

공공부문 비정규직 정규직화 가이드라인 평가와 과제

김종진 한국노동사회연구소 연구위원

지난 7월20일 정부는 관계부처 합동으로 「공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인」(이하 가이드라인)을 발표했다. 일선 현장에는 7월24일 해설 자료가 배포되었기에 실제 시행 시점을 둘러싼 차이도 있다. 정부의 공공부문 가이드라인은 국가일자리위원회 공공부문 좋은 일자리와 연동된다. 공공부문 비정규직의 정규직화는 대통령의 공약이기도 했고, 문재인 정부 국정과제에 포함된 정책이기도 하다.¹⁾

현 정부의 최우선 과제는 일자리 문제다. 취임 첫 주부터 인천국제공항공사를 방문하여 약 1만 명의 간접고용 비정규직의 정규직화를 선언했다. 사실 2011년부터 정부는 <공공부문 비정규직 종합대책>을 수립하고 비정규직의 무기계약 전환을 진행해왔다. 그러나 공공부문 비정규직 규모는 줄지 않았고, 간접고용 비정규직은 오히려 증가했다. 지난 5년 동안 정규직 전환 비율은 8.5% 정도에 불과하고 미전환자는 91.5%나 된다. 기간제 계약직 다수가 전환 예외대상으로 분류되었고, 간접고용 비정규직은 아예 포함되지 않았기 때문이다.

2016년 기준 공공부문 비정규직 규모는 31만2천 명이나 된다. 정부가 모범 사용자로서 '좋은 일자리'를 창출하기는커녕 불안정 저임금 일자리 증가에 기여한 것이다. 지난 시기 공공부문에서는 경제적 가치가 우선된 '효율성' 논리가 주된 패러다임으로 통했다. 그러나 이제는 사회적 가치가 우선되는 '공공성' 정책 패러다임으로 변화했다. 공공부문 비정규직 문제는 정부의 의지에 달려 있다고 봐도 무방하다. 때문에 간접고용까지 포함한 이번 정부의 공공부문 비정규직 정규직화 가이드라인은 의미가 있다.

공공부문 비정규직 가이드라인 배경

공공부문 비정규직의 정규직 전환을 추진하게 된 배경에 대해서 문재인 정부는 IMF 경제위기 이후 비용절감을 하기 위해 비정규직을 적극 활용하면서 사회양극화가 초래되었고, 이로 인한 사회통합의 위기를 그대로 둘 수 없다고 지적했다. 이에 정부는 사회의 시급한 과제로 사회양극화를 완화하고 고용-복지-성장의 선순환 구조를 복원하기 위해서 '최대 사용자'인 공공부문이 '모범적 사용자'로서 선도적 역할을 해야 한다(가이드라인 1-2쪽)고 밝혔다.

지난 20여 년 동안 사회적 불평등이 심화되면서 비정규직 문제 해결은 주요 과제였다. 그러나 보수정부 시기 고용의 질은 더 악화되어 비정규직의 정규직 전환율은 16.8%에 불과하고, 정규직과 비정규직 간 임금 격차는 줄어들지 않았다. 정규직이 100이라면, 비정규직은 48.7의 임금을 받고 있다.

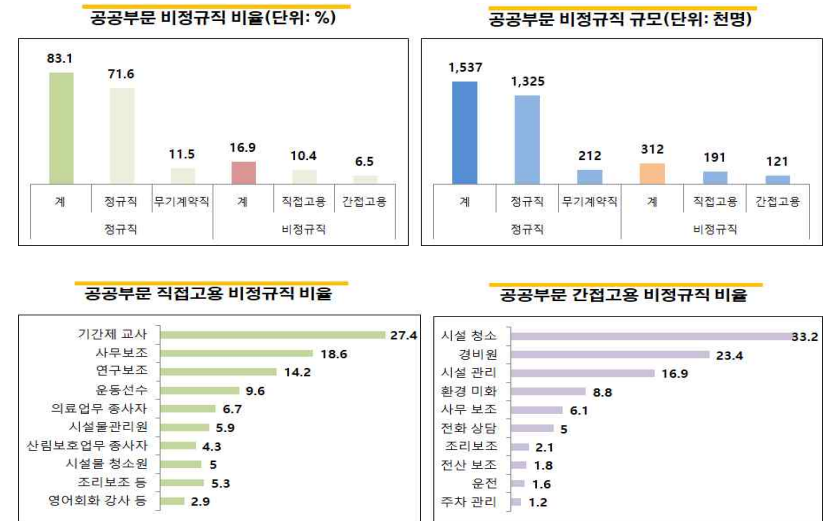
문재인 정부의 '향후 5년 100대 국정과제(2017.7.19)'에는 공공부문 비정규직 해결이 명시되어 있다. 정부의 국정과제 5개 영역 중 '내 삶을 책임지는 국가'(32개)에 노동존중과 차

