

호주 소규모 사업장의 부당해고 책임 면제에 대한 논란

신준식

(시드니대 노사관계학 박사과정)

■ 머리말

1990년부터 연방 노동당 정부에 의해 도입된 노사관계의 분권화로 하청이 늘어났고, 이로 인해 많은 소규모 기업이 많이 탄생했다. 소규모 기업이 늘어나면서 이런 사업장의 노동자들이 해고로 인해 불이익을 받을 것을 예상하고, 연방 노동당은 1993년 노사관계법에 '부당해고(unfair dismissals)'에 대한 조항을 넣어 노동자들을 보호해서 공정성(equity)이 지켜지도록 했다.

이후 노사관계의 분권화의 강화로 20인 이하의 소규모 사업장에서 일하는 노동자들이 더욱 늘어나 현재 약 500만명 정도에 이른다. 이런 현실에서 연방 자유·국민연합당은 이 법을 개정하여 20인 이하인 사업장은 '부당해고'에 대한 책임을 면제해 주면 약 50,000개의 일자리가 창출되어 경제에 도움이 된다고 주장하고 있다. 더욱이 4차례의 집권에 성공한 연방 자유·국민연합당은 이 해고법의 개정을 '노사관계 개혁'의 중요한 분야로 보고, 법개정에 강력한 의지를 보이고 있다.¹⁾²⁾

노동조합들은 임시직만 증가시키고, 노동시장의 이중구조로 현재도 불이익을 받고 있는 노동자들을 더욱 불리하게 하는 악법이라고 강력히 반대하고 있다. 한편 노동당은 소규모 사업자들로부터의 지지를 얻기 위해 이 법안에 강력하게 제동을 걸지 못하고 있어, 노동조합으로부터 비판의 목소리가

1) Barrett, R. (2003), "Small Business and Unfair Dismissal", *The Journal of Industrial Relations*, 45: 1, March, p.87.

2) Priest, M. and Skully, M. (2004/11/29), "Contractors to win Protection in Workplace Reform", *Australian Financial Review*, p.1 and p.6.

커지고 있다.

이런 문제를 좀더 분석해 보기 위해 본고는 다음과 같은 내용을 검토해 보려고 한다. 첫째, 부당해고에 대한 규정은 연방과 각 주의 법에 규정되어 있는데, 연방 차원의 규정과 논란을 고찰한다. 둘째, 부당해고에 대한 개념과 원리에 대한 배경을 살펴본다. 셋째, 각 이해당사자들의 입장을 검토한다. 넷째, 결론 부분에서 ‘부당해고법’의 미래를 전망해 본다.

■ 부당해고 성립 및 해고 절차

부당해고에 대한 규정은 ‘전체적 공정성’의 개념에 바탕을 두고 있어, 노동자들에게는 해고에 대해 적절하고 간단하게 문제를 제기할 수 있게 하는 한편, 사용자들의 기업 운영에 대한 중요성을 인정하는 것 사이에 조화를 이루는 것을 원칙으로 하고 있다. 이런 원리가 폴 키팅 연방 노동당 정부의 ‘1993년 노사관계법(Industrial Relations Act 1993)’에 포함되었다.³⁾

부당해고는 노동자에 대한 해고가 가혹하고 부당하게 또는 불합리하게 진행되었을 때 발생한다. 그리고 부당해고에 대한 고소가 이루어졌을 때 호주노사관계위원회(Australian Industrial Relations Commission, AIRC)는 고소의 부당해고 이유가 다음과 같을 때 심의하고 결정해야 한다. 그 해고 사유가 되지 않는 합당한 이유에 대한 ‘1996년 사업장관계법(Workplace Relations Act 1996)’의 규정은,

첫째, 법에 명시된 병 또는 상해로 인한

일시적 결근, 둘째, 노동조합의 조합원이라는 이유, 근무시간 이외에 노동조합 활동에 참여 또는 사용자의 동의를 얻은 근무시간 내의 노조활동 참여, 셋째, 노동조합의 조합원이 아니라는 이유, 넷째, 노동자 대표로서 활동할 공간을 찾는다는 이유, 다섯째, 사용자의 부당노동행위를 고소하기 위해 서류 작성 또는 고소 절차를 진행한다는 이유, 여섯째, 인종, 피부색, 성, 성적 취향, 연령, 육체적·정신적 장애, 결혼관계, 가족에 대한 책임성, 임신, 종교, 정치적 견해, 국적 또는 사회 출신 배경, 일급제, 개별 계약에 대한 협상 거부, 즉 협상 개시, 서명, 연장, 다양화 또는 폐기를 거부 한다는 이유, 그리고 여덟째, 출산휴가와 다른 부모휴가로 인한 결근 등이다.⁴⁾

