

<표 6> 시멘트, 레미콘 판매가격

년도	시멘트(엔/톤)	레미콘(엔/m)
1980	14,844	13,099
1985	14,511	12,649
1990	12,029	11,621
1995	9,754	10,458
2000	9,090	10,354
2004	8,495	9,582

자료) 경제생산성

레미콘 산업의 고용실태는 과거 10년에 걸쳐 변화했다.

<표 7> 레미콘업체, 고용노동자, 믹서트럭의 추이

	1994년(A)	2004년(B)	B/A(%)
공장수	5,019개	4,309개	85.9
상용직	53,531명	34,506명	64.5
(운전부문)	(25,641명)	(15,091명)	58.9
대형믹서트럭	68,158대	47,149대	69.2

자료> 경제산업성, 자동차검사등록협력회

이 표를 보면 ① 10년 동안 레미콘업체에서 정규직노동자의 35%가 줄었다는 점, ② 운전 부문에서는 40% 이상을 감소시켰다는 점, ③ 그 결과 대형믹서트럭기사 전체에서 정규직의 비율이 3명당 한 명 이하로 줄어들어 대다수가 하청운송회사의 노동자 등으로 되었다는 점을 알 수 있다. 2005년 5월 연대노조가 도쿄에서 노조 미가입 레미콘운전기사 53인을 상대로 면담, 앙케이트 조사를 한 결과가 나왔다.

- ① 정규직이 아닌 경우(1인 차주, 기간제, 일용직 등)가 33인(62%)
- ② 사회노동보험에 가입되지 않은 경우가 23인(43%)
- ③ 잔업수당이 미지급된 경우가 13인(28%)

레미콘기사의 경우 비정규직의 핵심은 일용직과 기간제이다. 일부에서 1인 차주라고 불리는 기사도 있으나 바라시멘트 운송과 마찬가지로 1인 차주제도는 위법한 것이어서 실제로는 차량을 소유하지 않고 계약으로 위장하여 일하게 하는 특수고용직이다.

4. 특수고용직의 투쟁과 주요 성과

(1) 직인(職人)의 사회보장제도 확립

'직인'이라 불렸던 당시 건설업의 특수고용직 노동자는 고용주가 없다는 이유로 정규직에 적용되던 사회보장제도를 이용할 수 없었다. 1950년대 초에는 일본의 일용직 건설노동자와

직인은 공동투쟁을 전개했다. 격렬한 대중투쟁의 결과, 1953년에는 일용직 건강보험제도를 확립했고, 직인도 의제 적용하는 것으로 되었다. 또한 산재보험에 대해서도 직인의 '특별가입제도'를 인정받았다. 1970년에 일용직 건강보험이 개악되어, 의제적용제도가 폐지되었을 때, 건설 직인을 대상으로 하는 직역(職域)건강보험조합을 설립하고 이것을 정부에 인지시켜 국고보조를 쟁취하였다. 이러한 제도는 일부 개악되긴 했지만 현재에도 존속되고 있다.

(2) 특수고용 노동자의 노동기본권 확립 - '노동자성'의 인정에 관하여

건설 직인의 대부분이 앞에서 살펴본 바와 같이 사업자성을 상실하면서 특수고용 노동자로서의 성격이 강해졌던 1960년대 중반까지는, 임금체불이나 산재보상을 둘러싸고 체내론이나 노동기준 감독관서에 대해 책임을 묻는 운동이 많이 일어나게 되었다. 이 과정에서 건설 직인의 노동자성에 관한 정부의 판단이나 판례, 명령이 몇 가지 나오게 되었다.

마찬가지로 레미콘업자나 덤프업자가 점차 '1인 차주'제를 도입했기 때문에 연대노조를 비롯하여 각 노동조합이 격렬한 반대투쟁을 전개하였다. 1973년 4월에는 정부가 '1인 차주'제는 기본적으로 위법적인 고용형태라는 견해를 표명함과 동시에, 1인 차주제로 일하는 개인사업주를 노동기준법상의 노동자로 해석하는 판단기준을 최초로 제시하였다. 1980년 1월에는 노동조합을 결성한 덤프트럭 노동자의 노동자성과 단결권을 둘러싸고 이를 전면적으로 인정하는 획기적인 노동위원회 명령(思川砂利 사건)이 나왔다. 노동조합의 수많은 투쟁과 노동자성을 인정하는 판례·명령이 나왔을 뿐 아니라, 당시 일본 자본은 노동력의 안정적 확보를 우선시하는 정책을 취하고 있었기 때문에, 트럭 운전사의 '1인 차주제'는 1980년대 초반에 거의 소멸하여 대부분이 정규직화되었다. 다만 덤프트럭 노동자의 경우 노동조합이 정규직화의 방법을 취하지 않고, 건설 직인의 조합이 그러했던 것과 마찬가지로 건강보험조합을 이용하여 개인사업주인 채로 조직을 확대하는 정책을 취했기 때문에, 덤프업계에는 현재까지도 '1인 차주제'가 큰 비중을 차지하고 있다.

1985년 12월에는 노동성이 노동기준연구회보고 「노동기준법의 '노동자'의 판단기준에 대하여」를 발표했다. (1996년 3월에는 보충보고를 발표했다) 노동성의 판단기준이 명확하게 됨에 따라, 이후의 재판·노동위원회는 이것을 기준으로 하여 판단하는 시기가 오래동안 계속되었다.

그런데 1996년 11월, 후생노동성의 판단기준을 전면적으로 뒤집는 최고재판소 판결이 나왔다. (横浜南勞基署長 사건) 노동성의 판단기준은 업무지시 등 사용종속성의 유무, 보수의 노동대가성, 전속성, 기계·도구의 부담관계 등 특수고용 노동자의 노동자성과 사업자성에 해당하는 각 요소를 분석하여 종합적으로 판단하는 방식이었다. 이 사건에서도 1심에서는 이러한 판단기준에 따라 노동자성을 인정하였다. 그런데 최고재판소는 사용종속성의 요소를 2차적 판단요소라고 하면서, 운전수가 트럭을 소유하고 제 경비를 자기부담으로 하고 있었던 사실을 중시하여, "자기의 위험과 계산 하에 업무에 종사하였다"라고 하여 노동자성을 부정한 것이다. 이 사법판단은 정부나 자본이 지금까지 신자유주의적 정책으로서 고용·노

동법제를 자유화시킨 것에 강한 영향을 받은 것이라고 보아야 할 것이다.

그 반면 1990년대 후반 이래로 대중투쟁에 의해 새로운 성과가 나오고 있다. 이 시기 건설업에서는 대형도산이 빈번하고 많은 액수의 체불임금(공사대금)을 가진 특수고용 노동자가 속출했다. 이를 조직한 노동조합이(연대노조나 건설총련) 때로는 도산기업을 점거하거나 영업활동을 자주적으로 재건하는 등 활동을 하면서, 파산재판소나 은행채권단과의 단체교섭을 통해 노동자성을 인정받고 특수고용 노동자의 체불임금을 임금채권으로 인정받는 것에 성공하는 사례가 거듭되었다. 그리고 지금까지는 정규직 노동자만 이용하고 있던 국가의 임금채권보장(채당금)제도를 특수고용 노동자가 200명 내지 300명인 사업장에도 확대적용하는 사례가 생겨났다.

(3) 사용자개념의 확대

특수고용 노동자의 노동기본권 확립을 둘러싼 투쟁에는 '사용자개념 확대'를 둘러싼 활동이 불가피하다. 일본에서는 1960년대 후반 이래 금속, 항만, 건설 등의 중소기업의 산업별 노동조합과 당시의 총평이, 주로 도산시 노동자의 권리와 고용확보 수단으로서 모회사, 은행, 상사 등의 사용자책임을 주장하는 투쟁을 적극적으로 조직하였다. 재판·노동위원회 명령도 다수가 나왔다. 그 중에서도 파견노동자에 대한 사용자사업주의 사용자성을 인정하는 최고재판소 판결(아사히 방송사건, 1995년)은 사용자가 하나만이 아니고 복수로 존재하는 경우도 있다는 것을 인정한 점에서 획기적이었다. 이 판결은 파견, 위탁, 간접고용, 특히 지주회사의 사용자개념 확대투쟁에 중요한 영향을 미쳤다. 다만 재판·노동위원회 명령에서 '사용자개념'을 확대하는 부분의 판단기준이 반드시 확정된 것은 아니다. 과거의 판례·명령과 같은 방식을 통하여 사용자성 입증을 시도하는 사안에서는 패소하는 경우도 많다. 구체적인 사안에 따라 창조적 사고와 이론구성이 필요하다.

건설업이나 시멘트·레미콘 노동자의 경우 그 산업구조의 특징 때문에 특수고용 노동자의 고용이나 노동조건을 좌우하는 진짜 사용자가, 직접적인 고용계약관계가 없는 원청업자(제네콘)나 모회사인 경우가 많다.

건설업에서는 1960년대 후반 이래 하청업자가 움직여서 일용직 노동자나 특수고용 노동자의 산업재해, 임금미지급, 노동법령 위반 등에 관해, 원청업자(제네콘)의 사용자책임을 주장하는 투쟁이 수차례 있었다. 그러한 투쟁의 성과로서 건설업법에는 다음과 같은 다양한 조항이 도입되었다.

“제24조의 6 (하수급인에 대한 특정 건설업자의 지도 등)

특정 건설업자는 해당 건설공사의 하수급인이 그 하수급인에 관계된 건설공사의 시공에 관해 건설공사에 종사하는 노동자의 사용에 관한 법령에 위반하지 않도록, 해당 하수급인의 지도에 노력하여야 한다.

2. 특정 건설업자는 하수급인이 전 항에 규정된 법령에 위반하였다고 인정될 때에는

해당 위반사실을 지적하고 그 시정하도록 노력하여야 한다.

3. 하수급인이 시정하지 않을 때에는 정부 또는 지자체에 그 사실을 통보하여야 한다“ (요약)¹⁾

또한 건설업법에는 다음과 같은 조항도 도입되었다.

“제41조 (건설업자·단체에 대한 발주자의 지도·조언 및 권고)

2. 하청업자가 노동자에 대한 임금지불이 지연된 경우 필요하다고 인정될 때에는 정부나 지자체가 그 하청업자를 사용하는 특정 건설업자에 대하여 체불임금의 지불 기타 적절한 조치를 강구하도록 권고하여야 한다“

노동조합은 이러한 조항들을 근거로 하여 특수고용 노동자의 권리나 고용에 관하여 원청(제네콘)에게 단체교섭을 요구하고, 고용조건 개선이나 산재, 임금채불사건의 해결을 시도하고 있다. 이러한 조항은 건설업의 중층적 하도급구조에 착목하여 사회정책적 관점에서 제정된 것이다. 물론 건설업법은 노동법이 아니라고 하는 한계가 있다. 그러나 다양한 파견, 간접고용, 지주회사 등의 사건에서의 사용자개념 확대투쟁의 방법을 제시하는 의미는 있다.

시멘트, 레미콘 산업도 산업구조의 특징 때문에 사용자개념 확대투쟁이 활발하게 조직되었다. 판례·명령도 다수 있지만, 그 중에서도 획기적인 것은 오사카 아사노 판결(2002년)이다. 이 판결은 태평양 시멘트의 자회사인 레미콘 회사에 취업한 레미콘 운전사가, 모회사인 태평양 시멘트의 생산설비 증설계획이 레미콘 운전사의 고용에 영향을 미친다고 하여 단체교섭을 요구하고 파업을 한 것의 정당성을 다룬 형사재판이다. 판결은 “레미콘회사와 레미콘 운송회사는 태평양 시멘트의 일부분”이라고 인정되었고, “경영사항이어도 노동조건에 영향을 미치는 경우에 단체교섭 요구가 정당하다”는 취지의 판단을 내렸다.

5. 비정규노동자의 노동기본권 확립을 위한 운동 과제

(1) 기업별 노동조합을 탈피하여 어떠한 고용형태의 노동자도 대등 평등하게 단결·연대할 수 있는 산업별 노동조합이 필요하다.

일본의 노동조합은 기업별로 조직되어 있고, 조합원 거의 전부가 정규직 노동자이다. 신자유주의적 경제·산업정책은 기업의 생존경쟁을 강화시켰는데, 기업별 노조는 이러한 기업경쟁에 무력한 성질을 강하게 가지고 있다. 이 때문에 각 기업 차원, 그리고 각 산업 차원에서 급속히 진행되고 있는 정규직의 감소, 비정규직으로 대체하는 노무관리 정책에 직면하면 정규직의 기득권 유지라는 관점에서 행동하고, 비정규직 노동자의 권리확보와 노동조건 개선을 자신의 과제로 하는 것이 불가능하다. 이것은 자본에 의한 노동자의 분할지배 전략에 노조가 편승하고 결과적으로 자신의 영향력을 약화시켜 자신의 권리를 위태롭게 하는 결과를 초래하는 것이다.

1) 이 조항에서 말하는 '특정 건설업자'란 원청(제네콘)을 가리키고, '노동자의 사용에 관한 법령'이란 노동기준법, 직업안정법, 노동안전위생법, 노동자파견법의 관련 조항을 가리킨다

일본에서도 비정규직 노동자는 노동자의 40%를 넘어섰고, 노조와 조합원 자신이 의식개혁과 조직개혁을 하고 노동자의 다양한 형태를 인식하고 노동자가 단결과 연대를 꾀하는 것이 가능한 노동조합이 필요하게 되었다. 연대노조의 경우 고용형태에 관계없이 그 누구라도 혼자라도 가입할 수 있는 개인 가맹방식을 채용하였고, 동시에 단체교섭, 노동협약 체결, 쟁의행위의 3가지 권리를 중앙본부와 각 지역별·업종별 지부에 일원화하여 기업별 수준이 아니라 횡단적인 임금, 노동조건 확립(노동협약의 체결)을 꾀하고 있다.

(2) 비정규직의 조직화를 조직화의 중점으로 삼을 필요가 있다. 정규직 노동자의 입장에서 비정규직 노동자를 구제대상으로 시혜적으로 바라보는 관점에서는 비정규직 노동자의 조직화를 불가능하다고 하지 않을 수 없다. 비정규직이 자신의 요구를 세우고 운동의 주인공이 되는 방법으로 정규직과는 별도로 조직되는 것이 필요하다. 또한 비정규직의 조직과 운동으로 산업별 노동조합이 모회사나 원청, 금융기관이나 상사, 또는 정부를 상대로 하여 산업정책적 요구를 제출하고 투쟁하는 것이 필요하다. 연대노조는 2004년 이후 시멘트·레미콘 산업 분야에서 급증한 비정규직 노동자, 특히 특수고용 노동자의 조직화와 노동조건 개선을 목적으로 하여, 시멘트 제조회사, 레미콘업자 단체, 트럭협회, 정부에 대해 다음과 같은 산업정책적 요구를 제출하고 교섭을 시작하고 있다.

1) 자회사 및 하청업자에 의한 이하의 위법행위를 시멘트 제조업체와 업체단체의 책임으로 시정할 것

- ① 사회노동보험의 미가입
- ② 잔업수당의 미지급
- ③ 기타의 노동법령 위반
- ④ 과적

2) 자회사 및 하청업자가 전항의 위법행위를 시정하기 위해 필요한 자원을 보유하기 위하여, 현행 운임·요금을 적정 수준으로 시정할 것

3) 자회사 및 하청업자에 대해 완전 주휴2일제의 실시를 지도함과 동시에, SS가동일·시간대를 규제할 것

(3) 노동조합은 대기업의 생산활동에 대한 감시를 강화하고 다양한 각도에서 사회적 발언을 하며, 영향력을 높이는 것이 필요하다. 연대노조는 공공공사에서 품질관리나 결함공사를 일상적으로 감시·고발하는 활동과 함께 이것을 근절하기 위한 정책제언, 중앙정부나 지자체에 대한 요구투쟁을 중시하고 있다. 또한 종업원이 시멘트 제조업체의 주주가 되어 단체교섭 이외의 장에서도 대기업의 경영정책의 책임추궁을 하기 위한 공부를 하고 있다. 현대의 거대자본은 법령준수나 기업의 사회적 책임을 국제적으로 서약하는 경우가 많은데, 직접적인 노사관계 이외의 다양한 사회적 경로를 통해 노조의 사고를 발언하고 영향력을 높이며 시민사회와 결합하여 다수파를 형성하려는 노력이 필요하다.

(4) 종래의 '사용자', '노동자'의 판단기준을 수정하여 새로운 이론·개념 형성이 필요하다. 지금까지의 노동자성 인정이나 사용자책임의 확대를 위해 사용된 개념은 많지만, 비정규노동자 특히 특수고용노동자가 규모면에서나 운동적으로나 사회적으로 예외적 존재였던 시대의 것이라는 한계가 있다. 따라서 정규직을 상정한 노동자상을 기준으로 하여 이것과 동일시할 수 있는가, 직접 고용관계와 동일시할 수 있는가를 중심으로 분석하거나 이론형성을 하는 것은 약점이 많다. 그러나 정규직과는 다른 고용형태의 노동자가 다수가 되고, 게다가 자본의 경영전략에서도 기업간 M&A가 증가하고 지주회사가 증가하고 있는 이상, 고전적인 노동자상이나 고용계약만을 기준으로 하여 판단하는 것은 옳바르지 않다.

(5) 국경을 넘는 노동자의 연대활동을 강화할 필요가 있다. 1990년대 후반 이래 거대자본은 각국에서 성공적인 노동자지배의 방법을 다른 나라의 노동자에게도 실행하고 있다. FTA(자유무역협정)이 이루어지면 이러한 움직임이 더욱 강화될 것이 확실하다. 노동조합의 활동도 일상적으로 국경을 넘어 조직되는 것이 필요하다. 특히 일본과 한국의 경우 법률의 제정동기나 법률체제도 유사하기 때문에, 정부의 입법동향이나 재계의 정책에 대해 일상적으로 부단한 정보 교환이나 운동의 경험교류가 강하게 요구된다. 일한레미콘노동자의 공동투쟁은 그러한 시도의 일부이다.

이탈리아 비정규직 노동자의 과거와 미래

Relazione di Salvo Leonardi (Cgil, Italy)

1.

1.1 노동조합 소속감의 위기

최근 20년간 세계의 거의 모든 국가에서 노동조합 가입율이 현저하게 감소하고 있는 추세이다. 이와 같은 부정적 통계 수치들이 단지 각 국가별로 상이한 역사적 배경이나 이데올로기, 강령, 또는 노동조합의 노선 차이 등에 의해 기인된 것은 아닐 것이다.

특히 서구 국가들 중에서 주요 국가들의 노조 가입율을 살펴보면 다음과 같다. 이탈리아와 아일랜드만이 유일하게 30%가 넘는 가입율을 나타내고 있을 뿐 독일, 네델란드, 영국은 20% 대를 기록하고 있고, 스페인은 20% 미만의 조직율을 미국이나 프랑스는 10-12%의 조직율을 보이고 있다. 서구 유럽 국가들 중에서 벨기에와 스칸디나비아 국가들은 독특한 사회보장제도를 운영하고 있기 때문에(Ghent 식이라고 하는 제도) 실업율에 대한 정확한 통계가 어렵다는 것이 예외적이긴 하지만, 이 들 국가를 제외하고는 일반적으로 노조 가입율은 하락하고 있다.

이탈리아의 경우 평균 이상의 조직율(36%)을 보이고 있는데, 주요 3개 노조에 가입한 노조원들이 약 12백만 명에 달하고 있다. 이 중 CGIL은 독일의 DGB와 영국의 TUC에 이어 세 번째로 규모가 큰 유럽의 노동총연맹이다. 2005년 CGIL의 총가입노조원은 약 5백 60만 명에 달했다. 이 수치는 최근의 절대적 조합원 수(연금생활자 노조원 포함)에서는 증가한 것이지만, 실제적인 노동 영역에서는 감소하고 있는 것으로 1980년에서 1998년 사이를 기준으로 약 28%의 노조원이 감소하였다고 볼 수 있다. 실제로 CGIL을 비롯한 세 개의 주요 노총에서 연금 생활자 노조원의 비율이 50%를 넘는다.

이와 같은 상황에서 주요 노총들은 변화된 노동 환경에 따른 새로운 노동의 유형이나 직업들이 발생하고, 집합적이건 개인적이건 간에 새로운 유형의 노동 형태에 대한 대표성을 담보할 수 있는 어려움에 국면하고 있는 것이다.

1.2 경제적, 사회-법률적, 문화적 요인들

노동조합은 최근 10년 간 노동계의 문화적이고 기본적인 토대를 변형시키는 여러 변화의 조짐들로부터 도전을 받고 있다. 이는 이탈리아뿐만이 아니라 전세계 모든 국가들에서 공통적으로 발생하고 있으며, 여기에는 보통 3개 부문에서의 요인들이 작용한다고 볼 수 있다.

1) 분야별/규모별

우리가 먼저 눈여겨 보아야 할 자료는 제 3차 산업, 즉 서비스업 분야에서의 고용 증가와 전통적인 산업 분야(철강, 광업, 조선 및 자동차 등)에서의 노조원 감소이다. 미국 제조업 분야 공장 노동자들은 전체 고용 노동자들의 15%를 겨우 넘고 있으며, 맥도날드 사의 종업원이 전체 철강분야의 노동자 수를 넘어선지 오래되었다. 영국 역시 전통적 산업분야인 광업이나 철강 분야에서의 종업원 수가 대학 졸업생 수보다도 적다는 사실만으로도 잘 알 수 있는 일이다.

2) 법률적/계약적 요소

여기서 논의 될 수 있는 것은 제도적 구속력(법적이며 계약적인 내용 등에서)에서 현저히 약화되고 있다는 점이다. 이는 정규직 노동자들의 관계를 규정하는 것이기에, 이에 대한 적용이 변화되고 있다는 점은 계약 자체의 다양성과 변종의 가능성을 내포할 수 있기 때문이다.

여기에서 두 가지 경향을 거론할 수 있겠다. 하나는 자영직 노동자들과 정규직 노동자들 사이의 비율이나 의미들을 변경하고 있는 자영직 혹은 반(Semi)자영직 또는 <유사-정규직> 유형의 확산이다. 둘째는 <변종 형태의> 그리고 “부차적-스탠다드 형” 노동자들의 확산이다. 이들 유형은 보통 전통적인 정규직 노동자들과 임시직 노동자(임시 계약직, 임시 대리직, 잡 앤 콜, 파트타임 직 등에 종사하는 노동자들)들이 받는 보호보다 훨씬 열악한 제도적 보호를 받는다는 특징을 갖고 있다.

상당한 수준의 자율성을 보장받는 자영직 노동자들은 이전의 경영자들이나 자택 근무자들만을 의미하는 것이 아니라, 소프트웨어 개발자, 디자이너, 금융 전문가들과 같이 지식산업에 종사하는 새로운 유형의 직업군들을 말한다. 또한 <변종 형태의> 노동 개념은 전통적으로 규정되어 왔던 노동자 유형과 다소 다른 개념을 말한다. 이 두 유형 모두 새로운 개념 설정이나 기존의 직업군들과의 관계설정이라는 문제가 있으며, 특히 <변종 형태의> 노동직은 어떻게 법이나 제도로 보호할 수 있을 것인가가 커다란 문제로 등장하고 있다.

이는 과거의 노동 계약이나 계약의 유형이 비교적 집단적이거나 노조의 큰 흐름에 따라 체결되었던 경향에 비추어 보면 상당한 변화라고 할 수 있다. 이와 같은 변화는 노동직 계약의 개인화 및 개별화를 촉진시켰고, 최근의 일자리에서 적용되는 계약유형에는 이와 같은 흐름이 반영되어 있다. 따라서 이러한 변화의 흐름 속에서 노조의 정책방향을 정립하기 어렵다. 결국 노동조합의 목적이 변화하는 노동시장의 흐름에 적극적으로 대처하고, 법률적으로나 제도적으로 보장받을 수 있는 노동정책의 수립이 적극적으로 모색되어야 하는 것이다.

노동자들이 개별적인 계약과 개인화가 진행된다면 노조의 역할은 무의미해질 뿐만 아니라 노동자들의 기본 권리조차 위협받는 상황으로 흘러갈 위험이 있기 때문이다.

2. 이탈리아 고용 통계 및 “변종 형태” 노동의 배경

2.1 이탈리아 노동시장의 개괄

이탈리아 노동시장의 지리적 이원화(경제적인 것 이외의)는 1) 낮은 고용율, 2) 청년들과 여

성들의 높은 실업율 및 미취업율, 3) 자영직 노동과 비정규직 및 잠복 노동의 역사적 중요성, 4) 최근 불고 있는 “변종 형태의” 취업 경향, 5) “유사-고용직” 노동의 이탈리아적 현상 등이 복합적으로 발생하고 있다.

2.2 자영직 노동과 잠복 노동의 역사적 중요성

이탈리아는 항상 자영직 노동 비율이 다른 유럽 국가들에 비해 높은 편이다. 자영직 노동은 여전히 그 양적인 면에서 안정적인 비율을 유지하고 있다. 다만 내부적으로 그 구성에서 다소의 변화가 발생하고 있다. 과거에는 토지를 소유한 농민이나 지주, 도소매상, 수공업자들이 주축이었지만, 현재에는 앞서 언급한 지식 산출 직에 종사하는 이들이 구성의 주를 이루고 있다.

비정규직 노동자 현황을 보면 현재 약 3,400,000 명 정도로 GNP의 17%를 차지하고 있다. 이 중 한국에서 흔히 이야기하고 있는 유형인 투잡스 족을 포함하여 남부에서는 섬유, 농업, 서비스 분야에 집중되어 있고, 이민자들이 주인 불법노동자들이 있으며, 유/청소년 근로가 370,000에서 400,000 개 사이로 추정하고 있다.(Ires 추정)

2.3 “변종 형태” 노동의 붐과 “유사-고용직” 노동의 이탈리아적 현상

이탈리아의 경우 유럽 평균보다 임시직, 파트타임, 기간 계약직 등이 적은 국가이다. 그러나 그에 반해 이탈리아는 위장된 자영직 노동자 비율이 아마 유럽에서 가장 높은 국가일 것이다.

실제로 형법에서 규정하고 있는 전통적인 자영직 노동직에 “유사-고용직” 노동이라는 이탈리아적인 특수한 형태의 노동의 유형이 현재 첨가되고 있다. 정규직과 자영직 노동 상의 경계에 선 다소 “회색 지대”에 위치한 노동의 유형으로 법률적인 직업의 유형과 법적 보호 유형의 기준에서 본다면 자영직 노동의 하부 유형에 속한다고 볼 수 있겠다.

이들 유형의 노동직에 대하여 살펴보면 주로 31살에서 40살 사이에 가장 많이 나타나거나 혹은 연금생활자들에서도 나타나는 유형이다. 이들의 학력 평균 수준은 일반 노동자들보다 다소 높은 편인데, 32.8%는 고졸의 학력과 17.3%는 대학 졸업의 학력을 보유하고 있다.

이에 반해 “변종 형태” 노동의 경우 연령층이 높을수록 현저히 줄어드는 현상을 보이고 있다. 이는 “변종 형태” 주로 젊은이들을 중심으로 부양해야 할 가족이나 직업적으로나 사회적으로 인정받고 위상이 높은 이들의 법률적 보호나 합법성의 필요성이 담보되지 않은 그런 유형의 직종들이라고 볼 수 있는 것이다.

따라서 직군의 유형이 매우 다극화, 혹은 직업 분류가 다양하거나 반복적으로 나타나고 있다. 전체의 87%는 단 한 사람의 주문자(이 유형에 속하는 이들 중 채용주와 채용자라는 상호 관계가 아닌 일방적인 계약관계를 의미하는 것으로 정식적인 계약의 절차가 아니라는 의미임)가 있는데, 이는 계약상의 비합법적인 자의적인 이중계약이라는 사실은 차치하고라도 이러한 관계는 입법의 주체에 의해 간과할 수 없는 경제적 종속이라는 특징들을 분명하게 보여주고 있다.

