

노동시장 구조개악 고발프로젝트 2탄!

헬조선의 길목 어귀에서 길을 묻다

노사정 합의문과 새누리당 노동시장선진화법안 **20문 20답**



법무법인 여는

민주노동법률원 · 금속노조법률원 · 공공운수노조법률원 · 사무금융노조법률원

법무법인 여는 민주노동법률원 · 금속노조법률원 · 공공운수노조법률원 · 사무금융노조법률원

퍼 낸 날 2015년 10월 30일
 퍼 낸 이 법무법인 여는 부설 「노동자권리연구소」
 홈페이지 <http://lawcenter.kctu.org/xe/>
 이 메 일 kctulaw@hanmail.net
 전 화 02-2670-9500
 팩 스 02-2679-1790
 주 소 서울 중구 정동길 5 경향신문사별관 3층
 글 쓴 이 박주영 | 전국금속노동조합법률원 공인노무사
 탁선호 | 전국금속노동조합법률원 변호사

재벌 종합선물세트!

노사정위원회는 누구를 위하여 종을 울리나?



2014. 12. 23. 노사정위원회에서 〈노동시장구조개선의 원칙과 방향에 대한 합의문〉을 채택할 당시의 상황을 돌아볼까요?

정규직과 비정규직을 대립시키며 노사정 합의를 압박하더니, 합의문이 나오자마자 12. 29. 기다렸다는 듯이 정부는 비정규직 종합대책안을 발표했지요. 비정규직을 정규직으로 만드는 대책이 아니라 정규직을 비정규직으로 만드는 대책, 모두 비정규직화 대책. 누구만 빼고? 재벌만 빼고.

고용 - 근로시간 - 임금에 대한 노동법적 규제를 모두 완화하는 정부와 재벌의 요구는 박근혜정부가 말하는 규제기요틴, 바로 노동자를, 노동조합을 단두대로 보내는 것입니다. 그런데 노사정합의를 하라는 건 물상식을 넘어 이미 폭력입니다.

2015. 4. 8. 노사정 합의가 뜻대로 안되자, 정부는 이제 장년층과 청년층을 분열시킵니다. 마치 아빠 월급 때문에 아들 일자리 빼앗긴 것처럼. 정작 그 아빠들은 정리해고로, 명예퇴직으로 길거리로 쫓겨난 지 오래인데. 그리고는 2015. 9. 15. 노사정 아합을 밀어붙이자마자 9. 16. 새누리당은 노동시장 선진화법안이라며 노동법 개악안을 당론 발의하게 됩니다. 어라, 이거 많이 보던 레파토린데?

어라, 하는 사이 코 베어 갑니다. 더 늦기 전에 정부가 도대체 뭘 하려고 하는지, 노사정 합의와 새누리당법안이 우리의 삶을 어떻게 바꾸어 놓게 될지 생각하고 행동해야 합니다.

이번 노사정합의문과 새누리당법안은 어떤 배경에서 나오게 된 건가요?

A01 고용노동부는 2014년 12월 노동자들의 권리를 축소시키고 비정규직을 확대하는 내용의 비정규직 종합대책을 발표하였습니다. 2014년부터 노사정위원회에 참여해오던 한국노총은 2015년 4월 8월 노사정 대화 결렬을 선언하면서 ① 저성과자 일반해고 도입 ② 취업규칙 변경 요건 및 절차 완화 ③ 기간제 사용기간 연장 및 파견업무 확대 ④ 휴일근로로 연장근로에 포함하여 주52시간으로 하되, 노사합의로 추가연장근로 8시간 인정 ⑤ 임금피크제 도입 및 임금체계 개편 등 5대 사안에 대해 수용불가 입장을 밝혔습니다.

그러나 자본의 숙원사항이었던 위 5대 사안들은 순식간에 ‘합의’와 ‘입법’ 논의의 장으로 들어오게 됩니다. 2015년 9월 13일 한국노총이 참여한 노사정위원회는 기업들이 저성과자해고제도와 임금피크제 및 성과주의 임금체계를 원활하게 도입할 수 있도록 하는 정부 지침 마련, 통상임금 축소, 노동시간연장 등을 주요 내용으로 하는 노사정합의를 발표했습니다. 그러자 전경련을 비롯한 경제5단체는 9월 15일 노사정합의로는 청년일자리 문제 해결을 위한 유연한 노동시장을 만들기에는 턱없이 부족하다며 별도의 입법청원을 추진하겠다고 밝혔으며, 새누리당은 다음 날인 9월 16일 기다렸다는 듯이 기간제(35세이상) 사용기간 연장 및 파견 확대까지 포함하는 내용의 노동시장선진화법안을 당론으로 발의하였습니다.

노사정합의와 새누리당법안은 청년일자리 문제 해결과 노동시장 이중구조 해소를 하겠다는 것을 목적으로 하고 있지만, 실제로는 ‘정년연장으로 청년일자리가 줄어들니 임금피크제를 도입해야 한다(세대갈등론)’, ‘비정규직 보호와 차별 해소를 위해서는 정규직이 양보해야 한다(정규직과보호론)’를 앞세워 노동권을 축소하고 자본의 원하는 내용의 고용유연성을 확보하려는 것입니다. 그 내용은 성과주의 임금·인사체계 도입, 통상임금 축소 및 연장근로시간 확대, 기간제 사용기간 연장, 파견 업무 확대 등 자본의 오랜 민원사항들을 한꺼번에 해결해주는 것이었습니다.

▶ 정부는 전경련이 2014년 7월 대통령 직속 규제개혁위원회에 제출한 ‘2014 규제개혁 종합건의 중 이태사항을 추가논의 필요’ 사항으로 분류하여 노사정위원회를 통해 추진키로 결정 이후 이는 곧 비정규직 종합대책안의 내용이 된다.

3. 추가논의 필요 : 23건

연번	과제명	부처	법령여부
9			
10	기간제 사용기간 규제 완화	고용부	법률
11	파견 업종 및 기간 규제 완화	고용부	법률
12	근로시간 단축 규제 유연화	고용부	법률
13	업무성과 부진자에 대한 해고요건 확대	고용부	비법령
14	취업규칙 불이익 변경 요건 완화	고용부	비법령
15	경영상해고 요건 완화	고용부	법률
16	대체근로 사용 제한 규제 개선	고용부	법률
17	통상임금 부담 완화	고용부	법률
18	임금피크제 법제화	고용부	법률
19			

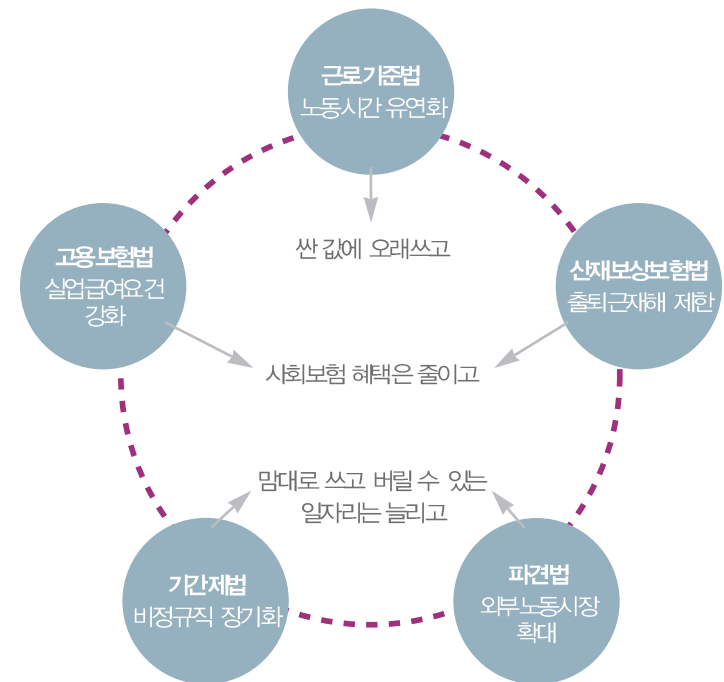
새누리당에서 발표한 노동시장선진화법안은 어떤 내용들을 입법화하고 있나요?

