

사회공공성 강화 투쟁 -4대 핵심과제 해설

1] 공공서비스의 시장화·사유화 저지 투쟁

- 국제규범 및 협상을 중심으로.

1. 공공서비스를 상품화하는 세계화 협상들

1) 공공서비스를 시장 좌판에 내놓는 GATS

'서비스 교역에 관한 일반협정:(약칭, 서비스협정)'이라고 불리는 GATS (General Agreement on Trade in Services)는, 우루과이라운드에서 설정된 의 제로서 도하개발의제에 편입되어 협상이 진행되고 있다. 공공서비스의 시장화를 가로막는 제 국가들의 장벽을 허물고 서비스 교역의 자유화를 가속화하기 위한 다자간 규범으로서, 초국적 자본이 가장 눈독 들이고 있는 초미의 관심사라고 해도 과언이 아니다. GATS의 타결은 자본에게 있어 이윤 창출의 광활한 황금시장 개척을 의미하는 것이기 때문이다. GATS는 서문과 총 6부 29개 조항, 8개의 부속서로 이루어져 있는데, 양자 간 항공분야 및 정부당국이 구매 또는 판매하는 서비스(정부조달) 등을 제외한 모든 서비스를 규율하고 있다. 교육, 의료, 건설서비스, 정보통신, 운송, 연구개발, 유통, 문화 등등 12개 분야의 155개 세부업종에 이르는 개방대상 업종이 보여주듯이 민중들의 삶 일거수일투족에 반영될 수밖에 없는 모든 것들이 상품화 되는 것이다.

이미 서비스 교역은 세계 무역의 약 20% 정도를 차지하고 있고, 한국의 경우 국내총생산(GDP)의 약 50% 정도를 서비스 산업이 차지하고 있다. 서비스협정이 타결되면 국가 기간산업의 사유화는 물론 해외 투기자본도 마치 브레이크 없는 차로 아우토반을 달리듯이 잠식해 들어 올 것이다.

2) 세계화를 위한 협상테이블 - DDA, FTA

제 3세계에 대한 시장개방 공격, 투기자본의 자유화, 공공부문 사유화 및 시장화를 핵심으로 하는 세계화의 본질은 '국경없는 수탈의 자유화'다. 이렇게 자본과 시장의 무한한 확대와 이동의 자유를 촉진하는 자본의 운동은 새로운 무역규범을 탄생시키기 위한 노력으로 표출되고 있다. 그것의 시작은 '관세를 제외한 모든 무역장벽을 제거하고 점진적으로 관세도 낮추어 완전한 무역 자유화를 완성'하기 위해 1947년 탄생한 GATT 체제라고 할 수 있다. GATT체제 하에서 가중평균관세의 38%를 인하하고, 농업협정을 처음으로 GATT체제로 편입시켜 타결하였다. 그리고 지적재산권(TRIPS) 및 서비스 교역에 관한 일반협정(GATS)을 채택함으로써 필수 공공서비스 영역까지 시장화 시켜버린 우루과이라운드(UR) 협상이 타결되었다. 이를 기반으로 자본은 공세적인 시장 개척과 투기의 자유화를 위해, 상설화되고 보다 강제력이 있는 세계 무역체제인 세계 무역기구(WTO)를 1995년에 출범시켰다.

공산품 생산과 교역의 과정에서 이미 이윤축적의 한계를 느낀 자본은 교육, 의료는 물론 농산품, 물, 씨앗, 노래와 방송, 전기와 통신 등등 먹고 사는 기본 필수 요소마저 상품화시키고 제 3세계를 경제적 식민지화를 하기 위한 무역규범 수립에 전력을 기울이고 있다. 그것이 DDA(도하개발의제)이다. DDA는 2001년 제 4차 WTO 도하 각료회의를 통해 시작되어 농업, 서비스, 비농산물(공산품, 임산물), 환경, 지적재산권의 개방문제와 반덤핑, 보조금/수산보조금, 지역협정, 분쟁해결, 투자, 경쟁정책, 무역원활화, 정부조달 투명성 등 규범의 재개정에 관한 문제를 다룬다.

■ 무역규범의 역사

»1947년, GATT(관세와 무역에 관한 협정) 출범

- 2차 대전 후 세계 경제 안정화를 목표로 IMF, 세계은행과 함께 1947년에 설립
- 기본 원칙은 관세를 제외한 모든 무역장벽 제거,
- 관세도 점차 낮추어 완전한 무역자유화를 완성하는 것이 목표
- 무역 자유화의 대상은 '공산품'에 한정됨

»1995년, WTO(세계무역기구) 출범

- 우루과이라운드(1986~1993)의 성과로 95년 출범
- 사무국을 두어 상설화하고 분쟁해결절차를 강화하여 강제력을 높임
- 공산품뿐만 아니라 농업, 서비스, 지적재산권 협정 등 추가

»1999년, 밀레니엄라운드 출범 실패

- 99년 시애틀 3차 각료회의를 통해 의제를 확대하고 자유화를 강화하는 새로운 무역협상 라운드를 개시하려고 하였으나 실패(중심국간의 이견, 개도국의 반발, 반 세계화운동의 성장)
- 다양하게 분출한 신자유주의 세계화 반대투쟁이 국제적으로 결합된 계기

»2001년, 도하개발의제(DDA) 개시

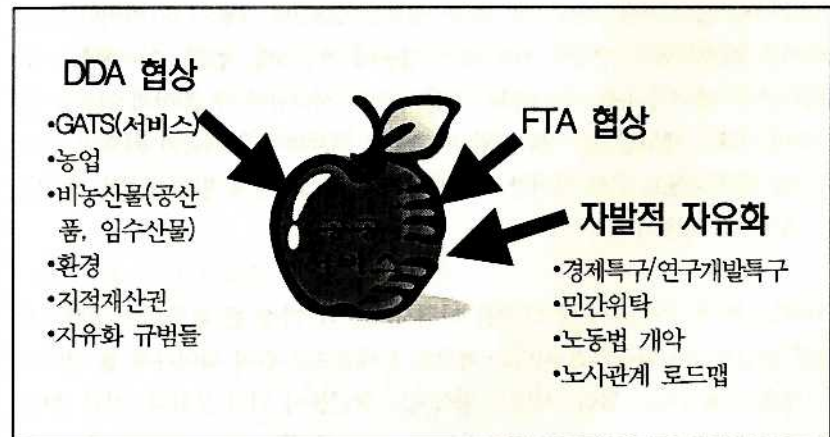
- 99년 밀레니엄라운드 출범실패, 9.11 사건으로 무너진 미국중심의 자유무역질서에 대한 저항 무마와 권위 재구축 필요대두
- 중심국간 이견을 최대한 좁히고, 개도국 불만을 무마하여 새로운 무역협상라운드 개시 합의
- 환경이슈 추가

그런데 이러한 국제무역규범은 무엇보다도 쉽게 타결되지 않는다. 협상방식이 '라운드'(동그란 테이블에서 평등하게, 한판 붙고 쉬다가 다시 한판 붙고 하며) 방식이기 때문이다. 농업협상에서는 이해관계를 같이하는 개도국들이 연합하여 회의를 무산시키기도 했다. 전근대적으로 총칼을 앞세워 주먹 한 방으로 정리한다면 세계 무역체제의 도덕성이 타격을 입고 WTO체제 안에서 완전히 통치할 수 없게 되기 때문이다. 148개국이나 되는 회원국들이 벌이는 방대한 협상일 뿐만 아니라 12개 의제를 일괄타결하는 방식이기 때문에 DDA 협상 타결이 쉽지 않다는 이유와 구체적인 항목들을 세부적으로 요구하기에 한계가 있다는 이유로 인해 지역적 협상이 활성화되고 있다. '자유무역지대'나 '관세동맹'의

형식으로 맺어졌던 지역무역협정(RTA)들이 세계화 과정에서 보다 활발해 지고 있다. GATT와 WTO에 보고된 255건의 지역무역협정 중 130건이 95년 WTO 출범 이후에 체결되었다는 것은 지역블럭화가 강화되고 있음을 증명한다. 즉 이러한 지역화 흐름은 세계화의 일환인 것이다.

90년대 후반부터 개도국들은 투자 유치와 기술이전을, 선진국들은 직접투자와 경제 구조조정을 표방하고 있지만, 지역무역협정들의 대다수는 선진국을 중심으로 한 경제통합 방식으로서 FTA 형태로 나타나고 있다. 흔히 양자간투자협정(BIT; Bilateral Investment Treaty)은 양국간 FTA(Free Trade Agreement)의 전단계라고 한다. 어쨌든 FTA와 BIT가 일관되게 추구하는 것은 DDA협상과 마찬가지로 '무역과 투자의 자유화'이다. 관세와 비관세 장벽을 허물고, 세관 및 투자를 위한 출입국 절차를 간소화하라고 요구하고 있다.

2. 어떻게 추진되고 있는가



1) DDA 협상 경과

한국은 2002년 6월에 1차 양허요청서(Initial request)를 36개국에 제출하고 25

개국의 양허 요청서를 접수함으로써 본격적인 양자협상 체제로 돌입하였다. 떠오르는 시장인 중국에 대해서는 12개 서비스 전 분야에 대해 개방을 요구하였고, 개방효과를 높이기 위한다는 명목으로 건설 서비스와 건축설계와 같이 연관된 서비스를 같이 개방할 것을 요구하였다. 보건, 의료, 교육 등 취약함을 시인하는 업종에 대해서도 중장기적인 해외진출을 위한다는 명목으로 양허요청서에 포함시켰다. 25개국으로부터 받은 양허 요청서에는 물론 12개 서비스 전분야가 포함되어 있다. 미국, EC 등으로부터 금융, 통신, 유통, 건설 및 전문직 서비스 등에 대해 적극적으로 개방하라는 요구를 받았다. 외국인 투자 및 서비스 인력 이동에 대해 제한을 완화하라는 요구도 있다. 특히 우루과이라운드에서도 종합적인 논의가 없었던 에너지 분야까지 양허 요청을 받은 상태이다. 한국정부는 양허의 내용을 아직도 숨기고 있지만 EC가 밝힌 바에 의하면, EC는 KT 해외 개인투자자의 49% 소유제한을 풀 것, 금융 부문 광범위한 개방 요구, 상하수도, 해운, 철도 유지관리, 도로 유지관리, 공항 관리, 에너지 굴착생산시설 서비스 개방을 한국에 요구하였다고 한다.

이러한 양허요청서를 바탕으로 한국 정부는 2003년 3월 1차 양허안(Initial offer)을 제출하였다. 155개 기본 개방 업종에 연구개발, 법률, 수의(獸醫), 부동산 중개, 에너지 유통, 국제배달, 전문디자인, 선박임대 등 20여개 업종을 추가하여 104개 세부업종을 양허하였다. 그리고 현재까지 32개국과 91회의 양자협상을 개최하였고, 2차 양허안 제출시한인 05년 5월말에 맞춰서 2차 양허안을 내겠다는 방침이다.

그런데 새로운 무역질서 즉 DDA를 타결시키는 데 가장 큰 관문으로 일컬어져 왔던 농업협상이 타결되면 서비스 협상도 도매급으로 함께 넘어가게 될 것이라는 애초의 예측과는 달리, 서비스 협상에도 빨간불이 켜진 듯하다. 지난 2003년 칸쿤에서의 제 5차 WTO 각료회의에서 기본골격(Frame work)에 대해서도 합의하지 못하였다가, DDA 좌초를 막아내고자 2004년 7월에서야 간신히 합의하기도 했었다. 들려오는 소문에 의하면 농업 못지않게 서비스 분야에서도 각국간의 이해가 상충하거나, 그보다 근본적으로 서비스 각 항목에 대한 기본 개념이 합의되지 않아 협상에 난항을 겪고 있다는 소식이다. 상황이 그러하다보

니 미국은 2차 양허안 준비는커녕 DDA에서 손을 떼다시피 하고 FTA에 주력하고 있다고 한다. 일단 EU 집행위는 지난 3월 케냐 비공식 각료회의 이후, 언론 등을 통해 주요 협상분야에서 mode 4와 '최빈개도국의 어려운 사정을 충분히 고려하는 것'에 관심을 표명하는 등, DDA 타결을 위해 개도국들의 지지를 확보하기 위한 의도적 노력을 보이고는 있지만, 분야에 따라 혹은 국가에 따라 복잡한 양상으로 얽혀진 이해관계가 풀려지려면 시간이 더 필요하다는 것이 일반적인 관측이다.

지난 1월 다보스 회의에서는 DDA를 06년에 최종타결하기로 합의하고, 05년 7월까지 농업 및 비농산물 분야의 세부원칙 초안을 마련하여 12월 홍콩에서 합의하고, 최종 타결시점은 06년 말로 1년 미루기로 했다. 지난 04년 7월에 협상의 기본골격에 합의하며 05년 12월 홍콩 각료회의를 최종 타결시점으로 정한지 불과 6개월만이다. 이는 단지 일괄타결 방식을 채택하고 있는 WTO-DDA 협상 원칙 때문만은 아닌 것으로 보인다. 농업 뿐만 아니라 NAMA(비농산물), 서비스 등 그들이 원하는 주요협상분야에서 동등한 수준의 높은 개방을 더욱 강제하기 위한 것으로 보여진다. 즉 비록 협상이 난항을 겪고 있긴 하지만 우리 입장에서선 낙관할 순 없는 형편이다. 칸쿤 각료회의에서 타결하려던 목표가 좌절된 이후에도 WTO-DDA 협상에 진전이 없자 FTA와 같은 지역적 협상들이 부쩍 활개를 띄고 있듯이, 보다 완전하고 세부적인 관세 철폐와 투자의 자유화를 위한 자본의 파상공격은 좌충우돌 하지만 계속 진행 중에 있을 따름이다.

■ 연맹 관련 분야에 대한 정부 입장

분 류	내 역
mode 4	개방(공급) 방식 중의 한가지로서 인력이동에 관한 사항. 즉 해외서비스 공급자에 의해 한국 영토 내 자연인을 주재시키는 문제임. 해외에 상업적 주재(mode 3)를 할 여력이 없는 후발 개도국들이 많이 요구하고 있음. 한국은 일정한 학력, 전문자격 요건 및 경력 요건을 명시할 것을 검토 중이며, 고용시장에 접근하는 단순노동력은 제외됨. 체류기간은 1년을 초과하지 않도록 할 예정이며, 전문기술자격을 받고자 검토하고 있으나 의사, 간호사, 교수, 학원강사 등은 개방 항목에서 제

	외시키려 함. (*간호사의 경우 해외 진출을 증대시키기 위해 MRA(상호인정협정)을 요구하고 있다고 함)
건설서비스	해외기업까지를 포함한 건설엔지니어링 협회를 설립하여 해외 시장 진출을 도모하겠다고 함. 금융기관, 엔지니어, 도급순위가 높고 기술력이 높은 해외 시공회사와 컨소시엄을 구성하여 해외시장을 공략한다는 구도임. (건엔노에션 노동자에겐 실익이 없는 것으로 판단하고 있음) / APEC 차원의 엔지니어 협정 논의 중이나 아직 요원한 상태라고 함.
철도분야	여객 및 화물운송이 양허되어 있는 상태이나 기존 철도 노선은 개방하지 않음. 신규 철도 노선 설비와 운영에 대해선 양허가 되어 있음. 이에 대해 철도 운송과 자동차 운송의 경제수요 심사(ENT)를 위한 기준 설정을 요구받아 국내법을 기준으로 제시함. 1차 양허안을 통해 MFN(최혜국 대우) 면제조치가 폐지되어 있음.
항공분야	항공기 수리 및 정비서비스, 지상조업 서비스, 공항운영 서비스의 Mode 1,2,3 양허를 요청받은 상태이나 건교부는 GATS의 항공부속서에 의해 제외되는 것으로 간주하고 있음. 협상대상은 컴퓨터 예약(CRS), 비행기 정비, 티켓판매이나 이미 개방되어 있는 항목이라고 함. 1차 양허안에 의해 MFN(최혜국 대우) 면제조치가 폐지되어 있음.
에너지	가스 도매 직도입 확대를 요구받고 있으나, 정부는 직도입권을 확대할 계획은 없다고 이야기함. 기존 서비스 분류 상 에너지 서비스가 독립된 분야로 있지 않고, 생산, 유통, 판매 등으로 나뉘어 있는데, 이 분류표를 조정하고 있음. 파이프 라인 운송 양허 등 1차 양허안에서 추가되는 것은 거의 없다고 함. 90년대 석유산업 자율화 조치 이후 전력 및 가스산업의 국가 독점 해체가 이미 상당히 진전되었다는 점을 들어 민간부분화 되었음을 강조함. (즉 GATS가 아닌 다른 방식으로 개방조치를 취할 가능성 높아 보임; 예- 발전을 생산품의 유통으로 간주할 가능성.)
환경서비스	폐기물이나 하수의 수집, 운반, 처리에 관한 양허를 요구받았고, 특히 EU는 음용수 관련 집수, 정화, 제공을 포함할 것을 요구하고 있음. 1차 양허안에서 산업폐수 등을 양허하였으나 2차 양허안에서는 민간위탁된 공공환경서비스 즉 생활폐수(오

	수, 분노, 축산 폐수), 생활폐기물, 위생 및 유사(거리청소 및 제설), 자연경관보호를 양허할 것을 검토 중에 있음. 또한 신규환경서비스로서 토양 및 지하수 오염복원, 환경컨설팅을 추가 개방할 것을 검토하고 있음. (*4월 14일 현재, 환경부는 의정부에 의견제시시 민간위탁을 포함하지 않는 것으로 정리했다고 함)
통신	외국인 지분 제한 폐지가 가장 요구 받고 있는 사항임, 이외에 설비기간 서비스와 재판매 서비스간 차별대우 폐지, 설비보유 및 재판매에 기초한 부가 통신 서비스 허용. 1차 양허안에서 직접투자의 경우 외국인 지분제한 49%를 묶어 두고, 간접투자의 경우 투자자의 외국인투자 비율을 80%미만(대주주는 15%미만)으로 정하여 양허 요청을 낸 상태임.
엔터테인먼트	1차 양허안에서 뮤지컬, 연극, 라이브밴드, 오페라 등 개인 및 단체공연에 대해, 외국인공연자 또는 이들을 국내에 초청하여 공연토록 주선하는 사람은 한국 영상물 등급위원회의 추천을 받아야 하도록 양허를 낸 상태임. 공연자에 대한 내국인 대우는 하지 않을 예정이며, 공연인에 대해 일정한 제한을 가할 계획이나 기획사 도입 등은 필요하다는 입장을 가지고 있음.

2) FTA 협상 경과

한국 정부는 현재 20여개국과 동시다발적 FTA 체결을 추진하고 있다. 07년까지 30~50개국과 FTA를 체결하겠다고 표방하고 나섰다. 실제 FTA 추진 행보가 빨라졌다. 2004년 6월 「자유무역협정체결차규정(대통령 훈령)」을 제정하고, 05년 초 외교통상부 내에 자유무역협정국을 신설하였다. 동시다발적 협상 추진을 위한 장치를 마련한 것이다.

FTA 협상에 포함되는 항목들에 대해서 아래의 글을 보면 우리의 우려가 기우가 아니었음을 보여준다. 「우리 정부는 FTA 체결 효과를 극대화하기 위해 상품분야에서의 관세철폐뿐만 아니라, 서비스·투자·정부조달·지적재산권·

기술표준 등을 포함하는 포괄적인 FTA를 지향하고 있다. 또한 WTO/GATT 및 GATS(서비스 교역에 관한 일반협정, General Agreement on Trade in Services)상의 규정에 일치하는 높은 수준의 FTA 추진을 지향함으로써 다자주의를 보완하고, FTA를 통해 국내제도의 개선 및 선진화를 도모하고 있다.」(유명희·외교통상부 자유무역협정정책과장, 나라경제 2005년 4월호)

농민들의 절규를 폭력으로 진압하고 체결된 한-칠레 FTA는 04년 4월부터 발효되고 있다. 농업을 희생해서 자동차를 살리는 대표적인 정책이었다고 할 수 있다. 초기에 나타났던 무역역조에 대해 비판을 많이 받아 국내 생활 수준 향상에 따른 포도주 수입 증가가 원인이라던 외통부는, 최근엔 휴대폰·자동차·컬러TV 등의 수출이 늘었다고 선전하고 있지만 통계 산출방법에 의구심을 가질 수 밖에 없다. 실령 수출이 늘었다해도 경기부양에 진정으로 도움이 될 것인가에 대해서는 장기적인 안목으로 보아야 한다. 수출이 늘어나면서 한국 자본의 칠레 진출이 더욱 늘어날 것이고, 제조업 노동자들이 우려하는 산업공동화는 현실화될 것이다. 이는 단지 칠레뿐 아니라 기타 남미국가, ASEAN(동남아시아국가연합), 중국 등 소위 저개발 국가와의 FTA가 초래할 현실이다. 저개발국가 시장을 개발한다면 생산단가도 맞춰야 하기 때문이다. 한국이 농산물을 많이 수입한다고 해서 칠레민중들에게도 이득이 될 것이 없다. 칠레는 농업이 중심 산업인 나라다. 그러나 칠레를 비롯하여 이미 초국적 자본에 의해 잠식된 남북 아메리카 대륙의 농업엔 농민이 없다. 초국적 농산기업에 고용된 가난한 농업노동자(저임금이주노동자)만 있을 뿐이다.

이제 한-싱가폴 FTA가 국회 동의를 기다리고 있다. 한국과 싱가포르 시민들의 관심을 받지 못한 덕에(?) 협상 개시 10개월 만인 04년 11월에 타결되었다. 그런데 여기도 중대한 문제가 숨어있었다. 개성공단 등 북한경제특구에서 생산된 제품이 한국을 거쳐 싱가포르로 수입될 경우 원산지물품으로 인정하여 특별관세를 부여토록 함으로써, 개성공단 생산제품의 해외판로까지 마련하였다. 쉽게 말하면 북한 노동자의 값싼 노동력을 빌어 제조된 물품을 남한에 들여와

1) 동남아 10개국의 경제연합체; 필리핀·말레이시아·싱가포르·인도네시아·타이·브루나이·베트남·라오스·미얀마·캄보디아

‘메이드 인 코리아’ 딱지 붙이고 포장해서 싱가포르에 팔면, 양국간 FTA에 의해 관세까지 면제를 받을 수 있게 된 것이다. 북한 개성공단 뿐만 아니라 중국, 남미 어느 저임금 노동시장을 이용하더라도 마찬가지가 되는 셈이다. 섬유 등 경공업분야 공동화에 미칠 영향이 매우 클뿐만 아니라, 해외 현지 공장의 난립 등 북한과 같은 저개발 국가 노동자에 대한 수탈이 본격화 될 것도 심각한 문제다.