현재 이런 부당해고에 관한 규정이 모든 사업장에 적용되고 있다. 설사 새롭게 생긴 직종이라서 직종별 협약(재정, award)이 없는 경우도 부당해고에 대해 고소할 수 있다. 다만 연봉이 90,400호주달러(한화 6,300만 원 정도) 이상인 노동자는 부당해고로 고소할 수 없다. 그러나 그 노동자가 연방 직종·산별협약(재정)의 규정에 의해 고용된 경우에는 고소할 수 있다.⁵⁾

그리고 연방법의 해고 예고에 대한 규정은 노동자를 해고할 때 근속연수에 따라 예고 통보기간을 다르게 하고 있다. 또는 금전으로 해결할 수도 있다. 다만 절도, 사기, 폭행 등의 경우와, 법적이고 합당한 업무를 거부

3) <http://www.actu.asn.au/cgi-bin/printpage/printpage.pl>

4) Creighton, B. and Stewart, A. (2002), Labour Law an Introduction, The Federation Press, Sydney, p.314

5) http://www.apesma.asn.au/adviceonline/entitlements/unfiar_dismissal.htm

했을 때는 예고할 필요 없다. 근속연수에 따른 예고 통보기간은 1년 미만의 경우 1주, 1~3년 미만은 2주, 3~5년 미만은 3주, 5년 이상인 경우 4주로 규정되어 있다.⁶⁾

위와 같이 해고에 대한 사유와 해고에 대한 적절한 절차를 밟지 않는 경우 부당해고 사유가 되고, 노동자는 사용자를 호주노사관계위원회(AIRC)에 고소할 수 있다. 다만 해고일로부터 21일 이내에 고소장을 접수시켜야 한다.

■ 부당해고에 대한 이해 당사자들의 입장

자유·국민연합 정부의 해고법 개정 시도

연방 자유·국민연합 정부는 노동당 정부의 1993년 노사관계법(Industrial Relations Act 1993)을 개정하여 만든 '1996년 사업장관계법(Workplace Relations Act 1996)'의 개정을 통해 15인 이하를 고용하는 소규모 기업(Small Business)에 대해서 '부당해고'에 대한 면책을 시도하고 있다. 연방 자유·국민연합 정부는 이렇게 하면 소규모 기업들이 더 많은 노동자를 고용할 수 있어 일자리가 약 53,000개가 늘어난다고 주장한다. 하지만 이런 주장에 대해 호주노총(Australian Council of Trade Unions, ACTU)은 이렇게 일자리가 늘어난다고 하더라도, 비정규직이 증가하는 것이고 더욱이 언제 해고될지 모르는 상황에서 불안하게 일하는 노동자들만 늘리는 결과를 초래한다고 비판하고 있다.⁷⁾

6) ibid

뿐만 아니라 연방정부의 이런 시도는 임금 및 고용조건의 이중구조를 더욱 강화하여 차별을 더욱 크게 만드는 것이다. 왜냐하면, 이미 소규모 기업에서 일하는 노동자들은 중간 규모 또는 대기업에서 맺어지는 기업 협약보다 낮은 조건의 직종·산별협약(개정, Award) 규정에 따라 최저임금과 최저고용조건 속에서 일하고 있는데, '부당해고법(Unfair Dismissal Law)'이 개정되어 15인 이하(현재 연방 자유·국민연합 정부는 기존의 계획을 변경하여 20인 이하의 사업장으로 이 법을 확대하고자 함)의 사업장에서 노동자들은 쉽게 해고를 당할 수 있는 불이익을 감수해야 하기 때문이다. 이렇게 되면 공정성이 크게 훼손될 수 있다.

노동당, 녹색당과 민주당의 개정 반대

이 '부당해고법 개정안'은 1997년 이래로 40여 차례 상원에서 거부된 바 있다. 이는 상원에서 녹색당이 임시직 노동자 보호를 강하게 주장하고, 노동당도 임시직 보호에 찬성하며 노동자들에게 불리한 어느 정책에도 찬성하지 않고 있기 때문이다. 다만 무소속과 민주당 상원의원들은 사안별로 연방정부와 협상을 통해 법안에 찬성하기도 했다. 이 부당해고법 개정안이 상원을 통과하지 못하고 있는 것은 연방정부가 민주당과의 협상에서 실패했기 때문이다.

