

노동권 기획토론회 첫번째

권리를 빼앗긴 노동자들

일시 : 2019년 9월 26일 오후 2시

장소 : 프란치스코 교육회관 420호

주최

전국불안정노동철폐연대 부설

노동권연구소

자료집 목차

권리를 빼앗긴 노동자들

1. 창의노동담론과 노동권 : 방송스태프를 중심으로 (이
 젊은)
2. 5인미만 사업장 노동법 적용의 문제점 (김혜진)
3. (준)강제노동과 인권 : 현장실습생, 학습근로자, 산업기
 능요원 (이수정)
4. 자동차 판매 노동자 조직화 사례
 (황현일)

창의노동담론과 노동권: 방송스태프를 중심으로1)

이젊은

1. 들어가며

1990년대 이후 외주화 시장이 확대되면서 과거 정규직과 비정규직으로만 나뉘었던 고용관계가 원하청관계로 확대되었고 방송산업 내 노동유연성이 급증하였다. 이러한 유연화는 '방송사(지주회사)-방송사(자회사)-과견, 외주, 용역'으로 이어지는 방송산업 내 피라미드식의 위계구조를 만들어냈으며, 프로젝트에 소요되는 전체 비용을 도급으로 계약하는 방식인 턴 키 계약²⁾을 일반화시키기도 하였다. 또한 방송제작 과정은 프로젝트 노동의 성격이 강하기 때문에 방송 스태프는 주로 외주를 받은 각 부문 감독에 의해 채용된다. 이들은 방송사에 고용되어 있지 않아 불안정한 노동 상태에 놓여있을 뿐만 아니라 법적인 고용관계도 존재하지 않아 언제든지 해고될 수 있는 위험에 놓여있다. 그럼에도 '자기 상품화 과정'을 감내하거나 '자기 착취'를 수행해야만이 전문가가 될 수 있다는 지배적인 담론이 구조적으로 작동하고 있다. 그로 인해 하루 20시간 이상의 노동시간, 낮은 임금, 고용의 불안정성, 비인격적인 대우 등 방송스태프 노동자들의 열악한 노동환경 문제가 지속적으로 나타나고 있다.

1) 본 글은 본격적인 조사에 착수하기 전에 앞서 준비단계로 작성된 것으로 부족한 점이 많은 글임을 밝힌다. 차후 연구에서는 이보다 발전된 내용이 될 수 있도록 노력하겠다.

2) 턴 키 계약은 방송사나 제작사가 스태프와 직접 계약하는 것이 아닌, 각 팀의 감독들과 도급계약을 맺는 방식을 말한다. 도급계약을 맺은 각 팀의 감독들은 지급 받은 제작비 내에서 제작비, 스태프 인건비 등을 배분해야한다. 고용에 대한 책임소재 또한 감독들에게 부여된다. 방송사나 제작사가 아닌 감독이 사용자로 해석될 수 있는 것이다.

물론 방송, 영화 등 미디어 산업에서의 장시간 노동 문제는 하루 이들의 일이 아니었다. 과로사, 사고사 등 크고 작은 사고들은 끊임없이 존재해왔지만 현장은 크게 달라지지 않았으며, 많은 노동자들은 여전히 열악한 노동조건 속에 놓여있었다. 2018년 7월 드라마 제작스태프, 독립PD, 작가 등 방송현장에서 일하는 모든 직종을 아우르는 희망연대노조 방송스태프지부가 출범했다. 이들은 "불합리한 계약관행과 비인간적인 방송제작 시스템으로 인해 전문성과 창의성은 외면당한 채 살인적인 노동에 시달리는 저임금·불안정고용 노동자로 전락한 현실을 바꿔나가기 위해 노동조합을 결성했다"³⁾고 밝히며, '노동자들의 인간으로서 존중받을 최소한의 권리요구' 조항으로 ①살인적인 초과노동 중단 및 노동시간 단축 ②노동자로서 정당한 임금과 초과 노동수당 지급 ③점심시간·휴게시간 보장 및 안정적인 식사 제공 ④하루 8시간 수면권 보장 ⑤야간촬영 종료시 교통비·숙박비 지급 ⑥불공정한 도급계약 관행 타파 및 노동인권 존중 ⑦근로시간 및 그에 따른 적정임금이 명기된 근로계약서 작성 ⑧모든 방송제작 스태프들에 대한 차별금지과 인권 존중을 발표했다. 전태일 열사가 '근로기준법을 준수하라'고 외친지 50여년이 되어간다. 이러한 시점에서 노동자라면 법적으로 당연히 보장받아야 할 조건들이 최소한의 권리요구라는 이름으로 발표되었다는 것은 방송 스태프 노동자들이 그동안 얼마나 열악한 노동환경에 처해 있었는지를 보여준다. 이러한 문제들을 어떻게 해결할 수 있을까. 근로시간을 제한하는 제도가 있지만 방송산업은 특례업종으로 분류되었기 때문에 해당되지 않았다⁴⁾. 근로기준법이 존재하지만 근로자 지위를 인정받기 어려운 경우도 많다. 다른 한 편에서는 오늘도 많은 노동자들이 하나의 창작물을 생산해내기 위해 장시간노동과 불안정한 고용형태를 감내하면서 열정을 쏟고 있다. 이와 같은 지 난한 문제가 계속되고 있음에도 문제의 원인은 방송산업이 다른 산업과

3) 연희선, "방송스태프노조 출범, 제 2의 '화유기'·'혼술남녀' 사고 없으려면" 티브이데일리(2018.07.04.)

<http://tvdaily.asiae.co.kr/read.php3?aid=15306885701370345002>

4) 2019년 7월 1일부터 특례 제외 업종도 주52시간제가 시행되었다.

는 다른 특수성을 지니기 때문이라고 말한다.

방송산업의 특수성은 무엇인가. 그 특수성은 노동권과 어떻게 대치되고 있는 것인가. 본 글은 이와 같은 질문들에서 시작되었으며, 겹겹이 쌓여 있는 관계들을 살펴보는 데 목적을 두고 있다. 방송산업의 특수성에 대한 선행연구는 방송산업의 유연화를 통해 특수성을 설명하는 방식과 창의노동담론을 통해 특수성을 설명하는 방식으로 나눌 수 있었다. 유연화에 따른 방송산업의 특수성은 이미 좋은 연구들을 통해 구조화되어 있다. 따라서 본 글에서는 최근 방송산업 및 문화산업의 특징을 분석하면서 등장한 창의노동담론을 중심으로 살펴보고자 한다. 창의노동담론은 창의적 생산과정에서 나타나는 특성을 보여주는 담론으로 방송 및 문화산업분야 종사자들의 정체성을 연구하는데 있어서 도구로 사용되어왔다. 국내에서도 비슷한 연구들이 진행되어 왔으나 대부분 방송PD와 방송작가를 중심으로 연구되어 왔기 때문에 본 글에서는 방송스태프 노동자들의 노동권을 살펴보면서 창의노동담론이 어떠한 영향을 미치고 있는지 살펴보고자 한다. 먼저 1990년대 이후 급증한 방송산업의 유연화를 살펴본 뒤, 창의노동담론을 통해 방송스태프의 노동권과의 관계를 살펴보고자 한다.

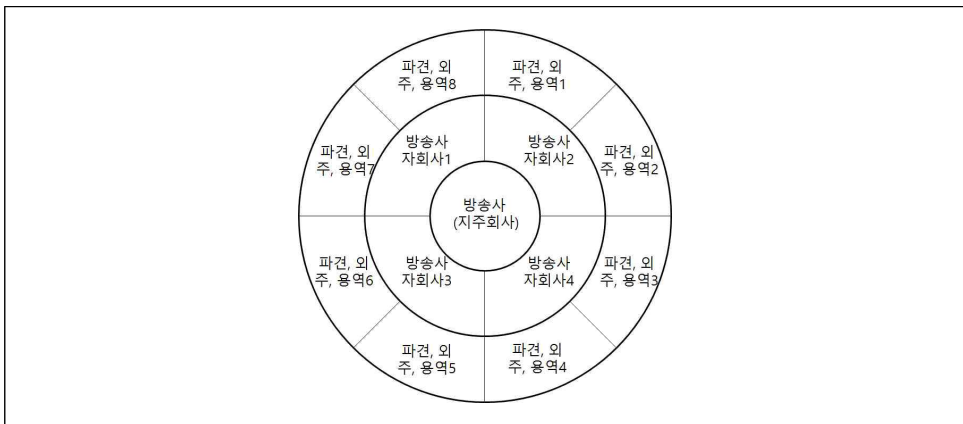
2. 방송산업의 급격한 유연화

방송산업에서 노동유연화를 불러온 요인을 살펴보면 경제적 요인으로는 열악한 노동환경임에도 인력 수요에 비해 공급이 넘쳐나는 특징과 기업의 경쟁우위 전략인 인력의 다운사이징 정책을 들 수 있으며, 정책적·법제적 요인으로는 1991년 상업 방송의 출범과 독립제작 활성화 정책 시행으로 인한 외주제작 시장 도입, 파견법에 의한 노동시장 유연화 등을 들 수 있다. 마지막 사회적 요인으로는 1990년대 말 노동시장 유연화로 인해 방송 노동시장에서도 구조조정이 추진되면서 이루어졌다고 볼 수 있다(김영한, 2008).

유연화의 유형을 살펴보면 내부유연화와 외부유연화로 나눌 수 있다.

내부유연화는 노동시장 내의 내·외부 노동시장, 즉 정규직과 비정규직을 말한다. 과거 방송산업 노동시장은 ‘정규직 내부노동시장’과 ‘비정규직 외부노동시장’으로 구분되어, 개인의 업무수행 능력보다는 방송사 조직에 대한 공식적 소속여부가 처우 결정에서 중요한 의미를 가졌다. 외부유연화는 앞서 언급했듯이 1990년대 이후 상업 방송의 출범과 독립제작 활성화 정책 시행으로 인한 외주제작 시장이 등장하면서 시작되었다(김영한, 2008). 1991년 시행된 ‘외주제작의무편성비율정책’이 실시된 후 외주제작사는 기하급수적인 양적 성장을 보여주었는데, 이러한 성장은 원하청 관계의 위계 피라미드 구조를 형성했다. 외부유연화는 내부유연화의 수적 증가에도 영향을 미쳤다. 쉽게 말해 외주제작사가 증가하는 만큼 외주제작사에 고용된 비정규직 노동자도 증가하게 된 것이다.

<방송 산업 내 위계구조>



안은정·김동현, 2017. “"카메라 뒤에 사람이 있다."-방송업계종사자(드라마제작 스태프를 중심으로) 노동실태와 이후 방향 모색-. 故이한빛PD사건 이후, 드라마제작현장의 노동실태 개선 국회토론회 자료집.

현재는 방송프로그램 제작 부분뿐 아니라 방송산업 전 분야에 걸쳐 외주 노동시장이 일반화된 실정이다. 일부에서는 이러한 노동시장 특성을 방송산업 내 요소시장분화로 해석하기도 한다. 그러나 방송프로그램 제작 요소 간 동등한 거래를 의미하는 요소시장 분화보다 종속적 관계가

존재하는 외주하청 구조라는 시각 속에서 바라보는 것이 타당할 것이다. 이는 방송사를 중심으로 한 불공정한 거래 관행이 지속되고 방송사에 외주제작사나 협력사가 실질적으로 종속되어 있기 때문이다(안은정·김동현, 2017).

방송산업 내 '턴 키' 계약 문제 또한 이와 같은 위계구조로 인해 발생된 기형적인 계약형태이다. 턴 키 계약은 주로 제작사와 감독급들 사이에서 이루어진다. 계약을 하게 되면 감독급들은 함께 일할 사람들을 모집하는데 이들은 공모채용보다는 주로 네트워크를 통해 채용하는 경우가 많다. 모호함, 위험 그리고 불확실성의 맥락 내에서 단기간 고용계약은 사회적 네트워크와 비공식적이고 주관적 기준에 의존해 채용하게 되기 때문이다.

“이 대장급들이 팀을 통으로 계약하는 경우가 있다. 촬영팀 기준으로 말하면 4명이다. 촬영감독과 퍼스트, 세컨드, 서드, 막내. 이 4사람에 관한 돈까지 촬영 감독이 계약을 한다. 만일, 4500이라고 계약한다면 이렇다. 촬영감독이 자신이 생각하는 자신의 임금을 제외하고 나머지를 나눠주는 거다. 그러면 저희는 계약서를 쓰지 않고 돈을 받고 일하는 것. 그래서 사실은 원래 원칙대로라면 촬영감독이랑 계약서를 써야 하는 것이다. 물론, 그런 경우는 단 한번도 없다. 계약서 쓰자고 하면 ‘애 뭐야’, ‘애 뻐’ 이렇게 된다. 왜냐하면 계약서 쓰자고 들기 시작하면 이 사람들이 자기가 원하는 만큼 챙기지 못한다. 심지어 촬영감독이 무슨 (특수)장비를 쓰고 싶다고 하면 조수들의 페이를 깎기도 한다. 제작사에 이야기를 해서 더 받으면 되는데 그렇게 이야기를 못한다. 정해진 돈 안에서 사용하면서 높은 퀄리티를 뽑아야 좋은 평가를 받기 때문이다. 그래서 내부적으로 해결해야하기 때문에 조수들에게 ‘좀 깎아야겠다’고 말한다”_촬영 7년차 K5)

방송산업 노동시장에서는 경력이 매우 중요하기 때문에 문제가 발생해도 문제제기하기 쉽지 않으며 모든 문제는 스태프 개인이 책임지게 되는

5) 안은정·김동현, 2017. “'카메라 뒤에 사람이 있다.'-방송업계종사자(드라마제작 스태프를 중심으로) 노동실태와 이후 방향 모색-. 故이한빛PD사건 이후, 드라마제작현장의 노동실태 개선 국회토론회 자료집.

현상이 발생한다. 결국 이러한 고용불안정성으로 인해 취업과 재취업의 기회비용이 끝없이 증가함에 따라 자신의 '경력'을 경험이나 아이디어, 스킬과 노하우의 지속적인 축적과정으로 바라보게 되어 스스로를 고용에 적합한 상태로 유지하게 만드는 경향도 나타난다(박진우, 2011).

이러한 과정에서 인권침해가 발생되기도 한다. 2017년 tvN '혼술남녀' 신입 조연출 사망사건 대책위원회에서 조사한 '드라마/방송 현장 내 노동실태와 폭력에 대한 제보센터 1차 분석결과 발표' 내용에 따르면 현장 내 폭언과 폭력이 일상적으로 나타나고 있었다. 또한 2018년 방송계갑질 119·방송스태프노조 준비위원회에서 조사한 '2018 방송제작현장 성폭력 실태조사'에 따르면 14개의 성폭력 피해경험 보기 모두에서 경험이라는 응답이 나타났으며, '외모에 대한 성적 비유나 평가' 70.4%, '음담패설 및 성적 농담(전화, 문자, SNS 포함)' 57.8%, '회식에서 술을 따르거나 옆에 앉도록 강요하는 행위' 49.4% 등은 응답자의 절반 이상 또는 절반 가까이 경험이 있다고 응답하였다. 이러한 환경은 장시간 노동으로 축적된 피로와 시간 내에 끝내야한다는 압박, 그리고 위계화된 하청 구조에와 프로젝트식 노동형식에서 발생하게 된다. 비인격적인 대우의 일상은 결국 도제식 문화, 다단계 하청구조속에서 (그것이 불합리한 것이라 하더라도) 지시에 불복하는 등의 행동은 조직 내 위화감을 조성할 것이고 고발보다는 순응을 택할 가능성이 높다(안은정·김동현, 2017).

급격한 외주화는 방송스태프 노동자들을 열악한 노동환경에 놓이도록 만들었다. 2016년 10월 26일, 드라마 <혼술남녀>의 조연출이었던 이한빛 PD는 마지막 화 방송 직후 스스로 목숨을 끊었다. 입사 9개월만이였다. 그는 유서에 '하루에 20시간 넘는 노동을 부과하고 두 세 시간 재운 뒤 다시 현장으로 노동자를 불러내고 우리가 원하는 결과물을 만들기 위해 이미 지쳐있는 노동자들을 독촉하고 등 떠밀었다'고 적으며 스스로 가장 경멸했던 삶이기에 (삶을) 더 이어가기 어려웠다는 말을 남겼다. 이한빛 PD는 스태프들에게 하루에 20시간이 넘는 노동을 부과하고도 두 세시간만에 촬영을 재개하도록 만들어야 했다. 이한빛 PD가 '가장 경멸했던 삶'

은 결국 비상식적인 상황이 상식으로 통용되는, 아니 통용되도록 만들어야 하는 상황의 연속이었을 것이다. 다음에서는 열악한 노동환경이 노동자들에게 어떻게 받아들여지고 있는지를 창의노동담론을 통해 살펴보려 한다.

3. 위계 구조 내 창의노동과 노동권

방송산업은 다른 산업과 달리 아이디어를 기반으로 콘텐츠를 창조하기 때문에 기존의 노동과 다른 형태로 나타난다고 보았다. 물질자원이 많지 않은 한국과 같은 나라에서 무형의 자산이 이윤을 창출한다는 점은 매력적이다. 실제 자본주의 경제 위기를 극복하기 위해 문화관련 산업의 중요성이 부상하였으며, 전통적인 포드주의 생산방식이 아닌 독창성과 자율성이 보장되는 창의노동이 주목받기 시작했다(이종임, 2018).

창의노동자는 개인의 창의성을 활용하여 소비자나 관객, 일반 대중 등을 대상으로 상징상품을 생산해내며 이를 통해 참신성과 독창성을 인정받는다(안채린, 2017). 또한 이러한 과정을 수행하면서 예술가로서의 자율성을 보장받기도 하며, 자신의 창의성을 실현시키고 인정받으며 내적 보상감과 성취감을 획득하기도 한다.

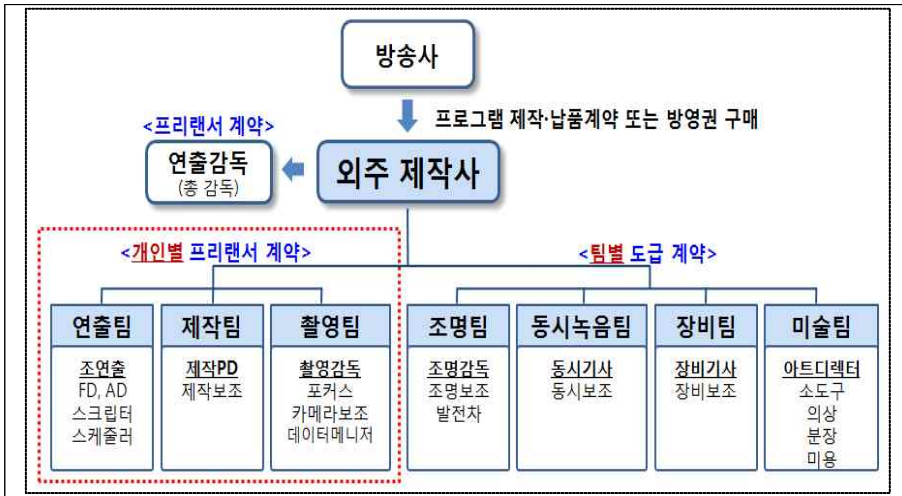
일하는 거에 비해서 많이 못 받는 건 사실이죠. 아마 PD들한테 초과근무에 휴일근무수당까지 다 챙겨주면 방송사들 다 망할걸요? (웃음) 노동 시간 자체를 기준으로 보면 확실히 문제가 있게 보일 수 있죠. 개인 시간도 못 내고, 체력적으로도 힘든 이일을, 그럼에도 불구하고 계속 하고 있는 건 너무 재밌기 때문이에요. 이런 '재미' 자체는 어떤 물질적인 가치로도 바꾸기가 힘든 게 있어요. 확실하게 말할 수 있는 건...제 직업이 다른 직업에 비해 확실히 특별한 보상을 준다는 거예요.⁶⁾

그러나 창의성을 담보로 주어지는 자율성에는 책임이 따른다. 자율성이

6) 안채린, 2017. “일로부터 추구하는 재미의 중요성” 인터뷰 발췌

주어지는 만큼 노동자는 창작물을 생산하는데 있어서 일어나는 일들에 대해 마치 자기 스스로를 경영하는 창업가처럼 자신의 삶을 스스로 개척하고 책임질 것을 요구받는다(장희은·노성철, 2019). 이러한 요구는 장시간노동과 저임금 문제 등의 문제가 발생함에도 창의노동을 수행하기 위해 자신의 노동권을 스스로 배제시키도록 만든다. 위의 사례에서도 알 수 있듯이 임금을 받지 못한 채 초과근무를 수행하는 문제를 '재미'라는 가치로 전환시키는 것이다. 노동을 수행함에 있어서 가장 중요한 것은 창의성을 발휘하는 것이며, 창의성을 인정받는 것이 가장 큰 가치라고 여기는 등의 희생을 감내한다. 주어진 자율성이 오히려 강압적이고 직접적인 통제수단이 아닌 개인의 창의성과 자율성에 기반해 스스로를 개척하고 책임질 것을 요구받는 통제기제로 작동하여 자기착취에 일조하게 되는 것이다(장희은·노성철, 2019). 이러한 현상은 위계적 하청구조에서 원청이 하청 노동자의 노동조건까지 희생시키기도 한다. 두 가지 측면에서 설명할 수 있는데, 첫째는 자신의 희생을 하청 노동자에게 그대로 적용해 하청 노동자 또한 열악한 노동환경을 감내해야 하는 것, 둘째는 자신이 부여받은 자율성을 아래 그림과 같이 하청을 통해 재분배하는 것이다. 두 측면 모두 자율성이라는 이름 하에 노동과정에서 발생하는 모든 책임을 노동자에게 전가하고 있다.

드라마제작현장 고용구조 (고용노동부 근로감독 결과보고서 자료)



김두영, 2018. “드라마방송제작 스태프노동자 실태와 노동인권 보장·제작환경 개선을 위한 입장”. ‘개정근기법시행! 그러나 방송현장은?’ 토론회 자료집.

