

발제문

김대중정권의 노동법개악의 성격과 전망

이 종 회

1. 배제적 축적체제와 노동유연화

‘생산과 자본의 집적이 고도의 단계에 달해, 경제생활에서 결정적 역할을 수행하는 독점체를 형성하기에 이르고, 은행자본이 산업자본과 융합하여 금융자본을 이루게 되는 자본주의의 특수한 단계’로서의 제국주의는 자유주의라는 경제적 토양에서 출발하게 된다. “원하는 곳에서 공급 받고 판매하면서 노동법과 사회적 협약에 의해 되도록 가장 적게 제약을 받고, 원하는 것을 생산하기 위해 원하는 시간 원하는 곳에 정착할 자유”라 정의하는 자본의 세계화 역시, 자본 이윤을 저하를 보전하고자 하는 자본의 고도한 독점을 보장하기 위한 새로운(신) 자유주의를 배경으로 한다.

초기 제국주의 시대가, ‘사실상 수천가닥의 연결망으로써 단순하고 자연스러우며, 민주주의적이고, 문화적이고, 문명을 보급하는 사업인 것처럼 여겨지는 사업을 생산수단 일반의 사적 소유와 결합시켜 주는 자본주의적 끈으로서 철도 건설사업이, 수억의 민중들 즉 문명국의 임금노예를 포함하여 중속국에 살고 있는 지구상의 절반이상의 인구를 억압하는 도구로 전화’시켰다면, 지금은 정보통신의 발달이 그 자리를 대치하고 있는 것으로 보인다. 정보통신 기술의 발달은 사용자 수의 제곱만큼의 극단적인 지대효과 - 독점적 성격을 가지고 있는 정보통신시장의 그 자체 특성을 규정한다. 그리고 대부분의 은행이 상대적으로 왜소할만큼 펀드, 연금 등을 다루는 비은행 금융기관이 방대한 금융자본을 다루면서, 생산과정 없이 즉 스스로 가치를 생산하는 자본운동이 80% 이상을 차지하는 금융자본운동의 기반이 된다.

강남훈 교수는, 조절이론으로 19세기 중반에서 1차대전 사이의 외연적 축적체제와 2차대전 이후 1970년대 사이의 내포적 축적체제에 비견하여, 현시기를 다수의 노동자를 배제함으로써 유지되는 축적체제이므로 노동자를 체제내에 포섭한다는 의미를 가진 내포적 축적체제와 대비되

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

는 배제적 축적체제라 부른다. 그리고 이는 '디지털 혁명에서는 기술혁신에 의해서 노동자가 축출되더라도 잉여가치량이 줄어들지 않기 때문에 이윤율 저하 경향을 통한 축적의 제한이 발생하지 않는다. 노동인구를 흡수하는 데에는 제한이 있지만 축출하는 데에는 제한이 없는 축적체제가 된 것이라 설명하고 있다. 그리고 완전한 축출이 아닌 임시직 형태와 같은 불안정 고용으로의 전환과 서비스업 등으로의 노동자 이전과 같이 임금이 충분히 하락하는 가격효과를 유지함으로써 가능하며, 완전한 축출이 아닌 임시직 형태로의 전환축적체제를 유지하기 위해서는 노동자의 조절에도 성공해야 한다고 보고 있다. 그리하여 노동유연화와 고용의 불안정화는 신자유주의 자본축적체제의 본질적 문제로 제기하고 있는 것이다. 그리고 고용의 불안정화와 '부족해 질 가능성이 있는 수요는 소수의 지식노동자들의 높은 소득으로 충당되는, 아무런 생산과정없이 화폐를 생산하는 화폐로서의 마술과 같은 금융부문을 거론하지 않으면서도 흔히 말하는 20:80의 사회로 이루어진 축적체제'의 가능성을 제기하고 있다.

2. 민주주의 시장경제와 노동법 그리고 노사정위원회

과잉생산, 과잉축적의 위기에 따른 97년 금융위기의 대안은 IMF와의 협의에 따라 오히려 4대부분 구조조정으로 표현되었다. 자본 이윤율의 하락을 보전하기 위한 신자유주의 자본축적체제란 본질적으로 자본 강화를 위한 자본통폐합과 민영화, 자본의 노동비용의 축소, 그리고 자본 규제완화 또는 축소를 의미할 것이다. 이에 김대중정권 초기의 4대 구조조정은 자본 강화를 위한 기업, 금융, 공공부문 구조조정에 집중되어 있으며 이와 관련한 고용감축 위주의 수량적 유연화정책을 일관되게 강력하게 추진해왔다. 그 결과 일반 기업을 포함하여 금융, 공공부문 등 전 산업부문에서 해고노동자가 대규모로 발생하였으며 현재도 계속되고 있다. 이를 위하여 김대중정부의 초기에 정리해고제도와 파견근로제도를 법제화하는 한편 여타의 노동법 개정없이 정부의 정책과 자본의 노동자에 대한 일방적 협약을 강제하여 노동유연화를 지속적으로 추진해왔다.

희망퇴직, 명예퇴직을 포함한 인위삭감이 진행되고 비정규직이 지속적으로 증가해왔으며 그것도 여성 편향적으로 이루어지고 있다. 이러한 노동력의 유연화 체제를 구축함으로써 시장수요에 따라 고용수준을 변화에 대응하고 한편으로는 노동조합을 무력화시키려는 자본의 의도가 동시에 관철되어 왔다. 그리고 능력주의 인사제도 도입으로 노동자간 경쟁과 개별화를 촉진시키며 고용불안을 가중시키고 있다. 이는 임금에서의 그간의 연공적 질서파괴와 고용불안, 평가불안을 동반하며 연봉제 및 성과급제, 성과배분제 도입으로 구체화되고 있다. 이에 더하여 퇴직금누진제 폐지, 연월차휴가 보상폐지, 유급휴가제도 개악, 대학생자녀 학자금지원 중단과 같은 수당제

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

도의 변화, 정부의 예산배정권을 무기로 한 임금협상 개입, 법정관리 등을 내세운 단협 무력화 등과 노동력 부족을 메우기 위한 초과노동시간 증가에 따른 노동강도의 강화 등으로 노동유연화 공세는 계속되고 있다. 이러한 노동의 불안정화와 빈곤, 절대적 빈곤의 확대 이에 따른 사회의 불안정화의 증가에 따라 사회안전 차원에서의 제기된 생산적 복지, 오히려 '민주주의'가 무색한 새로운 시장지배체계의 보조축일 뿐이다.

노사정위원회는 김대중정권 노동정책의 핵심적 기제이다. 신노사문화의 이름아래 참여와 협력이 모토를 내세운 노사정위원회는 남북관계에 있어서 민화협과 같은 사회적 합의기구로서의 기능을 하게 된다. 형식적으로는 노사정위원회가 모든 노사관계정책들을 규정하는 최고 정책결정기구이지만, 실질적으로는 노동자의 저항을 걸러내는 기제로서의 기능만을 담당해왔을 뿐이다. 노사정위원회를 매개로 한 사회적 합의는 98년 1월의 위원회 구성 합의와 2월의 정리해고제, 파견노동제 입법 합의 이후, 지난 2월 정부와 자본 그리고 한국노총 간의 복수노조 5년유예 합의까지 6차례의 합의가 이루어진 바 있다. 그러나 현실적으로는 그 두 번의 합의 때를 제외하고는 노사정위원회를 법제화하는 등의 형식적 노력에도 불구하고 유지에 그칠 수 밖에 없다는 점에서 그 성격이 분명해진다. 이러한 의제적인 사회적 합의의 전례는 먼저 신자유주의 자본축적체제로 전환한 유럽 등에서도 거의 유사한 전철을 밟은 바 있다. 따라서 새로운 노동법 개정을 앞두고 노사정위원회의 기능이 한층 강화될 것임은 확실하다.

3. 노동유연화의 법제화

지난 2월28일 국회 본회의에서 기만적인 노사정위원회의 합의 아래 복수노조 5년유예를 포함한 노조법 개악안이 통과되었다. 이는 87년 이후 노동자의 지속적인 투쟁을 통하여 획득한 노동기본권의 전반적 후퇴를 의미하는 것임에도 불구하고 노동운동진영의 커다란 저항없이 통과된 것이다. 구조조정과 더불어 자본의 공세가 여전히 지속되고 있는 역관계의 반영으로 결과적으로 97년 상급단체의 복수노조 인정으로 시한만 유보된 기업단위 복수노조가 또 다시 5년 유예됨으로서 자본으로서는 노동관리 비용을 줄일 수 있게 되었다. 노동운동 진영으로서는 이번의 복수노조 5년 유예로, 이미 합의하고도 시행이 되지 않고 있는 실업자 초기기업단위노동조합 가입, 공무원노조 허용 법안과 마찬가지로 실업자, 비정규직 노동자를 포괄하는 노동조합운동의 전망을 가시화하는 데 많은 현실적 장애물을 걷어내야 하는 과제를 안게 되었다.

복수노조 5년 유예로 출발한 노동법 개악은 자본 이윤을 저하를 보전하는 노동유연화의 법

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

제화와 자본의 집중과 강화를 위한 구조조정에 있어서 노동자의 저항을 무력화하기 위한 법개정이라는 새로운 국면으로 접어들었다. 근로기준법 개악을 통하여 월차, 생리휴가 폐지, 주휴 무급화 등을 골자로 하는 임금삭감과 변형근로시간제 확대가 한축을 형성하고 있고, 기간제 근로계약 체결의 자유화와 파견근로제 확대와 파견업체 육성, 특수고용형태 노동자의 노동기본권 부정을 중심으로 하는 비정규직 보호대책이 다른 축을 이루고 있다. 그리고 구조조정과 관련한 노동기본권을 무력화하는 구조조정 특별법이 그것이다.

지난 2월 28일 장영철 노사정위원장이 주한 미상공회의소와의 간담회에서 “지난해 10월23일 노동시간단축에 관한 기본원칙에 합의한 것을 토대로 금년 상반기에는 노사간에 대타협을 도출해 노사문제를 대화로 해결하는 관행을 정립시키겠다”는 입장을 밝힌 이후, 노사정위 근로시간단축특위에서 초과근로 축소방안, 근로시간 적용특례 및 적용제의 개선방안, 근로시간제도 탄력화 문제, 근로시간단축에 따른 임금 및 주휴제 개선방안, 연월차 휴가제도 개선방안, 생리휴가제도개선방안, 근로시간단축일정, 공공부문의 역할 등 노동시간단축문제의 8대 쟁점에 논의를 진행하고, 공익위원과 민주노총의 간담회를 진행한 이후 ‘노사정대타협’을 유도한다는 계획을 제출하고 있다. 그리고 비정규직 노동자가 양산되고 사회문제로 비화하자 비정규직 노동자에 대한 보호문제를 논의해 왔지만 오히려 비정규직의 범위를 축소시키고 비정규직의 노동조건을 개선하기 위해서는 정규직의 노동조건을 삭감하고 노동시장을 최대한 탄력화해야 한다는 오히려 개악방안을 내놓고 있다. 파견 허용업무와 허용기간을 확대하는 등 파견법상의 제한을 자유화하고 종합인력개발회사를 설립하는 근거를 내놓고 파견업체에 대한 규제를 완화하는 등이 그것이다.

지난 4월 27일 정부와 민주당이 6월 임시국회에 제정을 추진하기로 한 ‘기업의 구조조정과 건전성 회복을 위한 특별법’(구조조정 특별법)은 구조조정을 제도적으로 뒷받침하기 위한 법으로 이해할 수 있다. 아직 정확하게 그 내용이 드러난 바 없지만, 법정관리 조건으로 노동조합의 동의를 요구하고 기업 인수합병시 고용과 단협, 노조의 승계 의무를 삭제하는 등을 법제화하여 노동자의 저항을 원천봉쇄하려는 것이 자본에 대한 건정성 요구를 강제하는 것이 그 중심 내용이 될 것이다. 최근 이남순 한국노총위원장이 대통령을 면담하면서 그 기능이 강화된 노사관계 소위에서는 2001년 우선논의과제로 ‘기업구조조정에 따른 노동법적 문제’를 채택하고 영업양도시 고용승계, 근로조건의 이전문제, 기업인수합병시 경영상 이유에 의한 해고요건 문제, 해고보상금제도 도입문제, 해고자 전직을 위한 직업훈련 문제, 기업변동에 따른 노동조합의 지위와 단체협약의 승계, 단체교섭문제 등을 중점논의하기로 한 바 있다.

4. 노동법 개악저지투쟁

지금 정권과 자본이 추진하고 있는 노동법 개악의 면면을 그간 진행된 노동기본권의 후퇴에 더하여 살펴보자면 노동보호를 원천적으로 봉쇄하고 노동입법 자체를 무력화 또는 없애고자 하는 시도에 다름 아니다. 자본의 강화, 집중을 위해서 2백년 이상에 걸친 노동자의 노동입법을 위한 목숨을 내던졌던 투쟁의 성과를 무화시키고 있는 형국이다. 이러한 지형은 김영삼정권 이후 그리고 김대중정권 들어 집중적으로 전개되는 노동권에 대한 공격의 연속이라는 판단을 넘어, 노동대중의 기본적인 권리로서 ‘노동권’과 ‘단결권’을 공세적으로 제기해 내야 할 시점이 아닌가 근본적인 수준에서 검토되어야 할 것으로 판단된다. 한편 현시기 노동법 개악투쟁이 본질적으로 신자유주의 자본축적체계라는 배제적 축적체제를 아래에서 허무는 투쟁으로 배치되어야 할 것이다. 앞에서 살펴본 바 수량적 유연화를 중심으로 하고 정부의 정책과 단협 등을 중심으로 강제되던 노동유연화 전략이 법제적 형태로 강제되는 것을 의미하는 현재의 노동법 개악에 대한 투쟁은, 시기상으로는 일치하지만 상반기 임단협투쟁, 하반기 제도개선투쟁이라는 공식과 같은 범주에 포괄될 수 없는 투쟁일 것이다.

그러나 투쟁의 의미가 지대한 만큼 주요한 몇가지 난점이 있는 것으로 보인다. 그 하나가 임금과 노동시간과의 관계에서 제기되는 노동법 개악에 대한 이해의 문제일 것이다. 앞서 살펴본 노동법 개정논의의 방향성은 노동의 개별화와 비용삭감, 그리고 집단적 저항의 무력화로 요약할 수 있다. 노동시간단축의 전제조건으로 다루어지고 있는 할증률 인하, 주휴 무급화, 생리휴가 무급화 등은 물론 직접적으로 임금삭감을 노린 것이다. 그런데 이에 못지 않게 중요하게 다루어지고 있는 조건이 바로 탄력적 근로시간제, 재량 근로시간제의 확대, 근로시간 적용제외의 확대 문제이다. 이런 것들은 임금과 노동시간의 관계, 임금의 성격 자체를 변화시키려는 움직임으로서, 자본이 보기에 낭비되는 부분을 최대한 줄이고 노동자들 스스로 노동강도를 강화하도록 강요하면서 전체적으로 임금을 삭감하려는 것이다. 또한 일률적인 근로시간 규제를 해체하고 근로시간의 개별화, 나아가 근로계약의 개별화를 추진함으로써 노동조건에 대한 집단적 규제의 영역을 축소하려는 것이다. 최근 급속히 확산되고 있는 연봉제나 성과급제의 문제와도 맥이 닿아 있는 이러한 임금체계의 변화는 임금수준이 노동력의 재생산을 위해 사회적으로 요구되는 수준이 아니라, 자본의 비용삭감 논리에 따라 일방적으로 결정되는 경향이 한층 강화됨을 의미하는 것이다. 그러나 이를 묶어서 한번에 통과시키지 않고 임금부분을 제외하고 변형근로시간제 확대나 근로시간 적용제외 영역의 확대 등만을 담아서 노동시간 단축과 함께 통과시켜, 정규, 비정규 노동자간의 연대를 교란할 가능성을 짚어볼 수 있다. 그것은 임금체계의 변화에 대해 ‘공정한

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

평가기준 요구'에 대한 이해차이의 문제일 것이다. 그리고 나머지 부분을 매년 국회가 열릴 때마다 하나씩 통과시켜 시차를 교란하는 가능성도 짚어볼 수 있을 것이다. 그리고 '비정규직 보호'라는 허울아래 진행되는 개악의 문제도 마찬가지이다. 정권과 자본은 구조조정 및 노동 유연화로 인해 발생한 비정규직 문제에 대해 “노동유연화를 한층더 강화함으로써 해결한다”는 입장을 내놓고 있다. 즉 기간제 고용, 파견근로 등을 더욱 확대하는 속에서 수많은 비정규직 일자리를 창출하는 것이 결국 고용안정에 도움이 될 것이라는 해괴한 논리를 펴고 있다. 여기에 더하여 비정규직의 노동조건을 개선하기 위해서는 정규직의 노동조건을 삭감하고 노동시장을 최대한 탄력화해야 한다는, 즉 기업이 비정규직을 사용할 수 밖에 없는 구조 속에서 정규직의 노동조건을 비정규직 수준으로 낮춘다면 비정규직의 증가추세를 완화시킬 수 있을 것이라는 어처구니없는 주장마저 펼치고 있는 실정에서의 정규직과 비정규직의 연대의 문제일 것이다.

마지막으로 노동진영의 일관된 대응을 대단히 어렵게 하는 것은 역시 노동법 개악을 앞두고 활성화될, 사회적 합의의 이름아래 진행될 노사정위원회를 둘러싼 입장의 차이일 것이다. 이 노사정위원회를 둘러싼 양대노총간의 입장의 차이가 가장 주요한 변수일 것이다. 이미 한국노총은 조직이익을 위해 복수노조 5년유예를 노사정위원회에서 합의하여 변하지 않은 본질을 드러낸 바 있으며, 아주 특별한 문제가 생기지 않는 한 노사정위원회를 통한 사회적 합의에 들러리를 섬으로서 정권과 자본의 노동통제의 기제로서 역할을 계속할 것이다. 그리고 민주노총 내부에서도 노사정위원회를 둘러싼 의견의 차이는 아직 표면화되고 있지는 않지만 잠재해 있는 현실에서, 쟁점에 따른 의견의 차이를 충분히 예견해 볼 수 있다. 98년 정리해고법과 파견근로법과 함께 합의되었던 공무원 노조허용 조항 법제화 전체에 대한 연맹간의 견해의 차이 등이 그러했듯, 그러한 변수는 여전히 남아있는 내부교란 요인일 것이다. 이렇듯 노동계급운동의 전반적 필수적 이해와 달리하는 세력들을 노동진영 안에서뿐만 아니라 사회적으로 더욱 증가시키는 정치경제적 조건들에서, 의제적인 사회적 합의의 한계를 폭로하고 폭넓은 연대를 해나가는 것은 결코 쉬운 일이 아닐 것이다.

노동법 개악을 앞두고 노동법 개악을 바라보는 무게에 대한 판단이나 시각은 많이 좁혀지고 있는 것으로 보인다. 총자본과 총노동의 관점에서 대응해나가야 할 노동법 개악저지투쟁은 앞에서 거론한 교란요인만큼 많은 역량분산요인 등으로 노동운동이 미주하게 되는 또다른 거대한 산일 수 있다. 노동유연화를 통한 비용삭감이라는 자본 전략의 다양한 효과로서 발생하는 일자리의 불안정화, 노동조건 악화, 차별의 증대에 대한 공통의 투쟁을 만들어 내는 것이 중요하다. 그리고 '안정적인 노동의 권리' 그리고 '자주적 단결의 권리'를 중심으로 조직노동자와 비정규직

... 노동법 개혁저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

노동자, 실업노동자, 여성노동자 등 다양한 주체들의 투쟁을 결집시켜내고 역으로 이런 다양한 주체들의 투쟁을 통해 '노동기본권'의 내용을 확대시켜 내는 것이 무엇보다 필요한 시점이다. 그리하여 공통의 이해의 폭을 넓히고 이질적 주체를 묶어 세우는 완강한 투쟁이 전개되어야 할 것이다. 그러나 결국은 올해 들어 새로이 형성되고 있는 노자간의 긴장을 예각화하고 이를 돌파하는 총노동의 관점을 견지하는 투쟁이 무엇보다 우선일 것이다.

발제문

노동법 개정을 둘러싼 쟁점

김 선 수

1. 머리말

신자유주의의 만연으로 말미암아 빈부격차가 심화되고 절대 다수의 사회구성원들이 비정규직화 및 빈곤화하고 있는 상황에서 이러한 비정상적인 사회적 흐름을 ‘사회구성원 전체가 사람 대접받는’ 바람직한 방향으로 돌리기 위해서는 노동법이 강화되어야 한다. 바로 이 점에 현 시기 노동법의 의의가 있다고 할 수 있다.

그런데, 신자유주의론자들은 노동법에 의한 계약자유원칙의 수정 내지 제한을 규제로 여기고 이의 폐지 내지 완화를 주장하고 있다. 특히 노동유연화를 경쟁력 제고의 관건으로 내세우고 노동유연화를 위하여 노동자의 삶의 질을 파괴하는 방향으로 정책을 몰아가고 있다.

경제위기 이후의 신자유주의적 기조의 확산으로 말미암아 대다수 국민이 고용불안과 삶의 질 저하로 고통받게 되었고, 그 해결을 위해 노동계는 이를 개선하기 위한 노동법 개정을 요구하여 왔다. 반면에 현정부와 경영계는 신자유주의적 관점에서 국제경쟁력 제고라는 미명하에 노동유연화를 위한 노동법의 해체에 가까운 개정작업을 진행 중이다.

정부의 노동법개정작업은 사회적 합의기구를 표방하는 노사정위원회를 지렛대로 이용하고 있다. 이는 2001. 2. 노사정위원회의 합의를 빌미로 사업(장) 단위 복수노조금지조항과 노조전임자 임금지급금지조항을 5년간 유예하는 내용으로 신속하게 노동조합및노동관계조정법(‘노조법’)을 개정한 것에서도 알 수 있다. 한편, 정부는 국제연합의 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약에 근거한 제2차 정부보고서 심의과정에서 공무원노조의 부정, 교원노조의 파업권 부정 등 노동기본권에 대한 위원회의 문제제기에 대해 노사정위원회의 합의를 근거로 책임을 회피하기에 급급하였다. 즉, 공무원노조는 1998년 노사정위원회에서 먼저 직장협의회를 인정하고 후에 공무원노조를 사정을 보아 인정하기로 합의했으며, 교원노조의 파업권에 대해서는 1998년 노사정위원회에서 인정하지 않기로 합의하였다는 것이었다. 그러나 정부대표의 위와 같은 주장은 위원회에 의하여 전혀 받아들여지지 않았고, 위원회는 한국 정부에 대해 교원과 공무원의 단결권

변호사, 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원장

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

과 단체교섭권 및 파업권이 법률상 및 실제상 보장할 것을 권고하였다. 결국 이는 노동기본권의 보장과 관련한 문제에 대해서는 노사정위원회가 방패가 될 수 없음을 의미하는 것이다.

현재 노동법 개정과 관련하여 쟁점으로 되고 있는 사항들 중에는 노동계에서 고용안정과 삶의 질 향상을 위해 제기한 부분도 있고, 경영계나 정부가 소위 노동유연화를 촉진시키기 위해서 제기한 부분도 있다. 경우에 따라서는 노동계가 먼저 개정을 주장하였는데 논의과정에서 경영계의 입김이 작용하여 오히려 변질된 내용으로 개정이 추진되는 사례도 자주 발견된다. 한편, 그동안의 노동법 개정의 과정을 지켜보면 노동계가 요구한 부분이 입법화되는 과정은 너무나도 멀고 험난한 반면에, 경영계가 요구한 부분이 입법화되는 과정은 노사정위원회 합의를 매개로 해서 비교적 손쉽게 이루어져 왔다.

현재 문제로 되고 있는 쟁점사항들의 중요성에 비추어 볼 때 이 쟁점사항들이 어떻게 입법화되는가는 우리 사회 전반의 발전방향과도 긴밀하게 관련되어 있다고 할 수 있다. 따라서 여기에서는 쟁점사항들에 대한 각 진영의 요구내용을 간략하게 정리하고 그에 대해 나름대로 평가해 보기로 한다.

2. 노동시간 단축

가. 노동시간 단축의 필요성

노동시간 단축의 필요성과 불가피성 등에 대해서는 더 이상 이론(異論)의 여지없이 공감대가 형성되었다고 할 수 있다. 노동자의 인간다운 삶을 보장하기 위한 최소한의 조건으로서, 또한 국제노동기준에 부합하도록 하기 위해서도 주 5일(주 40시간) 근무제가 근로기준법의 개정을 통하여 조속히 도입되어야 한다는 점에 대해서는 긴 설명이 필요 없고 다른 의견도 있을 수 없다.

그런데, 경영계가 노동시간 단축을 휴일, 휴가제도 및 노동시간의 탄력화 등과 연계시켜 결과적으로 노동조건을 악화할 우려하는 내용들을 함께 포함시켜 근로기준법을 개정할 것을 요구하여 이들 관련 사항들을 포괄적으로 묶어서 논의가 진행되었다.

노사정위원회는 2000. 5. 17. 「근로시간단축특별위원회」를 발족시켰고 위 특별위원회는 같은 해 10. 21. 근로자는 물론 국민 모두의 삶의 질을 향상시키고 새로운 시대에 적합한 기업의 경쟁력 확보를 위해 국제기준에 걸맞도록 “근로시간단축 및 관련 임금, 휴일, 휴가제도”를 개선하기로 합의하였고, 노사정위원회는 같은 달 23. 합의를 발표하였다. 그 후 노사정위원회는 2001. 3-4월에 공익위원 대안에 대한 쟁점별 논의를 하고, 5월에 공익위원안을 마련하여 노사

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

정의 이견을 조율하고 6월에 공론화한다는 일정을 세우고 준비하고 있으나, 구체적인 안이 제시되지는 않고 있다.

나. 노사정위원회가 정리한 노동시간 단축 관련 주요쟁점별 노사입장

노사정위원회는 그 동안의 논의와 연구를 통하여 노동시간 단축 관련 주요쟁점을 정리하고 이에 대한 노사의견을 들어 노사의 입장을 다음의 표와 같이 정리하였다. 경영계는 노동시간 단축을 빌미로 제반 노동조건을 악화를 초래하는 노동법의 개악을 기도하고 있고, 정부도 어느 정도 이에 동조하고 있는 것으로 보인다.

[근로시간 단축관련 주요쟁점별 노사 입장]

구 분	노 동 계	경 영 계
초과근로 축소	<ul style="list-style-type: none"> ○ 일.주.월단위 초과근로 한도설정 및 축소 (예, 주 10시간) ○ 시간외 근로수당 할증률 인상 (누진 할증률 도입 등) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 시간외 근로수당 할증률 인하(50% →25%) ○ 선택적 보상휴가제 <ul style="list-style-type: none"> - 1년단위 탄력적 근로시간제 미채택시 휴가보상비율은 100%로 설정
근로시간제도 탄력화	<ul style="list-style-type: none"> ○ 현재 여건에서 탄력적 근로시간제 확대 반대 ○ 재량근로제 확대 반대 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 탄력적 근로시간제 확대(2주, 1월 단위 → 1년 단위) ○ 재량근로제 적용대상 확대
근로시간 단축에 따른 임금	<ul style="list-style-type: none"> ○ 임금 삭감 반대 <ul style="list-style-type: none"> - 시간단축의 실효성 위해 임금 보전 필요 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 단축된 시간만큼 임금 삭감 <ul style="list-style-type: none"> - ‘무노동 무임금’ 원칙
유급 주휴제	<ul style="list-style-type: none"> ○ 현행(유급) 유지 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 무급으로 전환
유급 생리휴가	<ul style="list-style-type: none"> ○ 현행(유급) 유지 <ul style="list-style-type: none"> - 자유사용 보장 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 유급 생리휴가제도 폐지
연.월차 유급 휴가제도	<ul style="list-style-type: none"> ○ 월차유급휴가제도 존치 ○ 연차유급휴가제도 <ul style="list-style-type: none"> - 부여요건 완화, 시기변경권 폐지, 대체규정 폐지, 상한선 설정 반대 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 월차유급휴가제도 폐지 ○ 연차유급휴가 상한선 설정(20일) ○ 사용자의 적극적인 사용 권유에도 휴가 미사용시 수당지급 면제
근로시간 단축 일정	<ul style="list-style-type: none"> ○ 2001년부터 전면 시행 <ul style="list-style-type: none"> - 유해위험업종에 대해 일반단축에 비례하는 단축 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 상당한 유예기간을 두고 규모별 .업종별로 단계적 시행 <ul style="list-style-type: none"> - 특히 중소기업에의 배려 필요
공공부문의 역할	<ul style="list-style-type: none"> ○ 정부 및 공공부문의 선도 및 솔선 수범 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 민간.정부부문 등 모든 부문 종합적 검토 필요
근로시간 제도 적용범위	<ul style="list-style-type: none"> ○ 적용제의 확대 반대 ○ 운수업종 근로시간 특례 대상 제외 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 적용제의 범위 확대 <ul style="list-style-type: none"> - 관리사무직, 전문직 및 연봉제 근로자는 적용제외에 포함

다. 주요쟁점에 대한 검토

(1) 초과근로축소

(가) 초과근로시간 한도의 설정

현재 초과근로를 주 12시간으로 제한하고 있으나(근로기준법 제52조 제1항), 폭 넓은 예외가 인정되고(근로기준법 제52조 제3항, 제58조, 제61조), 나아가 탄력적.선택적 근로시간제 등의 경우에는 일부 학설을 제외하고는 주당 최장근로시간에 대한 제한도 없는 것으로 해석되고 있는 실정이다. 그런데, 근로자의 최소한도의 인간적이고 문화적인 생활을 보장하기 위해서는 일, 주, 월 단위의 초과근로한도를 설정할 필요가 있다.

일 단위의 초과근로한도는 연속된 노동으로 인한 신체적, 정신적 피로를 회복하기 위해 필요하고 유럽의 경우에는 근로일 사이에 적어도 11시간의 최소근로정지시간을 보장하는 방법으로 일 단위 초과근로한도를 인정하고 있는바, 여러 가지 사정에 비추어 보면 일 단위 초과근로한도는 2시간 또는 많아도 3시간 이내가 되어야 할 것이다.

주 단위의 초과근로한도는 법정근로시간의 단축에 비례하여 주 10시간 정도로 단축하는 것이 바람직하다고 하겠으나, 적어도 현재와 같이 주 12시간의 한도는 유지하여야 할 것이다. 한편 주 10시간 내지 12시간의 초과근로한도는 탄력적.선택적 근로시간제의 경우에도 적용되고 나아가 주 50 내지 52시간은 최장근로시간으로서 어떠한 경우에도 이를 초과할 수 없도록 하여야 할 것이다. 주 50 내지 52시간은 주 5일 근무제의 경우 매일 10시간 이상씩 근무하는 것으로서 상당한 무리를 초래하므로 주당 최장근로시간으로 설정되어야 할 것이다.

월 단위의 초과근로한도는 주 단위 초과근로한도의 4배인 40시간 내지 48시간으로 하면 무난할 것이다. 한편, 월 단위의 법정근로시간에 위 초과근로한도시간을 포함한 시간은 최장근로시간으로서 탄력적.선택적 근로시간제의 경우에도 이를 초과할 수 없도록 하여야 할 것이다.

(나) 시간외근로수당 할증률의 문제

시간외근로에 대해 할증수당을 지급하는 것은 사용자에게 금전적 부담을 가하게 함으로써 시간외근로를 방지하고자 하는 점에 중요한 의의가 있으므로 할증률을 낮추는 것은 위와 같은 취지에 반하는 것이다. 현 근로기준법이 정하고 있는 50%의 할증률은 국제적인 비교에 의하더라도 결코 높은 수준이 아니고 평균적인 수준이므로 이를 인하하여야 한다는 의견에는 동의할 수 없다.

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

장시간의 초과근로를 효과적으로 방지하기 위해서는 누적적 할증률을 적용하는 것이 바람직하다고 할 수 있다. 구체적인 방법으로는 주 단위 초과근로한도 내지 월 단위 초과근로한도시간의 1/2까지의 초과근로에 대해서는 50%, 그 이상의 초과근로에 대해서는 75%의 할증률을 적용하도록 하는 방법이 무난할 것이다.

(㉔) 선택적 보상휴가제

보상휴가제는 초과근로를 한 경우 할증수당으로 보상받는 것이 아니라 할증률을 적용한 시간만큼의 휴가로 보상받는 것을 말한다. 도입의 여지가 있는 제도라고 할 수 있으나, 선택권이 근로자의 완전한 자유의사에 맡겨지지 않는다면 악용될 소지도 있다. 따라서 만약 이 제도를 도입한다면 금전적 보상을 받을 것인지 아니면 보상휴가를 받을 것인지를 전적으로 근로자가 자유롭게 선택할 수 있도록 하여야 할 것이다.