일본, 중국, ASEAN 등 아시아 국가들과의 FTA도 적극적으로 추진되고 있다. 노무현 정부는 국민소득 2만 달러 달성과 동북아 비즈니스 허브 구축을 위한 것이라며 공세적인 교섭정책의 정당성을 주장하고 있는데, 국민소득 2만 달러는 경제성장론을 부추기기위한 이데올로기적 수단으로 보이며, 실제로 중국-일본을 잇는 동북아 구상 속에서 자리를 굳히려는 입장에서 서둘러 추진되는 측면이 있는 것으로 보인다. 최근 한국경제연구원은 동북아 경제협력을 위해서는 개방적인 지역주의의 바탕에서 일단 협력체를 구성한 뒤 문제를 해결해 나가는 “선 결혼 후 연애” 방식을 추구해야 한다고 주장하였다. (‘한중일 경제관계와 동북아 경제협력’, 05년 5월) 자유경제주의자들은 그렇게 서두르고는 있지만, 동북아 정세는 미국의 군사정책과도 직접 결부되어 있어, 미-일, 한-미 동맹 체제 강화, 일본의 재무장화와 더불어 미국의 개입 하에 이루어질 것으로 예측된다. 한국 자본가들은 중국시장에 진출하기를 강력하게 요구하고 있지만²⁾, 외통부 계획에서 한-중 FTA 타결은 후순위로 밀려나 있다. 미국이 현재 중국 위안화 평가절상 협박을 해대고 있는 것처럼 중국 경제 성장에 대해 일정한 견제를 하고 있는데, 노무현 정부의 대중국 정책도 이에 영향을 받고 있기 때문이다. 노무현 대통령의 ‘세력균형론’을 이야기 한들 아직까지 동북아에서의 세력 균형자는 미국인 것이다.

그런데 일본과의 협상은 지연되고 있다. 04년 10월 동경에서 열린 6차 협상엔 연맹 및 민주노총은 80여명 규모의 대규모 원정투쟁단을 보내 항의투쟁을 전

2) ‘자동차공업협회’는 04년 한일FTA에 관한 열린우리당 토론회에서 극단적인 발언을 서슴치 않으며, 일본과의 FTA는 미루고 중국과 서둘러 협상할 것을 강력하게 요구했다.

개한 적이 있었는데, 그 이후로 협상이 이어지고 있지 못하다. 원정투쟁의 성과만은 아니다. 일본정부가 농업협상에서 보호적인 태도를 취하고 있어, 각각 양허안도 마련되지 못한 상태로 답보되고 있다고 한다. 아직 정부 관계자의 말에 의하면 공공서비스 논의도 시작되지 못한 단계라고 한다. 그러나 현재까지 정부는 05년 내내 타결을 목표로 하고 있다.

한국의 5대 교역국이자 제3위의 해외직접투자 대상지역이고 제2위의 건설시장인 ASEAN(동남아국가연합)과는 04년부터 공동연구를 실시하였고, 05년 11월에 예정된 한ASEAN 정상회의를 기점으로 2년내 타결을 목표로 공식 FTA 협상을 개시키로 하였다. ASEAN과 FTA협상을 먼저 시작한 중국, 일본, 인도와 경쟁하기 위하여 이들 국가보다 자유화 시점을 앞당겨 2009년까지 최소 80%의 품목에 대하여 관세를 완전 철폐하고 여타 품목은 추가 이행기간을 부여하기로 합의하였다고 한다.

스위스·노르웨이·아이슬란드·리히텐슈타인으로 이루어진 유럽자유무역연합(EFTA)과는 민감한 산업적 충돌이 없다는 이유로 2005년 중 협상을 마무리한다고 한다. 캐나다와는 05년 8월까지 공동연구를 마무리할 예정이라고 하며, 멕시코, 인도 및 MERCOSUR(남미공동시장³⁾)와는 공동연구를 진행 중이거나 추진 중이다. 한국의 최대 교역상대국이자 최대 투자국이며 세계 최대시장인 미국과는 05년 2월 제1차 사전실무검토회의를 가졌고, 05년 6월말까지 양국간 FTA 추진 절차 및 효과를 확인하고 FTA 추진시 문제점과 그 해결방안은 무엇인지를 주제로 예비 협의를 갖은 후, 협상 추진 여부를 결정한다고 한다. 영화계 및 문화활동가들이 미국의 허리우드 자본이 가장 강력하게 요구하고 있는 스크린쿼터제 폐지 및 문화시장 개방을 강경하게 막고 있음으로써 미국과의 FTA협정에 타격을 주고 있는 것이 사실이다. 이로 인해 한미간 BIT 타결이 늦춰지고 있다.

3) MERCOSUR(메르코수르, 남미공동시장) ;브라질·아르헨티나·파라과이·우루과이·칠레·볼리비아

■ 한국 정부의 FTA 추진 동향 (민주노동당 시장개방 TFT)

체결대상국	추진 동향	특징
미국	23-4 예비실무협의 개최 (서울) 하반기 통상장관회의 개최	농업 및 서비스전면개방요구, 쿼터문제 선결
싱가폴	실질적 타결 완료, 국회비준절차 남음	상품 및 서비스 무역, 투자, 정부조달, 기술표준 적합성 상호인정(MRA), 지적재산권, 협력 등 9개 분야를 포함하는 포괄적인 FTA 타결
일본	2003.11 제6차 공식협상 개최, 그러나 난항중.	농업을 포함하는 상품 및 서비스의 자유화 등 높은 수준의 FTA 연내 타결 목표, 6차 협상 이후 김 쿼터, 농업 등 쟁점 발생. 한, 60억불 적자예상
EFTA (유럽자유무역협정/아이슬란드, 리히텐슈타인, 노르웨이, 스위스)	2월18일 제1차 공식협상개최(제네바)	상품, 서비스, 투자, 정부조달 및 지적재산권 등 모든 분야를 협정대상에 포함, 실질적 자유화 추진. 연내 타결 목표 수출 6.7억불, 수입 7.1억불 증가
아세안(동남아국가연합)	2.23-25 제1차 공식협상개최(자카르타)	한-아세안 정상회의에 공동보고서 채택 및 2년 내 타결 목표로 FTA 협상 개시 선언, 상품양허안은 연내 타결 목표로 협상 추진
캐나다	1.25-26 사전협의 (서울)	산/관/학 공동연구 진행중
멕시코	2004.11 양국 정부 위원회 결성, 공동경제연구 진행중 2005. 3월 FTA 공동연구회 3차 회의 개최 예정	한-멕시코 공동경제연구 발표, 경제협력협정 체결 후FTA 연결의도. APEC 정상회담서 발표 가능성 있음
인도	1.27-28 공동연구회 1차 회의	세파(CEPA) 추진 (*세파, 즉포괄적 경제파트너십 협정이란 FTA의 일종으로 상품교역뿐 아니라 서비스, 투자, 경제협력 등을 포괄하는 경제협정으로 지난 10월 양국정상 공동선언의 후속조치)
메르코수르 (남미공동시장)	올 4월부터 산/관/학 공동연구 개시	FTA와 비슷한 TA(무역협정)협상을 먼저 가질 예정

협상되고 있는 항목도 중요하지만 협정문에 의해 형성되는 새로운 체제는 더욱 위협적이다. 한일투자협정과 한미투자협정의 거의 모든 조항이 유사한데, 그 이유는 1994년 미국이 북미자유무역협정(NAFTA)를 주도하면서 만든 '양자간투자협정표준안'을 기준으로 하고 있기 때문이다. 이 표준안은 거의 '완벽하게' 투자자본의 자유를 보장하고 있다. 이것은 현재 진행되는 각 무역규범 체결과 세계화가 각 나라의 이해를 대변한다기보다는 투자자본(금융자본)와 초국적 자본의 이익을 위한 것이라는 본질을 보여주고 있다. 이 표준안은 FTA 협정문의 주요 뼈대를 구성하게 된다. '양국간투자협정 표준안'에 담긴 무역 규범들을 실상을 살펴보면 다음과 같다.

하나, 공기업이던 기간산업이던 그야말로 모든 것이 투자(사실상 투기까지를 포함)의 대상이 될 수 있다. "이윤을 목적으로 하든 그렇지 않든, 사적이든 정부에 의해 소유되거나 통제되거나 불문하고" '기업'으로 규정하고, '투자' 역시 "국민 혹은 기업에 의하여 직접 혹은 간접적으로 소유 혹은 통제되는 것"이라고 규정하고 있기 때문이다. 또한 '헌법 제 120조에서 규정하고 있는 "지하자원, 수산자원, 수력과 경제상 이용할 수 있는 자연력" 또한 투자의 대상이 되지만 국가는 특허권을 행사할 수 없다. 뿐만 아니라 "의무부과 금지조항"이 있어서 국가가 국내자본은 물론이고 외국인자본에게 일정한 의무와 조치를 부과할 수 있는 권한마저도 부정하고 있다'며 위헌소지가 있다는 주장도 있다.⁴⁾ 그야말로 물과 공기까지 투기의 대상으로 만들어도 국가라는 것은 속수무책일 수밖에 없는 형편이 되기 때문이다.

둘, 해외자본은 현재 KT나 SKT등 기간 통신산업의 외국인지분제한을 폐지하려고 압력을 넣고 있는데, 이 협정에 의하면 그렇게까지 할 필요도 없다. 내국민대우를 받을 수 있기 때문이다. 투자를 목적으로 기업을 설립하거나 취득하는 '투자 전단계'부터 '투자'로 규정하여 내국민대우를 받게됨으로써, 단기성 투기자본조차 기간산업과 공기업에 손쉽게 투자(투기)할 수 있게 된다. 기간산업 및 공기업에 투자한 자본은 이윤 창출을 위해 요금인상 및 시설투자 축소, 구조조정, 정부 보조금 및 규제 완화 요구들을 시행할 것이다. 이렇게 창출되는 이윤

4) 이해영, 한미투자협정 무엇이 문제인가

은 당연히 노동자의 대량 해고와 노동강도 강화는 물론 필연적으로 대형 사고를 유발하게 될 것이다.⁵⁾ 한편, 기간산업과 공기업은 막대한 투자를 요구하는 산업이기에, 자본의 투자 부담을 줄여주기 위한 분할과 구조조정은 알다시피 이미 전력, 철도 등에서 본격적으로 추진되고 있는 실정이다.

셋, 한편 '적용투자자가 국적에 관계없이 최상위경영자를 고용할 수 있게'한다는 규정에 의해, 기간산업 공기업의 장은 물론 방송, 신문, 통신, 잡지 등의 기업에 외국인 사장이 오를 수 있다. 국내 '정기간행물 법'이나 '방송법' 등이 정한 국적제한은 유명무실해지는 것이다. 생산을 위한 직접 투자보다는 단기성 수익을 노리는 투기자본이 횡행하는 가운데 공기업의 대표자리까지 내주어야 하는 상황이 초래할 위기는 자명하다.⁶⁾

넷, '이행의무부과 금지' 조항이 있어 해외자본은 완벽한 자유를 누릴 수 있다. 예를들면, 국내 부품 조달 및 제품 사용비율 의무, 기술생산공장지적재산권 등의 이전 의무, 연구개발 기금 출연의무 등과 같은 국가간 무역에서 '예외'라고 할 수 있는 의무마저 부과할 수 없다. 한국 정부는 공기업 사유화와 외자유치의 효과로서 '후속투자 유인, 타업종에 대한 외국인투자 유발, 기술이전, 서비스항상 등'을 꼽고 있지만, 한국정부의 착각이 아닐 수 없다. 뿐만 아니라 공기업 민영화 과정 혹은 인수 과정에서 발생할 수 있는 '내국인 일정비율 고용의무', '고용승계 의무', '단협사항 유지' 등도 부과할 수 없다. 또한 이제까지 당연하게 제공되었던 서비스도 하지 않으면 그만이게 된다. 즉 노인 무임승차권

5) 영국 철도가 사유화된 후 주식회사 레일트랙은 사유화 첫해인 1997-98년 회계에 3억 7천만 파운드의 이윤을 기록하고, 이듬해 회기에는 4억 3천만 파운드 이익을 내었다. 이러한 이윤은 낮은 시설투자에 기인한 것으로써, 결국 1999년 런던 패딩턴에서 31명이 사망하는 대형사고를 발생시켰다. 영국 철도는 이렇게 분할되고 사유화 되어도 정부의 보조금은 계속 지급되고 독점이윤은 증가하고 있다. (오건호, 영국철도의 민영화:파탄에 이른 철도민영화, 문화과학사, 2002. 3에서 발췌 인용) / 영국 철도는 사유화의 폐해만 남긴 채 현재 재 국유화되었다.

6) 이미 증권거래소 상장기업 주식의 43%를 초국적 금융자본이 장악하고 있지만 (04년 4월 현재), 주식투자가 직접투자 규모의 22.6배에 달한다. 외국인 직접투자(FDI) 중에서도 대부분은 M&A인 현실이다.

이나 장애인 요금 할인제도, 비수의 노선 운행 등 최소한의 공공서비스마저 강 제할 구실이 없어지게 된다. 물론 이런 문제는 해외자본이 들어옴으로써 생기는 문제는 아니다. 사유화의 과정에서 사적자본의 이윤을 보장해주기 위해 필연적으로 발생할 수밖에없는 사회공공성의 후퇴이다. 국내 자본이던 해외자본 이던, 섬주민에게 전력을 공급하기위해 세워진 도서전력 사업소를 효율성의 미 명하에 대폭 폐지 혹은 통합하려 할 것이다. 산골 마을 서민들의 생활수단이기 도 했던 '비둘기호'가 진작에 없어진 것처럼 철도 적자노선은 축소 혹은 폐지 하려 할 것이다.⁷⁾ 다만, 해외자본의 경우 환경 등 정부 정책에 입각해 어떤 통 제를 하려해도 전혀 먹혀들어갈 수 없다는 것이 그 심각성을 더하는 것이다. 예를들어 인도에 세워진 코카콜라 공장이 콜라를 만들기 위해 인근의 물을 다 끌어다 쓰는 바람에 농민들이 공동관리하던 농업용수가 고갈되었지만, 인도정 부는 코카콜라 회사에 아무런 조치도 취할 수 없었던 사례가 있었다.

다섯, '수용(Expropriation)'을 금지하면서 그 의미를 넓게 규정하여 무소불위의 기업활동을 보장받으자 한다. 이 문제의 가장 대표적인 사례가 캐나다 정부에 대한 화학업체 '에틸'사의 소송이다. 환경규제가 까다롭기로 유명한 캐나다 정 부는 에틸사가 생산한 벤젠첨가제가 유해하다고 판정하여 수입과 운송을 규제 하였다. 그러자 에틸사는 "향후 예상 이득"에 대한 '수용'이며 명예훼손이라고 소송을 제기하였고, 결국 캐나다 정부는 수입금지 조치를 풀고 천만달러의 배 상금도 지급하고 말았다. 에틸사의 유해물질 생산은 지금도 계속되고 있다. 이 는 앞으로 환경권, 노동권 등 한 사회의 전체 민중에게 직접적인 영향을 미칠 기업의 부도덕 행위에 대해서조차 민중을 국가를 대상으로 저항해 봤자 소용없 게 된다는 것을 의미한다. 해외투자자는 국가에 대해 재산권이 보장되어 있지 만, 국가가 해외투자자에 대해 제소할 수는 없도록 되어 있기 때문이다. 판결 을 맡은 국제투자분쟁해결본부(ICSID)는 철저하게 해외투자자본의 입장에 서 있고 배상판결이 내려졌을 경우 "즉시 현금으로" 배상해야 하기 때문에, 국가 대상 손해소송이 하나의 신종 '투자'로 각광을 받고 있을 정도이다. 80년 대 1

7) 04년 9월 현재 입법이 추진되고 있는 '철도사업법'에 의하면 철도 운송 사업 을 여객과 화물로 나누고, 또한 간선, 지선, 도시철도, 국제철도로 나누려 하고 있다.

년에 한 건이던 소송이 2000년대에는 한달에 한건 꼴로 증가하였으며 해외자 본의 패소율은 0%라고 한다.

여섯, 문제는 협상과정에도 있다. 협정의 예외조항은 협정체결 시까지 신청된 것에 한하고 이후에 추가등재는 불가능하다.('stand-still' 원칙) 그리고 일정이 간에 경과한 뒤 사후변경은 이 예외리스트를 추가하는 방식이 아니라 오직 삭 제하는 것만 가능하다('roll-back' 원칙).⁸⁾ 그러므로 조약이 체결되고 난 뒤의 재협상은 원칙적으로 있을 수 없으며, 예외리스트를 작성하는 일은 극히 중요 하다. 한국정부는 거의 기간산업조차도 예외조항으로 확보하지 못하고 있으면 서, 각 산업 분야의 반발⁹⁾ 때문에 협상 진행경과와 내용을 밝히지도 않고 있 다. 사실은 상대편 국가의 기간산업과 공기업 개방요구에 대해서 거의 전격적 으로 수용하고 있다고 보여진다. 당장은 일부 산업이 손해를 볼 수도 있지만 장기적으로 보면 주력산업을 중심으로 국익에 도움이 될 것이고, 공기업 개혁 에 기여할 것이라는 판단을 하고 있기 때문이다. 즉 '무능한 외교'를 펼치고 있 는 것이 아니라 '산업 구조재편 공기업 구조조정'과 '공기업 사유화'의 기초 속 에서 용이주도한 행보를 옮기고 있다고 보아야 한다. WTO 운영 원칙 상 모든 협상은 공개하게 되어 있음에도 불구하고 '국민정부'와 '참여정부'는 정보폐쇄 와 밀실협상으로 일관하고 있다.

3) 자발적 자유화 - 알아서 기는 시장화개방화

한국 정부가 인식하고 있는 공익적 부분과 산업적 부분의 경계선은 무지할 정 도로 단순하다. '독점'과 '사업성'을 기준으로 공익성을 이해하고 있기 때문에, 그 공익성을 생산하고 향유(공급)하는 과정은 배제되어 있다. 예를 들어 금융, 교육, 의료서비스는 분명 공공서비스이고 공익적인 것이지만 독점도 아니고 이 미 상당부분 시장구조에 편입되어있다. 발전, 통신을 사유화시켜서 협상항목에

8) S. welzk(1999), vision der MAI. A Brave new corporatist world?/ (이해 영, 한미투자협정 무엇이문제인가.재인용)

9) 예를들어 한-일 FTA는 노동자뿐만 아니라 자동차 산업 자본가들도('자동차공 업협회' 등) 극렬히 반발하고 있고, 한미 BIT는 영화인뿐만 아니라 영화산업 전체의 공동투쟁으로 막아내고 있다.

포함시킨 것과 마찬가지로 독점을 해체하여 세계 시장 좌편에 내놓기도 해왔다. 운송, 예술 분야도 마찬가지다. 철도 신규 노선을 양허하고, 공연분야 거대 자본이 들어오도록 1차 양허안에서 양허해 놓고 국내적으로는 철도 공사화, 세종문화회관 등 각 문화예술단의 법인화 등 공공서비스의 사유화 공세를 진행해 왔다. 즉 '민간위탁', '아웃소싱', '법인화', '분할매각' 등의 방법으로 상업화해 놓고 더 이상 "공익성" 없으니 개방해도 된다는 것이 한국 정부가 추진해 온 방식이다. 사실 정부는(각 국의 정부들은) 필수 공공서비스에 대한 독점을 해체하고 사유화함으로써 '공익성'을 오히려 공격하고 있다.

한국 정부는 질 높은 서비스를 위해 공공영역에 시장원리를 도입해야 한다는 논리로 공공서비스 부문을 사유화 해왔다. 그래서 결국 조직 효율성과 수익성의 논리로 공공서비스에 대한 국가 예산을 축소하고 사회복지지출을 후퇴시켰을 뿐 아니라, 사실상 수익성이 있는(경쟁력이 있는) 주요 필수서비스 산업에 대해서도 구조조정과 사유화를 진행해 왔다.

포철, 한국중공업, 한국통신, 담배인삼공사 등의 공기업은 매각 당시 상장기업들보다 부채율도 낮고 매출액 순이익률도 상장기업들보다 두배에 달했던 것으로 나타난다. 그러나 이들 공기업은 모두 정부국책은행 지분 매각, 해외 위탁 증서 및 교환사채 발행, 제한경쟁입찰 등의 방법으로 국내외 대자본에게 최종 매각되었다. 반면 96년 개업 이래 단 한번도 수익을 낸 적이 없는 '한국종합화학'은 수차례의 공개입찰과 유찰을 거듭하여 청산절차에 들어가기 전 간신히(?) 매각되었다.

가스, 전력, 철도, 물 등 필수서비스들조차 초국적 기업들에 의해 개방압력을 받고 있다. 예를 들어 가스의 경우, 2001년 3사 공동파업 당시 개방을 유보하겠다고 노조와 합의하였으나, 지난 04년 8월 산자부가 LG그룹의 적도입을 인가하고, 포스코에 대한 도입판매 경쟁을 허용하는 조치를 취하는 등 실질적인 가스산업의 시장화를 은밀하게 강행하고 있다. 전력도 마찬가지로 발전사업에 대한 외국인지분을 제한하겠다고면서도 발전을 분할 자회사로 만들어 놓고 해외 매각을 추진하기도 했었다. 전력이나 가스는 엘론, 텍사코 등 에너지 거대자본

을 등에 업고 미국과의 협상에서 강력하게 요구받고 있는 상황이다.

세계 물시장의 80%를 석권하고 있다는 비방디(Vivendi)란 초국적 기업은 EC를 조종하여 DDA, FTA 협상 속에서 아시아의 물시장을 개방하라고 끊임없이 요구하고 있다¹⁰⁾. 한국 정부는 2차 양허안에서 '생활 폐수 및 쓰레기 수거 및 처리, 거리 청소 및 제설, 자연경관 보호' 등의 환경서비스도 개방항목으로 내놓으려 했었다. '지자체나 중앙정부에 의해 직접 공급되지 않는' 환경서비스 즉 민간위탁된 부분에 대해선 개방하겠다는 입장이었던 것이다. 행정업무의 사유화라 할 수 있는 민간위탁 공세는, 해당 종사 5만여 노동자의 고용을 위협하며 폐기를 처리 및 시설환경관리 분야 전역에서 현재 추진되고 있는 실정이다. 물 문제가 심각하다. 순환하는 물의 특성 상, 폐수 및 상수도 관리는 음용수 문제와 직결됨에도 불구하고 '민간위탁'이란 명목하에 폐수 처리를 우선 개방한다면 조만간 상수도도, 나아가 음용수도 순번을 기다리는 형국이 되기 때문이다. 정읍, 논산에서 이미 상수도 사업이 민간위탁 되었고 전주에서도 민간위탁이 추진되고 있는 상황이다. 환경서비스 2차 양허안에 대한 공무원노조와 공공연맹이 제기한 이외에 대해서 환경부에선 일단 이번 2차 양허안 항목에는 포함시키지 않겠다는 답변을 했지만, 3차, 4차 양허안으로 가는 과정 혹은 대외 경제장관 회의 등 2차 양허안이 확정되는 과정에서 어떻게 변질될 지 안심할 수 없는 상황이다. 쓰나미로 피해를 입은 국가들에 대해 줄줄이 구호비와 물품을 보낸 선진국가들은 대신 '전력'과 '물'을 사유화하라고 압박하고 있다고 한다. 미국, EC의 등 뒤에 숨어 있는 초국적 기업들이 숨어 있었기 때문이다.

