

박근혜 정부 ‘비정규직 종합대책(안)’ 검토

김유선(한국노동사회연구소 선임연구위원)

1. 들어가는 말

가. 국제동향

- o Kalleberg(2009), pendulum-like “double movement” between flexibility and security (시계추처럼 유연성과 안정성 사이에서 “이중운동”)
- 자유롭고 유연한 시장이 1930년대와 2000년대 오늘날 안정성 증가 요구를 가져옴.
- 규제받는 시장은 1970년대 유연성 증가 요구를 가져옴.

<그림1> 유연성과 안정성 사이에서 시계추처럼 이중운동

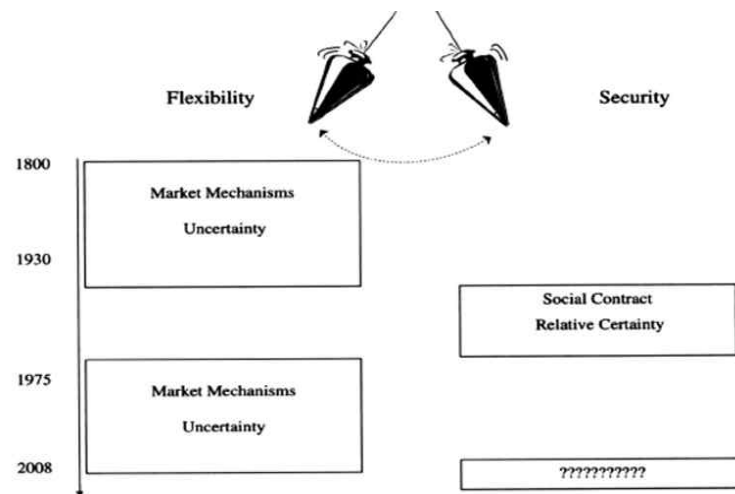


Figure 1. The “Double Movement”

- (1) 1800년대~1930년대 초반: 시장근본주의(불안정/불확실성)
→ 세계대공황, 세계대전, 사회주의운동 활성화
- (2) 1930년대 후반 ~ 1970년대 초반 : 사회계약(상대적 안정)
- (3) 1974~2008년 : 신자유주의 확산, 노동시장 유연화 cf. 1994년 OECD *Jobs Study*
- (4) 2008년 글로벌 금융위기 이후 신자유주의와 노동시장 유연화에 대한 재검토 활발.
 - Piketty 『21세기 자본』 ; ILO 소득주도 성장모델
 - 그러나 아직 뚜렷한 반전의 주체와 계기를 마련하지 못하고 있음.

나. 국내동향

(1) 1994~2011년 신자유주의 확산, 노동시장 유연화를 제1의 노동정책 과제로 추진
- 김영삼, 김대중, 노무현, 이명박 등 정권 교체에도 일관됨. 글로벌 스탠더드로 인식.
⇒ 노동시장 양극화 [고용 불안정 · 소득 불평등] 확대

(2) 2012년 총선·대선에서 경제민주화와 복지국가가 핫 이슈로 떠오름.
- 그러나 정작 그 뿌리인 ‘노동시장/노사관계 개혁’은 핫 이슈가 되지 못 함.
- 여야 모두 과거보다 전향적인 노동시장(일자리) 공약을 제시했고, ‘노동시장 유연화’라는 용어 자체를 찾아볼 수 없었던 것은 긍정적. 안정성 강조됨.

(3) 박근혜 후보는 ‘고용률 70%, 상시 지속적 업무 정규직 고용관행 정착, 2020년까지 연평균 노동시간 OECD 수준으로 단축, 최저임금 수준 개선과 근로감독 강화, 정리해고 요건과 절차 강화’ 등을 공약했음.
- 지난 2년 ‘고용률 70%’ 이외 공약은 실종. ‘양질의(?) 시간제 일자리 창출’이 대신.

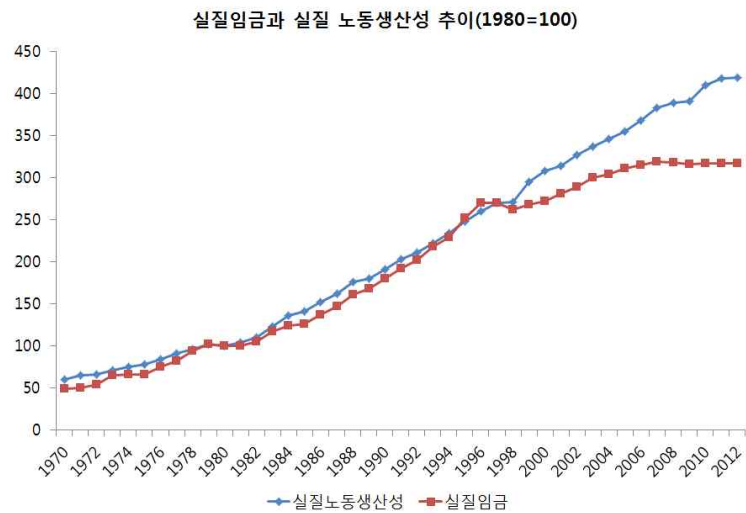
(4) 2014년 11월 하순 최경환 부총리의 ‘정규직 과보호론’ 발언을 시작으로 2년 만에 ‘노동시장 유연화’는 다시 박근혜 정부 노동정책 제1의 과제로 부활했음.
- 12월 22일 ‘2015년 경제정책 방향(안)’과 29일 ‘비정규직 종합대책(안)’은 정규직과 비정규직의 하향평준화를 공식 천명한 일종의 종합선물 세트.

2. 상황 인식

가. 노동시장 양극화

(1) 외환위기 이후 저임금 비정규직 양산, 정규직도 성장에 못 미치는 임금인상.
- 특히 MB 정부 등장 이후 (경제는 성장해도 실질임금은 증가하지 않는) ‘임금 없는 성장’으로 이어짐.

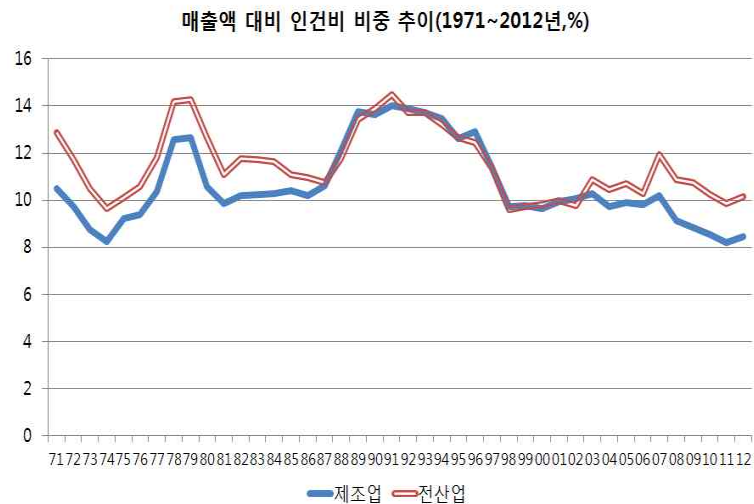
<그림2> 성장에 못 미치는 임금인상을 넘어 ‘임금 없는 성장’



자료: 한국은행 국민소득 통계와 통계청 물가조사 및 경제활동인구조사에서 계산

- 이러한 추세는 기업의 매출액 대비 인건비 비중에서도 확인할 수 있음.
- 제조업 : 외환위기 이전 13% → 외환위기 이후 10% → MB 정부 등장 이후 8%
- 전산업 : 외환위기 이전 13% → 외환위기 이후 11% → MB 정부 등장 이후 10%

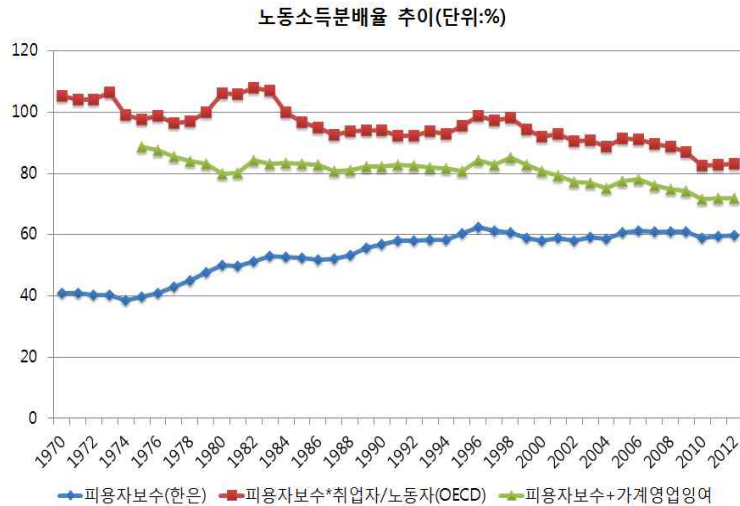
<그림3> 매출액 대비 인건비 비중 추이(1971~2012년, 단위:%)



자료: 한국은행 기업경영분석

- (2) 저임금 비정규직 양산, 성장에 못 미치는 임금인상, 자영업자 몰락 등으로 노동소득 분배율 하락.

<그림4> 노동소득 분배율 추이(1970~2012년, 단위:%)



<표1> 노동소득분배율 추이

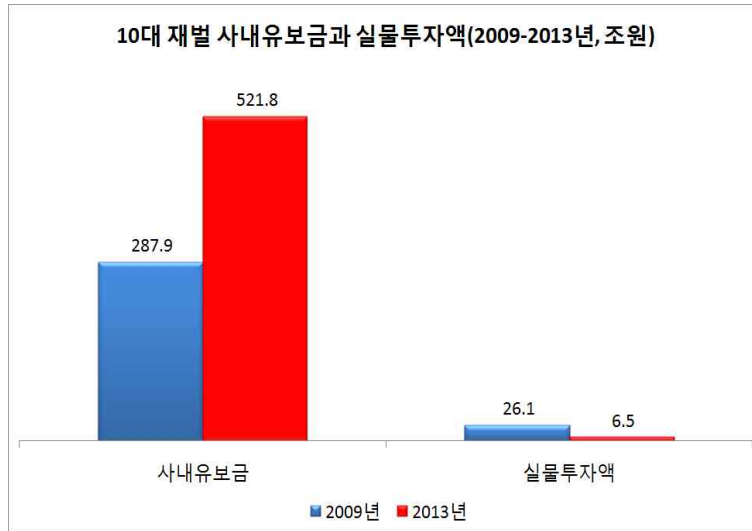
<계산방식>	1996년	2012년	증감폭
피용자보수(한국은행)	62.6%	59.7%	-2.9%p
피용자보수*취업자/노동자(OECD)	98.8%	83.2%	-15.6%p
피용자보수+가계영업잉여	84.2%	72.0%	-12.2%p

- 특히 전체 취업자가 1996년 2,085만 명에서 2012년 2,468만 명으로 증가하고, 임금노동자가 1,320만 명에서 1,771만 명으로 증가했음에도 노동소득분배율이 하락했다는데 문제의 심각성이 있음.

- (3) 10대 재벌 사내유보금 2009년 288조원에서 2013년 522조원으로 4년 만에 234조원(81.2%) 증가했음. [234조원이면 234만 명에게 1억 원씩 나눠줄 수 있는 돈임]
- 20대 재벌 사내유보금은 322조원에서 589조원으로 267조원(82.6%) 증가했음.

- 중소기업체 비정규직의 저임금과 고용불안, 성장에 못 미치는 정규직 임금인상, 골목상권 붕괴와 자영업자 몰락, 하도급단가 후려치기, 법인세 등 재벌 감세가 거대 재벌의 이윤 급증과 독식으로 이어지고 있는 것임.

<그림5> 10대 재벌 사내유보금과 실물투자액 추이(2009-2013년, 조원)



(4) 10대 재벌 실물투자액은 2009년 26조원에서 2013년 7조원으로 20조원(-75%) 감소했고, 20대 재벌 실물투자액은 33조원에서 10조원으로 23조원(-70.9%) 감소했음.

- 안팎의 경제 환경이 불확실하고 다수 국민이 소비 여력을 상실함에 따라 재벌 기업들도 투자할 곳을 찾지 못하고 있음.
- 정부가 재벌에게 투자를 호소할 필요도 없음. 법률로 강제하거나 돈벌이가 되지 않는 한 재벌들은 투자를 확대하지 않을 것임.

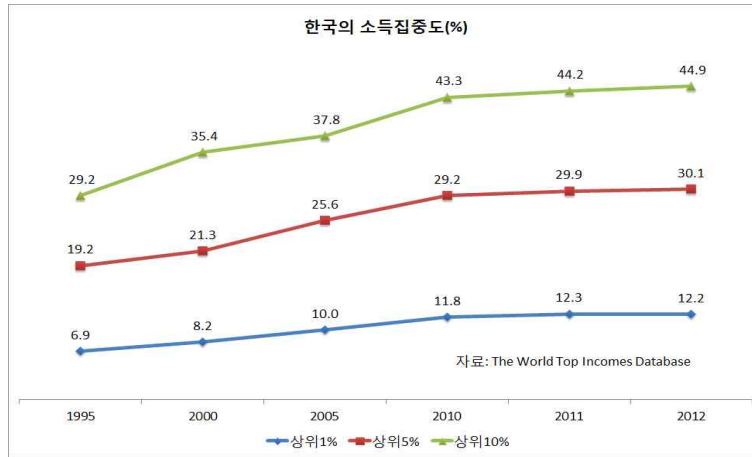
<표2> 10대 재벌 사내유보금과 실물투자액(단위: 10억 원, %)

	사내유보금(10억원)				실물투자액(10억원)			
	2009년	2013년	증가액	증가율	2009년	2013년	증가액	증가율
삼성	86,592	176,526	89,934	103.9	6,986	221	-6,765	-96.8
현대자동차	44,935	98,249	53,314	118.6	5,548	523	-5,025	-90.6
SK	24,160	47,111	22,951	95.0	2,884	2,754	-130	-4.5
LG	29,301	38,935	9,634	32.9	1,504	153	-1,351	-89.8
롯데	32,538	48,268	15,730	48.3	1,579	245	-1,334	-84.5
포스코	30,607	48,653	18,046	59.0	853	905	52	6.1
현대중공업	12,539	22,835	10,296	82.1	2,276	40	-2,236	-98.2
GS	14,373	20,124	5,751	40.0	2,322	1,356	-966	-41.6
한진	2,735	4,335	1,600	58.5	1,564	217	-1,347	-86.1
한화	10,142	16,794	6,652	65.6	578	122	-456	-78.9
10대재벌	287,922	521,830	233,908	81.2	26,094	6,536	-19,558	-75.0
11-20대재벌	34,527	67,120	32,593	94.4	6,909	3,070	-3,839	-55.6
20대재벌	322,449	588,950	266,501	82.6	33,003	9,606	-23,397	-70.9

자료: 국회예산정책처가 추미애 의원실에 제출한 자료로 아시아경제(2014.11.3.)에서 재인용

(5) 상위 5%, 10%의 소득집중도는 매우 빠른 속도로 증가하고 있음.

<그림6> 한국의 소득집중도(1995-2012년, 단위:%)

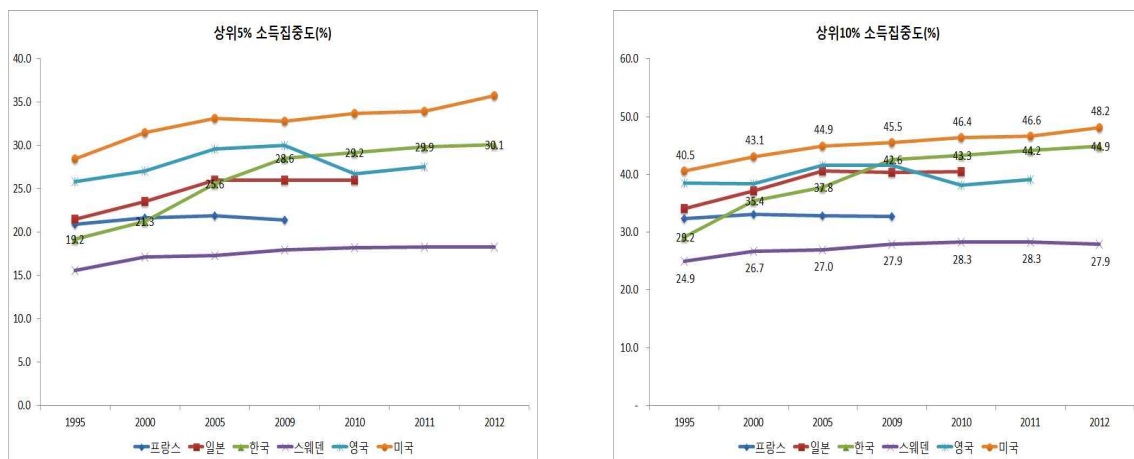


<표3> 소득집중도 추이

	1995년	2012년	증감폭
상위1%	6.9%	12.2%	+5.3%p
상위5%	19.2%	30.1%	+10.9%p
상위10%	29.2%	44.9%	+15.7%p

○ 한국의 상위5% 소득집중도를 미국, 영국, 프랑스, 일본, 스웨덴 5개국과 비교하면,
- 1995년 미국>영국>일본>프랑스>한국>스웨덴 순에서 2012년 미국>한국>영국>일본>프랑스>스웨덴 순으로 한국의 소득집중도가 급격히 증가했음.

<그림7> 소득집중도 국제비교(단위:%)



<표4> 소득집중도 국제비교(단위:%)

		프랑스	일본	한국	스웨덴	영국	미국
상위1%	1995	7.7	7.3	6.9	5.3	10.8	13.5
	2000	8.3	8.2	8.2	6.0	12.7	16.5
	2005	8.7	9.4	10.0	6.3	14.3	17.7
	2009	8.1	9.6	11.3	6.7	15.4	16.7
	2010		9.5	11.8	6.9	12.6	17.5
	2011			12.3	7.0	12.9	17.5
	2012			12.2	7.1		19.3
상위5%	1995	20.9	21.5	19.2	15.5	25.8	28.5
	2000	21.7	23.5	21.3	17.1	27.0	31.5
	2005	21.9	26.0	25.6	17.3	29.6	33.1
	2009	21.4	26.0	28.6	18.0	30.0	32.8
	2010		26.0	29.2	18.2	26.7	33.7
	2011			29.9	18.3	27.6	34.0
	2012			30.1	18.3		35.8
상위10%	1995	32.4	34.0	29.2	24.9	38.5	40.5
	2000	33.1	37.2	35.4	26.7	38.4	43.1
	2005	32.9	40.6	37.8	27.0	41.6	44.9
	2009	32.7	40.3	42.6	27.9	41.5	45.5
	2010		40.5	43.3	28.3	38.1	46.4
	2011			44.2	28.3	39.2	46.6
	2012			44.9	27.9		48.2

자료: The World Top Incomes Database

(6) (요약) 저임금 비정규직 양산, 성장에 상응하지 못 하는 임금인상

→ 노동소득분배율 하락

→ 10대 재벌 내부유보 증가 실물투자 감소, 부자 소득집중

○ 노동시장 양극화는 ‘정규직 과보호’가 아닌 ‘재벌 과보호, 부자 과보호’에서 비롯.

나. 정규직 과보호?

(1) 정규직 과보호?

○ 정규직 1000만 명(노동계 집계)~1200만 명(정부 집계)

- 평범한 직장인들이 과보호 받고 있다는 인식 자체가 어이없음.

○ 유노조 대기업 정규직은 과보호 받고 있다?

- 대한항공 박창진 사무장 : 유노조 대기업 정규직 중에서도 엘리트 사원.

(2) (법제) OECD 고용보호지수(2013년)

- 상용직 개별해고 제한(2.29점) 12위, 집단해고 제한(1.88점) 30위로, 이들을 종합한 정규직 해고 제한(2.17점)은 22위임.
- 고용보호가 약하면 0점, 고용보호가 강하면 6점에 가까움.

Figure 2.4. Protection of permanent workers against individual dismissal

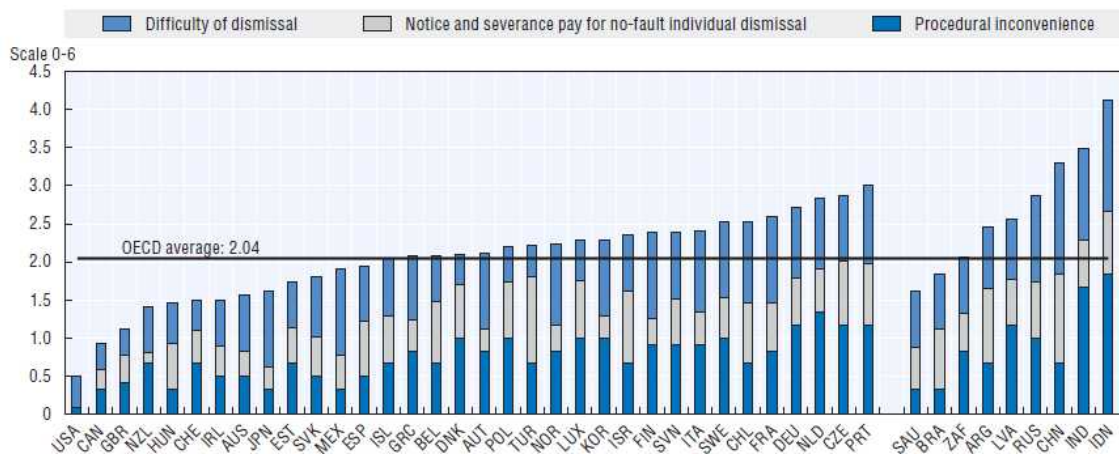


Figure 2.5. Additional provisions for collective dismissals

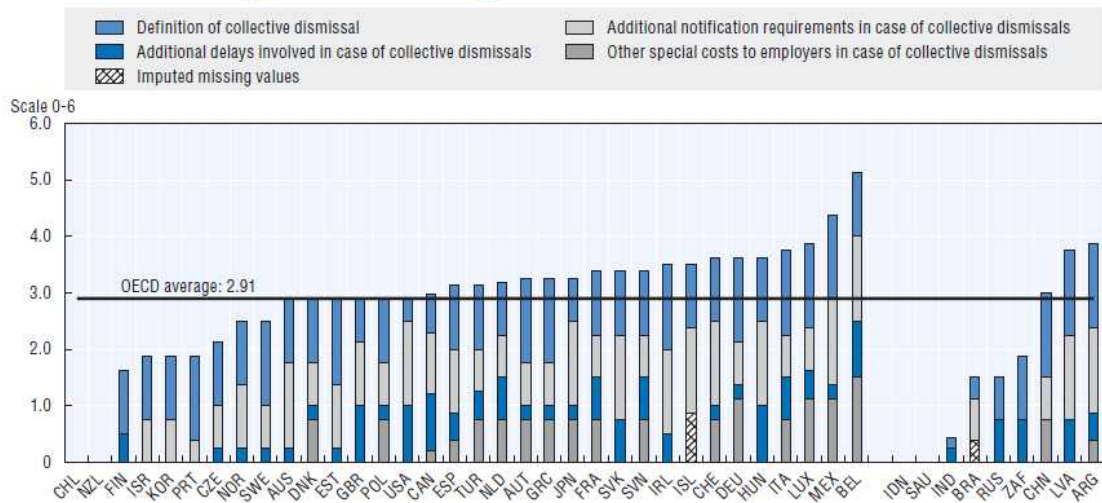
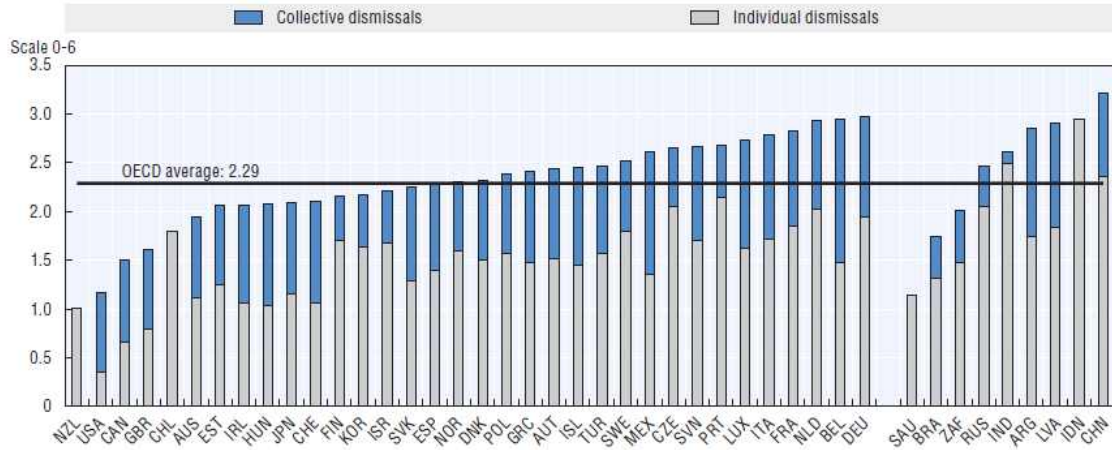


Figure 2.6. Protection of permanent workers against individual and collective dismissal

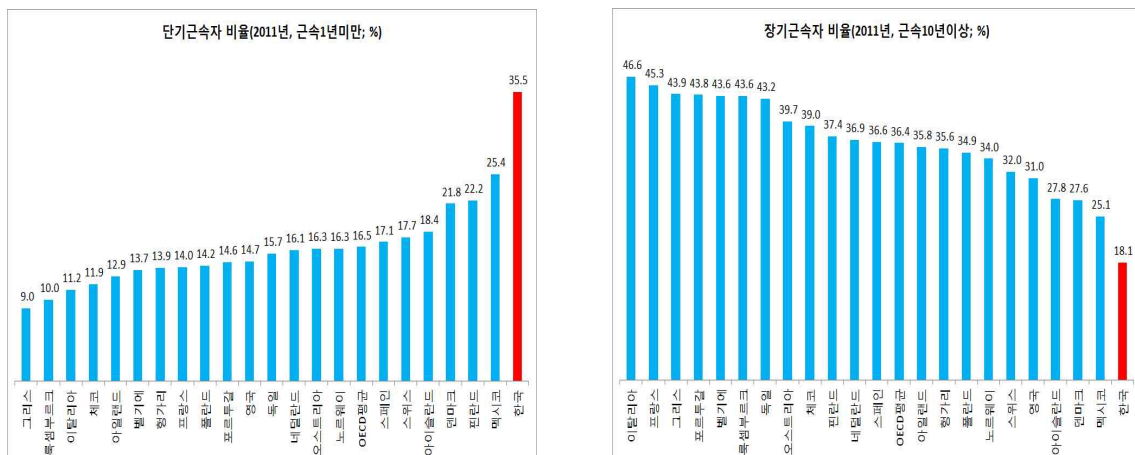


- 고용보호지수는 법률 조항에 점수를 매긴 것이므로 현실과 괴리가 있을 수 있음.
- 남녀고용평등법이 동일가치노동 동일임금을 규정하고 있지만 지켜지지 않음.
- 한국에서 근로기준법은 사실상 최고(또는 표준) 기준이지만, 유럽에서는 최저기준이며 단체협약으로 노동시장 규율 cf. 노동시간
- 일본의 기업주는 일단 법은 지키고 보는데, 한국의 기업주는 안 지키고 봄.

(3) (실제) ILO와 OECD는 고용안정의 대위변수로 근속년수를 사용하고 있음.

- 단기근속자 비율은 35.5%로, 22개 회원국 중 한국이 가장 높음. OECD 회원국 평균은 16.5%고, 단기근속자가 가장 적은 나라는 그리스(9%)임.
- 장기근속자 비율은 18.1%로, 22개 회원국 중 가장 적음. OECD 회원국 평균은 36.4%고, 장기근속자가 가장 많은 나라는 이탈리아(46.6%)임.

<그림8> 장단기근속자 비율 국제비교(단위:%)



- 한국은 근속년수 관련 3개 지표 모두 OECD 최하위임.
- 근속년수 평균은 5.1년, 단기근속자 비율은 35.5%, 장기근속자 비율은 18.1%임.
- 한국은 '초단기근속' 나라로, 근속년수 기준으로 고용이 가장 불안정한 나라임.

다. 노동시장 유연화?

(1) 유연성(flexibility)과 경직성(rigidity)은 엄밀하게 정의되지 않은 개념.

- 유연성 : (기업) 효율성 - (노동자) 불안정
- 경직성 : (기업) 비효율 - (노동자) 안정성 (보호/사회보험)

○ 기업 효율성과 노동자 안정성 양 측면 중 어느 한 쪽으로 쏠림은 바람직하지 않음.

- 한국은 지나친 유연화, 불안정성 해소가 시급히 해결해야 할 과제임. 즉 안정성이 강조되어야 함. 지난 대선 때 공약도 이를 반영함.

3. 주요 법안 검토

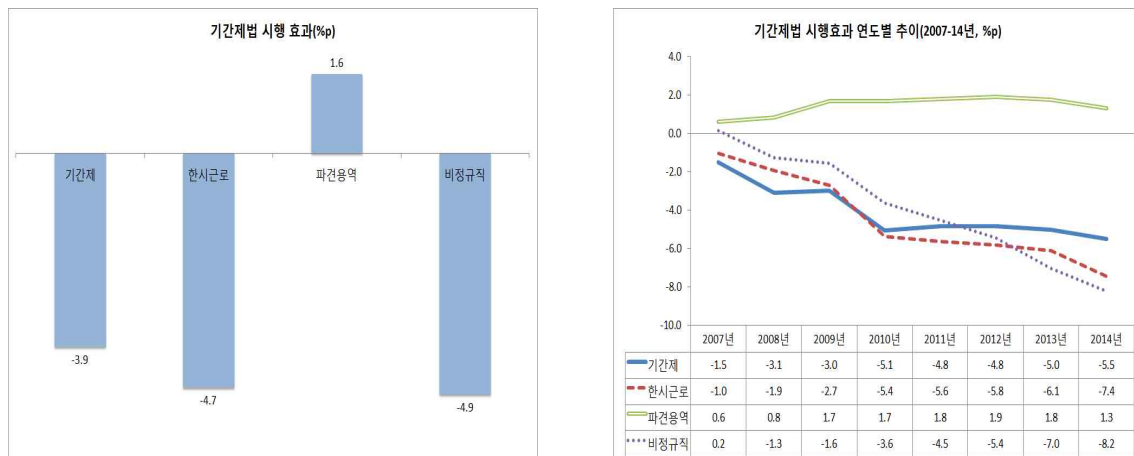
가. 기간제

(1) 기간제 사용기간 한도 2년을 4년으로 연장

- 2009년 '백만 고용대란설'을 퍼뜨리며 추진하다 실패했던 방안 재탕.

(2) 기간제법 시행효과(통계청 경제활동인구조사 부가조사)

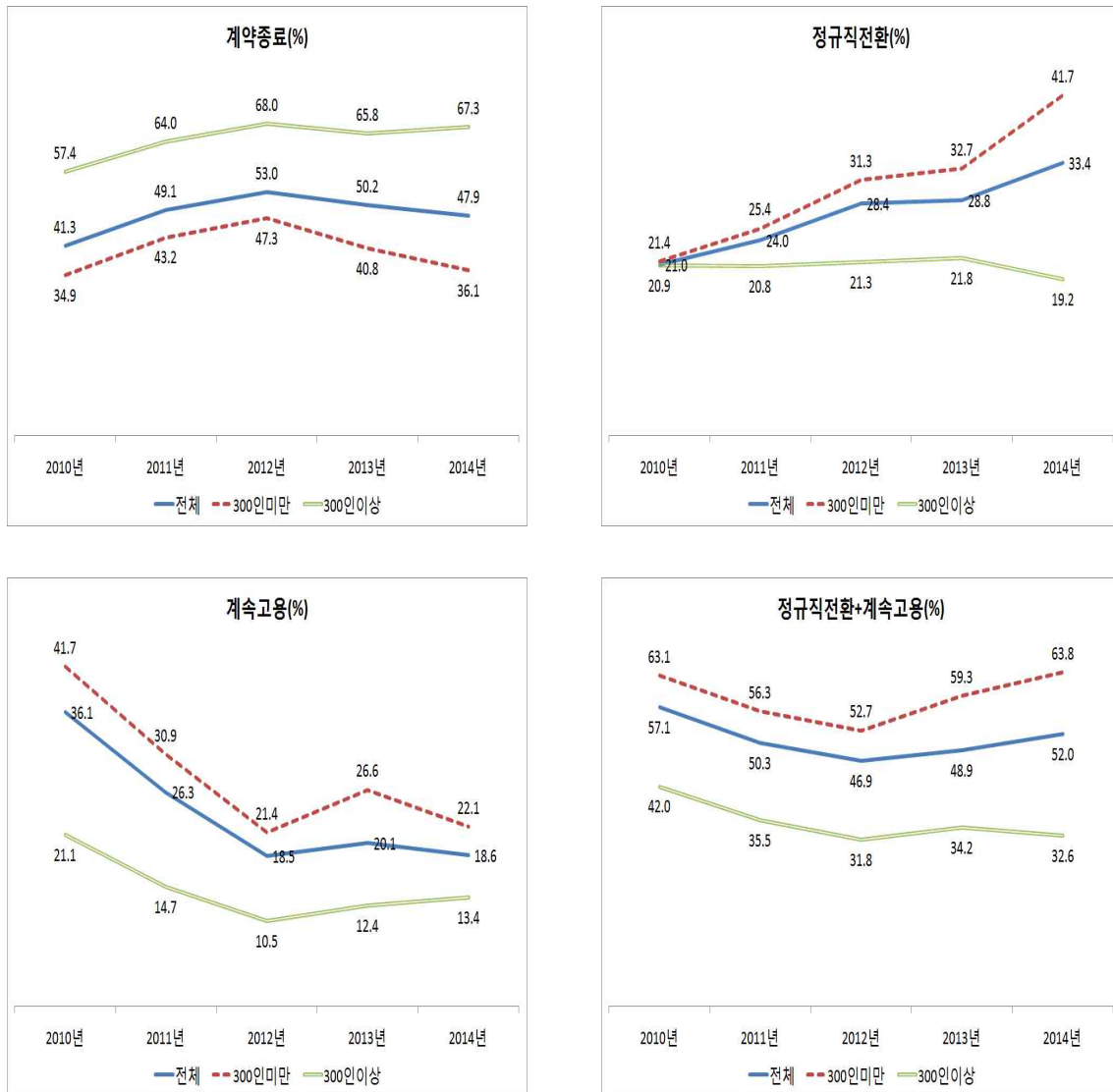
<그림9> 기간제법 시행 효과(단위:%)



- 기간제 근로 3.9%p 감소, 한시근로(기간제 근로 포함) 4.7%p 감소, 파견용역근로 1.6%p 증가 ⇒ 비정규직 4.9%p 감소, 정규직 4.9%p 증가

(3) 정규직 전환율(노동부 사업체기간제근로자 현황조사)

<그림10> 기간제 근로자(근속 1.5년 이상) 계약기간 종료 시 처리 현황(단위:%)



(4) 정규직 전환율을 50%라 가정할 때 4년 동안 정규직 전환율

- 현행 기간제법 : 75%(처음 2년 50% + 다음 2년 50%×50%=25%)
- 4년으로 연장 : 50%(처음 2년 0% + 다음 2년 50%)

- 실제로는 기간제 근로자 A를 정규직으로 전환하지 않고 고용계약을 종료한 뒤, 기간제 근로자 B와 고용계약을 체결할 유인이 높아질 것.
- 이직수당 10%만 지급하면 정규직 전환 없이 기간제 근로를 8년 동안 사용할 수 있기 때문에, 정규직 전환율은 더 낮아질 것.

- (5) 박근혜 대통령은 상시 지속적 일자리는 정규직으로 직접 고용하겠다고 공약했음.
- 비정규직 종합대책(안)도 공공부문 상시 지속적 일자리는 정규직 전환하겠다고 함.

- 한데 2년도 모자라 4년, 8년씩 기간제 사용을 허용한다면 공약과 배치됨.
- 2년을 넘어 4년, 8년씩 계속 필요한 일자리라면 그거야말로 상시 지속적 일자리.
- 공공부문에서 모범을 확산하지는 못할망정 공공부문 따로 민간부문 따로 앞뒤가 안 맞음.

나. 파견/사내하도급

- (1) 통계청 경제활동인구조사 부가조사(2014년 3월)
 - 노동자 1,840만 명 중 파견·용역근로는 80만 명(4.3%)
 - * 파견근로 17만 명(0.9%), 용역근로 63만 명(3.4%).
 - * 임금을 파견업체에서 받았다 응답하면 파견근로, 용역업체에서 받았다 응답하면 용역근로로 분류됨. 파견업체가 용역업체를 겸하는 경우가 많고, 파견보다는 용역이 더 자주 사용하는 용어이기 때문에, 청소·경비 이외의 파견근로자들도 용역근로로 분류됨.
 - 사내하청은 설문 문항이 없어 파악 안 됨(→ 정규직으로 분류)
 - 300인 이상 사업체 노동자 223만 명(전체 노동자의 12.1%) 가운데 30만 명(13.4%)만 비정규직 ???

- (2) 고용노동부, 고용형태 공시제 결과(2014년 3월)
 - 300인 이상 대기업 노동자 436만 명 중 비정규직 162만 명(37.3%)
 - * 기간제 등 직접고용 75만 명(17.2%), 사내하청 등 간접고용 87만 명(20.0%)
 - * 기업규모가 클수록 사내하청 등 간접고용 많이 사용
 - 10대 재벌 계열사 120만 명 중 비정규직은 43만 명(36.3%)
 - * 기간제 등 직접고용 7만 명(6.1%), 사내하청 등 간접고용 36만 1천명(30.2%)

(3) 55세 이상과 관리직·전문직에게 파견근로 전면 허용.

- 현행 파견법은 32개 업종만 허용하고 있음.
- 정부안은 55세 이상 고령자 328만 명(전체 노동자의 17.4%)과 관리전문직 452만 명(24.1%)에게 파견근로를 전면 허용하겠다는 것임. 55세 이상 고령자와 관리전문직 중 중복을 제외하더라도 741만 명(39.5%)으로 전체 노동자 10명 중 4명을 새로이 파견근로 대상에 추가하겠다는 것임.

<표5> 비정규직 규모(2014년 8월)

		수(천명)				비율(%)			
		전체	55세 이상 (1)	관리 전문직 (2)	확대 대상 (1)+(2)	전체	55세 이상 (1)	관리 전문직 (2)	확대 대상 (1)+(2)
임금노동자(1)		18,776	3,276	4,523	7,414	100.0	100.0	100.0	100.0
정규직 (2=1-3)		10,254	950	3,266	3,957	54.6	29.0	72.2	53.4
비정규직 (3=①+---+⑧, 중복제외)		8,522	2,326	1,257	3,457	45.4	71.0	27.8	46.6
고용계약	임시근로	8,225	2,253	1,214	3,346	43.8	68.8	26.8	45.1
	장기임시근로 ①	4,817	1,178	470	1,604	25.7	35.9	10.4	21.6
	한시근로 ②	3,408	1,075	744	1,742	18.2	32.8	16.5	23.5
	(기간제근로)	2,749	917	671	1,522	14.6	28.0	14.8	20.5
근로시간									
근로제 공 방 식	시간제근로 ③	2,032	727	367	1,052	10.8	22.2	8.1	14.2
	호출근로 ④	805	332	1	333	4.3	10.1	0.0	4.5
	특수고용 ⑤	524	72	67	137	2.8	2.2	1.5	1.8
	파견근로 ⑥	195	59	19	76	1.0	1.8	0.4	1.0
	용역근로 ⑦	604	356	14	368	3.2	10.9	0.3	5.0
	가내근로 ⑧	58	14	3	18	0.3	0.4	0.1	0.2

자료: 통계청, 경제활동인구조사부가조사(2014년 8월)

주: 확대대상(1)+(2)은 55세 이상과 관리전문직 중 중복을 제외했음.

