



공공부문 비정규직운동 전망찾기 3차 토론회

일시

2025년 7월 21일 월요일 저녁 7시

장소

금속노조 4층 *온라인 참여 가능(신청자 링크 발송)
(서울시 중구 정동길 5 경향신문사 별관)

발제

손승환 서울지역지부 조직부장

토론

김정환 충북평등지부 금강물환경연구소지회장
박성식 교육공무직본부 정책기획국장
지자체공무직(미정)

주최

공공부문 비정규직운동 전망찾기 준비모임



◀ 참가신청 QR코드

4-5차 토론회에서는
간접고용·자회사,
특수고용·플랫폼
영역을 토론합니다

발제문

공공부문 비정규직 전망 찾기 3차 토론회

“공무직 공동투쟁, 어떻게 잘 할까!”

1. 평가 : 문재인 정부 공무직위원회 대응을 중심으로

- 공무직 공동투쟁은 필요한가? 왜 필요한가? 당위적 선언을 넘어, 정치적·조직적·실익적 측면의 필요성은 무엇인가?
- 공무직 공동투쟁을 본격적으로 논하기에 앞서 문재인 정부 공무직위원회 대응 경과 및 쟁점을 간략히 짚어보기로 하자.
- 국무총리 훈령으로 2020년 3월 27일 출범한 공무직위원회는 2023년 3월 일몰조항으로 사라졌다.

※ 공무직위원회 경과

1. 공무직위원회 설립 배경

- 공공부문에는 40~60여만명 공무직이 존재
- 2017년 7월 시행된 「공공부문 비정규직의 정규직 전환 정책」 이후 최근 공공부문 노사관계에서 공무직 사안이 핵심 이슈로 부상
- 2019년 7월 민주노총 공공부문 10만 총파업과 공공부문 비정규직 차별철폐와 교섭권 보장을 위한 ‘(가)공공부문 비정규직 차별 철폐 노정위원회’ 제안 후 정부 검토 시행
- 2019년 11월 「공공부문 공무직위원회의 설치 및 운영에 관한 규정안 행정예고」를 발표하였고, 민주노총 내부적으로 △정부 의지 부족, △노동부 소속 기구 한계, △발전협의회의 형식화, △전문가 참여로 인한 교란 등 우려가 제기되기도 함

구성	민주노총 안	정부 안
목적	차별해소, 처우개선, 예산, 운영제도 협의, 단체교섭 구조 발전 등	인력 운영, 인사 및 노무관리, 임금 및 처우, 노사협력 지원 등
범위	공공부문 무기계약직, 기간제, 파견·용역, 자회사, 민간위탁 등 비정규직 전체	공공부문 공무직(무기계약직, 기간제) 파견, 용역의 인사·노무관리 기능 국한

설치	국무총리 소속	고용노동부 소속
노정 협의	노정협의기구	정부 범정부협의체 산하 의견수렴
구성	본협의:노·정(노동부, 기재부, 행안부, 교육부, 인사혁신처) 유형별 협의:노, 정(유형별 관리부처), 사(사용자 단체)	본협의 : 노·정·전 유형별 협의 : 노·정·사·전

- 2020년 3월 「공무직위원회 설치 및 운영에 관한 규정」이 국무총리 훈령으로 시행되면서 공무직위원회가 출범

*** 훈령 및 공무직위원회 구성 주요 내용**

- (구성취지) 공공부문에서 무기계약직 또는 기간제근로자로 근무하는 사람의 체계적인 인사 및 노무 관리

- (공무직위원회) 고용노동부 산하 공무직위원회(범정부기구) 구성

*고용노동부장관(위원장), 기재부 차관, 행안부 차관, 교육부 차관, 국조실 차장, 인사처 차장 포함 15명

- (공무직기획단) 고용노동부 산하 1국 2과 체계로 공무직위원회 지원 및 운영

- (공무직위원회 발전협의회) 공무직위원회의 업무 수행과 관련하여 노동계, 관계 전문가 및 행정기관 등의 의견을 수렴하고 정책방향을 제시할 목적

*정부6개 부처 국장 / 노동계 6명 / 전문가 6명

- (분야별 협의회) 최초 정부 안의 경우 분야별 협의회 구성안이 담겨 있었으나 논의 과정에서 교육분야협의회만 구성이 되고 중앙행정기관, 지방자치단체, 공공기관 분과협의회는 여건이 성숙된 이후 구성하기로 합의

- 분과협의회는 논의 과정에서 교육분야 분과협의회만 구성되고, 중앙행정기관, 지방자치단체, 공공기관 분과협의회는 추후 구성하기로 하였으나 세 부문 모두 설치되지 못함.

2. 활동 연혁 요약

- 공무직위원회는 1단계) 2020년 초 훈령 기반 설치, 출범 준비, 2단계) 2020-2022년 집중논의 기간 및 인사관리, 임금 및 수당기준 마련계획 등 합의사항 도출, 3단계) 2023년 초 예산 종료 및 훈령 유효기간 만료로 나눠볼 수 있음.

