

‘99%가 함께 사는 사회’를 위한
민주노총 총대선 노동·사회 대개혁 요구안
-「10대 과제 78대 요구」,「우선 입법 10대 과제」-

글 순서

I. 요구안 개요

1. 명칭
2. 구성
3. 요구
 - (1) 10대 과제 78대 요구
 - (2) 우선 입법 10대 과제

II. 요구안의 취지와 근거

1. 요구의 배경 및 취지
2. 민주노총이 생각하는 노동·사회 대개혁 방향과 요구안의 설정 근거

III. 상세 요구안 1 : 10대 과제 78대 요구

1. 비정규직 차별 철폐·정규직화 권리 보장
2. 좋은 일자리 창출 및 실노동시간 단축
3. 최저임금 현실화와 여성, 중소기업, 이주, 장애 노동자에게 차별 없는 일자리 보장
4. 정리해고 금지 및 고용안정망 강화
5. 노조탄압 중단 및 노동기본권 보장
6. 산재 없는 안전한 일터 보장
7. 한미 FTA 폐기와 경제 민주화 실현
8. 의료, 교육, 노후, 빈곤, 주거 등 5대 복지 기본권 쟁취
9. 기간산업 사유화 반대 및 사회공공성 강화
10. 국가보안법 폐지와 한반도 평화 실현

IV. 상세 요구안 2 : 우선 입법 10대 과제

1. 파견법 폐지
2. 노동시간단축과 일자리 창출 특별법 제정
3. 근로기준법 개정
4. 노동조합 및 노동관계조정법 개정
5. 기간제법 개정
6. 최저임금법 개정
7. 고용보험법 개정
8. 하도급 및 공정거래법 개정
9. 정치자금법 개정
10. 공공기관운영법 개정

I. 요구안 개요

1. 명칭

‘99%가 함께 사는 사회’를 위한
민주노총 총대선 노동·사회 대개혁 요구

2. 구성

구분(약칭)	성격
10대 과제 78대 요구	- 총대선을 앞두고 모아진, 이땅 노동자들과 민주노총 조합원들의 19대 국회와 18대 대선에 대한 개혁 요구 - 2012년뿐 아니라 19대 총선 4년, 18대 대선 5년 동안 계속 노력하고 계속 투쟁해서라도 반드시 쟁취하지 않으면 안될 민주노총 총대선 전체 요구
우선 입법 10대 과제	- 『함께 살자! ‘1-10-100 행동’ 우선 입법 10대 과제』 - 10대 과제 78대 요구 중, 19대 국회가 노동자서민의 요구를 실현하기 위해 총선 후 100일 내에 반드시 바뀌어야 할 최우선 개혁 입법 과제 10개 법안

3. 요구

□ 10대 과제 78대 요구

99%가 함께 사는 사회를 위한 노동·사회 대개혁 10대 과제 78대 요구
1. 비정규직 차별 철폐·정규직화 권리 보장(5개항)
(1)기간제 근로계약 사용사유 제한 (2)불법파견·위장도급·중간착취 근절 (3)차별처우 금지 및 차별시정 제도 실효성 확보 (4)특수고용노동자의 근로의 권리 및 노동3권 보장 (5)공공부문 비정규직 대책 수립과 민간분야로의 확대
2. 좋은 일자리 창출 및 실노동시간 단축(8개항)
(6)노동시간 단축과 일자리 창출을 위한 특별법 제정 (7)영세비정규직·5인 미만 사업장 등 모든 노동자에게 주 40시간 적용 (8)탄력근무제 및 단시간근로 확대 반대 (9)연장근로 제한, 노동시간상한제 도입 등 근기법 개정 및 철저히 준수 (10)공공 공사 건설 현장 주 5일제 실질화 (11)공공·사회서비스 좋은 일자리 창출 (12)재생에너지 분야 등 친환경 일자리 창출 (13)청년고용할당제 강화
3. 최저임금 현실화와 여성, 중소기업, 이주, 장애 노동자에게 차별 없는 일자리 보장(10개항)
(14)최저임금 현실화 등 최저임금법 개정 (15)성희롱 금지법(가칭) 제정 (16)적극적 고용개선 조치 정책강화 (17)돌봄노동자 노동권 강화, 돌봄노동 사회화 (18)차별적인 성별 분리직군 폐지 (19)비정규직 모성보호 강화 (20)육아휴직 급여 인상 (21)중소영세노동자의 노동조건 개선과 노동권 확대 (22)이주 노동자 권리 보호 (23)장애인의 노동권 보장
4. 정리해고 금지 및 고용안정망 강화(2개항)
(24)정리해고 요건과 재고용 조치의 강화 (25)고용 안정망 강화를 위한 고용보험제도 개혁

5. 노조탄압 중단 및 노동기본권 보장(14개항)

(26)노동자 및 사용자 정의 규정 확대 (27)노조 설립신고 절차 개선 (28)손배-가압류 제한 (29)전임자 임금 노사자율 (30)복수노조 자율교섭 보장 (31)산별교섭 제도화 (32)공공부문 대 정부교섭 보장 (33)단체협약 일방해지권 제한 (34)필수유지업무 삭제 (35)교사-교수-공무원의 노동기본권 보장 및 노동자 정치기본권 보장 (36)노동위원회법 전면 개정 (37)ILO 핵심협약 즉각 비준 (38)해고노동자 원상 회복과 원직 복직 (39)초중고 학교 노동교육 교과 과정 도입

6. 산재 없는 안전한 일터 보장(6개항)

(40)산재 사망 처벌 강화 (41)하청, 비정규, 중소 영세 노동자 산재예방 강화 (42)직업성 암등 직업병 예방 대책 수립 (43)산재는 산재 보험으로 (44)특수고용노동자 산재보험 전면적용 (45)정부의 안전보건 정책, 시스템 개편

7. 한미FTA 폐기와 경제민주화 실현(6개항)

(46)기존 FTA 전면 재검토와 한미 FTA 폐기 (47)재벌체제의 개혁과 경제 민주화 실현 (48)노동자 경영 참가 활성화와 노사공동결정법 제정 (49)공정거래 확립과 원하청기업의 이익 공유 (50)대형유통점 및 SSM 영업시간 및 진입규제 (51)조세정의 실현과 사회복지목적세 도입

8. 의료, 교육, 노후, 빈곤, 주거 5대 복지기본권 쟁취(8개항)

(52)의료민영화 저지(영리병원 도입 반대, 민간의료보험 확대 반대) (53)건강보험 보장성 90%, 연간 의료비 본인부담 100만원, 공공의료기관 확충 (54)국공립어린이집시설 확대 (55)고등학교까지 무상의무교육 확대 (56)국공립대 무상교육 및 반값등록금 실현 (57)기초노령연금법 개정 (58)국민기초생활보장법 개정 (59)주거기본법 제정 및 적극적인 공공임대주택 공급 확대 정책 추진

9. 기간산업 사유화 폐기 및 사회공공성 강화(13개항)

(60)철도(KTX)물·전력·가스 등 공공 부문 사유화 반대 및 공공성 확보 (61)공공기관의 민주적 운영 (62)연기금의 민주적 운용 (63)금융기관을 사회공공재로 지정, 금융공공성 강화 (64)금융 공공성 강화를 위한 자본시장 통합법 전면 개정 (65)초국적 투기자본 규제를 위한 금융거래세(토빈세) 도입 (66)언론 장악 심판 및 언론 독립을 위한 관련법 전면 개정 (67)국공립대 확대 및 법인화 폐기 (68)국공립 중심의 교육기관 운영 체제 확대 (69)대중교통의 공공성 강화 (70)화물운수법제도 개혁, 화물노동자 생존권 보장 (71)에너지 기본권 보장 및 공공적 에너지 공급정책 확대 (72)신용경제사업을 지주회사로 전환시키는 농협법 개정안 폐기

10. 국가보안법 폐지와 한반도 평화 실현(6개항)

(73)국가보안법 폐지 (74)한반도 평화협정 체결 (75)소파개정 (76)국군 해외파병시 국회 의 결정족수 요건 강화 (77)6·15선언 및 10·4선언 법제화 (78)국정원 해체