한편, 열악한 노동환경이 알려졌음에도 많은 노동자들이 부푼 꿈을 안고 방송산업 노동시장에 진입하며, 선배 노동자들처럼 장시간·저임금·불안정고용을 감내하며 종사하고 있다. 몇몇의 연구자들은 이러한 현상에 대해 방송산업노동에서 창의노동 담론에 기반한 ‘자기착취 (self-exploitation)’가 작동한다고 보았다. 창의노동은 일반적으로 수동적인 형태의 노동들과 달리 창의적인 생산활동으로, 앞서 언급했듯이 그에 따른 자율성과 독립성이 보장되며 경제적인 보상을 넘어 일을 통해 성취감을 얻는 능동적인 형태의 노동으로 일컬어지는데, 창의에 대한 열정과 자유로움, 성취감 등이 자기 착취를 수행하게 만들어 열악한 노동환경을 감내하게 만드는 기제로 작동한다는 것이다. 문제는 하청계열화 구조에서는 자기착취가 강제적으로 수행될 수도 있다는 점이다. 직종 및 직급에 따라 자기착취를 기꺼이 수행하는 경우도 있겠지만, 수행하지 않으면 방송산업에 종사할 수 없는 직종 및 직급이 존재함을 인지해야한다.

4. 나가며

지금까지 방송산업 유연화과정과 창의노동담론이 방송스태프 노동자들의 노동권에 어떤 영향을 미치는지 살펴보았다. 창의노동을 수행함에 있어서 주어진 자율성은 노동자로 하여금 열악한 노동조건을 감내하고 자기착취를 자행하도록 만들었다. 그리고 이러한 특징은 하청계열화된 구조 속에서 원청에서 하청으로 전달되고 있음을 알 수 있었다.

국내외를 막론하고 오늘날의 미디어 산업은 고도화된 창의성 구현이라는 목표를 위해, 내적인 불안정성을 극대화시키는 형태로 재구조화되고 있다. 특히 한국의 방송·영상산업, 그리고 뉴미디어 분야의 노동자는 그 자체로 불안정성의 전형이자 대표자에 해당한다고도 말할 수 있다(조계완, 2009: 박진우 재인용). 차후 조사는 위의 내용을 중심으로 실제적인 창의노동담론과 방송스태프 노동권의 관계를 알아볼 예정이며, 연구 결과를 통해 방송산업의 특수성을 고려한 조직화 방향과 노동권 보장을 위한 전략을 도출할 예정이다.

※참고문헌

- 김두영, 2018. “드라마방송제작 스태프노동자 실태와 노동인권 보장·제작환경 개선을 위한 입장”. ‘개정근기법시행! 그러나 방송현장은?’ 토론회 자료집.
- 김영한, 2008. “한국방송노동시장의유연화연구 - 1990년대 이후 방송노동자의 유연화 경험과 인식을 중심으로. 한양대학교 박사학위 논문.
- 박진우, 2011. “유연성, 창의성, 불안정성 -미디어 노동 연구의 새로운 문제 설정” 『언론과 사회』 19(4):41-86
- 안은정·김동현, 2017. “"카메라 뒤에 사람이 있다."-방송업계종사자(드라

마제작 스태프를 중심으로) 노동실태와 이후 방향 모색-. 故이한
빛PD사건 이후, 드라마제작현장의 노동실태 개선 국회토론회 자
료집.

안채린, 2017. “일로부터 추구하는 재미의 중요성-창의 노동과 내재적
동기의 관계에 대한 고찰-” 『한국문화경제학회』 20(3):115-144.

안채린, 2017. “창의 노동자의 다중정체성과 창의적 자율성 간의 상관
관계 - 한국 예능 프로그램 PD의 사례를 중심으로” 『예술경영
연구』 41:37-65.

이종임, 2018. “국내 방송드라마산업의 제작구조와 노동환경에 관한 연
구” 『인문과사회21』 9(3):741-755.

장희은·노성철, 2019. “불안정 창의노동자들의 정체성과 고용형태의 변
화:A사 프리랜서 구성작가의 정규직화 과정 사례를 중심으로”
『산업노동연구』 25(1):253-298.

*참고자료

연휘선, “방송스태프노조 출범, 제 2의 ‘화유기’·‘혼술남녀’ 사고 없으려
면” 티브이데일리(2018.07.04.)

<http://tvdaily.asiae.co.kr/read.php3?aid=15306885701370345002>

5인미만 사업장 노동법 적용 제외의 문제점

김혜진

‘근로기준법’은 노동자 권리의 최소기준이다. 그런데 5인 미만 사업장¹⁾의 경우 최소한의 기준인 근로기준법도 일부만 적용될 뿐이다. 사업장의 규모만을 기준으로 노동자의 권리를 천편일률적으로 침해하는 것은 매우 심각한 권리 침해지만, 이런 상황은 오랜기간 개선되지 않았다. 작은사업장 노동자들이 목소리를 내야 이 문제가 사회적으로 알려질텐데, 작은사업장 노동자들일수록 노동조합 조직률이 낮고 활동도 어렵기 때문에 이 문제에 대해 집요하게 문제제기하고 싸우지 못해왔던 것이다.

5인미만 사업장에서 일하는 노동자의 규모도 작지 않다. 아래 표에서 보듯, 5인미만 사업장의 종사자 규모는 580만 명에 달하며, 무급가족종사자를 제외하더라도 적어도 350만 명의 노동자들이 일하고 있다. 특히 도소매업이나 음식·숙박업, 부동산업 등 몇 개 산업은 대다수가 5인미만 사업장이다. 모든 노동자들에게 적용되어야 할 최소기준에서 제외되는 노동자가 20% 가까이 되는 현실이 결코 상식적일 수는 없다.

1. 5인미만 사업장 노동자 실태와 노동조건

1) 5인미만 사업장이라고 지칭하는 경우도 있고, 4인이하 사업장으로 지칭하는 경우도 있으나 여기에서는 ‘4인이하 사업장’으로 표기된 자료를 인용할 경우를 제외하고는 ‘5인미만 사업장’으로 통일한다. 근로기준법에서는 ‘상시 5인이상 사업 또는 사업장’에 적용하도록 명시되어 있기 때문에 ‘상시 4인미만 사업 또는 사업장’이라고 표현해야 하지만 편의상 ‘5인미만 사업장’으로 쓴다.

<표1> 5인미만 사업장 산업별 종사자 규모(2019. 3. 통계청)

산업별	종사자규모별	2017	
		사업체수(개)	종사자수 (명)
전체 산업	계	4,019,872	21,626,904
	1 - 4명	3,228,202	5,847,700
농업, 임업 및 어업	계	3,880	40,642
	1 - 4명	1,787	3,989
광업	계	2,001	15,421
	1 - 4명	1,387	3,120
제조업	계	433,684	4,103,986
	1 - 4명	275,223	582,859
전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	계	1,830	62,592
	1 - 4명	999	2,137
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	계	8,533	103,413
	1 - 4명	3,994	9,476
건설업	계	138,478	1,438,640
	1 - 4명	77,230	176,838
도매 및 소매업	계	1,022,739	3,173,320
	1 - 4명	897,145	1,644,100
운수 및 창고업	계	386,919	1,115,990
	1 - 4명	363,398	394,777
숙박 및 음식점업	계	747,577	2,214,879
	1 - 4명	649,333	1,366,699
정보통신업	계	42,887	575,886
	1 - 4명	25,281	51,472
금융 및 보험업	계	43,514	726,907
	1 - 4명	13,254	29,422
부동산업	계	152,083	504,790
	1 - 4명	128,651	209,065
전문, 과학 및 기술 서비스업	계	104,251	1,008,747
	1 - 4명	67,164	141,848
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	계	68,177	1,168,096
	1 - 4명	46,718	89,214
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	계	12,488	706,780
	1 - 4명	1,805	3,500
교육 서비스업	계	185,275	1,596,963
	1 - 4명	137,732	250,732
보건업 및 사회복지 서비스업	계	145,909	1,782,672
	1 - 4명	59,839	175,481
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	계	118,797	416,781
	1 - 4명	104,619	180,544
협회 및 단체, 수리, 기타 개인서비스업	계	400,850	870,399
	1 - 4명	372,643	532,427

○ 5인미만 사업장 규모

2019년 통계로도 5인 미만 사업장에서 일하는 사람은 580만 명에 이른다. 그런데 여기에는 무급가족종사자가 포함되어 있기 때문에 실질적인 노동자수는 350만명 정도로 추산된다. 한국노동연구원의 <4인 이하 사업장 실태조사> 보고서²⁾에서도 2016년 기준 4인이하 사업장에 근무하는 임금노동자를 358만7천명으로 본다. 5인미만 사업장 노동자들은 대다수 도소매업과 음식 숙박업에 있으며, 부동산업이나 여가서비스업, 교육서비스업, 협회 및 단체에도 많은 수의 노동자들이 일하고 있다. 전체 제조업에 비해서는 작은 규모지만 제조업에도 5인미만 사업장에 많은 노동자들이 일한다. 지역별로는 서울과 경기지역에 전체 5인미만 사업장 노동자의 50% 정도가 일하고 있다.

○ 고용상의 특징

민주노총 '작은사업장 의제개발 워크숍'에서 노동자운동연구소의 박준도 연구원이 발표한 자료³⁾에 의하면 5인 이상 사업장과는 달리 5인 미만 사업장의 경우 여성의 비율이 조금 높고, 임시·일용직이 65.3%를 차지하고 있으며, 계약기간을 정하지 않은 비율이 58.1%나 된다. 5인미만 사업장의 경우 50대 이상 연령대의 비중도 높다. 1년 미만으로 일하는 비율이 47.3%에 이른다. 비정규직 비율이 71.9%에 이르며, 장기적으로 일하지만 임시직인 노동자들이 많다. 5인미만 사업장에서 일하는 노동자들의 고용이 지극히 불안정하며 이동이 매우 잦다는 것을 알 수 있다.

○ 노동조건

위 한국노동연구원의 보고서에 의하면 2016년 4인이하 사업장 노동자의 월 평균 임금은 138만원으로 10인 이상 사업장 노동자 월 279만원의 절반에 불과하다. 시간당 임금도 8245원으로 전체 평균 1만3456원에 못

2) 2016. 12. 고용노동부, 4인이하 사업장 실태조사. 한국노동연구원

3) 2019. 9. 10. 민주노총, 작은사업장 노동자 권리보장 의제개발 워크숍, '30인미만 노동시장의 특징과 노동자운동의 전략'. 박준도

미치고 있다. 이들 가운데 유급휴가가 주어지는 이는 23.9%(전체는 60.2%), 상여금은 39%이다. 초과근로수당을 받는 이는 15.0%(전체 47.3%)이며, 근로계약서를 작성한 비중은 30%를 하회하고, 사회보험 가입률은 30%를 전후한 낮은 수준이다. 5인미만 사업장에서 일하는 노동자들일수록 더 나쁜 노동조건에서 일한다는 것을 확인할 수 있다.

○ 산업별 노동력 구성의 특징

위 '한국노동연구원'의 보고서에 의하면 도소매업의 경우 서비스 판매 종사자 비중이 62.5%를 차지하고 건설업도 73.5%가 기능원, 조립원이다. 그런데 보건업 및 사회복지서비스업은 5인이상 사업장과 비교할 때 4인 이하 사업장에서 전문직의 비중이 비슷하게 나타난다. 개원의나 어린이집처럼 소규모 사업장이라도 전문가가 많이 필요한 업종의 특수성을 반영하는 것으로 보인다. 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업, 교육서비스업도 유사한 패턴을 보인다. 이것이 의미하는 바는 동일한 5인미만 사업장이라고 하더라도 전문적인 노동력을 필요로 하는 곳과 도소매업, 그리고 다단계 하도급 연쇄고리의 맨 마지막에 있는 사업장의 노동자들은 다른 특성을 갖는다는 것이다. 이후 노동자들의 조직화나 노동조건 개선에 있어서도 이 차이를 고려하는 것이 필요하다.

2. 5인미만 사업장 근로기준법 적용 제외 문제

(1) 근로기준법 미적용

○ 근로기준법 상의 조항

근로기준법은 1953년에 처음으로 제정된 이후 여러 차례의 개정이 있었다. 근로기준법이 적용되지 않거나 일부 적용되는 사업의 범위를 시행령에 위임하는 방식은 1989년 근로기준법 개정시까지 계속되었다. 5인미만 사업장은 계속 근로기준법 적용에서 제외되었지만 그 외에도 상시 16

인까지 일부 규정이 적용 제외되었다가 상시 10인, 5인으로 일부 규정의 적용 제외 범위가 계속 축소되었고, 1989년에는 5인미만 사업장에도 일부 규정을 적용할 수 있게 되었다. 그런데 1989년 이후 근 30년이 지난 현재까지도 5인미만 사업장에 대해서는 근로기준법이 부분적으로만 적용되고 있다.

<근로기준법>

제11조(적용 범위) ① 이 법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사(家事) 사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.

② 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다.

③ 이 법을 적용하는 경우에 상시 사용하는 근로자 수를 산정하는 방법은 대통령령으로 정한다. <신설 2008. 3. 21.>

<대통령령에서 제외된 규정>

- 근로기준법령의 요지 등을 근로자에게 알려야 한다는 조항(제14조)
- 명시된 근로조건이 사실과 다를 경우 노동위원회에 손해배상 신청 등을 규정한 조항(제19조 제2항)
- 정당한 이유 없는 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 등에 대한 제한 조항(제23조 제1항)
- 부당해고등에 대한 노동위원회 구제신청과 조사, 구제명령 등에 대한 조항(제28조~제33조)
- 근로시간 조항(제50조)
- 연장근로의 제한 조항(제53조)
- 연장, 야간, 휴일근로에 대한 가산임금 지급 조항(제56조)
- 보상휴가제 조항(제57조), 근로시간 계산의 특례 조항(제58조)
- 연차유급휴가제도 조항(제60조~제62조)
- 18세 이상 여성에 대한 유해 위험 사업 사용 금지와 야간휴일근로제한 조항(제65조 제2항, 제70조 제1항)
- 태아검진시간의 허용 조항(제74조의2)
- 취업규칙 관련 조항(제93조~제97조)

○ 헌법재판소의 합헌 판정

1999년 헌법재판소는 5인미만 사업장을 근로기준법 적용에서 제외한 근로기준법 조항이 합헌이라고 판시(98헌마319)했다. 소규모 사업장의 열악한 현실, 국가의 근로감독능력의 한계를 감안한 정책적 결정으로 나름 합리적인 이유가 있는 것으로 평등원칙에 위배되지 않으며, 인간의 존엄성에 상응하는 근로조건을 구체적으로 정하는 것은 일차적으로 입법자의 형성의 자유에 속하며, 4인이하 사업 또는 사업장에 적용되는 기준이 인간의 존엄성을 전혀 보장할 수 없을 정도라고는 볼 수 없다고 한 것이다.

이에 이어서 2019년 4월 11일 헌법재판소에서도 “근로자보호의 필요성과 사용자의 법준수 능력의 조화”라는 근거를 들어 이 조항을 합헌이라고 판시했다.

○ 근로기준법 외의 법령에서도 제외

5인미만 사업장 노동자들의 경우 근로기준법만이 아니다. 산업안전보건법에서도 제외되어 있다. 노동시간을 줄여야 한다는 목소리가 높아지면서 최장 주 52시간제도도 정착시키려고 하지만 규모가 작은 사업장일수록 늦게 도입이 되고, 5인 미만 사업장은 이마저도 적용되지 않는다. 중소기업사업주들은 이것으로도 모자라 최저임금도 차등 적용 하라고 요구하며 총력투쟁을 경고하기도 했다. 현재는 최저임금 차등적용 문제도 국회에 개정안이 올라가 있는 상태이다.

(2) 5인미만 사업장 만들기 편법

5인미만 사업장에 근로기준법이 일부만 적용되기 때문에 기업들은 노동자수가 5인을 넘어서지만 여러 편법을 동원하여 5인미만 사업장으로 만드는 사례들이 발견된다.

○ 외주와 도급, 파견의 활용

출판진흥원의 2018년 실태조사 보고서에 의하면, 실태조사에 응답한 3,060개 사업장 중 2,761개 사업장이 5인 미만 사업장이다. 이는 표본 중 76.6%를 차지한다. 그런데 출판사들이 기본적으로 영세한 것도 있지만, 출판사들이 이토록 작은 규모로도 책을 출판할 수 있는 이유는 '외주출판노동자의 존재' 때문이다. 외주출판 노동자들은 개인이 출판사와 도급 계약을 맺고 책을 출판한다. 그런데 이 노동자들은 그 출판사의 일을 하고, 때로는 정규직과 동일한 업무를 하면서도 '프리랜서'라는 이유로 노동자로 인정받지 못하고, 상시 근로자수에 포함되지 않는다. 그래서 출판사들은 여러 종류의 책을 출판하면서도 노동자수를 5인미만으로 유지할 수 있는 것이다.

파견노동자는 상시근로자수에 포함되지 않는다. 그러다보니 파견법을 편법으로 활용하는 제조업의 경우 실질적으로는 5인이상이지만 5인미만 사업장으로 유지되는 경우가 있다. 사무직노동자도 파견으로 일하는 경우가 많기 때문에 이 노동자를 제외하고 5인미만으로 유지하기도 한다. 파견노동은 중간착취의 문제도 있고 원청사용자 책임을 인정하지 않는 문제도 있으며 불법파견을 양산한다는 문제도 있지만 5인미만의 규모를 유지하도록 만든다는 점에서 노동자들의 권리를 여러 방면에서 훼손한다.

○ 법인의 분리

업체를 쪼개서 여러개의 법인으로 분리함으로써 5인미만 기업 규모를 유지하는 경우도 있다. 기업들은 사업의 위험부담을 줄이기 위해서 별도의 자회사와 계열사를 만들어서 관리하기도 한다. 이 자회사들은 기대매출에 부응하면 살아남고 그렇지 못하면 정리된다. 이 자회사들은 사내부서에 불과하지만 법인이 분리되어 있으므로 독립적인 회사로 간주되고, 이 경우 5인미만 사업장이 되는 것이다. 제조업에서 많이 활용되는 소사

장제의 경우에도 노동자에게 라인을 하나 떼어주고 법인을 분리하는 경우이다. 판매대리점도 마찬가지이다. 법인과 회계, 인사노무관리 시스템이 분리되어 있으면 별도의 사업장으로 보기 때문에 판매대리점 등 큰 기업에 소속되어 있고 업무도 종속되어 있지만 별도의 사업장이 되어 5인미만 사업장으로 간주되는 것이다.

최근 기업들은 적극적으로 분사, 소사장제, 파견노동자들의 활용을 통해서 기업의 규모를 축소하고 있다. 노동자들의 권리를 기업의 규모에 따라 일률적으로 제한하기 때문에 나타나는 현상이다. 특히 52시간 상한제가 시행되면서 기업들이 그 적용을 피하기 위해 50인 미만 사업장으로 쪼개는 현상도 나타나고 있다. 권리에서 누군가를 일률적으로 제외시키면 기업들이 편법을 동원하여 그 권리에서 제외되는 이들을 확대하는 것을 막기 어렵다.

(3) 5인미만 사업장 근로기준법 적용제외 논리의 문제점

정부와 헌법재판소가 5인미만 사업장 근로기준법 적용 제외의 사유로 든 것은 두 가지이다. 하나는 영세한 사업주들이 근로기준법 전체를 적용할 지불능력이 되지 않는다는 것이고 또 하나는 정부의 근로감독 행정이 미치지 어렵다는 점이다. 이 두가지는 노동자들의 권리를 제한할 근거가 되는가?

○ 기업 규모로 일률적으로 제한하는 문제

간호조무사 취업자의 57%인 10만 5천여명이 일하고 있는 의원의 경우 기업 규모는 작지만 매출이 영세하지는 않다. 그런데도 근로계약서 작성과 교부 위반이 44.1%, 연차휴가수당 미지급 55.7%, 휴일근무수당 미지급 51.5%로 나타나는 등 5인미만 사업장이라는 점 때문에 노동자들의 노동조건이 매우 열악한 상태이다. 5인미만 사업장이라고 하더라도 의원이나 변호사사무실, 학원 등 전문적인 업종 특성을 갖고 있는 곳은 영세하다

고 보기 어려운 경우가 많다. 5인미만 사업장이라고 하더라도 그 업종의 특성을 고려해야 하는데 단지 규모만으로 일률적으로 권리를 제한한다는 점에서 문제이다.

○ 노동자들에게 문제를 전가함

도소매업이나 음식·숙박업의 경우 실질적으로 영세한 5인미만 사업주들이 많다. 이들은 노동자들보다 더 긴 시간 일하고 더 적은 수입을 올리기도 있다. 사용자의 지불능력에 문제가 있는 곳이다. 그런데 이 경우 왜 이들이 영세한가, 왜 이들이 지불능력을 갖추지 못했는가에 대해 질문해야 한다. 하청 연쇄고리의 말단에 있는 영세사업장의 경우 원하청 불공정거래 등으로 인해서 지불능력에 한계를 갖고 있고, 도소매업에서 프랜차이즈의 경우도 본사가 이윤의 많은 부분을 가져가는 구조 때문에 어려움을 겪는다. 높은 임대료 등 왜곡된 부동산 정책으로 인해 고통이 가중되기도 한다.

이 경우 원하청불공정거래를 개선하기 위한 방안을 모색하면서 지불능력을 갖추도록 하는 방안을 마련해야지, 노동자들에게 희생을 강요하는 방식으로 이 구조를 존속시키면 안 된다. 필요하다면 정부가 영세사업주들에게 부담이 되는 임대료나 카드수수료 등에 대한 적극적인 개선책도 마련해야 할 것이다. 노동자들의 근로기준법 적용이 이루어지면 더 이상 피해를 전가할 곳이 없으므로 중소기업주들의 지불능력을 악화시키는 구조에 대해 문제제기를 할 수밖에 없다. 최저선의 기능이 바로 그런 것이다. 최저선을 높임으로써 약자들에게 책임을 전가하는 대신 실질적인 책임자들에게 책임을 물을 수 있게 하는 효과 말이다. 그런 점에서 근로기준법 완전 적용은 왜곡된 원하청 구조나 왜곡된 지대수익 구조를 개선하는 동인이 될 수 있다.

○ 근로행정의 부담은 정부의 책임

정부는 5인미만 사업장에 근로기준법이 적용될 경우 “근로감독행정의

부담”이 크다고 말한다. 그런데 이것은 경찰이 부족해서 도둑을 잡기 힘들니 도둑질을 합법화하자고 주장하는 것과 다름이 없다. 이 때에는 도둑질을 합법화하는 것이 아니라, 왜 사람들이 도둑질을 할 수밖에 없는지 그 구조적인 문제점을 파악하여 해결하기 위해 노력해야 하고, 경찰을 늘일 수 없다면 자율적인 방법활동을 강화 등 다른 대책을 마련해야 하는 것이다. 그런데 정부는 근로기준법의 적용을 행정 부담을 이유로 제한하고 있다는 점에서 문제이다.

