



전국민주노동조합총연맹

보도자료

2015년 10월 8일(목)

비정규전략국장 우문숙 010-5358-2260

(우)100-702 서울특별시 중구 정동22번지 경향신문사 13~15층

대표전화 (02)2670-9100 FAX (02)2635-1134

평생고용불안 . 해고의 일상화 . 생계를 위협하는 저임금 노동계약 중단 및 공공비정규직 정규직전환 촉구 기자회견

- 일시 : 2015년 10월 8일(목) 11시
- 장소 : 광화문 정부청사 앞
- 참석 및 발언
 - 민주노총 김종인부위원장,
 - 공공운수노조 조성덕 부위원장, 이태의 교육공무직본부장,
서경지부 박정희 한국예술종합학교분회
 - 민주일반연맹 전순영위원장, 음성군 청소노동자, 기간제 해고노동자,
최저임금 위반 무기계약노동자
 - 서비스연맹 전국학교비정규직노조 박금자위원장
 - 여성연맹 이찬배 위원장
 - 지역일반노조협의회 이선인 의장, 윤선호 사무처장

[기자회견문]

비정규직에게 ‘더 가혹한 족쇄’, ‘더 가중된 착취’ 노동개혁, 절대 안 돼!

공공부문 비정규직 해결 없는 노동개혁은 사기, 대정부 요구안 발표

“아버지의 임금피크제로 딸의 일자리를 만든다”며 가족애를 자극하는 정부의 방송광고는 ‘따뜻한 폭력’에 불과하다. 그러나 그것도 광고일 때 얘기다. 현실에서 노동개혁은 월급 170여 만 원을 받는 공공부문 무기계약직의 임금마저 깎는 ‘진짜 폭력’이 된다. 지방공기업에서는 지금 최저임금 150% 수준, 고작 연간 2,500만 원을 받는 무기계약 비정규직들에게 임금피크제를 적용해 벼룩의 간을 빼먹으려 한다. 그렇다고 정년이 늘지도 않는다. 이전부터 이미 정년이 60세인 사업장에도 임금피크제를 도입했다. 결국 임금피크제는 임금삭감 수단일 뿐이며, 가뜩이나 차별받는 저임금 비정규직에게는 ‘더 가중된 임금삭감’일 뿐이다.

우리 공공부문 비정규직이 더욱 분노하는 것은 박근혜 정부가 비정규직의 눈물을 팔아 모든 노동자를 쉬운 해고와 임금삭감 지옥으로 몰아넣는다는 점이다. 상시지속업무에 정규직고용 원칙을 세우겠다는 공약은 진작 파기됐다. 대신 노동조건 개선을 위한 비정규직종합대책을 만드는 것처럼 하더니 결국은 비정규직 희망고문을 4년으로 연장한 후 이직수당이나 던져주고 해고할 수 있는 제도를 추진하고, 특정연령과 더 많은 업종에 파견고용을 전면 허용하는 방안을 밀어붙이고 있다. 이는 정규직 전환을 원천봉쇄하여 평생 비정규직으로 고착시키는 ‘비정규직 재앙’이다.

게다가 성과강요 일반해고와 취업규칙 불이익변경 요건 완화는 지금도 고용불안이 극심한 비정규직을 더 비참한 하루살이 노예로 만들 것이다. 사용자가 일방적으로 성과목표를 정하고 그 달성 여부를 평가하여 임금을 깎고 해고까지 할 수 있는 저성과자 일반해고는 비정규직에게 ‘더 가혹한 족쇄’이자 ‘더 가중된 착취’로 작용한다. 계약해지를 앞둔 비정규직에게 성과강요는 더

쉽고 해고까지 또 언제든 가능하게 된다. 취업규칙 불이익 변경이 더 용이한 것은 말할 것도 없다.

정부의 비정규직 확대는 끝이 없다. 공공부문에서까지 무기계약직 임금을 최저임금보다 적게 준 위법행위가 밝혀졌다. 224개 지방자치단체 중 최저임금을 위반한 사례는 총 94개로 42%에 달한다. 공공기관 청소·시설관리 용역노동자들을 대상으로 조사한 용역근로자보호지침 적용 실태조사 역시 적용률이 38%에 불과했다. 더구나 조사기준도 명확하지 않아 과거 2013년, 2014년 시중노임단가를 적용한 경우라도 용역근로자보호지침 준수로 인정하는 등 실제 적용률은 더 낮을 것으로 파악돼 용역 비정규직에 대한 정부의 ‘관심 없음’을 여실히 보여줬다. 더 어처구니없는 것은 인천국제공항공사와 한국공항공사가 간접고용노동자 중 일부를 직접고용하거나 자회사 정규직으로 전환하려 했으나 그마저도 정부가 반대했다는 것이다. 정부가 “외주화 기조를 유지하라”고 명령한 것이다.