A 02 새누리당이 당론으로 발의한 주요 5개 법률안 개정 내용의 핵심은 ① 특별연장근로 8시간 허용/연장근로와 휴일근로 중복할증 금지/탄력적근로시간제 확대/통상임금 축소 등 장시간노동 저임금 구조를 보장하기 위한 근로기준법 개정, ② 35세 이상 노동자에 대한 기간제 사용 제한을 2년에서 4년까지 연장할 수 있도록 하는 기간제법 개정, ③ 사용자에게 유리한 파견·도급 구분 기준을 법률로 명시하고, 고령자 및 고소득전문직, 뿌리산업에 대한 파견허용을 내용으로 하는 파견법 개정입니다.

또한 새누리당은 고용보험법 개정안으로 ④ 구직급여 지급수준을 평균임금 50%에서 60%로 올리고, 지급기간을 30일 더 늘려 실업급여 보장성을 강화하겠다고 하나, 실제로는 구직급여 하한액을 최저임금의 80%로 축소(종전 90%)하여 실업급여가 가장 절실한 저소득계층 혜택을 줄이고(전체 수급자의 67%), 수급 기여요건을 24개월 동안 피보험기간 270일로 강화(종전 18개월 동안 180일)하여 실업인정요건을 강화하고 구직급여 반복수급을 제재하는 등 오히려 단기간 근로계약 단절이 반복되는 저임금·비정규직 노동자의 실업급여 수급을 훨씬 어렵게 만들었습니다.

한편 산업재해보상보험법 개정의 경우, ⑤ 통상적 출퇴근 재해가 업무상

재해로 인정되도록 하겠다고 하나, 무과실주의 원칙인 산재보험의 취지와 달리 중과실의 경우에는 보험급여를 제한하도록 하고, 주요 출퇴근 재해요인인 자동차 사고는 적용여부를 제외하여 생색내기에 그치고 있습니다.



Q3

새누리당법안에 저성과자 해고는 없던데 그럼 저성과자 해고제도는 도입하지 않는 건가요?

A 03 아닙니다. 정부는 비정규직 종합대책에서 기업들이 저성과자를 해고할 수 있도록 일반해고 기준 및 절차에 관한 가이드라인(지침)을 만들겠다고 밝혔는데, 이번 노사정합의문에는 가이드라인에 그치는 것이 아니라 “근로계약 전반에 관한 제도개선 방안”까지 마련하겠다고 언급하고 있습니다.

즉 단기적으로는 정부 지침으로 저성과자 해고기준과 절차를 비롯한 채용에서 교육, 훈련, 배치 등 인사 전반과 임금지급에 있어서 성과평가방식을 유도하여 기업들이 현장에서부터 근로기준법상 ‘해고제한 규정’을 무력화시키고, 중장기적으로는 성과주의 임금체계 및 인사체계를 입법화하는 방안까지 염두에 두고 있는 것입니다.

[노동시장 구조개선을 위한 노사정합의문(2015. 9. 13.)]

3-2 근로계약해지 등의 기준과 절차 명확화

– 노사정은 인력운영과정에서의 근로관행 개선을 위하여 노사 및 관련 전문가의 참여 하에 근로계약 전반에 관한 제도개선방안을 마련한다. 제도개선 시까지의 분쟁예방과 오·남용 방지를 위하여 노사정은 공정한 평가체계를 구축하고, 근로계약 체결 및 해지의 기준과 절차를 법과 판례에 따라 명확히 한다. 이 과정에서 정부는 일방적으로 시행하지 않으며, 노사와 충분한 협의를 가진다.

Q4

노사정합의문에는 ‘법과 판례에 따라 근로계약 해지 기준과 절차를 명확히 한다’고 하는데, 이미 법원에서 저성과자 해고를 인정하나요?

A 04 근로기준법 제23조는 ‘사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고 등을 할 수 없다’고 규정하고 있고, 판례는 기업들이 실적부진과 업무능력 부족만으로는 해고를 할 수 없다는 태도를 견지하고 있습니다. 즉 법과 판례에 따르면 저성과자만을 이유로 한 해고는 무효입니다. 노사정합의는 마치 법과 판례가 저성과자해고를 인정하고 있는 것처럼 주장하나 사실이 아닙니다.

전경련 부설인 한국경제연구원도 근로기준법 제23조는 해고를 징벌의 하나로 보고 있고 기존의 판례도 노동자의 귀책사유가 있는지 여부를 중심으로 형성되어 왔기 때문에 판례를 통한 해석론만으로는 저성과자 해고가 매우 어렵다는 입장을 내어놓은 바 있습니다.

결국 성과평가에 대한 1회의 교정기회만으로 해고할 수 있도록 하겠다는 것 자체는 해고사유를 엄격히 제한하고자 한 “법과 판례”를 축소시키려는 시도입니다.

해고처분은 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임 있는 사유가 있는 경우에 행하여져야 그 정당성이 인정되는 것이고, 사회통념상 당해 근로자와의 고용관계를 계속할 수 없을 정도인지의 여부는 당해 사용자의 사업의 목적과 성격, 사업장의 여건, 당해 근로자의 지위 및 담당직무의 내용, 비위행위의 동기와 경위, 이로 인하여 기업의 위계질서가 문란하게 될 위험성 등 기업질서에 미칠 영향, 과거의 근무태도 등 여러 가지 사정을 종합적으로 검토하여 판단하여야 할 것이다. (대법원 1998. 11. 10. 선고 97누18189 판결, 대법원 2002. 5. 28. 선고 2001두10455 판결 등 참조)

공정한 평가체계를 만들면 부당해고가 사라지게 되지 않나요?

A 05 노사정합의는 분쟁예방과 오남용방지를 위해서 공정한 평가체계를 만들겠다고 하지만, 평가 기준·절차·방법이 공정하였는지 여부를 판단하기란 쉽지 않습니다.

