



2019년
공공부문
정규직 전환
사례집



2019년
공공부문
정규직 전환
사례집



Contents

공공부문 정규직 전환으로 노사가 함께 성장합니다	4
공공부문 정규직 전환 2년, 18만 5천 명을 전환결정했습니다	6

part 1. 적극적인 갈등관리

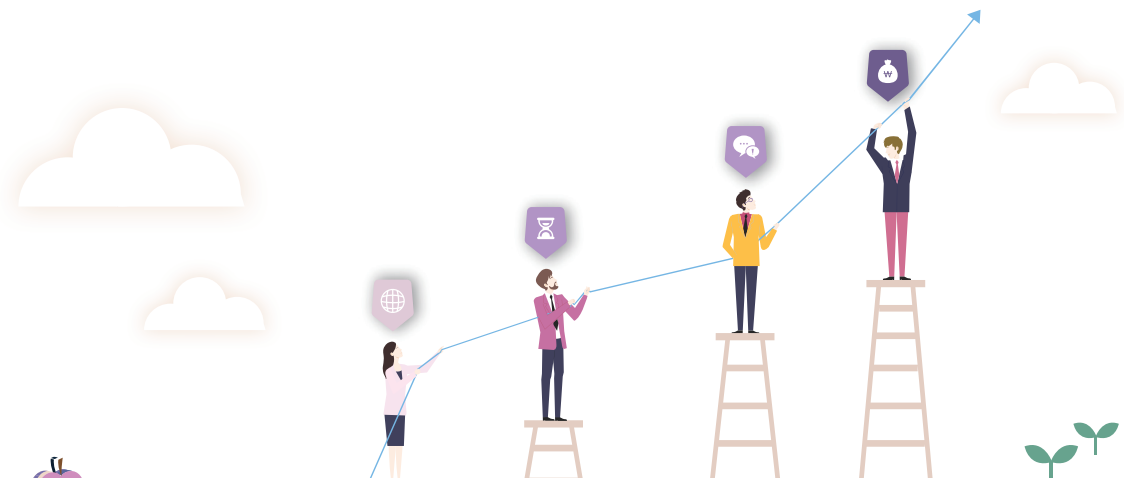
8

건강보험심사평가원	10
25명의 근로자 대표단, 열린 소통과 협력으로 성공 이끌어	
서울특별시교육청	18
365일 열려 있는 소통창구, 갈등해결의 물꼬를 트다	
예술의전당	26
의견수렴과 사전검토 위한 TFT 구성으로 갈등조정	
경북테크노파크	34
'갈등관리'는 갈등이 없을 때 하는 것, 해법의 시작은 대화와 공감	

part 2. 직무중심 임금체계 도입·안착

42

수원시	44
직무급제는 '틀림'이 아니라 '다름'을 인정하는 것에서 시작	
기장군도시관리공단	52
직무중심 임금체계 도입으로 근로자와 고객 만족 동반상승	
부산동구청	60
직무난이도 반영한 승급체계로 합리적인 임금상승 효과 거둬	



part 3. 바람직한 자회사 설립·운영

68

한국국제협력단	70
자회사 설립 찬성 75.7%로 정규직 전환의 새 틀을 짜다	
대구도시철도공사	78
대규모 전환 위한 자회사 설립, 동반성장의 파트너가 되다	
한국지역난방공사	86
다양한 소통채널 활용으로 자회사 안착 성공	

part 4. 공정한 전환과 체계적인 인사관리

94

기상청	96
공정채용 체계 만들며 비정규직 제로 도전	
근로복지공단	104
합리적 인사제도 개편으로 상생의 밑그림을 그린다	
한국농어촌공사	112
직무특성 맞춘 복무관리로 채용·인사관리 원칙 재정립	
(재)전라북도경제통상진흥원	120
노사 간 탄탄한 신뢰 구축으로 공정한 전환과 합의 끌어내	
(주)워터웨이플러스	128
전환 근로자의 조직적응 위한 인사관리에 집중	



공공부문 정규직 전환으로

노사가 함께 성장합니다



“고객만족도 점수가 높아졌습니다”

박승하 기상군도시관리공단 정규직전환심의위원회 내부 전문위원

주기적으로 ‘모범 직원’, ‘칭찬 직원’ 등을 선정하는데, 수상자 대부분이 공무직 근로자였습니다. 소속감과 책임감이 높아지니까 서비스의 질이 자연스럽게 향상된 것이겠죠. 행정안전부 고객만족도 조사에서 점수가 작년보다 높아진 걸 보면서 전환효과를 실감했습니다.

“업무에 대한 열정과 절박함이 대단했어요”

김계희 경북테크노파크 정규직전환심의위원회 외부 전문위원



높은 평가기준을 통과한 정규직 근로자 중에도 업무능력과 조직적응력에서 낮은 평가를 받는 경우가 종종 있습니다. 제가 확신한 것은 평가에 참여한 기간제 근로자들은 능력과 조직적응력을 인정받은 분들이라는 겁니다. 업무에 대한 열정과 절박함이 대단했거든요. 정규직 근로자로 채용될 만한 자격이 있다고 생각합니다.



“업무성과와 조직몰입도 향상이 기대돼요”

장동언 기상청 정규직전환심의위원회 위원장

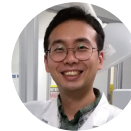
기상청 소속기관에서 일하는 비정규직 근로자가 487명이었는데 44%가 기상·지진 관련 연구를 맡은 연구원이었어요. 그중 약 70.4%에 이르는 인원이 전환되면서 업무성과와 조직몰입도가 향상될 것으로 기대하고 있습니다.

“전환완료는 끝이 아닌 시작입니다”

김선민 건강보험심사평가원 정규직전환심의위원회 내부 전문위원



사무실 관리해 주시는 근로자분이 꾸벅 인사하시며 고맙다고 하시더군요. ‘이분께겐 정규직 전환이 이렇게나 큰일이었구나.’ 하는 생각에 찡했습니다. 전환은 완료됐지만, 끝이 아닌 시작입니다. 인사관리방안, 공직이해 프로그램 등 전환 근로자들의 조직융화를 위한 제도에 관심을 기울여야 합니다.



“진로고민 대신 전문역량 개발에 집중하고 있어요”

남현민 경북테크노파크 첨단메디컬 융합섬유센터 시험인증팀 사원

제 커리어에 대한 구체적인 계획을 세우게 되었어요. 계약직으로 근무하면 2년 뒤 진로를 고민하게 되는데 정규직으로 전환되고 나서 전문성을 키우는 게 목표가 되었어요. ‘분석전문가’로서 역량을 키우기 위해 관련 교육도 신청했습니다. 목표가 분명해지니 일하는 마음도 즐겁습니다.

“직원 35명을 관리하는 팀장을 맡았어요”

정혜란 한국국제협력단 시설운영2팀 팀장



가장 큰 변화는 직책이 달라진 점이에요. 전환 전에는 객실관리 파트 대리료 15명의 직원을 관리했는데 자회사 직원이 되면서 4개 파트 직원 35명을 관리하는 팀장이 됐어요. 서류작업이 늘었지만, 정규직이 된 게 더 실감이 나는 부분이기도 해요.



“그냥 청소 아줌마에서 떼떽한 ‘심평인’이 됐어요”

이혜경 건강보험심사평가원 관재부 운영직 환경관리원

예전에는 그냥 ‘청소 아줌마’였지만 지금은 떼떽한 ‘심평인’이라는 자부심이 생겼어요. 급여도 조금 올랐고 복지혜택도 있어요. 예전이나 지금이나 직원들이 ‘참 깨끗하네요’, ‘쉬엄쉬엄 하세요’ 같은 인사를 많이 건네주는데, 지금은 그런 말 한마디가 더 따뜻하게 들려요.

“자전거 타고 달리는 출근길이 달라 보여요”

김상호 ㈜위터웨이플러스 문화사업부 영산강문화관 사원



소속감이 생겨서 그런지 일하는 게 즐거워요. 전환확정 되고 나서 문화관장님께 인사드렸을 때 환하게 웃어주시던 모습이 기억납니다. 자전거 타고 영산강을 달리면서 출근하는데 요즘엔 그 길이 달라 보여요. 더 책임감 있게 일해야겠다고 다짐하면서 출근하고 있습니다.

공공부문 정규직 전환 2년, 18만 5천 명을 전환결정했습니다



전환결정 인원

* 2019년 6월말 기준



전환결정 현황 - 고용형태별

* 2019년 6월말 기준



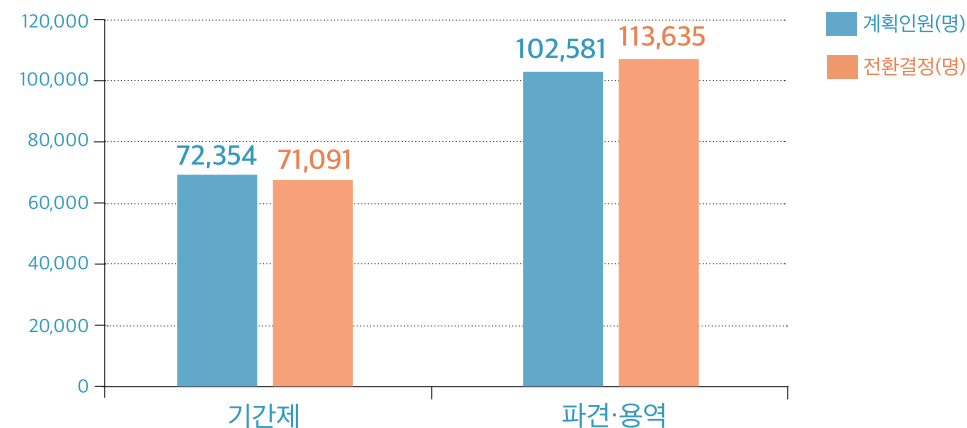
기간제

계획인원 72,354명 중
71,091명 전환결정(98.3%)



파견·용역

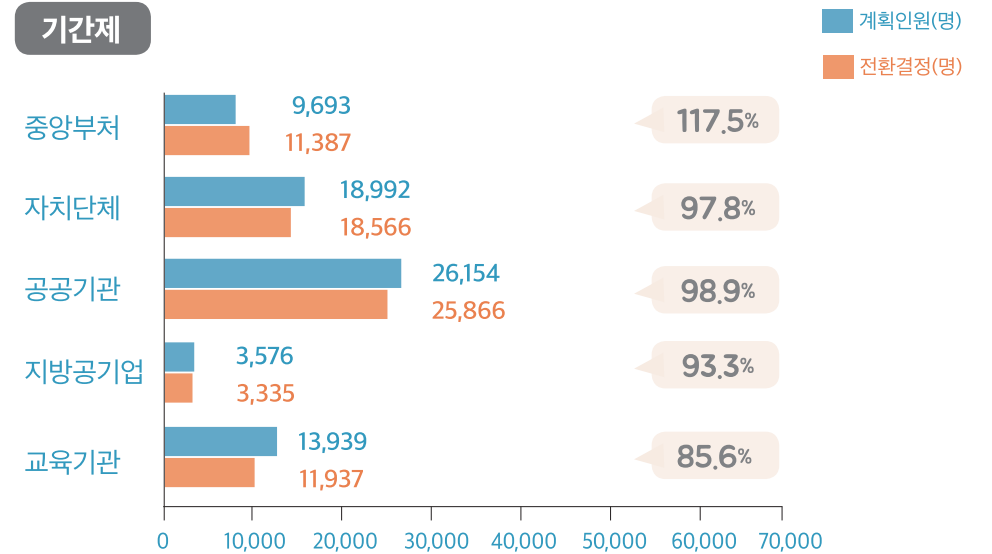
계획인원 102,581명 중
113,635명 전환결정(110.8%)



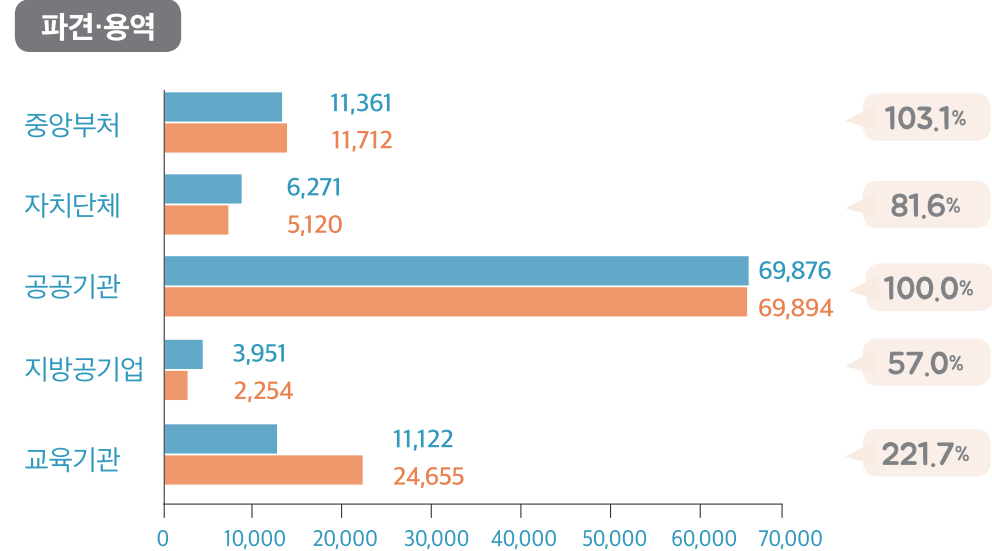
전환결정 현황 - 부문별

* 2019년 6월말 기준

기간제



파견·용역



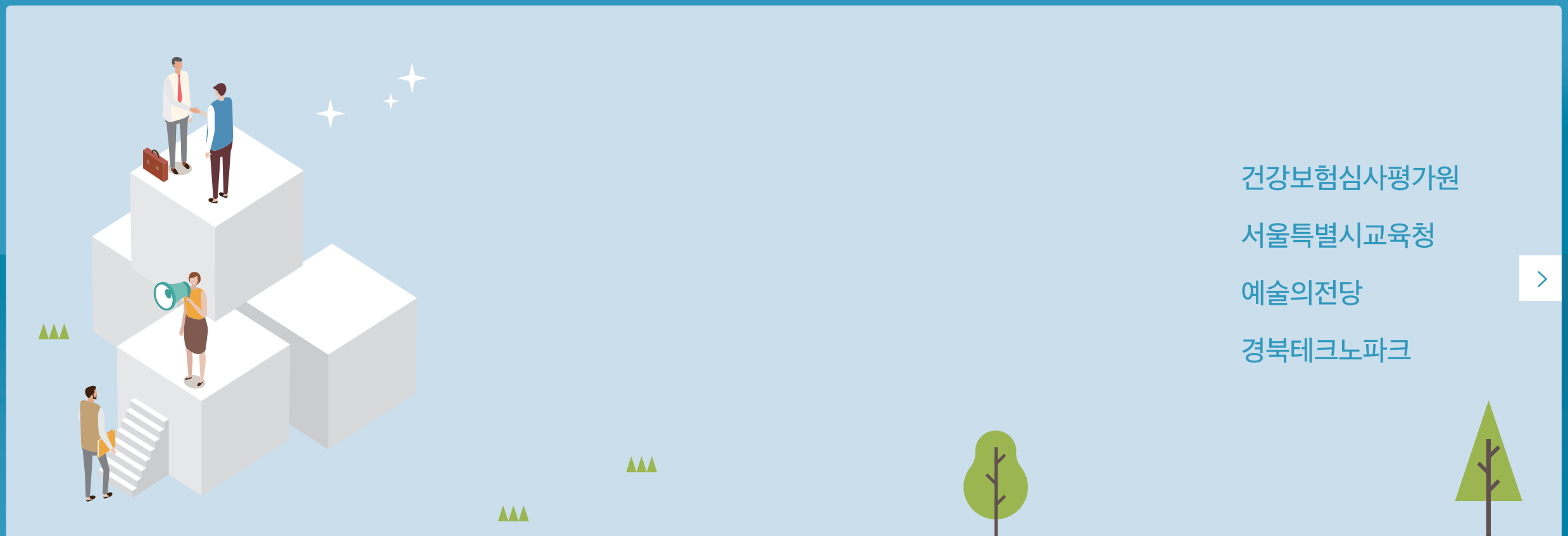


“정규직 전환 이슈가 등장하고 잠시 술렁거림이 있었어요. 이때 기관장이 직접 나서서 설득했습니다. ‘남이 아니라 함께 일하는 동료들의 문제를 얘기하는 것’이라는 말씀에 모두가 마음을 열었습니다. 수차례 회의하면서도 사측과 노조의 공동목표는 늘 ‘함께 가자’는 것이었습니다. 신뢰하는 문화가 있었기에 가능한 일이었어요. 갈등관리는 갈등이 없을 때 하는 것입니다. 그래야 갈등이 생겼을 때 협력해서 풀어갈 수 있습니다.”

| 경북테크노파크

part 1

적극적인 갈등관리



건강보험심사평가원

서울특별시교육청

예술의전당

경북테크노파크



건강보험심사평가원



- 설립연도** 2000년
- 근로자 수** 3,667명
- 주요사업** 진료비 심사, 의료 질 평가, 급여 결정 및 가격 관리
- 소 재 지** 강원도 원주시 혁신로 60

정규직 전환현황

- 전환규모** 384명(기간제 101명, 파견·용역 283명)
- 전환방식** 직접고용
- 채용방식** 전환채용, 경쟁채용

“ 25명의 근로자 대표단,
열린 소통과 협력으로 성공 이끌어 ”

건강보험심사평가원은 2017년 하반기에서 2018년 하반기까지 기간제 근로자 101명, 파견·용역 근로자 283명을 순차적으로 정규직 전환했다. 원만한 합의를 이뤄내기 위해 전국 10개 지원을 전수조사하여 비정규직 근로자 604명의 실태를 파악했고, 협의를 위해 공공기관 최대 규모인 25명의 근로자 대표단을 구성했다. 이런 노력의 결과로 2017년 12월 보건복지부 산하기관 중 일자리 창출·지원 우수 기관으로 선정되어 장관 표창을 받는 등 공공부문 정규직 전환의 성공적인 사례로 꼽히고 있다.





갈등 풀어나갈 25명의 근로자 대표단 구성

“건강보험심사평가원(이하 심평원)은 전국 10곳에 지원이 퍼져 있어서 정확한 현황과 실태파악이 쉽지 않았습니다. 대규모 인원을 전환하려면 별도 팀을 만들어야 한다는 의견이 나왔습니다. 정규직 전환 전담조직인 ‘일자리창출추진단’을 꾸린 이유죠. 사회공헌의 가치를 추구하는 공공기관으로서 근로자들의 고용안정에 앞장서야 한다는 일종의 사명감으로 전수조사에 착수했습니다.”

추진단은 3일에 걸쳐 원주 본원을 비롯해 광주, 대전 등 10개 지역의 지원을 방문했다. 40여 개 부서를 일일이 다니며 비정규직 인원과 고용형태, 담당업무 등을 확인했다. 전환대상자는 604명으로 파악되었고 행정, 심사 등 정규직과 유사한 직무부터 회계, 노무 등 고도의 전문직무, 고객센터 상담직무와 시설·환경관리직 등 거의 모든 직무에 분포해 있었다.

전수조사 후 정규직전환심의위원회와 노사전문가협의회를 발족하고, 전환의 밑그림을 그리기 시작했다. 정규직전환심의위원회는 8명으로 타 기관 수준과 비슷했다. 반면 노사전문가협의회는 무려 33명으로 꾸려졌다. 주목할 만한 부분은 내·외부 전문가 8명을 제외한 25명이 근로자 대표단이라는 점이었다.

“파견·용역 근로자들의 직무가 워낙 많아서 한두 명의 대표단으로는 단편적인 이야기밖에 들을 수 없을 것으로 판단했습니다. 전 분야 모든 직무에서 대표를 선정해 테이블에 마주 앉았죠. 25명의 근로자 대표단은 공공기관 최대 규모일 뿐 아니라 고용안정에 대한 심평원의 의지를 보여주는 방증이기도 했습니다.”



노사전문가협의회 33명 중
근로자 대표단 25명



전환대상에 대한 갈등은 세밀한 직무분석으로 해결

공공기관 사상 최대 규모의 협의회를 꾸릴 때부터 난항은 자명한 일이었다. 12회차에 걸친 공식회의는 때로는 화기애애했고 때로는 격렬했다. 가장 큰 쟁점 사안은 역시 전환대상이었다. 시설관리, 보안, 미화 등 상시·지속 업무는 이견이 없었지만, 전산직무와 고객센터 상담직무처럼 전문성 없이는 자체 팀 운영이 불가능한 직무는 의견 대립으로 갈등을 겪었다.



최대 쟁점
‘전환대상’

정규직 전환결과

(단위: 명, 2019년 4월 기준)



직종	전환대상		전환결정		전환제외	
	기간제	파견·용역	기간제	파견·용역	기간제	파견·용역
행정계약직	6		6			
심사계약직	23		23			
전산계약직	1		1			
연구계약직	66		66			
회계사	1		1			
노무사	1		1			
국제협력전문원	3		3			
촉탁전문직	40				40	
휴직대체인력	14				14	
일반사무원		118		96		22
DUR상담원		5		5		
홍보영상원		5		5		
운전원		8		8		
연구보조원		13				13
시설관리원		30		30		
환경관리원		48		48		
보안관리원		25		25		
전산관리원		103		66		37
고객센터상담원		94	전환예정(2021년)			
합계	155	449	101	283	54	72

“전산직처럼 전문성을 필요로 하는 직무는 예외대상인 데다 업무특성상 전환이 쉽지 않아 포기하는 기관이 많습니다. 하지만 직무분석을 통해 전산직무를 6개 세부 영역으로 분리하고 심평원 자체 운용이 가능한 범위를 정해 전환인원을 최대한 확보했습니다. 전산 근로자 103명을 파견한 업체 11곳을 모두 찾아가 전환가능 여부도 논의했고요. 업무상 업체의 역량이 많이 필요해 심평원 정규직으로의 전환이 어려운 경우를 제외하고 66명을 전환했습니다.”



공정한 채용, 직무중심 임금설계로 갈등요소 차단

심평원의 의지와 근로자의 요구가 맞아떨어져 전환에 성공한 직무가 있는가 하면, 반대하는 직무도 있었다. 심평원의 서울센터에서 일하던 100여 명의 상담원은 대체로 긍정적이었지만, 센터를 원주 본원으로 이전하는 데는 난색을 표했다. 영킨 실타래를 풀기 위해 노사전문가협의회와 일자리창출추진단은 설명회와 실무협의를 수차례 진행하며 심평원의 여건과 전환취지 등을 설명했다.

“8번째 회의 끝에 극적으로 합의했습니다. 고객센터 근로자의 전환은 유예기간을 두기로 한 거죠. 2년간 원주 본원에 센터 운영을 위한 시설을 완비하고, 근로자들도 근무지 변경에 대비해서 2021년 전환을 완료할 계획입니다.”

열린 소통과 협력을 지향하는 심평원의 노력은 각종 의사결정 및 심의기구 운영 횟수에서도 확인할 수 있다. 정규직전환심의위원회 및 노사전문가협의회 운영 12회, 내부 비정규직 전환실무위원회 8회, 근로자 의견수렴 간담회 40회, 업체·관련 협회 의견수렴 10회 등 장애요인과 갈등구조를 적극 해결하고자 한 노력이 성공적인 전환을 끌어낸 것으로 자평한다.

한편 채용방식은 형평성 문제가 거론되지 않도록 공정하면서도 탄력적으로 진행했다. 운전원 등 기존 무기계약직이 존재하는 직무는 경쟁채용으로, 정규직과 비교했을 때 동일·유사업무가 아니면 근무평가 50%, 면접심사 50%의 내

부 평정을 거쳐 희망자 전원을 전환했다. 환경·보안관리원 등 단순노무직은 면접 없이 최소한의 평가만 하고, 고령자친화직무는 정년을 65세로 연장했다. 정년 도래 및 초과 근로자는 일정기간 기간제로 채용하는 특별조치로 구직준비 기간을 제공하는 등 융통성도 발휘했다. 이로써 2017년 11월 기간제 101명, 2018년 5월과 9월에 파견·용역 근로자 283명이 전환되었다. 이들의 호칭은 ‘무기계약직’ 대신 ‘운영직’으로 바꾸고 근로자 개인에 대한 호칭은 정규직 6급 사원과 동일한 ‘주임’으로 정했다.

“임금체계는 기존 30단계 호봉급제를 직무난이도와 숙련도에 따라 6단계로 간소화하고 연차에 따른 승급체계도 설정했습니다. 전환 전 임금수준에 정규직과 동일한 수당 등이 추가되어 평균 8.7%의 임금상승이 있었습니다.”

정규직 전환 후 임금체계

1단계	2단계	3단계	4단계	5단계	6단계
3년	3년	4년	6년	7년	7년

* 각 단계에서 해당기간 근무 시 상위단계로 승급(승급 시 기본급 인상)

비정규직 근로자 운영에 책정돼 있던 사업비를 전용하여 인건비로 충당했기에 전환과 관련한 추경은 없었다. 물론 지속적인 처우개선을 위한 재원은 필요에 따라 추가로 편성할 예정이다. 심평원은 전환협의기구들을 해산하지 않고 그대로 운영하며 2021년 고객센터 상담직의 정규직 전환 및 추후 발생할 이슈들에 기민하게 대응할 방침이다.



정규직 전환 관련 합의내용

- ✓ 직무중심 임금체계 도입 및 합리적 인사·노무관리로 처우개선
- ✓ 조직융화 위해 ‘운영직’으로 명칭 변경 및 주임 호칭 부여
- ✓ 고령자친화직무 65세로 정년 연장
- ✓ 직무특성 및 근로자 의견 반영한 맞춤형 평가방식 적용





현장 토크



“전환완료는
‘끝’이 아닌 ‘시작’입니다”

김선민 기획상임이사
정규직전환심의위원회 내부 전문위원

Q. 전환과정에서 어려웠던 점은?

‘정규직 전환’ 결정을 내리는 건 어렵지 않았습니다. 당연한 결정이고 꼭 해야 할 일이었죠. 그러나 전환대상 직무와 전환방법, 절차, 전환 이후 인사관리 등 제도의 세심한 부분을 설계하는 것은 정말 어려웠습니다. 노사는 물론, 근로자들 사이에서도 직무에 따라 입장차가 커서 간극을 좁히기가 힘들었습니다.

Q. 어려움을 어떻게 극복했는지?

‘비정규직 근로자의 목소리를 잘 듣는 것’입니다. 비정규직으로 통칭하고 있지만, 개별 업무로 들어가면 그분들이 직면한 업무와 근로환경은 훨씬 더 복잡했습니다. 직접 만나서 고충을 듣고 해법을 함께 찾는 회의를 반복하면서 불필요한 갈등과 부작용을 없앨 수 있었습니다. 근로자 대표단이 경영진의 진정성을 느끼며 협조적으로 바뀌는 모습을 피부로 느낄 수 있었습니다.

Q. 전환과정에서의 갈등을 없앨 수 있는 팁이 있다면?

전환의 모든 과정을 근로자 중심으로 생각하고 결정한 것입니다. 비정규직 근로자들의 계약기간을 파악해서 종료 시점에 따라 A, B, C 세 그룹으로 분류했습니다. 종료가 얼마 남지 않은 근로자들을 먼저 전환해서 근로자들의 불안감을 없앴죠. 시차를 두고 단계적으로 추진했던 게 어려모로 도움이 됐습니다.