이처럼 공공부문 비정규직의 사례는 박근혜 정부가 ‘쉬운 해고와 임금삭감, 노동계약’을 추진하여 결국 비정규직 노동자에게 ‘더 가혹한 족쇄’와 ‘가중된 착취’를 강요하고 있음을 적나라하게 보여준다. 그럼에도 정부는 공공부문을 노동계약의 발판이자 제물로 삼기 위해 임금피크제와 성과강요 해고제를 공공부문에 우선 적용하고 있다. 이렇듯 공공부문 비정규직 사례는 ‘노동개혁’이 아닌 ‘노동계약’이라는 논란의 진실을 밝히는 바로미터라 할 수 있다.

따라서 민주노총을 비롯해 우리 공공부문노조들은 정부의 선제적인 노동계약 공세에 맞서 선봉투쟁을 각오했다. 오는 15일 공공운수노조는 파업에 나선다. 24일 민주노총은 비정규직 철폐 전국노동자대회를 개최하고, 11월 14일 민중총궐기와 11~12월 결정적인 노동계약 도발에 맞선 총파업에도 기꺼이 앞장설 것이다. 이에 앞서 오늘 우리는 다음과 같이 대정부 요구안을 발표한다. △공공부문 비정규직 실태조사 실시하라! △상시·지속적 업무는 무기계약직으로 전환하고 직접 고용하라 △공공부문 비정규직 대책 주무 부서인 고용노동부 역할을 강화하고 공공부문 노정교섭에 나서라 △공공부문 비정규직 대책의 실효성을 보장하라 △무기계약직 처우와 노동조건을 개선하라 △공공부문 비정규직 정규직화와 처우개선을 위해 법·제도를 개선하라!

<공공부문 비정규직 대정부 요구 요약>

1. 공공부문 비정규직 노동자 현황 실태조사
2. 상시·지속 업무 무기계약직 전환 및 직접고용
 - 1) 상시지속 업무 종사자이면 기간에 상관 없이 즉시 전환대상자로 인정
 - 2) 무기계약 전환 전 해고금지
 - 3) 상시지속 업무에 대한 추가 비정규직 사용 금지
3. 공공부문 비정규직 정책 주무 부서인 고용노동부 역할 강화 및 노정 교섭
4. 정부의 공공부문 비정규직 대책 관련 실효성 확보
 - 1) 정부지침 이행여부 평가반영
 - 2) 차별개선 및 고용안정 사항 평가 반영
 - 3) 용역근로자 근로조건 보호지침 실효성 확보 및 관리감독 강화
 - 4) 용역근로자 근로조건 보호지침 대상 확대
5. 무기계약직 처우개선 및 노동조건 개선
 - 1) 무기계약직 정규직화
 - 2) 무기계약직 전환 후 처우개선 및 고용안정
6. 공공부문 비정규직 정규직화와 처우개선을 위한 법제도 개선
 - 1) 근로기준법 및 노조법 개정
 - 2) 고용정책기본법 개정
 - 3) 공공부문 비정규직 정규직화 특별법 제정
 - 4) 공무직법 제정
 - 5) 국가계약법·정부조직법 개정

공공부문 비정규직 대정부 요구

1. 공공부문 비정규직 노동자 현황 실태조사

- 정부는 매년 전년도에 공공부문 비정규직 현황 및 무기계약직 전환실적을 발표하고 있음(2014년 현황, 기간제 비정규직: 218,000명, 파견·용역: 114,000명)
- 정부의 공공부문 비정규직 현황 중 파견·용역 노동자는 ‘청소·경비·시설물관리’만 포함되어 있고 ‘민간위탁’ 부분이 제외되어 있어 전체 공공부문 비정규직 현황을 알 수 없음
- 민간위탁 포함한 공공부문 비정규직 실태조사가 필요함
- * 학교비정규직의 경우 교육부 자료상 36만명, 외주 용역 포함시 40만으로 추정. 정부 기관별로도 비정규직 규모가 상이함

2. 상시·지속 업무 무기계약직 전환 및 직접고용

- 1) 상시·지속적 업무 종사자이면 기간에 상관없이 즉시 전환대상으로 인정
 - 상시·지속 업무 간접고용 비정규직 포함
 - 학교 강사직종(영어회화전문강사, 스포츠강사 등)은 근무기간이 4년을 넘어가고 있음에도 무기계약전환대상 직종에서 제외. 학교강사직종에 대한 무기계약직 전환 대책 필요.

