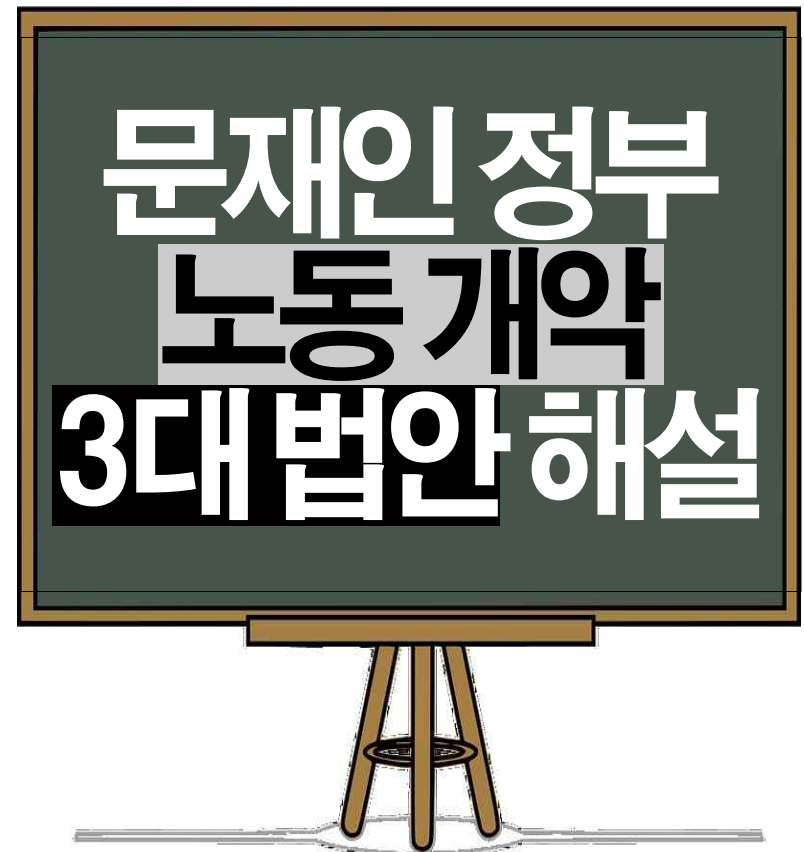


전국불안정노동철폐연대
현장 교육지

최저임금법, 근로기준법(탄력적 근로시간제 확대),
노조법 개악안 살/펴/보/기



교육지를 펴내며

쫓벌 정권, 노동준중 등 현 정부를 지칭하는 말들은 이제 무의미하다. 오히려 노동자들은 노동법을 개악하는 정부에 맞서 권리를 지키기 위한 싸움에 내몰리고 있다.

공공부문 정규직화 선언은 자회사로의 고용이전에 그쳤고, 합리적 임금체계를 가장한 직무급제라는 이름으로 저임금이 정당화되고 있으며, 최저임금 인상은 오히려 최저임금제도의 후퇴와 임금 하향압박으로 귀결되고 있다. 또한 ILO 핵심협약 비준을 위한 논의는 노동조합을 약화시키기 위한 방편으로 전도되며, 주 52시간 한도의 노동시간제가 오히려 작은 사업장의 장시간노동을 정당화하고, 탄력적 근로시간제 확대를 통해 노동시간의 권리를 박탈하려 한다. 그리고 이제 본격적으로 해고의 자유를 기업에게 부여하려는 시도를 내비쳤다. 문재인 정부의 노동개약은 그렇게, 지난 보수정권에서도 해내지 못한 노동법제의 개악으로 치닫고 있다.

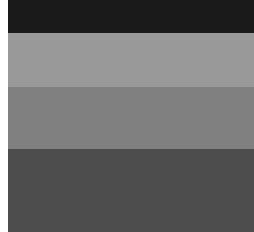
최저임금법 개악, 탄력적 근로시간제 확대를 위한 근로기준법 개악, ILO 핵심협약 비준을 빌미로 한 노조법의 후퇴. 당면하여 가장 시급히 요구되는 것은 문재인 정부가 추진하고 있는 이 3법의 저지이다. 이 교육지는 해당 법안의 개악 내용과 그것이 노동자에게 미치는 영향을 살펴보고, 개악 저지를 위한 힘을 모아내는데 보탬이 되고자 제작하였다.



법은, 법문으로 쓰고 있지 않다고 현실을 규율하지 않는 것이 아니며, 법문에 쓰여 있다 하여 현실에서 힘을 가지는 것은 아니다. 자본에 맞선 노동자의 투쟁으로 법은 현실이 되기도 하고, 그 반대편에서 사문화된 조항으로 사라져 가기도 한다. 그러나 조직되지 못한 노동자들에게, 또한 권리를 상실한 비정규직 노동자들에게 법은 현실 그 자체이며, 현실이 넘지 못하는 한계이기도 하다.

우리가 법제도 개악에 맞서는 것은 가진 것을 지키기 위함이 아니라 아직 단결체를 갖지 못한 노동자들에게 손을 내미는 것이라는 사실을 기억하며 싸우자.

2019년 3월 25일 전국불안정노동철폐연대



전국불안정노동철폐연대
현장 교육지

[목차]

펴내며 ... 2

최저임금법 개악안 해설 ... 5

1. 2018년 5월, 최저임금 산업범위 개악 ... 6
2. 최저임금 결정체계 개편을 통한 최저임금 하향압박
 - _ 정부 최저임금 결정체계 개편안(신창현 의원 대표발의) 해설 ... 7
3. 최저임금 제도 개악의 영향 ... 10

근로기준법 개악안 해설 ... 12

1. 2018년 3월, 주 52시간 한도 노동시간제로 변경 ... 13
2. 탄력적 근로시간제 확대 시도, 근로기준법 개악안 해설
 - _ 경사노위 합의안, 한정에 의원 대표 발의안 해설 ... 15
3. 탄력적 근로시간제 확대의 영향 ... 24
4. 노동시간에 대한 권리 쟁취를 위해, 노동조합의 역할이 중요 ... 28

노동조합 및 노동관계조정법 개악안 해설 ... 29

1. ILO 협약 비준을 위한 경사노위 논의의 경과 ... 30
2. 경사노위 공익위원 합의안을 반영한 노조법 개정안
 - _ 한정에 의원 대표발의안 해설 ... 36
3. 노동권 제한의 문제와 개악논의의 위험성 ... 38

교육지를 마무리 하며 ... 40

[별면1] 교원과 공무원의 노동3권 ... 42

[별면2] 특수고용 노동자의 노동3권 ... 44

<참고> ILO 결사의 자유위원회의 한국에 대한 권고 개요 ... 46

최저임금법 개악안 해설



1. 2018년 5월, 최저임금 산입범위 개악

[최저임금법 개악 2018년 5월 28일 개정, 2019년 1월 1일부터 시행중]

※ 최저임금 산입범위에 상여금 및 복리후생적 성질의 급여 포함
 ✓ 상여금 및 이에 준하는 것으로서 시급 최저임금을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 25를 초과하는 부분
 ✓ 식비, 숙박비, 교통비 등 복리후생적 성질의 임금으로서, 통화로 지급되는 것 가운데 시급 최저임금을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 7을 초과하는 부분
 : 이 비율은 점차 줄어서 2024년부터는 전액이 최저임금에 포함됨.
 ※ 상여금 및 복리후생적 임금을 매월 지급하는 것으로 변경하는 경우, 이를 위한 취업규칙 변경은 '불이익 변경'으로 보지 않도록 규정. 과반수 노동조합 혹은 노동자 과반수의 의견만 청취하면 됨.

○ 최저임금 위반 여부를 판단하는 임금에는 모든 급여가 포함되는 것이 아니라, 월 1회 이상 정기적으로 지급되는 상여금이나 복리후생적 성격의 급여 등은 포함되지 않았음. 그러나 최저임금법을 변경하여 상여금 및 복리후생적 급여의 경우에도 일정 비율을 최저임금 산입범위에 포함하고, 2024년부터는 전액 포함되도록 함.

○ 상여금 등을 매월 지급하는 것으로 변경하여 전액이 바로 최저임금 산입범위에 포함되도록 할 수 있는데, 이 경우에는 취업규칙 불이익 변경에 따른 동의 절차를 거치지 않고 의견만 들으면 되도록 요건 완화

○ 2018년, 2019년 최저임금이 인상되었지만, 이러한 제도 개악으로 인해 실질적으로는 인상 효과 상실.