□ 우선 입법 10대 과제

‘함께 살자! 행동 1-10-100’ 우선 입법 10대 과제

순서	입법 내용	입법 취지	입법 세부 내용
1	파견법 폐지	-간접고용 규제 -중간착취 근절	-파견법 폐지 : 불법파견, 중간착취 근절 -파견법 폐지 반영하여 직업안정법 개정 → 위장도급 근절
2	노동시간 단축·일자리 창출 특별법 제정	실질적 노동시간 단축 및 일자리 창출의 실효성 강화를 위한 법 제정	-중소영세업체나 하도급업체를 포함한 모든 노동자의 노동시간 단축 촉진을 위해서는 근로기준법을 통한 노동시간 규제만으로는 실질적인 노동시간을 단축하기 어려움. -노동시간단축이 일자리 창출로 이어지도록 촉진하기 함.
3	근로기준법 개정	일방적 정리해고 금지	-계속 사업이 불가능한 경우를 제외하고 경영상 이유에 의한 해고는 원칙적으로 금지 -담당업무와 연관되거나 해고근로자가 수행할 수 있는 업무에 인력 충원시 해고자에 대한 우선채용권 부여
		노동시간 단축	-근기법상 초과노동시간 규정 신설(주 12시간 연장 근로 제한) -주, 월, 분기, 연간 총노동시간 상한제 마련 -5인 미만 사업장 주 40시간 전면 적용 -근로시간 및 휴게시간의 특례규정 삭제(근기법 제59조) -감시·단속적 노동자 등 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 규정 적용 제외 대상 삭제(근기법 제63조)
		비정규직차별철폐·정규직화 권리보장	-동일가치노동 동일임금 원칙 신설 및 형사처벌 규정 신설 -고용형태에 따른 일체의 차별적 처우 금지 조항 신설 -고용형태에 따른 차별적 처우 시정규정 신설 : 기간제법상 차별시정 절차가 포괄하지 못하는 경우 구제 : 기간제법 개정안의 차별시정 절차 준용 -원청 사업주의 사용자책임 명시, 파견사업주와 연대책임 -노동위원회 조사 및 자료제출 절차 강화 -취업규칙 개정 등 차별적 제도 개선도 시정명령 대상에 포함

4	<p>노동조합 및 노동관계 조정법 개정</p>	<p>-노동기본권 강화 -산별교섭 제도화 -노동탄압금지 -양대 악법 재 개정 -비정규직노동 기본권 보장</p>	<p><산별교섭 제도화> -산별교섭 요청시 사용자단체 구성 의무화 -사용자 단체 의제 조항 -산별협약우선적용의 원칙 -산별협약의 산업적 효력 확장 제도 신설 및 요건 완화 -정부교섭대표의 교섭의무 부과 및 사용자 의제 등 공공 기관 산별 특례조항 신설</p> <p><노동탄압 금지> -노조설립절차 개선 -단체협약 일방해지 제한 -노조활동에 대한 손배가압류 제한 -필수유지업무제도 폐지 및 최소유지업무제도 신설 -공격적 직장폐쇄 금지</p> <p><날치기 양대악법 전면 재개정> -복수노조 도입에 따른 자율교섭 보장 -타임오프 폐지 및 전임자 임금 지급 노사자율</p> <p><비정규직 노동3권 보장> -노동자성 확대[특수고용 및 해고자·구직자 노동자성 인정] -사용자 개념 확대[실질적인 지배력 또는 영향력 있는 자 포함]</p>
5	<p>기간제법 개정</p>	<p>기간제 남용 규 제 및 차별처우 시정</p>	<p>- 기간의 정함이 없는 무기 근로계약 원칙(4조 1항 본문) - 일정한 경우에만 제한적으로 기간제 근로계약 허용(4조 1항 단서) o ‘기간 제한’ 방식에서 ‘사용사유 제한’ 방식으로 개정 o 객관적·합리적 사유가 있는 경우만 한정적/제한적 열거 방식 - 정규직 전환 및 우선고용 의무 신설 o 기간제 사용사유 소멸, 1년 초과 사용시 무기 근로계약 간주 o 신규로 정규직 채용시 종전 기간제 노동자 우선고용 의무 - 차별시정 제도의 접근성 및 실효성 확보 o 개별 근로자 뿐만 아니라 노동조합에게도 차별시정 신청권 부여 o 노동위원회 조사 및 자료 제출 절차 강화 o 취업규칙 개정 등 차별적 제도 개선도 시정명령 대상에 포함</p>

6	최저임금법 개정	<ul style="list-style-type: none"> -최소한의 노동 조건 보장 -최저임금위원회의 민주적 운영 	<ul style="list-style-type: none"> -최저임금 현실화(고용노동부발표 상용노동자 정액급여의 50% 보장) -최저임금위원회 공익위원선출에 있어 노.사 추천권 보장
7	고용보험법 개정	고용안정망 강화	<ul style="list-style-type: none"> -고용안정망의 수혜를 받지 못하는 사각지대의 (비)임금 노동자를 포괄하기 위한 대책 수립 -고용유지와 안정을 위해 만들어진 법제도의 실효성 제고 -경기악화와 경영위기 시 고용유지를 위해서 사용하도록 되어 있는 ‘고용조정지원’제도가 고용안정에 기여하기 보다는 오히려 기업의 해고회피노력의 일환으로 악용되고 있는 현실 극복 -정부의 일방적 고용관련 공적기구 및 기금 관리의 문제 해결
8	하도급 및 공정거래법 개정	대중소기업 공정거래와 상생협력을 위한 대표 입법 실현	<p><하도급법 개정></p> <ul style="list-style-type: none"> -중소기업 및 사업자단체의 구성요인 완화 및 교섭력 강화 -원자재가격 및 임율 인상을 반영하는 납품단가원가연동제 도입 -대기업 실현이익에 대한 중소기업의 이익공유제 도입 <p><공정거래법 개정></p> <ul style="list-style-type: none"> -중소기업 사업자단체 고발권 부여 및 공정거래위원회 전속고발권 제한 -불공정거래행위에 대한 3배 손해배상제도 도입 -중소기업 사업영역 보호 및 적합업종 지정제도 도입
9	정치자금법 개정	교사·공무원의 정치기본권 보장	<ul style="list-style-type: none"> -공무원과 교원도 타인의 자유와 권리를 침해하지 않고 공공복리, 사회질서, 국가안보에 위해를 가하지 않는 범위 내에서 일반 국민이 누리는 정치적 자유와 권리를 누릴 수 있도록 관련법 개정
10	공공기관운영법 개정	공공기관 운영의 민주화와 공공성 강화 과제 실현	<ul style="list-style-type: none"> -공공기관운영위원회의 독립성 강화, 권한 확대 -‘공공성’ 구현에 기여하는 공공기관 체제 전면 재구성 -‘참여형’ 공공기관 의사결정 구조 확립과 다양한 이해관계자의 참여 보장

II. 요구안 해설

1. 요구의 배경 및 취지

□ <이른바 신자유주의는 실패로 끝나가고 있음>

○ 1990년대 중반 이래¹⁾ 우리 사회를 지배해온 것은 신자유주의라는 친개방·친시장·친재벌·반노동 성장담론임. 이러한 신자유주의는 WTO가입과 OECD가입, IMF구제금융 등을 거치며, 초국적자본의 개방화, 자유화, 구조조정 요구와 함께 우리나라에 유입되기 시작하였으며, 이후 우리 정부와 기업들에 의해 기존의 개발독재형 성장전략을 대신할 수 있는 세계화시대의 대안적 성장전략으로 수용, 확산된 바 있음.

○ ▷국제 경쟁력을 갖춘 소수 수출산업 중심의 산업 육성 정책, ▷기업 중심의 성장 동력 확충에 노동이 걸림돌로 등장하는 것을 막기 위한 노동시장 유연화 정책, ▷외자유치론과 결합된 대대적 기업 해외매각정책, ▷공기업 민영화 등 공공부문에서의 신자유주의 구조조정 정책, ▷한미 FTA를 정점으로 하는 다양한 FTA 추진 정책 등은 신자유주의정책의 대표적 내용을 이루었음. 또한, 감세, 고환율, 노조무력화, 비정규직 확산 등으로 특징지어지는 이명박 정부의 정책은 신자유주의기조에 입각한 친재벌반노동정책의 가장 적나라한 형태의 하나를 이루기도 하였음.

