

# 단시간근로자 보호와 조직화를 위한 정책과제

때 : 1999. 9. 18(토)  
곳 : 한국노동사회연구소

사회 : 윤진호 연세대학교 수 경제학  
발표 : 김유선 한국노동사회연구소 부소장  
토론 : 김형근 상업연맹 위원장  
최규덕 금융노련 정책실장  
임미림 여성노조연맹 부위원장  
김태홍 한국여성개발원 수석연구위원

\* 정리 : 인수범 한국노동사회연구소 연구위원

이번 포럼은 예베르트재단으로부터 지원받은 프로젝트의 일환으로

전체 내용은 곧 연구소에서 발간할 「단시간 근로자의 보호와 조직화를 위한 정책과제」를 참고하기 바랍니다. 본 토론에서는 주로 비정규직 조직화에 대한 논의가 많이 이루어졌기 때문에, 여기에서는 토론된 내용 중 비정규직 조직화 부분을 중심으로 정리합니다.

## 토론내용

김형근(상업연맹 위원장)

유사파트타임어가 가장 많이 확산되어 있는 곳이 지회 상업연맹 사업장이다. 비정규직의 형태가 워낙 다양하게 나타나서 보호하기가 어렵다.

먼저 고용보험, 국민연금과 의료보험 적용에도 어려운 점이 있다. <국민연금법>에 보면 대통령령이 정하는 자는 제외한다라고 되어 있어서, 3개월 이내에 사용되는 자는 국민연금 가입제외 대상자가 된다. 의료보험은 2개월 이내이다. 이러한 단시간근로자를 어떻게 보호할 수 있는지가 문제이다.

비정규직을 한꺼번에 조직하는 방법 밖에 없지 않느냐는 생각이 든다. 예를 들어, 서울 지역 판매직을 포괄적으로 조직하는 방법을 생각할 수 있다. 이런 작업을 기업별노조에서 하기에는 상당한 한계가 있다. 산별연맹이나 민주노총에서 해야 하는데 인력이나 재정이 확보되어 있지 못한 상태이다.

어쨌든, 중요한 것은 비정규직 조직화의 문제인데, 여러 가지 방법이 제시되고는 있지만 자체 조사로는 거의 90% 이상이 노조 가입을 희망하고 있다. 단체협약이나 노조규약을 개정해서 조합가입을 유도하고 있고, 정규직의 의식전환도 어느 정도는 되고 있다. 그러나 비정규직 노동자의 경우 해고가 아니라 계약해지로 끝나는 경우가 있어서, 조직화에 어려움이 있다.

결국 비정규직을 한꺼번에 조직하는 방법 밖에 없지 않느냐는 생각이 든다. 예를 들어, 서울지역 판매직을 포괄적으로 조직하는 방법을 생각할 수 있다. 이런 작업을 기업별노조에서 하기에는 상당한 한계가 있다. 산별연맹이나 민주노총에서 해야 하는데 인력이나 재정이 확보되어 있지 못한 상태이다. 최소한 내년에는 3000만원 기금을 마련해서 조직투공대라도 만들려고 한다. 지역별로 조직하는 방향을 모색할 수 있다. 민주노총 조직국에서도 연맹별로 기금을 모아서 비정규직을 조직화하는 방안

도 논의하고 있다. 아무튼 비정규직 보호와 조직화를 구체적으로 논의하고 실천해야 될 때가 왔다.

#### 최규덕(금융노련 정책실장)

금융기관 비정규직 문제는 오래 전부터 있어 왔지만, 문제가 부각된 것은 IMF를 거치면서이다. 1997년말에 12,000명이던 비정규직이 IMF 체제를 거치면서 34,000명의 금융노동자 감소하는 상태에서 26,068명으로 늘어났다. 이 중 대부분이 장구여직원이다. 고용된 노동자의 반이 임시직이다. 안타까운 것은 이 문제에 대해 단위노조와 연맹에서 충분히 생각하지 않느냐는 점이다.

