

韩国工人运动与非正规就业工人

[日] 面川诚 著 陈瑞华 译

日本《经济》杂志 2007 年第 1 期刊登了面川诚题为《韩国工人运动——应对非正规就业工人问题》的文章，介绍了韩国非正规就业工人的情况，以及韩国工人运动应对此问题的回应。文章内容如下。

据韩国劳动部资料，截至 2005 年底该国工会组织率为 10.3%，以 1989 年的 19.8% 为高峰，逐年呈现下降趋势。

两大工会组织的现状是：韩国总工会拥有约 77 万会员，该工会重视与政府和雇主的对话和协调，全国民主工会总联盟（简称“民主工总”）拥有约 64 万会员，该工会强调与政府和雇主进行斗争。不参加任何上级团体的工会会员约 9.4 万人。如果公務员工会获准参加“民主工总”，那么两大工会便是旗鼓相当。

工会组织率下降的重要原因在于非正规就业工人的增加，这不单纯是韩国一国的的问题。1997 年经济危机时，国际货币基金组织对融资附带的条件是实施劳动力市场的灵活性，于是 98 年后非正规就业工人剧增，加大了组织工作的难度。

为了应对工作场所的精简、解雇以及非正规就业工人的引进，韩国总工会和“民主工总”都提出签订旨在稳定就业的劳资协定和反对引进非正规就业工人的要求；但这一做法遭到了批评：说这是一种自私的工人运动，即通过割舍日趋增多的非正规就业工人来维护正规

就业工人的利益。

1998 年 2 月上台的金大中政权借鉴西欧的做法成立“劳资政委员会”，谋求通过对话来解决劳工问题。该委员会由政府、经营者团体、韩国总工会和“民主工总”的代表参加。但是 1999 年“民主工总”退出了该委员会，转而采取重视工作场所斗争的路线。

非正规就业工人的现状

“韩国非正规劳动中心”根据韩国统计局于 2006 年 10 月发表的各种统计数据进行分析得出，非正规就业工人人数约 842 万，占工人总数的 54.8%。

按男女性别统计：男性非正规就业工人人数 406 万，占男性工人总数的 45.6%，女性非正规就业工人人数 436 万，占女性工人总数的 67.6%。工资差距：以正规就业工人为 100，非正规就业工人为 51.3，实行周休二日制：正规就业工人占 51.9%，非正规就业工人占 21.1%；享受国民养老金和医疗保险：正规就业工人占 98%，非正规就业工人分别占 33.4% 和 34.3%。

工会组织率：正规就业工人为 21.7%，而非正规就业工人仅为 2.8%，非正规就业工人在工会会员中所占比例为 13.7%。非正规就业工人所处的恶劣情况也反映在劳动积极性上。据韩国劳动社会研究所调查，回答“自愿就

业”的工人在正规就业工人中占 93%，而非正规就业工人中仅占 48.1%。

不过，关于非正规就业工人的人数，政府和民间团体发表的数字有较大出入。按上述统计局的材料，正规就业工人占 64.3%，而非正规就业工人占 35.5%。政府统计是根据 2002 年 7 月劳资政委员会达成的关于非正规就业工人的定义，其范围包括临时工、有期限合同工、计时工、派遣工人、短工等。然而工会和民间团体则主张应当把政府划归为正规就业工人的“长期临时工”包括在非正规就业工人的范畴内。所谓“长期临时工”是指那些按临时工的待遇，且多次更新合同的工人，或者指那些没有规定雇用期限因而长期受雇用的工人。事实上由于没有雇用期限，政府把他们划归为正规就业工人，但这些人是按临时工对待，因此享受不了正规就业工人那种福利待遇，随时被解雇也不可能重新回到工作岗位，实际上与非正规就业工人没有区别。

这种长期临时工在城市的服务行业中居多，如餐饮业、旅馆业、小型超市店员等，他们往往在低于法定最低工资条件下从事劳动。

政府的对策

2006 年初劳动部发表“2006 年度业务推进计划——为了劳动市场的两极化和劳资关系的合理化”，针对收入差距的扩大和非正规就业工人等不稳定就业的增加表示要加强对策。

据此计划，重点挑选大型折扣商店、大楼物业管理、清扫业、保安业、卫生服务业等非正规就业工人较集中的工作场所，就工资、劳动条件、派遣工人法遵守情况等进行调查。为此，全国将投入 445 名勤劳监督官（相等于劳动基准监督官），对 7500 个单位实施检查。

2004 年劳动部只有 450 名勤劳监督官，从 2005 年起着手大幅度增员，2006 年增加到 1240 名，其方针是要构建“以工作场所为中心的勤劳监督体制”。

2006 年 7 月，作为改善非正规就业女工待

遇的举措，采取了扶助雇主的措施，以促进产假期期间继续保留雇用。在韩国，一般情况下，女工怀孕后有 1/4 的人会自动离职，有半数的人被解雇，只有 1/4 的人享用产假制度。

