

제13장 비정규직과 여성인력





1 비정규직에 대한 개념

(1) 이중노동시장이론

이중노동시장(dual labor market)

- 1차 노동시장 – 고용보장, 높은 보상수준
- 2차 노동시장 – 고용불안, 낮은 보상수준
- 시장간 이동이 사실상 어려운 문제

- 우리나라의 이중노동시장
 - 외환위기이후 이중노동시장 심화
 - 경직된 내부노동시장과 유연한 외부노동시장

(2) 유연성 확보와 비정규직 활용

- 유연성 – 기능, 수량, 네트워크 조직(Kelleberg, 2001)
- 비정규직 활용이유
 - 노동비용(인건비)
 - 노사관계회피
 - 산업구조변화와 다운사이징 및 아웃소싱 등의 경영전략 변화
- 간접고용근로자 활용이유
 - 비용절감, 일시적 수요, 고용조정 용이 등

(3) 비정규직의 개념과 유형

- 정부와 노동계의 입장차이 – 취약근로자에 대한 입장차이
- 2002년 노사정위원회의 정의
 - 한시적 근로자 또는 기간제 근로자
 - 단시간 근로자
 - 파견, 용역, 호출 등의 형태로 종사하는 비전형근로자
 - 특수형태근로종사자
 - 학습지교사, 골프장경기보조원, 보험설계사, **A/S**기사, 쿡서비스기사, 대리기사, 택배기사, 덤프트럭기사, 검침원, 간병인, 텔레마케터 등
 - 형식적으로는 위장된 자영업자

2 비정규직 근로자 노동시장과 규모

(1) 비정규직 노동시장

비정규직 실태

- OECD는 임시직 근로자만 집계
 - OECD기준으로는 435만명, 우리기준으로는 577만명
- 비정규직 선택
 - 48%는 자발적인 선택
- 불합리한 차별
 - 주로 기간제, 시간제, 파견근로자에게 발생
- 대우
 - 성, 연령, 근속연수 감안시 정규직 임금의 87.4%
 - 사회보험가입률은 정규직의 절반수준
 - 사내하도급 관련 문제 대두

3 직접고용 비정규직 - 2자간 계약

(1) 기간제 근로

- ‘근로계약기간이 일정한 기간으로 한정됨’
- 계약직, 임시직, 일용직, 촉탁직
- 계약기간이 종료되면 근로계약이 종료되고 사실상 해고됨
- 일반적 유형
 - 일용직 - 근로계약의 체결과 종료가 매일 반복되어 이루어짐
 - 계약직 - 1월에서 1년미만, 반복적 갱신으로 장기간 근무함
 - 임시직 - 특정기간
 - 촉탁직 - 대개 정년퇴직이후 일정기간 동안 위촉되어 근무함
 - 파견근로자도 파견회사와는 기간제 계약, 특수고용형태근로자
- 기간제 근로와 근로기준법 규정
 - 근로계약 - 무기계약, 사업완료에 필요한 기간, 1년이내 기간
 - 기간제 근로계약에 대한 다양한 해석과 판례가 존재함

(2) 단시간 근로자

- ‘1주에 근로하기로 정한 시간이 해당 사업장의 통상근로자에 비해 짧은 근로자’ – 통상근로자(full-time)에 대비되는 개념
- 근로시간이 짧은 것에 의한 차별만 인정
 - 근로시간에 비례하여 근로조건을 결정(근기법 제25조 제1항)
- 근로계약
 - 계약기간, 근로일, 근로시간의 시작과 종료시간, 시간급 및 기타를 명시한 근로계약서를 근로자에게 교부(위반시 500만원이하 벌금)
- 해고와 퇴직금
 - 정당한 이유에 의해서만 해고 가능 – 사유가 있어도 30일전 예고
- 고용보험 및 산재보험의 적용
- 모성보호 휴가와 생리휴가

4 간접 고용 비정규직 – 고용과 사용의 분리

(1) 간접고용의 의미와 법적인 규제

- 근로자파견, 용역, 하청 등과 같은 인력외주화로 급격히 증가
- ‘어떤 근로자의 노무제공에 대해 법률상 또는 사실상 노무지휘권을 가진 사용자가 형식상 근로계약의 당사자인 사용자(고용사업주)와 다른 경우로, 고용사업주의 사업적 목적이 타인으로 하여금 자신이 고용한 노동력을 이용하게 하는 경우’
- 근로자공급, 파견, 용역, 도급, 위임, 사내하청, 격지근무, 전출, 점원파견 등
- 사용자개념의 확대
- 위임과 도급: ‘수임한 사무의 처리’와 ‘결과발생’
- 간접고용의 문제점
 - 사용자로서의 책임회피 – 중간착취 및 해고와 계약해지
 - 노동3권 행사의 어려움
 - 구조조정방식으로 용이하게 활용

