

민주노총-민주노동당-전국여성노조  
공동 공청회

## 공공부문 비정규직 정부대책에 대한 공청회

일시: 2004. 6. 18(금) 14:00 - 17:00

장소: 국회 헌정기념관 강당

주관 : 공공연대.전국여성노조

# 토론회 순서

---

○ 일시 : 2004. 6. 18(금) 14:00 - 17:00

○ 장소 : 국회 헌정기념관 강당

## <개회식>

14:00-14:20 민중의례

인사말 - 이수호 민주노총 위원장/ 김혜경 민주노동당 대표

<토론회> 사회 : 주진우(민주노총 미조직비정규사업실장)

14:20-15:20 <발제1> 공공부문 비정규직 정부대책 비판

(윤애립 전국불안정노동철폐연대 정책국장)

<발제2> 공공부문 비정규직 해결 방안

(김태진 공공연맹 부위원장)

15:20-15:30 <휴식>

15:30-16:00 <사례발표>

학교비정규직노동자 사례

서울특별시장애인콜택시노동자 사례

환경미화노동자 사례

16:00-16:20 <지정토론>

강문대(민주노동당 단병호의원 보좌관)

장화익(노동부 비정규대책과장)

16:20-17:00 <종합토론>

## 정부 공공부문 비정규직 대책의 문제점

윤에림(전국불안정노동철폐연대 정책국장)

### 1. 정부 대책의 개요

지난 5월 19일 정부는 노동부, 행정자치부, 기획예산처 합동 기자회견을 갖고 「공공부문 비정규직 대책」을 발표했다. 2003년 10월 26일 근로복지공단 비정규직노조 이용석 열사의 분신으로 공공부문에서의 비정규직 노동자의 실태가 폭로되면서 정부는 2003년 연말까지 공공부문 비정규직 대책을 발표하겠다고 약속한 바 있다. 그러나 이 약속은 지켜지지 않았고 올해 3월에는 “공공부문 비정규직 10만 명 정규직화 또는 처우개선”에 관한 노동부안이 언론에 보도되었다가 관계부처간 이견을 이유로 발표가 연기된 바 있다. 이번에 발표된 정부 대책은 공공부문 비정규직 노동자 가운데 △ 상시위탁집배원, 학교영양사, 사서 등 4,600여 명 공무원으로 채용, △ 환경미화원과 도로보수원 등 2만 7,000여 명 상용직화, △ 학교 조리보조원과 정부부처 사무보조 등 6만 5,000명 처우개선 등으로 알려졌다.

<표 1> 정부발표 공공부문 비정규직 대책(2004. 5. 19.)

방안	대상직종	인원	세부 개선방안
공무원화	상시위탁집배원	2,589	증원 통해 공무원화. 2003년 863명 증원 이어 올해 863명 추가 증원. 나머지 863명은 추후검토. 1,517명은 비정규직으로 유지
	영양사	1,842	단계적 공무원 정원확대, 비공무원으로 운용시 동종 공무원 수준으로 점진적 처우개선
	사서	1,051	공무원 정원화 방향설정, 비공무원으로 운용시 동종 공무원 수준으로 점진적 처우개선
상용직화	환경미화원	21,657	1년 단위 계약제에서 무기계약 또는 계약자동갱신
	도로보수원	3,211	
	직업상담원	1,766	03년에 이미 계약자동갱신제(정년 57세) 도입
	근로복지공단 계약직	740	3년간 단계적으로 정원 확대, 정규직화
처우개선	사무보조	4,490	일용직에서 1년 단위 연봉계약제로 운영. 보수는 기능10급 초임호봉을 기준으로 근무일수에 비례지급하고 5년간 점진적 개선. 퇴직금.유급휴가 등 근로기준법상 권리 정상 부여
	교무보조	4,647	
	실험보조	4,153	
	전산보조	4,806	
	실습보조	102	
	조리사	4,619	
	조리보조원	35,669	
	정부부처 사무보조	7,081	상시필요인력은 일용직에서 '기타직' 보수로 운영. 기타 일용직은 필요시에만 임시적으로 사용.
근로조건 보호	용역.파견 노동자	38,916	근로기준법 등 위반업체에 대해 정부용역계약시 불이익 등 제도개선

이번 발표에 대해 자본은 “이번 발표가 민간부문에게 가이드라인이 되면 안 된다”, “이렇게 되면 연간 인건비만 20조 원이 추가된다” 는 식의 논리를 펴며 강도 높게 비난했다. 얼핏 보면 공공부문 비정규직 가운데 13만 명 이상에게 영향을 미칠 수 있는 정부 대책이니만큼 비정규직 문제해결에 있어 의미 있는 사안으로 보일 수 있다. 그러나 그 내용을 들여다보면 환영만 할 수 없는 심각한 문제점들을 발견하게 된다.

## 2. 정부 대책의 문제점

### (1) 공공부문의 비정규직 규모를 둘러싼 논란

이번 정부대책에서는 공공부문 비정규직 규모를 23만 4천명 수준으로 밝히고 있는데, 이 때 ‘공공부문’의 범위와 ‘비정규직’의 개념에 관해서는 자세한 설명을

찾을 수 없다. 다만 노동부의 연구용역사업으로 2003년 한국노동연구원에서 진행한 실태조사보고서<sup>1)</sup>를 근거로 하여 정부대책의 기초를 파악할 수 있다.

한국노동연구원 실태조사에서는 ‘공공부문’을 ‘중앙행정기관(49개), 공기업(19개) 및 산하기관(출연(자)기관, 보조기관, 위탁기관 총193개), 지방자치단체(16개 광역시도), 학교 등 교육기관(국립대 50개 포함)’으로 정의하고, 비정규직 규모를 23만 4천명으로 추산하고 있다(공공부문 전체 인원의 18.8%). 이에 근거하여 이번 정부대책으로 영향을 받는 비정규직 규모가 대략 13만 9천 명으로 전체의 60% 수준이라고 주장하고 있다.

이에 비해 국가인권위원회 실태조사<sup>2)</sup>에서는 ‘공공부문’을 ‘중앙정부, 지방자치단체, 정부 투자.출자기관, 재투자기관, 지방공기업, 정부 출연.위탁기관, 보조기관, 특별법에 의해 공적인 목적을 위해 설립된 특수법인과 국공립 초중등학교 및 대학교 등 교육기관’으로 정의하고 있다. 그리고 경제활동인구조사 부가조사(2003년 8월)를 바탕으로 공공부문 비정규직 규모를 151만 명(공공부문 전체의 37.6%)으로 계산하면서, 공공부문에서 일하지만 민간서비스업으로 분류되는 파견근로와 용역근로를 합치면 그 규모를 161만 명(공공부문 전체의 39.1%)로 추산하고 있다.

두 실태조사가 이러한 차이를 보이는 이유는 첫째, 비정규직 규모 산출방식의 차이 때문으로 보인다. 한국노동연구원의 경우 ‘공공부문’을 ‘중앙행정기관(49개), 공기업(19개) 및 산하기관(출연(자)기관, 보조기관, 위탁기관 총193개), 지방자치단체(16개 광역시도), 학교 등 교육기관(국립대 50개 포함)’으로 정의하고, 정부 각 기관별로 소속부서의 비정규직 자료를 집계하여 조사표를 작성.집계하는 방식으로 비정규직 규모를 조사하였다. 이 때 취합된 원자료에 접근할 수 없기 때문에 조사방식의 객관성에 대해 평가하기 어렵다.

이에 비해 국가인권위원회의 경우 통계청의 「경제활동인구조사 부가조사(2003년 8월)」에서 전기가스수도사업, 운수업, 통신업, 금융보험업, 공공행정.국방.사회보장행정, 교육서비스업, 보건사회복지사업, 국제 및 외국기관 등을 포함하는 공공서비스업을 ‘공공부문’으로 비정규직 규모를 산출하는 방식을 채택하였다.

둘째, 비정규직에 대한 개념 규정의 차이에서 서로 다른 조사결과가 나온 것으로 보인다. 다음은 동일한 경제활동인구조사 부가조사를 원자료로 하여 동일한

1) 한국노동연구원, 『공공부문 비정규직 실태 및 개선방향』, 2003. 12.

2) 국가인권위원회, 『공공부문 비정규직 인권실태조사』, 2003. 12.

산업에서 서로 다른 비정규직 규모가 나온 사례이다.

<표 2> 공공서비스 관련 산업별 비정규직 규모 (단위 : 천 명)

	전기 가스 수도		공공행정 및 사회보장행정		교육서비스업		보건 및 사회복지사업	
	노동연구원	인권위	노동연구원	인권위	노동연구원	인권위	노동연구원	인권위
정규직	67	62	612	602	808	612	400	313
비정규직	10	14	144	154	367	563	99	187

\* 자료 : 경제활동인구조사 부가조사(2003. 8) 원자료를 바탕으로 각 보고서에서 계산

동일한 원자료를 분석하였음에도 이러한 차이가 나타나는 이유는 ‘비정규직’에 대한 개념 규정이 서로 다르기 때문이다. 예를 들어 한국노동연구원의 경우 ‘정규직’을 “근로계약이 없는 노동자 중 근로지속이 가능한 자”로 보고 있는데, 여기에는 장기임시근로 중 상당수가 포함될 수 있다. 이에 대해 노동연구원은 임시일용직 중에는 “실제로는 비정규근로자가 아니지만 오분류되어 비정규근로자로 대우받는 근로자”가 포함된다고 설명하고 있다<sup>3)</sup>. 이번 정부대책 보도자료에서도 공무원이 아니더라도 정규직 기준에 해당하는 자(서울시 환경미화원, 건교부 도로보수원)은 비정규직에서 제외되었다고 밝히고 있다. 그러나 일례로 지자체 등에서 근로계약기간을 정하지 않으면서 특별한 이유가 없는 한 장기고용을 보장하는 이른바 ‘상용직’의 경우에도 취업규칙이나 관리규정 등에 의해 예산상의 사유 또는 사업이 중단되었을 경우 근로계약이 해지될 수 있기 때문에 비정규직으로 분류하는 것이 실태에 더 적합할 것이다.

## (2) 공무원화 또는 상용직화의 허구성

이번 대책에서 공무원화 또는 상용직화하겠다고 밝힌 부분들이 거의 대부분 기존 노-정(사)합의사항을 재탕한 것에 다름아니다. 상시위탁집배원의 경우 2003년 긴급노사합의를 통해 전체 상시위탁집배원 4,106명 중 2,589명을 2003년부터 2005년까지 단계적으로 정규직화하기로 합의한 바 있다. 환경미화원과 도로

3) 안주엽 외, 『비정규근로의 실태와 정책과제 III』, 한국노동연구원, 2002 참조.

보수원의 경우 상용직노조 등의 투쟁을 통해 서울시에서는 이미 정년까지 고용이 보장되는 상용직화를 쟁취한 바 있다. 노동부 직업상담원과 근로복지공단 계약직의 경우도 이미 2003년 파업투쟁을 통해 자동계약갱신제(정년 57세)나 정규직화를 쟁취한 바 있다. 이처럼 이번 정부 대책은 그동안 노조의 투쟁을 통해 이미 쟁취한 부분에 있어서, 그것도 부분적 수용이거나 후퇴에 불과한 것을 새로운 대책인 것처럼 포장하여 다시 내놓은 것에 불과하다.

한편 비정규직에 대한 대책과 거리가 먼 내용이 포장된 사례도 있다. 학교영양사와 사서 등 학교 비정규직의 경우 전국여성노조의 오랜 투쟁을 통해 임금 인상, 미지급수당 지급 등 노동조건 개선이 이루어져왔고 정규직 및 상용직화에 대한 관계부처와의 협의가 진행되다가 정부 대책 발표의 지연으로 협의가 중단된 바 있다. 이번에 공무원화하기로 한 학교영양사의 경우 초중등교육법 개정에 따라 2006년부터 영양교사가 법제화된 만큼 공무원화가 불가피한 상황이었다. 이에 비해 급식조리원, 조리보조원, 과학실험보조원등의 학교 비정규직의 경우 ‘일용계약직’을 ‘연봉계약직’으로 이름만 바꾸었을 뿐 1년 단위로 재계약을 해야 하는 고용불안은 해소되지 못했다. 더욱 심각한 문제는 공무원화한다는 학교 영양사, 사서의 경우도 현재 일하고 있는 학교비정규직을 공무원으로 전환한다는 것이 아니라, 이 업무를 담당하는 공무원 정원을 확대하고 공개경쟁을 통해 신규 공무원을 채용하겠다는 방침이라는 사실이다. 이는 현재 비정규직에 대한 대책이 될 수 없을 뿐만 아니라 오히려 비정규직의 고용불안을 가중시킬 우려마저 내포하고 있다.

### (3) ‘상시적 구조조정’을 위하여 비정규직 활용을 제도화

노동부는 이번 대책에 대해 “공공부문 비정규직 문제의 근원적 해결이 절실하다는 인식 하에 공공부문 인력운용의 기본원칙을 범정부적 공감대를 통해 마련한 것”이라고 자평하고 있다. 그러나 이번 대책의 어디에서도 ‘공공부문 비정규직 문제 해결’을 위한 기본원칙은 발견할 수 없다. 오히려 정부대책에서는 “공무원이 담당해야 할 업무와 비공무원 신분의 근로자가 담당할 수 있는 업무를 구분”하고 “경영의 효율화, 인력운용의 합리화 차원에서 비정규직 사용”을 기본방향으로 제시하고 있다. 구체적으로 상시적 업무에 종사하는 비정규직에 대해서 ‘필요

시 고용조정할 수 있는 장치를 마련'할 것을 명시하면서 그 사유로서 업무능력 부족, 업무태만 등에 대한 결격사유 및 사업.예산축소 등에 따른 고용조정사유 등을 재계약 제외사유로서 명확히 규정하여 시행할 것을 제시하고 있다. 나아가 앞으로는 공무원.정규직에 대해서뿐만 아니라 비정규직을 포함한 인력 전반에 대하여 관리.평가체계를 마련할 것을 제시하고 있다.

이러한 대책은 경영 효율화.인력운용의 합리화라는 명목으로 공공부문의 상시적 업무에 비정규직을 활용해온 것이 바로 '공공부문 비정규직 문제의 근원'이라는 사실을 외면하는 것이다. 그동안 공공부문 경영혁신이라는 명분으로 상시적 업무를 비정규직화하거나 민간위탁하고, 정부의 각종 정원관리.예산통제를 통해 각 기관의 비정규직 사용과 차별을 부추겨온 것이 문제의 원인이다. 또한 정부대책에 사업.예산 등에 따른 고용조정사유를 명확히 규정한다는 것은 민간위탁 또는 고용축소 등을 통해 언제든지 고용불안을 조장할 수 있는 가능성을 내포한 것이다.

#### (4) 정규직화 기준의 문제점

또한 이번 대책에는 비정규직 내부에서도 고용과 노동조건에 있어 차별을 유지할 것임을 시사하고 있다. 예를 들어 상시위탁집배원의 경우 전체 집배원 정원 중 10%를 비정규직으로 유지하기로 한 2003년 노사합의에 따라 4,106명의 상시위탁집배원 가운데 1,517명 규모는 비정규직으로 남게 된다. 학교 비정규직의 경우 '일용계약직'에서 '연봉계약직'으로 이름만 바뀌었을 뿐 상시적 업무를 담당하고 있음에도 불구하고 1년마다 재계약을 반복하는 고용불안이 지속되게 되었다. 근로복지공단 비정규직의 경우 740명의 계약직을 대상으로 업무분석을 통해 3년간 정규직으로 전환하겠다고 하지만, 공단의 상시적 업무를 수행하고 있는 100명의 일용직은 제외되어 있다.

정부 대책의 이러한 한계에 대하여 단지 '미흡함'으로 평가할 수 있을까? 우리는 이 문제가 단지 정규직화 규모의 미흡함이 아니라 공공부문에서의 이후 비정규직 운용방향을 보여주는 사안이라고 생각한다. 정부 용역으로 한국노동연구원이 작성한 보고서에서는 공공부문 인력운용에 있어 핵심성, 상시성, 전문성을 고려하여 다음과 같은 비정규직 운용방안을 제시하고 있다.

