



사회진보연대

People's Solidarity for Social Progress

TEST
CODE

No.2015

경제사회발전 노사정위원회
노동계약프로젝트


노동자



재벌

노동계약이 궁금한 당신을 위한

10문 10답



지난 9월 13일,
<노동시장 구조개선안>이
노사정 야합으로 통과되었습니다.

정부, 여당 및 보수언론들은
청년일자리 창출과
경제도약의 계기를 마련했다며
환영의 의사를 밝혔습니다.



나쁜 일자리
만드는 임금피크제
청년 팔아
인팔아
장사하고
재벌 살림 좀
나아지셨습니까?

노동시장 '계약'은
우리 여들과 딸의
지옥입니다!

평생 비정규직
노동계약
막아내자!

사랑 할래 해주는
노동계약
즉각 중단하라!

박근혜 ~~악~~
노동개혁

청년은 추석명절날 웃고 싶다!
쉬운해고, 평생비정규직, 노동계약 반대한다
청년, 학생 공동기자회견

그러나 정작 당사자인
청년과 노동자들은 크게 반발하고 있습니다.
대체 무엇 때문에 그러는 것일까요?

노동시장 구조개혁은 9월 13일 노사정위원회에서 야합된 내용과 9월 16일 새누리당이 제출한 '노동시장 선진화법' 을 가리키는 것입니다.

현행	개악안	문제점
정리해고, 장계해고만 가능	일반해고제 확대	사용자에게 <u>해고의 자유!!</u>
취업규칙 변경 시 노동조합 또는 노동자 과반의 동의 필요	정부가 취업규칙 변경 가이드라인 발표	임금체계 관련 규칙 <u>노동자 동의없이</u> 바뀔 수 있음
파견근로: 32개 업종으로 제한	파견업종 확대! 고령노동자, 전문직 파견확대	파견, 기간제 노동자 등 <u>비정규직 확대!</u>
기간제 : 2년 제한	4년으로 연장!	
실업급여 금액하한: 최저임금 90% 대상: 180일 이상 근무	최저임금 80% 270일 이상 근무	실업급여 보장성 악화 특히 단기고용, 청년노동자 실업급여 혜택 축소

※ 실업급여 하한액 적용 노동자 63.6%. 청년층 74.1%.
(출처: 미디어오늘)

Q1. 정부는 왜 노동시장 구조개혁을 추진하나요?

어려운 경제상황의 책임을 노동자 탓으로 돌리려는 것입니다.

그리고 극단적으로 노동을 유연화해서 경제위기의 부담을 떠넘기려는 것입니다.

이미 지난 2014년 2월 정부는 경제활성화 대책이라며 단체협약, 근로조건, 인사조치에 대한 노동조합의 동의권을 삭제하고 파견근로와 직무능력평가제도 확대, 임금피크제 등을 추진할 것이라 밝힌 바 있습니다. 이것이 반대에 부딪히자 9.13 노사정야합과 새누리당의 노동시장 선진화법으로 강행하려는 것입니다.

이런 구상의 밑바탕에는 중소기업이나 대기업 정규직 노동자의 이기심 때문에 청년실업과 저임금 불안정한 일자리가 생긴다는 생각이 깔려 있습니다.

하지만 이는 일자리 창출에 나서야 할 기업과 정부의 책임을 회피하는 것일 뿐입니다. 정부의 구상대로 일반해고제와 임금피크제가 도입되고, 회사 마음대로 취업규칙도 변경할 수 있게 되면 오히려 비정규직은 늘어나고 그나마 취업한 사람들도 쉽게 해고되는, 더 열악한 노동현실만이 남을 것입니다.

일부 기업들은 인건비 절약이라며 더 돈을 벌 수 있겠지만, 대부분의 노동자 민중의 생활은 악화될 것입니다. 이런 대책은 경제활성화와는 아무 관련이 없습니다.

