

민주노총 공공부문 비정규직 대정부 요구안

*요구안 문의 : 민주노총 우문숙 비전국장(010-5358-2260), 공공운수노조 한대식 비전국장(010-4142-3122), 민주일반연맹 권용희 조직국장(010-6740-6843)

1. 2015년 공공부문 비정규직 대정부 구체 요구안

1) 2015년 비정규직 임금 월 230,000원 정액인상 및 2016년 최저임금 시급 1만원으로 인상 (*민주노총 임금요구안, 최저임금요구안 참조)

- 민주노총은 표준생계비 확보 및 생활임금 보장, 임금불평등해소, 소득분배구조 개선을 위해 2015년 정규직·비정규직 등 전체 노동자 연대임금 요구안으로 정액급여 기준 월 230,000원 인상(동일 금액 인상)을 하한선으로 제시함.

- 최근 임금동향의 특징은 ▽ 경제성장에 못 미치는 임금인상을 넘어, 아예 ‘임금 없는 성장’ 시대로 접어들 정도로 노동자 명목임금이 정체되어 있으며, ▽ 실질임금은 2008년 글로벌금융위기 이후 연평균 0%대로 사실상 오르지 않았으며 ▽ 이로 인해 노동소득분배 구조는 개선될 기미가 보이지 않은 채 악화되고 있으며 ▽ 정규직과 비정규직 임금격차 등 고용형태별·기업규모별 임금불평등과 저임금노동자 비중은 개선되지 않고 있음.

- 2014년 8월 통계청 경제활동인구조사 부가조사 결과에 의하면 비정규직 임금은 141만 원에서 144만 원으로 3만 원(2.2%) 인상되었음. 정규직 대비 비정규직 임금격차는 월 임금총액 기준으로는 49.7%에서 49.9%로 0.2%p 축소되고, 시간당 임금 기준으로는 52.8%에서 53.2%로 0.4%p 축소되었음.

- 고용노동부가 조사한 2013년 공공부문 비정규직 근로실태 자료(공공부문 비정규직 고용개선시스템)에도 비정규직의 임금은 대부분 120만원~160만원 정도의 구간에 분포되어 있어 비정규노동자의 생존권이 심각한 상황임.

2) 임금 제도 개선 요구

① 임금기준마련

- 공공부문 자치단체 비정규직의 임금 격차 해소방안이 수립되어야 함. 현재 주요 지자체 비정규직의 직무(사무보조, 공원녹지, 도로보수, 시설관리, 환경미화)는 일부를 제외하고 거의 대부분 비슷한 업무를 수행하고 있음. 그럼에도 고용형태별(기간제, 시간제, 용역, 파견) 지역간 임금 격차가 매우 큰 상황임. 이는 동일노동 동일임금 취지를 반영하여 정부가 공공부문 직무분석을 통한 합리적 가이드라인을 마련하여 차별개선 조치(상향 평준)를 반영하도록 해야 함.
- 대부분의 자치단체의 무기계약직(공무직)과 기간제의 임금 기준은 최저임금임. 이른바 '정부노임단가'로 지칭되며 정부의 예산편성지침은 최저임금을 위반하지 말라는 것으로 되어 있어 사실상 최저임금이 최고임금임.

② 전면적 호봉제 실시

- 공무원과 동일한 31 호봉으로 호봉제 전면 실시해야 함. 공무원의 호봉간 격차는 9급 1등급 초봉의 경우 6만원이상, 20호봉은 4만원이상 이고, 7급의 경우는 3등급 초봉이 7만원이상, 20년 근속의 경우 4만원이상 차이가 나도록 설계. 무기계약직 호봉은 환경미화원 2008년 행안부 환경미화원 인건비 참고자료의 경우 1~2만원 정도로 설계되어있어 실제 호봉간의 격차는 없는 것이나 다름없음. 다른 무기계약직의 경우도 마찬가지임.
- 공무원의 승진 승급이 무기계약직에게는 적용되지 않는 점을 고려하여 실질적인 호봉제가 되도록 개선해야 함.
- 2011.11.28. '공공부문 비정규직고용개선 대책'(이하 '비정규직 보호 지침'이라 함)은 청소, 경비, 시설물관리 등 단순노무 용역에 종사하는 노동자에 대해 최저임금이 아닌 시중노임단가를 적용하도록 하고 있음. 자치단체 및 공공기관이 고용한 비정규 노동자에 대해서도 최소한 시중노임단가를 적용해야 하고 근속경력 인정해야 함.