2. 최저임금 결정체계 개편을 통한 최저임금 하향압박

_ 정부 최저임금 결정체계 개편안(신창현 의원 대표발의) 해설

<법안 발의까지의 경과>

○ 2019년 1월 7일 정부안 초안 발표

- 2017년 최저임금 위원회에서 노사공익 위원 18명이 최저임금 제도 개선 T/F 구성하여 4개월간 논의를 진행함. 그러나 의결하지 못하고 권고안을 마련하여 정부 송부. 이를 토대로 정부안이 마련되어 2019년 1월 7일 초안이 발표됨.



<고용노동부 보도자료, 최저임금결정체계 개편안 인포그래픽>

○ 2019년 2월 27일 정부 개편안 최종안 발표
 - 초안 발표 이후 전문가 토론회 및 간담회, 대국민 의견수렴 등을 거쳐 최종안이 발표됨.

○ 2019년 2월 27일 더불어민주당 신창현 의원 대표 발의
 - 정부에서 마련한 안을 여당 신창현 의원이 대표 발의 함. 현재 임시 국회에서 논의 중.

<개정안 핵심 내용>

- ※ 최저임금 구간설정위원회와 결정위원회로 이원화
- ✓구간설정위원회는 노사정 추천 15인(순차배제)
- ✓결정위원회 노사공익 각 7인(공익위원 추천 정부3, 국회4)으로 구성
- ※ 결정기준에 사회보장급여 현황, 고용에 미치는 영향, 경제성장률 등 경제상황 포함
- ※ 노동자 및 사용자 위원에 청년·여성·비정규직, 중소·중견기업 및 소상공인 대표 포함을 명문화 함.

○ 구간설정위원회는 노사정 추천과 노사의 순차배제 방식으로 선출한 전문가위원 9명으로 구성. 연중 상시적으로 운영하며 최저임금과 노동시장의 상황을 분석하고, 최저임금 심의시 최저임금의 심의 구간을 결정하는 역할을 하게 됨. 이 구간설정위원회는 전문가 위원으로만 구성되기 때문에 노사의 의견이 개입될 여지가 없어짐.

○ 최저임금 결정위원회는 이 구간 내에서 최저임금을 결정하게 되므

로, 구간설정위원회가 사전에 인상폭을 제한하는 역할을 하게 됨.

○ 결정기준은 기존에 ‘근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등’을 고려하여 정하도록 한 것에서 사회보장급여 현황, 고용에 미치는 영향, 경제성장률 포함 경제상황 등이 구체적으로 추가 명시됨.

[결정기준 개정안 내용]

1. 근로자의 생활 안정: 근로자의 생계비, 임금수준, 소득분배율, 사회보장급여 현황 등
2. 고용 및 경제 상황: 고용에 미치는 영향, 노동생산성, 경제성장률 포함 경제상황 등

○ 각종 사회보장제도의 지급기준으로 작동하기 때문에 이를 고려해야 한다는 취지로 역시 최저임금 인상을 압박하는 장치. 최저임금이 고용에 미치는 영향이나 경제성장률 및 경제상황 등을 고려하는 것 역시 최저임금 인상으로 인한 고용축소 등을 부각시켜 최저임금 인상을 압박하려는 것임.

○ 해당 개편안은 정부 발표일과 같은 날인 2월 27일 더불어 민주당의 신창현 의원 등 14인이 발의하여 현재 국회에서 논의되고 있으며, 급박하게 추진되는 3월 임시국회에서 고용노동소위에 이미 상정되어 심사가 진행중임. 정부는 국회 절차를 빠르게 진행하여 올해 결정될 2020년 최저임금 결정에서부터 변경된 결정구조를 활용할 수 있도록 하겠다는 입장.

3. 최저임금 제도 개악의 영향

○ 2018년에 상여금 등을 최저임금 산입범위에 포함하는 제도 개악 후에도 최저임금을 낮추려는 자본의 요구는 계속 확대되고 있음.

[최저임금을 개악하려는 자본의 주장]

- △ 최저임금을 지역이나 사업·업종 등에 따라 구분하여 정하도록 하자는 주장
 - △ 최저임금에 주휴일 시간은 빼고, 주휴수당을 산입하자는 주장
 - △ 이주노동자 등에 대해 장기간 최저임금을 삭감할 수 있도록 하자는 주장
 - △ 노동자의 연령에 따라 최저임금을 달리 적용할 수 있도록 하자는 주장 등
- => 심지어 이 내용들 또한 이미 법안으로 발의가 되어 있음.

○ 정부는 현재의 최저임금 결정체계가 30년 전 최저임금법이 만들어진 1988년 그대로라 현실에 맞게 개편해야 한다고 말하고 있지만, 자본의 제도 개악 요구 속에서 최저임금 인상의 효과를 상쇄하기 위한 제도개편안을 낸 것이나 마찬가지임.

○ 최저임금 개악 시도를 막아내지 못하면, 이에 그치는 것이 아니라 지속적으로 최저임금을 차등하고 삭감하는 방식으로 노동자의 임금을 낮추려는 시도가 지속될 것임. 그렇게 되면 최저임금은 더 이상 노동자의 최소한의 생활을 보장한다는 의미를 지닐 수 없게 되고, 오히려 최저임금을 이유로 노동자의 임금을 낮추려는 시도가 빈발할 것임.

○ 최저임금제도는 지금까지 적용제의 대상을 점차 줄여왔음.

- : 감시단속적 근로에 종사하는 노동자들에 대한 감액적용이 단계 축소되어 완전히 폐지
- : 수습 중의 근로자에 대한 감액규정도 완화¹⁾
- : 직업훈련 중인 자도 삭제
- : 현재 남아있는 규정은 장애인에 대한 감액 적용인데, 이 역시도 임금의 최저수준을 보장하여 생활의 안정을 꾀한다는 최저임금의 목적에 부합한다고 볼 수는 없음.

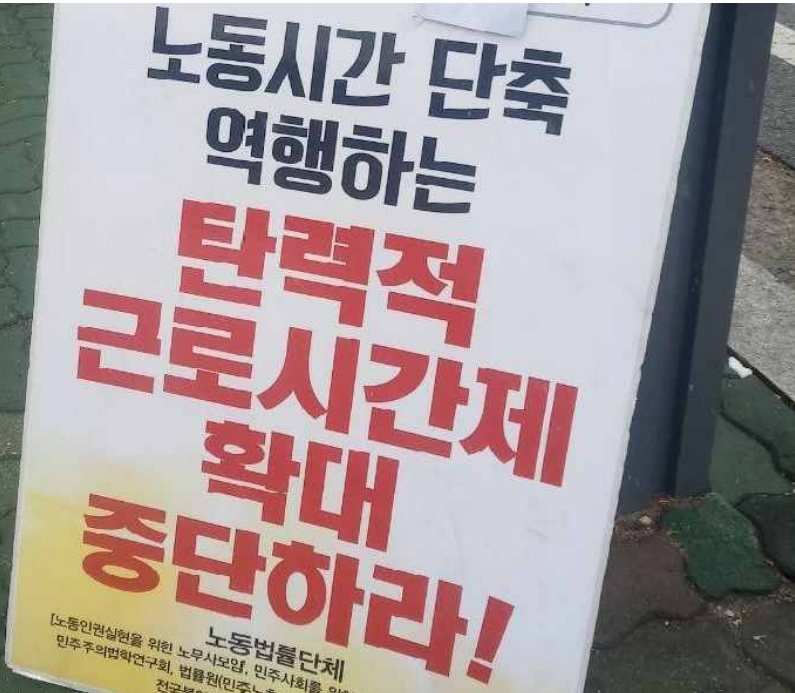
○ 최저임금제도에서 배제되는 노동자가 없도록 사회 변화의 긍정적 방향으로 작용해 왔던 것이 최저임금의 가파른 인상을 이유로 다시 역행하고 있는 것임. 이는 사회적으로 약한 지점에 있는 노동자들부터 최저임금을 낮추어 전체적인 최저임금 하향압박을 이루겠다는 것으로 인권적 관점에서, 법적 평등에 있어서도 결코 올바른 방향이라 할 수 없음.

