

○ 파견용역노동자의 사용기간을 제한하는 것에 대한 역효과로, 실제 파견노동자들을 사용기간 제한을 이유로 하여 계약해지하고 다시 새로운 파견노동자를 사용하는 일상적 고용불안이 잠재하는 바, 파견법에 해당되는 직무라 하더라도 계속적인 사용을 하지 못하도록 기간을 명확히 명시하고 계속 사용 할 때, 편법이 사용될 여지를 주지 않는 내용(동일 또는 유사한 업무 사용시)으로 정규직화를 명시하는 것이 필요하다.

○ 이러한 간접고용 가운데 합법적 파견은 매우 소수이고 대부분의 경우에는 도급계약을 위장한 불법파견이 횡행하고 있다. 파견업이 금지된 제조업의 직접 생산공정의 사내하청의 대다수가 이러한 불법파견이다. 따라서 불법파견을 근절하고 불법파견업체에서 일하는 노동자를 정규직으로 직접고용하도록 하는 것이 필요하다.

○ 불법파견이 확인된 경우 원청업체인 사용사업주가 불법파견업체와 위장도급계약을 해지함으로써 사실상 불법파견된 노동자들을 하루 아침에 해고하더라도 지금 법원 입장에 따르면 아무런 책임을 지지 않는다. 불법파견을 진정한 결과가 자신들에게는 해고라는 결과만 가져오는 것이다. 따라서 불법으로 사용된 파견노동자를 정규직으로 원청업체인 사용사업주가 직접 채용하도록 강제하는 조항이 필요하다.

☞ 참고 파견사업과 도급사업의 구별

【근로자파견사업과 도급 등에 의한 사업의 구별기준에 관한 고시】(노동부고시 제1998-32호 98. 7. 20)

- 도급 등이라 함은 민법상의 도급, 위임 기타 이와 유사한 무명계약으로서 수급인 또는 수임인이 사업주로서의 독립성을 가지고 사업을 행하는 것을 말한다.

- 수급인 또는 수임인(하청회사, 용역회사를 의미함)이 도급 등의 계약에 의해 수급 또는 수임받은 업무에 자기의 근로자를 사용하는 경우, 그 업무처리에 있어서 다음 각 호에 해당하는 경우를 제외하고는 근로자파견사업을 행하는 것으

로 본다.

1. 다음 각목의 사항에 대하여 근로자를 직접 지시하고 관리하는 등 노동력을 직접 이용하는 경우

가) 업무수행방법, 업무수행결과 평가 등 업무수행에 관한 사항

나) 휴게시간, 휴일, 시간외근로 등 근로시간에 관한 사항. 단, 근로시간 관련 사항의 단 순한 파악은 제외한다.

다) 인사이동과 징계 등 기업질서의 유지와 관련한 사항

2. 다음 각목에 해당하는 경우로서 도급인 또는 위임인으로부터 독립하여 업무를 처리하는 경우

가) 소요자금을 자기 책임하에 조달·지급하는 경우

나) 민법, 상업 기타 법률에 규정된 사업주로서의 모든 책임을 부담하는 경우

다) 자기책임과 부담으로 제공하는 기계, 설비, 기재(업무상 필요한 간단한 공구는 제외)와 자재를 사용하거나, 스스로의 기획 또는 전문적 기술 또는 경험에 따라 업무를 제공하는 경우

- 위장도급의 처리 : 수급인 또는 수임인의 도급 등의 사업이 위에 해당하는 경우라 하더라도 그것이 법의 규정에 위반하는 것을 면하기 위하여 고의로 위장된 경우에는 근로자파견사업을 행하는 것으로 본다.

[모범안 제71조] 경영상 이유에 의한 해고의 제한

① 회사가 긴박한 경영상의 사유로 종업원을 해고하려 할 때는 적어도 90일 이전에 조합과합의하여야 한다. 이 때 회사는 경영악화의 사유 및 구체적인 해결방안을 노동조합에 제출하여야 하며, 동시에 현수준의 고용유지를 위한 해고회피방안, 최후의 수단으로서 해고대상 선정기준과 방법, 해고 대상자수와 예정일, 보상금 등 관련된 모든 자료를 조합에 제공하여야 한다.

② 1항에서 "긴박한 경영상의 사유"란 "경영실패 등 회사의 귀책사유가 아닌 경우"로서 "기업의 도산 등으로 더 이상 근로관계의 존속을 기대할 수 없을 정도로 급박한 경우"를 말한다.

③ 긴박한 경영상의 사유로 해고를 하기에 앞서 회사는 경영진의 개인재산을 담보로 한 지구노력 및 손해배상, 인건비 이외 비용 절감, 불요불급한 부동산 등 회사자산의 매각 등을 선행하여야 하며, 그 이후 연장노동시간 제한과 정상노동시간 단축, 신규 채용중단, 교육훈련 및 재훈련을 통한 다른 부서로의 전환 배치나 사외 파견, 일시휴업, 근무교대제의 개편 등 고용을 유지하기 위한 모든 노력을 기울여야 한다.

④ 3항에서 규정한 고용유지 노력만으로 근로기준법 제31조의 해고회피 노력 의무를 다한 것으로 간주되어서는 안되며, 이러한 노력을 통해 최소한 2년 이상 현 수준의 고용유지가 이루어지고, 그밖에 노동조합이 제시한 해고회피 방안을 성실하게 이행할 경우, 해고회피 노력 의무를 다한 것으로 간주한다.

⑤ 성실한 해고회피 노력에도 불구하고 경영상 이유에 의한 해고가 불가피한 경우, 회사는 노동자의 연령, 근속년수, 부양가족수 등을 종합적으로 고려하여 조합과 합의 하에 합리적인 해고대상 선정기준을 정해야 한다. 합리적인 선정기준을 정하지 않았거나 사전에 정한 선정기준에 따라 대상자를 공정하게 선별하지 않은 해고는 무효이다.

⑦ 경영상의 사유로 인한 해고가 불가피할 경우, 회사는 근속년수 10년 미만인 자는 3개월, 근속년수 10년 이상인 자는 6개월 전에 그 해고를 예고해야 한다. 해고수당(보상금)은 6개월분 이상의 평균임금을 지급하고, 근속년수 10년 이상인 자는 12개월분 이상의 평균임금을 지급해야 한다. 아울러 고용보험법의 고용안정사업지원금 등을 신청하여 최소한 6개월 이상의 전직훈련 및 창업훈련을 실시하여야 한다.

⑧ 경영상의 사유로 인한 해고 이후 2년 동안은 해당 업무를 파견노동자나 임시직 등 비정규노동자로 대체해서는 아니 된다.

⑨ 회사는 경영상의 이유로 인한 해고 이후 2년 이내에 신규채용을 하고자 할 경우, 이들 정리해고자들을 우선적으로 재고용하여야 한다.

해 설

해고 중에서도 정리해고는 노동자의 책임도 아니면서 기업의 회생을 위해 노동자를 희생으로 삼는다는 점에서 노사간의 쟁점이다. 96년말 날치기 파동으로 법제화된 경영상 이유에 의한 해고의 제한은 그 동안 관례를 통해 인정해온 정리해고 정당성의 요건과 절차를 분명히 하고 제도화 한 것에 불과하다. 정리해고 문제를 다루는 근기법 31조에 따르면 정리해고를 하기 위해서는 ①

긴박한 경영상의 필요가 있어야 하고 ②해고회피를 위한 노력을 해야 하며 ③해고대상자를 공정하게 선정해야하고 ④노동조합 또는 근로자대표와의 성실한 협의가 있어야 한다.

그러나 이런 사항을 놓고 다투려면 법원의 판결을 기다려야 하고 또한 법원의 판결도 점차 정리해고 요건완화 방향으로 나가고 있으므로 믿을 것이 못된다. 예를 들어 긴박한 경영상의 필요의 경우, 91년 이전에만 하더라도 정리해고를 하지 않으면 도산의 위기에 처할 정도의 경영위기로 제한하던 분위기(1990.1.12. 대법 88다카34094, 공영사 사건)였으나 91년 이후부터는 기술변화와 합리화를 위한 필요성까지도 경영상의 위기(예를 들면, 1991.12.10. 대법 91다 8647)로 인정하고 있다. 또한 정리해고의 실질적 요건을 모두 갖춘 경우 사전협의절차를 거치지 않더라도 정리해고는 무효가 아니라고 인정한 사례도 있다(예를 들면 1992.11.10. 대법 94다 19463). 다만 이제는 근로기준법에서 절차적 요건을 명시하였으므로 약간은 달리 해석될 여지도 있다. 따라서 단체협약으로 그 요건을 못 박고 이를 지키지 못하는 정리해고는 무효임을 명시해야 한다.

① 사용자의 해고 회피노력 구체적 명시

해고 이외에는 다른 해결방안이 없는 경우에 한해서만 정리해고가 가능하도록 제한하려면 사용자가 해야 할 해고 회피노력의무를 구체적으로 명시해야 한다. 각 기업별로 해고 회피방안은 다양할 수밖에 없겠으나 노동조합이 제시하는 해고회피방안을 이행하도록 하는 것이 정리해고를 회피하고 최소화할 수 있는 방안이 될 것이다.

② 해고회피노력과 절차를 무시한 해고의 무효화와 해고 위로금 지급

징계해고나 통상해고와 마찬가지로 정리해고의 경우에도 30일 전에 해고예고를 해야 하고 그것이 절차를 위반하거나 경영상 위기가 아닌데도 이루어진 부당한 정리해고인 경우 근기법 33조와 노조법 82조 내지 86조에 의한 구제신청을 받을 수 있다.

그러나 애초에 함부로 해고가 이루어지지 않도록 하는 것이 중요하다. 이를 위해 해고회피노력과 절차를 무시한 해고인 경우 원천 무효화하고 위로금을 지급

하도록 강제할 필요가 있다 하겠다.

③ 희망퇴직과 명예퇴직의 억제

특히 정부산하기관에서 희망퇴직과 명예퇴직이 정리해고의 수단으로 이용되고 있는 실정이다. 일부 단협에서는 정리해고를 회피하는 방안으로 희망퇴직을 말하는 사례가 있다. 그러나 진정한 "희망"에 의한 것이 아니라면 희망퇴직은 정리해고와 다를 바 없으므로 희망퇴직과 관련된 조항은 본 모범안에 말하는 집 단해고의 제한의 정신에 따라 최대한 억제하는 방향으로 개정해야 할 것이다. 실제로 희망퇴직의 경우 형식만 희망퇴직이고 내용상 강제퇴직인 경우가 많으 므로 최대한 억제해야 한다.

한편 명예퇴직의 경우는 원래 정리해고와 아무런 관련이 없는 제도이다. 장기 근속 노동자가 신청을 하면 사측에서 그중 일부를 선별하는 방식으로 이루어지 는 퇴직방식이다. 따라서 명예퇴직은 본래적 의미의 '명예로운' 퇴직으로 환원 되어야 할 것이다.

(3)노동시간 단축

▶ 노동시간

[모범안 제97조] 노동시간

- ① 노동시간은 1일 8시간, 1주 40시간을 기준 노동시간으로 하며 1주 5일 근무를 기본으로 한다.
 - ② 18세 미만자는 1일 7시간 1주 35시간을 기준 노동시간으로 한다.
 - ③ 유해위험부서는 1일 6시간 1주 30시간을 기준 노동시간으로 한다.
 - ④ 노동시간이라 함은 실제 작업 시간작업 준비 시간교대시간조회시간청소시간교육 시간체조시간 등 회사의 통제하에 있는 시간과 회사가 주관하는 각종 행사시간을 말 한다.
 - ⑤ 회사는 기준노동시간(제1항의 1일 8시간, 주 40시간, 제2항의 1일 7시간 1주 35 시간, 제3항의 1일 6시간 1주 30시간)을 초과하는 노동시간에 대해서는 연장노동수 당을 지급해야 한다.
 - ⑥ 월통상임금 산정기준시간수는 (209)시간으로 한다. (신설)
- * 제⑥항 신설

▶ 시업 및 종업시간

[모범안 제99조] 시업 및 종업시간

① 시업 및 종업시간은 다음과 같다.

1. 통상 근무자의 경우

- 시업시간 : ()시 ()분
- 휴게시간 : ()시 ()분 - ()시 ()분
- 점심시간 : ()시 ()분 - ()시 ()분
- 휴게시간 : ()시 ()분 - ()시 ()분
- 종업시간 : ()시 ()분 - ()시 ()분

2. ()조 ()교대 근무자의 경우

- 1조 : ()시 ()분 - ()시 ()분
- 2조 : ()시 ()분 - ()시 ()분
- 3조 : ()시 ()분 - ()시 ()분
- 4조 : ()시 ()분 - ()시 ()분

② 회사가 시업시간이나 종업시간 등 근무시간을 변경하고자 할 때는 최소한 10일 전에 조합에 통보해야 하며, 조합과의 합의 없이 변경할 수 없다.

▶ 교대근무자 보호

[모범안 제100조] 교대근무자 보호

- ① 회사는 교대근무등 불규칙 노동으로 노동형태를 변경할 경우 사전에 반드시 조합 과 합의해야 한다.
- ② 회사는 교대근무자들의 근무와 근무사이 최소한 16시간 이상의 휴식을 보장하 여야 한다.
- ③ 회사는 교대근무자가 건강상 이유로 부서이동 또는 통상근무로 전환을 요구할 경 우 이에 응해야 한다.
- ④ 회사는 교대근무자의 건강과 안전을 위해 주기적인 건강검진을 실시하여야 한다.
- ⑤ 회사는 교대근무자는 주 38시간을 기준 노동시간으로 한다.
- ⑥ 회사는 근무표의 경우 최소 1개월전에 통보하여야 하고 변경은 최소한 7일이전에 알려주어야 하며 반드시 본인의 동의를 얻어야 한다.
- ⑥ 회사는 교대근무자에 대한 휴일을 00:00부터 24:00 까지로 적용하여 보장해야 한

- 다.
- ⑦ 회사는 교대근무자가 법정공휴에 근무한 경우 대체휴일을 주더라도 휴일근무수당을 가산하여 지급하여야 한다.
- ⑧ 회사는 교대근무자의 5일이상 연속근무를 금지하고, 주2일의 휴일을 보장해야 한다.
- ⑨ 회사는 인계시간도 근무시간으로 인정해야 한다.

▶ 연장야간휴일노동

[모범안 제101조] 연장야간휴일노동

- ① 회사는 연장야간휴일노동을 시키고자 할 때 적어도 3일 전에 조합원 및 조합의 사전 동의를 얻어야 하며, 강제노동을 시킬 수 없다. ② 회사는 조기출근, 연장야간휴일노동을 조합원이 거부한 것을 이유로 어떠한 불이익도 줘서는 안 된다.
- ③ 16시간 이상 계속 근무한 자에 대해서는 그 다음날을 유급휴일로 한다.
- ④ 회사는 연장야간휴일노동에 대해서는 연장한도의 2분의 1이하일 경우는 통상임금의 150%, 2분의 1을 초과할 경우에는 175%를 지급한다.
- ⑤ 연장야간휴일노동이 중복될 때 회사는 통상임금의 50%를 각각 가산 지급한다.
- ⑥ 연장근로는 일(2)시간, 주(8)시간, 월(30)시간, 년(200)시간을 초과할 수 없다. (신설)
- * 제⑥항 신설. 단, 위 문장으로 정하기 어려운 경우에는 '연장근로는 주12시간을 초과할 수 없다'로 함

▶ 유급휴일

[모범안 제102조] 유급휴일

- ① 다음 각호는 유급휴일로 한다.
- 1. 주휴일(매주 토요일, 일요일)
- 2. 명절(신정 3일, 설날 5일, 추석 5일)
- 3. 4대절(삼일절, 제헌절, 광복절, 개천절)
- 4. 국공휴일(식목일,어린이날,현충일,석가탄신일,성탄절)
- 5. 노동절(5월1일)
- 6. 회사창립일, 노조창립일
- 7. 임시 국공휴일, 공민권 행사를 위한 각종 선거일

- 8. 기타 노사합의로 결정한 날
- ② 유급휴일이 주휴일과 중복될 때는 다음 날을 유급휴일로 한다.
- * 토요일을 무급으로 할 경우에는 제①항 제1호 '매주토요일'을 삭제하고 별도의 무급휴일 조항을 마련하여 토요일이 휴일임을 반드시 명시하도록 함

▶ 생리휴가

[모범안 제133조] 생리휴가

- 회사는 여성조합원에게 월간 1일의 유급생리휴가를 주어야 하며 어떠한 경우에도 청구일을 변경할 수 없다. 다만, 사용하지 않은 생리휴가는 평균임금을 지급한다.
- * 유급생리휴가 확보가 안되고 보건수당으로 할 경우 '회사는 여성조합원에게 매월 1일분의 평균임금을 보건수당으로 지급한다'로 변경

▶ 연월차 휴가

[모범안 제103조] 연월차휴가

- ① 회사는 월간 소정의 노동일수를 개근한 직원에게 월 1일의 유급휴가를 부여한다.
- ② 회사는 6개월간 80% 이상 출근한 직원에게 10일의 유급휴가를 주어야 하며 1년 이상 계속 근무한 직원에 대하여는 1년을 초과하는 매 1년에 대해 1일의 유급휴가를 추가로 부여한다. 단, 6개월 미만 근속직원에 대해서는 근속기간에 비례하여 월할하여 유급휴가를 주어야 한다.
- ③ 연월차휴가는 1년에 한하여 자유로이 적치 분할하여 사용할 수 있고, 결근시는 연월차휴가로 자동 대체한다. 단, 회사의 귀책사유로 인해 미사용 연월차 휴가는 3년에 한하여 적치분할 사용할 수 있다.
- ④ 회사는 조합원이 청구한 날짜에 연월차휴가를 부여하여야 하며, 회사 형편에 맞추어 특정한 날짜에 연월차휴가 사용을 강요할 수 없다.
- ⑤ 휴일, 휴가, 휴직, 휴업, 쟁의기간은 연월차휴가 계산에 있어 각각 근무한 것으로 간주한다. 계속 근무년수는 입사일로부터 계산하며, 계열회사 진출입, 형식적 퇴사후 재입사는 계속 근무한 것으로 간주한다.
- ⑥ 미사용 연월차휴가는 1년이 경과한 첫 달 급료 지급일에 지급일 당시 통상임금의 150%를 지급함으로써 보상한다. 퇴직 또는 장기 휴직시 미사용 월차휴가는 통상임금의 150%를 지급한다.
- * 사측의 시기변경권을 인정할 경우에는 제④항을 '회사는 조합원이 청구한 시기에

연·월차휴가를 부여하여야 한다. 다만 청구시기에 휴가를 부여하는 것이 사업운영에 막대한 지장이 있어 시기를 변경할 경우에도 월차휴가에 대해서는 반드시 청구시기에 휴가를 부여하여야 한다로 변경

▶ 월차휴가를 연차휴가로 통합할 경우

[모범안 제103조] 연차휴가

- ① 회사는 6개월간 80% 이상 출근한 직원에게 22일의 유급휴가를 주어야 하며 1년 이상 계속 근무한 직원에 대하여는 1년을 초과하는 매 1년에 대해 1일의 유급휴가를 추가로 부여한다. 단, 6개월 미만 근속직원에 대해서는 근속기간에 비례하여 월할하여 유급휴가를 주어야 한다.
 - ② 연차휴가는 1년에 한하여 자유로이 적치 분할하여 사용할 수 있고, 결근시는 연차휴가로 자동 대체한다. 단, 회사의 귀책사유로 인한 미사용 연차 휴가는 3년에 한하여 적치분할 사용할 수 있다.
 - ③ 회사는 조합원이 청구한 날짜에 연차휴가를 부여하여야 하며, 회사 형편에 맞추어 특정한 날짜에 연차휴가 사용을 강요할 수 없다.
 - ④ 휴일, 휴가, 휴직, 휴업, 쟁의기간은 연차휴가 계산에 있어 각각 근무한 것으로 간주한다. 계속 근무년수는 입사일로부터 계산하며, 계열회사 진출입, 형식적 퇴사후 재입사는 계속 근무한 것으로 간주한다.
 - ⑤ 미사용 연차휴가는 1년이 경과한 첫 달 급료 지급일에 지급일 당시 통상임금의 150%를 지급함으로써 보상한다.
- * 월차휴가 관련 사항은 모두 삭제
 - * 제①항 중 '10일'을 '22일'로 변경
 - * 사측의 시기변경권을 인정할 경우 제③항을 '회사는 조합원이 청구한 시기에 연차휴가를 부여하여야 한다. 다만, 청구시기에 휴가를 부여하는 것이 사업운영에 막대한 지장이 있을 경우 이를 변경할 수 있지만 최초 12일은 반드시 청구한 기간에 부여하여야 한다'로 변경

(4) 노동자 건강권 보장과 노동안전 보장

[모범안 제157조] 작업중지권

- ① 조합원은 유해한 노동환경 등으로 인해 재해를 당할 위험이 있다고 판단할 때에

는 작업을 중지하거나 거부할 수 있다.

