


노동관련 5개 법안에 대한 시민·전문가 공청회



2015년 12월 21일 (월) 오후 2시~6시
국회의원회관 제 8 간담회실

주최 : 민주노총, 양대노총, 제조공투본, 장그래살리기운동본부, 민주사회를위한변호사모임, 서울변호사회인권위원회, 인권단체연석회의 (거창평화인권예술제위원회, 구속노동자후원회, 국제민주연대, 광주인권운동센터, 노동인권실현을 위한노무사모임, 다산인권센터, 동성애자인권연대, 문화연대, 민주화실천가족운동협의회, 민족민주열사희생자추모(기념)단체연대회의, 민주주의법학연구회, 불교인권위원회, 빈곤과차별에저항하는 인권운동연대, 사회진보연대, 서울인권영화제, 새사회연대, 삼성노동인권지킴이, 안산노동인권센터, HIV/AIDS인권연대나누리+, 외국인이주·노동운동협의회, 울산인권운동연대, 원불교인권위원회, 이주인권연대, 인권교육센터<들>, 인권운동사랑방, 장애와인권발바닥행동, 장애우권익문제연구소, 장애물없는생활환경시민연대, 전국장애인차별철폐연대, 전국불안정노동철폐연대, 전북평화와인권연대, 전쟁없는세상, 진보네트워크센터, 천주교인권위원회, 청주노동인권센터, 한국기독교교회협의회인권센터, 한국게이인권운동단체친구사이, 한국비정규노동센터, 한국DPI, 한국성적소수자문화인권센터, KANOS, 시민단체연대회의, 법률원 (민주노총, 금속노조, 공공운수노조) 노동자계급정당추진위 학생위원회(준), 민주화를위한전국교수협의회, 전국교수노동조합, 학술단체협의회, 한국비정규교수노동조합, 한국청년연대, 전국학생행진

CONTENTS

노동 5개법안 시민 · 전문가 공청회

1부. 전문가토론회

발제 1	정부의 노동5법은 노동자와 청년을 살리는가? 06
	_윤지영 (장그래살리기운동본부)
발제 2	5개 법안의 법적 쟁점 20
	_여연심 (서울변호사회 인권이사)
발제 3	외국사례로 본 5대 법안 개편안 평가 58
	_김성희 (고려대학교 노동대학원)

2부. 시민토론

토론 1	인권의 눈으로 본 노동시장 구조개혁 72
	_나라 (행동하는성소수자인권연대)
토론 2	정부의 노동개혁은 경제를 살릴 수 있는가? 76
	_김공회 (한겨레경제사회연구원 동향분석센터 연구위원)
토론 3	여성의 눈으로 본 노동시장 구조개혁 82
	_배진경 (여성노동자회 대표)
토론 4	노동5법이 청년에게 미치는 영향 86
	_김민수 (청년유니온)
토론 5	언론에서의 파견 문제 92
	_이강택 (KBS PD)
토론 6	뿌리산업 파견확대가 미칠 영향 102
	_이영숙 (파견노동자)

3부. 종합토론

고용노동부 / 사용자단체 / 민주노총

■ 노동 5개법안 시민·전문가 공청회

1부 | 전문가토론회



사 회 | 권영국 장그래살리기운동본부 본부장

발제1 | 정부의 노동5법은 노동자와 청년을 살리는가? ... 06
윤지영 (장그래살리기운동본부)

발제2 | 5개 법안의 법적 쟁점 20
여연심 (서울변호사회 인권이사)

발제3 | 외국사례로 본 5대 법안 개편안 평가 58
김성희 (고려대학교 노동대학원)

정부의 노동5법은 노동자와 청년을 살리는가?

_윤지영 (장그래살리기운동본부)

정부,여당의 노동5법은 노동자와 청년을 살리는가?

윤지영 (장그래살리기운동본부,정책팀)

- ❖ 노동5법에 관한 정부,여당의 입장과 이에 대한 비판
- ❖ 정부,여당의 노동5법의 문제점
- ❖ 정부, 여당의 노동5법이 노동자와 청년에게 미치는 영향
- ❖ 제언

노동5법에 관한 정부,여당의 입장과 이에 대한 비판

- ◆ 근로기준법 개정안
- ◆ 기간제법 개정안
- ◆ 파견법 개정안
- ◆ 고용보험법 개정안

근로기준법 개정안에 대한 정부, 여당의 입장

통상임금 범위를
명확화

- 현장의 불확실성 제거 및 갈등 해소

연장근로 축소

- 고용 창출
- 근로자의 삶의 질 향상

탄력적 근로시간제 확대

- 근로시간의 합리적 운영 도모

그러나 실질은 장시간 노동과 임금 저하를 야기

근로기준법 개정안에 대한 비판

명시라는 미명하에
통상임금 범위 축소*

- 임금 저하** 및 장시간 노동 초래
- 불확실성은 여전히 존재, 갈등을 심화시킬 우려
- 미조직 노동자, 청년에게 특히 불리***

연장 근로 확대

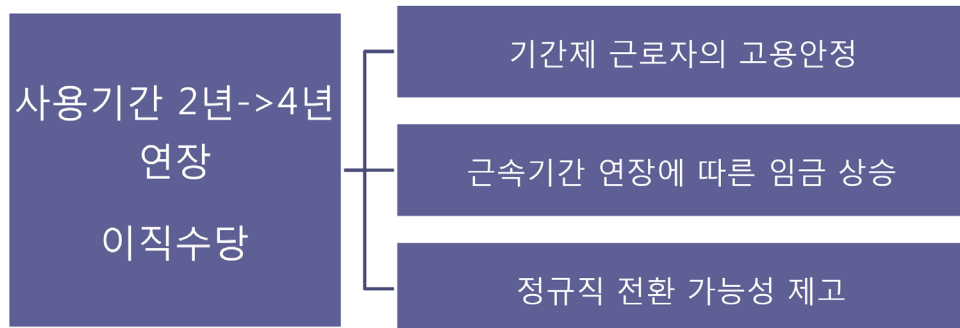
- 적용 유예와 특별연장근로를 통한 장시간 노동 용인
- 노동자의 삶의 질 저하
- 미조직 노동자, 중소기업·사업장 노동자에게 특히 불리****

탄력적 근로시간제 확대

- 불규칙한 장시간 노동, 생활리듬과 건강을 훼손할 우려
- 연장근로 수당 미지급에 따른 임금 저하, 일자리 축소
- 미조직 노동자, 청년에게 특히 불리

장시간 노동과 임금 저하는 일자리를 축소

기간제법 개정안에 대한 정부, 여당의 입장



그러나 실질은 기간제노동자의 규모 및 불안정 고용 기간 확대

기간제법 개정안에 대한 비판

○ 사용 기간의 연장은 고용 안정이 아니라 고용 불안정 기간의 확대

- 정부는 제도를 통한 정규직 전환 가능성은 애초에 고려하지 아니함
- 이는 최근에 이루어진 설문조사(금재호, 15. 11.)에 대한 답변에서도 확인 가능
- 고용 안정에 관한 보편적, 상식적 인식에 위배되는 용어 사용 ; 통계자료(고용노동부, 2014. 12.)에 의하면 " 한 사업장에서 기간제 근로자로 일할 수 있는 기한을 최대 몇 년까지 허용해야 한다고 생각하십니까? " 고 묻는 질문에 답변 결과는 ' ①1년(3.8%) ②2년(11.0%) ③3년(12.2%) ④4년(4.3%) ⑤5년(14.8%) ⑥기간제한 필요 없음(53.0%)

○ 근속기간 연장에 따른 임금 상승은 착시에 불과

- 통계청이 발표한 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과를 보면 2015. 6월부터 8월까지의 임금 근로자 월평균 임금 중 정규직 임금은 269만 6천 원으로 같은 기간 3.5% 늘었고, 비정규직 임금은 146만 7천 원으로 1년 전에 비해 만 4천원, 1% 증가

기간제법 개정안에 대한 비판

○ 정규직 전환 가능성은 오히려 축소

- 정부는 2년 이상 근속자의 정규직 전환율(42.4%)이 높다는 통계를 가지고서 기간제 사용기간이 늘수록 정규직 전환 가능성이 확대된다고 주장
- 그러나 아래 표의 3년 근무 뒤 비정규직 정규직 전환율과 비교해 보면 오히려 근속 기간이 늘면서 정규직 전환 가능성이 줄어드는 것을 확인



- 정부는 2년은 숙련형성을 하기에 미흡하므로 사용기간을 연장함으로써 숙련형성을 확대하고 정규직 전환 가능성을 제고할 수 있다고 함. 그러나 숙련은 불확정적 개념*
- 사용기간을 4년으로 정한 영어회화전문강사의 사례**
- 이직수당을 통한 사용자의 정규직 전환 의무 배제는 정규직 전환 기회를 차단
- 사용기간 연장을 통한 안정적인 기간제 근로자의 공급은 정규직 노동자의 기간제노동자 전환을 초래하고 기간제 노동자의 정규직 전환 가능성을 배제

파견법 개정안에 대한 정부, 여당의 입장

파견 범위 확대 및
규제 완화

고령자에게 좋은 고용기회 확대

뿌리산업의 인력난 해소 및 신규 일자리 창출

근로조건 개선

그러나 실질은 불안정 노동의 확대, 괜찮은 일자리 축소, 근로조건 저하

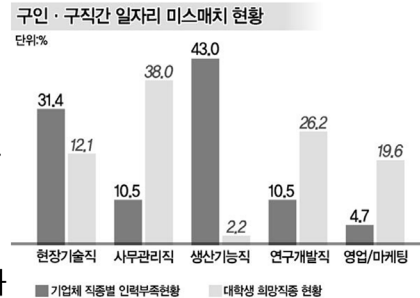
파견법 개정안에 대한 비판

○ 고령자의 해고 가능성 및 불안정 노동 확산

- 55세 이상 파견 확대는 55세 이상의 정규직 노동자를 파견 노동자로 전환시킬 가능성
- 정부는 파견을 통해 용역근로보다 상대적으로 조건이 좋은 고용기회를 제공할 수 있다고 하나 파견 범위를 확대하더라도 용역을 금지하지 않는 이상 파견으로 전환될 가능성은 거의 없음

○ 뿌리 산업의 인력난 심화와 관청은 일자리는 더욱 축소

- 현재 뿌리 산업에서 겪고 있는 인력난은 일자리의 질이 워낙 떨어지다 보니 사람들이 뿌리 산업에의 종사를 기피하는 데에서 비롯된 것임(2012. 부산일보).
- 뿌리 산업에 만연한 불법 파견을 합법화하게 되면 오히려 정규직으로의 전환 가능성 차단을 통해 인력난은 가중되고 정규직의 파견 노동 전환으로 인해 관청은 일자리는 더욱 축소



○ 근로조건 악화

- 원청의 책임 배제로 인한 근로조건 악화

파견법 개정안에 대한 비판

정규직 일자리의 축소(고용 불안 조장)

- 파견 범위가 확대되면 기존의 정규직 노동자도 파견 노동자로 전환될 가능성

해당 직종 일자리의 임금 하락

- 전문직에 종사하는 고소득자 파견에 있어서, 고소득자의 개념은 상대적으로 낮은 것(전문직 종사자의 근로소득의 상위 25%)으로서 파견을 피하기 위한 임금 하락과 파견 허용 기준이 낮아지는 악순환이 반복될 것임

집단적 대응을 무력화, 노동 조건 하락

- 노동자들 간의 위계로 인한 집단적인 대응과 교섭력 저하
- 정규직의 경우 파견 노동으로 전환되지 않기 위해, 파견 노동자의 경우 해고되지 않기 위해 사용자가 원하는 조건에 맞춰 근무할 수밖에 없음

고용보험법 개정안에 대한 정부, 여당의 입장

실업급여 지급수준, 기
간 확대

• 보장성 강화

반복수급자에 대한 실업
인정 강화

• 재취업 촉진

기준 기간 연장

• 장기근속 유도

그러나 정작 실업급여가 필요한 노동자들에게 더욱 불리한 개정

고용보험법 개정안에 대한 비판

급여 하한액 감액

• 보장성 약화
• 급여가 필요한 최저임금 적용 노동자들에
게 오히려 불리

반복수급자에 대한 실업
인정 강화

• 어쩔 수 없이 실업을 반복할 수밖에 없는
비정규직 노동자들의 수급권 제한

기준 기간 연장

• 비정규직 노동자들의 수급권 제한

비정규직 노동자, 청년들을 사각지대로 내모는 결과

정부, 여당의 노동5법의 문제점

- ◆ 헌법과 노동법의 기본 원칙 포기
- ◆ 불법의 합법화
- ◆ 기업 보호 입법
- ◆ 정부의 역할 방기

헌법과 노동법의 기본 원칙 포기

○ 노동권, 노동3권

- 「대한민국헌법」 제32조 ① 모든 국민은 근로의 권리를 가진다. 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 하며, 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다.
③ 근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다.
제33조 ① 근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.

○ 직접 고용의 원칙

- 일을 시키고 그로부터 이익을 얻는 자가 사용자로서 책임을 진다는 직접고용의 원칙은 노동법의 기본 원칙으로서, 「근로기준법」 제9조(중간착취의 배제)는 “영리로 다른 사람의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득하는” 행위를 중간착취로 정의하고 원칙적으로 이를 금지하고 있음

헌법과 노동법의 기본 원칙 포기

○ 안정적인 일자리 보장

- 「근로기준법」 제23조 제1항은 "근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 "부당해고등"이라 한다)을 하지 못한다"고 하여 근로자에게 책임 없는 사유에 의한 해고를 금지
- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조는 "2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다"고 규정

○ 불이익 금지의 원칙

- 「근로기준법」 제94조 제1항은, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 근로자 과반수 또는 근로자 과반수로 조직된 노동조합의 동의를 얻어야 한다고 정함으로써 사용자가 임의로 근로자에게 불리한 취업규칙을 정하지 못하도록 하고 있음

노동5법은 이러한 원칙들을 파괴하는 것!

불법의 합법화

○ 주 52시간 초과 노동과 가산수당 미지급이라는 불법적인 상황을 합법화

- 유예조항과 특별연장근로제도를 통한 주 52시간 초과 노동 승인
- 연장근무수당제도를 통한 가산수당 미지급 인정
- 탄력적근로시간제 확대도 마찬가지.

○ 기간제 사용기간 연장과 이직수당을 통한 정규직(무기계약) 미전환 상황을 합법화

- 입법 취지가 기본적으로 기간제 근로계약의 남용을 방지함으로써 근로자의 지위를 보장하려는 데에 있는 점을 고려하면, 기간제법의 시행만으로 시행 전에 이미 형성된 기간제 근로자의 갱신에 대한 정당한 기대권이 배제 또는 제한된다고 볼 수는 없다(대법원 2014. 2. 13. 선고 2011두12528 판결).

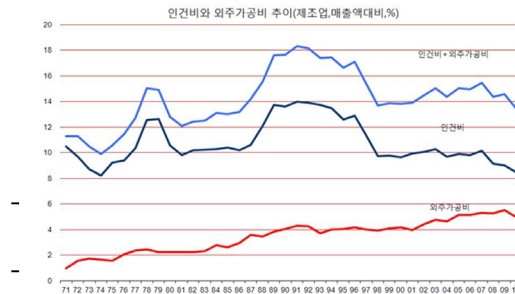
○ 파견 확대를 통한 불법 파견 합법화

- 뿌리산업 파견 적용을 통한 제조업 불법 파견 합법화
- 도급과 파견의 구분이라는 미명 하에 위장 도급 합법화

기업 보호 입법

◦ 경제 위기, 기업의 위기를 언급하며 노동개혁의 필요성 강조

- 비정규직 사용은 사용자로 하여금 인건비 비중을 낮추게 하는 효과

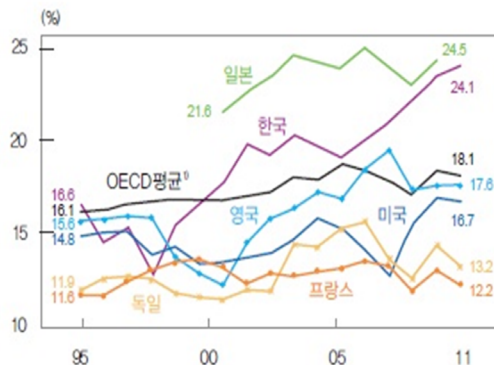


(김유선, 2004.)

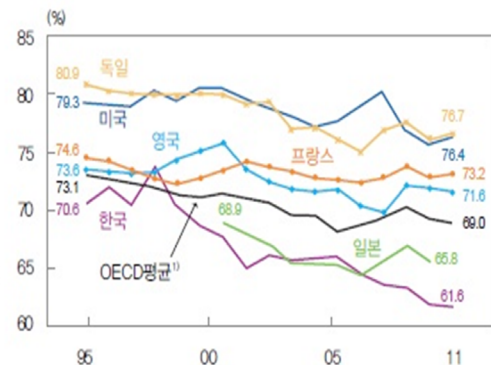
- 그렇기 때문에 정부는 기업의 수익을 극대화하기 위한 방안으로 기간제법, 파견법 개정을 통해 고용 유연화를 도모
- 여기에 일반해고 도입과 성과급 중심의 임금 체계 개편을 더하여 상시적인 구조조정과 기업의 통제력, 주도권을 강화
- 연장근로규정이나 탄력적 근로시간제의 확산도 기업 입장에서 장시간 일을 할 수 있는 자유로운 노동력 활용을 확보하도록 하기 위함

기업 보호 입법

기업소득/GNI 비율



가계소득/GNI 비율



정부는 기업소득 증대가 일자리 창출과 가계소득 증대로 연결된다고 주장하지만 기업소득이 증가해도 가계소득이 증가하는 것은 아니며 오히려 반비례 관계에 있음을 확인할 수 있음

정부의 역할 방안

- 고용 유연화는 강조하면서도 실직에 따른 노동자들의 경제적 어려움은 방지
 - 「고용보험법」제1조는 “근로자가 실업한 경우에 생활에 필요한 급여를 실시하여 근로자의 생활안정과 구직 활동을 촉진함으로써 경제·사회 발전에 이바지하는 것을 목적으로 한다”고 하여 그 입법 취지를 정하고 있음
 - 고용 유연화는 잦은 실업의 반복을 초래할 것이므로, 실업 기간 중의 노동자들의 경제적 문제를 해결하기 위한 정부의 역할이 중요함에도 불구하고 오히려 실업의 문제를 근로 의욕 저하, 도덕적 해이에서 원인을 찾으면서 개인에게 책임을 묻고자 함
 - 정부의 공적 비용(재정, 사회보험료) 절감을 위한 시도는 개인, 가정의 경제적 빈곤을 초래하고, 이는 오히려 사회적 비용을 증가시키는 방향으로 진행될 것임
- 기업의 범죄행위, 불법행위에 눈감는 행태
 - 지금 필요한 것은 엄정한 법 집행과 법 위반 사업장에 대한 관리, 감독임에도 불구하고 정부는 이를 방기하고 더 나아가 규제를 풀어주려 함
 - 이러한 정부의 행태는 사회적 불안과 공적 기관에 대한 불신을 초래. 범죄가 만연하는 비정상적인 사회로 몰고갈 것임

정부, 여당의 노동5법이 노동자와 청년에게 미치는 영향

- ◆ 청년 일자리의 축소
- ◆ 비정규직 규모 확대 및 노동조건 하락
- ◆ 노동시장 양극화 확산

청년 일자리 축소

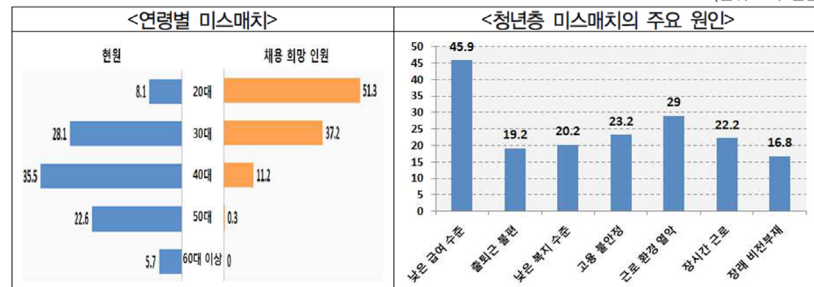
○ 장시간 노동 확산과 용인에 따른 일자리 축소

○ 괜찮은 일자리의 축소

- 지금도 일자리가 없는 것은 아님. 정부도 이를 알고 있기 때문에 청년 실업과 관련하여 미스매치의 문제를 제기
- 미스매치의 원인은 제대로 된 일자리가 없기 때문임. 일자리의 수가 아니라 질이 중요. 비정규직이 확산되고 저임금 장시간 노동이 확대되면 미스매치의 문제는 더욱 심화될 것임

<청년층 일자리 미스매치의 주요 원인>

(단위 : %, 만원)



주 : 경기도 기업체 300개, 취업대상자 810명 대상으로 조사.
자료 : 김을식(2012). 『한국의 고용현황과 일자리 미스매치, 이슈&진단』, 경기개발연구원

청년 일자리 축소

○ 고용이 유연화된다고 해서 일자리가 늘어나는 것은 아님

- 비정규직이 확산되면서 오히려 고용 증가율은 감소
- "고용증가율지수는 2006년 2.66에서 2007년에는 3.16으로 증가했다가 이후에는 지속적으로 하락하여 2012년 -0.83으로 하락
- 장기적 추세로 기업의 고용증가율 평균이 감소하는 것은 경제 전반적으로 노동에 대한 자본(혹은 기술 등)의 대체 정도가 심화되고 있으며, 기업의 신규 고용 창출이 저조하다는 점을 반영
- " 특히 대기업의 고용 창출 기능은 약화되고 있음.
- 분사화, 외주화를 통한 간접고용 비정규직이 확산되면서 300인 이상 대기업 고용 비중은 1993년 22.6%에서 2009년 13.7%로 떨어짐. 반면 외주가공비는 증가

○ 경력직 노동자에 대한 기업의 수요가 증가하면서 청년 일자리는 감소. 고용의 유연화는 청년에 대한 수요를 더욱 축소시킬 것임

	1993	2009
1-4	28.3	29.0
5-9	9.0	12.1
10-49	21.1	24.1
50-99	8.5	10.1
100-299	10.5	10.9
300-999	9.0	7.6
1000+	13.6	6.1

자료 : 통계청, 전국사업체조사

사업체 규모별 고용비중(%)

비정규직 확대

○ 정규직 확산이라는 말 장난

- 정부는 도급과 파견의 기준을 마련한다는 빌미로 위장 도급을 허용하면서 하청업체에 소속된 노동자들을 하청업체 정규직 노동자라고 칭함
- 정부는 기간제 사용 기간 연장을 두고 정규직 확산이라고, 정규직으로의 전환 가능성이 높다고 호도.
- 이처럼 정부가 말하는 정규직은 실은 비정규직을 의미
- 비정규직의 확대를 정규직의 확대라고 호도하는 것은 비정규직 노동자의 상황이 열악하다는 것을 정부도 인식하고 있다는 것을 반증
- 2014년 8월 현재 시간당 임금이 법정 최저임금(5,210원)에 미달하는 노동자 227만 명 중 비정규직이 211만 명(93.1%)에 달할 정도로 고용의 안정성과 임금, 근로시간은 상관관계에 있다는 것이 통계(조병수, 김민혜, 2015.)로도 드러남

○ 비정규직의 확대와 불안정 고용의 확산은 전체 노동자들에 대한 사용자의 권한을 확대하여 전체 노동자들의 노동조건을 저하시킴

노동시장 양극화 확대

○ 정부는 양극화를 빌미로 사실상 노동자 간의 분열을 조장하고 대기업 정규직 노동자를 끌어내리고자 함

- 전경련이 발표한 '2014년 소득분위별 근로자 임금 분석'에 따르면 근로자의 70%가 월 300만원을 받지 못하는 상황. 특히 월급이 200만원 이하인 근로자가 전체의 절반을 차지. 상위 30%가 연봉 3,600만원인 상황. 그렇다면 지금 필요한 것은 중하위 계층의 노동자를 끌어올리는 것

○ 노동5법은 근로자와의 협의,동의 범위를 확대

- 교섭력을 확보한 노동조합에 가입한 노동자들은 단체교섭을 통해 일정 정도 노동조건을 확보하는 것이 가능하나, 미조직 노동자(비정규직 노동자, 중소기업사업장 노동자, 청년 노동자)들은 곧바로 직격탄을 받게 됨
- 결국 정부가 말하는 대기업 정규직 노조와 그렇지 않은 이들 간의 간극은 오히려 확대될 가능성

제언

- 상시업무 직접고용, 고용 안정성 보장 등의 원칙 확립
- 법 개정 대신 법 집행과 준수를
- 장시간 노동 개선. 최저임금 대폭 인상
- 고용의 질 향상은 노동자의 근무 여건 개선 및 삶의 질 향상뿐 아니라 노동 생산성 및 경제 성장을 향상에도 도움이 됨. 고용의 질 지수가 1%포인트 높아지면 다음 해 노동 생산성은 0.0092%포인트 높아졌음 (조병수, 김민혜, 2015.)
- 지식산업, 고부가가치산업 시대에 대비하기 위해서는 인력 구조조정을 통한 경쟁력 확보 방안이 아니라 노동조건 개선, 교육 훈련 및 지원을 통해 사람의 가치를 확인하고 지킬 필요.



노동 5개법안
시민·전문가
공청회

5개 법안의 법적 쟁점

_여연심 (서울지방변호사회 인권이사)

아래에서는 노사정 합의를 계기로 정부가 추진하고 있는 소위 5대 법안의 쟁점에 대해 살펴보고자 한다. 법안 내용과 노사정 합의 사항은 일치하지 않는다. 합의 주체인 한국노총마저 여당이 ‘합의를 위반’했다고 주장하고 있다. 아래에서는 5개 법안의 내용과 쟁점을 우선 살피고, 법안에 반영되지 않은 노사정 합의 내용에 대해서도 간략하게 살피고자 한다.

1. 5개 법안의 주요 내용

가. 근로기준법 개정 법률안 (김무성 의원 대표발의)

가. 통상임금

통상임금의 정의를 “임금으로서 그 명칭에 관계없이 사용자가 근로자에게 소정근로 또는 총 근로(임금을 도급금액으로 정한 경우로 한정한다)에 대하여 정기적·일률적으로 지급하기로 사전에 정한 일체의 금품”으로 신설하고, 근로자의 개인적 사정 또는 업적, 성과, 그 밖에 추가적인 조건 등에 따라 지급여부나 지급액이 달라지는 등 대통령령으로 정하는 금품은 통상임금에서 제외할 수 있도록 법적 근거를 마련함(안 제2조제1항제7호 신설).

나. 근로시간 단축

(1) “1주”를 휴일을 포함한 7일로 명시하여 휴일근로를 연장근로에 포함하도록 함. 다만, 휴일근로를 연장근로 한도에 포함할 경우 근로자의 소득 감소와 중소기업의 경영상 부담 등 급격한 영향을 감안하여 기업 규모별로 단계적으로 적용하도록 하는 한편, 근로자 대표와의 서면합의에 의해 휴일에 한하여 1주 8시간까지 특별연장근로를 허용하도록 함(안 제2조제1항제8호, 제53조제3항, 부칙).