(2) 근로시간제도의 탄력화

(㉑) 1년 단위의 탄력적 근로시간제 도입 여부

탄력적 근로시간제가 본질적으로 노동자에게 불규칙한 근로를 강제하기 때문에 생활질서와 생체리듬을 깨뜨려 삶의 질을 저하시킬 우려가 있는 제도인바, 실질적인 장시간 근로가 계속되고 있는 현 시점에서 탄력적 근로시간제를 더욱 확대하는 것은 타당하지 못하다. 따라서 현 시점에서 1년 단위의 탄력적 근로시간제를 도입하는 것은 적절하지 못하다.

만약 이를 도입한다고 한다면 일, 주, 월 단위의 법정근로시간과 원칙적인 초과근로한도시간을 합산한 시간을 최장근로시간으로 하여 이를 초과할 수 없도록 하여야 할 것이고, 이러한 제한이 수반된다면 굳이 1년 단위 탄력적 근로시간제를 도입할 실익이 크지 않을 것이다.

(㉒) 재량근로시간제의 적용대상 확대 여부

근로시간을 단축하는 마당에 그에 대한 예외를 확대하는 것은 기본적인 방향에 있어서도 문제가 있다고 할 것이다. 재량근로 대상업무는 현재 시행령이 규정하고 있는 사항이고(근로기준법 제56조 제3항, 시행령 제26조), 시행령 제26조 제1항 제6호는 ‘기타 노동부장관이 정하는 업무’라고 포괄적으로 규정하고 있어 법률개정사항의 문제는 아니다.

확대대상으로 영업직, 벤처산업 등이 거론되고 있으나, 벤처산업의 범위가 불명확하고 벤처산업 근로자의 열악한 근로조건과 장시간 근로는 큰 사회적 문제로 되고 있는바, 재량근로시간제를 이들에까지 확대하는 것은 타당하지 않다고 할 것이다.

(3) 근로시간단축에 따른 임금삭감 문제

근로시간단축을 이유로 임금을 삭감하는 것은 근로시간단축의 기본적인 취지에도 어긋나고 근로자의 생존권을 위협하는 것이라 할 것이다. 국제노동기구의 권고나 선진국의 예에 비추어 보아도 법률로 근로시간단축을 이유로 임금삭감을 규정하는 것은 적절하지도 못하고 타당하지도 못하다. 여기서의 임금삭감여부에 대한 판단기준은 실제 지급 받던 임금총액이고 소정근로시간에 대한 통상임금만을 의미하는 것으로 해석해서는 안될 것이다. 따라서 실제 지급 받던 임금총액을 보장하기 위한 방안이 마련되어야만 할 것이다. 그렇지 않으면 일급제나 시간제 노동자의 경우에는 실질임금의 하락을 초래하게 될 것이다.

(4) 유급주휴제의 유지 여부

근로시간에 관한 규정을 개정하여 법정근로시간을 단축한다고 하더라도 주휴제 부여에 관한 규정을 두어야 할 필요성은 있다. 왜냐하면 주휴제 부여에 관한 규정이 없으면 1일 근로시간을 적게 하여 휴일을 주지 않고 계속 근무시키는 것이 가능하기 때문이다.

월급제 근로자의 경우 통상임금의 삭감 없이 주 5일 근무제가 실시되면 유급 주휴제를 폐지 하더라도 실질적인 불이익은 없을 것이나(시간급 통상임금을 산정 함에 있어 유급주휴일 공제부분이 없어지므로 시간급 통상임금이 인상되는 효과가 있음), 시간급 내지 일급근로자의 경우에는 실질적으로 급여가 삭감되는 결과를 가져올 것이다.

따라서 1일의 유급 주휴일에 관한 규정을 그대로 존치하는 것이 바람직하고, 이를 무급화하는 경우에는 법률에 주 2일 휴일부여에 관한 규정을 두어야 할 필요성이 있고 아울러 임금의 보전책이 병행되어야만 할 것이다.

(5) 유급생리휴가의 유지 여부

유급생리휴가는 모성 및 여성보호 관련 규정이므로 유급생리휴가의 폐지 여부를 근로시간단축과 연계시켜 결정하는 것은 적당하지 않다.

(6) 연월차유급휴가제도의 개선문제

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

(가) 월차유급휴가제도의 존치 문제

월차유급휴가가 우리 나라에 독특한 제도라고 지적되고 있으나, 우리 나라에 독특한 제도라고 해서 문제가 있는 것은 아니고 국제적 기준보다도 근로자를 강하게 보호하는 제도는 오히려 적극적으로 강화되어야지 이를 폐지하여야만 하는 것은 아닐 것이다. 그러나, 주 5일 근무제의 실시로 인해 주 2일의 휴일이 보장되는 점등을 고려하여 월차휴가제도를 연차휴가제도에 흡수시키는 방안도 고려할 수 있을 것이다. 다만, 이럴 경우 월차휴가는 입사 이후 1개월만 만근하면 바로 발생하는데 연차휴가는 이를 인정받기 위해서는 최소한 1년 이상을 근무하여야 하므로 연차휴가의 발생요건을 완화하고, 연차휴가의 일수를 월차휴가일수까지 반영하여 확대하여야 할 것이다.

(나) 연차유급휴가제도의 개선 문제

연차휴가를 월차휴가까지 포괄하는 것으로 한다면 연차휴가의 발생요건을 완화해서 적어도 입사 이후 6월 이상 근무한 경우에는 인정하여야 할 것이다. 연차휴가일수도 상향하여 처음에 3주부터 시작하여 입사 이후 1년 6개월부터 매 1년마다 1일씩 누진하도록 하여야 할 것이고, 최장기간을 설정한다면 적어도 30일 이상으로 하여야 할 것이다. 한편, 근무일의 70% 이상 근무자의 경우에는 당해 연도 연차휴가일수에 근무일수 비율만큼의 연차휴가를 보장하여야 할 것이다.

(7) 근로시간단축 일정

많은 선진국에서 근로시간단축은 경제적 위기상황에서 일자리 나누기 차원에서 실시된 측면도 있으므로 현 단계에서 즉시 시행하는 것이 바람직하다. 유해위험업종의 경우에는 일반단축에 비례하는 단축을 실시하는 것이 타당할 것이다.

단계적으로 실시한 예로 일본의 경우가 지적되고 있으나, 일본의 경우에 주 48시간제에서 주 40시간제로 단축하는데 1987년부터 1997년까지 10년이 걸렸다는 것인바, 우리 나라의 경우 주 48시간제에서 주 44시간제로 단축한 것이 1989년이므로 주 48시간제를 채택하였던 시점으로부터는 이미 10년 이상이 경과하였으므로 오히려 일본보다 더 많은 시일이 소요되고 있는 것이다.

중소기업의 경우 상당한 유예기간을 설정할 필요가 있다는 주장은 현재 장시간근로가 주로 중소기업에서 이루어지고 있다는 사정에 비추어 보면 근로시간단축의 실질적인 효과를 위해서는 전면적으로 시행되는 것이 바람직하다. 여러 가지 사정을 고려하여 중소기업의 경우 유예기간을

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

설정한다고 하더라도 그 기간은 1년을 넘어서는 안될 것이고, 조기실시를 촉진하는 조치가 병행되어야 할 것이다.

(8) 공공부문의 역할

우리 나라의 노사관계 및 경영계의 태도에 비추어 볼 때 국가와 지방자치단체, 금융기관과 기타 공기업 등 공공부문이 근로시간단축을 선도해 나아가는 것이 필요하다고 할 수 있다. 아울러 과중한 학교수업에 억눌리고 있는 초·중등학생의 전인격적 교육을 위하여 주 5일제 수업을 조속히 도입하여야 할 것이다.

(9) 근로시간제도의 적용범위

(가) 적용제의 확대 문제

근로시간단축을 시행하면서 한편으로 그 적용을 배제하는 범위를 확대하는 것은 모순된 것이 아닐 수 없다. 관리사무직과 전문직 및 연봉제 등이 제외대상으로 주장되고 있으나, 관리사무직, 전문직의 의미가 애매할 뿐만 아니라 연봉제 근로자라고 해서 일률적으로 근로시간의 제한을 적용 받지 않도록 하는 것은 부당하다.

(나) 운수업종 근로시간 특례대상 제외

운수노동자의 높은 노동강도, 사고시의 인명피해 등에 비추어 근로시간 특례대상에서 제외하는 것이 바람직하다. 특히 최장연속근로시간(10시간), 근무일 사이에 최소근로정지시간(11시간)을 설정하여 제한을 확실하게 하여야 할 필요성이 있다.

3. 비정규노동자에 대한 대책

가. 비정규노동의 문제

1997년말의 경제위기 이후 정부와 경영계의 강력한 구조조정과 노동유연화로 말미암아 비정규노동이 급증하게 되었다. 비정규노동은 상시적 고용불안과 차별에 근거한 것으로서 비정규노동자의 인간다운 삶 보장에 역행하는 것이라 아니할 수 없다. 따라서 노동계에서는 비정규노동

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

자의 고용안정과 차별철폐를 위한 법개정 청원을 한 바 있다.

그런데, 경영계에서는 오히려 비정규직 증가의 원인을 정규직에 대한 강력한 보호에서 찾으면서 정규직에 대한 보호를 완화하고 고용창출을 위해 비정규직을 적극적으로 활용할 것을 주장하고 있다.

2001년 노사정위원회 경제사회소위원회도 비정규직과 관련한 의제로서 균등대우원칙 규정, 기간제 근로(유기근로계약), 파견근로, 단시간 근로, 특수고용형태, 사회보험 확대적용 등으로 설정하고, 2001년 5월말까지 「확대실무소위」의 공식안을 마련하는 일정을 세웠었는데, 2001. 5. 29. 노사정위원회 경제사회소위원회는 공식안을 내지 못하고 특별위원회를 구성하여 논의하는 것으로 마무리되었다.

나. 비정규직 관련 쟁점에 대한 노사입장

구분	노동계	자본
파견근로자	<ul style="list-style-type: none"> .파견근로자의 대상업무 제한(허용업종 축소), 파견기간의 제한(최장 2년) .동일업무 계속 사용금지 .모집·등록형 파견 금지 .파견사업 허가요건 강화, 파견사업주와 사용자사업주 의무조정 .4대 사회보험의 사용자 의무강화 .동일노동, 동일임금의 원칙 확립 .파견사업주의 근로자 파견과 임금계속지급의무 규정 .파견사업주와 파견근로자 간의 고용계약서 작성 의무화 등 	<ul style="list-style-type: none"> .파견근로대상업무를 금지대상만 정하고 나머지 업무는 원칙적으로 자유화하는 '네가티브 리스트' 방식으로 변경 .근로자파견 기간의 제한을 없애고, 파견사업자, 사용자사업자, 파견근로자의 합의가 있으면 갱신연장 허용 .동일업무 계속 사용 .모집·등록형 파견에 대한 규제 불필요
기간제근로자	<ul style="list-style-type: none"> .기간을 정한 근로의 사용 사유 및 요건, 사용기간에 대한 제한 .근로계약서 작성.교부의무화, 근로조건 명문화 .최장 2년 초과 고용시 기간의 정함이 없는 계약을 간주 .동일가치노동.동일임금의 원칙 확립 .기간을 정한 근로계약의 반복갱신 제한 .위법적인 유기근로계약의 사용에 대한 규제 .경영상 이유에 의한 해고 후 '기간을 정한 근로의 사용' 제한 	<ul style="list-style-type: none"> .노동계에 대한 법적 보완책으로 근로계약 기간 상한선을 민법 제659조에 규정된 3년의 고용계약 기간과 같이 3년으로 연장 .유기근로계약 사유 설정 반대 .기간의 정함이 없는 계약간주 반대
단시간근로	<ul style="list-style-type: none"> .단시간 근로자의 근로조건 결정에 관한 주요사항을 모범에 규정 .단시간근로자의 노동시간 상한선(통상근로자 근로시간의 70%) 규제 .소정근로시간 초과시 가산임금 지급 .단시간근로자에게 정규직 전환의 우선권 부여 	<ul style="list-style-type: none"> .근로기준법 위반시 처벌조항 규정은 바람직하지 않음 .정규직 채용시 기존의 단시간 근로자를 우선 채용할 것인가의 문제는 개별 기업의 판단에 맡기는 것이 바람직함. .근로시간상한 및 소정근로시간 초과시 가산임금에 대해서는 현행 유지
특수고용형태	<ul style="list-style-type: none"> .근기법상 근로자 정의 규정(제14조의 개정(근로자 개념의 확대)) .노조법상 근로자 및 사용자 개념의 확대 	<ul style="list-style-type: none"> .근로자 및 사용자 개념 확대에 반대

다. 주요쟁점에 대한 검토

(1) 기간제 근로계약

(가) 기간제 근로는 고용불안과 근로조건 차별의 근본적인 원인이 되고 모든 비정규직에 공통된 문제로서 기간제 근로에 대한 효과적인 규제는 비정규직 문제 해결의 최우선적인 과제라고 할 수 있다.

(나) 기간제 근로에 대한 규제는 기간제 근로의 사용목적(사유, 허용대상)에 대한 규제의 방식으로 이루어져야 하고, 그 이외의 방식에 의한 규제(예컨대 근로계약기간을 연장하는 방법 등)는 본질적인 해결방안이 결코 될 수 없고 부차적일 따름일 것이다. 근로계약은 원칙적으로 기간의 정함이 없는 것으로 하고 기간제 근로는 객관적이고 합리적인 사유가 있는 경우에만 극히 예외적으로 인정하여야 할 것이다. 기간제 근로의 정당한 사유로는 “1. 출산.육아 또는 질병.부상 등으로 발생한 결원을 대체할 경우, 2. 계절적 사업의 경우, 3. 기타 일시적, 임시적 고용의 필요성이 있어 노동위원회의 승인을 얻은 경우” 등으로 한정하여야 할 것이다.

노사정위원회에서는 사유에 대한 규제는 입법형식상 매우 어렵고 불가능한 것으로 판단하여 이를 포기하고 다른 방식을 강구하고 있는 것으로 보이나, 사유에 대한 규제방식이 도입되지 않는 한 다른 어떠한 방법도 기만에 불과할 뿐이라는 점을 다시 한 번 강조하고자 한다.

(다) 계약기간을 1년으로 제한한 근로기준법의 규정은 대법원 전원합의체 판결로 인해 근로자가 1년 후에 근로계약의 구속으로부터 벗어날 수 있다는 의미만이 있을 뿐이다. 대법원 전원합의체 판결의 취지에 비추어 보면 현재에도 근로계약기간의 상한선을 연장하는 것은 아무런 제한 없이 가능하므로 근로계약기간의 상한선을 3년 등으로 연장하여 법률을 개정하는 것은 오히려 근로자가 근로계약관계로부터 벗어나고자 적극적으로 희망하는 경우 구속기간만을 연장하는 결과가 되고 근로자의 고용안정보장이라는 측면에서는 별 의미가 없다. 따라서 객관적이고 합리적인 사유가 없는 한 기간제 근로를 인정하지 않고 기간이 없는 근로계약으로 인정하는 것만이 본질적인 해결방안이 될 것이다.

(라) 기간제 근로계약의 연장, 반복갱신의 경우 당연히 기간의 정함이 없는 것으로 간주하여야 할 것이다. 기간제 근로 사유를 엄격하게 제한하더라도 기간제 근로를 연장하거나 반복 갱신하는 경우가 발생할 수 있는데, 그러한 경우에는 일정한 요건 하에 기간의 정함이 없는 근로계약

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

으로 간주하여야 할 것이다.

(마) 규정 위반 시(예컨대 기간제 근로를 사용할 수 있는 사유에 해당하지 않음에도 불구하고 기간제 근로계약을 체결하고 사용한 경우 등) 일정한 벌칙을 부과할 필요가 있다. 그리고 보다 효과적인 규제를 위해서는 규정 위반의 경우 바로 기간의 정함이 없는 근로계약으로 간주하여야 할 것이다.

(매) 기간제 근로계약의 형식과 절차에 대해 규제할 필요가 있다. 기간제 근로를 사용할 경우에는 반드시 근로계약을 서면으로 작성하고 계약기간을 명시하여야 하고, 서면에 의한 근로계약을 작성하지 않거나 근로계약서에 계약기간을 명시하지 않은 경우에는 기간의 정함이 없는 것으로 간주하여야 할 것이다.

또 기간제 근로를 고용하게 되면 기존 정규근로자의 근로조건에도 중대한 영향을 미치게 되므로 사용자가 기간제 근로자를 고용하고자 하는 경우에는 근로자대표의 동의를 얻도록 하여야 할 것이다.

(2) 단시간 근로

(가) 현행법상의 단시간근로자의 정의규정에 의하면 통상근로자보다 1시간이라도 근로시간이 짧은 경우에는 모두 단시간근로자에 해당하는 결과가 되어 장시간근로가 상시화되어 있는 명목상의 단시간근로자에 대한 보호를 외면하는 결과가 되어 버릴 소지가 있다. 그리고 탄력적 근로시간제의 도입으로 주단위 근로시간제가 변형적으로 운영될 경우도 많이 있으므로 단시간근로자의 정의에서 월단위 또는 연단위의 근로시간도 동시에 고려할 수 있는 기준이 마련되어야 할 것이다.

단시간근로자의 정의를 1주간, 1월간 또는 1년간의 소정근로시간이 당해 사업장의 동종업무에 종사하는 통상근로자의 1주간, 1개월간 또는 1년간의 소정근로시간에 비하여 30%이상 짧은 근로자로 함으로써 명목상의 단시간 근로자는 통상근로자로 인정하여야 할 것이다. 다만, 이 경우 동일사업 내의 복수사업장에서 근무하는 단시간근로자는 전체 근로시간을 통산하여 소정근로시간을 산정하여야 할 것이다.

(나) 단시간근로자에 있어서는 근로시간 자체가 매우 중요한 의미를 가지므로 초과근로에 대하여는 엄격하게 제한하고(1주일에 8시간 또는 실제 근로시간이 통상근로자의 소정근로시간을

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

초과하지 않는 범위 내로) 초과근로에 대하여 할증수당을 지급하여야 할 것이다.

단시간 근로자를 소정근로시간이 통상근로자의 소정근로시간의 30% 이상 짧은 자로 제한하고 단시간 근로자의 초과근로에 대해 할증수당을 지급하도록 하면 소정근로시간이 통상근로자의 소정근로시간보다 30% 이내로 짧은 근로자는 초과근로에 대해 할증수당을 지급받지 못하게 되는 불합리한 결과가 초래되는데, 이는 통상근로자로 인정된 결과 법내 초과근로에 해당하기 때문이므로 어쩔 수 없는 측면이 있다.

(㉔) 현행법은 소정근로시간이 현저히 짧은 단시간근로자(1주 근로시간이 15시간 미만인 근로자)를 별도로 취급하여 근로기준법의 많은 규정을 배제하고 있으나, 시간에 비례하여 취급하면 되는 것이고 달리 취급해서는 안될 것이므로 위 조항을 삭제하여 일반 단시간근로자와 동등하게 취급하여야 할 것이고, 이는 사회보험의 적용에 있어서도 마찬가지이다.

(㉕) 사용자가 단시간근로자를 고용할 경우에는 임금(시간급), 근로일, 근로시간의 시작과 종료 시각 기타 근로조건을 명확히 기재한 근로계약서를 작성하여 근로자에게 교부하도록 하여야 하고, 통상근로와 단시간근로의 전환과 관련하여 통상근로자를 본인의 의사에 반하여 단시간근로자로 전환하여서는 아니되고, 단시간근로자가 통상근로로 전환해 줄 것을 요청하는 때에는 동일 직종의 통상근로자를 채용할 때 우선하여 채용될 수 있도록 배려하도록 규정하여야 할 것이다.

(3) 파견근로자

(㉖) 근로자파견에는 고용과 사용의 분리로 인하여 중간착취의 위험성과 파견근로자의 인권유린이 항상 수반되므로 원칙적으로 근로자파견제도를 금지하고 직접고용원칙을 확립하는 것이 올바른 방향이다. 근로자파견법을 폐지하여 근로자파견사업을 불법화하고 직업안정법의 개정을 통하여 불법파견, 위장도급 등에 대해 직접 고용으로 간주하도록 하여야 할 것이다.

(㉗) 불법파견의 남용에 대처하기 위해서는 불법파견의 경우(파견대상 허용범위를 벗어나거나 위장도급·하청 등의 방법으로 법률적용을 회피하거나 기간적용을 회피한 경우)에는 바로 사용자업주의 직접(정규직)고용으로 간주하여야 할 것이다.

(㉘) 현행법상의 파견대상업무가 지나치게 광범위하다. 법률상으로는 파견허용대상업무가 제조업의 직접 생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 등을 필요로 하는 업무(상시적 허용업

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

무), 출산.질병.부상 등으로 결원이 생긴 경우, 일시적.간헐적으로 인력 확보 필요가 있는 경우 (예외적 허용업무)로 한정되어 있음에도 불구하고, 시행령으로 상시적 허용업무를 비서, 타자원, 사무원, 도서우편 또는 관련 사무원, 수금원 및 관련 근로자, 전화교환 사무원, 주유원, 전화 외 관원, 간병인, 청소원 등 매우 광범위한 직종에 걸쳐 허용하고 있고, 나아가 대상업무 이외의 업무에 대한 불법파견도 횡행하고 있다. 전문지식.기술.경험을 필요로 하는 업무라고 하여 간접고용이 허용되어야 할 이유는 없으므로 원칙적으로 상시적인 파견허용업무 자체가 인정되어서는 안될 것이다.

상시적 허용업무를 불가피하게 허용하여야 한다고 하더라도 전문지식.기술을 필요로 하는 경우로 엄격하게 제한하고 시행령의 대상허용업무를 대폭 손질하여야 할 것이다.

(ㄷ) 현행 파견법은 상용형 파견을 전제로 한 것으로 보이므로 등록형이나 모집형 파견은 직업소개 등으로 구성하여 바로 사용사업주가 사용자가 되는 것으로 해석.운영되어야 한다.

그리고, 파견근로자의 근로조건 등에 대한 실질적 권한이 있는 사용사업주를 노동단체법상의 사용자로 인정하여야 할 것이다.

(4) 특수고용형태 종사자

(ㄱ) 특수고용형태 종사자는 완전한 독립사업자가 아니라 그 사용자 또는 계약당사자와의 실질적.경제적 종속관계 등을 고려할 때 근로자나 근로자에 준하는 형태의 종속관계에 있는 층이기 때문에 문제로 되고 있는 것이다. 따라서 이들에 대해서는 원칙적으로 노동법상의 근로자로 인정하여야 할 것이다. 어느 학습지회사가 상담교사를 정규직으로 전환한 것은 법원이나 정부가 적극적으로 근로자로 인정하는 방향으로 정책을 추진할 경우 사용자도 이를 수용하여 대책을 강구할 것이라는 점을 보여준다고 할 것이다.

(ㄴ) 이는 근로기준법과 노조법의 근로자 정의규정과 사용자 정의규정의 확대를 통해 해결될 수 있을 것이다. 구체적인 입법형태는 근로자 개념을 확대하여 “고용계약을 체결하지 않은 자라도 특정사용자의 사업에 편입되거나 그의 상시적 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사용자 또는 노무수령자로부터 대가를 받고 생활하는 자”를 근로자로 인정하고, 사용자 개념을 확대하여 “근로계약 체결의 형식적 당사자가 아니라고 하더라도 당해 근로자의 근로조건 등의 결정에 대하여 실질적인 지배력 또는 영향력이 있는 자”도 사용자로 인정하는 것이다.

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

(다) 노사정위원회나 노동부에서는 ‘근로자에 준하는 자’ 개념을 중간영역으로 설정하는 방안도 강구되고 있는 것으로 알려지고 있다. 구체적으로 어느 정도까지 노동법을 적용하겠다는 것인지 불분명하나, 최소한 노동기본권을 전면적으로 보장하고 해고제한규정을 적용하며 사회보험의 직장가입자로 인정하여야 할 것이다. 그러나 원론적인 견지에서 보면 근로자, 근로자에 준하는 자, 근로자 아닌 자로 계층화하는 것이 바람직한 것인지 의문이고, 근로자로 인정받을 수 있는 자에 대해서도 결국 근로자에 준하는 자로 취급하게 되어 보호수준을 저하시키는데 악용될 가능성이 높다. 따라서 노동법상의 근로자의 포섭하는 것이 바람직하다.

(5) 사회보험적용

4대 사회보험 직장가입자의 적용대상과 범위를 원칙적으로 전체 근로자로 확대하여 통일하는 것이 바람직하고, 궁극적으로는 4대 사회보험 관리기관도 통합하는 것이 바람직하다. 지나치게 단기간(3개월 이내 등), 또는 초단시간(1주 15시간 미만) 근로자의 경우에도 직장가입자로서 하게 되면 그 관리의 측면에서 어려운 점이 있을 수 있겠으나, 원칙적인 방향으로 이 범주를 사회보험에서 제외하는 것은 올바른 방향이라고 할 수는 없다. 효과적이고 효율적인 관리기법 등이 개발되어야 할 필요성이 있을 것이다.

그러나 현재로서는 사회보험의 적용범위 확대보다도 현실적인 행정과 관리감독이 뒤따르지 못한다는 점이 보다 긴급한 문제이다. 국민연금의 적용을 위한 자영업자 소득과약이 제대로 이루어지지 못하고 있고, 전 사업장에 적용되는 고용보험이나 산재보험의 경우에도 가입되지 않은 영세사업장이 무수히 있음에도 불구하고 이에 대한 감독의 손길이 미치지 못하고 있는 실정이다.

4. 기업변동과 노동법

가. 기업변동(합병, 분할, 영업양도 등) 관련 쟁점

기업의 합병, 분할, 영업양도 등 변동 시에 노동자의 근로관계와 근로조건 등 개별적 근로관계와 노동조합과 단체협약 등의 집단적 근로관계가 유지, 존속, 보장되는가 하는 점이 중요한 노동법적 문제로 된다. 기업변동은 노동자의 의사와 무관하게 경영진의 일방적인 의사에 의하여 결정되기 때문에 그에 따른 근로관계의 승계 여부는 노동자의 생존권과 직결되는 중요한 문제이다.

그런데 노동법에 기업변동시의 근로관계의 승계 여부와 관련하여 직접적인 규정이 없음으로

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

말미암아 삼미(창원)특수강사건에서 대표적으로 보여지는 바와 같이 노동자들의 고용이 보장되지 않고 어려운 투쟁과 희생을 하여야만 하는 실정이다.

나. 각계 입장

(1) 노동계에서는 근로기준법과 노조법 등 관련 법률을 개정하여 기업변동시 개별적 근로관계는 물론이고 노동조합과 단체협약 등 집단적 근로관계가 포괄적으로 승계되도록 입법화할 것을 요구하고 있다.

(2) 전경련은 1999년 11월 「기업변동에 따른 노사문제 해결방안」을 발표하여 기업인수.합병.분사 시 사용자에게 기존노조와의 단체교섭 거부권을 부여하는 방안을 제시하고 입법청원을 하였고, 2000년 10월 25일에는 경제5단체장과 경제장관들과의 간담회에서 “합병시 포괄적 고용승계의무.근기법상 정리하고 제약요건 등의 정비”를 요구하였다.

(3) 노사정위원회 노사관계소위는 2001년 우선 논의과제 중 하나로 ‘기업구조조정에 따른 노동법적 문제’를 채택하고, ○영업양도시 고용승계.근로조건의 이전문제(고용승계의무 면제), ○기업인수.합병시 경영상 이유에 의한 해고요건 문제, ○해고보상금제도(일정 수준의 금전 보상을 조건으로 해고를 자유롭게 하는 제도) 도입문제, ○해고자 전직을 위한 직업훈련 문제, ○기업변동에 따른 노동조합의 지위.단체협약의 승계.단체교섭문제(기존 노동조합의 자동해산 및 신규설립신고 의무화)등을 쟁점으로 정리하여 방안을 강구 중인 것으로 알려져 있다.

정부와 민주당은 2001년 4월 27일 「4대개혁점검 특별위원회」를 열어 2001년 6월 임시국회에서 (가칭)「기업의 구조조정과 건전성 회복을 위한 특별법」 제정을 추진하기로 하고, 그 내용으로는 ○업종별로 일정한 기준 이상의 부채비율을 가진 기업이 기존대출연장을 포함한 신규대출 및 지급보증을 할 경우에는 반드시 금융기관과 '경영합리화 약정'을 체결하도록 제도화, ○법정관리 중인 기업이 자구노력을 게을리 할 경우 강제로 법정관리에서 퇴출시키는 규정 등이 담길 예정이라고 한다. 재정부가 2000년 11월 28일 발표한 ‘공적자금제도 개선안’은 공적자금을 투입한 금융기관에게 경영정상화 이행약정을 체결할 것을 강제하고 여기에 노조의 구조조정 동의서를 의무적으로 제출하도록 하고 있는데, 위 특별법에 담길 예정인 경영합리화 약정에 이와 같은 노조의 구조조정동의서 제출을 의무할 가능성이 있다.

국회 여야는 2001년 5월 20일 기업구조조정촉진특별법을 공동으로 추진하기로 합의했다고 발표하였는데, 결국 위와 같은 논의의 연장선상에서 이를 완결 짓겠다는 것으로 보인다.

다. 소위 기업구조조정촉진특별법에 대하여

국제연합 경제적.사회적.문화적 권리위원회는 한국정부의 경제우선주의적 접근과 거시경제정책에 대한 지나친 의존이 한국국민의 경제적.사회적.문화적 권리의 향유에 심각한 부정적인 영향을 미쳤고 이는 대량정리해고, 고용상태의 악화, 소득격차의 심화, 가정파탄의 증가 및 많은 사람들의 주변화를 초래하였다고 지적하였다. 정부가 의도하고 있는 기업구조조정촉진특별법은 위원회의 우려사항을 더욱 가속화시키고 시대역행적으로 가려는 것으로서 그 부당성은 길게 설명할 필요도 없다.

1997년 이후 현재의 경영상 해고 조항을 근거로 하여 수많은 노동자들이 일자리를 잃었고 구조조정이 그렇게 손쉽게 실시되어 왔는데, 이를 어떻게 더 촉진하겠다는 것인지 그 발상 자체가 믿기지 않는다.

기업변동에 따른 근로관계의 포괄적 승계를 입법적으로 해결하여 불필요한 희생과 분쟁을 예방하여야 하는 시점에서 오히려 기업변동과정에서 노동조합을 완전히 배제하고 노동자의 생존권을 박탈하겠다는 것은 이 사회를 어디로 끌고 가려는 것인지를 의심하게 하는 처사라고 아니 할 수 없다.

5. 모성보호 관련

가. 쟁점

현행 근로기준법과 남녀고용평등법 등 관련 법률은 산전.후 휴가를 60일만 보장하고 있고, 육아휴직기간에 대해 무급으로 하고 있으며, 임신 중의 검진휴가나 유산.조산.사산 등의 경우에 산전.후 휴가를 명문으로 규정하지 않아 모성보호에 미흡하다고 지적되었다. 이에 따라 여성계와 노동계에서 모성보호를 위하여 산전.후 휴가를 최소한 ILO 기준 이상으로 확대하고(확대된 기간에 대해서는 고용보험으로부터 급여 지급), 육아휴직기간에 대해 고용보험으로부터 급여가 지급되도록 하고, 임신 중의 검진휴가와 유산.조산.사산 등의 경우에도 산전.후 휴가를 보장하고 가족간호제도를 도입하는 내용의 법률개정안을 마련하여 입법 청원하였다.

그런데 경영계는 산전.후 휴가 확대에 원칙적으로 반대하면서 오히려 역으로 유급생리휴가를 폐지하고, 여성노동자에 대한 연장 및 휴일근로 금지.취업금지 등의 제한규정을 삭제할 것 등을 요구하고 나섰다.

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

구분	항목	노동·여성계	자본
여성고용	.생리휴가 .야업 휴일근로 제한, 시간 외 근로 제한 등	.현행 유지 .현행 유지	.폐지 .폐지 또는 완화
모성보호	.출산휴가	.60일 → 90일 확대	.조건부 확대(사회분담)
	.육아휴직 급여	.제도 도입	.도입연기(사회분담)
	.태아 검진 휴가, 유산·사산 휴가, 가족간호휴직 제도	.제도 신설	.신설 반대

나. 노사 입장

다. 검토

정부와 여당은 여성계의 요구를 대폭 수용하는 법률 개정안을 마련하였다가 경영계 등의 반발에 부딪혀 노동계의 요구 중에서는 산전·후 휴가를 60일에서 90일로 확대하는 부분만 반영하고 나머지 부분에 대해서는 오히려 경영계의 입장을 반영하여 법률을 개정하고자 시도하고 있다. 산전·후 휴가를 확대하는 것은 ILO 제183호 협약에서도 최소한 14주 이상 인정하도록 하고 있기 때문에 거스를 수 없는 추세라고 할 수 있다. 육아휴직제도를 현실화하기 위하여 그 휴가 기간 중에 일정한 급여를 사회보장제도에서 지급하여야만 하는 점도 불가피하고, 모성보호를 위해서 태아검진휴가와 유산이나 사산 등의 경우의 휴가를 보장하는 것도 최소한의 필요조치라고 할 수 있다.

