



조합원 권리 대변
공직사회 개혁
노사상생 노동운동

공노총신문

단기 4339년 음력 12월 2일
2006년 1월 1일 일요일

특보

발행처: 공무원노동조합총연맹 | 전화: 02)732-6193 | 주소: 서울특별시 종로구 당주동 145 미도파빌딩 512호 | http://www.gnch.or.kr

정년평등화법률안 금년 초 국회통과 총력 경주

국회 파행으로 심의지연, 새해 벽두부터 당정협의 등 논의 본격화
6급이하 56만 공무원들의 해묵은 숙원과제, 이번에는 반드시 관철시켜야 ...

정년평등화는 6급이하에 대한 인권보호는 물론 사기진각, 5급승진 관련 인사부조리척결, 무소신·기회주의 풍토개선, 수평적 조직문화 확산 등 공직사회를 창의적이고 생산성이 높은 방향으

로 혁신시킬 수 있는 혁명적 과제이므로 노무현 대통령과 각정당, 국회의원, 시민사회단체, 그리고 국민들도 지지하고 성원해 주어야 할 것이다.

6급이하 56만 공무원들의 숙원과제인 정년평

등화 법률안이 사회법개정에 따른 국회 파행으로 말미암아 지난해 12월 국회에서 심의되지 못하고 금년 초 2월경 열리는 임시국회에서 본격적으로 다루어질 전망이다.

우리 공노총에서는 2001년부터 핵심정책과제로 추진해 왔으며 지난 해에는 조직 역량을 총동원하여 올인하였다. 3월 22일 국가인권위원회로부터 “인권침해” 결정을 받아내었으며 배일도, 김재홍, 서병수의원이 각각 정년평등화법률안을 대표발의하였고, 이어서 전국투어 서명운동, 성금모금, 공청회 개최, 국회에 청원서 제출, 행정자치부장관, 중앙인사위원회장을 인권침해 혐의로 검찰에 고발하는 한편, 의원발의 정년평등화법률안을 통과시키기 위해 당위성 논리개발홍보, 정부관계자, 각정당 간부 및 국회의원과의 면담 등을 통해 협조를 당부하였다.

2월 임시국회에서 통과시키려면 지난해 이상으로 노력해야 하지만 6급이하 56만명의 뜨거운 성원과 참여가 절실히 필요하다.

공노총은 천재일우의 기회를 놓치지 않기 위해 지혜를 모아 사생결단의 각오로 조직역량을 총동원 할 계획이므로 조합원 동지 여러분께서도 청와대, 국무총리실, 행정자치부, 중앙인사위원회 그리고 각 정당, 국회의원(행자위)을 대상으로 직접방문, 편지쓰기, 전화걸기, 홈페이지 게재 등의 방법으로 적극 호소해야 할 것이다.



2005. 12. 8 국회방문, 행정자치위원회 의원면담을 마치고(의원회관 현관)

정년평등화에 대한 여론

● 유기준의원의 설문결과 (공무원 등 의견)

◆ 현재 진행중인 설문

Cyber Poll 여러분들의 선택은 무엇입니까?

6급 미하 공무원의 정년을 현재의 5급 이상 공무원과 같이 57세에서 60세로 연장하는 법안이 국회에 상정되어 있습니다. 여러분은 이에 대해 어떻게 생각하십니까?

연장에 동의한다.

연장에 동의하지 않는다.

설문 참여하기

2920 97%

64 2%

총 참여인원: 2984 명

(연장에 동의하는 경우) 몇 세까지 연장하는 것이 타당한가요?

57세에서 58세로 1년 연장하는 것이 타당

57세에서 59세로 2년 연장하는 것이 타당

5급 이상과 같이 57세에서 60세로 3년 연장하는 것이 타당

253 9%

41 1%

2496 88%

총 참여인원: 2790 명

설문 참여하기

● 행정자치부의 의견조회 결과 (지방자치단체장 의견)

60세로 일원화하여 즉시 시행	218명
60세로 일원화하되, 시행시기 2~3년 유예	3명
일정기간을 거쳐 단계적으로 조정	24명
정년연장신청제도 부활	1명

정부측의 변명에 대한 반론

① 직급에 따라 정년을 다르게 할 수 있다.

- ▶ 정년(고용)차별은 인권침해 사항임.
- ▶ 불평등정년제는 세계에서 한국만 실시하고 있음.

② 인건비 부담이 늘어난다.(연간 1,300억원/3년간 3,953억원)

- ▶ 인건비만 계산하고 공무원연금 예산은 간과한 것임.
- ▶ 연금예산은 연간 2,600억원(3년간 8,601억원) 절약됨.
- ▶ 따라서 재정수지는 연간 1,500억원(3년간 4,648억원) 절약

③ 청년실업 해소정책에 어긋난다.

- ▶ 직접 관련이 없고, 청년실업문제는 단기간에 해결할 수 없는 사안
- ▶ 연차적 방법으로 정년평등화 실시(1년에 1세)
- ▶ 퇴직예정자 수가 적어 신규채용에 큰 영향이 없음

※ 금년도 퇴직예정자 6,370명, 신규채용 37,587명

정년차별에 대한 국가인권위원회 결정문

국가인권위원회

친정사건 처리결과 통지

문서번호 : 정책총괄과-420

사건번호	03전차572	사건명	사회적신분에 의한 고용차별
신청인	성명	박성철	주소 대구시 중구 동인동 1가 1번지 대구광역시청 7층

귀하께서 2003. 10. 제기한 진정에 대하여 우리 위원회가 조사 및 심의한 결과, 위 진정은 국가공무원법 및 지방공무원법의 개정에 관한 사항으로 위원회의 조사대상에 해당하지 않아, 국가인권위원회법 제30조 제1항 제1호 및 제32조 제1항 제1호에 의해 각하하고, 법 개정에 관한 사항은 중앙인사위원회에 권고하기로 의결하였기에 그 사실을 통지합니다.

2005. 3. 22.

국가인권위원회 위원회



국가인권위원회

결정

제 목 : 공무원 차등 정년에 대한 개선 권고

주 문

중앙인사위원회 위원장, 행정자치부 장관에게

공무원의 정년을 차등 규정하고 있는 국가공무원법 제74조 제1항 및 지방공무원법 제66조 제1항은 합리적 이유 없이 특정 계급 이하의 공무원을 고용에서 배제함으로써 헌법 제11조에 정한 평등권을 침해하고 있으므로 평등권 원칙에 부합하도록 이를 개정할 것을 권고한다.

국회의원 정년개정법률안 발의

배일도의원외 13인

발의일자 : 2005. 3. 22

주요골자

- 국가직, 지방직 60세로 평등화
- 즉각 전면 평등화

김재홍의원외 11인

발의일자 : 2005. 4. 6

주요골자

- 국가직 60세로 평등화
- 단계적으로 평등화(1년 1세)

서병수의원외 12인

발의일자 : 2005. 7. 5

주요골자

- 경찰, 소방직 60세로 평등화
- 단계적으로 평등화(1년 1세)

국회에 2차 청원서 제출

2003년 11월 제16대 국회에도 청원한 바 있지만 임기 말이어서 제대로 심의되지 못한채 폐기되었기 때문에 지난해 6월 20일 또다시 제17대 국회에 청원서를 제출하였다.

