

공공부문 정규직 전환 사례집

공공부문 정규직 전환 사례집



공공부문
정규직 전환
사례집

공공부문 정규직 전환 사례집

Intro

비정규직 제로시대의 첫 걸음

Theme1

노사협력을 통한
원만한 정규직 전환

- 08. 발간사
- 10. 공공부문 비정규직 제로시대를 열겠습니다
- 12. 공공부문 비정규직 근로자
정규직 전환 추진계획

- 22. 한국마사회
초단시간 근로자까지 정규직으로 보듬다
- 30. 한국토지주택공사
발상의 전환으로 노사갈등 없이
정규직 전환 완료
- 38. 부산대학교병원
신뢰와 존중, 통 큰 양보로
노사 상생의 교과서를 새로 쓰다
- 46. 경기도청
투명한 정보 공개와 이의신청 절차 지켜
공정성 확보

Theme2

직무중심 임금체계의
성공적인 도입 · 안착

- 56. 정부청사관리본부
중앙부처 최초 직무급제 설계.
미래지향적 임금체계로 인정
- 64. 한국철도공사
다양하고 복잡한 임금을 하나의
임금체계로 통합
- 72. 한국보훈복지의료공단
호봉제와 성과급제를 가미한
직무중심 임금체계 설계

Theme3

바람직한 자회사
설립 · 운영

- 82. 인천국제공항공사
1만 명 정규직 전환 결정한
공공부문 비정규직 제로 1호 기관
- 90. 한국조폐공사
자회사 설립으로 파견 · 용역
비정규직 제로 실현
- 98. 여수광양항만공사
공공기관 최초,
정규직 전환 위한 자회사 설립

Theme4

노사전문가협의회
구성 · 운영

- 110. 한국도로공사
4개의 노사전협의회를 구성하고
맞춤형 협상으로 난관 뚫어
- 118. 대전광역시청
더불어 잘 사는 상생모델을 제시하다

Theme5

직무특성에 따른
고용승계와
공정채용의 조화

- 128. 한국항공우주연구원
고용의 안정과 공정채용을 실현하다
- 136. 광주광역시교육청
광주시민의 자부심도 지키고
공정채용의 원칙도 지키고

정부는 ‘공공부문 비정규직의 정규직 전환’을 핵심 국정과제로 선정하고 속도감 있게 추진하고 있습니다. 이번 정책은 기존 정책과 비교해 내용·절차 양 측면에서 모두 진일보한 정책입니다.

먼저 내용면에서 기존의 기간제 노동자뿐만 아니라 파견·용역 등 간접고용 노동자까지 전환대상을 확대하고, 대상기관도 대폭 확대하였습니다. 절차면에서도 다양한 이해관계자가 참여하는 정규직 전환 심의기구를 구성해 정규직 전환과정에서의 객관성과 공정성도 한층 강화하였습니다.

지난해 7월 정부 가이드라인을 발표한 후 각 기관별 전환심의기구에서 정규직 전환 논의를 시작한 지도 이제 1년여가 지나고 있습니다. 올해 6월말을 기준으로 정부가 2020년까지 예상 전환규모로 발표한 20만 5천 명 중 13만 2천 명의 정규직 전환결정이 이루어졌습니다.

공공부문 정규직 전환이 단순한 고용형태의 변경이 아닌 인사관리 시스템의 전반적인 재구축 과정이라는 점에서 쉽지 않은 과정이었지만 현장의 노사 모두 서로 머리를 맞대고 지혜를 모은 결과라고 할 것입니다. 다만, 아직까지 정규직 전환과정에서 발생하는 다양한 쟁점을 둘러싸고 노사간 진통을 겪고 있는 기관도 적지 않습니다.

이번 사례집은 현장에서 노사가 실제로 정규직 전환을 실행하는 데 필요한 정보들을 제공하기 위해 마련하였습니다. 특히 그간 정규직 전환 과정에서 쟁점이 되었던 임금체계, 전환방식 등 다섯 가지 주제를 중심으로 실제 노·사·전문가들이 문제를 풀어나갔던 과정과 현장의 생생한 목소리를 함께 담았습니다.

아무쯏록 이 사례집이 지금도 현장에서 치열하게 정규직 전환 논의를 이어가고 있는 많은 기관들에게 좋은 길잡이가 되기를 기대합니다.

2018년 6월 30일

고용노동부장관 이성기

“공공부문 비정규직 제로시대를 열겠습니다”



특히 상시, 지속적인 업무에 종사하는
비정규직 노동자나 안전과 생명에 관한
업무에 종사하는 비정규직 노동자는
반드시 정규직으로 전환하겠습니다.



고용안정, 공공부문이 먼저 시작합니다

비용절감, 탄력적 인력운용 등으로 인해
공공부문의 기간제 고용 관행은 여전하고 파견용역은 증가하고 있습니다.
우리 사회의 사회양극화를 해소하고
고용-복지-성장의 선순환 구조를 만들려면
공공부문이 선도적으로 나서 고용을 안정화 시키고 차별을 개선해야 합니다.
예상되는 부작용과 갈등을 최소화하며
효율성 중심을 넘어 인간 중심으로
경영혁신의 패러다임을 전환하겠습니다.

이를 위해 정부는 공공부문부터
먼저, 비정규직의 정규직화를 시작합니다.

정부가 새롭게 시작하는 정규직 전환 정책은

처음부터 끝까지 다릅니다



첫째, 인사관리 정상화의 첫걸음입니다.

사람을 채용할 때는 제대로 대우해야 한다는 ‘노동존중사회’의 정신을 구현하고 민간부문을 선도할 모범적 사용자로서의 첫걸음입니다.

둘째, 공공부문 경영혁신의 새로운 패러다임입니다.

경영혁신 ‘효율성’ 중심으로 추진되면서 근로자들이 효율성의 대상이 되고 말았습니다. 효율성과 함께 인간중심을 혁신의 목표로 끌어올렸습니다.

셋째, 공공서비스의 질 혁신의 시작입니다.

고용과 근로의 질을 개선시키면 근로자들의 사기를 진작시켜 궁극적으로는 대국민 공공서비스의 질이 개선될 수 있습니다.

넷째, 처음부터 끝까지 협치로 추진합니다.

정규직 전환 정책은 다양한 이해관계자의 협조가 필요한 일입니다. 시간이 걸리더라도 정책수립부터 집행에 이르기까지 노동계와 전문가들과 충분히 협의하는 과정을 거쳤습니다.

공공부문 비정규직 근로자

정규직 전환 추진계획

I. 추진 배경

IMF 외환위기 이후
비용절감, 탄력적 인력운용
목적으로 비정규직
지속 증가
→ 고용불안, 차별 등 사회
양극화의 주요 원인

그간 정부는 공공부문 정규직 전환 등을 추진하였으나, 기간제 고용
관행은 여전하고, 파견·용역은 증가하는 등 성과를 내는데 한계
* 원인: 파견·용역 정규직 전환 대상 제외, 상시·지속업무 판단기준 협소, 총 인건비 통제 등

이를 통해 '효율성 중심'을 넘어 '인간 중심'으로
경영혁신의 패러다임을 전환하고, 나아가 공공
부문 서비스의 질 향상을 도모

다만, 정규직 전환에 대한 다양한 요구와 함께
정규직화에 따른 노동시장의 경직성 증가 및
일자리 감소 우려 등도 동시에 고려 필요
* (노동계) 무기계약직 처우개선, 직접고용
정규직화, 현 근로자 채용 원칙 등
(언론 등) 재정부담 증가, 민간의 일자리 감소,
형평성 논란 등

사회양극화 완화 및
고용-복지-성장 선순환
구조의 마중물 역할을 위해
공공부문이 선도적으로
정규직 전환과 차별개선을
추진할 필요

그간 정부는 관계부처,
전문가, 공공기관, 노동계 등
광범위한 이해관계
당사자들과의 논의를
토대로 추진계획을 마련

예상되는 부작용과 갈등을 최소화하면서 정책을 효과적으로
추진할 수 있는 방안을 모색
▲ 8차례 전문가 자문회의, 12차례 노동협의, 6차례 관계부처 협의 등

◆ 금번 공공부문 비정규직의 정규직 전환 정책은

- ⇒ 정규직화가 과도한 비용증가 및 고용축소로 연결되지 않도록 하고
- ⇒ 합리적 전환 기준·방안 마련 및 경영개선 노력을 지속적으로 하며
- ⇒ 모범사례 확산 및 기업지원을 통해 민간부문 고용 관행 개선 유도



II. 공공부문 비정규직 및 무기계약직 현황

① (총괄) 공공부문 비정규직은 총 31만명(16.9%)으로 비중이 민간(32.8%)의 절반 수준이나, 정규직 전환에 따른 풍선
효과로 파견·용역 등 외주화 증가

구분	총인원	정규직		비정규직		
			무기계약직		기간제 등	파견·용역
중앙부처	310,982	290,094	20,582	20,888	13,295	7,593
자치단체	401,647	350,637	52,939	51,010	40,424	10,586
공공기관	431,760	318,573	24,676	113,187	40,134	73,053
지방공기업	70,055	55,429	9,466	14,626	8,759	5,867
교육기관	634,109	521,932	104,287	112,177	88,621	23,556
합계	1,848,553	1,536,665	211,950	311,888	191,233	120,655

② (기간제) 총 규모는 191천명으로 지속 감소 추세이나, 결원 충원이나 신규채용 시 기간제 채용 관행은 여전

▶ 직종별로 사무보조원, 과학·연구보조원이 22.4%로 다수, 교육기관의 기간제 교원, 강사도 29.0%로 높은 비중

직종	기간제 교원	사무 보조	강사	과학 연구	시설물 관리	의료 업무	조리 영양사	시간제 경마직	산림 보호	상담원	사회 복지사	우편 업무	통계 조사원	기타
191,233	32,680	25,294	22,738	17,576	15,624	7,936	7,151	6,278	5,142	4,950	3,123	1,127	949	40,665

▶ 사유별로 일시·간헐·한시→타법령 적용→초단시간→고령자→연구업무 종사자→휴직 대체 順

사유	일시 간헐 한시	타법령 (기간제)	초 단시간	고령자		연구 업무	휴직 대체	강사	선수등		복지 실업	전문 지식	기타
				(55-59)	(60-)				선수	체육 지도자			
191,233	55,097	35,642	20,379	9,582	6,165	10,448	10,417	8,829	1,038	6,646	5,432	4,171	17,387

③ (파견·용역) 총 규모는 121천명으로 소폭 증가 추세('15년 115천명), 상시·지속업무가 대부분



직종별로 청소원, 경비원, 시설관리원 3개 직종이 전체의 63.6%

④ (무기계약직) 총 규모는 212천명으로 '15년 대비 7천명 증가, 임금도 지속 상승('12년 178만원 → '16년 207만원)

Ⅲ. 정규직 전환 추진 방안

1. 기본 원칙과 방향

사회 양극화 완화, 고용-복지-성장의 선순환

공공서비스 질 제고 및
정규직 고용관행 민간 확산
공공부문 비정규직 ZERO



인간중심
경영혁신

- 공공부문 비정규직의 정규직 전환 원칙 견지
- ① 상시·지속적 업무는 정규직 전환
 - ② 충분한 노사협의를 바탕으로 자율적 추진
 - ③ <단계적 추진> 고용안정 ▶ 차별개선 ▶ 일자리 질 개선
 - ④ 국민 부담은 최소화, 정규직과 연대 추진
 - ⑤ 국민적 공감대 형성을 통한 지속가능성

인사관리
원칙의
재정립

2. 정규직 전환 대상기관

① (1단계) 중앙정부, 지방자치단체, 공공기관, 지방공기업, 국공립 교육기관
* 매년 실태조사로 범위·업무가 비교적 명확, 가이드라인 발표 후 특별실태조사 실시

② (2단계) 자치단체 출연·출자기관, 공공기관 및 지방공기업 자회사*
* 구조조정·매각 중인 자회사, 펀드, 해외법인 등은 제외

▶ 실태조사는 1단계 기관과 함께 추진, 전환은 실태조사 후 별도 기준 마련·추진('18년)
* 다만, 전환 추진이 가능한 기관은 기관장 책임 하에 1단계에서 전환 추진 가능

③ (3단계) 민간위탁기관은 추후 실태조사를 하고 별도 추진('18년)

3. 정규직 전환 기준

<1> 원칙: 상시·지속적 업무는 정규직 전환

① 상시·지속적 업무라 함은 ①연중 9개월 이상 계속되는 업무로 ②향후 2년 이상 계속될 것으로 예상되는 업무



▶ 따라서, 일시·간헐적 업무는 전환대상에서 제외
* 사업의 원료 기간 또는 기관의 존속 기간이 명확한 경우(예: 평창동계올림픽조직위, 3년 프로젝트 사업) 등

④ 국민의 생명·안전과 밀접한 상시·지속업무는 직접고용·정규직화

〈2〉 전환 예외: 불가피한 경우에 한하여 예외 인정

👤 전환 예외 사유에 해당하더라도 기관의 상황을 감안하여 기관의 판단으로 전환 추진 가능

👤 전환 예외 사유

인적 속성에 따른 사유



60세 이상 고령자
(청소, 경비 등 고령자 친화직종은 별도 정년 설정 등을 통해 추진 가능)



선수 등
통상 한정된 기간에만 특기 등을 활용하는 경우

업무 특성에 따른 사유



- ① 휴직대체 등 보충적으로 근로하는 경우
- ② 실업·복지대책 차원에서 제공하는 경과적 일자리의 경우
- ③ 고도의 전문적인 직무인 경우
- ④ 타법령에서 기간을 달리 정하는 등 교사·강사 중 특성상 전환이 어려운 경우
- ⑤ 이에 준하는 사유로서 심의위원회 등을 통해 정한 경우



- ① 인간의 고도의 전문성, 시설·장비 활용이 불가피한 경우
- ② 법령·정책 등에 의해 중소기업 진흥이 장려되는 경우
- ③ 산업 수요·정부 정책의 변화에 따라 기능조정이 객관적으로 예상되는 경우
- ④ 다른 공공기관(자회사 포함)에 위탁 또는 용역사업을 주고 있는 경우
- ⑤ 근로자의 전환 거부 등 비전환의 합리성이 인정되는 경우

4. 전환대상 결정방법 및 전환방식

👤 (원칙) 정부 가이드라인에 따라 기관 단위에서 자율적으로 추진

▶ 전환 과정에서 시간이 걸리더라도 노·사 당사자 등 이해관계자의 입장을 최대한 반영 → 절차적 정당성 확보를 통한 수용성 제고

👤 (기간제) <정규직전환심의위원회>*를 구성, 전환 대상 결정

* 내·외부 인사 6~10명으로 구성, 외부위원은 전문성을 갖춘 인사로 하되 노동계 추천 전문가 포함 (필요시 Pool 제공), 이해관계자 의견 수렴 기회 부여

- ▶ 통일성을 위해 여러 기관에 동일한 전환기준이 적용될 필요가 있는 경우에는 주무부처 심의위원회에서 전환 기준을 일괄 시달
- ▶ 직접고용 정규직으로 전환하되, 별도 직군이 필요한 경우는 신설

👤 (파견·용역) <노·사 및 전문가 협의>를 통해 정규직 전환 대상, 방식 및 시기 등 결정, 전문가로 구성된 지원단의 컨설팅·조정

▶ 조직성격 및 규모·업무특성 등을 고려하여 노사 협의, 전문가 자문 등을 거쳐 직접고용·자회사 등 방식 결정

* (중앙부처·교육기관) 직접고용, (자치단체) 직접고용/공단, (공공기관·지방공기업) 직접고용/자회사 → 이해관계자 등 합의 시 사회적 기업·협동조합 모델가능

▶ 자회사 방식을 채택한 경우 용역 형태의 운영 지양, 전문서비스 제공 조직으로 실질적 기능을 하도록 조직 구성 및 운영

IV. 추진일정 및 추진체계

1. 향후 추진일정

👤 (가이드라인 발표) 노정 협의(7월초) → 부처 협의(공공부문 비정규직 TF)
대국민 발표 → 전국 순회 설명회

👤 (실태조사) 852개 공공부문의 비정규직 현황 및 실태(발표 후 2주 내),
잠정 전환 규모·계획 취합(8월) → 예산 확보 협의(8월~)

1 (로드맵) 특별실태조사, 지원단을 통한 조정 등을 통해 단기과제, 장기과제를 구분하여
정규직 전환 로드맵 마련(9월, '18년 본예산 반영)

2 (이행관리) 정규직화 본격 추진 및 이행 모니터링 시스템 구축(10월~),
일자리상황판 내 공공부문 정규직 전환 실적 포함 관리
* 부처별·자치단체별·주요 공공기관별 일자리 양·질 표출

2. 추진체계

3 고용노동부 차관 주재, 관계부처 국장급으로 『공공부문 비정규직 TF』 운영, 관계부처
협의 및 정책수립(쟁점 및 이행관리 등 중점 논의)

4 『공공부문 정규직화 추진단』 설치·운영하여* 컨설팅 등 현장지원
* 총리훈령으로 한시적 운영(고용노동부 내, 지원팀은 공무원, 컨설팅팀 400여명)



공공부문 정규직 전환 사례

Theme1
노사협력을 통한
원만한 정규직 전환

Theme2
직무중심 임금체계의
성공적인 도입·안착

Theme3
바람직한 자회사
설립·운영

Theme4
노사전문가협의회
구성·운영

Theme5
직무특성에 따른
고용승계와
공정채용의 조화

Theme 1

노사협력을 통한
원만한 정규직 전환
결정



- 한국마사회
- 한국토지주택공사
- 부산대학교병원
- 경기도청

노사간의 아름다운 연대 노사가 함께 좋은 일자리를 만들겠다는 공통의 목표로 나아가다

그간 효율성과 고용관행이라는 이름으로 비정규직을 '남용'해 온 공공부문 고용체계의 정상화를 위한 첫걸음을 떼었습니다. 정규직과 동일한 업무를 하면서도 고용불안 및 임금, 승진에서 차별받던 비정규직 직원들이 정규직이 될 수 있는 방안들이 하나씩 마련되고 있습니다. 그러나 아무리 강조하더라도 내부 구성원들의 공감과 지지가 없다면 불가능한 일입니다. 비정규직의 정규직 전환을 신속하게 실행할 수 있었던 것은 협력적 노사관계를 바탕으로 노사가 함께 좋은 일자리를 만들겠다는 공통의 목표를 가지고 적극적으로 대화하고 타협한 결과입니다.



초단시간 근로자까지 정규직으로 보듬다

한국마사회





한국마사회는 2018년 1월 1일자로 '시간제 경마직' 5557명과 위촉직 근로자 12명을 포함하여 총 5569명에 대해 정규직 전환을 완료했다. 이들은 매년 근무평가에 따라 1년 단위 재계약을 하는 기간제 근로자들이었다. 특히 시간제 경마직의 경우 주 1일 또는 주 2일 근무하는 단시간 근로자로서, 마사회에서는 이들을 우선적으로 정규직으로 전환시켜 기간제 근로자들의 고용안정을 실현했다. 이를 위해 마사회에서는 정부의 정규직 전환 가이드라인이 발표되기 전부터 정규직 전환 전담조직을 조기에 구성하였으며 노동조합과도 긴밀한 소통채널을 마련하는 등 선제적인 준비가 있었다. 덕분에 노사협력이 원활하게 이루어질 수 있었으며 노사간의 긴밀한 소통과 합의를 통해 정규직 전환심의위원회를 빠르게 구성하여 정규직 전환 세부기준(대상, 시기, 방식)을 의결할 수 있었다. 이런 점에서 마사회는 노사협력을 통해 원만한 정규직 전환을 결정한 사례라 할 수 있다.

이렇게 전환했어요

365일 근로자들과 교감하며 숨소리까지 듣고자 하는 노사협력

마사회의 정규직 전환은 철저한 사전준비와 긴밀한 노사합의에 의한 결과물이라고 할 수 있다. 이는 정부의 가이드라인이 나오기 전부터 심층적인 실태조사에 착수하는 동시에 노동조합과의 정기적인 소통으로 근로자들의 의견을 수렴했다는 점에서도 확인할 수 있다.

“정부의 정규직 전환 발표 이후 빠르게 선제적인 작업에 들어갔습니다. 먼저, 노조에서 생각하는 바람직한 정규직 전환 방안에 대해서 의견을 물었습니다. 노조와 매주 만나 서로의 생각과 의견을 교환하며 정부의 정책 취지와 방향성에 대해 공감대를 형성할 수 있었습니다. 이런 토대 위에서 설계가 이루어질 수 있었어요. 사전 준비가 충분하게 이루어졌기 때문에 정부의 가이드라인이 나온 이후에는 바로 구체적인 전환방안에 대해 실무적인 협의를 진행할 수 있었습니다.”

물론 정규직 전환에 수반되는 근로자들의 요구는 봇물 터지듯 쏟아졌지만 한꺼번에 다 해결하는 것은 현실적으로 힘든 일이다. 노조와 오픈마인드로 대화에 나섰다.

“기관장님은 ‘365일 노측과 교감하며 숨소리까지 듣는 것이 당신의 일이다’라고 하며 노사협력의 중요성을 강조하셨습니다. 실무진에서도 좀더 적극적인 자세로 정규직 전환을 위한 노사협력에 임할 수 있었습니다.”

근로자 입장에서 정년보장과 고용안정을 위해 노력

정규직 전환의 본질은 ‘고용안정’이라고 판단하고 고용불안에 시달리며 하루하루를 버티는 근로자들에게 정년을 보장함으로써 고용안정을 느낄 수 있도록 해주겠다는 목표로 업무를 수행했다고 한다. 불안한 상황에서 직장 다니는 문제가 해결되어야 ‘내 회사’라는 애사심도 기대할 수 있고 직원들의 능력을 100% 회사에 쏟아부을 수 있다고 판단한 것이다.

 이런 점이 달라요

초단시간 근로자까지 정규직 전환 대상으로

초단시간 근로자까지 정규직 전환 대상에 포함시킨 것은 매우 전향적인 결정이다. 시간제 경마직 근로자들의 경우 대부분 주 1일 또는 주 2일 근무하는 근로자들이다. 하지만 이들이 수행하는 업무는 경마일 마권 발매, 환급, 질서유지 등 기관 사업에 필요한 상시 지속적으로 요구되는 업무에 해당된다는 데 대해 경영진과 임직원 모두가 공감한 것이다.

시간제 경마직이 마사회에만 있는 특수한 직종인데다 그 규모가 6,000여 명에 이르기 때문에 다양한 의견을 듣고 수렴하는 데도 상당한 공을 들였다. 이런 의견들을 충분히 수렴하였고 이를 토대로 전환방안에 대한 기본 골격을 함께 마련할 수 있었다.

설명회 등 소통을 통해 정규직 전환에 대한 내부 공감대 형성

이처럼 정규직 전환 과정은 비교적 순조롭게 진행되었지만 어려움도 없지 않았다. 6,000명에 가까운 근로자들의 정규직 전환에 소요되는 비용을 조달하는 과정에서 재무 건전성 등을 우려하는 임직원들의 목소리도 있었다. 이들을 대상으로 설명회를 개최하여 비정규직을 정규직으로 전환하는 것은 단순히 시간제 경마직 차원의 문제가 아니라 전사적 차원의 이슈이며 공기업으로서 마사회가 나아



왼쪽부터 남근호 일자리개선담당 부장, 조경호 일자리개선담당 사원



가야할 방향이라는 데 공감대를 형성할 수 있었다.