- (4) 파견법 적용대상 확대는 불법파견/사내하청을 많이 사용하고 불법파견 시비에 휘말려 있는 재벌들의 이해관계와 일치함.

다. 공공부문 비정규직

- (1) 공공부문 상시 지속적 일자리 정규직 전환대상에 직접고용 비정규직만 포함.
- 상시 지속적 일자리라면 파견·용역 등 간접고용도 정규직 전환대상에 포함해야 함.
 - 서울시는 청소·경비 등 간접고용 노동자들을 직접고용으로 전환했고, 광주시도 추진하고 있음.

라. 근로시간

(1) 근로기준법 제53조는 연장근로 한도를 주당 12시간으로 제한하고 있음. 하지만 ‘휴일근로는 연장근로 한도에 포함되지 않는다’는 노동부 해석과 근로기준법 제59조는 탈법적인 장시간 노동을 합리화하는 근거로 악용되어 왔음.

- 노동부 해석: 휴일근로는 8시간 한도에서는 단순한 휴일근로에 불과하고 1일 8시간을 초과하는 부분만 휴일근로이면서 연장근로에 해당하므로 이 경우에만 휴일근로수당과 연장근로수당을 중첩적으로 지급(2000.9.19. 근기 68207-2855, 2002.10.28. 근기 68207-3125).

- 대법원 산하 노동법실무연구회 편, 『근로기준법 주해(III)』: 근로기준법 제50조 제1항은 1주간의 근로시간은 40시간을 초과할 수 없다고 하고 있을 뿐 1주간의 근로시간을 산정하면서 휴일근로시간을 빼라는 취지로 보기 어려우므로 위 견해에는 동의할 수 없음. 휴일근로가 있는 경우 휴일 외의 근로시간과 합하여 주당 40시간을 넘는 경우에는 그 한도에서 연장근로가 되고, 휴일근로를 포함한 연장근로시간이 1주에 12시간을 넘지 않아야 함. 휴일 외 다른 날의 근로시간이 1주에 40시간을 넘는 경우 휴일에 한 근로시간은 모두 휴일근로시간임과 동시에 연장근로시간에 해당하고, 그 근로시간에 대하여는 모두 휴일근로수당과 연장근로수당을 중첩적으로 지급하여야 함.

(2) 박근혜 후보는 대선 때 ‘2020년까지 OECD 수준으로 노동시간 단축’을 공약하면서, ‘근로기준법상 초과근로시간 한도 지키기, 휴일근로 초과근로시간 산입, 근로시간 특례업종 축소, 장시간 근로를 강제하는 교대제 개편 등’을 약속했음.

- 현재 환노위에 제출된 근로기준법 개정안은 ‘휴일근로 초과근로시간 산입’과 관련하여 여야 모두 의견이 일치함.

(3) 노동부는 연장근로 한도 주12시간을 주20시간으로 연장하는 방안 제출

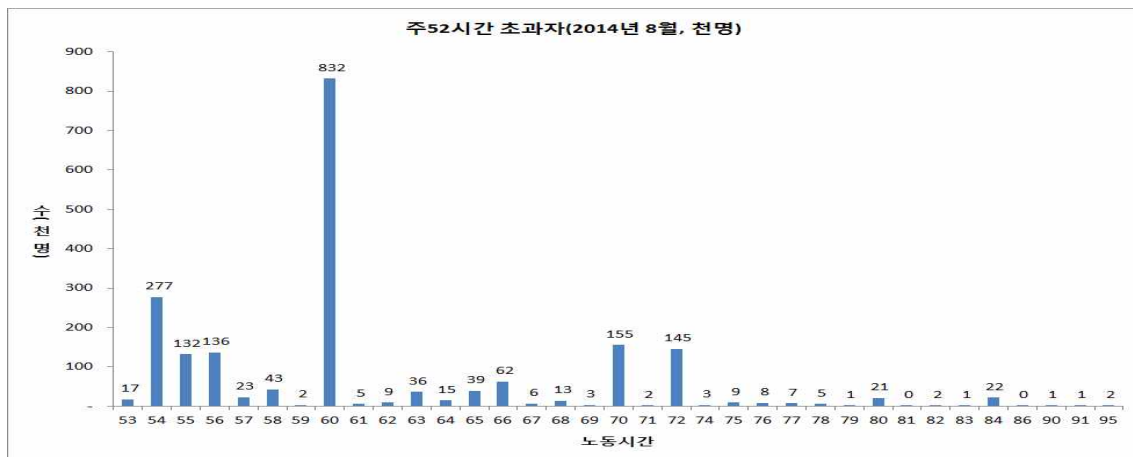
- 연장근로 한도 28시간(연장근로 12시간+휴일근로 16시간)을 20시간(연장근로 12시간 + 추가 연장가능 8시간)으로 축소하는 것이라 강변.

⇒ 2014년 상반기 국회 환노위가 추진한 노사정소위 합의 도출 불가능해짐.

(4) 실태

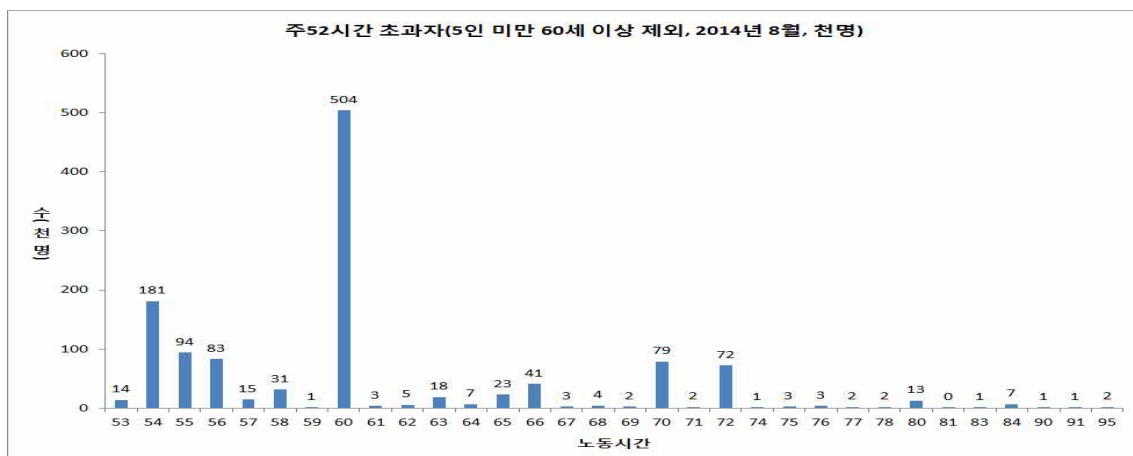
- 통계청 경제활동인구조사 부가조사(2014년 8월)에서 주52시간을 초과해 근무하는 사람은 204만 명(전체 노동자 1,878만 명 중 10.8%).
- 이는 근로기준법상 근로시간 조항이 적용되지 않는 5인 미만 사업체, 감시단속적 근로자(경비원 26만 명), 근로시간 특례 및 적용제외 근로자를 모두 포함한 수치임.

<그림11> 노동시간별 주52시간 초과자 분포(2014년 8월, 천명)



- 5인 미만 사업체와 감시단속적 근로가 다수 포함된 60세 이상 고령자를 제외하고 ‘5인 이상, 60세 미만’으로 대상을 한정하면 52시간 초과자는 122만 명(6.5%)임.
- 여전히 특례업종이나 적용제외자가 포함된 수치임. 122만 명 중 60시간 초과자는 그 수가 많지 않을 뿐만 아니라 대부분 특례업종이거나 적용제외자일 것임.

<그림12> 노동시간별 주52시간 초과자 분포(5인미만 60세+ 제외, 2014년 8월, 천명)



(5) 주52시간 상한제 → 주60시간 상한제

- 과연 탈법적으로 주52시간 초과노동이 관행화된 일부 기업 때문에, 기존의 노동시간 법제를 뒤흔들어야 하는지 의문임. 명분도 없고 후유증만 클 것임.
- 주60시간에 50만 명 몰려 있음. 현실을 고스란히 인정해달라는 것임.
- 법정 노동시간 단축(주44시간→주40시간)에 따른 실 노동시간 단축 추세에 찬물을 끼얹고, 연장근로가 늘어나는 부작용 초래할 것임.

마. 임금체계

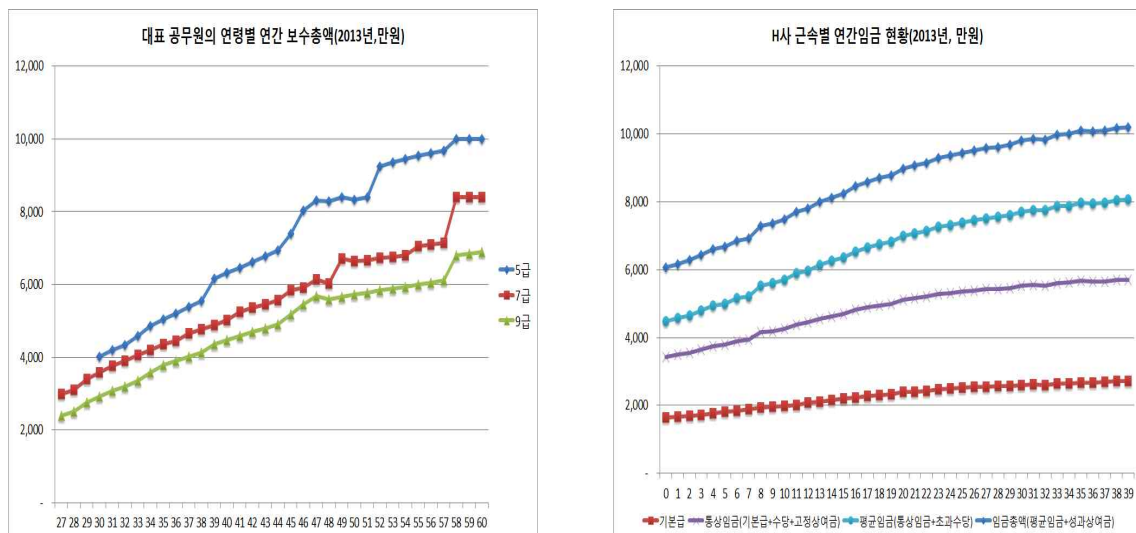
(1) 과도한 연공급 위주의 임금체계를 직무·능력·성과 중심으로 개편

- (공공부문) 올해부터 성과연봉제 적용을 2급 이상 간부직에서 7년 이상 근속자나 최하위직급을 제외한 전 직원으로 대상 확대.

(2) 과도한 연공급?

- 공무원 30세 입직 60세 정년퇴직 : 2.3~2.5배
- H사 생산직 근속 1년과 35년 1.6배

<그림13> 공무원과 H사 생산직의 연령/근속별 연봉 추이(2013년, 만원)



(3) 연공급을 직무급 등으로 개편해야 한다는 주장은 어제 오늘 얘기가 아님.

- 실증분석 결과 그동안 임금체계 개편, 성과주의 임금제도 도입이 기업의 경영성과나 고용구조에 긍정적 영향을 미쳤다는 증거 발견되지 않음.

- (4) 정부쪽 초점은 성과주의 확대. 성과주의 임금제도 확산에 주력하는 이유는?
- ① 제도적 동형화 가설(유행) ② 분할통치 가설 이외는 잘 설명 안 됨.
 - o 현재 임금정책 초점은 최저임금 개선, 저임금 비정규직 고용 및 임금수준 개선, 경제성장에 상응하는 정규직 임금인상 등을 통한 생활수준 안정, 변동성 축소여야 하는데 거꾸로 감.
 - 정작 임금체계가 없는 중소기업체 비정규직에게 임금체계를 만들어주기 위한 노력은 그동안 없었음.

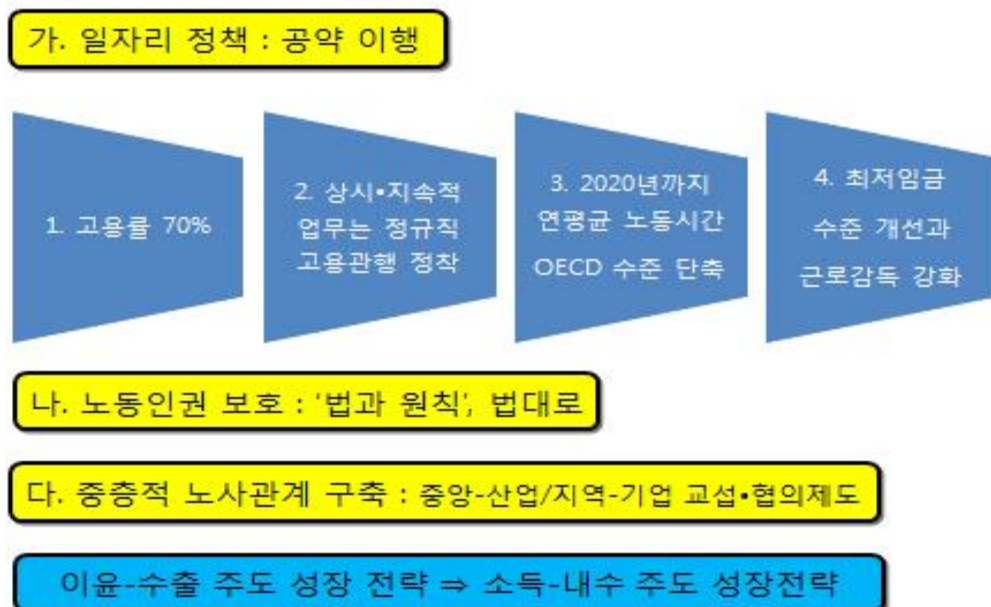
바. 손쉬운 해고와 근로조건 불이익 변경

o 근로계약 해지 기준 명확화

- (공공부문) '2진 아웃제'. 임·직원이 2년 연속 업무성적이 '최하위 등급'을 받게 될 경우 면직처분(근로계약 해지) 하겠다. 올해 저성과자 기준 등을 만들어 내년부터 적용할 예정.

o 취업규칙 변경 기준·절차 명확화

4. 맺는 말



(1) 대선 공약 이행

- ‘온갖 식상한 재고품 다 늘어놓고 3월말까지 패키지 협상하자’고 할 게 아니라, 2년 동안 방치해 온 대선 공약부터 이행.
- 일자리 정책 공약 : 고용률 70%, 상시 지속적 업무 정규직 고용관행 정착, 2020년까지 연평균 노동시간 OECD 수준으로 단축, 최저임금 수준 개선과 근로감독 강화, 정리해고 요건과 절차 강화 등.

(2) 노동자가 일하는 노동현장에 ‘법과 원칙’을! 법대로!

- 최저임금 위반, 연장근로 한도 위반, 불법 사내하청 일소.

(3) 민간부문도 재벌그룹 비정규직부터 상시지속적 일자리면 직접고용 정규직 전환

- 흔히 노동자의 88%가 중소기업에 몰려 있고, 비정규직 대부분이 중소기업에 있어 비정규직 문제해결이 어렵다고 함. 그러나 이는 통계청 ‘경제활동인구조사’에서 비롯된 착시 효과로 사실이 아님.
- 통계청 ‘임금근로일자리 행정통계’에서 2012년 300인 이상 대기업 노동자는 619만 명(38.9%)이고 정부부문 노동자는 210만 명(13.2%)임. (중복을 제외한) 정부부문과 민간 대기업 노동자는 모두 696만 명(43.7%)임.
- 노동부 고용형태공시제 시행 결과 민간부문 300인 이상 대기업 노동자 436만 명.
⇒ 정부와 대기업의 노동정책 방향이 노동시장에 매우 직접적이면서도 광범위한 영향을 미치며, 정부와 대기업의 저임금 비정규직만 해소하더라도 문제 절반 해결 가능.
- 2014년 3월 10대 재벌 노동자 120만 명 중 비정규직은 43만 명(36.3%).
- 기간제 등 직접고용은 7만 명(6.1%), 사내하청 등 간접고용은 36만 명(30.2%).
- 10대 재벌 비정규직을 전원 정규직 전환하고 연봉 1천만 원씩 인상하는데 드는 재원은 4.3조원.
- 2013년 10대 재벌 사내유보금 522조원의 0.8%, 2009-2013년 증가액 234조원의 1.8%면, 비정규직 43만 명을 전원 정규직으로 전환해 43만 개의 좋은 일자리 창출 가능.

- 재벌 계열사 사내하청은 대부분 상시·지속적 일자리이자 불법파견.
- 재벌개혁(경제민주화)과 소득주도 성장정책은 사내하청 노동자들의 직접고용과 처우개선에서 출발해야
- ‘상시지속적 일자리 정규직 고용’ 공약도 이행하고, ‘법과 원칙’도 실현하고
- 재벌에게 투자해라, 일자리 늘려라 애원(?)할 필요 없음.
- 법대로 불법파견(사내하청)을 일소하면 좋은 일자리가 만들어지고,
- 부자증세로 세원을 늘려 필요한 국가사업을 확대하면 내수를 진작할 수 있음.

<표6> 10대 재벌 비정규직 현황(2014년 3월 현재)

	계열사 (개)	수(명)					비정규직 비율(%)		
		노동자	정규직	비 정규직	직접 고용	간접 고용	전체	직접 고용	간접 고용
삼성	30	362,826	233,641	129,185	10,909	118,276	35.6	3.0	32.6
현대자동차	27	212,183	140,369	71,814	11,974	59,840	33.8	5.6	28.2
SK	27	92,332	65,284	27,048	5,095	21,953	29.3	5.5	23.8
LG	26	158,769	132,511	26,258	5,064	21,194	16.5	3.2	13.3
롯데	23	74,876	36,964	37,912	19,220	18,692	50.6	25.7	25.0
포스코	16	71,550	34,189	37,361	4,043	33,318	52.2	5.7	46.6
현대중공업	7	101,674	37,801	63,873	1,954	61,919	62.8	1.9	60.9
GS	15	40,312	21,611	18,701	6,735	11,966	46.4	16.7	29.7
한진	12	40,146	28,570	11,576	3,489	8,087	28.8	8.7	20.1
한화	18	41,389	31,401	9,988	4,578	5,410	24.1	11.1	13.1
10대 재벌	201	1,196,057	762,341	433,716	73,061	360,655	36.3	6.1	30.2
20대 재벌	299	1,578,536	992,317	586,219	97,522	488,697	37.1	6.2	31.0
고용형태 공시제대상	2,941	4,357,469	2,734,140	1,623,329	750,240	873,089	37.3	17.2	20.0

자료: 노동부 ‘고용형태 공시제 현황’(2014.3)에서 계산

<참고문헌>

- 고용노동부(2014), “비정규직 종합대책(안)”, 2014.12.29.
- 김유선(2014a), “임금체계가 임금수준과 고용구조 및 경영성과에 미친 영향”, KLSI 이슈페이퍼 2014-04, 한국노동사회연구소.
- 김유선(2014b), “임금체계 개편 논의, 비판적 검토와 대안 모색”, KLSI 이슈페이퍼 2014-10, 한국노동사회연구소.
- 김유선(2014c), “노동통계와 노동정책: 사업체 규모와 기업체 규모별 고용비중 차이”, KLSI 이슈페이퍼 2014-16, 한국노동사회연구소.
- 김유선(2014d), “300인 이상 대기업 비정규직 규모: 고용형태 공시제 결과(2014년 3월 현재)”, KLSI 이슈페이퍼 2014-19, 한국노동사회연구소.
- 김유선·전사랑(2014), “10대 재벌 비정규직 현황”, KLSI 이슈페이퍼 2014-23, 한국노동사회연구소.
- 김유선(2015), “기간제법 시행효과”, KLSI 이슈페이퍼 2015-01, 한국노동사회연구소.
- 통계청, KOSIS.
- Kalleberg(2009), “Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition”, *American Sociological Review* 74(1), pp.1-22.
- OECD(2013), “Protecting jobs, enhancing flexibility: A new look at employment protection legislation”, *Employment Outlook 2013*, Ch.2
- OECD.stat
- The World Top Incomes Database.

양극화, 불안정시대 지속가능한 발전을 위한 노동시장 개선과제

2015. 1. 22(木)

●.. 목차 ..●

I. 급속한 환경변화	1
II. 한국경제사회의 새로운 방향	7
III. 정부 경제정책방향 문제점과 개선과제	9
1. 정부 경제정책방향 개요 및 문제점과 개선과제	11
2. 4대 핵심분야의 고강도 개혁 추진	15
3. 노동시장 및 노사관계 분야 (비정규직종합대책 중심으로)	16
4. 노동시장구조개선특위 우선과제 쟁점별 입장	30
IV. 노동시장구조개선특위 한국노총 요구안	44
※참조 : 노동시장구조개선특별위원회 논의 경과	51

I. 급속한 환경 변화

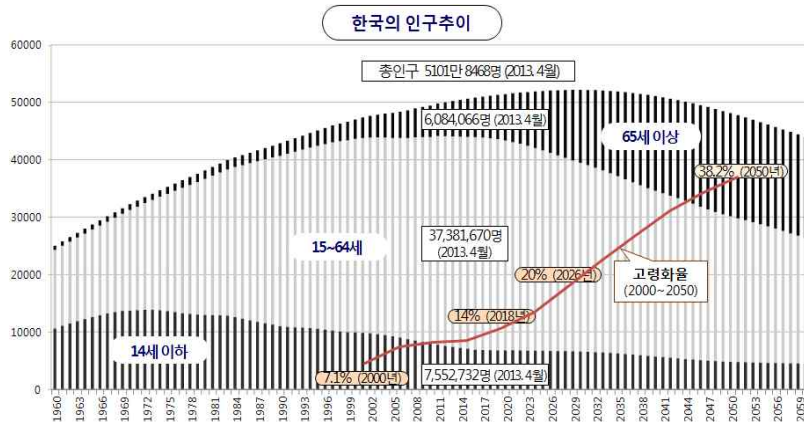
한국 경제사회는 성장잠재력을 잠식시킬 변화들이 진행되고 있어 미래에 대한 지속 가능한 발전을 저해할 수 있는 상황

1. 인구사회구조 변화

고령화가 급속하게 진행되면서 저출산·고령화사회 진입하여 향후 노동 투입에 의한 경제성장은 더욱 축소될 것으로 예측, 특히, 베이비붐세대 은퇴까지 진행되고 있어 사회경제적 충격과 부담으로 작용

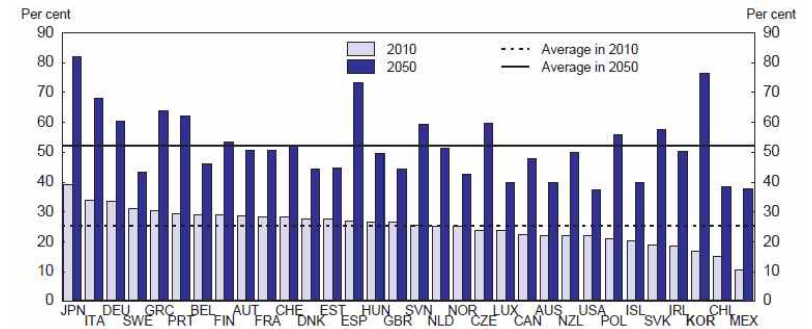
□ 저출산·고령화 시대 도래

<그림 1>



- 2000년, 65세 이상 고령인구가 7%를 넘어섰고, 앞으로 2018년에는 14%, 2026년에는 본격적인 초고령사회(20%)에 도달할 전망
- 생산가능인구(15~64세)는 현 정부 임기 내(2016년 3,619만명 정점으로 2017년부터) 감소하여 2050년에는 2,242만명으로 줄어 심각한 노동력 부족 현상에 직면
- 우리나라는 고령화사회에서 고령사회로 도달하는데 불과 18년, 고령사회에서 초고령사회까지는 불과 8년밖에 걸리지 않을 것으로 전망되어 OECD국가들 중에서 가장 빠른 속도로 고령화가 진행중

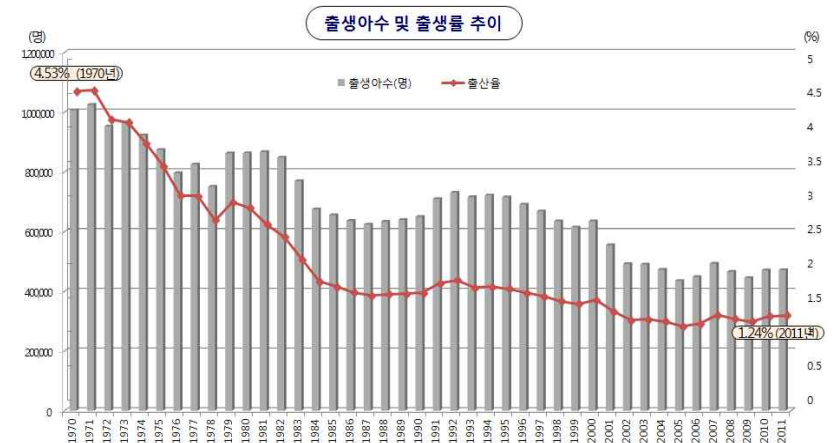
<그림 2> OECD 국가비교 : 20~64세 인구에 대한 65세 이상 인구 비율



자료 : OECD, 2012한국경제보고서 인용

- 문제는 급속한 인구변동 즉, 고령화가 해외 사례에서 드러나듯이 부동산버블, 금융위기의 가능성을 키운다는 것임.
- ※ 일본 : 1980년대 생산가능인구가 급증하면서 부동산 가격이 급등하다가, 1990년 생산가능인구 비중이 69.7%로 최고점에 달했을 때 부동산버블이 붕괴하면서 장기침체 돌입
- 아일랜드 : 2005년, 생산가능인구 비중이 68.4%로 최고점에 이른 후 부동산 가격이 크게 떨어져 2010년 구제금융 신청

<그림 3>



- 2011년 출산율은 세계 꼴찌 수준인 1.24명에 불과, 서울, 부산등 대도시는 1명선도 못넘겨 부부 한 쌍이 채 1명도 낳지 않는 것으로 나타남.
- 출산을 감소에 따라 생산가능인구 가운데 15~24세의 젊은층 비중은 낮아지고, 고령층인 50~64세의 연령층 비중은 증가해 생산가능인구가 점차 고령화되고 있는 추세

□ 베이비붐세대 은퇴중

- 1955~63년대 출생한 베이비붐세대는 712만명으로 전체 인구의 14.6% 차지, 2010년부터 1955년생이 정년을 맞이하여 은퇴가 시작되어 해마다 30만~40만명의 베이비붐 세대가 순차적으로 은퇴하고 있음.
- 베이비붐 세대의 은퇴는 생산인구 감소, 고숙련 노동력 부족으로 인한 노동생산성 및 기업경쟁력 저하, 잠재성장률 하락 등 노동의 양과 질 저하라는 국가적 차원의 중대한 문제로 이어지게 됨. 뿐만 아니라 내수시장 위축, 조세수입 부족으로 인한 정부의 재정악화, 사회보장비용 증가, 공적연금의 재정적 부실 등도 수반하게 됨.
- 은퇴시점이 연금수급 개시연령보다 짧게는 2~3년, 길게는 10년이 빠르기 때문에 중장년층에게 은퇴는 곧 경제적 고통으로 이어져 빈곤층으로 전락하게 됨.

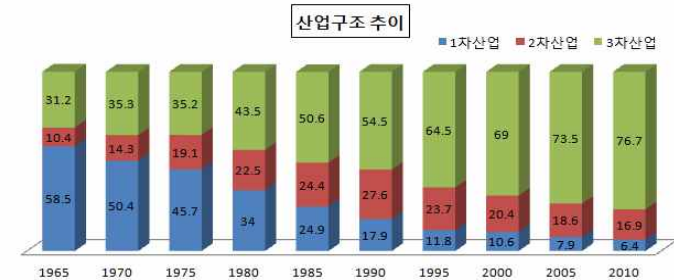
2. 산업구조 변화와 양극화 심화

산업구조 변화, 양극화 심화와 빈곤 확대 등으로 성장이 가라앉고 장기침체로 이어지고 있음

□ 산업구조 변화

- 산업구조 변화에 있어 제조업의 경제적 비중은 유지되고 있으나 고용비중이 하락함. 1980년대 초반이후 지속적으로 증가해 이른바 3저호황의 정점이었던 1991. 1월 522만 4천명 사상최고치를 기록하였으나 외환위기이후 430만명 안팎을 유지하다가 2001년 이후 줄곧 감소

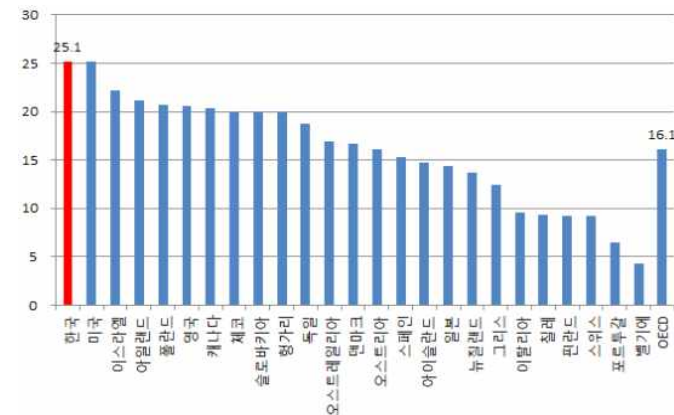
<그림 4>



□ 저임금계층 확대

- '저임금계층'은 25.0%로 OECD 회원국 중 가장 많고, 임금불평등(P9010, 상위 10%와 하위 10%임금격차)은 5.0배로 멕시코 다음. 2009년 3월을 정점으로 감소하던 법정 최저임금 미달자는 박근혜 정부에서는 증가세로 돌아서 '14. 3월에는 232만 명(12.6%)으로 증가, 정부부문 최저임금 미달자도 대폭 증가(14만명, 14.6%)

<그림 5> OECD 저임금노동자 비중 (2011년)



출처: OECD Earnings Distribution Database

- 상하위 10%간 시간당임금 격차는 2001년 4.81배에서 2005~06년 5.4배로 악화됐다가 2014년 3월 현재 4.67배 수준임. 또한, 전체 임금노동자 가운데 중위임금의 2/3 이하를 받는 저임금노동자 비중은 OECD에서 가장 높음. 한국의 저임금

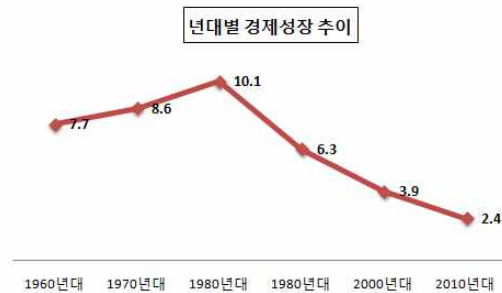
노동자 비중은 25.1%(2011년)로서 OECD 회원국 25개국 중 미국과 함께 가장 높음. OECD 산술평균값(16.1%)보다도 9%포인트 높음. 법정최저임금미달자는 2009년 3월을 정점으로 감소하다가 박근혜 정부부터 증가세로 돌아서 '14. 3월에는 232만 명(12.6%)으로 증가, 정부부문 최저임금 미달자도 대폭 증가(14만 명, 14.6%)

- 이와 같이 빈곤층 증가는 전체 가계 소비 위축, 저축과 장기 투자 부진으로 이어져 빈부 격차에 따른 사회적 갈등 유발, 복지비용이 증가하게되어 경제에 상당한 부담을 지우게 됨.

3. '뉴 노멀' 시대 도래와 잠재성장률 하락

- 한국경제는 2000년대까지 실질 GDP가 연간 4%에 육박하는 성장을 달성하여 OECD 회원국 중 가장 빠르게 성장하는 국가였음. 그러나, 한국의 잠재 성장률¹⁾은 1995년 7%에서 2010년 약 4%로 낮아졌고, 생산가능인구 성장률이 1.4%에서 0.7%로 줄어들면서 노동 투입의 경제성장 기여도는 2%p에서 1%p로 하락함.

<그림 6>

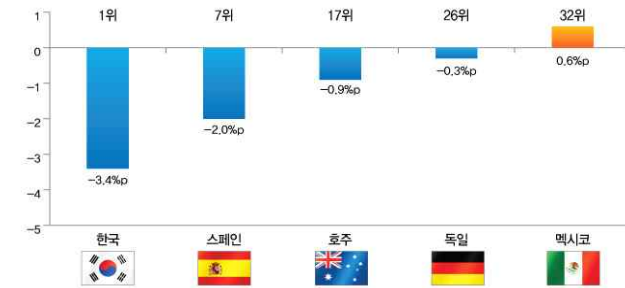


- OECD에 의하면 향후 한국의 잠재성장률이 지속적으로 하락할 것으로 전망하고 있어 잠재성장률의 추락은 성장 동력의 급속한 위축을 뜻하는 것으로서 한국의 성장 엔진이 꺼져가고 있다는 우려마저 제기되고 있음.

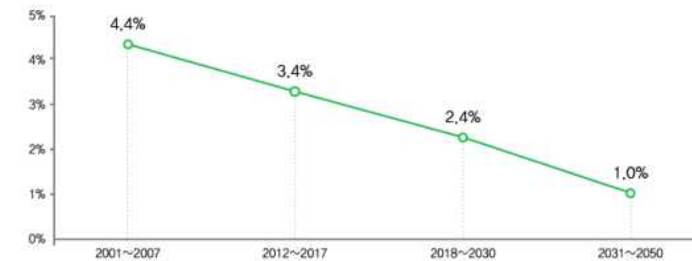
<그림 7>

1) 한 나라의 모든 생산요소를 투입해서 달성할 수 있는 최대 경제성장률을 의미함. 통상 자본스톡 같은 생산투입요소와 인적자본, R&D 투자규모, 제도 등 경제의 효율성과 관련된 요소들에 의해 결정됨.

국가별 잠재성장률 변화폭('01→'31)



<그림 8> 한국경제 잠재성장률 추이 및 전망 (OECD)

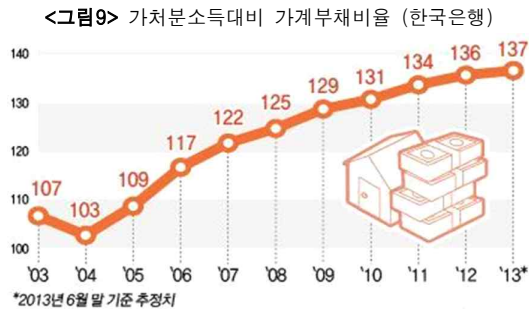


- 이에 따라 최근 경제상황이 '저성장, 저소비, 고실업'의 방향으로 바뀌고 있음. 즉, 위기 후 새로운 경제 패러다임의 표준이 '일자리 늘지 않는 낮은 성장'으로 굳어 가고 있는 소위 '뉴 노멀(New Normal)' 시대가 도래하고 있다는 경고가 제기됨.

2) 세계 최대 채권운용사인 피코가 제기한 '뉴 노멀'은 향후 경제가 저성장과 저소비, 고실업으로 요약되는 새로운 단계에 진입할 것이라는 이론

II. 한국경제사회의 새로운 방향 : 정의로운 전환

- 한국경제는 그동안 신자유주의 정책(Top-down 경제모델방식)에 따른 감세, 규제완화, 노동유연화 등을 일방적으로 추진한 나머지 구매력을 상실한 대다수 국민은 부채 의존하여 생활 유지. 특히, 이명박 정권이후 가계부채는 527조원이 불어나 1,000조원³⁾을 돌파했으며, 경제적 사회적 양극화는 더욱 심화됨.



- '97년 이후 두차례의 경제위기를 관통하면서 정부가 노동시장 유연성을 만병통치처럼 사용한 나머지 이중화, 양극화의 분절구조가 심화되고 있음. 기본적으로 고용형태(정규직과 비정규직), 기업규모(대기업과 중소기업), 성별의 3개 단층선에 의해 구조화되고 있음.

□ Top-down에서 Bottom-up방식에서의 경제모델 전환

- 당면한 한국경제의 상황을 타개하기 위해서는 더이상 '보이지 않는 손(시장)'에 맡겨서 방치하는 것이 아니라 정부가 직접적이고 강력한 시장개입을 통해서 자본을 규제하고 노동을 옹호하는 Bottom-up 경제모델을 선택해야 함.
- 즉, 국가에 의한 직접적이고 강력한 개입과 시민사회에 의한 통제를 통해서 시장경제의 문제점을 인간화와 민주화의 관점으로 치유하는 조정시장경제(coordinated market economies)로 전환해야 하는 것임.
- 이에 따라 ILO(국제노동기구), UNCTAD(유엔무역개발회의) 등 국제사회는 글로

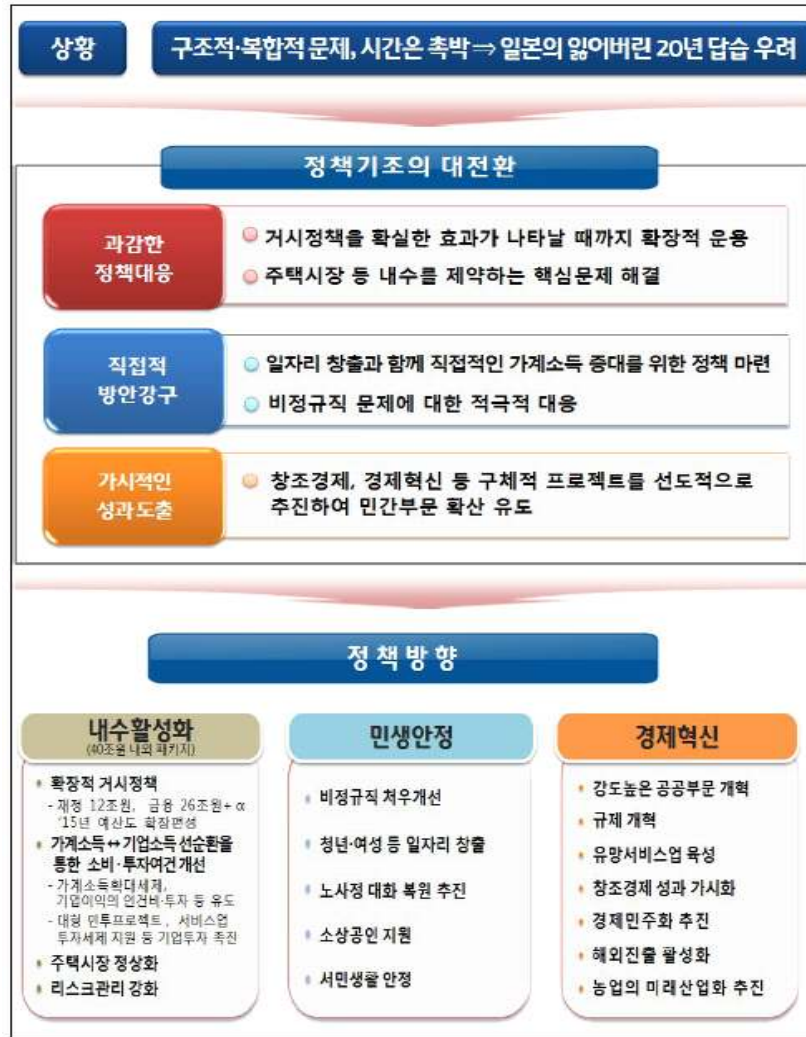
3) 가계부채 현황(2013. 3월)은 1157조3천억원으로 '96년 통계 작성 이후 최대치를 기록함. 국민 1인당 2,315만원의 빚, GDP대비 94%수준으로 OECD평균 70%보다도 높음.

