

변화와 소통

홈페이지: kttu.or.kr

트위터: twitter.com/kttu_kr

통상임금, 노정관계 악화... 투쟁 화약고 되나

박근혜 정부 반노조 기조, 위험수위 치솟아



▲KT노동조합은 지난 1월 10일(금)에 이어, 2월 12일(수) 통상임금 토론회에 참석하는 등 판례와 동향, 지침 등을 면밀히 주시하고 있다. 사진은 지난 12월 18일 대법원 전원합의체 판결 모습.

하
이
슈
-
2
0
1
4
년
노
동
계
전
망

2014년 2월 현재, 노동계 최대 이슈는 지난해와 마찬가지로 통상임금이다.

지난 12월 18일 통상임금에 관한 대법원 전원합의체 판결 이후, 1월 23일 노동부 지침 발표까지 노동계는 숨죽인 채 신경을 곤두세웠다. 통상임금은 법적 정의가 불분명한 채 정기성·일률성·고정성의 잣대로 판단되고 있기 때문이다.

결과는 사용자 편으로 기울었다. 대법원 전원합의체 판결 직후 언론은 정기상여금을 통상임금으로 인정하는 것이 주요 판결 내용인양 호들갑을 떨었으나, 세부내용 안에는 복리후생비 제외와 '지급일 현재 재직자에 한하는 상여금은 통상임금이 아니라'는 재직기준이 포함됐고, '기업이 중대한 어려움을 겪을 경우 통상임금 소송을 회피할 수 있다'는 신의성실의 원칙을 끼워 넣어 발목을 잡았다.

한 발 더 나아가 노동부는 단체협약 갱신을 통한 재직기준 요건 삽입을 독려했고, 판결이전 건에 한한 신의칙 적용도 올해 단체교섭까지 유효한 것처럼 한 술 더 떠, 노동계의 공분을 샀다.

올해 노동계는 산 너머 산 형국이다. 주요 이슈를 ▲통상임금 ▲근로시간단축 ▲노정관계 악화 ▲공공부문 정상화 반대 ▲고용률 70%와 시간제일자리 ▲정년연장으로 요약해 본다.

1. 재직요건으로 통상임금 제한

고용노동부가 지난 1월 23일(목) 배포한 '통상임금 노사지도 지침'은 노동계의 우려를 확대하는 수준으로 드러났다.

이는 12월 대법원 전원합의체 통상임금 판결에 따른 후속조치로, 대법원 판결 이후 논란이 된 '지급일 현재 재직유무'와 '신의성실의 원칙'을 사용자측에 유리하게 풀이했다.

노동부는 지급일 현재 재직중인 근로자에게 만 지급하는 정기상여금은 '정기적으로 지급 하더라도 고정성이 없어 통상임금에 해당하지 않는다'고 판단했다. 한국노총은 "이는 모든 상여금 및 수당 등에 재직자 기준을 추가하려는 사측의 편법행위를 조장할 여지가 크다"고 우려했다.

또한, 노동부는 신의칙 문제를 시효가 3년인 임금채권에 대해 사실상 소급청구를 허락하지 않는 근거로 삼게 해 논란을 만들었다. 노동부는 '대법원 판결일 이후 정기적으로 임금을 조정하는 시기'인 올해 단체교섭 전까지는 신의칙이 적용되기 때문에 소급청구를 할 수 없다"고 해석했다.

한국노총은 "노동부는 신의칙을 핑계로 고정적 정기상여금의 소급분에 대해 아예 청구할 수 없는 것처럼 표현하고 있다"며, "이는 추가 임금 청구로 인해 기업에게 중대한 경영상 어려움이 초래되거나 기업의 존립이 위태롭게 될 수 있는 사정이 있는 경우에만 적용된다는 대법원 취지를 과대 포장한 것"이라 지적했다.

또 "신의칙 적용시점과 관련해 대법원은 판결 이후에는 적용되지 않는다고 명시하고 있음에도, 노동부는 단협 유효기간까지 신의칙이 적용된다는 자의적 해석을 내놓은 것"이라 꼬집었다.

한국노총은 노동부의 통상임금 지도지침을 따르지 않겠다는 입장이다.