- ② 노동조합측 산업안전보건위원회와 명예산업안전보건감독관은 재해가 발생했거나 재해 발생의 위험성이 있을 때에는 해당 공정에 대하여 작업을 중지시키는 등 필요한 조치를 할 수 있다. 단, 작업중지 등에 대해 회사측 산업안전보건위원회가 이견이 있을 때에는 즉시 산업안전보건위원회를 개최하여 결정해야 한다. 또한, 동 위원회에서 결정하지 못한 경우에는 노사합의로 제3의 조정기관을 선택하고 그 기관의 조정에 따라야 한다.
- ③ 제②항의 작업중지 조치를 취한 산업안전보건위원 또는 명예산업안전감독관은 해당 부서 또는 회사에 즉시 통보하여야 하며 산업안전보건위원회의 개최를 요구할 수 있다.
- ④ 산업안전보건위원회는 작업을 중지한 공정이나 또는 작업자가 대피한 공정에 대한 안전, 보건상 필요한 제반 조치를 심의의결 해야하고, 회사는 동 위원회에서 의결한 사항을 성실히 이행해야 한다.
- ⑤ 회사는 제④항에서 의결한 필요조치를 취하고 그 결과를 노동조합에 알려 노동조합에서 이를 확인한 다음에 작업을 재개해야 한다. (신설)
- ⑥ 회사는 제①항, 제②항의 규정에 의해 작업을 중지하거나 거부한 조합원, 산업안전보건위원, 명예산업안전감독관에게 어떠한 불이익도 줄 수 없다.

해 설

재해발생의 위험이 있다고 판단한 노동자가 그 위험으로부터 도피하거나 또는 해당 작업을 거부하는 것은 자신의 생명과 건강을 지키기 위한 자연법적 권리이다.

산업안전보건위원회와 명예산업안전보건감독관은 유해한 노동환경으로부터 노동자의 건강과 생명을 보호하고 증진시켜야 할 책임을 가지고 있다. 따라서 작업중지를 통해 노동자의 건강과 생명이 안정적으로 보호될 수 있다면, 그 권한이 적극적으로 주어져야 한다.

작업을 재개하기 위해서는 작업을 중지시킨 위험요인과 위험상황이 완전히 제거된 후에 이루어져야 함은 상식이다. 그러나 이에 대해 노조의 확인과정 없이 회사측에 의해 일방적으로 작업이 재개되다 보니 유사재해가 반복해서 발생하고 있다. 따라서 반드시 노동조합이 회사측의 필요조치사항을 확인한 후 작업

을 재개하도록 한다.

☞ 관련법규

[산업안전보건법 제26조 (작업중지 등)]

- ① 사업주는 산업재해발생의 급박한 위험이 있을 때 또는 중대재해가 발생하였을 때에는 즉시 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소로부터 대피시키는 등 필요한 안전·보건상의 조치를 행한 후 작업을 재개하여야 한다.
- ② 근로자는 산업재해발생의 급박한 위험으로 인하여 작업을 중지하고 대피한 때에는 지체없이 이를 직상급자에게 보고하고, 직상급자는 이에 대한 적절한 조치를 취하여야 한다. <신설 95.1.5>
- ③ 사업주는 산업재해발생의 급박한 위험이 있다고 믿을만한 합리적인 근거가 있는 때에는 제2항의 규정에 의하여 작업을 중지하고 대피한 근로자에 대하여 이를 이유로 해고 기타 불리한 처우를 하여서는 아니된다. <신설 96.12.31 법 5248>

[산업안전보건법 제19조 (산업안전보건위원회)]

- ④ 사업주 및 근로자는 제2항 및 제3항의 규정에 의하여 산업안전보건위원회가 심의·의결 또는 결정한 사항을 성실하게 이행하여야 한다.
- ⑥ 사업주는 산업안전보건위원회의 위원으로서 정당한 활동을 수행한 것을 이유로 당해 위원에 대하여 불이익한 처우를 하여서는 아니된다. <개정 99.2.8>

☞ 사례

[전국언론노동조합 EBS지부]

- 제120조(작업중지권) ① 조합원은 작업 중 위험하다고 판단될 때 작업을 중지할 수 있다.
- ② 산업재해 발생의 급박한 위험이 예상되거나 중대재해가 발생했을 때 공사는 작업중지를 명하고 작업자를 대피시키는 등의 필요한 조치를 취해야 한다. 단, 작업중지를 위하여 노·사간 이견이 있을 때에는 즉시 노사협의회를 개최하여 이를 조정하여야 한다.
- ③ 공사는 작업중지를 행한 조합원에게 어떠한 불이익도 줄 수 없다.

3. 사회임금

- ▶ 산별, 업종별(교섭단위)로 국민연금과 건강보험의 보험료를 부담비를 60:40로 조정한다.
- ▶ 증액되는 사용자 몫 10%p의 금액은 사용자내부에서 부담능력과 기업규모를 고려하여 출연하고, 노동자 내부에서는 하후상박의 원칙에 따라 배분된다.

[신설 제0조] 산업별최저임금

- ① ○○산업(업종)의 사용자는 ○○산업(업종) 전체 노동자 통상임금 평균의 50%(이상)에 해당하는 액수를 ○○산업 최저임금으로 보장한다.
- ② 이 최저임금의 적용 대상은 ○○산업(업종)에 종사하는 노동자 전체로 하고 ○○산업의 사업장에 고용된 직·간접 고용 노동자와 이주노동자를 포함한다.

해 설

○ 비정규직의 절대적인 저임금을 해결하기 위해서는 최저임금의 대폭적인 인상과 제도개선이 절실하다. 민주노총은 전체 노동자 정액급여 평균의 1/2 수준으로 최저임금을 인상할 것을 요구하고 있다. 법정 최저임금은 그야말로 임금의 최하한선이고 단위노조의 임단협과는 독립적으로 국가 차원의 "최저임금위원회"에서 결정된다. 임단협 투쟁과정에서 해당 산업(업종)의 최저임금보장으로 해당 산업(업종)의 비정규 노동자를 포함한 전 노동자에게 적용되는 최저임금을 보장하는 것은 산별노조의 교섭에서 매우 중요하다. 실제로 2004년에 금속노조와 보건의료노조는 산별교섭과 투쟁을 통해 산별별 최저임금협약을 체결한 바 있다. 또한 산별교섭 체제가 완비되지 않았다고 하더라도 산별노조(연맹)은 산별별 최저임금을 요구쟁취해야 한다. 산별 최저임금은 각 산업의 임금실태 등을 감안해 정액급여의 50-60% 이상에서 결정돼야 한다.

☞ 참고 최저임금 관련 2004년 산별협약 내용
[금속노조]

금속노조 관계사용자는 금속산업 최저임금으로 월 통상임금 700,600원(통상시급 3,000원)을 높은 금액으로 적용한다. 그 적용대상은 금속산업에 종사하는 노동자로 금속사업장에 고용된 비정규직이주 노동자를 포함하며, 적용기간은 2004년 9월 1일부터 2005년 8월 31일까지로 한다. 다만, 금속사업장에 간접 고용된 비정규직이주 노동자의 경우 동 최저임금과 동일하게 적용하는 것을 원칙으로 하고, 그 실행방안은 노사가 공동으로 마련한다.

[보건의료노조]

보건의료산업 노동자(산업분류 : 보건업)의 최저임금은 노동부 '매월 노동통계 조사보고서'에 의거한 월 평균 정액급여의 40%를 산업별 최저임금으로 정한다.

○ 비정규 노동자들의 다수는 법의 사각지대에서 고통받고 있다. 근로기준법은 물론, 노동조합관련법, 산업안전 관련법과 사회보험 관련법상 권리가 보장됨에도 불구하고 사용자에 의한 위법, 탈법행위에 그대로 노출되어 있다. 연월차휴거나 초과근로수당 등 기본적인 권리조차 보장받지 못하고 있고, 산업안전관련법도 무시되어 생명과 건강이 크게 위협받고 있다. 나아가 건강보험, 국민연금 등 사회보험에서도 실질적으로 배제되어 있다. 따라서 비정규 노동자에게도 관련법이 준수되어 노동자로서의 기본적인 권리를 보장하도록 명문화해야 한다. 특히 하청(파견·용역) 노동자의 경우 사용자 책임이 불분명함으로써 위법, 탈법행위에 더욱 많이 노출되어 있으므로 법 위반시 정규직 고용과 불법행위에 대한 감시감독위원회를 두어 노동자 권리를 보장받도록 해야 한다.

4. 지배구조의 공공성 강화

- ▶ 기업의 사회적 책무
- ▶ 경영공개와 공공적 경영
- ▶ 노조의 의사결정참가

[노사공동위원회-금속]

① 회사와 조합은 경영의 자율성과 민주성을 확립하고 조합의 경영참가 확대를 통해 기업과 사회발전을 도모하고, 전 종업원의 고용안정을 위해 노사공동위원회를 설치

운영한다.

② (구성) 본 위원회의 구성을 다음 각 항으로 정한다.

1. 노·사 각 5명씩 동수로 구성한다.

1) 사측위원

- ① 대표위원 : 대표이사(사장)가 위임하는 자
- ② 위 원 : 사측 대표위원이 선임하는 4명
- ③ 간 사 : 위원회 위원중 사측 대표위원이 선임

2) 노측위원

- ① 대표위원 : 위원장이 위임하는 자
- ② 위 원 : 노측 대표위원이 선임하는 4명
- ③ 간 사 : 위원회 위원중 노측 대표위원이 선임

2. 위원회의 위원장은 노사 대표위원이 공동대표로 한다.

③ (직무) 본 위원회의 위원장, 위원, 간사 역할을 다음 각 항으로 한다.

1. 위원장은 본 위원회의 업무를 총괄하며 회의를 소집 주관한다.
2. 위원은 위원회에 부여된 안건을 심의 및 의결한다.
3. 간사는 회의를 원활히 진행하기 위하여 회의록의 작성 및 심의, 의결사항의 집행 점검 등 제반업무의 진행에 대한 사항을 처리 보고한다.

④ (회의) 1. 위원회의 회의는 어느 일방으로부터 회의를 요구받을 시에는 응하여야 한다.

2. 위원회 회의는 회의개최 3일전에 개최일시, 장소, 의제, 참석자 명단 등을 문서로 명시하여 통보하여야 하며 특별한 사정으로 일시를 연기할 시는 회의 2일전까지 연기사유와 연기일시를 서면으로 통보하여야 하며 그 연기 기간은 7일 이내로 한다.

⑤ (심의의결) 노사공동위원회는 다음 사항을 심의·의결한다.

1. 노동시간 단축을 통한 일자리나누기 및 근무형태 변경에 관한 사항
2. 경영상 또는 기술상의 사정으로 인한 인력의 전환배치, 재훈련 및 전반에 관한 사항
3. 해외 자본투자 및 현지 법인에 관한 사항
4. 신기계, 기술의 도입, 신차종 개발 및 차종이관, 작업공정의 개선 등 전반에 관한 사항
5. 국내·해외공장 신설, 증설에 따른 경영권 변동과 노동자의 고용안정에 관한 사항
6. 사업의 확장, 합병, 공장이전, 일부 사업의 분리(광역딜러, 분사), 양도 등 전반에

관한 사항

- 7. 비정규직, 이주노동자의 고용과 비정규직 정규직화에 관한 사항
 - 8. 적정인력의 유지, 확보에 관한 사항
 - 9. 하도급 또는 용역전환에 관한 사항
 - 10. 기타 기업의 건전한 발전과 지역사회 발전기금의 운용에 관한 사항
 - 11. 기타 조합원의 고용안정과 관련된 각종 계획의 수립과 집행
- ⑥ (의결) 위원회는 심의사항을 노사 각 과반수 이상의 출석으로 의결한다.
단, 의결에 있어 가부 동수일 경우 부결처리 한다.
- ⑦ (효력) 본 위원회에서 결정된 사항은 단체협약과 동일한 효력을 갖는다.

[모범안 제39조] 경영정보와 이사회 공개

- ① 회사는 경영공개를 원칙으로 하며 다음 각호의 자료를 조합에서 확인 요청할 시, 이에 협조하여야 한다.
- 1. 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항
 - 2. 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항
 - 3. 인력계획에 관한 사항
 - 4. 기업의 경제적, 재정적 상황
- ② 회사는 이사회 개최시 심의안건을 사전에 공개하고 이사회 결과를 지체없이 공개한다. 노조는 이사회에 서면으로 의견을 제시하고, 필요시 이사회에 참관할 수 있다

[모범안 제40조] 사외이사 및 감사

- 회사는 사외이사와 감사중 노동조합이 추천하는 이사, 감사 각 1명을 이사회에 포함시킨다.

[모범안 제41조] 회계장부 열람권 보장

- 회사는 노동조합의 회계장부 열람권을 보장한다.

[모범안 제44조] 노사공동위원회

- ① 회사와 조합은 경영의 자율성과 민주성을 확립하고 조합의 경영참가 확대를 통해 기업과 사회발전을 도모하기 위해 노사공동위원회를 설치 운영해야 하며 사업장이 지부와 사업소 등으로 나뉘어져 있을 경우 지부와 사업소별로도 설치 운영해야 한다.
- ② 노사공동위원회는 노사 쌍방 동수의 위원으로 구성하고, 매 3개월마다 정기적으

로 회의를 소집하며, 필요시 어느 일방의 요청으로 임시회의를 소집한다.

- ③ 노사공동위원회 의장은 매회마다 회사과 조합이 교대로 한다.
- ④ 노사공동위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다.
 - 1. 경영계획, 생산계획 및 인력계획 전반과 실적에 관한 사항
 - 2. 조직개편과 인사, 노무관리에 관한 사항
 - 3. 경영의 자율성과 민주적인 경영체제의 확립에 관한 사항
 - 4. 경영 진단, 평가와 개선 방안
 - 5. 기타 기업의 건전한 발전과 지역사회 발전기금의 운용에 관한 사항

[모범안 제38조] 기업의 사회적 책무

- ① 노사 쌍방은 기업이 사회적 책무를 다하고 사회발전에 기여함으로써, 전직원이 보람과 긍지를 느끼며 일하고 국민들로부터 신뢰받는 기업을 만들기 위해 적극 노력한다.
- ② 회사는 조합원들의 인권과 개인정보를 보호해야 하고 노동자를 감시하는 행위를 하지 아니한다.
- ③ 회사는 비정규직 노동자들에게 차별철폐와 정규직화를 위해 적극 노력한다.
- ④ 회사는 장애인노동자의 의무고용을 준수해야 하며 고령자 고용에 최선의 노력을 다한다.
- ⑤ 회사는 매년 세전 순이익의 ()%를 지역사회 발전기금으로 적립하고, 구체적 운용은 노사공동위원회의 심의, 결정에 따른다.
- ⑥ 회사는 뇌물을 수수하는 행위를 하지 아니하며, 경영의 자율성과 투명성을 제고하기 위해 최선의 노력을 다한다.
- ⑦ 회사는 식당에서 사용하는 주부식으로 우리 농축산물을 이용한다.
- ⑧ 회사는 안전사고 발생과 환경오염을 방지하기 위하여 최선의 노력을 다 하며, 폐수 또는 폐기물을 탈법적으로 방출하는 행위를 하지 아니한다.
- ⑨ 회사는 중소하청업체에 대해 적절한 납품단가를 보장하고 60일 이내에 결제한다.

해 설

기업의 사회적 책무를 명시하는 조항은 최근 자본의 규제완화라는 신자유주의 흐름 속에서 갈수록 심각해지는 노동3권의 경시, 환경파괴, 독과점과 정경유착,

투기자본 등의 국민경제 파괴 등에 대한 규제의 필요성, 각종 부정부패에 대한 감시의 필요성이 반영된 것이다.

공기업이건 사기업이건 재산권 행사와 이윤추구는 기업의 사회적 책임과 관련하여 일정한 제한을 받아야 한다. 그리고 이를 일차적으로 담당할 주체는 노동조합이다. 헌법에서도 재산권을 보장하고 있으나 그 권리를 무제한으로 보장하고 있지 않다. 기업이 사적 이익만을 추구하도록 더 이상 방관할 수 없는 것이 현실인 것이다.

☞ 참고 : 공정방송 관련 단체협약 사례

[전국언론노동조합 EBS지부]

제4장 공정방송

제29조(공사의 독립성 유지) 사장은 공시운영의 최고 책임자로서 공사의 자율성 및 독립성을 확보하여 공정방송을 위해 최선을 다한다.

제30조(공정성의 원칙) 공사와조합은 편성·제작에 있어 공명성과 공정성을 기하기 위하여 노·사 합의로 편성규약을 제정한다.

제31조(편성·제작의 독립) ① 편성, 제작, 보도(뉴스)의 공정성과 독립성은 내외의 모든 부당한 압력과 관여로부터 수호되어야 한다. ② 편성, 제작, 보도(뉴스) 담당자는 시청자의 알권리를 존중하고 양심과 방송강령 그리고 공정보도(뉴스)에 관한 일반기준에 따라 자신에게 주어진 책임을 수행하여야 한다. ③ 프로그램을 편성, 제작, 보도(뉴스)하는 과정에서 자율성을 보장하여야 한다.

제32조(편성의 원칙) ① 공사는 조합원의 근로조건에 영향을 주는 모든 편성은 인원·시설·제작·역전 등을 감안하여 편성한다. ② 공사는 제1항의 규정에서 정한 인원 등의 제작여건을 편성에 반영하기 위하여 편성실무협의회에 조합이 추천하는 3명 이내의 인원을 참여시킨다. ③ 공사는 정기편성을 방송일 1개월 전까지 확정하여 조합에 통보함을 원칙으로 한다. 다만, 재해 또는 이에 준하는 긴급 특별편성을 제외한 임시개편(1회성 편성조정은 제외한다) 내용은 최소 15일전에 통보한다.

제33조(권한과 책임) ① 편성·제작은 관련 조합원들의 참여와 공감 속에서 이루어져야 하며, 그 책임과 권한은 구성원 모두에게 있다. ② 제작의 일차적 책

임과 권한은 담당 프로듀서에게 있으며, 해당 업무에 대해 방송인으로서 책임을 진다.

제34조(공정방송위원회 설치) 공사의 설립목적 달성과 프로그램의 공명성 및 공정성 등을 강화하기 위해 공정방송위원회(이하 "공방위"라 한다)를 설치하여 운영한다.

제35조(공방위 선임과 구성) ① 공방위는 공사 대표와 조합 대표를 포함하여 각 5인 이내의 동수로 구성하되, 공사측 대표는 부사장, 조합 측 대표는 수석 부위원장으로서 한다. 단, 노·사 대표가 불참할 경우에는 사전에 그 이유와 함께 이를 통보하여야 하며, 위임을 받은 자가 대표가 된다. ② 공방위의 의장은 노·사 대표가 교대로 맡는다. ③ 노·사 각 1인의 간사를 둔다. ④ 공방위 위원은 위원회의 활동을 이유로 어떠한 불이익도 받지 않는다.

제36조(공방위 회의) ① 정기회의는 매분기 마지막 주중에 개최한다. ② 임시회의는 관련 긴급사항이 발생했을 경우, 노·사 일방의 요구에 의해 개최한다. ③ 회의안건은 서면으로 상대방에게 통보하여야 한다. ④ 공방위 간사는 회의 안건 선정과 진행방법 등에 관하여 사전에 협의한다.

제37조(공방위의 역할과 운영) ① 공방위는 공정방송에 관한 편성, 제작, 보도와 관련한 제반 사항을 논의하고 해당 책임자에게 의견을 제시한다. ② 공방위는 공방위 활동에 필요한 자료 제출 요구권을 가지며, 관계자의 출석, 진술을 요구할 수 있다. 이 경우 관계자는 특별한 사정이 없는 한 이에 응하여야 한다. ③ 공방위는 공정방송 정신에 반하는 행위를 한 자에 대하여 문책을 심의할 수 있다. ④ 공방위는 문책 대상자에게 서면 경고할 수 있고, 3회 서면 경고 받은 자에 대하여 공사의 절차에 따라 징계위원회에 회부할 수 있다. ⑤ 공방위 합의 사항은 즉시 이행되어야 하며, 불이행시 공방위는 재적위원 과반수의 찬성으로 관련자에 대한 징계심의를 요구할 수 있다. ⑥ 공방위는 위원들의 의견이 일치되지 아니할 경우, 비밀투표에 의한 재적위원 과반수의 찬성으로 결정하고, 그 내용은 문서로 보관한다. ⑦ 공방위는 회의내용과 그 결과를 요약하여 사내게 시판과 통신망, 인쇄물 등을 이용하여 공개한다. 다만, 공방위의 의결에 따라 공개하지 아니할 수 있다.

