

KEF Korea Employers Federation Monthly webzine e 매거진

4

2017. APR. Vol.35

ISSUE&VIEW

- ① 복지 포퓰리즘 공약으로 멎드는 대한민국
- ② 2017 경영계 임금조정 기본방향
- ③ 경영계가 선도하는 노동 4.0

SPECIAL THEME

2017 단체교섭 이슈와 기업의 대응 방향

HR DESK

[CASE] 사례로 본 일본 기업의 임금체계

LABOUR SCOPE

[Q&A] 복수노조 시행 5년과 교섭창구 단일화

복지 포퓰리즘으로 멎드는 대한민국

최근 한치 앞을 내다보기 어려운 대내외 불확실성으로 경제와 고용환경에 적신호가 켜졌다. 여기에 대통령 탄핵과 조기대선 등 정치적 혼란까지 더해져, 사회 전반적으로 불안정성이 더욱 심화되고 있는 양상이다. 그러나 이러한 사정에 아랑곳하지 않고 정치권은 검증되지도 않은 복지 포퓰리즘 공약과 법안들로 사회갈등과 혼란을 더욱 부추기고 있다.

만 12세 이하 월10~30만원 아동수당 지급, 19~29세 비정규직 취업자와 실업자 대상 청년기본소득 신설, 15세 이하 입원진료비 전액 건강보험 부담 등 대규모 재정부담을 수반하는 법안들이 국회에 계류 중이다. 대선 주자들이 경쟁적으로 발표하는 공약도 그 사정은 다르지 않다. 아동 포함 청년, 고령자, 장애인 등 2,800만 명 대상, 연 100만원의 기본소득을 지급하자는 공약은 단순계산해도 연간 28조원이 소요된다. 행정비용을 감안하면 더 늘어날 수밖에 없다. 국민의 노후를 생각한다면서 국민연금 최소급여액을 80만원으로 인상하겠다는 공약은 어떠한가? 2018년 고령사회를 지나 2026년 초고령사회를 앞둔 우리의 현실을 감안할 때, 앞으로 얼마나 많은 재원이 필요할지 가늠하기조차 힘들다. 10년 근무 시 유급으로 1년간 쉬게 하자는 전국민 안식제 역시 실현가능성은 물론이고, 가뜰이나 어려운 산업현장에 더 큰 혼란만 초래할 가능성이 크다.

복지혜택이 늘어나는 자체를 반대할 사람은 아무도 없다. 또한 경제가 성장할수록 사회안전망 역시 그에 맞게 체계화되는 것이 마땅하다. 이 때문에 정치인들은 복지 포퓰리즘을 통해 국민지지를 얻고자 하는 유혹에 쉽게 빠지게 된다. 그러나 이들의 공약과 법안에는 '재원이 부족해 지속가능성은 없지만'이라는 문구가 숨겨져 있다. 그것은 정책 발의자들이 의도적으로 숨기는 것일 수도, 국민들이 간과하고 있는 것일 수도 있다.

무엇보다 복지정책은 일단 한 번 시행되면 극히 비효율적 정책이라도 폐기하기 대단히 어렵다. 정치권은 국가의 재정여건과 구체적 자원마련 방안에 대한 고민은

뒤로 한 채 복지확대 법안을 쏟아내고 있지만, 세상에 공짜 점심은 없다. 모든 비용은 고스란히 국민과 기업 부담으로 되돌아 올 것이 자명하다. 정치적 영향력 확대를 위한 '포퓰리즘 복지제도'를 경계해야 하는 까닭이 바로 여기에 있다. 지속가능성이 배제된 복지확대 논쟁은 국가 발전에 전혀 도움이 되지 않을 뿐 아니라, 국가적 재앙까지도 불러올 수 있다. 2015년 그리스가 디폴트를 선언하기까지는 연금지급 확대, 국가 의료서비스 시행, 가족수당 지급과 같은 무분별한 복지확대가 영향을 미쳤다. 베네수엘라는 고유가에 기댄 무상교육, 무상의료, 무상주택 등 선심성 정책을 쏟아냈지만, 2015년 경제성장률은 -5.7%로 10년 새 16.0%p('05년 10.3%)나 곤두박질 쳤다. '성공적 포퓰리즘'으로 평가받던 브라질도 마찬가지다. 기본소득 지원, 현금급여 지급 등으로 빈곤율이 일시적으로 개선되었으나, 경제성장률은 마이너스로 전환('11년 4.1% → '15년 -3.8%)되었고, 재정수지는 악화('05년 4.1% → '15년 -16.8%)되었다. 결국 롤라 이후 집권한 호세프 대통령은 감당하기 힘든 재정적자를 숨기려다 2016년 탄핵되고 말았다. 이들 국가들의 경제위기와 정치적 혼란의 중심에는 미래를 생각하지 않은 복지 포퓰리즘이 자리하고 있음을 유념해야 할 것이다.

우리 정부는 2017년 보건 복지예산으로 129.5조원을 배정하였다. 이는 총지출 대비 32.3%로 역대 최고수준이다. 이는 유례없는 고령화 속도와 맞물려 현행 복지제도를 유지하는 것만으로도 대규모 복지지출이라는 '화재'를 피할 수 없게 되었음을 의미한다. 여기에 포퓰리즘이라는 이름의 '기름'을 붓는다면 국가재정 파탄은 더 이상 먼 나라 얘기가 아니다.

복지는 기본적으로 성장이 전제되어야만 지속가능하다. 무작정 새로운 복지제도를 신설하거나, 기존 제도의 수혜자와 폭을 확대하는 것은 반드시 국민부담으로 돌아온다. 이 보다는 현재 시행되고 있는 복지정책들을 재정비해, 꼭 필요한 사람이 적절한 수혜를 받을 수 있도록 하는 것이 중요하다. 복지 포퓰리즘은 당장은 달콤하지만, 결국 우리 몸을 망가뜨리는 독약과 같다는 사실을 망각해서는 안 된다.

KEF

복지는 기본적으로 성장이 전제되어야만 지속가능하다. 무작정 새로운 복지제도를 신설하거나, 기존 제도의 수혜자와 폭을 확대하는 것은 반드시 국민부담으로 돌아온다. 이 보다는 현재 시행되고 있는 복지정책들을 재정비해, 꼭 필요한 사람이 적절한 수혜를 받을 수 있도록 하는 것이 중요하다.

2017년 임금조정 방향은 청년 일자리 창출과 임금격차 해소에 초점을 두어야

최근 우리 경제는 지속적인 저성장과 대내외 경제 여건 악화로 일자리 창출능력이 날로 저하되고 있다. 지난해 우리 경제 성장률은 2.8%에 그친 반면, 청년실업률은 9.8%로 1999년 이후 역대 최고치를 기록했다. 특히 취업준비생을 포함한 청년 취업애로계층이 110만명으로 청년층 체감실업률은 22.0%에 달했다. 더욱이 올해는 정년 60세 의무화가 모든 사업장에 적용되면서 기업의 인건비 부담을 심화시키고 신규채용을 더욱 어렵게 할 것으로 보인다.

이에 경총은 지난 3월, 2017년 경영계 임금조정 권고 를 통해 ① 2017년 임금 동결, 대졸 정규직 초임 4,000만원 이상(고정급 기준) 기업 초임 조정, ② 과도한 초과근로 축소를 통한 일자리 나누기, ③ 연공중심 임금체계를 직무 성과중심 임금체제로 개편 등 세 가지 기본 원칙을 제시하였다. 세부적으로는 임금인상 여력이 있는 기업은 임금 동결로 마련된 재원으로 신규채용 확대와 취약계층의 근로조건 개선을 지원하며, 과도한 초임을 조정하여 그 재원만큼 신규채용을 늘리라고 권고하였다. 이와 함께 2015년 우리 기업이 지급한 초과급여가 연간 25조원에 달하는 만큼 초과근로를 축소해 그 줄어든 근로시간이 일자리 나누기로 이어질 수 있도록 노력하고, 전면적인 직무·성과중심 임금체제로 전환이 어려울 경우, 부분적·단계적으로 새로운 임금체계를 적용시켜 나가라고 권고하였다.

반면 노동계에서는 지속적으로 저성장을 벗어나기 위해 임금을

올려 내수시장을 활성화해야 한다고 주장하고 있다. 이러한 기조 하에 한국노총은 올해 임금 인상요구율로 정규직 7.6%, 비정규직 17.1%를, 민주노총은 23만 9,000원 인상, 최저임금 시급 1만원을 제시했다. 이와 더불어 노동계는 2017년 주요 임금정책으로 '통상임금 산입범위 정상화', '포괄임금제 삭제', '성과주의 임금체계 폐지' 등을 내세우고 있다. 더욱이 노동계는 19대 대선을 계기로 노동개혁 양대지침, 성과연봉제 등 지난 정권의 정책들을 중단하도록 요구하고 비정규직 철폐, 최저임금 법제 개선 등의 입법을 요구할 예정이다.

이처럼 올해 임단협 교섭에서 노사 갈등이 예년보다 고조될 것으로 전망되는 가운데 기업의 경영여건은 나날이 악화되고 있다. 세계경제 성장률이 3%대 수준에서 정체되고 있고, 글로벌 경기 위축 등으로 세계 교역규모가 2년 연속 감소했다. 또한, 중국 성장세 둔화, 보호무역주의 확산, 미국 금리 인상 등으로 글로벌 불확실성이 확대되고, 대내적으로도 소비침체에 따른 내수부진이 지속되면서 상당수 기업의 지불여력이 저하되고 있다.

어려운 경제 상황 못지않게 우리가 심각하게 생각해야 할 것은 노동시장 이중구조화의 심화이다. 노동시장 내 기업규모별, 고용형태별 임금 근로조건 격차가 확대되는 이중구조화는 나날이 심화되고 있다. 2015년 300인 미만 기업 비정규직의 시간당 임금총액은 300인 이상 기업 정규직의 35.0%에 불과했다. 과도한 임금 격차가 노동시장 이중구조화를 심화시키고 있으며, 이는 기업 경쟁력 저하는 물론 사회 통합에도 악영향을 끼치고 있다. 또한 시각을 넓혀 노동시장에 진입하지조차 못하고 있는 청년층까지 감안하면 우리 사회의 격차 확대와 이로 인한 사회적 갈등 심화는 심각하게 고려될 필요가 있다. 따라서 올해에는

임금동결 조치를 통해 대내외 경제 불확실성 확대에 민첩하게 대응하고, 노동시장 이중구조를 완화하기 위해 노력해야 한다. 한편 경총이 고용부 자료를 기반으로 지난해 300인 이상 사업장 대졸 정규직 초임을 분석한 결과, 초과급여를 빼고 평균 4,350만원을 받은 것으로 추정되었다. 특히 초과급여와 변동상여를 빼고서도 평균 3,980만원에 달했다. 이처럼 지나치게 높은 대졸 정규직 초임은 우리 청년들을 대기업 취업에만 매달리게 함으로써 청년들의 구직난과 중소기업의 구인난을 더욱 심화시키고 있다. 또한 이는 학력인플레이를 유발하고 임금격차를 심화시켜 우리 사회가 직면하고 있는 이중구조 심화의 주요한 원인으로 작용하고 있다. 따라서 올해 대졸 정규직 초임(고정급 기준)이 4,000만원 이상인 기업은 초임을 조정하고 그 재원만큼 신규채용을 확대함으로써 청년 고용절벽 완화에 기여해야 한다. 이와 함께 공정한 노동시장을 위해 호봉중심의 낡은 연공급 임금체계를 지양하고, 일의 가치와 개인의 성과, 기업의 실적을 반영하는 임금체제로 개편이 시급하다. 직무 성과 중심 임금체제로 전면적인 개편이 어려운 경우에는 호봉제를 폐지하고 성과반영 비율을 높이거나, 새로운 임금체계를 신입직원부터 적용시키는 등 부분적 단계적인 개편을 시도해야 할 것이다. 우리 청년들이 정년 60세 의무화 등으로 인해 고용절벽에 내몰리고 노동시장 이중구조가 심화될수록 우리 경제의 성장 잠재력은 저하되고, 사회적 갈등은 고조될 수밖에 없다. 더욱이 올해는 조기대선 등 복잡한 정치일정으로 당분간 경제에 도움되는 정치를 기대하기 어려울 것으로 보인다. 이제는 노사정이 우리 청년과 나라 경제의 미래를 고려하여 일자리 창출과 격차 해소를 위해 적극적으로 나서야할 시점이다.KEF

경영계가 선도하는 노동 4.0

4차 산업혁명이 화두다. 근래에 다녀온 학회, 포럼 등을 보면 4차 산업혁명을 언급하지 않으면 시류에 떨어진다는 압박이 느껴질 정도다. 대선후보들도 4차 산업혁명에 선제적으로 대응해야 한다며 앞다퉈 정책을 발표하고 있다.

4차 산업혁명은 인공지능, 빅데이터 등의 활용을 통해 온라인과 오프라인을 연결하는 새로운 비즈니스 모델 출현이 그 핵심이다. 이러한 산업구조의 혁신은 노동시장에도 지각변동을 가져온다. 2016년 세계경제포럼(WEF)에서 약셀 베버 UBS(스위스 금융그룹) 회장은 “4차 산업혁명에서 가장 중요한 것은 노동시장 유연성”이라고 강조했다. 그러나 UBS에 따르면 노동시장 유연성 부문에서 우리나라의 4차 산업혁명 대응 정도는 중국과 러시아보다도 낮다. 기술 진보는 과거 공장 시대에 만들어져 현재까지 이어지고 있는 전통적인 근로의 개념을 해체한다. 근로자가 사업장에 집합해 정해진 시간동안 정형화된 노동을 제공하는 전통적인 근로제공 방식이 무너지는 것이다. 따라서 새롭게 나타나는 일하는 방식을 규율할 수 있는 제도적 틀을 만드는 것이 4차 산업혁명 시대에 대응하기 위한 핵심 정책과제라고 할 수 있다.

이러한 상황에도 최근 쏟아지고 있는 노동 분야의 정책들을 보면 새로운 포장지에 낡은 중고품을 쓴 것 같다는 생각을 하게 된다. 4차 산업혁명 시대는 조직보다 시장의 개념이 우선하기 때문에 계약의 가치가 높아진다는 특징이 있다. 개인이 원하는 방식으로 근무하기 위해 자신의 취향에 맞는 근로계약을 선택하게 된다면 근로조건은 개별화되고 고용형태는 다양해진다. 기술발달에 따라 근로시간과 장소의 경계가 낮아지면 이를 담을 수 있는 새로운 규범도 필요하다.

다양한 고용형태 대신 정규직화를 강제하고, 획일적으로 근로시간을 줄이자는 것이 시대에 맞는 선거 구호로 타당한지 의문이 드는 이유다.

우리나라가 시대변화에 대응하기 위해서는 낡은 노동관계법 제도의 패러다임 전환이 필요하다. 현재의 제도는 정해진 시간에 사업장에 모여 같은 일을 하고, 오래 일할수록 많은 임금을 받아야 한다고 믿었던 시대에 만들어진 것들이다. 그러나 이제는 같은 사업장 내에서도 근로시간, 근로제공 방식과 근로자들의 욕구가 다양해지고 있어 이 같은 규정들로는 종래의 입법목적을 달성할 수 없다. 단체협약, 취업규칙이라는 획일화된 틀에서 벗어나 근로자들 각자에게 적당한 근로제공 방법과 근로조건을 결정하도록 할 수 있는 제도가 마련돼야 할 이유다.

마찬가지로 근로자들이 각자의 직무에 맞게 효과적이고 유연하게 근로시간을 운영할 수 있도록 제도 개편이 필요하다. 이와 맞물려 근로제공의 길이나 양이 아닌, 근로제공의 결과나 성과에 대한 보상이 원칙이 되는 경우를 준비해야 한다.

시장경제와의 조화도 빼놓을 수 없는 부분이다. 현재의 노동법 제도는 근로자 보호 목적을 위해서라면 다른 가치는 희생될 수 있는 것처럼 왜곡돼 온 것이 사실이다. 그러나 노동법 제도는 변화하는 시대에 걸림돌이나 부담스러운 존재가 돼서는 안 된다. 기업 생산성 향상과 경쟁력 강화를 노동법 차원에서도 진지하게 검토해 노동법 제도가 경제질서의 한 축을 담당할 수 있도록 위상을 높여야 한다.

노사관계도 기존의 배타적이고 대립적인 관계에서 미래지향적이고 합리적인 관계로의 변화가 필요하다. 갈등에 따른 사회적 비용은 구성원 모두에게 부메랑으로 작용할 수밖에 없다. 노사는 포괄적 성장의 파트너라는 인식을 정립하고 갈등을 봉합하고 치유하는 역할을 담당해야 한다. **KEF**

우리나라가 시대변화에 대응하기 위해서는 낡은 노동관계법 제도의 패러다임 전환이 필요하다. 현재의 제도는 정해진 시간에 사업장에 모여 같은 일을 하고, 오래 일할수록 많은 임금을 받아야 한다고 믿었던 시대에 만들어진 것들이다. 그러나 이제는 같은 사업장 내에서도 근로시간, 근로제공 방식과 근로자들의 욕구가 다양해지고 있어 이 같은 규정들로는 종래의 입법목적을 달성할 수 없다.

SPECIAL THEME | 글 : 노사대책2팀

2017 단체교섭 이슈와 기업의 대응 방향



2016년 노사관계는 시작부터 험난했다. 한국노총은 작년 1월 19일 노사정 대타협 파기 선언을 하며 노사정위원회를 탈퇴했다. 민주노총도 정부의 노동개혁 정책 저지를 주장하며 릴레이파업을 전개하는 등 연중 투쟁 분위기를 조성했다. 2016년 노사분규 건수는 2015년에 비해 소폭 증가한 120건을 기록했지만, 근로손실일수는 1997년 외환위기 이후 최고치인 2,034,951일을 기록하며 전년에 비해 4.5배나 증가했다. 이는 일부 완성차 노동조합의 고율의 임금상 요구와 이를 관철하기 위한 파업, 성과연봉제 도입을 둘러싼 철도노조 및 금융권 노동조합의 파업에 따른 결과다.

