

민주사회를위한변호사모임 노동위원회,  
비정규직없는세상만들기네트워크, 전국여성노동조합, 조계종  
사회노동위원회, 전국민주노동조합총연맹(공공운수노조  
잡월드분회, 민주일반연맹 공공연대노조),  
전국불안정노동철폐연대, 참여연대, 한국비정규노동센터

수 신 각 언론사 정치부·사회부  
민변 노동위원회 (담당 : 이현아 02-522-7284)  
전국민주노동조합총연맹 (담당 : 우문숙 02-2670-9100)  
발 신 전국여성노동조합(담당 : 이지현 02-336-6377)  
참여연대 노동사회위원회 (담당 : 송은희 02-723-5036)  
제 목 [보도자료] 고용노동부의 한국잡월드 체험강사와 위탁전화상담원 직접고용 촉  
구 기자회견  
날 짜 2018. 11. 06. (총 14 쪽)

## 보 도 자 료

### 고용노동부 소속 한국잡월드 체험강사와 위탁전화상담원 직접고용촉구 기자회견

**일시·장소 : 2018.11.06.(화) 오전 11시, 청와대 분수대 앞**

#### 1. 취지

- 최근 통계 지표에서 비정규직이 더 증가한 것으로 나타나고 있고 대기업조차 비정규직 고용이 정규직 고용보다 증가하고 있다는 위험 신호가 나오고 있음.
- 더구나 공공부문 비정규직 제로와 공공부문이 모범사용자가 될 것임을 선언하고 상시 지속업무에는 비정규직을 고용할 수 없도록 법개정까지 약속한 정부이기에 더욱 우려스러운 상황임.
- 공공기관의 비정규노동자의 정규직 전환 관련하여 대상 사업장에서 고용노동부의 정규직 전환 가이드라인이 지켜지지 않아 다수의 사업장에서 분쟁이 발생하고 있는 상황임. 문재인 정부의 공공부문 비정규직의 정규직 전환 사업이 가이드라인에 따라 진행되고 있는 것인지, 정부가 비정규직 고용이 만연한 상황을 해결할 의지가 있는 것인지 의구심을 갖게 함.
- 비정규직 문제를 해결하려면 정부를 비롯하여 국회, 노동조합, 시민사회단체 등이 함께 노력하고 힘을 모아가야 하며, 그 중에서도 우선적으로 정부가 적극적인 추진력을

발휘해야 함. 특히 정부 부처 중에서 노동자의 고용과 권리보장과 관련된 주무부처인 고용노동부가 가이드라인 준수 점검 등의 역할을 충실하게 해야하며, 고용노동부와 고용노동부 소속 기관들의 비정규직 문제부터 해결하여 타부처와 공공기관에 모범을 보여야 함.

- 이에 고용노동부 산하기관인 한국잡월드와 위탁 전화상담 노동자에 대한 직접고용, 처우개선 문제 등의 해결을 정부와 고용노동부에 촉구하기 위해 기자회견을 개최함.

## 2. 기자회견 개요

- (1) 제목 : 고용노동부 소속 한국잡월드 체험강사와 위탁전화상담원 직접고용촉구 기자회견
- (2) 일시·장소 : 2018.11.06.(화) 오전 11시, 청와대 분수대 앞
- (3) 공동주최 : 민주사회를위한변호사모임 노동위원회, 비정규직없는세상만들기네트워크, 전국 여성노동조합, 조계종 사회노동위원회, 전국민주노동조합총연맹(공공운수노조 잡월드분회, 민주일반연맹 공공연대노조), 전국불안정노동철폐연대, 참여연대, 한국비정규노동센터
- (4) 프로그램
  - ① 사회 : 우문숙 전국민주노동조합총연맹 정책국장
  - ② 발언
    - 박영희 공공운수노동조합 한국잡월드분회장
    - 우옥자 전국여성노동조합 안양고객상담센터지회 지회장
    - 조미선 민주일반연맹 공공연대노동조합 천안고객센터대표
    - 조현주 민변 노동위원회 변호사
    - 송은희 참여연대 노동사회위원회 간사
  - ③ 기자회견문 낭독
    - 주최단체

■ 별첨1 : 기자회견문

■ 별첨2: 한국잡월드 비정규직, 고용노동부 위탁전화상담원 관련 자료

## ■ 별첨1

### 기자회견문

#### 고용노동부는 잡월드 체험강사와 위탁전화상담원을 직접고용하여 공공부문 정규직전환사업의 모범이 되어야 한다.

공공기관의 비정규노동자의 정규직 전환 관련 사업이 시작된 이래 정규직 전환 대상 사업장에서 고용노동부의 정규직 전환 가이드라인이 지켜지지 않는 문제로 지속적으로 분쟁이 발생하고 있다. 이러한 상황은 정규직 전환 사업의 주무부처인 고용노동부도 마찬가지이다. 고용노동부 산하기관인 한국잡월드(이하 잡월드)는 잡월드의 핵심업무인 직업체험 강사를 직접고용하지 않고 자회사를 설립하여 정규직화 문제를 해결하려고 하고 있다. 또한 고용노동부는 노동자의 권리와 노동정책에 대해 직접 상담하고 해결하는 위탁전화상담원의 직접고용 요구를 외면하고 있다.

