



근로자대표 권한 강화에 부분근로자대표까지?

윤석열 정부, 노동 유연화 · 노동조합 약화 위해 근로자대표제 악용

윤석열 정부가 추진하는 노동 개악의 구체 방향이 나왔다. 고용노동부가 발족한 미래노동시장 연구회(아래 연구회)에서 지난 12월 12일 노동시간·임금체계 개편 권고안을 발표한 것.

연구회 권고는 현재 주 단위로 이뤄지는 연장근로시간 관리단위를 월·분기·반기에서 최대 연 단위까지로 확대하고, 임금체계를 직무·성과 중심으로 개편하라는 것이 주된 내용이다.

늘렸다 줄였다 사용자 마음대로 노동시간을 조정한다. 점점 많은 노동자들이 제한 없는 장시간 노동에 허덕이게 될 것이다. 노동시간 예측이 불가능해지니 월급이 얼마나 나올지 가늠이 안 된다. 본인 임금이 어떤 기준으로 평가돼 어떻게 산출·지급되는지조차 알 수 없다.



한 마디로 **노동 유연화**, 저임금·장시간노동 구조의 합법적 양산으로 향하고 있다. 2023년 윤석열 정부는 대통령 신년사와 고용노동부 대통령 업무보고 등에서 정부 의뢰로 이뤄진 이 용역 결과물을 그대로 읊으며 노동조합과 노동자들을 향해 강도 높은 속도전을 예고했다.

그런데 노동 유연화 확대 추진만큼이나 윤석열 정부 노동정책의 우려스러운 부분이 있다. 연구회 권고를 비롯한 최근 정부 노동제도 개편 자료에 유독 많이 등장하는 단어가 있는데 **근로자대표**가 그것이다.

현행 근로기준법에 의하면 근로자대표는 ‘사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우 근로자의 과반수를 대표하는 자’를 의미한다. 연구회는 노동시간·임금체계 개편방안으로 이 근로자대표제도 활용을 제안했고, 윤석열 정부는 이를 적극 추진한다는 계획이다.

연장근로시간 관리단위를 월 단위 이상으로 하는 경우 등 연구회 권고안인 연장근로시간 총량제, 근로시간저축계좌제, 선택적 근로시간제 정산기간 단위확대, 탄력근로제 사전확정요건 완화 모두 근로자대표와의 서면합의로 가능해진다.

현재 근로기준법상 사용자는 사업장에 유연근로제(탄력적 근로시간제·선택적 근로시간제 포함)를 도입하려면 과반수 노동조합 또는 ‘노동자 과반수를 대표하는 자’(근로자대표)와 서면합의를 해야 한다. 임금체계(취업규칙)를 노동자들에게 불리하게 변경할 경우에는 근로자대표가 아니라 노동자 과반수의 동의를 구하도록 한다. 그러나 정부는 노동조합을 노동시장 불평등의 주범과 미리 온상으로 치부한 채, 근로자대표만을 노동제도 개혁의 주체로 인정하는 모양새다.

노동조합의 현장 대표성을 지우고 근로자대표제를 키우려는 정부 의도가 곳곳에서 드러난다.

이미 근로자대표는 탄력적 근로시간제 등에 대한 합의 권한을 가진 데다 정리해고나 근로자퇴직급여보장법, 산업안전보건법 등에도 근로자대

표 제도가 들어있다. 2020년 기준 노조 조직률 14.2%에 불과한 상황에서 윤석열 정부가 앞으로 근로자대표가 할 수 있는 일들을 더 늘린다고 하니, 그 권한은 막강해질 것이다. 이 지점에 금속노조는 더 걱정된다.

* 미래시장노동연구회 권고, 근로시간 개혁과제

구분	1주(현행)	월(1개월)	분기(3개월)	반기(6개월)	연(1년)
총량	12시간	52시간 감소 없음	140시간 156시간 대비 90%	250시간 312시간 대비 80%	440시간 625시간 대비 70%
도입	x	근로자대표 서면합의			
실시	연장근로 시 당사자간 합의(현행과 동일)				
건강보호	x	근로일간 11시간 연속휴식 부여 등			

윤석열 정부는 특하면 노사 자율을 외친다. 연구회도 권고문에서 사업장 실정에 맞게 노사자율로 근로시간과 임금체계를 결정하게 만드는 것이 노동시장 개혁의 핵심이라고 강조했다.

노사 자율을 확립하려면 먼저 노동자가 사용자와 대등한 위치에서 대화하고 결정할 수 있어야 한다. 근로기준법 제4조(근로조건의 결정)에 “근로조건은 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유 의사에 따라 결정하여야 한다” 라고 분명히 나와 있다.

그런데 무턱대고 근로자대표의 권한을 늘리고 강화한다고 노사자율이 자연스럽게 이루어지나? 정부와 자본은 노동자들이 마치 사용자 머리 꼭대기에 앉아 마음먹은 모든 것을 이루어내는 것처럼 떠들지만, 대한민국에 그런 사업장은 없다. 절대 없다.

노동조합으로 조직된 노동자들조차 매년 임금-단체교섭과 투쟁을 통해 법에 보장된 권리 정도 겨우 붙들고 있는 게 우리 현실이다.

분명히 사용자 쪽으로 기울어진 운동장이다.