근로감독관이 매우 부족하다. 근로감독관 한 명이 평균 1,500개 사업장을 감독해야 하는 현실인 것이다. 그러다보니 고용노동부도 작은사업장은 자율감독을 하고 큰 사업장 위주로 감독을 한다고 한다. 그런데 큰 기업은 단체협상 등을 통해서라도 노동조건 개선의 가능성이 있지만 작은사업장은 근로기준법 위반이 일상인데도 그것을 규제할 다른 장치가 없다. 그러므로 근로감독관이 제한되어 있다면, 오히려 영세사업장 위주로 근로감독이 이루어지도록 노력해야 한다.

고용노동부는 2019년 9월 ‘소규모 사업장의 노동법 위반을 예방하기 위한 지도·지원활동 강화’를 목표로 하여 5인미만 사업장에 근로기준법, 최저임금법 등 기초 노동법을 교육하기로 결정한 바 있다. 업종별 협회 등의 협조를 받아 근로감독관, 공인노무사들이 노동관계법을 교육할 수 있는 체계를 만들겠다는 것이다. 공인노무사가 아니더라도 노동조합의 협조를 얻으면 근로기준법 위반 등 감독 행정을 보조하도록 할 수 있다. 명예근로감독관의 역할을 더 강화하는 방안도 있다. 노동조합을 통해 들어온 신고를 익명으로 우선 처리할 수 있도록 함으로써 영세사업장 노동자들의 신고를 더욱 활성화할 수도 있다. 부족한 관리감독 행정을 메울 방안을 적극 찾아야지, 이것을 핑계로 근로기준법 적용에서 제외해서는 안 된다.

- 5인미만 사업주들은 근로기준법 확대적용을 어떻게 보는가
한국노동연구원의 위 보고서에는 근로기준법 확대적용에 대해 5인미만

사업장의 사업주들이 어떤 인식을 갖고 있는가를 분석하고 있다. 근로시간과 관련하여 표본사업장⁴⁾의 43%가 현재 적용을 하고 있고, 37%가 미적용 상태이며 이후 근로시간 조항이 적용되면 부담이 된다는 입장을 보이고 있다. 연장근로수당과 관련해서도 23%가 적용하고 있으며, 38%의 사업주들은 적용이 부담된다고 말한다. 가산임금에 대해서는 49%가 부담된다고 응답하여 실질적인 비용부담을 호소한다. 연차유급휴가에 대해서는 61%가 부담이 된다고 응답한다.

취업규칙 및 해고와 관련한 조항을 살펴보면 취업규칙 작성 등은 38%의 사업주가 부담이 된다고 하고, 해고등 제한에 대해서는 37%, 경영상 해고와 우선재고용에 대해서는 40%가 부담이 된다고 한다. 해고의 서면 통지는 37%, 부당해고 구제신청에 대해서는 40%가 부담을 이야기한다. 물론 근로기준법의 확대적용이 사업주들에게 부담을 주는 것은 맞지만, 현재 적용하고 있거나 혹은 확대적용으로 인한 부담이 있다고 답하는 비율은 50%를 넘지 않는 경우가 대부분이다.

근로기준법 적용이 확대되면 38%가 모든 조항을 준수하겠다고 응답했고, 54%는 일부 조항을 준수하겠다고 한 반면 준수할 수 없다는 사업체 비중은 10% 미만으로 매우 낮았다. 근로기준법 확대적용으로 노동비용 상승을 가장 우려하지만 이 정도는 감내할 수 있다고 판단한다는 의미이다. 당장 완전적용을 하겠다고 할 경우 중소기업사업주들의 반발이 매우 크겠지만, 완전적용을 목표로 하되 사회적으로 동의되는 부분을 중심으로 적용 조항을 확대해나갈 경우 영세사업주들의 수용성도 낮은 것은 아닌 셈이다.

4) 총 1,239개의 5인미만 사업체를 대상으로 하여, 총 14개 업종(제조업, 환경복원업, 건설업, 도소매업, 운수업, 숙박음식점업, 출판정보서비스업, 금융보험업, 부동산 임대업, 전문서비스업, 사업서비스업, 교육서비스업, 보건복지서비스업, 예술여가업)으로 구분하고 서울, 경기, 충청, 영남, 호남의 5개 권역으로 구분하여 조사함.

3. 근로기준법 확대 적용을 위한 노력

(1) 근로기준법 확대 적용 권고

○ 2008년 국가인권위원회 권고

국가인권위원회는 2008년 4월 30일 “5인 미만 사업장에만 근로기준법의 주요 규정을 배제할 만한 합리적인 이유가 없다”면서, ‘모든 사업장에 근로기준법을 전면 적용하는 것을 궁극적으로 목표로 하되 단계적으로 적용을 확대’하라는 권고를 내린 바 있다. 국가인권위원회는 최소한의 기준을 강제하기 위해서는 법령이나 관리감독이 있어야 하는데 5인미만 사업장 노동자들이 법에서 제외됨으로써 관리감독에서도 소외되고 있다고 밝혔다. 또한 5인미만 사업장 노동자들은 근로계약의 당사자로서 교섭력도 없는 상황이라 불리한 계약에도 응할 수밖에 없고, 그로 인해 노동조건이 악화되고 있다고 보았다. 그런데 정부는 국가인권위원회의 권고를 수용하지 않았다.

○ 2012년 국회 입법조사처 보고서

2012년 12월 국회 입법조사처에서는 <「근로기준법」 적용범위 확대방안> 보고서를 발간한다. 이 보고서에 보면 △국제기준이나 헌법상의 평등권, 근로권 보장에 비추어 규모별 차별 적용은 바람직하다고 보기 어렵고 △사업장 종사 근로자 수를 기준으로 주요 근로조건의 적용을 배제한 주요 선진국의 입법례를 찾아보기 힘들다고 말한다. 국회 입법조사처는 이 보고서를 통해 ‘우선 적용되어야 하는 조항을 선정하여 단계적으로 확대 적용하는 방안을 고려하여 볼 수 있을 것’이라는 의견을 제시하였다.

○ 2018년 법제처의 차별법령 정비 과제 보고

2018년 6월 법제처에서는 5인미만 사업장의 근로기준법 확대 적용을

중요한 과제로 제출한 바 있다. 6월 12일 법제처는 <65개 법령 속 숨은 차별 없앤다>라는 보도자료를 통해 65개 법령을 “불합리한 차별법령”으로 선정하였으며, 선정된 13개 노동관계법령 중 주요 정비 과제 중 하나로 “상시근로자 수가 5인 미만인 사업장에서 일하는 근로자의 권익보호를 강화하기 위해 소규모 사업장에 적용하는 근로기준법 등 노동관계 법령 규정을 확대할 것”을 천명했다. 이 법령 정비 과제는 문재인 대통령 주재 국무회의에서 보고되었고, 법제처는 조속히 법제화할 수 있도록 소관부서에 협조요청을 했다고 밝혔지만, 고용노동부 차원의 후속작업은 이루어지지 않았다.

○ 2018년 고용노동행정개혁위원회 권고

2018년 8월 1일 고용노동행정개혁위원회도 위원회의 업무를 마치면서 “국가인권위원회 권고를 비롯해 다양한 개선 의견이 있었던 근로기준법 시행령 제7조에 따른 ‘별표 1’을 개정해 5인 미만 사업장에 근로기준법의 적용을 확대할 것”을 노동부에 권고했다. 시행령 별표 1은 상시 5인 미만 사업장에 적용되는 조항을 설명하는 조항이다. 즉 법 개정보다는 시행령 개정을 통해 근로기준법 적용 조항을 확대하라는 것이었다. 이와 관련하여 고용노동행정개혁위원회는 제도개선을 위한 태스크포스를 구성하도록 요구했다. 그러나 고용노동부는 이 사안도 수용하지 않았다.

(2) 노동자들의 요구와 투쟁

노동자들은 그 동안 5인미만 사업장의 근로기준법 적용을 제외한 근로기준법과, 일부 허용대상을 정한 시행령이 헌법에 위배된다고 주장했다. 그래서 근로기준법을 개정하여 모든 노동자들이 근로기준법이 적용되도록 하라고 요구해왔다.

○ 1995년 근로기준법 완전 적용을 위한 공대위

1990년대 초반 중소기업사업장 노동자들은 업종별 형태로 주로 조직되었다. 청계피복노조(이후 서의노)나 서울지역 인쇄노조, 치기공사들을 조직하는 치기공노조, 제화노조, 지역금속노조 등이 노동조합을 만들어서 투쟁했다. 이 노조들은 1995년에 '5인미만 사업장 근로기준법 완전 적용을 위한 공동대책위원회'를 만들어서 공동투쟁을 시작했다. 그런데 경제위기가 발생하고, 영세사업장 노동자들을 조직하는 단위들이 산업구조조정 과정에서 하나둘씩 무너지면서 이 투쟁은 지속되지 못했다.

○ 공단조직화 사업단과 금속노조의 요구

경제위기 이후 민주노조운동에서는 중소기업사업장 문제보다는 비정규직 문제가 중요 화두가 되었고, 5인미만 사업장 근로기준법 완전 적용의 과제는 수면 아래로 내려앉았다. 그러다 2010년 이후 공단조직사업이 시작되면서 다시 '작은사업장 문제'가 조금씩 논의되기 시작했다. 그런데 공단에서도 5인 미만이 큰 비중을 차지한 것은 아니어서 공단조직사업 단위에서도 언급은 되었을 뿐, 이 문제를 직접적인 쟁점으로 올리고 투쟁하지는 못했다.

금속노조에서 2017년, 비정규직을 위한 4대 입법 요구를 제시하면서 근로기준법 전면적용 문제가 올라오기 시작했다. 비정규직 노동자 권리 보장을 위해 내건 4대 요구안은 ▲법정 최저임금 1만원 ▲5인미만 사업장 근로기준법 적용 ▲근로기준법상 공휴일을 유급휴일로 지정 ▲연차휴가 강제사용 금지 등이다. 금속노조는 5인미만 사업장이 거의 없으나 비정규직과 영세사업장 노동자들과 함께하겠다는 의지를 보인 것이라는 점에서 이 4대 입법 요구는 중요하다. 그런데 이 사안을 가지고 실질적으로 투쟁을 조직하지는 못했다.

○ 영세사업장 조직화 단위의 분투

문재인정부가 들어서고 나서 고용노동행정개혁위원회가 5인미만 사업

장 근로기준법 확대 적용을 권고하고, 법제처에서도 반드시 개정해야 할 법령으로 이 법안을 꼽으면서 이 사안 자체는 사회적으로 많이 알려졌다. 그리고 새로운 주체들이 나서기 시작했다. 대한간호조무사협회가 협회 구성원 및 시민들에게 서명을 받아 2019년 근로기준법 완전적용 개정안을 제출했다. 민주노총도 작은사업장 조직화에 힘을 쏟으면서 작은 사업장의 조직과 투쟁의제를 개발하기 위한 논의를 시작하고 있다. 또한 '권리찾기 유니온' 등 중소기업사업장 조직화를 자기 과제로 하는 단위들이 생기기 시작했다. 이렇게 새로운 주체들이 조금씩이라도 형성된다는 점에서 '5인미만 사업장 근로기준법 확대 적용'을 본격적으로 이야기할 계기가 만들어지고 있다.

4. 주체를 조직하는 과정과 연결되도록

근로기준법의 확대 적용된다고 해도 현장에서 제대로 적용될지는 알 수 없다. 게다가 아직 근로감독의 행정력이 미비한 상황에서는 현장 노동자들이 목소리를 낼 수 있어야 변화도 가능하고, 법이 확대적용된 이후에 현장 적용도 가능하다. 따라서 근로기준법 확대적용 문제는 주체를 조직하는 과정과 연결되어야 한다.

○ 조직화가 어려운 현실

5인미만 사업장 노동자들은 조직화가 어렵다. 5인미만 사업장의 경우 1년 미만으로 일하는 비율이 47.3%에 해당한다는 통계에서도 확인할 수 있듯이 노동자들은 사업장에서 계속 이동한다. 사업장의 규모가 영세한 경우 그 안에서 노동조건을 개선하기보다는 경력을 쌓아서 더 나은 노동조건을 제시하는 사업장으로 옮겨가는 것이다. 그래서 사업장단위로는 조직화가 어렵다. 노동조합에 대한 적대적 인식이 높은 한국사회에서 노동조합을 존중하면서 함께 일하는 관계를 만들기는 참 어렵다. 그래서 작은사업장 노동자들은 노동조합 만들기를 꺼리는 것이다. 한국의 노동

조합이 기업별 교섭구조를 깨지 않는 이상 작은사업장에서는 조직화가 획기적으로 늘어나기 어렵다. 따라서 5인미만 사업장 근로기준법 확대 적용 문제를 법적이고 제도적인 문제로서가 아니라 노동자들을 조직하는 계기로 삼는 과정으로 연결할 필요가 있다.

○ 시행령 개정으로 근로기준법 적용 조항을 확대하도록

근로기준법이 모든 노동자에게 적용되도록 개정되어야 한다. 그런데 2019년 4월 합헌판결이 나온 상황에서 20대 국회나 21대 국회에서 근로기준법 개정이 이루어질 것이라고 기대하기는 쉽지 않다. 게다가 중소기업주들의 반발로 인해 최저임금 1만원 공약도 후퇴한 상황에서 국회가 그 반발을 불러올 법안을 관철시킬 것이라고 기대하기는 더더욱 어렵다. 그래서 법개정이 아니라 시행령으로 근로기준법의 적용 조항을 확대하는 것이 하나의 방안이 될 것이다. 시행령 개정은 정부가 결단하면 되는 문제이므로 여야간 정치적 역학을 고려하지 않고, 노동자들이 정부를 상대로 요구하고 싸울 수 있다는 점에서 의미가 있다.

근로기준법 전체를 적용하지 못한다 하더라도, '해고'에 관한 사항에서 노동위원회 제소 등은 포함되어야 할 것이다. '근로시간'에 관한 사항도 매우 중요한데, 가산수당 지급 등 '임금'에 대한 부분은 지금 영세사업주들의 반발을 뛰어넘기가 쉽지 않지만 주52시간 상한제 등 노동시간 제한은 적용 가능하다. 이를테면 다양한 조사를 통해 시행령에서 적용 가능한 부분을 추려내고 집중적으로 그 개정을 요구하는 투쟁을 할 수 있을 것이다.

○ 영세사업장 노동자들과 만나기

'근로기준법'이 최소기준이라는 점에서 그동안 적용되지 않던 조항을 적용하는 것은 사회적 지지를 얻을 수 있을 것이다. 특히 정부에서 주장하는 '양극화 해소'라는 측면에서 '아래를 올리는 정책'이 왜 중요한지를 적극적으로 말할 수 있다. 5인미만 사업장 노동자들의 다양한 사례를 받

굴하여 알리고, 근로기준법 확대적용이 사회에 미치는 긍정적인 영향을 알려나가는 기획이 필요하다.

그런데 무엇보다 5인미만 사업장 노동자들의 참여를 끌어내는 것이 중요하다. 아직 노동조합으로 조직되어 있지는 않지만 변화를 바라는 작은 사업장 노동자들이 할 수 있는 작은 실천, 예를들어 '시행령 개정을 위한 서명운동' 등으로라도 노동자들을 만나고 참여할 공간을 열어야 한다. 그 외에도 법인을 쪼개기하거나, 해고 전 무급가족종사자가 일을 그만두게 하여 5인미만을 만들고 해고 후 다시 취업을 시키는 등의 편법을 사용하거나, 소사장제의 외형만 취한 경우 등 여러 '가짜 5인미만 사업장'에 대해 고발 운동 등을 진행할 수도 있을 것이다. 그 외에 5인미만 사업장에도 적용되지만 지켜지지 않고 있는 근로계약서 서면교부 등 노동자들의 참여를 촉진할 수 있는 기획과 연결하면서 5인미만 사업장 문제를 사회적으로 드러내면 좋겠다.

(준)강제노동과 인권 : 현장실습생, 학습근로자, 산업기능요원 - 직업계고 재학생 및 졸업생을 중심으로

이수정

현장실습생, 학습근로자, 산업기능요원은 각각 직업계고 '학습중심' 현장실습 제도, 산학일체형 도제학교(일학습병행제도의 고교 단계), 대체복무제도인 산업기능요원 제도에 참여하고 있는 노동자를 부르는 말이다. 각 제도는 공교육 과정과 정부 정책에 따라 마련한 제도임에도 불구하고 각 시행 주체는 노동자의 노동조건 확보에 대한 책무성을 간과한 채 산업체에만 떠맡겨냈다는 공통점이 있다. 각 제도에 참여하고 있는 노동자의 연령대가 사회·경제·문화·정치적 권리에 취약한 10대 중반부터 20대 초반 사이가 다수고, 실질적인 지위는 노동자임에도 불구하고 근거법과 제도에 따라 학생/노동자, 준군인/노동자 혹은 학생/준군인/노동자라는 다중적 지위에 처해 있는 현실 또한 어떤 지위도 온전히 보장받지 못하는 불안정한 위치로 떠밀고 있다. 이러한 불안정한 신분을 빌미로 노동조건이 저하되는 사례도 빈번하게 발생하고 있으며, 노동자의 산업체 선택과 사업장 이동의 자유 제한, 부당한 처우 해결을 위한 제도 미비 등도 이들의 노동조건을 더 열악하게 만드는 원인이 되고 있다.

이 글에서는 각 제도의 개요와 운영 실태를 직업계고 재학생 및 졸업생을 중심으로 살펴보고, 각 제도의 한계로 인한 노동인권 침해 현실 및 노동권 확보 방안을 살펴보고자 한다.

1. 각 제도 개요

1) 직업계고 ‘학습 중심’ 현장실습 제도¹⁾

(1) 직업계고 현장실습 제도 개념과 운영 유형

직업교육훈련촉진법(직업교육훈련법)에는 “현장실습이란 직업교육훈련생이 향후 진로와 관련하여 취업 및 직무수행에 필요한 지식 기술 및 태도를 습득할 수 있도록 직업현장에서 실시하는 교육훈련과정”으로 정하고 있다. 정부가 제시하는 직업계고 현장실습 유형은 <표 1>과 같이 여러 유형이 있지만 직업교육훈련법에서 정의하는 현장실습에는 산업체 채용약정형 현장실습이 해당한다. 현장실습 운영 유형은 크게 교내와 교외 활동으로 구분하며, 1학년부터 3학년 사이 다양한 유형의 현장실습을 운영하도록 정하고 있다.

<표 1> 현장실습 운영 유형

구분	세부 활동 내용	실시 시기
교내 활동	◦ 창업 및 전문교과 동아리 활동, 전문가 초빙강의 등	1학년 ~ 3학년
교외 활동	◦ 우수교육기관(공동실습소, 폴리텍, 대한상공회의소 인력개발원, 전문대학 등) 연계교육형 현장실습 등	1학년 ~ 3학년
	◦ 산업체 체험형(취업캠프, 견학, 체험) 현장실습	1학년 ~ 3학년
	◦ 산업체 채용약정형 현장실습	3학년

※출처 : <학습중심 현장실습 안정적 정착방안(안)>(교육부, 2018.2.23.)

현장실습 참여 현황은 <표 2>와 같다. 2016년 참여 학생은 60,016명으로 참여 대상 학생 중 58.5%가 참여했으며 참여 기업수는 31,060개에 이

1) 직업계고 현장실습 제도 운영 현황은 <학습중심 현장실습 안정적 정착방안(안)>(교육부, 2018.2.23.)과 <직업계고 현장실습 보완 방안(안)>(교육부, 2019.1.31.)을 기준으로 서술함.

른다. 2017년에는 참여학생 수 43,026명(45.1%), 참여 기업수는 19,709개로 규모가 감소했으며, 2019년 1월 기준으로 참여 학생 22,479명(22.9%), 참여 기업수 12,266개로 눈에 띄게 감소한 것으로 나타났다. 참여 학생수와 기업의 감소 현상에 대해 교육부는 '학습중심 현장실습'으로 전환하면서 '선도기업 지정절차가 복잡'하고 '지도 점검 등 강화된 기준'을 이유로 들었다. 이에 2019년 1월 31일 발표한 <직업계고 현장실습 보완 방안(안)>(현장실습 보완 방안)에서는 선도기업 지정절차와 지도점검 기준을 대폭 완화했다.

<표 2> 현장실습 참여 현황(학생, 기업)

학년도	참여 학생 수(명-%)	참여 기업 수(개)
2016	60,016(58.5)	31,060
2017	43,026(45.1)	19,709
2019년 1월	22,479(22.9)	12,266

출처 : <직업계고 현장실습 보완 방안(안)>, 교육부, 2019.1.31.

(2) 직업계고 현장실습 관련 현행 법령

특성화고등학교와 마이스터고등학교 등 직업계고등학교는 초·중등교육과정 총론 및 고시에 따라 현장실습 관련 교육과정을 편성·운영하고, 각 시도교육청은 산업체를 기반으로 실시하는 현장실습 운영에 대해 지침을 마련해야 한다. 초·중등교육과정 총론 외에 산업체를 기반으로 실시하는 현장실습을 규율하는 구체적인 법령은 직업교육훈련법과 산업재해보상보험법, 학교안전사고 예방 및 보상에 관한 법률이다.

① 교육과정 총론과 교육부 고시

직업계고 교육과정 중 하나인 현장실습 운영은 교육부장관이 초·중등교육법 제23조 제2항에 따라 고시하는 교육과정 총론 및 고시에 따르고 있다. 초·중등교육과정 총론에는 직업계고 현장실습은 '교육과정과 관련된

직무를 경험할 수 있도록 운영해야 한다'고 정하고 있다. 교육부 고시(제 2018-150호)(<표 3>)에는 직업계 고등학교는 '산업수요와 직업의 변화를 고려하여 학과를 개설하고, 학교별 인력 양성 유형, 학생의 취업 역량과 경력 개발 등을 고려하여 학생이 직업기초능력 및 직무능력을 함양할 수 있도록 교육과정을 편성·운영'해야 한다고 정하고 있다.

현장실습은 교육과정과 관련된 직무를 경험할 수 있도록 운영하며, 특히, 산업체를 기반으로 실시하는 현장실습 운영은 학생이 참여 여부를 선택하도록 정하고 있다. 또한, 산업체 기반 현장실습의 구체적인 운영 사항은 시도교육청이 정한 운영 지침에 따르도록 정하고 있다.