	상시적 업무		일시적 업무	
핵심업무	(1) 정규직 또는 장기계약직(3년)	(2) 1년 단위 계약직	(3) 단기계약직	(4) 단기계약직 또는 시간제
주변업무	(5) 1년 단위 계약직	(6) 1년 단위 계약직 또는 시간제	(7) 외주·용역화	(8) 외주·용역화

\* 홀수는 전문성을 요구하는 일자리, 짝수는 전문성을 요구하지 않는 일자리

이는 ‘주변업무’라는 명목으로 비정규직 사용을 합리화하면서도 비정규직 내부에서도 다시 장기계약직/단기계약직 또는 시간제/간접고용 등으로 위계화를 시도하는 것을 보여준다. 또한 파견업무의 자유화 추진과 맞물려 이른바 ‘주변업무’에 대한 간접고용화가 대대적으로 진행될 것을 예상할 수 있다.

이러한 우려가 공공부문에서는 이미 현실화되고 있다. 근로복지공단의 『2004년 비정규직 운영계획』에 따르면 계약직의 정규직화로 비정규직의 결원이 발생할 경우 충원하지 않는 것을 원칙으로 하되 불가피한 경우 시간제·파견제를 활용할 것을 담고 있다. 또한 일용직과 파견직의 경우 동일인을 1년 이상 계속 사용하는 것을 금지하고 1년마다 교체할 것을 지시하고 있다. 결국 계약직의 단계적 정규직화 이면에서는 일용직, 시간제, 파견제 등 더욱 열악한 비정규직 확대가 예고되고 있는 것이다. 정보통신부 우정사업본부의 경우도 마찬가지인데 2003년 노사합의에서 상시위탁집배원 중 일부의 정규직화와 맞물려 전체 집배원 정원 중 10%를 비정규직으로 유지하기로 하였을 뿐 아니라 대도시 지역의 소포배달 업무를 민간위탁하는데 합의한 바 있다. 현재 우체국에는 공무원인 집배원과 동일한 업무를 수행하는 상시위탁, 대무사역 집배원 이외에도 파트타임, 민간위탁 등 다양한 비정규직이 활용되고 있는 실정이다. 지자체 비정규직의 경우에도 환경미화과 도로보수뿐 아니라 공원(산림)관리, 수로(하수도)관리, 청사관리, 상수도관리, 보건소, 도서관, 각종 문화예술체육시설관리 등 그 직종이 헤아릴 수 없이 많음에도 불구하고 이러한 일용직에 대한 대책이 전무하다.

결국 정부 대책은 정규직화의 기준이 명확하지 않을 뿐 아니라 이른바 ‘주변업무’나 ‘비정규직 업무’라는 이유로 비정규직 사용을 정당화하는 문제점을 가지고 있다. 게다가 상시적 업무를 담당하는 비정규직 내부에서도 다시 “정규직화 - 상용직화 - 일용직 또는 시간제 - 파견이나 민간위탁” 식으로 위계화를 시도하

고 있다. 이는 비정규직 내부에서의 사다리 올라가기 또는 정규직화를 둘러싸고 내부 경쟁을 가속화시키고 이를 통해 비정규직 전체에 대한 통제를 강화하는 결과를 가져올 것이다.

#### (5) 간접고용·민간위탁 확산을 조장

이미 살펴본 것처럼 정부는 이른바 ‘주변업무’에 대한 외주·용역화를 방침으로 가지고 있다. 이미 1998년부터 각종 「공공부문 경영혁신지침」을 통해 비핵심업무에 대한 외주·용역화·민간위탁화를 지침으로 강제하고 이것의 이행실적에 따라 예산상 인센티브를 부여해왔다. 일례로 정부혁신추진위원회가 마련한 「03년도 공기업·산하기관 경영혁신추진지침」에 따르면, 2002년 말 수준으로 정원을 유지하면서 외부위탁을 지속적으로 추진할 것을 강제하고 있다.

이번 정부대책에 포함된 우정사업본부의 예를 살펴 보자. 「2002년도 우정사업경영합리화시행계획」에 따르면 우편서비스 향상이라는 명분으로 우편집배업무의 민간위탁제도를 정착시키겠다는 계획이 명시되어 있다. 이를 위한 방법으로 ‘비정규직 항시적 적정유지’와 ‘비정규직 인력운영 기본계획 시행’이 제시되어 있다. 또한 운송사업에서 있어서도 보조운송망(집중국-집중국)에 이어 하부운송망(집중국-우체국)을 포함하여 우정사업진흥회를 ‘단계별 분사 및 민간위탁 확대’한다고 명시하고 있으며, 창구업무에서도 위탁사업의 경영개선을 추진하고 있다.

실제, 우정사업본부는 지역간 경쟁 유도를 통한 우편서비스 품질 향상의 목적으로 2001년 4월 2일 우편집중국간 21개 운송망의 우편물 운송업무를 현대택배에 위탁 계약하였으며, 2002년까지 22개 우편집중국과 전국의 우체국을 연결하는 1,954개 하부운송망에 대한 운송업무도 민간위탁하거나 혹은 기존 우정사업진흥회를 주식회사 형태로 분사하는 방식으로 민영화하였다. 그리하여 2002년 7월 우정사업진흥회는 2단계 분사에 따라 경영합리화를 이유로 2백48명을 줄였다. 이러한 민간위탁은 우정분야의 비정규직화를 더욱 촉진시키고 있다. 또한 2003년 정보통신부와 체신노조는 상시위탁집배원의 정규직화와 함께 대도시지역의 소포배달업무를 민간위탁하기로 합의한 바 있어, 계약직의 정규직화와 동시에 민간위탁의 확대가 진행되는 양상을 볼 수 있다.

뿐만 아니라 정부의 비정규직 대책이 공공부문 구조조정에 대한 지금까지의 정

부 지침을 폐기하지 않으면서 제시되는 바람에, 각 기관이 정규직화에 따른 부담을 피하기 위하여 외주·용역화를 가속화시키는 문제도 발생하고 있다. 일례로 노동부 산하 한국산업안전공단은 2003년 12월 31일자로 비정규직 300여 명 가운데 150여 명을 계약기간만료를 이유로 들어 계약해지했다. 이들 비정규직은 공단의 핵심사업인 건강도우미사업과 뇌심혈관계 질환 예방사업을 담당했는데, 공단은 해당 업무를 통합하거나 민간위탁하기로 결정하면서 계약해지를 통보한 것이다.

앞서 본 근로복지공단의 경우도 2003년 근로복지공단 비정규직노조의 투쟁 이후 ‘비정규인력 확대방지’라는 미명 아래 비정규직의 정규직화 등으로 결원이 발생할 때 파견직을 활용하되 1년 단위로 교체사용할 것을 2004년 「비정규직 운용계획」으로 내린 바 있다. 정읍시의 경우 정부의 비정규직 대책 발표 직전이었던 지난 5월 6일 청소업무를 민간위탁으로 전환하겠다는 방침을 일방적으로 발표하였다. 정읍시는 현재 시청 소속인 환경미화원 97명 중 41명을 희망퇴직 등의 방식으로 해고하고 해당 업무를 민간대행업체에 위탁하겠다고 밝힌 바 있다. 전북일반노조의 주장에 따르면 지자체에서 민간위탁 등을 통해 인력을 조정하는 경우 행정자치부가 노동자 1명당 1,500만원의 인센티브를 교부세 방식으로 지급하기 때문에, 지자체로서는 인력 축소와 민간위탁을 하지 않을 수 없다고 한다<sup>4)</sup>.

결국 인력 감축을 주요 평가기준으로 삼는 정부의 각종 지침을 폐기하고, 인력 확충과 정규직화에 걸맞는 정원 확대와 예산이 뒷받침되지 않는다면 ‘비정규직의 정규직화 또는 처우개선’ 방침이 오히려 간접고용을 확산시키는 결과를 낳을 것이 불을 보듯 뻔한 것이다.

#### (6) 간접고용 노동자에 대한 무대책

‘기관외 인력’으로 불리우는 공공부문의 파견·용역노동자 규모에 대해 정부는 3만 8900명이라고 파악하고 있는데 비해, 국가인권위원회 실태조사에서는 13만 명으로 산출하고 있다. 간접고용 노동자의 규모에 대한 논란은 접어두고서라도 이번 정부 대책에는 이미 간접고용화된 노동자에 대해서는 어떠한 실효성 있는

---

4) 지방교부세법 시행규칙 제5조의 3 제2항 참조.

방안도 제시되지 않았다. 예를 들어 지자체 환경미화업무의 경우 직접고용된 환경미화원뿐 아니라 민간위탁된 용역업체 소속 비정규직 노동자들도 동일한 업무를 수행하고 있음에도 이번 정부대책에서 다루어지지 않았다. 근로기준법, 최저임금법 등 위반업체에 대하여 정부용역계약시 불이익을 주겠다는 방안은 해당 간접고용 노동자의 고용승계를 보장하지 않는다면 용역 노동자 보호에 있어 실효성을 기대하기 어렵다.

공공기관이 용역계약을 체결할 때에는 「국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률 시행령」에 따라 최저가낙찰제로 하도록 규정하고 있다. 조달청이 용역계약 예정가격을 책정할 때 용역노동자의 임금을 최저임금수준으로 계산하는데, 입찰의 과정에서 다시 최저가낙찰이 강제됨으로써 최저임금에 비달하는 용역계약의 문제가 발생하게 되는 것이다. 실제 서울대공원의 경우 (주)대원관리라는 용역업체와 15년 동안 수의계약형식으로 청소용역계약을 체결해 오면서, 용역업체가 한 달에 50만원 이외에는 연차, 월차, 생리휴가, 주휴수당, 퇴직금 등을 일체 지급하지 않았고, 1997년에는 대원관리 대표와 관리이사가 용역계약서상에 규정된 노무비보다 과다계상하는 방법으로 공금을 착복하여 대법원으로부터 징역형을 확정받은 바 있다(97고단4909, 99도4132). 노동조합이 결성되어 이러한 문제가 불거지자 2001년 서울대공원으로부터 재계약거부를 당했다. 그런데 2003년 4월에 다시 조달청의 물자조달계약을 통해 서울대공원과 청소용역계약을 체결한 신모빌(구 대원관리)은 노동자들의 고용승계를 거부하면서 노조 탈퇴를 강요하였다. 이에 전국시설관리노조 소속 서울대공원 노동자들은 1년 여의 투쟁 끝에 복직될 수 있었다. 서울대공원의 사례는 공공부문에서의 용역계약의 문제점, 노조 파괴를 목적으로 하는 용역업체 변경과 고용승계 거부 등 종합적인 문제점을 드러낸 것이다.

또한 이번 정부대책에는 불법적 간접고용에 대한 어떠한 대책이나 심지어 실패 파악에 대한 계획 조차도 포함되지 않았다. 공공부문에 만연한 외주·용역·민간위탁 가운데에는 불법파견의 의심이 짙은 것이 대부분인데, 일례로 부산지하철의 경우 02년도 경영혁신추진지침에 따라 73개 역사 중 34개 역 매표업무를 민간위탁하였다. 그러나 명목상 위탁일 뿐 실제로는 간접고용으로 2002년 11월 부산지방노동청에서 불법파견으로 고발조치된 바 있다. 그럼에도 부산지하철과 용역업체의 행정소송 진행으로 인해 여전히 불법파견으로 업무가 수행되고 있는

실정이다.

현재 2만 6천여 개 공공기관은 5000만원 이상의 용역계약을 체결할 경우 조달청에 용역계약체결을 의뢰하도록 되어 있는데, 조달청의 용역계약(이른바 ‘물품조달계약’) 자체가 불법과건을 부추기는 문제점도 있다. 조달청이 맺은 용역계약 내용을 보면 아래와 같이 그 자체가 ‘용역(도급)’이 아니라 ‘불법적 근로자파견’의 소지를 가지고 있다.

#### 일반용역계약특수조건

제5조(용역수행) ② 수요기관은 ... 용역의 효율적인 추진을 위하여 감독 또는 필요한 자를 용역수행에 참여시켜 구체적인 용역수행 방향제시, 문제점 지적, 대책강구 등 조치를 취할 수 있다.

제6조 (인력의 투입 및 교체, 업무감독) ② 계약상대자는 수요기관 감독자의 정당한 용역업무 지시사항에 대하여 순응하여야 하며...

③ 용역사업 과정에서 특정 기술자에 대한 수요기관의 정당한 교체요구가 있을 때에는 계약상대자와의 협의 하에 그 기술자를 교체하여야 하며...

제8조(편의제공 및 경비부담) 수요기관은 계약상대자에게 원활한 이행을 위하여 필요로 하는 사무실(탈의실), 물품창고, 전력, 전화, 용수공급 등의 편의를 가용범위 내에서 제공할 수 있다.

### 3. 결론

이용석 열사의 죽음으로 폭로된 공공부문 비정규직의 실태, 이를 계기로 하여 마련된 정부의 공공부문 대책은 비정규직 사용제한과 차별해소를 위한 방안들을 담고 있지 못하다. 오히려 정규직의 업무와 비정규직의 업무를 구분하고, 비정규직은 다시 상용직-임시직-일용직-파견직 등으로 위계화함으로써 비정규직 활용을 제도적으로 정당화하려는 의도마저 드러내고 있다.

이번 정부 대책에는 주로 비정규직이 노동조합으로 조직되어 있는 부문이 포함되어 있다. 이것은 그동안 공공부문 비정규직 노조의 투쟁의 성과를 정부가 인정하는 것이라고 볼 수 있다. 그렇지만 대상 비정규직 중에서도 일부에 대한 정규직화 방침이 발표되었을뿐 정규직화의 기준에 대해서는 밝혀진 바가 없다. 조직대상인 비정규직 중 일부만 정규직화 하겠다는 방침이 있고, 이 때의 기준을 사용자(정부 및 공공기관)가 통제할 경우 비정규직 조직화에 오히려 장애가 된다는 사실을 우리는 이미 경험한 바 있다. 상시위탁집배원의 경우를 보면 2002년 이전까지는 전혀 공무원 채용이 없다가 집배원노동자협의회 등이 투쟁을 시작한

이래로 간헐적으로 공무원 채용이 이루어진 바 있다. 그런데 채용기준이 불투명하면서 공무원 채용방침이 발표될 때마다 조직력이 동요를 보이는 경험을 겪었다. 이번에 발표된 공무원화 방침에서도 역시 공무원화의 기준이 불투명하거나 내부제한경쟁 방식으로 실시된다면 이것이 비정규직간의 경쟁과 조직력의 약화를 가져올 가능성도 높다.

이번 5.19 정부대책발표는 그동안의 공공부문 비정규직 노동자 투쟁의 성과라고도 할 수 있다. 동시에 간접고용의 근절, 비정규직 사용 제한, 차별해소와 노동3권 보장을 위한 투쟁의 제2라운드가 열린 것이다. 이제부터는 비정규직의 조직 확대와 함께 공공부문 정규직 노동자들의 문제인식과 공동실천이 요구되는 시점인 것이다.

## 정부 공공부문 비정규직 문제해결을 위한 요구안

김태진(공공연맹 부위원장, 비정규직 담당)

### I. 문제제기

IMF 경제위기 이후 본격화된 우리 사회 비정규 노동자 문제의 심각성은 이제 폭발 직전에 와있다. 비정규 노동자가 전체 노동자의 절반을 넘어선 지도 5년이 넘었으며 고용불안과 각종 차별, 노동권과 인권의 침해가 극에 달하고 있다. 이러한 비정규직 문제가 사회적으로 공론화되었음에도 ‘노동시장의 유연화’ 전략이 점차 우리 사회 전반으로 확산되면서 문제해결의 길은 보이지 요원해 보인다.

