 임명 또는 위촉한다. ⑥ 그 밖에 위원회의 구성에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.(제5)’고 명시하고 있음.

5. 공무원보수위원회 법제화를 통한 위상 강화

- ◆ ‘법률안’에서는 위원장, 부위원장 및 위원의 임기와 관련해 ‘① 위원장, 부위원장 및 위원의 임기는 **3년**으로 하며, 연임할 수 있다. ② 정부위원의 임기는 제1항에도 불구하고 임명 당시의 직위에 재직 중인 기간으로 한다. ③ 위원이 궐위(闕位)된 경우에 그 보궐위원의 임기는 전임자(前任者) 임기의 남은 기간으로 한다.(제7조)’고 명시하고 있음.
- ◆ 이는 기존 공무원보수위원회 규정에서의 위원 임기 1년보다는 2년 더 긴 임기를 보장해 주고 있음을 알 수 있음. 임기 3년 보장을 통해 관련 전문성과 관계자와의 네트워크를 강화할 수 있을 것으로 보임.
- ◆ 참고로 영국의 임금평가기구(PRBs)의 위원들의 임기는 3년에서 5년이며, 실질적으로 평균 6년 정도의 임기를 채우고 있음을 상기해 볼 때 공무원보수위원회 위원들의 임기 역시 보다 길게 보장해 줌으로써 위원회 운영의 안정성을 담보하는 방안을 검토할 수 있을 것임.

5. 공무원보수위원회 법제화를 통한 위상 강화

- ◆ ‘법률안’ 제14조(보수안의 시행을 위한 조치) 내용은 본 법률안의 핵심 내용이라고 할 수 있음. 기존 공무원보수위원회가 인사혁신처의 자문기구의 성격으로 임금 결정 내용을 권고안으로 제출하는 것과 달리 ‘법률안’에서는 위원회의 결정을 보수 관련 법률에 반영하도록 함으로써 위원회의 결정이 실질적인 정부안이 되도록 강제하고 있음.
- ◆ 제11조에 따라 위원회의 심의·의결 절차를 거친 보수안을 최종 의결된 내용에 따라 지체 없이 다음 연도 소관 예산안과 소관 공무원 보수 관련 법령 개정안에 반영하여야 한다. ② 주무장관 등은 제1항에 따라 보수안의 내용을 반영한 소관 공무원 보수 관련 법령 개정안이 다음 연도 1월 1일부터 시행되도록 필요한 제반(諸般) 조치를 하여야 한다(제12조)’고 명시하고 있음.
- ◆ 주무장관 등에게 위원회의 심의·의결 절차를 거친 보수안을 최종 의결된 내용에 따라 예산안과 법령 개정에 반영하도록 의무를 부과하여 위원회가 단순한 심의·자문기구가 아닌 의결기관임을 명확히 하고 있음.

5. 공무원보수위원회 법제화를 통한 위상 강화

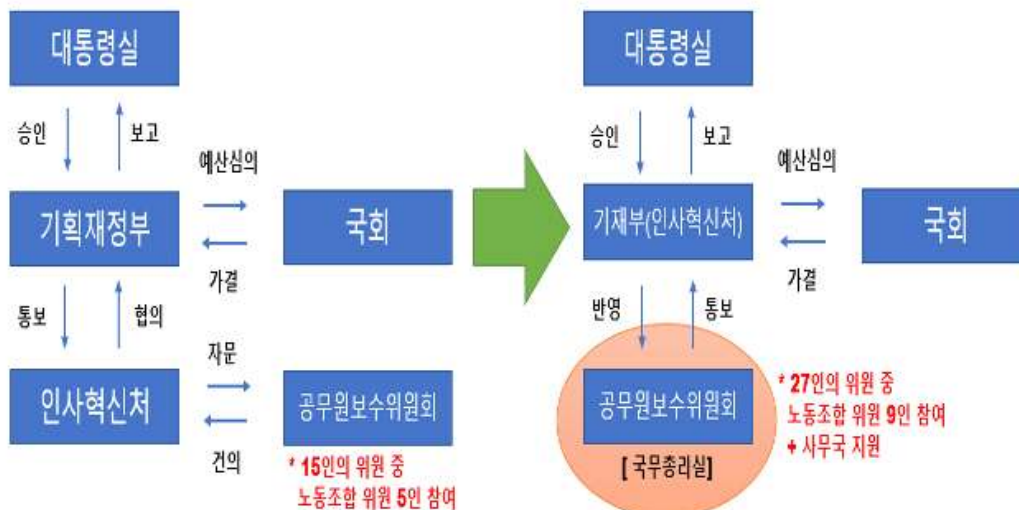
- ◆ 21대 법률안에서는 포함되지 않았던 사무국 설치에 대한 내용도 수정된 안에서는 포함시킴.
- ◆ ‘법률안’에서는 사무국 설치와 관련해 ① 위원회는 그 사무를 처리하기 위하여 상설 사무국을 둔다. ② 사무국에 공무원 보수 실태 등에 필요한 전문적인 사항을 조사·연구하기 위하여 공무원보수연구회(이하 제3항에서 “연구회”라 한다)를 두며, 정부는 매년 연구회를 통해 공무원 보수 실태를 조사하여 그 결과를 위원회에 알려야 한다. ③ 사무국의 조직·운영 및 연구회의 조직·운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. **(사무국장이 위원회 간사 역할)**
 - 이를 통해 영국의 임금평가기구들의 활동을 지원하기 위한 인력관리경제국(Office of Manpower Economics)과 유사한 기능과 역할을 기대.
 - 영국은 공공부문 내 약 240만명 노동자들의 임금을 결정하는 임금평가기구의 활동을 지원하기 위해 27명의 사무국 직원이 종사하는 인력관리경제국을 운영하고 있음. 이를 통해 상시적으로 위원회의 활동을 지원하고 있음.
 - 영국의 임금평가기구와 같이 **위원회에 참여하는 위원들의 의견 청취뿐 아니라 현장 방문을 통한 현장 공무원 노동자들의 목소리를 직접 청취하는 방안도 검토할 수 있을 것.**
- ◆ 최저임금위원회 역시 노동조합이 직접적인 이해당사자로 참여하고 있음에도 현장방문 및 이해당사자 간담회를 통해 최저임금 관련 의견 청취를 진행하고 있음.
 - 새롭게 설립될 공무원보수위원회의 높아진 위상과 그 파급력을 고려한다면 1년에 5~6차례 논의를 통한 임금결정 방식에서 벗어나 지속해서 관련 정보를 생산하고 논의할 수 있는 제도적 지원이 요구됨.

