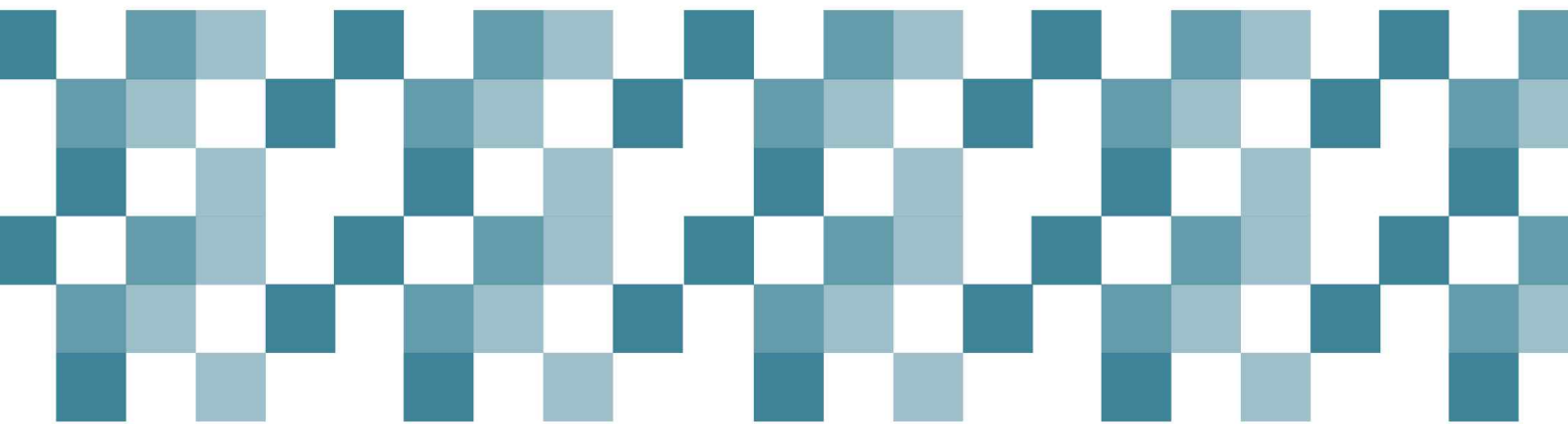


「대선포럼」정책토론시리즈 (4)

일자리 만드는 유연한 노동시장 : 노동정책 이렇게 가야한다



| 일 시 | 2017년 2월 23일(목) 오전 10시

| 장 소 | 바른사회시민회의 회의실

| 주 최 | 바른사회시민회의

■————— 순 서 —————■

■ 사 회

- 조 동 근 (명지대 경제학과 교수)

■ 발 제

- 박 기 성 (성신여대 경제학과 교수)

■ 토 론

- 전 삼 현 (숭실대 법학과 교수)
- 최 종 석 (한국경제신문 노동전문위원)
- 정 희 선 (변호사)
- 우 광 호 (한국경제연구원 부연구위원)

■ 질의·응답

■ 폐 회



■————— 목 차 —————■

■ 발 제

노동개혁..... 7

- 박 기 성 (성신여대 경제학과 교수)

■ 토 론

노동개혁..... 15

- 전 삼 현 (숭실대 법학과 교수)

일자리 관련 공약과 바람직한 판단기준..... 17

- 최 종 석 (한국경제신문 노동전문위원)

노동개혁:토론문..... 21

- 우 광 호 (한국경제연구원 부연구위원)

일자리 창출을 위한 노동개혁 토론문..... 27

- 정 희 선 (변호사)



노동개혁

박 기 성

성신여대 경제학과 교수

노동개혁의 필요성과 원칙

- 고임금을 받고 안정된 일자리를 가지고 있는 사람: 대기업 정규직 136만명, 공무원 101만명, 중앙 및 지방 공기업 정규직 34만명, 사립학교 교직원 28만명 등 대략 300만명
- 노동개혁은 이 300만명의 과보호를 완화하고 그 외 1,600만명 임금근로자의 임금 및 근로조건을 개선하고, 매년 수십만명씩 노동시장에 쏟아져 나오는 청년들에게 괜찮은 일자리(decent jobs)를 제공할 수 있는 법·제도를 만드는 것
- 이를 위해 우선적으로 지켜져야 할 원칙은 공정성(fairness): 일한 만큼, 즉 생산성만큼 임금이 지급되는 것
- 이 생산성을 어떻게 정확하게 측정할 것인가?
- 일반적으로 근로자는 본인의 생산성을 과다계상하고 사용자는 과소평가하므로 당사자인 근로자와 사용자에게 생산성 평가를 맡길 수 없음
- 근로자와 사용자가 자유롭게 구직·구인을 할 수 있으면 시장에서 생산성만큼 임금이 지급되어 공정성이 확보됨

노동개혁의 필요성과 원칙

- 생산성과 임금이 일치하면 자원의 효율적 배분이 달성되므로 공정성은 또한 효율성(efficiency)을 보장
- 근로자와 사용자의 자유로운 구직·구인을 방해하는 것이 노동공급을 독점하는 노동조합(monopoly unionism: Lazear 1983): 노조의 과도한 임금인상에 대해 사용자는 고용조정으로 대응하고 싶지만 노조의 압력과 노동법에 의해 거의 불가능하므로 임금은 어쩔 수 없이 생산성을 초과하게 되어 자원배분의 공정성 및 효율성 훼손
- 노동부문의 가장 큰 암초가 과도한 힘을 발휘하는 노동조합
- 노동개혁의 핵심은 노조의 순기능을 극대화하면서 과도한 힘의 발휘를 억제하여 노조가 제자리를 찾도록 하는 것

소득5분위배율과 지니계수(도시 2인이상 가구)

연도	소득5분위배율		지니계수		정부
	시장소득	가처분소득	시장소득	가처분소득	
1990	3.93	3.72	0.266	0.256	노태우
1991	3.77	3.56	0.259	0.250	
1992	3.71	3.52	0.254	0.245	
1993	3.84	3.7	0.256	0.250	김영삼
1994	3.76	3.61	0.255	0.248	
1995	3.85	3.68	0.259	0.251	
1996	4.01	3.79	0.266	0.257	
1997	3.97	3.8	0.264	0.257	
1998	4.78	4.55	0.293	0.285	김대중
1999	4.93	4.62	0.298	0.288	
2000	4.4	4.05	0.279	0.266	
2001	4.66	4.29	0.290	0.277	
2002	4.77	4.34	0.293	0.279	노무현
2003	4.66	4.22	0.283	0.270	
2004	4.34	4.1	0.293	0.277	
2005	5.17	4.55	0.298	0.281	
2006	5.38	4.62	0.305	0.285	
2007	5.79	4.84	0.316	0.292	이명박
2008	5.93	4.88	0.319	0.294	
2009	6.11	4.97	0.320	0.295	
2010	6.02	4.82	0.315	0.289	
2011	5.96	4.82	0.313	0.289	
2012	5.76	4.67	0.310	0.285	박근혜
2013	5.70	4.56	0.307	0.280	
2014	5.67	4.43	0.308	0.277	
2015	5.67	4.30	0.305	0.289	