4 간접 고용 비정규직 – 고용과 사용의 분리

(1) 간접고용의 의미와 법적인 규제

- 간접고용에 대한 노동법적 규제의 원리
 - 제3자 개입으로 인한 중간착취와 사용자책임회피의 문제 발생
 - 직업안정법의 ‘근로자공급사업’
 - 근로자공급사업자와 근로자간에 고용계약이나 근로자 지배 관계
 - 근로자공급사업자와 공급을 받는 자간에는 제3자의 노무제공 공급계약
 - 근로자와 공급을 받는 자간에는 사실상의 사용관계
 - 현실적으로는 근로자공급이나 형식적으로는 노무도급계약을 체결하는 위장도급
 - “누가 근로자를 실제로 사용하는가” – 실질적인 지휘감독
 - 근로자공급사업은 노동부 장관의 허가를 받은 노동조합만 가능
 - 향운노조, 시장노조, 연예인노조
 - 위반시 공급업자만 5년이하의 징역이나 2천만원이하의 벌금

(2) 간접고용의 유형과 업종별 현황

- 근로자공급
 - ‘공급계약에 의해 근로자를 타인에게 사용하게 하는 사업’
 - 사용자책임회피 문제
- 파견근로
 - 용역에 대한 이해
 - 위장도급과 불법파견이 사회문제로 대두
 - 도급과 위임(민법), 파견근로(근로자파견법), 용역?
 - 용역계약-거래의 대상이 서비스로 용역업체에 일정업무를 수행케함
 - 일부 특별법 - 근로자보호성격 없음
 - 근로자파견법
 - 이전 - 경비, 청소, 사내하청 - 직업안정법에서 금지하는 근로자공급사업
 - 이후
 - 이들은 파견법이 금지하는 ‘제조업의 직접생산 공정업무’에 해당되거나 사실상 상시적인 파견에 해당
 - 파견근로는 용역고용에서 분리독립되어 엄격한 제한 적용

(2) 간접고용의 유형과 업종별 현황

- **도급과 외주화**
 - 도급 – ‘업무위탁’ 또는 ‘노무도급’
 - 적법한 도급계약 vs 사실상 근로자파견(근로자 투입 및 해고 결정, 지휘명령)
 - 근로자파견이라면 2년후에는 직접 고용해야
- **분사와 소사장제도**
- **기타 간접고용 유형**
 - 점원파견 – 백화점 등의 대형유통회사에 파견된 납품회사의 판촉사원
 - 유료직업소개 – 건설업에서 일용직을 고용하고 자신도 포함해 일하는 경우
- **업종별 현황**
 - 자동차업종의 간접고용 – 1차벤더, 2차벤더 등
 - 조선업종
 - 화학섬유업종
 - 공공부문

(3) 불법파견과 도급

- 불법파견 – 파견법이 허용하고 있는 범위 이외의 근로자 파견
 - 도급계약으로 위장된 위장노무도급의 경우가 해당
 - 노동계는 2004년 이후 다수의 사내하청계약이 불법파견이라고 주장
 - 2007년 4월 노동부와 법무부간에 파견과 도급의 구분기준 지침 마련
- 사내노무도급이 적법하지 않으면 근로자파견이 되고, 이후 불법파견이 되면 원청회사는 사용사업주로서 책임을 지게됨
- 파견과 도급의 판단 순서
 - 근로자와 고용계약을 체결한 사업주의 실체를 인정할 수 있는가
 - 실체가 없다면 사용사업주가 직접 고용한 것으로 추정하고 노동관계법 위반 판단
 - 채용해고결정권, 소요자금 조달 및 지급 책임, 법령상 책임(사회보험 등), 기계설비 등의 자기 책임과 부담, 기술 및 경험의 보유
 - 고용사업주가 직접 지휘하고 명령하였는가
 - 그렇지 못하다면 도급이 아니라 파견이 된다. 즉 위장도급이 된다
 - 작업배치 및 결정권, 업무지시 및 감독권, 근태관리권 및 징계권, 업무수행평가권, 연장, 휴일, 야간근로 등의 근로시간 결정권 등

