KTTU 2014, 힘찬 도약과 전진! 강한 노동조합 건설!

주간 변화와 소통

KT노동조합
이슈리포트
제11-19호
2014년 12월 29일(월)

홈페이지: kttu.or.kr 트위터: twitter.com/kttu_kr

2015년 노동계 전망

더 이상 정규직 안전망 없다… 노동계 연대투쟁 본격화할 것

▼ KT노동조합 조합간부 등 1천명은 전국IT사무서비스노동조합연맹 정윤모 위원장을 중심으로 지난 11월 22일 개최된 한국노총 전국노동자대회를 통해 연대의 힘을 보탰다. 정 위원장은 "한국노총과 함께 2015년 정부와 자본 등 노동자의 삶을 옥죄는 세력에 맞서 강경 투쟁할 것"을 선언했다.

해를 넘길수록 노동계의 위기감이 고조되고 있다. 정부가 경제위기를 빌미로 2015년에도 노동계를 뒤흔들 계획을 본격화하고 있다. 올해까지 비정규직을 중심으로 고용불만을 심화시켰다면, 내년에는 정규직 일반해고요건 완화에까지 영향을 미칠 전망이어서 노동계의 한 숨이 깊어지고 있다.

정부는 노동시장 이중구조를 완화하면서 생산가능인구 감소에는 외국인력 유치와 여성의 경제활동참가 확대로 대응하겠다고 주장한다. 그렇다고 새삼 비정규직을 보호하는 것도 아니다. 정부가 주장하는 비정규직 종합대책의 핵심은 기간제 비정규직 사용기간을 2년에서 3~4년으로 늘리고, 파견업종을 확대해 비정규직을 더 쉽고 많이 쓸 수 있게 길을 열어 주겠다는 꼼수일 뿐이다.

2014년 노동계 화두가 △통상임금 △임금체계개편 △한국노총과 국민노총 통합 등이었다면 2015년은 ▲정규직 일반해고 요건 강화를 필두로 한 노동시장 구조개혁 ▲근로시간단축법안 난항 ▲통상임금 논란 지속 ▲2016년 정년연장 대비 임금피크제 본격 도입 등이 될 전망이다. 동시에 노동계 연대투쟁도 뜨거워질 전망이다.

발행: KT노동조합 주소: 경기도 성남시 분당구 불정로90 전화: 031-727-2830 팩스: 2815

정규직 일반해고 요건 완화

2014년 12월 4일 고용노동부 장관은 정규직의 일반해고 요건을 구체화할 필요성을 언급했다. 이어 '2015년 경제정책 운용'의 핵심과제로 '노동시장 구조개혁'을 제시했다.

공무원연금 개악 등으로 공공부문 노동계를 쥐어짠 것에서 한 발 더 나아가 2015년 정규직 노동자 전반에 대한 공격을 본격적으로 추진하겠다는 것이다. 정규직 일반해고완화, 임금피크제, 직무·성과·능력에 따른 임금체계 도입, 탄력적 근로시간제도 등을 도입할 것으로 알려져 노동계의 불안을 증폭시키고 있다. 임금체계와 관련해 입사 후 10년까지는 호봉제를, 11~20년차는 성과·직무급을, 21년차부터는 임금피크제를 각각 적용하는 방식을 주장하고 있다.

노동계는 정부의 노동시장 구조개혁 구상은 상대적으로 안정된 정규직 노동자들의 고용과 임금까지 공격해 모든 노동자들의 조건을 하향 평준화 하겠다는 의도라는 입장이다.

근로시간단축법안 난항

당초 올해 통과할 것으로 예상됐던 근로시간단축을 위한 근로기준법 개정안이 현재 국회에서 계류 중이다.

근로시간단축법안은 휴일근로를 연장근로에 포함해, 주당 최장 근로시간을 현재 법정근로 40시간과 연장근로 12시간, 휴일근로 16시간 총 68시간에서 법정근로 40시간과 연장근로 12시간, 총 52시간으로 단축한다는 내용이다.

지난해부터 정부와 여당은 근로자 1000명 이상은 2016년부터, 100~1000명 미만은 2017년부터, 100명 미만은 2018년부터 근로시간단축을 단계적으로 시행하는 방안을 검토해 왔다.

노동계는 근로자의 삶의 질 향상을, 정부는 일자리 창출을 기대했으나, 기업들은 난색을 표했다. 이를 의식해 여당은 근로시간을 52시간으로 줄이되 8시간의 연장근로를 허용하는 내용의 개정안을 발의하면서 여야 갈등은 더 깊어 졌다. 이후 10월 권성동 새누리당 의원이 근로기준법 개정안을 발의하면서 여야 입장 차는 더욱 벌어졌다. 이 개정안은 휴일근로를 연장근로에 포함해 52시간으로 근로시간을 줄이되 근로자 소득감소와 중소기업 타격 등을 고려해 서면 합의가 있으면 추가 연장근로 8시간을 허용하는 내용을 골자로 했다. 노동계는 근로시간을 늘리고 임금을 줄이는 법안이라며 반대했다.

여전한 '통상임금' 논란

올해 노동계 최대 쟁점은 통상임금 확대였다. 통상임금 문제를 둘러싸고, 대기업 노사뿐 아니라 중소기업도 노사갈등의 골이 깊었다. 회사와 통상임금 접점을 찾지 못하자 현대차 노조와 현대중공업 노조도 파업을 벌였다.