현재 행정자치위원회 청원심사위에서 심의 중이며 의원발의 정년평등화법률안 심의에 상당한 영향을 줄 것으로 보인다.



행정자치부장관, 중앙인사위원장 검찰고발



국가인권위원회에서 “인권침해” 결정을 내리고 시정권고 하였는데도 정년차별규정을 고치지 않고 있는 오영교 행정자치부장관과 조창현 중앙인사위원장은 지난해 6월 20일 인권침해 혐의로 서울중앙검찰에 고발하였으며, 현재 조사중에 있다.

정년평등화 대정부 건의문

특정계급을 기준으로 공무원의 정년을 차별하는 국가는 지구상에 우리나라 뿐입니다. 현행 정년은 ’98년 IMF 당시 구조조정과 고통분담 차원에서 5급이상 61세→60세, 6급이하 58세→57세로 각각 1년씩 낮추었으며, 특히 6급이하에 대해서는 3년까지 개별 연장을 할 수 있는 단서조항마저 삭제함으로써 한꺼번에 4년이나 단축하였습니다.

6급이하의 정년을 5급이상 보다 3년이나 낮게 규정한 국가공무원법 제74조 및 지방공무원법 제66조의 정년 조항은 명백한 신분적 차별이며, 사회적 특수계급을 인정하는 것으로써 이는 헌법 제11조 “법앞에 평등” 헌법 제15조 “직업선택의 자유” 헌법 제34조 “인간다운 생활을 할 권리” 등 기본권을 침해하는 것입니다.

같은 공무원이면서도 교원은 똑같이 62세이며, 외교통상부의 경우에는 2000년 12월 29일 외무공무원법을 개정하여 60세로 통일시킨바 있으나 일반직의 경우에는 5급이상 60세, 6급이하 57세로 차별하고 있습니다. 이는 같은 헌법 아래서 “법 앞에 평등”에 위배될 뿐 아니라 법률간에 형평성도 결여된 것입니다.

그리고 불평등정년제는 인권침해 뿐만 아니라 공직사회를 양분시켜 심각한 분열과 갈등 속에 빠

뜨리고, 인사부조리와 기회주의 풍토를 조장하고 있으며, 관료층에서는 군림과 조직 장악을 위한 방편으로 악용하고 있습니다.

우리 공무원노동조합총연맹(공노총)에서는 공직사회 인권침해 시정과 의식개혁운동의 일환으로 「불평등정년 철폐운동」을 주창하여 2001년도부터 청와대, 중앙인사위원회, 행정자치부, 지방자치단체 및 각 정당에 건의하고, 국회청원, 전국투어서 명운동(3회), 정부청사앞 시위(300일), 국가인권위원회 제소, 공청회 등을 통해 줄기차게 추진해 왔습니다.

그러나 정부는 6급이하 수십만 공무원들의 정당한 목소리를 외면하고 대화조차 거부해 왔으며, 정년평등화 주장을 마치 정년연장을 요구하는 것처럼 왜곡시켜 국민여론을 오도해 왔습니다.

지난 3월 22일 국가인권위원회에서는 “특정계급 이하에 대한 정년차별을 인권침해”로 결정하였으며, 이어서 국회에서도 여야의원이 정년평등화를 위한 관계공무원법개정안을 발의한 바 있습니다. 우리 공노총에서는 당사자인 정부가 근시안적이고 강건너 불보듯 하는 자세에서 벗어나 직접 문제해결에 발벗고 나서줄 것을 강력히 촉구하면서 다음과 같이 건의합니다.

첫째, 인권침해 상황이 계속되지 않도록 평등정년제가 실시될 때까지 특별대책을 강구하여 주시기 바랍니다.

둘째, 정년평등화 법안을 조속히 마련하여 국회에 제출하여 주시고 내년 1월부터 시행될 수 있도록 조치하여 주시기 바랍니다.

셋째, 정년차별을 시정한다면 법정 정년내 보수 피크제 도입 등 개악을 하는 경우가 없도록 유의하여 주시기 바랍니다.

넷째, 지난 ’98년 IMF 당시 정년을 4년이나 삭감 당하면서 겪은 특별한 고통분담에 대하여 보상하여 주시기 바랍니다.

다섯째, 불평등정년제 실시와 관련하여 피해를 준 인권침해 사항에 대하여 보상하여 주시기 바랍니다.

2005년 6월 9일

 공무원노동조합총연맹

전국 기능직공무원 워크샵 개최

전국 15만 기능직공무원들은 일반직에 비해 유형·무형의 차별적 대우를 받고 있다. 공직사회 일선 현장에서 3D 직무를 묵묵히 성실히 수행하고 있지만 승진, 보수, 교육연수, 상훈, 복지, 호칭 등에 있어 서얼과 같은 차별대우를 받고 있다. 그동안 행정자치부, 중앙인사위원회 등 관계부처에 여러 차례에 걸쳐 항의하고 개선책 마련을 요구한 바 있으나 정부 당국에서는 이를 무시하고 문제해결을 기피해 왔다.

이에따라 공노총 산하 기능직위원회(위원장 채길성)에서는 지난 해 9월 30일 대전 유스호스텔에서 전국기능직 공무원 워크샵을 개최하여 기능직제도 개혁방안을 마련하는 한편 대정부 투쟁에 나서 기로 결의하였으며, 행정자치부와 중앙인사위원회에 다시한번 제도 개선을 촉구하였다.



기능직공무원 처우개선 요구사항

- 2005. 10. 19 행정자치부, 중앙인사위원회 공문발송 -

① 10급제 폐지, 9급제 실시

- 직급체계는 승진, 보수와 관계되는 핵심사안임. 일반직은 9급제를 실시하면서 기능직에 대해서는 10급제를 실시하는 것은 중대한 인권차별이 아닌 수 없음.

② 6급이하 직급별 비율 일반직과 동일하게 조정

- 기능직의 6급이하 직급별 비율을 보면 10급 34.4%, 9급 36.1% 8급 17%, 7급 9.2%, 6급 3.5%로 7급 6급은 형편없이 낮은 비율임.

※ 정보통신부 기능직의 경우 : 10급 10%, 9급 35.6%, 8급 26.7%, 7급 14.4%, 6급 8.6%

※ 일반직의 직급별 비율(광역시) : 98급 17.1%, 7급 35.3%, 6급 30.7%

③ 5급이상 상위직신설

- 정보통신부 소속 기능직을 제외한 타기관에서는 5급 이상 상위직이 하나도 없는 실정임.