이러한 유형의 노동은 자영적 노동을 하고 있는 가정에서 볼 때 거의 노동 권리의 보호를 전혀 받지 못하고 있다. 1995년 연금법 개정은 이들에게 최소한의 권리를 인정한다는 것을 내용으로 하고 있다. 이 경우 이들 유형에 속하는 노동자들은 일반 정규직 노동자들의 연금 불입액의 2/3 이하의 금액을 강제적으로 불입하면 동일한 혜택의 연금혜택을 누릴 수 있도록 하는 것이었다. 그러나 2003년 중도우파 정부에 의해 실시된 법률('노동시장 개혁 법안'으로 명명된)에 따르면 몇몇 유형에 대하여는 계약의 민법적 권리를 보장하고 최소한의 권리를 명확하게 규정하기도 했지만, 여전히 정규직 노동자들의 법적 보호 수준이나 권리에 비해 미흡한 점이 많다.

유사-고용직 노동자들에 대하여 전통적으로 집단적인 자기방어의 수단인 파업에 대한 호소가 비현실적이라는 측면에서 이 부문 노동계 범위에서 노조설립의 동일한 가능성을 법적으로 무효화한다는 사실이다.

따라서 이러한 파편적이고 불연속적인 유형의 노동은 수용할 수 없는 사회적이고 인재 낭비의 비용들을 어떠한 경우라도 발생시킬 수밖에 없는 것이다. 실제로 이 노동 분야에서는 사회보장에 대한 혜택이나 직업적이고 기본적인 직업 차원에서도 심각한 질적 저하를 동반하여 직업에 대한 경력을 쌓는 것을 방해하며, 직업적 기술 형성에 제한적일 수밖에 없다. 결국 이들 노동자들은 연금혜택을 거의 누릴 수 없을 뿐만 아니라 이들이 연금생활에 들어갈 무렵이면 새로운 빈곤만이 그들을 기다리게 될 것이다.

3. 새로운 변종 형태 노동에 대한 이탈리아 노조의 정책적 대응

이러한 새로운 변종 형태의 노동은 현재 모든 이탈리아 노조 조직에서 가장 중요한 도전으로 간주되고 있다. 노조가 갖는 순기능적인 측면을 고려할 때 이는 분명한 의미를 갖는다. 만약 이와 같은 상황에서 노조 역할에 대한 재조정이나 협약의 효율적인 주도권에 대한 전략적 고려가 없다면 전투적 노조와 가입 노조원에 대한 사회적이고 법적인 규범에 대한 불변의 생산 주체이자 가장 광범위한 동질적인 노동자 범주에서 표현할 수 있는 대표성의 필요성 문제가 회피될 수밖에 없는 것이다. 다시 말해 남성과 성인의 봉급생활자, 정규직 노동자, 대기업 종사 노동자들이 노동직급의 평균적-저하 수준을 통해 아주 강력하게 양도 가능하고 청구 가능한 수준의 노동 조직(노동자의 권리와 직업적 능력을 쉽게 양도하고 팔아 버릴 수 있다는 의미)에 의해 비전문적 직업화 수준을 겪을 수밖에 없는 것이다.

따라서 오늘과 같은 노동조합 조직화의 위기를 극복하고 해결하기 위한 전략적이고 조직적인 차원에서 CGIL은 이미 몇 년간에 걸쳐 이에 대한 정책적 제안과 분석들에 매진하는 과정을 시작했다.

정책적이고 조직적 차원에서의 목표는 조직화를 위한 비판적 내용으로 노조의 재배치와 노조 역할의 재조정 계획을 발전시키는 것이다. 이들 재조정이 필요한 개별 분야는 다음과 같은 것으로 특징지어진다. 1) 잠복해 있거나 불법적 혹은 젊은이들의 그리고 불안정한 노동에 대한 존재, 2) "변종 형태"(유사-고용직과 임시직) 노동의 강력한 확산, 3) 기업별 노조 선거결과와 노조에 가입한 조합원 수 사이의 현저한 차이 존재

이를 시정하기 위해 노조 조직국은 노조 규정에 "CGIL 재배치 계획을 위한 전국기금" 사

항을 명시했다. 이 계획은 연간 단위로 수립될 것이며, CGIL 주지부와 해당 관련 시군지부에서도 시행될 것이다.

만약 이러한 작업이 개별화와 함께 지역별로 분산화 되면서 "탈중앙화"와 "비집중화" 한다면 노조 역시 이를 따라야 할 것이며, 새로운 그들의 조직 규모에서 노동자들을 배치할 것이다. 현재까지 이탈리아 노동조합의 대응은 다음과 같은 방향에서 전개되고 있다.

a) 지역 차원과 총연맹 차원에서 개별적 서비스 제공의 강화(재정적인 서비스, 연금부분에 대한 보조, 직업 선택의 가능성에 대한 정보 제공, 직업훈련과 형성 교육)

b) 특히 "변종 형태" 노동자들의 보호를 위한 결사체 적이고 협상의 주체로서 대표성을 나타내는 조직의 결성

3.1 변종 형태 노동과 니딜(Nidil)의 경험

오늘날 노동조건과 직업적 전략을 의미하는 개별화 비율의 대부분은 노조에게 강력하고 적절한 새로운 대응과 기술적 필요성을 요구하고 있다. 90년대 말부터 등장하기 시작한 변종 형태 노동자들을 위한 노동조직의 탄생은 이탈리아 노동계와 국제 노동계에서 가장 흥미로운 새로움의 하나였다.

CGIL 노조는 니딜(Nidil)이라고 하는 정책을 수립했다. 이는 "노동에 대한 새로운 정체성(Nuove Identità di Lavoro)"라는 뜻을 가진 정책으로 새로운 유형의 노동에 대한 보호와 노조의 대표성을 위한 새로운 구조를 의미하는 것이다. 노조 모델은 전통적인 조직에 수공업 형태의 작업장이나 단일 기업 단위가 아니라 산업분야에 기초하여 이탈리아 노동조합의 모델을 이식하여 혁신적인 모델로 바꾸는 것이다. 이는 결사체적이 대표성을 지향하는 모델이며, 그 중심에 노동을 제공하는 이에 대한 구체적인 방식과 노동에 대한 법적 조건을 상정한 뒤 다른 유형의 연맹들과도 수평적 관계를 갖는 유형이다.

이러한 조직화에 대한 조직 가입율은 마치 70년대 노조 가입율을 상회하는 수준이었다. 니딜에 가입하는 노조원들의 증가세는 이미 몇 년 전부터 시작되었다. 2004년에는 20,000 명이 조금 안 되는 수준에서 노조원들이 가입하였다. 이 수치는 상당히 흥미로운 것이고 노동조직의 개별적이고 집단적인 노력의 산물이기도 하지만 아직 제조업 분야나 서비스업 분야 그리고 공공부문에서의 연맹 차원에서 보면 미미한 수준이다. 현재 이 부문의 학력 수준은 상당히 높은 편이다. 45% 정도가 고등학교 졸업 이상의 학력이고, 40% 정도가 대학 졸업이거나 이와 상당한 학력을 보유하고 있으며, 17% 만이 중학교 학력을 소유하고 있다.

니딜은 사회적 보장 망으로서 그리고 출발점으로서 대표성의 필요성을 제공하고 있으며, 개별적 서비스 분야와 집단적인 협약 분야에 대하여 노조 차원의 정책적 주체로서 대표성을 담보하기 위하여 노동자들을 보호하고 있다. 여기에는 다음과 같은 부문에서 중심축을 상징하고 있다. 1) 개별적 계약(협약)에 대한 상담, 2) 사회보장과 보조에 대한 상담, 3) 재정 상담, 4) 지역 차원에서 제공되는 일자리 기회에 대한 정보 제공, 5) 직업 형성과 교육.

또한 노동 현장에서 니딜은 종업원을 대표하는 전통적인 노동조합 조직과 함께 협상의 "공동-주체"로서 역할을 한다. 최근 몇 년간 니딜이 함께 서명한 협약의 경우가 150건이 넘는다. 이들 분야 중 가장 흥미로운 분야가 중앙교환수(콜 센터 종사자들)들과 사회복지 부분 종사자들 및 지방 행정 공무원들이다.

3.2 새롭고 보다 광범위한 보호 시스템

무엇보다 현재 포스트-포디즘과 포스트-테일러리즘 생산방식의 새로운 특징들이 나타나고 이에 따른 여성들의 직업비율과 노동시장의 자율성이 증가하고 있는 상황에서 노동 시장에서의 개별화내지는 계약의 개인화는 피할 수 없는 추세이다.

만약 종속(회사에 소속되어 있다는 사실)의 특징들이 지난 세기-고용주의 규율에 얽매이고 범주화된 아주 엄격하고 한 경영권 아래에 놓여있던 노동의 제공에 대한 공간적-시간적 단위가 특징이었던-의 전형적인 방식에서 여전히 찾아야 한다면 종속에 대한 해석의 유형이 철저하게 재규정되어야 할 것임에 틀림없다. 만약 종속에 대한 사회학적 전형의 중심 생각을 초월했다면(혹은 초월하는 과정이라면) 그러한 모습이 기초하고 있는 노동 권리 모델 역시 위기 국면에 진입했을 것이다. 그러나 우리는 기업 권력에 대한 노동에 대한 근본적으로 종속적인 성격을 폐지하지 않는 과정의 존재로 종속이라는 것을 생각해야 하지만, 실제로 오늘날에도 노동이 행해지고 있는 구체적 방식을 다시 한 번 정의할 필요가 있다.

이와 같은 성황에서 우리는 다음과 같은 두 가지 방향에서 종속에 대해 고려할 필요가 있다. 하나는 사회적-경제적 종속의 의미이며, 다른 하나는 기업주의 생산 계획안에서 기술적-기능적 수준에서의 종속이다. 사실 우리가 보기에 이는 "몇몇 테크놀로지는 종속의 외면적 면들이 갖는 중요성을 점점 약화시키고 있다. 그러나 그러한 종속의 사회적/경제적/법률적 구조는 변화되지 않는다.(Gaeta)"라고 하는 사실에 따라 충분히 의미를 공유할 수 있을 것이다.

결국 이러한 상황에서 CGIL이 제안하는 자율-종속 시스템의 이원적 이식을 회복하고 다른 한편에서는 비록 기업주에 의해 명시된 것으로 생산 과정과 계획에 내재하고 있는 기능적 개입의 차원에서일지라도 영속적인 경영방침이라는 지배적인 전형에는 더 이상 내재하지 않는 종속적 노동의 의미를 다시 한 번 심화시킨다는 제안에 대해 고려해야 할 것이다. 이는 노동 참여에 대한 구체적 집행방식에 따라 계약적인 내용이나 법률적인 효력으로 분명하기 연결되는 유일한 협상 유형을 의미하는 것이다.

우리는 따라서 적절한 직업적 유형에 맞는 특정한 면들을 고려하고 가능한 집단적인 협약과 규율을 존중하는 협약의 자율성을 보장하면서 그 권리와 보호가 실현될 수 있도록 노동조직 차원에서 이 문제를 해결해 나갈 것이다. 이를 위해 하나의 문서로 규정된 사회적 협약으로 명시되도록 노력할 것이며, 이에 대한 대책을 꾸준히 마련해 나갈 것이다.

4. 결론

결론 부분에 대한 논의는 추후 발표를 통해 밝히도록 하겠습니다. 또한 전반적인 배경설명과 그에 따른 사회적/경제적/정치적 의의 등에 대하여도 간략하게 언급할 것입니다.

결국 현대화된 노동조합은 변화된 상황에 맞게 집합적인 차원에서 그리고 개별적인 차원에서의 서비스를 제공할 수 있는 능력을 고양하고 인적 자원을 활용할 수 있는 능력을 보여주어야 할 것이다.

특수고용노동자의 노동기본권 쟁취투쟁에 대하여

- 레미콘 노동자를 중심으로 -

박대규(전국건설운송노조)

I. 머리말

1. 레미콘회사는 레미콘회사에 정규직 노동자로 고용되었던 레미콘노동자들을 이윤추구와 신노무관리 정책 아래 1990년대 중반이후부터 레미콘 차량을 정규직 레미콘 노동자에게 불하¹⁾하여 이들이 개인 사업자등록증을 가지고 레미콘 회사와 레미콘운반도급계약을 작성하면서 업무를 지속하도록 하였다.

2. 레미콘노동자들은 정규직 노동자로 고용되어 있을 때나 레미콘 차량을 불하받아 사업자등록증을 가지고 있을 때나 업무의 형태 및 레미콘회사의 지시·감독, 더 나아가 징계의 형태까지도 변함이 없었다.

레미콘회사와의 사용종속관계가 분명히 있음에도 불구하고 레미콘회사, 법원, 노동부는 레미콘노동자가 사업자등록증을 가지고 있다는 이유를 들어 노동자로 인정하지 않고 있다.

3. 2000. 9. 19. 레미콘노동자들이 노동조합을 설립하고 노동조합 설립신고필증을 교부받아 실질적인 노동조합 활동을 하자, 정부는 2003년경부터 노사정위원회라는 기구 속에 '특수형태근로종사자 특별위원회'를 만들고 2년의 시간동안 레미콘노동자들을 위시한 특수고용노동자들(학습지노동자, 보험모집인, 골프장경기보조원등)의 노동기본권에 대한 실태조사와 외국사례를 취합하며 입법을 위한 기초논의를 하여왔다.

하지만, 수많은 실태조사를 통해서도 노동계와 사용자측의 입장 차이가 현격하여 합의안을 도출하지 못한 채 논의의 시한을 2번이나 연장 한 후 2005년 9월로 논의를 종료하였다.

4. 위와 같이 레미콘노동자들처럼 회사 측에 종속되어 있음에도 불구하고 개인사업자등록증을 가지고 있다는 이유만으로 노동자로 인정받지 못하고 있는 특수고용노동자들은 각자 노동조합을 설립하고 노동조합의 실체를 가지고 회사측과 대등한 교섭을 통한 노동조합 활동을 하여왔으나, 정부의 일관되지 못한 태도(노동조합신고필증의 교부와 사법기관에서는 노동자성 불인정)로 인하여 노동자들이 많은 고통을 겪고 있는 것이 현 실정이다.

1) 레미콘회사에 정규직으로 고용되어 있던 레미콘노동자들은 레미콘회사의 정책에 따라 1990년대 초중반 레미콘 차량의 불하요구를 받게 되었다. 이 과정에서 레미콘 노동자들은 레미콘회사측의 차량 불하 거절에 대한 해고 협박과 레미콘차량을 불하받을 경우 사장이 될 수 있다는 일말의 기대로 인해 레미콘 차량을 불하받아 개인사업자등록증을 갖고 레미콘 운반 업무를 하게 되었다.

다수의 업종으로 구분되어 있는 특수고용노동자들 중 건설운송(레미콘)을 중심으로 고용 형태 및 그 노동자성 인정을 위한 투쟁과정 등을 소개하고자 한다.

II. 건설운송노동자(레미콘)의 규모 및 고용·노동실태

1. 레미콘노동자의 규모

전국에는 799개의 레미콘 공장이 있으며, 전체 레미콘차량²⁾은 2002년 기준 21,351대이며 이 중 관용은 1대이고, 레미콘회사 소유는 3,545대, 영업용³⁾은 17,805대이다.

따라서, 전국의 레미콘노동자는 22,000여명이 있다고 볼 수 있다.

2. 레미콘노동자의 고용·노동실태

1) 레미콘노동자들은 3가지의 형태로 레미콘회사에 고용되어 있다.

첫째로, 정규직 노동자처럼 레미콘회사에 고용되어있는 레미콘노동자가 있다.

레미콘회사는 레미콘차량을 소유하고 있으면서 레미콘노동자를 정규직으로 고용하여 4대 보험과 취업규칙 등 제반규정을 두고 레미콘노동자를 관리·감독하는 등 보통의 정규직 노동자와 동일하게 고용하는 등 사용종속관계를 유지하고 있다.

둘째로, 레미콘노동자가 레미콘회사와 레미콘운반도급계약을 맺고 있으나, 차량의 소유가 레미콘회사로 되어있는 고용형태⁴⁾가 있다.

이 경우 레미콘 차량은 회사소유로 되어있으나, 레미콘회사의 업무편의상 레미콘노동자에게 개인사업자등록을 하도록 하고 있다. 레미콘회사마다 상이하지만 레미콘노동자에게 레미콘차량을 임대하는 임대료 명목으로 1,000,000원 정도를 부담하도록 계약하기도 하지만, 실제로는 형식적인 임대명목으로 하고 있다. 또한 레미콘회사는 레미콘노동자에게 레미콘회사의 취업규칙이나, 복무규정 등 정규직 레미콘노동자에게 적용하는 모든 관리·감독을 하고 있다.

셋째로, 레미콘차량의 소유가 레미콘노동자에게 있고, 개인사업자등록증을 가지고 있으면서 레미콘회사와 레미콘운반도급계약을 맺고 있는 레미콘노동자⁵⁾가 있다.

이 경우가 전국에 산재해 있는 레미콘의 83% 이상을 차지하고 있는 영업용 레미콘 차량으로 1990년대 중반이후부터 레미콘회사로부터 레미콘 차량을 불하받아 개인사업자가 된 레미콘노동자들이며, 현재 전국건설운송노동조합 조합원의 대부분을 차지하고 있다. 이 레

2) 교통개발연구원 2003년 운송업제도개선방안 공청회 자료 발췌

3) 영업용 레미콘차량이란 레미콘을 레미콘노동자가 소유하고 있는 차량을 말한다.

4) 보통 이경우를 '탕튀기 도급 레미콘기사'이라고 칭한다.

5) 보통 이경우를 '지입(불하) 레미콘기사'라고 칭한다.

미콘노동자들의 고용형태와 노동자성 인정을 위한 투쟁과정에 대해서는 뒤에서 자세히 설명하도록 하겠다.

2) 레미콘노동자들의 근무형태

가. 살아있는 생물인 레미콘을 운반하는 업무를 하고 있는 레미콘노동자들은 건설현장의 공사기간과 상황에 맞추어 하루 업무를 시작하고 마감한다. 보통 업무 시간이 오전 8시부터 오후 6시까지의 8시간 근무로 규정하지만, 실제로는 그렇지 못한 것이 현실이다.

건설현장⁶⁾에서 레미콘 공사는 골조공사 분야에 해당하는 것으로 건설현장의 공사기간을 맞추기 위해서 레미콘운반 업무의 시작과 끝은(레미콘노동자의 출근과 퇴근) 건설현장의 상황에 따라 결정된다. 이렇게 건설현장의 상황에 맞추다보니 성수기에는 출근시간이 새벽 2시나 4시일경우가 있고, 야간 업무를 할경우도 있다. 더 나아가, 철야업무를 위해 오전과 오후 내내 레미콘회사에서 대기하다가 레미콘 운반 업무를 하는 경우도 다반사이다. 하지만, 비수기(7월~8월, 1월~2월)인 4개월 동안은 하루에 1탕⁷⁾도 일을 하지 않은 경우도 있지만 레미콘 회사의 지시에 의해 레미콘회사에 나와 대기를 하여야 하는 현실이 있다.

나. 교통개발원이 발표한 아래의 표에서도 확인 할 수 있듯이 레미콘노동자들이 하루 12시간 노동을 해도 돌아오는 수익은 연간 11,300,056원의 적자로 나타나고 있어 대부분의 레미콘노동자들은 신용불량자 이거나 신용불량의 위기에 봉착하고 있는 것이 현실이다.

<표1> 레미콘트럭 운행손익

구분	대당월금액(원)	대당년간 금액(원)
운송원가	2,400,883	28,810,596
적정이윤	56,446	677,346
부가가치세	245,733	2,948,794
총운송원가	2,703,061	32,436,736
월수입금액	3,739,215	44,870,580
경영손익	1,036,154	16,059,984
인건비	1,977,825	23,733,900
손익	-941,671	-11,300,056

2. 레미콘노동자와 레미콘회사와의 사용종속관계

1) 대법원 판례에 의하면 '근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부를 판단함에 있어서는 계약이 민법상의 고용계약이든 도급계약이든 계약의 형식에 관계없이 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 할 것'이라고 판시하고 있어 근로기준법 및 노동조합법상

6) 건설현장의 공사는 토목, 골조, 내장공사로 분류되며, 레미콘은 골조공사 중 콘크리트공사 업무를 담당한다.

7) 레미콘회사에서 생산한 레미콘을 현장에 타설하고 되돌아오는 것을 탕이라고 지칭하기에 레미콘노동자들을 탕튀기 인생이라고 부르기도 한다.

의 근로자에 해당하는가의 여부는 그 계약의 형식이나 명칭에 상관없이 그 실질적인 관계에 의해 판단해야 한다.

2) 근로자성 여부를 판단함에 있어 쟁점은 실질적인 관계 속에서 어느 정도의 사용종속 관계에 있을 때 근로자성을 인정할 수 있는가이다.

이점에 대해서도 그 동안 대법원은 10가지의 판단 기준을 제시해왔다.

즉, ① 업무의 내용이 사용자에 의하여 정하여지는지 여부, ② 업무수행 과정에 있어서도 사용자로부터 구체적이고 직접적인 지휘감독을 받는지 여부, ③ 사용자에 의하여 근무시간과 근무장소가 지정되고 이에 구속을 받는지 여부, ④ 근로자 스스로가 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 업무의 대체성이 있는지 여부, ⑤ 비품·원자재·작업도구 등의 소유관계, ⑥ 근로제공관계의 계속성과 사용자에의 전속성의 유무와 정도, ⑦ 취업규칙·복무규정·인사규정 등의 적용을 받는지 여부, ⑧ 보수에 관한 사항(보수가 근로 자체의 대상적 성격을 갖고 있는지 여부와 기본급이나 고정급이 정하여져 있는지 여부 및 근로소득세의 원천징수 여부 등), ⑨ 사회보장제도에 관한 법령 등 다른 법령에 의하여 근로자로서의 지위를 인정받는지 여부, ⑩ 기타 양 당사자의 경제·사회적 조건 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다. 위와 같은 기준을 근거로 레미콘노동자와 레미콘회사간의 사용종속관계를 살펴보았다.

3) 근로자성에 대한 실질적인 징표- 근무형태에 대하여

가. 업무의 내용이 회사측에 의하여 정하여졌는지의 여부

① 레미콘회사의 통상적인 레미콘운반도급계약서에 의하면 “을은 갑과 공동체 의식을 갖고 갑의 제반사책 및 방침에 적극 동참함”이라고 명시하고 있으며, “을은 갑의 업무에 지장이 없도록 차량을 갑의 사업장에 항상 대기시키고 상시 출하 할 수 있도록 만반이 준비를 함”이라고 명시하고 있다.

레미콘노동자들은 회사의 작업의뢰나 업무종사의 지시에 대해 거절하는 행위는 원천적으로 불가능함을 나타내주고 있다.

② 레미콘운반도급계약서 “을은 갑의 배차에 이의를 제기 할 수 없으며, 갑의 원활한 배차를 위하여 갑의 어떠한 통제도 수용하여야 함”이라고 규정하고 있어서 회사가 어떠한 장소로 레미콘 운송을 지시하던 레미콘노동자는 이를 따라야 한다.

나. 업무의 수행과정에 있어서도 레미콘회사로부터 구체적이고 직접적인 지휘·감독을 받는지 여부

① 출근시간의 통제문제

레미콘운반도급계약서 “을은 갑의 업무에 지장이 없도록 차량을 갑의 사업장에 항상 대기시키고 상시 출하 할 수 있도록 만반의 준비를 함”이라고 명시하고 있다.

회사의 레미콘노동자들은 몇 개조로 나뉘어서 근무를 하는데, 회사는 전날 저녁 미리 조별로 출근시간을 정한 다음에 출하할 직원을 통해 전화를 걸어 조출시간을 알려준다. 그러면, 레미콘노동자들은 각자의 출근시간에 맞추어 출근을 한다.

레미콘회사는 레미콘노동자들이 레미콘회사가 정해놓은 출근시간에 맞춰서 출근을 하지

않으면 자체 징계를 통하여 레미콘노동자들에게 불이익 처우를 한다.

② 퇴근시간의 통제에 대하여

레미콘운반도급계약서 “을은 갑의 배차에 이의를 제기할 수 없으며 갑의 원활한 배차를 위하여 갑의 어떠한 통제도 수용하여야 함”이라고 명시하고 있다.

레미콘노동자들은 레미콘운반이 완료되어야만 레미콘회사의 지시에 의해 퇴근 할 수 있었고, 추가운반이 있을 경우에는 레미콘노동자들 모두 대기하였다가 레미콘회사의 지시를 받아 추가운반 물량을 운반한 이후에야 퇴근 할 수 있다.

③ 작업과정과 내용에 대한 통제에 대해

레미콘운반도급계약서 “을은 갑의 배차에 이의를 제기할 수 없으며 갑의 원활한 배차를 위하여 갑의 어떠한 통제도 수용하여야 함”이라고 규정하고 있으며, 같은 계약서 “을은 갑의 환경관리에 관한 교육 및 지시를 절대수용하고, 갑의 환경관리에 적극 협조함”이라고 명시하고 있다.

이는 회사가 레미콘노동자들에 대한 작업과정과 내용에 대하여 상세히 근무수칙을 정하여 놓고 이를 이행 할 것을 강요하였음은 물론 구체적인 업무지시까지 레미콘노동자들에게 하고 있다는 것을 알 수 있다.

④ 레미콘회사는 레미콘노동자들의 근무태도를 문제 삼아 여러 차례 징계를 하기도 한다.

레미콘회사는 레미콘노동자들에게 자체 징계를 통하여 업무지시 위반 시 레미콘노동자들에게는 불이익을 주었다. 예를 들어 조출에 응하지 않을 경우, 전날 회사승인 없이 쉬는 경우, 안전지시를 위반 한 경우, 현장에서 불미스러운 일이 발생하거나 회사의 이미지를 손상시킨 경우에는 배차정지등의 징계를 하였다.

⑤ 출근장소와 근무장소가 지정되고 이에 구속을 받았는지 여부

레미콘노동자들의 출·퇴근시간 및 장소가 회사에 의해 정해진다.

다만, 출근장소와 근무장소를 회사가 규제하는 것이 레미콘업무의 특성상 효율적일지는 몰라도 반드시 필요한 것은 아니다. 레미콘회사들이 레미콘 운반업무가 많을 때 사용하는 용차의 경우와 비교해 봐도 반드시 필요한 것은 아니라는 사실은 알 수 있다.

그것은 레미콘회사가 노무관리의 필요상 레미콘노동자들에게 출근장소와 근무장소 등 여러 가지 규제를 가한 것이고, 이러한 규제도 레미콘노동자들과 회사의 관계가 사용종속관계였음을 드러내는 하나의 요인이 되는 것이다.

⑥ 근로자 스스로가 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 업무의 대체성 유무

레미콘운반도급계약서 “을은 갑의 사전승인 없이 어떠한 경우라도 권리의 일부 및 전부를 양도 및 담보 또는 하도급을 할 수 없음”이라고 규정하여 원칙적으로 대리운전을 금하고 있다. 다만, 일정한 요건 하에 회사의 승인을 받아야 대리운전을 할 수 있도록 함으로써 엄격하게 규제하고 있다.

⑦ 비품, 원자재, 작업도구 등의 소유관계

레미콘노동자들은 차량을 제외하고는 업무수행과정에서 필요한 어느 것 하나 소유하고 있지 않으며, 차량의 유지 관리비 및 제세공과금만을 부담하였을 뿐이다.

또한, 위 레미콘노동자들 소유의 차량이라 하더라도 회사의 필요에 의해서만 이용되었을

8) 용차란 레미콘회사와 레미콘운반도급계약서를 작성한 레미콘차량이 당일 운반 할 수 있는 레미콘 물량보다 많은 레미콘운반 업무가 생기면 레미콘회사는 일일로 임대하여 쓸 수 있는 레미콘차량을 지칭한다.

뿐 일반적으로 차량 소유자가 가질 수 있는 자율성이라고는 전혀 없다.