Q. 전환도입을 앞두고 있거나 진행 중인 기관에 조언한다면?

가장 중요한 것은 비정규직 근로자들이 왜, 얼마나 전환을 바라는지 마음 깊이 이해하는 일이라고 생각합니다. 얼마 전 사무실을 청소하고 관리해 주시는 근로자분이 꾸벅 인사하시며 고맙다고 하시더군요. ‘이분께겐 정규직 전환이 이렇게나 큰일이었구나.’ 하는 생각에 가슴이 찡했습니다. 전환은 완료됐지만, 끝이 아닌 시작입니다. 인사관리방안, 공직이해 프로그램 등 근로자들이 조직에 온전히 융화될 수 있도록 기존 제도의 유지·보수에도 관심을 기울여야 합니다.

“그냥 청소 아줌마에서
떳떳한 ‘심평인’이 되었어요”

이혜경 관재부 운영직 환경관리원

2016년 2월부터 용역 근로자로 근무



Q. 근로자 대표단 일원이었는데 어떤 활동을 했나?

업무별로 대표를 뽑아서 근로자 대표단을 꾸렸는데 환경관리에서는 제가 되었어요. 여러 번 회의하면서 동료들의 의견을 회사에 전달하고, 또 회의에서 나온 소식을 동료들에게 알려주는 역할을 했죠. 대부분 정규직 전환을 반겼지만, 공공기관의 복잡한 체계에 들어가는 것에 대해 막연한 불안감을 가지는 분들도 있었어요. 그런 걱정과 궁금증을 풀어주기 위해서 회사의 취지와 전환과정을 최대한 자세하게 전했어요.

Q. 비정규직으로 일할 때 가장 힘들었던 점은?

중간에 용역업체가 바뀐 적이 있었어요. 어디는 1년, 어디는 2년마다 재계약을 했죠. 인원 감축이나 부당한 이유로 갑자기 해고되진 않을까 하는 불안감이 늘 있었어요. 피트니스센터나 의료센터 같은 복지시설을 이용하는 정규직원들을 보면서 부럽기도 했고요. 정규직원들이 친절히 대해 주는데도 ‘나는 여기 식구가 아닌 것 같다.’는 자괴감이 있었어요.

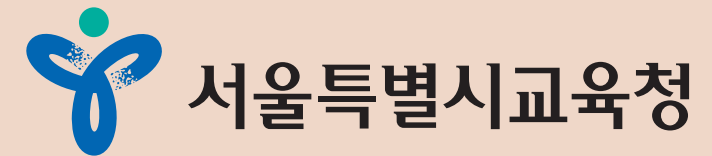
Q. 정규직 전환 전과 후 어떤 점이 달라졌나?

예전에는 그냥 ‘청소 아줌마’였지만 지금은 떳떳한 ‘심평인’이라는 자부심이 생겼어요. 급여도 조금 올랐고 전에는 없었던 복지혜택도 있어요. 예전이나 지금이나 직원들이 ‘참 깨끗하네요’, ‘쉬엄쉬엄하세요’ 같은 인사를 많이 건네주시는데, 지금은 그런 말 한마디가 더 따뜻하게 들리고 가족 같이 느껴져요.

Q. 기관에 바라는 점이 있다면?

용역 근로자일 때는 연차를 쓰지 않고 아껴뒀다가 연말에 수당으로 받곤 했어요. 그런데 전환되고 나서는 연차수당 대신 무조건 한 달에 한 번씩 연차를 쓰게 돼 있어요. 휴무 보장도 좋지만, 인원이 빌 때 남은 사람들이 일을 처리하기에는 업무량이 조금 많아서 인력이 충원되면 좋을 것 같아요. 물론 이런 건의를 할 수 있는 환경이 갖춰진 것만으로도 정말 감사하게 생각합니다.

서울특별시교육청



- 설립연도** 1956년
- 근로자 수** 17,719명
- 주요사업** 유·초·중·고등학교 학생교육 등
- 소재지** 서울시 종로구 송월길 48

“ 365일 열려 있는 소통창구,
갈등해결의 물꼬를 트다 ”

정규직 전환현황

- 전환규모** 4,006명(파견·용역)
- 전환방식** 직접고용
- 채용방식** 전환채용

유치원 포함 서울시내 2,200여 개 학교, 100여만 명의 학생을 총괄하는 서울특별시교육청은 지난해부터 올해 1월 1일까지 공립학교 및 소속기관에 근무하는 파견·용역 근로자 4,006명을 정규직 전환했다. 이번 전환은 전환대상 5,655명 중 70.8%에 이르는 대규모 전환이었다. 전환직종을 선별하는 일부터 정년, 임금 및 처우개선 등 다양한 요구사항을 수렴하는 일까지 해결과제도 만만치 않았다. 다행히 노사 문제 전담부서인 노사협력담당관의 노하우에 노사전문가협의회의 활약이 더해지며 요소별 갈등해결의 실마리를 마련할 수 있었다.





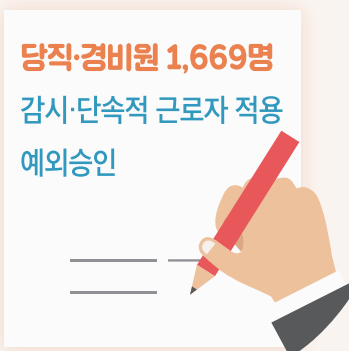
갈등해결① 감시·단속적 근로자 적용 예외승인 받아

서울특별시교육청(이하 서울시교육청)은 2018년 9월 1일과 2019년 1월 1일 두 차례에 걸쳐 당직·경비원, 미화원, 시설관리원, 콜센터상담원 등 4개 직종의 파견·용역 근로자 4,006명을 직접고용 했다. 이번 전환은 4,006명에 이르는 대규모 전환이었던 데다 이들의 근무지가 2,200여 개 학교로 흩어져 있는 통에 혼란이 가중됐다.

2018년 3월 서울시교육청은 노사전문가협의회를 구성하고 5차례에 걸쳐 회의를 진행하며 전환대상과 방식, 정년, 임금체계, 처우개선 등에 대한 윤곽을 잡았다. 그러나 전환에서 제외된 근로자들의 항의가 쏟아졌다. 특히 1,596명에 이르는 배식보조 및 조리보조 근로자들의 목소리가 높았다.

서울시교육청은 상시·지속적 업무 여부에 따른 결정임을 강조하고 기숙사 사감, 수영강사, 영양사 등 전환제외 직종은 정부 가이드라인을 토대로 전환이 이뤄졌음을 설명하는 등 전환 제외자들을 납득시키며 불만 여론을 잠재워 나갔다.

“당직·경비원 1,669명은 감시·단속적 근로자 적용 예외승인을 받는 것으로 실마리를 풀었습니다. 예외승인을 받기까지 노사 문제 전담부서인 노사협력담당관의 역할이 컸습니다. 서울지방고용노동청과 강남, 동부 등 6개 고용노동지청에 공문을 발송하고 일일이 찾아가서 신속한 처리를 부탁했죠. 덕분에 기다렸던 답변을 들을 수 있었습니다.”



갈등해결② 정년 설정은 유연하게

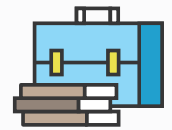
어렵사리 전환직종이 결정됐지만, 새로운 문제가 기다리고 있었다. 노사전문가협의회에서 뜨거웠던 또 하나의 주제는 전환대상 근로자의 정년이였다. 미화원의 경우 60세 이상 고령자가 62%에 달했고 당직·경비원의 평균연령은 74세였다. 이들이 용역 근로자로 근무할 때 고용불안은 있었지만, 연령 제한은 없었다. 하지만 정규직이 되면 이야기는 달라진다. 60세 정년 적용을 받아야 하기 때문이다. ‘용역이면 80세라도 일할 수 있는데 정규직으로 전환되면 나가라는 말이나?’는 항의가 빗발쳤다.

“수차례 회의한 끝에 당직·경비원과 미화원의 정년을 기존 60세에서 65세로 조정하고 비교적 연령대가 낮은 시설관리원과 콜센터상담원은 60세를 유지하는 것으로 결정했습니다. 정년 유예기간을 1~3년으로 설정해서 정년 초과 근로자들을 보호하는 장치도 마련했구요. 당직·경비원과 미화원은 유예기간이 끝나면 신체검사, 체력검사, 복무평가를 한 후 기간제 근로자로 1년 단위씩 계약하기로 했습니다.”

정년 설정

- 당직·경비원, 미화원 : **65세**
- 시설관리원, 콜센터상담원 : **60세**
- 정년 유예기간 : **1~3년**

* 당직·경비원, 미화원은 유예기간 종료 시 기간제 근로자로 계약(1년 단위)



갈등해결③ 직무급제로 임금차별 불만 해소

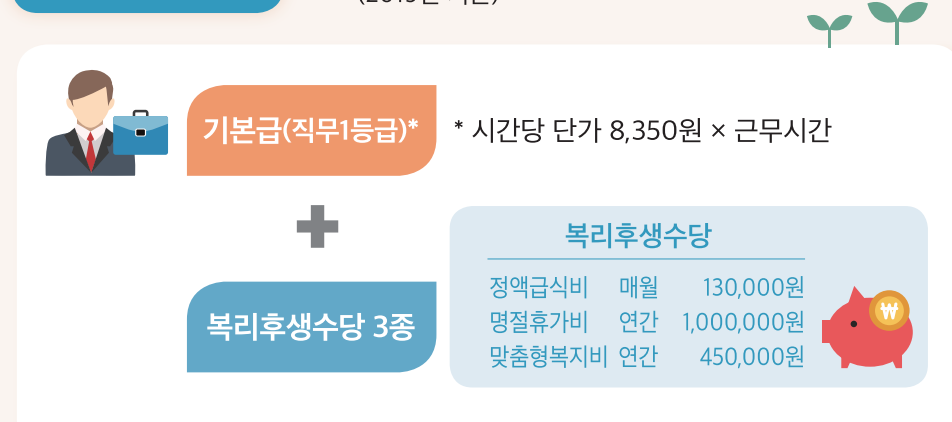
서울시교육청이 넘어야 할 산은 또 있었다. 연령대가 높고 임금도 다른 전환대상자들을 기존 교육공무직으로 채용할 수는 없었다. 이에 당직·경비원, 미화원, 시설관리원, 콜센터상담원 등 4개 직종을 묶어 특수운영직군을 신설했다. 그리고 이들에게 맞는 취업규칙과 임금체계를 마련하고 정년을 설정했다.

임금체계는 동일가치노동 동일임금 취지를 반영한 직무급제를 도입했다. 업무난이도에 따라 5등급으로 나누고 단계별로 기본임금이 5%씩 상승하는 구조다. 같은 직종이라도 경력, 직무숙련도, 업무내용에 따라 등급을 5단계로 나눈 직무급제는 지속가능한 임금운영의 토대가 됐다는 설명이다.

“학교마다 용역업체와의 계약조건이 달라서 근로자들의 근로조건이 상이했습니다. 그래서 직무급제로 인건비 관리를 통일하고, 전환 후 임금이 기존 용역업체에서 받던 것보다 적을 경우 직무보전금과 차액보전금으로 기본임금 수준을 유지하도록 했습니다. 차액보전금은 2021년까지 3년간 한시적으로 지급하고 매년 시간당 최저임금 상승비율만큼 차감해서 지급할 계획입니다. 직무별로 책정된 직무보전금은 계속 유지되고요. 계산대로라면 2022년 시점에는 전환 근로자 모두 동일한 급여기준이 맞춰지는 것이죠.”

기본 임금체계

(2019년 기준)



직무등급별 임금현황

구 분	1등급	2등급	3등급	4등급	5등급
임금조건	기본임금의 100%	기본임금의 105%	기본임금의 110%	기본임금의 115%	기본임금의 120%
'19년 최저단가 적용임금(월)	1,745,150원	1,832,400원	1,919,660원	2,006,920원	2,094,180원



갈등해결④ 인사·노무는 노사협력담당관에서 관리

정규직 전환으로 인한 혼란은 서울시내 학교 행정담당자들 사이에서도 발생하고 있었다. 급여 등 인사·노무관리의 어려움을 호소한 것이다. 서울시교육청은 초·중·고 행정담당자와 직속기관 업무담당자를 대상으로 3차례의 설명회를 열어 전환 근로자는 각 학교가 아닌 서울시교육청에서 관리하는 것이며 결원 발생 시 대체인력방안, 인사관리, 발령 등의 업무는 서울시교육청 내 전담부서인 노사협력담당관에서 운영한다고 안내했다.

서울시교육청은 붓물 터지듯 쏟아져 나온 갈등들을 해결할 수 있었던 비결로 20명으로 구성된 협의회 인원을 노사 동수로 유지한 점과 직접선거로 근로자 대표를 선발한 점, 쟁점별로 충분한 의견수렴을 거쳐 갈등을 완화할 수 있었던 점을 꼽았다. 특히 노동정책자문관을 위촉해 근로자 대표는 물론 노조와 수시로 면담하며 전환과정을 논의했던 것도 큰 도움이 되었다고 덧붙였다.

갈등해결 비법

- 20명으로 구성된 협의회 인원 노사 동수 유지
- 직접선거로 근로자 대표 선발
- 노동정책자문관 위촉



정규직 전환 관련 합의내용

- ✓ 당직·경비원, 미화원의 정년을 65세로 조정
- ✓ 특수운영직군을 신설하고 취업규칙 마련
- ✓ 직무중심의 맞춤형 임금체계 도입
- ✓ 정년 유예기간과 학교장 평가 통한 고용안정





“소통창구인 노사협력담당관에
답이 있었죠.”

허인 노동정책자문관
노사전문가협의회 내부 전문위원

Q. 전환과정에서 가장 힘들었던 점은?

처음에 확인한 전환대상 인원이 5,655명이었고 최종 전환인원은 4,006명이었습니다. 대규모 인원인 데다 이해관계가 다르다 보니 불만의 목소리도 많았고 요구사항도 다양했죠. 한정된 예산과 수용가능한 범위 내에서 답을 구하느라 힘들었지만, 열린 마음으로 유연하게 대처하면 어떤 문제도 풀어나갈 수 있을 것으로 생각했습니다.

Q. 갈등해결에 앞장선 노사전문가협의회의 강점은?

인원 구성이 잘된 점이지요. 미화원, 시설관리원, 콜센터상담원 등 직종별로 근로자 대표를, 그것도 직접선거로 선출해서 구성원으로 꾸렸습니다. 덕분에 직종별로 근로자들의 고충과 요구사항을 생생하게 들을 수 있었고 당직·경비원과 미화원의 정년을 65세로 조정한 결과로 이어졌습니다.

Q. 노사협력담당관은 어떤 역할을 했는지?

교원·공무원·비정규직 노조를 아우르고, 노사 문제를 전문적으로 해결하는 역할을 했죠. 전환 대상 근로자들과 긴밀하게 교류한 덕분에 명확한 직무분석이 이뤄질 수 있었고, 임금체계와 처우개선의 방향을 잡는 데 큰 도움이 되었습니다.

Q. 현장의 혼란을 줄이기 위해 마련한 방안이 있다면?

올해 3월 11개 교육지원청에 인사·노무관리팀을 신설했습니다. 학교 실무자들이 본청 소속 노사 협력담당관 외에 각 지역 11개 교육지원청에서 전환 근로자 문제를 상담할 수 있게 된 것이죠. 인사·노무관리팀 신설로 학교 현장의 인사관리 문제가 빠르게, 효율적으로 해결될 것으로 기대하고 있습니다.”



“교육청 직원이라고
말할 수 있게 됐어요”

곽은주 콜센터상담원

2014년 3월부터 용역 근로자로 근무



Q. 서울시교육청과의 인연은 어떻게 시작됐나?

2014년 3월, 용역업체를 통해 서울시교육청 콜센터상담원으로 근무를 시작했어요. 서울시교육청 콜센터(대표번호 02-1396)는 유치원 유아모집부터 초·중·고 입학문의, 수능 관련 문의, 교육복지 상담 등 교육과 관련된 모든 문의를 받는 곳이에요. 저는 여기서 통화 품질관리와 콜센터 내부 인력관리 업무를 맡고 있어요.

Q. 비정규직 근로자로 일하면서 힘들었던 점은?

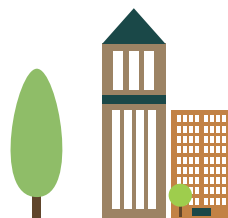
용역업체와 2년에 한 번씩 계약해야 하는데 제 의도와 상관없이 소속회사가 바뀌는 게 힘들었어요. 같은 장소에서 같은 업무를 하는데도 회사가 바뀌면 취업규칙이 달라져요. A 회사에 있을 때 받았던 상여금, 휴가비 등이 B 회사로 가면 달라지는 거죠.

Q. 정규직 전환 후 달라진 점은?

상담할 때 “당신, 교육청 직원이야?”며 물어보는 분들이 계세요. 콜센터 업무는 교육청 입장을 대변하는 위치인데 그전까진 비정규직 근로자다 보니 고충이 있었죠. 이젠 당당하게 “교육청 직원 맞습니다.”라고 말할 수 있게 됐어요.

Q. 전환 되고 나서 새롭게 다진 각오가 있다면?

직접고용 되면 서비스 품질이 떨어질 거라고 우려하는 목소리를 많이 들었어요. ‘정년 보장됐는데 업무태도가 안일해지는 것 아니냐?’ 같은 이야기들이죠. 그런 말 안 듣게 더 열심히 해야겠다는 결심이 생겨요. 직원들한테도 전보다 더 잘해야 한다고 독려하고 있어요.



예술의전당

- 설립연도 1987년
- 근로자 수 381명
- 주요사업 문화예술(공연, 전시, 교육, 대관 등)
- 소재지 서울시 서초구 남부순환로 2406

정규직 전환현황

- 전환규모 240명(기간제 10명, 파견·용역 230명)
- 전환방식 직접고용
- 채용방식 전환채용, 경쟁채용



Seoul
Arts
Center

예술의전당

“의견수렴과 사전검토 위한
TFT 구성으로 갈등조정”

예술의전당은 정규직 전환에 앞서 자체 TFT를 만들어 전환과정에서 발생할 수 있는 갈등요소를 찾고, 해결방안에 대한 의견수렴을 통해 갈등에 대비했다. 한정된 예산의 어려움 속에서도 기존 정규직 근로자의 임금과 복지수준에 준하는 단계적 처우개선을 약속하며 합의를 이끌어냈다. 그 결과, 기간제 10명, 파견·용역 근로자 230명 등 총 240명 규모의 정규직 전환을 조속히 마무리 지었으며 전환 이후에는 직제개편을 통해 업무의 효율성을 높였다.





자체 TFT 구성으로 전환에 따른 갈등 사전관리

예술의전당은 연간 200만 명 이상의 관람객이 방문하고 연 1,700회의 공연과 행사가 열리는 문화공간이다. 총면적 166,478㎡에 2,000석이 넘는 오페라극장과 콘서트홀 등을 갖추고 있으며 주차공간만도 42,500㎡(약 1,250대 규모)에 이른다.

규모가 큰 만큼 정규직 전환규모도 컸다. 2017년 전환추진 당시 비정규직 고용현황은 기간제 계약직 16명, 파견·용역 239명이었다. 대부분 시설, 미화, 경비, 주차 및 행정지원 분야에 고용된 인원이었다. 이들을 정규직으로 전환할 경우 기존 정규직 근로자들과 전환 근로자들 사이에 위화감이 조성될 우려가 있었고, 임금, 처우개선 내용에 따라 각각의 이해관계가 첨예하게 대립할 가능성이 농후했다. 노사 및 노노 간 갈등상황을 바람직한 방향으로 조정하기 위한 노력이 필요한 이유였다.

“예술의전당은 특성상 대민업무와 고객 접점 서비스에 많은 인원이 필요합니다. 비정규직 근로자가 많았던 이유이죠. 이들을 빠른 시일 안에 정규직으로 전환하려고 하니 마음이 급해졌습니다. 그러나 급할수록 철저한 사전준비가 필요하다는 생각에 자체 TFT를 구성하게 되었습니다.”

정규직 전환의 첫 번째 이슈는 ‘직접고용을 할 것인지, 자회사를 설립할 것인지’였다. TFT는 사전갈등 조정을 위해 내부 의견을 수렴했는데, 기존 정규직 노조는 자회사 설립 의견을 내놓았다. 이에 자회사 설립절차 및 설립소요기간, 운영 예산 등을 분석 검토했다. 그 결과, 자회사 설립 대신 문화예술 분야 공공기관 특성에 부합하면서도 신속한 전환이 가능한 직접고용을 선택하게 되었다. 기존 정규직 노조는 이러한 선택을 받아들였고 초기 갈등요소를 잠재울 수 있었다. 내부 공감대를 형성하고 이슈에 대한 사전검토와 의견수렴 과정을 거친 결과였다.



이후 제반 제도 및 규정을 마련하는 등 정규직 전환을 빠르게 추진해나갔다. 그러나 더 큰 문제는 정규직으로 전환될 비정규직 직원들의 요구사항이었다. 전환대상자들은 임금을 포함한 급격한 처우개선을 요구하며 근속기간에 과거 용역회사 근무기간을 산입해 줄 것을 요청했다. 하지만 공공기관의 예산구조를 고려했을 때 현실적으로 어려운 부분이 있었다.

“예술의전당의 지난해 1년 예산 440억 원 중 119억 원이 국고보조금입니다. 321억 원은 자체사업으로 충당해야 하죠. 이 같은 재무구조 상황을 전환대상 근로자들에게 충분히 설명하고 전환 후 정부 가이드라인을 준수하는 범위 내에서 단계적으로 개선해 나가겠다고 설득했습니다.”



임금, 처우개선 문제는 단계적 이행으로 합의

한편 임금은 기존 임금수준 이상이 유지되도록 하고, 관공서 공휴일 적용, 연차휴가 적립, 전문건강검진 실시, 선택적 복지비 지원, 고교생 자녀 학자금 지원 등 기존 정규직 근로자의 복지수준에 준하는 처우개선 사항에도 합의했다. 정년은 60세로 하되, 고령자친화직군인 보안경비와 환경미화 부문은 65세로 정했다.

“편성된 예산 범위 내에서 전환인원에 대한 인건비를 집행하고 처우개선 등의 요청사항은 다음 해 예산에 반영하기로 했습니다. 건강검진, 자녀학자금 지원은 가장 기본적인 직원복지 지원항목이라서 우선 적용했구요.”

채용방식은 기존 정규직 근로자와 전환 근로자 모두가 납득할 만한 기준으로 정했다. 가이드라인 발표일인 2017년 7월 20일을 기준으로 이전 입사자는 서류, 면접 등 적격심사로 채용하고 이후 입사자(결원자, 적격심사 탈락자 직무포함)는 경쟁채용을 실시했다.

최종 전환직종 및 인원

기간제(10명)



무대기술지원(4), 전기,통신,설비(3),
교육행정지원(2), 기관장운전기사(1)

파견·용역(230명)



시설지원(54), 환경미화(85), 보안경비(37), 주차관리(33),
셔틀버스운전(2), 공간관리(5), 전산사무유지보수(1),
하우스매니저(1), 티켓매니저(3), 사무보조(8), 비서(1)



직제개편으로 업무효율성 및 안정화 도모

채용완료 후 예술의전당은 직제개편을 단행했다. 전환 근로자 240명을 기존 3개 본부 체계로는 수용하기 힘들 것으로 보고 보안경비팀, 환경미화팀, 시설지원팀, 주차관리팀 등 4개 팀을 신설하여 ‘운영본부’라는 별도의 본부에서 관리하도록 했다. 운영본부는 고객 접점 서비스를 컨트롤하는 타워로서 한 단계 업그레이드된 모습으로 다가갈 계획이다.

“남은 숙제는 직원 간 소통 및 조직활성화입니다. 그래서 인사관리부를 신설해서 교육 기능을 강화했습니다. 전환인원을 포함한 동아리 활동을 적극 지원하고, 외국어교육 대상도 전 직원으로 확대했습니다. 고객 접점 부서의 비즈니스 매너나 직장예절 교육도 파트별로 실시하고 있고요.”

정규직 전환 후 직제개편

경영전략본부

예술사업본부

문화사업본부

운영본부

보안경비팀

환경미화팀

시설지원팀

주차관리팀

* 전환 근로자 관리 위한 별도 본부 신설

지난 2018년 개관 30주년을 맞은 예술의전당은 올해도 다양한 기획사업을 추진 중이다. 향후 30년을 함께할 선진화된 조직문화와 노사관계가 되도록 앞으로도 다양한 소통채널을 통해 협력하는 조직문화를 만들어나갈 계획이다.



정규직 전환 관련 합의내용

- ✓ 고용안정성, 근로조건, 복지 등 기존 정규직과 동일 적용
- ✓ 2017.7.20. 이전 입사자는 전환채용(전환 시 적격심사 후 채용)
- ✓ 2017.7.20. 이후 입사자, 결원자 및 적격심사 탈락자 직무는 경쟁채용
- ✓ 고령자친화직군인 보안경비·환경미화 부문은 만 65세 정년 보장





현장 톡톡



“갈등관리를 위한 다양한
소통채널이 필요합니다”

이재철 노무사
노사전문가협의회 외부 전문위원

Q. 정규직 전환 합의과정 중 어려웠던 점은?

기존 정규직 노조와의 갈등이었습니다. 공채 경쟁률이 높은 기관이다 보니 비정규직 근로자들이 경쟁 없이 정규직으로 전환되어 같은 근무공간에서 동등한 처우를 받게 되는 것에 대해 거부감이 있었던 것 같습니다. 한정된 자원 속에서 복리후생의 예산을 나눠야 하는 것도 문제였고요.

Q. 민감하고 어려운 예산 문제는 어떻게 조정했나?

전환 자체는 빠르게 진행했지만 전환 이후 집행될 예산은 전년도에 이미 확정되어있어서 한정된 예산으로 처우개선 비용을 급격히 늘릴 수 없었습니다. 용역업체에서 가져가던 이윤을 전환 근로자들의 복지비용으로 돌려 어느 정도 예산 문제를 해결할 수 있었지만, 100% 만족할만한 수준은 아니었기 때문에 예산을 늘려가면서 처우개선 수준을 단계적으로 높여나가겠다고 설득했습니다.

Q. 노사 및 노노 간 갈등을 중재하기 위해 어떤 노력을 했나?

전환자들의 이해관계가 다르고 기존 노조도 있었기 때문에 합리적으로 조율하려고 했습니다. 처음에는 날카롭게 대립되는 의견이 있었지만, 대립관계가 아니라 합의점을 찾아가는 과정이었죠. 어느 한 쪽의 입장을 일방적으로 대변하는 것이 아니라 모두가 충분히 납득할 수 있도록 객관적인 데이터를 가지고 현실적인 대안을 가지고 풀어나갔습니다.

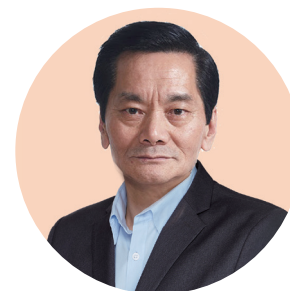
Q. 바람직한 갈등관리를 위해 필요한 것이 있다면?