<표 3> 초·중등교육과정 교육부 고시

구분	실시 유형
교육부 고시 제2018-150호	<ul style="list-style-type: none"> - 학교는 산업수요와 직업의 변화를 고려하여 학과를 개설하고, 학교별 인력 양성 유형, 학생의 취업 역량과 경력 개발 등을 고려하여 학생이 직업기초능력 및 직무능력을 함양할 수 있도록 교육과정을 편성·운영 - 현장 실습은 교육과정과 관련된 직무를 경험할 수 있도록 운영한다. 특히, 산업체를 기반으로 실시하는 현장실습 운영은 학생이 참여 여부를 선택하도록 하되, 학교와 산업계가 프로그램을 공동으로 개발하고 실습의 과정과 결과를 평가 - 구체적인 사항은 시도교육청이 정한 운영 지침에 따름

② 직업교육훈련촉진법

직업교육훈련법은 “직업교육훈련을 촉진하는 데에 필요한 사항을 정하여 모든 국민에게 소질과 적성에 맞는 다양한 직업교육훈련의 기회를 제공하고 직업교육훈련의 효율성과 질을 높임으로써 국민생활 수준의 향상과 국가 경제의 발전에 이바지함을 목적”(직업교육훈련법 제1조) 으로 제정되었다. 따라서 직업계고 학생 뿐 아니라 모든 국민의 직업교육 및 직업훈련 내용을 규율하고 있다. 직업교육훈련법 중 직업계고 학생의 현장실습과 직접 관련이 있는 주요 조항과 내용은 <표 4>와 같다.

<표 4> 직업교육훈련법 중 직업계고 현장실습 주요 내용

구분	주요 내용
제2조 (정의)	<ul style="list-style-type: none"> - "직업교육훈련"이란 「산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률」 및 「근로자직업능력 개발법」 과 그 밖의 다른 법령에 따라 학생과 근로자 등에게 취업 또는 직무수행에 필요한 지식·기술 및 태도를 습득·향상시키기 위하여 실시하는 직업교육 및 직업훈련 - "현장실습"이란 직업교육훈련생이 향후 진로와 관련하여 취업 및 직무수행에 필요한 지식 기술 및 태도를 습득할 수 있도록 직업현장에서 실시하는 교육훈련과정
제4조 (직업교육훈련 기본계획의 수립·시행)	<ul style="list-style-type: none"> - 국가는 직업교육훈련을 효율적으로 추진하기 위하여 직업교육훈련 기본계획(이하 "기본계획"이라 한다)을 수립·시행해야 함. - 기본계획에는 다음 각 호의 사항 포함 1. 직업교육훈련기관의 설치·운영 및 그 시설·설비의 확보·개선 2. 직업교육훈련교원의 양성 및 연수 3. 직업교육훈련생의 진로 지도 <p>3의2. 직업교육훈련생의 인권 보호 및 안전 보장 (이하 생략)</p>
제7조 (현장실습)	<ul style="list-style-type: none"> - 직업교육훈련생은 직업교육훈련과정을 이수하는 중에 산업체에서 현장실습을 받아야 함. 다만, 「초·중등교육법」 제2조에 따른 학교에 재학 중인 직업교육훈련생 및 해당 직업교육훈련과정과 같거나 유사한 분야에 재직 중인 사람과 그 밖에 대통령령으로 정하는 사람의 경우에는 예외. - 국가 및 지방자치단체는 현장실습의 운영실태 등에 관하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 의무적으로 지도·점검 계획을 매년 수립·시행
제7조2 (현장실습 운영 기준)	<ul style="list-style-type: none"> - 국가 및 지자체의 현장실습 운영기준 마련 의무화 - 운영기준 포함 내용 : 산업체 선정에 관한 사항, 현장실습 프로그램, 현장실습 지도·감독에 관한 사항
제7조의3 (취업지원센터 설치·운영)	<ul style="list-style-type: none"> - 시·도교육감은 「초·중등교육법」 제2조에 따른 학교의 현장실습 지원, 취업역량강화 등 직업교육훈련 활성화를 위하여 취업지원센터 설치·운영
제9조(현장실습 계약 등) 시행령제6조 (현장실습계약의 체결 등)	<ul style="list-style-type: none"> - 직업교육훈련생과 산업체의 장은 현장실습을 실시하기 7일 전까지 현장실습표준협약서 체결 - 표준협약서 포함 내용 : 현장실습산업체의 장 및 직업교육훈련생의 권리·의무, 현장실습의 내용·방법 및 기간, 현장실습결과의 평가, 직업교육훈련생의 안전·보건 및 복리후생 등
제9조의2 (현장실습 시간) 제24조 (근로기준법의 준용 등)	<ul style="list-style-type: none"> - 미성년자 또는 재학생의 현장실습 시간 1일 7시간/1주 35시간 제한 - 미성년자 또는 재학생의 경우 야간(오후 10시~오전6시 사이) 및 휴일에 실시하는 현장실습 금지

제9조의4 (현장실습산업체 의 책무)	- 현장실습산업체의 장은 현장실습 조건 개선 및 적절한 실습환경 조성하여 직업교육훈련생의 인권 및 생명과 신체 보호 의무 - 국가 및 지방자치단체의 현장실습 시책에 적극 협조 의무
제9조의5 (현장실습 안전교육 등)	- 직업교육훈련기관의 장은 현장실습을 받는 직업교육훈련생에 대하여 현장실습 안전교육을 실시

※ 「직업교육훈련 촉진법」 일부개정(법률 제15525호, 2018. 3. 27. 공포, 2018.9. 28. 시행) 기준

직업교육훈련 기본계획에 ‘학생의 인권 보호 및 안전 보장’ 규정 마련 추가, 학교에 재학중인 경우 산업체 현장실습 의무 대상에서 제외, 현장실습 운영 실태 등에 대해 지도·점검 계획 매년 수립·시행, 현장실습 표준협약서(표준협약서) 고시 주체를 고용노동부 장관에서 교육부 장관으로 변경, 취업지원센터 설치·운영 근거 마련 및 사업주가 표준협약서 준수하지 않을 경우 과태료 부과 등의 내용을 2018년 3월 27일 개정 또는 신설해 2018년 9월 28일부터 시행하고 있다.

③ 산업재해보상법 등 기타 관련법

직업계고 현장실습 중 발생하는 노동재해와 안전 사고에 대해서는 <표 5>와 같이 산업재해보상보험법 제123조 특례 규정과 학교안전 사고 예방 및 보상에 관한 법률에 따라 보장하고 있다. 산업재해보상보험법은 이 법이 적용되는 사업에서 현장실습 중인 학생에 대해 노동자로 간주하고 있다. 따라서 현장실습 중 입은 재해는 업무상 재해에 해당한다.

학교 안전 사고 예방 및 보상에 관한 법률 시행령 제2조에서는 학교장이 인정하는 직업체험, 직장 견학 및 현장실습 등을 교육활동으로 간주하고 있다. 따라서 이 법에 따라 교육부장관과 교육감 및 학교장은 직업계고 학생이 안전하게 현장실습 할 수 있도록 예방할 의무 뿐 아니라 점검 및 확인 의무가 있다.

<표 5> 현장실습생 노동재해와 안전 사고 관련 규정

구분		실시 유형
산업재해 보상 보험법	제123조 (현장실습생에 대한 특례)	<ul style="list-style-type: none"> - 산업재해보상보험법이 적용되는 사업에서 현장 실습을 하고 있는 학생 및 직업 훈련생(이하 "현장실습생"이라 한다)은 이 법을 적용할 때 노동자로 간주함 - 현장실습생이 실습과 관련하여 입은 재해는 업무상의 재해
학교 안전 사고 예방 및 보상에 관한 법률	시행령 제2조 (교육활동과 관련된 시간)	<ul style="list-style-type: none"> - 학교장이 인정하는 직업체험, 직장 견학 및 현장실습 등은 교육활동과 관련된 시간임 - 현장실습과 관련하여 사고 예방과 안전 점검 및 확인 의무 등

(3) 정부의 <학습 중심 현장실습> 운영 주요 내용과 한계

정부는 산업체 파견 현장실습 중 반복되는 사고와 학습이 아닌 조기 취업으로 인식되어 온 문제를 개선하고자 ‘학습 중심’ 현장실습 제도 운영안을 마련했다. 정부의 <학습중심 현장실습 안>과 <현장실습 보완방안>에 따르면 <표 6>과 같이 직업교육훈련법에 근거하여 현장실습표준협약서를 작성하고, 임금이 아닌 현장실습지원비를 지급, 신분은 학생임을 명확히 하는 것이다. <학습중심 현장실습 안>은 다양한 유형의 현장실습에 대한 구체적인 계획을 제시하기보다 기존 산업체 파견 현장실습을 반복하는 안에 머물렀다는 한계가 있다.

정부는 <학습중심 현장실습 안>을 통해 ‘학생의 학습권과 인권을 보호하고 양질의 일자리로 취업을 촉진’하겠다는 목표를 제시했다. ‘근로(조기취업)’ 중심에서 ‘학습중심’으로의 전환이 가장 큰 골자다. 그러나 ‘안전한 학습 환경을 갖추고 교육청의 인증을 받은’ 선도기업과 인증을 통과하지 못했거나 인증 신청을 하지 않은 참여기업으로 이원화했을 뿐 이전과 마찬가지로 산업체 파견형 현장실습을 유지 운영한다는 점에서 큰 변화를 기대하기 어렵다.

선도기업에서 현장실습을 할 경우 산업체에서 1개월~3개월 현장실습

후 수업일수의 2/3를 채운 10월 중순경부터는 조기취업이 가능하다. 조기취업으로 변경하는 시점에는 근로계약서를 따로 작성해야 한다. 참여기업에서 현장실습을 한다면 1주일~3개월 현장실습 후 취업 시기는 동계방학 후인 1월부터 취업이 가능하다.

<학습중심 현장실습 안> 발표 당시 직업교육훈련법에 따라 ‘학생’ 신분을 강조하고 임금이 아닌 ‘실습비’를 지급한다고 명시하고 있어 실질적으로 노동을 제공했을 때 노동자성 인정 문제를 둘러싼 법률적 다툼 등 많은 혼란이 있을 것으로 예상된 바 있다. 추후 <학습중심 현장실습 보완방안>에서는 직업교육훈련법과 현장실습표준협약서 등 관련 법령 개정을 통해 현실적인 수당 지급을 하겠다고 발표했으나 실질적인 관계를 따졌을 때 노동자성 문제와 수당 문제는 해결이 쉽지 않은 현실이다.

<표 6> 학습중심 현장실습

구분	(기존) 근로중심 현장실습	(개선) 학습중심 현장실습
교육과정 연계	자율(근로중심)	실무과목과 연계한 OJT(학습중심)
현장실습 운영 기간	6개월 이내	-최소 1주~최대 3개월(수업일수의 1/3 범위 이내)까지 가능
운영 형태	조기 취업 형태로 운영	-취업 준비과정으로 운영 -선도기업과 참여기업으로 이원화하여 운영 *선도기업 : 현장실습 운영 1~3개월, 수업일수 2/3 출석 이후(10월) 채용 가능 *참여기업 : 현장실습 운영 1주~3개월, 동계방학 후(다음해 1월) 채용 가능
현장실습 계약	현장실습표준협약서, 근로계약서 권장	현장실습표준협약서
수당 등	근로계약 체결 시 최저임금 보장	기업(또는 학교)에서 현장실습 수당 지급 *현실화된 수당 지급 기준 마련을 위해 직업교육훈련법과 현장실습표준협약서 개정 추진
신분	학생 및 근로자 혼용	학생
관련 법령	직업교육훈련촉진법, 근로기준법	직업교육훈련촉진법

출처 : <학습중심 현장실습 안정적 정착방안(안)>(교육부, 2018.2.23.),
<직업계고 현장실습 보완 방안(안)>, 교육부, 2019.1.31.

2) 산학일체형 도제학교

(1) 산학일체형 도제학교 개념과 운영 현황

산학일체형 도제학교는 학교와 기업을 오가면서 이론과 실무를 익히는 일학습병행제의 특성화고등학생 대상 사업명이다. 고용노동부와 산업인력공단에서 주관하고 있다. 정부는 일학습병행제에 대해 노동자에게 '체계적인 교육훈련을 제공하여 기업맞춤형 인재 육성을 지원하는 제도'라고 설명하고 있다.

“산업현장의 실무형 인재육성을 위해 기업이 채용한 근로자에게 NCS(National Competency Standards, 국가직무능력표준)기반의 체계적 교육훈련을 제공하여 기업맞춤형 인재육성을 지원하는 제도입니다. 이는 취업준비생과 기업 간 '인력 미스매치'현상을 줄이고 불필요한 비용 발생을 막기 위해 도입된 제도로, 독일, 스위스식 도제제도를 우리 실정에 맞게 설계한 것입니다.”

정부는 재직자뿐 아니라 <표 7>과 같이 재학생 단계에도 이 사업을 적용하고 있다. 고등학교 단계에는 산학일체형 도제학교, 전문대에는 고교과정 통합과정인 유니테크(Uni-Tech) 사업과 전문대 단계 일학습 병행제, 4년제 대학에는 IPP(장기현장실습)형 일학습병행제를 운영하고 있다. 이 중 유니테크 과정은 2019년으로 운영이 완료된다. 2017년부터는 후(後)학습 과정으로 P-Tech(기술융합형 고숙련훈련 과정)을 운영하고 있다.

<표 7> 재학생 단계 및 후(後)학습 일학습병행 운영 현황(2018년 기준)

구분	재학생 단계 일학습병행 사업명	운영 현황
고교	산학일체형 도제학교	'15년 9개 → '18년 67개 사업단 (3개 기관, 194개교)으로 확대
고교 + 전문대 통합	고교 전문대 통합 과정 (Uni-tech, 유니테크)	'17년 16개 사업단(16개 전문대 - 16개 특성화고) 참여('19년까지 운영)
전문대	전문대 단계 일학습 병행제	'18년 3개교 시범사업 추진
4년제 대학	IPP(장기현장실습)형 일학습병행제	'15년 13개 → '18년 38개교 운영
후(後) 학습	P-Tech(Pathways in Technical Education, oriented Convergent High-Technology), 기술융합형 고숙련일학습병행제	'17년 6개 기관 시범운영 → '18년 23개 기관

※출처 : 한국산업인력공단 홈페이지(<http://www.hrdkorea.or.kr>)

※후(後)학습 : 도제학교 졸업생 등을 대상으로 폴리텍, 전문대 등과 연계하여 융합신기술 중심의 고숙련훈련과 학위취득을 지원하는 과정

일학습병행제에 참여하고 있는 학습근로자 수는 <표 8>과 같이 전체 74,931명이다. 이 중 10대 참여자가 22,498명(30.0%), 20대 참여자가 33,670명(44.9%)으로 전체 74.9%를 차지하고 있다.

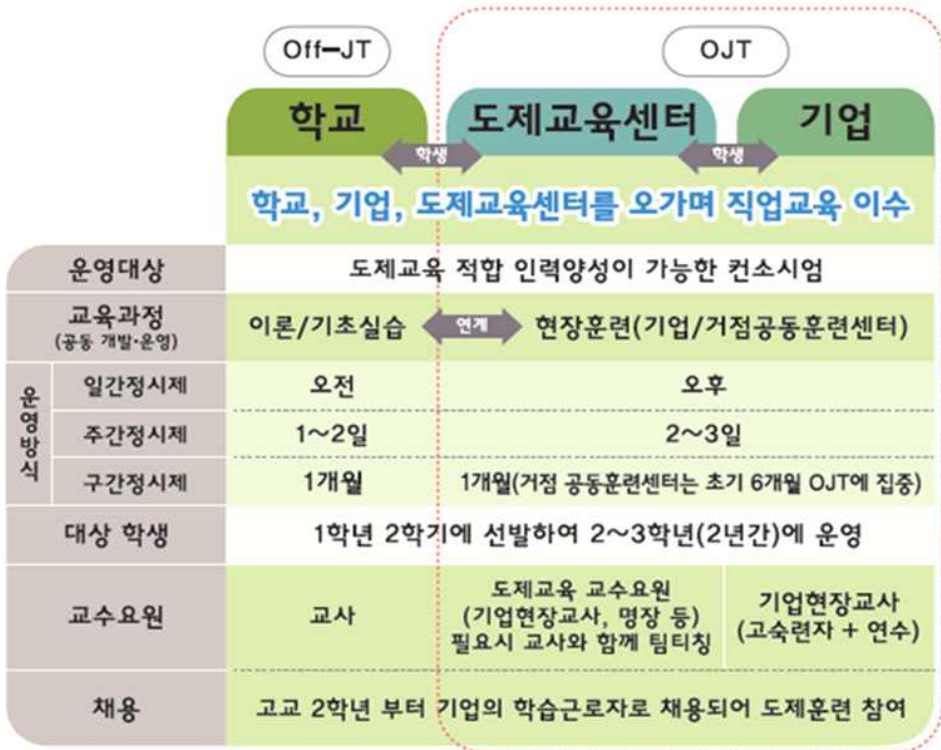
<표 8> 학습근로자 참여 현황

구분	계	10대	20대	30대	40대	50대 이상
학습근로자(명)	74,931	22,498	33,670	11,586	4,613	2,564
(%)	100.0	30.0	44.9	15.5	6.2	3.4

※출처 : 고용노동부 보도자료(2019.2.11.), “2019년부터 일학습병행 참여 기업을 상시 모집한다”

(2) 산학일체형 도제학교 운영 방식

<그림 1> 산학일체형 도제학교 운영모형



※ 출처 : 교육부(2015.7.), 2015년 산학일체형 도제학교 지원사업 추진 계획/한국직업능력개발원, 2015 산학일체형 도제학교 운영 매뉴얼, p. 19.

산학일체형 도제학교는 <그림 1>과 같이 학교, 기업, 도제교육센터를 오가며 직업교육을 이수하는 과정이다. 운영 방식은 크게 일간정시제, 주간정시제, 구간정시제 등 3가지 유형으로 구분한다. 운영방식은 달라도 1년 12주 훈련시간은 동일하다. 일간정시제는 하루 중 오전, 오후를 나눠 학교와 기업을 오가는 것이고, 주간정시제는 일주일 중 2~3일, 구간정시제는 1~2달 주기로 오가는 것이다. 예를 들어 공단이 가까이 있는 지역의 학교는 주간정시제를 운영하고, 거리가 멀어 기숙사 생활을 해야 하는 지역의 경우 구간정시제를 운영한다.

정부는 '독일, 스위스식 도제제도를 우리 실정에 맞게 설계한 것'이라고 설명하고 있지만 한국과 다른 국가(스위스·독일 등)간의 현실적 토대가 현격한 차이가 있다. 한국은 OECD내 소득양극화 및 학력별 임금격차가 가장 높은 국가로 꼽히고 있다. 직업계고 졸업생의 이른바 양질의 일자리로의 진입장벽 또한 높아 일자리의 양극화 현상 또한 심각한 수준이다. 이런 현실에서 도제제도의 성공적인 안착은 기대하기 어렵다.

2016년 서울시교육청 소속 산학일체형 도제학교 10개 학교 운영 실태 보고에 따르면 도제반 학생들의 사업장 1일 노동시간은 7시간 이하 65.8%, 7시간 초과~8시간 이하 25.5%, 8시간 초과~9시간 이하 8.1%, 9시간 초과 0.7%인 것으로 나타났다. 연장노동 경험에 대해 응답자의 1.9%가 '한 달 1~2번 한다', 1.3%가 '한 주 1~2번 한다'고 했고 '자주 한다'고 응답한 경우도 2.5%로 나타났다. 임금수준은 최저임금 수준이었다. 학교와 공동실습장에서 교육하는 내용과 사업장에서 진행되는 직업훈련 간 연관성에 대해서는 응답자의 43.8%가 '관련 없다', 31.3%가 '잘 모르겠다'고 답했다.

2018년 전남교육청 산학일체형 도제학교 TF팀이 16개 학교 482명을 대상으로 한 실태조사 결과도 크게 다르지 않다. 임금은 최저임금 수준이고, 주로 하는 일은 청소(20.4%), 허드렛일(12.1%)이 가장 높은 응답률을 보였다. '일하면서 다칠 수도 있겠다고 느낀 적이 있다'는 응답이 65.2%로 매우 높게 나타나 도제학교 참여 사업장의 노동안전 문제를 의심하게 했다. 참여동기로 가장 많이 꼽은 것은 '교육을 받으면서 수입도 생겨서'(32.6%), '병역특례와 P-Tech 과정의 혜택을 받고 싶어서'(14.0%), 심화된 교육훈련을 받고 싶어서(10.0%)로 제도 취지와 다소 차이가 있는 결과가 나왔다. 다시 도제학교를 선택하겠냐는 물음에는 53.2%가 '선택하지 않는다'고 답했다.

한국 현실과 맞지 않는 제도를 무리하게 도입하다보니 교육과정에서 기본적으로 챙겨야 할 권리인 학습권은 배제된 채, 3학년 2학기 현장실습 뿐 아니라 2학년 1학기부터 산업체의 값싼 노동자 지위로 전락하는

악순환이 반복되고 있는 것을 확인 할 수 있다. 이런 현실에서 2019년 8월 27일 산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률(일학습병행제법)이 제정되어 실태에 대한 점검 없이 확대될 우려가 큰 상황이다.

(3) 산학일체형 도제학교 관련 현행 법령

산학일체형 도제학교는 일학습병행제의 특성화고 재학생 단계로 운영되는 제도이므로 일학습병행제를 규율하는 일학습병행제법에 근거해 시행된다. 2014년 제도 시행 당시부터 법 제정을 시도했으나 2019년 8월 27일에서야 일학습병행제법이 제정되었다. 시행령과 시행규칙 등 하위법령을 마련해 2020년 8월 28일 시행 예정이다. 일학습병행제법 주요 내용은 <표 9>와 같다.

