

재벌천국 노동지옥

비정규직 종합대책?

번지르르한 말 뒤에 감춰진 노동지옥 시나리오

노동시장 구조개악에 대한 의혹, 20문 20답



퍼 낸 날 2015년 3월 5일
 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
 고관홍 | 전국공공운수노동조합법률원 공인노무사

박근혜정부의 뼈 속까지 자본지상주의의 결정판! 비정규직 종합대책을 파헤친다!

2014년 하반기, 박근혜정부는 비정규직 종합대책을 내놓겠다고 하더니, 비정규직 보호를 가로막는 원인으로 노동시장 이중구조가 문제라고 지적하면서 정규직 과보호를 없애야 한다고 공공연히 말하기 시작했습니다.

정규직 과보호론이라는 듣보잡 발언은 마치 정규직 처우를 낮추면 당연히 비정규직 보호가 가능할 것처럼 국민들을 현혹하는 조삼모사식 논법입니다. 더 기막힌 것은 '내가 못 받는 혜택, 남도 누리지 못하게 하겠다'는 차사한 놀부 심보, 그 이상도 이하도 아닌 이러한 발언에 국민들이 호응하리라 생각했다는 것이지요. 정부가 우리나라의 국민성을 얼마나 천박하고 하등하게 여기는지 경악을 금할 수 없습니다.

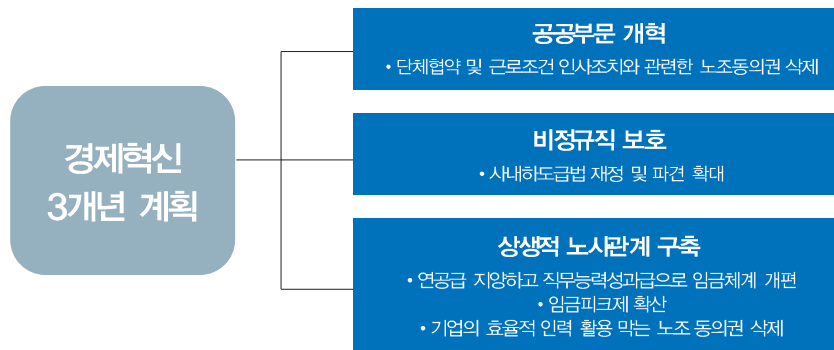
그런데도 정부는 파견의 합리화나 정상화, 기준의 명확화와 같이 그럴듯한 말로 비정규직 확대 시도와 노동권 하향평준화의 민낯을 가리고 있습니다.

이 글에서는 비정규직 보호인 듯, 보호 아닌, 보호 같은! 비정규직 종합대책안의 알쏭달쏭 미사여구 속 숨어있는 진실을 20문 20답으로 풀이해드립니다.

Q1

이번 비정규직 종합대책은 어떤 배경에서 나오게 된 것인가요?

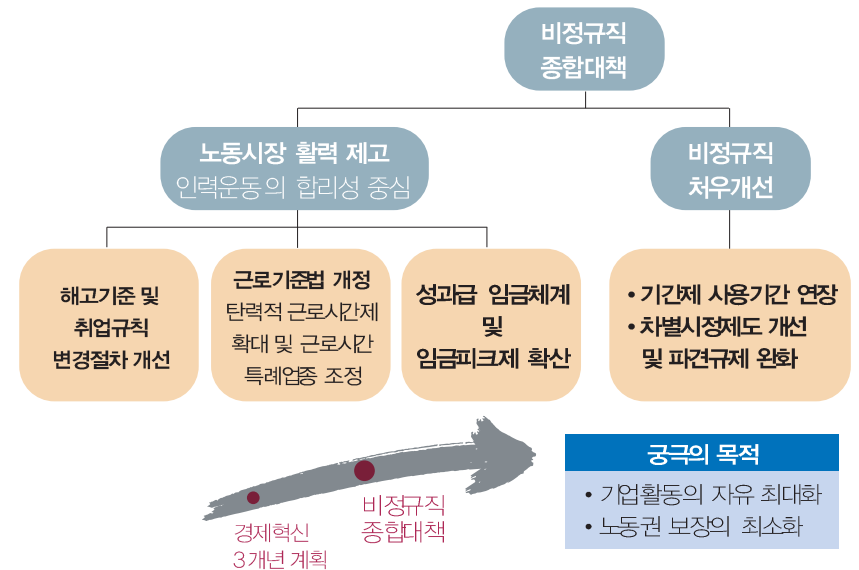
A 01 정부는 이번 비정규직 종합대책이 2014. 12. 23. 노사정위원회에서의 노동시장 구조개선 원칙·방향에 관한 노사정합의서에 기초하여 제출된 것이라고 말하지만, 이 대책은 이미 2014. 2. 정부의 경제혁신 3개년 계획에 의해 작년 초부터 추진되어온 경제활성화 계획의 일환입니다. 정부의 경제혁신 3개년 계획의 주요내용은 ▲공공부문 개혁을 명목으로 단체협약 및 근로조건, 인사조치와 관련한 노조 동의권을 삭제하는 것 ▲비정규직 보호를 명분으로 한 사내하도급법 제정 및 파견 확대 ▲상생적 노사관계 구축이라는 미명 하에 연공급을 지양하고 직무능력성과급 임금체계 개편과 임금피크제 확산, 기업 내부 유연성 확보를 위해 기업의 효율적 인력 활용을 가로막는 노조동의권 삭제등 불합리한 관행을 개선하는 것을 언급하고 있습니다.



Q2

금번 비정규직 종합대책의 주요내용은 무엇인가요?

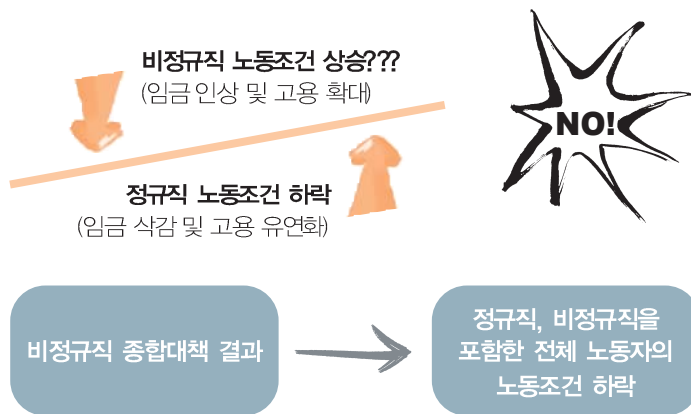
A 02 정부의 비정규직 종합대책은 크게 비정규직 처우개선과 노동시장 활력제고를 기본 축으로 하고 있습니다. 비정규직 처우개선은 기간제 사용기간을 연장하고 차별시정제도를 개선, 파견규제를 완화하는 것을 주요 내용으로 하고 있고, 노동시장 활력제고는 인력운영의 합리성을 높여 정규직 채용여력을 확대한다는 점을 명분삼아 해고기준 및 취업규칙 변경절차를 쉽게 바꾸고, 연장근로시간 및 탄력적 근로시간제 확대, 성과급 임금체계와 임금피크제의 확산을 주된 내용으로 삼고 있습니다.



Q3

비정규직 대책에 정규직 과보호가 거론되는 이유는 무엇인가요?