주 5일제 관련 단체교섭 지침

- ' 2004 공공연맹 지침 재수록

1. 방향

- 1) 모든 사업장에서 주5일제 조기 도입 추진
 - 개정 근로기준법(부칙 제1조)에 근거한 적용시기의 해당여부를 불문하고 모든 사업장에서 주5일제를 빨리 도입하기 위하여 적극 노력함
- 2) 실질노동시간을 단축하는 주5일제 도입
 - 초과노동시간의 축소, 휴일휴가 확대 등 실질적인 노동시간을 단축함
- 3) 신규 채용을 확대하는 주5일제 도입
 - 교대제 변경 등을 통하여 신규인력 채용을 확대함
- 4) 노동조건을 개선하는 주5일제 쟁취
 - 법개정과 주5일제 도입을 빌미로 각종 노동조건을 저하시키려는 자본의 의도를 단호히 거부하고, 현재의 노동조건을 유지하거나 개선함
- 5) 주5일제가 비정규직노동자에게도 차별없이 적용되도록 함
 - 주5일제 시행이 임시직, 계약직, 간접고용, 파견 등 고용형태를 불문하고 모든 비정규직 노동자들에게도 차별없이 적용되도록 단체협약 적용범위를 확대함
- 6) 산별연맹·산별노조 단위의 통일된 주5일제 협약안 마련과

공동투쟁 전개

○ 산업별로 통일된 내용의 주5일제 방침을 정하고 공동투쟁을 통해 쟁취함으로써 산별 결속을 다지고 노동조건의 격차를 줄여나감

2. 세부지침

- 1) 단체협약에 주5일 근무제임을 분명히 명시하도록 함
 - ① 소정노동시간을 주40시간 이하로 하고, 주5일제임을 명시함
 - ② 단체협약에 연속 주휴 2일 보장을 명시함(토, 일요일 휴일 명시)
 - ③ 토요일을 유급(또는 무급)휴일로 함
 - ④ 1일의 근로시간의 시작시간과 종료시간을 명시하고, 8시간 근무로 정함
 - ⑤ '월통상임금 산정기준시간 수'를 단체협약에 명시하고 209시간 이하로 축소함
 - ⑥ 토요일, 일요일 근무하여 연장근로와 휴일근로가 중복될 경우 가산임금의 중복산정을 단체협약에 분명히 명시함
 - ⑦ 연소자의 경우 주35시간을 소정근로시간으로 명시함
- 2) 실노동시간을 단축함
 - ① 연장근로 한도를 일, 주, 월, 년 단위로 정하도록 함
 - ② 연장근로 한도를 주12시간 이내로 함
- 3) 연·월차휴가 일수 유지
 - ① 기존 단체협약상의 월차휴가 제도를 유지함
 - ② 연·월차휴가를 통합할 경우에는 전체 일수가 축소되지 않도록 함
 - ③ 미사용 휴가에 대한 금전보상을 단체협약에 명문화 함
 - ④ 사용자의 귀책사유로 휴가를 사용하지 못한 경우 대체수당은 150%로 함
 - ⑤ 연차휴가에 대한 사용자의 시기변경권을 인정하지 않도록 함
 - ⑥ 부득이 사용자의 시기변경권을 인정할 경우에도 최소한 기존 월차휴가일수 분에 해당하는 12일에 대해서는 시기변경권이 없음을 명문화 함

4) 유급 생리휴가 유지

- ① 기존 단체협약상의 '유급 생리휴가' 제도를 유지함
- ② 유급 생리휴가 유지가 어려울 경우 보전수당 등의 명목으로 임금보전을 요구함

5) 임금보전 요구

- ① 법 시행으로 인해 저하되는 임금을 전체적으로 산정하여 보전을 요구함
- ② 시간급 통상임금의 인상을 통하여 임금보전을 요구함
- ③ 연장근로 수당 할증을 50% 유지

6) 탄력적 근로시간제의 도입 금지

- ① 탄력적 근로시간제의 도입을 금지함
- ② 부득이 도입할 경우 단위기간을 법률상의 3개월 보다 적게 최소화 함
- ③ 단위기간마다 재합의를 하도록 함
- ④ 특정주의 52시간을 초과하여 연장근로를 할 수 없도록 함
- ⑤ 임금보전 방안을 정하여 단체협약에 명시함

7) 선택적 보상휴가제 도입 금지

- ① 선택적 보상휴가제의 도입을 금지함
- ② 부득이 도입할 경우에는
 - i) 가능한 할증임금부분에 한정해서 휴가로 대신할 수 있도록 하고
 - ii) 연장근로, 야간근로, 휴일근로가 중복될 경우 각각의 가산임금을 모두 포함하여 산정된 임금만큼 휴가가 발생함을 분명히 명시하며
 - iii) 휴가청구권과 임금청구권이 둘 다 있음을 단체협약에 명시함
 - iv) 또한 당해 노동자가 선택권을 갖고 있음을 명시하고
 - v) 적치기간은 최대 1월을 넘지 않는 범위로 하며
 - vi) 휴가는 반드시 "일" 단위로 부여하도록 함

8) 교대제 변경과 인력충원을 요구함

- ① 교대제 변경 등을 통하여 신규 인력충원을 요구함

9) 단체협약의 적용범위를 비정규직 노동자에게까지 확대함

10) 기타

- ① 단체협약 조항에서 '근로기준법에 따른다' 등으로 되어 있었거나, 명문의 규정 없이 관행상 시행되었던 것은 단체협약에 구체적 내용을 명시하도록 함
- ② 월차휴가 폐지, 연장근로 한도 확대, 연장근로 할증을 인하, 생리휴가 무급화, 약정휴일 축소 등 사용자들의 개정 근로기준법에 맞춘 취업규칙, 단체협약 변경 요구를 거부함
- ③ 사용자들이 개정법의 조기적용을 위한 노사합의를 요청할 경우에는 기존의 노동조건이 저하되지 않은 단체협약이 체결된 이후에 응하도록 함

3. 지침 해설

1) 단체협약에 주5일 근무제임을 분명히 명시하도록 함

- (1) 소정노동시간을 주40시간 이하로 하고, 주5일제임을 명시함

■ 주평균 노동시간 추이

	2000	2001	2002	2003
주평균 노동시간	50.0	49.7	49.1	48.2
연 환산치	2,608.0	2,592.4	2,561.2	2,514.4

주 : 1) 15세 이상 인구 중 임금노동자(상용+임시+일용직)에 대한 평균임
 2) 연 환산치는 (주평균 노동시간×52주) + 8시간으로 계산한 것임.

52주는 364일이므로, 1일(8시간으로 계산)을 더하였음
 *자료 : 한국노동연구원, 매월노동동향 2004. 2, 일부인용

○ 위 표에서 보듯 우리나라 노동자들은 연간 2,500시간~2,600시간대에 이르는 장시간 노동에 시달리고 있으며 이로 인한 육체적 피로, 정신적 스트레스로 산업재해가 다발하고 있음. 또한 재교육과 재충전 등 자기계발의 기회를 박탈당하고 있으며 문화생활을 즐기지 못하고, 가정피폐와 가족문화의 해체, 청소년 문제 빈발 등 사회적 문제가 늘어 건강한 사회기반이 축소되고 있음

○ 민주노총은 이러한 문제를 해소하기 위한 방안으로 연간 노동시간을 2,000시간대 이내로 축소하기 위한 '주5일제' 쟁취 투쟁을 꾸준히 전개하여 왔음. 그런데 2003년 8월 29일 개정된 근로기준법은 비록 '주40시간제'를 천명하고 있기는 하지만 전체적으로 노동조건을 하락시키고 도입시기도 2011년까지 장기간에 걸쳐 나뉘 놓음으로써 문제가 되고 있음. 따라서 모든 단위 노동조합에서는 단체협약을 통하여 주5일제를 조기에 도입, 정착시키도록 노력하여야 함

○ 주40시간제를 도입하는 것보다 더불어 무엇보다 중요한 것은 주5일제임을 단체협약에 분명히 명시하는 것임. 경총을 비롯한 자본측은 5일 동안은 7시간, 6일째는 5시간을 근무하는 방안 또는 매일 7시간 15분씩 6일동안 일하고 격주로 토요일을 쉬는 방안 등 다양한 방법을 통하여 주5일제 적용을 회피하려고 하고 있음. 자본의 주장대로 할 경우에는 육체적 피로와 스트레스를 해소하기 위한 충분한 휴식을 취할 수 없으므로 분명하게 주5일제를 확보하여야 함

(2) 단체협약에 연속 주휴 2일 보장을 명시함(토, 일요일 휴일 명시)

○ 주5일제를 할 경우 연속하여 휴일을 갖는 것이 중요함. 휴일은 노동력 재생산을 위한 휴식 시간의 의미뿐만 아니라 자기계발과 여가문화 향유, 사회봉사나 환경보호, 인권활동 등 공익적 활동을 할 수 있는 기회가 됨. 따라서 연속하여 2일의 휴일을 갖는 것은 이러한 기회와 활동을 효과적으로 보장하는 것이 될 수 있음

(3) 토요일을 유급(또는 무급)휴일로 명시함

○ 경총은 토요일을 휴일로 처리하지 말 것을 지침으로 내리고 있는데 이것은 주5일제를 실시하지 말거나, 실시하더라도 단체협약에는 토요일 휴일여부를 명기하지 말라는 것으로서 결과적으로 무급휴일화 하는 것이며, 노동부는 노사가 별도로 정하지 않은 이상 무급휴일로 보고 있음

○ 그러나 경총과 노동부의 주장처럼 토요일이 무급휴일로 되고 특히 시간급 통상임금의 인상이 없을 경우 시급제, 일급제, 개수노동자(도급노동자) 등 비정규직 노동자와 최저임금을 시급으로 받고 있는 노동자, 입사초년자의 경우에는 큰 폭의 임금삭감이 있게 됨

○ 토요일을 유급 또는 무급 휴일로 정하는 것은 사업장별로 각종 수당(연장근로, 야간근로, 휴일근로 등)의 많고 적음, 교대제 등의 근무형태, 시급일급월급연봉제 등 임금지급형태 등에 따라 다양한 변수가 나타날 수 있으므로 사업장의 구체적인 조건을 검토하여 가장 적절한 방법을 채택하도록 함

(4) 1일의 노동시간의 시작시간과 종료시간을 명시하고, 8시간 근무로 정함

○ 예정된 노동시간을 확보하고 무분별한 재량근로제 도입을 저지하기 위하여 시작시간과 종료시간을 명시하고, 1일의 기준근로시간을 8시간으로 함

(5) 통상시급 산정을 위한 월통상임금 산정기준시간수를 단체협약에 명시하고 209시간 이하로 축소함

○ 많은 노조의 경우 단체협약에 통상시급(통상시급은 연장야간휴일근로 가산수당, 해고예고수당, 각종 휴가 대체수당, 평균임금 등을 계산 할 때 기준이 됨) 산정을 위한 '월통상임금 산정기준시간수'를 따로 정하지 않고 주소정근로시간을 이용한 시간급 통상임금 산정식에 의해 정하고 있음. 주소정근로시간을 이용한 통상시급 산정식에 의할 경우 주소정근로시간이 44시간일 경우는 226시간, 40시간일 경우는 209시간이 됨

○ 그러나 통상시급 산정을 위한 월통상임금 산정기준시간수는 주소정근로시간에 의해 당연히 정하여지는 것이 아니라 노사간 단체협약으로 따로 정할 수 있음. 여천의 B노조(화학섬유연맹 소속, 4조 3교대제 실시)는 단체협약 제00조(임금과 근로시간, 휴일)에 '통상임금은 기본급 및 자격선임수당으로 하며 통상임금산정시 월소정근로시간은 180시간으로 한다'고 정하고 있음. 4조 3교대제의 경우 월소정근로시간은 182.5시간 정도임

○ 석유화학사업장이나 공공부문 사업장의 경우는 평균 180~184시간을 월통상임금 산정기준시간수로 하고있으나 대부분 단체협약에 명문화 되어있지 않고 관행적으로 시행하거나, 보수규정 등 별도 규정에 의해 정하고 있음.

○ 단위노조에서는 통상시급 산정을 위한 '월통상임금 산정기준시간수'를 단체협약에 명문화하고 209시간 이내로 정함(위 석유화학사업장이나 공공부문의 경우처럼 교대제 등 근무형태에 따라 시간이 달라질 수 있으므로 구체적으로 검토하여 요구수준을 정하도록 함)

(6) 토요일, 일요일 근무하여 연장근로와 휴일근로가 중복될 경우 가산임금의 중복산정을 단체협약에 분명히 명시함

○ 연장근로, 휴일근로, 야간근로가 중복될 경우 가산임금의 중복산정을 단체협약에 분명히 명시하도록 함. 주5일제 실시로 인해 토요일이 휴일이 될 경우가 특히 문제가 되는 데 노동부는 주5일제가 실시되더라도 노사가 별도로 정하지 않은 경우에는 토요일을 무급휴일로 보며 이 경우에는 휴일근로수당이 발생하지 않는다고 지침을 내리고 있음. 법원의 판례(대법원 1991.5.14 선고 90 다 14089 판결)도 '단체협약이나 취업규칙에 의하여 휴일로 정하여진 날의 근로의 경우에는 휴일근로수당을 지급하여야 한다'고 하고 있음

○ 따라서 분쟁의 소지를 없애기 위해 단체협약에 가산임금의 중복산정을 분명히 명기하도록 함

(7) 연소자의 경우 주35시간을 소정근로시간으로 명시함

○ 개정 전 근로기준법은 기준근로시간이 주44시간 일 때 연소노동자에 대하여는 이보다 적은 주42시간으로 함으로써 연소노동자를 보호하려고 하였으나 개정 근로기준법은 동일하게 주40시간으로 정하고 있음. 비록 주42시간에서 주40시간으로 2시간이 줄어들긴 하였으나 연소노동자 보호취지는 없어졌다고 보아야 함. 따라서 연소노동자를 보호하기 위한 방안으로 주35시간을 소정근로시간으로 쟁취하도록 함

2) 실노동시간을 단축함

(1) 연장근로 한도를 일, 주, 월, 년 단위로 정하도록 함

○ 법정 기준근로시간이 줄어들기는 하였으나 단축된 시간을 그대로 일하고 다만 연장근로로 할증 수당을 받을 경우에는 실노동시간이 단축되지 않음. 외국

의 경우 대개는 연간 노동시간이 1,800시간대이며 독일, 네덜란드, 프랑스 등은 1,350~1,450시간대에 이르고 있음. 민주노총은 연간 노동시간을 2,000시간 이내로 축소하는 것을 우선과제로 정하고 있으며 이것을 위해서는 연장근로 한도를 제한하는 것이 필요함

○ 연장근로 한도 제한을 효과적으로 하기 위해서는 일, 주, 월, 년 단위로 한도를 정하는 것이 매우 중요한데 민주노총은 일2시간, 주8시간, 월30시간, 년200시간을 한도로 정할 것을 목표로 하고 있음

(2) 연장근로 한도를 주12시간 이내로 함

○ 개정 근로기준법(부칙 제3조) 법 적용 후 3년간 한시적으로 연장근로 한도를 주12시간에서 16시간으로 상향조정하였음. 이것은 법정 기준근로시간이 주40시간으로 줄어들면서 단축된 토요일 4시간을 이전처럼 그대로 일하게 하기 위한 것임. 예를 들면 월요일부터 금요일까지 5일간을 매일 2시간씩 잔업을 할 때는 소정근로시간은 40시간, 연장근로시간은 모두 10시간이 되는데 개정 전처럼 연장근로 한도를 주12시간으로 하면 토요일에는 2시간만 일할 수밖에 없게 됨

○ 이 조항은 실노동시간 단축을 저해하는 대표적 조항임

○ 위 1)과 같이 일2시간, 주8시간, 월30시간, 년200시간으로 연장근로 한도를 단축하는 것은 당장은 어려워 장기 목표로 정하더라도 최소한 개정 전 법에서 정했던 주12시간 한도는 유지하여야 함

3) 연·월차휴가 일수 유지

(1) 기존 단체협약상의 월차휴가 제도를 유지함

○ 개정 근로기준법은 월차휴가 제도를 폐지하였으나 근로기준법은 최저기준일 뿐이므로 단체협약에 별도의 휴가제도를 둘 수 있음. 따라서 기존 단체협약에 월차휴가제도가 있었으면 그대로 유지할 수 있음

(2) 연·월차휴가를 통합할 경우에는 전체 일수가 축소되지 않도록 함

○ 시측에서는 개정 근로기준법상 월차휴가가 폐지되었음을 이유로 월차휴가를

폐지할 것을 주장할 수 있음. 이 경우 연차휴가와 통합하여 운영하는 방안을 고려할 수 있는데 무엇보다도 전체 휴가일수가 축소되지 않도록 하여야 함

○ 월차휴가가 근로기준법에서 삭제됨으로 인해 발생하는 결과 중 하나는 별칙 조항이 없어진 것임. 개정전에는 사용자가 월차휴가를 부여하지 않았을 경우 '2년 이하의 징역 또는 1,000만원 이하의 벌금'에 처하도록 하였으나 법개정으로 인해 이러한 별칙조항이 없어졌음. 위 (1)의 경우처럼 단체협약을 통하여 월차휴가를 유지할 수 있지만 그럴 경우에는 사용자가 월차휴가를 부여하지 않아도 처벌할 수 없으며 단지 근로기준법 제4조에서 정한 '단체협약, 취업규칙과 근로계약의 준수와 성실히 이행 의무'에 따른 손해배상 책임만 있을 뿐임.

(3) 미사용 휴가에 대한 금전보상을 단체협약에 명문화 함

○ 개정 근로기준법(제59조의 2)에 신설된 '연차유급휴가의 사용촉진'제도의 악용으로 인해 미사용 휴가에 대한 대체수당이 지급되지 않을 수 있음. 이를 미연에 방지하기 위해서는 단체협약에 미사용 휴가에 대한 금전보상을 명문화하여야 함

(4) 사용자의 귀책사유로 휴가를 사용하지 못한 경우 대체수당은 150%로 함

○ 특히 휴가를 사용하지 못한 책임이 사용자에게 있을 경우에는 그 책임을 물어 대체수당을 50% 할증하여 전체 150%를 지급하도록 함

(5) 연차휴가에 대한 사용자의 시기변경권을 인정하지 않도록 함

○ 노동자가 청구한 시기에 연차휴가를 부여하는 것이 사업운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 사용자로 하여금 그 시기를 변경할 수 있도록 하고 있으나 (법 제59조 제5항) 이것은 사용자에 의해 악용될 소지가 매우 많으므로 단체협약으로 시기변경권을 인정하지 않도록 함

(6) 연차휴가에 대한 사용자의 시기변경권을 부득이 인정할 경우에도 최소한 기존 월차휴가일수 분에 해당하는 12일에 대해서는 시기변경권이 없음을 명문화 함

○ 개정전 근로기준법에 의하면 휴가에 대한 사용자의 시기변경권은 연차휴가에 대해서만 인정되었고 월차휴가에 대해서는 인정되지 않았음. 따라서 부득이 사용자의 시기변경권을 인정할 경우에도 최소한 기존 월차휴가일수 분에 해당하는 12일에 대해서는 시기변경권이 없음을 명문화하도록 함

4) 유급 생리휴가 유지

(1) 기존 단체협약상의 '유급 생리휴가' 제도를 유지함

○ 월차휴가와 마찬가지로 비록 개정 근로기준법에서는 무급화 되었다더라도 단체협약으로 유급휴가로 정할 수 있으므로 기존 단체협약상의 유급 생리휴가 제도를 그대로 유지하도록 함

(2) 유급 생리휴가 유지가 어려운 경우 보건수당 등의 명목으로 임금보전을 요구함

○ 부득이 생리휴가를 무급으로 할 경우에는 임금보전 원칙에 따라 보건수당 등의 명목으로 임금보전을 요구함

5) 임금보전 요구

(1) 법 시행으로 인해 저하되는 임금을 전체적으로 산정하여 보전을 요구함

○ 경총은 노조가 개정된 법 취지에 맞게 단체협약을 변경할 경우 단축된 4시간 분 임금에 대해서는 보전할 수 있다는 것 외에 임금보전과 관련하여 다른 입장을 보이지 않고 있음. 그러나 개정법의 임금보전 취지는 법정근로시간 단축분만을 의미하는 것이 아니며 월차휴가, 생리휴가 등 법 시행으로 인해 저하되는 임금을 전체적으로 고려하는 것임

(2) 월통상임금 유지(시간급 통상임금의 인상)를 통하여 임금보전을 요구함

○ 경총은 임금보전을 할 경우 시간당 통상임금이 상승되지 않도록 하고 또한 통상임금의 범위에 속하지 않는 조정(특별)수당의 신설을 통해 보전할 것을 회

원사에 지침으로 내리고 있음. 그러나 이럴 경우 가뜩이나 복잡한 임금체계가 더욱 복잡해 질 뿐만 아니라 각종 수당 산정의 기준이 되는 통상임금이 감소함으로써 결과적으로 임금총액의 저하를 가져올 수 있음. 따라서 가장 간명하고 적절한 임금 보전 방안은 현재의 월통상임금을 그대로 유지하는 것임(월통상임금을 유지할 경우시간급 통상임금의 인상이 있을 수 있음)

○ 기준근로시간 단축에 따른 4시간분 임금과 개정법에 의해 폐지, 무급화 되는 월차휴가, 생리휴가 등 각종 유급휴가 수당을 모두 기본급화(시간당 통상임금 인상) 하는 것이 어렵다면 최소한 기준근로시간 단축에 따른 4시간분 임금에 대해서 만이라도 기본급화 함