다양한 소통채널을 운영하는 것이 중요합니다. 예술의전당은 공식 전환협의기구 외에도 자체적인 TFT를 운영했는데, 갈등요인을 미리 검토하고 다양한 의견을 수렴할 수 있는 장치가 마련되어 있었다는 점에서 효율적인 방안이었다고 생각합니다.

“내가 회사의 얼굴이라는
생각으로 일합니다”

김성수 보안경비팀 파트장

2009년 2월부터 용역 근로자로 근무



Q. 맡고 있는 업무는?

전에는 용역업체 경비반장이었고 전환이 된 지금은 보안경비팀에서 파트장을 맡고 있습니다. 팀장님을 보좌하고 복무규정에 따라 팀원들을 지도감독 하는 역할을 하고 있죠. 우리 보안경비팀의 업무는 경비순찰, 고객안내 및 단속, 관람객의 질서유지, 위험예방 등입니다.

Q. 전환되고 나서 가장 좋았던 점은?

늘 했던 걱정이 ‘언제까지 이 일을 할 수 있을까?’였어요. 그러다 정규직이 되니까 ‘이제 정년 걱정은 안 해도 되는구나.’ 싶어서 안도감이 생기더라고요. 정규직 임용식 때 사장님이 한 명 한 명 다 임명장을 주셨고 임직원들도 같이 축하해주셨는데 그때도 정말 좋았습니다. 감동적인 순간이었어요.

Q. 정규직 전환이 업무효율 향상에 도움이 되는지?

예술의전당 고객들은 문을 열고 들어오는 순간 경비원을 보고 공연이 끝나고 나가면서도 경비원을 봅니다. 그런 의미에서 예술의전당의 첫인상을 책임진다고 할 수 있죠. 관람객을 상대하다 보면 사소한 문제들이 생기는데 고객에게 험한 말을 듣거나 부당한 대우를 당하면 비정규직이라서 무시당하는 것 같았고 자존감이 낮아지곤 했어요. 하지만 마음가짐이 달라졌습니다. ‘내 회사’라는 생각으로 자신감을 가지고 고객응대를 할 수 있게 되었습니다.

Q. 정규직 전환 팀원들에게 해주고 싶은 말이 있다면?

팀원에게 이런 말을 자주 합니다. ‘전에는 전세 살았지만 지금은 우리 집이다. 그러니까 책임감을 가지고 일해야 한다.’라고요. 우리 집에 오는 손님을 대하듯 현장에서 만나는 고객 한 분 한 분을 소중하게 생각하라고 강조합니다. 고객들이 찾아와야 회사가 돈을 벌고 우리도 급여를 받으니까요.



경북테크노파크

재단법인 경북테크노파크

설립연도 1998년

근로자 수 156명

주요사업 기업지원, 연구개발, 지역산업정책 수립 등

소재지 경상북도 경산시 삼풍로27

정규직 전환현황

이름	전환규모	22명(기간제 11명, 파견·용역 11명)
이름	전환방식	직접고용
이름	채용방식	전환채용

“ ‘갈등관리는 갈등이 없을 때 하는 것’,
해법의 시작은 대화와 공감 ”

경북테크노파크는 지역 벤처기업을 육성하고 중소기업을 발굴·지원하는 지자체 출자출연기관이다. 2018년 10월 1단계로 기간제 근로자 11명을, 2019년 7월 2단계로 파견·용역 근로자 11명을 정규직으로 전환했다. 본격적인 전환을 추진하기 이전부터 유관기관 사례분석을 통해 사전준비를 마쳤고, 열린 소통과 투명한 진행으로 기존 정규직 근로자와 전환 근로자 모두가 수용하는 합의점을 도출했다. 특히 1단계 전환은 정부 가이드라인 발표 4개월 만에 원만하게 완료하면서 유관기관의 벤치마킹 방문 및 자료협조가 줄을 잇고 있다.





정원과 예산, 디딤돌을 놓아야 허들을 넘는다

“엄청 긴장했습니다. 앞서 1단계 전환을 추진했던 기관들이 겪었던 여러 난제에 대한 소문을 들었거든요. 우리에게도 똑같이 일어날 수 있는 일들이니까, 미리미리 준비하기로 했습니다.”

경북테크노파크는 정규직 전환을 추진하기 훨씬 전부터 조용히 사례를 수집하고 분석했다. 이 과정에서 기관 대부분이 ‘정원과 예산의 문제’로 어려움을 겪는다는 사실을 알았고, 선결과제로서 정원확대와 예산 확보방안을 고심했다. 지자체 출자출연기관으로서 정원규모를 조정하려면 정부와 지자체의 승인, 이사회 의결이 필요하기에 전환인원과 사업계획 등을 꼼꼼하게 따졌다. 그 결과, 1차 기간제 근로자의 전환을 위해 정원규모를 121명에서 151명으로 늘렸다.

하지만 진짜 고민은 전환대상의 범위를 정하는 일이었다. 경북테크노파크는 정부과제(사업) 수행으로 인건비를 확보하는 시스템으로 운영하고 있다. 과제 수행 건수와 규모, 기간을 고려하여 인력을 운용한다. 기간제 근로자의 임금이 기존 정규직 근로자와 차이가 없어 임금상승 부담은 없었지만, 이들을 전환하면 사업과 상관없이 상시적으로 임금을 부담해야 한다. 결국 재단의 특수성을 반영하여 상시·지속적 업무의 기준을 만들었고, 대상자를 11명으로 확정했다.



갈등해법의 시작은 대화와 공감

전환을 위한 기본 준비를 마친 후 본격적으로 노조와 대화에 나섰다. 기존 정규직 근로자와 전환 근로자의 이해 상충을 쉽게 풀 수는 없겠지만, 해법은 분명히 존재한다고 믿었다. 그리고 그 시작은 ‘대화’와 ‘공감’ 이어야만 했다.

“예상했던 대로 역차별에 대한 갈등이 나타났습니다. 전환대상자의 평가기준과 직급 문제를 놓고 2개 노조가 다른 목소리를 낸 겁니다. 한쪽은 공정성 문제를 제기했고, 또 다른 노조는 계약직이었지만 경력을 산정한 직급이었으니 반영해야 한다는 의견이었죠. 두 노조의 의견에서 균형점을 찾아야 했습니다.”

경북테크노파크는 평가기준과 직급 문제를 협의의 키라고 보고, 모두가 수용할 만한 접점을 찾아냈다. 먼저 전환 근로자의 직급은 유지하기로 했다. 직급을 조정하면 업무에 차질이 생길 수 있고, 무엇보다 업무능력은 인정하는 것이 공정하다고 판단해서다. 대신 임금호봉은 한 단계 낮추기로 했다. 이 같은 해결점을 찾기까지 노사전문가협의회의 원활한 운영과 함께 적극적인 전환의지로 단체를 수차례 방문하며 협의해온 기관장의 노력이 큰 힘이 되었다.

두 번째 숙제인 ‘공정한 평가’에도 심혈을 기울였다. 기간제 근로자 19명 모두 심사에 참여할 수 있는 대상이지만, 8명은 탈락할 수밖에 없는 상황을 고려해 평가방법을 자세히 설명하는 시간을 가졌다. 심사는 프리젠테이션으로 진행했고 최종 의사결정기구인 정규직전환심의위원회에서 엄정하게 평가했다. 내부에서도 ‘될 만한 사람들이 되었다.’는 평가가 나왔고, 공정성 논란은 없었다.

우려했던 ‘노노 갈등’ 없이 전환을 완료할 수 있었던 건 평소 노조와 특별한 관계를 유지해온 덕분이다. 경북테크노파크는 공식적이든, 비공식적이든 노조와 대화할 때 ‘되도록 근로자의 입장에서 듣는다.’는 원칙을 갖고 있다.

“정규직 전환 이슈가 등장하고 잠시 술렁거림이 있었어요. 이때 기관장이 직접 나서서 설득했습니다. ‘남이 아니라 함께 일하는 동료들의 문제를 얘기하는 것’이라는 말씀에 모두가 마음을 열었습니다. 수차례 회의하면서도 사측과 노조의 공동 목표는 늘 ‘함께 가자’는 것이었습니다. 서로 신뢰하는 문화가 있었기에 가능한 일이었어요. 갈등관리는 갈등이 없을 때 하는 것입니다. 그래야 갈등이 생겼을 때 협력해서 풀어갈 수 있습니다.”

직무특성 반영한 근무규정 만들고 근무환경도 개선

2018년 10월, 기간제 근로자 11명을 전환한 후 경북테크노파크는 그해 12월 파견·용역근로자의 전환을 준비했다. 1차 기간제 근로자의 정규직 전환경험을 토대로 먼저 정원규모를 조정해 총 200명으로 확대했고 2019년 7월 전환을 목표로 청소·경비직 근로자 13명과 협의해 나갔다.

“2차 정규직 전환에서 가장 큰 이슈는 ‘정년 문제’였습니다. 내부 규정상 정년이 60세인데, 파견·용역 근로자의 연령이 대부분 65세가 넘었거든요. 이대로라면 정규직 전환은커녕 모두 퇴사해야 하는 상황이었습니다. 정말 고민이 컸습니다.”

정년 규정을 조정하는 것도 고려했지만, 결국 바꾸지 못했다. 또 다른 형평성 문제가 제기됐기 때문이다. 대신 현재 나이와 상관없이 1년 유예하기로 했다. 비록 1년이지만 퇴직 후 진로준비를 할 시간을 주고, 무엇보다 임금상승과 복지, 퇴직금 등의 혜택을 받도록 했다. 대상자 13명 중 퇴직과 이직을 결정한 2명을 제외하고 11명이 전환신청을 했고, 전원 정규직으로 전환됐다.

“이분들의 경력을 새로 산정했습니다. 대부분 경력을 더 많이 인정받았고, 연차휴가비와 복리후생비 등이 오르면서 임금이 평균 13.8% 인상됐습니다. 인상 폭이 큰 편이지만, 부담할 수 있다고 판단했습니다. 전환규모가 크지 않고, 용역업체에 나가던 비용을 모두 근로자들에게 지급할 수 있게 됐으니까요.”

정규직 전환결과

(단위: 명, 2019년 7월 기준)

직종	전환대상		전환결정		전환제외	
	기간제	파견·용역	기간제	파견·용역	기간제	파견·용역
연구직	12	-	8	-	4	-
일반직	7	13	3	11	4	2
합계	19	13	11	11	8	2

경북테크노파크는 여기서 멈추지 않고 직무특성을 반영한 근무규정을 만들고, 근무환경 개선을 추진했다. 경비직무의 경우 무인경비시스템을 강화하고, 교대근무시간을 조정해 휴식시간을 늘렸다. 청소직무는 유연근무제를 적용했다. 파견·용역 근로자로 일할 때부터 개인 사정을 반영하여 출퇴근시간을 조정했던 특수성을 전환 후에도 유지하도록 배려했던 것이다.

“2019년 7월 1일, 파견·용역 근로자의 전환을 끝냈습니다. 현재 우리 재단의 비정규직 근로자는 전체 근로자 156명 중 6명입니다. 1명은 육아휴직 대체근로자이고, 5명은 부서장들이죠. 부서장은 정관에 따라 공모제로 채용하고 있어서 전환대상에 포함하지 않았습니다. 전환 후 업무분 위기는 안정적이고, 시너지 효과도 기대하고 있습니다. 사업의 유동성과 인건비의 균형을 맞추기 위해 계속 고민하고 더 나은 해법을 찾을 계획입니다.”



정규직 전환 관련 합의내용

- ✓ 기간제 근로자의 경우 기존 직급을 그대로 인정
- ✓ 청소·경비직을 ‘운영관리직’으로 명칭 부여하고 인사관리규칙 제정
- ✓ 운영관리직의 정년 적용을 1년 유예
- ✓ 절감되는 용역업체의 이윤·관리운영비 등은 처우개선에 활용하고 복지제도는 정규직과 동일하게 적용



“업무에 대한 열정과 절박함이 대단했어요”

김계희 변호사
정규직전환심의위원회·노사전문가협의회 외부 전문위원

Q. 전문위원으로서 책임감이 컸을 텐데?

많은 기관에서 역차별 논란이 있다는 얘기를 들었습니다. 그래서 심사과정에 공정성 논란이 제기되면 안 된다는 부담이 있었어요. ‘참외밭에서는 신발 끈도 고쳐 매지 말라.’는 원칙을 마음에 새기고 역할에 집중했습니다.

Q. 노조와의 소통에서 중요시했던 점은?

재단 측과 노조 측의 중간에서 중립을 유지하려고 노력했어요. 경북테크노파크는 노조와의 소통 프로세스가 잘 정착된 곳이지만, 자칫 상대 의견에 더 힘을 실어준다는 오해를 받으면 신뢰가 깨지고 소통도 어려워질 수 있거든요.

Q. 노노 갈등의 본질인 역차별에 대한 생각은?

채용도 사람이 하는 일이라서 완벽할 수 없죠. 솔직히 높은 평가기준을 통과한 정규직 근로자 중에도 업무능력과 조직적응력에서 낮은 평가를 받는 경우가 종종 있습니다. 제가 확신한 것은 평가에 참여한 기간제 근로자들은 능력과 조직적응력을 인정받은 분들이라는 겁니다. 업무에 대한 열정과 절박함이 정말 대단했거든요. 정규직 근로자로 채용될 만한 자격이 있다고 생각합니다.

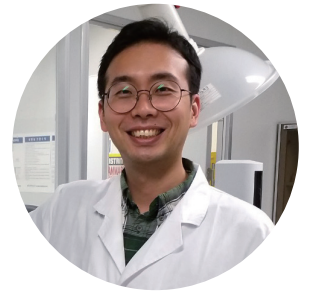
Q. 활동하며 가장 아쉬웠던 점은?

파견·용역 근로자의 정년 문제와 마주했을 때 안타까웠어요. 청소·경비직군은 대부분 퇴직 후 노령의 나이로 진입하게 됩니다. 어딜 가든 정년에 걸릴 수밖에 없어요. 정규직 일자리정책은 양날의 검과 같아요. 고령 근로자들이 퇴직한 자리에 그보다 젊은 근로자들이 유입되겠죠. 이분들의 일자리는 늘어나지만, 고령 근로자들이 진입할만한 일자리는 줄어듭니다. 이 문제에 대한 정책적 해법을 같이 고민했으면 합니다.

“진로고민 대신 전문역량 개발에 집중하게 되었어요”

남현민 첨단메디컬 융합섬유센터 시험인증팀 사원

2016년 12월부터 기간제 근로자로 근무



Q. 경북테크노파크 입사와 이전 경력을 소개해주신다면?

2016년 12월부터 근무했고 2018년 10월에 정규직으로 전환됐습니다. 이전에는 전공을 살려서 일할 기회가 많지 않았습니다. 직업군인(장교)으로 복무한 경험도 있고, 지자체에서 계약직으로 일한 적도 있습니다. 경북테크노파크는 전공을 살려 입사한 곳이었고, 2년간 경력을 쌓는 게 목표였습니다.

Q. 정규직 전환대상자 평가에 참여했을 때 마음가짐은?

처음 입사할 때 만해도 계약기간이 끝나면 당연히 이직할 계획이었습니다. 그런데 정규직 전환계획이 발표되었고, 좋은 기회라고 생각했어요. 경북테크노파크는 근무환경이 좋은 편이고, 적성도 맞는 곳이에요. 정규직이 되면 계속 근무하고 싶었습니다.

Q. 19명 중 11명만 전환되었는데 준비과정에 어려움은 없었는지?

큰 어려움은 없었어요. 재단에서 필요한 서류를 꼼꼼하게 챙겨주셨고 자세히 설명해줬기 때문에 항목에 맞춰 준비만 하면 됐거든요. 업무실적은 제가 그동안 해왔던 일이 데이터로 기록되어 있어서 따로 증명할 필요도 없었죠. 긴장은 좀 했지만, 평소 해왔던 대로 제 모습을 보여드렸습니다.

Q. 정규직 발령 후 가장 크게 달라진 점은?

정규직 전환 후 부서는 바뀌었지만, 실제 업무는 달라진 게 없습니다. 현재 함께 일하는 팀원들과 호흡도 아주 좋아요. 달라진 건 제 커리어에 대한 구체적인 계획을 세우게 되었다는 겁니다. 계약직으로 근무하면 2년 뒤 진로를 고민하게 되죠. 하지만 정규직으로 근무하면서 제 고유업무, 즉 전문성을 키우는 게 목표가 되었어요. ‘분석전문가’로서 역량을 키우기 위해 관련 교육도 신청했습니다. 목표가 분명해지니 일하는 마음도 즐겁습니다.



part 2

직무중심 임금체계 도입·안착

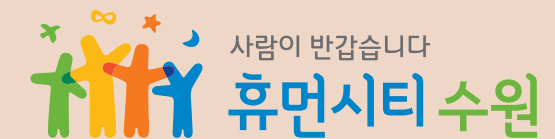
“비정규직 근로자들의 임금체계는 생활임금에 준하는 급여를 근무 일수에 따라 받는 일급제였습니다. 직무중심 임금체계는 기존 임금보다 조금이라도 더 받을 수 있는 구조로 설계한 것입니다. 정규직 전환이 됐는데도 급여 인상이 없다거나 오히려 떨어지는 일이 없도록 직무급제 도입을 통해 처우개선이 이뤄지도록 한 것이죠. 직무급제 도입으로 전환 근로자들의 임금은 평균 14% 상승했고 복리후생도 기존 정규직 수준으로 보장받게 되었습니다.”

| 기장군도시관리공단

수원시
기장군도시관리공단
부산동구청



수원시



- 설립연도 1949년
- 근로자 수 4,133명
- 주요사업 공공서비스
- 소재지 수원시 팔달구 효원로 241

정규직 전환현황

- 전환규모 480명(기간제 66명, 파견·용역 414명)
- 전환방식 직접고용
- 채용방식 전환채용

“ 직무급제는 ‘틀림’이 아니라
‘다름’을 인정하는 것에서 시작 ”

수원시는 경기도 수원시의 행정 및 민원 업무를 수행하는 지방자치단체다. 2015년부터 자체적으로 기간제 근로자의 정규직 전환을 추진해 왔다. 2017년 정부 정책에 따라 2018년 1월, 1단계로 기간제 근로자 66명의 정규직 전환을 완료했고, 2019년 1월 파견·용역 근로자 414명을 정규직으로 전환했다. 대규모 전환에 앞서 수원시가 마주한 가장 큰 어려움은 정규직 전환 이후 지속적으로 증가하게 될 인건비 문제였다. 수원시의 실정에 맞는 임금체계를 고민한 끝에 직무급제와 퇴직금 단수제를 적용하기로 했으며, 대화와 설득을 통해 합의를 도출하는 성과를 거뒀다.





직무급제 도입, 국민부담 최소화가 원칙

수원시의 정규직 전환은 정부에서 공공부문 정규직 전환을 추진하기 전인 2015년부터 시작되었다. 타 기관과 달리 남다른 노하우(?)가 있을 것으로 생각할 수 있지만, 현실은 달랐다. 전환규모가 대규모인 데다 예전과 다른 새로운 직종을 전환해야 했기 때문이다.

“공무원과 공무원직, 전환대상이 된 비정규직 근로자의 이해관계가 모두 달랐습니다. 핵심은 역시 임금체계였죠. 호봉제와 직무급제, 퇴직금 누진제와 단수제를 놓고 대화하고, 협의하는 과정을 매일 반복했습니다.”

수원시는 기존 공무원직의 경우 호봉제와 퇴직금 누진제를 적용해 왔다. 하지만 대규모 전환인원을 대상으로 적용하기에는 재정 부담이 너무 컸다. 전체 근로자 4,133명 중 10%가 넘는 480명의 임금상승을 감당하기엔 역부족이었다. 시의 재정은 국민의 세금으로 운영되는 것이었기에 ‘국민 부담을 최소화한다.’는 원칙 앞에서 고민이 깊어질 수밖에 없었다.

해법은 직무급제와 퇴직금 단수제의 도입이었다. 하지만 임금체계에 대한 가이드라인이 없는 상태에서 1단계 기간제 근로자의 전환을 추진했기에 기간제 근로자는 호봉제와 퇴직금 누진제를 적용할 수밖에 없었다. 이는 기간제 근로자의 전환규모가 크지 않기 때문에 가능한 조치였다. 문제는 2단계 파견·용역 근로자의 전환과정에서 불거졌다.

“시의 실정에 맞게 임금체계를 정비해야 했어요. 앞서 전환을 추진한 행정안전부의 임금체계를 참조해서 수원시 생활임금제를 혼합하는 방식으로 직무급제를 설계했습니다. 하지만 근로자들의 생각은 많이 달랐습니다. 기존 공무원과 비교했을 때 불공평하다고 생각한 겁니다.”



임금체계, ‘틀림’이 아닌 ‘다름’의 문제로 접근해야

2018년 1월 기간제 근로자의 전환이 끝나고, 그해 4월 노사전문가협의회를 꾸린 수원시는 7월 파견·용역 근로자의 전환을 위해 ‘공무직운영팀’을 신설했다. 10월 전환협의 완료를 목표로, 3개월이 채 되지 않는 짧은 기간 동안 새로운 근로기준으로 합의하려면 고도의 집중력을 발휘해야 했다.

“의견일치를 보는 게 쉽지는 않았습니다. 전환대상 근로자들은 기존 공무원직의 근로조건인 호봉제와 퇴직금 누진제는 옳고, 그 기준과 다른 직무급제와 퇴직금 단수제는 ‘틀린 것’이라는 생각이 강했습니다. 게다가 파견·용역직은 정년을 70세로 해달라는 요구가 높았어요. 입장은 이해하지만, 요구를 모두 수용할 수는 없었습니다.”

설상가상 노사전문가협의회 내에서도 의견이 하나로 모이지 않았다. 기존 공무원직과 같은 조건을 주장하는 견해도 있고, 정년제를 과격적으로 운영하자는 의견도 있었다. 이 모든 의견의 절충안을 찾는 건 공무직 운영팀원들의 몫이었다. 방법은 하나였다. 무조건 만나서 대화를 한 것이다. 공식회의만으로는 턱없이 부족해 일주일에 2~3번 이상은 사무실 밖에서 근로자 대표들을 만나고, 근로자들을 개별적으로 찾아다니며 대화를 나눴다.

“설득의 진정성은 ‘원칙’을 준수할 때 지킬 수 있다고 생각했습니다. 정규직 전환으로 근무환경이 지금보다 분명히 좋아질 것이라는 점과 원칙은 ‘국민부담의 최소화’라는 점을 계속 강조했어요. 무엇보다 직무급제와 퇴직금 단수제는 ‘틀린 조건’이 아니라 ‘다른 조건’이라는 걸 재차 설명했죠. 호봉제와 퇴직금 누진제가 ‘정답’이고 직무급제와 퇴직금 단수제는 ‘오답’이라는 단순 비교는 옳지 않다고 설득했습니다.”



발로 뛰어다니며 설득을 거듭한 결과 실마리가 풀리기 시작했다. 수원시가 마련한 직무급제와 퇴직금 단수제에 파견·용역 근로자들의 의견을 담아 수차례 조정한 끝에 합의안이 만들어졌다. 직무급제는 직무난이도에 따라 직무등급을 4등급으로 나누고, 근무연수 및 업무평가 결과에 따라 6단계로 임금이 상승하는 구조다. 이 임금체제로 전환 근로자의 임금은 평균 20% 상승했다.

정년은 60세로 하되 전환시점에 60세 정년이 지난 경우 축탁직(기간제 근로 형태)으로 전환하여 고용을 보장하기로 했다. 축탁직 고용기간은 연령과 직종에 따라 1년에서 최대 5년까지 보장하되, 1년 단위로 재고용 평가절차를 거친다.

직무별 임금표(기본급)

(단위: 원)

직무등급	단계급	1단계	2단계	3단계	4단계	5단계	6단계
1급	시설물 청소, 도서상호대차	1,809,230	1,845,410	1,882,310	1,938,770	2,000,810	2,064,830
2급	경비원, 도서자료 정리, CCTV 관제원, 매표 및 안내, 미술관 전시장 관리	1,881,590	1,919,220	1,957,600	2,016,320	2,088,900	2,164,100
3급	콜센터 전화상담	1,940,000	1,998,200	2,058,140	2,119,880	2,183,470	2,259,890
4급	노점상 정비, 가사 홈서비스	2,000,000	2,060,000	2,121,800	2,196,060	2,272,920	2,352,470

단계별 승급기준(최소연한 설정)

승급단계	1단계	2단계	3단계	4단계	5단계	6단계
최소연한	2년	2년	3년	4년	4년	-

* 각 단계에서 해당기간 근무 시 상위단계로 승급



전환은 완료되었지만, 하나가 되는 여정은 지금부터

“원래 정규직 전환 검토대상에 오른 파견·용역 근로자 수는 825명이었습니다. 그중 414명만 전환한 이유는 취약계층의 일자리를 지키기 위해서입니다. 825명을 전부 전환하면 당사자들에게는 좋은 일이지만, 역으로 취약계층의 진입을 차단하는 결과가 생기죠. 이런 이유로 당사자들과의 협의를 통해 전환규모를 축소했습니다.”

수원시의 정규직 전환과정은 다양한 이해관계의 충돌 속에서도 협의를 이끌어 낸 좋은 사례다. 시는 정규직 전환을 추진하는 초기 단계부터 공무원, 공무원, 기간제 근로자, 파견·용역 근로자 대표가 논의에 참여하도록 했다. 하지만 함께 논의한다고 해서 쉽게 이해하고 저절로 공감하는 것은 아니다.

“무조건 만나서 대화했습니다. 감정적인 호소보다는 잘못 알려진 정보에 대한 팩트를 알려주고, 정확한 정보를 제공하는 방식으로 오해를 풀어나갔죠.”

전환은 완료되었지만, 구성원들이 진짜 하나가 되는 여정은 이제 막 시작되었다. 우선 직무급제를 계속 수정·보완해야 한다. 구성원 간 이질감을 없애고 화합하는 조직문화를 만드는 것도 큰 숙제다. 부서에서 요청하면 달려가 조언하고, 교육도 진행하는 중이다. 수원시는 모두가 상생하는 일터를 만들겠다는 새로운 목표를 위해 정규직 전환에 쏟아부은 땀보다 더 큰 노력의 의지를 다지고 있다.



정규직 전환 관련 합의내용

- ✓ 임금체계는 직무급제와 퇴직금 단수제 적용
- ✓ 정년 경과자 116명은 축탁직 전환채용, 전환 후 최대 5년간 고용보장
- ✓ 업무특성에 따른 제외자의 처우개선 위해 수원시 생활임금(시급 만 원) 적용
- ✓ 절감되는 용역업체의 이윤·관리운영비 등은 전환자 처우개선에 활용
- ✓ 복지포인트(연 90만 원), 건강검진, 단체보험 등 복리후생제도 적용



현장 토크



“미리 준비하고 데이터로 설득해야 합니다”

강영수 노무사
노사전문가협의회 내부 전문위원

Q. 내부위원으로서 어떤 각오로 임했는지?

수원시의 정규직 전환과정에 참여하기 전 다른 지자체에서 근무하면서 이미 전환과정을 경험했습니다. 솔직히 어려움은 각오하고 있었어요. 다만 촉박한 일정으로 추진했기 때문에 실무자들의 어려움이 좀 더 컸죠.