5. 공무원보수위원회 법제화를 통한 위상 강화

- ◆ 제안된 ‘법률안’에 대한 검토내용에서 알 수 있듯이, 수정이나 추가적인 검토가 필요한 일부 내용을 제외하고는 대부분의 법률안 내용은 현재의 공무원보수위원회의 한계와 불합리성을 개선할 수 있는 실효성 있는 내용으로 평가할 수 있음.

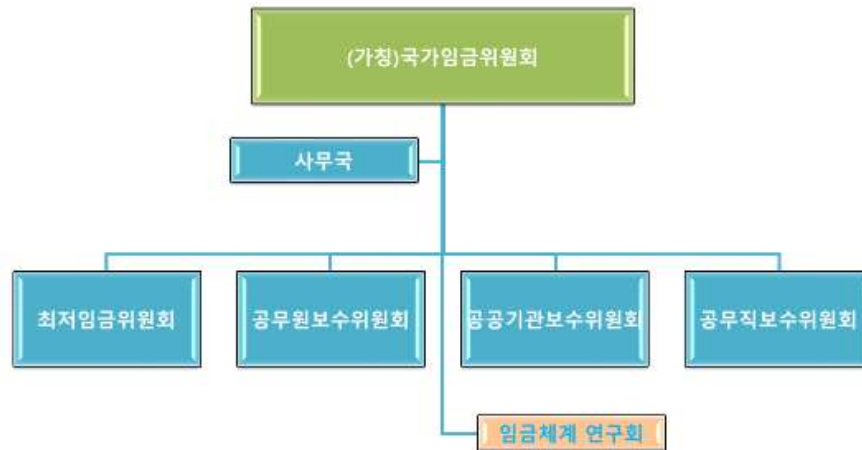
- 현재 공무원노조만이 참여하는 위원 구성을 교원노조와 공무원단체까지 확대 한 점,
- 위원회를 국무총리실에 배치함으로써 정부 부처 간 조율이 가능하게 된 점,
- 예산 관할 부처인 기획재정부의 참여를 강제한 점,
- 지원부서로서 사무국을 설치하도록 한 점,
- 위원회 결정 사항을 정부가 반드시 수용하도록 강제한 점 등은 기존의 공무원·교원 임금결정 제도 뿐 아니라 공무원·교원·공공부문 노사관계 전반에 있어서도 일대 혁신을 가져올 것으로 판단됨.

5. 공무원보수위원회 법제화를 통한 위상 강화



5. 공무원보수위원회 법제화를 통한 위상 강화

(가칭) 국가임금위원회 설립 검토



Q&A
End Of Document

지정 토론

- 이명규(한국노동사회연구소 소장)
- 박영원(현, 한국원자력협회 원전산업연구센터 연구기획실국장
전, 국회입법조사처 행정안전팀장)
- 안정섭(대한민국공무원노동조합총연맹 수석부위원장)
- 인사혁신처
- 기획재정부

공무원 임금결정의 독립성: 국가 재정 상황구속성과 거리두기

이명규(한국노동사회연구소 소장)

1. 여는 말

공무원보수위원회(공보위)는 2019년에 설립된 기구로, 공무원 임금 조정과 처우 개선을 위한 협의체 역할을 수행한다. 이는 공무원의 보수 수준을 공정하게 평가하고, 민간 부문과의 형평성을 유지하면서 공공부문 인력 유출을 방지하기 위한 목적을 갖고 있다. 공보위는 총 15명으로 구성되며, 노동계, 정부, 전문가 각 5명의 위원들이 참여하는데 매년 공무원 임금 인상률, 수당 조정, 보수제도 개선 등을 논의하며 권고안을 마련하고 있다.

공보위의 결정은 법적 구속력이 없는 권고안에 그치며, 실제 정책에 반영되지 않는 경우가 많다는 점에서 한계가 있을 뿐만 아니라 임금결정의 수준에서도 ‘지나친 재정상황 구속성’을 갖는다.

2. 공보위의 문제점

공무원 보수위원회(이하 공보위)는 공무원의 임금을 결정하는 중요한 기구이지만, 여러 가지 문제점들이 지적되고 있다:

- 1) 권고안의 구속력 부족: 공보위의 결정은 법적 구속력이 없는 권고에 불과하다. 2019년 설치된 이래 정부가 공보위의 합의를 온전히 이행한 적이 단 한 번도 없었다. 예를 들어, 2023년 공보위는 2024년 공무원 보수 인상률을 5급 이상 2.3%, 6급 이하 3.1%로 결정했으나, 정부는 이를 무시하고 2.5%로 결정했다.
- 2) 기획재정부의 과도한 영향력: 예산 편성 권한을 가진 기획재정부가 공보위의 권고를 무시하고 보수 인상률을 일방적으로 결정하는 경향이 있다. 이는 공보위의 존재 의의를 퇴색시키는 주요 요인이다.
- 3) 재정 상황에 대한 과도한 종속: 임금 결정 과정에서 정부의 재정 상황이 지나치게 큰 영향을 미치고 있다. 이는 공무원 임금의 적정성을 저해하는 요인으로 작용한다.
- 4) 정률 인상 방식의 고수: 정부는 5년 동안 노동계가 주장한 정액 인상을 거부하고 정률 인상만을 고수하고 있다. 이는 하위직과 고위직의 임금 격차를 계속 벌어지게 만드는 불평등 문제를 야기하고 있다.
- 5) 참여 기회의 부족: 의사결정의 대상자인 공무원 노동자의 참여가 부족해 시스템의 경직성으로 인한 문제점이 누적될 가능성이 높다.
- 6) 민간 부문과의 격차 확대: 공보위의 결정이 제대로 반영되지 않아 공무원 임금은 민

간 부문에 비해 지속적으로 낮은 수준을 유지하고 있다. 2022년 기준 공무원 임금 접근율은 82.3%로, 2000년대 공무원 노사관계 형성 이후 역대 최저치를 기록했다.

- 7) 하위직 공무원의 처우 문제: 특히 9급 초임 공무원의 임금이 최저임금에도 미치지 못하는 상황이 발생하고 있다. 2023년 기준 서울시 9급 1호봉 월 보수는 170만800원으로, 최저임금에도 미치지 못하는 수준이다.

정리하면, 이러한 문제점들로 인해 공무원 사회의 사기 저하, 우수 인재 유출, 공공서비스 질 저하 등의 부작용이 우려되고 있다. 공무원 노동계는 이러한 문제점들을 해결하기 위해 공보위의 법제화를 요구하고 있다. 공보위 시스템의 개선은 공무원 임금 결정의 공정성과 투명성을 높이고, 궁극적으로 공공서비스의 질을 향상시키는 데 중요한 역할을 할 것으로 기대된다.