김동만 위원장은 "통상임금 범위를 확대하도록 산하조직에 지침을 전달했다"며 "소송을 하는 사업장에 대해서는 한국노총 중앙법률원을 대폭 강화해서라도 적극 지원할 것"이라고 밝혔다.

2월 3일 한국노총이 각 사업장에 배포한 통상임금 대응지침은 정기상여금의 통상임금 인정과 대법원 전원합의체 판결을 기준으로 신의칙 적용 폐지를 요구하는 등 고용부의 통상임금 지도 지침을 정면으로 거부하고 있다.

노동계의 이 같은 반발에도 실제 대법원 판결이 번복되긴 쉽지 않아 보인다.

게다가 중소기업들은 "통상임금 지침 개정에 따라 기존 지침을 근거로 각종 수당을 지급해온 기업들의 인건비부담 증가가 예상되지만 대부분 기업이 마땅한 대책도 마련하지 못하는 실정"이라고 아우성이다. 이어 "중소기업은 통상임금 범위 확대, 근로시간 단축, 정년연장 법제화로 인한 임금상승 공포에 시달리고 있다"며 "아예 통상임금 범위를 '임금산정기 내에 지급하는 임금'으로 명시토록 관련 법률을 개정해 달라"고 요구하고 있다.

KT노동조합은 통상임금에 대한 다양한 논란과 해석에 접근하며, 관심을 지속하고 있다. 대법원 전원합의체 판결을 토대로 KT의 경우 정기성·일률성·고정성을 기준으로 한 기준연봉만 통상임금에 해당하고, 성과급은 '지급일 현재 재직자 한 지급'이 명시돼 있어 통상임금에 해당하지 않는다.

그럼에도 불구하고 KT노동조합은 1월 10일(금)에 이어, 2월 12일(수) 관련 토론회에 참석하는 등 판례와 동향, 지침 등을 면밀히 주시하며 관심을 기울이고 있다.

2. 근로시간단축 68→52시간, 통과되나

지난해 통과되지 못한 근로시간단축법안이 2월 임시국회에서 논의된다.

현재 주당 최대 근로시간은 법정 근로시간(40시간)에 휴일근로(16시간)와 연장근로(12시간)를 합친 68시간이다.

개정안은 휴일근로를 연장근로에 포함시켜 52시간으로 줄이도록 했다. 2016년부터 기업 규모에 따라 단계적으로 시행될 전망이다.

여야는 휴일근로와 관련한 대법원 판결이 상반기에 예정되어 있어, 법안을 우선적으로 통과시켜야 한다는데 공감하고 있다.

휴일근로에 대한 연장근로수당 지급과 관련한 대표적인 소송은 성남시 환경미화원들이 성남시를 상대로 낸 소송이다. 환경미화원들은 "통상임금의 150%인 휴일근로수당에 연장근로수당 50%를 추가 지급하라"고 소송을 제기했고, 법원은 1·2심 모두 이들의 손을 들어줬다.

때문에 여야는 휴일근로수당이 통상임금처럼 논쟁이 되는 것을 막기 위해, 근로기준법을 고쳐 연장근로와 휴일근로를 일정기간 구분해서 유예하는 조항을 명시할 필요가 있다는 것이다.

근로시간단축은 근무시간이 줄어드는 만큼 새로운 인력을 채용할 수 있게 되기 때문에 정부의 고용률 70퍼센트 달성을 위해서는 긍정적인 전망이다.

그러나 재계는 추가 고용비용이 큰 데다 특히 휴일근무가 많은 기업은 임금부담이 커진다고 반발하고 있다. 경총은 근로시간을 단축하면 매년 최소 7조원의 추가 부담이 생긴다고 추정했다. 더욱이 중소기업들은 근로시간 단축이 구인난·가동률 저하·납품물량·납기일준수 곤란, 인건비 부담, 노사관계 악화 등으로 이어질 수 있다고 우려했다.

따라서 근로시간 단축 개정법률의 적용시기를 기업 규모별로 차등화하고 연장근로 임금 할증률을 한시적으로 축소해달라고 요청했다. 때문에 정부는 중소기업에 한해서는 기존대로 최대 68시간 근무를 한시적으로 허용해 부작용을 줄이겠다는 입장을 견지하고 있다.