Q. 짧은 기간에 정규직 전환을 완료한 비결은?

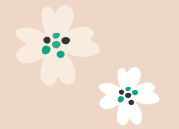
대화죠. 정규직 전환을 담당하는 공무원운영팀의 주요 업무는 대화라고 해도 과언이 아닙니다. 팀을 구성하고 협의를 완료하기까지 2~3달 동안, 근로자 대표들과 공식 회의만 10번 이상, 근로자들과의 공식 간담회 등도 10번 이상 진행했어요, 비공식적인 만남까지 합치면 거의 매일 소통하고, 오해를 푸는 일을 반복한 거죠.

Q. 정규직 전환, 무엇을 준비해야 할까?

임금체계와 정년 문제는 너무 민감해서 합의가 쉽지 않아요. 기존 정규직 근로자와 다른 임금 체계 등으로 합의하려면 이전과 이후 수치가 어떻게 달라지는지 정확한 데이터를 내밀어야 합니다. 노노 갈등도 마찬가지죠. 기본적으로 이해관계가 다르기 때문에 이슈가 불거지면 잘못된 정보로 인해 오해가 생깁니다. 이것 역시 정확한 팩트로 설명해야 갈등을 하나씩 풀어나갈 수 있습니다.

Q. 전환실무를 담당한 전문가로서 조언한다면?

조언은 한 가지입니다. 처음 시작할 때부터 전문가가 실무팀에 합류하는 시스템이 필요하다는 것입니다. 근로조건, 임금 문제, 노노 갈등 등 법률적 지식과 경험으로 프로세스를 만들어야 체계적인 진행이 가능하고, 무엇보다 불쑥 튀어나오는 예상치 못한 문제에 효과적으로 대응할 수 있습니다.



“업무에 자신감이 생겼어요”

권지숙 수원시립아이파크 미술관 안내데스크 사원

2015년 10월부터 용역 근로자로 근무



Q. 수원시 입사와 경력을 간단하게 소개한다면?

미술을 전공했고, 아이들에게 쪽 미술을 가르쳐왔어요. 그러다 2015년 10월 수원시립아이파크 미술관이 개관하면서 계약직으로 근무하게 되었죠. 벌써 4년째 접어드네요.

Q. 정규직 전환과정을 지켜보며 어떤 생각을 했나?

많은 이야기가 있었어요. 어렵게 정규직이 되신 분들의 우려도 알고 있었죠. 그래서 근로조건 등에서 차이를 둔다는 점도 충분히 이해되었어요. 다만 저희 비정규직 근로자들도 현장에서 열심히 근무하며 제 몫을 해왔기 때문에 공정한 평가를 받을 자격이 있다고 생각했습니다.

Q. 직접고용을 위한 절차가 있었는데, 어떤 준비를 했나?

연중 9개월 이상 근무와 2년 이상 지속사업이라는 조건을 충족해야 했고 별도의 경력기준도 있었어요. 그래서 아예 전환대상에 포함되지 않는 분들도 계셨어요. 다행히 저는 대상자에 포함돼서 서류심사와 면접을 볼 수 있었어요. 얼마나 긴장을 했는지 서류준비하면서 몇 번이나 확인했어요. 혹시 떨어지면 어떡하나 걱정도 많이 했고요. 다행히 심사에 통과해서 정말 기뻐요.

Q. 정규직 전환 후 달라진 점은?

마인드가 완전히 달라졌어요. '내 직장'이라는 생각이 강해지고 조직도에 제 이름이 적혀있는 걸 보면서 자부심이 생겼어요. 소속감이 주는 심리적 안정감 때문인지 업무에 대한 자신감도 커졌고요. 정년까지 근무할 곳이니 업무역량을 키워야겠다는 생각이 들어요. 그래서 컴퓨터 오피스 프로그램의 여러 툴을 배우기 시작했어요. 필요할 때 충분히 기여할 수 있는 직원이 되고 싶어요.



기장군도시관리공단



- 설립연도 2009년
- 근로자 수 365명
- 주요사업 부동산업, 임대업, 위탁급식업
- 소재지 부산시 기장군 정관읍 정관덕산길 33

정규직 전환현황

전환규모	21명(기간제)
전환방식	직접고용
채용방식	전환채용, 경쟁채용

“ 직무중심 임금체계 도입으로
근로자와 고객 만족 동반상승 ”

기장군도시관리공단은 복지시설, 수련시설, 체육시설 등 지방자치단체에서 위·수탁한 시설 및 사업을 관리·운영하는 시설관리 전문 공기업이다. 2018년 청사관리원, 조리원, 주간보호요원 등 7개 직종의 기간제 근로자 21명을 정규직으로 전환했다. 관행적으로 불렀던 무기계약직 대신 공무원으로 명칭을 바꾸고 임금체계를 일급제에서 직무급제로 개편했다. 전환 근로자들은 기간제 근로 때보다 평균 14%의 임금상승과 기존 정규직 수준의 복리후생을 보장받게 되면서 처우개선이 이뤄졌다.

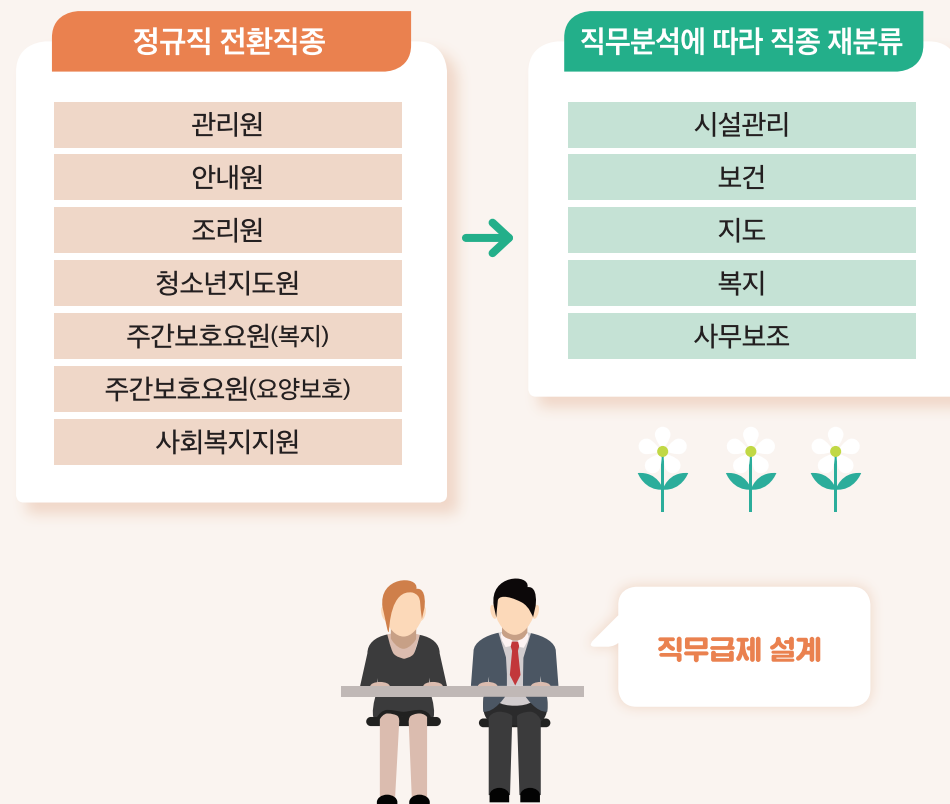




30개 직무를 세분한 직무중심 임금체계 도입

“정규직전환심의위원회를 구성하고 근로자 대표, 실무책임자, 전문가, 이해관계자분들과 함께 하면서 정규직 전환과 관련한 다양한 의견들을 수렴했습니다. 그런 과정을 거치면서 우리 기관의 여건에 맞는 전환계획을 세웠는데 가장 역점을 둔 것은 임금체계였습니다.”

기장군도시관리공단(이하 공단)의 비정규직은 30여 개에 달하는 업무에 분포돼 있었지만, 특별한 직무분류 없이 ‘기간제 근로자’라는 이름으로 묶여 있었다. 공단은 정규직 전환에 앞서 상시·지속 업무를 수행하고 있는 근로자를 파악하기 위해 비정규직 특별 실태조사를 실시했다. 이후 비정규직 근로자들의 직무성격을 분석하여 7개였던 직종을 5개로 재분류했다.



직무분석을 통해 분류한 시설관리, 보건, 지도, 복지, 사무보조 등의 직종들은 업무난이도에 따라 지원직무, 일반직무, 전문직무로 세분화했다. 승급은 1등급부터 6등급까지로 설정했다. 승급 등급은 근무연수에 따라 자동승급하는 방식이 아닌, 평가 등을 통해 승급하는 것으로 했다.

“직무중심 임금체계는 기존 임금보다 조금이라도 더 많이 받을 수 있는 구조로 만드는 것을 원칙으로 설계했습니다. 그전까지 비정규직 근로자들의 임금체계는 생활임금에 준하는 급여를 근무 일수에 따라 받는 일급제였습니다. 전환했는데도 불구하고 급여가 인상되지 않는다면 오히려 떨어지는 일이 없도록 직무급제 도입을 통해 처우개선이 이뤄지도록 했습니다.”

1등급의 기본급은 기존 임금에 휴일수당, 연말성급급, 복리후생비 등 정규직의 한 해 수당을 더해 12개월로 나눈 금액인 160여만 원에 소액을 추가하여 설정했다. 이 같은 임금체계로 전환 근로자들은 기간제 근로 때보다 임금이 평균 14% 상승하게 되었고 복리후생도 기존 정규직 수준으로 보장받게 되었다.

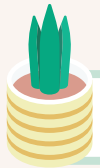
등급별 기본급 인상률은 고용노동부가 권고한 단계별 기본급 인상률을 참고하였으나, 공공시설 대부분이 무수익인 공단의 특성을 고려하여 2~3% 정도로 조절했다. 2019년 직무급제 도입을 위해 추가된 예산은 전년 대비 약 8% 수준으로 기장군의 승인을 무리 없이 받을 수 있었다.

기본급 지급기준표

(단위: 원, 2018년 기준)



직무	승급	1등급(2년)	2등급(2년)	3등급(3년)	4등급(4년)	5등급(4년)	6등급
지원직무		1,613,600	1,645,800	1,678,100	1,710,400	1,742,700	1,774,900
일반직무		1,694,300	1,745,100	1,779,000	1,829,800	1,863,700	1,897,600
전문직무		1,779,000	1,832,300	1,885,700	1,939,100	1,992,400	2,028,000



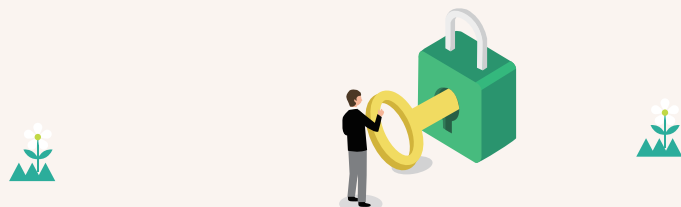
시행착오 끝에 안착 성공한 직무중심 임금체계

이러한 임금체계가 만들어지기까지 사실 적잖은 진통이 있었다. 2018년 1월 1일자로 비정규직 근로자 21명은 고용안정이 보장되는 무기계약직으로 채용되었다. 그러나 임금체계는 기간제 근로 때와 같은 일급체계여서 처우 개선은 이뤄지지 않은 상태였다. 제도 보완의 필요성을 주장하는 전환 근로자들의 목소리가 나오기 시작했고, 이에 공감한 이사장의 강력한 추진으로 2019년 3월, 공무직 신설과 함께 직무급제가 도입되었다.

“공무직이 신설되면서 이제 우리 공단에서는 ‘계약직’이라는 단어가 사라졌습니다. 무엇보다 비정규직일 때는 불가능했던 승급과 그에 따른 임금인상을 기대할 수 있게 되었다는 점이 근로자들에게는 상당히 고무적입니다. 심리적으로나 물질적으로나 일할 맛 나는 근로환경이 마련된 것이죠.”

공단이 정규직 전환을 준비하면서 또 하나 고심했던 부분은 전환대상자 선정이었다. 기장군은 지역특성상 고령인구가 많고 비정규직 근로자 중 고령 근무자의 비중이 높았다. 특히 비정규직 근로자 수가 정규직의 두 배에 달하는 217명으로 그중 80% 이상이 공공근로 성격의 단순노무직이었다. 이들을 정규직으로 전환할 경우 고용안정 측면에서는 긍정적인 효과가 있지만, 고령자를 위한 지역일자리 창출은 어려워진다는 딜레마와 마주하게 되었다.

공단은 정규직전환심의위원회와 수차례 회의하며 신중히 논의한 끝에 상시·지속 업무를 담당하고 있는 65명을 전환대상자로 결정하고 그중 21명을 최종 전환했다. 상시·지속 업무 중 60세 이상 고령자가 50% 이상을 차지하고 있는 직무는 고령자친화직종으로 분류하여 정규직 전환대상에서 제외했다.



정규직 전환 이후 긍정적 지표 나타나

공단은 전환방식에 있어서도 공정성과 투명성을 확보하기 위해 전환대상 근로자 중 2년 이상 근무자는 근무평가와 면접 등 내부 심사를 통해 전환채용 했다. 2년 미만 근무자는 필기시험에서 10%의 가산점을 부여하는 제한경쟁 방식을 적용했다.

“채용인원은 비교적 적었지만 업무 분야는 안내원, 관리원, 조리원 등 다양했습니다. 직무에 맞는 평가방법을 찾기 위해 한국산업인력개발원과 인재채용 전문기관에 컨설팅을 의뢰하고 채용의 전 과정을 위탁했습니다. 최종면접 심사조차 공단 내부인원은 배제한 채 인재개발 실무자와 교수 등 외부인원으로만 심사위원을 구성해서 공정하고 투명한 전환이 되도록 노력했습니다.”

공단은 행정안전부의 고객만족도 조사 결과, 전년 대비 1.2점 상승한 89.4점을 기록하는 등 내·외부적으로 긍정적인 효과를 거두고 있다. 전환의 전 과정을 지휘하여 좋은 성과를 일궈낸 정규직전환심의위원회는 일회성이 아닌 공단의 공식 의사결정기구로 상시 운영하기로 했다. 공단은 근로자와 유기적으로 소통하며 안착시킨 경험을 바탕으로 향후 발생할 수 있는 문제를 예측하고 보완해 나갈 계획이다.



정규직 전환 관련 합의내용

- ✓ 정규직 전환 시 경쟁채용 원칙, 기존 근로자에 가산점(10%) 부여
- ✓ 고령자친화직종에 고령(60세) 근무자가 50% 이상일 경우 전환제외
- ✓ 임금체계를 일급제에서 직무급제로 개편하고 승급을 1~6등급으로 설정
- ✓ 승급은 근무연수에 따른 자동승급이 아닌 평가 등을 통해 결정





현장 토크



“고객만족도 점수가
높아졌습니다”

박승하 본부장
정규직전환심의위원회 내부 전문위원

Q. 위원회 운영하면서 어려웠던 점은?

근로자 중에 아주 열심히 일하는 분도 계시고 그렇지 않은 분도 계시죠. 전환방식에 대해 정규직, 비정규직 모두가 큰 불만 없이 수용할 수 있어야 무탈하게 완료될 것이라고 생각했기 때문에 인재를 공정하게 채용할 수 있는 방법에 대해 고민을 많이 했습니다. 전환직종이나 시험방법 등 모든 사항을 신중하게 검토했고 외부기관에 의뢰해서 전문성과 공정성을 높였습니다.

Q. 정규직 전환 후 임금체계를 다시 손질한 이유는?

비정규직 근로자를 고용안정이 보장되는 무기계약직으로 전환했지만 ‘계약직’이라는 단어 자체에 대해 부정적인 인식이 팽배했던 것이 사실입니다. 일반 정규직과 동일한 처우를 바라는 전환근로자들의 요구도 많았고요. 우선 공무직을 신설했고 임금체계를 직무급제로 설계하면서 발 빠르게 조치했습니다. 아울러 좀 더 많은 임금인상이 이루어지도록 현재도 계속 연구 중입니다.

Q. 정규직 전환을 앞두고 있거나 진행 중인 기관에 조언한다면?

정부의 인건비 예산 하달시기를 잘 모니터링 해야 합니다. 그래야 전환을 기다리는 근로자들에게 대략적인 시행일을 알려줄 수 있으니까요. 막연한 기다림이 아닌 뚜렷한 희망을 주는 것만으로도 업무역량이 높아집니다. 누가 봐도 인정할만한 객관적인 기준을 마련해야 하고, 부적절한 개입도 없어야 합니다. 이런 과정을 근로자들에게 공개하면 잡음을 최소화할 수 있을 것입니다.

Q. 정규직 전환 후 나타난 긍정적 효과는?

공단에서 주기적으로 ‘모범 직원’, ‘칭찬 직원’ 등을 선정하고 있는데, 수상자 대부분이 공무직 근로자였습니다. 소속감과 책임감이 높아지다 보니 고객 서비스의 질이 자연스럽게 향상된 것이죠. 행정안전부에서 실시하는 고객만족도 조사에서 점수가 전년도 보다 높아진 것을 보면서 전환효과를 실감했습니다.



“열심히 하면 승급도 되고
처우도 좋아진대요”

오원택 기장사회복지관 사원

2017년 8월부터 기간제 근로자로 근무



Q. 맡으신 업무와 전환소식을 들었을 때 소감은?

복지관에서 사례자 관리와 외국인 근로자 지원사업을 맡고 있어요. 기간제로 입사했기 때문에 근무기간이 끝나면 다른 직장을 찾아야 한다는 압박감을 항상 가지고 있었어요. 그러다 정규직 전환소식을 들었죠. 전환채용이 아닌 경쟁채용 방식이라 조금 부담감도 있었지만, 누구나 공평하게 참여할 수 있다는 점에서 오히려 마음이 편해졌고 더 열심히 준비했습니다.

Q. 정규직 전환은 어떻게 이루어졌나?

정규직 전환대상자 발표가 난 후 기간제 근로자들을 위한 설명회가 열렸어요. 경쟁채용을 하는 이유를 설명하고 필기와 면접으로 진행되는 시험방식을 알려주면서 응시할 생각이 있으면 참여하라고 하더군요. 기존 근로자는 가산점도 있다가에 곧바로 채용시험에 응시했습니다.

Q. 경쟁채용 준비는 어떻게 했나?

1차 필기시험은 직무 관련 내용이나 일반상식 문항 위주로 시중에 파는 문제집을 사서 공부했어요. 2차 면접은 제 직무와 관련한 예상 질문 여러 개를 뽑아놓고, 스스로 질문하고 대답하는 식으로 연습했죠. 그렇게 준비하고 면접장에 들어가니까 확실히 덜 긴장되더라고요.

Q. 전환 후 직무급제로 임금체계가 변경되었는데?

비정규직일 때는 업무구분 없이 일급제로 임금을 받았지만, 전환 후에는 직무별로 기본급이 생기고 등급에 따라 임금도 오르게 되었어요. 열심히 하면 승급도 된다고 하니 전에는 없었던 기대감이 생겼어요. 그래서 그런지 업무에 대한 집중력과 책임감도 높아졌어요. 다만, 우리 공단이 다른 기관보다 기본급이 다소 낮게 책정된 것으로 아는데, 차차 좋은 방향으로 바뀌어 갔으면 좋겠습니다.



부산동구청



“ 직무난이도 반영한 승급체계로
합리적인 임금상승 효과 거둬 ”

- 설립연도 1957년
- 근로자 수 490명
- 주요사업 공공서비스
- 소재지 부산시 동구 구청로1

정규직 전환현황

전환규모	17명(용역)
전환방식	직접고용
채용방식	전환채용

부산동구청은 2019년 1월 1일 구청사의 시설물 관리와 청소를 담당하는 용역근로자 17명을 전원 정규직으로 전환했다. 전환 전부터 정년, 임금체계, 기타 처우개선 사항에 대해 관련부서와 긴밀하게 협의하고 근로자들의 의견을 적극 반영하여 진행한 결과, 원만한 노사합의에 이르렀다. 부산동구청은 정규직 전환의 성공요인으로 직무중심 임금체계를 꼽는다. 직무의 중요도와 난이도를 반영한 승급체제로 합리적인 임금상승 효과와 함께 예산의 압박과 근로자들의 불만을 동시에 해결할 수 있었기 때문이다.





기관 맞춤형 직무중심 임금체계로 예산 문제 해결

정규직 전환과정에서 가장 쟁점이 되었던 부분은 예산 문제였다. 구 단위의 작은 기관인 부산동구청은 전환인력 관리나 예산 편성에 한계가 있을 수밖에 없었다. 그래서 전환에 대해 부정적인 시각이 많았고 내부 반발도 적지 않았다. 많은 의견이 나왔고 예산 담당부서와 다각적으로 논의한 끝에 직무중심 임금체계를 만들었다.

부산동구청에서 개발한 임금체계는 직무의 중요도와 난이도를 반영하여 직무를 4등급으로 분류하고 등급별로 6단계에 걸쳐 기본급이 기준임금에서 일정 비율로 상승하도록 정한 것이다. 기준임금은 직무등급 1등급의 1단계 임금으로 하였으며, 2019년 최저임금 기준 월 1,745,150원이다. 휴직기간을 제외하고 4년 근속한 경우 1단계가 자동승급 된다. 기본급 외에 정액급식비 월 13만 원과 기본급의 80%에 해당하는 명절휴가비, 복지포인트 90만 원 등 별도의 수당도 지급된다.

직무중심 임금체계

(단위 : 원)

직무등급 \ 단계	1단계	2단계	3단계	4단계	5단계	6단계
1등급 (시설물청소)	1,745,150	1,780,053	1,814,956	1,849,859	1,884,762	1,919,665
	반원(8)	반장(1)				
2등급 시설관리(일반)	1,832,408	1,884,762	1,937,117	1,989,471	2,041,826	2,094,180
		조경(1)	전기(2)	기계(2)		
3등급 시설관리(과장)	2,006,923	2,076,729	2,146,535	2,216,341	2,286,147 (2,508,000)*	2,355,953 (2,612,500)*
					기계과장	전기과장
4등급 관리소장	2,094,180	2,181,438	2,268,695	2,355,953	2,443,210	2,530,468 (3,180,500)*
						관리소장

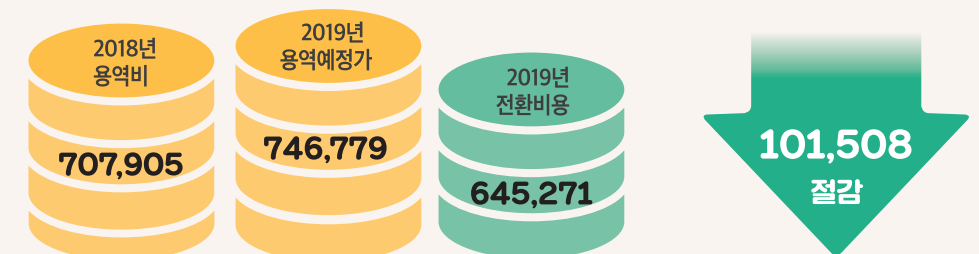
* 현재 전환된 관리직에 대한 한시적 급여액

“청소관리원의 기존 임금은 최저시급에 못 미치는 수준이었지만, 새로 개발한 임금체계를 적용해서 단계적으로 현실화시켜 나가고 있습니다. 용역 계약직에서 청사관리 공무원으로 신분이 전환되면서 임금 외에 그동안 받을 수 없었던 직·간접적인 혜택까지 생겨서 전환 근로자들의 만족도가 높은 것으로 알고 있습니다.”

전환 근로자는 기존에 받았던 급여수준과 근무경력을 감안하여 단계별로 편성하였으며, 과장급 이상의 관리직은 해당 단계의 급여액보다 높은 한시적 급여액을 적용하여 기존 임금보다 적게 받는 일이 없도록 조정했다. 이로써 전환 근로자들은 평균 10%의 임금상승 효과를 얻게 되었다.

인건비 비교(2019년도 기준 예상비용)

(단위 : 천 원)



전환 근로자의 임금이 상승하여 재정적으로 큰 부담이 될 것이라는 당초 예상과 달리 별도의 추가 예산 없이 정해진 예산 범위 내에서 모두 충당했다. 용역 근로자들이 구청에 직접고용 되면서 용역업체에 지급되던 비용이 그만큼 절감되었기 때문이다.

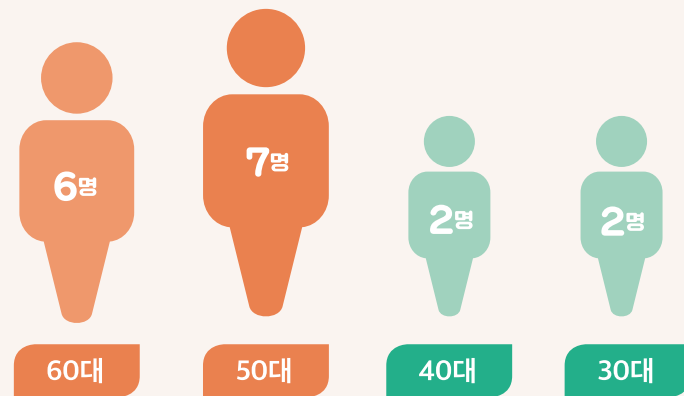




시설관리원의 정년 갈등은 정년 유예안으로 해결

부산동구청의 정규직 전환인원은 총 17명으로 시설관리원 8명, 청소관리원 9명이다. 그중 50대 이상 중고령자는 13명을 차지하고 있어 정년 문제도 중요한 쟁점이 되었다. 구청 측은 단순·반복적인 업무를 하는 청소관리원은 정년을 65세로 정하고 시설관리원은 60세까지로 하는 안을 제시했다.

전환대상자 연령분포도



청소관리원의 정년을 65세로 한 것은 가이드라인 안에서 할 수 있는 최대한을 반영한 것이다. 그렇지 않으면 전환 시 60대 비중이 높은 청소관리원 대다수가 그만뒀야 했기 때문이었다. 그러나 시설관리원은 반발에 나섰다. 자신들의 정년도 65세로 해달라고 요구한 것이다.

“1차 회의 때는 입장 차이로 인한 대립과 반발로 합의가 무산되었습니다. 하지만 2차 회의에서는 의견 차이를 좁히면서 후반부에 극적으로 타결했습니다. 사실 저희도 이렇게 빨리 합의하게 될 줄은 예상하지 못했습니다.”

부산동구청은 정년 유예안으로 시설관리원을 설득했다. 정년을 60세로 하되 전환시점을 기준으로 정년이 초과하는 경우에는 2년의 유예를, 65세 초과자는 1년의 유예를 두는 안을 제시한 것이다. 이에 시설관리원 측에서 합의안을 수락했고 갈등을 조기에 잠재울 수 있었다.



노동시간 단축, 휴게시설 마련 등 근로환경도 개선

부산동구청은 17명의 전환대상자를 단 한 명의 탈락도 없이 100% 전환채용하는 데 성공했다. 별도의 신규부서 설치 대신 기존에 용역을 관리하던 부서인 청사관리계에서 전환 근로자들을 그대로 수용했다. 기존 근로환경을 그대로 유지하되 시설청소원은 노동시간을 단축하기로 했다. 이와 함께 24시간 근무하는 시설관리원을 위해 휴게시설도 따로 마련하는 등 처우개선에 힘쓰고 있다.

어려운 재정 여건에서 이만큼 성과를 낸 것도 큰 의미가 있지만, 부산동구청은 여기에 만족하지 않고 예산의 여건이 허락하는 한도 내에서 아직 남아있는 기간제 근로자에 대해서도 정규직 전환이 이루어지도록 할 계획이다.