○ 문제는 그 결과인데, 그동안 신자유주의세력들은 민주노총 등 진보민중진영의 반대에도 불구하고 신자유주의정책을 강행하면서 그 대표적 근거로 낙수효과를 든 바 있음. 경쟁력을 갖춘 소수 수출 대기업을 중심으로 경제성장을 계속하면 그에 따른 과실이 연관산업효과나 후속 일자리 창출 과정을 통해 국민 전체에게 골고루 미칠 수 있으니, 분배정의 등의 가치는 다소 희생하더라도 수출 대기업 중심의 성장이 강화될 수 있도록 정책의 우선 선위를 설정하는 것이 옳다는 것이 낙수효과 핵심 논지였음.

○ 그런데, 현실에서는 신자유주의가 약속한 이러한 낙수효과가 거짓에 불과하다는 것이 결과적으로 입증되어 가고 있음. 물론, 수출 대기업이 주도하는 경제 총량의 양적 성장 자체는 분명 있었음. 하지만, 타산업부문과 중소기업, 노동자의 희생 위에 이루어진 수출 대기업 중심의 성장은 신자유주의가 약속했던 일자리 창출이나 중소기업 및 내수분야와의 동반 성장으로 이

1) 1995년 12월 당시 김영삼대통령은 UR 협정 발효를 앞두고 호주 멜버른에서 쌀시장 개방과 함께 세계화를 선언한 바 있다. 많은 사람들은 1997년 외환위기와 함께 도래한 IMF 구제금융체제를 신자유주의의 기점으로 말하나, 신자유주의의 진정한 기점은 1995년 12월 당시 김영삼대통령의 세계화 선언이며, 1997년 IMF 구제금융은 신자유주의노선에 따른 국내경제체제의 구조조정이 본격화된 시기로 이해하는 것이 더 옳바르다고 판단된다.

어지기보다는 극소수 재벌과 1% 특권층 중심의 잔치로 끝나고 말았음. 또한, 노동유연화도 기업들의 노동비용절감을 통한 소아적 이윤극대화전략만 부추켜 사회전반에 저임비정규직을 만연시킴으로서 양질의 일자리 부족문제와 연관된 우리 사회의 구조적 문제를 더욱 심화시키는 결과를 초래하는데 그치고 있음. 다시말해 낙수효과는커녕 재벌과 극소수 특권층 중심의 나홀로 성장 체제, 민중배제적 성장체제로밖에는 귀결되지 않고 있는 것이 그동안의 집행 결과를 통해 확인할 수 있는 신자유주의 친재벌반노동 성장 정책의 실체임.

□ 신자유주의의 실패는 자체의 모순에 따른 필연적 결과임

○ 돌아보면, 신자유주의는 기업의 자유로운 이윤추구논리에 기초한 역동성이 세계화의 파고를 넘어 국가경제발전을 지속해갈 수 있는 원동력을 가장 잘 만들어낼 수 있다는 가정하에, 기업에 부과된 사회적 책임과 의무로부터 최대한 해방시켜 기업이 이윤 중심의 경제활동을 자유롭게 전개할 수 있도록 뒷받침하는 것을 정책 수립의 최우선 순위를 둔 바 있음.

○ 대표적으로 신자유주의는 노동시장 유연화 등을 통해 기업들을 노사관계나 고용, 임금과 관련하여 당연히 져야 할 사회적 책임으로부터도 해방시켜 노동력을 최대한 자유롭게 이용할 수 있도록 보장함으로써 기업의 이윤 추구 활동을 뒷받침하는 것을 강조함. 정리해고나 비정규직고용제도의 도입은 그 표현임. 더구나 신자유주의에서는 이것에 토대를 두고 기업들 자신도 노동자의 고용에 따른 비용을 최소화시키거나 고용에 따른 책임을 최대한 외부화시킴으로써 노동의 희생에 바탕을 두고 자신의 이익을 극대화하려는 경영 전략을 추구함.

○ 문제는 이러한 전략이 사실은 기업의 성장이 낙수효과로 이어질 수 있는 고리를 기업 스스로 차단하는 결과로 이어질 수밖에 없다는 사정과 관련지어 발생함. 즉, 신자유주의는 사회가 자신을 추종하도록 만들기 위해 겉으로는 낙수효과 등의 비전을 제시했지만, 실제로는 낙수효과의 최소화를 전제로 한 성장 전략을 추구하고 있었으며, 그래서 이것이 전자를 제약하여 결과적으로 신자유주의가 약속한 낙수효과가 미출현할 수밖에 없게 된 것임.

○ 다시말해 낙수효과의 고장이나 신자유주의의 실패는 우연이 아니라 신자유주의에 내재된 이러한 특성의 필연적인 귀결에 다름아닌 셈이며, 따라서 우리는 이제라도 모두가 더불어 잘 살 수 있는 사회를 구현하기 위한 새로운 대안 모색에 나서지 않으면 안 되는 것임.

□ 신자유주의가 만들어낸 구조악의 발본적 개혁 없인 99%가 함께 사는 사회도 없음

○ 신자유주의를 넘어서는 대안 모색을 위해 가장 시급한 것은 신자유주의가 초래한 현실적

구조약으로 들어가 그것을 체결하기 위한 대안을 사회 각 분야에서 실질적으로 모색하는 것임. 오늘 한국사회에서 신자유주의는 단순한 정책담론을 넘어, 정부와 기업에 의해 이미 집행되어 현재는 노동자민중의 생존권과 인간다운 삶을 가로막는 구조약으로 우리의 삶을 매일매일 지배하고 있음. 예컨대 잘못된 정리해고는 쌍용차노동자를 죽음으로 내몰거나 KEC 노동자를 길거리로 내몰려 하는 방식으로 지금도 추진되고 있으며, 신자유주의가 구조화시킨 비정규 체제는 비정규노동자들의 권리와 삶을 제약하고 있음. 아니 신자유주의는 실패로 끝났음이 명백해져 새누리당조차도 신자유주의기조로부터의 탈출을 논의할 수밖에 없게 된 지금 이순간에도 신자유주의는 아직까지도 신화화된 채 한미 FTA, KTX 민영화와 같은 형태로 계속 추진되고 있음.

○ 때문에 우리는 신자유주의를 넘어 99%가 함께 사는 대안 사회로 나아가기 위해서라도 신자유주의정책의 극복을 단순히 선언하거나 추상적으로 논하는 수준을 넘어, 신자유주의가 이미 만들어놓은 구조약에 대한 철저한 응시를 바탕으로 지금 추진되고 있거나 그동안 추진되어온 잘못된 것들부터 철저히 혁파하는데 우선 관심을 쏟지 않으면 안됨. 노동자민중의 삶 속으로 들어가 신자유주의 구조약 체결과 관련된 그들의 요구를 살피는 것은 그 출발점이 될 수밖에 없음.

□ 이땅 노동자들은 자신의 생존권과 인간다운 삶을 위해 신자유주의가 초래한 구조약 체결을 통해 반드시 실현시켜야 할 절박한 삶의 요구를 다양하게 가지고 있음

○ 우리 사회의 주인은 1% 특권층이 아니라 99%의 노동자민중임. 99%가 함께 사는 사회도 추상적 언어가 아니라 다수 노동자서민의 삶의 요구가 구체적으로 실현되는 과정을 통해 비로소 완성될 수 있음. 심지어 우리 사회의 지속적 성장과 발전을 위한 원동력도 99% 노동자서민을 사회발전의 적극적 주체로 보고 이들의 지위와 역할을 높이고 이들의 요구를 실현하기 위한 정책을 강화할 때 가장 극대화될 수 있음.

○ 그동안 민주노총과 이땅의 노동자들은 신자유주의가 초래한 노동착취 강화, 정리해고, 저임비정규직 확산, 고용 없는 성장, 노동기본권 유린, 청년 실업 등의 구조약에 맞서 자신의 생존권과 인간다운 삶을 실현하기 위해 노력하는 과정에서 스스로 자기 삶과 사회의 주인이 되기 위한 인식과 요구를 끊임없이 확인하고 발전시켜 왔음. 더구나 그것은 이땅 노동자들의 삶과 신자유주의에 맞서는 투쟁 속에서 정립된 요구들이자, 수많은 사람들의 지혜와 마음이 모여서 정립된 요구들이라는 점에서 참으로 소중한 것이라 아니할 수 없음.