Q2. 왜 노사정 야합이라고 부르나요?



노사정위원회는 사회적 갈등을 해결하는 대화의 자리인 것처럼 생각되기 쉽습니다. 하지만 노사정위원회는 노동 측의 입장에서보면 불리한 자리이고, 양보를 강요받습니다.

이번 9.13 야합에서도 볼 수 있듯이, 정부는 항상 기업에 유리한 입장만을 취해왔습니다. 노동으로서는 출발부터 불리한 게임입니다. 그래서 민주노총은 참가를 거부했고 정부와 친한 한국노총만 참가했습니다.

Q2. 왜 노사정 야합이라고 부르나요?



지난 역사를 봐도, 노사정위원회는 양보를 강요하는 일방적인 기구임이 잘 드러납니다.

98년 김대중 정부는 노사정위원회를 구성하고 정리해고, 근로자파견제를 밀어붙였습니다. 민주노총은 96-97년에는 총파업으로 이를 저지시켰지만, 98년에는 막아내지 못했습니다. 노무현 정부 시절에도 비정규직 확대 법안이 통과될 때 노사정위원회가 활용되었습니다.

사회적 대타협이라는 말이 무색하게
정부, 기업이 짜온 답을 강요하기만 하는 노사정위원회.
현재 노사정위원회는 합의의 탈을 쓴 강제기구입니다.

Q3. 일반해고가 확대되면 어떻게 되나요?



근로기준법 제23조는 기업이 정당한 이유 없이 노동자를 해고하지 못하도록 규정하고 있습니다. 그럼에도 사용자는 두 가지 방법으로 해고를 할 수 있는데, 징계해고와 정리해고입니다.

징계해고는 노동자가 개인적 비리나 법규 위반 시 해고 할 수 있는 조항이고, 정리해고는 긴박한 경영상의 이유로 해고할 수 있는 조항입니다. 그러나 사실상 경영상의 위기가 없어도 정리해고는 자행되어 왔습니다. 그리고 커다란 고통을 초래했습니다.

예컨대, 쌍용자동차의 대규모 정리해고는 경영진의 책임을 노동자에게 전가하였고 그로 인해 노동자와 그 가족 28명이 희생되었습니다.

Q3. 일반해고가 확대되면 어떻게 되나요?

저성과자를 해고하는 '일반해고'는 이전에도 드물게 인정되기도 했지만 대체로 부당해고 판결을 받아왔습니다. 그런데 정부가 저성과자 해고 지침을 마련하겠다고 합니다. 정부의 지침대로라면 사용자는 노동자의 근무성과를 수치화하고, 상대평가로 선별하여 상시적인 해고를 할 수 있게 됩니다. 하지만 객관적인 수치로 성과 측정이 가능한 직무는 극소수로서, 사용자의 자의적인 평가가 해고로 이어질 가능성이 큼니다. 이는 해고의 전권을 사용자가 쥐게 되는 것입니다.

지금까지 사용자의 빈번한 부당해고·징계를 노동자들은 그나마 노조의 투쟁과 소송 등을 통해 문제제기할 수 있었습니다. 그러나 일반해고가 확대된다면 노동자들은 스스로를 구제할 최후의 법적 장치마저 합법적으로 빼앗기게 됩니다.

기존의 노동법을 무력화시키고, 사용자가 자유롭게 해고할 수 있게 해주는 것이 일반해고 확대의 본질입니다.



Q4. 저성과자 해고는 필요한 것 아닌가요?



현재 기업에서 사용되는 인사평가기준은 ‘리더십이 있는가, 책임감이 있는가, 부서원과의 소통은 원만한가, 창의성을 발휘하고 있는가, 업무에 적극적으로 임하는가’와 같이 지극히 주관적인 평가지표입니다.

