

공무직의 노사관계 평가와 전망*

조혁진**

이 글에서는 2020년 공무직 노사관계를 살펴보았다. 공공부문 정규직 전환 정책 이후 등장한 공무직에 대한 체계적 인사관리 방안을 마련하기 위한 범정부 차원의 공무직위원회가 2020년 3월에 출범하였다. 하지만 정부와 노동계의 첨예한 입장 대립으로 제대로 된 활동을 전개하지 못하였다. 2020년 공무직 노사관계는 공무직 법제화 문제 및 공무직 차별 처우 철폐 등의 문제가 주요 이슈였으며, 이와 관련하여 공무직 노동자 및 정부 등의 노사갈등뿐만 아니라 기존 정규직 노동자 역시 이 문제의 갈등의 한 축으로 구성하고 있는 상황이다.

I. 머리말

이 글에서는 2017년 7월 시행된 「공공부문 비정규직의 정규직 전환 정책」 이후 최근 공공부문 노사관계에서 핵심 이슈가 되고 있는 공무직 노사관계를 살펴보고자 한다. 공공부문 비정규직의 정규직 전환 정책에 따라 기존에 공공부문에서 고용이 불안정한 상태로 일하던 기간제 및 파견·용역 노동자들이 정규직으로 전환되었다. 이에 따라 정규직 전환자들에 대한 임금관리를 포함한 인사관리 전반에 큰 폭의 변화가 예상된다. 정규직 전환 정책 시행 이전에 공공부문에서 일하던 노동자들은 그동안 유사한 일을 수행함에도 각 소속 기관별로 서로 다른 임금체계를 적용받거나 처우수준에 있어 차이가 커서 논란의 소지가 많았고, 정규직 전환 이후에도 이러한 문제는 여전히 지속되고 있다.

공공부문 정규직 전환 정책 시행 이후 공공부문 공무직 근로자에 대한 체계적인 인사 및 노무관리를 위하여 범정부 차원의 공무직위원회가 2020년 3월에 출범하였다. 공무직위원회의 출

* 이 글은 고용노동부 학술연구용역사업의 일환으로 수행한 『2020년도 노사관계 실태분석 및 평가』 보고서를 요약·정리한 것이다.

** 한국노동연구원 부연구위원(hyukjincho@kli.re.kr).

법은 공무원 인사관리 문제 및 노사관계에 큰 영향을 미칠 것으로 기대되었다. 이러한 배경 속에서 이 글에서는 공공부문 노사관계 중 공무직을 둘러싼 노사관계에 대하여 공무직의 정의와 현황, 공무직위원회의 출범 배경과 활동, 2020년 공무직 노사관계 주요 쟁점 및 교섭 이슈들을 중심으로 살펴보고, 2021년 공무직 노사관계를 전망하고자 한다.

II. 공무직의 정의와 현황

국무총리훈령 제756호 「공무직위원회 설치 및 운영에 관한 규정」 제2조 1항에 따르면, ‘공무직 근로자’는 “공공부문에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자 및 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조 제1호에 따른 기간제근로자”로 정의된다. 고용노동부가 2017년 12월에 발표한 「공무직 등 근로자 인사관리규정 표준안」에 따르면, ‘공무직’이라는 용어는 기존의 공공부문 ‘무기계약직’이라는 명칭을 ‘공무직 등’으로 변경하여 공공부문에 공통적으로 적용하는 개념이라고 할 수 있다. 고용노동부의 「공무직 등 근로자 인사관리규정 표준안」은 ‘공무직’의 공통 정의를 “공무직 등 근로자란 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 사람으로서 기관에서 직접 고용한 자를 말한다.”라고 제시하고 있다. 고용노동부의 「인사관리 표준안」은 각 기관에서 기존에 사용하던 ‘무기계약직’이라는 명칭을 기관 사정에 따라 ‘공무직’, ‘업무직’, ‘상용직’ 등 적합한 명칭으로 변경하여 통칭할 것을 권고하고 있다.

공무직에 대한 정의는 각 부문별(중앙행정기관, 지방자치단체, 공공기관, 교육기관 등) 기관에서 자체 규정으로 자세히 정의되기도 한다. 중앙행정기관 및 지방자치단체, 교육기관 등 공공부문에서 ‘공무원’이 존재하는 경우에 ‘공무직’은 주로 “공무원 신분이 아닌 민간인으로서 해당 기관과 무기계약이나 기간제 근로계약을 체결한 근로자”를 의미하는 것으로 사용되고 있다. 예를 들어, 행정안전부의 「공무직 등에 관한 운영규정」 제2조 1항 및 2항에 따르면, ‘공무직 근로자’는 “상시·지속적으로 업무에 종사하며 근로기간의 정함이 없이 근로계약을 체결한 사람(공무원 제외)”을 포함하며, “기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 사람(공무원 제외)”인 ‘기간제 근로자’도 공무직 근로자에 포함된다. 지방자치단체의 경우에도 중앙행정기관과 마찬가지로 공무직은 ‘공무원이 아닌 자’라는 점이 강조된다. 「경기도 공무직원 등 관리규정」 제2조 1항에 따르면, ‘공무직원’이란 「국가공무원법」 및 「지방공무원법」상 공무원이 아닌 민간인으로서 무기계약 근로자와 기간제 근로자에 해당하는 근로자를 말한다. 공무원이 존재하지 않는 공공기관에서 공무직은 “기간의 정함이 없는 무기계약근로자, 기간제 근로자로서 상시·지속적 업무에 종사하는 자”를 의미한다고 볼 수 있다.

〈표 1〉 공무원 등 근로자의 직무내용을 기반으로 한 직렬구분 예시

	직무 내용	해당 직종
기술지원직	기술지원 및 보조, 시설점검업무 등	전산원, 시설물관리원
환경관리직	미화, 시설물청소, 주차관리, 도로보수, 산림보호 등	시설물청소원, 경비원, 환경미화원, 주차관리원, 도로보수원, 산림보호종사자 등
전문직	전문자격 또는 법에 의해 채용된 경우	영양사, 연구원, 의료업무종사자 등
지원직	사무, 행정, 전산, 상담, 연구, 조사 등 분야에서 지원업무 수행	사무(보조)원, 전산보조원, 전화상담원, 사서 및 기록물 정리원, 통계조사원, 연구보조원 등

자료 : 고용노동부(2017), 「공무원 등 근로자 인사관리규정 표준안(중앙공공기관·지방공기업용)」.

