

|김태환 열사 10주기 기념 정책토론회|

정부정책이 양산한 비정규직 노동상태와 개선과제

일 시 | 2015년 6월 5일(금), 14시 - 17시

장 소 | 국회도서관 4층 입법조사처 대회의실

공동주최 | 한국노총 - 환경노동위원회 위원장



현장과 함께! 국민과 함께!
한국노동조합총연맹
FEDERATION OF KOREAN TRADE UNIONS

P R O G R A M

14:00~14:15	식전행사	접수 및 개회식
14:15~16:30	사회자	이원보 이사장 (한국노동사회연구소)
	발제1	한국 노동시장 구조변화와 비정규직 개선과제 김종진 연구위원 (한국노동사회연구소)
	발제2	비정규직근로자 고용안정 및 차별개선을 위한 제도개선 과제 김선수 변호사 (법무법인 시민)
	현장 사례 발표	최석문 수석부위원장 (국토교통부 국토관리노동조합) 김영환 위원 (한국노총 비정규직연대 특고분과) 이정환 정책1실장 (전국공공산업노련)
	지정토론	이남신 소장 (한국비정규노동센터) 주진우 연구위원 (서울연구원) 정문주 본부장 (한국노총 정책본부) 임승순 과장 (고용노동부 고용차별개선과)
16:30~17:00	종합토론 및 마무리	

차례

C O N T E N T S

발제1

- 한국 노동시장 구조변화와 비정규직 개선과제 1
: 김종진 연구위원 (한국노동사회연구소)

발제2

- 비정규직근로자 고용안정 및 차별개선을 위한 제도개선 과제 41
: 김선수 변호사 (법무법인 시민)

현장사례발표

- 최석문 수석부위원장 (국토교통부 국토관리노동조합) 71
김영환 위원 (한국노총 비정규직연대 특고분과) 77
이정환 정책1실장 (전국공공산업노련) 83

지정토론

- 이남신 소장 (한국비정규노동센터) 89
주진우 연구위원 (서울연구원) 91
정문주 본부장 (한국노총 정책본부) 97
임승순 과장 (고용노동부 고용차별개선과) 115

발 제 1

한국 노동시장 구조변화와 비정규직 개선과제 - 정부와 자본의 고용유연화 전략과 고용구조 변화를 중심으로 -

김종진 연구위원 (한국노동사회연구소)

* 이 글은 한국노총의 <정부정책이 양산한 비정규직 노동실태와 개선과제> 토론회 발표(2015.6.5.)를 위해 필자의 기존 글(2014.11.21., 한국산업노동학회 학술대회 발표)을 수정 보완한 것임을 밝힙니다.

1. 머리말

- IMF 구제금융 이후 한국 사회에서는 제조업뿐 아니라 민간부문(KTX 승무원, 이랜드 뉴코아, 신세계 이마트, 삼성전자서비스, 씨앤엠, 티브로이드, SK 브로드밴드, 엘지 유플러스, 대학 청소경비)은 물론 공공부문(학교비정규직, 지자체 비정규직, 고속도로 톨게이트) 등 간접고용 비정규직 문제가 전 산업과 영역에서 쟁점이 되고 있다. 그간 한국 사회의 비정규직 실태와 상황과 관련된 연구들은 많았지만 IMF 외환위기 이후 변화된 노동시장 구조 변화와 고용체제 성격과 관련된 연구들은 제한된 편이다. 다만, 최근 정부에서 노동시장 이중구조화 논의가 고용 및 임금차원에서 논의되면서 사회적 논쟁이 촉발되었다.
- 사실 지난 1997년 IMF 구제금융 시기와 2007년 7월 비정규직법 시행을 기점으로 노동시장은 고용성격은 긍정적 현상보다 부정적 측면이 더 강화되었다. 특히 내외부적인 요인(IMF 구제금융, 비정규직법 시행, 정부 고용율 70% 목표)과 맞물려 자본은 비용합리성 차원에서 고용관계 지속성보다는 고용관계 단절성이라는 외적 유연성을 선택했다. 물론 자본의 외주화로 인한 간접고용 활용은 노사간 역학관계에서 힘의 균형을 깨뜨릴 수 있는 사용자의 효과적인 전략으로 자리 잡고 있다.
- 특히 자본의 경영전략에 조용한 정부 정책은 한국 사회의 고용체제라는 측면에서 노동시장 및 노사관계에 큰 영향을 미치고 있다. 예를 들면 서비스 사회 흐름과 조용한 자본의 전략은 정부 정책에 영향을 직간접적으로 미치고 있고, 노동시장 측면에서 '긍정적 현상'과 '부정적 현상'을 확인 할 수 있게 해준다. 전자는 주로 산업구조 효과로 인한 새로운 고용 창출, 여성의 일과 가정 병행(긍정적 현상)이 부각되고 있다. 반면에 후자는 주로 노동시장 유연화로 인한 외주화(아웃소싱, 특수고용)와 같은 고용관계 단절과 노동권 제약 그리고 사회적 보호 문제(부정적 현상)가 부각되고 있는 것이다.
- 예를 들면 정부의 '서비스산업 투자활성화 정책'이나 '시간 선택제 일자리'와 같은 정책은 고용유발효과가 높다는 측면이 강조되나, 노동시장 차원에서 보면 고용불안과 저임금 등 부정적인 측면이 더 많다. 특히 2015년 정부의 '노동시장 구조개혁' 일환으로 진행되었던 △비정규직 기간연장(2년→4년), △55세 이상 파견근로 허용, △취업규칙 변경

(임금피크제), △해고 요건 완화(저성과자) 등은 비공식 부분과 불안정한 일자리를 양산하는 시장지향적 정책이다. 결국 한국의 노동시장 구조와 고용체제 논의는 노동시장 이중구조라는 틀과 다양하고 중층적인 고용관계를 포착하기 위한 개념으로 차용된 것으로 봐도 무방하다.

- 그렇다면 한국의 노동시장 구조와 고용관계는 기존 노동체제 개념으로 설명할 수 있을까. 기존 노동체제(labor regime)는 국가의 노동통제나 노동계급정치라는 행위주체의 문제에 초점을 두었다. 하지만 한국에서 노동체제는 노동운동의 약화와 노사관계 힘이 균형이 자본과 국가 중심으로 이동하면서 관심의 초점이 노동시장 영역 즉, 고용체제로 변화되고 있다.¹⁾ 이런 이유로 노동운동, 노동시장, 노사관계, 노동정치 등 포괄적인 노동체제 논의보다는 ‘고용체제’ 논의(정이환, 2013)가 더 관심을 받고 있다.
- 이 글에서 논의되는 ‘고용체제’(employment regime)는 협소한 의미의 ‘노동체제’로 규정하려 한다. 사실 고용체제는 나라, 산업별로 그 형태가 다양할 수밖에 없는데, 제한적인 의미에서 노동시장이 국가정책과 자본 그리고 노동의 상호작용 속에서 사회구조화되는 양식 정도의 의미, 그리고 고용관계 차원에 노동과정이 포함된 정도로 한정한다. 때문에 고용체제는 주요 업종과 직종의 미시적인 고용관계와 노동과정의 변형이나 파편화고 다층적인 고용관계 기본적 특징을 살펴보기 위한 탐색적 개념 정도로 규정하려 한다.
- 따라서 이 글은 한국 노동시장 구조변화를 고용체제 성격이라는 시각과 접근법으로 다음의 물음을 확인하고자 한다. 먼저, 최근 10년 사이 한국의 노동시장 구조는 어떻게 변화하고 있는가. 만약 한국 노동시장 구조가 변화하고 있다면, 기존 논의처럼 협소한 1차 노동시장과 분절적 노동시장은 어떻게 확대 재생산(정부와 자본의 고용유연화 전략)되고 있는가. 만약, 한국 노동시장의 산업, 업종, 직종별 다층적이고 파편화된 고용형태가

1) ‘1987년 노동체제’ 대한 개념은 학자들에 따라 다른데 노중기(1997)는 노동정치 체제라는 개념을 사용하면서 기존의 노사관계체제나 노자관계체제를 대체하는 개념으로 사용하고 있다. 임영일(1997)은 계급정치라는 개념으로서 노사관계를 분석 수준에 따라 정치적, 사회적, 작업장 노사관계로 구분한다. 장홍근(1999)은 노동체제를 노동시장, 노동통제, 노동운동의 세 개의 하위체계로 구분했었다. 그런데 1997년 IMF 외환위기와 2000년대 이후 복수노조제도, 타임 오프제도, 비정규직법제도 등이 도입된 상황을 둘러싸고 노동체제 논의가 제한적으로 제기된 바는 있다. 반면에 최근 한국 사회에서 노동체제 혹은 고용체제 논의(권순원 2014; 노중기 2008·2013; 지주형, 2013)가 제한적 수준에서 몇몇 논의들이 최근 다시 제시되고 있다. 하지만 한국 사회에서 노동체제 문제가 고용체제로 개념적 구성이 변화하고 있는 것은 전체 노동운동의 지형이 노동정치측면에서 노사정 사회적 대화 모델이나 산업별 수준의 산별교섭 구조가 제도화되지 못한 이유가 크다.

새롭게 출현 혹은 확대되고 있다면, 기존 노동시장이론으로는 어느 정도 포착 할 수 있을까. 이와 같은 문제의식을 검토하기 위해 이 글은 한국의 정부정책과 자본이 양산한 비정규직 실태를, 주요 산업의 다양한 사례를 중심으로 살펴보고, 노동시장 구조변화에 대응한 정책적 개선과제를 탐색적 차원에서 다루었다.

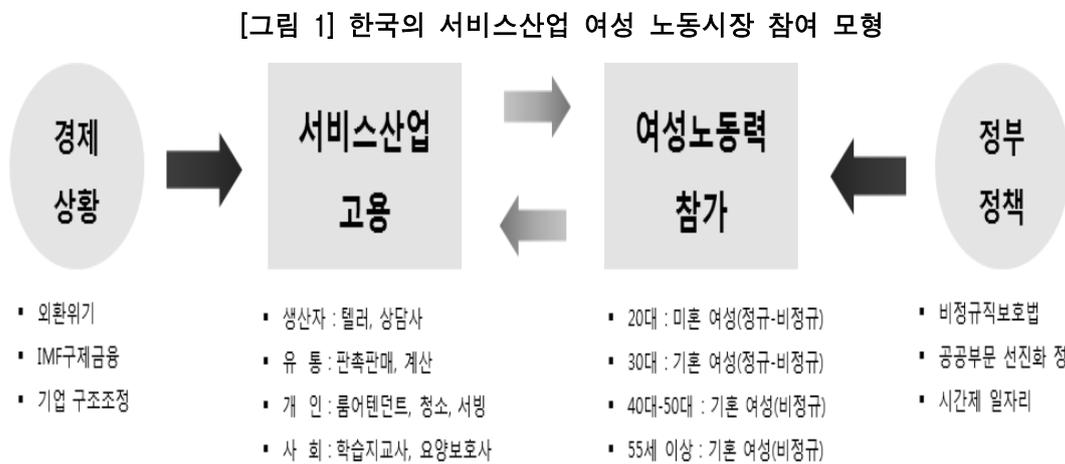
2. 노동시장구조와 고용체제 논의 검토

1) 노동시장과 고용체제 논의

- 노동시장 구조변화는 전통적인 노동시장 이론(내부노동시장, 이중노동시장, 분절 혹은 분단노동시장)의 기본적인 틀을 유지한다.²⁾ 또한 자본은 노동시장에서 ‘핵심’과 ‘주변’이라는 고용 모델을 설정하기도 한다(Atkinson, 1984; Edwards, 1975; Doeringer & Piore 1971; Hauserman & Schwander, 2102; 정이환, 2013). 전통적인 이중노동시장이론은 1차/내부 노동시장과 2차/외부 노동시장이라는 이중노동시장(dual labor market)으로 구분된 것이다. 사실 내부노동시장에 대비된 외부노동시장이론은 한국 사회처럼 대기업과 중소기업의 임금이나 사회보험 적용 문제 즉, 노동시장 및 사회보장제도 격차가 존재하는 곳에서 적합하게 사용될 수 있다.
- 물론 노동시장 내 핵심과 비핵심 업무라는 노동시장 구조변화를 함축하는 이론인 중핵·주변부 모델은 주로 한국 사회에서 비정규직법 도입 이후 분리직군이나 무기계약직 분석에 적합한 개념이다. 하지만 정이환(2013)은 기존의 내부노동시장과 외부노동시장 구분만으로는 현재의 노동시장을 설명할 수 없고, 준내부노동시장과 직종노동시장의 개념을 추가하여 한국의 고용체제를 설명하고 있다. 한국 노동시장의 기업규모(중소기업) 및 고용형태(비정규직)를 고려한 그의 고용체제론은 설득력이 있다. 예를 들면 ‘고용체제론’은 노동시장 규제여부와 숙련형성의 기제를 판단해보면 10-29인 사이의 직업·직종(관리직)에 대한 노동시장 설명, 프리랜서나 특수근로형태 종사자의 노동시장을 설명하는데 매우 유용하다.

2) 기업의 고용관계 전략을 ‘하이-로드(High-road)’ 전략과 ‘로-로드(Low-road)’ 전략으로 구분한다 (Bosch, 2005; Tilly, 2005; Mehaut et al, 2010; Appelbaum, 2010; Hatton, 2011; 이주희, 2013). 기업의 노동시장 전략의 하나인 성별 분절로 인한 여성 노동자의 고용 및 소득의 상관관계는 장지연·전병유 (2014)를 참조할 것.

- 한편 분절노동시장이론은 서비스사회화 시대의 탈산업화 과정에서 노동시장이 불절 혹은 분단된 측면을 강조한다. 특히 분절노동시장은 그 사회의 제도적인 힘이 작동한 것으로 자본과 지배계급의 분할지배전략이 함축된 용어다. 대표적으로 한국 사회의 남성 노동시장과 대비되어 여성의 불안정한 노동시장을 지칭할 때 주로 차용되며, 실제로 한국의 주요 서비스산업 여성과 남성 고용모델을 설명할 때 적합한 것으로 보인다([그림 1]). 예를 들면 서비스산업 노동시장은 ‘남성-관리자-고기술-정규직-장기근속-고임금-승리자 모델’(모델1)과 ‘여성-서비스직/판매직-저기술-비정규직-단시근속-저임금-패배자 모델’(모델2)이 고착화되면서 분절노동시장이론은 나름 설득력을 갖는다.



주 : 1) 경제상황과 정부 정책은 외적요인(Exogenous Factor)으로 이념형의 하나로 제시했을 뿐 시기와 상황에 따라 다를 수 있음.
 2) 서비스업 4개(생산자, 유통, 개인, 사회서비스)를 기준으로 대표적인 여성 비정규 직종을 예시한 것임.

- 문제는 다양한 노동시장이론이 국가 정책까지 영향을 미치고 있는 신자유주의 시대에 자본의 고용유연화 전략을 기존의 단순한 분석틀로는 설명될 수 없다는 점이다. 이는 기존의 노동체제 논의가 고용체제 논의와 분리 될 수 없는 이유 중 하나다. 이런 이유로 정이환(2013)은 한국의 고용체제를 노동시장 규제가 미약하고 시장 메커니즘이 지배하는 신자유주의적 분절고용체제로 규정하고 있다. 특히 그는 한국 고용체제 성격이 사회주체 행위자들이 규율하는 게임의 룰(시장 중심성, 기업 중심성, 가부장주의, 노사간 각축)의 원리가 작동되고 있다 본다.

2) 자본의 고용유연화와 외주화

- 사실 자본주의 경제모델(LMEs, CMEs)은 노동시장에서 실업과 고용 그리고 정규직과 비정규직 문제를 둘러싼 사회행위 주체들과 긴밀한 연관성을 갖고 있다. 특히 노동시장 구조와 노동체제는 국가와 정부성격과도 밀접한 연관성을 갖고 있다. 미국이나 영국 및 유럽 주요 나라들에서 자본의 고용유연화는 기업경영 및 고용전략(비정규 고용)과 노사관계(노조 회피) 차원에서 수렴되는 경향을 띠고 있다.³⁾ 문제는 기업의 외주화가 역사적이고 사회구조적인 차원에서 진행되고 있다는 점이다. 특히 영국과 미국, 스페인은 물론이고 독일과 스웨덴에서도 파견근로 활용이라는 비정규직 고용관계는 이제 하나의 산업으로 자리 잡고 있으면서, 동시에 한 시대의 고용체제로까지 자리 잡고 있다(Hatton, 2011; Cunningham and James, 2010; Mehaut et al, 2010; 조돈문; 2012ab, 이상호, 2014).
- 일반적으로 자본의 외주화는 자본의 전략적 선택 과정의 하나다. 기존 연구들은 외주화 요인을 비용절감 등의 이유로 기업의 핵심 전략 중 하나로 자리 잡고 있다는 데 거의 대부분 동일한 결과를 도출하고 있다(O'Rourke, 2003; Mehaut et al, 2010 ; 정이환, 2013; 조돈문, 2012ab). 실제로 자본의 노동시장 유연화로 인한 외주화는 '자본의 전략적 선택'이나 '모방적 동형화'(isomorphism)와 함께 '산업구조 및 법제도 효과'와 맞물린 기업의 경영전략으로 자리 매김 되고 있다(Kakabadse and Kakabadse, 2005; O'Rourke, 2003; Mehaut et al, 2010; 김종진, 2011; 은수미 외 2011; 조돈문 2012ab).
- 고용과 노동 유연화 차원에서 외주화 논의는 대체로 기업의 성과주의적 경영전략뿐 아니라 사회구조적인 차원으로까지 접근하고 있다. 주로 외주화의 경영 전략적인 접근법은 인적자원관리 시각에 기초하여, 원하청 상호작용(계약관계)을 통한 효율성과 비용절감에 초점을 두고 있다. 또한 외주화의 사회구조적인 접근법은 고용전략을 둘러싼 사회 주체들간의 정치적 상호작용(권력구조)에 초점을 두고 있다. 최근 한국 사회 또한 간접고용 비정규직 문제가 주요 이슈로 부각되면서 다양한 고용 유연화 및 노동시장 논의들이 활발해지고 있다.

3) 최근 한국 사회에서 노동시장 이중구조화 문제는 고용 및 노동의 부정적 문제를 강조하는 입장(김유선, 2014; 김종진, 2014abc, 노용진, 2014; 정이환; 2013)과 기업의 경영환경 문제를 강조하는 입장(변양균, 2014) 그리고 기업과 노동의 양자의 중도적 입장(어수봉, 2014; 조동훈, 2014; 한국노동연구원, 2014)의 세 흐름으로 구분된다. 특히 전자의 문제를 지지하는 주요 연구 결과들이 확인되고 있는데, 최근 노동시장 양극화 문제와 연동하여 고용과 관련하여 비정규직법 효과성(이병희, 2013) 및 최저임금제도(김유선, 2014; 이시균, 2013)라는 법제도 강조하고 있다.

- 사실 비정규직 문제는 자본과 노동 그리고 국가(정부) 차원에서 다양한 문제로 접근되고 있다. 특히, 노동시장 이중구조화 차원에서 간접고용 활용은 노동시장의 급격한 변화를 초래하여 비정규직 증가, 노조 조직력 약화, 사회 불평등 심화 등이 그 초점이다 (Gill, 2002; 은수미, 2011; 조성재, 2011; 조돈문 2012b). 유럽의 경우 노사관계 제도화나 단체교섭 포괄성이 높기 때문에 상대적으로 간접고용 활용 문제에 대한 사회구조적인 논의(규제와 탈규제), 사회행위주체들의 상호작용 관련 연구들이 많은 편이다(이상호, 2014; 은수미 외 2011; 조돈문, 201ab).⁴⁾
- 최근 한국에서 노동시장 이중구조화 논의 자체는 활발한 편이나, 고용체제와 같은 거시적인 논의부터 자본의 외주화 전략이나 사회행위 주체들의 정치적 상호작용을 분석한 연구는 제한적이다. 그 이유는 IMF 외환위기 이후 노동시장 구조가 비정규직 활용 증가로 고용관계가 과편화되고, 노조 조직력과 집중성이 약해짐과 동시에 집단적 노사관계가 불안정해졌기 때문이다. 더불어 '1987년 노동체제'와 '1997년 노동체제' 이후 실질적인 계급타협의 노동체제가 제도화되기 보다는 불안정한 노동정치 상황이 유지되고 있기 때문이다. 이와 같은 요인 중 하나는 거대 자본이 국가의 경제정책과 노동정책 개입의 영향력이 높아졌기 때문일 수도 있다.
- 그렇다면 과연 한국의 노동시장 구조변화로 인한 비정규직 노동자들은 어떤 상황에 놓여 있을까. 또한 한국 노동시장 구조 변화는 고용 및 노동체제에 어떤 영향을 준 것일까. 다시 말하면, 한국의 산업구조 변화가 제조업 중심에서 서비스산업으로 변화하고 있는 현 시점에서 노동시장 구조 변화는 산업 내 고용관계에 어떤 영향을 미쳤을까. 특히 정부와 자본의 고용유연화 전략의 일환으로 진행된 공공과 민간부문의 노동시장 구조변화로 인한 비정규직의 실태를 살펴보는 것은 노동시장 및 노사관계차원에서 매우 유의미한 시사점을 줄 것이다.

4) 노동시장 유연화와 관련하여 사회행위주체들은 노동정치 및 노사관계 차원에서 다양한 전략을 취한다. 국내외 주요 연구조사 결과를 보면 개별 기업 차원에서 보면, 외주화 과정에서 노동조합의 다차원적인 행동(조직화, 단체행동, 캠페인 등)이 나타날 뿐 아니라(Will, 2009; Cunningham and James. 2010), 노사행위 주체들의 계급타협과 정치연합이 나타난다(조돈문, 2012ab).

3. 한국의 노동시장 구조 변화와 고용체제

1) 노동시장 구조변화와 특징

- IMF 외환위기를 기점으로 한국 사회의 노동시장 흐름은 두 가지 현상을 확인 할 수 있다. 먼저, 국내 고용규모 차원에서 보면 IMF 외환위기 이후 상용직은 지속적으로 증가하고 있는 것이 확인된다. 1987년 노동체제가 형성되고, 노조 조직률이 가장 높았던 1989년 이후 상용직 노동자 규모는 IMF 구제금융 시기를 제외하면 지속적으로 증가했다. 하지만 기간제 노동자가 포함된 임시직의 경우 2007년 비정규직법 도입 이후 그 규모 자체는 정체 내지 감소 현상을 확인 할 수 있다. 2014년 3월 기준으로 한국의 비정규직 규모는 약 822만9천명(44.7%)이며, 여성 비정규직은 442만8천명(53.8%, 기혼여성 342만명, 여성 비정규직의 60.3%) 정도 된다.
- 문제는 한국 노동시장 구조 변화의 또 다른 특징은 산업간 고용의 내적 차이 있다는 점이다. 예를 들면 제조업은 2008년과 2009년 경제위기 이후 잠시 고용규모가 하락했을 때를 제외하고 일정 규모의 고용을 유지하고 있다. 반면 서비스업의 경우 내적 차이가 확인되는데, 보건 및 사회복지업의 고용규모가 대폭 증가한 것을 확인 할 수 있다. 그렇다면 서비스업 중 보건 및 사회복지업 고용구조 및 고용관계를 확인하는 것도 의미가 있다. 지난 2008년 이후 보건 및 사회복지업 고용증가는 사회서비스 일자리 창출, 노인 요양보호제도와 같은 정부 정책과 제도 요인이 크다.⁵⁾

[표1] 주요 대형 민간 사업장 구조조정 현황(2013-2014, 단위: 명)

제조업	3,677	건설	7,428	증권/투자	5,153	생명/카드	3,641
현대중공업	1,500	삼성물산	600	삼성증권	485	삼성생명	1163
포스코플랜텍	300	벽산건설	190	부국증권	47	한화생명	753
두산인프라코어	100	풍림산업	250	대신증권	435	교보생명	626
두산중공업	100	삼부토건	480	KTB증권	100	한화손보	65
STX조선해양	600	남광토건	210	유진증권	50	알리안츠	201

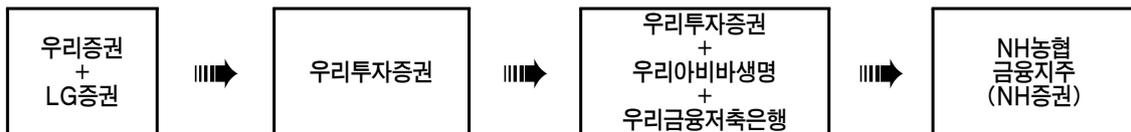
5) 물론 노동시장에서 해당 산업의 고용증가가 고용의 질 향상으로 꼭 연결되는 것은 아니다. 황덕순 외 (2013)의 연구결과에서 확인되지만 한국의 사회서비스사업 내 보건복지 일자리 중 돌봄노동은 고용의 질이 낮은 일자리이기 때문이다. 또한 2007년 비정규직법 시행 이후 지자체 일자리 보조사업(국시비 매칭사업)의 사회서비스 일자리의 경우 이전에는 존재하지 않았던 고용형태(기간제, 시간제)가 같이 증가하고 있다(김유선·김종진 외 2012).

하이디스	777	우림건설	120	한화증권	330	하나생명	51
한국GM	300	성원건설	40	동양증권	650	삼성화재	150
		삼안	1040	SK증권	200	MG손보	5
통신사	8,820	LIG건설	130	NH증권	636	신한생명	88
KT	8,320	우방	32	현대증권	307	ING생명	212
팬택	500	쌍용건설	771	신한금투	118	미래엠텐생명	30
SK(예정)		동양/건설	85	하나대투	117	우리아비바생명	107
		삼환기업	357	우리투자	412	신한카드	90
		경남기업	936	유안타증권	740	삼성카드	100
		삼환가무	72	HNC투자증권	212	은행	1,355
		성지건설	128	하이투자증권	250	HSBC	230
		극동건설	441	이트레이드증권	24	씨티은행	652
		동양건설산업	394	코리아에셋투자증권	21	SC은행	200
		진흥기업	291	KB투자증권	19	외환은행	113
		한일건설	212			신한은행	160
		동문건설	148			KB국민은행	희망 퇴직
		신일건업	65			우리은행	
		범양건영	73				
		중앙건설	88				
		휴다임	275				

* 주 : 금호산업은 최근 2년간 구조조정이 아닌, 지난 몇 년간

* 자료 : 김종진(2015) 재인용(각사 구조조정 관련 언론기사, 노동조합 자료 재구성)

[참조] 최근 금융권 인수·합병 대표적 사례 - 인력 구조조정 초래



*주 : 1) 금융권 인수 합병 과정에서 구조조정(점포 및 인력 축소) 발생 → 우리아비바생명, 우리투자증권, NH농협증권 희망퇴직 진행.

2) 우리파이낸셜 → KB금융, 우리자산운용 → 키움증권, 우리F&I → 대신증권으로 인수합병.

3) 현대해상 2015년 하이카다이렉트와 합병 후 구조조정 예상(현재 컨설팅 진행)

- 하지만 실제로 최근 2년(2013-2014) 사이 언론에 알려진 주요 민간 부분의 산업별 구조조정 인력은 약 28,719명(통신업 8,820명, 제조업 3,677명, 건설 7,428명, 제2금융 17,426명, 제1금융 1,355명) 정도로 확인 된다(생명보험사 설계사인 특고 종사자 약 23,943명 미포함 숫자). 이는 금융감독원(2015.2.15.)의 국내 58개 증권사 직원 수를 통해서 간접적으로 확인 가능한데, 최근 2년간(2013-2014) 증권사 감원 인원 6,241명이 감원된 것으로 확인됨. 2013년 증권사 인력은 2013년 40,245명(2,557명▼)이었으나, 2014년 36,561명

(3,684명▼)으로 각 년도별로 인력이 감소되었다. 특히 이 시기 자기 자본 규모 10대 증권사 감축 인원 전체 60.7%(2,239명)나 된다. 한편 최근 2년 상이 증권사 지점 수는 242개 감소(2013년 1,477개 → 2014년 1,235개) 되었다.

- 이와 같은 문제는 1997년 이후 상시적 구조조정 시스템 정착 결과로 볼 수 있다. 2008년 경제위기 상황 대형 노사분쟁 발생하지 않는 이유 또한 공공, 금융, 기업 부문 상시적 구조조정 시스템 작동 결과로 봐야 한다. 다시 말하면 자본의 구조조정 방식이 간접적 고용조정을 통한 노동시장 유연화 방식으로 변화된 것이다. 최근 정부의 노사정 대화협의 안건으로 제시한 정리해고 요건 완화와 취업규칙 불이익 변경 논의가 대표적인 간접적 고용조정 현상의 사례로 볼 수 있다.
- 만약 이렇게 될 경우 한국의 노동시장은 “개별 기업이 ① 정리해고 요건이 충족되지 않아도 구조조정을 시작할 수 있고, ② 기업이 원하지 않는 고비용 또는 저효율 근로자를 대상으로 선정할 수 있으며, ③ 종국적으로 그들을 현직에서 배제하거나 퇴직하도록 함으로써 업무 능력 부족자에 대한 엄격한 해고 제한 요건을 회피할 수 있게 된다”(김진, 2013)고 보는 학설이 있다. 이와 같이 자본의 고용유연화(구조조정) 문제점은 항상적 고용조정 수단이 작동하는 것으로, 강제적, 직접적 고용조정 수단(정리해고), 간접적 고용조정 수단(①전적: 후선배치, 역직위, ②휴직: 직위해제, 대기발령, ③사직=권고사직&합의해지=희망퇴직)이 노동시장에서 작동하고 있는 것이다(김종진, 2015).

