



정책건의

□ 배경 및 목적

- ‘동일 가치 노동, 동일 임금’ 원칙은 현실적으로 금전적 가치만을 대상으로 함으로서 고용안정성의 비금전적 가치가 고려되지 않고 있음
- 고용안정성의 비금전적 가치를 보상하여 비정규직(기간제) 근로자의 생계 안정 및 고용 안정 제고
- 비정규직 노동자들을 한시적으로 사용하여 노동력 활용의 유연성 혜택을 누리는 사용자가 고용불안정성에 대해 물질적 보상을 제공하는 것이 타당하다는 주장 제기(조돈문 외, 2018)
 - ‘모범고용주’ 역할의 일환으로 공공부문 선제적 도입 가능성 검토

□ 분석 방법

- 고용안정성의 비금전적 가치를 국내 설문조사, 외국 연구 및 제도 사례 등의 분석을 통하여 도출하여 보상 수당 지급 시나리오 구성
- 외국 제도 사례와 한국의 비정규직 전환 규정 및 실태를 감안하여 보상 수당 지급 예외 시나리오 구성

□ 고용 불안정 보상 지급 계획

- 계획 1 : 총 임금의 10% 지급
 - 본 연구 : 시민 대상 ‘무조건’ 조사(평균 8.6%)에서 10% 추가 지급이 1위(30.8%), ‘납세자 조건’ 조사에서는 2위(28.1%)이나 1위(추가 지급 불요 28.5%)와 미미한 차이. ‘비정규직 전환 현황 설명 조건’에서는 2위(27.4%)로 1위(추가 지급 불요 30.6%)와 차이
 - 외국 연구 : Pfeifer(2011), 사람들은 평균적으로 공공 영역의 종신직을 얻기 위하여

- 민간 부문 연봉의 10%를 포기(독일 연구 결과)
- 외국 제도 : 프랑스의 '고용불안정 보상금', 총 임금의 10% 지급

○ 계획 2 : 총 임금의 5% 지급

- 본 연구 : 시민 대상 '비정규직 전환 현황 설명' 조건에서 평균이 7.03%, 5% 추가 지급이 24.2%, '무조건' 조사에서 16.9%, '납세자 조건' 조사에서 24.4%
- 외국 제도 : 스페인의 '근로계약종료수당', 근속년당 12일분의 임금 지급. 프랑스의 계약 종료 수당 역시 도입 초기(1990년)에는 총 보수의 6%로 규정

○ 계획 3 : 총 임금의 20% 지급

- 본 연구 : 공무원 대상 조사에서 76.6%가 현행 급여 수준의 무기직 선호(20% 이상의 추가 지급 필요 의미), 20% 추가 지급이 10.9%로 2위 차지
- 외국 연구 1 : Hourie et al.(2017), 고용안정성의 비금전적 가치는 임금의 약 20% (이스라엘 실험 연구 결과)
- 외국 연구 2 : Gelinas(2005), 파산이 실질적으로 불가능하여 비자발적 해고의 가능성이 거의 없는 정부 기관 일자리의 고용안정성 가치는 전통적인 보상의 20%, 파산 위험이 낮고, 비자발적 이직률이 1%인 대기업 일자리의 고용안정성 가치는 14.4% (캐나다 연구 결과)

□ 보상 수당 지급 대상 및 제외 사유

○ 보상 수당 지급 대상 (정규직 전환 예외 중)

- 연중 9개월 미만으로 수행되는 업무
- 사업의 완료 기간 또는 기관의 존속기간이 명확한 경우
- 휴직 대체 등 보충적으로 근로하는 경우

○ 지급 제외 계획 1

- 선수 등 통상 한정된 기간에만 특기 등을 활용하는 경우
- 실업·복지 대책 차원에서 제공하는 경과적 일자리의 경우

○ 지급 제외 계획 2 : 계획 1 +

- 60세 이상 고령자

□ 도입 필요성

- 고용불안정성에 대한 금전적 보상 제도를 사회 전반적으로 도입할 필요가 있는지에 대해 수도권 시민의 76.5%, 경기도 공무원의 87.2%가 필요하다고 응답
- 그러나 공공부문에 도입하는 것에 대해 수도권 시민들은 68.7%만이 필요하다고 응답한 반면, 경기도 공무원은 87.1%가 필요하다고 응답
 - 수도권 시민들은 사회 전반적 도입 필요성에 비해 공공부문 도입 필요성이 7.8%p가 감소