* 정부는 공공부문 비정규직 전환 가이드라인 발표 이후, 2017년 10월 18일 일자리로드맵(5대 분야 10대 과제)을 발표 했으며, 향후 2020년까지 공공부문 853개 기관의 41만6천명(기간제 24만6천명, 파견용역 170만명) 중 20만2천명을 무기계약으로 전환하여 비정규직을 절반으로 줄이겠다는 내용을 밝혔다.

별 없는 좋은 일터 만들기(과제63)는 △노동기본권 신장 및 취약근로자 권리 보장을 위해 노사정 사회적 대화를 통한 노사관계 법·제도 개선, △임금체불, 부당해고, 직장 내 괴롭힘 등으로부터 근로자 권익 구제 강화로 요약할 수 있다. 또한 '차별 없는 좋은 일터 만들기(과제64)'에는 △비정규직 감축을 위한 로드맵 마련을 통해 비정규직 문제를 종합적으로 해소, △외주근로자, 감정노동자와 같은 노동자의 보호 강화 등이 담겨있다.

공공부문 비정규직 규모와 실태

2016년 기준 공공부문 종사자 규모는 정규직132만5천 명, 무기계약직 21만2천 명이다. 공공부문 내 비정규직 규모는 31만2천 명(직접고용 비정규직 19만1천 명, 간접고용 비정규직 12만1천 명)으로 전체 공공부문의 16.9% 정도다. 현재 공공부문 직접고용 비정규직 내 4개 직종(기간제 교사 27.4%, 사무보조 18.6%, 연구보조 14.2%, 운동선수 9.6%)이 69.8%를 차지하고, 간접고용 비정규직 내 4개 직종(청소 33.2%, 경비 23.4%, 시설관리 16.9%, 환경미화 8.8%)이 82.2%를 차지하고 있다. 결국 공공부문 비정규직 감축 해결은 고용형태별 주요 직종의 정규직 전환이 핵심이라 할 수 있다.



: 고용노동부, 『고용형태 공시자료』, 2016.12. 재구성

하지만 여기에는 지자체 출연기관(약 600개, 2만1천 명)이나 공공기관 자회사는 포함되어 있지 않다. 또한 지자체 사회복지, 청소년, 요양, 어린이집 등 각종 센터와 같은 민간위탁(사무, 시설, 수익형)은 포함되지 않았고, 일부 지자체 및 공공기관의 콜센터나 IT와 같은 업무는 과건·용역의 간접고용이 아닌 민간위탁으로 구분되어 통계에서 누락된 곳도 있다. 게다가 각종 국비보조사업으로 고용된 기간제 계약직도 빠져 있다. 이런 상황에도 불구하고

이번 가이드라인에는 그간 포함되지 않았던 영역과 누락된 업무 등이 포함되었다는 점에서 이전과 비교하여 개선되었다고 할 수 있다.

공공부문 비정규직 가이드라인 주요 내용

정부의 공공부문 비정규직 정규직 전환 추진은 현 정부의 국정철학과 일자리 정책과 맥을 같이한다. 이번 가이드라인에는 공공기관의 사회적 가치실현과 노동존중 사회 및 차별 없는 일터에 관한 내용이 담겨 있다. 주요 내용은 △정규직 전환 추진 방안, △추진체계 및 후속 조치로 구분할 수 있다. 정규직 전환 추진 방안은 7가지로 요약되며, 아래는 이전 정책과 비교한 주요 특징들이다.