그런데, 이를 빌미로 유급생리휴가 폐지, 시간외·휴일근로 금지 및 취업금지 조항의 삭제 등 여성노동자의 근로조건을 저하시키는 것은 타당하다고 할 수 없다.

6. 맺음말

우리 나라의 노동법개정은 아직까지도 개혁적인 방향으로 추진되어야 한다. 노동기본권을 보다 확충하고, 노동자의 인간다운 삶의 조건을 확보하기 위하여 규제와 보호를 더욱 강화해야 한다. 이러한 관점에서 노동계에서 필요한 입법청원을 하고 요구를 하였음에도 불구하고 현실적으로 나타나는 노동법개정의 방향은 오히려 그 역으로 나타나고 있다. 노동유연성을 제고시키고

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

기업의 비용부담을 감소시키기 위하여 노동자보호조항을 완화하고 노동조건을 악화하는 방향으로 개정 움직임이 나아가고 있다.

현 시기 노동법이 어떠한 방향으로 개정되는가 하는 점은 우리 사회의 장기적인 발전방향을 결정짓는다는 점에서도 매우 중요한 의미를 가진다고 할 수 있다. 모든 사회구성원의 인간다운 삶을 보장하는 사회를 향하여 갈 것인가, 대다수 민중의 인간다운 삶이 말살되고 경쟁에서 승리한 극소수의 사람들만이 재화와 누를 독식하는 그러한 사회를 향하여 갈 것인가 하는 기로에 서 있다고 할 수 있다.

발제문

노동법 개정 투쟁 - 총체적인 접근이 필요하다

유 병 홍

1. 김대중정권 노동정책 총괄

가. 신자유주의 정책

- 김대중정권의 경제정책을 흔히 신자유주의 경제정책이라고 한다. 그러나 실제로는 경제정책만이 아니라 모든 부문에서 신자유주의 정책이 펼쳐지고 있다. 김대중정권은 정권 출범시 시장과 민주주의의 병존, 시장민주주의 또는 민주적인 시장 등 수사를 동원하여 시장우선 정책을 펼칠 것을 분명히 했던 바 있다. 그러나 당시만 해도 김대중정권의 정책이 구체화되지 않았기 때문에, 또는 구체화되었다 해도 초기이기 때문에 김대중정권이 이렇게까지 무분별한 시장만능주의로 나가리라고 예측한 사람은 많지 않았다. 그러나 이제는 김대중정권의 정책에 대해 김대중정권에 우호적인 언론조차 “민주는 간데 없고 시장만 나부긴다”고 하여 비판하고 있다. 비록 짧은 문구에 불과하지만 김대중정권 정책의 내용을 적절하게 잘 비판하고 있다.

- 김대중정권의 노동정책은 여러 측면에서 지적할 수 있겠지만 노동문제와 관련하여 신자유주의 정책을 잘 보여주는 것으로는 고용유연화, 임금유연화, 민영화를 들 수 있다. 고용유연화는 그 말의 유연성에도 불구하고 실제로는 희망퇴직, 명예퇴직, 정리해고, 비정규직화로 나타났고 임금유연화는 퇴직금누진제 폐지, 나아가 퇴직금제도 폐지 기도, 성과급제 도입, 연봉제 도입으로 나타났다. 민영화는 한전, 한통, 철도, 한중, 지역난방공사, 공기업 자회사 등의 민영화, 분할, 해외매각 등으로 구체화되고 있다. 이런 정책은 김대중정권에서 독특한 것이라고 볼 수는 없다. 아니, 오히려 아주 보편적인 성격을 띠고 있다. 실제로 김대중정권도 이들 정책을 외국의 신자유주의 정책에서 배워왔음을 숨기지 않고 있다.

민주노총 정책실장

나. 노동자 없는 노동정책

- 김대중정권의 노동정책을 두 번째로 특징짓고 있는 것은 노동자 배제 노동정책이다. 정책을 평가할 때는 “누구를 위한, 누구에 의한 정책”이란 기준으로 평가를 하는 것도 한 방안이다. 국가 정책이란 특성상 누가 펴는 정책인가 하는 것은 비교적 간단한 문제이다. 정부의 정책이다. 그러나 그렇다고 하여 과연 정부가 모든 것을 좌지우지하고 일방적으로 처리해도 된다는 뜻은 아닐 것이다. 특히 민주정권을 표방하는 정부라면 이는 너무나도 당연한 일이다. 그렇다면 노동정책을 펴면서 당연히 노동자(노동조합 포함, 아래도 같음)를 대화상대로 인정하고 정책 결정, 시행, 평가과정에서 노동자 참여를 적극 보장해야 한다.

- 그러나 김대중정권은 노동정책을 펴면서 노동자 참여를 유도하기는커녕 철저히 노동배제 정책을 펴왔다. 김대중정권은 노동자를 대화상대로 인정하지 않고 경제정책의 대상을 바라보았을 뿐이다. 김대중정권은 노동정책을 경제정책의 하위 개념 좀 더 노골적으로 표현하면 경제정책 수행과정에 나타나는 문제점을 처리하는 정도로 바라보고 있다. 이렇다보니 노동자를 경제정책의 대상으로 볼뿐만 아니라 한 걸음 더 나아가 노동자를 이른바 구조조정의 걸림돌로 인식하고 있다.

- 김대중정권의 노동자관은 구조조정을 일방적으로 강행하고 있는 것에서 잘 드러나고 있다. 김대중정권은 일단 “구조조정은 필요하다”, “구조조정은 선이다”라는 전제를 갖고 있다. 계속해서 언론을 통해 구조조정 불가피성에 대해 선전을 하다보니 많은 사람들이 이제는 “구조조정은 필요하다”하는 것은 너무나 당연한 것으로 받아들여질 정도가 되었다. 이렇다보니 구조조정에 반대하는 투쟁을 하는 노동자들이 경제위기 극복에 반대하는 이상한 사람들로 낙인찍히기에 이르렀다. 그러나 과연 구조조정이 무엇인가, 구조조정이 필요한가 아닌가, 구조조정을 어떻게 해야 하는가에 대해 정부는 누구와 논의했는가? 아무런 논의 없이 무조건 일방적으로 구조조정은 필요하다고 떠들어대서 하나의 신화를 만들어 버린 것이다. 이야말로 또 하나의 이데올로기 공세이다.

- 정부는 98년 이후 2000년 말까지 총 13만 1천명을 감축하여 원래 목표(13만명)를 초과 달성 했다고 밝혔는데 이 규모는 97년말 인원에 비해서 18.3% 감축된 인원이다. 또한 2001년에도 12,000명을 추가 감축할 예정이다. 공공부문 경우 대체로 인원을 20% 줄였다. 부문마다, 기업마다 사정이 다를텐데 어떻게 이럴 수가 있는가? 이런 획일성 하나만 보아도 공공부문 구조조정 문제점을 보여주고 있다. “공공부문은 비효율적이다”라는 또 하나의 신화를 유포하면서 인원을 감축하는 한편 “공공부문은 운영이 방만했다”는 이데올로기 공격을 앞세워 모든 공공부문에 대해 기업복지 축소를 지시했고 이는 실제로 실행되었다. 김대중정권은 공공부문을 공격한데

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

이어 이를 토대로 민간부문을 공격하고 또 그 역의 과정을 거치면서 일방적인 기업복지 축소를 추진했다. 이 역시 김대중정권 구조조정의 일방성을 보여주는 부분이다.

- 구조조정 과정에서 노사합의라는 기본정신이 완전히 무시되었다. 구조조정 내용은 대부분 임금, 고용, 노동조건과 관련된 내용이고 따라서 단체협약 사항인 경우가 많다. 그러나 정부는, 그리고 정부 힘을 빌어 이른바 구조조정이란 명목으로 노동자 죽이기에 나선 자본가는 “구조조정”이란 말 한마디로 이들 사항을 단체교섭 없이 일방적으로 추진했다. 특히 이런 일은 공공부문에서 더 심각했다. 공공부문 사측은 기획예산처 지침이란 말 한마디로 모든 것을 대신하면서 이른바 구조조정을 강행했다. 결국 구조조정 과정에서 노동자는 철저하게 들러리, 아니, 정확히 말하면 대상으로 전락하고 있다.

다. 약속은 간 곳 없다 - 노사정위원회 사례

- 김대중정권 노동정책 특징 중 하나는 약속을 지키지 않는다는 점이다. 여러 가지 예를 들 필요없이 노사정위원회 사례 하나만 살펴봐도 충분하다.

- 민주노총이 노사정위원회를 탈퇴하게 된 이유 중 하나가 정부가 약속을 지키지 않았다는 점이다. 노사정위원회에서는 여러 가지에 대해 합의를 보았다. 그런데 예를 들면 정리해고제도 신설, 파견근로제 등 노동자에게 불리한 내용은 즉각 법제화하고 노동시간단축, 실업자 초기업 단위노동조합 가입, 공무원노조 허용 등 노동자보호를 위한 최소한의 내용들에 대해서는 아직까지도 약속을 지키지 않고 있다.

- 노사정위원회와 같은 기구는 성격상 상호 신뢰를 기반으로 한다. 상호 신뢰가 없다면 사회적 합의기구란 애초에 불가능한 것이다. 그러나 정부가 보여준 것은 철저한 배신뿐이었다.

라. 노사정위원회 - No, 사정위원회

- 노사정위원회는 말 그대로 3자위원회이고 또 실제로 그러해야 한다. 그러나 한국의 노사정위원회는 형식상 3자기구나 실제로는 노동자를 대화상대방으로 인정하지 않고 정부의 구조조정 수행을 위해 노동자를 포섭하기 위해 만든 허수아비 기구에 불과하다. 따라서 겉보기에는 3자위원회인 것 같지만 정부와 사측이 우위에 있고 노동자측은 들러리에 불과하다. 또한 공익 역시 정부측으로 볼 수 있다. 그렇다면 노사정위원회는 사실상 정부위원회에 불과하다. 노사정위원회의 이런 성격은 구조조정에 대해서는 아예 논의대상에서 제외하거나 논의한다고 해도 “구조조정은 해야 한다”는 말만 되풀이하면서 실질적인 대화를 거부하는 것에서도 잘 알 수 있었

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

다.

- 이제 민주노총이 참가하고 있지 않은 노사정위원회는 또 하나의 색다른 역할을 하고 있다. 즉 다른 대화통로를 막는 역할을 하고 있다. 민주노총에서 대화를 요구하면 무조건 노사정위원회에 들어와서 얘기하자면서 대화를 회피하는 수단으로 악용되고 있다. 실제로 정부, 언론, 사측은 노사정위원회를 전가의 보도라도 되는 양 “노사문제는 대화로 풀어야 한다. 민주노총이 노사정위원회에 들어와서 대화를 해야 한다”면서 대화를 막는 수단으로 삼고 있다.

- 지난 2월 노사정위원회에서는 복수노조 허용 5년 유예, 전임자 임금지급금지 인정 등 노동기본권 침해사항에 합의했다. 그리고 국회는 노사정위원회 합의를 핑계삼아 이를 전격적으로 통과시켰다. 이와 같이 노동기본권을 침해하고 있는 기구라면 노동조합에서 참가할 수 없다는 것은 당연한 일이다.

마. 사회적 약자에 대한 배려가 없다.

- 한 사회가 민주적인 사회라면, 아니 어렵게 얘기할 것 없이 상식이 통하는 사회라면 사회적 약자에 대한 배려를 다른 것에 우선하여야 할 것이다. 그러나 김대중정권은 앞에서 언급한 것처럼 신자유주의 정책에 기초하여 모든 것을 경제논리에 입각하여 재단하고 있다. 이들이 보기에 사회적 약자는 사회적 무능력자일 뿐이다.

- 우리사회에서 약자라면 비정규직, 여성, 장애인, 이주노동자들을 들 수 있다. 정부는 이들에 대한 대책을 내놓지 않고 있다. 비정규직이 정규직보다 많아졌다는 것 자체가 사회적 약자를 고려하지 않는다는 점이다. 또한 이들 비정규직에 대한 보호입법은 감감무소식이고 흘러나오는 소식은 비정규직 노동조건 악화기도 뿐이다. 여성 노동자 70%가 비정규직이다. 여성은 이제 경제식민지가 되고 있다. 장애인은 더 어려운 상황에 있는, 이 사회에서 가장 절박한 사람들이다. 장애인고용촉진법에서 규정하고 있는 장애인 의무고용비율을 공공부문조차 지키지 않고 있다. 이주노동자들은 “불법노동자” 대접을 받고 있을 뿐이다. 세계화를 외치는 정부가 국내에 거주하는 “세계시민”에 대해서는 불법이란 딱지를 붙이고 있다.

바. 있다면 탄압이 있을 뿐

- 김대중정권은 노동자의 최소한의 요구에 대해서조차 탄압으로 일관하고 있다. 김대중정권 들어서서 노동자들에게 다가온 것은 구속과 수배와 해고뿐이라고 해도 지나친 과장이 아닐 정도이다. 88년 이후 노동쟁의 관련 구속 노동자수를 볼 때 노태우정권 5년 동안 1973명이 구속되

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

었고 김영삼정부 5년 동안 507명이 구속되었는데 인권대통령을 표방하는 김대중정권 3년 5개월 동안 528명이 구속되었다. 그래도 노태우정권 때보다는 낫지 않느냐는 비아냥은 가능할 것이다.

- 대우자동차 노조원에 대한 폭력사태는 결코 우발적인 것이라고 볼 수가 없다. 2월말 대우자동차문제가 터져나왔을 때부터 경찰폭력은 조금씩 도를 더해갔고 김대중대통령이 엄격한 법 적용을 말한 이후 경찰 폭력이 극단적인 형태로 터져나왔다는 것이 이를 입증한다. 또한 앞에서 언급한 것처럼 대우자동차에서만 경찰폭력이 문제가 된 것이 아니다. 최근 대우캐리어사건에서도 경찰폭력이 문제가 되었고 거슬러 올라가면 2000년 호텔 롯데사건과 사회보험노조 사건에서도 경찰의 폭력성이 노골적으로 드러났다. 뿐만 아니라 양규현 전 민주노총 수석부위원장 법정 구속사건, 금융노조 파업지도부 구속사건에서도 드러나듯이 법원에 의한 노동자 탄압 역시 그에 못지 않다.

2. 고용 문제

가. 신자유주의적 노동시장 유연화 정책

- 한국정부는 1990년대 이후 국가경쟁력의 제고를 위해 노동시장의 유연화가 필요하다는 이유로 노동의 유연화 전략을 꾸준히 추진해 왔다. 노동시장 유연화 전략은 IMF 경제위기를 계기로 하여 더 강화되었다. IMF와 국내외 자본들은 경제위기와 구조조정 과정에서 해고를 용이하게 하고 노동비용을 줄이기 위해 고용의 유연성을 요구하였는데 그 구체적 내용은 정리해고제와 근로자파견제 도입으로 나타났다. 정부는 이러한 국내외 자본의 요구를 적극 수용하여 노사정위원회 합의라는 형식을 빌려 정리해고제와 근로자파견제를 전격적으로 도입하였다. 98년 제정된 정리해고제는 법률상의 미비점과 법률시행상의 불법행위 만연 등으로 인해 노동자의 고용안정을 크게 위협하는 요인으로 작용하고 있다.

나. 실업정책

- IMF 경제위기 이전에는 실업률이 2%로 낮은 수준이었으나 IMF 경제위기에 따른 경기의 급락과 공공, 금융, 기업부문 구조조정 등으로 인해 실업률은 급증하기 시작하였다. 실업자수는 97년 10월의 451천명(2.1%)에서 계속 급증하여 99년 2월에는 1,781천명(8.6%)로 1,330천명이나 늘어났다. 현재화된 실업자뿐만 아니라 실망실업자도 크게 늘어났다. 비경제활동인구 수는 1997년 10월의 13,141천명(15세 이상 인구수의 37.5%)에서 1999년 2월에 14,993천명(42.1%)

... 노동법 개혁저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

으로 1,852천명(4.6% 포인트)이나 증가하였다.

- 정부가 발표한 공식실업률도 크게 높아졌지만 실망노동자와 가족종사자로 은폐된 실업자 등 실질실업률은 이보다 훨씬 높은 수준인 것으로 추정되고 있다. 민주노총의 추계에 의하면 99년 4월 현재 실질실업자수는 381만 5천명, 실업률은 16.6%로 정부 발표의 2배를 넘게 나타나고 있다(99년 4월 현재 정부 발표 실업자수는 155만명, 실업률은 7.2%).

- 정부의 실업정책은 여전히 여러 가지 문제점을 가지고 있다. 실업정책과 관련하여 크게 문제가 되는 지점은 신자유주의적 노동시장 유연화정책과, 실업대책과 사회보장제도사이의 부정합성을 들 수 있다. 정부의 노동시장정책과 실업정책 역시 기본적으로 신자유주의적 노동시장 유연화정책을 그 기조로 하고 있는데 이는 대량실업을 촉진하는 중요한 요인으로 작용하고 있다.

- 신자유주의적 경제정책에 바탕을 둔 실업대책은 그 내부에 기본적인 모순을 가지는 까닭에 근본적으로 실업문제를 해결할 수 없다. 한편으로는 구조조정과 노동시장 유연화에 의해 실업자를 발생시키면서 다른 한편으로는 그로부터 발생한 실업자의 생계를 해결하고자 하는 서로 모순되는 정책을 추진하고 있는 것이 기본적인 모순이다. 거시경제정책에서 실업을 줄이는 방안을 채택하기 보다는 일방적인 신자유주의적 경제정책 운용과 IMF와의 정책협약에 발목이 묶여 실업을 줄이기 위한 거시경제정책을 추진하지 못하고 있다.

- 고용보험이 도입되어 실시되고 있지만 일용노동자, 파트타임 노동자, 자영업자와 무급가족종사자, 노동시장 신규진입 실업자 등은 대부분 적용대상에서 제외되어 있으며 급속히 확산되고 있는 비정규직 노동자들도 고용보험 적용을 제대로 받지 못하고 있다. 또 실업급여 지급기간이 짧고, 급여수준이 실업직전 임금의 50%에 불과해 생계유지에 미흡하며, 실업급여기간이 종료된 후 실업부조(unemployment assistance)제도가 없어 생계유지가 곤란한 실정이다.

다. 비정규직 노동자와 노동시장 불안정

- 비정규노동자는 신자유주의적 노동시장 유연화 전략에 의해 급속히 확산되고 있다. 신자유주의적인 세계경제질서 재편이 가져온 지구적 차원의 경쟁격화와 기업경영의 불확실성 심화라는 기업환경 변화와 신자유주의적인 사회분위기, 국내 계급정치지형에서의 역학관계 속에서 기업들은 인건비 절감, 노동조합 배제, 용이한 노동통제와 노동량 조절을 위해서 비정규직 노동을 확대시키고 있다.

- 비정규직은 98년경부터 매우 빠르게 늘어나고 있으며 2000년 상용근로자 비중이 전체 임금노동자의 47.6%에 지나지 않는다. 여기에서 2000년 52.4%에 달하는 비정규직 노동자 규모는

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

1995년 대비 10%나 늘어난 수치이며 그 숫자는 IMF경제위기를 전후하여 급속히 증가하였음을 확인할 수 있다. 또한 한국의 비정규직 비율은 다른 나라에 비해서도 매우 높다.

- 비정규직 노동자의 가장 전형적인 특징은 고용불안정성이다. 고용불안정층은 고용계약기간이 짧거나 고용기간이 불안정한 기간제 노동자(contingent workers, temporary workers), 파견, 용역 등 간접고용 노동자, 시간제노동자(part-time workers), 보험모집인, 학습지교사와 같은 특수고용노동자 등 여러 가지 범주로 유형화시킬 수 있다.

- 더욱이 비정규직 노동자들은 노동력 숙련을 형성, 축적해 나갈 수 있는 기회를 가지기 어려운 상황이기 때문에 대부분 경우 비정규직 노동으로부터 탈피하기 어려운 실정(비정규직 닷)이며 각종 사회보장 혜택을 제대로 받지 못하고 있는 실정이다.

- 비정규 노동자 문제가 심각한 사회문제로 등장함에 따라 최근 정부는 비정규 노동자에 대한 보호정책을 검토하고 있으나 그 내용은 이들에 대한 사회보험 일부 적용 확대 등 매우 소극적이고 부분적인 수준에 머물고 있다. 그리고 현재 노사정위원회에서 비정규노동자 보호입법이 논의되고 있지만 여기에서는 심각한 사회문제가 되고 있는 비정규직 노동자문제에 대한 적극적인 해결방안을 제시하기보다는 사회보장 제도의 일부 보완 등 극히 미미한 수준의 보호대책 이상을 기대하기 어려운 실정이다. 도리어 근로자파견법을 개악하고 법정 유기계약근로기간을 연장하여 계약직을 일반화시키려는 등 법을 대폭 개악하려는 시도가 있는 것으로 파악되고 있다.

라. 여성 고용

- 여성의 경제활동 참가율은 1963년부터 1997년까지 지속적으로 증가하고 있다. 여성의 경제활동 참가율은 계속적으로 늘어나 1980년에 42.8%에서 1990년 47.0%로 늘어났으며 IMF 경제위기 이전인 1997년에는 49.5%로 늘어났다. 그러나 IMF 경제위기 이후 여성의 경제활동 참가율은 크게 떨어졌다. 경제위기 이후 가장의 실업으로 경제활동에 참가한 여성 취업자가 늘어났어도, 여성 취업자수가 격감한 것은 여성 취업비율이 높은 중소기업이 경제위기로 인하여 큰 타격을 받았으며 고용조정 과정에서도 여성이 우선 해고대상이 된 결과라 할 수 있다.

- 그리고 여성 노동자 70% 정도가 5인 미만 사업장에서 근무하고 있으며 여성노동자 임금은 남성노동자의 63% 수준에 머무르고 있을 정도이다. 여성 비정규직 노동자 경우 법정최저임금에도 미치지 못하는 노동자들이 상당히 많은 것(조사 대상의 22.8%)으로 나타난 조사결과(전국여성노조, 한국여성노동자회협의회 설문조사 결과)도 보고되고 있을 정도로 비정규직 노동자의 노동조건은 열악하다. 노동시장에서 여성은 하층을 구성하고 있으며 불안정한 일터에서 저임금 노동에 시달리고 있는 실정이다.

3. 김대중정권의 임금정책

가. 임금 불안정성 심화와 노동강도 강화

(1) 김대중정권의 임금정책은 신자유주의 경제정책의 연장선상에 있으며 임금체계 개편을 통해 개인간 경쟁 유도, 사용자측의 노동자 평가를 통해 철저하게 종속적, 순응적 노동자를 양성하는 메카니즘으로서 임금체계개편을 적극옹호하고 있는 것이다.

(2) 이러한 신자유주의 임금정책(임금유연화)의 전면적 확산을 위해 연봉제, 성과급제 도입과 확대를 위한 분위기 조성 및 제도적 지원체제를 가동하여 저임금노동자, 비정규직 노동자 양산에 적극적으로 나서며 임금소득 격차를 확대시켜 왔다. 특히 최근에는 기업경영 성과에 따른 성과배분제를 장려하고 있는데 이것은 정부가 기업간 격차를 기정사실화하면서, 고정적 임금을 억제하면서 기업복지 내지 변동적 임금 격차 확대를 조장해 왔음을 의미한다.

(3) IMF 경제위기 이전, 김대중정권이 들어서기 전인 96년에 비해 2001년 1월 현재 연봉제 경우 92.6% 증가했으며, 성과배분제 경우는 67.5%나 증가했다는 사실을 보더라도 충분히 알 수 있으며 연봉제, 성과배분제 도입 등 임금체계 개편을 통해 노동강도를 강화시키고 있음을 여실히 보여주고 있다. 성과배분제의 경우 왜곡·변형된 임금지급방식일 뿐만 아니라 노사협조주의 의식을 제고하기 위한 노무관리수단으로 작용하고 있다. 또한 변동적 성격인 특별급여의 경우 1998년 20.45%에서 2000년 30.9%로 증가하여 이런 노무관리 체계가 점차 뿌리내리고 있음을 보여주고 있다.

나. 임금격차 확대와 소득불평등 심화

(1) 임금소득 계층간 불평등이 심화되고 있다.

- 통계청이 연간 도시근로자 가구 가계수지를 분석한 결과, 상위 소득계층은 97년부터 2000년까지 IMF 이후 소득이 급속히 증가한 반면에, 하위 소득 계층으로 갈수록 소득이 크게 줄어들었음을 볼 수 있다. 상위 20% 소득계층은 IMF 이전인 97년에 비해 2000년에 소득이 11.1% 늘었으나, 하위 20% 계층은 소득이 오히려 5.3%나 감소했고 20-40% 계층도 2.6%나 소득이 감소했다. 이에 따라 상위 20% 계층을 100으로 했을 때, 하위 20% 소득계층은 1997년 22.3에서 2000년 18.8로, 20-40% 소득계층은 1997년 36.5에서 2000년 31.6로, 40-60% 소득계층은 1997년 47.7에서 2000년 42.4로 각각 떨어져 상위 소득계층과의 격차가 크게 벌어지고 있다. 특히 같은 시기의 물가상승률을 감안하면 하위 소득계층의 실질소득은 매우 큰 폭으로

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

하락했다고 볼 수 있다.

(2) 영세사업장 노동자와 임시, 일용 등 비정규 노동자들의 임금수준이 열악해졌다.

- 1998년 10인 이상 사업장 노동자 임금을 100으로 했을 때 5~10인 사업장 노동자 임금은 78.8%, 1~4인 사업장 노동자 임금은 63.8%였던 것이, 1999년에는 5-10인 사업장 노동자가 74.3%, 1~4인 사업장 노동자는 62.9%로 영세사업장 노동자 임금 수준은 더욱 열악해지고 있다. 또한 1999년 현재 상용노동자 월 통상임금은 997,650원인데 비해, 임시 및 일용노동자는 이의 68.5%인 683,860원에 그치고 있으며 여기에 상여금 등 부가급여를 고려하면 상대적 임금 격차는 더욱 크게 벌어질 것이다.

(3) 고용형태별, 학력별, 기업규모별 임금격차가 더욱 확대되었다.

- 김대중정권이 들어선 1998년 이후 기업규모별, 고용형태별 임금격차가 지속적으로 확대되고 있는데 30인 미만 영세기업을 기준으로 할 때 100인 이상 기업에서는 기업체 규모가 증가할 수록 순임금 격차가 확대되고 있으며 그 결과 500~999인 기업에서 순임금 격차는 16.5%이고, 1만인 이상 기업에서 순임금 격차는 37.7%에 이르고 있다.

- 또한 10인 이상 상용직과 임시일용 등 비정규직, 10인 미만 영세사업장의 임금격차는 1998년 9만원에서 1999년 33만원, 2000년 49만원으로 큰 폭으로 확대되었다.

- 이러한 악화된 상황에도 불구하고 현 정권에서는 실질적인 법제도 개선이나 근로감독행정 강화노력을 게을리 하는 등 직무유기를 범하고 있으며 노동시장 유연화 운운하면서 비정규직 규모가 실제이상 과대추정되고 있는 것처럼 호도하고 있다.

- OECD 교육지표계제를 위한 한국교육개발원 분석결과는 그동안 완화되었던 학력별 임금 격차가 98년 이후 다시 증가하고 있음을 보여주고 있다. 즉 25~64살 전 연령의 학력별 상대임금 추이에서 고졸자 임금을 100으로 했을 때, 대졸자 임금은 96년 140, 97년 142에서 98년에는 147로 증가하여 임금 격차가 빠른 속도로 커지고 있음을 보여주고 있다.

라. 최저임금의 유명무실화 방치

- 한국의 최저임금은 1988년 최저임금제가 실시된 이래 초기에 잠시 긍정적인 효과를 보였다. 그러나 얼마 지나지 않아서 지나치게 낮은 수준에서 결정됨에 따라 임금격차 해소, 임금소득 불평등 완화, 소득분배구조 개선에 기여하지 못해 왔고 현정권 중반부터 최저임금의 현실화

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

가 언급되기는 했지만 실질적인 조처들은 뒤따르지 않았다.

- 2001년 현재 최저임금영향률은 1.3%로 OECD국가중 가장 낮은 영향을 자랑하고 있어 최저임금제도 자체에 대한 불신이 깊어가고 있다. 이런 실태는 최저임금위원회 사무국의 2000년 10월기준 실태생계비를 보더라도 29세이하 단신가구 기준 생계비 대비 최저임금 비중이 53.1%(18세 이하 단신가구 기준시 81.2%)로 최저생계비의 절반을 겨우 넘어섰음을 봐도 알 수 있다.

- 이것은 정권이 99년 생산적 복지를 내세우며 최저임금제도 개선이 시급한 과제임을 내세웠음에도 불구하고 저임금노동자보호, 임금격차해소, 소득분배개선, 소득불평등 해소를 위한 실질적인 정책이 실종되었음을 의미하고 있다.

4. 김대중정권에서 노동기본권 정책의 현 주소

- 인권대통령을 자처하는 김대중정권하에서 노동자의 기본적 인권이라 할 노동기본권은 과연 어떠한 수준에 와 있는지를 살펴보는 것은 김대중정권의 노동정책에 대한 시각을 판단할 수 있는 가장 기본적인 지표라 할 수 있다. 김대중대통령은 2001년도 내외신 연두기자회견에서 “지금은 과거 어느 때보다 노동자의 권익이 확대되었”으며 “노동3권이 완전 보장되고 있습니다”라고 자평하였다. 그러나 유감스럽게도 김대중대통령 스스로의 평가와는 달리 지난 3년간 노동자 권익이 확대되기는커녕 노동기본권은 이전보다 더 심각한 후퇴를 거듭하고 있다. 특히 정부의 직간접적인 개입을 통한 노동3권에 대한 제약이 그 어느 때보다도 심해졌다. 이로 인해 한국은 국제사회에서도 노동인권 후진국의 오명을 벗지 못하고 있다.

가. 자주적 단결권이 심각하게 침해되고 있다.

- 노동기본권 중 가장 근원적인 것은 자주적 단결권 보장이라 할 수 있다. 이는 헌법에 보장된 기본권으로 노동조합 결성을 통하여 노사간 실질적 평등을 확보함으로써 노동조건을 유지, 개선하고 노동자의 사회적,경제적 지위의 향상을 도모할 수 있게 하는 것이다. 그러나 정부는 1기 노사정위원회의 합의와 국제사회의 수차례에 걸친 권고에도 여전히 공무원노조 결성을 가로막고 있으며 교원노조에 대해서도 단체협약의 효력을 제한하고 단체행동권을 부정하는 등 노동3권 보장을 법으로 가로막고 있다. 또한 2002년부터 시행하기로 되어 있던 복수노조 허용마저 5년 유예함에 따라 복수노조 금지조항에 따라 수십년간 자주적 단결권 쟁취를 위해 싸워온 노동자들의 노력을 무위로 돌리고 있다.

(1) 복수노조 금지조항

- 1993년부터 잇따른 ILO와 OECD의 노동법 개정 권고, 1995년 11월 민주노총 출범, 1996년 5월 노사관계개혁위원회 출범, 1996년 12월~1997년 1월 총파업 등 지난한 투쟁과정을 거쳐 1997년 3월 복수노조 금지조항은 삭제되었다. 다만 노동조합및노동관계조정법 부칙 제 5조 1항에 “하나의 사업 또는 사업장에 노동조합이 조직되어 있는 경우 2001년 12월 31일까지는 그 노동조합과 조직대상을 같이 하는 새로운 노동조합을 설립할 수 없다”라 하여, 과도적으로 2001년 말까지 사업 또는 사업장 단위 복수노조 설립을 금지하였다. 그러나 2001년 2월 임시국회에서 또다시 복수노조 설립을 5년간 유예하는 법개정이 이루어짐에 따라 수십년에 걸쳐 자주적 단결권 쟁취를 위해 싸워왔던 민주노조운동의 성과가 후퇴하고 있다.