특히, 어느 부문보다 건전한 고용관계와 노사관계를 가져야 할 공공부문에서도 민간부문에 못지않게 비정규 노동자 문제는 심각하다. 이러한 심각성은 작년 10월, 근로복지공단 비정규노동조합 이용석 광주본부장의 분신자결과 노동조합의 파업, 그 직전의 노동부 직업상담원 비정규직 노동조합의 파업, 전국여성노조 학교비정규직지부들의 교육인적자원부와 시도교육청을 상대로 한 2년에 걸친 비정규직 차별철폐 투쟁 등으로 현실화되고 있다. 그밖에도 공공부문 시설관리 노동자, 기간제 교사노동자, 국공립병원 비정규 노동자, 공공부문의 파견, 용역 노동자들이 비정규직의 고용불안과 차별의 고통 속에 비정규직 투쟁을 강화하고 있다.

이러한 공공부문 비정규 노동자들의 절박한 외침에 대해서 정부는 지난 5월 19일, 「공공부문 비정규직 대책」을 발표하였지만 그 내용은 그간 정부에서 밝혀 온 공공부문 비정규 문제해결의 의지에도 미치지 못하는 수준으로 심각한 상황에 놓여있는 공공부문 비정규직 노동자들의 요구와는 너무나 커다란 거리감을 느낄 수밖에 없다. 비정규 문제를 해결하는데 정부의 의지와 역할만큼 중요한 것은 없다. 그런 점에서 정부가 의지만 있다면 우선적으로 할 수 있는 공공부문의 비정규 해결은 매우 절실하다. 공공부문은 정부가 모범적인 사용자로서 역할

을 수행해야 할 영역이다. 전사회적으로 비정규 노동자들의 고용불안과 차별이 심각해 비정규 보호법안을 마련한다고 공언하고 있는 정부가 자신이 사용자로 있거나 결정적인 영향력을 행사하고 있는 부문의 비정규 문제에 대한 임기응변식 대응은 다른 한 편으로 직무유기이며, 사회의 구성원간의 차별을 해소하기 보다는 정부 스스로가 시장의 논리에 따라 차별을 행하고 있는 것은 엄연한 직무유기라고 할 수 있다.

## II. 공공부문 비정규직의 확산 원인과 존재양태

### 1. 확산원인

공공부문의 비정규직 문제가 심각하게 제기되고 있는 원인으로는 정부정책 방향의 문제점과 나타나고 있는 현상들을 몇 가지 지적할 수 있다.

첫째, 공공부문에서 비정규직 고용이 급속하게 증가하게 된 원인은 공공부문의 비효율과 낭비를 제거한다는 목적 하에 1998년 이후 기획예산처와 행정자치부가 정부혁신위원회 등을 중심으로 추진하였던 공공부문 구조조정 및 경영혁신이 크게 작용하였으며, 인력관리 측면의 이와 같은 구조조정은 본질적으로 실패하였다. 정부의 공공부문 구조조정은 인력관리 분야에서는 광범위한 상시적 인력수요를 그대로 놔둔 채 형식적으로 정규직 인원수와 인건비 예산만 축소, 억제한 결과를 낳았고, 현재와 같은 비정규직 남용 및 만성적인 비정규직 편법 활용의 원인을 제공하였다.

둘째, 구조조정 이후 신규사업 부문이 발생하거나 새롭게 이관된 기관들은 조직의 안정성을 위협할 정도로 비정규직이 늘어나고 있다. 동시에 공공부문 비정규직 노동자의 임금은 동일 기관에서 동일하거나 거의 유사한 업무를 수행하는 경우임에도 불구하고 정규직의 절반 수준에 불과한 경우가 많았으며, 수당과 상여금 등 각종 부가급여에서의 미지급, 차별 등으로 인해 임금격차가 심화되고 있다. 이와 함께 휴일, 휴가, 복리후생은 물론 교육훈련에서의 차별 등 비정규직에 대한 차별적 처우가 만연되어 있다. 이러한 현상은 하부기관의 자율성 확대라는 명분 하에 공공기관의 비정규직의 채용 및 관리 체계의 분산성과 비공식성

으로 인해 심화되는 경향이 있다. 특히 일용직과 민간위탁 업체의 임시직 노동자들은 최저임금 수준에 불과한 저임금에 시달리는 경우가 많으며 이들의 열악한 노동조건은 계층 양극화와 빈곤층의 증대라는 최근의 사회현상과 밀접히 관련되어 있다.

셋째, 공공부문에서조차 불법과건, 최저임금법 위반, 근로기준법 위반, 부당노동행위 등 불법적인 행위가 근절되지 않고 있다. 나아가 형식적으로만 법을 위반하지 않을 뿐 실질적으로는 제도상의 미비점을 악용하여 편법적인 비정규직 남용 및 차별행위가 많다. 이것은 행정자치부와 기획예산처의 예산편성지침, 경영혁신 지침, 조달계약제도 등 제도상의 결함에서 발생하는 문제들도 있으나, 정부 및 공공기관의 경영진과 일선 책임자들이 비정규직을 비롯한 노동자들의 권리를 보장하려는 적극적인 의식과 관행이 확립되어 있지 않은데서 비롯되는 측면도 크다.

시장논리에 입각한 민간기업 주도의 유연화 전략이 전반적으로 관철되면서 전개된 정부의 구조조정 정책에 따라서 공공부문 비정규직 역시 노동시장 전반의 고용불안과 정규직과의 차별 등이 만연하고 있다고 할 수 있다. 정부 구조조정에 따라 양산되고 있는 공공부문 비정규직들은 크게 다음과 같은 네 가지 방식을 통해서 늘어나고 있다.

민영화	→ 정리해고, 비정규직 대체, 용역화
민간위탁	→ 정원감축, 예산절감, 용역화(간접고용, 비정규직화)
인력감축	→ 정리해고, 비정규직 대체(계약직, 일용직), 증원억제(노동강도의 강화)
신규사업	→ 증원억제, 비정규직 활용, (민간위탁), 용역화

## 2. 공공부문 비정규직의 주요 고용형태 및 존재양태

각 기관의 비정규직에 대한 명칭과 정의, 주요 담당업무를 살펴보면 우선 직접고용 비정규직과 간접고용 비정규직, 위탁계약(특수고용) 형태로 구분된다. 직접고용 비정규직은 다시 계약직과 일용직, 시간제 고용으로 구분되고 있으며, 간접고용은 파견과 용역으로 구분된다. 마지막으로 특수고용은 근로계약이 아닌

위탁계약 형식을 취하고 있다..

○ 계약직 - 전문계약직, 계약직, 별정직, 촉탁직, 상용직, 임시직

계약직에는 계약직 공무원과 공무원이 아닌 일반계약직으로 구분된다. 공무원의 경우 별정직, 촉탁직, 연구직, 전문직 등의 명칭으로 불리며 비공무원의 경우에도 전문적인 업무에 종사하는 경우 유사한 명칭을 사용한다. 그러나 계약직 등 특수경력직 공무원의 경우 각 공공기관들이 정규직으로 분류하고 있고, 해당 직위에 따르는 신분과 처우가 보장된다는 점에서 비정규직에 포함시키지 않았다. 다만 일반 공기업이나 산하기관의 민간인 계약직의 경우에는 비정규직에 포함하였다.

공공부문의 경우 상용직이라는 특수한 형태의 비정규직이 존재하는데 이것은 주로 지방자치단체에서 정원의 인력을 300일 이상 장기고용하면서 상시업무를 수행하도록 하는 경우에 사용되는 것으로 실제에 있어서는 정규직과 마찬가지로 고용되면서 정규직에게 적용되는 취업규칙이나 보수규정, 단체협약 등의 적용을 배제하고 별도의 규정(정원외상근인력관리규정)을 적용하기 위한 방법으로 활용된다.

○ 일용직 - 일용직, 일시사역인부, 수시인부, 한시인부, 대충인부

일용직은 특정 사업의 목적을 위해 일시적으로 고용되는 경우와 정원 미확보로 상시적인 사무보조 업무를 대체하고 있는 경우가 있다. 일용직이 일일단위로 근로계약의 성립과 종료를 특징으로 하는 계약인 점을 미루어 본다면 본래적 의미의 일용직은 특정 사업의 목적을 위하여 일시적으로 사용되는 일부분에 한정되며, 현재의 일용직은 상당 부분 상용근로자 업무를 일용직으로 편법적으로 대체하고 있는 것이라고 할 수 있다.

○ 시간제 - 시간강사, 단시간, 아르바이트

시간제 근무는 교육 부문의 시간강사와 의료기관에서 주간근무 및 교대제 피크타임에 투입되는 단시간 근무자, 그리고 공공기관의 부서단위로 보조적인 업무에 투입되는 아르바이트 직원이 있다.

### ○ 파견

파견은 근로자파견법에 따라 파견업체와 근로자파견계약을 체결한 뒤 특정 업무에 대해 근로자를 파견받아 사용하는 것을 말한다. 그러나 실제 파견근로가 사용되는 경우는 상대적으로 적는데 이것은 근로자파견법이 계속근로기간이 최장 2년을 초과한 경우 직접고용을 의무화하고 있기 때문에 이에 따른 부담을 피하기 위해 도급 또는 용역계약의 형식을 취하기 때문이다. 그러나 드물게 공공기관에서 파견근로를 사용하는 경우가 있는데 서울대병원의 진료보조 및 사무보조, KBS의 차량운전직, 한전기공의 설계 및 사무보조, 한국관광공사의 면세점 판매직, 원자력 연구소 사무행정, 일부 학교의 위탁급식 업무에서 파견노동자를 활용하고 있는 것이 대표적인 사례이다. 이밖에 용역 또는 도급의 형식을 취했다 하더라도 불법파견으로 판정받은 경우도 있다.

### ○ 용역 - 용역, 도급, 민간위탁

청소, 식당, 경비, 시설관리 등의 업무에 도급계약을 체결하는 형식으로 용역이 광범위하게 사용되고 있다. 그러나 최근에 와서는 기관의 상시적이고 핵심적인 업무조차 용역으로 전환되는 사례가 적지 않다. 이것은 주로 민간위탁의 형태로 나타나는데 지방자치단체의 환경미화업무, 부산교통공단의 매표업무 및 중정비업무, 한국도로공사의 고속도로영업소 운영 등이 대표적인 사례이다. 직접고용에 따르는 고용주 책임을 면탈하기 위한 목적이나 노동조합 결성에 대한 대응 차원에서 민간위탁이 악용되기도 한다.

### ○ 특수고용 - 위탁계약

공공부문의 경우 88관광개발의 골프장경기보조원이 전형적인 예이며 서울대병원의 간병인, 우정사업본부의 재택근무 집배원 및 택배원, 한국체육산업개발 스포츠센터의 시간강사, 학교의 특기적성 강사 등이 해당된다.

## Ⅲ. 공공부문 비정규직 문제해결을 위한 원칙 - 정규직화, 직접고용 및 차별철폐

정부는 비정규 노동을 강력하게 억제하고, 부당한 차별을 일소하기 위한 법제

도의 마련에 적극 나서야 하는 것은 물론, 한편으로는 공공부문의 모범사용자로서 공공부문 비정규 문제 해결을 위해 공공부문 비정규직 문제를 해결하기 위해서 원칙과 기준을 갖추어야 할 필요성이 제기된다. 이를 위해서는 우선 공공부문 비정규직 노동자들의 겪고 있는 고용불안과 비합리적인 차별의 내용들을 체계적으로 해소해 나가기 위해 비정규 노동자들의 불안과 전체 노동시장의 건강성 회복을 위한 방향이 제시되어야 할 것이다. 민간부문 못지않게 다양한 유형으로 존재하는 공공부문의 비정규직 문제해결을 위해서는 우선 비정규직의 정규직화, 직접고용의 원칙 확립, 그리고 비정규직 차별철폐라는 커다란 방향을 확립할 필요가 있다. 그리고 이러한 원칙들의 세부적인 내용을 살펴보는 것과 함께 공공부문 비정규직 노동자들의 문제해결을 위한 다양한 사례들을 검토하는 것으로 한다.

## 1. 비정규직의 정규직화

최근 급증하고 있는 공공부문 비정규직의 대부분은 사실상 정규직이 담당해야 하는 상시적인 업무에 배치되고 있다. 임시직, 일시적 필요성이나 결원의 대체와 같은 객관적이고 합리적인 사유인 경우에만 임시직 등을 고용하도록 하고 상시적인 업무는 정규직으로 전화하도록 해야 한다.

대부분의 기관이 정부의 구조조정 및 경영혁신 지침에 의해 공통적으로 인력감축, 민간위탁을 추진했고 그 과정에서 정원과 예산을 확보하지 못한 상태에서 부족인력을 비정규직으로 늘릴 수밖에 없었다. 공공부문의 구조조정은 기획예산처의 주도로 이루어졌으며, 공무원의 정원관리와 지방 구조조정은 행정자치부의 지침을 통해 추진되었다. 이러한 지침들은 사실상 이행하지 않을 수 없는 내용들이었고, 또한 이 과정에서 양산된 비정규직을 다시 정규직화하는 것 역시 정부의 지침에 역행하는 것으로 현재로서는 사실상 불가능하다는 판단을 내리고 있다. 요컨대 정부 지침에 의한 인력감축 이후 부득이 비정규직을 사용할 수밖에 없으며, 현재로서는 비정규직을 정규직화하거나 이들에 대한 처우를 실질적으로 개선하는 것 역시 기획예산처에 정면으로 도전하는 것이 되고, 해당 기관으로서로는 도저히 회복하기 힘든 어려운 상황을 초래하게 된다는 판단을 하고 있

는 셈이다. 아래의 내용은 기획예산처와 행정자치부가 하달한 주요 지침과 정책과 가운데 비정규직과 밀접한 관련이 있는 내용들을 정리한 것이다.

---

### 【기획예산처】

정부출연기관 경영혁신방안 국무회의 보고 98. 5. 13  
제1차 공기업 민영화계획 98. 7. 3  
정부출연 위탁기관 경영혁신방안 국무회의 보고 98. 8. 17  
제2차 공기업 민영화 및 경영혁신 계획 98. 8. 4  
정부출연기관등의설립운영및육성에관한법률 국회의결 시행령 공포 99. 1. 5.  
정부보조기관 경영혁신방안 국무회의 보고  
공기업 자회사 처리방안 01. 3. 2.  
2001년도 공기업 산하기관 경영혁신 추진계획 01. 5. 10  
정부산하기관 관리 효율화 방안 보고 01. 8. 31.  
2002년도 공기업 산하기관 경영혁신 추진계획 02. 4. 14.  
2003년도 공기업 산하기관 경영혁신 추진계획 03. 3.

### 【행정자치부】

2000년도 지방자치단체의 조직관리지침 시달 2000. 2. 29  
비정규 상용인력중 단순노무원 추가정비 추진 2001. 2. 6  
비정규상용인력중 단순노무원정비철저 2001. 5. 12  
비정규정원의 상근인력 정비시행 철저 2001. 5. 16  
자치단체사무의 민간위탁추진지침 1998. 12. 29  
지방자치단체의 위촉 계약직 등 상근인력 효율화 방침 시달 2000. 12. 22  
지방자치단체의 비정규상근인력 관리운영지침 시달 2001. 4. 3  
지방자치단체의 비정규상근인력관리 보완지침 통보 2003. 5. 15  
지방자치단체의 청원경찰 구조조정 결과 및 인력관리 개선방침 시달 2001. 2. 28

---

이와 같이 공공부문의 인력운용 자체가 기획예산처와 행정자치부의 예산 통제하에 있는 상황에서 적정 정규직 인력 및 예산확보와 상시업무 비정규직의 정규

직화를 위해서는 이와 같은 정부의 관련 지침들에 대한 재검토가 반드시 필요하다. 이와 같은 정부 지침의 개선 및 시정노력이 없다면 공공부문 비정규직 노동자들의 정규직화는 현재의 제도상으로는 산하 기관이 아무리 선한 의지를 가지고 있더라도 불가능하거나 편법적인 운영이 지속될 수밖에 없다. 정부에서 진정 공공부문 비정규직 문제를 해결할 의지가 있다면 기획예산처와 행자부의 비정규 관련 지침들을 재검토하여 비정규직 노동자들의 남용을 억제하려는 모범을 보여야 할 것이다.