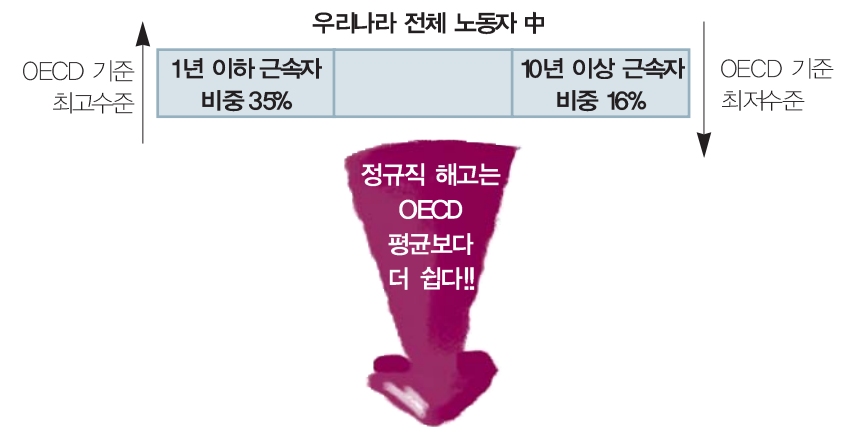
A 03 정부는 기존 정규직에 대한 과보호 제도를 없애 정규직의 임금을 깎고 고용을 유연하게 하면, 그 결과로 비정규직의 노동조건이 나아질 것이라 주장합니다. 그러나 정부의 이러한 논리는 사실이 아닙니다. 성과급 및 임금피크제 도입으로 정규직의 연공급 임금을 삭감한 결과, 정규직과 비정규직간 임금격차가 줄어드는 것은, 전체 노동자들의 임금하락을 의미할 뿐 비정규직 임금개선을 의미하지는 않기 때문입니다. 이번 정부 정책 어디에도 정규직의 임금을 삭감하거나 고용을 유연하게 한 만큼 비정규직의 임금을 인상하거나 고용을 확대하는 유인이나 강제력 있는 대책이 포함되어 있지 않다는 점을 보면, 국민을 기만하는 흑세 무민에 불과함을 쉽게 알 수 있습니다.



Q4

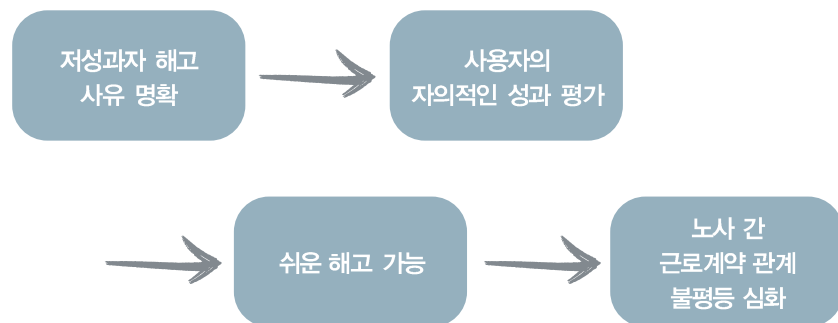
다른 나라에 비해 우리나라의 해고규제가 정말 기업 활동이 힘들 정도로 경직되어 있나요?

A 04 우리나라의 해고유연화와 고용불안은 단연 세계최고수준입니다. 우리나라 전체 임금근로자 중 10년 이상 근속자는 16% 수준으로 OECD 최저수준에 불과한 반면 1년 이하 단기근속자 비중은 35%로 OECD 최고입니다. 즉 25살에 입사해서 35살까지 버틴 사람은 100명 중 16명 뿐이라는 겁니다. 이 16%도 정리해고나 희망퇴직, 상시적 구조조정 등 수많은 고용불안에 시달리게 되고 60세 정년까지 가는 사람은 보통 5~6%에 불과합니다. 실제 OECD 34개 회원국 중 일반해고와 정리해고에 대한 고용보호지수는 2.17로 22위에 해당되고, 34개 회원국 평균인 2.29보다 낮은 수치입니다. 즉 정규직 해고가 OECD 평균보다 더 쉬운 것으로 나타났습니다.



Q5 해고절차와 기준을 명확히 한다는 것은 해고남용을 막는 것이 아닌가요?

A 05 해고절차와 기준을 명확히 한다는 명분으로, 저성과자에 대한 해고사유를 명확히 하는 것은 결국 실적이나 성과를 문제삼아 해고하는 것을 가능하게 합니다. 사용자는 교정기회를 부여한다는 이유로 직무변경이나 배치전환, 임금저하 등 실적압박을 하고, 나중에 교정기회가 저성과를 이유로 한 해고사유로 둔갑하여 더 쉽게 해고시킬 수 있게 됩니다. 특히 대부분의 직무는 개별 성과평가가 용이하지 아니하기 때문에 성과평가는 대체로 사용자의 주관적인 평가에 좌우될 소지가 큼니다. 결국 사용자의 자의적인 성과평가에 따라 해고될 위험이 커지기 때문에 노사 간 근로관계의 균형은 더욱 불공평하게 기울어지게 될 것입니다.



Q6 원래 저성과를 이유로 해고할 수는 없었던 것인가요?

A 06 과거 경제위기를 핑계로 사무직이나 금융권 등을 중심으로 업무성과나 근무평정이 나쁘다는 빌미로 전환배치나 대기발령 등 불이익한 인사상 조치가 확산되었고, 이 과정에서 사직을 종용함으로써 사실상 정리해고제한요건을 회피하려는 시도가 있었습니다. 그러나 노동자의 과실 등 구체적인 비위행위 없이 저성과자라는 이유만으로 해고나 면직을 하는 경우는 거의 드물었고 업무처리상 과실이나 근태불량 등을 문제삼아 징계를 하는 경우에도 징계양정이 과도한지 여부를 고려해왔습니다. 따라서 근평이 낮다는 이유만으로 징계해고를 하더라도 근로관계를 단절할 만한 중대한 과실이 없는 한 부당해고로 판단되어왔던 것이 그간의 판례 태도입니다.

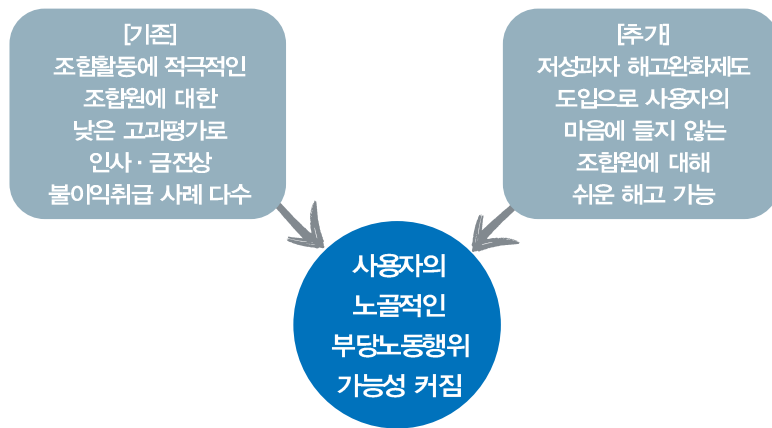
이 사건 징계사유인 주식납입금 수납대행업무 부당취급 및 예금잔액증명서 부당발급관련 부하직원 감독소홀은 고의에 기한 중한 행위가 아니고 금품수수 등 개인적인 비행이 개재되지 않았으며, 참가인 은행에 기관경고 외에 실제 금전적 손해가 발생한 것이 아니었다. 원고에게 가장 무거운 징계인 면직처분과 원고2에게 감봉 3월과 실질적으로 1년 4개월에 이르는 정직처분을 한 것은 그 징계양정이 지나치게 과중하여 재량권을 남용하였다. (서울행법원 선고, 2005구합31290, 대법원 2007. 10. 12. 선고, 2007두15896 심리불속행 상고기각확정)

정부 대책은 마치 저성과자에 대한 개선기회 등 사전절차만 거치면 저성과만을 이유로 해고시킬 수 있다는 가이드라인을 만들어 사실상 판례의 해고제한법리를 약화시키려는 편법입니다.