※ 정보통신부의 5급이상 비율 : 5급 3.7%(700명), 4급이상 0.9%(4급 97명, 3급 42명, 2급 20명, 1급 2명)

④ 일반직과 같이 기술수당 지급

- 같은 기술직인데 일반직의 기술직렬에 대해서는 기술수당을 지급하면서 기능직에게는 지급하지 않는 것은 불공평함.

※ 일반직의 기술수당 : 8급이하 20,000원, 6~7급 30,000원, 5급 50,000원

⑤ 기술자격 취득시 가점인정

- 기능직에 대한 사기진작 및 업무연찬 차원에서도 기술자격 취득에 대해서는 가점인정을 해 주어야 함.

※ 일반직의 기술자격증 : 8급이하 산업기사, 6·7급 기능사, 5급 기술사

⑥ 사무보조 폐지, 고유사무 분장

- 일선 사업부서 현장에서 근무하는 기능직은 직렬에 맞는 고유사무를 수행하고 있으나, 일반 행정부서에 근무하는 기능직의 일부는 아직도 일반직의 사무보조 역할을 하고 있음.

⑦ 직급에 맞는 새로운 호칭 및 대우기준 마련

- 일반직과 달리 기능직의 호칭은 “기계원, 조무원 등”

품격이 낮고 듣기 민망한 용어로 되어있으며, 직급에 상응하는 예우를 해주지 않고 있음.

※ 기능6급을 일반직 9급밑에 책상배치를 하는 등 상식이하의 예우를 하고 있음.

⑧ 교육연수, 상훈에 기회제공

- 상훈에 있어서는 일반직이 독차지 하고 있고, 교육연수 기회도 제대로 주지않는 등 일반직 위주로 운영하고 있음.

⑨ 인사, 감사, 복지 등 핵심분야에도 기능직 배치

- 일간직이 기능직에 관한문제를 다루는 것은 부당하며, 기능직제도 해심분야에 근무할수 있는 기회를 주어야 함.

⑩ 근속 승진기간 단축

- 일반직보다 직급단계가 많은 부당한 10급체계에서는 근속 승진 기간 단축을 통해 불이익을 줄이는 바인이 강구되어야 함.

⑪ 장기적으로 기능직 폐지, 일반직으로 전환

- 기능직은 한국에만 있는 이상한 제도임. 업무영역이 같은 기술분야에서 일반직, 기능직으로 구분하는 것은 의미가 없음.

타조란부화사업(駝鳥卵孵化事業)

공노총정책연구소장 이 대 영

오늘날 세계는 지식정보자본화의 경쟁이 지구촌에 밀어닥치고 있다. 우리나라도 예외는 아니다. 무한경쟁이라는 새로운 약육강식(弱肉強食)의 정글의 법칙만이 적용되고 있어서 우리 공무원도 사각지대로 남을 수 없게 되었다. 지구촌수준(global standard) 수준에 걸맞지 않고서는 자연 도태할 수밖에 없어서 연 공서열의 수직적 공직체계도 서서히 역량과 성과중심의 수평적 시스템으로 변혁을 하고 있다.

사실, 서럽게 찬밥만 먹는 신세가 된 것은 태동적 신화를 벗긴다면, 기능직공무원제도는 '81.4.12 도입 당시 과거 재건국민운동, 새마을운동, 사회정화운동의 지도자 및 자녀의 촉탁 혹은 고용직에서, '89년 통합공과금제도 관련 KBS, 한전 등의 수급요원에서, '98년 공무원구조조정으로 방범활동을 하던 고용직에서 기능직으로 전환하였다. 고용2종을 기능10급으로 전환한 사례가 관례화 되어 기능10등급제가 확립되었다.

최근까지 우리나라는 일제의 촉탁제(囑託制)를 미군정의 고용제(雇傭制)로, 고용제를 다시 직업공무원제도(public service system) 전환하면서, '88년 별정직 사회복지전문요원을 채용하면서 2000년부터 3,000여명을 일반직 사회복지직으로 전환, 정권교체기('81, '89, '93, 2004년)마다 고용직의 기능직으로 전환을 추진하여 2004년 12월 말로 마지막 지방

자차단체 고용직을 기능직으로 전환하였다. 동시에 이와 궤를 같이하여 기능직의 일반직으로 전환을 마치 집권자의 큰 은전(恩典)이냥 맛보이기용(정치적 논리)으로 추진하여 왔다. 그러나 이제는 기능직공무원에 관련된 각종 법제적, 행정적 여건이 다 변했다. 과거 정실배제와 객관성이 미확보 된 특채방식이 아니라, '89년부터 당당하게 공개채용과 일반직과 하등에 차별이 없는 시험을 통하여 임용되었기에 현장전문성, 자격증 소지, 학력, 현장전문성 등에서도 일반직과 차등이 전혀 없기 때문에 동등한 역량에 동등한 대우(equal capacity, equal treatment)의 원칙을 요구하게 되어 뜨거운 감자(hot potato)로 등장하였다. 국가도 더 이상 합리적 차별을 할 수 있는 이유가 없어 기능직제도의 폐지 혹은 일반직으로 전환을 할 수밖에 없다. 경쟁력 있는 국가가 되기 위한 지구촌의 수준을 상회하는 자질과 역량을 함량하게 공무원인력자원으로 육성과 이에 걸맞은 대우를 해야 비로소 국가발전의 추진엔진으로 역할을 할 수 있기 때문이다.

그러나 이제는 기능직공무원에 관련된 각종 법제적, 행정적 여건이 다 변했다. 과거 정실배제와 객관성이 미확보 된 특채방식이 아니라, '89년부터 당당하게 공개채용과 일반직과 하등에 차별이 없는 시험을 통하여 임용되었기에 현장전문성, 자격증 소지, 학력, 현장전문성 등에서도 일반직과 차등이 전혀 없

기애 동등한 역량에 동등한 대우(equal capacity, equal treatment)의 원칙을 요구하게 되어 뜨거운 감자(hot potato)로 등장하였다. 국가도 더 이상 합리적 차별을 할 수 있는 이유가 없어 기능직제도의 폐지 혹은 일반직으로 전환을 할 수밖에 없다. 경쟁력 있는 국가가 되기 위한 지구촌의 수준을 상회하는 자질과 역량을 함량하게 공무원인력자원으로 육성과 이에 걸맞은 대우를 해야 비로소 국가발전의 추진엔진으로 역할을 할 수 있기 때문이다.

问题是 누가 고양이 목에 방울을 달 것인가(貓項懸鈴)에 침안된다. 중앙담당 부서(기관)에서 기능직공무원의 입맛에게 맞게 진수성찬을 마련하지 않겠나 하는 생각은 요리사의 말씀을 빌리면, “닭 알의 껍질을 날아 깨뜨리는 경우는 모두가 자기 배를 채우고자 계란 후라이(fried egg)를 하는 경우뿐이다” 이와 같은 자연의 섭리가 사막에 타조가 알에서 부화하는 과정에서도 볼 수 있다. 타조알 속에 새끼타조는 연한 부리가 부서지도록 딱딱 껍질에 부딪친다. 주변에서 서성거리던 수컷이 이 소리를 듣고 강력한 부리로 소리나는 껍질을 깨뜨려서 새끼타조가 세상이 나오게 돋는다. 스스로 껍질을 깨뜨리지 않는 타조 알은 다른 동물이 훔쳐서 바위에 부딪쳐 훌려내리는 내용을 마시고 만다.