노동부가 잘된 평가모델로 제시한 평가기준을 보더라도 ‘업무수행시 성실하게 수행하는지(성실성)’, ‘상황발생시 유연한 대처능력이 있는지(대처능력)’, ‘자기계발하려는 자세와 의지가 있는지(자기계발)’와 같이 주관적인 질문에 1부터 10까지 점수를 매기는 수준이라서 누구라도 납득할만한 객관적이고 공정한 지표를 사용자가 적용하기를 기대하기란 불가능에

[고용노동부, 임금체계가개선매뉴얼 역량평가표 예시]

〈표 5〉 역량 평가표 (대리급 이하)					
구분	평가 주요내용	특성	우수	보통	미흡
성실성	업무수행시 질적 양적으로 성실하게 수행하는가	10	8	6	4
계획성	회사/팀 목표 등 일정에 대한 체계적으로 업무를 수행할 능력이 있는가	10	8	6	4
수행력	업무처리시 체계적이고 자료화하여 타 업무수행 시 활용할 능력이 있는가	10	8	6	4
대처능력	상황발생시 유연한 대처능력이 있는가 (상황분석 및 대안 수립 등)	10	8	6	4
업무지식	담당업무 및 유관부서에 대한 폭 넓은 지식 보유와 관심을 가지고 있는가	10	8	6	4
책임감	자신의 책임 하에 문제점을 인식하고 잘 성하고자 하는 자세와 태도가 있는가	10	8	6	4
개선 의지	자기업무를 인식하여 회사/팀 전체 업무를 개선하고자 하는 의지가 있는가	12	9	6	3
이해력	상사의 지시사항을 이해하고 실천에 옮길 수 있는 능력이 있는가	10	8	6	4
자기계발	문제를 발견하고 이를 해결하기 위해 자기계발하려는 자세와 의지가 있는가	10	8	6	4
신속성	기획력 과 전문성을 바탕으로 추진할 능력 이 있는가	10	8	6	4
		총 합 계			
피고과자성명 :		직급 :			
고과자성명 :		(인)			

가깝습니다.

과연 사용자가 노동조합 활동하는 눈엣가시 같은 노동자를 공정하게 평가할 수 있을까요? 이미 우리는 저성과자퇴출제도가 어떠한 폐해를 가져오는지 잘 알고 있습니다. KT 부진인력퇴출프로그램이 대표적인 예입니다.

KT는 2004년 매출액 대비 인건비의 19% 유지를 위해 2007년까지 1470명을 퇴출한다는 계획을 세우고, 미리 퇴출자를 찍어놓고 저성과를 핑계 삼아 스스로 그만두도록 압박하였습니다. KT의 퇴출프로그램 내부문서를 보면, 성과평가는 그저 구실에 불과할 뿐, 실적 부진자로 만들기 위해 일부러 어려운 일을 부여하거나 경험이 없는 일을 시키는 등 온갖 괴롭힘 행위를 하였습니다.

그 결과KT에서는 퇴출프로그램이 시행된 지 불과 한 해만에 602명이 사직했고, 심각한 우울증과 스트레스에 시달리던 노동자들이 해마다 십여명씩 자살했습니다.

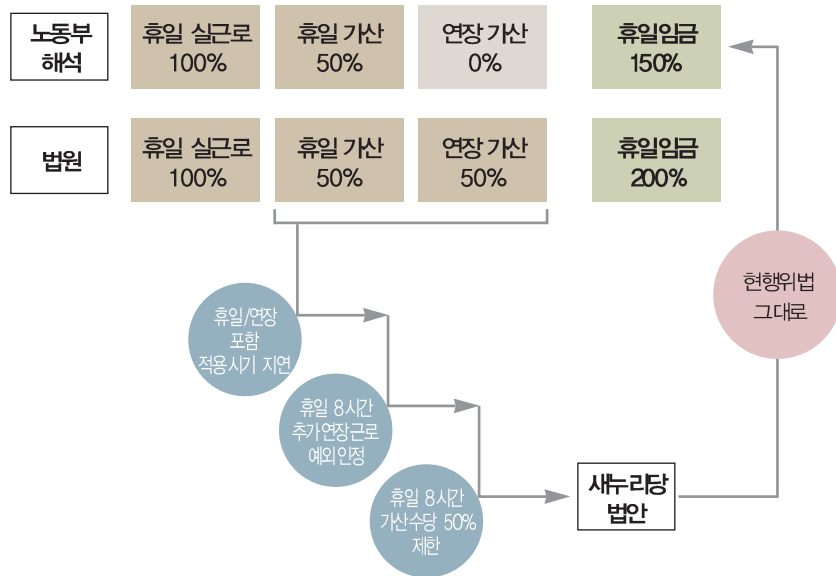
[정부 가이드라인과 KT 부진인력퇴출프로그램 비교]

저성과자해고 기준 및 절차에 관한 가이드라인 내용(비정규직중합대책안)	KT 부진인력퇴출프로그램 내용
① 객관적 합리적 기준에 의한 평가	- 지시불이행, 상사 항거 등 행위 고과 노트에 구체적으로 기록관리할 것
② 교정기회 부여, 직무·배치전환 등 해고회피 노력	- 단독업무 부여하고 개인별 추악점 분석 - 업무실적 탁월할 경우 업무분장 변경 - 2차 업무부여 기간은 더 짧게, 더 강도 높은 업무부여
③ 공정한 절차와 관련 내부규정 운영	- 최대한 중징계 유도, 징계 반복

새누리당법안대로

**휴일근로를 연장근로에 포함시키는 대신
8시간의 특별연장근로를 도입하는 게
정말 노동시간을 단축하기 위한 입법인가요?**

A 06 휴일근로를 연장근로에 포함하는 것은 그간의 비정상적인 행정해석을 근로기준법 및 법원 판례에 맞게 정상화하는 것에 불과하기 때문에, 입법사항이 아닙니다. 그런데 새누리당법안은 마치 입법을 통해 이를 보장해주는 것처럼 포장하면서, 오히려 법으로 이를 지연하고 법정노동시간을 연장하는 법안을 추진하고 있습니다.



새누리당법안은 휴일근로를 연장근로로 포함하는 것을 기업규모에 따라 2020년까지 단계적으로 지연시키고 2023년까지는 노사합의에 따라 휴일에 한하여 1주 8시간의 특별연장근로를 할 수 있도록 하겠다는 것인데, 이는 결국 주 60시간 근무제(40+12+8)를 합법화하겠다는 것입니다. 나아가 주 40시간을 초과하는 휴일근로에 대해 당연히 휴일근로수당과 연장근로수당을 모두 지급해야 한다는 법원의 판결에 반하여, 새누리당법안은 휴일근로 8시간분에 대해서는 중복지급되지 못하도록 법률로 정하고자 합니다. 이는 노동자들에게 지급되어야 할 수당을 지급하지 못하도록 막아 회사가 싼값에 휴일근로를 시킬 수 있도록 <장시간·저임금 구조>를 보장해주기 위한 것입니다.

진짜 실노동시간을 단축하면 일자리 창출이 가능합니다.

통계에 따르면 2014년 현재 노동시간이 주52시간을 초과하는 노동자는 357만명이고 초과노동시간을 모두 합하면 3,247만 시간입니다. 이를 52시간으로 나누면 62만 개의 일자리 창출이 가능합니다. 만일 현행법의 52시간 한도의 노동시간을 48시간 이내로 축소하면 105만 개의 새로운 일자리가 창출될 수 있습니다.