(3) 연장근로 수당 할증율 50% 유지

○ 개정 근로기준법은 법 적용 후 3년 동안 한시적으로 '주'의 최초 연장근로 4시간에 대해서는 할증율을 25%로 적용하도록 하고 있음. 그러나 이것은 최저 기준이므로 기존대로 50% 할증율을 유지하도록 단체협약에 명시하도록 함

6) 탄력적 근로시간제의 도입 금지

(1) 탄력적 근로시간제의 도입을 금지함

○ 탄력적 근로시간제는 불규칙, 장시간 노동을 조장하여 노동자의 건강과 삶의 질을 크게 악화시킬 뿐만 아니라 연장근로수당의 지급이 없이 연장근로를 가능하게 함으로써 실질임금까지 깎아내리는 제도로써 도입을 반드시 저지하여야 함

(2) 부득이 도입할 경우 단위기간을 법률상의 3개월 보다 적게 최소화 함

○ 개정 전에는 단위기간이 1개월이었으나 3개월로 확대되었음. 그러나 3개월은 최저기준이므로 부득이 도입할 경우에는 3개월보다는 적게 최소화하도록 함

(3) 단위기간마다 재합의를 하도록 함

○ 한 번의 합의로 몇 년 동안 계속해서 반복하여 시행할 수 있도록 하여서는 절대 안되며, 반드시 시행할 때마다 즉, 단위기간이 지날 때마다 다시 합의하도록 함

(4) 특정주의 52시간을 초과하여 연장근로를 할 수 없도록 함

○ 탄력적 근로시간제를 도입할 경우 특정주의 기준노동시간 한도는 52시간임. 이 경우 추가로 연장근로를 할 경우에는 노동자의 건강이 심각하게 위협받을 수 있으므로 이때에는 연장근로를 할 수 없도록 함

(5) 임금보전 방안을 정하여 단체협약에 명시함

○ 탄력적 근로시간제를 도입할 경우 임금보전에 대해서는 법에 명시되어 있지만 단체협약에도 이를 명시하여 다시 한번 확인하도록 함

7) 선택적 보상휴가제 도입 금지

(1) 선택적 보상휴가제의 도입을 금지함

○ 선택적 보상휴가제는 변형된 탄력적 근로시간제로 악용될 수 있으므로 이의 도입을 저지함

(2) 부득이 도입할 경우에는

- i) 가능한 할증임금부분에 한정해서 휴가로 대신할 수 있도록 하고
- ii) 연장근로, 야간근로, 휴일근로가 중복될 경우 각각의 가산임금을 모두 포함하여 산정된 임금만큼 휴가가 발생함을 분명히 명시하며
- iii) 휴가청구권과 임금청구권이 둘 다 있음을 단체협약에 명시함
- iv) 또한 당해 노동자가 선택권을 갖고 있음을 명시하고
- v) 적치기간은 최대 1월을 넘지 않는 범위로 하며
- vi) 휴가는 반드시 "일" 단위로 부여하도록 함

8) 교대제 변경과 인력충원을 요구함

(1) 교대제 변경 등을 통하여 신규 인력충원을 요구함

○ 민주노총이 노동시간 단축, 주5일제를 주장한 이유 중 하나는 '97년 말 IMF 외환위기 당시 경쟁력 향상을 이유로 사람자르기식 구조조정을 통해 대량실업

을 야기하는 정부와 자본의 단기적, 임시방편 위주의 고용정책을 반대하고 일 자리 나누기를 통하여 모든 노동자들이 함께 고용을 유지하자는 것이었음.

○ 최근 청년실업의 문제는 매우 심각한 수준에 이르러 있으며, 비정규직의 확대 또한 계속 되고 있는 바 노동시간 단축을 통한 일자리 나누기는 현재도 여전히 유효함

○ 한국노동연구원, 삼성경제연구원 등의 연구결과를 보면 주5일제를 실시할 경우에 약 65만~68만개의 신규 일자리가 창출된다고 하며, 실제 주48시간에서 주44시간으로 단축되었던 '89년~'91년 당시 4.7%의 고용증가가 있었던 사례도 있음

○ 또한 실질 노동시간을 단축하기 위해서는 교대제 변경 등 근무형태를 변경하여야 하며 그렇지 않을 경우에는 생산량 감소나 연장근로시간 확대, 노동강도 강화 등의 결과만을 낳을 수 있음. 따라서 주5일제를 도입하면서 반드시 교대제 변경 등을 통하여 신규 인력충원을 요구하도록 함

9) 단체협약의 적용범위를 비정규직 노동자에게까지 확대함

○ 주5일제를 비롯한 각종 노동조건이 정규직 노동자에게 뿐만 아니라 사내하청, 파견, 계약직, 임시직, 도급, 일용직, 시간제 등 고용형태를 불문하고 사업 또는 사업장내의 모든 노동자에게 적용되도록 적용범위를 확대함

10) 기타

(1) 단체협약 조항에서 '근로기준법에 따른다' 등으로 되어 있었거나, 명문의 규정 없이 관행상 시행되었던 것은 단체협약에 구체적 내용을 명시하도록 함

○ 월차휴가, 생리휴가 등 근로기준법에 명시되어 있는 노동조건인 경우 단체협약에 명시하지 않고 그냥 '근로기준법에 따른다'고 하고 있거나 이것조차도 없이 법에 의해 관행적으로 인정받았던 사례가 많이 있음. 그러나 이 경우 이번과 같이 법의 개악으로 인해 예측하지 못한 손해를 당할 수 있음. 따라서 비록 법에 명시되어 있거나 관행으로 인정되고 있더라도 다시 한번 단체협약에 구체

적으로 명시할 필요가 있음

(2) 월차휴가 폐지, 연장근로 한도 확대 및 할증을 인하여, 생리휴가 무급화, 약정휴일 축소 등 사용자들의 개정 근로기준법에 맞춘 취업규칙, 단체협약 변경 요구를 거부함

○ 사용자들은 법개정을 이유로 단체협약 변경을 요구할 것임. 경총은 분명한 지침으로 법에 따른 단체협약 변경을 하지 않을 경우 임금보전을 하지 않겠다고 공언하고 있음. 그러나 근로기준법은 최저기준을 정한 것이므로 법개정을 통해 기존보다 나쁜 노동조건이 법에 명시되었다고 하여 이것을 따를 이유가 없음

(3) 사용자들이 개정법의 조기적용을 위한 노사합의를 요청할 경우에는 기존의 노동조건이 저하되지 않은 단체협약이 체결된 이후에 응하도록 함

○ 개정 근로기준법의 조기적용은 노동조합 또는 과반수 노동자가 동의하고 이것을 노동부장관에게 신고했을 경우에 가능함. 개정 근로기준법은 월차휴가 폐지, 생리휴가 무급화 등 노동조건이 저하된 것이므로 아무런 방어장치 없이 이를 적용할 경우에는 노동조건이 하락이 문제가 됨. 따라서 기존의 노동조건이 저하되지 않은 수준의 단체협약을 체결한 이후에 응하여야 함

○ 단체협약을 통하여 기존의 노동조건을 모두 유지하거나 개선하였을 경우 조기적용 특례 신고를 하면 고용보험에 의한 '근로시간단축지원금'을 받을 수 있음. 이것은 정규직 신규인력 채용을 장려하는 제도로서 중소기업의 경우에는 매우 유리할 수 있음

○ 적용특례 신고를 할 경우 가장 큰 문제가 되는 것은 벌칙조항임. 기존에는 월차유급휴가 제도가 근로기준법에 명시되어 있었고 이를 어길 경우에는 처벌조항이 있었으나 개정법에서는 삭제 되었음. 따라서 비록 단체협약상 월차유급휴가 제도를 유지하였다고 하더라도 사용자가 지키지 않을 경우 처벌할 수가 없음. 다만 연차유급휴가에 대해서는 처벌조항이 그대로 있으므로 연월차 휴가를 통합하여 연차휴가로 하고 전체 일수를 그대로 유지하였을 경우에는 문제가 되지 않음.

연봉제란 무엇인가?

1) 노동에 대한 자본의 착취를 은폐시킨다.

흔히 연봉제는 능력과 업적에 대한 공정한 보상이 이루어지는 임금제도로 알려져 있다.

이것은 자본과 언론에서 연봉제를 홍보할 때 주로 쓰는 논리이다.

연봉제에 대한 가장 큰 함정이 여기에 있다. 연봉제는 마치 자본가가 노동자에게 임금을 지불할 때 노동에 대한 대가 전체를 공정하게 지불하는 것처럼, 즉 자본이 노동에 대한 착취를 행하지 않는 것처럼 보이게 한다. 그러나 연봉제는 결코 노동 착취를 없앨 수 없다. 자본주의 사회에서 노동에 대한 대가가 노동자에게 고스란히 지불된다는 것은 애시당초 불가능한 일이며 이는 자본의 노동에 대한 착취가 존재하지 않는 새로운 생산관계하에서나 가능한 일이다. 자본과 언론은 일부 억대의 연봉 노동자를 소개하면서 마치 연봉제가 실시되면 열심히 일하는 노동자는 모두가 고소득을 올릴 수 있을 것처럼 환상을 불러일으키지만, 이는 노동자들의 경쟁을 조직화하여 보다 많은 착취를 이루어내기 위한 이데올로기 공세에 불과하다. 탈락하지 않는 영원한 1등은 존재할 수 없다.

2) 다수의 노동자, 특히 준고령 노동자·장기근속자의 임금을 삭감시킨다.

연봉제는 소수 정예주의를 강화하여 소수의 노동자에게는 과밀노동을 통한 고액의 임금과 자리를 보장해주고, 나머지 노동자들은 주변화시키게 된다. 연봉제하에서의 소수의 고액연봉자는 다수의 소액연봉자의 희생하에서 이루어지는 것이다. 연봉제가 도입되면 특히 준고령, 장기근속 노동자의 경우 심각한 임금

삭감의 위협에 처하게 될 것이다.

기업에서는 보통 연봉제를 도입할 때 "연봉을 산정할 때 못하는 부서나 능력이 모자라는 사람의 급여를 낮춰 잘하는 부서와 잘하는 사람에게 주는 제로섬 방식이 아니라, 능력이 있고 잘하는 사람에게 회사가 추가적인 재원을 확보해 더 많은 보상을 해 주는 플러스 섬 방식을 채택하겠다"고 홍보하고 있는데, 회사의 상황이 좋지 않거나 불경기 때, 자본간 경쟁이 더욱 치열해 질 때, 많은 기업이 연봉제를 도입했을 때도 그 약속이 지켜질 지는 두고볼 일이다.

3) 임금체계의 조작을 통해 노동강도를 강화시킨다.

능력급을 홍보할 때 흔히 자본측은 능력급이 능력에 따른 공정한 임금의 보장과, 노력을 통한 임금상승을 가져올 것이라고 주장한다. 연봉제는 능력급의 한 종류로서 역시 같은 논리의 연장선상에 있다. 임금체계를 능력급으로 할 것인가, 연공급으로 할 것인가는 임금을 지급하는 기준에 따라 나누어진다.

자본은 능력급이든 연공급이든 개별노동자에 대한 임금지급기준, 즉 임금 체계를 여러 방법으로 조작함으로써 더 많은 잉여노동을 노동자에게서 뽑아내려고 한다.

그런데 여기서 중요한 것은 자본이 임금체계를 연공급으로 하든 연봉제로 하든 자본이 노동자에게 지불할 임금의 총액은 정해져 있다는 것이다. 자본은 이미 정해진 총인건비를 가지고 임금체계를 조작함으로써 더 많은 잉여노동을 노동자에게 뽑아내고자 한다. 기업에 대한 기여도가 많은 노동자가 더 많은 임금을 받아야 한다는 식으로 만들어 노동자들 사이에 경쟁을 일으켜 이를 통해 더 많은 잉여노동을 착취하려는 것이다.

4) 일터를 황폐화시키고 노동자들을 개별화시켜 직장내의 화합을 깨고 구성원간의 경쟁을 유발하여 노동자를 파괴한다.

개인의 업적과 능력에 대한 평가에 기초하여 연봉이 결정되고 또한 연봉협상도 사용자와 1대1로 진행됨에 따라 옆에서 일하는 동료의 임금이 얼마인지 알 수 없으며 오로지 상사와 개인의 수직적 관계만이 있을 뿐이다. 이는 연봉제

를 실시하는 기업의 경우 임금을 본인만이 알 수 있도록 철저한 보안을 유지하는 것에서도 알 수 있듯이 철저하게 개별화하여 회사에 충성만을 강요할 뿐이다. 이러한 개별화는 개인으로 하여금 회사를 위하여 최대한의 노동력을 지출하도록 하는데는 효과적이지만, 단기적인 업적이 중시되고 장기적인 것에 소홀해져 조직력과 팀웍이 강조되는 일에는 부정적으로 작용할 수밖에 없다. 더욱이 최근 경영합리화의 일환으로 도입되고 있는 팀제에서 개인의 능력과 성과를 기초로 한 연봉제는 팀단위의 성과와 일치하지 않는 측면이 강하게 나타나고 있다.

연봉제를 도입하고자 하면서 자본이 주장하는 논리중의 하나는 연봉제가 동기부여와 능력개발을 자극하고 조직을 활성화 시킬 수 있다는 것이다. 그러나 연봉제는 개별성과급으로서 집단내 구성원간의 경쟁을 부추겨 조직구성원과의 화합과 협력에 막대한 지장을 초래하게 된다. 즉 노동자들 내부에서 바그루트 싸움을 조장함으로써 갈등을 유발하는 부작용이 나타나게 된다는 것이다.

소유와 경영이 자본에 독점이 되어있는 관계에서 동기부여와 능력개발이란 노동자의 입장에서 한편으론 노동강도의 강화를 의미하며, 조직이 활성화 되기 보다는 조직구성원들 즉 노동자들간에 경쟁이 심화되고 일터가 황폐화될 우려가 크며 노동자들은 육체적, 정신적으로 인간성이 파괴될 가능성이 높다.

기업은 고액연봉이라는 미끼로 내부의 무차별적인 경쟁을 야기시킴으로써 단기간의 인건비 절감이나 성과는 이룰수 있을지 몰라도 중장기적으로는 기업의 성장을 가로막는 요소로 작용할 것임을 알아야 할 것이다.

5) 연봉제의 핵심은 전혀 공평하지 않은 평가제도이다

즉, 인사고과의 객관성과 공정성에 있어 노동자의 동의를 확보하기 어렵다. 따라서 노동자간의 갈등과 부조화를 초래한다. 연봉제 시행의 성패는 다른 무엇보다도 평가에 있다. 지금까지 평가가 개인의 근로조건에 미치는 영향에 비하면 연봉제의 경우 평가는 매우 민감한 사항으로 되어진다.

연봉제를 일명 "평가에 의한 임금체계"라고 하는 것도 임금의 결정이 평가에 달려 있기 때문이다.

인사고과의 가장 큰 문제점은 고과의 내용이 객관적으로 평가하기가 어렵다는

것이고 평가에 있어 고과의 주관이 작용할 수 밖에 없다는 것이다. 인간은 언제나 자신이 살아오면서 겪고 보고 배우고 느낀 테두리 안에서 타인을 평가할 뿐이다. 따라서 타인의 능력이나 태도에 대한 평가는 고과의 경험과 세계관, 사고, 감정이 개입되게 마련이다. 현재 어떠한 개인이나 단체도 이러한 인사고과의 주관성을 해결할 답을 가지고 있지 못하며 이것이 인사고과의 가장 큰 맹점 중의 하나이다.

연공급이나 직무급의 경우와 비교해보면, 연공급에서는 노동자의 근속이나 연령이, 직무급에서는 노동자가 현재 수행하는 노동이 임금결정의 기준이 되어 임금결정 기준이 객관적으로 관찰가능 하기 때문에 자본의 자의적인 차별, 분할지배가 어느 정도 한계를 갖는다. 그러나 능력급제에서는 기준 자체가 객관적으로 설정될 수 없기 때문에 자본의 분할지배 기능이 가장 극대화될 수 있는 것이다. 더욱이 개인주의적 직무평가의 전통이 부족하고 온정적 기업문화가 지배적인 상황에서 객관적이고 공정한 평가는 결코 쉽지 않으며 이는 피고과자인 노동자의 사기저하와 상호간의 편견을 조장하여 노동자간의 갈등과 부조화를 초래할 뿐이다.

6) 목표관리와 인사고과를 강화시킨다.

연봉제와 관련하여 특히 노동자들이 유의해야 할 사항은 목표관리와 인사고과와 관련해서이다. 과거에도 목표관리는 있었지만 연봉제하에서는 목표와 성과와의 연계가 더욱 강화된다. 연봉제하에서 노동자는 상사와 합의하여 목표를 스스로, 혹은 반 강제적으로 설정하게 되며, 목표를 달성하는 과정에서 지속적으로 상사와 면접을 하고 연도 말에 목표의 달성여부와 업무진척도에 관해 평가를 받고 이를 기초로 연봉액수를 결정하게 된다.

목표관리의 문제점은 피평가자가 스스로 목표를 설정하는 형식으로 되어있어 마치 이것이 합리적인 것처럼 보이지만 목표의 설정은 자신의 능력과 조건에 맞게 자발적으로 이루어지기 보다는 상사의 생각과 무언의 압력이 더 크게 작용할 가능성이 매우 높고, 따라서 목표는 자신의 능력을 상회하는 것으로 이루어지기 쉽다. 그리고 직무와 직능에 대한 노동시장내 평가구조가 마련돼 있지 않은 상황에서 개별 노동자는 사측의 연봉액 제시를 수동적으로 받아들일 수 밖

에 없다. '나가면 모든게 끝'이기 때문에 '뺏으나 시나' 회사가 주는대로 받을 수 밖에 없는 것이다.

연봉제하에서 임금의 수준은 능력과 성과에 대한 평가에 따라 정해지기 때문에 인사고과는 커다란 비중을 차지하게 된다. 인사고과는 자본의 구미에 맞게 노동자를 창출하고 효과적으로 노동자를 관리, 통제하기 위한 제도적인 장치이다. 사측은 연봉을 평가하는 과정에서 이러한 인사고과를 강화하여 노동자에 대한 통제를 더욱더 철저하고 강고하게 추진할 것이다. 즉, 노동자간 경쟁을 강화하고 생존을 위해 노동자 스스로 능력을 키우고 자신의 노동력을 극단적으로 짜낼 것을 강제하게 된다. 자본측은 인사고과를 임금이나 승진, 배치, 교육 등과 연결시키면서 노동자들의 생사여 탈권을 장악하고 이를 통해 노동자를 사측에 복종시키고 사측의 의도대로, 기대대로 만들고자 할 것이다.

7) 임금교섭을 해체하거나 노동자의 지위를 약화시키고, 노동조합을 무력화시킨다.

연봉제 도입을 통해서 사용자들은 '효율적인' 임금체계로의 전환을 도모한다. '효율적인' 임금체계란 무엇인가? 동일한 인건비로 효율을 극대화할 수 있는 임금체계이다.

이들에 의하면 효율적인 임금체계는 기존의 연공급의 성격을 벗어난 일에 따른 임금체계, 즉 직능급, 성과배분, 연봉제 등을 의미한다. 효율성이 높다고 판단되는 노동자에게는 고임금을 적용하고, 효율성이 낮다고 판단되는 노동자에게는 저임금을 적용한다. 이는 양자 모두에게 공정한 것으로 보인다. 그러나 양자에 속하는 노동자들의 임금을 모두 합하면, 얼마든지 인건비 규모의 조절이 가능하다. 누가 효율적인가의 판단 기준을 조절함에 따라서 총 인건비 규모는 높아질 수도 낮아질 수도 있는 것이다. 기업이 처한 조건과 상황에 따라서 인건비 규모는 유연하게 조절된다. 때문에 그럴수록 노동자 내부의 임금격차는 확대되고 이질화된다.

이 과정은 필연적으로 임금 교섭을 해체하거나 무력화하는 과정이라 할 수 있다. 누가 높은 생산성을 갖는 노동자이고, 누가 낮은 생산성을 갖는 노동자인가? 그에 대한 평가는 원칙적으로 노동자가 장악해야 한다. 그렇지 않다면, 고

임금-고 효율(동기유발→고부가가치)-저 인건비는 달성되지 않는다.

회사가 연봉제를 실시하면서 개인별 임금을 비밀로 하면 노조의 임금 협상이 연봉제 대상자에게는 무력화될 수 밖에 없다. 따라서 임금 유연화의 과정은 원칙적으로 단체교섭을 통한 임금결정과 양립할 수 없다고 봐야 할 것이다. 연봉제가 도입될 경우 이와 같이 노자간 임금 교섭은 기존의 자본과 노동의 집단적이고 대등한

교섭에서 상, 하간의 수직적 개별적 교섭으로 변화된다. 이로써 노동자의 지위는 약화되고 노동자의 임금 교섭력이 떨어지게 된다. 노동조합은 직능급하에서 보다 더욱 무력화될 것은 불을 보듯 뻔하다.

연봉제 시행에 대한 법률적 검토

취업규칙 개정만으로 노조원 대상 연봉제 불가능하다.