고용노동부의 「2018년 공공부문 비정규직 실태조사」에 따르면, 공무원 노동자는 총 48만 2,000여 명이며, 이 중 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 ‘무기계약직’ 근로자가 31만 3,000여 명, 기간제 근로자가 16만 9,000명이다. 총 48만여 명에 이르는 공무원 노동자들은 주로 기술지원업무, 환경관리업무, 전문직, 지원직 등에 종사하는 것으로 알려져 있다.

정부의 공식 통계로는 공공부문 공무원 노동자가 48만여 명으로 추산되지만, 노동계에서는 공무원 노동자의 수를 50만 명에서 60만 명에 이르는 것으로 추산한다.

III. 공무원위원회의 출범과 공무원 노사관계

1. 공무원위원회 출범 배경과 구성

공공부문 비정규직의 정규직 전환 정책은 공공부문 노사관계에 큰 폭의 변화를 가져오게 되었다. 그 중 가장 대표적인 것이 공공부문에 종사하는 비정규직 노동자의 정규직 전환 이후 인사관리 및 노무관리 문제이다. 현재까지 공공부문 정규직 전환자에 대한 통일된 기준이 존재하지 않고, 유사한 일을 수행함에도 고용되어 있는 기관별로 처우에 차이가 생기는 문제들이 드러나면서, 이에 대한 대책을 마련할 필요성이 대두되었다. 이러한 필요성에 따라 공무원위원회는 공공부문에 종사하는 공무원 노동자와 관련된 인사 및 노무관리 그리고 처우에 대한 합리적 기준을 마련하기 위해 범정부 차원에서 설치되었다.

고용노동부를 중심으로 한 관계부처는 공무원위원회 설치를 위해 2019년 11월 11일 「공공부문 공무원위원회의 설치 및 운영에 관한 규정안 행정예고」를 발표하였고, 이해당사자들의 의견

수령을 받았다. 2020년 3월 27일에 「공무직위원회 설치 및 운영에 관한 규정」이 국무총리 훈령으로 시행되면서 공무직위원회가 출범하게 되었다. 공무직위원회는 고용노동부를 중심으로 기획재정부 등 관계부처가 참여하여 범정부 차원의 공무직 관련 심의기구로서 공무직 근로자의 인력 운영과 관리에 대한 기본방향 및 중장기계획 수립, 인사관리 및 노무관리 기준 마련, 그리고 임금 및 처우 문제 등에 관한 사항¹⁾을 다루는 것을 목표로 하였다. 또한 공무직위원회 산하에는 노동계 등 관련 전문가 및 행정기관 등의 의견을 수렴하고 정책 방향을 제시하는 발전협의회 및 공무직위원회 운영 및 공무직 관련 정부 정책 마련 등의 지원업무를 수행할 공무직기획단이 설치되었다.

공무직위원회 구성에서 주목할 부분은 바로 ‘공무직발전협의회’와 ‘분과별협의체’이다. 공무직발전협의회는 정부, 노동계, 전문가가 참여하여 공무직위원회에서 다룰 의제를 선정하는 등 일종의 사회적 대화의 성격을 가진다. 분과별협의체는 공공부문 공무직 노동자 소속에 따라 주무부처와 이해당사자가 참여하는 분과를 구성하고 세부 사항을 논의하는 방식을 목표로 하였다.²⁾

2. 공무직위원회 활동 경과

2020년 공무직위원회는 정부와 노동계의 입장 대립과 주무부처들의 소극적 태도로 인해 공무직발전협의회와 분과별협의체 모두 별다른 논의를 전개하지 못하였다. 공무직위원회가 출범 첫 해에 제대로 활동하지 못한 이유는 이해당사자 사이에 ‘무엇을 먼저 할 것인가?’라는 점을 두고 대립하였기 때문이다. 공무직발전협의회에서 정부측은 공무직에 대한 실태파악이 우선이며 이를 위해 공무직 관련 종합 실태조사를 추진해야 함을 주장하였고, 노동계는 우선 논의과제로 공무직에 대한 차별적 수당 문제를 들며 공무직 처우개선을 위한 예산 확보를 먼저 할 것을 주장하였다. 공무직발전협의회는 9월 15일 제5차 회의 이후 약 3개월 동안 중단되었다가, 12월 25일 이후에 회의가 다시 열렸다. 9월 15일에 개최된 제5차 공무직발전협의회에서는 공무

- 1) 공무직위원회는 1. 공무직 등 근로자의 인력 운영·관리를 위한 기본방향 설정 및 중·장기계획의 수립에 관한 사항, 2. 공무직 등 근로자의 인사 및 노무관리 관련 정책에 관한 사항, 3. 공무직 등 근로자의 임금 및 처우 관련 정책에 관한 사항, 4. 공무직 등 근로자의 노사협력 지원에 관한 사항, 5. 공무직 등 근로자의 교육훈련 관련 정책에 관한 사항, 6. 공무직 등 근로자의 효율적 인력 운영·관리를 위한 제도개선 및 관련 규정 제·개정 등에 관한 사항, 7. 공무직 등 근로자의 규모·임금체계 등에 대한 조사 및 분석에 관한 사항, 8. 그 밖의 공무직 등 근로자의 인사 및 노무관리를 위한 정책의 수립·추진 등에 관하여 위원장이 심의를 요청한 사항 등 8가지 사항을 심의하는 기능을 갖는다.
- 2) 공무직 노동자의 소속은 크게 4개 분야로 나뉘는데, 중앙행정기관의 경우 주무부처는 인사혁신처이며, 지방자치단체의 경우 주무부처는 행정안전부이다. 또한 교육기관의 경우 주무부처는 교육부이며, 공공기관의 경우 주무부처는 기획재정부이다.

직 임금인상에 대한 정부와 노동계의 입장 차이로 인해 한국노총 위원들이 자리를 떠난 후 12월 현재까지 다시 회의가 열리지 않고 있다. 9월 15일 회의에서 노동계는 복지포인트, 상여금, 식대 등 이른바 '복지 3종세트'의 차별없는 적용, 정규직-공무직 간 과도한 임금차이 해소, 직무와 무관한 수당에 대한 차별을 두지 말 것을 요지로 하는 주장을 전개하였다. 이에 대해 정부는 중앙행정기관 공무직 급식비 1만 원 인상 및 중앙행정기관 공무직 임금 1.5% 인상안을 제시하였으나, 노동계는 정부의 제안이 최저임금 수준의 인상안이라면서 퇴장하였다. 노동계는 공무직 임금인상을 위해서는 관련 예산이 2020년 연말에 제출될 예산안에 반영되어야 2021년에 실제 임금인상이 가능한 구조라는 입장을 피력하였다. 정부측은 공무직 임금 및 직무 실태파악이 우선이며, 공무직 임금 및 직무 실태파악 이후에 임금인상을 논의할 수 있음을 주장하였다. 이처럼 노동계와 정부 사이의 입장이 첨예하게 대립하면서 공무직발전협의회는 2020년 12월까지 중단되었다가, 12월 25일 이후 다시 재개된 상태이다.

