
열린간담회

장그래, 오과장을 만나다

일시 | 2015년 4월 2일(화) 오후 1시

장소 | 참여연대 2층 아름드리홀

주최 | 장그래살리기운동본부

목차

총론	장그래, 오과장을 만나다	03
사례1	KTX 여승무원들은 불법파견과 차별대우, 그리고 인권유린에 시달리고 있습니다	08
사례2	마리오 아울렛의 비정규직 양산 실태	22
사례3	신세계 이마트에서 ‘노동시장 구조개혁’은 어떻게 이뤄졌는가?	26
사례4	직무·성과급제 확대 이후 세종호텔에서는	32
사례5	학교현장의 갑질로 고통받는 경북지역 초단시간 돌봄전담사	37
사례6	영어회화전문강사 고용안정한다며 기간제고용 4년으로 연장, 실상은 정규직전환 고사하고 매년 반복되는 고용불안	43
사례7	박근혜정부의 노동시장 구조 개악과 동양시멘트 위장도급 분쇄 투쟁	49

장그래, 오과장을 만나다

김혜진 / 전국불안정노동철폐연대 상임활동가

정부는 3월 31일까지 노사정합의를 통해서 노동시장을 구조개혁해야 한다고 이야기했다. 노동시장 구조개혁이 마치 청년일자리를 만들고 지금의 경제위기를 해소할 수 있는 것처럼 주장하고 있다. 하지만 현실은 다르다. 정부가 주장하는 ‘노동시장 구조개혁’의 내용을 입법화한다면 비정규직 노동자들은 더 늘어나고 정규직 노동자들은 해고의 위협에 시달리며 노동자들의 임금 전체가 하락하게 될 것이다. 이것은 단지 예측이 아니다. 이미 현실에서 벌어지고 있는 일이다. 정부에서 ‘노동시장 구조개혁’이라는 이름 아래 추진하고 있는 각종 정책이 이미 시행되고 있는 회사들이 있다. 그 속에서 노동자들은 고통을 호소하고 있다. 바로 그 노동자들을 만나서 정부의 주장이 얼마나 허구적인지를 이야기해보고자 한다.

정부는 노동시장 이중구조를 해소하자고 하면서 정규직의 임금체계를 직무성과급제로 전환해야 한다고 이야기했다. 그런데 이것은 새로운 이야기가 아니다. 이미 정부는 임금체계개편위원회를 만들어서 직무성과급제로의 전환을 계속 시도했고, 일부 기업들은 직무성과급제를 시행하고 있다. 그런데 이 직무성과급제가 정말 정부와 기업의 이야기대로 차별없이 능력대로 받는 임금체계일까? 현실은 전혀 그렇지 않다는 것을 보여준다.

직무성과급제로 전환한 세종호텔의 경우 민주노조활동을 하는 노동자를 일방적으로 배치전환하고 노동자들의 임금을 함부로 깎았다. 그로 인해서 4,500만원 임금을 받던 노동자가 2,900만원으로 임금이 깎이는 일도 벌어졌다. 기업이 노동자들의 임금을 일방적으로 결정하고 노조를 탄압하는 제도를 ‘직무급제’라는 이름으로 정당화하고 있는 것이다.

특히 이번 정부의 대책을 보면 기간제노동자들의 고용안정을 보장하는 대신 직무급제로 전환하자고 한다. 이마트 노동자들은 2007년 기간제법이 통과된 이후 ‘정규직 전환’을 하고 임금체계도 직무급제로 바뀌었다. 그런데 직무급제를 적용받는 이마트 내 ‘전문직2’ 직군 17,000명은 10년을 다녀도 어제 입사한 신입사원과 동일한 임금을 받고 있다. 10년동안 오른 임금은 시급 1,500원에 불과했다. 결국 저임금이 고착된 것이다. 이것은 직급별 호봉제를 없애고 직급승진을 하지 못하면 임금인상이 전혀 없는 구조로 만들어놓았기 때문이다. 정부와 기업이 이야기하는 직무급제가 바로 이런 형태이다.

직무성과급제는 정규직과 비정규직 가릴 것 없이 모두에게 낮은 임금, 더이상 임금이 오르지 않는 임금체계를 강요하는 셈이다.

정부의 대책에 포함되어 있는 저성과자에 대한 통상해고 가이드라인이 현실화되면 어떻게 될 것인가? 정부는 단지 가이드라인을 만들 뿐이고, 노사 간 협상에 의해서 가능하도록 만들겠다고 한다. 이 말은 저성과자를 쉽게 해고할 수 있도록 하겠다는 뜻이다. 저성과자 해고는 실제 저성과자를 해고하는 것이 아니라 노동자들이 해고의 위험 때문에 기업에 순응하도록 만들고, 노동조합 활동을 하는 이들을 기업이 자유롭게 해고할 수 있도록 만든다.

최근 현대중공업 사무직에 대해서 전면적인 구조조정이 벌어졌다. 저성과자와 직급정년, 장기승진누락자 등을 희망퇴직 대상으로 정해놓고 사실상 정리해고를 한 것이다. 말로는 희망퇴직이라고 이야기하면서 노동자들의 책상을 빼거나 컴퓨터를 빼는 등의 모욕적인 방식으로 강제 퇴사를 시켰다. 그리고 여직원들에 대해서도 희망퇴직을 하지 않으면 원거리교육을 보내겠다고 협박하여 희망퇴직을 받아들였다. 회사가 경영상 잘못을 저질러놓고도 회사의 어려움을 핑계삼아 저성과자

해고라는 이름으로 노동자들을 모욕하고 쫓아낸 것이다.

이것은 이미 KT에서 구조조정의 수단으로 활용되었던 방식이다. 퇴직 대상자를 정해놓고 압력을 가하고, 콜센터 노동자를 전봇대 타도록 전환배치하고 그래도 안 나가면 미행과 감시 등으로 괴롭혀서 제 발로 나가도록 만드는 것이다. 이처럼 노동자들을 괴롭히고 학대하는 해고를 ‘저성과자 해고’라는 말로 정당화하고 있는 것이다.

이런 해고는 비정규직을 확산하기 위한 방안으로 활용된다. 마리오아울렛의 경우 부서 전체를 외주화하기 위해서 권고사직을 종용하고, 대기발령, 허드렛일 시키기, 전환배치, 실질임금 삭감 등으로 노동자들을 괴롭혀서 퇴사하도록 만들었다. 그리고 남아있는 이들은 정리해고 해버렸다. 그리고나서는 이 부서 전체를 외주화하여 비정규직으로 채운 것이다. 해고 요건이 완화되면 기업들은 정규직을 해고하고 그 자리를 비정규직으로 채운다.

이런 통상해고는 청년노동자들에게도 치명적이다. 많은 이들이 위메프를 기억할 것이다. 위메프는 청년노동자들을 채용하고는 3개월동안 죽어라고 일을 시키다가 성과가 나지 않았다는 이유로 노동자들을 해고했다. 이렇게 과도하게 일을 시키고 저성과를 이유로 해고하는 기업을 블랙기업이라고 부른다. 저성과자 해고 가이드라인 제정은 이런 블랙기업을 양성화하겠다는 것에 다름 아니다. 결국 청년노동자들에게 고통을 주고 노조활동을 위축시키는 정책인 셈이다.

정부의 비정규직 대책은 또 어떠한가? 말로는 비정규직을 보호하는 정책이라고 하는데 도대체 무엇이 비정규직을 보호하는 것인지 알 수가 없다.

정부는 35세 이상자에 한해서 기간제한을 2년에서 4년으로 늘리는 것이 비정규직의 고용을 보장하고 정규직 전환을 촉진하는 것이라고 한다. 4년 이상 일한 노동자를 누가 함부로 해고하겠냐는 것이다. 그런데 정부부터 이 말을 지키지 않는다. 학교에서 일하는 영어전담강사는 영어몰입교육의 일환으로 채용되었다. 이 노동자들은 4년간 일을 할 수 있도록 되어 있다. 그런데 4년이 되었으니 정규직으로 전환하는 것이 아니라 대규모로 인력을 축소하고 해고하고 있다. 남아있는 노

동자들도 시험을 봐서 더 일할 수 있을지 아닐지를 결정하겠다고 한다. 공공교육 기관부터 4년이 된 노동자를 해고하는데 도대체 4년이면 고용이 안정될 것이라고 이야기하는 것은 무슨 근거인가? 단지 기업들이 자유롭게 해고하거나 채용할 권한만 넓혀주려는 것이다.

이것은 비정규교수들도 마찬가지이다. 현행 기간제법 ‘박사’는 기간제한 2년 예외 조항으로 되어 있다. 다시 말해서 2년이 넘어도 계속 기간제로 고용이 가능하다는 뜻이다. 그런데 박사인 비정규교수들이 고용이 안정되어 있는가? 한 학교에서 오래 머물고 있는가? 전혀 그렇지 못하다. 여전히 대다수 비정규교수들은 이 학교 저 학교 떠돌면서 일을 하고 있다. 4년으로 연장하면 고용이 보장된다는 주장 자체가 허구라는 것을 이 노동자들이 보여준다.

파견허용대상을 확대하고 사내하도급법을 만드는 것도 마찬가지이다. 고령자에 대한 파견허용은 노예노동을 늘리는 것에 불과하다. 그리고 사내하도급법은 당연히 정규직으로 고용해야 할 노동자들을 사내하도급이라는 이름으로 계속 하청으로 일시키겠다는 것이다.

정부는 안전에 대한 업무를 직접고용으로 전환하겠다고 했다. 하지만 안전업무의 범위를 너무 좁혔다. 그래서 철도에서 기관사나 관제사가 아니면 안전업무가 아니라고 한다. KTX 승무원의 근로자지위확인소송에서 대법원은 코레일의 손을 들어주었다. 간접고용으로 일하는 KTX 승무원들은 불법파견도 아니고 코레일의 직원이 아니라는 것이다. 코레일은 ‘불법파견’이 아니라는 증거를 대기 위해서 KTX 승무원들은 안전업무를 하지 않는다고 주장했다. 그리고 실제로 노동자들을 제대로 교육훈련 시키지도 않았다. 온 국민의 생명과 안전보다 코레일의 이윤을 더 중요하게 여긴 것이다. 코레일 입장에서는 매우 난감했을 것이다. 안전업무를 시키고 싶고, 그런데 안전업무를 시키다보면 불법파견 징표가 되니 말이다. 그래서 선택한 것이 안전업무를 하지 않는다고 주장한 것이었다. 이런 난감함을 해결하려고 사내하도급법을 만든다고 한다. 노동자들에게 직접 업무지시도 하고 안전업무도 시키면서 직접고용 하지 않아도 되는 법을 만들려는 것이다. 안전업무를 담당하는 승무원은 당연히 정규직이 되어야 하는데 정규직으로 전환시키지 않기 위한 꼼수들이다.

파견으로 일하는 노동자들은 참으로 힘들다. 동양시멘트 노동자들은 그동안 저임금과 장시간 노동에 시달려왔다. 동양시멘트에서 업무지시를 받고 일해왔는데도 하청이라는 이유로 너무나 낮은 임금을 받았다. 노동부로부터 묵시적 근로계약관계가 성립한다는 판정을 받고 정규직이 되는가 했으나 동양시멘트는 오히려 업체와 계약을 해지하고 노동자들을 모두 해고해버렸다. 이런 노예노동을 더 확대하겠다는 것이 파견확대의 본질이다.

‘노동시장 구조개혁’이 현실화되면 비정규직은 늘어나고 노동자들은 저임금에 시달리게 된다. 오늘 증언에 나온 많은 노동자들의 비참한 현실이 모든 노동자들의 현실이 된다. 정부는 이런 사회를 만들고 싶은 것인가. 이런 사회를 만들어서는 안 된다고 믿기 때문에 노동자들은 ‘노동시장 구조개혁’에 반대하는 것이다.