○ 때문에 민주노총은 이땅 노동자들, 조합원들 속에서 만들어진 이러한 요구들을 한데 모아, '10대 과제 78대 요구'의 형태로 우선 집대성하고, 이를 '99%가 함께 사는 사회를 위한 민주

노총 총대선 노동·사회 대개혁 요구안'으로 총괄하며, 그중 가장 우선적으로 실현되어야 할 과제를 '우선 입법 10대 과제'의 형태로 뽑아냄으로써, 현 시기 우리 사회의 개혁 방향 및 실천 방안과 관련하여 하나의 기준을 제시하고자 함.

□ '10대 과제 78대 요구·우선 입법 10대 과제'를 중심에 놓고 노동·사회 대 개혁을 철저히 실현하여 99%가 함께 사는 사회 실현에 같이 앞장설 것을 제안하고 촉구함

○ 지금 우리 사회의 정치세력들 사이에서는 2012년의 양대 선거를 앞두고 그 결과를 자신에게 유리하게 이끌어내기 위한 각축전이 치열하게 전개되고 있음. 그런데 정치권이 아니라 노동자민중의 입장에서 정세를 바라보게 되면, 권력 그 자체보다 더 중요한 것은 신자유주의구조악 척결을 위한 노동·사회 대개혁의 방향을 명확히 하는 속에서 노동자민중의 삶을 가로막고 있는 당면한 문제들을 실질적으로 해결하는 것임. 아니 주권자인 노동자민중 입장에서는 이러한 요구를 가장 잘 실현할 수 있는 후보를 중심으로 힘을 모아줄 수밖에 없음.

○ 때문에 민주노총은 이러한 노동자민중의 입장에 서서 각 정치권에게 선거에서 노동자민중의 지지를 얻기 위해서라도 민주노총이 제출하는 '10대 과제 78대 요구·우선 입법 10대 과제'를 중심에 놓고 신자유주의구조악에 맞서는 노동·사회대개혁의 의지를 분명히 할 것을 촉구하는 바임. 또한 제 사회세력에게도 민주노총과 함께 노동자민중의 삶의 요구를 더욱 풍부히 해 나가면서 위로는 정치권을 견인하고 아래로는 노동자민중의 힘을 모아 99%가 함께 사는 사회를 함께 앞당겨나갈 것을 제안하는 바임.

○ 99%가 함께 사는 새로운 세상의 희망은 이러한 우리의 노력이 하나로 합쳐져서 거대한 물줄기를 이루게 되었을 때 한결 앞당겨질 수 있을 것임.

2. 민주노총이 생각하는 노동·사회 대개혁 방향과 요구안의 설정 근거

□ 무엇보다 우선 추진되어야 할 개혁 과제 : 노동체제 대개혁

○ 사람들의 삶의 조건은 무엇보다 일자리를 통해서 우선 규정됨. 현대 사회에서 대다수 사람들은 일자리를 통해서 자신과 가족의 행복한 삶을 위한 경제적 토대도 확보하고 사회와 결합하여 맡은 바 역할을 수행하면서 노동을 통한 자기 실현의 전망도 만들어나감. 때문에 좋은 일자리는 국민 다수의 행복 여부를 규정하는 제 1조건 중 하나가 될 수밖에 없음.

○ 그런데 그동안 우리 사회에서는 자본 중심의 성장논리에만 종속된 나머지 일하는 사람들

의 주인다운 입장과 권리를 옹호하는 관점에서 노동문제를 풀기 위한 노력은 소홀히 한 바 있음. 아니 신자유주의하에서 노동은 자본 중심의 성장을 위한 양보의 대상, 희생의 대상, 권리의 대상으로만 위치지어진 나머지, 노동유연화, 노조탄압, 저임금비정규직 확산 등으로 특징지어지는 정책만이 강요된 바 있음. 그래서 그것이 오늘에 와서는 살인정리해고, 비정규직 확산, 고용 없는 성장, 청년실업 같은 구조악으로 부메랑처럼 돌아와 경제성장의 진정한 주인이 어야 할 다수 노동자서민을 경제성장의 혜택으로부터 소외시키는 문제점을 유발하고 있으며, 심지어는 사회 전체의 건강한 발전까지도 가로막는 결과를 빚어내고 있음. 따지고 보면 앞서 말한 낙수효과 고장과 신자유주의 실패의 제1 원인도 신자유주의정책의 모순이 필연화시킨 이러한 노동시장의 파괴나 노동문제의 악화에서 찾을 수밖에 없음.

○ 따라서 신자유주의가 만들어낸 구조악을 해결하여 99%가 함께 사는 사회로 나아가기 위해 우리는 무엇보다 이 문제를 해결하는데 최우선적인 힘을 쏟지 않으면 안 됨. 물론 다른 과제도 중요하지 않은 것은 아님. 하지만, 노동체제 대개혁의 과정은 재벌 중심의 경제지배체제의 근본적 개혁을 통해 99%가 함께 사회의 진정한 완성이로 나아가는데 필요한 민주적 역량을 확장하는 과정으로 이해될 수밖에 없기도 하다는 점에서 그 중요성이 더욱 커질 수밖에 없음.

□ 신자유주의노동체제의 특징

○ 신자유주의 시기를 경과하면서 우리 사회의 노동체제는 재벌 중심의 민중배제적 성장전략을 뒷받침하기 위한 하부구조로 위치지워져서, 다음과 같은 특징과 실태, 문제점을 지닌 체제(=신자유주의노동체제²⁾)로 새롭게 구조화된 바 있음.

신자유주의노동체제의 특징과 실태 및 문제점

첫째 특징 : 저임금·비정규직 양산 체제

▷ 형성 원인 및 실태

-신자유주의하에서 기업주들은 인건비 절감이나 사용자 책임회피, 고용 유연성 강화를 위해 노동시장유연화라는 이름 아래 도입된 다양한 비정규직 제도를 활용하여 기존 정규직 중심의 일자리를 줄이고 대신 저임금·비정규직 중심의 일자리를 대거 늘려옴.

2) 우리 사회의 노동체제는 개발독재시기에는 무노조저임금으로 특징지어졌으며, 이는 민주화시기를 경과하면서 민주주의에 근거한 대안적 노동체제로 재구성되어야 하는 과제를 안고 있으나, 신자유주의에 의해 민주화 과정이 왜곡되면서 우리 사회의 노동체제는 신자유주의적인 특징을 갖는 새로운 노동배제적 노동체제로 고착화되고 말았다.

- 정규직 중심의 노동시장과 분리된 저임금·비정규직 노동시장이 별도로 형성, 강화되고 그 비중이 확대되어 현재는 비정규직이 전체 일자리의 절반(48.7%) 수준을 차지할 정도로 늘어나 있음(임시직 비율 OECD 가입국 중 4번째)
- 비정규직 증가와 차별 및 근로빈곤층 증가가 같이 맞물려서 이루어짐
- 대기업 중심의 수직계열화된 산업구조하에서 심화된 영세중소기업의 열악한 지불능력은 기업 단위의 임금-복지 결정구조와 맞물려 중소기업의 열악한 노동조건을 더욱 구조화 시킴으로서 전체 저임금비정규직 양산체제의 또 한 축을 이룸

▷ 결과 및 문제점(해결의 당위성)

- 기업들에 의해 87년 이래 민주노조운동의 성과를 형해화시키면서 노동에 대한 초과착취를 재강화하여 이윤율을 증대시키는 대표적 기제로 활용됨.
- 결과적으로 총노동소득분배율저하(노동에 대한 초과착취 강화)/노동시장의 양극화/양질의 일자리 축소/불안정노동시장 확산/노동조건 전반적 하향평준화/내수 시장 위축 등의 문제점을 초래함
- 사회적 청년실업문제 등장의 한 배경을 이룸