3. 공무원 임금의 지나친 재정상황 구속성

공무원 임금 결정 과정에서 정부의 재정 상황에 지나치게 종속되는 문제는 지속적으로 비판받고 있다. 이러한 '재정상황 구속성'은 공무원 임금의 적정성과 공정성을 저해하는 주요 요인으로 작용하고 있다.

- 1) 재정 상황 우선 고려의 문제점: 정부는 공무원 임금 결정 시 국가 재정 상황을 가장 중요한 요소로 고려하고 있다. 이로 인해 공무원의 실질적인 생활 수준이나 민간 부문과의 임금 격차 등 다른 중요한 요소들이 상대적으로 경시되는 경향이 있다. 이는 공무원 임금의 적정성을 저해하고, 장기적으로 공공 서비스의 질 저하로 이어질 수 있는 우려가 있다.

- 2) 낮은 임금 인상률과 실질 임금 감소: 최근 몇 년간의 공무원 임금 인상률을 살펴보면, 2021년 0.9%, 2022년 1.4%, 2023년 1.7%로 물가상승률에 미치지 못하는 수준이었다. 이는 공무원들의 실질 임금 감소로 이어져, 특히 하위직 공무원들의 생활고를 심화시키는 결과를 초래했다.

- 3) 민간 부문과의 격차 확대: 재정 상황에 구속된 임금 결정은 민간 부문과의 임금 격차를 확대시키는 요인이 되고 있다. 2022년 기준 공무원의 임금은 민간 부문 대비 82.3% 수준에 그쳐, 2000년대 이후 최저치를 기록했다. 이러한 격차는 우수 인재의 공직 기피 현상을 초래할 수 있다.

[표1] 공무원 규모 및 처우에 관한 현황(2000~2023)

	민간 대비 공무원 보수수준	공무원처우 개선율	정부총지출 (조원)	인건비 (조원)	인건비 증가율 (%)	인건비 비중 (%)	국가공무원 규모 (천명)
2000	88.4	9.7		12.5	14.5		546
2001	93.1	7.9		14.0	11.8		548
2002	94.8	7.8		15.3	9.6		562
2003	95.5	6.5		16.8	9.5		579
2004	95.9	3.9		18.0	7.1		589
2005	93.1	1.3	207.8	19.0	6.0	9.1	572
2006	91.8	2.0	222.0	20.4	7.3	9.2	590
2007	89.7	2.5	237.1	21.8	7.0	9.2	605
2008	89.0	2.5	257.2	23.4	7.1	9.1	608
2009	89.2	0.0	284.5	24.0	2.7	8.4	610
2010	84.4	0.0	292.8	24.1	0.5	8.2	613
2011	85.2	5.1	309.1	25.4	5.3	8.2	612
2012	83.7	3.5	325.4	26.5	4.1	8.1	615
2013	84.5	2.8	342.0	27.7	4.8	8.1	616
2014	84.3	1.7	355.8	28.9	4.3	8.1	622
2015	83.4	3.8	375.4	30.7	6.2	8.2	626
2016	83.2	3.0	386.4	32.1	4.6	8.3	629
2017	86.0	3.5	400.5	33.4	4.0	8.3	639
2018	85.2	2.6	428.8	35.7	6.8	8.3	649
2019	86.1	1.8	469.6	37.1	3.8	7.9	663
2020	90.5	2.8	512.3	39.0	5.1	7.6	736
2021	87.6	0.9	558.0	40.2	3.1	7.2	751
2022	83.1	1.4	607.7	41.4	2.9	6.8	758
2023	83.1	1.7	638.7	43.1	4.2	6.7	754

출처: e-나라지표(나라살림 예산개요, 각 부처 직제 및 직제 시행규칙, 기획재정부 연도별 예산서¹⁾)

위의 표는 2000년부터 2023년까지의 데이터를 바탕으로 한국 정부의 공무원 임금 및 고용 현황이다. 이 데이터를 바탕으로 공무원 노동자 보호의 관점에서 현 정책의 문제점을 살펴본다.

가. 현황 분석

- 민간 대비 공무원 보수수준: 2000년 88.4%에서 2023년 83.1%로 하락
- 처우개선율: 2000년 9.7%에서 2023년 1.7%로 급격히 감소
- 인건비 비중: 2005년 9.1%에서 2023년 6.7%로 지속적 감소
- 국가공무원 규모: 2000년 546천 명에서 2023년 754천 명으로 증가

나. 정부의 정책 기조

정부는 총정부지출 대비 인건비 비중을 7~8%로 엄격히 관리²⁾하며, 이는 공무원 임금과

1) 공무원인건비는 정부지출에서 공무원 인건비로 지출되는 금액, 인건비는 ‘공무원 및 그에 준하는 자에게 근로의 대가로 지급하는 봉급과 각종 수당을 통칭’. 국가공무원은 중앙행정기관에 속하는 정원(교원, 경찰, 일반직등)

2) 해당 표현은 필자가 아닌 정부 공식 사이트(e-나라지표)의 재정현황 분석 편에서 사용하는 문장이다.

고용에 직접적 영향을 미치고 있다. 또한 공무원 처우개선율은 대외적으로 경제적 파급효과 및 국민들에 대한 설득력(국민정서), 대내적으로 공무원 사기진작 효과(만족감)를 동시에 충족시키는 적정 인상률을 도출하고 있다고 하는데, 앞서 인건비 비중을 일정한 값으로 관리하고 있다면 이러한 적정 인상률의 도출은 사실 형식적 수사에 지나지 않는다고 판단한다.

다. 인건비 통제, 처우개선율, 공무원 규모의 상호관계

다음과 같은 가설이 가능하다. 첫째, 상쇄효과 가설이다. 정부가 총 인건비를 일정 수준으로 유지한다면 공무원 규모 증가는 처우개선을 감소로 이어지고, 반대로 처우개선을 높이려면 공무원 규모를 제한할 수밖에 없다. 둘째, 규모의 경제가설이다. 공무원 규모가 증가함에 따라 인건비 총액은 증가하지만, 1인당 관리 비용은 감소할 수 있습니다. 이는 처우개선을 유지하면서도 전체 인건비 비중을 안정적으로 관리하려는 전략이다. 셋째, 만일 공무원 규모가 특정 임계점을 넘어서면, 인건비 부담이 급격히 증가하여 처우개선을 낮출 수 밖에 없는 것이다. 넷째, 공무원 임금의 관리는 비정규직 대체와도 관련이 있을 수 있다. 정부가 공식 공무원 수를 억제하면서 인건비를 통제하려 할 때, 비정규직 고용이 증가할 수 있는 것이다. 이렇게 되면 공식 통계상의 인건비 비중과 처우개선을 낮게 유지할 수 있으면서도, 실제 공공서비스 제공에 필요한 인력을 확보할 수 있을 뿐 아니라 노동의 유연성을 확보하여 단기적 재정 부담을 줄일 수 있게 된다.