### 1) 정규직 적정 인력과 필요 예산 확보

공공부문의 경우 실제 필요인력은 많은데 예산 및 정원을 통제하는 중앙부처의 지침 및 평가제도로 인해 정원과 예산이 묶임으로써 부족한 인력을 비정규직으로 채용하는 경우가 많다. 노동부의 직업상담원, 근로복지공단의 보험업무 및 재활업무 종사자, 우정사업본부의 상시위탁집배원, 국공립병원 의료직 등은 해당 기관에서 인력증원의 필요성에 따라 정규직 증원 및 예산 증액을 요구하였으나, 기획예산처나 행정자치부 등 인력과 예산을 통제하는 중앙부처의 거부로 정원으로 확보되어야 할 인력을 비정규직으로 채용하고 있다. 이처럼 예산 또는 정원을 통제하는 기관의 지침 또는 평가제도로 인해 실제 필요인력에 비해 정원이 부족하거나 예산이 과소 책정됨으로써 비정규직을 남용하고 있는 경우에는 정원과 예산을 적절히 조정함으로써 부족한 인력을 정규직으로 전환할 수 있도록 해야 한다. 경우에 따라서는 정규직 인원이 이미 책정된 정원에도 미달하는 경우도 있다. 이러한 경우에는 우선적으로 동일 직종의 비정규직을 즉시 정규직화함으로써 부족한 정원을 충족하도록 해야 한다. 정규직 정원을 채우지 않은 상태에서 전문계약직 등의 이름으로 비정규직을 고용하여 상시적인 업무에 고용하고 있는 경우가 그 대표적인 사례이다.

국공립대 병원과 같은 공공병원의 경우에 기획예산처의 방침에 따른 인력규제(TO)제도로 말미암아 의료서비스의 질 향상을 위해 인력확보가 필요함에도 인력을 확보하지 못하고 있으며, 인력확보에 대한 노사합의를 하고서도 이를 이행하지 못하고 있다. 공공병원 인력규제제도의 결과, 공공병원에 비정규직이 민간

병원보다 훨씬 더 많고 간호수가차등제도가 실시되어 간호인력을 확보할 수 있는 제도가 마련되었음에도 불구하고 TO제한으로 간호인력을 확보하지 못하여 공공의료서비스의 질저하를 초래하고 있다. 구체적으로는 국립대병원의 경우 TO제로 인해 병동에서 같은 일을 하면서도 임시직,계약직으로 채용되는 간호사가 많으며, 외주용역도 날로 확대되어 간접고용 비정규직이 급증하고 있다. 특히 서울대분당병원이나 전남대 화순병원 등 새로이 개원한 국립대병원 분원의 경우 더욱 심각하여 거의 모든 부서를 비정규직화하고 있다.

비정규직 교사의 경우에는 비정규직 교원임용 사유의 법정주의를 실현해서 교육노동자의 고용안정성을 확보하여 양질의 교육서비스를 제공할 필요가 있다. 그리고 사립학교의 경우 기간제 교사 대신 시간강사를 임용하고 있는 사례가 빈번한데, 1개월 미만의 결원보충 및 정원의 일시적 보충, 특수한 교과목 담당(초, 중등학교 계약제 교원 운영지침, 2001. 9. 교육인적자원부)에 한해 시간강사를 임용하도록 반드시 규제해야 한다. 이를 위해서 사립학교에 대한 관리 감독권을 강화하고 부당 행위에 대한 실질적인 처벌 규정을 마련할 필요가 있다.

## 2) 상시업무 비정규직의 정규직화

공공부문의 비정규직의 대부분은 일시적 결원을 대체하거나 한시적 업무에 고용되기보다는 상시적인 업무에 배치되고 있다. 단순 보조적인 업무는 물론이고 해당 기관의 핵심적인 상시업무를 정부의 예산 및 인력 통제에 따라 비정규직으로 채용하는 경우도 상당하다. 상시적인 업무는 정규직으로 채용하는 것이 당연하다. 따라서 상시적인 업무에서 일하는 비정규직은 전원 정규직화해야 한다. 이를 위해서 공공기관의 핵심적 상시업무의 경우와 반복 갱신 등 통한 1년 이상 임시직의 경우에는 정규직으로 전환할 필요가 있다. 이와 함께 결원대체 위한 상시 정규직 여유인원을 확보해서 비정규직을 남용을 제한하면서 정규직 내부의 전환배치 등을 통해서 결원문제로 인해 비정규직 활용을 정당화할 수 있는 가능성을 차단해야 한다.

지방자치단체의 문화예술 노동자들의 경우에는 반드시 필요한 업무를 상시적으로 담당하고 있음에도 계약직 신분을 유지할 것을 강요받고 있다. 특히 기량

향상이라는 이유로 매년 재계약을 해야하기 때문에 고용불안에 시달리고 있다. 경기문화재단의 경우 단순업무를 담당한다는 이유로 비정규직으로 채용하도록 한 규정을 두고 있다. 그러나 이 업무는 실제로 해당 기관이 상시적으로 필요로 하는 업무이며 보상수준을 달리하는 문제는 별도로 검토해야할 여지가 있으나 단순업무라는 것이 기간제 근로계약을 체결할 근거가 될 수는 없다. 특히 1년간의 공연을 통한 평가가 아니라 한차례의 오디션을 통해서 재계약 여부를 결정하는 것에 따른 고용불안이 더욱 가중되고 있다. 이와 같은 정부, 혹은 지자체 산하의 문화예술 노동자들은 지자체에서 문화예술기구를 운영한다면 반드시 필요한 노동자들로서 오디션제도를 통해 고용불안과 해고의 위협을 받을 이유가 없다.

일부 기관들은 전문적인 지식과 기능을 요하는 인력을 대거 모집해 놓고 1년 계약직 등 비정규직 신분을 부여하고 있다. 이들은 새로운 직제를 신설하거나 기존의 직제 가운데 가장 유사한 부분으로 편입하여 정규직으로 전환하는 것이 필요하다. 왜냐하면 이들이 수행하는 업무는 해당 기관의 핵심적인 업무에 해당하고 이들이 없이는 그 기관이 존속 자체가 불가능하기 때문이다. 노동부와 근로복지공단의 직업상담원 등이 대표적이다.

학교 비정규직들은 상시적으로 고용하는 업무에 종사를 하고 있고 계속근로를 할 수 있도록 정규직화 방안이 마련되어야 한다. 정규직티오를 순차적으로 확보하고 비정규직을 우선 채용하여 상시업무에 종사하고 있는 비정규직을 줄여야한다. 일용직이 필요한 자리이기 때문에 고용된 것이 아니라 정부의 공무원 총정원제 시행이나 예산절감을 이유로 비정규직이 기형적으로 늘고 있기 때문이다.

### 3) 비정규직 활용을 강제하는 각종 정부지침의 시정 및 폐기

단순업무라는 이유로 한 비정규직 채용 금지 및 정규직화 방안을 마련해야 한다. 대부분의 공공부문의 경우 단순업무를 담당한다는 이유로 비정규직으로 채용하도록 한 규정을 두고 있다. 비서, 사무보조, 교환직 등은 단순업무라는 이유로 비정규직을 활용할 수 있도록 하고 있다. 그러나 이 업무는 실제로 해당 기관이 상시적으로 필요로 하는 업무이며 보상수준을 달리하는 문제는 검토의 여지가 있으나 단순업무라는 것이 기간제 근로계약을 체결할 근거가 될 수는 없

다. 현재 이러한 이유로 비정규직으로 채용된 노동자들은 기존의 임금과 근로조건을 감안하여 새로운 직제를 신설하거나 기존의 정규직과 유사한 직급에 편입하여 정규직으로 전환하도록 해야 한다.

특히 여성노동자에 대한 성차별적 비정규 고용 금지해야 한다. 합리적인 근거 없이 여성이 주로 담당하는 업무를 단순업무로 저평가하거나 여성의 담당업무를 비정규직으로 규정하는 것은 성차별에 해당한다. 또한 동일직무에 대해서도 정규직의 여성고용 비중과 비정규직의 여성 고용 비중을 비교하여 동일직무에 대해 현격한 성비 구성의 대조가 발견되는 경우 여성에 대한 차별로 간주할 수 있다. 실제적인 이유 없이 여성들의 담당업무를 비정규직으로 대체한 경우 정규직으로 전환하도록 하고, 성차별적인 비정규직 남용으로 의심되는 경우 제도적 개선책을 마련해야 한다.

공무원연금관리공단과 사학연금관리공단, 승강기안전관리원 등에서는 상시업무의 업무량 증가로 정규직 인력 충원이 이루어져야 하지만 부족한 인원을 1년 계약직으로 활용하고 있다. 이처럼 1년 단위 계약직을 활용하는 이유는 기획예산처의 인력과 예산 운영지침에 따라 사용자측에서는 정규직으로 충원해야할 인력을 1년 계약직으로 사용하고 있기 때문이다. 이러한 계약직의 활용은 대부분의 정부산하기관에서 정원 및 예산상의 이유로 인해 만연되어 있는 것으로 추정된다.

또한 단순업무는 아니지만 상용직 노동자로 일하던 의사나 간호사를 지역보건법 제24조를 근거로 보건소의 업무중 일부를 대행한다고 하며 개인사업자 등록을 하게하고, 보건소와 업무대행계약을 맺어 업무대행직이라고 하고 있다. 이는 노동자성 자체를 부정하려는 시도로써 더욱 심각한데 2001년 의정부시를 필두로 각 지방자치단체에서 보건소의 의사, 간호사 업무를 업무대행직으로 변경하여 사용자로서의 책임을 회피하고 있는데, 이 또한 행정자치부의 지침(**비정규상용인력중 단순노무원 추가정비 추진 : 행정자치부 자제12200-85. 2001.2.6.**)으로 인해 공무원수도 늘리지 못하고 상용직 노동자수도 늘리지 못하자 지자체에서 교육지책으로 업무대행직 제도를 도입한 것이다.

정읍시청의 환경미화원 정리해고 및 민간위탁의 경우에는 정부 지침의 모순점이 가장 극명하게 드러나고 있다. 정부는 현재 환경미화원 등 상시업무를 하는

직종은 대부분 정규직화하겠다는 비정규직 대책을 발표하였으나, 지방정부인 정읍시청에서는 지자체 이관사업이라는 명분으로 정부방침이 아무 소용이 없다. 특히 정부에서 대책을 발표해도 행정자치부의 예산에서 지자체에서 사람 한명을 해고 시키는데 시청에 1,5백만원 교부세를(인센티브) 내려 보내는 비인간적인 모습이 진행되고 있기에 지방정부는 이를 근거로 예산 확보라는 명분으로 해고 시키고 이 돈이 매년 지방정부로 지급되어 재정수입의 증가라고 하고 있다.

## 2. 공공부문 직접고용의 원칙 확립

공공부문의 구조조정 지침은 공공부문에 직접 고용된 비정규직을 양산했을 뿐만 아니라, 외주, 용역과 민간위탁 등을 확산시켜 간접고용 비정규 노동자를 양산했다. 실제로 1998년 기획예산위원회가 제시한 경영원칙에는 “건물 등 시설물관리, 주차장관리, 식당운영 등 비교적 단순기능으로 수행하는 업무” 등을 민간위탁할 것을 명시하고 있다. 이에 따라 간접고용 노동자의 주기적인 해고에 따른 급격한 고용불안, 조달청이 담당하는 물자조달계약에 따른 최저낙찰제와 위탁업체의 중간착취에 의한 최저임금 수준에 가까운 저임금, 휴일 휴가 등의 노동조건 차별 심화, 실질적 권한 없는 위탁업체와의 고용계약으로 노동3권 제한, 불법파견의 만연 등 심각한 악영향이 나타나고 있다.

### 1) 직접고용 원칙(간접고용 금지)

이들 간접 고용 노동자들의 경우 일반적인 비정규 문제에 더해 중간에 파견사업주나 용역업체, 위탁업체가 끼어들어 중간착취와 노동권 배제라는 이중, 삼중의 고통을 당하고 있는 것이다. 또한 상당수의 민간위탁업체의 비리와 예산낭비, 중간착취 등의 부조리가 나타나고 공공서비스의 질이 떨어지는 등의 부작용도 나타나고 있다.

이러한 문제를 해결하기 위해서는 최소한 공공부문에서라도 민간위탁을 중단하고 직영과 직접고용 원칙이 확립되어야 한다. 공공부문의 상시적인 업무에 종사하는 노동자들을 파견, 용역, 도급, 민간위탁과 같은 형식의 간접고용 방식으로 활용하여 노동자들이 고용불안정성과 중간착취 등을 경험할 어떠한 이유도

없다. 이를 위해서 공공부문에의 파견노동은 원칙적으로 사용금지하고, 불가피하게 민간위탁을 하는 경우에는 분명한 사유가 있어야 하며, 이에 합당한 경우에만 최소한으로 활용할 수 있도록 해야 한다. 아울러 예산절감이라는 이유로 간접고용을 조장하는 각 기관의 지침과 조례 등을 폐지해야 한다.

지방자치단체의 간접고용 노동자들의 경우에도 일시사역인부로서 행자부의 지침(행정자치부 자제12200-262 2003.5.15.)에 의해 이와 같은 문제점들이 발생하고 있다. 특히 관련 규정을 개정하여 연간 사무량이 300일 이상인 사무를 처리하기위한 사무보조 노동자를 고용하지 못하도록 하여, 일을 하고 싶어도 강제로 휴일을 부여하고 있다. 또한 행자부에서 지방교부금 교부시에도 목표달성 여부에 따라 인센티브를 부여하기 때문에 자치단체는 노동자의 수를 줄여야 하나 줄여든 노동자가 담당하고 있던 업무를 없앨 수 없고 공무원수도 증원하지 못하자 공식 규정에는 없는 노동자를 고용하게 되는데 이들이 바로 일명 '재료비'로써 일시사역인부로서 민간위탁 회사에서 일을 하면서 동일한 업무를 수행하는 상용직 노동자들보다 저임금으로 일하고 있다. 행정자치부등 상급기관이(외부기관) 이런 노동자를 고용하고 있는 사실을 알지 못하도록 하기 위해 자치단체 예산서에는 인건비가 아닌 재료비로 편성하여 운영하고 있다.

대부분의 공공병원에서도 시설관리 등을 외주용역하려는 시도가 끊임없이 진행되고 있다. 서울대병원의 경우 전산화하면서 원무과의 인력을 줄이고 무인수납기, 콜센터 등을 도입하려 하고 있다. 또한 간병서비스의 경우 병원이 제공해야 할 의료서비스임에도 불구하고 환자와의 계약관계인 특수고용 비정규직형태로 떠넘겨 노동삼권의 보장을 받지 못하고 있다. 이와 같은 병원의 원칙없는 간접고용, 특수고용 비정규직 활용을 금지하고 직접고용하도록 해야 한다.

## 2) 불법파견 근절

용역 노동자들의 경우 민간위탁에 의해 형식상 도급 내지 위탁계약으로 되어 있다고 하더라도 사용업체인 공공기관이 지휘명령권을 행사하거나 사업의 독립성이 보장이 되지 않을 경우 불법파견에 해당한다. 이것은 직접고용의 책임만 회피하기 위한 편법적인 민간위탁이다. 이와 함께 근로기준법 위반과 부당노동

행위가 빈번하게 발생하며, 위탁업체의 변경 때마다 노동자들의 고용불안과 집단해고가 주기적으로 되풀이되고 있다. 또 노조를 결성하거나 집단으로 노동조건 개선을 요구하면 공공기관이 용역계약 해지를 통보하거나 해고압력 등을 통해 갖은 부당노동행위를 자행하지만, 법률상 사용자 책임은 모두 회피하게 된다. 이것은 결국 공공기관의 책임 하에 있는 사업이 민간기업에 의해 수행됨으로써 발생하는 간접고용의 문제라고 할 수 있다.