KTX 여승무원들은 불법파견과 차별대우, 그리고 인권유린에 시달리고 있습니다

김승하 / 전국철도노동조합 KTX 열차 승무지부장

1. KTX 여승무원이 파업투쟁에 나서기 전까지

1) 승무원 중 유일한 계약직 파견 노동자

철도공사에는 약 6,000여명의 승무직종 노동자들이 일하고 있습니다. 2004년 당시 기관사, KTX 기장, KTX 열차팀장, 여객전무, 차장, 새마을호 여승무원, KTX 내 검차승무원등이 철도공사에 직접 고용되어 있었습니다. 철도 공안원은 건설교통부 소속 공무원입니다. KTX여승무원들만 (주)한국철도유통에 도급을 위장한 불법파견으로 고통 받았었습니다.

2) 위탁된 노동자의 고통, 계약직이라는 비정규직을 처음에는 알지 못하였습니다.

처음에 KTX 여승무원을 선발할 때 언론에서 대대적으로 홍보를 하였습니다. 처음 개통되는 KTX와 더불어 KTX 여승무원들도 언론의 각광을 받았습니다. 철도공사 소속인 철도 경영연수원에서 교육을 받을 때만 하여도 언론에서 보도한대로, 그리고 철도공사에서 홍보한대로 “꿈의 열차인 KTX에서 자부심과 긍지를 안고 근무하는 KTX 여승무원이 될 것으로 믿어 의심하지 않았습니다.

3) KTX 여승무원들은 정말 열심히 일했습니다.

철도공사에서 매년 서비스 모니터링을 시행합니다. 전문 컨설팅업체에서 시행하는 서비스 모니터링에서 KTX 여승무원들은 04,05년 가장 높은 점수를 받았습니다. 승객들도 “친절하고 헌신적인 KTX 승무원의 서비스”를 높게 평가하였습니다.

4) 파견업체인 (주)한국철도유통

(주)한국철도유통은 철도청 시절 재단법인 흥익회로 열차 내, 역구내 매점에서 음식료품 판매를 담당하는 유통회사입니다. 열차 승무업무와 관련한 경험이 전혀 없습니다. 그런데도 철도공사는 2004년 4월 KTX를 개통하면서 여승무원을 직접 채용하지 않고 자회사인 한국철도유통과 도급계약을 맺었습니다. 승무원 운영경험이 전혀 없으니 금방 문제가 발생하기 시작하였습니다.

KTX 여승무원이 한국철도유통(주)에 소속되어 발생한 문제점

승무원 운영규정, 작업규정 등이 아예 없거나 미비하고 관리 인력이 승무원 운영의 경험이나 능력이 없어 승무원들을 지도하거나 관리할 능력이 없었습니다. 개통 첫 날인 2004.04.01 철도유통은 승무원 배치준비를 하지 못해 모든 승무원들이 밤샘대기를 해야 했습니다.

KTX 여승무원들이 받은 교육은 한차례에 걸쳐 메이크업 교육을 받았을 뿐 입사 교육을 비롯하여 서비스 교육도 모두 철도공사에서 시행하였습니다. 철도공사 경영연수원 부설 ‘서비스 아카데미’에서 철도공사 소속의 강사들에게 교육을 받았습니다.

KTX 여승무원들이 사용하는 장비는 철도공사에서 무상으로 임대하여 준 것입니다. 무전기, PDA 등 주요 장비들이 철도공사 소유이다 보니 수리가 원활하지 못했습니다. KTX 여승무원이 철도공사 소속이면 즉각 수리될 것을 한 다리 건너가

다 보니 수리가 잘 되지 않은 것입니다. 그로 인해 많은 고통을 받았습니다.

초기부터 철도공사 소속인 열차팀장의 업무지시를 받았습니다. 그러나 불법과견 진정이 있고나서 점차 열차팀장에게 직접적인 업무상 지시를 하지 말라고 하였으며 어려움이 발생하기 시작했습니다. 그러나 이것은 가능한 일이 아니었으므로 여전히 업무상 지시를 할 수 밖에서 없었으며 열차팀장과 서먹한 사이가 되었습니다.

1년 단위 계약직 노동자로 고용불안에 시달려 왔으며 철도 정규직 노동자들과 모든 노동조건에서 심각한 차별을 당하여 상대적인 박탈감에 시달렸습니다.

5) 인력부족으로 고통을 받았습니다.

KTX 여승무원은 선발할 때부터 인력부족에 시달렸습니다. 철도공사에서 정원을 정해주고, 그에 따라 도급계약을 맺었기 때문에 철도유통으로서는 인력을 충원할 수 없었습니다. 보건휴가도 제대로 사용할 수 없는 현실이라 요일별로 선착순으로 신청을 받았으며, 승무원들이 휴무를 반납하고 대무근무를 해야 제한된 인원이나마 보건휴가를 사용할 수 있었습니다. 14시간 이상 보장받아야 하는 휴게시간도 보장받지 못해 수면부족과 피로누적에 시달려 왔습니다. 철도공사에서 시행하는 숙박교육(철도공사 서비스 아카데미 교육)때는 여승무원들의 개인 휴게시간 및 휴일을 반납하고 대무근무를 하라고 강요하거나, 3명이 일해도 힘든 열차에 2명만 근무하라고 강요받았습니다.

6) 철도공사 정규직과 차별대우

고용 및 임금, 휴일, 휴게시간, 모든 후생복지에서 철도공사 정규직과 비교할 수 없는 차별대우를 받았습니다. 일하는 과정에서 과견 비정규직이다 보니 철도공사 소속 직원들과 원활한 업무처리를 할 수 없었습니다. 열차 내에서는 열차팀장이 시정지시서를 발부하고, 역무원이나 공안원들과 긴밀한 업무협조를 해야 하나 그렇지 못한 경우가 많았습니다. 거기에 철도유통 관리자들의 인권유린(2004년 4월 시사저널 보도등)과 임금착취, 교육조차 진행하지 못하는 무능함에 불만이 쌓

여깁습니다.

2. 철도유통 노조의 유니온샵 단체협약에 따라 노동조합에 강제로 가입

KTX 여승무원들은 대부분 사회 초년생들입니다. 노동조합이 무엇인지 잘 몰랐고 비정규직이 어떤 것인지, 파견직이 무엇인지는 더욱 몰랐습니다. (주)한국철도유통에는 역사가 오래된 철도유통 노조가 있습니다. 2004년까지는 홍익회 노동조합으로 불렸습니다.

한국노총 철도산업노조 철도유통본부(구 홍익회 노조)는 #년 월 (주)한국철도유통과 유니온샵 단체협약을 체결하였습니다. 이에 따라 KTX 여승무원들도 자신도 모르는 사이에 모두 조합원이 되었으며 임금에서 조합비를 공제하였습니다. 노동조합에서 지부설립을 권하였으며 불만이 쌓여가고 있던 터라 2005년 #월 서울 승무사무소부터 지부를 설립하게 되었습니다.

지부를 설립하고 본부조합(철도유통본부)에 찾아가 사정을 이야기하자 노사협의회를 통해 문제를 해결해 보자고 하였습니다. 노사협의회를 하였으나 해결되는 것이 하나도 없었습니다. 인력문제는 “철도공사와 협의를 해야 한다.” 임금문제는 “철도공사에서 도급비용을 올려 주어야 한다.” 휴가, 후생복지등 모든 문제가 “철도공사와 협의를 해야 한다.”는 것이었습니다. 본부조합도 별다른 해결책을 내지 못하고 “참고 차근차근 해결하자.”고 하였습니다.

무능한 노동조합, 그리고 모든 문제를 철도공사가 쥐고 있다는 것을 깨닫게 되어 2005.12.철도유통본부를 탈퇴하고 민주노총 소속 전국철도노동조합에 가입하게 되었습니다. 찬반투표에서 402명이 투표하여 1명이 반대하였으며 402명 전원이 탈퇴서를 제출하였습니다. 이에 따라 철도유통본부도 순순히 탈퇴를 인정하기에 이르렀습니다.

3. 노동조건을 개선하기 위한 준법투쟁

2005년 9월 철도공사 소속 철도경영연수원에서 시행하는 서비스 아카데미 교육으로 문제가 발생하였습니다. 2박 3일간 숙박교육을 진행해야 하는데 예비인력이 없어 2인 승무를 하라고 강요한 것입니다. 임금체불, 인력부족, 무능한 승무원 관리, 차별대우 등으로 불만이 쌓여가던 KTX 여승무원들은 리본달기 등 단체행동을 시작하였습니다.

철도유통은 과민반응을 보여 감사실 조사, 승무정지등으로 탄압하다가 급기야 11월 22일에는 선별 재계약 통보서를 보내 통보서를 받지 못한 승무원 20여명을 해고하려 하였습니다. KTX 승무원들은 서울역에서 비번자 농성에 들어갔고 마침내 철도공사 이철 사장 및 김천환 여객사업 본부장이 나서 철도공사, 한국철도유통, KTX 여승무원 등 3자간 대화(사실상 교섭)가 열렸습니다.

철도공사 이철 사장 등 경영진은 한국철도유통 사장인 김선호 사장을 압박하여 선별재계약 시도를 철회하고, 계약만료인 12월말을 넘겨 재계약을 하도록 권하였습니다. 철도유통이 계속 반대하자 철도공사는 12월 두 차례에 걸쳐 강도 높은 철도유통 업무감사를 벌입니다. 이때 이철 철도공사 사장은 철도유통으로부터 승무사업권을 회수할 생각을 굳혔습니다.

철도공사는 05.12.27 - 12.30일까지 4일간, 06.1.9-20일까지 12일간에 걸쳐 철도유통에 대한 특별감사를 벌입니다. 철도공사는 철도유통으로부터 KTX 승무사업 운영권을 회수한 뒤 언론에는 자진반납으로 발표하게 하였습니다.

이철 사장은 #월 #일 KTX 승무원 대표를 만난 자리에서 “철도유통은 내가 보아도 문제가 많다. 다른 자회사를 고르면 바꿔 주겠다. 여러분이 직접 경영에 참여하는 것은 어떤가?”하고 제의하기도 하였습니다. 승무원 대표들은 “우리는 철도공사 직접고용을 원한다.”고만 대답하였습니다. 이철 사장은 #월 #일 승무원들에게 목도리와 장갑을 선물하며 위로하기도 하였습니다.

그러나 KTX 승무원들이 PDA와 무전기 수리 등을 문제 삼아 패찰을 달고 근무

하자 철도공사는 점차 탄압으로 돌아섰습니다. 철도공사 김천환 여객사업본부장은 전 승무원에게 이메일을 보내어 “연말 성과급을 지급하지 않겠다.”고 하여 강경한 입장을 보였습니다. 뿐만 아니라 한국철도유통과 긴밀히 의논하며 KTX 여승무원들을 감사실에 불러 조사하는 등 점차 탄압의 강도를 높여 갔습니다.

먼저 철도공사와 철도유통 경영진이 긴밀한 협의를 하고, 보도자료는 철도공사가 내고, 직접적인 탄압은 철도유통이 자행하는 탄압이 06년 5월 15일 까지 계속 진행되었습니다. 이같은 증거는 한국철도공사의 일일업무현황에 자세히 나와 있습니다.

4. 파업투쟁 이후

KTX 승무원들이 2006.03.01부터 파업을 계속했습니다. 전국 철도노동조합의 지침아래 2만 5천 조합원이 일제히 파업에 들어갔습니다. 3월 4일 철도노조는 파업복귀명령을 내렸습니다. 그러나 KTX 관광레저 위탁을 앞두고 있던 “KTX 여승무원들은 계속 파업을 진행하라.”는 위원장 지침을 내려 주었습니다.

4월 1일 철도노사는 단체협약을 조인하였습니다. 그러나 KTX 여승무원들에 관한 합의를 만들지 못하였습니다. 철도공사가 KTX 여승무원에 대한 일체의 협상을 거부하였기 때문입니다. 철도공사는 파업직전인 3월 1일 새벽 “KTX 여승무원의 직접고용에 관한 요구는 “노사가 추천하는 시민단체의 중재에 따르자.”는 제안을 하기도 하였습니다. 그 이후로는 어떠한 교섭도 거부했습니다.