공공부문 공무직 노동자 현황을 분류한 뒤 각 주무부처별로 공무직 관련 이슈를 다루고자 계획했던 분과별협의체 역시 제대로 가동되지 못하고 있다. 공무직 4개 분과 중 분과별협의체 구성이 합의된 것은 교육분야가 유일하다. 교육부를 제외한 나머지 인사혁신처, 행정안전부, 기획재정부는 분과협의체 구성에 난색을 표한 것으로 알려지면서 교육분야를 제외한 나머지 공무직 분야에서는 분과별협의체 구성이 합의되고 있지 않다.

IV. 2020년 공무직 노사관계 주요 쟁점

공무직을 둘러싼 노사관계 쟁점은 크게 두 가지로 나눌 수 있다. 가장 먼저는 공무직 법제화 쟁점이고, 다음으로는 같은 '공무직'이라는 '신분'을 가지고 있으며 하는 일이 유사하지만 고용되어 있는 기관에 따라 서로 다른 처우수준 및 임금체계를 둘러싼 쟁점이다.

1. 공무직 법제화 문제

현재 공공부문에서는 공무직 노동자에 대해 각 기관별로 공무직 운영규정, 인사관리규정, 정원규정 등을 마련하여 공무직을 관리하고 있는 상황이다. 2017년 공공부문 비정규직의 정규직 전환 정책 시행 이후 발표된 고용노동부의 「공무직 운영규정안」이 중앙행정기관, 공공기관, 지방공기업 등에 가이드라인의 역할을 제시하였지만, 공무직에 대한 규정 등이 각 기관별로 개별적으로 적용되는 문제가 여전히 존재한다. 이러한 배경에서 2020년 현재 상황에서 교육기관

및 중앙행정기관 공무원 노동조합들을 중심으로 ‘공무직 법제화’ 주장이 확산되고 있다.

공무직을 둘러싼 문제 중 가장 중요하게 거론되는 것은 ‘공무직 노동자가 공공부문에서 일하고 있으나, 고용계약을 맺고 있는 기관에 따라 제각각 처우가 달라진다는 점’이다. 이러한 문제의 원인 중 하나는 공무원 노동자가 전국적으로 공통된 법률 또는 규정에 따라 신분이 정해지고 인사문제가 규율되는 것이 아니라 각 기관별 규정 등에 따라 공무원 인사관리가 개별적으로 수행되기 때문이라는 것이다.

공무직 노동자(노동조합)가 공무직 법제화를 주장하는 논거는 크게 세 가지로 정리해 볼 수 있다. 첫째, 같은 일터에서 일하고 있는 노동자 사이에서의 신분에 따른 차별과 임금격차를 줄이기 위해 법제화가 필요하다는 것이다. 예를 들어, 중앙행정기관 또는 지방자치단체 등 공무원과 공무직이 함께 같은 일터에서 일하고 있는 경우에는 공무원은 국가공무원법 또는 지방공무원법에 따라 신분보장이 이루어지고 있으나, 공무직의 경우에는 그렇지 못하다는 것이다. 또한 공무원의 경우 직급별 호봉표가 존재하고, 공무직의 경우에는 그렇지 않음으로써 임금상의 차별이 존재한다는 주장이다. 둘째, 공무직의 인건비가 사업예산으로 편성되어 있는 경우가 대부분이기 때문에 사업의 변경이나 축소 등에 따라 구조조정이 용이한 상황을 개선해야 하며, 이를 위해서는 공무직의 신분을 법으로 보장해야 한다는 주장이다. 셋째, 공무직의 적정한 노동조건 보장을 위해 공무직 법제화가 필요하다는 주장이다. 이는 곧 공무직의 업무 등에 대해 법령으로 명확하게 규정함으로써 공무직의 업무 표준화 등이 필요하다는 것이다.

공무직 노동자들은 공무직 법제화를 통해 신분보장, 고용안정, 처우개선 등을 요구해 왔고, 이에 따라 국회에서 공무직 법제화를 위한 논의가 다수 이루어졌다. 국회에서 공무직 법제화를 다루는 법안이 몇 차례 발의되기도 하였으나, 모두 임기만료로 폐기되거나 기존 정규직 등의 반발로 법안이 철회되기도 하였다. 과거 공무직 법제화를 추진한 국회의원이 제시한 법안 제안 이유를 살펴보면, 공무직과 관련된 고용안정 문제와 처우개선 문제가 공무직 법제화의 주요 목적임을 설명하고 있다. 예를 들어, 진선미 의원이 2016년 11월 1일 대표발의한 「지방자치단체 공무직 근로자에 관한 법률안」은 “법령에 명시된 정식 직제가 아닌 고용형태인 무기계약이란 이름으로 불리며 신분과 고용, 처우 등에서 불합리한 차별에 놓여있으며”, “명확한 상위규정이 없는 상태에서 각 지방자치단체의 상황에 따라 규율 내용이 제각각이고, 지방자치단체 차원의 훈령으로 안정적인 고용 지위를 보장하는 것에 한계가 있음”이라는 제안 이유를 들어, “무기계약근로자의 명칭을 공무직으로 변경하고, 정식 직제를 부여하는 등 관련 근거 법령을 마련함으로써 신분, 고용, 처우 등에서 불합리한 차별을 받지 않고 정당한 처우를 받을 수 있도록 근로자의 법적 지위를 보장하는 것”을 목적으로 하였다.³⁾

3) 공무직 법제화를 추진한 주요 법안은 본문에서 언급한 19대 국회 진선미 의원이 대표발의한 「지방자치단체 공무직 근로자에 관한 법률안」(2015년 11월) 이외에도 19대 국회 유기홍 의원이 대표발의한 「교육공무직원의 채용 및 처

2020년 공무원 노사관계 영역 중에서 공무원 법제화와 관련하여 가장 활발한 활동을 펼치는 부문은 교육부문이다. 교육부문 공무원 노동조합들은 국회 국민동의청원 등을 통해 사회적 공감대 확산을 불러일으키며 공무원 법제화를 추진하고 있다. 교육기관 공무원 노동조합으로 구성된 전국학교비정규직연대회의 등은 「교육공무직원과 방과후학교·돌봄교실의 법적 근거 마련을 위한 교육관련법 개정에 관한 청원」을 국회 국민동의청원을 통해 제출하였다. 이 청원은 2020년 10월 19일에 최초 제출되었고, 2020년 11월 15일에 관련 소관위원회 회부 기준인 10만 명 이상의 청원 동의인이 서명하였다. 전국학교비정규직연대회의 등이 제시하는 교육공무직 법제화는 2개의 현행법 내용을 개정하는 것을 골자로 한다. 첫 번째는 초중등교육법상 제19조(교직원의 구분) 및 제20조(교직원의 임무) 조항을 개정하는 것이고, 두 번째는 지방교육자치에 관한 법률을 개정하는 것이다. 또한 방과후학교·돌봄교실 법제화는 초중등교육법 제23조의 2를 신설하는 내용이다.