둘째 특징, 장시간노동·저(低)고용 체제

▷ 형성 원인 및 실태

- 신자유주의하에서 경제력은 갈수록 소수 대기업과 공공부문으로 집중됨.
- 반면 대기업과 공공부문 스스로는 노동비용절감을 통한 이윤 증대를 위해 노동자의 건강권 및 삶의 질 향상의 과제나 일자리 창출의 과제는 외면한 채, 저임비정규직 일자리를 늘려 저임금비정규직양산체제의 확산을 주도하였음. 뿐만 아니라 안으로도 추가고용에 따른 부담회피나 정원 축소를 통한 이윤 증대를 위해 장시간·심야·고강도 노동체제와 맞물린 저고용체제를 유지, 강화하는 전략을 취해왔음.
- 본래는 경제발전이 맞게 노동시간은 줄이고 학습과 삶의 질 향상을 위한 시간은 늘리며 고용량과 생산성은 늘리는 방향으로 생산체제를 대폭 개선하여 좋은 일자리 창출의 과제, 노동자의 삶의 질 향상, 생산체제의 고도화 과제를 동시에 실현시키는 방향으로 가야 했음. 하지만 신자유주의하에서 기업들은 단기이익, 소아적 이익을 위해 이러한 사회적 과제를 외면하고 저고용·다노동(장시간노동)·저'삶의 질' 체제를 고착화시키는 결과를 낳았음.
- 경제발전이 비례하는 노동시간의 획기적 단축을 제도적으로 유도함으로써 생산체제의 고도화와 사회적 일자리 확대 및 노동자의 삶의 질 향상의 과제를 동시에 실현시킬 일차적 책임은 정부에게 있었으나, 정부가 자기 역할은 방기하고 오히려 공공부문에서조차 기업별 수익성의 논리에만 매몰되느라 문제를 더욱 조장하였음
- 사회적 일자리 창출의 문제를 해결하기 위해서는 정부가 공공·서비스영역을 중심으로 삶의

질 향상을 위한 산업정책을 적극적으로 구사하여 공공·서비스에서의 일자리 창출의 과제를 적극 추진해야 했으나, 정부가 기업의 뒷꿈두니만 쫓다 그러한 역할을 방기한 것도 사회적 일자리 문제를 악화시킨 주요한 원인 중 하나임.

▷ 결과 및 문제점

- 사회적 일자리 창출을 위해 대기업과 공공 부문이 마땅히 져야 할 책임을 방기함
- 아버지세대는 과로로 죽어가고 아들세대는 갈 곳에 없어 비정규직으로 전락하거나 취업난에 허덕이는 현실이 공존하는, 불합리한 체제가 고착화됨.
- 사회적 청년실업문제 대두의 또다른 원인을 형성함.

셋째 특징, 고용안정 및 안전·건강에 대한 침해와 차별이 구조화된 체제

▷ 형성 원인 및 실태

- 고용불안을 사회적으로 흡수할 수 있는 장치가 미흡한 상태에서 우선 고용불안요인을 기업 내부적으로 흡수하여 고용불안요인을 최소화하면서 중장기적으로는 사회적 고용안정망을 강화하는 방향으로 감으로써 함께 사는 가치에 입각한 경제위기 극복을 제도화할 것이 요구되는 때에, 초국적자본의 요구에 따른 노동시장유연화 정책을 잘못 도입하여, 자본이 노동의 희생하에 위기를 노동자에게 전가시켜 자신만의 위기탈출을 할 수 있도록 제도화하는 데만 급급하였음.
- 결과적으로 사회적 고용안전망을 구축하기 위한 노력은 소홀히 되었으며, 자본에 의한 일 부당한 정리해고만 일방적으로 자행될 수 있는 제도만 강화되었음.
- 기업의 소아적, 단기적 필요에만 급급한 나머지 노동자의 안전과 건강을 제도적으로 보장하기 위한 노력과 투자는 게을리 하여, 산업재재가 빈발하고 노동안전 및 건강권이 무시되며, 인간이 생산의 주인이 아닌 소모품으로 자리매김되는 일이 비일비재하게 발생하고 있음.
- 노동시장과 일터가 기업 중심의 이윤추구논리와 힘의 논리에 의해 지배되도록 국가와 사회가 조장하거나 방치하였음.

▷ 결과 및 문제점

- 정리해고가 구조조정의 목적달성과 경영부실의 책임을 노동자에게 전가시키는 핵심기제로 악용되고 노동자의 고용불안정과 노조탄압 수단화로 오용
- 기업고용의 불안정성이 노동자의 고용불안, 삶의 불안으로 곧바로 전이되는 구조가 유지
- 부당정리해고에 의한 노동자의 생존권 박탈과 이로 인한 살인정리해고의 문제가 사회문제화됨
- 산재사망 만인률이 OECD 1위(일본, 독일의 4배, 영국의 14배/교통사고의 1.3배)

-사회적 약자를 최하층으로 하는 차별과 배제의 노동시장이 유지, 온존되거나 강화된 채, 사람들이 인 권과 제대로 보장받지 못한 채 차별받고 살아갈 수밖에 없는 현실이 구조화되었음.

넷째 특징 : 기업별노조의 한계와 결합된 노조무력화 체제

▷ 형성 원인 및 실태

-신자유주의하에서 대자본들은 87년 이래 민주노조운동의 성과를 우회하는 착취 강화를 위 해 정규직노조에 대해서는 단기실리주의로 고착화시키는 정책을 쓰면서 다른 한편으로는 비정규직이나 다단계하도급구조를 이용한 착취를 강화하는 전략을 구사함.

-이러한 기업의 전략과 결합하여 원래 존재했던 기업별노조의 구조적 한계가 심화되게 됨
-> 대기업 정규직 중심의 노조, 조직률 축소, 기업별 실리추구노선 강화, 사회적 연대성 약화, 자본의 노노분할지배관리체제에 대한 대응에 취약, 사회적 고립, 민주노총의 계급적 대표성 약화

-이명박정권에 들어와서는 그동안의 신자유주의정책으로 노동조합의 사회적 연대기반과 자체방어기반이 약화된 것을 이용하여 그나마 노동조합의 부족한 저항마저 무력화시켜 신자 유주의노사관계체제를 완성시킬 목적으로 노동조합 무력화정책을 본격화함

▷ 결과 및 문제점

-노동3권 형해화

-자본에 대한 노동자의 최소한도의 자기방어권 부정

-1% 특권층을 위한 사회로 귀결되는 자본 독재 체제를 산업사회 내부로부터 견제할 수 있 는 장치 약화

-산별노조 중심의 대안적 노동조합체제 발전 지연

□ 노동체제 대개혁 방향과 10대 과제 78대 요구의 설정 근거

○ 현 신자유주의노동체제의 특징과 문제점이 위와 같은 것으로 파악된 이상, 신자유주의노동 체제의 문제점 극복을 위한 우리의 문제해결 노력 역시 대략 다음 4 가지를 기본 범주로 하 여 기본 과제를 설정해볼 수 있으며, 뿐만 아니라 각각의 문제가 발생하게 된 배경과 원인을 고려해 볼 때 해결 방향도 대략 다음처럼 설정해볼 수 있음. 그리고 아래 표에서 관련 민주노 총 요구안은 여기에 대한 주요 해결 방향도 다음처럼 설정해볼 수 있음.