2017년 노사관계도 불안정한 정치상황과 다양한 이슈 및 법제도 변화의 영향으로 불안해질 가능성이 높다. 국회에서 근로시간 단축에 대한 논의가 진행중에 있지만, 노동계는 임금삭감 없는 근로시간 단축을 주장하고 있어 노사간 첨예한 대립이 예상된다. 또한 대선을 앞두고 노동계의 표심을 의식한 정치권의 포퓰리즘적 행보와 정치인들의 현장

개입은 조합원들의 기대심리를 자극해 노사분규 장기화를 초래할 수 있다. 민주노총이 6월 30일 총파업을 예고하고 있어 상당수 노조가 6월초 교섭을 결렬하고 쟁의권 확보에 나설 것으로 예상되는 가운데 개별기업들은 쟁점 사항들을 예의 주시하며 적절한 대응을 통해 교섭에 임해야 한다.

불안정한 국내 상황이 노사관계를 불안케하는 주요 변수로 작용

2017년 단체교섭 과정에서 노동계의 표심을 의식한 정치권의 포퓰리즘적 행보가 노사관계에 부정적인 영향을 미칠 것으로 우려된다. 일부 대선후보들은 노동계 득표력을 의식해 노동계의 요구사항을 담은 공약을 발표하고 노동계 출신 인사를 영입하고 있는 반면, 기업에 대해서는 재벌 개혁을 넘어 재벌 해체까지 언급하고 있다.

이러한 정치권의 친노동계 행보는 노동계의 기대심리를 높여 노조가 과도한 수준의 임단협 요구를 제시하거나 교섭



노사관계
정치적존성
강화

정국혼란과 19대 대통령 선거	37.1%
노동계 정치투쟁 및 반 기업정서	18.5%
정치권의 노동계 편향적 의정활동	13.7%
노사관계 현안을 둘러싼 법적 분쟁	11.2%

2017년
노사관계
불안요인

[참고] 주요기관의 2017년 경제 전망

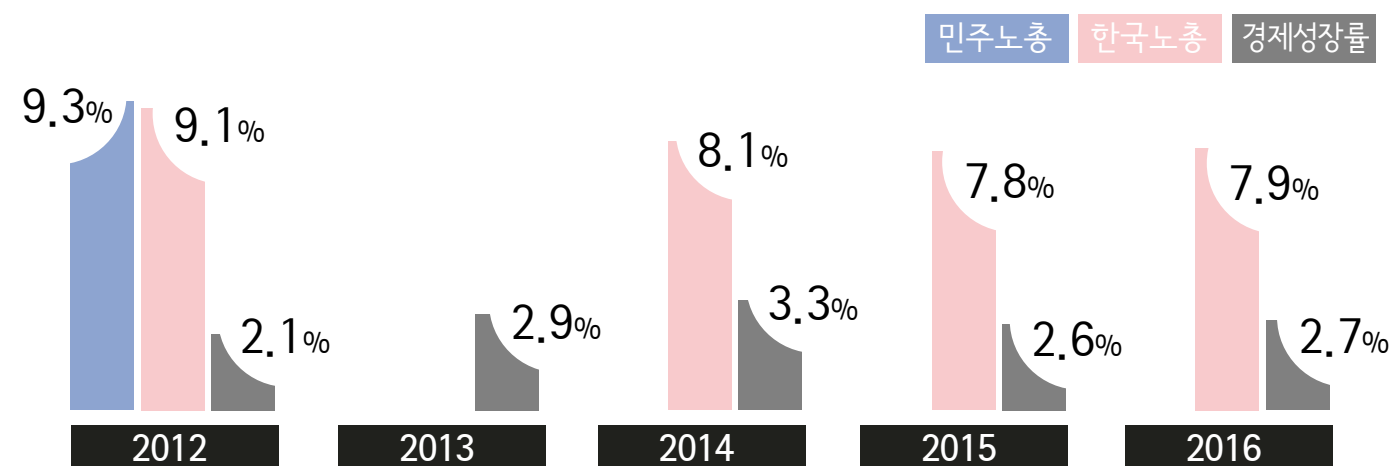
KDI	한국은행	OECD	IMF	LG 경제연구원	현대 경제연구원	한국 경제연구원	한국 금융연구원
2.4%	2.8%	2.6%	3.0%	2.2%	2.3%	2.1%	2.5%

장기화를 초래할 가능성이 높다. 특히 정치권의 활동이 파업중인 노조에 대한 지원으로 이어질 경우에는 파업 돌입 노조 증가 및 파업 장기화로 이어질 것으로 우려된다. 또한, 박근혜 대통령 탄핵 정국에서 주요한 역할을 했던 양노총은 지역별 촛불집회를 통해 쟁의권을 확보하지도 않은 개별사업장 노사문제를 외부화시킬 가능성이 높다.

노동계의 과도한 임금 인상 요구와 기업의 대응 전략

미국 금리인상, 중국을 비롯한 주요국의 경제성장 둔화 등 대외 불안 요인에 수출 부진, 한계 기업 증가, 약 1,300조에 달하는 가계부채, 내수 부진 등 대내 불안 요소가 상당하다. 주요 기관들도 올해 경제성장률을 2%대를 기록할 것으로 전망했다. 경총이 259개사를 대상으로 실시한‘2017년 최고경영자 경제전망 조사’에서 응답자의 49.5%가 긴축경영을 계획하고 있고, 39.6%가 지난해에 비해 투자를 축소할 계획인 것으로 나타났고 이는 기업의 위기감이 반영된 결과다. 하지만, 노동계는 올해도 고율의 임금인상<한국노총 : 정규직 7.6%, 비정규직 17.1%/ 민주노총 : 239,000원

[참고] 5년간 경제성장률 및 임금인상 요구율(단위 : %)



※ 한국노총 요구율은 월고정임금(월 정액임금+상여금 월할액) 기준이고, 2013년 임금인상 요구율은 미제시(‘17 : 257,860(7.6%))
※ 민주노총은 2013년부터 월정액인상 요구(‘13 : 219,170원 / ‘14 : 225,000원 / ‘15 : 230,000원 / ‘16 : 237,000원, / ‘17 : 239,000원)
※ 2016년 경제성장률은 한국은행 전망치(2016. 12. 2)

>을 요구함에 따라 경기침체로 기업의 지불여력이 약화된 상황에서 2017년 임금교섭은 난항이 우려된다. 그러나 한국노총 생계비는‘이상적 소비수준’을 의미하는 이론상의 생계비로, 소비품목과 수량을 자의적으로 설정해 통계청의 실제 생계비보다 17.3%나 과대계상되어 있다. 민주노총이 사용한 소비자물가지수에는 생산자 물가, 수출물가, 환율 변화 등이 반영되어 있지 않았다. 또한 기관별로 상이한 기준을 고려하여 성장률을 전망함에도 불구하고 정부 자료와 한국은행 자료를 혼용해 임금인상 요구율을 도출한 문제점을 보이고 있다.

노동계의 과도한 임금인상 요구에 대해 경제계는 지난 3월 8일‘경제 위기 극복과 일자리 창출을 위한 경제계 제언’을 발표했다. 국가경제가 저성장 국면에 접어든 상황에서 지속가능한 성장과 고용안정을 위해서는 산업현장의 임금안정이 절실하다. 따라서 대기업은 임금인상을 자제하고 그 재원으로 중소기업과 비정규직 등 취약계층의 근로환경 개선을 지원해 나갈 수 있도록 해야 한다.

기업들의 경영여건 악화에 따라 고용안정 문제를 둘러싼 노사갈등 심화 우려

기업들이 경영여건 악화에 따른 구조조정 문제를 피할 수 없을 것으로 전망된다. 조선, 철강, 화학 등 많은 업종의 경기침체는 장기화 국면에 접어들었으며 경기 침체의 그늘은 대기업 중소기업을 가리지 않고 있다. 따라서 노동계는 임단협에서 총고용보장, 고용조정시 노사 합의, 고용안정위원회 설치 등 고용안정 관련 요구를 다수 제기할 것으로 전망된다. 그러나 인사 경영권은 의무적 교

섭사항에 해당하지 않으므로 인사 경영권과 관련된 내용은 단체협약의 내용으로 삼지 않아야 한다. 과거 한진중공업, 쌍용자동차 노사분규에서 나타난 바와 같이 구조조정 관련 분규는 장기화 과격화 하는 특징이 있어 기업들이 구조조정에 많은 어려움을 겪고 있다. 따라서 각 기업들은 위기에 처한 이후 집단적인 구조조정을 시행키보다는 정부의 공정인사 지침 및 저성과자 관련 판례를 참고해 상시적인 성과중심의 인력 운용 체계를 마련해야 한다. 만약 희망퇴직, 휴업 등 고용조정을 추진할 경우에는 근로자들의 협조를 이끌어 낼 수 있도록 회사상황에 대한 설명회를 개최하고 정부지원제도를 적극적으로 활용해 근로자들에 대한 지원 방안을 검토할 수 있다.

근로시간 단축에 대응하기 위해 업무 효율성 극대화 방안 모색 필요

대법원이 휴일근로 시 적용되는 가산임금의 할증률에 대해서 결론을 내리지 않고 있는 가운데, 최근 국회에서 1주 실근로시간 한도를 주 68시간에서 52시간으로 단축하는 근로시간 단축에 대한 논의가 진행되고 있다. 현재 2018년 1월 1일 전면 적용과 기업 규모별 단계적 처벌유예특례를 두는 것에 대해 여야 국회의원들은 공감대를 형성했다. 노동계는 임단협에서 임금총액 보전 및 노동강도 강화 없는 근로시간 단축을 주장할 것으로 전망된다. 그러나 노동계의 요구를 수용할 경우에는 기업 경영에 막대한 손실을 초래할 수 있으므로 근로시간 단축에 앞서 생산성 향상 방안을 마련해야 한다. 따라서 관행적으로 불필요하게 이루어지고 있는 장시간 근로가 없는지 점검해 이

를 줄여나가고, 생산성을 높여 근로시간이 줄더라도 기존 물량을 유지 확보할 수 있는 방안을 적극 모색해야 한다. 업종의 특성, 경영여건 등을 고려해 휴일 대체, 보상휴가 제, 탄력적 선택적 근로시간제 등을 다양하게 활용함으로써 경영 효율을 극대화하는 동시에 근로자들의 일과 생활 간 균형을 도모하려는 시도 역시 병행해야 한다. 또한 기존 단체협약 등에 교대제 변경, 전환배치, 설비 변경 시 노동조합의 동의 내지 합의를 얻도록 하는 조항이 있다면 이를 삭제하고, 법정기준 이상으로 과도하게 설정된 수당, 실근로 여부와 무관하게 고정적으로 지급되는 연장근로수당 등에 관한 규정 역시 축소 폐지하는 방향으로 정비해야 한다.

비정규직과 사내하도급 업체 활용시 법률상 분쟁 최소화

최근 노동계는 서비스업종의 아르바이트 근로자들의 문제를 이슈화시키고 있다. 민주노총 서비스연맹, 알바노조, 청년유니온 등은‘서비스산업 일과 삶의 질 실태조사’결과를 바탕으로 관련 업종 소속 근로자들을 조직화해 단체교섭

을 요구하고 업무 준비시간 및 정리시간의 급여지급 요구 등 법률투쟁을 병행해 나간다는 방침이다. 또한 노동계는 2013년부터 삼성전자서비스 협력업체, LG유플러스 협력업체, SK브로드밴드 협력업체근로자를 조직화하고 단체협약을 체결했다. 이를 바탕으로 2017년에도 임금단체교섭 과정에서 상당수준의 임금인상과 원청 수준의 복리후생 확보 등을 시도할 것으로 예상된다. 이러한 노동계의 움직임은 그 동안 정부와 정치권이 비정규직 사내하도급 소속 근로자를 보호하기 위한 정책과 법안을 지속적으로 제시했던 상황과 무관치 않다. 노동계와 정부 정치권의 행보는 고용유연성 문제는 외면한 채 비정규직과 사내하도급 근로자들의 보호에만 초점이 맞추어져 있어 기업들의 인력운용을 더욱 어렵게 하고 있다.

따라서 각 기업들은 인력 운용과정에서 법 위반 사항이 없는지 면밀한 검토가 필요하며 대기업의 경우 정규직 근로자들의 임금인상을 자제해 협력업체 근로조건 개선 방안을 마련토록 해야 한다. 특히 2014년 현대자동차 사내하도급 업체의 불법파견 여부를 판단한 사건 이후 하급심들이 원청의 노무지휘권을 넓게 인정하는 경향을 보이고 있어

개별 사업장에서는 노무관리에 더욱 신중을 기해야 한다.

합리적 노사관계 구축을 위해 위법 불합리한 단체협약 내용 정리 필요

법원은 일부 기업 노사가 맺은 단체협약상 조합원 자녀 우선 채용에 대해서 무효라고 판단했다. 하지만, 노동계는 여전히 현장투쟁을 예고하며 고용부 조치에 반발하고 있다. 고용노동부 조사 결과에 따르면 유일교섭단체 조항, 조합원 자녀 우선 특별채용, 노조 운영비 지원 등 위법한 단체협약 2,215개 가운데 1,159개(52.3%)가 여전히 개선되지 않았다. 또한 징계해고시 노조의 동의를 필요로 하거나 회사의 업무 외주화 및 하도급시 노조의 동의를 얻도록 해 기업의 인사 경영권을 제약하는 단체협약의 개선은 10%에 머물러 있어 합리적 노사관계 구축에 걸림돌로 작용하고

있다.지금까지 살펴본 바와 같이 2017년 노사관계는 다양한 이슈들로 인해 순탄하지 않을 것으로 예상된다. 1987년 이후 계속된 노사간 반목과 갈등, 힘의 논리에 좌우되는 노사관계는 기업 경영환경에 부정적인 영향을 끼쳐왔다. 이제 는 더 늦기 전에 노사 모두 법과 원칙을 준수하며 상생을 모색하는데 힘을 모아야 한다. 정치권도 대선을 앞두고 포폴리즘에 흔들리지 말고 입법 과정에서 세심한 주의를 기울여주길 바란다. 특히, 4차 산업혁명이라는 변화의 한 가운데 놓여있는 상황에서 기업과 근로자 모두 경쟁력과 적응능력을 확보하는 방향으로 변화해야 한다. **KEF**

[참고] 위법한 단체협약 유형별 개선 현황

위법한 단체협약 유형	구분	2심결과(사측)	단체협약 수	개선	미개선
	유일 교섭단체	회사는 조합이 전조합원을 대표하여 단체교섭권을 가진 유일한 단체임을 인정	801개	427개(53.3%)	374개(46.7%)
	우선 특별 채용	장기근속자, 정년퇴직자 자녀(또는 피부양가족) 우선 특별채용 등	742개	366개(49.3%)	376개(50.7%)
	운영비 지원	노조사무실 유지관리비 및 차량지원, 전임자 금전지원(출장비) 등	293개	128개(43.7%)	165개(56.3%)
	단체협약 해지권 제한	노사가 합의해야 단체협약을 해지할 수 있게 하는 등 단체협약 해지권을 제한	22개	10개(45.4%)	12개(54.6%)
	기타 위법한 사항	교섭창구 단일화 절차를 생략하고 자율교섭 동의, 단체협약 합의서 작성시 교섭위원 전원 서명 필요 등	373개	228개(61.1%)	145개(38.9%)

※ 자료 : 하태경 의원실 보도자료(2017. 2. 13)



CEO가 알아야 할 노동법 in news | 글 : 법제2팀

‘현장실습생’과 ‘근로자’의 경계

단군 이래 최대의 청년 실업난이라는 말이 나올 정도로 청년고용 문제는 심각하다. 정부가 발표한 2017년 2월 기준 청년 실업률은 12.3%를 기록했으며, 이는 1999년 통계 작성 이후 두 번째로 높은 수치다. 다른 직장을 구하는 취업 준비자 등을 포함한 청년층 체감실업률은 24.1%에 달한다.

청년고용 문제가 심화된 원인은 복합적이나 학교교육과 산업현장 사이의 미스매치도 주요 원인 중 하나다. 기업들은 채용 이후 현장에서 근무할 수 있는 경력사원 같은 신입사원을 원하나 학교교육은 기업들이 요구하는 수준에 미치지 못하고 있다. 이러한 상황에서 학생들은 대학 또는 대학원 진학을 선택하고, 일자리 경쟁에서 살아남기 위해 직무와 무관한 스펙 쌓기 경쟁에 몰두하고 있다. 더 심각한 문제는 학생들이 대학 또는 대학원 진학과 스펙 쌓기에 투입된 비용을 고려해 대기업, 공공기관, 공무원 등의 일자리에만 지원한다는 것이다. 이러한 현상은 중소기업의 인력난으로 이어지고 있다. 청년들은 실업난을, 한편으로 대다수의 기업들은 구인난을 겪고 있는 역설적인 상황이 우리나라 노동시장의 현실이다.

최근 수년간 정부는 10차례 청년고용대책을 발표했다. 청년고용대책에는 특성화고 학생에게 현장실습 기회를 부여해 취업 및 직무수행에 필요한 지식과 기술을 습득할 수 있도록 지원하는 ‘특성화고 현장실습생 제도’가 포함되어 있다. 하지만, 최근 현장실습생의 자살 사건을 계기로 제도의 문제점이 이슈화되었다. 일부 기업에서 본래의 목적과 관계없는 허드렛일을 시키고, 사용자로서 업무지시를 하면서도 최저임금에 훨씬 못 미치는 보수를 지급하고 초과근

자동차부품을 제조하는 A사는 인근 특성화고와 협약을 맺고 고등학교 3학년인 甲학생을 현장실습생으로 두고 있다. 甲은 현장실습을 통해 전공분야인 금형을 직접 제작해 보고, 향후 A사에 입사하더라도 별다른 적응기간 없이 업무를 수행할 수 있다는 기대감에 부풀어 있다.