○ 더 이상 최저임금제도가 개악되는 것을 두고 보아서는 안 됨. 지금의 개악을 막아내고, 최저임금이 취지에 맞게 노동자의 인간다운 생활이 보장되는 수준이 되도록 해야 함. 제도 개편도 최저임금을 낮추기 위한 것이 아니라, 최저임금 제도 자체의 목적에 부합하는 방향으로 진행되어야 함.

1) 3개월까지 감액할 수 있으며, 1년 이상의 계약기간을 정한 경우에 한하며, 한국표준직업분류 상 대분류 9(단순노무 종사자)에 해당하는 사람에 대해서는 수습을 이유로 감액할 수 없다.

근로기준법 개악안 해설

- 탄력적 근로시간제 확대 개악안 -



1. 2018년 3월, 주 52시간 한도 노동시간제로 변경

[주 52시간 한도 노동시간제_2018년 3월 20일 근로기준법 개정 내용]

- ※ 휴일근로를 포함하여 1주간 최대 52시간으로 노동시간 제한
- ✓사업장 규모에 따라 단계 적용
 - : 공공기관 및 300인 이상 사업장 2018.7.1. 부터
 - (근로시간 및 휴게시간 특례 적용에서 빠진 사업장은 2019.7.1. 부터)
 - : 50인 ~ 299인 사업장 2020.1.1. 부터
 - : 5인~49인 사업장 2021.7.1.부터
- ✓30인 미만 사업장은 서면합의에 따라 8시간 추가 연장 가능
 - : 2021.7.1.부터 2022.12.31.까지 시행
 - : 대신 정부는 2022.12.31.까지 탄력적 근로시간제 확대 방안 마련
- ※ 공휴일을 민간 사업장에도 적용하되, 단계적으로 시행
 - : 300인 이상 사업장은 2020.1.1. 부터
 - : 30인~299인 사업장 2021.1.1.부터
 - : 5인~29인 사업장 2022.1.1. 부터
- ※ 근로시간 및 휴게시간 특례 업종을 육상운송업 등 5개로 제한하고, 근로일 사이 11시간 이상의 연속 휴식 부여
- ※ 연소자의 근로시간을 35시간으로 축소

○ 장시간노동은 오랜기간 한국노동의 고질적 문제로 지적되어 왔음. 그러나 휴일노동에 대한 중복할증이 법적 쟁점으로 다루어지기 시작하면서, 오히려 노동시간을 단축하기 위한 노력보다는 기업에 대한 비용부담을 어떻게 경감할 것인지에 더 초점을 두게 됨.

○ 애초 이 문제의 배경에는 휴일근로와 연장근로를 별개라고 보아 주 68시간에 이르는 장시간 노동이 가능한 것으로 보았던 노동부의 잘못된 행정해석이 있었음. 이의 폐기를 노동계에서 지속적으로 주장했으나 정부와 자본은 계속 법개정이 필요한 문제로 몰아갔고, 결국 2018년 3월 근로기준법 개정안이 통과됨.

○ 노동시간을 단축했다고 내세우지만, 단계 적용에 따라 미적용 사업장에서는 기존의 장시간 노동이 지속되고 있음.

* 주 40시간 + 연장 12시간 + 휴일 16시간을 합한 68시간 이상의 노동이 가능한 상태

○ 5인 이하 사업장은 개정규정이 적용되지 않아 지속적으로 장시간 노동의 굴레에서 빠져나오지 못하게 됨.

* 5인 이하 사업장은 근로기준법의 노동시간 및 휴식 등에 대한 규정 가운데 휴게시간에 대한 규정과 주휴일만 적용되고 있음.

○ 그럼에도 오히려 주 52시간 한도 노동시간제 이후 고용 확대를 위해 감독하고 노력하기는커녕, 기업의 추가 비용 부담을 줄이기 위해 탄력적 근로시간제 확대 등이 추진된 것임.

2. 탄력적 근로시간제 확대 시도, 근로기준법 개악안 해설

_ 경사노위 합의안, 한정애 의원 대표 발의안 해설

<탄력적 근로시간제 확대 논의 경과>

○ 주 52시간 한도 노동시간제와 탄력적 근로시간제

- 2018년 3월 20일, 주 52시간 한도 노동시간제 개정시 탄력근로제 확대 등 제도개선 의무를 정부에 부여함. 이후 주 52시간 제도의 연착륙 등을 운운하며 유연근로시간제 확대 시도

○ 고용노동부의 유연근로시간제 가이드 배포

- 2018년 6월 26일, 고용노동부가 ‘유연근로시간제 가이드’를 마련 및 배포함. 이에서는 특히 탄력적 근로시간제 활용을 통해 추가 고용이나 비용 부담 없이 노동력을 활용할 수 있는 방안을 제시하고 안내함.

○ 정부와 여야가 입장을 모아 탄력근로제 확대 입장 발표

- 2018년 11월 5일, 대통령과 여야 5당 원내대표 여야정 국정상설협의체 회의 진행, 이에서 “기업의 어려움을 해소하기 위해” 탄력근로제 확대 적용 등 보완 입법 조치를 마련한다고 함.

○ 경사노위 노동시간 제도개선 위원회 출범

- 2018년 12월 20일 경제사회노동위원회 ‘노동시간 제도개선 위원회’가 출범하면서 2019년 초에 빠르게 탄력적 근로시간제 확대에 대한 합의를 이루겠다는 의지를 밝힘.

○ 경사노위 탄력적 근로시간제 제도 개선 합의

- 2019년 2월 19일, 경사노위 노동시간 제도개선 위원회에서 탄력적 근로시간제 제도 개선에 합의함. 그러나 3월 7일, 11일 본위원회가 무산되면서 의결하지 못함.

○ 경사노위, 국회에 논의 경과 전달 및 입법 요청

- 이후 경사노위는 3월 13일, 논의 경과를 국회에 전달하면서 본위원회 의결에 실패하였으나 의제별 위원회 및 운영위원회를 거쳤다는 이유로 합의 정신을 존중하여 입법 요청함.

○ 더불어 민주당 한정애 의원 법안 대표 발의

- 2019년 3월 8일, 더불어민주당 한정애 의원이 법안을 대표 발의함. 3월 7일 본위원회가 무산되었으나, 의제별 위원회의 합의문 발표에 따라 합의를 존중한다면서 입법 발의함.

<개정안 핵심 내용>

※ 탄력적 근로시간제 단위기간 확대, 근로일별 근로시간 사전 특정 의무 면제가 핵심

✓2주 단위, 3개월 단위에 추가하여 3개월을 초과하고 6개월 이내의 기간에서 활용되는 탄력적 근로시간제 신설

✓사용자와 근로자 대표 서면합의로 시행

✓주 52시간, 1일 12시간의 근로시간 한도는 유지

✓서면합의시 근로일별 근로시간을 특정하는 것이 아니라, 주당 근로시간을 합의하면 되고, 근로일별 근로시간은 2주 전까지 사용자가 일방 통보

✓예상치 못한 사유 발생시 협의를 통해 주당 근로시간을 변경할 수 있고, 이때 근로일별 근로시간은 해당 근로일 전까지 통보하면 됨.

: 예상치 못한 사유에는 천재지변, 기계고장, 심지어 업무량 급증까지 예시하고 있음.

✓임금보전 방안을 마련해야 하고(과태료), 근로일 사이 11시간의 연속 휴식이 보장되도록 함.

: 그러나 이는 서면 합의로 대신하거나 변경이 가능함.

※ 주 52시간 한도 노동시간이 적용되는 사업장 규모별로 단계 시행

: 공공기관 및 300인 이상 사업장 2019.7.1.부터

: 50인~299인 사업장 2020.1.1.부터

: 5인~49인 사업장 2021.7.1. 부터

○ 근로자 대표와 서면합의를 하도록 하고 있으나 노동조합이 없는 곳에서 서면합의는 무용지물

○ 기존에 탄력적 근로시간제를 활용하던 사업장의 70%가 법적 절차를 지키지 않고 불법적으로 도입. 별도로 선출한 근로자 대표와 합의가 7.4%이지만, 근로자 대표 선출 절차가 제대로 지켜지지 않았을 경우를 배제할 수 없으므로, 그런 부분을 감안하면 불법 도입 비율은 더 높아짐.