Q7

그렇다면 저성과자 해고완화제도가 노동조합에는 어떤 영향을 미치게 되나요?

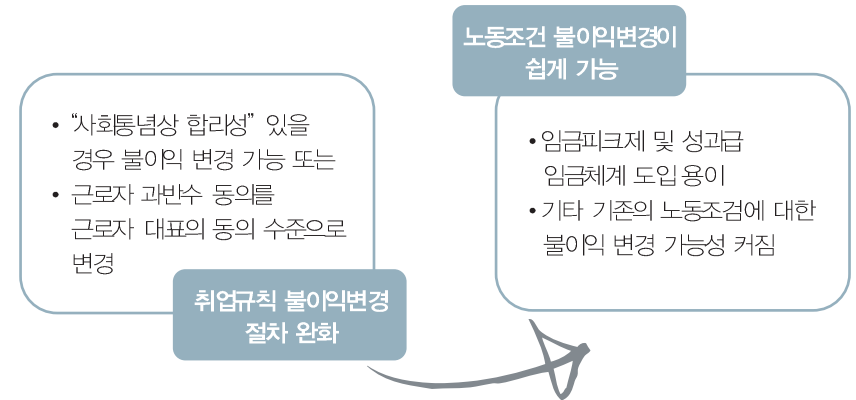
A 07 그동안 사용자가 해고제한규정을 회피하면서 특정 노동자의 사직을 종용하기 위해 일부러 저성과를 부여하고, 저성과를 문제삼아 원격지로의 전환배치나 임금저하 등을 통해 사실상 노동자에게 불이익을 강요하는 방식으로 인사권을 행사하는 일이 많았습니다. 특히 노동조합 활동에 반감을 가진 사용자가 쟁의행위에 참여하는 등 조합활동에 적극적인 조합원에 대해서 낮은 고과평가를 하여 인사상·금전상 불이익을 주기도 하였습니다. 그런데 저성과자 해고가 허용되면, 사용자의 맘에 들지 않는 노동자에게 낮은 고과평가를 줘서 해고까지 시킬 수 있게 됩니다. 따라서 저성과자 해고완화제도는 사실상 인사권 남용을 통해 부당노동행위를 해왔던 사용자들에게 면죄부를 주는 셈이 될 것입니다.



Q8

취업규칙 변경절차를 쉽게 하려는 목적이 무엇인가요?

A 08 정부는 “정년연장, 임금피크제 도입 등 근로환경 변화에 따른 근로조건의 합리적 적용을 위해” 취업규칙 변경절차를 개선하겠다고 말하고 있습니다. 즉 임금피크제 및 성과급 임금체계를 도입하기 쉽게 바꾸려는데 그 목적이 있음을 알 수 있습니다. 정부는 취업규칙 변경시 ‘사회통념상 합리성’이 있다면 과반수 노동조합 또는 근로자 과반수의 동의를 거치지 않아도 불이익변경을 할 수 있도록 규정을 완화하거나, 근로자 과반수의 동의를 근로자대표의 동의 수준으로 완화시켜 노동자들의 반대에도 불구하고 사업주의 의도대로 근로조건의 불이익변경을 추진하려 하고 있습니다.



Q9

취업규칙을 쉽게 변경하여도 단체협약으로 막을 수 있는 것 아닌가요?

A 09 정부는 취업규칙 불이익변경절차를 완화시키는 데에 그치지 않고, 단체협약에 대해서도 노동조합의 동의권한 등을 삭제하려는 시도를 추진하고 있습니다.

지난 1월 13일 정부의 2015년 업무보고에서 고용노동부는 올해 배치전환 규제 등 단협상 불합리한 관행을 개선하기 위한 가이드라인을 마련하고, 관련 조문을 삭제, 변경하도록 적극 지도를 하겠다고 밝혔습니다. 이미 2014년 2월 경제혁신 3개년계획에서 이러한 의도를 드러낸 적이 있습니다. 당시 정부는 조합원의 전환배치 등 인사조치에 대해 노조 동의를 받도록 한 단체협약 규정을 기업의 효율적인 인력 활용을 가로막는 인사권 침해로 보고 이를 개선하겠다고 하였고, 이번 경제혁신 3개년 계획 중 2년차 추진과제 중 하나로 이를 구체화한 것입니다.

노동부의 「일자리 창출을 위한 노동시장 구조개선」 2015. 1. 13 업무보고 18쪽

노동관계 경쟁력 1 자율과 책임 강화

- 생산성 교섭문화를 정착시켜 소모적 교섭비용을 감축
- 생산성 목표 초과달성시 기본인상분에 더하여 일정비율 추가인상분을 지급하는 소위 '생산성 임금협약' 확산 적극 지도
- 배치전환 규제 등 다협상 중 불합리한 내용의 개선, 부당노동행위·불법파업 근절 등 불합리한 협약·관행을 개혁

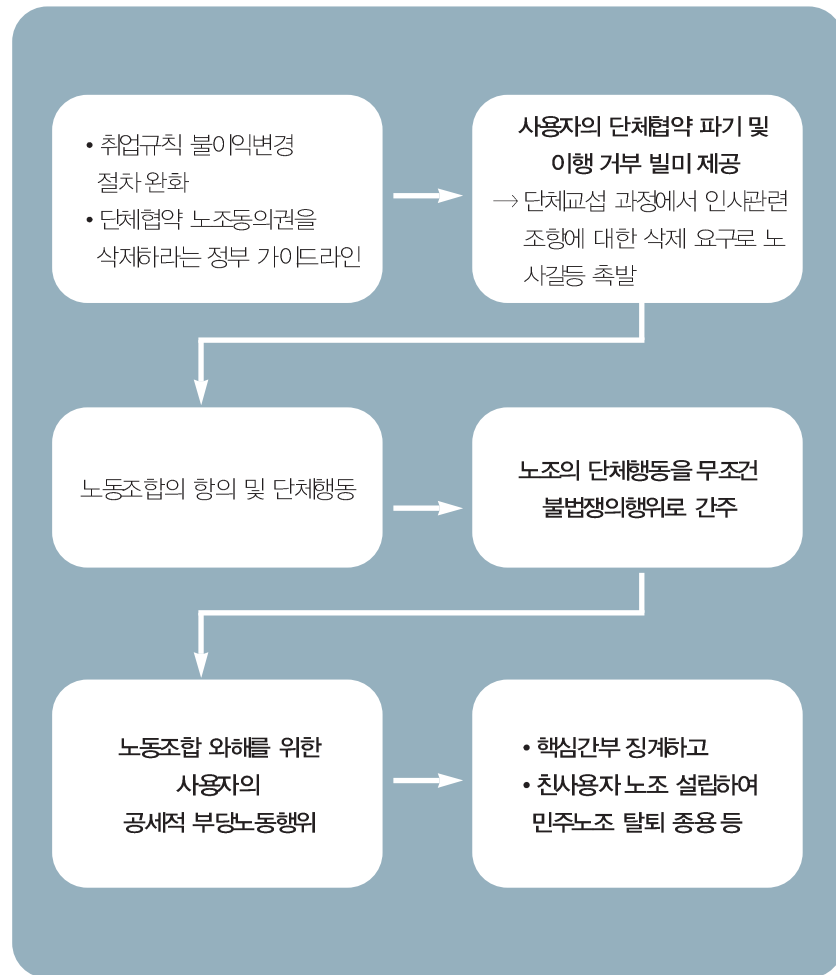
Q10

그렇다면 취업규칙과 단체협약 변경 절차 완화 방침이 노동조합활동에는 어떤 영향을 주나요?