비정규직화와 임금체계의 변화를 사측에서 요구하고 있다. 노조의 노력에도 불구하고 연봉제 비슷한 성과급제를 도입하였고, 기존에 정규직이 맡고 있던 일을 임시직이 그대로 하고 있다. 즉 정규직의 인건비와 부가급어를 줄일 수 있다. 가장 중요한 것은 비정규직으로 나가는 과정이 성차별적 차원에서 진행되고 있다는 점이

다. 비정규직에는 기사나 별정직도 있지만, 대부분 여성노동자를 대상으로 하고 있다.

이 부분에 대해 연맹에서 일괄적으로 위임을 받아서 공동교섭 공동투쟁하는 방법을 생각하고 있지만, 이것은 단지 비정규직을 억제하는 방법일 뿐이다. 즉 1999년 6월말 현재 비정규직 숫자로 인원을 억제하고 사측이 늘릴 때는 노조와 반드시 합의하도록 하는 것이다.

단위노조는 물론이고 사실상 연맹에서도 인적, 재정적 능력이 없다. 기업별노조의 재정은 상대적으로 풍부하지만 1인당 600원인 연맹의 조합비를 올리는 힘들다. 기업별노조에서 비정규직 문제를 소화하기는 힘들기 때문에, 신규채용 억제와 비정규직의 정규직화 등을 추진하고 있다. 또 다른 문제로 일단 희망퇴직한 사람이 다시 비정규직으로 일하고 있는 경우에는 다른 사람과의 형평성 문제가 있다.

결국 비정규직 권리 보호를 단체협약에서 다루고 비정규직의 경영상이점을 최대한 줄이는 방식으로 사업을 추진하는 길이 바람직하다고 생각한다.

#### 임미령(여성노조연맹 부위원장)

여성노조연맹의 현장상담 중 대부

분을 차지하는 것이 근로기준법 위반 사례이다. 주로 임금체불, 퇴직금 미지급, 직장내 성희롱 등의 문제이다. 이런 일들을 겪고 보면 여성노동자가 누구인가라는 의문이 든다.

70년대에도 노동시간 단축하라는 말이 있었던 것으로 기억하는 데, 이런 구호들이 옛날 것이 아니라는 것을 날마다 확인한다. 비정규직 노동자들은 대부분 노동법을 모른다. 본인들이 해결방법도 모르고 해결할 수 있다는 사실도 모르고 있다. 해결할 수 있는 시간이 지나서 여성노조연맹에 오는 경우가 오히려 많다. 노동부나 노동위원회도 이런 사안에 대해서는 무시한다.

두 가지 정도 파견노동자 사례를 들어보겠다. 첫째는 아르바이트 사례인데, O사는 근로자 파견업체인데, 노동위원회에 알아봤는데 불법업체였다. 조합원이 3명 있었는데 영어, 수학 학원과 초등학교에 파견하는 일을 하였다. 1주 2회 파견해서 시간당 1인당 24,000원인데, 이 중에서 강사는 1시간당 16,000원씩 받기로 계약을 체결하였다. 이 중 한 사람이 민방위훈련 때문에 20분 지각한 것을 근무태만 명목으로 해고당했다. 이 노동자는 고용사업주를 대상으로 서울경찰청에 중간착취 임금보상을 청

단위노조는 물론이고 사실상 연맹에서도 인적, 재정적 능력이 없다. 기업별노조의 재정은 상대적으로 풍부하지만 1인당 600원인 연맹의 조합비를 올리기는 힘들다. 기업별노조에서 비정규직 문제를 소화하기는 힘들기 때문에, 신규채용 억제와 비정규직의 정규직화 등을 추진하고 있다.

구해서 150만원을 받았다.

70년대나 지금이나 사정이 똑같은 것 같다. “노조는 제3자다. 부당해고가 아니다. 해고통보를 안 했는데 본인이 그만 두었다”는 전통적인 변명으로 일관할 뿐이다. 이 사안에 대해서는 민사소송을 다시 준비하고 있다. 또 여성노조연맹에서 나가면 우리보고 아줌마라고 불려서 사과를 받기도 하였다.