③ 외주 위탁의 경우에도 단순노무 용역 기준으로 인건비 적용

- 박근혜 대통령은 후보시절 용역 외주 근로자에 대해 낙찰률과 관계없이 인건비를 100% 지급하겠다고 공약한 바 있음.
- 외주위탁의 경우도 동일 적용하고 최저낙찰률 적용 시 인건비는 낙찰률과 관계없이 100% 임금 지급하고 개인별 임금 보장 장치를 마련해야 함.

④ 기준인건비제 폐지

- 기준인건비제 관리대상에서 무기계약 근로자 임금을 제외함.
- 2006년 총액인건비제 도입 이후 지방자치단체 무기계약직 노동자는 안전행정부가 정한 인건비 총액 인상율에 따른 임금인상만을 적용 받음. 이로 인해 2009년부터 2010년

까지 임금이 동결되었고 2011년 이후에도 각 5.1%, 2012년 3.5%, 2013년 2.8%, 2014년 1.7%가 최대 인상율이었음.

- 안전행정부가 자치단체 무기계약 노동자의 임금인상을 사실상 정해온 것이므로 진짜 사용자인 안전행정부장관이 노동조합과의 단체교섭에 임해야 하고, 우선적으로 기준(총액)인건비제 관리 대상에서 무기계약직 임금을 제외해야 함.

3) 차별시정

① 협오수당, 직업장려수당, 자격수당 등 동일업무 정규직 공무원과 동일지급

- 인권위원회는 최근 자치단체 하수종말처리장에서 공무원과 동일업무에 종사하는 무기계약 노동자에게 공무원과 동일하게 위험근무수당과 장려수당을 지급할 것을 권고함.[국가인권위원회 14진정02090000]

② 정액급식비가 정규직공무원 기준 130,000원이하로 지급하는 경우 130,000만원으로 상향지급

- 공무원은 월 13만원의 정액급식비를 지급받고 있음. 현재 무기계약직은 월 9만원 지급 받음. 실비 보상적 성격이 강한 정액급식비의 차별을 개선할 것을 요구함.

* 환경미화원은 정액급식비와 별도로 조기출근(22:00~06:00)에 따른 식비 130,000원 지급해야 함.

③ 공무원과 동일 기준으로 성과급 지급

- 공무원은 매년 성과상여금을 지급 받음(지방공무원 보수규정 제 6조의2 성과상여금) . 공무원과 무기계약직은 기준인건비로 인건비가 지급되므로 공무원에게 지급하는 성과상여금을 무기계약직에게도 지급하는 것이 형평에 맞음.

④ 공무원들에게 적용하는 경력을 동일하게 적용

- 공무원은 공무원으로 근무한 경력과 군인으로서 복무한 경력을 모두 인정하고 있으며 유사하거나 동일한 분야에 종사한 경력을 모두 인정하고 있음(공무원 보수규정 별표 16). 또 국가 또는 지방자치단체에서 임시직 등으로 일한 경력도 50%를 인정해줌.

- 반면 무기계약직의 경우 환경미화원에게 병역법에 의한 3년간의 의무 복무기간 범위내에서 군경력을 인정할 뿐 다른 무기계약직에 대해서는 아무런 근속경력이 인정되지 않고 있음.

⑤ 퇴직금 누진제

- ① 환경미화원과 동일하게 적용
- ② 퇴직금 제도의 사용자 적립 의무 강화와 이행력 확보 입법화

4) 공공부문 비정규직 노동자 현황 실태조사

- 정부는 매년 전년도 공공부문 비정규직 현황 및 무기계약직 전환실적을 발표하고 있음(2013년 현황, 비정규직: 239,841명, 파견·용역: 111,940명)
- 정부의 공공부문 비정규직 현황 중 파견·용역 노동자는 '청소·경비·시설물관리'만 포함되어 있고 '민간위탁' 부분이 제외되어 있어 전체 공공부문 비정규직 현황을 알 수 없음
- 민간위탁 포함한 공공부문 비정규직 실태조사가 필요함
- 또한 학교비정규직의 경우 교육부 자료상 36만명, 외주 용역 포함시 40만으로 추정. 정부 기관별로도 비정규직 규모가 상이함

5) 무기계약직 전환기준 완화

- 상시·지속적 업무이면 모두 전환대상으로 인정해야 함.
- 간접고용 비정규직(외주·용역)까지 포함한 대책을 수립해야 함.