정규직 전환 관련 합의내용

- ✓ 용역 근로자 17명 전원 정규직 전환
- ✓ 직무중심 임금체계에 따라 등급 단계별로 임금 차등지급
- ✓ 정년은 시설관리원 만 60세, 청소관리원 만 65세로 하되, 전환일 기준 정년 초과자는 2년간 정년 유예(65세 초과자는 1년 유예)



현장 토크



“합리적인 임금체제로
원만하게 합의했습니다”

김광근 행정지원과장
노사전문가협의회 내부 전문위원

Q. 노사전문가협의회의 합의 도출과정은 어땠는지?

전환대상에 해당하는 근로자 전원을 직접고용 하겠다는 원칙에서 출발했지만, 정년과 임금에서 노사 간 의견이 엇갈렸습니다. 임금상승률에 대한 시설관리원과 청소관리원 간에 갈등도 있었고요. 하지만 노측에서 수차례 내부 회의를 통해 사측에서 제시한 안을 전격 수용하면서 합의가 성사되었습니다.

Q. 정년 문제가 쟁점사항이었는 데?

젊은 근로자들은 고용안정에 대한 기대가 높지만, 60대 이상 근로자들은 용역업체와의 유대관계가 깊고 정년 제한이 없기 때문에 전환에 대해 다소 부정적이었습니다. 이들의 태도 전향을 위해 업무특성과 연령대를 고려해서 정년을 다르게 책정했고 정년 초과자를 위해 유예기간을 두기로 했습니다.

Q. 원만한 합의에 이른 비결은?

직무중심 임금체계, 유연한 정년제 등 근로자 눈높이에 맞춘 안을 마련한 덕분인 것 같습니다. 전환추진 부서와 예산 담당부서 등이 사전에 유기적으로 긴밀하게 협의했던 점도 도움이 되었고요. 정규직 전환을 준비 중인 타 구청에서 노하우를 물어보면 이러한 부분을 특히 강조하고 있습니다.

Q. 정규직 전환효과를 꼽는다면?

도덕적 해이나 근태 문제를 걱정하는 목소리도 있었지만, 전환 근로자들의 만족도가 상승하면서 업무몰입도도 높아졌습니다. 그리고 전환효과는 외부에서도 나타나고 있습니다. 최근 시설물관리자 신규채용에 지원자가 몰리고 있습니다.



“복지와 근무환경이
좋아졌어요”

박상민 행정지원과 사원

2012년 11월부터 용역 근로자로 근무



Q. 용역 근로자로 일하면서 힘들었던 점은?

2012년 11월 1일에 입사해서 줄곧 청사 전기시설 점검관리 업무를 맡아왔습니다. 구청에서 6년 넘게 일했지만, 소속감을 느낄 수 없었고 업무의욕이 떨어진 적도 많았습니다. 계약갱신 시기가 오면 불안감이 엄습해서 괴로웠죠.

Q. 용역 근로자에서 정규직으로 전환된 소감은?

정책적으로 정규직 전환이 있을 거라는 얘기는 들어서 알고 있었지만, 저 같은 용역 근로자한테까지 혜택이 올 줄은 몰랐습니다. 나중에 근로자 3명이 대표로 참여한 협의회에서 전환이 결정되었다는 소식을 들었는데, 임금이나 처우부분에서 근로자 쪽 의견이 많이 수용된 것 같아서 감사하게 생각합니다.

Q. 정규직 전환 후 달라진 점이 있다면?

업무 면에서 달라진 건 없지만, 진짜 구청 식구가 된 것 같아서 하루하루 기쁘게 일하고 있습니다. 여러 가지 복지혜택에 시설관리원들이 쉴 수 있는 공간도 마련되고, 아무튼 여러모로 근로 환경이 좋아져서 만족합니다.

Q. 직무중심 임금체계에 대해 어떻게 생각하는지?

업무특성과 난이도에 따라 현실적인 임금을 보전하는 임금체계라고 알고 있습니다. 이번에 함께 전환된 청소원들의 경우에는 근무시간은 줄고 임금은 올랐다고 들었습니다. 저희 시설관리 쪽은 당장 임금이 많이 오른 것은 아니지만, 직무등급에 따라 단계적으로 임금인상을 보장받게 돼서 대체로 만족하는 편입니다.





“저희도 투표 결과를 보고 깜짝 놀랐습니다. 정규직 전환 협의과정에서 전환방식을 놓고 자회사 설립과 직접고용으로 의견이 나뉘었는데 직접투표 결과 자회사 설립 쪽이 75.7%로 압도적으로 높게 나왔거든요. 모회사 수준의 근로환경을 만들어주겠다는 사측의 약속이 통한 것이죠. 자회사를 설립해도 경영 안전성과 독립성을 보장받을 수 있고 전환대상 인원 전체를 수용할 수 있다는 점이 근로자들의 마음을 움직였던 것 같습니다.”

| 한국국제협력단

part 3

바람직한 자회사 설립·운영



한국국제협력단

대구도시철도공사

한국지역난방공사



한국국제협력단

- 설립연도 1991년
- 근로자 수 512명
- 주요사업 무상원조사업
- 소재지 경기도 성남시 수정구 대왕판교로 825

정규직 전환현황

- 전환규모 335명(기간제 33명, 용역 302명)
- 전환방식 직접고용 및 자회사 설립
- 채용방식 경쟁채용



“ 자회사 설립 찬성 75.7%로
정규직 전환의 새 틀을 짜다 ”

한국국제협력단(Korea International Cooperation Agency, 이하 코이카)의 정규직 전환은 2018년 6월 구성된 노사전문가협의회가 주축이 되었다. 이후 실무 협의의 포함 30회가 넘는 회의를 진행하면서 직접고용과 자회사 설립안이 대립되었다. 이에 전환대상 근로자들의 직접투표가 진행되었고 75.7%가 자회사 설립에 손을 들었다. 이러한 과정을 거쳐 자회사 (주)코웍스 설립을 통해 2018년 12월 286명, 2019년 상반기 16명이 정규직으로 전환되었다. 코이카의 자회사 설립은 쟁의나 집회 없이 평화롭게 이뤄진 사례로 주목받고 있다.





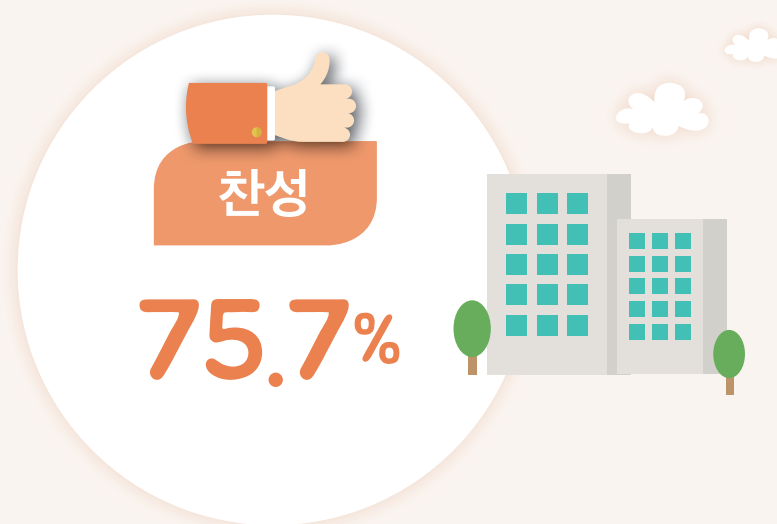
전환 근로자 직접투표로 결정된 자회사 설립

“저희도 투표 결과를 보고 깜짝 놀랐어요. 정규직 전환 협의과정에서 전환방식을 놓고 자회사 설립과 직접고용 두 개 의견으로 나뉘었는데 자회사 설립이 압도적으로 나왔거든요.”

코이카의 자회사인 (주)코웍스의 설립과정은 남달랐다. 코이카에 ‘직접고용, 자회사 반대’를 외치는 비정규직 근로자의 시위는 없었다. 코이카는 전환방식을 묻는 직접투표를 실시했고 317명의 비정규직 근로자 중 75.7%로부터 ‘자회사 설립 찬성’이라는 결과를 얻어내면서 자회사 설립에 불을 지피는 동력을 만들었다.

자회사 설립 찬반 투표 결과

*비정규직 근로자 317명 대상 조사



“모회사 수준의 근로환경을 만들어주겠다는 코이카 측의 약속이 통한 거죠. 자회사 설립을 해도 경영 안전성과 독립성을 보장받을 수 있고 전환대상 인원 전체를 수용할 수 있다는 점이 근로자들의 마음을 움직였던 것 같습니다.”

경비, 청소 등 연령대가 높은 시설관리직 근로자들의 직접고용에 따른 부담도 자회사 설립의 호재로 작용했다. 코이카에 직접고용 되면 58세부터 임금이 삭감되는 임금피크제와 60세 정년 적용을 받게 되는데 자회사를 통해 채용되면 정년 적용의 부담이 줄어들기 때문이다.

전환대상자 선정에 앞서 코이카는 먼저 고용노동부 및 경영컨설팅 전문기관에 10개 업체, 24개 사업으로 흩어져있던 비정규직 근로자의 인원파악과 13개 직종의 직무분석을 의뢰했다. 특히 고용노동부 정규직 전환 컨설팅단의 도움을 받아 행정지침 위반 여부를 체크했고 타 기관 사례를 통해 노-사, 노-노 갈등의 쟁점도 확인했다. 전환대상 제외자, 비리가 의심되는 전환사례 등을 검증하기 위해 ‘채용비리 신고센터’도 운영했다. 덕분에 논란 없는 전환을 이룰 수 있었다.



설립 단계부터 준비한 책임경영, 지속가능경영

(주)코웍스는 모회사 코이카의 100% 출자로 설립하고 향후 수익금이 발생할 경우 모회사 배당 없이 자회사 근로자의 처우개선과 신규채용에 우선 활용한다는 합의도 이뤄졌다. 2018년 12월 27일, 노사전문가협의회를 꾸린지 6개월여 만에 코웍스가 설립되었고 2019년 6월 기준 용역 근로자 302명의 채용이 완료되었다. 채용방식은 제한경쟁으로 하되 미응시 또는 탈락자 발생 시 가산점을 부여하는 공개경쟁채용으로 전환했다. 채용절차는 전환대상 근로자들이 작성한 직무기술서를 바탕으로 서류전형, 인·적성검사, 직무면접의 과정을 거쳐 진행되었다.

13개 직종에 이르는 비정규직 근로자의 직무와 임금체계도 개편했다. 특히 시설관리 직군 대상으로 동일노동, 동일임금 가치 실현을 목표로 직무난이도를 5개 등급으로 구분하고 등급별 경력에 따라 6단계까지 임금인상 기준안을 마련했다. 정년도 만 63세로 조정하고 축탁직 근로자는 은퇴 후 2년간 더 근무할 수 있게 했다.

시설관리직 직무급제

(단위: 천 원)



구분		1단계 (2년)	2단계 (2년)	3단계 (3년)	4단계 (4년)	5단계 (4년)	6단계 (-)
1등급	객실, 미화, 세탁, 보안(경비), 안내, 교환, 물류, 행정	1,573	1,605	1,637	1,668	1,700	1,731
2등급	프린트, 조리	1,652	1,692	1,732	1,771	1,811	1,851
3등급	영선, 목공, 조경	1,732	1,780	1,828	1,877	1,925	1,974
4등급	기계, 전기, 방재, 음향, 운영주임	1,809	1,868	1,926	1,984	2,042	2,099
5등급	시설총괄	연봉제					



근로자 주도형 협의체 운영으로 일궈낸 성과

2019년 2월 19일, (주)코웍스 출범식에서 대표이사와 근로자 대표 4인은 인권 경영현장을 낭독하며 상생경영, 인권경영을 약속했다. 출범식의 핵심 메시지는 근로자들이 차별 없이 안정적 근로환경에서 일할 수 있도록 튼튼한 일자리를 일궈 나가겠다는 것이었다.

실제 출범식 이후 (주)코웍스는 전환 근로자들의 처우개선에 속도를 내고 있다. 지난 4월, 보수규정 및 임직원 임금이 확정되면서 전환 근로자의 임금은 비급여성 복지지원금 포함, 평균 11.8% 향상을 기대할 수 있게 됐다.



“자회사 설립을 준비하며 코이카가 내세운 슬로건은 ‘환경 변화가 와도 흔들리지 않는 튼튼한 일자리’였어요. 물론 ‘또 하나의 용역업체를 만드는 것 아니냐?’는 우려의 목소리도 있었죠. 이 같은 불신을 잠재우기 위해 코이카는 (주)코웍스 설립과 관련한 설명회를 수차례 진행하며 직원과의 소통을 멈추지 않았습니다.”

사실 쟁의나 집회 없이 평화롭게 자회사 설립이 이뤄진 사례는 코이카가 이례적이다. 코이카는 근로자 주도형 협의회를 운영하며 전환대상 근로자, 코이카 근로자, 용역업체 등 이해관계자가 참관한 공개형 협의진행을 성공비결로 꼽았다. 협의과정 내내 ‘코이카와 (주)코웍스는 함께 한다.’는 약속과 함께 ‘차별 없는 고용안정’을 강조한 점도 전환 근로자들의 신뢰를 얻는 요소로 작용했다.

코이카는 이번 전환으로 ‘고용안정’과 ‘비정규직 근로자의 처우개선’이라는 사회적 가치 실현을 이룰 수 있었다. 실익도 있었다. 10개 용역업체, 24개의 용역사업 관리에 들었던 행정비용을 근로자 처우개선에 사용할 수 있게 됐고 (주)코웍스로 창구가 단일화되면서 효율적인 사업관리도 가능해졌다. 특히 (주)코웍스를 통한 안정적 업무지원이 보장되면서 장기적으로는 코이카 직원들의 업무집중도와 사업성과에도 효과가 나타날 것으로 기대하고 있다.



정규직 전환 관련 합의내용

- ✓ 코이카 100% 출자로 공공성 반영
- ✓ 코이카와 안정적인 위수탁계약 추진
- ✓ 정년은 63세로 조정, 촉탁직 2년 가능
- ✓ 모회사 직접고용 대비 불이익 없는 수준의 임금 및 복리후생 제공





현장 토크



“해법은 함께 한다는
연대의식입니다”

이영복 인재교육팀 팀장
노사전문가협의회 근로자 대표

Q. 노사전문가협의회의 역할을 정의하자면?

그동안 파견·용역 근로자들은 원하는 것을 이야기할 기회가 없었습니다. 노사전문가협의회는 그분들께 의견을 전하는 창구가 되었죠. 10명의 근로자 대표가 전한 다양한 요구와 제안을 코이카 관계자와 전문가들이 함께 조율했고 결과적으로 ‘자회사 설립’이라는 최선의 선택지에 이르는 발판이 되었습니다.

Q. 전환과정상의 어려움은 어떻게 극복했나?

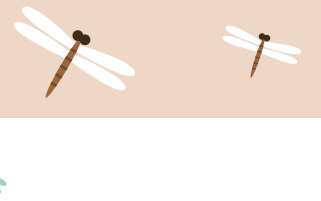
근로자 대표 10명의 직무가 달라서 조율에 어려움이 있었습니다. 워크숍, 국제회의, 시설관리 등 직무가 다양한 데다 소속업체도 달랐거든요. 그런데 해법은 의외로 단순했습니다. 바로 연대의식이었죠. ‘각자의 위치와 입장은 다르지만, 코이카는 ㈜코웍스와 함께 간다.’라는 설득으로 공감대를 얻을 수 있었습니다.

Q. 자회사 설립으로 얻은 성과를 꼽는다면?

직원들 입장에서 단연 고용안정이지요. 2~3년 터울로 용역업체와 계약해왔는데 이제 평생직장이 생겼으니까요. 그래서 전과는 다르게 한층 활기가 돕니다. 회사 차원에서는 효율적인 인력관리가 가능해졌다는 점, 회사와 직원의 동반성장을 바라볼 수 있게 됐다는 점 등을 성과로 꼽을 수 있겠죠.

Q. 전환을 준비 중인 기관에 조언한다면?

임금, 직무체계 개편 등 지속가능한 시스템을 만드는 것도 중요하지만 노사 간 신뢰가 바탕이 되어 이후의 과정들도 원활하게 진행되는 것 같습니다. 상호 신뢰를 바탕으로 평등한 관계에서 대화를 이어간다면 의견조율 과정에서 충분히 해결책을 찾을 수 있습니다. 저희가 자회사 설립과 직접고용으로 의견이 양립됐을 때 투표를 통해 답을 찾은 것처럼 말입니다.



“4개 파트 직원 35명을 관리하는
팀장이 됐어요”

정혜란 시설운영2팀 팀장

2010년 5월부터 용역 근로자로 근무



Q. 현재 맡고 있는 업무는?

코이카 연수센터에는 외국에서 교육받으러 오는 공무원들을 위한 300여 개의 객실이 있습니다. 저는 2010년 용역업체 직원으로 코이카와 인연을 맺고 연수센터 내에서 객실관리 업무를 담당해왔어요. 입사 이후 매년 재계약을 해오다 올해 2월 1일 자로 ㈜코웍스 직원이 됐죠. 정직원이 됐다는 기쁨과 함께 막중한 책임감을 느끼는 요즘입니다.

Q. 정규직 전환 후 업무적으로 어려움은 없는지?

예전에는 ‘청소기를 바꿔 달라’는 요청을 하려면 용역업체 소장님을 거쳐야 했어요. 거기서 막혀 버리면 끝이었어요. 하지만 작은 용역업체에서 벗어나 300인 규모의 회사 직원이 된 다음부터는 소통창구가 훨씬 넓어졌어요. 소속부서도 생겼고 본사 노무팀, 경영기획팀 등 다른 부서의 도움을 받을 수 있어서 든든합니다.

Q. 전환 후 어떨 때 변화를 실감하나?

가장 큰 변화는 직책이 달라진 점이에요. 전환 전에는 객실관리 파트 대리 15명의 직원을 관리했는데 ㈜코웍스 직원이 되면서 객실관리, 미화, 조리, 세탁 4개 파트 직원 35명을 관리하는 팀장이 됐어요. 서류작업이 늘었지만, 정규직이 된 게 더 실감나는 부분이기도 해요.

Q. 정규직 직원으로서 각오는?

이젠 회사 옮길 걱정 없이 능력을 인정받으면서 경력을 쌓을 수 있어서 행복해요. 출범식 때 대표님이 인권경영을 약속하셨는데요. 저 역시 ㈜코웍스의 정직원으로서 자부심과 책임감을 가지고 일하려고 해요. 코이카와 함께 간다는 의미의 ㈜코웍스, 그 이름처럼 앞으로 꼭 함께였으면 좋겠어요.



대구도시철도공사



- 설립연도 1995년
- 근로자 수 2,900명
- 주요사업 도시철도 건설 및 운영 등
- 소재지 대구시 달서구 월배로 250

정규직 전환현황

전환규모	819명(용역)
전환방식	직접고용 및 자회사 설립
채용방식	전환채용, 경쟁채용

“ 대규모 전환 위한 자회사 설립,
동반성장의 파트너가 되다 ”

2019년 1월 1일 대구도시철도공사의 용역 근로자 819명이 정규직으로 전환되었다. 청소·경비, 차량·운전, 시설·설비 등 19개 업종에서 일하는 894명의 용역근로자 중 일시·간헐적 업무, 고도의 전문성이 필요한 업무 등을 맡은 근로자와 자진 포기자 등을 제외한 인원으로, 지방 공기업 정규직 전환규모로는 최대다. 이런 성과를 거둔 배경에는 자회사 설립을 결정한 결단력과 추진력이 있었다. 지자체의 승인을 통해 자본금 7억 원의 자회사 (주)대구메트로환경을 설립하며 안정적인 근로환경을 갖춘 노력이 대규모 전환의 결과로 이어진 것이다.





난항 예상하며 출범한 자회사추진단

2017년 7월, 정부의 정규직 전환 가이드라인이 발표된 직후 대구도시철도공사(이하 철도공사)는 곧바로 정규직전환심의위원회, 노사전문가협의회와 함께 자회사추진단을 구성했다. 직접고용 방식으로 3개 노선에서 근무 중인 비정규직 근로자 규모를 감당하기 힘들 것으로 판단하고, 전환계획 수립 초기부터 안정적인 자회사 설립을 목표로 한 것이다.

“용역업체 53곳에서 관리하는 전환대상자가 894명이었어요. 공기업은 정부 지침에 따라 인건비 인상률에 제한이 있는데, 대상자 전체를 직접고용 방식으로 전환하려면 자원과 관리 문제가 따라오더군요. 많은 인원을 빠른 시일 내에 전환하려면 자회사 설립이 효율적이라는 결론을 내리게 되었습니다.”

하지만 자회사 설립계획은 초반부터 진통을 겪었다. 철도공사에는 정규직 근로자들이 조직한 공식 노동조합을 비롯해 비정규직 근로자들이 만든 소규모 노동조합도 여럿 운영되고 있다. 민주노총 산하 3개의 용역노조와 2개의 공사노조, 4개의 무노조 대표가 민감한 사안을 두고 협의하다 보니 이해관계가 충돌하며 격론으로 이어지곤 했다. 최대 쟁점은 ‘전환방식’. 근로자 대표단의 입장은 자회사는 모회사 수준의 처우보장이 불확실하니 직접고용 방식으로 전환해 달라는 것이었다. 사실 이 같은 주장은 철도공사도 예견했던 부분이다.

“당초 근로자 대표단의 수는 8명이었습니다. 하지만 서로 다른 직무 19개를 대표하기에는 부족하다고 판단해서 10명으로 늘렸습니다. 모회사에 남은 근로자와 자회사로 옮길 근로자를 정하는 기준부터 전환규모, 방식까지 안건 하나하나가 첨예한 대립 끝에 결정됐습니다. 힘들었지만, 모두가 인정할 수 있는 합리적인 전환이 되려면 꼭 겪어야 할 과정이라고 생각했습니다.”



자회사 설립 통해 전환의 골격을 갖추다

정규직전환심의위원회, 노사전문가협의회와 공식협의와 노조별 논의가 수차례 이어지면서 전환의 골격이 갖춰져 갔다. 전동차 중정비, 시설 설비·유지관리 등 시민의 생명·안전과 밀접하면서 상시·지속성을 띠는 핵심업무는 모회사에서 직접고용 방식으로 전환하기로 했다. 하지만 기존 정규직이 수행하던 업무와 동일한 직무까지 전원 전환채용 할 경우 형평성 문제가 제기될 수 있다는 점을 고려하지 않을 수 없었다. 이에 가이드라인 발표일인 2017년 7월 20일 이전 입사자들은 전환채용 하고, 이후 입사자들은 별도의 공개채용을 통해 채용하는 것으로 합의했다. 또한 자회사로 전환되는 대상은 청소, 경비 등 시민의 생명과 안전에 상대적으로 관련이 적은 직무들로 결정되었다.

정규직 전환결과

(단위: 명, 2019년 4월 기준)



직종	전환대상	전환결정	전환제외
	파견·용역	파견·용역	파견·용역
역사위탁	134	130	
전동차중정비	83	80	
구내입환	22	19(일반직 전환)	
궤도시설	6	6	
조명설비	5	5	
전기설비	21	21	
환기위생설비	28	28	
냉방설비	7	7	
소방설비	19	19	
자동제어설비	7	7	
역사출입	2	2	
청소	451	450	
경비	33	33	
운전	12	12	
소방정밀점검	4		4
승강설비 유지보수	39		39
오수처리시설	3		3
본선고압세척	18		18
합계	894	819	64

노사전문가협의회에서 전환에 대한 큰 틀에 합의한 후 전환방식 및 전환제 외자의 채용방법, 임금체계 등 세부 근로조건은 부문별 실무협의회를 통해 해결했다. 자회사 설립에 필요한 법적절차와 대표이사를 비롯한 관리직원 채용 등 크고 작은 사항들은 자회사추진단에서 처리했다. 이 과정에서 가장 중요한 과제는 자본금 예산을 짜고 지자체 승인을 받는 일이었다.

“자본금 10억 원 이하 기업은 이사와 감사 등을 비상임 고용할 수 있어서 자회사 대표이사는 상임, 감사는 비상임으로 하여 예산을 축소했습니다. 그 외 사무실 임대료, 관리직원 임금, 기존에 사용하던 장비와 물품을 용역업체로부터 인수하는 대금 등을 산정해서 자본금을 7억 원으로 잡았습니다. 시의회를 통한 시장 승인과 법원 등기 신청까지 정신없이 뛰어다녔습니다.”

(주)대구메트로환경 통해 대규모 전환완료

2018년 11월 2일, 드디어 대구도시철도공사의 자회사 ‘(주)대구메트로환경’이 설립됐다. 모든 준비를 끝낸 후 2019년 1월 1일, 819명의 용역 근로자가 정규직으로 일제히 전환되었다. 지방 공기업으로서는 최대 규모다. 819명 중 모회사에서 전환된 근로자는 324명, 자회사로 전환된 근로자는 495명이다. 이로써 (주)대구메트로환경은 관리인원 등 추가 소요인력을 포함, 508명의 근로자를 보유한 기업으로서 91개 역사와 468량의 전동차, 4개 차량기지의 청결과 위생을 책임지게 되었다.

자회사 설립과 함께 ‘취업규칙’을 제정하여 급여는 물론 인사, 근태, 복지 등 체계적인 근로자 관리 시스템도 마련했다. 자회사 설립으로 19개 외부 용역업체에 지출되던 이윤 항목이 사라졌고, 비품 대량구매 등으로 절감되는 관리비는 오롯이 (주)대구메트로환경 소속 근로자들의 임금과 복리후생비로 쓰인다. 임금체계는 자회사와 모회사에 차이를 뒀다. 자회사는 정부가 고시한 시중노임단가를 기준으로 단일임금체계 방식을 도입했다. 반면 모회사의 전환 근로자

는 공기업으로서는 최초로 직무급제 60%와 호봉급제 40%를 혼합설계·도입했다. 자회사와 달리 전체 근로자의 직무가 매우 다양하고 개인별 임금편차가 최대 300만 원에 달할 정도로 크다는 점을 감안하여 나온 해결책이었다.

(주)대구메트로환경의 임금체계

- **기본급** 시중노임단가 × 낙찰률 적용
- **제수당** 법정수당, 직책수당, 교통비
- **복리후생비**
급식비(월 10만 원), 명절휴가비(연 100만 원),
복지수당(연 10만 원), 체육행사비(연 10만 원)



“1인당 평균 월 20만 원 이상의 임금상승은 물론 복지수당, 명절휴가비, 급식비, 체련비 등의 처우개선이 있었습니다. 청소 근로자들의 근무환경을 개선하기 위해 휴게실도 설치했구요. 청소, 경비 등 고령자친화직종은 정년을 65세까지로 연장하기로 했습니다. 요즘 현장에 자주 나가 근로자들과 소통하는 시간을 가지는데 자회사 설립 당시 가졌던 우려들이 불식된 느낌을 받습니다. 근로자들의 표정이 훨씬 밝아졌고 활기가 넘칩니다. 과정은 힘들었지만 그만큼 좋은 성과로 이어져 보람을 느낍니다.”