연도	일정	성과,한계
----	----	-------

2020년	■ 3월: 국무총리 훈령으로 공무원위원회 출범 ■ 5월: 실태조사 의제 구성 착수 ■ 6~9월: 실태조사 방식 확정, 복지3중 논의	(한계) 분과협의회 구성 등 협의체 확장 지연
2021년	■ 1월~4월: 실태조사 결과 공유·임금의제협의회 출범 ■ 4월: 임금의제협의회 시작 ■ 6월: 직무·위험수당 집중 논의 ■ 8월: 인사관리 가이드라인 및 임금·수당 기준 원칙 합의	(성과) 임금·수당 기준에 대한 원칙적 합의 도출 (한계) 임금체계 구체안 미도출, 출시-복지수당 이행 대상 기관 한정, 전 기관 합의 불완전
2022년	■ 중반~하반기: 인권위 권고 수용 논의, 복지수당 미집행 관리 ■ 7월 22일 26차 회의: 2023년 예산 협의 및 분과 설치 촉구	(성과) 복지수당 점검과 일부 기관 조치 추진 (성과) 법제화 및 상설화 논의 공론화 시작 (한계) 분과협의회 구성 없는 단순 권고 수준 결과 (한계) 예산 대폭 감축, 일몰제 운영 중단 위기 현실화

*참고: 공무원위원회에서 다루기로 합의한 16개 세부 의제

구분		1단계 (21년 초)	2단계 (1단계 후)	3단계 (2단계 후)
기본 의제1	① 복리후생 3종 수당 차별개선	○		
	② 실비변상, 법상 의무 수당 차별	○		
	③ 비금전적 처우 차별 해소	○		
	④ 공무원 직무·직급체계 마련		○	
	⑤ 공무원 임금체계 마련		○	
	⑥ 임금 및 수당 격차 해소		○	
	⑦ 성과급 차별 해소		○	
	⑧ 공무원 인건비 제도 구축		○	
기본 의제2	① 공무원 인식·문화 차별 해소	○		
	② 교육훈련 기회 차별 해소	○		
	③ 공무원 인사관리기준 마련	○		
	④ 공무원 성과평가체계 마련	○		
	⑤ 공무원 산업안전 보호	○		
	⑥ 공무원 정원·직제제도 개선			○
	⑦ 공무원 법제도 개선			○
	⑧ 공무원 관리체계 정비			○

- 공무원위원회 주체별 평가는 아래와 같다.

1) 노동계 평가

*공공운수노조 공무원위원회 주요 평가(대의원대회 및 내부자료 발췌)

-2020년은 공무원위원회가 구성되었으나 정부는 차별 해소나 고용 구조 개선 의지를 보이지 않고 있음을 지적하면서 2021년 공무원위원회 발전협의회가 본격화될 것으로 전망하고, 투쟁을 준비

-2021년 공무원위원회, 예산 투쟁을 통해 수당 차별과 처우 개선을 집중 요구했으나, 중앙행정기관 공무원에 대한 내년 임금 추가인상분 0.4% 확보, 명절상여금 20만원 인상, 복지포인트 평균10만원 인상, 사업비 통합 등 소폭의 성과로 그쳤고 국가인권위원회의 권고조치 관철시키지 못한 점을 아쉬움으로 지적. 공공기관, 지자체, 교육기관, 자회

사 등 간접고용 노동자로 성과를 확대하고 수당 차별의 완전한 해소 필요함을 지적.

- 특히 임금 기준/체계에 대한 논의가 본격화되고 있는 만큼 노조 요구안 정리 및 대응 준비 필요성을 평가 이후 제도화 방안에 대해서도 노동조합의 안을 정립하고 대선 과정에서 공약화 필요성 지적

-2022년은 공무직위원회 노정협이는 정권 교체 이후 정부의 교섭의지가 급격한 내리막길로 들어섰다는 판단을 함. 중앙행정기관 공동파업의 공동 이해와 조직적 단결의 계기로 공무직위원회가 중요했음을 평가

(1) 주요 성과

- (수당 차별 해소) 복리후생 3종 등 일부 수당 차별이 해소되었고, 인사관리 가이드라인 합의가 이뤄짐

- (임금·수당 격차 해소 논의) 임금 및 수당 격차 해소를 위한 논의 구조가 마련되었으며 「공무직 인사관리 가이드라인」, 「공무직 임금 및 수당 기준 마련 계획」, 「복리후생 3종세트 이행실태 및 이행계획 확정」, 「예산 관련 건의서 마련」, 「코로나19 수당 건의서 마련」, 「인건비 예산 제도개선」, 「공무직 주요 직종 임금 실태조사 및 분석결과 보고서」 등 합의 성과

(2) 한계와 비판

- (권고의 한계) 각종 합의들이 권고적 성격에 그쳤고, 해당 부서들의 저항으로 실질적 변화로 이어지지 못함

- (의지 부족과 미진한 논의) 정부의 의지 부족으로 논의과제 16개 중 절반정도만 의제로 다뤄졌다는 평가. 특히 ▲협의회 미설치로 인한 논의 한계가 뚜렷하다는 지적. 지자체, 중앙행정기관, 공공기관 협의회 미설치로 자회사·민간위탁 문제 등 문제는 아예 다루지 못함

- (실질적 임금격차 해소 미흡) 임금격차 해소가 선언적 수준에 그쳤고, 직무무관수당 등 핵심 요구가 충분히 반영되지 않음

- (직무성과급제 비판) 정부가 일부 복리후생 개선을 차별 해소 차원이 아니라 직무중심 임금체계 도입을 위한 거래 시도하는 것으로 경계감을 갖고 비판

(3) 향후 과제

- (상설화·법제화 요구) 위원회의 상설화와 법제화를 통한 제도적 기반 강화 요구
- (실효성 있는 정책 집행) 실효성 있는 현장 중심 정책, 예산 집행과 비정규직 문제 전반의 해결 요구

2) 정부의 평가

(1) 주요 성과

- (제도적 기반 마련) 공무원 인사관리 가이드라인 도입, 임금 및 수당 기준 설정 등 제도적 기반을 구축하고 이를 통해 공공부문 무기계약직의 복리후생 3종(식대, 명절상여금, 복지포인트) 차별 해소 일정 기여
- (실태조사 실시) 전국 공공기관을 대상으로 실태조사를 실시해 현장 실태를 파악하고, 정책 반영의 기초 자료 축적
- (정책 추진) 다양한 부처가 협력하여 공무원 처우개선 관련 정책을 추진. 특히 고용노동부, 기획재정부, 행정안전부 등은 예산 편성 및 제도 개선에 실질적 역할 담당.