[참조] 노동법적 검토와 법리 규정 검토 필요

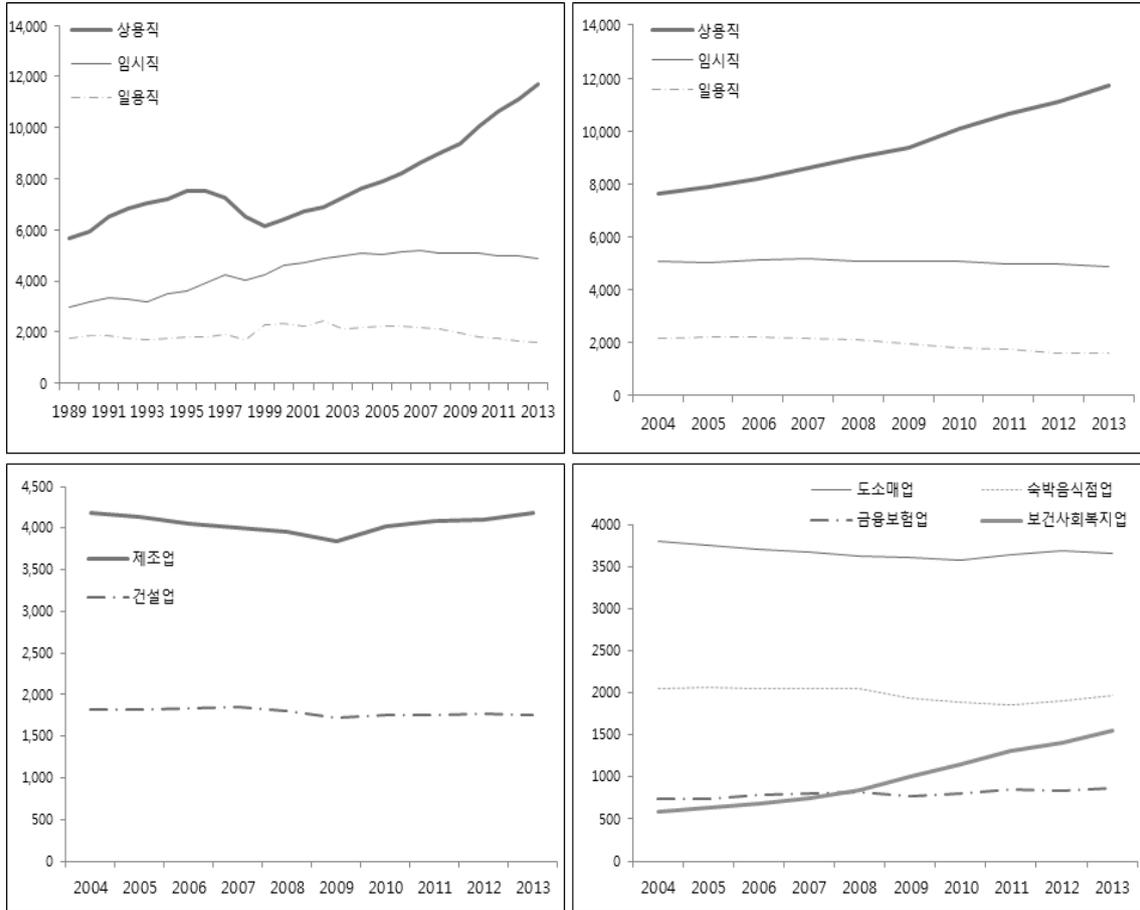
[*법리 규정 : 노동법적 법리 규정]

: 사직은 강제적, 직접적 관점에서 해고 관점에서 검토

[*법리 규정 : 민법적 법리 규정]

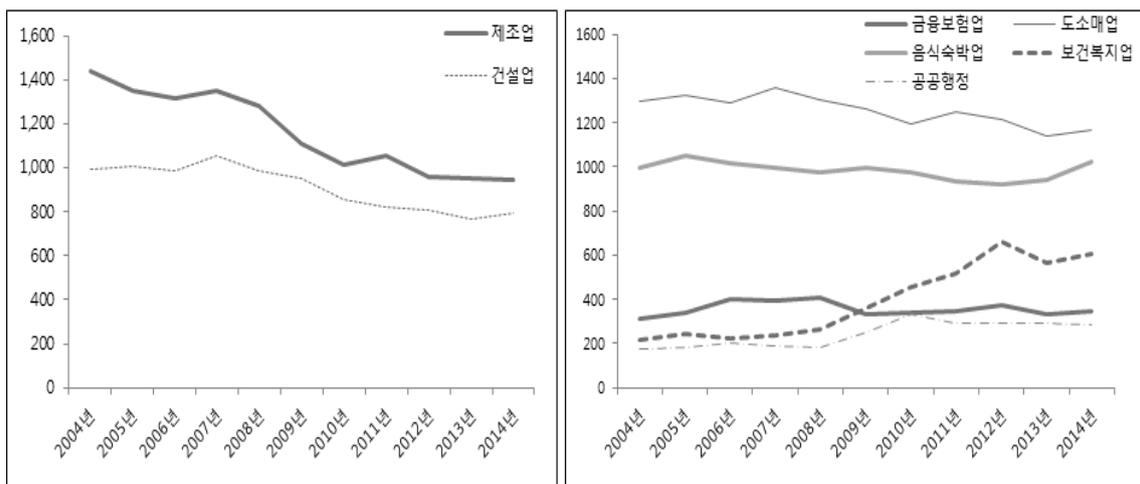
: 합의해지는 근로계약 종료 쌍방 의사 합치, 일방적 간접적 관점에서 검토

[그림1] 한국의 노동시장 변화 - 고용형태, 산업별 취업자 추이(2004.3~2014.3)



* 주 : 통계청 KOSISI 고용형태별 산업별 원자료 재분석

[그림2] 한국의 산업별 노동시장 변화 - 비정규직 추이(2004.3~2014.3)



* 자료 : 통계청 경제활동인구 부가조사 각 년도별 자료 재구성.

[표2] 한국의 비정규직 비율 추이 : 2004.3~2014.3

년도	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
정규직	44.1	43.9	45.0	44.2	46.4	47.7	48.1	51.3	52.0	54.1	55.3
비정규직	55.9	56.1	55.0	55.8	53.6	52.3	50.2	48.7	48.0	45.9	44.7
임시근로	54.2	55.0	54.1	54.8	52.1	50.9	48.9	47.6	46.8	44.3	43.2
장기임시근로	30.7	29.6	30.9	32.2	30.9	28.4	29.5	28.5	27.7	25.1	25.6
한시근로 (기간제근로)	23.5	25.4	23.2	22.6	21.2 (14.7)	22.5 (17.1)	19.4 (14.4)	19.1 (14.5)	19.1 (14.7)	19.2 (15.1)	17.6 (14.1)
시간제근로	7.3	7.0	7.4	7.8	8.1	8.7	9.2	9.0	9.8	10.3	10.4
호출근로	4.6	4.8	4.3	5.8	5.9	5.4	5.2	5.3	4.9	4.5	4.3
특수고용	4.9	4.2	4.0	4.1	3.8	3.9	3.5	3.4	3.4	3.0	4.3
파견근로	0.8	0.8	0.9	1.1	1.1	1.0	1.3	1.3	1.1	1.1	3.0
용역근로	2.8	2.9	3.2	3.7	3.9	3.8	3.3	3.6	3.8	3.5	3.4
가내근로	1.2	0.9	1.1	1.0	0.9	0.6	0.4	0.5	0.4	0.4	0.4

자료 : 통계청 경제활동인구부가조사 원자료 각 년도별 자료 재구성

- 한편 한국 사회에서 노동시장 성격 중 내적 이질성이 높은 비정규직 고용의 추이에는 몇 가지 특징이 확인된다. 첫째, 한국 노동시장에서 간접고용 비정규직 규모는 지난 몇 년 동안 지속적으로 증가하고 있다. 2007년 비정규직법 시행 이후 자본의 비정규직 활용은 기간제 대체 및 파견용역형태의 간접고용 활용으로 제도의 긍정적 효과(낙수효과)보다 부정적 효과(회전문효과, 풍선효과)가 더 큰 것으로 확인된다(이병희, 2011; 2012). 실제로 통계청 경제활동인구 부가조사 원자료를 분석 한 결과, 간접고용 노동자 중 사내하도급(용역) 비율은 지난 10년 사이 2배(2004년 1.4% → 2014년 3%) 가량 증가했으며, 비정규직법 시행 이후 지난 3~4년 사이 일정한 비율(3%)을 유지하고 있다([표 2]).
- 둘째, 한국 민간부문 사업체의 비정규직 규모는 2014년 고용공시제 원자료를 통해서 300인 이상 민간부문 비정규직 규모를 직접적으로 확인 할 수 있다. 한국 대기업의 비정규직 비율은 약 37.3%(제조업 28.5%) 수준이며, 간접고용 비정규직(20%) 비율이 직접고용 비정규직(17.2%) 보다 높았다. 한편 대기업 서비스산업 비정규직 비율은 개인서비스업 비율(48.9%)이 가장 높았으며, 서비스산업 하위 4개 업종 내 유통업과 호텔업 비정규직 비율이 상대적으로 높은 편이다([표3]). 특히 국내 재벌 기업 소유의 제조업과 비제조업의 비정규직 규모가 매우 높은 것이 확인되었다(김유선, 2014a; 김종진 2014b).⁶⁾

6) 2014년 고용공시제도에서 확인된 한국 대기업 간접고용 비정규직 활용 및 고용 규모는 현실보다 다소 축소 조사된 곳(A의료기관, B통신업체, C유통업체)이 확인되지만, 제한적 수준에서 대기업 비정규직의 현황(고용형태, 성별 직접고용, 간접고용 규모)을 확인할 수 있다.

[표3] 한국의 민간부문 300인 이상 사업장 비정규직 규모(단위: 천명, %)

	사업체 (개)	노동자 (천명)	정규직	비정규직(천명)				비정규직 비율(%)				
				계	직접 고용	(기간 제)	간접 고용	계	직접 고용	기간제	간접 고용	
전산업	2,942	4,358	2,735	1,623	750	(672)	873	37.3	17.2	(15.4)	20.0	
제조업	919	1616	1155	461	61	(56)	401	28.5	3.8	(3.4)	24.8	
서비스산업	•생산자서비스	992	1098	619	479	378	(359)	100	43.6	34.5	(32.7)	9.1
	↳ 금융업	50	185	131	53	12	(12)	41	28.8	6.7	(6.6)	22.1
	↳ 은행	18	144	121	32	9		23	23.5	8.8		14.7
	•유통서비스	460	714	505	209	71	(69)	138	29.2	9.9	(9.6)	19.3
	↳ 소매업	87	225	146	79	35	(34)	44	35	15.5	(15.2)	19.5
	↳ 유통	21	151	98	52	17		35	41.2	12.4		29.9
	•개인서비스	142	227	116	11	68	(66)	43	48.9	30.1	(28.9)	18.8
	↳ 숙박업	32	43	23	20	9	(9)	10	46	21.4	(20.7)	24.6
	↳ 호텔	23	37	19	17	8		9	48.1	21.9		26.2
	•사회서비스	314	356	230	126	98	(91)	28	35.4	27.2	(25.4)	7.7
	↳ 보건업	144	144	114	30	15	(15)	15	21.1	10.7	(10.3)	10.4
	↳ 병원	101	96	77	19	9		9	14	6.6		7.4

* 주 : 서비스산업 4개 업종(은행, 유통, 호텔, 병원) 중 일부 원자료 분석과정에서 누락될 수도 있음.

* 자료 : 고용노동부 300인 이상 대기업 사업체 고용형태 공시자료 원자료 재분석(2014.3)

- 셋째, 한국 공공부문 비정규직 규모는 고용노동부가 2006년부터 집계 발표하기 시작한 <공공부문 비정규직 종합대책> 자료를 통해서 그 실태가 확인되고 있다. 한국 공공부문 비정규직 비율은 19.9%(직접고용 13.6%, 간접고용 6.4%)이며, 지난 8년 동안 비정규직 규모는 줄지 않고 있을 뿐 아니라, 간접고용 비정규직이 더 증가하고 있다. 공공부문 비정규직 규모는 2006년 약 31만명 수준에서, 2013년 35만명 수준으로 오히려 약 4만명 정도 증가했다([표4]).

- 이처럼 정부의 공공부문 비정규직 종합대책에도 불구하고 비정규직 규모가 줄지 않은 것은 이유는 두 가지 때문이다. 먼저, 공공부문 각 조직과 산하 기관에서 상시 지속 업무 성격의 기간제 노동자를 직접고용 전환하는 데 소극적이기 때문이다. 그리고 정부의 비정규직 대책에서 간접고용 비정규직을 직접고용 전환 대상에 포함하지 않았기 때문이다. 물론 지난 8년 동안 정부의 공공부문 비정규직 종합대책으로 각 년도별로 비정규직의 직접고용 무기계약직 규모와 전환 실적을 확인하는 과정 중 실제 숨겨지거나 은폐된 공공부문 비정규직 인력이 제자리를 찾는 과정에서 비정규직 규모 증가 요인도 있다.⁷⁾

7) 공공부문 비정규직 규모에서도 민간부문과 마찬가지로 간접고용 비율은 경제활동인구부가조사 규모보다 조금 높은 정도에 그쳤다. 이는 정부의 공공부문 비정규직 대책의 한계와 문제점을 확인시켜주는 것으로 비정규직 정책의 방향과 개선정책이 간접고용에 초점을 두어야 함을 판단 할 수 있는 내용 중 하나다.

[표4] 한국의 공공부문 비정규직 규모(2006년-2013년)

구분	2006년				2011년				2012년				2013년			
	합계	직접고용		간접고용 (파견용역)												
		정규직	비정규직			정규직	비정규직			정규직	비정규직			정규직	비정규직	
합계	1,553,704	1,242,038	311,666 (20.1)	64,822 (4.2)	1,690,856	1,350,220	240,993 (14.3)	99,643 (5.9)	1,754,144	1,393,889	249,614 (14.2)	110,641 (6.3)	1,760,647	1,408,866	239,841 (13.6)	111,940 (6.4)
중앙행정	273,715	243,408	30,307	7,494	292,648	266,262	18,575 (6.3)	7,811 (2.7)	289,499	263,529	20,074 (6.9)	5,896 (2.0)	285,171	259,402	19,038 (6.7)	6,731 (2.4)
자치단체	383,801	311,564	72,237 (18.8)	4,642 (1.2)	385,617	327,842	47,516 (12.3)	10,259 (2.7)	385,050	324,281	49,349 (12.8)	11,420 (3.0)	377,652	313,037	53,340 (14.1)	11,275 (3.0)
공공기관	368,384	271,655	54,614 (14.3)	42,115 (11.4)	402,338	293,085	49,815 (12.4)	59,438 (14.8)	450,576	232,475	55,895 (12.2)	73,206 (16.3)	453,508	324,859	56,446 (12.5)	72,203 (15.9)
교육기관	527,804	415,411	101,822 (19.3)	10,571 (2.0)	610,253	463,031	125,087 (20.5)	22,153 (3.6)	629,019	483,604	125,296 (19.9)	20,119 (3.2)	644,316	511,568	111,017 (17.2)	21,731 (3.4)

자료: 고용노동부 공공부문 비정규직 고용 개선대책 각 년도별 발표자료(2006년, 2012년, 2013년) 재구성

[표4] 한국 주요 산업, 업종, 직종별 간접고용 실태와 현황 비교

		제조업		생산자 서비스업	유통 서비스업		개인 서비스업	사회 서비스업					
300인 이상 기업 간고 비정규직		81.1%		28.9%	63.0%		57.1%	64.1%					
하위 주요 업종		자동차	철강	은행	백화점-할인점		호텔	의료기관(병원)		대학	공공기관	지자체	
300인 이상 기업 간고 비정규직		87.1%	77.6%	22.1%	29.9%		26.2%	7.4%		-	15.9%	3%	
주요 외주 직종		생산	생산	텔레 마케터	계산	백룸 [후선 업무]	룸어텐 딥트 [메이드]	미화 [청소]	조리 배식	미화 [청소]	미화 [청소]	미화 [청소]	
직접고용 비교사업체 여부		부품사 [공장 일괄]	-	분리직군 무기계약	무기 계약	무기 계약	정규 분리직군	-	정규직	-	무기 계약	무기 계약	
직종 외주화 흐름(시기)		IMF 외환 위기 이후 급증	IMF 외 환위기 이전 시기부터	IMF 이후 2000년 본격화	비정규 직법	비정규 직법 시행이후	IMF 외 환위기 이후	병 원 설 립 초기	I M F 외환위기 전후	1980년 대 이후	2000년 대 이후	IMF 외 환위기 이전 시기부터	
외 주 화 요 인 변 수	외 적	정부 정책	사내하도급 가이드라인	사내하도급 가이드라인	-	비정규 직법	비정규 직법	관광산업 다 각 화 (콘 도, 렌 선 등)	-	식 대 건 강 보 험 적 용, 기 관 경 영 평 가	퇴 역 군 인 지 원 교 육 개 혁	공 공 기 관 선 진 화 (경 영 효 율 화)	총 액 관 리 제
		노동 시장	주변적 업무 외주화정화	주변적 업무 사내화정화	높은 이 직률에 따 른 인 력 난	P O S 도입	납품업체 업무잔사	관광호텔 위축	고 령 (여성) 노동시장	대기업 외식업 체 진출	외 환 위 기 이 후 사 회 분 위 기 (구 조 조 정)	외 환 위 기 이 후 공 공 부 문 구 조 조 정	외 부 위 탁 흐름
	내 적	자본 경영	비용절감 물 량 변 동, 유 연 성 확 보, 신 기 술 도입	비용절감 물 량 변 동, 유 연 성 확 보, 신 기 술 도입	비용절감 책 임 외 부화	비용절 감 내부임 직 원 출구	비용절감	비용절감	비용절감	비용 절감 법 적 책 임 전 가	비용 절감 법 적 책 임 전 가	비용절감	
	노사 관계	노조 조 직 력 약화	무 노 조 경 영 유지	노조 설 립 회 피	노조 조 직 력 약화	노조 조 직 력 약화	노조 조 직 력 약화	노조 회 피	노조 조 직 력 약화	노조 회 피	노조 회 피	노조 조 직 력 약화	
노동 상태	노동 조건	임금복지 하락	임금복지 하락	임금복지 하락	임금복지 하락	임금복지 하락	임금복지 하락		임 금 - 복 지 하락	임 금 - 복 지 하락	임 금 - 복 지 하락	임금복지 하락	
	업무	업무강도 강화 (장시간 노동)	업무강도 강화 (교대제 차별)	업무강도 강화 (성 과 급 체 계 화)	업무강 도 강화 (연 장 영 업)	업무강 도 강화 (인 력 감 소)	업 무 강 도 강화 (객 실 수 증 가 / 인 력 감 소)	업 무 강 도 강화 (인 력 감 소)	업 무 강 도 강화 (인 력 감 소)	업 무 강 도 강화 (인 력 감 소)	업 무 강 도 강화 (인 력 감 소)	업 무 강 도 강화 (인 력 감 소)	업 무 강 도 강화 (연 장 근 무)

* 주 : 1) 300인 이상 민간기업 간접고용 비정규직 비율은 2014년 기업고용형태공시자료 분석 자료
 2) 공공기관과 지자체와 간접고용 현황은 2014년 관계부처 합동 발표자료
 * 자료 : 김종진(2011) 내용을 각 산업-업종별 간접고용 비정규직 비율 등을 수정 보완하여 재구성.

2) 노동시장의 고용성격과 특징

- 최근 노동시장의 '고용의 질' 논의는 '양질의 노동' 혹은 '괜찮은 노동' (decent work)의 관점에서 통계를 개발할 때 결정적인 것은 사회적으로 받아들이기 힘든 (unacceptable) 노동을 하고 있는(따라서 decent 하지 않은), 또는 이러한 노동조건을 가진 노동형태에서 일할 가능성이 높은 취약그룹·집단의 파악과 해결 방안에 있다(ILO 1984; 2001). 한국 사회에서 비정규직은 취약집단의 대표적인 노동집단 중 하나다.⁸⁾
- 때문에 한국 노동시장 구조변화와 고용체제 성격을 논의할 때 대표적인 취약집단인 비정규직의 고용의 질을 검토하는 것은 의미가 있다. 무엇보다 한국 노동시장 구조변화가 어떻게 변화했는지 양적 측면과 질적 측면이 함께 검토되는 것은 고용체제 성격을 논의 하는데 중요한 지표가 된다. 이런 이유로 한국 노동시장 및 고용체제 성격 판단 기초 자료로 기업 규모별 비정규직 실태와 고용의 질(임금, 근로시간, 사회보험, 부가급여, 노조 조직률 등) 특성을 간략히 검토했다.
- 한국 노동시장 이중구조화 문제는 자본의 외주화 전략과 기업 규모별 특징이라는 고용체제 성격에서 기인된 측면이 있다. 먼저, 한국 비정규직의 절대 다수는 중소기업에 차지하고 있으며, 2차 노동시장이 절대 다수를 차지하고 있는 비정규직은 기업 규모와 고용형태라는 이중의 차별을 겪고 있다(김유선, 2014c). 특히 한국 노동시장 변화 양상은 최근 몇 년 사이 고용의 외주화로 인해 간접고용 비정규직이 증가할 뿐 아니라, 법제도 사각지대에 놓인 특수근로형태고용종사자(특고)와 같은 취약집단 증가도 확인된다.
- 첫째, 한국에서 비정규직법 도입 이후인 2008년부터 2014년 사이 한국의 300이하 사업장의 비정규직 비율은 4.9%p(2008년 81.7% → 2014년 86.6%) 증가했는데, 300이상 사업장의 비정규직 비율은 5.9%p(2008년 19.3% → 2014년 13.4%) 감소했다([표5]). 둘째, 한국에서 2007년 비정규직법 시행 이후인 2008년 3월 간접고용 비정규직 규모는 75만6천

8) ILO나 EU의 괜찮은 노동으로 정의되는 고용의 질 문제는 대략 ①고용기회, ②철폐되어야 할 노동, ③적당한 수입과 생산적 노동, ④적절한 노동시간, ⑤고용안정성, ⑥일과 가정의 양립, ⑦고용평등, ⑧안정한 작업환경, ⑨사회보장, ⑩사회적 대화, ⑪경제사회적 맥락 등을 지표로 하고 있다. 한편 국제노동기구(ILO)는 근로생활의 질을 직무에 관련된 생활의 모든 측면을 다루는데, 여기에는 임금, 근로시간, 작업환경, 복지혜택, 경력개발, 인간관계 등 근로자들의 직무생활의 만족과 동기에 영향을 주는 것을 요소를 꼽고 있다. ILO는 궁극적으로 생산성에 영향을 주는 제요인은 포함시키고 있다(ILO, 1984, Quality of working life in international perspective).

명(파견 13만9천명, 용역 61만7천명)이었고, 2014년 간접고용 비정규직 규모는 74만9천명(파견 20만4천명, 용역 64만6천명)으로 7천명 정도 감소했고, 간접고용 중 사내하도급 성격의 용역근로는 약 3만명 정도 증가했다.

[표5] 한국 비정규직법 도입 이후 사업체 규모별 비정규 규모 : 2008.3~2014.3(단위: 천명)

	2008년	2009년	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년
300인 이하 사업장	8,221 (81.7%)	8,052	7,998	7,987	8,055	7,858	7,932 (86.6%)
300인 이상 사업장	358 (19.3%)	357	285	326	316	323	298 (13.4%)

자료 : 통계청 경제활동인구 부가조사 원자료 각 년도별 자료 재구성(이하 출처 동일).

[표6] 한국 비정규직 일과 노동 및 임금, 고용 성격: 2004.3~2014.3

	고용, 노동시간, 임금 지표						비정규 고용 지표		
	평균 근속 년수	단기 근속 비율	52시간 초과 노동 비율	정규직 대비 (100) 임금격차	최저임금 미달 비율	저임금 계층 비 율	시간제 근로 비율	간접고용 파견용역 비율	여성 비율
2004년	1.8년	57.5%	33.2%	51.7%	10.1%	42.0%	7.4%	3.6%	69.2%
2014년	2.4년	53.4%	15.0%	49.9%	24.8%	47.9%	10.8%	4.3%	55.6%

[표7] 한국 비정규직 사회보험 및 부가급여 적용율 및 노조 조직률 : 2004.3~2014.3

	사회보험 적용율			부가급여 적용율			노조 조직률
	고용보험	국민연금	건강보험	유급휴가	퇴직금	상여금	
2004년	29.7%	30.2%	32.9%	15.8%	18.4%	16.4%	3.1%
2014년	38.0%	32.9%	38.3%	24.4%	30.7%	37.1%	2.1%

[표8] 한국 여성 비정규직의 일과 노동 및 임금, 고용성격 : 2004.3~2014.3

	노동시간, 임금 지표						비정규직 고용 지표	
	평균 근속 년수	단기 근속 비율	52시간 초과 노동 비율	정규직 대비 (100) 임금격차	최저임금 미달 비율	저임금 계층 비 율	시간제 근로 비율	간접고용 파견용역 비율
2004년	1.6년	58.2%	26.1%	55.0%	12.8%	57.3%	13.0%	3.9%
2014년	2.4년	51.0%	11.1%	53.2%	30.6%	61.0%	17.8%	4.8%

[표9] 한국 여성 비정규직의 사회보험 및 부가급여 적용율 및 노조 조직률 : 2004.3~2014.3

	사회보험 적용율			부가급여 적용율			노조 조직률
	고용보험	국민연금	건강보험	유급휴가	퇴직금	상여금	
2004년	25.4%	25.9%	27.7%	12.9%	14.5%	11.9%	1.5%
2014년	36.8%	33.0%	36.3%	23.7%	29.9%	37.1%	1.6%

1. 시간제 일자리 정의와 개념

- ILO(국제노동기구) 규정
: 1994년 ILO Part-Time Work Convention의 제1조 4가지 정의
(a) ‘시간제 근로자’는 그와 유사한 전일제 근로자의 정상적인 근로시간보다 더 적은 시간을 일하는 근로자를 의미한다.
(b) 위의 정상적인 근로시간은 주당 계산되거나 일정한 고용기간에 걸친 평균값으로 계산될 수 있다.
(c) 비교 대상인 시간제 근로자와 유사한 전일제 근로자라 함은 전일제 근로자 중에서 ① 고용관계의 형태가 동일하고, ② 같거나 유사한 일 혹은 직종에 종사하며, ③ 같은 사업체에서 일하거나, 같은 사업체에 유사한 전일제 근로자가 없는 경우에는 동일한 활동 분야에 종사하는 근로자이다.
(d) 부분 실업상태에 있는 전일제 근로자, 즉 경제적, 기술적, 혹은 구조적 이유에 의해 정상적 근로시간이 집단적, 일시적으로 줄어든 전일제 근로자는 시간제 근로자에 포함되지 않는다.

- 근로기준법 규정
: 근로법 제2조 제1항 제8호 ‘1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하고 있는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자’, 제18조 ‘①단시간근로자의 근로조건은 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다’
: 통계청 ‘직장에서 근무하도록 정해진 소정의 근로시간이 동일 사업장에서 동일한 종류의 업무를 수행하는 근로자의 소정 근로시간보다 1시간이라도 짧은 근로자 또는 동일업무를 수행하는 동료가 없는 경우 평소 근로시간이 36시간 미만인 근로자’

- 정부 정책용어
: 단시간근로 → (반듯한)시간제(2011~2012) → 시간선택제(2013~현재)

2. 시간제 일자리 정책 흐름

1) 시간제 일자리 정책 흐름

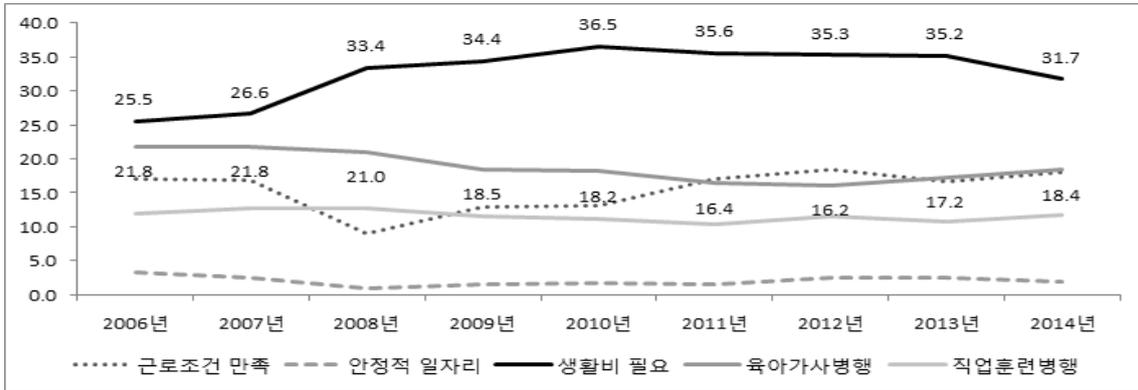
- 제2차 국가고용전략회의 유연근무제 확산 방안
일·가정 양립형 단시간근로 확산 지원, 단시간근로자 보호강화 등(2010)
- 「시간선택제 일자리 활성화 추진계획」(2013.11)
- 「시간선택제 일잘 활성화 후속·보완대책」(2014.10)
- 고용율 70% 로드맵 : 2012~2017년간 신규 창출 일자리(238만개) 중 39%(93만개)
- 경제혁신 3개년 계획(2014.2.25.) 59개 과제 중 하나 지정

2) 시간제 일자리 주요 정책 내용

- 정책 현황
* 공공부문 채용 : 공무원 ‘14년 1,007명, 공공기관(신규 494명, 전환 687명),
* 민간부문 채용 : 17,939명(승인 인원), 5,632명(창출지원)
- 향후 계획
* 공공부문 : 시간제 공무원 채용 확대(지방직 1%p, '15-'17년 7,982명 채용), 시간제 교사 제도 도입
공공기관 7,920명 채용전환('15년 5%, ' 16년 7 % '17년 10%)
* 민간부문 : 중소기업 인건비 지원 요건 현실화(최저임금 130% 80만원, 120%-130% 40만원)
간접 노무비 지원(1인당 1년 10만원)
전환 장려금(월 50만원 한도, 1년), 간접 노무비(20만원, 1년),
대체인력 지원금(60만원 한도, 대기업 30만원)
⇒ 전일제 → 시간제 전환 활성화, 시간제 일자리 근로조건 개선, 시간제 인프라 확충

* 자료 : 황수경(2015), 금재호(2015), 신경아·장지연 외(2015), 고용노동부(2015.3.6), 권혁(2015) 내용 재구성.

[그림3] 한국 시간제 일자리 여성의 주된 취업사유(단위 : %)



* 자료 : 정의당 심상정 의원실 보도자료(2015.5) 재인용.

- 이는 한국 노동시장 사업체 규모 및 개별 기업의 상황과 조건을 볼 때 상대적으로 기업 지불 능력이 미약한 중소기업이 노동의 사각지대임을 확인 시켜주는 것이다. 물론 지난 10년 사이 대기업의 비정규직 비율 감소에 비해, 비정규직 규모 감소 폭이 미약한 것은 비정규직 활용이 비용절감만이 아니라, 치열한 시장경쟁 속에서 불확실한 경영상황에 대비한 고용유연화 전략이 더 중요하게 판단되고 있기 때문이다.
- 둘째, 한국의 비정규직은 지난 10년 사이 고용의 질적인 변화가 일부 확인되기도 하지만 오히려 더 악화된 부정적 현상도 확인된다([표6~9]). 먼저, 전통적인 노사관계 영역인 임노동관계의 자본과 노동자의 몫(share)의 배분을 둘러싼 비정규직의 임금 수준은 개선되지 않고 있다. 예를 들면 비정규직의 임금 수준(정규직 대비 임금 격차), 최저임금 적용율(법정 최저임금 미달자 비율)은 지난 10년 사이 큰 변화 없는 상황이다. 반면 국가의 제도적 효과성과 연동된 장시간 근로, 휴가, 퇴직금 등의 부가급여 적용율이나 사회보험 적용율 등은 다소 높아져 노동시장 개선의 간접적인 효과가 일부 확인 된다.
- 하지만 정부의 고용정책과 기업의 고용전략과 연동된 비정규직의 고용형태는 여성 비정규직 비율이 다소 감소된 것을 제외하고는, 오히려 저임금 불안정한 일자리(시간제, 저임금 계층, 간접고용)가 더 확대되었다([표8]). 지난 10년 사이 여성 시간제 일자리가 4.8%p증가(2004년 13% → 2014년 17.8%)했으며, 여성이 시간제 일자리에 취업 이유 중 가장 큰 이유가 '생활비 필요'(31.7%) 때문이라는 점을 고려하면, 현재의 여성 시간제 일자리 정책이 정부 정책의 뒤 받침 되기 위해서는 최저임금 현실화가 연동될 필요성을 보여준다.

- 특히 2004년 비정규직 노조 조직률이 3.1%(여성 1.5%)에서 2014년 현재 1.9%(여성 1.6%)에 불과한 것은 현재의 노동시장 상황을 그대로 드러내는 지표 중 하나다. 실제로 사업장 내외에서 개별적 근로관계 문제와 집단적 노사관계 차원의 다양한 문제해결과 요구(voice)의 법적 기구인 노동조합 조직률이 2배나 감소한 것은 노사관계 우월적 지위를 고려하면 비정규직 노동권 자체가 침해된 것으로 봐야 한다.

[표10] 한국 시간제 일자리 주요 지표

	2012년 8월	2013년 8월	2014년 8월	2015년 3월
전체 임금 노동자 시간제 비율	10.3% (1,820천명)	10.3% (1,883천명)	10.8% (2,032천명)	11.1% (2,091천명)
시간제 사업 예산	34억	106억	312억	323억
시간제 지원 금액			6억6천만원	76억3천만원
지원 인원			459명	4천680명
지원 사업체			535곳	2,627곳

* 주 : 시간제 일자리 지원 취업자 고용유지율 60.8%(1년 이상), 월 평균 임금 131.3만원, 여성 76.9%

* 자료 : 황수경(2015), 권혁(2015), 금재호(2015), 고용노동부(2015.3.6) 재구성.

