파견법 폐기, 간접고용 철폐
2017 파견노동포럼

2017년 9월 2일(토) 오후 1시 30분~6시 30분

조영래홀 (광화문 변호사회관)

주최 : 전국불안정노동철폐연대/ 노동인권실현을 위한 노무사모임/
민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회/ 민주주의법학연구회/
법률원(민주노총, 금속노조, 공공운수노조)/ 반월시화공단노동자 권리찾기모임 월담/
인천지역노동자권리찾기사업단/ 전국사무금융서비스노동조합

후원 : 조계종 사회노동위원회/ 천주교서울대교구/ 민주노총/ 공공운수노조

파견법 폐기, 간접고용 철폐
2017 파견노동포럼

2017년 9월 2일(토) 오후 1시 30분~6시 30분
조영래홀 (광화문 변호사회관)

<순　　서>

■ 1:30~1:40 행사 개요 소개 및 후원단체 인사

■ 1:40~3:00 Section1 [현장 발언대] "비정규직, 침묵을 깨고 움직이다"

○ 진행 : 이성대 (전국불안정노동철폐연대 집행위원)

○ 발언자

① 김진영 (민주노총 강원영동지역본부 동양시멘트지부, 교선부장)
② 윤영금 (공공운수노조 교육공무직본부 서울지부, 지부장)
③ 안진석 (금속노조 구미지부 아사히비정규직지회, 대의원)
④ 조원하 (전국건설노조 경기중서부건설지부, 조직차장)

[파견노동포럼]

■ 3:00~3:40 Section2 [강의안 시연] “파견법, 뭐가 문제이길래?”

○ 시연 1 : 파견법 폐지, 왜 중요한가/ 최은실(전국불안정노동철폐연대 법률위원회)

○ 시연 2 : 파견법과 파견노동 요모조모 Q&A/
주민영(금속노조 법률원)/ 김유경(노동인권실현을 위한 노무사모임)

■ 3:40~16:00 휴식

■ 4:00~6:30 Section3 [조직화 경로 찾기] “파견노동자, 단결하다”

○ 진행 : 김혜진 (전국불안정노동철폐연대 상임 집행위원)

<Part 1> : 파견노동 현황과 조직화의 시사점

○ 발표

① 파견노동 현황과 전망/ 김철식 (전국불안정노동철폐연대 정책위원회)

② 금융권 간접고용 실태와 고민/ 정현철 (전국사무금융서비스노조)

③ 제조업 파견노동 실태 : 반월시화공단을 중심으로/
이미숙(반월시화공단노동자권리찾기모임 월담)

④ 언론사(방송사) 파견노동자 증가와 노동실태/ 윤종욱(전국언론노동조합)

○ 질의응답

<Part 2> : 조직화를 위한 토론

○ 발표

① 파견문제를 의제화하면서 조직하다/ 이대우 (인천지역노동자권리찾기사업단)

② 직장을 바꾸고 노조가입을 촉진하는 사회운동이 필요하다/
오진호(비정규직 없는 세상만들기 네트워크)

○ 지정토론

○ 자유토론

[자료집 순서]

■ Section1 [현장 발언대] “비정규직, 침묵을 깨고 움직이다” … 5
○ 민주노총 강원영동지역본부 동양시멘트지부 투쟁 소개 … 7
○ 공공운수노조 교육공무직본부 투쟁 소개 … 12
○ 금속노조 구미지부 아사히비정규직지회 투쟁 소개 … 16
○ 전국건설노조 투쟁 소개 …20

■Section2 [강의안 시연] “파견법, 뭐가 문제이길래?” … 24
○ 강의안 1 : 파견법 폐지, 왜 중요한가 … 25
○ 강의안 2 : 파견법과 파견노동 요모조모 Q&A … 43

■ 3:40~16:00 휴식

■ Section3 [조직화 경로 찾기] “파견노동자, 단결하다” … 58
<Part 1>
○ 파견노동 현황과 전망 … 59
○ 금융권 간접고용 실태와 고민 … 64
○ 제조업 파견노동 실태 : 반월시화공단을 중심으로 … 68
○ 방송사 파견노동자 증가와 노동실태 … 76
<Part 2>
○ 파견문제를 의제화하면서 조직하다 … 83
○ 직장을 바꾸고 노조가입을 촉진하는 사회운동이 필요하다 … 86

파견법 폐기, 간접고용 철폐
2017 파견노동포럼

1부 [현장 발언대]
“비정규직, 침묵을 깨고 움직이다”

○ 진행 : 이성대 (전국불안정노동철폐연대 집행위원)

○ 발언자

① 김진영 (민주노총 강원영동지역본부 동양시멘트지부, 교선부장)

② 윤영금 (공공운수노조 교육공무직본부 서울지부, 지부장)

③ 안진석 (금속노조 구미지부 아사히비정규직지회, 대의원)

④ 조원하 (전국건설노조 경기중서부건설지부, 조직차장)

“비정규직, 침묵을 깨고 움직이다”

저임금, 장시간노동, 고용불안, 노조탄압, 차별, 해고…. 침묵을 강요하는 현실을 거부하고 권리찾기에 나선 노동자들, 함께여서 가능했던 용기로 삶을 바꾸고 세상을 바꾸려는 노동자들의 생생한 이야기를 함께 나눕니다. 더불어, 대선시기에 진행했던 「#나의비정규직공약」 기획사업 결과를 토대로, 참여한 노동자들의 투쟁 현안을 연결해 비정규직 문제의 해법을 함께 모색합니다.

2017년 3월 25일부터 4월 24일까지 한 달 동안 공익인권법재단 공감/ 바꿈 · 세상을 바꾸는 꿈/ 알바노조/ 예술인소셜유니온/ 전국불안정노동철폐연대/ 청년전태일(6개 단체)이 함께, 「#나의비정규직공약」 이라는 기획사업을 통해 비정규직 노동자가 직접 제시하는 비정규직 문제 해결을 위한 방안을 의견 수렴하였다.

거리 설문조사 및 온라인 설문, 노동자 시민 집담회 등을 통해 총 329명의 비정규직 노동자 및 시민들이 참여를 하였고, 총 416가지의 의견을 제출하였다.

제출된 의견들을 종합해 ① 비정규직 철폐와 정규직화 ② 비정규직 차별해소 및 차별 금지 ③ 최저임금 인상(1만 원 이상) ④ 노동3권의 온전한 보장 ⑤ 기간제법/ 파견법 폐기 ⑥ 노동법 준수 및 위반 사용자 엄벌 ⑦ 사회보장 확대 ⑧ 기타 노동인권 교육 실시, 안전하게 일할 권리 확보, 재벌 개혁 등의 주요 요구를 정리하였다.

[투쟁소개 1] 민주노총 강원영동지역본부 동양시멘트지부

김진영(동양시멘트지부 교선부장)

저임금 강제노동에 시달려온 하청노동자

같은 현장에서 같은 일을 하면서 하루 16시간 근무, 월 200시간이 넘는 장시간 노동을 해도 원청 노동자의 절반도 안되는 저임금에 시달려온 노동자들이 노동조합을 결성했습니다(2014.5.17.). 그리고 고용노동부 태백지청에 불법파견 및 위장도급 여부에 대해 진정을 제기했습니다.
태백고용노동부는 "동양시멘트 사내하청 노동자 240명은 원청의 정규직"임을 인정하고 직접고용 할 것을 명령했습니다(2015.2.13. 위장도급판정. 원·하청의 묵시적 근로관계 인정). 그러나 동양시멘트는 오히려 하청업체와의 도급계약을 해지하는 방식으로 하청노동자 101명(동양시멘트 지부)을 전원 해고했습니다. 그리고 당연한 권리를 요구하는 조합원들에 업무방해라며 16억 원이라는 손배가압류를 걸었습니다.
* 하청업체 '동일' → 동양시멘트 지부(전원해고)
'두성' → 동양시멘트 두성지부(해고되지 않고 현재까지 일하고 있음.)

동양시멘트, 삼표에 매각

> "동양시멘트를 인수한 건…… 결코 비싸다고 생각하지 않는다. … 낼 수 있는 시너지가 무궁무진하다. 시멘트사업은 전체 비용에서 인건비가 차지하는 비중이 그리 크지 않다. 구조조정으로 적은 비용을 아끼는 것보다 직원들의 단합된 힘을 통해 큰 수익을 조정으로 만들어 내려고 한다." – 2015.7.30. 삼표 최병길 사장 인터뷰. 중앙일보 발췌

삼표는 법정관리를 졸업한 동양시멘트를 인수하면서 원청 노동자들에게 향후 5년간 인위적인 구조조정은 하지 않겠다고 약속했습니다. 그러나 부당해고 노동자들 문제는 철저하게 외면했습니다. 매각 이전의 법적소송을 포함한 모든 문제에 대해 책임져야 하는 삼표는 부당해고 노동자들을 직접고용 해야 함에도 오히려 약 10여 건의 민·형사상 고소고발을 남발하고 50억

원이 넘는 손해배상소송을 진행하며 탄압에만 열을 올렸습니다. 삼표자본에 우리의 요구를 전달하려는 과정에서 삼척경찰서의 전경과 경찰2개 중대가 조합원 40여 명을 덮쳤고 수갑을 채웠습니다. 지부장과 부지부장을 포함한 7명의 조합원이 업무방해 등의 혐의로 옥살이를 했습니다. 자본이 바뀌었지만 변한 것은 하나도 없었습니다.

정규직이지만 다시 하청노동자로

삼표는 이렇게 경찰과 법원까지 동원해 노동자들을 탄압하면서 한편으로는 근로자지위확인소송 취하, 노동조합 탈퇴를 조건으로 일자리를 주는 방식으로 조합원들을 회유했습니다. 그 결과, 상당수가 자신의 권리를 포기하고 다시 하청업체로 되돌아갔습니다. 2015년 12월, 삼표가 자회사를 만들어 정규직으로 복직시키겠다는 뻔한 꼼수에 27명의 조합원이 내분을 일으키며 단체로 투항하기도 했습니다. 동양삼표자본이 20억 원에 달하는 벌금을 내면서까지 이렇게 안하무인으로 시간을 끄는 이유는 여기에 있습니다. 탄압과 회유를 통해 노동자의 권리를 찾는 노동조합을 없애는 것이 목적인 것입니다. 수십 년 간 저질러온 불법행위를 무마하고 앞으로도 계속하겠다는 것입니다.
중앙노동위원회에서는 “동양시멘트가 노동조합을 탄압하기 위해 조합원들을 해고했다.”고 판정한 바 있습니다(부당노동행위 판정).

삼표시멘트 법원소송 패소

“하청노동자들은 동양시멘트의 근로자 지위에 있거나 삼표가 고용할 의무가 있다.”(2016.12.20. 서울중앙법원 판결) 상식적인 판결이긴 하지만 법원이 자본의 눈치를 보고 있다는 것을 보여주는 측면이 있습니다. 제조업의 사내하청은 ‘불법’이라는 것이 법원의 일관된 판례입니다. 동양시멘트는 노무부서에 불과한 유령회사를 내세워 도급으로 위장해 비정규직을 고용했습니다. 법원은 이런 불법행위에 합법파견에나 적용될 파견법을 적용함으로써 동양시멘트의 불법행위에 면죄부를 준 것입니다.
아무튼 법원판결 이후 삼표시멘트는 항소하면서 또다시 조합원들을 회유했습니다. 개별교섭을 하자면서 조합원들에게 개별로 공문을 보냈습니다. 지난 4월, 4명의 조합원이 보상금을 받고 공장을 완전히 떠났습니다. 노동조합을 탈퇴했고, 소송도 취하했습니다. 그래서 현재는 19명의 조합원이 투쟁하고 있습니다.

우리가 포기하지 않으면 우리가 이긴다!

동양시멘트지부 투쟁 과정을 이야기 하다 보니 의도치 않게 법적인 내용이 주를 이루는 것 같아 답답한 마음이 듭니다. 딱히 다른 방법으로 설명할 방법이 없는 것이 우리가 살고 있는 현실이 아닌가 하는 생각도 해봅니다. 하지만 우리는 분명히 기억합니다.
“더 이상 이렇게 살수는 없다, 우리는 동양의 노예가 아니다!” 라고 생각해서 노동조합을 만들었습니다. 주위 사람들 대다수는 바위에 계란치기 라며 포기하라고 했습니다. 가족들조차도 노동조합을 반대했습니다. 약육강식의 논리를 내세우며 약자는 약자답게 고개 숙이고 그저 묵묵히 복종하며 살아가는 것이 살아남는 길이라고 이야기 했습니다. 착취당하고 차별받는 것, 기업의 불법 또한 당연시 여기는 사람들 속에서 노동조합을 할 권리는 인식과의 싸움이 되었습니다. 미래를 알 수 없기에 인식과의 싸움은 더 힘들었습니다.
하지만 설령 진다고 해도 싸워야 한다는 신념을 갖고 지금까지 달려왔습니다. 법의 판단과 상관없이 우리가 옳기 때문입니다. 그 투쟁의 결과로 지금은 동양삼표자본의 온갖 불법행위를 비롯한 추악한 민낯이 적나라하게 드러났고, 우리가 옳다는 것이 지역주민들에게 인식되었습니다. 그리고 최근 삼표와의 교섭이 몇 차례 진행되었습니다. 아직 갈 길이 많이 남았지만 동양시멘트지부 투쟁에 내일처럼 함께해주신 동지들이 있어 지금까지 투쟁할 수 있었던 만큼, 더 가열찬 투쟁으로 당당하게 현장으로 돌아가겠습니다.

“우리가 포기하지 않으면 우리가 이긴다! 투쟁!”

<사진으로 보는 동양시멘트 투쟁>

▲ 석회석 광산 46광구

▲ 광산 덤프, 로더

▲ 49광구 투쟁

[투쟁소개 2] 민주노총 공공운수노조 교육공무직본부

윤영금(교육공무직본부 서울지부장)

교육공무직의 발생과 변화

학교 교육의 질을 높이기 위해서는 직접적인 교육활동 외에 행정과 교육지원 업무를 수행할 인력이 필요합니다. 그러나 공무원 및 교원의 정원제한 정책과 임용의 즉시성 및 운용의 용이성 등으로 인해 정규인력보다는 비정규직 인력을 계속 사용하며, 중·고등학교에서 채용한 육성회직이 교육공무직 최초의 시작이었습니다. 이전에는 육성회직·일용잡급직 등으로 불러왔으나, 과학실험보조 배치 이후 조리종사원·전산·행정 및 교무업무 등 학교 현장의 필요에 따라 배치 및 활용하면서 2004년 교육부의 학교회계직원 계약관리 지침에서 '학교회계직'이라는 명칭을 처음 사용하였습니다.

'학교회계직'이라는 용어는 학교에서 회계를 담당하는 직원이라는 의미가 아니라, 초중등교육법에 따라 각급 학교에 설치되어 있는 학교회계에서 급여가 지급되는 대상을 일컫는 말이었습니다. 급여의 지급 근거에 따라 노동자의 직을 호칭하는 것은 매우 드문 경우일 뿐 아니라 호칭 자체가 비정규직을 뜻하는 용어는 아니라는 점에서 혼선을 줄 수 있는 부정확한 표현입니다.

'학교회계직' 명칭은 조례를 통해 '교육공무직'(학교비정규직)으로 변경되었습니다. 학교에서 근무하는 교직원은 주로 교육활동을 담당하는 자와 행정 및 교육 지원을 담당하는 자로 구분할 수 있습니다. 교원외의 자에는 산학겸임교사·명예교사·강사 등이 포함되며, 행정 및 교육지원을 담당하는 직원에는 정년제로 임용되는 정규직(공무원)과 기간제 또는 무기계약제, 시간제 등으로 임용되는 비정규직원으로 구분됩니다.

교육공무직(학교비정규직)의 정의

교육공무직에 대해 특별히 법령 등으로 정해진 바는 없습니다. 그러나 현재 사회적으로 통용되는 개념으로 교육공무직(학교비정규직)은, "유아교육법상의 유치원과 초중등교육법이 적용되는 학교 또는 교육부(청) 등 교육기관에서 근무하는 정규직이 아닌 노동자"로 정의될 수

있습니다. 즉, 고등교육기관인 대학에 근무하는 비정규직은 학교비정규직에서 제외됩니다.

교육공무직(학교비정규직)의 유형

교육공무직(학교비정규직)은 크게 '비정규직 교원'과 '비정규직 일반 노동자'로 구분됩니다. 이 중 비정규직 교원은 기간제 교사, 산학 겸임교사, 명예교사, 강사직종(영어회화전문강사, 스포츠강사, 방과 후 및 특기적성 강사, 교과교실제 강사, 원어민영어강사, 시간강사 등) 등 정규교원이 담당하여야 할 교육을 교원 부족 및 특정 전문능력소유자 필요 등 특별한 사정으로 인해 채용된 비정규직입니다. 비정규직 일반 노동자는 비정규직 영양사, 조리사, 조리실무사, 학교 도서관 사서, 교무, 행정, 과학실험, 전산, 특수교육실무사 등 학교 행정업무 지원과 교육지원, 그 밖에 학교급식 등 학생복리 증진을 위하여 학교업무에 종사하는 노동자들입니다.

교육공무직의 고용 및 노동 특성

고용관계 특성을 보면, 법적용에 따른 구분은 교원 또는 공무원 임용절차를 거쳤는지에 의한 구분으로, 교원 또는 공무원인 경우 특별근로관계이므로 국가공무원법 또는 지방공무원법이 일반 노동법에 우선하여 적용됩니다. 근로계약은 1년 이내로 정한 기간제 근로계약자와 기간을 정하지 않은 무기계약자로 구분할 수 있습니다. 다만, 같은 무기계약자라고 하더라도 법령으로 신분이 보장된 정규교원과 그렇지 않은 무기계약자간의 고용안정과 근로조건에는 현저한 차이가 있습니다.

근무형태에 따른 구분은 전일제 근무형태와 단시간 근무형태가 있고, 단시간 근무자 중에서 특별히 1주 15시간미만의 소정근로시간을 정한 초단시간 근무가 있습니다. 학교운영상 주요한 특징 중 하나가 방학기간인데, 방학기간 중 근무하는 직종과 그렇지 않은 직종으로 구분될 수 있습니다.

서울은 초단시간 근무가 적은 대신에 상대적으로 방학 중 비근무 비율이 높은 편이고, 급식종사자의 경우 전국 공통적으로 방학 중 비근무로 분류되고 있으나, 타 시·도의 경우 방학 중 근무가 대부분 적용되는 직의 경우도 서울은 방학 중 비근무입니다.

근로계약상 사용자에 의한 구분은 근무하는 교육기관과 직접 근로계약을 체결한 직접고용된 교육청과 제3의 사용자로서 파견·용역·위탁 등 업체와 근로계약을 체결한 채 교육기관에서 근무하는 경우로 구분됩니다.

교육공무직본부(학교비정규직) 노동자들의 처우는 노동조합 조직화와 교섭을 통해 조금씩 개선되었습니다. 지난 6.30 사회적 총파업 이후에는, 기존의 교육청 별 교섭방식에서 올해 처음으로 교육부가 직접 전국 15개 시·도교육청(인천·경북교육청은 집단교섭 불참의사 표명)을 한 자리에 모아 집단교섭을 시작하게 되었습니다. 이를 통해 집단교섭을 통해, 그동안의 저임금과 차별적 처우를 개선하는 전국적 기준이 마련되기를 기대하고 있습니다.

<사진으로 보는 교육공무직 투쟁>

▲ 2017.6.30 사회적 총파업 행진

▲ 야간당직 간접고용 노동자 조직 간담회

▲ 2017 임금협약 체결 위한 집단교섭 개회식

[투쟁소개 3] 금속노조 구미지부 아사히비정규직지회

안진석(아사히비정규직지회 대의원)

특혜 속에 입주한 전범기업 아사히글라스의 노동 착취와 인권 침해

아사히글라스는 구미공단에 위치하고 있으며 경북 최대의 외국인투자기업으로 LCD 유리기판을 생산하는 제조업체입니다. 일제강점기 전범기업인 미쓰비시의 주요한 자회사이며, 아사히글라스도 전범기업입니다. 그럼에도 아사히는 구미시와 경상북도로부터 50년간 12만 평의 토지 무상임대, 5년간 국세 전액 감면, 15년간 지방세 감면이라는 특혜를 받아 입주했고, 연평균매출 1조 원, 연평균 당기순이익 800억 원, 사내유보금만 7,200억 원에 이르는 알짜기업으로 성장했습니다.
아사히글라스 공장에는 정규직 800여 명, 지티에스건호·우영 3개 사내하청업체에서 300여 명의 비정규직이 일하고 있습니다. 사내하청 노동자들은 9년간 최저임금을 받으면서 일했습니다. 일주일에 4일은 3교대, 주말은 주야맞교대 근무를 번갈아 가며 365일 쉼없이 일했습니다. 도시락으로 제공되는 점심시간은 20분이었고, 따로 식당도 없어 휴게실에서 빨리 먹고 생산라인 교대하기에 바빴습니다. 그럼에도 사측은 실수나 잘못을 하면 징벌로 붉은 조끼를 입히는 인권 침해가 심각한 사업장이었고, 물량축소에 따라 권고사직까지 반복했습니다.

PDP 생산 가동중단 핑계로 하청노동자 170명 문자해고

이러한 현실을 더 이상 참을 수 없어 아사히글라스 비정규직 노동자들은 노동조합을 만들었고, 한 달 만에 170명이 해고되었습니다. 노조를 만들자마자 사측은 김앤장을 고용해서, 노조를 파괴하기 위해 노조가 만들어진 업체 지티에스를 통째로 계약해지 했습니다.
아사히글라스는 170명에 대한 계약해지 이유를 PDP 계열사 공장 정규직 고용을 위한 것이라고 변명합니다. 하지만 PDP공정의 가동이 중단된 것은 2014년 9월이었고, 그해 12월 말 아사히글라스는 지티에스와 도급계약을 다시 체결했습니다. 도급계약 기간 중에 노조가 설립된 지티에스만 계약을 종료한 것은, 누가 보더라도 노조파괴를 위한 계약해지일 뿐입니다. 폐업한 하청업체는 희망퇴직을 두 차례나 진행했고, 2년의 투쟁을 넘기면서 희망퇴직을 거부한

22명의 조합원들이 남아서 싸우고 있습니다.

거리로 내몰려 투쟁으로 만 2년

아사히비정규직지회 노동자들은 노조 설립 한 달 만에 문자로 해고를 당했고, 2015년 7월 1일부터 공장 정문 앞에서 천막농성을 시작했습니다. 투쟁 시작과 함께 고용노동부에 부당노동행위와 불법파견으로 5건을 고소했고, 고용노동부는 16일간의 특별근로감독을 통해서 5천 쪽에 이르는 자료를 확보했지만 2년이 넘은 지금까지도 검찰은 기소하지 않은 채 시간만 끌고 있습니다. OECD 다국적기업 가이드라인 위반 진정과 공정거래위원회 제소도 진행했지만 무용지물이었고, '아사히글라스 대량해고 사태 해결을 위한 범시민서명운동'을 통해 구미시민 3만 4천 명이 참여한 서명을 구미시의회에 제출하기도 했지만 상황은 달라지지 않았습니다. 한편 2016년 3월 말 중앙노동위원회는 아사히글라스의 부당노동행위에 대해, 원청이 해고자들의 생계대책을 마련하라는 이례적인 판정을 내렸습니다. 하지만 아사히글라스는 이를 이행하지 않고 행정소송을 제기했고, 2017년 4월 행정법원은 증거가 부족하다며 사측의 손을 들어줬습니다.
중노위 판정 이후 구미시청은 용역 700여 명을 동원해 구미시청과 공장 앞 농성장을 폭력적으로 철거했고 그 과정에서 4명이 연행되고 2명이 입원하기도 했습니다. 폭력적인 농성장 강제철거를 묵과할 수 없어 집중투쟁을 벌였고 결국 구미시장의 유감 입장 표명과 440만 원의 파손물품 배상금을 받아낼 수 있었습니다. 또한 노조의 시청 앞 집회신고에 편파적으로 금지를 통보한 구미경찰서에 대해 집회금지통고처분취소 소송을 진행해 승소하기도 했습니다. 2015년 산업통상자원위원회와 환경노동위원회, 2016년 환경노동위원회 국정감사에서 아사히글라스의 집단해고 문제가 다뤄지기도 했지만, 그때뿐이었습니다.

비정규직 · 정리해고 철폐, 노동3권 쟁취를 위한 공동투쟁

구미에서 할 수 있는 모든 것을 다하며 투쟁했지만, 개별사업장만의 싸움으로는 현실의 높은 벽을 넘기 어려웠습니다. 2016년 10월 노조파괴 용병 김앤장을 상대로 상경투쟁을 시작했고, 마침 10월 말 '박근혜-최순실 게이트'로 인해 정세가 급변하기 시작했습니다. 2015년 가을 '공동투쟁'을 결의하고 간헐적으로 모이던 투쟁사업장 노동자들이, 11월 1일부터 광화문 정부서울청사 앞에서 '박근혜 정권 끌어내리고, 모든 투쟁사업장 문제해결을 위한 투쟁사업장 공동투쟁 시국농성'에 돌입했습니다.

4월 14일부터는 '촛불혁명'이 이끌어낸 조기대선 국면에서 사라진 노동자의 권리를 되찾기 위해, 27일 간 '정리해고 비정규직 노동악법 철폐! 노동법 전면 제·개정! 노동3권 쟁취!' 광화문 고공단식농성을 전개했습니다. 그리고 문재인 대통령 당선 이후에는 청와대 앞에서 '이명박근혜 정권에서 탄압받고 억울하게 해고된 노동자들의 문제 해결과 정리해고, 비정규직, 노동악법 철폐와 온전한 노동3권'을 요구하는 16일 간의 노숙농성을 벌였습니다. 지난해 11월부터 지켜온 투쟁사업장 공투위의 서울정부청사 앞 농성장은, 8월 2일 '노동 존중'을 말하는 새 정부에서 강제철거 되었습니다. 하지만 공투위의 투쟁은 계속되고 있습니다.