(2) 한계와 비판

- (예산 및 권한 한계) 각 부처별 예산 편성권의 한계로 인해 합의된 정책의 현장 적용력 저하
 - (부처별 의견차이와 실행력 부족) 부처 간 이해관계 충돌로 실행력이 저하되었으며, 일부 합의사항은 추상적이고 권고적 수준에 머물렀다.
- 사회적 공감대 및 상설화의 어려움, 복리해생 기준 미준수 기관 발생 등을 추가적인 한계로 지적

3) 전문가 평가

(1) 주요 성과

- (객관적 자료 축적) 실태조사와 임금·수당 기준 마련 과정에서 객관적 자료가 축적되어 정책 설계의 근거가 마련되었다.
- (동일가치노동-동일임금 확산) 동일가치노동-동일임금 원칙이 사회적으로 확산되는데 기여

(2) 한계와 비판

- (논의 장기화) 특히 임금체계 개편 논의가 장기화로 인한 한계 지적
- (격차 해소 한계) 직종별·기관별 격차 해소가 쉽지 않았고, 합의 내용의 현장 적용력도 부족
- (실효성 부족) 합의 내용이 실질적 변화를 이끌지 못했다는 비판이 있었다.

(3) 제언 및 기대

- (단계적·중장기적 접근) 단기적 성과에 집착하기보다는 단계적·중장기적 접근이 필요하다고 제언
- (실질적 이행 강화) 노정 합의의 실질적 이행과 현장 적용 강화, 법적·제도적 기반 마련을 권고

2. 전망 : 이재명 정부 공무직위원회 법제화에 임하는 우리의 자세

- 공무직위원회 법제화는 2025년 대통령선거 민주당 정책공약에도 명시되었다.

<제21대 대통령선거 더불어민주당 정책공약집 중>

“산업·업종·지역단위 단체교섭·협약모델을 활성화해 나가겠습니다.”

■ 공정한 노동환경 구축

- 기업규모 (대·중소기업) 고용형태 (정규직·비정규직), 성별 (남·녀 임금) 격차 해소 방안을 마련
- 초기업 (업종·산업·지역) 교섭 지원 위한 임금정보 제공 및 격차 해소방안 마련
- 동일가치노동 동일임금 (처우) 법제화 및 ‘일터’ 적용 위한 법·제도개선
- 직무·직위·근속 등 동일노동 동일임금 기준지표 마련을 위한 임금분포제 도입
- 공공부문 종사 공무직근로자 권익보호 등을 위한 공무직위원회 법제화

- 그렇다면 공무직위원회 상설화 법제화는 이재명 정부에서 공약대로 추진될 것으로 기대

해도 좋을지? 그러나 고용노동부 업무보고(6.19.)에 따르면 공공부문 공무직 소관 부처의 소극적 입장 혹은 반대를 쟁점사항으로 짚고 있음.

<고용노동부 업무보고 (2025. 6. 19) 중>

새 정부 정책방향: 모두 함께 성장하는“노동존중사회”

4) 격차축소·초기업교섭 관련

○초기업 단위 교섭 활성화, 단체 협약 효력 확장

-공공 부문 초기업 단위 자율 교섭 체계 구축 및 모델 개발을 지원하고, 단체 협약 자동 효력 확장 등 제도 개선.

-(주요내용) 초기업단위 자율교섭 체계(인사처-중앙부처 공무직, 행안부- 지자체 공무직) 구축 → 공공부문 공무직 소관 부처 협의- 중앙부처·지자체 등 초기업단위 교섭 실태조사 → 우수사례 발굴- 경사노위 또는 소관부처별 추진단구성·운영, 공공부문 모델 개발- 공공조달 민간기업 등 초기업 교섭 지원(컨설팅, 입찰우대), 취약업종

-(청소, 돌봄 등) 단협에 대한 노동위 효력확장 제도화* 등 개선방안 마련

* 청소, 돌봄 등 취약업종 근로자 보호의 공익성을 감안, 민간부문에서 신청하는 경우 노동위는 단체협약 효력확장의 요건을 완화하여 직권으로 효력확장 결정

(쟁점) 공공부문 근로자 예산·인원·근로조건에 결정권 있는 인사처·행안부·기재부 소극적 입장 → 관계부처 주도적 역할 필요

(연도별 추진계획) '25. 下부처협의 및 실태조사 → '26년공공부문 집단교섭 모델 개발 →'27년민간 확산 지원 및 단협 효력확장 개선

- 이재명 정부가 급진적인 정책 추진보다는 실리적이고 단계적인 접근을 택할 것이라는 점은 분명해 보임. 참고로 지난 7월 4일 대전 타운홀 미팅에서 공무직 8년차 노동자가 대통령에게 처우개선을 호소한 것에 대한 이재명 대통령 및 대중들의 반응(개인 민원을 여기에서 이야기할 게 아니다/ "공무직은 공무원이 아니지 않냐", "공부를 해서 공무원을 하세요, 왜 대통령에게 말해" 등)을 살펴보면 '문재인이 매듭짓지 못한 공무직위원회 상설화 이재명이 책임져라'는 식의 요구로 접근하기에는 문제가 단순치 않다는 점이 확인됨.