이에 더해 ‘저성과자’ 분류를 위해 근무태도, 성과, 실적 등이 포함될 것입니다. 그럴 경우, 주관적인 평가로 인해 누구라도 저성과자로 낙인찍힐 수 있습니다. 이미 초과·주류·보험업계 등 실적에 시달리는 노동자들은 사비를 털어 할당량, 판매액, 가입자를 채우며 빚을 지기도 합니다.

Q4. 저성과자 해고는 필요한 것 아닌가요?

일반해고의 위협은 노동자들 간의 경쟁을 부추겨 피 말리게 만들 것이 뻔합니다. 저성과자라는 낙인을 피하기 위해, 강요된 성과를 어떻게든 달성해야 하는 상황이 모든 노동자의 삶을 지배할 것입니다. 힘의 관계가 불균형한 사용자와 노동자 사이에서 '갑'이 마음대로 부리는 횡포를 '을'은 감당할 수밖에 없기 때문입니다.

또한 노조 조합원이나 회사에 입바른 얘기를 하는 사람들을 저성과자로 지목하여 해고하는 것으로 악용될 소지가 많습니다.

얼핏 보면 합리적으로 보이는 '저성과자 해고'는 결국 노동자의 집단적 권리를 무너뜨리고, 해고를 합리화시키기 위한 수단입니다.



Q5. 정규직은 과도한 보호를 받고 있지 않나요?



OECD 통계에 따르면 우리나라 정규직 고용보호지수는 34개국 중 23위에 머물러 있습니다. 집단해고 지수는 OECD 회원국 중 3위로 정규직 노동자 역시 고용불안에 시달리고 있습니다. 심지어 한국 노동자 평균 근속년수는 5.6년 밖에 되지 않습니다. 지난 5년간 가계소득은 1.6% 증가한 반면, 기업소득은 19.1% 늘었다는 통계는 한국의 노동시장이 '정규직 과보호'가 아니라 '기업 과보호'를 하고 있음을 증명합니다.

정부는 노동개악을 위해 '정규직 과보호론'으로 여론몰이를 해왔습니다. 정규직과 비정규직의 격차를 줄이려면 정규직의 임금과 고용조건을 낮춰야 한다는 것입니다.

Q5. 정규직은 과도한 보호를 받고 있지 않나요?

결국 정부의 주장은 전체 노동자의 노동조건을 하향 평준화시키는 방식으로 격차를 줄이겠다는 것입니다. 하지만 노동시장 이중구조와 소득격차는 정규직노동자 때문이 아닙니다. 오히려 정부와 기업들이 지난 십수년간 비정규직을 확대해왔기 때문입니다. 지금껏 기업은 이익을 늘리기 위해 비정규직을 남용하며 아무런 책임도 지지 않았고, 특히 재벌기업은 정부의 특혜와 지원 속에서 부를 쌓아왔습니다.

비정규직 문제 해결은 상시·지속업무를 정규직화하고 노동조건을 향상시키는 것에서 출발해야 합니다.

재벌 과보호를 없애는 것이 우선되어야
노동자들 간의 격차가 줄어들고 일자리도 늘어납니다.



Q6. 임금피크제 도입하면 청년일자리가 생기나요?

임금피크제는 노동자의 정년을 연장하는 대신 임금을 감액하는 제도입니다. 장년노동자의 임금을 깎은 비용으로 청년들을 고용하겠다는 얘기입니다.

하지만 부모세대 임금을 줄여 확보한 재원을, 기업이 순순히 청년고용 창출에 쓴다는 보장은 어디에도 없습니다. 9.13 노사정 야합 내용을 보면 기업은 청년고용 확대를 위해 '노력한다' 고만 적혀있습니다. 강제성이 없는데, 막연한 기대만으로 임금피크제로 청년고용을 창출한다고 주장하는 것은 대국민 사기에 가깝습니다.



우리 가족 모두 속았습니다

노동개혁이라더니

온 국민에게 '쉬운 해고', '평생 비정규직'의 굴레를 씌우고 있습니다.
지금 막지 못하면 우리 딸과 아들의 미래는 없습니다.
국민과 함께 정부의 노동개혁을 꼭 막아내겠습니다.