정부가 비정규 고용을 해결하는 것이 아니라 비정규 고용 형태에 오히려 집착하고 있는 징후가 곳곳에서 드러나고 있다. 상시지속업무의 정규직전환과 관련하여 정부는 ‘고도의 전문성’ 과 ‘정부의 실업대책 차원’ 등등 예외조항을 만들어 선별전환하고 있고, 이중 착취구조에 묶여 있는 파견용역노동자는 자회사 방식의 전환을 통해 간접고용구조를 유지하려고 한다.

우리는 촛불항쟁에서 온 국민이 외쳤던 ‘정의로운 사회’의 첫걸음은 사회 양극화의 주원인인 비정규직 문제 해결이라고 판단했다. 따라서 문재인 대통령이 공공부문 비정규직 제로를 선언했을 때 환영 그 이상의 지지를 보냈다. 더구나 일자리위원회를 만들어 대통령이 직접 일자리 문제를 해결하고 상시지속업무 정규직 고용을 위해 비정규직사용사유 제한법을 만들겠다고 했을 때 문재인 정부의 비정규직 정책에 대해 지지와 신뢰를 보였다.

그러나 지금 확인되고 현실은 화려한 공공기관 건물에서 청소하고 시설을 관리하고 경비 업무를 하는 노동자들이 직접고용되어 처우개선이 이루어지는 것이 아니라, 자회사를 만들어 더 많은 관리비용을 쓰면서 노동자들의 임금을 최저임금 수준에 고착화시키려는 모습이다. 정부는 자회사를 만들어 대표의 연봉을 수억 원대로 책정하고, 관리자의 비정규직 노동자들의 임금 보다 3배 가량 높게 책정하여야 하는 이유를 국민들에게 설명할 수 있는가? 또다시 노동자의 희생과 국민의 지갑에서 비용을 충당하겠다는 것으로밖에 보이지 않는다. 직접고용을 하면 비용도 절약하고 노동자의 처우도 보장할 수 있었던 국회 청

소노동자 사례에서 보듯이 직접고용이 답이다.

정부는 20년 전 외환위기의 책임을 국민과 노동자에 전가하면서 비정규직 고용을 극대화 시켜왔다. 효율성과 비용절감의 신기루만 좇아온 20년의 결과는 어떠한가? 1천만이 넘는 비정규직을 양산하여 양극화를 구조화하였다. 공공기관은 효율성과 비용절감의 도그마에 빠져 공공성을 상실하고 민영화와 비정규직 확대 등 돈벌이에만 몰두해왔다. 그 결과 낙하산인사와 공공업무의 외주화로 공적서비스의 질은 저하되고 그에 대한 비용부담은 국민에게 전가되어 왔다.

지난 8월 문재인 대통령은 공공기관장 워크숍에서 “그동안 몇몇 공공기관은 국민의 편이 아니었다. 특권과 반칙의 온상이 돼 국민의 공복이라는 자부심을 잃기도 했다” 며 “조직의 명운을 걸고 스스로 깊이 반성해야 할 부분” 이라고 지적했다. 또한 “국민에게 신뢰받는 공공기관으로 환골탈태하겠다는 비상한 각오로 혁신에 임해주길 바란다” 며 “국민이 요구하는 혁신 목표는 분명하다. 한 마디로 공공성을 회복하라는 것” 이고 “이런 공공성 회복이 일자리 문제나 양극화 문제 해소를 위해 필요하다” 고 강조했다.

공공기관이 국민의 신뢰를 확보하고 공공성을 회복하기 위해서는 무분별한 아웃소싱과 비정규직고용부터 해결하는 것은 혁신을 위한 기본 원칙이다. 최근 통계지표는 비정규직이 더 늘고 있으며 대형사업장 임금 노동자 중 비정규직 증가 폭이 7년 만에 정규직 증가 폭을 앞질렀다고 밝히고 있다. 정부의 양극화 해소와 고용정책이 작동되지 않고 있다는 증거다.