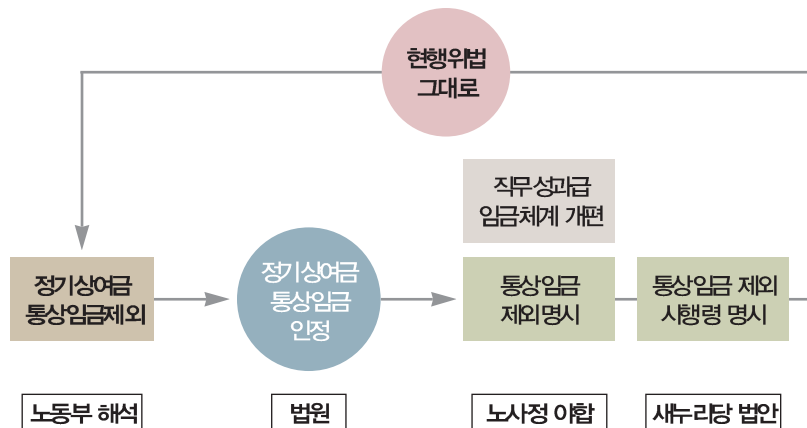
연장근로 한도 적용시 창출 가능한 일자리수 측정

	노동자수 (천명)	상한선 초과 노동시간합계 (천시간)	1인당 노동시간 단축	일자리수(개)
주 52시간 초과	3,567	32,472	91	624,466
주 48시간 초과	5,184	50,467	97	1,051,335

새누리당법안대로 통상임금 판단기준을 명확히 하면, 통상임금 문제로 인한 임금체불은 사라지나요?

A 07 새누리당법안은 통상임금에 해당되지 않는 제외금품을 “개인적인 사정 또는 업적, 성과, 그 밖의 추가적인 조건에 따라 지급여부나 지급액이 달라지는 금품”으로 정의하고, 시행령으로 통상임금 제외금품을 구체적으로 열거할 수 있도록 하였습니다.

정부가 시행령을 통해 규정하기만 하면 얼마든지 통상임금에서 제외될 수 있기 때문에, 개별 노동자가 받아야 할 임금의 내용이 자의적으로 쉽게 변동됩니다. 즉 통상임금 판단기준을 명확히 하는 것이 아니라 오히려 임금의 안정성을 해칠 수 있습니다.



또한 통상임금에서 제외될 수 있는 금품은 정한다는 것은 통상임금 판단 기준을 명확히 하는 게 아니라 현재 대법원 판례에서 인정한 통상임금의 범위를 축소시키는 것을 목적으로 합니다.

이미 노동부는 2014년 1월 정기상여금이라도 재직자에게만 지급하는 경우 고정성이 없다고 통상임금에서 제외된다는 지침을 내린 바 있습니다. 그리고 이러한 지침은 노사정합의문에 제외금품의 예시로 언급되었습니다.

- ① 건강, 노후생활보장 안전 등을 위한 보험료
- ② 업적·성과 등 추가적인 조건의 충족 여부에 따라 지급여부·지급액이 확정되지 아니한 임금
- ③ 경영성과에 따라 사후적으로 지급되는 금품

대법원의 판단기준에 따르면 단체보험료 등 정기적으로 지급하는 보험료를 통상임금으로 인정하였습니다. 또한 경영성과에 대해 사후적으로 지급하더라도 전년도 근무실적 기준으로 올해 지급되는 성과금은 전액 통상임금에 해당되고, 성과평가가 최저라도 일정금액 이상 지급하면 이는 통상임금에 해당된다고 인정하고 있습니다.

즉 새누리당법안은 이미 판례로 통상임금으로 인정된 금품을 시행령으로 제외시킴으로써, 사용자가 지금보다 연장근로수당을 덜 주고도 연장근로를 시킬 수 있도록 해줍니다.

노사정합의문에 정년연장에 대해 노사간 임금 조정 등을 추진하도록 정하였다는 것만으로 회사에서 바로 임금피크제를 시행할 수 있나요?

A 08 노사정합의문만으로 곧바로 법적인 효력이 발생하는 것은 아닙니다. 즉 노사정 합의문에 노사가 임금피크제나 임금체계 개편을 추진하기로 정하였다 하더라도 구체적으로 우리 회사의 임금체계를 바꾸기 위해서는 취업규칙이나 단체협약에 정한 내용을 바꾸지 않으면 노동자들의 임금과 근로조건을 변경할 수 없습니다.

근로기준법 제94조는 취업규칙을 노동자들에게 불리하게 변경할 경우, 전 직원 과반수 노조의 동의를 얻거나 과반수 노조가 없을 때는 근로자 과반수의 집단적 동의를 얻도록 하고 있습니다. 판례는 집단적 동의란 사용자의 개입이 없는 상태에서 노동자 전체 또는 부서별로 모여 충분한 찬반토론하여 자유롭게 의사를 결집하는 방식을 거쳐야 한다고 보았습니다.

따라서 사용자가 개별적으로 동의서에 서명을 받거나 너무 짧은 기간 안에 찬반의견을 취합하도록 하는 것은 법적인 동의절차를 거치지 않은 것으로 무효라고 판시하였습니다.

다만 판례는 불이익변경이라도 사회통념상 합리성이 있다면 과반수노조 또는 근로자 과반수의 동의를 거치지 않아도 예외적으로 취업규칙 변경을 인정하였으나, 법원은 수년간 적자가 누적된 공기업이 정부 지시에 따라 개정을 한 것이어도 사회통념상 합리성이 없다고 보는 등 매우 제한적으로 해석하고 있습니다.

따라서 법적 구속력 없는 노사정 합의나 정부 지침만으로 사용자가 일방적으로 취업규칙을 불이익하게 변경하는 것은 위법하며, 변경의 효력이 없습니다.

취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받도록 한 근로기준법을 사실상 배제하는 것이므로 제한적으로 엄격하게 해석하여야 한다. (대법원 2010. 1. 28. 선고 2009다3262 판결)

피고 법인 역시 재정상의 궁핍한 상황에서 경영합리화를 위하여 정부 감독기관의 지시에 따라 이 사건 개정을 한 것이라고 하더라도 이러한 사유만으로는 근로자집단의 동의를 받지 않아도 될 만한 사회통념상의 합리성이 있다고 볼 수 없는 것이다. (대법원 1994. 10. 14. 선고 94다25322 판결)

Q.9

노사정 합의문에는 세대간 상생고용을 구축하기 위해 임금피크제뿐만 아니라 임금체계개편이 필요하다고 하는데, 임금체계 개편까지 언급되는 이유는 무엇인가요?

A 09 정부가 직무성과급 임금체계를 다시 언급하기 시작한 것은 2012년 3월 정기상여금의 통상임금성을 인정하는 대법원 판결이 나온 때 부터입니다(금아리무진 판결). 그동안 정기상여금을 통상임금에서 제외한 채 시간외수당, 휴일가산수당, 야간수당, 연차휴가수당 등을 계산하였기 때문에, 노동자들은 받아야 할 임금보다 실제 임금을 덜 받아왔던 셈입니다.

노동부는 1개월을 초과하는 기간에 지급하는 임금은 무조건 통상임금에 해당되지 않는다고 행정해석을 하여, 수십년동안 임금체불을 방치·조장 해왔습니다. 그런데 대법원 판결 이후 노동자들이 임금체불을 바로잡기 위해 소송을 제기하자, 정부는 2013년 임금직무체계 개편을 위한 연구용역을 발주하여 2014년 4월 임금체계개편매뉴얼을 발표합니다.