그러나 파업이후 철도공사 경영진과 사실상 여러 차례의 교섭을 진행하였습니다. 국가인권위원회의 진정 및 조정신청에서 두 차례의 교섭이 진행되었으며 강금실 서울시장 후보 선거운동본부 농성 때에도 이철 사장이 직접 찾아와 승무원들과 대화를 가졌고 그 이후에도 두 차례에 걸쳐 승무원 대표와 대화의 자리를 가졌습니다. 철도공사는 물론 교섭이 아닌 대화일 뿐이라고 고집하고 있습니다.

1) KTX 승무원들은 KTX 관광레저에 대한 승무원 위탁을 반대하였습니다.

KTX 관광레저는 감사원으로부터 부실한 운영으로 매각·청산 대상으로 지목된 회사였습니다. 철도공사는 감사원 감사당시 KTX 관광레저가 사업 초장기라서 그렇다고 호도하고, 지금은 흑자를 내는 건실한 기업이라고 강변했습니다. 그러나 KTX 관광레저는 철도공사로부터 각종 특혜 의혹을 받았습니다. 임직원 해외연수를 관광상품으로 위장하여 외형을 부풀리는가 하면 각종 관광열차의 독점운영권을 받고 있습니다.

2) 철도공사는 한국철도유통을 통해 06년 5월 15일 정리해고를 단행하여 280여명 승무원들을 길거리로 내몰았습니다.

탄압은 철도공사가 지휘하고 철도유통 및 KTX 관광레저가 악역을 맡는 방식으로 진행되고 있습니다. 철도공사의 KTX 승무원에 대한 탄압은 다음과 같이 진행되었습니다.

- 철도공사의 방침수립 및 보도자료 배포
- 철도유통의 해고통보 및 각종 노조탄압
- 철도공사의 고소고발, 가처분신청
- KTX 관광레저의 파업승무원 대체 신규채용
- 한국철도유통의 KTX 승무원 280여명 전원 정리해고

<붙임1> 2015.02.26. 대법원 판결에 대한 전국철도노동조합 KTX 열차승무지 부 조합원 입장

눈물을 닦고 다시 투쟁의 길에 나섭니다

: 대법원의 KTX 승무원 관련 판결에 대한 우리의 입장

지난 2월 26일, 대법원에서 내린 판결을 보며 저희 KTX 승무원 34명은 밤새도록 잠을 이룰 수 없었습니다. 아무 말도 할 수가 없고 그저 하염없이 눈물만 흘릴 수 밖에 없었습니다. 지난 10년간 뼈저린 투쟁의 세월을 보내면서 이토록 허무하고 절망적인 결말을 예상한 승무원들은 아무도 없었을 것입니다.

1. 대법원의 합법도급 판결은 현실적 근거가 없습니다.

대법원 판결문을 읽어보니 "KTX 승무원은 안전과는 무관한 업무를 했고 이례적인 상황에서만 안전업무를 했다."고 하는데 이것은 사실과 매우 다릅니다. "KTX에는 차장이 따로 없기 때문에 그만큼 승무원의 역할이 중요하다. 단순한 서비스만 하는 개념이 아니라 935명 승객의 안전을 책임져야 하는 막중한 임무다." 개통당시 철도공사 고위 간부의 말입니다. 실제로 KTX 개통 당시부터 교육, 훈련, 실제업무와 그와 관련된 모든 규정, 매뉴얼에서 철도공사는 사실상 사용자의 역할을 맡았습니다. 이와 관련하여 제출한 모든 증거를 애써 눈감고, 허술하기 짝이 없는 판결문을 보며 그 배경을 의심하지 않을 수 없습니다.

승무원이 담당해야 할 안전업무의 중요성을 무시하고 단순 서비스직으로 애써 치부하는 대법원의 판결은 KTX의 안전한 운영을 위해서도 도저히 인정할 수 없습니다.

2. 대법원은 형사-민사재판부터 대부분 인정해왔던 위장도급 판단을 뒤집었습니다.

그동안 법원은 KTX 승무원들의 주장을 계속해서 인정해 왔습니다. 이 같은 법원의 판단은 KTX 승무사업이 위탁되는 과정, 실제로 운영되는 과정, 그리고 열차

팀장 혼자서 안전업무를 담당할 수 없는 현실적인 조건을 인정한 상식적인 판단이었습니다. 그러나 대법원은 하급심에서 일관되게 위장도급으로 판단했던 내용을 한 번에 뒤집어 승무사업의 위탁이 합법이라고 판결했습니다.

우리는 대법원의 이 같은 판결에 어떤 배경이 있는지 알 수 없습니다. 하지만 이런 식의 판결이 어떻게 이 사회에서 믿음을 얻을 수 있는지, 그 배경과 저의가 무엇인지 알 것도 같습니다. 한국사회에서 노동사건 관련 재판은 상급심으로 갈수록 대부분 사용자의 주장을 받아들이는 것에 불과하다는 사실을 뼈저리게 깨달았습니다.

3. 재판에서 졌다고 우리의 투쟁이 끝난 것은 아닙니다.

그동안의 재판에서 상식적인 판결을 얻어왔기 때문에 대법원의 판단에 기대를 한 것도 사실입니다. 그러나 하급심의 모든 판단이 한꺼번에 뒤집히는 비상식을 보며 우리는 다시 한 번 “노동자들의 정당한 요구는 투쟁으로 관철할 수밖에 없다.”는 사실을 깨닫습니다. 대법원의 판결은 그냥 사용자의 손을 들어준 것에 지나지 않습니다. 법이란 이름으로 포장한 불공정 사용자 지원이라고 생각합니다.

그동안 우리 사회에서 법이라는 이름으로 자행되어 왔던 수많은 인권 탄압과 불공정 행위들이 우리에게 돌아오는 것을 보며 다시 한 번 투쟁의 결의를 다지게 됩니다. 진실은 법이라는 허울로 결코 가릴 수 없습니다. 우리는 KTX로 돌아갈 때까지 결코 투쟁을 멈추지 않을 것입니다.

4. 이 땅에서 고통 받는 모든 비정규직 노동자들과 함께 투쟁하겠습니다.

오늘 다시 투쟁을 결의하게 되니 힘들었던 그동안의 과정이 생각납니다. 힘들게 KTX에서 일하던 일들, 더 이상 참을 수 없어 투쟁에 나섰던 일, 우리는 온갖 탄압을 견디며 3년 넘게 싸웠습니다. 그리고 지금까지 10년, 그 중 소송에만 총 7년이 걸렸습니다. 대법원 판결만 4년을 기다렸습니다.

20대초, 중반에 투쟁을 시작해서 이제 30대 중후반이 되었습니다. 저희 승무원들은 마치 씹다 버려진 껌이 되어 버린 기분입니다. 저희를 인격체로 생각한다면 회사도, 정부도, 대법원도 과연 이렇게 헌신짝 버리듯이 내팽개칠 수 있을까요? 우리는 사람입니다. 정당하게 노동하던 노동자입니다. 더 이상 소모품 취급을 당하며 살지는 않겠습니다. 진실이 밝혀지는 그날까지, 우리의 정든 일터인 KTX로 돌아가는 그날까지 결코 투쟁을 포기하지 않겠습니다. 우리들의 목소리가 작을 지라도, 바위에 던져지는 계란처럼 미약할 지라도 우리는 끝까지 우리의 정당한 외침을 계속할 것입니다. 철도에서 고통 받고 있는 모든 비정규직 노동자들과 함께, 이 땅에서 고통 받는 모든 해고노동자, 비정규직 노동자들과 함께 투쟁하겠습니다.

철도공사 규탄한다, 직접고용 보장하라
부당판결 규탄한다. 대법원은 각성하라!

2015년 3월 4일

전국철도노동조합 KTX 열차승무지부 조합원 일동

<붙임2> KTX 승무원 투쟁 진행 경과

◇ 2003년

- ▲ 9월, 노동부, 철도청의 승무원 외주화 가능 여부 질의에 열차승무원 중 안내원 업무는 그 성격상 독립적인 업무 수행 어렵다 회신
- ▲ 10월, 철도청, 여승무원 업무는 열차팀장 등 관리자의 지시 감독에 의해 업무 수행 불가피 외주화 불가능 판단에 따라 특실서비스만 외주화 방침
- ▲ 12월, 철도청, 건설교통부 권고에 따라 ‘열차의 운전 취급 등 안전에 관련된 업무’와 ‘승객서비스 업무’ 분리하여 홍익회에 위탁 결정

◇ 2004년

- ▲ 1월6일, 고속열차 승무원 공개 모집. 2014. 12. 31.까지 근로계약
- ▲ 4월1일, KTX 개통

◇ 2005년

- ▲ 1월1일, 철도공사 출범
- ▲ 1월1일, 철도유통 승무원 고용 승계 2005. 12. 31까지 근로계약
- ▲ 12월2일, KTX열차 승무지부 설립

◇ 2006년

- ▲ 2월25일, 철도노조 투쟁 지침에 의한 사복근무 투쟁으로 근무저지, 무단결근 처리
- ▲ 3월1일, 전국철도노종조합 3.1파업 돌입 / 사복투쟁으로 인해 승무 정지
- ▲ 3월5일, 서울, 부산 KTX열차승무지부 파업결의대회
- ▲ 3월9일, KTX승무원 350여명 철도공사 서울지역본부 점거농성 돌입
참여연대[철도공사는 KTX여승무원들을 직접 고용하라] 성명발표
- ▲ 3월10일, 승무지부 간부 14명 고소고발
- ▲ 3월20일, 국가인권위원회 조정신청

- ▲ 3월27일, 이철 사장 전투경찰투입 요청, 폭력진압 발생
- ▲ 4월14일, 인권위 권고 교섭 결렬, 기자단과 공사와 마찰, 전화로 교섭 결렬
통보
한국철도공사로부터 승무원 전원 우편 해고통보 도착
- ▲ 4월19일 10시, 국회 토론회 개최
12시, 국회 헌정기념관 84명 점거농성 돌입
국회의원회관 한명숙 의원실 점거농성 돌입
- ▲ 4월20일, 국회 헌정기념관 공권력 투입, 84명 전원 9개 경찰서로 강제연행
- ▲ 4월21일 오후 3시, 인권위원회 2차 조정회의
가처분신청관련 승무원 50명 법원출두, 21시 연행자 귀가
조치
- ▲ 5월6일, 열린우리당 서울시장후보 강금실 선대본 농성 돌입
- ▲ 5월9일, 철도공사 이철 사장 강선대본 농성장 방문, 입장 재확인
서울지역본부 농성장 병력배치, 출입통제
- ▲ 5월11일, 서울지역본부 공권력투입 강제연행 승무원50명, 연대대오30명
오세훈 선거본부 및 인권위원회 점거농성돌입
- ▲ 5월14일 일요일 오전6시 강선대본 농성 승무원30명 기습연행
- ▲ 5월19일, KTX승무원 280여명 정리해고
- ▲ 5월24일, KTX열차승무지부 단식농성 시작
- ▲ 6월7일, 박종철인권상 수상/ 500인 동조단식
- ▲ 6월8일, KTX파업투쟁 100일차, 'KTX 직접고용을 요구한 1500인 선언'
- ▲ 6월26일, 이상수 노동부 장관 면담
- ▲ 6월, 한국철도공사 이철 사장으로부터 KTX승무지부 개인별 손해배상 청구소
송
- ▲ 7월11일, KTX불법파견 재 진정 접수
- ▲ 8월8일~9일, KTX열차 내 자원봉사서비스 진행
- ▲ 9월11일, 국가인권위원회, '성차별적 고용구조 개선'권고안 발표
- ▲ 9월24일, 서울지방노동청 항의농성

- ▲ 9월26일, 항의 농성하던 KTX승무원50명 전원과 해고자3명 연행
민세원 서울승무지부장 민주노동당에서 삭발단식농성
- ▲ 9월28일, 국회 앞 쇠사슬 정복 투쟁
- ▲ 9월29일, 서울지방노동청, 'KTX 여승무원 불법파견 여부 재조사 결과발표' 합
법도급판정
- ▲ 10월2일, 이철 한국철도공사 사장 해임운동 시작, 기자회견
- ▲ 10월13일, 여성노동네트워크 주최 첫 번째 금요 촛불문화제 시작
- ▲ 12월19일, 사회각계인사 2735인 KTX승무원 문제 연내 해결추구를 위한 서
울역 광장 선언문 발표