공무원연금제도 발전방향 모색 공청회 개최

사회일각에서는 공무원연금의 특성을 무시하며 특혜시비를 걸고 있다.
연금은 퇴직후 노후생활을 보장해 줄 수 있는 재산권으로써 반드시 지켜나가야 한다.
재정불안 등 닥쳐올 위기에 대비 우리 스스로 발전방향을 모색해 나가야 할 때다.

최근들어 공무원연금에 대해 특혜시비를 걸고 국민연금에 통합시켜야 한다는 등 말들이 많다. 닥쳐올 위기에 대비하여 재정안정화방안 등 대응책을 연구해나가야 할 것이다.

우리나라 공무원연금제도는 선진국에 비해 정부의 부담률은 매우 낮은수준이지만 공무원들은 세계최고수준인 매달봉급의 8.5%를 기여금으로 내고 있다. 공무원연금은 국민연금과는 달리 순수연금 뿐만 아니라 정부(사용자)가 전부 부담해야 하는 퇴직금의 일부와 산재보험도 포함되어 있는 복합적 성격을 지니고 있다. 그러나 사회 일각에서는 이를 잘 알지 못하고 국민연금과 단순히 비교하며, 공무원들에게 특혜를 주고 있는 것으로 오해하고 있다. 이제는 시민사회단체와 국민들에게 공무원연금에 대한 실상을 공개하여 이해도를 높이는 한편 발전방향을 모색해나가야 할 때다.

이에 공노총에서는 지난해 11월 22일 대전 만인산 푸른학습원에서 공청회를 개최하여 각계 전문가와 조합원들의 의견을 경청하였다.

이번 공청회에서 제기된 여러 가지 방안들에 대해 심도있게 연구 검토한 후 정부에 연금 공단경영 시스템 및 기금운용 개선을 강력히 요구하는 한편, 언젠가 닥쳐올 수 있는 연금법개정에 대비 대책을 강구해 나갈 계획이다.



공무원연금(특수직역연금)과 국민연금의 제도적 특성비교

외국의 공무원연금부담 비율						
(월급여대비 부담율, %)						
구 분	Japan	U.S.A	France	German	Taiwan	한국
공무원부담	9.19	7.0	7.85	O	O	8.5
국가 부담	25.6	34.2	28.5	전액	전액	8.5

연금관리공단 비리만연 규탄 성명서

이번 공무원연금관리공단의 천인공노 할 천문학적 대출비리는 공단을 신뢰해 온 90만 공직자를 기만한 충격적인 사건이 아닐 수 없다. 이번 사건은 세간에 연금관리공단이 복마전이라는 소문이 사실로 확인된 것이다.

고양이에게 생선을 맡긴 꿀이 아닐 수 없다. 어떻게 공단에 90만 공직자의 노후를 맡길 수 있겠는가?

우리 공무원노동조합총연맹은 공무원연금관리공단의 만연 된 비리에 대하여 분노하면서 다음과 같이 강력히 요구한다.

첫째. 정채용 이사장은 이번 사건에 책임을 지고 즉각 물러나라.

둘째, 감사원은 공무원관리공단의 운영 전반에 대하여 특별감사를 실시 하라.

셋째, 행정자치부는 공무원연금관리공단의 투명한 경영을 위해 공채 이사 및 대의원 제도를 즉시 도입하라.

2005. 3. 15

구 분	국민연금	공무원(특수직역)연금
보장위험의 범위	노령, 장애, 사망 등 보편적 연금보장	퇴직, 사망, 폐질에 제한적 연금보장
제도의 역할	퇴직금, 산재보험 등 기존 공사적 소득보장 보완	종합적 소득보장 (연금+산재+퇴직금 등)
세대내 재분배	현세대와 차세대 재분배	재분배 효과 없음
급여수준	생애소득의 60%(40년가입)	최근3년간 평균소득월액의 76%(최고33년 가입제한)
보장목표	기본적인 생활보장	퇴직전 생활수준 보장
급여연동화	물가상승률	물가상승률(5년마다 보수상승률)
재정방식	수정적립식	부과방식
보험료율	9%	17%
부과기준	총소득 상하한제(1~45등급)	상여금 등 제외한 일부소득 상하한제 없음

감사원에 특별감사 청구

공노총에서는 지난 해 4월 4일 검찰의 수사결과 밝혀진 연금공단 임직원들이 기금대출과 관련하여 수십억원의 청구하였다.

일부 국회의원, 연금공단직원 공무원연금 편입 추진

강찬일의원 등 상당수 국회의원들이 연금 공단으로부터 로비를 받고 공단 직원을 공무원연금에 편입시키고자 공무원연금법개정법률안을 발의하였으며 현재 행정자치위원회에 계류중이

다. 이에 대해 공노총에서는 즉각 반대 입장 공문을 발송하고 당해의원에게 강력히 항의하는 한편 행정자치부에서도 반대하도록 조치하였다.

1월 28일 공무원노동조합법 발효, 합법화

**노동조합 가입 과도한 제한은 위헌, 시행령 제정 토론회 공노총의 항의로 무산
단결권이 제대로 보장될 때까지 단체등록 유보선언, 금년초 위헌소송 제기**

금년 1월 28일 공무원노동조합법 발효를 앞두고 있으나 공직사회 노동계는 이를 환영하는 분위기가 아니다. 왜냐하면 2004년말 공무원노동조합법 제정 당시 정부는 공무원노동운동을 견제하기 위해 단체행동권 원천금지, 단체교섭권 법적효력 불인정, 6급 단결권 제한 등 위헌적인 악법을 만든데 이어 시행령을 통해서는 직무를 중심으로 단결권 제한을 획책함으로써 소위 노동조합을 허용하는 것이 아니라 금지하는 규정을 만들고 있는 것이다.

이에 우리 공노총에서는 지난해 9월 7일 전격적으로 단체등록 유보를 선언하고 항의성명 발표, 시행령제정 토론회개최 저지 등 단결권 쟁취를 위한

총력투쟁을 전개해 나가고 있으며, 앞으로 헌법재판소에 위헌심판청구소송 제기, 규탄집회개최, 국회를 통한 법개정 발의 등 투쟁 강도를 높여나갈 계획이다.



2005. 11. 18 시행령 제정 토론회 저지(서울 국민일보 빌딩)

단결권(노동조합가입)을 보장하라!