하지만, 최근 언론은 현장실습생 자살 사건을 보도하고 회사들이 ‘현장실습생’을 ‘근로자’처럼 활용하면서 근로기준법, 최저임금법을 위반하고 있다고 지적했다. 이에 A사 사장은 甲학생이 현장실습생인지 근로자인지 혼란스러워졌다. 또한, 자신들도 법 위반으로 처벌받는 것은 아닌지 불안해졌다.

무를 강요하는 사례가 부각되면서 비난의 대상이 되고 있다.

‘현장실습생’인가 ‘근로자’인가

특성화고 현장실습생 제도가 이슈화되면서 현장실습생을 근로기준법상 근로자로 봐야하는지에 대한 논란이 커지고 있다. 왜냐하면 현장실습생인지 근로자인지에 따라 적용되는 법률이 상이하기 때문이다.

그렇다면 A사의 사례처럼 정부 정책에 따라 산학협동 연계 차원에서 학교와 MOU를 체결한 후 산업현장에서 실습 교육을 받는 甲학생은 현장실습생일까? 아니면 근로기준법의 적용을 받는 근로자에 해당할까? 원칙적으로 현장실습은 학업의 연장이므로 학생의 신분으로 교과과정에 의한 실습만을 하고 있다면 근로자가 아니다. 따라서, 학생은 근로기준법상 근로자가 아니라 직업교육훈련촉진법의 적용을 받는 현장실습생에 해당한다.

그러나 명목상 현장실습생이라고 해서 모두 근로자로 볼 수 없는 것은 아니다. 판례는 현장실습생이라고 하더라도 계약 내용, 작업의 성질과 내용, 보수 여부 등 실질적으로 근로자로 볼 수 있는 사용종속관계가 인정될 경우에는 현장실습생을 근로자로 보고 있다.

만약 甲학생이 근로자로 인정된다면 모든게 달라진다. 기업은 현장실습생에게 최저임금 이상을 지급해야 하고, 현장실습생이 월 60시간 이상 일을 할 경우 4대보험도 가입해야 한다. 특히, 기업은 정규직 근로자와 동일한 업무를 수행하는 현장실습생의 근로조건을 합리적 이유 없이 차별

[참고] 현장실습생의 근로자성 인정 예(고용부 매뉴얼)

- 일반 근로자와 동일 또는 유사한 근무(실습)시간이 정해져 있는 경우
- 일반 근로자와 동종 또는 유사한 업무를 수행하면서 재화 및 서비스 생산 과정에서 직접 참여 또는 보조하는 경우(특히 일반근로자와 유사하게 연장 야간 휴일근로에 참여하는 경우)
- 작업 및 근무지시가 구체적으로 이루어지는 경우
- 보수의 성격(근로의 대가인지 여부) 등을 종합적으로 고려

해서는 안 된다. 실제로 노동위원회는 자동차공장에서 정규직과 동일하게 근로를 제공한 현장실습생을 근로자로 보고, 사용자가 단체협약에 따라 정규직 근로자들에게 상여금을 지급하면서 현장실습생에게 상여금을 지급하지 않은 것에 대해 불합리한 차별이라고 판정했다.

현장실습생에 대한 보호와 교육훈련 필요

최근 교육부의 실태점검에 따르면 근로시간 초과, 부당한 대우, 유해위험 업무 수행 등 총 465건의 법 위반 사실이 적발됐다. 향후 교육부는 고용부에 과태료 처분, 근로감독 등을 요청할 계획이다. 최근 들어서는 이에 대한 법률(직업교육훈련촉진법)이 강화되고 있으므로 사업장의 법 준수 여부를 점검할 필요가 있다.

첫째 현장실습시간에 대한 점검이 필요하다.

현행법은 신체적 정신적으로 미성숙한 현장실습생을 보호하기 위해 현장실습시간을 제한하고 있다. 기업은 1일 7시간, 1주일 35시간을 초과해 현장실습을 했는지, 1일 1시간, 1주일 5시간 까지 실습시간을 연장할 때 현장실습생의 동의를 받았는지 여부를 점검해야 한다. 또한, 야간 및 휴일 현장실습을 하는 것은 금지되므로 이에 대한 점검도 해야 한다. 만약 위 사항들을 위반할 경우 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해질 수 있어 특히 유의해야 한다.

둘째 산업안전보건 및 산업재해보상에 대해 점검해야 한다.

현행법은 기업에게 현장실습생의 생명과 신체를 보호하기 위한 안전교육 실시 의무를 부여하고 있고, 현장실습생을 산업재해보상보험의 적용을 받는 근로자로 규정하고 있다. 따라서, 기업은 현장실습생에 대해 안전교육을 실시했는지, 사고가 발생했을 때 어떤 조치를 했는지 등을 점검해야 한다.

셋째 현장실습기간이 지나치게 장기간으로 설정되지 않도록 해야 한다.

현행법은 현장실습기간을 규정하고 있지 않다. 하지만, 기간이 지나치게 길어질 경우 교육적 효과보다는 노동력 활용의 기회로 변질되어 근로자로 오인될 수 있으므로 합리적 수준의 기간을 설정해야 한다.

위와 같이 법이 강화되는 상황에서 기업은 보다 더 적극적으로 체계적인 교육훈련과 현장실습생 보호를 위한 멘토(Mentor)제 운영을 고려해 봄직하다. 멘토를 통한 교육훈

련 체계가 확립될 경우 현장실습생의 만족도가 향상되고, 기업도 수시 업무지시 등으로 인해 현장실습생이 근로자로 오인되는 것을 예방할 수도 있을 것이다.

향후 우리나라 경제 사회의 중추이자 노동시장의 주력이 될 청년들을 보호하는 것은 필요하다. 특히, 기술을 연마하기 위해 ‘현장실습생’의 길에 뛰어든 학생들은 성인들에 비해 신체적 정신적으로 미성숙하기에 보호할 필요성이 더 크다. 또한, 청년고용 문제가 시대적 국가적 과제인 상황에서 앞으로 청년보호를 위해 법 제도가 강화될 가능성이 있다. 기업은 변화하는 법 제도에 유의하고 우수한 인력을 확보하는데 노력을 기울일 필요가 있다. KEF



CEO가 알아야 할 노무관리 | 글 : 노사대책2팀

근로시간 단축에 대비한 노무관리

지난 3월 정치권은 근로시간 단축 논의를 진행했다. 현행 근로기준법의 해석에 따르면 연장근로와 휴일근로를 포함한 주당 근로시간의 한도는 68시간이다. 정치권은 주당 근로시간의 한도를 52시간으로 줄인다는 계획이다.

정치권은 근로시간의 단축이 삶의 질 개선과 신규 고용 창출로 이어질 것으로 전망했다. 그러나 현재 정치권에서 논의되고 있는 근로시간 단축 방안은 산업현장의 충격에 대한 고려가 부족해 많은 부작용을 초래할 것으로 우려된다.

기업들의 생산 비용 증가는 물론 생산물량 감소, 업무 시간 조정 등 산업현장에 큰 파급력을 끼칠 것으로 전망된다. 기업들이 근로시간 단축에 따른 충격을 이기지 못하고 국제 경쟁에서 뒤쳐질 경우에는 근로시간 단축이 오히려 일자리 감소로 이어질 수도 있다. 따라서 각 기업들은 근로시간 단축이 기업 경영에 미치는 영향을 세밀히 분석해 사전에 철저하게 대비해야 한다.

이번 호에서는 근로시간 단축 관련 쟁점 및 논의사항과 노무관리 및 단체교섭시 유의사항에 대해 살펴보려고 한다.

근로시간 단축을 둘러싼 논란

현행 근로기준법은 법정 근로시간을 주당 40시간으로 하고, 주당 연장근로를 12시간까지 허

용하고 있다. 또한 고용부는 연장근로와 휴일근로를 구분하고 있어 주당 연장근로 12시간외에 휴일에 8시간씩의 근로가 가능해 1주 최대 68시간까지 근로가 가능한 것으로 해석했다. 대법원도 휴일근로를 연장근로와 구별하면서, 휴일근로 중 8시간을 초과하는 부분만 연장근로로 인정했다. 8시간 내에서 근무했다면 휴일근로이지 연장근로가 아니기 때문이다.

그러나 2011년 이후 일부 하급심이 종래 해석 및 관행과 상반되는 취지의 판결을 내리면서 근로시간 논란이 본격화됐다. 평일 주 40시간 이상 근로 후 휴일근로시 휴일가산 50%와 연장가산 50%를 중복할증해서 임금을 100% 가산하고 근로시간 상한을 52시간으로 해석한 판결을 내린 것이다. 현재 1주 근로시간 및 휴일근로 중복할증 여부와 관련된 14건의 사건이 대법원에 계류중에 있다.

한편 정부는 2012년초 휴일근로를 연장근로 한도에 포함시키는 근로시간 단축 정책 추진을 발표했다. 정부의 근로시간 단축 추진과 법원 판결이 맞물리면서 국회에서의 근로기준법 개정 논의도 진행됐다.

노사정도 근로시간 단축 관련 논의를 진행했다. 노사정은 지난 2015년 노사정 대타협을 통해 주당 근로시간 한도를 52시간으로 하되, 산업현장의 충격을 고려해 특별연장근로 8시간을 부여하고 근로시간 단축 법안 적용시기도 기업 규모별로 4단계로 차등키로 했다.

지난 3월 정치권은 주당 근로시간을 52시간으로 줄이는 것에는 의견을 같이했으나, 300인 이하 사업장에 8시간 특별연장근로 4년간 허용 여부, 휴일근로 할증률 50% 혹은 100% 적용, 탄력근로제 확대 등에 대해서는 합의점을

찾지 못했다.

비록 지난 3월 여야의 근로시간 단축 논의가 최종합의에 이르지 못했으나 새 정부 출범 직후부터 논의가 재개될 것으로 보인다. 따라서 각 기업들은 근로시간 단축 이후 연착륙 방안을 미리 준비해야 한다.

근로시간 단축 관련 노무관리 및 단체교섭시 유의사항

기업들은 근로시간 단축에 대비해 불합리한 임금 체계 및 인사 관리 규정을 정비해야 한다.

우선 시간급 중심의 임금체계나 호봉제는 성과 중심의 임금체제로 바뀌어야 한다. 우리나라는 장시간근로에 비해 업무효율성이 매우 부족하다. 실제로 2014년 OECD 평균을 기준으로 보았을 때, 우리나라의 노동생산성은 68%에 불과하다. 근로자들의 생산성을 높이기 위해서는 기존의 호봉제를 성과급제로 바꿔 성과에 따른 보상을 확대하는 것도 한 방법이 될 수 있다.

한편 법정 기준을 넘어서는 휴게시간을 부여하고 있거나 연장 또는 휴일근로 수당을 과도하게 규정하고 있는 경우에는 근로기준법에 따라 내용을 정비해야 한다. 또한 고정연장근로 규정도 손질해야 한다. 근로기준법이 현재 국회에서 논의되고 있는 방향으로 개정될 경우에는 휴일근로와 연장근로를 합산해 주당 12시간 이상의 고정연장근로를 규정하고 있는 규정은 모두 법 위반이 된다. 또한 실제 연장근로에 부합하도록 조정해야 한다. 근로시간 단축에 따른 인력 운용 비용을 절감키 위해서는 인사관리 규정이나

단체협약 전반을 검토해 법정 수준으로 조정해야 한다.

한편 교대 근무를 운영하는 기업은 근로시간 단축에 대비한 교대제 재설계도 필요하다. 교대제의 개편은 교대조 수를 늘리는 데 따르는 인력증원과 재배치, 교대조 사이의 작업 리스케줄링, 휴가와 휴무일의 확대 등 광범위한 변화를 수반한다.

또한 근로시간 단축 문제는 향후 2~3년간 임단협의 최대 쟁점이 될 것으로 보인다. 노동계는 임금총액이 보전되고 근로강도 조정이 없는 근로시간 단축을 요구한다. 실제로 2004년 주40시간 제도가 도입될 당시에도 노동계는 임금총액 보전, 근로강도 조정 반대 등을 앞세워 투쟁을 전개했다. 그러나 생산성 향상을 통한 생산물량 유지 또는 근로시간 단축에 따른 임금 조정은 근로시간 단축의 대명제다. 따라서 노동계의 임금총액 보전을 전제로 한 근로시간 단축 요구는 수용해서는 안 된다.

각 기업들은 근로시간 단축을 앞두고 금년 임단협에서 단체협약의 비효율적인 조항을 개선해야 한다. 노조와 조합원의 기득권을 조정하고 성과 중심의 임금체계를 확대하고 생산물량 보전을 위한 업무 효율성 개선에 나서야 한다. 노조가 자신들의 기득권을 지키고 무리한 요구 관철을 위한 투쟁에 나선다면 근로자와 조합원들로부터 지지받지 못할 것이다.

이제 근로시간 단축은 피할 수 없는 과제이다. 각 기업은 제도 도입 이전에 생산성 향상을 통해 근로시간 단축에 미리 대비해야 한다. 각 기업은 근로의 양보다는 능력과 생산성을 중심으로 변화해야 한다.KEF



IR REPORT | 글 : 노사대책2팀

노동계는 누리온정보통신에 대한 왜곡 선전 비방 중단해야

교섭 초기 노조의 업무해태와 119일간의 장기 파업이 저임금의 원인

누리온정보통신은 2008년부터 LG유플러스와 홈서비스업무 위탁계약을 체결하고, 서울시 강북구, 도봉구, 성북구 권역의 LG유플러스 인터넷 개통 및 AS업무를 수행해 오고 있다. 희망연대노조가 누리온정보통신에 노조 조직화를 한 것은 2014년 4월경이다. 희망연대노조는 2014년 3월 30일 LG유플러스비정규직지부와 SK브로드밴드비정규직지부를 설립하고 누리온정보통신과 같이 LG유플러스, SK브로드밴드와 인터넷 설치 및 AS업무 위탁계약을 체결한 협력사에 지회를 설치했다. 누리온정보통신도 예외는 아니었다. 곧바로 노조가 교섭을 요구했고, 6월부터 단체교섭이 개시됐다.

교섭이 시작되자 조합원들은 기존의 업무관행을 무시하기 시작했다. 먼저 9시 정시에 출근한 후 업무준비시간을 이유로 오전 10시 이전의 업무처리를 거부했다. 이후에는 상품별로 처리시간이 다름에도 건당 업무처리시간을 일률적으로 2시간이라 주장하며 2시간 이내의 추가 업무할당을 거부했다. 또한 16시 이후의 업무할당은 연장근로가 될 수 있다며 거부했다. 회사가 일을 주고 싶어도 하루 3건 이상의 업무를 부여하기 어려운 상황이 됐다. 조합원들이 평소에 반도 안 되는 양의 업무만 처리하면서 회사의 업무는 마비가 됐고, 회사는 큰 적자를 기록했다. 당연히 처리 건수에 따라 임금이나 수수료를 받아가던 기사들의 수익도 절반 가까이 감소했다.

단체교섭도 원만히 진행되지 못했다. 사측 교섭단은 2014년 9월 중앙노동위원회 노

지난 2017년 3월 3일 강북구에 위치한 주식회사 누리온정보통신(이하 '회사') 앞에서 희망연대노동조합(이하 '노조') 소속 조합원 등이 출근하는 직원들에게 회사를 비방하는 내용의 전단지를 배포했다. 전단지에는 "임금 400만원이 50만원으로... 잔인한 노조 말살 전략"이라고 적혀있다. 회사가 조합원들의 일감을 줄여 생계가 곤란할 정도로 임금을 삭감해 기존 정규직 근로자가 노조를 탈퇴하고 개인도급기사가 됐다는 내용이다. 해당 전단지의 내용은 곧바로 인터넷 언론 등에 의해 기사화됐고, 회사는 회복할 수 없을 정도로 이미지에 큰 타격을 입었다. 노조와 시민단체는 이에 그치지 않고 LG유플러스 본사 앞에서 집회를 개최하고 해당 업체와의 계약을 해지하라는 주장까지 하고 있다. 노조의 주장처럼 과거 이 회사에는 희망연대노조 소속 조합원이 40명 넘게 있었으나, 지금은 한명도 남아있지 않다. 노조 탄압으로 조합원이 모두 탈퇴했다는 노동조합의 주장이 사실일까?

동쟁의 조정 과정에서 전향적으로 노측의 입장을 수용해 근로자로의 전환을 희망하는 개인사업자(개인도급업자)를 모두 정규직화하기로 하고, 임금 등 근로조건에 대해 논의하기로 했다. 그러나 노조가 과도한 임금안을 제시하는 것은 물론 쟁의행위 기간 중 임금보전과 다를 바 없는 노사화합협력금 등을 요구하면서 단체교섭은 난항을 겪었다. 특히 종사자들의 직접적인 처우 개선과 무관하고 사용처 또한 불분명한 각종 기금, 과도한 노조 사무실 및 노조 전임자 임금 보전을 고집하며 단체교섭의 진전을 어렵게 했다. 사측은 기사들의 복리증진이 아닌 노조활동 재원으로 활용될 것이 농후한 각종 기금 요구에 대해 수용할 수 없다는 입장을 지속적으로 밝혔다. 하지만 노조는 “20여억원(전체 협력사 부담 총액)에 달하는 각종 기금 요구가 금번 교섭의 핵심 요구사항이며 회사가 기금을 출연하지 않으면 임단협 타결이 어렵다”는 입장만 고수했다. 결국 노조의 무리한 요구로 교섭이 장기화됐고, 노조가 119일간의 장기 파업을 진행하면서 조합원들은 극심한 생활고에 시달려야 했다.

