

고용형태에 따른 차별

컴퓨터학과 서상호

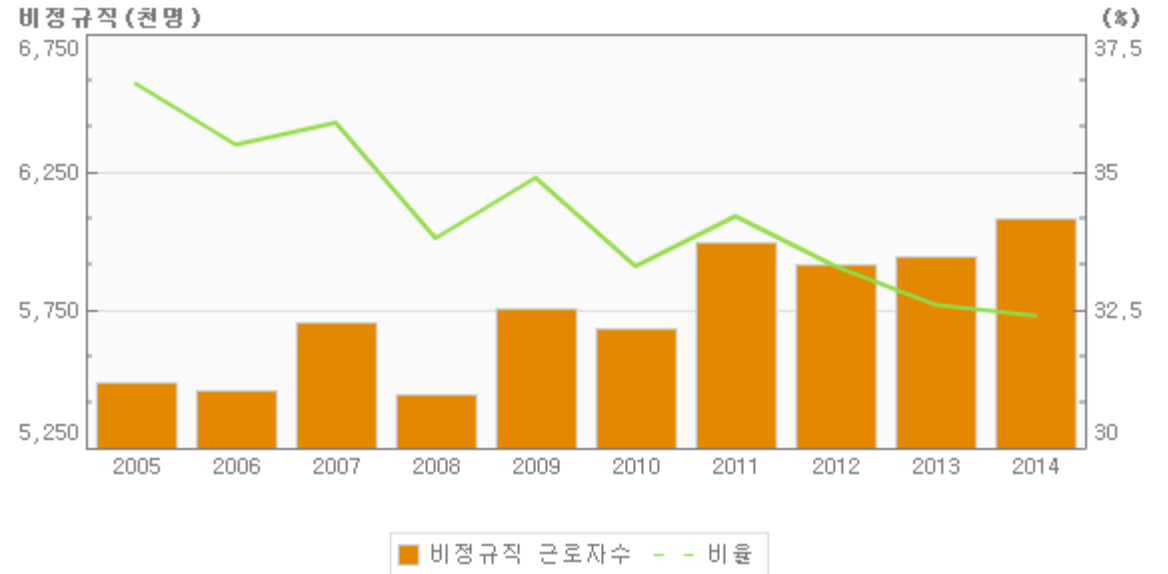
목차

- ▶ I. 서론
- ▶ II. 본론
 - ▶ 1. 고용형태
 - ▶ 2. 비정규직 차별
 - ▶ 3. 비정규직 차별금지법 - 비정규직 보호법
 - ▶ 4. 경제협력개발기구(OECD) 국가들과의 비교
 - ▶ 5. 정책적 대안 및 방향
- ▶ III. 결론

I. 서론

- ▶ 신자유주의(neoliberalism)의 영향
 - “한강의 기적“ (GOOD)
 - 사회양극화 및 불평등의 심화 (BAD)
- ▶ 고용 및 노동조건의 악화
 - 증거: 예외적 형태였던 비정규직의 성장 (2014년 기준, 전체 근로자의 30% 이상을 차지)
- ▶ 매 정권의 첫 번째 정책과제
 - 풀리지 않는 심각한 사회적 문제
 - 차별없는 사회를 위해 반드시 해결되어야 할 문제

비정규직 규모 추이



II. 본론

1. 고용형태

- ▶ “고용”이란?
 - 어느 한 쪽이 상대방이 원하는 특정한 활동을 해주고 상대방이 이에 대하여 보수를 지급하는 사회적 관계”
- ▶ 역사적 배경
 - 세습적 신분제도에 기초한 사회 -> 자본주의 사회 로 변모
 - 자본주의 사회로의 진입 이후 자본주의적 의미의 고용이 보편적 인간관계의 형태로 발전

II. 본론

1. 고용형태

- ▶ 정규직 vs 비정규직
 - 비정규직은 정규직에 반대되는 개념
 - “고용의 지속성 여부” 로 구분
 - 정규직은 ...
 - i) 정년까지 고용을 보장하고,
 - ii) 전일제(full-time)로 근무하며
 - iii) 고용과 사용이 분리되지 않는 근로자

정부의 비정규직 통계



자료 : 통계청(2014년 8월 기준)

II. 본론

2. 비정규직 차별

▶ 개념정의

- 비정규직 보호금지법

“임금 및 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다“

- 세계인권선언 제23조 2항

“동일노동 동일임금”

▶ 차별여부 판단의 핵심기준

1) 비교대상자

“비교대상자인 정규직근로자는 동종·유사 업무에 종사하는 자로서, 기간제근로자는 그 사업 또는 사업장의 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 자가, 단시간근로자는 그 사업 또는 사업장의 통상근로자가, 파견근로자의 경우에는 사용자사업주의 사업 내의 근로자이다.