정부가 제시한 올바른 임금체계 개편의 방향은 다른 아닌 통상임금으로서 '정기적·일률적·고정적인 임금' 항목을 줄이고, 차등적·변동적인 임금을 중심으로 임금체계 자체를 바꾸라는 것이었습니다. 경총도 대법원 판결 직후 바로 성명을 발표하여 '성과·직무 중심으로 임금체계를 전환하자'고 주장했습니다.

결국 정부·자본은 통상임금에 해당되는 임금항목 자체를 줄여, 회사가 적은 가산수당만으로도 초과노동을 오래 시킬 수 있는 <장시간·저임금 구조>를 유지시키고자 합니다.

18

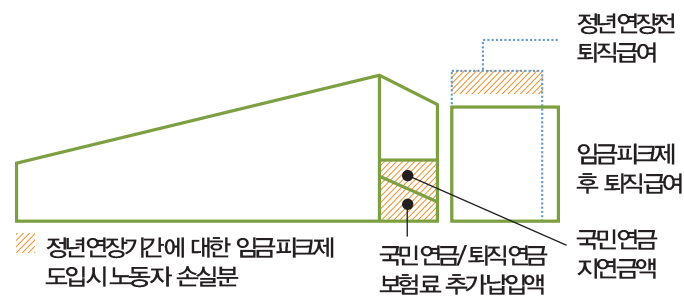
Q.10

정년연장이 도입되면 노동자가 더 오래 일할 수 있는 만큼 정년이후의 임금을 삭감하는 임금피크제를 받아들여도 손해는 아니지 않나요?

A 10 젊은 세대들이 일자리 구하기 힘든 지금, 오히려 정년이 늦춰지면 청년실업을 해결하기 더 심해질텐데, 도대체 정부는 왜 갑자기 60세로 정년을 연장하는 법을 통과시키려했을까요?

2013년 5월 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」의 개정을 통해 60세 이상 정년을 보장하도록 한 진짜 목적은 2011년 말 정부가 국민연금의 수급시기를 65세로 단계적으로 5년 더 늦춘 만큼 소득공백을 줄이기 위해서입니다.

그러니 정년이 늘어난 만큼 노동자는 연금수급시기가 더 늦어지고, 연금보험료는 더 내야 합니다. 특히 정년연장을 이유로 임금피크제를 도입하게 되면, 퇴직시 삭감된 임금을 기준으로 퇴직급여도 줄어들기 때문에, 정년연장으로 더 일해도 퇴직연금이나 퇴직일시금은 더 적어지는 손해를 볼 수 있게 됩니다.



19

Q11

**정년연장과 임금피크제를 도입만 하면
장년층 고용은 더 오래 보장해주고,
젊은 사람들의 일자리는 더 만들어 주나요?**

A 11 임금피크제는 일정연령 등에 도달한 기존 노동자의 임금을 삭감하는 것을 말하는 것일 뿐 곧바로 신규 일자리가 확대되는 것은 아닙니다. 따라서 임금피크제로 노동자들이 희생하는 것만큼 사용자도 임금삭감분 이상으로 신규의 질 좋은 일자리를 만들어야 할 의무를 명시하도록 해야 합니다. 임금피크제를 도입하고 정작 비정규직 일자리만 늘어난다면 지금과 달라질 것은 아무것도 없습니다. 청년 실업이 발생된 진짜 이유는 저임금의 불안정한 비정규직 일자리를 피하려는 것이니까요. 그런데 노사정 합의에서는 노동자들의 희생만을 의무화할 뿐 사용자의 책무에 대해서는 아무런 강제력도 두고 있지 않습니다.

그렇다면 정년연장이 장년층 노동자의 고용을 보장해주기는 하는 걸까요? 하지만 이미 우리사회에는 정리해고와 명예퇴직이라는 말로 포장된 상시적인 사직중용행위가 만연해있습니다.

노동부에서 임금피크제 성공사례로 소개한 모 업체의 경우, 2014년 임금피크제를 도입하면서 358명을 신규 채용했다고 대대적으로 선전했지만 2015년 3월 생산직 50명과 사무직 200여명을 희망퇴직으로 해고했고, 정규직의 질 좋은 일자리에 신규채용을 전혀 한 적이 없고, 오히려 물류공정을 외주화하여 비정규직을 늘렸습니다.

노동자들에 대한 정리해고와 상시적인 구조조정을 제한하고, 고용을 지속해야 할 사용자의 책임을 명확히 하지 않은 한, 임금피크제는 나이가 많은 적든 노동자의 일자리 환경을 나쁘게 만들 뿐입니다.

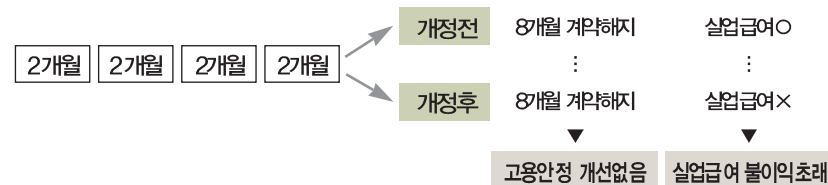
Q12

**새누리당법안에는 기간제 쪼개기계약을
제한하고, 실업급여도 더 높여준다고 하는데,
정규직보장은 아니어도
지금보다는 더 고용안정이 되는 것 아닌가요?**

A 12 기간제 쪼개기계약이 계약직 노동자의 고용을 더 오래 보장해 줄까요? 그렇지 않습니다. 기간제 계약기간 2년 중 3회로 계약갱신을 제한한다는 것일 뿐이라서 2개월짜리 계약을 3회 반복하고 8개월만에 해고하더라도 아무런 문제가 없습니다.

그나마 사용자가 2년동안 기간제 계약을 지속할 생각이 있는 경우라면 최소한 6개월 이상의 근로계약을 체결하도록 유도하는 정도의 효과를 기대해볼 수 있겠으나, 새누리당은 6개월 이상의 기간제 근로계약이 증가하며 실업급여 지급대상이 늘어날 것을 염려하여, 오히려 실업급여를 지급받을 수 있는 조건을 제한하는 고용보험법개정안을 내놓았습니다.

지금까지는 보험가입기간이 180일 이상이면 실업급여를 지급받을 수 있었으나 금번 새누리당이 내놓은 고용보험법개정안은 보험가입기간을 270일로 늘렸습니다. 통상 무급휴일인 토요일을 제외하면 기간제 계약의 근속기간이 최소한 11개월을 넘어야 하기 때문에, 7개월 이상 일했어도 실업급여를 전혀 지급받지 못하는 불리한 상황이 초래될 수 있습니다.

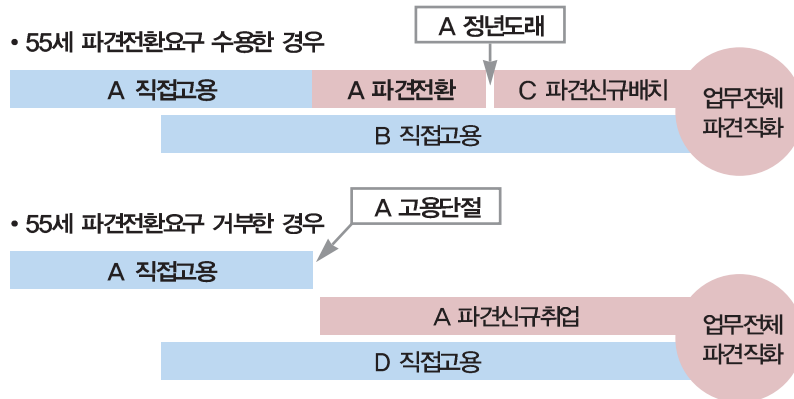


Q13

고령자에 대한 파견을 허용하면

당장 뭐가 달라지게 되나요?