3. 과제 : 공무직노동자 요구를 정선하고 투쟁을 기획하는 소통과 논의의 공간을 열자

- 비정규직운동의 전망을 찾고자 하는 우리의 요구는 단순히 '공무직위원회 상설화 법제화'를 요구하는 것을 넘어설 필요가 있다.

"공무직 근로자의 법적 지위 확립과 공정한 근로조건 조성을 위한 입법적 노력이 시급히 요구된다. 이를 위하여 최우선으로 공무직위원회의 상설화가 필요할 것이다. 다만, 이러한 공무직위원회의 상설화는 종국적인 목표가 아니라 모든 국가와 지방자치단체는 물론 공기업, 지방공기업 및 공공부문 자회사의 모든 공무직 근로자를 포괄하는 단체협약의 체결을 위한 첫걸음이 되어야 할 것이다."

- 2025년 대선을 앞두고 민주노총이 민주당 김주영 이용우 의원실과 공동주최한 <공공부문 비정규직 정책 토론회 : 다시 시작하는 공공부문 비정규직 정책방향 모색>(5.30.)에서 권오성 교수(연세대 법학전문대학원)는 "모범사용자로서의 정부의 역할과 공무직위원회 상설화" 발제문을 통해 위와 같이 주장한다. 공무직위원회 법제화는 최종 목표가 아니고 모든 공무직 노동자를 포괄하는 단체협약 체결을 위한 첫걸음에 해당한다는 제언이다.

- 공무직위원회가 설치운영될 시 우리는 단기/중장기 목표 및 대응 과제는? 노정협의/교섭 전략은 무엇일지? 공무직위원회 법제화 및 공무직 공동투쟁을 둘러싼 과제를 짚어보자.

○ 우선 공무직 노동자들이 처한 현실을 구체적으로 알려내어 사회적 공감대를 더욱 깊숙하게 형성하는 것을 목표해야 할 것이다.

-> 이를 위해서는 조직화 사업(일상적, 전략적 조직화 사업)을 강화하고, 공무직 노동자의 사회적 위치와 역할(처우개선이 필요한 '불쌍한 노동자'라는 위상을 넘어, 우리 사회에 '꼭 필요한 노동자'이며 '우리의 삶을 지키는 노동자'라는 의미)을 알려내는 사업이 필요함.

○ 교육공무직/중앙행정기관/자치단체공무직 노동조합의 요구가 산별노조답게 더욱 너르게

구성되고 단체협약 효력 역시 확장되도록 하는 초기업 교섭구조/교섭모델을 개발해나가야 할 것이다.

-> 부처별, 영역별 교섭요구안 통일 및 구조 마련 등을 구상하고 이를 실현하기 위한 과제들을 구체화해갈 수 있을 것이며, 요구안 마련 및 투쟁과정에서 공공성 과제 역시 고민할 수 있어야 함.

○ 이를 위해 공공운수노조 조직 운영방식도 새로워질 필요가 있다.

-> 단기적으로는 정부의 공무직위원회 상설화 법제화를 요구하며 현안 대응을 위한 투쟁을 기획하고, 장기적으로는 공무직노동자 요구의 정선 및 교섭구조/교섭모델 개발을 위한 소통과 논의 공간을 적극적으로 모색해야.

“공무직 공동투쟁, 어떻게 잘 할 것인지!” 길을 찾는 과정이 산별교섭 및 노정협의 강화, 산별노조 강화와 비정규직운동의 혁신으로 이어질 수 있도록, 운동적 과제와 조직적 과제를 함께 고민해 나갑시다!

토론문

□ 공공부문 비정규직운동 전망찾기

충북평등지부 금강물환경연구소지회장 김정환

1. 중앙행정기관 공무원 투쟁의 목표와 계획

1) 실질임금 및 생활임금 보장을 위한 인건비 인상

가. 인건비 인상 요구안 : 1인당 월 228,000원 인상

※ 산출근거 : 24년 사업체노동력조사 상용임금총액 평균(1~10월) 4,310,000원 * 5.3% = 228,000원

* 26년 경제성장 전망치(1.6%) + 물가인상 전망치(1.9%) + 최근 3년간 실질임금 삭감 보전분(1.8%) = 5.3%

2) 임금 격차 해소를 위한 예산편성

가. 공무원 인건비 불용액 및 예산절감분 채우개선 예산으로 편성할 수 있는 지침 마련

나. 임금격차 해소를 위한 추가 인건비 인상률 보장, 무기계약직 채우개선 비용 총 인건비 예외 인정

3) 수당차별 해소를 위한 예산 편성

가. 복리후생 수당 차별해소 예산 편성 및 지침 반영

나. 직무유관 수당 차별해소 예산편성 및 지급기준 마련

－ 공무원/공무직 수당 차별 근절 및 근거 마련 주체 미비

4) 부처별 인건비 불균형, 불합리 해소 위한 예산칸막이 해소 지침 마련

가. 비정규 중행기관 노동자 채우의 하향 평준화를 유발하는 예산 칸막이 해소.