- 특히 최근 정부의 '시간선택제 일자리' 확충은 민간 영역에 '부정적 신호'(유기계약 형태의 단시간 근로, 간접적인 차별적 처우)를 양산할 우려가 있다. 현재 정부는 2012년 대비 시간제 일자리에 10배(2012년 34억 → 2015년 323억)가 넘는 사업 예산을 투입하고 있으며, 사업 지원 기업 또한 5배 정도 많은 상황이다. 문제는 장시간 노동의 한국과 같은 나라에서 일과 삶의 균형(WLB)을 위해서는 노동시간 단축과 연동된 전환형이 필요하나, 현재의 시간선택제는 채용형이 더 많고, 제도적 뒷받침이 안 된 상태의 시간제 일자리는 젠더 차별과 고용의 질을 악화시킨다는 것이 문제다.
- 현재 정부는 공공기관에서도 시간선택제를 확대할 예정인데, 신규채용형 시간선택제를 도입하는 공공기관은 19개 기관(총 330명, 한국도로공사, 우편사업진흥원, 기업은행 등)이며, 전환형 시간선택제는 13개 기관(국민건강보험공단, 한국전력공사, 산업인력공단 등)에서 추진 혹은 도입할 예정이다. 주요 은행 시간선택제는 거의 대부분 채용형으로 진행되고 있다.9)

9) 시중은행 중 전환형 시간선택제를 추진 하려는 신한은행(신한 Mom-pro)은 여성을 주요 대상으로 설정(육아휴직 1년 경과 직원 대상 → 정상근무 복귀 전 적응, 1일 6시간 근로 → 전일제 복직)하고 있는 차별적 인사관리 정책 유형으로 볼 수 있다.

은행, 유통, 항공, 호텔 등에서도 최근 시간제 일자리가 확산되고 있으나 채용형 시간제이며, 정규직 전환이 되는 곳도 기존 정규직 인원(TO)을 차지하는 형태로 바뀔 우려가 있다.

- 특히 노동계에서 우려한 바와 같이, 현재 한국의 시간제 노동자 고용 안정성이 악화되고 있는 것이 확인된다. 2015년 3월 경제활동인구 근로형태별 부가조사 결과를 보면, 폐업, 고용조정 등의 특별한 사정이 없으면 계속 직장에 다닐 수 있는 시간제 노동자 비율은 59.1%로 수준에 불과 하다. 현재 시간제 노동자의 52.4%는 '비자발적 사유'이며, 이 중 '당장 수입이 필요하다'(63.6%), '원하는 일자리가 없다'(15.6%), '직장 이동 등'(18.0%) 등으로 고용안정성이 악화되고 있는 것이 간접적으로 확인된다. 실제로 [표11]에서 확인 가능하듯 주요 시중은행 4곳의 시간제 일자리 현황을 분석해보면 애초 정년이 보장되는 시간선택제는 2곳에 불과하다. 현재 은행 시간제 선택제 일자리는 인사승진(전일제 전환)과 조직문화 적응 등의 문제가 해소되지 않을 경우 기존 정규직 일자리(여성 텔러, 상담, 사무지원)를 저임금 일자리로 고착화 시킬 우려가 높다.

[표11] 한국 주요 은행 시간선택제 현황 및 노동조건

주요 은행	2015년 채용규모	근무시간 (1일 실근로시간)		계약기간	보수	복리후생 (전일제 1/2)
KB 국민은행	300명 (‘14년 명)	일급제	09-18시 (8시간 근로)	유기계약 (10개월)	1일 6만4천원	경조금 매월 선물카드 재해보상금 지급
		시간제	12-18시 (5시간)	유기계약 (24개월)	1시간 8천원	
신한은행	280명 (‘14년 220명)	12-16:30(4시간)		무기계약	연 1,800만원	체육행사비, 경조금, 건강검진, 학자금 등
우리은행	330명 (‘14년 156명)	12-16:30(4시간)		유기계약 (12개월)	연 1,500만원	건강검진, 경조금 하계휴양소 이용
IBK 기업은행	69명 (‘14년 109명)	10-14:30(4시간)		무기계약	연 1,500만원	건강검진, 경조금 의료비 등

* 주 : 지난 3년간(2012년~2014년) 특성화고 채용 규모는 국민은행 80명, 신한은행 165명, 우리은행 490명, 기업은행 333명.

* 자료 : 매일노동뉴스(2015.5.26.), 서울신문(2015.5.16)의 내용을 필자 수정 보완 재구성.

- 주요 선진 나라(네덜란드, 영국)의 공공부문에 정착되고 있는 곳에서도 시간제 일자리의 긍정성과 달리 한국은 제도적 뒷받침이 안 될 경우 오히려 정규직 정원 축소와 고용의 질 저하를 초래할 위험성이 있다고 지적되고 있다(배규식, 2014: 신경아·장지연 외, 2015).¹⁰⁾ 독일과 네덜란드의 경우 민간부문의 시간제 일자리 확산은 정부 발표 내용과 달리 노동계에서는 고용 유연성이 가속화되고 상대적으로 여성과 청년 고용의 질 하락 되는 현상이 초래되어 10여년이 지난 현재 우려의 표명하고 있다.¹¹⁾

10) 독일 공공부문 종사자의 시간제 근로 허용은 ① 공무원 본인이 신청하고, 업무의 속성과 상황에 비추어 가능한 그러한 단시간 근로가 가능하여 그 해당 기관장의 허가가 있는 경우, ② 가족 문제가 있는 경우, ③ 육아휴직기간인 경우, ④ 고령근로자인 경우가 허용된다(권혁, 2015:47).

11) 2013년 11월 독일 베르디와 네덜란드 FNV 관계자와의 필자 면담 결과(해당 내용은 한국노동사회연구소 홈페이지에서 검색 가능). 실제로 미국 코넬대학의 한 조사 결과 '여성에게 육아휴직과 단축근로기회를 주는 가족친화정책이 여성고용율은 늘리지만 여성들은 나쁜 일자리로 몰아넣고 승진할 기회도 막는다고 분석했다. 이 연구 분석에 따르면 미국 여성 출산유급휴가 제도(12주)가 도입된 이후 고용율은 5% 증가되었으나, 승진확률은 8%나 감소했다는 것이다. 스페인에서도 7세 미만 자녀에게 여성 근로시간 단축 요구 권리법제화 이후 같은 남성보다 채용 가능성(6%)과 승진 기회(37%)는 낮아지고, 해고 가능성(45% 증가)은 높아졌다고 한다. 결국 차별적인 여성고용정책이 아니라, 여성과 남성이 균등한 고용 및 육아분담 정책(북유럽)이 대안이라고 보고 있다(경향신문, 2015.5.28)

4. 한국 노동시장 고용구조 다각화와 비정규직 실태

1) 노동시장 구조 변화 흐름 - 자본의 고용유연화와 외주화

- 한국은 지난 IMF 구제금융 이후 주요 제조업 및 서비스 사업장에서 외주화로 인한 고용관계 단절이 나타나면서 노사관계 또한 다양한 형태로 변화했다. 특히 한국은 내외적인 환경변화 속에서 노사관계 행위자인 자본과 노동은 서로 상이한 전략을 구사하며, 개별 기업과 사업장 내부에서도 고용관계를 둘러싼 선택은 서로 달랐다. 예를 들면 은행, 병원, 유통, 호텔 등 서비스 사업장에서는 다수의 업무들이 외주화되면서 조직 노동의 저항에 부딪치기도 하지만, 개별 사업장 차원에서 보면 자본의 의도대로 외주화가 진행되었다.¹²⁾
- 이 결과 우리나라 은행, 병원, 유통, 호텔 등 민간서비스산업은 물론이고 공공부문에서도 제조업과 마찬가지로 간접고용 노동자들은 외주화 이전과 비교하여 개별적 근로관계(임금 및 노동조건, 채용, 인사승진 및 배치)와 집단적 근로관계(노동조합의 가입, 단체협약의 적용 등)에서 차별을 받게 되었다. 특히 한국은 대기업의 서비스산업 진출 이후 기업 간 시장경쟁이 심화되면서 외주화 업무는 갈수록 증가하고 있다. 공공부문 또한 1980년대 영국에서부터 시작된 신공공관리론(NPM)의 영향으로 한국에서도 공공부문 선진화 정책(경영혁신 및 합리화)이 도입되어 비핵심 업무로 인식되는 일자리들이 외주화가 되었다.
- 결국 제조업과 상황과 조건을 다르지만 한국의 민간부문(은행, 유통, 병원, 호텔)과 공공부문 내 각 사업장의 외주화로 인한 간접고용 비정규직 활용 문제는 노사 간 주요 쟁점이 되고 있다. 그간 유통 사업장은 청소, 주차안내 및 시설부터 시작하여 계산 및 후선업무까지 외주화되었다. 병원 사업장은 청소(미화), 조리배식, 시설관리 직종을 중심으로 외주화했으나, 최근에는 간호보조 업무까지 확대되고 있는 추세다. 공공부문 사업장에서도 청소, 시설, 경비, 콜센터 업무들이 공공부문 혁신경영과 공공기관 평가와 맞물려 모두 외주화되었다.

12) 간접고용은 일반적으로 도급계약(용역, 위탁, 아웃소싱 등의 용어로 사용되기도 함)의 성격을 띠면서, 업무 수행 장소는 원청사(사용사업주)의 사업장 소재지에서 이루어지는 형태를 의미한다. 즉, "타인이 고용한 노동자를 자신의 사업장에서 자신의 사업을 위하여 직접적으로 편입시키거나 결합시켜 사용 또는 이용하는 형태로 그 노동자에 대해 그 자신이 직접적인 지휘감독을 하지 않는 경우" 의미한다.

- 무엇보다 우리나라 기업들의 간접고용 활용 이유는 대체적으로 경영 전략(합리화, 효율화)과 노사관계 등의 이유 때문이다. 실제로 사용자들은 간접고용 활용 이유로 '업무 성격'(36.8%), '비용절감'(33.2%), '고용유연성'(29.3%) 등을 꼽고 있다(김종진, 2013). 조사 결과를 해석하면, 결국 사용자의 외주화로 인한 간접고용 활용의 주된 이유는 '경영합리화 측면에서 노동시장 유연화 요인'(62.5%)인 것이다. 스페인에서도 외주화로 인한 파견근로 활용 이유는 고용유연성이 더 중요하게 인식되고 있다(조돈문, 2012b). 이는 사용자의 노동시장 유연화(수량적 유연화와 아웃소싱) 전략으로 간접고용을 활용하는 것으로 해석할 수 있다. 특히 비용절감 및 고용유연성으로 인한 간접고용 활용은 제조업보다 서비스업에서 더 그 비율이 높았다.
- 이런 현상을 반영하듯 현재 주요 산업 및 업종 그리고 사업장 내에서 동일 업무를 수행하고 있는 상시 지속 업무의 정규직과 비정규직 혼재 업무들이 확인된다. 2007년 비정규직법 시행 이후 많은 사업장에서 동일노동 동일임금의 '차별' 문제가 사회적 논의와 논쟁 속에서 일정하게 고용관계 차별 문제가 해소되었을 것으로 판단되었으나, 실제로 지난 5년 사이 산업차원의 고용구조 개선이 진행되지 않고 개별 기업과 사업장 차원에서 진행되어 차별이 더 고착화되고 있다.

2) 고용관계 다양화와 변형 - 공공부문과 민간부문의 서비스산업 고용관계 사례

- 서구와 마찬가지로 산업구조 변화와 IT 및 정보기술의 발전, 시장경쟁 심화로 기업의 고용 및 노동시장 유연화에 따라 고용관계의 다양화되고 있다. 고용관계 다양화는 주로 서비스산업에서 나타나고 있으며, 대기업의 프랜차이즈 확대로 다양한 고용관계가 출현하고 있다. 물론 현재 서비스산업이거나 네트워크형 산업(IT, 통신, 유통)에서 다양한 고용관계를 형성되고 있으나, 공공부문에서도 동일한 형태의 다층적인 고용구조를 형성한 사례들이 지자체나 학교 사업장에서 확인된다. 오히려 민간영역보다 지자체의 고용형태가 더 복잡한 상황이다.
- 공공부문(지자체, 학교) 전통적인 노동법 영역인 고용 및 노무관계의 차원에서 확인 가능한 비정규직(직접고용 비정규직 : 기간제, 시간제, 일용직, 간접고용 비정규직 : 파견근로, 용역근로)뿐 아니라, 민간에서는 활용되지 않는 다양한 비정규직 형태가 존재한다. 예를

들면 지자체의 경우 공공근로 기간제 및 일용직, 국시비 보조사업 기간제 및 시간제(매칭 사업), 일자리 창출 사업(청년, 노인, 여성, 장애인 일자리)의 비정규직이 존재한다.

- 게다가 지자체 비정규직 문제 중 핵심은 노무도급 성격의 민간위탁(청소, 경비, 시설 이외의 위탁)과 함께 사무위탁과 시설위탁(사회복지시설, 청소년수련관, 의료기관 및 병원, 기타 센터, 상수도 검침이나 교체 등)에 고용된 비정규직이 더 큰 문제다. 이들 민간위탁(사무, 시설)에 고용된 비정규직 규모는 실제로 각 지자체의 비정규직 인원과 거의 비슷한 규모를 차지하고 있다. 하지만 민간위탁이라는 이유로 정부의 공공부문 비정규직 종합대책 영역에 포함되어 있지 않고 있다.
- 이처럼 한국의 공공 및 민간부문을 포괄한 서비스산업 고용관계 다양화 및 변형은 몇 가지 핵심적인 특징이 있다. 첫째, 주요 서비스산업에서는 제조업과 같은 전통적인 고용관계로는 포착하기 어려운 협력업체 형태의 중층적인 고용관계(유통서비스: 백화점, 대형마트, 면세점)를 띠는 곳부터, 매우 전문적인 핵심 업무와 단순 업무까지 다양한 고용관계(생산자서비스: 은행, 증권, 생명, 보험, 손보,, 사회서비스: 교육, 보건, 공공행정)를 형성하고 있는 곳까지 이질성이 높다. 물론 기업별로 파편화된 고용관계(개인서비스: 오락문화, 음식, 이미용, 패스트푸드)를 형성한 곳도 존재한다.
- 문제는 [그림3]에서부터 [그림11]에서 확인 할 수 있듯이, 한 사업장에 다양하고 중층적인 고용관계 및 이전과 다른 형태의 변형된 고용형태가 공공부문과 민간부문의 서비스업에 다수 존재하며, 점차 확대 및 증가 추세라는 점이다. 이렇게 다양한 고용관계는 서비스산업 내 하위 업종별로 다양한 업무와 직무와 노동과정을 특징짓고 있기 때문에, 근무형태와 노동시간 그리고 임금체계 또한 전혀 상이하다.
- 그러나 현재 한국의 노사정 주체들은 기존의 전통적 고용관계 만을 기준으로 사회적 대화나 노사관계의 제도적 틀을 형성하고 있다. 이런 이유로 노동시장의 사각지대에 위치 지어진 보호받지 못하거나 2차 노동시장 밖으로 이탈된 변형된 고용관계를 맺고 있는 비정규직은 사회적인 목소리(voice)조차 내지 못하고 있다. 유통업 내 협력업체 판매서비스직, 콜센터 텔레마케터 등 간접고용 비정규직이 대표적이며, 돌봄 노동인 바우처 사업의 가사간병요양서비스 종사자들도 노동시장 내 취약계층 중 하나다.

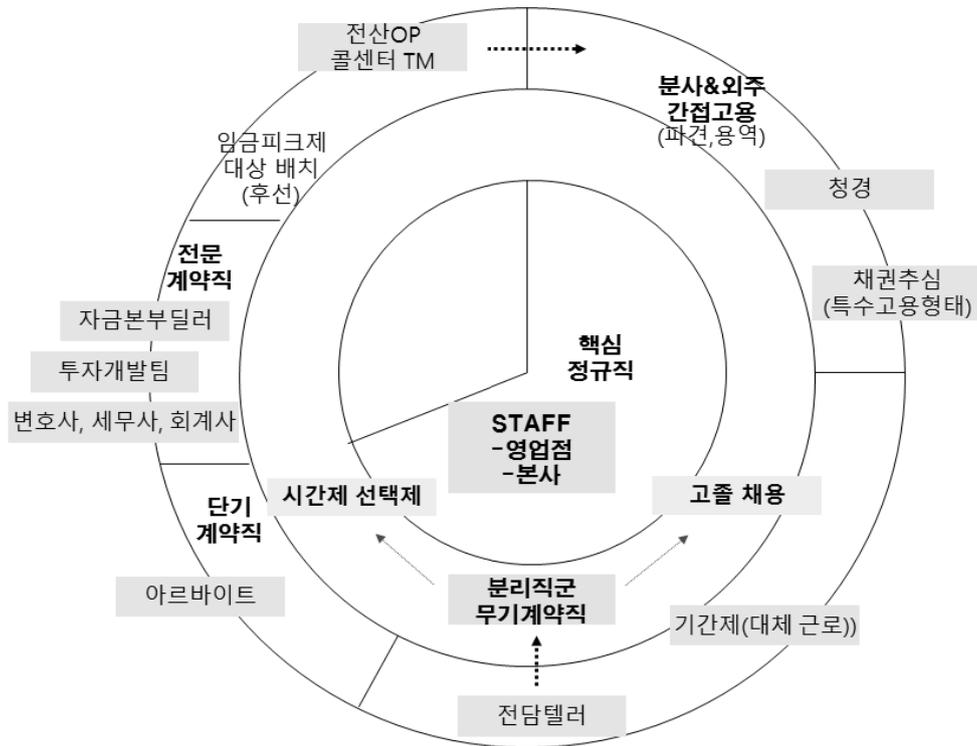
- 둘째, 고용구조의 다양화 현상은 이전에 존재하지 않는 새로운 직업이 출현하면서 혹은 자본의 규제 회피 및 비용절감 등의 고용유연화 전략의 일환으로 등장한 특수근로형태 고용종사자에서 확인 가능하다. 현재 특수근로고용형태고용종사자는 전통적인 노동자에 비해 인적, 조직적, 경제적 종속성이 완화된 형태의 노동을 수행하고 있다. 그러나 '근로자'가 아니라는 이유로 노동법적 보호에서 배제되고 있는 상황이며, 그나마 조직된 노동 조합 대표성도 현재 취약한 상태다(이병훈· 외, 2013).
- 현재 고용노동부가 파악한 특수근로형태고용종사자가 규모는 128만명 정도까지 추정되고 있으며, 아래의 [표10]은 현재 한국 사회에서 논의되고 있는 특수근로형태고용종사자 주요 직종(30여개)들이다. 이들 직종 중 일부는 위장된 자영인 형태로서 법적인 근로자 지위를 인정 받아야할 직업도 있고, 일부는 자영인 속성보다는 노동자 속성이 더 강해, 기초서비스나 노동시장의 기본적인 제도적 보호를 필요로 하는 직업도 있다.

[표10] 한국 특수근로형태 고용 종사자 주요 직종들

기존 노사관계 행위자 형성 특수근로형태 종사자 논의 직종	기존 노사관계 행위자 미형성 특수근로형태 종사자 직종들
보험설계사 골프장경기보조원 학습지교사 레미콘트럭지입기사 택배기사 퀵 서비스기사 화물차지입기사 덤프트럭지입기사 대리운전 기사 애니메이터 텔레마케터 콘크리트 펌프카 지입기사 검침원(수도, 가스, 전기)	배달원(녹즙, 도서, 생활정보, 신문배포원) 모집인(카드, 대출) 물류배송기사, 구난차기사 A/S기사, 정수기 방문점검원 헤어디자이너, 구성작가 야구르트 판매원, 화장품 방문판매원 의류판매중간관리자, 자동차 판매원 아동도서방문판매원, 신문광고영업사원 스포츠 및 레슨 강사(헬스레슨, 골프레슨강사 등) 행사도우미, 연극 및 공연예술 배우 학원강사, 상조회사영업사원 CS 아카데미 강사 상담심리사, 미술치료사 등 전문직

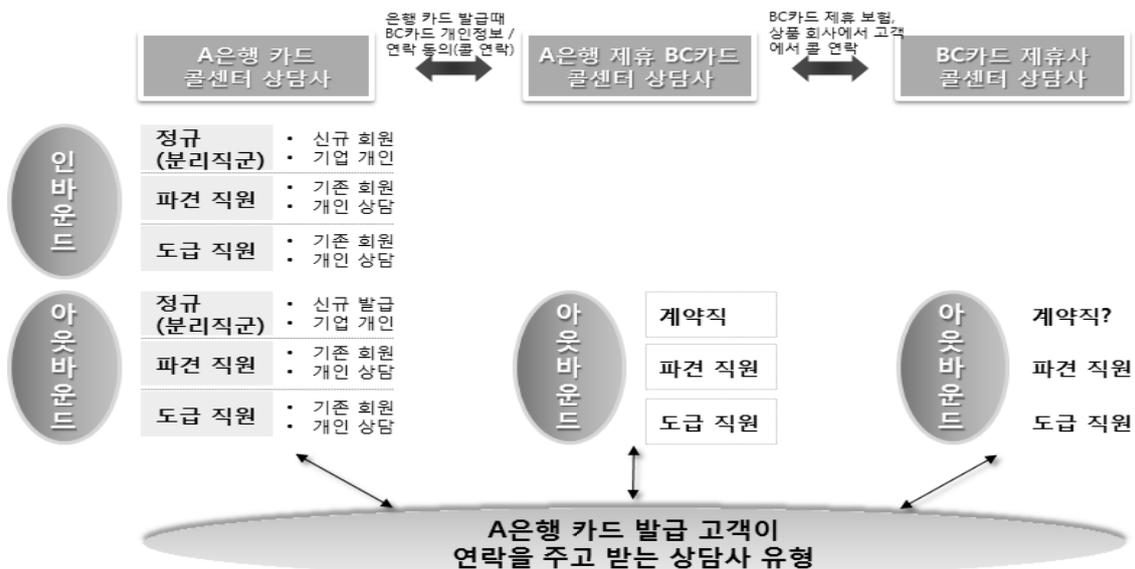
* 주 : 2008년부터 보험설계사, 골프장경기보조원, 학습지 교사, 레미콘트럭지입기사, 2010년부터 택배기사, 퀵 서비스기사 총 6개 직종은 산재보험 적용 대상 직종이나 산재보험 부담 주체, 적용제외 신청서 문제 등으로 현재 산재보험 가입률은 10%도 안 된다.

[그림4] 한국 생산자서비스 고용구조와 고용관계 모형 - 은행

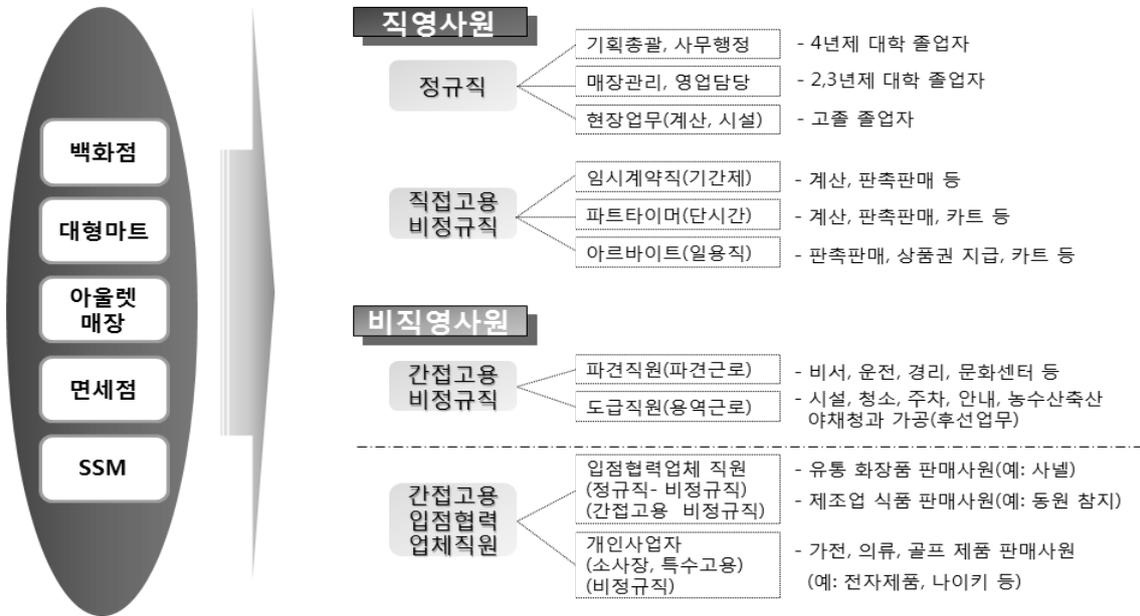


- * 주 : 1) 금융권에는 2007년 비정규직 도입 시기 전담 텔러 직군이 무기계약으로 전환 됨
- 2) 최근 금융권(은행)에서 과거 텔러 직군이 담당하던 업무를 '시간선택제 일자리'로 채워가고 있는 상황임.

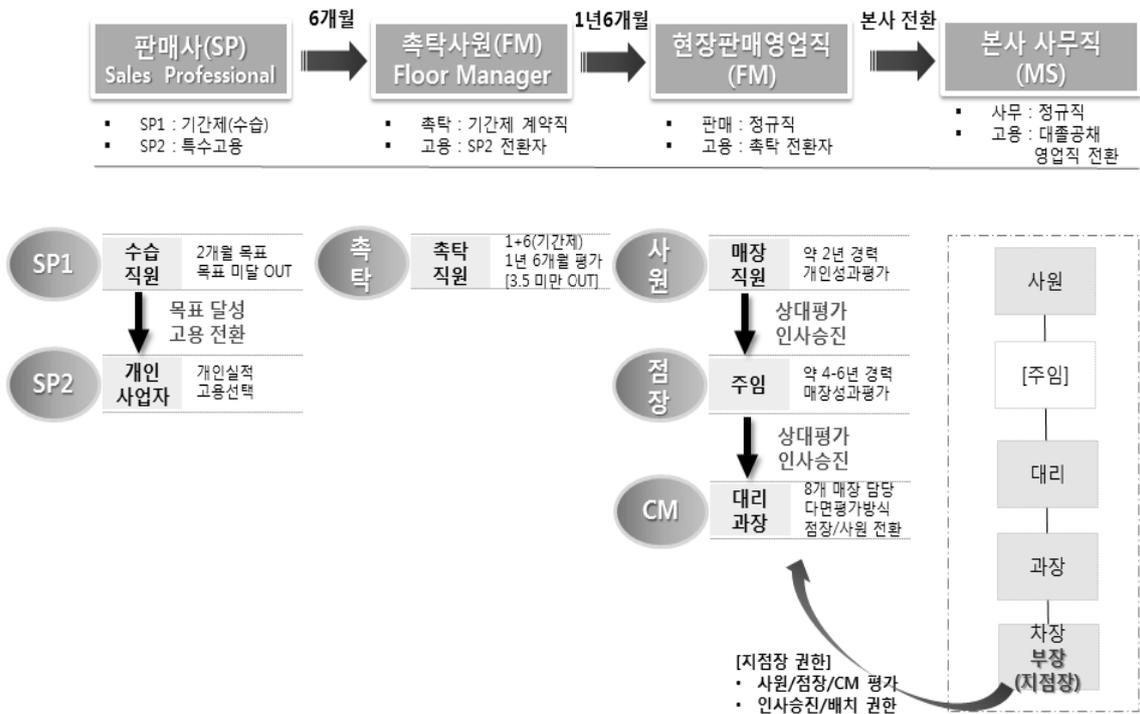
[그림5] 한국 생산자서비스 고용구조와 고용관계 모형 - 금융 콜센터



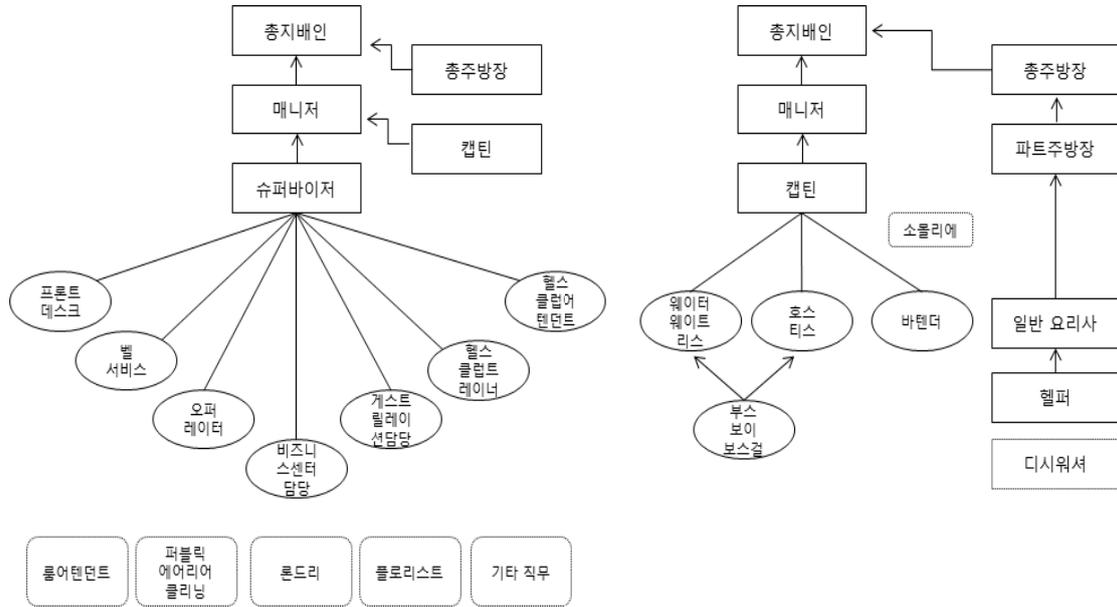
[그림6] 한국 유통서비스 고용구조와 고용관계 도형 - 종합소매업



[그림7] 한국 유통서비스업 고용구조와 고용관계 도형 - 통신사 대리점



[그림8] 한국 개인서비스 고용구조와 고용관계 도형 - 호텔, 숙박

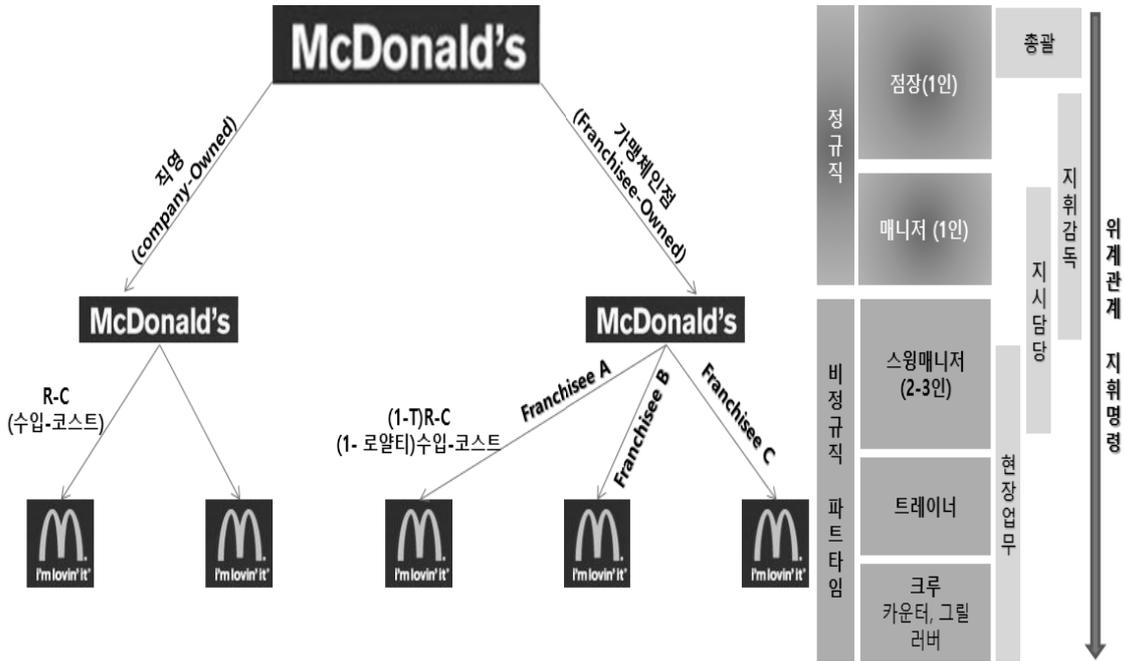


* 주 : [그림] 하단의 '실선'인 주요 업무·직종인 룸 어텐던트(룸 메이드, 객실 청소), 클리닝, 론드리, 디시워셔 등의 직무는 고용관계가 단절되어 현재 모두 외주화된 간접고용 활용 업무임.