◇ 2007년

- ▲ 1월1일, 새마을호 계약직 승무원 집단해고
- ▲ 1월20일, KTX승무원 직접고용을 촉구하는 교수모임 "KTX 승무사업 위탁은
공정거래법 위반" 공정거래 위원회 신고
- ▲ 2월, KTX 새마을 승무원 동조 투쟁 시작
- ▲ 3월15일, KTX 새마을 승무원 전국 순회투쟁
- ▲ 5월~6월, 한국철도공사와 수차례
- ▲ 7월3일~24일, 서울역 단식농성 돌입
- ▲ 7월9일, KTX·새마을 승무원 직접고용 및 조속한 문제해결을 촉구하는 3,000
인 선언문
- ▲ 9월28일, 이상수 노동부장관 주선 노,사,정 3자협의체 구성논의
- ▲ 11월16일, 전국철도노동조합 파업 철회선언, 한국철도공사 KTX 새마을호 승
무원“직접고용 역무계약직” 제시
- ▲ 12월4일, 한국철도공사 “KTX 새마을호 승무원의 개별적 차원의 직접고용 및
기간을 채운 뒤 정규직화” 언급 보도자료 배포
- ▲ 12월14일, KTX·새마을 승무원 80명 ‘역무계약직으로 채용한다.’는 합의서 작
성
- ▲ 12월27일, 한국철도공사 합의안 파기, 서울역 광장 “약속이행 및 연내해결추
구” 기자회견 및 천막농성 돌입

◇ 2008년

- ▲ 7월3일, KTX 새마을 승무원 서울역 천막농성 돌입
- ▲ 7월7일, KTX 새마을 승무원 대전정부청사 천막농성 돌입
- ▲ 8월27일, KTX 새마을 여승무원 서울역 고공농성 돌입
- ▲ 9월2일, KTX 새마을 여승무원 서울역 단식투쟁 돌입
- ▲ 12월2일, 서울중앙지법 근로자지위인정가처분신청 인정

◇ 2010년

- ▲ 8월26일, 서울중앙지법 근로자지위확인 청구소송 승소 판결

◇ 2011년

- ▲ 8월19일, 서울고등법원 근로자지위확인 청구소송 승소 판결

◇ 2015년

- ▲ 2월26일, 대법원 파기환송
- ▲ 3월4일, 불법파견 불인정 대법원판결 규탄 KTX 승무원 기자회견
- ▲ 3월11일, 대한불교조계종 노동위원회, 기독교 인권센터, 원불교 인권위원회 주최 [KTX 여승무원 대법원 판결 어떻게 볼 것인가] 긴급토론회

마리오 아울렛의 비정규직 양산 실태

윤유석 / 금속노조 서울지부 남부지역지회 마리오 아울렛 분회 부분회장

마리오 아울렛의 비정규직양산 실태

마리오 아울렛은 영업면적 4만평의 단일규모 아시아 최대의 쇼핑몰이자 주말이면 10만 명에서 20만 명이 이용하는 소위 말하는 잘 나가는 쇼핑몰입니다. 마리오 아울렛의 최대 주주이자 대표이사인 홍성렬 회장은 배당금으로만 매년 20억 원에서 25억원씩 받아가고 있습니다.

그러한 마리오 아울렛은 지난 2011년부터 지금까지 절반 이상의 정규직 직원을 인건비 절감과 경영상의 이유라는 명목으로 권고사직 시키는 악행을 저질러 왔습니다. 마리오 아울렛은 2001년 시작하여 2004년 마리오 아울렛 2관을 신축하고 2012년과 2013년에는 마리오 3관 신축과 마리오 1관 증축을 통하여 마리오 타운을 완공하였습니다. 그리고나서 캐셔직 직원의 외주화, 패션사업부의 축소를 통한 정규직 직원에 대한 일방적인 권고사직, 그리고 시설팀의 부서 외주화 등을 단행하여 왔습니다. 이제 남은 직원은 100명도 되지 않습니다. 즉, 다수의 정규직 직원들을 해고 하고 비정규직으로 바꾸어 버린 것입니다.

2007 ~ 2010년 동안에는 마리오 아울렛의 정규직 직원은 250여명 ~ 300여명 정도였습니다. 그 당시의 비정규직 직원(파견 노동자)은 미화, 보안, 주차 직원들

이었고, 나머지 직원들은 정규직 직원 이었습니다. 이 당시 회사의 업무는 정규직 직원들이 많았기 때문에 비정규직 직원의 업무를 지원해 줄 수 있었습니다. 그래서 비록 비정규직 직원이라도 오랜 기간을 마리오에서 일 할 수 있었습니다. 그러나 이제는 정규직 직원의 감소로 인하여 업무 지원이 제대로 이루어 질 수 없고, 그에 따라서 비정규직 직원들도 인원 변동이 심하게 되었습니다.

현재 마리오 아울렛의 비정규직 노동자들은 정규직 임금의 50% ~ 70% 수준의 임금을 받지만 타사에 비해 높은 업무 강도 및 정규직 직원과 거의 동일한 책임으로 인하여 잦은 인원 교체가 이루어지고 있습니다. 때문에 업무의 연속성 및 타 부서와의 연계성이 사라져서 업무 진행의 어려움이 커지고 있습니다. 때문에 비정규직의 이직을 뿐만 아니라 그를 관리하는 담당 정규직의 이직률 또한 늘어나게 되었습니다. 마리오 아울렛에서 일하고 있는 정규직 직원 중 5년 이상의 근속 직원은 10여명 밖에 되지 않습니다. 그러나 그 중 5명의 시설팀 노동자들이 작년 시설팀 외주화로 인하여 2014년 12월 29일자로 '근로 기준법에 의거한 경영상의 이유로 인한 정리해고 통보' 를 받았습니다.

시설팀의 경우에는 지난 2014년 2월 회사에서 부서 전체 외주화로 인한 권고사직을 종용하였고 그에 응하지 않은 시설팀 직원들은 노동조합을 결성하게 되었습니다. 그러나 회사는 4월부터 시설팀 업무를 외주화 시키면서 정규직 노동자를 해고하기 위한 인사 발령을 수차례 하였습니다. 업무 외주화로 인한 대기발령, 허드렛일을 하게하고 타부서 직원들과 접촉을 할 수 없게 하는 전환배치, 업무 부재의 이유로 인한 대기발령, 실질임금의 삭감, 장소를 빌미로 한 단체 교섭 회피, 대기발령 장소에서의 행동 제약 등의 부당한 행위를 하였고, 그에 대한 퇴사 압박을 버티지 못한 조합원 13명이 자진 퇴사를 하게 되었습니다. 그리고 결국 박근혜대통령이 비정규직 종합 대책을 발표한 날인 2014년 12월 29일 회사는 남아있는 조합원 6명중 조합의 간부와 핵심 조합원들 5명에게 정리해고 통보를 하였습니다. 그것도 사전에 어떠한 협의도 없었고, 직원들이 출근 해 있는 동안 각자의 집으로 해고 통보서를 등기 우편으로 발송 한 것입니다.

또한 시설팀 직원들에 대한 체불 임금도 있습니다. 시설 업무 특성상 24시간 당직 근무를 서야 하는데 회사에서는 그 동안 그에 대한 연장 수당 및 야근 수당을 주지 않아서 발생 되었던 내용입니다. 이 내용은 노동조합 설립 당시 상담 받았

던 노무사를 통하여 알게 된 사실이었습니다. 근로기준법상의 최근 3년 기간 동안의 미지급 수당 내용으로 당직 근무를 했던 19명의 미지급 수당 금액이 3억 6천만원이었습니다. 이 내용을 관할 노동부에 진정을 하였고 노동부에서는 2014년 8월 지급 공문을 보냈습니다. 그러나 회사는 아무런 조치 없이 지금은 민사 소송 진행 중입니다.

마리오 아울렛 홍성열 회장은 이렇게 정규직을 비정규직으로 바꾸는 일들을 꾸준히 해 왔었고 그에 대하여 거부를 하는 직원들에게는 여러 가지 압박으로 자진 퇴사를 하게 종용 하였으며 직원들이 일 했던 노동의 댓가 또한 제대로 지키지 않았던 것입니다.

마리오 아울렛 홍성열 회장은 지난 해 국정 감사 기간 중 한 국회의원과 의 간담회에서도 인건비를 줄이기 위해 정규직 직원을 외주화하였다는 말을 서슴없이 하였습니다. 회사의 전체 지분율의 99.3%를 가진 홍성열 회장은 회사의 순이익 중 99.3%를 배당금으로 가져가고 있습니다. 그러나 홍성열 회장은 자신의 배당금을 높이기 위하여 회사의 순 이익을 올리는 과정이 올바른 기업 활동을 통한 잉여 창출이 아닌 회사를 위하여 오랜 기간 동안 일 해왔던 정규직 직원을 권고사직으로 내보내고 그 자리를 임금이 상대적으로 적은 비정규직 지원으로 바꾸어 가면서 결과적으로 회사의 순이익을 높이고 그만큼의 배당금을 더 받아간 것이라 할 수 있습니다.

즉 이 모든 일련의 과정을 보았을 때 홍성열 회장은 박근혜대통령이 추진하고 있는 비정규직 종합 대책이 갖고 있는 문제점을 여실히 보여 준 것입니다. 단지 그 방법이 정리 해고가 아닌 권고사직을 통한 자진 퇴사라는 점만 다를 뿐입니다. 그런데 만약 비정규직 종합 대책 법안이 통과 된다면 홍성열 같은 기업인들은 상대적으로 임금이 높은 정규직 직원을 더욱 더 쉽게 해고 하고 그 자리에 비정규직 직원을 채용하게 될 것입니다.

또한 그에 대한 차익금은 회사의 이익금으로 발생이 될 것이고 그만큼 기업인들은 부를 축적하게 되며 노동자들은 더욱더 짠 임금으로 생활하게 되는 이른바 ‘부익부 빈익빈’의 정책이라 할 수 있습니다. 더불어서 홍성열 회장은 우리나라의

이러한 정권의 보호를 믿고 같이 일하는 직원들을 단지 돈 벌이로만 생각을 하고 있는 것입니다. 그렇기 때문에 저희 마리오 아울렛뿐만 아니라 우리나라의 많은 노동자들이 보단 안정된 삶과 제대로 된 노동의 댓가를 받기 위해서는 기업인들이 노동자를 쉽게 생각하지 못하도록 법적 규제와 정책이 바뀌어야 할 것입니다.

그렇게 해서 우리나라의 노동자들이 정당한 노동의 대가를 받는다면 그에 따라 소비도 늘 것이며 지금 현재 심각하게 우려되고 있는 내수 시장의 활성화 또한 이루어 질 것입니다.

신세계 이마트에서 ‘노동시장 구조개혁’은 어떻게 이뤄졌는가?

전수찬 / 이마트노동조합 지부장

신세계 이마트에서 ‘노동시장 구조개혁’은 어떻게 이뤄졌는가?

1. 임금체계 개편(직무성과급제)

이마트 ‘2012년 중점추진업무 (경영전략실 인사팀)’ 내부분건의 일부내용입니다.

현안과제 → 인사비비율을 획기적으로 줄일 수 있는 방안 모색 필요

추진방안

[모든 대책 Pool 나열]

- 승격 파괴 : 현장 인력 승격 폐지(직무급 도입)
- 처우 축소 : 복리후생 등 축소
- 임금피크제 도입 : 처우 상승곡선 제한
- 전문직2 확대 : 전문직1을 전문직2로 대체
- 점포 조직 파괴 : 조직 통폐합 → 인원축소
- SOS 전문직 확대 : 고비용/저효율 인력 감축
- 인력T/O 일괄 감축 : ○○% 일괄 감축 후 퇴직인력 미보충

문건에는 코스트코와 비교하며

코스트코는 고직급화가 없는 시스템 → 승격자체가 없음, 철저히 JOB 중심의 직무급 시스템운영이지만 이마트는 역할변동 없이 승격(임금인상)하는 것을 지적하고 있습니다.