과제	주요 해결 방향	관련 10대 과제
----	----------	-----------

<p>저임금·비정규직양산 체제 개혁</p>	<p>-97년 이후 도입된 비정규직 관련법의 전면 재개정 -최저임금제도에 의한 제도적 최저임금 보장 노력 강화 -여성, 중소기업, 이주, 장애 노동자를 위한 권리보장 및 차별 없는 일자리 보장 대책 강화 -총노동소득분배율 관리 정책의 도입을 통한 임금하락 경향 억제 -사회임금 확대를 통한 기업임금 중심의 임금 구조 개편 -공공 부문부터 저임금·비정규대책 수립 및 민간분야로의 확산</p>	<p>○ 비정규직 차별 철폐·정규직화 권리 보장 ○ 최저임금 현실화와 여성, 중소기업, 이주, 장애 노동자에게 차별 없는 일자리 보장</p>
<p>장시간노동·저고용 체제 개혁</p>	<p>-획기적인 노동시간 단축 및 장시간노동을 유발하는 잘못된 근무형태 및 임금 체계 개편 노력 강화 -신규 일자리 창출을 위한 새로운 산업·고용 정책 강화</p>	<p>○ 좋은 일자리 창출 및 실노동시간 단축</p>
<p>고용안정과 안전·건강 및 평등권 보장 노력 강화</p>	<p>-부당 정리해고 금지 -고용안정망 강화 -노동안전 및 건강권 보장 노력 강화 -인간의 존엄과 평등의 가치에 입각한 노동권 보장 노력 강화</p>	<p>○ 정리해고 금지 및 고용안정망 강화 ○ 산재 없는 안전한 일터 보장 ○ 최저임금 현실화와 여성, 중소기업, 이주, 장애 노동자에게 차별 없는 일자리 보장</p>
<p>노동기본권의 재확인 및 산별 중심의 대안적 노사관계체제 강화</p>	<p>-산별노조 활동 보장 -각종 노동탄압 금지 조항의 입법화 -이명박정권에 의해 날치기 처리된 양대 노동약법의 전면 재개정 -비정규직 노동자를 위한 노동3권 보장</p>	<p>○ 노조탄압 중단 및 노동기본권 보장</p>

□ 사회 대개혁 방향과 10대 과제 78대 요구의 설정 근거

○ 노동체제의 대개혁은 99%가 함께 사는 세상을 위한 중요한 기초일 수는 있어도 전부이거나 완성일 수는 없음. 99%가 함께 사는 세상의 완성을 위해서는 노동체제의 대개혁을 통해 1차 소득분배영역에서부터 99%가 함께 사는 세상의 가치를 구현하는 것이 우선이지만, 소득재분배 영역에서의 개입을 통해 함께 사는 가치를 구현하기 위한 노력을 강화하는 것도 그에 못지 않게 중요하고 시급함.

○ 특히, 그동안 우리 사회는 기업 중심의 경제성장과 기업별 임금-고용-복지 증진에 치중하느라, 사회구성원들의 인간다운 삶과 안정된 삶을 더 넓은 생활영역에 걸쳐 전사회적, 보편적으로 보장하는데는 관심을 제대로 기울이지 못했음. 그런데 그것은 사람들로 하여금 한편으로는 기업고용과 단기 임금에만 더욱더 매달리게 만들고, 다른 한편으로는 모든 것을 개인 소득, 시장 소득으로만 해결해야 하는데 따른 삶의 피로도를 증가시켜 삶의 질 향상의 과제에 역행하는 등의 문제점을 유발하였음. 또한 그것은 기업 간 양극화, 노동시장 양극화와 더불어 우리 사회의 양극화를 조장하는 또다른 기제의 하나로 작용하였음. 뿐만 아니라 그것은 노후, 실업 등 고용 중단에 따른 문제도 심화시키고 있음. 따라서 이러한 문제점을 해결하기 위해 앞으로는 생활에 필요한 재화가 공공적으로 공급되거나 사회보장적 방법에 의해 해결되는 정도를 획기적으로 높이는 것을 목표로 각 분야별 복지기본권과 사회공공성을 대폭 강화해나가지 않으면 안됨 민주노총이 10대 과제 78대 요구안을 정립하면서 ‘복지 기본권 쟁취’ 및 ‘사회공공성 강화’를 핵심 내용의 하나로 부각시키게 된 이유도 바로 여기에 있었음.

○ 한편, 99%가 함께 사는 사회의 완성을 위해서는 재벌체제 혁파나 경제 민주화, 한미FTA 폐기, 조세정의 확립, 경제지배구조 및 공기업, 학교, 언론 등 공적 기관의 운영에 있어 민주성, 공공성을 확립하는 것도 매우 중요함. 아니 이것이야말로 99%가 함께 사는 가치를 가장 근원적이면서도 가장 빠르게 해결하는 방법이 될 수밖에 없음. 특히, 우리 사회가 지금과 같은 문제에 부딪치게 된 가장 핵심적인 원인은 사회적 자원 배분에서 가장 결정적인 역할을 하는 정부가 국가정책기조를 친재벌, 친신자유주의 일변도도 세워 재벌 퍼주기 등으로 일관해 온데서 비롯된 측면이 강함. 따라서 오늘 우리사회가 직면한 문제해결을 위해서는 정부의 정책기조를 재벌 위주에서 노동자서민중심적인 것으로 전환하는 것이 가장 시급한 과제가 될 수밖에 없음. 그래서 그것을 전제로 한미 FTA 폐기 및 금융개혁, 재벌개혁, 조세개혁, 공공부문 운영 개혁, 언론개혁, 교육개혁 등의 조치를 체계적으로 취해나갈 때, 우리 사회의 새로운 희망은 비로소 현실화될 수 있음. 10대 과제 78대 요구 중 ‘한미FTA 폐기 및 경제 민주화’, ‘기간산업 사유화 반대 및 사회공공성 강화’에 해당되는 요구들은 민주노총이 그와 관련지은 가맹산하조직의 요구를 모아 설정해본 우리 사회 대개혁의 핵심 좌표들임.

○ 인류의 일원이자 분단 민족의 일원으로서 노동자도 민족적 과제와 국제적 과제에 함께 해야 할 의무와 필요를 지니고 있음. 민족적, 국제적 과제는 그 자체로 노동자의 인간다운 삶 실현을 위한 중요 과제 중 하나일뿐 아니라, 국제적 패권 및 분단 지배의 논리와 남한 사회 내부적 지배, 억압의 논리는 서로 긴밀히 결합되어 관철되고 있기 때문에 우리는 남한 사회를 99%가 함께 사는 사회로 만들기 위해서라도 민족적, 국제적 지배-억압의 고리를 끊는 일에도 힘을 쏟지 않으면 안됨. 민주노총이 국가보안법 폐지와 한반도 평화 실현을 10대 과제 중 하나에 포함시켜 소중하게 제기한 것도 바로 그 때문임

민주노총이 생각하는 사회대개혁 방향과 과제

과제	필요성	관련 10대 과제
----	-----	-----------

빈곤해소와 병원비·교육·노후·주거 걱정 없는 사회의 실현	-오랜 개발독재와 신자유주의경제체제의 문제점 중 하나 해소 -모든 구성원의 인간다운 삶이 사회적으로 보장되는 체제로 전환	○ 의료, 교육, 노후, 빈곤, 주거 등 5대 복지 기본권 쟁취
경제산업정책기조의 전환 및 각급 기관의 의사결정구조에 있어서의 민주성, 공공성 강화	-99%가 함께 사는 가치의 근원적 구현 -경제사회의 기본적 운영구조와 국가경제산업정책차원에서부터 보장	○ 기간 산업 사유화 폐기 및 사회공공성 강화 ○ 한미 FTA 폐기와 경제 민주화 실현
99%가 함께 사는 사회를 위한 민족적, 국제적 조건의 확보	민족적, 국제주의적 책무 수행을 위해 민주노총이 제기하지 않으면 안될 최소한의 과제	○ 국가보안법 폐지와 한반도 평화 실현

□ 우선 입법 10대 과제의 설정 근거

○ 오늘 한국사회의 문제를 해결하기 위해 가장 시급한 것 중 하나는 저임금·비정규직 확산체제와 장시간노동·저고용체제가 서로 얽혀 노동착취 강화, 고용 없는 성장체제의 구조화, 양극화 심화, 청년실업 확산과 같은 사회문제를 심화시켜 가고 있는 현실의 고리를 끊는 것임. 98 이후 도입된 비정규직 관련 악법을 전면 개폐하는 것과 최저임금의 현실화를 통해 저임금 확산의 고리를 끊는 것, 구조화된 장시간노동체제의 현실에 파열구를 내서 노동자의 건강권과 사회적 일자리를 동시에 확충할 수 있는 제도 개혁을 이뤄내는 것 등은 이를 위한 대표적 과제로 설정될 수 있음. 민주노총이 2012년 4월 총선을 통해 등장한 19대 국회가 100일 내에 반드시 관철시켜야 할 우선 입법 10대 과제를 설정하면서 간접고용 규제, 중간착취 근절을 위한 파견법 폐지, 비정규직 차별 철폐·정규직화 권리 보장을 위한 근로기준법 개혁, 기간제 남용 규제 및 차별 처우 시정을 위한 기간제법 개정, 최소한의 노동조건 보장과 최저임금위원회의 민주적 운영을 위한 최저임금법 개정, 실질적인 노동시간 단축 및 일자리 창출의 실효성 강화를 위한 특별법 제정과 근로기준법 개정의 과제를 주요하게 내세우는 이유도 여기에 있음.