- △ 별도의 합의 없이 도입해서 시행 57.7%
- △ 집단적 합의 없이 개별 근로자와 합의 12.8%
- △ 노사협의회 근로자 위원 합의 10.6%
- △ 근로자 과반수 노동조합과 합의 8.5%
- △ 별도로 선출한 근로자 대표와 합의 7.4%

○ 이는 고용노동부 실태조사에서 감추어졌던 사실이 한국노동연구원 이 발행하는 2019년 노동리뷰 3월호에서 확인된 것으로, 경사노위 노동시간 제도개선 위원회에서는 보고되지 않은 사실이 뒤늦게 드러남.

○ 근로일별 근로시간을 합의하는 것이 아니라 사용자가 통보하도록 하여, 노동자의 의사가 전혀 반영되지 못함.

○ 특히 예측하지 못한 사유에 의해 주당 노동시간을 다시 변경하게 될 경우에는 해당 근로일 전까지만 통보하면 되도록 하고 있음. 이런 경우는 안정된 고용 없이 부를 때마다 가서 일을 하는 호출근로와 다를 바 없게 됨.

<근로기준법 개정안_한정애 의원 대표 발의안>

제51조의2(3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제) ① 사용자는 근로자 대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월을 초과하고 6개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조 제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조 제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다.

1. 대상 근로자의 범위
2. 단위기간(3개월을 초과하고 6개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)

3. 단위기간의 주별 근로시간

4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항

② 사용자는 제1항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 불가피한 경우에는 근로자대표와의 서면합의가 있으면 이에 따른다.

③ 사용자는 제1항제3호에 따른 각 주의 근로일이 시작되기 2주 전까지 해당 근로자에게 근로일별 근로시간을 통보하여야 한다.

④ 사용자는 제1항에 따른 근로자대표와의 서면합의 당시에는 예측하지 못한 천재지변, 기계 고장, 업무량 급증 등 불가피한 사유가 발생한 때에는 제1항제2호에 따른 단위기간 내에서 평균하여 1주 간의 근로시간이 유지되는 범위에서 근로자대표와의 협의를 거쳐 제1항제3호의 사항을 변경할 수 있다. 이 경우 해당 근로자에게 변경된 근로일이 개시되기 전에 변경된 근로일별 근로시간을 통보하여야 한다.

⑤ 사용자는 이 조에 따른 탄력적 근로시간제를 도입하는 경우에 기

존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금항목을 조정 또는 신설하거나 가산임금 지급 등의 임금보전방안을 마련하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 다만, 근로자대표와의 서면합의로 임금보전방안을 마련한 경우에는 그러하지 아니하다.

⑥ 고용노동부장관은 이 조에 따른 탄력적 근로시간제 운영 실태를 조사파악하고 이와 관련된 상담 및 지원 등을 할 수 있다.

⑦ 제1항부터 제6항까지의 규정은 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.

○ 법안이 시행될 경우 최장 노동시간을 장기간 유지하는 것이 가능

<6개월 단위 탄력적 근로시간제 시행 예시1>

(1~6월까지 6개월 단위로 탄력적 근로시간제 시행)						(7~12월까지 6개월 단위로 탄력적 근로시간제 시행)					
1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월
최소 노동시간으로 운영			주 52시간까지 최장 노동시간으로 운영			최소 노동시간으로 운영			주 52시간까지 최장 노동시간으로 운영		

=> 1~3월, 7~9월은 각 단위 기간의 노동시간이 평균 주 40시간 이내가 되도록 최소한으로 운영하고, 4~6월, 10~12월의 기간은 최장 한도로 허용된 주 52시간까지 운영하는 것이 가능.

<6개월 단위 탄력적 근로시간제 시행 예시2>

(1~6월까지 6개월 단위로 탄력적 근로시간제 시행)						(7~12월까지 6개월 단위로 탄력적 근로시간제 시행)					
1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월
최소 노동시간으로 운영			주 52시간까지 최장 노동시간으로 운영			주 52시간까지 최장 노동시간으로 운영			최소 노동시간으로 운영		

=> <예시2>와 같이 최장 시간으로 활용하는 기간을 연달아 배치하여 장기간 최장 노동시간 운영을 유지하는 것도 가능해 짐.



○ 연장근로 시간을 더하면 초 장시간 노동이 가능해짐. 탄력적 근로 시간제로 운영될 수 있는 최장 노동시간 52시간에 더해서 한주 12시간 한도의 연장근로가 가능하므로, 심각한 경우 주 64시간의 최장 노동시간을 장기간 운영하는 것도 가능.

* 법정 노동시간 주 40시간 + 탄력적 근로시간제 시행에 따라 연장될 수 있는 노동시간 12시간(연장근로수당 미지급) + 연장근로 12시간(연장근로수당 지급) = 64시간

○ 이러한 장시간 노동은 노동자의 건강에도 악영향을 미침.

<고용노동부 고시에서의 과로 평가 기준>

※ 고용노동부고시 제2017-117호 『뇌혈관 질병 또는 심장 질병 및 근골격계 질병의 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항』

※ 만성적 과로 : 업무의 양, 시간, 강도, 책임 및 업무환경의 변화 등에 따른 만성적인 과중한 업무로 뇌혈관 또는 심장혈관의 정상적인 기능에 뚜렷한 영향을 줄 수 있는 육체적, 정신적인 부담을 유발한 경우란, 발병 전 3개월 이상 연속적으로 과중한 육체적, 정신적 부담을 발생시켰다고 인정되는 업무적 요인이 객관적으로 확인되는 상태
: 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 60시간(발병 전 4주 동안 1주 평균 64시간)을 초과하는 경우
: 발병 전 12주 동안 1주 평균 업무시간이 52시간을 초과하는 경우 업무와 질병과의 관련성이 증가. 특히 근무일정 예측이 어려운 업무, 교대제 업무, 휴일이 부족한 업무, 유해한 작업환경에 노출되는 업무, 육체적 강도가 높은 업무, 시차가 큰 출장이 잦은 업무, 정신적 긴장이 큰 업무의 경우 질병과 관련성이 강하다고 평가

○ 고용노동부 고시에 따르면 만성과로는 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 60시간(발병 전 4주 동안 1주 평균 64시간)을 초과하는 경우 업무상 질병과의 관련성이 강하다고 평가하고 있음.

- 52시간을 초과하는 경우에도 근무 일정 예측이 어려운 경우 등에 대해서는 질병과 관련성이 큰 것으로 보고, 52시간 이하라 하더라도 이러한 요인들이 복합되는 경우 질병과 업무의 관련성이 높다고 평가함.

- 6개월 단위 탄력적 근로시간제는 이 과로의 기준을 초과하는 장시간 노동을 야기하는 제도이며, 합법적으로 과로를 부추기는 제도임.

○ 6개월 단위 탄력적 근로시간제는 기존의 2주 및 3개월 이내의 탄력적 근로시간제가 근로일별 근로시간을 특정하고 있다는 점에서 더 요건을 완화한 것으로, 기존 탄력적 근로시간제의 단위기간 확대라기보다 “장기에 걸친 신축적 노동시간제 도입”이라고 볼 수 있음.

○ 또한 이 제도의 도입으로 인해 기존의 2주 단위 및 3개월 이내의 탄력적 근로시간제의 요건이 이후 더욱 완화될 가능성도 배제할 수 없음.

3. 탄력적 근로시간제 확대의 영향

○ 노동시간의 장시간화

- 탄력적 근로시간제의 단위 기간을 평균해서 주 40시간 이내이던 된다고 하지만, 그 가운데 특정 기간에는 노동자들이 초 장시간 노동을 하게 됨.
- 탄력적 근로시간제를 적용할 경우 1주의 노동시간을 최대 52시간까지로 확대할 수 있고, 이에 더해 연장근로 12시간이 가능하기 때문에 최대 64시간의 일을 시키는 것이 가능해 짐.
- 애초에 이런 문제를 안고 있는 제도인데, 이를 6개월에 이르는 장기간으로 도입할 수 있도록 법적으로 허용하게 되면, 노동자들은 초 장시간의 노동을 장기간 수행하게 됨.