-한태현 공인노무사(공공연맹 부설 노동법률지원센터)

1. 연봉제에 따른 불이익

연봉제는 노동자에 대해 평가를 하고 그 결과에 따라 임금 및 승진, 배치를 결정하는 제도이다. 연봉제를 시행할 경우 노동자에게 다음과 같은 불이익이 따른다.

- ① 연봉제는 조합원의 임금, 승진, 배치에 관한 기존 단체협약과 임금협약 부분의 효력을 정지시킨다.
- ② 연봉제는 노조의 가장 핵심적 기능인 조합원의 임금, 승진, 배치에 관한 단체교섭권을 부정하는 제도이다. 연봉제에 의하면 조합원의 임금, 승진 등에 관

한 사항이 사용자의 자의적 평가에 의해 정해진다. 그 결정과 적용 기준에 관하여 노조는 어떤 개입의 권한도 갖지 못한다.

- ③ 연봉제는 기존 근로계약을 무효화시키는 제도다. 연봉제 아래에서 중요한 노동조건 대부분이 사용자의 평가와 그 적용에 의해 노동자의 의사와 무관하게 변동하기 때문이다.
- ④ 연봉제는 해고의 수단으로 악용된다. 평가 결과를 어떻게 적용하느냐에 따라 노동자 스스로 그만두게끔 만들 수도 있다.
- ⑤ 노동자의 라이프사이클과 일치하는 임금제도는 호봉제(근속급제)다. 연봉제는 라이프사이클과 임금과의 연관성을 파괴해 노동자와 그 가족의 생활을 예측할 수 없게 만든다.
- ⑥ 연봉제의 핵심 관건인 평가제도에 있어서 타당성과 신뢰성을 갖춘 평가제도가 없고 앞으로도 그것이 개발될 가능성은 없다. 사정이 이렇기 때문에 평가는 결국 평가자의 자의적 평가에 치우칠 수밖에 없다.
- ⑦ 연봉제는 노동자 사이의 연대를 방해한다. 연봉제가 시행된다면 노동자 사이의 경쟁을 부추기게 된다.
- ⑧ 연봉제가 한번 시행되면 호봉제로의 원상회복이 불가능해진다. 몇 번 반복된 평가와 그에 따른 임금 적용으로 사업장의 모든 노동자의 임금의 일정한 상관관계는 깨졌기 때문에 이를 하나의 임금표에 맞출 수 없어서다.

2. 노조 동의없이 시행 불가

이런 까닭에 사용자는 연봉제의 유혹을 버리지 못하고 기회 있을 때마다 어떻게 해 보려고 욕심을 낸다. 심지어 노조의 동의를 받기 어려우니 취업규칙의 개정을 통해 합법적으로 시행할 수 있다고 떠들어대고 노조 간부들은 이에 동요하기도 한다.

단순하게 바라보자면 연봉제는 전체 노동자에 대한 임금 총액 측면에서는 불이익이 없는 것이 일반적이므로 연봉제 시행을 위한 취업규칙 변경은 그 자체로 만 불이익한 변경에 해당되지 않는 수가 있다. 따라서 사용자는 연봉제를 내용

으로 하는 취업규칙 변경이 노조의 동의 없이도 가능하다고 주장한다. 그 말은 일면 맞다. 그러나 그건 취업규칙 변경만 가능하다는 얘기이지 연봉제를 일반적으로 실시할 수 있다는 의미는 아니다.

연봉제를 실시하는 문제는 노조의 동의 없이 불가능하다. 물론 위와 같이 취업규칙 변경을 통한다면 비조합원만을 대상으로 실시할 수는 있다. 비조합원만을 대상으로 연봉제를 실시하려고 든다면 그렇게 하게 놔둬도 좋다. 몇 해 지나지 않아 오히려 비조합원이 노조에 가입을 하는 계기로 작용할 것이기 때문이다.

그러나 노조원에 대해 연봉제를 실시하려면 취업규칙 변경만으로는 불가능하고 노조와 연봉제에 관해 새로운 단체협약을 체결하는 방법에서만 가능하다. 따라서 노조가 동의하지 않으면 노조원에 대해 시행할 수 없다. 개정된 취업규칙은 기존의 임금협약과 단체협약의 효력을 정지시키거나 변경시킬 수 없기 때문이다.

3. 노조, 취업규칙 변경 동의하면 안돼.

주의해야 할 것은 노조가 취업규칙의 변경에 동의해주지 않는 것, 즉 반대해야 한다는 점이다. 만일 단체협약과 임금협약을 그대로 둔 상태에서 연봉제 취업규칙 변경에 동의를 해 준 경우 임단협이 그대로 우선 적용돼 조합원의 노동조건에 영향을 미치지 않는다는 해석도 있는 반면에 연봉제로의 취업규칙 변경에 노조가 동의를 해 주었을 때 그 동意的 의사에는 임단협에 연봉제와 어울리지 않는 규정의 효력을 상실하는 의사가 함께 포함돼 있다고 봐야 한다는 해석도 있기 때문이다. 그래서 노조는 반드시 취업규칙의 변경에 동의해 주면 안 된다.

노조원의 노동조건은 단체협약과 임금협약에 의해 결정된다. 사정이 이렇기에 사용자가 일방적으로 강행할 경우 그것은 단체협약 위반의 형사처벌의 대상이 되고 단체협약을 위반한 노동조건 부분은 민사적으로도 그 배상을 해야 한다. 취업규칙의 개정만으로 노조원에 대한 연봉제 도입은 불가능하다.

임금피크제, 올바른 대응을 위한 10문 10답

序說

현장엔 '유연화'공세가 범람하고 있습니다. 특히 정리해고, 비정규직화뿐만 아니라 임금유연화를 통해 노동강도를 높이고 노동조합의 교섭력을 무력화시키기 위한 공세가 보다 고삐를 조이고 있습니다. 전경련 등 사용자 단체와 정부는 △직무성과제 △경영성과 배분제(Profit Sharing) △임금피크제 △생산성협약 임금제 등 다종다기한 임금유연화 방식을 개발하고 시행을 종용하고 있습니다. 한편 이미 많은 현장에서 진행되어 오고 있는 △연봉제 △인센티브제 △성과급 배분제마저도 경영평가와 예산지침에 의해 개악되고 있는 현실이 있습니다. 임금피크제는 요란한 언론의 호위를 받으며 03년부터 신용보증기금을 비롯한 금융권을 필두로 나타나기 시작하였습니다. 이제 공세는 공기업영역으로 확장될 전망입니다. 지난해 연맹은 이미 임금피크제에 대한 입장과 지침을 낸 바가 있지만, 올해 임단협 과정에서 임금피크제 공세가 강해질 것을 예상하여 단위 노조 신입 간부 및 조합원의 이해를 도울 수 있는 문답식 자료를 제출하고자 합니다. 임금피크제 본질을 알고 임금유연화 공세에 맞서 원칙적으로 임단협을 수행할 수 있는 계기가 되기 바랍니다.

Q1. 임금피크제란 무엇인가.

▶ 임금피크제는 연공, 직급 서열에 따라 누진되어 증가하는 임금 수준을 일정 시기에 도달하면 삭감하는 대신 고용기간을 연장(혹은 재고용)하는 제도이다. 평생직장의 사회적 분위기 속에서 연공급제가 일반화 된 일본에서 고령사회 대

한 미봉책으로 시작된 노동유연화 전술이다. 직군전환제, 임금커브제 등의 방식으로 세부화되어 실행되는 경우가 많다.

Q2. 원조는 일본이라던데, 제도의 취지는 무엇인가.

▶ 임금피크제를 처음 도입한 일본의 경우, 90년대 경제악화와 고령사회 현상 속에서 연금 재정이 파탄났고 이에 대한 돌파구가 필요했다. 그래서 연금지급 개시 연령을 늦추기 위해 교육책으로 법정 정년연령을 연장하고 정년이후의 저임금 노동을 보장하며 면책하려하였다. 즉 연금지급 시기를 60세에서 65세로 늦추는 대신, 법정정년 60세부터 65세까지 개인적 생계활동을 하도록 고안된 제도이다.

■ 참고 : 일본의 60세 정년 채택 변화

년도	1980년도	1990년도	2000년도
60세 정년 채택 기업 비율	36.5%	60.1%	91.6%

▶ 한국의 처지도 일본과 비슷한 상황에 직면¹⁾해 있다. 대통령 직속 '고령화 및 미래사회 위원회'가 가동중이며, '고령자고용촉진법'을 개정하여 2008년부터 60세 법정정년을 의무화하겠다고 대책을 내놓고 있다. 그러나 한국에서는 구조 조정의 방안으로서만 접근되고 있다고 해도 과언이 아니다. 왜냐하면 법정정년을 보장해주는 (그나마의) 긍정적 측면은 쏙 빼버리고, 비정규직화(촉탁, 계약직화 등)와 임금(대폭)삭감 측면만을 수입했기 때문이다. 체감 퇴직연령 45세(일명 사오정), 평균 퇴직연령 56세인 현실에서 고령자 고용대책은 커녕 이를 악용하여 구조 조정의 방편으로 이용하려는 것이다.

1) UN은 65세 이상 노령인구 비율이 7% 이상은 고령화 사회, 14% 이상은 고령 사회, 20% 이상은 초고령사회로 분류하고 있는데, 2004년 현재 한국의 65세 이상 노령인구 수는 8.7%이다. 한국은 OECD국가 중 가장 빠른 속도로 고령화되고 있다. 2019년에는 14%대에 달해 고령사회에 진입하고, 2026년에는 20%에 달해 초고령 사회로 진입할 것으로 전망되고 있다.(통계청)

▶하기에, 임금피크제의 변종도 등장하였다. '임금조정유선제'인데, 임금피크제로 인한 집단적 반발 혹은 거부를 완화하기 위한 것으로써, 노조가 아닌 개인에게 "단체협약과 상관없이 개별적 근로자에게 선별적으로 제외"하는 개별적 임금피크제이다.

Q3. 왜 정부와 사용자단체들이 선호하는가.

▶첫째, 고용비용을 절감할 수 있기 때문이다.

; 연공급제 하에선 당연히 노동자가 고령화될수록 '고용비용'이 많이 든다. 이들을 비정규직화(계약직화, 업무전환 등)하여 경력노동자의 업무효율성은 유지하되, 비용은 줄이겠다는 의도다. 경제학적으로 볼 때 고령노동자들은 생산성이 떨어지므로 '잉여인건비'를 줄여야 한다는 것이 임금삭감의 논리로 제시되고 있다. 이는 모든 노동에서 이윤을 발생시키는 '잉여노동'이 있음을 고의적으로 은폐하고 근속에 따른 '잉여노동의 누적분(수탈의 누적분)'을 내놓지 않겠다는 것이다.

한편 고령자 2명의 임금감소분으로 청년 3명의 신규인력을 채용할 수 있으므로 '기성세대의 양보'로 청년실업 해소에 기여하자는 논리로 '일자리 나누기' 이데올로기 공세를 가하고 있다.

04년 4월, 노동부는 청년실업해소특별법 시행령을 입법예고하면서 '정부투자기관(13개), 정부 산하기관(88개), 과학기술계 정부출연연구기관(26개)의 공기업에서 매년 정원의 3%이상을 신규 채용할 의무'를 지우겠다고 발표하였다. 이렇게 인건비 추가 예산을 편성하지도 않으면서 신규채용의무만을 강조하는 것은 '기존 인력의 감축 및 비정규직화'와 직결된다. 청년 실업 해결을 위한 적극적인 인력 충원 노력은커녕 고령노동자의 희생을 강요하는 것은 전형적인 자본의 분할지배 전술이다. 결국 경기불황을 이유로 청년 신규 채용에 소극적이었던 사기업들과 모범 사용자로서의 공기업의 책임을 회피하고, 노노간의 갈등을 유발하여 실업문제의 본질을 희석화시키고 있다.

▶둘째, 성과급제 정착과 자연스런 비정규직화를 위한 효과적인 수단이기 때문이다.

; '연공급제'를 '성과급제'로 바꾸어 가는 것에 임금유연화 정책의 핵심이 있다. 정년을 연장해주는 것처럼 보이지만 실제로는 3년 정도 단축하는 것이며, 임금을 50%나 삭감하는 것이다. 기업과 본인의 선택 과정을 통해 일부가 걸러지게 될 것이고, 비대상자는 조기퇴직을 강요당할 수 밖에 없게 될 것이다. 대상자라 하여도 고용안정을 기대하기는 어렵다. 계약직 혹은 촉탁직인 비정규직으로서 "파리 목숨"으로 전락하기 때문이다.

또한 정리해고에 대한 노사총들의 압박을 완화하고, 명예퇴직 혹은 조기퇴직 위로금도 줄일 수 있다는 점 역시 기업에겐 매우 매력적인 지점이다. "고용보장을 위해" 노력하는 듯한 명분도 챙기면서, 필요노동력을 유지하되 임금도 (대폭)삭감하고 해고가 자유로운 비정규직으로 전환하는 일석이조가 임금피크제의 본질이다.

▶셋째, 고령자 고용대책과 연금문제를 개인에게 전가(고통분담)할 수 있기 때문이다.

; 기업의 구조조정만을 위한 것이라면 고령자들을 아예 싹 잘라버리고 젊은 비정규직으로 신규채용하는 것이 효과적이지 않겠는가하는 의문도 있을 수 있다. 그러나 두가지면에서 검토가 필요하다. 하나는 위에서 언급한 바와 같이 숙련, 전문 인력을 계속 고용해야 할 생산성 측면에서의 필요하다. 다른 하나는 대란이 예상되는 이른바 '노인문제'이다. 이미 고령화 사회인 상황에서 정부는 OECD 급여기준을인 60%조차 이행하지 않고 55%운운하며 심지어 급여시기를 65세로 늦추겠다고 국민연금법 개정안을 내놓은 상태이다. 뿐만 아니라 전반적인 사회안전망이 전혀 뒷받침해주지 못하는 가운데 고령자의 실업(고용)문제는 날로 심각해져 가고 있다. 사회적 양극화가 체제의 모순을 끊임없이 폭로하고 있는 가운데, 고령자 대책은 정부와 자본이 부심하지 않을 수 없는 과제이다.

그렇지만 그 대책은 편파적이고 파국적이다. 고령노동 인구의 실업 증가와 사회복지 비용의 증가는 비례하기 때문이다. 현재 국민연금 수급연령은 만60세이고, 2013년부터 5년마다 1세씩 상향 조정되어 2033년 이후에는 65세가 될 예

정이다. 05년에 노인요양보험이 신설될 예정이지만, 민간위탁으로 운영함으로써 서비스도 빈익빈부익부로 차등화 될 전망이다. 뿐만아니라 사보험을 확대하고 건강보험 불적용 민간의료기관을 인정함으로써 질 좋은 의료혜택을 특권층에게 편중시키고 있다. 나머지 대다수의 일반 노인들에게 일자리를 만들어 줘야 정부의 복지비용을 줄일 수 있다²⁾. 이런 측면에서 임금피크제도는 '고령자에 대한 고용보장'의 외피를 쓰고 있지만, 심각한 상태의 사회 양극화와 복지의 빈곤에 대한 책임을 노동자에게 전가하는 것이다.

Q4. 어떻게 시행되고 있는가.

▶ 시행되는 방식엔 몇가지 유형이 있는데, 일본과 비교하여 살펴보면 다음 표와 같다.

	일 본	한 국
유형 1	①정년 이후 일정기간동안 일정비를 임금 삭감	①(법, 단협, 규칙상의) 정년보장형 예; 신용보증기금, 부산교통공단, 산업은행, 기업은행 임금줄절기의 평균 55%대 임금지급
유형 2	②정년 x년 전 일정비를 임금삭감 대신 x년 정년 연장	고용 연장형 ②정년연장형 ③고용연장형-촉탁, 계약직으로 재고용 예; 한국컨테이너부두공단, 부산항만공사(단, 단협으로 정년 단축합의하고, 퇴직처리 후 계약직 전환하여 3년 고용보장, 기존 연봉 55% 지급)
유형 3	③일정근무년수 경과 시점부터 임금삭감	
비 고	법정 60세정년이 확실히 보장됨. 65세까지 고용연장하는 경우가 많음. 정년연장을 할 수 있음과 관계가 있다. 퇴직비용 정년용근 5년 50% 단축하면 60세 정년 후 재고용을 계획하면 61세 정년 64% 처분을 줄이려고 노동시	관련 시행계획 - 임금테이블 상한규정(하한조정) / 임금커브제 상대적 연봉 제금 생활 5년 50% 단축하면 60세 정년 후 재고용을 계획하면 61세 정년 64% 처분을 줄이려고 노동시

다.

- 위 한국 ①의 유형은 어차피 지켜야 할 58세 정년에 대해, 3년 앞서 임금 삭감하고 58세까지는 보장한다는 것임. (경영상의 정리하고 사유 발생 등은 별개의 문제임)
- 위 한국 ②의 유형은 노동부 제시안에는 있으나, 아직 알려진 실제사례는 없음.
- 위 한국 ③의 유형은 가장 많이 확산될 것으로 예상되는 유형으로서, 위 ①과 비슷하지만 일단 퇴직시키고 비정규직으로 재고용한다는 점이 다름.
- 비고사항을 보면 나타나듯이, 임금피크제 도입 취지가 확연히 다름을 알 수 있음.
- 고령자 고용대책으로서 60세 정년도 준수토록 강제하지 못하면서, 임금 대 폭삭감 및 비정규직화의 도구로서 기능하고 있음.

▶ 조금 더 구체적으로 시행형태를 살펴보면 다음과 같다.

■ 참고 : 「사례로 알아보는 임금피크제 매뉴얼, 노동부, 2004.」에서 제시된 사례(발체)

	신용보증기금 (정년보장형)	대한전선 (정년보장형)	한국컨테이너 부두공단 (정년보장형)
업종	금융	제조	컨테이너 부두관리 및 개발
노동자수/노조 유무	2,190명/ 유	809명/ 유	122명/ 유
고령자 비율(50세이상)	8.6%	13%	11.7%
규정상 정년연령	58세	만 57세	• 1,2급은 만 60세 • 3급이하는 만 57세
임금조정	임금커브제 - 만 54세를 정점으로 55세부터 연차적 감소 • 1차년도- 55세 :	• 연령이 아니라 피크임금(일급 31,000원)에 도달한 생산직 노동자에 대해 10%	• 1급은 만 59세, 2급은 만 58세로 단축, 3급이하 단축없음. • 정년 3년 전 퇴직

	75% •2차년도- 56세 : 55% •3차년도- 57세 : 35%	임금삭감 •50세 이상은 정년 까지 피크임금 이하 로 동결	후 퇴직당시 연봉을 기준으로 75%(1년 차), 55%(2년차), 35%(1년차)지급
직무조정	직군전환제 - 만 55 세 도달시 직책반납, 별정직 전환	변동없음	퇴직, 계약적으로 재 임용, 정년시까지 일 정분야 전문요원 활 동
비고	직무전환시 퇴직금 중간정산, 매년 줄어 든 임금기준 퇴직금 지급	이로인해 전체 458명 생산직노동자 중 278 명에게 적용 (*이중 221명이 50세 미만임)	

Q5. 공공부문에 어떻게 들어올 것인가.

▶ 03년 5월, 신용보증기금을 시작한 임금피크제 도입이 공공부문, 금융부문, 언론계 등으로 지속적으로 확산되고 있다. 특히 04년 7월 금융산업노조가 '정년을 59세로 연장하는 임금피크제'를 도입하기로 합의함으로써 우리은행, 산업은행, 수출입은행 등과 문화방송 등에서도 임금피크제를 도입할 예정이다. 우리연맹 가맹노조 중에서는 04년 중반 경부터 체육진흥공사, LG파워 등 몇몇 기업에서 사측이 임금피크제 도입 의증을 흘리고 있음이 포착되고 있고, 표준협회, 지역난방공사 등이 도입하게 되었다.

■ 참고 : ○○○ 단협 보충협약 증 (2004. 12. 22)

정년 하향조정 또는 임금피크제 도입
-정년(1,2급 : 만 60세), 하향조정 또는 만 55세 이후 임금피크제 도입
<합의안>
○ 정년은 만 58세에 달하는 년도의 3월 31일로 한다.
○ 모든 직원은 만55세가 달하는 년도의 1월 1일부터 임금이 동결되는 공무원형 임금피크제를 도입한다.
○ 정년 퇴직한 직원은 본인이 계속 근무를 원할 경우 만 58세부터 만 62세까지 계약직원으로 채용하여야 한다.
○ 계약은 1년 단위로 하며, 특별한 사유가 없는 한 연장하여 재계약한다. 단, 근무성적이 극히 불량하여 평가 결과가 최하위 등급을 받은 경우는 인사위원회 심의를 거쳐 재계약하지 않을 수 있다.
○ 정년 퇴직 이후 근무조건은 계약직원에 비해 불이익을 주지 않으며, 최소한 대졸초임 연봉이상의 급여를 보장한다. 도입시기는 2004년 1월 1일을 원칙으로 한다.
단 1945년생, 1946년생은 2004년 9월 30일까지 정년을 연장하며 1945년생은 61세까지, 1946년생은 62세까지 계약직으로 채용한다.