2) 무기계약 전환 전 해고금지

- 공공부문에서는 2년 이상 일해 온 비정규직들에게 해고를 통지하는 사례 증가. 무기계약직 전환규모를 사전에 낮추기 위해 고의적으로 전환계획 제출 전에 미리 일정 비율의 기간제를 해고하는 것임.
 - * 경찰청 무기계약전환 대상 영양사 44명 계약만료 통보한 바 있으나 노조의 문제제기 통해 2016년 무기계약직으로 전환
 - * 서울대병원 2011~12년 입사자 중 2013년 초에 근무하고 있던 비정규직 명단 248명을 분석 한 결과 무기계약직으로 전환되지 못한 74명 중 평가에서 탈락한 경우는 14명, 본인이 사직한 경우는 3명, 계약만료를 이유로 전환되지 못한 경우가 57건이었음. 2년 하루 전에 퇴사한 경우도 11건이나 되었음.
 - * 보라매병원 응급의학과 응급구조사의 경우 6개월 단위로 계약을 연장하고

있는데 1년 6개월 이후 추가 연장 근로계약을 하면서 ‘계약연장 포기각서’를
강요하였음.

* 경북대병원의 경우 2011년~13년 채용된 직접고용 비정규직 명단을 확인한
결과 127명 전환대상자 중 99명이 무기계약직으로 전환하였고, 28명이 계약기간
종료, 근무성적 불량을 이유로 전환 탈락되었음.

* 공공기관 5% 목표관리제는 상당수 기관의 기간제 노동자가 5%를 넘는
상황에서 대량해고와 외주화 확대 초래.

- 무기계약직 전환에 앞서 비정규직에 대한 해고금지 및 고용보장 방침을 명확히
해야 함.

3) 상시·지속업무에 대한 추가 비정규직 사용 금지

- 상시지속 업무를 수행하던 기간제 비정규직 일부만 무기계약직으로 전환함으로
인해 전환되지 않은 자리는 비정규직 채용을 지속하고 있음.

3. 공공부문 비정규직 정책 주무 부서인 고용노동부 역할 강화 및 노정교섭

- 정부의 공공부문 비정규직정책은 정부 합동으로 발표하고 있으며 주무 부서는
고용노동부임

- 공공부문 비정규직 정규직화 정책 및 처우개선 예산확보 관련 정부 부처간
협의를 마련에 고용노동부의 주도적인 역할 필요

- 공공부문 비정규직 정규직화 정책 관련 노정 교섭

4. 정부 공공부문 비정규직 대책 관련 실효성 확보

1) 정부 지침 이행여부 평가 반영

- 지침 위반 기관·기관장 명 공시, 페널티 부여

- 지침 준수 기관에 대해 인센티브 부여

2) 차별개선 및 고용안정 사항 경영평가 반영

- (공공기관) 총인건비 지표(인건비 템플릿) 상 무기계약직·비정규직 추가적 처우

개선 비용은 평가에서 제외

- (공공기관) 간접고용 비정규직(외부·용역)의 직접고용(무기계약직·정규직) 전환 시 총인건비 및 노동생산성 지표 상 불이익이 없도록 개정

- 이미 발표한 바 있는 “파견·용역·사내하도급 등을 포함, 비정규직에 대한 복리후생 등 개선실적을 공공기관 경영평가에 우대 반영” 등은 물론,

“계약체결시 용역근로자 보호 관련 사항 명시” 등 경영평가에 구체적으로 반영

* 「공공부문 비정규직 고용개선 추진지침(2012.1.16.)」 사항

3) 용역근로자 근로조건 보호지침 실효성 확보 및 관리감독 강화

- 2012년 마련된 ‘용역근로자 근로조건 보호지침(이하 보호지침)’은 현장에서 제대로 지켜지고 있지 않음. 이는 보호지침이 실제 계약시 ‘확약서’ 수준에 머무를 뿐 구체적인 강제 조항이 없기 때문

* 입찰참가자격 1~3개월 제한은 실질적인 불이익이라 보기 어려움. 입찰참가자격 제한을 3~5년으로 확대

* 미준수 업체에 대해 입찰참가자격이 실제로 제한되었는지 여부 조사 (사례) 서울대병원 시설관리 간접고용 노동자 업체변경 계약해지(2014년), 서울대병원 노조파괴 및 인력 구조조정 제안서 제출 업체 선정, 수자원공사 시설관리 간접고용 노동자 업체변경 계약해지(2014년), 시중노임단가 미적용 등