○ 과로를 부르는 초 장시간 노동

- 근로일과 근로일 사이에 11시간의 휴식시간을 보장한다고 하지만, 장시간 노동이 집중되면 근로일 사이 보장된 11시간의 휴식은 피로를 회복하는 시간으로도 부족
- 고용노동부 고시에서는 12주 동안 1주 평균 60시간, 4주 동안 1주 평균 64시간을 초과하는 경우 업무상 질병과의 관련성이 강하다고 평가하고 있음. 탄력적 근로시간제는 장시간 노동을 특정 시기에 집중적으로 몰아넣을 수 있어서 이 기준을 초과할 가능성이 큼.
- 이렇게 과로를 부추기는 제도를 정부와 여당, 자본이 합작하여 추진하면서, 고작 11시간의 휴식으로, 그마저도 서면합의로 지키지 않을 수도 있는 제도를 만들어 놓고 건강권을 보장하는 조치를 취했다고 우기는 것임.

○ 시간외 수당 박탈로 인한 저임금화

- 단위 기간을 평균하여 주 40시간 이내가 되면 되기 때문에 주 52시간까지의 장시간 노동에 대해서는 연장근로수당이 발생하지 않음. 장시간 노동을 집중적으로 수행함에도 불구하고 시간외 수당이 발생할 가능성이 거의 없게 됨.
- 또한 원래 사용자의 귀책사유로 일을 쉬게 되는 기간은 휴업수당이 지급되어야 하는 것이지만, 탄력적 근로시간제를 활용해서 시간외 수당뿐만 아니라 휴업수당 지급 의무도 면함.
- 임금보전의무를 부여하고 방안을 마련하지 않을 경우 과태료(500만원 이하)를 부과하고 있지만, 이 역시 서면합의에 내용을 포함해 버리면 신고 의무가 면제되어 임금 저하를 막을 수 있는 장치로 기능하기 어려움.

○ 단위 기간 확대가 야기하는 노동자의 삶과 노동의 불안정

- 탄력적 근로시간제의 단위 기간이 길어질수록 통산 기간이 넓어지기 때문에 사용자로서는 노동력을 유연하게 활용할 수 있는 여지가 커지지만, 그만큼 노동자는 불안정성이 커지게 됨.
- 심지어 특정 기간에 전혀 일을 하지 않도록 하고, 다른 기간에 초 장시간 노동을 시켜 커버하는 것조차도 가능함.
- 노동시간은 별도의 시간이 아니라 노동자의 생활의 한 부분으로, 노동자의 노동시간의 길이는 당연히 생활시간이나 생활 방식에도 영향을 미칠 수밖에 없음.
- 탄력적 근로시간제 하에서 노동시간은 일정한 패턴을 형성하기 어렵게 되고, 그만큼 생활의 불안정성이 높아지고, 건강에 미치는 영향도 커짐.

○ 근로일별 근로시간의 사후 통보로 인한 불안정 확대

- 매일의 노동시간을 사전에 정하는 것이 아니라 주당 노동시간을 정하고, 사용자가 2주 전까지 정해서 통보하면 되는 구조. 노동자는 그 전까지는 언제 몇 시간을, 몇시부터 몇시까지 일하게 되는지를 알 수 없음.
- 게다가 사전에 정한 주당 근로시간도 다시 변경할 수 있도록 하여 불안정성이 더 확대됨. 또 이렇게 주당 근로시간이 변경되는 경우, 근로일별 근로시간은 개시 전까지, 즉 전날까지만 통보하면 되도록 하고 있어, 사실상 호출근로와 다를 바가 없음.
- 이로 인해 노동자의 노동시간과 생활의 불안정은 더욱 극대화 될 수 있음.

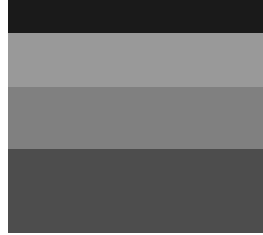
○ 휴식에 관한 노동자의 권리를 박탈

- 사용자는 노동력을 편리하게 편재해서 사용할 수 있는 반면, 노동자의 여가, 휴식 뿐 아니라 개인적인 일들을 위해 계획해야 하는 일상의 생활은 보장되지 않음.
- 연장근로는 노동자의 동의를 요건으로 하는 것이지만, 근로일별 근로시간을 사용자가 일방적으로 통보하게 됨으로써 연장근로에 대한 노동자 동의 요건은 유명무실해 지게 됨.
- 연차유급휴가와 같은 경우도 노동자에게 시기를 정할 권리가 있지만, 탄력적 근로시간제 하에서는 사용자의 편의에 맞추어 시기가 제한될 수밖에 없음.
- 연장근로에 대한 동의나, 연차휴가에 대한 시기지정권한 등은 노동시간과 휴식에 있어서 노동자가 자신의 노동을 통제할 수 있는 최소한의 힘으로 부여되어 있는 부분인데, 이러한 권리를 빼앗아 버린 것임.

○ 결국, 탄력적 근로시간제 기간 확대와 도입요건의 완화로 인해 노동시간의 결정이 집단적으로 통제될 수 있는 최소한의 여지조차 없이 사용자의 권한이 되어 버림.

- 노동자는 기업의 필요에 따라, 사용자의 요구에 따라 활용되는 부품에 지나지 않게 되는 것임.





전국불안정노동철폐연대
현장 교육지

4. 노동시간에 대한 권리 쟁취를 위해, 노동조합의 역할이 중요

○ 노동자는 기업이 정한 시간에 따라 일만 하는 기계가 아님. 노동자가 노동시간에 대한 결정권을 가질 수 있어야 하고, 특히 노동자의 시간이 개별적으로 분절되지 않도록 집단적으로 노동시간을 결정할 수 있는 권한을 보유하는 것이 필요함.

○ 그래서 노동조합의 역할이 매우 중요함. 노동조합은 사용자를 상대로 노동시간 단축과, 임금수준의 보전 방안을 요구하는 한편, 단축되는 시간만큼 더 많은 안정된 일자리를 만들어 내도록 강제하는 역할을 할 수 있는 단체이기 때문.

○ 노동시간의 유연화가 시장 변화 혹은 산업의 변화 등에 따라 어쩔 수 없는 일인 것이라 생각한다면?

- 이러한 제도 개악이 시대적으로 요구되는 어쩔 수 없는 변화라는 프레임에 빠지게 되면 계속해서 노동자의 권리를 내줄 수밖에 없게 됨. 경직된 노동시간 체제가 구시대적인 것이고 유연한 노동시간이 산업의 변화에 부합하는 체계라는 것 역시 만들어진 논리일 뿐! 그런 논리로 인해 노동자의 노동시간은 경계도 없이 길어지고, 그 만큼 더 저임금화 되는 것.

○ 노동자가 예측할 수 있는 안정적 노동시간의 설정과 단축은 노동자의 권리이며, 그로부터 얻는 임금이 안정된 생활을 유지할 수 있는 수준이어야 한다는 것 역시 노동자의 권리라는 점을 기억하는 것이 중요함.

노동조합 및 노동관계조정법 개악안 해설



1. ILO 협약 기준을 위한 경사노위 논의의 경과

- 경제사회노동위원회 ‘노사관계 제도·관행 개선위원회 출범
 - ILO 기본협약은 비준 여부와 상관없이 ILO 회원국에 구속력을 가지며, 결사의 자유 원칙을 지키는 것은 비준여부와 무관하게 ILO 가입에 따른 정부의 책임이기도 함.
 - 그러나 이에 대해 지난 정권들에서는 계속해 입법적 조치의 선행이 필요하다면서 비준을 미루어 왔었음. 문재인 정부 역시 이를 다시 경사노위 논의 안건으로 넘겨버림.
 - 당연히 보장되어야 할 노동자의 권리를 노동자가 양보하고 타협해야 하는 대상으로 만들어 버림.
- 2018년 11월 20일 공익위원 합의안 발표
 - 경사노위 노사관계제도·관행개선 위원회가 2018년 11월 20일, “ILO 기본협약 기준을 위한 공익위원 합의안”을 발표

<2018.11.20. 공익위원 합의안 핵심 내용>

1. 정부와 국회는 ILO 기본협약 가운데 결사의 자유(ILO 기본협약 제 87호) 및 단결권과 단체교섭에 관한 협약(ILO 기본협약 제98호)의 비준을 위한 법 개정을 조속히 추진할 것
2. ILO 기본협약에 따른 단결권 보장을 위하여 다음과 같은 입법조치가 필요함
 - (1) 노동조합 가입과 활동 제한의 근거가 되어 온 조항 개정 (ILO 제87호 협약 제2조에 상충하는 노조법 제2조 제4호 라목 개정)
 - (2) 노동조합 임원 자격 제한 등 노동조합의 자율적 운영을 제약하는