노사 공동합의문 발표로 노사간의 신뢰 재확인

마사회에서는 노동조합과의 협의를 완료하고 2차 정규직전환심의위원회 의결이 끝난 후 이례적으로 ‘시간제 경마직 정규직 전환’ 노사협약식을 가졌을 뿐만 아니라 ‘노·사공동합의문’도 발표했다.

“9월 22일 노사공동합의문이 나오기까지 매주 두세 차례씩 만나 노사간에 긴밀한 협의가 이루어졌습니다.”

이는 정부에서 발표한 ‘공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환대책’ 이행의 일환으로, 한국마사회와 시간제 경마직 노동조합이 비정규직 단시간근로자의 정규직 전환 기본원칙을 마련한 것이다. 이를 통해 정규직 전환 과정이 회사의 일방적인 의사에 따른 것이 아니라 노사간의 협의에 따른 성과임을 잘 드러내었다.

업무만족도 증가가 양질의 서비스로

시간제 경마직 근로자들의 정규직 전환으로 근로자들의 업무 만족도가 상당히 높아졌다. 무엇보다 매년 연단위의 평가에 의해 계약이 종료될 수 있다는 불안감을 더 이상 느끼지 않아도 된다는 점에 ‘고용안정’을 실현했다고 볼 수 있다. 이는 기관에 대한 소속감 강화로 이어지고 궁극적으로는 마사회를 방문하는 고객들에 대한 양질의 서비스로 발전하는 계기가 될 것이다.

기관장 인터뷰

본질은 ‘고용안정’ 보장입니다



김낙순 한국마사회장

Q 선도적으로 정규직 전환을 실현한 기관장으로서 소신이 있다면?

정규직 전환이야말로 근로자와 기관이 윈윈하는 가장 빠른 길이라고 생각합니다. 불안한 상황에서 직장 다니는 문제가 해결되어야 '내 회사'라는 애사심도 기대할 수 있고 직원들의 능력을 100% 회사에 쏟아 부을 수 있는 동기부여도 됩니다. 이런 측면에서 고용안정은 근로자만을 위한 혜택이 아니라 회사 전체에 돌아가는 혜택이 더 크다고 할 수 있습니다. 비정규직의 정규직 전환이야말로 근로자와 기관이 윈윈하는 가장 빠른 길이라고 생각했습니다.

Q 정규직 전환이 원활하게 이루어지는데 필요한 기관장의 역할은?

외풍을 막아주고 물꼬를 터주는 역할입니다. 실무진의 입장에서 정규직 전환이 원활하게 추진되려면 기관장의 확실한 철학과 방향성이 필요합니다. '이렇게 가야한다'라는 방향성을 제시한 후에는 우수한 인재들에게 맡겨야 합니다. 기관장이 시시콜콜한 부분까지 관여하게 되면 정작 실무진에서 일을 추진하기가 힘들어요. 기관장은 마지막 쟁점이 남았을 때 물꼬를 터 줄 수 있는 최후의 보루가 되어야 합니다.

Q 정규직 전환을 앞두고 있거나 한창 진행 중인 기관에 조언을 주자면?

고용불안에 시달리는 근로자에게 '고용안정'을 보장하는 것부터 시작합니다. 비정규직의 정규직 전환 더 이상 머뭇거리거나 역행할 수 없는 사회적 흐름입니다. 처음부터 정규직 전환으로 예상되는 임금 인상, 처우개선 등에 대해 계산을 두드려서는 해결하기 어려워요. 우선적으로 고용불안에 시달리는 근로자들에게 '고용안정'을 보장해 주는 것이 급선무라는 생각으로 접근해야 합니다.

전환자 인터뷰

명세서의 4대보험 항목이 반가워요

안선미 발매지원 업무 / 2009년 시간제 경마직 근로자로 입사



정규직으로 전환된 소감은?

하루 근무하고 하루치 임금을 받는 시스템이라 일일 알바와 다름이 없었어요. 오늘 당장 그만둔다고 해도 이유를 묻는 사람이 없었으니 소속감을 느끼는 데도 사실 무리가 있었어요. 많은 근무자들도 마음가짐이 그랬을 것입니다. 10년 가까이 성실하게 시간제 경마직 근로자로 근무했던 보람을 느끼게 되어 뿌듯합니다.

비정규직에서 정규직으로 바뀌면서 체감하는 차이가 있다면?

월급 명세서에 4대 보험 항목이 생겼다는 것이 가장 큰 차이인 것 같아요. 그동안 국민연금, 의료보험 등을 개인적으로 내면서 부담이 컸습니다. 전환 이후 회사에서 지원을 하기 때문에 부담이 반으로 줄어들었어요. 아마, 연말이 되면 수당 등의 항목에서도 차이를 실감하게 될 것 같아요.

보호를 받고 있는 것 같아요

황규은 고객센터 업무 / 2014년 시간제 경마직 근로자로 입사

정규직으로 전환된 소감은?

마사회의 구성원이라는 소속감을 느끼지 못하다가 정규직으로 전환되면서 내가 조직의 보호를 받고 있다는 느낌도 받았고 공동체 안에 있다는 느낌도 받았어요. 이것이 소속감이 아닐까 싶어요. 소속감은 자연스럽게 일에 대한 책임감으로 발전하는 것 같아요.

정규직 직원으로서의 앞으로의 각오는?

일주일에 한 번 잠깐 나와 일하는 곳이라 여겨 그동안 마사회에서 저의 미래를 생각해 보지 않았습니니다. 하지만 정규직으로 전환되면서 쉽게 포기해서는 안될 중요한 커리어를 쌓고 있다는 사실을 깨닫기 시작했습니다.



발상의 전환으로

노사갈등 없이 정규직 전환 완료

한국토지주택공사





LH는 비정규직근로자 고용 및 인사관리의 정상화를 목표로 정규직 전환을 추진하고 있다. 작년 1,261명의 기간제근로자를 정규직 전환한 데 이어 금년 1,722명의 파견·용역근로자를 정규직으로 전환하기로 결정했다. 불과 1년이라는 짧은 기간에 약 3,000명이 정규직화되고 있는 것이다. 전체 정규직 일반직원이 6,500명 규모인 점을 감안하면 거의 절반에 육박하는 엄청난 인원을 정규직화한다는 것이 다소 무리한 것처럼 보일 수도 있는 일이었다. 이에 대해 나는 ‘발상의 전환’을 강조한다. 큰 틀에서 미래를 향해 보다 선제적으로 ‘일자리 개선’을 함으로써 발전적인 선순환 구조를 만들어 가겠다는 것이다. 여기에 노사가 뜻을 같이 했다. 3개의 복수노조가 있는 상황에서도 노·노·사 갈등 없이 전환이 순조롭게 추진될 수 있었다. 이는 노·노·사간의 ‘이해와 배려’가 작동했기 때문이라고 한다. 이를 위해 정규직 전환 초기단계부터 노사상생을 위한 소통이 있었다.

이렇게 전환했어요

새정부 출범과 동시에 비정규직 직무분석 시작

LH는 작년, 기간제근로자 1,379명 중 1,261명에 대해 전환심사를 거쳐 임용까지 완료했다. 새정부 출범과 동시에 ‘비정규직 감축 및 처우개선’이라는 공약사항의 적극적 추진을 위하여 작년 5월 비정규직 직무분석 컨설팅에 착수하고, CEO직속의 전담TF를 구성하여 신속한 정규직 전환을 추진하였기 때문에 가능한 것이었다. 공공기관의 기간제근로자 전환 규모로는 가장 많은 인원을 직접 고용하여 다른 기관으로의 파급효과도 매우 컸다.

3개 복수노조와 밀도 있는 노사 협의 진행

3개의 복수노조가 있는 상황에서 노사갈등 없이 전환이 추진되었다는 점도 눈에 띄는 대목이다. 이를 위해 LH는 작년 8월 7일 기간제근로자 전환심의위원회 발족 이후 전환방안이 확정되기까지 밀도있게 약 2개월간 9차례에 걸친 공식 노사협의를 거쳤다. 기간제근로자 정규직 전환 임용에 이어, 금년에는 파견·용역근로자 1,722명의 정규직 전환결정을 완료하였고 이중 직접고용 방식의 481명에 대해서는 전환심사절차를 거쳐 금년 7월초 계약기간 만료되는 대다수 인원은 일괄임용하고, 잔여인원도 금년 내 순차임용하게 된다. 자회사 방식의 나머지 1,241명에 대해서도 금년 말까지 자회사 설립을 완료하고 내년 초부터는 근로자들의 계약만료 시기에 맞추어 순차임용할 계획이라고 한다.

이런 점이 달라요

역량검증과 고용안정이 조화되는 전환심사 방식 합의

쟁점은 전환심사의 방식이었다. 기간제근로자 전체의 고용안정을 우선하자는 의견과 적정한 심사절차가 필요하다는 의견이 갈렸다. 노사는 논의 끝에 전환기준

일(17.07.20) 당시 근로자를 대상으로 절대평가하는 방식으로 고용안정과 검증 필요라는 절충점을 찾았다. 가장 쟁점이었던 전환심사 방식은 이렇게 필기시험(인성·직무능력검사), 역량평가 및 면접심사의 절차를 거쳐 역량이 검증된 기간제근로자를 선발하는 것으로 합의가 이루어졌다.

“비정규직을 정규직화해야 한다는 데는 누구나 동의했습니다. 다만, 1,200명이 넘는 기간제 근로자를 일시에 정규직으로 채용하면서 역량에 대한 아무런 검증 없이 받아들일 경우 생길 수 있는 혼란을 걱정했습니다.”

다소 탈락자가 발생하더라도 공정하고 엄격한 심사절차를 거쳐 전환자를 선발하자는 의견에 대한 공감을 이루어나갔다. 이런 과정을 거쳐야 전환된 근로자들이 기존 직원들과 갈등 없이 조직의 일원으로 동화될 수 있을 것으로 판단했기 때문이다. 특히나 LH 기간제근로자들의 업무는 주거복지보조 등 청년선호 일자리에 해당된다고 볼 수 있기 때문에 외부 구직자들과의 형평성도 고려해야 했다. 절대평가 방식으로 진행되어 80%에 이르는 대다수 기간제근로자가 정규직으로 전환됐다. 가이드라인에 따라 노사가 뜻을 모아 LH의 구성원들이 공감할 수 있는 LH만의 심사기준을 만든 것이다.



왼쪽부터 좋은일자리만들기 추진단 TF 김영철 과장, 한국토지주택공사노조 고병용 조직실장, LH노조 이주민 부위원장, LH통합노조 정태조 위원장



노·사가 동의하는 공정한 심사로 갈등 차단

전환평가에 부담을 느끼는 비정규직 근로자들의 입장에서는 면접심사 정도의 단순 전환심사 방식을 원했지만 결과적으로는 윈윈하는 효과가 있었다.

“전환 근로자들이 처음에는 필기시험까지 보는 것에 대해 부담을 많이 느꼈습니다. 하지만 이러한 절차를 거치고 전환된 근로자들은 오히려 잘 되었다고 말한다. 일정한 절차를 거침으로써 검증을 받았다는 점에서 자부심을 느끼고 있습니다.”

이해와 배려, 경청과 소통이 만든 노사상생의 문화

노사협력의 문화는 하루아침에 이루어지는 것이 아니다. 특히나 LH는 종전의 토지공사와 주택공사라는 2개의 회사가 통합된 기관이다. 통합 전부터 각각 활동하던 노조와 통합 이후에 새로 생긴 노조까지 3개의 노조가 있다. 3개의 노조가 긴장 관계를 유지하며 경쟁력을 키워가고 있는 구조이다. LH는 기관의 정책향방에 대해 늘 노조와 함께 한다. 정책이 바뀔 때마다 직접 노조를 찾아 정책을 설명하는 과정도 거친다. 이를 통해 노사상생과 지속발전이라는 목적지를 향해 달려가고 있는 셈이다.

정규직 전환과정에서도 전환 초기단계부터 노사상생을 위한 소통이 있었다. 노사간에 충분한 협의를 위해 9차례에 걸친 공식 노사협의를 거쳤다. 갈등 없이 매끄럽게 진행될 수 있었던 것도 이와 같은 조율을 거쳤기 때문에 가능한 일이었을 것이다. 노사간에 형성된 ‘이해와 배려’, ‘경청과 소통’의 문화가 빛을 발한 것이다.

기관장 인터뷰

노·노·사간의 '이해와 배려', '경청과 소통' 덕분



박상우 사장

Q 정규직 전환의 필요성에 대한 평소의 소신이 있다면?
공공기관이 먼저 '고용이 안정되고, 차별 없는 양질의 일자리 창출'에 솔선수범할 필요가 있습니다. 기업활동을 통해 창출한 이윤이 국민들의 일자리를 만드는 선순환 구조가 되어야 하는데, 정작 국민들은 고용불안에 시달리고 기업들만 이윤을 남기는 상황입니다. 비정규직 근로자의 증가는 사회적 갈등의 핵심원인임은 물론, 장기적으로 공적 서비스의 저하로 이어질 수 있으므로, 공공부문이 나서서 정규직 전환을 선도해야 한다고 생각했습니다.

Q 노사협력으로 정규직 전환이 순조로울 수 있었던 비결은?
노·노·사 간의 '경청과 소통'을 통한 '이해와 배려'가 큰 힘이 됐다고 생각합니다. 서로 간의 이해관계가 첨예하게 대립될 수밖에 없는 상황에서도, 있는 그대로 허심탄회한 대화를 계속해나갔기에 어려운 고비들을 하나하나 헤쳐 나갈 수 있었습니다. 진심이면 통한다고 생각합니다.

Q 향후 정규직 전환을 추진할 기관에 조언을 주신다면?
첫째는 '발상의 전환'이 필요합니다. 당장의 경영여건만으로 판단하면, 다수인원의 '정규직 전환'이 결코 쉬운 일이 아닙니다. '경영여건 개선'의 측면에서, 그동안 파행적으로 운영돼왔던 비정규직 고용과 인사관리를 '정상화'한다는 전환기적인 접근이 필요하다고 봅니다. 직원 행복이 조직 발전에 기여하는 상생효과를 생각할 수 있어야 합니다.
둘째는 '조직원들 간의 화합'입니다. 정규직 전환을 성공적으로 추진하기 위해서는, 반드시 기존 직원들의 '이해와 배려'가 선행돼야 합니다. 또한 전환된 직원들이 주체적으로 업무에 참여할 수 있도록 지원과 독려가 필요합니다. 정규직 전환은 그 자체로 끝이 아니고, 더 큰 조직, 더 성숙한 일터로 가기 위한 첫걸음이라고 생각합니다.

전환자 인터뷰

2년 후의 불확실성이 사라졌어요

임영신 해외사업처/ 2016년 기간제 근로자로 근무 시작



정규직 전환 이후 변화가 있다면?
업무적인 차이보다는 사소해 보일 수 있는 차이들이 많았어요. 단적인 예로는, 사원증이 있는가 없는가, 내 이름으로 기안을 올릴 수 있는가 없는가 등이 있습니다. 사소한 차이지만, 매일매일 마주해야 하는 사항이기 때문에 가장 크게 와 닿았던 것 같아요.

정규직 전환 과정을 지켜본 소감이 있다면?
처음엔 그림의 떡이라고 생각했어요. 비정규직을 정규직으로 전환한다는 것은 엄청난 변화이고 우리 공사의 경우 그 인원도 굉장히 많습니다. 이루어진다고 하더라도 그렇게 쉽게, 그렇게 빨리 이루어질 것이라고는 기대하지 못했습니다. 하지만 빠르게 일자리 추진단이 만들어지는 등의 모습을 보면서 희망을 갖게 되었습니다.

오늘 사원증이 나와요

백선주 도시건축사업단 방치건축물정비사업부 / 2017년 6월부터 기간제 근로자로 근무

정규직 전환 소감은?
개인적으로 정말 운이 좋았습니다. 입사한 후 바로 정규직 전환이 시작되면서 입사한 지 6개월 만에 정규직으로 전환되었거든요. 오늘 드디어 사원증이 나온다는 소식을 들었습니다. 내로그가 박한 사원증을 받고나면 비로소 정규직원이 되었다는 것을 실감할 수 있을 것 같아요.

정규직 전환 이후의 변화는?
장기간 방치된 건축물들의 정비를 지원하는 업무를 담당하고 있는데 1~2년 안에 종료할 수 있는 업무들이 아니라 지속성이 필요한 업무입니다. 사실, 입사할 때만 해도 제가 맡은 업무의 결과들을 하나도 보지 못한 채 퇴사하겠구나 생각한 적이 있습니다. 이젠 그런 걱정을 하지 않아도 될 것 같아요.



신뢰와 존중, 통 큰 양보로

노사 상생의 교과서를 새로 쓰다

부산대학교병원



● 전환과정

- 2017년 8월 8일 좋은 일자리 창출 TF 설치
- 2017년 8월 21일 정규직 전환 추진 위원회 구성
- 2018년 2월 8일 노사합의서 작성
- 2018년 2월 14일 비정규직의 정규직 전환 노사합의 체결
- 2018년 3월 9일 정규직 전환 추진 위원회 의결
- 2018년 5월 1일 기간제 근로자 무기계약직 전환





부산대병원에서는 280명의 전환 대상자 중 전환 평가를 거쳐 5월 1일자로 234명의 기간제 근로자를 정규직(무기계약직) 근로자로 전환시켰다. 전환된 근로자들에게 대해서는 고용안정을 보장하는 동시에 정원확보 등을 고려하여 4년의 유예기간을 거쳐 2022년 7월 일반직으로 전환된다. 부산대병원의 기간제 근로자 정규직 전환은 노사협의로 이루어진 단체협약에 기초해 정규직전환심의위원회의 심의 및 의결을 받는 방식으로 진행되었다. 전환 과정에서 인건비, 전환시기 등에 대해 노사간에 이견이 있었으나 병원 측에서는 노동조합의 대표성을 존중하고 신뢰를 바탕으로 충실한 협의를 거쳐 노사가 만족할만한 결과를 이끌어냈다. 또한 노조에서도 임금인상과 단체협약 갱신 교섭에서 임금인상분 일부를 비정규직 노동자들의 정규직화 재원으로 내놓아 노사간 상생의 교과서를 새로 썼다는 평가를 받았다.

이렇게 전환했어요

노사합의로 단계적 전환, 정원 및 재원 해결

부산대병원에서 정규직 전환 대상은 간호직, 보건직, 연구직, 행정직, 원무직, 간호조무직, 원무기술직, 시설직 등 총 8개 직종에서 근무하는 기간제 근로자 총 280명이다. 이들 중 전환평가에 합격한 근로자는 총 234명이다.

부산대병원의 정규직 전환은 4년간 단계적으로 이루어지는 것이 특징이다. 일시 전환 대신 단계별 전환을하기로 한 것이다. 전형기준을 통과한 기간제 근로자는 5월 1일자로 나급으로 전환된 후 2년이 경과한 후 가급 직원으로 승급되고 다시 2년 후인 2022년 일반직으로 전환되는 방식으로 진행될 예정이다. 이때 나급은 일반직 기본급의 85%, 가급은 일반직 기본급의 90%를 보장받게 되며 그 외 수당 등 고정급에 대해서는 일반직과 동일하게 적용된다. 이는 정원확보의 어려움, 병원의 재정여건 등의 현실적 문제를 고려한 노사간 협상의 결과이다.

전환평가의 경우 근무평정 30%, 면접 70%으로 이루어진 것은 여느 기관과 동일하다. 대신, 면접 부문에서 진료처장, 사무국장, 간호부장, 약제부장 등이 면접위원으로 참여한 통합면접을 실시했다는 점에서는 차이가 있다. 특히 채용과정에 대한 내부 감사기능을 강화하기 위해 감사실장이 면접위원에 포함된 것도 눈에 띄는 대목이다.

이런 점이 달라요

노사합의로 이루어진 단체협약에 기초

부산대병원의 기간제 근로자 정규직 전환은 노사합의로 이루어진 단체협약에 기초해 정규직전환추진위원회의 심의 및 의결을 받는 방식으로 진행되었다는 점도 특이한 점이다. 이는 노조측의 강력한 제안에 의해 이루어졌다.

“우리 병원 노사간의 문제는 우리끼리 풀어보자는 노조측의 제안이 있었습니다. 병원측에서도 병원 식구들을 정규직으로 전환하는 방법을 모색하는 문제인 만

큼 노조와 협의하는 것이 더 빠르다고 판단해서 이를 수용했습니다.”

노사 대화로 전환방식, 전환절차 결정

노조와의 협의 시 가장 큰 쟁점은 전환방식과 급여였다. 노조측에서는 100% 고용 승계 방식으로 전환을 요구한 반면, 병원측에서는 인사규정이 정한 소양평가, 직무능력 평가의 필요성을 주장했다. 협상 끝에 면접시험을 통해 탈락 여부를 결정 하되 탈락자에 대해서는 향후 공개모집 시 가점을 주는 방식으로 한번 더 기회를 제공하기로 했다. 무엇보다 정부 가이드라인에 따라 동일노동 동일임금을 인정 해 달라는 노조를 설득하는 문제가 가장 어려웠다고 한다

투명한 정보공개로 쌓은 신뢰와 정규직 노조의 통큰 양보

“임금인상을 일시에 하기에는 병원의 재정이 턱없이 부족했어요. 당시 기획예산 팀에서 직접 병원의 경영지표를 공개하고 병원의 재무사정을 있는 그대로 보여 주고 설득을 했습니다.”

오히려 이 과정에서 노조가 통큰 양보를 해주었다. 재원 부족으로 인한 정규직 전환의 어려움에 공감하고 임금인상분 일부를 비정규직 노동자들의 정규직화 재원으로 내놓은 것이다. 기본급 인상률을 제외한 모든 인상을 양보한 것인데 기본급 인상은 ‘공무원보수규정’에서도 보장한다는 점에서 노조로서는 노사간 상생을 위해 상당한 양보를 한 셈이다.



왼쪽부터 전훈 차장(좋은일자리창출추진단 사회가치팀), 이성중(사무국 인력개발팀), 정재범(보건의료노조 부산대병원지부장)



법의 테두리 내에서 수용할 수 있는 문제라면 더 선제적으로 수용

상생, 화합, 그리고 상생의 조직문화. 노사간의 표준적인 관계를 드러내는 말들이 일상에서 쉽게 사용되고 있지만 현실화되기 가장 어려운 것이 또한 이런 말들이 다. 부산대병원의 경우 2015년까지만 해도 노사갈등이 극심했으나 현재는 상생의 조직문화라는 말을 ‘현실용어’로 실현시킨 병원이라는 평가를 받고 있다.

“1956년 설립된 이래 의료계에서는 노조 없는 병원으로 알려져 있었어요. 그러다가 2012년 6월 노조가 만들어지자 근로자들의 억눌려있던 요구들이 봇물 터지듯 분출되었습니다. 노조도 노동운동에 대해 배워가는 시점이었고 경영진에서도 노조와 협상을 해본 경험이 없었기 때문에 갈등을 조정하는 능력이 부족했습니다. 충돌과 소송이 지속되면서 이런 방법으로는 어떤 것도 해결되지 않는다는 것을 서로 터득하게 되었습니다.”

