

박근혜 정부의 비정규직 종합대책, 전국민의 비정규직화!

박근혜정부는 정규직 노동자를 과보호하여 비정규직이 확대되었다는 정규직 과보호론을 내놓으면서 2014년 9월 노사정위원회에 노동시장구조개선특별위원회를 구성하였고, 2014년 12월 23일 노사정위원회는 노동시장 이중구조를 개선하기로 하는 노사정대표자합의문을 채택하였습니다. 이를 명분으로 박근혜정부는 2014년 12월 29일 정규직을 과보호하는 노동시장 이중구조를 개선하고 노동시장에 활력을 제공한다는 이유로 해고·임금·근로시간·취업규칙 변경에 관한 노동법 기준을 약화시키고, 비정규직 고용기회 제공과 외주화 남용방지를 위한 규제합리화의 명분으로 기간제 사용기간 연장, 파견 확대 등을 비정규직 종합대책이라는 이름으로 발표하였습니다. 그러나 박근혜정부의 비정규직 종합대책은 비정규직 보호를 앞세우지만 노동유연화를 위해 노동법의 근간을 무너뜨리는 전체 노동부문의 비정규직화 시도입니다.

1. 통상해고 규제완화는 비정규직뿐 아니라 전체 노동자의 고용불안을 확산시키는 해고유연화 시도.

저성과를 해고의 실질적인 사유로 하여 교육이나 배치전환, 임금조정 등 해고회피노력이라는 절차적 요건을 다하였음에도 개선이 없으면 해고할 수 있도록 하는 내용의 가이드라인을 만들어 법개정없이도 해고요건을 완화시키겠다고 한다. 하지만 현실적으로 실적 등 객관적 평가가 가능한 업무는 지극히 제한적이고 대부분 상급자의 자의적이고 주관적인 평가에 의존하고 있어 평가기준과 평가결과의 공정성과 합리성을 다투기 힘들다. 결국 업무평가의 주체인 사용자의 주관적인 판단이 근로관계의 존속이 결정된다는 것은 노동자들에 대한 생사여탈권을 사용자에게 쥐어주는 것을 의미한다. 사용자는 복잡한 정리해고보다는 사전개선기회 제공이라는 절차만으로 얼마든지 상시적인 구조조정이 가능하게 된다. 즉 근로기준법 제23조의 해고제한 조항은 물론 정리해고 제한조항도 사실상 무력화시키고 근본적으로 해고제한법리의 폐지를 몰고 올 것이다. 한편 그동안 사용자들은 노동조합 활동에 적극적인 노동자에 대해 인사과과를 낮게 주어 승진·승급에 불이익을 주기도 하고, 징의행위 참가자에게 부정적인 고과평가를 하여 성과급을 낮게 주는 등 성과평가를 이유로 부당노동행위를 자행해왔다. 저성과자 해고사유도입은 해고제한제도를 형해화할뿐만 아니라 노조법상 부당노동행위제도를 무력화하여 노동기본권을 무너뜨리는 치명적인 수단이 된다.

2. 취업규칙 변경절차 완화는 노동자가 자신의 근로조건을 지키기 위한 최후의 보루조차 빼앗는 것.

해고제한법리의 훼손은 노사관계의 불균형을 초래, 전반적인 근로조건에 있어서도 노사간 불평등과 부당한 근로조건을 악화할 수 있다. 그런데 취업규칙 불이익변경시 근로자 과반의 집단적 동의 절차까지 완화하여 쉽게 근로조건을 낮출 수 있도록 법개정하겠다는 것은 노동자들이 자신의 근로조건을 지킬 수 있는 최소한의 장치마저도 제거하는 것이다.

3. 직무성과급 임금체계와 법정근로시간 연장·탄력적 근로시간제 확대는 임금/근로시간 유연화를 통한 새로운 저임금화.

정규직·비정규직을 불문하고 대다수의 노동자들은 사실상 최저임금에 의존하는 임금체계이다. 그나마 존재하는 연공급을 약화시키고 직무성과급 임금체제로 개편한다는 것은 근속년수가 긴 노동자들의 임금수준을 낮추기 위한 것이고, 정규직 임금삭감의 재원을 비정규직인 노동자들의 임금인상에 반영할 아무런 유인도 개선방안도 없다. 오히려 법정근로시간을 12시간에서 20시간으로 늘리고, 탄력적 근로제의 단위기간을 2주, 3개월에서 1개월, 1년으로 늘리고, 특정직무에 재량근로를 확대하는 것은 초과노동에 대한 가산임금지급을 없애려는 저임금화의 목적을 분명히 하고 있다.

4. 기간제 사용기간 연장 및 파견확대는 해고유연화와 저임금화로 증가된 외부노동력을 흡수하기 위한 새로운 비정규직 노동시장 구조화.