공무원 법제화 논의는 현재 공공부문 공무원이 경험하는 다양한 차별 문제를 개선하고 안정적인 공무원수행의 기반이 될 수 있는 방식으로 진행되는 것이 필요하다고 판단된다. 공무원 법제화 논의는 다음과 같은 차원에서 접근할 필요가 있다. 첫째, 공공부문 공무원 인사관리의 통일성 확보 차원이다. 현재 공무원에 대한 인사관리가 법적 구속력이 없는 상태로 각 기관별로 개별적 관리가 주를 이루고 있는 상황은 대국민서비스를 제공하는 공공부문의 효율적인 인사관리를 어렵게 할 수 있다. 이러한 상황은 결국 대국민서비스의 질을 하락시킬 우려가 있다. 둘째, 공무원 법제화 논의는 공무원의 고용안정 및 임금체계 마련을 위한 근거 확보 차원에서 접근해야 한다. 2017년 정부의 공공부문 정규직 전환 정책으로 공무원 노동자에게도 정년이 보장되었으나, 정년보장 이외의 정원관리 등의 문제에서 고용 불안정성이 나타날 수도 있으며, 기관별 제각각인 임금체계는 공무원 노동자 사이에서도 차별을 유발시킬 수 있기 때문이다. 이러한 차원에서 공무원 법제화 논의는 ‘동일가치노동 동일임금 원칙’을 추구하는 방향에서 접근하는 것이 바람직할 것으로 판단된다.

2. 공무원 처우 문제 관련 집단소송

공무원 노사관계에서 주요하게 살펴볼 또 하나의 이슈는 공무원 처우 문제 관련 집단소송 이슈이다. 공무원 노동자들이 가입한 노동조합들에서는 공무원이 일터에서 차별받고 있음을 주장하며, 차별 문제를 해결하기 위한 하나의 방편으로 집단소송을 제기하였다. 2020년에 제기된

우에 관한 법률안」(2012년 10월), 20대 국회 유은혜 의원이 대표발의한 「교육공무직원의 채용 및 처우에 관한 법률안」(2016년 11월), 20대 국회 여영국 의원이 대표발의한 「초·중등교육법 일부개정법률안」(2019년 9월) 등이 있다.

집단소송은 각종 수당과 관련된 쟁점이 주요 내용을 이룬다고 볼 수 있다. 2020년 4월, 민주노총 민주일반연맹 공공연대노동조합은 중앙행정기관 및 정부 산하기관에서 일하는 국가공무직 1천 233명을 중심으로 국가를 상대로 공무원과의 복리후생수당 차별을 시정해달라는 내용의 집단소송을 제기하였다. 공공연대노동조합은 “공공부문 공무직 약 31만 명은 공무원 또는 정규직과 함께 공적 역할을 수행하고 있음에도 가족수당과 명절상여금, 복지포인트, 자녀학비보조수당 등 직무와 상관없는 복리후생에서 차별받고 있다.”면서 소송 제기 이유를 밝혔다.

집단소송의 주요 내용은 ① 공무직의 복리후생 차별 문제 해소, ② 미지급 수당 지급 ③ 공무직의 지위와 신분, 동일가치노동 동일임금 원칙 등의 임금체계가 포함된 ‘공무직 법제화’ 추진 등을 청구하는 내용으로 이루어져 있다. 공공연대노동조합은 현재 공무원과 공무직 사이의 복리후생 문제에서 차별이 발생하는 원인을 “공무직의 신분과 임금체계 등을 명시한 관련 법령이 없는 점”에서 찾고 있으며, 공무직의 신분과 임금체계를 규정할 수 있도록 공무직 법제화가 필요함도 함께 주장하였다.⁴⁾

2020년 10월 법무부 소속 공무직 근로자들로 구성된 법무부 노조는 법무부를 상대로 2017년부터 2019년까지 3년간의 수당에 대해 차별임금 문제를 제기하며 소송을 제기하였다. 해당 집단소송에는 법무부 산하 검찰청, 교정본부, 범죄예방정책국, 출입국·외국인정책본부 등 83개 기관에서 일하는 15개 직종의 581명의 공무직 노동자들이 참여하였다. 차별임금을 주장하는 주요 내용은 법무부가 공무직 노동자에게 지급하지 않거나, 소속 기관에 따라 다르게 지급해 온 가족수당, 교통수당, 근속수당, 명절휴가비 등이다. 법무부노조는 소송에서 동일한 법무부 산하기관에서 동일한 업무를 수행하는 데도 동일한 수당을 받지 못하는 문제 등을 제기하였다.⁵⁾ 이처럼 공무직 노동자들의 집단소송은 공무원-공무직 사이의 복리후생비의 차이뿐만 아니라 공무직 사이에서의 복리후생비 차이 문제 역시 드러냈다고 볼 수 있다.

2020년 현재 공무직 근로자들의 집단소송이 벌어지고 있는 상황은 2017년 정부의 공공부문 정규직 전환 정책이 아직까지 현장에서 제대로 정착되지 못하고 있는 현실을 반영하고 있다고 볼 수 있다. 2017년 정부의 「공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인」 중 “9. 무기계약직 등 차별 해소 및 처우개선” 및 “10. 정규직 전환 정책 후속조치”에 따르면, 공공부문에서는 비정규직 근로자를 정규직으로 전환한 이후에도 처우개선, 체계적인 인사관리를 통해 조직융화 및 사기진작을 이루어 생산성 향상으로 연결되게 관리해야 하며, 이를 위해서는 “복지포인트, 명절상여금, 식비, 출장비, 통근버스·식당·체력단련장 이용 등의 복리후생적 금품은 불합리한 차별없이 지급”해야 함을 규정하고 있다. 이를 위해서는 기존 정규직과 차별이 해소되도록 예산을 반영해야 하며, 기관 형편상 일시에 차별이 해소되기 어려운 경우 단계적인 추진도 가

4) 매일노동뉴스, 2020년 4월 24일.