Q6. 임금피크제 도입하면 청년일자리가 생기나요?

"정년 연장하되 임금피크제 도입해 청년 일자리를 더 많이 만들 수 있도록 해야 한다"



박근혜 대통령

2015년 6월 발간 '이슈와 논점'
"임금피크제가 고령자의 고용 안정이나 청년고용 창출에 끼치는 영향은 경영계의 예측이나 정부의 기대보다 훨씬 적을 것"



국회입법조사처

실제로 임금피크제를 도입한 기업들에서는 피크연령을 노동자들이 무언의 퇴직 압력으로 받아들이는 실정입니다. 즉, 정년연장을 위한 조치가 아니라 조기퇴직을 유도하는 제도입니다.

게다가 장년노동자가 조기퇴직한 자리에 청년노동자가 취업한다는, '세대 간 고용대체 가설'도 그 근거가 별로 없습니다. OECD의 사례를 보면, 90년대 유럽에서 청년실업 문제가 대두되었습니다. 이에 OECD는 고령노동자 조기퇴직 정책을 권고했습니다. 하지만 사회적 비용만 증가했을 뿐, 청년실업 문제는 나아지지 않았습니다. 결국 OECD는 2006년 고령노동자 고용촉진 정책으로 선회한 바가 있습니다.

임금피크제는 청년일자리 대책이 아니라 세대갈등을 부추기고 기업의 임금비용을 줄이는 정책일 뿐입니다.

Q7. 청년희망펀드는 청년일자리에 도움이 될까요?

지난 15일 박근혜 대통령이 1호로 청년희망펀드에 가입했습니다.

청년희망펀드로 모은 돈으로 '청년희망재단'을 설립한다는 것 말고는 기금의 사용처도 아직 정확하지 않고, 어떻게 운용할 것인지도 계획이 없습니다.

더욱이 희망펀드를 운영하는 5개 시중 은행이 직원들에게 강제할당을 내려 '뽕펀드'라는 말이 나오고 있습니다. 심지어 청원경찰과 파트타임 직원에게도 가입을 받아냈습니다.

“박근혜한테 뽕뜯겼다” “쌍양아치 날강도 새끼들, 금모으기 운동처럼 차라리 구걸을 해라” “이놈의 나라는 기존 노동자를 이기적인 나쁜놈 만들고 이제는 뽕까지 뜯으려고 하네” 등의 격한 반응이 나오고 있는 실정입니다.

황교안 국무총리 역시 정부가 할 일을 민간에게 미루는 게 아니냐는 지적에 "일자리 창출을 위한 목적이 전혀 아니다. 공직자나 사회 지도층이 작은 정성이라도 보태자는 것"이라고 답했습니다. 국무총리 스스로 이 사업의 실효성이 모호함을 입증한 셈입니다.

청년실업 문제는 원칙적으로 정부 정책과 예산으로 풀어야 합니다. 청년희망펀드는 청년일자리 지원을 국민에게 떠넘기는 꼴입니다.

Q8. 청년일자리, 어떻게 해결할 수 있나요?



정부와 기업은 임금피크제로 신규 일자리를 만들겠다고 합니다. 그러나 국책 연구기관에서도 임금피크제와 일자리 창출은 아무 관련이 없다고 합니다. 노사정 야합 내용에도 임금피크제로 절약한 돈을 신규 고용에 써야한다는 어떠한 강제 규정이 없습니다.

일 자리를 만들 책임은 서민들에게 있는 것이 아니라 정부와 재벌들에게 있습니다. 정부는 공공기관의 사용자로서 질 좋은 공공부문 일자리를 만들 책임이 있고 민간 영역에서 양질의 일자리가 만들어지도록 정책을 시행해야 합니다. 재벌들도 하청 쥐어짜기 그만하고, 고용을 확대해야 합니다.