(2) 국제기준에도 맞지 않는 공무원노조 금지

- 지난 15대 국회에서는 1기 노사정위원회 합의 결과를 토대로 공무원노조를 인정하기로 하고, 우선 1단계로 공무원 직장협의회에 관한 법률을 제정한 바 있다. 직장협의회법은 공무원 노조 합법화를 전제로 제정되었기에 국회가 그 약속을 이행해야 할뿐만 아니라 1기 노사정합의 자체가 김대중대통령이 임기 내에 공무원노조 합법화를 약속한 것으로 보아야 한다.

- 이미 교원노조도 합법화 되만큼 더 이상 공무원노조를 금지할 이유도 명분도 없을 뿐만 아니라 직장협의회는 노동관계법상 노사협의회에 준하는 성격을 갖고 있으므로 이를 이유로 노조설립을 금지하는 것은 어불성설이라 하겠다. 이와 관련하여 노동자들의 노동기본권은 기본적으로 동일한 노동관계법에 의해 규정되는 것이 바람직하므로 공무원노조의 경우도 노동조합및노동관계조정법에 의해 합법화되는 것이 바람직하다. 물론 교원노조의 경우 별도의 법률로 규정되어 있지만 특정 계층마다 별개의 법률을 통해 노동조합을 허용하는 것은 바람직하지 않다.

- 세계적으로도 공무원의 단결권을 박탈하고 있는 나라는 거의 없으며 이같은 입법정책은 노동기본권은 물론 인간의 존엄과 가치 및 행복추구권(헌법 제10조)과 평등권을 보장한 헌법과 국제법(ILO헌장 및 기본조약, UN의 사회권조약) 등에 정면 충돌된다.

(3) 교원의 노동3권에 대한 제한

- 1999년 1월 29일 ‘교원의노동조합설립및운영등에관한법률’이 제정되었다. 이는 ILO 등 국제사회의 수차례에 걸친 권고와 89년 5월 전교조의 설립이래 교원의 노동3권 보장을 위한 지난한 투쟁의 산물로 만들어진 것이다. 그러나 교원노조법은 노동법의 특별법으로 제정되어 단체교섭의 효력과 단체행동권이 제한되고 있다. 이에 따라 단체협약의 내용 중 법령·조례·예산에 의

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

하여 규정되는 내용과 법령.조례에 의한 위임을 받아 규정되는 내용은 단체협약으로서의 효력이 부인된다. 이는 교원노조 단체교섭 대상 대부분이 법령.조례.예산에 관한 사항임을 고려할 때 단체교섭이 사실상 무의미하게 된다.

- 또한 교원노조는 파업.태업 기타 업무의 정상적인 운영을 저해하는 일체의 쟁의행위가 금지되어 있다. 이에 따라 단체교섭이 결렬되는 경우에도 자신의 주장을 관철할 수단을 갖고 있지 못하다. 이에 대해 ILO 결사의 자유위원회는 “사립 및 공립 교사들의 단체행동권에 대하여, 본 위원회는 파업권은 노동자와 그들 단체의 기본적인 권리 중 하나이자 그들이 자신들의 직업적 이해를 증진.옹호할 수 있는 필수적인 수단중의 하나이며 따라서 공공서비스(공공당국 대리인)로서 행동하는 자인 공공의 파용인)와 엄격한 의미에서의 필수서비스의 경우에만 제한 또는 금지할 수 있음을 상기한다”라고 하여 교원에게도 노동3권이 차별없이 보장되어야 한다는 입장을 표명하고 있다.

나. 단체교섭권에 대한 정부의 부당한 개입이 일반화되고 있다.

- 김대중정권에서 노동정책의 특징은 노사관계에 대한 정부의 직.간접적인 개입이 강화되었다는 것이다. 공공부문 사업장, 공공병원 등에 대해서는 예산배정을 무기로 사실상 단체교섭과정에 사전적으로 개입하고 있으며, 단체교섭 결과에 대해서는 민.형사상 조치를 통해 단체교섭권을 사후적으로 부정하는 등 정부의 부당한 지배, 개입이 늘고 있다.

(1) 예산배정권을 무기로 한 기획예산처의 단체교섭 개입

- 기획예산처는 예산배정 유보를 무기로 하여 공공부문 개혁이란 미명하에 민영화와 강제퇴직, 퇴직금누진제 폐지, 연월차휴가 보상폐지, 유급휴가제도 개악, 대학생자녀 학자금지원 중단, 계약제.연봉제 확대 등을 강제로 추진하고 있다.

- 기획예산처는 2001년 1월 5일 보도자료를 통해 ‘경영혁신방침’의 이행을 독려한다는 이유로 2001년 예산지원과 관련, 경영혁신과제 미완료 기관에 대해 국회가 의결한 예산 배정을 유보하고, 해당 경영혁신과제 이행 여부에 따라 유보 예산 배정을 추진하겠다고 발표하였다. 이에 따라 46개 기관에 대해 예산배정을 유보하고 있으며 2월 시한을 넘어서도 정부가 요구하는 지침을 수용하지 않으면 이행완료시까지 예산배정을 계속 유보하고 있어 일부 사업장의 경우 임금이 체불되는 사태까지 벌어졌다.

- 정부는 2월까지 이른바 4대부문 개혁을 1차로 종료하고 '상시개혁체제(공공개혁 추진현황 및 계획, 1. 27.)'를 구축하겠다는 입장을 밝힌 바 있는데 이것은 정부의 표현을 빌리자면 “하드

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

웨어 중심의 개혁추진에서 이제부터는 운영시스템 혁신, 경영효율성 제고 등 소프트웨어 개혁을 중점 추진(2001년도 공기업 경영혁신 추진지침, 1. 31.)”하겠다는 것이다. 구체적으로 연봉제·계약제·개인성과급의 도입인데, 그렇게 되면 공공부문에서 집단적 노사관계는 해체순서를 밟게될 것이며 노동조합은 무력화될 수밖에 없다.

- ILO 제98호 협약과 제154호 협약은 노사간에 자율적인 교섭의 개발과 이용을 장려하고 촉진할 의무를 부과하고 있다. 또한 단체교섭권 행사는 헌법상 보장되어 있는 권리 행사이므로 국가가 이에 부당하게 방해하거나 간섭을 가하는 것이 허용되지 않는다. 따라서 기획예산처 지침은 노동조건 결정과 관련한 부당한 개입이다.

(2) 법정관리회사에서 법원에 의한 단체협약 효력 부인

- IMF 경제위기 이후 부도가 급증하여 현재 많은 회사들이 법정관리상태에 놓여 있다. 현재 서울지방법원에만 70여개 회사가 법정관리 사업장으로 되어 있다. 이들 회사는 부도 이후 상여금이 많게는 전액, 적게는 300~400% 삭감되어 해당 회사 노동자의 최저생존권마저 위협받고 있는 실정이다. 법원은 이 과정에서 임금의 대폭적인 삭감과 노동자들의 정당한 단체교섭 권리를 무력화시키고 있다. 기존 단체협약의 일방적 불이행과 유효기간내 재교섭요구, 노사가 합의한 단체협약 불인정, 법정관리관할 전사업장에 대해 연봉제 실시요구 등 법원이 마치 재벌그룹의 총수처럼 실질적인 사용자로서 법정관리회사의 노사관계에 관여하고 있는 실정이다.

- 헌법이 보장하고 있는 노동3권은 인간으로서 누려야 할 가장 기본적인 권리에 해당하는 것으로서 법정관리회사라 하여 이를 일방적으로 제한하거나 부정할 수는 없다. 하지만 이상의 사례에서 본 것처럼 법원이 과도하게 노사관계에 개입하여 단체교섭권을 제한하는 것은 헌법과 노조법이 보장하고 있는 노동3권을 전면적으로 부정하는 것이다. 한국사회의 합리적 조정과 기본적 질서 유지를 보장해야 할 법원이 위와 같은 태도를 계속 유지하고 반복한다면 한국사회 통합에 심각한 악영향을 미칠 것이다.

다. 직권중재 등 단체행동권을 침해하는 독소조항이 온존하고 있다.

- 단체행동권은 노동자가 노동조건 등에 관한 자신의 요구를 관철하기 위하여 단결하여 행동하는 것을 보장하는 권리로 단체행동권의 보장이 없는 단결권과 단체교섭권은 조합활동의 목적을 달성할 수단이 없는 것이므로 무의미할 수밖에 없다. 따라서 현행 필수공익사업범위의 과도한 확장, 직권중재조항을 통한 단체행동권 제약은 노동기본권에 대한 본질적 침해로 귀결될 수밖에 없다.

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

- 현행 필수공익사업은 직권중재조항으로 인하여 필수공익사업체 노동자들의 단체행동권이 실질적으로 금지 또는 제한되고 있다는 점에서 이를 삭제하는 것이 바람직하다. 현재 필수공익사업 대부분이 대중교통, 병원, 방송통신, 그 외 주로 사기업체들에 의해 경쟁적으로 제공되는 공익적 서비스나 자유롭게 이용할 수 있는 대체재가 존재하기 때문에 일반 공익사업과 별다른 차이가 없다. 따라서 필수 공익사업 대부분은 일반공익사업 범위로 포함시키는 것이 바람직하다. 실제로 필수공익사업장에서 조정을 신청하면 거의 100% 특별조정위원회를 거쳐 중재에 회부되고 있다. 결국 조정기간 15일, 중재기간 15일동안 쟁의행위가 금지될 뿐만 아니라 중재재정이 내려지면 그 이후에는 아예 쟁의행위가 금지되는 바, 이는 단체행동권이 일정하게 제한되는 것이 아니라 아예 박탈되어 노동3권의 핵심적 권리인 단체행동권의 본질적 내용이 침해되고 있는 것이 현실이다.

- 또한 현재 강제중재회부결정 여부, 중재위원회의 중재재정 여부 문제는 전혀 노동자측에서 관여할 수 없고 완전한 행정재량에 맡겨져 있다. 결국 현행 직권중재제도하에서 노동자들의 단체행동권은 완전히 행정재량에 맡겨져 있다. 그러나 행정관청인 노동위원회 판단여하에 따라 단체행동권이 허용되거나 금지되는 것은 헌법이 보장한 단체행동권에 대한 중대한 침해이다.

5. 노동법 개정 - 어떻게 접근할 것인가?

가. 정부의 노동법 개악 - 신자유주의 정책 완성

- 앞에서 살펴보았듯이 정부는 신자유주의 정책에 기반하고 있다. 노동법 역시 마찬가지이다. 정부가 추진하고 있는 법 제정 또는 법조문 개정 하나 하나가 우연적이고 독립적인 것이 아니라 정부의 신자유주의 경제정책을 완성하기 위한 과정이란 점을 명확히 인식하는 것이 중요하다.

- 이런 면에서 볼 때 정부의 노동법 개악내용을 종합적으로 살펴본다면 임금유연화, 고용유연화, 노조무력화를 위한 치밀한 그물망을 형성하는 것이다. 예를 들면 노동시간단축과 연계하려는 변형노동시간제 확대, 월차.생리휴가 폐지, 주휴무급화 문제 등은 모두 다 노동자에게 불리한 개악인데 더욱 중요한 것은 이들 내용이 결국 임금유연화 전략의 한 부분이란 점이다. 정부가 이미 강행한 퇴직금누진제 폐지, 나아가 퇴직금제 폐지 역시 마찬가지이다. 또한 기간제 근로계약 3년 연장, 파견근로제 확대, 특수고용형태 노동자 노동기본권 부정 등 역시 고용유연화 전략의 한 부분이다.

- 따라서 정부가 추진하고 있는 노동법 개악은 하나 하나가 독립적인 것이 아니라 신자유주

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

의 정책 완성으로 나아가는 종합 전략의 한 부분이란 점을 명확하게 인식하는 것이 가장 중요하다. 만일 이를 명확하게 인식하지 못한다면 정부의 노동법 개악에 대해 맞서 싸우면서도 조항 하나하나에 대해서만 반대하고 그 궁극 목표가 무엇인지 몰라서 종합 대책을 세우지 못할 수도 있다.

나. 노동기본권에서 한 걸음 더 나아가 사회적 약자보호

- 민주노총은 이미 그 전신인 80년대 민주노조 태동기부터 노동법 개악저지와 노동개혁입법 쟁취를 위해 투쟁해왔다. 이런 의미에서 민주노총 역사는 노동법 투쟁 역사라고 해도 지나친 말은 아닐 것이다.

- 민주노총은 무엇보다 노동기본권 쟁취를 위해 투쟁해왔다. 그리고 앞으로도 당연히 그렇게 투쟁할 것이다. 그러나 과거에 비해서 한 걸음 더 나아가야 한다. 과거에는 주로 노동기본권 쟁취투쟁에 중심을 두었다. 이제는 노동기본권은 당연한 것이고 한 걸음 더 나아가야 한다. 가장 대표적인 것이 비정직 노동자보호를 위한 비정규직 차별철폐와 정규직화 문제이다. 이제는 노동자 내부에서도 사회적 약자 보호를 위한 각종 입법조치에 주력해야 한다. 여성 노동자 보호입법, 장애인 노동자 보호입법, 이주노동자 보호입법 등이다.

- 이들 문제는 물론 스스로도 알아서 투쟁해야겠지만 조직된 정규직 노동자들이 힘있게 투쟁을 지원해주지 않으면 그 투쟁이 상당히 힘들 것이다. 이제 민주노총은 조직된 정규노동자의 노동권 문제만이 아니라 사회적 약자 보호를 위한 투쟁에 주력하고 있다.

- 또한 사회적 약자 보호 문제는 노동기본권 문제로도 접근할 수 있지만 다른 한편에서는 인권문제이기도 하다. 예를 들면 비정규직은 정규직 임금의 50~70%선을 받고 있고 각종 복리후생제도는 거의 적용을 못 받고 있다. 그렇다면 한편에서는 저임금 문제이기도 하지만 달리 접근하면 기본생활을 누리지 못 하고 있다는 점에서 사회기본권이 확보되지 못한 것이기도 하다. 민주노총에서는 당연히 노동문제로 접근하지만 동시에 사회운동단체, 인권단체 등에서 인권문제로 접근하면서 함께 투쟁해가야 할 문제라고 생각한다.

다. 노동법만이 아니라 다양한 법률개정

- 예전에는 노동문제와 관련한 법은 노동법이라고 생각했다. 그리고 기본적으로 지금도 노동문제와 관련한 사항은 주로 노동법에서 규율하고 있다. 그러나 정부와 자본가의 노동자(노동조합) 공격은 점차 다양해지고 있어 노동법에 대한 대응만으로는 그 공격을 막아내기가 어렵다.

- 예를 들면 정부는 구조조정특별법을 제정하려고 하고 있다. 그 구체적인 내용은 아직 밝

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

혀지지 않았지만 구조조정 과정에서 정부나 자본가들이 보기에 최대 걸림돌인 노동문제를 포괄하고 있으리라는 것은 어렵지 않게 예측할 수 있다. 이미 노사정위원회에서 기업인수.합병시 고용승계의무 면제, 구조조정 완료시까지 정리하고 요건 완화, 일정수준의 금전보상을 조건으로 해고를 자유롭게 할 수 있는 해고보상제 도입, 인수.합병.영업양도 등 기업변동에 따라 기존 노동조합의 자동해산 혹은 신규설립신고 의무화 등 방안이 논의되고 있다.

- 또한 법정관리회사에서 법원에 의한 단체협약 효력 부인 등 부작용이 발생하고 있다. 법원은 법정관리사에 대해 임금을 대폭 삭감하고 노동자들의 정당한 단체교섭 권리를 무력화시키고 있다. 기존 단체협약의 일방적 불이행과 유효기간내 재교섭요구, 노사가 합의한 단체협약 불인정, 법정관리관할 전사업장에 대해 연봉제 실시요구 등 법원이 마치 재벌그룹의 총수처럼 실질적인 사용자로서 노사관계에 관여하고 있는 실정이다. 법원이 과도하게 노사관계에 개입하여 단체교섭권을 제한하는 것은 헌법과 노조법이 보장하고 있는 노동3권을 전면적으로 부정하는 것이다.

- 이러한 상황을 고려한다면 이제 노동문제에 대해서 노동법만으로 접근한다면 정부와 자본가의 다양한 공격을 막아낸다는 것이 가능하지 않다. 노동법만이 아니라 노동문제에 관련이 있는 다양한 법률 개정 또는 제정을 통해 노동자 보호, 노동권 확보를 위한 총체적인 전략을 세워야 한다.

라. 개악저지가 아니라 노동개혁입법 쟁취

- 노동법 문제에 대해 또 하나 주요하게 지적할 사항이 노동법 개악저지가 아니라 노동개혁입법 쟁취라는 문제이다. 노동법과 관련한 정부, 국회 동향이 나올 때마다 습관적으로 나오는 말 중의 하나가 노동법 개악저지이다. 개악은 당연히 저지해야 하는 것이니까 이는 얼핏보기에 타당해 보인다.

- 그러나 한국 노동법이 개악을 저지해야 할 정도로 잘 마련된, 노동자를 위한 법이 아니라는 점에 주목해야 한다. 중요한 것은 개악저지가 아니라 노동개혁입법 쟁취이다. 소극적으로 노동법 개악저지라고 하는 수준에 머무는 것이 아니라 적극적으로 우리 요구조건을 내걸고 노동개혁입법을 쟁취해야 한다.

마. 변화된 노동정세에 따른 노동법 개혁

- 최근 들어 민주노총은 조직형태 면에서 커다란 변화를 보이고 있다. 민주노총 설립 당시

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

부터 주요한 과제로 설정되어 있던 산별전환을 급속도로 이루어가고 있는 것이다. 이미 보건의료노조, 언론노조, 대학노조 등이 산별전환을 이루었고 금속노조가 부분적이거나 산별전환을 이루었다. 그리고 소산별노조, 지역노조는 일일이 열거하기 힘들 정도로 많아졌다.

- 이들 노조는 산별전환에 따라 산별교섭을 추진하고 있다. 그러나 사용자들은 “사용자단체가 없다”는 아주 간단한 말 한마디로 산별교섭을 거부하고 있다. 그리고 정부는 산별교섭 문제에 대해 “노사가 자율적으로 처리할 문제이다”라면서 수수방관하고 있다.

- 한국 노동조합법은 기업별 노조를 전제로 한 법이다. 따라서 산별전환에 따라 모순이 나타나고 있다. 그리고 산별교섭이 이루어지지 않고 있는 문제는 앞에서 지적한 바와 같다. 이런 문제점을 고치기 위해서는 변화된 노동정세에 맞게 노동법을 고쳐야 한다. 산별조직, 산별교섭에 적절하게 노동법을 개정해야 한다.

6. 노동법 개정 - 어떻게 투쟁할 것인가?

가. 신자유주의 정책 분쇄투쟁

- 이미 앞에서 객관상황을 분석한 부분에 나와 있듯이 이제 노동법 개정에서 중요한 것은 노동법 개정투쟁 자체가 아니라 정부의 신자유주의 정책 분쇄투쟁이다. 정부의 구조조정 분쇄투쟁과 노동법 개정투쟁이 별개가 아니다. 고용유연화 분쇄투쟁과 노동법 개정투쟁이 별개가 아니다.

- 민주노총 노동법 개정투쟁은 정부의 신자유주의 정책 분쇄투쟁의 한 부분이다.

나. 민주노총 총력투쟁

- 민주노총은 위와 같은 인식에 따라 노동법 개정투쟁을 민주노총 총력투쟁으로 설정하고 있다. 정부나 여당이 노동법 개악기도를 할 때마다 그에 대해 단편적으로 하나씩 대응하는 것이 아니라 신자유주의 정책 분쇄투쟁이라는 전과정의 한 부분이다.

- 따라서 노동법 개정투쟁은 국지전으로 해결할 문제가 아니라 민주노총 총력투쟁 차원에서 진행해야 할 사항이다. 민주노총은 하반기에 노동법 개정을 위한 전면투쟁을 조직해야 한다는 인식을 하고 있다. 일단 6월 투쟁을 정리하면서 의결단위 회의를 소집하여 하반기투쟁을 조직하고자 한다.

- 이를 위해 6월 국회 대응투쟁에서 노동법(관련법) 제.개정 투쟁을 조직하고 있다. 6월중

... 노동법 개혁저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

통과를 목표로 하고 있는 법률로는 모성보호관련법, 사립학교법이 있고 6월중 통과저지 목표 법률로는 구조조정특별법, 비정규직 관련 개악안이 있고 6월중 쟁점 부각 법률로는 노동시간단축 법안, 공무원노조 합법화 등 노동기본권 문제가 있다.

- 앞에서 수차 강조한 것처럼 노동법 개정투쟁은 정부의 신자유주의 정책을 분쇄하기 위한 투쟁이다. 결코 2001년 투쟁으로 끝날 것이 아니다. 민주노총은 2001년 하반기 집중투쟁에 뒤 이어 정부의 신자유주의 분쇄를 위한 장기투쟁을 계획하고 있다.

다. 강고한 공동투쟁

- 앞에서 이제 노동문제를 규율하는 것은 노동법만이 아니라고 했다. 이렇게 폭넓은 문제에 대응하기 위해서는 연대전선이 필요하다. 예전에는 노동문제에 대한 지원차원에서 폭넓은 연대를 호소했다. 그러나 이제는 한 걸음 더 나아가 투쟁전선이 넓어졌기 때문에 폭넓은 연대전선이 필요하다는 말을 덧붙여야 한다.

- 민주노총을 중심으로 여성계, 인권운동단체, 사회운동단체, 장애인단체, 이주노동자 지원단체 등 정말로 폭넓은 연대전선이 필수적이다. 민주노총은 정부의 신자유주의 정책을 분쇄하기 위한 투쟁에서 언제든지 선봉에 설 각오가 되어 있다. 그러나 민주노총 힘만으로는 부족하다. 민주노총이 중심에 서고 다른 단체들이 지원하는 연대투쟁이 아니라 민주노총과 다른 단체들이 함께 하는 공동투쟁을 적극 제안한다.

- 공동투쟁 조직은 단순히 구호성으로 그치는 것이 아니라 이번 토론회를 통해 공감대를 형성하고 하반기 투쟁, 나아가 신자유주의 분쇄 투쟁 전반을 조직하기 위한 실천계획으로 구체화하기를 원한다.

토론문

비정규 철폐.노동기본권 쟁취를 위한 항전을 시작하자!

최 봉 준

1. 들어가며

- 2000년은 '비정규투쟁의 원년'으로 불리울 정도로 비정규문제의 심각성과 비정규투쟁의 중요성을 부각시킨 한 해였습니다. 이에 민주노총은 2001년 6대 요구안의 주요한 투쟁과제로 '비정규 철폐.기본권 쟁취'의 내용을 상정하고 있습니다.

- 2000년 한 해 동안 비정규 단위노조들은 [서울지역 비정규단위노조 대책회의]를 준비모임 6회, 대책회의 14회 등 총 20회에 걸쳐 진행해왔습니다. 이러한 비정규대책회의의 논의와 결의로 6/3, 7/9, 11/12 등 세 차례의 '전국비정규노동자대회'를 개최하는 한편, 비정규노동자 기본권쟁취를 위한 법/제도 개선의 여론을 확산해왔습니다. 2001년 들어 대책회의를 보다 안정적인 단위로 재편하여 [비정규직 차별철폐 정규직화 및 노동기본권 쟁취를 위한 연대회의(비정규 연대회의)]를 구성하였습니다.

- 2000년을 전후하여 새로이 조직된 비정규 단위노조의 경우 아직까지 고립분산된 어려운 싸움을 전개하고 있습니다. 학습지, 한국통신계약직, 방송사비정규, 건설운송, 보험모집인 등 대다수의 투쟁이 장기적인 전망 속에서 끈질기게 대응해야 하는 성격을 띠고 있습니다. 더군다나 캐리어의 경우에서 드러나듯, 아직 민주노조운동은 정규직.비정규직을 막론한 신자유주의 구조조정 저지투쟁의 전선을 힘있게 설치하고 있지 못한 형편입니다. 본 토론에서는 비정규 단위노조들의 현재 모습을 간략히 소개하고, 복수노조금지 5년유예라는 지난 2월의 극악한 노동법개약에 대해 투쟁해온 과정들을 정리하리로서 향후 비정규 철폐와 노동기본권 쟁취를 위한 몇가지 생각을 말씀드리고자 합니다.

한국통신계약직노동조합 대외협력국장, 비정규연대회의

2. 비정규연대회의의 소속 단위노조들의 현황 - 5/24 9차 대표자회의 보고내용을 중심으로

- 비정규연대회의의 소속 단위노조들은 특수고용, 간접고용, 직접고용으로 나누어 볼 수 있습니다. 전국에니메이션노동조합, 전국학습지산업노동조합추진위원회, 흥익매점노동조합, 전국보험모집인노동조합, 전국건설운송노동조합 등은 특수고용노동자들로 구성된 조직입니다. 서울대시설관리노동조합, 방송사비정규노동조합, 전국시설관리노동조합, 인사이트코리아노동조합 등은 파견·용역 등 간접고용노동자들로 구성된 조직입니다. 그리고 직접고용 비정규직으로는 한국통신계약직노동조합, 위키힐명월관노동조합 등이, 초단시간계약직으로 초중고강사노동조합, 정규직과 비정규직이 함께 투쟁하고 있는 조직으로 이랜드노동조합, 한성cc노동조합, 그리고 모든 억압과 차별에 대해 싸우는 서울경인지역평등노동조합, 서울지역사무전문서비스노동조합, 전국여성노동조합 등이 함께 하고 있습니다.

- 비정규연대회의는 민주노총 서울본부의 주관하에 진행되고 있으며, 전국민간서비스산업노동조합연맹 및 민주노총의 조직담당자들이 함께 결합하고 있습니다.

단사	현황	비정규연대회의의 단위사업장 보고 (2001. 5. 24)
서울본부 직가입 전국에니메이션노동조합		예손분회 퇴직금 투쟁 10명 집단 승소, 고용안정센터 운영으로 에니메이션 노동자들의 재취업 및 신규고용 창출에 기여하기로 함.
서울본부 직가입 재능교육교사노동조합		임금협상중, 전 본부를 투쟁본부 체계로 전화. 현재 현정순회투쟁 및 임금인상안 공청회 중. 하루급기운동 진행하여 불우조합원 지원.
서울본부 직가입 서울대시설관리노동조합		4/26 6개 용역회사와 단체협약 체결. 핵심쟁점이었던 노조인정 및 전임자 인정은 노조측안을 100% 수용하는 것으로 해결됨. 연차수당 월 2만원, 월차휴가, 하계휴가, 경조휴가 및 경조휴가비 지급, 상여금 지급, 전임자 및 반전임자 인정, 직원의 채용 및 인사에 관련된 사항 노조와 합의후 실시, 고소취하, 노사합의안 설명회 개최, 복지향상 등의 내용. 조합원 278명에서 300명으로 확대됨.
서울본부 직가입 방송사비정규노동조합		파견법 적용에 따라 4월부터 해고자 계속해서 발생. 월, 수, 금 오전 8시에 kbs앞 집회. kbs 이중파견에서 직접파견 제도개선, 퇴근시간 차별시정 등 노동조건 일정 개선, sbs 204명 해고자 발생.
서울본부 직가입 초중고강사노동조합		서울미고 부위원장 해고 및 단체협약 위반 등 부당노동행위 계속, 덕원예고 부당해고 3인 투쟁중
서울본부 직가입 전국학습지산업노동조합추진위원회		대교지부 - 단체교섭응낙 가처분 결과는 5월 말에 나올 듯. 지부장 재선출. 각 지회별 조직재정비 및 간부교육. 한솔지부 - 포항지회 파업중. 포항시협과 연대투쟁 진행. 구몬지부 - 단체협상중. 조합활동 인정 안하고 있음. 5/25 성실교섭촉구 본사앞 10시 집회.

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

전국시설관리노동조합	서울대공원시설관리 파업승리. 근기법 완전적용, 임금 12.8% 반상근자 인정 등 쟁취.
화학섬유연맹 이랜드노동조합	5/29-30일 대의원대회. 분회별 토론 및 파업투쟁 평가를 통해 이후 - 쟁계획 마련 중. 2개월 정직자 7인 이번주내 복직. 각 분회별 복직 환영식 진행 계획.
화학섬유연맹 인사이트코리아노동조합	목/금/토 울산집회 개최로 인해 불참. 현황자료 별도 제출.
공공연맹 한국통신계약직노동조합	114 분사화 관련 정규직 투쟁중, 공동투쟁 계획중, 서울대 및 대전/대구/부산 등 지역거점투쟁 진행. 민주노총 총력투쟁에 맞추어 6/1 상경 및 집중투쟁 할 것임.
전국민간서비스산업노동조합연맹 명월관노동조합	주방에 대한 부당 인사발령 및 직제개편에 대해 투쟁중, 합법성 쟁취를 위한 투쟁 돌입. 오늘 첫 집회 개최. 5/24-26 광진구청 앞 집회 (8:00)
전국민간서비스산업노동조합연맹 홍익매점노동조합	조직정비중, 오늘 상견례였으나, 사측의 연기요청으로 다음주 목요일로 연기됨.
전국민간서비스산업노동조합연맹	50,000 경기보조원 및 100,000 골포장 종사자들을 위한 골포장단일노조 추진중. 근로자성 쟁취 관련 법개정 투쟁 계획. 미용사노조 준비중.
서울경인지역평등노동조합	이전 여성연맹 서울지역여성노동조합이 연맹 탈퇴 및 명칭변경. 5/26(토) 18:00 이주노동자지부 결성 및 투쟁선포 문화제(연세대 무악극장)
전국보험모집인노동조합	5/9 중노위 집회 개최, 부당해고및부당노동행위 재심신청 기간에 항의, 위원장실 일시점거 및 면담투쟁 진행, 5/16 종량지부 결성 예정.
건설연맹 전국건설운송노동조합	파업투쟁중. 5/25(금) 14:00 마로니에 대규모 집회. 이후 총력투쟁 결합.
건설연맹 전국타워크레인노동조합	파업투쟁중.
사무금융연맹 서울지역사무전문서비스노조	19-21일 대우캐리어사내하청노조 지원투쟁 진행. 일요일 내부 체육대회.
금속연맹 불보건설기계코리아비정규직노동조합	사측과 타결. 고용승계 보장
전국여성노동조합	여성노동법 개정모임 참여. 단위사업장 문제로 인하여 불참.

3. 노동법개악 저지.비정규 철폐.노동기본권 쟁취 투쟁 과정

- 2000년 한 해 동안 비정규 단위노조들은 개별 단위사업장에서의 투쟁에 머무르는 것이 아닌, 비정규철폐.노동기본권쟁취를 위한 투쟁을 전개해 왔습니다. 이러한 힘을 모아 2000년 10월 국회에 제출된 비정규노동자 권리보장을 위한 법개정안을 중심으로 대국회투쟁을 전개했습니다.

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

비정규노동자 권리보장을 위한 법개정안 골자

- 1) 비정규노동자 균등 대우 원칙 규정(근로기준법 제5조 개정)
- 2) 기간제근로의 엄격한 제한(근로기준법 제23조 개정)
- 3) 독립사업자 형태 등 특수고용형태의 노동자의 노동자성 인정(근로기준법 제14조 개정)
- 4) 단시간노동자 보호(근로기준법 제10장 “단시간근로자의 근로조건” 신설)
- 5) 상습법 처벌 등 법의 실효성 강화
- 6) 고용관계의 승계
- 7) 감시단속적 업무의 휴일·휴게
- 8) 도급·위임 등에 대한 사전협의의무
- 9) 비정규직 사회보험 전면 적용
- 10) 파견법 철폐

다.

- 그러나, 2001년 2월초 노사정위원회에서는 기만적으로 복수노조금지조항을 다시 5년간 유예하는 노동법개악에 대해 합의하고, 2월말 국회에서 통과되기에 이르렀습니다. 비정규연대회의는 “이미 법개정이 되었는데 별 도리가 없지 않느냐”는 일각의 목소리에 굴하지 않고, 오히려 더욱 공세적인 투쟁을 전개하였습니다.

- 비정규연대회의의 소속 단위들은 자주적단결권 완전쟁취를 위한 대책회의와 더불어 3차례의 선전전을 각각 대교·방송사비정규 탄압 분쇄를 위해 남부지방노동사무소 앞, ILO권고안 신속 이행 촉구 차원에서 여의도역 국회 출구에서, 그리고 광화문에서 진행했습니다. 또한 ILO 권고안 신속 이행, 한국노총·노사정위 규탄 및 노동기본권 쟁취를 위한 결의대회를 노사정위원회 앞에서 3/30, 4/3에 걸쳐 진행했습니다. 또한 민주노총 서울본부 운영위원 등 정규직 대표자 동지들, 비정규공대위 및 파견철폐공대위 등 제반 사회시민·여성·종교노동단체들과 더불어 4/19-21 광화문 앞 1인 릴레이시위, 4/23-27 비정규사업주간 대국민 캠페인 및 선전전, 4/23-30 비정규사업주간 사이버시위, 4/26-27 매일노동뉴스 광고 게재, 4/25 실업문제해결·비정규직철폐를 위한 공동집회 등을 전개했습니다. 이러한 성과는 10,000 여 명이 결집한 4/30 전국비정규노동자 투쟁문화제 및 결의대회로 모아졌습니다.