지난 해 연말 국회에서 공무원단체의 의견을 배제하고 졸속 날치기로 통과 시킨 “공무원의노동조합설립 및 운영등에 관한 법률”은 노동3권 중 단체행동권을 박탈하였을 뿐만 아니라 단체 교섭권에 있어서는 단체협약의 법적효력을 인정하지 않고, 단결권은 직종·직급·직무별로 제한하고 있어 헌법규정과 ILO협약에 위배되는 원천무효적인 악법이다.

특히, 노동기본권 중에서도 가장 핵심적이고 기본적인 권리라고 할 수 있는 단결권(노동조합가입)을 과도하게 제한한 것은 명백한 위헌으로써 노동조합 활동을 원천봉쇄 하려는 불순한 의도가 아닐 수 없다.

- ▶ 5급이상 공무원과 경찰·소방 등 특정직을 전부 금지시켰으며,
- ▶ 6급이하 중에서도 다른 공무원에 대하여 지휘·감독권을 행사하거나 다른 공무원의 업무를 총괄하는 공무원, 인사·보수에 관한 업무를 수행하는 공무원, 교정·수사업무에 종사하는 공무원, 기관의 입장에 서서 업무를 수행하는 공무원에 대해서는 노동조합 가입을 금지시켜 놓은 것이다.
- ※ “다른 공무원의 업무를 총괄하는 공무원”은 입법예고 당시에는 없던 규정으로 추가한 것임.

또한, 노동부에서는 한수 더 뼈 노동조합가입법위를 더욱 축소시키기 위해 시행령 제정시 “다른 공무원에 대하여 지휘·감독권을 행사하는 공무원과 다른 공무원의 업무를 총괄하는 공무원”的 범위를 확장하여

- ▶ 중앙부처의 지방기관 소속 6급 전원
- ▶ 사법부의 고등·지방법원의 6급 전원
- ▶ 광역자치단체(특별시, 시·도)의 사업소 소속 6급 전원
- ▶ 기초자치단체(시·군·구)의 6급 전원
- ▶ 시·군·구 교육청 및 초·중등·대학교의 6급 전원 등 6급 공무원 대부분을 가입금지 대상에 포함시키려는 음모를 획책하고 있다.

이렇게 될 경우에는 6급 공무원 8만여명 중 63%인 5만여명이 가입금지 대상이되며, 37%인 3만여명 정도만 가입할 수 있을 것이다. 소위 6급이하를 가입대상으로 기준을 정해놓고 6급을 제외시킨다는 것은 어불성설이며 법상식에도 어긋나는 것이다. 직장협의회에는 6급을 허용하였는데 노동조합에는 불허한다면 현존 노동조합 대부분이 위기에 직면함으로써 엄청난 사태가 일어나게 될 것이다.

우리 공무원노동조합총연맹(공무원노총)에서는 헌법에서 보장하고 있는 단결권마저 말살시키려는 정부와 관료집단의 공작을 90만 공직자의 이름으로 강력히 규탄하면서 다음과 같이 악법개정을 위해 전면적 투쟁에 나서기로 하였다.

- ① 6급이하 대한 단결권이 제대로 보장될 때까지 단체등록을 유보한다.
- ② 노동부에 올바른 시행령을 제정할 것을 촉구한다.
- ③ 대국민 서명운동을 전개한다.
- ④ 국회에 청원서 제출 및 법개정을 발의한다.
- ⑤ 국가인권위원회에 제소한다.
- ⑥ 헌법재판소에 위헌법률심판청구소송을 제기한다.
- ⑦ 사법부에 기본권침해에 대한 손해배상청구소송을 제기한다.
- ⑧ 90만공직자 총권기대회를 개최한다.

2005. 9. 7

공무원노동조합총연맹

공무원노동조합 말살공작 토론회 즉각 중단하라!

우리나라 헌법 제33조 공무원의 노동기본권을 보장하고 있음에도 정부에서는 입법을 계속 기피해 오다가 국제적·사회적 압박에 굴복한 나머지 지난 해 연말에 이르러 공무원노동조합법을 제정한 바 있으나 노동조합의 힘을 약화시키기 위해 단체행동권을 박탈하고 단체협약의 법적효력을 인정하지 않았을 뿐만 아니라 단결권도 경찰, 소방 등 특정직과 5급이상, 특정업무에 종사하는 공무원 등 50% 이상을 제외시키는 위헌적인 악법을 만들었다.

그리고 노동부에서는 시행령 제정을 추진하면서 법규정을 제멋대로 확대 해석, 6급이하 중에서도 운전원, 인사, 보수, 예산, 감사, 후생복지, 지휘감독, 업무총괄 등 법적 직위도 없는 수많은 공무원에 대하여 단결권을 박탈하려고 획책하고 있다. 이에 대해 우리 공무원노동조합총연맹(공노총)에서는 지난 9월 항의성명을 발표하고 10월 노동부 국감장과 시행령초안 의견조회 당시에 악법 제정을 강력히 규탄한 바 있지만 노동부에서는 이를 무시하며 강행하고 있다.

노동부의 단결권 박탈공작사례를 보면 6급의 경우에는 전체 8만여명 중 63%인 5만여명이, 정보통신부의 우정사업본부 경우에는 6급이하 일반직 9,798명 중 75.6%인 7,412명이 가입할 수 없도록 함으로써 노동조합 활동을 원천봉쇄하려고 하고 있다. 우리 공노총은 이와 같은 위헌·위법적이고 직장협의회보다도 못한 악법을 절대 용납하지 않을 것이다. 다시 한 번 천명하는데 악법이 올바르게 개정될 때까지 참여하지 않을 것이다. 헌법의 칼로 단호히 응징할 것이다.

악법 시행령 제정 토론회 즉각 중단하라!

노동부의 들려리 토론회 즉각 중단하라!

예산낭비 형식적 토론회 즉각 중단하라!

공무원노동조합 탄압하는 김대환 노동부장관 물러가라!

2005. 11. 18

공무원노동조합총연맹

지방직 5급 승진시험 의무제 금년부터 폐지

5급승진시험준비에 따른 장기간 근무지 이탈, 경비소요, 건강훼손 등 문제점을 개선하기 위해 1996년도에 기관별로 시험, 심사, 병행 등 자율 선택하는 방법으로 전환하였는데 행정자치부에서 일부 자치단체장의 인사전횡을 이유로 2005년도부터 시험 50%의무

제를 일방적으로 실시하였다. 이에 대해 공노총에서는 지방자치단체의 자율권 훼손과 시험제의 폐단을 지적하고 자율선택제로 환원해 줄 것을 강력히 줄기차게 요구하였으며, 이에 따라 금년부터 5급승진시험 의무제가 폐지될 예정이다.

3급이상 계급폐지, 고위공무원단으로 전환

공직구조를 전통적 계급제에서 직위 분류제(직무중심)로 전환하기 위한 개혁 작업이 빠르게 진행되고 있다. 지난 해 국회에서 고위공무원단 규정이 통과됨으로써 목표관리제, 성과상여금제

도입에 이어 금년부터 3급이상은 계급이 폐지되고 고위공무원단으로 전환될 예정이다. 이에 따라 중앙인사위원회에서는 나머지 4급이하에 대한 계급제 폐지를 검토하고 있는 상황이다.