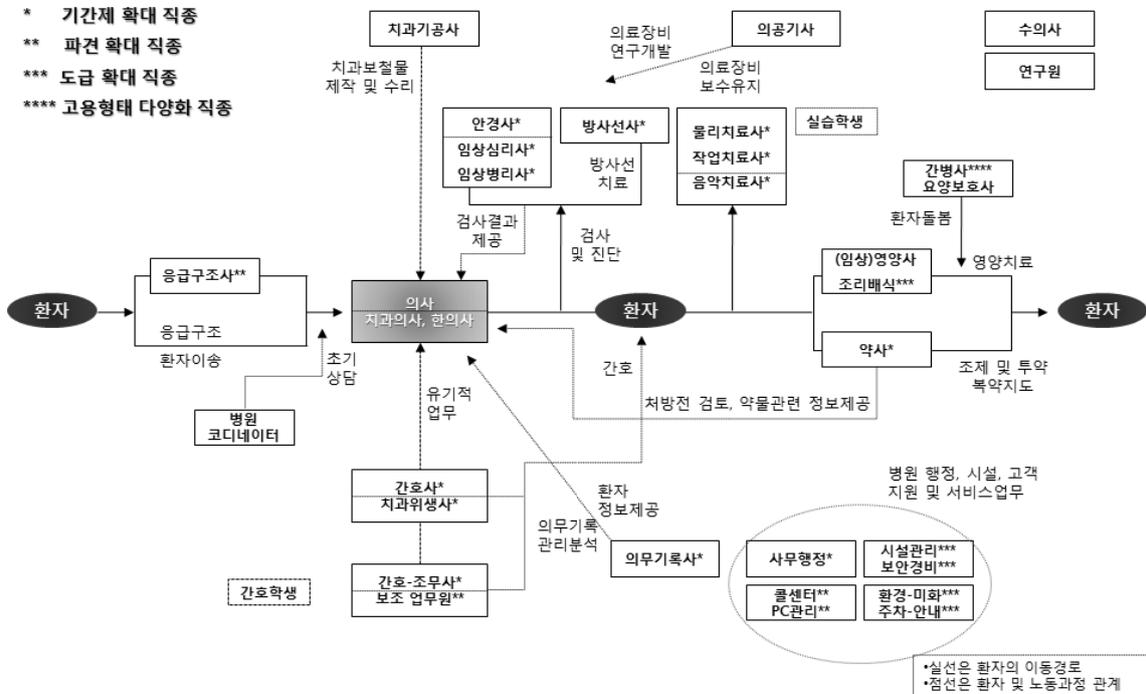
[그림9] 한국 개인서비스업 고용구조와 고용관계 도형 - 제빵제과



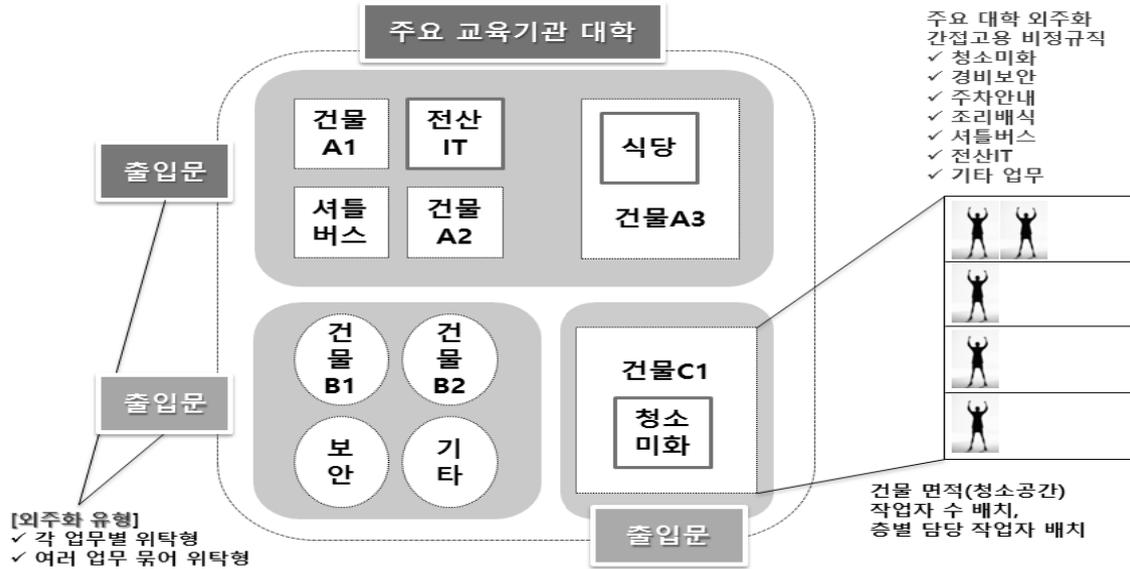
[그림10] 한국 개인서비스업 고용구조와 고용관계 도형 - 패스트푸드



[그림11] 한국 사회서비스업 고용구조와 고용관계 도형 - 의료기관(병원)



[그림12] 한국 사회서비스업 고용구조와 고용관계 도형 - 교육기관(대학)



- 한국 노동시장에서 비정규직 문제는 고용불안과 차별 문제가 그간 주요 쟁점이 되었고, 고용불안 문제 해소를 위한 정책으로 공공과 민간부문에서 정규직 전환이 비정규직법의 직간접적인 효과로 진행되었다. 문제는 한국 사회에서 산업적 차원의 노사관계가 미약한 관계로 정규직 전환 과정에서 개별 사업장 수준에서 이루어졌다는 점이다. 이런 이유로 비정규직의 정규직화는 개별 사업장의 노사관계 수준의 역학관계에 따라 진행되었다.¹³⁾

[표11] 한국 사회서비스 광역 지방자치단체 동일업무 비정규 혼재 직종 현황

주요 직종		직접고용 비정규직			간접고용 비정규직	
		기간제	단시간	일용직	과건근로	용역근로
1	일반행정사무보조원	◎				
2	전산보조원					
3	청소원(시설물청소)	◎		◎		◎
4	경비원					◎
5	시설관리원	◎				◎
6	환경미화원(가로청소폐기)					◎
7	주차안내					◎
8	조리보조원					◎
9	영양사					◎
10	시험연구보조원	◎				
11	사서		◎			
12	대면민원상담안내					

13) 공공부문의 경우 정부 정책(공공부문 비정규직 종합대책)이 반영되었지만, 지자체의 경우 간접고용이 직접고용으로 전환된 곳은 광역 지자체의 경우 3곳(서울, 인천, 광주)에 불과하며, 중앙행정기관과 공공기관의 경우 간접고용은 거의 대부분 외주화 상태로 활용하고 있다. 한편 공공부문 내 문화예술 전문직과 같은 영역에서도 동일 업무 수행 '정규직-무기계약직-비정규직(기간제)'이 존재하며, 동일한 업무를 수행하는 문화예술 전문직의 경우 무기계약직이나 기간제의 경우 임금체계 또한 각 기관별로 상이하다(김종진, 2015b).

13	전화민원상담교환콜센터					◎
14	법률상담					
15	문화예술공연전시담당자					
16	상수도검침교체종사자					
17	운전	◎				
18	비서속기					
19	홍보기획관리제작촬영					
20	기타					
21	연구원	◎				
22	소방					
23	경비					◎

* 주 : 해당 직종 모두 각 비정규직이 활용되고 있으며, ◎ 표기된 직종은 상대적으로 고용규모가 많은 직종임

- 또한 정규직 전환 과정에서 확인 가능한 것은 산업적 차원의 협약이나 이행이 아닌, 개별 사업장 차원의 정규직 전환이 진행되어 사업장 내 동일 노동을 수행하는 ‘정규직-무기계약직-비정규직(직고, 간고)’이 혼재되어 있는 곳도 있고, 산업 및 업종 차원에서 보면 동일 업무를 수행함에도 기업과 사업장별로는 고용형태가 다른 곳들도 있다. 예를 들면 공공부문 중 서울시는 청소와 시설관리 업무 간접고용 노동자가 모두 정규직화(무기계약직)되었음에도, 경기도는 간접고용(파견, 용역)으로 고용되어 있다. 이와 비슷하게 서울시립대학 청소, 경비 노동자는 직접고용되었으나, 같은 광역 지자체 소속 대학들은 간접고용되어 있다.¹⁴⁾

- 한편 [표12]에서 알 수 있듯이 한국 주요 대형병원 내 약 27개 남짓 직종에서 정규직과 동일한 업무를 수행하고 있는 다양한 고용형태(‘무기계약직-기간제-단시간-파견-용역’)의 비정규직이 존재하고 있는 것을 알 수 있다. 병원 사업장의 외주화 활용은 관리와 규제 회피 및 비용절감과 모방적 동형화 요인 등이 존재한다. 한편 유통업 계산 업무의 경우 홈플러스, 이마트, 롯데마트는 직접고용(무기계약직, 기간제, 시간제) 형태로만 운영하고 있으나, 현대백화점은 외주화된 형태의 간접고용(사내하도급)으로 활용되고 있다.

14) 고용노동부가 발표한 <대학 청소용역 실태조사 결과>(2014.11) 용역근로자 보호 지침 준수 여부를 보면 거의 대부분 제도 준수율이 미약한 것으로 나타나고 있다. 국·공립대 60곳과 사립대 100곳을 대상 조사한 결과를 보면, 먼저, 국공립대학교 준수율은 △공고시 근무인원 명시(100%), △근로조건보호 협약서 제출(88.2%), △협약서 위반시 제재(71.6%), △고용승계 조항 명시(70.5%), △시중노임단가 적용(0%) 순이다. 사립대 준수율 △공고시 근무인원 명시(93.4%), △협약서 위반시 제재(72.7%), △고용승계 조항 명시(28.4%), △근로조건보호 협약서 제출(26.8%), △시중노임단가의 적용(0%)로 나타났다.

[표12] 한국 사회서비스 의료기관·병원 동일업무 정규-비정규 혼재 직종 현황

주요 병원 직종 (27개 직종)	직접고용	직접고용 비정규직 고용		간접고용 비정규직 고용	
	무기계약직	기간제	단시간	파견	용역
간호사				×	×
간호조무사				×	×
사무행정				×	×
시설관리					
임상병리사					×
방사선사				×	×
물리치료사				×	×
의무기록사			×	×	×
작업치료사			×	×	×
치기공사			×	×	×
치위생사				×	×
영양사			×	×	
정신보호사	×	×	×		×
안경사	×		×	×	×
그외 의료기술직				×	×
보조원					
약사				×	×
연구직			×	×	×
조리배식					
세탁청소			×		
환자이송					×
전산				×	
교환			×	×	
경비			×		
운전			×		
안내			×		
콜센터 안내	×		×	×	

*주 : 1) 표 안의 '음영' 직종은 동일 업무 정규직 대비 각 무기계약, 기간제, 단시간 고용되어 있다는 것을 의미.
 2) 표 안의 '음영' 중 '×' 직종은 동일 업무 무기계약, 기간제, 단시간 고용되어 있지 않다는 것을 의미.

5. 맺음말: 토론 및 논의

- 한국의 노동시장은 IMF 구제금융 이후 고용체제 자체가 기존과는 전혀 다른 형태로 변화되고 있다. 무엇보다 산업구조 변화 및 정부정책 흐름을 반영하여 노동시장의 일자리 규모와 추이가 서비스산업과 비정규직 확대 및 증가 추세 현상이 확인된다. 특히 한국 노동시장은 기존 노동시장 이중구조화(1차, 2차)나 핵심-비핵심 논의를 그대로 반영하고 있다. 예를 들면 협소한 1차 노동시장과 분절 노동시장 구조는 이론적 혹은 실증적 연결결과와 동일하다.
- 한국 노동시장은 300인 미만 중소기업의 비정규직 규모와 비율이 높고, 제조업에 비해 서비스산업 비정규직 비율이 높다. 더불어 노동과 고용의 특성을 보면 지난 10년 사이 비정규직은 자본의 고용 및 노동유연화로 인한 저임금 시간제 및 간접고용 비정규직이 증가했고, 노조 조직률은 더욱 하락했다. 이는 정부의 포괄적인 노동정책(비정규직법, 공공부문 비정규직 대책, 최저임금제도)의 효과가 미비하거나 개별 현장에서 작동하지 않는 것을 의미한다.
- 하지만 더욱 큰 문제는 기존의 노동시장이 포착하지 못한 새로운 형태의 고용체제들이 출현 확대되고 있다는 점이다. 자본의 고용 및 노동유연화 전략으로 개별 자본의 전략적 선택이나 모방적 동형화 현상에 의한 다차원적인 고용구조가 형성되고 있다는 점이다. 예를 들면 시장과 경제상황이라는 산업구조 효과나 정부 정책에 기인된 제도적 효과에 의한 변형된 비정규직 활용(시간제 일자리, 서비스 외주화 확대, 특수고용 증가)이 증가되고 있다는 점이다.
- 특히 자본의 외주화 전략에 의한 파견용역과 같은 간접고용은 물론 IT 및 서비스산업의 발달로 특수근로형태고용 종사자와 같은 국가와 기업으로부터 보호받지 못하는 비제도화된 파편화된 고용형태가 출현 확대되고 있다는 점이다. 유통, 금융, 병원, 호텔과 같은 민간부문은 물론 대학과 지자체와 같은 공공부문 내 개별 사업장에서 다양하고, 중층적이면서 다차원적인 고용구조 현상이 확인되고 있으며, 고용과 임금 차별을 떠나 비인권적인 차별들도 일부 확인된다.¹⁵⁾

15) 공공부문 내 간접고용 비정규직 차별은 주로 재계약을 빌미로 한 금품 수수와 인격 모욕(폭언) 등을 감내해야하는 상황이고, 민간부문 내 간접고용 비정규직 차별은 원청 사업장의 제반 시설(병원과 같은 의

- 때문에 주요 선진국에서도 간접고용 활용에 대한 법제도적 혹은 노사관계 차원에서 다차원적으로 규제나 개입하고 있는 것이다. 무엇보다 간접고용에 대한 규율 및 보호를 법제도적 차원에서 제도화 했다. 스웨덴이나 스페인처럼 간접고용 문제 해결을 위한 제도화를 사회적 합의와 단체교섭을 사회 행위 주체들이 해결한 곳도 있다(조돈문, 2012ab). 대표적으로 스웨덴의 고용보호법에 명시된 정규직 고용원칙(사용사유), 임시직 노동자 보호 장치 등이다. 이에 비해 한국의 간접고용 비정규직 노동자를 위한 규제와 보호 대책은 미흡한 실정이다.
- 오히려 한국의 노동시장은 영국과 독일처럼 탈규제와 같은 제도적 흐름이 고용체제에 왜곡된 형태로 투영될 개연성이 높다. 예를 들면 파견법 확대(32개 업종 확대, 연령 55세 이상)나 비정규직법 기간 연장(4년), 주당 노동시간 확대(64시간)와 같은 자본의 탈규제 요구가 수렴될 가능성이 높다. 물론 사회보장제도와 최저임금제도의 현실화 없이 파트타임 일자리라는 화려한 정치적 수사어구에 상시 지속 업무의 정규직 일자리에 저임금 단시간 일자리로 채워질 위험성도 현재 진행형이다.
- 독일(슈바르츠 아르바이트, 블랙노동)이나 네덜란드 및 영국(제로아워, zero-hour)과 같은 국가에서도 시간제 일자리와 같은 나쁜 일자리가 증가하는 등 노동시장이 파편화되었다. 이들 나라들의 경험을 보면 1차 노동시장이 제도화된 형태로 존재하지만 2차 노동시장에서는 노동의 사각지대 현상이 나타나고 있다. 대표적으로 변형된 초단시간 청년 아르바이트 일자리, 사회서비스 돌봄 일자리, 서비스산업 여성 저임금 간접고용 일자리 영역에서 호출근로나 특수근로형태고용종사자 등이 한국에서도 더 확대될 것이다.¹⁶⁾
- 결국 한국 사회의 노동시장 구조가 자본의 노동시장 유연화 전략에 조응하는 고용체제로 제도화될 것인지, 아니면 노동시장의 사회적 행위주체들이 개입하여 현재의 다차원적이고 변형된 고용구조와 고용관계의 제도적 규율을 통한 노동시장 재구조화를 형성할 것인지 좀 더 지켜볼 필요가 있겠다. 문제는 공공부문에서 좋은 일자리 중심의 바람직한 고용체제의 실질적인 사례(best practice)를 만들고, 민간부문을 추동할 수 있도록 하

료시설, 카페나 커피 전문점 등 편의시설) 이용을 제약하는 문제들이 존재한다.

16) 시간선택제 일자리와 같은 정부 정책 도입 이후 국민은행과 우리카스와 같은 곳에서는 기존 무기계약 자리에 유기계약이라는 부정적인 시간제 일자리가 나타나고 있다. 또한 사회복지기관과 같은 곳에서는 상담심리와 미술, 놀이치료사와 같은 상담사를 특수고용형태로 활용하는 곳들이 나타나고 있다.

는 사회적 논의구조가 필요하다.

- 예를 들면 새로운 정치적 리더십을 통한 서울시나 광주시와 같은 간접고용 비정규직의 직접고용 전환이나 최근 주요 지자체 28곳에서 시행 도입되고 있는 생활임금제(공공부문) 등을 좀 더 확대하는 학계와 노동 그리고 시민사회진영의 개입과 노력이 필요하다(김종진, 2015c). 또한 시민사회 및 노동단체의 압력과 국가 개입을 통한 신세계 이마트의 불법파견을 통한 약 1만명의 직접고용 전환(민간부문)과 같은 몇몇 사례들의 존재한다.
- 따라서 한국의 노동시장 재구조화를 통한 비정규직 축소와 차별 해소문제를 어떻게 가능한지 학술적 차원과 동시에 법제도적, 정책적, 실천적 차원에서 다양한 모색이 재논의될 시점이 아닌가 생각된다.¹⁷⁾ 이를 위해서는 국가 차원에서 포괄적이고 종합적인 노동시장 관련 법제도 및 정책이 수립되어야 할 상황으로 판단된다. 이와 같은 종합 단계는 법률 제정을 통한 기반 조성 and 정책적 지속성을 위한 노사정 이해당사자의 참여와 논의 속에서 단계적인 방안이 새롭게 논의될 필요가 있다.

17) 현재 정부 주도의 신고용전략이나 노동시장 이중구조화 문제는 개별적 근로관계 차원의 고용양극화 해소라는 프레임으로, 기존 노동운동진영의 노동통제를 강화하는 노동체제 재편 전략의 수단으로 활용될 수도 있다. 대기업 제조업 노동운동(현대자동차 불법파견 문제, 쌍용자동차 정리해고 문제)이나 공공부문 노동운동(공무원노조, 전교조)에 과도한 국가기구(입법, 사법, 행정) 노사관계 개입과 인식, 판단들의 징후들이 이런 의구심을 들게 한다.

<참고문헌>

- 고용노동부. 2015. 「시간선택제 일자리 추진현황 및 향후 계획」, 경제사회발전노사정위원회, 일·가정양립을 위한 일자리위원회 17차 회의자료, 1~9쪽.
- 권순원. 2014. 「상생의 노사관계와 노동운동 패러다임의 전환」, <노동시장 이중구조와 공정노동시장, 신고용노동비전전략워크숍> 자료집, 한국노동연구원. 153~157쪽.
- 권혁. 2015. 「시간선택제 근로 활성화를 위한 기반 확충방안」, 『시간선택제 2년의 평가와 향후 과제』, 고용노동부. 25~53쪽.
- 금재호. 2015. 「시간(선택)제의 개념 및 통계의 개선방향」, 경제사회발전노사정위원회, 일·가정양립을 위한 일자리위원회 17차 회의자료, 1~28쪽.
- 김유선. 2014a. “300인 이상 대기업 비정규직 규모 : 고용형태 공시제 결과(2014년 3월 현재)”, KLSI 이슈페이퍼 2014-19. 한국노동사회연구소.
- 김유선. 2014b. 「최저임금의 고용효과」. 《산업노동연구》, 제20권 제3호, 한국산업노동학회, 229~259쪽.
- 김유선. 2014c. 「사업체 규모와 고용형태별 노동조건 실태」, 2014년 춘계학술대회, 서울대학교 노동법연구회.
- 김유선. 2015. 「여성 비정규직 실태와 정책과제」, KLSI 이슈페이퍼 2015-3. 한국노동사회연구소.
- 김유선·김종진 외, 2012. 『서울시 좋은 일자리 만들기 기본방안 연구』, 서울시 일자리정책과.
- 김유선·김종진 외, 2015. 『광주시 공공부문 비정규직 고용구조 개선 세부실행 방안 연구』, 광주시 사회통합추진단(하반기 발간 예정).
- 김종진. 2011. 『서비스노동자는 어떻게 일하나?』, 한국노동사회연구소·프리드리히 에버트재단.
- 김종진. 2014a. 「사회적으로 확산되는 서비스산업 간접고용 실태와 개선과제: 서울지역 대학, 병원, 학교, 구청, 아파트 사례」, KLSI 이슈페이퍼 2014-2. 한국노동사회연구소.
- 김종진. 2014b. 「지방자치단체 비정규직 실태와 개선과제」, KLSI 이슈페이퍼 2014-13. 한국노동사회연구소.
- 김종진. 2015a. 「자본의 구조조정 방식 변화, 간접적 고용조정 전략」, <희망없는 절망퇴직 사례발표대회>, 새정치민주연합 을지로위원회 내부 워크숍 자료집, 1~16쪽.
- 김종진. 2015b. 「공공부문 문화예술 비정규직 노동실태와 개선과제: 연극뮤지컬, 무용발레, 양악, 국악, 학예사, 전문직」, KLSI 이슈페이퍼 2015-04. 한국노동사회연구소.
- 김종진. 2015c. 「생활임금의 사회적 의미와 시사점: 지자체 검토 조건과 과제」, 『생활임금조례 정착을 위한 토론회』, 전국공무원노동조합. 8~22쪽.
- 김종진 외. 2011. 『간접고용 활용실태 및 간접고용 근로자 실태분석』, 국회입법조사처.
- 김진. 2011. 「상시적 구조조정 수단으로서의 금융기관 ‘후선 발령’의 정당성」, 《노동법실무연구》 제1권, 노동법실무연구회.
- 노용진. 2014. 「최근 노동시장 구조개편과 노사관계 과제」, <생산성 향상과 일터혁신형 인적자원관리 전략, 신고용노동비전전략워크숍>, 한국노동연구원. 75~84쪽.
- 노중기. 2008. 『한국의 노동체제와 사회적 합의』, 후마니타스.

- 노중기. 2013. 「중속적 신자유주의 노동체제와 한국 국가의 노동통제 전략 변동」, 『한국의 신자유주의와 노동체제』, 노동의지평. 77~106쪽.
- 변양규. 2014. 「노동시장 이중구조 완화와 노동시장 현안」, 『노동시장 이중구조와 공정노동시장』, 신고용노동비전전략워크숍 자료집, 한국노동연구원. 5~17쪽.
- 배규식. 2015. 「시간선택제 해외사례와 시사점」, 『시간선택제 2년의 평가와 향후 과제』, 고용노동부. 55~75쪽.
- 신경아·장지연 외. 2015. 『여성친화형 일자리로서 시간선택제 일자리 정책의 효과와 개선과제』, 국회여성가족위원회.
- 어수봉. 2014. 「노동시장 구조 개선의 주요 쟁점과 과제」, 『노동시장 구조개선의 방향과 과제』, 경제사회발전노사정위원회. 31~40쪽.
- 이병훈 외. 2013. 『사장님도 아니야, 노동자도 아니야』, 창작과비평사.
- 이병희. 2011. 「비정규직법 시행 3년의 고용효과」, 《경제발전연구》, 한국경제발전학회, 245~269쪽.
- 이병희. 2012. 「사내하도급의 활용 원인과 고용성과」, 《산업노동연구》, 제18권 1호, 한국산업노동학회, 1~33쪽.
- 이상호. 2014. 「독일 파견노동의 탈규제화와 노사관계의 형향」. 《산업노동연구》, 제20권 제3호, 한국산업노동학회, 261~296쪽.
- 이시균. 2011. 「간접고용이 고용성장에 미치는 효과」. 《산업노동연구》, 제17권 제1호, 한국산업노동학회, 239~264쪽.
- 이시균. 2013. 「최저임금이 근로빈곤 탈출에 미치는 효과」, 《산업노동연구》, 제19권 1호, 한국산업노동학회, 35~64쪽.
- 이주희. 2012. 「일과 생활의 균형: 평등한 노동권을 위한 노동과 복지의 재구조화」, 『고진로 사회권』, 후마니타스, 103~129쪽.
- 은수미·이병희·박제성. 2011. 『사내하도급과 한국의 고용구조』, 한국노동연구원.
- 은수미·김기선·박제성. 2012. 『간접고용 국제비교』, 한국노동연구원.
- 장지연·전병유. 2014. 「소득계층별 여성 취업의 변화: 배우자 소득 수준을 중심으로」, 《산업노동연구》, 제20권 2호, 한국산업노동학회, 219~248쪽.
- 정이환. 2013.a. 「노동시장의 사회학적 연구의 쟁점」, 《경제와사회》, 제100호, 비판사회학회, 94~113쪽.
- 정이환. 2013.b. 『한국 고용체제론』, 후마니타스, 89~150쪽.
- 전형배. 2012. 「영국의 사내하청 관련 근로의 실태와 규제」. 《국제노동브리프》, Vol. 10, No. 7, 한국노동연구원, 30~39쪽.
- 조성재. 2011. 「사내하도급 실태와 개선방향」. 《노동리뷰》. 제70호, 한국노동연구원, 73~81쪽.
- 지주형. 2013. 「신자유주의의 축적체제의 구조, 위기, 그리고 전망」, 『한국의 신자유주의와 노동체제』, 노동의 지평. 13~49쪽.
- 조돈문. 2012. 「스웨덴의 간접고용 사회적 규제와 “관리된 유연성”: 파견업 단체협약을 중심으로」, 《산업노동연구》, 제18권 2호, 한국산업노동학회, 299~326쪽.

- 조돈문. 2012. 「스페인 비정규직 문제와 사회적 행위주체들의 전략: 2010년 노동시장 개혁 공방을 중심으로」, 《산업노동연구》, 제18권 1호, 한국산업노동학회, 311~347쪽.
- 조동훈. 2014. 「한국 노동시장의 임금격차」, 『노동시장 이중구조와 임금정책』, 한국노동연구원. 3~23쪽.
- 황덕순·윤자영·윤정향. 2013. 『사회서비스 산업 노동시장 분석 : 돌봄서비스를 중심으로』, 한국노동연구원.
- 황수경. 2015. 「시간선택제 일자리 정책 성과와 과제」, 『시간선택제 2년의 평가와 향후 과제』, 고용노동부. 3~23쪽.
- Appelbaum, Eileen. 2010, “Institutions, Firms and the Quality of jobs in Low-Wage Labor Markets”, edited by Jerome Gautie and John Schmitt. *LOW-WAGE WORK IN THE WEALTHY WORD*. Mew York: Russel Sage Foundation.
- Atkinson. J. 1984. “Manpower strategies of flexible organizations”, *Personnel management*. Aug., pp.28-31.
- Bosch, Gerhard & Steffen Lehndorff. 2005. “Introduction: service economies—high road or low road” , *Working in Service Sector: A tale form different worlds*. Routledge, pp.1~32.
- Cunningham, Ian and Philip James. 2010, “Strategies for Union Renewal in the Context of Public Sector Outsourcing”, *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 31, No. 1, pp.34~61.
- Gill, Colin. 2006, "Industrial relations in Western Europe", in Morley, Michael J., Patrick Gunnigle & David G. Collings eds. 2006, *Global Industrial Relations*(London: Routledge), pp.71~85.
- Hausermann, Silja and Hanna Schwander. 2102. 「이중화의 다양성? 복지레짐별 노동시장 분절화와 내부자-외부자 분할」, 『이중화의 시대: 탈산업사회에서 불평등 양상의 변화』, 한국노동연구원.
- Hatton, Erin. 2011. *THE TEMP ECONOMY*, Temple University Press.
- Kakabadse, Andrew and Nada Kakabadse. 2005, “Outsourcing: Current and Future Trends”, *Thunderbird International Business Review*, Vol. 47, No. 2, pp.183~204.
- Mehaut et al. 2010, “Cleaning and Nursing in Hospitals : Institutional Variety and the Reshaping of Low-Wage jobs”, edited by Jerome Gautie and John Schmitt. *LOW-WAGE WORK IN THE WEALTHY WORD*. Mew York: Russel Sage Foundation.
- O'Rourke, Dara. 2003, “Outsourcing Regulation: Analyzing Nongovernmental Systems of Labor Standards and Monitoring”, *The Policy Studies Journal*, Vol. 31, No. 1, pp.1~29.
- Wills, Jane. 2009. "Subcontracted Employment and its Challenge to Labor", *Labor Studies Journal*, Vol. 34, No. 4, pp.441~461.

발 제 2

**비정규직근로자 고용안정 및
차별개선을 위한 제도개선 과제**

김선수 변호사 (법무법인 시민)

1. 정부의 비정규근로자 정책 및 관련 법 변천 개요

IMF 경제위기 이후 파견법 제정

비정규근로자 문제는 1997년 IMF 경제위기 이후 본격적으로 사회적인 이슈로 부각되었다. IMF는 우리 정부에 노동유연화를 요구했고, 그에 따라 1998년에 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘파견법’)이 제정되어 간접고용에 대한 규제가 일부 풀렸다. 기간제 근로자에 대해서는 근로기준법의 ‘근로계약은 1년을 초과하지 못한다’는 조항의 해석을 통해 규율하여 왔는데, 대법원은 1년을 초과하는 근로계약의 경우 1년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약으로 되어 해고에 정당한 이유가 필요하다는 입장¹⁸⁾을 취하였었다. 그런데 1996년 전원합의체 판결이 1년을 초과하는 근로계약도 원칙적으로 유효하고 1년을 초과하는 시점부터 근로자가 자유롭게 해지할 수 있을 뿐이라는 견해를 취함으로써¹⁹⁾ 기간제근로자의 고용이 불안하게 되었다.

IMF 경제위기 이전부터 비정규근로자가 광범위하게 존재하기는 했지만, 경제위기를 계기로 대대적인 정규직의 정리해고와 비정규근로자 전환 그리고 비정규근로자의 고용불안 문제가 심각하게 표출되었던 것이다. 그에 따라 노동계에서는 비정규근로자 문제 해결을 위한 입법운동을 전개하였다. 당시 노동계의 핵심적 요구사항은 ‘○ 간접고용의 원칙적 금지(파견법의 폐지)와 직업안정법에 의한 규율, ○ 기간제근로에 대한 사용사유 제한 방식의 도입, ○ 특수고용근로자의 노동법상 근로자 인정’ 등이었다. 정부는 기간제법 제정과 파견법 개정 등을 추진했다.

기간제법 제정 및 파견법 개정에 대한 국가인권위 의견

국가인권위원회는 2005년 4월 11일 정부의 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘기간제법’) 제정 및 파견법 개정과 관련하여 의견을 발표했다. 기간제근로와 관련하여서는 △ 기간제근로자의 사용을 합리적인 사유가 있는 경우에 한하여 제한적으로 허용하도록 사유 제한 규정을 두고, 남용을 방지하기 위하여 사용할 수 있는 기간을 일정하

18) 대법원 1989. 7. 11. 선고 88다카21296 판결

19) 대법원 1996. 8. 29. 선고 95다5783 전원합의체 판결

게 제한하며, 기간제근로자의 사용사유제한이나 사용기간제한을 위반한 경우에 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주, △ 동일가치노동 동일임금 원칙의 명시, △ 기간제 근로계약의 체결 시에 서면으로 작성하고, 이에 위반 시 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주 등의 방안을 권고했다. 파견법과 관련해서는 △ 파견 허용 업무의 포지티브 방식 유지, △ 파견기간의 상한은 현행 규정 유지하고 휴지기간을 당해업무의 내용 등을 고려해 보다 확장하여 설정, △ 사용자업주가 파견근로자를 사용 허용기간을 초과해 사용할 때는 '직접고용한 것으로 간주한다'는 현행 규정 유지, △ 동일가치노동 동일임금 원칙의 명시적 규정 등의 방안을 권고했다.

2006년 기간제법 제정과 파견법 개정 및 2007년 특수고용근로자의 산재법 적용

비정규근로자 관련 입법은 기간제(및 단시간), 간접고용, 특수고용근로자에 대한 것으로 구분할 수 있다. 2006년에 기간제법이 제정되고, 파견법이 개정되었다.