아사히비정규직지회는 2017년 8월 28일 대구검찰청 앞에서 농성을 시작했습니다. 5천 쪽에 이르는 고용노동부의 부당노동행위·불법파견 특별근로감독 조사 결과를 2년째 묵혀두고 있는 검찰 역시 노조파괴의 공범이기 때문입니다.
아사히비정규직지회는 지금도 구미공장과 대구검찰청 앞 농성장에서 또 투쟁사업장 공투위와 함께 서울에서 열심히 투쟁하고 있습니다. 우리들의 삶을 바꾼 이 투쟁이 노동자의 현실을 바꾸고 세상을 바꾸는 투쟁이 될 수 있도록, 많은 동지들이 관심을 갖고 함께해주시기를 바랍니다.

<사진으로 보는 아사히비정규직지회 투쟁>

▲ 부당해고에 대한 원청사용자(아사히글라스 사장) 면담요구 투쟁

▲ 구미시청의 공장 앞 농성장 행정대집행

▲ 투쟁사업장 공투위 고공단식농성 해제 기자회견

[투쟁소개 4] 전국건설노조 경기중서부건설지부

조원하(경기중서부건설지부 조직차장)

전국건설노동조합 경기중서부건설지부는 1993년 창립된 안산지역건설노동조합과 2002년 창립된 부천김포지역건설노조가 2007년 조직통합을 하면서 지금의 모습을 지니게 되었습니다. 주요 사업은 건설현장의 노동자들에 대한 조직사업을 바탕으로 부조리한 건설현장을 바꾸는 투쟁을 진행하고 있습니다.

건설현장의 부조리한 현실 속에서 역대 정권들과 결탁한 건설회사들은 수많은 건설노동자의 희생으로 비자금을 조성하며 이 땅 건설노동자들의 피땀의 결과물로 자신들의 욕심을 채우기에 급급했습니다. 건설현장의 특성상 공사기간이 끝나면 현장을 떠도는 일용직 건설노동자들의 고용불안, 불법다단계하도급을 통한 건설사의 임금착취, 하루에 두 명씩 사망하는 산업재해의 빈발실태…. 이러한 현실을 바꿔 인간다운 삶과 죽지 않고 일하는 건설현장을 만들기 위해 경기중서부건설지부는 노력하고 있습니다.

이러한 현실에서 건설노동자들은 간접고용조차 보장받지 못하고, 다단계하도급 구조 속에 건설노동자들을 위한 복지나 사회보장망은 존재하지 않습니다. 그러나 상습적인 임금체불과 손쉬운 해고는 지금도 당연시되는 상황입니다. 이러한 불합리한 구조를 깨기 위해 경기중서부건설지부는 2004년 중부지부 시절부터 전국에서 최초로 직고용 투쟁을 진행했고, 2007년에는 안산지역목수총파업을 진행하기도 했습니다.

이후 토목건축분과가 1만 3천 대오로 성장하면서 건설현장에 대한 현장별 교섭을 넘어 산별교섭 사업을 시작하며, 건설노조 역사상 가장 전환기적 시기를 맞이하게 됩니다. 남한에서 산별 중앙교섭으로 대표되는 사례는 금속노조와 보건의료노조이나 임금과 고용조건을 실질적으로 다루지 않아 부족한 부분이 많습니다. 그나마 임금과 고용조건을 다루는 곳은 건설노조 타워크레인분과로 건설노조 내에서 먼저 중앙교섭을 진행하고 있는 과정에서, 이후 진행되는 토목건축분과의 이번 중앙교섭은 나름의 큰 의미를 가집니다.

지금의 건설현장은 발주자인 '시행사 – 종합건설업체인 시공사 – 하청업체인 전문건설업체 – 건설노동자'의 다단계 구조로 아파트 공사가 진행되고 있습니다. 문제는 공사에 대한 최저낙찰제를 통해 원청인 시행사와 시공사는 수익을 얻는 반면, 공사를 따낸 전문건설업체의 경우 이러한 손실 부분을 건설노동자들에게 전가한다는 점입니다.
이러한 상황에서 건설노동자의 고용과 임금 부분은 불안정해집니다. 특히나 현장에서 업체들은 손실부분을 메우기 위해 현장의 건설노동자에게 공기 단축과 도급을 종용하게 됩니다. 이로 인해 당장은 건설노동자들의 산재사고·임금체불·부당해고 등이 상시적으로 발생하고, 장기적으로는 건축물 부실시공으로 인한 안정성 문제가 생깁니다.

그러나 이런 문제의 책임을 원청과 하청이 서로 미루기만 합니다. 때문에 문제의 본질에 대한 해결책인 건설현장 불법하도급은 거론되지 않고, 지속적인 도급인력 투입을 묵인하는 상황에서 건설노동자들은 죽어가고 있습니다. 이러한 상황에서 현장에서 가장 핵심인 골조공정을 담당하는 건설노동자의 고용 안정과 임금의 가이드라인, 노동조건을 결정하는 것이 바로, 위에 언급한 중앙교섭의 가장 핵심적인 부분입니다.
한편 수도권 지역의 경우, 공통의 안을 가지고 각 현장별로 교섭을 진행하는 방식을 했었습니다. 그러다 보니 한 업체가 수십 개 현장을 가지고 있는 경우에도 현장의 개수만큼 교섭이 진행되는 현실에 의해서 비효율적으로 힘이 쏟아지는 과정이 반복되었습니다. 건설노조와 건설회사 본사와의 직접교섭을 통해 이러한 소모적인 현장별 교섭을 넘어선 것도 중앙교섭의 큰 성과입니다.

이번 건설노조 중앙교섭의 중요성은 건설현장의 적폐청산의 시작입니다. 일제하부터 조선의 토목건축노동자들을 쥐어짜던 구조가 해방 이후 지금까지 자본에 의해 이어져오고 있습니다. 이러한 불법하도급 관행을 깨고 건설노동자들이 인간답게 살겠다는 구호가 이제는 우리 눈앞에서 중앙교섭 타결이라는 결과로 드러나고 있습니다. 중앙교섭 타결 이후에도 현장에서 노가다가 아니라 건설노동자로 우뚝 서는 그날까지 전국건설노동조합 경기중서부지부도 앞장서서 투쟁하겠습니다.
부족한 글 읽어주셔서 감사합니다.

<사진으로 보는 건설노동자 투쟁>

▲ 과천기창 삼성래미안 출투, 교섭대표업체의 교섭해태에 대한 현장조합원들의 아침집회

▲ 건설노조 토건분과 전조합원 상경총회, 대표자들의 단상 발언
(2017.6.20-21. 서울에서 총파업 찬반투표와 중앙단협 쟁취를 위한 실천활동 진행)

▲ 국제목공노련과 건설연맹의 노동안전 선전전, 안산에서 연맹간부들과 조합원들이 함께 진행

파견법 폐기, 간접고용 철폐
2017 파견노동포럼

2부 [강의안 시연]
“파견법, 뭐가 문제이길래?”

○ 강의안 시연 1 “파견법 폐지, 왜 중요한가?”
최은실 (전국불안정노동철폐연대 법률위원장)
○ 강의안 시연 2 “파견법과 파견노동 요모조모 Q&A”
주민영 (금속노조 법률원)
김유경 (노동인권실현을 위한 노무사모임)

[강의안 1] 파견법 이젠 Bye Bye~ 파견법 폐지, 왜 중요한가?

노동법률단체 공동집필

1. 서론 : 직접고용 원칙을 무너뜨린 파견법의 제정

노동자는 다른 사람에게 '고용'되어 일을 하고, 일을 해서 얻은 수입으로 살아갑니다. 고용된다는 것은 노동자가 자신에게 속한 일정 시간과 물리적·정신적 수고를 고용주를 위해 쓰게 된다는 것을 뜻합니다. 근로계약관계는 흔히 노동력을 판매하고 그 대가로 임금을 지급하는 평등한 계약처럼 말하지만, 노동자가 노동력만을 따로 떼어서 팔수는 없기 때문에 근로계약은 그렇게 평등한 모습을 취하기가 어렵습니다. 노동자라는 인격체가 자본에게 종속되는 문제이기 때문입니다. 그래서 노동관계법은 이 근로계약관계의 '종속'에 따른 노동자를 보호하기 위한 장치들을 둡니다. 최소한의 노동조건 기준을 정하고 최소생계 그 이상을 보장할 것(최저임금법, 근로기준법), 다치지 않고 안전하게 일할 수 있는 노동환경을 보장할 것(산업안전보건법), 노동자가 개별로서가 아니라 집단적으로 사용자에 대항하여 노동조건과 안전을 지키고, 사회적으로 노동자 전체의 지위를 향상시킬 수 있는 활동을 할 수 있도록 보장할 것(노조법) 등입니다. 그리고 이를 보장할 의무는 노동자를 고용한 '사용자'에게 지워집니다.

그런데 노동관계에 제3자가 개입되면 노동관계의 당사자로서의 '사용자'가 누구인지가 불분명해 집니다. 바로 도급이나 위탁, 하청, 파견 등 간접고용 관계에서는 노동자의 일과 노동조건에 영향을 미치는 사용자가 둘 이상이 되기 때문에(제3자의 개입), 노동자의 임금, 고용, 안전 등을 책임질 노동관계법상 사용자가 누구인지 불명확해 지는 것입니다. 이는 필연적으로 노동자의 권리를 침해할 수밖에 없습니다. 때문에 한국사회는 광복 이후 줄곧 '직업안정법' 및 '근로기준법'을 통해 근로계약관계가 노동자와 사용자간에 직접적으로 이루어져야 하고, 제3자의 개입은 금지된다는 원칙을 두어 왔습니다(직접고용의무). 이것은 또한 국가의 의무이기도 했습니다. 노동자는 불가피하게 (임금)노동을 통해 소득을 얻고 살아가야 합니다. 때문에 노동자가 일(직업)을 원활히 할 수 있도록 직업에 대한 교육을 실시하고, 직업을 소개하고, 노동자가 실직했을 경우에도 생활을 이어갈 수 있도록 사회보장제도를 갖추는 것 등이 국가가 노동자들을 위해 해야 할 의무였습니다. 이런 일을 하라고, 임금의 일부를 세금이나

4대보험으로 납부하는 것이지요.

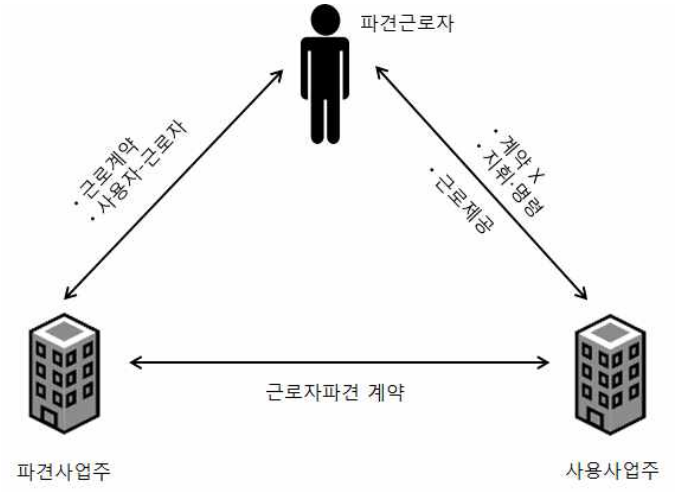
그러나 1998년 파견근로자보호 등에 관한 법률, 이른바 '파견법'의 제정은 이러한 "직접고용"이라는 대원칙을 깨드리는 법률이었습니다. 그래서 파견법 제정 당시 많은 노동자들이 반대했습니다. 노동자 권리 침해가 필연적으로 예상되었기 때문입니다. 이는 당시 국회의 논의에서도 드러납니다. 1998년 2월 국회 환경노동위원회는 파견법 제정안을 심사하면서 '파견근로의 법제화로 정규직 근로자의 고용불안 및 노동조합 활동의 저해 등의 문제점이 우려'된다며, 파견이라는 간접고용 형태의 문제점을 지적했습니다. 그리고 파견법이 시행되어 온 지난 19년 간, 이러한 우려는 현실로 계속해서 드러나고 있습니다. 파견법의 제도화를 통해 '사용자-노동자'라는 직접고용 관계를 무너뜨리고, '고용'과 '사용'을 분리시켜 "간접고용" 형태를 법적으로 허용하면서, 실질적인 사용자가 노동자에 대하여 부담하는 노동관계법상 각종 의무를 회피하는 것을 합법적으로 용인하는 결과가 초래되었습니다. 간접고용 비정규직 노동자들의 임금은 최저임금에 머무르게 되었고, 노동3권 행사는 가로막히고 있으며, 노동재해는 간접고용 하청 노동자들에게 집중되어 나타나고 있습니다. 그리고 국가는 노동자의 직업생활의 '안정'을 보장하는 것이 아니라 파견업체와 같은 민간고용서비스업체들이 '사람 장사'를 할 수 있도록 방치하고, 오히려 고용을 창출하는 시장이라며 간접고용 확대를 부추겨 왔습니다. 이 모두가 "파견법"으로 인해 직접고용 원칙이 무너지면서 발생한 일들입니다. 파견을 비롯한 하청, 도급, 위탁 등의 복잡한 고용관계(간접고용) 때문에 노동자들은 문제가 생겨도 책임져야 할 사용자가 누구인지 알 수 없고, 실질적인 권한과 힘을 가진 원청 (대)자본은 책임을 회피할 수 있게 되었습니다.

2. 파견노동자의 권리 침해 실태

1) 파견법 상 '파견'이란?

파견법상 파견은 파견사업주(노동자를 고용한 사업주)와 사용사업주(노동자가 실제 일하는 곳의 사업주)가 노동자 파견계약을 맺고, 해당 노동자를 사용사업주의 사업장에서 일하게 하는 것을 말합니다. 노동자는 근로계약은 파견사업주와 맺지만 파견사용자에게 업무지시를 받지 않습니다. 파견된 사업장, 즉 자신이 실제 일하는 곳의 사용자(사용사업주)에게 업무지시를 받으며 일합니다. 그래서 도급이나 (사내)하청, 위탁, 수탁, 위임, 용역 등(파견을 제외한 간접고용관계를 지칭하는 것, 이하 '도급 등'이라 함) 다른 표현을 사용하고 있는 계약이라고 하더라도, 실질적으로 사용사업주(원청)로부터 업무지시를 받고 일하고 있다면 '파견'인 것으

로 볼 여지가 높습니다.



파견에 해당할 경우, 노동자에게는 근로계약을 체결한 사용자(파견사업주)와 실제 업무지시를 하는 사용자(사용사업주), 이렇게 두 명의 사용자가 생깁니다. 노동자에게 사용자가 둘이 된다는 의미는 노동자의 권리를 지켜줄 의무자가 2배로 늘어나는 것이 아니라, 노동자의 권리 요구를 회피할 사람이 늘어났다는 것, 두 사용자가 서로 책임을 회피할 가능성을 높아짐을 의미합니다.

이것은 파견법이 가진 가정 – 현실에서는 실현 불가능한 – 때문에 발생됩니다. 파견관계에서는 『노동자–파견사업주–사용사업주』의 세 당사자가 있기 때문에 '삼각고용관계'라고도 부릅니다. 그런데 세 당사자는 실질적으로는 전혀 대등하지 않기 때문에 노동자는 두 명의 사용자에게 종속되고, 파견사업주는 사용사업주에게 노동자를 공급해야만 수익을 얻고 사업을 유지할 수 있기 때문에 실질적으로는 원청인 사용사업주에 비해 훨씬 권한이 작고 자본력(돈)도 없습니다. 그러나 파견법은 이 두 사용자를 동등한 관계로 보아, 노동자에 대한 사용자로서의 책임을 양분하고 있습니다. 그리고 직접 근로계약을 체결한 파견사업주에게 고용에 따른 책임이나 파견법 위반에 대한 책임을 더 많이 물리고 있습니다. 때문에 문제가 발생합니다. 실질적인 권한과 자본력을 모두 가진 사용사업주(원청)이 법적으로는 거의 모든 책임에서 자유롭다는 것입니다.

실제로 파견사업주는 노동자를 고용하여 사용사업주에게 공급하고 그 대가를 받아서 노동자에게 임금을 지급하는데, 노동자를 공급하는 만큼 수익을 얻게 되기 때문에 노동자가 어떤 환경에서 일하는 지에는 관심이 없습니다. 그저 노동자를 더 많이 투입하고, 수수료를 더 떼

고, 노동자가 문제없이 일해주기만을 바랍니다. 또 사용사업주는 노동자에게 직접 일을 시키고, 노동자의 노동환경에 대해서도 직접 관리를 하게 되지만, 문제가 생기면 파견업체에 떠넘겨 버리면 그만입니다. 이처럼 두 사용자에게 있어서 노동자는 보호되거나 책임져야할 대상이 아니라 노동력을 보유한 '사물'일 뿐입니다. 그래서 파견관계에서 노동자가 권리를 보호받는 것은 '불가능'하다고 할 것입니다.

2) 파견노동자의 권리 상태

① 너무 쉬운 해고

파견 노동관계에서 노동자의 권리 침해는 모든 면에서 심각한 수준입니다. 첫 번째로, 파견이라는 노동형태는 해고의 위험으로부터 노동자를 전혀 보호하지 못합니다. 현재 파견법은 파견근로기간 2년이 초과할 경우 사용사업주에게 직접고용 할 의무를 지우고 있지만, 대부분은 2년이 되기 전에 파견노동자를 교체해 버립니다. 파견법을 위반한 불법파견일 경우에는 즉시 직접고용 하도록 하고 있지만, 반드시 정규직으로 직접고용해야 하는 것은 아니기 때문에 이 역시 권리를 보호할 수 없는 빈 지점이 됩니다. 무엇보다 파견 관계에서는 사용사업주가 노동자에게 직접 해고를 명령할 필요가 없습니다. 파견업체를 통해서 노동자를 정리해 버리면 그만이기 때문이지요. 파견업체에 필요한 인원을 줄여서 통보하는 것만으로 노동자는 해고되고, '파견종료'는 부당해고로 다투기가 어렵기 때문에 노동자는 복직을 위해 싸울 길도 막막해 집니다.

> "사람에 대해 최소한의 도리도 하기 싫다는 것 같아요. 오늘은 다섯 명, 내일은 세 명, 이렇게만 하면 되니까."
> "정규직이 일정 인원을 넘으면 중소기업 혜택을 받을 수 없으니까, 정규직 인원은 일정하게 하면서 파견노동자 수로 인원 조정을 해요."
> "사람이 사람 같은 게 아니라 필요할 때 쓰고, 필요 없으면 버려지고, … 파견법이란 것 때문에 그렇게 취급되는 것 같아요."

② 인권침해, 반말, 무시

노동자라는 '사람'에 대한 존중을 갖기 어렵게 하는 것이 파견노동형태입니다. 그러다보니 인권침해, 반말, 무시 등이 일상적으로 발생합니다. 게다가 자주 사업장을 이동하니 사회적인

관계를 형성하기도 어렵습니다. 한국보다 파견법이 훨씬 먼저 시행된 일본의 경우에는 파견노동자는 '이름도 없는 존재'가 되었는데, 같이 일하는 정규직 노동자들은 자주 교체되는 파견노동자의 이름을 외우지 않고 '파견씨'라고 부르는 경우도 있다고 합니다. 이런 현실은 이제 한국에서도 다르지 않습니다. 파견노동자들은 얌전히 파견업체에 돈을 벌어다 줘야 하는 부품에 지나지 않게 취급됩니다. 그래서 '정규직 노동자와 싸우지 말라'는 것이 파견노동자의 업무 규율이 되고 있고, 같이 일하는 정규직 노동자들은 나이 많은 여성 파견노동자에게 '아줌마, 이거해, 저거해'라는 식으로 반말을 합니다. 이처럼 일터에서 파견노동자의 권리를 보호하거나 옹호할 수 있는 사람이 아무도 없는 것이 현실입니다.

> "정규직과 싸우면 잘려요.", "이거해라 저거해라, '아줌마, 이거해' 이렇게 반말을 해요, 정직원이라는 이유로"
> "업체에 이야기 해봤자 욕이나 바가지로 먹지, 누구한테 얘기를 못해요. 잘릴까봐."
> "우리가 파견회사 돈을 벌게 해주는데, 그러면 우리 말을 귀기울여서 들어줘야지, 그런데 안그래요. 얘기도 안 듣고 무조건 우리가 잘못했다는 식이니까."

> 저는 호텔에서 일하는 파견노동자입니다. 그런데 관리자의 태도가 정말 견디기 힘들 정도입니다. 감시하고, 욕하고, 폭행까지.. 이런 비인격적 대우에 대해서는 어떻게 구제받을 수 있나요? → Q&A. 1로

③ 임금, 휴가, 사회보장 등에 있어 열악한 노동조건

파견노동자의 임금 수준은 대부분 최저임금 수준입니다. 원청에서 주는 파견대가에서 업체가 수수료를 떼고 지급하기 때문에 법정 최저임금이 곧 파견노동자의 임금이 되는 것입니다. 저임금을 보충하기 위해 노동자들은 야근, 특근으로 노동시간을 늘려 생활비를 마련해야 합니다. 그러다보니 4대보험을 가입하는 것이 부담이 되기도 합니다. 그러나 4대보험에 가입 못하는 가장 큰 이유는 안 해주기 때문입니다. 파견업체는 노동자 수수료를 떼는 것뿐만 아니라 4대보험료를 원청에서 받아 놓고도 가입을 하지 않고 떼먹습니다. 그래서 노동자가 나중에 실직을 해도 실업급여를 받기가 어렵습니다. 상여금도 정규직과 차등을 두는 경우가 다반사이고, 퇴직금이나 연차수당도 제대로 지급되지 않습니다. 파견노동자의 근속기간을 10개월, 11개월로 하여 퇴직금 지급을 회피합니다. 설사 파견노동자가 1년을 넘는 기간동안 일한다고 하더라도 파견업체의 명칭을 바꾸거나, 파견업체들끼리 노동자들을 교환하는 방식으로 근속을 단절시켜 버립니다. 이렇게 계약기간을 단절시켜서 퇴직금도 주지 않고, 연차휴가도 주지

않습니다.

"연차휴가, 그런 게 뭔지도 몰랐어요."
" 파견은 연차 같은 게 없어요. 계약을 6개월 단위로 자르니까."
"(파견이 문제라고 느끼는 때는) 잘릴 때, 차별 받을 때, 상여금 · 연차 안 줄 때, 퇴직금 없을 때"

> 한 회사에서 3년째 일하고 있는데, 월급통장에는 5-6개월 마다 회사 이름(상호)이 바뀌어서 월급이 들어옵니다. 이런 경우에도 퇴직금을 받는데 문제가 없나요? → Q&A. 2로

> 한 회사에서 180일을 일해야 실업급여를 받을 수 있는 거지요? 저는 2-3개월에 한번씩 회사를 옮기고 있는데, 실업급여를 받을 수 없는 건가요? → Q&A. 3로

④ 소결

이처럼 파견이라는 고용형태는 노동자의 권리를 광범위하게 침해합니다. 이에 대응하기 위해서는 노동조합이 꼭 필요한데, 해고가 쉽고, 사용자가 여럿이라는 조건은 노동조합을 만들고 투쟁할 권리조차 제대로 보장받지 못하게 하는 불리한 조건이 됩니다. 그래서 파견노동자들은 파견이라는 고용형태가 꼭 없어져야 할 고용형태라고 말합니다.

3. 간접고용과 파견의 문제점

1) 간접고용 관계의 구분

노동자와 사용자의 관계는 노동자를 고용하여 자신의 지휘·명령 아래 업무에 종사시키는 사용자와 사용자에게 노동을 제공하고 그 대가로 임금을 지급받는 노동자라는 두 당사자 사이에 고용과 사용이 일치해야하는 것이 원칙적인 형태입니다(직접고용관계).

그러나 현재의 한국사회는 노동자를 고용한 사용주와 노동자에게 작업을 실질적으로 지시하고 통제하는 사용자가 분리됨에 따라, 노동자의 진짜 사용자가 누구인지 알 수 없는 노동관계가 많아지고 있습니다. 즉, 직접고용관계에 제3자가 하나 이상 껴있는 간접고용관계가 만

연한 것입니다. 이러한 간접고용에 대하여는 파견을 비롯하여 위임, 위탁, (사내)하청, 용역 등으로 다양하게 지칭되고 있지만, 법률상 실질적으로 의미있는 구분은 "도급인가? 아니면 파견인가?"하는 것으로, 법적 규율이 가능한 '법상 파견'과 파견법에 포괄되지 않는 '도급'등으로 구분되는 것입니다. 파견법에 의한 파견을 제외한 모든 간접고용이 소위 민법상의 도급, 위임에 따라 광범위하게 인정되고 있는 것입니다.

2) 사례를 통해 살펴보는 파견과 도급의 구분[1)]

> A는 H자동차회사의 사내협력업체에 입사하여 근무하고 있던 근로자 입니다. A는 일하는 중에 H자동차회사로부터 작업지시를 직접 받았으며, H자동차회사의 노동자들과 함께 섞여서 일을 하였습니다. 출퇴근이나 휴게, 연장, 야간근로, 작업속도 등도 자신이 고용된 협력업체가 아니라 H자동차회사가 결정하고, 이에 따라야만 했습니다. A는 자신이 어디에 소속된 노동자인지 혼란스러웠습니다.
> 그러던 어느날 A는 장기간 무단결근, 작업장소 무단이탈 등의 사유로 사내협력업체로부터 해고되었습니다. A는 자신을 직접 고용한 사내협력업체뿐만 아니라 원청회사인 H자동차회사를 상대로 소송을 제기하였습니다. A는 왜 자신을 직접 고용한 사내협력업체만이 아니라 H자동차회사에 대해서까지 소송을 제기한 것일까요?

위 사례에서 A는 자신이 사내협력업체(사내하청)의 노동자로 되어 있지만, 실제 일을 하면서 H자동차회사로부터 직접 업무에 관한 지시, 통제를 받았습니다. 자신이 도급노동자라고 한다면, 일의 완성이라는 결과만 약정한 시일안에 내놓는다면, H자동차회사로부터 작업속도나 출퇴근, 야근여부 등에 대하여 일일이 통제를 받을 이유가 없습니다. 그러나 H자동차회사는 사사건건 A 뿐만 아니라 협력업체 노동자들을 관리하고 통제하였던 것입니다. 때문에 A는 자신의 고용관계가 도급이 아니라 파견이 아닌가라고 판단한 것입니다. 그러나 A는 제조업의 직접생산공정(자동차 조립)에서 일하고 있기 때문에, 파견법상 파견이 허용되지 않는 업종입니다. 따라서 A는 불법파견으로 일하고 있던 것이며, H자동차회사는 A를 비롯한 협력업체 노동자들에 대하여 즉시 고용을 할 의무를 부담합니다.