* 정부의 ‘용역근로자 근로조건 보호지침’ 위반

- 용역업체가 변경되더라도 특별한 사정(금치산자, 한정치산자, 정신질환자)이 없는 한 고용승계

- 시중노임단가 시급 100%적용

* 시중노임단가 산정시 직종별 임금 적용하는 방안 철회
노무비 산출내역 등 계약내용 홈페이지 공개 의무화

* 원하청 계약시 임금인상에 반영되는 물가인상분을 얼마나 인건비에 반영하고 있는지 확인 필요

- 보호지침이 준수될 수 있도록 발주기관과 업체 양자에 대한 실질적 이행 강제 조항 마련

4) 용역근로자 근로조건 보호지침 대상 확대

- 현행 적용대상 ‘일반 용역 중 청소·경비·시설물관리 등 단순노무용역 적용’을

외주, 용역, 위탁 노동자로 적용 대상 확대

5. 무기계약직 처우개선 및 노동조건 개선

1) 무기계약직 정규직화

(공공기관) 단일 호봉제 도입 및 정규직 직무 승진 보장

* 현행 정원내 직급별 구분으로 승진과 처우 분리되어 있음.

(공공기관) 정규직 정원의 현저한 부족으로 무기계약직을 대신 사용해온 기관에 대해 정규직 정원 인정

* 전환사례: 강원랜드, 무기계약직이 다수인 공공기관 : 가축위생방역지원본부, 우체국시설관리단 등

(중앙행정기관, 교육기관, 지방자치단체) 정규직제 신설

* 교육기관: 교육공무직제, 지방자치단체/중앙행정기관: 공무직제

2) 전환 후 처우 개선 및 고용안정

- 전환 후 단계적으로 처우 개선이 가능하도록 예산 보장(호봉제 도입 및 정규직과 임금격차 축소를 위한 추가 인상을 총(액)인건비에 반영)

* (공공기관) 자체 수익이 없는 기관에 대해 추가 예산 별도 보장

- (지방자치단체) 무기계약직에 대한 별도 취업규칙(관리규정) 제정이 아니라 정규직과 동일한 노동조건 보장

* 현행 기관별 관리규정상 독소조항 폐지

- (공공기관) 사내근로복지기금 출연기준에 비정규직 포함 및 지원 보장(간접고용 포함)

* 현행 : 복리후생비 등 처우에 대해 차별이 발생하지 않도록

운영(사내근로복지기금 포함)으로 되어 있어 구체적 방침이 없음(2013년 기재부 ‘공공기관 비정규직 무기계약직 전환 가이드라인’)

- (지방자치단체) 기준인건비 관리대상에서 무기계약직 제외

* 호봉제 도입에 따른 임금격차 축소 추가인상분 예산 별도 반영, 동일노동 동일임금의 현실화 등

- (중앙행정기관) 단일 호봉제 도입

* 단일 호봉제 도입시 정규직과 임금격차 해소를 위한 호봉 승급체계 마련

- (교육기관) 호봉제 도입 및 각종 수당 및 복지후생 차별 해소

* 호봉제 도입, 명절휴가비, 상여금, 급식비, 맞춤형복지비 등 차별 해소

6. 공공부문 비정규직 정규직화와 고용안정을 위한 법제도 개선

1) 근로기준법 및 노조법 개정

- 원청 사용자성 인정
- 원청 사용자 교섭의무

2) 고용정책기본법 개정

- 고용안정의 의미 구체화
- 사용자의 직접고용의무 및 노동조합과의 교섭 근거 마련
- 정부의 책무로서 고용안정성의 강화
- 비정규직 고용현황에 관한 상세한 기초조사
- 간접고용 확산에 영향을 미치는 고용정책기본법 조문의 정비
- 고용안정성 및 공공성을 강화하는 고용정책기본법 조문의 정비
- 비정규직의 정규직화를 위한 기본계획 수립과 고용정책기구의 역할

3) 공공부문 비정규직 정규직화 특별법 제정

- 공공기관 비정규직 노동자를 정규직화하기 위한 정규직 정원제도 및 적정한 근로조건 등에 관한 기준을 마련

- 공공부문 비정규직 확산을 방지하기 위한 상시적인 관리제도 확립

* 국무총리 산하에 공공부문 정규직화 정책위원회 구성(정부위원, 노동자위원, 민간전문위원 동수로 구성)

- 통합실무추진단 구성

* 정책위원회 기본계획 실행하기 위한 통합실무추진단(정부 각 부처 및 기관별 실무추진단 별도 구성)

4) 공무직법 제정

- 공공부문 무기계약직 정규직제 법제화 통한 신분안정, 처우 개선 위한 토대마련
무기계약직 정규직화를 위한 ‘공무직법’ 입법

- (교육기관) 교육공무직법 제정

- (중앙행정기관, 지방자치단체) 공무직법 제정

5) 국가계약법·정부조직법 개정

- 예정가격 산정 시 인건비 제외, 낙찰율과 관계 없이 인건비 100% 지급
- 시중노임단가 100% 적용
- 업체 변경 시 고용 및 단협승계

2015. 10. 8.

전국민주노동조합총연맹