나. 문체부가 일부 칸막이 해소를 통해 돌파구를 마련. 환경부가 국소적으로 칸막이 마련했으나 걸음마 수준.

5) 공무원과 격차 해소, 장기 고용 촉진을 위한 정근 수당 신설

가. 임금 외 가장 큰 임금 격차를 유발하는 정근수당

6) 부처별 예산 수립 단계시 비정규 노동조합과 협의

가. 임금체계 부처별 상이.

나. 예산 수립 단계에서 적정예산 편성 필요.

다. 공무원 위원회에 관한 법안 통과로 일부 해소 예상.

2. 중앙행정기관 공무원 한계

1) 예산 편성 주체의 부재

가. 전지적 기재부 권력하의 부처별 비정규 노동자 예산 편성 주체가 부재. 공무원 위원회 일몰 후 실종. 공무원의 비정규 노동자 관련 예산 확보에 대한 보상이 전무.

나. 수당 차별 금지 개선 요원

- 인권위 권고 수준으로는 1)법적 근거 마련, 2)수당 차별 예산 마련 두가지 모두 한계에 부딪힘. 구체적 실효성 부족.

다. 모든 예산은 형편에 맞게

- 최근 2-3년간 기재부 예산 편성은 동결에 가까운 수준. 사업비는 줄이고 인건비는 최소 상승분만 반영. 교섭 결과에 따른 해결책은 대부분 미봉책에 불과.

2) 기피·격무 업무의 방향(용역, 하청)

가. 책임은 피하고, 업무 부담은 줄이고

- 최근 중앙행정기관 내 비정규 노동자들의 업무는 더 이상 사무 보조 성격이 아닌 독립적인 업무 수행 형태로 바뀌고 있음.
- 위험한 업무의 외주화가 중앙행정기관에도 퍼지기 시작. 존재하는 사업에 대한 예산 증액보다 업무대행 혹은 하청용역 신설이 부처 입장에서 예산 신설이 용이.

나. 외주화가 불러올 나비효과

- 줄어든 업무부담과 리스크는 비정규 노동자들에게로 향하고 있음. 아이러니하게도 중앙행정기관 비정규 노동자의 업무 독립성이 강화될수록 대국민 공공서비스의 질은 저하되고, 사업장의 안전은 외면될 수 밖에 없음.

3) 방향 잃은 공무원 노조

가. 위기, 하지만 대안이 없다.

- 위기가 피부로 와닿지만, 예산 편성 권한도 업무에 대한 경계도 없는 노동자들은 그저 폭풍이 피해가기만을 기다림.

나. 공동의 투쟁 목표 절실

- 교육 공무원 같이 싸워야 하지만 아직까지도 중앙행정기관은 단위별 투쟁에 익숙.
- 부처별 다양한 문제 양상, 결과적으로 예산 부족에 따라 다른 형태로 나타나

지만 이를 묶기에 여전히 어려움을 겪고 있음.

3. 중앙행정기관 공무원 발전방향

1) 공동 목표 설정

가. 공동 투쟁을 위한 아젠다

- 개별 단위들의 요구가 다양하지만 근본적인 원인을 찾아 분류할 필요가 있음. 공무원은 인사혁신처가 중심이 되어 저연차 공무원 처우 개선을 요구하지만 비정규 노동자들은 부처별 산발 투쟁에 그치는 한계 명확.
- 요구 대상, 요구안이 좀 더 명확하고 이를 위한 설득이 필요. 공통 임금 인상 요구안이 명분은 좋지만, 달성을 위한 대상 설정이 모호. 중앙행정기관 비정규 노동자 실태 조사와 이를 바탕으로 한 적정 예산 편성과 같이 구체적인 목표를 설정하고 조합원들을 설득하는 과정이 필요.

2) 수당 차별 금지의 법제화

- 인권위 권고 수준으로는 1)법적 근거 마련, 2)수당 차별 예산 마련 두가지 모두 한계에 부딪힘.
- 인사혁신처에서 발표한 2025년 주요업무 추진계획에 따르면 저연차 공무원 보수 및 처우개선에 따르면 보수인상, 봉급 인상, 수당 확대, 기피·격무 보상, 민원담당 관련 내용이 있음. 중앙행정기관 비정규 노동자들의 수당 차별 금지 법제화를 통해 급여 부분을 제외한 기타 수당 등에 대한 요구들을 함께 해나가야함.

3) 조직적 투쟁 전략 수립

- 교육공무직노조와의 협업을 통한 중앙행정기관 분과의 독립적인 전략 수립 필요. 교육공무직의 통합 과정의 노하우 등을 공유하며 중앙행정기관의 현실과 맞는 전략 모색.
- 중앙행정기관 분과회의가 공공운수노조의 계획 설명이 아닌 조직 목표 설정의 장으로 탈바꿈할 필요.
- 청진기를 직접 갖다 대는 전략 수립.

4) 공공운수노조에 바라는 점

- 현재 공공운수노조의 중앙행정기관 지원은 1) 교섭지원, 2) 중앙행정기관분과 대표자회의, 3) 의원실 및 기재부 면담 크게 3가지로 구분할 수 있음.
- 단위 개별적으로 접근할 때 위 3가지 방식은 큰 도움이 되고 있음. 다만, 중앙행정기관의 고질적인 문제인 대정부교섭 차원의 접근을 위한 방식으로 이것이 적절한가는 고민해봐야할 부분.
- ILO 진정 등 성과를 내고 있으며, 현재도 많은 부분을 고민하고 있지만, 소수

단위의 투쟁에 의지하는 구조에서 벗어나야함. 이를 위해현장과 함께 조직하는
방향의 활동 모색이 필요.