6) 정부의 공공부문 비정규직 대책 관련 실효성 확보 방안 마련

① 정부 지침 이행 부처별 평가 반영

- 지침 위반 기관·기관장 명 공시
- 지침 준수 기관에 대해 인센티브 부여

② 차별개선 및 고용안정 사항 경영평가 반영

- 정부는 2011. 11월 '고용형태에 따른 차별개선 가이드라인(이하 가이드라인)' 마련. 공공기관의 경우 '공공기관 비정규직 고용개선 실태점검표'에 따라 실태 점검
 - * 공공부문 비정규직 고용개선 실태점검으로 확대
 - * 공공기관 실태점검 결과 경영평가에 반영(우대 반영 및 감점)
- 총인건비 지표(인건비 템플릿) 상 무기계약직·비정규직 추가적 처우 개선 비용은 평가에서 제외
- 간접고용 비정규직(외부·용역)의 직접고용(무기계약직·정규직) 전환 시 총인건비 및 노동생산성 지표 상 불이익이 없도록 개정

- 이미 발표한 바 있는 “과건.용역.사내하도급 등을 포함, 비정규직에 대한 복리후생 등 개선실적을 공공기관 경영평가에 우대 반영” 등은 물론, “계약체결시 용역근로자 보호 관련 사항 명시” 등 경영평가에 구체적으로 반영

* 「공공부문 비정규직 고용개선 추진지침(2012.1.16.)」 사항

③ 용역근로자 근로조건 보호지침 실효성 확보 및 관리감독 강화

- 2012년 마련된 ‘용역근로자 근로조건 보호지침(이하 보호지침)’은 현장에서 제대로 지켜지고 있지 않음. 이는 보호지침이 실제 계약시 ‘확약서’ 수준에 머무를 뿐 구체적인 강제 조항이 없기 때문

* 입찰참가자격 1~3개월 제한은 실질적인 불이익이라 보기 어려움. 입찰참가자격 제한을 3~5년으로 확대

* 미준수 업체에 대해 입찰참가자격이 실제로 제한되었는지 여부 조사

(사례) 서울대병원 시설관리 간접고용 노동자 업체변경 계약해지(2014년), 서울대병원 노조과과 및 인력 구조조정 제안서 제출 업체 선정, 수자원공사 시설관리 간접고용 노동자 업체변경 계약해지(2014년), 시중노임단가 미적용 등

* 정부의 ‘용역근로자 근로조건 보호지침’ 위반

- 용역업체가 변경되더라도 특별한 사정(금치산자, 한정치산자, 정신질환자)이 없는 한 고용승계

- 시중노임단가 적용

- 보호지침이 준수될 수 있도록 발주기관과 업체 양자에 대한 실질적 이행 강제 조항 마련

④ 용역근로자 근로조건 보호지침 대상 확대

- 현행 적용대상 ‘일반 용역 중 청소.경비.시설물관리 등 단순노무용역 적용’을 외주, 민간위탁 노동자로 적용 대상 확대

(현행) 단순노무용역 이외 업무 외주시에도 사회통념상 합리적인 이유가 없는 한 외주근로자의 고용 및 근로조건이 유지될 수 있도록 노력(사내하도급 근로자의 근로조건 보호 가이드라인<'11.7.18> 준수)

7) 무기계약직 처우개선 및 고용개선

① 무기계약 전환 전 해고금지

- 공공부문에서는 2년 이상 일해 온 비정규직들에게 해고를 통지하는 사례 증가. 무기계

약직 전환규모를 사전에 낮추기 위해 고의적으로 전환계획 제출 전에 미리 일정 비율의 기간제를 해고하는 것임.

- 무기계약직 전환에 앞서 비정규직에 대한 해고금지 및 고용보장 방침을 명확히 해야 함.

② 무기계약직 별도 정원이 아니라 정규직과 통합

- (공공기관) 별도 정원제 도입이 아니라, 정규직을 포함한 단일 정원으로 관리하여 기관 별 상황에 따라 정규직으로 원활한 전환 보장.

* 정규직 정원의 현저한 부족으로 무기계약직을 대신 사용해온 기관에 대해 정규직 정원 인정(예, 국립대병원 등)

- (중앙행정기관, 교육기관 등) 정규직제 신설.