<표 9> 일학습병행제법 주요 내용

구분	주요 내용
제2조 (기본이념)	- 일학습병행은 산업수요를 적극 반영하고, 학습근로자의 적성·능력에 맞게 체계적으로 실시
제3조 (정의)	- "일학습병행"이란 사업주가 근로자를 고용하여 해당 근로자가 담당 직무를 수행하도록 하면서 다음 각 목의 교육훈련을 모두 제공하고, 해당 근로자는 교육훈련의 평가에 따라 자격을 인정받도록 하는 직업 교육훈련 - "학습근로자"란 「근로기준법」 제2조제1항제1호의 근로자로서 학습기업의 사업주에게 일학습병행을 제공받는 사람 - "일학습병행자격"이란 일학습병행에 따라 인정받은 기술, 기능 및 서비스 분야 등의 자격
제21조 (학습근로계약의 체결)	- 일학습병행과정을 실시하려는 학습기업의 사업주는 학습근로자와 「근로기준법」 제17조제1항 각 호의 내용을 포함하여 2년 이내의 학습근로계약을 체결. 단, 학위 취득에 필요한 과정은 예외
제24조 (학습근로자의 계속고용)	- 학습기업의 사업주는 학습근로자가 제30조제2항에 따른 외부평가에 합격한 경우에는 그 학습근로자를 기간의 정함이 없는 근로자로 전환

제27조 (학습근로시간 및 휴식)	<ul style="list-style-type: none"> - 학습근로자의 학습근로시간은 사업장에서의 근로시간과 도제식 현장 교육훈련 및 사업장 외 교육훈련의 시간을 합하여 산정. 단, 대통령령으로 정하는 사업장 외 교육훈련 시간은 학습근로시간에 포함하지 않을 수 있음 - 사업주는 학습근로자를 야간 또는 휴일에 도제식 현장 교육훈련을 시켜서는 안됨. 위반시 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금 - 미성년자인 학습근로자의 학습근로시간은 「근로기준법」 제69조를 준용. 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금.
제31조 (일학습병행 자격 취득 및 자격증 발급)	<ul style="list-style-type: none"> - 일학습병행자격을 취득한 사람에게 일학습병행자격증 발급

일학습병행제법의 제정은 산학일체형 도제학교를 폐지해야 한다는 주장에 역행하는 것이다. 산학일체형 도제학교 폐지를 주장한 이유는 위에서 살펴본 운영 실태와 같이 그간 도입 취지에 맞지 않게 운영하면서 오히려 직업계고 학생의 학습권과 노동권을 침해하는 결과를 낳고 있기 때문이다.

일학습병행제법은 도제교육에 적합한 전공과 분야를 선정하여 추진하는 방식이 아니라 '산업 수요를 적극 반영'한다고 기본이념을 밝히고 있어 학습근로자의 교육훈련에 방점을 두기보다는 산업체 수요에 복무하는 입장을 취하고 있다. 학습근로자의 법적 지위와 자격제도 취득 관련 내용을 정하고 있으며, 훈련기간을 마치면 기간의 정함이 없는 노동자로 전환한다는 규정을 두고 있다. 그러나 '외부 평가에 합격한 경우'로 제한을 두고 있어 실효성이 의심된다.

미성년자의 학습근로시간과 야간 휴일 학습근로를 엄격하게 규제하고 있다.

3) 산업기능요원 제도

산업기능요원 제도는 병역법²⁾에 따른 대체복무 제도 중 하나다. 병무

2) 병역법 제2조(정의) 제1항 17. "산업기능요원"이란 산업을 육성하고 지원하기 위

청 홈페이지 설명자료(<https://www.mma.go.kr>)에 따르면 만 18세때부터 병역의무가 발생, 실질적인 의무는 19세때 징병검사를 받는 것으로 시작된다. 병역법에 따른 연령 기준으로 직업계고 재학생과 졸업 무렵에 병역의무가 발생한다. 병역자원 일부를 국가산업의 육성발전과 경쟁력 제고를 위하여 사기업체의 제조·생산인력으로 지원하는 대체복무제도로 1973년 군소요 충원 후 남은 인력에 대한 병역 형평성 확보 차원에서 도입했다. 그러나 병역자원 감소 추세에 따라 2002년 폐지 방침을 정했으나 계속 유예되어 현재까지 유지하고 있다.

<표 10>과 같이 산업기능요원은 복무 분야를 기술기능분야 국가기술자격이 필요한 현역(34개월)과 보충역(23개월)로 나누며, 현역으로 15,006명, 보충역으로 13,474명 등 총 28,480명이 복무 중이다. 2019년 5월 31일 기준으로 <표 11>과 같이 총 7,803개 업체가 지정되어 운영중이다.

<표 10> 복무분야 및 인원('19.5.31.기준)

복무분야	복무 인원	복무 기간	자격 요건
현역	15,006명	34개월	기술기능분야 국가기술자격 보유
보충역	13,474명	23개월	자격 불필요

출처 : 병무청 홈페이지(<https://www.mma.go.kr>)

<표 11> 병역지정업체 ('19.5.31.기준)

구분	계	기계	전기 전자	철강	화학	정보 처리	통신 기기	생활 용품
업체 수	7,803	2,794	1,490	758	707	646	311	237
		의료 의약	섬유	식음료	농수임 산가공	시멘/ 요업	민영 방산	건설
		194	155	147	104	102	84	25
		광업/ 에너지	해운/ 수산					
		20	17					

출처 : 병무청 홈페이지(<https://www.mma.go.kr>)

하여 제36조에 따라 산업기능요원(産業技能要員)으로 편입되어 해당 분야에 복무하는 사람을 말한다.

산업기능요원제도가 폐지되지 않고 유예된 가장 큰 이유는 공업 분야 중소기업체의 인력난을 해소할 정부 방침이 미비한 바가 크다. 이런 현실이 특성화고등학교 졸업생의 병역 문제로 인한 취업난 해소, 특성화고 취업 관련 사업 유인 등의 명분과 연결되어 계속 유지되어 온 것으로 추정할 수 있다. <표 12>와 같이, 특성화고 등 직업계고 졸업생의 배정률이 두드러지게 높을 뿐 아니라, 2015년 65.0%에서 2016년에는 85.7%로 20.7%가 증가했다.

<표 12> 병역지정업체 인원 배정 현황

구분		신청(명)	배정(명)	배정률(%)
2016 년	계	11,770	6,000	50.9
	특성화고 등	6,456	5,533	85.7
	일반	5,314	467	8.8
2015 년	계	11,301	4,000	35.4
	특성화고 등	5,550	3,605	65.0
	일반	5,751	395	6.9

출처 : 병무청 산업기능요원제도 설명 자료. 2016년 기준

또, <표 13>과 같이 2013년부터 2016년 사이 특성화고 졸업생 배정현황에서 해마다 인원이 증가하는 현실에서도 확인할 수 있다. 병무청의 설명으로는 특성화고 졸업생 배정률이 더 높을 수 있었으나 업체에 인원 배정이 제한이 있거나 한 업체에 인원을 초과하여 신청(6명 이상 등)한 이유 등이 있었다고 한다.

<표 13> 특성화고 졸업생 배정 현황

구분	'16년	'15년	'14년	'13년
인원(명)	4,188	3,013	3,099	1,826

출처 : 병무청 산업기능요원제도 설명 자료. 2016년 기준

특성화고 졸업생 배정이 두드러지는 배경 중 하나는 병역지정업체 선정 기준과도 연관이 있다. 병역지정업체 우선 선정 대상으로 '특성화고·

마이스터고·중소기업기술사관·일학습병행·도제교육 협약업체'를 두고 있어 직업계고와 협약을 맺는 업체가 유리한 조건이다. 또, 사업장 선정 기준 10인 이상 원칙에 대해 특성화고·마이스터고 등과 산학연계(3자 협약)를 맺은 벤처기업에는 5명 이상으로 그 기준을 완화한 것도 한 요인으로 추정된다.

2. 노동인권 침해 현실³⁾

각 제도 운영과정에서 발생한 노동인권 침해 실태는 제도를 운영하는 정부기관에서 전국적인 실태를 조사해 발표한 자료⁴⁾를 찾아보기 어렵다. 직업계고 현장실습 중 노동인권 침해 실태는 2017년 LG유플러스 고객센터 현장실습 중 사망 사건과 제주 제이크리에이션 현장실습 중 사망 사건 대응 과정에서 일부 드러났을 뿐이다. 두 사건 대응 과정에서 각 사건별 대책회의가 구성되었으며, 사건별 대책회의 외에도 2017년 3월 300여개 단체가 모여 현장실습 제도에 대응 단위를 구성했으며 현재는 현장실습 대응회의(금속노조, 민주노총, 불안정노동철폐연대, 전교조, 청소년노동인권네트워크, 한국노동안전보건연구소)로 명칭을 바꿔 활동을 이어가고 있다.

그 전에는 2002년부터 전교조와 참여연대 등에서 실태조사를 통해 제도 개선을 요구해왔고, 2005년 청소년노동인권네트워크에서 간접고용 형태로 이뤄지고 있는 산업체 파견형 현장실습 실태를 고발하며 현재까지 대응을 이어가고 있다. 2019년 1월에는 현장실습 희생자 가족이 모임(산업재해 피해가족 네트워크 '다시는')을 만들어 제도 대응에 나서고 있다.

정부는 사고나 사망 사건이 있을 때 실효성 떨어지는 개선안을 재탕

3) 이 글에서 인용한 글은 필자가 직접 참여한 연구 보고서를 인용하였으나 인용한 글마다 인용표기를 하지 않았으므로, 만일 인용할 일이 있다면 각 자료를 찾아 인용하시길 부탁드립니다.

4) 직업계고 재학생과 졸업생을 대상으로 진행한 전국 단위 연구로는 국무총리실 산하 한국청소년정책연구원의 '청소년 일경험 제도 운영 실태 및 정책방안 연구 I', 2018, 황여정/김승경, 참고.

삼당 발표해 왔을 뿐 현장실습생의 노동인권 침해 현실을 바꾸지 못하고 있다. 그나마 2017년 2번의 사건을 계기로 관련 법·제도(2018 직업교육 훈련법 전면 개정, '학습중심 현장실습'제도로 전환 등)의 변화가 일부 있었을 뿐이다.

2014년부터 시행하고 있는 산학일체형 도제학교는 2017년 이후 참여 학교가 급속히 증가하고 있다. 2019년 8월 관련법(산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률)이 제정되면서 제도 운영 실태에 대한 점검 없이 참여 학교는 계속 늘고 있으며, 참여 분야도 제조업 중심에서 회계/조리/미용 등으로 확산하고 있는 추세다. 회계/조리/미용 등의 분야로 확산하는 이유는 관련 자격증제도가 이미 정착되어 있어 훈련내용이 마련되어 있다는 점이 크게 작용한 결과다. 그러나 이런 점은 역으로 해당 학과가 공교육 과정에 개설되어 기능훈련을 담당해야 하는지 의구심을 들게 한다.

산학일체형 도제학교 노동인권 실태는 2016년 서울교육청 산학일체형 도제학교 컨설팅 실태조사 결과와 2018년 전남교육청 산학일체형 도제학교 TF팀의 실태조사 결과를 통해 일부 확인할 수 있다.

산업기능요원의 노동인권 침해 실태 또한 그간 대규모 실태조사 등을 통해 드러난 바 없으나 2018년 10월 1일 국군의 날을 계기로 발표한 '직장갑질 119' 대체복무요원 갑질 피해 상담 사례와 월담에서 진행한 실태조사(2018 반월시화공단 최저임금 적용 및 위반 실태조사), 금속노조에서 현장실습 대응회의, 불안정노동철폐연대와 함께 진행한 실태조사(2018 직업계고 산업체 파견형 현장실습 노동환경 및 노동세계 진입 실태-반월시화공단을 중심으로)를 통해 일부 확인할 수 있다.

각 실태조사에서 드러난 현실을 중심으로 해당 제도에 참여하고 있는 노동자의 노동인권 침해 현실을 불안정한 법적 지위로 인한 노동인권 침해와 복귀 제한 또는 전직 제한 등 자발적 선택이 가로막혀 준강제노동 상태에 처하게 되는 문제를 중심으로 살펴보면 아래와 같다.

1) 불안정한 법적 지위로 인한 노동권 침해 문제

① 이중적 지위와 노동자성 문제

직업계고 현장실습 참여 학생의 법률상 지위와 관련한 문제는 재학 중 사업주에 종속되어 임금을 제공하는 노동자 지위와 중첩되어 발생한다. '학습중심' 현장실습 실시로 학습을 강조하고 있지만 학생이 산업체에 '왜 학습은 안 시켜주고 일만 시키냐'고 항변하기 힘든 현실에서 학생의 지위만 고수하기 어렵다. 학습근로자 신분으로 산업체에서 일하는 경우에도 재학생 신분인 것은 변함이 없다. 결정적으로 산업체는 현장실습생과 학습근로자를 크게 구분하지 않고 일시적으로 공급받은 인력으로 인식하고 있는 것이 현실이다.

우리나라 노동관계법은 나이나 재학 여부를 떠나 사업주에게 종속되어 임금을 목적으로 일하는지 여부를 따져 노동자의 지위를 판단하고 있다. 노동관계법의 적용을 받는 노동자 판단 기준은 이미 대법원 판례(대법원 2006.12.7. 선고 2004다29736 판결)를 통해 확립되어 있다. 판례에 따르면, 계약의 형식이 아니라 실질적으로 업무 내용을 사업주가 정하는지, 취업규칙 또는 인사규정 등을 적용받는지, 사업주의 지휘 감독을 받아 업무를 진행하는지, 사업주가 노동시간과 장소 등을 지정하고 노동자가 이에 구속받는지, 노동제공 관계의 계속성과 사업주 전속성 정도 등을 종합하여 노동자 지위를 판단해야 한다.

그러나 재학 중 전문교과를 대신하여 이뤄지는 산업체를 기반으로 한 현장실습의 경우 직업교육훈련법상 학생 신분이다. 노동관계법상 실질적인 노동자로 판단할 수 있는 경우에도 노동법에서 보장하고 있는 권리를 침해당하는 측면이 있었다. 이런 문제를 개선하고자 2011년 기아자동차 현장실습생 뇌출혈 사고 이후 정부 관계부처 합동으로 '특성화고 현장실습 제도 개선 대책'(교과부-노동부-중기청, 2012.4.)을 발표하여 사실상 노동이 이뤄지는 경우 근로기준법상 근로계약서를 체결하도록 방침을 정했다. 그러나 학생과 노동자 신분이 혼용되는 문제와 노동권 침해 예방을

위한 근본적인 해결책이 되지 못했다.

2017년 1월과 11월 현장실습 중 사망 사건 발생 이후 정부는 '학습중심 현장실습의 안정적 정착 방안(안)'을 발표하여 참여자 신분을 '학생'으로 하고, 관련 법령 또한 직업교육훈련법으로 명시하여 현장실습표준협약서만 작성하도록 방침을 변경했다. 훈련 중 받는 금품에 대해서는 노동력 제공 대가로 지불하는 급여가 아닌 훈련수당 명목으로 '현장실습지원비'로 정했다.

<표 14> 현장실습생과 학습근로자의 법적 지위 비교

	학습중심 현장실습 (현장실습생)	산학일체형 도제학교 (학습근로자)
근거 법령	직업교육훈련촉진법	산업현장 일학습 병행 지원에 관한 법률안
계약서 양식	현장실습표준협약서 (교육부 고시)	(표준)훈련근로계약서 (고용노동부 고시)
참여자 지위	직업교육훈련생(학생)	학습근로자(노동자)
참여방법	직업교육훈련생의 선택	(학교) 기업모집-사업단신청-선발 (학생) 신청-기업면접-선발
참여기업 발굴	학교-교육청 인정	학교
시작 시기	3학년 2학기(1학기)	1학년 2학기 또는 2학년

<표 14>와 같이 직업계고 학생을 대상으로 하는 정책사업과 현장실습 제도에 따라 근거법령이 다르고 참여자 신분을 다르게 규정하고 있어 이로 인해 생기는 혼란도 있다.

첫째, 학습과정과 노동과정이 명확히 구분되지 않는 현실에서 '학습중심 현장실습'이라 명명하더라도 실질적인 노동이 이뤄질 경우 '노동자성' 판단과 관련한 혼란이 발생한다. 산학일체형 도제학교에 참여하는 학생의 경우 노동관계법의 적용을 받는 '학습근로자' 신분이다. 그러나 학습중심 현장실습에 참여하는 학생의 경우 직업교육훈련법상 '학생' 신분이

다. '학습근로자'인 2학년 학생과 '직업교육훈련생'인 3학년 학생의 학습 과정과 노동과정을 명확히 구분하기 어려운 현실에서 단지 법에 근거해서 참여했느냐에 따라 신분을 달리 판단하는 것은 문제가 있다.

현행법은 앞서 살펴본 바와 같이 제도에서 어떻게 명명하는지보다 실질적인 노동력 제공 여부 등에 따라 '노동자성'을 판단하고 있다. '노동자성'이 인정되면 강행 규정인 근로기준법과 최저임금법 등 모든 노동관계법이 적용 대상이 된다. 그러나 정책사업과 제도에 따라 신분을 달리 정한 이유로 '학생' 신분을 강조하여 노동관계법을 적용하지 않는다면 제도 개선 이전보다 학습권과 노동권 보장 측면은 더 후퇴했다고 볼 수 있다.

② 현장실습지원비와 임금 저하 문제

학습중심 현장실습에 참여하는 학생에게 지급하는 '현장실습지원비'의 법적 성격에 대해서도 혼란이 있다. 교육부는 직업계고 학생이 학습중심 현장실습에 참여하여 받는 금품에 대해 노동력 제공 대가로 지불하는 급여가 아닌 훈련수당 명목인 '현장실습지원비'로 정했다. 현장실습지원비 수준이 20만원~40만원 수준이어서 이전과 같은 방식으로 현장실습생을 채용한 산업체에서는 근로계약서를 이중 작성하여 최저임금을 지급하는 사례도 나타났다. 관련법의 적용으로 오히려 임금 손실을 경험한 학생들은 '학습중심 현장실습'에 부정적인 반응을 보였다. 이에 교육부는 <학습중심 현장실습 보완 방안>에서 최저임금 수준의 70%이상을 현장실습지원비로 지급해야 한다고 관련법 개정 계획을 발표해 현장을 더 혼란스럽게 했다. 앞서 살펴본대로 '노동자성'이 인정되는 경우라면 노동력 제공 대가로 지불하는 금품의 명칭과 상관없이 노동관계법상 최저임금 수준 이상의 임금을 지급해야 하기 때문이다.

학습근로자의 경우 근로기준법과 최저임금법 등 노동관계법의 적용을 받는 노동자 신분이다. 그러나 일학습병행제법 제27조 제1항은 '사업장의 교육훈련 시간은 학습근로시간에 포함하지 아니할 수 있다'고 정하고 있어 사업체에서 교육훈련 시간을 어떻게 정하느냐에 따라 임금수준이

저하될 우려가 있다. 사업장 뿐 아니라 사업장 외에서 이뤄지는 훈련이 있기 때문에 산업체에서 교육훈련 시간을 임의로 정한다면 학습근로자는 임금 손실을 당할 수 밖에 없다.

③ 산업체의 관련 법령 위반시 조치와 책임 소재 문제

2017년 11월 제주 음료 공장에서 현장실습생이 사망한 후 정부가 실시한 특별근로감독 결과 “산업안전 분야에서는 총 513건이 적발돼 이중 사법처리 50건, 시정지시 26건, 과태료 부과 437건 등의 처분이 내려졌다. 근로감독 분야에서는 167건이 적발돼 사법처리 116건, 과태료 51건의 조치가 취해졌다.”⁵⁾고 밝혔다.

이 사건 외에도 사고를 예방하기 위한 안전 조치 뿐 아니라 최소한의 법적 기준조차 지키지 않은 사업장에서 실습 중 사고가 빈번하게 일어났으나 이에 대한 관리 감독과 처벌 사례는 거의 없었다. 일례로 2016년 전국의 3만 여 사업장 중 정부가 산업체에 직접 나가 실태점검을 한 업체는 155곳에 불과했으며, “현장실습 표준협약서를 작성하지 않거나 정해진 근무시간을 초과해 일을 시키는 등 현장실습 관련 법을 어긴 업체 가운데 정부의 과태료나 벌금 처분을 받은 업체가 단 한 곳도 없는 것으로 확인됐다.”⁶⁾ 2016년 2월 직업교육훈련법에 참여하는 미성년자 및 재학생에 대학 특칙을 개정 또는 신설하면서 이를 위반하는 경우 벌칙 규정과 과태료 처분을 <표 III-8>, <표III-9>와 같이 강화했지만 법적 실효성이 현저히 떨어지는 결과였다.

직업교육훈련법 위반시 처벌 규정은 미성년자 및 재학생을 하루 7시간 이상, 한 주 35시간 이상 초과하여 현장실습을 시키는 경우와 야간 및 휴일에 현장실습을 실시하는 경우 산업체의 장은 2년 이하의 징역 또는

5) “故 이민호 군 현장실습 업체, 무더기 법 위반”(2017.12.8.)

<http://www.pressian.com/news/article.html?no=178882>

6) “정부, 현장실습업체 법 안 지켜도 과태료·벌금 ‘0’”(2017.11.23.)

<http://www.hani.co.kr/arti/society/schooling/820306.html#csidxc6b73bae04a564eb23cf20d9d11ac7d>

2천 만원 이하의 벌금에 처하도록 했다. 현장실습 전 현장실습표준협약서를 작성하지 않은 경우 500만원 이하의 과태료를 부과하고 교육부장관이 고시한 현장실습표준협약서를 사용하지 않은 경우에도 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

2018년 3월 개정에서는 제9조 제3항을 신설하여 산업체의 장이 현장실습표준협약서에 정한 내용을 준수하도록 정하고 이를 위반한 경우 <표 15>와 같이 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 했다. 시행령에 따르면 현장실습표준계약서상 현장실습 기간, 현장실습 방법, 담당자 배치, 현장실습 수당, 안전·보건상의 조치, 현장실습 내용의 변경 절차 준수 의무 등 6가지 항목을 위반한 경우 위반행위에 따라 각 항목당 1차 위반 20만원, 2차 위반 40만원, 3차 위반 80만원을 부과하도록 했다. 과태료 부과권자는 현장실습 수당과 안전·보건상의 조치 사항 위반에 대해서는 고용노동부장관이 나머지 4개 항목 위반에 대해서는 교육부장관으로 정하고 있다. 또한, 교육부장관이 고시한 현장실습표준협약서를 사용하지 않은 경우 처벌 규정을 2배로 강화하는 기준을 예고했다.