노조의 과격한 투쟁방식과 장기 파업이 노조 탈퇴의 원인

노조는 이러한 과도한 요구 관철을 위해 단체교섭 주체도 아닌 원청을 상대로 투쟁을 벌였다. 이 과정에서 LG그룹과 LG유플러스에 대한 불법행위도 자행했다. LG그룹 본사와 LG유플러스 본사 앞 집회 중에 폴리스라인을 넘어 회사 진입을 시도했으며, 공무집행 중인 경찰관을 폭행하고 회사 시설물을 손괴했다. 주거지역인 LG그룹 회장 자택 앞 도로

일부를 점거하고 노숙농성을 진행한 것은 물론 집회를 개최하던 중 자택 내로 서치라이트를 비추며 회장 일가에 공포감을 조성하기도 했다. 2015년 2월 6일에는 조합원 2명이 중앙우체국 앞 광고탑에 올라가 80일간 불법 고공농성을 진행하기도 했다. 이러한 일련의 과정에서 일부 조합원이 현장에서 연행되고 구속수사를 받기도 했다.

노조의 불법행위는 협력사에서도 이어졌다. 노조는 협력사 앞에서 집회 및 선전전을 하는 과정에서 기준을 초과하여 소음을 발생시키는 것은 물론, 대표나 임직원을 협박하거나 명예를 훼손하는 발언을 하였다. 누리온정보통신 앞에서 진행된 집회에서도 대표이사를 상대로 ‘쓰레기 같은 개새끼’, ‘개보다 못한 놈’ 등 폭언을 일삼았다.

이러한 노조의 과격한 투쟁방식에 염증을 느낀 조합원들이 장기 파업으로 생활고까지 시달리면서 하나 둘 회사를 그만두거나 노조를 떠나기 시작했다. 한 때 40명이 넘던 누리온정보통신의 조합원은 단체교섭이 체결된 2015년 5월 무렵에는 5명으로 줄었다.

허위사실에 근거한 누리온정보통신에 대한 왜곡 선전 비방 중단해야

노조는 회사가 조합원들의 일감을 줄여 생계가 곤란할 정도로 임금을 삭감해 노조를 탈퇴하고 개인도급기사가 됐다고 주장한다. 그러나 임금이 줄어든 것은 업무 해태와 장기 파업에 따른 것이고, 조합원들의 노조 탈퇴도 노조의 과격한 투쟁 방식과 장기 파업에 따른 반작용이다. 단체협약 체결 이후에도 일부 조합원들은 건 당 업무처리시간을 2시

간으로 정해 2시간 이내의 추가 업무할당을 거부한다거나, 16시 이후의 업무할당을 거부하는 등의 방식으로 노사가 합의한 성과급 임금체계에서 저임금을 받아가는 상황을 자초했다.

회사가 노조를 탈퇴시켜 개인도급기사화 했다는 주장도 명백한 거짓이다. 현재 회사는 모든 종사자들은 정규직 근로자로 채용하고 있다. 당연히 전체 종사자가 4대보험의 혜택을 받고 있고, 퇴직연금에도 가입돼 있다. 그럼에도 노조와 노동계 성향의 지역 시민단체들은 누리온정보통신을 대상으로 왜곡 선전 비방에 열을 올리고 있다. 사실에 근거한 합리적인 비판과 견제는 노동조합과 시민단체의 본연의 활동이 될 수 있다. 그러나 허위사실에 기반하고 있다면 그것은 집단적 폭력에 불과하다. 노조와 시민단체는 허위사실에 기반한 누리온정보통신에 대한 왜곡 선전 비방을 즉각 중단해야 한다.

최근 인터넷 언론사 등이 아니면 말고 식으로 사실 확인도 없이 노조나 시민단체의 일방적 주장이나 허위 사실을 기사화하면서 기업 이미지를 훼손하고 영업활동에 막대한 피해를 입히는 사례가 증가하고 있다. 나중에 사실이 아닌 것으로 밝혀지더라도 이미 피해를 입은 기업들의 훼손된 이미지와 영업손실은 회복이 불가능하다. 자칫 건실한 중소기업이 문을 닫을 수도 있는 심각한 문제다. 더 이상 선량한 기업들이 피해를 입는 사례가 발생하지 않도록 이를 예방할 수 있는 법제도 개선이 시급하다. **KEF**



조합원들이 SK그룹 사옥을 불법 점거하고 LG그룹 본사도 불법진입을 시도하는 장면

정 년 6 0 세

법 제 화 이 후

기업 인사·임금제도 변화와 과제

지난 2013년 4월 『고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률(이하 고령자고용촉진법)』개정안이 국회를 통과한 이후 올해 1월 전 사업장에 정년 60세 의무화가 전면 확대 시행되기까지 약 4년의 시간동안 우리 기업의 인사 임금제도는 얼마나 변화하였을까? 일본의 경우 장기간에 걸쳐 임금체계 개편 등 충분한 준비를 마친 뒤 1998년 정년 60세 의무화를 법제화한 반면, 우리는 준비할 기간이나 노력이 충분하지 않은 상황에서 정년 60세가 법제화됨으로써 지금까지도 기업 현장의 갈등과 혼선이 끊이지 않고 있다.

세계적으로 가장 빠르게 진행되는 우리나라의 고령화 속도를 감안할 때 근로생애 연장의 필요성을 부정할 수는 없다. 다만 연공형 인사 임금제도가 대세를 이루는 상황에서 기업들은 정년 60세 의무화에 따른 부담을 최소화하는 방안으로 '임금체계 개편 등 필요한 조치'를 다할 필요가 있다. 이에 본회는 정년 60세 법제화 이후 우리 기업의 대응 현황을 점검하는 실태조사를 실시, 그 결과를 토대로 정책적 시사점을 담은 「정년 60세 법제화 이후 인사 임금제도 변화와 과제」를 발간하였다. 다음은 그 내용을 요약 정리한 것이다.

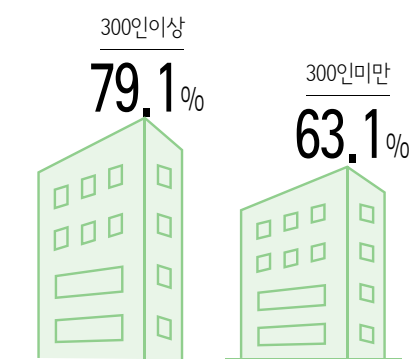
임금체계 변화와 과제

개정 「고령자고용촉진법」은 정년 60세 의무화와 함께 기업 노사에게 임금체계 개편 등 필요한 조치를 하도록 의무화하고 있다. 이는 정년 60세 의무화의 실효성 있는 안착에 현행 연공형 임금체계가 장애요인임을 전제하고 있는 것이다. 임금체계란 일반적으로 임금의 산정형태, 구성항목, 결정체계 등을 포괄한다. 이 중 임금의 가장 뼈대라 할 수 있는 기본급의 결정요인을 바꾸는 임금결정체계 개편은 가장 근본적인 조치라 할 수 있다. 그러나 근본적 임금체계 개편이 단기간 내 이행하기 어려운 기술적 현실적 제약이 존재하는 경우가 많아 우리 노동시장에서는 정년 60세 의무화에 따른 과도기적 조치로 일정 연령시점 이후 근로자의 임금수준을 인위적으로 삭감하는 임금피크제가 유력한 대안으로 제시되기도 하였다. 이에 전국 5인 이상 기업 227개사를 대상으로 임금체계 개편(임금피크제 도입 포함) 여부를 조사한 결과, 응답기업의 67.7%가 지난 2013년 4월 정년 60세 법제화 이후 어떤 형태로든 임금체계 변화가 있었던 것으로 나타났다. 기업규모별로는 300인 이

정년 60세
법제화 이후
임금체계 개편 여부

67.7%
임금체계 개편

기업규모별
임금체계 개편



상 기업의 79.1%, 300인 미만 기업의 63.1%가 임금체계를 개선한 것으로 조사되었다. 임금체계 개편 시 주로 활용한 방안은 300인 이상 기업의 경우 ‘임금피크제 도입’(52.2%)이 가장 많은 가운데 ‘인센티브 도입확대’(31.3%), 기본급의 설정기준 및 조정박식 변경 등 ‘기본급 체계 개선’(28.4%), ‘수당의 축소폐지 등 단순화’(26.9%) 순으로 나타난 반면, 300인 미만 기업은 ‘기본급 체계 개편(35.6%)’이 가장 많고 ‘인센티브 도입 확대’(23.1%), ‘임금피크제 도입’(22.5%), ‘수당의 축소 폐지 등 단순화’(18.1%)가 뒤를 이었다.

임금체계 개편을 통해 기업은 ‘근로자 동기부여 강화’(33.5%) 효과를 가장 높게 기대하고 있었으며, 이 외에도 ‘노동관련 법제도 리스크 최소화’(27.7%), ‘인건비 절감’(12.8%), ‘신규채용 여력 확대’(11.6%) 및 ‘우수인재 확보 우위’(11.3%) 등을 기대하는 것으로 조사되었다.

한편 직무성과중심 임금체계에 대한 근로자(노조)의 찬반 현황은 응답기업 근로자(노조)의 직종과 기업규모에 따른 차이가 큰 것으로 나타났다. 생산직 근로자의 경우, 직무

성과중심 임금체계에 대해 ‘반대’ 49.4%, ‘유보 또는 혼재’ 36.2%, ‘찬성’ 14.4%로 ‘반대’ 비중이 가장 높은 반면, 사무직 근로자는 ‘유보 또는 혼재’ 43.8%, ‘반대’ 29.7%, ‘찬성’ 26.5%로 ‘유보 또는 혼재’가 가장 높은 비중을 차지했다. 직무성과중심 임금체계에 대해 근로자들이 찬성하지 않는다고 응답한 기업을 대상으로 그 이유를 조사한 결과, ‘근로자간 경쟁과 이로 인한 차등적 보상 자체에 대한 반감’(32.6%)이 가장 높게 나타났다.

조사 결과를 통해 나타나듯 정년 60세 법제화 이후부터 최근까지 많은 기업(67.7%)들이 어떠한 방식으로든 임금체계를 변화시키기 위해 노력해 왔다. 이는 기존 연공형 임금체계로는 정년 60세 시대의 파고를 넘기 힘들다는 공통된 위기의식이 반영된 결과로 풀이된다. 한편 정년 60세와 함께 법률로 규정된 임금체계 개편 의무와 관련, 임금피크제 도입이 비교적 높게 반영되어 있다는 점은 직무가치와 성과가 반영된 임금체계가 기업 현장에 충분히 확산되지 못하고 있음을 보여준다고 하겠다.

이러한 아쉬움은 응답기업의 임금체계 개편 유형에서 보다

구체적으로 드러난다. 기존 호봉제 중심의 기본급 임금체계를 직무가치와 성과중심으로 개선하는 것이 가장 주된 방향이 되어야 함에도 불구하고, 이를 개선한 사업장은 30%선에 그치고 있다. 특히 300인 이상 기업의 경우 절반 이상이 임금피크제 도입을 통해 환경변화에 대응했다는 사실은 연공형 임금체계가 지니는 근본적 문제점, 즉 근속연수에 의한 일률적 임금인상 부담이 해소되지 못한 것임을 시사한다. 이에 향후 노사는 법률상 임금체계 개편 의무를 더욱 적극적으로 인식하고 실행하여, 정년 60세 안착을 도모해야 할 것이다.

직급체계 변화와 과제

현재 우리 기업의 가장 일반적인 인력구조는 직무나 역할과 무관하게 연공서열에 따라 신분을 단계적으로 설정한 모습에 가깝다. 직위호칭 역시 실제적 기능을 수행하지 못하고 있다. 가령 과장이라는 직위는 예전처럼 과(課)의 장(長)을 의미하기 보다는 팀 내 하나의 직급으로 자리하고 있을 뿐이다. 근속에 기반한 연공서열형 직급체계는 직무성과와 보상 간 연계를 어렵게 하는 측면이 있고, 상위 직급일수록 높은 보상과 처우를 기대하게 만들어 종고령 인력 활용의 결정적 부담으로 작용하고 있다. 이러한 경향은 정년 60세 의무화로 보다 심화될 수 있다.

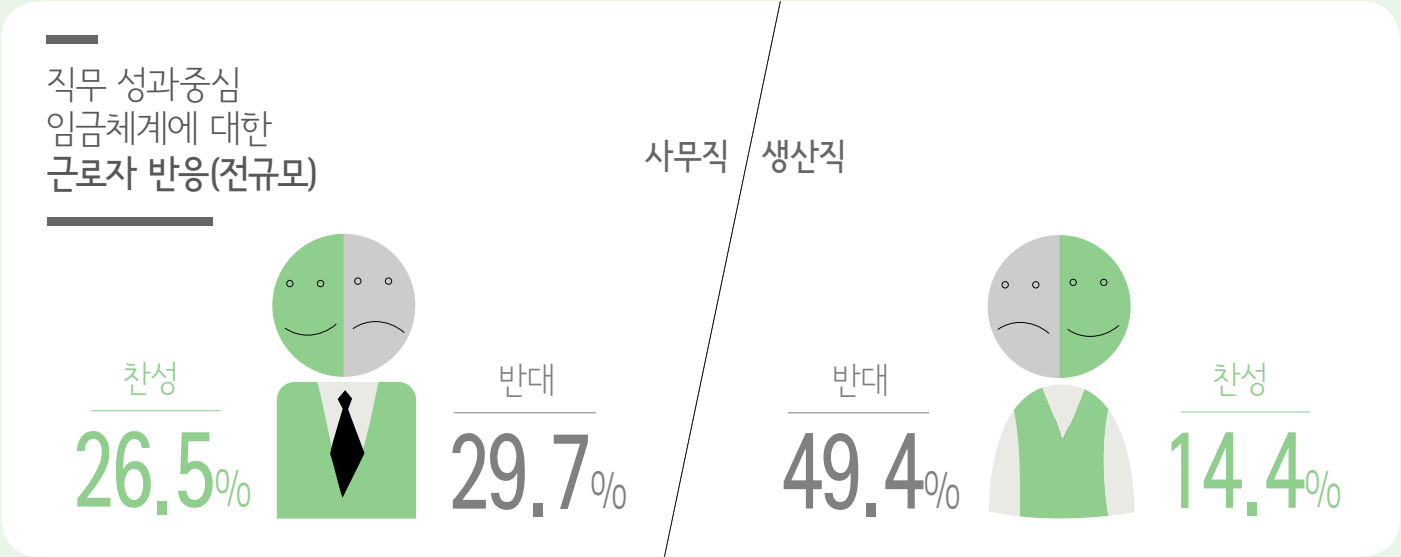
이러한 문제의식을 기반으로 정년 60세 법제화 이후 우리 기업의 직급체계 관련 변화를 조사한 결과, 응답기업의 40.1%가 직급체계 관련 변화가 있었거나 개편을 유력하게 검토 중인 것으로 나타났다. 해당 응답은 300인 이상 59.7%, 300인 미만 31.9%로 기업규모에 따라 차이를 보였다. 한편 직급체계를 개편했거나 계획 중인 사업장에서 가장 많이 활용한 방

안은 초임 설정 기준을 기존의 직위 대신 직무등급 또는 역할등급과 연계하는 ‘직급 구분기준 재설정’(37.4%)인 것으로 조사되었다. 이 외에도 ‘직급 체류연한 연장’(31.9%), ‘직급단계 축소’(25.3%), ‘직급과 호칭의 분리’(17.6%) 등이 뒤를 이었다. 직급체계 변화가 300인 이상 기업에서 두드러지게 나타난 것은 정년 60세 의무화가 2016년 1월 300인 이상 기업부터 우선 시행된 데 따른 영향으로 파악된다. 올해부터는 300인 미만 기업까지 법 시행이 전면적으로 확대된 만큼 관련 변화가 더욱 활발해질 것으로 예상된다.

세부적인 직급체계 개편 방안으로 ‘직급 구분기준 재설정’ 등 다양한 방안이 고려되고 있는 현실은 고무적이다. 특히 직급의 구분기준을 재설정하는 문제는 기본급 결정기준을 개편하는 작업과 밀접한 관련이 있어 그 의의가 크다. 또한 다수 기업이 활용한 ‘직급별 체류연한 연장’이나 ‘직급단계 축소’ 등도 인력고령화에 대응할 수 있는 주요 대안이 될 것이다. 다만 이들 방안은 고직급화 경향을 늦추는 일시적 대응일 뿐, 기존 연공서열 직급체계가 지닌 근본적 문제를 해결하기엔 미흡하다. 따라서 현행 직급체계의 연공서열적 운영을 최대한 지양하고, 직무, 역할, 역량에 따른 자격기준으로 직급체계를 대체하는 보다 근본적인 개편 노력이 필요하다.

인사평가제도 변화와 과제

기존 연공서열식 인사관리에서는 인사평가의 전략적 활용, 즉 성과연동 보상 및 처우 비중이 높지 않았기 때문에 평가제도의 객관성 및 공정성 문제가 크게 부각되지 않았던 것이 사실이다. 그러나 최근 직무성과중심 임금체계 개편이 확산되면서 제도적 기반이라 할 수 있는 평가제도에 대해 신뢰성,



[표1] 기업규모별 직급체계 개편 방안(단위 : %)

구분	전 체	300인 이상	300인 미만
직급 구분기준 재설정	37.4	22.5	49.0
직급단계 축소	25.3	35.0	17.6
직급단계 확대	14.3	7.5	19.6
직급 체류연한 단축	7.7	12.5	3.9
직급 체류연한 연장	31.9	37.5	27.5
직급과 호칭 분리	17.6	20.0	15.7
직급과 호칭 일치	15.4	17.5	13.7
계	149.6	152.5	147.0

※ 주 : 복수응답이 가능한 설문으로 전체 합이 100%를 초과할 수 있음.