첫째, 정규직 전환의 5가지 기본원칙은 '상시·지속업무'가 핵심 기준이다. 정규직 전환의 상시지속 업무 기간(기간: 9개월, 지속성: 향후 2년) 기준은 이전과 달리 과거 2년의 기간을 삭제했다. 정규직 전환 대상도 간접고용과 초단시간 비정규직이 포함되었다. 새로 추가된 전환 대상업무는 공공부문 비정규직의 80%가 넘는 규모다. 이 업무의 대다수는 저임금 고령의 취약층이다. 따라서 간접고용 비정규직의 정규직화는 노동시장에서 불안정한 저임금 취약 노동자 해결과도 연결된다.

둘째, 정규직 전환 대상 중 생명안전 업무의 직접고용이 명시되어 있다. 위험의 외주화라는 사회적 문제가 제기되면서 노동안전의 문제가 정규직화 정책에 제시된 것이다. 지난 20여 년 사이 전력, 철도, 공항, 항만, 가스, 병원 등 주요 국가 기간산업에 주요 생명안전 업무들이 비용합리성과 효율성의 논리로 외주화되었다. 심지어 전국 주요 공공기관의 보안특수경비나 폭발물 담당 업무까지 아웃소싱 된 상태였다.

셋째, 정규직 전환 과정에서 기간제 2년의 기간을 생략했다. 이것은 지난 2007년 이후 기간제법의 내용을 기준으로 정규직화 진행 경과를 대폭 축소한 것이다. 상시지속 업무에 해당한다면 2년이 아닌 현재적 시점에서 정규직 전환 대상이 된다. 서울시나 광주시, 국회 간접고용 비정규직의 정규직 전환 과정에서 2년의 기간제 경과 규정을 두었으나 문재인 정부에서 전향적으로 바꾼 것이다.

넷째, 정규직 전환 이후 직군 및 임금 등 합리적 인사제도를 수립할 것을 제시했다. 무기계약 전환 이후 인사승진이나 평가 제도도 부재했고, 복지 등에 있었던 일부 차별적 현상을 시정하겠다는 것이다. 특히 식비(13만 원), 복지포인트(40만 원), 명절 상여금은 예외 없이 지급하도록 했다. 또한 다수의 고령자 업무의 경우 65세 정년을 보장하도록 했고, 신규 채용은 51세에서 55세 전후 채용 경로를 업무 특성에 반영하고, 조직 내 유연성도 열어 두었다.

다섯째, 정규직 전환 과정에서 노사 및 이해당사자의 의견수렴과 절차적 소통 과정을 밟도록 했다. 그간 비정규직 문제를 사측이 주도했다면 이제는 당사자나 노동조합의 의견이 수렴될 수 있도록 한 것이다. 이를 위해 기간제 비정규직의 전환은 전환심의위원회를 통해 운영하되 노동조합의 추천을 받도록 했다. 간접고용 비정규직의 전환은 노사협의체를 꾸려 전환 방식을 논의하도록 했다. 개별 기관에서 비정규직 전환 과정의 자문을 받을 수 있도록 노동부에서 컨설팅자문단(중앙, 권역)도 추진하고 있다.