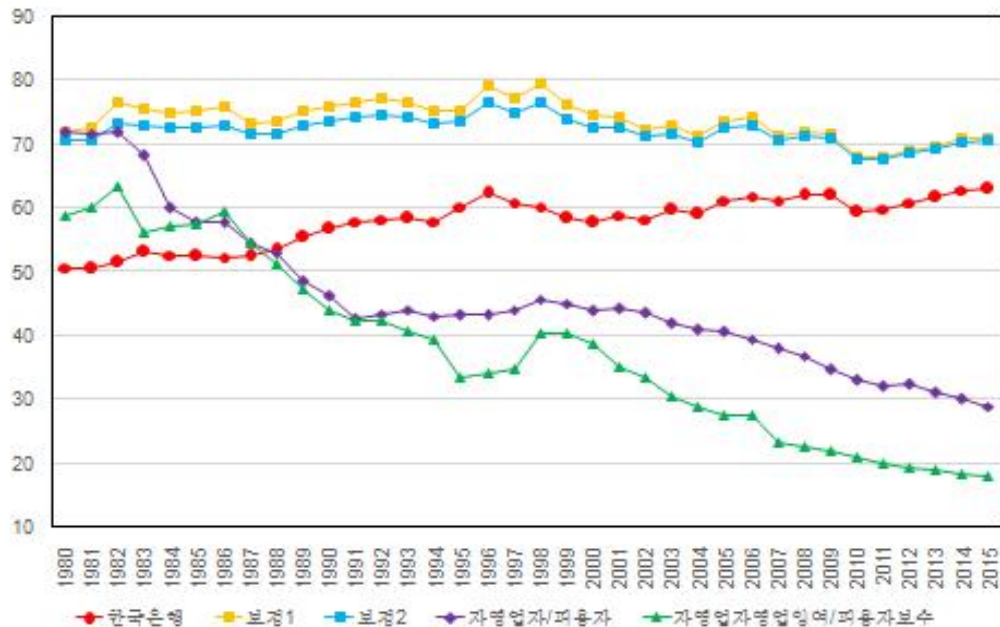
정규-비정규근로자 임금격차

- (통계청 경제활동인구 부가조사) 2014년 정규 대비 비정규근로자의 월임금은 55.8%
- 성, 연령, 혼인상태, 학력, 근속, 직종, 산업, 사업체규모, 노조유무, 근로시간을 통제한 후 정규 대비 비정규근로자의 월임금은 89.0%
- (고용노동부 고용형태별 근로실태조사) 2014년 정규 대비 비정규 근로자의 시간당임금 62.2%
- 성, 연령, 학력, 경력, 근속, 직종을 통제한 후 동일 사업체내 정규 대비 비정규근로자의 시간당임금은 93.7%
- 2015년은 95.7%로 증가
- 비정규직은 정규직에 비해 4.3%(2015년) 임금이 낮음
- 그러나 이 격차의 상당한 부분이 관찰안된 이질성(unobserved heterogeneity) 차이일 수 있음: 4.3%가 차별의 최대치

1. 파업 중 대체근로 인정과 직장점거파업 금지

- 노조의 막강한 힘 <= 대체근로 금지
- 사용자가 쟁의행위(파업) 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없고 그 중단된 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 없음
- 미국: 일시적으로 외부 인력으로 대체, 복귀를 거절하면 영구적으로 대체
- 프랑스: 무기계약근로자로 대체, 도급
- 독일: 신규채용, (하)도급으로 대체(파견근로자로 대체 금지)
- 일본: 신규채용, (하)도급, 파견근로자로 대체

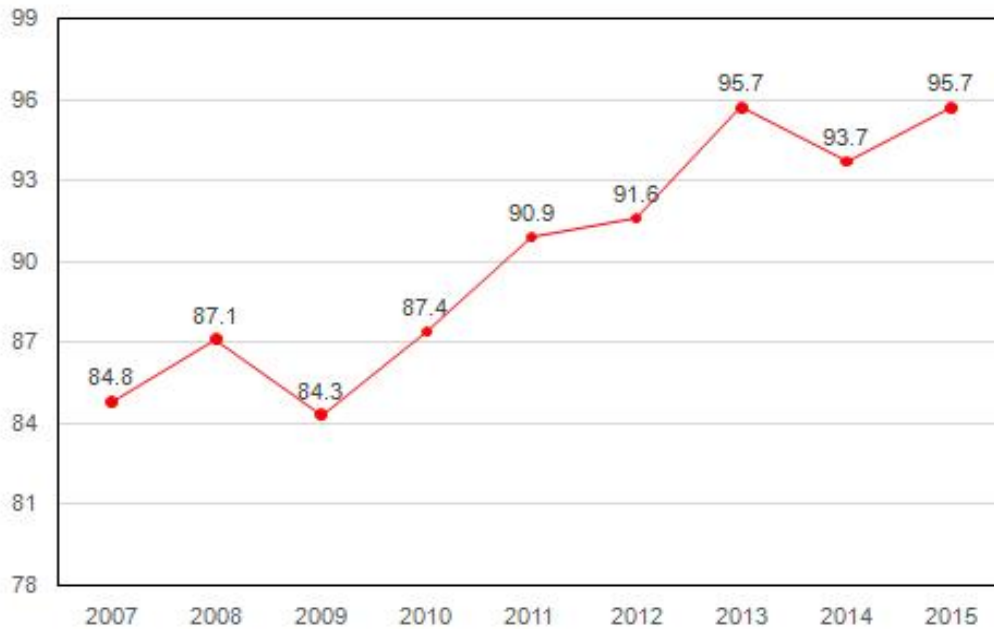
노동소득분배율 추이



노동소득분배율

- 한국은행 노동소득분배율 = $\frac{\text{비용자보수}}{\text{요소비용국민소득}}$
- 보정1 노동소득분배율 = $\frac{\text{비용자보수}}{\text{요소비용국민소득} - \text{자영업자영업이익}}$
- 보정2 노동소득분배율 = $\frac{\text{비용자보수} + \text{자영업자영업이익} \cdot 2/3}{\text{요소비용국민소득}}$
- 보정1과 2는 자영업자영업이익에 큰 영향을 받음 ⇒ 1998년 79.5%, 2010년 67.9%, 2014년 70.9%로 감소. 1980년대보다 낮은 수준
- 자영업자영업이익/비용자보수 1980년 58.7%에서 2014년 18.2%로 급감
- 한국은행 노동소득분배율은 꾸준히 증가
- 최근 자영업자 비중감소로 세 노동소득분배율의 추세 일치