5) 매일노동뉴스, 2020년 10월 7일.

능하지만, 이른바 ‘복지 3중세트’라고 불리는 식비, 복지포인트, 명절상여금은 우선 반영하여 차별 해소를 추진할 것을 규정하였다. 그러나 공무원 노동자들의 집단소송은 여전히 복리후생 차별 문제가 해결되지 못하고 있는 상황을 보여주고 있다.

V. 2020년 공무원 교섭 및 갈등 주요 현황 : 교육공무직을 중심으로

이 장에서는 2020년 공무원 노사 교섭 및 갈등과 관련된 주요 현황에 대해 교육공무직을 중심으로 살펴보도록 한다. 공무원에 대한 통일적 인사관리나 노무관리규정 등이 존재하지 않고 있는 현재 상황에서 중앙행정기관, 지방자치단체 등의 공무원 노동조합은 기관별 개별 교섭을 진행하는데 비해 교육기관 공무직은 전국단위 집단 임금교섭을 진행한다는 특징을 보인다. 교육기관 공무직은 민주노총 서비스연맹 전국학교비정규직노동조합, 민주노총 공공운수노조 전국교육공무직본부, 전국여성노동조합 등 3개 노동조합으로 이루어진 ‘전국학교비정규직연대회의’와 17개 시도의 ‘전국시도교육감협의회’ 사이의 집단교섭의 틀이 마련되어 있다.⁶⁾

1. 교육공무직 교섭 주요 현황

2020년 교육기관 공무원 임금교섭에서 전국학교비정규직연대회의측의 핵심 요구사항은 두 가지로 정리할 수 있다. 첫째는 복리후생 차별 해소이다. 전국학교비정규직연대회의는 업무의

〈표 2〉 교육기관 정규직-비정규직 복리후생성 임금 비교

	정규직(공무원)	교육공무직
명절휴가비	기본급 60%×2회(190만~390만 원)	연 100만 원
정기상여금	평균 약 200만 원	90만 원(경남만 100만 원)
맞춤형 복지포인트	기본 60만~80만 원(지역 차이) 근속 1만~30만 원, 가족가산	기본 50만 원 근속 1만~10만 원, 가족가산 없음
출산축하금	첫째 100만~셋째 300만 원	소수지역에서 셋째만 300만 원 (제주만 둘째 200만 원, 셋째 500만 원)

자료 : 전국학교비정규직연대회의.

6) 전국시도교육감협의회와 전국학교비정규직연대회의가 중앙 차원에서 진행하는 임금교섭과는 별개로 단체교섭은 개별 지역 단위에서 진행된다.

성질, 업무량, 업무의 난이도와 무관하게 고용관계를 유지하는 모든 직원에게 일률적·정기적으로 지급하는 복리후생비 차별은 합리적 이유가 없는 위법이라는 법원 판결 및 국가인권위원회 차별인정 사례 및 2017년 「공공부문 비정규직 정규직 전환 가이드라인」상의 '복리후생적 금품의 불합리한 차별 해소' 등을 근거로 교육기관 공무원에 대한 복리후생 차별 해소를 요구하고 있다.

둘째는 근속임금 차별 해소이다. 전국학교비정규직연대회의는 정규직 교원과 공무원이 호봉제하에 정근수당, 정근수당가산금을 통해 1년당 약 8만~12만 원의 임금이 인상되며 근속상한이 없는데 비해, 공무직은 1년당 3만 5천 원의 근속수당이 적용되며, 20년 상한이 정해져 있는 현실을 지적하면서 근속수당 차별 철폐와 근속수당 상한제 폐지를 요구하였다.

2020년 교육공무직 집단교섭은 10월 8일 1차 본교섭을 시작하였으나, 사측의 기본급 0.9% 인상안이 수정되지 않고 있는 상황 속에서 교섭이 난항을 겪고 있다. 교육공무직 임금교섭 경과는 <표 3>과 같다.

2020년 11월 24일까지 노사 양측의 이견은 좁혀지지 않았으며, 전국학교비정규직연대회의는 교섭 타결을 촉구하며, 주관 교육청인 경남교육청에서 천막농성에 돌입하였다.

<표 3> 2020년 교육기관 공무원 임금교섭 경과

<p>■ 교섭 절차합의</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 6월 5일, 교육부 및 17개 시도교육청 임금교섭 개시 요청 ○ 6월 26일, 2020 임금교섭 요구 2차 공문 발송(본교섭 7월 3일 요구) ○ 7월 3일, 시도교육감협의회 회장 면담(조속한 절차합의와 교섭 개시 요구) ○ 7월 29일, 집단교섭 1차 절차합의 ○ 2차 절차합의(8.6.) → 3차, 4차, 5차 절차합의 → 9.2까지 간사협의 진행 ○ 9월 4일, 중앙연대회의 '2020년 임금교섭 방식으로 집단교섭 중단 통보' 공문 발송 ○ 9월 17일, 두 차례 간사협의 후 6차 실무교섭 진행했으나 최종 결렬 ○ 9월 28일, 추가 간사협의안을 바탕으로 최종 집단교섭 절차합의안 잠정합의 <p>■ 교섭 개시(본교섭 및 실무교섭)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 10월 8일, 1차 본교섭(개회식 포함), 노조 복리후생 차별 해소, 직종교섭 보장 등 요구 ○ 10월 14일, 1차 실무교섭, 사측 0.9% 인상을 최초 제시 ○ 10월 21일, 2차 실무교섭, 노측 수정 양보안 제시 ○ 10월 21일, 중노위 조정 신청서 접수 ○ 11월 6일, 돌봄파업에 대한 법적 절차(조합원 파업 찬반투표, 조정절차) 마무리 ○ 11월 12일, 1차 직종교섭(1,3조), 4차 실무교섭 ○ 11월 19일, 2차 직종교섭(2,4조), 5차 실무교섭(노측 2차 수정 양보안 제시) ○ 11월 26일, 3차 직종교섭(1,3조), 6차 실무교섭
--

자료 : 전국학교비정규직연대회의.