정부는 35세 이상의 기간제 노동자 본인의 신청시 4년까지 기간제 사용기간을 연장하여 고용기회를 준다고 주장하나 기간제 사용기간 확대는 기간제 고용불안을 더욱 장기화할 뿐이다. 특히 55세 이상(제조업 직접생산공정과 절대금지업무 제외)이거나 고소득 전문직(절대금지업무 제외)인 경우 일부를 제외한 모든 업무에 파견을 허용한다고 밝혔는데, 파견업종과 대상의 확대는 주변업무로의 불법파견을 유인하기 때문에 일부업무만을 제외하고 모든 업무에 파견을 허용한다는 것은 사실상 모든 업무에 불법파견을 활성화시키는 것이다. 이번 비정규직 종합대책은 정규직을 하향평준화하여 비정규직 차별을 희석시키는 조삼모사 전략에 불과하며, 노동권 일반의 후퇴를 통해 사용자가 해고와 임금삭감을 자유롭게 해주고, 그렇게 확대된 유흥인력을 외부노동시장으로 끌어들이는 것, 즉 정규직:비정규직 이중구조가 아닌 비정규직 단일구조를 만들려는, 이른바 전국민의 비정규직화이다.

2014년 12월 이슈 판결

2014년 12월 22일 철도노조의 KTX민영화 반대 파업이 무죄 선고를 받았습니다. 기뻐해야 할 일이 마땅하지만 한편으로는 당연한 결과임에도 이슈가 되는 현실이 안타깝습니다. 헌법이 보장하고 있는 파업권을 사용하고도 형법 상 업무방해죄에 해당된다고 하여 처벌받는 요즘, 다시 한번 노동자의 권리인 파업권에 대해 생각해 봅시다.

2014년 12월 22일 서울서부지방법원은 2013년에 있었던 철도노조의 KTX 민영화 반대 파업(수서발 KTX 민영화) 사건에 대하여 무죄를 선고하였다. 선고기일은 공교롭게도 딱 1년전 민주노총 건물을 침탈했던 12월 22일이였다. 법정에 앉아 '피고인들은 무죄'라는 선고를 들으면서 이런 저런 지난 일들이 생각나 울컥하기도 했다. 유죄, 그리고 실형이 선고될지도 모르니 주변 정리를 하시고 오시는 게 좋겠다는 말을 전하기도 한 터라 더욱 그랬는지도 모르겠다.

2013년 당시 대검 공안부가 나서서 불법파업으로 규정하고 주요 간부에 대한 체포영장 발부, 노조사무실 압수수색, 체포영장이 발부된 간부들을 체포하겠다고면서 민주노총 사무실이 있는 경향신문사 건물을 부수고 침탈하였다. 그리고 170여명의 간부들에 대한 업무방해죄 기소가 이루어졌다. 여기까지는 늘 우리가 보았던 익숙한 장면이다. 그리고 마지막으로 법원에서 유죄 판결을 받고 노조 위원장은 법정구속되거나 형을 선고받는 것이 예정된 수순이였다. 그런데 무죄가 선고된 것이다.

그러나 생각해 보면 파업이란 것은 단순히 집단적으로 일손을 놓고 즉, 노무 제공을 거부하고 일터에서 나오는 것을 말한다. 그것은 근로계약상 의무를 다하지 않은 '채무불이행'일 뿐이다. 민사문제일 뿐이라는 것이다.

국제노동기구(ILO) 제105호 '강제노동의 폐지에 관한 조약' 제1조 d항은 파업에 제재를 가하는 것은 강제노동으로 보아 금지하고 있다.

국제노동기구의 '결사의 자유에 관한 글로벌 리포트'(Global Report, 2000)에 따르면, 노동조합 활동가들을 체포하고 구속하는 대표적인 노동권 침해 국가로 한국을 들고 있다. 당시 한국과 함께 열거된 국가들은 중앙아프리카공화국, 중국, 콩고공화국, 코트디부아르, 엘살바도르, 이디오피아, 가봉, 기니, 기니비사우, 인도네시아, 레바논, 모로코, 나이지리아, 파키스탄, 파라과이, 세네갈, 스와질랜드, 수단 등이다. 그래도 개선이 없자 지난 2004년 글로벌 리포트에서 다시 '노동권에 대한 심각하고 급박한 침해가 있는 국가'로 분류되어 비난의 강도가 높아져 왔다. 한편 대법원은 한 발 물러서서 2011년 판례를 변경하기에 이른다.