노사간 상생의 분위기가 정규직 전환에도 빛을 발해

2016년 2월 병원장이 새로 취임하면서 상황이 바뀌었다. 무엇보다 노동조합의 대표성을 존중하면서 노조와 병원장의 만남이 일상화되었다. 잦은 소통을 통해 ‘경영진이든, 노조든 병원의 발전이라는 한 가지 목표’를 가지고 있다는 것도 확인했다. 노사간 상생의 분위기는 정규직 전환에서도 빛을 발했다.

“노조의 입장을 충분히 수용한다는 것이 경영진의 기본 입장이라 실무진에서도 좀더 적극적으로 협상에 임할 수 있었습니다. 법의 테두리 내에서 수용할 수 있는 문제라면 더 선제적으로 수용하자는 자세로 임했기 때문에 노사간에 협상이 비교적 원만하게 이루어질 수 있었다고 생각합니다.”

기관장 인터뷰

노사가 일단 만나야 소통의 길 열려



이창훈 병원장

Q 어려운 여건에도 비교적 빨리 도입한 이유가 있다면?
노사간의 공감대 덕분입니다. 2년 이상 기간제 계약직의 무기계약직 전환이 거의 이루어지지 않고 있다가 2016년 10월에 기간제의 60% 이상을 전환하기로 노사 합의를 한 바가 있습니다. 이에 따라 매년 무기계약직 전환이 이루어지고 있었는데 마침 2017년 7월에 정규직 전환 가이드라인이 발표되면서 우리병원의 정규직 전환에도 가속도가 붙었습니다.

Q 노사간에 큰 갈등 없이 정규직 전환을 이룰 수 있었던 비결이 있다면?
고용안정이라는 큰 취지에 반대하는 사람은 아무도 없을 것입니다. 다만, 전문가들이 제시하는 해법과 현장 상황 사이에 간극이 존재하기 때문에 정규직 전환을 추진하는 기관들마다 나름의 어려움이 있을 것입니다. 우리 병원 역시 재정 등 여러 가지 어려움이 있습니다. 그러나 고용안정의 필요성에 공감하는 국민의 시각에서 보자면 기관의 어려움 핑계만 대며 머뭇거릴 수도 없었기에 여건이 허락하는 한 최선을 다하자는 생각으로 정규직 전환을 추진했습니다.

Q 노사갈등을 극복하고 상생의 조직문화를 이룬 비결은?
홍역을 치른 결과이죠. 가시 돌친 설전과 상대방을 존중하지 않는 자세로는 각자가 원하는 것을 절대로 얻을 수 없다는 것을 체득하면서 조직문화가 조금씩 바뀌었다고 생각합니다. 사실, 어떤 경영자도 노조측 인사 만나는 것을 편하게 여기지는 못할 겁니다. 그런데 만나지 않으면 어떤 문제도 안 풀립니다. 서로가 만나서 오해도 풀고 생각도 공유하며 병원의 현안을 풀어나가야 합니다.

전환자 인터뷰

점점 더 나아지리라는 희망이 생겼어요

이강 간호부 병동1팀 10병동 환자 이송 및 병동 보조 업무/2016년 기간제 계약직 임용



정규직 전환으로 느끼는 변화가 있다면?

2016년부터 기간제 계약직으로 근무를 시작했는데 남들이야 어떻게 생각하든 제 스스로는 부산대병원의 일원이라는 자부심으로 일을 했습니다. 그럼에도 불구하고 뭔가 늘 제자리걸음을 하고 있다는 생각이 들었는데 앞으로 점점 더 좋아질 것이라는 희망이 생겼어요.

정규직 직원으로서 앞으로의 각오는?

작년에 언론에서 '공공부문 비정규직의 정규직 전환'을 대서특필할 때만 해도 오히려 저는 담담했어요. 언제나처럼 한동안 떠돌다가 흐지부지될 것이라고 생각했거든요. 병원에서도 시늉만 하다 말겠지 싶었는데 적극적으로 기간제 계약직 신분을 벗어나게 해주었어요. 여러 가지 우려가 있을 테지만 더 열심히 하는 것으로 우려를 불식시켜 드리고 싶습니다.

나도 모르게 업무효율성을 행기게 되었어요

서지영 의생명연구원 연구지원팀/2016년 기간제 계약직 임용

정규직 전환으로 느끼는 변화가 있다면?

만약에 2년 후에 무기계약직 전환이 안 되면 부산을 떠나야 할 상황이었어요. 결혼을 앞두고 있는데 남자친구 직장도 부산이 아니거든요. 이번에 제가 전환되면서 이전 남자친구가 부산으로 직장을 옮길 고민을 하고 있어요.

정규직 직원으로서 앞으로의 각오는?

제 업무 중에 문서보관 업무가 있는데 오래 보관하는 문서를 어떻게 하면 효율적으로 관리할 수 있을까를 고민하기 시작했어요. 기간제 계약직으로 근무할 때는 한번도 생각해 보지 않았거든요. 앞으로 좀더 적극적으로 긴 안목으로 업무에 임하게 될 것 같아요.



투명한 정보 공개와

이의신청 절차 지켜 공정성 확보

경기도청





경기도는 700여 명의 근로자 중 전환심의위원회의 심의를 거쳐 310명을 2018년 1월 일괄 전환했다. 경기도가 직접고용한 기간제 근로자뿐만 아니라 119 소방안전센터 등에서 자체 고용한 급식조리인력 86명도 포함되면서 우수사례로 선정되기도 했다. 경기도가 실질적인 사용자로서의 의무를 다하는 모습을 보여줌으로써 민간으로 확산될 수 있는 계기를 마련했기 때문이다. 경기도는 이외에도 여러 가지 점에서 모범사례를 남겼다. 전환대상자를 선정하는 과정부터 전환결정에 이르기까지 모든 과정에서 진행상황을 근로자들에게 투명하게 공개하였으며 전환에서 제외된 근로자들에게는 2차례의 이의신청 절차를 통해 공정성을 확보했다. 또한 청소 및 경비 직종에 대해서는 고령친화직종으로 선정하여 65세까지 정년을 연장하는 등 적극적인 결정을 통해 전환을 추진 중인 지자체 등에 바람직한 모델로 평가 받고 있다. 간접고용(파견·용역) 근로자는 근로자 대표 등이 포함된 노사전협의회에서 충분한 협의 과정을 거쳐 전환할 예정이다.

이런 점이 달라요

관행을 깨고 실질적인 사용자로서의 의무를 다해

경기도청은 정규직 전환 절차에 들어가기에 앞서 경기도 내 기간제 근로자들의 현황파악을 실시했다. 이 과정에서 그동안 기간제 근로자 현황에 잡히지 않았던 직종이 수면 위로 떠올랐다. 바로 소방안전센터에서 근무하는 급식조리사들이었다. 이들은 119 소방안전센터 등에서 직원들이 자체 고용한 급식조리사들이었기 때문이다. 경기도는 급식조리사 86명에 대해서는 정규직 전환을 전격적으로 결정해 화제가 되었다. 이에 대해 경기도는 국민의 안전을 지켜야 하는 소방대원들의 열악한 근무환경을 개선하고 급식조리사들의 고용 안정을 위한 조치였다고 설명한다.

문제는 경기도에서 직접 고용한 근로자가 아니라는 것이었다. 이들을 전환대상에 포함시키는 데 법의 해석을 놓고 법률전문가들의 의견이 갈렸다고 한다. 법무담당관실에서는 ‘사실상 근로를 제공하고 있다고 하더라도 경기도가 공법상 유효한 근로계약을 체결하지 않았기 때문에 전환 대상이 될 수 없다’고 하였고 재난안전본부에서는 ‘실질적인 사용자가 경기도이기 때문에 채용절차를 거치지 않았다고 하더라도 전환 대상에 포함시켜야 한다’는 의견으로 나누어진 것이다.

정규직 전환 정책의 원칙에 충실하게 판단

경기도는 양쪽의 의견을 수렴하되 정규직 전환의 원칙을 충실하게 반영할 수 있는 판단을 했다.

“우리 도에서 전환 대상에 포함시킬 수 있었던 것도 기관장님의 의지가 컸다고 생각합니다. 팽팽하게 갈리는 의견 속에서 중심을 잡고 정규직 전환의 취지를 우선적으로 고려하여 전환심의위원회를 설득했습니다.”

전환심의위원회에서도 소방공무원들의 열악한 근무환경과 급식조리사의 필요성에 공감하고 전격적으로 전환을 의결했다. 소방서 급식조리사의 정규직 전환을

1. 노사협력을 통한 원만한 정규직 전환 결정 ●경기도청

인정해줌으로서 경기도가 실질적인 사용자로서의 의무를 다하는 모습을 보였다는 평가를 받았다.

자문단 구성, 추진상황 보고회 등을 통해 의견수렴 및 소통 강화

경기도의 경우 정규직 전환이 비교적 빠르게 진행된 편이다. 정규직 전환 과정을 근로자 및 이해 관계자들과 공유하는 노력이 있었기 때문에 가능한 일이었다. 특히 근로자 및 이해 관계자들 대상으로 정규직 전환 추진상황 보고회를 3차례 개최하여 의견을 수렴하고 소통하는 과정을 거쳤다. 또한 근로자들에게 전환과정, 이의신청 절차 등에 대해서도 설명할 수 있는 시간을 마련해 현장의 혼란을 최소화 하였다. 또한 도 자체적으로 도의회, 노동조합 등으로 구성된 정규직 전환 자문단을 운영하여 보다 다양한 분야의 의견을 청취하고 자문도 구했다.

노사협력, 밑바닥의 목소리부터 듣는 노력으로 시작

경기도 기간제 근로자들의 소속기관은 본청뿐만 아니라 사업소와 직속기관 등으로 나누어져 있다. 기간제 근로자들을 채용할 때도 기관별로 이루어진다.

“가이드라인이 발표된 직후 경기도에서는 제일 먼저 한 일이 각 기관별 담당실무



왼쪽부터 구은주 주무관, 정효희 노동복지팀장(경제실 노동정책과)



자들인 인사채용 담당자들을 대상으로 한 교육이었습니다. 기간제 근로자의 현황을 가장 정확하게 파악하고 있는 사람들이거든요. 가이드라인의 정확한 취지, 일시간협상시지속의 기준 등을 설명하여 현장에서의 혼란을 최소화했습니다.”

투명한 정보공개와 이의신청 절차로 공정성 확보

경기도의 정규직 전환 과정에서 가장 눈에 띄는 대목은 자체평가와 이의신청 절차이다. 이를 통해 노사간에 충분한 의견조율이 이루어질 수 있었다.

우선, 각 소속기관별로 자체평가위원회에서 기간제 근로자들에 대해 ‘자체평가’를 실시하여 1차적으로 전환심의 대상자 추천이 이루어졌다. 자체 평가에서 일시간협 등의 사유로 전환제외대상으로 추천된 근로자들에게는 이의신청 절차를 거쳤다.

“그래도 이견이 있을 수 있기 때문에 전환대상에서 제외된 기간제 근로자들에게 이의신청을 할 수 있는 기회를 드렸는데 6명이 이의신청을 하셨습니다.”

이의신청을 받아들이어 전환심의위원회에 개별 안건으로 상정했다. 위원회 심의위원이 현장방문에 참여하기도 하고 위원회 심의에서 소속기관별 담당자들을 불러 직접 의견을 듣기도 했다. 미심쩍은 부분에 대해서는 숙고하여 2차에서 결정하는 방식으로 신중하게 진행했다.

“2차례의 전환심의위원회 심의를 통해서 최종 3명은 다시 전환 대상에 포함될 수 있었습니다.”

기관장 인터뷰

비정상적 인력구조를 바로잡을 적기



김복호
경기도 경제실 노동정책과장

Q 지자체에서 정규직 전환을 적극적으로 추진한 이유는?

잘못된 인력구조를 개선할 수 있는 적기라고 생각했기 때문입니다. 그동안 공공부문에서 정규직 인건비 제한으로 인한 인력난을 해소하기 위해 기간제 근로자 등 비정규직 채용을 통해 일부 해소해 온 것이 사실입니다. 이제는 이런 인력구조를 개선해야 합니다. 기간제 근로형태로 주기적으로 바뀌던 인력이 정규직으로 전환된다면 공공서비스의 질도 향상될 것으로 기대합니다.

Q 경기도의 정규직 전환의 가장 큰 특징을 꼽자면?

적극적인 의사결정이었다고 생각합니다. 도에서 직접 고용하지 않고 관행적으로 소방서에서 자체 고용한 급식조리사들도 전환 대상에 포함시켰다는 점, 청소·경비 직종에 대해서는 65세까지 정년을 연장하는 등 적극적인 결정을 했다는 점을 꼽을 수 있습니다. 이런 적극적인 결정을 하는 데는 기관장의 역할이 중요합니다. 앞으로 비정규직 채용 사전심사제를 강화하여 정규직 제도를 정착시키는 데도 기관장의 적극적인 의지가 중요하다고 생각합니다.

Q 순조롭게 정규직 전환이 이루어진 비결을 꼽자면?

경기도는 근로자 및 이해관계자의 의견을 수렴하여 정규직 전환을 추진했습니다. 도의회, 노동단체 등을 포함하여 정규직 전환 자문단을 도 자체적으로 구성하여 운영하면서 정규직 전환 추진상황 보고회도 3차례나 개최하였습니다. 그리고 전환에서 제외된 근로자들에게도 2차례의 이의신청 기회를 주어 의견을 충분히 반영하고자 했습니다.

전환자 인터뷰

경력단절 기간제 근로자의 불안감을 털어내었어요

김인숙 일자리 지원과/2016년 11월 기간제 근로자로 입사 2018년 1월 1일 정규직 전환



경력단절 여성이기도 한데 정규직 전환 소감은?

정규직 전환은 올해 1월 1일이라고 하는데 저는 2017년 9월 말에 계약이 종료되는 상황이었기 때문에 불안했어요. 다행히 이번 정규직 전환을 위해 3개월간 계약을 연장해 주었습니다. 덕분에 일자리 지원과에 전환 대상자가 저를 포함해 2명이었는데 모두 다 무사히 전환되었습니다.

작년 12월 말 경에 전환이 확정되었다고 연락을 받았지만 실감이 안나더라고요. 올해 1월 1일에는 공공기관 경력단절 여성 정규직 전환자 대표로 대통령 신년만찬회에 초대받아 참석하기도 했습니다. 이래저래 좀 경황없이 지내다가 다음 날인 1월 2일 출근해서 근로계약서를 쓰고 나니 비로소 경기도의 공무원이 되었다는 것을 실감하게 되었습니다.

정규직 전환 이후 느끼는 변화가 있다면?

사실 기간제 근로자로 근무하는 동안에도 주변의 배려 덕분에 차별을 느끼지는 못했습니다. 대신, 업무에 임하는 저 자신에게 변화가 생긴 것 같아요. 기간제 근로자로 근무할 때는 주로 업무를 보조하는 역할을 했다면 현재는 공무원이 되었기 때문에 업무의 전문성을 발휘하며 일할 수 있게 되었습니다. 그만큼 책임감도 커졌어요.

경기도에서 제일 먼저 전환이 되어 기쁘기도 하지만 한편으로는 무거운 책임감도 느끼고 있습니다. 저희가 열심히 해서 공무원 못지않은 전문성을 가지고 있다고 인정받아야 다음번 전환자들이 좀더 쉽게 전환될 수 있다고 생각하기 때문입니다.

Theme2

직무중심
임금체계의
성공적인 도입·안착

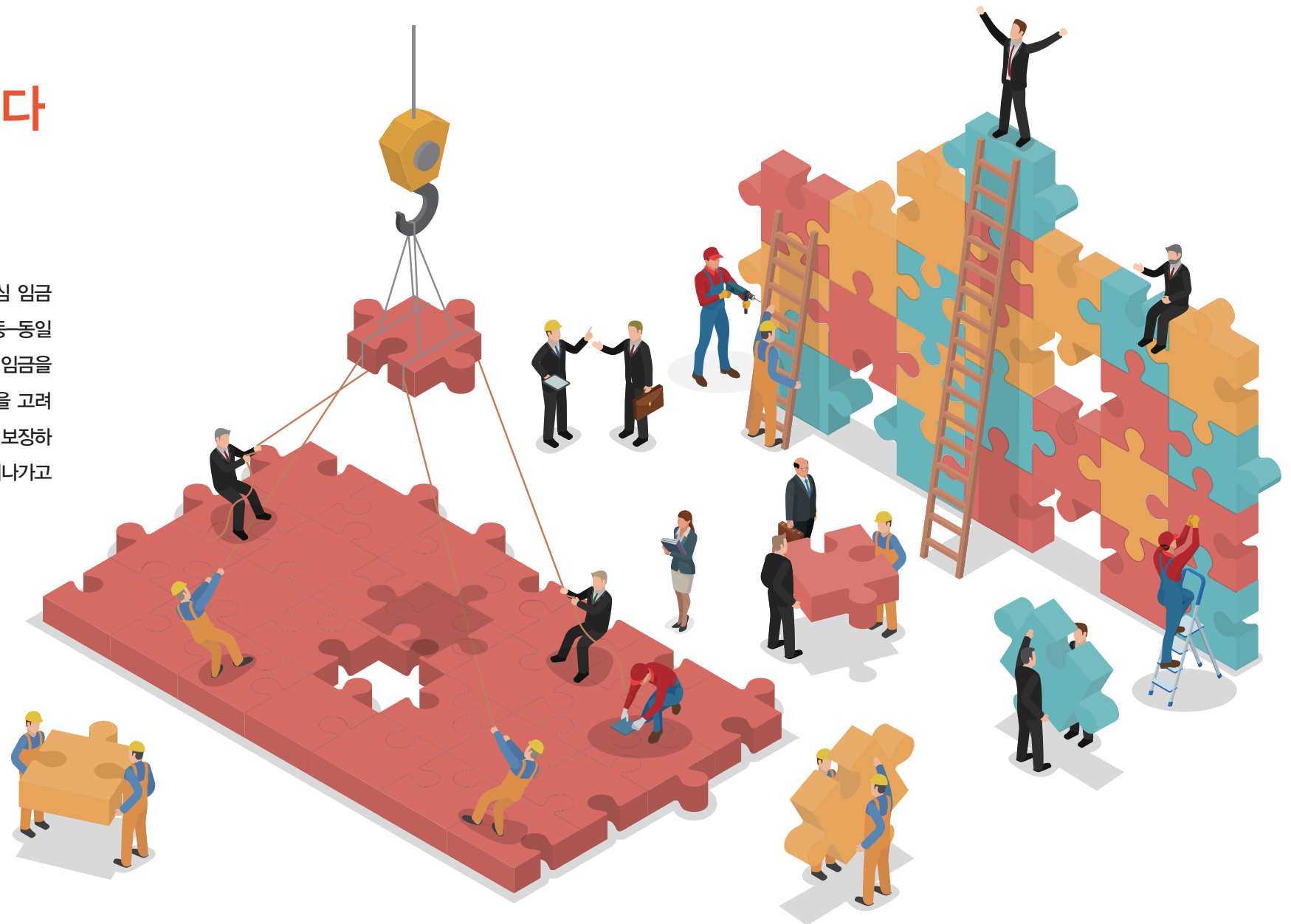


- 정부청사관리본부
- 한국철도공사
- 한국보훈복지의료공단

세대·업체·업종간 임금 불평등 해소의 첫발을 떼다

동일노동 동일임금의 원칙에 따라 기관별 맞춤형 직무급제 도입

공공부문 비정규직의 정규직 전환을 추진하면서 새로운 임금체계인 '직무중심 임금 체계'를 도입하는 기관들이 늘어나고 있습니다. 직무중심 임금체계란 '동일노동·동일 임금' 원칙에 따라 같은 직무에는 동일한 임금을 적용하되 숙련도를 기준으로 임금을 차등화한 임금체계입니다. 정규직 전환을 추진하는 기관에서는 기관의 특성을 고려하여 맞춤형 직무급제 임금체계를 도입함으로써 정규직 전환으로 고용안정을 보장하는 동시에 전환에 따른 과도한 재정부담을 해결하여 정책의 지속가능성을 높여나가고 있습니다.



중앙부처 최초 직무급제 설계

미래지향적 임금체계로 인정

정부청사관리본부





정 부청사관리본부에서는 세종 · 서울 · 대전 등 10개 청사에 청소 · 시설관리 등 7개 분야에서 비정규직 근로자 2435명이 일한다. 중앙부처 전체 비정규직 1만6,079명의 약 15%나 차지해 정부 내 단일 기관으로는 가장 많다. 이에 정부부처로서는 가장 먼저 비정규직 근로자 전원을 정규직으로 전환하기로 확정하였으며 2018년 1월 1일 1,310명을 전환 완료했다. 나머지는 용역업체와 계약이 종료되는 시점에 맞춰 단계적으로 정규직으로 전환될 예정이다.

또한 공공부문 최초로 정규직 전환자들에 대해 호봉제 중심의 임금체계 대신 직무급제를 자체적으로 설계해 도입했다. 각 청사마다 용역 수주 낙찰률 등에 따라 차등 지급하던 임금을 통일시켜 동일가치노동 동일임금의 원칙을 최대한 준수했다. 정규직으로 전환되면서 사원 기준 14%의 임금상승이 있었지만 용역업체에 지급되는 간접비를 활용하였기 때문에 추가 소요 예산은 없었다. 이로써 고용안정을 실현하되 정규직 전환에 따른 재정부담을 최소화한 임금설계로 우리나라 공공부문에 직무급제를 안착시키는 토대를 마련했다는 평가를 받고 있다.

미래지향적 임금체계, 직무의 유형 · 난이도 등을 따른 직무급제 설계

정부청사관리본부가 새로운 임금체계를 도입했다. 정부 표준임금 모델안의 취지를 고려하여 정부청사가 자체적으로 설계한 것으로 호봉제가 아닌 직무와 연계한 직무급제이다. 직무의 난이도에 따라 직무 등급을 7등급으로 구분하고 근속 연수와 업무평가 결과를 토대로 6단계로 승급하는 방식으로 설계되었다. 정부청사의 직무급제 임금체계는 노동관계 전문가들로부터도 미래지향적인 임금체계로 인정받으며 향후 정부기관의 모범적인 임금체계 사례로 정착될 것이라는 평가를 받기도 했다.

		직무별 표준 임금표(기본급) 안						(단위:원)
		1단계	2단계	3단계	4단계	5단계	6단계	
1급 직무	환경 미화직(사원, 팀장)	1,573,770	1,605,245	1,636,721	1,668,196	1,699,672	1,731,157	
2급 직무	일반직, 일반경비직	1,652,458	1,692,118	1,731,777	1,771,436	1,811,095	1,850,754	
3급 직무	기술직(사원)	1,731,147	1,779,619	1,828,091	1,876,563	1,925,035	1,973,508	
4급 직무	기술직(대리)	1,809,836	1,867,750	1,925,665	1,983,580	2,041,494	2,099,409	
5급 직무	환경미화직(부장), 기술직(팀장)	1,888,524	1,956,511	2,024,498	2,092,485	2,160,471	2,228,458	
6급 직무	기술직(팀장 일부)	1,967,213	2,045,901	2,124,590	2,203,278	2,281,967	2,360,655	
7급 직무	기술직(부장)	2,045,901	2,127,737	2,209,573	2,291,409	2,373,245	2,455,081	

동일가치노동-동일임금 원칙을 준수하고, 일반 사원 기준 14% 가량 임금 상승

“청사별, 직종별 임금차이를 극복하는 것이 관건이었습니다. 10개 청사에 대해 동일 직종 동일 임금 원칙을 준수하고 임금인상보다는 고용안정에 중점을 두되 노측의 의견을 최대한 존중하는 것으로 방향을 잡았습니다.”