정규·비정규근로자임금격차 추이



1. 파업 중 대체근로 인정과 직장점거파업 금지

- 근로자의 단체행동권(파업권)과 사용자의 영업권(경영권)을 대등하게 보장: 대체근로 인정
- 노사관계가 시장기제에 의해 견제·균형
- 파견근로자에 의한 대체근로 가능
- 대체근로가 가능하려면 직장점거파업 금지
- 파업=워크아웃(walk out): 파업 중인 근로자는 인원수와 장소의 제한을 받으면서 피켓을 들고 사업장 앞에서 시위
- 파업불참근로자나 대체근로자는 **cross a picket line**

2. 제조업무 등 파견근로 자유화

- 주유원, 주차장관리원 등 32개 업무 파견근로 허용: 포지티브 방식
- 기업의 본질: 거래비용을 최소화 (Coase 1937)
- 제조업무의 파견과 사내도급은 보편적인 생산방식 (조영길 2015)
- 일본: 2003년 제조업무 파견허용 50만명 $\Rightarrow$ 2013년 127만명
- 독일: 2003년 파견 자유화 32만명 $\Rightarrow$ 2013년 81만명
- 영국의 노동개혁안: 파견근로자에 의한 대체근로 허용
- 한국: 2014년 13만명, 1997년(파견법 직전) 22만5천명보다 감소

3. 사무직 초과근로 면제

- 주 40시간 초과근로시간 통상임금의 50% 가산
- 미국: 초과근로급여를 받을 수 없는 자와 받을 수 있는 자
- 면제 근로자: (a) 연봉 \$47,476(주급 \$913) 이상, (b) 봉급 베이스 급여, (c) 경영·전문·관리적 직무 수행자
- 또는 연봉 \$134,004 이상 비육체적 근로자
- 관리·사무직 및 기타 직종 연봉 상위 25%의 근로자 (남성일 2007)
- 평균연근로시간 2110.8 $\Rightarrow$ 1972.8: 저녁이 있는 삶
- 시간급과 성과급으로 대별 $\Rightarrow$ 통상임금의 논의 쉽게 합의 도달

4. 통상임금의 1개월 기준

- 대법원이 정기상여금 등의 임금 항목을 통상임금에 포함한다는 판결을 선고함으로써 수많은 사업장이 노사간의 통상임금 분쟁에 휩싸여 있음
- 통상임금과 관련하여 일본에는 1개월 한도를 명시하고 있으나, 한국의 근로기준법 시행령에는 이것이 빠져 있기 때문에 나온 판결
- 근로기준법이나 시행령에 통상임금의 1개월 한도를 명시하여 1개월을 초과하는 주기로 지급되는 정기상여금과 같은 임금 항목은 통상임금에서 제외되도록 해야 함

5. 중복할증 금지

- 최근에 하급심 법원들이 휴일근로시간에 대해 휴일근로이면서 연장근로라고 판단하여 100(=50+50)% 할증된 급여를 지급하는 판결을 하고 있음
- 이것 역시 다른 국가에서는 그 유례를 찾기 어려움
- 휴일근로와 연장근로가 중복 할증되지 않도록 근로기준법이나 시행령에 명시되어야 함
- 노동개혁은 통일 후 북한주민들이 복지 대상이 아닌 생산인력이 되기 위해서도 절실하기 때문에 통일 대비 차원에서도 추진되어야 함

노동개혁

전 삼 현

숭실대 법학과 교수

I. 문제제기

박기성 교수님이 지적하신대로 대한민국에서 노동시장의 유연성을 제고하는 방법은 300만명에 해당하는 정규직 근로자의 일자리를 과보호하는 것을 완화하고 그 외 1,600만명 임금근로자의 임금 및 근로조건을 개선하고, 매년 수십만명씩 노동시장에 쏟아져 나오는 청년들에게 괜찮은 일자리(decent jobs)를 제공할 수 있는 법·제도를 만드는 것이라고 할 수 있다.

구체적으로는 박교수님이 제안하신대로 노조의 강력한 힘의 원천인 대체근로금지제도의 개선이 필요하며, 직장점거 파업을 금지시키는 것이 필요하다고 할 수 있다.

그리고 파견근로를 자유롭게 하여 노동시장의 유연성을 제고하는 것도 좋은 방안일 수 있으며, 사무직 초과근로를 면제하는 것도 좋은 방안이 될 수 있다고 본다.

또한 통상임금의 개념을 법률에 명확히 규정하고, 중복할증도 금지시키는 것이 필요하다고 본다. 그 밖에도 현재 대한민국의 노동개혁을 위하여는 사업재편시 논란이 될 수 있는 노동법상 정리해고와 해고 등에 관하여 현행 규제를 완화하는 방안도 모색할 필요가 있다. 이하에서는 이러한 관점에서 현 정부가 추진하고 있는 노동개혁안 중 해고 관련부분을 중점적으로 검토하고, 동시에 법적 규제에 대한 문제도 검토해보고자 한다.

II. 해고제도의 문제점 및 개선방안

해고는 근로자의 삶의 질을 극도로 위협한다는 점에서 신중한 접근이 필요하며, 동시에 법적으로 보호해야 할 필요가 있다. 그러나 생산성이 낮아서 다른 근로자에게 부담을 전가시키는 근로자와 사업재편을 위하여 불가피하게 정리해야 하는 사업부문에 속한 근로자에 대한 해고가 대를 위하여 소를 희생토록 결정하고 실행이 가능한 경영판단의 영역으로 어느 정도는 보장되어야 사전 구조조정이 가능하다.

그러나 현행 근로기준법은 해고의 일반적 제한으로서 사용자는 근로자에 대하여 정당한 이유 없이 해고하지 못한다고 규정하고 있다(27조 1항). 무엇이 '정당한 이유'인가에 관

하여는 동법(同法)에 구체적 규정이 없으나, 그 일반적 내용은 해당 근로자와의 근로관계의 유지를 사용자에게 기대할 수 없을 정도의 이유를 말한다. 정당한 이유가 없는 해고는 당연무효이며, 동시에 사용자는 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해진다(107조)이 적용된다. 그리고 사용자가 근로자를 해고하고자 할 때에는 적어도 30일 전에 예고를 하거나 30일분 이상의 통상임금을 지급하도록 하고 있는데, 이에 대한 개선이 필요하다고 본다.

그리고 정리해고, 즉 우리나라의 경우 경영상의 이유에 의한 해고는 근로자 대표 또는 노조에 50일 이전에 통보하여야 한다.

그러나 일본의 경우 서면 및 구두통보 모두 쓰이지만 법적인 조항은 없으며 노조에 통보하는 것은 관례 수준이다. 그리고 해고통보에 앞서 필요한 기간에 있어서도 우리나라 정규직 노동시장이 경직적인 것으로 평가되는데, 이에 따르면 우리나라의 경우 개인적인 사유로 해고할 경우 1일, 경영상의 이유인 경우 40일이 필요하나 일본의 경우 양자 모두 1일만이 필요하다. 이러한 점들을 고려하여 볼 때에 기업들이 새로운 먹거리 창출 또는 신성장동력을 찾기 위하여 사전 구조조정이 가능하도록 하기 위하여는 해고요건을 완화하는 입법적 노력이 전제되어야 한다고 본다.