A 13 현행 파견법은 파견허용업무 외에는 원칙적으로 파견을 금지하고 있습니다. 그런데 세누리당법안은 55세 이상이면 파견법상 제조업 직접생산공정과 파견절대금지업무 등 극히 제한적으로 열거된 업무 외에는 어떤 업무이건 간에 파견이 허용되도록 하겠다는 겁니다. 즉 단지 나이가 55세가 되었다는 이유만으로 같은 자리에서 똑같은 일을 계속하는데도 파견으로 전환할 것을 종용받게 될 것입니다. 개별 노동자가 파견전환을 거부하기란 쉽지 않을 테고, 계속 파견전환을 거부하면 성과평가를 핑계로 저성과자 해고를 당할 수도 있습니다(문5 읽어볼 것!). 일반적으로 55세 이후에는 모든 업종에서 파견이 허용되므로 해고당한 뒤에 찾을 수 있는 일자리도 결국 대부분 파견 일자리밖에 없게 될 것입니다.



파견전환을 수락하는 경우에도 자신은 예전과 똑같은 자리에서 똑같이 일해도 옆에서 같이 일했던 정규직과 달리 파견노동자가 돼버려 저임금과 고용불안에 시달리게 됩니다. 진짜 심각한 문제는 고령자라는 이유만으로 파견 일자리가 되어버린 뒤 해당 노동자가 일을 그만두더라도, 그 일자리는 파견으로 채워지지 정규직 일자리가 되지 않을 것입니다. 즉 같은 나이의 노동자가 같은 일을 하는데 정규직과 파견직이 혼재하는 상황이 발생하게 될 것이고, 점차 당연히 파견이 가능한 업무처럼 생각될 것입니다. 결국 고령자에 대한 원칙적인 파견 허용은 전체 노동자의 파견일 반화를 초래하게 될 것입니다.

Q14

고소득 전문직이면 파견을 도입해도 무방하지 않나요?

A 14 한국표준직업분류상 대분류1(관리직), 2(전문직)에 해당하는 세세분류 업무는 무려 800여개에 달합니다. 우리가 하는 판사, 변호사, 회계사 등 '샤'자 들어가는 업종만이 아니라 초중등교사, 유치원교사 등 흔히 접하는 업무도 들어있고, 간호사, 치위생사 등 생명, 안전을 다루는 의료업무도 포함되어 있습니다. 보험 금융관리자, 자동차품질검사 지원, 기계장치 수리지원 전문가 등은 관련업무들을 전문직으로 포장할 수 있어, 결국 누구든지 파견전환의 위협을 받게 됩니다. 또한 파견허용여부가 고령이나 고소득이라는 노동자의 개인적 속성에 따라 정해져 있지만, 한번 파견으로 외주화된 업무나 업종은 다시 노동자의 속성이 바뀐다 해도 직접고용으로 전환될 가능성은 희박합니다.

Q15

새누리당법안에서 언급된 **뿌리기업**이나 **뿌리기술**이란 말이 매우 생소한데요. 이 분야에 파견을 허용하더라도 뭐 달라지는 게 있나요?

A 15 뿌리기술이란 쉽게 말하면 산업의 근간이 되는 기본적인 작업 공정, 가령 부품의 본을 뜨기 위한 거푸집(금형)을 제작하는 일, 금형 안에 액체를 밀어넣어 부속품들을 찍어내는 일(사출성형), 이렇게 찍어나온 형체를 다듬기 위한 열처리나 표면처리를 하거나 가공된 부품들을 용접하는 등 흔히 제조업 전반에서 하는 공정기술을 뿌리 기술이라고 합니다.

이러한 제조업 전반의 공정작업을 수행하는 중소기업 또는 중견기업(자산규모 5조원 미만인 기업, 5조원 이상 기업의 주식보유가 30% 미만인 기업)을 뿌리기업이라고 칭하고 있는데 결국 대기업을 제외한 모든 제조업의 직접생산공정을 의미합니다.

현행 파견법에는 제조업 직접생산공정에 대해서는 원칙적으로 파견을 금지하고 있습니다. 그런데 새누리당법안처럼 뿌리기술에 대한 파견을 허용한다는 것은 5조원 이상의 대기업을 제외하면 원칙적으로 제조업 직접생산공정에 파견을 허용하겠다는 것입니다. 결국 대기업을 2·3차 제조업하청의 불법파견을 합법화해 주기 위해 것이라고 볼 수밖에 없습니다.



Q16

안전분야는 비정규직 사용제한을 한다고 하니 안전관련 업무를 하는 경우에는 모두 정규직 전환이 될 수 있겠죠?

A 16 28살 결혼을 앞두고 있었던 젊은 노동자가 지하철 스크린도어를 수리하다 들어오는 전동열차를 피하지 못하여 사망하였다는 뉴스를 얼마 전 접하였는데요. 철도의 시설보수, 점검정비를 하는 노동자들은 대부분 파견·하청 노동자들입니다. 안전분야의 일자리가 모두 질 좋은 정규직 일자리가 된다면 적어도 작업의 위험성을 개선하기 위한 문제제기라도 해볼 수 있었겠지요.

그런데 새누리당에서 내놓은 안전관리분야 기간제·파견금지는 이들에게는 아무 소용없는 얘기입니다. 정부가 말하는 “생명·안전과 관련한 핵심업무”는 여객운송용 기차나 지하철의 운전사와 통제실에만 국한될 뿐 철길위에서 위험작업을 해야 하는 기간제·파견노동자에게는 전혀 해당되지 않습니다.



서울 강남역 스크린도어 수리 중 사망사고 현장

Q17

새누리당법안처럼 파견과 도급의 기준을 법률에 명시하여 구분하면, 불안정한 간접고용이 줄어들게 되지 않나요?

A 17 그동안 정부는 재벌 대기업들의 사내하청 불법파견 책임을 피할 수 있도록 사내하도급 합법화 법안을 추진해왔습니다. 그런데 사내하도급법안의 추진이 여의치 않자 새누리당은 대법원이 불법파견으로 인정한 판단기준을 뒤집기 위해 파견해당기준을 축소·제한하거나 파견에 해당되지 않는 기준으로 둔갑시켜 입법화하겠다고 합니다.

대법원은 직간접적으로 업무수행에 대한 상당한 지휘감독 여부만 아니라 하청 노동자가 원청의 사업에 편입되었다고 볼 수 있는지, 계약의 성질상 하청업체의 업무상 전문성, 기술성이나 독립적·독자성이 있는지 등을 판단기준으로 삼고 있으나 새누리당법안은 업무지시감독 외에 다른 판단기준을 배제하고 있습니다.