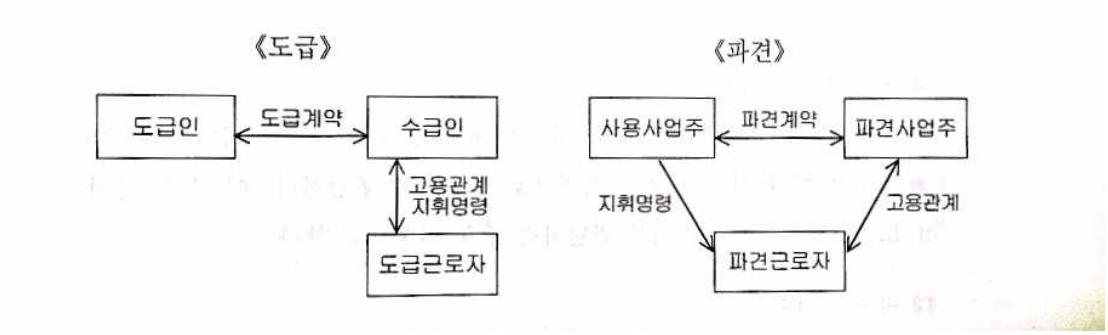
이처럼 사내하청이란 법률상 용어가 아니기 때문에, 사내하청 관계를 법률적으로 파악하기

---

1) [참고자료] 한국노동법학회, 『노동판례백선』 中 "54. 도급과 파견의 구별기준" (김영문), 박영사(2015), pp. 214-217, 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회 편저, 『변호사가 풀어주는 노동법III』, 민주사회를 위한 변호사모임(2007), 조경배, 「파견노동 및 현행 파견법의 문제점과 법적 과제」, 민주법학 제62호(2016. 11.), pp. 15-45.

위하여는 가장 근접한 노동관계에 해당하는 도급이나 파견이라는 법률상 개념에 자신의 노동실태를 비교해 보아야 합니다.

<도급과 파견의 비교>



도급이란 당사자 일방(수급인)이 어떤 일을 완성할 것을 약정하고, 상대방(도급인)은 그 일의 결과에 대하여 보수를 지급할 것을 약정하는 민법상 계약입니다(민법 제664조). '일의 완성'은 노무 제공을 통해서 어떤 일을 완성함으로써 달성될 수 있으므로, 도급에서는 일의 완성을 위하여 수급인이나 그의 이행보조자에 의하여 일정 정도 노무의 제공이 이루어지기는 합니다. 그러나 노무의 제공 자체가 목적이 아니고 일의 완성 즉 작업으로 인한 성과에 중심이 모아지는 법률관계이기 때문에, 노동자가 노동력 자체를 제공하고 그 대가로 임금을 받는 근로계약과는 이론적으로 구별이 됩니다. 그리고 도급계약의 성질상 도급인은 수급인이나 그 이행보조자인 도급근로자에 대하여 도급 업무의 이행에 관한 지시를 내릴 수는 있으나(민법 제669조), 이는 근로계약상의 지휘·명령권과는 엄연히 구별되는 것입니다.

파견은 파견사업주가 자신이 고용한 노동자를 사용사업주에게 파견하여 노동력을 제공하게 하는 것(파견법 제2조 제1호[2] 및 2면 2. 1) 참조)으로서, 외형상 민법상 노무도급계약과 유사합니다. 그렇다면 이처럼 유사한 도급과 파견을 구별할 수 있는 기준은 무엇일까요? 판례에 따르면 노무를 제공받는 원청회사가 근로자에 대하여 노무급부에 대한 "지시권"을 행사하는가의 여부입니다.

2) 파견근로자 보호 등에 관한 법률 제2조 (정의)
이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.
1. "근로자파견"이라 함은 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말한다.

3) 지시권의 행사 여부를 판단할 수 있는 근거

위 사례는 실재 대법원 판결까지 받은 사건을 사례화한 것으로서, 언론에서도 자주 등장하여 유명한 "현대자동차 불법파견 사건(대법원 2010. 7. 22. 선고 2008두4367 판결(부당해고및부당노동행위구제재심판정취소))[3]"입니다. 법원은 원청인 현대자동차가 사내협력업체(사내하청) 노동자들에 대한 지시권을 행사하였다고 보았으며, 이러한 실질에 따라 해당 노동자들은 도급이 아니라 파견노동을 수행하고 있다고 보았습니다. 근거는 다음과 같습니다.

① 컨베이어 벨트 좌우에 원청회사가 직접 고용한 근로자들과 혼재되어 작업을 수행하였다는 점(직영 근로자와 동등한 업무수행 여부)
② 원청회사가 제공하는 부품 등을 가지고 원청회사가 작성·교부한 작업지시서에 따라 작업을 하였다는 점(업무지시감독권)
③ 원청회사가 일반적인 작업배치권과 변경결정권을 가지고서, 원고들에게 직접 구체적인 작업지시를 하거나 현장대리인을 통하여 지시를 하였다는 점(작업배치·변경권)
④ 원청회사는 직영 근로자와 하청 근로자 모두에게 적용되는 출퇴근 시간, 휴게, 연장·야간 근로, 작업속도 등을 결정하였다는 점(근로시간 등의 결정권)
⑤ 원청회사가 사내협력업체를 통하여 근태상황·인력현황 등을 파악·관리하였다는 점(근태관리권 및 평가권)

그러나 이러한 근거는 가짜 도급관계를 벗겨내고, 진짜 파견관계를 밝혀내기 위한 여러 가지 정황 중 일부를 찾아낸 것뿐입니다. 도급의 실질은 "일의 완성"을 계약하는 것으로써, 일의 완성을 위해 도급인의 노동자들을 수급인이 관리하거나 통제할 수 없다는 것입니다. 이러한 관리나 통제는 직접적인지, 간접적인지를 불문합니다. 따라서 파견이 아닌 사업장에서 원청이 하청 노동자들을 직·간접적으로 관리, 통제한다면 파견관계에 해당할 가능성이 높습니다.

3) 파견법과 파견관계의 근본적인 문제 - 고용과 사용의 분리에 따른 사용자책임 분리

① 파견사업주와 사용사업주의 법률적 책임 구분

3) 관련 판례
http://www.law.go.kr/precSc.do?menuId=3&query=2008%EB%91%904367#licPrec145256

파견근로에서는 사용자-노동자라는 직선적인 2면 관계인 직접고용관계와 달리 사용사업주-파견사업주-노동자라는 3면관계가 발생합니다. 파견노동자에게는 사용자가 둘이 되기 때문에, 노동자에게 발생하는 임금, 산재, 안전, 고용 등에 대해 '사용자'로서의 책임을 지는 자는 누구인가? 라는 의문이 생깁니다.

파견법에 따르면, 고용과 사용이 분리되는 특성을 반영하여 법률적 책임관계도 나누어져 있습니다. 법률은 원칙적으로 고용주인 파견사업주가 대부분의 책임을 지도록 하고 있고 일부 예외를 두고 있습니다. 법률상의 주요한 책임관계를 나누어 보면 아래와 같습니다.

▣ 임금은 누가 지급해야 하는가?

임금은 파견사업주가 지급하는 것이 원칙입니다. 그러나 사용사업주가 정당한 사유없이 근로자파견계약을 해지하거나 근로자파견의 대가를 지급하지 아니하여 파견사업주가 노동자의 임금을 지급하지 못한 때에는 사용사업주는 당해 파견사업주와 연대하여 책임을 집니다.

> A회사와 근로계약을 맺고 B사업장에 파견되어 근무중인 근로자입니다. 임금이 2개월째 들어오지 않아 파견회사에 문의해보니 사용사업주로터 돈을 못 받았으니 좀더 기다려달라고 합니다. 이럴 경우 노동청에 진정을 제기하려면 누구를 상대로 해야 할까요? → Q&A. 4로

▣ 직접고용의무는 누가 부담하는가?

사용사업주가 2년을 초과하여 계속적으로 파견노동자를 사용하는 경우에는 2년의 기간이 만료된 날의 다음날부터 파견노동자를 고용할 의무가 있습니다. 동일한 사용사업주가 파견법에서 정한 기간 동안 파견노동자를 사용한 이상 그 사이에 파견사업주가 교체되었다 하더라도 직접고용의무가 인정됩니다.

▣ 파견근로자를 차별하지 않을 책임은 누가 지는가?

파견사업주와 사용사업주는 파견노동자임을 이유로 사용사업주의 사업 내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 노동자에 비하여 파견노동자에게 차별적 처우를 해서는 안됩니다. 파견노동자가 차별대우를 받으면 사용사업주와 파견사업주 모두 차별시정의 책임을 집니다.

▣ 파견노동자가 업무상 재해를 입은 경우 누가 보상책임을 지는가?

파견노동자가 업무상 재해를 입는 경우 재해보상책임은 원칙적으로 파견사업주가 부담합니다. 그런데 파견노동자에게 재해보상의 범위를 넘어서는 손해가 발생하는 경우 사용사업주가 안전배려의무를 위반하였다면 사용사업주가 배상책임을 지게 됩니다.

그러나 이것이 파견근로의 현실을 제대로 반영한 것인지는 생각해 보아야 할 문제입니다.

② 현실적으로는 '구분할 수 없는' 또는 '구분하기 어려운' 문제

직접고용관계에서 노동자는 근로관계에서 발생하는 여러 문제에 대해 직관적으로 사용자에게 책임을 물을 수 있음을 알 수 있습니다. 예를 들어 사용자가 노동자의 동의 없이 계속 야간근로를 강요하는 경우, 야간근로를 했음에도 야간근로수당을 지급하지 않는 경우 노동자는 노동청을 찾아가 사용자의 야간근로강요와 야간근로수당미지급을 문제 삼을 수 있습니다.

그러나 파견노동자가 동일한 문제를 겪는 경우 파견노동자는 누구에 대해 문제를 제기해야 하는지부터 어려움을 겪습니다. 사용사업주가 야간근로를 강요하였기 때문에, 노동청에 찾아가 사용사업주의 야간근로강요와 야간근로수당 미지급을 문제삼으면, 야간근로수당 미지급 문제는 해결되지 않습니다. 각종 수당 지급은 파견사업주의 책임이기 때문입니다.

또한 안전조치가 미흡한 작업장에서 위험한 작업을 하다가 부상을 입은 경우, 노동자는 파견사업주에게 요청하여 산재신고를 하여야 하는데, 파견사업주는 산재가 발생하였다는 사실자체도 잘 모르는 경우가 많으며, 막상 산업안전법 위반의 책임은 사용사업주가 부담하고 있습니다. 재해에 대한 보상책임 주체와 산업안전을 지켜야 할 주체가 다른 것입니다.

연차휴가를 사용하려는 파견노동자는 누구에게 휴가사용을 신청해야 할까요? 매일 출근하는 사업장의 관리자인 사용사업주에게 휴가사용을 신청해야 할 것 같기도 합니다. 누가 휴가를 가는지 사용사업주가 알아야 적정하게 근무배치를 할 수 있기 때문입니다. 그러나 법률에는 파견사업주가 연차휴가를 부여해야 한다고 되어 있습니다. 파견근로자는 근로계약서를 쓸 때 한번 만났을 뿐인 사업주에게 연락해서 연차휴가를 신청해야 하는 것입니다.

이상에서와 같이 파견노동자는 근로관계에서 발생하는 온갖 상황에서 법률적 책임이 누구에게 있는지 명확하게 알기 어려울 뿐만 아니라, 명확하게 안다고 하더라도 이해하기 어렵습니다. 상식과 이치에 도저히 맞지 않기 때문입니다. 이처럼 사용자의 책임을 인위적으로 나눈

다는 것은 교과서상 표로 존재할 뿐, 결코 합리적이지도 않고 현실에 맞지도 않습니다.

> B사업장에서 근무 중에 기계 장치가 고장 나 손가락이 절단되는 사고를 당했습니다. 이 경우 산재를 신청하려면 파견사업주와 사용사업주 중 누구를 사업주란에 적어야 할까요?
> → Q&A. 5로

③ 소결 - 책임의 분배가 아니라 책임의 회피 수단일 뿐

사용자와 노동자가 직접 고용계약을 체결하는 직접고용관계에서는 아무런 문제가 발생되지 않는 사용자의 책임문제를, 굳이 제2, 제3의 사용자를 끼워넣어 간접고용화하면서 발생되는 이러한 사용자 책임의 분배는 "합리적"이라는 외피 아래 사용자들에게 책임을 회피하게 만들 뿐입니다. 사용자가 늘어나는 만큼 모든 사용자에게 책임을 지도록 하였다면(연대책임), 노동자들은 사용자가 2배로 늘어난 만큼 권리도 2배로 보장받았을 것입니다. 그러나 애초에 간접고용의 목적이 사용과 노동을 분리함으로써 노동법상 각종 책임을 회피하기 위한 것이었기 때문에, 책임을 억지로 구분함으로써 사용자들이 대부분의 책임을 피할 수 있게 된 것입니다.

4. 불법 파견만이 문제인가? – 합법 파견의 문제점

제조업 중심 산업의 한국사회에서는 그동안 제조업에서의 파견문제인 불법파견이 주로 문제점이라고 지적되어 왔습니다. 그러나 파견의 근본적인 문제는 불법인가, 합법인가가 아니라, 고용과 사용이 분리된다는 그 자체에 있습니다. 이는 앞서 살펴본 불법파견에서의 문제점이 합법파견에서도 그대로 드러나고 있으며, 오히려 합법의 틀 안에서 이러한 문제점이 더욱 심화되고 고착화되어 있다는 점으로 확인할 수 있습니다. 이를 구체적으로 정리하면 아래와 같습니다.

① 상시적인 고용불안

파견노동은 사용사업주가 근로자 파견계약을 통해 파견사업주에게 고용된 파견노동자를 빌려쓰는 형식인데, 이러한 관계 속에서 사용사업주는 근로자 파견계약의 종료 또는 해지를 통해 쉽게 인력을 조정할 수 있고, 이를 제재할 법적 근거가 없는 바, 파견노동자는 본인의 의사

와는 상관없이 사용사업주와 파견사업주의 근로자 파견계약에 의해 고용관계가 좌우되는 불안정한 상태에 놓이게 됩니다.

> (파견)업체에서 파견이 종료되었다고 내일부터는 나가지 말라고 합니다. 마음에 안드는 게 있어서 원청 관리자한테 좀 대들었는데 그것 때문인 것 같아요. 이런 경우 부당해고는 안 되는 건가요? → Q&A. 6로

② 중간착취 구조의 고착화

근로기준법 제9조는 "누구든지 법률에 따르지 아니하고 영리로 다른 사람의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득하지 못한다."고 규정하여 중간착취를 금지하고 있습니다. 그런데, 파견노동의 경우 파견사업주가 지속적으로 파견노동자의 근로의 대가 일부를 수수료 명목으로 징수하고 있는 바, 중간착취 구조가 고착화될 수 있습니다. 실제 상당수의 파견노동자들이 파견사업주의 임금체불, 과다 수수료 등으로 불이익을 받고 있습니다.

③ 정규직 노동자와 파견노동자간 차별의 심화

사용사업주가 정규직 노동자와 동일한 노동에 대하여 인건비 부담과 고용유지 부담을 경감하기 위해 즉, '노동비용의 절감' 차원에서 파견노동자를 사용하게 되면서, 정규직 노동자에 비하여 현저히 낮은 임금수준과 복리후생 등으로 정규직 노동자와 파견노동자간 차별을 심화시켰고, 사실상 파견법을 정규직 노동자의 대체인력을 공급하는 법률로 전락시켰습니다.

> A회사와 근로계약을 맺고 B사업장에 파견되어 근무 중인 근로자입니다. 임금이 2개월째 들어오지 않아 파견회사에 문의해보니 사용사업주로터 돈을 못 받았으니 좀더 기다려달라고 합니다. 이럴 경우 노동청에 진정을 제기하려면 누구를 상대로 해야 할까요? → Q&A. 7로

④ 안전과 보건에 관한 책임소재 불분명

파견법은 업무 수행 중 발생한 업무상 재해에 대한 재해보상 책임은 파견사업주가 부담하도록 하고, 사업장 내 안전장치의 불비, 기계 · 기구의 결함, 기타 안전 관리상 과실 등의 책임

은 사용사업주가 부담하도록 분리하고 있어, 이러한 '재해보상 책임'과 '손해배상 책임'의 분리는 파견노동자에게 혼란을 야기할 뿐만 아니라, 책임소재를 묻는 과정에서 문제가 될 수 있습니다.

⑤ 노동 3권 행사의 제한

파견노동자도 당연히 헌법상 노동 3권을 보장받지만, 고용과 사용이 분리된 파견노동의 특성 때문에 사용사업주가 근로자 파견계약을 해지하는 방법으로 노동조합의 결성을 방해할 수 있고, 실질적으로 지휘·감독하는 사용사업주에 대한 직접적인 단체교섭 요구 및 쟁의권 행사 등에 있어서 문제가 있는 바, 노동 3권의 행사가 제한될 수밖에 없습니다.

> 현장의 원청에는 노동조합이 있지만, 파견으로 일하는 저희는 가입대상이 아니라고 합니다. 파견노동자인 저희는 어떤 방법으로 노동조합에 가입할 수 있나요? → Q&A. 8로

⑥ 유명무실해진 파견기간 제한 규정

파견법은 '근로자파견 대상 업무'의 경우 파견기간을 2년으로 제한하고, 2년을 초과하여 계속 사용하는 경우에는 사용사업주가 직접 고용하도록 규정하고 있으나, 사용사업주는 파견노동자를 주기적으로 교체하거나 중간에 휴식기를 두는 등 다양한 방법을 통해, 파견법을 악용하고 있는 바, 사실상 해당 규정이 유명무실해진 실정입니다.

⑦ 고용단절로 인한 근로기준법상 각종 보호로부터 배제

파견노동자는 단기고용과 고용단절이 빈번하게 이루어지기 때문에 근속기간이 길어질수록 유리해지는 연차유급휴가나 퇴직금 청구 등에 있어서 불리할 수밖에 없습니다.

> 일하는 곳에서 휴업이 반복되고 있어요. 정규직들은 나가서 청소라도 시키는데 파견들은 그냥 나오지 말라고 합니다. 지난 달 월급이 10만원도 채 안 되는 수준이에요. 그냥 이렇게 손 놓고 있어야 되는 건가요? → Q&A. 9로

제가 일하는 현장은 11개월 일하고 나면 한 달을 쉽니다. 한 달 쉬고 나면 따로 전화가 없는 한 당연히 나와서 다시 일을 시작하고요. 이런 경우 퇴직금이나 연차휴가를 받을 수 없나요? → Q&A. 10로

5. 파견과 파견노동

1) 제조업에서만 파견이 문제되는지

그동안 파견, 특히 불법파견 문제는 제조업에서 주로 언급되었습니다. 그러다 보니 파견이 제조업에서만 문제가 되는 것으로 생각하는 경향이 있습니다. 그러나 제조업뿐만 아니라 모든 산업 영역에서 파견은 문제가 됩니다.

① 대표적 서비스 업무, 대형마트 캐셔도 파견 금지 업무!

파견 문제가 주로 제조업에서 부각된 이유는, 현행 파견법상 파견이 허용되지 않는 대표적인 업종이 제조업이기 때문입니다. 파견법은 '제조업의 직접생산공정업무'는 근로자파견사업에서 제외한다고 규정하고 있습니다. 그러나 '건설공사현장에서 이루어지는 업무', '산업안전보건법상 유해하거나 위험한 업무', '운송사업의 운전업무' 등에서도 파견은 원천적으로 금지됩니다(파견법 제2조 제2항, 파견법시행령 제5조) 또한 파견법시행령은 파견이 허용되는 업무를 구체적으로 열거하고 있습니다. 따라서 엄밀하게 따지면, 파견은 '예외적으로 허용'되는 것입니다. 직접 고용이 원칙이고 파견법이 허용하는 범위 내에서만 파견이 가능한 것입니다.

그럼에도 불구하고 대부분의 대자본들은 원칙/예외와 무관하게, 직접 수행하던 업무들 중 가능한 모든 업무를 간접고용화 하였습니다. 최근 불법파견을 인정받은 '대형마트 캐셔 업무'도 대표적으로 파견법 시행에 즈음하여 간접고용으로 전환된 업무입니다. 즉, 제조업뿐만 아니라 모든 업종에서 파견노동이 존재하며, 모든 업종에서 불법파견 문제가 발생될 수 있습니다. 제조업뿐만 아니라 모든 업종의 원청들은 불법파견으로 확정되지 않는 한, 우선 파견이 되면 파견으로, 파견이 안 된다면 도급 등의 이름으로 간접고용으로 전환하여 임금을 낮추고, 노조법상 각종 책임을 회피하고 보는 것입니다.

② 파견 허용 업무에도 위장 도급, 불법 파견 존재

또한 파견노동이 고용관계의 “예외”적 관계라는 말이 무색하게도, 파견법은 파견을 광범위하게 허용하고 있습니다. 사무 지원 종사자, 기타 소매업체 판매원, 자동차 운전 종사자처럼 무수히 많은 업무에까지 파견을 허용하고 있습니다. 또한 파견이 금지되는 업무라고 하더라도 “출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에는 근로자파견사업을 행할 수 있다”고 파견법은 정하고 있습니다. 이러다 보니 일상적으로 파견이 허용되고 있는 상황이고, 합법적으로 파견이 허용되는 업무는 파견에 아무런 문제가 없는 것처럼 여겨지고 있습니다.

그러나 파견이 허용되는 건물 청소, 경비 업무에 있어서도 서비스를 제공 받는 사용자가 해당 업무를 직접 지휘, 감독하였다면 위장도급, 불법파견이 될 수 있습니다. 예컨대 A라는 원청이 B라는 관리업체에 청소 업무를 맡겼으나, 실제로는 A라는 원청이 청소방법, 청소시간을 구체적으로 지시하고 제대로 청소가 이루어졌는지 평가하면서 마음에 들지 않는 노동자의 해고를 B라는 관리업체에 요구했다면 이 역시도 위장도급, 불법파견이 문제되는 것입니다. 또한 합법적으로 파견 노동자를 사용한 경우에도 2년 넘게 사용한 경우에는 직접 고용 의무가 발생하기 때문에, 직접 고용하지 않고 파견으로 계속 사용하는 것은 불법입니다.

> 저는 한 사업장에서 2년 넘게 있했는데, 정규직이 될 수 있다는데 맞는건가요? → Q&A. 11로

③ 합법, 불법을 불문하고 모든 파견이 문제!!!

파견은 노동자를 사용하고 그 이익을 취하는 자, 사용자로서 응당 책임을 져야 하는 자가 사용자 책임을 지지 않는 기형적인 고용 형태입니다. 파견노동에서의 노동력 착취 구조는 파견이라는 본질에서 기인하는 것이며, 불법성은 부수적인 요인입니다. 따라서 합법, 불법을 불문하고 파견은 모두 문제입니다. 노동력 착취 구조를 정당화하는 파견법을 폐지해야 하는 이유가 여기에 있습니다.

2) 파견 외의 용역, 위임, 위탁에서는 파견이 문제되지 않는지

용역, 위임, 위탁은 흔히 파견과 구분되는 용어로 사용되고 있습니다. 청소용역, 경비용역처럼 용역은 노동력 자체가 서비스의 대상인 경우를 뜻하는 용어로 흔히 쓰입니다, 위탁의 사전적 의미는 '남에게 맡겨 부탁하는 일'인데, 민간위탁처럼 국가나 공공기관이 민간업체에 업무를 맡기는 경우에 종종 쓰입니다. 용역이나 위탁은 법령상 정의가 없는데 반해, 위임은 민법이 정하는 계약의 한 유형으로서 "당사자 일방이 상대방에 대하여 사무의 처리를 위탁하고 상대방이 이를 승낙함으로써" 성립하는 법률관계입니다. 민법이 정하는 계약의 한 유형이라는 점에서 도급과 공통됩니다.

이처럼 용역, 위임, 위탁은 파견과는 원칙적으로 구분됩니다. 따라서 용역, 위임, 위탁에서는 파견으로 인한 문제가 발생하지 않는 것처럼 여겨지고 있습니다. 그러나 중요한 것은 용어가 아닙니다. 법률관계의 내용이 파견에 해당한다면 설사 용역, 위임, 위탁이라는 용어를 사용하더라도 파견인 것입니다. 예컨대 용역업체 소속의 노동자들이 청소용역계약에 따라 청소 업무를 하는 경우, 청소용역계약의 상대방이 직접 청소 노동자를 지휘·명령하고 청소 노동자의 해고·징계에 관여한다면 실제로는 파견으로 볼 여지가 있습니다.

엄밀하기 따지면 용역, 위임, 위탁이 개념적으로 명확하게 구분되는 것은 아닙니다. 현장에서도 이들 용어는 혼용되고 있습니다. 심지어 도급이라는 용어와도 혼용되고 있습니다. 그만큼 용역, 위임, 위탁의 법률관계는 모호합니다. 분명한 것은 이들 용어들이 파견이라는 실체를 가리는 역할을 한다는 것입니다. 실제로는 파견이지만 도급으로 위장하여 사용자 책임을 벗어나려 하는 것처럼 실제로는 파견이지만 용역, 위임, 위탁이라는 용어로서 법률관계를 혼란스럽게 만드는 것입니다.

순수한 의미에서의 용역, 위임, 위탁은 현실에 존재하지 않는다고 보아도 과언이 아닙니다. 갑의 지위에 있는 계약 당사자는 용역업체, 수임인, 수탁자와의 거래 조건을 구체적으로 정하는 방식으로, 직간접적으로 노동자를 지휘하고 감독합니다. 예컨대 청소용역계약서에는 청소 노동자들의 임금, 도구, 휴일, 근무시간 및 휴식시간까지 꼼꼼히 기재되어 있는데, 주로는 용역 상대방이 일방적으로 정해서 용역업체에 시달하는 사항입니다. 이런 상황에서 청소 노동자들은 누구를 상대로 단체교섭을 해야 할까요. 자신이 현재 일하고 있는 관계가 용역, 위임, 위탁이라고 불린다고 하여, 이러한 용어에 방심하지 말아야 하는 이유가 여기에 있습니다.