- 비정규연대회의는 노사정위원회 경제사회소위원회에서의 논의내용 자체가 비정규노동자들의 노동기본권을 거꾸로 제한하고 있는 바, 민주노총의 입법청원 내용으로 비정규 철폐·노동기본권 쟁취의 내용을 선전하면서, 노사정위원회가 비정규 관련 노동법 개악을 기도하지 못하게

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

하는 투쟁을 전개했습니다. 이 과정에서 5/11 노사정위원회 1차 규탄 집회 및 선전전, 5/16 노사정위원회 2차 규탄 집회 및 1인 릴레이 시위 발대식, 5/16-23 1인 릴레이시위, 5/15-18 사이버시위, 5/10, 5/15 매일노동뉴스 광고 게재 등의 사업을 진행하였고, 노사정위원회 비정규특위 구성과 관련한 5/28, 5/29, 5/31 타격투쟁을 기동적으로 전개하였습니다. 이에 6/1-2 민주노총 간부상경투쟁 과정에서 노사정위원회에 대한 강도높은 압박투쟁을 전개하였습니다.

노사정위원회 경제사회소위원회에서 검토된 내용

- 기간제(contingent workers, temporary workers)
 - 기간제근로가 허용되는 사유 제한 여부
 - 계약기간과 관련하여 현행 1년 이하로 제한하는 규정을 3년까지 허용하는 방안
 - 계약 반복 갱신에 대한 규제하는 방안
- 단시간 노동(part-time workers)
 - 단시간 노동자의 근로시간 상한선 설정
 - 초과근로의 경우 가산임금 지급문제
- 파견
 - 포지티브 방식에서 네거티브 방식으로 전환하는 문제
 - 파견 허용기간 현행 2년에서 3년으로 연장하는 방안
 - 불법 파견에 대한 처벌강화(실효성에 의문)
- 특수고용
 - 준근로자 방안과 선별적 근로자성 인정문제가 논의 됨.
 - 특정 업종에 대해서는 근로자성 인정하고 특정 업종에 대해서는 근로자성 인정하지 않거나 근기법의 일정한 부분만 적용하는 방안(노동 3권의 일부가 제한 될 가능성 있음).
- 사회보험 적용
 - 사회보험 적용문제는 상대적으로 의견일치가 쉬운 부분으로 알려져 있으나 범위, 시기, 대상은 문제.

4. 향후 비정규 철폐와 노동기본권 쟁취를 위한 몇가지 논의 지점

- 비정규연대회의 소속 단위노조들의 투쟁을 비정규노동자 전체의 투쟁으로 만들어가기 위한 자체 조직확대.강화를 위한 노력이 경주되어야 할 것입니다.

- 비정규 철폐.노동기본권 쟁취 투쟁은 민주노조운동의 중심적인 과제인 바, 정규직.비정규직을 막론하고 이를 위해 장기적으로 투쟁주체를 형성하고 대중적인 투쟁전선을 설치해야 할 것입니다.

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

- 노사정위원회 해체투쟁을 완강하게 전개하여 실질적으로 그 기능을 무력화하고 대정부.대국회 투쟁을 강화해야 할 것입니다.

- 비정규 철폐.노동기본권 쟁취를 위한 전체 시민사회여성종교노동 단체들의 힘을 모아 사회적인 투쟁으로 더욱 확산시켜 나가야 할 것입니다.

- 비정규 철폐.노동기본권 쟁취 투쟁의 장기적.운동적 전망을 공유하고, 긴 호흡으로 싸워나가야 할 것입니다. 파업 파괴력이 높지 못하고, 연대투쟁의 동력이 부재한 가운데, 선도적이고 희생이 많은 투쟁을 비정규 단위노조마다 전개하고 있습니다. 아직은 비정규투쟁의 열매를 논할 때가 아니라고 봅니다. 지금 싸우는 주체들은 스스로를 밀알이라 생각하고 그 싹을 띄워 열매를 맺는 그날까지 열심히 투쟁하겠습니다.

토론문

노동법 개정을 통한 공무원노동기본권 완전쟁취

박종득

□ 전국공무원직장협의회총연합

○ 공무원노조건설의 초석 『전공련』 출범

전국공무원직장협의회는 90만 공무원의 대표조직으로서 자주적이고 민주적인 직장협의회 활동과 공무원노동기본권을 쟁취하기 위해 투쟁하고 있는 단체입니다. 이러한 활동은 또한 올해 노사정위원회에서 공무원.교수 노동기본권 보장문제가 제1의 의제 선정으로 이어졌습니다.

현재 전공련은 지난해 활동의 성과와 한계를 이어 받아 지난 2월 3일 전공련 임시총회를 통해 공식적으로 “전국공무원직장협의회총연합”(이하 전공련)으로 조직명칭을 변경하고 위원장 체제와 민주적인 대의원제도를 도입하고 공직사회 개혁과 공무원노동기본권 회복을 위한 실질적인 활동에 돌입하였으며, 또한 전공련은 공직사회 부정부패를 척결하고 민주적 행정개혁의 주체로서 국민에게 신뢰받는, 또한 정부의 일방적 구조조정과 부당한 처우에 맞서 노동자로서의 기본권을 쟁취하기 위한 활동의 중심에 전국의 공무원직장협의회가 그 첫발을 내딛은 것입니다.

전공련은 민주사회를 위한 변호사모임, 전국교수노조(준), 경실련, 전국기톨릭노동사목회, 민주노총, 전국민중연대 등 48개 단체와 함께 “공직사회개혁과 공무원노동기본권 쟁취를 위한 공동대책위원회”를 구성하여 공무원노동기본권 문제가 단순히 공무원노동자들의 권리회복뿐만 아니라 전교조의 “참교육”과 같이 공직사회 개혁을 통한 사회민주화를 이루어 내기 위한 과정에

전국공무원직장협의회총연합, 부청시청공직협

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

있는 것으로 판단하고 시민단체, 학계, 법조계, 노동단체가 그 의의에 동의하고 함께 구성하였습니다.

○ 2000년 전국공무원직장협의회 활동상황

99년 6월 대구에서 최초의 전국간담회를 시작으로 매달 정기적인 모임으로 발전한 공무원직장협의회 대표자간담회는 2000년 2월 19일 100여개 기관이 모여 "전국공무원직장협의회발전연구회"(이하 전공연)라는 실질적인 전국연합체 결성으로 이어졌으며, 전공연은 지난해 6월 제1차 이사회에서 2000년 핵심사업으로 ① 공직사회개혁 ② 불합리한 직장협의회 법령개정요구 ③ 공무원노동기본권 회복 ④ 공무원연금법 개악저지 ⑤ 공무원구조조정 저지 등을 채택하였습니다. 전공연의 2000년 사업을 살펴보면,

1. 공직사회 자정운동 전개

전공연은 자정운동의 결의와 내부비리 고발센터 운영, 의회바로세우기 운동 등 국민의 공직사회에 대한 불신을 하위직 스스로 극복하고, 진정한 행정개혁의 주축로서 거듭나기 위한 활동을 적극적으로 전개하였습니다.

2. 공무원직장협의회 독소조항 개정요구 및 공무원노조 도입의 필요성 확산

공무원직장협의회는 노동조합 전 단계적 성격으로 단결권을 보장하고 있으나, 법률의 제정 취지에 반하여 시행령에서 협의회활동을 제한 또는 규제하기 위한 독소조항을 두고 있습니다. 이와 관련하여 ① 직장협의회 연합회 설립허용 ② 가입금지 공무원 규제완화 ③ 협의회 임원의 신분보장 강화 ④ 기관장과의 합의사항 이행보장 ⑤ 전임공무원 금지규정 폐지 ⑥ 협의회 지원 확대 등 직장협의회에 자주적이고 민주적인 단결체로서의 제기능을 발휘할 수 있도록 법령개정을 요구하였습니다.

또한 노사협의회 수준의 공무원직장협의회가 아닌 근본적인 공무원들의 노동기본권실현을 위하여 '공무원노조도입 특별위원회'를 전공연 산하에 구성하고 특별위원회에서 제출한 공무원노조 법안을 이사회에서 의결·확정하였습니다.

전공연 공무원노조 도입법안의 골자는 교원노조와 같은 특별법 형태가 아닌 노동조합및노동관계조정법 제5조(노동조합의 조직·가입)의 개정을 통하여 자유로이 노동조합을 설립할 수 있

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

도록 하고 노동3권을 보장하며, 가입대상과 관련하여는 현역군인, 경찰공무원과 방위산업체에 관한 특별조치법에 의하여 주요방위산업체에 종사하는 자를 제외한 모든 공무원에 대하여 노동조합에 가입할 수 있도록 하였습니다.

3. 공무원연금법 개악저지를 위한 공동대책위 활동

지난해 6.30 정부의 일방적인 연금공청회 반대투쟁을 기점으로 전국교직원노동조합, 한국교원노동조합과 “연금법개악저지를 위한 공동대책위” 구성하였고, 6개월여 동안의 연금투쟁을 통하여 전공연은 전국단위의 단일한 행동지침(개악저지서명, 인터넷항의조직, 지역별 간담회, 지역별 집회 등)을 통해 투쟁력의 단조를 마련하였으며, 조직적 행동통일과 전국적 투쟁의 파급력에 대한 자신감을 획득하였습니다.

4. 공무원구조조정 저지투쟁과 한계

정부의 신자유주의 정책에 의한 공공부문의 일방적인 구조조정은 공무원사회도 예외는 아니었습니다. 일방적인 구조조정으로 공무원의 신분안정이라는 말은 이제 먼 과거의 일이 되어버렸고 지난 98년 이후 전체공무원의 약10%가 인력감축 되었으며, 2001년에도 7월까지 약 7,143명의 감원계획이 발표된 상황입니다.

- 공무원 정원 감축현황(2001년 1월 기준)

구 분	구조조정 이전 (98년 기준)	1차 조직개편 (98'. 2. 28)	2차 조직개편 (99'. 5. 24)	현 재 (2001'. 1. 1)
총 계	934,247	933,899	884,763	868,753
헌법기관	16,605	17,634	17,651	12,721
국가공무원	561,952	559,063	551,742	545,690
지방공무원	355,690	357,202	315,370	305,071

이 과정에서 대다수 하위직 공무원들에게 편중된 일방적인 구조조정을 통하여 내 주위의 동료가 평생을 바쳐온 일터를 떠나야 했습니다. 전공연은 일방적인 구조조정에 반대하였음에도 불

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

구하고 구조조정 대상자들의 지역별·직종별 편차와 하위직 중에서도 최하위직에게 이루어 졌으며 이는 전공연의 전국적 대응보다는 지역별 대응으로 그치는 한계를 드러냈습니다. 이는 공무원조직의 특징인 계급적·직종별 편차를 극복하고 우리는 하나라는 동질성과 연대의 관점을 어떻게 가져나갈 것인가라는 공무원노조 건설에 있어서 중요한 과제를 던져주는 대목입니다.

□ 공무원이 노동기본권을 쟁취하면?

첫째, 진정한 주인을 찾게 되는 것이다.

공무원 조직은 복지부동, 무사안일, 부정부패의 뿌리 등으로 국민으로부터 많은 질타를 당했습니다. 그러나 그 근본은 공무원 개개인에 있던 것이 아니고 정권의 논리에 따라 움직일 수밖에 없었던 제도적 문제인 것입니다. 공무원 개개인은 특별권력관계라는 논리 속에서 각종 정책을 비판할 수 없었습니다. 또한 정부는 기초생활비 조차도 주지 않았으며, 그나마 노후생활책인 공무원연금법까지도 개악을 하였습니다. 한 예로 공무원연금은 파면, 해임 등의 징계를 받으면 연금수혜를 받을 수 없으며 60세가 되어야 연금을 수령할 수 있으므로 그때까지는 국민이 뭐라고 하던 복지부동의 자세로 상부의 지시를 받아야 연금을 받을 수 있습니다. 그렇지 않고 구조조정, 본인퇴직 등으로 재직기간 20년을 못 채운다거나 문제제기를 하다가 징계를 당한다면 노후생활을 할 수 없기에 더욱더 몸을 낮춘 채 공직생활을 해야 합니다.

그러나 노동기본권을 완전쟁취한 공무원노동조합이 생긴다면 잘못된 정책을 비판할 수 있고 그들의 권리를 보장받을 수 있으며, 민주의식고취의 학교인 노동조합을 통해서 민주의식을 함양하여 주인이 정부가 아닌 국민을 진정한 주인으로 모실 수 있게 되는 것입니다.

둘째, 공무원으로서 자긍심을 가질수 있다.

공무원 노동조합 건설은 공무원들로 하여금 주체적으로 일어설 수 있는 계기를 마련할 수 있습니다. 공직사회의 부정부패는 정부에 대한 국민들의 신뢰상실과 일할 의욕상실을 가져올 뿐만 아니라, 깨끗하고 건강한 공직생활을 영위하면서 ‘국민전체에 대한 봉사자’로서의 삶을 추구하려는 대다수 공무원 자신을 모멸감과 자포자기에 빠지게 합니다. 이러한 중병에 시달리면서 국가가 어떻게 발전하겠습니까! 그러나 노동기본권 완전쟁취를 이루어낸 공무원노동조합이 건설

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

된다면 공무원 스스로 “깨끗한 공직사회”를 만들어 부정부패없는 맑은 사회를 건설하는 초석이 될 것입니다.

셋째, 공무원의 근로조건을 향상 시킬수 있습니다.

근로조건은 임금, 근로시간을 포함하여 공무원 신분보장과 자기 의사를 자유롭게 표현할 수 있는 자유권으로 나누어 말 할 수 있습니다. 그리고 직장에서의 인격보장 등을 포함하는 개념으로 불합리한 내부환경에서 벗어나 본인의 직무에 충실할 수 있는 즉, 인간의 존엄성을 보장받는 것이라고 말할 수 있습니다. 즉, 공무원들에게 가장 필요한 것은 위와 같은 근로조건을 만듦으로써 ‘국민전체에 대한 봉사’를 할 수 있게 됩니다.

□ 노동법이 어떻게 개정되어야 하는가!

한국 공무원의 노동기본권 보장에 관한 문제는 국.내외적 현안과제로 대두된지 오래입니다. 공무원의 노동기본권을 박탈하고 있는 현행의 법제는 1961년 군사정권 시절 법개정에 의한 것이며, 그 이전까지는 공안 공무원을 제외한 모든 공무원의 노동기본권이 보장되어 있었습니다. 그러나 우리 사회가 민주화되고 국민의 정부가 출범된 지가 이미 오래되었습니다. 또한 국내.외적 행정환경은 정보화.지식사사회로 급속히 변해가고 있는데도 공직사회의 구조는 옛날 그대로입니다. 이러한 공직사회에 활력을 불어넣어 민주적이고 생산적인 조직으로 전환시켜 나가기 위해서라도 일반 공무원의 단결권은 조속히 보장되어야 할 것입니다. 즉, 지금까지도 30년전의 법제를 그대로 고수하고 있는 것은 잘못된 역사에 대한 직무유기이며 이를 바로 잡는 것 또한 역사를 바로세우는 길이기도 합니다.

공무원의 노동기본권보장을 위한 노동법은 공무원 단결권 관련 법률 (노동조합 및 노동관계조정법 제5조 및 제41조, 부칙 및 유관법률 국가공무원법 제66조 와 지방공무원법 제58조)를 개정 또는 신설하여야 합니다.

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

【노동조합및노동관계조정법 개정 요구안】

현 행	개 정 안
제5조 【 노동조합의 조직·가입 】 근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다. 다만 공무원과 교원에 대하여는 따로 법률로 정한다.	제5조 【 노동조합의 조직·가입 】 근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다. <단서 삭제>.
제24조(노동조합의 전임자) ②제1항의 규정에 의하여 노동조합의 업무에만 종사하는 자(이하 “전임자”라한다)는 그 전임기간동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급 받아서는 아니된다.	제24조(삭제)
	제33조의2(기준의 효력)①단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준이 당해 조합원에 관한 법령·조례 및 예산에 의하여 규정되는 기준과 법령 또는 조례에 의한 위임을 받아 규정되는 기준보다 유리한 경우에는 당해 단체협약에 정한 기준이 우선하여 적용된다. ②국가 또는 지방자치단체는 제1항의 규정에 의한 법령·조례 및 예산에 의하여 규정된 기준과 법령 또는 조례에 의한 위임을 받아 규정된 기준이 당해 단체협약에 정한 기준에 합치하도록 하여야 한다.
<신설>	부칙 ①국가공무원법 제66조, 지방공무원법 제58조, 등 이 법에 저촉되는 다른 법률의 관계 조항은 그 효력을 상실한다.
제41조 【 쟁의행위의 제한과 금지】 ②방위산업체에 관한 특별조치법에 의하여 주요방위산업체에 종사하는 근로자중 전력용수 및 주요 방산물자를 생산하는 업무에 종사하는 자는 쟁의행위를 할 수 없으며, 주로 방산물자를 생산하는 자의 범위는 대통령령으로 정한다.	제41조 【 쟁의행위의 제한과 금지 】 현역군인, 경찰공무원 과 방위산업체에 관한 특별조치법에 의하여 주요방위산업체에 종사하는
제24조 【 노동조합의 전임자 】 ② 제1항의 규정에 의하여 노동조합의 업무에만 종사하는 자(이하“전임자”라 한다)는 그 전임기간동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받아서는 아니된다.	- 삭제
제24조 【 노동조합의 전임자 】 ② 제1항의 규정에 의하여 노동조합의 업무에만 종사하는 자(이하“전임자”라 한다)는 그 전임기간동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받아서는 아니된다.	- 삭제
제81조 【 부당노동행위 】 사용자는 다음각호의 1에 해당하는 행위(이하 “부당노동행위”라 한다)를 할 수 없다. 1. 2 생략 3. 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위 4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만----- 5. 생략	4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만---

【공무원의 노동기본권 보장을 위해 함께 개정해야 할 관련 법률】

1) 국가공무원법

현 행	개 정 안
<p>국가공무원법 제66조 【 집단행위의 금지 】 ① 공무원은 노동운동 기타 공무 이외의 일을 위한 집단적 행위를 하여서는 아니된다. 다만 사실상 노무에 종사하는 공무원은 예외로 한다.</p> <p>② 제1항 단서의 사실상 노무에 종사하는 공무원의 범위는 국회규칙, 대법원규칙, 헌법재판소규칙, 중앙선거관리위원회규칙 또는 대통령령으로 정한다.</p> <p>③ 제1항 단서에 규정된 사실상 노무에 종사하는 공무원으로서 노동조합에 가입된 자가 조합업무에 전임하고자 하는 경우에는 소속 기관장의 허가를 얻어야 한다.</p> <p>④ 제3항의 규정에 의한 허가에는 필요한 조건을 붙일 수 있다.</p>	<p>① 공무원은 공무 이외의 일을 위한 집단적 행위를 하여서는 안된다. 다만 노동조합및노동관계조정법에 의한 노동조합 활동은 예외로 한다.</p> <p>② 삭제</p> <p>③ 삭제</p> <p>④ 삭제</p>

2) 지방공무원법

현 행	개 정 안
<p>지방공무원법 제58조 【 집단행위의 금지 】 ① 공무원은 노동운동 기타 공무 이외의 일을 위한 집단행위를 하여서는 아니된다. 다만, 사실상 노무에 종사하는 공무원은 그러하지 아니하다.</p> <p>② 제1항 단서에 규정된 사실상 노무에 종사하는 공무원 범위는 조례로 정한다.</p> <p>③ 제1항 단서에 규정된 사실상 노무에 종사하는 공무원으로서 노동조합에 가입된 자가 조합업무에 전임하고자 하는 경우에는 소속지방자치단체의 장의 허가를 얻어야 한다.</p> <p>④ 제3항의 규정에 의한 허가에는 필요한 조건을 붙일 수 있다.</p>	<p>① 공무원은 공무 이외의 집단행위를 하여서는 아니된다. 노동조합 및 노동관계조정법에 의해 노동조합활동에 대해서는 예외로 한다.</p> <p>② 삭제</p> <p>③ 삭제</p> <p>④ 삭제</p>
국가공무원복무규정 제28조	삭제
사립학교법 제58조 제1항 제4호	삭제

3) 교원의 노동조합설립 및 운영에 관한 법률은 폐지

4) 공무원직장협의회 설립·운영에 관한 법률은 폐지

□ 노동법개정을 위해 전공련은 어떻게 투쟁할 것인가

공무원의 노동운동은 그들의 권익신장이 가장 큰 목표이지만 이보다 더 중요한 것은 국민에 대한 진정한 봉사인 것이며, 대부분의 공무원들은 그들 스스로의 권익과 공직사회개혁을 통한 민주사회건설입니다.

우선, “공직사회개혁과 공무원노동기본권쟁취를위한 공동대책위원회(이하‘공대위’)를 출범하여 공무원노동조합건설을 추진하고 있습니다.

전공련은 민주사회를 위한 변호사모임, 전국교수노조(준), 경실련, 전국가톨릭노동사목회, 민주노총, 전국민중연대 등 48개 단체와 함께 “공직사회개혁과 공무원노동기본권 쟁취를 위한 공동대책위원회”를 구성하여 공무원노동기본권 문제가 단순히 공무원노동자들의 권리회복뿐만 아니라 전교조의 “참교육”과 같이 공직사회 개혁을 통한 사회민주화를 이루어 내기 위한 과정에 있는 것으로 판단하고 시민단체, 학계, 법조계, 노동단체가 그 의의에 동의하고 함께 구성하였습니다. 그러나 한국노총의 불참은 우리 공무원들에게 많은 아쉬움을 남게 하는데 그 우려는 교직원노동조합이 전교조와 한교조로 나뉘었던 전철을 공무원도 밟을 수 있다는 것입니다. 한국노총도 진정한 공무원노동조합설립을 원한다면 공대위에 참여하여 전공련을 지원해주기를 바랍니다.

둘째, 공무원노동조합건설을 막고있는 반민주세력에 대한 대응책을 만들어야 합니다. 그 세력이 만일 정치인이라면 단위직협별, 중앙조직별로 공무원노동조합건설에 관한 찬반여론을 받아서 그 대상을 정확히 파악하여 민주세력과 반민주세력을 정확히 구별하여 싸워나가야 할 것입니다. 작년 공무원연금법개악에 대하여 의원입법을 성공한 것이 그 대표적 사례입니다.

셋째, 국민적 공감대를 형성하기 위해 노력을 기울여야 합니다. 공무원노동조합 건설을 우려하는 국민은 ‘공무원노동조합이 생기면 그들의 임금을 올리기 위해 싸울 것이고 그로 인하여 국민의 세부담이 늘어 날 것이다, 또는 공무원이 단체행동을 하면 국가가 흔들린다는 우려’로 반

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

대할 수도 있습니다. 이런 문제들을 불식시켜야 공무원노동조합건설을 앞당길 수 있습니다. 한 예로 국민들의 낸 세금을 얼마나 적절하게 집행하는지를 국민들이 알 수 있도록 한다면 국민들도 공무원노동조합의 필요성을 인식할 것입니다.

넷째, 전국공무원직장협의회총연합의 위상을 널리 전파하여 아직도 직장협의회를 설립하지 못한 지역에 대한 설립지원을 체계적으로 하여야 합니다. 따라서 6월 9일 창원에서 열리는 공식 사회개혁! 일방적인 구조조정중단! 공무원노동기본권 쟁취! 를 위한 공무원노조공대위 전국결의대회는 미설립기관의 직장협의회 창립에 신선한 바람을 일으킬 것입니다.

□ 공무원노동기본권쟁취를 위한 전공련의 요구

공무원에 대한 이상과 같은 노동기본권 규제법규들은 61년 5·16군사 쿠데타 후 '국가재건최고회의'에서 창설되어 유신헌법을 거치면서 보다 강화되어 오늘에 이르렀다. 이는 우리의 불행한 헌정사의 과행성을 그대로 보여주는 일련의 과정이라 하겠다. 그 이전에는 헌법상의 특별취급 규정도 없었고(제헌헌법 18조) 다만 노조법상 '현역군인·군속·경찰관리·형무관리와 소방관리에 대해서만 단결권을 금지하는 예외를 인정하였으며(노조법6조 단서), 단순노무 공무원을 제외한 그 밖의 일반 공무원들의 단체행동권을 금지하는 규정(노쟁법 5조 단서, 국공법 37조, 지공법 29조)이 있었을 뿐입니다.

요컨대 헌법정책을 바꾸어 5·16 이전의 헌법과 같이 현행 33조 ②항은 개정삭제하고 공안공무원을 제외한 모든 공무원(교원 포함)의 노동기본권을 보장하고, 다만 공무원 근로자의 쟁의권은 쟁의조정법상 공익사업에 준하는 특별취급으로 국가 전체의 이익을 위해 필요한 경우 정당한 절차에 의한 제한이 가능하도록 개정 정비하는 것이 현대시민헌법상의 보편적 요구에 부합된다고 생각하며, 대부분의 국가에서는 노동기본권 제한의 논쟁 자체가 주로 쟁의권을 둘러싼 것이 아니라 처럼 단결권조차 문제되는 곳은 거의 없는 실정입니다.

끝으로 정부당국에 요구합니다.

일반 공무원의 노동기본권을 회복하는 것은 잘못된 역사를 바로세우는 길입니다. 제1공화국부터 있어온 노동기본권을 이제 회복시키는 것이지 새삼스러운 것이 아니며 우려할 만한 일도 아니라고 사료됩니다. 대다수의 공무원들에게 절박한 요구는 윤리적·인격적 요구, 즉 자유로운 인격발현의 조건과 환경을 만들어 자긍심을 가지고 "국민전체에 대한 봉사"를 가능하게 하여 참

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

공무원, 민주행정, 바른나라를 건설하는 것입니다.

공무원노조는 공직사회의 부정부패와 잘못된 관행의 척결, 행정의 생산성과 대국민 서비스를 획기적으로 향상시킬 수 있을 것입니다. 이제 정부는 더 이상 지체하거나 망설일 하등의 이유가 없으며, 이러한 대세의 흐름을 거역한다면 역사의 준엄한 심판을 받게 될 것입니다. 정부는 김대중 대통령 임기 내에 공무원노조를 도입한다는 기본목표를 세우고, 금년도에는 우선 노조도입 일정을 확정하여 그 청사진을 90만 공무원들에게 제시해 주실 것을 강력히 요구합니다.

토론문

이주노동자의 노동기본권 쟁취 투쟁의 과제

- 자주적 단결권을 중심으로

이윤주

1. 이주노동자 현황

1-1. 체류자격별 체류현황

2000년 8월까지 법무부 공식통계는 다음과 같다.

전 체	합 법 체 류 자					미등록 노동자
	소 계	등 록 노 동 자		산 업 연 수 생		
		전문기술인력	연수취업자	업종별 단체 추천 연수생	해외투자기업 연수생	
267,627 (100.0)	95,126 (35.5)	15,114 (5.6)	950 (0.3)	59,559 (22.3)	19,503 (7.3)	172,501 (64.5)

법무부 2000.8.

그러나 최근 언론 자료에 의하면 미등록 노동자의 수가 20만 이상으로 급상승하여 전체 이주노동자의 수는 30만이라고 한다. 이는 97년 경제위기 이후 10만으로 줄었던 체류수치가 그 전의 수치로 회복된 것이다.¹⁾ 노동부는 통계가능한 숫자를 한국 노동자의 1%선으로 보고 있기에 최근에 단속과 추방정책이 강하게 진행되고 있다.

서울경인평등노동조합 이주노동자지부

1) 정부는 97, 98년 경제위기 시 실업증가의 대안책 중 하나를 이주노동자의 추방에서 찾고 대거 추방시켰다. 더불어 중기청은 당시 '외국인노동자 대체고용정책'이라고 하여 이주노동자를 고용하던 사업주가 이주노동자를 해고, 추방하고 한국인을 대체고용하면 불법고용에 대한 벌금을 면제할 뿐 아니라 대체고용 1인 당 500만원의 산업장려지원금을 주고 공장시설 개선자금을 지원한다고 하였다. 그러나 이 정책은 가동 6개월 만에 실효성이 없어 자동폐기되었다. 이 경험은 이주노동자가 한국 노동자의 '밥그릇을 빼앗는다'는 세간의 비판이 근거없음을 보여주었다.

1-2. 이주노동자의 존재조건

: 한국의 이주노동자는 크게 두가지 유형으로 분류할 수 있다. 27만 이주노동자 중 65%를 차지하는 ‘불법체류미등록 노동자’(이하 미등록 이주노동자)의 한 유형과 30%정도의 비율을 차지하면서 외출과 외박의 자유도 감금당한 채 2년이라는 계약기간동안만 한시적으로 이 땅에서 노동하게 되는 ‘연수생노동자’의 유형이다. 미등록 이주노동자의 50%에 달하는 중국동포 노동자들 중 50%인 남성 노동자들은 대개 건설일용직에서 일하며, 50%인 여성 노동자들은 대개 식당 등 서비스 업종에서 일한다. 또다른 50%인 제 3세계에서 온 미등록 이주노동자들은 주로 금속, 화학, 봉제 등의 업종에서 전국적으로 분포한다. 특히 서울, 안산, 의정부, 인천, 수원 등 수도권 지역과 사상, 신평등 부산 4개 공단지역 주변에 많이 거주하며 노동하고 있다.

한국 정부의 ‘외국인력 도입 정책’은 비공식적인 불법체류자 양산과 공식적인 연수생 유입 정책이다. 결국 노동자적 지위를 부여하여야 하는 길을 원천적으로 봉쇄하고 있는 것이다.

1) 불법체류자 - 일본이나 미국이 다수의 불법체류자를 암묵적으로 용인하는 가운데 이들을 비공식적 노동력으로 활용하고 있는 것과 같다. 한국 정부는 국내외의 비난 여론이 높아 지난 98년 10월에 불법체류자에 대하여 근로기준법을 한국 노동자와 동일하게 적용하겠다는 ‘노동부 지침’을 발표하였으나 아직 현장에서는 지켜지지 않고 있다.

2) 연수생 - 연수생은 ‘산업기술 연수생’과 ‘현지법인 연수생’이 있다. 산업기술 연수생은 중기협, 수협, 건설협 추천의 형식으로 들어오게 된다. 지난 해 정부가 고용허가제를 도입하고 연수제도를 폐지하겠다고 했던 것은 ‘산업기술연수제도’를 폐지하겠다고 한 것으로서 막대한 송출 이익을 누리고 있는 중기협은 막대한 돈 로비와 압력을 통해 저지한 것이다. 그리고 현지법인 연수생은 해외투자기업에서 본국 연수의 형식으로 유입된다. 이들 연수생은 공식적으로 근로기준법조차 적용받지 못하고 있다.

체류유형	불법체류자	산업기술연수생	현지법인연수생
법적용	근로기준법, 산재보상법	산재보상법, 최저임금법	산재보상법, 최저임금법
임금수준(12시간 노동)	80만원	60만원	20만원
입국형식	연수생, 관광, 친지방문, 연예인 비자 등 입국 후 장기체류	2년 짜리 연수생 비자 (연수취업시험 통과하면 1년 연장 가능)	2년 또는 1년짜리 연수생 비자

2. 운동진영 내에서의 이주노동자의 위치

2-1. 현장에서의 이주노동자 연대는 실제로 어떠한가

한국 노동자들이 이주노동자 유입에 대하여 갖는 가장 큰불만은 ‘한국 노동자의 고용기회를 축소시킨다’, ‘저임금 체계를 유지시킨다’는 것이다. 99년 민주노총이 설문을 통해 이주노동자에 대한 조합원의 인식을 조사한 바에 의하면, 이주노동자와 같이 일하든 일하지 않든 전반적으로 인간적인 동정은 있으나 이주노동자에 대한 적대감은 없는 것으로 나타난다. 그러나 이주노동자의 유입에 대하여서는 반대한다. 충분히 이해할 수 있는 대목이다. 그렇지만 이주노동자를 열악한 구조에 묶어두고 노동자의 증충화를 통해 노동자를 지배하려고 하는 자본의 의도에 파열을 내는 대자본 대정권 투쟁과 함께 가지 못하는 채 현장에서 이주노동자를 배척하는 방식으로 가면 자본의 구도에 말리는 것밖에 되지 못한다. 또한 이주노동자는 영원히 천덕꾸러기로서 한국 노동자와 평행선을 그을 수밖에 없게 될 것이다. 한국 노동자와 이주노동자 모두 피해자가 될 수밖에 없다.