2. 교육공무직 노사갈등 주요 이슈

2020년 교육기관 공무원 노사관계의 갈등은 크게 두 가지 이슈가 존재하였다. 첫째는 퇴직연금 형태 전환 관련 문제이다. 서울지역 학교비정규직연대회의는 학교급식노동자들을 중심으로 2020년 11월 19일 파업을 전개하였다. 학교급식노동자 파업의 주요 이슈는 퇴직연금 형태 전환 협상 결렬이다. 서울지역 학교비정규직연대회의는 조합원들이 가입한 확정기여형(DC) 퇴직연금을 확정급여형(DB)으로 변경할 것을 요구하였고, 서울시교육청은 퇴직연금 형태를 DC형에서 DB로 전환할 경우 향후 20년간 8,000억 원 이상의 예산이 소요될 것이라는 이유로 퇴직연금 형태 전환을 반대하였다. 노사간의 협상에서 서울시교육청은 기존 채용인원은 DB형으로 전환하고, 향후 신규채용 인원은 DC형을 적용하는 방안과 DC형과 DB형을 50%씩 적용하는 혼합형 방안 등을 제시하였으나, 서울학교비정규직연대회의는 모두 DB형으로 전환할 것을 요구하면서 협상이 결렬되었다.

둘째는 돌봄교실 관련 쟁점이었다. 돌봄교실은 교육부와 보건복지부, 여성가족부 등 3개 부처에 분산 운영되고 있어 비효율적이라는 지적이 끊이지 않아 왔으며, 교육부는 돌봄교실을 법률의 형태가 아닌 고시 형태로 운영해 왔다. 이러한 상황 속에서 돌봄교실의 법적 근거를 세우기 위해 「온종일 돌봄체계 운영·지원에 관한 특별법안」(강민정 의원 대표발의)이 발의되었다. 해당 법안의 제안 이유 및 주요 내용은 <표 4>와 같다.

돌봄교실의 법적 근거를 세우기 위해 발의된 법안에 대해 돌봄교실의 법제화를 주장하던 노조측이 반대한 것은 법안 내용 중 돌봄교실의 지방자치단체 이관 문제 때문이었다. 노조측은 돌봄교실의 운영과 관리가 지방자치단체로 이관될 경우, 지방자치단체의 예산 규모에 따라 돌봄전담사의 고용 불안정이 발생할 우려가 있고, 이에 따라 돌봄서비스의 지역별 편차가 발생할 우려가 있다고 주장하였다. 또한 노조측은 돌봄교실이 지방자치단체로 이관될 경우, 지방자치단체가 돌봄교실을 직접 운영하는 것이 아니라 민간에 위탁하게 될 수도 있으며, 이러한 상황은 결코 돌봄서비스 질 향상에 도움이 되지 않을 것임을 주장하였다.

돌봄교실의 지자체 이관 이슈에 대해 전국학교비정규직연대회의 등은 온종일 돌봄법 철회 및 현행 4시간 시간제 계약을 하는 돌봄전담사의 8시간 전일제 전환 등을 요구하며 돌봄전담사들은 11월 6일 1차 파업을 전개하였다. 1차 파업 당시 전국의 돌봄전담사 1만 1,859명 중 약 40%에 해당하는 4,902명이 파업에 참여하였다.

돌봄전담사의 파업과 관련하여 교육부는 교육부, 전국시도교육감협의회, 교원단체, 학교비정규직연대회의, 학부모단체 등이 함께 문제를 논의할 수 있는 「초등돌봄 운영개선협의회」 개최를 제안하였다. 2020년 11월 24일 1차 회의를 시작으로 초등돌봄 운영개선협의회는 국가교육회의, 보건복지부 등 중앙부처와 전국시도교육감협의회, 혁신교육지방정부협의회 등의 지방자

치단체, 돌봄 관련 노동조합, 교원단체, 학부모단체 등의 참여하여 초등돌봄교실의 공적 기능 강화와 중장기 제도개선 방안에 대해 논의하였다.

전국학교비정규직연대회의는 초등돌봄 운영개선협의회에서 돌봄교실 지자체 이관 철회 및 돌봄전담사에 대한 상시전일제 보장 등에 대한 구체적 방향 제시가 없다면 2차 돌봄파업을 전개할 것이라고 발표하였고, 12월 8~9일 이틀간 2차 돌봄파업을 선포하였다. 돌봄노조의 2차 파업을 하루 앞둔 12월 7일 오후, 전국학교비정규직연대회의와 교육부, 국회 교육위원회 사이

〈표 4〉 온종일 돌봄체계 운영·지원에 관한 특별법안 제안 이유 및 주요 내용

[제안 이유]

아이들을 건강한 시민으로 자라게 하는 것은 국가와 사회의 책임임. 사회 변화로 돌봄은 더 이상 부모나 가정의 책임으로 해결할 수 없는 상황이 되었음에도 안정적인 공적 돌봄체계가 마련되지 못하고 있으며 이를 위한 법적 근거 역시 부재한 상황임. 이로 인하여 돌봄수요에 대한 대응은 교육기관인 학교로 집중되고 있고, 학교 밖 돌봄 운영은 각 지역에 따라 편차가 발생해 아동과 부모들에게 양질의 체계적 돌봄 제공이 이루어지지 못하고 있는 것이 현실임. 이에 「온종일 돌봄체계 운영·지원에 관한 특별법」을 제정하여 국무총리를 위원장, 사회부총리인 교육부장관을 부위원장으로 하며, 여성가족부, 보건복지부, 행정안전부의 장관 및 지방자치단체 협의회장을 위원으로 하는 ‘온종일 돌봄 특별위원회’를 구성하여 범정부 차원에서 통합적인 돌봄체계를 구축하고 관리하는 한편, 지방자치단체가 주체가 되어 지역의 특성과 여건에 맞는 돌봄서비스를 제공할 수 있도록 온종일 돌봄체계에 관한 사항을 정하고자 함.

[주요 내용]