참고로 독일 경제부흥의 기폭제가 되었던 슈뢰더 전 독일총리의 ‘하르츠(Hartz) 개혁’도 결국 노동시장 유연성 제고의 결과라고 할 수 있다. 특히, 5인 이하의 소기업들이 해고를 쉽게 할 수 있게 하여 신규채용의 부담을 감소시킨 것은 일자리창출에 특 효과를 본 것으로 평가되고 있다. 즉, 슈뢰더 총리 당시인 2005년 실업률은 11.3% 였지만 2014년에는 5.0%로 낮아졌으며, 실업률도 이 기간 동안 6.3%포인트나 감소했다. 뿐만 아니라 독일 고용률은 2005년에 65.5%였는데 2013년에는 73.3%로, 8년 동안에 7.8%포인트나 증가한 점이 우리에게 시사하는 바가 크다.¹⁾

III. 결어

현재 대한민국이 경제적 위기를 맞고 있다는 점에 대하여는 모두가 공감하고 있는 듯하다. 그리고 박교수님은 위기를 극복하는 방법으로 노동개혁 방안을 제시하셨다.

적절한 해결방안을 제시한 것으로 이해된다. 이에 추가로 현재 한계기업이나 좀비기업에 해당하지는 않지만 그러한 우려가 있는 기업들도 사전적 구조조정을 통해 사업을 재편하여 신성장동력을 찾을 수 있도록 법제도적 장치를 마련하는 일은 시급하다고 할 수 있다. 이를 위하여는 현행 제도상 법으로 해고와 관련된 법제도에 대한 개선이 필요하다고 본다. 그리고 국내기업들이 사전 구조조정을 단행하고자 하는 경우 근로자들이 미래가 불확실하다는 점에 방점을 두어 장기적으로 회사를 위하여 필요함에도 불구하고 무조건적으로 구조조정, 즉 정리해고 등에 반대하는 경우 소탐대실하는 결과를 가져 올 수 있다.

1) 자세한 내용은 박영곤(2003. 10), 「독일 '구조개혁안(Agenda 2010)'의 주요 내용과 향후 전망」, KIEP.

일자리 관련 공약과 바람직한 판단기준

최 종 석

한국경제신문 노동전문위원

좋은일터연구소 부소장

<1> 대선후보들의 일자리 공약

- 정국 혼란 속에 정치권은 이미 대선 국면에 돌입하였고 대권 후보들마다 소위 공약들을 남발하고 있음. 모든 후보들이 공통적으로 들고 나오는 핵심 분야가 일자리 대책임
- 현재까지 제시된 각 대선후보들의 일자리 관련 공약을 살펴보면 대략 아래와 같이 요약될 수 있음.

- 주요 대선주자별 일자리 관련 공약 (성명 가나다순)-

남경필	· 주40시간, 연장근로 포함 52시간 제도 정착, 야근 없는 날 확산 · 정부·기업이 협업하는 방식으로 일자리를 창출
문재인	· 공공부문 일자리 81만개 창출 : 소방관·경찰·교사·복지공무원·부서관 증원 · 주52시간 법정노동시간 준수로 일자리 50만개 창출 · 출산, 산후조리, 보육 등 육아 전 과정 국가가 책임
손학규	· 첨단산업단지 10개 조성해 일자리 200만개 창출 · 육아휴직 3년
안철수	· 공공부문에 직무형 정규직제 추진, 공공조달을 통해 이를 민간에 확산 · 청년층 중기 임금 대기업 80% 수준 되도록 정부가 한시 지원 · 30, 40대 노동시간 단축해 청년, 육아기 여성에게 배분
안희정	· 창업 도전 가능한 환경 조성 · 공정한 시장질서로 기업성장이 일자리 해법 · 과도한 노동시간 조정 필요
유승민	· 벤처지원 용자에서 투자방식으로 전환하고 세제혜택 등 · 육아휴직 3년법, 칼퇴근법·퇴근후 SNS금지
이재명	· 장시간 불법노동 금지로 일자리 33만개 창출 · 30-64세 제외한 전 국민에게 100만원 기본소득 · 근로감독관 1만명 증원

- 주요 대선 후보들의 일자리 공약의 공통분모는 ‘규제강화’ + ‘재정수반 일자리 창출’임.
- 즉 근로시간을 단축함으로써 일자리를 늘리고 근로감독을 강화하겠다는 내용과 함께 공공부문이나 민간부문에서 일자리를 창출하기 위해 재정 투입을 불사하겠다는 것이 핵심임

<2> 우리 노동시장의 상황과 노동개혁

- 박기성 교수께서 발제해 주신 내용에 공감함. 노동시장에 대한 분명한 분석없이 는 일자리 문제의 올바른 해법은 있을 수 없다고 보기 때문임. 이미 우리나라에는 노동 시장에 대한 과도한 정부규제와 함께 대기업·강성 노조 중심의 노사관계가 노동시장 의 이중구조를 가져오고 있음.
- 기업규모나 노조 유무에 따라 근로조건의 격차가 발생하고 이를 해소하려는 목적으 로 낡은 노동시장의 규제들을 점차 강화하는 과정에서 초래된 ‘노동시장의 경직성’은 일자리를 오히려 줄이는 상황임.
- 대기업·정규직 중심 강성 노조의 이기적 행태는 정치권과 결부되고 있음. 최근 울산 동구청과 현대중공업 노조(금속노조 지부)는 ‘분사’ 등 경영상 판단 사항도 회사를 압박하는가 하면, 금속노조는 현대차 대리점 노조의 금속노조 가입을 거부함(2.20 대 의원대회).
- 우리 노동시장을 관통하는 핵심문제는 ‘노동시장의 이중구조’와 ‘인구 고령화에 따른 근본적 변화’임. 이를 해결하기 위해 요구되는 노동개혁 명분은 현 정부에서 잘 포착 했음. 그러나 노동개혁의 실제 내용은 그간 누적된 규제의 문제를 일부 해결하는 선 에 그치는 것이었음(근로기준법 개정 정도). 그나마 정국혼란 와중에 입법에는 사실 상 실패함.
 - 근로기준법안 : 통상임금, 휴일·연장수당 중복할증 등 법률문제 해소, 근로시간 단 축
 - 고용보험법안 : 최저임금 인상에 따른 실업급여 지급수준 인상과 지급기간 연장
 - 산재보험법안 : 출퇴근재해 산재 적용
 - 파견법안 : 고령자 등 파견업무 확대, 생명안전 관련 핵심 업무 파견제한
 - 기간제법안 : 당사자 신청으로 2년 추가연장 예외 인정
- 최저임금의 급속한 인상은 영세사업주의 지불능력보다는 저소득 근로자의 생활보호

에 치중함. 대선 후보들간의 복지공약 경쟁이 이루어지는 상황에서 기본소득제 논의가 확산되는 상황에서 최저임금 인상 경쟁은 당연한 것으로 받아들여지고 있음