이와 같이 공공부문에 민간위탁 형식으로 일하는 용역노동자들의 문제해결을 위해서 공공부문 노동자 불법파견 실태조사를 전개해야만 한다. 그리고 공공부문의 불법파견 실태조사의 공정성을 확보하기 위해서 관련 노동조합이 있는 경우에 노-정 공동조사를 진행할 수 있는 방안을 마련해야 한다. 그리고 이와 같은 불법파견 실태조사에서 불법파견으로 인정되는 경우에는 불법파견 사용시점부터 직접고용한 것으로 간주하고 정규직으로 전환해야 한다.

병원에서 간접고용 비정규직이 많이 들어와 있는 부서는 청소, 식당, 시설, 전기, 세탁이다. 세탁은 거의 전병원이 외주를 주고 있으며 외주 업체에서 업무를 대행하고 있다. 그 외에도 경비안내, 엘리베이터, 주차관리, 운전, 진료보조, 사무보조 등이 해당된다. 공공병원의 경우, 간접고용(13.8% 증가)이 직접고용(7.5% 증가)보다 훨씬 급증하여 간접고용문제의 심각성을 나타내고 있다. 과거 병원에서 직접 고용하였던 노동자들이 간접고용으로 내몰리면서 임금의 차별과 주기적인 고용불안에 시달리고 있다. 특히 병원에서 실질적으로 업무에 대한 지휘.감독을 담당하고 있는 직종의 경우에는 불법파견 문제에서도 자유롭지 못하다.

### 3) 불가피한 간접고용의 경우 파견.용역업체 감독 및 고용.노동조건과 노동3권 보장

정부에서 불가피한 이유로 간접고용 노동자들을 활용한 경우에는 해당 노동자들의 고용승계와 단체협약승계를 보장해야 한다. 아울러 간접고용 노동자들의 임금.노동조건을 예산상 항목에 포함시키고 감독을 철저히 실시해야 한다. 특히 조달청의 ‘물품조달용역계약제’에 따른 최저낙찰가 제도를 폐지하고, 최저생

계비와 생활임금을 보장하는 적정낙찰가 제도를 도입해야 한다. 동시에 노동3권을 침해하고 최저임금 등 근로조건을 위반한 경우에는 위탁계약 체결 자격을 박탈해야 한다. 노동자들이 노동3권을 정당하게 행사할 수 있도록 보장해 주기 위해서 위탁업체 노동자에 대한 사용자책임을 확대하여야 한다. 민간위탁 업체의 노동자들은 위탁계약에 의하여 공공사무를 대행하고 있는 사람들이며, 작업공간도 공공기관의 책임 하에 있는 시설에서 이루어진다.

정부산하기관 청소용역 노동자들의 경우 청소용역이 공개입찰로 전환됨에 따라 매년 업체가 바뀌고 있다. 용역노동자들은 4대보험의 적용은 받고 있지만 70만원 내외의 저임금을 받고 일하고 있다. 이들이 가장 불안을 느끼는 것은 고용승계 문제로서 매년 업체가 바뀌어도 고용은 거의 자동승계 되나 관리자의 눈밖에 벗어나는 경우 예외 없이 재계약이 안되고 있어, 최소한의 고용보장이 절실하게 필요하다. 이러한 고용불안으로 인해 계약직이라도 좋으니 직영체제가 되어 안정적으로 일하기를 원하고 있다.

자치단체 보건소의 의사와 간호사들은 업무대행직으로 전환되면서(개인사업자 등록을 통한 일종의 특수고용 형태) 근로기준법상의 근로자성이 부인되고 있다. 따라서 각종 수당 및 휴일근로수당을 지급받지 못하며, 여성들의 경우 생리휴가를 사용하지 못하고 있다. 4대보험의 미적용 뿐 아니라 단체교섭을 거부하고 있는 상황이다. 그럼에도 지방노동사무소에서는 근로자성을 인정하고 있는데, 업무종속관계가 명확한 이들 업무대행직 노동자들도 노동자로서의 정당한 권리가 보장되어야 할 것이다.(근본적으로는 상용직 노동자로서의 인정)

### 3. 비정규직 차별철폐

#### 1) 공공부문 생활임금(Public Sector Living Wage) 보장을 위한 정부대책 필요

노동자 내부의 임금격차가 확대되는 가운데 저임금 노동자들이 일용직과 용역직에 집중 분포하고 있다. 용역직의 경우에는 앞서 지적한 것과 같이 조달청의 경쟁입찰 과정에서 용역업체의 덤핑경쟁으로, 일용직의 경우에는 ‘노임단가 기준’에 따라서 저임금의 악순환이 구조화되고 있는 상황이다. 비록 헌법과 법률에

따라 마련된 현행 최저임금 제도가 노동자들의 최소한의 생계를 보장하는 제도로서 기능하고 있지만, 이것은 민간부문의 영세기업과 직업훈련생 등 모든 영역의 노동자를 고려한 것이다. 공공부문에 종사하는 노동자들에게 사실상 법정최저임금이 적용되고 있는 상황은 ‘공공부문의 좋은 일자리’ 개념과 상충하며 법정최저임금으로는 공공부문의 저임금 노동자들의 극단적인 불안정성을 해소하기에 어려움이 있다. 이에 따라 법정 최저임금이 전국적으로 적용되는 최하한선의 임금을 의미한다면 민간을 선도하는 공공부문의 경우 최저임금을 상회하는 수준의 생활임금(Living Wage)을 하한선으로 설정하여 정부가 최저임금의 수준을 높이는 데 주도적인 역할을 해 나가는 정책이 필요하다. 공공부문의 생활임금은 이미 다른 나라에서도 부분적으로 도입하고 있는 제도로서 노동자의 최소한 ‘인간다운 삶’을 보장할 수 있는 수준으로 노동자 가구의 필요생계비(이론생계비)에 의해 설정된다. 이것은 전문연구자와 통계기관, 정부에 의해 설계, 조사되고 공포되어야 하는데 대체로 법정 최저임금과 노동계의 이론생계비의 중간선에 위치할 것이다.

## 2) 동일노동에 대한 동일임금 지급(동일초임, 동일체계, 수당 및 부가급여 차별 폐지)

민간부문과 마찬가지로 공공부문에서도 임금차별의 가장 부당한 사례는 동일하거나 거의 유사한 업무에 종사하면서도 비정규직이라는 이유만으로 부당한 차별을 받고 있는 경우이다. 기본급의 초임에서부터 정규직과 차별이 있는 것은 즉각 시정해야 하며, 각종 수당 및 상여금 차별도 폐지돼야 한다. 더구나 정규직은 호봉승급이 보장되는 반면, 기간제 노동자에 대해 경력에 따른 임금보상을 인정하지 않고 있다. 이에 따라 오래 근무할수록 임금격차가 확대되고 불만을 심화시켜 노동자의 생계불안을 야기하고 이직률을 높이고 있다. 이러한 임금의 차별을 해소하기 위한 기준은 다음과 같이 정리할 수 있다.

- . 초임기준 통일: 같은 자격과 기능을 가진 동일직무에 대해서는 동일한 초임 적용
- . 포괄임금제 폐지: 법정수당 미지급 편법으로 포괄임금제 활용 원천적 금지
- . 연차수당 지급: 기간제 계약을 이유로 한 연차수당 미지급 금지. 1년 초과 계속 근로한 경우 연차수당 지급 의무화
- . 퇴직금의 월할 지급 또는 연단위 강제 중간정산 금지
- . 각종 수당 차별 금지: 단협 적용대상이 아니라는 이유로 가족수당, 보조수당 등 수당 차별 금지
- . 상여금 차별금지: 성과급 지급시 동일한 평가기준 적용.
- . 기간제 노동자의 경력인정
- . 임금인상 차별 금지

정부출연 연구기관에 종사하는 계약직 연구자들의 경우 불안정한 고용과 함께 정규직과 비교했을때 임금과 복지부문에서 열악한 대우를 받고 있다. 계약직의 경우 정규직의 80%를 상회하는 임금을 받고 있으나 그 외에는 50%에서 80%에도 미치지 못하는 비정규직이 대부분이며, 복지혜택도 정규직에 턱없이 부족하고, 4대보험도 적용받지 못하는 비정규직이 많은 상황이다. 이러한 차별은 과제 중심제도(PBS)로 연구기관에서 자체적으로 인력을 채용, 관리하는 것이 아니라 프로젝트 책임자에게 인력채용과 관리를 하도록 사실상 방치함으로써 연구직에서 비정규직이 양산되고 있다. 문제는 인력과 예산운영의 자율성을 기관장에게 부여한다고 하지만 실제로는 정원관리(T/O)를 통해 정규직을 채용하지 못하도록 막고 있으면서 각종 차별들을 자행하고 있다는 점이다. 연구직 비정규 노동자들의 경우 우선적으로 무분별한 비정규직 형태를 단순하게 정리할 필요가 있다.

지자체 시설관리 노동자의 경우는 감시.단속적 근로라는 특성으로 인해 임금 계약시 포괄임금제의 적용을 강요받는 경우가 많다. 이를테면 근로계약서를 작성하면서 연봉을 월 균등분할하여 지급하기로 하면서 단서로 “월급에는 법정 계수당이 포함된다”고 명시하는 경우가 그러하다. 이에 따라서 해당 노동자는 근로기준법상의 제법정수당을 적용받지 못하게 된다. 심지어는 퇴직금 역시 월급여에 포함하여 불법적으로 지급하는 경우가 비일비재하다. 법원에서는 당사자간 계약의 효력을 앞세워 월급에 이미 모든 수당이 포함되어 있다고 인정해 버린다. 결국 법에 무지한 노동자들은 생존을 위해 근로계약에 응한 행위만으로 근로기준법의 많은 보호조항에서 배제당하고 있는 것이다. 그리고 공공부문의 1년 단위 계약직 노동자들과 기간제 교사들의 경우 계약직으로 일한 경력을 인정받

지 못하고 있는데 이러한 차별들도 시정할 필요가 있다.

각급학교 영양사 정규직들은 봉급(기본급)이 월 일정액을 지급받도록 되어 있고 비정규직들은 실제 근로한 일수에 따른 임금(일당제)을 지급받고 있기 때문에 일년 평균으로 보면 임금차별이 크고 그 격차는 근속이 길수록 더욱 커지고 있다. 학교 비정규직은 정규직에게는 지급되는 공가, 병가, 경조사휴가, 학교행사 시 유급 등 각종 휴가제도와 학교사정으로 인한 휴교일에서도 차별을 받고 있다. 또한 주차휴가, 월차휴가, 보건휴가, 출산휴가 등이 근로기준법에서 휴가로 인정되어 있음에도 불구하고 보건휴가와 출산휴가 등을 실제 사용하기 매우 어려움을 지적하고 있다. 그리고 방학중 임금을 지급받지 못하는 불합리한 처우와 공휴일 무급휴일 등의 차별도 있는데, 학교 비정규직 노동자들만 정규직과 달리 일당제로 지급받을 이유가 없기 때문에 적어도 학교에서 일하는 비정규직들의 임금체계를 월급제로 전환할 필요가 있다.

### 3) 복리후생 차별 금지

휴가비 및 휴가시설 이용, 신용대출 혜택, 주택 및 의료비 지원, 자녀 및 본인 학자금 지원 기관이 제공하는 다양한 복리후생 제도의 대부분이 비정규직에게는 적용되지 않고 있다. 교통비와 식대와 같은 직접 임금에 포함되는 항목을 제외하고는 비정규 노동자에게 복리후생 적용을 배제하거나 현격한 차별을 두고 있다. 복리후생의 차별 문제는 비정규직 노동자의 사기저하와 신분상 차별 의식 등에 가장 큰 영향을 미치는 요인으로 지목되고 있다. 통일적인 기준을 마련하여 계속근로 기간에 비례하여 적용할 수 있는 경우는 기간 비례적으로, 기간과 관계없이 동등 적용할 항목은 완전 동등 적용하도록 해야 한다. 나아가 공기업의 경우 주식 매수권 등 새로운 형태의 복리후생 제도에 대해서도 정규직과 균등한 처우를 보장하도록 해야 한다.

### 4) 교육훈련 기회에 있어서의 차별금지

비정규직 노동자에게는 교육훈련이 훨씬 더 중요한 가치를 갖는다. 직장이동을 자주 경험하고 경력개발에 더 많은 노력을 기울여야 하기 때문이다. 그리고

앞으로 정부의 공공직업훈련도 비정규직 등 취약계층 중심으로 재편되어야 한다. 그러나 이들에 대한 사업장의 교육훈련 및 지원제도는 지극히 차별적이다. 쉽게 쓰고 버리는 일회용 자원으로 보기 때문이다. 공공부문에서부터 이러한 잘못된 관행을 바꾸지 않으면 비정규직 고용의 정당성 자체를 상실하게 되며 장기적인 노동의 질 퇴화를 막을 수 없다.

따라서 직무와 관련한 교육훈련, 잠재적 능력개발을 위한 교육훈련 등에 대한 참여기회를 부여하지 않거나 교육훈련에 대한 지원제도의 적용을 배제하는 차별은 폐지되어야 한다. 동등한 교육훈련 기회 보장, 동등한 지원제도 적용이 이루어져야 한다.

학교에서 근무하고 있는 정규직은 방학을 이용하여 연수기회가 부여되고 있는데 반해 비정규직은 교육과정이 변경되어 7차 교육과정이 시행되고 있음에도 불구하고 업무에 필요한 연수기회를 각 시도 교육청에 일임하고 있어 각 시도교육청은 예산부족 등을 이유로 연수기회가 부여되지 않고 있다. 이는 학습의 질 저하와 학교급식의 질 저하를 초래하고 있다. 급식조리원을 제외하고는 한 학교에 1인씩 근무하고 있기 때문에 자신의 업무에 대한 총괄적 책임성을 요구받고 있다. 이를 위한 연수프로그램 및 연수기회가 제공되어 일선 학교의 학습의 질 향상과 학교급식의 질이 향상을 도모해야 한다.

##### 5) 여성차별 및 성희롱 금지

여성노동자에 대해서는 명시적인 차별보다는 비정규직 활용과 연동하여 불이익을 주는 방식의 간접적 차별이 관행화되어 있다. 6개월 계약을 체결함으로써 출산휴가를 주지 않으려 한다거나(임신 노동자에 대한 재계약 거부), 커피심부름 등을 비정규직에게 전담하도록 하는가 하면, 정규직 전환 또는 계약해지 등을 빙자하여 여성 비정규직 노동자를 희롱하는 사례들이 있으므로 일반의 경우와 비교하여 더욱 특별한 성차별 금지원칙이 강조되고 교육되어야 한다. 계약기간을 상대적으로 불리하게 체결하는 것이나 성차별적인 직무를 비정규직 여성노동자에게 담당하도록 하는 것, 약자를 위협하는 성희롱을 특별히 금지하도록 해야 한다.

\*

\*

\*

지금까지 공공부문 비정규직의 문제해결을 위한 방향으로 비정규직의 정규직화, 직접고용 원칙 확립, 비정규직 차별철폐 등 크게 3가지 원칙에 따라 공공부문의 비합리적인 비정규직 남용과 차별철폐를 위한 기준을 살펴보았다. 3가지 방향에 따라 공공부문 비정규직 문제 해결을 위한 구체적인 기준에 따라서 다음과 같이 정리할 수 있다.