○ 신자유주의노동체제의 특징은 저임금·비정규직 확산체제와 장시간노동·저고용체제라는 점에서도 찾아볼 수 있지만, 자본의 이윤을 위해 노동자의 고용안정과 안전·건강 및 평등권에 대한 침해가 구조화된 체제라는 측면에서도 살펴볼 수 있음. 그중에서도 자본의 일방적 정리해고에 따른 문제와 고용안전망이 제도화되지 않은데 따른 문제는 한진중공업이나 쌍용자동차

차의 예에서도 보듯 가장 시급하게 해결하지 않으면 안될 현안 문제가 되어 있음. 그래서 민주노총은 일방적 정리해고 금지를 위한 근기법 개정과 부실한 고용안정망 제도의 시급한 손질을 위한 고용보험법 개정 과제도 우선 입법 10대 과제의 하나로 주요하게 포함시켰음.

○ 신자유주의노동체제가 초래한 구조악 척결을 위해서는 노동자 스스로가 자주적 단결을 통해 자신의 권리를 보호할 수 있는 장치를 정비하고 강화하는 것도 매우 중요하고도 가장 시급함. 아니 이것은 전사회적 관점에서 보더라도 양극화 사회를 넘어 99%가 함께 사는 사회로 나아가기 위한 민주주의적 역량을 확충하는 필수적 장치가 될 수밖에 없음. 그래서 민주노총은 노동조합 및 노동관계 조정법을 노동탄압금지-노동기본권 보장, 비정규직노동기본권 확충, 산별노조 중심의 새로운 노동기본권 보장 체계 확립의 강화에 맞게 손질해서 재정비하는 과제도 2012년도 반드시 우선 입법해야 할 과제로 전조직적 논의를 거쳐 상정하였음. 또, 교사, 공무원의 정치기본권을 보장하는 것도 같은 맥락에서 99%가 함께 하는 사회로 나아가기 위한 기본권 확충의 중요한 과제 중 하나가 될 수 없다고 보고 이것을 위한 정치자금법 개정도 우선 입법 10대 과제에 포함시켰음.

○ 또, 앞서도 말한 바와 같이 99%가 함께 사는 사회의 가치를 보다 근원적으로 실현하기 위해서는 우리 사회의 지배구조에 개입하여 1% 특권층을 위한 사회가 구조적으로 만들어지는 문제점을 해소하는 것도 중요함. 그래서 민주노총은 이후 그 문제를 해결하는 길로 보다 본격적으로 나아가기 위한 출발적 고리를 확보한다는 의미에서 대중소기업 공정거래와 상생협력을 위한 하도급 및 공정거래법 개혁의 과제와 공공기관 운영의 민주화와 공공성 강화를 위한 공공기관운영법 개혁의 과제도 10대 우선 입법 과제의 하나로 포함시켰음.

□ 요구안을 발전, 풍부화시키기 위한 후속 사업 계획

○ 민주노총은 이번 요구안을 이땅 노동자의 절실한 삶의 요구를 최대한 포괄하기 위해 노력했으나, 이번 요구안에는 미처 포함되지 못했거나 부족한 수준에서 담긴 요구도 없지는 않음. 아니 같은 요구라도 요구의 적합성은 또한, 같은 요구라도 그것의 적합성을 높이기 위해서는 더 많은 사람의 지혜를 모으고 노동자민중이 처한 절박한 삶의 현실을 더 잘 반영하여 계속 내용을 보완하고 발전, 풍부화시켜 나갈 필요가 있음.

○ 때문에 민주노총은 이후 여러 계기를 이용하여 여러 사람의 지혜를 모아 안의 완성도와 포괄성을 계속 높혀나갈 예정임. 1% 특권층만 잘사는 사회를 넘어 99%가 함께 잘사는 사회를 꿈꾸는 사람이라면 누구나 민주노총과의 소통을 통해 노동자서민의 삶의 요구가 더 잘 반영된 노동.사회 대개혁안을 완성시키는데 힘과 지혜를 보탬 수 있기를 바랍.

III. 상제 요구안 1 : 10대 과제 78대 요구

<p>99%가 함께 사는 사회를 위한 노동·사회 대개혁 10대 과제 78대 요구</p>
<p>1. 비정규직 차별 철폐·정규직화 권리 보장(5개항)</p>
<p>(1)기간제 근로계약 사용사유 제한 (2)불법파견·위장도급·중간착취 근절 (3)차별처우 금지 및 차별시정 제도 실효성 확보 (4)특수고용노동자의 근로의 권리 및 노동3권 보장 (5)공공부문 비정규직 대책 수립과 민간분야로의 확대</p>
<p>2. 좋은 일자리 창출 및 실노동시간 단축(8개항)</p>
<p>(6)노동시간 단축과 일자리 창출을 위한 특별법 제정 (7)영세비정규직·5인 미만 사업장 등 모든 노동자에게 주 40시간 적용 (8)탄력근무제 및 단시간근로 확대 반대 (9)연장근로 제한, 노동시간상한제 도입 등 근기법 개정 및 철저히 준수 (10)공공 공사 건설 현장 주 5일제 실질화 (11)공공·사회서비스 좋은 일자리 창출 (12)재생에너지 분야 등 친환경 일자리 창출 (13)청년고용할당제 강화</p>
<p>3. 최저임금 현실화와 여성, 중소기업, 이주, 장애 노동자에게 차별 없는 일자리 보장(10개항)</p>
<p>(14) 최저임금 현실화 등 최저임금법 개정 15)성희롱 금지법(가칭) 제정 (16)적극적 고용개선조치 정책강화 (17)돌봄노동자 노동권 강화, 돌봄노동 사회화 (18)차별적인 성별 분리직군 폐지 (19)비정규직 모성보호 강화 (20)육아휴직 급여 인상 (21)중소영세노동자의 근로조건 개선과 노동권 확대 (22)이주 노동자 권리 보호 (23)장애인의 노동권 보장</p>
<p>4. 정리해고 금지 및 고용안정망 강화(2개항)</p>
<p>(24)정리해고 요건과 재고용 조치의 강화 (25)고용 안정망 강화를 위한 고용보험제도 개혁</p>
<p>5. 노조탄압 중단 및 노동기본권 보장(14개항)</p>

(26)노동자 및 사용자 정의규정 확대 (27)노조 설립신고 절차 개선 (28)손배-가압류 제한 (29)전임자 임금 노사자율 (30)복수노조 자율교섭 보장 (31)산별교섭 제도화 (32)공공부문 대정부교섭 보장 (33)단체협약 일방해지권 제한 (34)필수유지업무 삭제 (35)교사-교수-공무원의 노동기본권 보장 및 노동자 정치기본권 보장 (36)노동위원회법 전면 개정 (37)ILO 핵심협약 즉각 비준 (38)해고노동자 원상 회복과 원직 복직 (39)초중고 학교 노동교육 교과 과정 도입

6. 산재 없는 안전한 일터 보장(6개항)

(40)산재 사망 처벌 강화 (41)하청, 비정규, 중소 영세 노동자 산재예방 강화 (42)직업성 암등 직업병 예방 대책 수립 (43)산재는 산재 보험으로 (44)특수고용노동자 산재보험 전면적용 (45)정부의 안전보건 정책, 시스템 개편

7. 한미FTA 폐기와 경제민주화 실현(6개항)

(46)기존 FTA 전면 재검토와 한미 FTA 폐기 (47)재벌체제의 개혁과 경제 민주화 실현 (48)노동자 경영 참가 활성화와 노사공동결정법 제정 (49)공정거래 확립과 원하청기업의 이익공유 (50)대형유통점 및 SSM 영업시간 및 진입규제 (51)조세정의 실현과 사회복지목적세 도입

8. 의료, 교육, 노후, 빈곤, 주거 5대 복지기본권 쟁취(8개항)