대리, 사원 등 하위직이 전체 전환대상의 95%를 차지하는 점을 감안해 하위직 중심으로 임금을 설계했다. 사원급은 최저 14% 이상 인상되었으나 관리자급은 다

소 감소되는 경우도 발생했다. 정규직 전환의 우선 취지가 고용안정에 있다는 점을 근로자들에게 설명하고 향후 지속적인 처우개선을 약속하면서 극적인 합의에 이르렀다. 비결은 ‘진정성’과 ‘신뢰’를 꼽았다.

“용역 근로자들이 받던 임금체계는 평생 일을 해도 임금이 오르지 않는 고정급제였어요. 정규직 전환으로 호봉제에 대한 막연한 기대감도 있었지만 전환대상 근로자들에게는 그다지 실효적이지 못한 측면이 있었습니다. 현재 35호봉제인데 문제는 전환대상 근로자들이 대부분 50대 이상이라는 겁니다. 정년까지 근무한다고 해도 15호봉 이상은 의미가 없는 거죠. 이런 점들에 대해 근로자들도 공감했기 때문에 직무급제 도입이 비교적 순조로웠던 것 같아요.”

근로자들이 ‘뭔가 손해 보는 것이 아닌가’라는 우려와 긴장감을 가지지 않도록 모든 자료를 허심탄회하게 공유한 것도 근로자들의 마음을 움직였다. 근로자들에게 모든 것을 털어놓고 이해를 구하는 방식으로 접근한 것이다. 덜 주고 더 받는 협상이 아니라 더 줄 수 있는 방법을 함께 모색하는 협상이었다고 자평한다.

정부 스스로 모범 고용주로서 모범을 만든 사례

정부청사관리본부의 정규직 전환 사례는 임금체계뿐만 아니라 정년, 처우개선 등 여러 가지 측면에서도 모범 사례로 손꼽히고 있다.

“정부기관 중 가장 비정규직이 많은 기관이라 선도적 입장에서 모범적인 사례를 마련하지 않으면 다른 기관에 미칠 여파가 컸습니다.”

특히 노사 협의 과정에서 수용된 ‘현직근로자 정년 65세’는 다른 어느 기관보다도 전향적인 기준안이라는 평가를 받고 있다. 청소, 시설관리, 통신, 승강기, 조경, 안내 등 6개 분야를 포함시킨 것은 고령친화직종의 정년을 65세로 권장한 정부 방침에서 한발 더 나아간 것이다. 다만, 특수경비직의 경우 전환시험을 통해 청원경찰로 전환되므로 청원경찰법에 따라 정년을 60세로 했다.

“정규직 전환대상 근로자의 20%가 60세 이상이었어요. 만약에 정년을 60세로 할 경우 상당수가 바로 퇴직해야 하는 상황이었습니



60세로 하되 현직 근로자들에게는 65세 정년을 보장하게 되었습니다.”

정규직 전환이 안착될 수 있는 제도적 기반 마련도 병행

정부청사관리본부는 정규직 전환이 제도적으로 안착할 수 있도록 지난해 12월 ‘정부청사공무직 등에 관한 관리규정’을 훈령으로 제정했다. 그동안 관행적으로 사용하던 무기계약직이라는 용어 대신 ‘공무직’ 근로자로 명칭도 바꾸었다. 또한 승진, 채용, 근무평가, 보수, 복무관리 등도 관리규정에 명시했다. 이젠, 출산휴가에 들어가도 용역 근로자 신분일 때 느끼던 불안감은 느끼지 않게 되었다. 임신부의 보호조항 등도 규정에 담아 체계적으로 관리될 수 있게끔 했기 때문이다. 정부청사관리본부에서 마련한 공무직 관리규정은 이미 다른 기관에서도 벤치마킹 대상이 되고 있다.

추가재원 없이 고용안정과 처우개선 달성

이번 정규직 전환은 ‘고용안정’에 중점을 두고 처우개선이 이루어졌기 때문에 정규직 전환에 따른 추가재원은 발생하지 않았다. 전환 근로자의 실질적인 임금인상 효과는 있었지만 매년 용역업체에 지불하던 이윤, 부가가치세 등의 간접비로 충당한 덕분이다. 정부청사관리본부는 향후 지속적인 노사협의를 통해 시행과정에서 나타나는 미흡한 점은 지속적으로 보완하고 개선하여 발전시켜 나가겠다고 말한다.

기관장 인터뷰

가장 선도적으로, 가장 모범적으로



박준하 정부청사관리본부장

Q 비정규직 문제에 대한 평소의 소신이 있었다면?

사회 양극화 문제를 해소하고 노동이 존중받는 사회를 실현하는 것이야말로 가장 중요한 가치라고 생각합니다. 그 대표적 정책이 바로 비정규직의 정규직화라고 생각합니다.

정부청사관리본부는 정부기관에서 가장 많은 비정규직 근로자가 근무하고 있습니다. 정부청사에서 어떻게 정규직 전환을 하느냐에 따라 다른 기관에도 많은 영향을 미칠 것이라고 생각했습니다.

정규직 전환은 공직사회에 공무원이라는 새로운 직종이 만들어지는 것입니다. 근로자들이 존중받는 공직 풍토가 만들어졌으면 합니다.

Q 정규직 전환 과정에서 기관장으로서 가장 신경을 쓴 부분이 있다면?

재계약 기간이 다가오면 불안하고 가슴이 답답해지는 문제부터 풀고자 하였습니다. 이번 정규직 전환은 '고용안정'에 중점을 두었습니다. 전환 과정에서 근로자 의견을 최대한 듣고, 해결하려는 노력을 했습니다. 정규직화 방안이 모든 근로자들의 기대를 충족하기에는 아직 보완해야 할 점들이 있다는 것도 알고 있습니다. 앞으로 지속적인 노사 대화를 통해서 미비한 점들은 보완해 나가겠습니다.

Q 정부부처 최초로 직무급제 임금체계를 도입하게 된 이유는?

임금체계를 설계하는 과정에서 호봉제에 대한 많은 지적이 있었습니다. 공무원 사회도 사무관급 이상은 연봉제를 도입하는 곳이 늘고 있습니다. 앞으로 임금제도가 나아갈 방향은 직무 중심의 임금체계가 미래지향적이라 생각했습니다. 임금체계를 설계하면서 노동연구원이나 고용노동부 등 관계기관과 협의를 하였습니다. 우리 청사가 도입한 직무급제를 교육부 등 30~40개 기관에서 적용을 검토하는 것으로 알고 있습니다. 우리나라 공공기관에 직무급제를 정착시키는 데 토대를 마련했다는 점에서 자부심이 큼니다.

전환자 인터뷰

우리의 목소리가 업무에 반영되고 있어요

김응조 관리총괄과/ 2013년 11월부터 용역 근로자로 근무



정규직으로 전환된 소감은?

정규직 전환 과정에서 계속 들었던 말이 '고용안정'이었습니다. 그 말을 요즘 실감하고 있습니다. 용역사 소속일 때는 '여차하면 재계약 안해주겠다'는 식의 말을 노상 들으며 일했거든요. 말하는 쪽에서는 '열심히 하라고 하는 말이다'고 하지만 해마다 12월이 되면 늘 마음이 불안했고 재계약이 되어도 사기가 떨어지는 건 어쩔 수 없었습니다.

정규직 전환으로 달라진 점이 있다면?

근로자들의 목소리가 업무에 반영된다는 점도 변화입니다. 예전에는 회의라는 미명하에 30분 일찍 출근하고 30분 늦게 퇴근하는 관행이 있어 근로자들의 사기를 떨어뜨리곤 했어요. 정규직으로 전환되면서 이런 불필요한 관행을 없애달라고 요청했는데 놀랍게도 우리의 목소리가 받아들여졌습니다.

명절 상여금 덕분에 손주들에게 용돈도 두둑히 주었어요

유춘자 미화담당 팀장/2016년부터 용역 근로자로 근무

정규직으로 전환된 소감은?

정부청사 내 환경미화를 담당하고 있습니다. 일을 시작한 지 4년째 접어들었는데 해마다 재계약을 할 때면 조마조마했는데 올해 처음으로 마음이 편안했어요. 65세까지 정년이 보장되었으니 이제 건강만 허락한다면 그때까지 다닐 생각입니다. 직원들끼리 건강관리 열심히 해야겠다는 우스갯소리도 해요.

정규직 전환으로 달라진 점이 있다면?

우리 스스로 느끼는 자부심이 커졌다는 점입니다. 환경미화를 하는 동료 중에 정규직으로 전환된 이후 아파트 특별분양을 받았다는 동료가 여럿 있었습니다. 파견직일 때는 상상도 하기 힘든 일이었어요. 이번 설 명절에는 상여금도 받았어요. 덕분에 올해 설에는 손주들에게 용돈도 좀 두둑하게 줄 수 있어서 아주 뿌듯했습니다.



다양하고 복잡한 임금을 하나의 임금체계로 통합

한국철도공사





왼쪽부터 코레일 철도산업일자리창출추진단 조상용 차장, 김지연 주임, 박노주 부장, 김강산 주임.

한국철도공사는 철도차량정비, 선로보수, 전기보수 등 파견 · 용역근로자 총 6,793명 중 99%에 해당하는 6,722명의 정규직 전환을 결정했다. 이들 중에서 열차이용 고객의 생명 · 안전과 밀접한 직무에 해당하는 1,432명은 공사가 직접 고용하고 나머지 5,290명은 계열사 정규직으로 전환(3,750명 기합의, 1,540명 합의 중)하기로 했다.

특히 용역근로자의 55%를 차지하는 청소 · 경비 · 시설관리 근로자 3,750명은 올해 4월, 한국철도공사의 계열사인 코레일테크와 코레일관광개발의 정규직으로 전환 채용하고 직무급 임금체계 도입에도 전격 합의했다. 이때 최하위 기본급은 현재 최저임금인 157만원 대신 시중노임단가의 90%를 적용하여 약 162만원으로 산정했다. 전환 근로자들의 실질적인 임금인상 효과까지 얻은 것이다. 청소 · 경비 분과가 먼저 합의에 도달함에 따라 앞으로 남은 운수 · 기술 분과의 합의에도 긍정적인 영향을 미칠 것으로 기대된다.

이렇게 전환했어요

노사전협의회, 중앙협의기구와 실무협의기구로 이원화하여 운영

한국철도공사는 89개의 용역업체, 7개 노동조합간의 이해관계 등으로 인해 비정규직 근로자들의 정규직 전환이 어려워 보였다. 이 문제를 극복하기 위해 코레일에서는 노사전협의회를 중앙협의기구와 실무협의기구로 이원화시켜 운영했다. 근로자대표 11명을 포함한 22명으로 구성된 중앙협의기구아래에 기술분과(19명), 운수분과(16명), 청소·경비분과(15명) 등 3개의 분과로 구성된 실무협의기구를 운영한 것이다. 특히 실무협의기구에서 28차례에 이르는 실무협의를 통해 노사간의 쟁점들을 원만하게 조율함으로써 상당한 합의를 이끌어 낼 수 있었다고 한다.

분과별 노사전협의회 구성으로 원만하게 합의

“직종이 많아서 단일 협의회로 운영하면 전원합의를 이끌어내기가 어려웠습니다. 그래서 분과별로 나누어 분과별 의결이 이루어질 수 있도록 하였습니다. 제일 먼저 합의에 도달한 분과가 바로 청소·경비분과입니다. 계열사인 코레일테크의 정규직 직원으로 전환하고 임금체계도 직무급제를 도입하기로 의결했습니다. 청소·경비 분야의 정규직 전환은 아직 타협점을 찾지 못한 기술분과와 운수분과의 합의에도 긍정적인 영향을 미치고 있습니다. 최근에 CEO와 노조위원장간에 전환 방식을 빨리 결정하자는데 합의를 하였습니다.”

이런 점이 달라요

노 · 사 합의를 통해 새로운 직무급 임금체계 설계

한국철도공사 노사전협의회에서 가장 큰 쟁점은 임금과 정년 두 가지였다. 이 부분에서 가장 먼저 합의를 이룬 분과가 청소·경비분과이다. 전국의 역, 열차, 사무소 등 전국 코레일 사업장에서 청소, 경비, 시설관리 등의 업무를 수행하는 32개

업체 3,750명을 코레일 자회사인 코레일테크 정규직(승무원 숙소업무는 코레일 관광개발)으로 전환채용하기로 결정한 것이다. 임금체계도 호봉제 대신 직무급제를 도입하기로 의결했다.

		직무별 기본급 노사 합의안						(단위: 원)
		1단계(2년)	2단계(2년)	3단계(3년)	4단계(4년)	5단계(4년)	6단계(1년)	
기초	청소 미화원, 반장, 팀장	1,619,917	1,652,315	1,684,714	1,717,112	1,749,511	1,781,919	
나중	청소 소장, 경비원·안내원	1,652,458	1,692,118	1,731,777	1,771,436	1,811,095	1,850,754	
다중	경비대장 시설관리 사원·주임	1,809,836	1,867,750	1,925,665	1,983,580	2,041,494	2,099,409	
비중	시설관리 과장·팀장	1,888,524	1,956,511	2,024,498	2,092,485	2,160,471	2,228,458	
최중	시설관리 소장	2,045,901	2,127,737	2,209,573	2,291,409	2,373,245	2,455,081	

노사 간의 합의를 통해 동일가치노동-동일임금 원칙의 직무급을 도입하고 처우도 개선하였다. 한국철도공사에서 도입한 직무급제 임금체계는 5개의 직무로 분류하고 근무연수 및 평가를 통해 6단계로 임금이 상승하는 구조이다. 이는 정부 청사관리본부의 안을 준용하되 직무 등급을 7등급에서 5등급으로 간소화하고 2018년 단순노무종사원 시중노임단가의 90% 수준인 162만원을 기본급으로 산정했다는 것이 특징이다. 이는 최저임금(157만원)보다도 약 3% 높은 수준이다.

정년, 65세로 하되 이후에는 일부 직종의 경우 70세까지 기간제 고용

또 하나의 쟁점은 정년이였다. 이 역시 노사전협의회의 의결에 따라 만 65세를 정년으로 하되 승무원 숙소 등 관리 직무는 정년 이후에는 근로자가 희망할 경우 70세까지 1년 단위로 고용을 보장하기로 했다. 노동자 대표의 요청에 따라 역청소



왼쪽부터 정인수 단장, 정왕국 부단장, 김기춘 총괄반장

등 종사자의 경우는 전환 이후 단체교섭을 통해 정년 연장 또는 기간제 고용을 협의하기로 했다.

“특히나 청소·경비·시설관리 직종은 고령친화직종이라 좀 더 고용을 연장해도 되겠다고 판단했습니다. 젊은 근로자의 노동강도가 세질 수 있다는 우려의 목소리도 있었습니다. 하지만 정부 가이드라인의 취지가 고용안정에 방점을 두고 ‘업무를 수행할 수 있다면 최대한 배려하라’는 것으로 해석하였습니다.”

계열사 근로자와 상생구조 마련

또한, 계열사 전환 근로자들이 좀더 안정적으로 적응할 수 있도록 ‘원·하청협의체’를 구성하기로 했다. 원·하청협의체는 공사대표, 공사 노동자 대표, 계열사 대표, 계열사 노동자 대표 등 4자로 구성된 협의체인데 계열사 전환 노동자와 기존 계열사 정규직간의 차별적 요소를 해소하고 처우를 개선하기 위해 구성했다. 이를 통해 계열사로 전환채용된 용역근로자의 근무여건을 파악하고 개선할 수 있는 방안을 마련하는 등 구체적인 방향을 제시할 계획이다.

기관장 인터뷰

시간이 걸리더라도 충분한 협의가 우선입니다



오영식 사장

Q 정규직 전환을 적극적으로 추진한 이유가 있다면?

고용안정과 동일노동 동일임금, 후생복지가 근로자들의 직무 만족도를 높이고 지속가능경영에 기여할 뿐만 아니라 궁극적으로 국민에게 더 나은 철도 안전과 고객서비스를 제공할 것이라고 생각했습니다. 좋은 일자리 창출을 통해 공공기업의 사회적 책임을 다하고 정부의 일자리 창출 정책에 부응하기 위해 정규직 전환을 적극적으로 추진하게 되었습니다.

Q 정규직 전환이 순조롭게 진행된 비결은?

노사전협의회의 운영 방식에 있었다고 생각합니다. 중앙협의 기구와 실무협의기구로 이원화해 운영하며 총 32차례에 걸친 회의가 이루어졌습니다. 갈등이 발생할 때는 전문가들의 컨설팅과 조언도 적극적으로 활용하였습니다. 무엇보다 실무진에서 근로자대표와 개별적으로 비공식 면담을 가지며 노사간 이견을 조율해 나간 것이 큰 역할을 했습니다. 시간이 걸리더라도 노사전협의회의 충분한 협의와 전문가의 컨설팅을 통해 이해관계자들의 입장이 최대한 반영될 수 있도록 추진할 필요가 있습니다.

Q 정규직 전환 과정에서 우려사항이 있었다면?

현재 근무하는 직원들 중에는 비정규직 근로자들을 우리 식구로 받아들이면 본인들의 임금처우가 나빠지지 않을까 우려하는 경우가 많다는 것을 알고 있습니다. CEO로서 이 부분을 신경써야겠다고 생각했습니다. 조금 나눠야 될지는 모르지만 직접고용이 이루어져도 기존 직원들의 처우에 큰 영향을 미치지 않도록 책임지고 추진할 생각입니다.

전환자 인터뷰

정수기가 생겼으면 좋겠어요

조무순 부산역 청소/2004년부터 용역근로자로 근무(8월1일자 전환예정)



8월 1일자로 전환예정인데 현재의 소감은?

15년 가까이 용역근로자로 근무를 했는데 그동안 1년 단위로 계약을 하다가 최근에는 6개월 단위로 계약을 하기 시작했습니다. 앞으로는 근로계약서 자주 안 써서 좋겠다는 생각이 듭니다. 8월 1일자로 소속이 바뀌는데 아직은 실감하지 못하고 있지만 좀더 당당하게 어깨를 펴고 일할 수 있지 않을까요.

바라는 점이 있다면?

전환을 앞두고 있는 근로자들은 많은 것들이 지금보다 나아질 것이라고 기대하며 꿈에 부풀어 있지만 우리들의 꿈은 그리 거창하지 않습니다. 작은 역사에는 아직 정수기가 없는 곳도 있고 변변한 숙직실이 마련되어 있지 않은 곳도 있습니다. 근로자들이 현장에서 더 열심히 일할 수 있도록 근로 환경이 개선되기를 바랍니다.

임금체계에 따라 월급을 받을 수 있게 되었어요

허순복 경기광주역 청소/2009년부터 용역근로자로 근무(8월1일자로 전환예정)

8월 1일자로 전환예정인데 현재의 소감은?

2009년부터 용역근로자로 일을 시작했는데 당시 용역사의 사장이 바뀌면서 갑자기 해고되는 불운을 겪기도 했습니다. 용역업체에 고용되어 있을 때는 매년 계약서도 써야 하고 월급도 주는 대로 받아야 하잖아요. 앞으로는 정해진 임금체계에 따라 임금을 받을 수 있게 되어 기분이 좋습니다.

바라는 점이 있다면?

경강선 역사에서 근무하는 근로자들이 총 31명입니다. 60세가 넘는 분들이 많이 있지만 한결같이 나이를 느끼지 못할 만큼 열심히 일하십니다. 젊은이들 못지않게 마음도 아주 젊어요. 70세까지도 일할 자신이 있는 분들입니다. 이 분들이 다 함께 코레일테크로 전환되어 8월 1일 웃는 얼굴로 만나게 되기를 바랍니다.



호봉제와 성과급제를 가미한 직무중심 임금체계 설계

한국보훈복지의료공단





보훈복지의료공단은 기간제 근로자 232명, 파견·용역 근로자 773명 등 총 1005명의 정규직 전환을 확정짓고 전환 절차를 이행 중이다. 2018년 5월 현재 기간제 200명, 파견·용역 115명 등 315명의 정규직 전환절차가 완료되어 공단의 가족이 되었다. 특히 보훈복지의료공단에서는 동일가치노동 동일임금 원칙에 따라 노사간의 원만한 합의를 거쳐 직무중심 임금체계를 도입했다. 자신의 직무에 대한 동기부여를 강화할 수 있는 직무중심 보수체계에 연공급적 요소를 가미하여 협업체제와 조직몰입도를 보강하였다. 한국보훈복지의료공단의 직무중심 임금체계는 기관 특성의 반영, 기존 임금체계와의 조화, 직무에 따른 확실한 보상 등을 제대로 구현했다는 점에서 높은 평가를 받고 있다.

 직무급제 이렇게 전환했어요

정확한 직무조사와 공정한 직무평가가 관건

기간제의 경우 동일노동 동일임금의 원칙에 따라 기존 정규직과 동일한 보수체계를 적용했으며 파견용역직의 경우에도 기존 정규직과 동일한 직무로 판단되는 경우에도 마찬가지였다. 파견용역직을 정규직으로 전환하면서 생기는 직무에 대해서는 신규업무로 보고 직무중심 임금체계를 도입했다. 기술, 노력, 책임, 작업 조건 등에 따라 직무 등급을 3등급으로 구분하고 근무연수에 따라 6단계로 설계했다. 최소 직무 등급과 최대 직무 등급간 급여차이는 10%(월 16만원), 1단계과 6단계간 급여차이는 14%(월 23만원) 수준이다.

		직무별 표준 임금표						(단위:원)
		1단계	2단계	3단계	4단계	5단계	6단계	
1급 직무	급식	1,735,080	1,835,080	1,865,080	1,895,080	1,935,080	1,965,080	
2급 직무	고객지원	1,652,460	1,752,460	1,782,460	1,812,460	1,852,460	1,882,460	
3급 직무	위생·경비	1,573,770	1,673,770	1,703,770	1,733,770	1,773,770	1,803,770	

“직무중심 보수체계를 설계할 때 직무조사와 직무평가가 가장 중요합니다. 우선 우리 공단은 중앙보훈병원을 중심으로 전국에 17개의 산하기관을 운영하고 있습니다. 각 기관별로 산재해 있는 파견용역 직원들의 업무가 무엇인지 직무조사부터 실시했습니다. 이때 기관의 자의적인 판단이 개입되지 않도록 구체적이고 계량적인 판단기준을 정립하고 근무형태, 노동강도, 책임·권한, 작업환경 등을 판단할 수 있도록 설문조사를 실시하였습니다. 이를 바탕으로 3개의 등급으로 매겼습니다.”

직무급에 기반하여 병원 특성에 맞는 임금체계 설정

다양한 직종을 세분화하는 대신 급식, 고객지원, 위생·경비 등 3개의 직무 등급으

로 나눈 것은 병원이라는 기관의 특성이 있기 때문이었다. 의료복지 서비스 기관의 경우 근로자간의 협업체계가 중요한데 직무구분을 지나치게 구체적으로 할 경우 협업체계가 무너질 수 있기 때문이다. 특히 보훈병원의 입원·외래 관련 고객대면 업무를 ‘고객지원’이라는 하나의 직무로 묶은 것도 이 때문이다. 또한 호봉제의 성격을 가미하여 5년, 10년 등 근속연수에 따라 장기근속수당을 지급함으로써 근로자들이 근속연수에 따른 임금인상 효과를 느낄 수 있도록 하였다. 지금 당장 전환 근로자들이 느끼는 차이는 크지 않을 수 있지만 복리후생을 통일적으로 적용하는 등 추가적인 안전망을 두었기 때문에 지날수록 근로자들이 체감하는 혜택은 커진다고 말한다.