정규직 전환 관련 합의내용

- ✓ 결격사유 여부 등 최소한의 평가절차를 거쳐 전환
- ✓ 직접고용 전환 근로자의 정년을 일반직과 동일하게 설정
- ✓ 정년 도래 및 초과자는 별도 심사 후 촉탁직으로 재고용
- ✓ 자회사는 공사가 전액 출자하여 설립





현장 톡톡



“가능한 것과 불가능한 것을
솔직하게 전달해야 합니다”

김형예 처장
자회사추진단장, 노사전문가협의회 내부 전문위원

Q. 철도공사의 비정규직 문제에 대한 인식은?

전 임직원이 예전부터 비정규직 문제에 대해 인식하고 있었습니다. 모든 역사의 업무가 동일 한데도 위탁 역사의 근로자들은 임금이나 복리후생 여건이 상대적으로 열악했던 게 사실이죠. 그래서 가이드라인이 내려왔을 때 곧바로 고용개선 태스크포스를 꾸렸습니다.

Q. 협의과정의 어려움을 어떻게 극복했나?

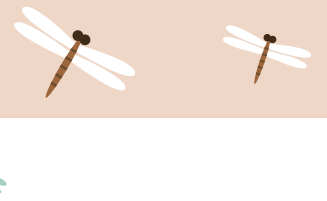
이해관계가 얽혀있는 민감한 사안인데 회의만 해서 끝날 일은 아니죠. 노조들과 개별교섭을 하고 솔직한 대화를 나눴어요. 무리한 요구를 하면 예산과 지출내역을 공개하면서 현재 여건을 솔직하게 털어놴. ‘첫술에 배부를 순 없다. 다소 불만족스러워도 더 노력하자.’고 설득했습니다. 강경했던 노 조도 나중에 철도공사의 진정성을 본 것 같았어요. 결국 대승적인 합의를 이룰 수 있었죠.

Q. 앞으로 자회사의 운영 방향은?

자회사 설립 초기 단계라서 현재는 회사가 자리를 잘 잡는 것에 주력하고 있습니다. 하지만 (주)대 구메트로환경의 성장가능성은 무궁무진하다고 봅니다. 청소나 점포 등 독자적인 수익사업을 기 획하고 추진할 수도 있겠죠. 철도공사 또한 (주)대구메트로환경이 지역의 대표적 환경관리 전문 공 직 유관단체에서 나아가 브랜드 가치를 높일 수 있도록 적극적으로 협조할 계획입니다.

Q. 전환을 앞두고 있거나 진행 중인 기관에 조언한다면?

더 많은 근로자를 전환하고, 근로자에게 이득이 가는 방향으로 진행돼야 하는 것은 맞습니다. 문 제는 정부 지침과 예산 허용범위 안에서 이뤄져야 한다는 점입니다. 원칙 안에서 가능한 것과 불 가능한 것을 근로자에게 솔직하게 전달해야 합니다. 전환규모가 클수록 시간이 걸리고 힘들지만, 한번 할 때 제대로 한다면 조직문화 개선에도 도움이 될 것이라고 생각합니다.



“몸은 같은 일을 하고 있지만,
마음은 완전히 달라졌어요”

이경희 (주)대구메트로환경 강창관리소 문양역 환경사

2005년 10월부터 용역 근로자로 근무



Q. 비정규직으로 근무하며 어려웠던 점은?

2호선 개통과 함께 문양역에서 근무를 시작한 지 14년 됐고 매년 용역회사가 바뀌었어요. 특 별한 문제가 없는 근로자는 회사가 바뀌어도 계속 일하게 해줬지만, 연말이 되면 스트레스를 받게 되더라고요. 매년 이력서, 근로계약서를 다시 쓰는 것도 귀찮고, 회사가 바뀌면 관리자도 바뀌는데 새 담당자가 성격이 안 좋으면 어쩌나 이런 걱정도 많았어요.

Q. 정규직 전환 후 가장 달라진 점은?

임금이나 복지가 달라진 것도 있지만, 마음가짐이 완전히 바뀌었어요. 어쩌다 승객분이 소속을 물어보면 용역회사라고 답하기가 부끄러웠는데 임명장하고 사원증을 받은 후부터는 그런 마음 이 싹 가셨어요. 예전엔 일하다 힘들고 화날 때도 많았는데, 요즘은 힘든 줄 모르겠어요. ‘용역 아 주머니’, ‘청소 아주머니’ 하고 부르던 직원들도 ‘환경사님’이라고 불러주니까 자부심도 커졌어요.

Q. 자회사로 전환되는 데 대한 이견은 없었나?

처음에 노조에서 자회사 소속으로 전환되는 것에 대해 찬반 의견을 물어보는 설문조사를 했었 어요. 다른 직무에서는 모회사로 가고 싶다는 분들이 많았나 본데 우리 환경사들은 거의 다 자 회사를 원했어요. 모회사는 정년이 60세까지지만, 자회사는 65세라고 하더라고요. 솔직히 이 나이에 직장 옮기는 게 쉽지 않잖아요. 14년 동안 그래왔던 것처럼 정년까지 문양역에서 일하 고 싶어요.

Q. 전환 전과 비교해서 처우는 어떻게 개선되었나?

비정규직일 때는 명절 보너스가 5만 원이었어요. 그런데 정규직 전환되고 지난 설에 회사에서 50만 원이나 받았어요. 지난달에는 체련비도 받았어요. 그 전 용역회사에서는 가끔 산행이나 회 식을 시켜주긴 해도 개인적인 복지혜택은 없었거든요. 수당을 받아서 좋은 것보다도 정규직 사 원으로서 인정받고 있다는 생각에 뿌듯해요.

한국지역난방공사

설립연도 1985년

근로자 수 1,949명

주요사업 지역 냉·난방, 전력사업, 신재생에너지사업 등

소재지 경기도 성남시 분당구 분당로 368

정규직 전환현황

	전환규모	406명(용역)
	전환방식	자회사 설립
	채용방식	전환채용, 경쟁채용



한국지역난방공사

“ 다양한 소통채널 활용으로
자회사 안착 성공 ”

한국지역난방공사는 전국 약 150만 호에 지역 냉·난방을 공급하는 친환경 공기업이다. 2017년 정규직 전환 협의기구를 구성하고 전담조직인 일자리창출 TF를 신설했다. 이후 직종별 설명회, 실무협의회, 현장지원 TF 등 다양한 소통채널을 통해 심도 있는 논의와 준비과정을 거쳐 지역난방안전(주), 지역난방플러스(주) 등 2개의 자회사를 설립했다. 2019년 1월 1일 정식으로 출범한 두 자회사를 통해 미화, 경비, 특수경비, 출입통제, 시설관리, 열수송관 점검 및 진단, 열수송관 감시시스템 유지보수, 콜센터 등 8개 직종의 용역 근로자 406명을 정규직으로 전환했다.





현실적인 대안으로 선택한 자회사 설립

2018년 한국지역난방공사의 정규직 전환대상자는 전국의 지사와 관리시설에 분산돼 있던 용역 근로자 340명이었다. 미화, 경비, 시설관리, 열수송관 점검 및 진단, 열수송관 감시시스템 유지보수, 콜센터 등 직종도 다양하고 연령도 각양각색이었으며 관련 업체도 20개 이상일 정도로 많았다. 이들의 의견을 하나로 모아 모두가 만족하는 조건으로 전환을 완성하는 일은 결코 쉬운 일이 아니었다.

가장 쟁점이 된 사항은 전환방식이었다. 직접고용과 자회사 설립을 놓고 의견이 갈린 것이다. 자회사 설립이 만만치 않고 근로자 일부는 직접고용을 강하게 주장하고 있는 상황이었다. 고용노동지청과 외부전문가의 법률·노무자문을 받아 직접고용과 자회사 설립에 대한 타당성 논의를 계속했다. 근로자들과도 수차례 논의하며 간격을 줄여나갔다. 그 결과 ‘직접고용 보다는 자회사 설립이 좀 더 현실적이고 타당성이 있다.’는 공감대가 형성됐다.

“2017년에 기간제 근로자와 파견 근로자의 정규직 전환 전례도 있는 상황이다 보니 직접고용으로 공사에 소속되기를 원하는 용역 근로자들이 있었습니다. 하지만 340명에 이르는 인원을 정규직으로 소화하기에는 기관의 부담이 너무 컸습니다. 열수송관 업무의 전문성 강화를 위해 전문회사 설립을 고민했던 터라 논의 끝에 ‘자회사 설립이 최선’이라는 결론에 도달했습니다.”



전환직종의 특수성·전문성에 따라 2개의 자회사 설립

전환방식을 정하고 자회사를 설립하려고 보니 또 다른 걸림돌이 있었다. 전환대상 직종에 포함된 특수경비의 경우 경비업법상 겸업이 금지돼 있어 다른 전환직종들과 하나의 자회사로 묶을 수 없게 된 것이다. 결국 특수경비와 겸업이 가능한 미화, 경비, 출입통제, 시설관리를 하나로 묶고 열수송관 업무

의 전문화를 고려하여 열수송관 점검진단, 감시시스템 유지보수, 콜센터를 별개 회사로 신설하여 2개의 자회사를 설립하게 되었다.



“정부의 승인절차를 거쳐 2019년 1월 한국지역난방공사의 자회사인 지역난방안전(주)과 지역난방플러스(주)가 정식으로 출범했습니다. 설립자금으로 각각 3억 원과 4억 원이 납입되었는데, 이는 기관 자체 재원으로 충당되었습니다. 그리고 기존 용역금액 내에서 인건비를 설계하고 이윤 등을 처우개선비로 전환했기 때문에 우리 기관의 비용부담은 별도로 들어가지는 않았습니다.”

전환대상자들은 인성검사와 면접을 거쳐 자회사의 정규직 직원으로 전환채용되었다. 현재 자회사별 인원은 지역난방플러스(주)가 237명, 지역난방안전(주)이 169명이다. 정년의 경우 고령자친화직종인 일반경비 및 미화직종은 만 65세, 타 직종은 만 60세로 설정하고, 정년 초과 근로자도 기간제 근로자로 2년까지 근무할 수 있도록 했다.

임금은 기존 근로자의 직급체계 및 경력 등을 고려하여 새로운 임금체계를 설계·적용했다. 미화·일반경비·출입통제는 단일직급으로, 콜센터상담직은 3개 직급, 시설관리·특수경비·열수송관 감시시스템 유지보수·열수송관 점검 진단은 5개 직급체계로 구성했다. 직급별로 법정 최저임금 및 시중노임 기준을 반영하고, 교통비, 식비, 명절상여금, 복지포인트를 포함한 처우개선비(1년 기준 416만 원)를 전환 근로자 모두에게 일괄 지급하기로 했다.

자회사 설립을 통한 정규직 전환인원

(단위: 명, 2019년 6월 기준)

직종	인원
미화	94
경비	86
특수경비	29
출입통제	7
시설관리	21
열수송관 점검진단	137
열수송관 감시시스템 유지보수	25
콜센터	7
합계	406

- ▶ 기간제, 파견 근로자는 2017년 정규직 전환완료
- ▶ 전환채용 및 경쟁채용을 통한 신규증원 인원 모두 포함



자회사 설립으로 미래 비전 확보

한국지역난방공사는 2개의 자회사 정규직 전환을 안정적으로 실행하기 위해 정규직 전환 협의기구 외에도 실무협의회, 현장지원 TF 등 현장채널을 운영했다. 용역 근로자의 직종별 업무를 자세히 들여다보고 근로환경과 처우, 계약현황 등을 파악했다. 이를 바탕으로 전환 이후의 업무수행 방식, 임금체계, 처우개선 방향 등에 대해 수시로 논의했다.

“전환대상자를 대표하는 직종별 근로자 6명과 외부전문가 6명, 기존 노동조합 대표 1명, 공사 직원 7명 등 총 20명으로 구성된 공식 협의기구 외에 다양한 소통채널을 만들어 전환과정에서의 갈등을 예방하고 조정했습니다.”

전환 근로자들의 의견을 수렴하고 정보공유를 도모하기 위해 직종별 설명회가 열렸고 실무협의회도 20여 차례 이상 진행되었다. 근로자 대표 및 현장담당자가 주요 현안을 공유하는 현장지원 TF도 수시로 시행되었다. 모회사인 한국지역난방공사는 자회사 설립 초기 공사 직원을 파견하는 등 전사적으로 관심을 두고 지원했다.

“한국지역난방공사는 이번 자회사 설립으로 열수송관의 안전강화와 정규직 전환을 동시에 실현하게 되었습니다. 지역난방안전(주)의 경우 자본금 3억 원으로 출발했지만, 최근 6억 원을 추가로 투입했습니다. 장비와 전문인력의 보강을 통해 지역난방안전(주)를 집단에너지 분야 최고의 안전전문업체로 키워나갈 계획입니다.”



정규직 전환 관련 합의내용

- ✓ 용역 근로자 340명 전원 정규직 전환결정 (2019년 신규채용 포함 총 406명 전환)
- ✓ 2개의 자회사를 설립하여 전환채용
- ✓ 정년 초과 근로자는 기간제 근로자로 최대 2년까지 근무 보장
- ✓ 기존 근로자의 직급체계, 경력 등을 고려하여 임금체계 설계·적용
- ✓ 정원은 대상자 전원을 반영하고 향후 경비근로자 교대제 변경, 열수송관 안전종합대책 등 증원소요 반영





현장 토크



“자회사는 노사 상생의
출발점입니다”

배기원

정규직 전환 컨설팅 외부 전문가

Q. 정규직 전환과정에서 맡았던 역할은?

한국지역난방공사의 의뢰를 받아 정규직 전환과 관련한 컨설팅을 진행했습니다. 여러 이슈들에 대한 컨설팅을 통해 자회사 설립과 운영을 위한 구체적 방안을 만들었고 노사 양측의 협의가 성사되도록 촉진하는 역할도 했습니다.

Q. 한국지역난방공사가 자회사 설립을 하게 된 가장 큰 이유는?

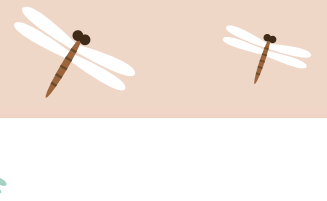
한국지역난방공사의 경우 기존 직원들의 업무와 전환대상 근로자들의 업무가 다릅니다. 이러한 직무의 이질성이 자회사 설립의 가장 큰 이유였습니다. 살 집을 마련하는데 여건상 리뉴얼이 어렵다면 신축이 나은 것처럼 직무에 맞게 새 회사를 차리는 쪽이 오히려 근로자들의 요구를 충족시킬 수 있을 것이라는 결론을 내린 것이죠.

Q. 자회사 설립에 반대하는 근로자들은 어떻게 설득했는지?

‘말이 자회사지 제2의 용역회사 아니냐.’는 말이 많이 나왔는데요. 오해를 불식시키기 위해 자회사가 용역회사와 어떻게 다른지 구체적인 안을 가지고 설명했습니다. 매년 겪어야 했던 고용불안에서 벗어나 안정적인 근무여건에서 정년까지 근무할 수 있는 근로조건 등이 개선된다고요. 그런 차이점들을 예로 들면서 공감대를 형성해 나갔습니다.

Q. 자회사 설립을 통한 정규직 전환이 성공적으로 안착하려면?

자회사는 자생력과 지속가능성이 필요합니다. 사업의 본질에 맞게 기반을 다져야 하고 그에 맞는 인력도 확보해야 합니다. 그런 점에서 전환 근로자에 대한 체계적인 교육과 관리가 필요하고요. 모회사는 자회사가 자생할 수 있는 여건을 지속적으로 만들어줘야 합니다.



“안전한 근로환경이
만들어졌습니다”

노영섭 지역난방안전(주) 열수송팀 팀장

1999년 1월부터 용역 근로자로 근무



Q. 지역난방안전(주)은 어떤 회사이고 맡은 일은?

지역난방안전(주)은 열수송관의 관리 및 진단을 하는 배관전문 업체입니다. 용인에 본사가 있고 전국에 18개 지사가 있습니다. 저는 본사인 동백지점에서 근무하고 있습니다. 20년간 열수송에 관한 영업, 자재, 공사 등의 업무를 했고 지금은 열수송팀의 현장관리 업무를 맡고 있습니다.

Q. 정규직 전환 이후 본인에게 달라진 점이 있다면?

정년이 보장되니까 고용불안이 없어졌어요. 무엇보다 갑과 을의 관계에서 오는 심리적인 압박감이 사라져서 업무에 더 집중할 수 있게 된 것 같습니다. 업무에 임하는 자세도 계약사의 이익보다는 규정준수를 최우선으로 하다 보니까 안전에도 더욱 신경을 쓰게 됐습니다.

Q. 자회사 설립 후 근로환경에 변화가 있다면?

비정규직일 때는 현장에서 안전사고가 발생하면 많이 힘들었습니다. 그런데 자회사 정규직원으로 전환하고 나서 6개월 동안에는 안전사고가 한 건도 없었습니다. 회사 차원에서 열화상카메라 8대를 보급해서 장비를 확충하고 인원도 82명 정도 증원한 것으로 알고 있습니다. 열수송관 점검원의 교육도 강화하고 있고요. 확실히 예전보다는 안전한 환경에서 근무할 수 있게 되었습니다.

Q. 앞으로 기대되는 점이 있다면?

자회사로 통합되면서 안전이나 업무환경 개선, 신기술 도입 등 모든 면에서 기능과 역량이 강화될 것으로 기대됩니다. 전환 근로자들도 용역계약에 따른 변동이 없어질 테니 업무에 더 집중할 수 있겠죠. 정년까지 열심히 일하면서 20여 년간 쌓아온 업무능력을 맘껏 발휘하면서 열심히 일할 생각입니다.



part 4

공정한 전환과 체계적인 인사관리

“전환 후에도 안정적으로 운영될 수 있는 체계적인 인사관리 원칙을 마련하는 것에 집중했습니다. 아울러 비정규직 채용 ‘사전심사제’를 도입했습니다. 협의회 회의에서 근로자 대표단 중 한 분이 ‘정규직 직원들 틈에서 왠지 혼자인 것 같아 외로웠다.’고 하시더군요. 무분별한 비정규직 양산을 예방할 수 있는 안전망을 잘 운용해서 함께 일하는 동료들끼리 어떤 차별이나 외로움도 느끼지 않는 일터로 만들겠습니다.”

| 한국농어촌공사



기상청

근로복지공단

한국농어촌공사

(재)전라북도경제통상진흥원

(주)워터웨이플러스



기상청



“**공정채용 체계 만들며
비정규직 제로 도전**”

- 설립연도** 1948년
- 근로자 수** 1,897명
- 주요사업** 날씨예보와 기상·기후서비스, 지진업무 수행
- 소재지** 서울시 동작구 여의대방로16길 61

정규직 전환현황

	전환규모	343명(기간제 231명, 파견·용역 112명)
	전환방식	직접고용
	채용방식	전환채용

2017년 7월, 정부의 공공부문 정규직 전환 가이드라인이 발표되자 기상청은 곧바로 1:1 대면 특별 실태조사에 착수했다. 이후 정규직전환심의위원회와 노사전문가 협의회를 통해 심사를 진행하며 기간제 231명, 파견·용역 112명 등 총 343명을 정규직으로 전환했다. 이번 전환과정에서 정규직전환심의위원회는 관리자의 자의적 판단을 배제하며 객관적이고 공정한 전환이 되도록 노력했다. 그 결과, 기간제 근로자였던 연구원의 경우 당초 전환대상이 87명이었으나 심사 후 99명이 더 늘어 186명이 정규직으로 전환되었다.





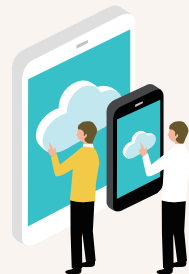
정규직 전환에서 가장 중요한 가치는 공정한 과정

343명에 이르는 대규모 정규직 전환을 진행하며 기상청이 가장 중요하게 생각한 가치는 처음부터 끝까지 공정하고 투명한 과정을 밟는 일이었다. 기상청은 먼저 1:1 대면 특별 실태조사를 했다. 예보국, 관측기반국, 기후과학국 등 전국 23개 국·실 및 소속기관에서 63명의 비정규직 관리 담당자들이 모였다. 총 23차례 진행된 회의의 주요 의제는 전환대상자 선정과 직무파악, 예산 문제, 전환 시 우려사항 등이었다.

“특별 실태조사는 전국에 흩어져있는 소속기관 담당자들의 의견을 듣는 자리였어요. 회의를 진행하면서 느낀 점은 정규직 전환과 관련해 회의적인 시각을 가진 분들이 적지 않았다는 사실이에요. 단호하게 전환하지 않겠다는 담당자도 있었어요. 전환과정이 공정하게, 투명하게 되겠냐며 의구심을 가지신 분들도 계셨죠.”

반대 의견을 낸 이들이 우려했던 부분은 책임감 문제였다. 비정규직 근로자들이 정규직으로 전환돼 정년이 보장된다면 업무에 대만해지지 않겠냐는 것이었다. 이들을 정규직으로 전환할 게 아니라 차라리 정규직 인력을 늘리자는 의견도 나왔다.

조직 내의 부정적인 시각을 인지한 기상청은 발 빠른 대응에 나섰다. 사내 인트라넷 게시판에 ‘비정규직의 정규직화’에 대한 기본 방향을 설명하고 Q&A 코너를 만들어 적극적인 소통을 시작했다. 정규직전환심의위원회가 개최되면 그 결과를 공문으로 시행하고, 게시판에 올려 기존 공무원과 기간제 근로자, 파견·용역 근로자 모두가 공유하도록 했다.



객관성, 공정성 기준 제시한 정규직전환심의위원회

“231명의 기간제 근로자가 정규직으로 전환되는 데에는 정규직전환심의위원회의 역할이 컸습니다. 위원회 내부위원 중에 정규직 전환에 부정적인 분도 계셨는데 노무사, 변호사 등 외부 전문가들이 적극적으로 설득해주셨거든요.”

비정규직 주요업무



기상·지진 관련 연구 등

44%



경비, 시설물관리, 청소 등

31%

* %는 비정규직 근로자 중 차지하는 비율임

위원회에서 치열하게 논의되었던 주제는 기간제 근로자들의 업무가 ‘상시·지속적이나’의 여부였다. 외부위원들은 관리자들이 정부 가이드라인에 따라 객관적인 시각에서 판단하도록 유도했다. 덕분에 예정보다 많은 인원이 정규직 전환에 성공할 수 있었다.

연구원의 경우 전환대상이 87명이었지만, 정규직전환심의위원회를 통해 최종 186명으로 늘었다. 상시·지속적인 업무임에도 소속기관장들의 주관적인 판단으로 누락된 사례가 심의회를 통해 바로잡아진 것이다. 치열한 논의와 심사를 거친 끝에 2018년 1월 1일 기상청은 기간제 근로자 231명과 파견·용역 근로자 112명 등 비정규직 근로자 343명을 정규직으로 임용했다.

정규직 전환결과

(단위: 명, 2019년 4월 기준)



직종	전환대상		전환결정		전환제외	
	기간제	파견·용역	기간제	파견·용역	기간제	파견·용역
사무보조원	24		24			
전산보조원	6		6			
소프트웨어기사	3		3			
조리원	7		6		1(고령자)	
시설물청소원	2	70	2	58		12(고령자)
시설물관리원	2	43	2	32		11(고령자)
사서 및 기록물 정리원	1		1			
연구원	87		186			
기상기후해설사	1	0	1	2		
경비원		23		20		3(고령자)
합계	133	136	231	112	1	26

전환 이후 임금개선은 현재진행형이다. 임금은 전환 이전 금액을 기준으로 지급하되 채용권자별로 재량을 뒤서 조정의 가능성을 열어뒀다. 그 밖에 전환 이후 여성 근로자가 기존 38명에서 226명으로 증가하면서 여성 근로자의 육아휴직을 1년에서 3년으로 확대한 점도 주목할 만하다.

기상청의 혁신은 앞으로도 계속될 전망이다. 기상청은 상시·지속적 업무에 정규직을 고용하는 원칙을 정착시키기 위해 비정규직 채용 '사전심사제'를 도입했다. 고도의 전문가를 채용할 때 이 제도를 통해 기간제로 고용할지 판단을 내려주는 것이다. 정규직 채용이 원칙이지만 불가피하게 기간제 근로자가 필요할 때는 채용 사전심사를 거치도록 했다.

“이 제도는 2018년 8월 기간제 근로자 채용 사전심사위원회 구성과 함께 본격적으로 가동됐습니다. 사전심사위원회에는 혁신행정담당관을 중심으로 인사·회계·예산·조직·법무 등 5개 분야 담당자를 배치해 전문성을 더했습니다.”

기상청은 채용절차 강화에도 만전을 기하는 모습이다. 능력중심채용을 위해 블라인드채용을 의무화했고 객관적인 직무별 평가지표를 만들어 공정채용의 기반을 만들었다. 전환과정은 물론 전환 이후에도 다양한 노력이 더해지며 ‘채용비리 없는 공공기관’의 모범을 보여주고 있다.



블라인드채용과 직무중심평가, 공정채용은 계속된다

기상청은 정년 문제도 말끔히 해결했다. 청소, 경비를 맡은 파견·용역직에 고령자가 많다는 점을 고려하여 해당 직무 근로자의 정년을 60세에서 65세로 연장했다. 아울러 65세 이상 고령자는 기간제 근로자로 전환하고 매년 건강검진 결과를 제출하면 68세까지 근무할 수 있도록 3년의 유예기간을 주기로 했다.

또 전환 이후 근로자들을 ‘무기계약직’에서 ‘공무직’으로 바꾸고 소속감과 책임감을 가지고 근무하도록 신분증 발급과 함께 인트라넷 등 내·외부망 접근 권한도 부여했다. 기간제 근로자의 채용·전보 등 인사권을 가진 채용권자의 책임하에 영리활동 겸직도 가능하도록 했다.



정규직 전환 관련 합의내용

- ✓ 공무직 근로자로 명칭 변경 및 정원관리
- ✓ 시설물청소원, 경비원, 조리원의 정년을 만 65세로 조정
- ✓ 블라인드채용, 능력중심채용 등으로 공정한 채용절차 강화
- ✓ 기간제 및 단시간 근로자 채용 사전심사제 도입
- ✓ 여성 근로자 육아휴직 1년에서 3년으로 확대





미니
인터뷰

현장 토크



“원칙에 입각한 전환으로
공정성 확보했죠”

장동언 지진화산국장
정규직전환심의위원회 위원장

Q. 전환과정에서 어려움이 있었다면?

기관 특성상 기간제 근로자 중에 연구원이 많았습니다. 이들의 업무를 어디까지 상시·지속적으로 볼 것인가가 관건이었어요. 특정 연구를 기간제 근로자가 전담할 수도 있고 협업할 수도 있는데, 문제는 ‘프로젝트가 끝나는 시점에는 업무가 지속적이지 않다.’는 것이죠. 의견이 분분했는데 연구를 한시적 업무가 아닌 실질적으로 지속되는 사업으로 정리했습니다.

Q. 상시·지속성에 대한 쟁점을 어떻게 해결했나?

정규직전환심의위원회 내부위원으로 연구직 비중이 높은 기상레이더센터장과 국립기상과학원장을 참여시켰습니다. 4명의 외부위원은 전환대상 선별 시 주관적인 시각이 개입되면 객관성과 공정성 확보가 어려워질 수 있다는 점을 들면서 설득에 나섰습니다. 결국 잠정인원 87명보다 99명이 더 늘어난 186명의 연구원이 정규직으로 전환되었습니다.