- 가. 국가와 지방자치단체는 초등단계 학령기 아동이 안전하고 건강하게 보호받을 수 있도록 온종일 돌봄을 지원하기 위한 시책을 수립·시행하여야 함(안 제3조).
- 나. 국무총리를 위원장, 사회부총리인 교육부장관을 부위원장으로 하고, 여성가족부, 보건복지부, 행정안전부의 장관, 그리고 지방자치단체장 협의체의 대표자를 위원으로 하는 온종일 돌봄 특별위원회를 구성하도록 함(안 제5조).
- 다. 온종일 돌봄 특별위원회는 5년마다 온종일 돌봄 운영 종합계획을 수립하고, 온종일 돌봄 특별위원회는 온종일 돌봄 실행을 담당하는 지방자치단체 간 재정의 편차로 인하여 아동 돌봄의 불균형이 발생하지 않도록 해야 함(안 제6조).
- 라. 관계 중앙행정기관의 장은 종합계획에 따라 연도별 온종일 돌봄 시행계획을 수립·시행하여야 하며, 지방자치단체의 장은 교육감 또는 교육장과 협의를 거쳐 연도별 지역 온종일 돌봄 시행계획을 수립·시행하여야 함(안 제7조).
- 마. 지역의 온종일 돌봄에 관한 주요 사항을 총괄·조정하고 온종일 돌봄의 실시와 관련되는 사업 간 조정, 협력 증진 등을 위하여 광역 및 기초돌봄협의회를 둠(안 제8조 및 제9조).
- 바. 온종일 돌봄은 초등단계 학령기 아동에게 제공되는 안전한 보호, 간식 및 급식 지원, 특기적성 및 역량개발 지원, 생활상담 등 정서적 지원, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항을 의미함(안 제10조).
- 사. 온종일 돌봄시설을 설치·운영하는 자는 적합한 시설 및 인력을 갖추어야 하며, 온종일 돌봄시설의 설치기준, 인력 운영 등에 필요한 사항은 시·도 조례로 정함(안 제11조).
- 아. 교육부장관 및 관계 중앙행정기관의 장, 지방자치단체의 장은 대통령령으로 정하는 바에 따라 온종일 돌봄시설의 운영에 필요한 지도·감독을 할 수 있음(안 제12조).
- 자. 온종일 돌봄 특별위원회는 온종일 돌봄시설의 운영을 지원하고 관련 프로그램 개발·보급 등을 위하여 중앙 온종일 돌봄 지원센터를 설치·운영할 수 있으며, 시·도지사는 조례로 정하는 바에 따라 지역센터를 설치·운영할 수 있음(안 제13조).
- 차. 온종일 돌봄시설 운영자는 보호자에게 돌봄에 필요한 비용의 일부를 부담하게 할 수 있음(안 제16조).
- 카. 온종일 돌봄시설의 현황, 시설별 돌봄의 내용 등 관련 정보를 종합적으로 관리 및 제공하기 위하여 온종일 돌봄 정보시스템을 구축·운영할 수 있음(안 제17조).

자료 : 국회 의안정보시스템.

의 긴급 간담회가 이루어졌다. 이 간담회에서 교육부는 “교사의 행정업무 경감과 돌봄전담사 근무시간 확대를 연계하여 돌봄전담사의 처우를 개선하는 등 학교돌봄 운영개선 대책을 내년 상반기 중 마련하는 대책을 발표”하겠다고 합의가 이루어졌으며, 국회 교육위원회는 현재 국회에 계류중인 온종일돌봄특별법에 대해 이해당사자와 충분한 협의하에 추진하기로 하면서 돌봄교실의 지방자치단체 이관 내용을 담은 법안 처리를 유보하기로 하였다. 이에 따라 전국학교비정규직연대회의는 돌봄전담사의 2차 파업을 12월 22일까지 유보하기로 하였다. 파업 철회가 아니라 파업 유보를 선언한 이유는 12월 7일의 합의는 돌봄파업과 결부된 현안을 긴급히 해결하기 위한 방향성을 확인하였다는 것이며, 각 지역 시도교육청의 입장과 전략에 따라 또 다시 파업이 이루어질 가능성을 배제하지는 않은 것으로 볼 수 있다.

12월 7일의 교육부-국회 교육위원회-전국학교비정규직연대회의 사이의 합의에 대해 교원단체들은 반발하였고, 교원단체 중 한 곳인 교사노조연맹은 초등돌봄 운영개선협의회 탈퇴선언으로 대응하였다. 교원단체들은 돌봄은 교사의 업무가 아님을 명확히 해줄 것을 요구하면서 돌봄교실의 지방자치단체로의 이관을 계속해서 요구하고 있다. 이러한 상황 속에서 돌봄교실을 둘러싼 이해관계 주체들 사이에서의 원만한 해결책 마련이 쉽지 않은 상황인 것으로 보인다.

VI. 2020년 공무원 노사관계 요약 및 2021년 전망

2020년 공무원 노사관계의 특징은 다음과 같이 정리할 수 있다. 첫째, 중앙 차원에서 마련된 공무원위원회가 제대로 작동되고 있지 못한 가운데 각 지방자치단체 등에서의 개별적 교섭이 이루어지고 있다. 공무원위원회는 공무원발전협의회 및 분과별협의체를 통해 일종의 노정교섭 형태로 공무원 노사관계 및 인사관리 쟁점들을 다루고자 하였다. 공무원발전협의회는 노동계와 정부의 참여한 대립구도 속에서 9월 이후 회의가 열리지 못하고 있으며, 분과별협의체는 주무부처들의 소극적인 태도로 인해 교육 분야를 제외하고는 분과별협의체 구성이 합의되지 못한 상황이다. 노동계는 동일·유사업무 사업장에서의 정규직-공무원의 차별 문제 및 공무원과 공무원 사이 차별 문제 등에 대한 쟁점을 제기하였고, 이에 대한 집단소송이 진행되고 있다. 노동계에서는 비정규직의 정규직 전환 정책 시행 이후에도 공무원에 대한 처우가 제대로 개선되고 있지 못함을 주장하며, 2021년 예산에 공무원 처우개선 방안을 포함해야 함을 요구하였으나, 사용자인 정부측은 공무원 임금 및 직무 등에 관한 전반적인 실태파악이 우선이라는 입장을 보임으로써 타협점을 찾기 어려운 상황이 전개되었다. 이러한 가운데 지방자치단체들에서는 공무원 노동조합과 개별적 교섭을 진행하였고, 개별적 교섭을 통해 각 지방자치단체별로 임금인

상률, 복리후생 적용 항목 등을 결정하였다. 중앙 차원에서의 공무원 노동자 인사관리 및 임금 체계 등의 문제에 대한 통일적 방향이 정해지지 않은 상태에서 지방자치단체 등의 개별 교섭을 통한 임금 및 노동조건 결정은 향후 공무원 노사관계에서 지역별, 기관별 차이 등을 심화시킬 우려가 있다. 특히 공무원 노동자의 임금체계와 관련하여 대부분의 지방자치단체에서는 노사 교섭을 통해 호봉제 방식의 임금체계를 채택하고 있는 와중에 중앙 차원에서는 직무급제 등의 논의가 전개되고 있다는 점도 향후 공무원 노사관계의 주요 쟁점으로 작용할 것으로 전망할 수 있다. 공공부문 비정규직의 정규직 전환 정책 시행 당시부터 전환 이후의 임금체계는 '직종별 동일가치노동-동일임금' 취지에 부합하도록 설계해야 한다는 것이 일관된 정부의 지침이었다. 이러한 지침은 '직종별 동일가치노동-동일임금 취지'가 한 기관 내에서만 적용되는 것이 아니고, 전체 공공부문 내에서 추구해야 할 지침인 것으로 해석하는 것이 바람직할 것이다. 그러나 공무원의 임금 및 직무에 대한 실태가 제대로 파악되지 않은 상태에서 현재의 기관별 개별 교섭 형태가 계속해서 진행될 경우 같은 직종이라 하더라도 근무하는 기관에 따라 임금격차가 발생할 수 있고, 이는 공무원-공무직 차별 문제 이외의 공무직 간의 또 다른 차별로 이어질 우려가 존재한다.