▶ 아직까지 사측에서 슬슬 분위기만 만들고 있지만, 05년에 보다 본격적으로 임금피크제 공세를 가해 올 것으로 예견된다. 공기업 경영혁신 바람을 타고 노동 및 임금 유연화 공세가 한층 강화되는 가운데 임금피크제가 밀고 들어올 것으로 전망된다. 특히 05년엔 톱다운(TOP-DOWN)방식이라고 하여 예산을 각 부처, 지자체별로 예산을 총액배분하는 방식이 도입되었다. 이로 인해 기관의 예산 경쟁은 가열되고, 자구적 노동인사관리가 가중되게 됨으로써 임금피크제 도입에도 상당한 영향을 미칠 것이기 때문이다.

정부는 99년 공기업 임금가이드라인을 폐지하였지만 실상 '예산편성지침'을 통해 통제를 가하고 있는 상황이다. 이 예산편성지침에 의해 임금인상폭 및 고용문제 등 중대 사안이 좌우된다. 뿐만 아니라 직접적인 관련은 없는 것처럼 보이나 직무전환, 교대제 변경, 노동통제 강화 등 사실상 공기업 노동문제의 모든 사안이 직결되어 있다. 수많은 형태의 경영혁신 지침이나 경영평가 항목으로써 압력을 가해오기 때문이다. 이렇게 경영혁신 실적과 경영평가 결과에 인

센티브가 반영되고, 사실상 별척이라고 할 수 있는 '예산동결 혹은 삭감'이 결정된다.

▶ 경영혁신 대상기관 213개에 대해 올 3월에 통보된 경영혁신 지침에서도 임금조정항목에 임금피크제, 연봉제 등을 구체적으로 적시하고 있다. '공기업, 정부산하기관 경영혁신추진지침'³⁾은 법정 경영실적 평가단위 149개외에도, 자율적 대상이라하여 민영화대상 공기업이나 특수공기업 및 출연연구기관 등 64개 기관을 포함함으로써 강한 경영혁신(공기업 구조조정) 공세를 가하고 있다. 정부산하기관의 경우, 지난해 4월부터 정부산하기관관리기본법에 의해 종합경영, 경영관리, 주요사업부문으로 크게 나누어 경영평가를 실시하는데 대다수 항목은 경영효율화를 노동인사관리에 관한 것이다. 주요사업에 있어서도 수익성과 효율성 논리로서 공공성을 배제한 평가가 되고 있다. 심지어 주 5일제 시행에 따른 연월차 휴가 폐지 등이 가산점 부여의 기준이 되기도 하였다. 이렇게 임금피크제 공세는 공기업 경영혁신의 바람을 타고 강화될 것이다.

Q6. 어떤 문제점이 발생할 수 있는가.

▶ 첫째, 고령자 실업문제 완화에 도움이 되지 않을 것이다.
: 앞서 강조했듯이, 임금피크제는 분명 정리하고 및 비정규직화 방안이지만 단지 노동력 수급(고용)의 문제가 아니라 고령사회 대책 및 사회 양극화 문제와 결부되어 있다.

'고령자고용촉진법'⁴⁾이 정년을 60세 이상으로 권고하고 있지만, 55세를 정년으로 정한 기업은 45.3%, 58세로 정한 기업은 22.7%, 60세 이상으로 정년을

3) 참고로 보자면, ▶ 인사관리의 경우 임원선임 절차의 적법성 및 직원 공개채용 여부, 승진 및 전보인사의 공정성 여부, 파견인력 및 노조 전임인력 등이 공개된다. ▶ 인건비분야는 인건비 구성항목별 변화추이 및 변동내역 등이 주로 공개되며 여기에는 기관별로 적용되는 보수관련 정부지침 준수여부, 연봉제 대상 임직원에 대한 호봉 승급, 수당지급, 수당신설 내용 등이 포함된다.
4) 고령자고용촉진법이 정하고 있는 개념은, 고령자는 55세 이상이고 50세 이상 55세 미만인 자를 준고령자라고 함.

정한 기업은 11.4%에 불과하다.(03'. 11) 공기업도 마찬가지다. 산업자원부와 산하 29개 소속기관의 경우, 2004년 현재 평균 정년이 56세인 것으로 조사되었다. 5급 이상은 60세, 6급 이하는 57세로 정년을 규정한 공무원법의 영향으로 인해 공기업 대다수의 정년이 평균 56세에 불과하다. 사기업은 말할 나위도 없고 공기업도 법정정년을 준수하거나 현행 정년을 연장할 의지가 없을뿐 아니라, 고령자 신규채용 실태는 말할 나위 없이 매우 열악하다. 한국인 남녀 평균 수명이 75.5세인 점을 생각하면 고령자 실업문제가 심각하지 않을 수 없다. 청년실업률이 이미 위험수위를 넘어 6%를 초과한 상황 못지않게 고령실업 역시 아직 잠을 깨지 않은 활화산이라고 할 수 있다.

■ 참고 : IMF이후 고령자 고용률 변화 추이

	1997	1998	2000	2001
고령자 고용률(55세 이상)	3.46%	3.51%	3.44%	3.03%
준고령자 고용률(50세-55세미만)	13.6%	13.7%	8.15%	7.88%

한국의 사회안전망이 매우 열악한 것은 정부와 자본도 부정하지 못하는 현실이다. 고령자 실업문제, 노동안전문제, 요양과 건강복지, 삶의 질 등 총체적인 노후생활보장제도는 물론 자신을 위한 개인적 노후대책조차 만들어 놓지 못하고 있는 것이 이 시대 대다수의 노인층(노인예비층)의 현실이다. 이미 여가선용을 위해 일을 하겠다는 노인보다는 생계를 위해 일을 해야 한다는 노인이 75%에 육박한다는 통계조사가 있다.

정리하자면, △임금피크제가 “그나마 정년까지라도” 보장해주는 긍정적인 측면이 있는 것이 아니라, 우회적인 방식으로 법적 정년 준수 책임을 회피하도록 조장하고 있다는 점, △결국 고령인구의 비정규직화와 조기 실업을 부추기면서 고령인구의 빈곤을 확대한다는 점, △이는 날로 심각해져가는 사회양극화현상이 2019년 고령사회 진입과 함께 더욱 심각해질 것이라는 점에서, 반사회적인 제도라고까지 말할 수 있다.

▶ 둘째, 임금유연화로 노동유연화를 초래한다.

; 현장에서의 고용과 해고는 철저하게 시장원리로 이루어지고 있다. 자본은 최대한싼 단가로 필요 노동력을 구매하고 싶을 것이다. 그러기 위해 불법파견, 위장도급도 서슴지 않는다. 고령자 문제를 고충분담하기 위해서 정리하고 싶은 노동력에 대해 기존 임금의 50%씩이나 주면서 고용을 연장해 주지 않는다. 즉 정리하고자 하는 노동력에 대해 50%씩이나 주면서 일자리를 보장해 주는 것이 아니라, 필요한 노동력에 대해서 기존 임금의 50%만 주고도 안정적으로 사용하는 것이 임금피크제다. 하기에 업무효율화, 직군 전환배치 등 구조조정은 지속적으로 가해질 것이며, 임금피크제 적용자라 할지라도 인원감축 혹은 임금삭감의 필요가 또 생긴다면 예외일 수 없다. 단협사항 혹은 지침으로 지속적 노동조건 저하가 이루어진다고 하여도 최소한의 법 제도적 보호조치도 없는 실정이다.

시사점이 있는 예가 최근에 있었다. 2003년 11월 제조업계 최초로 임금피크제를 노사합의에 의해 도입하였던 대한전선에서는, 회사의 지침대로 임금피크제를 주도하였던 공장장이 해고되는 사건이 벌어졌었다. 물론 이 사건은 서울 지노위에서 부당해고로 판결받았지만 공장장 해고의 원인에 주목할 필요가 있다. 임금피크제가 사실상 정리해고이며 임금피크제 잔존자의 임금수준과 고용보장도 물거품이 될 수 있음을 시사하는 면이 크다.⁵⁾ 비정규 신세에서 재계약 조건 및 임금결정을 위한 평가항목 및 과정의 공정성은 새삼 물을 필요도 없는 것이다.

5) 현행 근로기준법은 기간을 정할 때는 1년 이하로 하도록 하였으므로 재계약조차 불안한 상태가 되기 십상이다. 일본은 이를 보완하기 위해 60세 이상 고령자 고용시는 3년으로 계약토록하는 예외조항을 두었으나 대개 1년 단위 계약을 맺는다고 함.

<대한전선 임금피크제 관련 사건 개요>

- 사측은 104명에 대한 인원감축 계획 속에서 33명을 완전퇴직시키고 71명을 임금피크제로 잔존시키려는 계획을 추진함.
- 공장장은 회사의 방침에 따라 퇴직대상을 별도로 관리하고 적극적으로 퇴직을 유도함.
- 회사의 지시대로 임금피크 잔존자들과 퇴직관련 합의를 하였으나, 임금지급(5개월:3개월) 및 위로금 내역(600%:100%)이 완전퇴직자에 비해 현저하게 차이가 나는 것이 사후에 드러나게 되어 강력한 항의를 받게 됨. 잔존자들은 출근거부 투쟁 등을 통해서야 완전퇴직자와 같은 조건으로 받게 됨.
- 비정규직이 된 임금피크 잔존자들의 일급을 결정함에 있어 28,000원으로 합의하고 '직무등급, 인사고과, 연령, 업무능력, 기여도'등 회사가 제시한 일급결정 평가기준에 합의함.
- 그런데 사측은 인력감축계획을 수정하여 71명을 해고한다는 방침을 세움. 이 과정에서 잔존자들의 일급이 최저일급인 22,000원으로 갑자기 깎이게 되자 임금피크제 잔존자들이 평정표의 공정성에 대해 공장장과 노조에 강력하게 항의를 함.
- 공장장은 이들과 24,000원으로 조정하겠다는 임의의 합의서를 작성하였고, 사측은 이로 인해 약 5천 6백만원의 피해를 입게 되었다는 이유 등을 들어 공장장을 해고함.

▶ 셋째, 중년·청년노동자에게 연쇄적 작용을 일으키게 될 것이다.

; 비정규법안 통과 후엔 고령노동자 비정규직화에 임금피크제가 적극 악용될 소지가 높다. 열린우리당에 의해 입법이 강행되고 있는 비정규법안(파견법 개정안, 기간제법 제정안)은 50세 이상 준고령자와 55세이상 고령자에 대해서 3년을 초과하여 파견기간을 연장할 수 있게 했을 뿐 아니라, 3년 이상 기간제 노동을 하여도 정규직 전환 대상에서 예외가 되도록 규정하여 놓았다. 이 법이 통과되면 '정년보장 문제'와 전혀 상관없이 일찌감치 임금피크제를 적용, 임금피크제를 이용해 50세 이상 준고령 노동자를 대거 비정규직으로 전환시켜서 계속 고용하여도 아무런 법적 책임을 지지 않을 수 있다.

결국 설상가상, 일본처럼 법정 정년을 지키는 것을 기본으로 하고 있지 않기 때문에 정리해고 기능만 강화될 것이다. 현재는 대부분 55세를 분기점으로 하

고 있지만, 시장논리에 의해 임금굴절시기 즉 임금피크제 도입시기가 더 단축될 가능성이 농후하다. 실제 45세부터 적극적으로 임금오프선제(개별적 임금피크제)를 도입하자는 의견이 사용자 단체들에 의해 주장되고 있다. 도입된 임금피크제는 일단 연령정년제를 대상으로 하고 있지만, 임금 굴절 방식은 임금오프선제등을 통해 직급정년제에도 도입될 수도 있다.

임금피크제를 원칙적으로 막아내지 못한다면 고령노동자에게만 칼날인줄 알았던 것이 장년노동자에게 함께 들이닥칠 것이고, 이는 일반적으로 비정규직의 저임금이 그렇듯이 중년 및 청년노동자의 임금과 노동조건에도 영향을 미치는 연쇄 효과가 발생할 것이다.

▶ 넷째, 연령에 의한 차별행위다.

연령정년제가 보편적인 한국과 일본에서 시행되고 있을 뿐인데, 이는 보편적인 인권의 개념에서 볼때 명백한 '인권침해'이다. '연령에 의한 차별'이기 때문이다. 유럽은 대개의 국가에선 정년을 노사교섭을 통해 단협사항으로 정하고 있는데, 연령에 따른 차별 대우를 막기 위해 벨기에·핀란드 등은 '연령차별 금지법'을 제정해 엄격한 정책을 펴고 있다. 즉, 성(性)종교 등과 마찬가지로 연령을 이유로 정리하고 등 고용관계에서 어떤 형태의 불이익도 있어서는 안된다는 것이다. 핀란드는 1995년에 연령차별 금지법을 자국민 이외에 이주노동자(상주(常駐) 외국인)에게까지 확대적용 했다. 한편 영국독일은 연령차별 금지법을 만들지 않았지만, 기업이 독단적으로 정년을 정하지 못하도록 정부가 개입하고 있다.

국가인권위원회를 신설하여 국가에 의한 차별시정과 인권침해 구제를 표방하고 있음에도 불구하고, 임금피크제를 종용하는 것은 국가에 의한 차별행위 조장에 다름 아니다.

Q7. 1,2급 고위 간부와 임원 등 인사적체가 심한 공기업에서는 상부구조 개혁에 도움이 되지 않겠는가.

▶ 지난 05년 2월 건강보험공단에 대한 감사결과를 놓고, 인사적체가 심각하여 직급별 구성비를 보면 엮어진 향아리 모양같다며 조직 슬림화가 필요하다고 언

론들은 일제히 목소리를 높였었다. 서울지하철도 98년 이후 신규채용을 전혀 하지 않은 상태였고, 노조는 파업을 통해 '시민의 안전을 위해서 인력충원이 절대적으로 필요하다'는 '것을 알리고자 하였으나, 언론은 배부른 노동자들의 밥그릇 지키기로 치부해 버렸었다. 사실 문제의 원인은 IMF 구제금융 이후 대부분의 사기업뿐만 아니라 공기업들도 신규채용을 거의 하지 않았다는 것이 근본적인 원인이 있음에도 말이다. 정원은 늘리지 않으면서 현원을 계속 구조조정해 옴으로 인해서 인사적체 현상은 물론 시민의 공공서비스 향유권은 지속적으로 하락해 왔다.

인사적체에 대한 자본과 정권의 방법은 간단하다. 인원감축(노동유연화)이다. 이왕 감축당할 거라면 1, 2급부터 시켜야한다는 것은 위험한 발상이다. 인원감축(구조조정)을 통해 기업은 이윤을 보전하지만, 노동자는 강화된 노동강도에 의해 과로와 스트레스에 시달리고 있다. 성과급제를 확산시키는 이유도 경쟁을 부추겨 노동생산성을 높이려는 것이지 않은가. 사용자와 피사용자 간의 관계에서 태생적으로 불리한 방안을 받는다는 것은 스스로 제 무덤을 파는 것과 같다.

현장마다 다를 수 있겠으나, 1, 2 직급의 업무태도나 노사관계에 미치는 영향 등에 의해 현장정서가 좋지 않은 경우도 많다. 하지만 이러한 문제는 그들을 '제거'하거나 정부가 제시하는 것처럼 '성과주의 경영평가'를 통해 해결할 문제가 아니다. 공기업 지배구조(상부구조) 개혁을 통해 공공서비스의 질을 높이고 공공노동자의 권익을 보호하고자 하는 시각으로 이 문제에 접근하여야 할 것이다. 전체 노동자의 이해와 원칙에 맞도록 대안을 찾는 것은 우리의 과제이다.

▶ 99년 서울지하철이 요구했던 '무직급 단일호봉제' 도입도 대안이 될 수 있을 것이다. 년차에 의한 호봉만 인정하고 업무에 따라 직제를 둘 수 있으나 피라미드 개념의 직급제는 두지 않겠다는 것이다. 교사나 검사의 직급체계가 이러한 방식을 채택하고 있다. 이러한 시도를 통해 직급별 정년제와 같은 구조조정 방안에도 대응할 수 있을 것이다. 직급정년제는 실제 학력, 직군에 의한 차별을 내포하고 있는 경우가 많으며, 특히 대체적으로 불평등한 승진을 하게 되

는 여성들에게 지속적으로 받아 온 차별의 결정판이라고 할 수 있다.

- ▶ 또한 1, 2급과 3급 이하의 다른 정년연령에 대해 공세적으로 문제제기 해야 한다. 불평등한 차별 정년을 시정하고 3급 이하에 대해서도 법정 정년 60세를 요구해야 한다.

Q8. 그래도 정리해고보다 낫지 않은가.

▶ 무엇보다도 고용불안에 시달리는 장고령 노동자들이 “조금 더 일할 수 있다면”하는 심정은 절박한 것일 것이다. 굴욕적이고 심각한 경제적 타격을 초래하지만 어쩔 수 없게 ‘강요된 선택’에 많은 장고령노동자들이 굴복하게 되는 경우가 많을 것으로 짐작할 수 있다. 민주노총 전국사무금융연맹에서 지난 2004년에 실시한 조합원 의식조사는 이른바 현장 정서를 잘 보여주고 있다. 우리 연맹의 현장정서도 이와 크게 다르지 않을 것이다.

■ 참고 : 전국사무금융연맹- 조합원 생활실태 및 의식조사 기초분석보고서 중에서 (04년 2월 발간)

1> 임금피크제에 대한 의견					2> 직장이 경영란에 빠졌을때, 고용안정이 보장된다면 임금동결 및 삭감 수용하겠는가? →매우그렇다 9.7%, 비교적그렇다 51.3%
	무응답	찬성	반대	잘모름	
평조합원	33	45.4	25.4	25.9	
임원, 상집간부	25	61.7	18.5	17.3	
대의원	0.5	49.5	28.7	21.3	
운영위원	1.3	50.6	35.1	13.0	

금융노동자뿐만 아니라 고용불안에 시달리는 노동자라면 누구나 “뭐, 나름대로 합리적인 것 아닌가. 아예 찢리는 것보다 낫지 않은가”할 수 있다. 97년 경제위기 이후 신규 채용이 거의 없는 상태에서 공공부문

기업의 인사적체가 매우 심각한 상황이다보니, 울며 겨자먹기식으로 받아들이는 고참노동자뿐만 아니라 그보다 후배 노동자들이 은근히 더 바라는 면도 없지 않은 것이 사실이다. 일상화된 고용불안의 위협이 노동자들을 알면서도 조삼모사를 자초하는 상태로 빠뜨리고 있다. 이러한 분위기 속에서 대한전선처럼 노조가 먼저 제기하여 도입하게 되는 경우도 생겼고, 한국노총 금융산업연맹처럼 “정년을 실질적으로 보장(혹은 연장)한다면 도입을 환영한다”는 공식입장을 갖게 되기도 한다.

정리해고에 대해 투쟁하지 않고 감수하려면 당연히 정리해고 되는 것보다 임금피크제라는 지푸라기라도 잡는 것이 나올 수 있다. 그런데 우리는 노조라는 실체로 집단화 되어 있다. 함께 싸우지 않고 개별화 되어 내가 용인하고, 우리 노조가 용인하면 제도로 정착된다. 사회적으로, 제도적으로 분쇄해야할 구조조정 방안에 대해 굴복 당하거나 수용한 후, 개인적, 조합적, 사회적으로 피해를 당해 온 사례를 우리는 많이 가지고 있다. 98년 노사정 합의에 의한 파견법도 그러하고, 개별적 파상공격을 가해 오고 있는 연봉제 및 노동조건 저하를 막아내지 못한 채 밀려들고 있는 주 5일제도 그러하다.

Q9. 임금피크제에 맞서서 어떻게 싸워야 하는가.

▶ 04년, 대한상공회의소가 ‘공기업 정원의 탄력적 운영’, ‘재정지원’등을 제기하고 임금피크제 도입을 위해 근로기준법을 개정하고 소득공제도 해달라며 정부지원을 촉구하고 나섰다. 경총 등 재계는 각종 연구보고서를 통해 이미 임금피크제를 실행하기 위한 준비를 마친 상태이고 노동부는 메뉴얼까지 마련하여 배포하였다. 조만간 한국형 모델을 여러 가지로 개발하여 제시하겠다고 한다.

구조조정을 중심으로 한 제도 방안은 많이 연구가 되었는지 모르겠지만, 고령 노동에 대한 사회적 고민은 위에서 확인했듯이 매우 일천한 수준이다. 우리는 임금피크제에 대응하면서 현장에서 거부하는 것을 넘

어서서 사회 양극화 문제와 고령자 대책을 적극적으로 요구하여야 한다. 개별 현장에서 받을 것인가 말 것인가, 어떤 수준으로 조정할 것인가 하는 차원을 넘어서서 보다 공세적인 투쟁을 조직하여야 한다.