A 10 2010년 전임자급여금지 및 복수노조 창구단일화제도 도입 당시, 공세적인 노조파괴의 피바람이 정부의 비호 아래 어떻게 몰아부쳤는지 기억하고 있을 것입니다. 그 때 노동부는 전임자급여금지규정을 이유로 노사 간 편의제공 관행을 부당노동행위로 보아 단체협약 시정명령을 하였습니다. 이후 노동부가 부당노동행위 전수조사를 실시하자 사용자들은 이를 핑계로 노사 간 모든 편의제공과 평화적 관행을 백지화하여 노사 갈등을 촉발시킨 후 친사노조를 만드는 등 기획적인 노조파괴를 자행하였습니다.

마찬가지로 단체협약의 노조동의권 등을 삭제하라는 정부의 가이드라인은 기업에게는 현행 단체협약을 파기하고 그 이행을 거부해도 좋다는 핑계를 만들어 줍니다. 즉, 사용자는 단체교섭 과정에서 인사·경영권과 조급이라도 관련된 사항은 모두 사용자의 권한을 침해한 것이므로 삭제할 것을 요구하며 노사갈등을 촉발시킬 것이 예상됩니다.

만약 노동조합이 이에 항의하여 단체행동을 할 경우, 사용자는 그러한 단체행동이 무조건 불법쟁의행위라고 몰아부쳐 핵심간부들을 징계해고하는 한편, 친사노조를 설립하여 조합원들에게 노조탈퇴를 종용하는 등 노동조합을 와해시키기 위한 공세적인 부당노동행위를 할 가능성이 커집니다.

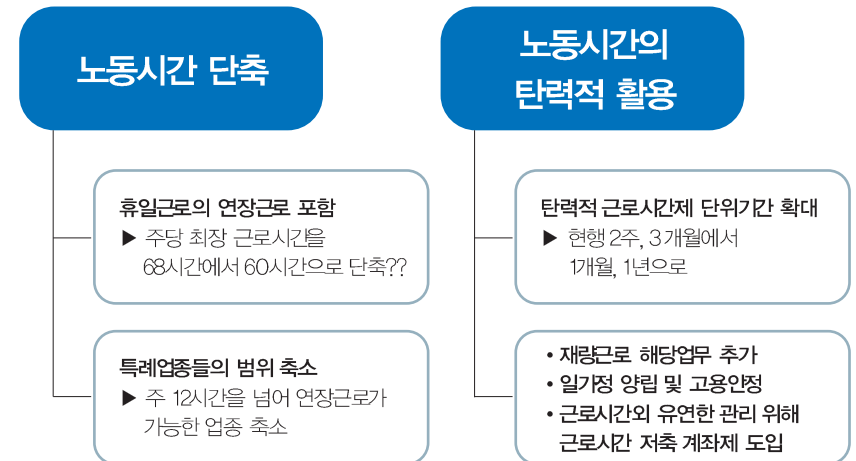


Q11

정부가 노동시장 활력 제고의 일환으로 언급하고 있는
**“노동시간의 단축과 탄력적
 활용”**이란 어떤 내용인가요?

A 11 ‘노동시간 단축’과 관련한 핵심대책은, 휴일근로도 연장근로에 포함시켜 근로기준법상 연장근로시간 제한을 적용하겠다는 것입니다. 대신 주 12시간의 연장근로 제한에 8시간을 추가 연장할 수 있도록 허용하겠다고 합니다. 정부는 이러한 법개정이 현행 주당 최장 근로시간을 68시간에서 60시간으로 줄이는 것이라고 주장하고 있습니다.

한편 ‘노동시간의 탄력적 활용’이란 탄력적 근로시간제의 단위기간을 현행 2주에서 1개월로, 3개월에서 1년으로 연장하도록 법개정을 하겠다는 것입니다.



Q12

노동시간이 단축되면 '저녁이 있는 삶' 이 가능하게 되는 것 아닌가요?

A 12 ▶ 현행 근로기준법에서는 주 40시간의 법정기준근로시간에 연장근로 상한인 주 12시간을 더하여 주당 최대 52시간까지만 연장근로시간을 제한하고 있습니다. 하지만 정부대책은 상기의 52시간에 추가연장 8시간을 더 할 수 있도록 법 개정하겠다는 것이어서, '노동시간 단축' 이 아니라 주당 최대 52시간에서 60시간으로 '노동시간이 연장' 되는 셈입니다.

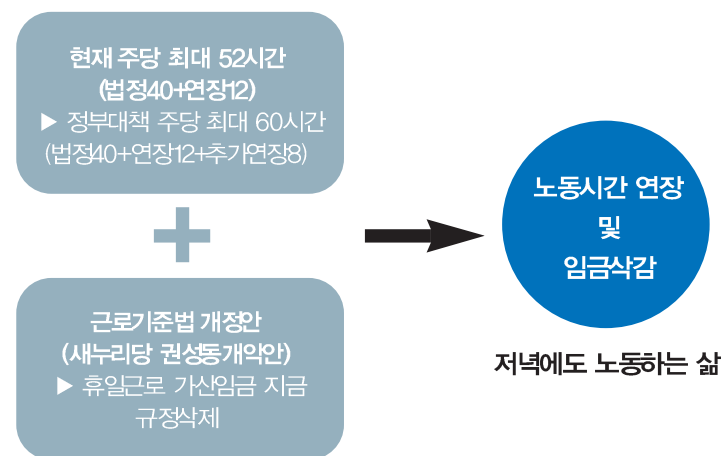
노동부는 연장근로와 휴일근로의 명칭이 구분되어 있기 때문에 휴일근로는 연장근로에 포함되지 않고, 주당 최대 근로시간은 법정근로시간 40시간 + 연장근로 12시간 + 휴일근로 16시간(8시간×02일), 총 68시간이 된다는 점을 전제로 하고 있습니다. 정부의 법 개정안은 휴일근로를 연장근로에 포함하고 기존 연장근로 12시간에 추가연장근로 8시간을 인정해도 60시간이 되므로 '노동시간 단축' 이라고 주장합니다.

근로기준법	40 법정근로	12 연장근로	52
법원해석	40 법정근로	12 연장근로 (잔업)	16 휴일근로 (특근)
노동부해석	40 법정근로	12 연장근로 (잔업)	16 휴일근로 (특근)

하지만 휴일근로는 일하지 않아도 되는 날 일하는 것이기 때문에 그 자체로 법정근로시간에 해당하지 않는 연장근로입니다. 근로기준법은 법정 최저기준으로서 근로시간의 한도를 정하면서 법정근로와 연장근로시간만으로 제한하고 있으므로, 당연히 연장근로에 포함하여 근로기준법상 주 12시간의 연장근로 한도를 지켜야 함에도 정부는 자의적인 법해석을 근거로 근로기준법을 개악하려 하고 있습니다.