* 교육공무직제, 지방자치단체/중앙행정기관 공무직제

② 전환 후 처우 개선 및 고용안정

- 전환 후 단계적으로 처우 개선이 가능하도록 예산 보장(호봉제 도입 및 정규직과 임금 격차 축소를 위한 추가 인상을 총(액)인건비에 반영)

* (공공기관) 자체 수익이 없는 기관에 대해 추가 예산 별도 보장

- (지방자치단체) 무기계약직에 대한 별도 취업규칙(관리규정) 제정이 아니라 정규직과 동일한 노동조건 보장

- (공공기관) 사내근로복지기금 출연기준에 비정규직 포함 및 지원 보장(간접고용 포함)

* 현행 : 복리후생비 등 처우에 대해 차별이 발생하지 않도록 운영(사내근로복지기금 포함)으로 되어 있어 구체적 방침이 없음(2013년 기재부 ‘공공기관 비정규직 무기계약직 전환 가이드라인’)

- (지방자치단체) 총액인건비 관리대상에서 무기계약직 제외

*호봉제 도입에 따른 임금격차 축소 추가인상분 예산 별도 반영, 동일노동 동일임금의 현실화 등

- (중앙행정기관) 단일 호봉제도입

* 단일 호봉제 도입시 정규직과 임금격차 해소를 위한 호봉 승급체계 마련

8) 산업재해 노동자 보호 강화 및 산재 예방

① 출퇴근 재해 시 산재 인정 여부와 관계없이 산업재해보상보험법상 보상 기준으로 보상

- 공무원은 공무원 연금에서 출퇴근재해를 공무상 재해로 인정받음. 환경미화원은 야간 및 새벽 출근으로 대중교통을 이용할 수 없으므로 출퇴근 행위가 사업주의 지배관리 하에 있다고 볼 수 있으므로 출퇴근 재해에 대해 업무상 재해로 인정해야함. 법원은 근무시간 때문에 대중교통이 없어 자가용을 이용하는 경우 출퇴근 재해를 업무상 재해로 인정하고 있으나 근로복지공단은 인정하지 않는 사례가 있으므로 법제화하여 보호 필요함.

② 산재로 요양 시 대체인력을 고려하여 여유 인력을 항시적으로 확보

- 산재로 요양 중인 노동자의 대체인력이 확보되지 않는 경우 다른 노동자의 노동 강도 강화와 추가 산재 우려됨.

③ 산업재해 예방을 위해 산업안전보건위원회 설치를 의무화 하고, 산업안전지침을 제정하도록 입법조치함

- 자치단체 환경미화원, 도로보수 등 현업 직종이 각종 산재 위험에 노출되어있으므로 자치단체가 산업안전보건위원회 설치의 예외 대상임. 산업안전보건위원회를 설치할 수 있도록 대통령령 개정필요.

④ 산업안전법을 중앙정부 자치단체 무기계약 및 기간제, 간접고용 노동자에게 전면적용

9) 건강권 확보를 위한 작업환경 개선

① 충분한 공간의 휴게실, 일상복과 작업복을 분리 보관할 수 있는 옷장, 샤워실, 세탁. 건조에 필요한 공간과 세탁시설을 설치 의무화

- 발주기관은 용역근로자가 이용할 수 있는 위생시설(휴게실, 세면.목욕시설, 세탁시설, 탈의시설 등) 설치 또는 제공하도록 함(비정규직 보호 지침)

- 산업안전보건법 제 29조는 수급인에게 위생시설을 설치할 수 있는 장소를 제공하거나 자신의 위생시설을 사용하도록 해야 한다고 했으며, 산업안전보건에 관한 규칙 570조는 작업 중 근로자의 작업복이 심하게 젖게 되는 작업장에 탈의시설, 목욕시설, 세탁시설 및 작업복을 말릴 수 있는 시설을 설치하여야 한다고 규정

② 예방접종 비용의 사용자 부담(파상풍, B형간염, 독감 또는 신종플루, 유행성출혈열등) 의무화

- 산업안전보건법 제 4조는 정부에게 사업장에 대한 재해 예방 지원 및 지도의 책무를 지우고 있음. 환경미화원등 현업 종사자들은 비위생적인 작업으로 전염병 및 각종 질병에 노출되어있으므로 재해 예방 차원에서 예방접종 의무화 필요

③ 안전보건회의 정례화하고 안전보건담당자를 지정하며 정기적으로 안전교육 시행

- 공공행정기관은 산업안전보건법상 안전·보건교육의 예외 사업장임.(산업안전보건법 시행령 별표1) 공공행정기관의 현업 종사자들에 대한 교육이 절실한 상황임.