□ 자원 조달 방안

- 고용 불안정 보상 제도의 사회 전반적 도입시 자원 조달 방안에 대해 수도권 시민의 39.8%가 고용주에게 부담을 강제하되, 영세업자의 경우 공공부문에 일부 지원이 바람직하다고 응답
 - 고용주에게 모든 부담을 강제해야 한다는 응답도 10.4%를 차지하여, 기본적으로 고용주가 부담해야 한다는 의견이 절반을 차지
 - 공공부문의 세출예산 구조조정은 29.3%, 조세 수입 확충은 12.8%, 채권 발행은 7.8%를 차지하여 신규 공적 재원을 마련해야 한다는 입장은 20.5%를 차지
- 고용 불안정 보상 제도를 지방자치단체가 공공부문에 도입하는 경우에는 수도권 시민의 32.3%가 중앙정부의 지원을 통해 조달하는 것이 바람직하다고 응답
 - 세출예산 구조조정(인건비 외)은 30.2%, 정규직 인건비 조정은 14.5%를 차지하여 고용 불안정 보상 제도가 지방재정에 부담을 주어서는 안된다는 의견이 76.9%를 차지
 - 경기도 공무원은 57.2%가 중앙정부 지원이 재원으로 바람직으로 바람직하다고 응답. 다음으로 세출예산 구조조정은 24.2%, 조세 수입 확충은 15.2%를 차지

□ 제도의 명칭 제안

- 제안 1 : 비정규직 가산 임금(수당)
- 제안 2 : 고용 불안정 보상금

- 제안 3 : 계약 종료 수당
- 제안 4 : 경기도형 공정 임금

□ 기대 효과 : 모범고용주의 역할 강화

- ‘동일 가치 노동, 동일 임금’에서 ‘동일 가치 노동, 동일 가치 임금’으로 ‘동일 노동, 동일 임금’ 원칙의 포괄 범위 확대
 - 현행 지급 보수에 ‘고용안정성’의 가치를 포함하여 ‘동일 가치 임금’ 구현
 - 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제8조 제1항은 “사업주는 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다.”라고 규정
 - 동일 가치 노동의 기준과 관련해서는 동법 제8조 제2항에서 “직무수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등”을 열거
 - 동일 가치 노동이란(영국의 경우) 직무 평가 연구 결과 두 개의 직무가 노동자에게 요구하는 정도가 동일한 가치를 가지는 것으로 평가되는 경우를 의미(김준, 2017a)
- 고용안정성의 가치를 보상하여 비정규직(기간제) 근로자의 생계 안정 및 고용 안정 제고
 - 이직 및 실업 과정의 생계 문제 완화
 - 유연한 노동력 활용의 비용을 증가시켜 고용안정성 제고
- ‘동일 노동, 동일 임금’ 원칙의 합리적 확대 구현으로 노동시장을 효율화하는데 기여
 - 기업에게 직무의 중요도, 직능(숙련) 수준, 생산성, 보상의 적절성 등을 고려한 합리적인 임금체계를 설정하도록 촉진하여 노동시장을 효율화하는데 기여
- ‘동일 가치 임금’의 적용은 ‘동일 노동, 동일 임금’ 원칙을 ‘고용 형태’에도 실질적으로 적용하는 계기가 될 것
 - ‘동일 가치 노동’과 ‘동일 가치 임금’의 결합으로 성별 등 ‘사회적 신분’이 아닌 비정규직이라는 ‘고용 형태’에도 ‘동일 노동, 동일 임금’ 원칙 적용

키워드 공정 임금, 고용안정성, 비정규직, 고용 불안정 보상