우리나라 연간 근로시간은 2,090시간으로 OECD 평균보다 300시간 가량 길다. 따라서 근로시간을 단축하고 일자리를 나눠야 한다는 데는 어느 정도 공감대가 형성돼 있다.

다만, 노동계 역시 큰 틀에서는 반기지만 마냥 웃을 수만은 없는 실정이다. 제조업의 경우 근로시간과 임금이 직결돼 있고, 질 낮은 시간제 일자리 창출에 근로시간단축이 악용될 소지가 있음을 상당히 경계하고 있기 때문이다.

3. 민주노총 내셔널센터 침입과 노사정 불참

지난해말 철도노조 지도부 체포를 명목으로 한 경찰의 민주노총 내셔널센터 강제진입으로 노정관계가 파국으로 치달고 있다. 민주노총의 정권퇴진 투쟁 및 총파업 선언, 한국노총의 노사정 대화중단과 반노동정권 규정으로 연초부터 노정관계가 살얼음판이다.

김동만 한국노총 위원장은 2월 4일 기자회견에서 “정부가 일방통행을 중단하고 노동계와 노동현안에 대해 진정으로 대화하겠다는 태도를 보여야 대화에 나설 것”이라고 강조했다. 특히 “정부가 민주노총 침탈 사건을 진심으로 사과하고 신뢰를 회복할 때까지 노사정위원회에 불참하고 대화중단 기조를 유지할 계획”이라며 밝혔다.

김 위원장은 “앞으로 주요 노동현안에 대해 양대노총이 긴밀한 협력관계를 유지할 것”이라고 밝혔다.

고용노동부는 2월 11일 사회적 대화를 통해

임금·근로시간·근무형태 등 기존의 고용노동제도와 관행을 개혁하는 신(新)고용노동시스템을 구축하겠다고 밝히면서도, 대화에 불참하고 있는 노동계에 대한 해법은 구체적으로 제시하지 못해 실망을 샀다.

4. 공공부문 정상화? 노동자에 책임 전가



공공기관 부채로 촉발된 정부의 공공기관 정상화 대책이 노동계를 자극하는 핫 이슈로 떠올랐다.

특히 단체협약을 손질하려는 정부와 지키려는 양대노총 공공부문 노조들이 공동 대응하면서 공공부문 노정관계가 심각한 대립각을 세우고 있다.

더욱이 박근혜 대통령이 정부의 공공부문 정상화 대책에 반발하는 노동계를 향해 강력히 경고했고, 정부가 본격 대응에 나서고 있는데 대해 공공기관 노조들은 연대 투쟁의 깃발을 올리고 있다. 특히 2~4월 경영평가 거부와 총파업을 포함한 강력한 공동투쟁을 예고하며, 정부가 주도하는 공공기관 정상화에 대한 강한 거부 의사를 선언했다.

‘공공기관 운영에 관한 법률’에 따라 지정된 중앙정부 산하 공공기관 295개의 부채는 2007년말 249.2조원에서 2012년말 493.4조원으로 최근 5년간 244.2조원이 는 것으로 알려졌다. 또 2010년부터는 국가채무 규모를 능가했고, 2012년에는 국가채무 443.1조원의 1.1배 수준에 달했다.

한국노총·민주노총 공공부문 공동대책위원회(이하 ‘공대위’)는 2월 11일 “정부는 공공기관 부채원인을 과잉복지와 방만경영이라고 주장하지만 진짜 원인은 4대강 살리기, 보금자리주택, 해외자원개발 같은 잘못된 정부

정책과 요금인상 억제에 기인한다"고 강조했다.

공대위는 정부가 공공기관 정상화 대책을 빌미로 직원 복리후생비 축소 등 본질을 흐리고 있다고 비판하며, 공공기관 개혁의 필요성은 인정하나, 공공기관운영위원회 구성과 운영에 시민사회와 노동자, 전문가의 참여를 보장할 것을 요구했다.

한국노총은 “정책실패와 낙하산 인사에 따른 부채를 일방적으로 노동자에게 전가하는 정부가 구조조정의 칼날을 휘두르지 못하도록 연대 투쟁할 계획” 이라고 강조했다.