- 근거가 되어 온 조항 개정 (ILO 제87호 협약 제3조 제1항 및 제2항에 상충하는 노조법 제23조 제1항과 제17조 정비)
- (3) 공무원과 교원의 노동조합 가입과 설립, 운영이 자율적으로 이루어질 수 있도록 보장 (ILO 제87호 협약 제2조와 상충하는 공무원노조법 제6조 및 교원노조법 제2조 개정)
- (4) 노동조합 설립신고 제도 정비 (ILO 제87호 협약 제3조 및 제4조에 부합하지 않는 방식으로 운영될 소지가 있는 노조법 제10조와 제12조를 본래의 취지에 맞게 정비하고 시행령 제9조 제2항을 삭제)
- (5) 노조전임자 임금지급 및 근로시간면제제도에 대한 기존의 규정을 노사자치와 노동조합의 자주성을 증진하는 방향으로 개정 (ILO 제87호 협약 제3조와 상충될 수 있는 노조법 제24조 제2항 및 제5항과 제92조 제1호 개정. 그에 상응하는 노조법 제81조 제4호 관련 부분 정비)
- 3. 특수형태근로종사자의 노동권을 ILO 기본협약 87호 결사의 자유 원칙에 부합하게 보호하는 방안을 모색할 것
- 4. 2019년 1월말까지 단결권에 관한 사항 등을 포함한 포괄적인 노사합의를 계속 전개할 것

- ▶ 해고자 및 실업자의 노조가입은 이미 2004년 대법원 판결 이후 초기업 단위에서 이미 가능한 사항이기 때문에 달라지는 것이 없음.
 - 결사의 자유 보장을 위해서는 사실상 허가제로 운영되는 설립신고 제도 자체를 수정해야 하지만 이에 대해서는 언급이 없음.
- ▶ 공무원 및 교원에 대해서는 해직자 문제는 여전히 불분명한 상태로 둬. 노조 가입 범위 제한을 삭제한다고 하면서, 업무의 성격 등 다른 방식으로 가입 제한을 유지. 또한 전면 금지되고 있는 단체행동권에 대해서는 언급하지 않음.

▶ 특수고용 노동자의 노동기본권 보장에 대해서는 여전히 방안을 모색하겠다는 수준

▶ 단결권에 관한 사항뿐 아니라 단체교섭권, 단체행동권을 함께 논의하겠다는 입장을 밝혔는데, 이는 경영계에서 노조활동을 더욱 규제하기 위해 제기하는 논의를 받아들인 것.

○ 제도개선에 대한 노사 요구사항 제시

- 2019년 1월 15~16일 전체회의에서 단체교섭 및 쟁의행위 관련 제도 개선 사항에 대해 노사가 각각 의제 제시

<노동계>

▲ 교섭창구단일화 제도 개선, ▲ 산별교섭 활성화, ▲ 단체교섭쟁의행위 대상 및 목적 확대, ▲ 노조활동 및 쟁의행위 관련 민사책임·형사처벌 개선, ▲ 필수공익사업·필수유지업무 제도 개선

<경영계>

▲ 사업장 점거 금지, ▲ 단체협약 유효기간 연장, ▲ 파업시 대체근로 인정, ▲ 부당노동행위제도 폐지 ▲ 쟁의행위 찬반투표 절차 명확화

▶ ILO 기본협약 비준을 위한 논의에서 오히려 노동권을 제한하려는 사용자의 요구가 의제화 되는 것부터 문제. 그러나 경영계는 단결권 확대를 내주었으니, 단체교섭 및 쟁의행위에 대한 경영계 요구를 수용해야 한다는 주장 지속

○ 2019년 1월 25일 경영계 추천 공익위원안 제출

- 2019년 1월 25일 경사노위 노사관계 제도·관행 개선위원회에 사용자 추천 공익위원안이 제출됨.

- 단체교섭권, 쟁의권 등에 관한 안으로 경영계의 요구를 그대로 수용하여 공익위원안으로 제출함. (공익위원 전체 합의안은 아니라고 밝힘)

<2019.1.15. 경영계 추천 공익위원안 핵심 내용>

1. 노동조합의 부당노동행위 신설

: 파업에 참여하지 않은 근로자를 비난하거나 노무제공 거부 등을 압박하는 행위, 다른 노조의 설립 또는 운영을 저지 또는 방해할 목적으로 개입하는 행위, 다른 노조와 사무실 지원 등의 혜택을 차별적으로 요구하는 경우, 사용자단체 가입이나 결정을 요구하는 행위 등

2. 유니온 슝 조항 삭제

3. 부당노동행위시 처벌조항 삭제

4. 단체협약 유효기간 확대

5. 쟁의행위기간 중 대체근로 허용

6. 사용자의 시설관리권을 고려해 사업장 내 쟁의행위 금지

7. 파업찬반투표 유효기간 설정

▶ 부당노동행위는 노동3권 침해 행위 규제를 위한 것, 그런데 오히려 노동조합의 활동을 위축시키는데 이용하려고 하는 한편, 사용자의 부당노동행위에 대한 처벌규정 조차도 삭제하자고 주장.

- 현재도 부당노동행위에 대한 규제가 제대로 이루어지지 않는데, 처벌규정조차 사라지면 사용자의 부당노동행위를 제어할 수 없게 됨.

▶ 유니온 슛 조항은 현재에도 3분의 2 이상이 가입한 경우에 단체협약으로 체결할 수 있고, 그럼에도 불구하고 노조에 가입하지 않거나 다른 노동조합을 결성하거나 가입한다고 해서 불이익이 취해지는 것이 아님. 그런데도 이를 단결권을 침해한다는 이유로 삭제하자고 하는 것은 실질적으로는 노조의 힘을 약화시키려는 것

▶ 교섭비용을 이유로 단체협약 유효기간을 확대해야 한다고 주장. 이는 단체협약 체결을 위한 노동조합의 활동이나 쟁의를 약화시키려는 것일 뿐만 아니라, 단체협약 유효기간이 확대되면 교섭창구 단일화 제도로 인해 신규노조는 노조 설립 후에도 수년간 교섭 요구조차 못하는 상태가 될 수 있음.

▶ 쟁의행위 기간 중 대체근로 허용이나 사업장 내 쟁의행위 금지는 직접적으로 파업을 파괴하고자 하는 내용임. 현재에도 해당 사업장에 고용되어 있던 노동자에 의한 대체근로가 가능하고, 사업장 내 조합 활동은 주요 생산시설을 점거하는 형태로 할 수 없도록 하고 있음. 파업권을 지나치게 제한하는 내용이라는 점에서 검토되어야 함에도 불구하고, 오히려 사용자의 방어권을 이유로 이를 더 제한하겠다는 주장인 것임.

▶ 파업찬반투표의 유효기간을 법으로 제한하겠다는 것 역시 노동조합의 투쟁력을 약화시키기 위한 시도. 찬반투표는 노동조합의 파업 조직력에도 영향을 미치기 때문에 기존에 진행한 찬반투표에 따라 파업에 돌입할 것인지, 다시 찬반투표를 시행할 것인지는 노동조합이 판단해서 할 일임. 이를 제도로 규제하는 것은 불필요한 규제임.

* 경영계 요구안 가운데 단체협약 유효기간을 2년에서 3년으로 확대하는 안이 현재 자유한국당 김학용 의원에 의해 발의되어 있음.(2019년 3월 13일 법안 발의)

○ 경사노위는 2019년 3월 18일 기자간담회를 통해 “ILO 기본협약 비준 등에 관한 노사정 합의를 위한 공익위원 제언”을 발표, 3월 말까지 ILO 기본협약 비준에 따른 법개정 논의를 마무리 하자고 제안한 상태.

* 사진 출처 : 참세상 ‘비정규직 노동자들, “경사노위 해체하라” 점거농성돌입’



2. 경사노위 공익위원 합의안을 반영한 노조법 개정안

- 한정에 의원 대표발의안 해설

○ 한정에 의원은 2018년 12월 28일, 단결권에 관한 2018년 11월 20일의 공익위원 합의안을 토대로 해서 노동조합 및 노동관계 조정법 일부개정법률안을 발의하였음.