비정규직 정규직화	직접고용 원칙 확립	비정규직 차별철폐
1) 정규직 적정 인력과 필요 예산 확보 2) 상시업무 비정규직의 정규직화 3) 비정규직 활용을 강제하는 각종 정부지침의 시정 및 폐기	1) 직접고용 원칙(간접고용 금지) 2) 불법파견 근절 3) 불가피한 간접고용의 경우 고용노동조건과 노동3권 보장	1) 공공부문 생활임금(Public Sector Living Wage) 보장 2) 동일노동에 대한 동일임금 지급 3) 복리후생 차별 금지 4) 교육훈련 기회에 있어서의 차별금지 5) 여성차별 및 성희롱 금지

#### IV. 마치며

공공부문의 비정규직 문제에 대해서는 무엇보다도 정부와 정부산하기관이 사용자로서 다른 민간부문에 대해 모범적인 행동들을 보여주어야 한다. 공공부문에서 조차 비정규직들이 상대적 저임금과 차별받고 있는 상황에서 ‘비정규직=저임금노동자’라는 잘못된 사회적인 통념을 수정해나갈 수 없다. 그럼에도 살펴본 바와 같이 사회적으로 비정규직을 남용하여 차별을 조장하는데 얼마 전까지도 정부가 동참했던 것이 우리의 현실이다. 특히 각 정부부처 및 기관에 대한 예산과 관리를 담당하고 있는 기획예산처와 행정자치부의 관련 지침에 나타나고 있는 고용과 관련한 문제점들에 대한 다각도의 검토가 필요하다. 공공부문 비정규직 문제들을 해결하기 위한 노력에 나서겠다는 의지를 정부에서는 보이고 있지만, 기본적으로 관철되고 있는 ‘유연화 경향’을 전면 재검토하기 위한 제도적 장

치들이 필요하다. 공공부문 비정규직 문제에 대해 단기적이고 즉자적인 대응을 지속한다면 비정규직의 남용과 차별은 지속될 것이 자명하다. 따라서 인간답게 살 수 있는 권리, 정당한 노동의 대가를 적절하게 보상받을 수 있는 방안들을 함께 고려하면서 공공부문의 개혁과 구조변화를 추진하기 위한 방안을 적극 모색하기를 바란다.

## ☞ 사례발표1

# 학교비정규직 근로실태와 사례

김현숙(전국여성노동조합 학교과학실험보조원지부 지부장)

## 1. 들어가며

학교에는 현재 아래 표와 같이 초중등국공립 8개 직종 60,000명 이외에 사립학교 비정규직, 그리고 [기간제교사, 유치원강사, 임시강사, 전문코치, 당직전담원, 청소원] 등 총 14개 직종 100,000만 명이 넘는 인원이 비정규직 (주로 일용잡급직)으로 일하는 것으로 추산되고 있습니다.

초·중등학교 비정규직 통계(교육부, 2003.11.7, 단위 : 명/2002년 말 기준)									
직종	영양사	조리사	조리원	교원사무 보조	과학실험 보조원	전산보조원	도서관사서	특수교육 보조원	계
인원	2,085	4,461	36,359	5,527	5,677	5,352	1,131	295	60,887
* 학교회계 사무보조원(구, 육성회직원) 및 사립학교 비정규직은 미포함									

## 2. 학교비정규직 근로실태

### 학교비정규직은 공통적으로

- 명칭은 ‘일용 잡급직’으로 분류하여 1년마다 학교장과 근로계약서 체결하고 있으며, 채용은 학교장이 하나 각 시도교육청의 지침에 의거하여 근무여건 결정됩니다.
- 대부분 24,000원에서 35,000원 사이의 일당을 받고 있으며, 시도교육감이 임금(일당)과 연간 지급일 수를 결정하여 같은 직종이라고 하더라도 각 지역마다 임금총액이 천차만별로 다릅니다.
- 시간외 근로수당과 연간지급일수를 초과한 임금이 지급되지 않는 것은 물론 방학 중, 공휴일, 각종 휴교 일은 무급으로 처리합니다. 물론 수년을

근무하는데도 근속은 인정되지 않습니다.

- 방학기간이 계속 근로기간에서 제외(2001년부터)되면서 연차휴가 없고, 퇴직금 산정 시에도 방학기간이 포함되지 않습니다.

### **직종별로 보면**

- 영양사의 경우 IMF 이전에는 지방9급 식품위생직(정규직)으로 공채되었으나 IMF 이후에는 거의 대다수를 일용직으로 채용하고 있습니다. 정규직과 동일한 자격증을 소지하고 같은 업무를 하고 있으나 임금은 정규직의 60%수준이고 그나마 근속이 인정되지 않아 임금격차는 나날이 커지며, 각종 연수 등에서 차별을 받고 있습니다.

- 조리원의 경우

조리원은 급식인원 150-300명당 1인 배치되어 일하고 있는데 1인당 급식아동수가 많아 노동강도가 높은 것은 물론 휴가의 사용도 어렵습니다. 또 시설이 열악하여(여름에는 급식실 온도 40도 정도) 휴게시설의 개선 필요합니다. 근골격계 질환, 피부질환, 화상 등의 산재문제와 한달 평균 임금이 최저임금대입니다.

- 사서의 경우

2급 정사서나 준사서 이상의 자격증(문화관광부 발행)이 있는 초대졸이상(광주 무자격자 있음/충북에도 2003년에 3순위로 무자격자 지원가능)이 채용되고 있는데, 임금의 재원이 혼재되어 있어서(교육청 지원금과 학교운영비가 포함되어 집행) 임금총액이 학교마다 다르고, 고용불안이 매우 심각합니다.

- 과학실험보조원의 경우

과학실험실 뿐만 아니라 교사들의 자료실과 업무보조를 겸하고 있고, 업무에 대한 연수나 교육이 취약하며, 위험한 화학 약품 취급으로 만성피로 증후군 등 직업병이 발생합니다.

### **3. 학교비정규직이 겪는 부당한 대우와 차별에 관한 사례**

(나머지는 자료로 보시고 마지막 사례만 읽어보겠습니다.)

### 사례1) 단지 ‘일용직’이라는 이유로 받는 온갖 차별(비정규직 영양사)

여러분도 아시다시피 학교영양사는 성장기 아동 및 청소년들을 영양 및 위생을 책임지고 있으며 식단 작성부터 교육, 예산관리, 구매, 물품관리, 인사관리 및 각종 서류 등의 행정적 업무까지 모두 영양사 한 사람이 처리하고 있는 업무분량입니다. 기업체와 비교한다면 규모만 작다 뿐이지 기획예산, 인사관리, 총무, 안전관리 부서의 일이 한군데 집약되어 있는 말 그대로 전천후 직종입니다.

또한 근무처도 보일러실이나 가스실 등 위험한 곳을 바로 옆에 두고 관리를 하고 있는데도 위험수당이 없으며 급식실 위생관리 책임자로 지정은 하면서도 그에 따른 아무런 대우도 받고 있지 못합니다.

(중략)

받는 돈이 적다고 해서 내 가치를 그 정도 밖에 안 되게 하고 싶지 않다는 자존심과 책임감이 우리를 최선을 다하게 했고 묵묵히 참고 일해 왔습니다. 그러나 그런 우리들에게 돌아오는 것은 ‘일회용 소모품이니 능력 없는 사람들을 구제해 주었다느니 똑똑하지 못해 공무원이 못된 것은 너희의 운이라는 등’ 참으로 어처구니없는 말들이었으며, 그래서 저희의 인내와 기다림은 분노로 바뀐 것입니다.

(중략)

학교급식이 정말 중요하다고 생각하신다면 그 일에 종사하는 인력을 어떻게 말도 안 되는 고용조건으로 대우할 수 있는지 묻고 싶습니다.

정부는 분명히 동일노동 동일임금을 표방하고 있지만 멀리서도 아닌 지금 이 자리에 있는 제 자신이 동일노동은 하면서 불평등하고 불공평한 처우를 받고 있음을 알리고 싶습니다. 학력이나 경력에서 결코 뒤쳐진 것도 없고 정규직이 가지고 있는 면허증이 없는 것도 아니며 업무능력이 떨어지는 것도 아닌데 단지 일용직이란 이유 하나만으로 이렇듯 당하는 수모는 어느 누가 봐도 부당한 처사라 말씀드리고 싶습니다.

### 사례2] 학교급식 조리종사원의 현실(조리원)

① 비 오듯 땀 흘려 일한 월급 60만원

아침 6시에 일어나 아이들 깨워 아침 먹여 유치원, 학교 보내고 대충 집 정리하고 서둘러 출근합니다. 오늘도 출근해서 작업복에 위생모 쓰고 장화신고 긴 앞치마를 두르자마자 땀이 비 오듯이 흘러내립니다.

우리학교 급식인원 1,900명, 조리종사원 11명, 조리종사원 1명당 급식인원 150명 이상을 책임지고 있습니다. 뜨거운 물에 손톱은 세포가 죽어 물이 차 빠지고, 화상에 항상 노출된 환경에서 무거운 장화를 신고 하루 종일 일하다 보면 발톱이 검게 죽어 새로 가는 고통도 느꼈습니다.

법적으로 보장된 휴가한번 사용하려고 해도, 옆에 있는 동료들이 힘들까봐 내 일당을 주고 대체인력을 확보해야만 휴가를 사용할 수 있는 실정입니다.

온몸에 힘이 들어가면서 한달 꼬박 일해 받은 월급은 약 60만원정도, 유치원생 원비 내고 큰아이 학원비 내고 나면 내 손에는 빈 월급봉투와 허탈만 남게 됩니다.

## ② 반갑지 않은 휴일

연봉 700만원도 안되는 현실 속에서도 깨끗하게 일 해온 우리들에게, 공공기관인 학교와 교육청은 지침이라는 말 한마디로 2002년 그나마 있던 연차수당도 없애버리고, 퇴직금조차 근로한 날만 지급하는 등 어떻게 하면 우리들의 근로조건을 열악하게 만들까를 연구하는 것 같습니다. 또한, 올해는 버스비도 안 되는 단돈 600원을 올려주었습니다. 물가는 턱없이 오르는데 무엇을 근거로 이러한 계산법이 나오는지 저희는 정말 모르겠습니다.

5년 이상을 근무해도 명절 월 떡값도 없고, 친족상을 당해도 일당은 물론 법정수당도 받지 못합니다. 모든 조리종사원들은 공공기관에 근무하면서도 명절, 국경일, 학교행사가 반갑지 않습니다. 쥐꼬리만한 월급에 또 구멍이 나기 때문입니다.

## ③ 한숨 나오는 방학

방학이 되면 나오는 것은 한숨뿐입니다. 어디에서 또 아르바이트 자리라도 구해볼 심산으로 여기저기 헤매고 다니지만, 일정치 않은 방학일로 이 또한 쉽지 않습니다.

조리종사원들은 봉사하기 위해 급식실에 출근하는 것이 아닙니다. 남편혼

자 벌어 생활하기 힘들고, 홀로 어린아이들을 키우며 가장으로써 살아가는 조리종사원들도 많습니다.

한달 60만원도 안되는 월급 그나마 방학 중에는 돈 한 푼 안나오기에, 새벽에는 신문 돌리고 밤에는 식당, 편의점 아르바이트를 뛰어야 생활을 꾸릴 수 있으며 이나마도 구하지 못하면 남는 것은 쌓이는 빚뿐입니다.

#### ④ 우리들의 소박한 바램

우리 조리종사원들은 많은 것을 원하는 것은 아닙니다.

아이들의 밥을 책임진다는 사명감으로 짧게는 3년, 길게는 10년 가까이 일 해온 우리들을 “일용잡급직”이라는 한마디로 취급하는 것은 너무하지 않습니까? 학교급식은 계속적으로 필요한 일입니다. 그러기에 저희는 이 일을 평생 직업으로 생각하고 있습니다. 그럼에도 불구하고 매년 계약서를 작성해야 하고 또 어떤 학교는 계약서 작성 시마다 사직서를 받는다고 합니다. 저희는 이러한 형식적 계약서를 없애고 안정된 일자리가 되기를 원합니다.

또, 방학 중에 저희는 쉬고 싶어서 쉬는 것이 아니라 기본적인 생계조차 꾸릴 수 없는 실직상태가 되는 것입니다. 이에 대해 기본 생활이 될 수 있도록 저희는 잘 모르지만 실업급여, 휴업급여 등이 있다고 하니 둘 중에 하나라도 받을 수 있도록 하는 것이 옳다고 생각합니다. 그리고 주던 연차수당 법을 고쳐 빼앗지 말고 그나마 적은 근로일수를 확대할 수 있는 방법을 생각 했으면 합니다.

#### ⑤ 남편 사망으로 5일 휴가사용, 월급 40만원 나와

얼마 전에 급식조리종사원으로 근무하던 한사람의 얘기를 들었습니다. 남편이 병환으로 사망하여, 5일간 휴가를 사용했습니다. 그러나 경조사비는커녕 일당 깎이고, 주차, 월차도 깎이고 40만원 정도의 월급이 나왔다고 합니다. 학교에서 7년을 일했잖만, 돌아온 것은 매몰찬 대접이었습니다. 돈이 문제가 아니라 너무나도 우리의 현실이 서럽다는 생각뿐이었습니다.

#### 사례3] 3년째 일한 근무일수가 560일(학교도서관사서)

(중략)

그뿐만 아니라 작년 12월에는 임금이 부족하다는 이유로 12월 10일까지만 나오라는 통보를 받았습니다. 일용직이라지만 정말 기분이 나쁘더군요. 필요할 때 쓰고 돈이 없으면 안 쓰겠다니. 사실 방학이 되기 전에 무척 할 일이 많습니다. 미납 독촉장도 보내서 수거 해야 하고 장서 파악도 해야 되며 도서관 사무리 정리도 해야 하는 등 이 모든 일들이 되어 있을 리가 없겠죠. 그 후 다시 3월에 재고용 되었을 때 분실된 책도 많고 미납된 책도 많고 6학년은 반납도 않고 졸업할 하는 등 엉망이었습니다. 그런데 장서훼손과 분실을 사서책임으로 두고 해고할 수 있다는 조항을 보면 너무 억울합니다. 제대로 고용은 하지 않으면서 책임만 지라니요...

(중략)

‘교무실 비었다 전화 받아라, 다른 부서의 급한 보고서 타자 좀 쳐 달라, 선생님들은 이번 논문 써야 하는데 자료 찾아 달라’ 뭐 이런 거야 봉사정신으로 해줄 수 있습니다 그런데, ‘현관 앞 분수대 청소할 사람 없다 일주일에 몇 번씩 청소해라’는 요구를 받은 한 사서분의 하소연을 듣고 기가 막히더군요. 사서가 청소부가 되었습니다. 그분 정말 그만두려고 생각했답니다. 제가 말렸어요. 말린 게 잘한 일인지는 모르겠지만 분명 언젠가 좋아질 거라고.. 우리가 한 고생들이 헛되진 않을 거라고.... 정당한 대가도 못 받는 것이 서러운데 전문가로서 인정도 못 받고 있네요!

(중략)

말 안하고 묵묵히 일하면 알아주겠지, 알아주겠지 하면서 3년째 버티고 있습니다. 이렇게 가다간 언제까지 버틸 수 있을지 모르겠습니다. 처음 개관해서 같이 해온 이 도서관을 떠나야 할지, 아이들의 눈망울을 외면하고 싶지 않은데... 정말 정들었고 계속하고 싶은데 말입니다.

#### **사례4] 정당한 자리매김으로 과학선진교육을 외칠 여건 마련해야(과학실험보조원)**

과학실험보조원들은 초등학교 과학실험보조원(전국 초등학교 6학급이상 1명)이라는 명칭으로 과학수업을 보조하며 과학수업에 필요한 준비물을 챙겨주고, 자료실 및 과학실을 관리 할 뿐 아니라 학교에 기자재등 모든 자료(철판, OHP, 카세트, 컴퓨터, 음악, 국어, 말하기 듣기 tape, 비디오, 음악자료,

체육자료 등)들을 파악하고 관리하고 있습니다.

주로 과학실 수업은 3학년부터 6학년까지 돌아가면서 수업이 진행되고 과학실 수업이 성공적으로 마칠 수 있도록 사전실험을 통한 과학실 수업을 보조하며 수업을 마친 후 다음 반을 위한 자료세척 및 정리정돈까지 하고 있습니다.