⑧ 근로제공관계의 계속성 및 사용자에의 전속성의 유무와 정도

레미콘운반도급계약서 “올은 차량의 외관을 깨끗이 하며, 갑의 동의 없이 마크 및 도색을 변경 할 수 없음”이라고 규정하여 원천적으로 개인용도의 사용을 봉쇄하고 있다. 따라서 레미콘노동자들은 차량을 개인적인 용도로 사용하거나 여가시간을 이용하여 다른 레미콘회사의 운송 업무를 할 수 없다.

레미콘 차량에는 회사의 대형 로고 및 전화번호가 새겨져 있고, 레미콘노동자들이 입는 작업복에도 회사명과 마크가 새겨져 있다. 그 때문에 레미콘노동자들이 개인적인 운송 업무를 하거나 위 레미콘 차량을 개인적인 용도로 사용하는 것은 처음부터 불가능한 것이다.

4) 형식적인 징표에 대하여

가. 취업규칙, 복무규정, 인사규정 등의 적용에 대하여

① 우선 실질적으로 레미콘노동자를 규제하는 규정이 있는지의 여부가 중요한 것이지, 그것이 ‘취업규칙, 인사규정, 복무규정’이라는 명칭을 갖는 문서로 존재하는가가 중요한 것은 아니다.

② 그런데 레미콘회사는 레미콘운반도급계약서의 내용 속에 통상적인 도급계약의 범위를 벗어나는 많은 의무를 레미콘노동자들에게 부과하는 내용들이 포함되어 있다. 그리고 그것이 레미콘회사가 레미콘노동자들에 대해 업무상 지휘감독을 할 수 있는 근거가 된다.

③ 따라서 ‘취업규칙, 인사규정, 복무규정’이라는 명칭을 갖는 문서가 존재하지 않는다 하더라도 위 레미콘운반도급계약서는 취업규칙, 인사규정, 복무규정에 상응하는 규정이 될 수 있는 것이다.

나. 보수에 대한 사항

레미콘노동자들은 운송단가를 회사와 미리 정한 후 매월 일정한 날에 회사로부터 운송료를 지급받아왔다.

이는 레미콘회사가 레미콘을 공급받는 회사로부터 얼마를 지급 받는가와는 상관없이 레미콘노동자들은 회사가 정한 기준에 의해 지급받았다.

5) 경제, 사회적 조건에 대하여

가. 레미콘노동자들의 경제적, 사회적 조건이 갖고 있는 의미

① 현대사회에 있어서 다양한 형태의 근무방식이 존재한다. 따라서 앞에서 열거하고 있는 징표들을 100% 만족시키지 못하는 경우가 많이 발생할 수밖에 없다. 이 때 근로자성 여부를 판단함에 있어서 실질적인 징표와 형식적인 징표로 나누어 보는 것이 일차적으로 필요하지만, 나아가 당사자가 경제적, 사회적으로 대등한 관계인지 종속되어 있는 관계인지는 근로자성을 판단함에 있어서 중요하다.

② 이점에 대해 인천지법 부천지원⁹⁾은 첫째, 노무공급관계의 성립과 종료에 대한 주도권

9) 2001년 건설운송노동조합이 과업을 하자 유진기업은 유진기업 소속 레미콘노동자를 상대로 노동조합원활동금지처분을 제기하였고, 인천지법 부천지원은 2001. 4. 13. 결정을 위와 같은 근거로 레미콘노동자의 노동자성을 인정하였다.

이 레미콘 회사측에 있다는 점, 둘째, 레미콘운송기사가들이 제공하는 노무는 회사의 사업을 위한 것이고 회사의 사업운영에 있어서 필수적 내지 본질적인 것으로서 그것에 밀접하게 결합되어 있다는 점(회사가 생산한 레미콘은 생산된 시점으로부터 1시간 30분 이상이 경과하면 경화되기 시작하여 최상의 품질을 유지할 수 없으며, 생산된 시점으로부터 2시간 이상이 경과하면 이를 사용할 수 없게 되므로 신속하게 수요자에 운반하는 것은 회사의 사업운영에 필수적으로 본질적인 것이다.), 셋째, 레미콘운전사들은 스스로 거래처를 개발하는 등 자기 책임 하에 창의성과 능력을 발휘하여 사업을 하는 것이 아니라 오로지 회사가 지시한 곳(건설현장)으로 레미콘물량을 운반하는 단순한 업무를 반복할 뿐만 아니라 거래처와의 사이에 가격협상을 하는 주체도 회사라는 점들을 근거로 회사측의 경제, 사회적 지위가 우월함을 인정하였다.

그러면서 형식적 징표들에 대해 “이러한 요소는 모두 경제·사회적 지위가 우월한 사용자가 그 우월한 지위를 이용하여 일방적으로 결정할 수 있는 사항이므로, 이와 같은 요소는 운송차주들이 근로기준법이나 노조법에서 정한 근로자인지 여부를 판단함에 있어서 부수적이고 한정적으로만 고려되어야 할 것”이라고 판시하고 있다.

나. 이상과 같이 레미콘노동자들의 실질적인 징표와 형식적인 징표, 나아가 경제, 사회적 지위를 종합해 볼 때 레미콘노동자들의 노동자성 인정은 당연한 것이다.

레미콘회사와 레미콘노동자들 사이의 계약관계의 내용 및 노무제공의 태양에 관한 실질적 징표, 즉, 레미콘노동자들의 업무 내용은 오로지 레미콘회사에 의하여 정하여지고, 업무 수행 과정에 있어서도 레미콘회사로부터 구체적이고 직접적인 지휘·감독을 받고 있으며, 레미콘회사에 의하여 정하여진 근무시간과 근무장소에 구속을 받고, 레미콘노동자들 스스로가 제3자를 고용하여 업무를 대행하는 것이 사실상 불가능하며, 레미콘차량의 소유권은 회사에 있다는 점, 레미콘노동자들이 이 차량을 이용하여 개인적인 용도로 사용하거나 여가시간을 이용하여 다른 레미콘회사의 운송 업무를 할 수 없으며, 레미콘노동자들은 계약된 기간 동안 계속하여 전적으로 레미콘회사에게 근로를 제공하여야 하고 레미콘노동자들이 스스로 다른 사업장에 근로를 제공할 수 없는 점 등을 종합하여 보면, 레미콘노동자들은 레미콘회사에게 종속된 상태에서 근로를 제공하였다고 보아야 할 것이다.

또한, 여기에 덧붙여 양 당사자의 경제·사회적 조건의 점, 즉 노무공급관계의 성립과 종료는 오로지 레미콘회사에 의하여 정하여지고, 레미콘노동자들이 담당하는 레미콘운반업무는 레미콘회사의 사업에 필수적 내지 본질적인 것이며, 레미콘노동자들이 사업자로서의 독립성 및 전문성을 가지지 못하여 독자적으로 시장에 접근할 수 있는 기회가 완전히 봉쇄되어 있으며, 보수의 액에 있어서도 레미콘노동자들의 실수입이 레미콘회사의 정규직원의 보수와 현격한 차이를 보이지 아니한 점 등에 비추어 보아도, 레미콘노동자들은 레미콘회사에게 종속된 상태에서 근로를 제공하는 근로기준법상의 근로자에 해당한다고 봐야 할 것이다.

III. 전국건설운송노동조합(레미콘)의 개요, 주요 투쟁

1. 전국건설운송노동조합(레미콘)의 개요

1) 전국건설운송노동조합은 2000년 9월 19일 영등포구청으로부터 노동조합 설립신고필증을 교부받아 합법적인 노동조합으로 인정받았으며, 현재는 서울남부지방노동사무소에서 관할하고 있다.

2) 조직현황

가. 2005년 현재 4개 지부(북부지부, 경기동남부지부, 인천지부, 광주전남지부) 38개 분회(사업장)와 다수의 해고자들이 조합원으로 구성되어 있는 전국산업별노동조합이며, 조합원은 2,000여명에 이르고 있다.

조합원의 90% 이상이 레미콘차량을 소유하고 있는 레미콘노동자들로 구성되어 있으며, 나머지 10% 정도는 정규직 노동자들과 동일하게 레미콘회사에 정규직 노동자로 근무하고 있는 레미콘노동자들과 도급제 레미콘노동자들로 구성되어 있다.

나. 2000년 9월 19일 노동조합이 설립된 후 2000년 12월 노조설립보고대회 당시 조합원은 3,000여명에 이르렀다. 2001년 1월경부터 전국건설운송노동조합은 레미콘회사들을 상대로 노동조합 인정, 단체협약 체결을 요구사항으로 하여 단체교섭을 요구하였으나, 레미콘회사들은 레미콘노동자들을 노동자로 인정할 수 없으며 노동조합의 실체도 인정할 수 없다며 단체교섭을 거부하여 중앙노동위원회의 조정절차를 거쳐 2001년 2월부터 파업에 돌입하였다.

다. 2001년 10월경 9개월의 파업을 종료하고 레미콘회사로 복귀를 하였고, 각 사업장별로 레미콘회사들과 교섭을 통하여 노동조합의 실체가 실질적으로 인정되어 가고 있다.

2 전국건설운송노동조합(레미콘)이 레미콘회사들과의 교섭에서의 노동조합 인정

1) 2001년 파업이후 복귀하여 레미콘회사측에 교섭을 요청 할 당시 레미콘회사들은 노동조합의 실체를 부정하면서 교섭을 해태하였으나, 2002년 이후부터는 노동조합이 각 레미콘 회사에 단체교섭을 요청하면 레미콘회사들은 노동조합의 실체를 인정하면서 노동조합과 교섭을 진행하면서 임금(운반비) 및 복지사항에 관련된 내용을 단체협약서나 합의서의 형태로 레미콘회사 대표자와 노동조합의 대표자가 기명날인하여 작성하였다.

2) 아래의 표와 같이 2002년이래 현재까지 다수의 레미콘회사에서 노동조합의 실체를 인정하면서 단체교섭을 통한 단체협약 및 합의서를 체결 하였고, 노동조합을 실질적인 파트너로 인정하였다.

<표2> 임·단협 교섭 및 체결현황(합의서 체결 포함)

년도	임·단협 체결 현황 (합의서 포함)
2002	19개 사업장
2003	20개 사업장
2004	24개 사업장
2005	24개 사업장
총 계	87개 사업장

IV. 건설운송노동자(레미콘)의 노동자성이 부정되면서 발생하는 문제점 및 탄압사례

1. 레미콘회사측의 부당노동행위

1) 전국건설운송노동조합의 실체 부정(단체교섭 거부)

전국건설운송노동조합이 정부기관으로부터 인정받은 합법적인 노동조합임에도 불구하고 레미콘회사는 레미콘노동자가 전국건설운송노동조합에 가입을 하고 단체교섭을 요구하면, 레미콘노동자는 노동자로 인정할 수 없다는 이유를 들어 교섭을 해태하는 부당노동행위를 행하고 있다.

레미콘회사는 단체교섭요구를 해태하는 부당노동행위이외에도 노동조합으로서 행할 수 있는 모든 활동¹⁰⁾을 하지 못하도록 하는 강압적인 태도를 갖고 있다.

2) 노동조합 활동을 이유로 해고(계약해지)

레미콘회사들은 지난 2000년 전국건설운송노동조합이 설립된 후 2001년 노동조합 인정, 단체교섭 요구를 하는 500여명의 레미콘노동자들을 노동조합 활동을 하였다는 이유를 들어 해고(계약해지)하였다. 지금도 그 해고된 레미콘노동자들은 해고자의 신분으로 전국건설운송노동조합의 조합원으로 활동을 하고 있다.

노동조합 설립 5년의 시간이 지났음에도 불구하고 레미콘회사들은 지금도 신규 레미콘노동자들이 전국건설운송노동조합의 조합원으로 가입을 하면 해고(계약해지)의 위협을 가하여 노동조합 탈퇴의 협박을 하거나 여의치 않으면 집단으로 해고(계약해지)를 한 후 레미콘 회사를 휴업, 폐업, 매각을 단행하면서 노동조합에 대한 탄압을 하고 있다.

3) 적법한 절차에 의한 단체행동에 대해 민·형사상 소송 제기

가. 각종 가처분 및 근로자지위부존재확인 소송, 손해배상, 가압류
레미콘회사는 전국건설운송노동조합이 적법한 절차(노동위원회의 쟁의조정 절차를 통한 조정종료)를 통하여 단체행동에 돌입하면 '업무방해 및 출입금지가처분', '통행방해물배제가처분¹¹⁾', '근로자지위부존재확인소송¹²⁾', 단체행동으로 인한 손해를 배상해 달라는 손해배상

10) 노동조합 회의 참석, 노동조합 집회 참석, 노동조합 선전활동 등에 대한 제재 등을 레미콘회사는 하고 있다.

소송, 가압류를 제기하면서 레미콘노동자들을 탄압하는 수단으로 삼고 있다.

현재 전국건설운송노동조합 소속 조합원에 대하여 레미콘회사들이 제기한 민사 소송이 30여건 진행 중에 있으며, 레미콘회사들이 2001년부터 제기한 가압류 금액은 46억 1천 5백 만원에 달하며, 아직까지 해결되지 않은 손해배상 소송금액만도 2억 6천에 달하고 있다.

나. 업무방해로의 형사 고소

레미콘회사는 레미콘노동자들이 적법한 절차를 거쳐 단체행동에 돌입하면 이 단체행동이 레미콘회사의 업무를 방해하였다며 과도하게 손해금액을 적용하여 업무방해 고소를 한다.

이로 인해 노동조합 설립 이래 2001년부터 다수의 구속자와 범법자를 양산하였으며, 벌금 만 해도 수억원에 달하고 있으며, 이는 레미콘노동자의 노동조합 활동을 위축하게 만들 뿐만 아니라 자산이 너무나도 부족한 노동조합의 재정을 고갈되도록 만들어 노동조합 활동 자체를 원천적으로 봉쇄하는 역할을 담당하였다.

2. 법원의 레미콘노동자에 대한 노동자성 부정 사례

1) 2001.경부터 레미콘회사측이 레미콘노동자들을 상대로 제기한 각종 소송(노동조합원활동금지가처분, 근로자지위부존재확인소송 등)에 대하여 법원은 판결을 통해 노동자성을 판단하는 여러 가지 징표(실질적인 징표, 형식적인 징표, 사회경제적인 징표)를 기준으로 판단하였다.

2) 법원은 초기에 레미콘노동자들의 실질적인 사용종속관계(실질적인 징표-관리·감독, 지시)조차도 인정하지 않음은 물론이면서 형식적인 징표(근로계약서 부재, 사업자등록증 소유, 사회보험 미적용등)를 이유로 노동자성을 부정하였다.

3) 하지만, 법원은 2003년 CK인프라시스 제기 '근로자지위부존재확인소송'이 대법원에서 레미콘회사측이 승소한 이후 레미콘노동자들의 실질적인 징표는 인정하지만 실질적인 징표가 인정되는 것은 레미콘산업의 특성이므로 어쩔 수 없이 실질적인 징표가 존재할 수밖에 없다는 입장을 고수하고 있다. 또한, 실질적인 징표들이 존재함에도 불구하고 형식적인 징표가 부재하다는 이유로 레미콘노동자들의 노동자성을 부정하고 있다.

4) 레미콘노동자들에 대한 대법원 판결에서 '근로기준법'상 노동자가 아니라는 판결은 이미 있었고, 2003년 CK인프라시스 제기 '근로자지위부존재확인소송'은 근로기준법과 노동조합 및 노동관계조정법상의 노동자성을 통합하여 레미콘노동자의 노동자성을 부정하는 판결이었다.

현재 대법원에 계류 중인 소송은 '노동조합 및 노동관계조정법'상 노동자성에 대한 것이다.

3. 각 정부기관(노동부, 노동위원회)의 레미콘노동자를 바라보는 시각

11) 통행방해물배제가처분이란 레미콘회사가 레미콘노동자들이 단체행동을 하면 레미콘노동자들을 집단으로 해고한 후 레미콘노동자들 소유의 레미콘차량을 레미콘회사 밖으로 철수할 것을 요구하는 취지의 가처분이다.

12) 근로자지위부존재확인소송이란 레미콘회사들이 레미콘노동자는 노동자가 아니므로 레미콘노동자들의 교섭요구 등에 대해 응할 필요가 없음을 확인해 달라는 취지의 소송이다.

1) 전국건설운송노동조합의 설립 이후 수많은 레미콘 회사측의 노동조합 활동을 이유로 부당한 행위를 한 사용주에 대한 각종 고발과 구제신청에 대하여 노동사무소와 노동위원회는 레미콘노동자를 노동자로 인정하면서 레미콘 회사측의 불법성을 인정하였다. 하지만, 2003년 CK인프라시스의 대법원 '근로자지위부존재확인소송'의 판결이후 레미콘노동자의 노동자성을 부정하면서 부정적인 결정 등을 하고 있는 경향이다.

2) 하지만, 2003년 대법원 판결이후에도 노동위원회와 노동사무소는 개별 레미콘노동자의 노동자성은 부정하면서도 전국건설운송노동조합의 실체는 인정하여 노동조합 활동과 관련한 레미콘회사의 부당노동행위에 대해서는 레미콘회사의 부당노동행위를 인정하여 실제적인 노동조합은 인정하고 있다.

3) 2003년 판결 이후에도 전국건설운송노동조합이 개별 레미콘회사를 상대로 한 단체교섭이 여의치 않아 노동위원회에 쟁의조정신청을 하면 노동위원회는 노동조합의 실체를 인정하면서 직접적인 개입을 통하여 조정을 유도하거나 조정종료(중지) 결정을 하고 있다.

<표3> 노동위원회로부터 쟁의조정종료결정 받은 현황

년도	노동위원회	해당 사업장	숫자
2003년	경북지방노동위원회	달성레미콘	12개 사업장
	전남지방노동위원회	청해레미콘	
	중앙노동위원회	우신레미콘, 동양메이저(주)(광주, 화성공장), 금강레미콘, 부원레미콘, 서경레미콘, 신아레미콘, 성진레미콘,	
2004년	경기지방노동위원회	서보산업(주), 통일레미콘	3개 사업장
	전남지방노동위원회	성진레미콘	
2005년	중앙노동위원회	성진레미콘, 성진산업(주)	5개 사업장
	경기지방노동위원회	제일산업개발(주)	
	충남지방노동위원회	태안레미콘, 서해산업(주), 성진레미콘	
	인천지방노동위원회	성진산업(주)	

V. 건설운송노동자(레미콘)의 노동자성 쟁취를 위한 활동

1. 2001. 총파업 투쟁

1) 전국건설운송노동조합은 2000년 9월 19일 노동조합을 설립한 이후 2001년 4월 중앙노동위원회의 쟁의조정종료 결정을 받은 후 노동조합 인정, 단체교섭 요구 등을 요구안으로 하는 단체행동(파업)에 돌입하였다.

2) 특수고용노동자인 레미콘노동자의 노동자성 인정을 요구하며 단체행동에 돌입하여 7개월을 거친 투쟁을 하여왔지만 정부, 사용자들의 전방위적인 탄압과 장기간의 투쟁 속에서의

조합원들의 생계의 어려움 속에서 파업 투쟁을 접을 수밖에 없었다.

3) 하지만, 2001년 파업 투쟁은 이후 전국건설운송노동조합의 실체를 레미콘회사들이 인정하게 만드는 투쟁이 되었고, 지켜지지 않았던 일요일 휴무도 실시하게 만드는 역할을 하게 되었다. 또한, 특수고용노동자들의 노동자성 인정 투쟁의 서막을 서서히 열어 제낀 투쟁이 되었다.

2. 민주노총 특수고용대책회의 활동

전국건설운송노동조합은 민주노총 서울본부 비정규노조대표자연대회의 성원들 중 특수고용노조대표자 모임이 부정기적으로 모임을 갖는 데에 참여하면서 특수고용노동자의 노동기본권 쟁취논의를 하여왔다. 그러다가 위 모임에 참여하였던 특수고용노동조합들은 특수고용노동조합 회의기구의 필요성을 절감하면서 2003년 2월경 특수고용대책회의를 구성하고 민주노총의 공식 회의기구로 인정받게 되었다. 민주노총 특수고용대책회의는 매주 1회의 정례회의를 통하여 특수고용노동자의 노동기본권 쟁취 투쟁을 목표로 사업을 하고 있으며, 지난 2005년 10월 19일 국가인권위원회에 민주노총과 한국노총의 위원장 명의로 특수고용노동자의 노동기본권과 관련한 진정을 하기도 하였다.

또한, 2006년 ILO총회에서 결의할 특수고용노동자의 노동기본권 권고안에 대한 대응사업을 준비하고 있으며, 민주노동당 단병호의원이 발의한 '노동조합 및 노동관계조정법'개정과 관련하여 특수고용노동자의 노동기본권 입법을 위한 활동을 전개할 예정이다. 지난 10월 10일 민주노총 4개 연맹(공공연맹, 서비스연맹, 건설산업연맹, 운송하역노동조합)이 주축이 되어 특수고용노동투쟁본부를 결성하면서, 특수고용노동자의 노동기본권 쟁취 투쟁을 전개해 나갈 예정이다.

또한, 현재 특수고용대책회의는 2005년 10월 4일부터 특수고용노동자들이 중심이 되어 '특수고용노동자성 인정, 노동3권 쟁취'를 요구하며 무기한 단식노숙농성에 돌입하였고, 오늘까지도 진행되고 있다.

더불어, 민주노총과 한국노총 등 양대 노총이 함께하는 특수고용대책회의를 구성할 계획이다.

3. 2005. 10. 21. 파업 투쟁

2년 동안 진행된 노사정위원회 '특수형태근로종사자특별위원회'에서의 특수고용노동자의 노동기본권 입법을 위한 기초논의가 결론을 내리지 못하고 논의 시한을 2번이나 넘긴 채 2005년 9월 3일로 만료되었다.

그럼에도 불구하고 논의를 진척시켜 특수고용노동자의 노동기본권 논의는 유보하고 있는 정부 및 여당에 맞서 특수고용노동자의 노동기본권 쟁취 투쟁을 하고자 전국건설운송노동조합은 2005년 10월 4일부터 12일까지 파업 찬·반 투표를 진행하여 70.8%의 찬성 가결을 이루어냈다. 그리고 지난 10월 21일 경고파업을 진행하며 정부와 여당이 특수고용노동자의 노동기본권 입법을 하루속히 진행할 것을 강력히 요구하였다.

VI. 마치며

자의가 아닌 자본의 신노무관리 정책에 의해 노동자의 권리를 모두 박탈당한 채 개인사업자라는 허울만을 뒤집어쓰고 사장이 되어버린 특수고용노동자는 노동의 가장 심각한 사각지대에 있다. 정규직 노동자가 가장 최소한으로 보호 받을 수 있는 노동기본권의 적용을 받지 않으면서도 정규직 노동자가 회사 측에 종속되어 있는 그대로 종속되어 회사 측의 관리·감독을 온몸으로 받으면서 노동하는 특수고용노동자들에게 노동기본권 요구는 삶을 지탱하기 위한 요구이다.

부당함을 부당하다고 말해도 해고(계약해지)되고, 업무 중 사고를 당해도 산재로 인정받지 못하는 죽음의 노동현장에서 특수고용노동자가 살아갈 수 있는 마지막 방법은 노동기본권의 인정으로 권리가 보장되는 길일 수밖에 없다.

1998년 재능교육교사노동조합, 2001년 건설운송(레미콘)노동조합의 특수고용노동자의 노동자성 인정 투쟁 이래 8년의 시간이 지나는 동안 수많은 특수고용노동자들이 죽어갔고, 해고가 되었지만, 여전히 정부는 특수고용노동자들의 노동기본권 입법 요구에 성실히 임하지 않고 있다.

200만 특수고용노동자의 생존권 보장과 전세계적으로 특수고용노동자의 노동자성 인정이 흐름인 가운데에서 OECD 가입국이며, ILO 상임이사국인 대한민국 정부로서는 당연히 특수고용노동자의 노동기본권 입법을 하루속히 서둘러야 할 것이다.

[별첨]

I. 전국건설운송노동조합 덤프연대의 설립경과 및 규모

1. 덤프노동자들의 규모 및 노동실태

1) 전국의 덤프트럭은 52,000대가 건설기계로 등록이 되어있으며, 각 건설현장과 석산과 골재장에서 흙, 모래, 자갈, 건축 폐기물등의 운반으로 주 업무로 하고 있다.

2) 덤프트럭노동자들은 월평균 20일, 일 10시간이상 업무를 하고 있지만, 교통개발원 발표에 의하면 년 11,387,988원의 적자를 보고 있어 신용불량자의 위험에 처해있다.

더욱이, 건설현장에서 운반량을 초과하여 적재물을 싣게하기 때문에 과적에 걸리게되어 과적전과가 평균 4범 정도이어서(심하면 16범의 전과가 있다)덤프노동자는 언제라도 전과자의 신분으로 전락될 위험에 노출되어 있는 것이 현실이다.

2. 전국건설운송노동조합 덤프연대의 설립경과

전국건설운송노동조합 덤프연대는 2004년 5월 1일 서울북부권역 과적 관련 법개정을 위한 집회를 통하여 설립의 기초를 마련하여 2004년 9월 17일 덤프연대를 창립하였다. 2005년 3월 31일 1차 정기대의원대회를 통하여 유류비보조, 도로법개정(과적약법철폐), 운반비 현실화를 요구안으로 한 투쟁본부를 결성하고 2005년 5월 1일 1차 총파업에 돌입하여 10일간의 총파업 투쟁을 마무리하고 조직확대를 하였다.

2005년 10월 13일 '유류비 보조, 도로법 개정, 수급조절위원회 구성, 건설사단체교섭 요구, 특수고용노동자 노동자성 인정'을 요구하며 2차 총파업에 돌입하여 일정정도를 성과를 얻은 후 13일간의 총파업을 마무리 하였다.

현재 전국건설운송노동조합 덤프연대는 16개 지부, 100개 지회, 8,000여명의 조합원으로 구성되어 있다.

II. 전국건설운송노동조합 덤프연대의 주요 요구 사항

1. 유류비 보조

건설경기가 하락되고, 유가는 하늘높은 줄 모르고 치솟고 있는 과정에서 덤프노동자는 생활고에 시달리게 되고있는 와중에서 화물운송노동자들에게는 지급되고 있는 유류비가 건설기계라는 이유만으로 지급되지 않는 것이 현실이다.

그러하기에 덤프노동자들은 위에서도 밝혔듯이 매월 1,000,000원의 적자로 생활고에 시달리며 유류비가 소득금액의 55%를 상회하는 현실에서 유류비이 보조는 생존을 유지하기 위한 방안이기에 요구하는 것이다.

2. 도로법 개정

건설현장의 이윤추구를 위하여 덤프트럭 용량을 초과하는 적재물을 덤프트럭에 싣도록하는 현실과 덤프노동자위주로 처벌되는 과적처벌 규정이 있는 도로법을 개정하지 않는다면, 덤프트럭 운전을 하는 덤프노동자는 언제라도 누구라도 과적 처벌로 인하여 전과자가 되는 현실을 타개하고자 도로법 개정을 요구한다.

3. 수급조절위원회 구성

건설경기가 하락하여 일이 없는 상황에서 전국적으로 산재해있는 52,000대의 덤프트럭으로는 50%도 가동되지 못하는 상황이다. 이러한 현실에서 대형면허만 있으면 누구나 사업자 등록을 하고 덤프트럭을 운전할수 있도록 하는 것은 공급과잉으로 인한 최소한의 운반비도 하락하게 만드는 덤프를 유도하는 것이다. 그러기에 화물자동차처럼 수급조절위원회가 구성되어 허가제가 도입되어 있는 것과 동일하게 덤프트럭도 수급조절위원회를 구성할 것을 요구하는 것이다.

4. 건설사 단체교섭 요구

건설현장에서 실질적으로 덤프트럭 운행의 관리·감독을 하고있는 원청건설사와 전문건설업체들과의 단체교섭을 통하여 건설현장의 문제점을 해결하고 운반비에 대한 현실적인 요구도 실현할수 있도록 건설사와의 단체교섭을 요구한다.

5. 특수고용노동자의 노동자성 인정

회사측과 종속관계를 가지고 있으면서도 개인사업자등록증을 가지고 있다는 이유만으로 노동자로 인정받지 못하는 특수고용노동자의 노동자성 인정을 요구한다.