'외국병원의 내국인 진료'를 허용한 경제특구법 개정(04년 12월)이나 보육, 노인요양 및 각종 사회복지 시설의 민간투자를 허용하는 민간투자법 입법(05년 1월) 등은 교육, 의료, 사회복지서비스 등을 사유화하고 개방을 준비하는 자발적 자유화 조치의 대표적 사례라고 볼 수 있다. 제주국제자유도시나 경제자유구역

10) 「프랑스의 비방디, 수에즈, 독일의 RWE사 등 3대 거대자본이 150여개 국가 3억명에게 물을 공급하고 있다. 한국의 경우도 인천시 송도 만수지구 2개 하수종말처리장 건설과 운영권(20년)을 비방디와 삼성엔지니어링에 민간위탁하여 사유화한 바 있다.」 (고성배, 공무원노조 민영화저지 특별위원장, 2005. 4)

설치, 연구개발 특구 설치 등뿐만 아니라 '지역특화발전특구법'이 국무회의를 통과하여 제정을 눈 앞에 두고 있다. 지역특구는 영어마을, 교육국제화 특구 등 전국 27개 지역을 현재 대상으로 하고 있는데, 교육뿐만 아니라 환경, 노동, 문화 등 공공서비스 제반에 대해 특례를 허용하고 있다.

4) 또 하나의 자발적 자유화 -노동유연화 공세

IMF 구제금융은 한국 정부에 노동유연화 조치들을 강력하게 요구하였다. 정리해고, 파견법 제정 및 비정규직 확산 정책의 주요 원인이라고 할 수 있다. 신자유주의 정책을 받아들이라는 초국적 (투기)자본의 요구는 김영삼 정권의 노동법 날치기 통과나 대우자동차 매각에 반대하는 노동자에 대한 김대중 정권의 광기어린 폭력의 원인이기도 하다. 강경한 한국의 노동조합들을 말랑말랑하게 길들이기 위한 노사관계 재편 전략은 노무현 정권의 '신노사관계 로드맵'으로 완성되고 있다.

대(對) 한국 일본투자자의 모임인 '서울-재팬 클럽'은 지난 04년 8월 10일 산자부 장관을 불러다 놓고 49건에 달하는 건의사항을 제기했다. 몇가지 예를 들어보면, 노사협정(임단협) 관행시정, 단시간 근로자(파트타임) 지침 폐지, 노조 전임자수 감축 및 임금지불 금지, 노조의 불법행위에 대한 엄정하고 신속한 법적 적용을 요구했다. 산자부 장관은 이날, '한국에 투자한 일본계 기업의 흑자비율이 84.2%로서, 아세안 국가에 투자한 기업의 70.9%, 중국에 투자한 기업의 74.4%보다 수익률이 월등히 높다며' 한국에 많이 투자해 줄 것을 부탁할 따름이었다. FTA 협정안을 만들기 위한 한일 산관학 합동보고서에 의하면 비관세 조치(NTMS) 요구 13개 중, '종업원지주조합에 신주 우선배정 규정 폐지', '무노동무임금 원칙 준수', '미사용 휴가에 대한 사용자 보상의무 폐지' 등 노동유연화 관련 요구가 6개에 달한다.

무역규범들이 체결이 되면 해외 투자자가 한국의 노동법에 구애 받지 않으므로 노동조건은 저하될 것이다. 위에서 살펴본 바와 같이 고용승계 의무도 없고, 환경권과 노동권을 방어하기 위한 국내법은 무용지물이 될 뿐이기 때문이다.

1-2년전, 멕시코에서 환기창도 없는 공장을 지어놓고 가혹한 노동을 강요해서 국제적으로 지탄을 받았던 한영기업(현대자동차 하청 한국기업)이란 회사가 있었다. 한국 자본이 멕시코에 가서 하는 짓을 한국에 들어 온 일본 혹은 미국자본에 당해야 할 것이다. 사실 이런 상황은 이미 한국의 수출자유지역에서 이미 벌어지고 있었고, 앞으로 경제특구나 기업도시 등등에서 계속 벌어질 것이다. 한국 자본가가 투자하는 중국 심양에서, 태국의 방콕에서, 베트남의 호치민시 등 모든 개도국 지위의 국가에서 그 나라 노동자민중들이 당할 일이기도 하다.

3. 대응방향

1) WTO 체제, 신자유주의 무역자유화를 거부한다.

국제 규범이라는 것이 국가 대 국가간의 협정과 같은 외양을 띠고 있지만 '투자자와 피투자 국가(민중)'의 종속적 관계를 규정하고 있다. 한마디로 "투자자의, 투자자를 위한, 투자자에 의한" 규범일 뿐이다. 그러나 그 권한은 막강하여 근대주권국가의 개념마저 송두리째 뒤흔들고 있다. 위에서 살펴본 것처럼 '헌법위의 헌법'으로서 각 나라의 국내법을 간단하게 무력화시키고 있다. 여기서 우리가 확인할 수 있는 것은 세계화, 시장개방 압력 속에서 굴종적인 외교나 주권침해의 문제가 본질이 아니라 기간산업 및 공기업을 사유화하려는 국내의 자본과 정부의 정책구도라는 것이다. 다만 국내 자본은 세계적 경쟁 속에서 사멸될 가능성이 높으므로 외국의 초국적 거대자본과 금융자본으로 대체될 것이라는 것이다.

자본이 이윤을 창출할 틈새는 이제 공공서비스의 사유화나 투기, 전쟁 같은 것들 밖에 남아 있지 않은 것이 이 시대의 슬픈 현실이다. '세계화시장개방'가 우리가 일하는 현장, 우리가 지키고자 하는 사회 공공성과 맞부딪혀 있는 이유는 자본이 공공서비스를 잡아먹음으로써 살아남으려 하고 있기 때문이다. 그래서 '세계화'라는 것은 사실상 자본의 발악이라고 볼 수도 있다.

보수언론과 학계는 이구동성으로 세계화에 대응한다는 것이 뭔가 대세에 역행

해 바등거리는 것에 불과하다고 한다. 그러나 세계화라는 것이 멀리서 작동하는 것이 아니라, 당장 우리의 고용과 노동조건뿐만 아니라 아이들의 미래에 직접적으로 영향을 미친다는 것을 직시하여야 한다. 영어단어도 복잡하고 세계화란 것이 뭔가 어려운 것 같지만 이제 더 이상 미뤄둘 수는 없다. 본질을 인식하고 현장의 문제를 발굴해 내는 것부터 시작하자. 조합원들과 함께 현장과 삶의 문제로 공유하는 노력과 더불어 사회적인 의제로 만들어 내는 것이 필요하다.

대세라고 알려졌던 WTO 체제를 거부하고 신자유주의에 역행하는 사례는 세계 곳곳에서 일어나고 있다. 문화의 상품화를 거부해 온 운동의 결실의 일환으로 오는 05년 10월 유네스코 총회에서는 '문화다양성 협약'을 채택하게 되었다. 이는 상대국의 문화주권을 침해하지 않는 범위 내에서 문화 교류를 활성화하고 다양성을 지켜 문화 획일화의 문제를 극복하고 문화의 상품화를 막아낼 수 있는 획기적인 사례로 꼽히고 있다. 아래의 몇 개 사례를 더 보자.

○ 「유럽 지방자치단체들이 유럽지방회의(Assembly of European Regions: AER)¹¹⁾를 중심으로 '탈GATS 지역(GATS-free zones)' 선포 운동에 나서고 있다는 사례도 시사적이다. WTO 본부가 위치한 제네바 시에서도 시의회에서 서비스협정을 거부한다는 결의문이 채택되었으며, 기타 스위스 지자체에도 확산되고 있다. 프랑스의 경우, 공식 지자체 차원 또는 지역주민들끼리라도 이런 '탈GATS' 선포 운동에 동참하고 있으며, 현재 600개 지역이 참여하고 있다. 지자체들이 이렇게 탈GATS 운동에 나서고 있는 이유는 지자체들이 제공하고 있는 공공서비스를 서비스협정이 위협하기 때문이며, 나아가 지자체의 독립성과 권한을 축소하기 때문이다.」(전소희, 자유무역협정WTO 반대 국민행동 사무처장, 왜 우리는 WTO 서비스협정에 저항해야 하는가, 할 수밖에 없는가, 2005. 4. 공공연대 토론행)

유네스코 산하 EFA(Education For All)의 4차 회담에서 브라질과 아르헨티나의

11) 유럽연합 차원의 공식 기구는 아니지만, 유럽 30개국 250여 지방자치단체가 회원으로 가입되어 있는 기구

교원노조 대표자들과 양국의 교육부장관은 다음과 같이 선언했다. "▶ 양국 교육부 장관 : 교육은 서비스 협상에서 제외시킨다. ▶ 교원노동조합 대표자 : 교육이 상품이 아니라 권리라는 원칙을 양국 및 지역 국가에 상기시키고 이러한 원칙을 확산시킨다. ▶ 실천계획 : 외채의 일부분을 사회복지, 교육을 위한 자원으로 전환시키기 위한 제도화와 사회적 논의를 진전시킬 것이다." 정부와 교원노조의 대표자들이 서비스 협상에서 교육부분을 제외한다는 브라질 선언문의 일부를 번역한 것이다. 이와 함께 지난 2005년 4월 5-6일 파리 유네스코 본부에서는 48개국의 132명의 각국 교원노조의 지도자들이 모인 가운데 세계교원노조연맹토론행이 열렸다. 토론행의 의제는 "WTO GATS 협상에서 교육부분을 제외시키기 위해 어떻게 할 것인가?"였으며, 주요 발제 및 토론의 요지는 외국교육기관의 설립을 통한 내국인교육은 주권국가로서의 교육공공성 침해를 방지하는 것, 시장개방과 경쟁 논리는 교육의 질 저하와 상업화를 가속화시키는 것, 교육시장개방은 교육의 맥도날드화라는 것이었다. (이철호, 전교조 참교육연구소 부소장, 자발적 자유화 조치, 경제자유구역의 현황과 문제점 중 발제 인용, 2005. 4. 공공연대 토론행)

2) WTO-DDA, FTA 협상에 브레이크를 걸어야 한다.

'DDAFTA 협상 중단' 요구가 추상적인 구호로 들릴 수도 있다. 그러나 민중 생존권을 파탄으로 몰고 갈 것이 분명한 이러한 협상들에 당사자들이 전혀 개입을 하지 못하고 신자유주의의 하수인 노릇을 하고 있는 정부가 맘대로 '민중의 미래'를 처분할 수 있도록 가만 둘 수는 없다. 정부 협상의 비공개성, 비전문성, 불공공성에 대해 대중적으로 폭로하고 독주를 막아내기 위한 대응이 필요하다.

우선 개방 항목으로 거론되고 있는 각 업종 분야별로 해당 부처에 정보공개 및 당사자 의견 수렴을 요구하는 것부터 시작할 수 있다. 위에서 살펴봐왔듯이 "공공서비스 시장"을 개방하기 위해 먼저 시장화 시키는 것이 한국정부의 전략이므로, 각 업종에 대한 주요 정책 현안 및 관련 법제에 대해 긴장감 있게 감시하고 개입하는 전술이 필요하다. 발전노조, 가스노조 등과 연맹이 참여하여

운영하고 있는 에너지네트워크가 '에너지기본법' 제정과 관련하여 정부안에 대응하여 에너지 정책 대안을 모색하고 제기하면서 민주노동당과 연대하여 대체 입법 투쟁을 전개하는 것도 하나의 예가 될 수 있다.

한편 밀실외교에 익숙한 한국의 협상태도를 개혁하고 DDA, FTA 협상 및 체결 과정에 대해 법제도적으로 대응하는 방법도 모색되고 있다. 공공연맹을 비롯한 민주노총과 시민사회단체는 연석회의를 구성하여 '국제통상조약체결 절차에 관한 법률'을 제정하고 대국민 캠페인을 전개하기로 하였다. 특히 FTA와 같은 국가 주요 사안이 국회의 사후 동의로 처리되는 것에 대해 문제제기하여 과정(절차)의 투명성을 제기함으로써, 시민적 공론화의 장을 마련하고 타결을 지연시키기 위한 전술이다. 민주노동당도 같은 취지의 법을 준비 중에 있다. 시민연석회의는 입법투쟁과 병행하여 「▶현재 외교통상부 산하로 되어 있는 통상교섭 본부를 해체한 뒤, 협상주체의 권한과 의무를 분명히 하고, ▶계속적으로 문제가 되고 있는 협상주체의 비전문성 문제를 해결하고, ▶FTA를 비롯한 국제통상협정 제정의 구체적 절차를 명시하고, ▶현재의 FTA훈령에 일과성 '청문회' 정도로 국한되어 있는 이해당사자의 발언권을 획기적으로 제고하며, ▶현재 외교, 경제관료에 의해 독점되어 있는 의제설정권과 결정권을 전면 재검토하며, ▶맞춤형 주문생산에 불과한 대외경제정책연구원(KIEP)의 통상관련 연구기능을 독립적이며 객관적인 통상전략 기획이 가능한 형태로 개혁한다.」(이해영, 민교협 FTA특위 위원장, 통상절차법 입법투쟁의 의의와 경과, 2005. 4. 공공연대 토론회)

DDA 협상과 관련하여 농업협상과 긴밀한 이해관계를 갖는 각국 정부를 압박하는 투쟁도 해당 국가 내외에서 전개되고 있다. 물론 농산물 수입국(G10)들과의 농산물 수출국(G20, 케언즈그룹)간의 협상 마찰은 국익을 반영한 각축이었지만 그러한 마찰을 공론화하고 각국 정부를 자유롭게 못하게 압박함으로써, 전술적으로는 협상을 지연시키는데 기여시킬 수 있었다.

3) 대중적 저항투쟁을 조직하여야 한다.

연맹은 공공연대와 함께 공공서비스의 시장화·사유화에 대응하여왔다. 경제특구법 저지투쟁을 계기로 전교조와 보건의료노조가 핵심 투쟁의제로 삼고 대중적 투쟁을 전개하고 있다. '공공연대는 내부적 대중투쟁 조직을 통해 전체 노동운동진영의 과제로 끌어올려야 하는 과제를 안고 있다. 공공서비스가 단지 해당 종사노동자만의 것이 아니기 때문이다. FTA와 관련하여서 금속연맹은 '산업공동화'의 의제를 안고 저지투쟁에 나서고 있다. 사유화 저지를 위한 2001년 3사 공동파업(발전, 가스, 철도)의 맥을 이어 주체들의 본격적인 대응이 필요하다.

국제적으로는 시애틀에서 그리고 칸쿤에서 폭발했던 세계 민중의 저항투쟁이 WTO를 실질적으로 무력하게 만들고 있다. 5만여명이 미국 시애틀에서 WTO 각료회의장을 에워싸고 투쟁한 끝에 밀레니엄 라운드를 불발시켰었으며(99년), 이경해 열사의 할복항거로 피어난 브라질 칸쿤에서의 WTO 각료회의 저지 투쟁은 03년 타결을 목표로 한 DDA 협상을 좌초시키는 중요한 역할을 하였다. NAFTA 발효와 함께 게릴라로 일어서서 11년째 투쟁하고 있는 멕시코 농민부대 사파티스타가 있다. 이러한 투쟁은 신자유주의에 맞선 투쟁이 공허한 것이 아니라 실제 가능하다는 것을 보여주고 있다.

공공연대는 오는 05년 7월 WTO 일반이사회에 항의 투쟁단을 파견하고, 12월 홍콩 각료회의에 대해서는 대중적으로 투쟁단을 조직하기로 결의하였다. 특히 홍콩 각료회의에 대중적으로 물러가자는 분위기는 노조 및 사회단체에서 광범위하게 고조되고 있다. 연맹도 해당 분야에서 먼저 조합원 교육을 실현하고 대중적인 공감대를 형성하면서 대중 투쟁을 조직하고자 한다.

이대로 WTO란 괴물이 세계를 지배하는가 노동자민중이 정세의 주인으로 올라설 것인가는 대중적 투쟁력에 달렸다. 자본의 세계화는 아이러니하게도 전세계 노동자에게 국제적 단결의 필요성을 강하게 일깨워 주고 있다. '국가 대 국가'의 문제가 아니라 '자본 대 노동'의 문제를 극명하게 보여주고 있다. 더 이상 노동 현장의 문제가 단사 혹은 국가만의 문제가 아니라는 것을 이제 인식하여야 한다. 사회공공성은 인류의 미래다. 현장과 사회를 잇고 국경의 허울을 넘어 하나된 투쟁으로 빼앗긴 미래를 되찾아 오자.

우리는 국가를 장악하기 위해 싸웠고, 승리했다.
그러나 여기에 국가는 없었다. 우리는 세계체제와 맞서 싸워야 했다.
우리는 집단적 저항과 불복종으로 구체제를 끝장냈다. 이런 방식으로
이 체제를 끝장낼 것이다.

-다큐멘터리 '제 4차 세계대전'에서 남아공 활동가 인터뷰 중-

② 안정된 일자리 창출 투쟁

1. 서론

한국사회는 97년 말 발생한 외환위기를 계기로 저임금을 기반으로 한 '고성장 저실업'의 경제구조에서 '저성장 고실업'의 경제구조로 변화되었다. 이러한 경제구조의 변화는 실업문제를 사회적 의제로 만들었다. 경기동향에 따라 실업률의 미세한 변화가 있으나 97년 이후의 상황을 보면 전반적으로 실업문제가 장기화구조화되는 경향이 나타나고 있음을 알 수 있다.

또한 주목해야 할 것은 외형적으로 드러난 실업률의 증가는 물론 정규직 임금의 51% 수준에 불과한 것으로 나타나고 있는 비정규직의 문제 역시 실업이라는 관점에서 접근해야 한다. 따라서 단순히 '일자리 창출'이 아니라 '안정된 일자리 창출'은 가장 핵심적인 사회적 과제라고 할 수 있다.

어느 나라에서나 실업문제는 대단히 중요한 사회적 이슈이며, 고용정책은 거시경제정책의 핵심적인 요소다. 직업의 유무와 그에 따른 소득이 개인과 가정 그리고 사회를 재생산하고 유지하는데 있어서 기본적인 요소가 되기 때문이다.

그러나 한국에서 실업문제는 선진자본주의 국가에 비하면 더욱 더 심각한 문제라고 할 수 있다. 사회안전망이 제대로 갖추어져 있지 않기 때문에 실업상태가 되면 단순히 자아실현의 계기를 빼앗기는 정도의 문제가 아니라 생존의 위협, 그것도 가족 전체의 생계를 위협하는 요인이 되기 때문이다. 실업만이 그 원인은 아니겠지만 가정파탄과 사회의 해체정도가 얼마나 심각한가는 근래에 자살율의 증가, 출산율의 급감(1.17%), 이혼율 증가 등의 지표를 통해 쉽게 확인할 수 있다. 이러한 지표는 경제적 요인, 특히 비정규직 그리고 실업과 밀접한 관

련을 가지고 있다.

2. 현황

자본주의 사회는 기본적으로 불완전 고용을 전제로 한다. 즉 더 많은 잉여이윤을 위해서는 항상적 실업자, 산업예비군을 필요로 한다. 그런 측면에서 자본주의 사회에서 완전고용이란 불가능한 것이다. 특히 생산수단 등 불변자본의 비중이 높아지고 노동력 등 가변자본이 작아지는, 즉 자본의 유기적 구성이 높아지면서 실업(기술적 실업)은 더욱 증가할 수밖에 없다. 현재 한국의 생산관계에서 자본의 유기적 구성도는 점점 더 높아지고 있는 것으로 분석되고 있다. 따라서 실업문제를 근원적으로 해결하려면 자본주의를 넘어서는 사회구조를 만들어내야 한다.

■ 최근의 실업률

구분	97년	00년	02년	03년
실업률변화	2.6%	4.1%	3.1%	3.4%
청년실업률 변화	5.7%	7.5%	6.6%	7.7%

그런데 현재와 같은 실업증가의 주요 원인 중은 하나는 정부도 인정하고 있듯이 대대적인 정리해고와 비정규직화에 있다. 공공부문을 보더라도 98년 이후 20%가량이 구조조정 과정에서 정리해고 되었는데 그 수가 약 14만 여명에 이른다. 투자기관 및 정부산하기관에서는 약 65,000명 이상이, 공무원 중에서는 중앙 및 지방자치단체를 포함해서 약 70,000명 이상이 감축되었다.

■ 공공부문 정원감축

(단위 : 천명)

	97년말 정원(A)	98년-01년 계획	98년-00년		정원감축율 (B/A, %)	01년 계획
			계획	실적(B)		
계	700.4	142.6	130.3	131.1	18.7	12.8
중앙부처	161.8	26.0	21.9	21.4	13.2	4.6
지 자 체	291.3	56.6	49.5	49.5	17.0	7.1
공 기 업	166.4	41.2	41.2	41.7	25.1	-
산하기관	80.9	18.8	17.7	18.5	22.9	1.1

* 자료: 기획예산처

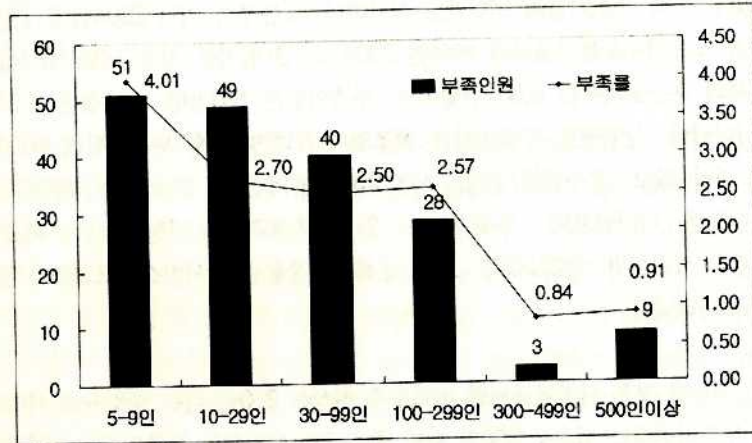
그런데 높은 실업률이 유지되고 있는 가운데 노동력공급의 부족현상이 나타나고 있다. 특히 중소기업의 구인난도 심각하다. 노동부가 지난 2004년 6-7월에 실시한 노동력수요동향조사에 의하면 2004. 5. 31일기준 상용근로자 5인이상 사업체의 총근로자수는 6,901천명이고, 부족인원은 180천명, 부족률은 2.54%로 나타났다. 산업별로 부족인원은 제조업이 83천명(전체 부족인원의 46.1%)으로 가장 많고, 운수업(37천명), 사업서비스업(15천명), 도소매업(14천명) 등의 순으로 나타났으며, 부족률로는 운수업(7.36%)이 가장 높고, 제조업(3.00%), 사업서비스업(2.26%), 오락, 문화 및 운동관련 서비스업(2.20%) 등의 순으로 나타났다.