벌금융위기 이후 세계 각국이 부채, 수출주도 성장에서 소득(임금), 내수 주도 성장으로 경제패러다임을 전환할 것을 제시하면서 '임금·소득주도 성장'은 당면한 시대적 요구로 부상함.

- 국제적으로 경제정책 방향의 조류를 시대적으로 분류하면 2차 세계대전 이후 20년 이상 지속되어 온 자본주의 황금기는 1970년대 오일쇼크 충격으로 성장이 둔화되었고, 그 결과 고실업이 장기간 지속되었음. 기존 성장위주 정책을 수정하기 위한 거시경제의 구조적 개혁이 단행되었고, 그 방향은 장기성장과 고용·소득의 안정을 추구하는 안정화 전략이었음. 구체적으로 거시경제의 안정화와 이를 뒷받침할 지식경제기반 강화, 노동시장제도의 변화와 동시에 사회안전망 강화를 위한 조치로서 사회복지체계 최적화, 적극적 노동시장정책(ALMPs)이 동시에 구사되었음. 이는 지속가능한 성장을 추구하고, 시장실패 및 빈부격차 확대에 따른 인적 손실과 경제사회적 불안을 최소화하기 위한 조치였음.
- 특히, 영미국가를 시발로 30년 이상 지속되어온 신자유주의 정책의 폐해가 드러나면서 글로벌금융위기 과정에서 주요나라들의 경제정책방향은 '임금과 고용의 안정성을 그대로 유지하면서 이를 좀더 강화하기 위한 조치로서 정책 변화를 시도하고 있음.
- 이에 기초하여 한국경제는 임금·소득주도의 성장으로의 정의로운 전환이 시도되어야 함. 이를 위하여 한국노총은 반전의 주체로서의 정부정책에 직접 개입하고, 뜻을 같이하는 민주시민사회진영과 연대하여 정의로운 전환의 계기를 마련하고자 함.

III. 박근혜정부, 경제정책 방향의 문제점과 개선과제

박근혜 정부가 2014. 7월 24일(목), 대통령 주재로 경제장관회의를 개최하여 '새 경제팀의 경제정책방향'을 확정 발표하였는데 그 내용을 요약하면 다음과 같음.



2014. 12월 22일(월), 기획재정부, '2015년 경제정책방향'을 발표하였는데 그 내용을 요약하면 다음과 같음.

- **핵심분야 구조개혁**으로 경제체질 개선, 경제회복 노력의 효과성 제고
 - 4대부문 (공공, 금융, 노동, 교육)의 고강도 개혁 추진
- **구조개혁을 뒷받침하는 경제활력 제고**
 - '14년에 이어 확장적 재정지출 유지, 소비여건은 가계소득 향상 + 일자리 확충 + 생활물가 안정, 기업투자촉진 프로그램 마련으로 30조원 이상 신규투자 유도(투자의욕 고취), 규제개혁-금융지원-세제지원으로 민간주도 임대주택산업을 유망산업으로 육성(주거안정)
- **리스크관리 3종세트**로 위협요인 사전 제거
 - 가계부채(단기·변동금리 주택담보대출 → 장기·고정 전환 / 가계부채와 자영업자 부채를 체계적 관리 등), 기업구조조정(한계기업의 조정 지원방안 마련, 일반기업의 상시·자율적 사업재편을 위한 절차특례 지원), 국제금융시장 변화 대응 안전판 마련
- **남북간 신뢰형성**으로 본격적인 통일시대 대비
 - 남북 경험 확대 대비, 통일역량 강화, 북한주민생활 지원 등



1. 정부 경제정책방향 개요 및 문제점과 개선과제

1) 확장적 재정지출정책 유지 (재원 마련 계획 부재)

□ 정부는 2014. 하반기 총 41조원 규모 재정지출에 이어 2015년. 上, 국가 재정 조기 집행(58%)과 공공기관 투자 등 '46조원+a' 조기 집행하는 경기 부양책 제시

□ 정부 재정지출 확대와 국가재정의 불균형 해소를 위해서는 부족한 국가재정 확보를 위해서는 안정적 재원조달이 필요하지만 정부 계획은 여전히 부재

※국가재정의 잠재적 위기 증후군 발생

국가부채⁴⁾ 1,000조원 돌파, 세수부족(3년간 20조원 펄크, '14년 8~9조원 부족 예상), 연간 국가부채 20조원씩 증가, 2018년까지 262조원의 국채 만기도래

기재부, “간접세 인상 위주, 조세지출 확대” 조세정책 유지하여 서민의 세부담은 증가하는 대신 기업의 조세부담 경감 : ▲간접세 인상(담배값80%↑, 주민주·자동차세 100%↑, 토요 진료비30%↑ 및 대중교통요금 등 공공요금 인상), ▲실효성이 낮은 조세지출방식의 근로소득 증대방안⁵⁾, 부자에게 더 큰 혜택이 돌아가는 배당소득증대세제 도입 등

□ 조세정의실행을 통한 안정적 재원 확보 <한국노총 요구>

- 대기업 법인세 원상회복 (2008년 법인세율로 환원)
- 종합부동산세 감세 철회(종합부동산세 환원)
- 법인세 5억원 이상 납세 기업의 사회복지세(목적세) 신설
- 불로소득에 종합과세 전면 적용
- 소득세 누진 확대
- 비과세 소득급여의 상향(연말정산시 생산직 노동자의 야간, 연장, 휴일근로의 비과세 범위 및 월정액 급여조건의 상향조정)

4) 2013년 현재, 공공부문의 총 부채 규모는 1,053조원으로 GDP대비 80% 수준임. 세부적으로 국가채무 480조원(중앙정부, 지자체), 공공기관 520조3천억원, 지방공기업 52조4천억원 임

5) 기재부가 2014. 8월 발표한 세계개편안 중 가계소득 증대세제 3대 패키지 문제점을 살펴보면 ▲근로소득증대세제 : 기업입장에서 임금인상분보다 세제혜택이 크지 않아 임금인상할 가능성 낮고, 이를 유인할 수단 부재, 상대적으로 자금여력이 있는 기업에게 유리할 수 있어 형평성 문제 발생 등 ▲배당소득증대세제 : 주식 보유한 최고소득층에게만 혜택이 돌아가는 제2의 부자감세정책으로서 대주주 분리과세를 철회하거나 분리과세 세율을 정부안보다 높여야 함. 또한, 배당소득 규모가 연간 14조원(2012년)에 불과하여 경제 선순환에 기여하지 못하고, 금융소득종합과세 원칙과도 배치됨 ▲기업소득환류제 : 기업 이익의 일정분 이상을 임금이나, 배당, 투자 등에 사용하지 않으면 과세한다는 방침으로 기업입장에서 임금인상보다 투자와 배당을 늘릴 수 있어 실효성이 낮고, 과세대상기업이 자기자본 500억원 초과 대기업 적용되어 중소기업은 대상에서 제외되어 기업규모간 형평성 문제 유보소득에 대한 과세보다는 직접적인 방식으로 법인세 감세 철회가 선행되어야 함

- 노동조합 조세부와 특례조항의 정비(조세특례제한법에 주민세 부과 예외조항 신설 또는 노조법 제8조 개정)
- 세제발전심의위원회 구성 개선 (노사 참여의 실질적 보장 및 확대)

2) 중장기 불안요소에 대한 대응 (실효성낮은 대책 열거)

① 인구사회구조 변화 : (政)이민확대

□ 정부는 생산가능인구 감소(2016년부터 시작)에 대응하여 외국인력 확대를 대안으로 제시

※ 외국인력 유치 확대 정책방향 (2015년 경제정책방향, “노동유연성·안정성 제고” 중)

- 비자제도 개편 : 우수 외국인력 전략적 유치로 산업구조 및 인구구조 변화 유연하게 대응
 - (현행) 우수 전문인력, 1년 체류시 거주자격(F2) 부여 → 3년 체류시 영주자격(F5) 부여
 - 전문직 취업비자(E1~E7), 중장기적으로 취업비자점수제
 - 우수인재·투자자 및 석박사 재학중인 우수 유학생에 대해 부모 동반거주 허용
 - 외국인 유학생의 국내정주 유도 (산학연계 확대, 취업자격 완화, 구직기간 확대 등)
- 고용허가제 인력배정 확대 및 업종 추가 선정 (단순 외국인력)
 - 인력부족업종 중 성장가능 업종에 대해서 사업장한도 확대 (120 → 140%)
 - 사업주부담금 부과 검토 (장기 의존사업장에 대한 성장가능성 고려)
 - 동포 포용·활용정책 추진(중장기) : 방문취업제(H2), 제외동포(F4), 취업제한 완화
 - 중장기 이민정책 마련 (외국인정책위원회 기능 강화)

□ 급속한 인구사회구조 변화와 현 정부 임기내 도래하는 생산가능인구 감소에 선제적으로 대응하기 위해서는 ▲단기적으로 구인·구직상 인력수급의 미스매칭 해소, ▲중장기적으로는 노동력의 안정적 확보가 관건임.

※ 외국인력 운용에 있어 고려 대상

- 인구구조와 노동시장 변화
 - ▲저부가가치, 저임금형 산업에서의 외국인력에 대한 의존도 심화, ▲생산기능직 노동자의 고령화 (외국인력 의존도가 높은 중소제조업의 고령화에 따른 생산성 저하, 숙련단절 문제), ▲높은 실업률(비경제활동인구)과 낮은 청년실업률 병존하는 상황

○ 외국인력 현황

고용허가제에 따른 비전문인력을 제외하고도 전문인력, 결혼이민자, 영주권자 및 기타 정주형 이민자 등의 규모가 100만명이 달하고, 비전문인력의 경우 2012. 7월부터 성실외국인

로자 재입국 취업 특례제도가 시행되어 고용허가에 따라 최대 10년간 국내취업이 가능

□ 인구조조변화에 따른 노동인력의 안정적 확보 방안

- 외국인력의 유입확대가 단기적으로는 인력부족을 완화하겠지만 인력부족의 궁극적인 해결방안이 될 수 없어 대안이 아님. 특히, 외국인력 유입에 따른 사회경제적 비용을 고려하면 외국인력에 대한 의존도 심화는 바람직한 방안으로 보기에는 설득력이 약함.

<한국노총 요구>

- 남북경협 확대 및 이북노동력 활용 : 생산가능인구 부족을 30년간량 뚝칠 수 있고, 남북 경제공동체 형성, 민족통일 입장에서 가장 적극적인 대안이자 바람직한 방안
- 출산률 제고 : 보육의 공공성 강화 및 공공인프라 확대, 건강보험의 보장성 강화, 의무교육 확대 등
- 청년의 노동시장 진입 및 여성경험참가 확대, 장년노동력 확대를 위한 양질의 일자리 창출⁶⁾
- 산업구조 고도화 : 신성장 제조업의 활성화를 위한 산업고도화 정책(규모화, 고부가가치화를 위한 하이로드 전략)
- 내국인 노동시장 보호기능 강화 : 인력부족분야에 대한 내국인 고용 촉진을 통한 구인·구직상 미스매칭 해소 (저임금·저근로조건 해소, 내국인 구인노력 강화, 외국인력 활용일몰제, 고용부담금제 도입 등)
- 외국인력의 선별적 활용(저숙련인력 제한, 숙련외국인력에 대한 제한)
- 다문화 인력(결혼이민자, 유학생, 전문인력 등) 활용 및 동포인력의 사회통합화

② 가계부채 : (政)주택담보대출의 ‘질’ 관리

□ 정부는 가계부채 관리강화를 위하여 ▲단기·변동금리 주택담보대출을 장기·고정으로 전환하고, ▲가계부채와 자영업자 부채의 체계적 관리 등을 대안으로 제시

※ **기재부, 가계부채 관리 강화 방안** (2015년 경제정책방향, “리스크관리 3중 세트 제거” 중)

- 가계부채 구조개선 : 질 개선을 통한 위험요인 사전관리
 - 주택담보대출 : 단기·변동금리 → 장기·고정 전환 (주택금융공사 활용)
 - 취업후 상환 학자금대출 : 최소의무상환비율 조정(소득수준과 연계 차등 적용)

6) 인력부족이 가장 심각한 분야는 생산관련 직종으로서 유휴인력은 청년층 비중이 높고, 고학력자(주로 전문대졸 이상)로서 유휴인력을 부족한 직종으로 유인하기에는 수요여건에 대한 노동공급의 특성상 제약이 있음. 따라서, 노동수요 여건을 개선하지 않는 한 문제 해결은 기대하기 어려움

○ 가계부채 연착륙

- 총량관리 등 모니터링 강화, 채무상환능력 확인 강화
- 자영업자에 대한 금융회사의 프리워크아웃 활성화, 대출 통계의 체계적 관리
- 토지·상가담보대출 관리 강화
- 상호금융에 대해 비주택담보대출 등 관리감독 강화, 조합 예탁금 과세 특례 정비

□ 가계부채 현황 및 원인

- '14. 7월, 정부가 발표한 경제운용방향 中 서민주거안정 방안으로 제시한 LTV (주택담보인정비율)·DTI(총부채상환비율) 완화로 가계부채가 급증하고 있음.

※ 가계부채 현황 : '14. 9월말 현재 1,060조 3,000억원

- LTV, DTI 완화 이후 가계대출이 급증하여 22조786억원 증가 (규제완화조치 이전의 5배 수준 급등) : '14년 8월 6조2000억원, 9월 5조6000억원, 10월 7조8000억원씩 대출 금액 증가 (자영업자 상당수가 주택담보대출을 통해 생활자금이나 사업자금 용도로 활용)

- 가계부채 급증 원인은 외환위기가후 상시적인 구조조정으로 인한 임금억제 및 고용불안으로 줄어든 가계소득(무너진 소득분배메커니즘?)을 부채로 지탱하고, 정부의 거품키우기식 부동산경기조장정책 때문임. 그 결과, 양극화 심화, 내수 장기침체 등 경제부정적영향을 미치고 악순환 반복으로 구조적 불안이 심화되어 경제위기를 가능성을 키우고 있음.

※외환위기 이후 국민총소득(GNI)에서 가계부문 비중이 크게 하락하고 있는 반면에 기업부문의 비중은 상승하는 추세

가계소득 비중(GNI 대비)은 1995년 70.6% → 2012년 62.3%로 8.3%p ↓

기업소득 비중(GNI 대비)은 1995년 16.6% → 2012년 23.3%로 6.6%p ↑

□ 가계부채 감축을 위해서는 가계소득 증대 및 소득분배메커니즘 회복을 위한 소득주도 성장이 최우선으로 요구되고, 가계지출 가운데 30%이상을 차지하는 교육, 의료, 주거에 대한 공공성 강화(반값등록금, 간병비 등 비급여 항목의 급여화를 통한 건강보험 보장성 확대, 공공임대주택 확대 등)정책의 제시되어야 하고, 부채를 조장하는 정책 폐기, 가계부채의 총량관리 등이 이루어져야 함.

7) ▲노동소득분배율 하락 (MB정권이후 50%대 하락), ▲실질임금 정체 : 2014. 9월까지 0.7%↑, 임시직은 명목·실질임금 모두 마이너스 전환, 2011. 4Q(-2.4%)이후 2년 9개월 만에 가장 낮은 수준, 실질임금 상승 6분기 연속 하락하여 2014. 3Q 실질임금 상승은 0.1% (0.08%)

2. 4대 (공공, 금융, 노동, 교육) 핵심분야의 고강도 개혁 추진

정부가 발표한 '14. 12. 23 2015년 경제운용방향에서는 4대부문에 대한 고강도 개혁을 추진할 것을 밝히고 있음.

□ 주요내용

○ 공공부문 2단계 정상화 대책 등 추진

- 공공기관의 핵심역량에 집중 중복기능 재조정⁸⁾ (①재정건전성 강화 ▲예산개혁 : 재정사업 유사중복실태 점검 개선방안 마련('15.상) 등 ▲연금개혁 : 공무원연금 입법 노력 강화, 특수직역연금 개혁안 마련 등, ②재정효과성 향상 ▲민간자본 참여 제고, ▲교육교부금 산정기준 변경 및 인력구조 조정, 학교 통폐합 등 재정시스템, ▲최저낙찰제를 종합심사낙찰제로 개편, ③공공기관정상화 ▲핵심역량 집중 및 중복기능 재조정_유사사업 통폐합 및 민영화 등)

○ 금융부문

- 경쟁촉진과 모험자본 활성화로 실물로의 자금 순환 촉진 (①경쟁촉진 : **핀테크⁹⁾ 활성화** 등 IT-금융의 융합과 업권간 칸막이 완화 등 금융규제 개혁방안('14.7월)을 차질없이 추진하고 경쟁제한 규제 개선 등을 위한 **2단계 금융규제 개혁방안 추진**, ②외환규제 개선, ③모험자본 활성화 : **사모펀드 진입·운용관련 법령과 규제의 획기적 개선** 등, ④정책금융 효율화)

○ 노동부문

- 유연성 + 안정성 + 사회안전망 → 사회적 대타협 추진 (①노동시장 구조개혁 ▲임금·노동시간·근로계약 등 인력운용의 유연성 제고 ▲파견·기간제 사용 규제의 합리화 ▲정규직 전환 촉진, 고용형태별 특성에 따른 근로조건 개선 및 차별완화 ▲고용보험 등 사회보험, 최저임금, 직업훈련 지원 등 사회안전망 강화 ▲통상임금, 노동시간단축 등 현안과제 입법화 추진 등, ②외국인력 유치 ▲우수 외국인력 전략적 유치·비자제도 개선방안 마련 ▲단순 외국인력_고용허가제 인력배정 확대 ▲중장기적으로 동포 포용·활용정책 추진 ▲중장기 이민정책 마련 등, ③여성경활참가 확대 ▲3차('16~'20년)저출산고령사회 기본계획 수립 ▲보육지원체계 개편방안 마련('15.하) ▲교사·공무원 등 공공부문 시간선택제 활성화 등)

○ 교육부문 (인력수급 불일치 완화)

- 시장이 요구하는 능력있는 인재의 조기 육성 (①현장 맞춤형 인재양성 ▲산학협력 대학 지원 ▲선취업·후진학 확대, ②교육시스템 개편 ▲가을학기제, 자유학기제 확산 등 학교 교육 개선 ▲대학경쟁력강화_대학특성화,전문대 기능, 사이버대학 질제고 등)

□ 박근혜 정부는 2014년도에 이어 공공부문 및 금융부문에 대한 2단계 정상화 대책을 일방적으로 추진하고, 노동부문에 있어서는 노사정위원회 노동시장구조개선 특별위원회에서 3월, 5월까지 단계적으로 논의하여 이를 4, 6월 입심국회에서 입법화하겠다는 입장을 밝히고 있음.

- 공공부문개혁은 사실상에 민영화를 위한 전초단계임. 즉, 일반주택분양(LH), 민간자도로관리(도공) 등 SOC, 문화·예술, 농림·수산분야에 대하여 과잉중복기능을 재조정하고, 민간자본의 참여를 확대하는 방안을 4월 국가재정전략회의에서 정한다는 방침임. 뿐만아니라 정부가 사용자입장에 있는 점을 들어 복합임금제·임금피크제 도입, 저성과자 퇴출 등을 일방적으로 추진할 계획임.

※한국노총 및 공공부문 노조들은 노사정위 공공부문발전위원회에서 2월 논의 예정인 의제들이 기재부기 일방적으로 추진되고 있어 공발위 탈퇴 및 투쟁을 경고하고 있는 상황

- 금융부문개혁은 위험자산의 진입 규제완화, 핀테크 도입 등으로 금융권의 부실을 조장, 2단계 금융권 구조조정을 예고한 것이라 할 수 있음.

3. 노동시장 및 노사관계 분야 (비정규직종합대책을 중심으로)

정부가 발표한 '14. 7. 23 하반기경제운용방향, '14. 12. 23 2015년 경제운용방향, '14. 12. 29 비정규직종합대책 등을 종합해보면 '노동시장 및 노사관계' 개혁 방향을 '정규직과보호론'에 입각하여 하향평준화시키는 정책으로 제시함.

특히, 박근혜 정부는 대선공약과 국정과제를 집권 3년차를 접어들면서 사실상 폐기하였고, 부분적으로 단절된 노동시장정책들을 나열식으로 병렬하고 있음.

8) '15. 1. 16, 공공기관운영위원회에서는 2단계 공공기관 정상화추진방향을 확정하였는데 ▲파괴 기능 재편(일반주택분양(LH), 민간자도로관리(도공) 등 SOC, 문화·예술, 농림·수산분야에 대하여 4월까지 국가재정전략회의 보고), ▲성과연계 보수체계(성과연봉제 대상직원을 간부직에서 7년이상자로 확대), ▲성과연계조직운영(저성과자 2진아웃제, 임금피크제 확산, 업무성과자 전문계약직 제도 도입)

9) 영어로 핀(financial)과 테크(technique)의 합성어, 모바일을 통한 전자결제, 송금, 자산관리, 클라우드펀드, P2P대출 등 IT기술을 기반으로한 새로운 금융서비스를 의미함. 카카오톡의 카카오페이, 알리바바, 페이팔, 페블 등 핀테크 서비스중 하나, 모바일을 통한 결제, 송금이 가능한 서비스임. 최근 정부가 금융과 전산을 융합한 핀테크 산업을 적극 육성을 위해 각종 규제를 철폐하겠다는 발표를 함.

1) 개요

- 정부는 비정규직종합대책이 ①비정규직 고용형태별로 근로조건을 개선, ②공공부문의 비정규직의 고용 개선, ③노동시장의 공정성과 활력을 제고하는 방안이라고 설명하고 있으나,
 - 비정규직 고용형태별 대책에서는 비정규직 보호와는 전혀 무관한 △비정규직 노동자의 사용기간 확대 △고령자 및 고소득 전문직에 대한 파견 확대 △파견직 등 간접고용 확대 방안을 담고 있고,
 - 공공부문 비정규직 대책에서는 ‘비정규직 단계적 축소 및 신규 사용의 제한’이란 실효성 없는 과거의 대책을 그대로 답습한 채, 예산을 책정하여 정규직 규모를 늘린다거나 경영평가지표를 개선하여 공공부문의 정규직 전환을 유도하는 등의 핵심적인 문제에는 접근조차 못하고 있는 상태이며,
 - 노동시장의 공정성과 활력을 제고하는 방안은 실질적인 ‘노동시장 유연화 방안’으로 △일반해고 요건 완화 △취업규칙 불이익 변경시 필요한 ‘근로자의 집단적 동의’의 요건을 무력화 △근로시간 단축 취지에 반하는 근로기준법 개악 △직무성 과급 중심의 임금체계 개편방안 등의 내용을 담고 있음.
- ‘비정규직 종합대책안’은 노동시장 전체의 과제를 망라한 ‘노동시장 종합대책안’이라고 볼 수 있거, 비정규직을 문제를 해소하는 것과는 매우 동떨어진 내용들을 다수 포함하고 있음.

2) 비정규직 종합 대책안의 문제점

① '고용형태별 비정규직 대책'의 문제점

가. 기간제·파견 노동자 : 사용기간 확대 등

□ 정부대책(안)

○ 기간제·파견 노동자의 사용기간 확대, 비정규직 종합대책안, 9쪽

⑤ (사용기간 연장) 기간제·파견근로자 고용안정을 위하여 근로자 신청시 사용기간 제한을 연장(예: 2년 범위 내, 35세 이상자 대상)하되 그 이후 정규직으로 전환하지 않고 계약해지시 이직수당*을 별도 지급(기간제법·파견법, '15.)

○ 정규직 전환 가이드라인의 문제점, 8쪽

② (정규직 전환 가이드라인) 「기간제근로자 고용안정 가이드라인」을 시행, 정규직 전환과 차별적 처우 개선 유도('15.上)

■ (전환업무) 상사·지속적 업무

* 연중 계속되는 업무로 과거 2년 동안 지속되었고, 향후 지속될 것으로 예상

○ 생명·안전 관련 핵심 업무에 있어 비정규직 사용 제한의 협소함, 11쪽

① (국민의 생명·안전 분야) 여객운송 선박, 철도(도시철도 포함), 항공사업 중 생명·안전 핵심 업무*에 기간제** 및 파견근로자*** 사용 제한(기간제법·파견법, '15.)

* 대상업무: ①여객선 선장, 기관장(선원법 제2조 제1호) ②철도 기관사, 관제사(철도안전법 제2조 제10호) ③항공기 조종사·관제사(항공법 제2조 제3호)

□ 문제점

○ 기간제·파견 노동자의 사용기간 확대

- 이번 대책안에서는 현재 2년인 비정규직 계약기간을 35세 이상 노동자에 한해 노동자가 원할 경우 최대 2년까지 추가로 연장할 수 있도록 하여 최대 4년까지 비정규직으로 사용할 수 있는 길을 열어 놓았음.
- 현재 비정규직법¹⁰⁾은 비정규직 노동자들의 정규직 전환을 유도하고 비정규직 사용 납발을 방지하기 위해 2년이라는 기간을 설정하고 있으나, 그 역할을 제대로 수행하지 못하고 있음('2013년 비정규직 이동성 국가 비교 보고서¹¹⁾', OECD).
- 사용기간 제한의 문제가 뚜렷한 한계를 보이고 있으므로 적극적인 정규직으로의 전환 대책을 마련하였어야 함에도 불구하고, 비정규직 사용기간 연장으로 비정규직을 확산시키고, 노동자들의 고용불안을 한층 더 가중시키고 있음.
- 본인신청이라는 조건으로 비정규직 기간을 연장하겠다고는 하나 사용자들은 해고를 무기로 비정규직 노동자들에게 기간연장을 신청하도록 종용할 것이며, '이직수당'은 비정규직 확산을 방지하는데 근본적인 해결책이 될 수 없음.

※ 이직수당 : 사용자가 사용기간 연장 기간 중 계약을 해지하는 경우 연장기간 중

10) 「파견 근로자 보호 등에 관한 법률」 및 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」

11) 비정규직의 10명 중 정규직으로 전환되는 비율이 1~2명 꼴임. 비정규직이 1년 뒤 정규직으로 일하는 비율은 11.1%, 계속해서 비정규직인 비율은 69.4%임. '3년 뒤' 기준으로도 정규직 전환 비율이 22.4%, 비정규직이 남는 비율은 50.9%임.

지급한 임금총액의 10%를 지급하는 제도

○ 정규직 전환 가이드라인의 문제점

- 법으로 비정규직의 정규직 전환을 강제하는 직접적인 해결방법을 외면하고, '권고'에 지나지 않는 가이드라인을 통한 '정규직 전환'의 효과는 극히 미미할 것이 예상됨.
- 노동부는 정규직 전환 대상이 되는 '상시·지속적인 업무'를 "연중 계속되는 업무로 과거 2년 동안 지속되었고, 향후 지속될 것으로 예상되는 업무"라고 설명하고 있으나, '상시·지속적인 업무'인지 여부는 "2년 동안 지속되었(는지)"라는 시간적 요소와는 무관하게 개별 노동자가 수행하고 있는 업무의 특성을 기준으로 '상시·지속성'을 판단하는 것이 타당함.

○ 생명·안전 관련 핵심 업무에 있어 비정규직 사용 제한의 협소함

- 국민들의 생명·안전 및 건강과 관련과 밀접하게 관련되어 있는 업무에는 비정규직 사용을 제한하고 직접 고용을 강제한다는 취지는 바람직하나,
- 이번 대책안에서의 직접 고용 대상이 "여객선 선장, 기관장, 철도 기관사, 관제사, 항공기 조종사·관제사"로 매우 협소하다는 문제점이 있음.
- 파견법상 파견금지 대상업무 수준(의료·여객운수·도시철도·항공 등) 수준으로 생명·안전 관련 업종업무의 범위를 대폭 확대하여 적용 대상자를 넓히는 것이 타당

② 파견 노동자 : 고령자 및 고소득 전문직에 대한 파견 허용 확대

□ 정부대책(안)

<고령자 및 고소득 전문직에 대한 파견 허용 확대, 14쪽>

- ③ (파견제한 합리화) 선진국에 비해 경직된 파견 대상 및 업종 제한에 대한 규제를 합리화하여 일자리를 창출하고, 일시적 인력 수요에 대응
- 고령자* 및 고소득 전문직**의 재취업 활성화를 위해 파견 허용 확대(파견법, '15.)
 - * 55세 이상 고령자: 제조업 직접생산공정 및 절대금지 업무를 제외하고 파견 허용
 - ** 고소득 전문직: ①절대금지업무(의사, 치과의사, 한의사 등)를 제외한 한국표준직업분류 대분류1(관리직), 2(전문직) 업무에 대해 파견 허용 ②기간제법과 동일하게 기간제한(2

년) 예외

- 인력난이 심한 업종을 대상으로 노사정위 논의를 거쳐 파견규제 합리화 방안 마련(파견법·시행령, '15.)
 - * ①추가적인 고용창출이 가능하고 ②국내인력 취업기피로 인한 인력난으로 외국인근로자를 다수고용하며 ③향후 근로시간 단축으로 인해 어려움이 예상되는 업종 등을 대상으로 노사정 공동 실태조사 및 의견 수렴 등을 거쳐 추가업종 선정

□ 문제점

○ 고령자에 대한 파견 허용 확대

- 현재 파견법 및 시행령에서는 "제조업의 직접생산공정 업무를 제외하고 32개 업종에 대해 예외적으로 파견을 허용"하여 파견 업종을 제한하고 있으나, 이번 대책안은 55세 이상의 고령자의 경우에 한해 파견 업종을 전면 확대하겠다는 내용을 포함하고 있음.
- OECD(2012)에 따르면 우리나라 남성의 실질 은퇴연령은 71.1세에 이르며, 명목상 은퇴연령인 53세보다 무려 18년을 노동시장에 잔존하여 노동력을 제공하는 상황이나 고령자 노동의 질은 매우 열악한 상태임.
- 그럼에도 불구하고, 이번 대책안은 "재취업 활성화"를 명목으로 고령자의 고용안정 제고와 일자리의 질을 높이는 방향이 아닌 고령자에 대한 파견규제를 완화하는 선택을 했고, 이로 인해 다음과 같은 문제점이 야기될 것으로 예상됨.

·첫째, 고령자들의 일자리가 저임금·불안정 일자리로 대체될 것임. 고령인력을 사용하는 업무에 관해 정규직을 유지할 유인이 존재하지 않게 됨.

·둘째, 고령자들은 파견업체를 통하지 않고서는 실질적으로 구직이 불가능하게 되어 상시적인 고용불안에 시달리게 될 것임. 현행 파견법은 고령자들을 파견으로 사용하는 경우 '2년 이상 기간 제한' 적용을 받지 않으므로 중간 착취의 요소를 포함하고 있는 파견사용이 급속하게 확대될 것임. 고용안정을 보장하고 안정적인 임금을 지급받아 노후를 마련하는 정년 60세법을 무력화하는 데 일조할 것임.

·셋째, 파견법을 무력화 하는 수단으로 악용될 것임. "인력난이 심한 업종을 대상으로 노사정위 논의를 거쳐 파견규제 합리화 방안 마련" 하겠다는 것은 '농축업·가공업·섬유산업 등'에 고령자들을 제조업 직접공정을 업무에 투입하여 파견법 규제의 빗장을 푸는 수단으로 활용하겠다는 저의를 담고 있는 것임.

○ 고소득 전문직에 대한 파견 확대

- 파견 허용 확대로 거론된 고소득 전문직 중 '관리직'과 '전문직'에 해당하는 직업은 400개가 넘음. 변호사, 회계사, 보험 및 금융업, 판매 및 운송관리자 등이 이에 해당됨.
- 고소득 전문직은 현행 기간제법 시행령과 같이 "근로소득 상위 100분의 25", 연소득 5,400만원을 이상의 임금을 지급받는 노동자를 의미하는 것으로 추정됨.
- 이번 대책안과 같이 고소득 전문직의 파견 허용을 확대하고, 기간제한의 예외를 인정하게 되면 사용자는 고소득의 노동자를 언제든지 파견의 형식을 빌려 현재의 사업장에서 퇴출시킬 수 있게 됨.

·예컨대, 금융업에 종사하는 고소득 전문직 노동자를 파견업체로 보내는 계약을 체결하고 나면, 원 사용자는 근로시간, 휴게, 휴일과 같은 작업지시권에만 영향을 미치며, 근로자의 채용에 관한 사항은 파견사업주가 관리하게 되어 해당 노동자는 파견사업주 소속의 노동자로 신분이 바뀌게 되는 것임. 따라서, 파견사업주가 해당 노동자와의 계약을 해지하는 경우 원 사용자의 책임은 전혀 없음.

·특히, 원 사용자가 실질적으로 파견사업체를 운영하는 주체인 경우 '고소득 전문직'에 대한 파견은 개별기업의 인력감축을 위한 수단으로 악용될 소지가 매우 높은 것임.

③ 파견직 등 간접고용 확대 및 사내하도급 관련 가이드라인 개선

□ 정부대책(안)

<파견직 등 간접고용 확대 및 사내하도급 관련 가이드라인 개선, 15쪽>

[2] 사내하도급 근로자

① (파견·도급 구별 기준) 원청이 하청근로자의 산업안전·복지·훈련 제공 등에 기여할 수 있도록 파견·도급 판단기준 명확화*(파견법·지침, '15.)

* (現) 법·가이드라인 등으로 원청의 의무(산업안전보건 조치, 원청 공동직업훈련, 기업 복지에 하청근로자 배려 등)를 강조하고 있으나, 원청이 불법파견 징표가 될 수 있음을 우려하여 기여를 기피 ⇒ (개선) 원청의 배려를 징표에서 제외, 착한 원청의 적극적 상생협력 노력 유도

② (사내하청 근로조건 개선) 「사내하도급 근로자의 근로조건 보호 가이드라인」 보완* 및 협약체결 확대('14.: 40 → '15.: 45→ '16.: 50개소)
* '원청의 동종유사업무 근로자와 동등한 수준의 임금 지급 노력' 추가

□ 문제점

○ 파견직 등 간접고용 확대

- “파견·도급 판단기준 명확화”를 하겠다고 언급하고 있으나 이에 대한 구체적인 방안은 제시되어 있지 않음.
- 상당한 사내하도급인지, 사내하도급의 형태를 취하고 있는 불법 파견인지를 구별하기 위해 현행 판례나 각종 지침들은 ‘원청이 사내하도급 근로자에게 직접적인 영향력을 미치는지 여부’를 불법 파견을 판단하는 데 있어 중요한 요소로 보고 있음.
- 예컨대, 사내하도급을 준 원청이 직접 사내하도급 근로자에게 업무지시를 하거나, 휴게·휴일 등을 관리하는 경우 불법 파견으로 인정될 소지가 매우 높음.
- 불법파견 문제를 해결하기 위해서는 현행 법에 파견과 도급의 구별기준을 명확히 하여, 파견법의 실효성을 높이고 파견법에 포섭되지 않는 파견의 형식을 취하는 모든 간접고용을 불법파견으로 간주하여야 함.

○ 사내하도급 근로자의 근로조건 보호 가이드라인

- 가이드라인을 통해 "산업안전보건 조치, 원청 공동직업훈련, 기업복지에 하청노동자 배려 등"과 같은 원청 의무를 삭제하게살고 밝힘.
- 불법파견이 확대되는 것은 원청들이 “불법파견 징표가 될 수 있음을 우려하여 기여를 기피”해왔다가 보단 불법파견에 대한 엄격한 기준이 마련되어 있기 않고, 노동부가 적극적인 감독을 통해 잘못된 관행을 바로잡지 않았기 때문임.
- 그나마 있던 원청의 의무를 삭제하는 것은 원청의 부담을 덜어주고 하청노동자들의 근로조건을 더욱 더 악화시키는 기업편향주의 정책에 불과함.

3) '공공부문 비정규직 고용개선'의 문제점

□ 정부대책(안)

<공공부문 비정규직 고용개선 방안(요약), 17~18쪽>

- 정규직 고용관행 확립
 - 비정규직의 단계적 축소 및 신규 활용 제한
 - '15년까지 상시·지속 업무 정규직 전환 추진(6만 5천명)
 - 모니터링 시스템 강화
- 무기계약직의 처우와 보수관리체계를 개선
 - 무기계약직에 대한 상여금·복지포인트 지급 합리화
 - 중앙행정기관 무기계약직 직종·직군 및 임금체계에 대한 합리적 개편방안 마련
 - 학교회계직원 관리 개선
 - 「용역근로자 근로조건 보호지침」 준수 실태조사 실시 및 이행 지도 강화

□ 문제점

- '비정규직 단계적 축소 및 신규 사용 제한'의 한계
 - 비정규직의 단계적 축소와 신규 사용 제한은 정부가 '공공부문 비정규직'에 관한 대책을 내놓을 때마다 빠짐없이 제시하고 있으나, 공공부문의 비정규직 노동자 사용을 강제적 수단이 아닌 자율에 맡기고 있음.
 - 특히, 공공부문의 경우 '사용기간 예외사유'에 해계되는 비정규직 노동자가 전체 공공부문 노동자의 73.8%(185,878)¹²⁾를 차지할 정도로 대다수임. 그럼에도 "사용기간 예외사유에 해당하는 경우에도 '기관 필요시'정규직 전환을 추진"하는 입장을 취해 제도적 한계가 뚜렷함.

○ 간접고용 비정규직 노동자 감축을 위한 경영평가지표 개선의 필요성

- 2013년 공공부문 비정규직은 351,781명(직접고용 239,841명, 간접고용 111,940)으로 이번 대책안에서 직접고용 비정규직의 경우 어느 정도의 대책이라 할만한 것들이 존재하지만, 간접고용 비정규직의 경우 "「용역근로자 근로조건 보호지침」 준수 실태조사 실시 및 이행 지도 강화"를 하겠다는 권고적인 성격의 내용만이 포함되어 있음을 감안할 때 간접고용 비정규직의 정규직 전환을 이끌만한 정책적 수단이 존재하지 않는다고 해도 무방함.

12) 공공부문 직접고용 무기계약 전환대책 방향 및 간접고용 비정규직 감소방안(한국노동사회연구소, 김종진, 2014)

- 정부 주요 핵심 부서들은 경영평가제도 '총액인건비'제도를 통해 '인건비'의 상승을 억제하면서, "핵심업무와 비핵심업무로 나눠 직접고용·간접고용을 통해 비용을 절감하고 효율성을 높이고 있다"는 명목하에 간접고용 비정규직 노동자를 '사업비'로 편제하여 간접고용이 증가되는 현상에 일조하였음.
- 인건비를 사업비로 전환하는 방식으로 외형적인 인건비 절감을 하면 경영평가에서 좋은 점수를 주는 행태를 없애고, 비정규직의 정규직 전환 노력 및 처우개선 노력 등을 경영평가 지표에 반영하여야 실효성 있는 효과를 거둘 수 있을 것임.