이주노동자와 같이 일하는 현장의 노동자들이 갖는 이주노동자에 대한 태도를 몇가지 유형으로 정리해보면,

첫째는 연수생 노동자와 함께 일하는 한국인 노동자들은 그들의 유입을 반대한다는 것이다. 금속노조가 지난 1월, 양산지역의 4개 중소기업장을 대상으로 연수생 실태를 조사한 바에 의하면 555명의 한국인노동자가 일하는 데 연수생노동자는 37명이라고 한다. 한국 노동자들은 같이 일하는 연수생 노동자에 대하여 우호적이거나 최소한 무관심하다고 한다. 연수생 노동자에 대하여 적의를 갖지 않는 것이 다행이라고 여겨지는 것이다. 그러나 이주노동자의 저임금과 장시간 노동을 기준으로 한국인 노동자에게도 더 적게 받고 많이 일할 것을 강요하기 때문에, 연수생들이 있는 사업장의 노조들은 그들을 미워하진 않더라도 대부분 연수생 쿼터를 줄일 것을 단협 요구안으로 상정한다.

둘째 유형은 조합원 대중의 적대감으로 인해 이주노동자를 실질적으로 배제하게 되는 것이다. 지난 98년 경제위기 시, 안산지역 건설일용노조는 본청기업주를 압박하면서 불법행위 및 불법용역 근절 투쟁을 하면서 노동조합의 노동자 공급권을 쟁취하는 모범적인 투쟁을 전개하였다. 같은 건설일용 노동자라 할지라도 이주노동자에 대한 포괄은 없었다. 건설일용에 종사하는 이주

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

노동자들이 한국인 노동자보다 적은 보수에서 일하기 때문에, 이주노동자에게 기회를 빼앗겨버린다는 일종의 적대감이 조합원 사이에서 광범위하게 뻗쳐있는데 노조가 이들을 설득하고 이주노동자를 흡수하여 전반적인 권리신장을 이루어내지 못하면 결과적으로 노조가 가진 노동자 공급권은 이주노동자를 배척하는 무기로 작용할 수도 있게 된다는 우려가 든다.

그리고 가장 많은 유형은 아마도 ‘무관심’일 것이다. 같이 일하는 것에 대하여 별 저항이나 호의도 없는 채 남의 일로 생각하고 마는 경우이다. 이주노동자가 많이 일하는 금속, 화학, 섬유, 건설, 서비스업에 존재하는 노조연맹 및 단위노조 또는 지역 노조 어느 곳에도 이주노동자에 대한 실태가 파악되어 있지 않다. 무관심 속에서 이주노동자는 미조직 노동자로 계속 남아있다. 최근 금속노조는 산별을 띄워내면서 강령 속에서 실업, 여성노동자와 더불어 이주노동자에 대한 조직화를 하겠다고 밝혔고 민주노총 선거에서는 두 위원장 후보가 이주노동자 조직화를 공약으로 걸었다. 그러나 현장 단사 및 지역노조는 아직 이러한 인식에 동참하지 못하고 있는데 이는 연맹 또는 상층차원에서 갖는 조직화의 당위성과 현장에서의 필요성(과제)이 다르기 때문일 것이다. 즉 상층에서는 인권적이고 추상적 차원에서 조직화를 제시하고 있는 수준에 머물러 있으며, 다른 미조직노동자에 대한 조직화와 마찬가지로 긴장감없이 진행되기 때문일 것이다. 현장에서 나타나는 이주노동자에 대한 무관심은 파업의 과정에서 적나라하게 확인할 수 있었다. 지난 해 동부금속 산하 파업 사업장 중에서 몇 곳은 이주노동자와 여성(아줌마) 노동자와 병역특례 노동자가 같이 일하는 곳이었다. 병역특례 노동자와 여성 노동자가 파업을 진행하는 동안 이주노동자는 기계를 돌렸다. 파업진영에서는 별다른 항의나 저지를 하지 않았다. 애초에 이주노동자를 파업대우 동참시키겠다는 계획도 없었기에 그들이 파업기간 중 기계를 돌려도 “그들은 그럴 수 밖에 없겠지”하고 이해해주고(!) 말았다. 울산의 어떤 사업장에서도 똑같은 일이 벌어졌다. 알려지지 않은 같은 사례는 더욱 많을 것 같다. 그들과 의사소통에 부담을 느껴서일 수도 있고, 그들을 전혀 다른 부류의 인간으로 치부해서 일 수도 있다.

2-2. 비정규·중소영세사업장 노동자와 이주노동자는 왜 운명공동체인가

1차 구조조정 시에 비하여, 생존권을 내놓으라는 자본의 요구에 저항하는 비정규직 및 중소기업사업장 노동자들의 크고 작은 투쟁들이 가열되고 있다. 미조직노동자도 많고 파업에 들어가면 당장의 생계에 타격을 받게되는 악조건에도 불구하고 비정규 및 중소기업사업장 노동자들의 투쟁은, 파업을 장기적으로 해내면서까지 굽힘없이 싸우고 있고 대자본 대정권에 대한 요구를 분명히 하는 방식으로 전진하고 있다. 265일간 파업을 벌여내면서도 오히려 더욱 단단해져만 갔던 이랜드 동지들은, 투쟁의 과정에서 사업주만이 적인 것이 아니라 폭력경찰을 내들려 이랜

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

드 재벌을 엄호하는 자본가 정권이 책임을 분명히 하였고 “비정규직 철폐 투쟁”을 자신들의 기치로 분명히 세워내었다. 또한 대부분이 하청 산업구조에 편입되어 있는 중소기업사업장의 노동자들은, 원가절하를 위해 그들에게 저임금을 강요하는 대기업, 원청들에 대한 직접적인 투쟁으로 나아가고 있다. 지난 해 대상하청 노동자들이 보여 준 분사 점거투쟁, 인쇄노조 임창 분회나 동우공영 노조가 본청 대기업을 상대로 직접적 투쟁에 나선 것 등은 하청 노동자를 노예상태로 묶어두는 것은 하청 기업주뿐만 아니라 비용절감을 위해 생산방식을 구조조정된 자본임을 폭로하는 계기가 되었다.²⁾

위와 같은 비정규.중소영세사업장 노동자들의 투쟁에 이주노동운동 진영도 함께 하고자 한다. 이주노동자도 비정규.중소영세사업장 노동자이기 때문이다. 이주노동자는 모두 중소기업사업장에서 일한다. 그러나 그들의 존재는 없는 것과 마찬가지로 어디에서도 거론되지 않아 왔다. 그러면 이주노동자는 왜 비정규직 노동자인가. 정규직은 통상.기간을 정하지 않은 상용고용이며, 전일제(Full-time)로 일하고, 단일한 고용주를 위해 노동을 제공하는 것으로 규정한다. 이주노동자는 건설일용직이나 연수생 노동자를 제외하곤 위의 요건에 대부분 충족한다. 그러나 이주노동자는 합법적 고용관계에 속해 있지 않고 완전한 ‘불법고용’의 형태를 띠기 때문이다. 정규직이나 비정규직으로 구분할 만한 근거조차 가질 수 없다. 노조 설립 자격이나 교섭권 역시 다른 비정규 노동자와 마찬가지로 현실 속에서 제약받을 것이다. 무엇보다도 이러한 이론적 구분 이전에, 자본의 노동유연화 정책에 의해 파생된 산업예비군이며 자본의 노동자 분할 지배 전략의 희생양이라는 점에서 비정규직 노동자와 운명을 같이 한다고 본다.

모두가 알다시피, 비정규.중소영세사업장 노동자의 고용불안의 원인은 자본의 노동유연화에 있다. 자본은 생산과 고용을 탄력적으로 하길 원한다. 원가는 줄이길 원한다. 본청 자본이 자본 투입 가격은 낮추면서 수익성은 높이고자 분사화, 소사장화, 용역사용, 외부하청, 파견고용 등과 같은 생산방식을 확산하는 것은 이미 신자본주의 하의 대표적인 생산체계가 되고 있다. 저임금과 노동유연화를 강화하기 위하여 이주노동자를 연수생으로 유입하고 있고 불법체류자 양산을 암묵적으로 확산시켜 온 것이 한국의 자본가 정권이다. 연수생은 같은 일을 하는 한국인 노동자

2) 예를 들어 대우조선 사내하청인 소영기업의 경우 노동자들에게 수당을 제대로 지급하지 않아 노동부로부터 임금지급 판결을 받았음에도 불구하고 임금을 지급하지 않고 있다. 만약 소영기업이 그 수당을 지급하면서 임금수준을 높였을 경우 다른 하청업체에도 파급효과가 미칠 것이고 그렇게 되면 낮은 단가로 하청을 유지하고 있는 대우조선을 압박하게 되기 때문에 소영기업 사장은 ‘자신만의 문제가 아니다’라고 하면서 대법원 판결 때까지 시간을 끌려고 하고 있다. (전태일 열사 30주기 학술심포지움 중 ‘영세사업장 노동실태와 조직방안’, 김혜진)

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

의 1/3정도의 임금을 받고도 초과근로를 시켜도 별 저항을 할 수 없다. 이주노동자의 존재이유를 노동자의 시각으로 해석하고 이주노동자도 투쟁의 대오에 함께 조직하면서 자본의 산업구조에 의한 공동의 피해자라는 확신을 가져내는 연대투쟁이 필요하다. 이주노동자가 중소기업사업장 노동자들의 임금을 갉아먹는 위협요소가 아니라 중층적인 고용체제로 고용불안과 저임금을 강요하는 자본이 진정한 노동자의 적이라는 인식을 획득해 나가야 할 것이다.

3. 투쟁과제

3-1. 김대중 정권의 이주노동자 구조조정 방안과 중심 투쟁과제

- 연수제도 철폐와 불법체류자 사면 투쟁

김대중 정권 말기의 3대 인권과제로 표방되었던 ‘국가보안법 개정, 국가인권위원회 설치, 고용허가제도입’ 중 인권위원회법은 인권기구민간공동대위의 반대를 무릅쓰고 강행 처리되었다. 특히 고용허가제는 민주당 내의 공식적 포기선언에 의해 상반기 국회에서 상정되지 않았다. 하반기 국회에서 다시 고용허가제가 상정될 가능성은 거의 없어 보인다. 다만, 연수제도의 변형된 형태로 이주노동자에 대한 입법시도가 있을 수 있다. 이번 하반기 국회에서 처리되지 않는다면 이주노동자 관련 법제도 개선은 차기정권의 몫이 될 것이다. 분명한 것은 차기정권에 누가 집권 하더라도 이주노동시장의 구조개선은 진행될 것이다. 자본은 효과적인 노동통제와 착취율을 높이기 위해 다수의 불법체류자와 소수의 연수생이라는 구조를 개선하려 들고 있다는 것이다. 예컨대 보건대, 현행 2+1의 연수제도를 2+3으로 바꾸면서 쿼터를 늘리고 실업대책이라는 미명하에 불법체류자를 대거 축출하는 방식이 될 것 같다. 우리는 이주노동자의 권리보호를 위한 법제도 입안이 아니라 현재의 연수제도를 완전히 철폐하는 것(고용허가제와 같이 명칭은 달리하지만 연수제도의 통제성과 억압성은 그대로 유지하는 제도가 아니라), 그 잔재요소까지 철폐하는 것을 목표로 하여 연수제도 철폐투쟁을 벌여나가야 한다.

그리고 이미 2001년에 들어 이주노동자 불법취업을 단속과 처벌을 강화하는 내용을 포함한 출입국관리법 개정안을 입법예고하고 있으며, 경기도 화성에 대단위 불법체류자 수용소를 새로이 건설하고 불법체류자를 잡아들이고 있다. 이는 한국 내 외국인노동력 구조를 대대적으로 변경할 조짐으로 보인다. ‘필요악’으로 영세사업장에 잔류할 소수의 불법체류미등록 노동자를 남기고 연수제도를 편법적으로 활용한 합법 단기계약직 노동자를 확대할 것으로 보인다. 불법체류자를 암묵적으로 양산하고 노동력을 착취하는 방식은 국내외적 ‘정치적 이미지’에 손상을 줄뿐만 아니라 불법체류 미등록 노동자에 대한 노동법적 권리인정에 의해 그 편법적 활용가치가 생명을

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

다하고 있기 때문이다. 불법체류 노동자의 봄은 한국의 경기침체가 지속되면서 사라지고 있다. 불법체류 미등록 노동자의 노동법적 권리 쟁취 투쟁은 중소기업사업장 노동자의 투쟁과 지속적으로 함께 가며 발전할 가능성을 가지고 있지만, 이주노동자의 존립기반인 체류자격의 문제는 일상적으로 이주노동자의 존재자체를 위협하고 있다. 하기에 불법체류자의 자격사면투쟁은 지금보다 더욱 확대되고 중심적 투쟁으로 형성될 필요가 있다. 특히 불법체류 미등록 이주노동자에 대한 추방이 강행되는 한 이주노동자의 노동권은 허상에 불과하다. 출입국관리법 위반이라는 딱지 때문에 언제 어떻게 추방될 지 모르는 노동자에게 ‘고용안정’은 그림의 떡이며, ‘근로기준법 준수, 노동 3권’은 사상누각(沙上樓閣)이다.

올 하반기 국회에서 ‘고용허가법률안’이 처리되지 않으면 향후 몇년동안 새로운 법개정 움직임이 일지는 않을 것이다. 그러나 자본의 필요에 의해 추후 언제라도 고개를 들고나올 이주노동자 관련 법개정의 움직임에 대하여 운동진영에게 추상적인 ‘노동허가제’도 대안이 될 수 없다. 고용허가제라는 기만적인 담론에 의해 부차화되었던 (경과규정 정도로 논의되었던) 자격사면 문제는 차후의 어떠한 법제개정 과정에서도 핵심 담론으로 형성되어야 할 것이다. 고용허가제도 입국면이 끝났다고 해서 긴장감을 늦출 수 없다. 불법체류자 전원 사면·노동권 쟁취의 기치로 완강하고 단호한 투쟁의 힘으로 이주노동자의 노동자성을 쟁취하고 사수하여야 할 것이다.

3-2. 노동기본권 쟁취 투쟁

근로기준법은 제 5조에서 남녀의 차별적 대우를 하지 못하며 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다고 규정하고 있지만, 이주노동자를 비롯한 대다수의 비정규·중소영세사업장 노동자들은 철저히 법적 소외를 당하고 있다. 이주노동자가 조금 더 열악한 처지에 있으나 기본적으로 처한 처지가 같기에 비정규·중소영세사업장 노동자의 요구는 같다.

지난 해 노동부가 상담지원단체들을 통해 실시한 조사에 의하면, 10인 이하 영세사업장 노동자의 평균임금이 100만원선(정액+초과급)인데 비해 이주노동자의 임금수준은 같은 일을 하는 한국인 노동자에 비해 80%(79만원;정액+초과급)정도인 것으로 나타났다. 10인 이하 중소기업사업장 노동자가 상여급 수준이 현저히 낮고 특별 및 초과급여가 주어지지 않으면서도 주당 평균 50여시간에 달하는 노동을 하는데 비해, 이주노동자는 주당 평균 64시간노동을 하면서 상여급이나 특별 및 초과급여를 전혀 받지 못하는 노동자가 대다수이다.³⁾ 살인적인 장시간 노동을

3) 최근의 조사에 따르면 벤처기업 노동자들의 노동시간은 주당 60시간을 넘어선다고 한다. 제화의

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

강요하며 상식 이하의 임금을 주며 삶의 질을 포기할 것을 강요하고 있는 자본에 맞서 중소기업 사업장 노동자들의 삶을 깨뜨리고 나아가는 투쟁에 이주노동자를 소외시켜서는 안될 것이다.

흔히 ‘이주노동자’에게서 3D업종을 떠올린다. 이주노동자뿐만 아니라 400만 노동자가 영세 사업장에서 일하고 있다. 악성적인 소음과 분진, 유해한 작업환경과 사업주의 고의적인 안전장치 제거 등으로 인해 중소기업사업장 노동자의 건강은 벼랑으로 내몰린 지 오래이다. 유해한 환경일수록 이주노동자나 연로한 노동자로 메꿔지고 있다. 임금체불도 이들의 현장에선 만성적인 문제이다. 96년 민주노총이 조사한 임금체불률을 보면 4인 이하 사업장 노동자의 34.7%가 임금체불을 경험하였다고 하는데 비해 99년 노동부가 조사한 이주노동자의 임금체불률은 50.7%이다. 이들은 정부가 “사업주가 책임질 능력이 없다”는 비호를 해줌으로써 근로기준법으로부터도 소외되어 있거나, 무능력하고 반노동자적인 노동부와 근로감독관들에 의해 최소한의 권리마저 빼앗기고 있다.

한국 노동연구원의 자료에 의하면 98년 상반기, 300인 이상 대공장 노동자들의 대량 정리해고에 의한 실직률은 전체 실직률의 5.6%인데 반해 10인 미만 영세사업장에서 일하다가 실직된 수치는 62.5%에 달하는 것으로 나타난다.⁴⁾ 연쇄부도와 경기침체로 인한 중소기업사업체의 도산과 경영악화가 노동자와 그 가족에게 미친 영향력이 얼마나 큰지를 단적으로 알 수 있다. 예로 들은 중소기업사업장 노동자의 불완전 고용의 심각성은 이주노동자에게도 똑같이 적용된다. 경제위기로 인해 강화된 당국의 추방 정책으로 인해 단속을 기피하는 업주들이 줄줄이 이주노동자를 해고했다. 98년 중반 경 이주노동자 상담지원 단체들이 피부로 느낀 실업률은 (물론 공식적인 수치는 아니었지만) 98%였다. 그리고 이주노동자의 2/3가 출국하거나 추방되었다.

특히 현장에서의 문제는 이주노동자 자신이 중소기업사업장 노동자이기에 중소기업사업장 노동자와 그 현실과 요구가 같다. 다만 차이는 이주노동자는 100% 미조직 노동자이고, 한국 노동자는 수적으로는 적으나 조직대오를 갖춘 지역노조가 활발하게 투쟁하고 있고 투쟁의 역사와 경험 또한 장구하다는 것이다. 이제 지역노조에서부터 이주노동자를 조합원으로 조직하고 연대하여 함께 투쟁할 것을 강력히 제안한다.

지역노조 연대회의가 제출하는 3대 기본 요구안인 ‘노동조합에 근로감독권을 부여할 것, 실

경우 더 심해서 주당 75-80시간을 일한다고 한다.(전태일 열사 30주기 학술심포지움 중 ‘영세사업장 노동실태와 조직방안’(김혜진))

4) (21세기 한국의 노동, 1998. 10 한국 노동연구원), 전태일 열사 30주기 학술심포지움 중 ‘영세사업장 노동실태와 조직방안’(김혜진)에서 발췌 인용.

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

질적 노사관계에 있는 모든 노동자의 지위를 인정할 것, 근로기준법 위반 사업주에 대한 처벌을 강화할 것'은 이주노동자에게도 필요한 절박한 요구이다. 저임금 철폐와 근로조건 개선, 임금채권 적용범위의 문제, 산재 보상 등의 문제는 중소기업사업장 노동자인 이주노동자 당사자의 문제이기도 하다. 이러한 투쟁 그리고 근로기준법 적용을 전면 확대하기 위한 투쟁을 함께 해나가면서 서로의 동질감과 연대의식을 획득할 수 있고 쟁취된 권리를 당당히 함께 누릴 수 있게 되길 바란다.

3-3. 자주적 단결권 쟁취 투쟁

가. 이주노동자 단결권의 법적 근거

우선 자본가들이 노동자를 비정규직이라는 불완전 고용노동자를 양산하는 신자유주의 정책을 구사하는 것은 이제까지 투쟁으로 쟁취해 온 노동자의 온당한 법적 권리를 다시 빼앗으려는 계급적 이해에 기반하여 있기 때문에 법적으로 비정규직 노동자의 법적 권리를 논한다는 것은 제한적일 수 있다. 그러나 현재의 법제도적 장치 중에서 우리 노동자에게 유리한 지점을 확보하고 그 권리의 지평을 넓히는 것은 싸움의 유리한 지점을 선점하는 것과 같기에 굳이 밝혀보도록 한다.

A) 노동자의 정의와 동등한 권리의 보장 -균등 처우-

“근로기준법 4조 - 이 법에서 근로자라 함은 직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자를 말한다.”

에서와 같이 이주노동자, 외국인, 신분여하에 관계없이 임금을 목적으로 자신의 근로를 제공하는 자를 노동자라 칭하고 있기에 미등록 이주 노동자든 연수생이든 노동자로 대우받을 수 있으며, 이것은 필연적으로 노동자에게 부여하는 가장 기본적인 권리들은 근로기준법과 노동3권의 동등한 보장을 의미한다.

이주노동자들의 노동자성이 인정은 노동자 권리의 균등한 보장을 의미하며, 이는 근로기준법 5조에 의해서 명시하고 있다.

“근로기준법 5조 - 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 차별적 대우를 하지 못하며 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.”

따라서 이주노동자들이 불법체류 미등록 노동자이건 간에 연수생이건간에 분명한 노동법 상 노동자이며, 이주노동자에게도 어떠한 제약과 차별 및 하등의 반론의 여지도 없이 당연하게 노

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

동자의 모든 권리가 보장되어야 한다.

B) 이주노동자 단결권 및 근로기준법 침해 근거와 반론

이주노동자들의 근로기준법 및 노동자 권리를 제약하는 첫 번째 근거는 출입국 관리법이다.

[출입국관리법 18조는 - 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 받아야 하고 이러한 체류자격을 가지지 아니한 외국인은 고용해서는 안 된다고 밝히고 있다.]

하지만 명백히 출입국관리법 상의 이러한 조항은 고용제한 규정일 뿐, 사실적 노사관계 성립 자체를 부정하는 것은 아니다.

이는 1995년 대법원 판례에서도 명확하게 나타나고 있다. “취업자격이 없는 외국인이 출입국관리법상의 고용제한 규정을 위반하여 근로계약을 체결하였다 하더라도 그것만으로 그 근로계약이 당연히 무효라고는 할 수 없고, (중략).....외국인이 취업자격이 아닌 산업연수 체류자격으로 입국하여 산업재해보상보험법의 적용대상이 되는 사업장인 회사와 고용계약을 체결하고 근로를 제공하다가 작업 도중 부상을 입었을 경우, 위 부상 당시 그 외국인은 사용자종속관계에서 근로를 제공하고 임금을 받아 온 자로서 근로기준법 소정의 근로자였다 할 것이므로 산업재해보상보험법상의 요양급여를 받을 수 있는 대상에 해당한다.” (대법원 1995. 9.15. 선고 94 누 12067 판결)

[연수생은 교육생이지 노동자가 아니다?]

많은 자본가들과 정부 관계자들은 연수생제도가 말 그대로 연수생이지 노동자가 아니라고 주장한다. 따라서 노동자의 기본권은 물론 근로기준법도 부분적(?)으로 밖에 보장하지 않고 있다.

그러나 이미 대법원 판례 등에서는 연수생들의 실질적 노사관계를 인정하였다. 또한 자본과 정권 스스로 인정하듯 연수생 도입의 제 1의 목적은 부족한 노동력의 확보였다. 즉 교육생이 목적이 아니라 노동자가 필요했던 것이고 자신들의 철저한 관리와 감독 하에 두고 그들의 노동을 통제하고 있으며, 그들이 노동한 대가를 지불하고 있다.

“정부가 실시하는 외국인 산업기술연수제도에 따라 산업기술연수사증을 발급 받은 외국인이 국내 대상업체와의 사이에 연수계약을 체결하고 산업연수를 하는 경우, 그 계약의 내용이 단순히 산업기술의 연수에 그치는 것이 아니고 대상업체에서 실질적으로 대상업체의 지시.감독을 받

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

으면서 근로를 제공하고 수당 명목의 금품을 수령한 경우에는 당해 외국인도 근로기준법상의 근로자에 해당한다.” (대법원 1995. 12. 22. 선고 95누 2050 판결)

[미등록 노동자는 범법자이다?]

미등록 노동자가 출입국 관리법을 위반한 것은 객관적인 사실인 것 같다. 그렇지만 앞서도 설명했듯이 단지 출입국관리 규정은 고용제한 규정이다. 이것은 노동법 상의 불법노동이 노동자가 한 노동행위를 처벌하는 것이 아니라, 사용자가 해서는 안될 고용행위,

예를 들어 근로기준법 62조 15세 미만 노동금지, 근로기준법 63조 여자와 18세 미만인 자는 도덕상 또는 보건상 유해-위험한 사업에 사용하지 못한다. 등을 규정한 것으로서 노동자의 사실적 노동행위는 범법으로 취급될 수 없으며, 당연히 노동자의 노동권을 보호하기 위한 제반의 모든 조치들은 보장되어야 한다.

이주노동자가 범법자라면 이주노동자가 유입되도록 방치한 한국 정부와 고용한 자본가들은 보다 더 악랄한 범법자이며 법의 처벌에서 자유로울 수 있는 사람은 아무도 없다.

또한 현재 20만에 이르는 미등록 노동자들은 한국정부가 비공식적이고 편법적인 외국인력정책을 구사한 결과이자, 그 피해자들일 뿐이다. 한국 정부는 필요한 노동력을 연수제도라는 편법을 통해서 해결하려고 했다. 이것을 통해서도 효과적으로 필요 노동력이 공급되지 않았으며 미등록 노동자가 생기게 된 하나의 주요한 원인이다. 또한 연수제도는 인권침해의 심각성과 함께 제도 자체의 폐해로 인하여 부정과 비리, 불법 브로커들이 판을 치게되고 미등록 노동자와의 임금 격차까지 벌어지게 됨에 따라서 많은 수의 연수생들이 현장을 이탈 미등록 노동자의 길을 걷게 되었다.

이주노동자의 유입 및 미등록 노동자의 형성은 세계 자본주의 흐름에 필연적 부분이라고 할 수 있다. 그리고 한국 정부가 미등록 노동자가 노동유연화 전략에 유의미하게 활용될 것으로 파악하여 암묵적 도입 및 확장되는 것을 묵인한 것도 커다란 이유 중의 하나이므로 미등록 노동자라는 이유만으로 그들을 범법자 취급하는 것도 옳지 않을 뿐더러 그것을 이유로 노동행위를 불법행위로 취급하는 것은 전혀 옳바르지 않다.

나. 이주노동자의 노동조합이 생기면서, 불법체류자 연수생으로 구성된 이주노동자의 노동조합 자체가 성립이 가능한가하는 사회적 의문이 생겨나고 있다. 그러나 위에서 살펴 본 바와 같이 이주노동자도 노동자이다. 그리고 더욱 중요한 점은 자본가들이 노동법 및 관계 법령을 들고 나오면서 노동자성을 인정하지 않으려고 하는 비정규직 노동자는 이주노동자만이 아니라 전체 노동자의 60%이상을 차지하는 것이 현실이라는 것이다. 특수계약직 동지들, 하청 동지들, 파견, 일용직 동지들 등등 자주적 단결권을 유린당하고 노동자라는 이름마저 적들에게 빼앗길 위협에

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

처해있는 동지들이 선택할 길은 단 한가지이다. 투쟁으로 정면돌파!

평등노조 이주지부가 이주노동자의 단결권을 쟁취하기 위한 투쟁전술은 한가지이다. ‘투쟁으로 정면돌파!’, 평등노조 자체는 이미 설립신고가 되어있고 광범위한 국내외적인 선전을 통해 사회적인 출발을 하였기에, 다른 단위처럼 설립필증 운운하며 노동조합의 결성자체를 인정하지는 못할 것으로 본다. 그러나 국내 체류 자격을 문제 삼아 출입국관리법에 의한 적들의 침탈이 있을 수도 있다. 그렇게 우리 조합원을 구속하고 추방할 지라도 전체 노동동지의 이름으로 이를 엄호하고 저지하여 당당한 노동조합으로 역사 속에 세워내는 것 즉 이주노동자의 노동조합 활동을 현실적으로 공개적이고 활발하게 수행할 수 있도록 하는 것이 이주노동자 단결권 쟁취의 첫 걸음일 것이다. 이를 위하여 우선적으로 노동자 주체를 세워내고 양성하는 노동조합 교육, 조직활동의 강화가 강조되어야 할 것이고, 한국 노동운동과의 굳건한 연대로서 공동의 운명을 개척해가는 단결투쟁이 중요할 것이다.

4. 2001 핵심 투쟁계획

4-1. 기초

- ① 연수제도 폐지
- ② 미등록 노동자 전면 사면 쟁취, 합법적 노동권 쟁취
- ③ 노동 3권, 근로기준법 등 노동권의 완전한 실현

4-2. 사업계획

① 연수제도 폐지투쟁 ; 연수제도(연수취업제도 및 연수제도를 바탕으로 한 모든 외국인력도입정책) 폐지를 위하여 연수제도를 현장에서부터 무력화시킨다.

- 연수생 미지급 적립금 반환투쟁 ; 산업기술 연수제도의 실효성에 파열구를 내는 첫번째 사업으로 연수생 송출 이익집단인 증기협을 집중타격하는 ‘적립금반환투쟁’에 집중한다.

- 현지법인연수생 제도 폐지 투쟁 ; 세원전기(주) 투쟁을 매개로 현지법인연수생 제도를 위한 총력투쟁의 해로 선포한다.

② 미등록 노동자 전면 사면 및 합법적 노동권 쟁취 투쟁

- 미등록 노동자 단속과 추방에 대한 출입국관리행정 타격투쟁 ; 합법적 공무집행이란 미명

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

으로 자행되고 있는 미등록노동자(불법체류자)에 대한 반인권적 단속과 반노동자적 추방에 대한 적대적 저지투쟁을 전개한다.

- 보호소 내 인권침해에 대한 감시와 규탄 투쟁 ; 단속된 미등록 이주노동자의 구금 시설인 '외국인보호소' 내의 처우와 운영에 대하여 집중 감시, 규탄 투쟁을 전개하여 무소불위의 출입국 관리 행정을 견제한다.

- 미해결 건 노동자 출국 저지 투쟁 ; 임금체불, 산재 등의 미해결 건이 있는 노동자에 대하여 추방을 유예한다는 법무부 행정지침을 현실적으로 관철시킨다. 동시에 대다수의 노동자가 미해결 건이 있으므로 한국 정부에 대한 책임을 무는 정치투쟁으로 발전시켜 현재의 미등록 노동자에 대한 전면 사면과 합법적 노동권 인정 투쟁으로 상승시킨다.

③ 노동 3권, 근로기준법 등 노동권의 완전한 쟁취 투쟁 ; 조합을 지켜내고 노동 3권을 사수하는 동시에 근로기준법, 산재보상법 등 최소한의 법적 권리의 완전한 실현을 쟁취한다.

- 노조 근로감독권 쟁취 및 노동부 근로감독관 감시와 견제 투쟁
- 근로기준법 위반 사업주 처벌 강화 촉구 투쟁
- 특히, 산재보상, 퇴직금의 완전 쟁취 투쟁
- 국가 사회복지 비용 중 이주노동자 의료예산 쟁취 투쟁
- 협력병원 구축 ; 의료보험의 혜택을 받을 수 없으므로 일상적인 질병 및 긴급의료를 위하여 필요하다.

자료

비정규직 노동자의 법적 문제

개념, 유형별 법률문제, 민주노총 입법요구안과
현재 노사정위 논의내용을 중심으로

권 두 섭⁵⁾

1. 비정규직 노동자의 개념

비정규직 노동자는 정규직 노동자에 대비되는 의미로 사용되고 있다. 그 의미를 설명하는 방식도 정규 노동의 전형적인 특징을 벗어난 모든 고용형태를 의미한다는 식으로 가능할 뿐이다. 그렇다면 정규직 노동자의 특징은 무엇인가?

1) 일반적으로 들고 있는 것을 보면

첫째, 기간을 정하지 않은 근로계약을 체결하고 있으며 따라서 근로기준법 제30조에 따라 사용자는 정당한 이유(노동자에게 중대한 징계사유가 있거나 정리해고의 요건을 충족한 경우)가 없는 한 해고할 수 없고 고용이 정년까지 보장이 된다. 이 것이 정규직 노동자의 핵심적인 특징이라고 할 수 있다.

▶ 근로계약의 기간을 정하고 있는 경우가 바로 계약직, 임시직, 일용직 노동자이다.

둘째, 근로조건 등 노동관계에 관한 실질적인 결정권이 있는 사용자가 근로계약 체결의 상대 방이고 중간에 다른 자가 끼어서 착취하는 구조가 아니라는 점이다. 따라서 정규직 노동자는 그 사용자를 상대로 노동 3권을 행사할 수 있다.