III. 전국건설운송노동조합 덤프연대의 대정부 교섭 결과

1. 과적 관련 사항

1) 건설교통부는 국회에 상정되어 있는 <임차인> 처벌규정에 "건설기계인 경우 수급인 또는 하수급인"을 명시하는 것으로 하고, 국회는 이를 11월초로 예정되어 있는 국회상임위에서 반영시키는 것으로 하여 올해 안에 통과시켜 내년부터 적용하는 것으로 되었다.

2) 임차인 면책조항인 "지시하였거나 감독하였을 경우에는 그러하지 아니하다" 조항에 대해서는 선의의 운전자 및 임차인의 피해가 없는 것으로 문안을 조정하여 마찬가지로 국회심의와 연내 통과를 시키는 것으로 하였다.

3) 현장에 계량기 설치의 법적 검토를 덤프연대와 함께 거쳐 다음 국회 회기 내에 법

제화를 추진하는 것으로 하였다. 건설교통부는 10월중에 건교부 산하 대형공사현장에 측중계가 설치 운영되도록 하는 권고를 10월중에 하달하기로 하였다.

2. 유가보조

1) 정부의 유류세에 대한 지원방안은 면세유, 유가보조, 공사계약금액 조정등 다양한 방식이 있습니다. 이 중에서 면세유등은 농업등 일부산업에, 유가보조는 버스, 택시, 화물에 적용되고 있고, 건설기계의 경우에는 공사계약금액 조정제도를 지난 7월부터 공공공사에 한정하여 시행하고 있는 것이다.

2) 이에 대해 지난 2004년부터 현재까지 정부는 "유가보조제도의 확대는 안 된다"라는 입장을 고수해 왔으며, 지난 10월 20일, 21일 관계 장관 회의를 거쳐, 건교부, 재경부 장관이 기자브리핑까지 한 상태입니다.

3) 정부는 현재의 <공공공사의 계약금액을 조정하여 건설사업주를 통하여 유류비 지원을 하는 현행제도>에 대하여 11월중에 실태조사를 실시하고, 제도의 개선방안을 마련하기로 하였으며, 개선방안에 대해서는 11월초에 덤프연대가 참가하는 논의를 시작하기로 하였습니다. 새로운 방안에는 민간공사, 공공공사를 포괄하여 논의를 하고, 재원마련이나, 지급방식을 모두 포괄하여 논의를 하는 것으로 되어 있다.

3. 수급조절, 체불, 어음지급근절

1) 건설교통부는 수급 불균형 해소방안, 덤프트럭과 화물트레일러의 업역구분, 경영개선등이 포함된 <건설기계종합육성방안>에 대하여 내년 연구 작업을 실시하고, 덤프연대가 참가하도록 하였다.

2) 체불과 어음지급에 대해서는 <표준임대차계약서>를 제정하여 보급하기로 하였다.

* 열린 우리당에서는 10월 말경 덤프의 과적, 유가보조에 대하여 당정협의회를 하고, 수급 불균형과 다단계하도급에 대해서는 당내에 제도개선연구팀을 가동하여 건교부와 제도개선방안을 마련하기로 하였다.

4. 건설협회, 전문건설협회

건설협회, 전문건설협회는 덤프연대가 제기하는 건설현장의 측중계 설치에 동의, 현행 유류비 지원제도의 문제점에 공감하고 새로운 방안 마련에 참가를 확인하였다. 어음, 체불문제에 대해서는 양 협회가 회원사에 대한 계도를 하기로 하였고, 건설협회는 과적, 어음, 체불문제를 <원 하청 협력업체 평가기준> 반영을 검토하기로 하였으며, 전문건설협회는 덤핑 단가 근절, 다단계하도급 문제에 대하여 덤프연대와 사안별로 논의를 지속하기로 하였다.

특별기고. 오사카노변단

노동자성에 관한 사례 - A급배(急配)사건의 소개 -

히라카타 가오루(오사카노동자변호단)

<사례의 소개>

1. 당사자

(1) A급배(急配)주식회사(이하 '회사'라고 함)는 트럭 운송을 업으로 하는 주식회사이다. 회사의 종업원수는 약 100명이고, 트럭 운전사들을 사용하여 화물운송업무를 수행하고 있다. 회사의 취급업무로는 개별적으로 도급을 받는 화물운송업무, 다른 운송회사가 화주로부터 도급받은 운송업무를 일정기간 계속적으로 하도급받아 수행하는 업무, 개인이나 단체가 이사할 때 이사짐을 운송하고 정리해주는 업무 등이다.

(2) 운전자 - B, C, D, E, F

운전자 - B, C, D, E, F (이하 B, C, D, E, F 라고 함)는 전술한 3가지 회사 취급업무에 종사하고 있었다. 3가지 업무를 모두 하는 운전자도 있고 1가지 업무만 하는 운전자도 있었다. 또한 각각 신문광고나 지인의 소개로 회사가 종업원을 모집하고 있는 것을 알고 응모했다. 그리고 이력서를 첨부하여 회사의 담당자와 면접을 하여 채용되었다. E, F를 제외하고 B, C, D는 채용 후에 「운송업무위탁서약서」라는 이름의 회사가 작성한 문서에 서명·날인하였다. 이름은 '서약서'라고 되어 있지만 사실상 '계약서'에 다름 아니었다. 또한 이 서약서의 내용에 대해 B, C, D는 회사로부터 어떠한 설명도 듣지 못했다. E, F는 이와 같은 「운송업무위탁서약서」에 서명날인하지 않았다. 그 이유는 E, F의 채용시기가 다른 3명보다 약간 빨랐는데, 그 당시에는 회사가 트럭 운전사에 대해 전술한 서면에 서명하는 방법을 채용하지 않고 있었기 때문이었다.

B는 2002년 5월 17일에, C는 2000년 8월 1일에, D는 2000년 8월 16일에 각각 회사에 채용되었다.

2. 노동조합의 결성 및 회사의 B, C, D에 대한 해고통지

(1) 노동조합의 결성

B, C, D, E, F는 노동조건을 개선할 목적으로 하여 노동조합을 결성하고, 2003년 8월 5일 회사에 대해 노동조합 결성통지를 하였다. 이 통지 중에는 B, C, D, E가 노동조합의 집행위원인 점이 명시되어 있었다.

(2) B, C, D, E에 대한 해고통지 및 F에 대한 불이익처분

회사는 전술한 노조 결성통지를 받고 나서 9월 후인 8월 14일, B, C, D에 대해 「운송위탁 계약해제의 통지서」라는 제목의 서면을 발송하였다. 그 내용은 B와 회사의 운송위탁계약이 2003년 11월 26일로 종료하고, C와 회사의 계약은 2003년 12월 19일로 종료하고, D와 회사와의 계약은 2004년 2월 15일로 종료한다는 것이었다.

또한 회사는 E에 대해서는 전술한 B, C, D에 대한 「운송위탁계약해제의 통지서」라는 서면과 동일하게 '요청서'라는 서면을 발송하였다. 그 내용은 1년 전에 E가 배치전환되기 전에 담당했던 업무에 관해 보고를 할 것을 요구하여 E를 곤혹스럽게 만들고, E가 그것에 답하지 않으면 징계처분하여도 감수하겠다는 의사로 보겠다는 내용이었다.

2003년 9월 22일, 노동조합은 F도 또한 조합원인 사실을 공개하였고, 회사는 F에 대해 9월 24일부터 업무를 부여하지 않고 임금을 일방적으로 감액하고 사택에서 퇴거명령을 하는 등 불이익한 조치를 하였다.

3. 종업원지위보전 등 가치분신청 및 결정

(1) 가치분 신청

① B는 2003년 12월 16일 오사카지방법원에 지위보전 등 가치분명령신청을 제출하였다. 마찬가지로 C는 2004년 2월 9일에, D는 2004년 4월 23일에 오사카지방법원에 각각 지위보전 등 가치분신청을 넣었다.

② 회사의 주장

회사는 다음과 같이 주장하였다. 즉, 우선 B, C, D는 회사와 운송업무위탁계약을 체결한 '위탁계약자'이고 고용계약(근로계약)을 체결한 노동자가 아니기 때문에, B, C, D에게 해고권 남용법리의 적용은 없다. B, C, D와 회사 사이에 체결한 운송업무위탁계약은 기간을 6개월로 하고, 회사와 위탁계약자 쌍방의 이의제기가 없으면 6개월마다 갱신하는 것으로 되어 있고, 지금 회사가 갱신하지 않는 것일 뿐이다. 그 의사표시가 「운송위탁계약해제의 통지서」이다. 운송업무위탁계약은 계약자유의 원칙에 따라 대등한 입장인 회사와 B, C, D가 자유의사로 체결한 것이기 때문에 유효하다. 따라서 이번의 B, C, D와 회사의 계약종료는 유효하다. 또한 B, C, D는 부당노동행위를 주장하지만, B, C, D와 회사 사이에는 운송업무위탁계약을 체결한 사업자일 뿐이고 노동자가 아니기 때문에, 노동조합을 결성하고 가입하는 것이 불가능하다.

③ B, C, D의 주장

이에 비해, B, C, D는 다음과 같이 주장하였다. 노무공급계약이 고용계약(근로계약)이든 업무위탁계약이든 계약의 형식에 구애되지 않고 그 실태를 보아 판단해야 한다. B, C, D와 회사의 관계는 실태를 살펴 보면 고용계약(근로계약)이다. 따라서 B, C, D에 대한 회사의 「운송위탁계약해제의 통지서」는 해고통지에 다름아니다. B, C, D는 노동기준법이 적용되고 해고권 남용법리도 적용되는 것이 된다. 이번 회사의 B, C, D에 대한 해고에는 정당한 사

유가 없고, 해고권의 남용이기 때문에 무효이다. 또한 경과에서 분명히 드러나는 것처럼 이번 회사의 B, C, D에 대한 해고는, B, C, D가 노동조합에 가입한 것을 이유로 하는 부당노동행위인 것이 분명하기 때문에, 그런 의미에서도 위법 무효이다.

(2) B, C, D와 회사의 계약 및 업무수행 실태

① 계약체결시

B, C, D는 회사의 운전자 모집광고를 보거나 또는 지인의 소개로 응모하였다. 모집광고에는 '급여', '근무', '통근' 등 고용계약에 특유한 용어가 사용되어 있었다. 또한 B, C, D는 이력서를 지참하여 회사의 지점장의 면접을 거쳐 채용되었다. 면접시에 회사로부터 고용계약이 아니고 업무위탁계약인 것에 대한 설명을 듣지 못했다. 또한 대등한 입장의 사업주와 사업주가 체결하는 업무위탁계약이라고 보기에는 계약조건에 관한 교섭이 없었다. 반대로 면접시에 고용계약에 특유한 '급료의 지급일', '휴일'에 대한 설명을 들은 사람도 있었다.

② 계약체결 후의 「운송업무위탁서약서」

B, C, D는 채용, 취업개시로부터 수일 후에(사람에 따라서는 수 개월 후에) 회사로부터 「운송업무위탁서약서」에의 서명, 날인을 요구받았고, 이에 응했다. 그 즈음에 회사로부터 「운송업무위탁서약서」의 내용에 대한 설명도 없었고, 사본도 교부받지 못했다. 「운송업무위탁서약서」에는 회사와 B, C, D가 운송위탁계약을 체결한 것, 계약기간은 6개월로 하고 쌍방이 이의제기를 하지 않으면 묵시적으로 갱신된다는 것, 위탁계약자는 회사의 복무규정에 따르고, 복장,接客용어,接客태도는 회사의 규정에 따를 것 등이 기재되어 있었다.

③ 업무에 관한 지휘명령

B, C, D는 개별적으로 도급받은 운송업무의 경우에는, 전날 또는 당일에 회사로부터 화주명, 화물의 종류, 화물을 싣고 부리는 장소, 목적지까지의 도착예정시간, 고속도로 사용불가 등을 지정받아, 해당 운송업무를 수행하도록 지시를 받았다. 또한 다른 운송회사로부터 전속적으로 도급받는 업무의 경우에는, 고객(원청)명, 출근시각 등을 지시받고, 구체적인 업무수행방법에 대해서는 도급을 받은 운송회사의 지시에 따르도록 되어 있었다. 이사짐 배달의 경우에는 집합시간, 집합장소, 운전을 할 것인가 조수로서 이사짐을 나를 것인가 등을 미리 지정받아 현장에서는 팀장의 지시에 따라 작업을 하도록 되어 있었다.

그리고 B, C, D의 급여는 후술하는 바와 같이 일급, 월급, 실적급으로서, 지시받은 업무를 수행하지 않으면 다음부터는 업무를 맡지 못했기 때문에, 수면시간, 휴식시간도 없이 과중한 업무수행을 지시받을 때 등과 같이 물리적으로 지시에 따르는 것이 불가능한 경우를 제외하고는 회사로부터 지시받은 업무를 거부할 수 없었다.

회사가 고용계약인 점을 인정한 E, F에 대해서도 전체적으로 동일한 지시명령방법이 존재했다.

④ 보고의무 및 근태관리

회사에서는 타임카드를 없었지만 B, C, D는 지시받은 업무수행을 시작한 시각, 주행거리, 목적지 도착시각, 회사로 복귀한 시각 등을 업무일지에 기재하여 회사에 제출, 보고하도록

되어 있었다. 또한 사전에 운송업무의 지시가 없었던 경우에는 매일 오전9시에 회사에 출근하도록 지시받았다. 게다가 정기휴일 이외에 설 경우에는 사전에 회사로부터 허락을 받도록 되어 있었다.

또한 B, C, D는 지시받은 업무를 마쳤을 때 또는 완료가 어려울 때에는 그 이유를 첨부하여 회사에 보고하도록 되어 있었고, 다른 운송업체로부터 또다른 업무를 의뢰받았을 때에는 우선 회사에 지시를 받아 대응하도록 되어 있었다.

⑤ 복무규정의 적용

B, C, D는 업무를 수행할 때 회사의 제복을 착용하도록 되어 있었다. 또한 두발 등에 대해 회사로부터 규제를 받았다.

⑥ 전속성

B, C, D는 회사의 업무 외에 다른 업무를 하는 것이 불가능했다.

⑦ 대체성

B, C, D는 회사로부터 지시받은 운송업무의 수행에 대해서 자기 판단에 따라 제3자에게 하도록 하는 것이 허용되지 않았다.

⑧ 보수(임금)의 지불

회사는 B, C, D에게 매월 1회 특정일에 임금을 지불했다. 임금은 이사집 운송, 다른 운송 회사 업무의 하도급인 경우에는 일급의 정액제이고, 개별 운송인 경우에는 실적급으로 되어 있었다. 일급의 정액제인 경우 초과근무수당이 지급된 경우도 있었다. 다만 정액제, 실적급이어도 임금액은 회사가 일방적으로 결정하고, 결정방법(기준)에 대해 B, C, D는 알지 못했고, 급여명세표를 보기 전까지는 그 달의 임금 총액을 알 수 없었다.

회사는 급여지불시에 급여명세를 교부하였고, 거기에는 「급여명세」, 「사원 코드」 등의 종업원인 것을 보여주는 용어가 사용되었다.

B, C, D의 평균임금액은 임금 센서스 및 전일본트럭협회 조사에 따른 근무 트럭운전수의 평균임금보다도 상당히 낮았다.

⑨ 생산수단의 소유관계

B, C, D가 사용한 트럭은 회사의 소유이고, B, C, D는 회사가 지시하는 트럭에 승차하여 운송업무를 수행하였다.

또한 보험료, 연료비, 차량수리비, 고속도로 사용시의 요금은 회사가 부담하였다.

⑩ 사회보험, 노동보험, 소득세

회사는 B, C, D등에 대해서 사회보험(건강보험, 후생연금), 노동보험(산재보험, 실업보험)에 가입하지 않았다. 또한 소득세에 대해서 원천징수를 하지 않았다.

(3) 가처분결정

오사카지방법원은, B에 대해 2004년 5월 14일, C에 대해 같은 해 7월 30일, D에 대해 같은 해 8월 18일, 각각 노동기준법 제9조의 노동자인 것을 인정하고, 본안의 제1심 판결이 나오기 전까지, B, C, D에 대해 종전 임금상당액을 임시 지급하라는 가처분명령을 내렸다.

재판소의 판단은 다음과 같다.

B, C, D에 대하여, 개별운송업무에 관해서는 운송업무의 성질상 당연히 필요한 지시 이외에 회사의 지휘감독을 인정하기에 충분할 정도의 업무수행에 관한 구체적 지시가 있었다는 것을 인정하지 않았다. 그러나 다른 운송회사로부터 하도급받은 업무나 이사집운송의 경우에는 회사나 회사의 원청인 운송회사의 지휘감독 하에 업무를 제공하는 것이다. 또한 업무의 분배권한을 회사가 일방적으로 가진 상태에서는, B, C, D가 원하지 않는 업무지시를 거부하는 것이 사실상 곤란하다고 생각된다. 또한 B, C, D는 회사에 업무일지를 제출하고, 운송업무위탁서약서에도 영업비밀 유지의무, 복무규정 준수 의무, 직접거래금지 등 일반적 고용계약상 의무와 공통적 성질인 규정이 있다. 게다가 생산수단인 자동차를 회사가 소유하고, 보험료, 수리비, 연료비도 회사가 부담한 것이나 구체적인 보수액의 결정권이 회사에게 있고, B, C, D등이 교섭을 통해 보수액을 인상시킬 여지가 없었던 것 등으로 볼 때, B, C, D가 자기의 위험과 계산 하에 업무에 종사하는 사업자라고 할 수 없다. 이상으로부터 B, C, D 등이 제공한 노무는 회사의 운송업무를 위한 조직적 노동의 일부를 구성하는 것으로 평가될 수 있는데, 그렇다면 B, C, D 등은 회사의 지휘감독 하에 노무를 제공하고 이에 대한 보수로서 임금을 지급받은 것으로 평가하는 것이 상당하다. 따라서 B, C, D에게는 노동기준법이 적용된다.

(4) 노동기준감독관서, 공공직업안정소의 처분

노동기준감독관서는 2004년 7월 8일, D가 본건 해고 전에 회사의 업무 중에 입은 상해에 대하여 산업재해인 것을 인정하였고 산재보험금을 지급할 것을 결정하였다. 또한 공공직업안정소는 같은해 6월 B, C, D에 대하여 고용보험의 피보험자 자격을 인정하였다. 국가기관인 노동기준감독관서와 공공직업안정소도 B, C, D의 취업실태가 고용계약에 해당하고 B, C, D가 노동기준법 제9조의 노동자인 것을 인정한 것이다.

4. 그 후

현재 B, C, D에 대하여 종업원 지위확인청구, 임금청구사건의 본안이 오사카지방법원에 계류 중이다. 이에 앞서 나온 전술한 가처분 명령은 결론에 있어서는 당연한 것이다. 다만 가처분명령은 업무지시의 내용에 대하여 종업원과 같은 정도의 구체적인 강도의 업무지시를 인정하기는 불가능하다고 서술하고 있다. 그러나 트럭 운전이라는 업무의 성질상 회사로부터의 지시는 일정정도 추상적일 수밖에 없다. 현재 본건에서 회사가 종업원인 것을 인정한 E, F에 대한 업무지시도, B, C, D에 대한 것과 동일하였다. 본건과 같은 사례에서는 노무제공자의 사용자에게 대한 지휘명령을 어느 정도는 추상화하여 종합적으로 보아 노무제공자가 사용자에게 종속되어 있는가, 그렇지 않으면 독립하여 대등한 사업자인가를 판단해야 할 것이다.

간접고용노동자 노동권 보장방안
- 한국의 사례를 중심으로 -

주요어: 간접고용노동자

원저: 노영민(연세대학교)

본 연구는 간접고용노동자의 노동권 보장에 관한 문제를 다루고 있다. 간접고용노동자는 정규직 노동자와 달리 고용 불안정, 임금 차별, 복지 혜택 미비 등 여러 가지 불리한 처우를 받고 있다. 본 연구는 이러한 문제를 해결하기 위한 방안을 모색하고, 한국의 사례를 중심으로 그 실효성을 평가하고자 한다.

[워크숍 #3]

간접고용노동자의 노동기본권

간접고용노동자

노동기본권

간접고용노동자는 정규직 노동자와 달리 고용 불안정, 임금 차별, 복지 혜택 미비 등 여러 가지 불리한 처우를 받고 있다. 본 연구는 이러한 문제를 해결하기 위한 방안을 모색하고, 한국의 사례를 중심으로 그 실효성을 평가하고자 한다.

본 연구는 간접고용노동자의 노동권 보장에 관한 문제를 다루고 있다. 간접고용노동자는 정규직 노동자와 달리 고용 불안정, 임금 차별, 복지 혜택 미비 등 여러 가지 불리한 처우를 받고 있다. 본 연구는 이러한 문제를 해결하기 위한 방안을 모색하고, 한국의 사례를 중심으로 그 실효성을 평가하고자 한다.

본 연구는 간접고용노동자의 노동권 보장에 관한 문제를 다루고 있다. 간접고용노동자는 정규직 노동자와 달리 고용 불안정, 임금 차별, 복지 혜택 미비 등 여러 가지 불리한 처우를 받고 있다. 본 연구는 이러한 문제를 해결하기 위한 방안을 모색하고, 한국의 사례를 중심으로 그 실효성을 평가하고자 한다.

노동기본권

본 연구는 간접고용노동자의 노동권 보장에 관한 문제를 다루고 있다. 간접고용노동자는 정규직 노동자와 달리 고용 불안정, 임금 차별, 복지 혜택 미비 등 여러 가지 불리한 처우를 받고 있다. 본 연구는 이러한 문제를 해결하기 위한 방안을 모색하고, 한국의 사례를 중심으로 그 실효성을 평가하고자 한다.

본 연구는 간접고용노동자의 노동권 보장에 관한 문제를 다루고 있다. 간접고용노동자는 정규직 노동자와 달리 고용 불안정, 임금 차별, 복지 혜택 미비 등 여러 가지 불리한 처우를 받고 있다. 본 연구는 이러한 문제를 해결하기 위한 방안을 모색하고, 한국의 사례를 중심으로 그 실효성을 평가하고자 한다.

본 연구는 간접고용노동자의 노동권 보장에 관한 문제를 다루고 있다. 간접고용노동자는 정규직 노동자와 달리 고용 불안정, 임금 차별, 복지 혜택 미비 등 여러 가지 불리한 처우를 받고 있다. 본 연구는 이러한 문제를 해결하기 위한 방안을 모색하고, 한국의 사례를 중심으로 그 실효성을 평가하고자 한다.

본 연구는 간접고용노동자의 노동권 보장에 관한 문제를 다루고 있다. 간접고용노동자는 정규직 노동자와 달리 고용 불안정, 임금 차별, 복지 혜택 미비 등 여러 가지 불리한 처우를 받고 있다. 본 연구는 이러한 문제를 해결하기 위한 방안을 모색하고, 한국의 사례를 중심으로 그 실효성을 평가하고자 한다.

간접고용노동자 노동권 보장방안 - 한국의 사례를 중심으로 -

주진우(민주노총)

1. 간접고용 노동(자)란?

- 간접고용이란 파견처럼 고용과 사용이 분리되는 형태를 말함.
- 파견(용역, 도급) 노동자는 파견(용역, 도급)사업주와 근로계약을 맺지만, 파견(용역, 도급)사업주와 사용사업주와의 계약에 따라 사용사업주의 지휘감독 아래 일하게 됨.

2. 간접고용의 유형과 구분¹⁾

1) 도급과 위장도급

- 도급은 수급인(도급업체)이 일의 완성을 약속하고, 도급인(사용업체)이 그 일의 결과에 대하여 보수를 지급하는 계약임.
- 그러나 우리현실에서는 형식만 도급계약을 체결하고, 실제로는 파견 등 근로자 공급사업인 경우가 대부분임.
- 사용자가 위장도급을 자행하는 이유는 노동법상 사용자로서의 책임과 의무를 도급업체에 떠넘김으로써 노동권을 제약하고 해고제한 규정을 피해가기 위함임.

2) 근로자공급과 파견

- 근로자공급은 자기가 고용하는 근로자를 공급계약에 따라 타인(사용업체)에게 공급하여 사용하도록 하는 것임.
- 근로자 파견은 근로자 공급의 한 유형으로, 파견업체가 고용한 노동자를 사용업체에 파견하여 사용사업주의 지휘·명령을 받아 일을 하게 하는 것임.

※ 한국의 경우, 1998년 7월 1일 '파견근로자보호등에관한법률(일명 근로자파견법)'에 따라 26개업무에 대하여 근로자 파견이 가능하게 되었으며, 주요 업무로는 비서,

1) 이하에서는 전국불안정노동철폐연대에서 발간한 '2002년 간접고용 실태보고서'의 설명내용을 다수 인용하였음.

타자원, 전화외판원, 운전원, 수금원, 건물청소원 등이 있음.

3) 직업소개

- 직업소개란 구인 또는 구직의 신청을 받아 구인자와 구직자간에 고용계약의 성립을 알선하는 것을 말함.

4) 사내하청

- 하청회사가 원청회사(사용업체)의 일정한 생산 업무를 도급받아 이를 원청회사 사업장에서 원청회사의 생산시설을 이용하여 수행하는 경우를 말함.
- 대부분의 사내하청은 도급을 위장하고 있으나 실질적으로는 도급업체가 원청업체(사용업체)에 종속되고, 사용업체가 직간접으로 해당 노동자를 지휘·감독하는 파견형태로 운영되는 위장도급임.

5) 점원파견

- 생산회사가 상품판매를 위해 유통업 매장에 소속 종업원을 파견하는 경우로, 격지근무의 한 유형. 파견된 노동자는 생산회사 소속임에도 실제 업무 과정에서 유통업 매장의 지시를 받게 되거나, 근로시간 등에 있어서 유통업체의 지시를 받게 되는 경우가 있어 불법 파견의 소지를 가지고 있음.

6) 외주/분사

- 외주: 회사 작업의 일부를 외부의 업자에게 주문하는 일
- 분사: 기업을 몇 개의 기업으로 분할하여 운영하는 것
- 이 과정에서 대부분의 경우 자회사 형식으로 모회사에 종속: 실질적인 권한은 모회사가 행사, 외주 및 분사된 회사는 비정규직으로 채용(간접고용화의 한 방편)

3. 간접고용의 실태

1) 간접고용의 규모

- 통계청의 '경제활동인구부가조사' 결과에 따르면 2004년 8월 현재 파견노동은 117,000명(0.8%), 용역노동은 413,000명(2.8%)인 것으로 조사됨.

<표 1> 비정규직 규모 (2004년, 단위: 천명, %)

	종사상지위			전체		2003년		
	상용	임시	일용	수	비중	수	비중	
임금노동자(1)	7,684	4,829	2,071	14,584	100.0	14,149	100.0	
정규직 (2=1-3)	6,428			6,428	44.1	6,307	44.6	
비정규직 (3=①+②+③, 중복제외)	1,256	4,829	2,071	8,156	55.9	7,842	55.4	
고용계약	임시근로	1,006	4,829	2,071	7,906	54.2	7,679	54.3
	(장기임시근로) ①		3,475	1,009	4,485	30.7	4,589	32.4
	(기간제근로) ②	1,006	1,354	1,062	3,421	23.5	3,089	21.8
근로시간	시간제근로 ③	19	453	599	1,072	7.3	930	6.6
근로제공 방식	호출근로 ④		1	665	666	4.6	589	4.2
	특수고용 ⑤	131	472	108	711	4.9	601	4.2
	파견근로 ⑥	60	38	18	117	0.8	98	0.7
	용역근로 ⑦	163	182	68	413	2.8	345	2.4
	가내근로 ⑧	21	29	121	171	1.2	166	1.2

자료: 김유선, 「비정규직 규모와 실태-통계청, '경제활동인구조사 부가조사'결과, 2004

- 또한 노동부의 '근로자파견사업 현황' 자료에는 파견노동자 규모가 55,000명(2003년)으로 파악되고 있는데, 경제활동인구부가조사의 98,000명과는 큰 차이가 있음.
- 노동부 통계는 등록된 합법파견만을 집계하기 때문에 불법파견이 더 일반적인 형태인 파견노동의 규모를 추산하는데는 거의 의미가 없음.
- 실제로 2004년 국정감사자료에 따르면 500인 이상 대기업(건설업 제외)에서 일하는 사내하청 노동자 규모가 15만명에 이룸(전체 노동자의 23%).
- 결국 불법파견까지 포함한 파견노동자, 용역노동자, 도급노동자 등을 합하면 간접고용노동자 규모는 60만명을 상회할 것으로 추산됨.