<3> 일자리 공약의 평가기준 : 실현가능성과 지속가능성

- 대선 후보들이 내놓는 일자리 관련 공약들에 대해 이를 검증하자면 정치적 입장과 개인적 선호에 따라 각기 다양한 기준들이 있을 수 있음
- 이해와 가치가 다른 부분을 모두 제외하더라도 공약은 현실적으로 실현가능해야 하고, 그것이 경제의 다른 영역과 맞물려 현재와 미래의 여건에 비춰 지속가능해야하는 것이 가장 최소한으로 요구됨
- 공공부문에 일자리를 몇 십만 개 만든다든지, 현행 복지체계를 유지한 채 기본소득제를 도입한다든지 하는 등의 제도는 재원 조달방안 측면에서도 현실성이 떨어질 뿐만 아니라
- 국민 세금으로 이를 계속 조달하기 위해서는 현재와 같은 경제성장률이 계속된다는 가정이 성립되어야 인구고령화에 따른 생산가능인구의 감소 등 기본적인 여건을 생각해 볼 때 불가능한 일임
- 여야를 떠나 모두 ‘左 클릭’하는 공약들에 대한 비판은 이미 충분히 이루어지는 만큼, 앞으로 계속 쏟아질 공약에 대해 ‘현실성’ 측면에서 하나하나 따져봐야 함.

일자리 창출을 위한 노동개혁 토론회

정 희 선

법무법인 아이앤에스 변호사

1. 서론

박기성 교수님(이하 ‘발제자’라고 함)의 발표문은 일자리 창출을 위한 노동개혁의 근본적인 방안을 구체적으로 제시하시고, 경제학적 근거까지 탄탄하게 들어주신 점에 의의가 있다고 생각합니다. 그리고 발제자께서 구체적인 방안으로 제시한 1) 과도한 힘을 발휘하는 노동조합의 순기능을 극대화하면서, 과도한 힘의 발휘를 억제하여 노조가 제자리를 찾도록 하는 것, 2) 노동조합이 과도한 힘을 발휘하게 된 원인 중 일부가 ‘파업 중 대체근로 금지 제도’ 및 ‘직장점거파업 가능’에 있는 것으로 파악하고, 이에 ‘파업 중 대체근로 인정’과 ‘직장점거파업 금지’를 하도록 제도를 개선하는 것, 2) 일자리 창출 방안으로 제조업무 등 파견근로 자유화, 3) 사무직 초과근로수당 지급 면제, 4) 통상임금의 1개월 기준 명시, 5) 중복할증 금지 모두 합리적이고 타당한 근거를 가진 방안이므로 동의합니다.

필자는 법률 실무가로서 경험한 사실을 토대로 발제자가 제시한 일자리 창출 방안 중 1) 노동조합의 과도한 힘, 2) 파업 중 대체근로 금지, 3) 제조업무 등 파견근로 자유화 3가지 방안에 대한 타당성 등을 보완하는 측면에서 추가로 몇 가지 언급하고자 합니다.

2. 생산성과 임금이 일치하지 않는 현상의 원인인 ‘과도한 힘’에 대하여

발제자는 근로자와 사용자가 자유롭게 구직·구인을 할 수 있으면 시장에서 생산성만큼 임금이 지급되어 공정성이 확보될 수 있다고 합니다. 이러한 경제학적 관점에 동의를 하고, 근로자와 사용자가 자유롭게 구직·구인을 할 수 없는 예로, G자동차 정규직 채용비리 사건을 들 수 있습니다.

근로기준법 제9조(중간착취의 배제)는 “누구든지 법률에 따르지 아니하고는 영리로 다른

사람의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득하지 못한다.’라고 규정하고 있고, 이를 위반할 경우에는 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처할 수 있습니다(근로기준법 제107조 벌칙²⁾).

그런데 G자동차 임원과 노조 핵심간부들은 2012년부터 2016년까지 비정규직 근로자를 정규직으로 채용하는 과정에 조직적으로 개입하여, 400만원~최대 3억3천만원을 각각 채용자로부터 받고 성적조작 등을 통해 정규직 합격자 346명(부평공장)의 35.5%인 123명을 부정하게 채용하는 범죄를 저지른 것이 밝혀졌습니다.³⁾ 비정규직에서 정규직으로 전환되면 연봉이 2배 가까이 오르고 학자금 지원 등 각종 복지 혜택과 고용 안정성까지 얻을 수 있는데, 노동조합이 조직적인 힘을 부당하게 활용하여 채용여부에 큰 영향력을 발휘하고, 회사 임원들도 부정하고 과도한 노동조합의 힘에 영합하였기 때문에 이러한 사건이 발생된 것으로 보입니다.

3. 노동조합이 과도한 힘을 발휘하게 된 원인 중 하나인 ‘파업 중 대체근로 금지 제도’에 대하여

‘파업 중 대체근로금지 제도’를 채택하고 있는 나라는 아프리카의 말라위 뿐이라는 조사 결과가 있을만큼, 비교법적으로 ‘파업 중 대체근로금지 제도’는 노동조합이 과도한 힘을 발휘하게 하는 주된 원인 중 하나라고 사료됩니다.

헌법 제33조 제1항에서 보호하는 근로3권과 헌법 제23조 재산권, 제15조 직업선택의 자유에서 보호하는 경영권이 조화⁴⁾를 이루어야 하는바, 근로자의 쟁의권 행사는 헌법상 기본권인 사용자의 경영권과 조화를 이루면서 행사되어야 타당하다고 할 것입니다. 헌법상 기본권이 충돌할 경우 양자가 모두 기능과 효력을 나타낼 수 있도록 조화롭게 보호되어

2) 근로기준법 제107조(벌칙) 제7조, 제8조, 제9조, 제23조제2항 또는 제40조를 위반한 자는 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

3) 조선일보 2017. 2. 7.자 “검찰, 한국지엠 ‘정규직 전환’ 비리 노사 전·현직 관계자 무더기 기소(원문보기: http://biz.chosun.com/site/data/html_dir/2017/02/07/2017020702967.html#csidx36f2558a8cfe2e285283db4a91e6d9b, 2017. 2. 22. 최종방문)” 참조

4) 대법원 2003. 7. 22. 선고 2002도7225 판결 헌법 제23조의 재산권에는 개인의 재산권뿐만 아니라 기업의 재산권도 포함되고, 기업의 재산권의 범위에는 투하된 자본이 화체된 물적 생산시설뿐만 아니라 여기에 인적조직 등이 유기적으로 결합된 종합체로서의 ‘사업’ 내지 ‘영업’도 포함된다. 그리고 이러한 재산권을 보장하기 위하여는 그 재산의 자유로운 이용·수익뿐만 아니라 그 처분·상속도 보장되어야 한다. 한편, 헌법 제15조는 ‘모든 국민은 직업선택의 자유를 가진다.’라고 규정하고 있는바, 여기에는 기업의 설립과 경영의 자유를 의미하는 기업의 자유를 포함하고 있다. 이러한 규정들의 취지를 기업활동의 측면에서 보면, 모든 기업은 그가 선택한 사업 또는 영업을 자유롭게 경영하고 이를 위한 의사결정의 자유를 가지며, 사업 또는 영업을 변경(확장·축소·전환)하거나 처분(폐지·양도)할 수 있는 자유를 가지고 있고 이는 헌법에 의하여 보장되고 있는 것이다. 이를 통틀어 경영권이라고 부르기도 한다. (중략) 경영권과 노동3권이 서로 충돌하는 경우 이를 조화시키는 한계를 설정함에 있어서는 기업의 경제상의 창의와 투자이익을 훼손시키지 않고 오히려 이를 증진시키며 기업의 경쟁력을 강화하는 방향으로 해결책을 찾아야 함을 유의하여야 한다.