공정성, 수용성 확보 문제가 매우 중요하게 인식되고 있다. 그러나 높아지는 평가제도의 중요성에도 불구하고, 실제 기업 현장의 인사평가제도는 아직까지 보완할 부분이 많은 것이 현실이다. 이러한 점은 실태조사 결과에도 그대로 나타났다. 조사 시점인 2016년말 기준 평가제도를 운영하고 있는 기업은 57.5%였으며, 특히 300인 미만 중소기업의 비율은 45.2%로 절반에도 미치지 못했다. 또한 현재 평가제도를 실시하고 있지 않은 기업 중 54.8%만이 '향후 평가제도를 수립할 계획이 있는 기업'으로 분류되었다.

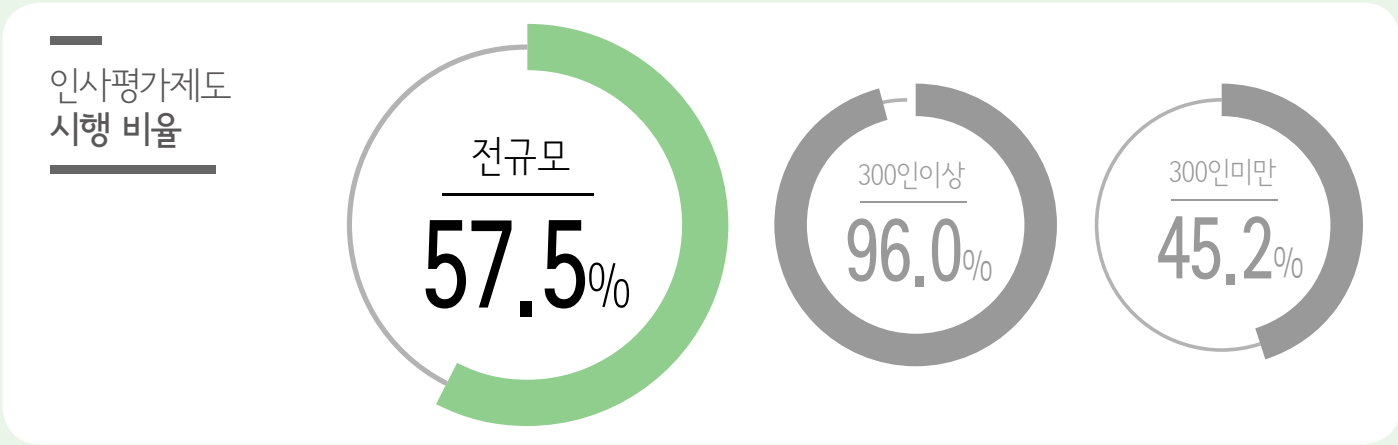
평가제도를 실시하고 있는 기업을 대상으로 자사 평가제도에 대한 근로자 만족도를 평가해달라는 질문에 34.4%의 기업이 '100점 만점에 80점대'라고 답했다. 그러나 '80점 미만'에 해당한다고 답한 기업이 전체의 56.5%로 자사 평가제도에 대한 근로자 만족도가 아직까지는 높지 않은 것으로 파악되었다. 평가제도에 대한 근로자들의 만족도가 떨어지는 이유로는 '평가제도의 투명성과 객관성 부족(33.3%)'이 가장 높게 지적되었다.

최근 기업의 인사평가제도는 단순한 인사고과의 의미를 넘

어 전체 경영성과를 조정관리하고 핵심인력을 육성하기 위한 기초자료로 활용되는 등 전략적 효용이 더욱 강조되고 있다. 그럼에도 불구하고 실태조사를 통해 살펴본 평가제도 도입률과 근로자들의 수용성(만족도)은 여전히 높지 않은 상황이다. 특히 중소기업의 평가제도 도입률 제고는 시급한 과제로 보인다. 또한 공정한 평가제도 운영은 아무리 강조해도 지나치지 않다. 이를 위해 제도의 설계는 물론 전체 운영과정에 대한 지속적 보완과 개선을 통해 평가제도의 합리성과 공정성을 확보해 나가야 할 것이다.

인력관리 변화와 과제

효율적 인력운영을 통한 성과관리, 즉 저성과자 관리는 정년 60세 의무화와 함께 더욱 주목받는 화두가 되었다. 평균 근로생애가 길어진 만큼 근로자의 역량과 성과를 효과적으로 파악하고 발전시키는 것이 기업의 중요한 경쟁력 요소가 되기 때문이다. 일반적으로 저성과자란 성과목표에 대한 합리적 기대치를 지속적으로 밑돌거나 성과를 낼 역량이나 의



욕이 현저히 부족한 사람을 의미하는데, 회사가 이들을 제대로 관리하지 못할 경우 개인은 물론 그 주변 구성원에게 부정적 파급효과를 야기할 뿐만 아니라 기업의 전략적 목표 달성이 어려워지게 된다. 성과관리 측면에서 근로자 개인의 업무몰입도 역시 중요한 요소가 되고 있다. 이미 업무몰입은 조직의 목표달성을 위한 노력과 경영성과에 긍정적 효과가 있는 것으로 확인되었다. 여기에 최근 근로시간 단축 법안이 논의되는 상황에서 생산성 향상의 전제가 되는 업무몰입도 제고는 상당히 중요한 과제라 할 수 있다.

먼저 2013년 정년 60세 법제화 이후 우리 기업의 저성과자 관리방식의 변화를 조사한 결과, '퇴출', '방치'와 같은 소극적 방식은 크게 줄고, '일의 가치 및 생산성에 따른 보상 일치', '역량개발' 등 능동적 관리 비중이 증가했다. 저성과자 관리방안으로 '퇴출' 중심의 접근방식을 활용하는 비중은 300인 이상 기업의 경우 2013년 21.7%에서 2016년 11.9%로 9.8%p 감소해 같은 기간 1.1%p 감소에 그친 300인 미만 사업장과 대조를 보였다. 저성과자를 '방치'하는 기업은 300인 이상 사업장의 경우 2013년 16.7%에서 2016년 3.0%로 무려 13.7%p가 줄었다. 300인 미만 사업장에서도 같은 기간 27.8%에서 14.6%로 13.2%p가 줄었다. 기업규모와 상관

없이 저성과자에 대해서는 '방치'보다 기업이 적극 개입하는 것으로 해석할 수 있다. 실제로 저성과자 관리방안으로 '일의 가치 및 생산성에 따라 보상을 일치'시키는 기업 비중은 28.8%에서 42.0%로 대폭 증가했다. 이러한 변화는 최근 직무성과중심 임금체계 개편이 활성화되고 있는 것과 밀접한 연관이 있는 것으로 추정된다.

한편 응답기업의 인사담당자들이 판단하는 자사 근로자의 업무몰입도는 직종에 관계없이 300인 미만 기업이 300인 이상 기업보다 월등히 높은 것으로 조사됐다. 근로시간 동안 최대한의 역량을 발휘하는 근로자의 업무몰입도를 100점으로 볼 때 300인 이상 기업의 경우 80점 이상은 사무직 41.8%, 생산직 38.1%로 조사됐다. 반면 300인 미만 기업은 80점 이상이 사무직 62.6%, 생산직 61.7%로 나타났다. 이 같은 결과는 300인 이상 기업의 경우 사무직 58.2%, 생산직 61.9%가 업무몰입도 측면에서 80점 미만이라는 의미로 300인 이상 기업의 인사담당자들이 판단하는 근로자 업무몰입도가 매우 낮음을 의미한다.

저성과자에 대한 기업의 달라진 인식에 비추어 볼 때 조직 구성원들의 업무몰입도를 관리하는 기업의 자세도 향후 보다 적극적으로 변화할 것으로 예상된다. **KEF**

사 례 로 본 일본 기업의 임금체계



경총 임금체계 연구조사단의 일본 현지조사(2016년 11월) 결과를 토대로 '잃어버린 30년'이라고 하는 장기 저성장과 정년 65세 시대라는 경제 사회적 변화 속에서 능력 역할 성과중심의 임금체제로 변화를 거듭하고 있는 일본 기업의 임금체계 운영사례를 연속 게재한다. <편집자 주>

토요타자동차의 직능자격제도

나고야 인근 토요타시의 모토마치 공장. 토요타자동차가 자랑하는 고급세단 Crown 을 비롯해 Mark X, GS, Mirai가 고객의 주문량에 따라 숙련된 근로자의 손길을 거치며 하나씩 완성되고 있는 곳이다. 2000년 이후 일본의 주요기업들이 직무중심의 역할급 임금체제로 개편하고 있는 상황을 감안하면 토요타자동차는 여전히 가장 보수적인 임금체계를 운영하는 것으로 유명하다. 그런 토요타자동차가 2016년 다시 한 번 새롭게 바뀐 임금체계를 적용하며 세간의 주목을 받았다.

일본 기업의 임금은 크게 기본급, 수당, 상여로 구분된다. 역할등급제도를 운영하고 있는 여타 주요기업들과 달리 토요타자동차는 여전히 직능자격제도에 근간하여 기본급을 운영하고 있다. 사무직 근로자의 기본급은 개인의 직능자격등급에 따라 고정적으로 지급하는 직능기준급과 고과에 따라 차등 지급하는 직능개인급의 두 항목이 평균 5:5의 비중으로 구성되어 있다. 반면 모토마치 공장을 비롯한 기능직 근로자들의 기본급은 이보다 복잡하다.

기능직 근로자의 임금체계를 이해하기 위해서는 사내 직능자격제도에 대한 이해가 필요하다. 오른쪽 그림에서 보듯 기능직 근로자의 직능자격등급은 총 6단계로 나뉜다. 각 자격등급은 1~2개의 임금등급과 연계되어 있다. 중견사원이라 할 수 있는 EX급부터는 별도 직위호칭을 부여하는데, EX급에 대해서는 그대로 EX라 칭하는 반면,

토요타자동차 직능자격제도

	자격등급	임금등급	직위호칭	
활동중 시	CX급	기능 1등급	CL	CX
	SX급	기능 2등급	GL	SX
유선중 시	EX급	기능 3등급 기능 4등급	EX	
	중견 직능직	기능 5등급 기능 6등급		
	초급 직능직	기능 7등급 기능 8등급		
	기초 직능직	기능 9등급		

EX : Expert
SX : Senior
CX : Chief Expert
GL : Group Leader
CL : Chief Leader

기능직 임금체계 변천과정



경력경로가 이원화되는 SX급부터는 관리자의 경우 GL(Group Leader)과 CL(Chief Leader), 전문가의 경우 SX(Senior Expert)와 CX(Chief Expert)라는 호칭을 부여한다. 고졸자로 기능직에 취업하면 기초기능직부터 시작해 자격등급이 올라가게 되는데, 개인의 능력이 탁월한 경우 육성단계를 넘어 성과를 본격적으로 내야 하는 SX급까지 이르면 35세에 도달할 수도 있다.

직위호칭이 부여되는 EX급 이상에는 직능자격등급에 따른 역할이 명확하게 정의되어 있다. EX급의 역할은 '작업을 능숙하게 수행하는 것'이다. 정해진 규격대로 제품을 정확하게 만드는 일에 책임을 지는 것이다. SX급의

역할은 '인재를 육성하는 것'이 추가된다. CX급의 역할은 '각종 제도와 권한, 사내 분위기를 이끌어 생산라인이 전체적으로 잘 운영되도록 하는 것'이다. 직위호칭의 부여는 인재육성은 물론 전체 조직 분위기를 잘 다독거릴 수 있는 능력까지 겸비하고 있다는 의미다.

생활안정과 성과연동 보상의 조화

2016년 새롭게 바뀐 토요타자동차 기능직의 기본급 체계는 크게 5개 항목으로 구성되어 있다. 사무직 근로자와 같은 직능기준급과 직능개인급 외에 기초급, 기능발휘급, 기능숙련급 항목이 더해졌다. 기초급은 모든 기능직 근로자에게 최소한의 생활안정을 위해 일정한 금액을 지급하는 항목이다. 기능발휘급은 초급 기능직부터 매월 근무성적을 평가해 익월 급여에 반영함으로써 동기부여 효과를 극대화한 임금항목이다. 근무성적에 대한 평가는 1인당 기본 2점을 부여하되, 중견기능직 이상에게는 5명 중 1명꼴로 +1점을, 또 다른 1명에게는 -1점을 부여하여 차등 보상이 이루어지게 된다. 기능숙련급은 40대 중반까지 숙련이 향상된다는 전제 하에 지급액이 점점 올라가다가 48세 이후부터는 더 이상 증가하지 않도록 설계되어 있다. 개인별로 차이는 있으나, 기본급 중 5개 임금항목이 차지하

는 비중은 대략 직능기준급 25%, 직능개인급 15%, 기초급 25%, 기능발휘급 15%, 기능숙련급 20% 내외다. 개편 전과 비교해 직능개인급의 상당 비중이 기초급으로 전환되어 고정급화 된 반면, 정액 지급하던 생산성급을 매달 개인별 평가를 통해 익월 급여에 반영하는 기능발휘급으로 전환함으로써 생활안정과 성과연동 보상이 조화를 이루었다는 평가를 받는다.

단순한 수당체계

토요타자동차의 임금체계에서 주목을 끄는 또 다른 분야는 수당이다. 종류도 많고 복잡한 수당체계를 갖고 있는 우리나라 기업들과 달리 토요타자동차가 운영하는 수당은 직위수당과 가족수당 둘 뿐이다. 직위수당은 기존 임금체계에서 SX급과 CX급 등 자격등급이 높은 근로자에게 지급하던 역할급 항목을 관리감독직 근로자에게만 지급하는 수당으로 전환한 것이다. 이 때문에 상위 자격등급에 있는 근로자 중 상당수가 직위수당 지급대상에서 제외되는 경우가 발생했다. 가족수당의 경우도 2015년부터 자녀나 간병이 필요한 부모 등 배우자를 제외한 나머지 부양가족 수만 반영하는 것으로 변경되었다. 이는 일본 사회에서 맞벌이 부부가 급격히 증가하는 추세를 감안한 조치였다. 놀라운 것은 이러한 임금체계 개편에 일부 근로자들이 불만을 제기할 때 노동조합의 대응방식이다. 토요타자동차 노동조합은 각 지구장으로 하여금 불만을 제기하는 조합원들을 개별적으로 만나 주도적으로 설득하는 역할을 담당해 왔다. 이는 장기적으로 볼 때 개인에게 동기를 부여하고 회사의 발전과 번영을 통해 조합원의

고용안정을 최우선시하려는 의지가 돋보이는 부분이다.

전사 실적에 따른 상여금 지급규모 결정

상여는 우리나라의 정기상여금과 달리 전사 실적을 반영해 지급규모를 결정한 후 상·하반기 한 차례씩 연 2회 지급한다. 최근에는 실적이 매우 양호한 점을 반영해 월급여의 7.1개월분을 상반기와 하반기에 각 한 차례씩 분할 지급하였다.

교섭을 통한 임금인상

토요타자동차 노사는 2008년 미국발 금융위기의 직격탄을 맞은 자국의 상황을 감안, 수년간 임금수준을 계속 동결하다가 2014년 4,000엔, 2015년 2,700엔, 2016년 1,500엔을 인상하는 데 합의하였다. 일본 최대 자동차회사이자 매년 사상 최대치의 매출액을 경신하고 있는 점을 감안하면, 교섭에 따른 임금인상은 최소 수준에 그치고 있다. 이는 토요타자동차 노동조합 입장에서 상대적으로 열악한 협력업체 근로자의 상황을 의식하지 않을 수 없다는 사회적 책임과 조합원의 일자리를 지켜내야 한다는 판단으로 과도한 임금인상 요구를 자제하고 있는 데 따른 것이다. 임금인상액은 기본급의 특정 항목에 전액 반영하기보다는 각 항목에 고루 배분하는 식으로 반영된다. **KEF**

Q&A

복수노조 시행 5년과 교섭창구 단일화

① 교섭창구 단일화 절차

2011년 7월 1일부터 복수노조 설립이 허용되고 교섭대표노조를 결정하기 위한 교섭창구 단일화 제도가 시행되었다. 교섭창구 단일화 제도 시행 이후 각 사업장에서 원활한 제도 정착을 위해 노력하고 있으나 절차가 복잡하여 실무에서는 많은 어려움을 겪고 있는 것 또한 사실이다. 특히 교섭창구 단일화 절차상 각종 공고기간, 교섭대표노조의 지위 유지기간 등의 해석과 관련해서는 다양한 사례가 발생하는데 반해 아직 판례들이 축적되지 않고 있다. 이에 복수노조 관련 쟁점들 중 인사노무담당자들이 가장 어려워하는 교섭창구 단일화 절차와 교섭대표노조의 지위 유지기간 등을 쉽게 이해할 수 있도록 사례들을 중심으로 알아보기로 한다.

Q.1

교섭요구사실 공고 시 공고기간에 토요일 휴일이 포함될까?

사용자는 노조로부터 교섭요구를 받은 날로부터 7일간 교섭요구 사실을 해당 사업(장)의 게시판 등에 공고해야 한다. 이 때의 공고기간에 초일은 산입되지 않으나 공고 이후의 토요일 또는 휴일은 공고기간에 산입된다. 다만, 공고기간 만료일이 토요일이거나 휴일인 경우 그 익일을 만료일로 해야 한다. 예컨대 사용자가 노조로부터 2월 23일 교섭요구를 받아 교섭요구 사실을 공고한 경우 공고기간의 기산점은 2월 23일이며, 공고기간은 교섭요구일 다음날인 2월 24일부터 3월 1일까지(7일간) 해당한다. 다만, 3월 1일이 공휴일에 해당하므로 다음 날인 3월 2일이 공고기간 만료일에 해당한다.

Q.2

법정기간을 벗어난 교섭요구 사실 공고와 확정공고는 유효할까?