<개정안 핵심 내용>

1. 노조법 제2조 제4호 라목 단서 삭제
“근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우. 다만, 해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니 된다.”
2. 해고자 등의 노조가입 제한에 대한 규정을 삭제하는 대신, 종사자가 아닌 조합원은 창구단일화 및 근로시간 면제 한도 결정시 조합원 수에서 배제, 사업장 출입 등의 경우에는 목적, 시기, 장소, 인원 등을 사용자에게 사전 통보하도록 하는 등 활동에 제한을 둠.
3. 기업별 노조의 경우에는 임원 및 대의원 자격을 종사자인 조합원으로 한정하여 권리 제한
4. 전임자 급여지급을 요구하는 쟁의행위 처벌 규정을 삭제, 대신 근로시간 면제 한도를 초과하는 단체협약이나 사용자의 자발적 동의는 무효화하고, 부당노동행위로 규정
5. 근로시간 면제심의 권한을 경사노위에서 노사공익위원이 논의하여 의결하는 방식으로 변경

○ 해고자 등에 대한 노조가입은 노동조합이 그 규약으로 자율적으로

정할 사항으로 당연히 삭제되어야 할 조항임. 그런데 대신 종사자가 아닌 조합원에 대해 불이익을 주는 방식을 취하고 있음.

- 창구단일화나 근로시간 면제한도 결정시 배제하고, 사업장 출입 등에 대해서도 제한을 두고 있는데, 이는 기업별 노조만이 아니라 초기업 노조의 활동에 대한 제약을 추가하는 것에 해당함.

○ 또한 비조합원의 노조 임원 선출을 금지하는 현행 노조법 조항(제23조 제1항)에 대해서도 ILO 결사의 자유위원회에서 폐지 권고를 한 바 있는데, 개정안은 나아가 조합원임에도 기업의 종사자가 아니라는 이유로 임원 및 대의원 자격을 제한하고 있어 오히려 더 후퇴된 내용임.

○ 전임자 급여 지급을 요구하는 쟁의행위에 대한 처벌을 삭제하면서, 대신 어떤 합의를 하더라도 근로시간 면제 한도를 초과하는 부분을 무조건 무효화 하고 있음.

- ILO는 노사 간에 자율적 교섭으로 정할 사항이라고 보지만 이를 제한하고, 합의를 무효화하며, 오히려 부당노동행위로 규제하겠다는 것.

○ 개정안에 대한 환경노동위원회 검토보고서에서는 기업별 노조의 노조 간부 자격에 대한 제한 규정을 ILO에서 폐지를 권고한 바 있고, 근로시간 면제 한도 초과 부분에 대한 합의 무효화 등도 ILO 권고와 상충된다는 점 등을 언급하고 있음. 노조 전임자 급여에 대해서도 해외 사례에서는 지급하지 않는 것이 일반적이라 하더라도 이를 법으로 제한하는 경우는 없다는 점을 확인.

- 그러나 이처럼 국제 기준에 미달하거나 위배되는 내용 등이 포함되어 있음에도, 사업 운영의 효율성, 노동계 및 경영계의 입장 등을 수렴하여 입법정책적으로 결정할 사항이라고 넘기고 있음.

3. 노동권 제한의 문제와 개악논의의 위험성

○ 결사의 자유에 관한 ILO 제87호, 98호 협약의 비준은 노동권 보장을 위한 기본적 조치임. 뿐만 아니라 특수고용 노동자의 단결권 보장에 대해, 그리고 간접고용 노동자들의 투쟁에 대해 자본이 폭력적 탄압을 행사하는 문제에 대해, 또 공무원의 노동3권 보장에 대해 ILO 결사의 자유 위원회는 이미 수차례 권고를 내린바가 있음. 그런데 지금의 경사노위 논의는 사회적 대화라는 명목으로 노동자의 권리를 주고 받기의 대상으로 전락시키고 있음.

○ 정부가 제대로 협약을 비준하지 않고, 책임을 방기하는 근거에는 지금까지 노동조합에 대해 통제하고 제어하는 방식의 노동행정을 근본적으로 바꾸려 하지 않는 인식이 존재

- 노동조합이 여전히 '허가'받는 것이 아니라 '권리'라는 사실을 확인하기 위한 투쟁과 노동자들의 요구가 바로 ILO 핵심협약 비준이었음.
- 그러나 이를 위한 논의에서도 '경제사회노동위원회'라는 틀은 '합리적'이고 대등한 노사관계 형성을 운운하며 노동자들의 양보를 요구하고 있는 것임.

○ 결국 노동권이 오히려 제약되는 독소적 조항들이 합의에 삽입되고, 법안화 되어 발의되고 있음.

- 단결권에 관한 사항에 대한 입법발의만으로도 문제가 많은데, 경영계는 단체교섭권 및 단체행동권에 대한 더 많은 제약과 권리 박탈을 목표로 하고 있음.

○ 노동3권은 일체로서 더 많은 일하는 사람들에게 보장되어야 함.

노동자가 단결하여, 더 높은 사회적 지위와 향상된 노동조건을 위해 싸우는 것은 노동자의 자유로운 권리임.

- 이를 제한하고 공격하며, 경제사황이나 사용자의 입장을 고려해 조율되어야 하는 것으로 바라보는 시각 자체가 문제임.

○ ILO 핵심협약 비준의 책임을 정부가 회피하고, 사회적 대화라는 명목으로 교섭의 장에 내던져 버린 것이 원인. 노조법 개악을 막아내고, ILO 협약 비준을 우리 손으로 쟁취하기 위한 투쟁이 필요한 시점임.

교육지를 마무리하며

3월 임시국회에서의 더불어민주당 홍영표 원내대표 연설은 노동유연화를 전면에 내세운 것이었다. 정규직 임금을 장기간 동결하여 비정규직의 임금을 올리고, 인력 구조조정을 쉽게 하면서, 대신 실업급여 및 구직활동을 지원하는 등 사회안전망을 강화하자는 말, 그를 위해 사회적 대타협이 필요하다는 말, 결국 핵심은 해고 유연화이다.

공공부문 비정규직 정규직화 => 자회사 전환, 직무급 도입
2020년까지 최저임금 1만원 약속 => 최저임금 제도 개악
주 52시간 한도 노동시간제 시행 => 탄력적 근로시간제 확대
ILO 기본협약 비준 약속 => 노조할 권리 후퇴, 파업권 파괴
실업급여 인상 => 쉬운 해고???

도무지 맞지 않는 이 계산식의 끝은 어디일까?

노동존중을 이야기하던 정부 하에서 자본은 노동법제의 개악으로 오랜 숙원을 풀려하는데, 정부는 노동자들에게 대화와 타협만을 강요한다. 대기업에 대해 고용과 사회적 책임을 어떻게 지울 것인지에 대한 논의는 한 치도 앞으로 나아가지 못하고 있는데, 책임은 다시 노동자들에게 돌려진다. 노동자를 사회의 주체로 인정하지 않으면서, 대화의 책임만 부여하고, 그 속에서 형식적으로 '대등한' 주체로서 양보하고

타협하라고 요구하는 것이 현재의 경사노위이다. 그리고 이미 탄력적 근로시간제를 밀어붙이는 과정에서 경사노위라는 틀은 법 개악을 위해 의도된 수순일 뿐이었음이 확인되었다.

경사노위로 대표되는 사회적 대타협의 프레임을 깨는 것으로부터 시작해야 한다. 합의안이라고 내세우는 개악안의 실내용을 드러내고, 그 악법으로 인해 야기될 노동자의 권리 침해가 얼마나 심각한지 사회적으로 알려내야 한다. 노동자의 권리를 지키고, 또 모두의 삶과 노동을 지키기 위한 악법 저지 투쟁이 필요한 시기이다. 그리고 단결하여 투쟁할 권리를 지켜내기 위해서도, 우리는 지금 문재인 정부의 3법 노동악법 저지를 위해 총력을 다해야만 한다.



[별면1] 교원과 공무원의 노동3권

○ 한정에 의원은 2019년 2월 21일, “교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 일부개정안”과 “공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 일부개정안”을 대표 발의하였음.

- 형식적으로는 자유로운 노조 설립이나 ILO 결사의 자유 위원회의 권고 등을 언급하지만, 그 실 내용에 있어서는 단결권 보장이 아닌 권리를 제한하는 내용을 포함하고 있음.