즉 무조건 모든 파업은 위력에 해당하여 일단 업무방해죄가 성립한다고 보지 않고, 전후 사정과 경위를 따져서 노동조합의 파업이 사용자가 예측할 수 없는 시기에 전격적으로 이루어져서, 그 때문에 사업을 운영하는데 그냥 혼란과 손해가 아니라, 심대한 혼란 내지 막대한 손해를 초래하는 경우와 같은 파업만 업무방해죄의 위력행사에 해당하여 처벌의 대상으로 삼겠다고 변경한 것이다 (대법원 2011. 3. 17. 선고 2007도 482 전원합의체 판결)

이번 철도노조 파업에 대한 서울서부지법의 1심 재판부는 이를 충실히 반영하여 무죄를 선고하였다. 수서발 KTX의 민영화 내지 자회사 분할 문제가 오랫동안 철도사업장내에서 갈등과 현안이 되어 온 점, 노조는 여러 차례 이를 강행할 경우에 파업에 돌입할 것을 강조해 온 점, 2013년 임금교섭의 현안사항으로 노사간 논의가 있었고 조정신청에 포함되어 있었으며 2차례의 쟁의행위 찬반투표를 통해 조합원들의 의사결정이 이루어진 점, 기자회견을 통해 이사회 개최 전 날인 12월 9일에 파업에 들어갈 것임을 예고했고, 필수유지업무 대상자 명단을 5일전에 사측에 통보한 점, 무엇보다 철도공사는 노조의 파업에 대비하여 대체근로를 준비하는 등 비상수송대책을 수립한 점 등 여러 사정을 종합하여 이번 파업은 철도공사가 충분히 예측할 수 있었기 때문에 전격성이 없는 파업으로 판단하였다.

그리고 철도공사와 검찰은 손해를 부풀려서 400여억 원의 손해가 발생하였다고 주장하였지만 재판부는 전격성으로 인한 손해가 아니므로 이는 고려대상이 되지 않는다고 판단하였다.

무죄가 선고되었지만, 변경된 대법원 판례 역시 여전히 한계가 많다. 파업행위를 범죄시하고 이를 형사처벌하는 것에서 완전히 벗어나지 못하고 있다.

심지어 최근에 와서 파업업무방해죄는 21세기에 다시 살았던 궁예의 '관심법'처럼 매우 자의적으로 적용될 조짐마저 보이고 있다. 대법관 마음에 안 들면 '불법', 파업이 성공하여 손해가 크면 '불법' 이런 식으로 말이다. 한국 사회가 '파업 → 체포영장, 압수수색 → 노조파업 약화 → 형사처벌로 불법화 → 손해배상, 해고로 노조파탄'이라는 상황은 아직 그대로 라고 해도 지나친 말이 아니다. 이 불행의 고리를 끊어내기 위한 유일한 방법은 '파업=업무방해죄'라는 이 관계를 끝내는 것뿐이다. 노동자들의 투쟁으로 이제 한발 나아갔지만, 아직 갈 길은 멀고 그 한발 마저도 되돌리려는 시도가 계속되고 있는 현실이다.

2015년 금속노조 법률학교

일시 : 2015. 1. 22. ~ 23. (목, 금/ 1박2일)

장소 : 마달피 수련원

모두모두 함께 해요~!! (뒷장 광고 참조)

서울 중구 정동길 5 (정동 22-2) 경향신문사 별관 3층 | Tel. (02) 2670-9500 | Fax. (02) 2679-1790

경남 창원시 성산구 상남동 28-1 노동회관 202호 | Tel. (055) 262-3984 | Fax. (055) 262-3985

2015년

금속노조 법률학교

통상임금, 불법파견, 재의행위 등 2014년 이슈가 된 판례는 무엇인가?

노동조합을 운영하면서 발생하는 다양한 문제들은 어떻게 해결해야 하나?

특 하면 당하는 사측의 고소고발에는 어떻게 대응할 것인가?

현장에서 꼭 필요한 산업안전보건법 상 노동자의 권리는 무엇이 있나?

박근혜 정부의 2015년 노동정책은 무엇이고 노동자, 노동조합은 무엇을 준비해야 하는가?

**금속노조 법률학교에서 노동자의 관점으로 법을 읽고 활용하여
승리의 기쁨을 나누는 힘찬 투쟁을 조직합시다!**

□ 일 시 : 2015. 1. 22(목) ~ 1. 23(금)

□ 장 소 : 마달피수련원 (충남 금산군 제원면 용화리 74, Tel : 041-754-6868)

□ 참가신청 : 2015. 1. 5. (월)부터 팩스·이메일 접수

(팩스 : 02-2636-4019, e-mail : kctulaw@hanmail.net)

금속노조 공문에 첨부된 신청양식을 반드시 작성하여 보내주시기 바랍니다.

□ 문 의 : 김혜선, 문경근 (Tel : 02-2635-0419/ 02-2670-9500)

□ “금속노조법률학교 공문”은 금속노조 홈페이지에서 다운받으시기 바랍니다.