이마트가 인건비를 줄이기 위해 기획한 거의 모든 내용들이 '박근혜정부의 노동시장구조개혁'과 연결되어 있으며 2015년 이마트에서 모두 실현되었습니다. 벌어진 일이 아니라 오래 전부터 경영계에서 준비해 온 것입니다.

대기업들이 그동안 정규직을 꺾이기뿐만 아니라 정규직으로 만들기 위해 준비한 많은 내용들을 현 친 기업정부가 더 많은 기업들이 보다 쉽게 정규직들을 또 다른 형태의 비정규직으로 만들 수 있도록 날개를 달아 주기위한 꼼수, 반노동정책일 뿐입니다.

대기업 이마트는 정규직의 또 다른 비정규직화를 위해 차근차근 준비하였습니다.

2007년 비정규직법 시행

이마트 4,800명 비정규직 캐셔 → 정규직 전환 발표

이마트 내 기존 정규직 임금조건과 근로조건이 아니라 새로운 정규직 전문직2 직군 신설(직무급제 도입)

2007년 [민주노총 서비스연맹 2007년 성명서 '비정규직의 정규직 전환'을 발표한 이마트를 지켜본다!]에는 직무급제를 적용하는 새로운 형태의 정규직은 임금과 노동조건이 차별이 고착화되고 꺾이기만 정규직인 노동자들이 탄생한다고 지적하였습니다.

또한 직무급제도입이 비정규직 때와 다르지 않은 저임금이 고착화될 것을 지적하였습니다.

당시 성명서에서 지적하는 직무급제 도입의 문제점은 모두 현실화 되었습니다.

2005년 이마트 캐셔 시급 → 4,100원

2014년 이마트 캐셔 시급 → 5,670원

직무급제를 적용받는 이마트내 전문직2 17,000명은 10년을 넘게 다녀도 어제 입사한 신입사원과 동일한 임금을 받고 있습니다. 또한 10년 동안 오른 시급은 1,500원에 불과하였으며 또 다른 형태의 정규직 전문직2 노동자들은 저임금이 고착이 현실화 되었습니다.

2008년 호봉제→연봉제 [준 직무성과급제]로 전환 (전문직2를 제외한 기존 정규직대상)

각 직급별 호봉제를 없애고 직급 승진을 하지 못하면 임금인상을 할 수 없는 구조로 전환

2008년 이전

직급 CA1→CA2→CA3 (각각의 직급별로 근속에 년 수에 따라 자동으로 호봉이 올라가 임금이 상승하는 임금구조)

2008년 이후

직급 CA1→CA2→CA3 (각 직급 내 호봉이 없어지고 평가와 면접을 통해 직급이 승격되지 않으면 임금 오르지 않는 임금구조)

2015년 직무성과급제(신인사제도) 도입

이마트 내에는 3개의 정규직 직군이 있었습니다.

2007년부터 직무급제를 적용받은 전문직2 1만7천여명

2008년부터 준직무급제를 적용받는 전문직1(5천5백 여명)과 공통직(2천5백 여명)

전문직1과 공통직을 2015년 3월1일부로 직무성과급제도로 전환함에 따라 이마트 전직군은 직무성과급제도를 적용받게 되었습니다.

기존은 전문직1 직군내에 (CA1→CA2→CA3→CA4)직급이 ,공통직 직군 내에 (JB→JA→A→S→M→G)직급이 존재하여 매년 평가와 면접을 통해 직급 승격과 전문직1에서 공통직으로 전환을 통해 20%정도의 임금인상을 기대할 수 있었습니다. 또한 직책승진을 통해 직책수당으로 임금인상을 기대할 수 있었으며 대략 매년1,000명~1,500명이 이러한 승격, 전환, 승진을 통해 임금인상이 이뤄져 왔습니다.

하지만 신인사제도는 기존의 직군전환, 직급승격, 직책승진 등을 통해서 임금이 상승하는 기대치가 있었지만 신인사제도는 몇 단계로 나누어진 밴드라는 개념을 도입하여 상위밴드로 이동하는 것 이외에는 임금이 상승할 수 있는 기회가 원천적으로 봉쇄되었습니다.

따라서 극히 일부의 노동자들만 직무평가에 따라서 상위밴드로 이동할 것이기 때문에 결국 다수의 노동자들은 저임금상황이 지속될 것이고 이는 겉으로는 정규직으로 보이지만 사실상 또 다른 형태의 비정규직이 되는 것입니다.

또한, 1년 일한 사람과 10년 일한 사람의 임금차이가 없으므로 오래 근무하기보다는 다른 직업을 찾거나 하여 이직율이 증가할 것이고 결원된 일자리를 다시 새로운 저임금노동자들이 채울 것이므로 바로 이 점이 신세계이마트가 노리는 저임금 인사관리정책인 것입니다.

또 하나의 문제점은 각 직무에 대한 임금 수준을 회사가 일방적으로 저임금으로 책정하는 것입니다.

이렇듯 신세계이마트는 직무성과급제를 모든 정규직들에게 적용하여 정규직 임금을 동결하고 저임금 구조로의 고착화를 오랜 기간 준비하고 실행하였습니다.

박근혜정부가 주장하는 정규직 노동자의 임금체계 개편인 직무성과급제 도입은 정규직 임금을 하향평준화하고 저임금으로 고착화 시키는 또 다른 비정규직화 시도이며 기업들의 배만 불러주는 악질적인 정책이 아닐 수 없습니다.

2. 취업규칙 변경절차 완화

노동자들에게 불이익한 변경일 경우 노동자들의 집단적 동의를 받아 변경하여야 합니다.

하지만 이마트는 이번 직무성과급제 도입 시 이마트 노동자들의 동의절차 과정에서 성명, 부서, 사번 등을 기재하게 함으로써 불이익한 인사 조치를 두려워하는 노동자들이 ‘부동의’ 할 수 없게 만들어 참석자의 97%의 동의를 받아내 임금제도개편을 하였습니다.

또한 이마트가 수년간 준비한 인사제도를 한 시간만의 졸속적인 설명회 진행 후 다수의 점포에서 집단적 토론의 시간도 부여하지 않고 동의절차를 밟았습니다.

현재의 법테두리 내에서도 다수의 노동자들이 사측의 인사상의 불이익, 보복 등이 두려워 본인들이 불이익한 변경임을 알고 있음에도 대다수가 동의할 수밖에 없는 상황에서 취업규칙 변경절차를 개별동의를 받게 하겠다는 것은 회사가 뭐든지 맘대로 바꿀 수 있도록 만들어 주겠다는 악질적인 정책이 아닐 수 없을 것입니다.

3. 정규직 해고요건 완화

이마트는 노조설립 직전까지 고임금을 받고 있는 상위직책자들에 대해 직책정년

제를 시행하여 직책정년이 넘은 노동자들에 대한 권고사직(SOS)을 단행하였습니다. 또한 2012 인사전략문건에서 나왔듯이 고임금, 상위직책자들 뿐만 아니라 하위직급 내 임금이 높은 전문직사원들까지 권고사직을 계획하였습니다.

또한 이번 신인사제도 시행 전 노조대상 설명회에서 이마트 인사담당자는 한정된 포스트의 한계를 갖고 있는 직무성과급제는 희망퇴직을 고려하지 않고서는 설계할 수 없다는 의견을 피력한바 있습니다.

이렇듯 대기업에서는 그동안 권고사직, 희망퇴직, 명예퇴직이라는 이름으로 정규직들을 정리하고 해 왔습니다.

또한 공정하고 객관적인 평가를 기대할 수 없는 상황에서 기업들의 지극히 주관적인 평가를 통해 업무 저평가자에 대해 해고를 완화하는 것은 기업들에게 언제든지 노동자들을 정리하고 할 수 있도록 만들어 주는 것입니다.

4. 임금피크제 도입

이마트는 이번 신인사제도 도입과 함께 2015년 3월1일부로 정년60세 조기도입을 밝혔습니다. 하지만 단 한 번의 노사협의도 없이 56세부터 매년 5~10%로의 임금삭감을 노동자들에게 통보하였습니다.

저출산 고령화가 급속도로 진행되는 상황에서 앞으로 10년 뒤에는 정년을 더 연장하여야 할지도 모릅니다. 그런데도 불구하고 전혀 노사 합의 없이 임금피크제를 회사가 일방적으로 통보하는 것은 결국 노동자들의 안정적인 노후를 불안하게 만드는 것이며 사회적으로도 대단히 큰 문제에 직면하게 될 것입니다.

직무·성과급제 확대 이후 세종호텔에서는...

고진수 / 세종호텔 노동조합 위원장

직무·성과급제 확대 이후 세종호텔에서는...

박근혜정부가 밀어붙이려는 ‘노동시장 구조개혁’ 대책이 관철될 경우 노동자들에게 어떤 일이 벌어질지를 명확하게 보여주는 사례가 바로 세종호텔이다.

세종호텔에서는 2009년 노사 합의로 체결한 ‘고용안정협약’에 의해 5년 동안 인위적인 구조조정과 임금체계 개편 등이 불가능했다. 고용안정협약은 경영악화 등을 빌미로 자행될 수 있는 사측의 인력감축이나 임금삭감 등을 막아내는 구실을 했다.

그러나 사측은 협약기간 5년 동안 세종호텔 노동자들 간 분열을 조장해 2011년 7월 복수노조 설립을 지원하고 지속적으로 민주노조를 탄압해 왔다. 세종호텔노조는 이런 사측의 탄압에 맞서 2012년 1월 38일간 로비를 점거하며 파업을 벌이며 고용안정협약을 지켜내고 비정규직 정규직화를 쟁취하기도 했다.

결국 사측은 지난해 7월 고용안정협약이 만료되자 대표교섭권을 갖고 있는 복수노조와 계장급 직원까지 ‘연봉제’ 확대를 합의했다. 그러나 사측은 단순히 연봉제 형태로 임금을 지급하는 것이 아니라 ‘정규직 연봉제 규정’을 일방적으로 제정해

‘직무성과급제’ 임금체계로 개편하고 상시적인 구조조정의 도구로 악용하고 있다.

1. 임금삭감과 통상임금 억제

연봉 구성(그림1. 정규직 연봉제 규정)에는 기본급뿐 아니라 월 단위 “연장·야간·휴일수당”까지 포함되어 실제 연장·야간·휴일근무 여부와 상관없이 포괄적으로 결정된다. 결국 정기상여금 등 고정적·일률적·정기적으로 지급되었던 임금이 통상임금으로 포함되더라도 아무 소용이 없다. 통상임금 확대 쟁점 자체가 무의하게 된다.

정규직 연봉제 규정

제 2 장 연 봉

제4조 (연봉의 구성)

- ① 연봉은 기본급, 연장·야간·휴일수당으로 구성한다.
- ② 기본급은 소정근로시간에 대한 급여를 말한다.
- ③ 연장·야간·휴일수당은 연장근로수당(24시간), 휴일근로수당(16시간), 야간근로수당(12시간)으로 한다.

제5조 (연봉의 결정)

- ① 연봉은 전년도 연봉을 기준으로 개인별 평가에 따른 연봉 조정률을 적용한다.
- ② 연봉 조정률은 $\pm 10\%$ 를 원칙으로 한다. 단, 특별한 사유가 발생한 경우에는 대표이사의 결정에 의하여 조정률을 $\pm 30\%$ 로 할 수 있다.
- ③ 제1항 내지 제2항에 불구하고, 전년도 연봉이나 연봉 조정률을 산출할 수 없는 경우에는 회사의 초임 수준, 경영상황 등을 고려하여 대표이사가 결정한 금액을 새로운 연봉으로 한다.

<그림1. 정규직 연봉제 규정>

게다가 “개인별 평가”에 따라 결정되는 연봉 조정률을 “대표이사의 결정”에 따라 최대 30퍼센트까지 삭감할 수 있도록 규정해 일방적으로 대폭적인 임금삭감도 가능하게 만들었다.

실제 세종호텔 조리사로 20년 가까이 일해 온 한 노동자는 30퍼센트가 넘게 임금이 삭감됐다. 2013년 연간 45,089,480원 급여(그림2. 근로소득원천징수영수증)를 받던 노동자가 직무·성과급제가 시행된 2015년 연장·야간·휴일수당이 포함된 연봉 29,928,000원(그림3. 연봉통지서)을 통보받았다.