<표 2> 간접고용 규모의 변화 (단위: 천명, %)

	2000. 8.	2001. 8.	2002. 8.	2003. 8.	2004. 8.
노동부 집계					
파견노동	53	58	64	53	-
파견노동	136 (1.0)	130 (1.0)	88 (0.6)	98 (0.7)	117 (0.8)
용역노동	308 (2.4)	319 (2.4)	346 (2.5)	345 (2.4)	413 (2.8)
합계 (비율)	444 (3.4)	449 (3.4)	434 (3.1)	443 (3.1)	530 (3.6)

자료: 김유선, 비정규직 규모와 실태, 각년도; 노동부, 근로자파견사업현황, 각년도

- 산업별로는 파견노동은 제조업과 금융보험업이, 용역노동은 제조업과 서비스업, 도소매음식숙박업 등에서 상대적으로 사용 비율이 높은 것으로 나타남.

<표 3> 고용형태별, 산업별 비정규근로의 활용 비중

	파트 타임	단기 계약	일시 고용	파견 근로	용역 근로	호출 근로	소사장	외주 근로	독립 도급	기타
전산업	12.9	39.7	9.4	8.4	20.5	0.0	2.2	3.4	1.4	2.0
제조업(광업 포함)	7.6	33.6	9.2	10.1	27.0	0.0	3.8	5.3	1.3	2.1
비제조업	18.3	45.8	9.7	6.7	13.9	0.0	0.7	1.5	1.5	1.9
건설업	2.7	54.7	29.0	5.6	4.6	0.0	0.0	3.0	0.0	0.3
도소매음식숙박업	36.1	26.5	6.5	3.5	18.6	0.1	2.0	0.6	1.4	4.5
운수통신업	16.8	52.2	12.7	4.0	6.9	0.0	2.0	3.4	2.0	0.0
금융보험업	16.6	59.8	0.9	10.6	6.4	0.0	0.0	0.1	3.6	2.1
부동산 및 임대업	17.2	47.9	10.2	6.8	12.2	0.0	0.0	1.8	1.8	2.2
기타서비스업	10.7	43.1	8.4	9.1	26.7	0.0	0.0	1.2	0.0	0.7

자료 : 한국노동연구원, 「사업체패널조사 부가조사」, 제1차년도(2002)

2) 간접고용 노동자의 노동조건

- 파견노동자의 월평균임금은 127만원, 용역노동자의 월평균임금은 92만원으로, 정규직 대비 파견노동자는 60.3%, 용역노동자는 43.7%에 불과하여 저임금에 시달리는 것으로 나타난다.

<표 5> 고용형태별 월평균임금 및 인상률

	금액(만원)				격차(%)			
	01년	02년	03년	04년	01년	02년	03년	04년
임금노동자	125	133	147	154	73.6	73.2	72.8	73.1
정규직	169	182	201	211	100.0	100.0	100.0	100.0
비정규직	89	96	103	110	52.6	52.7	51.0	51.9
임시근로	87	94	102	108	51.3	51.8	50.5	51.2
(장기임시근로)	86	93	101	105	50.6	51.1	49.9	50.0
(기간제근로)	90	98	104	111	52.9	53.9	51.5	52.8
시간제근로	45	50	50	54	26.7	27.4	24.8	25.6
호출근로	66	79	81	84	39.2	43.4	40.0	39.7
특수고용	108	120	127	139	63.5	65.9	63.2	65.9
파견근로	101	115	110	127	59.4	63.0	54.8	60.3
용역근로	79	85	87	92	46.3	46.8	43.2	43.7
가내근로	50	52	41	56	29.4	28.7	20.5	26.7

자료: 김유선, 위와 동일.

4. 간접고용의 문제점

1) 저임금과 장시간 노동의 구조화

- 비정규직 일반의 당하는 차별에 더해 중간착취가 발생하기 때문에 간접고용(파견·용역)

노동자들의 임금 수준은 비슷한 업무를 수행하는 정규직 노동자들에 비해 매우 낮음.

- 노동자 모집과 임금 지급 말고는 거의 아무 일도 하지 않는 파견·용역업체의 중간착취율은 각 사업장별로 상이하게 나타나나, 대략 적게는 20-30%에서 많게는 50-60%를 차지하는 것으로 나타남.
- 또한 상당수의 파견·용역노동자들은 근로기준법상의 노동시간제나 수당제를 적용 받지 못하고 있는 실정임. 형식적으로는 초과근로수당, 연월차근로수당이 있어도 사실상 임금총액이 먼저 고정되어 있고 이것을 편법적으로 나누어 세목을 설정하는 경우가 많음.

※ 파견·용역업체 유지비가 추가지출되거나 사용업체는 파견근로제의 도입을 통해 파견노동자들의 단결을 막고 저임금을 유지하여 오히려 비용절감의 효과를 향유.

2) 불법파견

- 한국의 경우 합법적인 파견보다는 불법파견(파견대상업무²⁾ 이외의 파견이나 무허가 파견업체에 의한 파견) 더 일반적인 형태임. 현행법상 형사처벌 조항 이외에는 불법파견의 경우 파견노동자와 사용자업주와의 고용관계 성립 여부에 대해서는 별도의 규정이 없음. 정부의 관리감독의 해태까지 겹쳐 불법파견이 횡행하고 있음³⁾.

※ 독일의 경우 불법파견시 근로자파견계약과 파견근로계약을 무효로 하고 파견노동자와 사용자업주와 직접 고용관계가 성립하는 것으로 간주하고 있음.

- 불법파견을 인정된 경우에도 노동부는 “직접고용을 하던지 아니면 민법상 완전한 도급으로 시정하라”는 시정원칙을 견지하고 있음. 이에 따라 사용자들은 불법파견을 중단하고 합법도급으로 바꾸겠다는 핑계를 삼아 오히려 해당 파견노동자를 계약해지하는 현상이 벌어지고 있음.
- 따라서 사용업체가 불법파견을 한 순간부터 직접고용한 것으로 간주하는 것만이 불법파견 문제를 해결할 수 있는 방안임.

3) 노동3권 부정

- 사용자가 파견노동자를 이용하는 가장 큰 이유 중 하나는 노동자들의 단결을 구조적으로 막을 수 있기 때문임.

2) 현행 파견법 시행령은 파견대상업무를 26개 업무로 규정하고 있다.

3) 현재 정부는 불법파견의 양성화를 명목으로 파견대상을 무제한으로 확대하겠다는 입법안을 국회에 제출해놓고 있는 상태임

① 단결권의 침해

- 파견·용역노동관계에 있어서의 노동3권 침해행위는 대개 사용사업주의 주도 또는 지시에 의해 이루어지고 있음.
- 사용사업주의 단결권 침해의 가장 극단적인 형태는 사용업체가 노조 결성을 이유로 파견·용역업체와의 파견 내지 용역계약을 해지하는 것임⁴⁾. 파견·용역계약의 해지는 상용형 파견근로가 거의 없는 한국의 현실에서 곧바로 해고를 의미하기 때문에, 사용업체의 계약해지 위협은 아주 강력한 단결권 침해 수단이 되고 있음.
- 이 밖에도 핵심 조합원들을 교체할 것을 요구한다거나 아니면 회유·협박을 통해 조합 탈퇴를 종용하는 등으로 사용업체는 파견·용역노동자의 단결권을 침해하고 있음.

② 단체교섭권의 침해

- 파견·용역노동자들은 실제 사용업체의 사업장에서 사용업체에 편입되어 노무를 제공함. 따라서 파견·용역노동자들의 노동조건을 구체적으로 좌우하는 자는 사용사업주임.
- 대부분의 파견업체가 사용업체와의 관계에 있어서 열등한 지위에 있고, 또 사용업체의 필요에 따라 노동자를 모집하여 공급하는 것 이외에 별다른 노무지휘·감독을 하지 않음.
- 결국 파견·용역노동자들의 임금수준도 파견·용역계약의 내용에 따라 정해질 수밖에 없고, 사용업체가 파견·용역계약해지를 요구하거나 어떤 노동자의 해고를 원한다면 그 노동자는 파견사업체로부터 어떠한 보호도 받을 수 없는 실정임.
- 따라서 파견·용역노동자들이 노동조합을 결성하였을 때 단체교섭을 원하는 상대방은 사용업체인 경우가 대부분임. 그러나 사용업체는 근로계약의 당사자가 아니라는 이유로 단체교섭을 거부하고 아무 권한과 능력이 없는 파견·용역업체에게 사용자 책임을 전가하고 있음.

③ 단체행동권의 침해

- 사용업체가 파견·용역 노동자의 노조활동을 인정하지 않고 단체교섭을 거부하는 상황에서 파견·용역 노동조합은 단체행동 외에는 별다른 선택이 없게 됨. 사용업체가 일체의 노동법상 책임을 회피하고 있기 때문에 사용업체를 상대로 한 단체행동권 행사도 부정되기 때문임.

4) 파견·용역계약에서 정의행위를 할 수 없다거나 노조 결성시 계약을 해지한다고 아예 규정한 경우도 있고, 그렇지 않더라도 대부분 사용업체 임의로 계약해지를 할 수 있도록 되어 있음.

5. 간접고용노동자 노동권 보장 방안

가. 파견관련 정부안, "파견업종 전면 확대로 비정규직 확산"

- (파견업종 전면 확대) 정부안은 현행 26개 업종으로 제한되어 있는 파견 허용 업종을 일부 업종을 제외하고 전면 확대하여(이른바 Negative List 방식) 파견 비정규직을 대폭 늘리게 될 것임.
 - ※ 우리 정부처럼 1999년 파견업종 제한을 폐지한 일본의 경우 1995년 47만명이던 파견노동자가 2002년에는 213만명으로 4배 이상 증가(노동부, 비정규입법안의 주요 내용, 2004.9)
 - ※ 2월 국회 직전 정부와 열린우리당과의 당정협약에서 검토된 "현행 포지티브 리스트 유지 및 허용업종 확대" 방식은 Negative List 방식에 비해 외양상 덜 심각한 듯 보이지만, 내용적으로는 허용업종의 실질적 대폭 확대로 나타난다는 점에서 정부안과 본질적으로 같음.
 - ※ 국가인권위원회 의견: "Positive 방식 유지"
- (파견기간 2년에서 3년으로 확대) 파견기간도 현행 2년에서 3년으로 연장하여 사용자에 의한 파견 사용 폭을 늘려줌.
- (비정규고용 악순환 불러올 휴지기) 정부안 남용방지를 위해서 3년간 파견을 사용한 업무에 3개월 동안 파견을 사용하지 못하도록 하는 이른바 휴지기 제도를 제시하고 있으나, 임시계약직(기간제)의 자유로운 사용과 연동하여 파견직(3년)-기간제(3개월)-파견제(3년) 등 비정규직의 사용의 악순환만 불러올 것임.
 - ※ 국가인권위원회 의견: "휴지기간은 당해업무의 내용 등을 고려해 보다 확장"
 - ※ 애초 정부안(노동부안)은 "2년 파견직 사용에 8개월 휴지기 안" (파견기간의 1/3)이었으나, "3년 고용에 3개월" (1/12)로 더욱 후퇴하여 그나마의 남용방지 효과도 거의 사라짐.
 - ※ 휴지기는 현행 산전산후휴가 기간이 3개월임에 비추어 기업에서 충분히 버틸 수 있는 기간임.
- (직접고용 간주에서 고용의무로 후퇴) 현행은 파견노동자 2년 고용 후에는 직접 고용된

것으로 간주(직접고용 의제)해왔으나, 정부안은 이를 고용의무조항으로 완화시켜 이를 이행하지 않더라도 과태료(3,000만원 이하) 부담만 있을 뿐 해당 파견노동자가 직접고용된다는 보장이 없게 됨.

- (불법파견 제한 조치는 무의미) 파견업종의 전면 확대로 불법적 파견이 합법파견으로 면죄부를 받게 되는 상황에서 불법파견 시 직접고용 등 제한 조치는 거의 의미 없는 방안임.

※ 제조업 직접생산 공정은 금지업무로 설정해놓았으나, 불법파견시 직접고용의무 경우에서는 제외하여 제조업 직접생산 공정에 불법파견을 실질적으로 규제할 장치가 없음.

- (파견노동자 노동권 행사 제한) 정부안은 파견노동자의 노동조건에 실질적 영향력을 행사하고 있는 사용업체(원청업체)의 노동법상 사용자 책임을 명시하지 않아, 파견노동자의 노동권 행사를 배제하고 있음.

나. 파견 관련 민주노총 법개정 방안, "파견법 폐지와 불법파견 근절"

- (파견제도로 중간착취 합법화, 불법파견 양산, 노동권 배제) 1998년에 제정된 파견법 따라 그 이전까지 불법이었던 파견용역업체나 도급업체 등에 의한 중간착취를 합법화하고, 도급, 사내하청 등의 이름으로 불법파견을 양산하고 있음. 또한 사용자들이 노동법상 사용자의 책임을 결정권한이 없는 파견업체에 떠넘겨 회피함으로써 파견업체(하청업체) 노동자들은 노동법상 권리를 실질적으로 보장받지 못하고 있음.

- (파견제 폐지와 불법파견 근절) 따라서 파견제를 폐지하고 불법파견을 근절해야 함. 또한 하고 사용사업주가 노동법상 사용자 책임을 질 수 있도록 제도가 개선되어야 함. 이를 위해서는 ▲현행 파견법의 폐지 ▲불법파견 시 해당 노동자 직접고용 ▲파견과 도급의 구분 기준 강화 ▲사용사업자의 노동법상 사용자 책임 등을 명시해야 함.

※ 국가인권위원회 의견:

"파견근로의 불법적 사용 사유가 발생한 때로부터 즉시 사용사업주는 파견근로자를 직접 고용한 것으로 보는 것이 바람직"

"파견근로자가 사용사업주를 상대로 단결권 및 단체교섭권을 실질적으로 행사할 수 있도록 사용사업주의 파견근로자에 대한 책임 부분을 확대"

※ 파견제 폐지 주장은 비현실적?

파견제를 폐지가 비현실적이라는 지적 이전에 파견제가 필요성이 검증될 필요가 있음. 파견제 확산의 필요성에 대해 정부, 사용자는 ▲일시적 업무의 필요 ▲원활한 인력수급 등을 들고 있음.

▶ 일시적 업무의 필요가 있는 경우는 사유를 정한 임시계약직(기간제)의 사용으로 대체하면 됨.

▶ 원활한 인력수급 문제의 해결을 위해서는 중간착취나 비리, 노동권의 부정 등 많은 문제를 야기하는 민간파견업의 활성화를 통해서가 아니라, 국가에 의한 공공직업알선체계, 공공직업훈련체계를 마련해서 해결해야 할 문제임.

※ 실제로 정부안처럼 파견사용 제한이 완화되고 있다고 정부가 주장하는 독일의 경우, 강력한 공공직업알선체계가 마련되어 있어, 대부분의 인력수급이 이를 통해 이루어지고 있고, 민간파견업체에 의한 파견노동자의 활용은 극히 소수임.(전체노동자의 0.7%)

건설일용노동자실태와 노동권 보장⁵⁾

최명선(건설산업연맹)

1. 건설노동자의 현실 (일용노동자를 중심으로)

가) 화장실, 식당, 휴게실도 없이 인간이하의 생활을 하고 있는 건설일용노동자



식당이 없어 일하던 곳에서 먼지가 두 줍가투 날리며 도시락을 먹는 건설일용노동자



탈의실이 없어서, 현장 바깥에 부고차 앞에서 작업복을 갈아입는 건설일용노동자



발 디딜 틈 없이 더러운 현장의 화장실. 이마저도 모자라는 곳이 많다.

휴게실이 없어서 점심 먹고 1-20분 눈이라도 부치려면 현장 이곳저곳에서 시체처럼 쓰러져 있다.



나) 전산업 평균임금의 절반 수준인 건설일용노동자의 임금

- 건설일용노동자의 임금 수준은 2004년 기준으로 전체 상용직 노동자 임금 평균의 54% (건설업 상용직과 비교하면 50.7%)에 불과하고, 이 같은 임금격차는 매년 확대되고 있음. (건설일용직의 전산업상용직 대비 임금수준 2002년 60.7%, 2003년 55.3%, 2004년 54%)

5) 덤프기사 노동자, 레미콘 기사 노동자도 건설노동자이나, '워크샵 #2. 특수고용직 노동자의 노동기본권'에서 다루는 것으로 하고, 여기서는 건설노동자만을 다루기로 한다.

<표1> 건설일용노동자 평균 임금 추이 (단위: 만원)

	전산업 상용직	건설업		
		상용직	임시직	일용직
2002년	176.9	194.8	125.5	107.5
2003년	195.8	206.8	136.5	108.4
2004년	203.6	220.3	146.2	111.8

출처: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사 결과

다) 주당 70시간의 장시간 노동, 한해에 800명 산재사망, 사회복지제도 전무

- 한국의 법정 노동시간은 주당 44시간이고, 300인 이상 사업장은 주당 40시간임. 그러나 건설일용노동자의 노동시간은 주당 70시간임. 건설현장은 일요일에도 쉬는 현상이 없음. 더욱이, 주휴수당, 월차수당, 연차수당 등 법정수당도 지급되지 않음.
- 한국의 건설현장은 한해에 평균 800여명이 산재로 사망하고, 2만 여명이 부상당함. 2004년도에도 건설업 산재사망자는 779명임. 산재사고가 발생해도 산재보험으로 보상받는 경우는 50% 정도이고, 재해 노동자의 25% 내외는 아무런 보상도 받지 못하고 있음. 통상의 건설일용노동자에게 발생하는 석면으로 인한 폐암, 진폐, 벤젠으로 인한 백혈병, 분진으로 인한 호흡기 질환, 소음으로 인한 난청, 근 골격계 질환 등이 다발하고 있으나, 단기 고용과 고용증명의 어려움으로 직업병 보상도 이루어지지 않고 있음
- 건설일용노동자는 사회복지제도인 고용보험, 국민연금, 의료보험에서도 적용 제외되거나, 실질적용 안되고 있음

2. 건설노동자의 현실과 고용구조

- OECD 국가인 한국에서 180만에 달하는 건설일용노동자의 극단적인 노동조건은 건설일용노동자가 간접고용과 일용직 고용이라는 이중고에 처해있는 것이 근본적인 원인임. 단기고용은 단기고용대로, 간접고용은 간접고용대로 열악한 노동조건에 처하게 되는데, 건설일용노동자의 경우 두 가지 고용구조가 겹치면서 각장 밑바닥의 노동조건에 처하고 있음.

가) 일용직 고용

- 건설업은 산업의 특수성으로 인하여 단기고용이 그 특성임. 이는 외국의 건설노동자의 경우도 마찬가지임. 건설산업은 공사의 진행에 따라 3개월 정도의 공정기간을 갖고 있어, 건설노동자는 평균 3개월에서 8개월의 단기 고용을 반복함.
- 그러나, 한국의 경우에는 일용직 고용이라는 초 극단의 단기 고용형태로 되어 있음. 이는

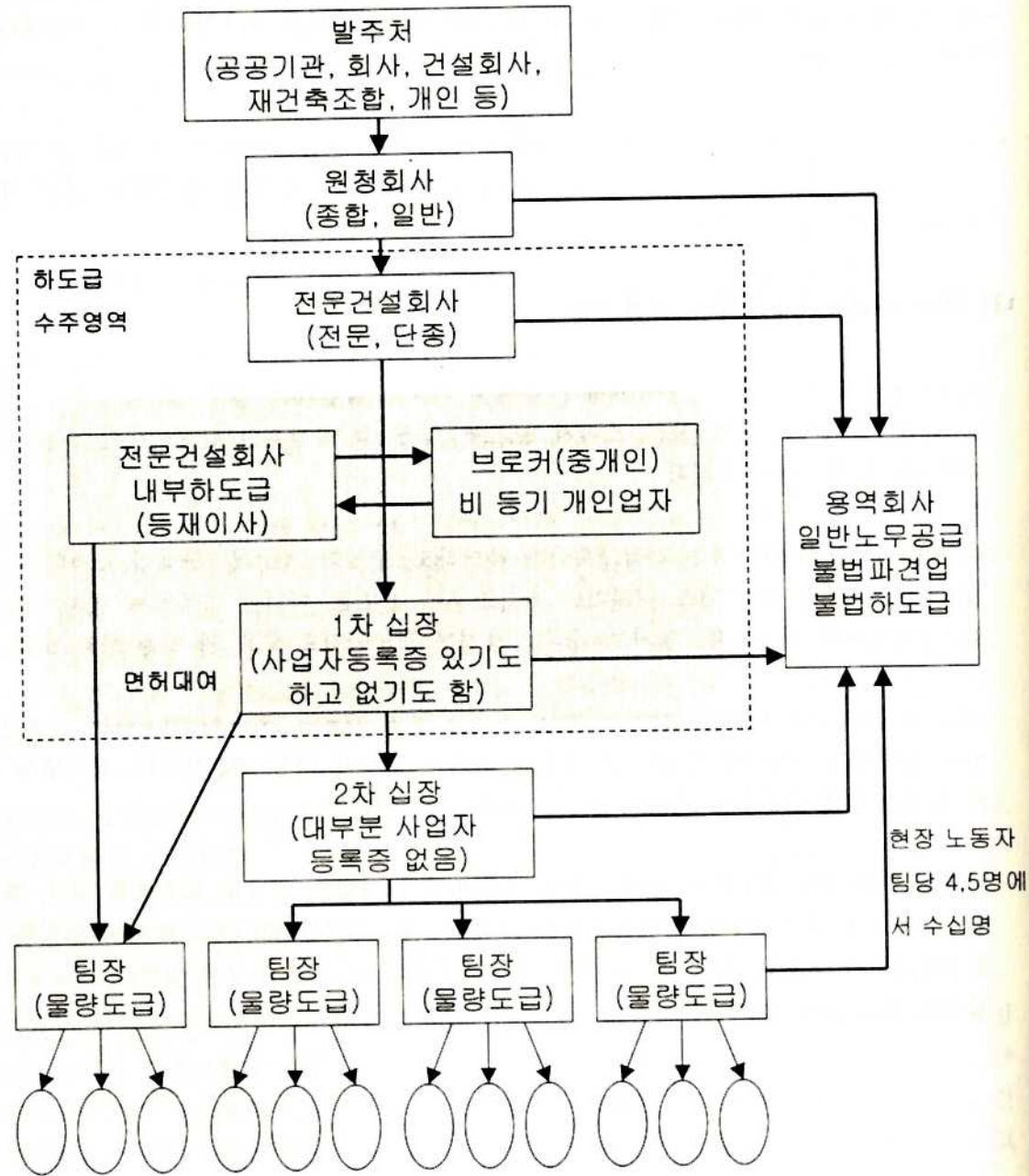
실제로는 3개월 - 8개월 정도의 근로를 하면서도 근로계약서 미 작성 등으로 일용직 고용처럼 취급하는 것이 그 하나 이유이고, 건설업체의 직접 고용이 아닌 이른바 팀장 밑의 고용이나, 인력시장을 통한 고용 등 비 숙련 건설노동자의 고용형태가 일 고용형태를 취하고 있는 것임.

- 이러한 일용직 고용형태는 포괄임금제도와 연결되어 건설일용노동자의 경우 법정수당(야간근로, 초과근로, 휴일근로)의 미지급으로 이어지고, 주차휴가, 월차휴가, 연차 휴가 제도의 미적용으로 이어짐.

나) 위로 아래로 7-8단계의 간접고용

- 건설노동자의 경우 발주처 -- 원청 - 하청에 이르는 합법적인 산업구조 내에서의 3단계로 이어지는 간접고용과 십장, 오야지, 브로커, 팀장 등 불법적인 단계에서의 3-4단계로 이어지는 간접고용이 진행됨.
- 대 부분의 타 산업의 경우 간접고용이라 하더라도, 원청과 하청의 2단계가 보통인데, 건설노동자의 경우 7-8단계로 내려가는 간접고용이 진행됨. 이러한 수차례로 내려가는 간접고용과정에서 건설일용노동자는 나의 사용자가 누구인지도 모른 채 일을 하고 있음.
- 이는 외국의 건설산업에는 없는 다단계 하도급 구조 때문임. 외국의 경우에는 건설산업이라 하더라도 다단계단계 하도급 과정은 없어서 원청이 직접 고용하거나, 공정별로 일부 사업을 하청에게 주고 하청이 직접 고용하는 형태임.
- 이러한 수단계의 간접고용 형태는 각종 노동법상의 사업주 개념을 모호하게 되어, 건설일용노동자의 후생복지나, 산업안전보건, 고용보험 등 사회안전망 제도 등의 기초적인 노동보호제도가 모호해 지는 결과를 낳고 있고, 아울러 노동3권 보장에 있어서도 결정적인 장애를 갖고 오게 됨.

<그림1> 건설현장의 불법 다단계 하도급 구조



다) 파견 근로를 비롯한 비정규직의 백화점 건설현장

- 한국에서 건설현장은 파견 근로가 금지되어 있으나, 건설현장은 파견근로를 비롯한 각종 다양한 형태의 비정규직으로 비정규직의 백화점이 되고 있음
- 건설일용노동자의 경우 새벽시장, 용역회사를 통한 파견근로가 성행하고 있고, 타워기사와 노동자의 경우도 소사장이나, 용역회사를 통한 파견근로가 성행하고 있음.

- 호이스트 운전원등을 비롯한 건설현장의 각종 장비 임대 경우에는 기존에는 현장에서 직접 고용형태였으나, 4-5년 전부터 파견회사를 통한 파견근로가 성행하고 있음. 이외에도 덤프, 레미콘 등의 지입차주 형태의 특수고용직이 건설기계 노동자의 고용형태임

3. 간접고용형태와 건설일용노동자의 노동3권 보장문제

가) 원청을 상대로 한 단체협약 체결로 공안탄압

- 2000년부터 건설일용노동조합은 원청 건설회사와 350여개의 현장에서 단체협약을 체결해 왔음. 단체협약의 주된 내용은 현행 노동법에서 원청에게 책임을 부과하고 있는 산업안전보건, 고용보험 등을 주 내용으로 하여 각종 노동법을 준수하는 정도의 내용과 노조활동 보장에 대한 내용을 주로 하고 있음
- 그러나, 2003년부터 건설사업주들의 집단적 반발과, 검찰, 경찰의 탄압으로 원청과의 단체협약 체결을 진행한 노동조합의 주요 간부를 구속하고, 노조의 단체협약 체결을 거부하고 있음. 현재 관련하여 재판이 진행 중이며, 고등법원에서는 지역건설노조와 원청과의 단체협약 체결이 가능하다고 판결을 하고 있으나, 대법원에 계류 중임.
- 현행 노동법이 기존의 제조업 정규직 중심의 고용 형태를 기반으로 하는 법적 체계를 갖고 있어, 간접고용형태의 노동자들의 노동3권 보장문제에 대한 권리 보장이 안 되고 있음. 이에 산업의 특성상 원청- 하청구조의 간접고용구조를 원천적으로 가질 수밖에 없고, 원청의 경우에는 현장이 지속성을 가지고, 하청의 경우에는 공정별로 2-3개월간의 단기작업을 할 수밖에 없는 건설현장의 현실을 전혀 담아내지 못하고 있음

나) 하청 임 단협에 대해 노골적인 부당 노동행위를 자행하는 원청 건설자본

- 2005년 울산건설플랜트 노조의 총 파업 투쟁에서는 발주처인 (주) SK가 노조에 가입한 조합원들에 대해 하청회사를 통한 해고, 노조와 임 단협을 체결하면 원청이 하청과 계약해지 한다는 협박, 노조의 총파업에 대비하여 아예 공기연장을 해 주면서 파업 자체를 무력화 하는 방법으로 부당노동행위를 자행함. 이에 부당노동행위로 고발했으나 현행 법체계에서는 이러한 발주처나 원청의 노골적인 부당노동행위에 대해 처벌하지 않고 있음
- 2005년 여수지역건설노조의 경우 하청 전문건설회사와 임 단협을 체결하고, 노조의 활동보장을 단협으로 체결한바 있으나, 발주처인 GS 칼텍스가 노조의 현장 출입을 거부하고 있어, 하청회사와 체결한 노조의 임 단협이 원천적으로 무력화 되고 있음
- 2004년 포항지역과 전남동부지역 건설노조의 임 단협과 파업 투쟁시, 발주처인 포스코가 하청회사와의 임금 협상에 개입하고, 공기를 연장하여 파업을 무력화 시키는 등 부당노동행위를 자행함.