또한 업무지시감독에 있어서, 대법원은 원청이 직접 하청 노동자에게 작업지시나 업무배치, 근태관리 등을 할 필요는 없고, 일반적·포괄적으로 작업배치변경에 대한 실질적인 권한이 있으면 족하다고 보았으나 새누리당법안에서는 개별 하청 노동자에 대한 직접적인 작업배치 및 업무상 지휘, 근태관리를 할 것을 파견인정기준으로 입법화하여 판례 기준을 협소하게 제한해버립니다.

새누리당법안의 파견인정기준

- 원청이 하청 노동자의 작업에 대한 배치 및 변경을 결정
- 원청이 하청 노동자에 대해 업무상 지휘명령을 하여 업무수행
- 원청이 하청 노동자에 대한 근로시간/휴가의 관리, 징계권 행사

한편 이미 대법원 판례로 파견에 해당되는 것으로 인정되는 징표들을 새누리당법안은 파견에 해당되지 않는 지표로 입법화하려 합니다.

가령 작업장 안전과 작업지시는 명확히 구분되는 것이 아님에도 원청은 산업안전이라는 명분으로 얼마든지 하청 노동자에게 직접 작업지시를 할 수 있게 되며, 원청의 작업지시 및 업무내용에 대한 교육훈련 등 포괄적인 작업배치명령권한의 행사는 새누리당법안에서는 이제 직업능력개발을 위한 훈련 지원으로 포장될 수 있습니다.

또한 고충처리란 인사노무관리의 가장 포괄적인 표현에 해당되는데, 원청이 하청 노동자의 인사노무에 개입하더라도 고충처리차원에서 지원한 것이라고만 하면 불법파견은 이제 합법적인 도급으로 둔갑할 수 있게 됩니다.

결국 새누리당법안은 파견도급 구분기준을 명확한다는 핑계를 삼아, 대법원의 불법파견 판단기준을 무력화시키고, 불법파견을 합법화하려는 의도로 밖에 볼 수 없습니다.

새누리당법안의 파견에 해당되지 않는 징표

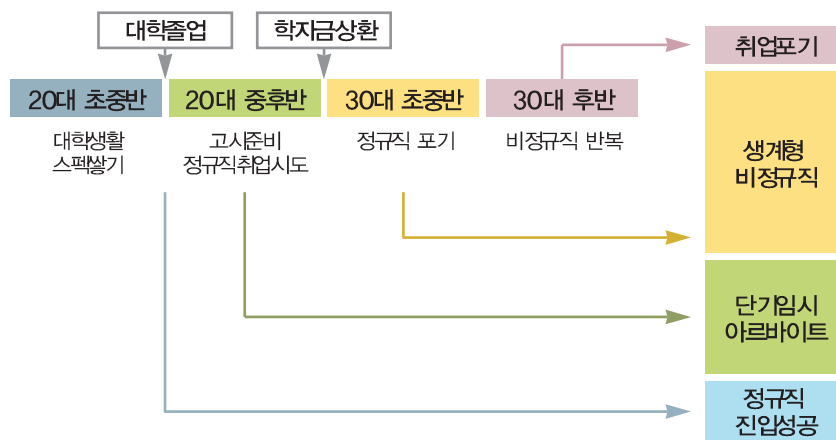
- 원청이 산업안전보건법상 의무를 이행하기 위한 조치
- 원청이 하청 노동자의 직업능력개발을 위해 훈련비용, 장소, 교재 등을 제공
- 원청이 하청 노동자의 고충처리를 위한 지원
- 원청이 경영성과에 따른 성과금을 하청업체를 통해 하청 노동자에게 분배

Q18

이번 노사정합의와 새누리당법안이 노동자들을 평생 비정규직으로 만드는 노동개악이라고 하는 이유는 뭔가요?

A 18 35세 이상에 대한 기간제 4년 연장은 한 사람의 생애주기를 따라가보면 왜 평생 비정규직을 의미하는지 알 수 있습니다.

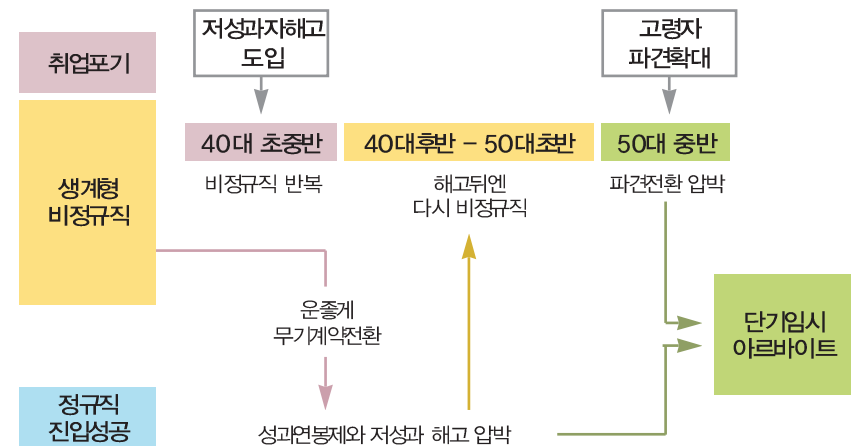
정부는 마치 청년의 비정규직 장기화를 막기 위해 기간제 4년 연장은 35세 미만인 청년에 대해서만 적용하지 않는다고 하였지만, 이미 청년 일자리에 질 좋은 정규직 일자리가 거의 없습니다. 그래서 청년들은 30대 초중반까지 단기 아르바이트를 하며 취업고시생으로 자신의 삶을 저당잡힌 채 정규직이라는 바늘구멍을 통과하려고 취업시기를 늦춥니다.



그렇지만 취업전쟁에서 살아남지 못한 채로 결혼·부양·생계에 대한 압박이 한계에 다다르는 30대 초중반이 되면 결국 묻지마 비정규직 취업을 할 수밖에 없게 됩니다.

여성의 경우에도 20대 후반까지는 취업준비를 하다 취업포기를 하거나 계약직으로 일하다 임신·출산으로 경력단절을 하게 되면, 육아를 병행할 수 있는 재취업의 시점에는 30대 중후반 이후에는 4년짜리 평생 기간제 일자리로 채워지게 될 것입니다.

현행 기간제법에 따라 기간제 사용 2년 뒤 정규직으로 전환했던 사용자들조차도 새누리당법안대로면 4년까지 더 싼값에 기간제로 사용할 수 있기 때문에 정규직전환을 하지 않게 될 것이고, 운 좋게 정규직이 된 경우에도 30-40대를 성과연봉제와 성과평가를 통한 저성과자해고에 항상 노출됩니다. 정규직이든 기간제 사용 뒤 4~5차례의 계약해지가 반복되고 나면 55세 고령자 파견으로 이어질 수밖에 없기 때문에, 새누리당법안의 비정규직 개정안은 평생 비정규직화의 발판이 될 것입니다.