④ 근골격계 유해요인 조사를 정기적으로 실시

- 산업안전보건법 제 24조 ‘보건상의 조치’, 산업보건기준에 관한 규칙 제 143조 ‘유해요인조사’, 근골격계 부담 작업의 범위(노동부고시 제2003-24호) 에 의거 근골격계 부담 작업에 종사하는 직종에 대한 근골격계 유해요인 조사 실시 및 노동조합과 협의.

⑤ 생활쓰레기 수거 차량 1대당 3명(운전원1명, 수거원2명) 작업 제도화하고 안전요원 1명 배치 의무화

- 자치단체 청소대행용역 시에는 차량1대에 수거원이 2명 배치하도록 정원을 정하고 있으나 실제 인건비를 아끼기 위해 수거원을 1명만 배치하여 무리한 작업을 하는 경우가 많음. 또 차량 이동시 안전요원이 없어 사고 발생 많음. 일본의 경우에도 차량 1대에 안전요원 1명이 배치되어 천천히 이동하며 수거작업을 함. 사고의 위험을 최소화하기 위한 공공부문의 노력이 요구됨.

2. 공공부문 비정규직 법제도 개선 요구

1) “하청업체 변경시 고용승계, 근로조건 보장” 에 대한 입법방안

법안	개정안
정부조직법	제6조 (권한의 위임 또는 위탁) ③ 행정기관은 법령으로 정하는 바에 따라 그 소관사무 중 조사·검사·검정·관리 업무 등 국민의 권리·의무와 직접 관계되지 아니하는 사무를 지방자치단체가 아닌 법인·단체 또는 그 기관이나 개인에게 위탁할 수 있다. ④(신설) 제3항에 따라 민간에 위탁되어 수행되는 사무가 수탁인의 변경으로 다 수탁인에게 이전하는 경우 기존 근로자의 고용관계는 그 다른 수탁인에게 포괄적으로 승계된다.
국가계약법	제7조 (계약의 방법)

	<p>② 제1항 본문에 따라 경쟁입찰에 부치는 경우 계약이행의 난이도, 이행실적, 기술능력, 재무상태, 사회적 신인도, <u>노동관계법 위반 전력</u>, 및 계약이행의 성실도 등 계약수행능력평가에 필요한 사전심사기준, 사전심사절차, 그 밖에 대통령령으로 정하는 바에 따라 입찰 참가자격을 사전심사하고 적격자만을 입찰에 참가하게 할 수 있다.</p> <p>제10조 (경쟁입찰에서의 낙찰자 결정)</p> <p>③ <u>입찰대상이 되는 해당 업무를 수행중인 근로자가 존재하는 위탁계약, 도급계약 체결시에는 그 근로자의 고용승계, 기존 인원수와 근로조건의 유지를 약정한 입찰자만 낙찰자로 할 수 있고 입찰시 해당 업무를 수행하는 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다.</u></p>
<p>행정권한의 위임 및 위탁에 관한 규정</p>	<p>제12조 (민간위탁 대상기관의 선정기준 등)</p> <p>① 행정기관은 민간위탁할 대상기관을 선정할 때에는 인력과 기구, 재정 부담능력, 시설과 장비, 기술 보유의 정도, 책임능력과 공신력, 지역 간 균형 분포, <u>노동관계법 위반 전력</u>, 등을 종합적으로 검토하여 적절한 기관을 수탁기관(이하 “<u>민간수탁기관</u>” 이라 한다)으로 선정하여야 한다.</p> <p>④ <u>행정기관은 민간수탁기관의 선정시 위탁 사무를 수행하는 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다.</u></p> <p>제13조 (계약의 체결 등)</p> <p>② 행정기관은 민간수탁기관과 위탁에 관한 계약을 체결할 때에는 계약 내용에 민간위탁의 목적, 위탁 수수료 또는 비용, 위탁기간, 민간수탁기관의 의무, 위탁사무 수행 근로자의 고용승계 및 근로조건 약정, 계약 위반 시의 책임과 그 밖에 필요한 사항을 포함하여야 한다.</p> <p>③ 행정관청은 제1항에 따른 계약을 체결할 경우 민간수탁기관 소속 근로자들의 임금수준이 관련업종의 시중노임단가보다 저하되지 않도록 해야 한다.</p> <p>④ 행정관청은 기존 위탁사무 수행 근로자가 있는 경우에 그 근로자의 고용승계 및 기존 인원수와 근로조건의 유지를 약정한 민간수탁기관에 한하여 계약을 체결할 수 있다.</p> <p>⑤ 행정기관은 민간수탁기관의 고용승계조치 미이행, 기존 인원수의 유지 및 근로조건 약정의 미이행, 제3항 위반, 이해관계업체들의 부정입찰이 있는 경우에는 즉시 계약을 해지할 수 있다.</p>