사용자는 노조로부터 교섭요구를 받은 날에 교섭요구 사실을 공고해야 하며, 교섭요구 사실의 공고기간이 끝난 다음 날부터 확정공고를 해야 한다. 그러나 사용자가 교섭요구 사실 공고와 확정공고를 지체하는 경우가 발생할 수 있다. 예컨대 사용자는 노조로부터 2월 22일 교섭요구를 받았으나 하루 늦게 교섭요구 사실 공고를 하였다. 이후 교섭요구 사실 공고 만료일(3. 2)의 다음 날인 3월 3일에 확정공고를 하지 않고 이를 늦게 확정공고를 한 경우 사용자의 교섭요구 사실 공고와 확정공고의 유효성이 인정될 수 있을까? 위와 같은 사례에서 법원은 공고를 지체하였다는 사실만으로 무효라고 단정할 수 없고 공고를 지체한 기간, 경

위 등을 종합적으로 판단하여 유효성을 인정한 바 있다(대전지법 2013. 4. 17 선고, 2012가합35037 판결).

법원은 사용자가 교섭요구 사실 공고를 지체한 기간이 하루 정도에 불과한 점, 이를 신뢰한 소외 노조의 단체교섭권 보호 필요성 등을 종합해 하루 늦은 교섭요구 사실 공고의 유효성을 인정하였다. 또한 법원은 확정공고에 대해서도 지체한 기간이 이를 정도에 불과하고, 그 기간은 근무일이 아닌 토요일, 일요일인 점 등을 고려하여 확정공고의 유효성을 인정하였다. 다만, 사용자가 자의적으로 공고를 지연시켜 특정노조에게 유리하거나 불리한 결과를 초래하는 등 노조활동을 지배하거나 방해할 의사가 인정된다면 부당노동행위에 해당할 수 있으므로 주의할 필요가 있다.

Q.3

개별교섭 동의를 위한 교섭대표 자율결정기간의 기산일은 언제일까?

교섭참여 노조가 확정된 이후 자율적으로 교섭대표노조를 결정할 수 있다. 사용자는 교섭창구를 단일화 하지 않고 개별교섭에 동의하기로 결정할 수 있는데 이때 부여된 기간은 교섭참여 노조가 '확정 된 날'로부터 14일 이내이다. 기산일인 '확정된 날'에 대해 교섭요구 공고가 만료된 날인지 확정공고가 만료된 날인지에 대한 논란이 있었으나 대법원은 교섭대표 자율결정기간의 기산일은 확정공고 기간이 만료된 날이라고 판시하였다(대법원 2016. 2. 18 선고, 2014다11550 판결). 예컨대 사용자는 A노조로부터 7월 2일 교섭요구를 받아 교섭요구 사실을 공고하던 중 B노조도 7월 7일 교섭요구를 하였다. 이에 따라 사용자는 7월

10일에 A, B노조를 교섭요구 노조로 확정하여 공고하였다.

이 경우 사용자가 개별교섭에 동의할 수 있는 기산일은 확정공고 만료일인 7월 15일이며, 이로부터 14일간(7. 16~7. 29) 자율적 단일화 또는 개별교섭 동의가 가능하다.

Q.4

공고기간이 지연된 경우 과반수 노조의 판단시점은 언제일까?

사용자의 확정공고 이후 노조들 간 자율적 교섭대표노조를 결정하지 못할 경우 과반수 노조가 교섭대표노조로 정해지게 된다. 이때 과반수 조합원 산정의 판단 기준일은 교섭요구 사실 공고기간이 끝난 다음날(확정공고일)이다. 그렇다면 사용자가 법정기간을 넘어서 확정공고를 한 경우에 과반수 노조의 판단시점은 어떻게 될까?

이러한 경우 판례에 의하면 과반수 노조의 결정 기준일은 '실제로 확정공고를 한 날'이 아니라 '확정공고를 해야 하는 날'이 된다(대전지법 2013. 4. 17 선고, 2012가합35037 판결). 즉 교섭요구 사실 공고 또는 확정공고가 지연됐는지 여부와 관계없이 법에 정한 교섭요구 사실 공고기간이 끝난 다음날이다. 예컨대 노조의 최초 교섭요구가 7월 6일인데 사용자가 공고를 지체해 실제로 7월 18일에 확정공고를 했다고 하더라도 과반수 노조의 결정일은 확정공고를 해야 하는 날인 7월 14일이 된다. **KEF**

※ 다음 호에서는 교섭대표노조 지위의 유지기간, 기업변동시 교섭창구 단일화 절차에 관한 주요 사례들을 게재할 예정이다.

2017년 대선과 대한민국이 만나야 할 미래



다음은 제224회 경총포럼에서 김형준 명지대 교수가 발표한 내용을 요약·편집한 것이다<편집자 주>.

1. 한국 대선에 대한 전망

선거는 과학이다. 과학이란 반복적으로 나타나는 현상들에 대해 경험적 근거를 통해 그 원인을 찾아내어 설명하는 것이다. 그런 의미에서 과학에서는 '설명'과 '예측'은 동일하다. 어떤 현상을 설명할 수 있는 요인들을 찾아내면 그 것을 통해 미래를 예측할 수 있다. 이런 과학적 탐구의 기저에는 관찰을 통해 규칙적인 패턴을 찾아내는 것이다.

2017년 대선을 관통하는 핵심 포인트는 '10년 정권 교체 주기설'(10 year's pendulum)이 이번에도 통용되는가 여부이다.

1988년부터 1998년 10년간 보수 (노태우-김영삼), 1998년부터 2008년까지 진보(김대중-노무현), 2008년부터 2018년까지 보수(이명박-박근혜)가 정권을 차지했다. 최근 미국에서도 정권 교체 8년 주기설이 등장하고 있다. 미국 대선에서 가장 중심적 역할을 하고 있는 대표적

인 스윙 주(swing state)인 오하이오 주민들을 대상으로 실시한 여론 조사에서 "피로감(fatigue)이 쌓이면 지지를 바꾼다"는 것이 확인되었다. '피로감 가설'이 2017년 대한민국 대선에서 통용될지 지켜봐야 한다.

한국 대선에서는 크게 다섯 가지 경험적 법칙이 작동한다.

(1) 시대정신의 법칙

지난 2002년 대선직후 한나라당의 소장 개혁파들은 한결 같이 선거 패배의 원인으로 '시대정신에 져다'고 진단했다. 92년 대선에서의 시대정신이 군부통치 종식 이었다면, 97년 대선에서는 '여야간 수평적 정권 교체'였다. 2002년 대선에서는 '변화와 개혁'이 이것을 대신했다.

김호기 연세대 교수는 시대정신이란 "사회의 지속가능한 발전을 위해 당대 가장 긴박한 현안을 풀려는 문제의식과 고민이 담겨 있는 열린 성격의 것이다."고 정의했다. 여기에는 국민들이 절실히 원하고 있지만 한 번도 이룩하지 못한 것에 대한 열망이 숨겨져 있다. 그런 의미에서 시대정신은 시대과제와 분명 다르다.

2017년 대선에서 부각될 시대정신은 과연 무엇일까? 아마도 공정, 통일, 통합, 정치

정상화(협치) 등이 시대정신이 될 가능성이 크다. 시대정신에 맞는 비전을 제시하고 이를 실천할 수 있는 능력을 갖춘 후보가 승리한다.

(2) 구도와 연대의 법칙

선거는 구도다. 구도가 어떻게 짜지느냐가 핵심 변수다. 1987년 대선에서 야권이 분열되어 '1노3김'이 경쟁하면서 집권당인 민정당의 노태후 후보가 36.6%의 득표로 통민당의 김영삼 후보(28%)와 평민당의 김대중 후보(27%), 공화당의 김종필 후보(8.1%)를 제치고 승리했다. 이번 대선에서는 다자 구도로 치러질 수도 있다.

양자 대결 구도가 만들어지면 '대선 결과는 승자는 52%, 패자는 48%를 득표할 것이다. 보수는 보수대로, 진보는 진보대로 총결집을 하고, 세대는 2030 대 5060으로 양극화 될 수밖에 없기 때문이다.

(3) 정치 실험의 법칙

단언컨대, 대한민국 대선에서 '대망론'도 '대세론'도 없다. 현재의 대선 지지도는 언제 뒤바뀔지 모른다. 대한민국 국민들의 열광과 환멸의 주기가 너무 짧기 때문이다. 지난 2001년 11월 노무현 후보의 지지도는 4%에 불과했다. 하지만 2002년 3월 광주 경선에서 승리하면서 노풍이 점

공정
선거

화되었다. 2007년 대선을 앞두고 불어 닥친 ‘고건 현상’은 고건 전 총리의 대선 출마 포기로 소리 없이 사라졌다. 한국 대선 판에서는 언제 어디서 무슨 바람이 불지 아무도 모른다. 다만, 새로운 정치 실험을 하는 세력이 승리했다. 92년 대선에서 3당 합당, 1997년 DJP 연대, 2002년 노무현 정몽준 연대 등은 파격적인 정치 실험이었다. 87년부터 6차례 대선에서 다양한 지역과 인물을 중심으로 연대가 있었다. 하지만 한반도 해보지 않은 정치 실험이 있다. 영남과 호남의 연대이다.

(4) 최첨단 소통 수단 선점의 법칙

유권자들과 소통할 수 있는 최첨단 기제를 누가 선점하느냐가 승패를 좌우했다. 1997년 대선 TV 토론, 2002년 대선인터넷, 2012년 대선에서는 카카오휘 등에서 강세를 보인 후보가 승리했다. 2017년 대선에서는 SNS를 지배하는 후보가 승리할 가능성이 크다.

(5) 프레임의 법칙

대선에 승리하기 위해서는 시대정신이 반영된 이슈를 토대로 자신에게 유리한 프레임을 만드는 후보가 승리한다. 대선의 이슈는 미래지향적인 내용을 담아야 한다. 한국 대선에서 유권자들은 총선과 지방선거에서와는 달리 정부 실정을 비판하는 것에 기반을 두는 ‘회고적 투표’(retrospective voting)가 아니라 미래에 누가 국가를 잘 이끌어 갈 것인가를 기준으로 ‘전향적 투표’(prospective voting)를 한다는 것이 선거의 기초적인 상식이다. 2002년 대선에서 승리한 노무현 후보는 “특권과 차별이 없는 새로운 대한민국”을 외친 반면, 패배한 이회창 후보는 ‘부패 정권 심판론’을 외쳤다. 한편, 어려운 투표(hard voting)보다 쉬운 투표(easy voting)를 유도하는 이

슈를 제기한 후보가 승리한다. 문 전대표의 안보 불안 이미지는 언제 터질지 모를 약재가 될 수 있다. 선거 이슈에는 누구나 찬성하는 대립 정책이 있고, 후보들간에 극명하게 싸우는 대립 쟁점이 있다. 사드 배치와 같은 대립 쟁점을 안보는 지켜야 한다는 합의 쟁점으로 바꾸면 문 전대표는 유리할 것이다. 2012년 박근혜 후보가 진보 이슈인 경제민주화를 먼저 들고 나와 합의 쟁점화한 것도 이 때문이다. 한국 대선 판에서는 언제 어디서 무슨 바람이 불지 아무도 모른다. 5대 경험적 법칙을 잘 이해하고 이를 토대로 맞춤형 선거 전략을 짜는 후보가 승리한다.

2. 차기 대통령의 성공 조건

이제 국민의 관심이 누가 대통령이 되느냐에서 어떤 자질을 갖춘 대통령을 뽑아야 하느냐로 바뀌어야 한다. 첫째, 공공성의 원칙에 충실해야 한다. 인치가 아닌 법치 대통령을 뽑아야 한다. 더불어, 사익보단 국익에 충실할 대통령, 공조적 중심의 비선 없는 투명한 대통령, 행정 독재적 사고에 빠지지 않고 국회와 야당을 존중하는 민주적 소망을 갖춘 대통령이 필요하다.

둘째, 국민을 하나로 묶을 수 있어야 한다. 신과 세종대왕을 모셔와도 우리 사회의 갈등을 못 푼다는 비관적인 견해도 있지만 극복 가능하다. 진영의 논리에 빠져 부정의 언어에 매몰된 사람은 결코 분열과 대립을

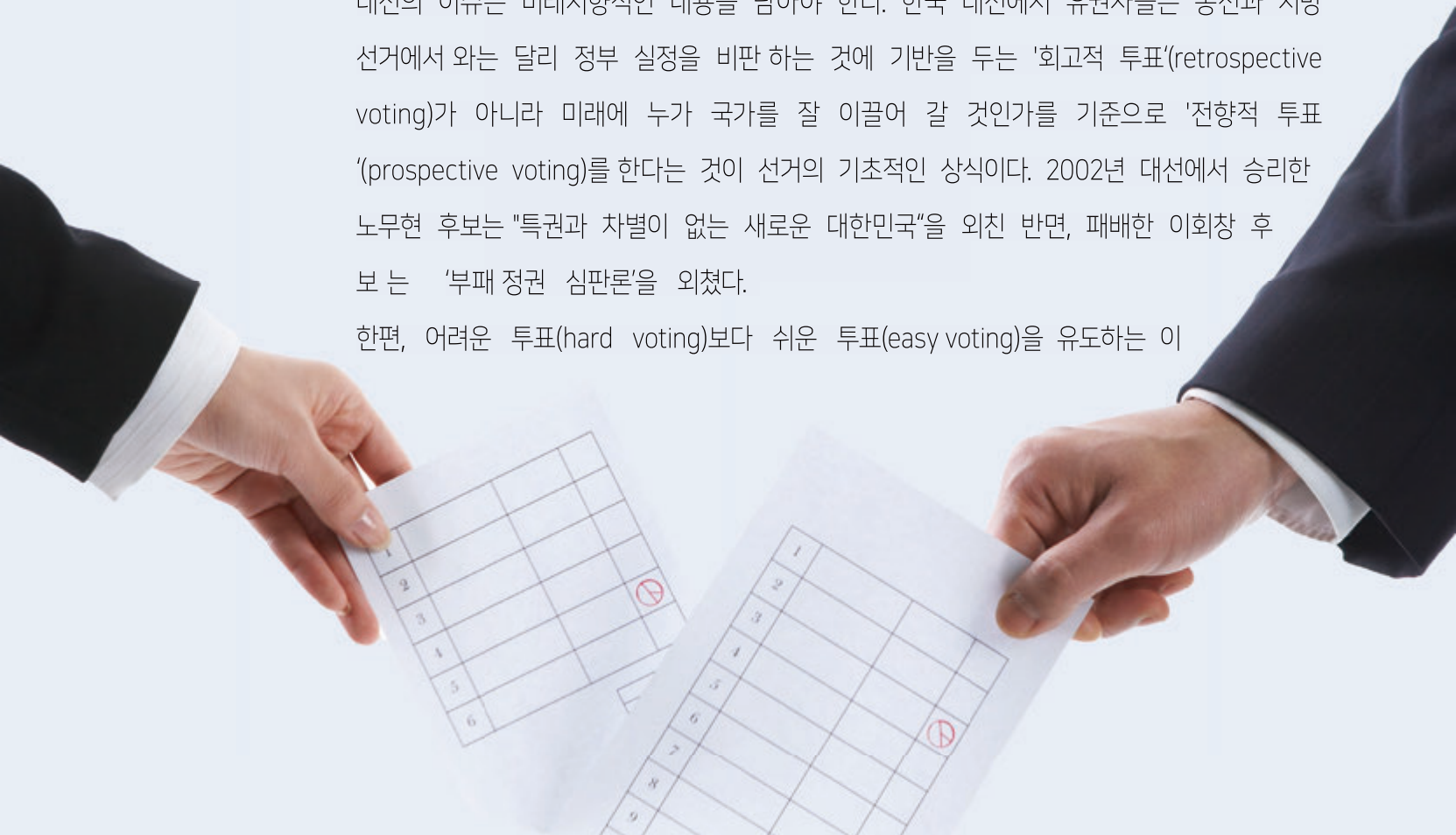
막을 수 없다. 정치가 극과 극을 달리면 나라는 망한다. 공정 없이 통합 없다. 공정한 기회, 공정한 법 집행, 공정한 인사, 공정한 분배에 대한 의지가 확고하고 이를 실천할 수 있는 준비된 대통령이 필요하다.

셋째, 시대정신을 담아낼 줄 알아야 한다. 2017년 시대정신은 분권과 협치다. 누가 대통령이 되더라도 여소야대 상황에 직면하게 된다. 야당과의 협치 없인 국무총리와 장관 임명에서부터 중요한 국정 과제를 추진할 수 없다. 야당을 적폐 청산의 대상으로만 취급하면 협치는 물 건너간다. 통치보다 정치를 잘 할 수 있는 후보를 선택해야 한다.

넷째, 사회에 큰 변화를 가져올 수 변혁적 리더십을 갖추어야 한다. 어느 후보가 강한 도덕성, 예리한 역사 의식, 저항하기 어려운 설득력, 누구나 희구하는 미래의 비전, 그리고 심금을 울리는 상징성 등을 갖고 국민의 에너지를 최대한 끌어낼 수 있을지 잘 살펴봐야 한다.

다섯째, 4차 산업 혁명 선도 국가의 길을 닦을 수 있는 통찰력과 글로벌 경제에 대한 식견이 있어야 한다.

국가를 이끄는 데 수양이 없는 지도자는 국민과 역사를 가볍게 볼 수밖에 없고 자신도 공동체도 실패하게 만든다. 지도자가 자기 성찰과 더불어 자기 철학이 있는지가 중요하다. KEF





19대 대선 일정 확정, 근로시간 단축 논의는 대선 이후로

19대 대통령선거가 5. 9 실시될 예정이다. 이에 따라 주요 정당은 각각 최선의 대선후보를 선출(더불어민주당(4. 3 또는 4. 8), 자유한국당(3. 31), 국민의당(4. 4 또는 4. 6) 당내 경선 진행 중, 바른정당(유승민, 3. 28), 정의당(심상정, 2. 17) 후보 선출 완료)하기 위한 경선에 한창이다.