(2) 현행 행정해석을 기준으로 연장근로와 야간근로, 휴일에 하는 8시간 이내의 근로에 대해 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하고, 휴일에 하는 8시간을 초과하는 근로에 대해 100분의 100 이상을 가산하도록 가산수당 지급기준을 명확히 규정함(안 제56조).

다. 탄력적 근로시간제의 단위기간을 2주 및 3개월에서 1개월 및 6개월로 각각 확대함(안 제51조).

라. 현행 ‘보상휴가제’를 보완하여 연장·야간·휴일근로 이외에 유급휴가에 해당하는 시간을 적립하여 근로자가 필요한 경우에 휴가로 사용하거나, 이와 반대로 휴가를 먼저 사용하고 이후 근로 등으로 보충할 수 있도록 하는 ‘근로시간저축휴가제’로 확대 개편함(안 제57조).

마. 현행 근로시간 특례업종을 표준산업분류에 따라 26개로 재분류하면서 이 중 10개 업종은 특례업종으로 유지하되, 16개 업종은 제외하는 것으로 정비함(안 제59조).

나. 기간제법 개정 법률안 (이인제 의원 대표발의)

가. 현행 기간제근로자 2년 사용제한 원칙은 유지하되, 예외적으로 35세 이상인 근로자 본인이 신청할 경우 2년을 초과하지 아니하는 범위 내에서 근로계약기간을 다시 연장할 수 있도록 함. 연장된 근로계약기간이 만료될 경우 사용자는 해당 근로자를 기간의 정함이 없는 근로자로 전환하여야 하고, 전환하지 않고 근로계약을 종료하는 경우에는 일정한 금액을 지급하도록 함(안 제4조제1항부터 제3항까지).

나. 선박, 철도, 항공기, 자동차를 이용하여 여객을 운송하는 사업 중 생명·안전과 밀접하게 관련된 업무와 「산업안전보건법」상 안전·보건관리자 업무에 기간제근로자 사용을 제한함(안 제4조제4항 및 제5항).

다. 기간제 근로계약을 체결할 때에는 업무 지속성 등을 고려하여 그 기간을 합리적으로 설정하도록 노력하고, 합리적인 사유가 있는 경우를 제외하고 2년의 범위 안에서 3회를 초과하여 근로계약을 반복·갱신할 수 없도록 하고 위반 시 과태료를 부과함(안 제4조의2 및 제24조제2항).

라. 생명·안전과 밀접하게 관련된 업무에 기간제 사용을 제한하고 위반시 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주하면서, 현행 무기계약 간주 규정을 정비하여 사용기간 제한의 예외 사유가 없는 경우와 사용기간 제한의 예외에 해당하여 기간제로 사용 후 그 사유가 소멸된 경우를 구분, 무기계약 간주 시점을 명확하게 함(안 제4조의3).

다. 파견법 개정 법률안 (이인제 의원 대표발의)

가. 도급 등의 계약에 따라 업무를 수행하는 경우라 하더라도 근로자파견사업을 행한 것으로 보는 기준을 명시함(안 제2조의2 신설).

제2조의2를 다음과 같이 신설한다.

제2조의2(도급 등과의 구별) ① 도급 또는 위임 등(이하 “도급 등”이라 한다)의 계약에 따라 일을 완성하기 위한 업무를 수행하는 경우라 하더라도 근로자파견사업을 행한 것으로 보는 기준은 다음 각 호와 같다.

1. 도급 등을 한 자(이하 “도급인”이라 한다)가 도급 등의 계약에 따른 업무를 수행함에 있어 도급 등을 받은 자(이하 “수급인”이라 한다)가 고용한 근로자의 작업에 대한 배치 및 변경을 결정하는 경우
2. 도급인이 수급인의 근로자에 대하여 업무상 지휘·명령을 하여 업무를 수행하게 하는 경우
3. 도급인이 수급인의 근로자에 대한 근로시간·휴가 등의 관리 및 징계에 관한 권한을 행사하는 경우
4. 그 밖에 제1호부터 제3호까지에 준하는 사유가 있는 경우로서 고용노동부장관이 정하는 경우

② 도급 등이 근로자파견사업에 해당하는지 여부는 제1항 각 호의 기준을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다. 다만, 도급인이 수급인의 근로자에 대하여 근로조건 향상, 산업재해예방, 직업능력개발 등을 위한 지원을 실시하는 등 다음 각 호의 사항에 해당하는 경우에는 근로자파견의 징표로 보지 아니한다.

1. 도급인이 「산업안전보건법」 제29조에 따른 의무를 이행하기 위한 조치를 하는 경우
2. 도급인이 수급인의 근로자의 직업능력개발을 위하여 수급인에게 훈련비용, 장소, 교재 등을 지원하는 경우
3. 도급인이 수급인의 근로자의 고충처리를 위하여 지원하는 경우
4. 도급인이 경영성과에 따른 성과금을 수급인을 통하여 수급인의 근로자에게 분배하는 경우
5. 그 밖에 제1호부터 제4호까지에 준하는 사유가 있는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우

나. 고령자(55세 이상)와 고소득 관리·전문직 종사하는 자, 뿌리산업 종사업무에 대해 파견허용업무를 확대함(안 제5조제2항).

다. 파견금지업무에 철도(도시철도 포함)사업의 여객운송 업무, 산업안전보건법 상 안전관리자·보건관리자의 업무를 파견금지 업무로 추가함(안 제5조제3항)

라. 근로자파견계약 시 파견대가 항목을 세부적으로 명시하도록 함(안 제20조제1항).

라. 고용보험법 개정 법률안 (김무성 의원 대표발의)

가. 현재 65세 이후 새로이 고용된 자의 경우 실업급여에서 적용 제외하고 있으나, 이전 사업주와 새로운 사업주 모두 동일한 도급인과 도급계약을 체결하고 65세 이전부터 도급인의 사업 또는 사업장에서 근로를 제공한 근로자의 경우에는 65세 이후 수급 사업주가 변경되어 새로 고용되더라도 실업급여를 적용토록 함(안 제10조).

나. 구직급여의 소정급여일수 확대에 따라 기여요건을 18개월간 피보험단위기간 180일 이상에서 24개월간 피보험단위기간 270일 이상으로 강화함(안 제40조).

다. 구직급여일액을 종전의 기초일액에 50%를 곱한 금액에서 60%를 곱한 금액으로 상향조정하고, 구직급여일액의 상한액과 하한액을 정하도록 함(안 제46조).

라. 구직급여의 소정급여일수를 현행 90일부터 240일까지에서 120일부터 270일까지로 연장함(안 별표 1).

마. 훈련연장급여 심의회를 신설하고, 연장급여 지급수준을 구직급여 하한액으로 단일화함(안 제51조 및 제54조).

바. 취업할 의지가 없이 실업급여를 반복적으로 받는 수급자와 90일 이상 미취업 수급자에 대해서는 직업훈련개발 지시 등을 통해 취업을 촉진하고 지시 거부시 지급중단 등 조치를 강화함(안 제44조 및 제60조).

사. 조기재취업수당제도를 폐지함(안 제37조 및 제64조).

마. 산재보상보험법 개정 법률안 (원유철 의원 대표발의)

가. 사업주가 제공한 교통수단을 이용하는 등 사업주 지배관리하에서 출퇴근 중 발생한 사고 뿐 아니라 그 밖의 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근 중 발생한 사고도 업무상 재해로 인정하되, 출퇴근 경로 이탈 또는 중단이 있는 경우에는 그 경로 이탈 등이 일상생활에 필요한 행위에 해당하지 않는 한 당해 이탈 또는 중단 중의 사고 및 그 이후의 왕복 중의 사고에 대하여는 출퇴근 재해로 보지 아니함(안 제37조제3항).

나. 자동차 사고로 인한 출퇴근 재해의 경우 재해근로자는 「자동차손해배상 보장법」에 따른 보험금 등을 보험회사 등에게 우선적으로 청구하여야 하고, 근로복지공단은 재해근로자가 「자동차손해배상 보장법」에 따라 지급받을 수 있는 보험금 등을 제외하고 보험급여를 지급함(안 제42조2, 제87조제3항).

다. 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근 중 사고가 발생하였으나, 재해근로자에게 대통령령으로 정하는 근

로자의 중대한 과실로 인하여 재해가 발생한 경우 대통령령이 정하는 바에 따라 보험급여가 제한될 수 있도록 함(안 제83조제1항제3호).

[정부의 홍보자료]



노동개혁 5대 입법에 대한 궁금증을 썩~ 풀어드립니다!

왜 올해 안에 법안을 처리해야 하나요?

✓ 청년들의 고용질벽에 따른 일자리 창출이 시급합니다.



✓ 5대 입법의 연내 통과는 노사정 합의정신을 이행하는 것입니다.

2015년 9월 15일
노사정대타협



· 조속한 입법을 위해 매우 구체적인 합의 도출
· 비정규직 문제는 노사가 조속히 입법에 노력

✓ 연내 통과되지 않으면 심각한 노동시장의 문제 개선을 위한 마지막 골든타임을 놓치게 됩니다.



노동개혁 5대 입법이 이루어지면
청년일자리가 늘어나고 비정규직 규모가 줄어들며, 양극화도 개선될 것입니다.


✓ 근로시간 단축 등으로 15만 명 이상의 청년일자리가 늘어납니다.

[카드뉴스 보러가기 ➡](#)




✓ 비정규직이 줄어두고 정규직 전환이 촉진됩니다. 카드뉴스 보러가기 ➡

기간제 규제 강화




생명·안전분야의 핵심업무에
기간제 사용 금지




'포개기 계약' 제한
(최대 3회까지만 갱신 허용)

+

예외적 기간제한 연장




35세 이상자 본인이나
직접 신청하는 경우
2년 범위 내에서
기간 연장 허용




추가 연장 기간 중,
정규직으로 전환하지 않으면
퇴직급여 외 추가 아직수당
(임금의 10%) 지급


✓ 파견확대는 중장년층에게 새로운, 그리고 더 나은 일자리 기회를 제공합니다. 카드뉴스 보러가기 ➡

파견확대
대상






새로운
일자리가
절실한
장년




유연한
근로가
필요한
고소득전문직




인력난과
고용불안이
심한
뿌리산업

✓ 실직자의 재취업을 돕기 위한 실업급여가 대폭 강화됩니다. 카드뉴스 보러가기 ➡




실업급여 지급기간 확대
(90일~240일 → 120일~270일)
→ 연간 125만명 수혜




지급수준 인상
(50%→60%)
→ 평균 147만원 추가 수혜


✓ 산재보험 시행 50년 만에 출퇴근재해 보상제도가 도입됩니다. 카드뉴스 보러가기 ➡




도보




자동차



자전거



대중교통



향후 5년간
26만명이 수혜 예상

노동개혁 마이크로사이트
바로그기 ➡

노동개혁 입법을 부탁해
UCC 이벤트 보러가기 ➡

2. 정부 홍보자료에 대한 의문

정부 홍보자료에 의하면 5대 법안이 처리되면 (1) 청년일자리가 늘어나고, (2) 비정규직 규모가 줄어들며, (3) 양극화도 개선된다고 한다.

구체적인 국정 홍보자료를 보면, 근로시간을 단축하기 때문에 전체적인 일자리가 늘어난다고 한다. 아래에서 살펴보는 것처럼 기존 근로기준법과 비교하여 보았을 때 진정으로 근로시간을 줄이는 정책인지는 의문이지만, 근로시간이 실질적으로 감축되면 일자리가 늘어날 가능성은 있을 것이다. 한국의 노동시간을 고려해 보면 노동시간을 줄이기 위한 조치는 (일자리와 연동되어 있지 않더라도) 필요하다.

그러나 나머지 사항에 대한 홍보 내용은 그 자체로 모순적이다. 홍보자료에 따르면 정부의 목표는 “비정규직 줄이기”인 것 같다. 비정규직 제도가 사회적으로 갖는 기능과 효용과 무관하게, 비정규직이 마구잡이로 늘어나는 상황을 정확히 인식하는 것으로 보인다(현실인식을 하고 있다는 점에서는 다행스럽다). 그러나 정부의 어떤 대책이 “비정규직을 줄이는 것”인지 전혀 납득할 수 없다. 현재 한국사회의 기업들은 비정규직 노동자를 사용해야 비용이 덜 들고, 기업 유지와 발전에 효율적이라고 아주 강력하게 인식하고 있다. 이 경우 정부의 비정규직 줄이기 대책은 기업으로 하여금 비정규직 노동자를 무분별하게 사용하는 것이 장기적으로 해당 기업(과 국민경제)에 악영향을 미친다는 사회적 인식을 확산시키고, 비정규직을 사용하는 것이 정규직을 사용하는 것보다 더 많은 비용이 들도록 제도를 설계하는 것이다(불필요하게 비정규직을 사용하는 경우 기업에 불이익을 부과하는 방식이 될 수도 있고, 비정규직 노동자에게 직접적으로 정규직보다 혜택을 주도록 강제하는 방식이 될 수도 있을 것이다).

그런데 정부의 정책은 무엇인가? 단기 쪼개기 계약을 방지하기 위해 2년 안에 3회를 초과하여 갱신할 수 없도록 강제하였다. 단기 쪼개기 계약은 줄어들겠지만, 기간제 자체는 줄어들 여지가 없다. 단기 쪼개기 계약을 하던 기업이, 2년 안에 3회를 초과하여 갱신할 수 없게 되었으니 불편해서 정규직을 고용하겠다’는 결론을 내릴 리가 있겠는가? 35세 이상 근로자는 계약기간이 추가로 2년 더 연장될 수 있는데, 기존 제도(2년 초과 금지)에 비해 기간제 고용이 줄어들 어떤 가능성도 찾아보기 힘들다. 35세 이상자를 계약직으로 사용한 기업이, 그 후 2년 더 기간제 노동자를 사용할 수 있게 된 마당에 정규직 전환을 할 리가 없다. 정부는 37세가 된 노동자를 새삼스럽게 정규직으로 채용하려고 하는 기업이 있다고 생각하는 것일까?

파견 확대로 마찬가지로 마찬가지이다. 파견이 확대되면 당연히 파견노동자를 사용하는 기업이 늘어날 것이다. 파견 확대 법안이 왜 일자리 늘이기 정책으로 치환되는지, 정부의 홍보자료를 아무리 찾아보아도 그 근거를 알 수 없다. 아마도 정부는 (최대한 선해해서 해석하면) 정규직 한명 쓸 비용으로 파견 노동자 두명을 쓸 수 있으니 일자리가 늘어난다는 의미일 수는 있다. 과연 기업이 파견 노동자를 두명 사용할까? 당연히 한명의 파견 노동자만 사용할 것이다. 파견 노동자를 사용함으로써 기업이 지불하는 추가 비용이 없는데 비싼 정규직 노동자를 쓸 이유가 없다.

양극화 개선은 어떤 정책과 법안으로 달성될 것인지 정부 홍보자료를 아무리 들여다보아도 알 수 없다. 짐작컨대 비정규직 노동자를 더 늘려서 다수의 노동 여건을 좋지 못하게 만들면 양극화가 해결된다고 보는 듯하다. 그러나 현재 양극화의 문제는 평범한 정규직 직원 - 비정규직 직원 사이의 문제가 아니다. 최상위 계층과 하위 소득자의 문제이다.

이번 발제를 위해 정부의 홍보자료를 꼼꼼이 살펴보면서 정부가 국민을 제대로 된 논의를 할 수 있는 구성원으로 생각하지 않는다는 강한 인상을 받았다. 정부의 노동개혁 법안이 다 나쁜 것이 아니다. 생각한 것보다 미흡하고 정책의 방향성에 의문이 들기는 하지만, 노동시간을 줄이려는 시도, 산재 범위의 확대, 고용보험 보장 범위 확대 시도 등은 긍정적이다. 그러나 노동개혁 법안의 가장 핵심적인 요소라고 할 수 있는 비정규직 제도 변화와, 법안에 없는 내용이지만 쉬운 해고 및 취업규칙 변경 절차에 대한 행정지도적 개입은 ‘일자리 확대’와 ‘비정규직 줄이기’, ‘비정규직 보호’라는 정책 목표와 전혀 들어맞지 않는다. 국민들에게 제시하는 슬로건과 그에 관한 정책이 논리적 상관관계를 설명할 시도조차 하지 않는다. ‘잘나적인 인상’에 의존하여 정책의 정당성을 주장한다.

3. 근로기준법 개정 내용에 관한 쟁점

가. 통상임금 관련 내용

(1) 통상임금의 개념정의 입법에 관하여

통상임금의 개념에 대한 혼란이 있었던 것은 사실이다. 물론 그 혼란은 노동부가 오랫동안, 대법원 판결에도 아랑곳하지 않고 납득할 수 없는 통상임금 기준을 고수하고 있었기 때문에 비롯된 것이다. 고용노동부의 자의적인 해석을 방지할 수 있도록 법률을 통해 통상임금 개념을 명확하게 할 필요성은 분명히 존재한다.

문제는 입법 과정에서 통상임금의 본질적 의미가 탈각될 우려가 존재한다는 것이다.

통상임금에 관한 전원합의체 판결은, 시간외, 야간, 휴일근로에 대해서는 통상의 근로에 대한 임금의 1.5배 이상이 지급되어야 한다는 대원칙을 납득하기 어려운 논리를 동원하여 실질적으로 무력화한 판결이다. 이 판결이 유일무이한 기준인 것처럼 판결에 의한 기준을 정립해야 한다는 논리에 선뜻 동의하기 어렵다.

나아가 아래에서 살펴보는 바와 같이 판례로 정립되고 있는 통상임금마저도 축소될 가능성도 있다. 이는 실질적 임금하락을 낳게 된다. 연장근로에 대한 경제적 부담이 적어지면 근로시간을 단축하고자 하는 노력은 실질적 효과를 얻지 못할 가능성이 매우 높다.

노사정 합의에 따르면 “사전에 정한” 것만이 통상임금이라고 해석할 여지가 있다. 사전에 정하여야 하는지 여부는 지금까지 통상임금을 다룬 판결례에서 쟁점이 된 바 없다. “사전”이라는 것이 어느 시기를 기준으로 “전”이라는 것인지도 명확하지 않다.

(2) ‘제외금품’에 관하여

- **통상임금을 정의하면서 제외금품을 시행령에 제차 적시한다는 점** : 통상임금의 개념이 정의되어 있는데 제외금품을 다시 정의한다는 것이 무슨 의미가 있는지 의문이 아닐 수 없다. “제외금품”이 개념상 당연히 제외되는 것이라면 불필요한 입법일 것이고, 개념상 포함되는 금품을 시행령상 “제외금품”에 집어넣는다면 상위법령에 위반되는 시행령이 된다. 예시하고 있는 제외금품 세가지는 모두 통상임금의 개념상 당연히 제외되는 것이 아니다. 시행령이 상위법령을 위반하는 사례가 될 수 있다.

- **제외금품만 적시하고 있다는 점** : 통상임금의 개념에 대한 입법이 필요하다는 점을 인정하더라도 “제외금품”에 대한 명확한 기준만 입법화되어야 하는 이유를 납득하기 어렵다. “제외금품”의 기준만 명확하게 입법되는 경우, “포함금품”의 기준이 무엇인지에 관해서 계속 논란이 있을 수 있다. 나아가 제외금품이 시행령상 명시되면 사용자로서는 시행령에 따른 제외금품을 인상함으로써 실질적 임금은 인상하면서 통상임금 인상은 억제하는 효과를 누리하고자 할 수 있다. (지금까지 발생한 통상임금에 관한 혼란과 거의 유사한 모습이다).

- **핵심 문제인 상여금에 대해 언급하지 않는다는 점** : 전원합의체 판결로 해석의 불명확성은 일정부분 제거되었다. 현재 통상임금 소송이 계속되는 이유는 주로 ‘(재직자 요건을 두고 있거나 중도퇴직자에게 일할 지급하지 않는) 정기상여금의 통상임금성’ 문제

때문이다. 이 문제는 전원합의체가 모호하게 비껴나간 부분이다. 이 핵심적 문제를 원칙(시간외, 야간, 휴일근로에 대해서는 통상의 근로에 대한 임금의 최소한 1.5배가 지급되어야 한다는 대원칙)에 따라 해결하지 않는다는 점에서, 노사정 합의가 예시한 제외금품 항목의 타당성을 의심하게 된다.

- **노사정 합의가 예시한 제외금품 항목의 문제점** : 예시 자체만으로는 왜 이러한 항목이 통상임금에서 제외되는지 납득하기 어렵다. 통상임금의 개념에도 들어맞지 않는다. 노동부가 그 동안 금품의 명칭이나 성격에 따라 통상임금 해당 여부를 정했기 때문에 혼란이 발생한 것인데, 다시 같은 혼란을 반복하게 될 우려가 있다.

① 근로자의 건강, 노후생활 보장, 안전 등을 위한 보험료 : 대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다94643 전원합의체 판결은 개인연금지원금과 단체보험료가 지급일 전에 퇴직한 근로자에 대해서도 지급되었다면 통상임금에 해당할 수 있다는 취지로 판시한 바 있다. 따라서 ‘보험료’라는 이유만으로 통상임금에서 제외될 이유는 없다.

② 근로자 업적·성과 등 추가적인 조건의 충족 여부에 따라 지급여부·지급액이 미리 확정되지 아니한 임금 : 노사정 합의가 제시하는 통상임금의 개념에 따르면 이러한 임금이 제외될 이유가 없다. 정기상여금을 배제할 의도가 아닌지 의심스럽다.

③ 경영성과에 따라 사후적으로 지급되는 금품: 경영성과도 일정한 요건을 충족하면 통상임금에 해당할 수 있음¹에도 예외로 두는 것은 통상임금의 개념에 맞지 않는다.

(3) 예시

항목	내용
근로시간	1일 8시간, 주 40시간, 월 소정근로시간 209시간
사용자가 정한 통상임금	기본급 + 직무급 + 라인수당 = 170만 원
그밖의 정기적 임금 ²	정기상여금/12 + 전년도 성과상여금/12 + 정근수당 + 체력단련비 + 보험료 지원금 = 130만 원

1 · 근로자의 전년도 근무실적에 따라 당해 연도에 특정 임금의 지급 여부나 지급액을 정하는 경우, 당해 연도에는 그 임금의 지급 여부나 지급액이 확정적이므로 당해 연도에 있어 그 임금은 고정적인 임금에 해당하는 것으로 보아야 한다(대법원 2013.12.18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결)

2 · 노사정 합의의 “제외금품” 예시에 맞추어 모두 통상임금에서 제외되도록 설계 가능하다.

통상의 주간 근로에 대한 시간당 임금: 14,354원(300만 원 / 209시간)

법률상 시간당 통상임금: 8,133원(170만 원 / 209시간)

시간외, 야간, 휴일근로에 대한 임금(통상임금의 1.5배): 12,199,5원

→사용자 입장에서 근로시간을 단축할 아무런 이유가 없다는 결론에 이른다.

나. 근로시간 관련

(1) 실근로시간 단축

실근로시간의 단축이라는 목표는 당연히 타당하다. 그러나 이 법안에 따라 실근로시간이 단축될 수 있는지, 일자리를 창출할 수 있는지는 의문이다. 기존의 노동을 사용자 입장에서 ‘효율적’으로 수행할 수 있는 근로시간제도를 법제화하고 있다. 바꾸어 말하면 같은 근로를 수행하고도 추가 수당을 지급하지 않아도 되는 구조를 만들고 있다는 것이다. 일자리가 창출될 수 있을까?

더구나 앞서 본 바와 같이 여전히 통상임금 제외 항목을 늘이려고 한다는 점에서 사용자는 신규인력을 채용하기보다 기존 노동자에 대한 장시간 노동을 더 선호하게 된다. 사노동자와 사용자가 모두 장시간 노동을 선호하지 않도록 하는 방안이 필요하다.

(2) 휴일근로의 연장근로 포함

소정근로시간을 초과한 휴일근로시간은 연장근로시간에 포함되는 것이 당연하다고 본다. 법안은 휴일근로시간이 연장근로에 포함된다는 점을 입법화 했다는 것이 정부의 주장이지만, 현재의 휴일근로시간이 연장근로에 포함되는지 논란이 되는 이유는 아래와 같이 잘못된 노동부의 행정해석이 관행처럼 사업장을 규율하였기 때문이다.

[근기 68207-2855, 2000. 9. 19.]

근로기준법 제49조의 규정에 의한 1주 44시간, 1일 8시간의 근로시간 한도는 원칙적으로 1주간 또는 1일의 법정기준근로시간을 의미한다. 법 제52조의 '1주간 12시간을 한도로 제49조의 근로시간을 연장할 수 있다'는 규정에서의 연장근로시간에는 휴일근로시간이 포함되지 아니한다. 따라서 1주 6일 근무체제하에서 일요일을 근로기준법 제54조의 휴일로 규정하였고, 월요일부터 토요일까지 10시간 연장근로를 하고 주휴일인 일요일에 9시간 근로를 하였다고 하여 근로기준법 위반문제는 발생하지 않는다. 근로기준법의 규정에 의한 1주간은 7일을 의미함. 7일의 의미는 주휴일부터 기산하여 7일간(일~토)으로 하거나 또는 일정한 요일을 시기로 하여 7일간(수~화)으로 하는 등 사업장 형편에 맞게 정하여 운용할 수 있다.

그러나 2013년 선고되어 대법원에 계류중인 사건의 판시 이유와 같이 휴일근로라고 하여 연장근로에서 제외될 아무런 합리적인 이유가 없다.

[서울고등법원 2013. 7. 3. 선고 2012나88329 판결]

(2) 가산임금제도의 취지 및 중복가산의 가부

근로기준법 제56조에서 시간외야간 및 휴일근로의 경우 가산임금을 지급하도록 한 제도적 취지는 사전적으로는 사용자에게 가중된 금전적 부담을 가함으로써 시간외야간 및 휴일근로를 억제하여 장시간 근로로부터 근로자를 보호함으로써 근로자의 건강과 인간다운 생활을 보호하려는 것이고, 사후적으로는 시간외야간·휴일근로자가 기준근로시간이나 주간 또는 소정 근로일에 행하여지는 근로보다 근로자에게 더 큰 피로와 긴장을 가져오게 하고 근로자가 누릴 수 있는 생활상의 자유시간을 제한하는 것이 되므로 이에 상응하는 경제적 보상을 해 주려는 것이다(대법원 1990. 12. 26. 선고 90다카12493 판결, 대법원 1991. 7. 26. 선고 90다카11636 판결 등 참조)

그런데 이러한 시간외야간 및 휴일근로 사이에서도 그 억제를 통하여 구체적으로 확보하려고 하는 것을 다시 살펴보면 서로 구별되는 면이 있음을 알 수 있다. 즉 시간외근로의 억제는 근로기준법 제50조 등에 의한 근로시간 규제를 준수하게 함으로써 근로시간의 길이 자체를 규율하는 것에 초점이 있다면, 야간근로의 억제는 특정한 시간대의 근로 자체를 억제하는 것에 그 취지가 있다고 할 수 있고, 한편 휴일근로의 경우 그 억제를 통하여 근로시간의 길이를 제한하는 측면과 함께 근로시간이 1주간 40시간이나 1일 8시간을 초과하는지 여부와

관계없이 원래 근로의무가 없는 특정한 날의 근로를 억제하는 것을 그 목적으로 한다고 할 수 있다.