우리는 대통령에게 촉구한다. 공공부문 정규직 전환정책을 재점검하고 국민과 노동자의 요구에 부합될 수 있도록 모든 상시지속업무 비정규직을 정규직으로 전환하여 명실상부한 ‘노동존중시대’ 를 만들기 바란다. 고용노동부 또한 ‘노동존중시대’ 를 실질적인 정책과 행정으로 추진해야하는 주체로서 공공부문 정규직 전환 정책이 충실하게 추진될 수 있도록 모든 역량을 집중하고 정규직화를 민간부문으로 확대시켜 갈수 있는 발판을 만들어야 한다. 고용노동부는 우선 산하기관인 잡월드외의 파견직 체험강사노동자를 잡월드가 직접 고용하도록 해야하며, 고용노동부의 위탁전화상담노동자의 직접고용 요구를 즉각 수용함으로써 주무부처로서 공공부문 비정규직의 정규직화 정책에 대한 의지를 보여줘야 할 것이다. 끝.

2018.11.06.

민중사회를위한변호사모임 노동위원회, 비정규직없는세상만들기네트워크,

전국여성노동조합, 조계종 사회노동위원회, 전국민주노동조합총연맹(공공운수노조  
 잡월드분회, 민주일반연맹 공공연대노조), 전국불안정노동철폐연대, 참여연대,  
 한국비정규노동센터

■ 별첨2: 한국잡월드 비정규직, 고용노동부 위탁전화상담원 관련 자료

○ 한국잡월드 일방적 자회사 전환 문제점

1. 경과

(1) 한국잡월드 개요

- 2012년 5월 고용노동부 산하기관으로 설립. 한국잡월드의 설립목적은 “청년실업 및 인력수급 불균형 완화를 위한 장기대책으로 어린이·청소년의 미래지향적 직업관 형성과 직업선택 진로설계를 지원하는 종합직업체험관 운영” 하는 것. 2012년 개관이후 7년 동안 총 520만 명, 하루 평균 3,000명의 고객들이 방문.

(2) 한국잡월드=비정규월드

- 직업체험강사 등 정규직전환 대상자들 275명은 한국잡월드의 설립목적이자 가장 주요한 업무인 종합직업체험관 운영 업무를 직접적으로 담당. 한국잡월드는 핵심 업무를 직접 수행하지 않고 용역업체에 맡겨 왔음.  
 - 이에 따라 비정규직 비율 87.8%, 정규직-비정규직 인건비 격차 38.3%의 기형적 구조 형성. 정규직 56명 정원 중 관리직인 임원, 1~3급이 19명으로 3분의 1이나 됨.

구분	인원	전체인력 중 비중	인건비 총액 (백만원)	1인당 인건비 (천원)	격차 (비율)
정규직	47명	12.2%	3,424	72,851	100
파견·용역	338명	87.8%	9,422	27,875	38.3

\*인원 기준 : 알리오 2018년 3/4분기 기준

\*인건비(임금 외 법정부단금 등 포함) 기준 : 알리오 2018년 예산, 용역보고서

(3) 자회사 전환 강행으로 160명 집단 해고 위기

- 한국잡월드는 정부의 비정규직 정규직 전환 정책에 따라 338명의 정규직 전환을 논의. 파행적이고 불공정한 논의를 통해 지난 4월 자회사 전환 결정. 잡월드 체험강사 노동자와 공공운수노조는 자회사 전환에 반대하며 노사정협의체 재논의를 요구해 왔음.
- 하지만 잡월드는 어떠한 조치도 취하지 않다가 지난 10월부터 자회사로 한국잡월드파트너스(준) 설립을 강행하고 있음. 이미 청소, 시설 등의 직군은 자회사 채용 절차가 마무리되었고, 강사직군에 대해서는 11월 2일부터 8일까지 채용 신청서를 받고 있음. 잡월드는 이 기간에 채용 신청을 하지 않으면 이후 계약해지, 즉 해고를 하겠다는 입장임

(4) 잡월드 노동자 19일부터 무기한 전면 파업 진행 중

- 공공운수노조 경기지역지부 잡월드분회 160여명의 조합원은 19일부터 자회사 강행을 반대하며 무기한 전면 파업을 진행 중임
- 잡월드 노동자는 자회사 전환 강행 중단하고 직접고용을 포함한 재논의를 통해 전환방식을 결정하자는 요구를 하고 있음
- 청와대 앞에서 조합원 노숙농성을 하고 있으며, 민주노총 경기본부와 함께 고용노동부 경기지청 농성도 진행 중임