한편, 주목할 것은 사업체규모별 인력부족 현상은 300인 미만 중소기업에서 두드러진다는 점으로 300인 미만 중소기업의 부족인원은 168천명(부족률 2.91%)으로 전체 부족인원(180천명)의 93.6% 차지하였고 300인 이상 대규모 사업체의 부족인원은 12천명(부족률 0.89%)으로 전체 부족인원의 6.4% 차지하였다. 인력부족은 대체로 규모가 작을수록 인력부족이 심한 것으로 나타났다.

■중소대규모별 부족인원(부족률)



■사업체규모별 부족인원 및 부족률



■사업체규모별 부족인원, 부족률 및 구성비 누계치

(천명, %)

규모	10인미만	30인미만	100인미만	300인미만	500인미만	전체
부족인원 (부족률)	51 (4.01)	100 (3.24)	140 (2.99)	168 (2.91)	171 (2.79)	180 (2.54)
구성비	28.3	55.4	77.7	93.6	95.1	100.0

3. 정부대책과 문제점

1) 개괄

2003년 2월 말, 노무현정부가 출범한 이후 정부차원의 실업대책이 제시된 바 있다.

우선 2003년에는 '청년실업종합대책'(03.9.22)을 통해 3,623억 투입해서 130,000명이 수혜를 받은 것으로 보고되고 있고, 또한 '사회적 일자리 창출사업'(03.12)을 통해 2,369명이 일자리를 가졌다고 나타나고 있다.

2004년에는 '청년실업해소특별법'의 입법(04.02.09)과 경총과 노총이 참여한 '일자리 만들기 사회협약' 체결(04.2.10)이 있었다. 급기야 대통령이 직접 나서서 200만개 일자리 창출을 약속하기도 했다.

2005년에는 사회복지기관 및 보육시설, 노인요양시설분야 등에서 40만개 일자리를 창출할것을 밝히고 있다.

2) 노동부 계획 - 2005 주요업무추진보고

○ 90년대 이후 노동시장의 급격한 변화로 구인난과 구직난이 병존하고, 양질의 일자리를 점점 찾기 어려워지는 상황이다.

※ 05.2월 현재 92.5만명의 실업자(실업률 4.0%)가 일자리를 찾고 있으며 청년 실업자는 42.5만명(실업률 8.6%)에 달하는 반면, 중소기업은 16.8만명의 인력이 부족

노동부는 향후 소득 2만불 시대에 맞는 고용구조를 지향하는 선진형 新일자리 창출을 적극 추진하고, 고용복지정책을 통한 일자리창출정책도 지속 추진키로 하였다.

○ 이를 위해 먼저, 05년도에는 주요 선진국이 소득 1만불에서 2만불로 이행하는 과정에서 사회서비스 부문의 고용이 확대된 사례를 분석하여 이에 대한 일자리 창출 전략을 마련하고 이를 범정부적으로 공유확산할 계획이다

○ 이것은 우리나라의 고용구조를 선진국과 비교하면 자영업 비중은 높고 보건 의료복지 분야 등 사회서비스 비중이 과소함

※ 자영업자 비중(%'02) : 한국 34.5('04), 일본 15.9, 호주 13.8, 독일 10.0, 영국 11.4, 미국 7.2

■ 서비스업 비중 비교(%,'03)

구 분	한 국	스웨덴	영 국	독 일	미 국
도소매음식숙박업	26.4	14.8	19.9	17.4	22.6
사회서비스업	12.6	32.5	26.9	25.0	27.7
(보건의료복지분야)	2.4	18.7	11.5	11.1	10.1

○ 이와 함께 사회적 일자리, 일자리 나누기 등 고용복지정책을 통한 일자리 창출 정책도 지속 추진하기로 하였다.

○ 05년도에 1,532억원을 투입하여 4만명의 실직자에게 사회적 일자리를 제공하고 향후 08년까지 7만6천개로 확대해 나가는 한편

* 금년 중에 만관 합동으로 '사회적일자리 창출 T/F'를 구성하여 지속적으로 안정적인 사회적일자리 사례를 개발하고 중장기적인 지원방안도 마련할 계획이다.

○ 근로시간 단축 등을 통한 일자리 나누기를 촉진하기 위하여 근로시간 단축 지원금, 교대제전환지원금, 청년신규고용촉진장려금 등을 통해 뉴페러다임을 확산하고 중소기업 인력지원 및 청년실업자 고용촉진도 지속 추진한다.

○ 또한, 고용과 성장의 선순환 구조를 정착시키기 위해서는 근본적인 일자리를 창출하는 기업의 인식전환과 이에 대한 사회적 인정 분위기 조성이 필요하다고 보고 일자리를 많이 만든 기업을 선정하여 시상하는 (가칭) '고용大賞' 을 제정하여 시행하는 방안도 강구하기로 하였다.

3) 재경부 계획 -05년 일자리 창출을 위한 정책 방향

각종 일자리 창출대책이 고용에 효과를 미치는 시차가 길고 간접적이어서 그 성과는 아직 크게 미흡함

* 노사의 적극적인 협조가 필요한 일자리 나누기, 빈일자리 채우기 등도 기대한 만큼 호응을 받지 못함

□ 최근의 경제여건을 감안할 때 금년의 고용사정은 낙관하기 어려운 상황

○ 상반기에는 재정 조기집행 등을 통해 경기를 안정시키고 하반기에는 종합투자계획 등 보완 대책을 추진

○ 고용창출 효과가 큰 '중소기업벤처기업, 서비스업 육성, 건설경기 활성화를 위해 정책적 노력을 집중

○ 또한 경제사회환경의 변화추세를 추가적 일자리 발굴의 계기로 적극 활용
- 취약계층의 복지와 국민에 대한 사회서비스 제공을 확대하는 차원에서 사회복지 분야의 일자리를 확충

- 고용창출효과가 가시화될 때까지 공공부문의 일자리 지원사업을 보완적으로 실시

- 근로시간 단축과 교대근무제 개선을 통해 일자리 나누기를 지원하고, 중소기업의 빈일자리를 최소화

4 사회서비스 부문의 일자리 창출

◇ 보건·복지·환경 등 사회서비스 분야에서 일자리를 창출하여 국민의 삶의 질 향상과 일자리 만들기를 연계

* 우리 고용구조를 소득수준이 비슷한 시점의 주요 선진국과 비교할 경우 사회서비스 영역에서 200~400만개 더 늘어야 하고 도소매, 음식숙박업, 기타서비스업에서 60~200만개 줄어들어야 함 (노동연구원)

□ 사회서비스 분야 유효수요를 확대하고 서비스 전달체계를 강화

○ 노인장애인 생활시설문화시설 확충 등 사회복지시설을 확충하고 사회서비스 수요 확대의 계기로 활용

○ 사회서비스 전달체계를 효과적으로 개선하여 서비스의 체감수준을 높임

□ 수익성 부족으로 시장에서 충분히 공급되기 어려운 사회적 서비스의 경우 재정지원 등을 통해 적극 지원

* 소나무전염병 제거 등 숲가꾸기 사업, 방문 도우미, 장애아 교육보조원 등 사회적 일자리 사업을 08년까지 8만명 수준으로 확대

노동연구원의 자료에 의하면 잠재성장률 4.5%, 노동수요 증가율 1.51%로 전망

할 때 2010년부터 노동공급측면에서 본격적인 인력난이 발생할 것으로 예상되고 있다. 이에 따라 여성과 고령 인력의 노동시장 진입을 위한 사회적 환경 및 노동시장 환경을 구축할 것을 요구하고 있다.

4) 문제점

구조조정과 노동유연화를 신주단지처럼 떠받들어 온 정부도 뒤늦게나마 실업문제의 심각성에 대해서 우려(?)하고 있는 듯 하다. 그리하여 이러저러한 대책을 내놓고 있다. 특히 근로시간 단축과 교대근무제 개선을 통해 일자리 나누기를 지원하고, 사회적 일자리나 일자리 나누기 등 고용복지정책을 통한 일자리 창출 정책도 지속 추진하기로 하는 등 비교적 긍정적인 대안도 제시하고 있다.

하지만 내용을 자세히 살펴보면 여론무마용 이벤트성 대책과 단기적인 방안에 집중되어 있다는 의심을 지우기 어렵다. 그것은 첫째로 대책에 뒤따르는 예산배정이 충분하지 않다는 점이며 둘째는 정부방침이 실제 노조의 요구로 제시될 때에는 오히려 정부가 거부하고 있다는 점이다. 셋째는 실업문제의 근본적 해결보다는 임시방편적이며, 오히려 고용의 질을 저하시키는 방식으로 가고 있어 오히려 실업률을 높일 것으로 판단되기 때문이다.

대표적으로 작년 2월 9일 국회를 통과한 청년실업해소를 위한 특별법을 간략히 살펴보면 그것은 확연하게 드러난다. 법안은, 정부 투자 및 출연기관이 향후 5년간 해마다 정원의 3%씩 신규인력을 채용하도록 하고 있으며, 중소기업이 신규인력을 채용할 경우에는 이러저러한 지원을 약속하고 있다. 그러나 법안을 조금만 뜯어보면 얼마나 기만적인가를 확인할 수 있다. 우선, 정부 투자 출연기관의 경우 신규인력 채용은 경영합리화를 전제로 하고 있으며, 예산배정이 전혀 없다. 이것은 현재 고용되어 있는 노동자들의 임금과 노동조건을 저하하는 것을 전제로 하는 것을 의미한다. 특히 근속연수가 오래된 고임금 노동자의 퇴출 즉, 명퇴나 정리해고를 유도하고 있으며 특히 최근 집중적으로 거론되고 있는 임금피크제를 도입하는 계기로 작용할 것으로 예상된다. 게다가 법안은 겨우 910억원의 예산을 배정하고 있어 실질적인 일자리 창출은 기대하기

어려우며, 예산의 대부분이 공공근로의 확대에 집중되고 있다. 이것은 결국 공공부문에서 비정규직을 더욱 확대하는 것으로 나타나게 된다. 공공부문에서 비정규직 확대는 직업상담원과 근로복지공단비정규직노동자들의 연이은 파업투쟁에도 불구하고 노동부가 최근 월급 76만원 수준의 국민연금 상담사 1000명을 채용한 것에서도 확인할 수 있다.

반드시 잡고 넘어갈 것은 예산의 문제다. 예산의 문제공공부문에 대한 예산은 기획예산처의 전횡으로 통제되고 있다. '작은 정부'와 '긴축재정'이라는 자본의 요구에 맞추어 기관의 특수성이나 공공성은 무시되고 거의 무조건적인 예산절감과 통제만을 강요하고 있다. 이를 위해서는 노사간의 합의나 합의절차조차 무시하는 등 법이 보장하는 단체교섭권을 부정하는 위법적 행위를 하고 있다. 단체협약 사항을 일방적으로 개악시키고 그것을 수용하지 않으면 기관의 예산배정을 중단하는 폭거를 자행하여 왔음은 이미 알고있는 사실이다. 공공부문의 비정규직 증가에도 예산의 문제와 기획예산처의 역할이 결정적이다. 근로복지공단의 사례를 보면 경제위기 이후 정리해고의 완충을 위해 고용보험이 도입되는 등 업무량이 엄청나게 증가했음에도 공단이 인력충원을 요청하면 번번이 거부하고, 결국 재료비에서 비정규직을 채용함으로써 비정규직의 폭발적인 증가를 유도했던 것이다. 따라서 정부가 진정으로 실업문제의 해결의지가 있다면 공공부문에서 일자리 만들기과 인력충원을 획기적으로 개선해야 하며, 그에 합당한 예산배정이 필수불가결 하다. 이를 전제하지 않은 일자리 만들기는 그야말로 기만일 뿐이다.

4. 대안

1) 공공부문, 사회서비스 부문에서 사회적 일자리 확충

시장원리가 전일적으로 작동하는 자본주의 사회에서도 불가피하게 탈시장영역이 존재하여 왔다. 공공부문은 이른바 공공적 기능이 수익성보다 우선하기 때문에 탈시장영역으로 존재할 때 의미가 있다. 또한 정부는 공공부문을 거시경제정책 실현의 한 수단으로 삼고 있다. 즉 공공지출을 통한 경기활성화 유도와

그에 따른 고용지수의 변화를 가져왔다. 그런 점에서 공공부문에서 실업의 흡수는 고용정책의 주요수단이 될 수 있다. 따라서 공공부문에서 일자리 확대는 실업율을 낮추고 유효수요를 창출해 경제활성화의 수단이 될 수 있다. 역사적으로 1929년 대공황 이후 미국의 뉴딜정책은 그러한 전형으로 잘 알려져 있다.

한편, 한국의 공공부문은 그 비중이 OECD 국가들에 비해 턱없이 낮은 편이다. OECD국가에서 공공부문은 총수요의 40%를 차지하며, 고용은 16~18%를 차지하지만 한국은 10% 미만에 그치고 있다. 한국의 공공부문 노동지수는 1,219,590명이며, 전체 임금노동자 1,314만 명의 9.28%를 차지하고 있다. 이 규모는 일본의 11%, 독일의 17.9%, 영국의 19.9%에 비해 작은 규모이다(강창호, 2000, 「공공부문 단체교섭의 실태조사」). 그 구성을 살펴보면, 공무원이 약 88만 명으로 70%를 차지하고 있으며, 그 중 지방공무원이 31만 명, 교육공무원이 29만 명, 그리고 국가공무원이 12만 명이며, 공기업 종사자는 29만 명이다.

공무원의 경우 96년을 기준으로 한 자료라는 점에서 인원감축 이전의 자료임에도 불구하고 공무원 1인당 감당해야 할 인구는 구미유럽은 제쳐두더라도 일본의 1.6배에 달한다. 공무원들이 제공하는 공공서비스의 질을 결정하는 요소를 단순히 인력의 다소로 비교할 수는 없다. 그러나 상식수준에서 바라볼 때 공무원 1인당 감당해야 할 대상이 많아진다면 그 만큼 제공되는 서비스의 질이 낮아질 것은 분명하다. 그럼에도 불구하고 경제위기 이후 공공부문은 민간부문을 강제하기 위한 시범적 대상으로 단기간에 엄청난 정리해고의 과정이 있었다. 게다가 약 5년간 공기업의 인력충원을 전면 중단시켰다. 이것은 필연적으로 남아있는 공공부문 노동자들의 노동강도를 강화시켜줬을 뿐만 아니라 다중에게 제공되는 공공서비스의 질을 저하시켰다. 그리고 이러한 정리해고와 인력충원의 중단은 각 기관의 현원이 정원보다 만성적으로 부족한 상태를 유지시켰다.

■ 각국의 공무원 수 비교 1)(1996년 기준)

1) 자료출처: OECD 및 각국통계(총무처 직무분석기획단 발간 '신정부 개혁론'에

국가명	인구수 (만명)	전체 공무원 수 (천명) ¹	중앙정부 공무원 수 (천명)		인구 천명당 공무원 수(명)	전체공무 원 1인당 인구수(명)	국가공무 원 1인당 인구수(명)
			개혁 전	개혁 후			
미국	26,577	18,321	2,155(93)	1,8642	68.9	145	142.6
영국	5,842	4,112	735(79)	494	70.4	142	118.3
캐나다	2,978	2,338	258(95)	2133	78.5	12.7	139.8
호주	1,832	1,340	150(87)	143	73.1	13.7	128.1
뉴질랜드	362	71	84(80)	334	19.6	50.9	109.6
일본	12,538	4,164	-	886	33.2	30.1	141.5
한국	4,525	926	-	577	20.5	48.9	220.75

주 1. 중앙정부 및 지방정부 소속 공무원을 포함한 것임

- 1997년 4월 현재 기준으로 발표된 자료임
- 1995~8년의 감축목표(45,000명)를 반영한 수치임
- 정책기능만을 맡게 된 중앙부처의 공무원 숫자만 표시한 것이며, 독립 기관(crown entities) 및 공기업(state-owned enterprises)의 종사자(민간인 신분인 경우도 있음) 까지 포함할 경우에는 1985년 총 16만6천 명에서 1994년 24만 3천명으로 늘어나게 됨. 이 경우 국가공무원 1인당 인구수는 14.5명임
- 한국의 경우 교원, 경찰의 숫자(37만 2천명)를 제외하고 산출한 것임 (비교대상국의 경우 이들은 지방정부 소속임)

한편, 주지하다시피 한국사회의 사회안전망은 대단히 취약하다. 취약한 사회안전망은 민중들에게 제공되는 사회복지가 적다는 것은 물론 사회복지 영역에서 종사하는 노동자가 적다는 것을 의미한다. 노동연구원의 자료에 의하면 우리 고용구조를 소득수준이 비슷한 시점의 주요 선진국과 비교할 경우 사회복지서비스 영역에서 200~400만개 더 늘어야 하고 도소매, 음식숙박업, 기타서비스업에서 60~290만개 줄어들어야 하는 것으로 나타나고 있다.

따라서 공공부문과 사회복지서비스 영역에서 일자리 창출은 필요하며 또한 가능하

서 재발체)

다. 공공부문이 실업을 흡수하고 고용탄력성을 가져야 한다는 점에서 적극적인 고용정책이 필요하다.

2) 노동시간 단축

주40시간제는 장시간 노동에 시달리는 노동자들의 삶의 질을 향상시키기 위한 측면과 동시에 실업률이 높아지는 상황에서 일자리 나누기 차원에서 제기된 것이다. 그러나 정부는 입법과정에서 주40시간제 도입을 2004년부터 11년까지 8년에 걸쳐 단계적으로 도입하도록 하고 또한 연월차 휴가를 비롯해서 각종 휴가제도를 축소함으로써 그 본래 취지를 왜곡했다.

주40시간제 도입은 형식논리상으로 하면 단축되는 4시간 분, 즉 4/44(9.1%) 정도의 인력충원이 필요하다. 따라서 주40시간제를 도입하는 것은 일자리를 늘리는 유력한 방법이다. 이런 측면에서 2004년 전국의 지하철노조는 주40시간제 도입과정에서 인력충원을 강하게 주장한 바 있다. 특히 심각한 청년실업의 문제를 제기하면서 철도를 제외한 궤도사업장에서 7,158명의 인력충원을 요구했다. 8년으로 분산되어 있는 주40시간제를 조기도입 하도록 함으로써 일자리를 창출할 수 있도록 해야한다.

■ 지하철 일자리 창출(정규직 인원 수/명)

구 분	서지	도철	부산	대구	인천	계
현정원	10,202	6,565	3,200	1,397	1,047	22,411
신정원	13,245	8,634	4,438	1,880	1,372	29,569
주5일 인원	3,043	2,069	1,238	483	325	7,158

3) 교대제 개편

노동시간단축을 위한 일자리 창출과 더불어 교대제개편 또한 일자리 창출의 유력한 수단이다. 교대제는 현실적으로 작업량나누기의 방식이라는 점에서 더 바

람직하다. 다른 방식은 사용자의 탄력적 고용조정을 위한 유연화전략으로 활용되기도 했으며, 불안정 고용의 확대를 가져올 수 있는데 특히, 고용조건에 대한 보장 장치가 없는 직무나누기나 직무분할 방식은 양적 실업자를 축소하는 목표에만 초점을 맞출 때 방대한 불안정고용층을 양산하여 이미 실질적인 실업자층을 흡수하지 못하고 있는 실업정책의 한계를 더욱 더 증폭시키게 될 것으로 지적된다. 노동부 역시 교대근무제 변경을 통한 일자리 창출을 적극 권장하고 있으며, 유한킴벌리 사례는 교대제 개편을 통한 일자리 창출의 대표적인 사례로 언급되고 있다.

공공서비스 사업장은 업무특성상 24시간 운영이 불가피한 경우가 많으며, 따라서 노동시간 단축은 교대제 개편과 맞물리는 경우가 많다. 지하철철도 등 운수 부문과 발전가스 등 에너지부문 그리고 보건의료부문 등에서는 교대제 개편을 적극적으로 제기해야 한다. 다만, 인력 충원없이 현재의 인력으로 교대제 개편을 시도하는 경우도 있는데 이것은 결코 바람직하지 않으며 오히려 노동강도만 높이는 상황을 초래할 수 있다.

4) 공공부문에서 공익근무요원제도의 폐지

정부는 인력감축을 단행하면서 부족인력을 비정규직으로 대체하는 것에서 한 발 더 나아가 공익근무요원으로 대체하고 있다. 연맹의 조사에 의하면 2002년 7월 현재, 공공기관에서 감축된 인력 대신에 약 6만 2천 5백 여 명의 공익근무요원으로 대체하는 인력정책을 실시하고 있다. 이것은 저임금정책과 실업확대 정책의 다름 아니다.

병역법에서 보충역으로 관정되는 공익근무요원들은 현재 공공기관에서 감소된 노동인력을 대체하여 근무하고 있다. 정부나 공공기관은 병역의무를 내세워 보충역들의 대체노동을 정당화하고 있지만, 실질적으로는 사회적으로 야기되는 실업문제에 역행하는 정책에 불과하다.

■ 공익근무요원 복무현황(단위: 명)

년도	'98	'99	'00	'01	'02.7
복무분야					
행정관서 요원	43,667 (1,221)	51,199 (1,777)	54,936 (2,374)	60,399 (3,316)	62,373 (3,620)
총 원	43,807	51,381	55,105	60,589	62,373

* 행정관서요원: 국가기관, 지방자치단체, 공공단체, 사회복지시설에서 경비, 감시, 보호, 봉사, 행정보조업무 수행 (02년 국방위 국감자료 - 최명현 의원, 국회요구자료, 병무청)

■ 행정관서요원 복무기관별 현황(단위: 명)

국가기관	지자체	공공기관	사회복지시설	계
13,043	40,967	7,263	1,100	62,373

2002년 기준으로 모든 행정관서에 복무하는 공익근무요원은 6만2천여명에 달하고 공공기관에 근무하는 공익근무요원은 현재 7,263명인데, 이들의 업무는 주로 업무보조시설관리질서계도 등이다. 이러한 업무들은 직영이었던 혹은 위탁이었던 공공부문 노동자들의 업무였다는 점에서 결국 일자리를 빼앗는 행위다.

■ 서울지하철에서의 공익근무요원(단위: 명)

총원	역사 질서계도	전동차 질서계도	시설경비	행정요원
793명	555명	87명	142명	9명

자료: 서울지하철 노조 역무지부

또한 이들의 근무시간은 공공기관의 일반 노동자들과 같은데 예를 들어 주간근무를 하는 공익근무요원들은 국가공무원법 복무규정 제9조의 적용을 받고 있으며, 국가보안시설 경계 등 24시간 근무가 필요한 경우에는 주간 1개조와 야간 2개조로 편성하여 근무하고 있다. 비록 정부와 공공기관은 공익근무요원들에게

월급 이외의 여비를 실비로 제공하고 있지만,²⁾ 실질적으로는 공익근무요원들의 노동력을 착취하고 있다. 병역의무로 활용되고 있는 이러한 방식의 대체노동은 '강제노동의 금지'를 규정하고 있는 근로기준법을 정부와 공공기관이 위반하는 대표적 사례에 해당한다.