동행위를 했으나, 이에 대한 규제 방법이 없어 과업이 장기화 됨.

- 포스코, GS 건설등 원청 건설회사에서 타워나, 레미콘을 비롯하여 노조원이 있는 사업체에 대해서는 아예 거래에서 제외시키거나, 조합원 채용을 거부하는 것을 본사 방침화 하면서, 비 정규직 건설일용노동자에게 가장 절박한 일자리 문제를 이용하여 노조를 무력화 시키고 있음

다) 원청, 하청 회사도 아닌 시공참여자인 십장과 오야지를 사용자로 내세우고 있음

- 건설산업은 원청-하청 단계 외에 3-4단계의 불법 도급이 진행되고 있고, 이 중간 단계에 있는 노동자들은 십장, 오야지, 팀장 등으로 불리움. 이들은 실제로는 성과급 노동자로 일을 맡아오면 팀장이 되고, 일을 맡아오지 못하면 노동자가 됨. 일종의 성과급 노동자가 중간 관리자 역할을 하고 있고, 건설업 면허도 없음
- 그러나, 건설 사업주들은 불법 도급을 하고 있는 십장과 오야지등을 내세워 이들이 건설일용노동자의 실질 사용자라고 주장하면서, 건설일용노동자에 대한 임금, 안전보건, 산재를 떠 넘기고 있고, 단체교섭 거부를 하는 방패로 삼고 있음
- 현행의 건설산업기본법에서는 불법 사업주로 규정하고 있으나, 노동법에서는 체불임금 등에서 사용주로 해석하고 있고, 노사교섭에 있어서도 명확한 해석을 내리지 않고 있어, 건설일용노동자의 경우에는 노동조합을 결성하고도, 단체교섭을 허는 과정까지가 구조적으로 장기화 되고 있음

라) 단기 고용을 무기로 하여 교섭 지연을 하면서 단체교섭 대상에서 빠져나감

- 건설현장은 단기 고용이 특징임. 이에 사업주들은 단체교섭을 지속적으로 회피하면서 조합원이 현장에서의 일이 끝나기를 기다려 결국 조합원이 없다는 이유로 단체교섭을 무력화 시키고 있음. 대표적인 것이 2005년 울산건설플랜트 임 단협 교섭임. 노동위원회가 교섭 대상으로 초기 인정했던 사업장은 16개 사업장이었으나, 단체교섭이 지연되면서 공사가 마무리 되어 교섭대상 업체가 12개로 줄어드는 현상이 나타남.

마) 불법 대체근로를 원청이 직접 나서서 파업권 무력화

- 건설일용노조의 파업 돌입시, 원청이나 발주처는 현장에 하청 노동조합의 출입을 금지하고, 시설 보호 요청을 하여 공권력으로 불법 대체근로를 저지하고자 하는 노동조합의 활동을 원천적으로 무력화시킴
- 아울러 2005년 울산에서의 경우처럼 발주처이자 원청인 (주) SK가 원청회사의 작업복을 입혀서 대체근로 투입. 버스를 동원하여 대체근로 투입, 아예 현장에 기숙사 시설을 만들

어서 파업대오와의 접촉 자체를 금지시키는 방법으로 불법 대체근로를 투입시켜, 파업을 무력화 시켰으나, 이를 부당노동행위로 고발하고 규제 할수 있는 법적 장치가 없음

4. 건설일용노동자의 생존권과 노동3권 보장을 위한 법 제도 개선 방안

가) 간접고용노동자의 노동3권 보장을 위해 원청의 사용자성 인정 법제화

- 건설현장에서는 원청이 실질적으로 근로에 대한 지휘, 감독을 시행하고, 현장의 노동시간이나, 단가를 통한 임금 통제 등을 행하고 있음, 건설현장에서는 그 특성상 휴게시설, 식당, 화장실등 기초적인 후생 복지시설과 안전장구 지급과 건강 검진, 고용보험등 기초적인 노동보호제도가 원청에게 책임을 부과하고 있음. 더욱이 노조활동에 있어서는 실제 근로를 제공하는 현장 자체가 발주처나 원청의 통제에 있고, 하청 업체의 경우에는 별도의 현장을 갖고 있는 것이 아님. 이에 노동3권 보장을 위해 원청의 사용자성이 인정되는 법제화가 시급이 이루어 져야 함

나) 불법 다단계 하도급 근절 위한 대책 수립과 불법도급 인정되면 직접 고용 의제화

- 건설현장의 다단계 하도급은 불법사항이나, 감독도 처벌도 하지 않고 있는 상황임. 이를 위해서는 시공참여자 제도 폐지, 다단계 하도급 처벌강화, 다단계하도급 적발, 처벌을 위한 시스템 마련과 정착이 일차적인 과제임
- 아울러 2006년부터 시행하도록 되어 있는 건설산업의 직접 시공제도를 전면 적용하고, 직접시공제도가 직접고용과 연계되도록 법률 재 개정하여야 함
- 현재 노동부는 건설관련 법에서 불법도급으로 규정한 사업장에 대해서도 사용자성을 인정하고 있어, 부처간의 법 적용이 일치하지 않고 있으며, 건설현장의 고질적인 불법 다단계 하도급을 더욱 부추기고 있는 주요 원인이 되고 있음. 불법 파견으로 밝혀지면 직접 고용하도록 의제화 되어 있는 것처럼, 불법 다단계 하도급으로 인정되면 직접 고용하도록 의제화 하는 법 제도가 마련되어야 함.

사내하청 비정규직 실태와 원청자본의 직접사용자성

오민규(전국비정규노조연대회의)

■ 개요

지난 10월24일, 전남 순천에 소재한 현대하이스코에서 사내하청 비정규노동자들 61명이 공장 내 크레인을 점거한 채 11일간 목숨을 건 농성을 전개하였다. 칠혹같은 어둠 속, 단 몇미터 앞조차 보이지 않고, 자다가 떨어지기라도 하면 20미터 낭떠러지로 떨어져 목숨을 잃을 판이었다. 경찰과 자본이 고용한 구사대들이 농성자의 목숨은 아랑곳 않은 채 매트리스조차 깔지 않고 수차례 폭력침탈을 했지만, 산소통과 가스통까지 들고 올라간 농성단의 처절한 저항으로 농성장은 사수되었다.

현대하이스코 측은 농성단에 물한모금, 빵한조각조차 반입되는 것을 거부했다. 민주노동당 국회의원들이 방문을 해도, 지방노동청장이 가서 인도적 조치를 얘기해도, 국가인권위 관계자가 현장조사를 공식 요청해도, 심지어 중앙경찰청장이 헬기를 타고 급하게 내려와 음식물 반입을 허락하라고 얘기를 해도, 현대하이스코는 꿈쩍조차 하지 않았다. 떨어져 죽던가 굶어죽던가 아니면 무릎꿇고 내려오라는, 그야말로 살인적 탄압과 만행이 저질러졌다. 경찰청장도, 노동청장도, 현대하이스코 털끝하나 건드리지 못했다.

그럼 이토록 처절한 농성에 들어간 사내하청 노동자들의 요구는 무엇이었을까? 정규직으로 전환해달라는 것도, 임금을 30~40% 올려달라는 것도 아니었다. 노조를 결성했다는 이유로 부당하게 업체를 폐업시킴으로써 모조리 해고된 비정규노동자들을 현장에 복직시켜달라는 것과, 비정규노조를 인정하고 노조활동을 보장하고 교섭을 통해 기본적인 단체협약 체결을 하자는 것이었다.

다행히 인명피해 없이 농성 11일만에 현대하이스코 비정규 해고자들이 우선 취업할 수 있도록 노력한다는 취지의 '확약서'(단체협약이 아니다!)를 현대하이스코 사측, 비정규직지회, 순천시장, 금속노조 등 6자가 합의하면서 정리되었지만, 농성이 끝난 직후 전원 연행된 농성단 중 영장실질심사에서 11명의 사내하청 노동자들이 구속되는 등 노조 측의 피해가 속속 나타나고 있다.

이토록 소박하고 정당한 요구를 '부분적으로라도' 쟁취하기 위해 목숨을 걸어야 하는 이 기막힌 현실은 어디에서 기인하는 것일까? 그것은 바로 현대하이스코가 사내하청 노동자들에 대한 실질적인 사용자인데도, 사내하청업체라는 유명업체를 내세워 위장도급계약을 맺음으로써 마치 사내하청 노동자에 대한 사용자가 원청이 아니라 껍데기뿐인 사내하청업체인 것처럼 위장하기 때문이다.

형식적인 근로계약관계가 사내하청업체와 체결되어있기 때문에 현대하이스코는 "비정규직은 우리와 아무런 관계가 없는 제3자"라거나 "우리는 법적인 사용자가 아니다"라며 교섭

과 대화 일체를 부정하고, 정부와 사법부 또한 사용자의 주장을 그대로 받아들여 “사내하청에 대한 사용자는 사내하청업체”라고 해석하여 원청을 상대로 교섭을 주장하거나 파업투쟁을 전개하면 모조리 ‘불법파업’으로 보아 업무방해 혐의로 엄중한 사법처리를 한다. 정부와 사법부가 그런 행태를 보이기 때문에 원청 사측은 비정규노조에 대한 어떠한 탄압을 가해도 ‘부당노동행위’가 성립되지 않아 마음껏 폭력탄압을 저지르며 노조를 파괴한다.

사내하청은 한국의 제조업 간접고용 비정규직의 가장 대표적인 존재형태라고 말할 수 있다.

제조업의 대표부문이라 할 수 있는 금속산업의 경우, 지난해 3~4월에 걸쳐 금속산업연맹이 연맹 산하 87개 사업장에 대한 실태조사를 벌인 결과, 전체 조합원 수(130,804명) 대비 비정규직 노동자의 규모는 무려 60.1%(78,558명)에 달했다. 이 중에서 사내하청의 규모는 무려 74.6%(58,615명)에 달해, 정규직 전체 조합원 대비 사내하청 노동자 수가 44.8%에 달하고 있다. (별첨자료 1 참조)

금속산업 최대규모의 사업장인 현대자동차 울산공장의 경우를 보아도, 정규직 조합원 수가 29,004명인데 반해 직접생산·간접생산·총무·과전·계약직 형태의 사내하청 비정규직이 15,669명에 달해, 정규직 조합원 대비 54.0%를 차지하고 있음을 알 수 있다. (별첨자료 2 참조)

이러한 형태의 간접고용 비정규직은 해외에서도 그 사례를 찾기가 대단히 어려운, 한국에서 발달한 특수한 사례로서 한국의 사내하청 비정규직이 갖고 있는 모순을 몇 가지로 정리하자면 다음과 같다.

▲ 한 사업장 내에 정규직과 섞여서 정규직과 동일한 업무 혹은 더욱 어렵고 유해하며 산업재해가 빈발한 업무에 투입되면서도, 임금은 정규직의 절반 수준이요 근로조건은 형편없이 열악한 ‘부당한 차별’

▲ 정규직-비정규직 차별뿐만 아니라 비정규직 내에서도 1차하청과 2,3차 하청 사이의 차별 (2,3차 하청의 다수가 여성 노동자라는 점에서 이 차별은 또한 남성/여성 간의 차별이기도 하다)

▲ 형식적으로 사내하청업체에 고용되어 있으나 사내하청 노동자들의 임금 및 근로조건을 실질적으로 결정하고 작업지시 등 현장작업과 관련한 권한 일체가 원청 사용주에게 있는 ‘불법파견’

▲ 임금 및 근로조건을 실질적 결정권자가 원청 자본임에도 불구하고, 원청을 상대로 한 교섭이나 단체행동이 원천적으로 가로막혀 있는 ‘원청 사용자성 불인정’ 문제

▣ 사내하청 노동자들에 대한 차별, 인간 이하의 법적 무권리 상태

우선 가장 쉽게 설명할 수 있는 차별은 <임금차별>일 것이다.

현대자동차비정규직노동조합이 자체 조사한 현대자동차 정규직, 1차하청, 2차하청 노동자들의 임금비교표를 보면 <임금차별>을 구체적인 수치로 이해할 수 있을 것이다.

<표1> 2004년 7월 현재 현대자동차 근속 2년 노동자 시급 비교표

(2002년 8월 입사자 기준)

구분	입사 시급 (02년)	03년 임금 인상 이후		04년 임금 인상 이후		
		기본급	통상급	기본급	통상급	
정규직	3,400원	3,796원	4,379원	4,192원	약 4,800원	
1차 하청	2,660원	2,964원	3,005원	3,280원	3,342원	
2002.8 입사기준 2차 하청	세신 [女]	2,275원	2,525원	×	?	?
	태영 [女]	2,270원	2,600원	2,820원		
	여성노동자 평균	2,272원	2,562원	×		
	태영 [男]	2,420원	2,750원	2,970원		
	성화 [男]	2,650원	2,900원	×		
	해성 [男]	2,400원	2,700원	×		
	남성노동자 평균	2,490원	2,783원	×		

시급 차액	정규직 - 1차 하청	740원	832원	1,374원	912원	1,458원
	정규직 - 2차 평균(男)	910원	1,013원	1,419원	?	?
	정규직 - 2차 평균(女)	1,128원	1,234원	1,559원		
	1차 하청 - 2차 평균(男)	170원	181원	×		
	1차 하청 - 2차 평균(女)	388원	402원	×		

* 출처 : 현대자동차비정규직노동조합 2004년 7월 12일자 노조소식지

* 정규직, 1차하청, 2차하청 모두 동일근속(2년) 노동자들 임금을 평균치 계산한 것임

“누구는 자동차 만들고 누구는 리어카 만드나?”

자동차업장 사내하청 비정규직 노동자들이 외치는 투쟁 슬로건이다. ‘동일노동 동일임금’이라는 상식을 가장 알기 쉽게 설명하는 구호라고도 할 수 있다. 이미 정부와 사용자들도 인정하다시피 “똑같은 자동차의 왼쪽바퀴는 정규직이, 오른쪽바퀴는 비정규직이 조립”하는 등 똑같은 노동에 투입되면서도 임금과 노동조건 차별은 엄청난 수준이다. 정규직과 똑같이 자동차를 만들고 정규직과 똑같이 배를 지으며 정규직과 똑같이 쇠를 녹이는데, 이토록 엄청난 임금차별이 존재한다는 것 자체가 비상식적인 것이다. 간접임금이라 할 수 있는 사내 복지혜택 또한 비정규직 사내하청에게는 거의 적용되지 않는다. 학자금이나 주택용자대출은 꿈도 꿀 수 없고, 사내 보건소 진료조차 하청노동자에게 허용되지 않는 경우가 비일비재하다.

물론 차별은 단순히 임금에서만 존재하는 것이 아니다. 생산현장에서의 차별은 이보다 더욱 다양하며, 어쩌면 임금차별보다 다른 방식의 차별이 훨씬 더 사내하청 노동자들을 못 견디게 만들기도 한다. 우스운 사례로, 전국적으로 독감 경보가 발령되었을 때 독감예방접종을 정규직에게만 해준단지 하는 등(독감 바이러스가 비정규직만 피해가나?), 인간적인 모멸감까지 주는 다양한 차별이 존재한다.

<사례 1> “하청노동자는 월차 하나 쓰려면 목숨을 걸어야 하나”

2003년 3월 19일 현대자동차 아산공장 의장부 세화산업에 근무중이던 송성훈 노동자가 월차를 쓰기 위해 사무실을 찾았지만, 관리자는 사람이 없으니 월차를 쓸 수 없다며 욕설을 했다. 이에 항의하던 송성훈 노동자의 목을 조르고 밀치는 바람에 넘어져 잠시 의식을 잃었다. 송성훈 노동자는 뇌진탕 증상이 있어 입원을 했는데, 폭행을 가한 관리자는 저녁 늦게 술을 먹고 병원으로 찾아와 간호사와 환자들이 모두 보는 앞에서, 입원해 있는 송성훈 노동자의 발목 아킬레스건 부위를 준비해온 칼로 두 번 찌르는 살인폭행을 저질렀다.

<사례 2> “회사가 아니라 군대였고, 자유인이 아니라 노예였다”

하청업체들은 무단결근한 하청 노동자들에게 시말서를 쓰도록 하는 등 조그만 실수 하나에도 시말서를 써야 했다. 하청노동자는 회사의 어떠한 처벌도 달게 받겠다고 서약해야 했다. 또한 하청노동자들은 입사할 때 노예문서나 다름없는 <서약서>를 써야 했다. “월차 포함 2일 이상 결근시 경고 및 징계조치를 달게 받는다” “잔업 2회 이상 불참시에 징계”라는 내용으로, 자본가는 하청 노동자를 노예처럼 관리했다. 비정규직 노동자는 인격을 가진 사람이 아니라 자본의 노예였다.

<사례 3> “비정규직은 아플 권리도 없나?”

2003년 5월10일 현대자동차 울산공장 비정규직 노동자가 고통을 호소하면서 반장에게 진화해 조퇴를 부탁했으나 반장은 “나 또한 작업을 하고 있으니 참고 일해라”는 말로 남의 일처럼 얘기했다. 결국 비정규직 노동자는 끝내 고통을 참지 못하고 쓰러져 병원으로 후송되었다. 검사 후 “신경성 대장염”이라는 병명이 나와 11시에 수술을 시작하여 14시에 수술이 끝나는 상황이 벌어졌다. “만약 자기 가족이라면 어떻게 행동했을까?”

<사례 4> “눈에 철심이 박혀도 혼자서 병원을 찾아가야 ……”

현대중공업 건조3부 원호기업에 근무하던 하청노동자 박한국씨는 2003년 11월24일 작업 중 철심이 눈에 박혀 사무실로 가서 총무에게 연락을 하였으나, 긴박한 상황임에도 불구하고 즉각 조치를 취하지 않고 '사장에게 연락해야 한다'며 조치를 회피했다. 오히려 총무와 사장은 “산재하면 안된다” “작업복을 입지 말고 의사에게 오토바이를 타고 가다 눈에 박혔다라고 이야기하라”고 했다. 결국 박한국씨는 혼자서 동강병원으로 가 긴급수술을 받았으나, 수술 결과 '가까운 곳은 안보이고 먼곳만 보이는 장애'가 발생하였으며 인공홍채 삽입수술로 인하여 정상적인 생활이 어려울 정도로 고통을 받고 있다.

▣ 하청노동자 관리를 원청이 직접 한다 - '불법파견'

제조업 사내하청이 한국의 현행 파견법상 거의 예외없이 불법파견에 해당한다는 것은 분명하다. 불법파견이란, “본래 정규직으로 고용되어야 할 업무들인데, 위장도급사인 사내하청 업체라는 중간착취업체를 등장시켜 저임금 비정규직으로 둔갑시켜버린 것”이다. 사실상 원

청사가 사용자임에도 불구하고 아무 권한도 없는 사내하청업체를 내세워 원청사와 비정규 직간의 노사관계를 위장하고 은폐하는 불법행위이다. 사내하청업체에 형식적으로 고용을 시켜놓고 모든 업무지시·배치전환·임금및노동조건을 원청사가 좌지우지하는 형태이다.

이미 현대자동차 울산·아산·전주 1만여 사내하청 노동자에 대해 '몽땅 불법파견' 판정이 난 것을 필두로, 하이닉스매그나칩·GM대우차·기룡전자 등에서도 사내하청이 모조리 불법파견 판정을 받고 있다. 여기에서는 현대자동차 비정규직노조들이 진정을 제기한 내용을 토대로 현대자동차 불법파견의 실태를 주로 얘기해 보도록 하겠다. 현대자동차가 제조업 금속산업의 가장 대표적인 사업장이고, 현대자동차 불법파견 판정은 제조업 전체에 파장을 미칠 것이 확실하기 때문이다.

현대자동차 사내하청 노동자들은 (주)현대자동차에서 내어준 출입증을 패용해야만 사내출입이 가능하고, (주)현대자동차가 정한 시업·종업·휴식·식사시간을 따르고, (주)현대자동차가 정한 잔업·특근에 임한다. (주)현대자동차가 작성한 사양지, 서열지, 작업표준서, 사양식별표를 보고 조립작업을 수행하며, 불량이나 이종이 나면 원청 소속 관리자들이 먼저 달려온다. 현장의 작업형태가 어떠한 것인지를 보면 얼마나 불합리한 고용형태인지가 확실히 드러난다. 똑같은 생산라인에서 정규직과 사내하청 비정규직이 정신없이 혼재되어 작업에 투입된다. 당연히 원청사가 사내하청 비정규직에 대한 작업지시권과 노무관리권을 갖는다. (별첨자료 3 참조)

<하청업체들은 인사노무관리에서 독립성을 갖고 있는가?>

문) 작업지시나 업무수행에 관한 사항은 누가 결정하는가?

답) 콘베이어에서 원청 노동자와 섞여서 작업하기 때문에, 전반적인 지휘감독과 작업에 대해서는 원청 관리자들이 권한을 행사한다. 불량이 나면 직영 관리자들이 와서 수정이나 작업개선을 지시한다. 작업방법에 대해서도 차량에 붙어 나오는 조립작업지시서, 서열지, 공정마다 노동자들 머리맡에 붙어있는 표준작업서에 따라 이뤄지는데, 조립작업지시서나 서열지, 표준작업서는 모두 HMC, 즉 (주)현대자동차가 작성한 것이다.

문) 휴게시간, 휴일, 시간외근로 등 근로시간에 관한 사항은 누가 결정하나요?

답) 모두 현대자동차 생산계획표에 따라 진행된다. 잔업이 있는지 없는지, 혹은 휴일근무(특근)가 있는지 없는지, 작업중 쉬는시간과 식사시간은 언제인지, 이 모든 것이 현대자동차 원청 측에 의해 결정된다. 심지어 주5일제 시행이 되고 그에따라 특근의 형태가 달라지면 하청업체도 그에 따라 근로시간이 변한다. 근로시간과 관련하여 하청업체는 아무런 권한을 갖고 있지 않다.

문) 인사이동과 징계 등 기업질서의 유지와 관련한 사항은 누가 결정하나요?

답) 하청노동자들도 작업공정이 바뀌는 경우가 비일비재한데, 그 사유는 보통 (주)현대자동차의 생산방식 변경, 신차투입, 차량 단종, 직영 근골격계 대치 등이다. 즉, 배치전환의 사유는 하청업체가 결정하는게 아니라 사실상 원청의 필요에 의해 결정된다는 것이다. 또한 노조활동을 이유로 해고한 경우 그 명단과 대체작업자를 명기하여 원청에 보고하는 시스템도 갖춰져 있으며, 계속근로여부에 대한 판단도 원청이 하고 있다.

<하청업체들은 사업경영에서 독립성을 갖고 있는가?>

문) 소요자금을 하청업체 사장이 조달·지급하나요?

답) 사내하청 노동자들의 임금은 도급계약에 포함된 '임율표'라는 형식으로 (주)현대자동차가 결정하고 있으며, 상여금과 제수당 또한 (주)현대자동차가 지급기준과 지급시기를 결정하고 있다. 사내하청 노동자들의 시급(임금)인상이 (주)현대자동차에 의해 결정된다는 것은 삼척동자도 다 아는 사실이다. 사내협력업체들은 그저 (주)현대자동차가 책정한 임금을 대신해서 전달해주는 역할을 할 뿐이다. 하청업체가 조달하는 자금은 단한푼도 없다. 사업소 세금, 하다못해 전기세·유류세까지 원청 측에서 계산하여 주고 있다.

문) 민법, 상법 기타 법률에 규정된 사업주로서의 모든 책임을 하청업체가 부담하나요?

답) 임율표에 의하면 4대보험료까지 원청 측에서 책정하여 하청업체에 기성금으로 주고 있다. 하청 사장들과 교섭을 해보면 "현대자동차가 모든 것을 결정하고 있기 때문에 내가 해줄 수 있는 것은 아무것도 없다"며, 사실상 사업주나 사용자로서의 책임을 부정하고 있다.

문) 기계, 설비, 기자재는 하청업체의 소유인가요? 하청업체는 전문적 기술이나 노하우를 갖고 있습니까?

답) 하청업체는 기계나 설비, 기재와 자재 등 아무것도 소유하고 있지 않다. 콘베이어도 (주)현대자동차의 소유이고 사무실도 (주)현대자동차 소유의 땅에 지어져 있다. 심지어 가장 간단한 작업공구인 임팩트와 스패너들까지도 모두 (주)현대자동차 소유이다. 그렇다고 사내협력업체들이 무슨 특출한 기술이나 자격증을 보유하고 있는 것도 아니다. 생산에 필요한 모든 기술과 경험, 노하우 등은 모두 (주)현대자동차의 것이다.

현대자동차에서 보이는 이런 현상은 제조업 대공장이라면 모두 동일하게 벌어지는 현상이다. 결과적으로, 제조업 사내하청업체들은 인사노무관리의 독립성이나 사업경영의 독립성을 전혀 갖추지 못한, 사실상 인력파견업체이며 근로자공급사업을 하고 있는 것이다. 제조업 직접생산공정에 근로자파견이 금지되어 있는 이상, 제조업 사내하청업체들은 모조리 '불법파견'에 해당한다.

최근 목숨을 건 고공농성을 전개했던 현대하이스코비정규지회가 지난 11월2일 폭로한 자료에 따르면, 공장 안에서 현대하이스코 원청 관리자가 사내하청 노동자에게 작업을 직접 지시하는 대화 내용 등 원청회사 관계자가 직접 하청노동자들에게 일상적으로 직접 업무지시를 한 사실이 담겨 있다. 또한 최근 촬영된 롤정비 작업 사진 등에는 정규직 노동자들과 하청 노동자들이 뒤섞여 같은 일을 하는 모습이 담겨 있으며, 현대하이스코 관계자들이 작성한 지난해 1월6일치 순천공장 물샴 교대근무 일지에도 하청업체 노동자들의 '월차', '대근(대신근무)' 내용 등이 적혀져 있다. 노동자들이 입수해 공개한 현대하이스코의 '경영 매뉴얼'에도 사내하청노동자들을 직접 지휘·감독하는 사례가 적시되어 있다.

▣ 원청 자본의 직접사용자성

또한 불법파견은 원청 자본의 사용자성과 밀접하게 연결된 것이다. 불법파견이란, 사실상 원청 사용주가 직접 고용해야 할 노동자들을 '바지사장'인 하청업체·중간착취업체를 통해 불법적으로 인력파견 형태로 간접고용하는 것을 일컫는 개념이기 때문에, 불법파견은 당연히 원청 자본의 사용자성 문제를 제기하기 마련이다.

또한 사내하청 노동자들의 임금 및 근로조건에 대한 결정에 있어서 하청업체는 단 1%의 권한도 갖고 있지 못하다. 즉, 사내하청 노동자들의 처우개선을 위해 사내하청 스스로 노동조합을 결성하더라도 실질사용자인 원청 사용주와의 교섭이 이뤄지지 않으면 아무런 개선을 기대할 수 없는 것이 현실이다.

어려운 상황 속에서도 "인간답게 살고 싶다"는 열망으로 사내하청노조 결성으로 떨쳐일어서면, 정권과 자본은 정규·비정규 간의 분열을 극대화하여 노조 자체를 파괴시키거나(캐리어사내하청지회의 경우), 혹은 원하청 자본이 십자포화를 퍼붓고 핵심간부 해고는 물론이고 업체 자체를 폐업시키는 등의 가공할 탄압(한라사내하청·현대모비스사내하청·현중사내하청의 경우)을 가함으로써 노조 자체를 무력화시키고 있다.