2. 잡월드 체험강사, 직접고용이 되어야 하는 이유

(1) 핵심 업무 외주화, 서비스 안전 위협으로 이어짐

- 한국잡월드는 7년간 520만 명이 이용한 체험 시설임. 어린이·청소년이 주로 이용하고 있어 무엇보다 안전한 운영이 중요. 안전한 운영을 위해서는 일상적으로 안전에 위협되는 요소들이 점검되고 개선되어야 함.
- 하지만 잡월드는 핵심업무가 외주화되어 있어 운영과 관리업무가 별도 회사로 분리되어 있음. 운영을 책임지고 있는 체험강사가 문제를 발견하더라도 고쳐지지 않음. 불법과건을 회피하고자 관리자인 정규직은 현장의 의견을 직접 듣지도 내려와서 점검하기도 못하는 상황. 긴급상황시 조치에 대한 교육도 형식적으로 이루어지고 있음. 심지어 비상시 대피할 수 있는 비상문은 강사의 사원증으로는 열 수 없음.<첨부1> 참고
- 선박의 안전을 책임져야 할 업무의 외주화가 세월호 참사의 중요한 구조적 원인이었듯 잡월드의 외주화도 안전 사고의 구조적 취약점임.

(2) 핵심 업무 외주화, 불법과건 시비는 계속될 수밖에 없어

- 강사직군은 사실상 한국잡월드의 전시체험운영팀 산하로 편제되어 있음. 기획·관리와 운영이 분리될 수 없기 때문에 실제로 강사에 업무 수행에 대한 정규직의 지휘와 명령이 있을 수밖에 없음. 잡월드 개관 초기 대부분의 강사는 체험용 시나리오 혹은 PPT

제작에 참여했고 정규직 관리자의 지시에 의해 수정 작업을 진행하기도 하였음. 공연장 근무 과정에서 직접적인 업무 지시를 내린 사례도 있음.

- 근태관리도 직접 하고 있음. 수술 후 입원 치료 중이던 비정규직에게 정규직 관리자가 직접 해고를 지시한다거나, 일방적으로 근무체계를 변경하는 사례도 있었음.
- 불법과건 시비를 회피하고자 체험실에 문제가 생겨도 강사와 정규직이 직접 소통할 수 없어 용역업체 관리자를 사이에 두고 대화를 나누어야 하는 시트콤 같은 상황도 벌어짐. (<첨부2> 참고)

⇒ 직접체험관 운영을 용역업체에서 자회사로 바꾼다고 해도 외주화로 인한 문제는 동일하게 유지. 직접고용으로 바꾸지 않는 한 관리 부실과 ‘위험의 외주화’ 문제를 해결할 방법이 없으며 불법과건 시비도 계속될 것임.

### 3. 비민주적이고 일방적인 자회사 전환 결정

#### (1) 불공정하고 비민주적인 노사전협의체(노동자-사용자-전문가 협의체) 운영

- 2017년 1차회의부터 3차회의까지 강사직군은 노사전협의체에 참석은커녕 개최사실조차 통지받지 못함. 노사전협의체 구성도 불공정. 전체 전환대상자 338명 중 강사직군은 275명 82% 해당하지만 협의체 참석 위원은 고작 3명으로 17%에 불과. 기타 직군을 대표한 위원들도 6개 업체 중 4개 업체가 관리자로 현장 노동자가 아닌 업체의 이익을 대변

구분	소속	직종	전환대상	대표자수	관리자 여부
사측(7)	한국잡월드	-	-	7	
정규직 노동자(2)	한국잡월드	-	-	2	
전환자 대표(9)	우진종합관리(주)	시설	16	1	소장
	(주)씨앤에스	주차	3	1	소장
	(주)일호개발	경비·청소	28	1	
	(주)유애패인	전산	4	1	팀장급
	(주)선진환경	파견	2	1	
	(주)서울랜드	전시체험	275	3	
	(주)한국코퍼레이션	고객센터	10	1	센터장

- 약 7개월간 진행된 1차 노사전 전체 기간 중, 중요 사항(전환 대상, 전환 시점, 전환 방식)을 가지고 논의한 기간은 단 3주에 불과. 몰아치듯 일주일에 2회를 진행한 적도 있었음. 근무하면서 동시에 의견을 수렴하여 회의에 참석해야 하는 전시체험강사에게(심지어 해당 사항에 대해 전문가가 아닌) 전체 의견을 듣거나 회의 논의 사항에 대해 알

아볼 시간을 전혀 주지 않았음.