하지만 공익근무요원제도의 폐지로 인해 또 다른 문제가 발생할 수 있다. 병역법에서 보충역의 판정을 받는 사람들과 양심적으로 병역을 거부하는 사람들에 대한 조치다. 전자에 해당하는 사람들은 공공기관에서 대체 근무하는 방식의 노동이 아니라 자율적으로 적정한 시간에 해당하는 사회봉사활동을 하게 해야 한다. 후자에 해당하는 사람들에 대해서는 군 복무기간과 동일한 수준의 사회봉사활동, 즉 고아원이나 양로원 등의 사회복지영역에서 의무적으로 사회봉사활동을 하게 하면 될 것이다.

5. 투쟁계획

1) 안정된 일자리 쟁취 투쟁 (3Q 투쟁; Quantity, Quality and Quota of public sector)

○ 임금과 고용의 양극화가 심화되어 저임금 비정규직 노동자가 전체 노동자의 56%를 상회하고, 고임금 상위 30%그룹과 하위 30%그룹의 양극화가 급속히 진행되면서 중간임금층의 하위그룹 전략이 현상되고 있음. 비정규직화 추세 속에서 노동의 기회(양) 못지 않게 노동의 질 문제, 노동빈곤층(working poor) 문제가 심각하게 대두되고 있음.

○ 연맹이 진행해 온 일자리 창출 투쟁을 계승발전하여 모범 사용자로서의 정부의 고용책임과 일자리 질의 문제를 의제화하고, 당면 비정규직 철폐 투쟁과 결합시켜 내어야 함.

○ 중장기적으로 '고용' 문제에 대한 노동운동진영 대안 담론으로 발전시키려는 시도임. 비정규 관련 현안 투쟁을 '3Q'의 관점에서 전략적으로 모아내는 한편 '고용'에 대한 이태올로기 투쟁 전선을 형성하고자 함.

2) 우체국에서 근무했던 한 공익근무요원에 의하면 한 달에 월급과 여비를 포함해서 약 9만 8천 여 원의 돈을 받았다고 한다.

2) 세부 투쟁의제

- 공공부문 작간접 노동자 차별철폐 및 비정규직 정규직화 요구
 - 직접고용 쟁취
- 신규 인력 정규직 채용 요구 (특히 사회적 일자리 창출 분³⁾, 자연감소분)
- 비정규직 확산 및 고용불안 저지
 - 민간위탁 저지
 - 파견법 개악, 기간제법, 유사근로자법 등 비정규 확산 법안 입법 저지 투쟁
 - 지자체 기관의 법인화/외주화/분할 저지 및 구조조정 반대 등 현안 투쟁
- 공공부문 최저임금제 도입 요구 (산업별, 지역별 최고임금 대비 요구선 책정)

3) 세부 사업계획

- 비정규직 철폐 투쟁과 연계 수행
 - 2월 총파업 국면에서의 연맹 내적 교육 및 대국민 선전강화
- 임단투 연계 수행
 - 모범 단협 조항 제출 (생활임금, 직접고용원칙 등)
- 대정부 타격 기획 투쟁
 - 정부가 제시하는 사회적 일자리 창출의 허구성 폭로하는 기획투쟁 전개
- 조사 및 정책연구 심화
 - 3Q에 입각한 공공부문 노동자 고용 실태 조사서 발간
 - '공공부문 일자리의 사회적 책임(가제)' 심포지움 개최
- 주체 : 전 가맹노조 특히 민간위탁, 외주용역 현안 대립 노조

3) 정부는 05년 40만명 일자리 창출을 목표로 1/4분기 내 24-5만명, 2/4분기 내 까지 32만명 창출할 목표임. 사회복지 기관 및 보육시설, 노인요양시설 분야에 서 이루어짐.

③ 사회임금 확충 투쟁

1. 사회임금 확충 투쟁의 취지

1) 사회임금이란 무엇인가?

- (1) 사회가 유지발전되려면 무엇이 필요한가.
- 인간 사회가 유지되기 위해선 기본적으로 의, 식, 주거 필요하다.
 - 의식주를 비롯하여 인간 생활에 필요한 것을 생산하는 노동이 필요하다.
 - 생산된 것을 소비할 수 있는 권리가 필요하다.
 - 사회가 진보하기 위해선 보다 문화생활과 창조적인 활동이 필요하다.
 - 인간 종족을 보존할 수 있는 출산과 육아 및 교육도 필요하다.
 - 노동을 지속하고 사회를 진보시키기 위한 직업 훈련(성인교육) 및 기술 발전도 필요하다.
- ➔ 이렇게 사회를 유지발전시킬 새로운 노동력이 끊임없이 재생산된다.

- (2) 현 자본주의 사회에선 노동력을 어떻게 재생산하고 있는가.
- 자본은 노동력이란 상품을 구입하여 생산을 하고 이윤을 창출한다.
 - 노동력이란 상품을 구입하기 위하여 '임금'을 지급한다.
 - 임금은 노동력의 가치에 의해서 결정된다.
 - 노동력의 가치는 노동력을 생산(재생산)하는 데 필요한 노동시간으로 결정된다.

즉 임금을 통해 노동력 재생산 비용을 지급하고 기업복지를 통해 일부분을 보조해왔다.(임금, 기업복지)

○ 그러나 이러한 자본주의 생산관계로서는 사회의 노동력 재생산을 감당할 수 없다.

- 자본은 비경제활동 인구까지를 포함한 사회 전체의 노동력 재생산 비용을 감당하려 하지 않을 뿐만 아니라, 빈곤의 문제를 개인의 책임으로 전가함으로써 노동을 유인한다.

- '노동의 대가'라는 허구적 이데올로기를 동원해 임금 규모를 줄이려 한다. 충분하지 않은 임금과 상존하는 실업률은 산업예비군을 형성하여 임금수준을 억제한다.

- 한편 집마다 컴퓨터를 갖고 개개인마다 핸드폰을 사용하는 것처럼 노동력 재생산에 대한 사회적 욕구(필요성)은 문화역사적 성장에 따라 확대되어 왔다.

○ 그래서 국가가 사회복지를 통해 노동력 재생산의 일부를 감당해 왔다. (사회임금)

- 사회보험, 주택, 교육, 빈곤층 생활보장 등 기업에 의해 담보되지 않는 부분을 담당할 필요가 있었다.

- 국가의 사회복지 서비스는 노동력 재생산 및 상품화를 위한 국가의 개입의 측면이 있다.¹⁾

- 국가권력의 정당성을 확보하여 체제를 유지하고, 각 정치세력들의 정권 쟁탈을 위한 정치적 이유에서 확대되기도 하지만, 같은 이유로 축소되기도 해 왔다.

- 노동력 재생산 비용의 규모는 국가에 의해 '제공'된 측면과 투쟁을 통해 '쟁취'된 측면이 공존한다. 즉 노동과 자본의 역관계에 의해 결정되어 왔다.

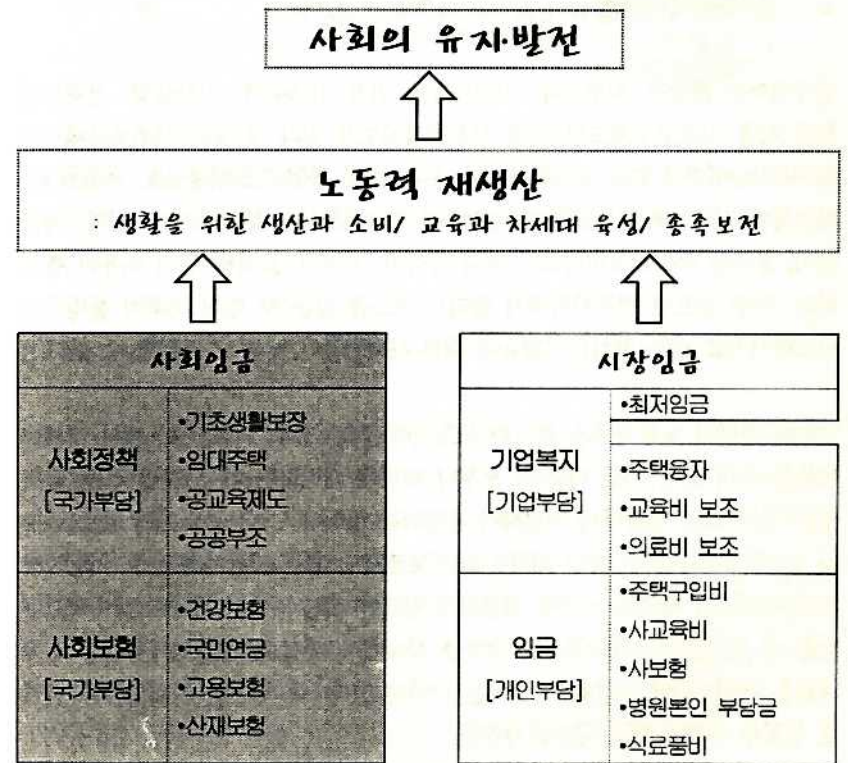
➡ 노조의 투쟁을 통해 직접임금과 기업복지(기업임금)을 늘인다고 해도, 살아 가는 기본비용이 많이 들면 노동자들은 허덕이며 살 수 밖에 없다. "기껏 임금

1) 「실업보험의 경우 실업시의 소득을 보장함으로써 노동력 재상품화를 지원하며, 적극적 노동시장 정책을 통해 노동시장 풀을 관리한다. 노동시장 풀의 관리는 국민연금의 조기퇴직, 보육서비스를 통한 여성노동력 수급 등을 통해서도 이뤄진다. 이는 노동자들의 생활보장이라는 측면도 있지만, 더욱더 중요하게는 자본주의 시장에서의 노동력 상품의 관리라는 측면을 단적으로 보여주고 있다.」 (성은미, 민중복지란 무엇인가, 2004. 8)

인상 해냈더니, 애 학원 하나 더 보내면 끝이더라"는 말이 기업임금 인상투쟁의 한계를 단적으로 보여준다.

➡ 구조적 불황을 겪고 '있는' 현대사회에서 사회임금 확충은 한계를 가질 수 밖에 없다.²⁾ 사회구성원의 생존권과 인류의 미래를 위해 노동력 재생산의 조건을 민중적 방식으로 창출하여야 한다.

■ 노동력 재생산 구조



2) 호황기의 정부 역시 사회복지를 늘려서 빈부격차를 완화하고 사회적 동요를 막아왔지만, 불황기의 정부는 경기부양을 위해 재벌에 대한 각종 세제 혜택을 주면서 사회복지 예산부터 삭감한다. 그러나 경제가 잘 돈다고 해서 불황에서 호황으로 넘어가는 것은 아니다. 자본은 구조적으로 공황(위기)으로 갈 수밖에 없는데, 역사적으로 전쟁을 통해 위기를 간신히 넘겨왔을 뿐이다. 신자유주의도 노동유연화, 복지예산 감축뿐 아니라 국지적 전쟁을 계속 수행하고 있다.

(3) 사회임금의 개념은?

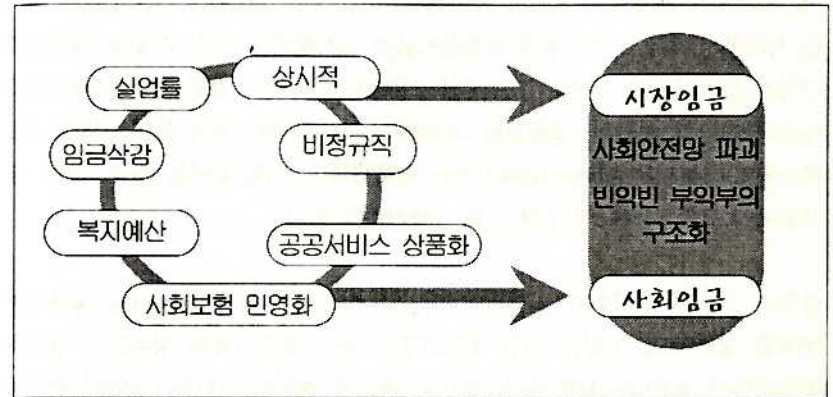
사회임금은 의식주를 비롯한 노동력 재생산을 위한 모든 것에 사회(국가)가 투여하는 제도와 정책을 말한다. 그러므로 어디까지가 사회임금인가는 그 사회의 구성원들이 정하기 나름이며, 계급투쟁의 산물이다. 예를 들어 북한에서 밥공장, 탁아소를 설립하여 운영한다고 하는데, 이는 기초 식생활과 아동육아를 사회적으로 책임진다는 뜻이다. 무상의료시스템인 영국의 국가보건서비스(NHS)도 의료부분에서 사회임금이 높다고 표현할 수 있다.

한국에서는 초중등 의무교육, 저소득층을 위한 임대주택, 건강보험, 산재보험 등의 각종 사회보험제도와 각종 사회보장제도가 있다. 한국의 사회보장제도에 는 사회보험(연금제도, 국민건강보험, 고용보험), 공공부조(생활보호, 의료보호), 사회복지 서비스제도(노인복지, 장애인복지, 아동복지, 부녀복지)가 있다. 예를 들어, 초중등 무상교육이라고는 하나 급식비, 교재비, 교복비 등의 비용이 필요하고, 돈만 많으면 명문사학에서 엘리트 코스를 밟을 수 있어 사회적 불평등을 구조화시키고 있는 현실은, '교육에 대한 사회임금이 낮다'고 표현할 수 있다.

그런데 한국의 노동자들은 최소한의 조건인 주택, 교육, 의료, 교통에서 재생산 비용을 받지 못한 뿐만 아니라, 노후나 질병에 대비하는 건강보험, 국민연금조차 자신의 직접 임금에서 적립하여 충당하는 상태다. 그나마 노조가 있고 규모가 큰 사업장의 경우 자녀 대학등록금 보조제도 혹은 사원이파트 등 기업복지도 쟁취해왔기 때문에 노동력 재생산에 필요한 직접 임금의 비율이 상대적으로 낮을 수 있었지만, 사회임금이 박약한 상태에서 비정규, 중소기업사업장 노동자들은 직접임금에 의존하고 살아갈 수밖에 없다. 즉 빈곤한 사회임금은 빈의 빈 부익부 사회를 더욱 구조화시킨다.

그래서 사회임금 확충투쟁은 몇가지 사회복지 제도 개혁을 통해서도 구현되지 않는다. 신자유주의가 심화시키는 사회 양극화의 고리를 끊어내고자 하며, 이 사회의 노동력 재생산에 대해 민중적 대안을 찾아가는 과정으로 위치지우고자 하는 투쟁이다.

■ 사회 양극화의 순환 고리



※ 구조적 위기에 빠진 '자본'을 살리기 위해 노동자민중에게 희생을 전가하는 것이 신자유주의 정책의 본질이다. 이 때문에 인류의 미래마저 위협당하고 있다.

2) 왜 사회임금 확충 투쟁인가?

사회임금은 노동력을 재생산하기 위해 필요한 임금의 일부를 국가가 지급하고 있는 부분이다. 주기적 공황의 반복, 빈부격차의 심화와 같은 자본주의의 구조적 불안정성을 극복하는 방안으로서 국가의 역할을 확대함으로써 체제의 안정을 도모하고자 한 수정자본주의(케인즈주의)는 특히 사회복지를 강화하였다. 그러나 헤어날 수 없는 장기불황과 생산력 발전의 한계에 봉착한 자본은 금융자본을 강화하고, 국가개입의 최소화, 기업활동의 자유, 노동유연화를 통해 위기를 극복하고자 하는 신자유주의로 전환하였다. 국가의 적극적인 개입을 통해 경제불황을 극복하고 균형 발전을 통해 복합적인 복지체제를 구축할 수 있다고 믿었던 케인즈주의는 쇠퇴하고, 개인주의, 선택적 복지주의를 지향하는 신자유주의가 득세하고 있다. 신자유주의 하에서 당연히 사회복지 예산이 감축됨은 물론 사회복지 영역은 경쟁의 논리로 해체되고 있다.

국가와 자본은 사회임금의 크기를 줄이기 위해 기업복지를 확대하여 왔다. 대

사업장, 정규직 중심의 기업복지 확대는 필연적으로 중소기업사업장 및 비정규직, 사회 소외계층의 사회복지 축소를 가져온 것이 사실이다. 즉 국가가 져야 할 사회복지 책임을 개인에게 전가함으로써 복지혜택을 받을 수 있는 사람들과 그렇지 못한 사람들 간의 격차는 더욱 심해지게 되었다. 예를 들어 사회적으로 해결되어야 할 보육비, 초중고등 교육비, 대학 교육비 지원 등이 기업복지로 해소되었을 뿐만 아니라 사교육시장은 비대해졌다. 이런 문제는 교육, 의료, 주택문제에 고루 나타나 빈부의 차를 증폭시키고 있다.

임금과 고용의 양극화가 심화되어 저임금 비정규직 노동자가 전체 노동자의 56%를 상회하고, 고임금 상위 30%그룹과 하위 30%그룹의 양극화가 급속히 진행되면서 중간임금층이 하위그룹으로 빠르게 전락되고 있다. 실업이 만연하고 비정규직이 확산되는 불안정 노동 추세 속에서 노동빈곤층(working poor) 문제가 심각하게 대두되고 있는 실정이다. 이렇게 되면 최소한의 사회보장 시스템이라고 할 수 있는 국민연금조차도 내지 못하는 계층은 늘어나게 된다. 이미 가입대상 40%가 연금을 내지 못하고 있는 상태다. 반면 정부는 국민연금 기금을 113조³⁾나 쌓아두고서도 급여율을 인하할 계획을 가지고 있을 뿐 아니라, 기금운용 운운하며 주식투자를 통해 자본 시장을 활성화 시킬 공리만 하고 있다. 사회안전망이 전혀 확충되지 못한 가운데, 노동자민중의 노후는 파탄일로 치닫고 있는 현실이다.

공공재를 상품화 한 자본은 수익률을 위해 계속적으로 가격을 인상하고자 한다. 이제까지 국가가 담지해 옴으로써 발생한 누적적자를 구조조정이나 사유화를 통해 해결하려 하고 있다. 그러나 공공재는 원래 교환하기위한 상품이 아니라 노동력을 재생산하기 위한 사회적 필요이므로, 사회에 의해 무상제공 되어야 한다.

노동력 재생산은 사회라는 '공동체'적 문제로 인식해야 한다. 실업자, 빈민층,

3) 국민연금은 05년 3월 현재 113조의 기금을 확보하고 있으며, 2007년이 되면 600조로 늘어날 전망이다이라고 한다. 한국의 1년 일반회계가 110조인 것과 비교해 보면 그 천문학적 규모를 알 수 있다.

고령자 등 노동력을 제공하지 못하는 집단의 생존권 문제도 포함된 것이어야 한다. 최저임금 담론을 인간다운 생계를 보장하는 생활임금으로 확장해내고 기업임금을 넘어서 사회임금 확충으로 '사회의 노동력 재생산 조건'을 향상시켜야 한다. 그러므로 사회임금의 개념을 정립하고 범위와 수준을 확장해 나아가는 과정 자체에 계급적 대립이 존재한다. 이렇게 사회임금의 크기를 늘리는 것은 소득재분배 효과가 있으며, 자본주의 체제의 경쟁적 운영원리에 반하는 새로운 사회구성원리를 모색하는데 기여할 수 있다.

3) 사회임금 의제 개발의 방향

○ 사회양극화 해소를 목표로 한국사회에 적합한 소득재분배 방안과 사회공공성 강화 방안 모색

신자유주의 정책 강화와 세계화로 인해 빈부의 양극화와 공공서비스의 사유화가 급속히 진행되고 있다. 이 과정에서 취약한 한국의 사회안전망의 문제가 총체적으로 드러나고 있음에도 불구하고, 자본과 정부는 사회적 책임의 영역을 사적영역으로 전가하고 있다. 예를들면, 산재보험, 건강보험, 노인요양보험 등의 사회보험이 사유화(민영화)되고, 각종 연기금이 투자자본화 되어지고 있다. 해외자본까지 참여하는 사교육 시장이 과열되는 반면 빈민을 비롯한 소수자의 교육기회는 지속적으로 박탈당하고 있다. 고령사회로 진입을 눈앞에 두고 있음에도 불구하고 노인복지 정책과 출산정책은 시장원리에 의해 설계되고 있다. 한편 조직노동자를 중심으로 한 시장임금의 확대 투쟁은 기업복지만을 확대시켜옴으로써 실상 사회임금의 축소를 가져왔다.

사회임금 투쟁은 소득재분배 효과와 더불어 사회공공성을 강화함으로써 교육, 의료, 주택, 기초생활보장, 소수자 복지 등 총체적인 삶의 질을 향상하고자 하는 투쟁이다. 신자유주의 하에서 위협받고 있는 민중복지를 방어하기에도 매우 어려운 상황인 것이 사실이지만, 수세적인 대응에서 벗어나 사회 양극화를 극복하기 위한 적극적인 대안을 모색할 필요가 있다.

○ 저임금, 불안정고용 노동자층에 대한 사회안전망 확충

전체 고용노동자 중 37.6%가 비정규직이라고 통계청은 보고하고 있다. 조사대

상에 포함되지 못한 소기업영세사업장 노동자, 가내수공업노동자, 이주노동자, 임시노동자 등이 실질적인 비정규직임을 고려하면 56%이상이 일상적으로 생계 수단을 확보하지 못한 비정규직노동자라고 추정되고 있다. 비정규직노동자 하위 30%와 정규직 노동자 상위 30%간의 임금격차가 양극화됨에 따라 중간계층의 하위 전락이 지속적으로 진행되고 있다. 사회임금의 확대는 정규직-비정규직, 조직-미조직, 남성-여성, 내국인-이주 등의 노동자 간 불평등을 보완하는 역할을 할 수 있다.

○ 지배구조 혁신(자본주의 사회운영 원리 극복) 투쟁과의 결합을 통한 대안사회 모색

사회양극화와 빈곤문제 해결은 자본주의 사회가 팽창시켜 온 사적 소유의 모순에 근본적인 조치를 취할 때 가능할 수 있다고 본다. 공동체적 생산과 소유, 공동체적인 사회운영 원리에 입각한 새로운 미래를 만드는 투쟁의 일환으로 사회임금 확충투쟁을 고민하고 있다.

우리가 정립하고자 하는 '사회임금'의제는 사회 문제를 노동자적 원칙에 입각하여 노동계급이 앞장서야 한다는 인식에 기반을 두고 있다. 개인이 아니라 사회가 공동의 복지를 책임지도록 하고, 정책을 수립하고, 운영을 모니터링하기 위한 대안개발과 실현을 위한 투쟁이다.