야 하며, 일방의 기본권을 일방적으로 제한하거나, 침해해서는 안 된다고 할 것입니다. 그러나 우리나라의 파업중 대체근로 금지 규정은 노조의 합법 파업에 대한 권리만 보장하고, 이로 인해 제한되거나, 침해되는 사용자의 경영권에 대한 보호는 빠져있어, 사실상 노조의 파업을 무제한적으로 보장하고 있으며, 이로 인해 파업권이 남용되고 있습니다. 거의 100%에 가까운 근로자들이 전면파업을 하게 되면 사업장내 인력만으로 대체인력을 사용하는 것이 불가능하므로 사용자의 영업의 자유 및 직업의 자유 등 헌법상 기본권을 침해하게 되는 것입니다. 그러므로 노사간의 무기대등의 원칙에 따라 근로자의 쟁의권이 보장되면 사용자 또한 이에 대항할 수 있는 대체인력 투입권이 보장되어야 할 것입니다.⁵⁾

4. 일자리 창출 방안인 제조업무 등 파견근로 자유화에 대하여

주요 선진국의 사례를 보면, 제조업을 포함한 모든 업종의 파견 완전 자유화가 일자리 창출에 도움이 된다는 것이 검증되었습니다.⁶⁾

독일은 1972년 제정 파견법에서부터 파견대상 업무에 대해서는 별도로 제한을 두지 않는 것을 원칙으로 하였습니다.⁷⁾ 그리고 독일은 동서독의 통일 이후 계속되는 경제적 불황과 높은 실업률 그리고 그로 말미암은 사회복지재정의 결핍 등 삼중고에 시달리면서 전후 최대의 위기를 맞이하고 있었으나, 슈뢰더가 이끄는 사민당과 녹색당의 연정(이하 적록연정)이 전임 보수당 정부로부터 정권을 인수한 후 2003년 노동법 및 노동시장개혁입법을 통과시키고,⁸⁾ 메르켈 정부가 2005년 이후 슈뢰더 개혁안을 승계해 일관되게 추진한 결과, 그로 인한 부작용도 있었지만 전반적으로 실업률이 낮아지는 등 독일 경제가 이전보다 건강해진 것으로 평가받고 있습니다. 독일이 당시 추진하였던 개혁 중 근로자파견 제한 규정(특별 기간약정의 금지, 재취업의 금지, 파견회사에서의 고용기간과 파견기간을 일치시키는 기간동일화의 금지, 최고파견기간 24개월 등)의 삭제 및 파견근로자에 대한 균등대우원칙의 도입⁹⁾은 비교법적으로 청년 실업률을 줄이는데 효과적이었다는 점에서 우리나라에도 시사하는 점이 크다고 봅니다.

그리고 일본 또한 2003년 항만운송과 건설 등 일부 업무를 제외하고는 제조업을 포함하여 모든 업무에 파견근로자를 쓸 수 있도록 하였습니다.¹⁰⁾

5) 조영길, 파업중 대체근로금지 규정의 부당성, 자유경제원 발표문, 2면 참조

6) 위 조영길의 글, 54면

7) 김준근, “도급과 파견의 노동법적 개선방안 연구-도급과 파견의 구별기준을 중심으로-”, 173, 174면, 아주대학교 대학원 박사학위 논문

8) 박지순, “독일의 노동시장 및 노동법개혁-노동법과 사회법에서의 새로운 패러다임의 모색-”, 「노동법학」제 18호(2004. 6.), 291면

9) 위 박지순의 글 308면~313면

10) 정영훈, “일본의 사내하도급·파견 현황 및 제도”, 5면

필자는 근로자지위확인소송 등 실무를 경험하면서 독일, 일본 등의 철강회사, 조선회사에서 실제 파견과 도급 등을 자유롭게 활용하면서 치열하게 경쟁력을 유지하고 있는 것을 직접 보고, 들은 바 있습니다.¹¹⁾ 또한, 독일 및 일본 등 주요 경쟁선진국은 대기업이나 중소기업이나 구별 없이 제조업의 파견을 허용하고 있습니다. 특히, 독일의 경우에 폭스바겐사가 전액 출자하여 “오토비전(Auto Vision GmbH)”이라는 종합인력서비스전문 업체를 설립하여, 폭스바겐사에 인력을 공급하는 일을 담당하는 외에 메르세데스벤츠나 세아트 등 다른 회사에도 관련 인력을 공급하고 있습니다.¹²⁾

위와 같이 비교법 및 비교실태적으로 주요 경쟁 선진국은 거의 모든 업무에 기업의 규모와 상관없이 파견근로를 허용하고 있는데, 우리나라만 제조업의 파견을 금지함으로써 실업률이 상대적으로 높아지고, 제조업의 경쟁력이 약화되고 있는 것이 아닌가 생각합니다.

고용노동부는 제조업을 비롯해 17개 주요 업무에 파견근로를 허용하면 4만 6000여개의 일자리를 창출할 수 있을 것으로 보고 있습니다.¹³⁾

특히, 청년 세대는 자신의 라이프스타일에 맞추어 일에만 구속되어 있지 않고 일과 개인 생활을 병행하며 즐기기를 원하는 세대라고 생각됩니다. 이러한 세대의 특성에 맞추어 파견사원으로 일을 해도 건강검진이나 유급 휴가를 제공받는 것, 퇴직연금을 보장받는 등 정사원과 균등한 대우를 받는 것이 엄격히 준수된다는 전제 하에서 자신의 라이프스타일에 맞추어 일하는 시간이나 장소를 선택하고 싶어 하는 사람에게는 파견사원은 장점이 많은 직업 형태라고 생각되는바, 제조업 등 다양한 업종에 파견업이 허용될 필요성이 높다고 판단됩니다.¹⁴⁾

4. 결론

노동법이 근로자의 보호를 유일한 목적으로 해석되어서는 안 되고, 국민경제의 이익을 위하여[근로기준법(이하 ‘근기법’) 제1조¹⁵⁾, 노동조합 및 노동관계조정법(이하 ‘노조법’) 제1조¹⁶⁾, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 ‘근참법’) 제1조¹⁷⁾] 가능한 한도에서

11) 조영길, 「해외 철강산업의 외부노동력 이용 실태 조사보고서-사내도급 이용 실태를 중심으로-」, 2013. 6.; 조영길/최성진/정희선/김준근, 「해외 조선산업의 파견 및 하도급 실태 조사보고서-사내도급 이용 실태를 중심으로-」, 2013. 6.