여기에 사내하청노조에게 더욱 큰 어려움은, 임금 및 노동조건 개선을 위해 실제 교섭과 투쟁을 벌여야 할 상대는 하청 자본이 아니라 원청 자본인데, 법·제도적으로 원청 자본은 "직접적인 근로계약관계가 없다"는 이유로 사용자책임을 지지 않고 있다는 점이다. 자본 측이 간접고용을 확대하는 중요한 이유 중 하나는, "(노조가 결성된다고 하더라도) 직접적으로 노조를 상대하지 않아도 정부가 아무런 문제를 삼지 않는다"는 점이다. 그래서 민주노조 운동 내부에서도 비정규직노조들 중 특히 사내하청노조의 경우 항상 '살아남는 것' 자체가 거의 불가능한 것으로 여겨질 정도였다.

"노조 설립한지 이제 2년차인데 벌써 해고자만 100명이 넘고, 구속된 사람수만 10명이 넘어요. 아직까지 수배자가 4명이고 손해배상 걸린게 200여억원. 조합비도 가압류되었죠. 관리자들에게 얻어맞아 병원에 실려간 사람 수만 40여명. 탄압에 견디다 못해 조합원 한명이 분신자결을 시도했고, 다른 한명은 목을 매 자결했어요. 2년 넘는 기간 동안 우리가 당한 숱한 탄압을 누가 했는지 아세요? 모두 원청이지요. 2년 넘는 동안 사내하청업체가 우리에게 고소고발한게 단한건도 없다면 믿으시겠어요? 손해배상소송을 당해본 적도 없어요. 고소고발, 손배, 조합비가압류, 폭행... 모조리 원청이 한거예요. 그런데 자기들은 우리와 아무 관계가 없대요 글썽"

현대자동차비정규직노조의 간부가 얘기하는 말이다. 원청 자본의 사용자성은 역설적으로 사내하청노조에 쏟아지는 원청 자본의 직접 탄압 사례에서 적나라하게 드러난다. 이것이야말로 원청 자본이 사내하청 노동자에 대한 직접사용자임을 증명하는 것이 아니겠는가?

<사례 1> "조합원이 집중되어 있는 업체를 완전히 날려버려라!" - 업체폐업이라는 가공할 탄압

2003년 현대자동차 아산과 울산공장에서 노조가 설립되고 대중적 토대를 구축하기 시작하고, 얼마 지나지 않아 현대중공업사내하청노조가 결성되었으나 곧바로 사내하청노조 위원

장을 비롯한 핵심간부가 포진한 업체들 6개가 세무서에 폐업신고를 냈다. 6개 업체 모두 어김없이 간부들이 속한 업체였고, 그 업체를 대신한 다른 업체가 새로 들어왔는데, 새로운 업체는 기존 업체 노동자 대부분을 그대로 고용했지만 노조 간부들만 골라서 고용을 거부하였다.

사내하청노조가 결성되면 어김없이 당하는 일들이다. 폐업은 하청업체가 독립적으로 판단하는 일이 아니라 원청이 직접 폐업을 지시하는 것이며, 노조 간부 및 조합원들만을 재고용에서 누락시킨 채 비조합원들만을 고용승계하는 방식으로 노동조합을 말살하려는 것이다.

현대중공업 뿐이 아니다. 하이닉스매그나칩사내하청지회 역시 2004년 노조결성이 되고 파업투쟁을 벌이자, 조합원들이 밀집되어 있는 4개 업체를 모조리 폐업시키고 180여 사내하청노동자 전체를 길거리로 내쫓았다. 최근 고용능성을 감행한 현대하이닉스매그나칩지회 역시 노조결성 이후 파업투쟁을 예고하자 지회장이 속한 업체를 비롯, 4개 업체를 폐업시켜 120여 조합원 전체를 해고하였다. 얼마전에 결성된 동희오토사내하청노조 역시 조합원들이 밀집된 차체업체 하나를 폐업함으로써 조합원 전원을 집단해고하였다.

통상 노조운동에서 사용자들이 노조결성 주동자 일부를 해고하는 방식의 탄압을 주로 사용하지만, 사내하청노조 결성의 경우에는 업체 전체를 폐업시킴으로써 노동자를 집단적으로 길거리로 내쫓는 가공할 탄압을 쏟아붓는다. 업체 하나가 폐업을 한다는 것은 원청의 직접 지시가 아니면 상상할 수 없는 일이며, 폐업한 업체들이 하나같이 비정규직노조 조합원이 밀집된 업체였음을 상기한다면 노조탄압을 위해 이런 가공할 탄압을 쏟아붓는다는 사실을 어렵지 않게 이해할 수 있다.

<사례 2> “하청노동자 투쟁조기 착용 못하도록 하라”

2003년 현대차 아산공장에서 사내하청지회가 설립된지 반년만인 2003년 10월, 현대자동차 원청 측으로부터 하청업체에 한 장의 협조공문이 발송되게 되는데, 공문에는 하청 노동자의 투쟁조기 착용을 금지하도록 하라는 내용을 담고 있다. (당시 공문을 보낸 사람은 원청 현대자동차 아산의장부 김원호 차장이었고, 받는 사람 명단에 등장하는 이름들은 모두 하청업체 사장들이다)

하청 노동자는 하청업체 소속이므로 자신들과는 아무런 관계가 없었던 원청 측의 주장이 거짓이었음이 이 공문을 통해서 또한번 드러나게 된다. 사실상의 노무관리 지시를 원청이 하고 있는 것이다. 당시 투쟁조기 착용을 하지 말라는 원청 측의 협박에 대해 사내하청지회는 소속 조합원 진술서를 첨부하여 노동부에 부당노동행위 진정을 넣었으나 노동부는 아직도 묵묵부답이다. (투쟁조기 착용을 이유로 업체 폐업, 계약해지 등의 탄압을 가하는 행위는 사내하청 뿐 아니라 건설일용 등의 간접고용 비정규직에 공통된 사안이기도 하다)

<사례 3> 원청 자본이 하청노동자에게 직접 업무방해 형사고발, 손해배상 및 가처분 소송 제기

울산 현자비정규직노조의 경우, 파업이나 집회 등을 사유로 하청 자본으로부터는 어떠한 고소고발이나 손해배상소송을 제기받은 적이 없다. 그러나 원청인 (주)현대자동차는 노조 간부들에 대해 지금까지 무려 30여회의 형사고발, 2회에 걸쳐 약 273억원에 달하는 손해배상소송을 제기했고 조합비마저 가압류했다. 올해 비정규직 대중의 독자적 파업으로 생산라

인을 세운 경험을 갖고 있는 기아자동차비정규직지회 역시 파업을 이유로 원청으로부터 엄청난 고소고발을 당했고, 1명이 구속된 상태이며 지도부 전원에게 체포영장이 발부된 상태이다.

또한 원청 측이 비정규직노조와 사내하청 노동자들을 상대로 출입금지·집회금지·업무방해금지·쟁의행위금지 등 각종 가처분신청을 제기하는 사례도 비일비재하다. 이미 현대·기아자동차 각 생산공장에서, 그리고 하이닉스매그나칩과 GM대우자동차에서 원청 측이 직접 가처분소송을 제기하였고 법원은 모조리 원청사용자의 손을 들어주었다. 결국 사내 집회도 못하고 쟁의행위도 못하고 출입조차 못하도록 원청이 가처분을 통해 가로막는 것이 가능하기에, 비정규직노조는 숨조차 쉴 수 없는 상태에서 집중탄압으로 궤멸되기 일췌이다.

원청은 사용자로서의 책임을 하나도 지지 않으면서, 비정규직 노동자들은 투쟁에 대한 민형사상 책임을 모조리 져야 한다면, 도대체 이러한 불합리를 누가, 어떻게 납득할 수 있겠는가.

<사례 4> 원청 측이 하청노동자 출입을 금지시키다 - 사실상의 직접 해고를 지시한 것!

지난해 5월28일, 현대자동차 원청 측이 아산공장 하청업체 측에 공문을 한 장 보내게 되는데, 내용인즉슨 잔업거부투쟁에 적극적으로 나선 조합원들이 속한 하청업체 측에 해당 노동자에 대한 관리를 철저히 하라고 명한 것이다. 말이 좋아 ‘관리 철저’이지 공문에 적시된 노동자들은 거의 예외없이 소속 하청업체 측으로부터 해고되고 만다. 하청 노동자와는 직접적인 근로계약도 맺고 있지 않은 관계라며 하청노조의 교섭도 받아주지 않는 원청 현대자동차 측이, 어째서 아무런 관계도 없다는 하청 노동자를 철저히 관리하라고 명하는 것일까? 이 또한 하청 노동자에 대한 실질적인 사용주가 하청업체가 아니라 원청인 현대자동차 측임을 스스로 고백한 것에 다름아니다.

<사례 5> 공개적인 조합활동을 원청 경비대와 관리자들이 폭력적으로 짓밟다

현대중공업 사내하청 박일수 열사 분신자결 이후 열사투쟁 과정에서 조합원임을 공개선언한 진용기, 조광한 조합원은 2월27일, 사내 조합활동의 일환으로 3도크 식당에서 공개적으로 노동조합 가입원서를 받기 위해 선전홍보활동을 벌이고 있었다. “노조 가입합시다” “용기를 냅시다”라 외치며 노동조합 가입을 호소하였고, 한편으로 직영조합원들은 이들과 함께 하청노조 후원회원을 모집하고 있었다.

사람들이 주위로 몰려와 가입원서와 후원회원 신청서를 작성하는 등 공개조합원들의 활동에 대단한 호응이 있었다. 그러나 갑작스레 현대중공업 경비대 수십 명이 몰려와 사람들을 물리적으로 밀어내는 일이 발생했다. 또한 가입원서 용지 100여 장을 탈취하기까지 했다. 합법적인 노동조합 활동을 현대중공업 원청이 직접적이고 노골적으로 탄압하고 나선 것이다.

<사례 6> “원청사용자성을 직접 인정하는 풀이기에 비정규직 교섭위원을 인정할 수 없다”

올해 현대자동차 비정규직 노동자들의 불법파견 철폐투쟁이 가열차게 진행되고 원하청노

조가 연대하여 불법과건 특별교섭을 요구하였으나, 정규직노조 임단협 마무리에 “임단협 마무리 후 1개월 내에 불법과건 특별교섭을 실시한다”는 합의가 이뤄졌다. 이에 따라 1개월 만에 실시된 특별교섭 자리에서 현대자동차 사측은 앞자리에 앉은 원하청노조 교섭위원들에게 “비정규직 교섭위원들과는 대화할 수 없다. 정규직노조와 대화하겠다”며 비정규직 교섭위원들을 인정하지 않는 태도를 지금까지 고수하고 있다. 교섭석상에서 현대자동차 사측은 “비정규직 교섭위원들을 인정하는 순간 원청의 사용자책임을 인정하는 꼴이 된다”며 노골적으로 밝히기까지 했는데, 원청 사용자들이 사용자성을 부정하기 위해 얼마나 혈안이 되어있는가를 잘 보여주는 사례라 하겠다.

■ 맺으며 - 사내하청·간접고용 노동조합의 오늘

위에서 열거한 사내하청 노동자들의 비인간적 삶이 폭로되고 고발될 수 있었던 것은, 비참한 삶을 비판하지 않고 투쟁으로 펼쳐일어선 노동자들이 있었기 때문이라는 점을 강조하고 싶다.

여기 나온 사례들은, 사실 그간 사내하청 노동자들이 전개해온 눈물어린 투쟁의 기록들이다. 만일 사내하청 노동자들이 자신의 입을 통해 비참한 현실을 고발하고 투쟁으로 펼쳐 일어서지 않았다면, 여기 공개하는 모든 사례들은 여전히 세상에 빛을 보지 못했을 것이고, 따라서 사내하청 노동자들의 실태는 세상에 알려지지 못했을 것이다.

사내하청 노동자들의 비참한 삶 한가지가 폭로되었다면, 그것을 알리기 위해 누군가는 사용자로부터 해고를 당하거나 징계를 당하거나 폭행을 당했다는 얘기에 다름 아니다. 아니, 누군가는 박일수 열사처럼, 아니면 수많은 산재로 사망한 하청노동자들처럼, 자본가들로부터 죽임을 당했다는 얘기에 다름 아니다. 그러나 분명한 것은, 그들이 당하고만 살았다면 결코 이러한 삶들이 알려지지 못했을 것이며, 사내하청 노동자들이 투쟁을 통해 점차 현장을 바꾸어나가고 비참한 현실을 조금씩 개선하고 있다는 점이다.

특히 올해 여름에는 현대자동차 울산의 8천여 사내하청 노동자들 중 2천명 가까이 비정규직노조에 가입하였고, 아산·전주공장을 합하면 약 3천여 비정규직 노동자들이 조직되어 불법과건 철폐투쟁을 전개하였고, 기아자동차비정규직지회 역시 비정규직 독자적인 파업투쟁으로 화성공장 전체의 생산을 마비시키는 위력을 보이며 2천5백 노동자들 중 1천명 가까이 이를 조직하는 성과를 보여주었다. GM대우차 창원공장 역시 지금은 원하청자본의 십자포화로 많은 어려움을 겪고 있지만, 불법과건 철폐를 위한 비정규지회 독자파업으로 생산을 멈추는 위력을 과시하기도 했다. 비록 업체폐업으로 현장 밖에 밀려났지만 하이닉스매그나 칩과 현대하이스코 비정규직 노동자들 역시 100여 해고자들이 생활고와 폭력적 탄압 속에서 가열차게 투쟁하고 있다.

이미 금속부문에 조직된 비정규직 노동자들만 5천명을 넘어선 상태이다. 물론 그 조직된 노동자들 중 해고자 숫자만 무려 771명에 달하고 원청 자본으로부터 당한 손배가압류 금액이 무려 2천억에 육박하는 등 상상조차 할 수 없는 탄압을 받고 있지만, 사내하청노조운동의 활성화는 이제 사내하청 비정규직이 더 이상 시혜나 동정의 대상이 아니라 스스로 노동

계급운동의 일원이 되었음을, 즉 당당한 노동운동의 주체가 되었음을 선언하고 있다.

이러한 투쟁이 지속되는 것에 힘입어 지금 이 순간에도 수많은 제조업 사업장에서 사내하청 노동자들은 노조결성을 준비하거나 현장투쟁을 조직하기 위해 노력하고 있다. 더 많은 사내하청 노동자들이 각성되고 의식적인 주체로 자라날수록 노무현 정부의 비정규직 확대·양산정책은 정면으로 도전받게 될 것이다.

[별첨자료 1] 금속부문 사업장별 비정규노동 규모 현황

<표2> 사업장별 규모

(단위 : 명)

노조명	업종	사원수	조합원수	직접고용				간접고용					덜러	이주	실습생	비정규 소계	
				임시, 계약	일용	시간 제	축탁	파견	사내하청		용역						
									생산	납품	경비	청소					식당
고려	자동차부품	350	220		2			1	150		6	2	7				199
광진상공	자동차부품	301	234	2					12		4	3	5			26	52
기아차판매지부	자동차	3,600	2,600	136										2,500			2,636
기아차 화성	자동차	11,000	10,080					263	1,725	3							1,991
다이모스	자동차부품	309	252						70		5	2	8				85
대우 상용차	자동차	790	503	24					171		9	11	13				228
대우자동차판매	자동차	2,274	120											5,000			5,000
대우정밀	기계	1,176	788						404	7		10	19				440
대우조선	조선	10,160	7,150					10	9,999	287		142		307			10,745
대우중기	기계	4,350	2,433						790		37	84	100				1,011
대우차 군산	자동차	1,800	1,310						1,302								1,302
대우차 인천	자동차	7,000	4,617						958		102	145	80				1,285
대우차 창원	자동차	4,000	1,380					5	840					155	57		1,057
대한이연지회	자동차부품	267	222		2		3										5
대한칼소닉	자동차부품	385	230								4	3	4				11
덕양산업	자동차부품	1,000	592	80					120								200
델파이	자동차부품	1,860	989		58			2	193		31	26			1	2	313
동광기연	자동차부품	135	46					20	20		2	1	5			5	53
동명중공업	기계	408	314	13			3	2	88		4	7					117
동진이공	자동차부품	124	103								2	3					5
동희	자동차부품	233	97						178		3						181
두산중공업	기계	4,754	2,512						750								750
로템의왕	기계	1,492	651						110								110
로템창원	기계	2,336	1,789	13	5		7	16	117			31	18				207
롯데기공	기계	500	115	7				35	25		4	3	6				80
만도기계 김스	자동차부품	132	107						107							18	125
만도기계 문막	자동차부품	1,183	921	9			3	3	214		18	14	24			50	350
만도기계 익산	자동차부품	548	381	7	1				20		5	8	1			2	44
만도기계 평택	자동차부품	1,109	903	3				4		24	21	16	20			10	98
명성	자동차부품	166	110	5					59	30	2						97
미포조선	조선	3,700	3,050	30			10		2,700		32		45			50	2,867
발레오만도	자동차부품	948	638						17		6						23
보쉬	자동차부품	510	250	3				7	7		4	2					23
볼보건설코리아	기계	913	701				8		413		15	16	24				476
분말아금	자동차부품	189	121	9							2						11
삼호중공업	조선	7,300	1,774						4,000								4,000
세아제강 경남	철강	146	67		4				42		8	2					56
세아제강 포항	철강	891	562						85								85
세정지회	자동차부품	178	108						37		2	3	2			12	58
세종공업	자동차부품	728	516	1				1	64	41	3	6				11	127
센트랄	자동차부품	510	271	4	5			2	10		3	4	1				39
시티즌정밀	전자	179	98	32				1	20		3	2					58
쌍용차	자동차	7,444	5,533						1,076								1,076
씨엔스VDO	자동차부품	581	250	41					1								42
아폴로	자동차부품	630	490		100				200		21						321
영창약기	기타	388	342						6		7	8	8				29
위니아 만도	자동차부품	1,673	926	62								9	1				72
위아	자동차부품	1,650	980						548								548
유성 (영동)	자동차부품	281	223					1	8		4	4					17
이너지	자동차부품	78	40						35		2	3					40
인화라이팅	자동차부품	471	252	1					48	12	6	2					69
일진금속	자동차부품	92	55														-
일진베어링	자동차부품	364	178					11			10	11					32
전진	자동차부품	78	46						7		2	1	2				12
정원	철강	64	20						12				1		9		22

<표 계속>

노조명	업종	사원수	조합원수	직접고용				간접고용					덜러	이주	실습생	비정규 소계	
				임시, 계약	일용	시간 제	축탁	파견	사내하청		용역						
									생산	납품	경비	청소					식당
세트로프스스 코리아	자동차부품	264	189							57	13	3	3	1			77
핵심발레오공조 코리아	자동차부품	214	169	3							3	4	3	3			16
진발철강	철강	168	108	3						13	14	5	1	2			38
창성	기계	285	116		30							4	3				37
청호전자	전자	127	30									3	3	4		6	16
카스코	자동차부품	669	492							124	11	12	10	2		3	162
캄코	자동차부품	598	386	15	3							8	8	10			44
캐리어	전자	1,500	1,050							200							200
캐스코드	철강	153	81							321						7	328
골트	기타	228	199														-
통일중공업	기계	1,400	939							130							130
퍼스텍	전자	297	138									5	3	5		1	14
하이메트	철강	89	23		10					10	2	1	3			4	30
한국산연	전자	337	193	57		33	24	1				11		4			130
한국철저	자동차부품	61	41							49	3	2	1				55
한국프렌지	자동차부품	600	418	3	36				1	182	23	16	13				274
한국FCI	자동차부품	143	62	1						21		2	1	3			28
한일이화	자동차부품	752	502						5	13	25	5	12	8			68
한진중공업	조선	3,557	1,464							1,973							1,973
현대모토	자동차부품	89	69							13							13
현대중공업	조선	25,771	19,264							10,975					800		11,775
현대차 모비스	자동차 부품	3,819	725							1,516	985						2,501
현대차 아산	자동차	2,500	2,205							960							960
현대차 울산	자동차	39,009	29,004							7,386	614						8,000
현대차 전주	자동차	2,925	2,456						15	729	53	57	76	92			1,022
현대차판매본부	자동차	6,800	5,500												5,300		5,300
현대하이스크	철강	1,120	596							416							416
호성기계(창원)	기계	2,000	804		70					850		10	5	30			965
ATK	전자	1,060	19											30	17		47
IN 스틸 인천	철강	2,834	1,956							885							885
IN 스틸 포항	철강	1,541	1,437							1,093							1,093
STX	조선	4,700	900							3,081							3,081
총계		199,338	130,804	564	348	34	95	409	58,615	2,259	529	759	585	12,800	1,451	110	78,558
조합원 대비 비중 (%)				0.4	0.3	0.0	0.1	0.3	44.8	1.7	0.4	0.6	0.4	9.8	1.1	0.1	60.1
전체 사원 대비 비중 (%)				0.3	0.2	0.0	0.0	0.2	29.4	1.1	0.3	0.4	0.3	6.4	0.7	0.1	39.4

· 자료 기준 :

1. 규모 : 1차적으로는 현장 노조에서 작성한 자료를 기준으로 하였으며, 동일 사업체의 사업장에 현대자동차별 자료는 기업신문평가 자료 등을 활용하여 작성. 또한 극소수 일부 사업장의 비정규 노동의 규모는 기타 대체 자료를 활용하였음.
2. 시점 : 조사일 시점 기준이며, 일부 자료의 경우, 작년 말 기준도 있음. 또한 종업원 수는 작년말 기준, 비정규 노동의 규모는 조사일 기준으로 인한 불일치로 인해 현재 시점에서의 정확한 비율은 일부 차이가 있을 수 있음.

※ 자료출처: 금속산업연맹·금속노조·한국비정규노동센터(2004년 6월), "금속산업 비정규직 규모현황 및 불법파견 실태조사 보고서"

[별첨자료 2]

1. 현대자동차 비정규직 실태

구분	직접생산	간접생산	총무·간접부문	계약·파견	총계
인원	9,216명	961명	4,808명	684명	15,669명

2. 현대자동차 년도별 생산직 정규직, 비정규직 증감 현황

구분	1999년	2000년	2001년	2002년	2003년	2004년	총계
정규직	1명	97명	124명	944명	828명	760명	2,754명
비정규직	1,039명	2,788명	1,066명	1,200명	665명	-30명	6,728명
증감률	총 비정규직: 270% 증가, 정규직: 11% 증가, 정규직대비 증가율: 2,454%						

3. 현대자동차 비정규직 임금현황

① 금액			② 정규직 대비 비중		
시급	통상급	임금 총액	시급	통상급	임금 총액
2,950원	721,202원	1,610,110원	77.7%	68.0%	66.3%

① 사내하청 28개월차(평균근속) 임금현황 ② 현대자동차 정규직 2001년 4월1일 이후 입사자

* 출처 : 현대자동차노동조합 [노조소식], 2004년 8월 13일자

[별첨자료 3] 현대자동차 생산라인 흐름도 예시

현대자동차 1공장 생산라인 중 일부

RH 작업	A조	B조	↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓	차량 진행 방향	A조	B조	LH 작업
뒷 유리부착	직영	직영		직영	직영	직영	뒷 유리부착
쿼터 글라스	직영	직영					
앞 유리부착	직영	직영			직영	직영	앞 유리부착
라지에이터 레저버 장착	직영	하청			하청	하청	컬럼 장착
파워 스티어링 레저버 장착	직영	직영			하청	직영	멀티 장착
리어덕트 장착	직영	직영			하청	하청	쉬라우드
악셀 케이블 클립프 고정	직영	직영			직영	직영	휴엘 고압호스 엔진 장착
에어 덕트 맞세이	직영	직영			직영	직영	에어크리너
					하청	하청	뺏데리 장착
Keeper	직영	직영			직영	하청	리어덕트 장착
				직영	직영	룸 램프	

현대자동차 3공장 생산라인 중 일부

공정번호	RH	↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓	차량 진행 방향	LH
116	안테나 케이블 하청 ○			○ 하청 TGS 케이블
117	테일게이트 와이어 직영 ●			○ 하청 B닥터
118	부스타 하청 ○ 시트 브라켓 하청 ○			● 직영 A닥터
119	엔진 마운팅 직영 ●			○ 하청 TM 마운팅
120	RH 브레이크페달볼트장착 직영 ● 테일게이트와이어볼트장착 직영 ●			○ 하청 브레이크페달장착
121	시트벨트 하청 ○ 악셀 케이블 하청 ○			● 직영 5도아와이어조립 등 ● 직영 뺏데리 어스 ● 직영 시트벨트 ● 직영 서열공정 ○ 하청 버글러알람(싸이렌)
122	도아스위치 가장착 직영 ●			○ 하청 브레이크 완전 장착
123	안테나 장착 하청 ○			
124	어시스트 핸들 하청 ○ 도아스위치 완전장착 직영 ●			● 직영 악셀 페달 ● 직영 리테이너 장착
125	히타 투입 하청 ○			● 직영 휴즈 박스
126	히타 장착 하청 ○		● 직영 트렁크 와이어 조립 ● 직영 트렁크 와이어링	
127	브레이크 튜브 직영 ● 서열공정 직영 ● 앵커 장착 직영 ●		○ 하청 어시스트 핸들 ○ 하청 히타 장착	

[별첨자료 4] 올해 4월29일 서울 국제모터쇼에 배포한 사내하청노조 공동 유인물

한국자동차산업의 눈부신 세계적 성장 이면에는 열악한 비정규직 노동자의 설움과 차별이 있습니다.

전세계에서 달려오신 외국인 여러분! 서울국제모터쇼에 오신 것을 환영합니다.

최근 수년간 북미와 유럽 그리고 중국 등 세계시장에서 괄목할 성장을 이루고 세계자동차 회사 6위권을 앞둔 현대·기아차와 한국 자동차 회사의 생산현장에서는, “사내하청노동자”라는 비정규직 노동자들이 온갖 설움과 차별속에서 노동하고 있다는 현실을 아십니까? 게다가 사내하청 비정규직 노동자들은 인류의 보편적 가치인 인권은 물론이거니와 국제노동기구(ILO)가 정하는 노동자의 기본적 권리조차 보장받지 못하고 있다는 사실을 알고 계십니까?

심지어 2003년에는 현대자동차 아산공장에서 일하는 하청노동자가 근로기준법이 보장하는 월차휴가를 사용하지 않는 것이 발단이 되어 병원에 누워 있는 상황에서 회사 관리자에게 아킬레스건 부위를 과도로 2차례 난자당하는 테러까지 당하기도 하였습니다.

이런 열악한 현실을 극복하기 위해 비정규직 노동자들은 스스로 노동조합을 설립하였습니다. 현대자동차의 울산·전주·아산공장에서, 현대중공업에서, 하이닉스반도체 청주공장에서, GM대우자동차 창원공장에서, 기아자동차 화성공장에서 우리 비정규직 노동자들이 투쟁하고 있습니다.

하지만 원청인 현대자동차, 현대중공업, 하이닉스반도체, GM대우자동차, 기아자동차는 사내하청업체를 이용하거나 직접 나서 비정규직 노동자들을 해고와 고소고발, 가압류·가처분, 불법사찰, 불법대체인력 투입 등으로 탄압하였습니다.

한국정부의 국가기관인 노동부에서 현대자동차와 GM대우자동차에 위장도급에 기한 불법파견 판정을 내렸고, 노동부 관리규정에 위장도급에 기한 불법파견에도 파견법에서 정하는 “2년이상 파견근로자를 고용하면 원청회사(실사용주)에 직접고용된 것으로 간주하는 고용의 제 조항”을 적용한다는 내부지침이 있음에도 한국정부는 문제해결에 적극 나서지 않고 있습니다. 아니 불법을 행한 사용주에 대해 비호하고 있습니다.