Q. 이번 정규직 전환의 성과를 꼽는다면?

원래 전국 21개 소속기관에서 근무하는 비정규직 근로자가 487명이었는데 44%가 기상·지진 관련 연구를 맡은 연구원이었어요. 그중 약 70.4%에 이르는 인원이 이번에 정규직으로 전환되면서 업무성과와 조직몰입도가 향상될 것으로 기대하고 있습니다.

Q. 성공적인 전환을 마친 소감은?

이번 전환 덕분에 기상청과 함께할 인재를 모으고 재도약의 발판을 마련하는 계기를 마련할 수 있었던 것 같습니다. 1997년 외환위기 이후 우리 사회는 소득 불평등, 청년일자리 감소 등의 진통을 겪고 있습니다. 기상청의 정규직 전환이 공공부문에서 민간으로 이어지는 근로환경 개선의 마중물이 되었으면 합니다.



“지속적인 연구수행이
가능해졌어요”

고아름 국립기상과학원 연구원

2015년 9월부터 기간제 근로자로 근무



Q. 기상청에서 맡은 업무는?

2015년 9월 국립기상과학원에 입사해 응용기상연구과 기상조절팀에서 연구원으로 근무해왔어요. 맡은 업무는 기상조절에 기초자료가 되는 에어로졸이나 구름 특성에 대한 분석이에요. 2018년 정규직으로 전환했는데 제가 하고 있는 일에 대한 전문성을 인정받게 돼서 뿌듯해요.

Q. 기간제 근로자로 일하면서 힘들었던 점은?

일을 계속하려면 1년마다 계약을 해야 했어요. 매년 재계약을 하다 보니 소속감이 없었죠. 저희 과에 5개 팀이 있는데 4년간 많은 기간제 근로자들이 이직했어요. 제가 하는 일은 연구업무인데 기간제 근로자 신분으로 1년 안에 결과를 도출하려니 버겁고 힘들었어요.

Q. 정규직 전환 후 달라진 점이 있다면?

가장 큰 변화는 이직률이 줄어든 거예요. 이번에 전환된 직원 30명 중 이직 의사를 밝힌 사람은 아직 없어요. 정년이 보장되는 평생직장이 생겼으니까요. 그래서지 지원자도 늘었어요. 예전에는 정년도 보장되지 않은 상태에서 단기간 일하겠다고 제주도까지 오겠다는 연구원이 별로 없었어요. 채용공고를 내도 미달인 적이 많았는데 이젠 달라졌어요. 이 역시 정규직 전환효과가 아닐까 싶어요.

Q. 앞으로의 각오를 전한다면?

국립기상과학원은 기상조절실험과 분석을 하는 유일한 기관이에요. 연구원으로서 역량을 발휘하고 전문성을 확보할 수 있었기에 자부심과 열정을 가지고 이 일을 해왔는데 ‘기간제 근로자’라는 불안한 신분 때문에 진학과 이직 사이에서 고민이 많았어요. 이제 지속적인 연구수행이 가능하게 됐으니 안정적인 환경에서 양질의 연구결과를 도출할 수 있을 것 같아요.

근로복지공단



- 설립연도 1995년
- 근로자 수 7,472명
- 주요사업 산재보험 등
- 소재지 울산시 중구 종가로 340

정규직 전환현황

	전환규모	1,916명(기간제 452명, 파견·용역 1,464명)
	전환방식	직접고용
	채용방식	전환채용, 경쟁채용

“ 합리적 인사제도 개편으로
상생의 밑그림을 그린다 ”

근로복지공단은 2017년 12월 연구원, 간호사, 산업위생사 등 452명의 기간제 근로자를 정규직 전환했다. 2018년 3월에는 청소원, 경비원 등 파견·용역 근로자 1,464명을 전환결정하며 전체 전환대상자 중 86.9%에 이르는 1,916명이 고용안정을 확보할 수 있었다. 이 같은 대대적인 전환으로 인천공항공사, 한국철도공사에 이어 공공기관 직접고용 부문 TOP3를 기록하기도 했다. 특히 협의기구를 통한 지속적인 논의로 전환 근로자의 임금과 복리후생이 격상됐다는 점에서 양과 질 모두 충족했다는 평가를 받고 있다.





인사관리의 시작, 전환 근로자 호칭 바꾸기부터

2017년부터 시작된 대대적인 정규직 전환 이후 근로복지공단(이하 공단)에는 많은 변화가 있었다. 가장 눈에 띄는 것은 “저기요”, “아저씨”, “아주머니” 등으로 불리던 경비, 청소 근로자에게 ‘주임님’이란 어엿한 호칭이 생긴 것이다.

“정규직 전환 후 공단에서 중요한 과제로 여겼던 부분이 전환 근로자의 조직적응이었어요. 당장 호칭 문제부터 걸렸죠. 경비, 청소 등을 맡은 근로자를 어떻게 불러야 할지 난감했어요. 그러던 중 내부 공모 아이디어가 나왔습니다.”

올해 1월에 실시한 ‘전환 근로자 호칭 공모전’에서 다양한 아이디어가 나왔다. 그리고 4월, 후보작 5건을 놓고 전체 임직원 선호도 조사를 통해 직무별 호칭을 정할 수 있었다. 사무원·보험가입조사원 등 사무지원 직무는 ‘사무주임’으로, 사회복지사·임상병리사 등 전문지원 직무는 ‘보건주임’, 시설 경비·청소·안내 등 기능지원 직무는 ‘시설유지주임’, 웹 디자이너와 영양사 등은 ‘전문주임’, 운전원은 ‘운전주임’으로 정리됐다.

공무직 직렬별 호칭

직군	직렬	호칭
기록관리직	기록물관리전문요원	기록관리주임
사무지원직	사무원, 보험가입조사원, 상담사 등	사무주임
전산지원직	전산원	전산주임
기술지원직	전기·기계·통신기사, 재활공학기사 등	기술주임
전문지원직	간호사	간호주임
	임상병리사, 사회복지사, 직업재활사 등	보건주임
	웹 디자이너, 영양사, 조리사 등	전문주임
기능지원직	운전원	운전주임
	영선·조경기사, 시설경비·안내·미화원 등	시설유지주임



직제규정 개정과 함께 5개 직무급 도입

임직원과 전환 근로자 호칭을 공모하고 결정할 만큼 공단은 전환 근로자들의 인사관리에 각별히 신경 쓰고 있다. 공단은 우선 직제규정부터 개정했다. ‘공무직’을 신설하고, 기존 정원 표에 공무직 인원을 반영함으로써 전환 근로자의 사기진작을 꾀했다.

“임금체계는 직무난이도와 책임도, 직종 간 임금 형평성 등을 고려해 전 직종을 5개 직무급으로 나눈 직무급제를 도입했습니다. 명절상여금과 급식보조비, 복지포인트, 연차휴가, 유연근무 사용, 대학(원) 학위취득 지원 등의 복리후생은 정규직과 동일한 기준을 적용했고요. 신분증과 사내 메신저 및 인트라넷 이용 권한, 각종 사내교육 수강자격도 정규직과 동일하게 부여했습니다.”

5개 직무급제

분류	직무의 정의 및 내용	대상 직종
가	• 비교적 단순·반복적인 육체노동 수행 • 행정처리 업무, 안내, 운전, 경비 및 대민 서비스	• 경비(일반, 안내) • 청소, 운전, 세탁 등
나	• 경비, 청소, 세탁업무 중 동일직무 종사자를 지휘·관리하는 업무를 추가로 수행	• 경비(일반) • 청소, 세탁
다	• 영선 및 조경 등 시설 보수 • 전기기계 등 시설물의 점검 및 유지관리	• 시설(영선·조경) • 시설(기계·전기)
라	• 통신 시설의 점검 및 유지관리 • 전기기계업무, 요양보호업무 수행자 중 지휘·관리	• 시설(통신, 기계·전기) • 요양보호사
마	• 시설관리 기술업무를 종합관리·지휘하는 총괄 책임자급 업무수행	• 시설(기계·전기)

직무별 임금표

(단위: 원, 2018년 기준)

근무형태 \ 직무	가	나	다	라	마
월급제	1,574,000	1,731,000	1,889,000	2,046,000	2,204,000
시간급제	7,530	8,280	9,030	9,780	10,540



원칙에 충실한 대상자 선정으로 공정성 확보

이 같은 인사관리 체계를 마련하기까지 공단의 정규직 전환은 큰 갈등 없이 진행되었다. 대규모 인원을 안정적으로 전환하고 이후의 조직융화를 위해 초기부터 노사가 함께하며 단단한 협업체계를 구축했기 때문이다. 2017년 8월부터 본격적인 전환작업에 돌입한 공단은 정규직전환심의위원회와 정규직전환추진 TF팀, 노사전문가협의회를 구성한 후 곧바로 전환대상자 선정에 들어갔다.

먼저 정규직 전환 가이드라인에 따라 기간제 근로자 644명 중 의사, 변호사 등 고도의 전문직 95명과 휴직 대체인력 97명은 전환대상에서 제외했다. 1,561명의 파견·용역 근로자 중 고도의 전문성이 필요한 전산직종 97명도 제외했다. 채용방식은 서류전형과 면접 등 최소한의 평가절차를 거치는 방식으로 진행했고 보험가입조사원 같은 청년선호직종은 경쟁채용으로 돌려 공정성을 확보했다.

정규직 전환결과

(단위: 명, 2019년 4월 기준)

전환대상		전환결정		전환제외	
기간제	파견·용역	기간제	파견·용역	기간제	파견·용역
644	1,561	452	1,464	192	97



전환 후 과제는 내부통합

공단은 전환 후의 조직문화를 고려하여 실태조사를 비롯해 전환협의와 심의 등 모든 단계에 노조를 동참시켜 현장의 혼란과 갈등을 막을 수 있었다고 전한다. 두 트랙(two-track) 방식의 전환협의체 운영도 성공요인으로 꼽았다. 직종별로 소관 부서장과 근로자 대표로 구성된 실무협의체를 통해 전환 관련 진행경과를 공유하고 현장 근로자와의 간담회를 병행하며 전환과정에서 발생할 수 있는 문제들에 대해 현실적인 방안을 찾아 나간 것이다.

직종별 실무협의체에서 나온 대표적인 의견이 고령자보호방안이었다. ‘정규직 전환 때 60살이 넘는 고령자는 회사를 나가야 하는 거냐.’는 볼멘소리가 나왔다. 이에 공단은 ‘전환제외자(고령자) 보호방안’을 마련했다. 이 제도는 근무기간이 전환채용일로부터 3년 미만인 근로자가 정년을 초과했거나, 전환 당시 정년이 초과한 근로자를 3년 범위 내에서 기간제 근로자로 채용하는 제도다.

“그동안 파견·용역 근로자의 직접고용을 통해 절감된 비용을 전환 근로자들의 인건비와 처우개선에 사용해왔습니다. 덕분에 전환 근로자들의 월평균 임금은 9% 상승했고, 전환 근로자 대상 설문조사에서 75%가 정규직 전환에 만족한다는 긍정적인 답변이 나왔습니다. 지금까지 끌고 온 추진동력으로 올해는 보육교사 445명과 환자급식 근로자 150명의 정규직 전환을 차질 없이 진행할 계획입니다.”

남은 과제는 전환 근로자들의 성공적인 조직적응을 바탕으로 기존 근로자와의 내부통합을 이뤄내는 일이다. 공단은 긴 호흡으로 한 걸음씩 체계적인 시스템을 만들어갈 계획이다. 공단의 정규직 전환 프로젝트는 양과 질 모두를 만족시키는 방향으로 오늘도 활발히 진행 중이다.



정규직 전환 관련 합의내용

- ✓ 전원 직접고용 방식의 정규직 전환
- ✓ 공공부문 정규직 전환취지를 고려, 현 근로자의 전환원칙 고수
- ✓ 청년선호일자리는 공개채용으로 전환하여 공공부문 채용기회 부여
- ✓ 동일가치노동, 동일임금 취지를 반영한 직무급제 설계
- ✓ 기존 정규직과 동일한 기준의 복리후생 및 인사제도 적용



현장 토크



“모두가 수용할 수 있는
공정한 과정이어야 합니다”

이승준 부산동부지사장
노사전문가협의회 간사 담당

Q. 노사전문가협의회 구성원으로 참여한 소감은?

파견·용역 문제는 사람도 경제적, 합리적으로 쓸 수 있다는 생각의 결과물이었습니다. 협의회에 들어오면서 내심 걱정도 많았고 부담도 컸는데 다행히 정규직 근로자들이 적극적으로 지지해주셨고 정규직전환심의위원회와 노사전문가협의회 노력이 더해져 좋은 결과로 이어질 수 있었습니다.

Q. 협의과정에서 중요하게 생각했던 것은?

모두가 수용할 수 있는 합리적이고 공정한 과정을 밟는 일이죠. 전환대상자 선정이 대표적입니다. 가령 전산직종 근로자는 이번 전환에서 제외됐습니다. 전산 쪽은 정부가 중소기업 진흥을 장려해 온 대표적인 분야입니다. 그런데 정규직 전환을 하게 되면 핵심인력을 양성해온 중소기업에 영향을 미칠 수 있어 비전환 결정을 했습니다. 이런 내용을 충분히 이해시키고 이후 과정들도 납득할 수 있는 방향으로 이끌기 위해 노력했습니다.

Q. 주요 쟁점은 무엇이었고 갈등을 어떻게 극복했나?

전환 근로자들의 요구는 크게 고용안정과 처우개선 두 가지였습니다. 고용안정은 정년 보장을 통해 이뤄졌고 처우개선은 급여체계 개편을 통해 점진적으로 진행 중입니다. 급여는 한정된 자원 안에서 이뤄지기에 단계적인 변화가 필요하다는 점을 전환 근로자들에게 이해시키면서 공감을 이끌어냈습니다.

Q. 앞으로 협의회 계획이 있다면?

현재 보육교사와 환자급식 근로자의 정규직 전환도 진행 중인데요. 원칙과 절차에 맞는 과정을 밟는다면 역시 좋은 결과를 얻을 것으로 기대합니다. 그런 점에서 소통의 중요성을 강조하고 싶습니다. 협의회 역할은 서로 다른 이해관계자들이 모여 최선, 최적의 대안을 찾아내는 과정이니까요.

“근무평가 받으면서
정규직이 됐다는 걸 실감했어요”

박혜경 고양지사 보험가입조사원

2013~17년 기간제 근로자로 근무



Q. 정규직으로 전환된 소감은?

2년 계약이 끝나면 자리를 옮겨야 하는 비정규직 생활을 계속하다보니 늘 문칸 방에 세 들어 사는 기분으로 직장을 다녔어요. 하지만 이제 우리 회사, 우리 공단이 생겼잖아요. 같이 근무하는 분들도 계속 함께 일해야 하는 분들이라서 더 정겹게 인사하게 되고 업무에 대한 책임감도 강해졌어요.

Q. 전환 후 가장 좋은 점은?

2013년 2월에 보험가입조사원으로 근로복지공단에 입사했어요. 같은 기관에서 2년 이상 일할 수 없다는 비정규직 규정 때문에 2014년까지 일했고 이후에는 국민연금공단으로 직장을 옮겨야 했죠. 2017년 근로복지공단에 재입사해서 드디어 2018년 2월에 정규직으로 전환됐어요. 더는 고용불안에 시달리지 않아도 돼서 마음이 가벼워졌어요. 무엇보다 정년을 보장받게 돼서 든든해요.

Q. 정규직 전환과정은 어땠는지?

보험가입조사원은 청년선호일자리라서 서류심사와 면접 등을 거치는 경쟁채용으로 진행됐어요. 지원 당시 5명 정원에 15명이 지원해서 많이 떨어졌어요. 보험가입조사원은 현장에서 사람을 만나는 일이라 경력이 많을수록 유리한데 3년간 일했던 경력이 큰 도움이 됐어요.

Q. 정규직 전환 후 변화를 체감하는지?

물론이죠. (웃음) 정규직으로 전환되고 나서 지난 5월에 처음으로 근무평가를 받았어요. 긴장되고 걱정도 됐지만, ‘내가 정규직이 됐다.’는 사실을 확인받는 것 같아서 뿌듯했어요. 그전에는 아무리 열심히 일해도 12월이 되면 계약이 끝나서 우울하고 불안했는데 이제 따뜻하고 편안한 연말을 보낼 수 있을 것 같아요.

한국농어촌공사



- 설립연도 2000년
- 근로자 수 6,098명
- 주요사업 농어촌정비사업, 농지은행사업 등
- 소재지 전라남도 나주시 그린로 20

“ 직무특성 맞춘 복무관리로
채용·인사관리 원칙 재정립 ”

정규직 전환현황

- 전환규모 164명(기간제 68명, 용역 96명)
- 전환방식 직접고용
- 채용방식 전환채용

한국농어촌공사가 164명의 비정규직 근로자를 정규직으로 전환했다. 공무원 신
설과 함께 복무가이드라인을 마련하고 연봉관리 세칙을 개정하여 정규직과 차별
없는 직무중심의 보수와 복리후생제도를 설계했다. 업무특성을 반영하여 청소,
경비원 등 고령자친화직종의 정년은 65세로 상향했다. 또한, 임직원의 영리활동
을 금지하는 원칙을 깨고, 상대적으로 임금이 적은 초단시간 근로자와 시간제 공
무직에 한해 겸직을 허용하기로 했다. 이로써 한국농어촌공사는 정규직 전환과
함께 근로자중심의 채용 시스템과 인사관리 기준을 재정립하는 계기를 마련했다.





공무직 신설과 함께 복무규칙 마련

한국농어촌공사(이하 한농공)는 2017년 12월 31일 기간제 근로자 68명, 2018년 9월 용역 근로자 96명을 정규직으로 전환했다. 기간제 근로자는 업무성격에 따라 7급 사원 및 공무원으로 전환채용 했다. 청소원, 경비원, 안내원, 전산입력원 등 기존 정규직과 업무유사성이 적은 직무의 근로자는 공무원 직을 신설하여 관리하기로 하고 공무원 관리의 기준이 될 복무기준도 새롭게 마련했다.

공무직에 따르면, 근로계약 시 정한 소정근로시간 이외의 초과근로나 휴일근로가 발생하지 않도록 부서장 책임하에 관리해야 하고, 근로시간 내 처리하지 못한 잔업이 계속 발생할 경우 인사부와 사전 협의해야 한다. 유연근무제 운영 지침을 준용하여 시간선택제, 선택근무제 등 유연근무제를 활용할 수 있게 했다. 그밖에 근태, 출장 및 휴일기준 등 공무원의 근로환경 전반에 적용되는 복무규칙을 정립하여 체계적인 인사관리의 틀을 세웠다.

정규직 전환결과

(단위: 명, 2019년 4월 기준)

구분	전환대상			전환결과	
	7급	공무직	소계	완료	포기
기간제	23	47	70	68	2
용역		109	109	96	13
계	23	156	179	164	15

눈에 띄는 부분은 직무특성에 맞춰 복무관리 기준을 차별화 한 점이다. 우선 고령자친화직종인 미화원, 경비원은 정년을 기존 60세에서 65세로 상향 조정했다. 또 시간 외 근무가 허락되지 않았던 원칙도 개정했다. 미화원 중 주 15시간 미만으로 근무하는 초단시간 근로자의 경우 업무량을 조정하여 주 15시간 이상 근무할 수 있게 한 것이다.

“정규직 전환을 진행하면서 근로자의 입장에서 처우개선 방안을 고심했습니다. 상대적으로 임금이 낮은 초단시간 근로자나 시간제 공무원 근로자는 업무에 지장을 주지 않고 한농공 직원으로서의 품위가 저해되지 않는 선에서 내부 승인 아래 영리활동 겸직을 허가하기로 했습니다. 기존 관행을 과감히 깨면서도 근로자의 눈높이에 맞추려 노력했죠.”

직무특성에 맞춘 복무규칙

- 고령자친화직종의 정년을 60세에서 65세로 상향 조정
- 미화원 중 주 15시간 미만의 단시간 근로자는 업무량 조정을 통해 주 15시간 이상 근무가능
- 초단시간 근로자, 시간제 공무원 근로자는 영리활동 겸직 허가



인사관리 원칙은 고용안정과 근로환경 개선

한농공은 농어촌 정비사업부터 농지 은행사업, 농업기반 시설관리 등 농어업인의 소득과 가치를 높일 수 있는 광범위한 사업을 진행하며 많은 분야에서 비정규직 근로자들이 일하고 있었다. 정부의 정규직 전환 가이드라인 발표 직후 조사한 비정규직 현황은 기간제 근로자 244명, 용역 근로자 169명이었다.

“정규직 전환에 앞서 최우선 목표로 삼은 것은 ‘지속가능성’ 확보였습니다. 이번 정규직 전환의 취지가 일시적인 성과를 위한 것이 아닌 고용안정과 근로환경 개선이라는 점에 집중했고, 전환 후에도 안정적으로 운영될 수 있는 체계적인 인사관리 원칙을 마련하는 것이 먼저라고 판단했습니다.”

비정규직 근로자 운영 개선 태스크포스와 정규직전환심의위원회, 노사전문가협의회는 10여 차례 이상 회의한 끝에 179명을 전환대상자로 결정했다. 용역 근로자는 모두 경비, 미화 등의 단순노동이었기에 전환계획 수립이 수월했지만, 기간제 근로자는 예상보다 시간이 많이 걸렸다.

비정규직 주요업무

	한시적 업무	사업개발, 새만금사업단 내부설계, 자체사업 마케팅
	전문직무	변호사, 회계사, 전문계약연구원
	상시·지속 업무	사무보조, 청소, 경비 등

가이드라인에 따르면 기간제 근로자 중 상시·지속 업무가 아닌 한시적 업무나 변호사, 회계사, 전문계약연구원 등과 같은 고도의 전문직무는 전환예외 대상으로 명시하고 있지만, 내부적으로 명확한 기준을 세우는 데는 다소 어려움이 있었다.

한농공에서 직접고용한 기간제 근로자는 결격사유가 없으면 그대로 전환 채용 했고 채용과정에 참여하지 않았던 용역 근로자는 최소한의 적격심사만 거치도록 했다. 경쟁채용은 비전환자들로 인해 결원이 생겨 충원이 필요한 직무에 한해 진행하는 것으로 했다. 전환에 관한 모든 결정을 내릴 때 한농공이 중요하게 생각했던 부분은 현재 근무 중인 근로자들의 고용안정이었다. 용역 근로자의 적격심사 과정을 최소화한 것도 부담을 최대한 줄여주기 위해서였다.

자체적으로 마련한 적격심사는 인재상이나 직무태도 등과 관련한 항목을 중심으로 S(100점), A(90점), B(80점), C(70점), D(60점), E(50점), F(40점) 7개 등급 중에서 선택하는 절대평가 방식이었다. 용역 근로자 소속부서의 전 직원이 심사평가에 참여하여, 결과의 공정성도 잃지 않았다.



지속적인 처우개선 노력으로 고용의 질 높일 것

적격심사를 마친 164명의 근로자가 정규직으로 전환되었고, '7급 사원' 및 '공무직'이라는 명칭을 부여받았다. 공무직 신설과 함께 '공무직 연봉관리 세칙' 개정과 복리후생 개선도 시행됐지만, 이로 인한 추가비용은 발생하지 않았다. 용역업체에 지급하던 이윤과 일반관리비, 부가세 등 절감된 재원 범위 안에서 임금 및 복리후생제도를 설계했기 때문이다.

임금구조는 기존 무기계약직과 같은 수준으로 책정한 직무급제를 도입했고 50%에 이르던 직무별 성과급의 차등도 10% 이하로 축소했다. 아직은 임금 인상 폭이 크지 않아 전환 근로자들이 체감하는 급여 인상률은 높지 않지만, 기존 정규직과 동등한 수준으로 상향되었다는 데 의미가 있다. 한농공은 전환 이후에도 지속적인 처우개선 노력을 통해 고용의 질을 높이는 데 주력하고 있다.

“협의회 회의 때 근로자 대표단 중 한 분이 ‘한농공 직원들 틈에서 왠지 혼자인 것 같아 늘 외로웠다.’라고 토로하시더군요. 이번 전환과 함께 한농공은 비정규직 채용 ‘사전심사제’를 도입했습니다. 무분별한 비정규직 양산을 예방할 수 있는 안전망을 잘 운용해서 함께 일하는 동료들끼리 어떤 차별이나 외로움도 느끼지 않는 일터로 만들겠습니다.”



정규직 전환 관련 합의내용

- ✓ 공무직 직군 신설 및 공무직 특성 반영한 별도 정년 도입
- ✓ 정규직과 차별 없는 보수 및 복지제도 운용
- ✓ 공무직 연봉관리 세칙 개정 및 직무중심 임금체계와 복리후생제도 도입
- ✓ 차별화된 복무관리 기준 설계 및 운영



미니
인터뷰

현장 톡톡



“기준에 대한 충분한
설명과 공감을 얻어야 합니다”

권재선 변호사

정규직전환심의위원회 외부 전문위원

Q. 전환과정에서 가장 신경 써야 할 부분이 있다면?

일자리 문제는 생계가 걸린 민감한 문제입니다. 따라서 전환에서 제외되는 대상자도 충분히 납득할 수 있을 만큼 합리적인 기준을 마련하는 것이 중요합니다. 그렇지 않으면 기존 정규직들의 반발까지 더해 노노 갈등으로 번질 수도 있습니다. 마련된 기준에 대한 충분한 설명과 공감을 얻는 것도 필요합니다.

Q. 전환이 순조롭게 마무리된 비결은?

사전에 충분한 이해와 설득이 있었던 것이 도움이 됐습니다. 한국농어촌공사는 정규직, 비정규직 할 것 없이 함께 일을 해나가는 동료로 생각하는 문화가 강했습니다. 비정규직 근로자 역시 이해 당사자로서의 이익만을 주장하기보다는 사용자 측 입장에 충분히 고려하면서 일정 부분 양보하려는 태도를 보였죠. 이런 분위기 덕분에 큰 갈등 없이 잘 끝난 것 같습니다.

Q. 향후 위원회의 역할이 있다면?

공무직이 기존 정규직 범주에 있는 무기계약직 수준의 임금과 처우를 받기는 하지만, 아무래도 별도 직군으로 관리되다 보니 그에 따른 불만이 제기될 수도 있다고 생각합니다. 따라서 전환과정에서 좋은 역할을 해준 노사전문가협의회를 해체하지 말고 기존처럼 자문기구로서의 역할을 수행하면서 추후 발생할 수 있는 문제들을 중재하고 해결해주면 좋을 것 같습니다.

Q. 전환을 앞두고 있거나 진행 중인 기관에 조언한다면?

비정규직 문제를 인건비 절감 등 경제적인 문제로만 접근하면 갈등요인이 증폭되어 더 많은 대가를 치를 수 있습니다. 조직의 생산성이 떨어지는 원인으로 작용할 수도 있고요. 기존 정규직 직원들의 입장도 충분히 고려하면서 당장은 인건비 부담이 늘어나더라도 궁극적으로는 조직의 생산성이 높아질 수 있는 방향으로 진행하는 것이 중요합니다.

“전환이 완료될 때까지
믿고 기다렸어요”

오정희 경영지원처 여성미화반장

2014년 9월부터 용역 근로자로 근무



Q. 정규직 전환소식을 들었을 때 심정은?

정규직 전환이 된다고 정식으로 발표되기 전부터 여기저기서 얘기가 들려왔어요. 마주치는 직원분들도 좀 있으면 대우가 좋아질 거라고 하셨죠. 설마 했는데 시간이 지날수록 ‘진짜 되는구나.’ 하는 생각이 들면서 잠이 안 올 정도로 흥분되더라고요. 담당자한테 ‘9월 21일부터 정규직 전환됩니다. 축하드립니다.’라는 말을 들었을 때 동료들하고 ‘와~’하고 소리 지르면서 다 같이 손뼉 치면서 좋아했어요.