5) 민주노총 법규처장

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

▶ 노동관계에 관한 실질적인 결정권이 있는 사용자(원청회사, 건물주, 사용업체 등)가 있으나, 근로계약체결의 상대방은 실질적인 권한이 없는 파견사업주(용역업체, 하청회사 등)와 맺고 있으며 판례상 파견사업주만이 노동법상 책임을 지도록 되어 있는 구조이다. 파견, 용역, 시설관리, 사내하청 노동자가 그 예이다.

셋째, 사업장내에 정하여진 소정근로시간에 따라 전일제(full-time)로 근무한다는 점이다. 즉 근로기준법이 정한 1일 8시간, 주44시간 내외의 근무를 하는 것이다.

▶ 이보다 1시간이라도 짧은 시간을 근무하는 단시간(시간제) 노동자(아르바이트, 파트타임 등)가 있다. 우리 나라의 경우에는 근무시간은 정규직과 거의 동일하면서 명칭만 아르바이트, 파트타임으로 하여 여타 근로조건을 차별적용하는 명목상 단시간 노동자가 많다.

넷째, 사용자와 위탁, 도급 등이 아닌 '근로계약'을 체결하고 법적으로 근로기준법이 당연히 적용된다. 그리고 임금수준도 근속년수와 기술에 따라 통상 월급제로 지급되는 형태를 띤다.

▶ 사용자와 위탁계약, 운송도급계약 등을 체결하고 개인사업자로 되어 있으며 일한 부분에 대하여 성과급(수수료, 운반료 등) 형태의 임금이 지급되는 특수고용형태 노동자들이 있다. 골프장 경기보조원, 학습지 교사, 지입차주점운송기사, 보험모집인, 텔레마케터 등이 있다.

2) 다만, 두가지 이상의 특징이 중첩적으로 나타나는 경우가 많다.

예를 들어 비정규직 노동자들은 대부분 기간을 정한 근로계약을 체결하고 있다.

EX) 레미콘 지입차주점운송기사 - 1년단위의 운송도급계약

파견노동자 - 1년단위 파견근로계약

또 한술교육같이 직영이 아닌 대리점에 소속된 학습지 교사들은 특수고용형태, 계약직, 파견 용역의 3가지 특징을 모두 가지고 있는 경우이다.

또 비정규직은 계약직에서 파견용역이나 아니면 특수고용형태로 다시 비정규직화하는 특징

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

을 보이고 있다.

EX) 한통계약직 → 도급업체에 소속된 노동자로 전락

2. 노동기본권이 없는 간접고용(파견·용역) 노동자

전국시설관리노조 삼창프라자 지부의 설립과 와해과정에 관한 다음 사례를 보자.

‘삼창프라자’는 15층의 주상복합 오피스텔 건물로 건물주인 SC 종합건설은 이 건물의 청소, 경비, 전기, 기계관리 등 시설관리 일체를 ‘삼우산업’이라는 곳에 용역을 주었다. 많은 시설관리 사업장과 마찬가지로 삼창프라자의 경우도 형식적으로는 삼우산업과 용역(도급)계약이 체결되어 있으나, 실질은 사용업체인 SC종합건설이 업무지휘를 하는 위장도급 형태의 불법파견사업장이었다. 특히 용역업체인 삼우의 경우는 아예 독립된 회사의 실질을 갖고 있지 않는 경우이다. 용역업체와 사용업체의 임원, 주주 대부분이 겹치거나 혈연적 관계로 연결되어 있으며, 용역노동자의 통장에 사용업체 명의로 입금이 입금된 경우도 있을 정도이다. 게다가 용역업체의 서류에 사용업체의 관리직이 결재를 해오고 있었다.

삼우산업과 근로계약을 체결하고 삼창프라자에서 근무하던 시설관리노동자들이 노동조합을 결성하자 건물주인 SC 종합건설은 삼우산업과의 시설관리 용역계약을 해지하였고 조합원들은 삼우산업으로부터 해고되었다. 삼창프라자 지부는 쟁의행위 절차를 거쳐 건물내 로비일부를 점거한채 농성을 하였으나 법원의 업무방해금지가처분이 내려졌고 건물주가 동원한 용역직원들에 의해 강제로 건물밖으로 밀려났다. 삼창프라자 지부는 실질적인 권한을 가지고 있는 SC 종합건설을 상대로 교섭요구를 하였으나, 근로계약을 맺고 있지 않으므로 사용자가 아니라면서 거부하였다.

현재 노동조합은 파괴되었다.

(1) 개념

간접고용이란 노동력을 직접 고용하지 않고 노동력을 공급하는 외부 업체(하청회사, 용역업체, 파견업체, 근로자공급업체, 위탁관리업체, 소사장 등)와 도급(위탁, 용역)계약을 맺고 외부업체의 노동력을 사용하는 형식이다. 이 때 노동력을 공급하는 외부업체는 실질적인 권한이 없고 실제 사용하는 사업주(원청회사, 파견법상 사용자사업주, 건물주 등)가 근로조건 등 노동관계상의

... 노동법 계약저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

일종의 이중 파견으로 불법이다. 현행 파견법은 자신과 근로계약을 맺고 있는 근로자에 대한 파견만을 허용하고 있는 바, 렌트카업체가 자신이 고용하지 않은 파견노동자를 방송사에 공급하는 것은 직업안정법상 근로자공급사업으로 금지된다. 또한 여객자동차운수사업법은 차량대여업자가 운전사를 알선하는 것을 금지하고 있는 바(2000. 7. 29. 시행), 이에 의해서도 렌트카업체를 통한 파견은 위법이다.

이에 대해 방송사는 렌트카업체와 운전용역계약을 체결한 것이므로 이들은 파견이 아니라고 주장한다. 그러나 이들의 경우도 렌트카업체 소속이 아닌 파견업체 소속이고, 인력만 파견되는 두 번째 형태와 동일하게, 채용 여부의 결정부터 배차 등의 근무지시나 결근, 휴가 승인 등의 노무관리 일체를 방송사가 전적으로 담당한다는 점에서 당연히 파견에 해당한다. 사실 방송사도 렌트카업체를 통한 인력 공급도 파견에 해당한다는 점을 인정했기 때문에, 이들의 경우도 일반 파견직과 마찬가지로 2000년 6월말을 즈음하여 파견기간 2년을 이유로 일률적으로 해고조치를 취했었다

(‘2000년 간접고용 실태보고서’, 파견·용역노동자 노동권쟁취와 간접고용철폐를 위한 공대위).

<도급과 파견의 구분>

근로자파견처럼 노동자를 파견하여 파견된 기업의 지휘감독을 받으며 업무를 수행하는 것이 아니라 발주기업(원청회사, 건물주, 입주자대표회의 등)으로부터 업무를 주문받은 기업(하청회사, 용역업체, 위탁업체 등)이 직접 노동자를 지휘·감독하여 작업을 마치고 그 대가로 발주기업으로부터 보수(도급료)를 받는 것을 말한다.(도급이란 당사자 일방이 어느 일을 완성할 것을 약정하고 상대방이 그 일의 결과에 대하여 보수를 지급할 것을 약정하는 계약을 말한다.-민법 제664조)

즉 도급은 일의 완성을 목적으로 계약을 약정하고 일의 완성에 따라서 그에 따른 보수를 청구할 수 있는 것으로서 수급인(도급을 받아 일을 수행하는 사람 - 하청회사 등)이 일의 완성을 위해서 행하는 일체의 행위가 수급인의 책임하에서 이루어지기 때문에 수급인이 일의 완성을 위해서 자신의 노동자를 사용하는 경우 그 노동자에 대한 지휘감독을 비롯한 모든 법률상의 책임이 전적으로 수급인에게 있다는 점에서 파견과 구별된다.

■ 근로자파견사업과 도급 등에 의한 사업의 구별기준에 관한 고시

(노동부고시 제1998-32호 98. 7. 20)

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

◇도급 등이라 함은 민법상의 도급, 위임 기타 이와 유사한 무명계약으로서 수급인 또는 수임인이 사업주로서의 독립성을 가지고 사업을 행하는 것을 말한다.

◇수급인 또는 수임인(하청회사, 용역회사를 의미함)이 도급 등의 계약에 의해 수급 또는 수임받은 업무에 자기의 근로자를 사용하는 경우, 그 업무처리에 있어서 다음 각 호에 해당하는 경우를 제외하고는 근로자파견사업을 행하는 것으로 본다.

- 실제로 하청회사나 용역회사가 아래처럼 한다면 도급이겠으나, 하청회사나 용역회사가 중간에 끼어서 단순히 중간노무관리와 임금전달 역할만 한다면 위장도급형태의 불법파견이 된다(편자 주)

1. 다음 각목의 사항에 대하여 근로자를 직접 지시하고 관리하는 등 노동력을 직접 이용하는 경우

가) 업무수행방법, 업무수행결과 평가 등 업무수행에 관한 사항

나) 휴게시간, 휴일, 시간외근로 등 근로시간에 관한 사항. 단, 근로시간 관련 사항의 단 순한 파악은 제외한다.

다) 인사이동과 징계 등 기업질서의 유지와 관련한 사항

2. 다음 각목에 해당하는 경우로서 도급인 또는 위임인으로부터 독립하여 업무를 처리하는 경우

가) 소요자금을 자기 책임하에 조달·지급하는 경우

나) 민법, 상업 기타 법률에 규정된 사업주로서의 모든 책임을 부담하는 경우

다) 자기책임과 부담으로 제공하는 기계, 설비, 기재(업무상 필요한 간단한 공구는 제외)와 자재를 사용하거나, 스스로의 기획 또는 전문적 기술 또는 경험에 따라 업무를 제공하는 경우

◇위장도급의 처리 : 수급인 또는 수임인의 도급 등의 사업이 위에 해당하는 경우라 하더라도 그것이 법의 규정에 위반하는 것을 면하기 위하여 고의로 위장된 경우에는 근로자파견사업을 행하는 것으로 본다.

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

즉 계약이 명칭이나 형식보다는 계약의 내용 및 사업의 수행실태 등을 기초로 판단하게 되므로 형식상으로는 “도급 또는 업무위탁계약”을 체결하고 실제로는 “근로자파견”형태로 사업을 수행하는 경우에는 위장도급으로 행해지는 근로자파견(불법파견)이 된다.

그렇다면 이론상으로는 ①근로자파견법상의 파견, ②위장도급(불법파견), ③구분이 애매한 간접고용,

④도급, 4가지로 구분할 수 있다. 그러나 현실에서는 완전도급형을 찾기는 힘들며 위장도급 형태의 불법파견이 많다고 할 수 있다.

<직업소개>

- 구인자와 구직자간에 고용관계의 성립을 알선하는 것으로 고용계약이 성립되면 직업소개업자와 구직자.구인자간의 관계는 종료된다. 모집형 파견사업주의 경우 사용자사업주의 요청에 의해 근로자의 모집이 이루어진다는 점에서 직업소개와 유사하나 파견사업주가 파견근로자에 대한 고용주로서의 책임을 진다는 점에서 명백히 구별된다.

<용역노동자>

- 용역은 법률상의 용어로는 경비업법, 공중위생관리법 등에서 사용하고 있지만 통상 일반 용어로 노동력을 이용한다는 의미로 쓰인다. 따라서 직접 채용하지 않고 외부에서 인력만 공급받아서 쓸 때 그 노동자를 사회일반의 용어로 용역노동자로 칭하는 것이다. 이 경우 용역업체와 건물주 등의 사용자업체간에는 도급 또는 위탁계약을 체결한다. 결국 용역이 사회적인 용어라면 도급 내지 위탁은 법률상 계약명칭이다.

2) 사내하청

대상식품사내하청노조(성호산업) 사례

과거에는 미원으로, 현재는 청정원으로 유명한 대상식품. 전국 9개 공장에서 각종 조미료, 마요네즈, 케찹 등의 식품을 생산하는 대상식품의 경우 정식직원이 1,000여명에 불과한데 비해 사내하청 노동자들은 무려 4,000여명, 사내하청업체만도 십여개에 달한다.

이 중 용인에 위치한 기흥공장에는 성호산업이라는 하청업체를 통해 40여명의 노동자들이 생산 업무에 종사해왔다. 그러나 이들은 올해 4월 노조를 설립했다는 이유만으로 5월말 대상

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

이 하청계약을 해지하고 성호산업은 폐업신고를 함으로써 모두 해고를 당했다. 그리고 곧바로 대상은 그 자리에 서운개발이라는 또다른 하청업체를 끌어들이어 사내하청노동자들을 다시 사용하고 있다.

대상과 성호산업간의 도급계약서에 따르면 성호산업은 포장, 청소 업무를 용역받은 것으로 되어 있지만, 실제 위 사내하청노동자들은 직접 생산공정에 투입되어 일을 해야 했다. 대상 관리자들이 매일매일 작업배치를 하였으며, 구체적인 작업지시 및 감독도 모두 대상의 몫이었다. 처음에는 대상직원들과 성호산업 직원들의 작업 공간 사이에는 형식적인 분리를 위해 칸막이가 놓여 있었으나, 이내 칸막이가 치워지고 대상 직원들과 함께 섞여 대상 직원들의 일거리까지 맡아 작업을 해왔었다.

현재 노동조합은 파괴되었다

(‘2000년 간접고용 실태보고서’, 파견·용역노동자 노동권쟁취와 간접고용철폐를 위한 공동대책위원회).

사내하청은 하청회사가 원청회사의 일정한 생산업무를 도급받아 이를 원청회사 사업장에서 원청회사의 생산시설을 이용하여 수행하는 경우로서, 하청업체가 자체 생산한 물품을 원청업체에 납품하는 일반 하청(협력업체 등)과 구분된다. 그런데 사내하청의 경우 원청회사의 지휘감독 하에서 원청회사 직원들과 함께 섞여서 동일한 업무를 수행하고 있는 경우도 많아 위장도급형식의 불법과건에 해당되는 경우가 많다. 조선업, 중공업을 비롯한 제조업에서 광범위하게 이루어지고 있다.

캐리어사내하청노조 사례

에어컨을 생산하는 캐리어에는 6개의 사내하청업체가 있으며, 약 650여명의 하청노동자가 있다. 캐리어와 6개 하청회사는 도급계약을 체결하고 있으나, 실제로는 불법과건노동이 행해져 왔다. 동일한 작업라인에 정규직 노동자와 여러 개 하청업체 노동자들과 섞여 배치된 뒤, 정규직 조반장으로부터 모든 작업지시는 물론 잔업, 특근명령에서 근태관리까지 직접 받아왔다. 정규직에 비해 5-60% 낮은 임금을 받아 왔으며 작년 9월 1일부로 최저임금상 시급이 1,865원 인데 당시 1,775원을 받았다(현재 노조요구는 2,005원인 시급을 2,900원으로 인상하라는 것임). 여성조합원들의 경우는 아직도 1,757.5원을 받고 있는 등 최저임금에도 못미치는 임금을 받고 있다(매일노동뉴스 2001. 5. 21.)

[노동일보 2001-05-21]

그동안 사내 하청노조와 수개월째 갈등을 겪고 있는 광주 하남공단 (주)캐리어가 파견근로자 보호 등에 관한 법률을 위반해 온 사실이 확인됐다.

광주지방노동청은 21일 (주)캐리어 사내 하청업체 노조가 최근 제출한 진성서를 조사한 결

... 노동법 계약저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

과 (주)캐리어의 법률위반 사실을 확인하고 이에 대한 시정조치를 내렸다고 밝혔다.

노동청은 회사측에 보낸 통고문에서 “(주)캐리어는 (주)청우 등 6개 하청사로부터 근로자를 공급받아 직접 생산공정에 투입하고 지휘, 명령하는 등 불법사실이 확인됐으므로 이를 즉각 시정하라”고 통보했다. 노동청은 또 “(주)캐리어는 ‘파견근로자 보호 등에 관한 법률’에 규정된 대로 2년 이상 계속 근무해온 파견근로자에 대해서는 고용조치를 취한 뒤 오는 28일까지 보고하라”고 덧붙였다. 이와 함께 노동청은 (주)청우 등 6개 하청업체에 대해서도 근로자 파견사업 허가를 받지 않고 소속 근로자를 (주)캐리어에 파견해온 사실을 지적하고 이를 즉각 중지로 록 지시했다.

광주지방노동청 관계자는 “(주)캐리어가 이같은 시정조치를 이행하지 않을 경우 검찰에 고발할 방침”이라고 밝혔다.

3) 건물시설관리노동자

위 전국시설관리노조 삼창프라자지부가 대표적인 사례이다. 건물주와 용역업체간에 도급(위탁)계약을 체결하고 이루어진다. 건물의 전기, 보일러, 청소, 경비 등의 업무를 수행한다. 용역업체가 직접 지휘감독하면서 독립적으로 업무를 수행하는 것이 아니라 용역업체는 소속 직원들을 공급할 뿐 건물주와 같은 사용업체가 직접 지휘감독하여 업무를 수행하고 있는 경우가 많다. 용역업체에서 관리자를 두어 지휘감독한다고 해도 실제로는 건물주가 채용부터 간섭하고 있다.

전국시설관리노조 서울대시설관리지부

서울대학교는 미화, 방호 업무에 총 318명의 노동자를 용역 형태로 사용하고 있다. 처음부터 이들 노동자들이 용역이었던 것은 아니다. 원래 이들은 서울대학교의 정규직원이었으나, 96년부터 본격화된 대학당국의 용역화방침에 따라 하루 아침에 용역직 노동자로 전락했다. 즉 서울대는 미화, 방호 업무를 외부 용역업체에게 용역을 주고서, 이제까지 정규직원이었던 노동자들을 단과대학별로 위 용역업체 소속으로 근무하게 하였던 것이다. 미화, 방호직 노동자들의 경우 현재 수위장을 제외하고는 모두 용역업체 소속으로 되어 있다. 용역업체는 전체 소장, 단과대학별로 반장의 직책을 두어 업무배치 및 감독을 담당케하고 있으나, 소장은 서울대 퇴직자로서 대학 당국의 지휘를 받아 업무를 지시.감독하고 있으며, 또한 단과대학별로도 정규직인 수위장이 방호 뿐 아니라 미화 업무도 감독하고 있어, 사실상 이들 서울대 시설관리 노동자들은 종전과 동일한 업무를 종전과 동일하게 서울대의 지휘.감독 하에 수행하고 있다고 볼 수 있다. 2000년 서울대와 용역계약을 맺은 대호안전관리공사의 경우 광주에 사무실을 두고 있는 업체로서, 서울대 내에는 직원조차 두지 않고 있다. 미화, 방호직 노동자들의 업무 수행 과정에 위 대호가 하는 일이라곤 아무 것도 없다. 따라서 이들 시설관리 노동자들의 경우 실질적

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

사용자는 서울대학교이지만, 형식적인 고용주가 대호라는 용역업체이고, 대호로부터 서울대로의 인력공급이 용역계약에 의해 이뤄진다는 점에서 용역 형태의 간접고용이다. 서울대 시설관리노동자들은 용역으로 전환됨에 따라 필연적으로 근로조건의 악화를 감수해야 했는데, 서울대는 용역업체를 1년 단위로 그것도 최저임찰제 방식으로 선정함에 따라 임금이 최저 40만원밖에 안되는 등 근로조건이 인간으로서는 감당하기 어려울 정도로 더욱 열악해졌다

(‘2000년 간접고용 실태보고서’, 파견·용역노동자 노동권 쟁취와 간접고용 철폐를 위한 공동대책위원회).

4) 아파트 시설관리노동자

주택건설촉진법과 공동주택관리령에 따라 아파트 위탁관리가 가능하기 때문에 아파트 입주자대표회의는 위탁업체와 위탁(도급)계약을 맺고, 노동자는 위탁업체와 근로계약을 체결하여 아파트에서 경비, 청소, 시설관리 등의 업무를 수행한다. 그러나 근로계약의 상대방이 아닌 아파트 입주자 대표회의가 해고, 임금결정 등 노동관계에 관여하고 있다. 노동조합 활동 등으로 입주자 대표회의에 미운털이 박힌 노동자는 입주자대표회의가 위탁업체에 해고를 요구하거나 위탁업체 변경시 고용승계에서 배제할 것을 요구함으로써 해고한다.

5) 점원파견

생산자가 자사의 상품판매를 위해서 유통업 매장에 자사 종업원을 파견하거나 자사 상품의 판매촉진을 위해 마케팅 또는 선전요원을 파견하는 경우이다.(백화점 매장점원 등). 이때 파견된 점원이 파견지 사업주의 지휘명령을 받지 않고 파견사업주의 업무를 파견지 사업주의 영업소에서 행하는 것에 불과한 것인 한 해당 점원파견은 근로자파견에 해당하지 않는다. 그렇지만 실제로 파견지 사업주(백화점)의 지시에 따라 백화점, 슈퍼 등의 업무를 보조하는 일도 많이 하게 되며 이 경우 당연히 별도 임금을 지급받지는 못한다.

유통업체 파견사원

유통업체에 파견되어 근무하고 있는 파견사원은 해당 제조업체 정규직 판매사원의 신분을 가지고 있다. 따라서 임금도 본사에서 받고 판매, 포장 교육이나 일과 관련된 지시 사항을 소속 제조업체를 통해 전달받지만, 시·공간적으로는 파견된 유통업체에 소속되어 있어 그 유통업체의 관리자로부터 노동과정과 관련된 모든 감독과 통제를 받고 있다.

또한 이들은 유통업체의 일과 소속 제조업체의 일을 동시에 수행해야 하는 탓에, 이중 노

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

동을 하고 있다. 특히 슈퍼업체 직영매장 파견사원이나 백화점 식품부서 파견사원이 그러하다. 유통업체의 일을 거부하면 교체 등의 불이익이 돌아오므로 이를 거부할 수도 없고, 또한 이렇듯 유통업체의 일을 많이 하지만 유통업체로부터는 이에 대한 보상을 전혀 받지 못하고 있다. 또 어떤 기업은 인력 부족을 대처할 수 있는 노동력으로 파견사원을 활용한다. 즉 판매사원을 채용하면서 정규직 사원으로 고용하지 않고 소속만 제조업체의 파견사원으로 해놓고 이들을 활용해 휴일영업을 시키기도 하고, 정규사원들이 하는 일에 이들을 투입해 무상의 노동을 강요하고 있기도 하다

(‘2000년 간접고용 실태보고서’, 파견·용역노동자 노동권 쟁취와 간접고용 철폐를 위한 공동대책위원회).

(3) 문제점

1) 위장도급(불법파견) 문제

위장도급형태의 고용계약은 직업안정법에 금지된 허가를 받지 않는 인력공급사업이고 근로자파견법상 불법파견이다.

만일 고소를 하게 되면 어떻게 될까? 불법이니까 더 이상 불법파견을 하지 않겠다고 하면 결국 노동자에게는 해고라는 결과를 가져오게 된다. 사용자는 불법파견으로 벌금 몇 푼 내고 나면 그만이다.

현행법상 직업안정법에는 불법으로 근로자공급사업을 하는 자만 처벌하는 규정 두고 있다. 근로자파견법에는 불법파견시 사용사업주도 처벌하는 규정이 있지만 ‘1년이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금’이어서 미약하고 아예 허가도 없이 불법파견을 행하는 경우도 처벌할 수 있는지도 애매하게 되어 있다.

불법파견시 불법사용사업주의 직접 고용을 의제하여 실제 사용사업주가 법적인 책임을 지는 사용자가 되는 조항을 둔 독일법과 달리 우리는 명시적인 규정을 두고 있지 않다.

다만, 노동부는 위장도급도 파견법의 적용을 받는다고 보아 2년이 경과하면 직접고용해야 하는 것으로 의제하고 있다(ex. 인사이코리아, 캐리어). 이 때 2년이 경과하는 시점에 특별한 약정이 없을 것이므로 결국 근로계약기간의 정함이 없는 즉 정규직으로 직접고용되었다고 간주된다. 최근 인사이트 코리아 노동조합 조합원들에 대한 부당해고 구제신청에서 서울지노위는 2년이 지나는 시점부터 SK가 정규직으로 직접고용되었다고 판정한 바 있다.

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

이랜드 부곡 도급 실태

의류업체인 이랜드에서 상품을 입고받아 각 매장별로 분배하여 출고하는 창고업무는 필수적인 업무이다. 그런데 이랜드는 80년대초부터 지금까지 이 창고직들을 일명 '아르바이트'라는 비정규직으로 고용해서 사용해 왔다. 특히 98년초 부곡물류센터가 생긴 이후 이 곳에는 관리직만 정규직으로 하고 나머지 80여명 이상의 인원은 계속 비정규직으로 채용해 왔다. 나아가 이랜드는 창고직 노동자들을 모두 도급으로 전환하려는 계획을 세우고, 2000년 3월부터 흥익과 키스라는 업체와 도급계약을 맺어 부족 인원을 충원하기 시작해, 도급직 노동자들의 수가 부곡물류센터 인원의 절반 가량인 40여명 가량에 이르렀다. 이 과정에서 회사는 아르바이트직의 월급이 506,000원인데 비해 도급직의 경우 650,000원으로 책정해 자발적인 도급 전환을 유도했다. 이어 회사는 나머지 40여명의 '아르바이트' 계약직 노동자들마저 일괄적으로 도급으로 전환하려고 하였으나, 이랜드노조 부곡분회를 결성하여 이를 막아낼 수 있었다. 위 도급직 노동자들의 경우 '도급업체 소속'이라는 것은 계약형식에 지나지 않을 뿐 실제 채용에서부터 업무수행, 인사에 이르기까지 이랜드의 직접적 지휘감독 하에서 일해 왔다. 이랜드에 직접고용된 노동자들과 동일하게, 이랜드 관리직의 출결 관리, 업무 지시 하에서 동일한 업무를 수행해 왔다. 심지어 이랜드의 직원채용공고를 보고 온 노동자들이 도급직으로 채용되는 경우도 적지 않았다. 이랜드의 경우도 다른 도급, 용역 사업장과 마찬가지로 실질 사용자인 이랜드가 형식적 고용주인 키스, 흥익 등의 도급업체를 끼고 일을 시켜온 간접고용 형태로서, 안양지방노동사무소에서도 이를 불법 파견으로 인정하여 이랜드에 직접고용 등으로 시정할 것을 지시한 바 있다. 그러나 이랜드는 위 노동부 지시를 이행하기는커녕, 오히려 위 키스, 흥익 등과 도급계약을 해지하여 도급직 노동자들을 사실상 해고하였다.

(‘2000년 간접고용 실태보고서’, 파견·용역노동자 노동권 쟁취와 간접고용 철폐를위한 공동대책위원회)

2) 노동기본권의 박탈

간접고용형태는 근로조건 결정에 실질적 지배력이 있는 사용하는 사업주가 있고 중간에 별 힘이 없는 용역업체 등이 있다. 파견용역노동자는 위 용역업체와 근로계약을 체결하고 있다. 실질적 지배력이 있는 사용사업주가 단체교섭의 상대방, 부당노동행위의 주체로서의 지위 즉 노동단체법상 사용자가 될 수 있는가?

판례는 노동단체법상의 사용자를 해당 노동자와 직접적으로 근로계약관계에 있는 자로 보고, 다만 근로계약관계의 존재는 구체적인 사실관계를 기초로 검토되어야 하지만 적어도 명시적 묵

... 노동법 계약지지! 노동기본권 완전쟁취! ...

시적이든 근로계약관계의 존재를 요건으로 한다는 입장이다(근로계약을 중심으로 해석하는 견해)

이 입장에 따르면 결국 간접고용형태 노동자의 경우에 실질적인 지배력이 있는 사용사업주를 노동단체법상의 사용자로 볼 수 없다는 결론에 이르게 된다.

즉 간접고용 노동자가 어렵게 노조를 만들어 실질적인 힘이 있는 원청회사 등을 상대로 교섭을 요구하면 ‘나는 사용자가 아니니 용역업체하고 해라’하고, 용역업체는 ‘내가 무슨 힘이 있느냐 원청업체에서 주는 도급료가 뻘한테 올려줄 임금이 어디있나 차라리 문을 닫지’라고 한다

대법원 1999. 7. 12. 선고 99마628 판결(은마아파트사건)

아파트 입주자 대표회의와 사이에 위수탁관리계약을 체결한 아파트 관리업자의 대리인인 관리소장이 관리사무소에서 근무하게 된 직원들과 근로계약을 체결하였다면 그 직원들은 아파트 관리업자의 피용인이라고 할 것이므로, 아파트 관리업자와 위수탁 관리계약을 체결하였을 뿐인 아파트 입주자 대표회의가 직원들에 대하여 임금지급의 무가 있는 사용자로 인정되기 위하여는 그 직원들이 관리사무소장을 상대방으로 하여 체결한 근로계약이 형식적이고 명목적인 것에 지나지 않고, 직원들이 사실상 입주자 대표회의와 종속적인 관계에서 그에게 근로를 제공하며, 입주자 대표회의는 그 대가로 임금을 지급하는 사정 등이 존재하여 관리사무소 직원들과 입주자 대표회의와 사이에 적어도 묵시적인 근로계약관계가 성립되어 있다고 평가되어야 한다.

아파트 입주자 대표회의가 아파트 관리업자와 체결한 위수탁관리계약상의 지위에 기한 감독권의 범위를 넘어 일부 직원의 채용과 승진에 관여하거나 관리사무소 업무의 수행상태를 감독하기도 하고, 또 관리사무소 직원들의 근로조건인 임금, 복지비 등의 지급수준을 독자적으로 결정하여 오기는 하였으나, 관리업자 혹은 그를 대리한 관리사무소장이 근로계약 당사자로서 갖는 관리사무소 직원들에 대한 임면, 징계, 배치 등 인사권과 업무지휘명령권이 모두 배제 내지 형해화되어 그 직원들과 체결한 근로계약이 형식적인 것에 지나지 않는다고 할 수 없고, 또 입주자 대표회의가 관리사무소 직원들의 업무내용을 정하고 그 업무수행 과정에 있어 구체적.개별적인 지휘.감독을 행하고 있다고 볼 수도 없는 경우, 입주자 대표회의가 그 관리사무소 직원들과 근로계약관계에 있는 사용자라고 볼 수 없다.

인사이트코리아 노동조합

주식회사 인사이트코리아는 (주)SK와 정부의 소유로 되어있는 저유시설 부분에 대해 지속

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

적으로 인력을 파견해온 회사로서 사실상 SK(주)의 전직임직원이 퇴사 후 설립하고 사업을 인수받아 왔으며 따라서 저유시설 및 기타 용역부문에 대해서도 독점적으로 인력을 파견해왔다.

인사이트 소속의 파견노동자들이 2000. 3. 20. 노동조합을 결성하자 사용업체인 SK(주) 인천물류센터에서는 관리과장과 저유과장이 위 센터에 근무하는 조합원 20여명을 대상으로 2000. 3. 24. 부터 같은 달 27. 사이 개인 면담을 통해 “너희들은 도급제이기 때문에 SK가 계약을 체결하지 않으면 끝이다. 물류센터별로 계약되었기 때문에 인천부터 당장 그만두게 할 수 있다”는 등으로 말하면서 조합 탈퇴서 작성을 강요하고, 나아가 조합원들의 친인척 등 인맥까지 동원하여 조합 탈퇴를 종용하여 결국 10일도 못가서 2000. 3. 27. 경 인천물류센터 소속 조합원 전원이 조합 탈퇴서를 제출하는 등 전국적으로 SK(주)의 강요로 인해 원고 등 2명을 제외한 26명이 모두 조합을 탈퇴하기에 이르렀다. 또한 대부분의 조합원들이 SK(주)의 강요에 못이겨 탈퇴한 나머지 조합 탈퇴서를 노동조합측이 아닌 SK(주) 관리자들에게 제출하였다

이에 대해 노동조합은 SK(주)와 인사이트코리아를 상대로 서울지노위에 부당노동행위 구제신청을 내었으나 인사이트코리아는 인정, SK(주)는 각하결정이 나왔고 중앙노동위원회에 재심신청의 결과 역시 각하결정이 나왔다.

노동위원회는 노조법 제81조의 부당노동행위의 주체로서 사용자의 지위에 있는 자는 ‘근로자와 사용종속관계’를 가져야 할 것이고, ‘임금목적 근로의 암묵적 혹은 명시적 근로계약관계’에 있어야 할 것을 전제로 하면서 부당노동행위의 사용자성을 인정하지 않았고 ‘도급으로 위장한 사실상의 불법파견을 행하였다 하더라도 암묵적인 근로계약의 관계에 있었다고 할 수 없을 것이다.’라고 결정한 것이다.