두 번째는 전형적인 부당노동행위 사례로, S사는 대전에 있는 방제조업체로 노동자가 200명이고 역사는 30년 되었다. 한 노동자가 S사에 입사한 지 6개월이 지나서, 1996년 6월부터 노조가입원서 배포하였는데, 이를 이유로 7월 6일에 이력서 위조(대졸자였음)라는 명목으로 해고되었다. 지금은 충남 지노위에서 부당노동행위구제신청 중인 상태이다. 현재 S사의 200명 노동자 중 30% 이상이 파트타임 노동자이다. 파트타임 노동자들은 월 평균임금이 40만원이 안되고, 연월차, 연금, 수당 등이 없다.

이외에도 이런 류의 사건들이 수십 건에 이르고 있고 노동부에 진정 건수도 많다. 대부분이 상습적으로 임금과 퇴직금을 지불 안 하고 해고도 마음대로 하고 있다. 여성노동자도 노조를 통해 문제들을 해결할 수 있다는 것을 모르고 있다. 비정규직 관련법을 만들어야 한다고 생각한다. 중간착취 문제와 노동력적거래 문제를 제기해야 한다. 근로자과건법을 폐지하고, 현실에 맞는 비정규직 법을 만들어야 한다. 이에 대해서는 여성노조연맹에서 추진할 예정이다.

여성노동자 조직화의 문제는 아직 홍보가 안 되었다는 점이 중요한 점이다. 스티커 부착, 홍보문제, 여성노조 가입 안내 등이 시급히 해결되어야 한다. 이것은 재정문제이기 때문에 현재로는 자원봉사자가 일을 해주어야 한다. 어떤 산별연맹에서는 조직대상 중복문제를 이야기하는 데, 절대 그렇지 않다. 기업별노조에서 지금까지 비정규직 여성노동자에 대한 조직노력이 없었다. 이런 상황에

노사연 워크숍 (KLSI Workshop)

## 단시간근로자 보호와 조직화를 위한 정책과제

일시: 1992년 9월 18일(목)

장소: 한국노동사회연구소

주최: 한국노동사회연구소(KLSI)

주최: 한국노동사회연구소(KLSI)



서는 여성노조가 비정규직 여성노동자에 대해 가장 잘 조직할 수 있다.

최근 준비하고 있는 것은 노동자이면서 교보생명 생활설계사 출신들이 이루어진 '보혈을 사랑하는 사람들'의 문제로 생활설계사로 일하면서 못 받은 자녀양육수당이 500만원이 넘는다. 지금 소송을 준비하고 있고 공청회를 같이 열려고 한다. 여성노동자들이 생활설계사 뿐 아니라 여러 가지 판매사업에 종사하는 데 근로조건 보호가 고민이다. 연맹과 민주노총이 힘을 모아 개별화된 비정규직 여성노동자를 일단 조직하는 작업이 필요하다.

### 이준(LG 조합원)

저는 LG화재 조합원인데, 그와 별도로 서울지역사무전문서비스직노동

조합(이하 '서울지역사무노조')에서 일하고 있다. 서울지역사무노조는 비정규직과 중소기업체에 종사하는 천만 명 노동자에 대한 조직화사업을 하려고 한다. 이 부분에 대한 기업별 조직화에는 한계가 있다. 현재 조합원은 100 여명 정도 된다. 서울지역 사무노조는 4월 10일에 만들어졌는데, 만들어진 취지는 300인 미만 사업장의 노동자를 조직하는 것이다.

저는 개인적으로 LG화재 영업소장인데, 예이스팀대의 공장들을 보니 본공장, 조립공장, 완제품공장이 각각 따로 있어서 거리가 1시간 정도씩 걸린다. 본공장의 노조가 세기 때문에 주변공장이 본공장이 파업할 때 도 생산할 수 있게 하기 위해서 본공장도 별도로 만들어진 것이다. 이런 기업별노조의 한계를 보고, 또 노동

여성노동자들이 생활실계사 뿐 아니라 여러 가지 판매사업에 종사하는 데 근로조건 보호가 고민이다. 연명과 민주노총이 힘을 모아 개별화된 비정규직 여성노동자를 일단 조직하는 작업이 필요하다.