원론적으로 보면 노동시간을 단축하고 정년을 단축하여 일자리를 창출하는 것에 대해 노동자는 반대하지 않는다. 예를들어 '8시간 일하고 8시간 여가를 즐기고 8시간 잠을 잘 수 있는 생활'을 요구하는 투쟁은 세계적으로 100년이 넘었지만, 대다수의 저임금 비정규노동자는 그렇게 일하고는 삶을 향유할 수 없는 처지라는 것이 문제이다. 노동조건을 개선하고 인간다운 삶을 영위할 수 있는 조건을 쟁취하는 투쟁과 함께 가야 의미 있는 투쟁인 것이다. 임금피크제도 마찬가지다. 현재와 같은 사회복지와 연금 수준으로는 살아갈 수 없기 때문에, 더 이상 나락으로 떨어지게 될 수 없다고 반대하는 것이다. 신자유주의 정책이 지속되는 한 출구가 보이지 않는 암울한 경제불황의 터널 속에서 현재의 고령에 이은 미래의 고령노동자들까지도 나락으로 밀어 넣는 파탄적인 정책임에도 불구하고, 고령 대 청년의 제로섬 게임으로 몰아가면서 노노간의 갈등을 부추기고, 노동자의 고통 전담을 강요하는 술책이기에 반대하는 것이다.

■ 우리의 과제와 요구

▶대정부 투쟁 중점

- 국민연금을 투기화하고 사보험을 강화하게 될 정부의 국민연금 개정안 폐지 투쟁에 적극 참여한다.
- 비정규직 개악법안 입법 저지 및 권리 입법 쟁취 투쟁에 적극 참여한다.
- 국민연금 급여를 노후기본생계가 가능하도록 현실화시키고, 노인복지를 위한 다양한 사회복지 서비스를 확충할 것을 요구한다.
- 법정 정년 60세의 조속한 의무화를 요구한다.

▶임단투 투쟁 중점

- 정년 단축 및 임금피크제 도입을 저지한다.
- 노동조건 저하없는 법정 정년 연령 60세 실현을 요구한다.
- 직급에 의한 정년 연령 차별을 시정하여 법정 정년 수준으로 올릴 것을 요구한다.
- 고령자 우선고용직종에 의거한 신규 채용을 실행할 것을 요구한다.
- 고령자 기준 고용을 준수를 요구한다.

'고령자고용촉진법'에 의거해 국가 및 지방자치단체, 정부투자기관관리기본법에 의한 정부투자기관, 정부출연기관, 정부출자·위탁기관(노동부장관이 정하는 기관)에 의무고용직종을 정하여 55세 이상 고령자를 우선 고용토록 하고 있다. 그러나 2004년 말 기준으로 실태를 보면, '고령자 우선고용직종' 수는 6천 189개에 달하지만 실제 고령자가 고용된 직종은 1천 292개(20.9%)에 불과한 것으로 집계됐다. 특히 특허청은 고령자 우선고용직종 수가 103개에 달하지만 고령자 고용실적이 전무했고 한국수출보험공사, 한국특허정보원, 에너지관리공단도 1~18개의 고령자 우선고용직종이 있음에도 고용실적이 '제로'(0)로 나타났다. 산자부의 경우도 5개의 우선고용직종에 단 1명의 준고령자(50~55세)만을 고용한 것으로 나타났다.

같은 예로 참여복지를 표방하고 있는 노무현 대통령은 고령자 기준 고용율을 현행 3%에서 6%로 늘이고, 적용 대상 사업장도 300인 이상에서 100인 이상으로 하향 조정하겠다고 대선공약에서 밝혔고, 법개정을 눈앞에 두고 있지만, 공기업의 이행실적에 대해선 수수방관해왔다. 장애인 의무고용 기준율이 제대로 지켜지지 않고 있는 것과 마찬가지이다. 기관의 노력은 물론 이행 감독도 형식적인 것에 불과했기 때문이다. 밀도있게 진행되고 있다고 할 수 있는 경영혁신 및 경영평가가 공공성을 외면하고 오로지 시장 논리만 표방하고 있다는 것을 알 수 있다. 공공부문은 정부 정책의 실험장이자, 표준사업장이 되어 왔지만, 예외가 있었다. 사회공공성을 담은 과제들이 그러했다.

Q10. 우리 현장에선 이미 합의했고 당장 폐지하기 어려운 조건인데 어떻게 하면 좋을까.

- ▶ 임단협 개선을 통해 점진적으로 노동조건을 개선하고 차별을 해소하기 위해 노력한다.

▶하나, 일본의 예와 같이 법정정년까지 일하고 몇 년 더 일할 수 있도록 하는 표준적 모델을 추구하는 것이다. 어쨌든 정부가 정년 60세를 법적 의무사항으로 한다고 하니, 임금피크제 도입을 일단 지연시키는 것이 전술적으로 유리하다.

- 규정상 정년 연령 연장 요구 (정년 60세 요구).
- 법정 혹은 규정 정년 연령 이후부터 적용. 즉 "정년+ α 년 고용보장"을 요구
- 고용연장 시 다년 계약으로 (예: 일본은 법적으로 3년 장려) 체결 요구
- 기존 정년 축소 지지⁶⁾

▶하나, 고령노동자의 노동조건 보호를 위해 노력한다. 임금삭감률을 완화하고 기타사항엔 동등대우 보장을 명문화한다.

- 최대한 기존 임금 보전 노력(삭감률 완화)
- 직급(직무)전환 및 연봉, 협상은 단협사안으로 할 것을 요구
- 고령노동자에 대한 건강검진 의무 준수 및 기간 단축(1년 1회 실시)
- 임금조정유선제(개별적 임금피크) 실행 금지를 단협 사항으로 삽입
- 기타 사항 동등대우 보장

6) 일본의 판례 상, 임금피크제 도입 전 정년을 감축시킨 것은 현저한 노동조건외 후퇴라는 판단 속에 불법이라는 판례가 있음. 한국의 경우도 법적대응 가능할 것으로 판단 됨.

[참고] 2005년 정부 예산안 분석 - 민주노동당

민주노동당의 10대 핵심과제와 110대 삭감·증액·부대의견 대상 사업예산

민주노동당 정책위원회

<10대 핵심과제>

(1) 삶의 질 제고와 사회적 약자 보호를 위한 복지 예산 증액

정부는 사회복지 분야 재정 증가율(14.4%)이 가장 높다고 주장하지만, 실속을 면밀히 따져보면 수많은 허수가 있음이 드러난다.

2005년도 사회복지 분야 재정 지출 증가액 4.6조원 중에는 국민연금 등 공적연금 수급자의 자연 증가분과 산재보험과 실업급여 대상자 증가에 따라 당연하게 지출해야 할 사회보험지출 확대분이 2.6조원이나 포함되어 있다. 실제 기금을 제외한 사회복지 관련 예산은 12.9조에서 13.6조로 단지 5.7%만 증가하는 데에 그치고 있어 보다 인간적인 삶의 조건을 제공하기 위해 새롭게 추가된 금액은 미미한 수준이다.

오히려 재정 수요가 급증하고 있는 노인복지 예산의 경우 일반회계에서 전년대비 171억원이 감액되었고, 국민의 복권판매 수입으로 조성된 복권기금 중 거의 유일하게 감소된 지출 분야도 복지사업으로 전년대비 393억원이 줄어든 것으로 파악되고 있다.

이로써 정부 여당의 사회복지 예산 대폭 증액 주장은 빗좋은 개살구에 불과한 것으로 드러났다.

사회복지예산은 단순 경직성 경비가 아니다. 현재의 경기침체의 주된 원인으로 지적되고 있는 내수침체를 극복하기 위해서도 각 가계에 커다란 부담으로 작용하고 있는 자녀양육, 사교육비, 주거비용에 대한 부담을 덜어 개인의 가처분소득을 높일 수 있어야 하기 때문이다.

정부는 지난 10월에 발표한 국가재정운용계획에서 이미 밝혔듯이 저출산기조를 극복하고 여성의 적극적인 경제 참여를 유발하기 위해 출산과 양육, 의료와 교육분야에 공공성을 확대·강화하기 위한 실질적인 노력을 경주하여야 한다. 또한 저소득가구와 장애인, 노인, 노숙자 등과 같은 사회적 약자에 대한 기본적인 지원을 강화하여 부의 불균형을 보완하고 사회적 통합력을 제고하는 데 주저함이 없어야 한다.

<표> 대표적인 사회복지 재정 확대 사업

구 분	사 업 명	비 고
보건 복지부	기초생활보장	정부에서 추정된 비수급 빈곤층에 대한 기초생활보장급여 추가 지원 및 단가 인상
	저소득자의료급여	차상위계층등으로 지원대상확대
일반 회계	공공의료확충	권역별 공공의료 중심병원과 도시형 보건소 건립확대
	장애수당	대상자확대 및 수당 현실화(6만~>10만)
	경로연금	지원단가 10만원으로 현실화

(2) 탈냉전시대를 위한 전쟁·대미중속적인 예산 삭감

정부는 부도덕한 미국의 패권 전쟁에 동참하는 비용으로 1,609억원이 편성되어 있어 올 연말까지로 정해져 있는 이라크 파병시한을 연장하겠다는 의사를 분명히 하고 있다. 이 예산은 평화를 사랑하는 지금 극히 상식적인 생각만 가지면 훨씬 고귀하게 사용될 수 있는 돈이다. 정부가 진정으로 세계평화를 기원한다면 이 돈은 파병비용이 아닌 평화애용비용으로 기아와 질병으로 고통 받고 있는 제3세계 민중들의 구호기금으로 사용하는 것이 타당할 것이다.

또한 주한미군 방위비분담금의 경우 자신의 필요에 의한 주둔경비는 원칙적으로 미군이 부담하는 것이 당연하며, 최소한 현재 진행중인 분담금 협상과정에

서 전년도 대비 '8.8%+종합물가인상률'이라는 몰상식한 인상률의 개선과 이라크 차출 등으로 인해 감소된 미군 병력에 상응하는 분담금은 삭감되어야 한다. 향후 천문학적 비용이 소요될 우려가 있는 미군기지이전비용의 경우 내년도 예산안에 주한미군이전사업으로 1,000억원이 반영되었다. 용산기지 등 미군기지 이전은 미국의 해외미군재배치계획(GPR)에 따른 주한미군의 동북아지역군 역할 변경에 따른 것인 만큼 이전 비용 전액을 한국이 부담하는 것은 부당하다. 이전비용으로 반영된 예산을 전액 삭감하는 한편 용산기지이전협정은 원점에서 재논의되어야 한다.

한편 한반도내 불필요한 군비경쟁을 유발할 수 있는 수십조원에 달하는 군비증강 사업인 F-15K, 공중조기경보통제기, KDX-III, LPX(대형수송함), K1A1 전차, 한국형 지뢰살포기 도입사업 등은 전면적으로 재검토, 재조정되어야 한다. 울곡비리, 백두비리 등 거의 매년, 새로 무기를 도입할 때마다 불거졌던 각종 초대형 무기도입 비리사건을 국민들은 기억하고 있다. 심지어는 결함투성이에다 우리 실정에는 전혀 맞지 않는 무용지물을 수입하는 데에 수백 수천억을 낭비한 사례까지 발생하기도 했다.

지난 2월 기획예산처가 2005년도 예산편성을 위해 진행한 대국민 설문조사 결과 정부 예산 중 가장 축소될 분야와 예산지원 효과가 가장 낮은 분야로 국민들이 손꼽은 분야가 바로 국방예산인 것도 바로 이 때문이다.

따라서 정부여당이 진정으로 자주국방에 대한 의지가 있다면 매년 11%씩 국방비를 증액하겠다고 발표할 것이 아니라 온갖 비리와 부정부패로 얼룩진 국방예산의 투명성을 제고하는 데에 앞장서야 한다.

<표> 대표적인 국방분야 문제 예산 사업

구 분	사 업 명	금액(억)	비 고
국방부 일반 회계	이라크파병비용	1,609	명분없는 이라크 침략전쟁에 동조
	용산기지이전	1,000	대미저자세 외교의 산물인 용산기지 이전협상에 대한 국민적 분노 고조
	주한미군분담금	7,059	미군재배치전략에 따른 주한미군감소반영, '8.8%+물가인상률' 불인정

	대인·대전차치퇴	368	비인간적인 지뢰관련예산이 작년 대비 428%증액
	국방홍보원 위성TV	68	위성TV 목적 및 필요성 불분명
	방산전시회	10	APEC회의 목적과의 불일치
국유재산 특별회계	LPP반환기지환경조사	102	오염자부담원칙에 따라 미군부담, 조사주체는 국방부가 아닌 환경부가 타당
군인복지 기금	군사문제연구원출연	20	몇몇 예비역장교에 대한 특혜성 지원
문광부 일반회계	용산미군헬기장이전	236	헬기장이전 비용을 국립박물관예산으로 지급하는 방식의 부당성

(3) 비정규직 처우개선에 국가가 앞장서라!

올해 생계비 마련 부담에 따른 일가족 자살 비율이 전년대비 두배가 급증하는 등 비정규직 차별철폐는 더 이상 방치할 수 없는 가장 중요한 사회적 현안이다. 하지만 비정규직 종사자에 대한 사회적 불평등과 열악한 처우는 정부의 각 부처에서 일한다고 해서 예외인 것은 아니다. 예를 들어 행정자치부내 비정규직 733명의 절반에 해당하는 366명에 대해서는 아무런 보험 혜택도 적용하지 않은 채 한달 65만원 정도의 보수만을 지급하고 있는 것으로 밝혀졌다. 심지어 대통령 자문기구인 '빈부격차차별시정위원회'에서 일하고 있는 비정규직 종사자조차 4대보험이 적용되지 않았다. 사회의 인정과 국민의 행복을 위해 앞장서야 할 정부가 비정규직에 대한 차별을 공공연히 자행하는 것은 용납될 수 없는 처사이다. 정부는 정부에 대한 불신과 사회적 갈등을 야기하는 비정규직 관련 법안을 즉각 철회함은 물론 모든 부처내 비정규직 노동자의 실질적인 처우개선을 위해 급여 현실화와 4대 보험 가입에 필요한 예산을 즉각 책정하여야 한다.

<표> 행정자치부 비정규직 현황(인건비 총액 및 4대보험 가입)

행정자치부 비정규직 고용 총인원수	비정규직 인건비 총액	4대 보험 지원 비정규직 현황		4대 보험 미지원 비정규직 현황
		인원수	비정규직 보험예산 편성액	
733	4,898,362,340	367	315,334,523	366명

(4) 식량주권수수와 농가소득 보장을 위한 직접지불의 확대

2004년의 경우 쌀농가에 대한 소득보전의 총규모는 추곡수매, 논농업직접지불, 쌀소득보전직접지불 등을 합하여 약 5,666억원 수준이다. 2005년 정부 예산(안)에 반영된 총규모는 정부가 폐지하고자 하는 추곡수매를 제외하고 논농업 직접지불과 쌀소득보전직접지불을 합하여 약 5,284억원에 불과한 수준이다. 지난 11월 11일 농림부는 쌀개방의 확대에 따른 쌀소득대책을 발표하면서 추곡수매제를 폐지하는 대신 논농업직접지불과 쌀소득보전직접지불을 모두 통합하여 쌀농가의 소득안정을 위한 직접지불로 단일화하고 2005년에는 170,070원/80kg을 목표가격으로 평균 600,000원/ha을 지급단가로 제시하였다. 이를 총액규모로 환산하면 5,730억원 수준으로서 정부가 계획하는 2005년도 쌀농가 소득보전의 규모는 올해의 소득보전 규모와 비슷한 수준에 지나지 않는다. 결국 정부의 2005년 예산(안) 및 최근의 쌀소득대책 등은 쌀개방의 확대를 전제로 하면서도 예상되는 쌀값하락에 따른 농가소득의 손실을 보전하는 대책은 아예 고려하지 않고 있다. 이는 쌀농업의 구조조정을 통해 소수 전업농만 집중적으로 육성하고 소규모 농가의 쌀농사포기를 강요함으로써 쌀자급기반의 붕괴로 이어질 것이다. 따라서 쌀의 자급기반을 유지하고 쌀농가의 소득보전을 위해서는 논농업직접지불과 쌀소득보전직접지불을 단일화하되, 그 규모를 대폭 확대해야 한다. 쌀자급기반의 유지를 위해서는 90% 한계생산비를 목표가격으로 설정하고 농가판매가격과의 차액을 직접지불로 보전할 수 있도록 예산을 확대해야 할 것이다. 이 원칙을 적용할 경우 지급단가는 평균 1,286,681원/ha이며, 총액규모는 약 1

조2,290억원 수준이다. 이를 위해 농림부 일반회계 예산에서 약 7,000억원 규모의 증액이 필요하며, 이는 내년에 약 7,400억원으로 예정되어 있는 양곡관리 특별회계 전출금에서 충당이 가능하다.

(5) **선심성 조세감면정책을 전면 재검토하라!**

정부가 국가재정운용계획에서 밝힌 것처럼 경기 침체와 소득 불균등 심화에 따른 사회 복지 확대와 급속한 노령화 사회로의 이행에 따른 대책 마련, 성장 잠재력 향상을 위해서는 막대한 재정이 소요된다. 이처럼 중장기적인 재정수요를 충당하고 IMF이후 급속히 심화되고 있는 부의 불균등을 시정하기 위해서는 무엇보다 조세정정의 중요한 과제로 대두되고 있다.

소위 '넓은 세원, 낮은 세율' 운운하면서 실제로는 가진자들에게 대한 낮은 세율만을 강조하는 정부여당과 한나라당의 태도는 즉각 시정되어야 한다. OECD 보고서에 따르면 명목 GDP의 1%(우리나라의 경우 약 7조원)에 상응하는 규모 만큼 법인세 부담을 항구적으로 줄이고, 이에 따른 세수감소분만큼 경상이전지출을 축소해도 중장기적으로 경제성장률은 매년 0.03~0.09% 상승에 그치는 것으로 나와 있다.

한국조세연구원이 2003년 12월에 발표한 연구 결과에서도 조세 감면 정책은 이로 인한 세수 감소 효과에 비해 경제 성장에 미치는 효과는 극히 미미함이 이미 확인된 바 있다.

최근 수년간 준비한 끝에 입법 예고된 종합부동산세마저 1%도 안되는 부동산 부자들의 엄살에 과세대상 주택 가격의 상향조정과 세금을 피할 수 있는 여러 편법의 허용을 통해 꺾뎠기로 만들었으며, 현재로는 여러 가지 여당내 이견으로 인해 도입조차도 불투명한 상태가 되어 버렸다.

정부가 국가재정운용계획에서 스스로 밝힌 중장기적인 과제를 제대로 수행하기 위해서는 이러한 선심성 조세감면정책은 즉각 시정되어야 한다. 그 길만이 1%의 부자의 눈높이가 아닌 99%의 국민의 눈으로 세상을 보는 길이기 때문이다.

(6) **기초·부품소재 R&D 예산 증액**

2005년도 R&D 관련 예산은 7.8조원으로 전년대비 9.9%의 점진적인 증가율을 보이고 있으나, 배분 내용을 살펴보면 국가 차원의 재정 지원 효과가 미세한

차세대성장동력산업(차세대 반도체, 디지털 TV/방송, 차세대 이동통신, 디스플레이, 미래형 자동차 개발) 등과 같은 대기업 위주의 효자 상품에 지나치게 편중되어 있다.

제대로 된 중장기 국가 R&D 정책을 펼치기 위해서 시급히 기초과학/원천 기술분야와 부품소재개발 지원을 확대하는 방향으로 전환하여 완성품 판매 수익의 대부분을 로열티나 부품수입대금으로 빠져나가는 문제를 근본적으로 해결해야 한다.

(7) **재정 건전화에 대해 먼저 정부가 모범을 보여야 한다.**

IMF 경제위기 이후 정부는 기회가 있을 때마다 예산 절감과 효율적 재정 운용에 대한 의지를 피력해 왔고, 내년 예산 편성에 있어서도 총액배분 자율편성방식(이른바 Top-Down)의 도입과 성과관리제도를 시행하겠다고 밝힌 바 있다. 하지만 실제 성과계획서를 제출받아 분석해본 결과 해당 사업에 대한 세부사업 계획만도 못한 일일표 수준에 불과한 것으로 드러나 이러한 제도 변화의 실효성에 대해서는 의문을 가질 수 밖에 없다.

정부가 경기침체로 인한 실업자가 대량 양산되고 중산층이 붕괴되는 등의 국민경제 어려움을 함께 나누겠다고 예산에 있어서 낭비와 비능률성을 제거해야 한다.

이를 위해 각 부처별 실효성 없는 용역비, 성과 없는 관광성 해외 연수 비용, 목적이 불분명한 관서운영비 등 낭비의 요소가 잠재해 있는 예산들을 최대한 절약하지는 차원에서 2005년도 경상경비 예산액을 올해와 같은 금액으로 동결시켜야 한다. 이를 통해 정부는 새롭게 마련되는 5,324억원의 예산을 어려운 경제 사정으로 고통받는 국민들을 위해 사용해야 한다.