5 특수형태근로종사자

- 자영인 신분으로 경제적 종속아래 노무를 제공
- 대부분 사업자 등록을 하고 사업소득세 납부
- 2006년 8월 기준으로 62만 - 90만 명
- 월평균 수입은 132만원 수준
- 노조가입률은 5천명 - 학습지교사, 레미콘기사, 골프장경기보조원 등

	보험 설계사	학습지 교사	골프장 경기 보조원	콘크리트 믹스 트럭 기사	화물 트럭 기사	덤프 트럭 기사	대리 운전 자	퀵 서비스 기사	간병인	텔레마케터
종사자(명)	32만	12만	3만	2만 천	38만	5만 천	10만	1만	18만8천	40만
기준시점	2010.12	2008.6	2008.6	2008.6	2008.9	2008.6	2008	2005	2005	2007

5 특수형태근로종사자

(1) 특수형태근로종사자의 의미와 현황

- 배경: 서비스업의 확대 발전, 고용형태의 다양화
- ‘근로자와 자영업자의 중간적인 위치에서 노무를 제공하는 경우’
- 법원의 판단
 - ‘사용종속관계’ 하에서의 임금목적으로 근로제공 여부가 기준
 - 구체적인 지휘감독, 근무시간 및 장소의 구속성, 보수의 노무대가성
 - 대법원은 일관되게 근로기준법상의 근로자성을 부정
- 애로사항
 - 산재보험이 적용되지 않고 민간상해보험 가입
 - 직업능력개발에 대해 국비 또는 고용보험기금에서 훈련비 미지급
 - 불공정한 계약에 대한 이의제기 어려움
 - 근로자성 불인정, 노동3권 불인정 등

(1) 특수형태근로종사자의 의미와 현황

- 보험설계사 – 민법상 위임위탁관계로 위촉계약서 체결
- 골프장경기보조원 – 보조원마스타가 독립사업자로 용역계약체결
- 학습지교사 – 한 회사에 전속되어 위탁계약 체결
- 콘크리트믹스트럭기사 – 전속계약
- 화물트럭기사 – 운송료를 받고 유류비 등을 기사가 부담, 화주의 압력
- 덩프트럭기사 – 개인이 운영하는 배차사무실을 통한 계약으로 노무제공
- 대리운전기사 – 운전업체와 ‘업무위탁서비스계약’ 이라는 도급계약 체결
- 퀵서비스기사 – 근거법령이나 주무부처가 없음
- 택배기사 – 화물용역업체와 용역계약서를 체결하고 용역료를 받음
- 간병인 – 공식적인 숫자만 18만여명
- 텔레마케터 – 40만명
- 애니메이터

6 비정규직 보호제도

(1) 정부가 보는 비정규직의 문제점과 대책과 노동계 입장

▪비정규직의 문제점

- 정규직에 대한 고용경직성으로 비정규직 남용
- 불합리한 차별에 의한 근로조건외 심한 격차
- 능력개발 기회 부족으로 인한 정규직 전환 부진
- 자발적인 시간제근로 활용기반 미흡
- 사회보험 등의 사회안전망 취약

▪정부의 비정규직 대책: 양극화 해소를 통한 사회통합

- 차별해소 - 비정규직 보호법, 공공부문 모범
- 남용방지 - 정규직 고용경직성 완화, 임금체계 유연화
- 근로조건 보호 강화
- 비정규직의 정규직 전환 촉진 - 훈련체계, 이러닝, 맞춤형 프로그램
- 사내하도급 근로자보호 가이드라인 제정 및 실행

(2) 비정규직 보호법: 기간제근로자법 및 파견근로자법

- 간접고용이나 특수형태근로종사자는 제외됨
- 기간제 및 단시간 근로자
 - 근로조건 서면명시
 - 차별시정제도
 - 2년을 초과하는 경우 계약기간의 정함이 없는 근로자로 함
- 파견근로자 차별시정과 사업주 책임영역
 - 2년을 초과하는 경우는 직접 고용

(3) 차별개선 가이드라인

(4) 사내하도급 근로자의 근로조건 보호

- 사내하도급: 원사업주와 수급사업주(하청회사, 하도급회사)
- 수급사업주
 - 근로조건 보호 – 근로조건 서면 명시 및 교부, 산재예방조치, 임금 최저임금이상, 사회보험, 법령 준수
 - 근로조건 개선 – 적절한 도급대금 결정 및 적정 임금 보장, 능력개발
- 원사업주
 - 근로조건 보호 – 연대책임
 - 근로조건 개선 – 외부환경변화 고려, 시설사용
- 수급사업주와 원사업주가 공동노력
 - 도급운영, 고용안정, 근로조건개선 및 노사협력