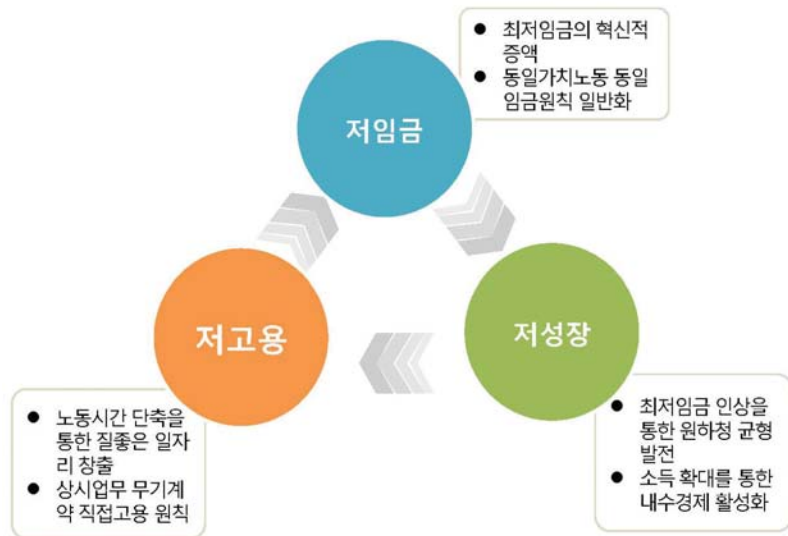


Q19

청년실업해결을 위해서는 불가피하게 희생을 감수할 수밖에 없다고 생각되는데 다른 대안이 있나요?

A 19 청년실업이 심각하다는 점에 동의하지 않는 사람은 없을 겁니다. 그럼 청년일자리의 진짜 문제는 뭘까요? 청년들의 취업경로를 살펴보면 쉽게 알 수 있습니다. 저임금에 인간대접도 제대로 받지 못하는 평생 비정규직이 되고 싶지 않기 때문에 단기 아르바이트를 전전하더라도 질 좋은 정규직 바늘구멍을 통과하기 위해 수많은 젊은이들이 고시나 대기 업 취직시험에 목을 맬 수밖에 없습니다.

진짜 청년실업대책은 더 이상 질 나쁜 비정규직 일자리를 만들지 못하도록 하는 것, 하루 8시간만 일해도 인간다운 생활이 가능한 생활임금이 보



장되는 양질의 일자리를 많이 만들어내는 것입니다.

따라서 비정규직을 없애기 위해 “상시업무에 대한 직접고용원칙과 무기계약원칙을 명문화”해야 합니다. “최저임금을 대폭 인상”시켜 최소한의 인간다운 삶을 보장하고, 무엇보다 이런 일자리를 많이 만들어 내기 위해 주 40시간 수준으로 실노동시간을 혁신적으로 단축하고 노동시간을 줄인 만큼 새로운 정규직 일자리를 만들도록 의무화하는 고용정책기본방향을 입법화해야 합니다.

Q20

노동시간을 단축하고 최저임금을 높이면 좋겠지만 영세한 사용자가 감당하기 어려울텐데 실현가능한 것인가요?

A 20 가능합니다. 소득향상과 고용안정은 전 국민의 소비를 증가시키고, 이는 다양한 시장에 골고루 성장을 가져올 수 있습니다. 특히 최저임금의 혁신적인 상향은 원하청 간의 균형발전을 이끄는 원동력이 될 수 있습니다. 그동안 원청의 단기후려치기로 중소영세기업들은 연쇄적인 저임금화와 저성장에 시달려야 했고 전 산업적으로는 기형적인 재벌 살찌우기를 초래하였지만, 최저임금 인상을 근거로 중소하청업체들과 노동자들이 원청에 대한 도급단가 인상을 요구할 수 있기 때문에 산업 전반의 균형발전이 가능해집니다.

재벌에 편중된 부를 중소영세기업과 노동자들에게 제대로 나누어주도록 재벌을 규제해야 크고 작은 시장과 상권들이 함께 성장할 수 있기 때문에 부의 불균형한 배분을 완화하는 것(재벌 규제)은 경제성장의 해법입니다.

내 삶을 바꾸는 상콤한? 노동지옥 드링크!

주는대로 마실건가요?

삶이 팍팍하면 주변에 가장 가까운 사람에게 짜증을 내죠?

정부가 교묘하게 이용하는 심리전도 바로 진짜 짜증의 원인제공자가 아니라 내 주변의 나와 별반 다르지 않은 처지의 사람들에게 적대감을 표현하게 합니다.

비정규직이 많아지자 돈 더 버는 정규직이 밉고, 나는 희망퇴직 당했는데 아직 직장에 다니는 장년 노동자가 밉고, 취업준비생은 군대 안간 여자애들이 내 일자리를 뺏는다며 증오하라고 부추깁니다.

정부와 재벌은 질 좋은 일자리의 근간이 되는 해고로부터의 보호, 저임금으로부터의 보호, 장시간 노동으로부터의 보호를 규정한 노동법을 송두리째 무너뜨리면서도, '어차피 넌 비정규직이라서 노동법의 보호제도가 없는 거나 마찬가지니까 신경 쓰지 말라고, 좋은 직장을 가진 몇몇이 부리는 욕심이니 이 기회에 마음껏 미워하라'고 합니다.

하지만 지금 내 일자리도 옳지 않는데 모두 그런 지옥으로 내려오라고 하는 게 정말 잘하는 일일까요? 지금 내 직장은 무사하니 나만 아니면 된다고, 길거리로 떠밀려 나는 이들을 외면할 건가요?

지금 돌아서면, 미래의 '내' 일자리도, 우리 아이들의 일자리도 모두, 아무도 바라지 않았던 일자리, 노동지옥이 될 겁니다.

불만스러운 지금의 삶을 바꾸는 길은 "지금 개혁해야 할 대상이 노동, 노동자, 노동조합이 아니라 사람들을 쉽게 쓰고 버려도 된다고 말하는 정부의 노동개혁"이라고 외치고, 일하는 사람에게 진정 올바른 일자리를 만들어갈 방법을 함께 찾는 것입니다.





전국민주노동조합총연맹 법률원

권두섭 변호사(법률원장)

장종오 변호사	김 진 변호사
임선아 변호사	김세희 변호사
조세화 변호사	정은정 송무국장
박미숙 총무차장	박한백 송무차장

전국민주노동조합총연맹 법률원 대전사무소

최영연 노무사

전국민주노동조합총연맹 법률원 충북사무소

하태현 노무사

전국민주노동조합총연맹 법률원 광주사무소

김성진 변호사	
이영조 법규국장	박 설 송무부장

전국교직원노동조합

강영구 변호사

전국사무금융노동조합 법률원

차승현 변호사
신은정 노무사(법규국장)

전국금속노동조합 법률원

송영섭 변호사(법률원장)

조현주 변호사	박주영 노무사
장석우 변호사	박현희 노무사
탁선호 변호사	문경근 법규국장
정준영 변호사	권영혜 송무국장
박현숙 총무국장	이기범 송무부장
김산민 총무국장	염정화 송무차장

전국금속노동조합 법률원 경남사무소

김태욱 변호사	최영주 노무사
김두현 변호사	전경화 법규국장

전국금속노동조합 법률원 충남사무소

김유정 변호사	이용진 노무사
박상수 송무부장	

전국공공운수노동조합 법률원

권두섭 변호사(법률원장)

우지연 변호사	
신선아 변호사	강민주 노무사
김영관 변호사	고관홍 노무사
이 석 변호사	박용원 노무사
이승민 송무국장	공지연 송무부장