연방 노동당은 부당해고법 개정안을 통해 연방정부가 앞으로 '부당해고'의 면제를 받는 사업장에서 일하는 노동자들을 전체의

7) http://www.actu.asn.au/public/news/1100556073_22810.html

85%까지 확대하려 한다고 비판하면서 자유·국민연합 정부가 상대적으로 주법에 비해 비정규직 노동자들의 보호가 약한 연방법을 더 많은 노동자들에게 적용하려고 한다고 했다. 지난 3월에 33개 조항을 개정하려 했던 '부당해고법안'은 34대 30으로 상원에서 부결되었다. 이처럼 연방정부가 노동시장 유연화정책(Labour Market Flexibility Policy)을 강화하려는 많은 법안들이 쉽게 상원을 통과하여 법으로 확정될지는 불투명하다.

그것은 자유·국민연합 정부가 중도적 입장에 있는 민주당과 무소속 상원의원들과 협상해야 했고, 또 민주당과 무소속 의원들도 지지자들의 성향과 의견을 무시할 수 없기 때문이었다. 특히 지금까지 상원에서 법안 통과에서 캐스팅 보드를 쥐고 있는 민주당(2005년 6월 30일까지 유효)이 이 법안에 반대한 것은 비정규직 노동자 보호를 위한 것이었다. 민주당은 비정규직 노동자를 보호하기 위해 이 법안에 고용 기간에 관계없이 비정규직 노동자가 부당하게 해고당했을 때 사용자를 노사관계위원회(AIRC)에 고발할 수 있는 권한을 추가시키자고 주장했다. 반면 연방정부는 12개월 이상 일한 상태에서 부당하게 해고된 비정규직 노동자들에게만 그 권한을 준다는 것이었다.⁸⁾

사용자, 노동조합과 기타 입장들

이 법개정은 특히 트럭을 사용하는 운송, 제조업 그리고 주택 건설업과 관련이 깊다.

8) *Australian Financial Review*, 3월 23일자, *Herald Sun*, 3월 27일자

따라서 이 업종과 관련된 소규모 하청업자 단체는 이 법안이 노동시장을 유연하게 해 사업장에 미래를 보장한다고 환영하고 있다.⁹⁾ 한편 연방법원은 지난 2001년 11월에 KFC가 12개월 미만 고용 후 해고한 노동자의 부당해고에 관한 판결을 통해 12개월 미만 또는 정규직으로 근무하지 않는 노동자들도 '부당해고'로 사용자를 고소할 수 있다고 판결한 바 있다.¹⁰⁾ 이 판결은 '1996년 사업장관계법'의 규정과 달라 주목을 받았다. 이 법에는 12개월 이하 규칙적인 방식으로 근무한 임시직 노동자는 '부당해고' 규정에 적용이 안 된다고 되어 있다.¹¹⁾

이런 판결이 임시직 또는 15인 이하 사업장에서 노동자들에게 적용되는 '부당해고'에 대한 면책을 주장하는 자유·국민연합 정부에 대응하기에 유리한 환경을 노동당, 녹색당 그리고 민주당 등에게 제공하고 있다. 그리고 멜버른 지역의 법정 변호사인 피터 홀딩 씨는 이 법의 부당성에 대해 다음과 같이 비판하고 있다. "이 법이 개정되면 20인 이하의 소규모 사업장에서 일하는 노동자들은 많은 불이익을 받을 수 있는데, 그것은 사용자가 임금을 지불하지 않는 추가근무를 요구하면 이를 피할 길이 없다는 것"이다. 그는 사용자의 요구에 반대하는 노동자를 해고시켜도 '부당해고'가 되지 않기 때문이라고 했다.¹²⁾ 물론 추가 근무로 발생하는

9) Day, B. (2004/11/29), "Contractors: Workforce of the Future", *Australian Financial Review*, p.63.

10) Catanzariti, R. (2002), 'Casuals Now Have Access to Federal Unfair Dismissal Laws', *Keeping Good Companies*, March, p.36

11) Barrett, *ibid*, pp.87-88

12) Holding, P. (2004/10/15), 'PM's Dismissal Plans far from Family-friendly', *The Age*.

임금을 ‘노동조합’이나 ‘호주노사관계위원회(AIRC)’를 통해 지급받는다’고 해도 그 노동자는 일자리를 잃고 만다. 이런 문제로 공정성에 심각한 문제가 발생할 수 있다.