[표1] 정부의 공공부문 비정규직 정규직화 가이드라인 핵심 내용 7개

추진 배경	사회양극화, 비정규직 증가, 차별
-------	--------------------

7가지 핵심 내용	정규직 전환 기본 원칙 5가지	①상시·지속적 업무는 정규직으로 전환한다. ②충분한 노사협의를 통해 자율적으로 추진한다. ③고용안정, 차별개선, 일자리 질 개선을 단계적으로 추진한다. ④국민 부담을 최소화하면서 정규직의 연대로 추진한다. ⑤국민의 공감대 형성이 가능한 지속가능한 방향으로 되도록 한다.
	전환대상 기관 3단계 구분	[1단계] *대상 : 중앙정부, 지방자치단체, 공공기관, 지방공기업, 국립립 교육기관(852개 기관) *기준 : 매년 실태조사 실시 기관 → 대상기관 비정규 직종, 규모, 업무 등 비교적 명확 [2단계] *대상 : 자치단체 출연·출자기관, 공공기관 및 지방공기업 자회사 *기준 : 고용노동부 공공부문 실태조사 미대상기관 → 자치단체별 또는 기재부 등 정부부처에서 대략 기관 범위 파악 기관 [3단계] *대상 : 민간위탁기관(노무도급상 인력파견 등 위탁 아님) *기준 : 명칭에 관계없이 법률에 규정된 행정기관의 소관사무 중 일부를 다른 행정기관이나 지방자치단체가 아닌 법인 또는 단체, 개인 등에게 맡겨 그의 명의로 그의 책임 아래 수행하도록 하는 것(행정사무의 민간위탁에 관한 법률안 제2조) ['18년 실태조사 및 연구용역 결과 후 별도 추진 계획]
	전환기준 상시·지속적 업무 인 정규직 전환 원칙	*대상 '상시·지속적 업무' 판단기준 완화 병행, 불가피한 경우 한해 예외 인정 ①상시·지속적 업무는 연중 9개월 이상 계속되는 업무로서 향후 2년 이상 지속될 것 ②불가피한 경우 한해 예외 인정 → 사유 해당하더라도 기관 상황 감안 전환 추진 가능 ③생명·안전업무 직접고용 원칙
	전환방식 가이드라인 따라 기관 자율적 추진 원칙	①기간제 : 직접고용 전환 → 기관 내 '정규직 전환 심의위원회' 구성·결정 [심의위원회 노동계 추천 전문가 등 포함 구성성 확보] ②파견용역 : '노사 및 전문가 협의' 통해 직접고용·자회사 등 방식과 시기 결정 [기관 특성&이해관계자 의견 반영 → 노·사, 전문가 등 협의 자율적 추진]
	채용방식 고용승계와 공정 채용 원칙 간 조화	①고용승계 : 기관별 이해관계자 협의 통해 결정(현 재직자 전환 원칙) ②채용예외 : 청년 선호 일자리 또는 인원이 주기적으로 변경되는 경우 등은 형평성 고려 [제한 공개, 가점부여 등 적합한 방식 채택 가능] ③임금체계 : 직종별 동일가치노동-동일임금 취지 반영토록 설계 [기존 노동자와의 연대 및 협조 통해 추진] ④전환단계 : (기존)파견용역 → 기간제(2년) → 무기계약직 전환 (변경)파견용역 → (생략) → 무기계약직 전환 ⑤직군설계 : 상시·지속적 업무 신설, 기존 근로자 퇴사 → 처음부터 정규직 채용
	전환시기 가이드라인 발표 후 지체 없이 정규직 전환 추진	①기간제 시기 : 상시지속 업무 2017년 말까지 전환 원칙 ②파견용역 시기 : 업체 계약기간 종료 시점 전환 원칙 → 업체 협의 통해 기간 단축 가능
	차별 해소 및 처우개선 방안	①호칭명칭 : 무기계약직 근로자는 공무원, 상담직 등 기관별 적합 명칭 변경 ②인사관리시스템 : 고용안정뿐만 아니라 신분증 발급, 직군, 교육훈련, 승급체계 등 마련 ③전환비용 : 절감 용역업체 이윤·일반관리비·부가가치세 등(10~15%) → 반드시 전환자 처우 개선 활용 ④복리후생 : 불합리한 차별 없이 지급, 휴게공간 확충 및 비품 등 지속 개선 [미전환 대상자 : 고용안정 및 처우개선 지속적 추진]
이행방안	공공부문 전담감독관, 「중앙·지방 합동 기동반」 운영 등 지도·감독과 컨설팅 지원 '공공부문 정규직화 추진단' 을 만들어 현장조사, 컨설팅, 조정·중재 등 이행 적극 지원 : 정부 관계부처 합동, 「공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인 설명자료」, 2017.7.24. 재구성	

[표2] 정부의 공공부문 비정규직 정규직 전환 정책 비교

	이명박·박근혜 정부 정규직 전환 정책	문재인 정부 정규직 전환 정책
전환대상 기관	중앙행정부처, 지방자치단체 공공기관, 지방공기업 교육기관	중앙행정부처, 지방자치단체 공공기관, 지방공기업 교육기관
전환대상	기간제	초단시간, 기간제, 파견·용역 공공기관·지방공기업 자회사 자치단체 출연출자기관(재단, 2단계) 민간위탁 기관·시설(3단계)