국군장병위문성금 모금 금년부터 개선

정부에서 준조세 성격의 각종 성금 모금의 폐단을 없애기 위해 “기부금품

모집 규제에 한한 법률”을 제정시행함에 따라 임의적인 성금모금이 대부분

사라졌는데 국가보훈처에서는 과거 수십년 동안의 관행을 이유로 90만 공무원들에게 국군장병위문성금을 매년 모금하고 있다. 이에 대해 공노총에서는 기부금품모집규제법률에 위반됨을 지

적하고 강력히 시정을 요구한 바 금년부터는 국가보훈처 중심의 일괄모금방법을 지양하고 각급기관별로 폐지 또는 자율모금하는 형태로 개선하기로 하였다.

선택적 복지제도 전기관으로 확산

공노총이 정책과제로 추진하고 있는 선택적(맞춤형) 복지제도가 2004년부터 시범으로 운영되어 왔으며 금년부터는 전기관으로 확대 실시될 예정

이다. 아직까지는 기관별로 지급금액(50~90만원)에 있어 차이가 있으나 내년부터는 나아질 것으로 보인다.

교육기관연맹, 교직원수당 신설, 학교근무자의 중식시간 근무시간 인정 등 처우개선 추진

공노총 산하 교육기관연맹(위원장 이철연)에서는 교육청소속 일반직 공무원의 처우를 획기적으로 개선하기 위해 교직원수당신설, 학교근무자의 중식시간 근무시간 인정, 중복감사제

도 개선, 기능직제도개혁, 행정직원의 학교운영위원 피선거권부여 등을 역점과제로 설정하여 추진하고 있으며, 금년초 교육인적자원부장관과의 간담회에서 강력히 요구할 예정이다.

공무원 계급제 개편 지상논쟁

(2005. 12. 7 서울신문보도)

중앙인사위원회가 일반직 공무원의 계급체계에 대해 전면 수술에 나선 것은 공직사회 변화에 맞춰 계급제도 자체를 바꾸려는 측면이 있다. 하지만 일부에서는 차제에 계급제도를 직위분류제로 바꿔야 한다는 주장이 제기된다. 지방직 공무원의 경우, 7~9급을 통합하면 또 다른 문제를 야기시킬 것이라 지적도 나온다. 현재 인사위가 검토하는 것은 정부수립 이후 유지돼 온 공무원 계급제도 골격을 흔드는 형태다. 우리 정부는 1949년 제정된 국가공무원법에 따라 계급제를 원칙으로 하고 있다. 시대 변화에 따라 약간씩 변화되긴 했지만, 1981년 이전까지는 1급 및 ‘2~5급’에 대해 갑·을 체계를 유지하다 이후 1~9급으로 개편됐다. 현재 정부는 고위공무원단 도입과 함께 1~3급의 계급을 없애기로 결정했다. 인사위는 하위직인 7~9급의 계급도 합치는 것을 추진중이다. 더불어 계급호칭도 바꾸려고 한다. 가히 전면적인 개편인 셈이다.

공무원 관련 단체에서는 아예 계급제 폐지를 주장했다. 공무원노동조합총연맹 박성철 위원장은 “현재 인사위가 추진하는 것은 변형적으로 바꾸는 것으로 반대한다.”고 밝혔다. 계급제를 완전히 폐지해야 한다는 주장이다. 1~3급에 대해 계급제를 폐지하면서 4급이하도 계급을 폐지하고 대신 교사들과 같이 보수등급제를 시행하면 된다는 설명이다. 공무원노조(전공노) 정용해 대변인은 “면밀한 검토가 필요하지만, 직업공무원제와 공무원노조를 위해하려는 음모가 아닌지 신중히 접근하겠다.”고 밝혔다.

공직사회에서 계급제 개편 논의가 뜨겁다. “공무원 계급 전면개편”(서울신문 12월 1일자 1면 보도)에 대한 기사가 나간 뒤 공직사회 안팎에서 논의가 가열된 것이다. 하지만 중앙인사위원회는 기사화 이후 “7~9급의 계급을 단일계급으로 뚫는 방안을 검토하거나 추진한 바 없다.”고 공식입장을 밝혔다. 당시 기사에서 밝힌 “중앙인사위 관계자의 의견은 사적인 견해이며, 공식입장이 아니다.”고 주

장했다. 중앙인사위의 이 같은 공식 입장에도 불구하고 논쟁은 사그러지지 않고 있다. 계급제 개편 신중해야 한다는 중앙인사위와 계급제 폐지 서둘러야 한다고 맞서는 공무원노동조합총연맹의 주장을 들어봤다.

신중론-공직사회 뿌리째 흔들 우려 고위공무원단제 정착부터

중앙인사위원회 정진철 인사정책국장

최근 25년간 지속돼 온 공무원 계급체계의 전면 개편을 추진한다는 신문보도로 공무원 사회가 술렁대고 있다. 보도의 요지는 고위공무원단이 내년부터 도입돼 1~3급이 폐지되면 7~9급의 계급도 단일 계급으로 뚫는 방안을 정부가 적극 검토하고 있다는 것이다. 기사 내용대로라면 오랜 기간 계급제의 토대 위에 있는 우리 공무원 사회는 고위직, 하위직 할 것 없이 일순간에 거대한 계급파괴의 소용돌이에 휘말리게 된다. 그러나 결론부터 말하면 중앙인사위원회에서는 7~9급을 뚫는 방안을 검토한 바 없다. 더욱이 인사체계의 개편은 칼로 무자르듯 쾌도난마식으로 추진할 수는 없는 일이다. 기술적으로 보더라도 신분적 계급을 대체할 직무값을 매기기 위해서는 모든 직무에 대한 분석이 시행돼야 하고 채용제도나 연금 및 보수체계 등의 전면수술도 불가피하기 때문이다. 물론 장기적 관점에서 계급제를 근간으로 한 우리나라 공무원 제도의 개선 노력은 필요하다. 사실 공무원제도를 계급제와 직위분류제 중 어떤 것을 중심으로 운영할 것인지는 각국 인사행정의 오랜 과제이다. 다만 확실한 것은 각각의 제도가 나름대로의 장단점을 가지고 있기 때문에 각 나라의 역사와 문화를 감안하여 적합한 장치를 마련하여 운영하고 있다는 점이다. 계급제에서 직무등급제로의 급격한 변화는 자칫 국가발전의 중추적 역할을 하고 있는 공무원 제도를 뿌리째 뒤흔들 우려가 크다. 중앙인사위는 이런

점을 충분히 감안, 고위공무원단 제도를 조속히 정착시킴과 아울러 직무와 성과중심의 인사제도 확대노력도 게을리하지 않을 것이다.