기간제법은 사용사유 제한 방식을 도입하지 못한 채 기간제근로자의 사용기간을 2년으로 제한하고 2년을 초과하는 경우 기간의 정함이 없는 근로자로 간주하는 방안을 도입했다. 다만, 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는 폭넓은 예외를 인정했다. 기간제근로자임을 이유로 한 차별적 처우를 금지하고 노동위원회에 의한 차별시정절차를 마련했다. 이후 정부와 경영계는 기간 연장을 강력하게 추진했고, 노동계는 사용사유 제한 방식의 도입 및 동일가치노동 동일임금 원칙의 명시를 요구했다.

파견법은 파견대상업무(포지티브 방식), 파견기간(2년)을 제한하고 파견사업의 허가제를 도입했다. 파견기간 초과인 경우에는 직접고용 간주 조항을 두었다. 불법파견의 경우에도 2년 초과 근무 시 직접고용이 의제되는지 여부에 대해 하급심 판결이 엇갈렸으나, 대법원은 전원합의체 판결로 불법파견의 경우에도 직접고용 간주 조항이 적용되는 것으로 정리했다.²⁰⁾ 정부와 경영계는 파견대상업무의 확대(네거티브 방식으로 변경), 파견기간 연장 방안을 꾸준히 추진했다. 반면, 노동계는 파견법의 폐지와 직업안정법의 근로자공급에 의한 일률적 규제(불법근로자공급의 경우 직접고용 간주 조항의 신설, 도급과 근로자공급의 구별에 관한 규정의 신설) 등을 주장했다.

20) 대법원 2008. 9. 18. 선고 2007두22320 전원합의체 판결(에스코 사건)

파견법은 2006년에 개정되었는데, 그 주된 내용은 △ 기간제법에 도입된 노동위원회에 의한 차별시정절차 도입, △ 직접고용 간주 조항을 직접고용 의무 조항으로 변경하고 불법 파견의 경우 즉시 직접고용 의무 조항의 적용 등이다. 기간제근로의 기간 또는 파견기간의 연장 및 파견대상업무 확대 시도는 노동계의 강력한 투쟁으로 저지되었다.

특수고용근로자(산재법에서는 '특수형태근로종사자'란 명칭을 사용)에 대해서는 2007년 「산업재해보상보험법」(이하 '산재법') 개정(2008년 7월 1일 시행) 시에 특례 조항을 신설하여 대통령령이 정하는 직종 종사자(보험설계사, 레미콘 기사, 학습지 교사, 골프장 캐디)의 경우 산재보험의 적용을 받도록 했다. 다만 특수형태근로종사자가 적용 제외 신청을 하여 빠져 나갈 수 있는 길을 열어놓아 실효성은 미흡했다.

2009년 해고대란설과 비정규근로자법 개정 시도

기간제법이 시행된 지 2년이 되는 2009년 7월 즈음하여 정부는 100만 해고 대란설을 유포하며 기간제근로 및 파견의 기간을 4년으로 연장하고자 시도했다. 2년 초과 시 기간의 정함이 없는 근로계약으로 간주되거나 직접고용 의무가 발생하므로 사용자들이 이를 회피하기 위하여 기간제근로자 또는 파견근로자를 해고하고 있는 문제점을 극복하기 위해서는 기간을 연장해야 한다는 논리였다.

이에 대해 국가인권위원회는 2009년 5월 21일 반대 견해를 표명했다. 즉, 기간제근로자의 사용기간 및 파견근로자의 파견기간을 연장하는 것은 비정규근로자 남용 억제와 상시적 업무의 정규직화 유도라는 본래의 입법취지에 부합하지 않을 뿐만 아니라, 오히려 비정규근로자의 확산을 초래할 우려가 있으므로 바람직하지 않으며, 기간연장은 정규직 전환효과를 위축시키고, 기존 정규직 일자리마저 비정규근로자로 대체하는 결과를 초래하며, 비정규근로자를 최대 4년까지 사용할 수 있게 된 기업의 입장에서는 정규직 전환의 필요성이 약화될 것이고, 노동시장 내 고용의 질을 현재보다 악화시킬 우려가 있으므로 비정규근로자 확산을 억제하고 정규직화를 유도하고자 한 본래 입법취지에서 후퇴하는 것이라는 것이다. 그리고 2년 후에도 재발할 우려가 있다는 점도 지적했다.

노동계의 반대로 기간 연장은 다시 저지되었으나, 100만 해고 대안설은 현실화되지 않았다. 이후에도 정부와 경영계는 꾸준히 기간 연장과 파견대상업무 확대를 시도해왔다. 노동계는 기간제를 포함한 모든 비정규근로자의 사용사유 도입, 파견법의 폐지와 직접고용 원칙의 확인 및 간접고용의 금지의 명문화, 동일가치노동 동일임금 원칙의 근로기준법에 규정, 특수고용근로자의 노동법상 근로자 인정 등을 요구했다.

차별시정절차의 개정

차별시정절차에 대해서는 몇 차례 개정이 있었다. 즉, 2010. 6. 개정 시 노동부장관의 시정 명령 이행상황 제출 요구 도입, 2012. 2. 개정시 차별시정신청기간을 차별적 처우가 있는 날로부터 3개월에서 6개월로 연장, 고용노동부(이하 '노동부') 장관의 차별적 처우 시정 요구 도입, 2013. 3. 개정 시 차별적 처우 정의 규정의 명확화,²¹⁾ 2014. 3. 개정 시 시정 명령으로 제도 개선 명령 및 3배 배상 명령 도입,²²⁾ 노동부장관의 확정된 시정명령의 효력 확대 도입 등이다. 차별시정제도에 대한 수차의 개선이 이루어졌지만 차별시정신청 절차 자체가 거의 활용되지 못하여 실질적인 효과가 전혀 없다.

정부 비정규대책안을 통한 재시도

노동부는 2014. 12. 29. '비정규근로자 종합대책안(부제: 비정규근로자 처우개선 및 노동시장 활력제고 방안)'(이하 '정부 비정규대책안'이라 함)을 발표하였다. 노동부는 추진배경에 대해 "최근 비정규근로자 비중은 감소 추세이나, 높은 임시직 비중으로 인한 고용불안, 차별 및 기업규모에 따른 격차 등의 문제가 상존"하므로 "비정규근로자에 대한 차별·남용을 방지하고, 근로조건 격차를 시정하여 노동시장의 이중구조 개선과 양극화 해소를 도모할 필요"가 있다고 밝혔다. 그런데 막상 구체적인 내용으로 들어가면 오히려 비정규근

21) 제2조 제3호 "차별적 처우"라 함은 다음 각목의 사항에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다. 가. 「근로기준법」 제2조 제1항 제5호에 따른 임금. 나. 정기상여금, 명절상여금 등 정기적으로 지급되는 상여금. 다. 경영성과에 따른 성과금. 라. 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항.

22) 제13조(조정·중재 또는 시정명령의 내용) 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. 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.

로자를 확산하고, 비정규근로자 대책과는 무관한 노동유연화 또는 근로조건에 대한 규제 완화 방책으로 되어 있다. 노동부의 정책이 근로자들의 이해를 배반하는 그 동안의 타성을 다시 반복하고 있다.

국가인권위원회는 2015. 5. 26. 전원위원회에서 정부 비정규대책안이 비정규근로자의 양적 확산을 초래하고, 전체 근로자의 근로조건 저하 수단으로 남용될 우려가 있음에도 이에 대한 남용방지대책이나 보호대책이 미흡하므로 보완이 필요하다는 의견을 발표하기로 했다.

II. 기간제법의 한계 및 개선방안

1. 기간제한 방식의 채택

비정규근로자 전체의 관점에서 고용이 불안정하고 노동3권을 현실적으로 제약받는 기간제근로자가 지나치게 확산되는 것을 방지하고, 노동인권을 실질적으로 보장하기 위해서는 기간제근로자의 사용을 제한해야 한다. 기간제근로자의 사용을 제한하는 방식으로는 ① 사용사유를 제한하는 방식, ② 사용업무를 제한하는 방식, ③ 사용기간을 제한하는 방식, ④ 사용횟수를 제한하는 방식 등이 있다.²³⁾

현행 기간제법은 사용기간 제한 방식을 채택하고 있으나, 이 방식만으로는 비정규근로자의 고용불안을 해소하고 남용을 억제하기에는 충분하지 못하다. 기간제한 방식은 비정규근로자의 규모를 축소하기보다는 비정규근로자의 장기간 사용을 규제하는 데 초점을 둔 것으로, 사용자가 이러한 규제를 회피하기 위하여 제한된 기간 내에 다른 비정규근로자로 교체하여 노무를 제공하게 하는 편법행위를 할 경우 의도하는 정책목적을 달성할 수 없다.

2. 광범위한 예외 인정의 문제점

기간제법 제4조 제1항 단서는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 예외를 다음과 같이 규정하고 있다.

1. 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우
2. 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우

23) EU는 1999. 6. 28. 채택된 「UNICE, CEEP 및 ETUC에 의해 체결된 유기근로에 관한 기본협약에 관한 이사회 지침」을 통해 ① 유기계약 또는 유기고용관계의 갱신을 정당화하는 객관적인 이유의 규정, ② 반복계속적인 유기계약 또는 유기고용관계의 최장 총 계속기간의 제한, ③ 유기계약 또는 유기고용관계의 갱신횟수의 제한 중 하나 내지는 그 이상의 조치를 취하도록 하여 사용업무를 제한하는 방식을 제외한 지침을 제시하고 있다. OECD의 “Employment Outlook 2004”를 통해 OECD국가들의 기간제근로자에 대한 사용제한 방식을 살펴보면, ① 사용사유를 제한한 국가는 스페인, 포르투갈, 스웨덴, 핀란드, 프랑스, 그리스, 이탈리아, 멕시코 등이 이에 해당하고, ② 사용기간이나 사용횟수만을 제한한 국가는 네덜란드, 독일, 스위스, 벨기에, 헝가리, 오스트리아, 영국 등이 이에 해당하며, ③ 사용에 제한을 두지 않는 국가는 폴란드, 캐나다, 미국, 일본, 우리나라 등이 이에 해당한다.(국가인권위원회 2005. 4. 11.자 의견)

3. 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우
4. 고령저고용촉진법 제2조 제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우
5. 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우²⁴⁾와 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일 자리를 제공하는 경우²⁵⁾로서 대통령령이 정하는 경우
6. 그 밖에 제1호 내지 제5호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우²⁶⁾

- 24) 기간제법 시행령 제3조 제1항은 '전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우'에 대해 "1. 박사 학위(외국에서 수여받은 박사 학위를 포함한다)를 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우, 2. 「국가기술자격법」 제9조 제1항 제1호에 따른 기술사 등급의 국가기술자격을 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우, 3. 별표 2에서 정한 전문자격을 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우"를 규정하고 있다. [별표 2] 전문자격의 종류(제3조 제1항 제3호 관련)로는 '1. 「건축사법」 제7조에 따른 건축사, 2. 「공인노무사법」 제3조에 따른 공인노무사, 3. 「공인회계사법」 제3조에 따른 공인회계사, 4. 「관세사법」 제4조에 따른 관세사, 5. 「변리사법」 제3조에 따른 변리사, 6. 「변호사법」 제4조에 따른 변호사, 7. 「보험업법」 제182조에 따른 보험계리사, 8. 「보험업법」 제186조에 따른 손해사정사, 9. 「부동산가격공시 및 감정평가에 관한 법률」 제23조에 따른 감정평가사, 10. 「수의사법」 제2조제1호에 따른 수의사, 11. 「세무사법」 제3조에 따른 세무사, 12. 「약사법」 제3조에 따른 약사, 13. 「약사법」 제4조에 따른 한약사, 14. 「약사법」 제45조에 따른 한약업사, 15. 대통령령 제14319호 약사법 시행령 일부개정령 부칙 제2조에 따른 한약조제사, 16. 「의료법」 제5조에 따른 의사, 17. 「의료법」 제5조에 따른 치과의사, 18. 「의료법」 제5조에 따른 한의사, 19. 「중소기업진흥에 관한 법률」 제46조에 따른 경영지도사, 20. 「중소기업진흥에 관한 법률」 제46조에 따른 기술지도사, 21. 「항공법」 제26조에 따른 사업용조종사, 22. 「항공법」 제26조에 따른 운송용조종사, 23. 「항공법」 제26조에 따른 항공교통관제사, 24. 「항공법」 제26조에 따른 항공기관사, 25. 「항공법」 제26조에 따른 항공사' 등을 규정하고 있다.
- 25) 시행령 제3조 제2항은 '정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우'에 대해 "1. 「고용정책 기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업 촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우, 2. 「제대군인 지원에 관한 법률」 제3조에 따라 제대군인의 고용증진 및 생활안정을 위하여 일자리를 제공하는 경우, 3. 「국가보훈기본법」 제19조제2항에 따라 국가보훈대상자에 대한 복지증진 및 생활안정을 위하여 보훈도우미 등 복지지원 인력을 운영하는 경우"를 규정하고 있다.
- 26) 시행령 제3조 제3항은 기간제법 제4조 제1항 제6호에서 "대통령령이 정하는 경우"에 대해 "1. 다른 법령에서 기간제근로자의 사용기간을 법 제4조 제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우, 2. 국방부장관이 인정하는 군사적 전문적 지식·기술을 가지고 관련 직업에 종사하거나 「고등교육법」 제2조제1호에 따른 대학에서 안보 및 군사학 과목을 강의하는 경우, 3. 특수한 경력을 갖추고 국가안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 업무에 종사하는 경우, 4. 「고등교육법」 제2조에 따른 학교(같은 법 제30조에 따른 대학원대학을 포함한다)에서 다음 각목의 업무에 종사하는 경우, 가. 「고등교육법」 제14조에 따른 조교의 업무, 나. 「고등교육법 시행령」 제7조에 따른 겸임교원, 명예교수, 시간강사, 초빙교원 등의 업무, 5. 「통계법」 제22조에 따라 고시한 한국표준직업분류의 대분류 1과 대분류 2 직업에 종사하는 자의 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득(최근 2년간의 연평균근로소득을 말한다)이 고용노동부장관이 최근 조사한 고용형태별근로실태조사의 한국표준 직업분류 대분류 2 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 100분의 25에 해당하는 경우, 6. 「근로기준법」 제18조 제3항에 따른 1주 동안의 소정근로시간이 뚜렷하게 짧은 단시간근로자를 사용하는 경우, 7. 「국민체육진흥법」 제2조제4호에 따른 선수와 같은 조 제6호에 따른 체육지도자 업무에 종사하는 경우, 8. 다음 각목의 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우, 가. 국공립연구기관, 나. 「정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」 또는 「과학기술분야 정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」에 따라 설립된 정부출연연구기관, 다. 「특정연구기관 육성법」에 따른 특정연구기관, 라. 「지방자치단체출연 연구원의 설립 및 운영에 관한 법률」에 따라 설립된 연구기관, 마. 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관의 부설 연구기관, 바. 기업 또는 대학의 부설 연구기관, 사. 「민법」 또는 다른 법률에 따라 설립된 법인인 연구기관" 등을 규정하고 있다.

기간제한 없이 기간제근로자를 사용할 수 있는 예외가 지나치게 넓어 기간제법의 실효성에 심각한 문제가 있다. 55세 이상의 고령자, 일정한 자격증 소지자, 조교나 시간강사 초빙교원 등 교직 종사자, 취업촉진 일자리 등에 대해 구체적 개별적 사정에 관계없이 일률적으로 적용 제외하는 것은 그 범위가 지나치게 광범위할 뿐만 아니라 합당한 근거를 인정하기도 어렵다. 일정한 자격이 있다고 해서, 교직 관련 업무에 종사한다고 해서 기간제 사용이 합리화될 하등의 이유가 없다. 오히려 특별히 정당한 사정이 있는 경우에 한하여 기간제근로자의 사용을 허용하고, 그 이외에는 기간제근로자의 사용을 금지하여야 할 것이다.

3. 기간 연장의 문제

기간제근로자 사용기간을 2년으로 제한하는 것에 대해서는 2년 주기로 갱신거절 사례가 발생하여 오히려 고용불안을 심화시킨다는 견해와 2년 이후 정규직 또는 무기계약직 전환으로 고용안정 내지 기간제 감소의 효과를 가져왔다는 평가가 있다.²⁷⁾ 한편, 2년 기간 제한 방식이 기간제근로자의 계약자유 원칙을 침해한다고 하여 헌법소원이 제기되었으나, 헌법재판소는 합헌이라고 결정했다.²⁸⁾ 대법원은 기간제법 시행 이후에도 갱신기대권 법리가 그대로 적용된다는 점을 명확히 했다.²⁹⁾

27) 김유선, 기간제법 시행 효과(KLSI 이슈페이퍼 2015년 1월), 기간제법 시행으로 기간제 근로는 3.9% 감소했고, 한시근로(기간제 근로 포함)는 4.7% 감소, 파견용역근로는 1.6% 증가하여 비정규근로자 전체는 4.9% 감소하였다.

28) 헌법재판소 2013. 10. 24. 선고 2010헌마219,265(병합) 결정은 “기간제 근로계약을 제한 없이 허용할 경우, 일반 근로자층은 단기의 근로계약 체결을 강요당하더라도 이를 거부할 수 없을 것이고, 이 경우 불안정 고용은 증가할 것이며, 정규직과의 격차는 심화될 것이므로 이러한 사태를 방지하기 위해서는 기간제근로자 사용기간을 제한하여 무기계약직으로의 전환을 유도할 수밖에 없다. 사용자로 하여금 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 없도록 한 심판대상조항으로 인해 경우에 따라서는 개별 근로자들에게 일시 실업이 발생할 수 있으나, 이는 기간제근로자의 무기계약직 전환 유도와 근로조건 개선을 위해 불가피한 것이고, 심판대상조항이 전반적으로는 고용불안 해소나 근로조건 개선에 긍정적으로 작용하고 있다는 것을 부인할 수 없으므로 기간제근로자의 계약의 자유를 침해한다고 볼 수 없다”고 판단하였다. 이에 대해서는 이정미, 조용호 재판관의 반대이견이 있었다. “고용잠재력이 충분하지 않은 현재와 같은 상황에서 2년을 근무한 기간제근로자를 모두 무기계약직으로 전환시킨다는 것은 현실적으로 불가능하므로 사용자는 계약기간 2년이 지난 근로자를 대부분 다시 고용하지는 않을 것이고, 그 결과 기간제근로자는 심판대상조항이 시행되기 전에는 그 근로계약기간이 만료되더라도 다니고 있던 직장에서 기간제근로자로나마 계속 일할 수 있는 기회가 있었으나, 심판대상조항의 시행으로 인해 그 의사에 반하여 실업이나 해고 상태로 내몰리게 되었다. 결국 기간제근로자 사용기간 제한은 고용불안의 해소나 근로조건 개선에 별 효과를 가져 오지 못하고, 오히려 기간제근로자가 2년을 초과하는 기간제근로계약을 체결할 수 있는 권리를 박탈함으로써 기간제근로자의 근로계약 체결의 자유를 침해하고 있다.”

29) 대법원 2014. 2. 13. 선고 2011두12528 판결. 기간제법의 시행으로 사용자가 2년의 기간 내에서 기간제 근로자를 사용할 수 있고, 기간제근로자의 총 사용기간이 2년을 초과할 경우 그 기간제근로자가 기간

경영계와 정부는 기회가 있을 때마다 기간제와 파견의 기간을 연장하고자 시도했다. 현행 2년에서 보통 4년, 경우에 따라서는 3년으로 연장하는 방안을 추진했다. 정부 비정규대책안도 기간 연장 방안을 담고 있다. 기간연장은 비정규근로자가 짧은 사용기간으로 인해 실직 등 고용불안을 겪고 있으므로 그 기간을 연장하여 비정규근로자의 고용을 유지하기 위해 필요하다고 주장한다. 마치 기간제근로자 또는 파견근로자를 위한 것인 양 선전하고 있다.

국가인권위원회는 2009. 5. 21.자 의견에서 기간제근로자 사용기간 및 파견기간을 2년에서 4년으로 연장하려는 법개정안에 대해 반대 견해를 명확히 했고, 2015. 5. 26. 의견에서도 다시 같은 견해를 밝혔다. 기간제근로자의 사용기간 및 파견근로자의 파견기간 연장은 비정규근로자의 고용 보호를 위한 해결책으로 적정하지 못할 뿐만 아니라 오히려 그 동안 현행 비정규근로자법이 발휘한 긍정적인 효과마저도 불식시키고, 많은 사회적인 논의와 협의를 통하여 입법화된 현행 비정규근로자법의 취지를 몰각시키게 된다. 비정규근로자 사용기간의 연장은 기업 입장에서는 정규직 전환의 필요성이 약화시키고, 기업으로 하여금 기존 정규직 일자리마저 비정규근로자로 대체시킬 유인을 높여 결국 노동시장 전체 고용의 질을 현재보다 더욱 악화시키게 된다. 기간 연장으로 수혜를 볼 수 있는 일부 비정규근로자의 고용불안 및 실직의 문제를 전체 비정규근로자의 사용기간을 연장하여 비정규근로자의 규모를 확산시킬 우려가 높은 방법을 통하여 해결하고자 하는 것은 본말이 전도된 것이다.

4. 기간제근로 관련 개선 방안

가. 사용사유 제한 방식 도입

기간제근로는 기본적으로 근로기준법의 해고 규제를 회피한다. 해고 규제를 통해 노동력 거래는 다른 상품의 거래와 확연히 구별되고, 그것을 규율하는 법 원리도 다른 상품의 그것을 규율하는 법 원리와 완전히 다르게 된다. '인간의 노동은 상품이 아니다'라는 필라델피아 선언은 각국의 해고규제법의 형성을 통해 실질적으로 구현된다. 해고 규제가 전제되지 않으면 근로자가 사용자에 대해 임금, 노동시간, 노동환경 등에 관한 권리를 주장하기

의 정함이 없는 근로자로 간주되더라도, 위 규정들의 입법 취지가 기본적으로 기간제 근로계약의 남용을 방지함으로써 근로자의 지위를 보장하려는 데에 있는 점을 고려하면, 기간제법의 시행만으로 그 시행 전에 이미 형성된 기간제근로자의 갱신에 대한 정당한 기대권이 배제 또는 제한된다고 볼 수는 없다.

가 사실상 어려우며, 노동3권도 해고 제한 없이는 ‘투사’를 제외한 일반 근로자에게는 무의미하게 된다. 해고 규제는 근로조건 등에 관한 개별적 노동권은 물론 집단적 노동권의 보장 또는 실현을 위한 기초 또는 전제적 보루로서 역할을 한다. 비정규근로자들의 임금 격차, 근로기준법 실적용율, 노조가입율 등이 전혀 개선되지 않는 주된 원인도 바로 해고 보호를 받지 못한다는 점이다. 헌법 제33조 제1항, 근로기준법 제4조 등은 대등결정을 노동법의 대원칙으로 선언하고 있다. ‘근로조건은 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 따라 결정하여야 한다’는 원칙은 근대 법 기초의 확인이자 지향점이고, 해고 규제는 대등결정 원칙을 작동시키는 가장 강력한 토대가 된다. 따라서 기간제근로자 사용은 객관적이고 합리적 사유가 있을 때에만 정당화 근거가 존재한다.

기간제근로자의 사용기간만을 제한하는 방식은 기간제근로자의 확산과 남용을 방지하기 어렵고 기간제근로자의 고용불안만 가중시킬 뿐이므로 기간제근로자의 사용사유를 제한할 필요가 있다.³⁰⁾ 기간제근로자가 지나치게 확산되는 것을 방지하고, 노동인권을 실질적으로 보장하기 위하여 기간제근로자의 사용을 제한하는 구체적 방식으로는 ‘사용사유’를 제한하는 것이 더욱 직접적이고 효과적이며, ‘사용기간’ 제한만으로는 충분하지 못하다. 국가인권위원회 2005. 4. 11.자 의견도 이 점을 명확히 했다.

기간제근로자의 사용이 허용되는 경우라고 하더라도 그 남용을 방지하기 위하여 그 사용할 수 있는 기간을 일정하게 제한하여야 한다. 기간제근로자의 사용사유 제한과 사용기간 제한의 실효성을 확보하고 기간제근로자를 보호할 수 있도록 하기 위하여 기간제근로자의 사용사유 제한이나 사용기간 제한을 위반한 경우에는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주하여야 한다. 현재 국회에 기간제법 개정 법률안이 제출되어 있다.³¹⁾

30) 참고로 EU국가들의 경우 2003년을 기준으로 기간제 비율이 10%를 넘는 국가들 중 대부분(스페인, 포르투갈, 스웨덴, 핀란드, 프랑스, 그리스, 이탈리아)은 사용사유를 제한하고 있다. 이와 달리 폴란드, 네덜란드, 독일은 기간제 비율이 높음에도 불구하고 사용사유를 두고 있지 않지만, 내용적으로 보면 우리와 다른 사정이 있다. 우선 폴란드는 2000년까지 5.8%에 해당하던 기간제 비율이 2003년까지 3년 사이에 그 4배에 가까운 19.4%까지 증가한 국가로 이를 모델로 삼을 수는 없고, 네덜란드와 독일은 기간제 비율이 높기는 하지만 1년 후 정규직화 비율(temporary employment를 기준으로)이 다른 국가들에 비하여 상대적으로 높아(“Employment of Europe 2004”에 의할 때 네덜란드 44.9%, 독일 37.2%) 기간제근로자의 사용사유를 적극적으로 제한할 필요성이 비교적 약한 편이므로 기간제근로자의 정규직화 비율이 매우 낮은 것으로 추산되는 우리나라에서 이들 국가를 기준으로 삼기 어렵다.(국가인권위원회 2005. 4. 11.자 의견)

31) 의안번호 21, 박지원 의원 대표발의안, 의안번호 468, 심상정 의원 대표발의안 등. 구체적인 개정안의 예로는 기간제법 제4조(기간제근로자의 사용) ① 사용자는 다음 각 호의 경우에만 기간제 근로계약을 체결할 수 있다. 1. 출산·육아, 질병·부상, 휴직 등으로 인하여 발생한 결원을 대체할 경우 2. 계절적 사업의 경우 3. 일정한 사업완료에 필요한 기간을 정한 경우. 다만, 사용자가 동일한 목적으로 수행하는

나. 갱신히트수 제한

정부 비정규대책안은 계약갱신 횟수 제한 방식을 제시하고 있다. 총 계약기간(2년) 내 갱신히트수를 최대 3회로 제한하여 단기계약 반복 갱신 관행을 해소하겠다는 것이다. 다만 일용계약이 상시화된 건설일용 등 단기계약이 불가피한 경우는 시행령으로 예외를 설정하겠다고 한다. 사용사유 제한 방식을 도입하지 않는 상태에서 갱신히트수 제한 방식을 도입하는 것은 별다른 의미를 갖기 어려우나, 사용사유 제한 방식을 도입하면서 사용사유가 인정되는 경우에도 갱신히트수를 제한하는 것은 긍정적인 의미가 있다.

사업은 하나의 사업으로 본다. 4. 근로자가 학업, 직업훈련 등의 사정으로 자신의 의사에 따라 기간을 정한 경우 5. 「고령자고용촉진법」 제2조 제1호의 고령자로서 대통령령이 정하는 연령 이상인 자의 경우 6. 정부 또는 지방자치단체의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정한 경우 7. 그 밖에 일시적·임시적 고용의 필요성이 객관적으로 인정되는 경우 ② 제1항 각 호에 해당하지 않는 기간제 근로계약은 기간의 정함이 없는 근로계약으로 본다.

Ⅲ. 간접고용 관련 현행법의 문제 및 개선방안

1. 간접고용의 문제점

간접고용은 노동력을 직접 고용하지 않고 노동력을 공급하는 외부업체(하청회사, 용역업체, 파견업체, 근로자공급업체, 자회사, 위탁관리업체, 소사장 등)와 도급(위탁, 용역)계약, 근로자파견계약 등을 맺고 외부업체의 노동력을 사용하는 고용형식을 말한다. 노동력을 공급하는 외부업체는 실질적인 권한이 없고 실제 사용하는 사업주(원청회사, 파견법상 사용자사업주, 건물주 등)가 근로조건 등 노동관계상의 모든 내용에 실질적인 영향력 또는 지배력을 가지고 있지만 형식적으로 고용주가 아니라는 이유로 노동법상의 책임을 회피하고 있다. 간접고용 비정규근로자는 고용불안,³²⁾ 노동3권의 박탈,³³⁾ 위장도급과 불법파견의 만연,³⁴⁾ 임금 및 노동조건 차별³⁵⁾ 등 심각한 상황에 처해 있다.

2. 현행 법제도 및 해석

근로기준법 제9조는 중간착취의 배제를 규정하고 있으나,³⁶⁾ 근로자공급은 직업안정법에 의해, 근로자파견은 파견법에 의해, 그 외 대부분의 간접고용은 민법상 도급, 위탁계약 등

-
- 32) 근로자가 하청업체나 파견업체하고도 기간제 근로계약을 체결하고 있는 경우가 일반적이다. 하청업체나 파견업체는 원청업체와 1년 단위로 도급계약, 근로자파견계약 등을 체결하고 있는데, 이 관계의 종료는 간접고용 근로자에게는 고용의 종료를 의미한다. 새로 들어오는 하청업체로 고용승계가 법률적으로 보장이 안 되어 있어서 하청업체 변경과정에서 일상적인 고용불안이 따르게 된다.
 - 33) 원청업체는 하청업체 근로자의 노조 가입을 이유로 도급계약을 해지하여 하청업체의 폐업을 유도하고 새로운 하청업체로의 조합원 고용승계를 배제한다. 또한 노조의 일상활동을 침해하고(사업장 밖으로 나갈 것을 요구), 근로조건(임금, 고용, 노동시간 등)과 사업장 내 노조활동(타임오프, 전임자 등에 대하여도 원청이 결정해서 이를 도급계약에 반영해야만 가능한 구조가 현실) 등에 대한 실질적인 결정권을 가지고 있다. 그럼에도 원청업체는 제3자라면서 사용자책임 회피로 일관(단체교섭권 무력화), 파업 시 원청업체의 대체근로 투입(다른 하청업체와 도급계약 체결, 임시고용으로 대체인력 투입)으로 파업 무력화, 파업으로 인한 업무중단 시 도급계약 해지 조항, 사업장 내 쟁의활동을 침해(퇴거 요구, 업무방해 등)한다. 사실상 현행법 테두리 내에서는 간접고용 근로자의 노동3권 행사가 불가능하다.
 - 34) 자동차, 조선을 비롯한 제조업의 사내하청, 유통 등 서비스업 등 외형은 도급계약의 형식을 가지고 있지만 실질은 인력파견에 불과한 위장도급 내지 불법파견이 만연한 실정이다.
 - 35) 사내하청 근로자는 직영 정규직근로자와 동등·유사한 업무를 담당함에도 사내하청이라는 이유만으로 차별적인 저임금을 지급받는 경우가 대다수이며, 연말 경영성과금, 기업복지의 차별로 인해, 하청근로자들은 상대적 박탈감에 빠져 있다. '위험의 외주화'라는 작업조건에 있어 위험을 간접고용 근로자들에게 전가되고 있는데, 산재 사망 사건을 보면, 대기업의 산업재해 피해가 하청업체 근로자들에게 집중되고 있다.
 - 36) 누구든지 법률에 따르지 아니하고는 영리로 다른 사람의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득하지 못한다.

에 의해 이루어지는 것으로 보고 있어서 근로기준법 제9조는 현실에서 규범력을 발휘하지 못하는 상황이다.

직업안정법은 직업소개에 대한 규율, 근로자파견을 제외한 근로자공급사업에 대해 규율하고 있다. 국내 근로자공급은 노동부장관의 허가를 받아 노동조합만이 가능한데, 현재 직업안정법이 규율하는 근로자공급은 하청업체(공급사업주)와 근로자 사이에 고용계약이 아닌 '지배관계'인 경우만을 말한다. 만일 고용관계가 있으면 이는 근로자파견이거나 도급계약 관계가 된다. 직업안정법은 근로자공급과 도급의 구별에 대해 아무런 규정을 두고 있지 않고, 불법근로자공급의 경우 사용사업주와 근로자 사이에 직접근로관계가 성립한 것으로 보는지 여부에 대해 아무런 규정이 없다. 사내하도급 등 도급, 위탁, 용역계약 등을 통해서 운영되는 광범위한 간접고용을 규율하지 못한다.