실제 부당노동행위는 대부분 사용업체에 의해 이루어지고 있으며 파견업체는 그의 지시를 따르는 경우가 많다. 파견업체의 경우는 구제명령을 받은 경우라도 다시 사용업체의 지시가 있으면 구제명령을 어길 수밖에 없는 지위에 있으며 결국 사용사업주를 처벌하지 않으면 파견업체는 구제의 실효성을 보장받을 수 없다. 그러나 노동위원회는 사용업체에 대한 부당노동행위 구제신청을 각하함으로써 법과 현실이 괴리된 결정을 한 것이다.

(파견용역노동자의 법적지위에 관한 토론회, 고경섭노무사 발제문 중에서)

(4) 우리 입법요구안

1) 파견근로자보호등에관한법률 폐지

2) 불법파견 효과적인 규제 방안 마련

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

- 불법 근로자공급사업에 대한 규제로는 당해 행위에 대한 형사처벌로는 충분하지 않고, 파견근로자와 사용사업주간에 직접 고용관계를 의제(입법례로는 무허가 불법 파견시 파견근로자를 사용사업주에게 직접 고용된 것으로 간주하는 독일의 경우를 참조)하는 규정을 둔다.

- 현행 직업안정법에는 불법 근로자공급을 받은 자에 대한 처벌 규정을 두고 있지 않고, 파견법에는 파견대상이나 파견기간을 위반하여 파견근로자를 사용한 사용사업주에 대해서 처벌 조항을 두고 있는 바, 파견법 폐지에 따라 직업안정법상에 불법 근로자공급을 받은 자에 대한 처벌규정을 신설해야 한다.

- 현재 근로자공급사업, 파견과 도급 등의 구별 기준에 대해서는 「국내근로자공급사업허가관리규정」(개정 1995. 2. 15. 노동부 예규 제259호)와 「근로자파견사업과도급등에의한사업의구별기준에관한고시」(1998. 7. 20. 노동부 고시 제98-32호)가 운영되고 있는데, 실제 위 기준에 입각한 불법 근로자공급사업이나 불법 파견에 대한 관리감독이 이루어지지 않고 있다. 따라서 위 기준을 법규적 효력이 없는 예규나 고시의 형태가 아니라 직업안정법이나 동법 시행령에 규정하고 그 내용을 강화하여 실질적인 관리감독이 이루어지도록 해야 한다.

3) 권한과 책임을 일치시키는 사용자 개념 규정

근로기준법 제15조(사용자의 정의)

① 이 법에서 “사용자”라 함은 사업주 또는 사업경영담당자 기타 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.

② 근로계약 체결의 형식적 당사자가 아니라고 하더라도 당해 근로자의 근로조건 등의 결정에 대하여 실질적인 지배력 또는 영향력이 있는 자는 사용자로 본다.

③ 전항의 실질적 지배력 또는 영향력이 있는 자는 임금, 근로시간, 복지, 해고 등 그가 영향을 미친 근로조건에 대하여 근로계약체결 당사자와 함께 연대책임을 진다.

노동조합및노동관계조정법

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

2. “사용자”라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다. 근로계약 체결의 형식적 당사자가 아니더라도 당해 노동조합의 상대방으로서의 지위를 인정할 수 있거나 또는 근로자의 근로조건에 대하여 실질적인 지배력 또는 영향력이 있는 자도 같다.

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

제81조(부당노동행위) 사용자는 다음 각호의 1에 해당하는 행위(이하 “부당노동행위”라 한다)를 할 수 없다.

1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 도급·위탁계약 등을 해지하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위

5. 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 도급·위탁계약 등을 해지하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위

4) 고용관계의 승계 규정 신설

근로기준법 제30조의 2[근로관계의 승계] 사업의 양도·인수·합병·자산매각 등 경영주체의 변동이 있더라도 사업의 동일성이 지속되는 한 근로관계는 포괄적으로 승계된다. 하나의 사업장에서 행해지는 사업의 도급이나 위탁에서 수급인이나 수탁인 등의 변동이 있더라도 이와 같다.

(5) 노사정위 논의 내용

1) 파견허용대상 업무를 기존 positive list 방식에서 negative list 방식(일부 금지업무 특정하고 나머지는 전부 허용하는 방식)으로 변경하는 방안이 논의중임

2) 계속적인 파견허용기간도 현행 2년에서 3년으로 연장하는 방안이 논의중임(기간제와 연계하여 규율한다는 것으로 보아 같이 3년으로 하는 방안을 검토하고 있는 듯함)

3) 불법파견에 대하여는 실효성없는 처벌규정 강화로만 접근하고 있음

4) 재경부는 올 하반기부터 실업대책의 명목으로 종합인력개발회사를 설립할 수 있는 법적 근거를 마련할 방침을 세운 바 있음. 이에 따르면 직업알선, 인력파견, 인력관련 컨설팅 등을 종합한 인력파견회사를 설립할 경우 세제·금융혜택을 주겠다는 것임

▶ 노동부의 묵인하에 불법파견이 광범위하게 행해지고 있는 것이 현실이다.

-근로자파견법에 폐지되지 않고 다시 negative list 방식(일부 금지업무 특정하고 나머지는 전부 허용하는 방식)으로 허용업무를 규정한다면 사실상 모든 업무에서 파견이 허용하는 결과

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

가져올 것임

-실효성 있는 불법파견 규제와 사용자개념 수정에 대한 논의는 전혀 없고 실효성없는 불법 파견 처벌규정 강화만이 논의되고 있음

-그러면서 한편으로는 파견업체 활성화 대책을 마련하고 있음

3. 일용직/임시직/계약직 노동자

(1) 개념과 유형

기간을 정한 근로계약을 체결하고 있는 노동자를 말한다.

일용직, 임시직, 계약직, 촉탁직 등 여러 용어들이 쓰이고 있는데 그 의미를 구분하자면 다음과 같다. 그러나 주의할 것은 현장에서 이러한 용어들이 다음 구분과 조금 다르게 사용되기도 한다는 점이다. 하지만 근로계약기간의 정함이 있어 기간이 끝나면 언제든지 해고당할 수 있다는 점에서 동일한 조건하에 있다

1) 일용직

- 통상은 매일 매일 고용계약이 이루어지는 경우 이를 일용직(하루 고용되어 그 당일로 고용관계가 종료되는 노동자)이라고 한다. 그러나 통계상은 근로계약기간이 1개월 미만인 노동자를 지칭한다. 어쨌든 아주 짧은 근로계약기간을 정하고 있는 노동자를 의미한다고 보면 됨

2) 임시직

- 통계상은 근로계약기간이 1개월 이상 1년 미만인 노동자를 말하나, 통상은 계약직 중 그 기간이 짧은 경우를 정규직에 대한 상대개념으로 임시직으로 부른다.

3) 계약직

- 계약직은 법률상의 용어는 아니며 일반적으로 임시직, 일용직 등 근로계약기간이 정해져 있는 노동자 모두를 의미한다. 여기에는 1년 이하의 임시직뿐만 아니라, 2-3년의 근로계약도 포함한다.

4) 촉탁직

- 명예퇴직 또는 정년퇴직 후 다시 촉탁직이라는 이름으로 재입사하는 경우가 있는데 이때 보통 촉탁직이라는 이름이 붙는다. 사회에서 관행적으로 쓰이는 용어이며 근로계약기간이 정해져 있는 경우가 대부분이다.

(2) 자유로운 해고의 위협하에 놓여 있음

호텔롯데노조, "성희롱 피해자 재계약거부" 반발 [매일 노동뉴스 2001. 2. 3.]

— "정규직화 1년 앞둔 시점에 재계약 거부는 보복성 인사" —

호텔롯데노조(위원장 정주억)는 회사가 성희롱 사례로 판정된 면세점 계약직 노동자에 대해 정규직 전환을 일년 남겨둔 시점인 지난 31일, 구체적 근거 제시 없이 재계약을 거부했다며 반발하고 있다.

노조는 회사가 재계약을 거부한 5명 중 4명은 성희롱 피해 여성노동자들이고 3명은 우수 사원상을 수상한 경력도 있다며 이들은 노사가 합의한 2000년 단협인 '비정규직 3년 이상 4년 차 근무자에 대한 정규직화'에 따라 1년 후면 정규직 사원이 된다고 밝혔다. — **단협상 3년 이상 정규직화 규정 언제든지 무력화 가능성을 보여주는 사례**

이와 관련 노조는 "해당자의 인사과과를 매긴 담당자들이 성희롱 가해자이고 민사소송에 계류중인 것을 악용한 것"이라며 "회사의 무더기 재계약 거부 전례가 없었던 것으로 볼 때, 명백한 보복성 인사로 부당해고"라고 주장했다. 또 노조는 "5명의 문제를 넘어 전 계약직들이 고용불안을 느낀다"고 덧붙였다. 이에 대해 회사 인사과 관계자는 "인사과과가 낮게 나와 재계약에서 제외됐고 구체적인 평가 결과는 회사 규정상 공개할 수 없다"며 "경영상 필요에 맞춰 명수를 결정했다"고 말했다.

노조는 향후 부당해고 구제 신청과 함께 5일 진행될 대의원대회에서 안건으로 상정, 원직 복직을 위한 투쟁 방향 등 구체적인 계획을 세울 것이라고 밝혔다.

한편 서울지방노동청이 1일 회사가 성희롱 행위자에 대한 노동부의 징계지시를 따르지 않았다며 과태료 3000만원을 부과했다.

1) 법률규정

근로기준법 제23조 “근로계약은 기간이 정함이 없는 것과 일정한 사업완료에 필요한 기간을 정한 것을 제외하고는 그 기간은 1년을 초과하지 못한다”

2) '기간만료 시점에 갱신을 거부하는 것은 해고가 아니므로 다룰 수 없다.'

95다5783판결의 요지

① 근로계약기간을 정한 경우에 있어서 근로계약 당사자 사이의 근로관계는 특별한 사정이 없는 한 그 기간이 만료함에 따라 사용자의 해고 등 별도의 조치를 기다릴 것 없이 근로자로서의 신분관계는 당연히 종료된다(따라서 갱신거부는 기간만료의 통지이지 해고가 아니어서 다룰 수 없다. 그 사유가 무엇이든 간에)

② 1년을 초과하는 근로계약기간을 정하여 근로계약을 체결하였다고 하더라도 그 근로계약은 유효하다. 다만 근로자는 1년이 지나면 언제든지 근로계약을 해지할 수 있다.

→ 계약직 노동자는 해고제한규정의 보호를 받지 못한다

93다17843판결 연세대 어학당 사건

기간을 정한 근로계약이라고 하더라도 장기간에 걸쳐서 그 기간의 갱신이 반복되어 그 정한 기간이 단지 형식에 불과하게 된 경우에는 사실상 기간의 정함이 없는 근로계약의 경우와 다를 바 없다. 다만 근로계약이 계약서의 문언에 반하여 기간의 정함이 없는 근로계약이라고 하기 위해서는 계약서의 내용과 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 동종의 근로계약체결방식에 관한 관행, 그리고 근로자보호법규 등을 종합적으로 고려하여 그 기간의 정함이 단지 형식에 불과하다는 사정이 인정되어야 한다

→ 그러나, 이 판결이후에 나오고 있는 대법원 판결이나 하급심 판결은 '단지 형식에 불과'한 경우를 매우 엄격하게 보고 있어 큰 실효성이 없고, 한국통신 계약직에서 보듯이(10년이상 고용 계속된 노동자도 일단 해고) 사전에 분쟁을 예방하는 효과가 없다.

(3) 우리 입법요구안

근로기준법 제23조(근로계약기간)

① 근로계약기간은 기간의 정함이 없는 것으로 한다. 다만, 다음 각 호의 경우는 예외로 한다.

1. 출산·육아 또는 질병·부상 등으로 발생한 결원을 대체할 경우
2. 계절적 사업의 경우

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

3. 일시적, 임시적 고용의 필요성이 있어 노동위원회의 승인을 얻은 경우

② 제1항 단서의 경우에는 반드시 근로계약을 서면으로 작성하고 계약기간을 명시하여야 한다. 서면에 의한 근로계약을 작성하지 않거나 근로계약서에 계약기간을 명시하지 않은 경우에는 기간의 정함이 없는 것으로 본다.

③ 제1항 단서에 의하여 기간을 정한 근로계약을 체결한 근로자를 고용하고자 하는 경우 사용자는 근로자대표의 동의를 얻어야 한다.

④ 제1항 단서의 경우 근로계약기간은 1년을 초과할 수 없다.

⑤ 제4항의 기간을 초과하는 기간을 정한 경우나 그 기간을 초과하여 계속 근무하는 근로자는 그 기간을 초과하는 시점부터 근로계약기간의 정함이 없는 것으로 본다.

⑥ 사용자가 제1항 단서에 의한 근로계약기간을 정한 근로자를 사용한 경우 그 기간 만료 후 2년 이내에 동일한 업무를 위하여 근로계약기간을 정한 근로자를 채용할 수 없다. 이에 위반하는 경우에는 근로계약기간의 정함이 없는 것으로 본다.

⑦ 근로계약기간을 정한 근로자의 계약기간이 종료한 경우 사용자는 기간의 정함이 없는 근로자로 우선적으로 채용하도록 노력하여야 한다.

(4) 노사정위 논의 내용

1) 기간제 근로가 허용되는 사유의 제한을 둘 것인지 여부

-“기간설정에 합리적인 사유가 있는 경우”라는 규정 병행 검토

2) 계약기간과 관련하여 현행 “1년”이하로 제한하고 있는 규정을 업종제한없이 최장 3년까지 자유롭게 허용하는 방안을 논의 중임

3) 반복갱신하여 일정한 기간이 지난후에도 지속적 고용상태에 있게 될 경우 어떻게 할 것인가

계속적 편법고용을 규제할 방안, 위반시 벌칙 기준 설정 문제 등 논의

▶ 사유제한, 반복갱신규제(애초 노동부가 정부내 협의시 3년계속고용시 정규직화 하는 방안을 제시한 적이 있으나, 반대가 심해 폐기된 바 있음)가 같이 논의되고는 있으나, **계약기간만 3년으로 연장되는 방식으로 개악될 가능성 있음**

1) 현행 1년을 3년으로 하자는 것은 경총의 요구사항임

- 1년이하로 제한되어 있기 때문에 기업에서 2-3년계약을 하고 싶어도 결국 1년이하 단기

... 노동법 계약저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

계약을 할 수밖에 없다. 3년으로 하면 사실상 단기계약이 많이 없어지고 3년계약을 체결함으로써 사실상 정규직(3년까지는 고용보장)이 되는 것 아닌가라는 논리를 펴고 있음

2) 그러나, 법에 명문으로 3년으로 규정하게 되면

-기존 정규직까지 대거 2-3년 계약직으로 전환될 가능성이 큼. 특히 정규직으로 신규채용되던 노동자들이 3년계약직으로 채용되거나, 여성은 아예 정규직을 없애고 3년계약직으로 할 가능성이 높다.

-사용자들은 여전히 1년이하 단기계약직을 대폭활용하면서 기존 정규직과 전문직은 3년계약직으로 하여 일정기간 묶어두면서 정기적으로 고용조정을 하는 방식을 취할 것이다.

-일부에서 “3년이상 계속 고용시 정규직 전환”규정을 두면 고용보장을 강화할 수 있다는 주장이 있으나, 이를 회피하는 사용자들의 다양한 편법동원을 막을 장치가 병행되지 않으면 근로자파견법과 같이 3년마다 주기적인 해고가 자행될 가능성이 있다.

-전직의 자유가 제한됨, 즉 3년내에는 노동자가 다른 직장으로 옮기고 싶어도 옮길 수 없게 됨

4. 특수고용형태(위장자영업자) 노동자

(1) 개념

사용자가 근로기준법 등 노동법의 적용을 회피하기 위하여 사실상은 기업의 필수적인 업무에 해당함에도 불구하고 직접 고용하는 형태를 취하지 않고 노동자로 하여금 사업자등록을 하게 하고 근로계약이 아닌 도급, 위탁계약 등의 명칭으로 계약을 체결하여 그 노동력을 이용하고 대가를 지급하는 방식을 말한다. 고용관계를 은폐하고 자영업자로 만들어 놓음으로써 사용자는 노동법상 책임을 지지 않고 노동자는 노동법 등의 법적 보호를 받지 못하며, 해고가 어려운 근로계약이 아니라 위탁(또는 도급)계약 체결하여 계약해지라는 방식으로 쉽게 해고가 가능하게 된다.

(2) 유형

지입차주겸운송기사, 골프장경기보조원(캐디), 학습지 교사, 보험모집인, 텔레마케터 노동자 등이 이에 속한다. 하청의 말단고리에 해당하는 제조업의 개인하도급자, 애니메이션 노동자도

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

여기에 속한다.

현재 노동조합이 설립되어 활동중인 곳이 대부분이다.

건설운송노조-지입차주검운송기사/학습지산업노조-학습지교사/한성CC노조-골프장경기보조원/보험모집인노조-보험모집인(노동부에서 설립신고 반려됨, 최근 중노위에서 노동자성 부정함)/전국에니메이션노조-에니메이션 노동자

(3) 노동자가 아닌 자영업자로 위장되어 있음

개인사업자로 위장되어 있기 때문에 근로기준법 적용이 되지않고 산재, 고용보험 등 사회보험도 적용이 되지 않는다.

1) 법률규정

근로기준법 제14조

“이 법에서 근로자라함은 직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 받을 목적으로 근로를 제공하는 자를 말한다.”

노동조합 및 노동관계조정법(이하 노조법이라 함) 제2조 제1호

“근로자라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다.”

2) 판례는 사실상 두 법상 노동자개념을 구분하지 않고 “사용종속관계가 있는가”라는 기준을 가지고 판단하고 있다.

보험모집인, 골프장 경기보조원(96년), 학습지교사, 지입차주검운송기사 모두 근로기준법상 근로자가 아니라는 대법원 판결이 있다.

다만 골프장 경기보조원에 대하여는 노조법상 근로자에 해당한다는 판례(93년)도 있으나, 판결내용을 보면 같은 기준을 가지고 판단하고 있으며 추측컨대 재판부구성이 달랐던 점, 골프장마다 근무여건이 조금씩 다른점이 반영된 것이 아닌가 생각된다.

... 노동법 계약저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

결국 법원을 통해 근로자성을 인정받는 길(대법원 판례를 바꾸는 길)은 거의 불가능에 가까우며 법개정을 통해 해결해야 한다. 노조조직화를 통해 “이미 이루어진 사실”의 힘을 이용하는 방법도 유효하다.

■ 최근 전향적인 하급심 판결(건설운송노조관련, 인천지방법원 부천지원 2001카합160 판결) 요지

“양 당사자 사이에 사용종속관계가 있는 여부는 다음과 같은 점을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것이다(대법원 1997.2.14. 선고96누1795판결).

- ① 업무의 내용이 사용자에게 의하여 정하여지는지 여부
- ② 업무수행과정에 있어서도 사용자로부터 구체적이고 직접적인 지휘 감독을 받는지 여부
- ③ 사용자에게 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 사용자에게의 전속성의 유무와 정도
- ⑦ 취업규칙.복무규정.인사규정 등의 적용을 받는지 여부
- ⑧ 보수에 관한 사항(보수가 근로 자체의 대상적(對償的)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

나아가 현대에 들어와 나타나고 있는 취업.고용형태의 다양화 현상을 노동관계법이 적정하게 규율하기 위하여는 위에서 언급한 여러 가지 요소를 입체적으로 고려하여 사용종속관계의 유무를 판단하여야 할 것인바, 위 고려요소 중 ①항 내지 ⑥항 기재의 요소는 사용종속관계의 유무를 판단함에 있어서 중요한 요소로서 고려하여야 할 실질적 징표라고 할 것이고, ⑦항 내지 ⑨항 기재의 요소는 그 내용이 사용자가 자신의 우월한 경제.사회적 지위를 이용하여 일방적으로 결정하는 것이 가능하다는 점을 감안하여 볼 때 사용종속관계의 유무를 판단함에 있어 부수적인 요소로서 고려되어도 무방한 형식적 징표라고 할 수 있을 것이며, 이와 같이 실질적 징표와 형식적 징표를 종합하여 고려하여도 사용종속관계의 판단이 어려운 경우에는 나아가 ⑩항의

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

양당사자의 경제.사회적 조건에 대한 검토도 필요하다고 할 것이다.

앞에서 본 바와 같은 형식적 징표의 점, 즉 운송차주들은 취업규칙.복무규정.인사규정 등의 적용을 받지 아니하고, 기본급이나 고정급이 정하여져 있지 아니하며, 근로소득세를 원천 징수한 것이 아니라 오히려 피신청인의 각자 사업장 등록을 하여 사업소득세 및 부가가치세를 납부하였으며, 관계법령에 의하여 근로자로서의 보호를 받지 못하고 있는 점 등에 비추어 보면, 피신청인들을 비롯한 운송차주들은 근로기준법이나 노조법에서 상정하는 근로자가 아니라 독립된 운송사업주로 볼 수 있는 면이 있음은 부인할 수 없다.

그러나 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 것이다.

오히려, 앞에서 본 바와 같은 신청인 회사와 운송차주 사이의 계약관계의 내용 및 노무제공의 태양에 관한 실질적 징표, 즉 운송차주들의 업무 내용은 오로지 신청인에 의하여 정하여지고, 업무수행 과정에 있어서도 신청인으로부터 구체적이고 직접적인 지휘 감독을 받고 있으며, 신청인에 의하여 정하여진 근무시간과 근무장소에 구속을 받고, 운송차주들 스스로가 제3자를 고용하여 업무를 대행하는 것이 사실상 불가능하며, 레미콘 운반차량의 소유권은 비록 운송차주들에게 있으나 실제로 운송차주들이 차량의 소유권을 행사하여 이를 개인적 용도로 사용하거나 여가시간을 이용하여 다른 회사의 운송업무를 할 수 없으며, 운송차주들은 계약된 기간동안 계속하여 전적으로 신청인에게 근로를 제공하여야 하고 운송차주들이 스스로 다른 사업장에 근로를 제공할 수 없는 점 등을 종합하여 보면, 신청인 회사의 운송차주들은 신청인에게 종속된 상태에서 근로를 제공하였다고 보아야 할 것이다.

또한, 여기에 덧붙여 앞에서 본 양 당사자의 경제.사회적 조건의 점, 즉 노무공급 관계의 성립과 종료는 오로지 신청인에 의하여 정하여 지고, 운송차주들이 담당하는 레미콘 운반업무는 신청인의 사업에 필수적 내지 본질적인 것이며, 운송차주들이 사업자로서의 독립성 및 전문성을 가지지 못하여 독자적으로 시장에 접근할 수 있는 기회가 완전히 봉쇄되어 있는 점 등에 비추어 보아도, 신청인 회사의 운송차주들은 신청인에게 종속된 상태에서 근로를 제공하는 노조법상의 근로자에 해당한다고 봄이 상당하다고 할 것이다.

(4) 우리 입법요구안

현행 근로기준법 제14조 (근로자의 정의)

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

“이 법에서 “근로자”라 함은 직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자를 말한다.“

개정안 근로기준법 제14조 (근로자의 정의)

① 이 법에서 근로자라 함은 직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자를 말한다.

② 고용계약을 체결하지 않은 자라 하더라도 특정사용자의 사업에 편입되거나 상시적 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사용자 또는 노무수령자로부터 대가를 얻어 생활하는 자는 근로자로 본다.

(5) 노사정위 논의 내용

1) 근로자성 인정여부가 논의중이며,
통상근로자와 동일하게 인정하는 방안
일부 업종 노동자에 한해서 선별적으로 (부분)인정하는 방안
준근로자개념을 도입하는 방안 등이 검토중이다.

■ 준근로자

-독일 단체협약법 ‘경제적으로 종속되어 있고 근로자에 대한 그것과 유사한 사회적 보호의 필요성이 있는 자’라고 규정

-2000. 10. 노동부 ‘근로자에 준하는 자’라는 개념을 신설하고 근기법 일부규정을 적용하는 방안을 제출한 바 있음

-근로자/준근로자/근로자 아닌자

2) 다만, 근로자성을 인정하더라도 근기법 규정중 임금, 해고, 퇴직금 등 일부규정 및 사회보험 적용만 검토

3) 노동3권 중 일부(단체행동권) 제약하는 방안을 동시에 검토중이라고 함

▶ 이미 대부분 노동조합이 설립되어 활동중이다. 단체협약을 통하여 근기법상 여러 규정과 같은 내용의 규정 만들어가고 있음(물론 사회보험 등에서는 한계가 있음).

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

-사용자단체의 반발 심한 상태(학습지 회사, 보험회사, 레미콘 협회 등)에서 개악가능성 높으며 특히 일부 규정에 한해 근로자성 인정(준근로자 도입방식)되더라도 단체행동권을 인정하지 않는 방안과 맞바꿀 가능성 있음(대교학습지, 레미콘협회 등의 최근 대응을 볼 때 노조자체 특히 단체행동권 행사에 대한 거부반응이 강함)

-단체행동권을 행사하고 있는데 이를 제한하겠다는 발상인데, 이는 현상태보다 후퇴하는 개악이 될 것임(전교조의 경우 단체행동권이 없어서 단협체결도 어렵고 이행도 잘되지 않는 현실임. 상대방이 교육부인데도 사정이 이러한데, 일반 기업이라면 사실상 단체행동권 없는 노조결성과 교섭은 아무 의미없는 것이 될 것임)

5. 단시간(시간제) 노동자

(1) 개념

단시간 노동자는 아르바이트나 파트타임 등의 형식으로 채용되는 노동자로서 1주에 근로하기로 정한 시간이 해당 사업장의 통상의 노동자에 비해 짧은 노동자를 말한다.

근로기준법 제21조에서 '단시간근로자라 함은 1주간의 소정근로시간이 당해 사업장의 동종 업무에 종사하는 통상근로자의 1주간의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자'로 정의하고 있으므로, 1주간의 근로시간이 통상 노동자에 비하여 1시간이 짧더라도 단시간 노동자에 해당한다.

(2) 문제점

1) 근로기준법 등 상시적인 위반

단시간 노동자에게는 근로기준법이 적용되지 않는다는 오해가 광범위하게 퍼져 있다. 이러한 오해는 비정규직 노동자 모두에게 해당한다고 할 수 있다. 다음의 인터뷰를 보자

“퇴직금도 그래요. 어짜피 줄 수 있는 퇴직금이면 우리한테 공개적으로 일년 이상되면 탈 수 있으니까 오래 참고들 있어라 그런 얘기를 해야지. 쉬쉬하면서 아는 사람은 싸워서 타 갖고 가고 모르는 사람은 못 타가고 그런 식으로 하니까 불만이죠. 또 어떤 회사는 1년 되면 그 전에 재계약을 해서 퇴직금을 못 받게 하는 데도 있어요.(인터뷰자에게) 그런데 퇴직금은 우리 같은 사람도 받을 수 있는 건가요?(C기업 파트타임어)”

2) 명목상 단시간 노동자

우리나라 단시간 노동자의 특징이다. 위와 같이 불법적인 근로기준법 적용회피, 차별대우 등을 목적으로 이름만 아르바이트, 파트타임으로 해 놓고 실제 근무시간은 정규직과 비슷한 경우가 많다.

단시간 노동자의 노동시간

조사	주당 평균 노동시간(시간)
1997, 상업연맹 조사	45.8
1997, 한국노동연구원 조사	43.1
2000, 민주노총 조사	44.6

- 상업연맹, 『유통자본의 변화와 상업노동자』
- 정인수, 『취업형태 다양화와 정책과제』, 한국노동연구원
- 홍주환, “비정규·미조직 노동자 실태 및 의식조사”, 『정규 노동자 차별 철폐 및 조직화방안』 (정책토론회 자료집), 민주노총

시간제 노동자의 주당 노동시간(시간)	기업 비율(%)
34 시간 이하	0.5
35-43	10.8
44-47	53.7
48시간 이상	35.8

같은 기업 전일제 노동자와 비교한 노동시간	기업 비율 (%)
동일	35.7
길다	11.8
짧다	53.1

- 김태홍, 1999, 『비정규직 고용형태의 확산에 따른 여성 고용구조의 변화와 정책과제』, 노동부 (기업체조사)

3) 차별대우

<인터뷰>

“애초에는 저도 파트로 들어왔어요. 7시까지 일했어요. 그런데 작년부터 정규직하고 똑같은 시간을 근무하게 된 거예요. 우리가 원하는 것은 아니에요. 회사측에서 일방적으로 여기에 동의할 수 없으면 그만두라는 거지요. 근무시간은 같고 그런데도 급료는 시간대로 한 만큼만 주고(A백 화점 파트타임어)”

“가장 불만스러운 거요? 시간, 근무시간이지요. 그 다음에 거기에 대한 임금이지요. 근무시간에 대한 임금, 시간당 임금도 다른 데 보다 낮은 걸로 알고 있고(시간당 임금이 올라가는 것과 정규직으로 전환되는 것과 어떤 것을 택하겠는가?) 정규직이 훨씬 낫지요. 정규직이 되면 일단 노조에도 가입하고 상여금도 있고 학비 보조도 있고(B백화점 파트타임어)”

(3) 우리 입법요구안

1) 단시간근로자의 정의를 1주간, 1월간 또는 1년간의 소정근로시간이 당해 사업장의 동종 업무에 종사하는 통상근로자의 1주간, 1개월간 또는 1년간의 소정근로시간에 비하여 30%이상 짧은 근로자로 함으로써 명목상의 단시간 근로자는 통상근로자로 인정하여야 할 것이다. 다만, 이 경우 동일사업 내의 복수사업장에서 근무하는 단시간근로자는 전체 근로시간을 통산하여 소정근로시간을 산정한다.

2) 현행법은 소정근로시간이 현저히 짧은 단시간근로자(1주 근로시간이 15시간 미만인 근로자)를 별도로 취급하여 근로기준법의 많은 규정을 배제하고 있으나, 시간에 비례하여 취급하면 되는 것이고 달리 취급해서는 안될 것이므로 위 조항을 삭제하여 일반 단시간근로자와 동등하게 취급하여야 할 것이다.

3) 단시간근로자에 있어서는 근로시간 자체가 매우 중요한 의미를 가지므로 초과근로에 대하여는 엄격하게 제한하고 초과근로에 대하여 할증수당을 지급하여야 할 것이다. 기타 단시간근로자의 임금계산, 단시간근로자에 대한 주휴일과 연·월차휴가의 적용, 유급생리휴가, 산전·후 휴가, 단시간 근로자에 대한 취업규칙의 작성과 변경에 대하여는 현행 시행령 규정을 법률에 규정 하여야 할 것이다.

(4) 노사정위 논의 내용

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

1) 단시간 노동자의 근로시간의 상한선 설정 문제, 초과 근로의 경우의 가산임금을 지급하는 지 여부, 현저히 1주 소정근로시간이 짧은(15시간 미만) 근로자의 경우에 사회보험 적용 여부, 비례원칙 규정의 법적 실익여부가 검토중이다.

▶ 명목상 단시간 노동자를 통상 노동자로 인정하는 방향으로 개정되어야 하는 상한선(30% 이상 짧은 노동자) 설정, 초과근로규제가 가능할 지 의문스럽다.

6. 기타 입법요구안 및 노사정위 논의 내용

(1) 균등처우 규정 개정

1) 입법요구안

근로기준법 제5조(균등처우)

① 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 차별적 대우를 하지 못하며 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.

② 사용자는 근로기간 및 시간 기타 근로형태의 차이를 이유로 고용 및 근로조건상의 차별적 대우를 하지 못한다.

③ 사업주는 동일 사업 또는 사업장 내의 동일가치 노동에 대하여 동일 임금을 지급하여야 하며, 근무형태의 차이를 불문하고 시간당 임금으로 환산하여 통상근무자와 동일한 임금을 지급하여야 한다.

2) 현실적으로 모든 차별형태를 망라하는 형식의 입법이 어려워, 위와 같은 원칙적인 규정을 현실적으로 적용해가면서 판례의 축적을 통해 실효성을 확보해 가는 수밖에 없다

3) 노사정위에서 별도로 논의되는 바 없음

(2) 비정규직 사회보험 적용

1) 우리 입법요구안

- 사업장 규모나 고용기간의 차이를 불문하고 모든 노동자에게 산재보험, 고용보험, 국민연

... 노동법 개악저지! 노동기본권 완전쟁취! ...

금, 의료보험을 적용한다. 단, 주 15시간 미만 근무 노동자로서 최저임금 미만을 받고 있는 사람이나 연간고용기간이 60일을 넘지 않는 자로서 업무를 직업으로 하지 않는 자는 제외한다.

- 다만 이들의 경우에도 사용자의 사회보험 부담금은 납부하도록 함.

2) 노사정위 논의 내용

-의견일치가 가장 많은 부분이라고 하나, 그러나, 여전히 적용범위, 대상, 시기에 있어서는 입장의 차이가 큼