

화이트칼라 이그젬션에 대한 이해

이슈가 되고 있는 화이트칼라 이그젬션에 대한 이해가 필요해 보인다. 현재 근로기준법에 화이트칼라 이그젬션제도와 유사한 재량근로시간제가 있다. 하지만 이 두 제도의 가장 큰 차이는 근로기준법에서 정하고 있는 초과근로수당의 적용여부이다. 재량근로시간제의 경우 노사가 합의한 범위를 벗어난 근로시간 즉, 연장 및 휴일근로에 대해 초과근로수당을 청구할 수 있다. 반면 화이트칼라 면제제도는 초과근로수당 지급 의무가 없다. 따라서 해당 제도들의 이해를 통해 유연한 근로시간제도를 도입하여 노사분쟁을 줄이고 근로시간에 대한 자율성을 보장하는 것이 요구된다.

최근 고용노동부의 '일자리 창출을 위한 노동시장 구조개선 방안'과 관련해 제시되고 있는 정책 중 하나인 화이트칼라 이그젬션 제도에 대한 정확한 이해가 필요해 보인다.

근로시간유연화를 위한 제도는 큰 틀에서 볼 때 간주근로시간제, 탄력적근로시간제, 선택적근로시간제, 근로시간, 휴일 및 휴게 면제로 구분할 수 있다. 정확한 근로시간 측정이 불가능해 노사가 합의한 시간을 근무한 것으로 간주하는 것이 간주근로시간제이다. 탄력적근로시간제는 업무량 변동주기에 따라 2주, 1개월, 혹은 3개월 간 등과 같이 일정한 기간을 평균하여 1일 또는 1주일간 근로시간이 법정근로시간을 초과하지 않게 설정하는 것을 말한다. 선택적근로시간제는 근로시간의 단축과 효율적 배분을 위해 일정기간의 단위로 정해진 총 근로시간 범위 내에서 업무의 시작 및 종료시각 및 1일 근로시간을 근로자가 자율적으로 결정하는 제도이다. 근로시간, 휴일 및 휴게 적용제외 제도는 사업의 성질 또는 업무의 특수성으로 인해 업무의 시작과 종료시각을 엄격하게 정할 수 없거나 근로시간, 휴일 및 휴게 적용이 적절하지 않다고 판단되는 업종, 직종, 근로형태에 한해 관련 조항을 배제하는 것이다.

이런 틀에서 볼 때 기사에서 언급한 재량근로제와 화이트칼라 이그젬션은 근로기준법 적용에서 큰 차이점이 있다. 재량근로제도는 말 그대로 엄격한 근로시간관리가 어려울 경우 노사 합의를 통해 정해진 시간만큼 근로한 것으로 간주한다는 것이다. 따라서 노사가 정한 근로시간의 범위를 넘어서는 연장, 휴일 근로에 대해서는 근로기준법이 적용된다. 정한 시간 외 근무는 초과수당을 지급해야한다는 것이다. 재량간주시간제의 활용률이 낮은 이유도 노사합의 과정을 거쳐야 할 뿐만 아니라 초과수당 지급에 관한 문제로 인한 결과로 볼 수 있다. 그러나 화이트칼라 면제제도의 경우 특정조건을 만족하면 수당에 대한 지급 의무가 없다. 그러므로 노사간 분쟁의 소지가 있는 재량근로 대신 면제제도를 통해 고연봉 사무직 근로자에게 근로시간에 대한 자율성을 보장하고 기업의 수당지급에 대한 의무를 면제하는 것이다. 이 제

도를 통해 초과수당에 대한 노사갈등의 소지를 사전에 차단할 수 있다. 한마디로 현재 재량 근로제의 문제점을 보완한 것이 화이트칼라 이그젼션 제도로 볼 수 있다.

그리고 화이트칼라 면제제도의 기준에 관해서 이해할 필요가 있다. 미국에서는 4인 가족 기준 최저생활비를 측정해 주당 \$455, 연봉으로 환산할 경우 \$23,660 이상이면 연봉제 혹은 월급제 근로자 중 법에서 정하고 있는 사무직 근로자를 대상으로 면제하고 있다. 하지만 미국에서도 주당 \$455달러가 너무 낮게 책정되어 있다는 비판을 받고 있어 한국에 도입할 경우 보다 현실적인 기준 마련이 필요하다. 그 대안 중 하나로 기간제 및 단시간근로자 보호에 관한 법률에 저촉되지 않는 기준인 전문직 상위 25% 이상 근로자 임금수준을 적용하는 방안이 논의되고 있다.

〈표〉 재량간주근로제도와 화이트칼라 이그젼션 비교

	재량간주근로제	화이트칼라 이그젼션
노사합의 여건	필요	없음
초과수당 지급	지급의무 있음	지급의무 없음
임금수준 기준	없음	기준 있음
근로시간기준	합의한 시간만큼 근로할 의무가 있음	시간기준 없음 정해진 성과달성을 위해 자율적으로 활용