2013년 12월 정기상여금이 통상임금에 해당한다는 대법원 전원합의체 판결 이후 1년이 지났지만, 노동현장에는 오히려 통상임금 문제를 둘러싼 혼란만 가중됐다. 1월 23일 고용노동부는 '통상임금 노사지도 지침'을 발표했으나, 강제성이 없는 데다, 이후 통상임금에 대한 법원의 판단도 사업장별로 달라 노사갈등만 심화됐다는 평이다.

또한, 추가임금 지급이 경영상 중대한 위협이

발행: KT노동조합 주소: 경기도 성남시 분당구 불정로90 전화: 031-727-2830 팩스: 2815

되는 지 여부와 특정 시점에 재직중인 근로자에게만 지급하는 정기상여금은 통상임금이 아니라고 명시해 기업의 손을 들어줬다.

그래도 7월 한국GM이 완성차업계 최초로 상여금을 통상임금에 포함시키는 방안을 제시했으나, 현대차 노사 등 많은 기업들이 여전히 이견을 좁히지 못하고 갈등하고 있다.

기간제근로자 사용기간 연장 논란

정부는 기간제근로자의 사용기간을 2년에서 3~4년까지 연장하자는 안을 비정규직 대책으로 내놓았지만, 노동계의 반응은 싸늘하다.

정부의 비정규직 대책에는 35세 이상 기간제 근로자의 경우 회사와 합의하면 계약기간을 현행 2년에서 4년으로 연장할 수 있게 하는 방안이 들어갈 것으로 알려졌다. 기간을 연장한 뒤 회사가 정규직 전환을 거부할 경우 회사가 근로자에게 퇴직금과 이직수당을 줘야 한다는 단서를 달게 할 것이라고 한다. 이직수당을 통해 비정규직의 정규직 전환을 유도하겠다는 것이다.

노동계는 2년 후 정규직 전환이 아닌 계약직 연장에 연연해야 하는 현실에서 한 걸음 더 나아가 고용불안을 고착화 시키는 전략이라고 비판했다.

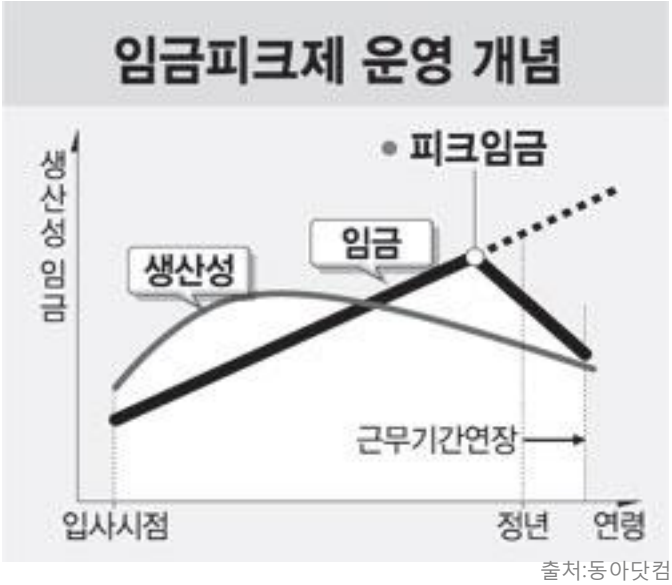
임금피크제 도입 본격화

2016년부터 대기업을 중심으로 60세 정년 연장이 시행됨에 따라 기업들의 행보가 빨라졌다.

그 동안 재계는 임금피크제를 원했지만 노동계는 소극적이었으나, 정년연장을 목전에 둔 2015년, 임금피크제가 본격 시행될 전망이다.

국내 산업계에 임금피크제가 본격적으로 도입된 것은 2003년부터다. 주로 생산직 근로자 비율이 높은 제조업체들이 먼저 도입했다.

고용노동부 자료에 따르면, 100인 이상 사업장 기준으로 임금피크제를 도입 한 기업 비율은 2009년 9.2%에서 2013 년 17% 로 늘었다.



출처:동아닷컴

노동계는 임금피크제를 현실적 벼랑끝 절충안으로 보고있는 만큼, 본래의 연장 취지를 살릴 수 있는 '명퇴압박 아닌, 정년 사수'의 안전장치가 전제돼야 한다는 입장이다.

임금피크제를 시행하려면 노사가 단체협약이나 취업규칙을 먼저 바꿔야 한다. 임금피크제란 일정연령이 되면 임금을 삭감하는 대신 정년까지의 고용은 보장하는 제도를 말한다.

정부는 2016년 정년연장이 인건비 상승 없이 가능하려면, 그 이전에 임금피크제가 도입돼야 한다고 보고 있다. 공공기관의 경우, 임금피크제 도입 여부를 경영평가에 반영하는 방안까지 검토 중이다. 또, 정부는 2015년부터 임금피크제 도입 기업에 대한 연간 지원금 한도를 1인당 840만원에서 1080만원으로 늘리고, 업종별 임금모델 개발과 임금체계 개편을 위한 컨설팅 제공 등의 정책을 펼칠 방침이다.

노동계에는 임금피크제가 정년사수를 위한 안전장치로 자리매김하도록 유도하는 과제가 남은 셈이다.

발행: KT노동조합 주소: 경기도 성남시 분당구 불정로90 전화: 031-727-2830 팩스: 2815