이처럼 정부의 재정 상황 구속적 임금 관리는 노동자 보호의 관점에서나 공공서비스의 질이나 인적자원개발과 이직률에 있어서 부정적 영향이 강하다고 할 수 있다.

결론적으로, 공무원 임금의 '재정상황 구속성'은 공무원들의 처우 악화와 공공 서비스의 질 저하로 이어질 수 있는 심각한 문제이다. 따라서 더 균형 잡힌 접근 방식과 다양한 요소를 고려한 임금 결정 시스템의 도입이 필요하다.

한국의 공무원 임금 및 고용 정책은 지나치게 재정적 관점에 치우쳐 있으며, 이는 공무원 노동자의 권리와 공공서비스의 질을 저해할 수 있다. 따라서 공무원 보수위원회의 법제화를 통해서 독립적 임금결정 시스템을 구축하고 이를 통해 더 나은 공공서비스와 공무원의 삶의 질 향상을 모색해야 한다.

토 론 문

박영원(원전산업정책연구센터 연구기획실장)

□ 공무원보수 산정방식은 국가별로 매우 다양한 형태로 나타나고 있음

- 선진국의 경우 단체협상에 의한 임금결정이 이루어지는 경우가 많으나, 이 역시 공무원의 보수는 정부의 예산에 포함되어 있어 의회를 통과해야 하는 관문을 거치는 것이 필수과정임
- 발제문 역시 공무원의 보수는 단체교섭을 통한 방식에서 임금평가기구와 같이 제3의 독립기구에 의해 결정하는 형태 등 다양한 형태로 결정되고 있음을 문제 제기에서 지적하고 있음

□ 2024년 9월 현재, 우리나라 공무원의 보수수준은 22년 기준 민관보수접근율이 82.3%로 최저 수준에 이르고 있어 조정이 시급한 실정임

- 프랑스는 노동기본권 보장 수준이 높고 재정안정성을 보수결정 최우선 기준으로 삼는 제Ⅲ유형에 속함. 보수결정에 관한 단체교섭을 실시하고는 있지만 실질적으로는 정부가 재정안정성을 최우선 기준으로 고려하여 보수를 결정함
- 미국은 노동기본권 보장 수준은 낮고 보수체계에 따라 대외형평성과 재정안정성을 차등적으로 고려함. 따라서 제Ⅰ유형과 제Ⅱ유형이 혼합된 형태임. 명목상으로는 대외형평성이 중시되나 실질적으로는 재정안정성에 의해 결정되는 경우가 대부분임
- 일본은 노동기본권 보장 수준이 낮고 대외형평성을 중시하는 제Ⅱ유형에 속하는 국가임. 특히 민관 보수 격차가 일정 수준(5%) 벌어지면 반드시 공무원 보수를 개정하도록 강제조항을 두고 있음

□ 미국, 영국 등 주요국 공무원 보수의 법적 근거는 다음과 같음

- 미국은 미연방법전 (U.S.C., United States Code) 제5편 subpart C and D, 영국은 공무원 관리규정 (Civil Service management code) 등에 세부 내용이 규정되어 있음
- 일본은 「국가공무원법」제2조에 규정하는 일반직에 속하는 공무원의 급여에 관한 사항을 규정하기 위하여 1947년에 「공무원급여법」을 제정하였음
 - 일본 공무원 보수 조정 과정은 중립인사기관인 인사원이 보수조정 사항을 권고하고, 국회는 이를 대부분 수용하여 인사원이 급여결정에서 사실상 주도적 역할을 담당하고 있음
 - 2001년 이후 현재까지 2회(2007년, 2011년)를 제외하고는 인사원 권고안을 모두 수용하였음
 - 일본의 「공무원급여법」에는 인사원이 공무원 봉급과 관련된 모든 권한을 가지고 있음을 명시하고 있으며, 봉급지급과 관련된 기준, 유형, 지급절차 등을 포괄적으로 규정하고 있음
- 최근 미국 바이든행정부는 2023년 대비 4.7% 연방공무원 보수를 인상하였으며, 2024년 미국 연방 일반직공무원의 보수표는 다음과 같음

grade	step1	step2	step3	step4	step5	step6	step7	step8	step9	step10
1	21,986	22,724	23,454	24,183	24,912	25,399	26,013	26,792	26,821	27,502
2	24,722	25,310	26,129	26,821	27,124	27,922	28,720	29,518	30,316	31,114
3	26,975	27,874	28,773	29,672	30,571	31,470	32,369	33,268	34,167	35,066
4	30,280	31,289	32,298	33,307	34,316	35,325	36,334	37,343	38,352	39,361
5	33,878	35,007	36,136	37,265	38,394	39,523	40,652	41,781	42,910	44,039
6	37,765	39,024	40,283	41,542	42,801	44,060	45,319	46,578	47,837	49,096
7	41,966	43,365	44,764	46,163	47,562	48,961	50,360	51,759	53,158	54,557
8	46,475	48,024	49,573	51,122	52,671	54,220	55,769	57,318	58,867	60,416
9	51,332	53,043	54,754	56,465	58,176	59,887	61,598	63,309	65,020	66,731
10	56,528	58,412	60,296	62,180	64,064	65,948	67,832	69,716	71,600	73,484

단위: \$

자	료	:
---	---	---

- 1등급 1단계의 경우 우리나라 9급 1호봉에 해당되며, 21,986 달러로 대략 우리나라의 2,907만원에 해당됨. 또한 미국 연방공무원 일반직 보수표는 우리나라 일반행정직 봉급표와 동일한 상후하박의 구조적 특성을 지니고 있음