		(생명·안전업무 직접고용 원칙)
전환 기준	상시지속 판단기준	<ul style="list-style-type: none"> 연중 10~11개월 이상 계속 ① 과거 2년 이상 지속 ② 향후 2년 이상 예상(①+②)
	전환예외 사유	<ul style="list-style-type: none"> 비정규직법 기간제 시행령 3조, 4조 인력 특성 따른 사유 <ul style="list-style-type: none"> 고령자 등 6개 사유 업무·직무 특성 사유 <ul style="list-style-type: none"> 휴직·파견 업무대체자 등 11개 사유
전환절차 방식	<ul style="list-style-type: none"> 판단 : 정규직 전환 기준, 기관 자체 판단 기간 : 기간제 2년 경과 후 무기계약 전환 정년 : 60세 규정 	<ul style="list-style-type: none"> 판단 : (기간제) 전환심의위원회 (파견·용역) 노사 및 전문가 협의 → 중앙&권역별 컨설팅팀 지원 기간 : 기간제 2년 생략 정년 : 고령 직종 65세 정년 보장 정원 : 탄력적 정원제(해당 인원 무기계약 TO) 식비(13만 원) 복지포인트 지급(40만 원) 명절 상여금 제도 : 직군과 명칭 등 합리적 인사제도 언급 후 → (직종) 동일노동 동일임금
무기계약적 처우개선	<ul style="list-style-type: none"> 상여금 80~100만 원 복지포인트 30만 원 	

자료: 정부 관계부처 합동, 『공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인 설명자료』, 2017.7.24. 재구성

가이드라인 발표 이후 현장의 불만

지난 7월24일 정부의 공공부문 가이드라인 발표 후 일선 기관에서는 다양한 궁금증을 제시하고 있다. 가이드라인이 다소 포괄적이고 구체성이 결여되었다는 이야기와 전환 대상을 선정하고, 그것을 준비하기에 촉박하기 때문이다. 가이드라인은 전체적인 기준과 원칙을 언급하고 있어 개별 기관의 특수성까지 담보하기는 쉽지 않다. 때문에 주요 부처나 광역 지자체 등에서는 각 기관이 자의적으로 이를 판단하지 않도록 조율된 회의체를 이루거나 자문을 받는 것이 중요하다.

또한 개별 기관의 각 기관의 차기 년도 예산이 8월에서 9월 사이에 확정되기 때문에 전환 대상과 인력이 연동된 예산문제에 대해 불만이 있었다. 이런 이유로 정부는 7월24일부터 8월25일까지 약 한 달간 특별실태조사를 통해 공공부문 비정규직 전수조사와 설명회를 개최했고, 9월 말 로드맵을 발표할 예정이다. 현재까지 정부는 8월 한 달간 조사된 내용을 토대로 각 기관의 잠정적인 정규직 전환대상자 인원을 신청하도록 했다. 정규직 전환 인력은 최대한 정원(TO)에 포함할 예정이며, 차기 년도 인력과 예산에 이를 최대한 반영하겠다는 입장이다.

이번 공공부문 비정규직의 정규직 전환을 '고용불안 해소(1차)'와 '차별개선(2차)'을 방향으로 잡고 있어 임금과 복지 및 처우개선에 대해서는 점진적 해결을 목표로 한다. 때문에 이번 비정규직 정규직 전환에서 말하는 '정규직'은 '계약기간의 정함이 없는 무기계약' 전환을 뜻한다. 물론 개별기관에서 동일 업무를 수행하는 비정규직의 정규직 전환 신청에는 여지를 열어두었다. 문제는 2017년 하반기 정규직 전환에 따른 소요재원은 기관별 자체재원을 활용하도록 했고, 재정적 여력이 없는 기관은 기존의 근로조건을 2018년 예산 집행 시까지 유지할 수 있도록 했다.

파견·용역 간접고용 비정규직의 정규직 전환 시기는 민간 업체와의 계약이 종료되는 시점을 기준으로 했다. 다만, 계약이 만료되었으나 전환 준비(임금체계 개편 등)에 시간이 필요한 경우 일시적으로 계약을 연장하는 등의 조치가 가능하나, 이를 남용하지 않도록 했다.