노동위원회나 법원에서조차 인사권 등 회사의 경영권에 대한 재량권을 폭넓게 인정되고 있는 한국 사회에서 사용자가 노동자의 직무를 일방적으로 결정하고 이를 평가해 임금을 결정하는 직무·성과급제는 일방적인 임금삭감은 불을 보듯 뻔하다.

2. 강제퇴출 수단 악용

직무·성과급제는 노동자들에게 경영악화의 책임을 떠넘겨 일방적인 희생을 강요하는 수단으로 고용 불안을 조성한다. 세종호텔의 경우처럼 일방적인 직무와 평가로 결정된 30퍼센트에 가까운 임금삭감은 노동자를 강제 퇴출시키는 방안으로 활용됐다. 직무·성과급제를 계장급까지 확대해 시행을 앞둔 지난해 10월부터 세종호텔은 계장급 이상 직원들을 대상으로 권고사직을 강요했다.

“2015년부터 직무·성과급제가 시행되면 대폭적인 임금이 삭감될 것”이라며 협박하고 “회사가 제시하는 7개월분의 위로금과 실업급여를 받을 수 있도록 해 주겠다”며 퇴직을 강요했다. 이런 사측의 강압과 임금삭감에 따른 퇴직금 축소 등을 우려한 계장급 이상 직원 20여명이 눈물을 머금고 세종호텔을 퇴사해야만 했다.

이조차도 거부하면 대폭적인 임금삭감 뿐만 아니라 상대적으로 낮은 평가를 받고 힘든 직무로 강제 전출된다. 30년 넘게 세종호텔 한 직장에서 일해 온 50대 노동자는 객실팀장에서 조리팀 소속 조리기물을 세척하고 관리하는 업무로 강제 전출됐다. 이 노동자는 상대적으로 힘든 직무로 강제 전보되어 지속적으로 강제 퇴출을 종용받고 있다.

3. 노동조합 약화

세종호텔은 직무·성과급제 확대를 통해 현장 통제를 강화하고 노동조합을 약화시

키는 수단으로 이용된다. 계장급 이상 직원들은 상급자에게 좋은 평가를 받기 위해 하급 직원들을 더욱 통제하고 압박하고 있다. 또한 사용자의 일방적인 개인별 평가에 따른 연봉 삭감을 피하기 위해 노동조합으로 단결하기보다 상급자나 관리자의 눈치를 보게 되고, 결국 노사 간의 힘의 우위가 사용자에게로 넘어가게 된다. 게다가 직무·성과급제는 민주노조 가입과 탈퇴 권리조차도 제약하는 수단으로 악용되고 있다.

사용자에게 눈엣가시와 같은 존재인 민주노조 조합원 자격을 유지하는 것만으로도 연봉 인상은 요원하기 때문이다. 몇몇 조합원은 연봉 삭감을 우려해 세종호텔 노조를 탈퇴한 사례가 있다.

근로소득원천징수영수증				거주구분	1		
관리번호	950168				거주지국	거주지국코드	
	63300	(발행자 보고용)			내외국인	1	
					외국인단일세율적용	2	
					국적	국적코드	
					세대주여부	1	
					연말장산구분	1	
징의무자	(1)법인명(상호)	세종투자개발㈜	(2)대표자(성명)	최승구			
	(3)사업자등록번호	201-81-06815	(4)주민등록번호	110111-0239164			
	(5)소재지(주소)	서울특별시 중구 홍무로2가 61-3					
소득자	(6)성명	정	(7)주민등록번호	68 -1			
	(8)주소	경기 부천시					
I 근 무 처 별 소 득 명 세	구분	주(원)	종(전)	종(전)	(16)-1납세조합	합계	
	(9)근무처명	서울투자개발㈜					
	(10)사업자등록번호	201-81-06815					
	(11)근무기간	2013/01/01~2013/12/31					
	(12)감면기간	-					
	(13)급여	30,715,480				30,715,480	
	(14)상여	14,374,000				14,374,000	
	(15)안정상여						
	(15)-1주식매수선택권행사이익						
	(15)-2우리스주조합인출금						
	(15)-3원할퇴직소득금액환도조과액						
	(15)-4						
	(16)계	45,089,480				45,089,480	
	II 비 과 세 및 감 면 소 득 명 세	(18)국외근로	MOX				
		(18)-1야간근로수당	00X				
		(18)-2출산보육수당	Q0X				
(18)-4연구보조비		H0X					
(18)-5							
(18)-6							
~							
(18)-26							
(19)수련보조수당		Y22					
(20)비과세소득계							
(20)-1감면소득계							
III 세 액 명 세	구분	소득세	지방소득세	농어촌특별세	계		
	(64)결정세액	1,499,570	149,950		1,649,520		
	기납부세액						
	중(전)근무자(결정세액란의세액기재)세액기재)						
	(66)주(원)근무지	1,089,990	108,950		1,198,940		
(67)차감징수세액	409,580	41,000		450,580			
위의 원천징수액(근로소득)을 영수(지급)합니다.							
징수(보고)의무자			세종투자개발㈜	2015년 01월 14일			
세무서장 귀하			최승구 (서명 또는 인)	최승구 (서명 또는 인)			

<그림2. 근로소득원천징수영수증>

[양식2] 연봉 통지서

2015 년 1 월 14 일

직위명	계 장
성 명	장 귀하

세종투자개발(주) 세종호텔 대표이사 최승규



연봉 통지서

귀하의 2015 년도 연봉을 다음과 같이 정합니다.

연봉계약기간 : 2015. 1. 1. ~ 2015. 12. 31.

연 봉 액 : 연 29,928,000 원

구 분	구 성 항 목	금 액
연 봉	기 본 급	22,728,000 원
	연 장 수 당	3,924,000 원
	아 간 수 당	660,000 원
	휴 일 수 당	2,616,000 원
	합 계	29,928,000 원

1. 연봉액에 대해 1/12에 해당하는 금액을 매월 지급한다.
2. 연봉직 직원은 연봉통보일 또는 확정일로부터 7일 이내에 연봉계약을 체결하여야 한다.
3. 연봉과 관련한 사항은 정규직 연봉제 규정에 따른다.

이 상

<그림3. 연봉통지서>

학교현장의 갑질로 고통받는 경북지역 초단시간 돌봄전담사

조용려 / 경북 초단시간 돌봄노동자

학교현장의 갑질로 고통받는 경북지역 초단시간 돌봄전담사

- 경북돌봄전담사 712명 중 17명을 제외한 695명이 단시간 근무자임(단시간비율 97.6%)
- 무기계약자는 171명으로 전체 중 24%에 불과함
- 주 15시간 미만 초단시간 노동자는 528명으로 전체 중 74.2%나 됨
- 주 15시간 미만 근로계약 만들기 위한 각종 꼼수 횡행

※ 초단시간 근로계약서 만들기 위한 각종의 꼼수(탈법 사례)

- 실제로는 15시간 이상 일하지만 근로계약서에만 15시간 미만으로 작성
 - 1일 2시간 50분 근로를 만들기 위해 출근 또는 퇴근 시간을 10분 조정
 - 요일 별로 근무시간을 다르게 정함(요일별 근무시간제)
 - 토요일 근무를 별도의 근로계약서로 작성(이중 근로계약 작성)
- 무기계약자에 대하여도 학교회계직에게 지급되는 공통수당 미지급, 4시간 근무제 강요

- 초단시간 노동자 월 임금 수준 70~80만원, 무기계약자 월 임금 수준 100만원 수준

① 돌봄교실의 질 저하

- 인건비 절감을 위해서 억지로 주 15시간 미만 돌봄전담사 채용으로 돌봄교실이 기형적으로 운영될 수밖에 없음(방과후이동, 돌봄교실 이동, 돌봄교사 변경 등)
- 초단시간 돌봄교사로 인해 학생들 정서적 안정성 낮음
- 시간제 엄마가 없듯이 시간제 돌봄교사도 있어서는 안 됨

② 각종 안전사고 위험

- 초단시간을 만들기 위해 1일 근로시간을 2시간 50분 이내로 맞추다 보니 수업준비, 각종 행정업무, 교실 마무리 시간 등은 근로시간이 될 수 없음
- 오로지 아이들의 돌봄에 집중해도 부족한데 단시간 형태로 운영하면서 행정적 업무까지 감당해야 하므로 각종 사고위험 높아질 수밖에 없음

③ 돌봄전담사의 고용불안과 열악한 처우문제

- 초단시간 노동자의 경우, 퇴직금, 무기계약전환, 각종 사회보험 적용 등의 적용이 배제되어 불이익을 받게 됨
- 언제 해고될지 모르는 돌봄전담사가 맡고 있는 우리 아이들

돌봄전담사 관련 노동조합 주요 요구

- 초단시간 노동자 고용보장!
- 실근로시간으로 근로시간 인정! 실근로 15시간 이상 무기계약 전환!
- 상시근무 1일 6시간 이상 근무제 확립!
- 학교회계직 공통수당 100% 지급

<참고 1> 학교현장 갑질로 부당해고된 경북돌봄노동자 사례

1. 경북 상주 00초 사례: 주 3~5시간(월 12~20시간) 근로계약 강요! 차라리 해고하라!
 - 2014년도 계약조건: 6개월 계약, 시급 15,000원, 교통비 1일 10,000원(주 13시간)
 - 2015년도 강요된 계약조건: 6개월 계약, 시급 10,000원, 교통비 1일 5,000원(주 3시간)
 - ※ 애초 채용광고에는 주 10시간이었으나, 실제 계약하러 가니 주 3시간 제시함
 - 학교는 운영계획상 어쩔 수 없었다고 이야기하면서 책임 회피하며 최대 주 5시간까지만 근로시간으로 정할 수 있다는 입장
 - 해고보다 못한 근로시간 축소 강요
2. 경북 포항 00초 사례: 부당한 근로계약 강요 및 노동조합 활동이유로 해고
 - 2014년도 계약조건: 1년 계약, 월급 88만원(1일 2시간 50분, 실근무 4시간)
 - 2015년도 강요된 계약조건: 6개월 계약, 시급 12,000원(주 14시간)=월급환산 약 67만원
 - 무기계약 전환을 회피하는 것에 부당함을 느끼고 학교 앞 1인시위를 시작하자, 학교는 일방적으로 근로조건을 낮춘 채용광고 실시
 - 포항교육지원청 장학사는 3-4학년 연계수업 예산 등 활용하여 원직복직 노력 약속했으나 하루 후에 더 할 수 있는 것 없다고 발뺌(도교육청 지시 있었을 것으로 예상)
 - 학교장은 아무런 책임 없다는 입장
3. 경북 의성 00초: 두 명이 하던 돌봄교실을 운영을 한 명으로 축소하고 둘 중 하나는 해고
 - 기존 2명이 각각 11시간(3일씩), 시급 1만원 / 1년 계약했으나 이번에는 둘 중 한 명은 해고라면서 6개월 미만 근로계약기간을 정한 채용 공고 실시
 - 2명 중 한 명은 해고될 수밖에 없었던 상황

4. 경북 칠곡 00초: 채용공고에 응시했으나 파업참가 이유 궤뺌죄 적용 의혹
- 이번 파업에 참가하였던 돌봄전담사는 그동안 아무런 문제없이 근무했으나 정당한 사유도 없이 재계약 탈락함
 - 파업참가를 이유로 한 궤뺌죄가 적용되었을 것이라는 의혹 있음
5. 무기계약직 돌봄전담사들에 대한 갑질 횡포
- 무기계약직이라고 하더라도 학교에서 돌봄교실 운영 자체를 폐지 또는 축소할 수 있다고 위협하면서 임금(시급 또는 월급, 교통비) 저하, 근로시간 축소, 일방적 토요일돌봄 또는 방학 중 돌봄교실 축소 운영 등의 내용이 담긴 근로계약서 체결 강요