6. 마무리하며

근로기준법은 “누구든지 법률에 따르지 아니하고는 영리로 다른 사람의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득하지 못한다(중간착취의 배제).”라고 규정하고 있으며, 이는 직접고용원칙을 천명한 것입니다. 이러한 직접고용원칙을 더욱 구체화한 것이 바로 직업안정법입니다. 그리고 파견법은 이러한 직접고용에 대한 예외로서, 제한적인 업종에서 제한적인 기간에 한해 인정되는 것입니다. 그러나 이러한 원칙과 예외는 현실에서는 완전히 뒤바뀌어 버렸습니다.

어째서 이렇게 된 것일까요? 그 시작을 찾아가 보면, 결국 원칙에 예외를 허용한 것, 파견법이라는 직접고용의 예외를 법률로 제정한 것입니다. 파견관계라는 작은 바늘은 직접고용이라는 뚝을 허물어 버렸습니다. 원청인 사용사업주는 파견관계를 통해 사용자책임, 고용안정의 책임, 임금을 주어야 할 모든 책임에서 자유로워졌습니다. 파견업체 역시 원청에 의해 노동조건을 결정할 수밖에 없기 때문에 위의 책임을 사실상 면제받습니다. 어떤 사용자도 아무런 책임을 지지 않는다면, 노동자들은 자신의 권리를 지킬 방법이 없어집니다.

이는 수많은 신문기사를 통해 너무나도 슬프고 서러운 간접고용 노동자들의 죽음과 해고 소식을 쉽게 확인할 수 있습니다. 간접고용의 문제가 아무리 억눌러도 자꾸만 튀어 나오는 것입니다. 이처럼 간접고용의 문제가 자꾸만 불거지는 것은 그동안 간접고용의 본질적 문제인 파견법을 제쳐두고, 임시방편으로만 대처했기 때문입니다.

파견법이 없어지면, 파견이 필요한 사업장과 노동자들이 있을텐데 어떻게 하냐고 질문합니다. 그러나 이러한 질문은 피상적입니다. 파견노동자 당사자는 이러한 질문을 한 적이 없습니다. 이러한 질문은 학자로부터, 원청으로부터 파견업체로부터 제기됩니다. 파견노동자는 파견법이 제정된 때부터 점점 열악해져만 가는 노동현실을 19년간 참아왔습니다.

이제는 시기가 무르익었습니다. 더 이상의 죽음과 죽음 같은 해고와 괴롭힘을 막기 위하여는 지금이 바로‘파견법이 문제다’라고 말할 때입니다. ‘파견법을 폐지하는 것 외에는 대안이 없다.’고 주장할 때입니다.

[강의안 2] 파견법과 파견노동 요모조모 Q&A

노동법률단체 공동집필

1. 저는 호텔에서 일하는 파견노동자입니다. 그런데 관리자의 태도가 정말 견디기 힘들 정도입니다. 감시하고, 욕하고, 폭행까지.. 이런 비인격적 대우에 대해서는 어떻게 구제받을 수 있나요?

‘파견’이라는 고용형태 자체가 노동자의 지위를 낮게 만들고 있는 문제가 있습니다. 관리자인 정규직이나 비정규직 파견노동자나 똑같은 노동자이지만, 기업들이 만들어 놓은 정규직/파견이라는 지위의 차이가 노동자들 간의 위계를 만들고 있는 것이지요. 그래서 파견노동자는 일하면서도 정규직 노동자의 눈치를 볼 수밖에 없고, 인격적으로 부당한 대우를 당하는 일이 종종 생깁니다.

그렇다면 법률이 이렇게 취약한 파견근로형태에 대해 안전을 보장할 수 있도록 충분히 정하고 있어야 할텐데, 그렇지가 않습니다. 오히려 법률은 허술하기 짝이 없습니다. 예를 들어, 근로기준법 제8조는 ‘사용자는 사고의 발생이나 그 밖의 어떠한 이유로도 근로자에게 폭행을 하지 못한다’라고 정하고 있습니다. 이를 위반하면 5년 이하의 징역이나 3천만원 이하의 벌금에 처해지게 되는데요. 이때 사용자는 노동자를 고용하고 있는 사업장의 사업주나 관리자 등을 말합니다. 즉, 파견노동자에게는 파견회사의 사장이 그 사용자가 되는 것입니다. 그런데 파견노동자의 현실을 생각해 봅시다. 파견사업주 역시 당연히 노동자를 폭행해서는 안 되지만, 파견노동자가 실제로 일을 하는 곳은 원청회사입니다. 그곳에서 원청회사 관리자들의 지시를 받으며 일을 하기 때문에 노동자가 보호되어야 할 곳 역시 원청회사입니다. 그렇다면 폭행 금지에 대한 책임은 원청회사에도 지워져야 할 텐데 그렇지가 않은 것입니다. 기껏해야 계약서 쓸 때만 만나는 파견회사 사장에게만 폭행금지의 책임을 지워서야 제대로 보호가 될 리 없습니다.

물론 파견회사는 자신이 파견한 노동자들에 대해 보호할 의무가 있지만, 원청에서 발생한 비인격적인 대우 문제에 대해 파견회사에 이야기를 하면, 무조건 노동자들에게 참으라고 하는 것이 현실입니다. 파견회사의 밥줄이 바로 원청이기 때문입니다. 오히려 문제를 일으키면 파

견노동자를 교체하기 때문에, 파견노동자만 해고되어 버리는 것이 현실입니다.
그래서 만약 파견노동자가 원청회사의 사장이나 관리자로부터 폭행을 당했다면, 노동법적으로는 대처가 안되는 상황인 것입니다. 즉, 노동청이 아니라 경찰서에 가서 신고하라는 거죠. 파견노동자와 업무로 관련된 사람들(원청의 관리자, 원청 정규직, 다른 파견회사의 직원들)이 노동법률상으로는 노동관계가 없는 제3자에 불과해 지는 것입니다.
노동자에 대한 욕설이나 폭행, 괴롭힘 등이 늘어가면서 이를 규제하기 위해 법률을 만들어야 한다는 논의도 있지만, 이 역시도 파견과 같은 간접고용 노동자들에 대해서 어떻게 보호할 것인지에 대해서는 아직 논의가 부족한 점이 많습니다.
모든 노동자는 일을 하면서 인격적인 침해를 당하지 않을 권리가 있습니다. 이는 고용형태와 상관없이 모두가 똑같이 가지는 권리입니다. 그러나 그 권리가 보장되는 양상은 고용형태에 따라 너무 차이가 큽니다. 파견노동자와 같은 비정규직에 대해 제대로 된 인권조차 보장되지 않는 구조를 바꾸기 위해서는 노동자들이 힘을 모아 대응하고, 법률을 바꾸어 나가려는 사회적 노력이 필요합니다. 무엇보다 노동자의 존재 자체를 낮게 치부하도록 만들어 버리는 파견이라는 고용형태 자체를 없애 나가는 것이 필요합니다.

2. 한 회사에서 3년째 일하고 있는데, 월급통장에는 5-6개월 마다 회사 이름(상호)이 바뀌어서 월급이 들어옵니다. 이런 경우에도 퇴직금을 받는데 문제가 없나요?

상호가 변경된다고 하더라도 퇴직금을 받을 수 없는 것은 아니지만, 쉽게 받아내기는 어렵습니다. 문제가 있는 것이지요. 퇴직금은 한 회사에서 1년 이상 계속하여 일하는 경우에 발생됩니다. 그런데 파견노동의 경우, 임금지급의무가 파견회사에 있기 때문에 한 파견회사에서 1년 이상 계속하여 일해야만, 그 파견회사가 퇴직금을 노동자에게 지급할 의무가 발생합니다. 그런데 파견회사가 5-6개월마다 상호를 바꾼다면, 형식적이고 외형적으로는 회사가 바뀐 것입니다. 때문에 노동자가 퇴직금을 청구하려면 이러한 파견회사의 상호변경이 형식에 불과하고 실재로는 근무하는 전 기간 동안의 파견회사가 한 회사라는 것을 노동자가 입증해야 합니다.
그러나 상호나 등기변경과 무관하게 실제로는 한 회사라는 것을 인정받는 것이 쉽지는 않습니다. 대부분의 파견노동자들은 파견회사에 한 번 정도 가보거나(최초 입사시), 한 번도 가보지 않습니다. 때문에 어디 있는지도 모르는 회사가, 누가 근무하는지도 모르는 회사가, 한 회

사인지 아닌지 잘 모를 수밖에 없습니다.
그래서 근무 중에 노동자가 해야 할 일이 몇 가지가 있습니다. 우선 상호를 제대로 알아두어야 합니다. 통장에 앞 몇 글자만 찍히면 전체 상호를 제대로 알 수가 없습니다. 때문에 통장에 상호가 변경되면 최소한 상호 전체라도 알아두어야 합니다. 그래야 인터넷 등기소를 통해 회사 주소가 변경된 것은 아닌지, 이사 등 구성은 변경이 없는지 확인할 수 있기 때문입니다. 회사명은 계속 변경되었지만, 최소한 주소가 동일하고, 대표가 동일하고, 하는 일이 동일하다면, 동일 회사임을 주장하여 인정될 여지가 큽니다. 그러나 대표나 주소가 변경되거나 순환(a-b-c-a-b-c식으로)한다면, 동일회사를 입증하기 어려워집니다. 따라서 노동자는 상호 확인과 인터넷등기소를 통해 등본확인을 할 필요가 있습니다. 그 외에 근로계약서나 급여명세서도 잘 확보하시고, 특히 급여명세서에는 업체명이 있는지, 통장 업체명과는 동일한지도 확인해보고, 파견업체로부터의 공지나 공문도 촬영해 놓으시면 도움이 될 것입니다.
사용자가 이처럼 상호를 자주 변경하는 것은 제조업 파견 등에 있어서 불법파견을 회피하기 위한 것이 대부분이며, 부수적으로 퇴직금과 연차수당 지급의무를 회피할 수 있게 됩니다. 즉, 매우 탈법적인 의도로 이루어지는 행위인 것입니다.
문제는 이러한 파견법 및 퇴직금 회피를 위한 형식적인 상호변경이 빈번하다는 사실을 고용노동지청의 근로감독관들도 잘 알고 있으면서도, 회사동일성에 관하여 전적으로 노동자에게 입증을 요구한다는 것입니다. 물론 법률상 입증책임은 노동자에게 있지만, 모든 자료가 사용자에게 있고 법회피의도가 분명한 이상, 이러한 관행과 실태를 잘 아는 근로감독관이 사용자에게 실질적으로 다른 회사라는 사실을 입증하도록 하더라도 무리가 없음에도 말입니다. 때문에 이 부분에 대하여는 차후 입법적인 보완 또는 행정지침으로 노동자의 입증책임을 대폭 완화할 필요가 있습니다.

3. 한 회사에서 180일을 일해야 실업급여를 받을 수 있는 거지요? 저는 2-3개월에 한번씩 회사를 옮기고 있는데, 실업급여를 받을 수 없는 건가요?

결론부터 말하면 실업급여를 받을 수 있습니다. 한 회사에서 180일을 일해야 실업급여를 받을 수 있는 것은 아닙니다. 2~3개월에 한 번씩 회사를 옮겼더라도 합쳐서, 여러 업체에서의 근무일의 합이 180일(무급휴일을 제외한 근무일수, 이하 같습니다) 이상이라면 실업급여를 받을 수 있습니다. 예컨대 B업체에서 2달, C업체에서 3달, D업체에서 2달 근무했다면, 그리고

해고나 계약 기간 만료 등의 비자발적인 이유로 퇴사했다면 전체 180일 이상 근무한 것이므로 실업급여(구직수당)를 받을 수 있는 것입니다.
단기로 여러 업체에서 근로계약을 체결하였든, 파견업체의 상호가 계속 바뀌든 간에 최근 18개월 간 전체 180일 이상 근무하였다면, 그리고 마지막 근무한 곳에서 비자발적으로 퇴사했다면 실업급여를 받을 수 있습니다.
예를 들어, A라는 파견업체와 근로계약을 맺고 B, C, D업체를 옮겨 가며 일을 한 경우에도 이전 18개월 간 전체 180일 이상 일했다면 당연히 실업급여를 받을 수 있습니다. 또 A파견업체에서 2달, B파견업체에서 3달, C파견업체에서 2달을 근무하는 식으로, 업체를 매번 바꾸어 단기계약을 맺었다고 하더라도 A, B, C 전체 180일 이상 근무를 하였다면 실업급여(구직수당)를 받을 수 있습니다. 경우에 따라서는 실제로는 같은 파견업체인데 상호만 계속 변경하는 경우도 있습니다. A파견업체에서 A라는 명칭으로 2달, A-1로 3달, A-2에서 2달을 근무하는 것입니다. 이러한 경우에도 실업급여를 받을 수 있습니다.
이처럼 실업급여를 받을 수 있는데도 불구하고, 현실에서는 한 회사에서 180일을 일해야 실업급여를 받을 수 있는 것으로 착각하는 경우가 있습니다. 왜냐하면 파견노동관계에서는 일을 구하는 파견업체가 계속 변동되거나, 일하는 장소가 자주 변경되기 때문입니다. 그래서 노동자들이 간혹 고용보험 혜택을 받을 수 없다고 착각하게 되기도 합니다. 그러니 한 회사에서 180일을 일해야 실업급여를 받을 수 있다는 잘못된 정보가 떠돌기도 하는 것입니다.

4. A회사와 근로계약을 맺고 B사업장에 파견되어 근무 중인 노동자입니다. 임금이 2개월째 들어오지 않아 파견회사에 문의해보니 사용사업주로터 돈을 못 받았으니 좀 더 기다려달라고 합니다. 이럴 경우 노동청에 진정을 제기하려면 누구를 상대로 해야 할까요?

파견근로관계는 사용자-노동자라는 일차적인 관계가 아니라, 파견노동자-파견사업주-사용사업주라는 다면적 근로관계라는 특성이 있습니다. 따라서 근로기준법과 산업안전보건법상 규정된 사용자 책임도 파견사업주와 사용사업주 중 어느 한 편이 모두 지는 것이 아니라 규정별로 책임의 주체가 나누어져 있거나 양자가 모두 책임을 부담하는 규정이 있습니다.
그런데 위의 질문처럼 파견사업주가 파견노동자에게 임금을 지급하지 못한 것이 사용사업주가 비용을 지급하지 않은 것 때문이라고 한다면, 사용사업주의 귀책사유로 인한 것이므로 파

견사업주만이 아니라 사용사업주가 함께 책임을 지도록 하고 있습니다. 이에 대해 파견법 시행령 제5조는 '사용사업주가 정당한 사유없이 근로자 파견계약의 대가를 지급하지 아니한 경우'에는 사용사업주와 파견사업주가 연대하여 책임을 진다고 규정하고 있습니다.
덧붙여 '근로시간'과 관련된 근기법 규정 중 '연장·야간·휴일근로에 대한 가산수당'은 사용사업주에게 책임이 있는 '근로시간'과 관련된 규정이지만, 동시에 '임금' 지급에 대한 것이므로 파견사업주가 책임을 집니다. 또한 '연차유급휴가'의 경우는 1년 이상의 장기 근로관계에서 발생하는 것이므로, 파견사업주에게 책임이 부가됩니다.
이처럼 사안별로 책임의 주체가 나누어져 있기 때문에 노동자 입장에서는 사용자에게 근로조건이나 임금 등에 대해 불합리한 부분을 이야기할 때마다 책임의 주체를 찾아야만 하는 어려움이 따릅니다. 그리고 이러한 어려움 때문에, 노동자는 권리를 주장하기 어렵고, 사용자는 책임을 손쉽게 회피할 수 있게 됩니다.

<표> 참고. 파견사업주와 사용사업주의 책임

파견사업주의 책임	사용사업주의 책임
*** 파견근로자의 '일반적인' 사용자로서 책임** - 근로자와 근로계약을 체결 - 근로자에게 임금, 소정근로시간, 휴일, 연차유급휴가 등을 명시한 서면을 근로자에게 교부 - 근로자에게 임금 지급 - 연장■야간■휴일근로에 대해서는 50%의 가산임금을 지급 - 연차유급휴가를 부여 - 업무상재해에 대한 보상 책임 - 휴업수당 지급 의무 - 해고의 주체, 부당해고 금지 - 해고예고 의무, 해고사유와 시기 서면 통지 의무 - 퇴직금 지급 의무 - 근로자 명부 작성 및 근로계약 서류 보존 의무(3년), 각종 증명서 발급 의무	*** 근로자의 근로나 휴게, 휴일, 휴가에 관한 책임** - 근로시간 지정 - 휴게시간(4시간에 30분, 8시간에 1시간) - 주휴일 부여 의무 - 출산전후휴가 부여 의무 - 산업안전보건법상의 책임

5. B사업장에서 근무 중에 기계 장치가 고장 나 손가락이 절단되는 사고를 당했습니다. 이 경우 산재를 신청하려면 파견사업주와 사용사업주 중 누구를 사업주란에 적어야 할까요?

고용계약을 체결한 당사자는 파견사업주이지만, 작업현장에서 노동자를 직접 지휘, 감독하는 것은 사용사업주이므로 재해 발생시 누구를 사용자로 볼 것인지 문제가 됩니다. 파견법은 근기법상 '재해보상'에 관한 규정을 적용하는데 있어서 '파견사업주'를 사용자로 봅니다. 때문에 산재신청시 날인을 받아야 할 사업주 란에는 파견사업주를 적습니다.
그런데 위 사례처럼 작업현장을 안전하게 유지하여야 할 '안전 배려의 의무'가 있는 사용사업주의 관리 소홀로 기계가 고장 나 노동자가 재해를 당했다면, 당연히 사용사업주도 책임을 져야 하지 않을까요?
이와 관련하여 사용사업주의 사업장에서 근로하던 파견노동자가 사출기에 손이 압착되는 사고를 당한 사안에서 법원은 "파견근로 관계에서 사용사업주는 그 지배·관리 영역에서 발생하는 생명·신체의 위험과 관련하여 파견근로자에 대하여 계약상 의무로서 안전배려의무를 부담한다"고 보았습니다. 안전교육 미실시와 기계장치 관리 소홀의 책임이 사용사업주에게 있기 때문에 산재신청과는 별도로 파견노동자가 사용사업주를 상대로 민사상 손해배상청구가 가능하다는 것입니다.
또한 사용사업주의 과실에 의하여 노동자가 사고를 당한 경우, 직접적으로 현장에서 노동자를 관리, 감독하지 않는 파견사업주는 과실이 없다고 하더라도 '파견사업주'를 사용자로 본다는 점 등을 감안할 때 파견사업주도 산재사고로 인한 손해배생책임을 져야 한다고 보고 있습니다.
그런데 노동자의 산업안전, 재해보상 등에 대한 책임을 파견사업주와 사용사업주가 나누어 부담한다는 것 자체는 아무런 문제가 없는 걸까요? 왜 굳이 사용사업주와 파견사업주의 책임을 나누었을까요?
만약 파견노동자가 산재사고를 당했는데, 사용사업주에게 아무런 과실이 없거나, 혹은 있더라도 '안전배려 의무 위반'에 대한 입증이 어렵다면, 결과적으로 파견사업주만이 파견법에 근거하여 재해보상 책임을 지게 됩니다. 이는 재해를 당한 노동자를 직접 사용하여 근로를 제공받는 사용사업주에게는 제대로 책임을 묻지 못하는 불합리한 결과로 이어질 수 있습니다.
이런 경우도 있습니다. 산재 신청서의 사업주 날인란에는 파견사업주의 사인이 필요한데, 정

작 노동자가 일하는 현장에 한 번도 가본 적이 없는 파견사업주는 재해발생 사실조차 모르는 겁니다. 그래서 파견사업주는 날인을 못해주겠다는 겁니다. 노동자를 채용한 파견사업주와 노동자를 사용하는 사업주가 분리되어 있기 때문에 발생하는 황당한 현장 사례입니다.

6. A사업주와 고용계약을 맺고 B사업장에 파견되어 일하는 노동자입니다. B사업주에게 고용된 노동자 중 저와 같은 일을 하는 C노동자보다 제 임금이 훨씬 적습니다. 또 C에게는 지급되는 자녀학자금과 경조사비가 파견노동자들에게는 지급되지 않습니다. 이런 경우, 어쩔 수 없는 건가요? 법적으로 문제제기가 가능할까요?

기간제법에서 기간제 노동자와 '기간의 정함이 없는 노동자'간 차별을 금지하고 있듯이 파견법도 파견노동자에 대한 차별적 처우를 금지하며, 차별적 처우를 받은 노동자가 노동위원회에 '차별시정'을 신청할 수 있도록 하고 있습니다.

다만 파견근로관계라는 다면적 근로관계의 특수성을 고려할 때, 차별시정 신청시 누구를 상대로 시정신청을 할지, 차별시정을 요구할 수 있는 대상은 어디까지인지, 시정 신청시 불이익은 없을지 등이 현실에서는 문제가 됩니다.

우선 차별신청의 피신청인은 파견법상 '파견사업주'와 '사용사업주' 모두로 규정되어 있습니다. 그런데 양 사업주가 부담하는 책임이 다르기 때문에(위 4번 문항 '표' 참조), 어떤 차별이 있었는지에 따라 시정을 요구할 주체가 달라집니다. 사례처럼 임금에 있어서 불리한 처우를 받고 있었다면 임금을 지급하는 파견사업주에게 시정을 요구할 수 있습니다.

임금이 아닌 다른 영역의 경우 어디까지 차별시정을 요구할 수 있을까요? '파견근로자가 사용사업주의 사업장에 편입됨으로써 형성되는 근로조건'은 차별처우 금지영역에 해당되지만, 그 나머지 부분, 예를 들어 사용사업주가 직접 고용한 노동자 신분에 기하여 지급되는 '가족수당' 등은 차별적 처우에 해당하지 않는다고 본 사례가 있습니다.

따라서 사례에서 '자녀학자금', '경조사비'처럼 복리후생의 영역에 속하는 처우의 경우, 노동부는 질의회시 등을 통해 해당 복리후생제도가 차별적 처우 시정신청 대상이 되는지 여부는 '파견노동자가 사용사업주의 사업장 편입에 따라 수혜가 가능한 것인지 여부' 등을 사안별로 따져 봐야 한다고 합니다.

불법파견의 경우는 어떨까요? 법원은 합법파견 뿐 아니라 불법파견에도 파견법상의 차별시정제도가 적용되는 것으로 보았습니다. 또한 차별적 처우가 있었던 당시에는 파견노동자였으나

시정신청 당시에는 파견노동자가 아닐 경우에는 시정 신청이 불가능할까요? 파견노동자 판단 여부는 차별시정신청 당시가 아니라 파견 또는 사용사업주에게 차별적 처우가 있었던 때를 기준으로 하기 때문에 시정 신청이 가능합니다.
그런데 이처럼 파견노동자에 대한 차별시정 제도가 존재하지만 정작 신청 사례는 크게 늘지 않을 뿐더러 인정되는 경우도 많지 않습니다. 가장 큰 문제는 파견노동자에 대한 시정신청은 '파견근로관계'를 전제로 하는 것인데, 현실에서는 실질적으로 파견관계임에도 이를 '도급'으로 위장하는 경우가 많고(위장도급), 이 경우 노동위원회가 '파견관계가 성립하지 않는다'는 이유로 차별시정 신청의 당사자적격이 없다며 '각하'하는 사례가 많습니다.
더욱이 파견노동의 열악한 지위를 고려할 때 파견노동자가 차별시정을 신청할 경우, 원청이 계약해지를 하는 등 불이익을 줄 가능성이 매우 높아, 이러한 위험을 무릅쓰고 차별시정 제도를 적극 이용하기가 어렵습니다.
이처럼 현행 파견근로자에 대한 차별시정 제도는 많은 제도적 한계를 안고 있습니다. 근본적으로는 파견근로관계라는 기형적인 고용관계 자체가 가져오는 파견노동자의 열악한 지위와 상황에 대한 고민이 더욱 필요합니다.

7. 현장의 원청에는 노동조합이 있지만, 파견으로 일하는 저희는 가입대상이 아니라고 합니다. 파견노동자인 저희는 어떤 방법으로 노동조합에 가입할 수 있나요?

정규직 노동자뿐만 아니라 파견, 도급 등 간접고용 노동자들도 얼마든지, 언제든지, 직접 노동조합을 만들 수 있습니다. 다만, 간접고용 노동자의 경우, 노동조합을 만드는 중 또는 노동조합을 만든 직후 원청이 파견사업주, 수급사업주 등과의 계약을 종료하여 업체를 폐업시킴으로써, 원청과 간접고용 노동자들과의 고용관계를 쉽게 종료(일종의 해고)할 수 있기 때문에, 실질적으로 노동조합을 유지하고 고용관계를 지속시키기가 매우 어렵습니다.
때문에 간접고용 노동자들의 경우에는 이미 조직되어 있는 노동조합에 가입함으로써, 신속하게 조합원으로써의 보호를 받을 필요가 있습니다. 그러나 사례와 같이 원청의 노동조합은 원청과 근로관계를 맺고 있는 직접 고용 노동자 또는 정규직 노동자만을 대상으로 하는 경우가 많기 때문에, 하청의 노동자들의 경우에는 가입이 어렵습니다. 이런 경우 간접고용 노동자들은 지역별 노동조합이(지역노조)나 산업별 노조(산별노조)가 있는지 확인할 필요가 있습니다.
노동조합은 하나의 기업에 소속된 노동자들만을 조직하는 기업별 노동조합도 있지만, 단일의

사업장 단위를 넘어, 제조업이나 서비스업 등을 불문하고 지역에서 일하고 있는 노동자들을 조합원으로 받는 지역노조도 있습니다. 또는 단일 사업장과 지역 단위를 넘어서지만, 업종은 제한하여 제조업이나 서비스업에 종사하는 노동자들만을 대상하는 하는 산별노조도 있습니다.

자신이 일하는 지역에 지역노조가 있다면, 근접한 지역에 살고 있는 다양한 업종에서 일하는 노동자들과 함께 가깝게 만나며 노동조합 활동을 할 수 있다는 장점이 있습니다. 그러나 지역노조의 경우, 일부 업종만의 특수성에 대하여는 전문성이 부족할 수도 있기 때문에 업종특성에 기반한 업무적 어려움에 대하여는 도움을 받기 어려울 수 있습니다.

자신이 일하는 업종에 산업노조가 있다면, 업종특성에 기반한 업무적 어려움에 대하여 즉각적이고 효과적인 도움을 받을 수 있는 가능성이 높습니다. 그러나 산업별 노동조합의 지역지부가 가까운 곳에 있는 것이 아니라고 한다면, 상시적이고 친밀한 관계나 도움을 받기는 어려울 수 있습니다.