Q8. 청년일자리, 어떻게 해결할 수 있나요?

민주노총은 다음과 같은 제안을 하고 있습니다.

재벌의 법인세를 정상화하고 세수를 확대하면 공공부문 일자리를 늘릴 수 있습니다. 한국의 공공서비스 취업자 비중은 23%로서 OECD 평균 30%보다 낮습니다. 예컨대 철도, 지하철 1인 승무를 2인승무제로 하면 안전도 강화되고 일자리도 창출됩니다. 턱없이 부족한 간호 인력을 늘리면 의료서비스의 질도 높아집니다.

또한 통상임금 범위를 확대하면서 연간 실노동시간을 1,800시간으로 단축하면 일자리를 더 늘릴 수 있습니다. 최저임금 인상으로 저임금을 개선하고, 상시·지속업무 비정규직과 불법파견을 정규직 화하여 고용의 질을 높일 수 있습니다. 청년들이 함께 요구해 나가야 합니다.



Q9. 기업이 살아야 일자리가 늘어나지 않나요?



기업이 산다고 양질의 일자리가 늘어나는 것이 아닙니다.

독일은 노동유연화 조치로 일자리를 늘렸지만 사실 '미니잡(minijob)'이라는 시간제 일자리만 늘어나 심각한 사회문제가 되고 있습니다. 그 결과 독일정부는 최근 최저임금제를 도입했습니다.

초국적 기업들이 즐비한 미국의 노동자들 역시 해고로부터 보호받지 못하기는 마찬가지입니다. 실업률이 조금 개선되었지만 저임금 일자리가 많아 '고용의 질' 문제가 대두되고 있다고 합니다.

Q9. 기업이 살아야 일자리가 늘어나지 않나요?

사실 한국 재벌기업들은 살만큼 살고 있습니다.

이명박·박근혜 정부가 급격히 재벌들의 배를 채워줬습니다.

작년에는 매출액 상위 1%에 해당하는 재벌들이 7조 3440억원(78.7%)의 비과세·감면 혜택을 받았다고 합니다. 이명박 정부가 낮춘 법인세는 그대로 유지되고 있으며, 특혜를 받은 재벌기업들은 좋은 일자리 창출을 위해 노력하지 않았습니다.

노동소득분배율과 소득불평등은 경제위기 이후 계속 악화되는 상황입니다.

2007년부터 2014년까지 노동생산성은 12퍼센트 높아졌지만 상용노동자의 실질임금은 겨우 4퍼센트 올라 노동소득분배율이 더욱 떨어졌습니다. 고용의 '양과 질' 모두가 문제인 것입니다.

노동자, 민중의 요구로 정부와 재벌에 책임을 물어야 합니다.

노동조합과 민중의 힘이 커져야 분배를 개선하고 양질의 고용을 늘릴 수 있습니다.

계속 기업권력만 커져서는 삶의 질이 더 나빠질 것입니다.

Q10. 노동개악을 어떻게 막아내야 할까요?