공공부문 가이드라인 해석을 둘러싼 쟁점들

가이드라인 발표 이후 주요 쟁점이나 논란들이 많다. 이는 정규직 전환 방식과 대상을 둘러싼 해석 때문이다. 첫째, 비정규직의 정규직 전환과 관련한 채용 방식을 둘러싼 쟁점이다. 기존 노동자의 고용승계 원칙에 '청년선호 일자리' 공개채용(가점) 여지를 두었기 때문이다. 여기에는 기존 공개경쟁채용을 통해 입사한 직원과 채용의 공정성, 객관성 결여 및 외부 취업지원자들의 형평성 및 채용기회 제한이라는 이유가 문제로 제기되고 있다. 그간 기관 내부에서 자의적, 편의적으로 비정규직 채용을 했다가 막상 정규직 전환을 앞두고 반대 논리로 '공정성'을 꺼낸다는 것은 이해하기 어렵다.

둘째, 비정규직 정규직 전환 이후 인사제도와 업무 생산성 문제를 둘러싼 쟁점이다. 다수의 공공기관에서 비정규직의 무기계약 전환 반대 논리 중 하나가 업무 태만이다. 쉽게 말해 고용이 보장되니 일을 하지 않는다는 것이다. 그런데 이 문제가 제도의 문제인지, 운영의 문제 때문인지를 구분할 필요가 있다. 무기계약직의 합리적 인사제도가 과연 그 조직에 있었는지 궁금하다. 전환된 무기계약도 별도의 인사승진과 직급직책, 평가제도와 교육훈련을 통해 조직 내 업무 몰입과 생산적 노동이 가능하도록 했어야 했지만 대부분 그렇지 않았다. 조직 인사관리와 운영시스템을 갖추지 않은 기존 경영진과 관리직의 문제가 더 큰 것이 아닌지 반문해 봐야 한다.

셋째, 비정규직의 전환 이후 임금체계 및 비용 증가를 둘러싼 쟁점이다. 현재 정규직 전환 과정에서 일정한 비용증가는 어쩔 수 없다. 비정규직 활용의 주요 목적은 조직 효율성과 비용절감 때문이다. 정규직 전환이 될 경우 비용이 증가하는 것은 당연한 이치다. 다만, 정부의 정규직 전환 취지와 지속 가능한 조직 운영의 합리성을 찾기 위해서 합리적 임금설계는 필요하다. 예를 들어 동일업무 수행 대상자는 정규직 전환과 그에 상응하는 처우를 제공하되 비동일 업무 수행자는 별도의 직군과 임금을 설정할 필요가 있다. 특히 동일노동 동일임금 실현을 위해서는 숙련급 형태의 직무급을 만들어야 하고, 적정 인력 규모 등도 다시 확인할 필요가 있다.

넷째, 비정규직의 정규직 전환 과정에서 55세 이상의 고령자 업무를 둘러싼 쟁점이다. 기간제법상의 고령자 기준(만 55세)과 상충되더라도 정규직 전환을 추진하도록 했다. 특히 60세 이상이 다수인 청소·경비 등 고령자 친화 직종에 해당하는 경우 기관이 별도의 정년을 설정(예: 65세)하고, 신규 채용도 55세 전후부터 하는 방식 등을 통해 합리성을 마련하도록 했다. 특히 고령자 다수 업무는 간접고용 비정규직이기 때문에 전환 과정에서 불합리한 처우가 없도록 검토하는 것도 주요 과제로 제시되었다.

다섯째, 정규직 전환 예외조항의 '고도의 전문성'을 둘러싼 쟁점이다. 거의 대부분의 기관에서 기간제(번호, 회계, 통계, 번역 등)와 파견용역(IT, 콜센터 등) 일부 업무를 전환 제외로 하고 있다. 문제는 파견 이 업무를 전환 예외 사유로 판단할 것인가이다. 이와 같은 업무가 고도의 전문성을 가진 것으로 예외를 인정받기 위해서는 논리적 정합성과 타당성이 있어야 한다. 다수의 기관 담당자를 만나고 자문하면서 기준과 원칙을 아래와 같이 정리해 보았다. 5개의 논리(Logic)에 모두 반박이 가능하다면 합리성이 인정되는 '고도의 전문적인 외주화 가능 업무'로 볼 수 있을 것 같다.

공공부문 비정규직의 전환 예외 사유 '고도의 전문성' 쟁점 판단 기준안
1. 업무 외주화 발생 요인 가. (현재 업무) 오래전부터 민간위탁(외주)으로 맡긴 업무였는가?

나. (현재 업무) 새로운 업무 수요가 발생하여, 내부 전문성이 부족하여 민간위탁에 맡긴 업무였는가?