4) '노동시장 유연화 방안'의 문제점

① 일반해고 요건 완화

□ 정부대책(안)

<일반해고 요건 완화, 21쪽>

- ① (근로계약 해지 기준·절차 명확화) 근로계약 해지 관련 노사분쟁 예방을 위해 근로계약 해지 기준과 절차를 명확화
 - 불가피하게 경영상 해고를 하는 경우에도 경영이 정상화되면 재고용토록하는 등 절차적 요건을 강화*하여 분쟁 예방 도모(근로기준법, '15.)
 - * 해고회피 노력의 구체화, 근로자대표 협의사항 확대 및 서면 통보 의무화, 경영상 해고 신고의무 불이행시 과태료 부과, 우선 재고용 기회 확대(동일 업무 → 동일 직종)
 - 일반적인 고용해지 기준 및 절차에 관한 가이드라인 마련('15)
 - * 주요 내용: ①객관적·합리적 기준에 의한 평가 ②교정기회 부여, 직무배치전환 등 해고회피 노력 ③공정한 절차와 관련 내부규정 운영 등

□ 문제점

- 최근 근로기준법의 '경영상 해고'를 회피하기 위한 편법으로 '희망퇴직'이란 명목으로 대량의 인력을 감축하는 방향이 금융권을 중심으로 진행되어온 사례가 적지 않음.
- 이른바 '저상과자 관리 프로그램'은 사용자가 점찍어둔 퇴출대상 노동자를 신설부문에 인력을 투입시켜 무리하게 성과를 강요하고, 일정 기준치를 달성하지 못한 노동자들의 임금을 큰 폭으로 깎거나 격오지로 배치한 뒤, 기업에서 나갈 수 있게 종용하거나 퇴출시키는 것을 내용으로 하고 있음.

- 이번 대책에서 "일반적인 고용해지 기준 및 절차에 관한 가이드라인"의 주요 내용은 이와 매우 유사함. 무리한 업무를 부여하고, 기준치를 뛰어넘는 성과를 낼 것을 강요하며, 퇴출을 종용하는 내용임. 이와 관련, 노동부가 "공정한 절차와 관련 내부규정"을 마련하겠다는 것은 통상하고 기준을 마련하여 사용자에게 배포하여, 고임금 또는 사용자 입맛에 맞지 않는 노동자를 기업에서 퇴출을 종용하는 프로그램에 정당성을 부여하겠다는 것임.

② 취업규칙 변경 불이익 변경시 필요한 '근로자 집단적 동의' 요건 무력화

□ 정부대책(안)

<취업규칙 변경 불이익 변경시 필요한 '근로자 집단적 동의' 요건 무력화, 21-22쪽>

① (취업규칙 변경 기준 명확화) 정년연장, 임금피크제 도입 등 근로환경 변화에 따른 근로조건의 합리적 적용을 위해 취업규칙 변경 기준·절차* 명확화(‘15)

* 현재 취업규칙 변경시 일관된 규정이 없어 노사분쟁 빈발 → 판례상 인정되는 '사회통념상 합리성' 요건 구체화

□ 문제점

- 현행 근로기준법에서는 "취업규칙이 불이익하게 변경되는 경우 과반수 노동조합의 동의 또는 근로자 과반수 집단적 동의"를 필요로 하고 있음.
- 이번 대책안에서 정부가 "정년연장, 임금피크제 도입 등 근로환경 변화에 따른 근로조건의 합리적 적용을 위해 취업규칙 변경 기준·절차를 명확화"하겠다는 것은 정부가 추진하고 있는 정책을 사용자가 기업에 쉽게 적용시킬 수 있도록 취업규칙을 완화하겠다는 속셈임.
- 취업규칙의 절차와 관련하여, 노동부가 "과반수 노동조합의 동의 또는 근로자 과반수의 집단적 동의"를 근로자 개개인의 동의 또는 동의를 협의로 완화할 것이라 쉽게 추정됨. 근로자의 동의권을 무력화하여 사용자의 입맛대로 취업규칙을 변경할 수 있게 될 것임.
- 취업규칙의 기준과 관련하여서는 '불이익 변경'을 완화할 것임. "사회통념상 합리성 요건¹³⁾ 구체화" 하겠다는 것에서 잘 드러나는 부분임. 예컨대, 노동부가 가이

13) 즉, 불이익한 변경의 경우 노동조합이나 근로자 과반수의 동의를 받지 못한 취업규칙은 무효이나, '

드라인을 통해 호봉제를 폐지하고 직무·성과급을 도입하는 경우 전체적으로 보아 '사회통념상의 합리성'을 인정할 수 있는 부분이라 기술했다면 근로자의 집단적 동의 없이도 취업규칙의 변경을 자유롭게 할 수 있는 것임.

③ 근로시간 단축 취지에 반하는 근로기준법 개악

□ 정부대책(안)

<현행 근로기준법 보다 후퇴한 근로시간 단축 방안(요약), 20-21쪽>

- 휴일근로를 연장근로에 포함하여 현행 주당 근로시간 68시간¹⁴⁾을 52시간으로 단축
 - 근로시간을 기업규모에 따라 단계적으로 단축
 - 추가연장근로(노사합의, 8시간) 도입
- 탄력적근로시간제 단위기간 확대
- 재량근로 업무 추가
- '근로시간 저축 계좌제' 도입

□ 문제점

- 이번 대책안에 포함된 '근로시간 단축' 방안은 지난해 10월 권성동 의원이 발의한 「근로기준법 일부개정법률안」과 그 내용이 동일함.
- 현행 근로기준법보다 오히려 후퇴된 '근로시간 연장' 방안을 담고 있음.
 - 근로기준법은 주당 허용되는 최대 근로시간을 52시간(법정노동시간 40시간 + 합의연장노동시간 12시간)으로 규정하고 있는데, 권성동 의원안은 주 60시간(법정노동시간 40시간 + 연장노동시간 12시간 + 추가합의연장노동시간 8시간)으로 근로시간을 확대하고 있는 것임.
 - 탄력적근로시간제 단위기간 확대, 재량근로 업무 추가, '근로시간 저축 계좌제' 모두 근로시간 단축과는 거리가 먼 제도임.
- 지난해 상반기 국회 환경노동위원회 '노사정 사회적 논의 촉진'을 위한 소위원회'

사회통념상 합리성이 있는 경우'에는 그 효력을 인정한다는 판례 법리로 예외적인 상황에 한하여 인정되고 있음.

14) 주당 근로시간이 68시간이라는 것은 노동부가 행정해석을 통해 일방적으로 주장하고 있는 사안이며, 법원은 1주 40시간을 초과하는 휴일근로는 휴일근로이자 연장근로로 휴일근로수당과 연장근로수당을 중첩해서 지급해야 다 하면서(대구지방법원 2011가합3576, 대구고법 2011나4408, 서울고법 2010나50290), 현행 근로기준법의 주당 근로시간이 52시간임을 명확히 하고 있음.

에서 노동부의 방안은 현행 근로기준법보다 명백히 후퇴된 안이라는 공익전문가들의 의견이 제시되었음에도 불구하고, 근로기준법 개악을 또 다시 시도하고 있음.

④ 임금체계 개편 : 직무·성과급 중심의 임금체계 개편, 통상임금 범위

□ 정부대책(안)

<임금체계 개편 : 직무·성과급 중심의 임금체계 개편, 통상임금 범위>

② (직무·성과급 중심의 임금체계 개편) 과도한 연공급 위주의 임금체계를 직무·능력성과 중심으로 개편 추진

○ 공공부문의 임금체계 개편 선도방안* 마련('15)

* 「(가칭) 공공부문 임금체계 개선 TF」 구성·운영(고용부, 기재부 등 관계부처 참여)

** (예) ▲ 임금피크제 도입 및 임금체계 개편 추진 ▲ 직종·직급별 인사·임금시스템 마련 등

③ (통상임금 범위 명확화) 법률에 정의규정 명문화(정기성·일률성·고정성 요건 명시) 및 시행령에 제외금품 근거 마련 등(근로기준법령, '15.)

* 대법원 전원합의체 판결('13.12.18) 취지 반영

** 노사합의로 통상임금 산입범위를 정할 수 있는 방안도 검토

□ 문제점

○ 직무·성과급 중심의 임금체계 개편 : 장기근속자에 대한 임금 삭감 방안

－ 노동부는 연공급이 현재 노동시장의 적폐의 대상이며, 직무·성과급의 도입을 통해 모든 임금체계 문제를 해결할 수 있는 것처럼 호도하고 있음.

－ 임금체계의 본질적인 문제는 노동부나 사용자가 말하듯 “경직된 임금체계”가 아닌, 사용자의 편의에 따라 기준 없이 인건비를 관리해온 관행들이 지급과 같은 왜곡된 임금체계가 만들어지게 된 주 원인임.

·임금체계의 문제를 해결하기 위해 지금까지 ‘기본급 상승을 억제’하기 위한 방안으로 무분별하게 생성된 각종 수당들을 성격에 따라 분류하고 기본급 중심으로 재편하는 등 왜곡된 임금체계를 정상화 하는 조치가 선행될 필요가 있음.

·이후, 기업의 사정에 맞게 노사가 끊임 없는 대화를 통해 업무의 특성, 기업의 지불능력 등을 고려하여 임금체계를 자율적으로 정하는 것이 타당함. 분쟁의 소지

를 줄이며 장기적으로 안정적인 임금체계를 구축할 수 있음.

－ 직무급이 연공급 보다 모든 면에서 우월한 임금체계라는 듯한 주장도 타당성이 떨어지는 주장임.

·연공급은 생애주기에 맞추어 소비가 가장 활발한 시기에 가장 많은 임금을 지급하기 위해 설계된 제도로 노동자의 생활에 안정을 보장하는 측면이 있고,

·사업장의 특성, 개별 노동자들이 수행하는 업무에 따라 직무·성과를 용이하지 않은 경우가 존재하거나 팀워크를 해쳐 악영향을 줄 수도 있는 가능성을 배제할 수 없으며,

·승진을 통해 직무·성과를 판단하는 요소도 어느 정도 가미되어 있는 임금체계임.

－ 노사간의 자율적인 합의 과정 없이 무리한 ‘직무·성과급’의 도입은 결국 장기근속 노동자들에 대한 ‘임금 삭감’의 의미 이상을 가질 수 없음.

○ 통상임금 범위

－ 노동부는 정의 규정을 명확화한 뒤, 제외금품은 시행령을 통해 그 범위를 정하는 것이 통상임금의 해결방법이라고 주장하고 있음.

·‘기본급의 억제’란 사용자의 주장에 일조하여 통상임금 관련 규칙을 편파적으로 운영해온 노동부가 시행령을 통해 제외금품을 결정할 수 있게 되면 노동자에게 불리한 내용이 다수 담기고, 법적 분쟁이 끊이지 않을 것임.

·작년 ‘노사지도 지침(2014. 1.)’은 대법원 전합체 판결(2013. 12.)에도 불구하고 퇴직급 일할규정 여부 및 재직자 규정에 따라 정기상여금을 통상임금에서 제외하고 있는 지침을 내어 다시 한 번 혼란을 가중시키고 있는 상황임.

·통상임금 정의 규정 뿐만 아니라 제외 금품 역시 법률로 규정하여 노사분쟁 소지를 줄이고, 법안 개정 취지 에 ‘퇴직급 일할규정 및 재직자 규정과 관계없이 정기상여금은 통상임금’임을 명확히 하는 것만이 통상임금의 문제의 해결방안임.

－ “노사합의로 통상임금 산입범위를 정할 수 있는 방안”은 사실상 기업에게 통상임금 제외금품 선택권을 부여하겠다는 것과 일맥상통함.

·기업의 지불과 관련된 사항에서 기업에게 자율권을 부여하겠다는 빈곤한 발상에 따라 노동자들의 근로조건 하락이 예상된다는 것은 너무나도 당연함.

·강행법규인 근로기준법이 최저기준으로 통상임금 규정을 둔 취지에 반하는 것임.

4. 노동시장구조개선특위 우선과제 쟁점별 입장

1) 비정규직 대책 등 노동시장 이중구조 개선

① 기간제근로자 대책

정부안	한국노총	경총안
<p>▶ 정규직 전환촉진</p> <p>- 기간제 고용안정 가이드라인(행정지침)</p>	<p>▶ 상시적 지속적 업무에 정규 직고용 원칙 입법화(법 개정)</p> <p>- 가이드라인 실효성 無</p> <p>- 기간제 사용사유 제한: “출산·육아·질병·휴직 등 결원대체, 계절적 사업, 사업완료 시점이 정해진 경우 등 객관적 임시적 고용이 인정되는 경우”</p>	<p>▶ 기간제 사용기간 제한 폐지</p> <p>- 신규창업시 사용기간 연장 특례</p> <p>- 당사자 합의시 기간제한 없이 갱신인정</p> <p>▶ 고용형태공시제 폐지</p>
<p>▶ 생명·안전 관련 핵심업무에 비정규직 사용제한(법 개정)</p>	<p>▶ 생명·안전 관련 핵심업무에 비정규직 사용제한(정부안+ 여객자동차운송사업의 운전업무 등 파견법상 금지업무 일체 포함)</p>	
<p>▶ 사용기간 연장 및 갱신 횟수 제한(기간제법 개정)</p> <p>- 사용기간 제한연장(2년 범위, 35세 이상자, 계약해지시 이직수당 지급)</p> <p>- 2년내 최대 3회 갱신</p> <p>▶ 정규직 전환 지원(이미 시행중)</p>	<p>▶ 사용기간 연장 절대 불가</p> <p>- 갱신횟수 제한은 찬성</p>	
<p>▶ 퇴직급여 적용확대(법 개정)</p>	<p>▶ 고용형태공시제 확대 시행 및 제재수단 등 실효성 확보</p>	
	<p>▶ 퇴직급여 적용확대(법 개정)</p>	

정) - 근속기간 3개월 이상인 자	- 3개월 이상자 관련 제한두지 말것	
------------------------	----------------------	--

가. 정부안 문제점

○ 기간제 고용안정 가이드라인

- 은행 등 금융 및 공공부문의 팬층은 일자리의 경우 이미 자체적으로 상시적 필요 인력에 대한 무기계약 전환이 진행된 상황
- 중소기업·단순 서비스업종 등 취약한 기간제 고용이 만연된 분야에서 정부의 기간제 고용안정 가이드라인은 실효성을 거둘 수 없음.

○ 사용기간 연장의 심각성

- 정부의 고용기간 연장대책은 불안정 고용상태를 연장하는 임시방편적 대책에 불과함.
- 아무런 제한없이 비정규직 고용이 가능한 기간이 연장됨에 따라 비정규직 남용 확산만 초래(당사자 합의하면 기간제한 폐지로 가는 잘못된 시그널 될 수 있음).
 - * 사용기간 연장에 대해서는 새누리당 내부의 반대(원내대표 : 기간연장시 비정규직 확산초래) 및 기획재정부 이견제시(기간연장은 정규직 전환 전제되어야 함).
- 정부의 비정규직 실태조사 문제 : 기간제 고용대책 질의에서 ‘상시·지속적 업무 정규직 전환 등’ 항목은 없이 ‘당사자 합의시 기간연장 선호’라는 답을 이끌어내기 위한 설문조작

○ 생명·안전 관련 핵심 업무의 비정규직 사용제한

- 국민의 생명·안전 분야 관련 여객운송 선박, 철도(도시철도 포함), 항공사업 중 생명·안전 핵심 업무(①여객선 선장, 기관장 ②철도 기관사, 관제사 ③항공기 조종사·관제사)의 경우 기간제 및 파견근로 사용제한
- 여객선의 선장, 기관장을 제외하고는 현재 철도 기관사·관제사, 항공기 조종사·관제사 등의 경우 기간제, 파견직이 거의 없음.
- 오히려 아래의 현행법상 파견근로 사용이 금지된 업무에 대해서는 기간제고용도

금지 하도록 해야 함.

파견법 제5조 제3항

1. 건설공사현장에서 이루어지는 업무
2. 「항만운송사업법」 제3조제1호, 「한국철도공사법」 제9조제1항제1호, 「농수산물유통 및 가격안정에 관한 법률」 제40조, 「물류정책기본법」 제2조제1항제1호의 하역업무로서 「직업안정법」 제33조의 규정에 따라 근로자공급사업 허가를 받은 지역의 업무
3. 「선원법」 제2조제1호에 따른 선원의 업무
4. 「산업안전보건법」 제28조의 규정에 따른 유해하거나 위험한 업무

파견법 시행령 제2조 제2항(근로자파견의 금지업무)

1. 「진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률」 제2조제3호에 따른 분진작업을 하는 업무
2. 「산업안전보건법」 제44조에 따른 건강관리수첩의 교부대상 업무
3. 「의료법」 제2조에 따른 의료인의 업무 및 같은 법 제80조에 따른 간호조무사의 업무
4. 「의료기사 등에 관한 법률」 제3조에 따른 의료기사의 업무
5. 「여객자동차 운수사업법」 제2조제3호에 따른 여객자동차운송사업의 운전업무
6. 「화물자동차 운수사업법」 제2조제3호에 따른 화물자동차운송사업의 운전업무

○ 퇴직급여 적용확대

- 비정규직 등 1년 미만 근로자에게까지 퇴직급여를 확대하는 마당에 3개월 미만 근속한 근로자에 대해선 퇴직급여 설정의무를 배제할 이유 없음.
- 1년 미만의 일용직 건설근로자의 경우도 3개월 미만 근속자에 대한 적용배제 없이 "퇴직급여공제"제도를 통하여 보호받고 있다는 점을 고려해야 함.

나. 한국노총 대응방향

- 최우선적으로 사용기간 연장의 심각성을 부각하고 이를 저지하는데 주력, 상사·지속적 업무에 직접고용 정규직 고용원칙 확립하기 위한 입법적 조치 촉구
- 비정규직 대책관련 노사정 공동실태조사는 노동계 의견 미반영시 설문조사 실행 중도시켜야, 노사정 공동조사 자체가 현실 왜곡할 우려
- 생명·안전 관련 핵심 업무에 비정규직 고용금지 대책은 세월호 사건을 계기로 부각된 사항인 바 여객자동차운송사업 등 현행 파견법상 파견금지 대상업무들이 대

폭 포함되도록 해야 함.

② 차별시정의 실효성 확보

정부안	한국노총	경총안
<p>▶ 차별시정 제도개선</p> <ul style="list-style-type: none"> - 노조의 차별시정 대리권(법 개정) - 차별시정명령 효력확대(이미 시행중) - 징벌적 손해배상(고의 반복적 차별에 대한 징벌적 손해배상 명령(이미 시행중)) - 복리후생 적용확대(기간제가이드라인 권고 조치) 	<p>▶ 차별시정 제도개선</p> <ul style="list-style-type: none"> - 해당 노조 및 상급단체 노조의 차별시정 대리권 보장(법 개정) - 근로기준법상 동일가치노동 동일임금 원칙 규정 및 차별적 처우 금지조항, 차별시정 제도 신설 - 차별신청기간: 차별적 처우를 안날로부터 1년 확대 - 가이드라인으로 복리후생 격차 해소 불가(실효성 없음) 	<p>▶ 의견 없음.</p>

가. 정부안 문제점

- 노조의 차별시정 대리권 부여는 바람직하나 해당 비정규직의 경우 기업별 노조 가입이 어렵다는 점을 고려할 때, 초기업노조 뿐만 아니라 상급단체인 노조도 차별시정 대리권 보장이 되어야 함.
- 정부안 중 ‘차별적 시정명령 효력확대(노동위원회의 차별시정명령 확정된 경우 해당 동종유사한 업무에 종사하는 자의 처우도 시정조치)’ 대책이나 징벌적 손해배상 제도의 활성화 방안은 이미 시행중인 대책으로 새로운 것이 아님.
- 비교대상인 동종·유사업무에 종사하는 자가 없는 경우 정부가 마련중인 ‘기간제근로자 고용안정가이드라인’으로 복리후생 적용확대는 강제할 수 없음.

나. 한국노총 대응

- 노조의 차별시정 대리권은 비정규직 조합원이 가입한 해당 노조 뿐만 아니라 상급단체인 노조도 차별시정 대리권이 보장되도록 적극 대응
- 현행 근로기준법상 균등처우 원칙보다 강화된 “동일가치노동 동일임금 원칙 규정

및 차별적 처우 금지조항의 신설”, 이의 위반시 “차별시정제도”를 도입하여 무기 계약전환시에도 근로조건 개선은 되지 않는 폐해가 개선되도록 해야 함.

③ 파견·도급 등 간접고용 문제

정부안	한국노총	경총안
<p>▶ 파견시장에 대한 기획 감독강화(근로감독 방침)</p> <p>- 종합고용서비스업체 대상 우수업체 인증제 도입(정부 고시)</p> <p>- 파견계약 명확화로 파견대가 항목 세부명시(파견법 개정) 및 표준계약서 확산</p> <p>▶ 파견대상업무 및 업종 제한 완화(법, 시행령 개정)</p> <p>- 고령자(55세 이상) 및 고소득 전문직(관리직, 전문직) 파견허용 확대</p> <p>- 인력난 심한 업종에 대한 파견허용</p>	<p>▶ 합법도급 판단기준 법률에 명시</p> <p>- 법률상 도급기준에 해당하지 않거나 합법파견이 아닌 경우 불법 파견 간주함.</p> <p>- 현행 파견기간 초과 및 불법파견시 고용의무를 즉시 고용의제로 개정</p> <p>▶ 파견대상 업무 확대 및 고령자 고소득 전문직 등에 전면 파견허용 반대</p>	<p>▶ 파견 규제 완화</p> <p>- 파견허용업무 : 네거티브 방식으로 전환</p> <p>- 파견사용기간 연장</p> <p>- 고소득 전문직의 경우 사용기간 제한 폐지</p>
<p>▶ 사내하도급 대책</p> <p>- 법·가이드라인 등으로 원청의 의무(산업안전보건 조치, 원청청 공동직업훈련, 기업복지에 하청 근로자 배려 등) 삭제</p> <p>- 「사내하도급 근로자의 근로조건 보호 가이드라인」 보완</p> <p>: ‘원청의 동종유사업무 근로자와 동등한 수준의 임금 지급 노력’</p> <p>- 위험작업 도급제한 : 도급인 가제도 강화(산안법 개정)</p> <p>- 고위험 업종(조선·철강·건설</p>	<p>▶ 상사·지속적 업무에 직접고용 원칙 명문화(근기법 개정)</p> <p>- 상사·지속적 업무에 파견, 사내 하청 고용금지</p> <p>- 노동관계법상 원도급인(사용자)의 연대책임 범위 확대</p> <p>- 동일가치노동 동일임금 원칙 규정 및 차별적 처우 금지조항, 차별시정 제도 신설(사내하청 근로자의 차별시정 청구권 보장)</p>	<p>▶ 사내하도급의 적법성 유연하게 인정</p>

등을 중심으로 300인 이상 사업장의 안전·보건관리자 외부 위탁 제한		
----------------------------------------	--	--

가. 정부안 문제점

○ 파견대상 업무 제한완화 → 불안정·저임금 간접고용 확산

- 취약한 공적 연금 등의 문제로 열악한 임금·근로조건에서 일하는 고령노동자 급증 추세, 55세 이상 고령노동자에 대한 파견 전면허용은 고령자들의 저임금·불안정 고용문제를 더욱 심화시키게 됨.
- 인력난이 심한 업종(농림·축산업, 섬유업종 등)에 대한 파견확대시 노동강도는 높고, 저임금 산업의 간접고용(파견) 일자리 양산, 제조업 직접생산 공정에 까지 전면 파견근로를 허용하는 결과 초래
- 2004년 일본 파견법 개정으로 제조업 등에 까지 파견근로 전면 허용하면서 파견노동자 급증, 2009년 글로벌 금융위기시 파견노동자의 대량해고 발생, 40대 파견직 해고자의 묻지마 살인사건 등¹⁵⁾ 사회문제화.
- 원청사업주의 불법파견 인정가능성 회피하도록 "원청의 산업안전보건 조치, 원청 공동직업훈련, 기업복지에 있어서의 하청근로자 배려의무 삭제 등" 기존 사내하도급 가이드라인조차 개악하려는 것은 사내하청노동자 보호취지에 역행하는 것임.

나. 한국노총 대응

- 파견대상 업무 확대 및 고령자·고소득 전문직, 인력난 산업 등에 대한 파견허용 확대 방침은 비정규직 확산대책이므로 1차적으로 반드시 철회시켜야 함.
- 사내하도급은 불법파견의 소지¹⁶⁾가 많은 만큼 i) 사내하도급의 합법도급 인정 기준을 명확히 하고 이에 해당하지 않는 경우 근로자파견으로 간주, ii) 현행 파

15) 2010년 마츠다자동차회사 파견직 해고자의 공장앞 살상사건, 2008년 아키야마라 묻지마 살인사건, 2012년 일본 파견법 개정(근로자파견사업의 적절한 운영확보 및 파견근로자의 취업조건의 정비 등에 관한 법률)으로 파견사업 규제 및 파견근로자 보호강화

16) 현대자동차 사내하도급 불법파견 인정(2014년 9월 19일, 서울중앙지법 2010가합112481), 창원지법 한국 GM 창원공장 생산공정 사내하도급 불법파견 인정, 광주지방법고용청 전남대병원 간호조무사 불법파견 시정지시, 서울동부지법 고속도로 콜게이트 요금정수원 불법파견 인정, 도로공사 외주업체 고속도로안전순찰원 불법파견 인정 등

견기간 초과 또는 불법파견시 고용의무를 즉시 고용의제(정규직 직접고용된 것으로 간주)하는 등 파견법 규제강화 필요

- 상시·지속적 업무에 사내하청 등의 간접고용을 금지하고, 노동관계법상 원청사업주의 사용자 책임을 강화하는 제도개선 조치가 필요함.

④ 특수형태 업무종사자 보호대책

정부안	한국노총	경총안
<p>▶<u>고용산재보험 적용확대</u></p> <p>- 산재보험 가입대상 6개 직종에 대한 고용보험 가입 허용</p> <p>- 산재보험 적용대상 직종 3개 추가 (신용카드대출모집인, 전속대리운전기사)</p> <p>▶ 생활안정 자금용자</p> <p>▶ 특고 가이드라인 제정</p> <p>▶ 경제법상 보호강화</p> <p>▶ 가사종사자 고용개선 : 「가사서비스 이용 및 가사종사자 고용촉진에 관한 법률」 제정 추진</p>	<p>▶ 노동3권 보장 및 노동관계법의 근로자 지위인정</p> <p>- 근무방식에 적합한 적용특례 검토</p> <p>▶ 고용산재보험 의무가입 확대</p> <p>- 당면가입 전제, 임의탈퇴 엄격히 제한하는 개선 필수</p> <p>- 현행 6개 + 최소 5개 직종 추가 (신용카드대출모집인, 대리운전기사, 텔레마케터, 트레일러기사, 물류배송기사, 건설기계기사)</p> <p>▶ 특고 가이드라인</p> <p>- 전속성 전제시 적용대상 극히 한정되므로 전속성 배제</p>	<p>▶ 의견 없음.</p>

가. 정부안 문제점

○ 당초 정부계획보다 후퇴한 대책

- 특고 종사자에 대한 근본대책은 노동기본권 보장 및 노동관계법상 근로자 지위보장임. 개별법에 근무형태의 차별성을 고려한 특례조항 신설은 검토가능
- 전속성¹⁷⁾이 강한 일부 특고 직종을 대상으로만 하는 사회보험 적용방식 또는 특

17) 산재보험법 제125조(특수형태근로종사자에 대한 특례)① 계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공함에도 「근로기준법」 등이 적용되지 아니하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있는 자로서 다음

고 가이드라인 제정은 보호의 실효성이 담보되지 않음.

- 당초 정부는 산재보험 가입대상 특고 직종을 현행 6개 직종(레미콘차차기사, 보험설계사, 학습지교사, 골프장캐디, 택배기사, 킥서비스기사)에서 최소 5개 직종(신용카드대출모집인, 대리운전기사, 텔레마케터, 트레일러기사, 건설기계기사) 추가가 검토되었음.¹⁸⁾ 이번 정부대책안은 오히려 후퇴됨.
- 산재보험 당면 가입대상 특고직종에 최소 5개 직종을 추가하는 한편 고용보험 적용 확대 병행

나. 한국노총 대응

- 특수고용 비정규직노동자에 대한 노동기본권 보장을 우선 요구하는 한편, 참여정부 당시 노동부에서 검토하였던 ‘준 근로자’ 개념 도입을 통한 노동관계법 및 사회보험법 등의 주요조항 적용방식 논의 필요
- 차선으로 산재 및 고용보험 적용대상 직종의 확대 관철 필요

⑤ 근로계약 해지 및 취업규칙 변경의 기준절차 완화

정부안	한국노총	경총안
<p>▶ 일반적인 고용해지 기준 및 절차에 관한 가이드라인 마련</p> <p>: ① 객관적·합리적 기준에 의한 평가 ② 교정기회 부여, 직무배치전환 등 해고회피 노력 ③ 공정한 절차와 관련 내부규정 운영</p> <p>▶ 경영상 해고의 절차적 요건 강화 및 재고용 기회 확대</p> <p>: 해고회피 노력의 구체화, 근로자대표 협의사항 확대 및 서면 통보 의무화, 경영상 해고 신고의무 불</p>	<p>▶ 정부가 일반 고용해지 가이드라인 마련을 통한 저성과자에 대한 퇴직종용 유도 반대</p> <p>▶ 경영상 이유에 의한 해고의 요건 강화(근기법 제24조)</p> <p>- 사업을 계속할 수 없는 건박한 경영상 이유를 제외하고는 집단해고 의무화, 경영상 해고 신고의무 불</p>	<p>▶ 저성과자에 대한 해고 요건 완화</p>

각 호의 모두에 해당하는 자 중 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 자(이하 이 조에서 "특수형태근로종사자"라 한다)의 노무(勞務)를 제공받는 사업은 제6조에도 불구하고 이 법의 적용을 받는 사업으로 본다.

1. 주로 하나의 사업에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것

2. 노무를 제공함에 있어서 타인을 사용하지 아니할 것

18) 2013년, 2014년 고용노동부 업무보고 참조

<p>이행시 과태료 부과, 우선 재고용 기회 확대(동일업무 → 동일직종)</p> <p>▶ 취업규칙 변경기준 및 절차 완화</p> <p>- 정년연장시 임금피크제 도입 등 근로환경 변화에 따른 근로조건 저하를 ‘사회통념상 합리성’ 인정하여 불이익 변경의 범위에서 배제하려는 의도</p> <p>▶ 근로자대표 제도개선 : 노사협의회 근로자위원의 근로자대표지위 인정 등</p>	<p>- 해고회피노력 명시 : 자산매각, 근로시간단축, 순환휴직, 전환배치, 전직 등 계속고용의 노력을 우선 의무 부과</p> <p>- 해고 대상자 선정의 노사협의 의무화</p> <p>▶ 행정지침을 통한 취업규칙 불이익 변경 유도 반대</p> <p>▶ 근로자대표 제도개선 : 노사협의회 근로자위원의 근로자대표지위 인정을 통한 과반수노조의 대표성 침해 반대</p>	
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

가. 정부안 문제점

○ 일반 고용해지 가이드라인의 실제

- 정부의 “일반적인 고용해지 기준 및 절차에 관한 가이드라인”이라 함은 일종에 산업현장에서 성행하고 있는 '저상과자 관리 프로그램은' 행정적으로 용인하는 지침임.
- 해고요건 완화하는 근로기준법 개정의 현실적 어려움을 우회적으로 회피할 수 있는 행정지침을 통해서 현장에서 해고를 용이하도록 하겠다는 의도임.

○ 취업규칙 변경기준 및 절차 완화

- 정년연장시 임금피크제 도입 등 근로환경 변화에 따른 근로조건 저하를 ‘사회통념상 합리성’이 인정되는 것으로 보겠다는 것인데, 이를 행정지침으로 구체화하겠다는 꼼수임.
- 행정지침으로 인한 사용자의 근로조건 불이익변경의 증가, 이로 인한 법적 다툼인 노사갈등 초래

- 현행 근로기준법에서는 "취업규칙이 불이익하게 변경되는 경우 과반수 노동조합의 동의 또는 근로자 과반수 집단적 동의"를 필요로 하고 있는데, 이를 근로자 개별 동의 또는 협의로 완화하는 법 개정도 배제할 수 없음.

2) 임금근로시간정년 등 노동현안 문제

① 통상임금

한국노총	권성동안(정부)	국회 소위지원단	사용자단체
<p>▶ 근로기준법에 “통상임금” 정의 규정 명시 : “그 명칭 여하를 불문하고 소정근로 또는 총 근로에 대하여 사용자가 근로자에게 지급하기로 정한 일체의 금품”</p>	<p>▶ 현 근로기준법 시행령 그대로 법률로 옮겨 명시 : “정기적·일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정한 모든 임금을 말한다. 다만, 근로의 양 또는 질과 관계없이 근로자의 개인적 사정에 따라 달리 지급하기로 정한 임금 등 대통령령으로 정하는 임금은 제외한다.”</p> <p>▶ 시행령으로 통상임금 제외 품목 규정 : <u>고용노동부의 행정해석 입장 관철 의도</u></p> <p>▶ 노사합의로 통상임금 산입 범위하는 방안 검토</p>	<p>▶ “통상임금” 정의 법률에 명시 : “근로자에게 정기·일률적으로 소정근로에 대하여 지급하기로 정한 임금을 말한다. 다만, 근로의 양과 관계 없거나 근로자 개인적 사정에 따라 달리 지급하기로 정한 금품은 대통령령으로 제외한다”</p> <p>▶ 시행령 상에 제외 품목 열거 ※ 입법취지문에 담길 내용</p> <p>- 정기상여금의 통상임금성 인정</p> <p>- ‘재직자 요건’ 배제</p>	<p>▶ 근로기준법에 “통상임금” 정의 규정 명시 : “근로자에게 소정근로의 대가로 정기적·일률적으로 지급하기로 정한 임금을 말한다. 다만, 1개월을 초과하는 기간마다 지급되는 임금과 기타 대통령령으로 정하는 임금은 제외”</p>

가. 정부안 문제점

○ 시행령에 통상임금 제외 품목을 위임받으려는 의도

- ‘통상임금’ 정의 규정을 법률에 명확히 정해야 한다는 점은 노사정이 동의하면서도 서로 상반된 의도를 갖고 있음.
- 고용노동부가 권성동 의원안 형식으로 제출한 법안에 따르면 통상임금 제외되는 금품항목을 시행령에 열거하도록 하여 “재직자 조건이 있으면 정기상여금도 통상임금 제외토록 하는 등”의 대통령령의 입안하는 고용노동부가 기존 행정해석 입장을 시행령에 그대로 관철하려는 의도임.

○ 2014년 통상임금 교섭동향 및 시사점

- LG전자, LG이노텍 등 LG그룹 계열사, 풍산(2014년 상여금 300%, 2016년 나머지 300% 통상임금 포함), 동우화인캡, 일동제약, 고려제지, 대한제분 등 다수 사업장에서 정기상여금 재직자만 지급요건이 있는 경우에도 정기상여금을 전액 통상임금에 포함시키거나 1~2년에 걸쳐 단계적으로 전액 통상임금에 포함시키는 경우가 대부분임.
- 전액 재직자 요건을 이유로 통상임금에서 제외하는 경우는 없음.

구분	상여요건	합의내용
상여금	재직자 요건	- 재직자 요건이 있더라도 정기상여금은 통상임금에 포함 - 재직자 요건이 있더라도 전면 제외한 경우는 없고, 단계적으로 통상임금에 포함
	일할 규정	- 상여금에 일할 지급규정이 있는 경우 전액 통상임금 포함 - 설, 추석 상여금, 휴가비에 대해서는 일할 규정이 있는데도 통상임금에서 제외하거나 재직자 요건 단서 추가
	규정 없음	- 상여금의 통상임금 포함 방식은 기본급으로 전환하거나 상여금 방식으로 두되 통상임금에 포함시킨 경우로 구분됨.

- 통상임금 소송 250여건 진행중인데, 이중 재직자 지급요건이 있는 정기상여금 관련 통상임금 판결도 잇달린 판결이 나오고 있음.

나. 한국노총 대응

- 대법원 전합합의체 판결이후 교섭지연 및 통상임금 소송이 증가한 건 사실이나 대다수 현장 교섭은 점차 정기상여금을 어떠한 형식이건 통상임금에 포함시키는

경향을 보이고 있음.

- 이에 통상임금 제도적 정비방향은 국회 소위 전문가의견(정기상여금은 재직자 요건 여부에 관계없이 통상임금 포함) 수준이 마지노선이 되어야 함.

② 노동시간 단축

한국노총	정부안	국회 소위지원단	사용자단체
▶주당 52시간(연장포함) - 잘못된 행정해석 변경을 통한 제대로 된 현행법 시행 - 조건없이 즉각시행 - 휴일근로, 연장근로 포함 및 중복할증 인정	▶주당 52시간(연장포함) - 단계적 시행 및 추가 연장(8시간) 허용 - 추가연장근로 주/월/년 단위 총량규제 : 1주 8시간 / 1개월 24시간 / 1년 208시간	▶주당 52시간(연장포함) - 52시간 초과근로에 대한 면별조항 한시적 도입	▶반대하나 주당 52시간 제 시행할 경우 - 6단계 시행 : 1,000명(17년) ⇒ 300명(18년) ⇒ 100명(20년) ⇒ 50명(22년) ⇒ 20명(23년) ⇒ 5명 이상(24년) - 시행일 전까지 주당 68시간 상한유지 - 시행후에도 노사합의로 8시간 추가연장 허용 -중복할증 불인정 -할증률 25% 축소 - 특례업종 의견없음
▶ 특례업종 : 폐지 - 특례업종 축소시에도 주 단위, 월 단위, 연 단위 연장상한 설정	▶ 특례대상 업종축소 : 26개 → 10개 - 주68시간 상한	▶ 특례대상 업종축소 : 26개 → 10개 - 주60시간 상한	
▶ 근로시간 탄력적 운영 -탄력적 근로시간 단위 기간: 현행 유지(2주/3개월) - 재량근로 확대 반대 : 노동시간 규제의 사각지대 확산(화이트칼라)	▶ 근로시간 탄력적 운영 -탄력적 근로시간단위 기간 확대: (1개월/1년) -재량근로 업무추가(연 구개발 지원업무 및 기획업무 중 고소득 상위 자 전문분야 대상) -근로시간계좌제 도입	▶ 근로시간 탄력적 운영 - 탄력적 근로시간단위 기간 확대:(현행 2주 삭제 / 기간 확대 6개월) / 1주간 근로시간 상한선 60시간 한정 * 5인 미만 사업장에 대한 특별한 관심 필요	▶ 근로시간 탄력적 운영 - 탄력적 근로시간단위 기간 확대: 1년 확대 - 고임금근로자 근로시간 적용제외 도입 - 재량근로 대상업무 확대 및 요건 완화
- 근로시간계좌제 반대 : 현실적 없음, 악용소지	▶ 근로시간 규정이 적용 제외되는 관라감독자 기준 명확화		

*▲근기법 5인 미만 사업장 적용확대(근기법 제10조) ▲적용제외 조항 폐지(제63조) ▲포괄 임금제 폐지(신설, 제43조) ▲최소휴식 시간제 보장 ▲연속적 휴가사용권 보장 조치 병행			
--------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

가. 정부안 문제점

○ 노동시간단축이 아닌 추가 연장근로 허용 및 가산할증수당 경감방안

- 이번 대책안에 포함된 ‘근로시간 단축’ 방안은 지난해 10월 권성동 의원이 발의한 「근로기준법 일부개정법률안」과 그 내용이 동일함.
- 현행 근로기준법보다 오히려 후퇴된 ‘근로시간 연장’ 방안을 담고 있음.