현대자동차와 GM대우자동차는 이 같은 상황을 악용해 직접고용·정규직 전환을 하기는커녕 모두 합법적 비정규직으로 만들어, 저임금과 마음대로 해고할 수 있도록 하겠다고 되려 큰소리치고 있습니다.

외국인 여러분!

한국의 비정규직 노동자의 임금 및 근로조건은 당신들의 나라와 상당히 다릅니다. 노동자의 자발적인 선택이 아니라, 신규고용의 대부분이 비정규직 형태이기에 선택의 여지없이 비정규직으로 전락합니다. 그런 상황에서 비정규직이라는 고용형태로 근로하면 같은 일을 하고도 임금을 정규직의 50% 밖에 받지 못합니다. 각종 복리후생의 처우는 더욱 열악합니다. 또한 정당한 노조활동을 한다고 해서 사용주 맘대로 해고할 수 있도록 되어 있습니다. 아직 한국은 실업자에 대한 사회보장제도가 제대로 형성되어 있지 않습니다. 해고되면 바로 노동자와 그 가족의 생존이 위협받게 되는 상황인 것입니다.

이런 상황에서도 한국정부는 비정규직을 확대하고 최소한의 보호도 무력화시키려는 법률(결사의 자유 원칙과 차별금지, 동일가치노동 동일임금 등의 원칙들을 근본적으로 부정하는 비정규직 관련 법률안)을 만들려고 하고 있습니다. 이에 모든 노동계가 반대하고 투쟁을 선언하고 있는 현실입니다.

일례로, 민주노총은 “한국 정부가 ILO 87호(결사의 자유 및 단결권보호에 관한 협약), 98호(단결권 및 단체교섭에 대한 원칙의 적용에 관한 협약)을 위반해 비정규직 노동자들의 권리를 침해하고 방치하고 있다”며 한국정부를 국제노동기구(ILO)에 제소하기도 하였습니다.

지난 2003년 91차 ILO총회에서 채택된 ‘고용관계에 관한 결론문’에서는 “고용형태의 위장은 사용자가 종업원을 종업원이 아닌 것처럼 대우함으로써 노동자의 진정한 법적 지위를 은폐한다 (...중략...) 이는 노동자와 사용자 모두의 이해에 반하는 것이며 결코 용인해서는 안 된다”고 지적하고 있는데, 이는 현재 한국에 만연된 불법파견의 형태와 유사하다 할 것입니다.

우리 사내하청노동자들은 직접 비정규직의 차별과 현실을 극복하기 위해 계속 정부는 물론 원청사업주에 맞서 싸울 것입니다. 서울국제모터쇼에 전시되는 한국 자동차산업의 눈부신 발전 이면에는 비정규직의 설움과 차별이 있음을 절대 잊지 말아주시시오.

우리는 한국뿐 아니라 전세계 노동자들도 이와 같은 현실에 놓여 있을 것이라고 생각합니다. 우리는 자국 노동자들만 잘살겠다고 투쟁하는 것이 아니라 전세계 노동자가 정당한 권리와 자유를 쟁취하도록 싸울 것입니다.

전 세계 노동자여 단결하라!

Basic Rights for All Workers!

**: An International Symposium
on Irregular Workers' Rights**

■ November 9 to 10, 2005

■ 4.18 Memorial Conference Hall, Korea Univ., Seoul, Korea

Organizers:

**CPLAs for Realization of Basic Labor and Human Rights
Democratic Labor Party
Democratic Legal Studies Association, Labor Committee
MINBYUN-Lawyers for a Democratic Society
Korea Solidarity against Precarious Work
Korean Confederation of Trade Unions
Korean Committee of Irregular Workers' Union**

**Basic Rights for All Workers:
An International Symposium on Irregular Workers' Rights**

November 9 to 10, 2005
4.18 Memorial Conference Hall(2nd Student Center, B1F)
Korea Univ., Seoul, South Korea

▶Organizers: CPLAs for Realization of Basic Labor and Human Rights(CRLHR)
Democratic Labor Party(DLP)
Democratic Legal Studies Association(DeLSA)
MINBYUN-Lawyers for a Democratic Society, Labor Committee
Korea Solidarity against Precarious Work(KSPW)
Korean Confederation of Trade Unions(KCTU)
Korean Committee of Irregular Workers' Union(KCIWU)

PROGRAM

Wednesday, November 9, 2005

13:00-13:30 Registration

13:30-14:00 Opening Address & Congratulating Remarks

▶Jae-Whan Jeon (KCTU)

▶Byung-Ho Dan (DLP)

▶Kyu-Heon Yang(KSPW)

14:00-17:00 Plenary Session 1: Legislative changes for the protection of the Rights of Irregular Workers.

▶ Facilitator: Byung-Hoon Lee(CRLHR, Korea)

Subject 1

“International Labour Standards and the Republic of Korea”

Tim de Meyer (ILO)

Subject 2

“Discussion on Regulating the Use of Irregular Employment in Korea”

Kyung-Bae Cho (DeLSA, Korea)

Subject 3

“日本 非正規職 関連法改正の動向と實態、正しい立法の方向”

Wakida Shigeru (Ryukoku Univ., Japan)

Subject 4

“Irregular Workers' Past and Future in Asia”

Apo Leong (Asia Monitoring and Resource Center, Hong Kong)

17:00-18:00 Dinner

18:00-21:30 Workshop 1: Rights for Migrant Workers

▶ Facilitator: Tae-Hyun Kim(KCTU, Korea)

Subject 1

“International Principles and Instruments relating to Migration for Employment”

Tim de Meyer (ILO)

Subject 2

“Rights of Migrant Workers in Korea
: Focusing on Labor Rights Provided in Relevant ILO Conventions”

Pil-Gyu Hwang (MINBYUN, Labor Committee, Korea)

Subject 3

“IFBWW Policy and Activites Regarding Migrant and Cross-Border Work”

Jin-Sook Lee (IFBWW, Asia-Pacific Region)

Subject 4

“Nepalese Migrant Workers”

Mandhoje Lama (GEFONT, Nepal)

Subject 5

“Organizing Women Domestic Workers in Hong Kong
: IMWU – HKCTU Experience”

Lik Kismawati Sutrisno (IMWU-HKCTU, Hong Kong)

Subject 6

“Migrant Workers: We work Together
: Our Approach to an Equal Society for All People”

Torii Itpei (JTUC, Japan)

Subject 7

“Plan to Achieve the Labor Rights of Migrant Workers in Korea”

Kajiman Khapung (MTU, Korea)

* Workshop on Migrant Workers Sponsored by the ILO and the KCTU

Thursday, November 10, 2005

09:00-12:00 Workshop 2: Rights for “Disguised” Self-Employed Workers

▶ Facilitator: Yung-Gook Kwon (MINBYUN)

Subject 1

“Rights for “Disguised” Self-employed Workers in Korea”

Ae-Lim Yun (KSPW, Korea)

Subject 2

“日本の特殊雇用労働者の現実と労働組合の課題”

Koyano Takeshi (RENTAI Union, Japan)

Subject 3

“Irregular Workers’ Past and Future in Italy”

Relazione di Salvo Leonardi (Cgil, Italy)

Subject 4

“Disguised Self-employed Workers’ Struggle for Basic Labor Rights”

Dae-Gyu Park (KCTWF-ICFCITU, KCTU)

12:00-13:00 Lunch

13:00-16:00 Workshop 3: Rights for Workers in a “Triangular” Employment Relationship

▶ Facilitator: Hye-Jin Kim (KSPW, Korea)

Subject 1

“Measures for the Guarantee of Labor Rights for Indirectly Employed Workers: with a focus on the Korean case”

Jin-Woo Joo (KCTU, Korea)

Subject 2

“Irregular Workers and Trade Unions’ Response in Brazil”

Mario Barbosa (CUT, Brazil)

Subject 3

“Rights for Workers in a Triangular Employment Relationship
: with a focus on the Japanese case”

Koyano Takeshi (RENTAI Union, Japan)

Subject 4

“The Reality of Construction Daily Workers and Basic Labor Rights”

Myung-Sun Choi (KCITU, Korea)

Subject 5

“In-company Sub-contract Workers and the Responsibility of Primary Contracting Company”

Min-Gyu Oh(KCIWU, Korea)

16:00-16:30 Break

16:30-19:00 Plenary Session 2: The Future Struggle of Irregular Workers and Trade Unions' Response.

- ▶ Facilitator: Tae-Hyun Kim (KCTU, Korea)
- ▶ Summary: Hae-Sam Lee (DLP, Korea)
- ▶ Roundtable Discussion: Presenters from previous session.

19:00 Closing

List of Contents

[Plenary Session 1] Legislative changes for the protection of the Rights of Irregular Workers.

- Subject 1 “International Labour Standards and the Republic of Korea”
(Tim de Meyer / ILO) 263
- Subject 2 “Discussion on Regulating the Use of Irregular Employment in Korea”
(Kyung-Bae Cho / DeLSA, Korea) 267
- Subject 3 “日本 非正規職 関連法改正の動向と實態、正しい立法の方向”
(Wakida Shigeru / Ryukoku Univ., Japan) 271
- Subject 4 “Irregular Workers’ Past and Future in Asia”
(Apo Leong / Asia Monitoring and Resource Center, Hong Kong) 291

[Workshop 1] Rights for Migrant Workers

- Subject 1 “International Principles and Instruments relating to Migration for Employment”
(Tim de Meyer / ILO) 299
- Subject 2 “Rights of Migrant Workers in Korea: Focusing on Labor Rights Provided in Relevant ILO Conventions”
(Pil-Gyu Hwang / MINBYUN, Labor Committee, Korea) 355
- Subject 3 “IFBWW Policy and Activities Regarding Migrant and Cross-Border Work”
(Jin-Sook Lee / IFBWW, Asia-Pacific Region) 359
- Subject 4 “Nepalese Migrant Workers”
(Mandhoje Lama / GEFONT, Nepal) 371
- Subject 5 “Organizing Women Domestic Workers in Hong Kong: IMWU – HKCTU Experience”
(Lik Kismawati Sutrisno / IMWU-HKCTU, Hong Kong) 375
- Subject 6 “Migrant Workers: We work Together: Our Approach to an Equal Society for All People”
(Torii Itpei / JTUC, Japan) 383
- Subject 7 “Plan to Achieve the Labor Rights of Migrant Workers in Korea”
(Kajiman Khapung / MTU, Korea) 387

[Workshop 2] Rights for "Disguised" Self-Employed Workers

Subject 1 "Rights for "Disguised" Self-employed Workers in Korea"
(Ae-Lim Yun / KSPW, Korea) 399

Subject 2 "日本の特殊雇用労働者の現実と労働組合の課題"
(Koyano Takeshi / RENTAI Union, Japan) 403

Subject 3 "Irregular Workers' Past and Future in Italy"
(Relazione di Salvo Leonardi / Cgil, Italy) 419

Special Cont. "労働者性に関する一事例: A急配事件の紹介"
(Hirakata Gaoru / Osaka Labor Lawyers, Japan) 427

[Workshop 3] Rights for Workers in a "Triangular" Employment Relationship

Subject 1 "Measures for the Guarantee of Labor Rights for Indirectly Employed Workers: with a focus on the Korean case"
(Jin-Woo Joo / KCTU, Korea) 439

Subject 4 "The Reality of Construction Daily Workers and Basic Labor Rights"
(Myung-Sun Choi / KCITU, Korea) 447

Subject 5 "In-company Sub-contract Workers and the Responsibility of Primary Contracting Company"
(Min-Gyu Oh / KCIWU, Korea) 453

**[Plenary Session 1]
 Legislative changes for the
 protection of the Rights of
 Irregular Workers**

International Labour Standards and the Republic of Korea

Tim De Meyer

/ Specialist on International Labour Standards & Labour Law

1. 20 Conventions Ratified

- C. 19 Equality of Treatment (Accident Compensation) C., 1925 (No. 19) [2001]
revised - contemplate ratifying the Equality of Treatment (Social Security) Convention, 1962 (No. 118),
accepting the obligations of Convention No. 118 in particular in respect of its branch (g) (employment injury benefit)
- C. 26 Minimum Wage-Fixing Machinery Convention, 1928 (No. 26) [2001]
- C. 53 Officers' Competency Certificates Convention, 1936 (No. 53) [2003]
- C. 73 Medical Examination (Seafarers) Convention, 1946 (No. 73) [1992]
Convention to be revised at a later date
- C. 81 Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81) [1992]
- C. 88 Employment Service Convention, 1948 (No. 88) [2001]
- C. 100 Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) [1997]
- C. 111 Discrimination (Employment & Occupation) C., 1958 (No. 111) [1998]
- C. 122 Employment Policy Convention, 1964 (No. 122) [1992]
- C. 131 Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131) [2001]
- C. 135 Workers' Representatives Convention, 1971 (No. 135) [2001]
- C. 138 Minimum Age Convention, 1973 (No. 138) [1999]
- C. 142 Human Resources Development Convention, 1975 (No. 142) [1994]
- C. 144 Tripartite Consultation (ILS) C., 1976 (No. 144) [1999]
- C. 150 Labour Administration Convention, 1978 (No. 150) [1997]
- C. 156 Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156) [2001]
- C. 159 Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) C., 1983 (No. 159) [1999]
- C. 160 Labour Statistics Convention, 1985 (No. 160) [1997]
Acceptance of all the Articles of Part II
- C. 170 Chemicals Convention, 1990 (No. 170) [2003]
- C. 182 Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182) [2001]

2. Ratification of Fund C.'s in Asia Pacific - Comparison

- 0 Timor Leste - Vanuatu
- 1 Lao PDR - Solomon Islands
- 2 Myanmar
- 3 Afghanistan - China
- 4 India - Kiribati - Republic of Korea - Singapore - Viet Nam
- 5 IR Iran - Malaysia - Thailand
- 6 Australia - HKSAR, China - Japan - Mongolia - Nepal - New Zealand
- 7 Bangladesh - Cambodia - Pakistan - Philippines
- 8 Fiji - Indonesia - Macau SAR, China - Papua New Guinea - Sri Lanka

3. Ratification Record Assessment

- 4 out of 8 fundamental Conventions : no ratification of the FoA/CB, nor the forced labour Conventions
 - issue : no public commitment to institutions/freedoms that are vital to the functioning of labour markets in the interest of people
 - on the other hand : these are Conv's closely related to a democratization process that encompasses elections, empowerment of people through constitutional freedoms and division of legislative, executive and judicial powers
- "technical" Conventions missing
 - protection of wages (C. 95)
 - protection of migrant workers (C. 97/C. 143)
 - night work (C. 171 or C+P 89)
 - maternity protection (C. 183)
 - social security (C. 102 + C. 118, C. 128, C. 130...)
 - occupational safety and health (C. 155, C. 161, C. 120)
 - private employment agencies (C. 181)
 - protection in the event of insolvency of the employer (C. 173)
 - dockworkers (C. 152)
 - seafarers – merchant shipping (C. 147)

4. Use the ILS system

- C111 (ratified) requires promotion of equality of opportunity and treatment for men and women at work, but lowering protection or opportunities for irregular workers would not be consistent if it can be established that 70 – 80 % of irregular workers are women
- C122 (ratified) requires promotion of full, productive and freely chosen employment with a view to raising standards of living of workers and their families, but expanding scope for irregular work would go against this, if it can be established that the irregular jobs created are low quality, low productivity or would lower standards of living for a significant part of the workforce
 - additional issue : are persons affected by the bill fully consulted, given that their organization density is so low ? Is union legislation not hampering the right to organize of irregular workers, so that it becomes more difficult to consult them ?
- In 2006, the ILC is likely to adopt a Recommendation on the scope of the employment relationship, and establish some criteria for the establishment of an employment rather than a commercial relationship
 - Govt. of RoKorea must consult with E & W before responding to a questionnaire on the basis of which the ILO will draft a Recommendation for discussion
- Complaints detailing legal and practical hurdles to organizing of and collective bargaining by irregular workers can be filed with the Committee on Freedom of Association

- Application of C81 (labour inspection) by Korea was discussed last year at the International Labour Conference for the following aspects
 - poor advisory function of labour inspection services (KEF)
 - necessity of in-depth discussion, coordination and cooperation in managing the Industrial Safety and Health Policy Deliberation Committee (KEF)
 - shortage of women labour inspectors (FKTU)
- C160 has outstanding observations following observations from KCTU regarding atypical workers
 - current statistics make it difficult to gain any appreciation of the situation of workers employed on the basis of atypical arrangements and of temporary workers and part-time workers with a contract for less than one year
 - workers' organizations were not given the opportunity to participate fully in the compilation of statistics on the economically active population and on household income and expenditure, as the meetings are held at the discretion of the Government, on a case-by-case rather than a regular basis
 - certain statistics concerning atypical workers which are no longer collected should be included in the main survey on the economically active population.

5. Freedom of Association/Collective Bargaining

- Right to organize of public servants
 - right to strike not to be curtailed as such, but only for workers in essential services, or those "exercising authority in the name of the state" senior public servants can be required to form unions of their own
 - first-level division between public and private sector workers is acceptable, but not among public servants
 - Art. 9 C. 151 – "Public employees shall have, as other workers, the civil and political rights which are essential for the normal exercise of freedom of association, subject only to the obligations arising from their status and the nature of their functions"
 - notion of collective bargaining is not incompatible with normal processes for public finance, and certain management decisions (e.g. rotation or transfer of staff in the process of decentralization) may be facilitated by negotiated agreements
- Prohibition of wage payment for full-time officials
 - dealt with in CFA Case No. 1865 along the lines suggested in the paper
- Union pluralism at enterprise level – same
- Right to organize of "irregular" workers (IWs)
 - SC judgement of 04 appears to imply that IWs can only join industry-based organizations, as company unions are reserved for regular employees
 - raises fundamental questions
- where do the self-employed / homeworkers organize ?
- does an employee need to change unions if he / she becomes unemployed ?
- does an employee need to change unions if terminated and rehired as a dispatched worker ?

- where do temporary, part-time, migrant workers organize ?
- where do long-term unemployed (or underemployed) job-seekers organize ?
- Scope of CB : entirely excluding questions related to restructuring, transfer of ownership or privatization from the scope of CB because industrial action may ensue does not give credit to the fact that industrial action may be effectively prevented if not the decision, but the conditions of transfer etc can be negotiated
- Restriction of third party intervention – jumping at shadows
- “ILO makes it clear that all trade unions can be involved in the negotiation regardless whether or not these organizations are registered” is not entirely correct

6. Freedom of Association/Strike

- Requisitioning / emergency return orders is not “forced labour” if it concerns public servants who exercise authority in the name of the State and workers employed in essential services in the strict sense (the interruption of which could endanger the life, safety or health of the population), or in situations of acute national crisis
- A minimum operational service may be established (in the undertaking or institution in question) in the case of strikes in public utility services and in public services of fundamental importance; employers’ and workers’ organizations and the public authorities should be able to participate in determining this minimum service
- A minimum safety service may be imposed in all cases of strike action when such minimum services are intended to ensure the safety of persons, the prevention of accidents and the safety of machinery and equipment

7. C. 100 – Equal Pay

- Not *in itself* against seniority-based wage system as being unfair
 - *becomes* unfair if women do not have the same opportunities to attract seniority as a result of e.g. dual career-track system
 - first step could be to examine if seniority indeed always represents higher productivity or higher relevant experience

8. Forced Labour Issues

- Use of conscripts for alternative service at the postal service
- Prison labour
- National Security Act and convictions involving forced labour for offenses related to freedom of expression, freedom of association, freedom of assembly
- Illegal foreign workers alleged beatings, forced detention, withheld wages, and seizure of passports by their employers

Discussion on Regulating the Use of Irregular Employment in Korea

Kyungbae Cho

/ Democratic Legal Studies Association, Soonchunhyang University

1. Background

Since the early 1990's, labor market in Korea has been divided into regular labor and irregular labor. Irregular workers, otherwise known as fixed-term worker, temporary worker or part-time workers, have existed in the past. However, after the IMF currency crisis, the use of such workers has become widely spread. Irregular workers are deprived of many rights based on the Labor Law and Social Security Law and suffers from low income and unstable employment. They are unable to protect their rights through the trade union due to their unstable employment. One of the main reasons for the unexceptional increase in the number of irregular employment is that the employers generally favor the use of irregular workers for the reduction of labor cost and easy dismissal of employees.

Consequently, the issues concerning irregular employment are increasing in gravity, but the labor group and the management group seems to have opposite opinions on how legally to deal with these problems. The management group argues that the rigid labor system has caused the increase of irregular employment and that 'flexible employment' must be promoted to solve the problem of irregular workers. In contrast, the labor group argues that the present labor market in Korea is flexible more than that of any other country. It argues that the flexible employment strategy is causing pain to the workers and should be stopped and for the protection of irregular workers, the legal system must actively be reformed. In order to bridge these differences and reach a harmonious agreement, active discussion is currently taking place in Korea.

2. Review of two government-initiated bills

Korean Government submitted two bills regulating the use of irregular employment in november 2004. These government-initiated bills have been stalled at the National Assembly. The bills, designed to provide more flexibility in the labor market, would allow employers to use temporary workers for longer periods. The Government asserts that the bills also intend to provide better protection for temporary employees. But labor groups has vehemently opposed the legislation on the grounds that it would lead to an increase in the number of temporary workers by encouraging employers to hire more temporary workers at the expense of regular workers. They also says the protection offered for workers is inadequate. The principal contents of the bills are as follows ;

First, for fixed-term work, the Labor Standards Act states that the period of employment contract can't exceed one year. But the Supreme Court, by changing opinions, has declared in 1996 that the employment contracts of more than one year are valid. The new bill makes maximum period three years. Instead, If an employer continues to employ a fixed-term worker for more than three years, he shall not dismiss the worker without justifiable cause. Also, there does not exist any restriction on the purpose for which irregular workers may be allowed to use. The clause of non-discrimination between regular and irregular workers including relief procedure before the Labor Committee is introduced. But the rule of equal work, equal wage is not prescribed. An employer is sanctionable only in a violation of relief order by the committee. Besides, the new bill requires an employer, in concluding with irregular worker, a written contract where wage, working hour and other working conditions are explicitly noted.

Second, for temporary work, the current law permits the use of temporary workers only in 26 kinds of business except in special cases such as a temporary vacancy or intermittent increase of work force demand. But the new bill deletes this restriction and prolongs maximum period of two years up to three years for which temporary worker can be used. Temporary Worker Law states that the user enterprise is presumed to have directly employed the worker when a temporary worker is continuously employed for over two years. However the new bill prescribes that If the user enterprise continues to use a temporary worker for more than three years, he is responsible to employ that worker. He is also responsible to employ a temporary worker directly when he uses a worker supplied by the employment business without a licence or in a prohibited posts.

3. Future assignment and perspective

1) Security of employment

The basic goal of the regulation of irregular employment is to achieve both employment stability and flexible management. First of all, the employment instability of irregular employment must be removed. Employment stability is an absolute pre-condition for a worker to exercise his/her rights under Labor Standards Act and Trade Union and Labor Relations Adjustment Act. As irregular employment can be used to avoid illegally the rules of dismissal restriction, an appropriate legislation must be prepared and the motive to use irregular employment must be weakened by strictly enforcing the rule of "equal work, equal wage".

For securing employment stability ;

(1) The purpose of the use of irregular employment should be regulated by law. The use of irregular employment should be prohibited for the normal and permanent activities of the enterprise. However, for the temporary or intermittent demand, a use of the irregular employment can be allowed. (2) Even when irregular employment is allowed, the maximum period should be regulated in order to prevent the replacement of

regular employment with irregular employment. (3) The rule of non-discrimination including the rule of "equal work, equal wage" should be prescribed. (4) An irregular employment contract should be formed by a written document. A written contract can clarify the purpose of the use of the irregular employment and clarify the conditions of employment and work, thus preventing abusive use of irregular employment and unreasonable discrimination of the worker. (5) The participation of the worker should be secured in determining the use of irregular employment. At the least a pre-agreement or consultation should be reached with the labor union or the worker representatives. (6) A legal tool is necessary for the prevention of repeated or continuous use of irregular employment. (7) A method should be established to secure the effectiveness of a legislation that regulates irregular employment. When the law is violated, first criminal punishment is given. When the requirements such as the purpose, allowed period, written contract of irregular employment are violated, the contract should be deemed to be changed to a contract without a fixed period, thus clarifying the legal relationship between the parties.

2) The legal regulation of collective labor relations

An irregular worker has right to organize freely, negotiate collectively and participate in collective action like a regular worker. But the collective right of irregular workers can be very difficult or impossible to exercise due to the imbalance of power between the employer and worker which is based on instability in the employment itself, restraint of time and place or conflict with regular workers. Also, the clause of the Labor Union Law banning multiple labor unions works as a constraint of the right to organize. This brings about a wider gap between reality and law.

The greatest obstacle to the exercise of the right of collective action for directly employed irregular workers is the unstable contractual relations. With a fixed-term employment, the period of the contract is fixed. Therefore, the existence of a labor union formed based on such contracts is not guaranteed because the contract may not be renewed when the original period expires. Employment instability itself hinders the lasting activity of a labor union.

For indirectly employed workers, the opposing parties to collective action are both the employment business and the user enterprise. The temporary workers supplied by the employment business have relations with both the supplier and the hirer. But the legal nature of these relations is very ambiguous. In many cases the hirers determine the terms and conditions of employment. They even interfere with the temporary workers to organize the trade union. In general, it has been held that the temporary workers have no contracts with the hirer. This legal structure of temporary work becomes the means to evade the responsibilities, specially in the unfair labor practices, which is imposed on the employer by labor law. Therefore it is necessary to treat the user enterprise as a party of unfair labor practices.

1 労働者派遣法施行19年と労働者団結の無力化

1-1. 1980年代 労働行政の変質

日本の労働立法・行政が1980年代初めから大きく後退し始めてから20年以上が経過した。1980年代初め、既に広がっていた「パートタイム労働」は、主婦を社会保険法と税法上の被扶養者として、低額の賃金による差別雇用形態であった。労働行政は当初、パートタイム労働に否定的な態度をとっていたが、財界の圧力を受けて、1983年頃から事実上これを公認して「パートバンク」を各地に設置した。さらに1985年の労働者派遣法は、違法な偽装請負形態を厳しく取り締まるのではなく、これを公認して事実上、その後の間接雇用拡大の重大な契機となった。

1-2. 労働者の団結弱体化を狙いとする非正規職雇用導入・拡大

非正規職増加の背景には、確かに、製造業に代わってサービス業が増大したこと、雇用労働者が80%を超えたこと、女性労働者が増加したことなど、就業構造の大きな変化等があると思われるが、「団結破壊」という視点から非正規職の導入と拡大政策を捉えることが重要である。つまり、1980年代以降、日本の経済界や政府は、非正規職の増加を通じて、労働者の団結を弱体化することを狙いとして意図的に非正規職を拡大してきたことに注目する必要がある。

1-3. 労働組合と「正社員主義」 例外の容認

非正規職は、最初は「例外」として導入された。しかし、経済界や政府の狙いは、それを「トロイの木馬」として労働者全体の地位の引き下げにあった。しかし、残念ながら、日本の労働組合は、こうした経済界や政府の狙いを見抜くことも、また、正面から対抗することもできなかった。また、現在もできないままである。企業別男性正社員中心に組織された日本の労働組合は、パートタイム労働や派遣労働に無関心であり、女性や別会社の労働者である非正規労働者に対する連帯意識を持つことが少ない。非正規雇用形態が有する労働者権利破壊の危険な役割に鈍感であったし、現在もなお、基本的にその発想から転換できていない。

1-4. 「連合」の役割

1970年代まで多くの労働争議を指導し資本や政府と対決する姿勢をもっていた「総評」から、1980年代後半に親米・労使協調路線を特徴とする「連合」が日本の労働組合運動を指導することになった。この「連合」は、大企業正社員や公務員を中心にした組織として、資本や政府からも誕生を歓迎されたが、その通り、その後20年間、財界や政府と対決することはなく、大きな闘争や労働争議を一度も行っていない。20年間も関わらないままの「連合」を中心とする労働組合は、有効に対抗することができないまま、多くの労働者や国民からも孤立して、むしろ、現在「労働組合員」としての「特権」が非難的にされている。