<표 15> 직업교육훈련법 제23조제1항 관련 과태료 부과기준 강화안

위반행위	근거 법조문	과태료 금액		
		1차	2차	3차 이상
가. 법 제9조 제1항에 따른 현장실습 계약을 체결하지 아니한 경우	법 제27조 제1항	50	100	200
나. 법 제9조 제1항에 따른 표준협약서를 사용하지 아니한 경우	법 제27조 제1항	30	60	120
다. 법 제9조 제3항에 따른 현장실습 계약서(표준협약서) 중 다음 각 사항을 준수하지 않은 경우 ① 현장실습 기간 ② 현장실습 방법 ③ 담당자 배치 ④ 현장실습 수당 ⑤ 안전·보건상의 조치	법 제27조 제1항	20 (각항목당)	40 (각항목당)	80 (각항목당)

⑥ 현장실습 내용의 변경 절차

※ 과태료 부과권자는 개별기준 위반행위 ‘가’와 ‘나’, ‘다’의 ‘①’‘②’‘③’‘⑥’은 교육부장관이, ‘④’‘⑤’은 고용노동부장관이 부과·징수한다

법적 처벌 강화와 함께 실효성을 높이는 제도적 보완이 되지 않는다면 앞서 살펴 본 2016년 사례7)와 같은 일이 반복될 우려가 있다. 2016년 각 시도교육청의 현장실습 실태 점검 결과 중 표준협약서 미체결 결과(17개 시도교육청 236건 위반)에 대해 2018년 5월 청소년노동인권네트워크가 각 시도교육청에 정보공개 청구해 받은 자료와 비교하면 학교와 교육청의 점검 시스템을 신뢰하기 어려운 현실이다. 서울교육청이 제출한 자료를 분석하면 표준협약 미체결 점검 결과 70건이 취합됐으나 재점검을 통해 3건이라고 정정했다. 65건은 담당자 입력 오류, 2건은 추후 체결했다는 답변이었다. 78건이 취합된 제주교육청의 경우 78건 모두 입력 오류라며 정정해 결과적으로 표준협약서 미체결은 1건도 없다고 보고했다. 1~2건의 오류는 오류로 볼 수 있으나 65건과 78건의 오류는 점검 과정과 결과 등 학교와 시도교육청의 산업체 모니터링 시스템 전반에 대해 상당한 의구심을 품게 한다. 표준협약서 체결 여부 점검에 대해서도 이와 같은 오류가 일어나는데 표준협약서 체결 내용 준수 여부를 각 학교와 시도교육청에서 확인하고 각 항목별 위반행위에 대해 과태료 처분을 제대로 할 수 있을지 의문이다.

또한, <표 15>와 같이 교육부장관이 과태료 부과권자가 되는 위반행위는 ‘현장실습 기간’, ‘현장실습 방법’, ‘담당자 배치’, ‘현장실습 내용의 변경 절차’로 4가지 항목인데 이 항목별 위반행위를 점검하기 위해서는 현장실습이 이뤄지는 기간에 산업체에 방문하여 실질적인 파악을 해야 가능하다. 그러나 사업장 근로감독 권한이 없는 사람이 산업체에 방문했을 때 산업체가 얼마나 적극적으로 협조 할 것인지 장담하기 어렵다. 사업

7) “정부, 현장실습업체 법 안 지켜도 과태료·벌금 ‘0’”(2017.11.23.)

<http://www.hani.co.kr/arti/society/schooling/820306.html#csidxc6b73bae04a564eb23cf20d9d11ac7d>

장 근로감독 권한이 있는 고용노동부의 경우 노동과정이 아닌 학습과정이라면 근로감독 대상에 해당하지 않는다는 입장을 취하고 있어 각 학교와 교육청에 실질적인 파악이 가능한 인력과 시스템이 갖춰지지 않는다면 그 위반행위를 찾아내기 어렵다.

직업교육훈련법을 개정해 현장실습생의 권리를 강화하고 일학습병행제법을 제정해 산업체의 장 및 정부와 지방자치단체 및 시도교육감의 의무를 강화한 점은 그간 반복되어 온 사고를 예방하기 위한 근거를 마련하고 책임의 주체를 정하고자 했다는 점에서 의미를 찾을 수 있다. 그러나 법적 실효성 확보 방안이 함께 마련되지 않는다면 그간 반복되어 온 산업체 기반 현장실습 중 발생하는 권리 침해 실태가 쉽게 개선되기 어려울 것이다. 또한, 해당 제도는 직업계고 공교육 과정과 연결 되어 있는 문제여서 산업체의 노동조건 개선만으로 오랫동안 쌓여 있는 현장실습제도 문제를 해결하기는 어려울 것이다.

2) 복귀 제한 등 선택권 침해 문제

① 현장실습생 중 복교 학생 징계 사례 : 복귀하면 감지, '교육벌', 교내 '봉사'

현장실습이 학교에서 알려 준 조건과 다를 경우, 산업체에서 수시로 야간노동을 시키거나 임금을 제때 주지 않는 등 부당한 일이 생긴다면 현장실습 중 두려움 없이 학교로 복귀할 수 있어야 한다. 그러나 일부 학교는 복귀자에 대해 다시 현장실습을 나갈 때까지 징계하거나 벌을 세우는 등 유턴을 허락하지 않는 문제가 있다. 유턴을 허락하지 않는 것은 학생을 무권리 상태에 방치하는 결과가 된다.

“근로계약서 미작성, 사무실 내 흡연, 연월차 미지급, 언어·신체적 성희롱으로 학교에 얘기했었습니다. 하지만 학교에서는 저를 나무라고 회사에 계속 다니길 강요하고 성희롱 신고를 하지 않았으면 좋겠다는 얘기를 하고 퇴사한 게 제 잘못된 양 귀교 교육마저 받았습시다. 귀교 교육을 진행하는 모든 선생님

들은 퇴사한 저희들에게 ‘인내심이 부족하다, 끈기가 없다’라는 얘기만 하시고, 인내심과 끈기를 기른다고 감지를 썼었습니다. 귀교 교육을 진행하는 동안 선생님들의 의도와 다르게 반성보다는 화만 났습니다. ‘난 잘못된 게 없고, 상처는 내가 받았는데 왜 학교에 와서까지 혼나야 하는 거지?’ 라는 생각이 컸습니다.”- 인천 OO여상 졸업생, 인천 노동절 행사 참가 발언, 2017.5.1.

인천 OO여상 졸업생은 현장실습 중 성희롱 피해와 근로계약서 미작성, 임금 미지급 등에 대해 학교에 얘기했지만 어떤 지원도 받지 못한 채 실습기간을 채우지 않고 복귀했다. 학교는 회사의 부당한 대우와 성희롱에 대한 조치보다는 ‘끈기와 인내심이 부족’한 학생의 책임을 물어 감지 쓰기라는 ‘귀교 교육’을 진행했다. 복귀한 학생에 대한 조치가 학생을 벌주는 방식으로 진행된다면 학생이 마음 놓고 복귀하기 어려울 뿐 아니라, 부당한 대우에 대해 해결 경험을 갖기도 어려워 이후 유사한 일이 있어도 적극적인 대응이 쉽지 않을 것이다.

“현장실습을 안 나가면 청소시키거나 껌 떼거나 그런 것을 시켰어요. 그래서 어디든 가야겠다고 생각하게 되는 것 같아요. 갔다가 돌아오면, 4월에 나간 애들 중에 몇 명 돌아왔는데, 돌아오면 징계를 먹었어요. 그리고 학교에서 소개해주는 곳으로 다시 가고... 정신교육을 시켜요. (감지 쓰고 청소 시키고, 엄청 모욕감을 준다고 한다.) 졸업할 때까지는 버티다가 바로 퇴사를 하기도 하고...”

“선생님들은 현장실습 보냈다고 끝이라고 생각한다는 느낌이 들었어요. 알아서 버티라고만 하고. 무책임해요. 돌아오면 욕하고. (중략) 선생님들이 (돌아오면) 안 좋아했어요. 실적이 떨어지니까.”

현장실습 운영 지침에 따르면 파견 현장실습생이 겪는 다양한 문제와 궁금증에 대한 상담과 지원은 학교 담당 교사의 정기적인 추수 지도와 교육청 취업지원센터 등에 의해 이뤄지고 있다. 학교에서 현장실습 전 기업체 소개, 실습할 때 보장받아야 할 권리 등에 대한 사전 교육을 실

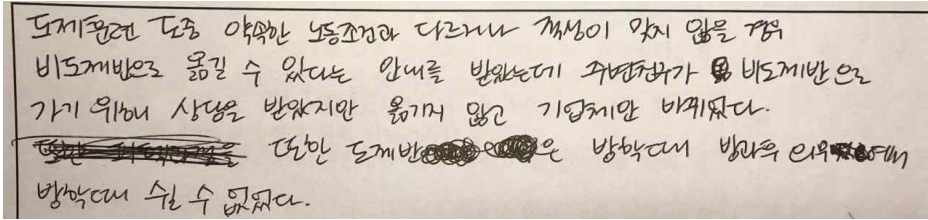
시하고, 실습이 시작되면 산업체를 방문하여 현장실습협약서에 계약한 내용대로 진행되고 있는지, 학생들의 건강 상태는 어떤지 등을 파악하도록 하고 있다. 또한, 실습 중에는 산업체를 방문 조사하여 현장실습협약서에 맞게 진행되고 있는지 확인하고, 내용이 다르거나 부당한 일이 발생하면 실습 내용을 변경하거나 중지할 수 있도록 하고 있다. 전담 교사와 '현장실습 원스톱 상담'을 통한 상담 및 지원 체계를 두고 학생에 대한 지원을 아끼지 않아야 한다고 정하고 있다.

그러나 위와 같이 개인의 책임으로 떠넘기는 현실은 교육당국에서 마련한 시스템이 제대로 작동하지 않는다고 볼 수밖에 없다. 현장실습생 상담과 복귀 지원 시스템 부재, 취업 실적을 위한 강요 등으로 스스로 판단하고 결정하는 경험, 지원을 받을 권리 등을 부정당하는 현실에서는 자신의 선택에 대해 자신을 갖기 어렵다. 위 사례처럼 졸업할 때까지 그냥 버티는 수밖에 없을 것이다.

② 학습근로자의 비도제반 이동 불가 사례

A학교 자동화시스템과는 모두 4반인데 그 중 한 반이 도제반, 2반이 비도제반, 1반이 유니테크(Uni-Tech)반이다. 1개 과이지만 이런 사정으로 교육과정은 3개 과정으로 운영하고 있다. 만일 도제반 참여 중 <그림 2>와 같이 개인 사정이나 회사의 폐업 등의 이유로 비도제반으로 옮겨야 하는 현실에서 한 개 과를 여러 교육과정으로 운영하고 있다. 그러나 도제반과 비도제반의 교육과정이 달라 시간이 길어질수록 비도제반으로 이동은 불가능하다. 최근에는 1개반이 있는 학과에서도 도제반을 운영하는 사례가 늘고 있다. 이 경우 같은 학과에 비도제반이 없기 때문에 다른 과로 전과해야 하는 심각한 문제가 생긴다. 그러나 현재로서는 이에 대한 대책이 교장 재량에 맡겨 있다고 한다.

<그림 2> 도제반 참여 학생 후기



도제훈련 도중 익숙한 노동조건과 다르거나 재미가 없지 않은 경우
비도제반으로 옮길 수 있다는 안내를 받았는데 취업준비가 ~~있~~ 비도제반으로
가기 위해 상담을 받았지만 옮기지 않은 기업체만 바뀌었다.
~~이런 피드백을~~ 대한 도제반 ~~은~~ ~~은~~ 방향대로 방향을 바꾸어
방향대로 수습 수 있었었다.

③ '해고는 곧 입대' 사례

산업기능요원으로 편입되어 34개월 혹은 23개월 복무기간을 마치면 병역의무를 다한 것으로 본다. 그러나 복무 기간을 마치지 못하고 해고되거나 퇴직하면 산업기능요원 편입이 취소된다. 이 경우 다시 병역 의무를 위해 입대해야 한다. 산업기능요원으로 근무한 기간 중 4분의 1만이 인정된다. '해고는 곧 입대'인 현실에서 복무 중 노동인권 침해를 당해도 이에 대응하기 어렵다.

해고가 아니더라도 비인격적인 대우와 갑질 등으로 인해 그만 두게 하는 경우도 있어 이에 부당해고 구제 신청 등 적극 대응하지 않는다면 다시 입대를 해야 한다. 2019년 8월 근로기준법 피해 등 부당한 대우를 받은 경우 전직 지원을 보완하는 등 '산업기능요원 권익보호 강화방안'을 발표했지만 실효성 있는 보완 대응은 함께 발표되지 않았다.

3) 전직 제한 등 직업선택권 침해 문제

2019년도 병역지정업체 선정 및 2020년도 인원배정 고시(병무청고시 제2019-2호)에 따르면 "산업기능요원은 특성화고·마이스터고 졸업자를 우선 배정해 중소기업 현장 맞춤형 기능 인력을 지원하고, 중소·중견기업의 인력난 완화를 위해 보충역은 업체에서 채용하여 편입한 인원을 업체별 배정인원으로 본다."

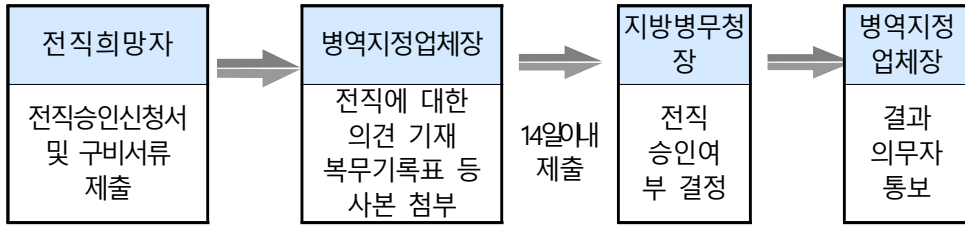
직업계고 학생은 병역특례를 위해 졸업 전 산업체에 조기 취업을 원하

고, 산학일체형 도제학교에 지원하여 더 빨리 산업체에 나가 병역특례 대상에 한 발 더 다가가고 싶어한다. 산학일체형 도제학교를 나온 후 P-Tech 과정에 진학하면 학사 자격 취득과 병역특례 혜택을 동시에 누릴 수도 있다. 병역특례는 직업계고 재학생을 대상으로 진행하고 있는 각종 사업의 유인책이 되고 있다.

예를 들어, 재학 중 산학일체형 도제학교(병역 특례 지정 업체)->졸업 즈음 산업기능요원 신청-> P-Tech 과정 진학& 산업기능요원 편입 등의 경로를 밟은 A씨의 경우 재학중에는 학습근로자로, 졸업후에는 학습근로자+산업기능요원으로 재직이 가능하다. A씨는 같은 산업체에서 쭉 재직 하면서 고등학교를 다니는 동안은 학습근로자로 일하지만 재학생이라는 이유로 다른 노동자와 구별된다. 졸업 후에는 학습근로자와 산업기능요원이라는 특수신분으로 지낸다. 병역특례를 받으며 폴리텍대학에서 학습도 병행하다 보니 여전히 다른 노동자와 구별되는 지위에 있다. A씨가 졸업 후 특수 신분으로 겪는 부당한 대우 중 하나는 전직이 어려운 점이다. 고용허가제로 일하는 이주노동자와 유사하게 사업장 이동에 제한이 많다.

병역법상 전직에는 <표 17>과 같이 당연 전직과 승인 전직이 있다. 전직을 위해서는 <그림 3>과 같은 절차를 거쳐야 한다. 병역지정업체장을 거쳐야 하기 때문에 산업체 장이 동의를 하지 않거나 다른 의견을 제시하면 제도상 마련되어 있다 할지라도 현실적으로 활용하기 어려운 점이 있다. 노동위원회 구제신청, 법원에 소송제기 결과 해고가 위법하거나 부당하다고 확정된 경우와 병역지정업체장의 지시로 부득이하게 위반행위를 한 사람이 신고한 경우는 의무자가 병역지정업체의 장에게 전직 신청서를 제출하지 않고 관할 지방병무청장에게 직접 제출할 수 있지만 이는 예외에 해당한다.

<그림 3>



<표 17> 전직 대상 구분과 내용

구 분	내 용	비 고
당연 전직 대상	<ul style="list-style-type: none"> -근무중인 병역지정업체가 폐업하거나 병역지정업체의 선정이 취소된 경우 -근무중인 병역지정업체가 6월 이상 휴업하거나 영업정지처분을 받은 경우 	
승인 전직 대상	<ul style="list-style-type: none"> -산업기능요원 6월 이상 병역지정업체 근무한 경우 -근무중인 병역지정업체가 경영악화 등으로 통산 3월 이상 임금이 체불된 경우 또는 휴업하거나 영업정지처분을 받은 경우('10년 신설) -병역지정업체에서 해고된 사람이 노동위원회에 구제신청을 하거나 법원에 해고의 효력을 다투는 소송을 제기하여 그 결과 해고가 위법하거나 부당하다고 확정된 경우 	전직승인 제한 승인전직 대상으로서 잔여 의무복무기간이 3월 미만인 사람의 전직 다만, 전직하고자 하는 업체가 결정된 때에는 제외

출처 : 병무청 홈페이지(병역이행안내 > 복무제도 > 전문연구,산업기능요원 > 복무관리) <https://www.mma.go.kr/contents.do?mc=mma0000765>

복무기간이 얼마 남지 않은 경우 업체 입장에서는 34개월을 온전히 복무할 사람을 선호하고, 병역업체로 지정되어 배정 인원이 여유가 있는 업체를 구하는 것도 쉽지 않기 때문에 산업기능요원은 전직에 어려움을

겪는다. 제도상으로도 복무기간이 3월 미만인 경우에는 전직이 제한된다. 이런 이유로 사업장 이동의 제한이 있어 현 복무업체에서 부당한 일을 당해도 쉽게 대응하기 어렵다.

3. 노동인권 확보를 위한 제언

학교로의 복귀는 곧 취업 포기, 병역지정업체에서의 해고는 곧 입대라는 신분상의 한계와 이중적 지위로 인해 현장실습생, 학습근로자, 산업기능요원은 인권 침해 상황에 대응하기 어려운 현실을 살펴봤다. 관련하여 몇 가지 제언으로 마무리하고자 한다.

1) 산업체 파견형 현장실습과 도제학교는 폐지해야 한다 : '산업 수요에 따른' 제도의 목표 설정으로 인한 근본적 한계

직업계고의 현장실습 제도와 산학일체형 도제학교의 운영은 '산업 수요에 따라' 결정된다. 공교육 과정에서 우선시해야 할 직업교육의 보편적인 요구와 교육 내용은 사라지고 산업체에 학생을 보내 직업교육을 외주화하고 있는 셈이다. 현장실습과 산학일체형 도제학교에 참여하고 있는 기업은 중소기업 위주이기 때문에 정부에서 내놓고 있는 노동안전 확보 방안과 안전한 실습과 훈련을 기대하기 어려운 현실이다. 설령 산업체의 노동조건이 잘 지켜진다 한들 직업교육의 본래 목표를 상실한다면 제도의 실효성을 기대하기 어렵다. 수 십년간 본래 목적을 상실한 채 학생의 학습권과 노동권을 침해해 온 산업체 파견형 현장실습은 폐지되어야 하고 대안적인 직업교육을 마련해야 한다. 산학일체형 도제학교 역시 더 나쁜 현장실습으로 운영되고 있는 현실에서 일단 중단하고 직업계고의 교육과정을 정상화해야 한다.

직업계고 교사로 20여년 넘게 재직하면서 각종 사업을 맡아 진행해왔던 교사는 “국가가 그렇게도 강조하는 ‘4차 산업혁명’과 ‘미래 교육’을 학

교에서 실천하고 준비하려면 단순기능의 반복과 현장 노동환경의 사전 답습을 익숙한 노동의 준비과정으로 포장하는 교육을 중단해야 한다. 국가가 산업화 시기의 유물들인 현장실습, 도제교육들을 법률로 지원하고 확대하는 것은 보통교육과정의 학교를 폐기하겠다는 것과 다름없다. 기업현장이 '4차 산업혁명'과 '미래교육'에 더 적합하다는 의미가 아니라면 기존의 현장실습, 산학일체형 도제학교는 폐지되거나 교육목표에 부합하도록 축소되어야 하며, 대안적인 직업교육 계획을 마련해야 한다."고 이야기 한다.

현장실습과 도제학교는 제도 참여가 곧 취업으로 연결된다는 '신화'와 함께 공고히 유지되고 있다. 취업유지율이 낮은 문제와 일자리의 질에 관해서는 철저히 외면하고 있다. 2018년 한국청소년정책연구원의 보고서에 따르면 2018년 2월 직업계고 졸업생 가운데 현장실습 유경험자의 정규직 취업률(84.0%)은 비경험자의 정규직 취업률(88.4%)보다 낮고 비정규직 비율(유경험자 16%, 비경험자 11.6%)은 더 높게 나타났다. 이러한 결과는 학생들이 선호하는 양질의 취업처에서 현장실습이 이뤄지는 비율이 낮다는 것을 의미한다. 취업형태별로 살펴 본 결과에서도 유경험자는 82.8%가 중소기업, 9.7%가 공공기관·대기업에 취업한 것으로 나타났으나 비경험자의 경우 중소기업 29.3%, 공공기관·대기업 28.8%로 나타났다. 기업규모로만 비교하면 비경험자의 공공기관·대기업 취업 비중이 높았다. 이는 직업계고 현장실습이 중소기업의 인력 확보 방안으로 작동하고 있는 현실을 반영한 결과로 해석할 수 있다.

이와 같이 관련 제도들은 직업계고 학생의 직업교육과 졸업생 취업을 지원하기보다는 영세사업장의 만성적인 인력난 해소에 급급하게 운영하고 있을 뿐이다. 산학일체형 도제학교에 참여하는 기업의 경우 임금 부담 없이 '학습근로자'의 노동력을 제공 받을 수 있기 때문에 쉽게 참여하는 경향이 있다. 만성적인 인력난 해소를 위해 이것저것 재 불 여력이 없는 곳이 많기 때문이다. 학습근로자의 임금뿐 아니라 기업의 현장교사 수당, 프로그램 운영비, 계속 고용 유지비 등을 정부에서 대주는 데 기업

입장에서 마다할 이유가 없다. 그러나 기업에 현장교사가 없는 경우도 부지기수고, 프로그램을 따로 갖추고 운영하는 곳은 손에 꼽을 정도다. 도제학교 참여 학생이 전공 관련 배우는 것 없이 ‘청소의 달인’이 되는 이유다. 기업은 당장 부족한 일손을 충원하고자 사업에 참여하고, 학생은 현장의 기술을 익혀 취업을 기대하며 참여한다. 동상이몽 현실에서 서로 실망하여 취업이 유지되는 비율도 높지 않다.

