



# 03

## 항공안전기술원

사업장명 | 항공안전기술원  
 소재지 | 인천광역시 중구 공항로 424번길 47 정부합동청사 5층  
 업종 | 정부/공공기관  
 근로자 수 | 48명 (정규직 36명, 기간제 10명, 파견 2명)

다른 경험들이  
 관계를 만들다

...  
 항공안전기술원은 항공안전 확보와 항공 산업 발전에 이바지하기 위해 2013년 항공안전기술센터로 출발했다. 2014년 공공기관 운영에 관한 법률에 따른 공공기관으로 지정됐고, 항공안전기술원법이 제정 시행됨에 따라, 센터에서 항공안전기술원으로 전환되었다.  
 ...

항공안전기술원은 3개의 본부와 6개의 실에 모두 48명의 직원이 근무하고 있다. 36명의 정규직과 10명의 기간제, 파견직원 2명이 있으며, 올해에는 74명으로 늘어날 계획이다.

**한 눈에 알아보는 개선효과**

- ☑️ 효도휴가비
- ☑️ 가족수당
- ☑️ 고교자녀학자금
- ☑️ 직무급

**주요내용**

- 2016. 06. 29. 고용차별예방 집체교육 참여 사업장으로 진단요청
- 2016. 07. 05. 진단실시
- 2016. 07.12. 개선방향설계
- 2016. 10. 10. 차별없는 조직문화만들기 방문교육 실시
- 2016. 11. 14. 개선이행통보서 화신(개선완료)

**차별내용**

효도휴가비, 가족수당, 고교자녀학자금, 직무급

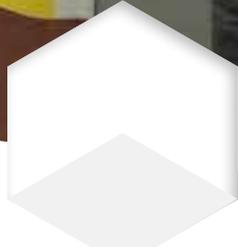
**개선내용**

- ① 효도휴가비, 가족수당, 고교자녀학자금 관련 규정 개정하여 정규직과 동일지급
- ② 직무급도 기간제근로자에게 2017년 1월부터 도입시행

구분	차별 내용	개선 내용
효도휴가비	차등지급	정규직과 동일 적용
가족수당		
고교자녀학자금	미지급	
직무급		



- ① 신속한 제도개선으로 기간제근로자에 대한 복리후생 정규직과 동일 적용
- ② 보수체계에 대한 적극적, 능동적 검토를 통해 지속적인 처우개선 추진
- ③ 화합과 원활한 소통으로 하나되는 노사, 차별없는 조직문화 형성



기획관리본부 경영지원실  
최경일 실장

## 보지 못한 부분에 눈을 뜨다

**Q. 노사발전재단의 진단에 참여하시게 된 계기는 무엇인가요?**

**A** 항공안전기술원은 항공안전분야 전문기관입니다. 정규직외에도 이 분야의 전문가들이 전문직·위촉직으로 기간제 근로계약을 맺고 근무하고 있습니다. 정규직과 비정규직 차별이슈에 관심을 가지고 있던 중 노사발전재단의 고용차별예방교육에 참여하게 되었습니다.

또한 노사발전재단에 차별진단제도가 있다는 것을 알게 되었고, 이전부터 직원들이 기간제 근로자에 대한 처우개선에 많은 관심을 가지고 의견을 제시하기도 하였던 점을 고려하여 우리기관의 비정규직처우에 대한 실태를 파악하기 위해서 자발적으로 진단을 신청하게 되었습니다.

**Q. 노사발전재단의 진단을 통해 항공안전기술원에 어떠한 변화가 있었나요?**

**A** 재단의 진단을 받기 이전까지는 전문직·위촉직으로 근무하는 기간제 근로자들의 처우가 정규직과 다른 부분을 구체적·공식적으로 논의 하기가 쉽지 않았습니다. 차별 개선을 하는 데 있어 재단의 진단이 직원의 공감을 얻는데 좋은 기회가 되었고, 효도휴가비, 가족수당, 고교자녀학자금에 대한 차별개선을 실시할 수 있었습니다.

기간제 근로자에 대한 직무급제도도 도입하였으며, 2017년 1월부터 시행토록 하였습니다.

## 같은 곳을 바라보다

**Q. 항공안전기술원의 변화를 진행하며 가장 어려웠다고 생각되시는 부분은 어떤 점이었습니까?**

**A** 가장 어려웠던 점은 노사의 관점이 서로 달랐던 부분이었을 것입니다. 회사 입장에서는 아무래도 재원 마련에 있어 계획되지 않은 경비가 추가적으로 발생하는 부분에서 주저할 수밖에 없습니다. 새로운 사업뿐만 아니라 기존의 사업들도 인건비가 많이 올라가야 하는 상황이 됐으니까요. 그렇지만 재단의 차별진단과 차별예방(차별없는 조직 문화 만들기)을 통해 비정규직 처우 개선 필요성에 대한 노사의 공감대가 형성되면서 변화는 빠르게 진행되었습니다.

**Q. 이런 변화에 대해 기존의 정규직원이라던가 혜택을 받게 된 비정규직원의 반응이나 변화가 궁금합니다.**

**A** 비정규직원 뿐만 아니라 정규직원도 환영하는 분위기였고, 자신들의 경험에서 나온 여러 가지 의견도 들려주었습니다. 비정규직에 있는 분들은 보다 많은 부분의 개선을 요구했었는데, 재원의 문제가 있어 모든 걸 일괄적으로 적용하지 못하고 순차적으로 반영하고 있습니다. 서로 같이 갈 수 있는 조직, 구성원이 함께 갈 수 있는 방법을 지속적으로 찾고 있습니다.

**Q. 직원들 간의 화합, 소통구조를 만들기 위한 시도나 계획이 있다면 무엇입니까?**

**A** 2016년 3월 원장님이 새롭게 취임하시면서 직원 개별면담과 춘계 워크샵, 여름 산행, 가을 워크샵 등을 진행하였습니다. 또 노조와의 만남, 노사협의회 발족, 여직원 간담회 등 여러 가지 방법으로 노사간의 화합과 소통을 위한 기회를 마련하였습니다. 2017년부터는 보다 체계적이고 실질적인 실별, 직급별 소통 구조를 만드는데 중점을 두어 더욱 노력하겠습니다.