## (2) 컨설팅 업체가 논의 주도

- 한국잡월드는 수의계약을 통해 컨설팅 업체로 ‘갈렙앤컴퍼니’를 선정하여 2.9~3.20일 간 연구용역을 진행했다. ‘갈렙앤컴퍼니’는 2014년 국정조사에서 당시 인천공항에서 일당 100만원짜리 ‘황제용역’을 수행했다고 지적을 받은 업체. 여수항만공사, 발전 5개사, 관광공사에서 자회사 관련 컨설팅 수행. 상시지속 비정규직 제로화의 관점이 아니라 외주화 합리화의 관점에서 연구를 수행해 온 기관.
- 연구용역이 마무리되던 시점인 3월 15일 6차 노사전협의체 회의부터 갈렙앤컴퍼니가 회의를 진행. 갈렙앤컴퍼니는 노동자대표단이 자유로운 의견을 내세우지 못하게 제재를 가했고 대표자를 무시하며, 타 기관의 사례를 들어 자회사 전환 결정을 유도하는 등 편파적 진행을 했음.

## (3) 정규직 13명이 찬성한 자회사, 강사직군 94.4%는 직접고용 찬성

- 갈렙앤컴퍼니가 수행한 연구용역보고서는 직접고용과 자회사의 실효성을 비교 분석하며 비교기준 대부분이 동일하거나 비교할 수 없다고 하면서 용역업체 스스로 직접고용 방안의 우위를 인정.
- 갈렙앤컴퍼니의 용역보고서 중 자회사 전환을 지지하는 유일한 근거는 정규직 직원의 설문조사 결과. 정규직 임직원 25명이 응답하여 이중 13명이 자회사 정규직 방안 지지. 반면 비정규직 강사직군은 249명 응답자 중 94.4%인 235명이 직접고용을 선호.

## 4. 일자리 질 개선은 없고 낙하산과 노예계약으로 왜곡되고 있는 자회사

### (1) 관료, 잡월드 정규직, 컨설팅 업체 낙하산 자리만 늘리는 자회사 전환

- 자회사인 한국잡월드파트너스의 대표이사는 잡월드 경영지원본부장이 겸임. 경영지원본부장은 2018년 1월까지 진주고용노동지청장을 하다 정년 2년을 앞두고 명예퇴직하고 잡월드 1급 본부장으로 왔음. 이후 자회사 대표이사로 갈 가능성 높음. 이후 자회사 임원과 관리자는 모두 고용노동부나 잡월드 임직원 출신으로 채워질 가능성이 높음. 이미 자회사 방식으로 전환한 조폐공사, 중진공 자회사의 경우 대표이사를 기관 임원 출신이 임명된 바 있음.
- 한편 4차 노사전협의체에 노동부 컨설팅단 자격으로 특별 참여하여 자회사 전환을 유도하는 발언을 했던 D노무법인 정아무개 노무사는 현재 자회사 자문을 맡고 있음.

### (2) 자회사 전환 이후 임금 삭감

- 한국잡월드 용역보고서에 따르면 용역사업비 중 이윤과 일반관리비는 약 8억원 규모. 자회사를 설립하면 관리인력 인건비와 기타 일반관리비로 약 5억이 소요.<첨부3> 참고) 따라서 자회사로 전환되면 비정규직의 처우 개선에 사용 가능한 예산은 3억만 남게 됨. 338명의 전환 대상자의 처우개선에 사용할 예산은 고작 1인당 월 7만6천원만 남는 셈.
- 실제로 잡월드파트너스 청소 노동자 근로계약서 상의 기본급은 1,574,650원으로 최저임금보다 880원 높을 뿐이며 용역회사 시절 기본급 1,584,220원보다 9,570원 삭감<첨부4> 참고) 유급휴일도 노동절 단 하루 뿐 임. 현재 강사 직군 휴일은 14일.

(3) 노예계약 강요하는 자회사

- 근로계약서에는 회사가 마음대로 근무지와 담당업무를 변경 할 수 있다는 내용이 포함. 대법원 판례에 따르면 배치 전환시에는 업무상 필요성 뿐 아니라 생활상 불이익도 고려되어야 함. 근로계약서에는 대법원 판례보다 불리하게 회사의 업무상 필요가 있으면 마음대로 근무지 또는 담당업무를 변경할 수 있도록 규정.
- 또한 회사가 시·종업시간, 휴게시간, 근무형태 등을 마음대로 변경할 수 있다고 규정. 근로기준법 제4조(근로조건의 결정)은 “근로조건은 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 따라 결정하여야 한다.” 라고 규정하고 있음. 시·종업시간, 휴게시간, 근무형태 등은 근로조건으로 이를 변경할 때 당사자 동의가 필요함. 그런데 최초 근로계약서 작성 시에 이러한 근로조건의 변경을 사용자의 의사에 따라 바꿀 수 있도록 규정하고 있음. 마찬가지로 연장·야간·휴일 근무도 마음대로 명할 수 있도록 하고 있음 <첨부5> 참고)