둘째, 공공부문 정규직 전환 정책 시행 이후 공무원의 신분과 처우 등을 법률로써 정하고자 하는 '공무직 법제화'에 대한 논의가 활발하게 이루어지고 있다. 공무직 법제화는 그동안 공무원 노동자 및 노동조합들의 주요 요구사항이었으며, 과거 국회에서 입법이 추진되어 왔으나 기존 공무원 또는 정규직들의 반발 등으로 인해 처리되지 못하였다. 2020년에는 교육 분야 공무직 노동조합을 중심으로 국회 국민동의 청원 등을 통한 법제화 추진 움직임이 진행되고 있다. 공무직 법제화 논의는 현재 공공부문 공무직이 경험하는 다양한 차별 문제를 개선하고 안정적인 공무수행의 기반이 될 수 있는 방식으로 진행되는 것이 필요하다. 공무직 법제화는 우선, 공공부문 공무직 인사관리의 통일성 확보 차원에서 진행될 필요가 있다. 현재 공무직에 대한 인사관리가 법적 구속력이 없는 상태로 각 기관별로 개별적 관리가 주를 이루고 있는 상황은 대국민서비스를 제공하는 공공부문의 효율적인 인사관리를 어렵게 할 수 있다. 또한 이러한 상황은 결국 대국민서비스의 질을 하락시킬 우려가 있다. 또한 공무직 법제화 논의는 공무직의 고용안정 및 임금체계 마련을 위한 근거 확보 차원에서 접근해야 할 것이다. 2017년 정부의 공공부문 정규직 전환 정책으로 공무직 노동자에게 정년이 보장되었으나, 정년보장 이외의 정원관리 등의 문제에서 고용 불안정성이 나타날 수도 있으며, 기관별로 제각각인 임금체계는 공무직 사이에서도 차별을 발생시킬 수 있기 때문이다. 이러한 차원에서 공무직 법제화를 통해 동일가치노동 동일임금 원칙을 추구하는 것이 바람직할 것으로 판단된다.

셋째, 공무직 노사관계의 안정화 및 불안정화에 기존 정규직(공무원) 행위자들의 역할이 크게 영향을 미치고 있다는 점이다. 초등돌봄교실의 지자체 이관 문제를 둘러싼 교육기관 공무직 노

사갈등 사례는 단순히 공무원과 정부부처 또는 교육청 사이의 갈등 문제가 아니라, 기존 정규직(공무원)들과의 입장 차이로 인해 매우 복잡적이고 다면적인 노·노·사 갈등으로 확대되고 있는 것을 보여준다. 이러한 점에서 공무원 노사관계의 안정화를 위해서는 기존 정규직들의 태도와 입장이 매우 중요하다고 볼 수 있다.

2021년은 공공부문 비정규직의 정규직 전환 정책이 시행되고 5년차에 접어드는 해이다. 그동안 공공부문의 여러 이해관계자들 사이의 이해충돌로 인해 정규직 전환의 근본 목적과 의미가 멀어지고, 당사자들 사이에서의 심화된 갈등은 여러 가지 사회 문제를 초래하였다. 2021년 공무원 노사관계의 안정화를 위해서는 우선, 현재 교착상태인 공무원위원회의 발전협의회 및 분과별협의체의 논의와 활동이 재개되어야 할 것이다. 공무원위원회의 재개 및 활성화를 위해서는 인사혁신처, 행정안전부, 기획재정부 등 공무원 관련 유관 정부부처들의 적극적인 역할이 필요하다. 2020년 공무원위원회의 각 분과별협의체 구성이 합의되지 못했던 것은 각 소관부처들의 소극적인 태도가 주요 원인이었다는 점에서 소관부처들은 공무원 노사관계 안정화를 위해 각종 대화 및 협의 창구에 적극적으로 협조하려는 태도가 필요하다.

2021년에는 공무원 노동자(노동조합)의 주요 요구사항이었던 공무원 법제화 논의를 위한 국회의 노력도 필요하다고 볼 수 있다. 공무원 법제화 논의는 현재 기관별로 서로 다른 상태에 처해있는 공무원 노동자의 신분에 대한 보장과 함께 복리후생 차별 문제 등에 대한 기초적 해결이 가능한 방안이라고 볼 수 있다. 만약 2021년에도 공무원 법제화 논의가 진전되지 않고 현재와 같은 상황이 지속된다면 계속해서 공무원 임금차별 관련 노사갈등 및 집단소송 등이 벌어지게 될 가능성도 배제할 수 없을 것이다. 이러한 상황은 공무원 노사관계의 불안정성을 가속화시킬 수도 있을 것이다.

공무원 노사관계는 국가 또는 지방자치단체 등의 사용자로서의 공공부문과 공무원 노동자 사이의 관계뿐만 아니라 공공서비스의 수혜자인 국민도 관련되어 있다고 볼 수 있다. 이러한 관점에서 보면 공무원 노사관계가 갈등으로 점철되면 결국 그 피해는 국민들에게 돌아갈 수 있다. 이러한 점에서 공무원 노사관계의 직접 이해당사자인 공무원 노동자와 국가·지방자치단체 등의 사용자뿐만 아니라 기존 정규직(공무원) 사이의 활발한 의사소통 등이 필요하다고 할 것이다. ‘공무직’이라는 노동자 집단이 등장한 것은 공공부문 정규직 전환 정책의 산물이었으며, 이 정책은 공공부문에서 대국민서비스를 담당하던 비정규직 노동자들의 고용안정과 처우 개선 조치일 뿐만 아니라, 대국민서비스의 질을 개선하기 위한 것이 근본 목적이었다는 점을 이해관계 당사자들이 다시금 유념할 필요가 있다. **KLI**

[참고문헌]

고용노동부(2017), 「공무직 등 근로자 인사관리규정 표준안(중앙공공기관·지방공기업용)」.
_____(2019), 「2018년 공공부문 비정규직 실태조사」.
관계부처 합동(2017), 「공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인」.
국회의안정보시스템(<http://likms.assembly.go.kr/bill/main.do>).