



# 2대 지침 발표 강행한 정부 정부가 쉬운해고 요령 가르쳐놓고선 기업이 쉬운해고 안 할거라구요?

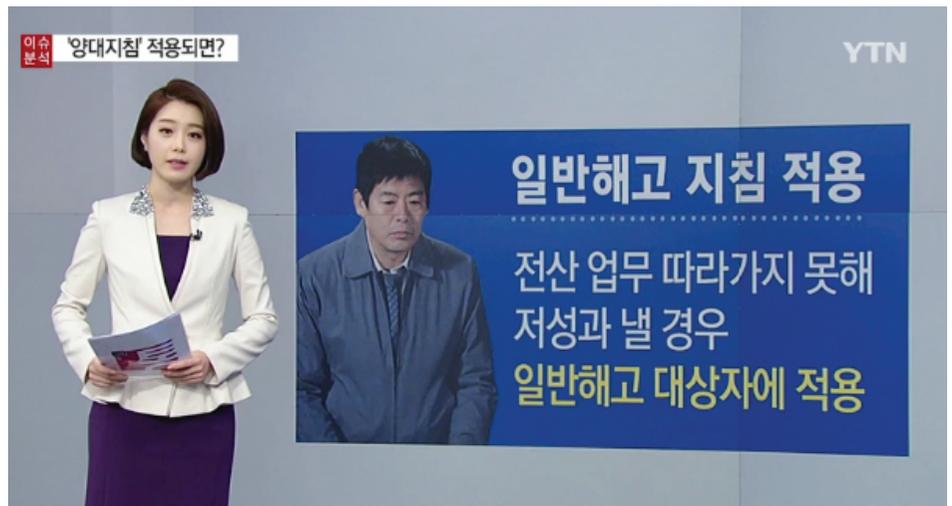
지난 1월 22일 고용노동부는 ① 공정인사 지침과 ② 취업규칙 해석 및 운영지침을 발표했습니다.

쉽게 말하자면 ① 특별한 잘못이 없는 업무 성과가 낮은 노동자를 “지침의 순서대로 해고해도 된다”는 내용과 ② 노동자 임금을 삭감하는 “임금피크제를 노동자 과반수 동의 없이 도입”하라는 내용입니다.

그러면서 박근혜 대통령은 “쉬운해고는 없다”고 말합니다. 저성과자를 분류하기 위해 객관적이고 공정한 평가를 하면 모든 것이 해결되는 것처럼 주장합니다.

그런데 내용을 들여다보면 모든 게 다 회사 마음대로입니다. 일례로 지침에는 ‘평가기준 마련 시 근로자의 참여’라는 항목이 있습니다. 들여다보면 “근로자 측의 의견을 반영하는 절차를 두어야 평가 기준의 객관성과 합리성을 높일 수 있음”이 전부입니다. 정부가 아무것도 규제하지 않으면서, **회사가 알아서** 노동자의 의견을 묻는 절차만 시행하면 되는 겁니다.

노동자 개인이 회사와 대등하게 근로조건을 결정할 수 있다고 말하는 사람은 다음 둘 중의 하나입니다.  
 ▲ 단 한번도 임금을 받으며 일해본 적이 없는 금수저이거나  
 ▲ 거짓말쟁이입니다.

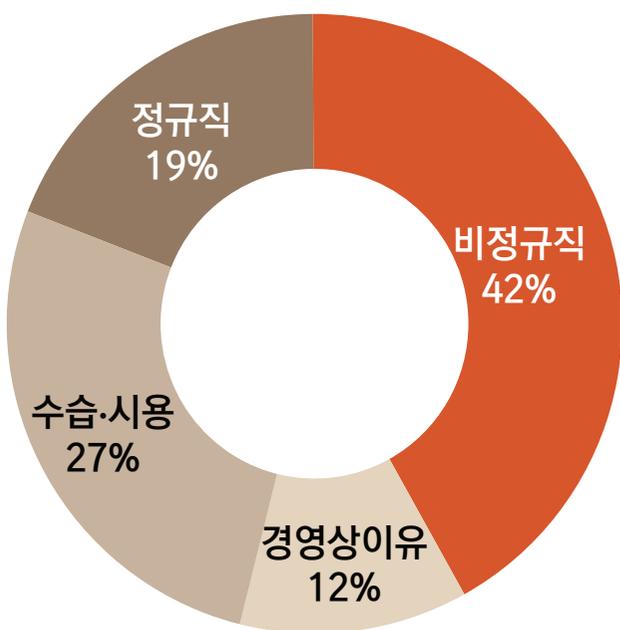


▲ 만년 대리 덕선이 아버지, ‘양대지침’ 적용되면? (YTN, 2016.1.26.)

YTN에서는 “만년 대리 덕선이 아버지에게 ‘양대지침’ 이 적용되면?”이라는 보도를 했습니다. 아무리 성실히 일하는 덕선이 아버지여도, 회사에서 비리를 저지르거나 징계를 받은 적이 없어도, 저성과자로 분류되면 해고의 대상자가 되어버립니다. 회사의 주관이 얼마든지 반영될 수 있는 평가 과정에서, 혹여 회사에 문제제기를 한다던가, 노동자의 권리를 주장하기라도 한다면, 저성과자로 분류되는 것은 시간문제입니다.

더욱 심각한 문제는 왼쪽 그래프에서 보듯, 비정규직 노동자에게 나타납니다. 지금도 일회용품 쓰듯 2년간 쓰고 해고해버리는 비정규직 노동자들에게, 일반해고는 더욱 잔인합니다. 지난 15년간, 저성과를 이유로 한 해고가 잘못되었으니 구제해달라고 한 신청자의 42%가 비정규직이었기 때문입니다. 일반해고 지침에 따라 회사는 저성과자라는 이유를 갖다붙여 비정규직 노동자를 더욱 더 쉽게 해고하려 할 겁니다.

반드시 정부의 양대 지침을 폐기하고, 노동개약을 막아야 합니다.



▲ 지난 15년간 노동위원회 부당해고 구제 신청 사건 중 업무저성과 사유자 분포 (민주노총 이슈페이퍼 2016-01)