- 공공운수노조의 방향과 목표 설정은 동의. 현장의 조직과 점점 멀어지는 목표
와의 간극을 어떻게 좁힐지 현장과 함께 고민할 필요 있음.

[토론문] 공무직 공동투쟁, 실천 전략이 관건

전국교육공무직본부 박성식 정책기획국장

■ 교육공무직 대중의 시선

※ 대중이 움직여야 운동이 된다.

1. 왜, 무엇을?

- [발제문 보완점] 당위와 논리적 필요성에 앞서 조합원 대중의 마음을 읽는 질문부터 시작해야 운동이 가능함
- [질문1] 공무직은 다 같아? 회사도 일도 다른데, 왜 하나로 묶어야 하지?
- [질문2] 뭘 하자는 거? 하면 뭘 얻을 수 있는데?

- ☞ 위 질문에 답하는 집단 간 일치점과 공동 목표, 실천 전략이 필요
- ☞ 대중이 느끼는 일치성 있나? - 없음
- ☞ [소결] 공무직 대중을 연결하고 공동목표 수립하는 대중적 실천과정 필요
- ☞ [실천과정 예시] 공동 실태조사·설문조사 및 발표, 공동 교육·홍보 자료 등

2. 공동투쟁 기획에서 교육공무직이 원하는 것(주요 의제)

- [임금] 정규직 대비 공통적인 차별 임금(복리후생) 및 복무 개선
- [제도] 공무직위원회 상설 제도화(국가 차원의 책임기구로 발전)
- [위상] 공무직의 직업적 위상 향상(결국 처우개선으로 연결)

- ☞ 대선정국 대응 놓침
- ☞ 2025년 하반기: 임금 대응은 늦었음. 제도에 집중하고, 위상 문제 꾸준히 진행

■ 공동투쟁을 위한 일반 기획(원리)

※ [참고] 기획 및 선제적 이슈화의 일반 원리

- 이슈화는 두 가지 경우가 있음.
- ①(사건 반응)특정 사건 발생 이후 반응적 흐름으로 만들어지는 경우
- ②(기획 행동)특정 사건 없이 문제 제기 주체가 기획하여 의제를 선제적으로 부각시키는 방식
- 공무직 공동투쟁은 기획 행동에 해당 됨
- 기획행동의 경우 이슈화는 ‘문제적 구조를 들춰내는 요소’로 형성 가능(정의로운 갈등을 조직하는 행위)
- 일상이 됐거나 반복돼서 자각하지 못하고, 보이지 않는 차별·불평등을 구체적 장면으로 가시화하는 “보여주는 (정서적)요소” 필요
- 피해자와 가해자의 이야기가 있어야 하며, 타인의 도덕적 공분을 건드리는 요소도 필요 (책임자의 명확성)
- “상식적으로 이진 아니지!”라는 지점을 찾아서 상징적 사례로 부각해야 함
- 미디어, 정치, 대규모행동(파업) 등 대중화를 위한 사회적 수단이 필요함
- 수년을 누적하여 쌓아가는 반복성이 필요함

〈발제문 제안의 핵심〉

- 공동 요구 수립(공무직위원회 법제화 등)
- 문재인 정부 공무직위원회 한계 극복(정부의 소극성·형식성 개선)
- 공무직 포괄하는 단체협약(노정협약, 초기업 교섭구조/교섭모델)
- 공무직 노동자에 대한 사회적 인식 형성(공공성 인식)

1. 공동투쟁 기반 조성

1) 일치된 집단성 형성

- [실천 내용] 부분적이라도 일치성을 만들기 위한 정보공유 등 공무원 노동자 연결 사업
- [세부사업 예시] 공동 실태조사·설문조사 및 발표, 공동 교육·홍보 자료 등
- [프레임] “공무직의 차별은 모두 하나의 문제에서 시작됐다”
“같은 정부, 다른 임금. 차별을 멈춰라”

2) 공통 요구의 수립

- [실천 내용] 조합원과 일상적으로 소통할 목표·공통요구를 수립함
- [세부요구 예시] △임금(복리후생) 및 복무 차별 해소 △공무직위원회 법제화
- [세부사업 예시] 공동 기획회의, 기자회견, 토론회 등
- [프레임] 공무직은 공공성을 지키는데, 정부는 왜 공무직을 방치하나

2. 공동투쟁 과정 만들기(빌드업)

1) 이슈화 캠페인(사회여론 형성)

- [실천 내용] 대중적 공감 가능한 공무직 문제와 시민을 위한 직무가치 알리기
- [세부사업 예시] △공무직 차별 철폐의 날(캠페인), △시민 여론조사(공무직을 아시나요?), △모든 사업에 대한 각종 대중홍보물 배포, △언론 기획보도 및 기고 등
- [프레임] “공무직, 우리가 공공성이다”, “유령 공공서비스, 공무직”

2) 대정부 압박

- [실천 내용] 정부를 대상으로 비판, 요구, 접촉, 항의 등
- [세부사업 예시] △공무직 배제한 정책들 비판 △노동부 등 정부당국 면담 △

- 기재부 개혁 개입 △국정감사·행정감사 압박 △집회 및 시위, 파업 등
- [프레임] “공공기관 노동자 차별, 정부 책임이다”, “공무직도 공공성이다”