결과적으로 정부는 사람들이 꺼리는 일자리에 직업계고 재학생과 졸업생을 산학일체형 도제학교 2년, P-Tech과정 18개월, 산업기능 요원제도 34개월 동안 영세사업장에 붙잡아 둘 수 있도록 ‘혜택’을 주고 있는 셈이었다. 산업기능 요원제도는 인구절벽으로 인한 현역병 감소 우려로 몇 차례 폐지를 검토했으나 중소기업 인력난을 해소하려고 2011년부터 직업계고 졸업생 위주로 운영하고 있다. 이들 제도는 영세사업장을 위태롭게 지탱할 뿐 직업계고 재학생과 졸업생을 위해 운영하는 것이라 볼 수 없다. 모두가 꺼리는 저임금 제조 영세사업장에 밀어 넣어 쥐도 되는 사람, 그래도 되는 사람이 어디 있을까마는 현장실습생, 학습근로자, 산업기능 요원을 마치 그런 존재로 여기는 것 같다. 충분한 정보제공과 두터운 보호 체계 없이 학생을 ‘공급’하는 학교, 이들을 소모품처럼 인식하는 회사, 자유로운 이동과 선택을 봉쇄해 나쁜 일자리에 묶어 두는 제도의 공고한 결합을 깨야 한다. 이런 현실에서는 어떤 정책을 새로 만든다 해도 직업계고 재학생과 졸업생을 위한 정책이 되기 어렵다. 제도에 대한 근본적인 성찰이 없다면, 저임금 불안정노동으로 미래를 기대하기 어려운 영세사업장과 중소기업의 체질을 바꾸지 못하는 정책이라면 ‘그래도 되는 사람’의 희생으로 위태롭게 연명할 뿐이다. 학교는 ‘사업’이 아니라 ‘교육’을 해야 한다.

2) 제도 운영 주체의 책임성 강화

공교육 과정에서 운영하는 제도와 정부에서 운영하는 사업 참여자는

운영 주체에 대한 신뢰로 참여하기 마련이지만 제도 운영 주체의 책임성은 매우 약하다. 제도에서 비롯한 권리 침해에 대해 지원받을 수 있는 마땅한 체계가 없는 것도 문제다. 산학일체형 도제학교와 P-Tech과정과 같은 일학습병행제도는 수시로 바뀌는 '산업수요의 요구'와 취업률 올리기 정책에 의존해 제도를 운영하기 때문에 교육부도 노동부도 책임 있게 나서지 않는다. 기업 역시 정부 정책 자금을 받는 제도 중 하나로 인식할 뿐이다.

참여자들은 언제 어떻게 정책이 바뀔지 몰라 불안하고, 부당한 대우를 당했을 때 마땅히 의지할 곳이 없어 답답할 뿐이다. 기업에서 당한 노동권 침해에 교육부는 관리 감독 권한이 없고, 기업에서 교육프로그램이나 제도를 취지대로 운영할 수 있는지 없는지 노동부는 판단하기 어렵기 때문이다. 이런 이유로 회사의 횡포가 도를 넘는 경우도 많다. 제도를 설계하고 운영하는 기관의 책임성을 높이기 위해 정책 자금을 받는 회사에 대한 관리 감독과 참여자의 권리 지원을 위한 체계를 마련해야 한다.

3) 자유로운 이동을 위한 선택권 보장

선택에 따른 불이익-별청소/야단/비아냥거림 등이 예상될 때 그 선택지는 선택지로서 의미가 없다. 오히려 불이익을 피하기 위해 인내하고 버티는 선택이 더 현명한 선택이 되는데 학교와 사회에서는 이를 일종의 '연대 책임'(네가 잘 버텨야 후배에게 기회가 있다)으로 장려한다.

각 제도 설계에서 개인의 '선택'을 보장한다지만 현실적으로 제도 참여자의 자유로운 이동이 불가능하다는 점은 앞서 살펴본 바다. 복귀와 전직이 자유롭지 못한 경우 산업체의 부당한 횡포에 쉽사리 저항하기 어렵다. 사실상 강제노동의 소지도 크다. ILO의 강제노동에 대한 입장을 살펴보면, 처벌의 위협 하에 행해지는 노동과 비자발적으로 행해지는 노동을 강제노동이라 판단하고 있는 점에 비춰보면 그렇다. 여기서 처벌은 기존의 권리(직업계고 재학생의 경우 학습권)를 상실하는 경우도 포함한

다고 한다.

산학일체형 도제학교는 처음부터 기업을 정해 시작한다. 중간에 바꿀 수 있다고는 하지만 학교로 돌아왔을 때 돌아갈 반이 없고, 중간에 기업을 바꾸려면 절차상 복잡한 점이 많아 어쩔 수 없이 다녀야 한다. P-Tech과정은 도제반을 수료한 학생에게만 기회를 주고 산학일체형 도제학교와 마찬가지로 이직의 어려움이 있다. 도중에 회사를 그만둔다면 고등학교 졸업은 가능하지만 학사 과정은 인정받지 못하는 차이가 있다. 노동재해를 입고 요양하는 기간은 일부만 인정되어 P-Tech과정이 늘어나는 것도 차이이다. 산업기능요원의 경우 이직의 기회가 있지만 6개월 안에 이직할 곳을 찾지 못하면 그간 복무했던 것이 제로가 된다. 복무기간이 몇 개월 남지 않은 경우라면 어떤 회사에서도 받아주려 하지 않아 사실상 이직이 불가능하다. 산업기능요원은 복무기간만 채우면 이직하는 비율이 매우 높는데, 달리 말하면 이직할 수밖에 없는 일자리이기 때문이다. 산업기능요원을 지속하기 어려운 조건에서는 남은 기간을 다른 형식으로 대체할 수 있는 방법을 고민할 필요가 있다. 선택권을 보장하기 위해서는 자신들에게 영향을 끼치는 제도에 대해 의견을 전달하고 참여할 수 있는 통로가 함께 마련되어야 한다.

4) 고등학교 졸업생 진로를 위한 대책 마련

직업계고 학생들 중에 대학을 가지 않는 학생들은 진로가 제한되어 있다. 직업계고 재학생과 졸업생을 대상으로 정부에서 실시하는 정책들이 대학 진학과 연결되어 있는 점이 이를 더 강화한다. 직업계고에서 현장실습으로 '취업'을 한 이후에는 학교도 사회도 개인의 진로에 대해 더는 책임을 지지 않는다. 그 회사에 계속 다니든 새로운 진로를 개척하든 모두 개인의 책임이 된다. 직업계고 학생들은 '현장실습' 이후에는 '병역특례' 등 특별한 경우를 제외하고는 그 회사에서 계속 일하고 싶어 하지 않기 때문에, 다른 일자리를 알아보거나, 혹은 그 회사에서 계속 일하더

라도 이직을 위한 준비를 하는데 정보가 매우 제한적이기 때문에 진로 선택에 한계를 갖게 된다.

학생 때 진로에 대해 다양하게 탐색하고 그를 위한 자격증을 준비하는 등의 활동을 연계해주는 프로그램은 거의 없다. 많은 학생들이 자격증을 열심히 따지만 막상 그 자격증이 무엇에 소용 되는지 알기 어렵고 진로와 딱히 연결되지도 않는다. 자격증이 진로와 연결될 수 있도록 안내해주는 것도 필요하다.

이미 사회는 대기업 정규직이 경쟁에서 승리한 자들의 전유물처럼 인식되어 있다. 그러면서 고등학교 졸업자의 권리를 인정하려고 하지 않는다. 정부에서는 고졸 특별채용 제도를 운영하지만 그렇게 해서 들어간 이들은 유리천장을 경험하면서 좌절하게 된다. 결국은 취업과정에서 '학력차별 철폐'가 가장 근본적인 문제 해결 방안일 것이다. 하지만 그 전에라도 직업계고 재학생과 졸업생의 '요구에 맞는' 진로를 실질적으로 지원할 수 있는 시스템을 만들어 아무런 준비 없이 현장으로 밀려나 각자도생의 길에 몰리지 않도록 대책을 마련하길 바란다.

자동차 판매 노동자의 조직화 사례 분석

황현일

1. 머리말

2018년 국내 노동조합 조직률이 2008년 이후 최고 수준인 10.7%를 보 이면서 노조 활성화의 기대가 일고 있다. 물론 여전히 낮은 수준의 조직 률이긴 하지만, IMF 이후 줄곧 이어진 노동조합운동의 위기 상황 속에서 일어난 일이기 때문에 반전의 기점이 되지 않을까 하는 관심이 있다.

제조업 중심의 금속노조에서도 조합 가입이 증가하였다. 지난 5년간 금 속노조에 신규 가입한 사업장은 약 250개로 조합원 수로는 약 54,000명 이다. 이중 눈에 띄는 부분이 비제조 분야의 가입이 늘기 시작했다는 점 이다. 그중의 하나가 자동차 판매 부분인데, 중고차 판매 업체 K-Car 노 동자들, 수입차 포르쉐 판매 노동자들, 현대기아차 대리점 노동자들이 2017~18년에 거쳐 모두 금속노조에 가입하였다.

보통 자동차 딜러 혹은 카마스터(car master)로 불리는 이들 판매 노동 자들은 자동차 판매대리점주와 자동차 판매용역계약을 체결하고 자동차 판매, 수금, 채권 관리 등의 업무를 수행하였다. K-Car 지회, 포르쉐 지 회, 판매연대 지회에 속한 조합원들의 고용 형태의 차이는 있지만, 대체 로 이들 판매 노동자들은 개인사업자 형태로 일하면서 기본급이 없이 오 로지 판매에 따른 인센티브에 의존하는 생활을 영위해 왔었다.¹⁾

개별적이고 자율적인 것처럼 보이는 영업 방식으로 인해 이들은 사업

1) K-Car의 경우는 예외로 이들 노동자들은 K-Car에 직접 고용되어 있다.

체에 고용된 노동자들이라기보다는 개인사업자로 간주되면서 노동법의 적용 대상에서 제외되어 있었고, 전적으로 개인 성과에 근거한 임금 의존 방식으로 인해 이들은 그간 노조로 조직되기에는 취약한 이들로 인식되었다.

그러나 이러한 상황은 최근 몇 년간 노조 조직화와 함께 변화하기 시작했다. SK엔카의 매각 과정에서 K-Car에서 온전히 노조가 결성되었고, 포르쉐 판매업체에서는 수입차 판매 업체 최초로 최저임금 수준으로 기본급이 책정되었으며, 판매연대 결성 과정에서 대리점 노동자들의 노동자성이 인정되었다. 이와 같은 성과는 모두 노조 조직화의 과정과 긴밀히 결부되어 있었다.

이 글은 세 지회를 대상으로 그간 노조 조직화의 가능성이 희박해보였던 판매 노동자들이 어떻게 조직화에 성공할 수 있었는지, 이들 지회들이 앞으로 마주할 과제는 무엇인지, 그리고 비제조 분야의 조직화가 금속노조에게 새로이 제기하는 과제는 무엇인지를 살펴보고자 한다.

이를 분석하기 위해 사회운동론 - 사회운동론을 노동조합운동에 적용한 연구들 - 을 활용한다. 연구는 2019년 4월부터 시작되었고, 금속노조 중앙, 서울지부, 지회 간부를 중심으로 인터뷰를 수행하였다.

2. 기존 연구 검토와 분석틀

사회운동론의 노동조합 연구 적용

① 정치적 기회구조: 정치적 기회구조는 사회적 혹은 정치적 행위자들이 사회운동의 형성을 위해 내적 자원을 활용하는 것을 집단 외부에서 제도와 갈등과 동맹을 통해 촉진하거나 억제하는 계기들의 조합이다 (Tarrow 1996). --> 문재인 정부의 노동정책이 조직화에 영향을 미쳤는가? 자동차 시장의 환경 변화가 조직화에 영향을 미쳤는가?

② 초동 주체의 형성

③ 프레이밍(framing): 집합행동 프레임은 객관적 상황, 사건, 경험과 과거와 현재의 행동에 대해 특정 부분을 강조하거나 선별적으로 해석함으로써 바깥 세계를 단순화하고 응축시키는 해석적 기구이다(스노우와 벤포드(Snow and Benford, 1988). --> 사용자 및 정부에 대한 요구사항 + 조합원과 의사소통하는 의제

④ 전략적 상호작용: 사용자의 반응과 노동조합의 대응

3. 정치적 기회구조

(1) 문재인 정부의 노동 정책

노동 존중 사회 실현, 공공부문 비정규직 제로 선언 --> 정치적 기회구조가 열린 것으로 볼 수 있을까?

(2) 자동차 판매 시장 현황

<표 1> 국내 자동차 판매 현황

	내수**	수입***	중고차****
2001	1,451,450	16,283	1,817,898
2002	1,622,268	29,744	1,896,610
2003	1,318,312	30,163	1,773,140
2004	1,093,652	34,195	1,646,877
2005	1,142,562	45,332	1,725,029
2006	1,164,254	55,269	1,797,631
2007	1,219,335	73,227	1,853,779
2008	1,154,483	80,537	1,796,315
2009	1,394,000	69,002	2,023,450
2010	1,465,426	104,977	2,806,790

2011	1,474,637	117,592	3,323,412
2012	1,410,857	154,407	3,284,429
2013	1,383,358	191,066	3,377,084
2014	1,463,893	266,432	3,169,420
2015	1,589,393	331,862	3,666,674
2016	1,600,154	304,378	3,780,116
2017	1,560,202	297,237	3,733,701
2018	1,552,346	323,607	3,770,107

* 출처: 한국자동차산업협회, <한국의 자동차 산업> 각년도.

** 내수는 국내 소재 자동차기업들의 판매대수로 해외 OEM 생산 실적도 포함

*** 수입은 통관기준

**** 중고차는 사업자 거래와 당사자 거래의 합계

<그림 1> 국내 신차 판매 현황



* 출처: 한국자동차산업협회, <한국의 자동차 산업> 각년도.

- 2000년대 중후반의 자동차 수요 감소가 대리점 영업에 영향을 주었을 가능성 있음.

2010년대 들어 수요가 안정화되었는데 왜 조직화 움직임이 일어났을까?

<그림 2> 국내 중고차 판매 현황



* 출처: 한국자동차산업협회, <한국의 자동차 산업> 각년도.

정확한 중고차 판매 통계는 없음. 중고차 판매 통계는 자동차 이전등록 통계를 활용하는데, 이전등록에는 개인으로부터 중고차 매매 업체가 사들인 기록도 포함하여 이중 집계가 됨. 또한 사업자 거래 이외에도 개인 대 개인 간의 당사자 거래도 큰 비중을 차지하고 있어, 실제 중고차 판매 시장은 위의 그림에서 1/2에서 1/3 정도로 추정됨.

한편, 2010년 7월 중고차 통계 집계 기준이 변화하면서 중고차 거래가 급증하는 것으로 나타남.

통계 수치가 명확하지 않지만 전반적으로 2010년대 이후 중고차 시장이 성장한다고 볼 수 있음. 중고차 수요의 증가와 노조 조직화의 연관성?

대기업 진출의 영향 - SK엔카의 중고차 시장 진입(2000년)으로 새로운 형태의 중고차 판매 기업이 등장.

<그림 3> 국내 수입차 판매 현황



출처: 한국자동차산업협회, <한국의 자동차 산업> 각년도.

국내 신차 및 중고차 시장에 비해 2010년대 이후 수입차 시장의 성장세는 확연히 증가.

포르쉐 지회를 필두로 수입차 판매 노동자의 조직화 시도 진행 중.

<표 2> 자동차 판매업 사업체 수와 종사자 수

		2016		2017	
		사업체수 (개)	종사자수 (명)	사업체수 (개)	종사자수 (명)
자동차 신차 판매업	개인사업체	1,574	15,450	1,555	14,349
	회사법인	1,728	29,478	1,800	29,817
	소계	3,302	44,928	3,355	44,166
중고 자동차 판매업	개인사업체	4,415	19,201	4,247	16,351
	회사법인	1,413	10,005	1,658	10,936
	회사이외법인	-	-	3	6
	비법인단체	1	0	5	22
소계		5,829	29,212	5,913	27,315
계		9,131	74,140	9,268	71,481

* 출처: 통계청. 『전국사업체조사』 (2019.7.5. 검색)

<표 3> 2010년과 2018년 매매업체 및 사원 현황

	업체수	사원수	업체당 사원수
2010	4,286	29,474	6.9
2018	5,811	37,626	6.5
증감률	35.6%	27.7%	-5.8%

* 국토교통부. <<자동차 관리 사업자 및 종사자 현황>>

『전국사업체조사』에 따르면 우리나라 자동차 신차 판매에 종사하는 노동자들의 수는 약 4만 5천 명이며, 이중 3만 명이 회사 범인에 속해 있고, 1만 5천 명이 개인사업자로 분류됨. (2015년 이전은 자동차 부품업으로 통합되어 있어 판매업 종사자 추이 확인이 어려움)

중고차 판매업에 종사하는 사업체와 노동자 수는 통계청 자료와 국토교통부 자료가 틀림. 통계청 자료의 중고차 판매 종사자수는 2017년 27,000명인데 반해, 국토교통부 자료는 2018년 37,000명. 국토교통부 자료에 따르면 중고차 판매업 종사자는 지난 8년간 27.7%가 증가하였음.

4. K-Car 조직화 사례

(1) 개요

1999년 SK엔카 설립. 사내벤처에서 발전. 중고차 구매 및 판매, 정비업체.

2002년 7월 독립법인으로 분사. SK엔카 시절에는 사업장에 노사협의회만 존재하고 노조 설립 시도는 없었음. 5년 전에 노조 상담 시도는 있었으나 민주노총 실무자의 미숙으로 무산. 현 K-Car 지회장은 당시 지점장이었는데, 실무자가 관리자는 노조 가입할 수 없다고 말하면서 노조 설립 추진되지 않음.

2018년 노조 설립 당시 전국적으로 26개 지점이 있었고 700명이 가입대상, 현재는 35개 지점으로 증가하였고, 약 650명이 조합에 가입함.

(2) 정치적 기회구조와 초동 주체의 형성

① 조직화 배경 혹은 기회구조

K-Car 조직화의 배경은 크게 두 가지로 K-Car의 전신인 SK엔카의 매각과 수직적이고 권위적인 회사 문화에 대한 반발이라 할 수 있음. 첫째, SK엔카는 SK의 자회사로 노동자들은 사모펀드 한영컴패니로의 매각이 고용 불안 을 가져다 줄 것으로 느낌. 또한 SK엔카는 매각 과정에 대해 노동자들에게 전혀 정보를 제공하지 않았고, 이는 노동자들에게 큰 배신감으로 다가옴. SK측은 이전에도 기업 변동 사항에 대해서는 일방적으로 추진(ex. SK 에너지, C&C)

둘째, SK엔카에서는 수직적인 군대 문화가 존재. 현재까지도 절반 이상은 소장을 무서워하고 잘 보이려고 하는 태도를 보인다고 함. 실적이 나쁘면 목봉을 드는 지점도 있음. 625 잠밤테이라 하여 군복 착용하고 오는 날도 있음. “우리가 군대문화예요. 그런 것들이 굉장히 커요. 엄청 무서워해요. 임원들이나 이쪽에서 살기가. 철두철미하게 무서워해요. 그 상황에서 이 친구들이 올까? 하는 그런 것들이 쉽지가 않았는데 실제로 이거는 매각이라는 큰 이슈나 아까 말씀드린 SK를 벗어난다는 이슈들이 또 내가 불평불만들이 상대적으로 나왔기 때문에 된 거지 그거 아니었으면 노동조합 저희 없었을거라 생각해요, 기본적으로.”

② 초동 주체의 형성

현재 지회 집행부를 구성하는 4명과 서울지부가 노조 결성 주도. 현 지회장은 현대차 출신으로 현대차에서 노조 활동 5년 경험. 현 지회장은 처음부터 금속노조로 가입해야 한다고 생각. 금속노조가 제일 강하다고 생각. 현 사무장은 이전 노사협의회에서 회사에 입 바른 소리를 많이 하는 바람에 수시로 부당 전보.

제일 처음에는 지회장과 사무장이 서울지부 상담. 서울지부에서는 조직

화를 위해서는 초동 주체가 10명은 있어야 한다고 판단하고, 10명 조직화 조인. 그렇지만 4명이 모이게 되었고, 이들이 노조 결성 시작. 추가 인원 2명은 사무장의 입사 동기.

초동주체들은 서울지부의 상담을 받고, 전국 순회하면서 약 70명을 조직화. 두 번째 전국 순회하면서 약 200명 조직화. 이 과정에서 2명이 추가적으로 초동 주체로 형성되어, 총 4명이 조직화의 핵심이 됨. 현재 지회 집행부 구성 인원이기도 함. 이 과정에서 입사 동기나 인맥이 주요한 조직화 동인으로 작용.

200명 조직화 이후 회사에 노조 결성 통보. 통보 이후 단시간 내에 570명으로 확대.

(3) 프레이밍: 노동현장 내부 의사소통

① 의사소통 의제와 논리

초기에는 매각 반대를 주장. 그러나 매각 통보를 너무 늦게 받은 상황이라 실질적으로는 매각 반대가 어렵다고 판단하고, 고용 승계 문제로 바로 전환. 이 과정에서 일부 탈퇴.

고용 승계 문제로의 전환과 함께 근로조건 문제제기: 일요 근무, 토요 근무 쉬프트 제도, 토요 업무 수당 등. 과거에 위로금은 근속에 따라 200~600만원 정도였는데, 협상을 통해 1천 만원 이상. 고용 승계 5년 보장. 이전까지 주 6일 + 평일 휴일 방식. 노조 결성 과정에서 일요 근무 폐지하고, 쉬프트 제도도 폐지.

② 의사소통 수단과 전략

전국적으로 35개 지점 --> 임원간 역할 분담 순회, 권역별 교육. 과거에는 한 달에 한 번 갔으나 현재는 그렇지 않음.