파견법은 근로기준법상 중간착취를 사실상 합법화하여 근로자파견사업의 허가제, 파견대상업무 제한 방식, 기간 제한 방식을 병행하고 있다. 대상업무는 절대적 금지업무, 포지티브 방식에 의한 허용업무(32개 업무),³⁷⁾ 일시적 사정에 의한 허용 업무 등으로 구분하여 규율하고 있다. 파견기간은 최대 2년이며 2년을 초과하여 사용하는 경우 사용사업주는 파견근로자를 직접 고용할 의무가 있다. 2년을 초과하여 사용하는 경우에는 2년 초과 시점부터, 불법파견의 경우에는 사용 시점부터 사용사업주는 파견근로자를 직접 고용할 의무가 있다. 사용기간이 2년으로 제한되어 있으나, 근로자를 교체하여 사용하면 아무런 제한이 없고, 고령자의 경우에는 기간의 제한도 없다. 사내하도급 등 도급, 위탁, 용역계약에 의해 이루어지는 간접고용은 파견법과는 무관하게 이루어지고 있다. 현대자동차 사내하청과 같이 불법파견으로 판단될 경우에만 파견법이 적용된다. 기간제 또는 파견 등에 대한 제한이 이루어지자 이를 회피하기 위한 풍선효과로 위장도급, 사내하청 등 간접고용이 급증하고 있다. 이로 인해 간접고용을 포함한 비정규근로자 전체에 대한 포괄적인 대책이 필요하게 되었다.

대법원은 불법파견의 경우에도 파견법상 직접고용 간주 조항이 적용된다고 판결했고,³⁸⁾

37) 파견법 시행령 제2조 제1항 [별표 1] 근로자파견대상업무.

38) 대법원 2008. 9. 18. 선고 2007두22320 전원합의체 판결. 예스코 사건. "직접고용간주 규정은 같은 법 제2조 제1호에서 정의하고 있는 '근로자파견'이 있고 그 근로자파견이 2년을 초과하여 계속되는 사실로부터 곧바로 사용사업주와 파견근로자 사이에 직접근로관계가 성립한다는 의미이고, 이 경우 그 근로관계의 기간은 기한의 정함이 있는 것으로 볼 만한 다른 특별한 사정이 없는 한 원칙적으로 기한의 정함

파견과 도급의 구별 기준과 관련하여 현대자동차 울산공장,³⁹⁾ 현대자동차 아산공장,⁴⁰⁾ 기아자동차,⁴¹⁾ 남해화학,⁴²⁾ 한국지엠⁴³⁾ 사건 등의 경우에는 불법파견으로 인정했고, KTX 승무원 사건⁴⁴⁾에서는 도급으로 인정했다.⁴⁵⁾ 나아가 원청사업주 사용자 책임과 관련하여서는 현대중공업 사내하청노조 판결⁴⁶⁾은 이른바 학계의 통설이고 일본 최고재판소의 입장인 지배력설을 채택했다.⁴⁷⁾ 이 판결은 긍정적인 의미에도 불구하고 실질적 지배력에 입증요한다는 한계가 있고, 부당노동행위 외에 단체교섭, 사업장 내 노조활동 등 다양한 분야를 규율하는데 한계가 있다.

3. 대상업무 확대 및 기간 연장 시도

정부와 경영계는 기회 있을 때마다 파견대상업무를 확대하고 기간을 연장하고자 시도했다. 국가인권위원회는 2005. 4. 11.자 의견에서 파견대상업무를 네거티브 방식으로 개정하려는

이 없다고 보아야 한다.”

- 39) 대법원 2010. 7. 22. 선고 2008두4367 판결, 대법원 2012. 2. 23. 선고 2011두7076 판결, 대법원 2015. 2. 26. 선고 2010다106436 판결 등.
- 40) 대법원 2015. 2. 26. 선고 2010다106436 판결, 서울고등법원 2010. 11. 12. 선고 2007나56977 판결.
- 41) 서울중앙지방법원 2014. 9. 25. 선고 2011가합75831 판결 등.
- 42) 대법원 2015. 2. 26. 선고 2010다93707 판결.
- 43) 창원지방법원 2014. 12. 4. 선고 2013가합3781 판결 등.
- 44) 대법원 2015. 2. 26. 선고 2012다96922 판결.
- 45) 대법원은 파견과 도급의 판단 기준에 대해 ‘원고용주가 어느 근로자로 하여금 제3자를 위한 업무를 수행하도록 하는 경우 그 법률관계가 위와 같이 파견법의 적용을 받는 근로자파견에 해당하는지는 당사자가 붙이 계약의 명칭이나 형식에 구애될 것이 아니라, ① 제3자가 당해 근로자에 대하여 직·간접적으로 그 업무수행 자체에 관한 구속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘·명령을 하는지, ② 당해 근로자가 제3자 소속 근로자와 하나의 작업집단으로 구성되어 직접 공동작업을 하는 등 제3자의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있는지, ③ 원고용주가 작업에 투입될 근로자의 선발이나 근로자의 수, 교육 및 훈련, 작업·휴게시간, 휴가, 근무태도 점검 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사하는지, ④ 계약의 목적이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 확정되고 당해 근로자가 맡은 업무가 제3자 소속 근로자의 업무와 구별되며 그러한 업무에 전문성·기술성이 있는지, ⑤ 원고용주가 계약의 목적을 달성하기 위하여 필요한 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있는지 등의 요소를 바탕으로 그 근로관계의 실질에 따라 판단하여야 한다’고 판시하였다.
- 46) 대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두9075 판결 및 2007두8881 판결.
- 47) “부당노동행위의 예방, 제거는 노동위원회의 구제명령을 통해서 이루어지는 것이므로 구제명령을 이행할 수 있는 법률적 또는 사실적인 권한이나 능력을 가지는 지위에 있는 한 그 한도 내에서는 부당노동행위의 주체로서 구제명령의 대상자인 사용자에게 해당한다.” “지배 개입의 주체로서의 사용자인지 여부도 당해 구제신청의 내용, 그 사용자가 근로관계에 관여하고 있는 구체적인 형태, 근로관계에 미치는 실질적인 영향력 내지 지배력의 유무 및 행사의 정도 등을 종합하여 결정해야 할 것이다. 따라서 근로자의 기본적인 노동조건 등에 관하여 그 근로자를 고용한 사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이고 구체적인 지배, 결정할 수 있는 지위에 있는 자가, 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 등으로 법 제81조 제4호 소정의 행위를 하였다면 그 시정을 명하는 구제명령을 이행하여야 할 사용자에게 해당한다.”

정부의 입법안에 대해 반대하고 포지티브 방식으로 규율하는 것이 바람직하다고 밝혔다.

경영계나 정부는 기업 인력운용의 유연성을 제고하고 합법적 파견의 폭을 넓혀 불법파견을 방지하기 위한 목적으로 파견대상업무를 일반적으로 확대할 필요가 있다면서 독일이나 일본 등 많은 국가에서도 노동시장의 유연성 및 고용창출을 목적으로 파견근로를 합법화하고 파견규제를 완화해 나가고 있는 추세라고 주장하였다. 그러나 국가인권위원회는 파견근로를 허용하면서도 그 적정한 운영을 기하고, 파견근로자의 노동인권을 보호하며, 파견근로에 의한 정규직 대체를 방지하여 노동시장의 질서 문란을 방지하고자 한 파견법의 본래 입법취지를 실현하기 위해서는 원칙적으로 전문적 기술·지식 등의 활용이 필요한 업무에 일시적·간헐적으로만 파견근로를 사용할 수 있도록 하여야 할 것이라고 밝혔다. OECD 국가에서는 파견근로 사용사유를 엄격히 제한하고 있거나, 일반적으로 허용하는 경우에도 노사 간 단체교섭에 의해 파견근로자의 사용 여부와 근로조건을 결정하는 방식으로 파견근로의 시장 질서를 안정화시키고 있다.⁴⁸⁾ 이와 달리 우리나라의 경우 파견근로의 삼각적 고용관계에 따른 노사 간 교섭력 불균형이 심각한 상황에서 파견근로자들의 노조조직률은 극히 저조하고 사용자의 인식, 법률 및 제도가 열악하며, 파견사업체가 대부분 영세하여 인력공급회사로서의 전문성과 과당경쟁을 억제할 만한 자율성을 갖추지 못하는 등 파견근로의 질서가 확립되지 않은 상태이다. 따라서 파견대상업무의 허용범위를 파견사유에 대한 적절한 제한도 없이 전면적으로 확대하는 경우 인건비 절감을 목적으로 한 파견근로의 남용 문제가 한층 더 악화될 위험이 있다. 파견대상업무에 대한 사용사유의 제한 방식을 도입하거나 노사 간 협의에 의해 파견근로 사용 여부가 결정되는 등 파견근로 시장이 정상적으로 운영될 때까지는 파견대상업무의 허용범위를 일정한 업종에 한하여 제한적으로 인정하는 방식(포지티브 방식)으로 파견근로의 사용을 규율하는 것이 바람직하다. 국가인권위원회의 위와 같은 의견 표명이 있었지만 경영계와 정부는 파견대상업무를 확대하려는 시도를 중단하지 않고 꾸준히 추진하고 있다. 노동부가 2014. 7. 발표한 ‘고용, 노동분야 주요 정책방향’ 및 정부 비정규대책안은 ‘한국표준직업분류 대분류1(관리직), 대분류2(전문직)의 업무에 대해 파견이 가능하도록 허용’하고 파견기간도 제한 없이 허용하

48) 멕시코와 터키는 파견근로의 사용 자체를 금지하고 있고, 프랑스, 스페인, 벨기에 등은 파견사유를 일시적 업무와 결원 보충의 필요에 한정하고 있으며, 네덜란드와 스웨덴 등은 법률에 의한 제한이 없는 대신 노사 간 단체교섭에 의해 파견근로자의 사용 여부를 결정하도록 하고 있다. 독일의 경우 최근 파견근로를 전면적으로 허용한 것은 사실이나 ‘노동시장의 현대적 노무급부를 위한 제1법률’을 통해 파견사업주에게 파견근로자의 첫 고용일부터 사용사업주의 근로자들에게 주어지는 임금 및 기타 근로조건을 확보를 의무화하고, 이를 이행하지 못하면 파견사업의 허가 및 허가연장을 불허하고 있는 등 파견근로자의 보호는 더욱 강화하고 있다.(국가인권위원회 2005. 4. 11.자 의견)

겠다고 밝히고 있다. 표준직업분류는 총 9개의 대분류가 존재하는데, 그 중 2개의 대분류에 속하는 직종과 업무 전부를 파견대상으로 허용하겠다는 것이다. 한국표준직업분류 세세분류로 보면 1998년 파견법 제정 당시 138개 업무로 출발하여, 2007년 파견법 시행령 개정으로 187개 업무에 상시 파견이 허용되었는데, 비정규대책안이 시행되면 관리직의 77개 업무, 전문직의 409개 업무, 총 486개 업무에 대해 기간 제한 없이 파견근로자를 사용하는 것이 가능해진다.

정부 비정규대책안은 55세 이상자에 대해서는 제조업의 직접생산공정 및 파견 절대금지 업무를 제외하고 파견을 전면 허용하겠다는 내용이 포함되어 있다. 현재도 55세 이상자는 파견근로의 기간 제한을 받지 않으므로, 정부 비정규대책안이 실시되면 제조업의 직접생산공정에 상시적으로 사용되는 파견근로나 절대금지업무에 사용되는 파견근로를 제외하고는 모두 합법파견이 된다.

정부 비정규대책안은 파견근로자의 고용안정을 위해 35세 이상의 근로자가 신청 시 사용기간을 2년 한도로 늘리는 방안도 포함되어 있다. 나아가 “① 추가적인 고용창출이 가능하고, ② 국내인력 취업기피로 인한 인력난으로 외국인근로자를 다수 고용하며, ③ 향후 근로시간 단축으로 인해 어려움이 예상되는 업종 등”을 추가로 파견근로자를 사용할 수 있도록 허용할 방침을 밝혔다. 결국 파견대상업무에 대한 제한을 거의 대부분 해제하겠다는 의미다.

국가인권위원회는 2015. 5. 26.자 의견에서 근로자파견이 가능한 업무를 대폭 확대하고 사용기간 규제를 완화하는 대책안은 근로조건이 상대적으로 열악한 파견근로자의 증가를 가져와 노동시장의 양극화를 더욱 촉진할 우려가 있다고 지적했다.

파견기간 연장은 기간제근로의 기간 연장과 동일한 이유로 지극히 부당하다.

4. 간접고용 관련 개선 방안

가. 파견법의 폐지

중간착취, 저임금의 고착화, 사용자책임 회피의 합법화, 노동3권의 박탈을 초래하는 파견법을 폐지해야 한다. 일시적, 임시적 고용의 필요성이 있다면 기간제로 사용이 가능하고, 전문적 인력의 간이한 채용 등은 공적 고용알선기능을 강화하여 해결하도록 하면 된다.

나. 근로기준법 및 노조법 개정

근로기준법과 노조법의 사용자 정의 조항을 개정하여 원청사업주의 노동법상 사용자 책임을 명시하여 간접고용 근로자의 노동기본권이 보장될 수 있도록 하여야 한다.⁴⁹⁾ 원래 노조법은 집단적 노동관계를 규율하는 법제이므로 반드시 근로계약을 요할 필요가 없으며, 집단적 교섭으로 해결할 지위에 있다면 적극적으로 노조법의 틀 안에 들어오도록 해야 한다. 지주회사, 공공부분에서의 정부 등도 충분히 노조 상대방의 지위(대항적 지위)를 인정할 수 있고 근로조건 등에 실질적 지배력이나 영향력을 끼치는 것이 사실이므로 적극적으로 노동문제의 해결 주체로 들어오도록 하는 것이 바람직하다. 사내하도급(불법파견은 별도로 판단)은 이미 구조적으로 실질적 지배력과 영향력을 미칠 수밖에 없으므로 원청사업주로서 사용자책임을 지우는 것이 바람직하다.

근로기준법 제9조를 개정하여 상시업무에 대해서는 원칙적으로 직접 고용하여 사용하도록 함으로써 중간착취 금지를 제도적으로 뒷받침하고, 이를 위반한 경우에 고용관계를 명확히 하여 고용불안 문제가 발생하지 않도록 하여야 한다.⁵⁰⁾ 그리고 하청업체 등의 변경

49) 근로기준법 제2조 ① 2. 사용자란 사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다. 이 경우 근로계약 체결의 당사자가 아니라고 하더라도 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. 노조법 제2조 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.

50) 근로기준법 제9조(중간착취의 배제)에 “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 매

을 영업양도로 보지 않기 때문에 이 경우에 고용승계가 될 수 있도록 하여야 한다.⁵¹⁾

다. 직업안정법의 개정

파견법의 폐지에 따라서 불법파견도 직업안정법에서 근로자공급의 하나로 규율한다. 직업안정법 제4조 제7호의 '근로자공급사업'의 정의 조항에서 근로자 파견사업을 제외하도록 한 단서 조항을 삭제한다.

파견법의 폐지와 무관하게 위장도급의 형태로 존재하는 불법파견을 금지하기 위하여 도급 등과의 구별 기준을 직업안정법에 명문화하여 위장도급을 통한 간접고용 확산을 억제할 필요가 있다.⁵²⁾

개로 근로자를 사용한 경우에는 그 근로자를 최초 사용 시부터 기간의 정함이 없이 직접 고용한 것으로 본다. ④ 제3항에 의하여 기간의 정함이 없이 직접 고용한 것으로 보는 경우 그 근로조건은 다음과 같다. 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. 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.”는 규정을 신설한다.

- 51) 근로기준법 제23조의2(사업이전에 의한 해고의 제한)로 “도급에 따른 사업의 전부 또는 일부가 위탁업체의 변경 등에 의해 이전되는 경우, 해당 근로자에 대한 권리 또는 의무는 사업이전에 따라 변경된 하수급인에게 승계된다.”는 규정을 신설한다.
- 52) 직업안정법 제33조의 2(도급 등과의 구별) 신설 ① 근로자를 타인에게 제공하여 사용시키는 자는 다음 각 호 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 종업시각, 연장근로 등에 관한 사항(근로시간 관련사항의 단순한 파악은 제외한다)
 - 다. 배치결과와 그 변경 및 복무상 규율, 채용 및 해고, 인사이동과 징계에 관한 사항
 - 라. 도급인과 구별되는 독자적 사업목적에 따른 작업조직 및 작업수행방식
 3. 다음 각목을 모두 갖춘 경우로서 도급인 또는 위임인으로부터 독립하여 업무를 처리하는 경우
 - 가. 소요자금을 전부 자기 책임 하에 조달·지급하는 경우
 - 나. 민법, 상법 기타 법률에 규정된 사업주로서의 모든 책임을 부담하고, 그 근로자에 대하여 법률에 규정된 사용자로서의 모든 의무를 다하는 경우
 - 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
 - 라. 도급계약에 대한 보수가 수급인의 근로자의 수, 근로시간 등을 기초로 산정되는 것이 아닌 경우
- ② 제1항의 각호에 해당하는 경우라도 그것이 법의 규정을 위반하는 것을 면하기 위하여 고의로 위장된 경우에는 근로자공급사업을 행한 것으로 본다

불법파견 내지 불법근로자공급 시 사용사업주에게 직접고용으로 간주함으로써 근로자의 고용보장, 사용사업주의 사법적 책임 명시 등을 통해 위장도급과 불법파견(근로자공급)을 억제한다. 직접고용 시 근로조건도 불필요한 논란을 방지하는 차원에서 법으로 명시하여 해결될 수 있도록 한다.⁵³⁾

실제 불법파견 내지 불법 근로자공급의 주도자인 원청사업자(역무의 제공을 받은 자)에 대한 처벌조항이 누락되어 있으므로 이를 명확히 규정한다.⁵⁴⁾

라. 파견법 개정의 경우

파견법을 폐지하지 않고 파견법을 개정하는 경우에는 우선 파견근로자 사용에 대해 사용사유 제한 방식을 도입하여야 한다. 파견근로자 사용사유는 기간제근로자 사용사유와 동일하게 규율하면 될 것이다. 또한 파견과 도급의 구별기준을 명확히 법률에 규정하여야 한다.

정부 비정규대책안은 산업안전보건 조치, 원·하청 공동직업훈련, 기업복지에 하청근로자 배려 등을 상생협력을 명분으로 파견과 도급의 구분 징표에서 제외하겠다고 한다. 원청회사가 위와 같은 배려가 불법파견 징표로 될 수 있음을 우려하여 이를 기피하고 있으므로 원청의 배려를 징표에서 제외하여 착한 원청의 적극적 상생협력 노력을 유도하겠다는 것이다. 이는 여당이 추진하는 사내하도급법안이 교착상태에 빠지자, 주요 불법파견 징표를 기준에서 제외하여 사내하도급을 합법화시키겠다는 의도이다. 실무에서 업무상 지시와 산업안전보건에 관한 관여가 명확히 구분되지 않는바, 대부분의 업무상 지시가 산업안전보

53) 직업안정법 제33조의 3(직접고용) 신설 ① 이 법 위반의 근로자공급사업이 행해진 경우에는 공급을 받은 자가 당해 근로자를 기간의 정함이 없이 직접 고용한 것으로 본다. 다만, 당해 근로자가 명시적인 반대사실을 표시하는 경우를 제외한다.

② 제1항에 의하여 기간의 정함이 없이 직접 고용한 것으로 보는 경우 그 근로조건은 다음과 같다.

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.
 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 근로자에게 적용되는 근로조건 중 최저수준의 근로조건보다 하회하여서는 아니 된다.
- 54) 제47조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 5년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다. 1. 제19조 제1항에 따른 등록을 하지 아니하거나 제33조 제1항에 따른 허가를 받지 아니하고 유료직업소개사업 또는 근로자공급사업을 한 자 및 그로부터 직업소개 또는 근로자공급의 역무를 제공 받은 자

건에 관한 관여 내지 조치로 둔갑할 가능성이 있다. 원하청 공동직업훈련은 하청업체가 도급을 수행할 전문성을 갖추지 못하고 있다는 주요한 징표이고, 업무상 지시의 주요 징표의 하나이다. 기업복지 부분도 하청업체의 사업경영상 독립성이 존재하지 않는다는 것을 보여주는 주요 징표임에도 이를 판단기준에서 배제하겠다는 것이다. 국가인권위원회는 2015. 5. 26.자 의견에서 하청업체 소속 근로자에 대한 원청의 배려를 불법파견의 징표에서 제외하는 대책안은 적법도급과 불법파견의 구분을 모호하게 만들 수 있어 파견과 도급의 구별 기준을 법률로 명시하는 등 보완책을 마련해 검토하도록 하였다.

실효성 있는 휴지기간을 설정할 필요가 있다. 국가인권위원회 2005. 4. 11.자 의견은 종전 파견근로 기간의 3분의 1(또는 4분의 1)에 해당하는 기간이 경과해야만 다시 파견근로자를 사용할 수 있도록 하되 최소한 3월보다는 장기간으로 규정하는 방안을 제시했다.

현행법은 사용사업주의 직접고용 사유는 확대하면서 그 법률효과는 고용간주에서 직접고용의무로 변경하였고, 사용사업주가 직접고용의무를 이행하지 않는 경우 과태료 부과를 통해 이를 제재하는 방안을 취하고 있다. 사용사업주의 입장에서 보면 고용간주에 의하든 직접고용의무에 의하든 직접고용의 사유가 발생하면 정당한 이유가 없는 한 파견근로자를 직접 고용해야 한다는 결과에는 차이가 없다. 하지만 파견근로자의 입장에서 보면 당연히 고용이 간주되는 법률효과와 직접 고용을 요구할 권리가 발생하는 법률효과 사이의 차이는 그 지위 확보의 측면에서 다르다. 또한 고용간주규정은 파견근로자 보호 측면 외에 불법파견 등을 사용한 사용사업주에 대한 제재의 성격도 갖고 있으므로 사적 자치의 원칙을 수정하여 고용안정 등 사회적 약자인 근로자의 권리를 보호한다는 노동관계법의 기본이념을 실현하기 위해서는 직접고용 사유가 발생한 경우 사용사업주에게 고용의무가 발생한다고 규정하기보다는 사유가 발생한 때로부터 즉시 사용사업주가 파견근로자를 직접 고용한 것으로 간주하는 것이 바람직하다.

파견근로자의 노동3권, 특히 사용사업주의 단체교섭의무와 파견근로자들의 단체행동권을 명확하게 보장하여야 한다. 국가인권위원회 2005. 4. 11.자 의견은 파견근로자의 노동3권을 최소한으로나마 보장하기 위해서, 파견법에 파견근로자가 사용사업주를 상대로 단결권 및 단체교섭권을 실질적으로 행사할 수 있도록 일정한 부분에 대해 사용사업주의 단체교섭의무를 인정하여야 한다고 밝혔다.

마. 생명안전업무의 직접고용, 정규직 고용 원칙의 법제화

산재사망과 재난사고는 비정규근로자가 절반이 넘는 고용구조가 근본원인의 하나이다. 경영자는 상시적으로 고용해야 하는 업무를 계약직으로 고용하고, 위험한 업무와 안전관리 업무를 외주화하고 있고, 이는 대형 사고의 구조적 원인이 되고 있다. 대기업은 위험한 업무를 외주화하면서 예방과 사고에 대한 책임과 처벌에서 빠져나갈 뿐 아니라, 재해통계에서도 빠져나가면서 매년 수백억 원의 산재보험료를 감면받고 있다. 안전관리 업무에서도 안전관리자의 비정규근로자 채용뿐 아니라, 안전관리 자체를 대행기관에 외주 위탁하고 있는 실정이다. 비정규근로자의 증가는 당사자인 근로자의 불안정한 고용과 저임금의 문제뿐 아니라, 비정규근로자의 산재사망과 대형 재난사고로 이어져 국민의 생명도 위협하고 있다.

이에 대처하기 위해서는 특별법 또는 각종 재난으로부터 국토를 보존하고 국민의 생명, 신체 및 재산을 보호하기 위한 목적으로 제정된 「재난 및 안전관리 기본법」에 추가하는 방식이 가능할 것이다. 입법의 내용으로는 정규직, 직접고용이 필요한 업무를 열거하고 기타 생명안전에 관한 업무로서 대통령령에서 추가로 정할 수 있도록 하여야 한다.⁵⁵⁾ 직접고용과 근로조건에 관하여 원도급인(자회사나, 하청업체가 아니라)이 직접 고용하도록 명확히 규정하고, 기간의 정함이 없는 근로자로 고용하도록 한다. 위반 시에 고용간주 조항을 두어 사법적 관계를 명확히 한다. 또한 근로조건도 다른 직접고용 간주조항과 같이 규율한다.⁵⁶⁾

55) ▲ 재난방지시설의 운용, 시설안전관리 및 보수에 관한 업무, ▲ 산업안전보건법 제28조 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 포함하도록 한다.

56) 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. 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.

IV. 차별시정제도

1. 차별시정제도의 변천과 한계

비정규근로자 보호수단인 차별시정제도의 한계에 대해서는 국가인권위원회 2005. 4. 11.자 의견도 지적한 바 있다. 노동위원회에 대한 시정신청, 노동위원회의 조정·중재, 노동위원회의 시정명령, 중앙노동위원회의 재심과 행정소송의 절차를 거치도록 되어 있는 차별시정제도를 근로기간이 제한된 기간제근로자나 파견근로자가 손쉽게 이용하기 어렵다. 차별시정제도는 도입 이후 노동부장관의 시정명령 이행상황 제출 요구, 노동부장관의 차별적 처우 시정 요구, 제도 개선 명령 및 3배 배상 명령, 노동부장관의 확정된 시정명령의 효력 확대 등 개선책들이 도입되었으나, 그 이용이 전혀 활성화되지 못해 제 기능을 수행하지 못하고 있다. 노동위원회의 판정에 대한 근로자들의 불신도 높은 상태이며, 차별시정제도에 의한 구제의 효과를 확신하기 어렵다.

2. 개선방안

근로기준법에 동일가치노동 동일임금 원칙을 명시하여야 한다.⁵⁷⁾ 국가인권위원회 2005. 4. 11.자 의견도 이를 명확히 했다.⁵⁸⁾ 당시 정부는 동일가치노동 동일임금을 명문화하지 않

57) 개정안의 예로는 근로기준법 제6조의2 ① 사용자는 동일 사업 또는 사업장 내의 동일가치노동에 대하여 동일임금을 지급하여야 한다. ② 제1항의 동일가치노동이란 동일 또는 유사한 조건하에 동일노동을 수행하는 경우 또는 직무수행에서 요구되는 객관적인 기술·노동강도·작업조건 등이 동일하거나 유사한 경우를 말한다. ③ 제1항의 동일임금이란 통상적·기본적 임금 및 사용자가 고용을 이유로 근로자에게 직접 또는 간접으로 현금이나 현물로 지급하는 모든 부가적인 급여를 말한다. ④ 사용사업주 또는 도급사업주는 근로자파견, 근로자공급 또는 하도급의 형태로 사용된 근로자에 대하여 사용사업주 또는 도급사업주의 근로자에 비하여 차별적 처우를 하지 못한다. 이 경우 사용사업주 또는 도급사업주는 차별적 처우로 인하여 발생하는 손해에 대하여 파견사업주 등과 연대하여 책임을 진다. ⑤ 차별적 처우를 받은 근로자의 차별시정신청에 관하여는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제9조를 준용한다.(심상정 의원 대표발의안)

58) 차별받지 않을 권리는 헌법 제11조, 제32조 제4항, 세계인권선언 제23조 제2항, 사회권규약 제7조 (a)항 (i)호, ILO헌장 전문, 필라델피아선언, 노동에 있어서의 기본원칙 및 권리에 대한 ILO 선언(ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work), ILO 제100호 협약, ILO 제111호 협약에서 보장·확인되고 있다. 비정규근로자의 차별받지 않을 권리의 실현과 관련하여 특히 중요한 것은 임금의 차별이다. 임금은 근로자가 근로를 제공하는 목적이자 근로자와 그 가족의 생존을 확보하기 위한 거의 유일한 수단으로 근로조건 중 가장 중요한 보호대상이기 때문이다. 국제인권규범은 임금과 관련하여 일찍이 차별받지 않을 권리의 하나로 동일한 가치의 노동에 대하여 동일한 임금을 지급하는 것을 임금에 대한 원칙으로 정립하였다. 세계인권선언은 제23조 제2항에서 모든 사람은 '동등한 노동에 대하여 동등한 보수를 받을 권리(the right to equal pay for equal work)'가 있다고 선언하고 있고, 사회권규약은 제7조 (a)항 (i)호에서 '어떠한 종류의 차별도 없는 동등한 가치의 노동에 대한 동등한 보수

는 이유에 대해 직무급이 아닌 연공급 체계를 따르고 있는 우리나라 대부분의 사업장에서 현실적으로 도입하기 어렵다는 이유를 들었으나 국가인권위원회는 이를 반박하였다.⁵⁹⁾

차별시정신청기간은 차별행위가 있는 날로부터 3개월에서 6개월로 연장하기는 했으나 여전히 지나치게 단기간이어서 근로자 권익보호에 미흡하다. ‘차별행위가 있음을 안 날로부터’ 1년 정도로 연장하여야 한다.

비정규근로자 개인이 차별시정신청을 하는 것은 역관계상 쉽지 않은 일이므로 당해 비정규근로자가 소속된 단위노동조합 또는 그 상급단체의 독자적인 차별시정신청권을 인정하여야 한다.

(equal remuneration for work of equal value without distinction of any kind)가 확보된 근로조건을 모든 사람이 향유할 권리를 인정하고 있으며, ILO헌장은 전문에서 수많은 사람들에게 증대한 사회불안을 야기시키는 불의, 고난 및 궁핍을 가져다주는 근로조건의 시급한 개선을 위한 조치의 하나로 ‘동등가치의 노동에 대한 동등한 보수의 원칙의 인정(recognition of the principle of equal remuneration for work of equal value)’을 명시하고 있고, ILO 제100호 협약은 특히 남녀차별과 관련하여 제2조에서 ‘동등한 가치의 노동에 대한 남녀근로자의 동등보수의 원칙이 모든 근로자에게 적용되도록 보장하여야(ensure the application to all workers of the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value)’ 한다고 규정하고 있다. 따라서 비정규근로자에 대하여 헌법과 국제인권규범이 인정하고 있는 차별받지 않을 권리를 보장하기 위해서는 차별적 처우를 금지하고 이를 시정하기 위한 절차를 규정하는 것과 아울러 국제인권규범에서 정립된 동일가치노동 동일임금의 원칙을 명문화함으로써 비정규근로자의 근로조건 중 특히 임금에 대하여는 차별적 처우에 대한 일응의 객관적 기준을 마련할 필요가 있다.

59) ① 연공급도 고용계약기간 전체로 보면 동일가치노동 동일임금의 원칙에 따르는 것으로 연공급이 반드시 동일가치노동 동일임금의 원칙과 배치되는 것은 아니고, ② 오히려 엄격한 직무분석에 의한 직무급이 확립되어 있지 않기에 기간제근로자에 대하여 별도로 동일가치노동 동일임금의 원칙을 도입하자는 논의를 할 필요가 있는 것이며, ③ 이미 남녀고용평등법 제8조에서 동일가치노동 동일임금 규정이 도입되어 운용되고 있고, ④ 이에 따라 동일가치노동 동일임금 규정을 해석함에 있어서 학력·경력·근속연수와 같은 연공적 요소를 함께 고려하여 동일가치노동을 판단하는 관례도 형성되어 있으며, ⑤ 이와 같이 동일가치노동의 판단기준으로 해석상 혹은 명문으로 연공적 요소를 고려함에 따라 연공급 체계와 동일가치노동 동일임금의 원칙의 조화를 꾀할 수 있으므로 연공급 체계에서 동일가치노동 동일임금의 원칙을 도입할 수 없다는 주장은 타당하지 아니하다.

V. 특수고용근로자

1. 현행 제도의 한계

특수고용근로자는 근로형태나 근로내용에 있어 근로자가 분명함에도 비자발적 요인에 의해 독립사업자로 분류되어 노동기본권을 향유하지 못함으로써 인권침해뿐만 아니라 심각한 사회적 갈등을 야기하고 있다. 위장자영인(僞裝自營人)에 해당하는 경우가 많다. 골프장 경기보조원(캐디), 학습지교사, 보험모집인, 레미콘지입차주, 택배기사, 대리운전기사, 덤프·화물·레미콘 차주 등 매우 다양한 직종에 분포한다.