(5) 특수형태근로종사자 보호

- 2007년 법률 통과는 무산됨
- 산재보험
 - 보험설계사 등 6개 분야 산재적용 허용
 - 적용제외신청 가능 - 대다수가 산재적용 예외신청

□ 우리나라 비정규직 유형

① 독립성이 강한 경우 : 자발적인 비정규직

- 특수 고용직 : 학습지 교사, 보험모집인, 골프경기보조원(골프장캐디), 퀵서비스 배달원 등 도급 또는 위임의 형태로 노무 제공, 형식상 독립 사업자
- 재택 근로자 : 성취도에 따른 차등지급형태 임금수령, 프리랜서 등

② 종속성이 강한 경우 : 비자발적인 비정규직

- 근로계약기간이 정해져 있는 경우 : 임시직, 일용직, 계약직 등 일정한 기간에 고용이 되어 근로를 제공하는 경우, 일용직 / 임시직 / 계약직
- 근로시간이 짧은 경우 : 단시간근로자(파트타임, 아르바이트)

③ 고용관계가 특수한 경우

- 파견근로 : 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계는 유지하되 실질적으로는 파견계약에 의해 사용자사업주의 사업장에서 지휘, 명령을 받아 근로하는 경우
- 용역근로 : 용역업체에 고용되어 이 업체의 지휘 하에 이 업체와 고용계약을 맺고 다른 업체에서 근로를 제공하는 경우

□ 기업의 비정규직 활용을 통한 기대

- ① 인건비 절감
- ② 고용 유연성 확보
- ③ 전문인력 확보에 용이

□ 비정규직 활용을 통한 비용 손실

- ① 낮은 이직관련 비용
- ② 낮은 생산성
- ③ 형평성과 노사갈등
- ④ 법적 문제

□ 우리나라 비정규직 비율확대 이유

- ① 노동비용의 감소
- ② 경제구조의 변화
- ③ 자발적인 비정규직 확대

□ 비정규직 확대 대응방안

- ① 전략적인 인적자원관리 차원에서의 비정규직 활용
- ② 노사상생을 통한 기업활력화로 일자리 창출
- ③ 점진적인 정규직화로 동기유발
- ④ 각종 노사현안에 대한 합의 도출

□ 여성인력의 근로양상 변화

- 여성인력 공급 확대 : 감수성과 전문성이 요구되는 산업 분야
- 공급구조의 변화 : 경제활동 참가율 증가, 고학력화, 전문화

□ 여성인력 사회진출의 장애

- ① 여성에 대한 편견 혹은 고정관념 존재
- ② 고용단계에서부터 차별
- ③ 직무생활 속에서의 차별
- ④ 제도적 보완 미비

□ 여성관리자의 경력개발 지체(유리천장) 원인

- 남녀의 성과는 동일하게 평가하지만, 여성의 경우 승진에 대한 잠재력은 낮게 평가 하는 경향이 존재
- 승진 의사결정시 편견으로 작용하는 불명확하고 모호한 승진기준이 있다. 예를 들어, 여성보다는 남성을 맹목적으로 선호하는 경향이 그렇다.
- 경영자의 역할은 남자의 역할이라는 인식이 존재한다.
- 기타 잘못된 문화적 관행에서 오는 시스템이나 개인 가치관의 왜곡이 있다. 잘못된 문화적 관행에서 오는 시스템이나 개인 가치관의 왜곡이 있다.

□ 여성차별 극복 실패 원인

- 조직에 적응하는 데 실패하는 경우
- 직장에서 팀워크를 해치는 독단적, 이기적 행태를 보일 때
- 업무성과에 문제가 있을 경우. 업무성과 측면에서 우수하지 못할 때
- 부하 직원들을 잘 다루지 못할 때
- 이미지가 좋지 않으며 사업상 인간관계도 원만하지 못한 경우

□ 직장 내 성희롱 문제

○ 정 의

당사자가 기꺼이 수락하지 않은 성적 유혹, 성적 호의 또는 성(性)과 관련된 언어나 신체적 행위

○ 노동조합 측의 성희롱 예방방안

- ① 노동조합 자체 내에 상담창구 및 전담기구를 설치
- ② 노조 및 근로자 단체의 적극적 중재가 필요
- ③ 성희롱 피해자 보호
- ④ 성희롱 피해자의 진술서 보존