○ 교원에 대해서는 가입범위 및 노동조합의 설립 등에 대해 여전히 법률상으로 제한을 가하고 있으며, 단체교섭 및 협약체결에 있어서도 노조법보다 과도한 제한을 두고 있음. 또한 창구단일화를 하도록 강제하면서, 이를 이유로 사용자가 교섭을 거부할 수 있도록 함. 이뿐 아니라 쟁의권을 완전히 금지하는 조치는 여전히 그대로 남아, 노동3권이 실질적으로 가로막히고 있는 상황은 변함이 없음.

<교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 일부개정법률안 요지>

※ 제2조(정의)를 수정하여 유아교육법에 따른 교원, 고등교육법에 따른 교원 등을 해당 법의 적용을 받는 ‘교원’에 포함되는 것으로 확대. 또한 교원으로 임용되어 근무하였던 사람에 대해서는 노조규약으로 가입범위를 정하도록 함.

※ 노동조합의 설립단위 및 형태, 단체교섭과 단체협약 체결권한, 교섭 요구 상대방 등에 대해 노조법 보다 과도한 규제를 여전히 유지하고 있으며, 더 세부적으로 규정을 개정함.

※ 교섭 창구단일화를 강제하고, 창구단일화가 이루어지지 않은 경우 교육부 장관 등은 교섭을 거부할 수 있도록 함.

○ 공무원에 대해서도 마찬가지로.

- 기존에 5급 이상 공무원의 노조가입을 원천봉쇄하고, 6급 이하 공무원에 대해서도 ‘지휘-감독권 행사자’ 또는 ‘업무 총괄자’라는 넓은 기준으로 노조가입을 불허하는 것이 문제가 되었음.

- 그런데 한정에 의원이 발의한 안에서는 직급에 관계없이 노조가입이 가능하다고 하면서도 실제로는 폭넓은 제한을 그대로 남겨 둠.

- 기존에 노조가입이 가로막혔던 업무총괄자는 총괄 업무에 ‘주로’ 종사하는 공무원으로 범위가 확대되어 여전히 노조가입의 범위를 광범위하게 제한할 수 있도록 하고 있음.

<공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 일부개정법률안 요지>

※ 노조 가입 허용 기준에서 직급 기준 삭제, 소방공무원 및 ‘공무원이었던 사람으로서 노조 규약으로 정하는 사람’을 가입범위에 포함.

: 그러나 대신 업무 성격에 따라 가입 제한 강화

“다른 공무원에 대하여 지휘·감독권을 행사하거나 다른 공무원의 업무를 총괄하는 업무에 주로 종사하는 공무원”

※ 면직, 파면 또는 해임된 경우에는 중노위 재심판정시까지만 조합원 지위를 유지하던 조항을 삭제

[별면2] 특수고용 노동자의 노동3권

○ 특수고용 노동자들은 △ ILO 핵심협약 비준 △ 노조법 2조 개정 △ 특수고용 노동자의 노조할 권리 보장을 촉구하고 있음.

○ 그러나 특수고용 노동자를 노조법의 적용 범위로 포괄하는 개정안들은 논의조차 되지 않고 있는 와중에, 2018년 12월 31일 자유한국당 임이자 의원이 “특수형태근로종사자 보호 등에 관한 법률안”을 대표 발의함.

○ 이는 노조법을 적용하는 것이 아니라 별도의 법안을 만들어 규율하는 것으로 단체행동권의 보장 없이 별도의 단체를 결성할 수 있도록 하고, 분쟁에 대해서는 노동위원회의 조정 및 중재로 규율하겠다는 것으로 오히려 현재 활동하고 있는 노동조합의 권리를 후퇴시키는 것임.

- 또한 광범위하게 늘어나고 있는 새로운 고용형태나 직종의 노동3권을 일거에 박탈할 수 있는 위험성이 존재.

○ 특수고용 노동자들이 요구하는 것은 ‘노동자’의 개념을 확장해서 노동법의 적용을 받을 수 있도록 하는 기본적인 조치임.

- 이는 일부 노동자들에 대한 보호가 아니라 전체 노동자의 권리를 확대하고, 앞으로 계속해서 생겨날 다양한 고용형태를 가진 노동자들의 권리 보장을 위해 반드시 필요한 것임.

<현행 노조법 제2조>

1. "근로자"라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다.

<요구안>

“(계약형식과 관계없이) 자신이 아닌 다른 자의 업무를 위하여 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 대가를 받아 생활하는 자”에 대해서까지 노조법 적용 확대



<참고> ILO 결사의 자유위원회의 한국에 대한 권고 개요

(* 전국불안정노동철폐연대 질라라비 2019년 1월호 참조)

관계 법령	ILO 결사의 자유 위원회 권고	입법 사항
공무원노조법, 국가공무원법, 지방공무원법 등에 따른 공무원의 결사의 자유 제한 - 소방교정공무원 포함 특정직 공무원 5급 이상 모든 공무원 - 6급 이하 공무원 중 일정 업무(총괄업무, 인사보수 업무 등) 종사 공무원	·소방관, 교도관, 교육시설, 지방 공공서비스 노동자, 근로감독관을 포함하여 업무에 관계없이 모든 직급의 공무원에게 자신의 이익을 보호할 조직을 결성할 권리를 보장할 것 ·공무원 파업권 제한은 오로지 엄격한 의미에서의 필수서비스를 수행하고 국가 명의로 공권력을 행사하는 공무원만을 그 대상으로 하도록 보장할 것 ·공무원노조가 조합원들의 이익에 직접 영향을 미치는 보다 폭넓은 사회경제적인 문제에 대하여 의견을 표명할 수 있도록 할 것	- 공무원노조법 제4조, 제6조, 제7조 제3항, 제11조 - 국가공무원법 제66조 - 지방공무원법 제58조
교원노조법, 사립학교법 등에 따른 사립대 교수의 결사의 자유 제한	·국공립/사립 대학교수의 단결권을 부정하는 국가공무원법, 지방공무원법, 사립학교법의 관련 조항을 즉각 개정할 것	- 교원노조법 제2조 - 사립학교법 제55조
교원노조법, 공무원노조법, 노조법 등에 따른 해고자의 결사의 자유 제한	·해직 교원·공무원, 해고자 등 노조 가입 금지 조항의 폐지	- 교원노조법 제2조 단서 - 공무원노조법 제6조 제3항 - 노조법 제2조 제4호 라목 단서

관계 법령	ILO 결사의 자유 위원회 권고	입법 사항
노조법의 설립 신고제도를 통한 결사의 자유 제한	·행정관청의 법외노조 통보의 법적 근거 규정의 개정	- 노조법 제12조 제3항 ※ 노조법 시행령 제9조 제2항
비조합원의 임원 선출 금지	·노조법 제2조 제4호 라목 단서, 제23조 제1항 폐지	노조법 제23조 제1항
노조 전임자 임금 지급 금지	·노조 전임자 임금지급 문제는 노사가 자율 결정, 노조법 제24조 제2항 폐지	노조법 제24조 제2항, 제81조 제4호 교원노조법 제5조 제3항 공무원노조법 제7조 제3항
형법 제314조	·형법 제314조가 결사의 자유에 부합하도록 하는 모든 조치를 취할 것 ※ 대법원 판례(2011.3.17, 2007도482)는 기준이 지나치게 넓고 평화적 파업에 대해서도 업무방해죄 적용을 배제하지 않음	형법 제314조 개정
노조법 제42조의2, 제71조 등에 따른 필수공익사업과 필수 유지업무	- 파업권이 엄격한 의미에서의 필수서비스에서만 제한되도록 노조법 제71조 제2항 필수공익사업 목록을 수정	노조법 제42조의2, 제71조 개정
노조법 제76조, 제77조 등에 따른 긴급조정제도	파업권이 엄격한 의미에서의 필수서비스에서만 제한되도록 긴급조정제도 운영	노조법 제76조 개정

전국불안정노동철폐연대 현장 교육지_2019.3

발행일 : 2019년 3월 25일

주소 : 서울특별시 영등포구 영등포로 30길 20(문래동3가 31-2) 2층

전화 : 02-2637-1656

팩스 : 02-2068-7659

홈페이지 : <http://workright.jinbo.net>

블로그 : <http://blog.daum.net/workright>

메일 : work21@jinbo.net

※ 본 교육지를 현장에서 다양하게 활용하고자 하시는 단체, 단위노조 및 산별노조에서는 철폐연대로 연락을 주시고 협의하에 사용하시면 됩니다.