따라서 자신이 노동조합에 가입하려는 이유에 따라 지역노조나 산별노조를 선택하여 가입할 수 있습니다. 노동조합의 가입은 특별한 결격사유가 없는 한, 노동자가 노조가입서를 노동조합에 전달하였을 때 발생하기 때문에, 노동자는 원한다면 언제든지 노동조합에 가입할 수 있습니다.

노동조합에 가입하는 즉시 노동조합의 모든 활동을 전적이고 적극적으로 참여하여야 하는 것은 아니지만, 노동조합에 가입했다면 필요한 부분에 도움을 얻는 것 외에도 일상적으로 노동조합의 여러 활동에 관심을 두고 참여하는 것이 좋습니다. 조합원들의 참여가 있어야 노동조합이 더 민주적으로 운영될 수 있고, 노동자들의 권리에 민감해 지기 때문입니다. 그렇다면 꼭 문제가 있어야만 노동조합에 가입하는 것이 아니라, 자신의 권리를 보호하기 위하여, 자신의 권리를 제대로 알기 위해 노동조합에 가입하는 것도 필요하다고 할 수 있겠지요. 따라서 간접고용 노동자들도 적극적으로 자신이 가입할 수 있는 노동조합이 있는지 확인해보고, 그 노동조합이 어떤 활동을 하는지 알아볼 필요가 있습니다. 아직은 자신과 같은 상황의 간접고용 노동자에 대하여 적극적으로 활동하지 않는 지역노조 또는 산별노조라고 한다면, 가입하여 간접고용 노동자들의 문제에 대해 노동조합의 관심과 활동을 만들어 낼 수도 있을 것입니다.

8. 일하는 곳에서 휴업이 반복되고 있어요. 정규직들은 나가서 청소라도 시키는데 파견들은 그냥 나오지 말라고 합니다. 지난 달 월급이 10만원도 채 안 되는 수준이에요. 그냥 이렇게 손 놓고 있어야 되는 건가요?

그렇지 않습니다. 노동자에게 아무런 잘못이 없는데도 사용자의 귀책사유로 휴업하여 일을 하지 못하는 경우에는 사용자가 노동자의 생계가 곤란해지는 것을 방지하기 위해 휴업기간에 대하여 평균임금의 70% 이상을 '휴업수당'으로 지급하여야 합니다. 따라서 노동자는 사용자에게 휴업기간에 대한 휴업수당을 청구할 수 있고, 이를 지급하지 않는 경우에는 관할 노동청에 진정을 제기하여 지급받을 수 있습니다.

'휴업수당'은 근로기준법(제46조)에 규정된 것으로 노동자의 정당한 권리이며, 사용자에게 직접 고용되어 일하는 경우뿐만 아니라 파견, 도급, 용역, 하청과 같은 간접고용 노동자들도 사용자의 귀책사유에 의해 휴업이 발생하는 경우, 휴업수당을 청구할 수 있습니다.

그렇다면, 근로계약을 체결한 회사와 실제 일을 시키는 회사가 다른 파견근로관계의 경우, 파견노동자는 과연 어느 사용자에게 '휴업수당'을 청구해야 할까요? 현행 파견법은 파견노동자와 근로계약을 체결하고 임금을 지급하는 파견사업주 즉, 파견업체에게 '휴업수당'의 지급에 대한 책임을 부담하도록 하고 있습니다. 따라서 파견노동자는 휴업기간에 대한 휴업수당을 파견업체에 청구하면 됩니다.

그러나 실질적으로 일을 주지 않고 휴업을 실시하는 것은 사용사업주인데, 현행 파견법은 '휴업수당'에 대하여 파견사업주가 지급하도록 정하고 있어, 사용사업주가 휴업수당 상당액을 지급하지 않았기 때문에 임금을 주지 못하겠다고 하는 경우, 파견노동자들이 임금을 받지 못할 위험이 매우 높습니다.

정말로 사용사업주가 지급해야 할 휴업수당 상당액을 파견사업주에게 지급하지 않았다고 한다면, 파견노동자는 파견법 시행령 제5조의 '사용사업주가 정당한 사유없이 근로자 파견계약의 대가를 지급하지 아니한 경우'를 적용하여, 사용사업주와 파견사업주 양자를 상대로 휴업수당을 청구할 수 있을 것입니다.

이처럼 현실적으로 파견노동자의 근로일이나 노동에 대한 관리, 통제를 하는 것이 사용사업주임에도 불구하고, 파견법이 직접 고용관계를 맺은 파견사업주만이 '임금'에 대한 책임을 지도록 정하고 있기 때문에, 파견노동자가 다양한 임금체불 상황으로부터 보호받기 어려운 경우가 많이 발생하고 있습니다.

때문에 보다 실질적으로 파견노동자를 보호하려면, 원칙적으로는 파견과 같은 간접고용관계가 아니라 사용사업주와 파견노동자 간에 직접고용 관계가 이루어져야 할 것이며, 최소한 파

견사업주와 사용사업주 모두가 '휴업수당'을 비롯한 각종 사용자 책임을 공동으로 또는 연대하여 부담하도록 개정되어야 할 것입니다.

9. 제가 일하는 현장은 11개월 일하고 나면 한 달을 쉽니다. 한 달 쉬고 나면 따로 전화가 없는 한 당연히 나와서 다시 일을 시작하고요. 이런 경우 퇴직금이나 연차휴가를 받을 수 없나요?

사실관계가 명확하지는 않기 때문에 정확한 답변에 어려움이 있지만, 11개월 일하고 나서 한 달을 쉬는 이유는 사업주의 사정상 물량이 없기 때문(휴업)이 아니라, 고용관계를 일부러 중단시키기 위한 것으로 보입니다. 고용관계를 이처럼 1년이 되기 전에 중단시키는 이유는 퇴직금이나 연차휴가와 같이 1년 이상 고용관계를 유지할 경우에 발생하는 노동자의 권리를 박탈하기 위한 것으로 여겨집니다.
퇴직금의 경우 1인 이상을 사용하는 사업장에서 1년 이상 근무하는 경우에 발생되며, 통상임금 30일치가 발생되기 때문에 그 금액이 꽤 큽니다. 연차휴가의 경우, 연차라는 명칭에도 불구하고 1년 미만 근로자의 경우 1달을 만근시 다음달에 1일의 연차휴가가 발생되지만, 이러한 연차휴가를 제대로 사용하지 못하고 1년이 되었다고 한다면, 1년 후 15일의 유급휴가가 발생됩니다. 또한 이러한 유급휴가를 다음 1년 동안 사용하지 못하거나 다음연도 중에 퇴사를 하게 되면 모두 돈으로 지급받게 됩니다. 따라서 1년 이상 근로한 노동자의 경우 최소한 (연차를 하루도 안 사용한 경우) 45일치의 임금이 발생하는 것입니다.
파견이던 도급이든 용역이든, 통상적으로는 원청과 하청의 계약시 이러한 퇴직금이나 연차수당의 발생을 예상하여 파견비용이나 도급비용, 용역비용 등을 모두 지급합니다. 때문에 파견회사, 용역회사 등은 이러한 퇴직금이나 연차가 발생하기 전에 노동자가 회사를 그만두는 경우, 이를 노동자에게 지급하지 않고 회사가 가질 수 있기 때문에 상당한 이익을 중간에서 착취하게 됩니다. 또는 원청에서 노무비용을 절감하기 위하여 파견회사, 용역회사 등에 요청하여, 이러한 비용이 발생하지 않도록 인력을 운영하라고 요청할 수도 있습니다.
때문에 노동자들은 1년 중 1달을 원치 않게 쉬면서도 아무런 임금을 받지 못하고, 휴업도 아니기 때문에 휴업수당도 받지 못하게 됩니다. 또한 이러한 고용중단이 유효하다면 한 회사에서 몇 년씩 근무하면서도 퇴직금이나 연차가 제대로 발생되지도 못하게 됩니다(물론 연차는 1년 미만인 경우에도 발생하기 때문에 최소한 11개월간 만근한 경우 10일이 발생됩니다.) 그러나 이러한 11개월짜리 고용이 한번이 아니라 2-3번씩 반복된다면, 이는 연속근로로 보아

야 한다는 것이 고용노동부의 행정해석입니다. 이러한 고용형태가 근로기준법상 연차수당과 근로자퇴직급여보장법상의 퇴직금을 회피하기 위한 탈법적인 행위라는 것이 명백하고, 1달의 정기적인 공백에도 불구하고 노동자와 사용자 모두 고용단절의 의사를 찾기 어렵다면 1달이라는 기간에도 불구하고 계속 근무가 이루어지고 있는 것으로 보는 것이 노동관계의 진정한 의사에 부합하기 때문입니다. 따라서 11개월마다 1달씩 쉰다고 하여 퇴직금과 연차휴가를 쉽게 포기할 것이 아니라, 적극적으로 청구하여 받아내시기 바랍니다.
이 경우 원칙적으로 퇴직금과 연차휴가 관련 수당의 지급의무는 파견사업주에게 있기 때문에 파견사업주에게 해당 임금을 청구하여야 하지만, 이러한 퇴직금 및 연차휴가 관련 노무비를 사용회사가 지급하지 않았기 때문에 파견사업주가 지급하지 못한다고 한다면, 사용사업주와 파견사업주 모두를 상대로 청구하여 받아낼 수 있을 것입니다.

10. 저는 한 사업장에 2년 넘게 파견되어 일하고 있습니다. 이런 경우 정규직이 될 수 있다는데 진짜인가요?

파견법은 파견노동자를 원칙적으로 1년만 사용이 가능하고, 파견사업주, 사용사업주, 파견노동자의 합의가 있는 경우 1회에 한하여 파견계약을 연장할 수 있다고 하고 있습니다. 따라서 총 파견기간은 2년을 초과하지 못합니다. 만약 사용사업주가 2년을 초과하여 계속 파견노동자를 사용하는 경우에는 직접 고용하여야 할 의무가 발생합니다. 따라서 파견법에 따르면 합법파견의 경우, 한 사업장에서 2년을 초과하여 파견노동을 한 경우에는 정규직이 될 수 있습니다. 또한 파견이 허용되지 않는 사업에서, 불법적으로 파견노동자를 사용하였다면, 사용사업주는 2년을 기다릴 것도 없이 즉시 파견노동자를 직접 고용할 의무가 발생합니다.
이러한 직접고용 의무를 위반하는 경우, 파견사업주는 고용노동부장관으로부터 근로자파견사업의 허가를 취소당하거나 6월 이내의 기간동안 영업정지 명령 처분을 받을 수 있습니다. 또한 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금형에 처하게 됩니다. 사용사업주도 마찬가지로 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금형에 처하게 됩니다.
그러나 문제는 법률의 이러한 규정에도 불구하고, 현실적으로는 대부분의 파견노동자들은 정규직이 되지 못하고 있습니다. 파견법이 사용사업주가 파견노동자를 직접 고용하지 않아도 되도록 구멍을 만들어 놓았기 때문입니다.
구 파견법은 사용사업주가 2년의 기간이 만료된 날의 다음날부터 파견노동자를 고용한 것으로 본다고 규정하고 있었습니다. 즉 2년을 초과하면 사용사업주와 파견노동자간에 별도의 채

용계약이 없었다고 하더라도, 사용사업주가 파견노동자를 직접 채용한 것으로 보는 것입니다. 그런데 현행 파견법은 사용사업주는 파견노동자를 '직접 고용하여야 한다'고 규정하고 있습니다. 즉, 사용사업주는 파견노동자를 직접 고용할 의무를 부담할 뿐이므로, 파견노동자를 직접 고용하지 않고 과태료 처분 등 법적 책임을 지는 선택을 할 수 있습니다. 직접고용의무를 위반한 사용사업주에 대한 제재는 과태료처분 뿐입니다.

법개정으로 인해 파견노동자의 지위가 더 취약하고 불안정해진 것입니다. 물론 파견노동자는 사용사업주가 직접고용의무를 이행하지 않는 경우, 사용사업주를 상대로 직접 고용하라는 소송(고용의사표시에 갈음하는 판결)을 하여야 합니다. 이 판결이 확정되면 사용사업주와 파견노동자 사이에 직접고용관계가 성립합니다. 이때 파견노동자는 사용사업주의 직접고용의무 불이행에 대하여 직접고용관계가 성립할 때까지 임금 상당의 손해배상금을 청구할 수 있습니다. 그러나 소송은 다액의 소송비용이 발생하고 시간이 오래 걸리기 때문에, 소송까지 하는 것은 대부분의 일반 파견노동자들에게는 불가능에 가깝습니다. 때문에 2년이 초과하면 바로 고용관계가 성립하던 구 파견법에 비해서 현행의 파견법 하에서 파견노동자의 고용관계가 매우 불안정해졌음은 명백합니다.

파견법의 전면 폐지가 파견노동자의 일자리 안정화를 위한 가장 근본적인 해결책이 되겠지만, 파견법을 폐지하지 않더라도 2년을 초과하여 근로한 경우에는 직접고용을 간주하던 제도로 다시 돌아가야 합니다. 현실적으로 파견을 할 수 밖에 없다는 주장에 타협하여 파견법이 만들어졌고, 파견노동자들이 조직화에 어려움을 겪는 동안에 파견법은 계속 후퇴했습니다. 이제는 파견노동자들이 똘똘 뭉쳐 합법파견을 허용하는 파견법 자체를 폐지해야 한다고 외쳐야 합니다. 그래야 파견노동자들이 불안정한 일자리, 실업의 위협에서 벗어날 수 있습니다.

11. 파견회사에서 면접 보고 일을 시작했는데, 아무것도 받은 게 없어요. 근로계약서를 써야 하는 거 아닌가요? 이미 일하기 시작했는데, 근로계약서를 지금이라도 받을 수 있나요?

사용자는 근로계약시 근로계약서를 작성하여야 하며, 근로계약서를 2부 작성하여 나누어 갖던가, 1부를 작성하여 복사하여 노동자에게 주어야만 합니다(근로기준법 제17조). 이는 직접고용된 노동자이던, 파견이나 도급처럼 간접고용된 노동자이던 상관이 없이 적용되는 것이며, 정규직이던 비정규직이던 가리지 않고 적용되는 것입니다. 따라서 파견노동자도 당연히 근로계약시 근로계약서를 작성하여야 하며, 이는 최초의 근로계약시 뿐만 아니라 계약사항이 변

경(임금의 변동, 근로시간의 변동, 파견회사의 변경이나 작업할 현장(사용사업장)의 변경 등) 될 경우에도 다시 작성되어 노동자에게 지급되어야 합니다. 또 근로계약서는 원칙적으로는 일을 시작하기 직전에 작성되고 지급되어야 하지만, 근로계약시에 작성되지 못했거나 작성은 했으나 받지 못했다면, 이후에라도 꼭 작성하거나 지급받는 것이 좋습니다.

하지만 여전히 근로계약시 근로계약서를 작성하지 않는 곳이 많은 것이 현실이며, 근로계약서를 작성하더라도 노동자에게 1부를 지급하지 않는 경우도 많습니다. 그러나 근로계약서를 작성하지 않은 경우에는 임금항목이나 약정휴일의 유무 등을 확인하고 확정할 수가 없어서, 이후 부당하게 임금을 덜 지급받고도(임금체불 발생) 임금을 제대로 청구하기 어려운 경우가 많습니다.

파견노동자의 경우 사용사업장의 물량에 따라 작업량의 차이가 심하기 때문에, 많은 연장/야간노동을 하고서도 근로계약서나 임금명세서가 부실해서 제대로 연장/야간노동수당을 지급받지 못하는 경우가 많습니다. 정확한 임금계산을 위해서는 근로계약서와 임금명세서가 꼭 필요하기 때문입니다(가능하다면 취업규칙도).

따라서 근로계약시, 또는 일을 시작한 이후에라도 근로계약서를 꼭 받을 필요가 있습니다. '근로계약서를 달라고 해도 되나??'하고 생각하면, 괜히 이상해 보이지 않을까 염려되기도 합니다. 그러나 당연히 받아야하는 것으로 당당하게 요구하면 회사도 거부할 이유가 없습니다. 회사에서 안주고 머뭇거리고 핑계를 댄다면, 이전에 임금체불 등으로 고소를 당해본 적이 있을 가능성이 있으므로, 더욱 강력히 요청하여 받아놓는 것이 좋습니다.

이처럼 파견이던 도급이던 일을 시작할 때에는 반드시 근로계약서를 챙겨 놓으시기 바랍니다. 파견업체의 경우, 주기적으로 인력을 관리하고 신입 노동자와 계약하거나 면접하기 위하여 사용사업체를 방문하기 때문에, 일을 시작한 이후라고 하더라도 관심을 갖고 파견업체 사람을 찾아보면, 사용사업장에 근무하면서도 근로계약서를 챙기실 수 있습니다.

그러나 노동자의 요청에도 불구하고 근로계약서를 작성하지 않거나 지급하지 않는 사업장이 있다면, 적극적으로 노동지청에 고소/고발할 필요가 있습니다. 그동안에는 고소/고발을 한다고 하더라도 근로계약서를 작성하라는 시정명령정도 뿐이었지만, 최근 근로계약서를 작성하지 않는 사업장에 대하여 고용노동부는 시정명령 대신 즉시 과태료 처벌을 하고 있습니다. 따라서 주변 사회단체/노동단체에 근로계약서 미작성 및 부지급을 신고하면서 대신 고발할 것을 요청한다면, 근로계약서 작성을 간접적으로 강제할 수도 있습니다.

12. 근로계약서를 별도로 작성하지는 않았는데, 일을 시작하고 나니, 5일 이상 일하지 않으면 임금이 나오지 않는다든지, 지문인식을 안하면 하루 임금을 깎는다든지 하는 이야기를 들었습니다. 이런 게 관행이라는데, 지켜야만 하는 건가요?

근로계약서는 사용자와 노동자가 일을 하면서 기본적으로 꼭 필요한 사항을 정하는 '노동(근로)'에 관한 '계약서'입니다. 임금이 얼마나 되는지, 근무장소는 어디고, 어떤 일을 해야 하는지, 언제 쉴 수 있는지 등. 따라서 "법에서 별도로 정하고 있는 사항"을 제외하고는 근로계약서에 따라 일하고, 쉬고, 임금을 지급받게 됩니다.

그런데 가끔 노동자들은 읽어보지도 못한 근로계약서에, 동의하지도 않은, 말도 안 되는 사항을 나중에 확인하기도 합니다. 또는 근로계약서에도 없는 내용, 작성하지도 않는 내용이 '관행'이기 때문에 지켜야 한다고 합니다. 바로 위와 같은 것들입니다. 그러나 이러한 부가조항(법에서 근로계약서에 꼭 정하도록 하고 있는 근무장소/하는 일/임금/휴게·휴가 등에 관한 사항 외의 사항들)은 법에 위반되지 않는 경우에만 유효합니다.

'한 달에 3번 이상 지문인식을 하지 않으면 결근'이라던가 '5일 이상 일하지 않으면 임금이 지급되지 않는다'라는 등의 부가조항이나 관행은 노동자가 이미 일을 했기 때문에 이미 발생한 임금을 사용자의 동의 없이 전액 또는 일부를 지급하지 않겠다는 것입니다. 그러나 이러한 부가조항이나 관행은 근로기준법에서 이미 발생된 임금은 전액 노동자에게 지급하여야 하며(임금 전액불 원칙, 근로기준법 제43조), 노동자의 동의 없이 임금의 전부나 일부를 공제하지 못한다는 근로기준법의 기본원칙에 위반되며, 근로기준법 "제20조(위약예정의 금지) 사용자는 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 체결하지 못한다."는 규정에 위반됩니다.

이처럼 법률에 위반되는 계약사항이나 관행은 "무효(처음부터 아무런 효력이 없음)"입니다. 따라서 사용자가 이러한 계약 또는 관행에 근거하여 정말로 임금을 지급하지 않는다면, 이는 임금체불이 됩니다. 임금체불은 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금(근로기준법 제109조)이라는 중형을 받을 수 있는 범죄행위입니다.

그러나 현실에서는 하루치 공제된 임금이나 2-3일 일한 임금을 지급받기 위하여 고용노동부에 진정하고 조사받고, 체불된 임금을 전액 지급 받는 것이 쉬운 일은 아닙니다. 하루하루 벌어먹기도 바쁜 일상 중에 2-3번씩 조사를 받으러 가고, 사용자랑 얼굴 붉히고 하느니 몇 일치 임금을 포기하는 경우가 많습니다. 사용자는 임금체불 몇 건 인정된다고 하더라도, 벌금이 고작 몇십만원이다 보니, 몇십명에 대해 임금체불하고 안 주는 게 남는 장사입니다.

그러나 결국 고용노동부의 솜방망이 처벌과 번거로워 포기한 임금들이 사용자들에게 무기가 된 것이기도 합니다. 먼저 고용노동부는 적은 금액의 임금체불이라도 원칙대로 조사를 하고, 고의적인 임금체불임이 확인된다면 강력하게 처벌하는 것이 필요합니다. 노동자는 자신의 임금을 절대 포기하지 않겠다는 강력한 의지, 끝까지 받아내겠다는 태도로 사용자에게 강력하게 임금을 청구하고, 당당하게 고용노동부에 임금체불 확인을 요청해야 할 필요가 있습니다. 이러한 사례가 쌓여야만 파견업체나 사용사업주들이 함부로 단 몇시간, 단 몇일에 대한 것이라고 하더라도 노동자 임금을 떼어먹지 못할 것입니다.

파견법 폐기, 간접고용 철폐
2017 파견노동포럼

3부 [조직화 경로 찾기]
“파견노동자, 단결하다”

○ 진행 : 김혜진 (전국불안정노동철폐연대 상임 집행위원)

<Part 1> : 파견노동 현황과 조직화의 시사점

○ 발표

① 파견노동 현황과 전망/ 김철식 (전국불안정노동철폐연대 정책위원회)

② 금융권 간접고용 실태와 고민/ 정현철 (전국사무금융서비스노조)

③ 제조업 파견노동 실태 : 반월시화공단을 중심으로/
이미숙(반월시화공단노동자권리찾기모임 월담)

④ 언론사(방송사) 파견노동자 증가와 노동실태/ 윤종욱(전국언론노동조합)

○ 질의응답

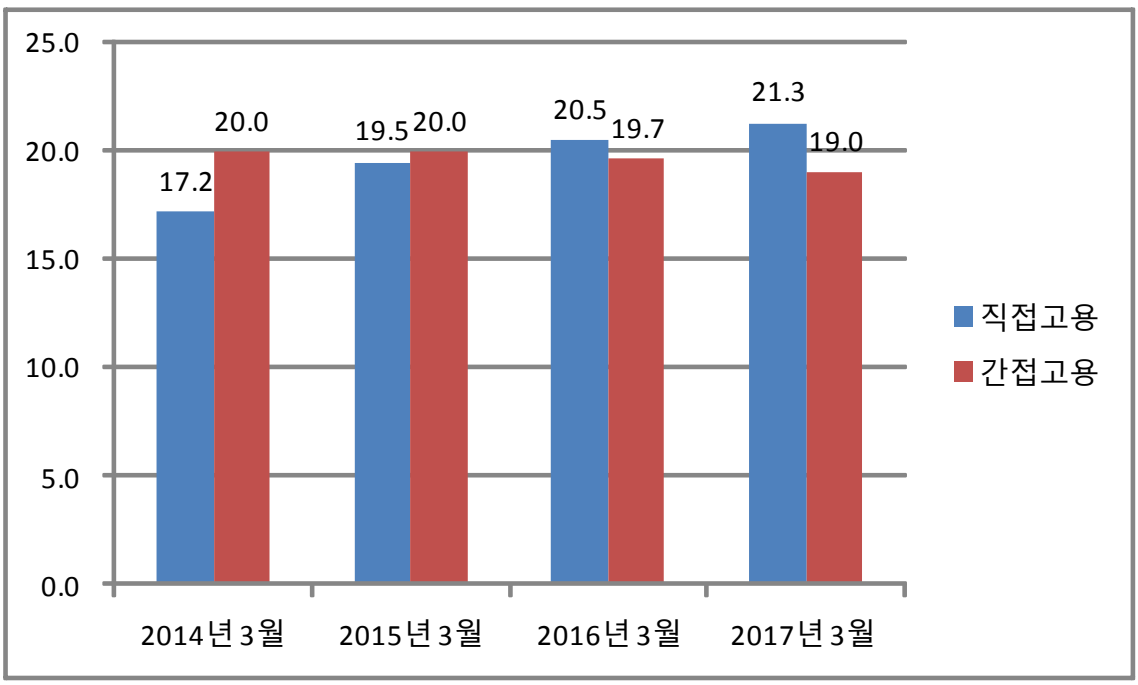
[발표 1] 파견노동 현황과 전망 : 조직화의 시사점

김철식(전국불안정노동철폐연대 정책위원장)

1. 파견노동 규모

○ 300명 이상 대기업 간접고용 비율 20% 내외

<연도별 비정규직 비율>(고용형태공시제, %)

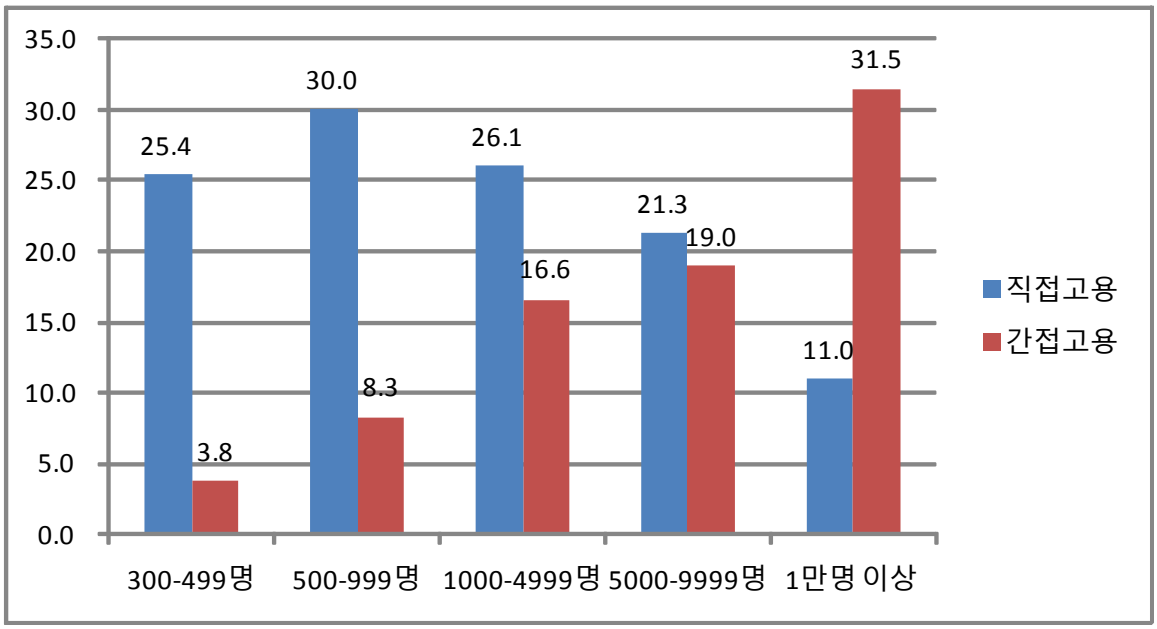


<출처: 김유선, 2017, 대기업 비정규직 규모> (이하 동일)