한편 공대위는 오는 2월 27일, 304개 전체 공공기관이 참여하는 노조대표자회의를 열어, 교섭권을 공대위로 위임해 대정부 대응 창구를 일원화할 방침이다. 또 공대위를 중심으로 3~4월 단체교섭에 들어가는 한편, 정부의 정상화 대책 추진 시기에 맞춰 이르면 상반기 중 총파업 쟁의에 돌입하기로 결의할 예정이다. 노동계와 민주당 일부 의원들은 “박근혜 대통령은 공공기관에 대한 불통·부실개혁부터 정상화하라” 고 맞섰다.

앞서 노동계와 민주당 일부 의원들은 “304개 공공기관을 총괄하는 공공기관 운영위원회의 구성과 운영을 전면적으로 개편해야 한다” 며 “노조도 정부와 협의를 통해 공공기관의 부채와 방만경영 해소를 위해 책임을 다하겠다는 입장인 만큼, 노동계에도 참여를 개방할 것” 을 요구했다.

5. 고용률 70% 달성과 시간선택제 일자리

박근혜 정부가 지난해부터 고용률 70% 달성을 목표로 시간선택제 일자리 확충에 나섰다. 정부는 시간선택제 일자리를 포함해 올해 45만 개의 일자리를 새로 창출한다는 계획이다. 예산도 227억원을 책정해 뒀다.

공공기관들이 올해 시간제 일자리를 1천명 이상 채용하기로 한 가운데 정부가 그 중 절반 이상을 경력단절 여성으로 채용한다는 가이드 라인을 정했다.

일자리를 구하는 경력단절 여성들에게는 희소식일 수 있으나 통계청에 따르면, 지난해 8월 기준 시간제근로자의 월평균 임금은 65만 4천 원에 그쳤다. 구호만 그럴싸하지, 알고 보면 비정규직 아르바이트 수준이라는 게 노동계의

불만이다. 결국 시간선택제 일자리가 비정규직 확산책이 돼 가고 있다는 게 냉정한 평가다.

최근에는 교실확보미비 등의 지적에도 초등 돌봄교실 준비에 이상 없었다던 서울시 교육청이 무기계약직이었던 돌봄교실 강사 전원을 비정규 계약직으로 전환기로 결정, 비난을 사고 있다. 시교육청은 돌봄교실 확대를 신규 채용될 돌봄강사뿐 아니라 기존 무기계약 직과 무기계약전환 대상자까지 모두 하루 4 ~8시간 근무하는 계약직으로 전환한다는 방침을 발표한 것이다.

과연 약인 가, 독인 가를 두고, 시간선택제 일자리에 대한 논란은 올 한해 계속될 전망이다.

6. 정년연장 앞두고 임금피크제 대두

출처: 한국경제

정년제운용기업 (단위:개,%)

운용	21만7672(20.2)	미운용	86만1833(79.8)
----	---------------	-----	---------------

정년제운용기업의정년연령 (단위:개,%)

구분	사업장수	정년 평균	55세 이하	56세	57세	58세	59세	60세 이상
300인 이상	1892	57.79	428(22.6)	87(4.6)	196(10.4)	503(26.6)	102(5.4)	576(30.4)
300인 미만	21만5780	58.05	4만8349(22.4)	1만1329(5.3)	1만1237(5.2)	4만5864(21.3)	7819(3.6)	9만1188(42.3)

*2011년 기준

자료:고용노동부

정년연장 시행이 2년 앞으로 다가왔다. ‘사업주는 근로자 정년을 60세 이상으로 정해야 한다’ 고 규정한 ‘정년 60세법’ 은 지난해 4월 국회를 통과한 뒤, 2016년 300인 이상 사업장에, 2017년에 전 사업장에 적용된다.

2016년부터 정년 60세 연장 법제화가 시행되는 만큼, 지난해와 마찬가지로 올해는 임금피크제 등과 같은 적극적인 임금체계 개편 논의가 예상된다.

실제 통상임금을 다루는 고용노동부 임금 제도개선위원회는 정년연장 시행에 대비해 직무급제와 임금피크제까지 관여하는 것으로 알려졌다.

노동계는 정년연장을 빌미로 한 정부의 임금체계개편과 지원금 확대 등으로 드러난 임금피크제 독려가 고용불안의 새 요소로 부상하지 않을까 경계하고 있다.

노동계의 2014년은 힘겨운 여정이 될 전망이다.