12) 고용노동부, 「외국의 사내하도급 파견현황 및 제도 실태조사」, 고려대학교 산학협력단 2010. 12. 50면

13) 2014. 8. 29.자 한국경제신문, “제조업 파견근로 허용해야 하나”

14) 시노하라 요시코(일본 최대 파견업에 템프스텝 대표이사 사장), 「일하기 멘토링」, 참나무, 2011년, 210면

15) 근기법 제1조(목적) 이 법은 헌법에 따라 근로조건의 기준을 정함으로써 근로자의 기본적 생활을 보장, 향상시키며 균형 있는 국민경제의 발전을 꾀하는 것을 목적으로 한다.

양질의 상품생산과 노동의 기회를 마찰 없이 효과적으로 창출해 내는 방향으로 전개되어야 하고, 취업률을 촉진하는 데 함께 이바지하여야 하며¹⁶⁾, 파견법 또한 파견근로자만의 보호만을 위한 법률이 아니고 근로자파견사업의 적절한 운영을 기하고 인력수급의 원활하게 함을 위한 목적¹⁹⁾이 존재하므로²⁰⁾, 노동관련 법과 제도가 노동시장의 당사자 일방의 이익을 과도하게 보호하는 편향성을 가지면 안되고, 정부는 노동관련 법제도를 주요 경쟁국들과 면밀히 비교 연구한 것을 기초로 노동법제도가 선진국 수준의 타당성을 가질 수 있도록 지속적으로 개선해 나가야 합니다.²¹⁾

그런데 우리나라의 노동법은 사용자와 근로관계를 가지고 있는 근로자, 즉 내부자(insider)를 근로계약관계 밖에 있는 취업희망자인 청년들, 즉 외부자(outsider)보다 상대적으로 과보호하고 있는 측면이 있고²²⁾, 대부분의 대선주자들도 청년들의 일자리의 중요성을 말하지만 실은 기득권층을 보호하는 정책들인 것 같아서 아쉽습니다. 효과가 좋은 약은 쓰다고 했습니다. 노동조합의 순기능은 극대화하여야 하지만, 노동조합이 부당하게 과도한 힘을 발휘하게 하는 주요 원인인 1) 비교법적인 유례를 찾기 어려운 파업 중 대체근로금지를 인정하는 것으로 개정하고, 2) 해외 주요 경쟁 선진국가들에서 채택하여 고용창출 확대와 같은 소정의 개혁 효과를 거둔, 파견완전자유화 등의 노동법제도는 차기 정부의 파견법 개정안에서도 빠져 있어 중요한 과제라고 생각합니다. 끝.

16) 노조법 제1조(목적) 이 법은 헌법에 의한 근로자의 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 보장하여 근로조건 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모하고, 노동관계를 공정하게 조정하여 노동쟁의를 예방·해결함으로써 산업평화의 유지와 국민경제의 발전에 이바지함을 목적으로 한다.

17) 근참법 제1조(목적) 이 법은 근로자와 사용자 쌍방이 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진함으로써 산업 평화를 도모하고 국민경제 발전에 이바지함을 목적으로 한다.

18) 김형배, 「노동법」, 박영사 제22판, 2013년, 5면

19) 파견법 제1조(목적) 이 법은 근로자파견사업의 적절한 운영을 기하고 파견근로자의 근로조건등에 관한 기준을 확립함으로써 파견근로자의 고용안정과 복지증진에 이바지하고 인력수급을 원활하게 함을 목적으로 한다.

20) 정희선, “노동시장의 변화와 ‘노동시장법’의 쟁점에 대한 토론문”, 2015. 7. 대법원 노동법실무연구회

21) 조영길, “노동개혁의 올바른 해법”, 「노사정위 대타협 이후, 노동시장 개혁 이제 어떻게 실행할 것인가」, 바른사회시민회의 2015. 9. 토론회 자료집 52면

22) 위 김형배의 책, 26, 27면

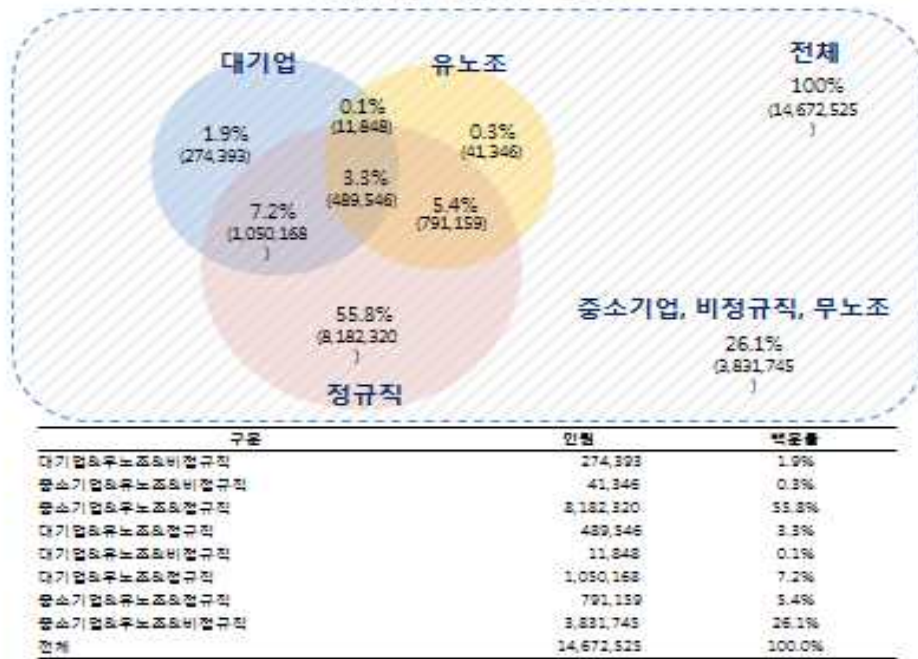
노동개혁 : 토론문

우 광 호
한국경제연구원 부연구위원

노동개혁의 필요성

- 한국은 현재 사상초유의 사태에 미국대선의 영향까지 겹쳐 정치, 경제 모두 한치 앞을 예측할 수 없는 불전통화의 형국
- 이로 인해 어렵지만 추진해오던 노동개혁의 동력을 사실상 완전히 상실한 상황
- 노동개혁이 '해고를 쉽게 하는 개혁이다', '노동개혁은 노동개악이다'라는 주장에 묻혀 대선 주자들 관심에서도 벗어나 있음
- 하지만 노동사용에 있어 상당히 경직적인 법제도와 각종 노동법안들의 개정으로 노사간 갈등은 점차 심화되고 이 결과 수많은 소송이 진행되고 있는 상황