<첨부1> 외주화로 인한 안전 위협 문제 사례

사례 1. 메르스 사태 당시 강사와 체험자에 대한 조치 부재

메르스 사태 당시 전체 건물 방역을 했는지 여부도 공개되지 않은 상태에서 강사들은 전 시체험관을 지켜야 했으며, 매일 출근하는 강사들이 출근 체크를 하고 입구에서 귀 체온계로 각자의 체온을 재는 정도에 그쳐 많은 강사들이 우려와 걱정을 했음. 처음 며칠간은 소독도 하지 않은 채 귀 체온계를 번갈아 사용하여 강사들의 항의가 있었으며, 이후에는 알콜 솜을 비치해 놓고 소독해가며 각자의 체온을 재 후 체험실에 입실하는 부실한 조치만을 취했음. 발열 체크를 하였으나 그렇다고 미열이 있는 강사가 귀가조치 된 것은 아니었으며, 체험실 별로 손소독제를 비치하는 수준 정도의 미온적 대처로 그쳤음.

그 기간 동안 수원 메르스 발생지역 학생들이 청소년체험관을 방문하였고 강사들은 본인의 안전은 뒤로 한 채 공포감 속에 체험을 진행해야 했음. 또한 몇몇 초등학생들은 열이 나서 학교를 쉬고, 잡월드에 체험을 온 사례도 있어 체험실 강사들뿐만 아니라 잡월드 전체가 메르스라는 전염성 질환에 무방비로 노출되었을 정도로 한국잡월드는 용역업체에 책임을 떠 넘기며 무책임한 태도로 방관.

### 사례 2. 형식적인 비상대피 훈련

전시 체험 강사들은 주기적으로 체험실 변경 청소년 체험관의 경우, 4개월(길게는 8개월) 단위로 이동. 그 안에 비상대피 훈련을 주기적으로 이루지지 않은 시기도 겹치기도 함. 그렇기 때문에 새로운 체험실에서 비상상황이 발생하면 비상 대피로를 확실히 숙지할 수 없는 상태이며 비상대피 훈련의 불연속성과 형식적인 대피훈련으로 많은 우려를 낳음. 실제 소방 훈련 시 외부로 나가는 훈련이 아닌 1층 로비에서 집결하는 것으로 마무리하는 형식적 화재대피 훈련은 실제 상황이 발생했을 때 대형 참사로 이어질 수 있는 가능성 또한 높음.

### 사례 3. [한겨레 기사] “비정규직 출입카드론 비상구도 못 연다”

“직업체험을 하려는 학생들에게 가장 강조하는 말은 비상구의 위치와 대피요령이지만, 정작 저희가 갖고 있는 건물 출입카드로는 비상구를 열 수 없습니다. 불이 나도 정규직이 와야 비상구를 열 수 있는 겁니다.” 고용노동부 산하 공기업인 ‘한국잡월드’의 비정규직 강사 등 노동자들이 그동안 정규직에 견줘 차별받은 설움을 토해내며 이렇게 말했다

### **<첨부2> 잡월드 불법파견 소지**

#### 사례1. 근무시간 일방 변경

2018년 10월 9일부터 한국잡월드 어린이 체험관의 일부 체험실에 한해 강사와 사전 동의의 과정 전혀 없이 1회 차의 수업시간은 줄이고, 회차를 늘려 업무의 강도를 무단으로 증가시킴. 사측에서 일방적으로 결정하고 수업 변경을 알리는 광고지까지 다 만들어놓고 가장 마지막에 통보하듯 알림.

#### 사례2. 근태 점검 및 노조활동 사찰

임금협상, 단체협상의 결렬에 의한 조합원은 점심시간(12:20~13:00)을 이용하여 선전전을 진행했는데 업무복귀시간(13:00)에 조합원들이 체험실 내부로 복귀했는지를 잡월드 정규직(과장)이 돌아다니면서 사진 찍으며 채증함.

#### 사례3. 같은 한국인인데 통역이 필요?

체험강사와 잡월드 정규직은 직접 소통할 수 없음. 불법파견을 피하기 위한 조치임. 체험실에 문제가 생겨 잡월드의 조치가 필요할 경우에도 직접 소통할 수 없어 서울랜드 매니저가 함께 참석하여 중간에서 강사의 말을 잡월드 정규직에게 잡월드 정규직의 말을 강사에게 대신 전해 주어야 하는 웃지 못할 해프닝이 발생하고 있음.