그러나 후보 별 공약을 살펴보면 우려되는 내용들도 적지 않다.

공공부문 일자리를 확대하겠다는 공약의 경우 돈 버는 일자리가 아닌 돈 쓰는 일자리가 얼마나 갈 수 있을지에 대한 근본적인 문제가 제기되고 있다. 또한 근로시간 단축 공약도 쏟아지고 있으나 산업현장의 현실을 고려한 정책 접근이 동시에 고려되고 있는가에 대한 의문도 제기되고 있다. 이 밖에 비정규직 보호 강화, 동일가치노동 동일임금 법제화, 최저임금 인상 등의 공약도 면밀히 살펴봐야 한다.

또한 모성보호 확대, 무상의료 확대 등 복지분야 공약과 기업지배구조 개선 등 경제분야의 공약들도 지속가능성이나 시장경제원칙 차원에서 신중히 검토되어야 한다.

한편, 환노위는 3월 임시국회에서 자유한국당이 조건부로 복귀한 가운데 노동법안 심사를 진행했다. 환노위는 총 4차례의 고용법안소위를 개최하여 노동개혁법안 중 근로기준법(근로시간 단축), 산재보험법(출퇴근 재해 인정)을 집중 논의했으나 합의에 이르지 못했다. 근로시간 단축과 관련

하여 ‘1주 7일, 1주 최대 52시간으로 단축’에 대한 공감대는 형성이 됐으나 중복할증, 특별연장근로 도입 등에 대한 이견으로 통과되지 못했고, 대선 이후 관련 논의를 이어가기로 결정했다.

출퇴근 산재 인정과 관련해서도 출퇴근 재해를 도입하는 부분에 대해서는 합의를 했으나 적용 문제와 관련해서는 일부 이견과 시간 부족으로 향후 추가 논의기로 결정했다. 다만, 환노위는 3월 임시국회에서 수습근로자 중 아르바이트 등 단순노무종사자를 최저임금 감액적용 대상에서 제외하고 사문화된 감시단속근로자 감액적용 규정을 삭제하는 내용의 최저임금법 개정안을 처리했다.

사상 초유의 대통령 탄핵으로 인한 조기 대선을 맞아 각당의 움직임이 점점 분주해지고 있다. 짧아진 대선 준비기간으로 인해 후보별 공약에 대한 깊이 있는 성찰과 비판, 대안제시가 이루어지지 못하는 것이 아닌가 하는 우려도 나오고 있다.

비록 준비 기간은 짧더라도 개헌 등의 변수가 없는 한 임기는 이전 대통령들과 동일하게 5년이다. 무조건 이기고 보자는 선거가 아닌 국정 운영을 준비하는 마음가짐으로 다가올 대선을 준비해주길 기대한다. **KEF**

[표1] 분야별 주요 공약

구분	주요 내용
노동	• 공공부문 일자리 81만개 창출(문재인), 공공부문 30만개, 민간부문 60만개 일자리 창출(이재명), 미래형산업 일자리 100만개 창출(손학규) • 공공부문 블라인드 채용 의무화(문재인), 공무원, 공공기관 인력 축소(손학규) • 근로시간 단축 통한 일자리 창출, 연차휴가 의무사용(문재인, 이재명), 노동시간 상한제(손학규), 근로시간 단축, 근로시간 공시제 도입(유승민) • 상시적 지속적 일자리의 정규직 고용원칙 법정 보장(문재인), 비정규직 일자리 정규직 전환(손학규) • 동일가치노동 동일임금 법제화(문재인, 안철수), 동일노동 범주 확대(유승민) • 헌법 전문에 노동존중 명시, 헌법상 ‘근로’를 ‘노동’으로 변경(심상정) • 대중소기업 임금격차 완화, 최저임금 점진적 인상(문재인), 최저임금 3년 내 1만원 달성(이재명, 안철수, 유승민), 장애인 최저임금 보장(이재명)
	• 노동회의소 신설 검토(문재인), 산별 노조체제로 전환 지원, 노동법원 설립, 일정 규모 이상 노조에 이사 추천권 보장(손학규) • 특수형태근로자 고용·산재보험 가입 의무화(문재인)
복지	• 기본소득, 청년배당 도입(이재명), 무상의료 확대(심상정) • 육아휴직 확대(이재명, 안철수, 유승민, 심상정), 국공립 어린이집 확대(문재인, 이재명, 심상정), 자녀간병휴가 신설(심상정) • 국민연금 최저액 보장(80만원까지 단계적 상향), 건보료 본인부담률 인하(유승민)
경제	• 대통령 직속 4차 산업혁명위원회 신설, 범정부 울지로위원회 구성(문재인) • 지배구조 개선, 징벌적 손해배상 적용 확대(문재인, 안철수), 횡령 등 형량 강화, 과다 보수 및 퇴직금 지급 관행 개선(안철수), 포괄적 뇌물죄 명문화(손학규), 차등의결권 제한적 도입, 총수 일가·경영진 사면·복권 금지(유승민) • 공정위 전속고발권 폐지(문재인, 안철수, 유승민, 심상정), 공정거래 위반 행위 징벌적 배상제 도입(안철수, 유승민, 심상정) • 중소기업청 → 중소기업부 승격(유승민, 심상정), 산업부 폐지, 중소기업부 신설(김관용)

[표2] 3월 임시국회 환노위 법안 논의 결과

법안명	주요내용	결과
근로기준법	• 근로시간 단축 - 1주 7일, 52시간 원칙에 공감대, 단계적 시행, 휴일근로 중복할증 인정, 특별연장 근로 도입에 이견 2년간) 도입에는 이견	소위 계류
산재보험법	• 출퇴근 재해 도입 - 출퇴근 재해 정의(업무상 재해에 포함)와 일탈 중단행위 적용 제외는 공감대, 적용 제외 직종 등 향후 추가 논의	소위 계류
최저임금법	• 최저임금 감액적용 대상인 수습사용근로자 중 단순노무종사자 제외 • 감시 단속근로자 최저임금 감액적용 삭제	상임위 통과

OECD, 전 세계 구조개혁 둔화 추세 … “한국은 노동시장 이중구조 개선해야”



OECD가 최근 발표한 「2017 구조개혁 평가보고서(Going for Growth)」에서 전 세계적으로 구조개혁 속도가 둔화되고 있으며, 특히 노동생산성과 밀접한 분야인 교육과 혁신분야 개혁속도가 감소하고 있다고 밝혔다. 지난 2년간(2015~2016년) 세계경제는 3% 내외의 낮은 성장률을 기록했으며, 중국 및 개도국의 경제뿐만 아니라 OECD 회원국 경제 전반에서 2% 이하의 저성장이 지속되고 있는 것으로 나타났다. 국가별로는 멕시코, 그리스, 아일랜드, 포르투갈, 폴란드, 스페인에서 구조개혁이 둔화되는 양상을 보인 반면, 벨기에, 칠레, 콜롬비아, 이스라엘, 이탈리아, 스웨덴 등은 구조개혁이 강화된 나라로 평가됐다. 또한, OECD는 대부분 국가들이 구조개혁간 시너지 효과나 보완대책을 고려하지 않고, 특정 분야에만 집중하는 경향이 있다고 지적하고 구조개혁을 패키지로 시행하는 것이 정책이행, 성장 및 고용 창출, 불평등 해소에 도움이 된다고 설명했다.

우리나라의 경우 근로시간이 OECD 회원국 중 최장 수준이나 생산성은 선진국의 절반에도 미치지 못하는 것으로 평가됐다. 또한, 비정규직과 정규직의 임금 격차에서 기인한 심각한 임금불평등을 해소하기

위해서는 종합적인 노동시장 구조개혁이 필요하다고 주문했다.

이 외에도, OECD는 한국의 높은 남녀 고용률 격차를 해소하기 위해 보육서비스 개선, 일가정 양립, 출산·육아 휴직 사용 촉진 등 여성고용 정책 시행이 요구된다고 밝혔다.

특히, 시장규제는 경쟁을 저해하고 혁신과 성장을 둔화시키는 요인으로 지적하고 한국 정부에 ‘손톱 밑 가시뽑기’와 ‘규제기요틴’ 이니셔티브를 통해 2015년 600건에 가까운 기업고충을 해소하고 규제일몰제 적용을 확대한 것 외에도 △규제영향평가제 도입, △포지티브 방식규제 및 행정지도 축소, △중소기업 적합업종(특히, 서비스업)에 대한 대기업의 진입규제 축소 등을 권고했다.

미국, 이민자 금지하면 미국 생산가능인구 향후 20년간 감소



미국 비영리 연구기관 퓨 리서치 센터 조사에 따르면, 향후 20년간 베이비붐 세대를 대체할 이민자 계속 들어와야만 미국 생산가능인구를 유지할 수 있는 것으로 나타났다.

이민자가 계속 미국에 들어올 수 있는 상황을 가정했을 때, 2015년 1억7300만명인 25세~64세 생산가

능가능인구는 2035년 1억8300만명 수준까지 증가할 수 있다. 하지만, 이민이 제한된다면 2035년 생산가능인구는 오히려 1억6천만명까지 감소하게 될 전망이다. 재닛 옐런 미국 연방준비제도(Fed) 의장도 이민은 노동인구 증가의 중요한 원천이라고 강조했다. 이민자들은 미국 기업활동에도 큰 역할을 하고 있다. 포춘 500대 기업의 40% 이상이 이민자나 이민자의 자녀들에 의해 창업된 회사이다.

유럽, GM 오펔과 폭스홀 매각 … 유럽에서 자동차 산업 일자리 3만8천개 불안



지난 3월 GM이 유럽에서 고전하던 사업장을 프랑스 PSA 그룹에 매각한다고 발표한 후, 대량실업이 발생할 것이라는 우려가 커지고 있다. GM의 오펔과 폭스홀에서 일하던 3만8000명의 근로자들의 고용이 불확실해졌기 때문이다.

전문가들은 구체적으로 얼마나 많은 실업이 발생할지 단정하기 어렵지만, 적지 않은 근로자들이 일자리를 잃게 될 것으로 예상했다. 오펔과 폭스홀을 인수한 PSA로서는 1999년 이후 흑자를 낸 적이 없는 이들 사업장의 비용을 삭감해야 하기 때문이다.

PSA의 카를로스 타바레스 회장은 구조조정에 박차를 가할 것으로 전망된다. 타바레스는 3년 전 위기

의 PSA수장에 올라 2015년 흑자를 달성했다. 프랑스의 공장 한 곳을 폐쇄하고 인력 4분의 1 이상을 줄인 결과다.

타바레스 회장은 이러한 대량실업 우려를 해소하기 위해 독일 재정부 장관과의 회동에서 오펔의 독일공장 4개 모두의 생산을 유지하기로 구두 약속한 바 있다. 2018년 독일 총선이 임박한 상황에서 오펔 구조조정으로 인해 대규모 인원감축이 발생할 경우 사회적 문제가 될 수 있기 때문이다.

영국 메이 총리 역시 PSA의 카를로스 타바레스 회장에게 영국 폭스홀 공장의 대규모 구조조정에 대한 우려를 전했다. 메이 총리는 수천명에 달하는 영국 근로자의 일자리가 위기에 처할 수 있다고 보고 최소한의 범위에서 구조조정을 시행할 것을 요청했다. 이탈리아, 택시 노조, “우버 합법화 반대” 전면 파업 이탈리아 주요 도시에서 택시 기사들이 우버 등 앱 기반 차량 호출서비스규제를 요구하며 격렬한 시위를 벌였다. 로마에서는 시위가 격화되며 시위대와 경찰과 충돌하고, 도시 교통이 마비되는 등 곳곳에서 혼란이 빚어졌다.

로마를 비롯해 밀라노, 토리노 등 대도시 택시 노조들은 정부가 우버 등 차량 호출서비스를 제대로 규제하지 않아 불공정 경쟁이 이뤄지고 있다고 항의하며 파업에 들어갔다. 주요 기차역, 공항 등에서는 택시 운행이 전면 중단되며 승객들이 이동에 큰 불편

을 겪었다. 이날 로마에 결집한 택시 기사들은 도시 중심부에 위치한 총리실, 국회의사당, 집권 민주당 청사, 교통부 청사 등 주요 건물 앞에 결집해 유사 택시 영업 업체들을 단속할 것을 촉구했다. 일부 시 위대는 우버 차량에 계란을 투척하고, 경찰에게 유리병을 던지는 등 폭력을 행사하기도 했다.

이날 시위에 참가한 택시 기사 파올로 리치는 "우리는 경쟁을 하지 않으려는 게 아니라 공정한 경쟁을 요구하는 것"이라며 항의했다. 그는 "우리는 정액 요금을 비롯한 엄격한 규제를 준수한다. 반면, 우버는 이런 규제를 전혀 받지 않는다"며 정부의 개입을 촉구했다.

일본, 대학 졸업예정자 90%, 이미 취업 성공



인력난이 심각한 일본에서 대졸 예정자 10명 중 9명은 이미 취직이 결정된 것으로 나타났다. 올 봄 졸업을 앞둔 대학생 4천700명을 대상으로 설문조사를 실시한 결과, 2월1일 기준으로 취직이 확정된 졸업예정자는 전체의 90.6%나 됐다. 이는 전년도 조사 때의 87.8%보다 2.8%p 상승한 것이다. 일본의 졸업예정자 취직내정률은 2011년 77.4%까지 떨어졌지만 이후에는 상승세를 유지하고 있다. 취직이 확정된 졸업예정자 비율은 여성이 92.8%로 남성(88.8%)보다 높았으며, 문과(90.3%)와 이과

(92.1%) 별 차이가 없었다. 지역별로는 수도권이 포함된 간토와 오사카를 중심으로 한 긴키 지역이 91.9%로 가장 높았고 주부 91%, 홋카이도와 도호쿠가 각각 89.7%였다. 높은 취직내정률은 고등학교 졸업예정자들에게도 마찬가지였다. 같은 2월1일을 기준으로 취업을 희망하는 고등학교 졸업예정자 17만5천688명을 대상으로 조사한 결과, 취직내정률은 94.0%나 됐다. 이는 작년 조사 결과보다 0.4%p 상승한 것으로 1993년 이후 24년간 가장 높은 수준이다.

일본 후생노동성은 "인력난 걱정에 기업들이 열심히 채용에 나선 결과 졸업 전에 취업이 확정된 대학생들이 많아진 것"이라고 말했다. 이어 "지금까지 대졸자만 채용하던 기업들이 일손 부족으로 고졸자도 채용하려는 움직임이 전국적으로 나타나고 있다"며 "이로 인해 고등학교 졸업예정자의 취직내정률까지 상승했다"고 분석했다.

중국, 철강, 석탄 등 굴뚝산업에서 일자리 50만개 정리



중국 정부가 지난해에 이어 올해에도 석탄·철강 등 ‘굴뚝산업’ 구조조정에 나선다. 이에 따라 굴뚝산업의 일자리가 올해 50만개, 향후 수년간 180만개 사라질 전망이다.

인웨이민 인력자원사회보장부 부장은 최근 “과잉산업 분야에서 설비를 감축할 것”이라고 밝혔다. 중국은 지난해에도 대부분 국영기업인 석탄·철강산업의 일자리 72만6000개를 정리했다. 중국 정부는 과잉 설비를 단계적으로 폐기해, 오염물 배출을 줄이고 경영 효율성을 높인다는 계획이다. 장기적으로 굴뚝산업에 집중된 자원을 인터넷·서비스 산업으로 분배해 일자리를 확대하겠다는 계획이다.

중국 정부는 고용이 축소되겠지만, 대량해고로 인한 사회적 불안이 심화되지 않도록 상황이 심각한 분야에서만 일자리를 없애겠다고 약속했다. 인웨이민 부장은 “퇴직 근로자 문제를 해결하는 것이 최우선 과제”라며 “조기 퇴직, 퇴직자 재교육, 창업 등 퇴직자 구제 프로그램을 통해 올해도 일자리 감축이 순조롭게 진행될 수 있도록 할 것”이라고 강조했다.

호주, 일자리 창출 위해 일요일 및 공휴일 수당 인하 ... 노동계 반발



호주 정부 산하 독립기구인 공정근로위원회는 최근 관광업계와 요식, 소매 업계 근로자의 일요일과 공휴일 수당을 축소하기로 했다고 발표했다. 수당이 너무 높아 사용자들이 일요일과 공휴일 영업을 회피하고 있는 상황에서 휴일근로 수당 인하를 통해 영업시간을 늘

리고 일자리 확대를 도모하기 위함이다.

이 문제는 호주 사회에 '뜨거운 감자'이다. 이러한 조치가 고용창출에 기여할 것이라는 정부 및 사용자측과 임금손실로 저소득 근로자들을 더욱 어렵게 할 것이라는 노동계 의견이 첨예하게 대립하고 있다.

이번 결정으로, 관광업계 일요일 수당은 평일의 175%에서 150%로, 소매업계는 200%에서 150%로 각각 축소된다. 이 외에도, 패스트푸드 업계 일요일 수당은 150%에서 125%로 인하될 예정이다. 공휴일 수당도 평일의 250% 수준에서 225%로 인하될 예정이다. 공정근로위원회는 일요일 수당 개정안이 향후 1년 이내에 적용될 것이라고 밝혔다.