노동시장 비중 분석결과



출처: 고용형태별근로실태조사(2015)원자료 이용, 저자분석 결과

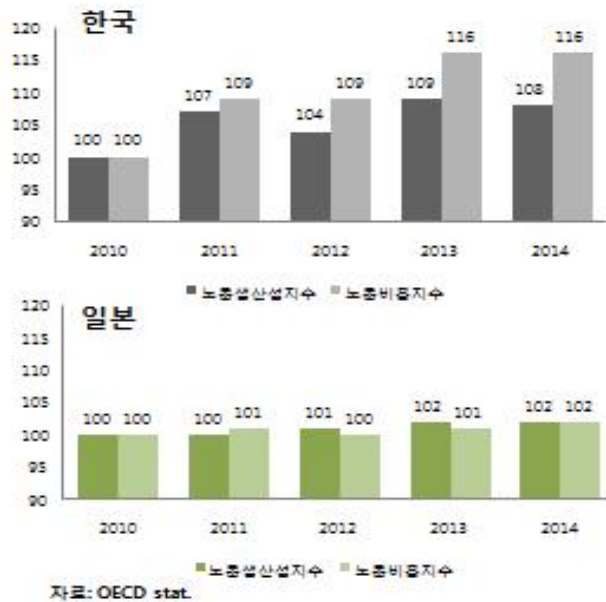
2

노동개혁의 필요성

- 2015년 고용형태별 근로실태조사를 분석해보면 대기업(300인 이상)&유노조&정규직 근로자는 총 임금근로자의 3.3%, 489,546명으로 나타남;
- 반면, 전체 임금근로자 임금 총액에서 3.3%에 해당하는 근로자가 가져가는 비중은 약 6.23%를 차지하고 있어 해당 집단 근로자에 상당히 집중되어 있는 상황임
- 임금수준은 2015년 기준 전체 임금근로자 평균은 약 273만원인 반면, 해당 집단 근로자 임금은 약 511만원으로 전체 임금근로자 평균에 비해 약 1.87배 더 많은 수준

2

그렇다면 높은 임금은 생산성에 기인한 것인가?



- 2010년을 기준으로 한국과 일본의 노동생산성과 노동비용을 살펴보면 한국에서 노동생산성과 노동비용의 차이가 크다는 것을 확인할 수 있음

- 한국의 생산성과 비용의 격차는 점점 커지는 모습을 보이고 있음

- 생산성에 기인한 임금 상승이라 보기는 어려움

2

청년실업 악화

Youth employment rate(OECD): age 15~24

2007		2008		2009		2010		2011	
KOR	8.8	KOR	9.3	KOR	9.8	KOR	9.8	KOR	9.6
JPN	7.7	AUS	8.8	NOR	9.2	MEX	9.8	AUT	9.7
DNK	7.5	AUT	8.5	JPN	9.2	AUT	9.5	NOR	8.7
NOR	7.4	ISL	8.2	CHE	8.5	JPN	9.3	DEU	8.5
MEX	7.2	DNK	8	NLD	6.6	NOR	9.3	JPN	8.2
CHE	7.1	MEX	7.7		NLD			CHE	7.6
ISL	7	NOR	7.5		CHE				7.9
NLD	6	JPN	7.3						
		CHE	7						
		NLD	5.3						
2012		2013		2014		2015		2016	
KOR	9	KOR	9.3	KOR	10	KOR	10.3	KOR	10.7
NOR	8.5	NOR	9.1	ISL	9.8	NOR	9.9	USA	10.4
CHE	8.4	CHE	8.5	MEX	9.5	ISR	9.2	ISR	8.6
JPN	8.1	DEU	7.8	CHE	8.6	ISL	8.8	JPN	5.2
DEU	8.1	JPN	6.8	NOR	7.9	MEX	8.6		
			DEU	7.8	CHE	8.6			
			JPN	6.2	DEU	7.3			
				JPN	5.6				

Source: OECD stat.

주: OECD 국가 중 한국보다 낮은 청년실업률을 보이는 국가들 표로 작성한 결과임

2

청년실업 악화

- 앞서 15~24세 청년 실업률을 보면, 일본은 2007년부터 2016년까지 10년간 한번도 한국보다 청년실업률이 높은 해가 없음
- 독일은 조사가 업데이트 안된 2016년을 제외하면 2011년 이후로 한국보다 낮은 수준을 유지하고 있음
- 2016년에 와서는 처음으로 미국보다 높은 10.7%의 청년실업률을 보여 충격을 주고 있음
- 한국에서 여성은 취업난으로 졸업을 미루고 있고 남성은 군입대의 나이이므로 실제 청년 실업률은 더욱 심각할 것으로 추정됨

2

청년실업 악화

- 일본과 최근 들어 청년실업률이 한국보다 낮아진 독일의 경우, 노동시장을 적극적으로 개혁하면서 나타난 결과 중 하나가 감소하는 청년실업으로 볼 수 있음
- 일본은 농담으로 '아베가 하고자 하면 다 된다'라는 말이 있을 정도로 강한 리더십에서 나오는 적극적인 노동시장 개혁을 통해 청년실업이 가장 낮은 국가로 자리잡았음
- 독일도 하르츠개혁을 통한 노동시장 개혁으로 유럽에서 가장 청년실업이 낮은 국가로 분류되고 있음
- 독일의 경우 교육시스템을 바꿈으로 청년들의 일자리와 미스매치 문제를 사전에 해결하고 있고 일본도 노동시장 개혁과 동시에 인구구조 변화로 청년실업문제가 해소되고 있는데 한국은 어느 하나 기대하기 어려운 상황

2

결론

- 노동시장개혁을 무조건 반대할 것이 아니라 머리를 맞대고 치열한 토론을 통해 한국사회가 처한 어려움을 헤쳐나가는 방향으로 의견을 모아야 할 시점
- 대선주자들이 제시하는 일자리 정책은 대부분 표를 의식한 공(空)약의 성격이 강하고 공공부문과 현금지원 등의 정책으로는 아무런 효과도 없을 뿐만 아니라 자원마련도 어려워 지속가능한 일자리 대책이 필요
- 어차피 지금과 같은 이중노동시장구조로 미래를 맞이하기 불가능하다는 인식에 공감하고 있음
- 시대흐름에 맞는 노동시장구조개혁과 새로운 근로방식에 맞는 새로운 노동법 마련독일의 경우 교육시스템을 바탕으로 청년들의 일자리와 미스매치 문제를 사전에 해결하고 있고 일본도 노동시장 개혁과 동시에 인구구조 변화로 청년실업문제가 해소되고 있는데 한국은 어느 하나 기대하기 어려운 상황이라 상당히 우려됨

[illegible]

[illegible]



서울시 중구 통일로 86, 612호(순화동, 바비엥3차)

Tel : 02-741-7660~2

Fax : 02-741-7663

<http://www.cubs.or.kr>