<표> 경상경비중 동결해야할 예산 항목 내역 (단위 : 백만원)

구 분	관서 운영비	여비	특수 활동비	업무 추진비	용역비	직무 수행경비	총 계
2004년 예산	6,077,367	397,162	709,772	188,156	512,743	1,331,282	9,216,482
2005년도 예산안	6,410,886	416,587	741,279	198,278	625,382	1,366,455	9,748,877

(8) 재정부담만 증가시키는 민간투자사업 전면적인 재검토와 제도 보완의 필요성

정부가 민간투자사업을 추진하는 과정에서 부실한 타당성·경제성 조사를 진행함으로 인해 매년 수천억원의 예산이 낭비되고 있다. 특히 잘못된 통행량 추정으로 인해 현재 운영되고 있는 대표적인 민간사업인 인천신공항 고속도로, 천안~논산간 고속도로에 대해서만 내년에 1,320억원의 운영수입보장예산을 책정해두고 있다.

얼마전 감사원의 감사에서도 현재 추진중인 몇몇 민자유치사업에 심각한 결함이 있음이 지적된 바 있다. 즉 더욱 많은 국가재정이 이 민간투자사업의 수입보장 명목으로 지출되어야 함을 경고한 것이다.

하지만 이러한 감사원과 시민단체들의 여러 우려와 지적에도 불구하고 정부는 아무런 대책없이 민간투자사업을 확대할 것임을 공언하고 있다. 특히 경인운하 사업에 대한 미련을 버리지 못한 채 건교부가 추진하고 있는 굴포천 치수사업, 잘못된 예산통행량 추정에 근거한 채 토지매입에 여념이 없는 서울~춘천간 고속도로 등이 제2, 제3의 인천신공항고속도로를 예고하고 있는 것이다.

때문에 현재 추진되고 있는 민간투자사업은 이러한 예산낭비에 대한 제도적 보완이 완결될 때까지 전면 보류하는 것이 마땅하며, 또한 정부의 무분별한 민간투자사업 확대정책도 철회되어야 한다.

(9) 미래지향적인 친환경분야 예산 확충

2005년도 친환경분야 예산안은 전년대비 큰 폭으로 확충되었지만, 지속가능한 사회를 만들기 위해 많은 투자와 지원이 이뤄져야 한다.

최근 러시아의 비준 동의로 내년 초에 교토의정서가 발효되는데, 이에 따른 대책 마련이 전무하다. 현재 개발도상국 지위로 10년후 감축 대상이나, 멕시코와 함께 조기 적용 요구가 있는 만큼 시급한 준비가 필요하다. 특히 온실가스를 많이 배출하는 석유 등 화석연료의 의존도가 높으면서도 1인당 배출량 증가율이 OECD 국가중 최고인 나라로써 강력한 온실가스 감축을 위한 정책과 조치를 취하는 한편, 에너지효율향상, 온실가스의 흡수원 및 저장원보호, 신재생에너지 개발 연구에 정부차원에서 박차를 가해야 한다.

국도를 살리고 국민들에게 건강한 먹거리를 제공하는 환경·생태농업의 경우

대대적인 확충이 필요한데, 부처요구액인 137억원중 절반정도인 69억원만이 2005년도 예산으로 반영되었을 뿐이다. 친환경농업 활성화를 위해 해당 예산을 당초 부처 요구액 이상으로 증액하는 한편 592억원이 반영된 화학비료판매가격 차손보전사업도 유기질비료판매가격 차손보전사업으로 그 성격을 전환해 나가는 것이 타당하다.

(10) 특권에 기반한 선심성·특혜성 예산 재검토

17대 국회 개원이후 처음으로 진행된 지난 7월 예결특위의 추가경정예산안 심의 과정에서 한나라당은 느닷없이 부산광역시 APEC 관련 국고 지원을 요구하며 회의를 공전시킨바 있으며, 이에 뒤질세라 지역표를 의식한 열린우리당은 당정협의회를 통해 2005년도 예산안에 315억원을 반영하였다.

APEC 회의 개최를 위한 장소 선정과정에서 제주도와 치열한 경합을 벌였던 부산시는 회의준비와 관련한 중앙정부의 예산 지원을 받지 않겠다는 조건으로 유치경쟁에 뛰어들어 최종 회의 개최장소로 선정되었음을 볼때, 이번 APEC 지원 예산은 전형적인 선심성 예산 사례라 할 수 있다.

○ 한편 헌법에 보장된 독립기관(국회, 대법원, 헌재, 중선관위)만의 특권인 예산에 예비금 편성은 매년 해당 기관의 쌈짓돈처럼 사용되어 감사원, 국회의원 등의 지적을 받아 왔다. 최근 대법원은 예비금 사용내역을 국민들에게 공개하라는 시민단체의 소송에 손을 들어 주었다. 2005년도 예산안에서 국회의 경우 내년도 예비금을 대폭 삭감하였지만, 나머지 3개 기관은 개선하지 않은 채 올해와 동일한 예산안을 반영하였다. 이처럼 특권적인 성격의 예비금은 원래의 성격에 맞게 그 지출목적을 한정할 필요가 있으며, 그 금액의 한도를 설정하고, 사후에 사용처에 대한 규명이 분명히 이루어 질 수 있도록 해야 한다.

이 밖에 전직 국회의원에게 일괄적으로 매달 100만원씩 지원하기 위해 전직 국회의원들의 모임인 현정회에 지원하는 보조금 95억원과 몇몇 예비역 장교에 대한 중복지원에 다름 아닌 군인복지기금의 군사문제연구원 출연금(20억원)도 대표적인 특혜성(20억) 예산이다.

또한 과학기술부가 과학기술진흥기금으로 지원 대상 선정이나 내용에 대한 철저한 검증 절차 없이 '최고과학자연구지원'이라는 특정 사업항목을 신설하여

265억원이라는 막대한 국민의 혈세를 퍼주는 있는데, 이에 대한 재검토가 필요하다.

<110대 삭감·증액·부대의견 대상 사업예산>

■ 삭감 대상 사업(56개)

소관부처	구분	사업명	금액(억)	비고
건설 교통부	일반회계	굴포천치수사업II	800	건설규모, 방식, 경인운하 강행에 대한 지역주민 반대여론, 예산낭비가능성
		하천화상감시시스템	7	수위관측소 등과 중복
		정책연구비	23	목적·연구주제 불분명
	교특	민간투자사업 토지매입비	731	감사원지적에 의한 사업타당성 의문(서울~춘천, 서수원~평택 고속도로)
		김제공항	23	감사원 지적에 의한 건설타당성의문
		보안수사관련 특수활동비	80	민생관련 수사경비로 전환
경찰청	일반회계	공안문제연구소	0.5	국감지적사항 반영
		살수차 구입비	39	과다한 장비 구입, 민생치안대책 예산으로 전환
		이라크파병비용	1,609	명분없는 이라크 침략전쟁에 동조
국방부	일반회계	용산기지이전	1,000	대미저자세외교의 산물인 용산기지 이전협상에 대한 국민적 분노 고조
		주한미군분담금	7,059	미군재배치전략에 따른 주한미군감소반영, '88%+물가인상률'불인정

		대인·대전차지뢰	368	비인간적인 지뢰관련예산이 작년대비 428%증액
		국방홍보원 위성TV	68	위성TV 목적 및 필요성 불분명
		방산전시회	10	APEC회의 목적과의 불일치
	국유재산 특별회계	LPP반환기지환경조사	102	오염자부담원칙에 따라 미군부담, 조사주체는 환경부가 타당
	군인복지 기금	군사문제연구원출연	20	몇몇 예비역장교에 대한 특혜성 지원
국회	일반회계	특수활동비	13	교섭단체용 특혜 지원 특수활동비 삭감
		헌정회지원보조금	95	특혜성 지원
교육부	일반회계	국립대학교원성과급	200	예산 과다, 나눠먹기 관행
		e-learning지원체제구축	64	사교육비 질감이라는 취지에 부응하지 못함
		국립대학간 통합 등	460	계획없이 예산만 배정
		이공계열장학금지원	1,006	이공계열 학생을 유치하기 위한 노력보다는 교육내실화가 핵심
		한국교육삼락회지원	1	특혜성 지원
과학 기술부	균특회계	대전R&D특구육성	100	R&D특구 설치법에 대한 사회적 공감대 부족
	과학기술 진흥기금	최고과학자연구지원	265	황우석교수 개인에 대한 특혜, 바이오장기에 대한 사회적 합의 미비, 생명윤리법에 의한 심의전 예산 배정

노동부	일반회계	신뢰와협력의노사문화 구축	7	예산급증사유 불분명
	고용보험 기금	종합직업체험관(Job World) 신축	9.9	전시행정 사업임. 신축사업비(총사업비 2,050억원)를 청년실업 해소 예산으로 전환
농림부	일반회계	양특회계 전출금	7,399	쌀농가에 대한 논농업직접 지불 재원으로 활용
		비료판매가격차손보전	837	화학비료차손보전예산을 삭감, 유기질비료차손보전 예산은 증액
	FTA이행 지원기금	경쟁력제고지원	634	시설건설위주의 지원 삭감, 소득보전직불예산 증액
	농지관리 기금	영농규모화사업	4,769	농업현실을 무시한 실현가능성이 희박한 사업
문화 관광부	일반회계	전통사찰보존지원	68	문화재가치가 없는 묘사채 보수지원
		황새손 품위유지비	1	
		국제슬로우푸드 대회지원비	1	민족문화정책기반조성이라는 취지와 무관
		프랑크푸르트도서전지원	130	국고지원보다 행사 성공을 위한 다각적 대책 마련
		아시아문화전당	970	7천억이 넘는 사업이 기본 계획도 없이 예산집행
		용산미군 헬기장이전	236	미군측 요구대로 헬기장이전비용을 전액 반영
보건 복지부	일반회계	의약품유통정보시스템	15	유사사업의 부진으로 현재 소송이 진행중이며, 실효성에 의문
		동북아의료허브	1	외국의료기관유치에 대한 부정적여론

산업 자원부	일반회계	e-매뉴팩처링기반구축	35	계획미비, 타사업과의 중복가능성
		해외R&D유치기반	10	정통부등 유사사업과 중복
		패션디자인혁신사업	10	기존사업과 중복
		차세대조명기술개발	15	기존사업과 중복
		대구패션어패럴밸리	436	경제성 과장에 따른 사업 추진부진
외교 통상부	일반회계	APEC관련부산시국고지원	315	정치적 이해관계에 따른 예산지원
		세계한인상공인대회 개최비	0.5	세계한상대회와의 중복
		재외동포재단 한국어뉴스위성방송망	15	실효성미비, 중복투자
정보 통신부	일반회계	IT컴플렉스	800	경제성 의문, 판교IT벤처 단지과 송도지식정보산업 단지와의 중복우려
재정 경제부	일반회계	한국투자공사 출자금	100	설립근거가 미약하고 출자 취지의 사회적 합의 부재
해양 수산부	일반회계	해양심층수이용개발	32	사업목적 및 타당성 미비
	균특회계	인공어초제작	409	신규제작예산 삭감, 이미 투하된 인공어초의 사후관리에 주력
행정 자치부	일반회계	전자정부추진	1,944	사업의 중복성 및 세부계획 미비
		음성자동동보장치 유지보수·신규구매	15	전자정부구현에 따라 유선 방식은 실효성 없음
소방 방재청	일반회계	용역비·시험연구비 등 연구개발예산	56	연구목적 불분명·중복, 해마다 되풀이 편성
공통	일반회계	예비금	35	대법원,헌재,중선관위 예비금 과다

부처공동	일반회계	경상경비	97,489	현 경제상황을 감안하여 모든 부처의 관서운영비, 여비, 특수활동비, 업무추진비등의 경상경비를 동결
------	------	------	--------	--

■ 증액 대상 사업(31개)

소관부처	구분	사업명	비고
건설교통부	균특회계	저상버스도입	장애인의 이동권을 보장
국무총리실	복권기금	복지사업	미신고복지시설지원예산이 281억 삭감 등 전년대비복지사업에 대한 삭감과다
국방부	일반회계	군부대 환경오염방지	화학부대 등 군부대환경오염방지대책 강화
교육부	일반회계	장애인교육예산	특수학급확충, 치료교사 추가 확보 등
		실업계고교장학금 확대	기초산업인력 양성기관으로서의 실업계고교 활성화에 기여
		평생교육재정확충	성인 및 외국인 문해교육의 무상제공 등
		농어촌학교 무상급식	농어촌지역 중고고생 무상급식 확대
노동부	산재기금	산재통계조사사업	국감때 지적된 부정확한 산재통계를 정상화하기 위한 심층 연구조사의 필요성
농림부	일반회계	농어민건강보험료 지원	국고지원 비율을 50%로 확대하고, 약 130억원의 예산 증액
	FTA이행 지원기금	소득보전직불	FTA에 따른 농업인 피해 최소화를 위해 소득보전직불예산 비중을 확대
	일반회계	친환경농업활성화	환경농업에 대한 대대적인 투자 차원에서 당초 부처요구액인 137억원 증액

문화관광부	일반회계	국립국어연구원	연구역량강화 및 해외한국어교사 교육 강화
		소외계층문화권 신장	소년소녀가장 등 소외계층의 문화적 체험 기회 확대
		해외문화원운영	운영경비 중 31%에 불과한 사업비 예산비중의 증액
방송위원회	방송발전기금	시청자 지원사업	공공영상문화 실현을 위한 지원액 확대
법무부	교특회계	수형자 작업상여금	작업상여금의 현실화
보건복지부	일반회계	기초생활보장	경제여건을 고려한 대상자 확대 및 지원단가 인상
		저소득자의료급여	차상위계층등으로 지원대상확대
		공공의료확충	권역별 공공의료 중심병원과 도시형 보건소 건립확대
		장애수당	대상자확대 및 수당 현실화(6만->10만)
		경로연금	지원단가 10만원으로 현실화
소방방재청	일반회계	노후소방차 교체	우선 내구연한을 과도하게 초과한 화재진압차량에 대한 교체예산을 국고보조로 지원
		소방인력 확충	2부제 운영에도 부족한 소방인력에 대한 추가 충원 예산
식약청	일반회계	식품의약품안전관리	감시단속 및 연구개발인력 확충 등
여성부	일반회계	공공보육시설확대	1洞 1공공보육시설 설치, 민간보육시설의 비영리화 추진
	여성발전기금	성매매여성 자활대책	성매매 특별법의 실효성 제고를 위해 성매매 여성 주거 및 생계 대책 마련

행정 자치부	일반회계	주민등록정보센터	정보유출방지대책 강화
		박정희기념관 국고지원회수	국고지원조건인
환경부	일반회계	대기오염방지대책	교토의정서 발효에 대비한 대기오염 물질 억제대책수립
		환경교육	청소년환경교육예산의 확충
부처공동	일반회계	비정규직처우개선	공공부문비정규직 보수 현실화, 4대 보험 비적용자 예산 반영

■ 부대의견 대상 사업(23개)

- ▶ 건설교통부 : 국회에서 심의 의결된 올해(2004년)국민주택기금 계획안이 집행과정에서 공공임대주택사업예산 2,290억원이 분양주택사업예산으로, 저소득 영세민전세자금 3,000억이 근로자서민주택구입자금으로 전용된 바 있음. 주택 문제가 서민경제에 미치는 중대성을 고려하면 임대와 분양, 전세와 구입의 차이는 단순한 차이이상의 의미를 지닐 수 밖에 없으므로 국민주택기금운용계획의 변경이 재발되지 않도록 촉구
- ▶ 건설교통부 : 민간투자사업에 대한 잘못된 통행량추정으로 인해 한국공항고속도로, 천안~논산간 고속도로 운영수입보장 예산 1,320억이 편성되어 있는 바, 이러한 문제가 되풀이되지 않도록 현재 진행중에 있거나 계획 중인 사업에 대한 전면적인 재검토 필요 그리고 민간투자사업의 효율적 관리와 예산 낭비 방지를 위한 제도적 대책마련을 촉구
- ▶ 경찰청 : 경찰 인력 구조에 있어 대공보안인력과 민생치안 수사인력에 극심한 불균형이 초래되고 있으므로, 수사인력 1인당 담당하고 있는 사건수 등을 고려하여 경찰인력에 대한 재배치를 추진하여 보다 많은 수사인력이 민생치안에 투입되도록 조치해야 함.
- ▶ 국방부 : 수조원의 예산으로 불필요한 대북위협을 증대시키는 초과잉 억지 전력사업인 F-15K, 공중조기경보통제기, KDX-III, LPX(대형수송함), KIA1 전차 등의 전면적으로 재검토, 재조정
- ▶ 국방부 : 국립현충원 묘역 비석과 묘지 넓이에 대한 계급별 차별 해소 촉구

- ▶ 국방부 : 비상식적인 군인력구조(장성 과다)에 의한 예산부담을 완화하기 위한 국방부의 전향적인 대책촉구
- ▶ 국회 : 국회 예산중, 신규 편성된 입법지원 및 정책개발비(100억원)는 인스티브의 기준과 구체적인 사용 계획 미수립으로 인해 예산의 투명성과 사업집행의 효과성을 저해할 우려가 있으므로 외부인사를 포함한 의정활동평가위원회를 구성해 객관적이고 공정한 평가 계획 마련.
- ▶ 국회 : 국회 연구개발비(64억원)는 목적이 불분명하며 연례적이고 형식적인 소액 연구용역비 지원 위주의 예산집행으로 실효성이 없는 수준 낮은 연구결과물을 생산하고 있음. 사업추진에 있어서 세부적인 사전 계획과 철저한 사후 점검을 통해 연구개발비의 효과를 극대화해야 함.
- ▶ 교육부 : 각종대학에 대한 지원금 중 비리재단학교에 대한 지원 중단
- ▶ 교육부 : 서울대학교와 타국립대학교와의 학생 1인당 예산 지원 불균형 시정 촉구
- ▶ 교육부 : 지방교육재정교부금중 특별교부금은 국회나 지방의회의 통제를 받지 않고 교육부가 임의적으로 집행하는 예산이고, 또한 그 금액도 과다하므로 특별교부금을 지방교육재정교부금으로부터 별도의 목적으로 분리하여 국회에 심의를 받을 것과 그 비중이 전체 교부금의 1%를 넘지 않도록 할 것
- ▶ 노동부 : 노동부 고용보험기금의 적립금 과다에 따른 별도 대책 수립 촉구
- ▶ 노동부 : 장애인고용촉진및직업재활기금의 고갈로 인해 장애인 취업이 어려워지고 있는바, 의무고용비율을 상향 조정하고 부담금 비율을 높이는 것을 통해 기금고갈문제를 해결하고 고용장려금을 현실화하는 방안을 적극적으로 추진해야 함
- ▶ 농림부 : 농특세는 당초의 설립목적대로 농어업의 경쟁력강화 및 농어촌의 지역개발을 위한 분야에 전액 투자될 수 있도록 사용목적이 한정되어야 하며, 2005년 예산 가운데 농특세를 재원으로 하는 보건복지부의 국민연금관리공단의 운영비 지원(277억원), 행정자치부의 농촌마을하수도정비(903억원), 해양수산부의 국고여객선건조(17억원), 노동부의 농어민직업훈련(13억원)사업 등은 당초 해당 부처의 예산으로 수행되던 사업이므로 원래대로 해당부처의 예산에서 조달하도록 해야 할 것임.
- ▶ 농림부 : 농림부 소관 기금운용에 있어서는 한-칠레FTA 발효 및 쌀시장추가

개방과 같은 환경변화와 우리 농업이 처한 현실을 고려하면 시설이나 장비에 대한 지원보다는 농가에 대한 직접소득보전예산을 늘여나가는 방향으로 수정할 것을 촉구

▶문화관광부 : 국고보조사업의 지방이양에 따른 사회복지 예산과 공공도서관 경상운영비 삭감 가능성에 대한 실효성있는 대책 촉구

▶문화관광부 : 실효성 부족과 환경파괴, 집행 지지부진 등의 문제점이 지적되는 유교문화사업권, 남해안관광벨트 등의 나눠먹기식 선심성 사업 전면 재검토

▶산업자원부 : 올바른 국가 R&D 정책을 펼치기위해 기초과학·원천 기술분야와 부품소재 개발 지원을 확대

▶외교통상부 : 국제교류기금의 재외동포단체지원사업의 재일민단지원 편중과 해외한국학연구 지원사업의 미국 편중 지원 문제의 해소를 촉구

▶외교통상부 : 재외국민보호를 위한 실질적인 현지 지원을 할 수 있도록 재외공관원 업무 조정을 통한 민원담당자 배치 및 이를 통한 신속한 현지 민원 해결

▶통일부 : 브로커에 의한 기획입국 등 정착지원금 지급방식에 다른 여러 문제점이 드러나고 있으므로, 북한이탈주민 지원대책을 정착지원금 지급방식에서 사회적응기간까지의 주거공간 지원과 같은 현물지원방식과 실효성 있는 직업교육 등 사회적응 교육의 내실화로 개선되어야함.

▶해양수산부 : 해양수산부 인공어초 사업의 경우, 2003년까지 5,912억을 투자하여 바다에 투하된 인공어초중 상당량이 폐그물 등에 둘러싸여 제구실을 하지 못한 채 방치되고 있다는 감사원지적이 있었던 바, 인공어초의 사후관리에 대한 각별한 주의와 별도의 대책을 수립하여 소관상임위에 보고할 것을 요구

▶공통 : 4개 독립기관(국회, 대법원, 헌재, 중앙선관위)의 예비금 집행내역에 대한 국회보고의 강화 (끝)