〈참고 2〉 학교의 단시간 노동실태

1. 학교내 단시간 노동자 현황

- 전체 학교회계직종 중 13.9%인 19,791명이 단시간 형태로 근무
 - * 배식보조, 방과후학교실무원, 통학차량, 청소원, 유치원교육, 당직전담기사, 초등돌봄전담사 등
- 정확한 실태가 파악되지 않지만, 비정규교원 중 기간제교원, 영어회화전문강사, 스포츠강사 등 전일제 강사를 제외한 약 15만 명이 단시간제로 근무하고 있을 것으로 추정
- 학교에는 약 17만 명에 달하는 단시간 노동자가 일하고 있는 것으로 추정
 - * 전체 교직원 87만여 명의 약 19%에 해당하는 수치
 - * 통계청의 2013.03. 기준 ‘경제활동인구조사 근로형태별 부가조사’에 따르면, 단시간노동자가 175만 7천명으로 전체 임금 노동자(1774만 3천명)의 9.9%인 것과 비교하면 거의 두 배

2. 노동법의 사각지대. 초단시간 노동자

- 학교회계직 중 초단시간 노동자는 10,709명으로 전체학교회계직의 7.5%나 된다. 2013년과 비교할 때 36%나 증가한 수치이다.(2013년 7,619명 → 2014년 10,673명)
- 강사직종의 단시간 노동자(예술강사, 교과교실제 강사, 방과후강사 등)을 포함할 때 약 10만 명의 초단시간 노동자들이 학교에서 일하고 있을 것으로 추정
- 전체교직원 중 약 11%가 초단시간 노동자

3. 초등돌봄교실 초단시간 급증

- 준비없는 돌봄교실 확대정책 -> 초단시간 근무자 대거 양산
- 초단시간 노동자는 3,322명(전체의 33%)으로, 2013년 돌봄교실 초단시간 근무자가 1,171명이었던 것과 비교하면 현재 2.8배 이상 증가
- 전북 99.8%, 세종 76.5%, 경북 74.2%, 제주 72.0% 초단시간 근무

4. 초단시간 노동제 문제점 해결을 위해 공공부문의 모범 창출과 노동법 개정 필요

- 초단시간을 포함한 질나쁜 단시간 일자리의 확대는 비정규직 증가라는 문제와 함께 공교육의 질도 학교의 안전도 위태롭게 만들. 공공부문부터 솔선수범하여 초단시간 근무제 폐지해야 함.
- 초단시간 노동자에게 유급휴일과 유급휴가, 퇴직금, 기간제 사용기간 제한, 사회보험 등의 적용 배제는 부당함. 국회 입법조사처 또한 “단시간근로자의 사회적 보호를 박탈하는 중대한 차별에 해당”하고 “헌법상 평등의 원칙에 반할 소지”가 크다는 의견 제출. 초단시간 노동자에 대한 각종 노동법 적용제외 법규정 개정 필요함.

사례6

영어회화전문강사 고용안정한다며 기간제고용 4년으로 연장, 실상은 정규직전환 고사하고 매년 반복되는 고용불안

배동산 / 민주노총 공공운수노조 전국교육공무직본부 정책국장

영어회화전문강사 고용안정한다며 기간제고용 4년으로 연장, 실상은 정규직 전환은 고사하고 매년 반복되는 고용불안

학교에는 약 38만 명의 비정규직 노동자들이 일하고 있고, 이 중 대부분인 약 27만여 명이 1년 이하의 단기근로계약을 체결한 채 언제 해고될지 모르는 불안 속에서 일하고 있다.

기간제법의 예외사유인 한시사업에 종사하거나, 휴직대체인력, 주15시간 미만 초단시간 노동자, 55세 이상의 노동자라는 이유 등으로 학교에는 영원한 기간제노동자로 살아가는 노동자들이 무수히 많다. 특히 교육관련 법령에서 기간제고용을 마구잡이로 사용할 수 있는 규정들을 만들고 기간제 근로계약을 오히려 조장하고 있다.

영어회화전문강사(이하 영전강)는 초중등교육법 시행령에서, 기간제교원은 교육공무원임용령에서 기간제법에서 정한 2년보다 긴 최장 4년까지 기간제 계약을 지속할 수 있고, 스포츠강사의 경우 학교체육진흥법 시행령과 기간제법에 의하여

무기한 기간제계약이 가능하다.

정부의 공공부문 비정규직 고용개선 지침(2013년)에 따르면 비록 기간제 고용 상한기간 적용의 예외사유에 해당된다하더라도 기관의 판단에 따라서 얼마든지 무기계약 전환이 가능하고 이런 조치를 적극적 고용안정 추진 사례로 권장하고 있다. 하지만, 교육부 또는 교육청은 상시지속적인 업무인 경우에도 기간제법 상 사용기간 제한의 예외에 해당될 여지가 있는 경우는 모두 무기계약 전환대상에서 제외하고 있다.

특히, 영전강의 고용불안 사례는 박근혜정부가 추진하고 있는 기간제사용 상한기간을 기존 2년에서 4년 등으로 연장하는 방안이 비정규직의 고용안정이나 정규직 전환에 전혀 도움이 되지 않는다는 점을 명백히 보여준다.

영전강제도는 2009년 기간제 고용이라 하더라도 고용안정을 피하여 전문인력을 확보한다는 목적으로 초중등교육법 시행령 제42조를 개정하여 최장 4년까지 기간제고용이 가능하도록 도입되었다. 하지만, 제도도입 후 5년여가 지난 현재까지 약 6천여 명에 달하였던 영전강들 중 단 1명의 정규직 전환 사례도 없었다.

기간제 사용기간을 4년으로 연장했지만 고용불안은 오히려 심각해 졌다. 영전강들은 4년 단위로 주기적으로 전원 해고되었고, 그리고 매년 1년 단위 근로계약을 체결하는 영원한 기간제노동자 신세가 되었다. 2013년 8월 4년 만료자 508명 중 72%인 370명만 재고용이 되었고, 2014년 2월 4년 만료자 1,696명 중 64%인 1,087명만 재고용되었다. 최근 2년 동안 4년 만료자 2,204명 중 34%인 747명이 이런 과정을 겪으면서 학교를 떠나야 했다.

영전강 사례를 통해 기간제 사용 상한 기간을 아무리 연장한다고 하더라도 기간제 노동자가 정규직 노동자가 되는 것도 아니고 비정규직의 고용이 안정되는 것도 아니라는 것을 분명히 알 수 있다.

비정규직 문제 해결을 위해서는 비정규직 사용사유를 강력히 제한하고, 기존의 비정규직을 정규직으로 전환하려는 강력한 의지가 필요하다. 정부가 먼저 모범을

보여야 한다. 가장 심각한 교육현장의 기간제 고용의 확산과 고용불안 문제에 대한 정부와 교육청의 근본적인 고용안정 대책 수립을 촉구한다.

〈참고1〉 영어회화전문강사 고용불안 현황 (2015년)

<지역별 영전강 인원감소 현황(2015년 예산편성 기준)>

- 경북 2014년 229명 대비 63명 감소 2015년 166명(지방재정 부족, 소규모학교 수업시수 부족, 비정규직 대신 정규교원 활용)
- 부산 2014년 396명 대비 31명 감소 2015년 365명(학급생 수 및 학급수 감소)
- 대전 2014년 288명 대비 32명 감소 2015년 256명(1인 1교 배치 원칙으로 감원)
-> 교육공무직본부 투쟁으로 1인1교 배치원칙 철회하기로 합의함
- 서울 2014년 1,000명 대비 160명 감소 2015년 840명(퇴직 및 재계약 미희망자라 교육청 주장)
- 경기 2014년 1,170명 대비 50명 감소 2015년 1,120명(자연감소라 교육청 주장)
- 경남 2014년 412명 대비 2명 감소 2015년 410명(정원 반납)
- 광주 2014년 84명 대비 8명 감소 2015년 76명(퇴직으로 인한 자연감소라 교육청 주장)
- 대구 2014년 314명 대비 8명 감소 2015년 306명(퇴직 자연감소, 수업시수 부족)
- 울산 2014년 156명 대비 6명 감소 2015년 150명(퇴직으로 인한 자연감소라 교육청 주장)
- 인천 2014년 286명 대비 10명 감소 2015년 276명(퇴직으로 인한 자연감소라 교육청 주장)
- 전남 2014년 337명 대비 19명 감소 2015년 318명(퇴직으로 인한 자연감소라 교육청 주장)
- 충북 2014년 186명 대비 8명 감소 2015년 178명(퇴직으로 인한 자연감소라 교육청 주장)
- 충남 변동없음

- ※ 이번에 대량해고 위기가 발생한 전북지역은 제외됨, 제주/강원 현황 미과약
- * 파악된 전국현황 합계 2014년 대비 397명 감원 예정
- * 2014년 국정감사 등에서 영어회화전문강사의 경우 인위적인 구조조정은 없다고 약속했으나, 지속적인 수업시수 조정, 수요조사 등을 통해 사실상의 구조조정이 진행되고 있음.

<참고 2> 영어회화전문강사 고용불안 현황 (2013년~4년)

정부는 영전강의 기간제 고용기간을 2년으로 정할 경우 전문인력을 확보하기 곤란하고 영전강의 고용안정을 높이기 위해서 기간제법과 달리 기간제 사용기간을 4년으로 정한다고 하였으나, 실제 4년 이상 근무한 숙련도 높은 전문인력 중 상당수(약 34%)가 해고된 사실이 확인됨.

그나마 재고용된 66%의 영전강들도 고용 불안은 여전함. 여전히 1년 단위로 재계약을 해야 하는 기간제 노동자 신세를 벗어나지 못하고 있음.

<2013. 8월 및 2014. 2월 4년 기간제고용 상한 만료자 재고용 현황>

시도	4년 만기자 인원	재임용 인원	비율
서울	352	219	62.22%
부산	188	137	72.87%
대구	119	93	78.15%
인천	96	61	63.54%
광주	83	53	63.86%
대전	98	71	72.45%
울산	57	40	70.18%
세종	6	3	50.00%
경기	309	185	59.87%
강원	95	68	71.58%
충북	81	67	82.72%
충남	106	70	66.04%
전북	128	72	56.25%
전남	128	89	69.53%
경북	155	91	58.71%
경남	147	104	70.75%
제주	56	34	60.71%
계	2,204	1,457	66.11%

박근혜정부의 노동시장 구조 개악과 동양시멘트 위장도급 분쇄 투쟁

김동환 / 민주노총 강원지역본부 동해삼척지부 사무차장

노동시장 구조 개악과 불법 사내하청 합법화

박근혜정부가 비정규직 종합대책으로 포장한 노동시장에 대한 대대적인 구조 개편을 추진 중이다. 이중 핵심적인 내용은 정규직에 대한 해고가 어렵기 때문에 비정규직을 보호할 수 없다며, 정규직의 해고 요건을 완화하겠다는 내용과 비정규직 사용기간 제한 연장, 노동시간 연장과 성과수당 삭감, 파견비정규직 확대 등이다. 한마디로 해고가 더 쉽고, 임금은 더 낮고 비정규직을 더 양산하는 고용구조의 불안정을 바탕으로 자본을 위한 노동시장 구조개악인 것이다.

여기에 한 술 더 떠 정부는 사내하도급 보호를 명분으로 사내하청 합법화를 시도하고 있다. 현대자동차, 한국지엠, 쌍용차, 기아차까지 완성차 4사에 대한 불법파견 판결에 이어 남해화학, 동양시멘트 등 제조업 사내하청은 위장도급 내지는 불법파견이라는 법원과 정부기관의 판정이 있었다. 대한민국의 대공장 사내하청은 대부분 근로관계를 고의로 은폐, 위장하여 원청이 사용자로서 법적인 책임을 지지 않고 저임금 장시간노동의 비정규직을 사용하는 방식이다. 원하청 관계가 도급으로 위장되어 있기 때문에 해고를 비롯한 사내하청업체 통제가 자유롭기 때문에 기업 입장에서는 합법적인 사내하청 노동자를 사용하려고 혈안이 되어 있다.

이런 맥락에서 정부와 새누리당이 불법 사내하청을 합법화시켜준다는 법안을 발의해 놓은 상황이니 위장도급 및 불법파견 판결을 받은 제조업 사용자들에게는 두려울 게 없다.