특히 현행법은 연장근로나 휴일근로 모두 통상임금의 50%를 가산하여 수당을 지급하도록 하고 있는데, 정부의 법개정안은 가산임금 지급규정에서 휴일근로를 삭제하려 하고 있습니다. 이는 사용자가 휴일근로를 시켜도 가산임금을 지급하지 않을 수 있게 하는 것, 즉 직접적으로 노동자들의 임금을 저하시키는 것을 목적으로 하는 법 개정입니다.

결국 정부의 노동시간 단축 대책은 실제로는 임금 저하와 노동시간 연장을 의미하는 것이어서, 절대 노동자들에게 생계의 부담 없이 여가를 보장하는 '저녁이 있는 삶' 의 모델이 될 수 없습니다.



Q13

노동시간을 탄력적으로 활용하면 필요에 따라 노동시간을 배분하고 여가시간을 효율적으로 사용할 수 있지 않나요?

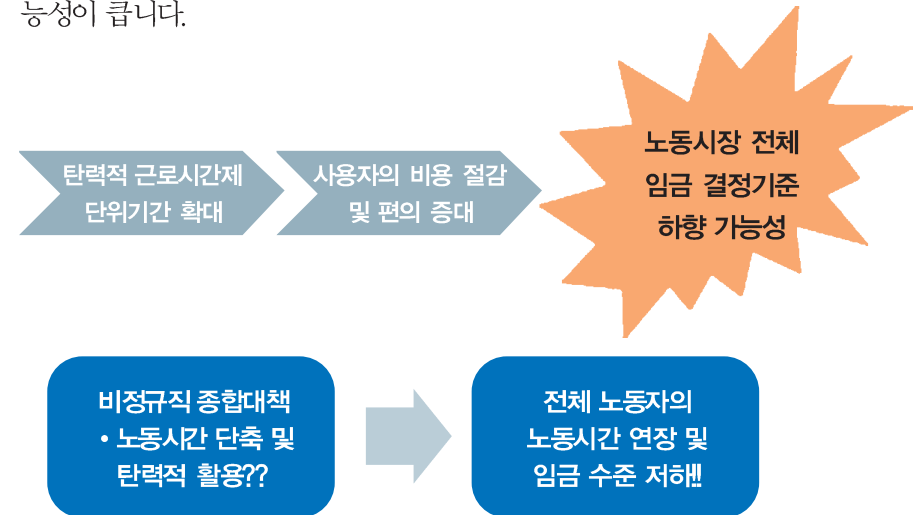
A 13 탄력적 근로시간제이란 일정한 단위기간의 근로시간을 평균 하여 법정근로시간을 초과하지만 않으면 사용자가 특정 주에 법정 최대 근로시간 이상 일을 시켜도 무방하고, 연장근로 가산수당의 지급의무도 면제해주는 제도입니다. 따라서 탄력적 근로시간제도의 단위기간이 길어 질수록 특정주의 근로시간이 더 늘어날 수 있는 반면, 노동자에게 가산임금은 주지 않기 때문에 임금상 불이익은 더 커지게 됩니다.

그래서 현행 근로기준법에서는 탄력적 근로시간제의 단위기간을 2주와 3개월로 제한하였던 것인데, 2주 단위기간을 1개월로, 3개월의 단위기간을 1년으로 연장하려는 정부의 법 개정방안은 결국 노동자에게 임금은 더 보장해주지 않으면서 연장근로시간을 늘려 노동시간의 안정성을 해치게 됩니다.

특히 특정주의 근로시간을 개별 노동자가 선택하는 것이라면 여가시간을 자유롭게 활용하는 제도가 되겠지만, 연장근로로 생계수준의 임금을 확보하는 대부분의 노동자들이 임금저하를 감수하고 이를 선택하기를 기대하기는 어렵습니다. 반면, 취업규칙 변경이나 노사협의회 결정만으로 탄력적 근로시간제도를 도입할 수 있기 때문에, 탄력적 근로시간제는 본질적으로 사용자의 경영편의에 따라 선택되는 제도에 가깝습니다.

게다가 정부의 금번 대책상 취업규칙 불이익변경이 더 쉬워지게 된다면 (문8 참조) 탄력적 근로시간제의 단위기간을 늘리는 정부대책은 기업의 선호에 따라 다양한 방식으로 노동자의 근로시간을 늘였다 줄였다 할 수 있으면서도 추가적인 비용부담은 없기 때문에 전산업적으로 탄력적 근로시간제를 확산시키는 계기가 될 수 있습니다.

결국 탄력적근로시간제 단위기간 확대로 노동자들의 임금은 저하될 수밖에 없고 장기적으로는 전체 노동시장의 임금결정기준 자체가 낮아질 가능성이 큼니다.



해고제도를 완화하고 취업규칙도 쉽게 개악하면서 정부가 정작 비정규직을 직접 보호하는 대책으로 무엇을 제시하고 있나요?

A 14 우선 기간제 보호방안과 파견 보호방안, 비정규직 차별 대책으로 크게 구분됩니다. 기간제 보호대책으로 나온 대표적인 세 가지 정책은 ▲3개월 이상 근무한 기간제 및 파견 노동자에 대해 퇴직급여 적용을 확대하겠다는 것과 ▲기간제 근로계약기간을 2년에 3번까지만 갱신할 수 있도록 제한(조개기계약 제한)하고 ▲기간제 사용기간을 2년을 초과하여 2년을 더 사용할 수 있도록 하겠다는 것(기간제 사용기간 연장)입니다. 기간제 사용기간 연장은 기간제법상 2년의 기간제 사용기간을 초과하지 못하도록 한 법규정을 개정하여, 35세 이상 기간제 노동자가 신청을 하면 2년에 한하여 추가로 기간제 연장계약이 가능하도록 하겠다는 것입니다. 그리고 연장 이후 정규직 전환없이 계약을 종료하면 연장된 기간의 임금 총액의 10%를 이직수당으로 지급하도록 하는 법규정을 도입하겠다는 것이고, 이러한 사용기간 연장은 기간제 근로계약만이 아니라 파견계약에서도 동일하게 적용시키겠다고 합니다.

또한 간접고용과 관련한 주요정책은 크게 세 가지로, ▲파견합리화라는 명분으로 파견대상 및 업종제한을 완화하여 고령자와 고소득전문직의 파견을 확대하는 것과 ▲원청의 사용자가 불법파견 책임부담 없이 하청노동자에 대한 산업안전, 복지, 훈련에 대한 지원을 할 수 있도록 파견-도급 판단기준에서 원청의 배려를 불법파견 징표에서 제외하는 가이드라인

을 만들겠다는 것, ▲특수고용근로자의 사회보험확대와 가시종사자 고용 촉진법률을 제정하여 비공식노동을 공식화함으로써 고용율을 높이고자 합니다.

한편 정부는 그간 차별시정제도가 거의 활용되지 않았던 문제점을 개선하기 위해 ▲비정규직을 조합원으로 한 노동조합에게도 차별시정신청권을 주도록 법개정을 하겠다고 합니다. 그리고 차별임이 확인되면 비정규직 노동자 개인만이 아니라 ▲사업장내 고용형태가 같은 노동자들 모두 차별이 시정되도록 시정명령의 내용을 확대하는 업무처리지침 변경을 하고, 전 직원에게 동일하게 적용되어야 하는 ▲복리후생적 급부는 비교대상 없이도 차별을 판단할 수 있도록 행정지도를 강화하겠다는 것을 주요 내용으로 합니다.