(중략)

또, 독극물 및 약품 시약 희석액(염산, 과산화수소, 수산화나트륨, 요오드, 페놀프탈레인, 황산구리. 중크롬산암모늄) 필요한 과학수업에서는 적당한 양과 비율에 맞춰 약품희석액을 준비하여 성공적인 실험이 될 수 있도록 필히 사전 실험을 견힌 후 준비해야 합니다.

(중략)

하지만 저희들은 일용직이라는 위치에 있습니다. 학교에서 일용직의 위치는 너무나 많은 차별을 받게 되는 자리입니다.

경력인정이 안되기에 1개월 근무자나 10년 근무자나 똑같은 급여를 받고 있으며, 20년을 근무해도 본인의 결혼이나 부모의 상을 당하면 일당을 제하는 것만 아니라 주차와 월차도 제하게 되어있고, 공휴일이나 기타 학교의 사정으로 인한 휴무일에는 생계의 어려움을 겪어야만 합니다.

복무규정은 공무원에 준하고 급여규정은 일반일용직에 적용되는 현실은 학교 내에서 또 다른 계급을 만들고 반목을 조장하고 있습니다. 이러한 근로조건은 업무의 질도 저하시키고 근무자의 의욕도 현저히 꺾게 되는 것입니다.

그리고 학교의 수업은 계속 이어지는데 몇 달, 일년 단위로 과학실험보조원의 계약기간을 정하는 것은 다음 년도의 계약을 미리 걱정해야 하는 고용 불안에 시달리게 하고 인수인계의 반복적인 시간낭비와 그 이후에 오는 시간적 적응은 수업에 방해만 될 것입니다. 인력의 활용이라는 명목 하에 학교장 재량으로 모든 업무보조까지 담당해야 하고 방학중 무보수로 생계의 어려움까지 당해야 하는 과학실험보조원의 현재의 위치를 눈여겨봐 주십시오.

이제는 과학실험보조원들에게 확실하고 정당한 자리매김으로 당당히 과학선진교육을 외칠 수 있는 여건을 만들어 주어야 할 때가 되었다고 생각합니다.

#### 4. 학교비정규직에 대한 부당한 모든 차별을 철폐하라!

학교비정규직은 다음 사항을 요구합니다.

◦ 첫째 상시업무는 정규직화 해야 합니다. 그리고 우선 일용잡급직을 폐지하고 상용직으로 전환해야 합니다.

현재 비정규직들은 일용잡급직으로 채용되어 240-365일의 다양한 근로일수로 계약을 하고 있고, 계약당사자가 학교장의 재량으로 하게 되어 있어서 장기근속을 하고 있음에도 불구하고, 학교장이 바뀌거나 재계약 시기만 되면 고용불안을 느끼고 있습니다.

학교비정규직들은 상시적으로 고용하는 업무에 종사를 하고 있고 계속근로를 할 수 있도록 정규직화 방안이 마련되어야 합니다. 일용직이 필요한 자리이기 때문에 고용된 것이 아니라 정부의 공무원 충정원제 시행이나 예산절감을 이유로 비정규직이 기형적으로 늘고 있기 때문입니다.

정규직화와 병행하여 사실상 상시고용업무에서 반복적으로 계약을 갱신하면서 일용잡급직으로 채용하여 심각한 고용불안을 야기하고 있는 근로관계를 시정하여 고용불안을 해소하여야 합니다.

◦ 둘째 차별이 해소되어야 합니다.

비정규직들은 실제 근무를 한 기간과 그에 따른 근로기준법상의 휴가수당만 지급되고 있고, 공공기관의 정규직에게 지급되고 있는 각종 휴가제도, 복리후생차별과 공휴일에 대한 임금지급이 되지 않는 등 일상적인 차별을 느끼고 있어 상대적 박탈감이 큼니다. 따라서 동일한 공공기관에서 근무하고 있는 정규직과 비정규직간의 임금차별, 휴가 및 복리후생차별, 방학 중 임금 미지급등이 해결되어야 합니다.

◦ 셋째, 전국적인 비정규직 보호방안과 동일한 근무지침이 마련되어야 합니다.

현재 각 학교에서 근무하고 있는 비정규직들은 같은 직종 간에도 각 시도교육청별로 일일 임금과 연간 임금지급기준이 다르며, 임금집행은 각 학

교장이 하게 되어 있어서 실제 집행되는 연간 임금 지급액이 같은 시도교육청내에서도 학교마다 다릅니다. 근무지침도 마찬가지로입니다. 따라서 전국적인 비정규직 보호방안과 동일한 근무지침이 마련되어야 합니다.

◦ 넷째, 직무 연수프로그램 및 연수기회가 제공되어야 합니다.

학교에서 근무하고 있는 정규직은 방학을 이용하여 연수기회가 부여되고 있는데 반해, 각 시도교육청은 예산부족 등을 이유로 교육과정이 변경되어 7차 교육과정이 시행되고 있음에도 불구하고 비정규직에게는 연수기회를 부여하지 않고 있습니다. 비정규직에게도 업무에 필요한 연수를 실시해야 합니다.

◦ 다섯째, 근로기준법 위반 및 악용에 근절, 모성보호 준수에 관한 행정지도가 필요합니다.

학교 비정규직에게는 시간외 수당 미지급, 지정된 연간근로일수 이외의 일을 한 경우 임금 미지급은 물론, 학교휴업일 등 본인의 의사와 무관한 경우도 주차수당과 월차 수당이 삭감되는 등 근로기준법 위반사례가 많이 발생하고 있습니다.

또 대개 여성인 학교비정규직의 경우 커피, 차심부름과 학교청소등을 전담 업무로 하기를 요구받고 있습니다. 생리휴가를 자유롭게 쓸 수 없는 것은 물론 임신과 출산을 이유로 재계약을 거부하거나 협박하는 사례도 빈번합니다. 육아휴직은 아예 사용할 엄두를 내지 못하는 형편입니다. 최소한의 법적 보호를 받을 수 있도록 보장해야 하며, 관련 행정지도가 있어야 합니다.

## 5. 맺으며

학교는 교사이외에도 다양한 직종에서 다양한 역할을 하는 사람들의 노력으로 운영되고 있습니다. 학교비정규직은 학교가 필요로 하는 일을 길게는 20년 동안 전담하며 학교구성원으로 그 역할을 충실히 했습니다. 고용안정을 보장하고 정규직과의 지나친 차별을 해소해 달라는 우리의 요구는 너무나 정당합니다. 우리사회를 보다 합리적이고 평등한 사회로 만들기 위

해서는 반드시 비정규직에 대한 차별을 철폐해야 한다고 생각합니다.

학교비정규직의 차별을 철폐하는 날까지 열심히 투쟁하겠습니다. 힘찬 연대를 당부 드립니다.

## ☐ 사례발표2

### 서울경인사회복지노동조합 장애인콜택시지부 투쟁사례

유미정(서울경인사회복지노조 사무처장)

#### 1. 서울경인사회복지노동조합 장애인콜택시지부 투쟁과 상황

##### 1) 장애인콜택시 개요

- ▶ 장애인이동권연대의 지속적인 투쟁의 결과로 서울시에 거주하고 있는 중증장애인에 대한 특별교통수단으로 도입하여 2003년 1월 1일부터 시행
- ▶ 실질적인 운영주체인 서울시는 졸속적인 조례제정을 통하여 서울시시설관리공단에 콜택시운영을 위탁하였고 시설관리공단은 운전기사들에게 재위탁하여 운영중(콜센타는 서울시에서 위탁하여 운영)
- ▶ 현재 100대가 운영중 : 20곳에 차고지를 두고 1조에 5명씩 근무
- ▶ 운전기사는 1년 계약직임
- ▶ 재계약 여부는 전적으로 공단의 의사에 달려 있어 노동자들이 극심한 고용불안 느낌
- ▶ 평균 연령 56세
- ▶ 2003년 11월 공단측의 재계약 거부로 콜택시 노동자 11명 해고(지부장포함 조합간부 7명)
- ▶ 지부에 남아있는 조합원들은 04년 1월이후 실질적 조합활동을 전개하지 못하고 있음

##### 2) 투쟁경과

- ▶ 03년 초 콜택시노동자들은 고용불안해소, 운행지원 강화, 장애인서비스 확충 등을 해결하고자 수탁자협의회 조직 : 회장 김무겸
- ▶ 2003년 4월 13일 근무중 재해를 당한 신동권씨의 산재보험 적용과 LPG값

지급 등을 요구하는 활동 전개

- ▶ 2003년 6월 30일 수탁자협의회 김무겸 회장 해고(계약해지)
- ▶ 8월 5일 노동조합 지부설립 총회
- ▶ 9월 30일 필증 교부
- ▶ 10월 10일 - 30일까지 4차례에 걸친 교섭요청에 시설관리공단은 시의회 회기 및 감사, 검토미비, 체력단련대회, 건강진단 등의 이유를 내세우며 **교섭 거부**
- ▶ 서울경인사회복지노동조합은 11월 3일 교섭 기피, 거부의 사유로 서울시시설관리공단을 부당노동행위로 고소
- ▶ 11월 12일 노동조합은 서울시시설관리공단의 교섭회피에 항의하며 교통관리처장과 면담. 면담에서 장오철 교통관리처장은 교섭은 할 수 없다고 주장했으나, 결국 11월 18일 단체교섭을 위한 상견례를 하기로 합의함.
- ▶ 서울시시설관리공단 11월 18일 19일 중 택일하여 면담 통보함
- ▶ 노동조합은 교섭이 아닌 면담 통보에 대하여 유감을 표하면서 실질적으로 면담이 아닌 교섭임을 분명히 하며 단체교섭을 위한 상견례에 임함.
- ▶ 11월 18일 단체교섭을 위한 상견례. 시설관리공단은 교섭이 아니라고 주장.
- ▶ 서울시시설관리공단에서 12월 5일 교섭 통보, 노동조합 이에 응함.
- ▶ **11월 26일 교섭위원을 포함한 조합간부 전원에게 계약해지 통보음.**
- ▶ 12월 5일 2차 교섭에서 노동조합은 이미 통보한 노동조합의 단체협약(안) 중 우선협약(안) 제출.
- ▶ 노동조합의 요구에 서울시시설관리공단은 수용 거부로 일관함.
- ▶ **11월 26일 교섭위원을 포함한 조합간부 전원에게 계약해지 통보.**
- ▶ 12월 9일 3차 교섭에서 노동조합의 요구에 서울시시설관리공단은 변함없이 수용거부로 일관하여 교섭 결렬됨.
- ▶ 12월 10일 노동조합은 서울지방노동위원회에 쟁의 조정 신청함.  
**12월 16일 사전 조정회의, 18일 본 조정회의에서 조정 결렬**
- ▶ 12월 19일 장애인콜택시 노동자 투쟁 결의대회
- ▶ 12월 24일부터 12월 31일까지 무료은행투쟁(파업시작)
- ▶ 12월 30일 이동권연대와 기습 도로시위(서울역)
- ▶ 12월 31일 차량반납
- ▶ **장애인 콜택시 올바른 운영을 위한 공대위 결성, 서명 및 선전전 활동**

- ▶ 이동권 연대 버스타기 집회 지속적 결합
- ▶ 2004년 3월 3일 서울시장애인콜택시 심사비리 규탄, 정보공개 요구 기자회견 실시, 정보공개청구함
- ▶ 3월 13일 투쟁기금 마련을 위한 일일주점 진행
- ▶ 3월 17일 노동자성 인정과 부당해고 철회를 위한 결의대회 진행  
(서울시 장애인복지과 항의서한 전달)
- ▶ 3월 26일 - 4월 20일 장애인차별철폐투쟁 결합
- ▶ 4월 6일 정보공개 청구에 대해 부분공개로 결정하여 통보함
- ▶ 4월 12일 장애인콜택시 올바른 운영을 위한 공동대책위 출범식
- ▶ 4월 22일 김무겸동지 중노의 확정심판 결과 노동자성 인정과 부당해고가 인정되어 원직복직 결정과 임금지급 판정됨
- ▶ 5월 8일 하이서울페스티벌 행사장에서 시위진행
- ▶ 5월 11일 정보공개관련 부분공개 결정에 대해 이의신청함
- ▶ 5월 17일 지부장을 포함한 7명의 부당해고에 대해 지노위 구제신청에서 노동자성은 인정됐으나, 부당해고 건은 기각됨
- ▶ 시설관리 공단이 김무겸동지 사건에 대해 행정소송을 제기하며 복직을 미루고 있음
- ▶ 5월 28일 장애인콜택시 노동3권보장과 장애인이동권문제해결을 위한 내부공청회 진행
- ▶ 6월 4일 교섭재개(현재 2차까지 진행)
- ▶ 1월부터 현재까지 시청앞 1인시위와 선전전 진행중

## 2. 서울시 장애인콜택시제도의 문제와 투쟁방향

### 1) 장애인콜택시 제도의 문제점

#### ① 조례제정에서의 문제점

- 서울시는 장애인이동권투쟁의 전개에 따른 부담으로 졸속적인 조례를 제정하고 개별노동자들에게 재위탁을 주어 운행하도록 함 --> 서울시조례 제4038호(02.12.26 제정)

제8조(관리 및 운행의 위탁)

① 시장은 장애인 콜택시의 효율적인 관리 및 운영을 위하여 다음 각호의 사무를 지방공기업법 제76조의 규정에 의하여 시가 설립한 서울특별시시설관리공단, 법인 또는 단체에 위탁할 수 있다.

1. 장애인콜택시의 관리 및 운행
2. 콜센타의 운영

② 수탁기관은 제1항의 규정에 의하여 위탁받은 사무의 일부를 시장의 승인을 얻어 제3자에게 재 위탁할 수 있다. 이 경우 재 위탁 계약기간은 1년단위로 하며, 제1항 제1호의 사무의 경우 동일인에게 2대이상의 차량을 재위탁하여서는 아니된다.

③ 시장이 제1항의 규정에 의하여 사무를 위탁하고자 하는 경우에 위탁에 관하여 이 조례에서 정하지 아니한 사항은 서울특별시 행정사무의 민간위탁에 관한 조례 제6조 내지 제11조와 제13조 내지 제16조의 규정을 준용한다. 다만, 시장이 서울특별시 시설관리공단에 위탁하는 경우에는 서울특별시행정사무의 민간위탁에 관한 조례 제7조 및 제8조의 규정을 이를 준용하지 아니할 수 있다.

④ 수탁기관이 제2항의 규정에 의하여 수탁사무를 재 위탁하고자 하는 경우에 재 위탁에 관하여 조례에 정하지 아니한 사항은 서울특별시 행정사무의 민간위탁에 관한 조례 제6조 제7조 제9조 내지 제11조 제13조 제14조 및 제16조의 규정을 준용 한다. 이 경우 “시장”은 “수탁기관”으로 “수탁기관”은 “재수탁자”로 본다.

서울시의 민간위탁과 관련한 조례는 “서울특별시행정사무의 민간위탁에 관한 조례”를 중심으로 “사회복지시설설치및운영에관한조례”, 서울특별시장애인콜택시관리및운영에관한조례”등과 같이 사안별 조례를 두고 있다. 그러나 장애인콜택시조례를 보면 사회복지나 공공적 마인드를 갖고 조례를 만들었다기 보다 장애인들의 투쟁에 밀려 졸속적으로 제정하였음이 틀림없다. 그리고 그러한 졸속

적 제정배경에는 최소 필요인력인 200 - 700명에 대한 고용부담이 작용하였을 것이다. 이에 따라 서울시는 차량과 운행관리만 시설관리 공단에 위탁(차량은 서울시 재산임)하고 운행과 관련해서는 운전기사에게 재 위탁(노동만 제공)하여 고용부담문제를 해소하려는 기형적인 조례를 제정한 것이다. 또한 서울시는 ③항 단서조항을 달아 수탁기관 선정 시 유명무실하지만 그나마 부적격기관을 걸러내는 조항인 제8조(적격자심의위원회)적용을 시설관리공단에 위탁할 때는 제외토록 하는 친절까지 베풀고 있다.