2) 업무의 동종성 내지 유사성

II. 본론

2. 비정규직 차별

▶ “한국철도공사” 사례

<정규직에게만 성과급을 지급하고 기간제근로자에게는 지급하지 않은 사건>

* 판결

“반드시 어떤 정규직 근로자와 기간제근로자가 수행하는 업무가 서로 완전히 일치하지는 않더라도, 만약 그 핵심요소(주된 업무의 내용, 작업조건 등)에 있어서 양 근로자 사이에 본질적인 차이가 없다면, 정규직 근로자는 해당 업무와 직접 관련된 자격을 소지하는 반면 비정규직 근로자는 그러한 자격을 소지하지 아니하는 경우와 같이 양 근로자 사이에 업무의 현저한 질적 차이를 인정할 만한 다른 특별한 사정이 없는 한, 설령 채용절차나 부수적인 업무의 내용 등에 있어서 양 근로자 사이에 차이가 있다 하더라도 이들은 동종 또는 유사한 업무에 종사한다고 해석하여야 한다.”

II. 본론

2. 비정규직 차별

▶ 차별의 발생 및 지속원인

1) 편익과 비용에서의 관점

- 2013년 기준으로 정규직은 시간당 17,524원, 비정규직은 11,259원

2) 비정규직 차별에 대한 인식의 차이

- 인사담당자 57.1% “차별없다” vs 근로자 92.5% “차별있다”

3) 고용불안

- “차별시정을 요구해도 반영 안 될 것 같아서” (60.3%)

- “신청 시 불이익이 우려되어서” (38.1%)

II. 본론

3. 비정규직 보호법

▶ 개념정의

“기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률”을 비롯해 “파견근로자 보호 등에 관한 법률”, “노동위원회법”을 말하며 2007년 7월 1일 시행에 들어갔다

▶ 입법목적

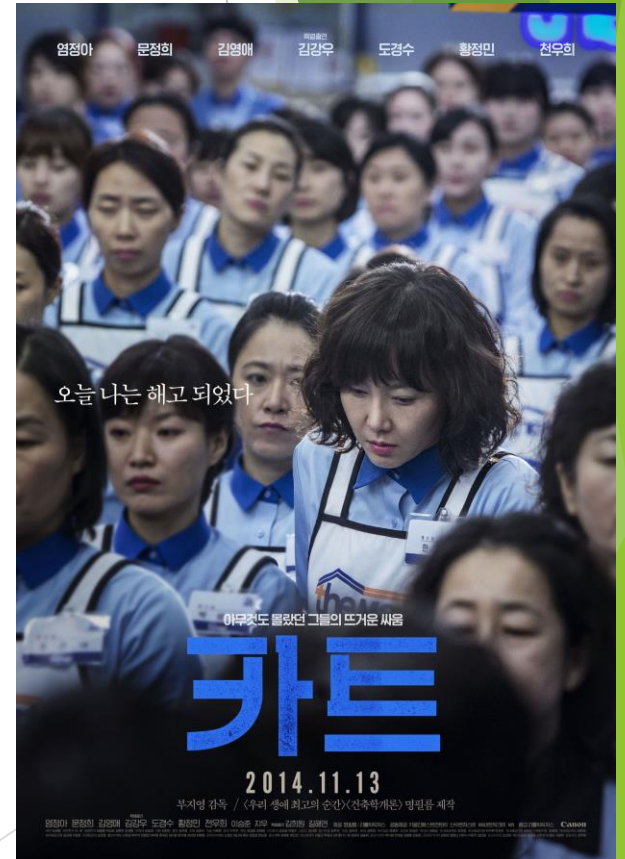
“비정규직 고용의 이용은 폭넓게 허용하되 그 남용을 방지하고 차별을 규제하는 것”

- 1) 비정규직 근로자의 사용 기간을 2년으로 제한한다
- 2) 동일업무·동일처우의 기본 원칙에 따라 정규직과 동일 업무를 맡는 비정규직 근로자에 대한 차별을 하지 못한다