2) 최저낙찰제 개선안

법안	개정안
국가계약법	<p>제9조(예정가격의 결정기준)</p> <p>②제1항의 규정에 불구하고 입찰대상이 되는 해당 업무를 수행중인 근로자가 존재하는 위탁계약, 도급계약 체결시에는 기존 인원수와 근로조건을 유지하여 <u>예정가격을 결정하여야 한다.</u></p> <p>③제1항의 규정에 불구하고 해외로부터 수입하고 있는 군용물자부품을 국산화한 업체와 계약을 체결하려는 경우에는 그 수입가격 등을 고려하여 방위사업청</p>

	<p>장이 인정한 가격을 기준으로 하여 예정가격을 결정할 수 있다.</p> <p>④각 중앙관서의 장 또는 계약담당공무원은 제1항의 규정에 의하여 예정가격을 결정함에 있어서는 계약수량, 이행기간, 수급상황, 계약조건 기타 제반여건을 참작하여야 한다.</p> <p>⑤제1항 내지 제3항외에 예정가격의 결정에 관하여 필요한 사항은 기획재정부 장관이 정한다.</p> <p>제42조 (국고의 부담이 되는 경쟁입찰에서의 낙찰자 결정) 관련판례</p> <p>①각 중앙관서의 장 또는 계약담당공무원은 국고의 부담이 되는 경쟁입찰에 있어서는 예정가격 <u>이상으로서</u> 최저가격으로 입찰한 자의 순으로 당해계약이행능력을 심사하여 낙찰자를 결정한다.</p> <p>③ (삭제)</p> <p>④각 중앙관서의 장 또는 계약담당공무원은 제1항에 불구하고 추정가격이 300억원 이상인 공사입찰의 경우에는 예정가격 <u>이상으로서</u> 최저가격으로 입찰한 자부터 입찰금액의 적정성을 심사하여 낙찰자를 결정한다.</p> <p>⑤제1항의 규정에 의한 계약이행능력심사는 당해 입찰자의 이행실적, 기술능력, 재무상태, 과거 계약이행 성실도, 자재 및 인력조달가격·하도급관리계획·외주근로자 근로조건 이행계획의 적정성, 계약질서의 준수정도, 과거공사의 품질정도 및 입찰가격, 노동관계법 위반 전력 등을 종합적으로 고려하여 기획재정부 장관이 정하는 심사기준에 따라 세부심사기준을 정하여 적격여부를 심사하며, 그 심사결과 적격하다고 인정되는 경우 낙찰자로 결정한다. 다만, 공사 또는 물품등의 특성상 필요하다고 인정되는 경우에는 각 중앙관서의 장이 기획재정부 장관과의 협의를 거쳐 직접 심사기준을 정할 수 있다</p>
--	--

3) 무기계약직 정규직화 법제도 개선방안

- 공공부문 무기계약직 정규직제 법제화 통한 신분안정, 처우 개선 위한 토대마련
- 기관별 천차만별인 근로조건, 처우에 대한 것은 별도의 대응 필요(예, 무기계약직 임금 격차 해소방안 등)
- 무기계약직 정규직화를 위한 ‘공무직법’ 입법

소속기관	법안	내용
교육기관	교육공무직법	- 현재 국회 입법 발의 중(내용 생략)
중앙행정기관 및 지방자치단체	대통령령 신설	- 무기계약직의 직제와 정원 및 보수, 직급 등에 대한 별도의 대통령령을 제정 - 대통령령에서 공무직(무기계약) 노동자 관련 근거조항을 설치함으로써 중앙·지방 행정기관·지방자치단체의 공무직(무기계약) 노동자 관리규정의 내용을 통일적으로 정비.
	행정기관의 조직과 정원에 관한 통칙	- 중앙행정기관 무기계약직 공무직제 신설 - 정원 및 급여 규정 등

	지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정	<ul style="list-style-type: none"> - 지방자치단체 무기계약직 공무원제 신설 - 정원 및 급여 규정 등
--	-----------------------------	--