정부 비정규직 종합대책 주요 내용

※상시·지속업무는 2015년까지 정규직 전환 추진

분류	내용
기간제(계약직) 	1년 이상 일해야 주던 퇴직금을 3개월 이상만 일해도 지급 (파견도 동일)
	중소기업 기간제근로자 정규직 전환 때 인상된 임금의 50%를 1년간 지원 (월 50만원 한도)
	2년 동안 3번까지만 계약갱신 제한
차별시정제도	35살 이상 노동자 신청 때 2년 사용기간 뒤 2년 추가계약 가능. 연장 이후 사용자가 정규직 전환하지 않으면 연장 뒤 임금 총액의 10%를 이직수당으로 지급 (파견도 동일)
파견	당사자만 할 수 있는 노동위원회 차별시정 신청을 소속 노조가 대신 할 수 있는 권한 부여
도급	55살 이상 고령자·고소득 전문직의 파견 허용 확대
특수고용 노동자	원청이 하청 노동자의 산업안전·복지·훈련 제공 등을 하는 것은 불법파견의 요소로 보지 않는 방향으로 파견법 개정
	골프장 캐디, 택배기사, 학습지 교사 등 6개 직종의 고용보험 가입 허용 검토

Q15

정부는 기간제 사용기간을 4년으로 늘리겠다고 하는데, 지금보다는 더 고용안정이 되는 것 아닌가요?

A 15 실제 기간제 노동자의 고용불안은 변하지 않습니다. 현재 사용자가 기간제 노동자를 채용할 때, 항상 2년의 근로계약기간을 보장해주는 것이 아닌 것처럼, 2년 이후 사용기간 연장을 신청할 경우 당연히 2년의 기간이 보장되지도 않습니다.

/ 기존 기간제법상 가능한 기간제 근로계약 /

2년		무기	2년 후 무기계약전환
1년	1년		
갱신		2년 단절	
1년	6월		
갱신		1년 6월 단절	
6월			
		6월 단절	

기존의 기간제법에 따르면 최대 2년으로 기간제 사용이 제한되어 무기계약전환 여부의 결정이 2년 내에 판가름된다.

이번 대책에서는 기간제 사용 2년에 대한 갱신 횟수를 3회로 제한하는 쏘 개기계약 규제를 담고 있으나 결국 최소 6개월 계약기간을 보장해주는 것에 불과합니다. 따라서 기간제 사용기간 연장도 6개월 단위로 고용연장이 될지 불안하게 일하는 희망고문이 반복될 뿐입니다.

/ 박근혜정부 대책상 가능한 기간제 근로계약 /

2년		2년		무기		4년 후 무기계약전환
						갱신
1년	1년	1년	1년	4년 단절/이직수당 (2년의 10%)		
갱신		갱신	갱신			
1년	1년	6월	6월	6월	6월	4년 단절/이직수당 (2년의 10%)
갱신	갱신	갱신	갱신	갱신		
1년	1년	6월	2년 6월 단절/이직수당 (6월의 10%)			
갱신		갱신				
1년	6월	1년 6월 단절				
6월	6월 단절					

박근혜정부의 기간제 사용연장은 무기계약전환여부가 결정되는데 4년이 걸리기 때문에 고용불안이 장기화된다. 연장되는 기간도 2년이 보장되지 않는다.

Q16

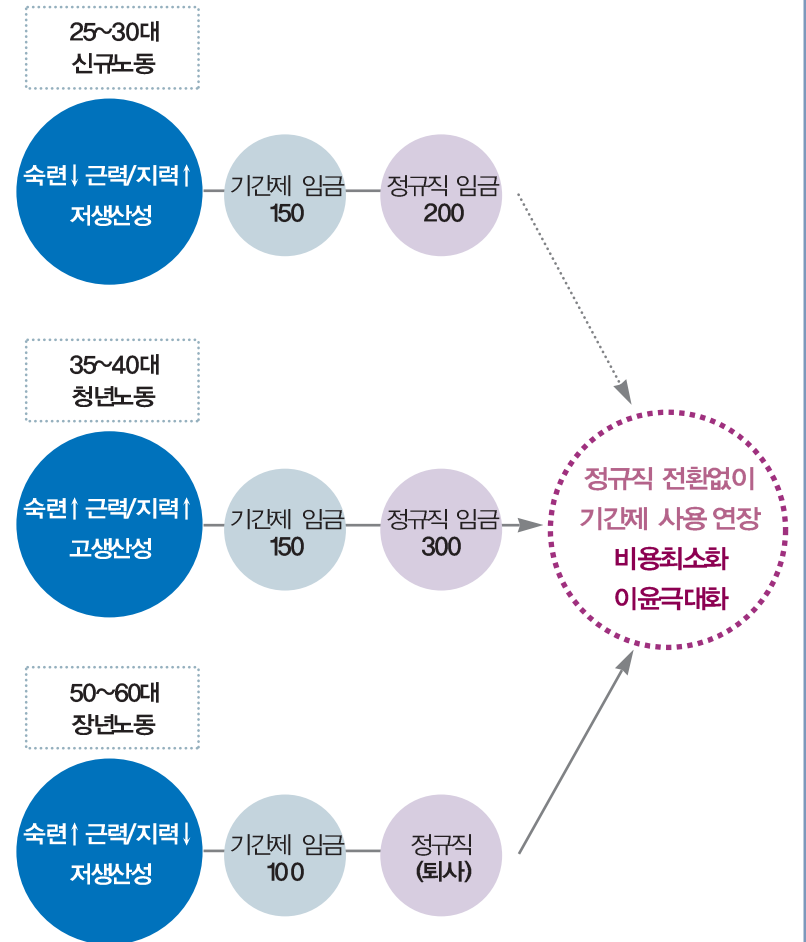
4년 이후 정규직 전환을 하지 않을 경우 이직수당을 지급하도록 한 것은 정규직 전환을 강화하는 제도 아닌가요?

A 16 정부는 마치 청년고용은 정규직 채용을 해야 하기 때문에 기간제 사용기간 연장은 만 35세 이상에 대해서만 적용하는 것처럼 이야기 하지만, 사실 이러한 연령제한은 기업에게만 좋은 제도입니다.

기업이 기간제로 더 오래 사용하려는 것은 노동시장에 신규진입한 청년 미숙련노동력이 아니라 상당한 생산력을 갖춘 숙련노동력이라는 점을 분명히 하고 있습니다. 이러한 숙련노동력은 기간제법상 2년 이상 계속 사용하려면 정규직 전환을 통해 임금부담을 늘려야 하는데, 이번 정부 정책은 숙련노동을 4년간 기간제 노동으로 싼값에 활용할 수 있게 해주는 것입니다.

이직수당도 저임금 비정규직 임금의 10% 수준에 불과해서 정규직 전환보다 훨씬 싼값에 이용할 수 있게 됩니다. 결국 기간제 사용기간 연장은 비정규직 노동자를 위한 보호대책이 아니라 기업들이 원하는 숙련노동을 비정규직 노동력으로 더 싸게 쓰고 버릴 수 있게 해주는 기업 이윤창출대책입니다.