이런 점이 달라요

근로기준법과 노조법 준용한 근로자 대표 구성으로 대표성 확보

직무 등급이 결정된 후 실무진에서 가장 우려했던 것이 결과에 대한 개별 근로자들의 수용 여부였다. 근로자들마다 ‘내가 왜 1등급밖에 안되느냐’며 불만을 표출할 가능성을 배제할 수 없었다. 이에 실무진에서는 근로자대표단의 대표성 확보와 근로자 집단 구성 절차에 대한 근거를 사전에 마련하였다. 이것이 불만의 목소리를 금세 수용하는 목소리로 전환하는 데 주효했다고 실무진은 말한다.

“근로자대표에 대해서는 근로기준법에서 정의하는 대로 ‘해당직원의 과반수의 동의를 받은 자’라는 근로자대표 기준을 준용했습니다. 그리고 소속 용역업체와 직종이 다양한 근로자들을 하나의 집단으로 묶기 위한 절차에 대해서는 노조법의 ‘교섭창구단일화’ 기준을 준용하면 합리적이라고 판단하여 절차를 밟았습니다.”

근로자 맞춤형 컨설팅 제공으로 정보 공유

직무 등급 결과에 대해 근로자대표단과의 합의만으로 끝났다고 여기지 않았다. 17개 기관별 담당자들이 직접 근로자들을 만나 개인별 컨설팅도 제공했다.



“근로자대표단과의 합의를 통해 의결되긴 했지만 직무급제 임금체계라는 새로운 임금체계가 성공적으로 안착되려면 근로자들의 수용성 여부가 관건이라고 봤습니다. 그래서 17개 기관별로 담당자들이 직접 근로자들을 만나 정규직 전환 시 담당해야 할 직무에 대해 상세하게 설명을 드렸습니다. 그리고 전환 이후 받게 되는 구체적인 임금지급 항목 및 수준에 대해 안내해드렸습니다. 특히 수당의 경우 가족수당 등 근로자마다 다른 부분이 있기 때문에 맞춤 컨설팅을 한 것입니다.”

CEO의 적극적인 의지와 전환대상자에 대한 배려가 핵심

이런 과정을 거쳐 올해 3월부터 직무중심 임금체계가 적용되었다. 임금체계에 대한 노사간의 합의는 이미 지난해 11월에 완료되었을 만큼 추진 속도도 유난히 빨랐다. 실무진에서는 ‘결정권자의 결단이 강력한 추진동력이었다’고 설명한다.

“직무중심 임금체계에 대해서는 너무 급하게 갈 필요가 있느냐며 신중론을 제기하는 내부 의견도 있었습니다. 하지만 현장에서 느끼는 온도차를 생각하면 그렇게 느긋할 수가 없었습니다. 정규직 전환을 손꼽아 기다리는 근로자들에게 희망 고문이잖아요. 첫발을 떼는 것이 중요했습니다.”

기관장 인터뷰

비정규직의 정규직화, 정의로운 일입니다



양봉민 이사장

Q 고용안정과 정규직 전환의 필요성에 대한 평소의 소신이 있다면?

정규직이나 비정규직이나 하는 신분에 따라 보상과 처우가 다르다는 것은 정의롭지 않다고 생각했습니다. 똑같이 일하면서도 비정규직이라는 굴레 때문에 소외될 수밖에 없는 현실을 그대로 둘 수는 없는 문제지요. 우리 공단을 비롯한 공공기관부터 앞장서서 이러한 차별을 해소해야 한다고 생각합니다.

Q 정규직 전환을 순조롭게 진행한 비결이 있다면?

전 임직원들이 공공기관이 마땅히 해야 할 책무로 인식하고 적극 실행한 덕분입니다. 비결이라면, 정규직 전환 관련 정부의 각종 회의에 빠짐없이 참석하여 정책에 대해 충분히 이해한 후 정책을 추진하였다는 점입니다. 정책 추진 시작부터 이해관계자들의 참여를 보장하고 절차적 타당성을 확보하여 갈등을 최소화 하였기에 좋은 결과가 있었다고 생각합니다.

Q 직무중심 임금체계를 선제적으로 도입하신 이유는?

직접고용으로 좀 더 빠른 고용안정을 실현하기 위함이었습니다. 800명에 가까운 파견 · 용역 근로자들을 추가적인 비용증가 없이 직접 고용하는 방안을 내부적으로 많이 고민했습니다. 그래서 이번 기회에 자신의 직무에 대한 동기부여를 강화시킬 수 있는 직무중심 보수체계를 설계하게 되었습니다. 앞으로 직무급 체계를 유지하되 근속과 숙련에 따른 등급가산액과 가족수당 증액, 복리수당 확대 등의 추가적인 지원방안을 강구하고 있습니다.

전환자 인터뷰

이제 내 직장이 생겼어요

서현지 중앙보훈병원 신경지원과/2016년부터 기간제 근로자로 근무



정규직으로 전환된 소감은?

계약직이었을 땐 근무를 하면 할수록 불안감이 커졌어요. 계약 만료일이 가까워진다는 뜻이었으니까요. 항상 '다른 직장을 알아봐야 한다'는 스트레스 속에서 근무를 했습니다. 주변의 직원분들은 굉장히 잘 해 주었지만 스스로 느끼는 소속감이 많이 부족했던 것 같아요. 이제 '내 직장'이 생겼다는 생각에 뿌듯하고 자랑스럽습니다.

정규직으로 바뀌면서 체감하는 변화가 있다면?

제일 큰 변화는 업무를 대하는 제 마인드가 달라졌다는 거예요. 예전에는 저에게 주어진 일 이외의 업무와 맞닥뜨렸을 때 '이 일을 내가 해도 되나, 내가 나서도 될 일인가'라는 자격지심이 저도 모르게 작용해 좀 머뭇거렸습니다. 정규직이 되면서 이런 머뭇거림이 없어졌어요. 자신감을 가지고 적극적으로 업무를 수행할 수 있게 되었습니다.

아 되겠구나!

신진용 경비직무/2013년 10월 파견용역직으로 입사

정규직으로 전환된 소감은?

우리 공단의 특성상 직종도 너무 다양하고 사업부도 전국에 흩어져 있어 노사간의 합의가 쉽지 않을 것이라고 생각했어요. 그런데 근로자대표 자격으로 회의에 참여하면서 최대한 근로자들의 입장을 반영하여 속도를 내는 실무진들을 보고는 '아, 되겠구나'라는 확신이 들었습니다.

정규직으로 바뀌면서 체감하는 변화가 있다면?

오늘 기준으로 정규직 전환된 지 1주일도 채 안 되었지만 정규직으로 보낸 1주일은 여느 날과 확실히 달랐습니다. 무엇보다 정년을 보장받으니 마음이 든든합니다. 6년째 근무하면서도 심리적으로는 '업체직원'이라는 이질감을 버리지 못했는데 이전 '소속직원'으로서 소속감을 갖게 되었습니다.





- 인천국제공항공사
- 한국조폐공사
- 여수광양항만공사

파견·용역 근로자들의 고용안정과 처우개선 튼튼한 자회사 설립으로 실현하다

자회사 설립을 통한 정규직화는 그동안 고용불안에 시달렸던 비정규직 노동자들에게 고용안정성을 확보해 준다는 장점이 있고 고령친화 직종의 경우 정년문제도 비교적 쉽게 해결할 수 있습니다. 또한 기존에 용역업체에 지불하던 일반관리비, 기업이윤 등을 근로자들의 처우개선에 쓸 수 있기 때문에 근로자들은 기존 용역업체에서 받던 임금보다 높은 수준의 임금을 받을 수도 있습니다. 자회사를 통한 정규직 전환을 추진하는 기관에서도 직접고용에 준하는 임금과 복지수준을 마련하기 위한 노력을 하고 있습니다. 또한 자회사와 안정적으로 수익계약을 체결할 수 있는 법적 근거가 마련되는 등 제도개선도 이루어지고 있습니다.



1만 명 정규직 전환 결정한

공공부문 비정규직 제로 1호 기관

인천국제공항공사





인 천국제공항공사는 ‘공공부문 비정규직 제로’를 선언한 1호 기관이다. 2017년 5월 12일, 정부가 ‘공공부문 비정규직 제로 시대를 열겠다’고 선언하는 자리에서 인천국제공항공사는 ‘비정규직 1만 명 전원을 연내 정규직으로 전환하겠다’고 화답했다. 전환대상은 60개 용역업체 소속 총 1만 명에 가까운 용역 · 파견 근로자들이다. 이들의 정규직 전환을 위해 2017년 8월 제1기 노사전협의회를 구성하고 전환대상, 전환방식, 처우개선 방향 등 큰 틀의 합의를 마치고 임시법인을 설립, 2018년 5월 현재, 1,143명이 인천공항공사 임시 자회사의 정규직으로 전환을 마쳤다. 나머지 근로자들도 용역업체의 계약만료 시점에 따라 올해까지 총 2,745명을 자회사에 편입할 계획이며 오는 2020년 6월까지 비정규직 전원을 정규직으로 전환한다는 방침을 세웠다. 올해 2월부터 제2기 노사전협의회를 구성하고 임금 등 처우개선 기준, 자회사 운영 등 계획된 일정에 따라 차질 없이 진행 중에 있다.

이렇게 전환했어요

1만명 정규직 전환을 위해 신속한 대응

2017년 5월 12일, 정부가 ‘공공부문 비정규직 제로 시대를 열겠다’고 선언하는 자리에서 ‘비정규직 1만 명 전원을 연내 정규직으로 전환하겠다’고 발표했다. 입사 경쟁률이 수백 대 일이라는 공공기관에서 기간제, 파견 용역 근로자들을 전원 정규직으로 전환한다고 했을 때 ‘과연 가능할까’ 우려하는 목소리가 적지 않았다. 60개 용역업체 소속의 1만 명에 가까운 근로자들을 연내 정규직으로 전환하는 것은 무리처럼 보였다. 하지만 인천국제공항공사는 연내 도입을 목표로 발 빠르게 움직이기 시작했다.

43차례 노사전협의회 끝에 직접고용 · 자회사 등 전환방식 합의

그러나 전환방식을 두고 노사전협의회는 시작부터 치열한 논쟁이 벌어졌다. 공사에서는 정부 가이드라인에 따라 국민의 생명·안전 밀접업무인 항공기 사고예방 및 대응 업무에 대해서만 직접 고용안을 제시했으나 전환대상 근로자들은 공사내 모든 업무가 국민의 생명·안전 업무에 해당되므로 전원 직접 고용을 주장하고 나선 것이다. 해결의 실마리를 찾지 못한 채 협상은 교착상태에 빠지고 말았다.

12월 중순까지도 평행선을 달려 끝이 보이지 않았던 협상이 드디어 극적인 타결을 본 것이 크리스마스 다음 날인 12월 26일이었다. 이날, 기술독점 등 전환이 불가한 업무를 제외하고 기간제, 파견, 용역 근로자의 약 99%인 9,796명을 전환대상으로 결정하였다. 전환방식에 대해서도 소방대, 보안검색 등 국민의 생명·안전 밀접업무 수행인력 2,940명과 기간제 11명은 공사가 직접 고용하고 나머지 6,845명은 자회사를 설립하여 정규직으로 채용하는 것으로 확정되었다. 이로써 ‘연내 정규직 전환’이라는 당초의 목표도 이룬 셈이다. 이는 43차례에 이르는 노사전협의회 등 공사의 적극적인 소통노력과 정규직 직원과 전환대상 근로자들의 이해와 양보가 이룬 극적인 결과였다.

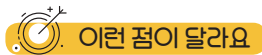


왼쪽부터 안정준(경영혁신본부장), 이상용(정규직전환팀장)

“이번 타결을 보기 위해 노사전협의회의만 43차례나 개최했는데 타결 전날까지도 정규직 노조, 전환대상 근로자 대표들과 마라톤 협상이 계속되었으니 정말 극적이었다고 할 만합니다.”

근로 조건 등에 대한 세부 협의 진행 중

지난 해까지 전환대상과 방식 등에 대한 큰 틀의 합의가 있었다면 2018년은 임금, 채용, 자회사 운영 등 세부 실행방안을 결정하는 시기라고 한다. 이를 위해 제2기 노사전협의회를 구성하고 본격적인 협의에 돌입한 상태이다. 2018년 말까지 세부 실행방안을 확정하고 나면 당장 연말부터는 직접 고용, 자회사 정규직 전환, 처우 개선 등을 추진할 수 있게 된다. 이로써 2020년, 비정규직 제로화를 실현하고 모두가 행복한 사업장이라는 목표도 머지않아 보인다.



이런 점이 달라요

계약 종료 용역 근로자들의 고용안정을 위한 임시 자회사 설립

정규직 전환 발표 이후 근로자들은 직접 고용을 주장했으나 1만 명이나 되는 근로자들을 모두 직접 고용하는 것은 현실적으로 불가능했다. 이에 일자리 자문단의 자문에 따라 업무의 전문성을 살린 자회사를 설립하는 방안을 마련하고 노사



전협의회를 통해 협상을 시작했다. 해외의 공항공사들 중에도 경비보안 전문 자회사 등 전문성을 갖춘 자회사를 설립한 사례가 많다는 것도 참고했다.

그런데 추진과정에 한 가지 변수가 있었다. 정규직 전환에 대한 구체적인 방안이 확정되기 전에 계약이 만료되는 근로자들이 생긴다는 점이다.

“이 문제를 해결하기 위해 노동계, 학계, 시민단체 등 각계 전문가들로 구성된 좋은 일자리 자문단에서 임시법인 설립을 제안했습니다. 이 안을 받아들여 정부기관과 협의한 끝에 2017년 9월 임시 자회사인 인천공항운영관리(주)를 설립한 겁니다. 올해 1월 1일부터 계약이 종료되는 근로자들을 여기에 우선적으로 채용하고 있습니다. 근로조건, 처우 등은 아직 기존 회사의 고용체계를 승계한 형태로 운영 중입니다.”

전문성 · 안정성 · 지속성을 갖춘 자회사로

자회사 방식으로 정규직 전환이 되는 근로자들의 우려를 불식시키기 위해 업무의 전문성과 함께 안정성, 지속성을 갖춘 자회사 설립을 검토 중이다.

자회사의 법적 안전성을 위하여 공항공사법에 자회사 설립 근거를 추가하는 법 개정을 추진하고 있다. 특히 자회사가 지속성을 유지할 수 있도록 공사와 자회사 간에 수의계약 가능 조항을 추가한 법개정을 정부 관련기관과 협의 중이다.

공사법 개정이 되면 추가 자회사를 설립하고 현재 운영중인 임시법인도 공사의 정규 자회사로 전환하게 된다.

기관장 인터뷰

전대미문, 초유의 길을 걸었습니다



정일영 사장

Q 공공부문 비정규직 제로 선언 1호 기관인데 고용안정에 대한 평소의 소신이 있다면?

2016년 우리 공항에서 수하물 대란, 밀입국 사태 등이 발생한 적이 있습니다. 당시 사태의 가장 큰 원인으로 지목된 것이 바로 비정규직 인력운영 방식이었습니다. 이직률이 높고 전문성이 부족할 수밖에 없는 구조였습니다. 곧바로 비상경영체제를 선포하고 공항의 비정규직 직원들의 실상을 파악한 결과 현재의 인력운영의 패러다임을 전환하지 않고는 공항의 경쟁력 향상은 어렵다고 판단했습니다.

Q 짧은 시간에, 대규모의 인원을, 빠르게 정규직 전환할 수 있었던 비결은?

지난해 5월, 연말까지 비정규직을 전원 정규직으로 전환하겠다고 대통령과 국민들에게까지 약속을 한 상태였습니다. 최초의 도입이다 보니 선례도 없고 노동전문가들의 의견도 제각각인 상태에서 그야말로 '전대미문 초유의 길'을 걷게 된 것입니다. 의사결정 기간 단축 등을 위해 CEO가 팀장을 맡는 전담조직을 구성하여 신속하게 전사적 역량을 모았습니다.

Q 도입을 앞두고 있거나 한창 진행 중인 기관에 조언을 주자면?

신뢰가 깨지면 합의가 어렵습니다. 신뢰가 중요합니다. 정규직 전환 과정에서 수많은 이해관계자들을 만났지만 5월 12일 언론 발표한 다음, 회의석상에서 말한 것에 대해 한번도 번복한 적이 없습니다. 그때그때 임기응변으로 대응하다 보면 일관성이 없어지고 결국 신뢰가 깨집니다. 신뢰가 없는 협상은 불가능하죠. 현장의 목소리를 충분히 경청하고 수용성이 높은 방안을 만드는 것도 중요합니다.

전환자 인터뷰

아빠 인천공항에서 일해

이우영 인천공항운영관리 인사팀/ 2000년 11월부터 비정규직 근로자로 근무



정규직 전환 소감은?

정규직으로 전환되면서 인천공항운영관리(주) 인사팀으로 전보되었습니다. 17년 넘게 인천공항을 일터로 근무하고 있었지만 아이에게 '아빠는 인천공항에서 일해'라고 자신있게 말하지 못해 늘 마음이 걸렸습니다. 이번에 정규직으로 전환된 후 명함이 나왔을 때 제일 먼저 딸아이에게 자랑을 했어요.

정규직 전환으로 체감하는 변화는?

일단, 비(非) 한 글자가 빠진 것만으로도 큰 변화지요. 가장 크게 달라진 점은 회사와 내일에 대한 주인의식이 더 강해진 것 같습니다. 그리고 하루하루 비슷한 일과 대가를 받으며 매번 업체가 변경되면서 언제 어떻게 될지 모르는 고용불안을 매일매일 느껴왔지만, 정규직으로 전환되면서부터는 고용 불안 없이 주인의식을 갖고 일할 수 있게 된 점도 달라진 점이지요.

미래를 생각하며 일하고 있어요

문원지 인천공항운영관리 여객터미널운영부문/2013년부터 비정규직 근로자로 근무

정규직 전환 소감은?

올해 1월 1일자로 정규직 전환이 되어 현재는 인천공항운영관리(주)의 정규사원으로 재직중입니다. 단기간 내에 자회사가 출범하여 전환배치 되기까지 많은 분들의 노고가 있었습니다. 어려운 여건에도 양질의 일자리를 마련하기 위해 애쓰신 많은 분들께 이 자리를 빌려 감사함을 표하고 싶습니다.

정규직 전환 이후 느끼는 변화는?

5년마다 사업자 선정을 위한 입찰시 낙찰자가 바뀌게 되면 재계약을 앞두고 항상 재고용이 되지 않을지도 모른다는 심리적인 불안감을 느꼈었고, 소속회사가 변경될 때마다 불안하고 소속감이 결여되곤 했습니다. 이제 인천공항운영관리라는 안정적인 조직 속에서 미래를 준비해나갈 수 있게 되었다는 것이 가장 크게 달라진 점입니다.



자회사 설립으로

파견·용역 비정규직 제로 실현

한국조폐공사





한국조폐공사는 정규직 전환을 위해 올해 4월 1일과 5월 1일에 자회사인 콤스코투게더와 콤스코시큐리티를 각각 출범하고 136명의 비정규직 파견·용역근로자들을 전원 정규직으로 전환했다. ‘공공부문 비정규직 정규직 전환 가이드라인’을 발표한 지 8개월만에 ‘파견·용역 비정규직 제로 공공기관’을 실현하게 되었다. 정부의 가이드라인 발표 직후인 지난해 7월 곧바로 정규직 전환 절차에 돌입해 노사전협의회를 구성하고 관계부처 협의, 제반 준비과정을 거친 결과이다. 앞으로 콤스코시큐리티는 특수경비와 보안제품 수송을, 콤스코투게더는 시설관리와 환경미화 등의 업무를 담당하게 된다. 공사는 100% 출자하여 설립한 자회사가 지속적으로 성장할 수 있는 방안까지 마련했다고 한다.

이렇게 전환했어요

끊임없는 소통과 대화로 윈-윈 할 수 있는 결과 이끌어내

한국조폐공사는 파견·용역 근로자 136명의 정규직 전환을 마무리 지었다. 근로자 대표 5명이 참여하는 노사전협의회를 구성하고 10여 차례에 걸친 회의 끝에 근로자 전원에 대하여 자회사를 통한 정규직 전환에 합의한 것이다. 이에 따라 특수경비와 보안제품 수송 전문회사인 (주)콤스코시큐리티와 시설관리 및 환경미화 등의 업무를 주로 하는 (주)콤스코투게더 등 2개의 자회사를 설립했다.

정규직 전환 방식을 두고 직접고용과 자회사 설립에 대해 근로자들과 충분한 협의 끝에 자회사 설립을 결정했다고 강조한다. 하지만 시작부터 순조로웠던 것은 아니다.

“다른 건 바라지 않는다. 한국조폐공사 정규직으로 전환해 달라”

노사전협의회 초기에는 전환대상 근로자들의 요구사항이 이처럼 강했기 때문에 협의회가 교착상태에 빠지기도 했다. 직종별로 선출된 근로자대표단의 대표성에 대해 불만을 제기하는 근로자들이 있어 대표단이 변경되는 사례도 두 차례나 발생했다. 그럼에도 불구하고 협의회를 구성한 지 8개월 만에 복수 자회사 설립에 성공할 수 있었던 비결은 무엇일까. 비결은 거창한 것이 아니었다.

“방법은 대화밖에 없었습니다. 노사전협의회에 앞서 고용안정 실무회의를 통해 상시적으로 근로자대표들과도 대화를 했습니다. 전환 근로자들이 근로자대표단 선출을 할 때도 ‘근로자대표의 결정에 따르겠다’는 서명을 받아 대표로서 의사결정권을 위임받도록 하였습니다.”

처음부터 끝까지 근로자대표와 함께 소통하고 결정

근로자대표단과 협의를 할 때도 공사의 일방적인 주장 대신 상황을 설명하고 의사결정에 따른 장단점에 대해서도 충분히 협의하는 과정을 거쳤다.

이에 따라 파견직인 비서 및 사무보조직은 직접고용을, 나머지는 자회사 방식을



통해 전환을하기로 결정했다. 비서 및 사무보조직의 경우 공사에서 직접고용을 할 경우 공개경쟁이 불가피하다는 점도 근로자대표자들과의 협의에 의해 결정되었다. 대신 서류전형을 면제하기로 했다.

특수경비직의 경우에도 처음에는 ‘국민안전을 지키는 업무’라고 여겨 직접고용을 주장했다. 그러나 협의과정에서 직접고용을 위한 공개채용 시 100% 전환이 어려울 수 있다는 점을 고려하여 자회사를 설립하는 것으로 의견을 모았다.

노사전협의회에서 의결했던 사항들에 대해서는 자회사의 취업규칙 등 운영규정에 그대로 담아 전환근로자들에게 확실한 신뢰와 믿음을 주었다.