2. 기업 규모별 파견노동 현황

○ 대기업일수록 간접고용을 더 많이 활용

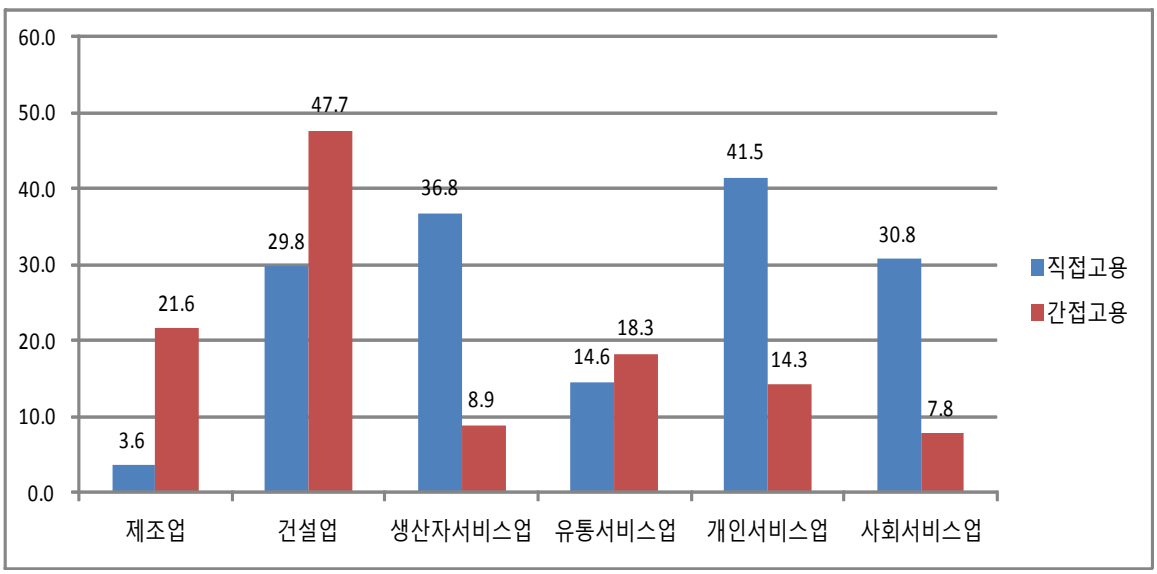
<기업규모별 비정규직 비율>(고용형태공시제, 2017.3 기준, %)



3. 산업별 파견노동 현황

○ 건설업 〉 제조업 〉 유통서비스업 〉 …

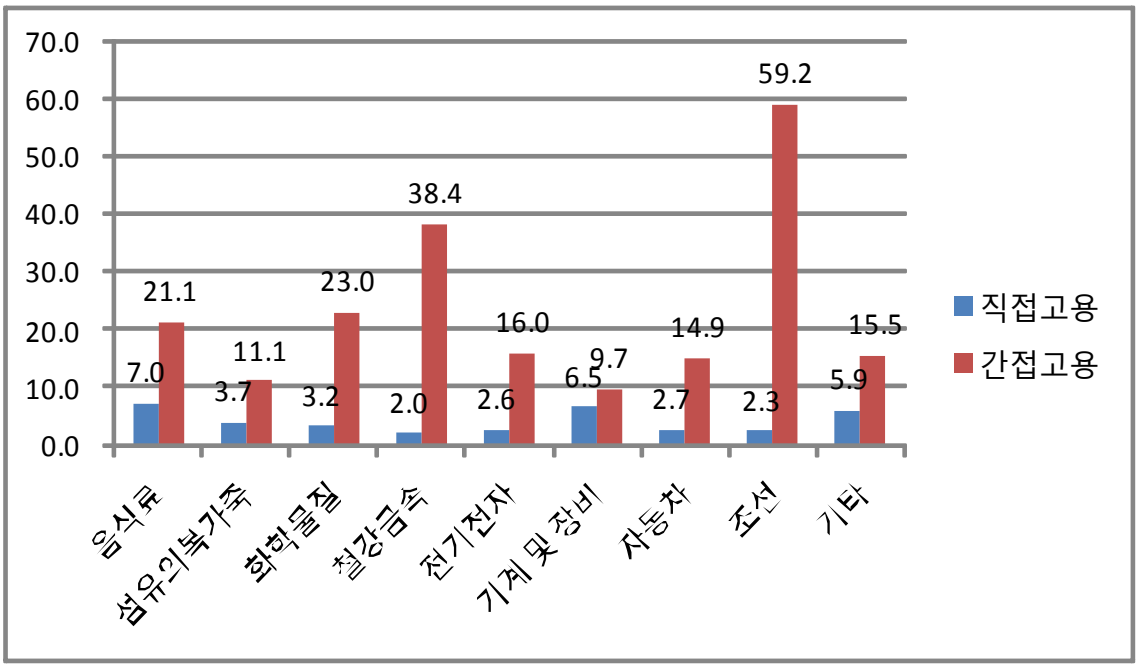
<산업별 비정규직 비율>(고용형태공시제, 2017.3 기준, %)



4. 제조업 파견노동 실태

○ 모든 업종에서 간접고용을 직접고용 비정규직보다 많이 활용
=> 특히 조선, 철강의 간접고용 비중이 높음

<제조업 업종별 비정규직 비율>(고용형태공시제, 2017.3 기준, %)



○ 생산현장의 불법 파견
– 제조업에서 간접고용 비율이 높은 것은 생산 현장에 사내하청이 광범위하게 활용되고 있기 때문
– 생산현장의 간접고용은 그 자체로 불법파견의 소지가 농후함

○ 소규모 영세업체의 난립
– 불법파견 가능성이 농후하기 때문에 대규모 전문화된 업체의 진입이 어려움
– 수많은 영세업체가 폐업과 상호변경 후 재창업을 반복하는경향
– 근로기준법 위반이 만연

○ 공단지역을 중심으로 파견노동 급속 확산. 일상화됨.
– ‘인력소개업’을 통한 불법파견이 광범위하게 확산되어 있음.

- 파견이 대다수 공단의 주요 인력공급시스템으로 자리잡음.

○ 파견노동이 신규채용의 경로가 됨.
- 특히 공단지역에서는 파견이 아니면 일자리를 구하기가 어려움.

○ 노동자들의 파견업체 손호 현상
- 파견업체를 통해 비교적 신속하고 수월하게 새로운 일자리를 구할 수 있음.

=> 공공고용서비스 기능 강화로 민간 파견업체의 실질적 무력화 필요

5. 서비스업 파견노동 실태

○ 기능이나 업무단위로 파견노동 확산
- 특정 기능이나 업무 전체가 파견노동으로 수행되는 경향
  ex) A/S, 콜센터, 시설관리 등
- 외주화와 연계되어 파견노동이 활용됨.

○ 파견업체의 전문화, 대형화 경향
- 제조업과 달리 합법파견 => 대형파견업체가 파견을 주도하는 경향
- 글로벌 파견업체의 등장

○ 파견노동자 : 파견업체를 활용한 단속적 노동
- 자발, 비자발적 사직, 해고된 후 몇 개월 쉬었다 파견업체를 통해 다시 새로운 일자리를 구하는 경향
- 정규직의 휴직이 파견노동의 경우 해고와 파견업체를 통한 재취업으로 나타남.

6. 조직화의 시사점

○ 4차 산업혁명 : 새로운 전기를 맞은 파견노동

– ‘플랫폼 노동’의 등장

: 정보통신 기술의 발전으로 탄생한 디지털 플랫폼(앱, SNS 등)을 매개로 노동이 거래되는 새로운 고용형태

: 배달대행업, 우버택시 등

– 고용을 생략한 플랫폼 제공 업체

: 노동자를 고용하지 않고 순수한 노동력 중개업체가 됨.

– ‘디지털 특수고용’

○ 개별화된 노동자

– 근속기간이 짧고 빈번하게 사업장을 옮겨 다니는 경향

– 동료관계나 작업장 정체성을 형성하지 못하고 개별화된 채로 부유하는 경향

=> 노동 정체성 형성, 유대관계 형성의 계기 마련 필요

○ 지역, 직종 단위의 조직화

– 사업장 단위의 유의미성 상실

– (제조업) 공단

: 파견노동자들이 사업장은 빈번히 이동하지만 공단을 떠나지 않는 경향

: 다수의 파견업체에 등록한 상태로 공단 내 일자리들을 떠돌아 다니는 경향

– 서비스업종

: 파견노동자들이 직장은 바꾸지만 파견으로 수행되는 자신의 직종, 업종은 떠나지 않는 경향

[발표 2] 금융권 간접고용 실태와 고민

정현철(전국사무금융서비스노조 미조직비정규국장)

1. 사무금융노조 소속 사업장 간접고용 현황

사무금융노조 비정규직 실태조사				
구분	사업장	정규직+무기계약직+직접고용비정규직	간접고용 비정규직	분야
손해보험	AXA 손해보험	1676	94	IT
	한화손해보험	3228	301	콜센터, 고객플라자, IT
	BNP 파리바카디프손해보험	25	21	콜센터, IT
	현대해상화재보험	3947	26	비서
	MG 손해보험	690	34	IT
	더케이손해보험	768	90	고객서비스실, 시설관리, IT
	화재보험협회	202	3	운전, 사무보조
	합계	**10536**	569	**직접고용 대비 5.4%**
생명보험	ING 생명보험	761	303	콜센터, 지점총무, IT
	메트라이프생명보험	543	25	IT
	미래에셋생명보험	1012	104	콜센터
	DGB 생명보험	271	127	IT
	동양생명보험	987	326	콜센터, IT
	현대라이프생명보험	554	10	
	신한생명보험	1265	663	콜센터, IT
	처브라이프생명보험	217	66	IT
	합계	**5610**	**1624**	**직접고용 대비 28.9%**
증권	SK 증권	780	111	IT

	KB 증권	2703	22	시설관리
	NH 투자증권	2700	58	시설관리
	한국투자증권	2488	46	고객센터
	교보증권	948	3	
	하나금융투자	1698	32	콜센터
	신한금융투자	2291	39	운전, 시설관리
	합계	**13608**	**311**	**직접고용 대비 2.3%**
여수신	HK 저축은행	472	41	콜센터 등
	JT 저축은행	149	35	콜센터, 채권추심, 경리
	저축은행중앙회	156	31	IT
	하나외환카드	724	429	콜센터, 채권추심
	BC 카드	824	1053	콜센터, IT
	KB 카드	1561	3107	콜센터
	JT 캐피탈	182	9	채권추심
	아주캐피탈	456	81	콜센터
	KB 캐피탈	708	169	콜센터, 채권추심
	애큐온캐피탈	115	7	IT
	서울신용보증재단	416	52	콜센터, IT
	합계	**5,763**	**5,014**	**직접고용 대비 87%**
공공금융	한국예탁결제원	580	160	시설관리
	한국증권금융	363	15	콜센터, 시설관리
	서울보증보험	1350	502	콜센터, 채권추심, 시설관리
	합계	**2293**	**677**	**직접고용 대비 29.5%**
	총합계	**37810**	**8195**	**직접고용 대비 21.7%**

2017 년 6 월에 사무금융노조 소속 지부사업장을 대상으로 비정규직 실태조사를 한 결과에 따르면, 간접고용 형태의 비정규직은 대부분 IT, 콜센터, 시설관리(경비, 미화 포함) 부문에서 일하고 있는 것으로 나타났다.

직접고용(정규직+무기계약직+직접고용비정규직) 대비 간접고용비정규직 규모를 업종별로 살

펴보면, 여수신이 87%로 가장 높게 나타났는데 이는 거의 대부분의 카드사가 콜센터를 간접고용(도급) 형태로 운영하기 때문인 것으로 파악되었다. 한편 생명보험업종이나 공공금융업종의 경우도 20% 이상에 달하는 노동자를 간접고용비정규직으로 운용하고 있는 것으로 나타났다.

또한 실태조사 결과 IT 부문과 시설관리 부문의 외주화는 대부분의 사업장에서 진행된 것으로 조사되었는데, 시설관리 부문은 원청 문제가 언제든 발생할 수 있는 상황인 반면 IT 부문은 대부분 전문적인 독립업체에 아웃소싱된 형태로 나타났다.

2. 조직화 방식에 대한 고민

사무금융노조의 간접고용비정규직 조직화 사업은 몇 년째 유의미한 성과 없이 공전되고 있다. 여러 이유가 있겠지만 콜센터를 예로 들면 다른 직종에 비해 상대적으로 높은 이직률과 특유의 고립화된 노동 형태 등으로 집단적 조직화에 난관이 있다. 여기에 더해 기존 조직화 방식은 정규직노조의 협조를 받아 내부의 초동주체를 발굴, 육성하여 조직을 확대하는 것이었는데, 실제로 정규직노조의 인식은 '우리 회사 직원은 아니지만 도움을 주는 차원' 정도로 보는 게 대부분이다. 그래서 매우 한정적인 역할에 머물 뿐이다.

따라서 그간의 기업별, 집단적 조직화를 뛰어넘는 구상이 필요하다. 구체적으로는 개별가입조직화에 대한 방법을 제안해 본다. 실제로 꾸준하게 개별노동자들이 임금, 해고, 산재 등의 문제로 상담을 요청해 오고 있는데 그동안은 법률조언 정도에 머물렀다면 이제부터는 그런 노동자들과의 관계를 좀 더 촘촘하게 구성하고 지속적인 관리를 통해 개별가입 조합원으로 만들어 낼 필요가 있다. 적극적인 선전사업을 통해 개별가입이 가능하고 노조를 통해 노동자의 권리를 지켜낼 수 있다는 것을 알리는 것도 또한 중요하다.

최근 감정노동에 대한 사회적 여론으로 콜센터 노동자들이 그리고 넷마블에서의 과로사 문제가 부각되면서 IT 노동자들이 자신들의 문제를 스스로 인식하는 가운데 개별적인 연락과 상담이 오는 경우가 많아졌다. 이러한 때에 이들을 묶어낼 수 있는 조직화틀에 대한 논의가 더 이상 늦춰져서는 안 되겠다.

다만, 이를 위해서는 단 한명이더라도 문제가 생겼을 때 노조가 교육, 조직, 법률 등의 영역

에 있어 집중적으로 서비스해 줄 수 있는 내부 체계 구축이 선행되어야 한다. 또한 문제 해결에서 더 나아가 개별가입 조합원 관리방안, 대사용자 협상력, 개별가입조합원의 노조활동 추동 등에 대해서도 사전에 준비 되어야 한다.

산별노조는 원래 개별가입이 가능함에도 이제 와서 이런 고민을 하는 상황이 다소 생뚱맞지만 이제라도 다양한 조직화방식에 대해서 적극적으로 수용하고 과감하게 시도해야한다.

[발표 3] 제조업 파견노동 실태[4] : 반월시화공단을 중심으로

이미숙(반월시화공단노동자권리찾기모임 월담)

1. 반월시화공단의 현황

경기도 안산시와 시흥시에 위치한 반월시화공단은 70년대 중반 서울을 중심으로 한 수도권 대도시의 인구과밀 해소, 공해산업 재배치라는 필요에 의해 형성되었다. 77년에 제정된 공업배치법에 따라 반월특수지구가 지정되고 100만 평 규모의 공업단지를 갖춘 신산업도시를 건설해 서울과 경기도 각지에 산재한 중소기업과 공해업체들을 반월공단으로 이전하기 시작했다. 하지만 반월공단만으로 수도권 인구 집중이 해소될 기미가 보이지 않자 90년대 초반 반월공단 서편에 공유수면과 염전을 매립해 시화단지를 조성해 공단을 확장한다. 이렇게 반월시화공단은 경기도에 위치한 유일한 국가산업단지이자 수도권 최대 규모 공단이 된다.

반월시화공단은 대략 7천여 업체가 가동 중이며 노동자는 17만 명에 이른다. 시화공단은 11,000여 업체가 가동 중이며 노동자는 12만 6천 명이다. 반월시화공단은 비제조업의 비중이 매우 낮은 전형적인 제조업 중심의 공단이다. 주로 전기, 전자, 기계부품을 생산해 대기업에 납품하는 중소기업이 많고, 경기도의 전략산업인 정밀화학과 반도체 관련업체들이 모여 있다. 전기전자기계업종이 전체의 70% 정도를 차지한다. 그밖에 국내 주요 제약업체들이 모여 있고, 공단 조성 당시 수도권에서 이전해 온 농약, 염색, 피혁 가공 등 공해관련업체들이 집단화되어 있다는 점이 특징이다. 현재 염색업은 대구와 함께 반월시화공단이 국내 최대 단지이다.[5]

입주업체 수와 고용인원을 보면 반월시화공단은 전형적인 중소영세사업장 밀집지임을 알 수 있다. 2014년 기준 업체당 고용인원수는 반월공단이 24.1명, 시화공단이 11.2명이다. 영세사업장이 밀집해 있는 공단임을 쉽게 알 수 있다. 이러한 사업체의 영세화는 공단 내 노동자들의 임금 및 노동조건에 부정적인 영향을 미치는 요소이기도 하다.

---

4) 반월시화공단노동자권리쟁취를 위한 지역운동 방향 토론회, 월담, 2016
5) 김철식, '반월시화공단 기업 현황', 2014

<표1. 반월시화공단 업종별 가동업체 및 고용인원 현황>[6]

구분		음식료	섬유 의복	목재 종이	석유 화학	비금속	철강
반월공단	가동 업체수	92	353	250	568	24	199
	고용 인원	2,675	10,663	5,576	20,122	490	4,361
시화공단	가동 업체수	61	163	279	794	50	746
	고용 인원	2,338	2,720	5,141	13,787	1,340	10,103

구분		기계	전기 전자	운송 장비	기타	비제조	계
반월공단	가동 업체수	2,565	2,544	279	45	36	6,955
	고용 인원	36,585	70,707	16,572	480	1,460	169,691
시화공단	가동 업체수	6,314	1,729	460	155	509	11,260
	고용 인원	56,734	21,532	8,741	2,176	1,949	126,561

2. 공단 노동자들의 삶

반월시화공단 노동자들의 노동조건은 저임금과 장시간 노동으로 대표된다. 2016년 3월 민주노총이 공단노동자들을 대상으로 실시한 조사 결과에 따르면, 반월시화공단 노동자들은 주당 50.3시간 이상을 일하고, 60시간 이상을 일하는 노동자들도 23.1%나 되는 것으로 나타났다. 이렇게 장시간 노동을 하는 이유는 임금수준이 낮기 때문이다. 반월시화공단노동자들이 받는 임금은 월 평균 210만8천원이다. 시간당 임금도 상여금과 각종 수당을 모두 합해도 7940.2원에 불과하다. 2015년 경제활동부가조사에서 전국 노동자가 평균 41.6시간을 일하고 월 227만5천원을 받는 것에 비하면 턱없이 낮은 수준이다. 여기에 최저임금 미만율은 무려 26.1%에 이르는데, 주휴수당이나 연장 특근수당을 제대로 지급하지 않는 관행에서 비롯된다.

최저임금 미만율이 높다는 것은 그 만큼 노동자들을 보호하기 위한 제도적 장치의 취약함을 보여준다. 2015년 반월시화공단실태조사에서는 92%가 넘는 사업장이 근로기준법을 위반하고

6) 자료 : 한국산업단지공단, '2015 한국산업단지총람', 2014.12

있는 것으로 조사됐다. 임금체불 65.4%, 최저임금 위반 41.4%, 무료노동 28.9%, 휴업수당 미지급 30.28%, 연차휴가 사용제약이 52.7%에 달하며, 78.1%는 근로계약서 서면 교부도 안한 것으로 나타났다. 월담이 선전전이나 상담을 통해 만나온 노동자들 중에서도 포괄임금제나 연봉제라는 지급방식으로 잔업특근수당을 제대로 지급받지 못한 경우가 많았다. 30분 먼저 출근하고 30분 늦게 퇴근해도 추가근무수당은 계산되지 않고, 일거리가 없다며 몇 주 쉬었다 출근하라고 하면서 휴업수당을 지급하지 않는 경우도 있다.

저임금과 장시간 노동과 함께 불안정 노동은 공단 노동자들의 삶을 설명하는 중요한 키워드다. 근속년수가 1년 미만인 노동자가 31%를 차지할 정도이고, 정규직의 경우에도 2년 미만 근무한 비율이 40%가 넘었다. 이런 현실은 노동자들의 인식에서도 드러나는데 취직 결정시 중요 요소로 고용안정을 1순위로 꼽은 노동자는 10%에 불과했다.[7] 이미 공단에서 안정적인 고용이 보장되거나 오랫동안 일하고 싶을 정도로 좋은 일자라가 거의 없다는 것이다. 이는 일터에 대한 애착이나 자부심을 갖고 현장을 바꿔내야겠다는 마음을 먹는 것 자체가 쉽지 않다는 것이기도 하다. 그렇다고 공단을 쉽게 떠날 수 있는 것도 아니다. 사업장에 관계없이 반월시화공단에서 일한 총 기간은 8.8년에 이른다. 심각한 저임금 때문에 장시간 노동을 하게 되고, 일감을 찾아 공단 이곳저곳을 떠돌게 되는 게 공단 노동자의 현실이다.

3. 제조업 파견노동자 실태

1) 고용의 불안정성

반월시화공단의 노동자들은 고용형태를 불문하고, 모두 고용이 안정적이지 못한 것으로 나타난다. 전체 임금노동자 평균 근속기간은 5.7년인데 비해 반월시화공단 노동자 평균 근속기간은 4.0년으로 더 짧다. 반월시화공단에서 일한 경력은 평균 8.8년에 이르는 것을 보면 그만큼 공단 내에서 사업장 이동이 많다는 것을 알 수 있다. 그중 1년 미만의 근속년수가 무려 31%를 차지할 만큼 한 업체에서 일하는 기간이 짧다. 비정규직의 경우에는 41%가 1년 미만의 근속기간, 파견은 무려 63.3%가 1년 미만인 것으로 나타났다.

---

7) 김철식, '2014년 반월시화공단 노동환경실태조사 분석', 월담, 2015

<표2. 고용형태별 근속년수>[8]

	1년 미만	1-2년	2-5년	5-10년	10년이상
안산전체	**31.3**	17.1	22.4	15.7	13.5
정규직	25.6	14.8	25.0	18.2	16.5
비정규직	41.0	21.0	18.1	11.4	8.6
한시근로	40.7	21.0	19.8	9.9	8.6
기간제	40.0	21.4	18.6	10.0	10.0
파견직	63.3	20.0	6.7	3.3	6.7

이런 노동자들이 사업장 이동을 돕는 것이 파견업체 · 소개업체 등이다. 파견은 노동자 이동을 더 잦게 만드는 요인이 되는데, 파견업체를 통해 취업하는 경우 평균 근속기간은 1개월 미만인 경우가 가장 높게 나타났다. 여기에 6개월 미만인 경우가 62.8%에 이르고 있어 파견업체를 통한 취업이 안정적이지 못함을 알 수 있다. 파견업체를 통한 취업이 빠르게 일자리를 알선하는 반면 결코 안정적인 일자리를 제공하는 구조는 아니며, 오히려 빠른 일자리 알선은 잦은 실업의 충격을 완화하는 역할을 하고 있다는 것을 알 수 있다.

<표3. 파견업체 통해 취업하는 경우 평균 근속기간>[9]

구분	빈도(명)	비율(%)
1개월 미만	**31**	**28.2**
1개월 이상 3개월 미만	**20**	**18.2**
3개월 이상 6개월 미만	**18**	**16.4**
6개월 이상 1년 미만	19	17.3
1년 이상 2년 미만	12	10.9
2년 이상	10	9.1
합계	110	100.0

이처럼 파견업체를 비롯한 민간직업소개업체를 통한 취업은 노동자들에게 좋은 일자리를 제공한다고 보기는 어렵다. 민간직업소개업체를 통해 취업한 노동자들은 공단에서 일한 기간에 비해 현 직장 근속기간이 매우 짧고 이직횟수 또한 압도적으로 많다. 구직시 희망 최소임금액수 역시 다른 노동자 집단에 비해 현저히 낮다. 결국 민간고용서비스기관은 고용불안과 저임금 일자리를 양산할 뿐이라는 사실을 알 수 있다.

8) 김혜진(2016), 「2016년 반월시화공단 임금실태조사 결과」
9) 2015년 상반기 근로자 파견사업 현황, 고용노동부, 2015.11.