/ 노동연령별 생산성과 기간제사용연장에 따른 이윤창출효과 /



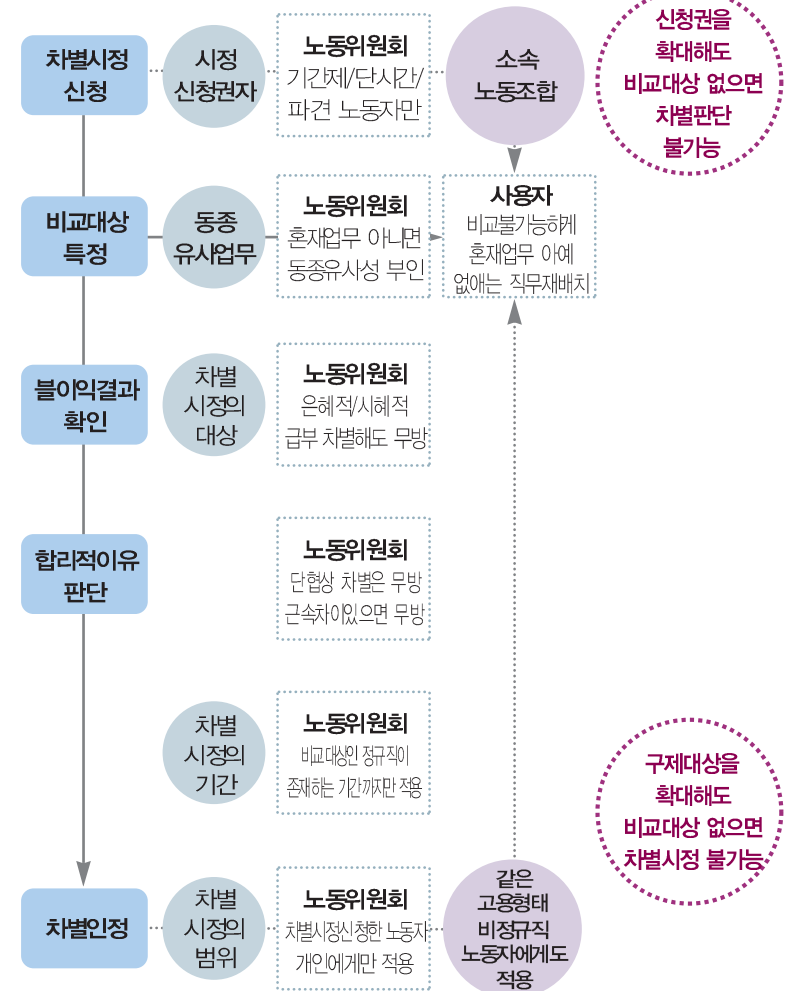
Q17

기간제 차별시정신청을 노동조합에게 인정한다고 하는데 차별개선 효과를 기대할 수 있지 않나요?

A 17 비정규직 차별을 인정받기 위해서는 동종유사 업무를 수행하는 정규직이 존재할 때에만 차별이 있는지를 비교 가능합니다. 그런데 차별시정제도 초기, 노동위원회는 차별판단을 위한 동종유사 비교기준을 매우 엄격하게 해석하여 차별시정 자체를 사실상 봉쇄하였습니다. 차별시정이 그림의 떡이라는 것을 알게 된 비정규직 노동자들은 더 이상 근무 중 차별을 개선하기 위해 차별시정신청을 하지 않았습니다.

이렇게 차별시정제도가 7년여를 경과하는 사이, 기업들은 더 이상 정규직과 비정규직 간 차별을 비교할 수 없도록 직무분리, 직군분리를 해버렸습니다. 따라서 차별시정신청권을 확대해준다거나 차별인정시 구제명령의 대상을 확대해준다 하더라도 차별적인 결과가 있다는 점을 비교할 대상 자체가 없으면 결과적으로 차별시정을 받을 수 있는 경우는 없습니다. 즉 차별시정제도가 개선되었다는 그럴듯한 명문만 있을 뿐 실제 비정규직 노동자의 차별시정신청으로 기업이 임금 기타 급부에 대해 정규직보다 차별적으로 처우하는 부분을 개선하기위해 추가비용을 들일 일은 없다는 말입니다. 결국, 동일가치노동에 대한 동등한 보호 및 합리적 차별의 인정범위를 제한하는 등 차별판단기준에 대한 근본적인 해법을 제시하지 않는 한, 정부가 말하는 비정규직 차별시정제도의 확대는 빛 좋은 개살구에 불과합니다.

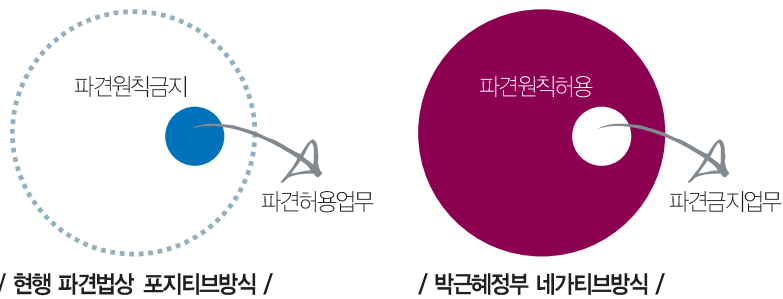
/ 차별신청절차와 차별시정제도 개선의 효과 /



Q18

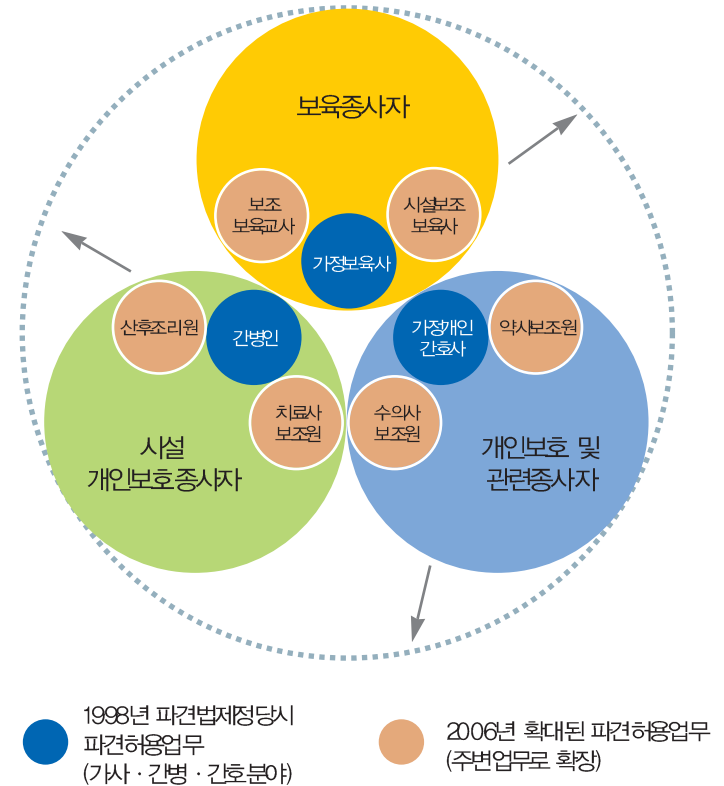
고령자와 고소득자 파견허용해도 제조업 생산직과는 직접적인 연관은 없지 않나요?

A 18 그동안 파견법은 파견허용업종을 열거하고 그 외에는 모두 파견을 금지하는 원칙적 금지방식(POSITIVE 방식)을 두었습니다. 그런데 이번 고령자 및 고소득자 파견허용을 인정하면, 제조업 직접생산 공정 또는 파견절대금지업무를 제외하고는 모든 산업과 부문에서 파견을 허용하는 원칙적 허용방식(NEGATIVE 방식)으로 바뀌는 셈입니다.