이런 점이 달라요

고용안정, 채용형평성, 추가사업의 가능성까지 고려

한국조폐공사는 자회사 설립을 추진할 때 세 가지를 고려했다. 첫째 고용안정을 실현할 수 있는 방법인가, 둘째, 채용형평성을 지켰는가, 셋째, 추가사업의 가능성이 있는가 등이었다. 이런 점들을 고려했을 때 자회사 중심의 정규직 전환이 가장 바람직하다고 판단한 것이다. 그만큼 자회사 설립에 대한 자신감도 있었다. 추가재원 없이도 평균 8.5%의 임금인상 효과를 얻었다. 직종마다 임금인상률에 차이가 있지만 평균 17만 원 가량 인상되었다.

자회사로 전환하면서 급여인상, 고용보장을 통해 만족도 향상

“임금 설계를 할 때 무조건 기존 급여보다 단돈 1원이라도 많게 하겠다는 생각으로 임금 설계를 했어요. 용역사에 지불하던 일반관리비와 기업이윤을 모두 처우 개선에 활용했습니다.”

특수경비직의 경우 정부의 근로시간 단축 예고와 장시간 근로 해소에 대한 정책 의지를 살려 기존 3조2교대 근무를 임금하락 없는 4조2교대로 변경했다. 근로시간이 줄었지만 기존 급여는 삭감하지 않도록 하여 실질적인 근로시간 단축과 삶의 질 향상이라는 두 마리 토끼를 잡았다. 여기에 복지포인트, 인센티브 등의 혜택도 제공된다. 자회사로 전환되면서 정년까지 고용을 보장받은 것은 물론이고 급여수준도 상당히 향상되었기 때문에 자회사로 전환된 근로자들의 만족도도 상당히 높은 편이다.

사업영역 확대 등 전문적인 자회사로 성장 기대

근로자들과의 신뢰를 기반으로 ‘자회사 설립’이라는 큰 결론에 이르는 데 가장 크게 작용했던 점은 기업의 연속성 유지 여부였다. 이에 자회사의 전문성을 살릴 수 있는 사업을 추가할 수 있도록 자회사의 사규나 정관에 명시했다.

“우리 공사의 수출사업 중에 외부위탁하는 사업들이 있습니다. 자회사에서 이런 분야를 전문화할 경우 충분한 자생력과 전문화가 가능하다고 판단했습니다.”

그런데 ‘경비업법’에 따르면 특수 경비를 수행하는 회사의 경우 추가적인 사업행위가 어려웠다. 이에 따라 성격이 다른 2개의 자회사를 설립하기로 한 것이다. 특수경비 자회사인 콤스코시큐리티의 경우 공사의 보안제품 현송업무를 추가사업으로 추진할 수 있고 환경미화 및 시설관리 자회사인 콤스코투게더에서도 수출 잉크 가공 등의 사업을 수행할 수 있다. 자회사 운영이 안정화되면 올해 연말까지는 추가사업을 추진하고 직원도 추가로 채용할 예정이다.

기관장 인터뷰

쉬운 것부터 시작하자



조용만 사장

Q 정규직 전환에서 기관장의 중요한 역할을 꼽자면?

직원을 채용하는 것은 굉장히 중요한 일입니다. 정규직 전환 대상을 선정하고 전환방식을 결정하는 일은 장기적으로 조직에 상당한 영향을 주는 사안이기 때문에 기관장은 큰 틀에서 방향을 제시하고 그 방향으로 나아갈 수 있도록 환경을 조성할 수 있어야 합니다. 또한 관련 업무가 원활히 진행될 수 있도록 전담조직을 정비하고 책임자를 정하고 배치하는 것도 기관장의 중요한 역할이라고 할 수 있습니다.

Q 비교적 순조롭게 진행될 수 있었던 비결은?

‘쉬운 것 우선’의 원칙을 따랐습니다. 우선적으로 협의할 수 있는 것부터 진행했습니다. 무엇보다 공사측에 일방적으로 유리한 주장만 내세우기보다는 비정규직 근로자와 공사가 상호 윈-윈할 수 있는 방안을 찾기 위해 노력했기 때문이라고 생각합니다. 실무진에서도 ‘고용안정 실무회의’를 통해 근로자대표들과 상시적인 대화를 하면서 상호신뢰를 구축한 것도 중요한 역할을 하였습니다.

Q 자회사의 안착을 위한 계획이 있다면?

전문성을 확보하고 사업영역을 확대해 나갈 것입니다. 지난해 하반기부터 올해 상반기까지는 정규직 전환하고 자회사 설립하느라 돌아보지 못한 일들이 많이 있습니다. 자회사 행정 업무도 아직 일자리창출팀에서 업무지원을 하고 있습니다. 올해 하반기에는 행정직원을 채용하여 자회사가 조기에 정착될 수 있도록 할 것입니다. 또한 수출인크가공 등 자회사의 전문성을 강화할 수 있는 사업을 개척하여 경쟁력을 키울 수 있도록 할 예정입니다.

전환자 인터뷰

감사와 희망의 메시지

최용화 콤스코투게더 팀장/전기안전관리/ 2010년부터 비정규직으로 근무



정규직 전환 소감은?

감사와 희망 두 가지 감정이 교차합니다. 이번 정규직 전환을 위해 회사와 일자리 창출팀에서 최대한 전환근로자들의 처우가 개선될 수 있도록 작은 부분까지 신경을 많이 써 주셨습니다. 또한 한국조폐공사의 자회사인 콤스코투게더의 정규직 직원으로서 점점 더 근무여건이 나아질 것이라는 희망을 가지고 있습니다.

앞으로 정규직 직원으로서 회사에 바라는 점이 있다면?

전기안전관리 업무를 맡고 있는데 파견직으로 근무하는 동안 가장 목말랐던 것 중 하나가 교육입니다. 그나마 공사에서 지원하는 법정교육뿐이었습니다. 소속회사에서는 비용절감 등의 이유로 직무 관련 교육을 거의 받지 못했습니다. 앞으로는 조폐공사 자회사의 정규직원으로서 기술직 직원들에게 다양한 교육이 이루어 질 수 있기를 기대하고 있습니다.

100% 고용승계 뿌듯해요

장석훈 콤스코시큐리티 팀장/ 보안업무/ 2009년부터 비정규직으로 근무

근로자대표로 참여했는데 전환 소감은?

많은 근로자들이 직접고용을 기대했지만 그럴 경우 100% 고용승계가 어렵다는 현실적인 문제가 있었습니다. 단 한 명의 낙오자도 없이 모든 동료들이 자회사의 정규직 직원으로 전환될 수 있었습니다. 전환되신 분들도 이 점을 가장 만족하게 여기고 있습니다. 모두가 재계약 불안 없이 고용안정을 보장받게 되어 좋다고 합니다.

사측과 협상을 끝낸 소감은?

근로자대표로서 직접고용과 자회사 두 가지를 가지고 사측과 줄다리기를 하는 동안 한쪽만 100% 만족하는 결과를 얻을 수는 없다는 것을 알게 되었습니다. 서로 조금씩 양보하는 과정이 있었기에 서로가 만족하는 결과를 얻을 수 있었다고 생각합니다. 이를 통해 3조 2교대에서 4조 2교대로 전환기로 해 근로환경도 개선할 수 있었습니다.



공공기관 최초, 정규직 전환 위한 자회사 설립

여수광양항만공사



전환과정

- 2017년 8월 21일 노사전협의기구 구성
- 2017년 8월 25일 자회사 설립을 통한 정규직 전환 방향 결정
- 2017년 12월 6일 자회사 여수광양항만관리 주식회사 설립
- 2018년 5월 비정규직 근로자 157명 중 112명 자회사 정규직 전환
- 2018년 12월까지 나머지 비정규직 근로자 45명 전환 완료 예정





왼쪽부터 박원(자회사 대표), 장명숙(전환 근로자), 방희석(여수광양항만공사 사장), 박성환(전환 근로자), 박상우 차장

여수광양항만공사는 공공기관 최초로 비정규직 용역근로자의 정규직 전환을 위한 자회사인 여수광양항만관리(주)를 설립했다. 특수경비, 일반경비, 위생, 시설관리 등 항만시설 관리를 위해 10개 용역업체에 분산되었던 업무를 통합한 자회사이다. 용역근로자 157명 전원 자회사의 정규직 직원으로 전환하게 되었다. 2018년 5월 현재, 112명이 전환되었으며 용역계약이 종료되는 시점에 맞춰 2018년 말까지 나머지 45명의 전환을 완료할 계획이다. 전환 근로자들에 대해서는 복리후생비, 명절상여금 등 보다 나은 복지를 제공하는 등으로 급여수준이 약 13% 인상되는 등 처우가 개선되었다. 자회사 설립에 드는 비용은 기업이윤과 일반관리비로 충당함으로써 추가재원 없이도 자회사 전환이 가능하다는 것을 보여주었다. 여수광양항만공사 사례는 다른 기관에서도 자회사 방식의 정규직 전환에 대해 검토하는 계기가 되었다.

이렇게 전환했어요

전원 개별인터뷰 4차례로 근로자 의견수렴부터

여수광양항만공사는 지난해 12월 공공기관으로는 처음으로 비정규직 용역 근로자의 정규직 전환을 위해 자회사인 (주)여수광양항만관리를 설립했다. 공사가 100% 출자하여 설립한 자회사이다. 정규직 전환 과정에서 직접 고용과 자회사 전환에 따른 이견으로 협의과정에 어려움이 있었으나 지속적인 설명과 의견수렴으로 합의점을 모색했다.

“일단 근로자들의 생각이 중요했습니다. 전혀 다른 환경에서 근무하는 10개 직종의 전환대상자들이 어떤 생각을 하고 있는지 알아야 했으니까요. 회사에서 기준을 정하기 전에 먼저 근로자들이 생각하는 근무형태, 근로시간, 경력산정기준 등에 대해 의견을 들어보았습니다. 서로 동상이몽으로는 협의가 어렵다고 판단해 무려 11차례나 인터뷰를 했습니다. 전환대상자 157명 전원을 대상으로 개별인터뷰만 4차례나 진행했습니다.”

이런 과정을 거쳐 노사전협의회를 구성했지만 1,2차 회의까지만 해도 직접고용과 자회사 전환방식에 대해 의견이 좁혀지지 않았다. 일부근로자들은 자회사방식에 찬성했지만 100명에 가까운 특수경비직 근로자들은 직접고용 방식을 요구한 것이다. 특수경비원들은 부두항만 경비, 밀수밀항 단속, 방사선 감시 등의 업무를 하는 경비직이다. 자회사방식을 찬성하는 근로자들 사이에도 ‘자회사는 기존 용역사에서 이름만 바꾼 것이 아니냐’는 우려가 있었다. 자회사에 대한 비전을 제시할 필요가 있었다.

이런 점이 달라요

모회사 부럽지 않은 복지, 추가 예산 없이 자회사 방식으로 정규직 전환

“근로자들은 자회사 방식으로 정규직으로 전환될 경우 직접 고용될 때와 비교하



왼쪽부터 박상우 차장(가치경영팀) 박원 대표이사(여수광양항만관리주식회사)

면 급여나 복지수준이 낮아질 것을 우려했습니다. 자회사를 설립할 경우 독립적인 전문성을 확보하고 사업도 확대할 수 있기 때문에 성장가능성이 더 많아집니다. 보수체계, 승진의 기회, 복리후생도 종전에 비하여 훨씬 근로자에게 유리하게 설계되어 있습니다.”

별도의 추가비용 없이 평균 13% 처우 개선

가이드라인 기준의 명절상여금, 복지포인트, 식비 등 복리후생비와 근로기준법상 적용되어야 할 최저임금, 법정수당이 모두 반영되었다. 자회사 직원으로서 받는 근로자들의 실질임금은 용역 근로자 신분으로 근무할 때보다 전년대비 평균 13% 인상효과가 있다. 실질적인 임금인상 효과는 있었지만 추가예산은 투입되지 않았다는 점도 눈에 띄는 대목이다. 타 기관에서 가장 궁금해 하는 부분도 이 부분이라고 한다.

“타 기관에서 자회사 설립 방법과 관련한 문의를 많이 하는 편인데 ‘어떻게 추가 예산 없이 자회사를 설립할 수 있었느냐’는 질문이 제일 많아요. 우리 공사에서는 외주 용역 형태에서 소요되던 예산 범위 내에서 처우개선이 이루어질 수 있도록 하였습니다.”

우선, 용역사에서 받던 일반관리비, 기업이윤을 전환 근로자들의 복리후생비로 전



환했다. 또한 신규 채용이 불가피한 행정직 직원 규모를 줄여 인건비를 최소화했다. 이를 통해 추가적인 예산 투입 없이도 무난하게 정규직 전환이 이루어질 수 있었다.

독립성과 자율성을 가진 회사로

“용역회사의 계약직 근로자로 근무하다가 자회사의 정규직으로 채용이 되었기 때문에 근로자들 중에는 여전히 ‘용역사에 단기 간 고용된 계약직’이라는 인식이 남아 있는 것이 사실입니다. 이들이 공기업의 직원으로서 주인의식을 갖고 각자의 역량을 강화할 수 있도록 여러 가지 노력을 하고 있습니다.”

정규직 전환이 완료되자마자 한국산업인력공단에 ‘일학습병행제’ 교육을 신청했다. 교육을 수료하고 자격증을 따면 자격수당이 월 3만원 지급될 뿐만 아니라 교육받는 기간에는 공단에서 매달 40만원씩 지원하고 있어 근로자들에게 상당히 유익한 제도이다. 또한 전환된 근로자 중 청년에 해당하는 23명을 선정해 고용노동부에서 실시하는 ‘청년내일채움공제사업’도 신청을 해둔 상태이다.

자회사 설립 이후 직원들간의 소통과 유대감을 강화하기 위해 체육대회도 두 차례나 가졌다. 이제는 용역사의 계약직 근로자들이 아니라 여수광양항만관리 주식회사의 일원이라는 소속감을 느낄 수 있도록 한 배려이다.

기관장 인터뷰

상대방을 배려하는 마음이 문제해결의 열쇠



방희석 사장

Q 기관장으로 정규직 전환 소신이 있었다면?

고용불안에 시달리는 제자들을 지켜보면서 고용안정의 필요성을 절감했습니다. 30년 가까이 대학에서 교수로 재직했는데 고용불안에 시달리는 많은 제자들을 지켜보면서 고용안정이 무엇보다 필요하다고 느끼고 있었어요. 2017년 3월 공사의 사장으로 취임한 후 얼마 있지 않아 '비정규직의 정규직 전환' 정책이 발표되었을 때 우리 공사에서도 신속하고 체계적으로 도입해야겠다는 생각을 했습니다.

Q 정규직 전환을 신속하게 진행한 비결이 있다면?

소통과 대화였습니다. 비정규직 근로자들이 고용안정이라는 큰 취지에 만족하지 않고 더 큰 기대를 했을 때 이를 어떻게 수용할 수 있을가에 대한 우려가 있었던 것이 사실입니다. 이를 위해 우리 공사에서는 무려 28차례에 이르는 지속적인 대화를 통해 서로간의 이견을 좁혀나갈 수 있었습니다. 덕분에 우리 공사의 전환 사례가 타 기관에도 벤치마킹되고 있다고 하니 뿌듯합니다.

Q 도입을 앞두고 있거나 한창 진행 중인 기관에 조언을 주시면?

상대방의 편에서 생각하는 것이 중요합니다. 정규직 전환을 위해 기관장이 기본적으로 가져야 할 것은 정책의 중요성과 도입의 필요성에 공감해야 한다는 것입니다. 그리고 가장 좋은 방법은 상대방의 편에서 생각하는 것입니다. 근로자들이 가장 걱정하는 부분이 무엇인지, 가장 원하는 것은 무엇인지 이해할 수 있어야 해결방안을 찾는 것도 가능해집니다. 우리 기관에서 28차례의 대화를 한 것도 이 때문입니다.

전환자 인터뷰

좀 멀리 내다보며 살 수 있게 되었어요

박성환 여수광양항만관리 주식회사 특수경비원 / 2011년 4월부터 용역근로자로 근무



정규직 전환 소감은?

올해 3월 1일자로 여수광양항만관리 주식회사 정규직 직원으로 채용되었습니다. 재계약 공포증이 사라졌어요. 그동안 일하면서 앞이 보이지 않는 답답함이 컸습니다. 하지만 이제는 좀 멀리 내다볼 수 있게 되어 좋습니다. 제 업무가 국가중요시설 방호 업무라는 자부심도 커졌습니다.

정규직 직원으로서 앞으로의 각오는?

지난 7년간 용역 근로자 신분으로 근무를 하다 보니 뚜렷한 목표 없이 살았는데 이젠 승진에 대한 목표도 생겼어요. 월급 명세서에도 상여금, 복지포인트 등이 추가된 것을 보며 향후에는 더 좋아질 것이라는 믿음도 생겼습니다. 이젠 열심히 하는 일만 남은 것 같아요.

비정규직 생활 10년만의 일입니다

장명숙 여수광양항만관리 주식회사 특수경비원 / 2008년 10월부터 용역근로자 근무

정규직 전환 이후 가장 큰 변화는?

그동안 비정규직 직원들 사이에는 '강아지도 정규직 주인을 만나야 대우를 받는다'는 우스갯소리가 있었습니다. 그만큼 현장에서 느끼는 차이가 컸습니다. 검문검색을 할 때도 많이 위촉되었던 것이 사실입니다. 업무에 임할 때 자신감이 커진 것이 가장 큰 변화인 것 같아요.

정규직 직원으로서 앞으로의 각오는?

정규직 전환 소식을 듣고 주변에서 '그동안 고생 많았다 앞으로 더 좋아질 것이다'라며 축하를 해주었습니다. 비정규직 신분으로 근무한 지 10년째 접어드는 해에 정규직으로 전환되어 개인적으로도 의미가 깊습니다. 비정규직으로서도 최선을 다해 일해왔다고 자부합니다. 앞으로도 현장에서 묵묵히 열심히 일하겠습니다.





- 한국도로공사
- 대전광역시청

근로자대표와 기관 그리고 전문가가 한자리에

간접고용 비정규직 근로자의 정규직 전환

노사전문가협의회는 파견·용역 근로자의 정규직 전환을 협의하기 위한 기구로 기관과 근로자대표, 전문가 등을 포함하여 20인 내외로 구성되어 있습니다. 각 기관에서는 파견·용역 근로자의 정규직 전환을 위해 노사전문가협회를 구성하고 정부 가이드라인에 따른 정규직 전환대상, 전환방식, 전환시기, 임금체계, 채용방식 등을 협의하는 절차를 거쳤습니다. 이를 통해 파견·용역 근로자의 차별적 요소를 해소하고 처우개선 방안을 마련하고자 했습니다. 또한 전문가의 컨설팅과 조언을 통해 노사간, 노노간의 갈등을 조정하고 합의점을 도출해낼 수 있었습니다.



4개의 노사전문가협의회를 구성하고 맞춤형 협상으로 난관 뚫어

한국도로공사





한 국도로공사에는 약 1만 명의 비정규직 근로자가 근무하고 있다. 그런데 정규직 전환여건은 녹록치가 않다. 기관의 특성상 고속도로 유지관리 및 요금수납 근로자 등 직종별, 고용형태별 구성이 매우 복잡·다양하여 의견 수렴에 어려움이 있다. 또한 정규직 내 3개의 복수노조 이외에 외주 용역근로자의 노조까지 총 18개의 노조가 운영되는 상황이라 이해관계도 복잡하다. 더구나 약 7천명이 근로자 지위확인 등의 소송이 진행 중이다.

이렇게 실타래처럼 복잡하게 얽혀있는 상황에도 불구하고 올해 5월 우선적으로 기간제 및 파견용역 근로자 380명의 정규직 전환을 마쳤다. 이는 기관의 여건을 고려하여 노사전협의회를 직종별로 4개를 구성하여 탄력적으로 운영하였다는 점, 근로자의 규모와 난이도 등을 고려하여 맞춤형 협상을 하였다는 점이 주효했다. 특히 단순용역, 당직보조 직종의 경우에는 충분한 협의 끝에 노사간에 공감대가 이루어져 2017년 12월 28일자로 전환을 합의하는 데 성공했다.

이런 문제가 있었어요

전국에 산재한 사업장, 대규모 인원, 18개의 노조 그리고 소송

한국도로공사에서 비정규직은 직종과 고용형태가 상당히 복잡한 양상을 띠고 있다. 고속도로를 유지관리하고 요금수납을 하는 기관의 특성상 근로자들이 전국의 사업장에 뿔뿔이 흩어진 채 근무한다. 인원도 1만 명에 육박해 국토부 산하기관으로는 두 번째로 큰 규모이다. 근로자들의 이익을 대변하는 노조의 수도 정규직 노조 3개, 용역근로자 노조 15개 등 18개에 이른다. 무엇보다 여러해 전부터 7,000여 명이 공사를 상대로 근로자지위 확인소송과 임금차액 청구소송을 진행 중이다. 사정이 이렇다 보니 한쪽에선 협의하고 한쪽에선 소송한다는 오해를 사야했다. 정규직 전환을 신속하게 이행하거나 합의를 도출하기에는 매우 난망한 상황이었다. 이처럼 복잡하게 얽힌 실타래를 어떻게 풀었을까.

노사당사자는 물론, 정규직 노조, 업체 관계자 등 다양한 이해관계자들의 입장이 첨예한 상황에서 성급하게 결과를 내겠다는 욕심을 버리고 다소 시간이 걸리더라도 이해관계자들의 목소리를 충분히 듣고 소통하며 공감대를 형성하는 것부터 시작했다. 가장 눈에 띄는 대목은 노사전협의회 구성과 운영 방식이다.

이렇게 해결 했어요

직종별 4개의 노사전협의회 구성하고 맞춤형 협상

공사의 여건에 맞게 노사전협의회의 구성과 운영방식을 달리 했다. 직종별로 4개의 노사전협의회를 구성한 것이다. 직종은 청소·경비·시설물관리 등의 업무를 하는 단순용역직, 고속도로의 상황관리 보조업무를 하는 당직보조직, 고속도로 순찰업무를 하는 안전순찰직, 전국의 톨게이트에서 요금수납을 하는 요금수납직 등 4개로 나누었다.

“근로자들과 소통하는 데 제일 큰 걸림돌은 소송이었습니다. 사측에서 들어 줄

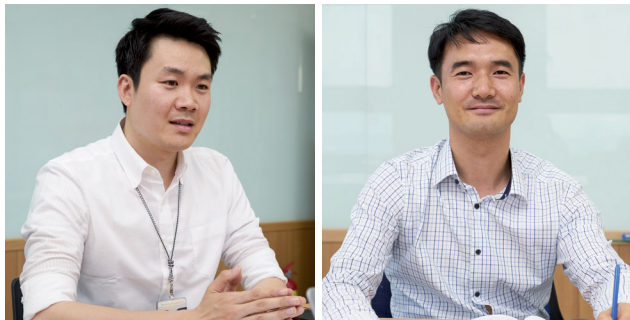
수 있는 것은 최대한 양보하는 방식을 택했어요. 복리후생도 기존 직원들과 동일하게 하고 급여수준도 용역사에 지불하던 용역대금을 최대한 전환하여 근로자들에게 이익이 돌아갈 수 있도록 하였습니다.”