	미국	영국																		
법적 근거	<ul style="list-style-type: none"> 미국 연방법전의 공무원 보수규정 Title 5 part III subpart D chapter 53 subchapter III § 5332 	<ul style="list-style-type: none"> 영국 공무원 관리규정 (2016) 7. 급여 및 수당에서 7.1 Annex A: 고위 공무원 임금 체계 2002/2003 																		
주요 내용	<p>미국 공무원 보수규정 Title 5 part III subpart D chapter 53 subchapter III § 5332에 따르면, 공무원은 GS(General Schedule) 체계로 보수가 지급된다.</p> <p>Title 5 part III subpart D chapter 53 subchapter III § 5332:</p> <p>(a)(1) "GS" 라고 불리우는 General Schedule 은 해당 하위구분 법령에 적용되는 직위를 위한 기본적인 급여 주기이다. (2) General Schedule은 기초적인 수당의 연봉 주기로서 "GS-1"부터 "GS-15"까지 15가지의 등급으로 구성되어 있다.</p> <p>1. 급여가 시간별, 일별, 주별, 격주로 지급될때, 급여는 (a)에 나와 있는 기초 급여의 연도별 비율로 계산된다.</p> <p>Title 5 part III subpart D chapter 53 subchapter III § 5335에 따르면, General schedule 안에서 급여를 받는 공무원들은 아래의 업무 기간을 끝내면 그 다음 높은 단계의 급여를 받는다:</p>	<p>• 영국의 고위 공무원 임금 체계에서는 공무원을 여러 단계의 등급으로 나눈다. 각 등급마다 지불되는 급여가 다르다.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Pay Band</th><th>Range Minimum £</th><th>Range Maximum (Recruitment & Performance Ceiling) £</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td><td>51,250</td><td>107,625</td></tr> <tr> <td>1A</td><td>59,450</td><td>117,875</td></tr> <tr> <td>2</td><td>70,725</td><td>148,625</td></tr> <tr> <td>3</td><td>87,125</td><td>184,500</td></tr> <tr> <td>Permanent Secretaries</td><td>115,000</td><td>245,000</td></tr> </tbody> </table> <p>등급에는 1, 1A, 2, 3, Permanent Secretaries(사무차관)가 있다. 급여의 최소 최대는 매년 정부에 의해 결정됨</p> <p>• 현재 영국 국가공무원의 경우 고위공무원(Senior Civil Service : SCS)를 제외하고 중·하위직 공무원들이 공통으로 적용 받는 직급이나 보수체계는 존재하지 않는다. 내각 사무처(Cabinet Office)의 '공무원관리규정(Civil Service Management Code:</p>	Pay Band	Range Minimum £	Range Maximum (Recruitment & Performance Ceiling) £	1	51,250	107,625	1A	59,450	117,875	2	70,725	148,625	3	87,125	184,500	Permanent Secretaries	115,000	245,000
Pay Band	Range Minimum £	Range Maximum (Recruitment & Performance Ceiling) £																		
1	51,250	107,625																		
1A	59,450	117,875																		
2	70,725	148,625																		
3	87,125	184,500																		
Permanent Secretaries	115,000	245,000																		

<p>(1)급여 비율 1,2,3 에서 52주를 마친 자 2. 급여 비율 4,5,6 에서 104주를 마친 자 3. 급여 비율 7,8,9 에서 156주를 마친 자 아래의 조건을 만족시켜야 한다: (A)해당 기간 동안 유사한 높은 수준의 급여를 받지 않은 자 4. 해당 기관의 수장이 판단했을 때 해당 공무원의 업무가 수용할 만한 수준의 능숙함을 갖췄을 때</p> <p>Title 5, chapter 1 subchapter B part 293 subpart c section 293.311 에 따르면, 공무원 급여에 대한 정보는 대중에게 공개 가능하다.</p> <p>§293.311 정보 이용 (a)인사과 등에서 나온 아래의 정보는 대중에게 이용 가능하다: (1)이름 5. 현재 및 과거 직위 6. 현재 및 과거 등급 7. 현재 및 과거의 연봉(각종 보상 및 보너스, 성과급 포함)</p>	<p>CSMC' 에 의하면 각 부처와 집행기구에게는 SCS 이외의 나머지 공무원에 대해 직급의 수와 체계를 자유롭게 결정할 수 있는 권한이 주어진다.</p>
---	---

□ 향후 우리나라의 경우 점진적으로 1유형 → 2유형 → 4유형으로 전환하는 방안을 검토할 필요가 있음(발표자료 공무원 보수결정방식의 4가지 유형 참조)

- 연금개혁에서의 '자동조정장치'와 유사한 민관 보수 격차를 강제조정할 수 있는 기제를 도입하는 방안을 고려
- 궁극적으로 대외적 형평성과 단체교섭 실시 등을 반영한 보수결정이 합리적일 것으로 판단됨

□ 향후 '공무원보수위원회'의 법제화를 위해 다음의 사항들을 심도있게 검토할 필요가 있음

- 공무원보수위원회의 적용대상은 우리나라 모든 공무원?
 - 거의 모든 국가가 국가공무원과 지방공무원을 분리. 향후 법제화로 설치될

- 예정인 공무원보수위원회에서 지방공무원의 보수도 결정하는 것은 비논리적
- 공무원보수위원회를 설치한다면 국가공무원, 행정부 국가공무원의 보수만 심의하는 것이 타당함
- 지방공무원의 경우 지자체 또는 지자체협의회 등과 지방공무원노조, 외부전문가들로 구성된 별도의 협의체에서 다루는 것이 타당

○ 공무원보수만 인사혁신처에서 분리하여 별도의 합의제위원회에서 다루는 것이 타당한 것인지도 검토해 볼 필요가 있음

- 대통령중심제를 채택하고 있는 국가 중 중앙인사행정기관이 설치되어 있는 경우 국가(또는 중앙, 연방)공무원의 보수만을 별도 취급하는 중앙행정기관을 설치한 사례는 찾아볼 수 없음
- 발표자료의 해외사례 역시 영국(각 기관), 일본(인사원) 등은 의원내각제를 채택하고 있는 국가이며, 미국과 프랑스가 대통령중심제 국가이지만, 미국은 인사관리처(OPM)이, 프랑스는 공무원인사를 총괄하는 ‘인사총무국’이 공무원보수결정을 담당하는 기구임
- 중앙인사기관과 별도로 공무원보수를 총괄하는 기구를 두고 있는 사례는 찾기 쉽지 않음

○ 연봉제를 적용하고 있는 공무원의 경우 기본연봉과 성과연봉으로 구성되어 있는데, 성과연봉은 성과평가에 의해 정해지는 사항으로 보수와는 구분될 필요가 있음

□ 법률안에 대한 검토사항

- 공무원보수위원회를 법률로? 왜? 대통령령 등 법령으로는 안 되나?
- 법령으로 있었다면 그동안의 위원회가 제대로 작동하지 않은 이유는 무엇인지? 기존 인사혁신처 산하 공무원보수를 관장하는 기구가 제대로 작동하지 않았다면 그 이유가 무엇인지 분석이 필요함

○ 공무원보수위원회의 국무총리직속? 그럼 인사혁신처는?

- 공무원보수문제만 빼고, 나머지 채용, 승진, 전보, 성과평가 등은 인사혁신처에서 담당하는 이원화구조가 과연 바람직한지 분석 필요

○ 공무원보수위원회는 행정위원회? 자문위원회?

- 공무원보수위원회를 설치한다면 합의제 의사결정을 하는 자문위원회가 적절
- 따라서, 사무국 설치의 법령상 어려우며, 공무원 보수와 관련된 여러 사항은 인사혁신처가 관장하는 것이 바람직

○ 위원회의 결정사항을 강제로 이행?