파견은 직업안정법상 사용자와 노동자 사이에 제3자가 개입하여 이윤을 취하는 중간착취이고, 사용자 책임이 불분명하게 만들기 때문에 원칙적으로 금지되는 고용형태입니다. 원칙적 금지방식에 따라 일정한 업무에 한하여 파견을 허용하는 파견법의 경우에도, 일단 파견법상의 구멍을 만들자 그 주변업무로 불법파견, 위장도급이 오염되면서 파견이라는 구멍은 점점 커져왔습니다.

/ 파견허용업무 주변으로 확대되는
불법파견의 파견허용범위 확대 효과 /



그런데 박근혜정부의 방침대로 고령자와 고소득자를 중심으로 전 산업에 파견이 확산되면, 다른 연령대의 노동자나 저소득자에게도 불법파견이 오염되면서, 사람을 사고파는 간접고용이 이제는 원칙적이고 정상적인 고용형태로 자리 잡게 될 위험이 큼니다.

Q19

파견·도급기준을 명확화한다는 것은 불법파견을 규제하겠다는 의미 아닌가요?

A 19 정부는 파견 정상화라고 말하면서 원청 사업주의 책임을 강화하겠다고 합니다. 하지만 사실상 사내하도급을 정상적인 원청 고용관계로 의제하면서 그동안 불법파견의 판단지표였던 원청 사업주의 사용종속적 행위들을 원청 사업주로서 당연히 해야 하는 법적 의무로 만들어 불법파견 판단기준을 무력화시키게 됩니다.

즉 원래는 사실상 원청 사용자가 간접고용 노동자들을 지휘감독하였다고 볼 수 있는 징표들은 불법파견의 판단표지가 되는데, 사내하도급 가이드라인을 통해 불법파견의 요소가 마치 원청 사업주로서 당연히 할 수 있는 조치로 둔갑해버립니다. 이는 불법파견을 합법화하여 간접고용 노동자들을 직접고용해야 할 의무와 불법파견에 대한 형사처벌로부터 원청 사용자들을 자유롭게 해줍니다.

정부의 비정규직 종합대책안 15쪽

[파견의 정상화] 원청이 불법파견 징표가 될 수 있음을 우려하여 기여를 회피
— (개선) 원청의 배려를 징표에서 제외, 착한 원청의 적극적 상생협력 노력 유도

Q20

결국 기간제 사용기간 연장과 파견확대라는 정부대책은 비정규직 정규직화가 아닌 것이군요?

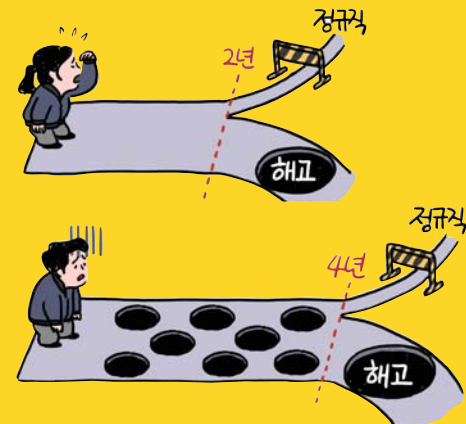
A 20 네, 정부의 비정규직 처우개선 방안을 들여다보면 결국 기간제 사용확대와 파견확대를 통한 비정규직 확대정책이라는 것을 알 수 있습니다. 또한 전체 노동자들에 대한 저성과자 해고완화방안 역시 해고유연화를 통해 외부노동시장의 노동력 수급을 높이는 것으로서 결국 정부의 비정규직 종합대책은 기존의 정규직과 비정규직으로 양분된 노동시장을 비정규직으로 일원화하려는 방안임을 확인할 수 있습니다.

한편 연공급을 없애 직무성과급을 도입하고 탄력적 근로시간제를 확대하여 시간외 가산임금 지급을 줄이는 대책은 저임금화를 유도하기 위한 것이라고 할 수 있는데, 임금저하는 결국 비정규직 차별을 희석시키는 한편, 임금저하로 인한 생활임금을 보전하기 위해 또 다른 일자리를 구하게 되면서 임시노동력의 공급이 증가됩니다. 이러한 현상은 노동력의 가치를 저하시키는 새로운 저임금 악순환의 시작이 될 수 있습니다.

나아가 정부는 노동의 가치를 저하시키는 이러한 외부노동시장의 팽창을 민간 인력중개산업의 시장화, 산업화를 통해 지속적으로 관리하기 위해 종합고용서비스업 육성 방안도 이번 비정규직 종합대책에 포함시키고 있습니다.



난도질당하는 노동법, 폐허위에 남는 것은?



합리화니 명확화니 그럴듯한 언어의 포장지를 뜯어보면, 결국 박근혜정부의 비정규직 종합대책안은 해고규제가 무너진 상태에서 임금 및 근로조건을 유연화하여 전반적인 노동수준의 저하를 초래하는 의도적인 노동법 개악입니다.

정부는 정규직만이 특혜를 누리는 것처럼 명명하고 있지만 정작 정규직 과보호를 없애겠다고 손대는 노동법제는 근로기준법의 해고제한법리, 취업규칙 불이익 변경절차의 제한과 같이, 전체 노동자의 고용안정과 근로조건을 보장하기 위한 마지막 보루 같은 것들입니다.

해고규제도 없애고 근로조건 개악을 막기 위한 보호장치도 제거하고 나면, 근로기준법의 근간은 뿌리째 흔들리게 되므로 정규직 노동자만이 아니라 비정규직에게도 노동법적 보호장치가 사라져버립니다. 즉 기간제 노동자나 간접고용 노동자는 기간만료와 업체폐업 등으로 고용불안을 겪을 뿐 아니라 저성과라는 이유로 근로계약기간 중에도 더 쉽게 해고됩니다.

1996년 12월 26일 새벽 여당은 노동법 개악 날치기통과를 시도하였지만 노동자들의 총파업으로 노동법 개정 재논의를 이끌어냈습니다. 노동법의 정신을 훼손하고 노동자의 삶의 불안정성을 확대하는 정부의 비정규직 종합대책안은 노동자의 목소리로 막아내야 합니다.



전국민주노동조합총연맹 법률원

권두섭 변호사(법률원장)

장종오 변호사

임선아 변호사

조세화 변호사

정은정 법규국장

이기범 법규부장

전국민주노동조합총연맹 법률원 대전사무소

최영연 노무사

전국민주노동조합총연맹 법률원 충북사무소

하태현 노무사

전국민주노동조합총연맹 법률원 광주사무소

김성진 변호사

이영조 법규국장

박 설 법규부장

전국교직원노동조합

강영구 변호사

전국사무금융노동조합 법률원

차승현 변호사

신은정 노무사(법규국장)

전국금속노동조합 법률원

송영섭 변호사(법률원장)

조현주 변호사

장석우 변호사

탁선호 변호사

박현숙 총무국장

박주영 노무사

문경근 법규국장

권영혜 법규국장

염정화 법규차장

전국금속노동조합 법률원 경남사무소

김태욱 변호사

최영주 노무사

김두현 변호사

전경화 법규국장

김선민 총무국장

전국금속노동조합 법률원 충남사무소

김유정 변호사

이용진 노무사

박상수 법규부장

전국공공운수노동조합 법률원

권두섭 변호사(법률원장)

우지연 변호사

신선아 변호사

이 석 변호사

김 진 변호사

강민주 노무사

고관홍 노무사

이승민 법규국장

공지연 법규부장