사업장에 따라 근로자대표가 사용자에게 좌우될 소지와 위험이 크다. 그렇다면 정부는 당장 근로자대표 역할을 강화하기에 앞서, 근로자대표제 선출·운영방식 등을 먼저 개선해야 한다.

안타깝게도 윤석열 정부는 근로자대표제를 비롯한 노사 자율 보장을 위한 실질적인 제도 개선에는 뜻도 계획도 없다. 근로자대표제를 어떻게 활성화할지에 대한 방안은 정부 발표 자료나 연구회 권고문에 나오지 않는다.

심지어 연구회는 특정 직무·직종·직군에 적용되는 근로시간제를 개편하는 경우, **부분 근로자대표 선출** 방식을 모색하라는 권고를 내놓았다. 부분 근로자대표 법제화는 윤석열 대통령 대선 공약이다.

현행법상 근로자대표 선출이나 노동자 과반수의 기준은 사업장 전체 노동자를 대상으로 한다. 반면 노동부는 현재 “일부 직군·직종 등의 근로자에게만 적용되는 사항의 경우, 적용 근로자 단위로 근로자대표를 선정하는 부분 대표를 선정할 수 있다” 라고 해석한다. [근로기준정책과

-1356, 2021.5.7.]

노동부는 연구회 권고를 이어받아 '2023년 주요업무 추진계획(2023.1.9.)' 에서 노동규범 현대화를 위해 부분 근로자대표제를 도입하고 이에 대한 법적 근거를 명확화하겠다고 밝혔다.

연구회는 또 “임금체계에 직무·직종·직군의 다양성이 반영될 수 있도록 **취업규칙 변경 동의** 주체 범위를 명확히 하는 법제도 개선방안을 모색하라” 제시하기도 했다.

윤석열 대통령 공약부터 연구회 권고, 노동부

추진계획 모두 노동자집단을 쪼개어 노동시간임금체계 등 노동조건 변경에 대한 노동자 동의 절차를 간소화 내지 무력화하겠다는 의도다.

노동조합을 사용자들 눈앞에서 치워버리고 근로자대표에만 힘 실어주겠다는 계획으로도 모자란지, 한발 더 나아가 노동유연화를 위해서라면 근로자대표제를 쪼개 쓰는 것도 법적으로 아무문제 없이 가능하게 해주겠다는 것이 바로 윤석열 노동정책이다.

* 미래시장노동연구회 권고, 근로시장 개혁과제

(4) 근로시간 선택권 확대를 뒷받침하는 제도의 정비

○ 사업 또는 사업장 내 특정, 직군에 적용되는 근로시간제(연장근로 관리단위 변경, 유연근로시간제 등) 도입 시 단위, 주체, 절차 등에 있어서 해당 근로자의 의견이 충분히 반영될 수 있도록 법제의 개선을 모색할 것

사업장에 A직군, B직군 등 다양한 직군들이 있는 가운데, A직군의 업무 특성과 해당 근로자들의 선호 등을 고려하여 A직군에 대해서만 유연근로시간제(선택근로제 등)를 도입하고자 할 경우, 특별한 사정이 없는 한 근로자대표가 A직군 근로자들의 의사를 반영토록 하거나, 또는 A직군 근로자들이 ‘부분근로자대표’를 선출하는 등의 방식을 통해 해당 부문의 의사가 충분히 반영될 수 있도록 제도 개선을 모색

여당인 국민의 힘도 ‘윤석열표 노동시간’ 제도화를 위해 노동시간 한도를 월 52시간·연 625시간으로 늘리고 이 부분에 대하여 부분 근로자대표가 사용자와 서면 합의할 수 있다는 내용의 근로기준법 개정안을 이미 발의했다.

부분 근로자대표가 법제화되고 직무·직종·직군별 취업규칙 변경이 가능해지면, 과반수노조라도 임금체계 개편(개약) 과정에서 배제되는 결과가 나타난다. 사업장 노동자 과반수를 조직하고 있지 못한 노동조합이면 더 얘기할 것도 없다.

이처럼 노동유연화와 노조 무력화는 물론이고 이를 위한 근로자대표제 강화 및 근로자대표 권한 확대 추진은 중단되어야 한다. 부분 근로자대표 또한 법제화가 아니라 폐기가 맞다.

이미 있는 근로자대표제가 민주적으로 작동할 수 있도록 그 체도를 개선하여 제대로 활용하는 한편, 노동시장 이중구조 타파와 불평등 해소 대

책 마련을 위해 정부와 사용자·노동조합이 모여 머리를 맞대면 될 일이다.

고용노동부는 부분 근로자대표 등에 관한 정부안을 6월까지 마련하여 8월에 법안 제출하겠다는 계획이다. 정부안을 이미 만들기 시작했다.

이제 우리가 막을 차례다. 2023년 금속노조와 민주노총은 윤석열 정부의 ‘부분 근로자대표’처럼 노동자와 노동조합을 불리하게 만들 법제도들을 세상 밖으로 나오지 못하게 할 참이다.

2월 27일 정기대의원대회를 준비 중인 금속노조는 현장 토론 등을 통해 사업장 내 임금·노동시간 유연화를 금지하고 노동자 대표성을 확고히 하는 것을 올해 주요 요구로 모으고 있다.

노동조합이 뻥히 존재하는데 무시당하고 당연한 노동자 권리를 어이없이 빼앗길 수는 없다. 후퇴하지도 쪼개지지도 말자.

전국금속노동조합