자 300인 미만 사업장에서는 상근자를 내기가 힘들다는 점도 느꼈다.

이런 목적을 위해 민주노총과 서울 지역본부에 제안하였지만, 돈과 인력의 문제가 장애물로 걸렸다. 이 과정을 거쳐 사무금융노련 조직국장에 제안을 해 가까스로 사무실을 마련하고 상근자를 월급이 30-50만원에 두고 활동하고 있다. 활동방식에서는 미국의 활동부분을 참고하였다. 즉 조합원 모집방식을 보험방식으로 한 것이다. 해당 조합원이 부당노동행위 당하면 노조가 서비스를 해 주는 방식이다. 구체적으로 전문가 교육을 시켜서 조합원을 모집해 오는 방식으로 하고 있다.

또 비정규직 중 카드회사나 학습지사에서 일하는 노동자의 문제도 있다. 법적으로는 개인사업자로 월급을 받고 있지만, 실제로는 사측이 근로시간과 노동강도를 관리감독하고 있다. 이 부분도 단시간근로의 범주에 포함시켜서 조직화되어야 한다.

## 윤진호

노조가 무엇을 하는 조직인가라는 문제가 있다. 하나는 조직의 구성원의 이익을 대변하는 조직이고, 다른 하나는 전체 노동자계급의 이익을 대변하는 것이다. 이것들이 때로는 상충되는 경우도 생긴다. 노조의 자원을 어떻게 배분할 것인가 하는 문제일 수도 있고, 동시에 두 개가 모순되는 경우도 생긴다. 미조직노동자의 요구가 어떤 때는 개인적이고 전체 노동자요구와는 배치될 수도 있다.

이와 관련해서 기존 정규직중심의 노조운동에서 비정규직 조직화운동으로 나아간 영국의 신조합주의 운동을 참고할 필요가 있다. 중요한 것은 노동조합이 기업별노조의 간부나 연맹이나 상급단체에서 비정규직 조직화 문제를 중요사업으로 결정하는 일이다. 이 문제를 해결하는 근본은 산별노조로 가는 것이겠지만, 산별노조라도 조직문제는 생길 수 있다. 미조직노동자의 조직화전선은 많이 찾을 수 있다. 선진국의 사례와 국내의 창의적 사례를 살려서 할 수 있다.

단체교섭에 대해서도 법률상 미비한 점이 있다. 사용자가 거부하면 어떻게 하느냐는 문제가 있다. 물론 부당노동행위로 고발할 수는 있지만, 실제적으로도 수십 개의 사업체가 있으면 지역노조가 모두 일일이 할 수는 없는 일이다. 그래서 프랑스의 경우처럼, 단체협약의 일반적 구속력을 높여야 한다.

지역노조의 진가는 평상시에는 잘 안 나타나고 문제가 생길 때 나타난다. 지역의 힘으로 개별사업장을 집중 공격하는 것이다. 일본의 경우 동경관리직노조가 있는데, 문제가 생기면 전화를 해서 모든 교섭권이 노조로 와서 사장과 교섭할 수 있게 되어 있다.

### 기행로(금속산업연맹 조직실장)

올 상반기에 금속연맹에 50명 규모 기업에서 노조가 많이 생겼다. 30개 이상이 만들어졌다. 조합원 규모는 50명 내외이고, 적은 데는 20명도 있다. 말하자면 정규직노동자 부분인데, 지역노조로 묶어야 되겠다는 문제의식도 있는데 간단한 문제는 아니다. 영세사업체의 조직화문제는 노조에 가입시켰을 때 노조가 어떻게 보호해 줄 것인가 하는 문제이다. 지역노조가 6개 있다. 마산/창원, 광주,

안양/안산, 서울 2곳, 수원이 있다. 각 활동내용이나 조직화 정도는 준비된 활동가가 있느냐에 따라 다르다. 서울남부금속, 광주의 사업내용이 상대적으로 풍부하고 인적자원이 있는 편이다. 주로 분회로 결성하고 조직을 확대해 나가는 방식이다. 그런데 이 방식은 아주 작은 영세사업장에는 못 미치는 문제가 있다.