폐지론-직무중심 개편 전문성 살려 4급이하도 전부 폐지 마땅

공무원노동조합총연맹 박성철 위원장

공직시스템은 물을 담는 그릇과 같다. 그릇에 따라 물이 모이거나 흘러내리게 된다. 공직시스템은 국가발전의 원동력이 되거나 혹은 걸림돌이 될 수 있다. 우리는 무한경쟁의 지식정보사회에 살고 있으며 공직사회도 이에 대응할 수 있는 구조로 혁신되어야 한다고 본다. 우리나라 공직구조는 계급이 전제군주시대의 신분제로 통용되고 있으며, 개인적 역량과 실적에 따른 합리적인 평가보다 승진·포장·상여금 등이 상하로 안배되고 있다. 과거 개발시대에 각광받던 계급제는 이제 공직사회 발전에 큰 걸림돌이 되고 있는 것이다. 공직구조도 시대에 걸맞게 계급중심에서 직무중심으로 혁신되어 창의성과 전문성을 발휘해야 할 때다. 공산사회주의 국가인 중국도 지난 1993년에 직위분류제를 도입했으며, 일본도 이미 보수등급제로 혁신을 하였다. 중앙인사위원회에서는 내년부터 1~3급에 대해 계급을 폐지하고 고위공무원단으로 통합관리하겠다고 한다. 이런 마당에 나머지 4급 이하에 계급제가 유지되어야 할 당위성은 없다. 계급제란 수직방향으로 움직이는 시스템이다. 팀제, 목표관리제(MBO), 성과상여금제 등은 수평적 시스템이다. 톨니버주의 이빨이 맞지 않으면 마찰과 소음만 난다. 3급 팀장 밑에 2급 팀원이 일한다면 팀장도 팀원도 마음이 편할 리 없다. 이왕에 계급제를 폐지할 바에는 4급이하도 전부 폐지하는 것이 좋다. 어정쩡하게 계급단계 축소와 같은 변형적인 공직구조는 블랙홀(black hole)을 만드는 재앙을 가져올 것이다.

공노총과 전공노 대통합 추진

공무원노동운동의 합법화 기념사업으로 제안
양대노조의 대통합은 90만 공직사회의 여망이며 희망
정부의 견제와 탄압, 대통단결 통합의 전략이 상책

1999년 공무원직장협의회가 태동하던 초창기에는 공무원단체가 전국공무원직장협의회(전공연)의 깃발아래 하나로 단결되었으나 2001년 3월 이후 분열되어 공무원 노동조합총연맹(공노총)과 전국공무원노동조합(전공노), 그리고 무소속 단체로 분열되어 각각 활동하고 있다. 모든 조직이 대부분 그려 하듯이 초창기 힘이 미약할 때는 외부의 탄압에 대응하기가 어려운 만큼 대통단결로 싸워야 견딜 수 있는 것이다. 지난해 전공노의 동지들이 힘없이 무참하게 희생당한 것도 따지고 보면 조직역량이 약했던 탓이다.

공무원노동단체가 하나로 뭉칠 수 있다면 항우와 제갈량을 합친 그 이상의 역량으로 불패의 신화를 창조할 수 있을 것이다.

이에따라 공노총에서는 분열의 시대를 마감하고 통합시대를 열어나가기 위해 지난해 9월 12일 전공노에 통합제안을 하였다. 아직까지 전공노에서 공식적 입장은 내놓지 않고 있어 안타깝다. 통합의 문은 계속 열어 놓을 것이다. 전공노의 동지들이 문을 두드려 줄 것으로 믿는다.



공무원노동조합총연맹

수 신 전국공무원노동조합 위원장
참 조 사무총장
제 목 공무원노동조합총연맹과 전국공무원노동조합 통합 제안

우리 공무원노동조합총연맹은 2006년 1월 공무원노동운동의 합법화에 즈음하여 공무원노동단체의 대통단결과 화합을 염원하는 90만 공직사회의 기대에 부응하고자 귀 전국공무원노동조합과의 통합을 제안하는 바입니다. 불임 성명서를 검토하시고 회시하여 주시기 바랍니다.

불임 : 성명서 1부. 끝.

공무원노동조합총연맹위원회



사무처장 박병주

사무총장 김종환

수석부위원장 류강연

위원장 박성철

협조자

시행 공노총 - 80 (2005. 9. 12) 접수 - (200 . . .)
우 110-071 서울시 강남구 145번지 롯데마트빌딩 5층 512호 http://www.gnch.or.kr
전화 02-706(732)-6193~4 / 전송 02-706(732)-6195 / E-mail / 공개

성명서

**우리 공무원노동조합총연맹은
전국공무원노동조합에 통합을 제안합니다.**

우리 공무원노동조합총연맹(이하 공노청)은 2006년 1월 공무원노동운동의 합법화에 즈음하여 공무원 노동단체의 대통단결과 화합을 염원하는 90만 공직사회의 기대에 부응하고자 "전국공무원노동조합(이하 전공노)"에 양단체 통합을 제안합니다.

우리는 처음 하나였습니다.

초창기 전국에 산재한 단체를 하나로 조직화하고자 1999년 6월 26일 경향 각지의 13개 공무원직장협의회가 대구 푸른동산에 모여 "전국공무원직장협의회간담회"를 창설하였으며, 그 이듬해 2000년 2월 19일 경상북도 공무원교육원 강당에서 "전국공무원직장협의회발전연구회(전공연)"를 출범시킴으로써 중앙과 지방, 입법·사법부 공무원이 최초로 하나로 뭉치는 역사를 창조하였습니다.

2001년 3월 조직이 분열되었습니다.

불행스럽게도 전국간담회 아래 노동운동의 구심체 역할을 해왔던 전공연은 오래가지 못하고, 2001년 3월 24일 기존 "전공연"과 "전국공무원직장협의회총연합(총연합)"으로 분열되었으며, 그 후 전공연은 2002년 3월 16일 "공무원노동조합총연맹(공노총)"으로, 총연합은 2002년 3월 23일 "전국공무원노동조합(전공노)"으로 전환되었습니다. 분열 이후 조직 재통합을 위해 대한민국공무원노동조합준비위원회 출범전(2001. 7월), 양대노조 출범전(2002. 2월) 2회에 걸쳐 통합협상을 한 바도 있었지만 성공하지 못하고 오늘에 이르고 있습니다. 참으로 한이 남는 역사가 아닐 수 없습니다.

분열이후 우리는 정부과 관료집단에게 농락당했습니다.

초창기 전공연시절에는 비록 조직체계는 일사분란하지 못했지만 불꽃같은 열정과 동지애, 단결과 화합 그리고 지혜로운 전략과 전투를 통해 "공무원 연금법개악"과 "일방적인 공직구조조정"을 성공적으로 저지시킨 바 있으나, 2001년 조직분열 이후에는 현안분제 중 어느 것 하나도 제대로 해결하지 못한 채 국민들에게 비판 받고 정부과 관료집단이 공격할 수 있는 빌미를 제공했다는 평가를 받고 있습니다. 분열의 대가로는 너무나 혹독한 것 같습니다.

