초광역특구에서의 노동법 밖 노동자

장종수(직장갑질119 온라인노조 사무처장)

1. 초광역특구법과 노동법 밖 노동자

초광역특구법은 반도체・인공지능・바이오 등 국가전략산업에 대한 글로벌 대응, 지역균형발전을 외형으로 두고 사실상 노동권을 심각히 후퇴시킨다. 초광역특구법에 따른 지역은 고소득자 근로시간 특례(화이트 이그젬션), 선택적근로시간제 6개월 단위로 확대, 외투기업에 대한 유급휴일, 보상휴가 폐지와 파견업종 확대 및 기간 연장 등 노동관계법에 대한 특례를 받는다. 이들 규정은 근로기준법, 기간제법, 파견법 등을 형해화하는 내용들로 이루어진 초광역특구법은 노동법 밖 노동자에게 특히 치명적이다.

노동법 밖 노동자는 근로기준법 등 주요 노동법이 전혀 적용되지 않는 특고, 플랫폼, 프리랜서 노동자와 일부만 적용되는 파견, 기간제, 초단시간, 5인 미만 노동자가 나눌 수 있다. 초광역특구법은 이중 파견 노동자, 기간제 노동자에 치명적이다. 초광역특구법이 특례로서 기간제법과 파견법을 완화하고 있는 제도를 살피면 다음과 같다.

2. 초광역특구법상 기간제법

초광역특구법은 기간제법 제134조제1항은 기간제법 제4조제1항의 기간제 노동자 사용기한을 4년으로 확대하면서, 제2항에서 고용불안정에 대한 보상으로 공정수당을 지급하여야 한다고 정하고 있다. 제3항은 공정수당의 지급요건 및 지급수준 등을 고용노동부장관(시행규칙)의 결정・고시에 따르도록 하고 있다. 즉, 계약직 기간을 4년으로 2년 연장하면서, 고용불안정 해소를 위한 보상을 공정수당으로 대체하고 있다.

그러나 위 같은 방식은 결과적으로 노동 계약 기간을 4년으로만 연장하는 꼴이 될까 우려스럽다. 기업은 총인건비를 산정하여 근로계약을 추진할 것이

므로, 애초에 공정수당을 포함한 인건비로 계약을 체결하려 할 수 있다. 예를 들어 고용노동부 고시에 따라 퇴직금 이외의 공정수당 10%를 추가로 지급하여야 한다고 할 경우, 연봉 등에 공정수당을 포함하여 고용계약을 체결할 우려가 있다. 고용노동부의 고시가 어떻게 설계되든 기업은 공정수당을 회피할 수 있는 것이다. 기업이 노동자의 연봉에 시간외근로시간을 포괄하여 계약하는 포괄임금제 계약 방식을 보면 알 수 있다.

기간제법의 정식 명칭은 기간제 및 단시간 근로자 보호를 위한 법률이지만, 사실상 2년 기간제 노동자를 양산했고 단시간노동자 사용을 정당화했다. 그나마 기간제법은 비정규노동자가 통상 노동자와 비교하여 차별적 처우 등이 있는 경우 차별 처우신청 등을 가능하게 하고 있으나, 초광역특구법은 이마저 없다. 기존 기간제법상 차별처우신청 제도를 사용하려고 해도, 통상 노동자 없이 기간제 계약으로만 노동자를 고용하면 제도 사용 자체가 불가능할 여지가 있다.

문제의 본질은 기간제 사용기한을 2년 연장하는 것이다. 기간제 노동계약 기간을 4년으로 연장하는 규정은 곧 기간 계약을 4년까지 해도 된다는 신호이다. 기업에게 노동자 고용안정책임을 덜어주고, 최대한의 이익을 추구할 수 있게 하는 키를 쥐어주는 셈이다. 초광역특구법의 목적이 국가전략산업의 글로벌대응이라면 기간제 계약이 아니라 상시 필요인력을 정규로 고용하여 교육・훈련하고, 숙련노동을 또 다시 전수하는 등의 노력이 필요하다. 기업의 단기 이익만을 추구하면, 장기적으로는 산업 전반이 흔들릴 수 있다.

3. 초광역특구법과 파견법

초광역특구법은 외투기업에 대해 파견 업종을 확대하고, 기간을 연장할 수 있게 정하고 있다. 파견업종 확대 및 기간 연장은 「지방자치분권 및 균형성장에 관한 특별법」상의 지방시대위원위원회의 심의・의결을 거쳐 결정되며, 법은 그 업종과 기간 연장 등에 관해 구체적으로 명시하지 않고 있다. 파견법 제6조는 파견 기간을 2년으로 제한하고 동법 시행령 별표1은 파견 대상

업무를 한정하고 있다. 그러나 초광역특구법을 통해 파견법이 외국투자기업에 파견업종을 확대하고, 기한을 연장하는 경우 파견법의 근간이 무너진다. 파견법은 기간제법과 같이 '파견근로자 보호 등에 관한 법률'이라는 정식 명칭을 가지면서도 사실상 파견노동을 합법화하는 것에 대한 비판이 있음에도 불구하고 초광역특구법은 이보다 더 파견노동자의 노동권을 후퇴시킨다.

초광역특구법이 시행되면 초광역특구의 외국인투자기업은 파견허용업종 외 제조 등 직접생산공정에서 일하는 노동자뿐만 아니라 연구개발(R&D), 설비 유지보수 엔지니어 등 폭넓게 파견 허용을 요구할 가능성이 크다. 이미 대통령이 삼성전자 구내식당에서 오찬을 하면서 삼성전자 측은 숙련 배관공의 부족 문제를 지적한 바 있다. 반도체 기업에서 반도체 팹(fab) 내부는 일반 배관과 다른 특수공정 등이 필요한데, 현재 직고용하지 않고 (위장)하도급 등을 통해 업무를 수행한다. 이를 합법화된 파견을 통해 고용하려는 것으로 보인다.

4. 기타 : 소규모 지역(특수구역)에 대한 추가 특례

초광역특구법은 규제화합리화위원회의 심의·의결을 통해 소규모지역(특수구역)을 지정하고, 그에 따른 별도의 추가 특례를 둘 수 있게 하고 있다. 추가 특례는 법을 형해화 할 우려가 있다. 초광역특구법 제2조제2호는 "규제특례"를 행정규제기본법 제2조제1항제1호의 효력을 배제 또는 완화하도록 하고 있고, 제17조는 특수구역에 대해 추가적인 규체 특례를 할 수 있다고 규정한다.

한 예로 최저임금법 사업별 차등적용이 우려된다. 최저임금법 제4조제1항은 사업의 종류별 임금차등적용 등을 할 수 있는 근거 규정이 이미 마련되어있다. 초광역특구법에 따르면 특수구역 추가 특례를 통해 업종별 최저임금을 차등할 것 등을 추진하려고 하면 법체계상 최저임금심의위원회의 심의에 불구하고, 특수구역에 규제화합리화위원회의 심의·의결 등을 통해 사업별 최저임금 차등 적용을 할 수 있을 것으로 보인다.