각 직종별로 소송현황 등을 고려해서 협상전략을 세웠다. 단순용역직의 경우에는 소송에 참여하지 않았기 때문에 신속한 합의가 가능하다고 보고 고용안정 보장을 주요 안건으로 협상을 시작했다. 당직보조직은 1심 소송이 진행 중이라 기능하다면 소 취하를 설득하고 정규직 전환을 희망하는 근로자들은 분리하여 협상하는 쪽으로 방향을 잡았다. 안전순찰직과 요금수납직은 현재 3심이 진행 중이라 공사에서 제시하는 협상안을 받아들이기 힘든 입장을 고려하여 최대한 가이드라인을 지켜 협상에 임하되 향후의 소 제기 가능성을 최소화할 수 있도록 하였다.

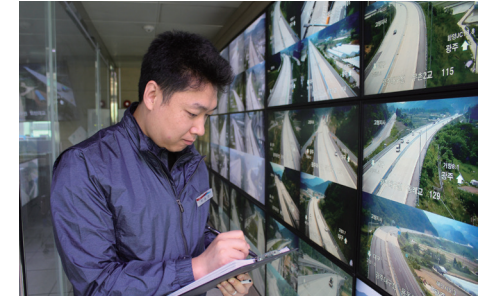
이렇게 직종별로 노사전문가협의회를 구성하고 맞춤형 협상을 진행한 결과, 2017년 12월 28일 단순용역직과 당직보조직은 극적으로 전환에 합의했다. 당직보조직은 올해 4월에 직접고용 방식으로 전환을 완료했다. 단순노무직도 자회사 방식으로 정규직 전환에 합의했고 올해 8월부터 정상 운영을 시작할 계획이다.

먼저 다가가는 노사협의

“실무협의를 할 때는 근로자대표들을 찾아 저희들이 먼저 현장으로 뛰어다녔습니



왼쪽부터 인력처 장영기 차장, 좋은일자리창출추진단 전훈 차장



다. 특히 노무후생팀장도 동행했기 때문에 의사결정이 굉장히 빨랐습니다. 노무후생팀장은 근로자대표들과의 협상에서 근로조건 결정권이 있었거든요. 현장에서 바로바로 의사결정을 하니까 근로자대표들도 호응을 해주셨습니다.”

근로자 대표와 빠른 의사소통

당직보조직은 120여명 정도로 인원수는 적은 편이지만 전국 60개 사업장에 각 2명씩 흩어져 근무하기 때문에 근로자대표들도 근로자들간에 의견을 조율하기가 쉽지 않은 상황. 근로자대표들은 SNS를 심분 활용했다. 실무진에서 제시한 협의안을 SNS 단체방에 올리고 근로자들에게 찬반여부를 묻는 식으로 빠르게 의사결정을 해준 것이다.

전환과정에서 진정성을 보이고, 양보를 통해 접점 찾아

“처음엔 근로자들이 아침 말 다르고 저녁 말 달랐기 때문에 이렇게 빨리 합의될 줄은 몰랐어요. 과연 이렇게 결정하는 것이 자신들의 이익을 극대화하는 건지 확신하지 못하는 눈치였습니다. 하지만 불안해하는 근로자들의 마음을 이해했습니다. 정규직 전환의 취지는 전적으로 근로자들을 위한 것이라고 생각하고 사측에서 수용할 수 있는 것은 최대한 양보하는 방식으로 접근하였습니다. 이런 진정성이 서로 간에 의사결정을 빠르게 하고 타협점을 찾을 수 있게 했다고 생각합니다.”

기관장 인터뷰

수많은 난제, 진정성으로 극복



이강래 사장

Q 비정규직 문제에 대한 평소의 소신이 있다면?

고용이 안정된 상태에서 양질의 서비스가 나온다고 생각합니다. 평소 경영의 핵심은 사람이며, 제대로 된 조직성과를 위해서는 일 하는 사람을 제대로 대우하는 노동 존중의 문화가 무엇보다 필요하다고 생각해 왔습니다. 비정규직의 정규직 전환은 고용안정과 처우개선으로 사회 양극화 문제를 해결하고, 생산성 향상을 통해 장기적으로 기업의 경쟁력 제고에 기여할 수 있다고 생각합니다.

Q 유난히 난제들이 많았는데도 불구하고 선도적으로 정규직 전환을 추진한 이유는?

상황을 핑계로 뒷짐을 지고 있을 수는 없었지요. 우리 공사의 경우 고속도로를 관리하고 있기 때문에 국민의 생명과 안전에도 밀접한 관련이 있어요. 국민에게 양질의 서비스를 제공하려면 비정규직의 활용을 최소화하고 공사의 핵심업무와 관련된 부분은 반드시 정규직으로 전환하는 것이 바람직하다고 봤습니다.

Q 비교적 순조로운 정규직 전환절차를 완료한 비결은?

비결보다 진정성이 중요하지 않을까요. 난제가 많았다는 것은 그만큼 대화가 필요하다는 뜻이기도 합니다. 충분한 소통을 위해 노사 및 전문가협의회 과정 이외에 실무회의와 현장설명, 노사 합동 워크숍, 용역사 대표자 간담회, 정규직 노조 설득 등 근로자대표단 및 이해관계자들과 다양한 접촉을 통해 상호신뢰를 구축한 것이 크게 주효하였다고 생각합니다.

전환과 인터뷰

고객 만족도까지 높아진 것 같아요

이승진 고령지사 상황관리 업무/2015년부터 용역 근로자로 근무



정규직 전환 소감은?

2015년부터 용역근로자로 근무를 하다가 올해 4월 1일자로 정규직 전환이 되었습니다. '당장 그만두라'는 말을 들어도 어쩔 수 없는 상황에서 근무했던 터라 늘 마음이 불안했습니다. 두달째 정규직 신분으로 근무했는데 내 삶이 안정되고 있다는 것을 느끼게 됩니다.

가장 큰 변화가 있다면?

업무에 임하는 마음이 달라졌습니다. 물론 비정규직이었을 때는 덜 성실했다는 뜻이 아닙니다. 제 업무가 주로 고객응대인데 용역 근로자의 신분으로 고객응대를 하다 보니 결정권한이 없어서 두루뭉술하게 응대를 할 때가 많았어요. 고객들의 입장에서 많이 불편하셨을 겁니다. 요즘은 제 이름을 자신있게 말씀드리고 고객응대를 하니 만족도도 높아지신 것 같아요.

앞으로 내가 할 일에 집중하게 되었어요

김동철 대구지사 교통상황 업무/2016년부터 용역 근로자로 근무

정규직으로 전환된 소감은?

사실, 동생이 우리 공사 정규직 직원입니다. 제가 장남인데 용역 근로자로 있으니 아버지가 걱정을 많이 하셨어요. 이번에 정규직으로 전환되었다는 소식을 듣고 제일 많이 기뻐하셨습니다. 아버지 걱정을 한시름 덜어 드린 것 같아 기분이 좋습니다.

가장 큰 변화가 있다면?

예전에는 '언제 잘릴지 모르는 일'이라는 생각으로 일했다면 지금은 '앞으로 내가 해야 할 일'이라는 생각으로 업무에 임하고 있습니다. 계속 해야 하는 업무라고 생각하니 업무에 대해 궁금한 점도 많아졌고 배우고 싶은 것들도 많아졌어요. 질문이 부쩍 늘어났어요. 미래에 대해 고민할 여유가 생겼습니다.



더불어 잘 사는 상생모델을 제시하다

대전광역시청



전환과정

- 2018년 1월 2일 노사전협의회 구성
- 2018년 4월 9일 31명에 대한 정규직 전환 결정
- 2018년 7월 254명 전환 완료 예정
- 2019년 이후 57명 전환 완료 예정

전환 제외자 차우개선책

- 고령자 친화직종 : 정규직 전환 당시 65세 이상자 ▶ 3년 고용 보장
- 일반직종 : 65세로 하되 65세 이상 초과자의 경우 1년 고용 보장





대전광역시는 2018년 4월 9일자로 청소, 주차, 경비, 시설관리 등 용역근로자 311명에 대해 정규직 전환을 확정지었다. 1월 초 노사전협의회를 구성한 지 불과 3개월만. 대전광역시 용역근로자의 직종이 매우 다양하고 복잡한 점을 감안하면 상당히 빠른 성과이다. 그만큼 노사전협의회의 구성 및 운영이 매우 원활했다는 뜻이기도 하다. 대전광역시에서는 노사전협의회 개최 전에 수십 차례에 이르는 전문가회의, 근로자 대표회의, 직종별 근로자 간담회 등을 거쳤다. 사전협의 과정을 충분히 거치며 이해당사자들이 수용가능하고 지속가능한 방안을 마련한 후 본회의에 안건으로 상정한 것이다. 대전광역시의 노사전협의회 운영방식은 이해당사자들의 의견을 충분히 수렴하고 이해를 구하는 과정을 거침으로써 본회의에서 발생할 수 있는 혼선과 갈등을 최소화했다는 점에서 의미가 크다.

노사전협의회, 사전협의는 치열하게 본회의는 깊이있게

정규직 전환업무가 까다로운 것은 이해관계가 다른 당사자들을 회의 테이블에 앉히고 원활하게 의견을 조율해야 하는 업무이기 때문이다. 대전광역시에서는 4차례의 노사전협의회를 거쳐 3달 남짓 만에 합의점을 찾는 데 성공했다. 비결은 치열한 사전실무협약에 있었다.

“1차 노사전협의회가 끝난 후 2차, 3차, 4차를 갖기까지 셀 수도 없을 만큼 많은 사전협약이 있었어요. 근로자들이 안전에 대해 충분히 이해하지 못한 상태에서 본회의에 들어간다면 논의 자체가 어렵습니다. 직종별로도 이해관계가 대립하는 경우가 있기 때문에 본회의 전에 조율도 필요했습니다.”

노사 상호간 배려로 노사전협의회 운영

실무진에서는 사전협약을 통해 근로자들의 요구사항을 적극적으로 수용하고 직종별 대표와 근로자대표가 안전의 내용과 취지를 이해할 수 있도록 충분히 설명하는 과정을 거친 것이다. 당시 협의에 참여했던 근로자대표들 역시 논의 자체는 치열했지만 상호간의 배려심이 밑바탕이 되었기에 조율이 가능했다고 말한다.

“직종별로 근로자들끼리 충분히 내부 협의를 거쳐 근로자대표를 선임하긴 했지만 근로자대표가 근로자 의견을 수렴하는 것도 굉장히 힘들었어요. 그때마다 실무진에서 직접 관련설명도 해주고 우리쪽에서 받아들일 수 있도록 여건을 만들어주는 배려가 많았습니다.”

전담팀 구성하여 보다 속도감 있는 전환 추진

용역 근로자들의 특성상 직종이 매우 다양하고 복잡해서 전환 과정에 획일적 기준을 적용하는 데 무리가 따랐다. 근로자들의 특성에 맞는 전환 정책을 추진할 필요가 있었다. 이를 위해 우선, 전담팀을 구성했다. 전담팀에서는 근로자대표들과 사전협약을 통해 충분히 소통하는 시간을 가졌을 뿐만 아니라 직종별로도 간담회를 여러 차례 개최하여 각 직종별 근로자들의 의견도 수렴한 덕분에 보다 합리적인



박승일(정규직전환TF 팀장)

전환 방안을 마련할 수 있었다.

근로자 입장에서 협의 진행

이 과정에 참여했던 근로자대표자들은 “사전협의할 때 말도 못하게 치열했어요. 여기저기 불러다니며 설명하느라 의견듣느라 실무진에서 고생이 많았습니다.”라고 말하며 실무진의 고충을 대신 설명해주었다. 실무진에서도 기관의 입장만 가지고 근로자들을 설득하기보다는 원칙에서 벗어나지 않는다면 적극적으로 근로자들의 요구를 수용하겠다는 자세로 사전협의를 임했다고 말한다.

“어차피 도입해야 하는 것이라면 선도적으로, 제대로 도입하자는 것이 우리 기관의 입장이었어요. 근로자 중심의 생각이 정규직 전환의 과정을 비교적 매끄럽게 만들지 않았나 생각합니다.”

체계적인 인사관리 시스템 구축 추진

대전광역시에서는 비정규직의 정규직 전환을 확정지은 것만으로 충분하지 않다고 강조한다. 정규직 전환자들을 위한 채용, 교육훈련, 복무, 전보 등을 합리적으로 관리할 수 있는 관리규정을 마련함으로써 체계적인 인사시스템을 구축할 예정이라고 말한다.

이런 점이 달라요

최저임금은 대전시 생활임금 수준으로 격상

의결된 내용 중에는 특기할 만한 사항들이 몇 가지 있다. 그중 하나가 임금수준이다. 현재의 임금 수준을 유지하는 수준에서 결정하되 최저임금에 한해서 ‘대전광역시 생활임금(9,036원)’을 준수하는 것으로 결정한 것이다. 이는 정부에서 제시한 최저임금(7530원)의 120% 수준이다..

이에 따라 전환대상자 311명 중 120명 정도가 대전시 생활임금의 혜택을 받아 월 157만원이 아니라 월 188만원을 최저임금으로 보장받게 되었다고 한다.

‘고령자 친화직종’ 65세까지 고용보장하고, 상시·지속업무는 정규직 채용

또 한 가지는 정년이다. 근로자대표단에서는 65세 정년보장을 요구했으나 기존 공무원 정년이 60세라 노노간의 갈등소지가 있었다.

“노사전문가협의회에서 가장 큰 쟁점이 바로 정년이었습니다. 고령친화 직종이 대부분이었거든요. 기존 공무원과 형평성을 유지하되 근로자들이 만족할만한 대안을 마련하고 제시하는 것도 우리들의 몫이라고 생각했어요.”

그래서 나온 것이 60세 기초를 유지하되 ‘고령자 친화직종’은 65세까지 기간제로 고용을 보장하는 것이었다. 특히 정규직 전환 당시 65세까지 3년이 안되거나 65세 이상인 경우에는 3년을 더 고용보장하기로 했다. 이는 정부의 가이드라인보다 한결음 더 나아간 것이다. 또한 전환 제외자들에 대해서는 고용기간을 연장함으로써 전환에서 제외되는 데 따른 불이익을 최소화했다. 60세 이상의 고령으로 정규직 전환에서 제외된 근로자의 경우 특별한 사유가 없는 한 최대 5년까지 근로를 보장한 것이다. 대전광역시에서는 용역근로자들의 정규직 전환을 통해 ‘더불어 잘 사는 상생모델’을 제시하였으며 향후에도 상시 지속업무에 대해서는 정규직을 채용할 계획이라고 한다.

기관장 인터뷰

정규직 전환은 이제, 선택이 아니라 필수입니다



신상열
대전시청 자치행정국장,
노사전문가협의회 위원장

Q 지자체로서 정규직 전환을 선도적으로 추진한 지자체로서 소신이 있다면?

3명 중 1명이 비정규직인 근로자의 현실을 직시할 필요가 있습니다. 3명 중 1명이 비정규직이라는 우리나라 근로자들의 현실을 직시하면 주저할 수가 없는 문제라고 생각했습니다. 사실 비정규직의 정규직 전환 정책은 중앙정부가 아니라 지자체에서 먼저 시작되었어요. 우리 대전광역시도 이것을 실현할 의지가 매우 컸습니다. 같은 지자체의 입장에서 선도적으로 도입함으로써 정규직화를 정착시키는 데 기여해야 한다는 책임감도 있었습니다. 정규직 전환 도입을 주저하던 지자체에서도 우리 시의 사례에 자극받아 앞 다투어 도입하고 있다고 들었습니다.

Q 정규직 전환이 원활하게 이루어지는 데 필요한 기관의 역할은?

제도적 뒷받침으로 지속적인 정규직 채용을 실현해야 합니다. 실무진들이 정규직 전환 업무를 제대로 수행할 수 있도록 제도화시키는 일이라고 생각합니다. 전담조직을 구성하는 것도 제도화의 일환입니다.

Q 도입을 앞두고 있거나 한창 진행 중인 기관에 조언을 주자면?

고용불안에 시달리며 열악한 환경에서 근무하는 용역근로자들의 현실을 직시해야 합니다. 간접고용 형태로 들어왔다고 해서 열악한 근무환경을 감수해야 하는 것도 공평한 일은 아닙니다. 고용불안에 시달리며 열악한 환경에서 근무하는 용역근로자들의 현실을 직시할 필요가 있습니다. 이런 문제의식을 가지고 용역근로자들을 바라볼 수 있다면 그들을 그대로 놔둘 것인가 분명 곱씹어 보게 될 것이라고 생각합니다.

전환과 인터뷰

65세 이상 근로자의 고용안정까지 보장

백은주 청소/2013년부터 용역 근로자로 근무



노사전협의회에서 근로자대표로 참여한 소감은?

고용안정을 위해 60세 이상 근로자들에 대해 최대 5년간 근무할 수 있도록 보장해주는 연세 드신 근로자분들이 굉장히 고맙게 여기고 있습니다.

정규직으로 바뀌면서 체감하는 변화가 있다면?

청소직의 경우 고연령인데다 집안의 가장 역할을 하는 여성들이 많아요. 자식들 위해 사느라 변변한 노후준비를 못했던 분들이 대부분이잖아요. 이제 정년이 보장된 안정된 환경에서 노후준비까지 할 수 있게 되었다며 이번 정규직으로 전환되면서 마음까지 여유로워졌다고 해요.

용역근로자들이 정규직으로 전환되면 나태해질 수도 있다는 우려를 나타내기도 했습니다만, 우리는 오히려 '더 열심히' 일하고 싶어졌습니다. 옷차림도 예전에 비해 굉장히 젊어졌어요. 젊은 마음으로 더 열심히 일하겠다는 의지의 표현이라고 생각합니다.

아들에게도 당당한 전문직 여성으로

윤영순 CCTV관제/2014년부터 용역근로자로 근무

정규직으로 전환된 소감은?

정규직 전환 과정에서 전환팀의 도움을 많이 받았습니다. 처음에 정규직 전환 절차를 밟아야 한다고 했을 때 혹시나 사측의 꿈수가 있는 것은 아닌가 싶어 경계하기도 했습니다. 하지만 근로자의 편에서 적극적으로 의견을 수렴하겠다는 오픈마인드로 다가와 주었어요. 대화가 진행될수록 신뢰감이 쌓일 수 있었습니다.

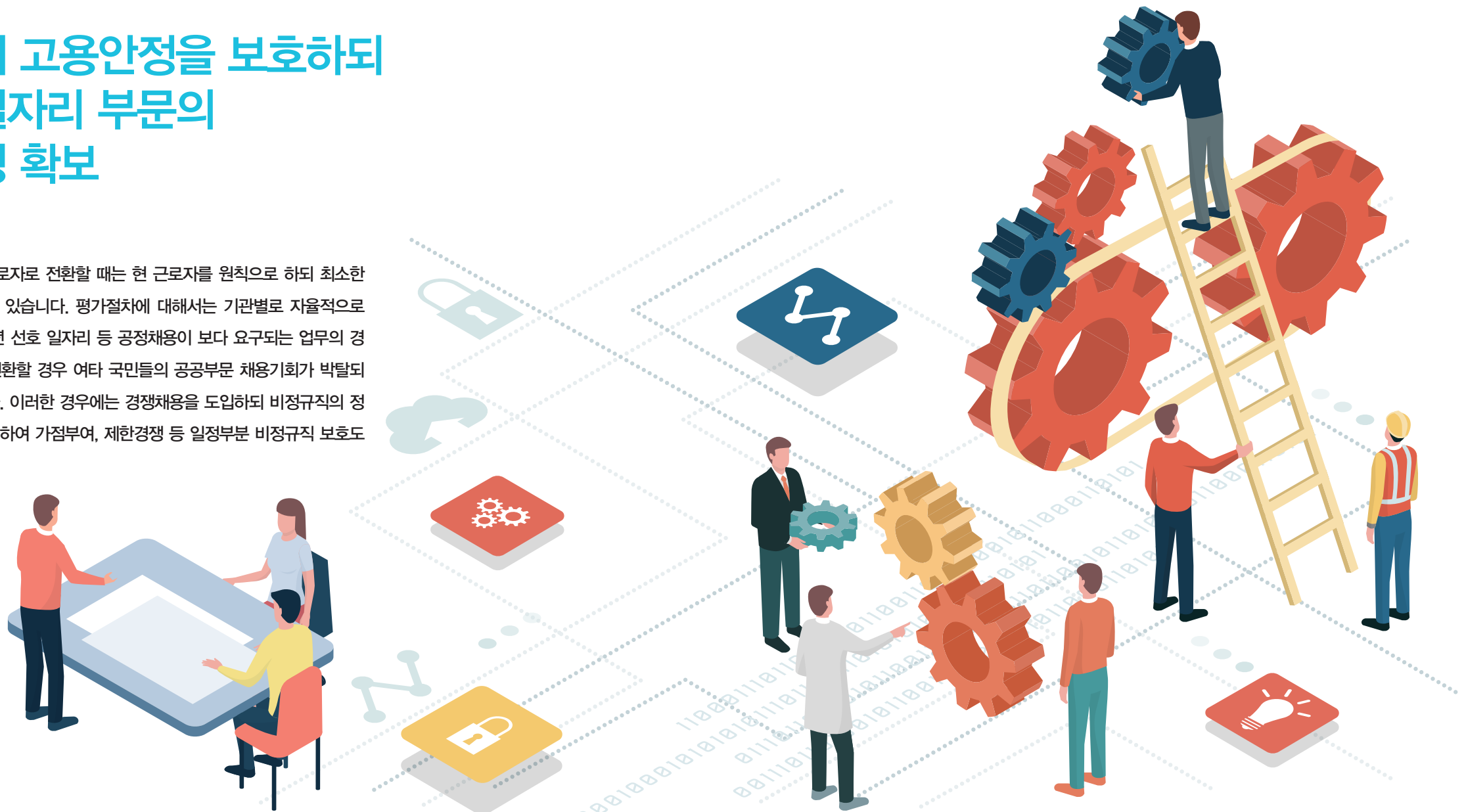
정규직으로 바뀌면서 체감하는 변화가 있다면?

10년간의 용역 근로자 생활을 드디어 마감했습니다. 대전시스마트도시통합센터에서 5년째 근무했지만 그동안 아들에게 내가 어디서 근무하는지 자신있게 말하지 못했어요. 이제 '엄마가 시청 직원이야'라고 말할 수 있게 되어 무엇보다 기쁩니다. 당당한 전문직 여성으로서 자부심과 소속감을 가지고 일할 수 있게 되었습니다.



현 근로자의 고용안정을 보호하되 청년선호 일자리 부문의 채용 공정성 확보

비정규직 근로자를 정규직 근로자로 전환할 때는 현 근로자를 원칙으로 하되 최소한의 평가절차를 거치도록 하고 있습니다. 평가절차에 대해서는 기관별로 자율적으로 결정할 수 있습니다. 다만 청년 선호 일자리 등 공정채용이 보다 요구되는 업무의 경우 현 근로자를 정규직으로 전환할 경우 여타 국민들의 공공부문 채용기회가 박탈되는 문제가 발생할 수 있습니다. 이러한 경우에는 경쟁채용을 도입하되 비정규직의 정규직 전환 정책의 취지를 고려하여 가점부여, 제한경쟁 등 일정부분 비정규직 보호도 병행할 수 있도록 하였습니다.