2007년 산재법 개정(2008. 7. 1. 시행) 시 특례조항을 신설하여 산재보험의 적용을 받을 수 있도록 했다. 현재 레미콘차차기사, 보험설계사, 학습지교사, 골프장캐디, 택배기사, 쿽서 비스기사 등 6개 직종 종사자가 산재보험의 적용을 받을 수 있다.

노조법상 또는 근로기준법상 근로자에 해당하는지 여부는 개별적 사건에서 법원 판결을 통해 결정되고 있다. 대법원은 근로자성 인정에 대체적으로 소극적인데, 최근에 골프장 캐디에 대해서는 근로기준법상 근로자에 해당하지는 않지만 노조법상의 근로자에 해당한다고 판결했다.⁶⁰⁾ 학습지교사에 대해서는 재능교육 사건에서 서울행정법원은 근로기준법상 근로자성을 부정하고 노조법상 근로자성을 인정했으나, 서울고등법원은 노조법상 근로자성도 부정하였고, 현재 대법원에 계류 중이다.⁶¹⁾

정부 비정규대책안은 산재보험 가입 대상 6개 직종에 대해 고용보험 가입을 허용하고, 산재보험 적용대상도 확대하여 전속성이 강한 3개 직종(신용카드·대출모집인, 전속대리운전기사)을 당연가입 대상으로 하고, 임의가입 대상도 현재 5개 직종에서 1개 직종(비전속 대리운전기사)을 추가하는 방안을 제시하였다. 당초 정부는 산재보험 가입대상 직종에 최소 5개 직종(신용카드·대출모집인, 대리운전기사, 텔레마케터, 트레일러기사, 건설기계기사)을 추가하는 방안을 검토하였으나 이보다도 후퇴했다. 산재보험 당연 가입대상 직종에 위 5개 직종을 추가하고, 고용보험 적용대상도 동일하게 규정하여야 한다.

60) 대법원 2014. 2. 13. 선고 2011다78804 판결.

61) 서울행정법원 2012. 11. 1. 선고 2011구합20239 판결, 서울고등법원 2014. 8. 20. 선고 2012누37274, 37281 판결.

2. 개선방안

특수고용근로자 문제의 근본적인 해결책은 노동법상의 근로자로 인정하는 것이다. 국가인권위원회는 2007. 10. 16.자로 '특수형태근로종사자 보호방안'에 대한 의견을 밝혔다. 국회의장에게 특수형태근로종사자 보호 법률의 조속한 제·개정을 권고하고, 노동부장관에게 법률의 조속한 제·개정을 위해 행정부 내 및 국회와의 관계에서 모든 노력을 다할 것을 권고했다. 개별적 관계에서는 계약의 존속 보호, 보수의 지급 보호, 휴일·휴가의 보장, 성희롱의 예방·구제, 산업안전 보건, 모성보호, 균등처우, 노동위원회에 의한 권리구제 분쟁 해결 및 근로감독관에 의한 감독 등에 관한 규정을 마련하고, 집단적 관계에서는 노동3권을 보장하며, 사회보장제도 관련해서는 산재보험, 고용보험, 국민연금, 국민건강보험의 직장(사업장)가입자 규정을 적용하도록 하였다. 또한 위장자영인 보호를 위해 실질적으로는 사용종속관계에 있는 근로자임에도 계약의 형식을 이유로 특수형태근로종사자로 분류되는 이른바 '위장자영인'에게는 일반 근로자와 동일한 노동법적 보호가 이루어질 수 있도록 특수형태근로종사자의 개념 및 판단기준을 법률에 명시할 것을 권고했다.

근로기준법과 노조법의 근로자 정의 조항의 개정을 통해 특수고용근로자가 근로자에 해당함을 명확히 하여야 한다.⁶²⁾

62) 근로기준법의 근로자 정의 조항에 “독립사업자 형태로 노무를 제공하는 자라고 하더라도 특정 사용자의 사업에 편입되거나 그 사업의 상시적 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사용자 또는 노무를 제공 받은 자로부터 대가를 받아 생활하는 자는 근로자로 본다.”고 추가하고, 노조법의 정의 조항에 “근로계약을 체결하지 않은 자라 하더라도 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자는 근로자로 본다. 가. 자신이 아닌 다른 사업주의 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사업주 또는 노무제공을 받은 자로부터 대가를 받아 생활하는 자. 나. 실업상태에 있거나 구직 중인 자. 다. 기타 노무를 제공하는 자로서 이 법에 따른 단결 보호의 필요성이 있어 대통령령으로 정하는 자”를 추가하는 방안이 제시되고 있다. 골프장 경기보조원, 학습지교사, 보험모집인, 레미콘 지입차주, 특정 회사에 소속된 택배기사 또는 대리운전기사 등은 “자신이 아닌 다른 자의 업무를 위하여 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 대가를 받아 생활하는 자”에 해당할 것이고, 특정 운수회사에 소속되지 않은 덤프·화물·레미콘차주의 경우 “기타 노무를 제공하는 자로서 이법에 따른 보호의 필요성이 있는 자”에 해당하는 것으로 보아 대통령령으로 직종을 명시하는 형태로 노동3권을 보장할 수 있을 것이다.

VI. 최근 정부 동향에 대한 평가

1. 시간선택제 일자리 정책의 문제

정부는 2017년까지 고용률 70% 달성을 위한다는 명분으로 2013. 6. 시간선택제 일자리 창출·확산을 주요 정책과제로 제시했고, 노동부와 노사발전재단은 2013. 11. <시간선택제 일자리 도입·운영 안내서>를 발간했다. 이에 의하면 시간선택제 일자리는 근로자가 일과 가정에 모두 충실할 수 있도록 활용하는 제도로, 점진적 퇴직 및 재취업, 일·학습 병행 등을 위하여 사업주와 협의해 근로시간, 업무의 시작과 종료 시간, 근무 요일 등을 선택할 수 있는 일자리를 말한다.

정부는 시간선택제 일자리를 도입할 경우 경력단절 여성층과 은퇴한 베이비붐 세대들에게 일할 수 있는 기회를 제공하고, 사회적인 측면에서 고용형태가 다양해지며, 시간제근로자가 근무여건에 맞는 일자리와 시간을 선택할 수 있고, 기존 아르바이트와 같은 불안한 고용형태를 벗어나 안정적인 일자리를 가질 수 있는 긍정적인 효과가 있다고 선전했다.⁶³⁾

그런데 실제로 시간선택제 일자리는 단순 보조적인 업무에 집중되어 질적 수준이 낮은 일자리로 고착될 우려가 있고, 승진이 어려워 장래성이 없다는 지적도 있다. 생활비가 필요한 미혼 여성, 60대 이상의 고연령자, 저학력 여성들이 이에 몰리고 있어 애초의 취지가 달성되지 못하고 있으며, 또한 시간선택제 일자리 여성근로자 대부분이 저임금과 고용 불안에 시달리고 있어 임금격차 확대와 여성근로자의 저임금화를 부추기고 있는 것으로 평가된다.⁶⁴⁾

시간선택제 근로자가 기간제인 경우 기간제법이 적용되어 2년을 초과하여 근무할 경우 기간의 정함이 없는 근로자로 간주되는데(초단시간 근로자의 경우에는 제외), 이에 대해 경영계는 시간선택제 근로자는 기간제근로자와 달리 계약연장 의무시한을 '4년 이상'으로 확

63) 정부는 2013년 시간선택제 일자리 방안을 채택하여 주 15~30시간 일하는 근로자를 최저임금의 120~130% 이상 지급하며 채용하는 사업주에게 매달 80만원 한도에서 임금의 50%를 지원하고 있다. 노동부에 따르면 시간선택제 일자리 지원사업 대상 인원은 기존 인원을 포함해 2013년 5738명에서 2015년 4월 기준으로 6970명으로 증가했고, 참여한 기업도 2013년에는 328개에 불과했지만 2015년 2328개로 늘어났으며, 지원 금액도 2015년 1분기에만 76억 3000만원에 달했다고 한다.

<http://go.seoul.co.kr/news/newsView.php?id=20150520012018>

64) <http://www.redian.org/archive/88773>

대하여야 한다고 주장하고 있다. 시간선택제 근로자 역시 고용안정을 보장받아야 하는 근로자임에 틀림없으며, 시간선택제라는 이유로 기간제법상의 적용을 달리 할 이유가 전혀 없다. 근로자의 입장에서는 시간선택 여부보다는 고용안정이 보다 중요한 가치를 갖는다.

장기간근로의 폐해가 심각한 우리나라에서는 시간선택제 일자리 창출보다는 전체적인 근로시간 단축을 통하여 일자리 창출하고, 최저임금을 대폭 인상하는 것이 근본적인 대책이다.

2. 정부 비정규대책안의 문제점

정부 비정규대책안의 구체적인 내용은 비정규근로자를 확산하고, 비정규근로자 대책과는 무관한 노동유연화 또는 근로조건에 대한 규제 완화 방책으로 되어 있다.

비정규근로자 문제에 대한 근본적인 대책방안은 그 동안 노동계가 줄기차게 주장해온 △ 기간제의 경우 사용사유 제한, △ 중간착취를 본질적으로 포함하고 사용(이익)과 고용(책임)의 분리로 부정의가 내재된 파견의 경우 원칙적인 파견 금지 및 직업안정법에 의한 규제, 파견법 유지의 경우 직접고용의무를 직접고용간주로 변경하고 파견과 도급의 구별기준을 법률에 규정, △ 간접고용 금지 원칙의 명시, △ 특수고용근로자의 노동법상 근로자 인정, △ 차별금지의 경우 동일가치노동 동일임금 원칙의 규정 등이다. 관련 법률안들이 이미 국회에 제출되어 있는 상태다. 그런데 정부 비정규대책안은 '비정규근로자' 대책이라고는 하지만, 위와 같은 근본적인 대책방안에 대해서는 전혀 제시하지 않았다. 그렇기에 비정규근로자 대책으로서는 미봉책에 불과하고 오히려 기간제 및 파견의 기간 연장(2년에서 4년으로), 파견대상 확대, 사내하청의 적법화 등으로 비정규근로자를 양산하는 결과를 초래하는 거꾸로 된 잘못된 방안이다.

국가인권위원회는 2015. 5. 26.자 의견에서 비정규근로자 종합대책안에서 정규직과 비정규근로자 간의 근로조건 격차를 시정하고 불합리한 차별을 해소하여 노동시장의 이중구조와 양극화 해소를 도모하고자 하는 취지에 대해서는 긍정적으로 평가한다면서도, 일부 대책안들은 비정규근로자의 양적 확산을 초래하고, 전체 근로자의 근로조건 저하 수단으로 남용될 우려가 있음에도 이에 대한 남용방지대책이나 보호대책이 미흡하므로 보완이 필요하다는 견해를 제시했다.

정부 비정규대책안은 비정규근로자 대책과는 무관한 '인력운영의 합리성 제고' 방안으로 제시하고 있는데, 이 대책들은 근로자 전체의 고용안정과 근로조건 보장의 핵심인 근로기준법의 해고제한, 임금보호, 근로시간 제한 및 취업규칙 불이익변경 제한을 완화하는 것으로서 노동법의 근본을 뒤흔드는 시도라 하지 않을 수 없다. 노동부는 법률개정으로 해야 할 사항을 행정지침 또는 가이드라인으로 시행하고자 시도하고 있다. 정부 비정규대책안에 등장하는 가이드라인만 하더라도 △ 기간제근로자 고용안정 가이드라인, △ 파견·도급 구별 기준 관련 가이드라인, △ 사내하도급 근로자의 근로조건 보호 가이드라인, △ 일반적인 고용해지 기준 및 절차에 관한 가이드라인 등 다양한 가이드라인이 제시되고 있다. 행정지침이나 예규 또는 가이드라인은 법적 효력이 전혀 없지만, 노동현장에서는 강력한 규범력을 갖기 때문에 법률 개정의 곤란이나 애로를 회피하기 위한 탈법적 수단으로 활용되고 있는 실정이다. 더군다나 통상임금 사건의 전원합의체 판결은 사용자의 신의칙 위반 주장을 받아들이는 논거의 하나로 노동부의 지침을 신뢰했다는 것을 들었는데, 법이나 대법원 관례에 위반된 노동부 지침이나 예규가 대법원에 의해 그 적법성이 추인되는 결과로 되어 법치주의에 심각한 혼란이 야기되고 있는 실정이다. 노동부 예규나 행정지침 또는 가이드라인은 법적 효력이 전혀 없음에도 이를 매개로 해서 근로기준법의 강행규정들을 무력화하려는 시도가 추진되고 있는바, 이는 반드시 저지되어야 할 것이다.

현 장 사 례 발 표 1

국토교통부 무기계약근로자 노동실태

최석문 수석부위원장 (국토교통부 국토관리 노동조합)

1. 과적단속원

□ 담당업무 및 특성

- 고정식 검문소 : 국도변에 설치된 고정식 검문소를 통과하는 화물차의 위법행위 적발업무
- 이동식 검문소 : 국도를 운행하는 과적의심 화물차의 과적여부를 측정하기 위하여 운행하는 차량의 정지를 지시하고 측정 후 위반차량의 단속하는 업무 수행하며 과적차량의 회차나 분리운송, 운행중지 등의 지시를 함.
- 근무실태 : 18개 국도에 약 530여명의 과적단속원이 근무하고 있으며, 공무원 30여명과 청원경찰 10여명을 제외한 490여명의 무기계약직 과적단속원들이 단속업무 수행중임.

□ 위반시 적용 법규

- 도로법에서는 도로 구조를 보존하고 과적차량의 운행으로 인한 위험을 방지하기 위하여 차량의 제원(규격과 중량) 측정을 통해 도로에서의 차량 운행을 제한할 수 있도록 규정하고 있으며, 이를 위반한 자에 대해서는 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 규정하고 있음.
- 도로법 77조 운행제한을 위반한 경우 : 500만원 이하의 과태료 부과
- 도로법 78조 적재량 측정방해 행위의 금지 : 1년 이하의 징역이나 1천만원 이하의 벌금
- 도로법 80조 도로관리청의 회차, 분리운송, 운행중지의 명령에 따르지 아니한 자 : 2년 이하의 징역이나 2천만원 이하의 벌금

□ 문제점

- 2014년 기준 약 5만여 대(고속도로, 국도포함)의 단속실적과 257억여 원의 과태료와 벌금이 부과됨. 무기계약 과적단속원의 단속실적은 약 18,000여대 임.
- 법규 위반시 과태료뿐만 아니라 벌금과 징역형까지 처해질 수 있는 업무수행에 공무원이 아닌 무기계약근로자들이 법적 권한이나 근거도 없이 업무를 수행하고 있는 것은 사회적 문제가 될 수가 있음.
- 만일 법규를 위반한 운전자가 민간인 신분인 단속자의 신분에 이의를 제기하고 법적 문제를 제기하였을 경우 지금까지 단속되어 부과된 모든 법적, 행정적 조치들이 무효화되어 큰 사회적 파장이 일어날 가능성이 있음.

- 국토교통부에서 “도로의 보안관”으로 홍보하고 있는 과적차량 단속원들 95%가 공무원이 아닌 무기계약직으로 구성되어 있어 민간인이 민간인을 단속하는 법적인 문제가 상존하고 있음.
- 이를 악용하는 과적화물 차량의 운전자들이 단속을 고의적으로 방해하며 과적단속원들의 업무를 방해하고 폭행하는 경우도 있으나 이들에 대한 공무집행방해죄가 성립되지 않고 있으며, 이로 인해 정당한 공무를 수행함에도 불구하고 신분상의 제약으로 인하여 과적단속원의 업무 능률과 사기가 저하되고 있는 실정임.

□ 개선책

- 과적단속원들의 법적인 신분을 청원경찰과 같이 특별법으로, 공무원이 아닌 무기계약직이지만 과적경찰 등의 방식으로 법적인 신분마련이 선행되어야 과적단속의 불법적인 요소가 사라지고 과적화물 차량 단속이 용이 할 수 있음.
- 도로법과 도로교통법으로 이원화된 화물차량의 단속권을 화물차량에 대해서는 과적단속원들에게 단속권한을 부여하는 방식으로 법을 개정하여 화물차량들의 불법적인 행위들의 지속적인 단속이 이뤄지면 화물차량의 불법이 사라질 것임.

2. 도로보수원

□ 담당업무 및 특성

- 18개 국토관리사무소에 약 400여명의 무기계약근로자들이 국도상에서 발생하는 각종 재해나 사고처리, 불법점용, 도로 민원 등의 업무를 수행하고 있음.

□ 사고현황(국토교통부 도로보수원 안전사고 근절대책안 자료발취)

- 도로보수원의 작업 중 안전사고가 최근 10년 동안 총 129건이 발생하여 13명이 사망하고, 168명이 부상
- 외부 통행차량에 의한 교통사고가 59건, 작업 중 부주의에 의한 사고가 70건으로 최근에 증가 추세

- 특히, 최근 5년('10~'14) 동안에 교통사고로 인하여 매년 2~3명의 도로보수원이 사망하고 있음

< 연도별 사고발생현황('04~14.9) >

연도 피해	계	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14.9
교통/부주의	59/70	3/4	4/4	6/5	2/7	6/5	2/9	8/7	7/12	12/5	6/7	3/5
총 건수	129	7	8	11	9	11	11	15	19	17	13	8
부상/사망	168/13	9/0	10/0	13/1	12/0	18/0	11/0	18/3	21/2	27/2	18/2	11/3

□ 안전대책

- 국토부에서는 사고 발생 후 안전장비 확충, 교육 및 안전관리 매뉴얼 개정, 인원 충원 등의 대책을 마련함.
- 국토교통부에서 안전대책을 마련하였으나, 불과 1달도 안돼 수원국토에서 3명의 도로보수원이 차량에 치이는 사고 발생.(안전조치가 미비한 상태에서 작업 중 차량에 치이는 사고)

□ 문제점

- 공무원인 조종원에 대한 안전교육 부족과 안전의식 부재로 인해 매년 각종 사고가 발생하고 있고, 안전조치 미비로 사망사고가 발생함에도 같은 공무원이라는 이유로 이들에 대한 노조의 징계요구에는 소극적인 태도로 일관함.
- 빈번한 사고가 발생하고 있고, 사고 발생 시 사망 등 중대재해의 발생가능성이 높은데 비해 이를 예방하고 재발을 방지하기 위한 사업주의 노력은 대단히 부족한 상황
- 사고가 발생하여도 교통사고라는 명목으로 산업재해보상보험법상의 보상이 아닌 일반 교통사고로 처리하여 보상하는 경우가 있고 이로 인해 국토교통부의 업무평가에는 사고가 반영되지 않아 사고가 발생하여도 신분상의 불이익이 없어 사고에 대한 인식이 결여되어 있음.
- 고용노동부에서도 산업안전보건법 제10조 제2항에 따라 중대재해가 발생한 경우 사업주로 하여금 지체없이 관할지방고용노동관서에 보고하도록 하고 있고 이를 위반한 경우 1천만원 이하의 과태료를 부과하도록 정하고 있음에도 같은 국가기관이라는 이유로 제대로 이행하고 있지 않은 실정임.
- 또한 한꺼번에 3명이 사망하는 등 최근 2년간 5명이 사망한 사업장에 대해서도 고용노동

부에서는 교통사고라는 이유로 중대재해 사업장 지정도 하지 않고 사업주를 고발하지도 않아 공무원의 안전불감증을 오히려 키우고 있으며, 현재까지 사망사고가 발생한 국토관리 사무소에 대해서 고용노동부에서 감사를 하거나 고발한 경우가 한건도 없는 실정임.

- 다수의 과적단속원 및 도로보수원이 교통사고 등의 재해에 무방비로 노출되어 생명에 위협을 받고 있음. 국토교통부 및 고용노동부의 시급한 대책이 요구되고 있음.

□ 개선책

- 고용노동부의 강력한 단속과 예방지도 활동
- 국토교통부의 사고예방에 대한 체계적인 매뉴얼 마련, 재발방지 대책의 수립
- 국토교통부 당국의 책임자에 대한 강력한 문책, 사고 발생시 담당자에 대한 징계 등 인 사상 불이익 등의 대책이 필요함

현 장 사 례 발 표 2

특수고용노동자 노동실태

- 특수고용노동자의 암울한 오늘 -

김영환 위원 (한국노총 비정규직연대 특고분과)

특수고용노동자 노동실태

특수고용노동자들은 스스로 사업자가 되고자 한 노동자들이 아닙니다.
자본이 그들의 편의성을 목적으로 우리의 노동력을 사용하면서 감시·감독·관리를 하지만 근로기준법에 의한 노동자로는 인정을 안합니다.

하지만 우리들은 현장으로 출근과 퇴근을 합니다.
회사 관리자가 업무 지시를 하고 이에 따른 질책과 격려를 받고 있습니다.
매번 우리들의 성과로 사업장이 발전한다고 합니다.
서로 같이 어려움을 극복해 나가자고 합니다.
그렇지만 우리 특수고용노동자는 노동자가 아니라고 합니다.
자본에 통제를 받으면서 노동자가 아니라는 현실속에서 우리들은 비참합니다.

특수고용노동자의 하루하루 현실을 말씀드립니다.

저는 레미콘차량 운전자입니다. 전국에 레미콘믹서트럭차량이 약 23,448대로 나옵니다. 금년 1분기 건설기계 등록현황입니다.

(단위 : 대)

주요기종	2015년 1분기 현재	비고
1. 불도저	3,912	
2. 굴삭기	134,472	
3. 로더	20,860	
4. 지게차	158,789	
5. 덤프트럭	54,527	
6. 기중기	9,504	
7. 콘크리트믹서트럭	<u>23,448</u>	
8. 콘크리트펌프	5,935	

9. 타워크레인	3,223	
10. 기타 18개 기종	19,602	
총계(27개 기종)	434,272	전년대비 4,178대 증가

요즘은 건설경기가 침체되어 우리들의 근로환경이 열악합니다. 건설기계 차량 대부분을 건설회사가 소유하고 있었으나 지금은 우리들이 차량 1대씩을 가지고 있습니다. 건설기계 차량을 등록을 해야 되니 사업자등록을 하게 됩니다. 하지만 회사에서 출근시간을 통보하면 새벽에도 출근해야 되고 회사에서 늦은 시간까지 작업을 지시하면 야간작업을 해야 됩니다. 회사의 지시에 우리들은 새벽이건 늦은 밤이건 일을 하지만 초과근무수당이 별도로 없습니다. 더욱이 설날이나 추석전에는 몰아치기 작업에 투입이 됩니다. 하루 24시간에 20시간을 일한 적도 있습니다. 과연 이렇게 일을 해도 되는 건지 걱정을 하게 됩니다. 일을 거부한다면 도급계약을 해지한다고 합니다.

우리는 운송단가로 탕따기 작업을 해서 급여를 받습니다. 기름값 등 물가는 올라가는데 운송단가는 요지부동입니다. 운송단가를 정당하게 받아본 적이 없습니다.

우리가 요구하는 것은 늦은 시각까지 작업을 하는 경우엔 초과근무수당을 그리고 일요일 특근을 한다면 휴일수당을 정당하게 받고 싶습니다. 그리고 합당한 운송단가를 협상하고 하고 싶습니다. 즉 우리는 노동자로 인정받고 싶습니다. 건설현장에서 감시와 감독, 지휘를 받으며 일하는 우리가 노동자가 아니라고 합니다. 우리는 노동자입니다. 우리는 행복하게 일할 권리와 노동3권을 요구합니다.

덤프트럭 등 대다수의 건설기계가 이러한 현실 속에서 작업을 하고 있습니다. 요즘 건설현장에서선 산재사고가 나면 원청은 책임을 미루고 사고를 은폐

하려고 합니다. 사람이 죽어나고 다치는 현장에서 감추려고 합니다. 산재가 아닌 공상처리를 하자고 합니다. 한국비정규직연대에 소속된 조직들에서 발생하고 있는 현실입니다. 단사위원장들이 산재처리를 위해 지금도 분주하게 뛰고 있습니다.

산재사고 예방을 위해선 현장에 제대로 된 시스템이 갖춰져야 하는데 눈가리고 아웅식으로 눈에 보이는 곳에서만 치중을 합니다. 우리들은 노동자가 아니라고 배제를 하려고 합니다. 그때마다 현장에선 대립과 갈등이 벌어집니다.

이런 불합리한 일이 없도록 우리들을 노동자로 인정하고 노동 3권이 부여된다면 불필요한 갈등이 없어 질겁니다.

전년도 말에 한국GM 쉐보레자동차영업사원노조가 설립되었습니다. 한국비정규직일반노조의 지부로 설립이 되었습니다. 쉐보레 동지들의 처우를 보면 가관이입니다. 대리점내에 각종 부조리가 만연합니다. 출근도 안하는 영업사원 코드를 이용하여 불법영업을 하고 있고, 수당을 중간에서 착취하는 대리점 등 이루 말할 수가 없습니다.

쉐보레 동지들은 오전 8시반까지 출근해야 됩니다. 조회에 참석을 해야 됩니다. 그리고 매일 5시경에 귀소해서 석회에 참석을 해야 됩니다. 불참하면 징계를 받게 됩니다. 더욱 가관인 것은 다른 대리점으로의 이동을 막고 있습니다. 짧은 시간에 모든 것을 말씀드리기엔 너무 많은 일들이 벌어지고 있습니다. 회사의 지침에 따라 차량을 판매하고 또 그 회사 차량만을 판매해야 되는 전속으로 묶여 있는데 이런 통제와 감시, 지휘를 받고 있는데 노동자가 아니라고 한다면 누가 노동자입니까?

쉐보레동지들은 산재사고에 무방비입니다. 왜냐면 노동자가 아니라고 하니까요. 쉐보레동지들의 삶은 고난입니다. 약 한달전 수안보에서 신입사원 교육을 받는 영업사원들의 일과를 지켜본 동지들이 있습니다. 뻥세고 치열하게 교육을 시키면서 회사와 함께 헤쳐 나가자고 합니다.

가족이라면서 밥상엔 앉지 못하는 특수고용노동자입니다.

특수고용노동자는 이렇게 도구로만 이용을 당해야 되는 겁니까?

특수고용노동자를 노동자로 인정해야 됩니다. 사회안전망에 우리들도 보호를 받아야 됩니다. 산재보험과 실업급여 등 우리들도 노동자로 정당하게 사회안전망 속에 있어야 됩니다. 노동인권 문제를 해결하기 위해 노동3권이 있어야 합니다. 특수고용노동자들의 현실을 알리고 노동자가 되는 날을 만들어 나가겠습니다.

현 장 사 례 발 표 3

시간제 일자리 운용사례와 문제점

이정환 정책1실장 (전국공공산업노련)

□ 운용사례와 문제점

○ 직장내 시간제근무자 기피현상

- 대부분의 동료 직원들이 시간제근무자가 본인 부서로 오는 걸 좋아하지 않는다. 부서별 정원이 정해져있는 상황에서 시간제근로자가 오면 실제 0.5명이 줄어드는 효과가 발생하기 때문이다. 또한 전일제근로자의 일을 덜어주는 것이 아니라 실제로는 시간제근무자가 못다한 일을 동료 근로자가 하게 되서 업무가 늘어난다고 생각한다.
- 직장내에서 나를 기피하고 있다는 느낌과 자신이 소속 부서에 폐를 끼치고 있다는 느낌이 실제 시간제근무자들에게 엄청난 스트레스를 주고 있을 뿐 아니라 기존 직원들과의 유대감 형성을 어렵게 하고 있다.

○ 아르바이트 수준의 단순보조 업무만 수행

- 시간제근무자가 못다한 업무가 전일제근무자에게 전가되는 현상을 막기 위해 별개의 업무를 부여하다 보면 결국 팩스수신, 서류정리 등의 보조일만 주게되는데, 이는 시간제일 자리를 평생직업으로 생각하고 입사한 사람들의 자존감에 심각한 영향을 미친다.
- 또한 아르바이트생과 다름없는 단순보조업무 수행으로 인해 사용자측에서도 시간제근무자의 필요성을 느끼지 못하는 사례가 많아진다.

○ 비 양질의 일자리 양산

- 시간제근로자의 경우 시간에 비례해서 임금을 받다보니 식대, 교통비 등을 제외하면 100만원도 채 되지 않는다. 일자리가 부족하여 불가피하게 시간제일자리를 선택한 사람은 원치않게 극 빈곤자가 된다.
- 현실적으로 정시 출퇴근이 어려운 점과 수도권에서 평균 1시간이상 소요되는 이동시간을 고려할 때 오전과 오후 시간제일자리를 동시에 근무하는 것도 불가능하다.

- 최소한의 생활비를 마련하기 위해서는 마트 등에서 일정시간을 근무하여야 하지만 시간제일자리 확산을 정부가 기업들에게 강요하고 있어 전일제일자리가 빠르게 사라지고 있는 추세이다.

○ 전일제근무자로 전환 불가능

- 열악한 근무조건과 기피현상으로 인해 시간제근무자 신규채용이 어렵다보니 전일제근무자중 희망자를 시간제근무로 전환채용하고 있는 실정이다. 이렇게 전환된 인력은 향후 본인이 원하면 전일제로 다시 돌아갈 수 있다.
- 그러나 처음부터 시간제로 채용된 근무자는 전일제근무로 전환할 수 있는 길이 막혀있다. 시간제근무에서 벗어날 수 있는 유일한 방법은 퇴사하고 전일제근무자로 다시 취직하는 길 밖에 없다. 경력단절 여성과 고령자를 위해 도입한 시간제일자리가 오히려 경력단절을 부추기고 있는 형국이다.

○ 실효성 없는 보여주기식 정책의 수단에 불과

- 가장 큰 문제는 정부가 시간제일자리 시행에 따른 부작용에 대한 세밀한 검토없이 정부가 추진하는 고용률 70% 목표를 채우기 위해 생색내기용 정책을 추진하고 있다는 점이다. 시간제근무자의 임금, 수당 등은 철저하게 시간에 따라 계산을 하고 있음에도 고용률 계산에서만큼은 시간제근로자도 1인 고용으로 보고 고용률을 책정하고 있다. 즉, 1개의 일자리로 2명의 고용률을 높일 수 있는 제도인 것이다.
- 이렇듯 정부가 시간제일자리 제도의 정착 및 활성화를 실질적인 고민없이 보여주기식 정책에만 몰두한다면 시간제일자리 역시 많은 부작용만 남기고 사라질 것이다.

□ 대안제시

○ 전일제근무자로 전환될 수 있는 기회 제공

- 일과 가정의 양립이라는 목적을 달성하기 위해서는 평생 시간제근무만 시켜서는 안된다. 생애주기에 맞춰서 일을 더 할 수 있다면 더 하고, 줄여야 한다면 줄일 수 있게 해야된다. 일을 더 할 수도 있고 더 하고 싶은데도 시간제라는 이유만으로 전일제 전환을 막는다면 시간제일자리는 비정규직 일자리의 변형일 뿐이다.

○ 시간제일자리 제도가 정착할 때까지 지원제도 마련

- 월평균 보수 140만원 미만의 근로자와 근로자 수가 10명 미만인 사업장을 대상으로 고용보험과 국민연금 보험료의 1/2을 지원하는 두루누리사업을 확대, 월평균보수가 일정 금액이하인 시간제근무자와 사업주에게도 보험료 지원하여 국민근자로 전락한 시간제근무자 생계비 보조

지정 토론 1

토 론 문

* 별지로 대체합니다.

이남신 소장 (한국비정규노동센터)

지정 토론 2

토 론 문

주진우 연구위원 (서울연구원)

1.