II. 본론

3. 비정규직 보호법

- ▶ 노·사·정의 관점에서 본 실효성
정부 “긍정적으로 실현되고 있다“
노동계 “저조한 정규직전환율, 높은 계약종료율 -> 고용불안이 증대됐다”
ex) 영화 “카트”, 쪼개기 계약
기업 “노동 유연성을 저해하고 있다. 비정규직을 늘려야 한다”



II. 본론

4. 경제협력개발기구(OECD) 국가들과의 비교

▶ OECD ‘비정규직 이동성 국가별 비교(2013)’

한국 - 비정규직 10명 중 1~2명만이 1~3년 뒤 정규직 전환

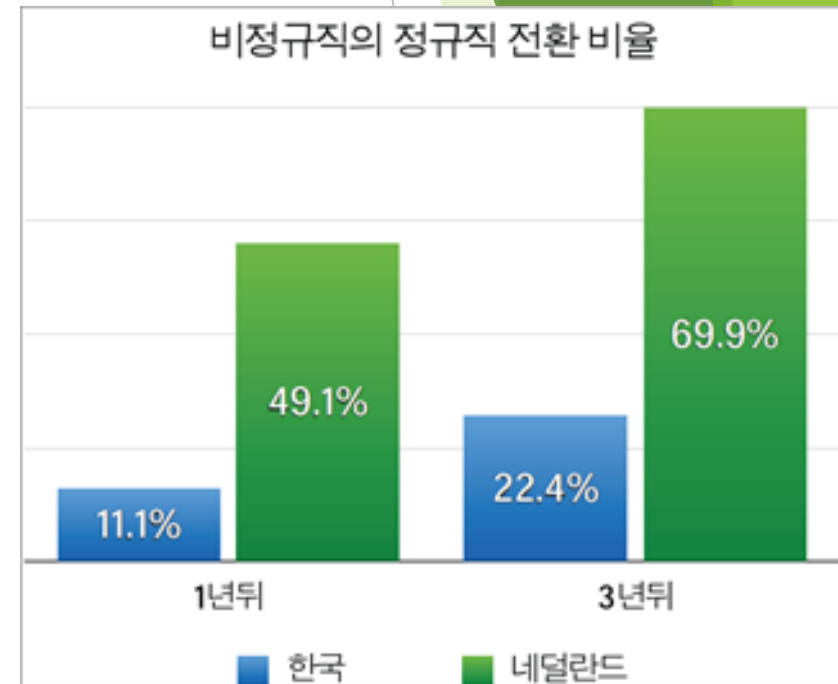
네덜란드 - 비정규직 10명 중 5명 1년 뒤 정규직 전환,

7명 3년 뒤 정규직 전환

일본 - 한국과 비슷한 수치

* OECD 16개 국가 중 최하위 (평균: 1년 뒤 35.7%, 3년 뒤 53.8%)

- ▶ OECD “한국의 비정규직은 다른 OECD 국가에 비해 열악한 일자리의 덫(trap)에 갇힐 위험이 높다. 심각하게 분절돼 있는 노동시장이 불평등과 차별을 심화시켜 사회통합을 저해할 수 있다.”



II. 본론

5. 정책적 대안 및 방향

- ▶ 1) 자유주의 경제학적 입장
 - 노동시장의 유연화
 - 정규직에 대한 과보호 철폐
- ▶ 2) 법적 규제 장치와 노동시장의 구조 변화
 - 비정규직 사용제한
- ▶ 3) 사회적 안전망 구축
 - 교육제도의 확충

III. 결론

- ▶ “갑(甲)과 을(乙)” - 상하관계로 변질된 고용관계의 고착화
 - 우리사회에 만연한 형태의 인간관계

ex) “갑질을 한다” “갑의 횡포다”

- ▶ 노사정위원회의 대립

“의견조율과 타협은 불가능?”

“모두가 동의할 수 있는 정책이 과연 존재하는가?”

결론 - 정책적 대안의 부재가 문제가 아님

- ▶ 이상적인 모습 - 사회적 강자가 약자 그리고 평등이라는 보편적 가치를 이루기 위해 그동안 누린 혜택을 내려놓는 것

- ▶ 한계 - 욕심이 “올바른” 가치관인 현대사회에서 “희생”을 기대하기는 어려운 일
희망은 없는가?



III. 결론

- ▶ 희망의 실마리 - “비정규직에 관심없던 사람들이 비정규직의 애환에 관심을 갖고 공감하기 시작”
- ▶ 차별에 대한 근본적 문제 해결 - 공감과 이해에서 시작
- ▶ 제도적 강화 + 서로를 공감하고 이해할 수 있는 다양한 창구 마련 필수

감사합니다