이와 같이 근로기준법 제56조에서 시간외야간 및 휴일근로에 대하여 각각 가산임금을 지급하도록 한 것은 그 일반적 취지에는 공통점이 있으면서도 구체적으로 확보하려고 하는 것은 서로 구별되는 면이 있으므로, 시간외야간 및 휴일근로라는 각 가산 사유는 그 자체가 논리적으로 어느 하나에 해당하면 다른 사유에는 해당할 수 없는 상호흡수 혹은 배제의 관계에 있는 것이 아니라 서로 양립이 가능하고 또 중복적용이 될 수 있는 관계에 있다고 할 수 있다.

(3) 휴일근로의 시간외근로 해당성

이러한 관점에서 휴일근로의 시간외근로 해당성 여부를 구체적으로 살펴보면, 우선 근로기준법 제50조에서 정하는 1주간 근로시간 및 1일 근로시간에 관한 이중의 제한 중 어느 하나에 해당하면 시간외근로에 해당한다. 즉 1주간의 총 근로시간이 40시간 이내라도 특정일의 근로시간이 8시간을 초과하거나 또는 1주간의 각 일의 근로시간이 8시간 이내라도 그 주의 총 근로시간이 40시간을 초과하게 되면 시간외근로에 해당한다.

따라서 휴일에 근로라는 경우 그날의 근로시간이 8시간을 초과하게 되면 근로기준법 제50조 제2항의 제한을 벗어나는 것으로서 시간외근로에 해당하고, 8시간을 초과하는 근로는 휴일근로와 시간외근로의 성질을 겸유하게 된다.

마찬가지로 휴일근로가 1주간 40시간을 초과하는 근로에 해당하는 경우 그 근로는 근로기준법 제50조 제1항의 제한을 벗어나는 것으로서 시간외근로에 해당하고, 1주간 40시간을 초과하는 근로는 휴일근로로서의 성질과 시간외근로로서의 성질을 겸유하게 된다.

이와 같이 1주간 40시간을 초과하는 근로에 해당하는 휴일근로, 1일 8시간을 초과하는 휴일근로는 시간외근로의 성질을 겸유하게 되어 시간외근로라는 근로시간의 길이에 의한 가산사유와 원래 근로의무가 없는 날의 근로라는 근로의 성격에 의한 가산사유가 중복되므로 휴일근로와 시간외근로의 각 사유별로 발생하는 가산율을 합하여 가산임금을 산정하여야 한다.

휴일근로가 당연히 연장근로에 포함되지 않는다는 전제에 선 이 법안은 그 근거를 찾기 어렵다. 논리적으로도 휴일근로가 연장근로에 포함된다는 것은 당연하다고 본다. 그렇기 때문에 현행법의 해석으로는 주 40시간을 초과하는 휴일근로에 대해서는 통상임금의 200%가 지급되어야 하고, 휴일근로가 연장근로 시간 한도 내에 포함되어야 하는 것이 당연하다.

그러나 노동개혁 법안은 행정해석만을 옹호하는 법안이다. 사법부 판결마저 무시하고, 기존 행정해석이 옳다는 전제하에 제도를 개선(기존 행정해석을 놓고 보면 개선이

맞기는 하다)한다. 행정해석이 잘못된 것을 알았다면 바꾸어야 할 것인데, 국회가 동원되어 그 동안 입법을 무력화 한 행정해석을 적극적으로 옹호하는 모습이다.

법안은 휴일근로가 연장근로라고 하면서도, 주 40시간을 초과하는 휴일근로에 대해 그것이 8시간 이내이면 통상임금의 150%를 지급하라는 내용이다. 원래 200%를 지급해야 하는데 150%만 지급해도 된다면, 기존 노동자를 그대로 활용하는 것이 기업에 이득이다. 잘못된 행정해석 때문에 그 동안 휴일근로를 연장근로로 해석하지 않았지만 그 비용은 이전과 다를 바 없다는 것이다.

결국 이 법안은 기존 법령에 대한 정당한 해석을 통해 달성될 수 있는 상태보다 (정책목표에 맞지 않는) 상태로 지향한다.

(3) 단계적 적용

위법한 현재 상황을 점차적으로 제거하겠다는 의미로 해석된다. 이러한 단계적 조치를 예고했다는 점에서 대법원은 상당한 압박을 받을 수밖에 없을 것이다. 원칙에 따라 ‘휴일근로가 연장근로에 포함된다’고 판단한다면 단계적 조치가 의미 없어질 것이기 때문이다. 따라서 대법원은 법안의 시행을 염두에 두어야 하는 상황이 되었다.

(4) 특별연장근로

현재 연장근로의 한도는 52시간임에도 불구하고 특별연장근로에 따라 그 한도가 오히려 늘어났다. 불법적 관행 중 일부를 오히려 승인해 준 것에 다름 아니다.

(5) 근로시간 특례업종 축소

근기법 제59조는 근로시간 규제로 인해 공중생활의 불편을 초래할 수 있는 운수업 등 사업의 특수성이 있는 몇몇 사업에 대하여 일정한 요건에 따라 1주 12시간의 한도를 초과하여 연장근로를 실시할 수 있고, 법정 휴게시간을 변경할 수 있는 특례를 인정하고 있다.³

3 · 제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로

근로시간 단축에 역행하는 대표적 제도이다. 특히, 공중의 안전을 위해 누구보다도 장시간 근로를 제한하고 충분한 휴게시간을 보장해야 할 운수업과 의료 및 위생사업 등을 특례업종에 포함하는 것은 심각한 문제이다.

현재 특례업종을 축소하는 방안은 긍정적이나, 10개 업종에 반드시 특례제도가 필요한지 숙고하는 과정이 있었는지는 의문이다.

(6) 탄력적 근로시간제

근기법 제51조에서 규정하고 있는 탄력적 근로시간제는 일정한 기간을 단위로 그 기간 내의 총 근로시간이 그 단위기간으로 평균하여 법정기준 이내인 경우에, 특정한 날 또는 특정한 주의 근로시간이 법정 기준을 초과하더라도 사용자에게 연장근로수당 지급의무를 면제하고 형사처벌도 받지 않도록 하는 제도이다.

탄력적 근로시간제가 실시되면 노동자 입장에서는 불규칙한 근로와 일시적이고 집중적인 장시간 근로로 인하여 생활리듬과 건강을 훼손할 우려가 있고, 탄력적 근로시간제가 채택되지 않았을 때에 지급받을 수 있었던 연장근로수당을 지급받지 못하게 됨에 따라 실질적으로 임금이 감소되는 효과가 있다.

탄력적 근로시간제의 단위기간이 6개월까지 늘어나면 계절성 제품 산업의 노동자들의 근로시간이 상당히 불규칙해 질 수 있고, 현재보다 실질임금이 하락하는 결과가 될 수 있다.

(7) 재량근로시간제

자대표와 서면 합의를 한 경우에는 제53조제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다.

1. 운수업, 물품 판매 및 보관업, 금융보험업
2. 영화 제작 및 흥행업, 통신업, 교육연구 및 조사사업, 광고업
3. 의료 및 위생사업, 접객업, 소각 및 청소업, 이용업
4. 그 밖에 공중의 편의 또는 업무의 특성상 필요한 경우로서 대통령령으로 정하는 사업 (=사회복지사업)

근기법 제58조 제3항에서 규정하고 있는 재량근로시간제는 업무의 성질상 그 수행 방법을 대폭적으로 근로자 자신에게 위임하지 않으면 안 되기 때문에 업무의 수행 수단과 시간 배분의 결정 등에 관하여 사용자가 구체적으로 지시할 수 없는 재량근로에 대하여 사전에 노사간의 서면합의로 정한 시간을 근로시간으로 간주하는 제도이다.⁴

업무 수행의 수단과 시간 배분의 결정이 근로자에게 위임되어 있어 자율적인 시간 사용이 가능한 장점이 있다고 할 수 있으나, 업무량과 그 처리 기한은 사용자가 결정하기 때문에 근로자에게 부과된 근로의 양이 과다한 경우가 얼마든지 생길 수 있다. 따라서 재량근로시간제를 확대하고자 한다면 부당하게 과다한 업무를 부여하는 부작용을 어떻게 예방할 것인지를 함께 논의하는 것이 바람직하다고 본다.

4. 기간제법, 파견법 개정 내용에 관한 쟁점

가. 기간제법

(1) 사용기간 제한의 예외 인정의 문제점

개정안은 35세 이상 근로자의 경우 근로자의 동의가 있으면 2년간 사용기간을

4 · 제31조(재량근로의 대상업무)

법 제58조제3항 전단에서 "대통령령으로 정하는 업무"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 업무를 말한다.

1. 신상품 또는 신기술의 연구개발이나 인문사회과학 또는 자연과학분야의 연구 업무
2. 정보처리시스템의 설계 또는 분석 업무
3. 신문, 방송 또는 출판 사업에서의 기사의 취재, 편성 또는 편집 업무
4. 의복 · 실내장식 · 공업제품 · 광고 등의 디자인 또는 고안 업무
5. 방송 프로그램 · 영화 등의 제작 사업에서의 프로듀서나 감독 업무
6. 그 밖에 고용노동부장관이 정하는 업무 (=「근로기준법 시행령」 제31조제6호에서 '그 밖에 고용노동부장관이 정하는 업무'란 회계·법률·사건·납세·법무·노무관리·특허·감정평가 등의 사무에 있어 타인의 위임·위촉을 받아 상담·조언·감정 또는 대행을 하는 업무를 말한다).

연장할 수 있게 하고 있다. 이는 여당도 2년 기간 제한으로 인해 노동자들이 2년 미만 근무 후 직장에서 배제되는 현상을 잘 알고 있다는 의미이다. 그러한 부작용을 막기 위해 2년 더 비정규직으로 근무할 수 있게 하는 것은 타당한 해결책이 될 수 없다. 기간제 비정규직은 수량적 유연성과 노동유연성을 통해 자원배분의 효율성을 달성하기 위해 필요한 부담을 가장 크게 지는 사람들이다. 이 부담을 가장 크게 지는 사람들이 가장 큰 보상을 받아야⁵ 한다. 그러나 이 법안은 부담을 크게 가장 크게 지는 사람들에게 다시 같은 부담을 더 지도록 구조화한다. 더구나 35세 이상의 기간제 비정규직이라면 장기간 좋지 못한 일자리의 구조에 빠져 있었을 가능성이 높다. 이들이 개인의 삶의 선택으로서 ‘실업보다는 기간제 고용이 낫다’라고 생각하고 판단하는 것은 자연스럽다. 그러나 정부의 정책이 기업으로 하여금 더 기간제를 쉽게 사용할 수 있는 방식을 제도화하는 것은 고용 정책에 대한 무책임이다.

- 기간제 사용기간이 만료되었을 때 정규직 전환율을 50%라고 가정하면,
 - 현행 기간제법대로 사용기간을 2년으로 제한하면 기간제 근로자 A가 정규직으로 전환할 가능성은 4년 동안 75%(처음 2년 50% + 다음 2년 50%×50%=25%)지만,
 - 기간제 사용기간을 4년으로 연장하면 정규직 전환 가능성은 50%(처음 2년 0% + 다음 2년 50%)로 낮아진다.
 - 기간제 사용기간을 4년으로 연장하면, 기업주는 기간제 근로자 A를 정규직으로 전환하지 않고 고용계약을 종료한 뒤, 기간제 근로자 B와 고용계약을 체결할 유인이 높아질 것임.
 - 이직수당 10%만 지급하면 정규직 전환 없이 기간제 근로를 8년 동안 사용할 수 있기 때문에, 정규직 전환율은 지금보다 낮아질 것임.
- [김유선(2015), “박근혜 정부 ‘비정규직 종합대책’ 진단” 중 일부 KLSI 이슈페이퍼 2015-02 중]

(2) 계약 갱신 횟수 제한

조개기 계약 방지를 위한 방향은 긍정적이다, 작금의 비정상적인 계약 관행을 시정하기 위한 최소한의 조치라고 보여진다. 법안에 따르면 합리적 사유가 있는 경우 예외적으로 갱신 횟수 제한의 적용을 받지 않도록 규정하고 있는데 이러한 합리적인 사유를

5. 이한, 미발표 원고 ‘착취냐, 협력이나’(가제) 중

시행령에 위임하는 것은 타당하지 않다.

나. 파견법

(1) 법원이 사용하는 파견과 도급의 구분 기준

[도급과 파견의 구분에 관한 판단기준: 실질 판단 원칙과 종합적 판단]

- ‘당사자가 설정한 계약형식이나 명목에 구애받지 않고 계약 목적 또는 대상의 특정성, 전문성, 기술성, 계약당사자의 기업으로서 실체 존부와 사업경영상의 독립성, 계약이행에서 사용사업주의 지휘, 명령권 보유 등을 종합적으로 고려하여 그 근로관계의 실질을 따져서 판단(대법원 2012. 2. 23. 선고 2011두7076 판결)’한다거나,

‘원고용주가 어느 근로자로 하여금 제3자를 위한 업무를 수행하도록 하는 경우 그 법률관계가 위와 같이 파견법의 적용을 받는 근로자파견에 해당하는지는 당사자가 붙인 계약의 명칭이나 형식에 구애될 것이 아니라,.....그 근로관계의 실질에 따라 판단하여야 한다’(대법원 2015. 2. 26. 선고 2010다106436 판결, 대법원 2015. 2. 26. 선고 2010다93707 판결, 대법원 2015. 2. 26. 선고 2012다96922 판결)고 판단한 것과

‘그 계약의 외관이나 형식이 아니라 **계약의 내용, 업무수행의 과정, 계약당사자의 적격성** 등 제반사정을 종합하여 판단(서울고등법원 2007나56977 판결 등 다수)’한다는 것과 같이 법원의 판단기준(노동부나 검찰의 판단방식도 동일- 실질판단, 종합적 고려 판단)은 기본적으로 아래에서 보는 바와 같이 **계약의 내용, 업무수행의 과정, 계약당사자의 적격성**이라는 3가지 영역안의 세부 다양한 징표(기준)들을 살펴보고 종합적 평가로 파견근로관계인지 여부를 판단하고 있다.

(가) 하급심 법원에서 일반적으로 차용하는 판단기준

- 서울고등법원 2010. 10. 1. 선고 2009나117975 판결, 서울고등법원 2010. 11. 12. 선고 2007나56977 판결 등 현재 우리 법원이 사용하는 파견과 도급에 관한 일반적인 판단기준은 다음과 같다.

‘피고와 소외 회사 사이에 체결된 도급계약이 진정한 도급계약관계에 해당하는지, 근로자파견관계에 해당하는지 여부는 그 계약의 외관이나 형식이 아니라 계약의 내용, 업무수행의 과정, 계약당사자의 적격성 등 제반사정을 종합하여 판단하여야 하고, 그 구체적인 기준은 다음과 같다.

(1) 계약의 내용 :

- 구체적인 일의 완성에 대한 합의 존재 여부(계약 목적이 명확한지 여부, 계약 목적에 대한 시간적 기한이 명확히 정해져 있는지 여부),
- 일의 완성 후 인도와 수령의 필요 여부,
- 일의 완성 이전까지 대가 청구를 할 수 있는지 여부(파견의 경우는 객관적인 일의 진척정도와 관계없이 업무시간의 양에 따라 대가 지급청구 가능),
- 일의 불완전한 이행이나 결과물의 하자가 있을 경우에 이에 따른 담보책임을 부담하는지 여부(파견사업주는 인력조직이나 선발에 과실이 있는 경우에만 책임 부담)

(2) 업무수행의 과정 :

- 수급인이 작업현장에서 근로자에 대한 구체적인 지휘, 감독과 이에 수반되는 노무관리(출근 여부에 관한 감독, 휴가와 휴게에 대한 관리감독, 근로자에 대한 교육 및 훈련에 대한 부담)를 직접 행하는지 여부,
- 수급인의 업무수행 과정에 도급인의 업무수행 과정에 연동되고 종속되는지 여부, 즉 업무영역에 따른 조직적 구별이 있는지, 아니면 직영근로자의 부분적인 업무의 공동수행을 하는지,
- 계약대상이 되는 일 이외의 사항에 노무제공을 하는지 여부

(3) 계약당사자의 적격성 :

- 도급계약의 목적이 된 일을 할 수 있는 능력(전문적 기술능력, 고도의 전문인력 보유, 작업복이나 기타 보호복 제공, 노무작업 재료의 공급, 독립된 사업시설 보유)을 보유하는지 여부,
- 전문화된 영역으로 특화가 가능한지 여부

(나) 대법원 2010. 7. 22. 선고 2008두4367 판결 : 현대자동차 대법원 판결의 실시

내용

‘구 파견근로자보호 등에 관한 법률(2006. 12. 21. 법률 제8076호로 개정되기 전의 것, 이하 ‘파견근로자보호법’이라고 한다) 제2조 제1호에 의하면, ‘근로자파견’이라 함은 ‘파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것’을 말한다.

(1) 원심이 확정한 사실관계에 의하면 다음의 각 사정을 알 수 있다.

① 참가인의 자동차 조립·생산 작업은 대부분 컨베이어벨트를 이용한 자동흐름방식으로 진행되었는데, 참가인과 도급계약을 체결한 이 사건 사내협력업체 소속 근로자들인 원고들은 컨베이어벨트를 이용한 의장공정에 종사하는 자들이다.

② 원고들은 컨베이어벨트 좌우에 참가인의 정규직 근로자들과 혼재하여 배치되어 참가인 소유의 생산 관련 시설 및 부품, 소모품 등을 사용하여 참가인이 미리 작성하여 교부한 것으로 근로자들에게 부품의 식별방법과 작업방식 등을 지시하는 각종 작업지시서 등에 의하여 단순, 반복적인 업무를 수행하였다. 이 사건 사내협력업체의 고유 기술이나 자본 등이 업무에 투입된 바는 없었다.

③ 참가인은 이 사건 사내협력업체의 근로자들에 대한 일반적인 작업배치권과 변경 결정권을 가지고 있었고, 그 직영근로자와 마찬가지로 원고들이 수행할 작업량과 작업 방법, 작업 순서 등을 결정하였다. 참가인은 원고들을 직접 지휘하거나 또는 이 사건 사내협력업체 소속 현장관리인 등을 통하여 원고들에게 구체적인 작업지시를 하였는데, 이는 원고들의 잘못된 업무수행이 발견되어 그 수정을 요하는 경우에도 동일한 방식의 작업지시가 이루어졌다. 원고들이 수행하는 업무의 특성 등을 고려하면, 사내협력업체의 현장관리인 등이 원고들에게 구체적인 지휘명령권을 행사하였다 하더라도, 이는 도급인이 결정한 사항을 전달한 것에 불과하거나, 그러한 지휘명령이 도급인 등에 의해 통제되어 있는 것에 불과하였다.

④ 참가인은 원고들 및 그 직영근로자들에 대하여 시업과 종업 시간의 결정, 휴게시간의 부여, 연장 및 야간근로 결정, 교대제 운영 여부, 작업속도 등을 결정하였다. 또 참가인은 정규직 근로자에게 산재, 휴직 등의 사유로 결원이 발생하는 경우 사내협력업체 근로자로 하여금 그 결원을 대체하게 하였다.

⑤ 참가인은 이 사건 사내협력업체를 통하여 원고들을 포함한 이 사건 사내협력업체 근로자들에 대한 근태상황, 인원현황 등을 파악·관리하였다.

(2) 이러한 사정을 앞서 본 법리에 비추어 살펴보면, 원고들은 이 사건 사내협력업체에 고용된

후 참가인의 사업장에 파견되어 참가인으로부터 직접 노무지휘를 받는 근로자파견관계에 있었다고 할 것이다.

(다) 대법원 2012. 2. 23. 선고 2011두7076 판결 : 현대자동차 사건의 재상고심 사건

위 (나) 현대자동차 사건(최병승 사건)의 재상고심 사건에 대한 판단에서 대법원은 일반적인 기준을 다음과 같이 실시한 바 있다.

“도급계약관계인지, 파견근로관계인지 여부는 당사자가 설정한 계약형식이나 명목에 구애받지 않고 계약 목적 또는 대상의 특정성, 전문성, 기술성, 계약당사자의 기업으로서 실체 존부와 사업경영상의 독립성, 계약이행에서 사용사업주의 지휘, 명령권 보유 등을 종합적으로 고려하여 그 근로관계의 실질을 따져서 판단하여야 한다.”

(라) 대법원 2015. 2. 26. 선고 2010다106436 판결 등

대법원은 현대자동차 아산공장사건, 남해화학 사건, KTX 승무원 사건에서 파견과 도급의 구분 기준에 대하여 이전보다 구체적인 판단기준을 실시한 바 있다.

‘원고용주가 어느 근로자로 하여금 제3자를 위한 업무를 수행하도록 하는 경우 그 법률관계가 위와 같이 파견법의 적용을 받는 근로자파견에 해당하는지는 당사자가 붙인 계약의 명칭이나 형식에 구애될 것이 아니라, 제3자가 당해 근로자에 대하여 직·간접적으로 그 업무수행 자체에 관한 구속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘·명령을 하는지, 당해 근로자가 제3자 소속 근로자와 하나의 작업집단으로 구성되어 직접 공동작업을 하는 등 제3자의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있는지, 원고용주가 작업에 투입될 근로자의 선발이나 근로자의 수, 교육 및 훈련, 작업·휴게시간, 휴가, 근무태도 점검 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사하는지, 계약의 목적이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 확정되고 당해 근로자가 맡은 업무가 제3자 소속 근로자의 업무와 구별되며 그러한 업무에 전문성·기술성이 있는지, 원고용주가 계약의 목적을 달성하기 위하여 필요한 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있는지 등의 요소를 바탕으로 그 근로관계의 실질에 따라 판단하여야 한다’

(2) 법안의 문제점

(가) 법원이 인정하는 판단기준 배제

법원은 계약의 내용, 계약의 이행, 계약당사자의 적격성이라는 크게 세가지 카테고리로 나누고 그 안에서 여러 세부적 기준들을 종합적으로 고려하는 방식을 채택하고 있다.

- ‘계약의 내용’의 측면이란 계약의 내용이 도급계약의 모습인가를 살펴보는 것이다.

- 그리고 수급인(하청업체)이 도급사업을 수행할 적격성을 갖추고 있는지를 살펴본다.

- 그런데, 법안은 위 2개 영역은 아예 판단기준에서 제외시키고 있다.

1. 도급 등을 한 자(이하 “도급인”이라 한다)가 도급 등의 계약에 따른 업무를 수행함에 있어 도급 등을 받은 자(이하 “수급인”이라 한다)가 고용한 근로자의 작업에 대한 배치 및 변경을 결정하는 경우
2. 도급인이 수급인의 근로자에 대하여 업무상 지휘·명령을 하여 업무를 수행하게 하는 경우
3. 도급인이 수급인의 근로자에 대한 근로시간·휴가 등의 관리 및 징계에 관한 권한을 행사하는 경우
4. 그 밖에 제1호부터 제3호까지에 준하는 사유가 있는 경우로서 고용노동부장관이 정하는 경우

(나) 법원에 비해 완화된 기준 제시

제시한 기준조차도 기존 판례에서 대폭 완화된 기준을 제시하고 있다. 그리고 무엇보다 ‘계약의 이행’에 관한 징표들은 외형을 창출하기가 용이한 영역이다.

대법원 2010. 7. 22. 선고 2008두4367 판결은 ‘일반적인 작업배치, 변경권이라고 제시

→ 개정안은 ‘수급인이 고용한 근로자의 작업에 대한 배치 및 변경을 결정하는 경우’라고 하여 특정 근로자의 작업배치, 변경을 원청이 해야만 파견의 징표가 되는 것처럼 규정하고 있다. 이는 원청 사업주가 외형을 변경하기 쉬운 징표이다.

대법원 205. 2. 26. 선고 2010다106436 판결 : ‘원고용주(하청업체를 의미)가 작업에 투입될 근로자의 선발이나 근로자의 수, 교육 및 훈련, 작업·휴게시간, 휴가, 근무태도 점검 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사하는지’

→ 법원은 하청업체가 위 권한을 **독자적으로** 행사해야 도급이라고 판단하고 있고 원청 사업주(도급인)가 관여하면 파견인 것으로 보고 있으나, 개정안은 ‘도급인이 수급인의 근로자에 대한 근로시간·휴가 등의 관리 및 징계에 관한 권한을 행사하는 경우’라고 하여 마치 원청이 이러한 권한을 관여 수준이 아니라, 직접 행사해야만 파견의 징표가 될 수 있는 것처럼 규정

징계는 원래 고용관계를 맺고 있는 사용자(하청업체)가 하는 것이고, 파견인 경우에도 파견업체가 징계를 행사하는 것은 당연하다. 그런데 개정안은 원청 사업주가 징계권을 행사해야 그것이 파견의 징표가 되는 것으로 규정하여 마치 하청업체가 징계권을 행사하면 도급으로 판단되도록 규정하였다.

(다) 파견으로 보지 않는 기준 제시

법안은 파견의 징표로 보지 않는 기준을 제시하고 있다. 계약의 이행과 관련한 파견징표들이 상당부분 파견 징표에서 다시 제외될 수 있도록 규정되어 있다. 도급과 파견의 구분기준은 계약의 해석에 관한 기본 법리에 따라 판단되어야 한다. 어느 요소를 나열하고, “이것은 어떤 계약의 징표가 아니다”라고 정해 두는 것은 민법의 도급 개념을 수정하는 것과 같다. 나아가 재판에서 사법부가 해야 할 심증 형성을 제한하는 것이다. 법률의 해석과 적용에 관한 사법부의 기능을 무력화하는 조항으로, 위험 가능성도 있다고 생각된다.

산업보건법상 의무를 이행하기 위한 조치와 작업지시가 명확히 구분되지 않기 때문에 실무상 이를 제외기준으로 명시할 경우에는 상당수의 작업지시 등 업무상 지휘명령 징표들이 제외될 수 있다.

또한 작업지시와 직무교육을 엄격히 분리하기 어렵다는 점에서 훈련비용, 장소, 교재,

강사 등을 모두 원청사업주가 제공하여 진행한다는 것은 사실상 원청이 직무교육을 직접하는 것이나 마찬가지로 볼 여지가 있다. 작업지시의 한 내용인 일상적인 직무교육도 징표에서 제외될 우려가 있다.

고충처리의 개념은 매우 포괄적이다. 고용노동부가 발간한 노사협의회 운영 매뉴얼을 보더라도 임금차이, 상하급자간 갈등, 작업환경, 개인적 문제 등 매우 다양한 영역을 포함하고 있다. 즉 하청업체의 인사노무관리, 작업환경 개선을 이유로 한 지시에 관여하더라도 이런 징표들은 고충처리를 지원한 것으로 되어 파견의 징표에서 제외될 수 있다.