Q. 전환과정은 어떻게 진행되었나?

따로 시험이나 면접은 안 봤고 함께 일했던 근로자들 전부 전환되는 거로 결정됐어요. 그래도 진행과정이 어떻게 되는지, 처우는 어떻게 바뀌는지 궁금했는데, 나중에 설명회를 열어주시더라고요. 진행이 어떻게 되고 있고 급여나 복지가 어떻게 달라질지 찬찬히 알려주셔서 도움이 많이 됐어요. 정규직 전환이 완료될 때까지 설렘 속에서 믿고 기다렸어요.

Q. 정규직 전환 후 달라진 것은?

미화 근로자 9명이 지하부터 18층까지 관리하는 게 힘에 부쳤지만, 믿보여서 재계약을 못 할까 봐 강하게 건의도 못 하고 있었어요. 그런데 이번 전환 때 담당자분이 사정을 듣고는 바로 1명을 총원해 주셨어요. 정규직으로 전환된 것도 좋은데 업무량까지 줄었으니 금상첨화죠.

Q. 기관에 바라는 게 있다면?

더 바랄 것도 없고 그저 감사하죠. ‘꿈의 직장’이라고 하는 공공기관에 제 얼굴이 새겨진 직원증을 걸고 다닐 수 있다는 것만으로도 얼마나 좋은데요. 동료 중에 제일 나이 많은 분이 62세인데 ‘1년을 다니더라도 좋은 대우 받으면서 다닐 수 있어서 좋다.’고 하시더라고요. 전환된 게 정말 꿈만 같아요.

(재)전라북도경제통상진흥원



- 설립연도 1997년
- 근로자 수 108명
- 주요사업 중소기업, 소상공인, 사회적경제 지원
- 소재지 전라북도 전주시 덕진구 팔과정로 164

정규직 전환현황

- 전환규모 51명(기간제 43명, 용역 8명)
- 전환방식 직접고용
- 채용방식 전환채용

“노사 간 탄탄한 신뢰 구축으로
공정한 전환과 합의 끌어내”

(재)전라북도경제통상진흥원은 2019년 1월 1일자로 기간제 근로자 43명과 용역 근로자 8명에 대한 정규직 전환을 완료했다. 정규직 전환대상자는 '1:1 심층면접' 평가방식으로 제외자 없이 전원 정규직으로 전환되었다. 전환 이전까지 비정규직 근로자 비율이 50%를 웃돌았던 만큼 비정규직 문제에 대한 빠른 공감대가 형성되었고 이를 바탕으로 협의의 모든 과정을 전사적으로 공유했다. 특히 객관성과 공정성을 지키는 과정에서 노사 간 탄탄한 신뢰를 구축하여 성공적인 합의를 끌어냈다는 점에서 의미가 크다.





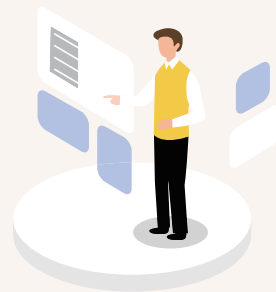
전환 이후를 내다보고 공정성 확보해야

“전환의 과정과 결과가 전환 후 조직문화 형성에 큰 영향을 줄 것이 분명했기 때문에 객관성과 공정성을 확보하는 것이 관건이었습니다. 전환대상자만이 아닌 우리 기관의 모든 근로자가 함께 참여하고 협의해 나가는 것이 조직의 미래를 위해서라도 꼭 필요하다고 생각했습니다.”

(재)전라북도경제통상진흥원(이하 경진원)은 정규직 전환을 결정한 후 공정성을 지키는 원칙과 방안에 대해 깊이 고민했다. 조직 차원에서 많은 의견이 오갔는데, 찾아낸 방법은 의외로 간단했다. 전 직원에게 숨김없이 투명하게 공개하는 것이다.

정규직전환심의위원회와 노사전문가협의회가 열릴 때마다 회의에서 협의된 사항들을 사내 게시판에 게시했고, 모든 근로자가 공유했다. 아무리 작은 사항이라도 협의내용을 공식화하여 세세한 부분까지 가감 없이 공개한 것이다. 그 과정에서 다소 부작용이 따르기도 했다. 일부 전환대상자들이 불편함을 표했던 것. 하지만 사내 게시판 활용방안은 그런 불편을 감수할 만큼 긍정적인 효과가 있었다.

“게시판을 통해 진행상황과 협의내용을 확인한 근로자 중 일부는 개인적인 의견이나 건의사항을 근로자 대표에게 개진하기도 했습니다. 그리고 근로자 대표가 그런 의견들을 취합해 다음 회의 때 발표하는 방식으로 노사가 형식에 구애받지 않고 원활하게 소통했습니다. 전환과정이 길어지면 ‘카더라 통신’ 같은 이런저런 소문이 떠돌기 마련인데 우리 경진원에서는 직원 전체가 내용을 공유하니까 그런 갈등은 거의 없었다고 봐야죠.”



전환방식 갈등, 공감과 소통으로 해결

경진원은 전북 지역 중소기업 및 소상공인의 경쟁력 향상과 지역경제 활성화를 위해 설립된 공공기관이다. 가장 큰 업무 중 하나는 국가공모사업 및 도 위탁사업을 지역 중소기업과 연계하는 것으로, 한시적 프로젝트가 많고 지속여부도 불확실한 부분이 있어서 대부분 기간제 근로자가 한 개 사업을 전담하는 방식으로 운영되어 왔다. 경비·미화 업무를 맡은 용역 근로자 8명을 제외한 기간제 근로자 57명이 국가공모사업 및 도 위탁사업을 담당하고 있었고 비중으로 보면 전 직원 대비 50%에 달했다.

정부의 가이드라인 발표 이후 내부 의견을 파악한 결과, 기존 정규직의 대부분이 비정규직 근로자의 정규직화에 대해 긍정적인 입장을 보였다. 전환방법이나 형태, 그리고 정규직 전환으로 인해 발생할 수 있는 인건비 확보방안 등에 대한 우려의 목소리도 나왔지만, 고용안정을 실현해야 한다는 취지와 방향에는 이견이 없었다.

비교적 원만하게 진행된 전환과정에서 거의 유일한 갈등은 ‘전환방식’을 결정하는 문제였다. 비정규직 근로자들을 그대로 정규직 전환해야 한다는 의견과 별도의 채용시험을 치러야 한다는 의견이 부딪혔다. 좀처럼 해결의 실마리가 풀리지 않자 경진원은 공식 협의회 외에도 시간과 횟수를 제한하지 않고 공청회, 설명회 등을 열어 생각의 차이를 좁혀나갔다. 회의를 거듭한 끝에 노사는 전환대상에 오른 비정규직 근로자의 입장을 먼저 생각하자는 쪽으로 의견이 모였다.

“정규직 전환의 궁극적인 목적이 비정규직의 고용안정인데, 전환대상자들에게 경쟁 채용이라는 또 다른 부담을 지우는 건 적절하지 않다고 판단했습니다. 근무평정과 1:1 심층면접으로 전환심사를 하는 것으로 합의했죠. 비정규직으로 일할 때와는 또 다른 책임감이 요구되고, 업무분담이나 부서이동 등 돌발 상황에도 능동적으로 대처해야 해서 면접에서는 전환대상자들의 업무의지와 마음가짐을 확인했습니다.”



정규직 전환과 함께 전면적인 조직개편 단행

2019년 1월 1일자로 기간제 근로자 43명과 용역 근로자 8명 등 43개 직무에서 일하고 있는 51명이 정규직으로 전환되었다. 2년 이상 지속가능성이 없는 한시적 직무 14개는 제외했다. 임금은 기존 정규직 6급과 동일한 기준으로 책정했고 건강검진비, 학비보조금, 가족수당 등 복리후생 범위도 정규직과 동등한 수준이다. 정년은 고령자친화직종의 경우 65세로 상향했다.

정규직 전환결과

(단위: 명, 2019년 4월 기준)

직종	전환대상		전환결정		전환제외	
	기간제	파견·용역	기간제	파견·용역	기간제	파견·용역
일반계약직 (사무보조직)	57		43		14	
환경미화직		8		8		
합계	57	8	43	8	14	

경진원은 정규직 전환과 함께 전면적인 조직개편을 단행했다. 1~6급까지의 직급 내에서 주임, 대리, 과장, 차장 등으로 분류되던 직책명을 직급과 상관없이 담당관, 선임담당관, 팀장으로 대폭 간소화했다. 또한 전환 근로자도 직책승진이 가능하도록 정관 및 규정을 개정했다. 성과와 능력만 검증되면 누구나 그에 걸맞은 대우를 받을 수 있는 혁신적인 인사체계를 도입한 것이다. 그 결과, 기간제였던 근로자 3명이 정규직 전환 이후 선임담당관의 직책을 받게 되었다.

조직개편과 정관 및 규정 개정

- 직급과 상관없이 직책명을 담당관, 선임담당관, 팀장으로 간소화
- 전환 근로자도 승진대상에 포함되는 승급체계 도입



전환대상자 수당 등으로 추가된 예산 약 4천만 원은 지자체 승인을 받아 확보했고, 전환에 앞서 시행한 시뮬레이션 결과 향후 2~3년까지는 상승 예산으로 인한 문제는 없을 것으로 내다보고 있다. 기관특성상 인건비의 상당 부분이 사업비 항목에서 지출되고 있어 국가공모사업 및 도 위탁사업의 지속·유치라는 부담이 좀 더 커졌지만, 근로자들이 업무에 더욱 몰두하는 동기 부여의 계기로 작용할 것으로 기대하고 있다.

“정규직 전환 이후 사내 분위기가 확실히 달라졌습니다. 경진원의 성과와 이윤 창출이 근로자의 고용안정과 처우개선으로 이어지니까요. 부서마다 ‘열심히 뛰어서 신규사업 하나씩 유치하자.’며 서로 독려하고 있습니다.”



정규직 전환 관련 합의내용

- ✓ 직접고용을 원칙으로 전환
- ✓ 채용방식은 전환채용으로 하고 근무평정과 심층면접으로 평가
- ✓ 현 정규직 근로자와 동등한 수준의 임금 및 복리후생 보장
- ✓ 노사가 함께 참여하는 전환심의위원회 구성
- ✓ 지침 기준 내 신속한 정규직 전환 노력





미니
인터뷰

현장 톡톡



“일자리는
지속가능해야 합니다”

이명주 담당관
정규직전환심의위원회 내부 전문위원

Q. 정규직 전환과정에 대한 내부반응은 어땠는지?

정부의 가이드라인 발표 이후 직원들 대부분 정규직 전환에 대해 긍정적인 입장을 보였습니다. 비정규직 근로자들이 가까운 미래조차 기약할 수 없는 고용불안을 겪고 있다는 사실은 내부에서도 이미 공감하고 있던 문제였습니다. 사실 정규직 근로자들도 함께 일하던 비정규직 근로자가 2년마다 바뀌거나 하면 업무적으로 애로사항이 많았거든요.

Q. 정규직전환심의위원회를 운영하며 어려웠던 점은?

처음에는 대상자 전원을 전환하는 것에 대해 망설이는 분위기가 있었습니다. 상대적으로 우수한 직원과 그렇지 않은 직원이 있으니까요. 기관 입장에서는 선별 전환이 좋긴 하겠지만, 전환원칙은 ‘현 근무자들의 고용안정’이라는 점을 재차 강조했고 결국 합의했습니다. 임금, 복리후생 등은 정규직과 동일한 수준으로 개선하되 승진대상에 포함하는 것은 어려운 것으로 판단해 차후과제로 남겨두었는데, 최근 조직개편에서 이 부분이 개선되어 매우 반가웠습니다.

Q. 정규직 전환과정이 비교적 원만했는데 비결이라면?

정규직전환심의기구 구성을 근로자 입장을 잘 대변할 수 있는 분들 위주로 했습니다. 근로자 대표 외에 대상자 전원이 참석하는 회의도 수차례 가졌고, 6명 정도 되는 근로자 소모임을 꾸려서 불안감을 해소할 수 있도록 배려했습니다.

Q. 앞으로 위원회의 역할은 어떤 것이 있을까?

심의위원회는 해산되었지만, 직장 내 노사협의회를 통해 승진과 급여, 복지 부분에서 정규직 전환자가 불평등한 상황에 놓이지 않도록 협의해 나갈 것입니다. 그리고 지속가능하지 않은 업무로 채용된 기간제 근로자들도 추후 정규직으로 전환될 수 있도록 최선을 다할 계획입니다.



“업무전문성을
높일 수 있게 되었어요”

김성민 혁신전략부 담당관

2018년 3월부터 기간제 근로자로 근무



Q. 비정규직으로 일할 때 가장 힘들었던 점은?

할 수 있는 권한이 많지 않다는 점이었습니다. 정규직과 달리 비정규직은 계약된 사업만 담당하는데, 맡은 업무만 하면 되니까 편한 부분도 있었지만 일을 좀 더 진전시키거나 큰 틀에서 관리해야 할 때 저의 업무권한에 한계가 느껴질 때가 있었죠. 그럴 때는 정규직 담당자나 상급자가 해결해야 하는데, 실무자인 저보다 업무이해도가 높지 않다면 업무처리가 어려워질 수밖에 없어요. 그런 부분을 즉각적으로 해결하지 못하는 상황이 힘들었습니다.

Q. 정규직 전환소식 들었을 때의 소감은?

사실 처음에는 큰 감흥이 없었습니다. 비정규직 근로자들이 원하는 수준의 정규직 전환은 없을 것이라는 회의가 먼저 들었기 때문이죠. 하지만 기관에서 정규직 전환을 위한 TF를 꾸리고, 구체적인 논의가 진행되면서 기대감이 생겼습니다. 당연히 의욕도 더 높아졌고요.

Q. 전환 전·후 어떤 변화가 있었나?

정규직 전환 후 직급체계가 달라져서 정규직이든 비정규직이든 업무능력에 따라 일할 수 있게 되었습니다. 저 같은 경우 사업부서에서 정규직으로 전환됐는데 지금은 전 직장에서는 홍보업무를 했던 경력을 인정받아서 기관 홍보를 맡고 있습니다. 그만큼 책임감이 더 생겼고, 전문성을 높일 수 있게 되었습니다.

Q. 기관에 기대하는 점?

우리 기관은 어느 기관보다 정규직 전환을 빠르게, 성공적으로 이뤄냈습니다. 차별 없는 분위기가 계속 유지되고 그 흐름 속에서 기관의 비전과 개인의 꿈이 함께 성장하는 조직문화를 만들어 나갈 수 있었으면 좋겠습니다.

(주)워터웨이플러스



“ 전환 근로자의 조직적응 위한
인사관리에 집중 ”

- 설립연도 2011년
- 근로자 수 110명
- 주요사업 경인아라뱃길, 요트계류장, 캠핑장, 강문화관 등 운영관리
- 소재지 경기도 김포시 아라욱로270번길 74

정규직 전환현황

전환규모	44명(기간제 25명, 파견·용역 19명)
전환방식	직접고용
채용방식	전환채용

(주)워터웨이플러스는 아라뱃길과 전국의 5개 강문화관을 운영하고 주변 친수공간을 유지·관리하는 공공기관이다. 2017년 1단계로 기간제 근로자 25명을, 2018년 2단계로 파견·용역 근로자 19명을 정규직으로 전환했다. 전환규모 자체는 크지 않지만, 어느 공공기관에 뒤처지지 않을 만큼 빠르고 안정적으로 진행했다. 전환 후에는 설명회, 워크숍 등 자체 교육을 통해 전환 근로자들이 조직문화에 빨리 적응하고 업무에 집중할 수 있도록 체계적인 인사관리를 하고 있다.





신속한 내부 검토와 TF 구성으로 정규직 전환 대비

강(江) 문화의 가치를 확산하여 국민의 삶의 질 향상에 기여한다는 목적으로 설립된 '강문화관'. 이곳을 방문했을 때 제일 먼저 만나게 되는 사람들이 있다. 바로 '문화안내사'라 불리는 문화관 해설사이다. 강문화관의 각종 행사 및 행정업무 보조, 내방객 응대, 전국의 국토자전거 종주 인증과 부스관리 등의 업무를 담당해온 이들은 대부분 파견·용역 근로자로 구성되어 있었다. 2018년 이후 모두 정규직으로 전환되었고 아라마리나 시설경비직도 정규직으로 채용되었다.

이에 앞서 2017년에 진행된 1단계 전환은 기간제 근로자였던 환경미화를 비롯해 전기직, 시설직 등 시설관리직이 주 대상이었고 행정직의 사무보조도 일부 포함되었다. 1, 2단계에 걸친 전환으로 (주)위터웨이플러스의 전환규모는 기간제 근로자 25명, 파견·용역 근로자 19명으로 최종 확정되었다. 전환과정은 무리 없이 진행되었다. 정규직 전환 가이드라인이 발표된 후 곧바로 내부 검토를 마쳤고, 전사적으로 대응할 수 있는 TF를 구성하여 차분히 준비한 덕분이었다.

정규직 전환결과

(단위: 명, 2019년 4월 기준)

직종	전환대상		전환결정		전환제외	
	기간제	파견·용역	기간제	파견·용역	기간제	파견·용역
일반사무	9		9			
고객 응대	4		4			
청소원	14		8		6	
시설관리원	4		4			
경비·청소		4		2		2
체험관 운영		21		17		4
합계	31	25	25	19	6	6

* 제외 : 포기 5명, 퇴직 4명, 고령자 2명, 미달자 1명



공식 인사제도 마련과 함께 처우개선에도 박차

전환대상자는 1, 2단계 모두 서류와 면접심사를 통해 최종 전환자로 결정되었다. 업무의 지속성을 담보하기 어렵거나 고령인 경우에는 전환이 쉽지 않았다. 결국 100% 전환은 성공하지 못했지만, 고령자 적합 직렬은 별도의 촉탁계약을 시행하는 등 고령이나 업무특성에 따른 제외자도 전환자와 비교하여 불합리한 차별을 받지 않고 처우개선과 고용안정을 이룰 수 있도록 노력했다.

“직무에 따라 실무직이나 공무원 중 어느 직군으로 분류할지에 대한 논의가 있었습니다. 노사 협의 끝에 직무성격상 시설안내·고객지원 및 사무업무를 수행하는 경우는 실무직으로 결정했고 나머지 현장업무 직군은 기존 직원과의 형평성을 고려해서 공무원으로 정했습니다.”

정규직 전환에 따른 직군 분류

실무직

시설안내·고객지원

사무업무

공무원

환경미화

일반시설 관리 및 경비



(주)위터웨이플러스는 규정 등을 통해 실무직, 공무원직 등의 명칭을 부여하고 공식 인사제도를 마련했다. 승급체계는 별도로 만들지 않았지만, 처우부문은 기존 직원과 동일한 직무급체계를 적용하여 동일가치노동 동일임금을 실현하도록 했다. 비급여성으로 건강검진이나 체력단련비, 교육비 지원 항목 등이 추가되었고 기존 직원들과 차별 없이 동일하게 제공하는 선에서 정리되었다.

정규직 전환 후 전체 임금상승률은 3%로 월평균 59,000원 상승했다. 가장 많은 임금이 상승한 직군은 문화안내사를 포함한 실무직으로, 월평균 152,000원 상승하여 7.3%의 상승률을 나타냈다. 또한 기존 정규직원과 동일한 형태의 복리후생을 지원하기 위해 사무공간을 보수하고 냉방기, 냉장고 등을 설치하는 등 사무환경을 개선할 예정이다.



남은 과제는 조직적응과 기존 정규직과의 융화

“이 자리에 우리 전 사원이 다 모였습니다. 여러분 모두가 ‘내가 사장’이라는 생각을 하고 업무에 임하길 바랍니다.”

정규직 전환이 완료된 후 전 직원이 한자리에 모인 대전 워크숍 현장. 서정태 대표의 일성에 (주)위터웨이플러스의 정직원이 된 전환 근로자들은 순간 가슴이 뜨거워지며 울컥하는 기분을 느꼈다고 한다. 자신의 뿌리를 내릴 든든한 자리가 생겼다는 사실을 비로소 실감했기 때문이다.

전환완료 후 남은 과제는 전환 근로자들의 조직적응과 융화다. (주)위터웨이플러스는 소속이 달랐던 파견·용역 근로자들을 통합하여 이들이 조직 문화에 최대한 빨리 정착할 수 있도록 다양한 프로그램을 진행했다. 우선 전환 근로자들을 대상으로 직무 OJT를 실시했다. 국민이 체감하는 공공서비스는 대부분 국민과 최접점에서 일하는 공무원, 실무직 근로자

들의 업무이기 때문이다. 올 2월에는 전 직원이 참여한 워크숍을 진행하기도 했다.

“전환 근로자들의 연령을 보면 경비 분야는 고령자가 많은 편이고 문화안내사는 상대적으로 젊은 인력이 많습니다. 고령인 전환자들은 회사 규칙에 대한 거부감이 적고 애사심이 강한 경향이 있는 반면 파견·용역업체 소속이었던 젊은 근로자들은 한 곳에서 일하다가 다른 곳으로 파견되는 패턴을 반복해서 겪었기 때문인지 조직에 대한 소속감이 상대적으로 적은 편입니다. 그래서 전사적인 차원에서 워크숍을 실시했죠.”

(주)위터웨이플러스는 최근 정부에서 지원하는 ‘일터혁신 컨설팅’ 대상 기업으로 선정이 되어 노사파트너십 구축, 임금체계 및 평가체계 개선 등에 대한 종합적인 컨설팅을 진행하고 있다. 이를 통해 전환 근로자뿐 아니라 기존 직원을 포함하여 평가체계를 개선하고 노사관계에서 내실화를 이룰 수 있을 것으로 기대하고 있다.

“정규직 전환이 회사 발전의 동력으로 이어지려면 사후관리가 중요하다고 생각합니다. 전환 근로자들의 조직적응이나 자칫 소홀해질 수 있는 근태 부분에 관해 관심을 가져야 하는 것도 그런 이유죠. 이들이 조직구성원으로 자연스럽게 녹아들 수 있도록 앞으로도 계속 관심을 두고 필요한 지원을 해나갈 계획입니다.”



정규직 전환 관련 합의내용

- ✓ 규정 등으로 실무직·공무원직 명칭 부여하고 관련 인사제도 마련
- ✓ 고령 및 업무특성에 따른 제외자에 대해서도 처우개선, 고용안정방안 모색(고령자 8명은 촉탁계약 시행)
- ✓ 절감되는 용역업체의 이윤·관리운영비 등은 전환자 처우개선에 활용, 이전보다 임금이 하락하지 않도록 조치





현장 토크



“정규직 전환은 근로자 한 가정의 삶의 질이 향상되는 것”

김장한 노무사
노사전문가협의회 외부 전문위원

Q. 노사전문가협의회에 어떤 각오로 참여하셨는지?

전환대상자분들은 짧게는 5년, 길면 10년은 더 일해야 하는 분들입니다. 이분들에게 안정된 일자리와 삶의 질을 향상시킬 수 있는 기회를 드려야겠다는 소명의식을 가지고 참여했습니다.

Q. 전환대상자 심사는 어떻게 진행되었나?

1차 서류심사 후 심도 있는 면접을 진행했습니다. 대상자 규모가 크지 않아서 가능했죠. 그분들의 표정에서 전환에 대한 기대감을 생생하게 짚 수 있었습니다. 공공기관은 기업보다 급여나 복지 면에서 부족한 부분이 있지만 ‘고용보장’이라는 확실한 장점이 있죠. 면접 때 그 점이 가장 큰 이슈였고 근로자분들도 깊은 관심을 가지고 참여했습니다.

Q. 노사전문가협의회 활동을 자체적으로 평가한다면?

초기에는 가이드라인에 명확하지 않은 부분이 있었고 실무적으로 조언을 구하기 힘들어 좌충 우돌하기도 했습니다. 하지만 사전 소통이 잘 되었던지라 노사 간 갈등이 거의 없었습니다. 대상자 전원을 100% 전환하지 못한 점은 아쉽지만, 수처에 연연하기보다는 체계적인 인사관리를 통해 전환자의 안정을 돕는 것이 협의회가 할 일이라고 생각했습니다.

Q. 활동하면서 기억에 남는 일이 있었다면?

전환대상자 한 분이 연세가 꽤 있으셨는데 가족을 책임져야 하는 가장으로서 2년마다 재계약을 기다려야 하는 불안한 상태였다가 전환소식을 듣고 생계 걱정이 줄었다며 안도하시던 것이 기억납니다. 정규직 전환은 근로자 한 사람의 근로조건이 향상되는 것에 그치는 것이 아니라 한 가정의 삶의 질이 한 단계 향상되는 것임을 실감했고 그런 점에서 보람을 느꼈습니다.



“자전거 타고 달리는 출근길이 달라 보여요”

김상호 문화사업부 영산강문화관 사원

2017년 6월부터 파견 근로자로 근무



Q. 현재 맡은 업무는?

강문화관에서 자전거 수첩에 도장을 찍어주고 완주 시 인증을 도와주는 업무를 주로 하고 있습니다. 지역 주민과 일반 시민을 대상으로 하는 각종 행사와 공연의 진행도 돕고 있는데 대학 때 연극영화를 전공한 것이 업무에 도움이 되고 있습니다. 전공을 살릴 수 있도록 회사에서 많이 배려해줍니다.

Q. 어떤 과정을 통해 정규직 전환이 되었나?

2017년 6월 파견 근로자로 근무를 시작했고 2018년 8월에 전환되었습니다. 서류심사를 받고 나서 면접을 위해 김포 본사에 올라갔는데 본사 방문은 그때가 처음이었습니다. 많이 긴장되더군요. 면접관의 질문이 상당히 예리했는데 평소 생각을 차분히 정리해서 어필한 덕분에 좋게 봐주신 것 같습니다.

Q. 정규직 전환소식을 들었을 때 기분이 어땠는지?

전환소식을 들었을 때 ‘확실한 소속감이 생기니 전보다 더 즐겁게 일할 수 있겠구나.’ 하는 생각이 들었습니다. 확정 후 곧바로 문화관장님을 찾아가서 감사 인사를 드렸을 때 환하게 미소 지어주시던 모습이 기억납니다. 자전거를 타고 영산강을 달리면서 출근하는데 매일 출근하던 그 길이 달라 보입니다. 이제는 회사의 한 일원으로서 더 책임감 있게 일하겠다고 매일 매일 다짐하며 출근하고 있습니다.

Q. 정규직 전환 후 달라진 점이 있다면?

식비나 체력단련비 등 복지 부분은 전보다 확실히 좋아졌습니다. 회사의 그룹웨어 망을 이용해서 정보를 공유할 수 있게 된 것도 달라진 점입니다. 조직의 일원으로서 지금 무엇을 하고 있는지, 앞으로 무엇을 해야 하는지 좀 더 깊이 생각하면서 업무에 임하고 있습니다.



발행처	고용노동부 공공부문 정규직화 추진단
주소	세종특별자치시 한누리대로 422 정부세종청사 11동
전화	044-202-7977~9
홈페이지	www.moel.go.kr
취재 및 제작	초이스컴(주) 070-4245-9599