

파트타임근로제 허용시 문제점

노동부는 내년부터 산업현장의 인력부족현상타개책으로 유휴인력활용을 위해 파트타임(시간제)근로를 원칙적으로 허용하겠다고 밝히고 있다.

이에 따라 노동부에서는 지난 11월12일 ▲주44시간(법정노동시간)의 70%인 30.8시간 이하 근무자를 파트타이머로 규정하고 ▲개별 기업주들이 상용근로자와는 별도의 근로계약을 할 수 있도록 허용하며 ▲생산라인을 시간대별로 분리토록 지도 ▲이들에 대해서는 연월차휴가대상에서 제외하며 ▲파트타이머 고용촉진을 위한 시책을 펴겠다고 밝히고 그것을 전후해서 간간이 파트타임근로제 허용방안에 대한 실무준비작업이 진행되고 있음을 시사해 왔다.

시간제근로제를 허용한다는 문제는 정부가 현재 노동통제전략변경을 위한

대 파출부나 다방 스낵코너 등의 일부 서비스업종에서는 시간제근로가 존재한다. 하지만 산업현장에서는 마땅한 제도가 없어 파트타임근로제는 원칙적으로 존재하지 않았다.

이에 대해 최근 제조업을 중심으로 건설현장 등에 단순 기능인력이 태부족이라는 자본가측의 '하소연'과 시간제노동자 고용허용이 필요하다는 건의 등이 보태져 제도적으로 파트타임고용을 허용하려는 움직임이 올 하반기부터 구체화되기 시작한 것이다.

파트타임고용에 이렇게 적극적인 자본측은, 그러나 이를 허용할 경우 몇가지

자쪽에 유리한 방향으로 제도화할 것인가를 고민하고 있다.

그러니까 파트타임고용을 허용할 경우 이 시간제 노동자들의 '노동3권'은 어떻게 보장해야 하는가의 문제가 남는다.

현재 제도화 초기단계에서 노동자들의 반발을 막기 위해 취해질 최소한의 조치는 정부가 카드를 쥐고 있는 '상여금·퇴직금·보험혜택' 등의 비례적용'안으로 제시된 바 있는데 이것마저도 불확실한 상태에 있다.

파트타임근로제가 허용되려면 첫째, 어떤 사람을 파트타임노동자라고 규정해야 하는가, 둘째 이들의 임금은 어떻게 산정해야 하는가(각종 수당 및 상여금 퇴직금을 포함), 셋째 이들의 휴가 및 복지혜택은 어떻게 적용되는가, 넷째 이들의 조직결성과 노조가입 문제 등은 어떤 식으로 보

긴급연재

6

노동3권 '사각지대' 합법화 우려

파트타임노동자 보호제도 선행돼야

기반조성작업으로 추진하고 있는 총액임금제 변형노동시간제와 밀접한 연관성을 갖고 있다.

그러나 시간제근로제허용문제는 총액임금제와 함께 가장 긴급한 사안으로 떠올라 있다. 특히 총액임금제는 자본측의 이해관계와 부분적으로 상충되는 성격을 갖는 행정지침적 측면이 강한 데 비해, 이 파트타임근로제는 자본측의 이해를 그대로 반영할 소지가 많다. 파트타임허용이 노동3권의 사각지대를 합법화할 우려가 높은 것이다.

더욱이 노동계가 이에 대한 구체적 사안들에 대해 대안을 내지 못하고 있는 상황이기 때문에 자본측의 이해를 반영할 가능성은 더욱 높은 실정이다.

조건이 충족돼야 한다고 주장하고 있다.

한국경영자총협회(경총)의 김영배 조사부장(경제학박사)은 "인력이 부족하다 보니 유휴인력이 산업현장에 나오도록 해야한다는 데는 정부와 공감하나 기업으로서는 어떤 제도적 장치가 있어야 파트타이머를 많이 쓸 수 있는가에 대한 정부의 고려가 적은 것 같아 정부와 의견조정상태에 있다"고 밝혔다.

김영배씨에 따르면 실질적으로 기업의 파트타임고용을 촉진시키려면 '거래비용'을 없애야 한다는 것이다.

즉 노동부쪽 안을 보면 파트타이머의 경우 유급휴·월차·연차·생리·산전산후휴가 등은 제외시키는 대

장돼야 할 것인가 등등의 기준 문제가 하나하나 복잡하게 노자간 쟁점으로 검토될 수밖에 없는 형편이다.

현재 노동계에서는, 파트타임근로제 허용이 고용불안을 촉진시킬 수밖에 없다는 점에서 이 제도의 도입을 원칙적으로 반대하고 있다. 또한 노조결성과 가입 등의 요건도 까다로운 현재의 기업별 노조체계하에서 파트타임제가 허용될 경우 기존의 정규노동자의 임금저하와 고용불안뿐 아니라 파트타임고용노동자의 노동권은 완전히 사용자의 수중에 내맡겨질 수밖에 없다는 입장을 보이고 있다.

결국 파트타임고용을 허용하려면 노동자 보호제도를 더욱 세밀하고 철저하게 한 상태에서 노자간 구체적

업이 별도의 근로계약을 맺어 채용할 수 있도록 하는 제도이다. 즉 지금까지는 법적으로 기업이 파트타임 노동자를 채용할 수 없었고, 임시직이나 계약직 촉탁사원 아르바이트 등의 형식으로 '비정규적'인 고용계약이 있어왔다. 다만 예컨

용'의 절감효과가 없다는 것이다. 그러니까 상여금 퇴직금까지 다 줘야되면 기업이 빚하러 파트타임근로자를 쓰겠느냐고 경총의 김 부장은 반문했다. 이처럼 자본측은 파트타임근로제가 이미 제도화될 것을 상정하고 어떻게 사용

는 '파트타임노동자의 보호'를 보다 철저히 하기 위해 기존의 「파트타임노동대책요강」(84년)을 폐지하고 90년 6월에 「파트타임 노동방침」을 제정해 기업주에 의한 전횡적 파트타임 운용에 제한을 가하고 있다.
〈계속〉 〈이은숙기자〉

32. 「여성 인간 선언」(1975)

33. 동일 방직 사건(1978)

c32. 노동자 가족 투쟁

33. 수미다 노조 여성 노동자 투쟁(1989)

34. 피코 기혼여성 노동자 투쟁(1990)

35. 콘트롤데이타 민주 노조 투쟁

36. 삼성제약 여성 노조 투쟁

c37. 기혼 여성 노동자 투쟁

38. 여성 노동자 대회

39. U.N의 「여성에 대한 모든 형태의 차별 철폐에 대한 협약」(1983)

c40. U.N 10년 여성의 해

41. 유니버스 대회 폐지 촉구를 위한 집회(1980)

42. 관광기생 정책 반대 운동:정현덕 사건 포함(1986.11.18)

43. 권인숙씨 성고문 사건(1986-87)

44. AIDS추방 공대위(1988)

45. 변월수씨 성폭행 사건(1989)

c46. 정신대(1941, 1990)

47. 윤락 행위 등 방지법

a48. 남녀고용 평등법

49. 김영희씨 사건

50. 25세 여성 조기 정년제 철폐 투쟁(1986)

51. 주소너씨의 결혼 퇴직 사건(1987)

52. 여자 대학생 대표자 협회회의 남녀고용평등법 위반 회사 고발 사건(1989).

b53. 여성 농민운동:여성 농민 소값 보상 요구 시위(1985.7.19),