- 행정부의 모든 예산안에 대한 심의와 확정권은 최종적으로 국회에 있음
- 기재부의 예산안 심의는 사전 심의기능일 뿐 헌법에 의해 보장된 예산심의와 예산결정권은 국회에만 부여된 권한임
- 위원회에서 심의하여 의결된 사항이라도 국회의 예산심의과정에서 달라질 수 있기 때문에 위원회의 결정을 이행할 수 있는 방법이 있는지 충분한 검토가 필요

□ 공무원의 낮은 보수수준이 공직이탈의 주요 원인은 맞지만, 원인의 전부는 아니라는 인식이 필요

○ 최근 하위직급 신규임용자의 공직이탈 가속화는 낮은 보수수준도 주요 원인이겠지만, 거대관료제화, 경직된 조직문화, 피라미드구조의 상명하복체계와 무수히 많은 문서기안과 결재 등 다른 원인들에 대해서도 주의를 기울일 필요가 있음

○ 특히, 시장실패를 치유하기 위한 과도한 정부의 개입은 또다른 정부실패를 초래한다는 점을 유념할 필요가 있으며, 거의 사장되어있는 업무매뉴얼 및 업무분장 등을 현실화할 필요가 있음. 업무매뉴얼에도 명시되어 있지 않은 업무를

상급자의 지시에 의해 처리하는 것이 맞는지 개선이 필요한 부분이 많음

- 향후 모든 공무원에 연봉제 적용과 함께 기본급에 연동되는 수당들을 합리적으로 개선할 필요가 있음
 - 2010년 전후로 대폭 조정된 현행 14종(실비변상 4종 포함) 중 기본급에 연동되는 정근수당, 명절휴가비 등과 초과근무수당 등은 합리적 조정이 필요할 것으로 판단됨

토론문(공직사회는 어떻게 무너졌나?)

대한민국공무원노동조합총연맹
수석부위원장 안정섭

□ 공무원보수위원회의 탄생 배경과 한계

○ 배경

- 2017~2018 성과주의 반대 투쟁과 2008대정부교섭 재개
- 단체교섭과 별개로 임금교섭의 필요성 대두
- 2010년 제정·운영된 「공무원보수민관심의위원회」의 실효성 및 불합리한 위원 구성 등 문제점(21명 중 노조위원 3명 참여)
- 실질적 임금결정권을 쥔 기획재정부의 참여문제 대두

○ 과정

- 성과·보수등 협의회 추진(2018.01.18.~11.19.) 결과

- 성과상여금 인원비율(15%p) 및 지급률(20%p) 자율권 확대 및 현장현업직 공무원의 절대평가 제도 신설
- 성과연봉제 자율조정범위 확대 및 성과가산금 일부 균등지급 신설
- **기존 「공무원보수민관심의위원회」를 폐지하고 매년 노정 동수(전문가 포함)가 참여하여 공무원보수 전반에 대해 논의하는 법적기구 구성 합의(임금교섭기구 명칭, 구속력확보 등 세부사항은 교섭에서 논의)**
- 6급 근속승진 승진비율 30%→40% 확대('18.12월 입법예고)
- 관리운영직군 전직제도 개선('18.10.25 지침 개정)
- 관리운영직군 공로연수에 따른 업무공백 해소('18.12월 행정예고, 특례규정 개정)
- 공무와 무관한 단순 사건·사고에 대한징계의결요구 완화('18.7.2. 예규 개정)
- 원천징수기간 개선 : 현행 3년→계속

- 2008대정부교섭 합의(2019.01.21.)

제32조(공무원보수위원회 구성 및 운영) ① 정부는 공무원 처우개선과 보수제도의 근본적 개선사항 등을 논의하기 위하여 “공무원보수위원회”를 구성·운영한다.
 ② 제1항에 따라 설치되는 “공무원보수위원회”는 전문가(공익위원을 포함한다), 관계부처 공무원 및 조합원으로 구성하며, 위원 중 조합원과 관계부처 공무원은 동수로 한다.
 ③ “공무원보수위원회”의 구성·운영과 관련한 세부사항은 별도 규정으로 정한다.

○ 한계

- 성과·보수등 협의회의 합의는 보수위원회가 임금교섭의 성격과 합의의 구속력 확보를 위해 진행 중인 2008대정부교섭에 세부사항을 위임했으나, 실제 정부교섭의 결과는 외형만 갖췄을 뿐 핵심적인 요소인 임금교섭 성격의 위원회 구성과 구속력 확보방안에 대한 구체적인 합의가 없이 마무리됨.
- 이에, 정부는 기존의 ‘공무원보수민관심의회’를 폐지하지 않고 명칭을 ‘공무원보수위원회’로 바꾸고, 초과근무 실무협의를 위한 실무협의회 기능 정도만 보완하여 제정이 아닌 개정으로 제도를 정비함.
- 결론적으로 노정동수 구성에 대한 성과는 있었지만, 본질적으로 기능적 측면(임금교섭기구가 아닌 인사처장 자문기구)과 실효적 측면(기재부 참여 등 이행력 확보 문제)에서 별다른 진전을 보이지 못함.

□ 공무원보수위원회 진행 과정

○ 그간 활동 결과(2019~2024)

구분	결정사항	이행결과	비 고
2019년	<ul style="list-style-type: none"> ■ 임금 2.8~3.3% ■ 직급보조비 3만원 인상 ■ 정액급식비 2만원 인상 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 임금 2.8% ■ 직급보조비 미반영 ■ 정액급식비 1만원 인상 	
2020년	<ul style="list-style-type: none"> ■ 임금 1.3~1.5% 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 임금 0.9% 	

구분	결정사항	이행결과	비 고
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 기 합의사항 이행 ■ 초과근무 실무협의회 운영 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 기 합의사항 미이행 ■ 자율권 부여방안 검토 합의 	
2021년	<ul style="list-style-type: none"> ■ 임금 1.9~2.2% ■ 기 합의사항 이행 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 임금 1.4% ■ 직급보조비 1만원 인상 	
2022년	<ul style="list-style-type: none"> ■ 결정사항 없음(파행) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 임금 1.7% ■ 9급 1호봉 3.3% 추가 인상 등 8.9급 저년차 추가 인상 ■ 직급보조비 1~2만원 인상 	
2023년	<ul style="list-style-type: none"> ■ 임금 2.3%(5급 ↑), 3.1%(6급 ↓) ■ 7급 이하 저년차 추가 인상 ■ 정액급식비 1만원 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 임금 2.5% ■ 9급 1호봉 3.5% 추가 인상 등 7~9급 저년차 추가 인상 ■ 정액급식비 미이행 	5년 미만 정근수당 가산금 3만원(추가)
2024년	<ul style="list-style-type: none"> ■ 임금 2.5%(5급 ↑), 3.3%(6급 ↓) ■ 9급 등 저년차 공무원 생계비 보전을 위한 추가 인상 ■ 정액인상 등 추진을 위한 노정 공동연구회 구성(9월) ■ 정액급식비 1만원/월 인상 ■ 직급보조비 2.5만원/월 인상 ■ 정근수당 지급률 조정 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 임금 3.0% ■ 진행 중 ■ 킥오프 회의(9.27.) ■ 진행 중 ■ 진행 중 ■ 진행 중 	