동양시멘트 사내하청업체 노동자 근무 실태

동양시멘트 삼척공장에는 9개 사내하청업체(2015.2.1.기준)에 모두 420여명의 하청노동자들이 고용되어 있다. 이중 지난해 노동조합이 결성된 동일(주)은 22년 동안 그리고 (유)두성기업은 17년 동안 회사 설립 이래로 오직 동양시멘트와의 도급계약을 통해서만 회사를 운영해 왔다.

위 두 사내하청업체에 소속된 동양시멘트 하청노동자는 동양 원청과 같은 일을 하면서도 동양 원청 직원들의 30%대의 저임금(예를 들면 동양시멘트에서 근속년수가 10년차 직원의 경우 원청 직원의 연봉이 6천 6백만원이고, 사내하청업체 두성기업 소속 직원은 2천 6백만원이다), 부족한 인력으로 인해 16시간 연속근무는 일상이었고, 월 200시간이 넘는 잔업과 동양 원청이 하지 못하는 위험한 일들은 도맡아 하면서도 안전이라고는 찾아볼 수 없는 현장에서 일한다.

노동조합 결성 후 확인한 사실이지만, 작업 중 사고가 나 다쳐도 사망사고가 아니면 산재 신청도 못하게 한다. 동일과 두성 사업장에 대한 지난 10년 동안의 산재 내역에 대한 정보공개 청구를 했는데 한 건도 없었다는 것이 이를 반증하고 있다. 원청 직원들의 복리후생 수당을 위해 몇 푼 안되는 하청 직원들의 임금을 삭감하기도 했고, 2009년에는 기존에 지급되던 임금인상 소급분을 없앴으며, 보 존시간 수당을 원청에서 임의로 삭감하기도 했다. 회사 관리자 맘에 들면 시급을 조금 올려주고, 그렇지 않으면 최저임금이 올라야 겨우 입에 풀칠할 수 있을 정도의 저임금을 받다보니 조합원들은 동양 원청에서 지시하는 강제노동을 하지 않으면 가정 생계를 유지할 수 없어서 억울했지만 참고 일해왔다.

이렇게 동양시멘트 사내하청업체중 동일 사업장(동양시멘트 45, 46, 49광구의 석회석 및 고령토 광산에서 석회석(고령토) 채굴 및 운반 등을 담당)에서 강원영동 지역노동조합 동양시멘트지부를 결성한 것이 지난해 5월 17일. 한 달이 지나서

이웃 두성 사업장(동양시멘트 삼척공장내 시멘트 제조 공정을 담당)에서도 노동조합이 결성되었다.

동양자본에 맞선 위장도급 및 불법파견 투쟁 시작

일 시킬 때는 원·하청 구분도 없던 것이 노동조합을 결성하고 위장도급 및 불법파견으로 고용노동부에 진정을 접수했더니 현장에서는 갑자기 근무일지를 교체하고, 정규직 비정규직은 말하면 안 된다는 지시까지 내려갔다. 동양시멘트는 노동조합에서 요구한 단체교섭 요구 공문에는 사용자가 아니라는 반박 공문을 즉각 보냈으며, 2014년 7월 8일 삼척시청 앞에서 동양시멘트의 불법파견(위장도급)을 폭로하는 기자회견 및 결의대회를 시작으로 동양 자본과의 싸움이 시작됐다.

고용노동부, 동양시멘트와 사내하청업체 소속 노동자들이 목시적인 근로계약관계라고 판정

고용노동부 태백지청에서는 노동조합의 진정서 접수 이후 동양시멘트(주)와 사내하청업체 동일(주)과 (유)두성기업을 상대로 무려 7개월이 넘게 조사를 진행했다. 고용노동부에서는 지난 2월 13일에 진정사건 처리 결과 회신 공문을 통해 “동양시멘트와 사내하청업체인 동일, 두성과의 관계는 외형상으로는 도급관계로 보이나 실제로는 사업주로서의 독자성과 사업경영의 독립성을 결하여 동양시멘트(주)의 노무대행기관과 동일시할 수 있을 만큼 그 존재가 형식적·명목적인 것에 지나지 아니하고, 동양시멘트(주)는 실질적으로 동일(주), (유)두성기업 소속 근로자들로부터 직접 근로를 제공받고 임금을 포함한 제반 근로조건을 결정하였다”며 위장도급 판정을 내렸다.

이에 따라 고용노동부는 사내하청 노동자들과 동양시멘트(주)는 목시적 근로계약관계가 있기 때문에 동양시멘트에 동일(주), (유)두성기업 소속 노동자 250여명을 “직접고용 제반 조치를 취하도록 통보”했다. 목시적 근로계약관계를 법원에서 인정한 사례는 있었지만, 고용노동부에서 판정을 내린 사례는 처음이었다.

고용노동부는 위장도급 판정의 근거로 다음과 같은 사항들을 지적했다.

동일(주), (유)두성기업은 약 17년 이상 오직 동양시멘트(주)로부터만 석회석 채광, 제품생산 및 그에 따른 부수업무를 도급받아 운영한 점, 동양시멘트(주)의 사무실 및 장비를 무상으로 사용하고 있는 점, 동일(주)와 (유)두성기업의 대표이사는 동양시멘트(주)의 결정에 의해 취임하여 전임 대표이사로부터 보유주식을 무상으로 양수한 점, 동일(주) 및 (유)두성기업의 대표이사 등의 보수를 동양시멘트(주)가 결정하고 있는 점, 동일(주) (유)두성기업은 도급업무 수행을 위한 독자적인 기계·장비를 보유하고 있지 않는 점, 동양시멘트(주)의 경영사정에 의한 결정으로 동일(주), (유)두성기업 근로자들의 소속 사업체를 (유)두성기업에서 동일(주)로, 동일(주)에서 (유)두성기업으로 변경한 사실이 있는 점, 동양시멘트(주)가 동일(주), (유)두성기업 근로자들의 연장근로, 근로시간 등에 대해 수시로 지시한 점, 수행할 작업량과 작업방법, 순서, 업무협력 방안 및 타사업장 지원 등에 관하여 직접 또는 동일(주), (유)두성기업 소속 중간관리자를 통하여 구체적으로 지시한 점, 동일(주), (유)두성기업 근로자들의 격려금이나 인센티브 지급에 있어서 지급대상, 지급액, 지급일자 및 회계처리 방법까지 결정하여 시달하는 등 동양시멘트(주)가 사업경영에 실질적인 영향력을 행사하고 있는 점 등을 종합적으로 고려하여 동양시멘트(주)와 동일(주), (유)두성기업 소속 근로자들이 묵시적 근로계약관계라고 판정했다.

동양시멘트는 고용노동부 통보와 동시에 101명 집단해고로 대응

원·하청 관리자들의 탄압에도 굴하지 않고 민주노조를 지켜낸 조합원들은 노조 결성 9개월 만에 환호했다. 지난 20여 년 동안의 동양시멘트의 불법 행위를 고용노동부도 인정한 만큼 조합원들은 지난 세월에 대한 억울함 보다는 앞으로의 미래에 대한 기대로 들떴다. 하지만 기쁨도 잠시, 동양시멘트는 곧바로 도급계약을 해지했다. 동양시멘트는 대한민국 정부기관인 고용노동부의 판정 결과 공문이 회사로 통지된 후 채 1시간도 지나지 않아 사내하청업체중 노동조합의 핵심 대오가 있는 동일(주)과의 도급계약 해지 공문을 원청 관계자가 직접 들고 하청업체로 달려갔다. 그리고 설연휴가 시작되기 하루전인 2월 17일에 101명에 대한 근로계약 해지 통지서를 내용증명으로 보냈고, 언론에 보도될까봐 쉬쉬하며 18일 자정 출근하는 조합원들에게 구두로 해고를 통보했다. 강원지역에서도 101명에 대한

집단 해고 통보는 사상 유례없는 일이다.

동양시멘트는 고용노동부의 판정 결과가 노동조합이 결성되지 않은 사내하청업체에 영향을 미치지 않도록 즉각 동일(주) 소속 조합원들에 대해 집단해고를 통보하고 하청업체 폐업 절차를 진행하는 등 몰상식한 대응을 전광석화처럼 진행했다. 1993년 설립 이후로 오직 동양시멘트와의 도급계약을 통해서만 회사를 운영해온 동일(주)은 회사 설립 22년 만에 폐업 수순을 밟고 있다. 마치 먹이를 사냥할 때 매가 날카로운 발톱을 드러내듯이 동양시멘트는 여지없이 자본의 횡포를 드러냈다. 그것도 회사 설립 이래 사상 최대 실적을 내며 법정 관리를 졸업하는 회사가 대한민국 정부의 판정을 정면으로 거스르면서 말이다.

시멘트 업계에 만연한 불법 고용, 위장도급

고용노동부가 동양시멘트와 사내하청업체의 관계가 도급을 가장한 목시적 근로계약관계로 판정내린 것은 시멘트 업계 뿐 아니라 사회적으로도 큰 파장을 몰고 올 전망이다. 당장, 이번 고용노동부의 판정은 시멘트 업계 전반이 불법 파견을 넘어 위장도급으로 사내하청 노동자들을 고용하고 있다는 노동계의 주장이 사실임을 뒷받침해주고 있다. 또, '세련된' 대기업들이 위장도급이나 불법파견을 피하기 위한 꼼수들을 동원한 것과는 달리, 지방의 중견기업들은 아예 대놓고 위장도급을 하고 있었다는 것을 보여준다. 지역의 중견기업 대부분이 위장도급으로 정규직으로 채용해야 할 노동자들을 사내하청을 통해 불법으로 고용하고 있다는 것이다. 사실상 우리나라 사내하청 업체의 대부분이 근로자 파견 관계보다는 목시적 근로계약 관계에 가깝다.

동양시멘트 직접고용 쟁취 투쟁 승리를 위해 힘을 모으자.

박근혜정부는 동양시멘트의 경우와 같이 불법적 고용의 징표가 될 수 있는 각종 기준들을 사내하도급법 제정을 통해 합법적인 것으로 만들어 주겠다는 것이다. 현대자동차 사내하청에 대한 대법원 판결은 제조업 공정에서 합법(진성)도급은 불가능하며, 이러한 도급 구조를 없애고 원청이 직접 고용하라는 것이었음에도 불구하고 현대자동차는 법원 판결을 무력화시키기 위해 일부를 신규 채용하고,

또다른 방편으로 사내하도급법 제정에 사활을 걸고 더 이상 불법파견 논란이 없도록 하겠다는 것으로 보인다. 최근 수년간 사회적으로 논란이 되고 있는 간접고용에 대한 개선은 직접고용 원칙을 전제로 원청의 사용자책임을 제도화하는 방식으로 바뀌어야 한다. 그럼에도 불구하고 박근혜정부가 추진 중인 사내하도급법이 제정된다면 어떻게 될까?

정부가 추진 중인 파견 확대와 실체가 없는 유령회사와 근로계약을 체결하고 모든 것을 원청에 의존하는 불법을 용인해주는 사내하도급법이 제정된다면 대한민국의 간접고용 철폐, 비정규직 철폐 투쟁은 더 어려운 상황에 내몰릴 것이다. 불법 사내하청을 통한 착취구조를 제도적으로 합법화시키겠다는 박근혜정부의 노림수는 오직 자본가들이 그토록 원한 노동착취 기반의 완성을 의미한다.

강원도 삼척, 노동운동의 변방으로 불리는 곳에서 진행 중인 삼척의 동양시멘트 위장도급 분쇄 및 직접고용 쟁취 투쟁이 대한민국 간접고용 문제 해결의 시금석이 될 수 있도록 힘을 모으자. 강원도 영동지역에 소재한 쌍용시멘트, 라파즈한라시멘트, 동부메탈 뿐 아니라 노동조합이 결성되지 않은 대공장 사내하청 노동자들이 동양시멘트 해고 노동자들의 투쟁을 주목하고 있다. 이 투쟁의 결과에 따라서 이후 지역 노동운동의 양상도 크게 달라질 것이다. 전국의 동지들이여!! 동양시멘트 해고 노동자들의 투쟁에 함께 연대하자. 함께 살자.