(라) 파견 노동자를 더 늘어나게 하는 개정 방향 : 뿌리산업, 55세 이상 고령자, 관리직·전문직

개정안은 뿌리산업⁶의 인력난을 해소하고 불법파견을 양성화 하기 위해 뿌리산업의 업무에 대한 파견을 전면적으로 허용한다는 것이다. 그러나 파견을 허용한다고 하여 인력 부족 사태를 해결할 수 있으리라는 것은 논리적 연관성이 없다. 알선자가 있어야 인력 공급이 가능한 상황이라면 직업소개를 활성화시키는 것만으로 충분하다. 지속적으로 ‘뺨을 뜯는’ 파견업이 허용되어야 하는 명분이 될 수는 없다.

고령자에 대한 파견 확대도 마찬가지이다. 고령자 파견을 확대하여 일자리를 늘린다는 발상은, 기존에는 파견이 허용되지 않았던 일자리(직접 고용을 해야 하는 일자리)에 고령자를 넣겠다는 것이다. 전체 일자리의 질을 떨어뜨리면서 고령자 고용을 확대하는 듯한 착시적 효과를 기대하는 것으로 보인다.

관리직 및 전문직의 파견 확대의 경우, 한국표준직업분류의 총 9개의 대분류 중 2개의 대분류에 해당할 만큼 광범위하고 세세분류 기준으로 볼 때는 현행 187개의 업무에서

6. 뿌리산업 진흥과 첨단화에 관한 법률상 "뿌리기술"이란 주조(鑄造), 금형(金型), 소성가공(塑性加工), 용접(鎔接), 표면처리(表面處理), 열처리(熱處理) 등 제조업의 전반에 걸쳐 활용되는 공정기술 중 대통령령으로 정한 기술을 의미한다. "뿌리산업"이란 뿌리기술을 활용하여 사업을 영위하는 업종이거나 뿌리기술에 활용되는 장비 제조업종으로서 대통령령으로 정하는 업종이다.

고소득 전문직만 총 486개의 업무가 추가 허용되는 것이다. 파견기간의 제한까지 두지 않고 있으므로 결과적으로 광범위한 업무에 대한 파견의 전면적 허용이 추진되는 것이다.

(마) 소결 - 법안은 중간착취의 활성화⁷

간접고용은 생산성에 기여하지 않는다. 간접고용의 중간업체(파견의 경우 파견업체)는 생산성에 기여하지 않고 수수료만 챙긴다. 과거로 따지면 마름과 비슷한 존재이다(지주와 소작인을 연결해 주고 그 대가를 받는데, 단순히 직업소개와 알선에 대한 대가를 받는 것과 달리 계속적으로 이익을 얻는다). 농업에서의 이러한 뺨 뜯기는 헌법으로 금지된다.⁸ 마름과 같은 중간착취자의 존재는 그 자체로 전체 생산성을 낮추는 효과를 가져온다. 마름이 있는 경우 지주의 생산성은 높아지는 것처럼 보일 것이다. 소작료로 100섬을 받던 땅에 악독한 마름을 두었더니 120섬의 소작료가 들어온다. 하지만 사실은 소작인의 땀이 그만큼 줄었거나, 소작인이 건강을 해치며 죽도록 일한 결과인 것이지 생산성 증대가 아니다.

이 헌법조항에 대해 ‘소작인을 부리고자 하는 국민의 자유’를 침해한다는 주장을 들어본 적은 없다.

간접고용은 마름제도의 현대판과 크게 다르지 않다. 개별 노동자와 기업에 정보를 전달하고 고용을 알선하는 것은 직업소개업을 내실있게 운영함으로써 달성 가능하다. 파견 확대가 목표하는 것은, 근거 없는 고용 창출, 비정규직 보호라는 거품을 걷어내고 나서 보면, 파견 확대를 통한 기업과 중간착취자의 이익 도모일 뿐이다.

5. 고용보험법 개정 내용에 관한 쟁점

7 · 이한, 미발표 원고 ‘착취냐, 협력이냐’(가제) 참고

8 · 헌법 제121조 제1항 국가는 농지에 관하여 경자유전의 원칙이 달성될 수 있도록 노력하여야 하며, 농지의 소작제도는 금지된다.

		현행 고용보험법	개정안
운영 효율화	기여요건 강화	• 이직 전 18개월간 180일 이상 근로	• 이직 전 24개월간 270일 이상 근로
	상하한액 조정 (시행령)	• 상한액: 4만3천원 • 하한액: 최저임금의 90%	• 상한액: 5만원 • 하한액: 최저임금의 80% (하한액은 지급액이 금년 수준을 하회하는 경우 없도록 부칙에 명시)
보장성 강화	지급수준	• 실직 전 평균임금의 50%	• 실직 전 평균임금의 60%
	지급기간	• 90~240일	• 120~270일
	사각지대 해소 (특례신설)	65세 이후 고용되거나 자영업 을 개시 - 실업급여 적용 제외	한 사업장에서 동일하게 계속 근로하는 65세 이상자는 수급사 업주가 변경되더라도 실업급여 적용

가. 보장성 강화

노사정은 “현재의 노동시장에 대한 근본적인 혁신이 필요하다는 공동인식”을 가지고 “사회안전망을 획기적으로 확충할 필요가 있으며 이를 위한 정부의 각별한 관심과 조치들이 필요하다는 점을 재확인하고 이를 위해 협력하기로 합의”하였다. 그동안 우리나라의 실업급여제도는 지급수준과 지급기간 모두 국가 중 최저수준으로 낮은 보장성이 문제점으로 지적되어 왔기 때문에 실업급여의 보장성을 강화하는 방향으로의 개정은 바람직하며 위 노사정합의에도 부합한다고 본다.

나. 기여요건 약화

그러나 개정안은 기여요건을 강화하고, 급여의 하한액을 인하함으로써 보장성 강화의 명분을 무색하게 만들었다. 개정안 제안이유는 구직급여 제도의 문제점 중 하나로 ‘실업인정 관대화 경향’으로 인한 재취업지원 기능 약화를 들고 있다. 고용노동부 설명자료는 외환위기 등을 겪으면서 지급기간이 급속히 확대된 반면 기여 요건은 과도하게 완화하여 결국 실업급여 수급을 목적으로 한 잦은 이직 반복수급 등 도덕적 해이 가능성을 문제 삼고 있다.

실업급여 수급을 목적으로 한 잦은 이직 반복수급 등 도덕적 해이 가능성 때문에 더

오래 일해야 실업급여를 지급받을 수 있도록 기여요건을 강화하여야 한다고 한다. 그러나 비자발적 이직을 요건으로 하는 현행 제도에서 잦은 이직과 반복수급이 도덕적 해이로 인한 것이라고 단정하는 것은 모순되고 위험한 견해이다. 도덕적 해이로 인해 자발적 이직을 비자발적 이직으로 가장하고 있다면 이는 부정수급을 공단이 용인하거나 적절히 제어하지 못한다는 의미이다. 만약 도덕적 해이로 인해 실업급여를 수급하는 것이 더 이익이라고 보고 실업급여를 선택한다면 이는 그만큼 좋은 일자리가 충분하지 않다는 의미이다(폴타임 근무하고 월급 150만 원을 받는 것보다 실업급여 80만 원을 택할 사람들의 숫자와, 폴타임 근무하고 월급 400만 원을 받는 것보다 실업급여 80만 원을 택할 사람들의 숫자가 같을 것인가?).

도덕적 해이가 어떤 의미이고, 왜 발생하는지 명확하게 진단하고, 소위 도덕적 해이로 인한 수급이 얼마나 되는지 그 비율을 확인해야만 정확한 해결책이 나올 수 있다. 전체 근로자의 기여요건을 강화해야 한다는 주장은 논리적 비약이다. 기여요건을 강화하면 왜 도덕적 해이가 방지되는지 연결되지 않는다. 역시 비논리적으로, ‘기여요건이 강화되면 그 동안 납부한 기간에 대한 보상심리 때문에 도덕적 해이가 증가한다’고 주장하는 것도 가능하다.

법안의 기여요건 강화는 단지 실업급여를 받을 수 있는 요건을 강화하는 것이다. 실업급여 수급 요건을 어떻게 설계해야 가장 효율적인지는 본 발제자가 알기 어렵다. 다만 도덕적 해이 가능성을 근거로 드는 것은 타당하지 않음이 분명하다.

심각한 문제는 그 부작용이 비자발적으로 잦은 이직을 할 수 밖에 없는 가장 열악한 근로환경에 처한 근로자들에게 전가된다는 것이다.

6. 토론

[기사]고용노동부 주최로 11일 오후 서울 중구 서울지방고용노동청에서 열린 ‘직무능력 중심의 인력 운영방안 모색을 위한 전문가 토론회’에선 직무수행능력 부족이 정당한 해고 사유로 인정받은 판례가 소개됐다. 정부가 저성과자 해고 논의를 공식화한 것은 처음으로, 노동계와의 갈등이 고조될 것으로 보인다.

[기사]저성과자 해고 등 노동개혁의 핵심 쟁점이 빠진 부분 개혁만으로는 개혁의 효과를 거두기 어렵다는 주장이 제기됐다.

한국경제연구원은 9일 여의도 전경련회관 컨퍼런스센터에서 ‘노동시장 개혁의 주요 쟁점

점점 : 해고제도, 취업규칙변경을 중심으로’ 세미나를 열고 이같이 밝혔다. 권태신 한경연 원장은 개회사를 통해 “노동시장 유연성 제고 방안에 대해서는 정확한 이해보다는 정치적 구호가 앞서고 있는 상황이다”라면서 최근 노동개혁의 핵심 쟁점인 저성과자의 해고요건이나 취업규칙 변경을 장기과제로 추진하자는 주장을 강하게 비판했다. 그는 “이번 기회에 우리 경제의 체질을 제대로 개선하려면 부분개혁보다는 해고제도나 취업규칙 변경 등 노동시장 유연화 방안을 포함하는 총체적인 논의가 추진되어야 한다”면서 “부분 개혁은 부작용만 낳을 공산이 크다”고 지적했다.

발표자로 나선 김희성 강원대 교수는 저성과자 해고제도에 있어 독일의 변경해고제도를 벤치마킹해야 한다고 제안했다. 독일의 경우 사용자가 근로관계 해지와 함께 변경된 근로조건으로 근로관계를 존속시키는 청약을 하고, 근로자가 이를 거부하는 경우 근로관계가 해지되도록 하는 변경해고제도를 실시하고 있다.

근로자가 수용할 경우 기존의 근로관계는 소멸하지만, 다른 조건 하에서 종전의 당사자가 근로관계를 이어갈 수 있게 하는 해고의 유형 중 하나다. 김 교수는 “저성과자를 해고규제란 보호범주에 둘 경우 노동시장은 정규직을 중심으로 더욱 경직화 될 수밖에 없다”며, “사용자는 계속 고용을 기대할 수 없는 근로자의 일신상의 사유 내지 행태상의 사유가 있는 경우에는 근로자를 해고할 수 있다”라는 규정을 신설해 해고의 불확실성을 완화해야 한다”고 주장했다.

가. 저성과자 해고

(1) 노사정 합의안 내용

3-2. 근로계약해지 등의 기준과 절차 명확화

- 노사정은 인력운영과정에서의 근로관행 개선을 위하여 노사 및 관련 전문가의 참여 하에 근로계약 전반에 관한 제도개선방안을 마련한다. 제도개선 시까지의 분쟁예방과 오·남용 방지를 위하여 노사정은 공정한 평가체계를 구축하고, 근로계약 체결 및 해지의 기준과 절차를 법과 판례에 따라 명확히 한다. 이 과정에서 정부는 일방적으로 시행하지 않으며, 노사와 충분한 협의를 거친다.

위 합의문은 직접적으로 실적부진자(저성과자)에 대한 해고 가능성을 명시하고 있지 않다. 그러나 지금까지 정부는 실적부진자(저성과자)에 대한 해고 제도를 도입하겠다는 방침을 밝히고 추진하고 있음을 공식화하고 있다.

(2) 저성과자에 대한 ‘일반해고’ 도입의 문제점

(가) 저성과자 해고에 대한 지침을 마련할 필요성이 있는가?

법원은 지금도 이미 저성과자에 대한 해고를 징계해고로서든 통상해고로서든 인정하고 있다.

- 대법원은 보험회사가 거수실적(보험계약을 체결하여 보험료를 입금시킨 실적)이 불량한 사원에 대하여 징계할 수 있다는 인사규정에 의해 한 징계면직이 징계해고로서 정당하다고 보았고,⁹

- 판매관리부 차장으로 근무실적이 전혀 없고, 다음해에도 다른 사원에 비하여 극히 저조한 경우 통상해고로서 정당하다고 보았다.¹⁰

9 · 대법원 1991.3.27.선고 90다카25420판결

10 · 대법원 1987.4.14.86다카1875판결

법원이 저성과자에 대한 해고를 쉽게 정당한 것으로 인정하지는 않는다.

- 즉 법원은 저성과자 해고(통상해고, 징계해고)의 경우 단체협약, 취업규칙 등에 근거 규정이 있어야 한다고 보고 있고,
- 특히, 일신상의 사유를 이유로 한 통상해고의 사례는 그다지 많지 않고, 또 대부분 오래된¹¹ 것들임이다.

따라서 우리나라에서 저성과자에 대한 통상해고가 일반화되어 있다고 보기 어렵다.

- 저성과자 해고에 대한 지침이 마련될 경우 저성과자에 대한 해고는 이전에 비해 늘어날 것이다.

(2) 저성과자 해고에 대한 공정한 지침을 마련할 수 있는가?

공정한 평가기준도 없고, 공정한 평가인지를 가리는 것도 어렵다. 즉 자의적인 평가와 이를 토대로 한 해고가 가능해지며, 이는 해고의 전권을 사용자가 쥐게 되는 것을 의미한다.

지침에 담긴다는 저성과자 해고의 절차는 다음과 같다.

① 평가를 한다. → ② 저성과자(하위 평가자)에 대하여 교육, 직무재배치 등의 기회 제공, → ③ 일정기간(6개월 또는 1년) 후 재평가 → ④ 개선이 없는 경우 해고통지, 이 경우 해고는 정당한 이유를 충족한 것으로 간주한다는 것이다.

우선 공정한 평가기준을 마련하는 것이 어렵다는 것이 문제이다. 객관적인 수치로 성과를 측정할 수 있는 직무는 극소수에 불과하고, 그런 직무에 대해서는 급여로 성과를 보상하는 방식이 충분히 채택되고 있다(이런 경우 급여 수준이 결국 이직을 결정한다). 복잡한 현대 사회의 기업에서 본인 혼자 조직의 성과를 내거나, 조직의 성과를 떨어뜨릴 수 있는 업무는 존재하지 않는다고 해도 과언이 아니다. 한 개인이 고의나 과실로 기업에 직접적으로 피해를 입히는 경우에는 징계로 해결된다. 또한 수치적으로 성과를 평가할 수 있는 작업에서 수치가 현저히 낮은 직원이 있는 경우를 가정한다 해도 다른 직무로 발령, 통상해고, 직무명령과 그에 따른 불이행을 이유로 한 징계가 가능할 수 있다.

11 · 하급심 판결들로는 서울민사지판 1974. 5. 3. 73가합4840판결, 서울민사지판 1990. 4. 12. 선고 1989가합 33263판결, 서울고판 2002. 1. 31. 2001누7550판결 등이 있다.

결국 법안은 위와 같은 경우를 다 제외하고도 남는 저성과자, 막연한 인상에 의해 ‘마음에 들지 않고 일을 잘 못하는 근로자’를 정리하고자 하는 것이다. 현장에서 사용되는 인사평가기준은 ‘리더십이 있는가, 책임감이 있는가, 부서원과의 소통은 원만한가, 창의성을 발휘하고 있는가, 업무에 적극적으로 임하는가’ 등과 같은 극히 주관적인 평가지표들로 이루어져 있다.

저성과자 해고 제도가 도입되더라도, 기업이 기준을 마구잡이로 제정하거나 해고 제도를 남용하려고 하지는 않을 것이다. 그러나 이러한 제도 도입 자체가 ‘저성과자 해고 = 적법한 조치’라는 인상을 강화시킨다. 결과적으로 노동자와 사용자, 법원 역시 저성과자 해고 자체가 근로기준법에 의한 것인 것처럼 착오를 일으킬 수 있다. 노동자가 자신에 대한 해고에 이의를 제기할 가능성은 낮아진다.

나아가 공정한 평가를 하였는지도 확인하기 어렵고, 평가 자체가 사용자의 특정한 의도에 부합하게 이루어질 수도 있다.

(3) 예상되는 부작용

- 구조조정의 수단 : 상시적으로 하위 평가자 및 기준 미달자를 만들어 낼 수 있는 상황에서 구조조정의 쉬운 해결책이 된다.
- 부당노동행위 제도 무력화 : 노조간부나 조합원을 지목하여 저성과 지표를 만들어낼 수 있다.
- 근로조건 악화 : 사용자가 원하는 ‘성과’를 내기 위해 노동강도가 높아지고 근로조건이 악화될 수 있다.

나. 취업규칙 변경 절차

(1) 노사정 합의 내용

3. 정년연장 연착륙 등을 위한 임금제도 개선

3-2. 임금·근로시간 피크제 확산

- 노사는 정년연장 안착 및 점진적 퇴직 준비와 청년 신규채용 확대를 위하여 사업장 여건에 맞추어 임금·근로시간·근로일수 등의 조정을 추진한다. 정부는 정년연장 및 임금·근로시간 피크제가 합리적으로 운영될 수 있도록 적합직무 개발, 컨설팅, 장려금 지원 등을 강화한다.

3-3. 임금체계 개편

- 노사정은 임금피크제 도입을 비롯한 임금체계 개편과 관련하여 단체협약 및 취업규칙 개정을 위한 요건과 절차를 명확히 하고 이를 준수한다. 이 과정에서 정부는 일방적으로 시행하지 않으며, 노사와 충분한 협의를 거친다.

3-4 임금체계 개편 지원 조치

- 임금직무체계의 자율적 개편을 촉진하기 위해, 노사는 전담기구를 설치·운영하고, 정부는 이에 대한 지원방안을 강구한다. 특히 『임금직무센터』를 확대 개편하여 임금통계·정보 제공, 임금체계 모델 및 공정한 평가기준 개발, 우수사례 발굴·확산, 컨설팅서비스 등의 지원을 강화한다.

노사정 합의 내용에 단체협약과 취업규칙 개정을 위한 요건과 절차를 어떻게 변경한다는 것인지 명확하게 언급하고 있지 않다. 현행법상 취업규칙 개정 요건과 절차가 명확하지 않은 것은 아니다(불이익하게 변경할 때 동의를 얻으라는 것이 어떻게 불명확할 수 있는가?). 현재 논의되는 내용에 따르면 당면한 임금피크제 도입을 위해, 취업규칙 불이익 변경시에도 노측의 동의를 얻지 않는 방안을 모색하고 있는 듯하다.

(2) 취업규칙 변경 지침(가이드라인)의 문제점

(가) 취업규칙 변경 지침에 들어갈 것으로 추정되는 내용

그간 정부가 발표해 온 내용을 요약하면 다음과 같다.¹²⁾

‘법정 정년에 따른 임금체계 개편에 관한 불이익 여부 등 법적 쟁점에 관한 판단 기준 제시, 노사가 이를 참고하여 취업규칙을 개정하도록 지원하는 한편, 지방노동관서에서 취업규칙 심사시 활용하고자 한다’

정년 60세에 따른 임금피크제 등 임금체계개편은 임금체계 개편의무를 부과한 고령자고용촉진법의 입법취지, 정년 연장에 따른 기업의 재정, 인력채용 부담 등을 고려할 때 임금체계개편의 고도의 필요성이 인정된다면서 사용자가 근로자의 집단적 동의절차를 밟지 않고 일방적으로 변경하더라도 사회통념상 합리성이 있는 변경으로 보아 취업규칙 변경의 효력이 인정된다는 취지를 담겠다는 것으로 추정된다.

나아가, 성과중심의 임금체계를 도입하는 등 임금체계를 변경하는 것은 사용자의 경영판단에 관한 사항이며 인력운용의 효율성 및 생산성 향상을 도모하기 위한 것으로 근로조건의 불이익 변경으로 볼 수 없다면서, 성과주의 임금체계 개편 역시 근로자의 집단적 동의없이 사용자가 일방적으로 변경할 수 있다는 취지의 내용을 담겠다고 밝히고 있다.

(나) 문제점

취업규칙 변경에 관한 지침은 근로기준법 제94조에 정면으로 반하는 불법을 중용하는 지침이며, 법적 효력이 없다.

취업규칙이란 근로자에 대한 노동조건과 복무규율에 관한 기준을 집단적이고 통일적으로 설정하기 위하여 사용자가 일방적으로 작성한 준칙을 의미한다. 취업규칙이 근로관계규율에서 근로계약이나 단체협약보다 더 중요한 역할을 담당하고 있는 것이 현실이다. 특히 90% 무노조 사업장은 전적으로 취업규칙에 의해서 노동조건이 규율된다. 그렇기 때문에 취업규칙의 제정, 변경, 특히 불이익 변경 과정의 적법한 절차는 매우 엄격하게 이루어져야 한다.

근로기준법은 근로자 보호를 위한 최소한의 장치로 사용자에게 취업규칙을

12 · 정지원(고용노동부 근로기준정책관), ‘취업규칙 변경의 합리적 기준과 절차’, 임금체계 개편과 취업규칙 변경 공청회자료집(2015. 5. 28.) 23면 이하 참조

작성하여 노동부장관에게 신고하도록 하고(근로기준법 제93조), 취업규칙을 작성 또는 변경하는 경우 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합(이하 ‘과반수 조합’)이 있는 경우에는 그 노동조합, 과반수 조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 하고, 다만 근로자에게 불이익하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받도록 하고 있다(근로기준법 제94조).

근로기준법 제94조(규칙의 작성, 변경 절차) ① 사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.

② 사용자는 제93조에 따라 취업규칙을 신고할 때에는 제1항의 의견을 적은 서면을 첨부하여야 한다.

취업규칙의 불이익변경에 근로자의 집단적 동의를 받도록 한 것은 ① 집단적인 근로조건 대등 결정의 원칙, ② 근로기준법의 기본원리로서 근로자 보호의 정신, ③ 기득권, 기득이익 보호의 원칙, ④ 근로조건의 통일적 규율을 위한 규범적 요청에 따른 것이다. 위 네 가지 규범적 요청 중 집단적 동의 요건의 직접적 근거가 되고 집단적 동의의 주체, 방법, 효력 등을 실질적으로 좌우하는 원칙은 집단적 근로조건 대등 결정의 원칙이다. 근로기준법 제4조(근로조건의 결정)는 ‘근로조건은 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 따라 결정하여야 한다.’고 규정하여 근로조건 대등 결정의 원칙을 천명하고 있다. 사회경제적으로 우월한 지위에 있는 사용자에게 대하여 노동자로서는 노동조합 또는 노동자의 단결체를 통하는 경우에 대등한 교섭력을 확보하는 것이 가능하고, 따라서 근로조건의 결정에 대하여 노동자의 단결체가 그 중심적인 역할을 할 것이 요구되는 것이다.

정부가 주장하는 이른바 사회통념상 합리성 이론은 근로기준법 제94조 제1항 단서와 같이 취업규칙 불이익변경에 대해 근로자의 집단적 동의를 얻도록 하는 명문의 규정이 없는 일본에서 판례를 통하여 확립되었고, 2007. 12. 5. 제정되어 2008. 3. 1.부터 시행되고 있는 노동계약법 제10조로 명문화된 것이다.

근로기준법은 사용자가 취업규칙을 불이익하게 변경하는 경우 집단적 동의를 요구함으로써 사용자의 일방적 법규범 제정 권한을 제한하고 사용자와 근로자 집단을 공동의 법규범 제정권자로 보고 있다. 사용자가 취업규칙을 불이익하게 변경하면서 집단적 동의를 받지

않은 경우 변경된 취업규칙은 절차적 정당성을 결여하게 된다. 그런데 변경된 취업규칙의 내용이 합리적이라고 하는 것은 법규범으로서 취업규칙이 내용적으로 정당하다는 것인데, 마치 입법권자로서 국회가 제정하지 않은 것은 그 내용이 아무리 정당하더라도 법률로서 효력을 가질 수 없는 것처럼, 변경된 취업규칙의 내용이 아무리 정당하더라도 공동의 법규범 제정권자로서 근로자 집단의 동의가 없는 경우에는 취업규칙으로서 법규범적 효력을 가질 수 없는 것으로 봐야 한다.

근로기준법 제94조는 일본과 달리 취업규칙의 일방적 불이익 변경에 있어 절차적 정당화사유를 채택하였고 집단적 동의를 얻어야 정당화되도록 규정하고 있으며 이는 강행규정이다, 이러한 규범체계에서 사실상 일본의 사회통념상 합리성론(실체적 정당화사유)를 차용할 이유가 없다. 정부는 판례를 이야기하지만 대법원이 위 이론을 차용하고는 있으나, 매우 엄격히 적용하는 추세이고 이는 강행규정인 위 규정을 사실상 배제하는 것이기 때문이다.

사회통념상 합리성 인정 사례들은 노동조합의 ‘합의’ 내지 그에 준하는 ‘추인’이나 ‘관여’가 있을 경우에 인정하는 것이다.