2. 05-06년 목표와 방향

1) 2005년 목표

- 우선 사회복지 관련 단위를 중심으로 사회공공성 강화에 복무하는 투쟁 과제를 선정, 시작한다.
- 사회복지 관련 단위노조의 현장의제를 조직적으로 공유하고 투쟁을 지원한다.
- 주요 투쟁과제에 입각하여, 관련 민중 사회단체와의 연대망을 확보한다.
- 조직적으로 사회임금의 개념을 정립하고, 연맹 내 사회임금 확충 투쟁의

의의와 과제를 확산한다.

- 사회임금 확충 과제에 입각한 현장 투쟁의 의제를 지속적으로 개발한다.

2) 중단기적 사업 방향(2005-산별건설시기)

- 사회복지 분야에 대한 민중적 개입과 통제를 지향하고 모색한다.
- 각 지역, 분야별 현장의 요구와 의제에 기반한 사회임금 확충투쟁 과제를 지속적으로 개발한다.
- 산별 건설투쟁 과정에서 노동운동의 계급적 성격을 복원하는데 기여하도록 노력한다.
- 실질적인 성과를 내오는 구체적인 사회임금 확충 투쟁을 실현한다.

3. 주요사업 과제

1) 고령사회 대책 및 노인요양보험 대응

○ 노인요양보험 시행에 있어 요양서비스의 민간위탁, 종사 노동자에 대한 비정규직 고용이 예상된다⁴⁾. 노인복지서비스의 상업화로 인한 노인복지 양극화가 우려된다.

○ 이제 노동시장의 현안인 '고용'문제에 대해 고령노동자 대책도 보다 적극적으로 편입시켜야 한다. 현재 조기 퇴직은 물론 임금피크제 등으로 인해 (준)고령노동자의 비정규직화가 확산되고 있다. 수명연장에 비해 늘어나는 고령자 실업, 최저임금과 최저생계비간의 격차, 노인요양보험을 포함한 사회보험의 낮은 보장성은 노인 생존권을 박탈한다.⁵⁾

4) 04년 말 입법된 민간투자법(노인요양시설의 민자유치 허용)과 05년 내 입법 추진 중인 '유사 근로자법'이 관련있음.

5) 「OECD 가입국 중 한국의 자살률은 4위, 자살 증가율은 1위를 기록하고 있다. 이중 인구 10만명 당 실업자 자살률은 221명에 달하며 농어민도 39명에 달한다.(00년 기준, 농어민 대다수가 노인임을 감안해야 함) 특히 노인 자살률은 10만명당 162명에 달하는데 이중 75살 이상 노인이 104명이다.(03년 기

○ 고령사회 대책은 단지 노인문제만이 아니라, 일천한 사회안전망과 실업문제에 둘러싸인 현재 노동계층이 직면한 문제다. 고령사회(2019) 진입과 사회양극화 문제가 중첩되고 있는 가운데, 이제 노동운동 진영이 '당사자'로서 직접 나서서 투쟁이 필요하다.

2) 사회복지 예산에 대한 민중통제 강화

○ 정부 예산 개혁을 통한 사회임금 확충 및 구조조정 저지 방안을 모색하고자 한다. 단지 사회복지 예산 확충뿐만 아니라 소득재분배 효과 상수를 목표로 한다.⁶⁾

○ 이를 위해 예산 편성 및 결정 과정의 민주화 및 집행과정에 대한 감시와 대응이 필요하다. 민중적 통제를 강화함으로써 관료적 국가기구의 한계를 극복하고 진정한 민중복지 확충에 접근한다.

○ 특히 노무현 정권의 지방분권화 계획과 국가재정운용 계획에 입각해 08년을 기점으로 지방자치제도가 안착되게 되므로, 중앙정부뿐만 아니라 지방자치단체에 대한 교섭 및 대응력을 높여야 할 과제가 있다.

○ 이미 지방이양대상 사업 163개 중 67개가 사회복지 분야로서 사회복지서비스분야 재정의 54%가 이양되었다.(05년 한국형 뉴딜정책) 이는 사회복지서비스의 사유화상업화를 촉진하기 위한 것이다. 수익성과 경쟁의 원리에 사회복지서비스를 내맡김으로써 사회안전망이 심각하게 위협받고 있는 상황이다.

○ 사회복지 시설의 사유화상업화는 필연적으로 사회복지 노동자 고용불안과 노동조건 저하를 불러온다. 이미 사회복지 예산을 일부 증액하더라도 인건비는

준) 30대 자살률의 2-4배되는 75세 이상 노인자살률은 현재 세계 1위다.»(남윤영 연세대의대 정신과 교수, 한국자살예방협회 심포지움, 발췌 인용)

6) 「사회복지 부문에서 국가의 비용부담은 사회공공성 쟁취에서 매우 중요한 주제다. 기초생활보장, 연금, 보육영역에서 사회공공성 쟁취의 핵심적 요구는 '국가의 비용부담'이다. 이는 노동력 재생산 비용의 사회화 투쟁이라는 점에서 계급적 투쟁 요구로 적극적으로 '끌어올려야 하는' 투쟁의 영역이자 대상이 되는 것이다. 그런점에서 현재 비정규노동자에 대한 사회보험 적용문제를 포함하여 여성·장애인의 생존권 투쟁, 나아가 4대 사회보험을 비롯한 모든 사회보장 투쟁에서 사회공공성 쟁취와 가장 대중적으로 결합할 수 있는 지점이 '비용의 사회화'다.»(김종건, 서울신학대 사회복지학 교수, '공공성과 사회복지의 관계')

축소고정함으로써 사회복지 시설노동자의 노동권을 침해하고 있다.⁷⁾ 시설 민주화와 사회복지 노동자의 노동권 쟁취 투쟁은 사회복지 예산에 대한 민중적 통제를 강화하는 투쟁과 맞물려 있다.

7) 한국은 GDP의 10%를 사회복지 예산으로 편성하고 있는데 이는 OECD 국가 중 최하위 수준이다.(29위/30개국, 30위는 멕시코)

4] 정부산하기관 지배구조 민주화 투쟁

1. 공공부문 노동기본권의 회복과 사회공공성

공공부문 노동조합은 헌법에 보장된 노동기본권조차도 정부의 행정관리기능과 각종 지침에 막혀 온전한 노동3권을 행사하기 어려운 현실에 놓여 있다. 과거 단체교섭에서 이면합의라는 노사관행이 인정되었던 것도 이러한 공공부문 노사관계의 특성과 긴밀하게 연결되어 있다. 정부는 공공부문 노사관계를 노동정책의 전초전이자 사회적 가이드라인으로 활용했고 공공부문 노동조합은 정부지침을 수용하는 대신 이면으로 실리를 확보하는 타협이 이루어졌던 것이다. 노동조합과 관료조직간에 이러한 타협은 한편에서는 도덕적으로 비판도 가능하지만 확실적인 정부지침에 대한 투쟁의 성과라는 점도 간과할 수는 없다.

문제는 IMF 이후 정부의 공공부문 관리체계가 크게 변화하여 과거의 이면합의와 같은 편법이 사실상 어려워졌다는 것이다. 이제 공공부문은 신자유주의 정책으로 시장경쟁이 확장되었고 성과주의 노동통제가 도입되어 노동조합은 정부 정책에 정면돌파를 준비하던가 아니면 집단적 노사관계를 청산하고 개별적 굴종의 길을 가야 하는 절박한 상황이 전개되고 있다.

그동안 공공부문 노동조합의 기본권은 정부의 행정관리기능 보다 하위에 머물러 왔지만 단체협약 정도는 그래도 합법적 효력을 가지고 있었다. 그러나 신자유주의정책 아래서 단체협약과 노사합의는 해당 부처의 승인거부로 백지화되는 일이 비일비재하고 있다. 정부는 상시적 개혁체계에 의한 경영평가와 성과주의적 노동통제 정착을 위해 이와 상충하는 모든 협약과 노사합의는 인정하지 않

겠다는 태도를 분명히 하고 있다.

정부가 이렇게 완고한 입장을 취할 수 있는 것은 공공부문 개혁에 대한 사회적 열망을 등에 업고 있기 때문이다. 정부는 IMF 주문에 맞춰 정부조직의 관료화와 부정부패 문제를 신자유주의 개혁프로그램과 연결하였고 이에 대한 노동조합의 대응이 전략부재, 수세적 저지투쟁에 한정되면서 정부는 큰 어려움 없이 구조조정 정책을 추진할 수 있었던 것이다.

공공부문의 강도 높은 구조조정이 시작된 지 어언 10년을 앞두고 있는 시점에서 많은 문제점들이 사회 곳곳에서 터져나올 것이다. 그리고 대구지하철 참사 사고 등에서 알 수 있듯이 정권과 총지본은 문제를 해당 노동자와 말단 관리자의 직무태만, 도덕적 해이로 몰아 문제를 파편화하고 구조적 문제를 은폐하려 할 것이 분명하다.

그동안 공공부문의 노동조합은 분할매각, 민간위탁, 파견근로 등 시안별 저지투쟁에 총력을 다하며 발전소, 철도 분할매각을 저지하는 등의 성과도 있었다. 하지만 시장경쟁체제 도입, 공적 서비스의 상업화 등 상시적 경쟁체제가 상당히 확산되었고 경영평가 등의 제도적 통제가 한층 고도화되었다. 더 이상 노동조합의 시안별 대응만으로는 이렇다 할 대안을 제시하기도 어렵고 사회적 동의를 확보하기도 어려운 상황이다.

정부는 과거 관료주의 청산과 공공부문 개혁의 명분으로 참여정부를 내세우고 있다. 각종 개혁프로그램에 민간위원, 사회단체 활동가들의 참여를 열어 놓음으로서 노동조합을 고립 타격하고 있는 것이다. 정부의 각종 심의조정기구는 대부분 보수적 학자와 친정부적 사회활동가들로 채워져 외형적으로는 민간의 참여를 보장하는 것처럼 꾸미고 사실상 정부부처에 힘을 실어주고 있다. 노동조합이 이러한 형식적 기구에 대응할 만한 대안이 부재한 상황에서 정부는 구조조정과 관련하여 무소불위의 권한을 행사하고 있는 것이다.

이제 노동조합은 사회공공성 강화투쟁과 더불어 공공부문의 지배구조 민주화를

쟁점화하는 전략이 준비되어야 한다. 실제 정부의 구조조정이 진정으로 공적 서비스를 강화하는지 아니면 오히려 후퇴시키고 있는지, 공적 서비스의 질을 높이는 방향으로 경영평가가 이루어지고 있는지 아닌지 등에 대한 사회적 검증 을 수행하는 투쟁을 조직해야 한다. 그리고 동시에 공적 서비스의 확장을 보장 하는 지배구조 민주화를 통해서 사회공공성의 민주적 통제를 구조화해야 한다.

사회공공성 의제가 노동운동에 주는 의미는 크다. 첫째, 공공성 운동은 시장과 이윤의 공격에 대해 싸우기 위한 진지를 구축하는 운동이다. 둘째, 노동운동 의 현장내 의제를 현장 밖으로 확장하는 운동이다. 셋째, 공공부문 노동운동의 중장기적 정체성을 구축하는 운동이다.¹⁾ 이런 선상에서 공공부문도 시장경쟁 구조에서는 철저히 상업적이기 때문에 공적 소유문제는 필요조건일 뿐이다. 내 용적으로 공공성이 확보되기 위해서는 공적 소유뿐만 아니라 공공적 운영체제 가 요구된다.

2. 대응방향

1) 내부개혁을 위한 결의를 조직하자.

기존 단체협약이나 노사관행에서 이면합의로 문제의 소지가 있는 사안을 걸러 내고 공공성과 노동기본권의 통합적 관점에서 새로운 대체협약을 개발한다.

2) 기관의 기능에 맞는 개혁프로그램을 구체적으로 준비하자.

정부 개혁정책의 평가를 통해 수용할 부분과 수정 보완해야 할 내용을 판별하 고 문제사례 발굴과 해결방안을 제시한다.

3) 유관기관 노동조합, 사회단체들과의 연대를 일상화하고 실질적인 개혁투쟁을 전개하자.

기관별 개혁정책을 수립하되 이를 독자적으로 수행하는 것은 가능성이 적고 조 직간 연대를 통해서 공동요구를 정리하고 이를 기초로 사회단체들과의 정책연

1) 「공공부문 노동운동의 새로운 화두, 공공성」, 오건호, 2003. 5. 공공연맹 기 관지 32호

대, 제도개선 투쟁을 일상화 한다.

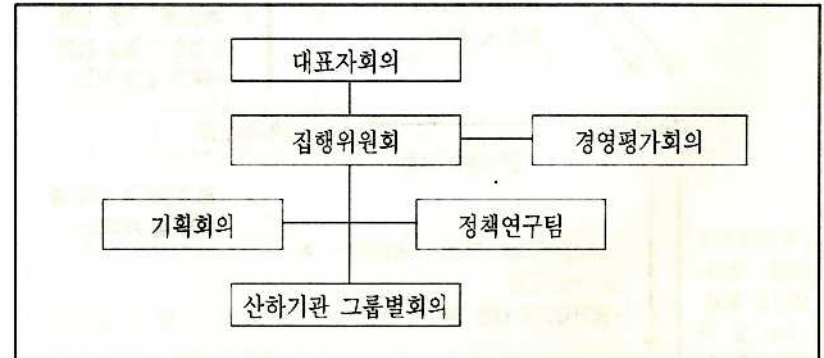
4) 궁극적으로 지배구조 민주화를 위한 주체형성과 대안적 운영구조를 세워나가자.

사회공공성 강화투쟁은 정책대안만으로 현실화될 수는 없다. 이를 실현할 수 있는 사회시스템, 공공부문의 지배구조의 민주화가 뒷받침되어야 한다. 이를 위해서 민주화운동의 성과이자 민중운동을 지향하는 각 분야의 부문운동과 노동조합운동이 접목하여 공공부문의 개혁주체로서 연대단위를 새롭게 구축해야 한다.

3. 실행계획

1) 정부산하기관 경영평가 대책위 조직정비

① 조직체계 개편



② 조직운영

○집행위원회 : (기존의 8개 그룹 대표) 기획단을 집행위원회 체계로 전환

○경영평가회의 : 정부산하기관운영위, 경영평가단, 집행위원 연석회의로 운영

○기획회의 : 집행위원장과 연맹사무처 담당

○정책연구팀 : 산하노조 현장연구위원, 외부 전문연구위원으로 구성하여 연구

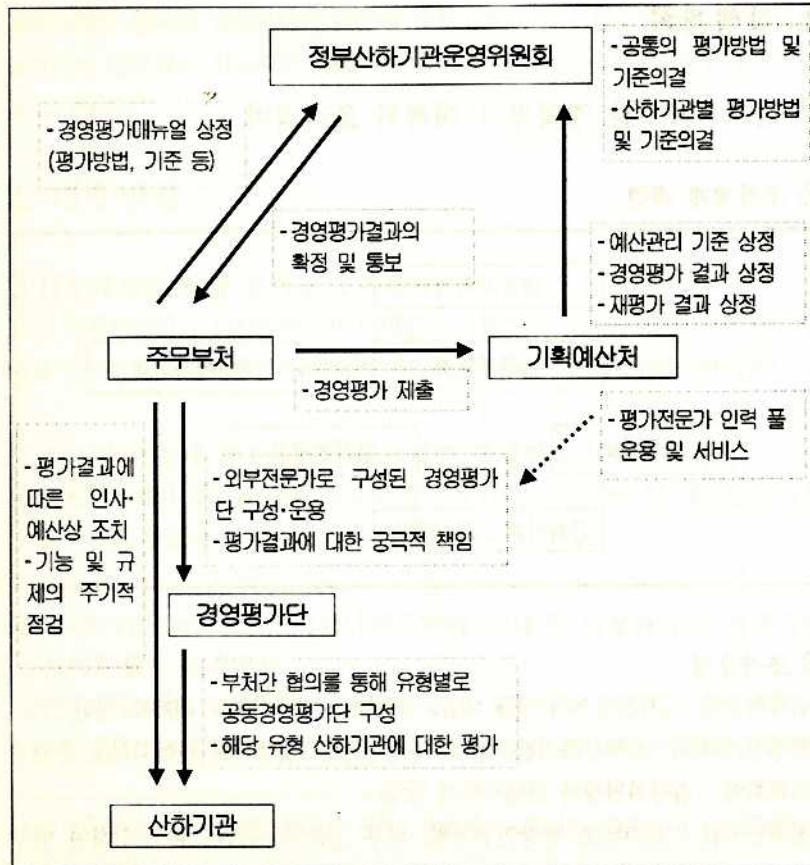
용역 수행

○그룹별 담당자회의 : 경영평가 그룹회의

③ 주요 정책사업

- 내부개혁을 위한 대체협약 개발
- 기관별 공공부문 개혁전략 수립 (사회공공성 지표설정)
- 정부산하기관 공동요구 통일정책
- 사회공공성 강화와 노동조건 개선을 통합하는 임단협 대응방안

④ 경영평가 대응



주> 경영평가의 절차

- ▶ 경영목표 설정 전년12월
- ▶ 경영평가 편람 확정, 전년 12월
(경영평가 방법 및 기준)
- ▶ 경영실적보고 3월말
- ▶ 경영평가 실시 4~6월
- ▶ 필요시 재평가 실시 7~8월
- ▶ 평가결과 확정 8월

○운영위원회 : 공공성에 입각한 공통의 평가방법 및 기준 / 산하기관별 평가방법 및 기준 쟁점화

○경영평가단 : 사회단체 참여 방안, 사회공공성 강화 평가모델, 항목 등 제시

○노동조합 : 기관별 독자적 사업평가 수행 -> 문제점과 해결방안 제시

⑤ 주요 일정

- 05월 대표자회의, 조직정비 완료
- 06월 초 인력과 예산 확보, 정책연구팀 구성
- 07-8월 현장조사 및 그룹별 간담회, 연구과제 및 계획 수립
- 09-11월 정책개발 워크샵
- 012월 대표자 및 담당자 합동수련회, 2006년 사업계획 수립

2) 정부산하기관 관련 제도개선 투쟁 조직화2)

① 정산법 대상 노조의 선도투쟁

정산법상의 일부 개혁조치를 과장 선전하며 정투법과 정출연법상의 경영실적 평가 및 차등 성과급 수준을 단 한번에 정산법 대상 기관에 안착시키려 하는 기획예산처는 이번 '예산관리기준(안)'에서 지난 2년간 정산법 제정, 시행령 예고, 경영평가기준 수립 과정에서 노정간 협의 및 구두 약속을 적당히 무시하고 ▶ 기관간 차등성과급 확대 ▶ 경영평가기준 수립시 제외된 평가항목(정원의 인력 정리, 연봉제

2) 「공기업-정부산하기관 예산지침, 경영평가 및 대응방안」, 박용석, 2005. 3.

도입 등)의 부활 ▶정산법의 제정 취지(경영평가를 통한 자율 경영혁신?)를 부정하는 내부 차등성과급제 도입 ▶차등성과급 전환시 기존 임금의 전환(임금 삭감 유도) ▶2005년 세출예산집행지침 및 경영혁신추진지침 발표시 독소조항 삭제 요구 거부 등의 무리수를 통해 결국 정부산하기관 노조의 존립을 위협하고 있다.

실제로, 한국노총내 일부 기관(국민연금공단, 근로복지공단)에서는 이로 인해 노사간 충돌이 전개된 상태이며, 우리 연맹내에도 악성 노조 탄압 사업장(예, 건강보험공단)에서 노조 무력화의 수단으로 사용자가 활용할 여지를 부여하고 있다.

※정출연노조의 투쟁 복원

2000년부터 경영평가가 실시된 정부출연연구기관의 경우, 노동조건 개악의 최고 형태인 연봉제, 계약제는 이미 전체 29개 기관에서 다양한 형태로 안착되어 있고, 노조 미결성 기관 상당수는 이미 악명높은 '3진 아웃제'가 실시되고 있고 연봉제 상한 폭이 30% 수준에 달하고 있다.

정부는 지난 2001년말 경영혁신 과제 점검의 명분아래 임금 및 노동조건은 물론이고 노사관계 부분(노조 전임자, 노조의 인사경영참여 등)까지 평가항목으로 설정한 이후 2002년 경영실적 평가부터는 평가내용 개선없이(내용적으로는 개악 강화) 경영평가가 이루어지고 있다.

더구나, 국무총리실 산하 5개 연구회가 사실상 지배구조(원장 공모 및 선출, 경영평가 관리, 예산 편성 및 집행 등) 역할을 함에도, 아직 이 지배구조 개혁(연구회에 노동계 비상임이사 참여, 연구회와의 직접 교섭 등)을 위한 총화된 투쟁은 아직 조직되지 못한 채 각개 사안별 대응에 머무르고 있다. 이제 98~99년 선도적 투쟁을 전개한 정부출연연구기관 노조들은 지금까지의 수세적이고, 방어적인 투쟁을 벗어나 적극적으로 지배구조 개혁 및 정출연법 개정 투쟁을 전면적으로 제기할 필요가 있다.

② 정부투자기관노조의 공동투쟁 전선 구축

정부투자기관의 경우 형식적으로는 예산회계법상의 특별회계에 속하기 때문에, 별

도의 '예산편성지침'이 '투자기관운영위원회'의 의제(보고안전이나 정식의제로 채택 가능)로 설정되어 있고, 차등성과급 관련 노동계의 요구에 대한 민간위원의 일부 거부감(독점 공기업 '중심의 상한선 확대')도 있어, 우리가 조직적으로 준비하고 개혁 의제를 전면화할 경우 정산법 수준의 개입 지분을 확보할 수 있다.

2005년 들어 '한국철도공사'가 정투법에 소속되었고, 머지않아 민영화(?)대상 공기업 3개이 정투법에 귀속될 가능성이 높기 때문에, 이제 정부투자기관의 예산편성지침 및 경영평가의 의제를 공공연맹이 주도적으로 제기할 필요가 있다. 사실상 그동안 경영평가에서 하위를 거의 독점한 한국조폐공사나, 이번에 공사로 전환되어 차별성과급으로 노조내부 갈등의 위험을 지니게 된 철도공사의 경우 경영실적 평가에 대한 강력한 저항이 조직될 수 있을 것이다.

③ 공공부문 노조의 전체적인 연대투쟁 전선 구축

이제, 공공연맹내 각 정부산하기관들은 현재 정부가 추진하는 경영혁신 점검 및 경영평가의 흐름이 갖는 의의와 근본적인 뿌리가 어디인가를 제대로 찾고 이에 걸맞는 전체적인 연대투쟁 전선을 구축해야 한다. 사실 '예산집행관리지침'은 이제 투자기관, 출연연, 정출연, 출연위탁(산하기관)에만 적용되는게 아니라, 자율적 대상 선정 취지로 이미 60여개로 확장되어 있고, 게다가 서울시 산하 지방공기업의 경우 행정자치부 지침에 의해 곧바로 이러한 경영혁신 및 경영평가의 흐름과 맞닿고 있다.