<첨부3> 한국잡월드 용역보고서 중 인건비 소요재원 분석

한국잡월드

## 인건비 소요재원 분석(2/3)

인건비 소요재원을 분석한 결과, 직고용 또는 자회사 전환과 무관하게, 정규직 전환 시 최소 6억9천3백만 원 재원이 부족할 것으로 예상됨

활용 가능 재원산출	총 처우개선 소요재원
<p><b>A</b>      용역 일반관리비 + 이윤 = (339,027,910원) + (460,504,845원) = 799,532,750 원</p>	<p><b>D</b>      총 복리후생비 소요재원: 1,000,480,000</p>
<p><b>B</b>      관리인력 인건비 + 기타 일반관리비 = (259,527,494원) + (232,780,956원) = 492,308,450 원</p>	
<p><b>C</b>      총 가능재원(C) = (A) - (B) = (799,532,750원) - (492,308,450원) = 307,224,300 원</p>	<p><b>E</b>      총 필요 재원(E) = 총 가능 재원(C) - 총 복리후생비 소요재원(D) = 693,255,700 원</p>

- 가이드라인 지침 준용하여
- 최소, 전환 전 임금수준을 유지시키며
- 일반관리비, 이윤 등을 처우개선 재원으로 활용하며
- 지침상 3대 복리후생항목만을 우선 적용할 경우
- => 정규직 전환 시, 최소 6억9천3백만 원 정도 재원부족

- 42 -

<첨부4> 한국잡월드파트너스 근로계약서

**3 근로시간**

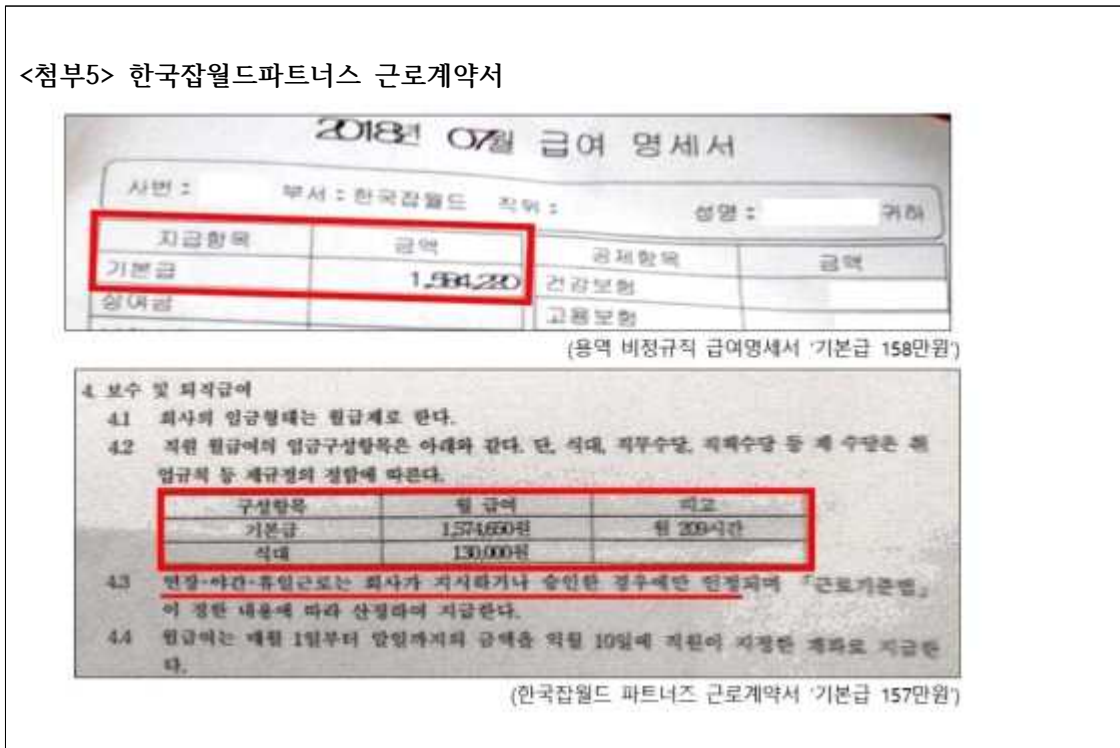
3.1 1주 40시간, 1일 8시간 근무제를 원칙으로 하며, 시·종업시간은 \_\_\_\_\_ 로 한다. 단, 시차출근제 지침에 따라 변경할 수 있다.