사용자가 일방적으로 새로운 취업규칙의 작성·변경을 통하여 근로자가 가지고 있는 기득의 권리나 이익을 박탈하여 불이익한 근로조건을 부과하는 것은 원칙적으로 허용되지 아니한다고 할 것이지만, 당해 취업규칙의 작성 또는 변경이 그 필요성 및 내용의 양면에서 보아 그에 의하여 근로자가 입게 될 불이익의 정도를 고려하더라도 여전히 당해 조항의 법적 규범성을 시인할 수 있을 정도로 사회통념상 합리성이 있다고 인정되는 경우에는 종전 근로조건 또는 취업규칙의 적용을 받고 있던 근로자의 집단적 의사결정방법에 의한 동의가 없다는 이유만으로 그의 적용을 부정할 수는 없다고 할 것이고, 한편 여기에서 말하는 사회통념상 합리성의 유무는 취업규칙의 변경에 의하여 근로자가 입게 되는 불이익의 정도, 사용자측의 변경 필요성의 내용과 정도, 변경 후의 취업규칙 내용의 상당성, 대상조치 등을 포함한 다른

근로조건의 개선상황, 노동조합 등과의 교섭 경위 및 노동조합이나 다른 근로자의 대응, 동종 사항에 관한 국내의 일반적인 상황 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 하며, 근로자집단의 동의를 대신할 만한 사회통념상의 합리성이 있는지를 판단함에 있어서는 개정 당시의 상황을 근거로 하여야 한다. (대법원 2004. 7. 22. 선고 2002다57362 판결)

사회통념상 합리성의 유무는 취업규칙의 변경에 의하여 근로자가 입게 되는 불이익의 정도, 사용자측의 변경 필요성의 내용과 정도, 변경 후의 취업규칙 내용의 상당성, 대상조치 등을 포함한 다른 근로조건의 개선상황, 노동조합 등과의 교섭 경위 및 노동조합이나 다른 근로자의 대응, 동종 사항에 관한 국내의 일반적인 상황 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받도록 한 근로기준법을 사실상 배제하는 것이므로 제한적으로 엄격하게 해석하여야 한다. (대법원 2010. 1. 28. 선고 2009다32362 판결 등 참조)

피고공사를 포함한 종전의 정부투자기업들이 공무원과 마찬가지로 국민의 조세부담으로 그 급여 등이 지급되는 국민소유의 기업들인데, 그 운영에서는 매년 적자를 보게 되어 궁극적으로는 국민의 조세부담을 가중시키면서도 그 보수와 퇴직금은 일반공무원에 비하여 훨씬 많이 지출되는 불합리한 운영을 하여 왔으므로, 이를 시정하고 국영기업체의 적자운영을 탈피하기 위하여, 정부가 취한 방침에 따라 위와 같은 개정조치가 이루어졌다 하더라도 거기에 근로자집단의 동의를 받지 않아도 될 만한 사회통념상의 합리성이 있다고는 여겨지지 않는다 (대법원 1990.3.13. 선고 89다카24780 판결)

이 사건 보수규정의 개정 당시 모든 국영기업체의 운영 정상화를 위하여 급여규정이 하향 개정되는 상황이었고, 피고 법인 역시 재정상의 궁핍한 상황에서 경영합리화를 위하여 정부 감독기관의 지시에 따라 이 사건 개정을 한 것이라고 하더라도, 이러한 사유만으로는 근로자집단의 동의를 받지 않아도 될 만한 사회통념상의 합리성이 있다고 볼 수 없는 것이다. 같은 취지의 원심판결은 정당하고, 거기에 소론과 같은 위법이 없다. 논지 또한 이유 없다.” (대법원 1994. 10. 14. 선고 94다25322 판결)

퇴직급여규정을 불이익하게 개정하게 된 경위가 회사의 퇴직급여규정이 일반 공무원이나 다른 법인체보다 높아서 생긴 위화감을 시정하고 정부투자기관의 적자운영을 탈피하기 위하여

정부가 취한 방침에 따른 것이라 하더라도 거기에 근로자집단의 동의를 받지 않아도 될 만한 사회통념상의 합리성이 있다고는 보이지 않으므로 근로기준법에 따라 노동조합의 동의를 얻지 않은 취업규칙의 불이익 변경은 무효이다(대법원 93다26168 판결)

피고는, 인사적체 등 공기업 경영구조개선을 위하여 위와 같은 인사규정의 개정이 필요하였으므로 설사 원고들의 동의가 없었더라도 이는 사회통념상 합리성이 있는 취업규칙의 개정으로서 원고들에 대하여도 유효하다는 취지의 항변을 한다.

그러나 단순히 경영구조개선이 목적이라는 이유만으로 원고들에 대한 정년감축에 사회통념상의 합리성이 있다고 보기 어려우며, 위에서 본 바와 같이 원고들과 같은 지위에 있는 근로자들의 수는 210명에 불과하여 피고의 전체 근로자 수 중 극히 일부에 해당하고, 따라서 이들에 대한 정년감축이 피고의 경영구조개선에 미치는 효과도 미미할 것으로 보이므로(이에 대한 입증책임은 피고가 부담하고 있으나, 별다른 입증을 하고 있지 않다) 이 점 피고의 항변 역시 이유 없다. (서울고법 2002. 10. 2. 선고 2002나11047 판결 : 상고기각 확정)

따라서 정부의 취업규칙 변경 가이드라인은 법적 근거가 없고 근로기준법 제94조에 위배되는 것이며, 노동조건 대등결정의 원칙이라는 노동법의 근간을 훼손하고 있다.



노동 5개법안
시민·전문가
공청회

외국사례로 본 5대 법안 개편안 평가

_김성희 (고려대학교 노동대학원)

1. 박근혜정부 노동개혁의 성격: 반복되는 유연성 신화

노사정 합의의 내용을 ‘유연안정성’의 틀로 재구성해 보면 유연성 편향으로 흘렀다고 평가할 수 있다. 고용조건을 향상시키고 노동소득 기반을 지지하는 안정성 항목은 가짓수는 많으나 실질적인 내용이 없는 빈 수레이거나 오히려 유연성을 강화하는 방식으로 다뤄졌다. 비정규직 확대나 인건비 절감책으로 다뤄지는 노동시장 정책과제들인 유연성 의제는 가짓수는 적으나 매우 구체적이고 실질적인 영향을 미치는 방향으로 다뤄졌다. 유연화 일변도 정책방향에서 선회해 노동소득 안정성을 보장하는 세계 여러 나라나 국제기구의 흐름과는 달리, 유연성 신화를 재현하는 양상으로 노동시장구조개편이 이뤄질 가능성이 커졌다(<그림 3> 참조).

첫째, 안정성 의제이나 실 내용이 없는 사항들이 가장 많다(그림의 1/4분면). 유연성 강화를 포장하는 효과 이상의 의미를 갖지 못한다. 사회보험 사각지대 해소, 취약계층 보호, 상생협력과 동반성장, 비정규직 보호장치 강화 등 안정성 항목은 내용 없는 미사여구이며, 기존의 공허한 정책을 반복하고 있다. 기업지원책 중심의 청년고용 대책도 과거의 실패를 반복하는 내용일 뿐이다.

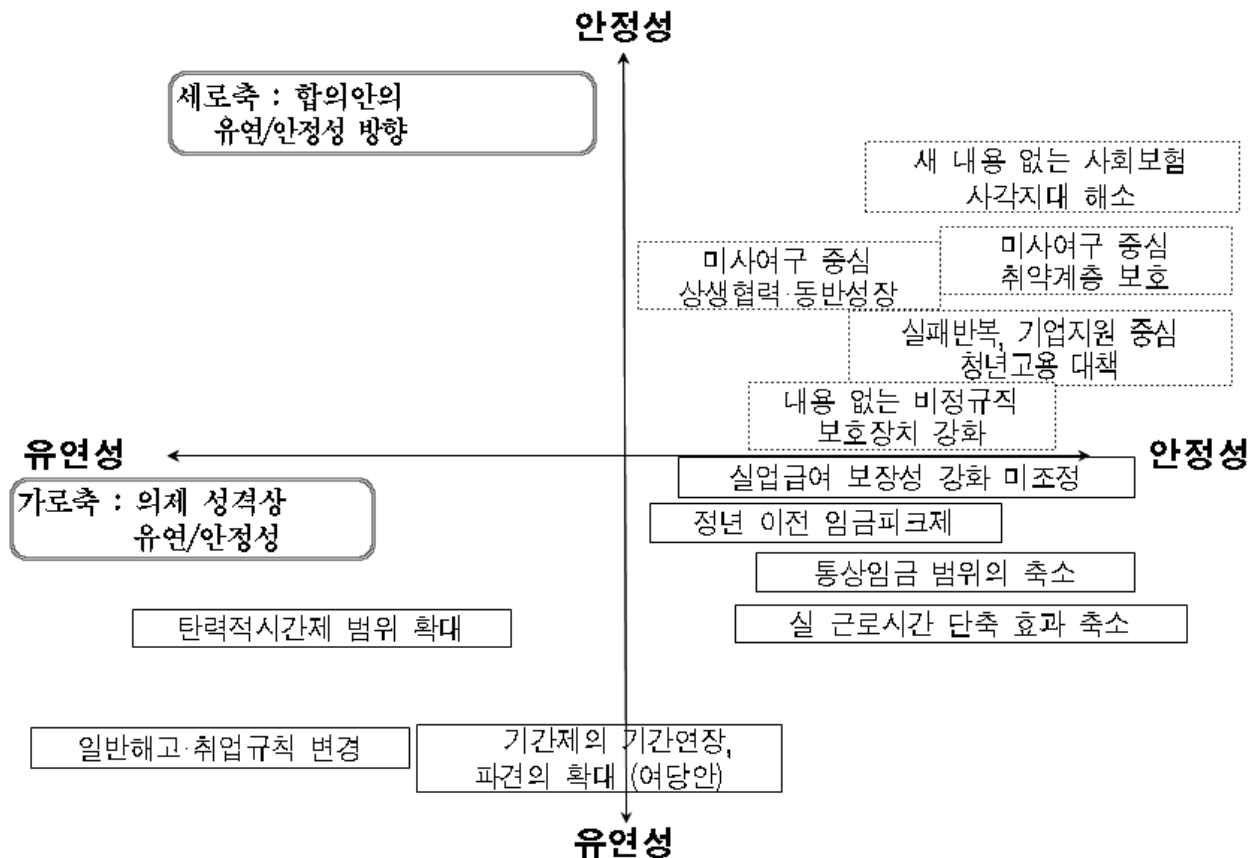
둘째, 안정성 의제가 노동시장 유연성을 강화하는 반대 방향으로 다뤄진 정책 왜곡 항목들인데 (4/4분면), 바로 실질적 효과를 발휘하게 될 사항이다. 실업급여 보장성을 강화한다면 상대적 상층의 급여조건을 높이고 수급 기간을 늘리면서, 근속기간이 짧은 비정규직의 실업급여 수급 조건 배제를 초래하는 내용의 실업급여 보장성 강화라는 명목의 고용보험 제도개편이 그 한 가지이다. 정년 이후 도입이 일반적인 임금피크제가 정년이 연장된 기간에 적용되어 정년 이전 임

1. 다음 글의 내용을 옮김. 김성희, 2015, “박근혜 정부 노동개혁과 청년실업: 정책의 도구화와 반복되는 실패에서 벗어나기”, 노동연구 제31집(2015. 10)(pp. 5~37), 고려대학교 노동문제연구소.

금피크제라는 독소조항이 포함된 것, 통상임금 범위를 축소 조정할 여지를 남긴 내용, 실노동시간을 단축할 계기를 대폭 축소한 연장노동시간 한도에 대한 내용들이 이에 해당한다.

셋째, 의제의 성격도 유연성을 지향하며 정책 방향도 유연성으로 귀결되는 내용들은 매우 실질적이고 구체적이며 노동시장에 파급영향도 큰 내용들로 구성되어 있다(3/4분면). 실노동시간 단축에 역행하는 탄력적 시간제 범위 확대, 일반해고를 허용하면서 향후 단체교섭을 무력화할 가능성마저 남긴 취업규칙 변경 요건이 이에 해당한다. 비정규직 보호장치를 강화한다면서 안정성을 높일 것처럼 하면서 실제로 기간제 기간연장(재 2년으로 제한된 기간제 근로자(35~54세)의 사용기간을 본인이 원할 경우 4년까지 연장토록 하자는 기간제법 개정안), 뿌리산업의 파견 허용을 통해 제조업 파견 허용의 빗장을 푸는 법안을 여당이 노사정 합의 정신의 반영이라면서 추진하는 것까지 해당한다.

넷째, 의제의 성격도 안정성 지향이고 정책 방향도 안정성을 촉진하는 내용은 하나도 없다(2/4분면). 노사정 합의와 정부여당의 후속 조치는 현재 ‘기울어진 운동장’을 더 넓게 깊게 유연성 일변도로, 기업의 인건비 절감과 비정규직 활용 확대의 여지를 넓히는 방향으로 이루어졌다.



<그림 1> ‘유연성/안정성’의 틀로 본 노사정 합의와 정부여당의 후속조치: 의제의 성격과 합의의 결과

2. 비정규 관련 입법과 외국 사례 비교

- 한국은 기간제 고용에는 제약이 없는 국가로 분류되고, 파견계약에서는 제약이 있는 규제가 강한 국가로 분류된다. 기간제 세부 규정으로는 기간제한이 적용되며, 개편안으로 반복갱신 제한이 있는 듯이 평가된다. 과연 그런가?

- 파견제의 경우, 규제가 강한 국가라지만 광범위한 제조업 불법파견 남용 현실을 간과하고 형식적 법정만을 비교하고 있다는 한계를 가진다. 외국의 경우 파견 규제가 절반 정도 나라에서 이루어지나, 불법파견 만연이라는 현상을 겪고 있는 나라는 없다. 일본과 독일이 파견확대를 했다지만, 일본의 경우 불법을 합법화시키는 범위에서 이루어지고 있고 독일은 강력한 노사 관계 제도에 의해서 규제되고 있다.

<표 1> 비정규(non-permanent) 고용계약의 유효 규정 비교

	표준 기한부 고용계약 (standard fixed-term contracts)	계절적 계약 (seasonal contracts)	프로젝트 계약 (project work contracts)	파견 계약 (TWA contracts)
오스트레일리아	1	1	1	1
오스트리아	1	2	1	1
벨기에	1	1	1	2
캐나다	1	1	1	1
칠레	1	2,3	2,3	2
체코	1	5	5	1
덴마크	1	1	1	1
에스토니아	2,3	2	2	2
핀란드	1,2,4	1	2	1
프랑스	2,3	2,3	2,3	2
독일	1	1	1	1
그리스	2	2	2	2
헝가리	1	2,3	1	1
아일랜드	1	1	1	1
이스라엘	1	1	1	1
이탈리아	1	2,3	5	2
일본	1	1	1	1
한국	1	1	1	2,3
룩셈부르크	2,4	3	5	2,3
네덜란드	1	1	1	1
뉴질랜드	2	2	2	1
노르웨이	2,3,4	2	5	2,3,4
폴란드	1	1	1	2

포르투갈	2,3,4	2,3	2	2
슬로바키아	1	2	5	2
슬로베니아	2,3,4	2	2	1
스페인	2,4	2	2	2,3,4
스웨덴	1	1	2,3	1
스위스	1	1	1	1
터키	2,3	2	2	..
영국	1	1	1	1
미국	1	1	1	1

*주) 1 = 일반적으로 제한이 없거나, 최소한의 제한만 허용. 2 = 노동 환경(nature of the work)과 관련된 특정 상황에 대해 허용. (ex. 단기업무, 휴가로 인한 대체 등등) 3 = 특정 산업이나 직업군에서 허용 4 = 노동자 특성과 관련된 특정 상황에서대해 허용 (ex. 훈련생, 청소년, 고령 노동자 등등) 5 = 고용관계 이외에만 허용 (allowed only outside an employment relationship) ...허용되지 않음.

3. 비정규 관련 법 제도 비교와 시사점

1) 기간제

○ <표 1>을 보면 기간제 사유제한을 규정하고 있는 국가는 10개 국가에 이른다. 계절적 계약과 프로젝트 계약은 더 강한 제약이 따른다.

○ 기간제 관련 규정의 외국사례를 보면 기간만으로 보면 2년 넘는 경우가 다수 존재한다. 그러나 제도적으로는 사유제한, 기간제한, 연장 시 사유제한, 기간 연장 시 정규직 간주 규제 등이 반복갱신 제한, 냉각기간 등과 함께 혼용된다(<표 2> 참조). 기간제 남용 방지 즉, 정규직 대체 고용 금지를 위한 다양한 법제도와 단협을 종합적으로 이해해야 하며, 사유제한을 별도로 치더라도 반복갱신 제한, 냉각기간 등 남용방지책이 우리에게겐 없다.

○ 특히, 갱신 제한이라며 제시한 2년 내 3회 개편안은 쪼개기 계약 방지하는 데 다소 도움이 되는 안일 뿐(단순 8개월 미만 계약만 규제), 기간제 남용 방지책이 아니다. 기간제를 반복 사용하고 엄밀히 그 남용을 규제하려는 의지가 없다면, 기간제를 사용자 맘대로 무한 반복 사용

할 가능성이 가장 높다. 그런 의지가 없다는 판단은 35세 이상 노동자가 원할 경우 마치 기간제 2년 연장이 모두 가능한 것처럼 왜곡하는 말을 정부여당이 하고 있다는 데서 드러난다, 사용자 고용할 의지가 있을 때 동의를 구하는 절차일 뿐이다.

○ 종합적으로 한국보다 약한 규제 조항을 두고 있는 나라는 몇 나라 있지만, 남용 규제의 강도와 그 실행의 측면에서 우리보다 낮은 나라는 저임금 노동자 비중에서 우리와 함께 최하위를 형성하는 미국과 이스라엘 정도 밖에 찾아 볼 수 없다.

<표 2>. 기간제(FTC)의 정규직 전환을 위한 기간, 갱신과 법제도 환경

	연속 계약의 최대 횟수 (갱신 포함)	연속 계약의 누적 최대 기간 (갱신 포함)	냉각 기간 (Cooling-off period)	FTC의 정규직 전환에 수반된 환경으로 위반 규정 (정규고용 간주 사유)	해석
한국	제한없음	2년	고소할 경우, 법원이 지속성에 대해 사례별 평가	- 최대기간을 초과하여 계약 연장. - 무기(indefinite) 관계의 증거로서, 반복된 연장 (repeated renewal)이 법원에 의해 고려될 수 있음.	기간제한만 2년. 위반 시 법원의 정규직 간주 적용 약함
한국 (개편안)	2년 내 3회	2+2년	상동	상동	기간제한 4년 + 반복갱신 제한. 위반 시 법원의 정규직 간주 적용 약함. 반복갱신 제약도 기간제 연장 제한이 아니라, 단기 계약만 제한함
오스트 레일리아	1.5로 추정	제한없음	고소할 경우, 법원이 지속성에 대해 사례별 평가	법원이 반복 갱신을 계약 종료 규정(termination law)을 피하기 위한 것으로 간주할 수 있음	기간제한 없으나 강한 간주 조항 적용으로 기간제한보다 강함
오스트리아	1.5로 추정	제한없음	고소할 경우, 법원이 지속성에 대해 사례별 평가	- 계약 연장의 객관적 근거 부족. - 종료일 이후에도 지속적으로 고용.	기간제한 없으나 강한 간주 조항 적용으로 기간제한보다 강함
벨기에	4 (노동감독관 승인이 있다면 6)	첫 번째 계약에는 제한없음. 그렇지 않다면 2년 (노동감독관 승인이 있다면 3년)	고소할 경우, 법원이 지속성에 대해 사례별 평가	- FTCs의 사용, 기간, 연장에 대한 제한 위반. - 문서계약 결여(단체협약 시 예외) - 명시된 종료일 결여	사유 제한이 적용된 경우 기간제한이 2년

캐나다	제한없음	제한없음	해당되지않음	- 보통, 고용이 계약 이후로 지속되면, 정규직 노동자로 간주조항 적용. - 브리티시 컬럼비아주에서는 종료일 이후 최소 3개월간 고용이 지속되었을 때에만 발생.	기간제한 법제도 없으나 위반 시 정규직 간주조항강력
칠레	2	12개월(매니저나 대학 학위소지자의 경우 2년)	고소할 경우, 법원이 지속성에 대해 사례별 평가	- FTCs의 기간 및 연장에 대한 제한 위반. - 너무 적은 냉각기간.	기간제한 1년
체코	3	각각 계약 3년(또는 연장기간)	3년	- FTCs의 기간 및 연장에 대한 제한 위반.	사유제한 전제한 기간제한 3년
덴마크	2.5로 추정	24개월로 추정	고소할 경우, 법원이 지속성에 대해 사례별 평가	없음.	2년 미만으로 추정되나 법과 단협 규정 강함. 단, 법은 금전보상 중심
에스토니아	2	각각 계약 5년(또는 연장기간)	2개월	- 계약 횟수나 기간 초과를 포함하여, 기간제를 통제하는 단협이나 법 위반. - 종료일 이후 지속적인 고용.	‘최대 5년 + 2회 + 2개월 냉각’이며 정규직 간주 규정 강함
핀란드	2.5로 추정	제한없음	고소할 경우, 법원이 지속성에 대해 사례별 평가	- 무기한 유효하다고 고려되는 정당한 이유 없이, 고용주의 계획에 기반해 기한부고용 계약.	사유제한이며 기간제한 없음. 위반 강력 제재
프랑스	2로 추정	9-24개월 보통 18개월	- FTC가 2주보다 적으면, 계약기간의 1/2 - FTC가 2주보다 길다면, 계약기간의 1/3	- 비객관적 이유에 근거한 사용을 포함하고, 기간이나 연장 제한 또는 계약들 간 냉각기간을 초과하는 FTC 사용을 통제하는 규정에 대해 위반.	연장 시 사유제한 적용과 함께 기간제한 2년 미만
독일	4	2-4년	3년	- FTCs의 기간 및 연장 제한 위반.	‘최대 4년+4회+3년 냉각’. 단협으로 보편적으로 규제되고 사유제한도 적용
그리스	3	3년	45일	- 영구적 필요를 다루는 계약의 사용. - 객관적 이유 없이 연장 제한 위반.	3년, 3회, 45일. 사유제한과 연장 시 준 사유제한 적용
헝가리	2.5로 추정	5년	6개월	없음	사유제한 적용과 5년
아일랜드	제한없음	첫 번째 계약에는 제한 없음. 이외에는 4년.	고소할 경우, 법원이 지속성에 대해 사례별 평가	- 객관적 이유 없이 연장 또는 기간제한 위반.	사유제한 + 4년 기간제한
이스라엘	제한없음	제한없음	해당되지않음	없음	

이탈리아	6	3년	없음	- 종료일 이후 30-50일까지고용연장. - 계약기간36개월초과.	3년이나 냉각기나 지속성엄밀 판단함
일본	제한없음	각 계약3년(또는 연장기간)	6개월(FTC가 1년보다짧을 경우, 계약기간의 절반)	- 반복된 연장 이후, 피고용자는 지속적으로 연장할 자격을 갖춘. 그리고 고용주는 이를 거절하기 위해서 정당한 사유를 갖춰야함.	3년이나 사유제한부분 적용. 반복된 연장은 지속 계약을 노동자 주장가능
룩셈부르크	3	2년	계약기간 1/3	-사유 제한 위반. - FTCs의 지속 및 연장.	사유제한과 2년 등
네덜란드	3	첫번째 계약에는 제한없음 이외의 경우 3년	3개월	- FTCs의 기간 및 연장 제한 위반.	3년 또는 제한 없으나 단협 규정에 의존도 강함
뉴질랜드	4로 추정	제한없음	고소할 경우, 법원이 지속성에 대해 사례별 평가	- FTC에 관해 진실된 근거 부족. - 어떻게 고용이 끝날 것인지에 관한 서면 공지 부족. - 종료 규정을 피하기 위해, 법원은 FTCs를 지속적으로 연장토록 할 수 있음.	법원의 악용 제한 제재 강함
노르웨이	제한없음	4년	고소할 경우, 법원이 지속성에 대해 사례별 평가	- 최대제한을 넘어선 고용. - 객관적 근거 부족. - 반복된 연장이 법원에 의해 무 기 관 계 의 증거로서 고려될 수 있음.	4년이나 사유제한 적용
폴란드	2	제한없음	1개월	- 최소한 1개월의 휴식도 없이 FTC 3번 연속.	냉각기간이나 반복제한 규정강함
포르투갈	4	대부분의 경우 2-3년	계약기간 1/3	- 계약 기간 또는 연장에 대한 제한 위반. - 종료일 이후 고용이 15일 연장.	2-3년이나 갱신, 냉각기간 규정으로 장기간제한
슬로바키아	3	2년	6개월	- 연장 또는 기간 제한 위반. - 고정된 종료일 없는 FTC. - 서면계약부재.	2년이나 갱신, 냉각기간 강한 규정으로 장기 기간제 제한
슬로베니아	제한없음	2년	3개월	- FTCs의 사용, 기간, 연장에 관한 규칙 위반. - 서면계약부족.	2년과 3개월
스페인	3으로 추정	12-48개월	다양함	- 연장 또는 기간 제한 위반. - 최대기간 제한 이후 또는 FTC 사용의 객관적 근거가 더 이상 존재하지 않는 상황에서 지속적 고용	사유제한 재도입 등과 함께 1-4년, 3년 내 2년 기간제 시 정규직 간주. 갱신 시도 사유제한 적용

스웨덴	제한없음	5년 내 2년	해당되지않음	- FTCs의 사용 또는 기간 제한 위반.	탄력성 있는 사유제한 적용과 함께 기간제한
스위스	1.5로 추정	제한없음	고소할 경우, 법원이 지속성에 대해 사례별 평가	- 종료일에 FTC 자동연장. 이 런 연 속 계 약 은 정규 고용으로 간주할 가능성 높음.	자동 연장 시 정규직 간주
터키	1.5로 추정	제한없음	고소할 경우, 법원이 지속성에 대해 사례별 평가	- 심각한 객관적 이유 없이 연장.	갱신 시 사유제한 적용
영국	제한없음	4년	고소할 경우, 법원이 지속성에 대해 사례별 평가	- 최대기간을 넘어선 고용	4년 이상 시 정규직 간주. 단, 정규직 대체 기간제 고용 관행은 한국만큼 일반적이지 않음
미국	제한없음	제한없음	해당되지않음	- 규제되지 않음.	정규직도 일반해고 형 정리해고 적용 가능

* 계약 순서의 합법성이 그때그때(case-by-case) 법원에 의해 평가되는 경우, 추정된 계약의 최대 횟수는 법원에 의해 인정된 계약의 평균 횟수 추정치를 나타낸다.

- 사유제한이나 갱신 시 사유제한 등이 적용되는 나라는 에스토니아, 칠레(일부), 핀란드, 프랑스, 그리스, 헝가리(일부), 이탈리아(일부), 룩셈부르크, 뉴질랜드, 노르웨이, 포르투갈, 슬로베니아, 스페인, 터키이다.

- 사유제한에 준하는 강력한 제약관행이 이루어지는 나라는 벨기에, 체코, 독일, 네덜란드, 스웨덴 등이다.

- 반복갱신 제한이나 냉각기간으로 강력한 제약관행이 실행되는 나라는 폴란드, 포르투갈, 슬로바키아, 이탈리아 등이다.

- 사유제한이나 기간제한이 없으나 강력한 법원의 강한 간주 조항 적용으로 기간제한보다 강한 규제가 행사되는 나라는 오스트레일리아, 오스트리아, 캐나다, 영국 등 영연방 국가들 중심의 관행이다.

○ 외국사례를 근거로 기간연장을 주장하려면, 최소한 반복갱신 제한을 실질화하고 연장사용에 대한 정규직 간주 조항을 강력하게 하거나 사유제한을 갱신 시라도 적용하거나 정규직 대

체고용으로 남용되는 방지책을 작동시키고 해야 한다.

○ 그렇지 않은 제도의 형식만 가져다 근거로 삼으려는 것은 각국 제도의 본질과도 맞지않고 기업 편향적 의도를 가리려는 곡학아세의 전형일 뿐이다.

2) 파견제

○ 현행 합법 파견 중심으로 협애하게 파악하는 통계 지표는 전체 1%로서 이를 바탕으로 둔 논의는 20%에 달하는 공시자료 상의 간접고용 추세를 완전 왜곡하게 정책방향을 설정하는 것.

○ 파견제는 용역, 호출, 하청, 도급, 협력, 위임 등 다양한 이름으로 불리는 고용형태(이를 아울러 간접고용이라 한다)를 포괄하는 정책 해법을 모색해야 함.

○ 당장 파견 1%는 간접고용이라는 빙산의 극히 한 조각인 합법파견 영역에 불과하며, 20%에 달하며 비정규직 통계조사로도 파악되지 않는 광범위한 불법파견의 논란이 되는 영역을 중심으로 어떻게 제도화하고 불법을 다스릴 것인지를 중점적으로 논의해야 함.