○ 성과와 한계

- (성과) 공무원보수위원회 활동과 더불어 대규모 군중투쟁과 낮은 임금으로 떠나가는 청년공무원들의 현실 부각 등을 통해 하위직 공무원의 처우 개선을 중심으로 합의사항이 도출되었음.
- (한계) 공무원보수위원회의 태생적 한계점이 개선되지 못하고 이행 결과에도 그대로 나타나고 있으며, 이로 인해 최근 저임금으로 인한 하위직 저년차 공무원들의 이직률이 급증하고 양질의 고급 인력이 공직사회를 외면하는 현상이 발생되고 있음.
- 아래의 통계자료들은 이러한 상황을 숫자로 증명하고 있음.

<일반퇴직자 중 재직기간 5년 미만 퇴직자 현황>

구 분	2019		2020		2021		2022		2023	
	전체	5년↓	전체	5년↓	전체	5년↓	전체	5년↓	전체	5년↓
인원(명)	10,350	5,529	13,935	9,009	15,720	10,426	19,595	13,032	20,825	13,568
비율(%)		53.4		64.7		66.3		66.5		65.2

* (공무원연금공단 통계) 2023년 3년 미만 퇴직자는 8,651명으로 41.5%를 차지

<민간대비 공무원 임금(보수)수준(2023)>

2023년	일반직	경찰직	교원직	전 체
민간대비 공무원 보수수준 (민간=100)	76.0%	87.6%	86.5%	83.1%
금액으로 환산	505만원	582만원	575만원	552만원

* (인사처 민관보수실태조사 활용)

<최근 공무원의 실질소득 감소현황>

구분	최근 5년 (‘20~’24년)	코로나 이후 (‘21~’24년)	최근 3년 (‘22~’24년)	실적 5년 (‘19~’23)	실적 3년 (‘21~’23)
물가인상	15.1%	14.5%	11.7%	12.6%	11.6%
임금인상	9.6%	6.7%	5.7%	8.9%	4.1%
임금-물가	-5.5%	-7.8%	-6.0%	-3.7%	-7.5%

<9급 1호봉 공무원과 비교(1인 가구 기준 최소 생계비)>

구 분	2023년	2024년	2025년	비 고
1인 가구 가계지출 (가계동향조사)	257만원		269만원	물가만 반영 '24→2.6%, '25→2.1%
9급 1호봉 월급		251만원	269만원	18만원 부족
	<ul style="list-style-type: none"> 18만원은 정률로 4.8%에 해당 한정된 재원으로 9급 1호봉 공무원의 최소 생계비 18만원을 추가 확보하기 위해서는 정액제 임금인상이 필수적임. 			

* 1인 근로자 가구 가계지출 평균은 소득이 개념이 아닌 소비지출과 비소비지출을 합한

금액으로 평균적인 최소 생계비에 해당

〈2021년 이후 공무원 노동자가 희생당한 인건비 규모〉

구 분	2021년	2022년	2023년	2024년	합 계
인건비 예산액(A)	40.2조	41.4조	43.1조	44.8조	
물가반영 예산액(B)	40.8조	43.6조	46.2조	48.0조	
희생 재정규모(B-A)	0.6조	2.2조	3.1조	3.2조	9.1조

○ 문제점 해소 방향

- (제도) 공무원보수위원회의 태생적 한계인 교섭의 기능과 구속력 문제 등을 극복하는 방향으로 개선이 필요
- (분배) 한정된 재원을 효율적으로 활용할 수 있는 임금인상 방식에 대한 새로운 접근 필요함. 모든 공무원에게 같게 적용되는 정률제 방식은 상·하위 계급 간의 불평등을 더욱 심화시키는 결과만 초래하게 되므로, 임금인상 방식에 있어서 정액제 방식의 도입 등의 변화를 통해 하위직 저년차 공무원의 실질적 생계비를 보장해야 함.

□ 법제화를 통한 위상강화 고려지점

○ 법안의 명칭 문제

- ‘공무원보수위원회’ or ‘공무원임금위원회’
- 일반적으로 ‘보수’ 나 ‘임금’은 비슷한 용어로 사용되긴 하지만, 공무원의 노동자성이 강화되는 조건에서 이에 맞는 용어의 재정립도 고민할 필요가 있음. 다만, 우리나라 정부가 수립된 이래 현재까지 법규의 범주에서는 ‘보수’란 개념이 사용되어왔음.

〈국어사전의 정의〉

- (보수) 고맙게 해 준 데 대하여 보답을 함. 또는 그 보답. 내지 일한 대가로 주는 돈이나 물품.
- (임금) 근로자가 노동의 대가로 사용자에게 받는 보수. 급료, 봉급, 수당, 상여금 따위가 있으며 현물 급여도 포함된다.

○ 법안의 성격 문제

- 공무원노조법에서는 조합원의 보수에 대해 교섭하고 체결할 권한을 가지고 있다고 명시하고 있음.

〈공무원노조법〉

제8조(교섭 및 체결 권한 등) ① 노동조합의 대표자는 그 노동조합에 관한 사항 또는 조합원의 보수·복지, 그 밖의 근무조건에 관하여 국회사무총장·법원행정처장·헌법재판소사무처장·중앙선거관리위원회사무총장·인사혁신처장(행정부를 대표한다)·특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사·특별자치도지사·시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다) 또는 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도의 교육감 중 어느 하나에 해당하는 사람(이하 "정부교섭대표"라 한다)과 각각 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다. 다만, 법령 등에 따라 국가나 지방자치단체가 그 권한으로 행하는 정책결정에 관한 사항, 임용권의 행사 등 그 기관의 관리·운영에 관한 사항으로서 근무조건과 직접 관련되지 아니하는 사항은 교섭의 대상이 될 수 없다.

- 따라서, 당장 정부와 직접 교섭을 통해 조합원의 임금을 결정하면 좋겠지만, 공무원이란 특수한 현실적인 여러 사정을 고려할 때 당장 어렵다면, 사회적 합의기구의 성격을 갖는 ‘공무원(임금)보수위원회’의 성격을 임금교섭기구로서의 기능을 수행하게 함으로써 기존 공무원 보수위원회의 태생적 한계를 극복할 필요가 있음.