회사 인터넷망에 노조 게시판 설치

아프리카 생방송을 통해 소통 (조합원들은 모두 회사 제공 넷북 보유,

6~7시 고층처리나 간담회 방식의 생방송)

(4) 사용자와 전략적 상호작용

사용자들은 자신들의 대기업 이미지를 인식해서인지 노조 결성을 노골적으로 방해하지는 않음. 그러나 노동자들이 실제 대면하는 소장의 권력에 대한 두려움은 여전히 존재. 노조 결성을 통해 지점 내의 권력 관계가 변화했다고는 하지만 여전히 절반 이상의 노동자들은 소장을 무서워하거나 눈치를 본다 함. 지회가 노조 결성 이후 진행했던 주요 사업의 하나가 노조에 비협조적인 소장에 대한 대응이었음. 지회는 본사에 소장의 비리를 고발하거나 징계를 요구하였고, 이 과정에서 소장 3명의 징계가 내려짐. 이후 소장들이 조합원들을 함부러 대하지는 못함. “소장들은 (지회에) 협조적이진 않지만 그렇다고 비협조적으로 애들 괴롭히거나 그러진 못한다”. 그리고 각 지점마다 2~3명의 여성이 있는데, 전국 순회하면서 회사 문화를 변화시키려고 시도. 여성들의 인사 조건 개선. 과거 남성들에 비해 근속 4년 불이익이 있었는데, 파견 인정하면서 현재 1년 차이로 축소.

5. 포르쉐 지회 조직화 사례

(1) 개요

포르쉐 지회는 ‘스투트가르트스포츠카 주식회사’에서 수입차인 포르쉐의 판매 및 정비 업무를 수행하는 노동자들로 구성되어 있다. 전체 직원은 약 300명이고, 영업직 100명, 정비직 150명, 지원직 50명이다.

2014년 이전에는 수입과 판매를 동시에 한 회사에서 맡음. 2014년 국내에서 일정 대수 이상 팔리면서 포르쉐코리아 법인이 설립. 이때에 포르쉐코리아 법인이 수입사가 되고 현 지회가 소속된 스투트가르트 법인이

딜러사로 분화됨. 이 분화 과정에서 스투트가르트 법인 이익이 줄어든다는 명분으로 임금 삭감 진행.

(2) 정치적 기회구조와 초동 주체의 형성

① 조직화 배경 혹은 기회구조

2014년 임금 삭감(40%) 문제를 계기로 기업노조 설립. 당시 임금 체계는 기본급 없이 판매 인센티브 방식. 포르쉐 지회 노동자들은 자신들이 수입차 판매 최고의 인재라는 자부심을 가지고 있었고, 이것이 조합 가입의 주요 동기로 작용. 전체 영업 노동자들 70명이 한 번에 가입. “그런 내 자신이 갖고 있는 프라이드가 훼손된다고 느껴지는 그런 부분들. 그게 지켜지는게 더 중요한 것 같다.” “이 친구들이 판매를 전국에서 포르쉐를 제일 많이 파는 사람, 또는 회사에서 ‘너 다음 지점장이야’라고 얘기를 했던 사람들을 해고를 할 수 있는 상황이 돼 버린 거다.”

문재인 정부 들어서 노동청 공무원들이 노조를 대하는 태도가 달라진 것 같고, 지회장은 생각보다 중요하다고 판단. “뭐 예전에, 저희가 단협을 한 번 체결을 했는데, 당시에 강남지청 감독관이 나와서 막 저희 노동조합 간부들 설득했거든요. 회사랑 빨리 사인해야 된다고. 지금은 뭐 저희가 질문을 하거나 뭐 이렇게 하면 굉장히 조합에 유리한 쪽으로 많이 얘기를 해줘서.”

② 초동 주체의 형성

현 지회장은 아우디에서 10년 정도 근무. 2014년 당시 전체 직원이 70명이고 지점으로 모여 있어 일상적으로 소통이 가능. 포르쉐를 입사하기 위해서는 보통 경력 10년이 필요. 수입차 판매업체들은 대체로 영업 경험이 많은 사람들을 채용.

조합 활동의 한계(해고, 정비 파트 탈퇴 등)를 느끼고 2017년부터 민주노총이나 금속노조에 가입해야겠다는 생각을 가지게 되고, 2018년 서울

지부에 문의하여 가입. 금속노조 가입 이유로는 금속노조가 굉장히 강력한 조직이라고 생각했다고 함. 포르쉐 지회는 서울지부에 편재되어 지부와 함께 사업 계획을 상의. 서울지부는 대우차 판매 투쟁을 같이 한 경험이 있어 판매직의 특징과 노동자들의 생리를 잘 아는 편.

(3) 프레이밍: 노동현장 내부 의사소통

① 의사소통 의제와 논리

임금 40% 삭감 반발, 기본급 체계 마련, 당직 수당 신설
수입차 판매 노동자 조직화. 타 수입차 판매업체 노동자들과의 교류 지속.

② 의사소통 수단과 전략

전체 직원이 70명이고 지점으로 모여 있어 일상적으로 소통이 가능. 1년에 정기총회 4번, 임시총회까지하면 8~10번 모일 수 있음. 교육 병행. 교육은 서울지부가 담당

(4) 사용자와 전략적 상호작용

2014년 기업노조가 결성되면서 회사는 간부 5명에 대해 해고. 지회는 3개월 파업, 지노위 구제 신청을 통해 승소.

지회는 태업(오전 1시간, 2년째 진행)을 진행하면서 상대적으로 언론 대응과 법률 대응에 비중을 둠. 자신들의 파업 이유를 언론사에 매일 무작위로 발송(“연봉 1억, 포르쉐 딜러가 파업하는 이유는?” (SBSCNBC), 임금 체불 관련 소송 1신을 3년째 진행 중이며 기타 소송도 진행 중.

6. 판매연대 조직화 사례

(1) 개요

IMF 이후 완성차 기업들은 자동차 판매 부문의 외주화를 진행. 대우차가 대우자동차판매를 완전 분사한 것과 달리, 현대기아차는 직영과 대리점 형태로 분리하여 운영. 직영 판매와 대리점 판매의 판매 비율은 대략 50:50으로 유지되다가, 최근에는 40:60으로 대리점 판매가 증가하는 추세. 딜러들은 대리점에 소속되며, 대리점 당 10~15명 정도가 근무.

판매연대는 기업 노조 형태로 2015년 8월 22일 설립. 2018년 금속노조 가입 승인. 판매연대 설립 초기 30명 정도의 인원이었지만, 현재는 600명 정도로 확대. 전체 조직화 대상은 10,000명으로 추산.

(2) 정치적 기회구조와 초동 주체의 형성

① 조직화 배경 혹은 기회구조

대리점 소장들의 비인격적 대우. 판매 실적에 따른 인센티브 임금.

이전부터 노조 가입 문의는 간헐적으로 있었지만 노조 설립이 시도되지 않는 이유. “존재가 너무 취약해서 잘 엄두를 안 냄”(이상우 조직부장 인터뷰). 원청의 방해 “15년 동안에 노조를 못 만든 거잖아요. 그런데 그 안에서는 작은 움직임들은 있었어요. 제가 신입사원 때도 있었고. 그리고 어떤 사람이 야 우리도 권익을, 우리도 맨날 이렇게 살 수 없잖냐, 우리끼리 정보 공유할 수 있는 홈페이지를 만들자 해서 저도 돈도 보내고. 지역에서 또 대리점들끼리 모여서 뭔가를 하려고 하고 이런 움직임은 끊임없이 있었는데, 그때마다 현대기아차에서 철저하게 막은 거죠. 대리점이 전국에 800개로 나뉘어져 있는데, 지역에서 몇 개 지점이랑 같이 만나서 하다 못해 족구를 한번 하려고 하더라도, 망원경을 끼고 채들 왜 만나지? 이런 식으로 철저하게 못하게 했던 거죠. 그래서 못 했던 거예요.”

요. 두려웠던 거예요.”

판매 경쟁의 격화에 따른 정가 판매의 붕괴. 가격 할인과 옵션 무상 제공 --> 본인들의 임금 하락

문재인 정부의 공약: “문재인 네가 해결해라. 네가 노동 존중 사회, 비정규직 없는 사회, 노조할 권리가 보장되는 그런 사회 만든다고 네 입으로 떠들어 놓고 왜 명백한 증거가 있는데도 네가 수사(고소고발 건)를 안 하느냐?”

② 초동 주체의 형성

2015년 3월 기아차 판매 정규직이 문자 연락을 통해 대리점 노동자 조직화를 위한 모임 주선. 이 자리에서 현 지회장을 포함하여 10명이 모이게 되었고, 노조 설립 추진위원회 결성. 추진 위원들은 번갈아 가면서 그만 두는 경우가 많았고, 현 지회장과 부양 지회장이 핵심적으로 활동.

처음에는 경기 지역지회에 문의하였다가, 사업장 규모가 커서 4월 금속노조 본조에서 노조 설립 과정에 결합. 금속노조 미비실과 10여 명의 추진 위원들이 1년 정도 준비 모임을 지속. 이 준비 모임은 한 달에 두 번 전국을 순회하면서 가짐. (cf. 미조직실의 조직 사업은 1주에 1회 만나 3개월 이상의 교육과 준비 프로그램을 가짐.)

현 지회장은 금속노조에 빨리 가입하기를 희망하였지만, 금속노조 담당자들은 당시 인원으로 가입하면 회사의 탄압으로 100% 파괴될 것으로 보고, 최대한 인원을 모으는 작업을 강조. 그래서 노조를 설립하더라도 금속노조 지회 형식보다는 임의 단체 형식으로 기업 노조를 설립하는 방향으로 논의됨. 2015년 8월 판매연대 노조 설립 총회 개최되고, 여기에는 50명이 참석하였고, 이중 30명 가입.

판매연대 지회는 지역별(서울, 부양, 전북)로 3개 지회를 두고, 통합지회를 구성. 현재 지역별로 지수사가 있고, 통합지회에 부위원장 2명이 더 있어, 모두 11명의 임원. 이중 상근은 현지회장과 부양지회장 2명.

(3) 프레이밍: 노동현장 내부 의사소통

① 의사소통 의제와 논리

소장들의 비인격적 대우, 고용 안정(4대 보험, 퇴직금), 해고자 복직
궁극적으로는 현대기아차의 직접 고용이지만, 그 전 단계로 대리점 협
회를 구성하여 이들과 교섭하는 것을 목표로 설정

② 의사소통 수단과 전략

[금속노조 차원] 금속노조의 입장에서 보면 전국사업장의 경우 초기에
는 금속노조에서 관할할 수 있다 치더라도 일상적인 활동까지 관여하기
어려운 문제가 있음. 현재는 전국사업장의 경우 확대대책위원회를 구성
하여 1달에 한 번 회의 운영. 확대대책위원회는 노조 임원, 미조직실, 조
직실, 소속 지역지부 인원으로 구성.

딜러 10,000명에 대한 연락처가 모두 확보되어 있어, 네이버 밴드를 통
해 홍보

(4) 사용자와 전략적 상호작용

노조가 설립되자 대리점 주들의 즉각적인 반응들이 나타났고, 주로 해
고 위협과 폭언으로 나타남. 1주일도 되지 않아 대부분의 판매연대 임원
사퇴. 현지회장은 출근 투쟁하면서 소장과 대립. 2달 여간 소장으로부터
온갖 욕설을 듣다나, 이를 촬영하여 KBS에 제보하고 방송에 나오게 됨.

현대기아차는 감사를 통해 대리점에 대한 3주간 영업 정지 징계. 이러
한 징계는 과거에도 일상적으로 있던 것이라 큰 타격을 주지는 못했다고
함.

조합원이 있는 대리점 폐업 시작. 2016년 1월을 시작으로 순차적으로 7
개의 대리점 폐업. 현대기아차의 대리점은 모두 800여 개로 형식적으로
2년마다 재계약하게 되어 있음. 현대기아차는 조합원이 있는 대리점들을

재계약하지 않는 방식으로 폐업.

현 지회장은 이에 대응하기 위해 금속노조 가입을 우선적 과제로 인식. 2016년 5월 조직형태 변경하여 금속노조 가입 추진. 이를 계기로 조합원 수가 400명으로 증가. 그러나 금속노조 내부 문제로 2년 동안 금속노조 가입 승인이 되지 않으면서 조합원이 200여 명 이탈.

2018년 판매연대 노조 활동에서 의미 있는 계기들이 만들어짐. 첫째, 2018년 금속노조 위원장 직권으로 판매연대 가입 승인. 둘째, 2018년 서울방행정법원에서 판매 노동자들의 노동자성을 인정. 2019년 대법원에서 노동자성 인정. 셋째, 투쟁 대오의 형성. 2017년 3월 판매연대는 민주노총 공투위에 결합하면서 다른 투쟁 사업장 노동자들과의 연계가 형성. 이러한 경험은 2018년 11월 판매연대 조합원 상경 투쟁을 이끌어내는 성과로 이어짐. 이 상경 투쟁에서 150명이 모였고, 지회장은 자체적으로 이 만큼의 인원이 모인 것에 대해 의미 있게 보고 있으며, 이것이 최근 조합원 증가의 주요 원인이었다고 판단.

판매연대는 초기에는 주로 외부 단체(시민단체, 정당, 금속노조)에서 도움을 받으려는 활동을 주로 진행했다면, 최근에 들어서는 노조 내부 단체(공투위)나 조합원 동원(정기적인 집회 개최)에 보다 중점을 두는 것으로 보임. 현 지회장은 이것이 조직화의 성공 요인으로 인식. “우리가 투쟁하는 모습을 보였을 때 가장 조직이 잘 된다”. 이러한 방식의 판매연대 투쟁으로는 다양한 형태가 있음. ① 원청 본사 앞 매일 1인 시위. ② 독자 집회 (2018년 11월 청와대 집회, 2019년 1월 해고 규탄 집회) ③ 해고 대리점 항의 집회 (2018년 12월 남안산 대리점에서 조합원이 해고되자 매주 집회 개최. 30~40명이 동원되기도). ④ 연대 집회 (주로 공투위를 통해 판매연대 투쟁을 알림).

판매연대지회는 대리점별로 고소고발 진행 중. 원청인 현대기아차도 부당노동행위로 검찰 고소. 목표는 대리점 협회가 교섭에 나서는 것. 삼성 전자서비스가 롤 모델.

대법원 판결이 난 대리점 소속의 조합원 9명은 현재 원직 복직 안 되

고 있는 상황. 소장이 복직 조건으로 개인 사업자 등록증 제출을 요구하고 있음.

2018년 행정 법원 판정, 2019년 대법원 판정으로 판매노동자들의 노동자성은 인정받았지만, 현대기아차는 전면에 나서지 않고 있으며, 대리점주들은 판결이 난 대리점만 인정받은 것이라고 하여 교섭을 회피하고 있는 상황.

7. 결론과 합의

(1) 조직화의 요인

경제적 요인: 자동차 판매 시장의 경쟁 격화가 판매직 노동자의 노동조건을 하락시키고 이것이 조직화를 추동한 것으로 볼 수 있을 지는 좀 더 확인할 필요가 있으나 일반화시키기는 어려워 보인다. ① 2010년대 신차 판매 시장은 일정한 판매를 유지하고 있고, 수입차의 규모가 점점 커지기는 하였다. 2010년 국내 제조사 판매 140만대, 수입차 10만대. 2018년 국내 제조사 판매 150만대, 수입차 30만대로 국내 제조사 판매가 줄어들지는 않았기 때문에 영업 환경의 큰 위협이 있었던 것은 아니다. 수입차의 경우는 과거에 비해 크게 증가했기 때문에 오히려 영업 기회는 증가하였다. ② 중고차의 경우는 계속 성장세에 있기 때문에 시장 경쟁의 강화로 조직화를 설명할 수는 없다. ③ 시장 경쟁이 강화되었다기보다는 개별 기업들의 정책 변화가 조직화의 주요 계기가 되었다. 판매연대는 정가 판매의 붕괴에 따른 자기파멸적 경쟁이 임금 수준을 악화시켰고, 포르쉐는 인센티브 임금의 대폭적인 삭감 시도가 노조 결성의 주요 원인이었으며, K-Car는 SK라는 대기업에서 사모펀드로의 매각이 조직화를 추동했다.

정치적 요인: 문재인 정부 들어와서 조직화를 추동하는 몇 가지 우호적

인 변화가 발생했다. 노동 행정 기구들의 태도 변화나 법원의 노동자성 인정이 그것이고, 특히 후자는 향후 판매직 노동운동의 전개 과정에 중요한 근거가 될 것으로 보인다. 그렇지만 이러한 변화들은 조직화에 제한적이고 부차적인 영향만 끼친 것으로 보인다. 판매직 노동자를 둘러싼 제도적 현실의 변화는 대리점주와의 고용 관계를 인정하는 것에 한정되어 있기 때문에 - 현대기아차의 경우 이마저도 전체 대리점이 아니라 법적 다툼이 있었던 대리점만 - 원청이나 최상위 지배자와의 관계에서 크게 달라진 것은 없다. 따라서 문재인 정부의 구체적인 정책이나 제도가 조직화에 우호적인 여건을 조성했다기보다는 비정규직에 대한 원칙적인 선언(노동 존중 사회, 비정규직 제로)이 조직화를 정당화하는 요인으로 작용한 것으로 보인다. 기대와 현실 사이의 괴리는 정부 정책에 대한 실망으로 이어지기도 하면서 집단적 조직화의 필요성을 강화하고 있다.

초동 주체의 형성: 세 사업장 모두 자발적으로 상급단체에 조합 활동 관련 상담을 요청하면서 상급단체와 연계. 상급단체(금속노조, 서울지부)와의 조율이 초기 조직화 과정에서 중요한 위치를 차지. 상급단체를 통해 조직화에 필요한 준비 사항, 노조 활동 관련 교육, 노조 결성 시기, 기타 제반 사항에 대한 상담, 법률 상담 및 지원을 받을 수 있었음.

초동 주체의 형성: 초기 조직화 과정에서 두 가지 유형이 식별됨. K-Car와 포르쉐는 인맥이 초기 조직화에 긍정적으로 작용. K-Car는 사무장의 입사 동기나 인맥이 조합원 가입에 큰 영향을 미쳤고, 포르쉐는 이전부터 수도권 중심으로 형성된 판매 노동자들 사이의 인적 유대가 이미 형성되어 있어 임금 삭감 문제가 제기되자 일시에 전원이 노동조합 결성에 동의할 수 있었음. 반면 판매연대는 한 개인의 비중이 대단히 큼.

프레이밍: 조직화 의제에서 공통적으로 판매 실적에 근거한 인센티브 임금 체계 그리고 소장들의 비인격적인 대우가 문제로 제기. 의제와 요

구를 조합원과 소통하는 방식에서 나타나는 특징은 SNS의 활용. 의제와 요구를 관철하는 수단의 특징으로는 조합원 동원보다는 언론 대응이나 법률적 대응이 중요한 비중을 차지. 최근 들어 판매연대의 경우 조합원 동원 활동을 강조하고 있음.

사용자와의 상호작용: 사용자가 공식적으로 사업장 노사관계의 형성을 인정하는 정도는 K-Car, 포르쉐, 판매연대 순서로 차이가 있음. K-Car는 매각 과정에서 이미 노조 설립을 인정하는 분위기가 형성되었고, 포르쉐는 노조 결성되자 해고를 하며 대응하였지만 교섭을 회피하지는 않고 있음. 그러나 판매연대는 원청과의 교섭이나 접촉은 전무하며, 노동자성을 인정한 법원 판결이 있었던 대리점의 경우 조합원 전원에 대한 계약 해지 상태.

(2) 합의와 과제

세 사업장의 공통된 특징은 전국적으로 분산된 소규모의 지점 혹은 대리점이 주요 활동 공간이라는 점을 들 수 있다. 이는 노조 조직화와 관련하여 두 가지 과제를 제기하게 되는데, 외부적으로는 고용 관계가 인정되더라도 대리점의 경계를 벗어나지 못하는 경우가 많다. 다시 말해서 원청 혹은 최상위 지배자에 대해 거의 개입을 하지 못할뿐더러 이들 원청 혹은 최상위 지배자에 대한 정보도 차단되어 있다. K-Car의 경우 최상위 지배자는 한영컴페니라는 사모펀드이고, 수투트가르트의 최상위 지배자는 레이싱홍 그룹이며, 판매연대는 현대기아차가 원청이라 할 수 있다. 최상위 지배자와의 관계가 없기 때문에 조합원들의 일상에서 직접적으로 대면하는 소장과의 관계가 중요하며, 이는 조합 활동을 계속 해 나가는데 있어 큰 난점으로 작용하고 있다.

내부적으로는 금속노조와의 관계와 지회 자체의 운영에서 어려움을 야기한다. 세 사업장 모두 고용 관계의 주요 이슈가 해당 기업과의 관계에

서 발생하게 되기 때문에 기업지부와 흡사하게 운영되지만, 지역지부 형태를 추구하는 금속노조의 조직형태와는 맞지 않는 측면이 있다. 지회 자체의 운영에 있어서도 상근자가 매우 적기 때문에 전국적으로 분산된 사업장을 유지 관리하고 조직화하는데 있어 어려움이 있다. “제조업 조직화 방식과는 다른 새로운 조직화 방식이 출현 중. 노조의 외형이 넓어지면서 겪는 일종의 진통. 겪으면서 정리가 되지 않을까”(금속노조 전 미비실장)

노조 발전 전망과 관련해서는 K-Car 지회는 이미 조직화가 일정 규모 이상으로 진행되었기 때문에 주로 내부 문제에 주력. 임금 체계 개편, 무분별한 지점 확장에 대한 문제제기 등. 반면 포르쉐 지회나 판매연대는 조직 확장에 관심을 가지고 있음. 포르쉐 지회는 수입차 판매 노동자들을 포괄하는 조직 형태 고민, 판매연대는 원청 사용자성 인정의 전단계로 대리점 협회와 대리점 노동자들의 고용 관계 형성에 대해 고민.

금속노조 차원에서 보면 전국적으로 분산된 소규모 사업장 그리고 비제조업 사업장의 가입이 늘면서 기존 조직체계와의 조율 문제가 제기, 판매연대의 경우 현대기아차 판매위원회와의 갈등 문제 잔존,

2019년 노동권 기획토론회 시리즈

첫번째 권리를 빼앗긴 노동자들 (9월 26일)

두번째 기술과 노동의 변화, 그리고 노동권 (10월)

- 기술 변화와 노동의 미래
- 신기술에 의한 노동의 생활시간 잠식
- 플랫폼 노동의 다양성과 노동권 문제
- 기술과 고용관계 변화에 따른 노동법의 재정립

세번째 노동현장 괴롭힘에 대처할 노동자의 권리 (11월)

- 직장생활에서 노동권과 인권
- 직장갑질의 실태
- 직장내 괴롭힘의 국제협약과 규범
- 노동자간 괴롭힘과 2차가해의 법적 대처 방안

전국불안정노동철폐연대 부설 노동권연구소는 모든 일하는 사람들의 권리를 위한 정책과 전략을 연구하고 있습니다.

메일 : institute.workright@gmail.com

후원계좌 : 하나은행(장귀연) 555-810168-62707