·근로기준법은 주당 허용되는 최대 근로시간을 52시간(법정노동시간 40시간 + 합의연장노동시간 12시간)으로 규정하고 있는데, 권성동 의원안은 주 60시간(법정노동시간 40시간 + 연장노동시간 12시간 + 추가합의연장노동시간 8시간)으로 근로시간을 확대하고 있는 것임.

·탄력적근로시간제 단위기간 확대, 재량근로 업무 추가, ‘근로시간 저축 계좌제’ 모두 근로시간 단축과는 관계가 없음

○ 노동인권·건강권 보장 vs 사용자 부담경감

- 노동인권·건강권 보장의 측면과 산업현장의 현실, 사용자 비용부담 측면을 고려하더라도 일시적 사유나 필요가 있는 경우에 법정한도를 초과하는 연장근로를 허용하는 것이 아닌 상시적으로 법정한도를 초과하는 연장근로를 허용하는 것은 근로기준법 기본취지에 반함.

나. 한국노총 대응

○ 중소기업의 노동시간 단축 및 소득보전을 위한 정부지원 확대

- 기업규모별 단계적용 반대이유 : 대·중소기업 노동자간 제도 적용시기가 달라짐에 따라 대·중소기업간 임금, 근로조건 차별 심화 문제 발생, 한 사업장에서 원·하청 소속 노동자간 할증임금의 차별 문제도 발생
- 우리나라의 임금구조는 장시간노동을 염두해두고 기본급과 고정수당 등 연장·야간·휴일할증의 기준이 되는 통상임금 수준이 매우 낮은 상황임. 이에 중소기업, 저임금노동자들은 장시간노동으로 실질 생활임금을 확보하고 있는 상황임.
- 실노동시간단축 효과가 산업전반으로 확산되기 위해선 휴일근로를 연장근로 한도 포함시키는 제도개선과 동시에 중소기업 및 저임금 노동자의 임금손실 방지 및 소득보전 대책이 마련되어야 함.
- 원·하청간 불공정거래 행위(노동시간단축에 따른 부담전가, 납품단가 하향압력 등)근절, 정기상여금의 통상임금 포함, 월급제 도입 등을 통한 임금안정성 제고, 포괄산정임금제 금지 등 임금수준 저하 없는 노동시간 단축을 위한 다각적 지원 방안 마련
- 중소기업의 노동시간 단축을 위한 고용개선 지원기금 마련(원청 대기업의 책임성 강조) 및 정부 지원방안 마련
- 교대제 전환시 일자리가 창출뿐만 아니라 고용인원 유지할 경우에도 지원하는 방안 활성화, 설비투자지원 방안 등 다각적 시간단축 지원제도 마련

③ 정년연장 및 임금피크제 도입

정부안	사용자단체	한국노총
▶ 임금피크제 도입 확산 - 사업장별 여건에 따른 취업규칙 변경 및 단체협약을 통한 임금피크제 적극 도입 여건 마련 - 임금피크제 정부 지원 확대 (연 840만원('14) → 연 1,080만원('15))	▶ 임금피크제 도입 법제화 - 취업규칙 불이익 변경 절차 간소화(경영환경 변화에 따라 기존 근로조건의 변경을 원활히 할 수 있도록 취업규칙 불이익변경 시 '동의' 배제) ▶ 임금체계 개편 - 직무성과 중심 임금체계로의 개편	▶ 임금피크제 도입 - 임금피크제 도입은 정년을 60세를 초과하여 연장할 경우에 한하여 도입 - 임금피크제 도입 및 변경시 노사합의 절차의무화 ▶ 임금체계 개편 - 산업별, 직종별 특성에 맞게 생성된 현행 임금구조 존중 - 통상임금 범위를 축소하기 위한

<ul style="list-style-type: none"> - 임금체계 개편 지원강화 : 임금통계 및 정보제공, 임금체계개편 서포터즈 운영 - 공공부문의 임금체계 개편 선도방안 마련 	<ul style="list-style-type: none"> - 복잡한 임금구조의 개편 선행 - 공공부문 임금체계에 대한 경영평가 지침 등을 통한 정부개입 반대
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

가. 정부안 문제점

○ 직무성과급 중심의 임금체계 = 장기근속자에 대한 임금 삭감 방안

- 직무·성과급중심의 임금체계 도입이 가능한 직종은 한정되어 있는 것이 현실임.
- 우리 산업의 발달과정 및 기업문화의 배경으로 생성된 현행 임금체계를 무시한 채 직무·성과급 중심의 임금체계 유도하려는 것은 장기근속자에 대한 임금 삭감 의도임.
- 더구나 임금피크제 도입 촉진 수단으로 취업규칙 불이익변경의 요건 및 절차를 완화하려는 것은 전체 근로조건의 악화를 초래할 수 있음.
- 임금체계의 문제를 해결하기 위해 지금까지 '기본급 상승 및 할증임금 부담 억제' 하기 위한 방안으로 복잡하게 세분화된 임금구조를 기본급 중심으로 재편하는 등 왜곡된 임금체계를 정상화하는 조치가 선행될 필요가 있음.

나. 한국노총 대응

- 2016년 60세 정년시대를 앞두고, 조기 정년60세 도입 VS 임금피크제 도입 갈등은 현실화되고 있음.
- 공공부문을 선도로 하는 정부의 일방적인 임금피크제 및 임금체계 변경 방침에 대응하는 한편 최대한 노사자율을 존중하는 이를 지원하는 방향이 되도록 함.
- 임금피크제 도입 촉진 수단으로 취업규칙 불이익변경의 요건 및 절차를 완화하려는 것은 정부 정책방향을 우선 유보시키는 한편, 특히 행정해석 변경방침에 법적 대응 필요

IV. 노동시장구조개선특위 한국노총 요구안

1. 목표 및 실행과제



2. 기본방향

□ 상시지속적 업무의 정규직 직접고용 원칙 확립

- 비정규직이 남용·확산되는 원인 고용기간 제한방식 외에 별다른 안전장치가 갖추어져 있지 않기 때문에 상시·지속적 업무의 정규직·직접고용 원칙의 확립 필요
- 부분별한 위장도급과 불법파견의 확산 근절, 정상적인 도급 관행 정착을 위한 간접고용 규제 필요

□ 잘못된 정규직 과보호론에 입각한 일자리 하향평준화 경계

- 2013년 기준 우리나라의 노동시장 안정성 지수는 -1.558로 OECD 가입 22개국 중에서 최하위, 법원은 미래의 경영상 어려움에 대비한 정리해고까지 인정하는 추세
- 잘못된 정규직 과보호론에 기초한 정규직 고용규제 완화 및 임금·노동조건 억제 정책은 전체 노동시장의 하향평준화 초래, 비정규직 차별개선 및 고용안정성 달성 역행
- 강력한 노사관계 조정기능과 사회안정망 체제에서 유연안정성을 도모했던 독일, 네덜란드 등의 하르츠 개혁, 바세나르 협약 사례와 비교하는 것은 부적절

□ 불공정 관행 개선 및 경제민주화 실현

- 우리사회의 양극화와 불균형을 초래하는 핵심적인 원인은 기득권층의 ‘자원과 부(富)의 편중과 대물림’으로 집약되는 ‘힘의 불균형’, ‘불공정성’에서 기인함.
- 국가가 힘의 불균형에 대한 조정자로서 역할과 책임을 적극적 실행하여 “분배정의, 공정경쟁, 경제주체간 조화”등 경제민주화를 달성하고, 균형적인 성장과 안정도모

□ 통상임금실노동시간단축 등 현안문제의 조기 해결

- 통상임금 범위 확대, 실노동시간단축 등은 2014년에 이어 2015년에도 노사, 노

정관계에 있어 최대 쟁점사항으로서 시급히 관련제도 및 정책 개선하여 불확실성을 제거해야 함

- 이미 2014. 상반기 국회 환노위 노사정소위원회에서 충분한 논의가 진행되었고, 전문가그룹 대안이 제시된 바 있음.
- 주요 핵심현안문제를 놓고 노사정이 다시 논의하는 것은 되풀이되는 소모적 논쟁을 낳을 수 있음.
- 국회 노사정소위 지원단(공익 전문가)의 합리적인 제시안을 기본으로 1월내 우선적으로 다루어 국회로 이관, 2월 임시국회에서 입법하도록 권고하는 것이 실사구시적 입장으로 바람직함.

□ 노동기본권 사각지대 해소 및 노사관계 규제 합리화

- 양극화의 가장 결정적인 원인은 노사관계에서 비롯된 것으로서 취약한 노동기본권, 단결권의 광범위한 사각지대(조직률 하락) 존재, 정부와 사용자 주도의 일방적 노사관계 및 노동배제적 정책결정 구조로 노사관계 불균형 초래하여, 조정기능이 약화되고 사회통합을 저해하고 있음.
- 노동시장 이중구조를 해소하기 위해서는 노동기본권을 부당하게 억압하는 제도 개선, 산업·업종별 노사관계 활성화를 통한 중층 노사관계체제로 나아가야 함.

□ 사회안전망의 사각지대 해소 및 내실화

- 대한민국 헌법에 명시된 ‘모든 국민의 인간다운 생활 보장’이 실현되기 위해서는 국가의 사회보장체계가 보편주의 원리에 따라 설계되고 작동되어야 함.
- 국민소득 3만달러 시대를 목전에 두고 있음에도 불구하고, 성장을 제1목표로 시장만능주의에 집착한 결과 한국사회는 고용과 소득의 양극화와 근로빈곤층 확대, 자살률 급증 등 사회적 불안이 심화되고, 업컨데 덩치격으로 저출산고령화의 늪에 놓여 있음.
- 정규직에게조차 취약한 사회안전망의 기능 확충, 강화
- 비정규직, 특수고용직 등 취약한 고용형태 확산으로 초래된 광범위한 사회안전망 사각지대를 해소해야 함.

3. 노동시장의 양극화 해소 및 안정성 제고를 위한 대책방안 (목차를 중심으로)

① 비정규직 대책 등 노동시장 이중구조 개선

1. 비정규직 남용제한 및 차별개선

- 1) 상시·지속적 업무의 정규직 직접고용 원칙
- 2) 차별시정 제도의 실효성 확보

2. 간접고용 및 외주화 방지

- 1) 무분별한 간접고용 근절
- 2) 간접고용의 직접고용 유도

3. 특수고용 노동자 보호 : 특수고용직의 사회보험 및 노동관계법 적용보장

4. 공공부문 비정규직 대책 : 공공부문 일자리의 정규직·직접고용 원칙 확립 및 촉진

5. 공공부문 노사관계 및 교섭구조의 개선

6. 노동기본권 사각지대 해소

- 1) 특수고용 노동자, 실직자(해고자), 구직자의 노동3권 보장
- 2) 초기입단위 교섭 촉진 및 협약의 적용률 확대
- 3) 교원, 공무원의 노동기본권 확대 보장
- 4) ILO 핵심 협약의 비준 확대

7. 노사관계 규제 합리화 및 불균형 해소

- 1) 노사관계 규제 합리화
- 2) 노사관계 불균형 해소

8. 업종별 노사관계의 역할 제고 : 노사정위원회위원회 내 상설 업종별 위원회 설치

9. 경제민주화 : 원·하청, 대·중소기업 상생협력 등 동반성장

- 1) 노동자 경영참가법 제정 및 산업현장의 참여민주주의 실현
- 2) 원·하청 업종별 노사협의체 구성 제도화
- 3) 납품단가조정협의권 의무화
- 4) 재벌기업 내부거래 규제
- 5) 원·하청간 이익공유제 도입
- 6) 불공정거래행위 의무고발권 주체 확대
- 7) 표준하도급계약서 작성 의무화

② 임금근로시간정년 등 현안문제

1. 통상임금 정상화

2. 실노동시간 단축

3. 정년60세 이상 안착 등 고령자 고용 개선

- 1) 정년연장형 임금피크제 도입 및 노사합의
- 2) 고령자 고용연장지원 확대
- 3) 중·고령 노동자에게 적합한 과업 및 직무 개발
- 4) 세대간 연대형 고용창출을 위한 고령자의 '실노동시간 단축'
- 5) 고령자 일자리 확대 및 다양화
- 6) 고령자 고용서비스 확대
- 7) 중장년층 전직지원서비스 의무화
- 8) 고용보험 경험요율제 도입 : 고용불안 기업에 대한 부가보험료(penalty) 부과

③ 사회안전망 확충 및 강화

1. 고용안정성 제고

- 1) 정리해고 남용규제
- 2) 고용보험 보장성 강화
- 3) 고용형태 공시제 개선

2. 소득보장

- 1) 소득주도 성장 : 임금인상을 통한 지속적인 선순환 경제구조
- 2) 최저임금 현실화
- 3) 생활임금 조례 확산

3. 노동시장 인프라 확충

- 1) 평생직업능력개발 활성화
- 2) 고용서비스 확대

4. 노후소득 보장

- 1) 기초연금 정상화 및 국민연금 수급권 강화
- 2) 공무원 등 연금개혁에 대한 사회적 논의 장 마련
- 3) 퇴직연금제도 개선

5. 건강보험 보장성 강화 및 공공인프라 확대

- 1) 건강보험 보장성 강화
- 2) 의료사각지대 해소
- 3) 공공병원, 요양시설 확대 등 보건의료 인프라 개혁
- 4) 평생건강관리 시스템 구축
- 5) 노동자 건강권 확대

6. 양질의 일자리창출

- 1) 공공사회서비스 확대 및 종사자 처우개선
- 2) 노동시간단축 등을 통한 양질의 일자리 확대
- 3) 녹색일자리 확대

7. 조세정의실현을 통한 안정적 재원 확보

8. 주거안정

9. 보육의 공공성 강화 및 의무교육 무상화, 반값 대학등록금 실현

- 1) 보육의 공공성 강화 및 보육인프라 구축
- 2) 의무교육 무상화, 반값 대학등록금 실현

10. 기초생활보장

정부의 ‘비정규직 종합대책’ · ‘노동시장 구조개선’ 정책 개괄 비판과 최근 현안을 통해 본 비정규 문제 해법



<목 차>

1. 개요	1
2. 주요 정부대책 현황과 문제점	2
1) 저성과자 해고제도 도입	
2) 직무·성과급 중심의 임금체계 유연화	
3) 취업규칙 불이익 변경 요건 완화	
4) 재량근로·탄력근로 확대	
5) 기간제 사용기간 연장: 고용불안의 장기화	
6) 파견업종과 대상 확대: 저임금·불안정일자리 확산	
7) 사용자단체의 반발로 대폭 후퇴한 생명·안전 및 노동안전 대책	
8) 사내하도급 합법화	
9) 특수고용노동자에 대한 무대책	
3. 최근 현안을 통해 본 비정규문제 해법	15
1) 씨앤엠(c&m)	
2) 중소기업중앙회	
3) 현대자동차 사내하청 불법파견	
4) 학교비정규직	
5) 신현대분회	
4. 기업·노동 간 소득불평등 해소가 근본적 대책	22

1. 개요

- 정부는 12월 22일 “2015년 경제정책 방향” 발표에 이어, 23일 노사정위원회에서 ‘노동시장 구조개선의 원칙과 방향’ 기본 합의문을 채택하고, 29일 정부의 ‘비정규직 종합대책’을 발표함.
- 지난 2014년 12월 23일 노사정위원회는 ‘노동시장 구조개선의 원칙과 방향’에 합의함. 합의문은 “노동이동성 및 고용·임금·근무방식 등 노동시장의 활성화” 등의 우회적 표현을 동원했지만, 이는 노동시장 유연화 정책 추진 의도를 분명히 한 것임. 또한 “노동시장 구조개선의 사회적 책임과 부담을 나누어진다.”라는 2014년판 고통분담 원칙 표명을 통해, 이윤주도 성장만을 추구하여 소득양극화를 초래한 정부와 사용자의 책임을 회색시키고, 비정규직 문제 해결의 ‘책임과 부담’을 노동자 내부로 떠넘김. 노사정위원회의 합의는 당사자들 간 논의 이전에 이미 정해져 있는 길을 정치적으로 승인해주는 둘러리 역할에 다름 아님.
- 정부의 노동시장 구조개악 의도는 이미 “2015년 경제정책방향”에 드러나 있음. 여기에는 “노동시장 ‘유연성’과 ‘안정성’을 균형 있게 추진하는 것”으로 표현되어 있지만, 실제 대책의 무게는 ‘임금·근로시간·근로계약 유연성 제고와 파견·기간제 사용규제 합리화’에 초점이 맞춰져 있음. 이는 해고요건 완화, 직무·성과급 임금체계 도입, 취업규칙 불이익 변경 요건 완화, 비정규직 파견 확대와 기간 연장 등 노동시장 하향평준화 정책을 강행하겠다는 의지의 표명에 다름 아님. 한편, ‘최저임금과 체불임금 관리 강화’, ‘상시·지속업무 정규직 전환과 고용형태별 근로조건 개선 및 차별완화’, ‘사회안전망 강화’ 등의 언급은 실효성 없는 생색내기용이며, ‘유연성’ 강화에 대한 저항을 차단하기 위한 선언적 장치에 불과함. 박근혜 정부와 자본은 한국 경제의 저성장·구조불황에 대한 선제적 대응의 일환으로 노동자에게 책임을 전가하는 ‘노동시장 구조개악’을 강행하고 있음.
- 12월 29일 발표된 ‘비정규직종합대책’ 정부안의 핵심 내용은 기간제 사용기간 연장, 고령층 및 고소득전문직 파견 확대, 일반해고 요건 완화, 취업규칙 불이익변경 시 요건 완화, 직무성과급으로의 임금체계 개편, 탄력근로/재량근로 확대 등임. 여기에 생명안전업무 정규직 전환, 유해위험업무 도급 인가 기준 강화, 안전보건관리자 정규직전환 등이 포함되어 있지만, 사회적 반발을 무마하기 위한 실효성 없는 생색내기 용 대책에 불과함.

2. 주요 정부대책 현황과 문제점

1) 저성과자 해고제도 도입 : 사용자의 주관적인 평가로 해고 가능, 손쉬운 정리해고제 도입

□ 정부 대책

- 정부는 가이드라인을 만들어, 저성과자 등에 대한 개별해고를 쉽게 할 수 있는 방안을 제시할 계획임. 정부 가이드라인에는 해고 사유와 평가, 교정, 해고 회피 및 절차 등이 세부적으로 제시될 예정이며, 해고 전에 직무나 배치전환, 직업훈련, 재교육, 성과에 따른 임금 하향 조정과 같은 개선·교정 기회를 제공해야 한다는 점 등도 포함될 것으로 알려짐.
- 정부는 가이드라인 제시에 대해 “서면계약 관행 정착과 더불어 근로계약 해지 및 근로조건 변경의 기준과 절차를 명확히 하는 방안”이라고 설명하지만, 실제 목적은 통상해고의 사유에 업무의 성과에 따른 징계와 해고가 가능하도록 하는 것임.

□ 문제점

(기업편향적 고용정책)

- 정부는 지난해 초만 하더라도 140개 국정과제 중 하나로 ‘경기변동 대비 고용 안정 노력 및 지원 강화’, 구체적으로는 해고회피 노력 인정 사유 명문화 등 경영상 해고 요건 강화하는 정책을 제시함. 대선 공약에도 ‘정리해고 전 업무 재조정 의무화 등 기업의 해고회피 노력 의무 강화와 근로기준법상 정리해고제도 관련 규정 강화’가 포함됨.
- 하지만, 정부는 저성장·불황 국면을 핑계로, 기업의 선제적 구조조정을 보장해주는 방향으로 정책을 전환하고, 그 핵심에 ‘해고 요건 완화’를 놓고 있음. 다만, 사회적으로 큰 논란이 되었던 경영상 해고 요건에 대해서는 유보하는 대신, 저성과자 등에 대한 개별해고 요건 완화를 추진하고 있음.

(‘학대해고’ 합법화)

- 정부의 개별해고 요건 완화 가이드라인은 사회적 지탄을 받았던 KT의 불법적인 ‘인력퇴출 프로

그럼'과 동일한 효과를 발휘할 것임. KT는 2004년 '중기 인적자원관리계획'이라는 문건을 작성해, '매출액 대비 인건비를 19%대로 유지하기 위해 2007년까지 1470명을 퇴출' 시키기로 하고, 관련 프로그램을 진행한 것으로 알려짐. 퇴출방식은 퇴출 대상자에게 상품판매 등의 새로운 업무를 맡긴 후 실적이 부진하거나 명령을 이행하지 않은 사람에게는 면담을 통해 퇴직·전직을 제안하고, 거부할 경우 징계, 체임(연고지와 먼 타 본부로 발령), 직위 미부여 등 다양한 방식으로 추진됨. 나아가, 명예퇴직 거부자와 민주노조 세력인 민주동지회 소속 직원 등을 부진인력(C-Player)으로 분류·관리하기도 함. 실제로 KT노동인권센터에 따르면, "KT가 2005년 1002명의 퇴출자 명단을 작성했고 이 중 601명은 실제로 회사를 퇴직했다"고 밝힘.

- 저성과자에 대한 해고 요건 완화는 KT의 '인력퇴출 프로그램'처럼, 노동자를 강제 전직하고 무리한 업무를 부과해 강제로 퇴직하게 하는 '학대 해고'를 합법화하는 효과를 낼 것임. 즉, 노동자의 업무가 계량적으로 측정될 수 없는 것이 대부분이고, 평가자의 주관적 판단이 상당수 개입되는 것이 현실임. 따라서 저성과자 개별해고 요건 완화 가이드라인은 '경영상 사유로 인한 정리해고'를 우회하여, 사측이 자의적으로 퇴출 규모와 대상을 미리 정해 놓고 다양한 압력을 행사해 그만 두게 하는 불법행위를 정당화시켜주는 대책에 다름 아님.

2) 직무·성과급 중심의 임금체계 유연화: 임금의 하향조정

□ 정부 대책

- 정부는 과도한 연공형 임금체계가 임금격차 확대, 정규직 신규채용 회피 및 비정규·간접고용 확산 등 국내 노동시장의 문제점들을 악화시키는 주된 요인으로 진단하면서, 임금의 연공성을 완화하고 직무능력과 성과 중심의 임금체계 개편을 적극 유도하는 방침을 제시하고 있음.

□ 문제점

(임금체계 개편의 목적에 부합하지 않음)

- 임금체계 개편의 목적은 모든 노동자들에게 적정 임금을 보장하고, 임금격차를 완화하는 방향이어야 함. 특히 현재 임금체계가 갖추어지지 않은 비정규직과 중소기업 노동자들의 사회적 형평성을 보장하기 위한 목적이어야 함. 하지만, 연공급을 직무·성과급으로 개편하는 것이 이와 같은 목적에 부합할 지는 회의적임. 정부 주도의 임금체계 개편 방안은 목표를 상실한 채, 고령화 시대

로 접어들면서 늘어나고 있는 장기근속자의 연공임금 효과를 차단하는 데만 골몰하고 있음. 그러다보니, 제대로 된 임금체계가 절실한 대다수 저임금·비정규 노동자들을 위한 대책 논의는 전무함.

- 중소기업사업장 비정규직이 대부분인 저임금 노동시장에서는 최저임금이 사실상 유일한 임금결정 기제로 작동하고 있음. 특히 여성 비정규직 임금은 최저임금 주변에 밀집해 있고, 시급제 노동자 임금은 대부분 법정 최저임금에 의해 좌우됨. 이들에게 '직무·성과급'을 도입한다고 '적정 임금'보장과 정규직과의 임금차별 완화를 기대하기 힘들. 따라서 저임금 노동자들에게는 기본급을 '사실상' 결정하는 최저임금 현실화나 정규직과의 수당 차별 폐지 등 현장 실태를 반영한 임금체계 마련이 절실함. 최근 학교비정규직 노동자들의 '호봉제' 도입 주장은 이를 방증함.

(기업성과에 연동된 불안정한 노동자 생활)

- 연공급 임금체계를 직무·성과급 임금체제로 개편하는 것의 핵심은 기업성과에 임금을 연동시키는 것임. 이는 기업의 경영상태에 따른 임금의 하향조정 여지를 대폭 확대시켜 주는 대신, 노동자들의 안정적인 생활 유지를 위한 적정 임금 보장에 대한 정책은 부재함. 기업의 자의적인 임금 하향조정을 가능케 하는 대책임.

(새로운 '저임금체계')

- 현재 한국은 초단기 근속이 주를 이루고 있고, 연공임금 효과를 누리기 힘든 상황임. 2014년 3월 기준으로 정규직의 15%, 비정규직의 절반 이상(51%)이 근속년수 1년 미만의 단기근속자임. 불안정한 일자리가 일반화되면서, 설사 현행 연공급 체계가 유지된다고 하더라도 대다수 노동자들은 임금 연공성 효과를 누릴 수 없음. 이런 상황을 감안하면, 현재 '임금체계' 개편의 초점은 연공성 효과를 누릴 수 있는 장기근속 노동자의 임금삭감에 맞춰져 있음을 알 수 있음. 결국, '연공급'이 근속년수가 짧은 노동자들이 다수를 이루는 상황에서 '저임금 임금체계'로 기능했다면, '직무·성과급'은 연공임금 효과를 누릴 수 있는 근속년수가 긴 노동자들이 늘어난 상황에서의 '저임금 체계'라고 할 수 있음.

3) 취업규칙 불이익 변경 요건 완화: 사용자 마음대로 근로계약 하향조정 가능

□ 정부 대책

- 저성과자에 대한 해고요건 완화, 임금체계 개편에 따른 임금하향 조정, 노동시간 단축에 따른 배치전환 등 기업 측의 자유로운 ‘인력운용 유연성’ 제고를 위해, 취업규칙 가이드라인을 만들어 노사자율 변경을 유도함. 나아가 근로기준법상 취업규칙 불이익 변경 시 노동자 동의 요건을 완화하고자 함.

□ 문제점

- 취업규칙 불이익 변경 요건 완화와 관련해서, 정부는 현행 과반수 노동조합 동의조항을 삭제하고, 과반수 노동자 동의 시에도 판례가 말하는 집단적 동의가 아니라 개개인의 과반수 동의로 변경하려는 것으로 추정됨. 노동자 개별 동의로 변경될 경우, 개인이 사용자 요구에 거부하기란 사실상 불가능하다는 점에서, 결국 사용자 마음대로 취업규칙을 변경하겠다는 것임. 이는 직무·성급급 임금체계 도입, 임금피크제 도입, 저성과자 퇴출제도 도입 등을 관철시키는 데 노동조합의 집단적 저항을 무력화하기 위한 조치임.
- 한편, 일각에서 제기되고 있는 취업규칙 불이익 변경 시 노동자 동의 조항이 유노조·대기업·정규직 노동자들에 대한 과보호를 고착화하고 있다는 주장은 왜곡된 것임. 오히려 대다수 미조직·비정규 노동자들의 노동조건 유지를 위한 최소한의 요건임. 예를 들어, 경상북도 교육청은 초등학교 교직원 학교비정규직 노동자들을 기존 단시간 계약에서, 주 15시간미만 초단시간 계약을 강요함. 이는 명백한 취업규칙 불이익 변경임에도 당사자들의 집단적 동의과정을 밟지 않은 채 추진됨.
- 비정규직 노동자, 무노조·중소·영세 사업장 노동자들은 취업규칙 불이익 변경에 대해 집단적 목소리를 내는 게 어렵고, 심지어 백지날인을 강요당하는 경우도 비일비재함. 취업규칙은 노사교섭을 통해 결정되는 단체협약과 달리 사용자가 일방적으로 제정하거나 개정함. 노동조합 조직률이 10%대임을 감안하면, 노동자 열 명 중 아홉 명은 단체협약을 적용받지 못하고, 취업규칙만 적용받고 있음. 근로기준법상 취업규칙 불이익 변경 시 사용자가 배제된 상태에서 집단적인 동의 방식으로 해야 한다는 것은 대다수 무노조·중소영세 사업장 노동자의 노동조건 보호를 위한 최소한의 요건임. 일반 민사계약도 어느 한 쪽이 일방적으로 정할 수 없는데, 하물며 지배·종속관계에 있는 근로계약의 내용을 사용자가 사실상 일방적으로 정할 수 있도록 개정하자는 주장은 일반상식에 반함.

4) 재량근로·탄력근로 확대: 연장노동수당 지급 의무 없어지고, 근로기준법 약화

□ 정부 대책

- 노동시간 총량 제한 범위 내에서 재량근로·탄력근로 등 노동시간 유연성을 확대하는 방안이 추진될 예정임. 재량적인 업무 등을 담당하는 고임금 전문직의 경우 노동시간 산정과 보상을 단체협약 적용에서 제외하고, 당사자 간 합의에 맡기는 방안이 추진될 것으로 보임. 또한, 탄력근로제 확대도 추진될 것으로 보임. 현행 근로기준법(제51조, 제53조)에 따르면, 노사가 합의할 경우 3개월 단위로 연속적인 탄력적 근로시간제도를 활용할 수 있는데, 이를 확대하고자 함. (취업규칙상 2주→1개월, 노사 합의 시 3개월→6개월~1년으로 단위기간을 확대).

□ 문제점

- 현행법상 ‘재량근로제’는 업무 특성상 노동자가 얼마나 일했는지 사용자가 뚜렷이 알 수 없을 때 노사가 서로 합의해 일정 시간을 노동한 것으로 보는 것으로 기차, 프로그래머 등에 한정되어 있는데, 이를 기획업무(관리직)로까지 대상을 확대하고자 함. 재량근로 확대는 본질적으로 연장노동수당 지급 의무가 없어지는 결과를 가져 올. 노동시간에 관한 근로기준법 조항의 적용이 제외되는 재량근로에 대한 허용 범위를 넓히는 것은 이 제도의 ‘실효성’ 여부와는 별개로 노동권에 대한 표준을 규율하고 있는 근로기준법을 약화시키는 효과를 낼 것임.
- 탄력적 근로시간제 역시 일정 단위기간 내에서 1일 8시간, 1주 40시간을 초과하여 노동해도 연장노동수당을 지급하지 않아도 되는 제도임. 이는 노동자의 생활 주기를 생산량 변동에 일방적으로 종속시켜 노동자의 시간 주권을 박탈할 뿐더러 임금 감소와 고용 불안이라는 부수적 효과를 동반함.

5) 기간제 사용기간 연장: 고용불안의 장기화

□ 정부 대책

- (기간제 사용기간 연장) 당사자 동의를 조건으로, 35세 이상 기간제 노동자에 대해 현행 2년을 최대 4년까지 연장하는 방안 추진. 노사정위원회에서 직접적인 이해당사자들의 의견을 조사하는 방식을 통해 기간연장 방안을 관철시킬 것으로 보임.

■ 기간제 사용기간 연장 및 격차 완화

- ▲ 본인 신청시 사용기간 연장(2년 범위 내, 35세 이상) 및 정규직 미전환시 별도 이직수당 지급*
- ▲ 3개월 이상 근무한 비정규직 퇴직급여 적용 ▲ 계약 갱신횟수 제한(최대 3회)
- * 필요시 기간제·파견 근로자 대상 노사정 공동 실태조사 실시

□ 문제점

- 기간제 사용기간 연장은 기간제법이 갖고 있는 최소한의 입법취지조차 무력화하는 주장임. 애초에 민주노총은 합리적 사유가 있을 때만 기간제를 사용할 수 있도록 주장했지만, 정부는 2년이라는 기간 내에는 자유롭게 기간제를 사용할 수 있도록 허용함. 이는 2년 이후에도 지속될 필요가 있는 업무라면 기간의 정함이 없는 근로계약이 필요한 업무로 간주되어야 한다는 취지임.
- 따라서 기간 제한을 최대 4년으로 늘리자는 주장은 기업의 정규직 전환 부담을 줄여주고 더 오래 비정규직을 쓸 수 있도록 허용해주는 것에 불과함. 정부는 사용기간 연장이 기간제 노동자의 고용불안을 해소해줄 수 있다고 주장하지만, 이 역시 본말이 전도된 억지 주장임. 현행 기간제법 하에서 벌어지고 있는 관행처럼 사용기간이 최대 4년으로 연장되더라도 4년이 되는 시점에 해고를 하고 다른 기간제 노동자로 교체하는 관행을 전혀 방지할 수 없음. 기간제 노동자의 고용불안을 해소하려면 정규직으로 전환시켜주면 될 것임. 기간의 정함이 없는 근로계약이 원칙임을 명확히 하고 일정한 사유가 있는 경우에만 기간제 근로계약 체결이 가능(사유제한)하도록 관련법을 개정해야 함.

6) 파견업종과 대상 확대: 저임금·불안정일자리 확산

□ 정부대책

- (파견업종 확대 및 파견기간 제한 완화) 현행 파견법은 파견 허용 업종을 32개 업종으로 제한하고 있는데, 55세 이상 고령노동자와 고소득전문직에 대해서는 원칙적으로 모든 업종으로의 파견을 허용함. 또한 현행 파견기간은 최대 2년인데, 고소득 전문직의 경우 기간제법과 동일하게 기간제한(2년) 규정을 적용하지 않음. 여기에 추가로 “인력난이 심한 업종”을 대상으로 한 파견 확대 계획을 명시함.

- ③ (파견제한 합리화) 선진국에 비해 경직된 파견 대상 및 업종 제한에 대한 규제를 합리화하여 일자리를 창출하고, 일시적 인력 수요에 대응

- **고령자*** 및 **고소득 전문직****의 재취업 활성화를 위해 파견 허용 확대(파견법, '15.)
 - * 55세 이상 고령자: 제조업 직접생산공정 및 절대금지 업무를 제외하고 파견 허용
 - ** 고소득 전문직: ① 절대금지업무(의사, 치과의사, 한의사 등)를 제외한 한국표준직업분류 대분류 1(관리직), 2(전문직) 업무에 대해 파견 허용 ② 기간제법과 동일하게 기간제한(2년) 예외
- **인력난이 심한 업종**을 대상으로 노사정위 논의를 거쳐 파견규제 합리화 방안 마련(파견법·시행령, '15.)
 - * ① 추가적인 고용창출이 가능하고 ② 국내인력 취업기피로 인한 인력난으로 외국인근로자를 다수고용하며 ③ 향후 근로시간 단축으로 인해 어려움이 예상되는 업종 등을 대상으로 노사정 공동 실태조사 및 의견 수렴 등을 거쳐 추가업종 선정

□ 문제점

- 55세 이상 고령노동자의 파견 전면 허용은 ▽ 고령노동자들의 저임금·불안정노동화 ▽ 60세 정년연장법의 효과 삭감 ▽ 전체 노동시장의 심각한 하향평준화 촉진 등의 문제점을 낳을 것임. 현재에도 고령노동자 대부분이 저임금 나쁜 일자리에 종사하고 있음. 통계청의 경제활동인구조사에 따르면 55세 이상 중고령층의 최근 10년간 고용률은 상당히 상승하고 있는데, 문제는 주된 일자리가 연령대와 무관하게 경미직 아니면 청소용역 등 나쁜 일자리가 대부분이라는 사실임. 따라서 고령노동자들에 대한 파견 전면 확대는 그렇지 않아도 심각한 고령노동자들의 저임금·불안정노동화를 더욱 악화시킬 것임.
- 정부는 고령노동자 파견 전면 확대의 근거로 ‘외주화’ 보다는 차라리 ‘파견’이 처우개선을 유도하는데 유효하다고 주장하고 있는데, 이는 현장의 실태를 왜곡하거나 애써 눈감고 있는 것임. 파견노동자들의 처우는 겨우 법정최저임금 수준의 임금에다, 그것도 급여의 일부는 파견업체에 지불해야 하며, 근로계약기간이 남아 있어도 사용사업주가 계약을 해지하면 해고될 수밖에 없는 상황임. 이런 파견노동자의 실태를 ‘그나마 낫다’라고 주장하는 것은 현실을 도외시한 주장임. 나아가 특정 계층과 업종에 대한 파견 허용은 단순히 해당 업종에 대한 파견 증가뿐만 아니라, 파견업종 주변업무로 불법파견을 활성화시키는 효과를 낳고 있다는 점에서 문제가 더욱 심각함.
- 중고령층 노동자 파견전면 허용은 60세 정년연장법의 효과를 반감시킬 것임. 현행 ‘고령자고용

축진법’ 개정안은 ‘정년 60세’를 강행조항으로 규정하고 있음. 하지만, 정년 60세 이상만 규정하고 있을 뿐, 고용형태에 대해서는 언급하지 않고 있음. 정년연장과 동시에 해당 노동자의 고용형태를 비정규직으로 전환해도 현행법에 저촉되지 않을 수 있음. 이러한 상황에서, 고령자에 대한 파견 전면 허용은, 이미 현행법에 따라 고령자에 대해서는 ‘2년 사용 기간 제한’ 규정도 적용받지 않기 때문에, 55세 이상 노동자를 기업이 원할 때까지 업종에 상관 없이 파견형태로 자유롭게 사용할 수 있게 됨. 2년을 초과해 계속적으로 파견노동자를 사용하는 사용사업주에 대해 해당 노동자를 직접고용 하도록 의무를 부과한 조항 역시 고령자에게는 해당사항이 없음. 2019년까지 매년 15만 명 이상의 베이비부머 세대들이 주된 일자리에서 퇴직할 것으로 전망된다는 점에서, 고령노동자들에 대한 파견업종 전면 확대는 파견기간 제한 적용 제외 조항과 결합되어, 고령노동자의 고용의 질에 심각한 영향을 미칠 뿐만 아니라, 전체 노동시장의 하향평준화에도 상당한 효과를 낼 것임.

- 한편, ‘인력난이 심한 업종’에 대한 파견 추가 허용 역시 심각한 문제임. 그동안 언론에 보도된 바에 따르면, 농림축산업 등에 대한 파견 허용을 의미하는 것으로 보임. 농림축산업은 노동강도가 세고 노동조건과 임금도 열악함. 이에 대한 개선대책 없이, 파견을 허용하면 최악의 일자리로 전락하게 될 것임. 특히 최근 농림축산업 이주 노동자들의 인권실태가 이슈화된 적 있는데, 이러한 이주노동자들이 파견대상이 될 수 있음. 이는 일자리가 절박한 노동자들의 나쁜 일자리가 재생산되는 악순환에 빠질 것임. 농림축산업에 더 많은 노동자가 일하게 하려면 파견을 확대하는 것이 아니라 일하는 노동자에 대한 지원을 통해 좋은 일자리로 만드는 정책이 선행되어야 함. 또한 일자리 미스매칭은 공공고용서비스 확대를 통해 해결하는 것이 적절함.

7) 사용자단체의 반발로 대폭 후퇴한 생명·안전 및 노동안전 대책

□ 정부대책

- 정부는 ‘생명·안전 핵심 업무에 원칙적 비정규직 사용 제한’, ‘선임의무가 있는 안전보건관리자 직업 고용의무화’, ‘유해위험업무 도급 인가 제도 강화 및 원청의 공동안전보건조치 의무 확대’, ‘안전보건관리자 대행 금지’ 등의 대책을 발표함.