<표4. 취업경로별 근속기간 및 이직횟수, 구직시 최소희망임금>[10]

	근속기간 (개월)		이직횟수 (회)		구직시 최소희망임금 (월__만원)
	공단 내	현 직장	전체	공단 내	
공공 직업알선기관(고용안정센터)	58.43	49.50	1.40	.40	212.86
민간 직업알선기관(파견업체, 직업소개소 등)	63.38	25.77	5.36	4.33	165.00
벼룩시장 등 구인정보지	95.50	53.85	3.70	1.22	206.79
인터넷 구인사이트	45.35	39.14	2.42	1.17	212.76
지인의 소개	136.33	113.20	2.71	1.43	237.50
학교, 직업훈련학교, 학원 등의 소개	36.80	36.80	.60	1.40	220.00
기타	98.11	78.38	1.20	.67	296.67

2) 파견노동의 일반화

이러한 파견업체를 통한 취업이 일반화 된 것이 반월시화공단지역의 현실이다. 전국의 파견업체 현황을 보면, 안산시흥지역 파견업체수는 2014년 하반기 303개로 전국 12.3%를 차지하고 파견노동자는 약 2만 6천명으로 전국 노동자의 19.8%를 차지한다. 이 비율은 지속적으로 증가하고 있는 추세에 있다. 2012년 상반기 반월시화공단의 파견노동자는 총 22,000여명(16.6%), 파견업체는 199개로 전국 대비 10.3%였다. 공단지역, 특히 반월시화공단의 파견시장이 전국 평균보다 빠른 속도로 늘어나고 있는 것이다.[11]

<표5. 안산 · 시흥지역 근로자 파견사업 실적 비교>[12]

	파견사업체		사용사업체		파견노동자	
	안산	전국	안산	전국	안산	전국
2012년 상반기	199 (10.3%)	1,935 (100%)	1,050 (7.0%)	13,303 (100%)	19,323 (16.6%)	119,213 (100%)
2014년 하반기	303 (12.3%)	2,468 (100%)	1,606 (10.7%)	15,009 (100%)	26,410 (19.8%)	132,148 (100%)

표6과 같이 반월시화공단노동자들은 지인의 소개나 인터넷 구직사이트를 통한 취업이 62%를

10)2015.5.12. 2014 반월시화공단 노동실태조사 결과 분석, 월담/ 김철식
11) 2016.2. 민간 고용서비스 자율개선 시스템 구축 방안, 한국노동경제학회, 146쪽 참조
12) 2016.2. 민간 고용서비스 자율개선 시스템 구축 방안, 한국노동경제학회, 146쪽 <표Ⅴ-18>

차지하고 있다. 여기에서 주목할 만한 부분은 비혼여성, 비정규직, 중국(이주)노동자 등은 민간직업알선기관(파견업체, 직업소개소 등)을 주로 이용하고 있다는 점이다. 공공기관보다는 파견업체를 통한 취업이 약 2배가량 많은 것으로 나타나고 있는데, 파견업체가 소위 '취약계층'의 주요 취업경로로 활용되고 있음을 알 수 있다.[13]

<표6. 반월시화공단노동자 취업경로>

구분		공공 직업알선기관 (고용안정센터)	민간 직업알선기관 (파견업체, 직업소개소 등)	벼룩시장 등 구인정보지	인터넷 구인사이트	지인의 소개	학교, 직업훈련학교, 학원 등의 소개	기타
전체		5.4%	10.9%	10.9%	24.0%	38.0%	3.9%	7.0%
결혼*성별	기혼여성	4.5%	9.1%	18.2%	13.6%	45.5%	4.5%	4.5%
	비혼여성		33.3%	13.3%	40.0%	6.7%	6.7%	
	기혼남성	8.6%	6.9%	10.3%	19.0%	43.1%	1.7%	10.3%
	비혼남성	3.1%	9.4%	3.1%	34.4%	37.5%	6.3%	6.3%
고용형태	정규직	5.2%	3.1%	10.4%	29.2%	40.6%	4.2%	7.3%
	비정규직	6.3%	34.4%	12.5%	9.4%	31.3%	3.1%	3.1%
국적	한국	5.0%	6.9%	7.9%	26.7%	39.6%	5.0%	8.9%
	중국	10.0%	50.0%	40.0%				

3) 광범위한 불법파견

문제는 이보다 광범위하게 존재하는 불법파견의 가능성이다. 파견은 고용노동부의 허가를 받은 민간파견업체를 통해 이루어지는데, 공단 주변의 파견업체 중 절반이 무허가 파견업체인 것으로 추정하고 있다.[14] 무허가 업체일 경우 임금을 지급하지 않는 등의 문제를 일으키면서도 정부기관의 감독은 피하기 쉬워진다. 허가된 업체들이라 하더라도 폐업 후 사실상 같은 업체로 재등록하기 쉬워 불법행위 단속이 어려운 조건이다. 파견업체를 통해 일하게 되는 공정 또한 불법인 경우가 많다. 현행법은 일시·간헐적 사유로 최대 6개월까지 직접 생산 공정에서 일 할 수 있게 하고 있다. 현재 공단 파견노동자의 97%가 '일시·간헐적 사유'로

13) 2015.5.12. 2014 반월시화공단 노동실태조사 결과 분석, 월담/ 김철식
14) 손정순 외(2013), 「안산·시흥지역 파견노동 실태조사 보고서」.

제조업 공장에서 일하고 있는 반면, 1년 계약이 35.7%, 기간을 정하지 않은 경우가 50%나 된다. 실제로 일시·간헐적 사유가 아닌 상시업무에 사용하고 있는 것이다. 계약기간이 6개월이라 하더라도 상시업무에 6개월마다 다른 노동자를 고용하거나 1주일 정도 쉬게 한 후 다시 계약하는 편법을 사용하기도 한다. 이주노동자의 경우 파견이 이루어지는 것 자체가 불법이지만[15], 많은 수의 이주노동자들이 파견업체를 통해 일자리를 구하고 있다.

불법파견에 대한 문제제기가 계속되면서 간헐적으로 근로감독이 이루어지고 있고 실제로 이를 피하기 위해 합법도급으로 전환하는 사례가 있다고 한다. 하지만 여전히 문제는 심각하다. 그나마 불법파견 업무도 문제를 일으키지 않고 일해야 유지가 된다. 파견노동자들은 언제 어디로 출근해야 할지 예상 할 수 없는 상황에 놓여 있으며 출근 전날 밤 문자 한통으로도 해고가 가능하다. 그렇다보니 폭언 폭행이나 불합리한 노동조건에 문제제기하기 어려운 조건에 놓여있다. 정규직에 비해 비정규직이, 비정규직 중에서도 더 열악한 파견노동자들의 노동조건을 개선하지 않고서는 전체 공단노동자들의 삶의 질은 나아지기 어렵다.

<표7. 반월시화공단 파견직 노동자의 노동조건>[16]

공단 노동자 전체	노동시간	임금	시간당임금	최저임금 미만율
정규직	50.9	220.0	8118.6	21.35
비정규직	49.3	195.6	7661.7	38.60
기간제	49.7	188.9	7574.5	40.85
파견제	48.0	165.5	6270.4	51.35

4. 조직화에서의 시사점

이처럼 반월시화공단노동자들은 저임금과 장시간노동, 불안정한 고용상태가 일상화되어 있다. 장시간 노동을 벗어나기 위해서는 잔업과 특근을 하지 않아도 기본급만으로도 살아갈 수 있을 만큼의 임금인상이 이뤄져야 한다. 법정최저임금도 대폭 인상되어야 하지만, 지역차원에서도 낮은 임금을 올릴 수 있는 방안을 고민해야 한다. 공공부문에 적용되는 생활임금과 같이 지역전체 노동자들이 적용받고 현실성 있는 지역임금표준을 만들어 나가는 투쟁이 필요하다.

15) 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 제8조(외국인근로자 고용허가) ⑥직업안정기관이 아닌 자는 외국인근로자의 선발, 알선, 그 밖의 채용에 개입하여서는 아니 된다.
16) 김혜진(2016), 「2016년 반월시화공단 임금실태조사 결과」

공공 직업알선기관의 공공성 강화와 함께 무허가 파견업체와 불법파견도 단속해야 한다. 반월시화공단에서는 그간 이런 단속자체가 거의 이뤄지지 않아 불법을 방치해 온 문제가 크다. 그러나 또 한편의 문제는 이러한 단속의 결과가 노동자들의 해고로 이어진다는 것이다. 고용노동부에서 불법파견 단속 시 내리는 직접고용 시정조치는 결국 기간제로 노동자를 단기 고용했다가 다시 해고하는 과정에 지나지 않게 되는 경우도 상당수다. 불법파견의 문제를 제기함에 있어 안정된 고용으로의 전환을 요구하는 것은 함께 배치되어야 할 투쟁의 문제이기도 하다. 그러나 법위반을 제도적으로 잡아내는 것에도 분명한 한계가 있다. 공단 노동자들 스스로가 지금의 현실을 바꿔내기 위한 집단적 움직임이 필요하고, 그것은 조직화로부터 시작할 수밖에 없다.

공단의 파견노동자를 조직하기 위한 경로 찾기는 아직까지 쉽지 않다. 어차피 한 현장에서 오래 일할 수 있다는 보장도 없고, 오래 일한다고 해서 노동조건이 획기적으로 개선될 가능성도 없다. 가능성 없는 현장에서 불확실한 미래의 전망을 찾기보다 조금 더 임금을 받을 수 있다면 미련 없이 현장을 떠난다. 현장을 떠난 노동자들은 공단 내에 있는 또 다른 현장을 파견업체를 통해 빠르게 알선 받는다. 이처럼 끊임없이 현장을 떠나지만 여전히 공단 안에서 자신의 노동과 생계를 유지하고 있는 노동자들을 조직하기 위해 사업장이라는 틀이 아닌 공단 전체를 아우를 수 있는 조직화의 고민이 '지역노조'였다. 그러나 여전히 어떻게 주체를 모아낼 것인가가 핵심 고민이다. 제조업 파견노동자들은 업종의 특성상 집단화 되어 있지 않다. 개별로 움직이고 동료관계를 쉽게 형성하지도 않는다. 그 개별성을 넘어 집단화 될 수 있는 계기를 마련하는 것, 함께 모여 움직일 수 있는 공간을 만들어 내는 것, 현 시점에서의 고민과 과제이다.

[발표 4] 언론사(방송사) 파견노동자 증가와 노동 실태

윤종욱(전국언론노동조합)

1. 언론사(방송사)의 파견직 증가 실태

- 언론사(방송사) 에서는 파견업체를 통하지 않고는 방송이 굴러가지 않을 정도로 파견계약직이 방송노동시장의 한 축이 되었음. 특히 2007년 7월 비정규직법이 시행된 이후에는 직접고용 계약직(기간제)의 규모는 최소 수준으로 감소하고 파견직은 크게 증가함.

○ 언론노조 소속 방송사, 신문사 고용형태 현황

사업장	정규직	직접고용 계약직	간접고용	합계
KBS	5079	130	785	5994
MBC	1570	158	426	2,154
SBS	920	10	151	1,081
EBS	585	74	183	842
부산MBC	117	15	51	183
대구MBC	114	2	41	157
광주MBC	92	1	19	112
대전MBC	84	1	26	111
전주MBC	74	7	37	118
춘천MBC	58	•	25	83
청주MBC	57	2	16	75
제주MBC	63	4	27	94
울산MBC	88	2	19	109
MBC경남	134	11	•	145
목포MBC	59	3	7	69
여수MBC	52	5	9	66
안동MBC	56	2	•	58
원주MBC	39	•	7	46

충주MBC	40	2	2	44
포항MBC	57	3	29	89
MBC강원영동	90	2	•	92
지역MBC 합계	**1274**	**62**	**315**	**1651**
지상파 4사 합계	**9428**	**434**	**1860**	**11722**
KNN	140	1	67	208
TBC	141	•	35	176
KBC	109	•	32	141
TJB	109	12	15	136
UBC	84	•	25	109
JTV	73	1	25	99
CJB	79	29	21	129
G1	78	5	22	105
JIBS	86	•	14	100
OBS	221	•	42	263
지역민방 합계	**1120**	**48**	**298**	**1466**
CBS	471	12	35	518
YTN	607	30	194	831
MBN	357	21	74	452
방송합계	**11983**	**545**	**2461**	**14989**
경향신문	509	24	47	580
서울신문	426	57	35	518
연합뉴스	795	48	64	907
스카이라이프	311	3	744	1058
한국일보	295	21	24	340
한겨레	539	30	37	606
신문/통신 합계	**2875**	**183**	**951**	**4009**
총계	**14858**	**728**	**3412**	**18998**

*지역MBC와 지역민방은 방송통신위원회 방송정책국이 작성한 비정규직 현황 관련 자료(2014년 12월말 기준, 국회 미방위 우상호 의원실 요구자료), 나머지 사업장은 고용노동부 고용형태 공시정보(2015년 3월말 기준, 300인 이상 사업장)를 기준으로 작성하였다.

- 공식 통계 자료만을 기준으로 할 때에도 전국언론노동조합 소속 방송사, 신문사의 간접 고용 비율(18.0%)는 우리나라 전체 산업 간접고용 비율(8.9%)의 2배를 초과함. 하지만 이상의 자료는 오로지 사업체에서 신고한 내용만을 바탕으로 작성됐고, 지상파 3사의 경우에는 자회

사의 고용 현황이 누락되었기에, 실제 간접고용 비율은 훨씬 더 높을 것으로 추정됨.

○ K사 비정규직 현황 추이

구분	정규직		직접고용 계약직		파견	
	2006	2010	2009	2011	2006	2011
K사	5287	4964	420	66	310	770

*박정호(2011), <방송산업 비정규직 근로실태 연구-K방송사를 중심으로>

- K사 내부 직원에 따르면 최근 인력구조가 무너질 정도로 정규직 충원이 제때 이뤄지지 않는다는 비판이 나오고 있다고 한다. 결국 이는 정규직 결원으로 인한 업무 공백을 파견근로자가 메우고 있다는 설명이 가능하다는 점을 암시한다.

○ 2007년 파견법 시행령 개정(미디어산업 관련 파견허용 업무 확대)

1998년 파견법 제정 당시 파견허용업무	2007년 파견법 시행령 개정 : 현재 파견허용업무
●녹화장비 조작원 ●라디오 및 텔레비전 방송장비조작원의 업무 ●라디오 및 텔레비전 아나운서	●북 디자이너 예 북 디자이너, 신문편집 디자이너, 도서 디자이너, 출판 디자이너, 인쇄물 디자이너 ●감독 및 연출가 예 텔레비전 감독, 방송 연출자, 라디오 PD, 방송 PD,편성 PD, AD, 조연출, 조감독 ●기술 감독 예 기술 총감독, 편집감독, 조명감독, 미술감독, 음향감독, 텔레비전 촬영감독, 영상감독, 무대감독 ●아나운서 ●리포터 ●방송, 영화연출 보조원 예 FD ●촬영기사 예 TV 촬영기사 ●음향 및 녹음기사 ●영상, 녹화 및 편집 기사 ●사진기자 예 신문 사진기자, 잡지 사진기자 ●방송송출장비 기사 예 라디오방송장비 조작원, TV방송장비 조작원, 유선방송장비 조작원

– 2007년 파견법 시행령 개정안에 따르면 미디어산업에서 파견이 허용된 업무로는 감독, 연출가, 기술 감독, 아나운서, 리포터, 촬영기사, 음향 및 녹음 기사, 사진기자 등 다양함.

– 지상파 3사의 영업적자와 광고 매출의 지속적 하락 등의 경영난은 사업자들에게 중간광고 도입 등 수익확대 방안에 치중하거나 외주제작 분야에서의 자율성을 주장하는 근거가 됨. 이러한 사업자 경영진의 시장 논리가 횡행하게 될 경우 공정성, 독립성, 시청자 주권 등 언론의 공공성이 무너지게 될 것임. 또한 제작인력 부문 인건비 절감이라는 명분으로 외주제작 분야에 종사하는 프리랜서들의 열악한 노동권 문제나 방송사 내부 파견직 확대 문제 역시 묵인되거나 은폐될 수 있음.

2. 언론사(방송사) 파견직 노동자들의 처지와 문제점

– 매달 10%씩 수수료 떼는 파견업체

파견 허용업무가 확대된 이후 방송업계를 중심으로 파견계약직의 규모가 급격히 증가하면서 파견업체의 규모 역시 비약적으로 성장하였음. 늘어나는 인력만큼 파견업체가 파견계약직을 공급하면서 가져가는 관리비(수수료)도 증가하고 있음. 파견계약직으로 근무했던 이들의 말을 종합해보면 파견업체가 매달 떼 가는 관리비는 대략 20~30만원 사이로 급여의 10%정도에 해당하는 것으로 볼 수 있음. 그러나 파견업체가 관리비를 가져가는 만큼 특별히 인력관리를 하는 것도 아님. 파견업체에서 공지하는 근무환경도 실제와 다른 경우가 많음. 그러나 대부분의 파견계약직들은 이의를 제기하지 못하고 있음.

> “매달 135만원 언저리를 받았는데 나중에 확인해보니 근로계약서에는 180만원을 받는 것으로 돼있었다”
> “수당 합쳐서 총계가 200만원이라고 쳤을 때 공제금액이 월 평균 18~20만원 정도, 10% 정도 떼 가는 것 같다”
> “파견업체에도 전담 회사마다 매니저들이 따로 있긴 한데 면접이나 연말정산 할 때 빼고는 거의 연락을 안 한다”
> “파견업체에서 공지하는 근무환경도 실제와 다른 경우가 많다”
> “파견계약직 대부분이 ‘을’의 위치에 있기 때문에 얘기도 못하는 게 현실”
> “파견업체가 언론사에 소개시켜주는 첫 달에만 수수료를 내게 하거나 매달 3%미만의 관리비를 가져가야 맞다. 말도 안 되는 관리비 문제부터 해결하고 언론계의 비정규직 문제도

차근차근 손봐야 한다”

- 파견노동자 차별하는 언론사

파견계약직들이 열악한 처우에도 파견업체의 문을 두드릴 수밖에 없는 이유는 경험을 쌓거나 돈을 벌려는 이유도 있지만, 무엇보다 언론사에서 정규직 고용이 매우 드물기 때문임. 언론사 또한 인건비 지출 감소와 효율적인 인력 운용 등을 위해 파견계약직을 선호함. 원청으로서는 파견계약직이 쉽게 교체가 가능하고 월급도 적게 줄 수 있으며, 직접고용이 아니기 때문에 사고가 나도 책임질 필요가 없어 큰 이득임. 언론사가 이득을 취하는 사이 파견계약직은 열악한 임금과 혹독한 노동, 사용업체에서의 모욕적 언사와 차별 등으로 고통을 겪고 있음.

“어렸을 땐 잘 몰랐는데 일하다보니 파견노동시장의 구조 자체가 일하는 사람에게는 저임금을, 노는 파견업체에는 고임금을 주는 불합리한 구조라는 걸 알게 됐다.”
“하지만 워낙 이 쪽 업계에서 공채가 안 뜨다 보니 방송 경험을 쌓아보자는 식으로 파견업체 문을 두드리는 경우들이 많다”
“파견 계약직으로 일하며 언제나 ‘너는 곧 나갈 사람이라’, ‘계약직으로 들어와서 그런 지는 몰라도’, 등으로 시작하는 모욕적 언사를 들어야 했다.”
“주말에 12시간씩 일해도 수당이 3만원 밖에 안 나오는 등 ‘열정페이’를 받아야 했다”
“같은 사무실에서 일하는데 고용 형태별로 명절 상여금이 3배씩 차이가 났다. 그런 걸 서로 얘기한 후엔 사무실 분위기도 이상해졌다”
“파견계약직을 계속해서 쓰면 매번 새로 들어오는 사람들이 업무에 적응해야 해 그만큼 언론사도 사고 발생 위험이 크다”

3. 결론

- 방송산업 비정규직의 규모를 파악하는 것은 매우 어려운 실정임. 이는 신뢰할 수 있는 실증적인 자료가 지금까지 거의 없는 상태일 뿐만 아니라 비정규직의 상당수가 ‘프로젝트형 노동시장’ 의 비공식 계약을 통해 고용이 이루어지고 고용주체인 방송 산업의 사업자들이 비정규직의 규모 공개를 꺼리기 때문. 또 최근에는 파견근로와 자회사를 통한 사내 하도급 등 간접고용의 규모가 크게 늘어나 방송 산업의 비정규직 규모를 파악하기는 더욱 어려워졌음. 따라서 방송통신위원회 차원에서 방송 산업의 장기적인 발전과 인적 자원 개발을 위해 방송 산업 비정규직 실태를 정확하게 조사해야 할 필요가 있음. 현재 방송 산업 실태조사는

방송사의 자료제출 거부 등으로 현실과 큰 괴리가 있으므로 방송통신위원회 차원의 정확한 실태조사를 서둘러야함.

– 언론노조는 산별노조이기에 1차적으로 현장 조합원들에게 사업장의 비정규직 노동자들에게 고용형태에 관계없이 노조가입이 가능하다는 것을 설명하고 노조 가입을 권유할 수 있는 분위기를 만들어야 함. 가입권유에 그치지 말고 고용안정, 노동조건 개선을 위한 임단협, 노조 가입에 따른 불이익 방어 등 사전 준비와 공감대 형성, 조직적 결의 또한 뒷받침 되어야 함.

<참고자료>

이만재(2015), 전국언론노동조합 이슈 페이퍼 <파견법 개정안의 실체? 기자, PD도 평생 파견직으로!>

박정호(2011), <방송산업 비정규직 근로실태 연구–K방송사를 중심으로>,석사 학위 논문

한국기자협회보(2017.07.05.) <파견계약직의 슬픔... 열정페이도 서러운데 매달 수수료 떼여>

※ 위 글은 이 세 가지 참고자료를 요약정리 및 발췌한 것입니다.

파견법 폐기, 간접고용 철폐
2017 파견노동포럼

3부 [조직화 경로 찾기]
“파견노동자, 단결하다”

○ 진행 : 김혜진 (전국불안정노동철폐연대 상임 집행위원)

<Part 2> : 조직화를 위한 토론

○ 발표

① 파견문제를 의제화하면서 조직하다/ 이대우 (인천지역노동자권리찾기사업단)

② 직장을 바꾸고 노조가입을 촉진하는 사회운동이 필요하다/
오진호(비정규직 없는 세상만들기 네트워크)

○ 지정토론

○ 자유토론

[발제 1] 파견문제를 의제화하면서 조직하다

이대우(인천지역노동자권리찾기사업단)

"인천지역노동자 권리찾기 사업단"에서는 파견노동자 조직사업을 해왔다. 그동안 조직사업을 한 바를 바탕으로 파견노동자 조직화에서 제기된 몇 가지 질문에 대한 답변으로 발제문을 구성한다.

1. 왜 파견노동자에게 관심을 갖게 되었는가?

- 금속노조 인천지부는 특성상 한국지엠과 관련된 자동차부품사 위주로 구성되어 있고, 한국지엠부평비정규직지회를 제외하고 고용형태상 모두 정규직 노동자임
- 6기에 비정규직 노동자를 조직화 방안의 일환으로 지회별로 1사 1조직 규칙 개정 여부와 사업장 실태조사를 진행했는데, 일부 지회의 규칙은 가입범위에 대해 개정되어 있으나 실제로 조직한 경우는 전무. 사업장 내 비정규직을 조직화하는 것에 대해 상당히 부담감을 갖고 있고, 노사협의회에서 비정규직 처우개선에 대해 협의하는 수준이 최선
- 사업장 내 비정규직 노동자 조직화가 현실적으로 어렵다고 판단한 이후 비정규직 조직화의 방향은 외부(공단)으로 전환. 부평공단 특성 상 전기전자업종이 약 40%를 차지하고 있는데 업종 특성상 노동력 수요의 변동 폭이 크고 이에 적합한 파견노동자를 대규모 고용하고 있음
- '왜' 파견노동자에게 관심을 갖게 되었는가가 아니라, 공단에서 미조직-비정규직 노동자를 조직한다는 것은 곧 '파견'노동자를 조직해야만 가능한 일임. 그 동안 인천사업단은 '파견'과 관련한 의제를 중심에 두고 불법파견 실태조사(→불법파견 없는 공단 만들기), 설상여금/선물 차별시정 캠페인, 휴업수당 받기 운동, 메탄올 선전전(→화학물질로부터 안전한 공단 만들기) 등 진행해 왔음

2. 위로부터의 파견캠페인이 노동자를 만나는데 영향이 있는가?

- 위에서 진행한 각 종 사업들은 대체로 '개별 상담(제보) → 개별 사업장 대응(당사자 모임, 회사 협의, 결과 도출) → 인근/유사 사업장 확대' 방식
- 이 과정에서 최대한 개별 조합원 가입으로 가입하도록 유도하고 집단으로 묶일 경우 사안이 해결되더라도 이후 모임을 유지하기 위해 노력. 조합원으로 가입하지 않더라도 회사와 사안 해결을 위해 협의를 요청하고 그 과정이나 결과를 지속적으로 해당 노동자들에게 공유함
- 해결 사례를 만들어서 유사 업종 사업장에 동일하게 적용할 것을 요구하고 공단 전체로 확대하도록 캠페인 진행. 이러한 일련의 흐름은 파견노동자 입장에서 보았을 때 제보(를 통한 해결) 역할, 노조 가입의 계기, 민주노총-금속노조 인식 전환, 낮은 단계의 관계 형성으로 정리할 수 있음

3. 파견노동자들은 노조에 어떤 요구와 필요를 갖고 있는가? (직접고용 요구 많지 않은 상황에서 이런 인식을 어떻게 변화시킬 수 있는가?)

- 기본적으로 파견노동자들을 포함하여 공단의 미조직-비정규직 노동자들은 '민주노총/금속노조 = 정규직노조 = 이익집단'으로 인식하고 있기 때문에 자신들의 대변해 줄 거라고 생각하지 않음
- '사업단' 명의로 몇 년간 공단 사업을 진행한 결과 위와 같은 인식은 조금씩 달라지고 있음. 그러나 여전히 '사업단 → 노조'의 역할은 부당해고나 체불임금과 같이 혼자서는 해결하기 어려운 일이 발생했을 때 제한적인 부여되고, 사건이 해결되면 관계도 소멸되는 경우가 다수임
- 불법파견 관련 활동은 종합적으로 봐야 함. △ 파견노동시장에서 최소한의 불법적인 요소(3~5일 이하 근무 시 임금 미지급, 작업복/안전화 비용 공제, 휴업수당 미지급 등) 제거, △ 불법파견 개념에 대한 인식 확산, △ 고용의무를 매개로 한 기간제-정규직 전환, △ 사용사업체-파견사업체의 진화(유료직업소개소를 통한 채용대행 방식으로 변경)
- 고용의무에 대한 당사자들의 명시적 거부 사례는 '물량 = 임금'인 상황에서의 불가피한 선택임. 해당 사업장의 임금, 인간적인 처우, 노조 등의 문제와 함께 해결할 경우 달라질 여지가 많음

4. 파견노동자들을 조직하는 형식에서 부딪침은 없는가?