결국, 이제 우리는 예산편성지침과 예산집행지침이라는 정부의 예산지침을 정면으로 맞서기 위한 정책적, 조직적 투쟁을 배치해야 할 것이며, 우리 연맹이 공공부문노조의 일상적인 임단협 및 제도개선투쟁을 집중시켜 멀게는 대정부 직접교섭의 전망을 구축하는 지름길이자, 가깝게는 공공부문 산별교섭 집중 투쟁과 민주적 지배구조 쟁취를 통한 사회공공성 강화와 직결시킬 수 있어야 한다. 최근 문제가 되는 공공부문의 비정규직 문제 역시 정부의 '예산집행지침'과 '경영혁신추진지침', 그리고 이를 기초로 한 경영평가의 핵심적 내용인 만큼, 공공연맹이 선도적으로 그 뿌리를 바꾸는 노력을 기울여야 한다.



사회공공성 단체협약 요구안 모범협약 예시

1. 공공서비스의 시장화·사유화저지

▶ 회사의 매각, 분할, 합병, 양도, 분사, 아웃소싱 시에 노사합의 및 고용과 단협 승계

[모범안 제73조] 회사의 매각, 분할, 합병, 양도, 분사, 아웃소싱

- ①회사를 매각, 분할, 합병, 양도, 분사, 아웃소싱 하고자 할 때 회사는 90일 전에 조합에 통보한 뒤 조합의 합의를 얻어야 하며, 고용 및 근속년수 승계, 단체협약 및 노동조합 승계에 관하여 책임을 진다.
- ② 회사는 회사를 매각, 분할, 합병, 양도, 분사, 아웃소싱하고자 해당 계약서를 체결할 때, 사전에 계약내용을 노동조합에 공개하고 동의를 얻어야하며, 계약체결과정 에 노동조합의 참여를 보장하여야 한다

해설

이 조항은 휴폐업, 사업분할, 합병·양도, 아웃소싱, 이전, 조직개편, 업종 전환 등 기업의 구조조정 시 기존 노동조건과 단체협약, 노동조합 승계 등에 관한

사항을 다루고 있다. 사용자 측은 휴폐업이나 사업분할·합병·아웃소싱, 부서통 폐합 등에 대해서는 경영권의 본질적인 측면에 해당하는 것이므로 단체교섭이 나 쟁의의 대상이 되지 않는다고 강변하고 있다. 그러나 단체교섭이나 단체협 약의 대상을 가르는 기준은 노동조건과 관련이 있고 집단적 성격을 띠며 사용 자의 처분 가능성이 있을 경우이므로 위의 사항도 단체교섭의 대상이 된다. IMF 이후 급증한 빅딜로 인한 폐업과 합병, 아웃소싱이나 매각 등은 조합원의 임금 저하나 해고 등 노동조건과 밀접한 관련이 있기 때문에 단체교섭으로 다 루어야 하는 내용이다. 따라서 이를 단체협약에 포함시켜 사용자의 이른바 경 영권이 남용되지 않고, 조합원의 노동조건이 침해되지 않도록 해야 한다.

☞ 참고 : 기업의 조직변경에 따른 노사간의 교섭에 관한 행정해석
인사·경영권에 관한 사항일지라도 근로자의 근로조건에 직접적으로 관련되거나, 중대한 영향을 미치는 경우 사용자의 인사결정권을 인정하는 범위내의 참여, 회사의 통폐합, 이전 등에 따른 고용·배치전환 기준 및 이사비용 등에 관한 사 항은 단체교섭(쟁의행위)의 대상이 될 수 있을 것으로 본다.(1997. 4.19, 협력 68140-151)

① 90일전 통보와 조합과의 사전합의
현재 근기법 31조는 경영상의 이유로 인한 해고 시 60일전에 조합에 통보하도 록 하고 있다(본 모범안 61조의 관련법 참조). 그러나 두 달의 기간만으로는 충분한 합의절차를 밟는데 부족하므로 적어도 석 달 이상의 교섭기간을 두어야 한다. 또한 근기법에 의하면 노동조합(노조가 없는 경우 근로자대표)과의 협의 만 있으면 절차상의 노력을 다 한 것으로 간주하고 있는데 조합원의 신분변동 을 초래하게 될 기업구조조정을 의견교류에 불과한 협의만으로는 부족하다. 게 다가 이 경우의 조합원 신분변동은 불이익한 변경이 되기 쉽다. 그러므로 반드시 노사간의 사전합의를 거치도록 해야 한다.

② 분할·합병·양도 등의 기업형태 변경시 고용, 노동조건, 단체협약 승계
또한 중요한 문제중의 하나가 분할, 합병, 양도시 고용, 노동조건, 단체협약승 계문제이다. 아래의 참고에서 설명하고 있듯이 분할·합병·양도시 기업의 동질성

이 유지되는 한 근로관계는 원칙적으로 승계되나, 단체협약으로 명문화하거나 아니면 위에서 단협안으로 예시한 것처럼 노조와 합의하도록 하는 것이 논란을 줄일 수 있어 바람직하다. 성격상 이런 문제는 자주 생기는 것도 아니고 또 발생할 때 상황에 따라 세부사항을 새롭게 정해야 하므로 노조와 합의하도록 포괄적으로 정해놓는 것이 좋을 것이다.

☞ 참고 : 기업의 합병·양도시의 근로관계, 단체협약 승계

합병의 경우 피합병회사의 권리 의무는 사법상의 관계나 공법상 관계를 불문하고 그 성질상 이전을 허용하지 않는 것을 제외하고는 모두 합병회사에게 승계되는 것으로 보아야 한다(대법원 1991. 12.10, 선고 94나 12035 판결). 따라서 합병당시 재직노동자와의 근로관계는 당연히 승계되며, 합병 당사자간의 계약으로 노동자 전부 또는 일부를 승계치 않기로 합의하더라도 무효가 된다. 또한 노동자들이 자유의사에 의하여 사직서를 제출한 것이 아닌 한 근속기간도 처음 입사한 시점부터 산정하여야 한다. 가령, 양도회사로부터 퇴직금 수령과 정에서 퇴직금 수령후 양수회사에서 재입사일부터 근무기간을 기산할 것인지 또는 퇴직금을 수령하지 않고 양수회사에서 퇴직시에 퇴직금을 모두 받을 것인지를 제시하고 선택하게 하여 퇴직금을 수령한 경우 자유의사에 의한 것으로 처리되어 계속근로로 인정받지 못한다(1993.2.12, 근기 01254-226).

근로계약이나 취업규칙의 경우 그대로 승계되어 합병전의 급여, 노동시간 등을 그대로 적용받는다. 합병이 되더라도 기존 노동조합은 존재하므로 단체협약 역시 그 유효기간까지는 효력을 가진다. 다만, 유효기간 중이라고 하더라도 노조의 조직변경 등 사정변경으로 인해 새로운 단체협약을 체결할 경우에는 그에 따르게 되어 있다.

양도의 경우 근로관계의 이전에 대해서는 아무런 입법이 없어 논란이 되고 있다. 다만, 노동부의 행정해석에 따르면 사업의 동일성이 유지되는 한 근로관계는 합병의 경우와 마찬가지로 자동적으로 이전된다(기준 1455.9-1225, 1968.2.17). 그러나 폐업한 사업체의 자산을 개별적으로 매입한 경우에는 종전의 직원을 다시 채용한다 할지라도 영업자체의 양도는 아니므로 근로관계는 승계되지 아니한다(법무811-21760, 1979.9.12)고 하고 있어 노조탄압 등의 목적

으로 고의적인 폐업과 자산매각을 하는 경우 노동자에 대한 보호가 이루어지지 않는다. 따라서 이런 경우에는 노사간의 별도의 합의가 필요하다.

2. 안정적일자리 쟁취

- ▶ 사업장의 안전 및 환경개선을 위한 일자리 신설
- ▶ 지역사회 공헌사업 일자리 신설

(1) 고용안정

[모범안 제66조] 고용안정위원회

① 노사 쌍방은 조합원의 고용안정을 보장하기 위해 다음 각호의 사항을 심의의결하기 위하여 고용안정위원회(이하 '위원회'라 한다)를 설치·운영한다.

1. 적정인력의 유지, 확보에 관한 사항
2. 기업 구조조정시 노동시간단축을 통한 고용유지 및 일자리나누기에 관한 사항
3. 경영악화시 경영진의 자구노력 및 인건비 이외의 비용절감에 관한 사항
4. 해고회피노력의 범위, 절차에 관한 사항
5. 정리해고의 요건 및 절차에 관한 사항
6. 배치전환 등 고용조정의 기준 및 절차에 관한 사항
7. 비정규직, 이주노동자의 고용과 비정규직 정규직화에 관한 사항
8. 기업 매각(부분매각 포함)시 매각절차 및 고용승계, 단협승계에 관한 사항
9. 고용보험법상 고용안정사업, 능력개발사업의 활용에 관한 사항
10. 퇴직금 등 임금채권의 사전 보전조치에 관한 사항
11. 고용안정기금의 조성 및 활용에 관한 사항
12. 조합원의 능력개발에 관한 사항
13. 해외 자본투자 및 현지 법인에 관한 사항
14. 외주 및 하도급 관련 사항
15. 회사의 정리해산, 이전, 업종전환시 고용안정에 관한 사항
16. 기타 조합원의 고용안정과 관련된 각종 계획의 수립과 집행

② 위원회는 회사측 ()명(인력관리 책임자, 생산관리 책임자, 고용보험 담당자 각

- 1인 포함), 조합측 ()명의 노사동수로 구성한다.
- ③ 위원장은 노사 양측이 교대로 맡으며, 간사는 각 1명씩 선임한다.
- ④ 위원회는 분기별로 정기회의를 개최하며, 어느 일방의 요청이 있을 시 7일 이내에 임시회의를 개최해야 한다.
- ⑤ 회사는 조합원의 고용안정, 고용변동, 능력개발, 인력관리 등과 관련된 제반 정책을 시행하기 전에 본 위원회의 심의, 의결을 거쳐야 하며, 위원회가 합의한 사항은 단체협약과 동등한 효력을 갖는다.
- ⑥ 위원회의 운영에 관한 사항은 별도의 운영규정에 따른다.

☞ 참고 : 고용안정협약(예시)

고용안정협약

1. 회사는 현 수준 고용유지를 위해 노력한다.
2. 회사는 노동조합의 동의 없는 인위적인 인원감축을 할 수 없다.
3. 노·사는 불가피한 고용조정 필요 있다고 판단될 경우, 고용유지를 전제로 실노동시간단축 등 해고회피 대책을 마련하며 구체적인 사항은 노동시간단축위원회에서 다룬다.
4. 회사가 비정규직(파견, 계약직, 임시직, 시간제, 축탁직 등) 노동자를 사용할 때는 채용여부, 업종, 대상, 기간 등에 대해서 노조와 사전에 합의하여야 하며 파견업주와 계약체결시 그 내용을 노조에 공개하여야 한다.
5. 회사는 노조의 동의 없이 정규직의 업무를 비정규직으로 대체할 수 없으며 현재 정규직 업무를 대체하고 있는 비정규직은 00년 00월까지 정규직으로 전환한다.
6. 이 협약은 단체협약과 동등한 지위를 가지며, 노·사 일방이 이 협약을 불이행할 경우, 다른 일방은 단체협약 불이행에 대한 정당한 쟁의권을 갖으며 협약 불이행에 따른 책임은 불이행 당사자에게 있다.

<부 칙>

1. 이 협약을 위반하여 회사가 노동조합의 동의없는 인위적 고용조정을 행할 경우에는 당사자에게 근로기준법이 정한 평균임금의 00개월분을 지급한다.

2003 . . .

0 0 0 0 기관	0 0 0 0 노동조합
사장 0 0 0	위원장 0 0 0

☞ 고용안정위원회 운영규정 모범안

제 1 장

제 1 조 (목적) 본 규정은 고용안정위원회(이하 위원회)를 설치 운영함으로써 단체협약의 시행과 노동자의 고용안정 및 평생직장을 확보하기 위한 노사의 고용안정활동을 보장함을 목적으로 한다.

제 2 조 (적용범위) 이 규정은 고용안정위원회의 운영에 한하여 적용한다.

제 3 조 (심의의결) 위원회는 다음 각 사항을 심의 의결한다.

- 1) 적정인력의 유지, 확보에 관한 사항
- 2) 근로기준법 31조 경영상이유에 의한 고용조정에 관한 사항
 - 노동시간 단축, 인력재배치, 신규고용창출 등 정리해고회피를 위한 방안 개발
- 3) 인력재배치에 관한 사항
- 4) 조기퇴직제(희망퇴직제)의 시행에 관한 사항
- 5) 임시직 등 다양한 고용형태의 활용범위 및 정규직화 추진에 관한 사항
- 6) 불법용역(파견노동)의 근절에 관한 사항
- 7) 직업안정법 33조 노동자공급사업에 관한 사항
- 8) 고용정책기본법 제3조, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법 제20조의 2의 노동자 능력개발 등에 관한 사항 및 유급교육휴가제도의 시행에 관한 사항
- 9) 기업 매각(부분매각 포함)시 고용승계에 관한 사항
- 10) 회사의 정리해산, 이전, 업종전환 등에 관한 사항
- 11) 고용안정을 위한 외주, 용역을 조정에 관한 사항
- 12) 고용보험법의 활용에 관한 사항
- 13) 장애인고용촉진법 제35조, 제36조의 시행에 관한 사항
- 14) 고령자고용촉진법 제4조, 12조, 13조, 21조의 고령자고용기준률, 정년연장 등의 시행에 관한 사항
- 15) 외국인노동자 고용에 관한 사항
- 16) 해외 자본투자 및 현지 법인에 관한 사항
- 17) 기타 종업원의 고용안정과 관련된 각종 계획의 수립과 집행

제 2 장 위원회의 구성

제 4 조 (구성) 위원회는 회사측 ()명, 노동자 대표가 추천하는 ()명으로 구성하며, 회사측 위원중에는 인력관리 총괄책임자, 생산관리책임자, 능력개발담당자 등을 당연직으로 포함한다.

1) 위원장

·위원장은 정기 및 임시회의를 주관한다.

·위원장은 노사 양측이 교대로 맡는다.

2) 간사

·위원회는 회의록의 작성 및 안전상정, 의결사항의 집행점검을 위하여 노사 양측 각 1인의 간사를 선임한다.

제 5 조 (위원의 변경) 양측 위원장은 위원의 변경시 7일 이내에 쌍방에 통보하여야 한다.

제 6 조 (위원 및 참고인의 신분보장)

1) 회사는 위원회 활동과 관련하여 위원 및 참고인에게 부당 또는 불이익한 처분을 할 수 없다.

2) 회사는 위원회에서 결정한 사항의 집행 및 위원회 운영을 위한 사전 준비 등의 활동의 경비와 시간을 보장하여야 한다.

제 3 장 위원회의 운영

제 7 조 (회의) 다음의 경우에 정기 및 임시회의를 개최할 수 있다.

1) 정기회의 - 분기별 1회

2) 임시회의 - 노 사 일방의 요구가 있을 시

- 고용불안 상황 발생시

- 위원장 또는 위원 3분의 1이상의 소집 요청시

제 8 조 (실무위원회) 위원회는 결정사항의 집행 및 기타 필요시 양측 간사를 포함한 실무위원회를 구성, 운영할 수 있다.

제 9 조 (회의개최) 위원장은 정기회의 개최 10일전에 각 위원에게 회의소집 및 안전을 통보하여야 한다.

제 10 조 (참고인의 출석)

1) 노사 양측은 필요시 참고인의 출석을 위원장에게 요구할 수 있으며 위원장

은 안전심의상 필요하다고 인정되면 참고인을 출석시켜 진술하도록 하여야 한다.

2) 출석을 요청받은 참고인은 반드시 위원회에 출석하여 성실하게 보고, 진술하여야 하며 위원회가 인정하는 특별한 사유가 있는 경우 서면으로 답변을 제출할 수 있다.

제 4 장 회의결과의 공지 및 보고

제 11 조 (회의록의 작성 및 비치) 위원회의 간사는 다음 각 사항을 정리한 회의록 및 결정사항을 작성하여 참석위원의 서명, 날인 후 각 1부씩 비치한다.

· 개최일시, 장소

· 출석위원 및 교체위원의 사유와 직위

· 참고인의 직위 및 진술

· 회의내용 및 결정사항

· 기타

제 12 조 (회의결과 공지) 위원회는 결정사항을 게시판, 사보, 노보 기타방법으로 반드시 알려야 한다.

제 13 조 (회의결과의 보고) 위원회는 관련 기관에 위원회의 결과를 보고할 경우 위원 전원의 확인 후 보고토록 한다.

(2) 비정규직 차별철폐와 정규직화

[제 *조] 비정규직의 정규직화

① ()년(개월) 이상 비정규직은 정규직화 한다.

② 위 ()년(개월)이 되지 않은 비정규직 노동자의 경우, 회사는 정당한 사유 없이 일방적으로 재계약을 거부 할 수 없다. 정당한 사유의 유무에 대하여는 노동조합과 합의하여야 한

다. ③ 정규직화 시 경력을 인정하고 이에 따른 정규직과 동일한 노동조건을 보장한다.

[모범안 제5조] 균등처우

- ① 회사는 근로자에 대하여 남녀의 차별적 대우를 하지 못하며 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.
- ② 회사는 근로기간 및 시간 기타 근로형태의 차이를 이유로 고용 및 근로조건상의 차별적 대우를 하지 못한다.
- ③ 회사는 사업(또는 사업장) 내의 동일가치 노동에 대하여 동일 임금을 지급하여야 하며, 근무형태의 차이를 불문하고 시간당 임금으로 환산하여 통상근무자와 동일한 임금을 지급하여야 한다.
- ④ 동일가치 노동의 기준은 직무수행에서 요구되는 능력과 실제로 수행하는 기능으로 하여야 한다. 그러나 조합원 또는 조합으로부터 이의제기가 있을 경우에는 회사는 노조와 합의하여야 한다

[모범안 제6조] 적용범위

- 회사는 단체협약과 취업규칙상의 모든 규정을 조합원뿐만 아니라 사내하청, 파견, 계약직, 임시직, 도급, 일용직, 시간제 등 근로형태, 고용형태를 불문하고 사업(또는 사업장)내의 모든 노동자에게 동등하게 적용한다. (일부변경)

[모범안 제68조] 적정인력 확보와 정원유지

- ① 회사는 노사합의 하에 책정된 적정인력을 유지해야 한다.
- ② 회사는 일시적인 경기침체, 경영합리화, 작업방식 변화 등을 이유로 일방적으로 정원을 축소해서는 아니되며, 불가피한 경우에는 노사합의 하에 정원을 축소 조정해야 한다.
- ③ 조합은 노동강도 강화, 작업방식 변화 등으로 정원을 늘릴 필요가 생겼을 때는 정원의 확대 조정을 요구할 수 있으며, 회사는 정당한 이유 없이 이를 거부하지 못한다.
- ④ 자연감소 등의 이유로 인원에 결원이 생겼을 때 회사는 7일 이내에 부족 인원을 정규직으로 충원해야 하며, 이 기간내에 충원이 되지 않으면 조합이 추천하는 자의 채용을 정당한 이유 없이 거부할 수 없다.

해 설

o IMF 경제위기를 거치면서 정부의 신자유주의적인 노동유연화 정책과 기업들

의 무분별한 비정규 노동자 고용으로 비정규 노동자가 급증하고 있다. 통계청의 조사에 따르면 2004년 8월 현재 비정규 노동자는 816만명으로 전체 임금노동자의 55.9%를 차지하고 있다.

o 더 이상의 비정규직 노동의 증가는 노동자의 고용불안정과 노동조건 악화를 불러올 뿐 만 아니라, 사회 전체적으로도 고용구조의 악화로 사회의 건강한 발전을 위협한다. 또한 비정규직 확산 추세에 제동을 걸고 정규직화를 쟁취하지 못한다면 정규직은 회사에서 고립된 섬으로 남아있게 될 것이고, 교섭력과 투쟁력이 커다랗게 위협받게 될 것이다. 따라서 정부와 자본의 고용 불안정화 움직임을 막아내고 더 나아가 비정규직의 정규직화-철폐를 이루어내는 일은 노동자와 노동조합에도 사활적인 과제이다.

o 자본측은 합리적 이유로 비정규직을 고용하기보다는 인건비 축소와 해고의 용이성, 노동법상 책임 회피를 위해 무분별하게 비정규직을 채용하고 있다. 따라서 우선 임시직, 계약직, 단시간 노동자 등의 비정규 노동자 고용은 '객관적이고 합리적인 이유'가 있을 경우에만 한정하고 이외에는 정규직을 고용하도록 하는 조항이 필요하다. 또한 정규직이 담당하고 있는 상시적인 업무는 비정규직화를 금지하는 조항도 필요하다. 상시적인 업무는 정규직화 하도록 하고, 1년 이상 된 비정규직은 상시적인 업무로 간주할 수 있으므로 정규직화를 요구하는 것이 마땅하다.

o 일정 기간 이상 일한 비정규 노동자의 정규직화 조항이 있는 경우 사용자측에서는 이 조항에 따라 정규직화하기 보다는 그 기간 전에 계약 해지를 하는 경우가 많다. 따라서 이 조항이 일정 기간 일한 비정규 노동자의 정규직화로 연결되기 위해서는 정당한 사유없이 재계약을 거부할 수 없도록 규정하는 것이 필요하다.

o 비정규직을 일거에 정규직으로 전환하는 것이 바람직하지만, 사업장 사정에 따라서는 단계적 정규직화 방침을 가질 수도 있다. 이미 비정규직 노동자가 상당수 존재하고 정규직과의 차별과 격차가 심각하게 벌어져 있고 사용자의 저항

과 탄압이 극심한 상황에서 비정규직 문제를 일거에 해결하기에는 어려움이 있을 수 있다. 따라서 각 사업장 비정규직 문제 해결을 위한 준비 정도, 주체역량, 객관적 조건과 특성 등을 고려하여 단계적 요구를 제기할 수 있다. 이에선 △연도별 계획 아래 비정규직의 비율을 단계적으로 줄이는 방향, △근속년수가 오래 된 비정규직부터 단계적으로 정규직화 하는 방안 등을 검토할 수 있다.

○ 한편 회사가 이른바 “경영합리화를 위한 적정인력 유지”수단으로 이용하는 것이 자연감소인원을 채우지 않으면서 노동강도를 강화하는 방법이고 실제로 이러한 방법으로 조합원 축소와 노동강도 강화를 꾀할 때 뚜렷한 투쟁방법도 없다. 미리 단협으로 적정인력 확보와 정원유지에 대한 명문규정을 정해놓아야 한다. 그리고 소위 “적정” 인력은 사용자가 일반적으로 산정한다는 과거의 관행을 깨야 한다. “적정”인력은 일을 시키는 사람보다 실제로 일을 하는 사람이 더 잘 안다. 따라서 적정인력 산정과정부터 노조의 참여가 보장되어야 한다.

○ 나아가 자연퇴사 시 회사측은 비정규직으로 정원을 유지하는 최근의 관행에 제동을 걸고 비정규직을 억제하기 위해서 자연감소(퇴사)시 정규직원 채용 조항을 명문화할 필요가 있다.