- 현재 정부여당안은 불법파견을 합법화시킴으로써 해결하자는 것으로 2009년의 새누리당이 제시한 사내하도급법에서 보호를 위해 합법화 논의의 연장선이나 그보다 더 후퇴한 방향에 불과함. 도급-파견의 구별 기준을 검찰이 형식논리로 모호하게 적용하여 불법파견에 대한 법적 제재에 손을 놓고 방치함으로써 사내하청 노동자들이 종업원지위확인소라는 민사소송을 통해 검찰을 우회해 직접 법원에 판단을 묻는 현실에 대한 해결책은 전혀 제시되지 않음.

○ 제조업의 파견허용 등 파견 허용 확대는 세계적 추세가 아니라 일본과 독일에서 이루어진 변화일 뿐이다. 독일은 산별단체교섭과 작업장협상 제도로써 파견 활용은 매우 제한된다. 일본의 경우 제조업 파견 허용이 이루어지면서 비정규직 비율이 급증해서 현재 40%를 넘는 급등세를 보여 고용불안의 문제가 사회적 쟁점이 되고 있다.

4. 외국사례로 본 5대법안 개편안 종합평가

		정부안	관련 외국사례	평가
1. 기간 제법	1) 기간 연장	- 기간 연장(2년+2년)을 35세 이상 노동자가 직접 신청하는 경우 - 4년 종료 시 '이직수당' 지급	- 기간만으로 보면 2년 넘는 경우가 다수 존재. 사유제한, 기간제한, 연장 시 사유제한, 기간 연장 시 정규직 간주 규제 등이 반복갱신 제한, 냉각기간 등과 함께 혼용됨.	- 기간제 남용 방지 즉, 정규직 대체 고용 금지를 위한 다양한 법제도와 단협을 종합적으로 이해해야 함 - 사유제한을 별도로 치더라도 반복갱신 제한, 냉각기간 등 남용방지책이 우리에겐 없음.
	2) 반복 갱신	- 2년 내 3회	- 기간제한 규정을 갖고 있는 나라가 대부분 도입하고 있으며 기간제 남용 방지책으로 매우 강력하게 작동함	- 개편안은 쪼개기 계약 방지하는 데 다소 도움이 되는 안일 뿐(단순 8개월 미만 계약만 규제), 기간제 남용 방지책이 아님
	3) 남용 제한	- 생명 안전 관련 핵심 업무, 안전보건 관리자에 기간제 사용제한 단, 예외 사유 인정	- 사유제한 국가의 경우 예외적인 제한이 아니라, 예외적인 허용이 기준됨.	- 생명, 안전 관련 규정 명시 안됨. - 핵심업무라는 독소조항 삽입
2. 파견 법	1) 파견 허용 확대	a. 금형, 주조, 용접 등 6개업종 파견 허용	- OECD 국가 중 제한이 있는 경우와 아닌 경우 반반 - 파견에 대한 제한이 없는 경우도 포괄성이 있는 단협이나 노조와 합의가 필수적이라고 규정되어 있거나 관행적으로 이루어짐	- 한국은 파견금지 강한 국가인가? 년센스. 광범위한 불법파견을 간과하는 현실 애국 - 제조업 직접생산공정 파견 금지의 독을 무너트림 - 제조업의 광범위한 불법파견, 위장도급 현실 외면한 채(대기업 공시 자료 상 소속외 비율 20%)
		b. 고령자(55세 이상) 파견 제한 완화(제조업과 파견 금지업무 제외)	- 사례 찾기 어려움. 연령 기준 예외 허용 국가는 노르웨이와 스페인. 그 곳도 청년 훈련생 중심	- 파견규제 예외 조항을 악용한 확대 조항 도입 - 언제부터 55세가 고령자인가?
		c. 전문직, 고소득자 파견 허용(제외 규정무)	- 사례 찾기 어려움. 소득규정은 더더욱 신창조물	- 제정신인가? 고위공무원부터 파견 허용해볼까? 무슨 발상인가?

	2) 파견 도급 구별	파견, 도급 구별기준 대법원 판례 반영, 명시	-문제가 되지 않고 조항에 대한 고려가 필요치 않은 것이 정상	-지표를 종합적으로 고려하는 방식 유지로 형식상 지표와 핵심 지표를 뒤섞어 면죄부 주는 방식유지 -하청의 근로조건 개선을 위한 원청의 배려(안전보건, 직훈 등)는 지표 제외. 단, 중소기업 지원금을 타 하청 교육으로 활용하는 도덕적 해이에 완전 면죄부 부여
	3) 파견 제한	-생명, 안전 핵심 업무에 파견 제한		-현행 절대금지업무 손보는 것이나 있을 것. -여전히 핵심업무라는 독소조항 존재
	3. 근로 기준 법	1) 통상 임금	- 통상임금이란 불필요한 임금 구분이 없음. 임금은 고용과 관련해서 사용자가 지급하는 모든 금액이라는 하나의 기준만 의미 있음 - 제외금품 명시한 경우는 미국, 일본의 제한적 사례	-기본급 축소 왜곡구조(대공장의 총임금 중 기본급 비중 25-40%)의 해소 계기의 몰타기 행정개입의 성격 - 미국, 일본의 제한된 사례를 확대 해석하고 개입하려는 기업편향 의도가 뚜렷한 행정개입
	2) 노동 시간 단축	a. '휴일근로의 연장근로 포함'을 기업규모별 4단계 시행. 23년까지 노사합의로 주 8시간 특별연장근로 허용 조항 신설	- 외국에서 전혀 근거를 찾아볼 수 없는 사항임 - 궁색하게도 정부는 중소기업 애로사항, 노동자의 임금감소 우려 등 쥐어짜내기 설문에 의존해서 명분 마련하려 함	- 외국에서 전례가 없는 사항이자 과도한 행정개입으로 인해 생긴 기형적 제도. 시간지연을 통해 현행 장시간 양산체제로 그대로 연착륙하려는 자기기만책. - 명분 없는 장시간 노동 관행 기업 지원책에 불과
		b. 휴일근로 가산수당 축소	- ILO의 25% 규정이나 일부 50% 규정은 최소 '노동자보호' 규정이며 법률이 아닌 단협에 따라 결정되는 국가가 다수. - 특히, 휴일 가산수당 할증률에 대한 법적 규정은 거의 없음 - 장시간체제를 막기 위한 시간관련 제도 중 우리가 유일하게 국제 평균보다 높은 조항	- 최소 보호기준을 상회하는 조건을 하향하는 법제도 개정은 편향적 입법, 행정 개입. 장시간체제 탈피를 위한 종합적인 고려가 중요 - 체불임금 경험 30% 현실에 노동시간 근로감독이 거의 없는 실정을 감안하면 최소보호장치 하향은 저임금 노동자 노동조건 더 하향시킴
		c. 탄력적 근로시간제 확대(24년부터 2주->1개월, 노사합의시 3개월->6개월)	- 탄력제는 주 40시간 미만으로 단축 시 짜투리 시간 인원배치를 위한 타협책으로도 도입되기 시작함 - 연차휴가 확대, 주 40시간 미만 단축과 교환되는 성격의 제도	- 탄력제는 주 40시간 미만으로 기준노동시간 단축하는 국가에서 도입한 제도인데, 주 40시간제 때 우리는 이미 도입 - 장시간체제 확장 정책

	d. 근로시간 특례 업종 축소(26개->10개)	<ul style="list-style-type: none"> - 특례 업종을 지정하는 예를 찾아보기 힘들. 예외를 규정하는 법제도 개입은 법 자체의 정당성을 스스로 부정하는 격일 것. - 급박한 상황일 경우에 한해 노사합의로 가능한 여지를 제시하는데 법제도 개입은 그침 	<ul style="list-style-type: none"> - 특례업종 축소가 실질적이고 명확한 축소인지 여부가 아직 불분명함(축소한다며 기준 변경해서 일부 악용 가능성이 큰 업종 포함되는 유사전례가 있음) -
	e. 보상휴가제에 유급휴가까지 포함	<ul style="list-style-type: none"> - 보상휴가제는 3-5주 연속 휴가제, 주 40시간제 미만에 시간보상을 선호하는 국가에서 부분적으로 도입되는 제도 	<ul style="list-style-type: none"> - 임금보상을 시간보상보다 선호하는 저임금 장시간체제 국가에서 보상휴가제는 노동자 이해보다 사용자 이해에 중점을 둔 제도로 귀착
4. 고용보험법	a. 실업급여 보장성 강화(지급수준 전 평균임금의 50% -> 60%, 지급기간 90-240일 -> 120-270일)	소득 대체율과 지급기간 높음	-실업급여의 임금대체율은 30.4로 OECD 평균 58.6보다 현저히 낮은 최저 수준. 장기 대체율은 최하위로 그 자체로는 긍정적
	b. 기여요건 강화(18개월 동안 180일 이상 -> 24개월 동안 270일 이상)	선진국 중 일본, 네덜란드 제외 가장 강력한 기준기간으로 전환	-단기 비정규직 비율 고려 안 된 문턱 높이기 -상위 대체율 높이기 위해 하위 문턱 높이는 주고받기는 역행적 조치
	c. 지급액 조정(최저임금의 80%로 하한선 조정)		-최저임금 미달 비율이 가장 높은 국가라는 특성 고려한 정책결정 안됨
	d. 급여 인정과 반복수급 제재		-반복지 포폴리즘 편승 정책일뿐

* 산재보험법 제외

■ 노동 5개법안 시민·전문가 공청회

2부 | 시민토론



사 회 | 강진구 경향신문 논설위원

토론1 | 인권의 눈으로 본 노동시장 구조개혁 72
나라 (행동하는성소수자인권연대)

토론2 | 정부의 노동개혁은 경제를 살릴 수 있는가?... 76
김공회 (한겨레경제사회연구원 동향분석센터 연구위원)

토론3 | 여성의 눈으로 본 노동시장 구조개혁 82
배진경 (여성노동자회 대표)

토론4 | 노동5법이 청년에게 미치는 영향 86
김민수 (청년유니온 위원장)

토론5 | 언론에서의 파견 문제 92
이강택 (KBS PD)

토론6 | 제조업 파견 허용의 문제 102
이영숙 (파견노동자)

인권의 눈으로 본 노동시장 구조개혁

_나라 (행동하는성소수자인권연대)

지금 벌어지는 노동시장 구조개혁은 정책의 세부 내용은 물론이거니와 이 정책을 밀어붙이는 과정 자체가 반민주, 반인권으로 점철돼 있다. 집회·시위의 자유를 가로막고, 정책에 반대하는 이들을 폭력으로 탄압하고, 감옥에 가두면서 “개혁”이 추진되고 있는 것이다. 인권의 사각지대에 있다고 하는 존재들, 세상에서 도태되거나 보이지 않는 이들(장애인, 빈민, 성소수자, 이주민)의 삶이나 목소리는 철저히 논외의 문제다. 인간이 아니라 이윤추구가, 함께가 아닌 각자 살기 위한 경쟁이 우선인 이 상황에서 ‘인권의 눈’을 가눌 데가 없다.

노동시장 경쟁 강화 = 사회적 차별 구조 심화

사회적 차별 구조는 노동시장의 경쟁 구조와 맞물려 작동한다. 노동시장에 진입조차 할 수 없는 장애인들, 여성차별이 유리천장을 유지한다는 것이 대표적인 사례다. 그 외에도 남성성과 여성성에 대한 강요, 결혼하지 않은 사람들은 뭔가 문제가 있다는 시선, 임신한 여성들에게 가해지는 부당한 대우, 인종차별적 편견 온갖 사회적 편견이 일터에 존재하고, 경쟁의 도구가 되는 방식으로 노동에 영향을 미친다. 직무성과급제와 저성과자 해고처럼 경쟁을 강화하고 차별을 정당화하는 제도는 경쟁에서 불리한 위치에 있는 차별받는 집단에 속한 개인들에게 위협이 될 뿐 아니라 차별받는 집단에 대한 낙인을 더욱 강화하는 악순환을 낳을 것이다.

성소수자들은 성정체성 차별로 인해 직장선택에서 제약을 받거나 채용과정에서 원천 배제 되곤 한다. 성정체성을 드러내지 않고 일할 때에도 성별 표현이나 미혼으로 간주되는 문제 때문에 차별과 괴롭힘을 경험한다. 최근 한국에서 진행된 조사 결과를 보면 절반 가까운 성소수자들이 차별이나 괴롭힘 경험이 있는 것으로 드러났다. 남성답지, 또는 여성답지 못한 외모나 태도를 지적당하거나 비난이나 조롱을 당하는 경우가 흔했다. 성별 표현으로 인한 제약은 특히 여성에게 심하다. 미혼으로 간주되기 때문에 업무 배치, 교육, 승진, 임금, 사내 복지 등에서 불리하거나 부당한 대우를 받는 경우도 많다. 기혼자에게 주어

지는 여러 혜택과 복지에서 배제되는 것은 물론이고 결혼하지 않았다는 이유로 명절이나 휴일 근무, 해외나 지역 발령 대상자가 되는 것이다. 한국 직장의 집단 문화도 성소수자들의 직장생활을 괴롭게 만드는 한 요인이다. 나아가 거짓말 스트레스와 직장동료들과의 관계에서의 소외감은 자존감을 떨어뜨리고 불안을 키운다.

이런 상황에서 성과를 빌미로 기업의 자의적인 해고를 가능케 할 ‘일반해고’는 소수자들에게 특히 불리하게 적용될 공산이 크다. 여성들이 출산과 육아의 부담을 떠안고, 직장에서는 출산과 육아로 인해 일 못하는 사람 취급받는 것처럼, 차별과 혐오로 인해 업무와 직장생활에서 빚어지는 차질이 ‘저성과자’ 낙인으로 이어질 수 있는 것이다. 이런 일이 현실에서 더 많이 벌어진다는 생각이 더욱 공포스러운 이유는 차별과 혐오가 서로에게 자양분이 되기 때문이다. 차별받기 때문에 혐오의 대상이 되고, 혐오의 대상이기 때문에 차별받는다. 혐오와 차별로 동성애자를 불행하게 만들면서, 동성애자는 불행하기 때문에 문제라고 말하는 이들의 논리는 바로 이런 현실의 반영이다. 차별받는 집단이 경쟁과 위기에 취약하다는 것은 주지의 사실이다. 노동시장 유연화, 경쟁력 강화는 인권과 양립할 수 없다. 차별을 없앤다는 것은 실질적인 권리의 진전, 공평한 분배가 뒷받침돼야 한다. 경총은 2007년 “노동시장의 경직성을 심화시켜 국가경제발전에 저해 요인이 될 것”이라면서 차별금지법 제정에 반대했다.

“당신이 성소수자, 장애인, HIV 감염인, 특정지역 출신, 이주민 등 소수자라면 이 '쉬운 해고'의 대상이 될 가능성이 높아진다. 비혼상태로 있거나, 나이가 들거나, 장애가 있거나, 주기적으로 약을 복용하거나, 여성이 머리를 짧게 하고 치마를 입지 않거나 하는 것들은 근무태도불량이나 성과를 내기 어려운 것으로 쉽게 전환될 수 있다. '다르다'라는 이유로 관계맺음과 성과에 어려움을 겪는다는 것은 또 무능력함과 등치된다.”(한가람, ‘쉬운해고’와 소수자)

노동개악과 혐오

경제 위기의 심화 속에서 삶의 불안정성이 높은 오늘날, 노동자들의 삶을 희생시키는 동시에 저항의 가능성을 차단하려면, 속죄양 찾기가 필요하다. 한국 사회에서도 점점 더 혐오가 부상하고 있다. 물론 혐오는 완전히 새로운 현상은 아니다. 그런데 최근 조직적으로 성소수자나 이주민, 세월호 유가족 등에게 향하는 혐오의 논리에는 공통점이 있다. 소수자에 대한 보호나 지원이 다수에게 피해를 주고, 차별 시정과 진상 규명 요구 같은 정당한 권리 주장이 특혜를 바라는 폐쓰기라는 것이다. 차별적이고 불합리한 구조와 사회적 책임을 부정하고 그 어떤 시련도 개인이 감당하라는 말이다. 성소수자나 이주민

에 대한 편견, 세월호 특별법 내용의 의도적 왜곡 등이 이런 주장을 정당화하기 위해 동원된다. 분단 상황인 한국의 특수성과 결합된 매카시즘도 혐오를 조장하는 데 활용되는 단골 메뉴다. 성소수자의 경우 출산율을 높이기 위해서 전통적 가족상을 회복해야 한다는 주장과 성소수자들이 가정과 국가를 파괴한다는 주장이 공명한다. 최근 KBS 이사라는 조우석이 좌파와 동성애자의 커넥션을 말하며 늘어놓는 주장은 인간의 존엄과 평등을 추구하는 행위 자체를 불경시하고 저항을 침묵으로 짓누르려는 마녀사냥의 전형을 보여준다.

혐오는 차별과 폭력을 정당화하기 위한 도구다. 실제로 오늘날 혐오는 차별금지법이나 이주민에 대한 지원 법률 등을 가로막는 데 활용되고 있다. 그리고 그 과정에서 편견이 유포되면서 소수자들 개개인이 괴롭힘이나 폭력을 경험할 위험을 높인다. 노동개악을 추진하는 과정에도 혐오가 동원되고 있다. 정권과 정치권은 경제위기를 ‘노조 쇠파이프’, ‘대기업 정규직들의 이기주의’ 탓으로 돌리고, 시위에 나선 시민들을 테러리스트로 몰고, 노동조합 지도부를 범죄자 취급하면서 혐오를 부추기고 있다. 운동을 고립시키고, 권력자들의 책임을 떠안은 이들이 서로에게 분노와 비난을 쏟아내게 만드는 것이다. 노동개악이라는 ‘시대적 사명’은 민주주의의 진전과 인권의식의 성장을 되돌리고 저항을 통해 삶을 변화시킬 수 있다는 기억을 없애는 과정이기도 하다.

노동시장 구조개악은 노동 관련 법제도와 일터에서의 변화만을 뜻하지 않는다. 모든 사람들의 존엄과 인권에 영향을 미친다. 한국 사회가 기업들의 이윤을 위해, 국제적 경쟁에서 승리하기 위해 이번에도 또 인권을 유예하고 생명을 버릴 것인가의 문제이기 때문이다. 인권의 눈으로 노동개악에 대해 할 이야기는 단순하다. 노동개악은 중단돼야 하며 노동개악에 맞선 저항은 우리 모두의 존엄과 인권을 지키기 위한 것이다.



노동 5개법안
시민·전문가
공청회

정부의 노동개혁은 경제를 살릴 수 있는가?

_김공회 (한겨레경제사회연구원 동향분석센터 연구위원)

현재 한국경제의 상태: ‘재생산의 위기’

■ 세계경제에서 저성장 지속

- 2007-08년 경제위기 및 그 여파는 주로 선진 경제들에서 비롯됨. 이에 한동안 선진 경제들은 내부 구조조정(부채조정debt-restructuring과 재정건전화)에 힘쓰면서 낮은 성장을 감내.
- 그러는 동안 세계경제의 성장은 주로 ‘신흥경제’들이 도맡았으나, 최근엔 신흥국들의 경제성장전망도 어두워지고 있는 상황. 중국경제의 어려움. 선진경제들의 회복이 제한적인 상황에서, 중국산 제조업 제품에 대한 수요가 줄어들고, 이것이 다시 중국에 원료 또는 반제품을 수출하는 나라들의 경제를 침체시킴.

■ 한국경제에서 양극화 심화

- 저성장과 함께 분배의 양극화 심화. 기업부문 내에서, 가계부문 내에서, 그리고 기업-가계 간에 격차가 벌어지고 있고, 저성장의 영향이 경제의 상이한 주체들에게 불균등하게 영향미침.
- 이것은 궁극적으로는 생산의 과실을 자기 몫으로 끌어들이 수 있는 힘이 생산의 다양한 주체들 간에 상이하게 배분되어 있다는 의미(대자본-하청중소자본 간, 자본-노동 간, 노동-노동 간, 노동자세대 간). 결국 양극화에 대항한다는 것은 이러한 힘의 배분상태를 바꾸는 것임.

■ 경제 전체의 재생산에 차질: ‘재생산의 위기’

- 양극화의 심화란 양극화의 불리한 극단이 유리한 극단을 위해 일방적으로 그 몫이 줄어든다는 뜻이지만, 이러한 상태가 계속될 수는 없음. 즉 일정한 수준을 넘어서면, 더 이상의 희생이 불가능하게 됨.

- 단순히 어느 한 부문의 재생산이 어려운 게 아니라 각각의 주요경제주체들의 재생산이 총체적으로 위기임. 자본(기업), 노동(가계), 국가(정부)

■ 복지확대 또는 복지국가 요구

- 복지확대는 일반적으로 표현하면 국가의 경제·사회적 기능을 확대한다는 것. 여기서 무엇보다 중요한 것이 노동력 재생산의 효율화·원활화 및 노동력의 사회적 관리체계 구축.
- 자본 재생산에서 국가의 역할 정비.
- 이상의 역할에 요구되는 국가의 행정능력 증진 및 전체 시스템의 효율화.
- 요컨대 현재 전사회적으로 비등하는 복지확대에의 요구는 앞서 언급한 모든 경제주체들에 걸친 '재생산의 위기'에 대응한다는 의미를 담고 있음.

그동안 노동자 · 서민들의 일방적인 희생으로 위기에 대처

■ 1990년대 중반 이후 한국 자본주의는 끊임없는 구조조정 압박에 시달려 왔음

- 우리나라는 기본적으로 수출주도형 경제이고, 따라서 세계화 진전에 따라 경제의 변동성도 커질 수밖에 없음. 극심한 세계경쟁에 노출된 자본은 생산성 증진압박을 받아왔음.
- 1997년 국제통화기금의 구조조정 요구에 따라, 국가정책 차원에서도 본격적으로 경제체질을 바꿨다. 세계무역기구(WTO) 등의 각종 국제조약들이 적용됨에 따라, 자율적인 정책 영역 축소.

■ 자본은 자신에게 강요된 경쟁압력을 노동자들에게 전가

- 위와 같은 압박은 일차적으로 노동자에 대한 탄압으로 이어짐. 대규모 감원과 상시적 구조조정. 고용의 비정규화. 임금 삭감. 작업장 안팎에서 노동자들의 저항 무력화하기 위한 여러 시도들.

■ 경제의 수출부문을 위해 그 외 부문이 희생됨

- 우리나라 서비스업 생산성이 낮은 것은 대체로 이런 이유임. 제조업에 비해 서비스업은 비교역재 성격이 크고, 이러한 서비스업의 상당부분은 노동자-서민들의 '재생산'에 관여하는 필수재 성격도 커서, 대체로 낮은 가격을 유지하는 데 일정한 '사회적 합의'가 형성되어 있음.
- 그러한 낮은 가격은 낮은 생산성으로 표현되곤 하는데, 따라서 서비스업의 생산성을 높이기 위해서는 기본적으로 서비스업 가격을 높이면 됨. 물론 이 경우, 노동력 재생산 비용이 상승하므로, 임금인상 요구가 비등할 수 있음. 이렇게 서비스업은 낮은 가격 때문에 스스로 어려움을 겪으면서도, 임금을 낮게 유지시키는 구실도 해 자본에 이중의 봉사를 하는 셈.
- 그밖에 정부가 제공하는 다양한 공공재 성격의 재화들도 낮은 가격이 강요되어 온 실정임.

박근혜 정권의 경제정책 평가

■ 경제정책에 있어서 박근혜 정권은 '무위(無爲)정권'

- 지난 MB정권이 너무 이것저것 잘못된 일들을 많이 해서 문제였다면, 이번엔 정반대. 박근혜 대통령은 여당 후보로서는 파격적인 복지정책을 시행하겠다는 공약을 걸고 대통령에 당선되었지만, 막상 집권한 뒤에는 공약을 휴짓조각처럼 취급했고, 그밖에 경제민주화, 지하경제양성화, 고용률 70% 달성, 중산층 70% 확대, 통일대박론 등 그 나름대로 내놓은 경제분야의 정책들은 야심찬 것이었지만 결국 모두 공수표로 판명남.

■ 정권 초기 박근혜 대통령이 가장 역점을 뒀던 사업이 복지와 일자리였음

- (복지) 후보시절 공약한 대로 기초노령연금 등 복지정책을 수행하려면 돈이 필요했고, 이를 위해 내세웠던 것이 '증세 없는 복지'였음. 적극적인 증세 대신 지출 효율화와 이른바 '지하경제양성화'를 통해 복지재원을 마련하겠다는 것이었는데(우리나라 GDP의 20% 안팎에 이르는 '지하경제' 중에서 약 4%p 정도를 양성화하겠다고 했음), 지금 이 정책은 정부의 정책관리목록에서 완전히

빠져버림. 그렇다면 새로운 재원마련책이 있어야 하는데, 정부는 현재까지 이렇다할 만한 대책을 내놓지 않고 있음.

- (일자리) 이번 정부가 들어서면서 내놓은 경제 관련 정책 중에서 유일하게 구체적 수치로 제시된 게 ‘고용률 70%’였고, 앞으로는 국정운영의 중심지표로 성장률보다는 고용률을 보겠다는 것까지 했음. 정부 출범 첫해인 2013년 6월에 발표된 ‘로드맵’에서 박근혜 정부는 2013년부터 2017년까지 취업자를 238.1만명 늘려 고용률 70%를 달성할 것이라고 공언(15~64세 기준). 이에 따르면 올해쯤엔 고용률이 67%쯤 되어야 하나, 현재 전망으로는 65.7%, 즉 43만5천명 정도가 더 취업되어야만 함. 더구나 내년도 전망까지 고려하면 마지막 해인 2017년에는 1백만 개 이상의 새로운 일자리를 만들어내야만 ‘고용률 70%’를 달성할 수 있어, 사실상 이 목표는 이미 포기 상태라고 보아야 할 것임.
- 그밖에 ‘경제민주화’ 같은 이슈들도 있었으나, 이는 대기업의 ‘골목상권’ 진출에 약간의 제한을 두는 등의 선에서 봉합되어 있는 상태임.

■ ‘경제혁신 3개년 계획’

- 이렇게 박근혜 정권은 사실상 아무 하는 일 없이 1년을 보내다가 2014년 초에 이르러 느닷없이 ‘경제혁신 3개년 계획’을 내놓았음.
- (공공부문 개혁 등을 통해) 경제의 기초를 튼튼하게 하고, (창조경제 구현 등을 통해) 경제의 활력을 증진시키며, (내수기반 확대, 청년-여성고용 확대 등을 통해) 내수를 키워 수출-내수 균형경제를 달성하겠다는 것이었음. 이러한 과정을 거쳐, 당시 박근혜 대통령이 신년담화에서 내놓은 ‘통일대박’론을 지원하겠다는 게 ‘3개년 계획’의 골자였음.
- 달리 말해 이 계획은 2014~16년 3년간 열심히 노력해서, 고용률 70%를 달성하고, 잠재성장률 4%를 회복하며, 국민소득 4만 달러를 지향하자는 취지였음.
- 하지만 지난주 나온 정부의 발표에서는 내년 말까지 이러한 수치를 달성하는 것이 불가능하다는 것이 매우 분명해 보임. 고용률은 60%대 중반에서 정체중이고, 경제성장률도 올해 다시 2%대로 주저앉았음. 뿐만 아니라 가계부채, 정부부채, 청년-여성고용 등의 상태는 악화일로에 있음.
- 이 모든 것이 결국 정부가 쓸 돈이 부족하다는 것과도 관련되는데, 이에 대해 정부는 매우 소극적인 태도를 보이고 있으며, 오히려 경제활성화라는 명목으로 세금을 깎아주는 데 혈안임. 기획재정부는 향후 5년간 국민부담률을 낮추겠다고 공언한 상태임.