좌파 성향이 강한 빅토리아주의 전기공노조(Electrical Trade Union)와 건설노조(Construction Forestry Mining and Energy Union, Construction Division)는 노동당에 소규모 사업장의 부당해고에 대한 면책 등 연방정부가 추진하는 노사개혁을 강력히 반대할 것을 요구하면서, 그렇지 않으면 많은 노동자들이 녹색당을 더 지지할 수 있다고 경고하기도 했다. 호주노총(ACTU), 각주 노동조합 본부와 이 법개정에 큰 영향을 받는 트럭운송업, 제조업 그리고 건설업(건설 일반, 전기, 배관, 금속 직종 등 포함)의 관련 노동조합들이 법개정 시도에 강력하게 반대하고 있다.¹³⁾ 이런 법개정 시도가 좌파 노동조합이 전투적인 성향으로 변화하는 기회를 제공하는 변수가 될 수도 있다.

■ 맺음말

연방 자유·국민연합 정부는 상원에서 지난 1997년부터 이미 40여 차례 거부된 바 있는 부당해고법안을 12월 초에 하원에 상정할 예정이며, 금년 크리스마스 전까지 논란이 많은 이 법안을 통과시켜 내년에는 상원에 상정할 계획이다. 지난 10월 9일 선거에서 자유·국민연합은 하원 150석 중 88석, 상원 76석 중 39석을 얻어 자력으로 모든 법안을 통과시킬 수 있는 기반을 마련한

상태이다.

그러나 호주에서는 하원은 선거 후 바로 새롭게 구성되지만, 현재 상원이 새로운 선거 결과에 의해 변경되는 것은 2005년 7월 1일이다. 이 법안을 둘러싼 각 당사들간의 첨예한 논쟁과 갈등은 내년 7월 1일을 전후해서 발생할 것이다. 특히, 노동조합들이 노동당에게 이 법안 저지를 위해 최선을 요구하고 있는데 그것은 노동당이 보수화되는 것을 경계하는 것이기도 하다.

지난 10월 9일 총선에서 빅토리아주 노동당이 비슷한 성향의 녹색당 후보에게 우선권을 주지 않은 바람에 1.9%의 지지를 얻은 보수 성향의 가족우선당(Family First Party)이 10% 이상을 얻은 녹색당을 누르고 상원에 진출하는 이변을 낳기도 했다. 이 우선권 제도(preference system)는 원래 가능한 한 사표를 방지하고, 동시에 성향이 비슷한 당이나 후보를 당선시키기 위한 제도였으나, 이번 선거에서 중도 좌파인 노동당이 좌파인 녹색당을 회피하는 바람에 엉뚱한 결과를 가져왔다. 그로 인해 친사용자적인 법안이 더욱 쉽게 상원을 통과할 있게 하는 우를 범해 노동당이 좌파 성향의 노동조합과 진보진영으로부터 더욱 비판을 받고 있다.

그리고 1996년 이래 4번째 집권한 연방 자유·국민연합당이 ‘부당해고’에 대한 20인 이하 사업장 면제를 위한 법 정비를 ‘노사관계 개혁’ 중 중요한 분야로 여기기 때문에 집권당은 이를 강하게 추진할 것으로 보인다. 이에 맞서기 위해 노동조합은 노동당에게 이를 강력하게 저지할 것을 요구할 것이고, 노동당은 소규모 자영업자들을 지지 세력으로 끌어들이려는 입장과 이 법에 대한 강력한 저지에서 오는 모순으로 노동당 내

13) Priest, M. and Skully, M. (2004/11/29), “Contractors to win protection in Workplace Reform”, *Australian Financial Review*, p.1 and p.6.

에서의 좌·우파간의 논란과 노동당과 노동조합 사이에 갈등이 예상된다. 또한 노동조합이 노동당과 녹색당 중 어느 당을 지지할 것인가에 대한 논란도 커질 것으로 보인다.

그리고 모든 주정부를 노동당이 장악하고 있는 상황에서 연방 '사업장관계법'보다 상대적으로 비정규직 노동자들의 보호 및 '부당해고'에 대한 조항이 강력한 각 주법을 선택하려는 노동조합과 사용자들의 갈등도 예상된다. 무엇보다도 2005년에는 연방정부와 노동조합 사이의 노사관계에 관한 '노동간의 갈등'이 더욱 커질 것으로 예상된다.