○ 위원회 결정사항의 효력 문제

- 법안의 효력 문제는 가장 본질적 문제로 현 위원회의 결정사항이 100% 이행된다면 굳이 법 제정을 통해 위상을 강화할 필요는 없음.
- 법 제정의 본질적 목적은 위원회 결정사항에 대한 구속력 문제로 기획재정부의 ‘예산편성권’에 어떻게 영향을 미칠 것인가의 문제로

귀결됨.

- 앞서 살펴본 대로 현 제도하에서 노동조합이 기획재정부의 ‘예산편성권’에 영향을 줄 수 있는 것은 단체교섭이 유일하다고 볼 수 있음.
- 다만, 현재 직접 교섭을 할 수 없는 조건(???)에서 위원회에서 결정된 사항이 교섭의 효력을 가지도록 법안을 만들고 또한, 법안으로 이를 강제할 수 있도록 할 부분에 대해서도 충분한 검토가 필요함. (국가재정법 제32조와 제33조 관련)

○ 위원회 개최 시기의 문제

- 현 공무원보수위원회는 관례상 6월 말에 시작하여 7월 중순에서 말에 마무리되고 있음.
- 충분한 자료를 가지고 숙의하기 위해서는 논의를 좀 더 일찍 시작하는 것이 바람직함.
- 공무원의 임금수준은 최저임금과 비교 대상이 될 수 없으며, 최저임금의 결정에 영향을 받지 않아야 함. 이러한 측면을 고려해 볼 때 3월 말에 개최요구가 되고 늦어도 6월 말까지는 완료되는 것이 바람직함.

○ 위원회의 소속 문제

- 위원회의 소속은 법안의 성격 문제와 효력 문제만 해결된다면 국무총리 소속이든 인사혁신처 소속이든 별 상관이 없음.
- 다만, 각 부처를 조정하고 조율(기획재정부, 인사혁신처)하는 권한을 가진 국무총리 소속으로 두는 것도 좋은 방안임.
- 다른 측면으로 위원회의 목적과 기능이 정확히 임금교섭의 개념으로 정립된다면 정부교섭대표가 인사혁신처장이라는 측면에서 인사혁신처 소속으로 두는 것도 하나의 방안이 될 수 있음.

○ 위원회의 구성 문제

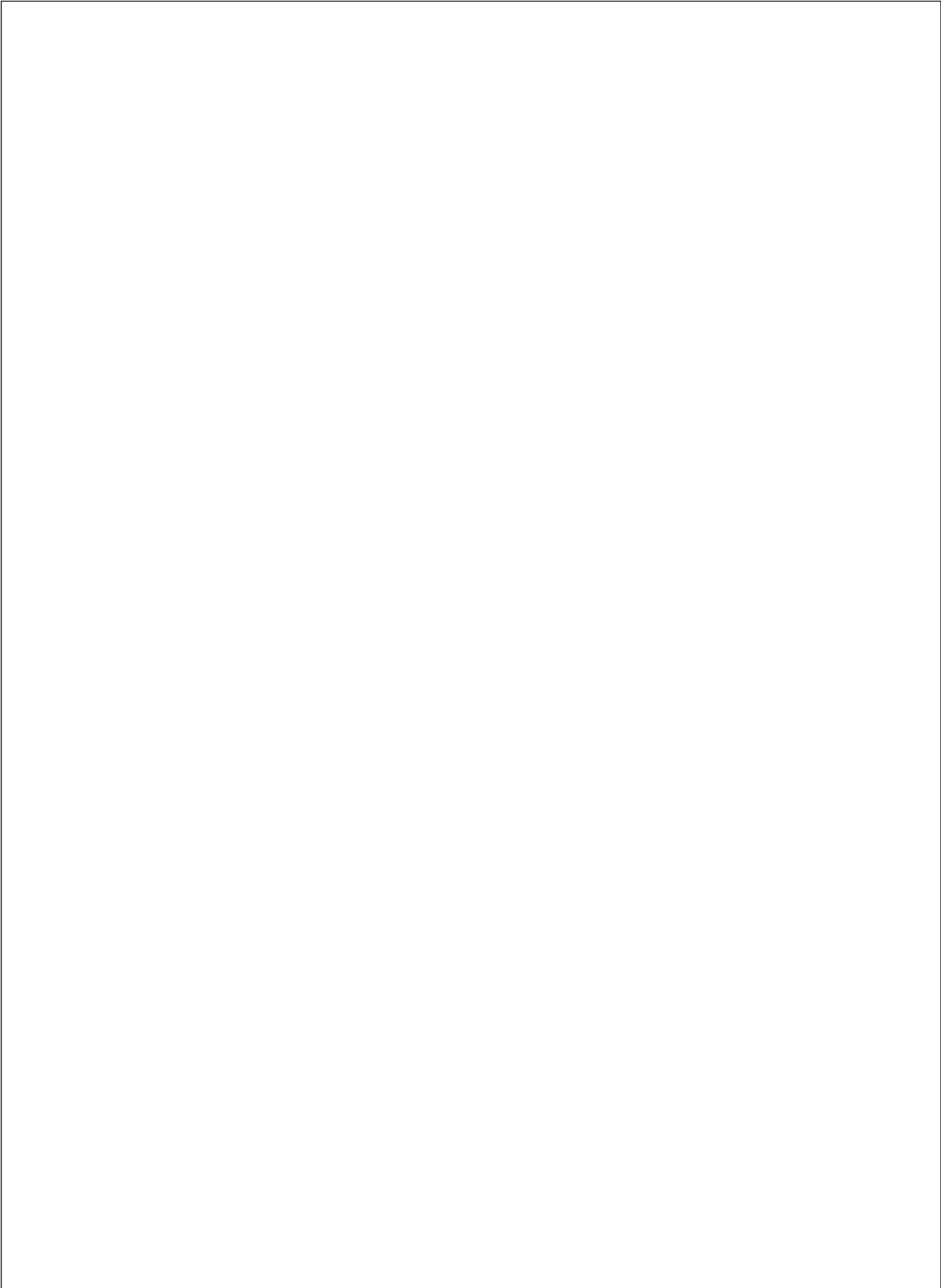
- 위원의 구성에서 공익위원(전문가위원)은 노정의 추천에 따라 동등하게 참여하는 방향으로 설계되어야 하고, 위원장과 소위원장은 위원들

간의 합의에 따라 호선으로 결정되어야 함.

- 노정이 아무리 동수로 구성되었다 하더라도 위원장의 성향에 따라 편파성 논란에 휩싸일 수 있음. 작년에 노동조합 측의 공무원보수위원회 위원장 교체 요구나 편파적 운영 중단 요구 성명서 발표 등을 상기해 볼 필요가 있음.

○ 법제화에서 가장 중요한 문제는 위원회 결정사항에 대한 효력의 문제임

인사혁신처



기획재정부