향후 방향: ‘4대 개혁’이 ‘경제혁신 3개년 계획’의 성공의 열쇠?

■ 어려운 경제상황에 대한 정부의 대응은 지나치게 안일하고 솔직하지 않아 보임

- 현재 정부는 내년도 경제성장률 전망치로 3.1%를 잡았음. 과장된 수치라는 평가도 있고, 상당 정도로 이는 타당함. 어쨌든 중요한 것은 이 수치를 어떻게 실현시켜 나갈 것이냐 하는 것인데, 정부는 서민가계의 소득을 증대시켜 내수를 진작시키기보다는 건설투기를 통해 양적 성장을 꾀한다는 구태의연한 태도를 견지하고 있음.
- 이런 과정에서 각종 수치들을 왜곡하고(예: 가계부채 비율, 고용률 등), 현실의 중요한 일면들을 보여주는 통계를 아예 산출하지 않거나 아니면 정책에 참고하지 않음으로써(예: 고용보조지표 등), 적극적인 대응을 하지 않는 것을 정당화하려 함.

■ 현재 정부가 거의 유일하게 적극적인 태도를 보이는 대목이 이른바 ‘4대 개혁’

- 현재 박근혜 대통령은 집권 후반기 국정운영 기조로 ‘4대 개혁’을 내걸고 있는 상황이고, 그 핵심이 공공부문과 노동자들에 대한 탄압임.
- 그러나 현재 한국 자본주의의 문제는, 계속된 경제위기 속에서 이미 간도 쓸개도 다 빼준 노동자들을 더 쥐어짜서는 풀릴 것 같지가 않음. 기업 스스로 조직문화나 지배구조 등을 합리화·현대화하고 과감한 기술혁신과 투자를 단행하는 등의 노력이 더 중요함.
- 그간 기업들은 이런 자기혁신 대신 정부에의 의존과 노동자 쥐어짜기라는 쉬운 길로만 자신들의 이익을 확보해 왔고, 그 결과 노동자들의 상태가 계속해서 악화되었는데도 기업 수익률은 떨어지지 않았음. 오히려 현재 기업들은 노동자들에게 더 많은 권한과 책임을 허용하고 동등한 파트너로 인정하면서 위기 극복을 위해 협조를 구해야 할 상황임.

■ 정부는 현재 ‘경제혁신 3개년 계획’ 성공이 ‘4대 개혁’에 달려있다고 주장

- 시간적으로 보더라도 4대개혁은 3개년 계획 이후에 나온 것. 반대로 애초 3개년 계획의 성공여부는 정부가 내세웠던 ‘창조경제’의 수립과 확산, 그리고 ‘양질의 시간제 일자리’ 증대 등에 달려있었음. 하지만 지난주 ‘2016년 경제정책방향’을 보면, 4대개혁의 성공이 (이미 대실패가 거의 확정된) 3개년 계획 성공의 전제조건이라고 서술되어 있음.
- 이렇게 본다면, 적어도 경제정책의 영역에서만 본다면, 정부는 3개년 계획 실패의 책임을 4대개혁의 실패, 다시 말해 그 중 핵심이라고 할 수 있는 노동개혁이 자신들이 원하는 수준과 방향, 일정대로 되지 않은 것에 돌리려는 의도를 가지고 있다고 여겨짐.
- 그러는 사이에 한국경제의 체질개선, 구조개혁은 더 멀어질 것임. 낮은 수준이나마 약간씩의 경제성장은 적어도 당분간은 지속되겠지만, 그것은 박근혜 정부가 내세우는 ‘국민행복’을 증진시키고 경제를 더 높은 수준으로 도약시키는 성장이 아니라 우리 경제를 더 취약하게 만드는 성장임. 이제까지는 과거 고성장 시기에 우리 노동자들과 서민들이 쌓아놓은 것들을 갉아먹는 성장, 과거에 의존하는 성장이었다면, 그러한 자원이 소진되어가고 있는 지금은 미래에 자연스럽게 우리 경제의 성장에 기여할 것들을 빼와서 현재의 성장에 써버리는, 즉 ‘미래세대로부터 가불해오는’ 성장임.

여성의 눈으로 본 노동시장 구조개악

_여성노동자와 비정규직 법 개악

_배진경 (여성노동자회 대표)

5개 법안으로 완성되는 헬조선의 여성 노동 생애 주기

- 10대 최저임금 미달 시간제.
- 20대 취업준비생 기간을 거쳐 비정규직으로 진입. 정규직 진입하더라도 영세업체 휴폐업으로 인해 수차례 이직.
- 30대 고용단절.
- 40대 비정규직으로 노동시장 재진입. 55세까지 4년짜리 비정규직 전전.
- 55세 이후 파견직으로 반복 계약.
- 65세 이후 최저임금 미달 시간제.

-> 평생 비정규직. 여성노동자=비정규직 공식 완성.



그림] 여성 고용형태별 연령계층별 분포(2015년 8월, 단위: 천 명)
자료: 비정규직 규모와 실태, 김유선

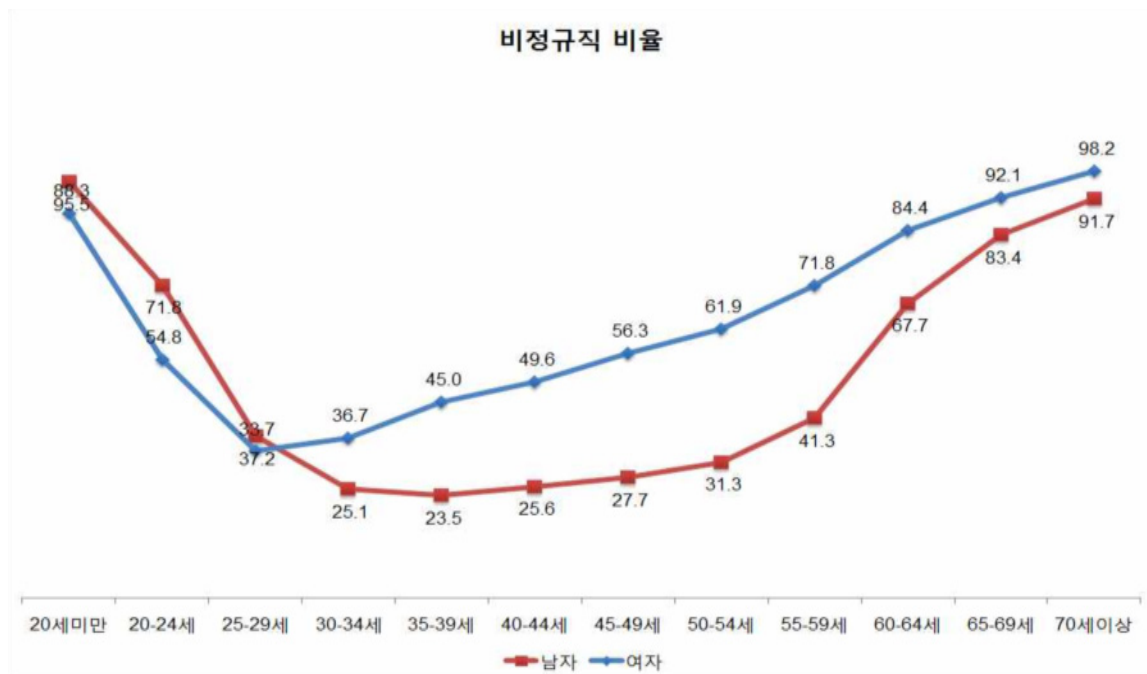
고용보험법 개정안이 여성노동자에게 미치는 영향

- 여성노동자 중 1년 미만 단기근속자는 36.6%로 남성의 29.1%보다 높다. 여성비정규직은 51.0%, 여성 정규직은 18.1%가 1년 미만 단기근속자로 나타난다. 구직급여 기여요건 강화는 36.6%의 여성노동자들이 실업급여를 받을 수 있는 길을 원천적으로 차단할 우려가 높다 (2014년 8월 기준).
- 여성노동자 중 비정규직 비율은 55.4%. 비정규직 여성노동자들의 평균임금은 121만원이다. 월 최저임금이 116만원임을 감안해 볼 때 비정규직 여성노동자들은 평균적으로 최저임금에 가까운 임금을 받고 있다고 볼 수 있다(2015년 8월 기준). 구직급여 하한액을 현행 최저임금 90%에서 80%로 조정한다는 것은 비정규직 여성노동자들이 받는 구직급여를 감액한다는 것과 같은 이야기이다.
- OECD 국가 중 실업급여 대체율이 가장 낮은 수준인 현실에서 이를 또 감액한다는 것은 어불성설. 자발적 실업자에게 실업급여를 주지 않는 우리나라 실업급여 제도의 특성상 전체 수급

자의 67%가 하한액을 적용받는다라는 것은 그만큼 단기로 일하고 있는 저임금 노동자들이 많다는 의미다. 이 속에는 단기 비정규직 여성노동자도 포함되어 있겠지만 휴폐업이 잦은 영세 사업장에 집중되어 일하는 여성노동자들도 다수 포함되어 있을 것이다.

- 2014년 8월 기준 고용보험 가입률은 정규직 여성노동자 83.9%, 비정규직 여성노동자 36.8%. 그나마도 이에 속해야지만 실업급여 수급도 가능하다. 실업급여 지급수준을 실직 전 평균임금의 50%에서 60%로 확대하되 실업급여 수급자의 67%인 최저임금 90% 수급자의 급여를 감액하겠다는 것은 실업급여 조차 양극화를 유도하는 결과를 낳을 것이다.

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 개정이 여성노동자에게 미치는 영향



그림] 성별 연령계층별 비정규직 비율(2015년 8월, 단위: %)

자료 : 비정규직 규모와 실태, 김유선

- 기간제 4년 연장은 숙련된 노동력을 장시간 싼 값으로 쓰겠다는 꼼수에 다름 아니다. 2년 쓰고 정규직으로 전환하자니 늘어날 비용이 아깝고, 버리자니 노동의 숙련도가 아까운 기업들을 위한 새누리당의 기업맞춤형 법안이다.
- 여성노동자의 경우 35-39세에 경제활동참가율이 저점으로 떨어지고 40세가 되면 증가하기 시작한다. 35-39세 구간까지 정규직 비중이 높다가 40세 이후 정규직과 비정규직 숫자의 역전 현상이 벌어져 나이가 들수록 비정규직 비중은 더욱 커진다. 현재도 40세 이상의 비정규직 비율은 50%가 넘고 나이가 들수록 더욱 많아지는 구조이다. 35세 이상 노동자의 비정규직 사용기간을 4년으로 연장한다면 40세 이상 여성 노동자들의 비정규직 비중은 더욱 급격하게 높아질 것이다.

노동5법이 청년에게 미치는 영향

저출산 대책으로 둔갑한 박근혜 정부 노동개혁

_김민수 (청년유니온 위원장)

1. 이번에는 저출산 대책인가?

- 정부는 지난 12월 10일 「제3차 저출산·고령사회 기본계획」을 발표하며 “정책방향의 근본적 전환”을 꾀했다 밝히고 있음. 저출산 문제에 있어 만혼·비혼 추세에 심화를 핵심 원인으로 진단하고 청년일자리 문제 해결을 주요 대책으로 제시한 것이 골자임. 실제로 ‘대단한 전환’임.
- 저출산이라는 현상은 사회체제의 산물임. ‘결혼과 출산을 하지 않음’이라는 개인의 선택을 낳는 원인을 헤아리다보면 결국 사회현실 전체에 이유가 있다 할 것임. 따라서 정부가 말하는 것처럼 “그간의 미시적이고 현상적인 접근에서 벗어나 종합적이고 구조적인 접근”을 해야 마땅함. 특히 ‘안정된 노동과 주거’의 확보 여부는 결혼 의사가 있는 사람들이 고려하게 되는 가장 핵심적인 요소임.
- 그러나 정부가 발표한 것은 사실 ‘저출산 대책’ 버전의 노동개혁 추진계획과 다를 바 없음. 「청년 고용절벽 해소 종합대책」(‘15.7.27 발표)이 ‘청년고용 대책’ 버전의 노동개혁 추진계획이었던 것과 마찬가지로. 본말이 전도되어 기승전 ‘노동개혁’만을 반복하고 있을 뿐, 저출산 대책 본연의 치열한 고민은 찾아보기 어려움.
- 청년들의 입장에서 이에 대해 공을 들여 논평할 이유조차 없다고 봄. 그것은 지난 일 년 내내 지겹게 봐왔던, 정부가 국회 의장을 압박하여 헌정 질서를 문란하게 하는 한이 있더라도 강행하고자 하는 ‘노동개혁’의 되풀이임. 시쳇말로 ‘복붙(Ctrl C+V, Copy & Paste)’임. 즉, 정책이 아니라 ‘편집기술’인 것임.

2. 박근혜 정부 노동개혁은 청년일자리 문제의 해법이 될 수 있는가?

- 노동개혁의 내용이 정말 문제의 해법이 될 수 있다면, 그것을 저출산 대책으로 홍보하던 청년고용 대책으로 선전하든 큰 문제는 아닐 것임. 그러나 박근혜 정부의 노동개혁은 ‘애초에’ 청년일자리 문제의 해법이 될 수 없는 내용이며, 오히려 노동시장을 더욱 불안정하게 만드는 ‘노동개혁’안임.
- 지난 9월 16일 새누리당이 ‘노동개혁 5대 법안’을 당론으로 발의하는 데 이르기까지, 정부와 여당은 임금피크제와 해고 요건 완화를 청년일자리 대책으로 둔갑시켰음. 내용이야 어찌됐건 청년만 들먹이면 된다는 식의 영리한 상술임.
- 정부의 대책에 정말 청년을 위한 것은 없음. 그럼에도 모든 과정은 청년을 위한 것으로 포장되었음. 결국 본질은 사라지고 허상뿐인 구호만 남았음. 정부·기업의 잘못과 책임은 사라지고 ‘세대 사이의 갈등’과 ‘노동자 사이의 갈등’만이 효과적으로 조장되었음.
- 박근혜 정부의 노동개혁이 그대로 강행되면, 정작 명분으로 쓰였던 청년고용 대책은 실종되고, 불안정 장시간 노동은 더욱 확대될 것이며, 고용보험의 문턱이 높아짐에 따라 청년이 가장 큰 피해자가 될 것임. 정부와 여당이 청년을 볼모로 추진하고 있는 노동개혁의 내용 중에서 ‘청년고용 활성화’, ‘일반해고 요건 완화’, ‘사회안전망 강화’의 세 가지 내용을 청년의 입장에서 좀 더 자세히 평가하자면 아래와 같음.

① 진짜 대책은 하나도 없는 청년고용 대책, 노동시간 단축은 오히려 역행

- 청년유니온은 ‘더 나은 일자리’를 위한 6대 개혁과제를 청년단체들과 함께 노사정위원회에 제시한 바 있음. (2015.9.10.)

청년유니온 〈더 나은 일자리 만들기〉 6대 개혁과제 요구안

- 1) 대기업과 중소기업 간의 공정한 거래환경을 만들고 중소기업의 안정적인 성장을 촉진하는 생태계를 조성함으로써 관철은 일자리가 창출될 수 있는 경제·산업 기반을 구축해야 한다.
- 2) 저임금 노동을 양산하는 ‘저숙련·저부가가치 산업’을 ‘고숙련·고부가가치 모델’로 전환해나가면서 산업 종사자들의 숙련과 기술을 향상시키고 합당한 처우를 보장해야 한다.
- 3) 최저임금을 대폭 인상하여 가장 아래에서부터 임금 수준을 충분히 높여야 한다.
- 4) 동일가치노동 동일임금의 원칙을 실현함으로써 공정한 임금체계를 만들어야 한다.
- 5) 산업·특근 등으로 점철된 장시간의 노동시간을 단축하여 ‘일자리 나누기’를 실현해야 한다.
- 6) 위법과 폭력이 만연하여 청년의 삶을 착취하고 파괴하는 ‘블랙기업’을 강하게 규제해야 한다.

○ 청년일자리 문제 해결을 위한 핵심과제들은 「노사정합의문」에서 빠지거나 추상적 선언에 그치고 말았음. 노동시간 단축 문제에 대해서는 오히려 지금의 장시간 노동을 유지·강화하는 내용이 담겼고, 새누리당의 「근로기준법」 개정안에 그대로 반영되었음. ‘진짜 상생고용’을 위한 노동시간 단축에 역행하는 법안임.

② 일반해고의 도입, 청년·노동약자에게 더 큰 위협

○ ‘쉬운 해고’ 혹은 ‘일상적 해고’로 일컬어지는 일반해고 도입 문제에 대하여 「노사정합의문」에는 ‘근로계약 해지 등의 기준과 절차를 명확’하게 한다는 내용으로 “근로계약 전반에 대한 제도개선 방안을 마련”하겠다는 문구가 있음.

○ 노동조합을 통해 스스로를 지키지 못하고 일상적인 고용불안에 이미 노출되어 있는 다수의 노동자들에게 ‘쉬운 해고’로 불리는 일반해고는 더 큰 위협이 될 것. 아직 숙련수준이 낮고 노동시장에서의 지위가 취약한 청년에게 더욱 그러함. 한국은 개별 직무와 성과에 대한 평가가 제도적으로 정립되어 있지 않음. 현재로서는 저성과·근무태도 불량을 판별할 수 있는 유일한 기준은 ‘사장 마음’임. 단적으로 청년들 사이에서는 “한국에서 저성과자는 일을 못하는 사원이 아니라, 상사의 비위를 맞추지 못하는 사원”이라는 웃지 못 할 우려가 들려옴.

○ 또한 노사정위원회 논의과정에서 ‘사회통념상 합리적이라 인정되는 경우’ 취업규칙을

사용자가 노동자 대표의 동의 없이 일방적으로 변경할 수 있도록 요건을 완화하는 방향이 도출되었음.

- 청년을 비롯한 대다수 노동약자들은 취업규칙이 무엇이고 어떻게 생겼는지 제대로 본 적도 없는 경우가 대부분임. 취업규칙 열람을 요구했다가 해고되는 사례도 있음. 이미 취약한 조건에서 취업규칙 불이익 변경 요건이 완화될 경우 ‘노동조합 없는 노사관계’, 즉 ‘사장님 마음대로’와 다를 바 없는 상태의 90% 노동자들에게는 치명적임.

③ 안 하나만 못한 개혁, 더 받기 어려워지는 실업급여

- 박근혜 대통령은 대국민 담화(‘15.8.6.)를 통해 사회안전망, 특히 고용보험(실업급여)의 개선을 약속했음. 한마디로 ‘쉬운 해고’의 도입과 ‘사회안전망’의 강화를 교환하자는 의도임. 한편 이미 일상적 고용불안에 노출되어 있는 노동약자에게는 사회안전망의 강화가 절실하기도 함.

“정부도 근로자 여러분을 위한 사회안전망을 더욱 튼튼히 하고, 비정규직 보호를 한층 강화해 나가면서 노사정 대타협을 적극 뒷받침해 나갈 것입니다.”

- 「노사정합의문」에는 실업급여 제도를 개선한다는 사항으로 “실업급여 지급 기간 연장, 수준 인상, 대상 확대 등 보장성을 강화”하겠다는 문구가 포함되었음. 「노동개혁 5대 입법안」의 하나로 김무성 의원이 대표 발의한 「고용보험법」개정안의 핵심 내용은 아래와 같음.

■ 실업급여 보장성 강화

- 지급수준 인상: 실직 전 평균임금의 50% → 60% (10% 증가)
- 지급기간 연장: 90~240일 → 120~270일 (30일씩 증가)

- 기본적으로 고용보험의 보장성이 강화되는 것으로 보임. 그러나 저임금 불안정 노동에 종사하며 단기고용과 실업을 반복하는 청년들의 입장에서는 오히려 보장성이 약화되고 문턱만 크게 높아져 사각지대가 늘어남. 새누리당의 개정안에 아래와 같은 내용이 포함되어 있기 때문임

■ 실업급여제도 운영 효율화

- 구직급여 기여요건 강화: 이직 전 18개월 동안 180일 이상 → 24개월 동안 270일 이상
- 구직급여 하한액 조정: 최저임금의 90% → 80% (현행수준 일 40,176원은 유지)
- 조기재취업수당 폐지

- ‘효율화’를 빙자하여 실업급여(구직급여)를 받기가 더 어려워졌음. 180일 이상 보험에 가입되어 있으면 되었던 것이 270일 이상으로 진입장벽이 높아졌음. 실제 일하는 날을 기준으로 하니 주5일 근무로 따져 1년 정도 재직상태를 유지하며 고용보험에 가입되어 있어야 수급 자격이 생김. 그 이하의 단기계약 일자리이거나, 조기 퇴사·해고로 실업상태에 빠지는 경우 급여 자체를 받지 못함. 지급기간이 30일씩 늘어봐야 소용이 없음. 더 불안정하고 열악한 노동자들이 놓이게 될 사각지대가 넓어지기 때문임.
- 한편 실업급여(구직급여)의 하한액이 최저임금 대비 90%에서 80%로 줄어들게 됨. ‘하한액’은 소득이 낮은 자에게 적용되는 금액임. 2014년 기준으로 전체 수급자의 하위 67%가 하한액을 적용받는 현실임. 중간 이상 수급자들에게 적용되는 지급 수준을 평균임금의 60%로 향상시켜봤자, 하한액의 상대적 수준이 낮아지면 청년을 비롯한 다수의 저소득 수급자들에게는 ‘실질급여삭감’임. 수급 기간을 단축하고 빠른 노동시장 재진입을 독려하는 조기재취업수당을 폐지한 것 또한 보장성을 약화하는 조치임.
- 청년유니온은 노동시장 안팎을 오가며 이행의 위기가 삶의 위협으로 확대되고 있는 청년들에게 ‘튼튼한 일자리 안전망’이 무엇보다 시급하다는 요구로, 관련한 4대 개혁과제를 마찬가지로 노사정위원회에 제시한 바 있음. (2015.9.10.)

청년유니온 <튼튼한 일자리 안전망 구축> 4대 개혁과제 요구안

- 1) 실업급여 수급액 인상 및 수급 기간 확대, 30세 미만 청년에 대한 차별 폐지
- 2) ‘자발적 이직자’와 ‘특수고용노동자’를 포함하는 실업급여 수급 대상 확대 (수급 요건 완화)
- 3) ‘생애 첫 일자리 구직자(청년 실업자)’와 ‘장기실업자’를 위한 ‘한국형 실업부조’의 도입
- 4) 고용보험위원회의 민주적 · 공개적 운영 및 안정적인 재정기반의 확충

- 고용보험제도의 진입장벽은 기존에도 이미 높음. 비정규직 중에서 고용보험에 가입하는 비율은 38.7%에 불과함. 특수고용노동자도 제외됨. 특히 OECD 가입국가 중에 유일하게 ‘자발적 이직자(퇴사자)’를 배제하고 있음. 현장에서 이직사유의 자발성을 판단하는 기준이 불명확하기도 하거니와, 진정 자발적으로 퇴사했더라도 실업과 재취업의 어려움이 달라지는 것이 아님. 자발적 이직자라 하더라도 3개월 이상 미취업상태인 경우에는 실업급여를 지급하는 등 수급 요건의 대폭 완화가 필요함.
- 새누리당의 「고용보험법」 개정안은 거꾸로 수급 요건을 대폭 높이고 있음. 고용보험이라는 제도가 있음에도 사각지대가 넓고 수급 요건이 까다로워 수혜를 입지 못하는 대수 저임금·불안정·주변부 노동자의 현실을 고려할 때, 안 하니만 못한 법 개정임.

3. 20대 희망퇴직의 시대, 우리는 20년 전의 경제위기로부터 어떤 교훈을 얻었나

- 최근 두산인프라코어·삼성물산 등 대기업들에서 신입사원을 포함해 20대 청년노동자들까지 희망퇴직 대상이 됐다는 소식을 마주했다. 순순히 쫓겨나지 않는 자들은 갖은 방법으로 떨어져 나가게 한다는 사실까지 드러났다. 비정규직은 계약만료로, 정규직은 희망퇴직으로 ‘해고’된다. 정규직 친구들에게 부디 내년엔 ‘명예퇴직’하지 않길 바란다는 연말 인사를 전해야 할 판이다.
- 2017년은 외환위기 20주년이 되는 해이다. 우리는 20년 전의 상처로부터 어떤 교훈을 얻어 앞으로의 위기를 대응할 것인가. 성찰과 반성이 절실한 시점이다.

언론에서의 파견 문제

_방송업계를 중심으로

_이강택 (KBS PD)

1. 언론사는 간접고용 비율이 유달리 높다

○ 언론사 역시 1997년 외환위기 이후 노동시장 전반에 걸쳐 지속되어온 고용안정성 저하 추세에서 예외가 아니었음. 특히, 2007년 7월 비정규직법이 시행된 이후에는 직접고용 계약직(기간제)의 규모가 최소 수준으로 감소하고, 파견직이 크게 증가함.

<표 1. 주요 언론사 고용형태 현황¹⁾>

언론사	정규직	직접고용 계약직	간접고용 ²⁾	합계	간접고용 비율	사업장	정규직	직접고용 계약직	간접고용	합계	간접고용 비율
KBS	5079	130	785	5994	13.1%	동아일보	679	13	123	815	15.1%
MBC	1570	158	426	2154	19.8%	매일경제신문	713	60	57	831	6.9%
지역MBC	1274	62	315	1651	19.1%	머니투데이	334	30	·	364	·
SBS	920	10	151	1081	14.0%	문화일보	275	17	61	353	17.3%
EBS	585	74	183	842	21.7%	경향신문	509	24	47	580	8.1%
지상파 4사 합계	9428	434	1860	11722	15.9%	서울신문	426	57	35	518	6.8%
지역 민방 합계	1120	48	298	1466	20.3%	조선일보	442	44	187	674	27.7%
CBS	471	12	35	518	6.8%	한국경제신문	455	53	·	508	·
YTN	607	30	194	831	23.3%	한국일보	295	21	24	340	7.1%
MBN	357	21	74	452	16.4%	중앙일보	507	17	149	673	22.1%
CJE&M	1801	17	286	2104	13.6%	한겨레신문	539	30	37	606	6.1%
방송 합계	13784	562	2747	17093	16.1%	신문 합계	5969	414	784	7167	10.9%
연합뉴스	795	48	64	907	7.1%	총계	19753	976	3531	24260	14.6%

1 · 지역 MBC와 지역 민방은 방송통신위원회 방송정책국이 작성한 비정규직 현황 관련 자료(2014년 12월 말 기준, 국회 미방위 이상호 의원실 요구 자료), 나머지 언론사는 고용노동부 고용형태 공시정보(2015년 3월 말 기준, 300인 이상 사업장)를 기준으로 함.

2 · 파견, 용역 포함.