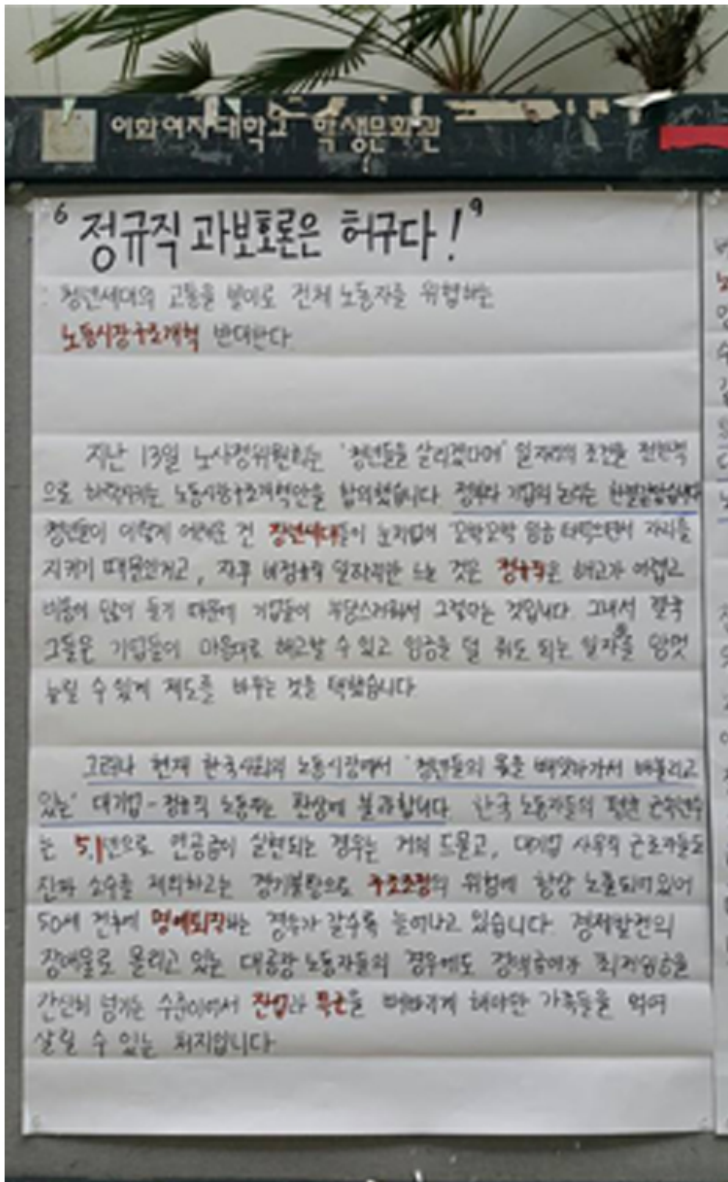
정부와 새누리당이 밀어붙이려는 노동개악의 문제를 알려나가고, 노동자·민중·청년들이 함께 여론을 만들어가는 것이 최우선입니다.

여론조사에서도 ‘모른다’는 의견이 많이 나오고 있습니다. 따라서 자신의 주변부터, 정확한 사실을 알려내도록 합시다. 별다른 저항이 없다면 정부와 새누리당은 속전속결로 밀어붙일 것입니다.

해고를 자유롭게 만드는 ‘일반해고제’ 도입, 임금피크제 등 회사가 취업규칙을 바꾸는 ‘취업규칙 변경요건 완화’, 비정규직을 확대하는 ‘기간제 사용 연장’과 ‘파견근로 확대’에 반대합시다.

기업에게 더 많은 권한을 주고 노동자의 권리와 생존은 내팽개치는 노동개악에 대해 수많은 사람들이 반대하고 있다는 것을 알려나갑시다.

Q10. 노동개악을 어떻게 막아내야 할까요?



우선 민주노총을 중심으로 노동자 투쟁에 지지하고 연대합니다.

민주노총은 9.23 파업,
10월 24일 비정규노동자대회,
11월 14일 민중총궐기,
11월 말 ~ 12월 초 파업 투쟁을 계획하고 있습니다.

노동개악을 막아내는 투쟁은 노조만의 몫이 아닙니다. 각 지역에서 공동으로 선전활동을 하고, 각자가 '개인 대자보'를 써서 동네나 지하철역 등에 붙이는 것도 하나의 예가 될 수 있습니다.

모든 단체와 개인들이 민중총궐기로 결집합시다. 노동자의 단결투쟁과 전 민중의 연대로 우리의 삶을 지켜냅시다!

**노동계약!
반드시 막아냅시다!**



TEST
CODE
No.2015

**경제사회발전 노사정위원회
노동개약프로젝트**

노동자



재벌



정부

전경련

한국노총