



<노동시장개혁 이슈 리포트 ⑧>

국제규범과 동떨어진 우리나라의 노동관행과 제도

【파업기간에 대한 임금보전 요구】

- 근로를 제공하지 않은 근로자에게 임금을 지급하지 않는 ‘무노동 무임금 원칙’에 따라 노조가 파업을 하면 해당기간에 대해서는 사용자가 임금을 지불할 의무가 없으며 이는 노동조합법에도 명시되어 있음. 외국의 경우 일반적으로 이 원칙이 철저히 지켜져 파업 기간 중의 임금은 노조에 적립된 파업기금으로 지급되고 있음.
- 그러나 우리나라 노동계에서는 “파업 기간 중에도 노사 간의 사용 관계는 계속 존속되고 있어 근로자의 생활보장 차원에서 임금은 지급해야 한다”는 주장을 여전히 내세우고 있고 실제로 기업에서도 파업을 빨리 끝내도록 하기 위해 위로금 등의 명목으로 임금을 보전해주는 사례가 적지 않음. 이렇게 파업기간에 대해 임금보전을 요구하는 행위는 당연히 사라져야 할 우리나라 노동계의 관행임.

【불법 파업】

- 노동조합이 주도하지 않는 파업이나 근로조건의 향상과 무관한 정치파업과 동정파업, ‘전면적.배타적 직장점거’나, 폭행이나 협박 또는 위력에 의한 실력저지, 물리적 강제가 수반되는 시위행위는 모두 불법파업임. 단체협약상의 평화의무 위반이나 행정지도 위반, 또한 각종 쟁의행위 금지·제한규정을 위반한 쟁의행위와 교섭결렬시 조정기간(일반기업 10일, 공익사업 15일)을 지키지 않은 파업 등도 당연히 불법임.
- 그러나 이러한 절차나 규정을 무시하고 불법적으로 벌이는 파업이 빈번하게 일어나고 있으며 그 피해는 고스란히 기업과 국민에게 돌아가고 있음. 불법파업의 경우에도 공권력이 즉시 개입하는 경우는 거의 없으며 대개는 노사쌍방간의 원만한 합의가 우선이라는 입장을 취함으로써 불법을 용인하는 결과를 초래하고 있음.

【파업시 대체근로 금지】

- 근로자가 집단적으로 근로를 거부할 수 있는 단체행동권과 사용자가 생산을 지속할 수 있는 생산권은 상호적인 권리로서 둘 다 동등하게 보장되어야 함. 그러므로 파업시 사용자의 조업의 자유를 행사하기 위한 수단의 하나인 대체근로를 원천적으로 금지하는 것은 매우 불공정한 규제일 뿐만 아니라 주요 선진국에서도 찾아 볼 수 없는 제도임. 파업중 대체근로 금지는 당사자대등의 원칙에서 벗어난 사용자에게 일방적으로 불리한 조항임

【파견근로 제한】

- 현행 파견법은 파견대상 업무나 파견기간이 엄격하게 제한되어 있어 노동시장에서 파견근로의 활용도는 매우 낮으며, 산업현장에서는 까다로운 파견근로보다 오히려 대상업무나 기간의 제한이 없는 용역이나 도급 형태를 선호하게 됨에 따라 ‘위장도급 및 불법파견’도 많이 발생하고 있음.
- 현재 프랑스를 제외하고는 미국, 영국을 포함한 대부분의 선진국에서 파견근로제도를 광범위하게 활용하고 있는 바, 우리나라도 선진국의 사례를 참고하여 근로자 파견대상 업무를 확대하고 근로자파견대상업무의 제한 방식을 네거티브 방식으로 전환함으로써 글로벌 경쟁력 강화와 고용창출 효과를 거두어 나가야 할 것임.

【미사용 연차휴가 금전보상】

- 연차휴가를 돈으로 보상하는 제도는 ILO나 유럽연합(EU)에서 장시간 근로를 막기 위해 금지하고 있는 제도임. 세계에서 노동시간이 가장 길다는 불명예를 안고 있는 우리나라로서는 노사간의 조정이 쉽지 않은 노동시간 단축에 앞서 이러한 보상제도를 없앴으로써 실근로시간을 줄일 필요가 있음.

【고용형태공시제】

- 고용형태공시제란 고용정책기본법 제15조 제2항에 근거하여 2014년부터 시행하고 있는 제도로 대통령령이 정한 기준(현재 300인) 이상의 근로자를 고용하고 있는 기업 직원들의 상세한 고용형태를 의무적으로 공시하는 제도임. 이 고용형태공시제는 우리나라에만 시행되고 있는 제도로써 입법취지와는 다르게 부작용을 불러일으키고 있는 만큼 재고가 필요한 제도임.

【참고자료】

중앙일보, 곳곳에 ‘갈라파고스 고용정책’ 2015.02.02

한국경영자총협회, 고용형태공시제 문제점 및 개선방안