③ (위험작업 도급 제한) 유해·위험작업 도급 시 하청 근로자의 안전보장이 확보되도록 도급인가제도 강화(산안법, '15.)

* 도급 인가대상 확대(작업방법의 위험성, 사용물질 유해성 등 고려), 인가기간 설정(3년마다 재인가), 재인가 심사 등을 통한 안전보건관리 강화

- ④ (원청의 공동안전보건 의무) 원청의 사업과 불가분의 관계인 사내하청업체 위험작업에 대해 공동 안전보건조치 의무 확대(산안법, '15.)

* (現) 20개 위험 장소 공동의무 부과 ⇒ (개선) 원청의 사업과 긴밀히 연계된 위험장소로 확대

- ⑤ (안전보건관리자 대행 금지) 고위험 업종(조선·철강·건설 등)을 중심으로 300인 이상 사업장의 안전·보건관리자 외부 위탁 제한 추진('16)

* 산안법상 300인 이상 사업장은 대행이 금지되나, 「기업활동규제완화에 관한 특별법」 제40조에 서 대행이 가능토록 규정하고 있어 개정을 검토

** 노사정 공동 실태조사 및 외국 사례 연구를 거쳐 안전보건 관리자의 외부위탁 제한 업종 범위 등을 결정

□ 문제점

- 생명·안전 핵심 업무에 원칙적 비정규직 사용 제한의 경우, ‘선박, 철도, 항공 사업’으로 제한적으로 적용함으로써, 대상 업무와 적용 대상 노동자가 선장, 기관장, 기관사, 조종사, 관제사 등으로 비중이 극히 낮아 실효성이 의심됨. 세월호, 철도, 인천공항 등 연속적인 재난사고에서 드러났듯이, 재난발생 및 구호에서 핵심 업무의 구별기준은 의미가 없음.
- 안전관리자와 보건관리자 직접 정규직 고용은 산업재해의 80% 이상이 중소 영세 사업장에서 발생하고 있다는 현실을 감안하면, 기업 규모에 따른 차등 적용이 아니라 전면 적용되어야 함. 안전 보건관리자 정규직 전환 지원 등 지원금 제도는 실효성이 없는 생색내기 대책임.
- ‘유해위험업무 도급 인가 제도 강화 및 원청의 공동안전보건조치 의무 확대’라는 대책 역시 사용자 단체의 반발로 대폭 후퇴한 대표적인 정책임. 도급 인가 제도 강화는 실효성 없는 대책이었음이 이미 드러났음에도, 정부는 ‘도급인가 확대’로 재탕하고 있음. 이는 기존의 ‘유해위험 업무의 도급 금지’를 경총 등 사용자단체의 반대로 후퇴한 것임. 방사선, 시설·설비·보수, 화학 물질 취급업무 등은 반복적 중대재해가 발생하고, 시민의 생명에도 치명적인 결과를 낳고 있다는 점에서, 도급이 금지되어야 함.
- 또한 ‘원청의 안전보건의무 확대’ 대책 역시 원안에서 대폭 후퇴하였음. 노동안전보건에 있어

서 원청의 책임을 명확히 규정해야 함에도 <공동의무>로 명시하여 개정의 효과가 거의 없음. 사내하청 업체인 경우에도 전면 의무 부과에서 “원청의 사업과 긴밀히 연계된 위험 장소”로 후퇴하여, 실효성을 기대하기 힘들.

- 현재 안전보건관리자 선임의무를 “기업활동규제완화특별조치법”에 의해 대행기관에 위탁하여 1개월에 1~2회 실시하는 점검으로 대치하고 있는 것이 현실임. 300인 이상 사업장 위탁 제한 추진이 아니라 전면적으로 대행이 금지되어야 함. 정부의 대책은 300인 이상 사업장에서 고위험 업종(조선, 철강, 건설 등)으로 대폭 후퇴함.

8) 사내하도급 합법화

□ 정부대책

- 정부는 현행 법과 가이드라인이 산업안전보건조치, 원하청 공동직업훈련, 기업복지에 하청노동자 배려 등 원청의 의무를 강조하고 있는데, 원청은 이러한 행위가 ‘불법파견 징표’가 될 수 있음을 우려하여 배려 제공을 기피하고 있다고 판단하면서, 위와 같은 원청의 배려를 징표에서 제외하는 방안을 추진함.

① (파견·도급 구별 기준) 원청이 하청근로자의 산업안전·복지·훈련 제공 등에 기여할 수 있도록 파견·도급 판단기준 명확화(파견법·지침, ‘15.)

* (現) 법·가이드라인 등으로 원청의 의무(산업안전보건 조치, 원하청 공동직업훈련, 기업복지에 하청근로자 배려 등)를 강조하고 있으나, 원청이 불법파견 징표가 될 수 있음을 우려하여 기여를 기피 ⇒ (개선) 원청의 배려를 징표에서 제외, 착한 원청의 적극적 상생협력 노력 유도

② (사내하청 근로조건 개선) 「사내하도급 근로자의 근로조건 보호 가이드라인」 보완 및 협약체결 확대(‘14: 40 → ‘15: 45 → ‘16: 50개소)

* ‘원청의 동종유사업무 근로자와 동등한 수준의 임금 지급 노력’ 추가

○ 사내하도급 다수활용 사업장 실태조사, 우수사례 홍보 등을 통해 자율개선 유도

□ 문제점

- 사내하도급을 합법화시키기 위한 정부·여당의 시도는 지속적으로 진행되어 음. 이번 정부 대책

에는 새누리당이 현재 발의해 놓은 사내하도급법 제정 추진이 언급되어 있지는 않지만, 사내하도급 가이드라인을 통해 똑 같은 효과를 거두겠다는 의지로 보임. 즉, 사내하도급법 내용 중 원청이 대표적으로 우려하는 불법파견 징표들을 아예 가이드라인에 넣겠다는 것임. 이는 결국 하청업체가 실질이 없고 모든 것을 원청에 의존해도 상관없다는 것임. 이는 불법파견을 사내하도급이란 이름으로 합법화시켜주겠다는 것에 다름 아님. 만약 이런 사내하도급이라면 직접고용하는 게 올바름.

- 한편, 새누리당이 이미 발의해 놓은 사내하도급법 따르면, 계약에 포함될 내용으로 종사업무의 내용, 구체적인 근로제공 장소, 대금 내역, 근로시간 및 휴게시간, 휴일, 휴가, 연장, 야간, 휴일근무에 관한 사항, 안전보건에 관한 사항 등이 열거되어 있음. 그런데 이러한 사항들은 현재 불법파견 소송에서 원청이 주도적으로 정하거나, 관여하기 때문에 도급이라고 보기 어렵다고 판단하는 핵심적인 이유들임. 따라서 사내하도급법이 제정되면, 위와 같은 징표들은 불법파견의 징표가 아니라 사내하도급이 가진 특징으로 규정되면서, 현대자동차를 비롯한 대부분의 제조업체들은 합법적으로 불법파견 노동자를 마음 놓고 사용할 수 있게 됨.

- 또한 사내하도급법에는 인사노무관리도 작업의 특성상 불가피한 경우에는 협조 요청이란 이름으로 원청이 관여할 수 있다고 되어 있음. 직무교육을 원청이 실시하고 있다면 하청은 도급을 수행할 사업경영상 독립성이 없어서 불법파견이 되는데, 이 법에 따르면 원청이 직무교육을 수행해도 되며, 심지어 ‘작업기술 교육’을 평계로 작업지시도 가능하게 됨.

- 사내하도급법에 규정된 ‘차별시정 절차’는 비정규직 차별시정제도와 동일함. 그러나 이는 동종 유사 업무가 존재할 경우에만 최소한의 의미가 있는데, 서비스업과 같이 해당 업무 전체가 사내하도급으로 되어 있는 경우에는 비교대상이 없어서 원천적으로 이용이 불가능함. 또 무엇보다 합리적 이유가 있는 차별은 차별로 인정되지 않는데, 직접고용 비정규직이 아니기 때문에 합리적 이유는 무궁무진하게 만들어질 수 있음. 후생복지, 성과급 등 다양한 분야에서 차별이 있더라도 합리적 이유가 있다고 보게 될 것임. 또한 비정규직법에 규정되어 있는 차별시정 제도의 이용률이 낮고, 실효성도 없다는 점을 감안하면, 사내하도급법의 차별시정 제도 역시 유명무실한 제도로 전락할 것이 명약관화함.

- 마지막으로 사내하도급법은 해당 노동자들이 가장 필요로 하는 ‘하청업체 교체 시 고용승계’ 문제는 침묵하거나, ‘노력한다’는 정도의 문구만을 담고 있음. 정작 당연하고도 필요한 보호는 ‘노력한다’는 문구로 전혀 실효성이 없는 내용을 담고 있음.

- 사내하도급법은 ‘불법파견’ 일 수밖에 없는 사내하도급을 합법화하여, 사내하도급이 남용되고 있는 ‘제조업 직접 생산공정에 파견을 합법화’ 하는 것임. 이런 맥락에서, 이 법은 사내하도급 불법파견의 온상인 재벌들의 청부입법이라고 해도 과언이 아님.

9) 특수고용노동자에 대한 무대책

□ 정부대책

- ① (고용·산재보험 적용 확대) 주요 직종 고용·산재보험 가입 허용·확대
 - 고용보험 가입 허용(고용보험법, '15.)
 - * (現) 미가입 ⇒ (개선) 산재보험 가입 대상 6개 직종 중심으로 가입 허용 검토(레미콘차차기사, 보험설계사, 학습지교사, 골프장캐디, 택배기사, 퀵서비스기사)
 - 산재보험 적용대상 확대(산재보험법 시행령, '15.)
 - * 당면적용: (現) 6개 직종 ⇒ (개선) 전속성이 강한 3개 추가(신용카드·대출모집인, 전속대리운전기사)
 - ** 임의가입: (現) 5개 직종 ⇒ (개선) 1개 추가(비전속 대리운전기사)
 - *** 관련 협회·단체 등을 통한 관리 및 보험료 경감 방안 검토(보험료징수법, '15.)
- ③ (특고 가이드라인 제정) 기본적 종사 여건 보호 및 거래질서 공정화를 위한 「특수형태업무종사자 보호 가이드라인*」 제정('15.上)
 - 주요 업종별 단체를 중심으로 협약체결 등 확산 유도

가이드라인 주요 내용

- 서면계약의 체결 및 교부
- 계약해지의 예고 및 부당한 계약조항, 부당계약해지 등의 제한
- 보수 지급시기·방식, 보수지급내역 열람, 고충처리 등

□ 문제점

- 특수고용 노동자는 정부 통계로도 524,000명으로 일용직, 용역에 이어 가장 높은 비중을 차지하는 주요 비정규직 고용형태임. 노사정위원회 ‘비전형 근로자 연구보고’에서도 법률 제·개정

사안으로 정리하고, 국가 인권위원회, 국민권익위원회, 국회 입법 조사처도 법 개정의 필요성을 주장했으나, 노동부는 결국 <가이드라인>으로 제시함. 직종별 표준계약서, 약관 등은 이미 특수고용노동자 보호대책으로 십수년 동안 제시되었으나, 실효성 있는 대책이 될 수 없음이 노사정위원회 연구회의에서도 밝혀졌고, 공정거래위원회 등 관련 부처에서도 인정된 사항임. 직종별 분쟁 조정절차는 이미 노사가 현장에서 체결하고 있는 임단협을 무력화 하는 방안이며, 특수고용노동자의 최소한의 노동조건 개선을 역행하는 것임.

- 특수고용노동자에 대한 제한적인 산재보험 적용대상 확대도 문제가 심각함. 건설기계, 화물운송 등 주요 업종에 대해 아무런 대책 방안이 없으며, 실질 적용률이 0.003%인 중소기업주 특례 방식을 고수하고 있음. 대리운전의 경우, 퀵 서비스처럼 특수고용 산재특례와 중소기업주 특례 등 이중 적용으로 실질 적용을 기대하기 어려움. 카드모집인, 대출모집인의 경우에는 1인 1사가 법제화되어 있어, 노동자성이 강함에도 특수고용 특례를 적용하는 것은 노동기본권의 침해소지가 있음. 따라서 특수고용노동자 산재보험 적용에 대한 전면적 제도개선이 필요함에도, 이번 정부 대책은 이에 대한 언급이 전혀 없음.

3. 최근 현안을 통해 본 비정규 문제 해법

1) 씨앤엠(c&m)

□ 현황

- 씨앤엠은 240만 가입자를 둔 국내 3위의 케이블 방송사업자. 씨앤엠 원청은 2013년 협력업체(하청업체) 비정규직 노동조합과 ‘업무위탁 시 고용승계 보장’, ‘다단계 하도급 금지’에 대해 합의함. 하지만, 올해 6월부터 계약만료에 따른 하청업체 변경 과정에서, 3개 업체 조합원만 선별해서 고용승계 거부하고, 2개 업체에서는 재하도급에 반대하는 조합원에 대해 계약해지를 통보함.
- 씨앤엠 하청업체인 중앙케이블네트워크의 직원은 1999년 지역유선방송(SO)에 정규직으로 입사함. 2001년 씨앤엠이 인수했을 때도 정규직이었음. 그런데 2006년부터 씨앤엠이 외주화를 추진하였고, 이후 1년마다 업체 변경된 외주업체 소속으로 고용형태가 전환됨. 2008년 MBK와 맥쿼리가 씨앤엠을 인수하면서 A/S·설치·공사 업무 등을 전부 지역별 협력업체(도급업체)에 외주화하고, 협력업체들은 다시 설치·철거 업무를 개인사업자에게 재하도급화함. 건설현장의 다단계 하도급 형태가 일상화됨. 결국 중앙케이블네트워크의 직원은 정규직에서 하청노동자로, 다시 다단계 하도급에 의한 재하청노동자로 전락함.

구분	업 체 명	해고인원 (109명)	10년차 이상 해고자 고용형태 변화 사례
씨앤엠 협력업체	중앙케이블 네트워크 (서대문지역)	28	<ul style="list-style-type: none"> • 1999년: 지역유선방송(SO) 정규직으로 입사 • 2001년: 씨앤엠 인수 당시 정규직 유지 • 2006년: 씨앤엠이 외주화 추진 - 1년마다 변경되는 외주업체 소속으로 고용형태 전환(AS, 설치, 전송망) • 2008년: MBK, 맥쿼리사모펀드 씨앤엠 인수 - 2006년 외주화 이후 입사자 모두 다단계 하도급에 따른 하청·재하청 노동자로 전락

□ 주요 쟁점

- 첫 번째 쟁점은 외주화 확산 문제임. 씨앤엠은 영업 관리와 전송망관리·유지·보수는 자체 업무로 수행하나, 영업(가입자 모집업무), 설치(인입단자에서 각 가입자 세대의 TV수상기, 컨버터, STB, 모뎀 등의 장비 연결을 통해 고객이 정상적으로 이용할 수 있도록 하는 업무), 유지·보수

(인입단자에서 각 가입자 세대의 서비스 제공 상품까지의 배선을 유지·관리하는 업무 등), 철거(배선 연결 제거 및 장비 회수 등의 후속 작업 등), 공사 등의 업무는 모두 외주화 함. 2조원의 매출을 기록하는 케이블방송 원청의 고용 규모는 4,800명 수준이나, 외주협력업체에 고용된 정규직과 계약직은 6,000명을 상회함. 여기에 개인사업자 및 사업소득자 형태로 고용된 인원까지 합하면 그 수는 훨씬 늘어남.

- 두 번째 쟁점은 하도급 업체 변경에 따른 고용불안정 문제임. 협력업체들이 내용적으로는 영업을 양도·양수하면서 겉으로는 새 계약을 내세워 선별적으로 고용을 승계함. 특히, 이 과정에서 조합원들의 고용이 승계되지 않음.
- 세 번째 쟁점은 하청 노동자들의 노동기본권 문제임. 즉, 원청의 사용자 책임이 노동관계법 상 불분명하게 규율되어 있어, 하청노동자들의 노동조합과 교섭에 응하지 않거나, 해태하고 있음.

□ 입법적 대안

- 외주화의 무분별한 확산을 막기 위해, ‘상시적 업무 직접고용 정규직 고용’ 원칙을 법으로 규율해야 함. 근로기준법의 ‘중간착취 금지조항’(제9조)이 제 기능을 할 수 있도록 개정함. 즉, 상시적 업무에 대해서는 도급, 위탁, 용역, 파견 등 어떠한 명칭으로도 제3자를 매개로 하여 근로자를 사용할 수 없도록 규율함. 예외적인 경우에 한해서(사용사유) 기간제 임시직을 사용할 수 있도록 함.
- 하청업체 변경 시 고용승계 조항(근로기준법 23조 2의 신설)을 입법화하여 고용불안 문제를 해결할 필요가 있음. 근로기준법을 개정하여, 도급에 따른 사업의 전부 또는 일부가 위탁업체의 변경 등에 의해 이전되는 경우, 해당 노동자에 대한 권리 또는 의무는 사업이전에 따라 변경된 하수급인에게 승계되는 것으로 해야 함. 이를 통해 하청노동자들의 고용안정을 도모해야 함.
- 도급 등의 경우에도 간접고용 노동자의 노동기본권 보장을 위해 원청 사업주의 사용자 책임을 명문화할 필요성이 있음. 외주업체 변경에 지배적인 영향력을 가지고 있는 원청의 사용자성을 인정해야 함.

2) 중소기업중앙회

□ 현황

- 기간제법 상 정규직 전환을 회피하기 위한 기업 측의 편법적인 행태는 최근 비정규 노동자 자살을 계기로 세상에 드러난 중소기업중앙회 사례에서 상징적으로 확인할 수 있음.
- 중소기업중앙회는 ‘임시직 활용 방안’이란 내부 문건을 통해, ‘계약직 근로자의 누적 근로계약기간은 2년 초과 불가’, ‘동일인의 계속되는 근로계약기간 : 11개월 초과 불가’ 등의 내부지침을 각 부서에 전달함. 위와 같은 내부지침에 근거하여, 중소기업중앙회는 대부분의 임시직을 1개월 ~ 11개월씩 ‘쪼개기 계약’을 해왔으며, 이를 통해 기간제법에 따른 정규직 전환 의무를 편법적으로 회피해 옴.
- 이 사례는 기간제법이 갖는 근본적 한계를 상징적으로 보여줌. 즉, ‘쪼개기 계약’, ‘2년이 되기 전 계약 해지’ 등 정규직 전환의무를 회피하려는 사용자들의 각종 편법을 방지할 수 없는 기간제법의 근본적 한계가 적나라하게 드러남.

□ 주요 쟁점

- ‘사용기간 제한’을 핵심으로 하는 기간제법이 사용자들의 다양한 탈법과 편법으로 인해 계약직 노동자들의 권리보장에 구조적 한계를 보이고 있음.

□ 입법적 대안

- 근로기준법 개정(제24조)을 통해, 기간의 정함이 없는 근로계약이 원칙임을 명확히 하고 일정한 사유가 있는 경우에만(사유제한) 기간제 근로계약 체결이 가능하도록 규율해야 함.

3) 현대자동차·기아자동차 사내하청 불법파견

□ 현황

- 현대자동차에 대하여 고용노동부는 이미 2004년경 불법파견을 확인하고 검찰에 고발조치한 바

있음. 당시 검찰이 2년 가까이 처리를 미루다가 결국 2007년경 무혐의처분을 함

- 대법원은 최병승 사건에서 현대자동차 사내하청은 불법파견이라는 점을 확인하였고, 서울중앙지법은 3년여의 심리 끝에 자동차 사내하청 구조는 불법파견이라는 점을 명확히 판단하였음.

□ 주요 쟁점

- 현대자동차 사례에서 드러났듯이, 완성차 사업장 등에서의 사내하도급은 대부분 위장 도급의 경우가 많음. 또한 원청이 사내하청 노동자들의 근로조건에 실질적인 지배력과 영향력을 행사함.

□ 입법적 대안

- 대법원 판결의 즉각적인 이행을 논외로 하면, 현대자동차 사례는 대기업의 불법적 파견근로 광범위한 사용과, 동시에 불법파견 판단과는 별도로 사내하도급은 이미 구조적으로 실질적 지배력과 영향력을 미칠 수밖에 없으므로 원청사업주로서 사용자 책임을 지우는 것이 바람직하다는 점을 확인시켜 줌.
- 현재 합법적인 근로자 파견의 모습은 사용사업주가 면접과 채용결정, 임금 등 근로조건을 결정하고, 파견사업주는 모집공고, 임금의 분배, 법적 고용관계와 사회보험 처리, 사용사업주의 결정(기간만료 등)에 의한 파견사업주 명의의 해고 통보가 유일한 역할임.
- 일시적·임시적 고용의 필요성이 있다면 기간제로 사용이 가능하고, 전문적 인력의 간이한 채용 등은 공적 고용알선을 활성화하면 됨. 현재 모집형·등록형인 근로자파견의 운용 실태를 볼 때, 임시적 고용과 전문적 인력의 간이한 채용이라는 파견법 취지와는 무관한 것임.
- 따라서 파견근로자법을 폐지하고 직업안정법을 개정하여 불법파견을 엄격하게 금지하는 방향으로 입법을 해야 함. 파견근로자법의 폐지와 무관하게 위장도급의 형태로 존재하는 불법파견을 금지하기 위하여 도급 등과의 구별 기준을 직업안정법에 명문화하여, 위장도급을 통한 간접고용 확산의 억제가 필요함.

4) 학교비정규직

□ 현황

- 학교비정규직은 전체 교직원의 약 40%를 차지하고 있지만 채용 및 처우에 관한 법률적 근거가 전혀 없어 무분별한 비정규직 양산과 차별적 처우가 심화되고 있음. 또한 같은 일을 하는 직종이라 하더라도 전국 시도마다 임금과 근로조건이 차별적임.
- 2014년 기준 조리실무사 기본급 시급은 5,950원으로 최저임금(5210원)의 114%, 영양사, 사서(6,640원)의 경우 시급기준 최저임금의 127%에 불과함. 학교비정규직에게는 제대로 된 임금체계도 없어서, 1년을 일하나 10년을 일하나 기본급이 똑같음
- 학교비정규직 노동자들의 초단시간 계약직화 현상도 심화되고 있음. 전체 돌봄교사 중 26.3%가 초단시간 근로 형태로 근무하고 있음. 2014년 3월 이후 초등돌봄교실 확대 과정에서 일부 지역 학교가 돌봄교사들을 초단시간근로 형태로 채용함. 초단시간 학교비정규직 노동자들의 노동조건은 대단히 열악함. 임금은 용돈벌이 수준의 초저임금에 불과함. 초단시간 노동자들의 월 평균임금 수준은 65만원(돌봄교실)-26만원(배식)임.
- 초단시간 노동자는 박근혜 정부들어 학교비정규직 뿐만 아니라 모든 부문에서 급속히 확대되고 있음. 시간제 노동자 중 26.4%가 주 15시간 미만 초단시간 노동이며, 2013년 8월 현재 49만 7천명에 달함. 전체 임금노동자 대비 비율은 2.7%임.

□ 주요 쟁점

- 현행법은 학교비정규직을 포함한 초단시간 노동자에 대하여 퇴직금·유급 주휴일·연차유급휴가, 기간제법 상 기간제한 조항의 적용을 배제하고, 고용보험·국민연금·건강보험의 가입을 임의화하고 있음. 이는 사용자의 입장을 감안하면 근로기준법 및 사회보험법 상 핵심조항 전부를 적용 배제하는 것과 같은 효과를 유발함.
- 초단시간 노동자에 대한 노동법 적용 제외는 편법적인 초단시간 노동이 급속히 확산되는 근본 원인이 되고 있음. 특히, 공공부문에서 초단시간노동에 관한 법적 보호 미비를 악용하고 있다는 점에서 그 문제의 심각성이 매우 큼.

- 한편 학교비정규직은 사용자, 채용절차, 처우기준 등에 대한 법률적 근거가 분명하지 않아서, 고용불안과 열악한 노동조건에 시달리고 있음. 이에 법률적 근거를 마련하는 입법적 해결이 필요한 상황.

□ 입법적 대안

- (근로기준법 개정: 주휴일과 연차유급휴가) 현행 근로기준법 제18조 제3항 초단시간 노동자에 대한 휴일 및 연차유급휴가 적용 배제 조항 삭제.
- (근로자퇴직급여보장법 개정: 퇴직급여) 현행 근로자퇴직급여보장법 초단시간근로자에 대한 퇴직급여제도 적용 배제 조항 삭제.
- (국민연금법, 국민건강보험법, 고용보험법 개정: 사회보험) 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 단시간근로자는 국민연금법상 사업장 가입자에서 제외되고, 국민건강보험법상 직장가입자 및 고용보험법의 피보험자에서도 제외됨. 초단시간 노동을 이유로 한 사회보험 법률상 적용 제외 또는 임의 가입 조항을 삭제해야 함.
- (기간제법 시행령 개정: 고용보장) 기간제법에서는 초단시간 노동자에 대하여 2년을 초과하여 기간제노동자로 사용할 수 있는 예외를 인정하고 있음. 기간제법의 예외규정 삭제.
- (‘교육공무직원의 채용 및 처우에 관한 법률’ 제정) 학교비정규직 사용자를 명료하게 규정하고, 채용절차 규정, 차별적 처우개선 및 처우기준 등에 대한 근거를 마련함.

5) 신현대분회

□ 현황

- 고(故) 이만수 조합원의 분신을 통해 상징적으로 드러난 아파트 경비노동자들의 실태는 대단히 열악함. 대다수 경비·청소노동자들은 용역회사 변경 등으로 인한 고용불안과 고령의 노동자들이 휴게 공간 없이 24시간 근무하는 조건에서 노심혈관계질환 등의 산업재해에 노출되어 있는 열악한 상황임.

- 그러나 근로기준법에 경비노동자는 감시 단속적 노동으로 ‘노동강도가 낮고, 신체적 피로나 정신적 긴장이 적다’, ‘근로가 간헐적으로 이루어져 실제 근로시간 보다는 휴게시간이나 대기시간이 많다’ 등의 이유로, 근기법이 적용되지 않음. 그럼에도 단속적 ‘경비’ 업무 외에 청소분리 수거, 청소 업무를 주기적으로 하고 있음이 조사됨.
- 경비노동자들은 대다수 고령의 노동자들이 종사하고 있으나 24시간 교대근무 등 장시간 노동과 야간·교대근무 형태로 인한 불충분한 수면 등으로 노심혈관계 질환 등 건강권이 심각하게 위협받고 있음. 실제 고령의 경비노동자가 뇌출혈로 사망한 사건도 발생한 적이 있음. (70세 고령의 노동자들이 밤새 의자에 기대 졸음을 자고 있는 매우 열악한 상황임)
- 업체마다 퇴직정년이 10년 이상 차이가 나고 있으며, 고령의 노동자들에게 계약해지 협박을 통해 저임금과 열악한 노동조건을 강요하고 있음. 또한 수많은 주민을 상대하며 비하된 용어로 불리며 감정노동에 시달림. 고령의 어르신 노동자들의 인권이 침해당하고 있음.
- 임금 관련 최저임금 90%에 미지급 사업장이 다수이며, 고용불안(계약해지)에 따라 적극 개선을 못하고 있음. 기본급, 야간수당 이외에 수당이 거의 없음. 작업복 등도 지급이 안 되는 경우 많음.

□ 주요 쟁점

- 근로기준법 적용 제외. 감시·단속 노동자는 근로기준법상 노동시간, 휴게, 휴일 규정을 적용받지 않음. 이로 인해, 1일 8시간, 1주 40시간 이상의 노동에 대한 초과노동수당을 요구할 수 없으며, 1주 하루의 유급휴일을 보장받지 못하고 있음.
- 2015년 최저임금 100% 적용을 앞두고 극심한 고용불안에 시달리고 있음. 특히, 계약만료로 하청업체 변경 시 고용승계가 보장되지 않음.

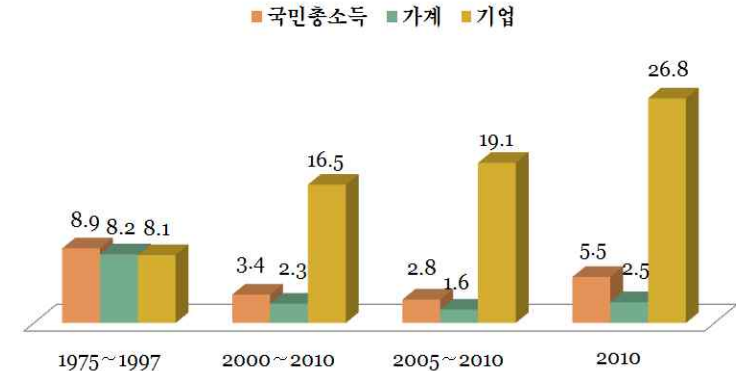
□ 입법적 대안

- 주택법에 위탁관리를 하는 경우에도 입주자대표회의의 공동사용자 책임 명문화와 위탁업체 변경 시 고용승계 명문화 필요.
- 감시단속노동자들에 대한 근기법 적용.

4. 기업·노동 간 소득불평등 개선이 근본적 대책

- 최근 경제개발협력기구(OECD)가 발표한 “소득불평등이 경제성장에 미친 영향” 보고서에 따르면, OECD 회원국 인구 가운데 상위 10%의 소득이 하위 10% 소득의 9.5배에 달할 정도로 지난 30년 동안 소득불평등이 악화되었다고 함. 소득불평등은 경제성장에도 부정적 영향을 미쳐, 지니계수가 0.03포인트 악화되면 경제성장률도 0.35% 포인트씩 떨어진다고 함. 소득불평등 심화로 지난 25년 동안 OECD 전체 경제성장률이 8.5% 포인트 손해 본 것으로 밝혀짐. 앙헬 구리아 OECD 사무총장은 “낙수효과가 아니라 불평등 해소가 성장의 지름길이란 사실이 명백해졌다. 불평등을 빨리 해소하는 국가가 빨리 성장할 것” 이라고 강조함.
- 한국 경제도 비슷한 상황에 처해 있음. 기업소득과 가계소득 증가율 격차는 점점 악화되고 있음. 과거(1975년 ~ 1997년)에는 국민총소득, 가계소득, 기업소득 증가율이 비슷한 수준으로 동반 성장했지만, 2000년대 이후 증가율 격차는 큰 폭으로 확대되고 있음. (2010년의 경우 증가율 격차가 24.3%p에 달함).

가계·기업 소득 증가율 비교(%)



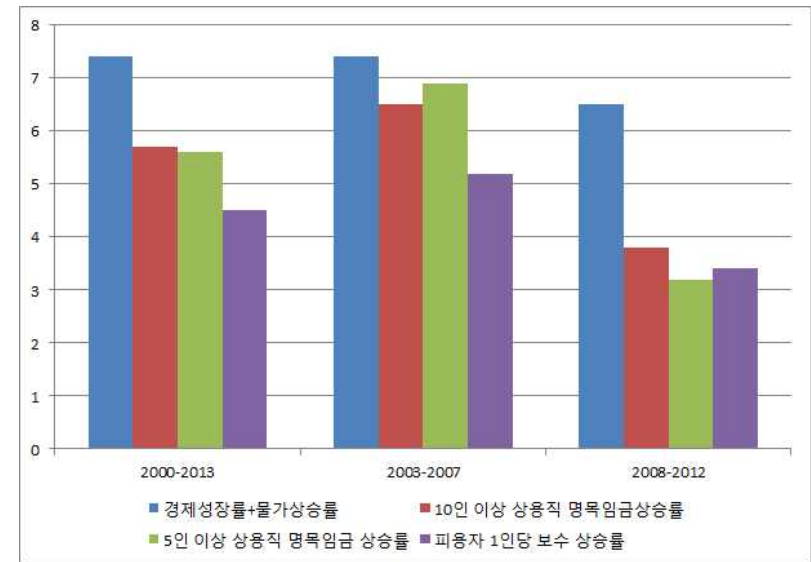
<자료: 금융위원회(2011), 박종규(2014)에서 재인용>

- 가계소득 둔화의 핵심적인 원인은 노동자 임금 인상이 정체되었기 때문임. 2000년대 이후 10인 이상 상용직 임금, 5인 이상 상용직 임금, 피용자 1인당 보수 등 모든 임금지표가 경제성장률+물가상승률을 하회함. 특히 이명박 정부 임기 5년 동안 임금인상률은 현저히 악화되었음. 2007년 이후, 실질임금은 1%내외의 성장을 기록하면서 사실상 정체상태에 빠졌으며, 최근 6분기 동안에는 2013년 2분기 3.4% ⇒ 3분기 2.5% ⇒ 4분기 2.1% ⇒ 2014년 1분기 1.8% ⇒ 2분기 0.2% ⇒ 3분기 0.08%로 6개 분기 연속 하락함.

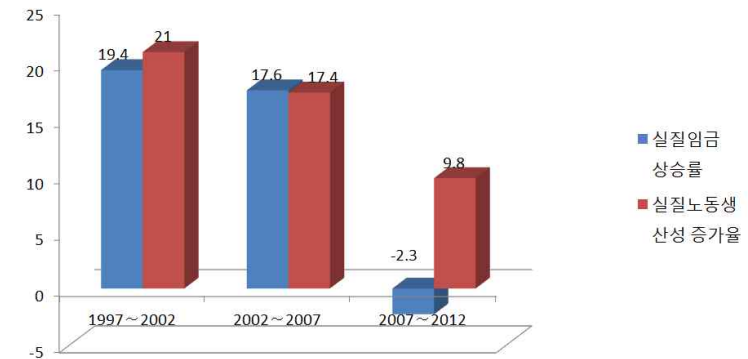
<표> 연도별 성장률과 물가상승률, 명목임금 상승률, 노동소득분배율 추이

연도	주요 경제지표(%)			명목임금 상승률(%)				노동소득분배율(%)		
	경제성장률	소비자물가상승률	경제성장률+물가상승률	10인 이상 상용직	5인 이상 상용직	피용자 1인당 보수	1인당 국민총소득	노동소득분배율	취업자대비 피용자비율	조정노동소득분배율
1988	11.7	7.1	18.8					53.4	57.0	93.7
1989	6.8	5.7	12.5	21.1		10.1	12.3	55.6	59.2	94.0
1990	9.3	8.6	17.9	18.8		16.6	19.6	57.0	60.5	94.1
1991	9.7	9.3	19.0	17.5		16.6	19.7	58.0	62.7	92.5
1992	5.8	6.2	12.0	15.2		11.7	12.7	57.9	62.7	92.4
1993	6.3	4.8	11.1	12.2		13.1	12.0	58.2	62.1	93.7
1994	8.8	6.3	15.1	12.7		12.2	16.0	58.4	62.9	92.9
1995	8.9	4.5	13.4	11.2		15.0	15.7	60.4	63.2	95.6
1996	7.2	4.9	12.1	11.9		12.3	11.3	62.6	63.3	98.9
1997	5.8	4.4	10.2	7.0		4.4	8.6	61.4	63.2	97.2
1998	-5.7	7.5	1.8	2.5		4.1	2.7	60.6	61.7	98.3
1999	10.7	0.8	11.5	12.1		3.1	9.3	59.0	62.4	94.5
2000	8.8	2.3	11.1	8.0	8.0	4.7	15.4	57.8	63.1	91.5
2001	4.5	4.1	8.6	5.6	5.1	7.2	7.5	58.9	63.3	93.0
2002	7.4	2.8	10.2	11.6	11.2	6.3	10.5	58.2	64.0	91.0
2003	2.9	3.5	6.4	9.4	9.2	7.3	5.9	59.6	65.1	91.6
2004	4.9	3.6	8.5	6.5	6.0	4.8	7.8	59.1	66.0	89.5
2005	3.9	2.8	6.7	6.4	6.6	5.8	4.2	61.2	66.4	92.1
2006	5.2	2.2	7.4	5.6	5.7	3.7	5.0	61.8	67.2	92.0
2007	5.5	2.5	8.0	4.7	6.9	4.6	7.5	61.2	68.2	89.8
2008	2.8	4.7	7.5	5.3	3.1	3.9	5.4	61.9	68.7	90.1
2009	0.7	2.8	3.5	2.1	2.2	2.1	3.5	61.9	70.0	88.4
2010	6.5	3.0	9.5	6.5	6.4	3.8	9.7	59.4	71.2	83.4
2011	3.7	4.0	7.7	-0.6	-0.9	3.7	5.1	59.9	71.8	83.5
2012	2.3	2.2	4.5	5.6	5.3	3.2	3.3	60.9	71.8	84.9
2013	3.0	1.3	4.3	3.7	3.8	1.4	3.1	61.4	72.6	84.6
1990-2013	5.4	4.1	9.5	8.2		7.2	9.0	59.9	65.6	91.5
1990-2000	6.9	5.4	12.3	11.3		10.3	12.5	59.2	62.5	94.7
2000-2013	4.4	3.0	7.4	5.7	5.6	4.5	6.7	60.2	67.8	89.0
1993-1997	7.4	5.0	12.4	11.0		11.4	12.7	60.2	62.9	95.7
1998-2002	5.1	3.5	8.6	7.0		5.1	8.0	58.9	62.9	93.7
2003-2007	4.5	2.9	7.4	6.5	6.9	5.2	6.1	60.6	66.6	91.0
2008-2012	3.2	3.3	6.5	3.8	3.2	3.4	5.4	60.8	70.7	86.0

자료: KOSIS, 노동부 사업체노동력조사, 한국은행 국민소득계정



- 노동자들의 실질임금이 정체되면서, 2008년 글로벌 금융위기 이후 실질노동생산성과의 격차도 벌어지고 있음(‘임금 없는 성장’). 2007년 ~ 2012년 사이에 실질노동생산성은 9.8% 증가했지만, 같은 기간 실질임금은 오히려 마이너스 성장(-2.3%)을 기록했음(박종규, 2014).



<자료: 박종규(2014)에서 재인용>

- 2009년~ 2013년 사이에 10대 재벌의 사내유보금은 지속적으로 늘어났지만, 실질 민간 설비투자는 2011년 4.4%, 2012년 -0.3%, 2013년 -2.2%로 마이너스 증가율을 기록함. 이는 법인세 인하 등 투자활성화를 위한 각종 정책수단들이 지난 15년 여 동안 동원되었지만 실효성을 거두지 못했다는 점을 방증함.
- 결론적으로, 우리나라 경제의 구조불황과 저성장을 극복하는 지름길은 이와 같은 기업편향적 소득분배구조를 개선하는 것임. 이는 노동소득 증대 정책으로의 전면적 기조 전환을 필요로 함. 그런데, 현재 정부가 추진하고 있는 ‘노동시장 구조개선’은 기업편향적 소득분배 메커니즘을 오히려 악화시키는 정책임. 정책의 초점이 기업에서 노동으로 옮겨져야 함. ▽ 최저임금 대폭 인상 ▽ 상시·지속업무 직접 정규직 고용 입법화와 비정규직 처우개선 ▽ 모든 노동자 단체교섭권 보장·단체협약 적용 ▽ 공평한 조세정책과 사회복지 확대 등을 통해 극단으로 치우친 기업-노동간 소득불평등을 완화하고, 노동소득을 증대시키는 정책으로의 전면적 기조전환이 필요함.