2. 동일 유사 업무 판단

가. 민간위탁 업무가 기존 원청 조직 내 정규직·무기계약직과 겹치는 혼재 업무인가?(비교 대상 有)
나. 아니면, 기존 원청 조직 내 정규직·무기계약직과 별도의 분리 대상 업무인가?(비교대상 無)

3. 업무 전문성 판단1

가. 그렇다면 민간위탁 업무 수행 기관은 고도의 전문적인 기술력을 갖고 있나?
나. 아니면, 민간위탁 업무 단순 재계약 시 업체만 바뀌고, 노동자는 계속 근로를 하는 상황인가?

4. 업무 전문성 판단2

가. 만약 고도의 전문성이 있다면, 위탁 업무 수행 노동자는 전문 인력에 부여받는 보수는 받고 있나?
[통계청 기준 25/100 수준의 임금]
나. 아니면, 국내 저임금(200만 원 이하) 혹은 통상적인 위탁 업무 수준(연봉 3,000~3,500만 원)인가?

5. 업무 독자성 판단

가. 민간위탁 업무의 노동자에게 지시감독은 주로 원청 관리자인가, 위탁업체(소장·반장)인가?
나. 아니면, 민간위탁 업무 수행 과정에서 법률적 위반 관련 제현상은 발생했는가?

향후 검토 과제

공공부문 비정규직 가이드라인이 발표되고 개별 기관에서 기재부나 노동부에 대한 질의가 많다고 한다. 더불어 개별 기관에서는 문제 해결을 위한 자문과 상담을 다양한 네트워크를 통해 진행하고 있는 듯하다. 문제는 주요 공공기관 정규직 전환 상담이나 자문 및 컨설팅을 수행하는 곳이 누구인지 확인해야 한다. 과거 10년 동안 구조조정이나 저성과자 해고, 성과 연봉제 등을 전문으로 하던 기관은 아니었는지, 노동조합 활동이나 부당노동행위를 자문한 법무·노무법인 혹은 학자는 아니었는지 확인해야 한다. 불과 100일 전까지만 해도 아웃소싱과 비정규직 활용의 불가피성을 이야기했던 자들이 몇 달 만에 비정규직 전환심의위원회나 노사협의체 자문위원으로 위촉되는 현상에 정부와 노동조합의 관심과 개입이 필요한 것은 아닌지 생각해봐야 한다.

더불어 최근 몇몇 기관을 보니 비정규직의 정규직 전환 과정에서 확인된 쟁점도 있다. 정규직화 전환 경로와 처우에서 방식을 놓고 둘러싼 노사 간, 노노 간 갈등이다. 주요 공공기관 다수는 자회사 신설 방안을 고민하고 있고, 노동계는 기관 직접고용을 요구하고 있다. 이 서로 다른 견해 차이는 비용문제 때문에 발생한 것이다. 개별 기관 정규직으로 전환될 경우 임금 및 복제제도(사내복지)의 제반 비용 꽤 많이 소요된다. 결국 공공부문 비정규직 문제는 정부 의지도 중요하지만 노동조합의 계급성과 연대성도 함께 시험대에 올랐다고 봐야 한다. 공공기관의 사회적 가치실현, 지속 가능한 조직운영이 사측에게 주어진 과제라면 노동이 존중받는 사회를 위한 노동조합의 역할도 중요하다. 모두를 위한 해법을 모색하기 위해 서로의 해안이 필요한 시기다.

문재인 정부가 들어선 지 100일이 지났고, 이제 곧 공공부문 비정규직 로드맵도 발표된다. 정부의 비정규직 감축 선언과 가이드라인이 연착륙하기 위해서는 제도 개선이 논의되어야 한다. 정규직 전환 기준은 전환 실적대비가 아니라 비정규직 총인원(모수) 대비 실적으로 해야 한다. 그리고 개별 기관의 총인건비 문제 등을 기재부가 해결하지 않고서는 일선 현장이 움직이지 않을 것이다. 이후 민간부문까지 비정규직 감축을 효과적으로 시행하기 위해서는 노사정위원회와 같은 사회적 대화기구를 통한 논의도 필요하다. 끝으로 2007년 기간제법과 파견법, 차별시정(차별청구권)을 위한 노동위원회법도 이제 실효성 있게 바뀔 필요가 있다.