○ 이 밖에도 신규 채용의 필요가 생겼을 경우 기존 비정규 노동자를 정규직으로 우선 채용하도록 하는 조항도 마련할 필요가 있다.

[모범안 제69조] 파견·용역노동자의 사용제한

- ① 회사는 파견·용역노동자를 사용할 때는 채용여부,업종, 대상, 기간, 인원, 노동조건, 계약업체 선정 등에 대해서 조합과 사전에 합의하여야 하며, 파견·용역업주와 계약체결 시, 그 내용을 노동조합에 공개하여야 한다.
- ② 회사는 정규직의 업무를 파견·용역노동자로 대체해서는 아니된다.
- ③ 현재 정규직 업무를 대체하고 있는 파견·용역노동자는 단협체결()개월 내에 정규직으로 전환해야 하며 본 단협 체결 다음날부터 파견·용역노동자는 회사의 노동자로 간주한다.
- ④ 파견·용역노동자의 사용기간은 6개월 이내로 하되, 이후 동일 또는 유사업무(직

무)에 파견·용역노동자를 사용할 수 없으며, 사용 시 정규직으로 채용하여 사용해야 한다.

⑤ 회사는 단체협약, 취업규칙 상의 노동조건을 파견·용역노동자에게 동등하게 적용해야 한다.

해 설

○ 파견용역 노동자 또는 간접고용형태의 노동(파견, 용역, 시설관리, 사내하청 노동자가 그 예)은 노동관계에 관한 실질적인 결정권이 있는 사용사업주(원청회사, 건물주, 사용업체 등)가 있지만, 형식적인 근로계약은 실질적인 권한이 없는 파견사업주(용역업체, 하청회사 등)와 맺고 있다. 판례는 부당하게도 형식적인 근로계약 체결의 상대방인 파견용역사업주만이 노동법상 책임, 그러니까 단체교섭 의무를 지는 사용자, 각종 노동법상 책임을 지는 사용자로 보고 있다.

○ 그래서 파견·용역노동자들이 노동조합을 결성하더라도, 사용사업주인 원청회사는 근로계약의 형식적 당사자가 아니라는 이유로 단체교섭 거부로 일관하면서, "고용주인 파견·용역업체와 교섭하라"면서 아무 권한과 능력이 없는 파견·용역업체에게 사용자 책임을 전가한다. 실제 대상식품, 방송사, 이랜드, 한라중공업, SK 등 대부분의 사용업체는 단체교섭 거부로 일관하거나 비공식적인 면담만을 고집하였다. 용역업체는 '내가 무슨 힘이 있느냐 원청업체에서 주는 도급료가 뻔한데 올려줄 임금이 어디 있나 차라리 문을 닫지'라고 한다. 단체교섭이 현실적으로 불가능한 구조인 것이다. 임금 등 근로조건에 대한 요구는 물론이고 노동조합 활동에 관한 요구도 모두 사용사업주가 교섭에 나서지 않는 이상 해결이 어렵게 된다.

○ 사정이 이러하다 보니 원청업체들은 파견용역 노동자를 사용하고 싶은 유혹이 강하여 현재 대공장들 가운데는 50% 넘게 사내하청 노동자들이 정규직이 맡고 있던 업무를 대체하고 있는 실정이다.

2항, 3항에서 정규직 업무 대체를 위한 파견용역 사용을 금지함을 명시하고 4항에서는 부득이한 경우 사용하더라도 그 기간을 6개월로 제한하고 동일 또는

유사업무에 반복 사용을 금지하였다. 원래 근로자파견법의 취지가 일시적인 필요에 의해 단기간, 예외적인 업무에 한하여 파견을 허용하는 것이므로 도급 등 어떠한 계약명칭이라고 해도 단기간만 허용되어야 할 것이다.

○ 또 파견-용역업체의 중간착취율은 각 사업장별로 상이하게 나타나지만, 대략 적게는 20-30%에서 많게는 50-60%를 차지하는 것으로 나타난다. 파견용역업체의 이 같은 중간착취에다가 용역업체들의 경쟁을 붙이는 최저단가 입찰까지 겹치면 파견 용역노동자들은 더욱 열악한 노동조건을 감수할 수밖에 없게 된다.

1항에서는 최저입찰이나 용역업체의 중간착취를 막고자 노동조합이 참여할 수 있도록 한 것이며 5항에서는 단체협약, 취업규칙 상의 노동조건을 파견-용역노동자에게 동등하게 적용하도록 하였다. 동일가치노동에 대하여 동일한 노동조건이 보장되어야 하고 이것은 계약의 형식이 달라도 관철될 필요가 있다.

[제70조] 임시직, 계약직, 시간제 등 비정규고용의 제한

- ① 회사는 조합에 조합원으로 등록된 자 이외의 사람을 사업장내(또는 사업내) 임시직·계약직, 파견직 등 비정규노동자로 사용할 수 없다.
- ② 회사는 정규직의 업무를 임시직·계약직 또는 시간제 노동자로 대체해서는 아니된다.
- ③ 현재 정규직 업무를 대체하고 있는 임시직·계약직 또는 시간제 노동자는 정규직으로 전환하여야 하며, 이때 비정규직의 근무기간은 경력으로 인정해야 한다.
- ④ 임시직의 사용기간은 3개월 이내, 계약직의 사용기간은 6개월 이내로 하되, 계속 고용하고자 할 때 회사는 즉시 정규직으로 발령을 내야하며, 동일 보직에 임시직·계약직을 임시직·계약직으로 재계약하거나 다른 임시직·계약직을 고용하는 행위를 할 수 없다. 다만 병가나 산전산후휴가 등의 특수한 경우는 그 기간 동안 임시직의 고용을 인정한다.
- ⑤ 시간제 노동은 자발적인 선택에 의해 이루어져야 하며, 본인과 노동조합이 정규직으로 전환을 요구하면 우선적으로 정규직으로 전환해야 한다.

[모범안 제81조] 임금의 원칙

- ① 회사는 이 협약이 적용되는 모든 노동자들이 사회에서 건강한 삶과 문화생활을

보장하는 수준으로 임금지급을 결정해야 하며 매 1년 단위로 물가인상 등에 따른 생계비가 확보될 수 있도록 실질임금 확보에 최선을 다한다.

- ② 회사는 정규직, 비정규직 고용형태별 임금격차를 해소하고 동일노동 동일임금을 지급하여야 한다.
- ③ 회사는 법정 최저임금보다 낮은 임금을 지급 받는 노동자가 없도록 해야 한다.

[모범안 제166조] 복지후생의 원칙

- ① 회사는 회사발전, 직원과 그 가족의 삶의 질 향상을 위해 노사합의로 복지후생증대에 최선의 노력을 다한다.
- ② 회사는 후생복지 혜택과 각종 시설이용에 있어 성별, 고용형태별 차별 없이 사업장내 모든 노동자에게 동등하게 적용한다.
- ③ 전원의무실, 휴양소 이용, 근무복선물 등의 지급, 안전보호구의 지급 등 모든 복지후생에 있어서 비정규직과 정규직을 동등하게 대우한다.

[신설 제0조] 비정규직 노동자에 대한 불법행위 근절

- ① 회사는 사업장내 모든 비정규직 노동자에게 근로기준법, 산업안전보건법과 건강보험, 국민연금, 산재보험, 고용보험 등을 동일하게 적용해야 한다.
- ② 법 위반시 하청(파견-용역)업체에게 60일의 시정기간을 두고 시정하지 않으면 회사는 해당업체와 계약을 해지하고 해당업체의 비정규직 노동자는 정규직으로 고용한다.
- ③ 회사와 노동조합(또는 파견-용역·하청업체와 해당업체 노동자대표 포함)은 불법행위에 대한 감사·감독을 위하여 '노동감독감시위원회'를 구성한다
- ④ 노동감독감시위원회는 회사, 노동조합, 하청(파견-용역)업체, 하청업체 노동자 대표로 ()명 이내의 노사 동수로 구성한다.

해 설

○ 비정규 노동자에 대한 임금노동조건 및 사회복지에서의 심각한 차별은 IMF 이후 최대 사회문제다. 통계청의 경제활동인구부기조사 결과에 따르면 2001년 이후 정규직대비 비정규직의 임금 수준은 50%를 갖 넘는 수준에서 개선이 되고 있지 않다. 임금뿐만 아니라 노동조건과 사회보험 적용에서의 차이도 심각

한 수준이다.

■ 고용형태별 월평균임금 및 정규직 대비 비중(단위 : 만원, %)

	2001		2002		2003		2004		인상률(%)		
	금액	비율	금액	비율	금액	비율	금액	비율	01-02	02-03	03-04
임금 노동자	125	73.6	133	73.2	147	72.8	154	73.1	6.9	10.0	5.2
정규직	169	100.0	182	100.0	201	100.0	211	100.0	7.4	10.6	4.8
비정규직	89	52.6	96	52.7	103	51.0	110	51.9	7.7	6.9	6.7

*자료 : 한국노동사회연구소, '비정규직 규모와 실태(각 년도)'에서 재인용.

○ 한편 비정규직 노동자의 증가와 비정규직 노동자의 저임금, 열악한 노동조건, 법제도 미적용 등의 비정규직 문제는 비인간적 조건에 처한 비정규 노동자의 분신 자결과 투쟁의 분출로 나타나고 있다. 또한 정규직과 비정규직 노동자 간의 격차와 차별의 심화는 사용자의 노동자 분할통제 전략의 결과이며 이에 따라 노동자간 정서적 차이와 갈등과 분열이 심화되고 있다. 차별과 격차의 확대는 노동자간 연대와 단결을 어렵게 하고 있으며 이러한 상태에서는 비정규직 정규직화와 조직화를 제대로 수행할 수 없다.

○ 근로기준법은 사용자가 남녀, 국적, 신앙, 사회적 신분을 이유로 노동조건을 차별적으로 대우하지 못하도록 하고 있다. 그러나 이 조항으로는 비정규 노동자라는 이유만으로 노동조건을 차별적으로 적용하는 것을 금지하는데 한계가 있기 때문에 여기에 고용형태를 이유로 한 노동조건 차별적 처우를 금지토록 추가하여 고용형태의 차이 즉, 노동자가 비정규직이라는 이유로 노동조건 차별적 처우를 하지 못하도록 하였다. 그러나, 이는 추상적인 규정이어서 개별 사업장 내에서 차별적 처우의 구체적인 사례를 적시하여 이를 단체협약 조항 내에 포함시키는 것이 바람직하다.

○ 이러한 문제를 해결하기 위해서는 정규직화와 더불어 차별금지와 동일임금,

동일노동조건이 보장되어야 한다. 따라서 기존의 차별금지 규정에 더해 "근로형태의 차이를 이유로 한 고용 및 근로조건상의 차별적 대우를 금지"해야 한다. 또한 차별 중에서도 비정규직에 가해지는 부당한 임금차별을 해소하고 위해서는 "동일가치노동에 대한 동일임금"을 단체협약으로 명문화해야 한다.

○ 정규직이 비정규화 하는 사태를 방지하기 위한 최선의 방법은 비정규직 노동자에 대한 처우를 정규직과 동일하게 하는 것이다. 비정규직 고용시의 대가가 비쌀수록 기업은 비정규직 고용을 회피하기 때문이다. 비정규직의 차별철폐는 이처럼 비정규직의 정규직화와 동전의 양면이다.

○ 차별의 완전철폐, 정규직화를 단체협약에서 일괄적으로 쟁취해 낼 수도 있지만 각 사업장 조건과 상황에 따라 단계적 개선이 요구되는 경우도 많다. 단계적 개선을 할 때는 기본 방향과 목표(차별의 완전철폐와 정규직화)를 분명히 하고 중장기적인 계획을 가지고 이를 관철할 수 있도록 실천과 노력을 구체화시켜 전개하여야한다.

○ 차별철폐는 각 사업장의 조건과 상황에 따라 다양한 내용으로 나타날 수 있는데 위 조항 이외에 「▶동일노동에 동일임금 원칙을 적용시키되 단계적으로는 하후상박형(정규직 인상률을 상회하는 비정규직의 임금인상률) 임금인상을 체결 ▶정규직 임금 대비 최소 ()%이상의 임금 보장 ▶비정규직 노동자에게 근로기준법, 산업안전보건법, 산재보상보호법, 4대보험 등 노동관계법 적용 ▶법을 위반하고 이를 시정하지 않을 시, 사용사업주는 하청과건용역업체와 계약을 파기하고 해당업체 노동자는 정규직으로 고용 ▶선물, 작업복, 장학금 등 동일 지급/통근버스, 식당, 탈의실, 기타 복지시설 동일 이용/체육대회 등 동일하게 적용 ⇒「복지 후생의 원칙」조항에 포괄적으로 규정하고 있지만 「근무복 지급」조항처럼 구체적으로 명시하는 것이 좋다」 등의 내용이 요구되어야 한다.

○ 비정규직 노동자에 대한 법적용(법지키기)을 위한 단협 요구를 적극적으로 제기하여야 한다. 대다수의 비정규 노동자는 당연히 보장받아야 할 근로기준법

조차 지켜지지 않고 있다. 통계청 조사(2004. 8월 현재)에 따르면 비정규노동자 가운데 퇴직금, 상여금, 시간외수당을 적용받고 있는 노동자는 각각 15.9%, 14.4%, 10.8%에 불과하다. 또한 국민연금(26.4%), 건강보험(28.8%), 고용보험(25.9%) 등 사회보험 적용률도 매우 낮아 근로기준법 및 사회보험 등 각종 노동관계법의 사각지대에 놓여 있다. 이 중 거의 대부분이 법이 적용됨에도 제대로 지켜지지 않고 있다. 적어도 있는 법도 지켜지지 않는 현실은 반드시 개선되어야 한다. 이를 위해서는 사업장 내 모든 비정규노동자에게 법적용(법지키기)을 위한 활동이 전개되어야 하고 관련 단협 조항[비정규노동자에 대한 불법행위 근절]이 확보되어야 한다. 또한 비정규직 노동자사업장에 대한 실태조사(법적용-법위반여부, 노동조건, 복지실태 등)와 '노동감독감시위원회'와 '명예근로감독관사업'을 통한 감시, 감독 등이 함께 전개되어야 보다 실천적 성과를 거둘 수 있다.

[신설 제○조] 비정규직 노조활동 불이익 금지

- ① 회사는 임시계약직, 시간제 노동자 등 비정규직의 고용을 보장하고 정당한 사유 없는 계약 해지와 재계약 거부를 할 수 없다.
- ② 회사는 임시계약직, 시간제 노동자 등 비정규 노동자가 노동조합에 가입하거나 결성하는 등 노동조합 관련 활동을 이유로 고용계약 해지와 기타 불이익한 처분을 할 수 없다.

[신설 제○조] 간접고용(파견·용역·사내하청)노동자 고용보장

- ① 간접고용(파견·용역·사내하청) 계약 해지는 정당한 사유가 있어야 하며 투명하고 공정한 절차를 마련하고 노동조합과 사전에 합의하여야 한다.
- ② 회사는 간접고용(파견·용역 및 사내하청) 노동자가 노동조합에 가입하거나 결성하는 등 노동조합 관련 활동을 이유로 고용계약과 원하청계약 해지와 기타 불이익한 처분을 하지 못한다.
- ③ 원하청(파견·용역) 계약이 해지되거나 파견(하청·용역)업체가 폐업하여 하청(파견·용역) 업체가 변경되더라도 동일하고 유사한 업무일 경우 회사는 신규 하청(파견·용역)업체가 하청(파견·용역)노동자의 고용을 승계 할 수 있도록 한다.
- ④ 고용승계시 임금 등 노동조건을 저하 할 수 없도록 한다.

해 설

○ 임시계약직, 시간제노동자, 사내하청파견용역 노동자 등 비정규 노동자의 권리보장을 위해서는 비정규노동자 스스로가 노동조합에 가입하거나 결성하여 주체로 나서야 한다. 그러나 비정규 노동자가 노동조합 활동을 하는 데에는 커다란 장애가 있다. 자본측이 비정규노동자의 노동조합 활동을 수단과 방법을 가리지 않고 차단하고 방해하기 때문이다. 이때 유력한 무기가 비정규 노동자의 일자리를 빼앗은 것, 즉 고용계약을 해지하거나 재계약을 거부하거나, 하청(파견·용역)업체에 압력을 넣어 하청(파견·용역)업체에서 고용계약을 해지하도록 하거나, 심지어는 하청(파견·용역)업체의 폐업을 유도하여 업체를 변경하는 것이다. 현대중공업, 현대자동차, 하이닉스메그나칩 등 최근 벌어지고 있는 사내 하청 파견노동자의 투쟁과정에서도 핵심적으로 이같은 탄압이 집중적으로 자행되고 있다.

○ 자본측이 비정규직을 확대하고 업무의 상당부분을 외주용역으로 돌리는 이유 가운데 핵심적인 것이 바로 노동조합의 무력화에 있다는 것은 상식이다. 특히 하청(파견·용역)의 경우는 사용자(원청)이 사용자의 책임에서 자유롭다는 현행법과 판례의 맹점을 이용하여 이를 더욱 조장하고 있다.

○ 따라서 비정규 노동자의 노동권을 보장하고 노동조합활동 권리를 보장하기 위해서는 기본적으로 비정규 노동자가 노동조합에 가입하거나 노동조합을 결성하기 위한 활동을 빌미로 사용자가 부당한 계약해지나 재계약 거부, 원하청 계약해지와 업체 폐업 유도 등을 할 수 없도록 명문화하는 것이 절실하다.

○ 더욱이 비정규직의 노조가입과 결성은 노동조합운동의 미래를 결정하는 매우 중요한 사업이다. 이러한 비정규직 조직화 과정에서 핵심적인 걸림돌인 비정규직 노조활동탄압을 막아내고 비정규직의 노동권을 보장하기 위해서 특히 2005년 임단협 과정에서는 이러한 요구에 전략적 의의를 담아 관철해야 한다.

[신설 제○조] 파견·용역노동자의 사용제한과 정규직화

- ① 회사는 정규직의 업무를 파견·용역노동자로 대체해서는 아니된다.
- ② 현재 정규직 업무를 대체하고 있는 파견·용역노동자는 단체결()개월 내에 정규직으로 전환해야 한다.
- ③ 회사가 불가피하게 파견·용역노동자를 사용할 때는 채용여부, 업종, 대상, 기간, 인원, 노동조건, 계약업체 선정 등에 대해서 조합과 사전에 합의하여야 하며, 파견·용역업주와 계약체결시, 그 내용을 노동조합에 공개하여야 한다.
- ④ 파견·용역노동자의 사용기간은 6개월 이내로 하되, 이후 동일 또는 유사업무(직무)에 파견·용역노동자를 사용할 수 없으며, 사용시 정규직으로 채용하여 사용해야 한다.
- ⑤ 회사는 단체협약, 취업규칙 상의 노동조건을 파견·용역노동자에게 동등하게 적용해야 한다.

[신설 제○조] 불법파견 근절과 불법파견 시 직접 고용

- ①회사는 형식상 도급, 등을 이용하여 불법파견을 이용하여서는 안된다.
- ②불법파견이 확인되었을 경우 불법파견업체와 계약을 해지하고 불법파견 노동자는 정규직으로 고용한다.

해 설

○ 파견·용역 노동자 또는 간접고용형태의 노동(파견, 용역, 시설관리, 사내하청 노동자가 그 예)은 노동관계에 관한 실질적인 결정권이 있는 사용자(원청회사, 건물주, 사용업체 등)가 있지만, 형식적인 근로계약은 실질적인 권한이 없는 파견사업주(용역업체, 하청회사 등)와 맺고 있다. 판례는 부당하게도 형식적인 근로계약 체결의 상대방인 파견·용역사업주만이 노동법상 책임, 그러니까 단체교섭 의무를 지는 사용자, 각종 노동법상 책임을 지는 사용자로 보고 있다.

○ 자본측은 파견·용역으로 대체하면 사용자로서 노동법상 책임을 질 일도 없고 절반에 못 미치는 임금으로 일을 시킬 수 있으며, 조합원수도 줄이는 일석 삼조의 효과를 볼 수 있어 파견, 용역이나 사내 하청, 도급 등 간접고용을 대폭 늘이고 있다. 대공장에서 사내하청이 갈수록 확대되는 이유도 이 때문이다

○ 그래서 파견·용역노동자들이 노동조합을 결성하더라도, 사용자(사업주인 원청회사)는 근로계약의 형식적 당사자가 아니라는 이유로 단체교섭 거부로 일관하면서, “고용주인 파견·용역업체와 교섭하라”면서 아무 권한과 능력이 없는 파견·용역업체에게 사용자 책임을 전가한다. 실제 대상식품, 방송사, 이랜드, 한라중공업, SK, 현대자동차 등 대부분의 사용업체는 단체교섭 거부로 일관하거나 비공식적인 면담만을 고집하였다. 용역업체는 ‘내가 무슨 힘이 있느냐 원청업체에서 주는 도급료가 뻔한데 올려줄 임금이 어디 있나 차라리 문을 닫지’라고 한다. 단체교섭이 현실적으로 불가능한 구조인 것이다. 임금 등 근로조건에 대한 요구는 물론이고 노동조합 활동에 관한 요구도 모두 사용자(사업주)가 교섭에 나서지 않는 이상 해결이 어렵게 된다.

○ 사정이 이러하다 보니 원청업체들은 파견·용역 노동자를 사용하고 싶은 유혹이 강하여 현재 대공장들 가운데는 50% 넘게 사내하청 노동자들이 정규직이 맡고 있던 업무를 대체하고 있는 실정이다.

○ 따라서 정규직 업무 대체를 위한 파견·용역 사용을 금지함을 명시하고, 불가피하게 간접고용을 사용하더라도 그 기간을 6개월로 제한하고 동일 또는 유사 업무에 반복 사용을 금지하여야 한다. 원래 근로자파견법의 취지가 일시적인 필요에 의해 단기간, 예외적인 업무에 한하여 파견을 허용하는 것이므로 도급 등 어떠한 계약명칭이라고 해도 단기간만 허용되어야 할 것이다.

○ 또한 파견·용역업체의 중간착취율은 각 사업장별로 상이하게 나타나지만, 대략 적게는 20-30%에서 많게는 50-60%를 차지하는 것으로 나타난다. 파견·용역업체의 이같은 중간착취에다가 용역업체들의 경쟁을 붙이는 최저단가 입찰까지 겹치면 파견·용역노동자들은 더욱 열악한 노동조건을 감수할 수밖에 없게 된다. 따라서 최저입찰이나 용역업체의 중간착취를 막기 위해서는 이에 노동조합이 참여할 수 있도록 하고, 단체협약, 취업규칙 상의 노동조건을 파견·용역노동자에게 동등하게 적용하도록 하는 것이 필요하다. 동일가치노동에 대하여 동일한 노동조건이 보장되어야 하고 이것은 계약의 형식이 달라도 관철될 필요가 있다.