<보충자료>

비정규직 문제해결 민주노총 입법대안¹⁾

민주노총 정책실

1. 개요

- 첫째, “비정규직 대책”의 핵심은 ‘비정규직을 줄이는 것’이 되어야 함. 그 형태가 계약직이든, 특수고용이든, 간접고용이든 비정규직의 규모를 줄이는 방향으로 정책의 기조전환을 해야 함. 이를 위한 핵심적인 대책은 ‘상시적 업무 직접고용 정규직 고용’ 원칙을 법으로 규율하는 것임. 근로기준법의 ‘중간착취 금지조항’(제9조)이 제 기능을 할 수 있도록 개정하여, 상시적 업무에 대해서는 도급, 위탁, 용역, 파견 등 어떠한 명칭으로도 제3자를 매개로 하여 노동자를 사용할 수 없도록 규율하는 것이 제일 먼저 선행되어야 한다고 판단함.
- 둘째, 기간제(계약직) 남용을 방지할 수 있는 ‘사용사유 제한’ 조항을 두어야 함. ‘사용기간 제한’을 핵심으로 하는 기간제법이 사용자들의 다양한 탈법과 편법으로 인해 계약직 노동자들의 권리보장에 구조적 한계를 보이고 있음이 분명하게 드러났음. 따라서 근로기준법 개정(제24조)을 통해, 기간의 정함이 없는 근로계약이 원칙임을 명확히 하고 일정한 사유가 있는 경우에만(사유제한) 기간제 근로계약 체결이 가능하도록 규율해야 함. 예외적인 경우에 한해서(사용사유) 기간제 임시직을 사용할 수 있도록 해야 함.
- 셋째, 원청 사업주의 사용자 책임이 명문화되어야 함. 외주업체 변경에 지배적인 영향력을 가지고 있는 원청의 사용자성이 인정되고, 하청노동자들의 원청과의 교섭권이 보장되어야 함.
- 넷째, 현장에서 비일비재하게 벌어지고 있는 해고는 ‘하도급 업체 변경에 따른 해고’인 만큼 이에 대한 현실적인 대책이 필요함. 이를 위해서는, 하청업체 변경 시 고용승계 조항(근로기준법 23조 2의 신설)을 입법화하여 고용불안 문제를 해결할 필요가 있음. 즉, 근로기준법을 개정하여, 도급에 따른 사업의 전부 또는 일부가 위탁업체의

1) 민주노총 입법요구안은 지난 10월 29일 진행된 민주노총 주최 “비정규직 종합정책 토론: 저임금·고용불안·차별해소와 정규직전환 어떻게 실현할 것인가?” 토론회에서 발표된 요구안을 발췌한 것임.

변경 등에 의해 이전되는 경우, 해당 노동자에 대한 권리 또는 의무는 사업이전에 따라 변경된 하수급인에게 승계되는 것으로 해야 함. 이를 통해 하청노동자들의 고용안정을 도모해야 함.

- 다섯째, 특수고용노동자의 노동자성을 인정해야 함. 노동 3권이라도 우선 보장하여 노예노동 같은 현실을 바꾸어야 함. ILO에 가입한 주요 국가들도 특수고용 노동자들의 노동 3권은 인정하고 있음.

2. 고용형태별 입법대안

1) 간접고용 노동자 노동기본권 보장 및 불법파견 금지

(1) 파견근로자법의 폐지

현 행	개 정 안
	‘파견 근로자 보호 등에 관한 법률을 폐지한다.’

- 중간착취, 저임금의 고착화, 사용자책임 회피의 합법화와 노동 3권의 박탈을 초래하는 파견근로자법의 폐지함
- 일시적, 임시적 고용의 필요성이 있다면 기간제로 사용이 가능하고, 전문적 인력의 간이한 채용 등은 공적 고용알선기능을 강화하여 해결하도록 할 필요

(2) 원청 사업주의 사용자 책임 명시

현 행	개 정 안
<p>근로기준법 제2조(정의)</p> <p>① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>2. 사용자란 사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.</p>	<p>근로기준법 제2조(정의)</p> <p>① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>2. 사용자란 사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다. <u>이 경우 근로계약 체결의 당사자가 아니라고 하</u></p>

<p>노동조합 및 노동관계조정법 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.</p> <p>2. 사용자로 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다.</p>	<p>더라도 근로조건 등의 결정에 대하여 실질적인 지배력 내지 영향력이 있는 자는 임금, 근로시간, 복지, 해고 등 그가 영향을 미친 근로조건에 대하여 근로계약을 체결한 사용자와 연대하여 이 법에 따른 사용자의 책임을 진다.</p> <p>노동조합 및 노동관계조정법 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.</p> <p>2. 사용자로 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. 근로계약 체결의 형식적 당사자가 아니라고 해도 당해 노동조합의 상대방으로서의 지위를 인정할 수 있거나 또는 근로자의 근로조건에 대하여 실질적인 지배력 또는 영향력이 있는 자도 같다. 이 경우 사내하도급의 도급사업주는 실질적 지배력 또는 영향력이 있는 자로 본다.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

- 원청 사업주의 노동법상 사용자 책임을 명시하여 간접고용 노동자의 노동기본권이 보장될 수 있도록 함
- 원래 노조법은 집단적 노동관계를 규율하는 법제이므로 반드시 근로계약을 요할 필요 없으며, 집단적 교섭으로 해결할 지위에 있다면 적극적으로 노조법의 틀 안에 들어오도록 해야 함, 지주회사, 공공부분에서의 정부 등도 충분히 노조의 상대방의 지위(대향적 지위)를 인정할 수 있고 실질적 지배력이나 영향력을 끼치는 것이 사실이므로 적극적으로 노동문제의 해결 주체로 들어오도록 하는 것이 바람직함
- 사내하도급(불법파견은 별도로 판단)은 이미 구조적으로 실질적 지배력과 영향력을 미칠 수밖에 없으므로 원청사업주로서 사용자책임을 지우는 것이 바람직

(3) 불법파견 금지

가) 직업안정법 제4조 제7호의 개정

현 행	개 정 안
직업안정법 제4조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음 각 호와 같다. 7. "근로자공급사업"이라 함은 공급계약에 의하여 근로자를 타인에게 사용하게 하는 사업을 말한다. <u>다만, 파견근로자보호등에 관한법률 제2조 제2호의 규정에 의한 근로자파견사업을 제외한다.</u>	직업안정법 제4조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음 각 호와 같다. 7. “근로자공급사업”이라 함은 공급계약에 의하여 근로자를 타인에게 사용하게 하는 사업을 말한다.

- 근로자파견법 폐지에 따라서 불법파견도 직업안정법에서 근로자공급의 하나로 규율할 수 있도록 함

나) 도급 등과의 구별 조항 신설

현 행	개 정 안
<신설>	제33조의 2(도급 등과의 구별) 신설 ① 근로자를 타인에게 제공하여 사용시키는 자는 다음 각호 모두에 해당하는 경우를 제외하고는 근로자공급사업을 행하는 자로 본다. 1. 노동력의 공급을 주된 목적으로 하는 것이 아닐 것 2. 다음 각목의 사항에 관하여 도급인의 사업과 독립적으로 스스로 결정하고 직접적으로 지시·관리하는 등 노동력을 스스로 직접 이용하는 경우 가. 업무수행방법, 업무수행결과 평가 등에 관한 사항 나. 휴게시간, 휴일, 휴가, 시업 및 종업

	<p>시각, 연장근로 등에 관한 사항(근로시간 관련사항의 단순한 파악은 제외한다)</p> <p>다. 배치결정과 그 변경 및 복무상 규율, 채용 및 해고, 인사이동과 징계에 관한 사항</p> <p>라. 도급인과 구별되는 독자적 사업목적에 따른 작업조직 및 작업수행방식</p> <p>3. 다음 각목을 모두 갖춘 경우로서 도급인 또는 위임인으로부터 독립하여 업무를 처리하는 경우</p> <p>가. 소요자금을 전부 자기 책임 하에 조달·지급하는 경우</p> <p>나. 민법, 상법 기타 법률에 규정된 사업주로서의 모든 책임을 부담하고, 그 근로자에 대하여 법률에 규정된 사용자로서의 모든 의무를 다하는 경우</p> <p>다. 자기 책임과 부담으로 제공하는 기계, 설비, 기재(업무상 필요한 간단한 공구는 제외) 또는 자재를 사용하거나, 스스로의 전문적인 기획과 기술에 따라 업무를 처리하는 경우로서 단순히 근로자의 노동력을 제공하는 것이 아닌 경우</p> <p>라. 도급계약에 대한 보수가 수급인의 근로자의 수, 근로시간 등을 기초로 산정되는 것이 아닌 경우</p> <p>② 제1항의 각호에 해당하는 경우라도 그것이 법의 규정을 위반하는 것을 면하기 위하여 고의로 위장된 경우에는 근로자공급사업을 행한 것으로 본다.</p>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

- 파견근로자법의 폐지와 무관하게 위장도급의 형태로 존재하는 불법파견을 금지하기 위하여 도급 등과의 구별 기준을 직업안정법에 명문화, 위장도급을 통한 간접고용 확산 억제 필요

다) 직접고용 간주 조항

현 행	개 정 안
<신설>	<p>직업안정법 제33조의 3(직접고용) 신설</p> <p>① 이 법 위반의 근로자공급사업이 행해진 경우에는 공급을 받은 자가 당해 근로자를 기간의 정함이 없이 직접 고용한 것으로 본다. 다만, 당해 근로자가 명시적인 반대의사를 표시하는 경우를 제외한다.</p> <p>② 제1항에 의하여 기간의 정함이 없이 직접 고용한 것으로 보는 경우 그 근로조건은 다음과 같다.</p> <p>1. 당해 사업 또는 사업장의 사용자와 기간의 정함이 없이 직접 근로계약을 체결한 근로자 중 근로자공급으로 사용된 근로자와 동종 또는 유사 업무에 종사하거나 종사하였던 근로자가 있는 경우에는, 근속년수에 비례하여 그 근로자에게 적용되는 근로조건에 의한다.</p> <p>2. 당해 사업 또는 사업장의 사용자와 기간의 정함이 없이 직접 근로계약을 체결한 근로자 중 근로자공급으로 사용된 근로자와 동종 또는 유사 업무에 종사하거나 종사하였던 근로자가 없는 경우에는, 근속년수에 비례하여 당해 사업 또는 사업장의 사용자와 기간의 정함이 없이 직접 근로계약을 체결한 근로자들에게 적용되는 근로조건 중 최저수준의 근로조건보다 하회하여서는 아니 된다.</p>

- 불법파견 내지 불법근로자공급시 사용사업주에게 직접고용이 간주된 것으로 봄으로써 노동자의 고용보장, 사용사업주의 사법적 책임 명시를 통해 위장도급과 불법파견(근로자공급) 억제
- 직접고용시 근로조건도 불필요한 논란을 방지하는 차원에서 법으로 명시하여 같이 해결될 수 있도록 함

라) 불법 근로자공급(불법파견) 역무를 제공받은 원청사업주 처벌조항 신설

현 행	개 정 안
제47조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다. 1. 제19조제1항에 따른 등록을 하지 아니하거나 제33조제1항에 따른 허가를 받지 아니하고 유료직업소개사업 또는 근로자공급사업을 한 자	제47조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 5년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다. 1. 제19조제1항에 따른 등록을 하지 아니하거나 제33조제1항에 따른 허가를 받지 아니하고 유료직업소개사업 또는 근로자공급사업을 한 자 및 그로부터 직업소개 또는 근로자 공급의 역무를 제공받은 자

- 실제 불법파견 내지 불법 근로자공급의 주도자인 원청사업자(역무의 제공을 받은 자)에 대한 처벌조항이 누락되어 있으므로 이를 포함시킴

(4) 상시업무 직접고용원칙, 하청업체 변경시 고용승계

현 행	개 정 안
근로기준법 제9조 (중간착취의 배제) 누구든지 법률에 따르지 아니하고는 영리로 다른 사람의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득하지 못한다. <신설>	제9조 (중간착취의 배제) ①누구든지 법률에 따르지 아니하고는 영리로 다른 사람의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득하지 못한다. ② 사용자는 사업 또는 사업장에서 수행하는 상시적 업무에 대하여 직업안정법에서 정하고 있는 경우를 제외하고는 도급, 위탁, 용역, 파견 등 어떠한 명칭으로도 제3자를 매개로 하여 근로자를 사용하여서는 아니 된다. ③ 사용자가 전항의 규정에 위반하여 제3자를 매개로 근로자를 사용한 경우에는 그 근로자를 최초 사용 시부터 기간의 정함이 없이 직접 고용한 것으로 본다. ④ 제3항에 의하여 기간의 정함이 없이

현 행	개 정 안
	<p>직접 고용한 것으로 보는 경우 그 근로 조건은 다음과 같다.</p> <p>1. 당해 사업 또는 사업장의 사용자와 기간의 정함이 없이 직접 근로계약을 체결한 근로자 중 제3자를 매개로 사용된 근로자와 동종 또는 유사 업무에 종사하거나 종사하였던 근로자가 있는 경우에는, 근속년수에 비례하여 그 근로자에게 적용되는 근로조건에 의한다.</p> <p>2. 당해 사업 또는 사업장의 사용자와 기간의 정함이 없이 직접 근로계약을 체결한 근로자 중 제3자를 매개로 사용된 근로자와 동종 또는 유사 업무에 종사하거나 종사하였던 근로자가 없는 경우에는, 근속년수에 비례하여 당해 사업 또는 사업장의 사용자와 기간의 정함이 없이 직접 근로계약을 체결한 근로자들에게 적용되는 근로조건 중 최저수준의 근로조건보다 하회하여서는 아니 된다.</p>
<신 설>	제23조의2(사업이전에 의한 해고의 제한) 도급에 따른 사업의 전부 또는 일부가 위탁업체의 변경 등에 의해 이전되는 경우, 해당 근로자에 대한 권리 또는 의무는 사업이전에 따라 변경된 하수급인에게 승계된다.

- 상시업무는 직접고용하여 사용하도록 함으로써 중간착취 금지를 제도적으로 뒷받침 함, 그리고 이를 위반한 경우에 고용관계를 명확히 하여 고용불안 문제가 발생하지 않도록 함
- 그리고 하청업체 등의 변경을 영업양도로 보지 않기 때문에 이 경우에 고용승계가 될 수 있도록 함

(5) 생명안전업무의 직접고용, 정규직 고용원칙

① 입법의 형식

- 특별법 또는 각종 재난으로부터 국토를 보존하고 국민의 생명, 신체 및 재산을 보호하기 위한 목적으로 제정된 재난 및 안전관리 기본법에 추가하는 방식이 가능함

② 입법의 내용

가) 정규직, 직접고용이 필요한 업무의 열거와 기타 생명안전에 관한 업무로서 대통령령에서 추가로 정할 수 있도록 함

- ▲ 재난방지시설의 운용, 시설안전관리 및 보수에 관한 업무, ▲ 산업안전보건법 제 28조 규정에 따른 유해위험업무, ▲ 시내버스, 고속버스의 운전, 정비, 보수업무(대중교통의 육성 및 이용촉진에 관한 법률 제2조 제2호 가목에서 정한 승합자동차의 운전, 정비 및 보수에 관한 업무), ▲ 화학물질 등을 취급하는 업무, ▲ 철도(지하철 포함), 항공, 선박, 발전, 수도, 병원 등에서 수행하는 여러 업무, ▲ 다중이 이용하는 시설의 시설안전, 유지보수 등을 수행하는 업무 등을 포함

나) 직접고용과 노동조건 규율

- 원도급인(자회사나, 하청업체가 아니라)이 직접고용하도록 명확히 규정
- 기간의 정함이 없는 근로자로 고용하도록 함
- 위반시에 고용간주 조항을 두어 사법적 관계를 명확히 함
- 노동조건도 다른 직접고용 간주조항과 같이 규율(아래 참고)

- | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1. 당해 사업 또는 사업장의 사용자와 기간의 정함이 없이 직접 근로계약을 체결한 근로자 중 제3자를 매개로 사용된 근로자와 동종 또는 유사 업무에 종사하거나 종사하였던 근로자가 있는 경우에는, 근속년수에 비례하여 그 근로자에게 적용되는 근로조건에 의한다.</p> <p>2. 당해 사업 또는 사업장의 사용자와 기간의 정함이 없이 직접 근로계약을 체결한 근로자 중 제3자를 매개로 사용된 근로자와 동종 또는 유사 업무에 종사하거나 종사하였던 근로자가 없는 경우에는, 근속년수에 비례하여 당해 사업 또는 사업장의 사용자와 기간의 정함이 없이 직접 근로계약을 체결한 근로자들에게 적용되는 근로조건 중 최저수준의 근로조건보다 하회하여서는 아니 된다.</p> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

2) 특수고용노동자 노동기본권 보장

(1) 노조법 2조 개정을 통한 특수고용노동자 노동3권 보장

가) 노동자 개념의 정의

○ 노동조합및노동관계조정법 제2조 개정

노동조합및노동관계조정법 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. "근로자"라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다. 다만, 다음 각목의 1에 해당하는 자는 근로자로 본다.

가. 자신이 아닌 다른 자의 업무를 위하여 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 대가를 받아 생활하는 자.

나. 실업상태에 있거나 구직 중인 자.

다. 기타 노무를 제공하는 자로서 이 법에 따른 보호의 필요성이 있는 자 중 대통령령이 정하는 자.

나) 사용자 개념의 정의

○ 노동조합및노동관계조정법 제2조 개정

노동조합및노동관계조정법 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

2. "사용자"라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. 근로계약의 체결 여부와 상관없이 당해 근로자의 근로조건 등의 결정에 대하여 실질적인 지배력 또는 영향력이 있는 자도 사용자로 본다.

(2) 산재보상보험법 5조 개정

가. 산재보험법이 확대 적용되어야 할 특수고용의 핵심 개념을 ‘다른 근로자를 고용하지 않고 본인이 직접 노무를 제공’ 과 ‘독립된 자신의 사업이 아닌 타인의 사업을 위한 노무의 제공 및 그에 따른 대가로 생활’ 로 압축함.

나. 여기서 ‘다른 근로자를 고용하지 않고 본인이 직접 노무 제공’ 의 의미는, 예를 들어 건설운송이나 화물운송에서 차주가 여러 대의 차를 가지고 그 차량을 운행하는데

다른 근로자를 고용하는 경우는 제외된다는 것임. 그러나 다른 근로자를 ‘고용’ 하는 것이 아니라, 다른 근로자로 하여금 일시적으로 자기 대신 운행하게 한다거나 가족 등의 도움을 받는 경우(철도매점의 경우)는 여기에 해당하지 않음.

○ 산업재해 보상보험법 5조 개정

<p>제5조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>1. (현행과 동일)</p> <p>2. “근로자”란 근로기준법에 따른 근로자를 말한다. 다만, 각 목의 1에 해당하는 자 중 대통령령이 정하는 자도 이 법상 근로자로 본다.</p> <p>가. 타인을 고용하지 않고 본인이 직접 자신이 아닌 다른 자의 업무를 위하여 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 대가를 얻어 생활하는 자</p> <p>나. 기타 노무를 제공하는 자로서 이법에 따른 보호의 필요성이 있는 자</p> <p>3. "임금"·"평균임금"·"통상임금"이란 각각 「근로기준법」에 따른 "임금"·"평균임금"·"통상임금"을 말한다. 다만, 「근로기준법」에 따라 "임금" 또는 "평균임금"을 결정하기 어렵다고 인정되면 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액을 해당 "임금" 또는 "평균임금"으로 한다.</p> <p>※제125조 <삭제></p>

<p>산업재해보상보험법 시행령 제0조</p> <p>법 제5조 제2호에서 대통령령이 정하는 자란 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.</p> <p>1. 보험 또는 공제를 모집하는 사람으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자</p> <p>가. 「보험업법」 제83조제1항제1호에 따른 보험설계사</p> <p>나. 삭제 <2011.1.24></p> <p>다. 「농업협동조합법」에 따른 공제를 모집하는 사람</p> <p>라. 「우체국 예금·보험에 관한 법률」에 따른 우체국보험의 모집을 전업으로 하는 사람</p> <p>2. 「건설기계관리법」에 따라 건설기계사업을 하는 자 중 본인이 직접 노무를 제공하는 사람.</p> <p>3. 한국표준직업분류표의 세세분류에 따른 학습지 교사</p> <p>4. 「체육시설의 설치·이용에 관한 법률」 제19조에 따라 체육시설업의 등록을 한 골프장에서 골프경기를 보조하는 골프장 캐디</p> <p>5. 한국표준직업분류표의 세 분류에 따른 택배원인 사람으로서 택배사업(소화물을 집화·수송 과정을 거쳐 배송하는 사업을 말한다)에서 집화 또는 배송 업무를 하는 사람</p>

6. 한국표준직업분류표의 세 분류에 따른 택배원인 사람으로서 퀵서비스업자로부터 업무를 의뢰받아 배송 업무를 하는 사람
7. 화물자동차 운수사업법 제40조 제1항에 따라 화물자동차 운송사업의 경영의 위탁을 받은 자 중 본인이 직접 노무를 제공하는 자
8. 대리운전기사 (관련 조문 보완 필요)
9. 간병 노동자 (관련 조문 보완 필요)
- 중략 -

3) 기간제 · 시간제 남용제한 · 권리보장, 차별해소, 좋은 일자리

(1) 기간제 남용 제한

① 주요 내용

- 기간의 정함이 없는 근로계약이 원칙임을 명확히 하고 일정한 사유가 있는 경우에만 기간제 근로계약 체결 가능(사유제한)
- 법에서 정한 사유가 없거나, 사유가 소멸하였거나, 1년을 초과하여 기간제 근로자를 사용할 시에는 기간의 정함이 없는 근로계약으로 간주
- 사용자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하고자 하는 경우에는 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간제 근로자를 우선 고용하도록 함

② 법안

현 행	개 정 안
기간제법 제4조 (기간제 근로자의 사용) ①사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을	근로기준법 제24조(계약기간) ① 근로계약은 기간의 정함이 없는 것으로 한다. 다만, 다음 각 호의 경우는 예외로 한다. 1. 출산 · 육아 또는 질병 · 부상 등으로 발생한 결원을 대체할 경우 2. 계절적 사업의 경우

<p>초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다.</p> <p>1. 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우</p> <p>2. 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우</p> <p>3. 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우</p> <p>4. 「고령자고용촉진법」 제2조제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우</p> <p>5. 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일 자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우</p> <p>6. 그 밖에 제1호 내지 제5호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우</p> <p>② 사용자가 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다.</p>	<p>3. 일정한 사업완료에 필요한 기간을 정한 경우. 다만, 사업자가 동일한 목적으로 수행하는 사업은 하나의 사업으로 본다.</p> <p>4. 그 밖에 제1호 내지 제3호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 일시적·임시적 고용의 필요성이 객관적으로 인정되는 경우</p> <p>② 제1항 단서의 근로계약기간은 사유의 성격상 불가피한 경우를 제외하고는 1년을 초과할 수 없다.</p> <p>③ 사용자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 근로자와 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 본다. 다만, 해당 근로자의 명시적인 의사에 반할 수는 없다.</p> <p>1. 제1항 단서 각호에 해당하지 않음에도 기간을 정한 근로계약을 체결한 경우</p> <p>2. 제1항 단서 각호의 사유가 소멸하였음에도 계속하여 기간제 근로자로 사용하는 경우</p> <p>3. 제2항을 위반하여 1년을 초과하여 사용하는 경우</p> <p>④ 제1항 단서의 경우에는 근로계약을 서면으로 작성하고 계약기간을 명시하여야 한다. 서면에 의한 근로계약을 작성하지 않거나 근로계약서에 계약기간을 명시하지 않은 경우에는 기간의 정함이 없는 것으로 본다.</p> <p>⑤ 제3항, 제4항에 따라 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보는 경우 그 근로조건은 다음과 같다.</p> <p>1. 당해 사업 또는 사업장에 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자 중 기간제 근로자와 동종 또는 유사 업무에 종사하거나 종사하였던 근로자가 있는 경우에는, 근속년수에 비례하여 그 근로자에게 적용되는 근로조건에 의한다.</p> <p>2. 당해 사업 또는 사업장에 기간의 정함이</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>기간제법 제5조 (기간의 정함이 없는 근로자로의 전환)</p> <p>사용자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하고자 하는 경우에는 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간제근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다.</p>	<p>없는 근로계약을 체결한 근로자 중 기간제 근로자와 동종 또는 유사 업무에 종사하거나 종사하였던 근로자가 없는 경우에는, 근속년수에 비례하여 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자들에게 적용되는 근로조건 중 최저수준의 근로조건보다 하회하여서는 아니 된다.</p> <p>⑥ 사용자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하고자 하는 경우에는 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간제 근로자를 우선적으로 <u>고용하여야 한다.</u></p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

(2) 초단시간 노동자 권리보장 입법

① 주요 내용

- (휴일과 연차유급휴가) 현행 근로기준법 제18조 제3항은 초단시간 노동자를 휴일과 연차유급휴가 적용 대상에서 제외함. ‘소정’ 근로시간을 기준으로 삼아 휴일 및 연차유급휴가의 적용 여부를 결정하고 있는바, 설령 초단시간 노동자에 해당하더라도 실노동시간이 통상 근로자나 일반적인 단시간노동자와 같거나 동일한 경우가 있을 수 있는 점, 초단시간 노동자에게도 여전히 휴일 및 연차유급휴가의 필요성이 존재한다는 점, 초단시간 노동자에게도 ‘휴식권’은 가장 기본적이고 핵심적인 근로조건임을 고려하면, 현행 근로기준법상의 적용 배제는 초단시간 노동에 대한 부정적 인식을 확산시킬 수 있다는 점 등에 비추어 매우 부당함. 따라서 초단시간 노동자에 대한 휴일 및 연차유급휴가 적용 배제 조항을 삭제하여야 함.
- (퇴직급여) 현행 근로자퇴직급여보장법은 초단시간 노동자에 대해 퇴직급여제도의 적용을 배제하고 있음. 초단시간근로자에 해당하더라도 실근로시간이 통상 근로자나 일반적인 단시간근로자와 같거나 동일한 경우가 있을 수 있는 점, 단시간근로자와 통상 근로자 사이의 퇴직금 지급 차별은 금지됨에도 일반적인 단시간 근로자에게는 퇴직금 전액이 지급되는 반면 초단시간 근로자에게는 전혀 지급되지 않는 상태를 용인하는

것은 현저히 불합리함. 따라서 초단시간근로자에 대한 퇴직급여제도 적용 배제 조항을 삭제함.

○ (사회보험) 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 단시간근로자는 국민연금 법상 사업장 가입자에서 제외되고, 국민건강보험법상 직장가입자 및 고용보험법의 피보험자에서도 제외됨. 초단시간 노동자의 경우 일반적으로 산업재해보상보험을 제외한 대부분의 사회보험에서 배제된다고 할 수 있음. 하지만, 사업장의 규모, 소득액 등 다른 요소를 고려하지 않은 채, 근로시간만을 기준으로 사회보험법의 적용 대상에서 배제하는 것은 사회보장제도의 취지에 부합하지 않음. 특히 단시간노동자의 25.1%인 44만 명이 1주 15시간 미만의 초단시간 노동자라는 점을 고려할 때, 이러한 사회보험의 적용 배제 또는 임의 가입 조항은 초단시간노동자를 사회보험의 사각지대로 내모는 것임. 법에서의 직장가입자로서 임의선택 규정은 사용자가 비용 절감을 위해 정규직을 고용하지 않고, 초단시간노동자와 같은 비정규직 고용을 확대하는 동기가 되고 있음. 따라서 단시간 노동을 이유로 한 사회보험 법률상 적용 제외 또는 임의 가입 조항을 삭제해야 함.

○ (고용보장) 기간제법에서는 초단시간 노동자에 대하여 2년을 초과하여 기간제노동자로 사용할 수 있는 예외를 인정하고 있음. 이로 인해, 기간제법에 따른 정규직 전환을 회피하기 위하여, 초단시간 근로계약을 통해 위 예외 규정을 적용받으려는 탈법행위가 발생하고 있음. 이는 초단시간 노동자의 최소한의 고용보장마저 곤란하게 함. 따라서 기간제법의 예외규정을 삭제해야 함.

② 법안

가) 근로기준법

현행	개정안
<p>근로기준법 제18조(단시간근로자의 근로조건)</p> <p>③ 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 제55조와 제60조를 적용하지 아니한다. <개정 2008.3.21.></p>	<p>③항 삭제</p>

나) 근로자퇴직급여보장법

현행	개정안
<p>근로자퇴직급여보장법 제4조(퇴직급여제도의 설정)</p> <p>① 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 한다. 다만, 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 그러하지 아니하다.</p>	<p>① 항 단서 중 “4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자” 부분 삭제</p>

다) 국민연금법·국민건강보험법·고용보험법

현행	개정안
<p>국민연금법시행령 제2조(근로자에서 제외되는 사람)</p> <p>4. 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 단시간근로자. 다만, 해당 단시간근로자 중 생업을 목적으로 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 사람으로서, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람은 제외한다.</p> <p>가. 「고등교육법 시행령」 제7조 제3호에 따른 시간강사</p> <p>나. 사용자의 동의를 받아 근로자로 적용되기를 희망하는 사람</p>	<p>4호 전체 삭제</p>
<p>국민건강보험법시행령 제9조(직장가입자에서 제외되는 사람) 법 제6조 제2항 제4호에서 "대통령령으로 정하는 사업장의 근로자 및 사용자와 공무원 및 교직원"이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.</p> <p>1. 비상근 근로자 또는 1개월 동안의 소정(所定)근로시간이 60시간 미만인 단시간근로자</p> <p>2. 비상근 교직원 또는 1개월 동안의 소</p>	<p>－ 1, 2호 삭제</p> <p>－ 4호 수정. 근로자가 없거나 비상근 또는 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 단시간근로자만을 고용하고 있는 사업장의 사업주</p>

정근로시간이 60시간 미만인 시간제공무원 및 교직원 4. 근로자가 없거나 제1호에 해당하는 근로자만을 고용하고 있는 사업장의 사업주	
고용보험법 10조(적용 제외) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 이 법을 적용하지 아니한다(단서 생략). 2호. 소정(所定)근로시간이 대통령령으로 정하는 시간 미만인 자 시행령 제3조(적용 제외 근로자) ① 법 제10조 제2호에서 "소정근로시간이 대통령령으로 정하는 시간 미만인 자"란 1개월간 소정근로시간이 60시간 미만인 자(1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 자를 포함한다)를 말한다. 다만, 생업을 목적으로 근로를 제공하는 자 중 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 자와 법 제2조 제6호에 따른 일용근로자(이하 "일용근로자"라 한다)는 제외한다.	- 법 제10조 2호 삭제. - 시행령 제3조 제1항 삭제.

라) 기간제법 시행령

현행	개정안
기간제법 시행령 제3조 제3항 6. 「근로기준법」 제18조제3항에 따른 1주 동안의 소정근로시간이 뚜렷하게 짧은 단시간근로자를 사용하는 경우	6호 삭제

(3) 차별해소 및 시정 절차 마련

① 주요 내용

- 기간제법의 차별 시정 절차를 보완하여 근로기준법 제2장으로 통합, 근로기준법의 균등 처우 조항과 통합적 규율

- “고용형태”에 따른 차별적 처우도 금지하여 비정규직 고용형태는 물론이고 무기계약직 등 다양한 고용형태를 이유로 한 차별까지 포괄하여 금지, 무기계약직 전환을 통한 차별시정 회피 문제 개선
- 동일 가치 노동에 대한 동일 임금 지급 원칙을 명문화하여 핵심적인 차별 문제인 임금을 포함한 부가적 급여에 있어서 차별을 개선
- 고용형태에 따른 차별적 처우에 대하여는 근로자가 사용자에게 민사소송으로 직접 청구를 하는 것 외에 노동위원회의 차별시정 신청 절차를 마련, 차별시정 신청의 주체를 해당 근로자뿐만 아니라, 그를 조직대상으로 하는 산업별 노동조합, 그 산업별 노동조합을 구성원으로 하는 총연합단체까지 포함, 산업별 노동조합 등이 공익적 쟁송의 형태로 차별 시정 신청 가능하도록 하여 유명무실하였던 차별시정 절차의 접근성과 실효성을 높임
- 위법한 근로자파견, 근로자공급, 사내하도급 형태로 사용되는 근로자의 경우에 사용사업주 등의 연대책임을 규정하여 실질적인 차별개선이 가능하도록 하고 위장하도급 내지 사내하도급형 외주화를 통한 차별시정 절차 회피를 개선
- 노동위원회의 조사 및 자료 제출 절차 강화, 취업규칙 개정 등 차별적 제도의 개선도 노동위원회의 시정명령에 포함시키도록 함

② 법안

현 행	개 정 안
근로기준법 제6조(균등한 처우) 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.	근로기준법 제14조(균등한 처우) ① 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)·국적·신앙·사회적 신분 또는 고용형태 등을 이유로 근로조건, 복지 등에 대한 차별적 처우를 하지 못한다. ② 사용자는 고용형태의 차이에도 불구하고 동일 사업 또는 사업장 내의 동일가치 노동에 대하여 동일 임금을 지급하여야 한다. ③ 제2항의 동일가치 노동이라 함은 동일한 또는 유사한 조건하에 동일 노동을 수행한 경우 또는 직무수행에서 요구되는 객관
기간제법 제8조(차별적 처우의 금지) ① 사용자는 기간제 근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처	

<p>우를 하여서는 아니 된다.</p> <p>② 사용자는 단시간 근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.</p>	<p>적인 기술, 노동 강도, 작업조건이 동일하거나 유사한 경우를 말한다. 다만, 어떠한 경우에도 고용형태의 차이는 고려되어서는 아니 된다.</p> <p>④ 제2항의 동일임금이란 통상적·기본적 임금과 사용자가 고용을 이유로 근로자에게 현금 또는 현물로 직·간접적으로 지불하는 모든 부가적인 급여를 말한다.</p> <p>⑤ 제14조와 관련한 분쟁에 있어서 입증책임은 사용자가 부담한다.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

현 행	개 정 안
<p>기간제법 제9조(차별적 처우의 시정신청)</p> <p>① 기간제 근로자 또는 단시간 근로자는 차별적 처우를 받은 경우 「노동위원회법」 제1조의 규정에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별적 처우가 있는 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)부터 6월이 경과한 때에는 그러하지 아니하다.</p> <p>②기간제근로자 또는 단시간근로자가 제1항의 규정에 따른 시정신청을 하는 때에는 차별적 처우의 내용을 구체적으로 명시하여야 한다.</p> <p>③제1항 및 제2항의 규정에 따른 시정신청의 절차·방법 등에 관하여 필요한 사항은 「노동위원회법」 제2조제1항의 규정에 따른 중앙노동위원회(이하 “중앙노동위원회”</p>	<p>근로기준법 제15조(차별적 처우의 시정 신청)</p> <p>① <u>고용형태를 이유로 차별적 처우를 받은 근로자 또는 그 근로자를 조직대상으로 하는 산업별 노동조합, 그 산업별 노동조합을 구성원으로 하는 총연합단체(이하 “신청인”이라고 한다.)는 「노동위원회법」 제1조에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다.)에 차별적 처우의 시정을 신청할 수 있다.</u></p> <p>② 제1항에 따른 시정 신청은 차별적 처우가 있음을 <u>안 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)부터 6개월 이내에 하여야 한다.</u> 이 경우 정기적 또는 반복적으로 지급되는 금품은 계속되는 차별적 처우로 본다.</p> <p><삭제></p> <p>③ 제1항 및 제2항의 규정에 따른 시정신청의 절차·방법 등에 관하여 필요한 사항은 「노동위원회법」 제2조 제1항의 규정에 따른 중앙노동위원회(이하 “중앙노동위원</p>

<p>라 한다)가 따로 정한다.</p> <p>④제8조 및 제1항 내지 제3항과 관련한 분쟁에 있어서 입증책임은 사용자가 부담한다.</p> <p><신설></p> <p>기간제법 제10조(조사·심문 등)</p> <p>①노동위원회는 제9조의 규정에 따른 시정신청을 받은 때에는 지체 없이 필요한 조사와 관계 당사자에 대한 심문을 하여야 한다.</p> <p><신설></p> <p>②노동위원회는 제1항의 규정에 따른 심문을 하는 때에는 관계 당사자의 신청 또는 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있다.</p> <p>③노동위원회는 제1항 및 제2항의 규정에 따른 심문을 함에 있어서는 관계 당사자에게 증거의 제출과 증인에 대한 반대심문을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 한다.</p> <p>④제1항 내지 제3항의 규정에 따른 조사·심문의 방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정한다.</p> <p>⑤노동위원회는 차별시정사무에 관한 전문적인 조사·연구업무를 수행하기 위하여 전문위원을 둘 수 있다. 이 경우 전문위원의</p>	<p>회”라 한다)가 따로 정한다.</p> <p>④ 근로자파견, 근로자공급, 사내하도급 형태로 사용된 근로자에 있어서는 사용사업주와 사내하도급의 도급사업주의 근로자에 비하여 차별적 처우를 하지 못한다. 사용사업주와 사내하도급의 도급사업주도 사용자로 보고 이 경우 파견사업주 등과 연대하여 책임을 진다.</p> <p>근로기준법 제16조(조사·심문 등)</p> <p>① 노동위원회는 제15조의 규정에 따른 시정신청을 받은 때에는 지체 없이 필요한 조사, 사용자에 대한 자료제출 요구, 관계 당사자에 대한 심문을 하여야 한다. <u>신청인도 필요한 조사 내용과 자료에 대한 의견을 제시할 수 있다.</u></p> <p>② <u>신청인의 신청 또는 직권으로 노동위원회는 사용자에게 관련 규정, 문서 등 자료 목록의 제시를 명할 수 있다.</u></p> <p>③ 노동위원회는 제1항의 규정에 따른 심문을 하는 때에는 관계 당사자의 신청 또는 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있다.</p> <p>④ 노동위원회는 제1항 및 제2항의 규정에 따른 심문을 함에 있어서는 관계 당사자에게 증거의 제출과 증인에 대한 반대심문을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 한다.</p> <p>⑤ 제1항 내지 제4항의 규정에 따른 조사·심문의 방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정한다.</p> <p>⑥ 노동위원회는 차별시정사무에 관한 전문적인 조사·연구업무를 수행하기 위하여 전문위원을 둘 수 있다. 이 경우 전문위원의</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