■ 노동조합의 역할

1. 기본 상호태세

- 민주노총과 공공운수노조의 이끄는 역량 필요(기획과 집행 책임)
- 공무직 연관 단위 노동조합은 역량 투여 필요(상급조직 사업에 적극 참여)
- 연초·연중에 기본 태세를 갖추는 사업계획 수립(상급조직이 주문)

2. 상급조직의 역할

- 비전과 목표의 제시
- 실천전략 등 방법론 제시
- 집행을 이끄는 중심성·지도성·책임성 발휘

3. 단위노조의 역할

- 상급조직 회의에 적극 참석하여 자기 사업계획으로 연결
- 조합원 대상 홍보·교육 등 각종 사업방침 수립
- 즉, 기획 참여와 집행의 분담

※ 발제문의 제시 과제 재검토

- [제시 과제] 공무직 포괄하는 단체협약(노정협의, 초기업 교섭구조/교섭모델)
- [의문] 전체 공무직 포괄하는 단체협약이란 뭔가? 현재 조건에서 가능한가?

☞ 단체협약? 총노동 차원의 사회적협약(최저 가이드라인 등) 아닐까?

☞ 초기업 교섭모델, 학교비정규직연대회의 집단 임금교섭의 모범화 사업은?

※ 참고. 문재인 정부 공무직위원회 결과 (교육분야실무협의회 정리문)

2 논의 성과

- 경력인정과 관련하여 2021년 10월 15일 다음 권고안에 합의함.

교육공무직원 경력인정 권고안

I

기본 원칙

- ① 시도교육청별로 다르게 운영 중인 교육공무직원에 대한 경력인정 기준을 표준화하고, 교육서비스 질 제고를 위하여 경력인정 기준 개선
- ② 교육기관 분야 경력인정은 채용 전후 업무의 동종·유사성에 따라 인정하는 것을 원칙으로 단계적으로 노사 간 교섭을 통하여 통일된 기준 마련
- ③ 다만 업무의 동종·유사성에 따른 분류는 향후 공무직위원회 「교육기관 분야 실무협의회」에서 2022년 8월까지 논의

II

세부 내용

1. 경력인정의 상한

- 경력인정의 범위는 채용 전후 업무의 유사성과 전문성을 종합적으로 검토하여 결정하되, 경력에 따른 직무능력 향상도를 감안하여 경력인정의 상한을 설정할 수 있음

2. 경력인정 기준의 적용

- 변경된 경력인정 기준은 재직 중인 교육공무직원에게 유리할 경우에 적용하고, 신규 채용 교육공무직원의 경우에 변경된 경력인정 기준을 예외 없이 적용함

- 새로운 경력인정에 따른 근속수당의 지급은 시도별 재정여건을 고려하여 노사 간 교섭을 통해 공통적으로 정하는 특정 시점 이후의 기간에 대해서만 소급하여 지급할 수 있음

3. 경력인정의 절차

- 경력인정은 공무원 호봉 확정 절차 및 방법을 준용하여 객관적으로 결정하되, 필요할 경우 시도교육청이 정한 절차에 따라 달리 운영할 수 있음

III

행정사항

- 시도교육청은 기준안에서 제시한 사항의 이행을 위하여 단체협약, 취업규칙, 내부규정 등에 반영하도록 노력함
- ‘교육공무직 임금체계 및 인사관리 설문조사’ 결과에서 교육공무직의 업무특성, 직종체계, 임금체계, 임금수준과 관련하여 공무직과 공무원 간에 상당한 수준의 인식 차이가 존재하는 것으로 나타났지만, 공무직과 공무원 양측이 모두 50% 이상 동의한 항목들이 확인됨.
 - 교육공무직의 현행 임금체계에 관한 진술들에 대하여 ‘아니다’ 혹은 ‘전혀 아니다’라고 부정적으로 응답한 비중은 ‘직무난이도 및 직무가치가 높은 직원에게 유리하다’에 대하여 공무직의 72.7%와 공무원의 58.9%, ‘직무수행능력이 높은 직원에게 유리하다’에 대하여 공무직의 78.0%와 공무원의 68.4%, ‘업무성과가 우수한 직원에게 유리하다’에 대하여 공무직의 80.5%와 공무원의 70.4%, ‘업무량이 많은 직원에게 유리하다’에 대하여 공무직의 83.0%와 공무원의 70.9%에 달함.
 - 향후 교육공무직의 임금체계 개편 과정에서 임금수준을 결정하는 요인들의 영향력 변화에 대하여 ‘조금 강화되어야 한다’ 혹은 ‘매우 강화되어야 한다’라고 긍정적으로 응답한 비중은 ‘채용 시 자격조건’에 대해 공무직 61.4%와 공무원 69.9%, ‘직무난이도와 직무가치’에 대해 공무직의 67.6%와 공무원 76.4%, ‘개인의 직무수행능력’에 대해 공무직

70.8%와 공무원 76.7%, '업무성과'에 대해 공무직 50.4%와 공무원 70.9%에 달함.

- 향후 직무와 직접적으로 관련된 교육(예시: 수행업무 관련 직무교육)에 공무원이 참여할 의사가 있다는 진술에 대하여 '그렇다' 혹은 '매우 그렇다'라고 긍정적으로 응답한 비중은 공무직의 88.2%와 공무원의 55.1%로 나타남.

3 전문가 의견

- 실무협의회 논의와 실태조사 결과에 기초하여 임금체계와 교육훈련 및 인사관리에 대해 다음과 같이 전문가 위원들의 의견을 제시함.