이제 다시 하나로 뭉쳐야 합니다.

공직사회 개혁과 조항원들의 권익대변, 나아가 노동계에 공헌하고자 하는 우리의 이상과 목표는 서로 다르지 않다고 봅니다. 굳이 차이가 있다면 전략전술과 전투방법에 있어 다른 명이 있을 것입니다. 잘 아시는 바와 같이 우리 공직사회는 연구와 겹증없이 무분별하게 도입하고 있는 성과주의로 인해 위기에 직면해 있습니다. 정부는 성과측정이 곤란한 공직 특성을 무시하고 있을 뿐 아니라 소위 "성과계약제"와 "6등급제"라는 강제해고제도를 실시하여 직업공무원제도를 폐지하려는 음모를 획책하고 있는 것입니다. 이와 같은 위기를 극복하기 위해서는 다시 하나로 뭉쳐 조직역량을 배가시키는 전략적 지혜가 필요하다고 봅니다.

다시 하나로 뭉쳐 희망을 만들어 나갑시다.

내년 1월 공무원노동운동이 합법화되는 시기는 공노총과 전공노 양단체가 통합의 길로 갈 수 있는 천재일우의 기회가 아닐 수 없습니다. 그동안 양단체간에 있었던 반복과 갈등의 역사를 청산하고 다시 하나가 되어 통합의 시대를 열어 나갑시다. 양단체가 가지고 있는 이상과 야망, 이념도 서로 함께 나눕시다. 제갈량의 지략과 항우와 같은 용맹으로 무장하여 불퇴전의 각오로 투쟁합시다. 그리하여 공직사회와 노동계, 나아가 국민들에게 및과 희망이 됩니다.

2005. 9. 12

공무원노동조합총연맹

(가칭)새로운노동조합총연맹 창립 준비위원회 발족

공무원, 교사, 공기업 등 공공부문만의 독자적인 노총 3월 출범
공공의 가치실현, 노사상생, 국민과 함께하는 새로운 노동문화 창조



2005. 11. 30 창립준비위원회 발족 기자회견(서울 세실레스토랑)

공무원, 교사, 공기업 등 130만명의 공공부문 노동자들의 독자적인 새로운노동조합총연맹을 건설하기 위한 준비위원회가 지난해 11월 30일 발족되었다. 새노총창립준비위원회는 민간부문 제조업 중심의 한국노총, 민주노총이 주도해 온 노동운동을 반성하며 공공의 가치 실현과 노사상생, 국민과 함께하는 새로운 노동문화 창조를 기치로 내걸고 한국 노동운동의 새로운 모색을 위한 토론회 개최, 준비위사무실 개소, 설명회 개최 등 금년 3월 출범을 위해 박차를 가하고 있다.

현재 새노총창립준비위원회에는 공무원노동조합총연맹(공노총)과 한국교원노동조합, 적극지방공기업연맹이 참여하고 있으며 정부투자기관연맹도 곧 합류할 것으로 보인다.

한편, 공노총에서는 새노총 건설에 대한 취지와 당위성에 대부분 공감하고 지난 해 8월 25일 전국 위원장회의, 8월 30일 중앙위원회회의, 11월 22일 전국임시대의원대회를 열어 새노총건설에 참여하기로 의결하였다.



2005. 12. 28 창립준비위원회 사무실 개소(서울 미도파빌딩 513호)



2005. 12. 18 새로운 노동운동 모색 토론회 개최(국회의원회관)

(가칭)새로운노동조합총연맹 건설 선언문

공공부문은 공무원, 교사가 90만명, 공기업 등 공공기관 약 40만명 등 130만여명에 이르며 공무원은 정부수립 후 지난한 과정을 거쳐 2004년 공무원노동조합법 국회 통과 후 2006. 1. 28 시행을 앞두고 있습니다. 공무원노동조합의 출범은 대한민국 노동조합 조직의 완결을 의미하며 새로운 노동운동 지평의 첫 출발이자 변화의 시발점이되어야 하기 때문에 새로운 총연맹 결설로 그 역사적 책무에 부응하려 합니다.

지난 시절 공무원은 권력의 하수인이나, 정권창출의 도구로 인식되는 불행한 역사가 있었으나 오늘 우리는 자기반성과 국민에게 봉사하는 의지를 갖고 새로운 조직건설로 보답하고자 하며, 국민의 입장에 서서 우리사회의 부패고리를 차단하고 비판과 견제, 그리고 성실과 봉사로써 거듭나는 국민의 조직으로 우뚝 서고자 합니다.

공공부문은 임금, 고용 등이 비교적 안정적이며 그 규모와 성격상 국민생활에 막대한 영향력을 행사하고 한국경제, 사회발전의 견인차 역할을 하고 있지만 노동조합으로서는 여러 가지 제약적 조건이 뒤따르고 있는 실정입니다.

그러나 양대노총(한국노총, 민주노총)은 전통적으로 제조업 중심의 활동 등이 관례화 되어 있고 임금, 단체협약 등의 교섭구조에도 공공부문의 성격과 특성을 반영해 주지 못하고 있습니다.

또한 과도한 이념 지향성으로 대립, 갈등구조가 만연하여 대부분의 활동이 임단협 투쟁에만 집중되어 이기주의라는 국민적 비판에 직면해 있으며 조직독점, 관료화, 부패 등으로 국민의 불신을 초래하고 있습니다.

(가칭)새로운노동조합총연맹의 노동조합 이념과 방향성은 공공의 가치 실현을 통한 조합원의 권리과 자긍심을 제고하고 사회적 연대와 보편적 가치를 대중의 눈높이에 맞는 노선을 견지할 것입니다.

우리는 사회 공공성 확보의 가치실현과 국민적 노동운동의 토대를 구축하기 위해 엄청난 사회비용을 야기하는 기존의 임단협 관행을 혁파하기 위한 새로운 혁신적 방안을 제시함으로써 극단적 대립과 갈등 사회적 구도에 종지부를 찍고 인류 보편적 가치를 지향하는 창조와 공존, 다중심의 사회적 공동체 실현에 앞장설 것입니다.

(가칭)새로운노동조합총연맹 창립 준비위원회는 이의 실현을 위해 공동의 이해관계를 함께하는 공무원 및 공공부문 노동자들과 함께 새로운총연맹 건설에 매진할 것이며 모든 공공부문 노동자와 국민, 정부에 우리의 가치를 공포함으로써 그 역사적 첫 출발을 선언합니다.

2005. 11. 30

(가칭)새로운노동조합총연맹 창립 준비위원회 공동대표
공무원노동조합총연맹 위원장 박성철
전국지방공기업노동조합연맹 위원장 이선호
한국교원노조 위원장 민경숙