- 공식 통계 자료만을 기준으로 할 때, 주요 언론사의 비정규직 비율은 18.6%나 됨. 우리나라의 기간제 노동 비율은 14.8%, 파견용역(간접고용) 노동 비율은 4.5%인데³, 주요 언론사의 기간제 노동 비율은 4.0%, 간접고용 비율은 14.6%로 간접고용 비율이 상대적으로 유달리 높음. 위의 자료는 오로지 사업체에서 신고한 내용만을 바탕으로 작성되었을 뿐만 아니라, 자회사 인력 및 프리랜서 형태로 고용된 인력 등이 누락되었기 때문에 실제 언론사의 비정규직 비율은 훨씬 더 높을 것으로 추정됨.⁴

○ 2007년 파견법 시행령 개정으로 인한 파견허용업무 확대 → 언론사 파견노동 급격히 증가

- 2007년 파견법 시행령이 개정되면서 언론사 종사 직종 상당수가 파견허용업종에 추가되었음. 이후 실제로 방송업계를 중심으로 파견 노동자 수가 급격히 증가함.⁵ 또한, 언론사 업무를 전문으로 하는 아웃소싱업체의 규모가 비약적으로 성장했고,⁶ 방송제작 및 편성PD조차도

3 · 통계청(2015), 『경제활동인구조사 부가조사 - 2015년 8월』.

4 · 박정호(2011), 『방송산업 비정규직 근로실태 연구 - K 방송사를 중심으로』에 따르면, KBS의 경우에 자회사 2곳을 포함하여 2010년 말 기준으로 정규직은 4964명, 비정규직은 2011년 6월 기준으로 직접고용 계약직 66명, 파견직 770명, 용역(도급) 1040명, 프리랜서는 1000명인 것으로 조사되었다. 프리랜서를 제외하더라도 전체 고용에서 간접고용 비율은 25.9%로 위의 자료를 기준으로 한 KBS의 간접고용 비율 13.1%의 2배에 가까운 것으로 나타났다. 이를 기초로 박정호(2011)는 지상파 방송사의 비정규직을 약 8,000명 정도라고 추정했다.

5 · 박정호(2011)에 따르면, “(KBS의) 파견직은 2006년 310명에서 2011년 770명으로 크게 늘어났다. 파견직의 증가는 2006년 이전 바우처(프리랜서) 형식으로 사용해온 방송제작요원, 즉 FD와 AD, 행정, 그리고 카메라 보조 직종의 파견 전환에 의한 결과로 볼 수 있다.”고 한다. 또한, “파견직 증가는 정규직 인력현황의 추이와 관련되어 있다. (KBS의) 정규직은 2006년부터 2010년까지 4년 동안 약 320명이 감소했는데 2006년에서 2011년 사이에 파견직의 증가 규모는 460명으로 묘하게 근사한 숫자를 보이고 있다. … (중략) … 결국 파견직 증가가 정규직 인력변동과 무관하다고 할 수 없다는 것이다.”고 한다. 즉 파견허용업무 확대로 인해, ① 정규직 인원의 감소를 파견직으로 채용, ② 프리랜서로 사용해온 인력을 파견으로 전환하였다는 것을 알 수 있다.

6 · 미디어산업 관련 아웃소싱업체 빅3인 (주)크릭앤리버코리아, 프리머스HR(주), (주)엠제이플렉스의 경우, 기간제 노동자 수가 각각 1383명, 536명, 507명인 것으로 나타났다(고용노동부 고용형태 공시정보 - 2015년 3월 말 기준). 이들 인원의 대부분은 실질적으로 아웃소싱업체(파견사업주)와 기간제 계약을 맺고 방송사(사용사업주)에 파견되어 일하는 파견노동자인 것으로 추정된다.

파견직으로 채용되는 일이 일반화됨.⁷

<표 2. 현재 파견허용업무에 포함되는 언론사 종사 주요 직종⁸>

- 영화감독(18415) 예시) 영화감독, 텔레비전 감독
- 무대감독(18416) 예시) 무대감독, 연극감독
- 아나운서(18421) 예시) 라디오 아나운서, 텔레비전 아나운서, 뉴스 캐스터
- 사진기자(23512) 예시) 신문 사진기자, 잡지 사진기자
- 촬영기사(23513) 예시) 영화 촬영기사, 비디오 촬영기사, 녹화기사
- 녹음기사(23514) 예시) 음반녹음 장비기사, 음향녹음 장비기사, 테이프녹음 장비기사, 라디오 스튜디오 음향기사, TV 스튜디오 음향기사
- 방송장비 기사(23523) 예시) 라디오방송장비 조작용, TV 방송장비 조작용, 유선방송장비 조작용
- 송신장비 기사(23524) 예시) 라디오 송신장비 조작용, TV송신장비 조작용

2. 방송업계 파견노동의 실태

○ 파견고용의 상당수는 방송 프로그램 제작에 참여하는 직종에 몰려 있음. 방송사는 음향기술, CG, 자막, AD, FD, 영상편집, VJ, 카메라 보조 등 업종을 불문하고 파견직을 고용하고 있음. 방송 프로그램 제작팀에서 외주 제작이 아니라 자체 제작인 경우에도 CP와 PD만 본사 정규직이고, 나머지 인력은 전부 비정규직으로 고용하는 경우도 비일비재함.⁹

7 실제로 JTBC는 보도국에 경력직 PD를 파견계약직으로 채용하고 있으며((주)엠제이플렉스와 계약), CJ E&M은 tvn 예능프로그램에 경력 6년 이상의 PD를 파견계약직으로 채용((주)크릭앤리버코리아와 계약)하고 있다.

8 괄호 안의 숫자는 한국표준직업분류 코드로 「통계청고시 제2000-2호」에 의한 것이다.

9 지상파 방송사 자체 제작인 A 교양프로그램의 경우, CP만 본사 정규직이고 PD 2명은 자회사, 서브작가 4명과 막내작가 1명은 프리랜서, FD 2명은 파견직으로 고용되어 있다.

<표 3. KBS 파견직의 업무 내용¹⁰⁾>

업무 내용	빈도	비중(%)
AD	16	17.2
자막진행	1	1.1
FD	33	35.5
작가/통역	2	2.2
편집	13	14.0
카메라보조	12	12.9
행정	14	15.1
인터넷관리	3	3.2
비서	1	1.1
리서치	2	2.2
인코딩	3	3.2
합계	93	100.0

- KBS의 경우, 파견직의 월 임금은 정규직 전체 평균 대비 17.2%에 불과함.¹¹⁾ 우리나라 전체 기준으로 파견직의 월 임금이 정규직 대비 53.6%라는 점을 감안하면, 상대적으로 정규직보다 매우 낮은 임금을 받고 있음. 이러한 격차(5.82배)는 경찰 부가조사(2011. 8.)에서 소득하위 10%와 소득상위 10%의 격차(5.43배)보다도 높은 수치임. 게다가 파견직의 월 임금은 경찰 부가조사(2011. 8.)에 의한 우리나라 전체 파견직 월 임금¹²⁾의 76.3%에 불과했음. 즉 KBS의 경우만 보더라도 방송업계 파견직의 급여 실태가 매우 심각한 것을 알 수 있음.

○ 파견금지업무에 파견 노동자 사용 : 명백한 불법파견!

- 현행 파견법 시행령 제2조 제1항의 [별표1] 근로자파견대상업무에 의하면, 방송구성작가

10 · KBS 보도본부 파견 노동자 93명을 대상으로 이루어진 조사임. 박정호(2011), 『방송산업 비정규직 근로 실태 연구 - K 방송사를 중심으로』 49쪽.

11 · 박정호(2011), 『방송산업 비정규직 근로실태 연구 - K 방송사를 중심으로』 54쪽.

12 · 경찰 부가조사에 의하면, 우리나라 전체 파견직의 월 평균 임금이 2011년 8월에는 152만 원, 2012년 8월에는 162만 원, 2013년 8월에는 150만 원, 2014년 8월에는 153만 원, 2015년 8월에는 159만 원인 것으로 조사되었다. 정부의 공식 통계자료를 기준으로 하여도 파견직의 임금은 거의 상승되지 않는다는 사실을 알 수 있다.

및 팩트체커의 업무는 한국표준직업분류기호¹³ ‘1821 작가¹⁴’ 혹은 ‘18293 편집자¹⁵’에 해당되고, 기자의 업무는 ‘18291 기자¹⁶’에 해당되어 파견대상업무가 아님. 그럼에도 불구하고, 다수의 방송사는 파견법을 위반하면서 파견금지업무에 파견 노동자들을 사용하고 있음.

- 하지만 고용노동부에서는 방송사의 이러한 불법파견실태를 전혀 파악하지 못하고 있음.¹⁷ 오히려 ‘물량위주 지도·감독을 지양하고 지역별·이슈별·취약 분야 등 특성에 맞는 맞춤형 감독을 실시한다’는 감독방침을 세워 지난 2011년 3920개이던 점검 사업장 수를 지난해 1017개까지 대폭 줄였음¹⁸. 파견업체 또한 방송업계 구인구직 사이트에 버젓이 파견금지업무에 대한 파견계약직 채용 공고를 내고 있음.¹⁹

13 · 「통계청고시제2000-2호」에 의한 것이다.

14 · 1821 작가: 작가는 문학작품을 구상하고 창작하는 자로 출판이나 연극을 위한 문학작품을 저술한다. <주요업무>·출판이나 연극을 위한 문학작품을 구상하고 저술한다.·연극, 영화, 라디오 및 TV방영을 위한 원고 또는 방송대본을 저술하고 프로그램을 작성한다.

15 · 18293 편집자: 신문이나 정기간행물 등에 게재하기 위하여 제출된 기사, 사설 등의 자료, 방송을 위해 취재·제출된 기사자료와 서적 발간을 위해 제출된 각종 원고 등을 선정, 정리 및 편집하는 자를 말한다.

16 · 18291 기자: 신문, 정기간행물 등에 게재하거나 라디오 및 TV방송을 위하여 뉴스나 시사문제를 작성 및 논평하는 자를 말한다. <예시> 신문기자, 잡지기자, 방송기자, 컬럼니스트, 기고가, 리포터.

17 · 차현아(2015), 『방송작가 파견계약은 명백한 불법』, 미디어오늘, 2015. 12. 09.

18 · 하영인(2015), 『은수미 의원 “파견 업종 확대, 무법지대 확장하는 꼴”』, 프라임경제, 2015. 09. 25.

19 · 파견업체들이 관련 법 내용을 잘 모르거나 준수하지 않는 경우가 많다는 것은 이미 사실로 드러났다. 고려대학교 산학협력단이 노동부의 수탁을 받아 수행한 연구인 『파견대상 추가수요 직종분석』(2010)에서도 이 점을 지적하고 있다. “파견이나 도급을 사용하는 사업체의 경우 인터뷰에 따르면, … (중략) … 인사노무담당자의 경우 법 내용을 잘 모르거나 현실상 준수가 어렵다는 의견을 보였다.”(76 ~ 77쪽).

<그림 1. 파견계약직 방송작가 구인공고²⁰⁾>

구성작가 채용

2014-10-24 19:00

본 방송사는 방송스탈전 전문 에이전시입니다.
금번 당사에서 아래의 채용인원을 모집하오니 많은 지원 바랍니다.

[모집부문] **구성작가 채용**

[업무내용]

- 취재 관련 자료수집 및 조사, 사례자 섭외 및 취재, 프리뷰 및 편집 지원등 아이템 제작 전반에 구성작가로서 업무 수행
- 동도단장성격 활발하신 분, 책임감 있고 단체생활적응 빠른 분 우대
- 타 방송사 경력 필수, 시사·사회 이슈에 관심 많으신 분 우대

[근무조건]

- ① 근무지: [주소]
- ② 근무: 월 1,446,600원(사내 OT 수당포함) 조달근무수당 별도(경력별 차등지급)
- ③ 고용형태: **파견계약직(1년 계약/1년 연장계약 가능)**
- ④ 복리후생: 4대보험, 연차휴가, 경조휴가, 경조사비, 양육수당, 상여금, 퇴직금 등
- ⑤ 근무시간: 주 5일 09:00 ~ 18:00 (주말근무 유)

기업홍보 | 현황종단 채용정보(0) | 마감된 채용정보

【(주) [회사명]】 **자료조사(행정) 막내작가 (~12/11)**

기업명: [회사명]
기업형태: 일반기업 (파견대상)
기업규모: 중견기업
자본금: 1억
매출액: 20억
업종/업태: 방송광고 영상 오디오 | 서비스
사업내용: **파견계약 직도현황을 포함한 종합 이용소**

입사지원 >

※ 스킵(0)
※ 관심기업등록(39)
※ 추천글 부착하기

<그림 2. 파견계약직 기자 구인공고>

모집내용			
모집업종	업종 > 비공개 업종 > 방송·영상 > 케이블방송	모집직종	직종 > 비공개
근무지역	서울 중구	주변지하철	>>> 0번출구
담당업무	온라인 매체 콘텐츠 기획 및 제작	근무형태	파견직
모집인원	1명	연봉사항	회사내규에 따름
복리후생	비공개		
자격요건			
성별	회사내규에 따름	나이	0세 ~ 0세
학력	무관	경력	무관
우대조건	비공개	우대전공	비공개
자격종	비공개	스킬	영상 : 비공개 디자인 : 비공개 컴퓨터 : 비공개
상세모집내용			

본 방송사는 방송스탈전 전문 에이전시입니다.
금번 당사의 협력사에서 채용인원을 모집하오니 많은 지원 바랍니다.

[모집부문] 온라인 기자 채용

[업무내용]

- 온라인 매체 콘텐츠 기획 및 제작
- 취재 및 기사 작성

○ 만연한 위장도급 : 명백한 불법파견!

- 제조업뿐만이 아니라, 방송업계에도 아웃소싱업체와 “용역(도급)계약”을 맺고 사내에서 아웃소싱업체 소속 노동자들을 사용하는 경우가 흔함. 이러한 사내용역 노동자들에 대한 업무지시 및 관리
는 방송사 내부(인하우스) 정규직들에 의해 이루어지고 있으며, 현행 도급·파견의 구별기준에 의하여 판단해 볼 때, 위장도급에 해당하는 사례가 많음.²¹⁾

- 방송사 역시 위장도급으로 사내용역 노동자들을 사용하다가 ‘불법파견’에 관한 법적 분쟁에 휘말릴 것을 대비하여 진성도급업체 활용, 프리랜서 채용에 적극적으로 나서고 있음. 미술분야의 경우,

20 · 차현아(2015).

21 · 사내용역 노동자들에 대해 업무지시 및 관리를 방송사 내부 정규직들이 하는 이러한 위장도급 사례는 서울 지상파방송과 지상파 자회사뿐만 아니라, 지역방송에까지 만연하다. 이 사례에 해당하는 사내용역 노동자 대부분은 방송사 내부 근속기간이 2년 이상이었으며, 10년 이상인 인원도 더러 있었다.

SBS아트텍은 대부분의 인력으 아웃소싱업체 및 프리랜서로 활용하고 있으며 KBS아트비전은 1년에 분장 관련 협력업체를 6~7개 지정하여 업체풀을 운영하여 자사프로그램의 제작이나 외주제작 시에 활용하고 있음²². MBC아트만이 자체적인 정규직 미술인력을 상당 부분 보유하고서 나머지 부분에 대해 소수의 프리랜서와 사내용역 노동자들을 활용할 뿐임.

3. 파견법 개악안 통과가 언론사에 미치는 문제점

○ 파견천국 언론사의 탄생!

- 새누리당이 제출한 파견법 개정안 제5조 제2항 제4호에 따르면, 현행 파견대상업무와는 별도로 한국표준직업분류 대분류 1(관리직), 2(전문직)에 해당하는 업무는 일정한 소득기준 이상만 충족하면 기간제한 없는 파견이 허용됨. 여기에 해당하는 업무에 사실상 언론사에 종사하는 “모든 직종”이 포함됨. 현행 파견법 상 파견대상업무가 아닌 방송작가와 기자 업무마저 파견대상업무에 포함됨. 즉 언론사 사업주는 사내 모든 업무에 파견직을 채용할 수 있게 됨.

- 2015년 기준으로 “연 5,600만 원 이상”의 소득기준이 그대로 법제화된다고 하더라도 방송 업계에 종사하는 정규직 노동자들은 이 기준에 부합하는 비율이 매우 높기 때문에 사업자 입장에서선 당연히 파견직을 고용해 정규직 결원을 대체할 것임. MBC의 경우, 2013년 마지막 공채 이후 2년간 대졸신입사원 공채를 진행하지 않고 있음. 신입으로는 업무직²³으로만 올해 5명 채용됐을 뿐임. 반면, 2013년부터 올해까지 파견직으로 채용되었던 인원은 무려 1128명에 이릅니다.²⁴ 지상파뿐만이 아니라, 지역방송 역시 2000년대 들어서면서 정규직 신입사원 공채를 거의 진행하지 않고 있음.

- 방송 프로그램 제작에 참여하는 인력의 경우에는 다수를 프리랜서 고용형태로 사용해왔으

22 · 강익희(2011), 『방송영상 제작스태프의 근로환경 개선방안에 관한 연구』.

23 · 일반직 대비 40~60% 정도의 연봉을 받고 승진이 이루어지지 않는 고용형태.

24 · 국회 미방위 최민희 위원회 발표한 방송문화진흥회 국정감사 자료에 의함.

나²⁵, 이마저도 법적 분쟁에 휘말릴 소지가 적고 인력공급 및 노무관리가 수월한 파견고용형태로 상당수 전환될 가능성이 높음. 즉 파견법 개악안이 통과되면, 정규직만이 아니라, 프리랜서마저 파견직으로 전환²⁶되는 매우 기형적인 결과를 가져올 것임.

- 결국 새누리당이 제출한 파견법 개정안이 통과되면, 현재 파견금지업무에 파견 노동자들을 사용하고 있는 방송사와 아웃소싱업체에 면죄부를 주게 될 것임. 또한, 파견법 개정안에 따라 파견이 전면적으로 허용되는 대상자는 504만 명²⁷(전체 노동자의 26.8%)이나 되는데, 고용노동부에서는 파견 근로감독과 관련된 어떠한 준비도 하고 있지 않으므로 실제로 일정한 소득 기준조차 무용지물이 될 가능성이 높음.

○ 파견직 고용 확대와 언론 공공성 붕괴는 한 몸!

- 현재 정부가 추진 중인 ‘취업규칙 불이익 변경요건 완화 지침’ 및 ‘일반해고 지침’과 패키지로 작동해 정규직 노동자 퇴출에 악용될 수 있음. 노동조합이 없거나, 단체협약을 체결하지 못한 사업장은 물론이고 노동조합과 단체협약이 존재하더라도 노조 동의 없이 취업규칙을 변경해 노동조건을 열악하게 만들 수 있기 때문임. 장기근속 저성과자의 경우 55세 이상 고령자 파견 전면 확대조항을 이용해 임금피크제가 도입되었을 때보다 훨씬 저렴한 비용으로 사용할 수 있고, 노조의 교섭력이 약한 경우에는 “파견으로 돌리겠다”는 식으로 임단협에서 기존 임금 및 노동조건을 하락시킬 수 있음. 즉 정규직 노동자들의 노동조건을 하락시키고 노조의 힘을 약화시킬 수 있음. 최근 MBC의 사례만 하더라도 사측이 비정규직을 고용하여 노조 조합원

25 · 대다수가 프리랜서인 방송작가 직종만 하더라도 실제로 고용노동부 수탁연구과제로 수행된 한국노사관계학회(연구책임자 박호환 / 현재 노사정위원회 전문가그룹 실태조사단장인 권순원 숙명여대 교수도 연구에 참여)의 『특수형태 업무종사자 실태조사』(2011)에 의하면, “구성작가는 출퇴근 시간이 일률적이지는 않지만 통상 해당 프로그램의 시간에 따라 근무시간이 정해지고, 방송사에서 제공하는 사무실에서 섭외·대본작업 등을 한다. 또한 업무수행 각 단계에 있어서 담당 PD의 지휘·감독 하에 업무를 수행하는 것으로 비추어 보았을 때 사용종속성이 있다고 보인다.”(97쪽)고 하여 방송구성작가의 사용종속성은 인정할 수 있다는 견해를 보이고 있다. 즉 프리랜서 형태로 고용하고 있는 인력 상당수는 방송사가 사용자책임을 회피하기 위하여 프리랜서 계약을 맺은 것에 불과하다는 이야기다.

26 · 입직자들을 파견직으로 수급하여 사용하다가 기간이 도과되면 프리랜서로 전환시키는 방송사도 상당히 많은 실정이다.

27 · 김유선(2015), 『박근혜 정부 ‘비정규직 종합대책’ 진단』.

들이 맡았던 업무를 하게 함으로써 노조의 힘을 약화시키고 언론 공공성을 크게 무너뜨리고 있음.

- 2015년 8월 경찰 부가조사에 따르면, 정규직 노동자의 노조 가입률은 16.9%인데 비해 비전형 노동자(파견, 용역, 특수고용형태)의 노조 가입률은 1.4%에 불과함. <표1>에서 언급된 언론사 대부분에는 노조가 있지만, 파견 노동자들은 아무도 노조에 가입되어 있지 않음. 따라서 파견직이 늘어나면 노조가 교섭대표노조 지위를 유지하더라도 비정규직을 포함한 전체 구성원들의 노동조건 개선과 보도 및 제작 자율성 증대를 위한 활동의 영향력, 조직력은 갈수록 축소될 것임.

- 특히 방송업계의 경우 지상파 3사마저 영업적자를 면치 못하고 있는 상황에서 사업자들은 콘텐츠제작 및 수출을 미래의 수익창출분야로 보면서 제작능력 강화를 위한 각종 규제 철폐를 외치고 있음. 사업자 입장에서는 프로그램 제작비가 오히려 축소되고 있는 상황에서 제작능력을 강화하기 위해서는 인건비가 매우 적게 드는 파견직 고용을 늘릴 수밖에 없음. 방송업계의 경영난 때문에 정규직 노동자들 역시 자사의 수익확대추구논리에 빠져들 가능성이 높아 독립성, 공공성, 시청자주권 등 언론 공공성의 핵심 가치들이 언론사 내부에서부터 무너지게 될 것임. 따라서 제작인력 부문 인건비 절감이라는 명분으로 내부 파견직들과 외주제작분야의 프리랜서들의 열악한 노동권 문제가 지속적으로 묵인되거나 은폐될 수도 있음.



노동 5개법안
시민·전문가
공청회

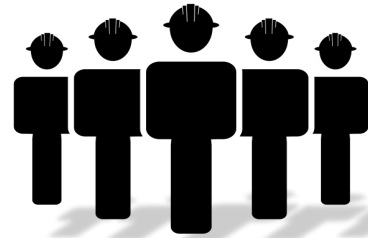
뿌리산업 파견확대가 미칠 영향

_반월/시화공단 불법파견실태

_이영숙 (파견노동자)

반월/시화공단 불법파견실태

- 뿌리산업 파견확대가 미칠 영향 -



이곳은 ‘불법파견천국’



편의점보다 많은 파견업체



이곳은 ‘불법파견천국’



생산직 파견이라고 버젓이 명시

이곳은 ‘불법파견천국’



취업공고는 온통 파견직 투성이

이곳은 ‘불법파견천국’



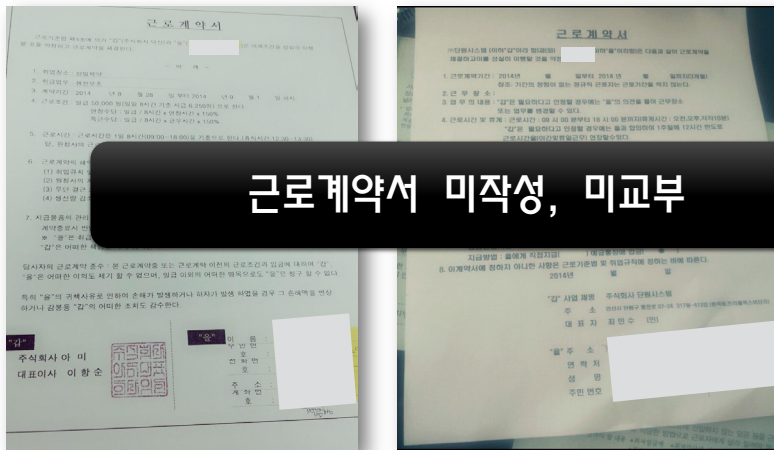
이곳은 ‘불법파견천국’



한 회사에
파견업체만
무려 8개

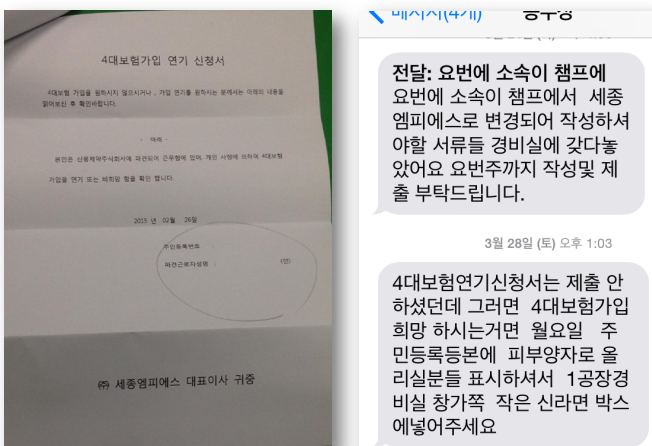
생산직 파견자
100명이상

이곳은 ‘불법파견천국’



근로계약서 미작성, 미교부

이곳은 ‘불법파견천국’



4대보험들거면
나가라,
4대보험
연기 신청 유도

이곳은 ‘불법파견천국’



이곳은 ‘불법파견천국’



이곳은 ‘불법파견천국’



탈세,
퇴직금 미지급,
근무기간 축소,
책임회피

파견노동자들의 인권침해



정규직과의 각종 차별

- 같은 장소, 같은 시간, 같은 일
- 임금은 절반/ 상여금, 명절선물 미지급
- 탈의실, 휴게공간, 화장실 차별



파견노동자들의 인권침해



예고 없는 해고

- 당일날 출근 전 문자 해고
- 가위바위보로 해고자 결정
- 매일 확인해야 하는 다음날 출근 여부



파견노동자들의 인권침해

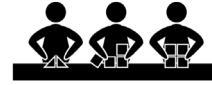


비인격적인 대우

- 욕설, 폭행
- 3개월을 일해도 이름도 모름
- 잔업, 특근 강제



파견노동자들의 인권침해



일상적인 인권 침해

- 작업장 CCTV로 감시
- 잠깐의 휴식도 허락되지 않는 현장 분위기
- 핸드폰 반납 및 복장 검사



강도짓 합법화하는 ‘뿌리산업 파견확대’



뿌리산업 6개 분야(42개 세분야)

- 주조, 금형, 소성가공, 열가공, 표면처리, 용접
 - 제조업 주요업종 대부분
- 반월시화공단 사업체 93% 해당

강도짓 합법화하는 ‘뿌리산업 파견확대’



진짜 대안은 무엇?

- 있는 법도 안지키는 마당에 개혁?
- 강도가 많으니 강도 합법화?
- 보다 엄격한 관리감독과 처벌!!

■ 노동 5개법안 시민·전문가 공청회

3부 | 종합토론