또 한라중공업에 사내하청노조가 만들어졌는데, 용역회사가 수십 군데에서 들어오는 데 이를 묶어 가지고 했다. 이에 대해 한라중공업 원청노조가 무엇을 할 수 있는가 하는 문제가 있다. 원청노동자와 하청노동자간의 신분의식, 집행부의 부담 등이 여전히 존재하고 있고, 하청노조는 원청노조의 도움을 받은 바가 없고, 원청노조는 어떻게 도와 줄 수 있는지를 모르고 있는 상태이다.

### 이준

조합원이 한 명이라도 있으면 기업별노조에서는 단체협약 체결이 주목적인데, 지역노조는 임금인상보다는 직업알선 등 노동시장통제에 주요 활동을 해야 한다고 생각한다. 물론 사측의 부당노동행위에 대해서도 지역노조가 충분한 서비스를 제공할 수 있다.

미조직노동자는 실제 생활과 노동은 지역에서 이루어진다. 중요 지역별로 전라센터를 만들어야 한다. 지금 지역조직으로는 할 수 없다. 연구, 교육, 상담, 조직을 할 수 있는 센터조직을 만들어야 한다.

### 임미령

여성노조의 단체교섭 고문은 아주 적은 근로자를 채용하고 있는 곳과 교섭하는 것이다. 여성노동자의 불이익에 대한 상담은 많은데, 노동부와 사용자는 여전히 구시대적인 생각을 버리지 않고 있다. 지역노조가 단체교섭 대상을 어떻게 설정할 것인가 하는 것이 중요하다. 비정규직의 실업문제는 한 사업체의 문제가 아니기 때문이다. 지방자치단체장이나 정부가 교섭 대상자가 될 수도 있다. 굳이 개별 사업주하고 교섭할 필요가 있느냐.

### 임영일(경남대 교수)

비정규직 문제에 대한 재정과 인력의 활동성파는 작을 수밖에 없다. 노동조합으로서의 조직역지와 강화 문제도 있다. 현재로서는 노조가 직접하기는 무리이고 당분간은 조직역량을 효율적으로 발휘해서 비정규직을 위해 투쟁하고 제도개선 문제 등의 우선연임을 하는 데 전력을 할 수 있는 것이라고 생각한다.

생산적인 토론이 되기 위해서는 민주노총 차원에서 결단이 필요하다.

특히 미조직노동자는 실제 생활과 노동은 지역에서 이루어진다. 중요 지역별로 전라센터를 만들어야 한다. 지금 지역조직으로는 할 수 없다. 연구, 교육, 상담, 조직을 할 수 있는 센터조직을 만들어야 한다. 민주노총이 결단을 한다면 초기계성은 만들 수 있고, 별도의 인력과 재정 확보할 수 있다. 그리고 민주노총이나 연맹은 세도개혁 투쟁에 힘을 집중하는 것이 바람직하다.◆

### 정정합니다

『노동사회』 9월호에 실렸던 「노동조합 민주주의: 8월 노동정책포럼」에서 강철웅 학학연맹 사무차장이 말한 50~51쪽 내용 가운데 「민주노총 위원장에게 산별위원장들과 자주 얘기했으면 좋겠다고 건의했는데 잘 안됐다」는 내용을 포함한 두 번째 문단은 다른 사람이 한 말을 인용한 것인데 본인이 말한 것처럼 잘못 정리되었습니다. 이점 강철웅 사무차장을 비롯한 관계된 분들께 사과드립니다.