3.2 휴게시간은 \_\_\_\_\_ (1시간)으로 한다.

3.3 회사는 시·종업시간, 휴게시간, 근무형태 등을 변경하거나 연장·야간·휴일근로를 명할 수 있고, 직원은 이에 따르기로 한다.

(한국잡월드 파트너스의 폭력적이고 강압적인 근로시간 항목)

<첨부5> 한국잡월드파트너스 근로계약서



○ 고용노동부 고객상담센터 위탁의 경과와 문제점

1. 2004년부터 고용노동부 직접고용으로 고객상담센터 운영

- 2013년 고객상담센터가 울산으로 이전하여 운영(직접고용)
- > 2013년 안양고객상담센터를 설립하여 기존 직접고용 인력을 고용승계 (위탁고용)
- 2009년 천안고객상담센터 설립(위탁고용)
- 2014년 광주고객상담센터 설립(위탁고용)

※ 안양고객상담센터 직접고용에서 위탁고용으로 전환

- 2013년 고용노동부 고객상담센터가 정부의 공공기관 지방이양정책에 따라 울산광역시로 이전하면서 기존 인력을 위탁으로 전환하여 안양고객상담센터 운영

2. 고용노동부 고객상담센터 위탁경과

- 2004년부터 고용노동부 직접고용으로 고객상담센터 운영
- 2013년 고객상담센터가 울산으로 이전하여 운영(직접고용)
- > 2013년 안양고객상담센터를 설립하여 기존 직접고용 인력을 고용승계 (위탁고용)

- 2009년 천안고객상담센터 설립(위탁고용)
- 2014년 광주고객상담센터 설립(위탁고용)

**<전화상담 업무>**

- 1) 천안: 피보험자, 실업급여, 모성보호, 취업성공패키지, 직업능력개발훈련, 고용안정, 고용허가, 일자리안정자금, 청년내일배움공제, 외국어상담(영어, 중국)
- 2) 안양: 실업급여, 고용보험취득상실정정, 육아휴직출산휴가, 출산육아기 고용안정장려금, 고용촉진장려금, 고용유지, 임금피크, 정규직전환, 60세고령자, 일자리 안정자금
- 3) 광주 : 실업급여, 직업훈련, 취업지원(구인, 구직), 취업성공패키지, 고용촉진장려금기본상담, 청년내일채움공제, 일자리 안정자금, 고용허가(외국인)

**3. 위탁이라는 이유로 차별 받는 전화상담원**

- 직접고용과 동일 업무 수행
- 기본급 차별과 명절상여급, 정액급식비, 복지포인트 미지급 등 복지 차별

■ 시간외수당 미지급 등 근로기준법 미준수

- 천안고객상담센터 취업규칙 위반 노동청 진정, 8월 위탁사(ktcs)가 4억여원 지급
- 광주고객상담센터 시간외수당 미지급 노동청 진정, 10월 위탁사(ktcs)가 1억5천만원 지급
- 안양고객상담센터 시간외수당 미지급으로 노동청 진정 중

■ 실적 강요로 극심한 스트레스

- 고용노동부 위탁사 평가 기준 중 서비스레벨 평가가 높음. 위탁사 전화상담원은 직접 고용된 전화상담원보다 더 높은 평가기준을 적용, 등급수당을 신설하여 상담사간 경쟁하게 함.

**<2018년 직접고용전화상담원과 위탁상담원 임금 비교>**

직접고용전화상담원 예산	위탁상담원 예산
1) 기본급 시급 9,252*117시간*12개월*117명	1. 인건비/ 5,584,099천원 가. 안양, 광주 콜센터 전화상담원
2) 초과근무수당 *4시간*1.5배*12개월*117명	시급 7,972*117시간*276명*12개월
3) 상여급 800,000*4.5시간/8시간*117명	나. 천안콜센터 전화상담원 (시급7,972원*209시간*80명*12개월)+(7972원*117시간

<p>4) 정액급식비*12개월*117명 5. 복지포인트 40만원</p>	<p>*80명*12개월) 2. . 3개센터관리비/4,470,451천원 3. 복지 포인트 없음</p>
---	---

#### 4. 2018년 안양고객상담센터 단체교섭 상황

- 교섭대표노조 : 전국여성노동조합 / 사측 : 효성아이티엑스 위탁업체
- 7/5~9/13 4차례의 단체교섭 진행 : 명절상여금, 정액급식비 지급 거부
- 10/2 경기지방노동위원회 ‘조정중지’ 결정
- 10/15~16 쟁의행위찬반투표 진행, 조합원 전원 찬성으로 가결
- 10/22 선도 파업 진행, 10/29 전면 파업