- 김종진 연구위원의 발제문은 비정규직을 중심으로 IMF 이후 노동시장 구조변화의 특징들을 정확하게 분석하고 있음. 특히 자본의 노동유연화 전략의 지속에 따른 변화와 함께 산업구조의 변동(제조업->서비스업 등)에 따른 노동시장 구조 변화의 측면을 세밀하게 분석하고 있고, 시간제 일자리, 외주화 확대, 특수고용 증가에서 알 수 있듯이 민간과 공공부문에서 변형되고 중층화된 비정규 고용형태가 늘어나고 있음을 잘 보여주고 있음.
- 간접고용의 확대와 특수고용 노동자층의 증가는 특히 정부나 제도로부터 보호되고 있지 못할 뿐 만 아니라 사용자 책임을 회피하는 수단으로 적극 활용되어그 심각성과 제도적 규율의 필요성을 적절히 지적하고 있음.
- 발제자는 이와 같은 문제를 극복할 대안으로 다양한 노동시장의 변화를 규율할 수 있는 법제도적 대책 마련을 주문하는 것과 함께, 서울 광주 등 지방정부의 선도적 노력과 노동시민사회의 적극적 개입을 통한 모범 사례 만들기와 확산 전략을 제안하고 있음.
- 김선수 변호사의 발제문은 비정규직 고용안정과 차별개선을 위한 법 제도 개선 과제를 종합하고 있음. 비정규 관련 법 제도의 역사와 현 제도의 문제점을 세밀하게 검토한 뒤 △기간제 △간접고용 △차별시정제도 △특수고용 부문을 망라해 법 제도 개선과제를 종합적으로 제시하고 있음. ‘생명안전업무의 직접고용 정규직화’ 등 최근의 과제까지 함께 담고 있음.
- 발제자들이 지적한대로 사용자들은 물론이고 정부는 비정규 문제의 심각성에 진단을 같이하면서도 구체적인 정책에는 비정규직 사용 기간 연장, 파견 대상 업무 확대 등 비정규직 사용을 줄이고 그 권리를 보호하기 보다는 오히려 비정규직 확산과 노동유연화 확대를 낳게 될 정책을 펴고 있음.
- 노동시장의 분석에 기초한 해결 방안과 비정규 문제의 법 제도적 개선방안을 제시한 두 발제자의 의견에 동의하면서, 토론자는 그 해결주체의 하나인 서울시 정

책의 내용을 소개하고 그 개선방안을 짚어보는 것이 토론에 유용할 것이라고 판단함.

2.

- 서울시는 2011년 10월 박원순 시장의 민선 5기가 시작되면서, 지방정부 차원에서는 처음으로 노동정책을 본격적으로 추진함. 그 핵심 사업 중 하나가 <좋은 일자리 만들기> 사업, 즉 공공부문 비정규직의 정규직화임. 이러한 정책 기조는 2014년 민선 6기에서도 지속되고 있음.
- ‘좋은 일자리 만들기’는 ‘공공부문 비정규직 정규직화’로 구체화되었음. 그 기본 원칙은 ‘상시적이고 지속적인 업무’를 하는 비정규직을 정규직화한다는 것으로, 향후 채용에서도 이러한 원칙을 적용하게 됨. 이에 따라 2011년 1차로 1,369명의 직접고용 비정규직(기간제, 계약직 등)이 ‘공무직’으로 정규직화 했고, 2차로 청소, 시설, 경비 등 간접고용 비정규직에 대해서 2012년부터 2017년까지 모두 5,953명을 정규직화 했거나 정규직화할 계획임.
- 또한 비정규직 정규직화의 민간확산을 위하여 서울시 공공조달 시스템을 활용하고 있음. 민간기업의 서울시 입찰 과정에서 고용구조의 개선을 위해 노력한 기업을 우대하는 정책을 시행함으로써, 수조원에 이르는 공공조달 시장의 고용구조 개선을 위해 노력하고 있음.
- 또한 서울시는 공공부문 저임금 비정규 노동자의 기본 소득을 보장하기 위해 현 최저임금의 120% 수준으로 생활임금을 도입해 2015년부터 시행하고 있음. 2016년 이후로는 그 대상자를 민간위탁 영역 등 간접고용까지 확대할 것을 목표로 준비하고 있음.
- 서울시의 정책은 공공부문 비정규직화나 생활임금을 보장하는 지방정부 실행사례로서 긍정적 평가를 받고 있고, 타 지방자치단체에도 일정하게 파급력을 미치고

있다고 판단함.

- 특히 ‘상시적이고 지속적인 업무’의 정규직 채용 원칙을 공공부문에서 실행함으로써, 공공부문에서 사용사유 제한 (“비정규직은 비정규직을 써야할만한 객관적이고 합리적인 이유가 있을 경우에만 한정해서 사용해야 한다”)의 사례를 남긴 것이라고 평가할 수 있음.
(박근혜 정부의 대선 공약에도 ‘상시적이고 지속적인 업무의 정규직 고용 관행 정착’이라는 항목이 포함되어 있었음.)
- 그러나 청소 경비 시설 등 이외의 민간위탁 영역 고용구조 개선은 아직도 미흡하고, 자치구 비정규직의 정규직화는 예산 등의 사정으로 충분히 진척되고 있지 않은 한계가 있음. 또한 생활임금도 그 수준과 대상 범위가 낮고 협소하다는 비판을 받고 있어, 그 개선이 필요한 상황임.
- 비정규직 문제의 심각성이 지속되고 있고, 이로 인한 저임금 빈곤층의 확대, 소득 격차의 확대와 사회양극화는 우리 국민의 삶의 질을 황폐화할 뿐 만 아니라, 최근에는 저성장과 수출주도 성장 정책이 한계에 봉착하면서, 우리 경제의 성장 잠재력까지 위협하고 있는 상황임. (이러한 진단은 IMF나 OECD 등 국제기구에서도 나오고 있음.) 이런 상황에서 비정규직의 축소와 처우 개선을 위한 서울시의 노력은 중앙정부나 민간부문에서도 참고해볼만한 사례라고 판단됨.

3.

- 두 발표자의 의견에 동의하면서, 조금 다른 측면에서 몇 가지 검토할 과제의 필요성을 제안함.
- 비정규직 문제와 겹쳐있으면서도 또 별도의 대책이 필요한 취약 노동자 문제에 대한 대책이 필요함. 즉, 영세사업장 노동자, 청년 알바노동자와 인턴 등의 취약 노동계층, 노령 노동층에 대한 구체적 실태를 파악하고 그 개선 방안을 마련할 필

요성이 있음.

- 이를 위해서는 법제도, 행정기관(중앙-지방), 노동조합 및 시민사회, 전문가 등의 종합적 노력이 요구되나, 무엇보다 사회적 최저선(Social Minimum)을 확보하기 위한 제도 개선과 행정적 노력이 필요함.
- 최저임금의 대폭 인상은 이미 의제화되어 있지만 우선은, △근로기준법, 최저임금법의 사각지대 해소를 위한 노동법 지키기 운동 △사회적 안정망으로서 사회보험 사각지대 해소를 위한 운동 등이 노-사-정 공동의 협력을 바탕으로 대대적으로 전개될 필요가 있음.
- 노동조합의 전략에도 변화가 필요함. 비정규 보호 법제의 마련을 위해서 노력하는 것과 함께, 취약한 비정규직의 조직화와 지원에도 힘써야 함. 노동조합이 사회적 힘을 갖는 것은, 우리 사회 가장 취약한 노동자층의 운동이라는 사회적 정당성 때문이기도 함. 현재 비정규직의 조직률은 1.9%로 매우 미약함. 불안정한 고용 조건 속에서 노동조합으로 조직화하는 것은 무척 어려운 과제이지만, 기존 노조 조직의 지원과 관심을 바탕으로 비정규직의 조직화에 힘쓰고, 사회적 연대에도 앞장서는 변화가 절실한 시기임.

지정토론 3

토 론 문

정문주 본부장 (한국노총 정책본부)

0. 머리말

비정규직은 한국사회에서 고용불안과 저임금으로 '차별의 대명사'로 자리 잡고 있음. 비정규직은 한국 노동시장에서 크게 두가지 문제로서 1)과도한 규모, 2)극명한 차별이라 할 수 있음.

발제문(김종진)에서 지적하고 있듯이 '98년 구제금융사태를 계기로 규모가 급증하였면서 당면 가장 심각한 노동문제로 등장함.

- 그 원인은 산업구조 변화와 정부정책에 따른 것인데 전자는 서비스산업 확대, 후자는 정부의 무분별한 신자유주의 노동유연화정책에 따른 것이라 할 수 있음.
- 실제로 1997년 외환위기 이후 정부 주도의 구조조정의 결과로 비정규직 규모는 지속적으로 증가, 신자유주의의 확산과 더불어 노동시장의 유연성을 추구하는 정부 정책에 의한 것임.
- 좀 더 구체적으로 당시 정부 정책을 살펴보면, 김영삼 정권은 여당인 신한국당(새누리당의 전신)이 1996. 12. 26, 비정규직의 내용이 포함된 노동법을 날치기 통과하였는데 그 내용이 1997년 IMF 외환위기를 계기로 1998. 2월 파견법이 만들어졌으며, 박통을 이어받은 김대중정권에서 비정규직 규모는 크게 늘어남.

<표> 비정규직 규모 추이 (단위 : 천명, %)

2001.8월	2003.8월	2005.8월	2007.3월	2009.8월	2011.8월	2014.8월
736.6 (55.7)	784.2 (55.9)	840.4 (56.1)	878.5 (56.1)	8545 (51.9)	865.2 (49.4)	852.2 (45.4)

- 노무현정권에서 비정규직 보호법을 제정, 시행하여 비정규직 비중이 감소하는 효과를 보았지만 직접고용비정규직이 감소하는 대신에 간접고용 규모가 늘어나 반쪽자리 보호법으로서의 한계가 있었고, 차별시정제도 역시 신청주체 제한, 신청기간 및 비교대상의 제한으로 실효성이 낮아 차별을 해소하는 역할을 하지 못하고 있음.

1. 최근 비정규직 현황 및 정부정책의 문제점

1) 비정규직의 과도한 확산 : '14년 8월 기준, 노동계 852만명, 정부통계 607만명 기록

- ◎ 현황 (2014. 8월 현황)
 - 비중(감소) : 勞, 454% VS 政, 324%
 - 규모(증가)
 - 勞, 852만명 (2011 8월 이후 최대 규모)
 - 政, 607만7000명 사상 최초 600만명 돌파 (단시간근로 증가 기인 / 사상 최초 200만 돌파(203만2000명))
- ◎ 고용형태의 양극화 : 세대별(20,60대), 성별(여성)
- ◎ 간접고용
 - 간접고용↑ 인계점
 - 가장 치열한 분야 (노사분규 중 28% 하청업체 발생 / 희망연대, 삼성전자서비스, 현대차 사내하청 등)
 - 고용형태공시제 시행 : 대기업(통계청보다 비정규직 규모 2배 / 비중은 373%(직172%+간20%)로 통계청 134%보다 3배 / 기업규모가 클수록 비정규 활용⁶⁵⁾), 공공부문의 간접고용규모 확대 경향
- ◎ 특수고용 : 노동자성 인정 요원, 사회보험 가입 역시 지연
- ◎ 노동시장구조개선의 탈을 쓴 비정규직관련 계약 : 기간연장, 파견확대, 출항 등

2) 정부의 비정규직 정책 (비정규직 종합대책)

- '14. 12. 29, 노사정협상 과정에서 정부가 발표한 비정규직종합대책은
 - 비정규직 보호와는 전혀 무관한 △비정규직 노동자의 사용기간 확대(2년+2년) △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 접

65) 10대 재벌 비정규직은 363%로, 간접고용 비정규직(302%)이 직접고용 비정규직(61%)보다 5배 많음 현대 중공업, 포스코, 롯데 그룹은 전체 노동자의 절반 이상이 비정규직이고, 재벌 계열 거대기업일수록 사내하청을 많이 사용

근조차 못하고 있음.

- 또한, △일반해고 요건 완화 △취업규칙 불이익 변경시 필요한 '근로자의 집단적 동의'의 요건을 무력화 △근로시간 단축 취지에 반하는 근로기준법 개악 △직무·성과급 중심의 임금체계 개편방안 등의 내용을 담고 있음

□ 따라서, '비정규직 종합대책안'은 노동시장 전체의 과제를 망라한 '노동시장 종합대책안'으로서 비정규직을 문제를 해소하는 것과는 매우 동떨어진 내용들을 다수 포함하고 있음.

3) 기준과 원칙이 위배된 '시간선택제 일자리'

- '13. 6월, 박근혜 정권은 고용률 70% 달성 일자리협약을 발표하면서 시간선택제 일자리 창출·확산을 주요 정책과제로 제시하였고, 시간선택제를 일과 가정이 함께하는 일자리로 정의하여 이를 확산시키는 정책을 추진한 바 있음.
- 그 결과, 실제로 단시간근로 급격하게 증가하여 사상 최초로 200만 돌파(203만2000명, '14. 8월)함.
- 그런데, '단시간근로'는 여러 고용형태 가운데 가장 열악한 일자리로서 이를 개선하기 위한 노사정 사회적합의 기준과 원칙이 전혀 지켜지지 않고 있음.

○ 고용률70%달성을 위한 5.30 일자리협약 본 내용

□ 일과 가정이 함께 하는 일자리 확충

·일과 가정의 양립을 위한 여건 조성을 위해 △육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 보장 △육아휴직 후 직장복귀(업무 공백에 대비하여 대체인력 활용)와 고용유지 지원

·양질의 시간제 일자리 확충 : “자발적 선택으로 고용이 안정되고, 불합리한 차별이 없으며 기본적인 근로조건이 보장”되는 양질의 시간제 일자리를 확충하기 위하여 △근로시간에 비례한 균등한 처우 △근무평정, 승진 등 인사상 불이익 금지 △전일제 정규직 채용시 우선권 부여

<해석>

5.30 사회적합의에서 밝힌 '양질의 시간제 일자리'의 개념은 기존의 질 낮은 비정규직 일자리와는 분명한 차이가 있음. 복구 선진국 모델과 같이 '자발적 선택, 고용안정 보장, 차별이 없는 고용형태'를 의미함.

시간제일자리는 주로 비자발적으로 이루어지고, 4대 보험 가입율이 낮아 사회안전망에서 배제

되는 문제⁶⁶⁾가 있으므로 이를 개선하는 방향으로 '양질의 시간제 일자리'가 합의문에 반영된 것임. 또한, 기존 시간제 일자리의 경우도 "고용이 안정되고, 불합리한 차별이 없는 자발적 정규직 일자리"로 전환되도록 하고, 신규채용되는 시간제 일자리의 경우에도 동일하게 적용되도록 함.

2. 비정규직 등 노동시장 이중구조 개선 과제

1) 비정규직 남용제한 및 차별개선

① 상시·지속적 업무의 정규직 직접고용 원칙

- 상시·지속적인 업무에 대한 정규직 고용의 원칙 표명(근로기준법)
- 기간제법상 사용사유제한 조항 신설(기간제법)
 - 출산·육아, 질병·부상, 휴직 등으로 인한 결원 대체의 경우
 - 계절적 사업의 경우
 - 일정한 사업완료에 필요한 기간을 정한 경우
 - 노동자가 학업, 직업훈련 등의 사정으로 자신의 의사에 따라 기간을 정한 경우
 - 정부 또는 지방자치단체의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령이 정한 경우
 - 그 밖에 일시적, 임시적 고용의 필요성이 객관적으로 인정되는 경우
 - 위의 경우에 해당하지 않는 기간제 근로계약은 기간의 정함이 없는 근로계약으로 봄.
- 동일가치노동-동일임금 법에 명문화
- 기간제 사용횟수 제한
- 동종유사업무에 기간제근로의 반복 교체사용을 제한하는 휴지기(6개월~1년) 설정

66) 시간제 일자리는 고용형태별로 분류할 때 가장 열악한 저질의 일자리 (△규모 : 10.2%, △시간당임금 : 정규직대비 47%, △사회보험 가입률 10%대)

사회보험, 상여금·퇴직금 가입률 (%)

	고용보험	건강보험	국민연금	퇴직금	상여금	시간외수당
정규직	77.4	80.9	79.1	78.4	80.4	55.0
시간제	13.5	13.0	11.0	9.5	12.4	6.4

- 2017년까지 우리나라 노동시장에서 비정규직 비율을 20%대 이하로 감축, 비정규직 임금을 정규직 임금대비 80%대로 상향 목표 설정 및 이행

■ 필요성

- 비정규직의 남용 및 확산원인은 고용기간 제한방식(출구제한)의 한계에서 비롯됨.
- 정부의 고용기간 연장방식은 불안정 고용상태의 연장 및 비정규직 확산만 촉진
- 현 정부의 공약에서도 명확히 한 바와 같이 상시·지속적 업무의 정규직 고용원칙을 명확히 하는 제도개선 필요(사용사유 제한 입법화 필요)

② 차별시정 제도의 실효성 확보

- 근로기준법 개정을 통한 차별금지 및 차별시정 제도 구현

- 동일가치노동 동일임금 규정 명문화
- 사업 또는 사업장내 동종·유사업무에 종사하는 근로자간의 차별 금지하는 조항을 근로법 제6조(균등처우)에 포함
- 근기법상 사업 또는 사업장내 동종·유사업무에 종사하는 근로자간의 차별시정 제도신설

- 차별시정 신청주체 확대 및 신청기간, 비교대상 확대

- 차별시정 신청주체 : 당사자 이외 또는 그가 속한 노동조합(해당사업 또는 사업장 내에 노동조합이 경우에 있는 경우에는 그 노동조합, 노동조합이 없는 경우에는 근로자대표) 및 상급단체인 노동조합까지 확대
- 차별신청기간 : 차별적 처우가 있음을 안날로부터 최소 6개월에서 1년 이상으로 확대
- 차별판단 비교대상에 과거·동일 유사업무에 종사하였던 노동자 포함

■ 필요성

- 현행 비정규직법상 차별시정제도는 차별시정 신청주체 및 신청기간, 비교대상 정규직 유무 등에 엄격한 제한으로 실효성 상실된 문제 해소 필요
- 동일 사업 또는 사업장내 동종유사 업무를 하는 근로자간 부당한 차별개선 제도로 확대 개편 필요

2) 간접고용 및 외주화 방지

① 무분별한 간접고용 근절

- 상시·지속적인 업무에 대한 직접고용의 원칙 명문화(근기법)
- 균등처우 및 차별금지를 법률로 명시
- 노동관계법상 사용자 연대책임 범위 확대
- 도급과 파견의 판단 기준에 대한 법률상 근거 마련(법률상 도급기준에 해당하지 않거나 파견허용대상이 아닌 경우 불법파견으로 간주)
- 파견기간 초과 및 불법파견시 고용의무를 즉시고용의제로 개정
- 근로기준법상 일반적 구속력제도 사내 도급업체 근로자에게 확장
- 파견근로의 교체사용을 제한하기 위하여 일정기간(6개월~1년) 휴지기 설정

■ 필요성

- 비정규직법상 정규직 전환 및 차별개선 의무를 회피할 목적으로 사내하청 및 외주화 확산 추세
- 노동시장 정상화를 위해서 상시·지속적인 업무에 대한 정규직 직접고용의 원칙을 제도적으로 명확히 해야 함.
- 정부의 파견업종 확대는 간접고용 확산만 부추기는 효과야기, 사내하도급 가이드라인은 불법파견의 근절효과 보다 기업의 불법파견 회피수단으로 활용
- 무분별한 위장도급, 불법파견의 확산을 근절하기 위하여 법률상 합법적 도급기준에 해당하지 않거나 파견허용대상이 아닌 경우 불법파견으로 간주하여 정상적 도급 관행의 정착시켜야 함.

② 간접고용의 직접고용 유도

- 불법파견, 위장도급, 부당노동행위에 대한 행정감독 및 지도강화
- 사내하도급 근로자에 대한 차별적 처우 개선 및 정규직 전환 등에 대한 인센티브 제공
- 원하청 노사관계 개선 혁신 프로그램 및 직접고용 전환 모범사례 발굴 지원
- 「하도급 거래 공정화에 관한 법률」 등을 활용한 사내하도급 비율이 높은 사업장에 대한 정부 입찰참가자격 제한 등의 조치 강구 등⁶⁷⁾

■ 필요성

- 우리 산업현장에 만연된 간접고용 관행개선을 위해서는 공공부문부터 직접고용 관행 정착 필요
- 간접고용 비율이 높은 사업장의 불법파견, 위장도급 여부관련 행정감독 및 지도강화
- 사내하도급 근로자의 개선 및 정규직 전환에 대한 인센티브 제공 등 정부 유인대책 확대 필요

3) 특수고용 노동자 보호 : 특수고용직의 사회보험 및 노동관계법 적용보장

- 노동3권 보장 및 노동관계법의 근로자 지위인정(근무방식에 적합한 적용특례 신설)
- 특고대상 확대 및 사회보험 제도의 확대 및 강제적용(임의탈퇴 금지)
- 산재보험 및 고용보험의 의무가입 대상 근로자에 포함

■ 필요성

- 현 정부정책은 특수고용직 종사자의 열악한 사회·경제적 지위를 고려하여 주요 직종에 대한 산재보험 가입을 일부 허용하고 있으나 사실상의 임의탈퇴가 허용됨에 따라 가입률 저조 및 법적 실효성이 낮음.
- 전속성 등을 고려하여 산재가입 대상 6개 직종을 정하고 있으나 그 기준이 애매모호하고 고용·산재보험 가입을 회피하기 위한 수단으로 근무형태 및 계약형식을 달리하고 있어 사회보험 및 노동법적 보호의 사각지대만 키우고 있음.
- 노동관계법 및 사회보험상의 근로자 지위를 인정하는 방향으로 제도개선 필요

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

○ 공공부문의 정규직·직접고용 원칙 확립 및 이행계획 마련

- 중앙정부, 지자체, 산하 기관 및 공기업, 학교 등 공공부문의 정규직·직접고용 원칙 확립하는 지침마련 및 지자체의 경우 조례제정
- 현존 직·간접 비정규직 고용인원에 대한 단계적 정규직 전환 및 직접고용 전환 목표 및 계획마련

67) 하도급법 제2조, 하도급법 제26조 참조

○ 공공부문 민간위탁 업무의 직영화

- 청소, 경비, 시설관리 등에 있어서 만연된 민간위탁 및 민간대행 업무의 직영 및 직접고용 추진
- 불가피한 민간위탁의 경우 위탁·대형업체 노동자의 저임금 해소를 위해 최저가 입찰제도를 적정단가 입찰제도로 전환

○ 비정규직 남용 규제 : 비정규직, 사내하도급 비중에 따른 조달사업시 인센티브 및 입찰자격 제한

- 비정규직, 사내하청노동자 고용비중이 낮은 사업체에 대해 조달계약시 인센티브 부여
- 조달사업 입찰시 비정규직, 사내하도급의 비중이 높은 사업체에 대한 불이익, 입찰자격 제한, 조달계약 체결시 비정규직, 사내하도급 근로자의 임금, 근로조건 표준기준 마련함

■ 필요성

- 공공부문이 모범사용자로서 노동시장 정상화의 선도하는 한편 민간부문의 정책적으로 유도해야 함.

【참조 : 별첨자료】 노동시장구조개선특위 우선과제 쟁점별 입장

1. 비정규직 대책 등 노동시장 이중구조 개선

① 기간제근로자 대책

정부안	한국노총
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 정규직 전환촉진 <ul style="list-style-type: none"> - 기간제 고용안정 가이드라인(행정지침) ▶ 생명·안전 관련 핵심업무에 비정규직 사용제한(법 개정) ▶ 사용기간 연장 및 갱신 횟수 제한(기간 제법 개정) <ul style="list-style-type: none"> - 사용기간 제한연장(2년 범위, 35세 이상자, 계약해지시 이직수당 지급) - 2년내 최대 3회 갱신 ▶ 정규직 전환 지원(이미 시행중) ▶ 퇴직급여 적용확대(법 개정) <ul style="list-style-type: none"> - 근속기간 3개월 이상인 자 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 상시적 지속적 업무에 정규직고용 원칙 입법화 (법 개정) <ul style="list-style-type: none"> - 가이드라인 실효성 無 - 기간제 사용사유 제한: “출산육아질병·휴직 등 결원대체, 계절적 사업, 사업완료시점이 정해진 경우 등 객관적 임시적 고용이 인정되는 경우” ▶ 생명·안전 관련 핵심업무에 비정규직 사용제한 (정부안+여객자동차운송사업의 운전업무 등 파견법상 금지업무 일체 포함) ▶ 사용기간 연장 절대 불가 <ul style="list-style-type: none"> - 갱신횟수 제한은 찬성 ▶ 고용형태공시제 확대 시행 및 제재수단 등 실효성 확보 ▶ 퇴직급여 적용확대(법 개정) <ul style="list-style-type: none"> - 3개월 이상자 관련 제한두지 말것

가. 정부안 문제점

○ 기간제 고용안정 가이드라인

- 은행 등 금융 및 공공부문의 관찮은 일자리의 경우 이미 자체적으로 상시적 필요인력에 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 남용확산만 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 금지하도록 해야 함

<p>파견법 제5조 제3항</p> <p>1 건설공사현장에서 이루어지는 업무</p> <p>2 「항만운송사업법」 제3조제1호, 「한국철도공사법」 제9조제1항제1호, 「농수산물유통 및 가격안정에 관한 법률」 제40조, 「물류정책기본법」 제2조제1항제1호의 하역업무로서 「직업안정법」 제33조의 규정에 따라 근로자공급사업 허가를 받은 지역의 업무</p> <p>3 「선원법」 제2조제1호에 따른 선원의 업무</p> <p>4 「산업안전보건법」 제28조의 규정에 따른 유해하거나 위험한 업무</p> <p>파견법 시행령 제2조 제2항(근로자파견의 금지업무)</p> <p>1 「진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률」 제2조제3호에 따른 분진작업을 하는</p>

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 입장과 원칙

- 최우선적으로 사용기간 연장의 심각성을 부각하고 이를 저지하는데 주력, 상시·지속적 업무에 직접고용 정규직 고용원칙 확립하기 위한 입법적 조치 촉구
- 비정규직 대책관련 노사정 공동실태조사는 노동계 의견 미반영시 설문조사 실행 중지시켜야, 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 대폭 포함되도록 해야 함

② 차별시정의 실효성 확보

정부안	한국노총
<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)) 	<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

- 복리후생 적용확대(기간제가이드라인 권고 조치)	1년 확대 - 가이드라인으로 복리후생 격차 해소 불가 (실효성 없음)
-----------------------------	--

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 입장과 원칙

- 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 무기계약전환시에도 근로조건 개선은 되지 않는 폐해가 개선되도록 해야 함

③ 파견·도급 등 간접고용 문제

정부안	한국노총
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 파견시장에 대한 기획 감독강화(근로감독 방침) - 종합고용서비스업체 대상 우수업체 인증제 도입(정부 고시) - 파견계약 명확화로 파견대가 항목 세부명시 (파견법 개정) 및 표준계약서 확산 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 합법도급 판단기준 법률에 명시 - 법률상 도급기준에 해당하지 않거나 합법파견이 아닌 경우 불법파견 간주함 - 현행 파견기간 초과 및 불법파견시 고용의무를 즉시 고용의제로 개정

<p>▶ 파견대상업무 및 업종 제한 완화(법, 시행령 개정)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 고령자(55세 이상) 및 고소득전문직(관리직, 전문직) 파견허용확대 - 인력난 심한 업종에 대한 파견허용 	<p>▶ 파견대상 업무 확대 및 고령자고소득 전문직 등에 전면 파견허용 반대</p>
<p>▶ 사내하도급 대책</p> <ul style="list-style-type: none"> - 법·가이드라인 등으로 원청의 의무(산업안전보건 조치, 원하청 공동직업훈련, 기업복지에 하청근로자 배려 등) 삭제 - 「사내하도급 근로자의 근로조건 보호 가이드라인」 보완 : '원청의 동종유사업무 근로자와 동등한 수준의 임금 지급 노력' - 위험작업 도급제한 : 도급인가제도 강화(산안법 개정) - 고위험 업종(조선·철강·건설 등)을 중심으로 300인 이상 사업장의 안전·보건관리자 외부 위탁 제한 	<p>▶ 상시·지속적 업무에 직접고용 원칙 명문화(근기법 개정)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 상시·지속적 업무에 파견, 사내하청 고용금지 - 노동관계법상 원도급인(사용자)의 연대책임 범위확대 - 동일가치노동 동일임금 원칙 규정 및 차별적 처우 금지조항, 차별시정 제도 신설(사내하청 근로자의 차별시정 청구권 보장)

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 금융위기사 파견노동자의 대량해고 발생, 40대 파견직 해고자의 묻지마 살인사건 등⁶⁸⁾ 사회문제화

- 원청사업주의 불법파견 인정가능성 회피하도록 "원청의 산업안전보건 조치, 원·하청 공동직업훈련, 기업복지에 있어서의 하청근로자 배려의무 삭제 등" 기존 사내하도급 가이드라인조차 개악하려는 것은 사내하청노동자 보호취지에 역행하는 것임

나. 한국노총 원칙과 입장

- 파견대상 업무 확대 및 고령자·고소득 전문직, 인력난 산업 등에 대한 파견허용 확대 방침은 비정규직 확산대책이므로 1차적으로 반드시 철회시켜야 함
- 사내하도급은 불법파견의 소지⁶⁹⁾가 많은 만큼 i) 사내하도급의 합법도급 인정기준을 명확히 하고 이에 해당하지 않는 경우 근로자파견으로 간주, ii) 현행 파견기간 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
<p>▶ 고용산재보험 적용확대</p> <ul style="list-style-type: none"> - 산재보험 가입대상 6개 직종에 대한 고용보험 가입 허용 - 산재보험 적용대상 직종 3개 추가(신용카드·대출모집인, 전속대리운전기사) <p>▶ 생활안정 자금용자</p> <p>▶ 특고 가이드라인 제정</p> <p>▶ 경제법상 보호강화</p>	<p>▶ 노동3권 보장 및 노동관계법의 근로자 지위 인정</p> <ul style="list-style-type: none"> - 근무방식에 적합한 적용특례 검토 <p>▶ 고용산재보험 의무가입 확대</p> <ul style="list-style-type: none"> - 당면가입 전제, 임의탈퇴 엄격히 제한하는 개선 필수 - 현행 6개 + 최소 5개 직종 추가 (신용카드·대출모집인, 대리운전기사, 텔레마케터, 트레일러기사, 물류배송기사, 건설기계기사)

68) 2010년 마츠다자동차회사 파견직 해고자의 공장앞 살상사건, 2008년 아키야바라 묻지마 살인사건, 2012년 일본 파견법 개정(근로자파견사업의 적절한 운영확보 및 파견근로자의 취업조건의 정비 등에 관한 법률)으로 파견사업 규제 및 파견근로자 보호강화

69) 현대자동차 사내하도급 불법파견 인정(2014년 9월 19일, 서울중앙지법 2010가합112481), 창원지법 한국GM 창원공장 생산공정 사내하도급 불법파견 인정, 광주지방고용청 전남대병원 간호조무사 불법파견 시정지시, 서울동부지법 고속도로 콜게이트 요금징수원 불법파견 인정, 도로공사 외주업체 고속도로안전순찰원 불법파견 인정 등

▶ 기사종사자 고용개선 :「기사서비스 이용 및 기사종사자 고용촉진에 관한 법률」 제정 추진	▶ 특고 가이드라인 - 전속성 전제시 적용대상 극히 한정되므로 전속성 배제
--	--

가. 정부안 문제점

○ 당초 정부계획보다 후퇴한 대책

- 특고 종사자에 대한 근본대책은 노동기본권 보장 및 노동관계법상 근로자 지위보장임 개별법에 근무형태의 차별성을 고려한 특례조항 신설은 검토가능
- 전속성⁷⁰⁾이 강한 일부 특고 직종을 대상으로만 하는 사회보험 적용방식 또는 특고 가이드라인 제정은 보호의 실효성이 담보되지 않음
- 당초 정부는 산재보험 가입대상 특고 직종을 현행 6개 직종(레미콘자차기사, 보험설계사, 학습지교사, 골프장캐디, 택배기사, 쿼서비스기사)에서 최소 5개 직종(신용카드·대출모집인, 대리운전기사, 텔레마케터, 트레일러기사, 건설기계기사) 추가가 검토되었음⁷¹⁾ 이번 정부대책안은 오히려 후퇴됨
- 산재보험 당연 가입대상 특고직종에 최소 5개 직종을 추가하는 한편 고용보험 적용 확대 병행

나. 한국노총 원칙과 입장

- 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

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

71) 2013년, 2014년 고용노동부 업무보고 참조

지 정 토 론 4

정부정책에 따른 비정규직 확대 및 차별심화와 개선과제

임승순 과장 (고용노동부 차별개선과)

M E M O

M E M O

M E M O

M E M O