此外，为了控制正规就业工人向非正规就业工人的转化，劳动部表示将从 2007 年引进如下制度：即对因生育或疾病等个人原因或家庭状况而出现难以作为正规就业工人进行劳动的工人，使其在维持正规就业工人身份的情况下从事钟点工的工作。

上述一系列政策赢得了一定的好评，但另一方面也有人指出，勤劳监督官数量依然不足，甚至有批评说这种把长期临时工排除在外的对策到底能够发挥多大的作用。

工会的斗争

由于非正规就业工人已占劳动者总数的一半以上，近年来韩国总工会和“民主工总”都在力求改变“只为正规就业工人着想的工人运动”。

一、产业工会组织

“民主工总”抓紧的一个问题是从企业工会向产业工会的改组。企业工会往往把各企业正规就业工人的权益放在优先位置，若能组成旨在实现“同工同酬”的行业级别工会，即可通过产业谈判来改善非正规就业工人的待遇。

企业工会在韩国扎根的原因是：1963 年朴正熙军事独裁政权为阻止出现御用工会之外的战斗性工会，禁止在工作场所和上级组织成立复数工会，加之 1980 年全斗焕军事独裁政权明令禁止产业工会的成立。禁止成立产业工会的条款是在 1987 年民主化进程开始后被废除的。迄今为止，已有教师、传媒、铁路、运输等行业已改组成产业工会，据“民主工总”称，其所属会员中已有 54.2% 是属于产业工会的。

“民主工总”认为，企业工会体制“妨碍了工会的民主化和非正规就业工人的组织化”，并强调“高速增长时代已告结束，面对新自由主义推进下的全球化，现有的企业工会体制已

无法应对局面，通过向产业工会的改组来奠定阶级基础的时刻已到”。

二、非正规就业法案

韩国国会环境劳动委员会于 2006 年 2 月通过了《关于保护派遣劳动者等法律的修正案》即所谓的《非正规就业法案》这是政府为改善非正规就业工人的待遇而提出的。但截至同年 11 月止，该法案仍未被提交给国会。

该法案指出，适用于正式员工的限制解雇制度有漏洞，就是说企业反复地短期雇佣的事例增多，因此规定短期雇佣和人材公司派遣工人的期限最多不超过两年。当工作期限超过两年时，企业有义务将短期雇佣工人视为“无限期劳动合同者”，使其享有事实上相当于正式员工的限制解雇制度。对于派遣劳动者，如果超过两年期限，企业则有义务继续加以雇用。

此外规定“不许以非正式员工为理由，与同工种或类似业务的正式员工相比在待遇上有差别，从而禁止在工资或劳动条件等方面对非正式员工进行歧视。受到歧视性待遇后，可向劳动委员会申请纠正命令”。

韩国劳动法规定禁止没有正当理由的解雇，在此基础上允许企业在下述条件下以经营上的理由进行解雇：（1）经营上出现紧张情况，（2）为避免解雇尽了努力，（3）对男女工人没有歧视，（4）解雇前 60 天告知工会并进行协商。

“民主工总”和韩国总工会以随时可以解雇就业期限两年内的非正规就业工人、大大地扩大派遣劳动者的范围为由，对该法案表示反对，后来韩国总工会认为该法案是“双刃剑”，“如果推迟法案的成立有可能使非正规就业工人陷于更加不稳定的就业境地”，因而改变立场表示赞成。

三、今后的斗争方针

韩国总工会作为 2006 年下半年的一项斗争课题，提出“非正规就业工人·特殊雇佣工人立法”。特殊雇佣工人是指那些没有与特定雇主签订就业合同而是作为自营者从事提供劳务并获取收入的工作的人，如高尔夫球场球

童、保险公司外勤人员、水泥搅拌机司机、家庭学习刊物辅导老师、快件投递员、代理司机等。其人数约 90 万。

同年 10 月韩国政府公布政策，表示自 07 年起将对这些工人适用工伤保险，但是以“工会和经营者团体之间观点分歧很大”为由，未同意工会所要求的劳动基准法中的工人地位（团结权、媒体谈判权和争议权）。

“民主工总”2006 年下半年的核心要求是“非正规就业工人的权利立法”。“民主工总”认为，为了解决非正规就业工人问题，政府必须转变旨在推进劳动力市场灵活性的新自由主义政策，作为当前的要求，提出对有待国会继续审议的“非正规就业法案”作出大幅度的修改（限制有固定期限同工、把违法派遣的劳动者立即认定为正规就业）、保障包括长期临时工和特殊雇佣工人在内的所有非正规就业工人的劳动主权。■

[陈瑞华：中华全国总工会]

(责任编辑 楚全)