수·자격 및 보수 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.	수·자격 및 보수 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
<p>기간제법 제11조(조정·중재)</p> <p>① 노동위원회는 제10조의 규정에 따른 심문의 과정에서 관계 당사자 쌍방 또는 일방의 신청 또는 직권에 의하여 조정(조정)절차를 개시할 수 있고, 관계 당사자가 미리 노동위원회의 중재(중재)결정에 따르기로 합의하여 중재를 신청한 경우에는 중재를 할 수 있다.</p> <p>② 제1항의 규정에 따라 조정 또는 중재를 신청하는 경우에는 제9조의 규정에 따른 차별적 처우의 시정신청을 한 날부터 14일 이내에 하여야 한다. 다만, 노동위원회의 승낙이 있는 경우에는 14일 후에도 신청할 수 있다.</p> <p>③ 노동위원회는 조정 또는 중재를 함에 있어서 관계 당사자의 의견을 충분히 들어야 한다.</p> <p>④ 노동위원회는 특별한 사유가 없는 한 조정절차를 개시하거나 중재신청을 받은 때부터 60일 이내에 조정안을 제시하거나 중재결정을 하여야 한다.</p> <p>⑤ 노동위원회는 관계 당사자 쌍방이 조정안을 수락한 경우에는 조정조서를 작성하고 중재결정을 한 경우에는 중재결정서를 작성하여야 한다.</p> <p>⑥ 조정조서에는 관계 당사자와 조정에 참여한 위원전원이 서명·날인하여야 하고, 중재결정서에는 참여한 위원전원이 서명·날인하여야 한다.</p> <p>⑦ 제5항 및 제6항의 규정에 따른 조정 또는 중재결정은 「민사소송법」의 규정에 따른 재판상 화해와 동일한 효력을 갖는다.</p> <p>⑧ 제1항 내지 제7항의 규정에 의한 조정·중재의 방법, 조정조서·중재결정서의 작성 등</p>	<p>근로기준법 제17조(조정·중재)</p> <p>① 노동위원회는 제16조의 규정에 따른 심문의 과정에서 관계 당사자 쌍방 또는 일방의 신청 또는 직권에 의하여 조정(조정)절차를 개시할 수 있고, 관계 당사자가 미리 노동위원회의 중재(중재)결정에 따르기로 합의하여 중재를 신청한 경우에는 중재를 할 수 있다.</p> <p>② 제1항의 규정에 따른 조정 또는 중재를 신청하는 경우에는 제15조의 규정에 따른 차별적 처우의 시정신청을 한 날부터 14일 이내에 하여야 한다. 다만, 노동위원회의 승낙이 있는 경우에는 14일 후에도 신청할 수 있다.</p> <p>③ 노동위원회는 조정 또는 중재를 함에 있어서 관계 당사자의 의견을 충분히 들어야 한다.</p> <p>④ 노동위원회는 특별한 사유가 없는 한 조정절차를 개시하거나 중재신청을 받은 때부터 60일 이내에 조정안을 제시하거나 중재결정을 하여야 한다.</p> <p>⑤ 노동위원회는 관계 당사자 쌍방이 조정안을 수락한 경우에는 조정조서를 작성하고 중재결정을 한 경우에는 중재결정서를 작성하여야 한다.</p> <p>⑥ 조정조서에는 관계 당사자와 조정에 참여한 위원전원이 서명·날인하여야 하고, 중재결정서에는 참여한 위원전원이 서명·날인하여야 한다.</p> <p>⑦ 제5항 및 제6항의 규정에 따른 조정 또는 중재결정은 「민사소송법」의 규정에 따른 재판상 화해와 동일한 효력을 갖는다.</p> <p>⑧ 제1항 내지 제7항의 규정에 의한 조정·중재의 방법, 조정조서·중재결정서의 작성</p>

<p>에 관한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정한다.</p> <p>기간제법 제12조(시정명령 등)</p> <p>① 노동위원회는 제10조의 규정에 따른 조사·심문을 종료하고 차별적 처우에 해당된다고 판정한 때에는 사용자에게 시정명령을 발하여야 하고, 차별적 처우에 해당하지 아니한다고 판정한 때에는 그 시정신청을 기각하는 결정을 하여야 한다.</p> <p>② 제1항의 규정에 따른 판정·시정명령 및 기각결정은 서면으로 하되 그 이유를 구체적으로 명시하여 관계 당사자에게 각각 교부하여야 한다. 이 경우 시정명령을 발하는 때에는 시정명령의 내용 및 이행기한 등을 구체적으로 기재하여야 한다.</p> <p>기간제법 제13조 (조정·중재 또는 시정명령의 내용)</p> <p>① 제11조의 규정에 따른 조정·중재 또는 제12조의 규정에 따른 시정명령의 내용에는 차별적 행위의 중지, 임금 등 근로조건 개선(취업규칙, 단체협약 등의 제도개선 명령을 포함한다) 또는 적절한 배상 등이 포함될 수 있다.</p> <p>② 제1항에 따른 배상액은 차별적 처우로 인하여 기간제근로자 또는 단시간근로자에게 발생한 손해액을 기준으로 정한다. 다만, 노동위원회는 사용자의 차별적 처우에 명백한 고의가 인정되거나 차별적 처우가 반복되는 경우에는 손해액을 기준으로 3배를 넘지 아니하는 범위에서 배상을 명령할 수 있다.</p>	<p>등에 관한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정한다.</p> <p>근로기준법 제18조(시정명령 등)</p> <p>① 노동위원회는 제16조의 규정에 따른 조사·심문을 종료하고 차별적 처우에 해당된다고 판정한 때에는 사용자에게 시정명령을 발하여야 하고, 차별적 처우에 해당하지 아니한다고 판정한 때에는 그 시정신청을 기각하는 결정을 하여야 한다.</p> <p>② 제1항의 규정에 따른 판정·시정명령 및 기각결정은 서면으로 하되 그 이유를 구체적으로 명시하여 관계 당사자에게 각각 교부하여야 한다. 이 경우 시정명령을 발하는 때에는 시정명령의 내용 및 이행기한 등을 구체적으로 기재하여야 한다.</p> <p>근로기준법 제19조(조정·중재 또는 시정명령의 내용)</p> <p>① 제17조의 규정에 따른 조정·중재 또는 제18조의 규정에 따른 시정명령의 내용에는 차별적 행위의 중지, 임금 등 근로조건 개선 및 적절한 배상 등이 포함될 수 있다.</p> <p>② 이 경우 노동위원회는 신청인의 신청이 있으면 시정명령에서 취업규칙, 표준근로계약서와 노동관행 등 차별적 제도의 개선을 명해야 한다.</p> <p>③ 제1항에 따른 배상액은 차별적 처우로 인하여 기간제근로자 또는 단시간근로자에게 발생한 손해액을 기준으로 정한다. 다만, 노동위원회는 사용자의 차별적 처우에 명백한 고의가 인정되거나 차별적 처우가 반복되는 경우에는 손해액을 기준으로 3배를 넘지 아니하는 범위에서 배상을 명령할 수 있다.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>기간제법 제14조(시정명령 등의 확정)</p> <p>① 지방노동위원회의 시정명령 또는 기각결정에 대하여 불복이 있는 관계 당사자는 시정명령서 또는 기각결정서의 송달을 받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다.</p> <p>② 제1항의 규정에 따른 중앙노동위원회의 재심결정에 대하여 불복이 있는 관계 당사자는 재심결정서의 송달을 받은 날부터 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다.</p> <p>③ 제1항에 규정된 기간 이내에 재심을 신청하지 아니하거나 제2항에 규정된 기간 이내에 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 그 시정명령·기각결정 또는 재심결정은 확정된다.</p>	<p>근로기준법 제20조(시정명령 등의 확정)</p> <p>① 지방노동위원회의 시정명령 또는 기각결정에 대하여 불복이 있는 관계 당사자는 시정명령서 또는 기각결정서의 송달을 받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다.</p> <p>② 제1항의 규정에 따른 중앙노동위원회의 재심결정에 대하여 불복이 있는 관계 당사자는 재심결정서의 송달을 받은 날부터 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다.</p> <p>③ 제1항에 규정된 기간 이내에 재심을 신청하지 아니하거나 제2항에 규정된 기간 이내에 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 그 시정명령·기각결정 또는 재심결정은 확정된다.</p>
<p>기간제법 제15조(시정명령 이행상황의 제출요구 등)</p> <p>① 노동부장관은 확정된 시정명령에 대하여 사용자에게 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있다.</p> <p>② 시정신청을 한 근로자는 사용자가 확정된 시정명령을 이행하지 아니하는 경우 이를 노동부장관에게 신고할 수 있다.</p>	<p>근로기준법 제21조 (시정명령 이행상황의 제출요구 등)</p> <p>① 노동부장관은 확정된 시정명령에 대하여 사용자에게 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있다.</p> <p>② 시정신청을 한 근로자는 사용자가 확정된 시정명령을 이행하지 아니하는 경우 이를 노동부장관에게 신고할 수 있다.</p>
<p>기간제법 제16조(불리한 처우의 금지)</p> <p>사용자는 기간제 근로자 또는 단시간근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 것을 이유로 해고 그 밖의 불리한 처우를 하지 못한다.</p> <p>1. 제6조제2항의 규정에 따른 사용자의 부당한 초과근로 요구의 거부</p> <p>2. 제9조의 규정에 따른 차별적 처우의 시정신청, 제10조의 규정에 따른 노동위원회에의 참석 및 진술, 제14조의 규정에 따른 재심신청 또는 행정소송의 제기</p>	<p>근로기준법 제22조(불리한 처우의 금지)</p> <p>사용자는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 것을 이유로 해고 그 밖의 불리한 처우를 하지 못한다.</p> <p>1. 제15조의 규정에 따른 차별적 처우의 시정신청, 제16조의 규정에 따른 노동위원회에의 참석 및 진술, 제20조의 규정에 따른 재심신청 또는 행정소송의 제기</p> <p>2. 제21조제2항의 규정에 따른 시정명령 불이행의 신고</p>

<p>3. 제15조제2항의 규정에 따른 시정명령 불이행의 신고</p> <p>제15조의2(고용노동부장관의 차별적 처우 시정요구 등) ① 고용노동부장관은 사용자가 제8조를 위반하여 차별적 처우를 한 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다.</p> <p>② 고용노동부장관은 사용자가 제1항에 따른 시정요구에 응하지 아니할 경우에는 차별적 처우의 내용을 구체적으로 명시하여 노동위원회에 통보하여야 한다. 이 경우 고용노동부장관은 해당 사용자 및 근로자에게 그 사실을 통지하여야 한다.</p> <p>③ 노동위원회는 제2항에 따라 고용노동부장관의 통보를 받은 경우에는 지체 없이 차별적 처우가 있는지 여부를 심리하여야 한다. 이 경우 노동위원회는 해당 사용자 및 근로자에게 의견을 진술할 수 있는 기회를 부여하여야 한다.</p> <p>④ 제3항에 따른 노동위원회의 심리 및 그 밖의 시정절차 등에 관하여는 제9조제4항 및 제11조부터 제15조까지의 규정을 준용한다. 이 경우 "시정신청을 한 날"은 "통지를 받은 날"로, "기각결정"은 "차별적 처우가 없다는 결정"으로, "관계 당사자"는 "해당 사용자 또는 근로자"로, "시정신청을 한 근로자"는 "해당 근로자"로 본다.</p> <p>⑤ 제3항 및 제4항에 따른 노동위원회의 심리 등에 관한 사항은 중앙노동위원회가 정한다.</p> <p>제15조의3(확정된 시정명령의 효력 확대) ① 고용노동부장관은 제14조(제15조의2제4항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따라 확정된 시정명령을 이행할 의무가 있는 사용자의 사업 또는 사업장에서 해당 시정명령의 효력이 미치는 근로자 이외의 기간</p>	<p>근로기준법 제23조(고용노동부장관의 차별적 처우 시정요구 등) ① 고용노동부장관은 사용자가 제14조를 위반하여 차별적 처우를 한 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다.</p> <p>② 고용형태를 이유로 차별적 처우를 받은 근로자 또는 그 근로자를 조직대상으로 하는 산업별 노동조합, 그 산업별 노동조합을 구성원으로 하는 총연합단체는 고용노동부장관에게 차별적 처우에 대한 시정조치를 요구할 수 있다. 이 경우에 고용노동부장관은 지체없이 조사하여 그 결과를 통보하고 시정 요구 등 필요한 조치를 취해야 한다.</p> <p>근로기준법 제23조의2(확정된 시정명령의 효력 확대) 고용노동부장관은 제20조에 따라 확정된 시정명령을 이행할 의무가 있는 사용자의 사업 또는 사업장에서 해당 시정명령의 효력이 미치는 근로자 이외의 근로자에 대하여 차별적 처우가 있는지를 조사</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

제근로자 또는 단시간근로자에 대하여 차별적 처우가 있는지를 조사하여 차별적 처우가 있는 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다.	하여 차별적 처우가 있는 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다.
② 사용자가 제1항에 따른 시정요구에 응하지 아니하는 경우에는 제15조의2제2항부터 제5항까지의 규정을 준용한다.	

(4) 최저임금법 개정

① 주요 내용

- 최저임금제도의 목적이 임금의 최저수준을 보장하여 노동자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 꾀함으로써 국민경제의 건전한 발전에 이바지하는 것임으로, 가사사용인을 적용대상에서 제외할 합당한 이유가 없음. 또한 수습노동자 및 감사·단속노동자에게 감액적용할 이유가 없음.
- 최저임금이 저임금 해소 및 소득 불평등 구조 개선에 실질적으로 기여할 수 있도록 그 결정기준에 물가상승률을 추가하고 최소한 전체노동자 평균 정액급여의 50% 이상이 되도록 하며, 전체노동자 평균 정액급여는 대통령령으로 정하도록 함. 또한, 전국적·보편적 제도로서의 최저임금제의 본래 취지를 충분히 살리기 위해, 최저임금을 ‘사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있다’는 규정을 삭제하여 쓸데없는 논란을 불식시킴.
- 최저임금을 결정함에 있어 노사 의견이 대립되는 조건에서 공익위원의 역할이 대단히 중요함에도, 공익위원을 정부가 일방적으로 선출함으로써 최저임금위원회의 독립성과 공익성을 훼손하고, 저임금 노동자의 현실을 반영하는 데 근본적인 한계를 노정하고 있음. 따라서 공익위원을 노사단체 및 정부가 각각 3명씩 추천하여 고용노동부장관의 제청으로 대통령이 위촉하도록 함.

② 법안

현행	개정안
<p>최저임금법 제3조(적용 범위)</p> <p>① 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업과 가사(家事) 사용인에게는 적용하지 아니한다.</p> <p>② (생략)</p>	<p>최저임금법 제3조(적용 범위)</p> <p>① 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업에는 적용하지 아니한다.</p> <p>② (현행과 같음)</p>
<p>최저임금법 제5조(최저임금액)</p> <p>① (생략)</p> <p>② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항에 따른 최저임금액과 다른 금액으로 최저임금액을 정할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 수습 사용 중에 있는 자로서 수습 사용한 날부터 3개월 이내인 자 「근로기준법」 제63조제3호에 따라 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자 <p>③ (생략)</p>	<p>최저임금법 제5조(최저임금액)</p> <p>① (현행과 같음)</p> <p><삭제></p> <p>③ (현행과 같음)</p>
<p>최저임금법 제4조(최저임금의 결정기준과 구분)</p> <p>① 최저임금은 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정한다. 이 경우 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있다.</p> <p>② (생략)</p> <p>③ (신설)</p>	<p>최저임금법 제4조(최저임금의 결정기준과 구분)</p> <p>① 최저임금은 ——— 물가인상률 등을 고려하여 정하되 전체근로자 평균 정액급여의 50% 이하가 되어서는 아니 된다.</p> <p>② (현행과 같음)</p> <p>③ 제1항에 따른 전체근로자 평균 정액급여는 대통령령으로 정한다.</p>
<p>최저임금법 제14조(위원회의 구성 등)</p>	<p>최저임금법 제14조(위원회의 구성 등)</p>

<p>① ~ ⑤ (생략)</p> <p>⑥ 위원의 자격과 임명·위촉 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <p>⑦ ⑧ ⑨ (신설)</p>	<p>① ~ ⑤ (현행과 같음)</p> <p>⑥ 근로자위원은 총연합단체인 노동조합에서, 사용자위원은 전국적 규모를 갖는 사용자단체 중 고용노동부장관이 지정하는 단체에서 추천한 자 중에서 고용노동부 장관의 제청으로 대통령이 위촉한다.</p> <p>⑦ 공익위원은 고용노동부장관·총연합단체인 노동조합 및 제6항의 사용자단체가 각각 3인씩 추천하여 고용노동부장관의 제청으로 대통령이 위촉한다.</p> <p>⑧ 제②항의 상임위원은 고용노동부장관의 제청에 의하여 대통령이 임명한다.</p> <p>⑨ 위원의 추천절차, 그 밖에 위원의 임명과 위촉 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>
---------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

(5) 고용형태 공시제도

- 고용정책 기본법 제15조의2에서 300인 이상 사업장에 대하여 고용형태공시제를 규정하고 있음, 그러나 이를 이행하지 않거나 허위로 공시하더라도 이를 제재할 방안이 마련되어 있지 않아서 실효성이 떨어지고 있음, 따라서 이를 강제할 방안이 추가되어야 함
- 비정규직 문항을 세분화하고 임금과 노동조건 실태를 조사하여 공공기관경영정보시스템(알리오) 수준이 되어야만 이를 토대로 올바른 대책과 해결책 수립이 가능함, 예를 들어 직접고용 노동자 중 ‘근로계약 기간의 정함이 없는 근로자’는 정규직과 무기계약직을 모두 포괄하는데, 이는 정규직보다 못한 노동조건을 적용받는 무기계약직의 현실을 반영하지 못함. 고용형태를 지금처럼 단순화할 것이 아니라 세밀하게 구분해야 함.
- 그리고 현행처럼 상시 300명이 아니라, 간접고용 노동자를 포함해 전체 노동자 수가 300명이 넘는 기업을 공시대상에 포함시켜야 함.

< 노동시장 개혁 토론회 1 >

이병훈(중앙대 사회학과)

- 우리나라 거시경제 및 노동시장의 변화동향에 대해, 특히 박근혜정부의 노동시장 구조개혁정책에 대해 세분 발제자가 제기하는 문제 진단에 전반적으로 공감하며, 현 정부의 정책기조와 향후 대응전략(“무엇을 어떻게”)에 대한 추가적인 토론의견을 간략히 밝히고자 함.
- 정부의 비정규직 종합대책으로 제시된 (1) 고용형태별 근로조건 개선, (2) 공공부문 비정규직의 고용개선, (3) 노동시장의 공정성과 활력 개선에 있어 일부 개선책이 포함되어 있기도 하나, 핵심 내용은 기본적으로 종래의 성장위주-친기업 고용유연화를 강화하는 것으로 집약할 수 있음.(요컨대, 생색내기 ‘잔’ 안정성 개선과 친기업적 ‘큰’ 유연화 개악 아닐까?)
- 발제문에서 지적하듯이 기간제 고용의 4년 연장(35세 이상)과 고령자·전문직의 파견직 전면 허용 및 사내하도급의 불법파견·원청 책임 감면 등을 통해 비정규직 보호 보다는 비정규직 양상/확대의 가능성을 높이고 있으며, 일반해고 요건 완화와 취업규칙 변경요건 완화 그리고 근로시간·임금체계의 친기업편향 개선방안 등을 제시하고 있음. (거시적 당면 구조문제의 한국노총 검토와 최근 비정규직문제의 새로운 양상에 대한 민주노총 사례제시는 적절-타당한 내용임)
- 이처럼, 현 정부의 노동시장 구조개혁은 노동양극화 또는 이중노동시장의 문제진단과 소득-고용주도 성장의 정책기조 그리고 노동시장 유연성-안정성의 조화를 내세우고 있지만, 실제로는 노동보호의 대선공약을 파기함과 동시에 기업 편들기-유연화 중심-상충편향의 노동시장 구조개편을 의도하는 것으로 평가됨.
- 박근혜정부의 노동시장 구조개혁과 비정규대책이 안고 있는 문제가 상기한 바와 같은 만큼, “나쁜 개혁(개악)을 막고, 착한 개혁(개선)을 이뤄내는” 것이 야당-노동계-시민사회운동의 2015년 숙제라고 할 수 있음. (최소한, 고용/노동 불안정화를 강화하려는 나쁜 개악을 저지하는 것이 절대적으로 요망됨) 이를 위해, 노동시장 개혁방향에 있어 야당과 노동계·시민사회 간에 상당한 이견이 존재하지만 박근혜식 노동시장 개악의 저지를 위해 총력 연대전선을 구축-실천하는 것이 요망됨.
- 박근혜 정부가 올해를 경제활성화를 위한 구조개혁의 골든타임으로 여론화

함과 동시에 밀어붙이기식의 노동시장 개악을 시도할 것인 만큼, 새정연과 양노총 그리고 시민사회단체의 공통된 당면과제는 비정규직 문제해결 등에 대한 개선을 이뤄내는 것이기 보다 “박근혜표 개악을 막아내는 것”이라는 점을 분명히 인식-공유할 필요 있음.

- 현 정부의 노동시장개혁 시나리오는 (1) 노사정위 차원의 합의를 도출하고, (2) 이를 명분 삼아 야당을 압박하여 개악법안의 입법화 및 관련 정책의 실행을 추진할 것으로 예상됨.
- 따라서, 새정연과 양노총 및 시민사회운동은 상기 연대적 대응의 공감대를 형성-유지함과 더불어 국면별 역할분담과 집행공조를 이뤄가는 것이 중요함.
- (1) 노사정위의 노동시장구조개선특위에 참여하는 한국노총과 진보적 전문가들은 당면 노동시장문제(이중노동시장과 고용 불안정성 및 근로빈곤/불법노동관행 등)에 대해 정부의 유연화 편향 개악안에 대해 비실효성과 부당함을 적극 공론화함과 동시에 정부 주도의 합의 도출을 막는 데에 주력해야 할 것임. 민주노총과 시민사회단체는 노사정 협상의 문제점을 부각시키며 이를 비판-저지하기 위한 장외의 대중동원과 비판적 여론을 효과적으로 조성-확산시키는 작업을 맡아주는 것이 요망됨. (그 연장에서 민주노총의 총파업전술도 성과 있게 추진될 수 있을 것임)
- (2) 현행 정치제도 지형(국회선진화법에 의거하는)하에서 현 정부의 노동시장 개혁 성사는 새정연의 협조 여부에 달려 있음. 그런 만큼, 정부안의 문제점과 부당성에 대해 새정연의 지도부를 비롯한 소속 의원 전반에 대해 박근혜표 노동시장개악의 문제점을 충분히 숙지시킴과 동시에 노동시장의 “나쁜 개악”을 저지하는 당론을 명확히 정립하는 것이 요망됨.
- 노동시장개혁의 착한 대안으로는 (발제 글에서 다양한 해법을 제시하고 있지만) 크게 (1) 기존 비정규직법의 보호규제 강화(회전문식 기간제교체의 사용자 부담, 차별시정장치, 탈법적 고용관행의 근로감독 확충 등), (2) 사내하청-특고 등의 사각지대 비정규 보호 제도화, (3) 정리해고조항 악용 규제를 위한 제도 개선, (4) 실근로시간 단축을 통한 좋은 일자리 양산, (5) 최저임금 현실화 등의 핵심과제를 중심으로 사회적 공론화를 통한 관련 입법과 정책집행을 구현하는 것이 요망됨 => 새정연표 양질 일자리 “늘지오”
- 아랫목, 취약/불안정 노동자집단의 박탈감이 만연함에 따라 노동계의 고립-불신이 심화되는 가운데 정부-재계 및 보수언론의 정규직 과보호론이 상당한 설득력을 갖는 것에 유의할 필요 있음. 따라서, 비정규직-중소기업 미조직 노동자를 대변-보호하기 위한 양노총의 진정성 있는 노력이 요망됨.

아울러, 노동계는 경영으로 하여금 인력조정 중심 유연화의 정책기조를 벗어나도록 촉구함(인력수량 << 임금-근로시간-작업조직의 기능)과 동시에 노동의 안정성 역시 '탈'사업장 중심의 정책기조로 전환될 필요 있음.(예: 직무 -> 고용/일자리 -> 생활/생애) 즉, 친노동적 고용유연안정성을 구체화하여 실업안전망-적극적 노동시장정책 그리고 노동시장연대(정규-비정규, 대기업-중소기업, 세대간)를 확충-강화하는 것이 요망됨.

< 노동시장 개혁 토론회 2 >

전병유(한신대학교)

김유선 박사의 발표문과 양 노총의 발표문은 현재 정부 주도의 노동시장 개혁 정책들에 대한 매우 세부적으로 문제점 파악과 대안 제시를 아주 잘 해주고 있다고 판단됨.

다만, 현 국면에서의 싸움은 의제 설정과 프레임 구축의 싸움이라고 판단됨. 현 정부가 ‘노동시장의 이중구조-정규직 과보호-비정규직 보호’ 라는 의제를 가지고 나온 이유는 김유선 박사님께서 지적하신 대로 제도적 동형화 가설과 분할통치가설 정도로밖에 설명되지 않을 정도로 그 현실적 필요가 구체적이지 않은 것으로 보임.

현 정부가 비정규직에 대한 진심어린 애정을 가지고 있기 때문에 추진하는 것으로 보이지도 않고, 경제활성화를 위해서는 노동시장 이중구조의 문제를 풀어야 한다고 하고 있으나 정규직 과보호를 풀면 경제활성화가 이루어진다는 고리도 논리적으로나, 현실적으로나 대단히 취약함.

발표문에서 잘 지적하였듯이, 정부의 비정규직 정책들을 조금만 세심하게 뜯어보면, 정규직의 고용 보호 제도를 해체하고(해고 기준과 취업 규칙 변경 기준의 명확화), 비정규직을 더 효과적으로 활용할 수 있도록 하고(기간 연장과 파견 확대), 생색내기 형태의 사회적 보호 정책들을 제시하는 정도라는 것은 어렵지 않게 파악할 수 있음.

문제는 노동 내부의 불평등의 문제를 노동에 대한 보호를 건어내는 전략의 근거로 활용되고 있다는 점이고, 더 큰 문제는 이 문제가 국민 일반에게 먹혀들고 있다는 점임. 결국 어떤 의제를 설정하고 어떤 프레임을 만들어내느냐가 중요하고, 이를 노동조합과 조합원을 대상으로 설득하는 것이 아니라 국민 일반을 대상으로 설득할 수 있어야 한다고 판단됨. 이를 위해서는 수많은 쟁점들을 더 단순화하고 전략적인 우선순위를 부여해야 하고, 더 쉽게 더 반복적으로 설명할 수 있어야 함.

첫째, 노동시장에서의 정규직-비정규직의 이중구조 문제는 노동 내부의 문제가 아니고 노동시장 개혁만으로 해결될 문제가 아니라는 점을 좀 더 분명하게 해야 할 필요가 있음. 김유선 박사님 발표문은 이 문제에 대해서 충분히 잘 정리해서 제시해주신 것으로 판단됨.

아래 <표>는 국민소득이 기업이윤, 정규직보수총액, 비정규직보수총액으로

나누어지는 것을 간단하게 추정해본 것임. 여기서 자영업소득은 일단 제외하였음. 2001년-2012년 사이에 기업이윤몫은 26.0%에서 31.3%로 증가했지만, 정규직 몫은 64.4%에서 53.5%로 감소하였음. 비정규직 활용 증가로 인하여 비정규직보수총액은 9.7%에서 15.2%로 증가하였음. 정규직 보수총액을 더 줄이는 방식이 아닌 기업의 과도한 이윤몫을 줄이는 것이 2001-2012년 사이의 한국 사회의 불평등과 이중구조화의 흐름을 차단하는 출발점이라고 할 수 있음.

이와 관련된 좀 더 구체적인 전략적 방향과 정책이 제시될 필요가 있음.

<표> 요소비용 국민소득의 구성(자영자 소득 제외)

	2012년		2001년	
	요소소득	구성비(%)	요소소득	구성비(%)
기업이윤	265	(31.3)	100	(26.0)
정규직 보수총액	454	(53.5)	248	(64.4)
비정규직 보수총액	128	(15.2)	37	(9.7)
합계	847	(100.0)	385	(100.0)

주: 피용자보수=정규직보수총액+비정규직보수총액

경제활동인구조사 부가조사에서 정규직보수총액과 비정규직보수총액 비중을 대입하여 계산한 추정치임.

둘째, 정규직의 과보호가 비정규직 고용불안의 원인이고 정규직 과보호 문제를 풀면 비정규직의 고용안정이 보장될 것이라는 논리가 현실이 아님에도 일반 국민들 사이에는 상당히 설득력을 가지는 논리로 유포되고 있는 것 또한 현실임.

우리나라의 정규직 보호 수준이 그리 높지 않다는 점, 정규직 고용보호 완화가 비정규직 축소나 비정규직의 고용안정을 보장하지 못한다는 점은 김유선 박사의 논문이나 이미 많은 연구에서도 확인되었음. 다만, 이를 일반국민들에게 어떻게 설득력 있게 전달하느냐의 문제가 있음. 이를 위해서는 정규직 중심의 노동조합이 비정규직과 함께 한다는 전략적 대응이 좀 더 구체화될 필요가 있을 것임.

셋째, 유연성과 안전성의 사회적 교환 논리에 대한 대응이 필요함. 사회안전망을 충분히 갖추면서 고용보호를 완화하자는 주장과 논리들이 수입되어 유포되고 있음. 노동조합 내부에서도 알게모르게 이러한 주장과 논리에 동화되는 경우도 있음.

해고는 현찰이고 안전망은 어음이기 때문이기도 함. 해고는 출생, 결혼, 죽음에 비견되는 인생사적인 사건이라고 함. 해고로 인한 일자리 상실이 초래하는 효용의 감소는 채용으로 만들어진 새로운 일자리가 유발하는 효용의 감소를 훨씬 능가함.

현재 우리나라의 현실에서는 유연성과 안전성을 교환할만한 여건이 안되어 있다고 판단됨. 수십년간에 걸친 국가 차원의 복지국가가 노동과 생활의 전 영역에 제도화되어 있는 선진국가들의 경우에도 유연성과 안전성의 사회적 교환은 쉽게 이루어지지 않았음.

한국 사회는 당분간 노동시장의 정상화와 사회적 안전망의 확충이 동시에 이루어질 필요가 있음. 사회적 안전망은 그 나름의 독자적 필요성과 논리를 가지고 확대되는 것으로 간주해야 할 것임. 노동시장을 정상화하기 위한 조치들을 전략적인 우선 순위를 가지는 것으로 명확히 할 필요가 있음.

“노동시장 개혁과 당의 정책방향” 토론회 3

2015.1.22.

정길채 노동전문위원

□ 새정치민주연합은 박근혜정부의 ‘비정규직 종합대책(안)’ 수준으로는 국회에서 입법할 수 없음

- 새정치민주연합 환노위 소속 이인영·우원식·은수미·이석현·장하나·한정애위원은, 박근혜정부 ‘비정규직 종합대책(안)’에 대하여 공동성명 발표(2014.12.29)

『비정규직 종합 대책』은 비정규직 양산·노동시장의 이중구조 고착화

박근혜 정부가 29일 오후 노사정위원회 논의를 위한 안이라는 전제로 발표한 “비정규직대책(안)”은, “비정규직 양산 대책”, “노동시장 이중구조 고착화 대책” 일 것이라는 세간의 우려를 확인시켜 준 것에 불과했다.

박근혜정부가 우리사회 양극화와 차별의 대명사가 되어버린 비정규직 문제에 대한 해법 찾기는 포기하고, 고용불안을 전제로 한 노동시장 유연화를 본격적으로 추진하겠다고 선언한 것에 다름 아니다.

비정규직 문제는 불안정한 고용을 주요 원인으로 하여 부당한 처우 및 차별이 발생한다는 점을 외면하고, 오히려 ‘기간제 및 파견근로자 사용기간 제한 연장 및 고령자 파견대상 업무 확대 등’을 주요 내용으로 담고 있는 등, ‘비정규직 처우개선 및 노동시장 활력제고 방안’이라는 부제를 무색케 하는 대책이다.

또한 공공부문 비정규직 고용개선의 경우, 이미 국가인권위원회가 지적한 바 있는 정규직 전환법위의 협소함이나 전환기준의 까다로움에 대한 개선안은 제시되지 않은 채, 현행 근로기준법보다도 후퇴된 내용으로 ‘정규직 채용여력 확대를 위해 근로시간 단축을 하겠다’는 등 실효성도 기대하기 어렵다.

현재의 정부안 수준은 결코 국회의 문턱을 넘을 수 없다. 비정규직의 양산과 노동시장의 이중구조를 고착화시키는데 새정치민주연합은 동의할 수 없기 때문이다.

지난 22일 노사정이 ‘노동시장 이중구조 개선’을 위한 논의의 시작을 합의한 만큼, 노사정위원회에서 박근혜 정부가 발표한 ‘비정규직 대책(안)’이 충분한 논의를 거쳐 조정되기를 희망한다. 비정규직 문제에 대한 해법 찾기에 노사정이 진정성 있게 논의해 줄 것을 희망한다.

□ 주요 법안과 관련한 새정치민주연합의 현재 입장

○ 기간제 - 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 등 관련

- 박근혜정부는 기간제근로자 사용제한기간 한도를 2년에서 4년으로 연장 기도
- 새정치민주연합은 이에 대한 고려를 하지 않고 있으며, 오히려 기간제법상 ‘사용사유 제한조항 도입’을 추진하고 있음(박지원안, 2012.5.30., 당론). 그러나, 박근혜정부와 새누리당은 전혀 반응을 보이고 있지 않은 상태임
- 다만, 새정치민주연합이 지난해 4월 세월호 참사 이후 6·4지방선거에서 ‘생명·안전업무의 정규직 채용 및 외주화 금지’ 공약을 하고, 이후 우선적으로 “국민의 생명·안정을 다루는 업무” *의 경우 정규직 채용의무화 법안(이인영, 2014.10.22.)을 추진하고 있음

※「선원법」에 의한 선원 업무와 철도사업, 도시철도사업 및 항공운수사업의 업무, 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제5조에서 근로자파견금지사업으로 정하고 있는 업무 및 「의료법」 등에 따른 의료업무, 「진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률」의 분진작업업무, 「산업안전보건법」의 건강관리수첩의 교부대상 업무 등

- 박근혜정부는 이중 일부내용(여객운송선박·철도등사업 중 생명·안전관련 핵심업무 비정규직사용제한)을 비정규직 대책 등에 반영

○ 파견/사내하도급 - 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 「직업안정법」 「근로기준법」 등 관련

- 박근혜정부는 기간제근로자와 마찬가지로 사용제한기간 한도를 2년에서 4년으로 연장하고, 덧붙여 55세 이상과 관리직·전문직에게 파견근로를 전면 허용하겠다는 기도를 하고 있음
- 새정치민주연합은 사용제한기간 연장 및 파견 확대에 대하여 고려하지 않고 있으며, 오히려 파견법에도 △사용사유제한 도입 △파견과 도급의 엄격한 구별 △파견기간 초과 및 불법파견 시 고용의제로 전환 △노무도급의 금지 등 내용의 입법(은수미안, 2012.7.30. 당론)을 추진하고 있음
- 또한, 간접고용 문제해결을 위해 근기법에 간접고용의 정의 및 사용사유제한 규정, 원-하청관계에서 하청업체 변경시 하도급업체 근로자의 고용승계 등을 입법(은수미안)추진하고 있음

- 다만, 새정치민주연합이 지난해 4월 세월호 참사이후 64지방선거에서 ‘생명·안전업무의 정규직 채용 및 외주화 금지’ 공약을 하고, 이후 우선적으로 “국민의 생명·안정을 다루는 업무” *의 경우 정규직 채용의무화 및 외주금지 법안 (이인영, 2014.10.22.)을 추진하고 있음

※ 철도·도시철도·항공운수사업 중 국민의 생명·안전업무와 수도·전기가·석유사업의 운영 및 공급 관련 업무, 병원·혈액공급사업의 주요업무, 통신사업의 주요업무, 「선박직원법」에 따른 선박직원의 업무 등 공중의 생명·건강 또는 신체의 안전과 관련된 업무와 「산업안전보건법」에 따른 유해·위험 업무 등 근로자의 생명·건강 또는 신체의 안전과 관련된 업무)

○ 근로시간 - 「근로기준법」 관련

- 지난 ‘14년 상반기 ‘노사정 사회적논의 촉진을 위한 소위원회’ (이하 ‘노사정소위’)는 주로 실노동시간 단축을 중심으로 논의가 이뤄진바 있음
- 당시 박근혜정부와 새누리당은 ‘휴일근로는 연장근로에 포함’에 동의하면서도, 휴일근로를 하는 사업체를 위해 영구적인 추가적인 연장근로(8시간)과 단계적 시행론을 주장한바 있음
- 새정치민주연합은 ‘휴일근로의 연장근로 포함’은 이미 현행법상 규정이므로, 단계적 시행이나 현행법을 후퇴시키는 추가적인 연장근로는 수용할 수 없다는 입장을 고수. 다만, 그동안의 노사관행을 고려하여, 휴일근로 수당을 중첩하여 지급하되 사용자를 처벌하지 않는 면별조항 도입을 고려하였음(노사정소위 논의과정에서 여-야-자문위원단의 가합의가 도출되었으나 새누리당에서 최종 거부됨)

1. 1주는 7일로 한다

2. 사용자가 근로자대표와 서면합의를 통해 52시간을 초과하여 근로하기로 약정한 경우에, 다음 각호에 있어서 제53조 제1항(연장근로의 제한)을 위반한 자에 대하여 제110조(벌칙)을 한시적으로 적용하지 아니한다.

가. 상시근로자가 300인 이상 사업장은 ○○○○년까지, 30인 이상 300인 미만 사업장은 ○○○○년까지(각각 ○○시간을 한도로 함)

나. 상시근로자가 300인 이상 사업장은 ****년 까지, 30인 이상 300인 미만 사업장은 ****년까지, 30인 미만 사업장은 ****년까지(각 8시간을 한도로 함)

- 그 외, 탄력적근로시간제는 2주 단위를 삭제하고 3개월단위의 단위기간을 6개월(또는 1년)로 확대하되 근로시간의 상한 및 최소연속휴식시간제를 도입하는 것을 고려한 바 있음. 그 외 특례업종 축소 방향에 대한 동의는 했으나, 재량 근로시간제에 대해서는 반대입장을 고수하였음

○ 쉬운 해고 및 근로조건의 불이익 변경 - 「근로기준법」 관련

- 새정치민주연합은 이에 대한 고려를 하고 있지 않음
- 현재 환노위에 계류된 법안도 없는 상태이나, 고용노동부는 이를 ‘지침’ 수준에서 처리하겠다는 입장을 가지고 있는 것으로 알려짐. 이에 대해서는 2월 국회에서 문제제기 할 예정임

○ 임금체계개편(통상임금 포함) - 「근로기준법」 관련

- 고용노동부는 직무·성과급 중심의 임금체계 개편을 주장하면서, 현재의 호봉제를 ‘적폐’로 규정. 임금피크제 도입 등과 맞물려 결국 현행 임금수준의 저하를 시도하고 있는 것으로 파악함
- 통상임금의 경우, 노사정소위에서 사실상 여-야-전문가 사이의 (가)합의가 도출되었던 사항임. 그러나, 실노동시간 단축합의가 무산으로 폐기됨

제2조(정의)①

7. “통상임금”이란 근로자에게 정기적·일률적으로 소정근로에 대해 지급하기로 정한 임금을 말한다. 다만, 근로의 양 또는 질과 관계없거나 근로자의 개인적 사정에 따라 달리 지급하기로 정한 금품으로서 대통령령으로 정하는 것은 제외한다.

시행령 제6조(통상임금)①

1. 근로자의 건강, 노후생활보장, 안전 등을 위하여 지급하기로 정한 보험료
2. 근로자의 업적, 성과, 그 밖에 추가적인 조건의 충족 여부에 따라 지급여부나 지급액이 사전에 확정되지 아니한 임금
3. 경영성과에 따라 사후적으로 지급하는 금품