고용의 안정과 공정채용을 실현하다

한국항공우주연구원



전환과정

- 2017년 11월 29일 정규직 전환심의위원회 구성
- 2017년 12월 18일 기간제 근로자 설명회 개최
- 2018년 3월 13일 정규직 전환 계획 확정
- 2018년 5월 23일 전환평가 합격자 최종 심의
- 2018년 7월 1일 정규직 전환 합격자 전환 임용





한국항공우주연구원은 정부출연연구기관(출연연)으로서는 비교적 빠르고 순조롭게 기간제 비정규직에 대한 정규직 전환을 완료했다. 현재, 기간제 전환대상자 100명 중 73명에 대해 정규직 전환을 확정, 서류 및 면접시험 등의 평가를 마치고 최종 합격자 발표를 완료하였다. ‘현 근로자 전환’을 원칙으로 하되 전환 평가 과정에서 연구원들의 연구실적 평가, 세미나 평가 등의 다양한 방식을 통해 연구원들의 연구 역량을 충분히 평가할 수 있는 절차를 거쳤다. 전환 평가에서 전환 포기자 및 탈락자가 발생할 경우에는 제한경쟁 대신 공개채용을 통해 외부의 우수한 인재들에게도 채용기회를 줄 계획이다.

이로써 1년 단위로 계약을 연장하며 연구에 집중할 수 없었던 기간제 연구원들에게 고용안정의 기회를 주는 한편으로 우수인력 확보가 중요한 연구기관으로서 ‘경쟁기회의 공정성’을 확보할 수 있게 되었다.

이런 문제가 있었어요

연구기관의 상시·지속적 직무와 일시·간헐적 직무

한국항공우주연구원은 지난해 10월 25일, 과기정통부에서 출연(연) 비정규직의 정규직 전환 가이드라인이 발표된 직후 곧바로 정규직 전환심의위원회를 구성하고 본격적인 전환절차에 들어갔다. 덕분에 2018년 3월 13일 전환규모와 평가방안 등 정규직 전환 계획을 비교적 빨리 확정지을 수 있었다.

최종적으로는 100명의 기간제 근로자들 중 73명을 정규직으로 전환하기로 의결했다. 전환에서 제외된 근로자는 사업기간이 명확히 정해진 연구프로젝트 참여를 위해 채용된 경우가 대부분이다. 이들은 프로젝트가 종료되면 계약기간도 함께 종료되므로 상시지속업무가 아니라 일시간헐적업무로 보았다. 하지만 이와 같은 연구업무의 특수성으로 인해 상시·지속 직무를 판단하기가 여타의 공공기관보다 어려웠다고 한다. 이를 위해 내부회의는 물론이고 노조와의 긴밀한 협의와 전환 대상자들을 위한 설명회 등을 거쳤다.

직무분석을 위해 철저한 자료 검토와 의견 수렴

“전환심의위원회를 구성할 때도 기간제 근로자들의 의견을 수렴하기 위해 노동조합과 협의과정을 거쳤습니다. 당사자들인 기간제 근로자들의 직접적인 의견을 들을 필요도 있다고 판단되어 설명회 또한 개최했습니다. 이렇게 의견을 수렴하고도 ‘상시지속적’ 직무를 판단하기 위해 기초자료를 검토하고 의견을 조율하느라 내부 회의만도 10차례나 개최했습니다.”

이런 점이 달라요

전환과정의 공정성과 투명성에 무게

한국항공우주연구원의 전환평가 방안은 전환심의위원회에서 결정한 내용을 기

준으로 한 것이다. 기존의 정규직 및 기간제 채용전형과는 차이가 있지만 역량을 검증하기 위한 과정을 충분히 반영했다. 현 근로자 전환을 위한 최소한의 평가를 기본원칙으로 하되 100% 고용승계보다는 전환과정의 공정성과 투명성에 무게를 두고 평가절차를 거친 것이다.

“내부 구성원들 사이에 ‘무임승차’라는 비판이 나오지 않도록 전환평가 절차를 정할 때도 우리 기관의 특수성을 반영했습니다. 치열하고 어려운 정규직 채용 문제를 거친 끝에 채용된 것과 비교하면 상대적으로 공정하지 않은 채용이라 생각할 수도 있고 그렇다면 기존 정규직 연구원들과 갈등의 소지가 생길 수 있기 때문입니다. 정규직에 준하는 연구 역량을 갖추었음을 검증하는 부분을 평가의 역점으로 두었습니다. 물론 기간제 연구원들도 쉽게 채용된 경우는 거의 없습니다. 대부분 까다로운 공개채용 절차를 거쳐 평균 10:1 이상의 경쟁률을 뚫고 채용된 인재들이었기 때문에 대부분 이 과정을 무난하게 통과할 수 있었다고 생각합니다.”

노·사가 합의한 3단계 채용절차 운영

1차 서류전형은 업무실적서와 부서 직무기술서 두 가지를 가지고 평가했다. 연구원으로서 재직기간 중에 쌓은 연구실적은 물론 부서 내 업무(연구과제) 수행시 직무능력도 함께 본 것이다. 연구실적에는 재직 기간 중에 쓴 논문, 특허, 기술이



전, 연구노트 등이 포함되어 있다.

2차 면접전형은 인성평가와 함께 본인 연구역량 및 업무실적에 대한 세미나 발표 능력까지 평가 항목에 포함시켰다. 9명의 평가위원들 앞에서 본인의 과제수행능력, 연구경력 등을 발표하는 방식이었다.

최종 합격자를 대상으로 3차 인사위원회의 종합적 판단이 있었다. 1차 서류전형과 2차 면접전형 전환평가 결과를 종합하여 최종 심의·의결한 것이다. 이러한 채용절차 및 방식은 전환심의위원회에서 결정한 사항을 준수하여 시행하였다. 아주 세세한 부분까지 노사가 협의하여 결정된 방식이었기 때문에 이에 대한 이견은 없었다.

전환포기 및 탈락자에 대해서는 공개채용

“1차 채용기회는 현 근로자의 전환 원칙에 따라 전적으로 전환대상자들에게만 주었습니다. 이후 전환포기·탈락 등의 특이사항이 있는 경우에 대해서는 외부 응시자들이 참여할 수 있게 경쟁채용을 할 예정입니다.”

전환자들에 대한 임용(인사발령)은 늦어도 7월 중으로는 마무리할 예정이라고 한다. 전환임용이 마무리된 후에는 전환과정에서 포기했거나 탈락한 직무에 대해서 공개채용을 진행한다. 이는 전문직 등 청년선호 일자리의 경우에는 공개경쟁 채용을 권고하고 있는 정부 정규직 전환 가이드라인을 준용한 것이다. 전환탈락자가 경쟁 채용에 지원하는 경우에는 별도의 가점을 부여할 계획이라고 한다.



왼쪽부터 정현정 선임기술원(인사관리팀), 송한섭 행정부장(행정부)

기관장 인터뷰

기관장이 확고한 신념으로 중심을 세워야



임철호 원장

Q 항공우주연구원의 정규직 전환 추진방향?

무엇보다 정규직 전환은 기간제 근로자의 고용안정성 확보를 최우선으로 고려했습니다. 동시에 연구개발 사업의 성공적인 수행과 개인별 역량을 높일 수 있는 인력운영 방안을 마련하고 인사제도를 정비하는 등 기관과 개인이 함께 발전할 수 있는 종합적인 방안을 마련하는 데 주력했습니다. 연구원에서는 정규직 전환을 위한 정원 확보 등의 노력을 기울이고, 연구원의 지속적인 연구역량 강화를 위해 내실 있는 인력운영 계획을 수립해 추진하고자 합니다.

Q 항공우주연구원의 정규직 전환을 이끈 소신이 있다면?

연구원 운영과 역량 강화를 위해서는 구성원의 안정적인 근무 환경 조성이 중요합니다. 또 구성원 개개인의 사기는 물론 구성원 간 융합이 조직의 역량을 극대화하고 성과를 도출하는데 매우 중요하다는 게 평소 저의 생각입니다. 구성원이 공감할 수 있는 합리적 수준의 비정규직의 정규직 전환 정책은 조직 내 구성원의 사기를 진작하고 융합을 도출할 수 있는 매우 유력한 방법이고요. 동시에 연구와 일에 집중할 수 있는 근무 환경을 개선하는 데 크게 도움이 될 것입니다.

Q 정규직 전환 추진 과정에서 기관장의 역할이라면?

기관의 정책 방향에 대해 기관장이 분명하게 중심을 가지고 있어야 합니다. 큰 틀에서는 생각이 같아도 세부적인 사항에 대해서는 이해 당사자 간 의견이 다를 수 있는데요. 이러한 생각의 차이를 극복하고 큰 틀에서 합의를 도출하기 위해서는 구성원의 여러 목소리에 귀 기울여야 한다고 봅니다. 이를 바탕으로 기관의 정책 방향에 대해 기관장이 확고한 중심을 세우고, 이에 따라 주요 사안별로 결정해 나가는 것이 필요하다고 봅니다.

전환자 인터뷰

앞으로 20년은 더 열심히

유종필 한국형발사체개발사업본부 기획조정팀 행정원/2011년 10월부터 기간제 근로자로 근무



정규직 전환 소감은?

비정규직 신분으로 근무한 지 10년째인데 지난 10년간 해마다 재계약을 통과시켜 처럼 거쳤습니다. 차별을 느끼며 근무한 것은 아니지만 '나는 비정규직이다'라는 생각을 아예 내려놓고 살지는 못했습니다. 정규직 전환으로 이런 고민에서 벗어날 수 있게 되었습니다.

정규직 직원으로서 앞으로의 각오는

'앞으로 정년까지 최소한 20년은 더 열심히 일할 수 있겠구나'입니다. 강조점은 '20년'이 아니라 '더 열심히'에 있습니다. 면접 당시에도 이런 말씀을 드렸더니 '정규직 전환 후에도 초심을 잃지 말라'고 당부하셨습니다. 정규직 전환에 대해 어떤 점을 우려하는지 잘 알고 있습니다. 만약 제가 기관 담당자라도 똑같은 염려를 했을 것 같아요. 이런 우려를 불식시키기 위해서라도 더 열심히 일하고 싶습니다.

앞으로 내가 할 일에 집중하게 되었어요

이상훈 항공추진실 연구원/2017년 1월부터 기간제 연구원으로 근무

정규직으로 전환된 소감은?

아직 실감이 나지 않지만 항공우주연구원의 일원이 되었다는 굉장한 자부심과 긍지를 느낍니다. 전환과정에서 도와주시고 배려해 주신 동료 연구원들에게 감사드립니다. 앞으로 조직에 잘 융화되어 맡은 업무를 충실하게 해내겠습니다.

정규직으로 전환 후 느끼는 변화는?

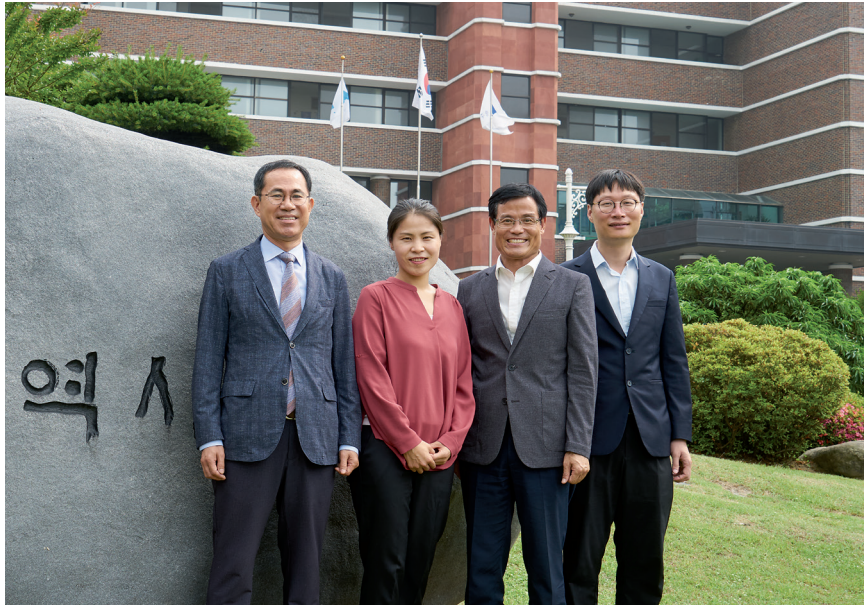
가장 큰 변화는 심리적 안정감입니다. 기간제 연구원으로 근무할 때는 1년 단위로 계약을 해야하기 때문에 계약기간이 다가올수록 계약 연장을 할 수 있을까, 다시 구직시장에 나가야 하나 등으로 늘 마음이 불안했습니다. 현재 차세대 극초음속 고속추진기관인 스크램젯 엔진 개발 업무를 수행하고 있는데 앞으로는 좀 더 장기적인 계획을 세우며 연구에 집중할 수 있을 것 같습니다.



광주시민의 자부심도 지키고 공정채용의 원칙도 지키고

광주광역시교육청





광주광역시교육청에서는 산하 기관의 기간제 근로자 2,786명을 대상으로 전환 심의를 실시하여 총 586명이 정규직으로 전환되었다. 이중 기존 기간제 근무자는 540명, 신규로 채용된 인원은 46명이다. 전국 광역시교육청 중 가장 높은 전환율이다. 정규직 전환심의위원회에서 전환 여부를 결정할 때는 토론을 통해 합의를 도출하는 전원 합의 방식을 채택해 내부 갈등을 차단했다. 특히 정규직 전환이 어렵다고 판단한 학교운동부지도자 직종에 대해서도 전국 최초로 정규직 전환을 결정하였다. 이러한 결정은 타 시·도 교육청으로도 확산되기도 했다. 채용방식은 직무특성에 따라 고용승계와 공개경쟁채용 두 가지를 병행했다. 특히 광주광역시교육청은 교육감으로 채용권이 전환된 교육공무직 직종에 대해서는 광주시교육청의 채용원칙인 공개경쟁시험을 통해 투명하고 공정한 채용을 기대하는 광주시민들에게도 공감을 얻었다.

이렇게 전환했어요

직무별 4개 TF팀을 구성하여 공정한 기준 수립

광주광역시교육청 산하에는 공식적인 교육공무직이 50여 개 직종에 달하며 비공식적으로는 20~30개의 직종이 더 있다. 이렇게 많은 직종들에 대해 전환 여부를 판단하는 데서부터 공정성이 필요했다.

이를 위해 광주광역시교육청에서는 급식업무, 교원지원업무, 교원대체업무, 시설관리대체업무 등 4개 영역으로 나누어 TF를 구성했다. TF별로 의견을 종합한 후에는 자체검토위원회에서 한번 더 세심하게 검토하는 과정을 거치며 새로운 기준을 만들어 나갔다.

전원합의 방식으로 정규직 전환심의위원회를 운영하여 노·사간 합의 도모

정규직전환심의위원회 의사결정 방식도 상당히 이례적이다. 토론으로 만장일치의 합의를 이끌어내는 ‘전원 합의 방식’을 도입한 것이다. 물론 이런 방식을 도입하기까지 상당한 진통이 따랐지만 노사간의 지속적인 협의를 통해 극복했다고 한다.

“처음엔 의사결정 과정에서 위원들 간에 갈등이 컸습니다. 다수결에 따라 정규직 전환대상에서 제외한다고 의결했을 때 반대하던 위원이 사퇴를 하는 극단적인 상황도 발생했어요. 다수결로는 갈등을 줄일 수 없다고 판단했습니다. 노사가 함께 방법을 찾다가 전원 합의 방식을 도입하게 된 것입니다.”

전원 합의가 가능할까 반신반의하는 분위기도 있었지만 오히려 서로 토론하고 경청하는 분위기를 형성하는 계기가 되었다고 한다.

근로자를 배려한 정규직전환심의위원회 구성

정규직전환심의위원회를 구성하는 방식에도 공정성을 위한 배려가 돋보인다. 전체 전환심의위원회 11명 중 과반수 이상인 6명을 노동계 출신으로 구성하여 근로



김민기(재정지원과)

자들의 의견을 충분히 반영할 수 있도록 했다. 뿐만 아니라 시민의 세금으로 운영되는 기관인 만큼 시민을 대변할 수 있는 시의회 의원도 1명 위원으로 위촉했다.

학교 운동부지도자에 대해 최초로 정규직전환 결정

시의원의 중재로 전환된 대표적인 사례 중 하나가 학교운동부지도자 직종이다. 근로자측에서는 전환의 필요성을 강력하게 주장했으나 시교육청 해당 사업부서에서는 ‘운동부 해체시 인사문제’ 등을 이유로 반대 입장이었다. 이에 시의원의 중재에 따라 학교운동부지도자에 대한 고용안정의 필요성에 공감대가 형성되면서 전환이 결정될 수 있었다. 대신 근로계약서에 학교운동부 해체시 당면 퇴직 조항을 삽입하여 해당 사업부의 우려도 불식시킬 수 있었다. 이는 타 시도교육청으로도 확산되었다.

“우리 교육청에서 최초로 학교운동부지도 직종에 대해 최초로 정규직 전환을 결정했습니다. 처음에는 전환이 어렵다고 봤는데 교육청에서 전환 결정되는 것을 보고 다른 시도 교육청으로도 전파되었다고 합니다. 다른 시 교육청 산하의 학교운동부지도자가 고맙다며 전화를 주신 적도 있어요.”



이런 점이 달라요

기존의 투명하고, 공정한 채용방식으로 정규직 전환

교무실무사, 과학실무사, 조리원 등의 교육공무직종에 한해서는 고용승계 방식 대신 공개경쟁 방식을 선택했다.

“광주광역시교육청만의 자체 채용방식 중 하나가 ‘교육감 채용권 전환직종’ 대상 공개경쟁입니다. 원래 학교장이 임의대로 채용하던 것을 교육청에서 채용권을 가져와 시험을 통해 공정하게 채용하는 것이죠. 2013년 1월부터 시행되고 있는데 광주시민들 사이에는 ‘누구나 열심히 노력하면 채용될 수 있다’는 신뢰가 형성되어 있습니다.”

노조에서도 투명하고 공정한 채용방식을 지지해왔던 터라 이견이 없었다. 다만, 세부적인 점에서는 의견이 갈리기도 했다. 노조에서는 공개경쟁채용방식을 받아들이는 대신 기간제 근로자들에게 필기시험에서 가점을 주어야 한다는 의견이 있었다. 이 역시 노·사간에 협의 끝에 공정성 문제 등을 고려하여 서류전형에서만 경력점수와 자격증점수를 반영하는 것으로 의견을 모았다. 그 결과 전환결정된 586명 중 46명이 공개경쟁방식을 통해 신규로 채용되었다.

채용과정이 공정하기로 정평이 나있기 때문에 공개경쟁채용 방식을 도입한다고 했을 때 가장 반긴 쪽은 시민이었다.

기관장 인터뷰

근로자가 존중받는 사회를 향한 첫걸음



오승현 부교육감

Q 최초로 학교운동부지도자 직종을 정규직으로 전환하는 등 전향적인 결정들이 많았던 이유는?

비정규직은 행정효율성의 산물입니다. 해당 직종의 상시·지속성 등 업무 성격을 고려하지 않은 것입니다. 이들이 고용불안으로 인해 직무에 몰입하지 못하는 사정도 살펴볼 필요가 있습니다. 교육행정에 결정적 부담을 주는 경우가 아니라면 근로자들의 입장에서 고려하는 것이 중요하다고 봅니다.

Q 전국의 광역시 중 가장 높은 정규직 전환율을 보였는데 비결이 있다면?

가이드라인을 해석하는 기준과 노·사간의 상호신뢰입니다. 첫째는 가이드라인을 해석하는 기준과 원칙을 만들었다는 것입니다. 이를 위해 직종별 TF팀을 구성하고 자체검토위원회를 설치하여 전환직종에 대한 사전조사를 철저히 하였습니다. 둘째는 노·사간의 상호신뢰가 뒷받침되었기 때문입니다. 이것이 전제된다면 몇 퍼센트 더 되고 덜 되고는 크게 중요하지 않다고 봅니다.

Q 정규직 전환 과정에서 공개경쟁채용 방식을 병행한 이유는?

광주광역시교육청은 2013년 전국 최초로 교육공무직을 채용할 때 교육감 채용방식을 도입해 시행하고 있습니다. 덕분에 채용비리, 채용청탁 등도 사라지고 교육공무직들의 자부심도 아주 높아졌어요. 시험에 응시하기 위해 3~4년씩 준비해서 젊은이들도 늘어났습니다. 이런 직종에 대해 고용승계를 할 경우 채용공정성의 문제가 생길 수 있고, 광주시민들의 신뢰마저 무너질 수 있다고 판단했습니다.

전환자 인터뷰

초단시간 근로자도 아이들의 안전을 위한 업무라면

최훈재 통학차량 안전요원/2016년부터 초단시간 계약직 근로자로 근무



초단시간 근로자인데 무기계약직으로 전환된 소감은?

하루에 두 시간씩 등·하교시 아이들이 안전하게 통학차량을 이용할 수 있도록 도와주는 업무를 하고 있습니다. 일주일에 15시간미만 근로하는 초단시간 근로자에 해당되기 때문에 2년이 넘게 근무하더라도 무기계약직으로 전환되지 않는다고 알고 있었어요. 뉴스나 신문에서 '비정규직의 정규직 전환'이라는 이야기가 나올 때도 나오는 상관없는 일이라고 생각했습니다. 전혀 기대를 하지 못했는데 무기계약직으로 전환되어 스스로도 놀라고 있습니다. 공공부문의 정규직 전환이 저와 같은 초단시간 근로자까지 해당된다니 처음엔 믿기질 않더라고요.

광주시교육청에서는 저 같은 근무형태의 근로자들도 '아이들의 안전을 책임지는 업무'라면 무기계약직 전환이 필요하다고 판단해 주었습니다. 이번 무기계약직 전환을 계기로 내가 하는 업무가 얼마나 중요한 일인지 새삼 깨닫게 되었습니다.

무기계약직으로 전환 이후 가장 큰 변화는?

앞으로 2년 후에는 또 무슨 일을 해야 하나 늘 생각했습니다. 저의 경우 아이가 4명이나 되기 때문에 일을 구하는 데 제약도 많은 편이거든요. 네 아이를 키우려면 경제생활도 포기할 수도 없기 때문에 고용불안에 대한 걱정이 유난히 큰 편이었습니다. 이번에 무기계약직으로 전환되면서 무엇보다 고용안정을 보장받았다는 것이 가장 기뻐요.

통학차량 안전요원으로서 앞으로의 각오는?

4월 1일자로 무기계약직으로 전환되었기 때문에 사실 아직 무엇이 어떻게 바뀌었는지 체감하지는 못하고 있어요. 1년마다 재계약을 할 때는 근속수당을 받은 적이 없는데 앞으로는 근속수당도 받게 되고, 맞춤형 복지비도 받게 될 것입니다. 이런 혜택은 기간제 근로자들은 누려보지 못한 혜택들이라 무척 기대하고 있습니다. 이처럼 근로여건이 좋아진 것도 기쁘지만 더 기쁜 것은 아이들의 안전에만 신경을 쓸 수 있게 되었다는 점입니다. 고용불안에 대한 스트레스 없이 오직 아이들의 안전한 통학에만 집중하며 열심히 일하겠습니다.

공공부문 정규직 전환 사례집

발행일 2018년 7월
발행인 고용노동부
발행처 고용노동부 공공부문 정규직화 추진단
주 소 세종특별자치시 한누리대로 422
정부세종청사 11동
전 화 044-202-7977~9
홈페이지 www.moel.go.kr
편집·디자인 하나로애드컴