- 지금까지 파견노동자들과 관계를 유지하는 방식은 △ 지속 상담, △ '개별 상담 → 집단 상담 → 개별조합원 가입 → 사업장 단위 모임(현안 해결, 학습, 지부 행사/집회 참여 등)' 수준
- 사업장 단위 지회로 조직하지 않고 개별조합원 제도에 근거해 위와 같이 활동을 유지하는 것에 대해 노조 내부에는 여전히 '조직 = 사업장 단위 지회'라는 인식, 조직 과정에서 '주체'들의 투쟁이 동반되지 안(못)하는 것에 대해서 불신 등이 있음. 미조직-비정규직 노동자를 조직화해야 한다는 것에 대해서는 이견은 없지만 변화된 노동시장에 대한 이해나 조직 방식 차이 등에서 근본적인 견해차가 발생
- 노조/지역의 각 종 수임 사업이나 사업장 교섭 중심의 구조로 인해 미조직-비정규직 사업이 조직 내 주요사업으로 자리잡기 힘들고 담당자의 몫으로 남겨지는 경향이 굳어지고 있음
- 공단 조직화의 다양한 방안 중의 하나로 파견노동자 조직화를 고민할 경우 조직 형식에 있어서△ 사업장 단위 조직화, △ 지역지회 건설(업종 분회), △ (업종 중심의)아파트형공장 조직화 등도 고려해 볼 수 있음
- 기타 : 파견노동자들의 요구와 금속노조의 상황 사이에서 임금, 고용 문제에 대한 현실적인 해법이 필요함(예 : 금속산업 최저임금 적용, 기간제/정규직 전환)

5. 파견노동자들의 조직이 대중적으로 커질 가능성이 있다고 생각하는가?

- 파견노동자들은 온오프 상에서 사용/파견회사 정보, 일자리 동향, 관리자 성향, 동반 취업 등에 대해서 상호 정보를 공유하고 집단적으로 사업장을 이동하기도 함
- 파견노동자들의 조직 확대를 위한 방법 중의 하나로 금속노조의 공단 내 영향력, 사업장 개입력을 높이는 것도 고민
- 금속노조 제도의 변화(준조합원, 개별조합원, 조합비 배분 비율, 산별기금 및 조합비 등)
- 파견노동자만 조직대상으로 한정하는 것은 현실적으로 어려움. 파견회사와 중소영세 회사를 지속적으로 오가는 노동자들을 담을 그릇이 필요하고, 이는 사업장 단위 분회 편제와 교섭을 병행하는 현재 지역지회로는 어려움. 기존 지역지회의 위상 재정립, 체계 및 활동에 있어서 큰 변화가 필요함

[발제 2] 직장을 바꾸고, 노조가입을 촉진하는 사회운동이 필요하다

오진호(비정규직 없는 세상만들기 네트워크)

1. 취지

○ 박근혜 퇴진 촛불이 한창이던 시기, 많은 노동운동가들이 촛불이 광장에서 일터로 이어져야 한다고 주장했다. “87년 노동자대투쟁”과 같은 큰 투쟁이 이어질 것이라고 생각한 이들도 있었다. 지금, 그만큼의 거대한 대중운동의 파도는 만들어지지 않고 있다. 그러나 곳곳에서 사람들의 기대는 느껴진다. “내 삶도 바꿀 수 있지 않을까.”라는 바람이며, 한편으로는 “박근혜를 몰아내고 열린 대선에서 당선된 대통령”에 대한 기대이기도 하다. 공공부문은 노동조합 가입 문의가 늘고 있으며, 부당한 노동현실을 폭로하는 기사에 “우리 사업장도 그런데”라는 댓글이 달린다.

○ 문재인 정부의 행보에 대한 기대를 갖는 이들도 있지만 우려도 크다. 지난 8월 17일, 대통령은 ‘노조 조직률을 높이겠다.’고 선언하기도 했지만 정부 정책에서 집단적 노사관계를 어떻게 복원할 것인지에 대한 고민은 보이지 않는다. ‘한국형 노동회의소’설립 공약, “고용불안 해결”에 초점이 맞춰진 정규직화 정책 등은 정부가 노동자들을 권리의 주체가 아닌 시혜의 대상으로 바라보고 있음을 보여준다.

○ 현대모비스, 만도헬라와 같은 <정규직 제로공장>. 비정규노동자들의 삶이 여전히 바뀌지 않았으며, 재벌중심의 비정상적인 고용구조 역시 변하지 않았다. 공정위는 프랜차이즈의 갑질을 엄단하겠다고 밝혔지만 프랜차이즈 가맹점에서 최저임금도 제대로 받지 못한 채 일하는 알바노동자들의 목소리는 들리지 않고, 이익은 본사가, 위험은 가맹점주와 알바노동자들이 부담하는 구조도 바뀌지 않았다. 오히려 최저임금에 대해 소상공인, 가맹점주의 부담이 늘었다며, 본사에 대한 책임을 교묘히 감추려 한다. 노조를 만들었다가는 업체가 통으로 날아가고, 말 한마디면 해고되는 저임금 · 불안정노동자들의 확대에 노동조합의 문턱은 높아만 간다.

○ 문재인 정부에 대한 과도한 기대로 인해 비정규직 당사자들이 스스로 권리를 찾아나가기

보다 정권과 자본의 선물과 수혜를 기대하는 상황이 계속될 가능성도 적지 않다. 자회사만 해줘도 감지덕지해야 하는 것 아니냐는 목소리, 새로운 직군과 직무를 만들려는 시도들…. 노동자들이 이에 주체적으로 맞서지 않는 한 차별은 공고화 될 것이며, 재벌 · 대기업 중심의 기울어진 운동장은 바로잡히지 않을 것이다.

○ 최저임금1만원 투쟁, 비정규직이 주도적으로 참여한 6.30 사회적 총파업 등의 시도들이 이어지지만 민주노총은 노동자계급에 대한 대표성을 획득하지 못하고 있다. 노동조합에 대한 탄압, 부정적 인식 등은 노동자들이 노동조합으로 접근하는 것을 막고 있다. 당장 노조 결성은 어렵다 하더라도 고민을 나누고 스스로의 권리를 찾아나갈 수 있는 그릇, 비정규직을 담을 그릇이 또렷하게 보이지 않는다.

○ 학교 비정규직에게 막말을 퍼붓는 이와 노동조합을 통해 권리 찾기를 향해 기지개를 펴기 시작한 이. 시혜와 응급처치 대책으로 미조직노동자들을 포섭하려는 이들과 불안한 삶의 탈출구를 찾는 이들이 보이지 않는 곳에서 첨예하게 대립하고 있다. 그렇기에 노동자들이 스스로의 권리를 찾기 위해 나서는 것을 지원하고, 엄호하는 사회적 운동이 절실하다.

2. 경과/문제의식

○ 문재인 정부의 개혁행보가 어디까지, 어떤 방향으로 향할지, 현 정부가 던지는 시혜를 넘어서는 운동이 만들어 질 수 있을지에 대한 기준은 노동자들이 2017년 하반기에 어떤 흐름이 만들어지는지에 따라 그 향방이 갈릴 것이다. 노동자들이 정부가 던져주는 시혜와 혜택 속에 스스로를 가둘지, 아니면 그 틀을 깨고 새로운 운동의 주체가 될지를 결정짓는 시기는 지금이다.

○ 언론은 연일 기업의 '갑질'을 규탄한다. 적지 않은 이들이 직장에서 겪는 분노나 불만을 표현하지만 이것들이 사회화되는 방식은 언론을 이용한 폭로나 유력정치인을 활용한 해결에 멈춰있다. 당사자 스스로 문제를 제기하고, 이를 집단적으로 해결하는 선순환구조를 만들어야 한다. 노동조합에 대한 문턱이 높다면, 직장 내 문제해결을 위해 집단적으로 모이는 것을 촉진하고, 지원하는 방식으로 사업을 만들어 나갈 수도 있을 것이다. 중요한 것은 본인들의 문제를 당사자들이 직접 모여 해결해나가는 경험이다.

○ 노조 하는 것이 독립운동보다 어렵다고 한다. 하지만 여전히 직장을 바꾸고, 일터를 바꾸는 가장 효율적이고 유용한 방식은 노조다. 그렇기에 노조 할 권리를 외치는 것은 여전히 중요하다. 하지만 그에 못지않게 “내 삶도 바뀔 수 있지 않을까”라는 기대와 “노조하면 인생 망한다더라.”라는 두려움 사이에서 망설이고 있는 이들을 모아낼 그릇도 필요하다. 노조로 접근할 수 있는 문턱을 낮추고, 노조가기 전 단계수준으로 이들을 집단화시키기 위한 방식을 만들어 내는 것은 어떨까. “직장을 바꾸자.” 라던가 “직장 갑질을 고발하자”고 제안해보는 것은 어떨까. 직장에서 겪은 부당한 일들을 고발하고, 바꾸기 위한 플랫폼을 만들어 볼 수도 있을 것이다.

○ 비없세는 2017년 상반기 이런 고민과 논의들을 진행해왔다. 논의가 진척되는 동안 방향이 바뀌기도 하고, 취지나 목표가 변화하기도 했다. 수차례의 내부 논의, 두 번의 (반)공개 난장토론회, 이후 단체별 간담회를 거치면서 위의 고민을 담은 사업을 구체화하기 위한 워크숍이 필요하다고 판단했다. 이에 8월 29일(화) 14시부터 “갑질 반사! 직장을 바꿔! 누구나 노조가 필요해! 워크숍”을 진행한 바 있다. 이 자리에는 △직장과 업계의 부당한 대우, 불공정한 관행을 바꿔야 한다고 생각하는 사람들 △직장의 갑질을 바꾸기 위해 온-오프라인 권리모임이 필요하다고 생각하는 사람들 △노조는 특별한 사람이 아닌 누구에게나 필요한 권리라는 것을 널리 알리고 싶은 사람들 △노조가입률이 높은 나라가 살기 좋은 나라라고 생각하는 사람들 △비정규직 운동에 관심 있는 사람들이 모여 어떤 일들을 할지를 고민하고, 논의했다.

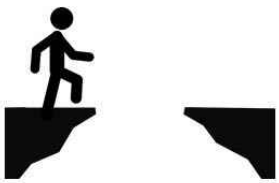
3. 이렇게 해보자

* 아래 자료는 8월 29일 워크샵 자리 논의를 위해 제출한 초안입니다. 워크샵 논의내용을 반영하여 수정할 예정이며, 이번 포럼에서는 문제의식을 공유하기 위한 자료로 이번 포럼에 제출합니다.

일터를 바꾸기 위한 시도/변화

'갑질'에 주목하고 있음

노조 등 일터를 바꾸려는
문의가 늘고 있음



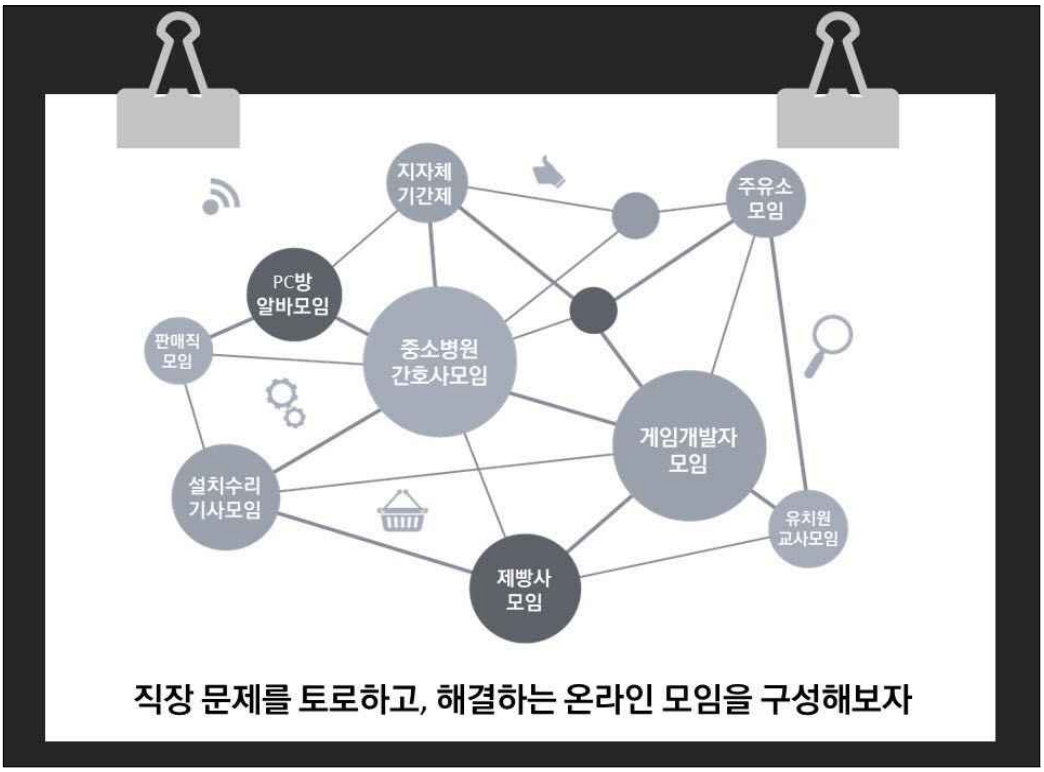
노조접근까지의
문턱이 높음

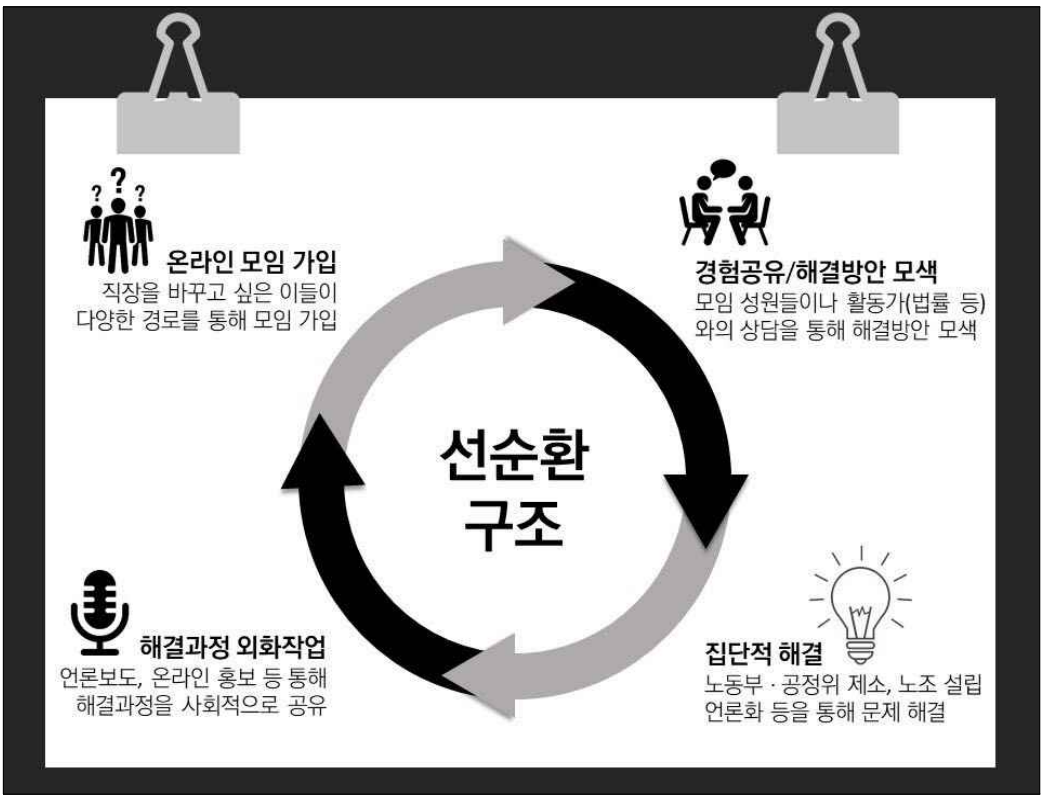
지금까지의 문제해결 방식

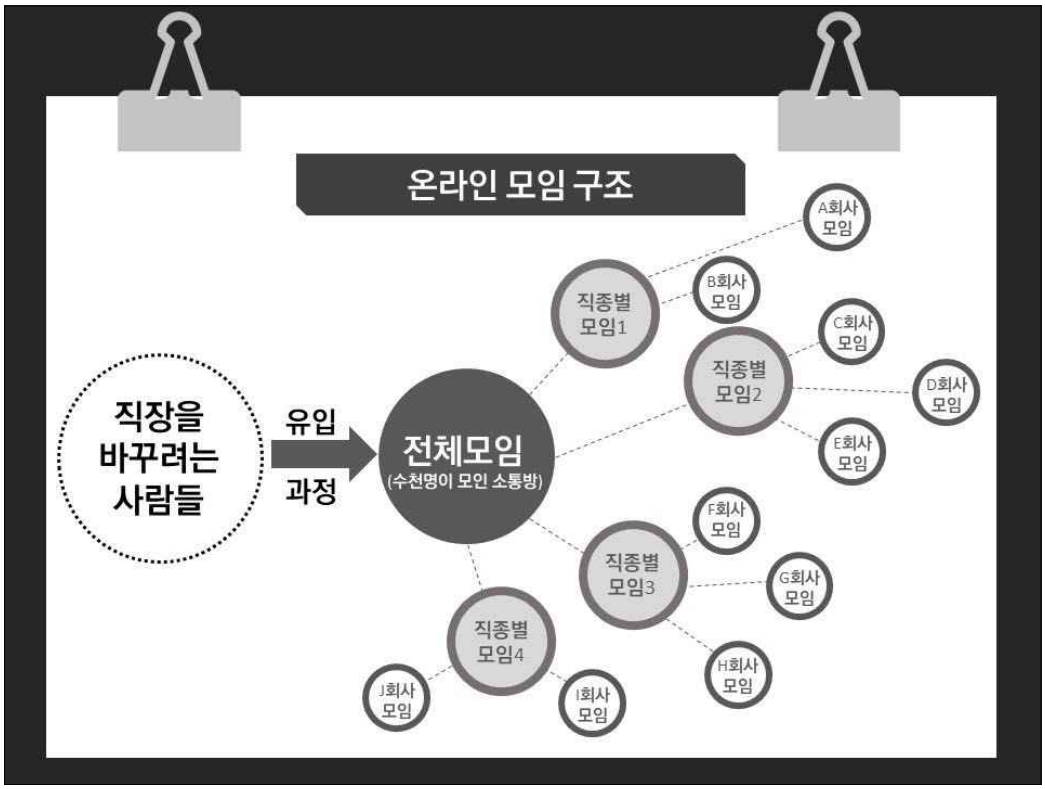
개인이 언론에 제보, 이슈화하는 방식

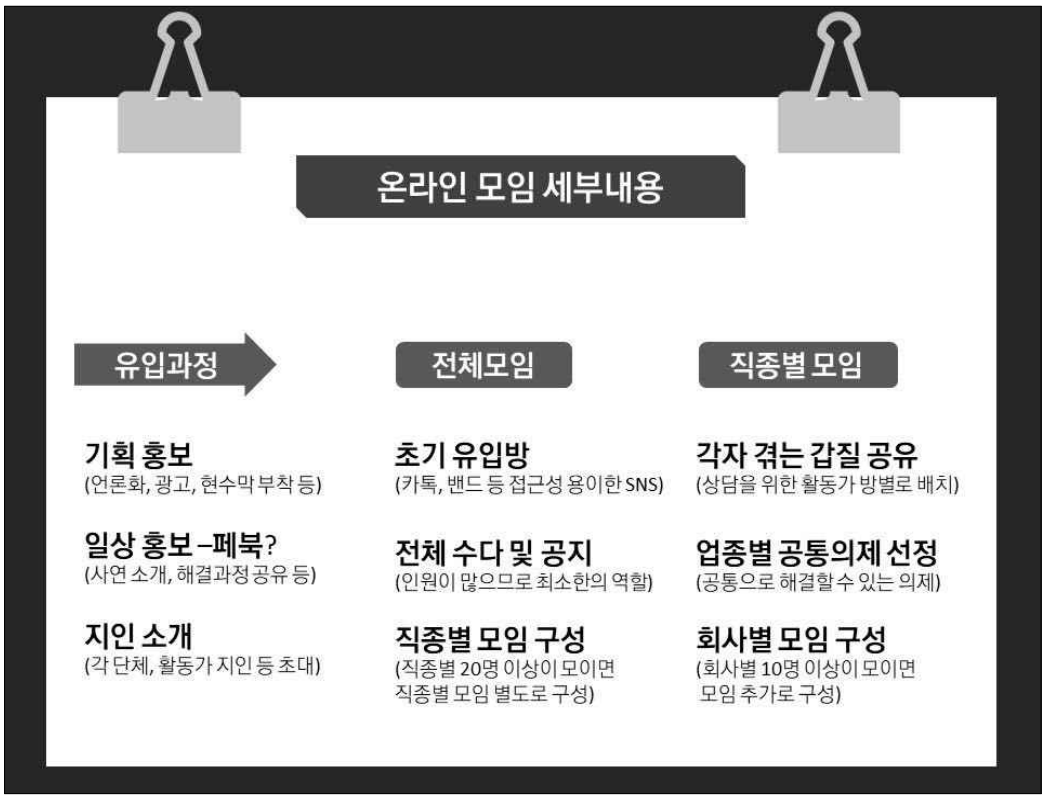
국회나 청와대에 청원하는 방식

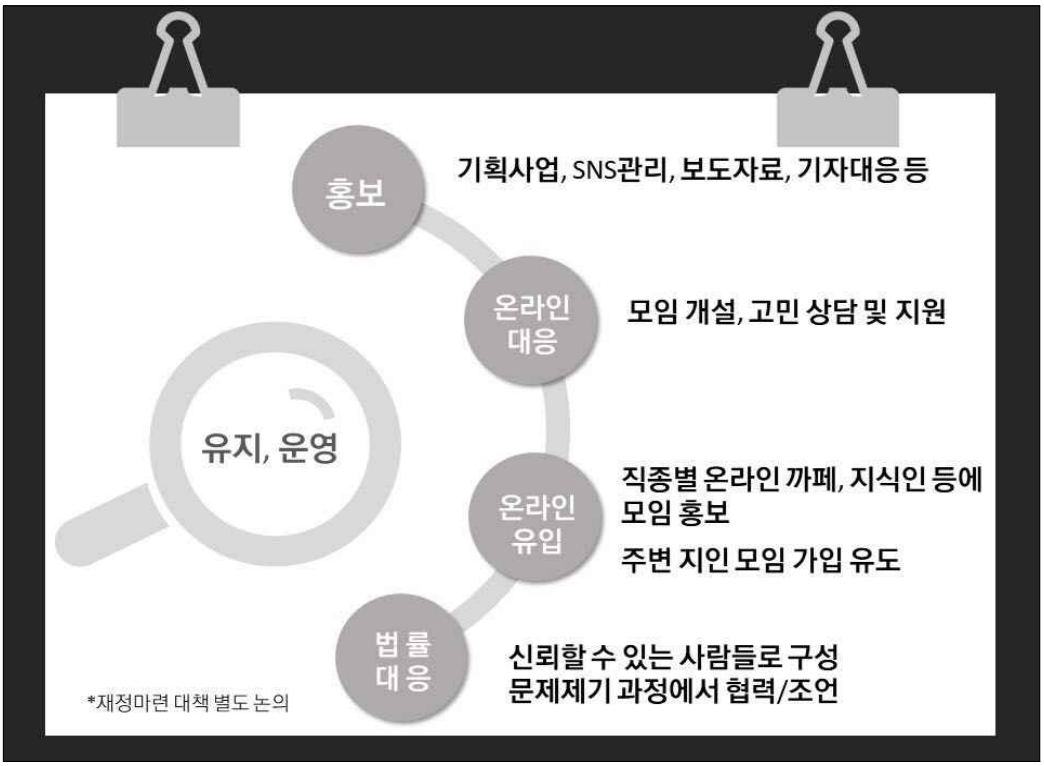
집단적으로 문제를 제기 및 해결하는 경험이 필요


지자체
기간제
주유소
모임
PC방
알바모임
판매직
모임
중소병원
간호사모임
게임개발자
모임
설치수리
기사모임
유치원
교사모임
제빵사
모임
직장 문제를 토로하고, 해결하는 온라인 모임을 구성해보자


온라인 모임 가입
직장을 바꾸고 싶은 이들이
다양한 경로를 통해 모임 가입
경험공유/해결방안 모색
모임 성원들이나 활동가(법률 등)
와의 상담을 통해 해결방안 모색
선순환
구조
해결과정 외화작업
언론보도, 온라인 홍보 등 통해
해결과정을 사회적으로 공유
집단적 해결
노동부 · 공정위 제소, 노조 설립
언론화 등을 통해 문제 해결


온라인 모임 구조
직장을 바꾸려는 사람들
유입 과정
전체모임
(수천명이 모인 소통방)
직종별 모임1
직종별 모임2
직종별 모임3
직종별 모임4
A회사 모임
B회사 모임
C회사 모임
D회사 모임
E회사 모임
F회사 모임
G회사 모임
H회사 모임
I회사 모임
J회사 모임


온라인 모임 세부내용
유입과정
기획 홍보
(언론화, 광고, 현수막 부착 등)
일상 홍보 –페북?
(사연 소개, 해결과정 공유 등)
지인 소개
(각 단체, 활동가 지인 등 초대)
전체모임
초기 유입방
(카톡, 밴드 등 접근성 용이한 SNS)
전체 수다 및 공지
(인원이 많으므로 최소한의 역할)
직종별 모임 구성
(직종별 20명 이상이 모이면
직종별 모임 별도로 구성)
직종별 모임
각자 겪는 갑질 공유
(상담을 위한 활동가 방별로 배치)
업종별 공통의제 선정
(공통으로 해결할 수 있는 의제)
회사별 모임 구성
(회사별 10명 이상이 모이면
모임 추가로 구성)



4. 논의 이후

○ 워크숍을 통해 확인된 것은, 이러한 방식은 우리 운동에는 굉장히 낯선 방향이자 (운동적 차원에서는) 한 번도 시도된 바 없었다는 점이다. 누구도 이런 운동의 필요성을 부정하지 않았지만 이 자리에서 나온 언급된 SNS 매체의 뜻을 모르겠다는 이, 우려되는 부분들을 늘어놓는 이들도 적지 않았다.

○ 이 워크숍에 함께했던 이들은 이날 제출된 문제의식에 대한 각자의 고민, 그리고 실제 사업을 추진하기 위한 기획회의 등을 거쳐 빠른 시일 내에 다시 만나기로 했다. 이후 워크숍에서 나온 우려(의견)에 대한 최소한의 대안을 마련한 후 이런 모임(제안)을 사회적으로 공표할 예정이다.

[메모/memo]