노동계는 이러한 결정이 근로자들의 임금을 크게 감소시키면서도 고용 증가로 이어지지 않을 것이라고 강력히 반발하고 있다. 호주노동조합협의회(ACTU)의 제드 커니 회장은 "호주 근로자들에게 불행한 날"이라며 수백만 명의 저임금 근로자가 연간 최대 6천 호주달러(한화 525만원) 손해를 볼 것이라고 비판했다. 반면, 재계는 근로자를 더욱 채용해 휴일 영업을 확대해 경제를 활성화할 수 있게 되었다며 환영했다. KEF

삼성전자



삼성전자, QLED TV 제품,
프리미엄 UHD 인증으로 최고
화질 등극

삼성전자(대표이사 권오현)의 QLED TV 전 제품이 UHD 얼라이언스(Ultra High Definition Alliance)의 프리미엄 UHD 인증을 받았다. TV 제조사, 할리우드 영화사, 콘텐츠 배급사 등 50여 개 회원사로 구성된 UHD 얼라이언스는 철저한 소비자 조사를 바탕으로 △UHD 해상도 △하이 다이내믹 레인지(HDR) △최고 밝기와 넓은 색 영역 등 TV 화질 관련 모든 핵심적인 성능을 평가해 이를 통과한 제품에만 프리미엄 UHD 인증을 부여한다.

특히 UHD 얼라이언스는 TV뿐만 아니라 UHD 블루레이 플레이어, 영화와 드라마 등의 콘텐츠도 성능을 평가해 프리미엄 UHD 인증을 부여하고, 소비자들이 최고의 UHD 시청 경험을 제공하는 제품을 쉽게 알 수 있도록 프리미엄 UHD 로고를 제공한다. 삼성 QLED TV는 독일의 세계적인 규격 인증기관 VDE로부터 세계 최초로 컬러볼륨 100%를 검증받은 제품으로, 화면의 밝기가 달라짐에 따라 영상의 색이 바래지지 않고 색을 완벽하게 보여주며 어느 위치에서나 색의 왜곡 없이 깊은 블랙과 최고의 명암비로 최고의 화질을 제공한다. 삼성전자 영상디스플레이사업부 김문수 부사장은 “이번 UHD 얼라이언스의 프리미엄 UHD 인증은 사용자들에게 최고의 시청 경험을 선사하고자 하는 삼성전자의 노력을 보여 주는 것”이라며, “프리미엄 UHD 인증은 소비자들이 최고 화질의 UHD TV를 확인하는 쉬운 구매 기준이 될 것”이라고 말했다.

현대차
그룹



현대차그룹, 로봇사업 강화,
홈쇼핑 정리 선택과 집중에
나서

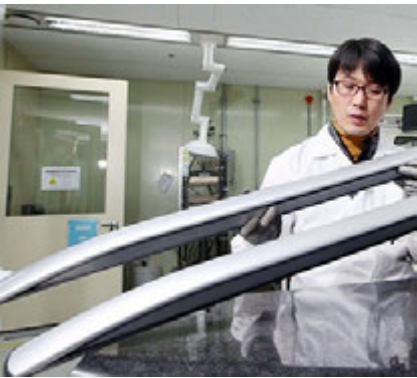
현대자동차그룹(회장 정몽구)이 각 계열사별로 웨어러블 로봇처럼 미래 사업 전망이 밝은 분야를 집중 강화하는 반면, 홈쇼핑업처럼 레드오션이 됐거나 연관성이 적은 분야를 정리하며 선택과 집중에 나서고 있다. 현대차그룹의 종합중공업회사인 현대로템은 3월17일 주주총회에서 사업목적 정관에 ‘서비스로봇, 산업용 로봇 등과 부분품 제작, 판매, 임대, 서비스업’을 신설했다. 현대로템은 이미 2010년 국책과제로 산업용 근력증강로봇 개발에 착

SK텔레콤, UN 글로벌
교통안전 캠페인 참여

SK텔레콤(대표이사 박정호)은 (사)대한자동차경주협회, 교통안전공단, BMW 그룹 코리아 등과 글로벌 교통안전 개선 캠페인 'Action for Road Safety'에 참여한다고 3월18일 밝혔다. 이날 서울 호텔신라에서 진행된 교통안전 개선 공동 추진 업무 협약식에는 자동차 관련 세계 최고 기구인 국제자동차연맹 장 토드(Jean Todt) 회장을 비롯해 SK텔레콤, (사)대한자동차경주협회, 교통안전공단, BMW 그룹 코리아 등이 대거 참여했다. 이번 캠페인은 운전자들이 게임처럼 즐기면서 안전운전 기술을 습득하고 이를 바탕으로 사고 피해를 줄이는 ‘참여형 프로그램’ 방식으로 진행되며 구체적인 세부 프로그램을 확정해 올 상반기내 시작된다. 월 1,000만명 이상이 사용하는 ‘T맵’ 운전습관 메뉴를 활용해 사용자의 운전습관 측정과 드라이빙 교육 콘텐츠 참여 점수 등을 합해 스포츠

경기처럼 순위를 가리는 형식으로 캠페인을 전개할 예정이다. 참여자들이 가족들과 함께 직접 현장에서 안전운전을 배우고 이를 겨루는 오프라인 이벤트도 추진된다. 또 교통안전공단과 국내 모터스포츠 주관 단체인 (사)대한자동차경주협회의 노하우를 적극 활용해 안전운전 실력을 겨루는 실제경기와 같은 흥미요소를 추가, ‘재미있게 참가해 안전기술을 배운다’는 캠페인 취지에 맞게 운영할 계획이다.

LG
하우시스



LG하우시스, 경량화부품
‘JEC월드’ 기술혁신상

LG하우시스(대표 오장수)가 자동차

SK텔레콤



경량화부품 기술의 우수성을 세계적으로 인정받았다.

LG하우시스는 3월14~16일(현지시간) 프랑스 파리에서 열린 국제복합소재전시회인 'JEC월드(JEC World 2017)'에서 현대자동차와 공동으로 개발한 '루프랙'으로 '기술혁신상'을 수상했다.

루프랙(Roof Rack)은 자동차 지붕에 짐을 싣거나 고정하기 위해 세로로 설치된 2개의 기다란 봉이다.

프랑스 복합소재산업 연합기업인 JEC그룹이 주최하는 'JEC월드'는 전 세계 1,200여개 관련 기업들이 참가하는 세계 최대 규모의 복합소재산업 전시회다. 자동차항공선박 등의 분야에서 뛰어난 신소재 기술을 보유한 기업에 기술혁신상을 준다.

LG하우시스가 독자 개발한 경량화소재인 연속섬유복합재(CFT)를 적용한 루프랙은 알루미늄 제품보다 무게가 30% 가벼울 뿐만 아니라 부품가짓수도 5분의 1로 줄여 생산원가 절감에도 효과적이다.

LG하우시스는 이 루프랙을 내년부터

양산국내 완성차업체로 공급할 예정이다. 이 회사는 지난 2012년에도 강철소재 대비 무게를 30% 이상 줄인 전기자동차 배터리팩 캐리어로 기술혁신상을 수상했다.

한화테크윈



한화테크윈, 세계 보안 엑스포 'SECON 2017' 참가

한화테크윈 시큐리티부문(대표 이만섭)은 3월15일부터 17일까지 서울 한남동 경기도 고양시 일산 킨텍스에서 열리는 세계 보안 엑스포 'SECON 2017' 전시회에 참가했다고 16일 밝혔다. 이번 행사는 국내 대표적인 시큐리티 전시회로 국내외 주요 시큐리티 업체가 참여해 국내외 시장 동향

과 기술 트렌드를 한 눈에 살펴볼 수 있는 자리다.

한화테크윈은 이번 행사에서 지난해에 이어 최대 규모의 부스를 운영하며 올해 초 선보인 '와이즈넷 엑스(Wisenet X) 시리즈'를 포함한 다양한 신제품과 솔루션을 선보였다.

이번 전시는 데모 영상이나 판넬을 통한 단순 설명에서 그치지 않고 각 기능에 맞춘 체험 시나리오를 준비해 관람객이 전시회 현장에서 제품의 다양한 기능을 직접 경험하고 우수성을 느낄 수 있도록 구성했다.

관람객들은 현장에서 제품을 직접 조작하며 업계 최고 150dB(데시벨) 사양의 WDR(역광보정기능), 자이로 센서를 적용한 흔들림 보정 기능, WiseStream(와이즈스트림)Ⅱ 등 와이즈넷 엑스 시리즈의 주요 성능을 체험했다. 또 스마트시큐리티매니저(SSM·Smart Security Manager)를 적용한 '통합 관제 솔루션'과 히트맵과 피플 카운팅 등 '영상분석 기능', 딥러닝 기술을 기반으로 한 '객체 구분 기술' 등 미래에 대응하는 다양한

선도 시큐리티 기술을 소개했다.

이 밖에 홈카메라를 포함한 기업소비자간거래(B2C) 제품과 드론 관련 부스를 마련해 다양한 제품 라인업을 전시하고 최근 이슈가 되고 있는 사이버 보안에 대한 정책과 파트너 협업 기술을 소개하는 공간도 별도로 구성했다고 회사측은 밝혔다.

한국산업인력공단



한국산업인력공단, 창립 35주년 기념식 열고 '새각오'

한국산업인력공단(이사장 박영범)이 3월16일 창립 35주년을 맞아 울산혁신포럼 공단 본부에서 임직원 400여 명과 전국 24개 소속 기관장이 참석한 가운데 기념식 행사를 열었다. 참석자들은 35년간의 성과를 돌아

보고 국민에게 더 나은 서비스를 제공하기 위한 각오를 다졌으며, 음악동호회 축하 공연과 유공자 포상 등이 진행됐다. 또 전임 임원과 비상임이사 7명이 참석하는 간담회를 열어 공단 발전방향에 대한 의견을 나누고, 울산광역시민과 함께하는 공공기관으로 거듭나기 위해 임직원이 사랑나눔 헌혈도 했다. 이밖에 중구 성안동 울산장애인종합복지관을 찾아 식당청소, 환경정리 등 사회공헌 활동도 펼쳤다.

KCC



KCC, 김천공장에 무기단열재 '그라스울' 1호기 신설

KCC(대표이사 정몽익)는 경상북도 김천공장의 무기섬유 보온단열재 '그라스울' 생산라인 완공을 기념해 안전지원제와 함께 탱크로에 불씨를 심는 화입식 행사를 진행했다고 3월20일 밝혔다. 이번 행사에는 정몽익 KCC 명예회장, 정몽진 회장, 정몽익 사장을 비롯해 임직원, 국내외 협력업체 대표들이 참석한 가운데 열렸다. 김천공장에 완공된 그라스울 1호기는 연간 3만t 생산 규모다. 다음 달부터 생산할 예정이다. 국내 최초 천연 바인더를 사용한 친환경 보온단열재 '그라스울 네이처'를 비롯해 건축용 단열재인 매트와 보드류, 탱크·덕트 등에 사용되는 롤 제품, 액화천연가스(LNG) 선박용 제품까지 다양한 용도의 제품을 생산한다. 무기단열재는 불에 타지 않는 불연재로 화재 발생시 대형 화재의 피해 규모를 줄여주는 효과가 있는 건축자재다. 김천공장은 2012년부터 세라믹 화이버, 미네랄울 천장재(마이톤) 등을 생산해 오고 있다. 이번에 그라스울 생산설비 신설로 명실상부 무기섬유 보온단열재 종합 생산 메카로 입지를 확고히 하게 됐다. **KEF**

환노위 근로시간 단축 논의에 대한 경영계 입장

경총은 지난 3월 21일 환노위 근로시간 단축 논의에 대한 경영계 입장을 발표했다.

경총은 입장 발표를 통해 "최근 국회에서의 논의는 근로시간 단축의 핵심사항이 배제된 문제가 있다"고 지적하면서 "근로시간 단축의 충격을 최소화하고 산업현장에 연착륙시키기 위해서는 특별연장근로 허용, 휴일근로 중복할증 배제 등 제도적 완충장치를 반드시 포함해야 한다"고 말했다. 이어 법정 근로시간 단축이 기업 인력운용을 심각하게 제한하고 특히 중소기업에 심대한 타격을 줄 것으로 우려하며, 향후 국회 환노위 논의에 반드시 반영되어야 할 사항을 다음과 같이 밝혔다.

-다음-

첫째, 정치권은 “9.15 노사정 합의”에 기초해서 근로시간 단축을 논의하고 입법화해야 한다.

법정 근로시간 단축은 노사가 치열한 논의와 상호 양보를 통해 2015. 9. 15. 어렵사리 합의를 도출한 주제이다.

2015년 근로시간에 관한 노사정 합의의 핵심은 근로시간 총량을 단축하되 산업현장의 부담완화 방안을 함께 마련하는 것이다. 환경노동위원회가 이러한 고민없이 법안을 마련한다면 노동계의 주장을 일방적으로 반영한 것으로 그간 노사정의 노력을 수포로 만드는 것과 다름없다.

둘째, 휴일근로 중복할증은 대법원 판례, 수십년간 지속된 관행과 기업 현실을 고려하지 않은 것으로 인정해서는 안

된다. 중소기업의 경우 구인난, 업무숙련도, 재정적 여건 등의 이유로 불가피하게 초과근로를 하는 사업장이 많은데 이를 고려치 않고 휴일근로의 중복할증을 인정한다면 인건비 급증, 납기지연, 물량감소 등 심각한 타격이 우려된다.

나아가 50%의 할증률은 세계최고 수준으로 우리나라 장시간근로의 주요 원인이 되고 있다는 사실을 고려해야 한다. 셋째, 급격한 실근로시간 단축에 따른 산업현장의 부담완화를 위해 특별연장근로 허용을 법률에 명시해야 한다.

특별연장근로는 9.15 노사정 합의사항의 하나이다. 노사정이 특별연장근로를 허용한 이유는 경기변동에 따라 생산량 변동이 심한 업종, 업무특성상 가용인력의 제한이 있는 업종에서는 초과근로가 불가피해서 산업현장의 충격을 최소화하고자 한 것이다. 정치권이 제도 연착륙 방안을 마련치 않고 근로시간 단축에만 무리하게 방점을 두는 것은 국민 모두의 고통으로 되돌아올 뿐이다. 경영계는 이러한 우려 속에 해당 상임위원회 소속 의원들, 나아가 국회 전체에 신중한 법안처리를 촉구하는 바이다.

국민건강보험법 개정안 국회 보건복지위원회 법안소위 통과에 대한 경영계 코멘트

경총은 지난 3월 22일 국회 보건복지위원회 법안심사소위원회가 소득 중심 건강보험료 부과체계 개편을 골자로 하는 국민건강보험법 일부개정법률안을 가결한 것에 대한 경영계 코멘트를 발표했다.

경총은 코멘트 발표를 통해 "동 개정안은 현행 제도의 틀 내에서 어려운 경제여건과 건강보험에 미치는 파급효과를 고려, 부과체계 개편에 따른 혼란을 최소화하기 위한 것으로 보인다"면서 "그러나 소득 중심 부과체계의 선결조건인 지역가입자 소득파악 문제에 대해 뚜렷한 해결책을 마련하지 않고 제도 개편 시기를 앞당긴 것은 다소 우려스럽다"고 말했다. 이어 "또한 제도 개편에 따른 재정손실이 직장가입자에게 편중됨으로써 보험료를 둘러싼 갈등도 예상된다. 향후 소득조사 등 보완대책을 조속히 마련해 가입자간 형평성 악화 및 사회적 혼란을 방지하고 균형 잡힌 제도로 운영될 수 있도록 만전을 기해야 할 것이다"고 강조했다.

노동경제연구원 「2020 노동시장 변화와 기업의 대응 : 무엇을 준비해야 하나」제2차 전문가 좌담회 “4차 산업혁명과 근로계약”개최

경총 노동경제연구원은 지난 3월 23일(목) '4차 산업혁명과 근로계약'을 주제로 『2020 노동시장 변화와 기업의 대응 : 무엇을 준비해야 하나』 제2차 전문가 좌담회를 개최했다. 이번 좌담회는 4차 산업혁명의 도래로 일하는 방식의 변화가 불가피하고 관련 시스템의 혁신이 요구됨에도 불구하고, 과거 산업시대에 형성된 낡은 노동법제가 변화와 혁신이라는 시대적 흐름의 걸림돌이 되고 있는 현실에 주목하여 그 대안과 해법을 찾기 위해 마련되었다. 좌담회는 이지만 교수의 사회와 허재준 한국노동연구원 선임연구위원,

이승욱 이화여대 교수의 토론으로 진행되었다. 허재준 선임연구위원은 “4차 산업혁명으로 인한 일자리 변화의 핵심은 대다수의 직업이 소멸하거나 일자리의 절대수가 감소하는 데 있는 것이 아니라 직무와 업무방식의 현대화에 있다”면서, “지능정보기술의 발전이 주문형 거래를 확산시켜 임시직 파견 재택근무 파트타임 등 다양한 취업 형태를 증가시킬 것”이라고 전망했다. 한편 “지난 10년을 돌아보면 정부는 새로운 비즈니스에 대응한 적합한 규제 방식을 마련하지 못했고, 근로자들은 지나치게 수동적이었으며 노조는 장기적 이익을 고려하지 못했다”고 지적하면서, “현재처럼 기술진보가 패러다임 전환적 특성을 지니는 전환기에는 단기적 부정적 영향이 항구적인 것으로 이어질 수 있으므로 정부, 기업가, 근로자 모두 적응력을 높여야 한다”는 점을 강조했다.

이승욱 교수는 “노동의 개인화, 노동 공간과 시간의 분리, 사적 공간과 노동 공간의 경계 모호화, 노동과 고용의 글로벌화 내지 네트워킹화가 더욱 가속화될 것”으로 전망했다. 그러면서 “새로운 분야에 대한 양질의 인력을 어떻게 지속적으로 확보할 것인지, 기업의 유연성과 개인의 생애주기별 요구를 어떻게 조화시킬 것인지, 사회적으로 배제되는 계층에 대한 보호를 어떻게 확보할 것인지를 관점에서 정책적 대응이 이루어져야” 한다고 하면서 “변화된 환경 하에서 모든 자에게 고용능력, 잠재능력을 발휘할 수 있도록 하는 체제를 지향하면서 선제적으로 다양한 정책적 시도를 하는 것이 현 단계에서 필요하다”고 지적했다. KEF



<http://emagazine.kef.or.kr>