## ② 장애인 콜택시노동자 - 새로운 비정규노동자 유형

장애인콜택시 노동자는 출범이후 근로기준법이나 노동조합법상의 “노동자”로 인정받지 못하고 ‘운전봉사원’이라는 이상한 신분으로 불리 우며 노동기본권의 사각지대에 놓여 있음.

장애인콜택시노동자는 현 비정규노동자의 유형인 파견노동자(방송사운전기사등과 같이 파견업체에 소속), 임시일용노동자, 외주용역노동자(고용형태와 관계없이 회사에 고용되어 노동력 제공)도 아니고 화물노동자들과 같은 차량을 개인이 구입하여 운송하역을 담당하는 개별 위수탁 노동자라 하기에 애매하다. 또한 반대로 다 해당되는 측면이 존재하기도 한다.

현재 노동자성 인정 문제는 중노위 등을 통해 인정받고 있으나 서울시와 공단은 법원의 결정이 있어야 노동자성을 인정하겠다고 산재보험등의 4대보험 적용도 수용하지 않고 있다.

## ③ 노예문서 위.수탁계약서

장애인 콜택시노동자들은 서울시 조례 제8조(관리 및 운행의 위탁) 2항에 의해 수탁기관인 시설관리공단과 택시1대별로 개별 위.수탁을 체결하고 있다.

이 위.수탁계약서가 노동법이나 근로기준법을 전혀 고려하지 않은 사업 계약서이다보니 노동자에게는 노예문서에 다름 아니다. 정상적인 위.수탁계약이라면 상호 대등한 관계에서 계약을 체결하고 수탁자가 상당부분 자율권을 행사할 수 있어야 함에도 불구하고 장כול의 경우 자율권이 전혀 없고 오히려 일반 근로자보다 더 사용자에게 종속적인 관계에 놓여있는 실정이다.

시설관리공단은 이마저도 지노위, 중노위를 거치며 노동자성 문제가 불거지니

가 재계약시 일방적으로 종속적인 관계를 비켜가기 위해 교묘하게 문구를 다듬는 파렴치함까지 보여주고 있다.

#### ④ 장콜과 같은 신분의 노동자 전국화 우려

장애인 이동권 보장차원에서 정부 또는 지방자치단체는 장애인콜택시운영을 전국 광역시도별로 확대하려는 계획을 갖고 있고 어떤 규모로 어떤 방식으로 언제 할 것인지는 물론 우리의 투쟁역량에 따라 달라 질것이지만 어쨌든 점진적으로 각 시도에서 도입할 것이라 예상된다. 이에 따라 서울시 장애인 콜택시 제도의 불합리한 것을 바로잡고 올바른 운영을 위한 제반 준비를 해야하며 이러한 준비가 실패한다면 변형된 비정규노동자의 전국화를 불러 올 것이다.

#### 2) 장애인콜택시 문제해결을 위한 투쟁방향 및 과제

▶ 장애인이동권 문제에 대한 노동진영의 관심과 지원이 절실히 요청되고 있다. 장애인콜택시제도의 도입은 이미 언급하였듯이 장애인이동권 쟁취를 위한 투쟁의 산물이다. 이러한 장애인이동권의 쟁취는 사회공공성장화투쟁의 한 측면으로서 장애인의 이동권문제를 노동조합이 적극적으로 결합하고 연대하면서 해결방안을 모색하여야 한다. 다만 본질은 같으나 투쟁의 접점이 다른 두개의 사안을 어떻게 접목시켜 공동투쟁 또는 연대투쟁으로 가져갈지는 앞으로 장애인 콜택시 투쟁을 통해 훈련되어야 할 것이다.

▶ 이미 내부공청회를 통하여 확대개편하기로 결의가된 [서울시 장애인 콜택시 올바른 운영을 위한 공동대책위원회]를 중심으로 노동3권 인정과 원직복직 투쟁 뿐만아니라 중증장애인을 위한 특별교통수단의 확보와 제도개선에 대한 내용을 생산하여야 한다.

▶ 줄속적으로 제정한 서울시조례를 철폐하고 노동의 성격과 내용에 걸맞는 사회복지사업법의 적용을 받도록 하는 투쟁이 요청된다. 이미 장애인콜택시제도는 광역시를 중심으로 도입이될 예정이며 광역시별로 대책회의를 구성하고 조례제정 및 개정 투쟁을 전개한다는 것은 사실상 불가능할 것이다. 따라서 장콜공대

위의 확대개편과 더불어 사회복지사업법과 장애인복지사업법에 규정을 받도록 하는 투쟁의 전개가 필요하다.

▶ 장애인 콜택시 노동자는 사회공익적 측면에서라도 반드시 고용안정이 보장되어야 한다.

1년간 계약직으로 근무하고, 계약기간 내에도 언제 계약해지 될지 모르는 상황에서 장애인에 대한 서비스는 개선되기 어렵다. 1년간 운행하면서 장애인콜택시 노동자들은 콜택시를 자주 이용하는 장애인들의 인적 사항, 집, 자주 방문하는 곳을 훤히 알게 되었다. 이것은 콜택시를 운행한 경험이 얼마나 중요한지 보여준다.

서울시와 공단은 실적을 빌미로 노동자들을 갈아 치우려는 마인드를 갖고 있지만, 그 결과는 새로 운행을 하게 된 노동자들의 경험 미숙 때문에 장애인들이 피해를 입는 것이다.

▶ 현재 장애인단체의 주 요구사항은 콜택시증차를 통한 운행시간 확대 및 이용요금의 하향조정이다. 이러한 문제해결의 단초는 예산의 대폭 확대를 통하여 이루어질 것이다. 서울시에서조차 현재 중증장애인들에게 적합한 서비스를 제공하기 위해서는 콜택시가 400대는 확보되어야 한다는 것을 인정하고 있다. 서울시장의 얼굴을 세우기위해 형식적으로 콜택시 운영을 해나가기보다는 사회복지 마인드를 기본으로 콜택시 증차를 하여야 한다.

## ☞ 사례발표3

### 환경미화노동자 사례

김인수(공공연맹 경기도노조 조사법률국장)

※ 자료는 파워포인트 발표문으로 합니다.

## 민주노동당 토론문

강문대(민주노동당 단병호의원 보좌관)

### 1. 기간제 고용에 대하여

(1) 비정규직으로 총괄되는 ‘비정상적 고용형태’를 구체적으로 구분해 보면 ▲단시간 고용관계, ▲단기간(기간제) 고용관계, ▲간접 고용관계, ▲특수 고용관계 형태로 구분할 수 있다. 노사정위도 위와 같은 방식에 따라 비정규직을 구분하고 있으므로 위와 같은 분류는 우리 사회에서 이제 일반화되었다고 할 수 있다. 공공부문의 비정규직 문제도 위와 같은 범주로 파악할 수 있다. 그런데 공공부문에서 특히 심각한 문제는 단기간 고용관계인 것으로 보인다. 공공부문에서도 위와 같은 여러 가지 문제점이 그대로 드러나고 있지만 그 중에서도 특히 단기간 고용관계로 인한 고용불안의 문제점이 가장 크게 드러나고 있음을 알 수 있다. 국가인권위원회의 ‘공공부문 비정규직 인권실태 조사’(2003. 12.)에서도 공공부문의 비정규직 비율이 39.1%인데 임시근로(기간제) 형태가 37.1%로서 전체 비정규직 중 ‘임시근로’ 형태의 비정규직이 약 95%를 차지하고 있다는 사실을 드러내 주고 있다. 정부의 이번 비정규직 대책이라는 것도 실질적으로든 사실적으로든 기간제 고용의 형태를 취하고 있는 근로자들을 사실상 기간의 정함이 없는 형태로 전환하는 것(소위 공무원화, 상용직화)을 주된 내용으로 하고 있다는 것을 알 수 있다.

(2) 기간제 고용관계를 근본적으로 해결하는 방안은, 특별히 기간을 정하여 고용을 할 수밖에 없는 객관적 사정이 없는 한 기간을 정하여 고용을 할 수 없게 하는 것이다. 이 방안을 제외시켜 놓고 다른 방안을 이야기 하는 것은 사실상 비정규직 문제를 해결할 의지가 없는 것이라고 보면 된다. 발제자의 “비정규직의 정규직화”는 이런 원칙을 확인한 것으로 보이므로 전적으로 동의한다. 그런데 정부의 ‘공공부문 비정규직 대책’은 이런 점을 전혀 언급되지 않은 채 일부 기간제 공무원을 정규직화 하는 것에 불과한 것으로서 그 실효성이 매우 의심스럽다고 할 것이다. 한 마디로 코끼리에 비스킷이고, 언 발에 오줌 누기라고 할 수 있다. 노동부가 이번 정기국회에 제출할

예정인 “기간제및단시간근로자보호등에관한법률”에도 이런 점은 빠져 있고 대신 사용자가 2년 이내에서는 자유롭게 근로자를 고용할 수 있고 2년을 초과한 경우에만 해고제한 규정을 두는 것으로 되어 있다. 그런 안에 따를 경우 사용자가 아주 양심적인 사람이 아니라면 2년마다 다른 사람을 고용할 것이라고 하는 것은 불을 보듯 뻔 하다고 할 것이다. 양심에 의존하는 정책은 ‘정책’이 아니라 ‘호소’ 내지 ‘읍소’에 불과하다고 할 것이다.

(3) 이와 관련된 민주노동당의 근로기준법 개정안은 내용은 다음과 같다.

“제23조(근로계약기간) ① 근로계약기간은 기간의 정함이 없는 것으로 한다. 다만 다음 각 호의 경우는 예외로 한다.

1. 출산·육아·질병·부상 등으로 발생한 결원을 대체할 경우
2. 계절적 사업의 경우
3. 일시적·임시적 고용의 필요성이 객관적으로 인정되는 경우“

(4) 근로기준법이 위와 같은 내용으로 개정될 경우 기간제 고용이 남발되는 것을 막을 수 있다고 할 것이다. 그러나 그런 경우에도 공무원에게는 근로기준법이 적용되지 않기 때문에 공무원에 대해서는 별도의 규정이 마련되어야 한다. 현재 국가공무원법에 의하면, 신분이 보장되지 않는 공무원은 특수경력직 공무원(정무직, 별정직, 계약직, 고용직)인데(제2조 제3항), 이들 중 정무직과 별정직 그리고 계약직 중 전문계약직은 예외로 하더라도 일반 계약직과 고용직에 대해서는 임의로 기간 설정을 하지 못하도록 하는 입법안이 마련되어야 할 것이다. 지금은 채용 자격 및 채용기간에 관한 규정만 존재하고(계약직공무원규정 제3조, 제6조), 기간 설정의 사유에 관한 규정은 전혀 없는 상태이다.

## 2. 간접고용에 대하여

(1) 두 발제문에 잘 지적되어 있듯이 정부는 민간위탁, 외주 용역화라는 명목으로 간접고용을 사실상 용인하고 있다. 이번 대책에서도 그에 대해서는 사실상 실효성 있는 방안을 제시하지 않고 있다. 그에 비추어 보면 간접고용에 의한 폐해를 정부가 인식하고 있거나 한 것인지 의문이 아닐 수 없다. 정부가 조장하고 있는 위와 같은 민간위탁이나 외주 용역화는 사실상 불법과견에 해당한다고 볼 수 있다. 사용자체인 공공기관의 의사에 따라 사업의 범위와 내용이 정해지고 공공기관이 지휘명령권을 실제로 행사하고 있기 때문이다. 수직적 지시와 방침 하달에 익숙한 공공부문에서 사용자체인 공공기관이 민간위탁업체에게 실질적인 자율권을 부여하였을 것이라고 생각하

기 어렵다고 할 것이고, 아무리 사소한 것이라도 대시민적 관계가 불가피한 업무의 특성에 비추어 보더라도 공공기관이 개입하지 않을 리가 없다고 할 것이다.

- (2) 이와 관련된 민주노동당의 입법안은, ▲파견 제도를 완전히 철폐하고 ▲직업안정법을 개정하여 근로자공급사업을 제한적으로만 인정하며 ▲위장도급 등을 근절하기 위해 노동력을 직접 이용하거나 업무를 독립하여 처리하는 경우가 아닌 한 그 형태에도 불구하고 실질적으로는 근로자공급사업을 행하는 것으로 보고 ▲법 위반의 근로자공급사업이 행해진 경우에는 공급을 받은 자가 당해 근로자를 직접 고용한 것으로 보는 것이다.
- (3) 위와 같은 입법안은 공공부문에 그대로 적용될 수 있으므로 공공기관이 민간위탁 등의 명분으로 ‘불법파견’ 혹은 ‘불법 근로자공급사업’을 한 경우에는 해당 법률에 따라 처벌되어야 함은 당연하고 공공기관이 당해 근로자들을 직접 고용한 것으로 보아야 할 것이다.
- (4) 위와 같은 정도의 방안이 마련되어야만 비로소 발제자가 이야기하는 ‘직접 고용 원칙’이 실현될 수 있다고 할 것이다.

### 3. 공공부문의 비정상적 고용 형태의 만연에 대하여

- (1) 우리가 특별히 ‘공공부문’ 비정규직 문제에 관심을 기울였던 것은 공공부문에는 위와 같은 ‘비정상적 고용형태’가 그리 만연화 되어 있지는 않을 것이라는 막연한 기대를 가졌기 때문이다. 사실 우리 사회에서 정치권력의 부패와 독선에도 불구하고 공공부문이 사적인 부문에 비해 상대적으로 더 합리성을 가지고 있던 영역이 적지 않았다. 이에 비정규직 문제에서도 그럴 것이라고 생각하게 되었던 것이다.
- (2) 그런데 자료를 통해 보는 결과 및 실제 현장의 소리를 통해 알게 되는 것은 공공부문의 비정규직 문제가 매우 심각하다는 것이다. 위 국가인권위원회 보고서에 의하면, 공공부문의 전체 임금 노동자 중 비정규직 비율이 39.1%에 이르는 것을 알 수 있다. 이것은 결코 가볍게 볼 문제가 아닌데, 정부의 시장만능주의적 정책이 공공부문 내 고용관계에도 그대로 투영되고 있음을 드러내 주고 있다고 할 것이다. 발제문에도 나와 있듯이 지난 수 년간 정부는 각종 지침 및 공문을 통해 민영화 및 인력감축을 지시해 왔다. 그로 인

해 위와 같이 비정규직이 약 40%에 이르게 된 것이다.

- (3) 위와 같은 정책은 결국 노동자의 근로조건 악화를 바탕으로 효율성을 추구하겠다는 것인데, 그것이 진정으로 실효성이 있을 것인지 의문이 아닐 수 없다. 공공부문에 수익성의 잣대를 들이대는 것도 문제라고 할 것이고 그것을 달성함에 있어 노동자의 고용불안과 근로조건 악화를 이용하는 것도 문제라고 할 것이다.
- (4) 공공부문의 위와 같은 행태가 민간부문에 그대로 영향을 끼쳐 현재와 같이 비정규직이 만연하게 되었다고 할 것이다. 그런데 그 역의 결과가 성립될 가능성도 있다고 할 것이다. 즉, 공공부문이 우선적으로 비정규직 문제를 해결해 나가면 그것이 민간부문에 영향을 끼쳐 민간부문의 비정규직 문제를 해결하는 단초가 될 수도 있는 것이다. 정부는 이런 점을 인식하여 강한 책임감을 가지고 공공부문의 비정규직 대책을 수립해 나가야 할 것이다. 그리고 그 대책의 수준은 보다 더 근본적이고 원칙적인 것이 되어야 할 것이다.

☞ 지정토론2

노동부 토론문

장화익(노동부 비정규대책과장)

※ 자료는 별지로 제출합니다.