교육공무직원 임금체계 관련 전문가 의견

I

기본 원칙

- ① 공무원, 공무직, 민간부문 근로자 간에 불합리한 차별을 시정하고 합리적인 차이를 인정하며, 동일가치노동 동일임금 원칙이 반영되도록 설계해야 함
- ② 동일가치노동 동일임금 원칙은 교육기관 내부의 임금수준뿐만 아니라 민간부문 동일-유사 직종의 시장임금을 고려할 필요가 있음
- ③ 임금체계 개편 논의는 노사 주체뿐 아니라 외부 전문가가 참여하는 방식으로 추진해야 함
- ④ 임금체계 개편으로 인해 과도한 국민 부담이나 고용불안이 발생하지 않도록 해야 함

II

세부 내용

1. 노사공동 협의기구 설치

- 임금체계는 교육공무직의 중요한 노동조건에 해당하므로, 단체교섭에서 임금체계에 관한 노사공동 협의기구 구성에 관하여 합의해야 함
- 교육공무직원의 다양한 직종과 17개 시도교육청의 본 사안에 대한 입장 차이 등을 고려하여 노사공동 협의기구를 최소 4년간 운영할 필요가 있음

2. 노동환경 실태조사 및 시장임금 조사

- 교육공무직이 17개 시도교육청에 소속되어 있고, 조례·규정 등 다양한 규범에 따라 노동조건이 규율되고 있다는 점을 고려하여, 통일적 노동조건 형성을 위해 매년 정기적 ‘교육공무직 노동환경 실태조사’를 시행
- 임금체계 개선을 위한 노사공동 협의기구가 운영될 경우, 임금수준과 임금체계 개선 논의를 위해 「임금직무정보시스템」 정보를 활용하되 보다 구체적인 자료가 필요할 경우, 정기적인 실태조사에서 공공부문과 민간부문의 시장임금 조사를 병행하여 실시함

3. 합리적이고 공정한 임금체계 마련

- 교육공무직원의 합리적이고 공정한 임금체계를 마련하기 위하여 직무난이도와 직무가치가 반영되도록 설계하고 민간부문 시장임금 수준을 고려하여 외부적 공정성을 확보함
- 직무가치를 측정하기 위하여 직무수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임, 작업조건 등을 대상으로 객관적 직무평가를 시행함

III

행정사항

- 노사공동 협의기구 운영, 정기적 실태조사 및 시장임금 조사 등에 필요한 예산을 확보하고 노사 대표의 협의기구 참석을 지원함

교육공무직원 교육훈련 등 인사관리 관련 전문가 의견

I

기본 원칙

- ① 교육훈련은 직원의 역량 강화와 동기부여를 통한 공공서비스의 질 향상을 위해 적극적으로 시행해야 함
- ② 직무교육은 필요한 능력·기술·지식 등에 관한 사전 수요조사를 바탕으로 교육훈련 과정을 운영하고, 자기계발 교육(교양 등)은 교원 및 공무원과 차별이 없도록 참여기회를 최대한 보장해야 함
- ③ 근무여건상 교육훈련시간 확보 곤란 등으로 교육훈련이 어려울 경우에는 필요한 조치를 강구하여 실질적으로 교육훈련을 받을 수 있도록 여건을 조성함
- ④ 조직 내 구성원 간 인식 격차 완화를 위한 공식·비공식 의사소통에 노력하고, 교육 환경 변화에 선제적으로 대응하기 위한 노사공동협의체 운영을 검토할 필요가 있음

II

세부 내용

1. 교육공무직 교육훈련 기본계획 수립

- 기관별 여건, 예산 등을 고려하여 매년 공무원에 대한 교육훈련 계획을 수립

2. 직종별 교육훈련 체계 정비

- 교육공무직의 다양한 직종을 고려하여 직종별 전문역량 함양을 위한 지식 전달과 실습을 병행한 교육훈련체계를 마련함

3. 근로자 유형별·직종별 교육훈련 형평성 제고

- 방학중 근무자/비근무자 등 근로자 유형 및 직종별 교육훈련시간 형평성 및 교육 기회 접근성 보장 등 차별 없이 교육훈련 과정 이수가 가능하도록 지원함
- 학기 중 교육훈련 참여가 어려운 직종의 경우 방학 기간에 교육훈련 과정을 개설함
- 근무여건상 집체교육이 곤란한 직종의 경우에는 온라인 교육을 실시함

4. 조직 내 구성원 간 인식 격차 완화를 위한 소통 활성화

- 교육공무직의 업무 특성, 역할, 업무분장 등과 관련하여 공무원과 공무원(교원, 공무원) 간 인식 차이를 완화하고 신뢰를 형성하기 위한 공식·비공식 소통기구를 운영할 필요가 있음
- 학교 단위에서 교사·공무원·공무직이 함께 참여하는 합동 워크숍·스킨십 활동을 정기적으로 시행하도록 노력해야 함

5. 교육환경 변화에 공동 대응

- 학령인구 감소 등 교육환경의 변화에 선제적으로 대응하기 위해 노사 당사자, 전문가 등 참여하는 사회적 대화 기구 또는 노사협의체 운영을 검토해야 함
- 직무분석 등을 통한 직종체계 정비와 방학 중 교육복지 확대에 노사 양측이 공동으로 대응할 수 있는 방안 모색을 시도할 필요가 있음

III

행정사항

- 출장비, 교육비, 교통수단, 근로시간 인정 등 교육훈련 참여시 지원되는 부대적인 사항은 교원, 공무원과 차별 없이 지원해야 함