(52)의료민영화 저지(영리병원 도입 반대, 민간의료보험 확대 반대) (53)건강보험 보장성 90%, 연간 의료비 본인부담 100만원, 공공의료기관 확충 (54)국공립어린이집시설 확대 (55)고등학교 까지 무상의무교육 확대 (56)국공립대 무상교육 및 반값등록금 실현 (57)기초노령연금법 개정 (58)국민기초생활보장법 개정 (59)주거기본법 제정 및 적극적인 공공임대주택 공급 확대 정책 추진

9. 기간산업 사유화 폐기 및 사회공공성 강화(13개항)

(60)철도(KTX)물·전력·가스 등 공공 부문 사유화 반대 및 공공성 확보 (61)공공기관의 민주적 운영 (62)연기금의 민주적 운용 (63)금융기관을 사회공공재로 지정, 금융공공성 강화 (64)금융 공공성 강화를 위한 자본시장 통합법 전면 개정 (65)초국적 투기 자본 규제를 위한 금융거래세 (토빈세) 도입 (66)언론 장악 심판 및 언론 독립을 위한 관련법 전면 재개정 (67)국공립대 확대 및 법인화 폐기 (68)국공립 중심의 교육기관 운영 체제 확대 (69)대중교통의 공공성 강화 (70)화물운수법제도 개혁, 화물노동자 생존권 보장 (71)에너지 기본권 보장 및 공공적 에너지 공급정책 확대 (72)신용경제사업을 지주회사로 전환시키는 농협법 개정안 폐기

10. 국가보안법 폐지와 한반도 평화 실현(6개항)

(73)국가보안법 폐지 (74)한반도 평화협정 체결 (75)소과개정 (76)국군 해외파병시 국회 의결 정족수 요건 강화 (77)6·15선언 및 10·4선언 법제화 (78)국정원 해체

□ 과제 1. 비정규직 차별 철폐·정규직화 권리 보장

요구 개요

1. 기간제 사용사유 제한과 기간제노동자 권리보장
2. 간접고용 규제 및 불법파견 금지
3. 차별 처우 금지 및 차별 시정 제도 실효성 확보
4. 특수고용노동자의 근로의 권리와 노동3권 보장
5. 공공부문 비정규직 대책 수립 및 민간 분야로의 확대

<비정규직 양산과 차별, 원인과 문제점>

○ 기간제 근로계약의 남용과 폐해

- 2011년 8월 기준 기간제 근로자는 267만명, 시간제 근로자는 170만명에 달함
- 기간만료 이유로 일방적 계약해지 → 근로기준법에 정한 해고제한 규정 회피
- 임금, 근로조건에서의 차별 → 사용자의 정규직 전환 회피, 기간제 노동자 반복/교체 사용

○ 불법파견 / 위장도급의 만연

- 제조업, 사무, 금융 등 전 산업에 걸쳐 사내하청/위장도급/불법파견 만연
- 무분별한 외주용역화로 고용 안정성 위협
- 실제 사용사업주는 근로자의 노무제공에 따른 경제적 이익의 귀속주체인 동시에 해당 근로자의 근로조건에 대하여 실질적 영향력을 행사함에도 사용자로서의 법적 책임은 전혀 지지 않고 있음. 요컨대 실제 사용사업주가 경제적 이익과 권리는 100% 향유하면서도, 사용자로서의 책임은 전혀 지지 않고 있는 것이 현실임
- 이처럼 고용과 사용의 분리를 전제로 중간착취를 합법화하는 간접고용 형태는 산업 전반에 퍼져 있고, 갈수록 확대되는 추세임

○ **비정규직 확산과 차별로 인한 사회양극화 심화**

- 비정규직 문제는 해고 제한의 보호로부터 배제되어 고용불안에 시달리는 것이 핵심임
- 여기에 더해 우리나라의 경우 비정규직 사용 비율이 너무 높고, 임금 등 근로조건에서 정규직에 비해 심각한 차별을 받고 있다는 것이 문제임
- 남자 정규직 임금을 100이라 할 때, 여자 정규직 임금은 66.4%, 남자 비정규직 임금은 51.7%, 여자 비정규직 임금은 40.5%에 불과
- 비정규직 확산과 차별은 사회양극화 심화로 직결되고 있음
- 저임금계층이 26.7%로 OECD 국가 중 가장 많고, 임금불평등 지수(상위 10%와 하위 10% 임금격차)는 5.1배로 멕시코 다음으로 심함



비정규직 차별철폐와 정규직화 촉진

▶ **기간제 사용사유 제한 도입과 기간제노동자 권리보장**

- 기간제법 4조(기간제 근로자의 사용)를 ‘기간 제한’ 방식에서 ‘사용사유 제한’ 방식으로 개정
- 기간제 남용시 무기 근로계약으로 간주
- 무기근로계약으로 간주되는 경우 근로조건 명문화

▶ **간접고용 규제 및 불법파견 금지**

- 중간착취 구조 합법화하는 파견법 전면 폐지
- 상시업무 외주용역전환 금지, 원청사용자 책임 명시
- 직접고용 원칙 및 외주화금지원칙 명문화

▶ **차별처우 금지 및 차별시정 제도 실효성 확보**

- 동일가치노동 동일임금 원칙 명문화
- 고용형태에 따른 일체의 차별적 처우 금지 및 형사처벌
- 피해 근로자에서 산업별 노동조합, 총연합단체로까지 차별시정 신청권자 확대

▶ **특수고용노동자의 노동3권 보장**

- 근로기준법, 노조법상 근로자/사용자 개념 확대
- 산재보험법의 확대 적용
- 사각지대에 놓인 특수고용노동자의 노동3권 보장과 부당노동행위 근절

▶ **공공부문 비정규직 대책 수립과 민간분야로 확대**

- 학교, 지자체, 공공기관 비정규직, 무기계약직의 정규직화
- 공공부문 특성을 고려한 상시업무 기준 확보와 상시업무 외주용역 전환 금지
- 총액인건비제 폐지 및 예산확보로 공공부문 상시업무의 민간위탁부문 환원
- 공공기관 간접고용 노동자 인건비 산정기준 준수, 고용승계 근거 마련
- 공공기관 용역 낙찰률에 인건비 제외
- 공공분야 비정규직 대책의 민간분야로의 확산

세부요구안

1. 기간제 사용사유 제한 및 기간제노동자 권리보장

(1) 요구 내용

○ 기간제 사용사유 제한의 도입(기간제법 제4조 제1항 전면 개정)

- 현재의 '기간제한' 방식을 '사용사유 제한' 방식으로 전면 개정
- 기간제법 제4조 제1항 본문에서 기간의 정함이 없는 무기 근로계약 원칙 확인
- 제1항 단서로 아래와 같이 일정한 사유가 있는 경우에만 예외적으로 기간제 근로계약 체결 가능(사용사유 제한방식)
 - 제1호 : 출산.육아 또는 질병.부상 등으로 발생한 결원의 대체
 - 제2호 : 계절적 사업의 경우
 - 제3호 : 일정한 사업완료에 필요한 기간을 정한 경우
 - 제4호 : 그 밖에 위 각호에 준하는 합리적 사유가 있는 경우

○ 기간제 남용시 무기근로계약 간주와 차별처우 금지(기간제법 제4조 제2항 내지 제6항)

- 기간제 사용사유에 해당하지 않음에도 기간제 근로계약을 체결한 경우 무기근로계약으로 간주(기간제법 제4조 제2항)
- 예외적으로 기간제가 허용된 경우에도 그 기간은 1년을 초과할 수 없고(기간제법 제4조 제3항), 기간제 사용사유가 소멸하거나 1년을 경과하였음에도 계속 사용하는 경우 무기근로계약을 체결한 것으로 간주(기간제법 제4조 제4항)
- 예외적으로 기간제 근로계약이 허용된 경우에도 근로계약을 서면으로 체결하고 계약기간을 명시해야 하고(기간제법 제4조 제5항), 기간제 근로자의 근로조건은 동종 또는 유사업무를 수행하는 정규직과 동일한 수준으로 명문화(기간제법 제4조 제6항)

○ 기간제 근로자에 대한 차별적 처우 금지 및 위반시 형사처벌(기간제법 제8조, 제21조)

- 기간제 근로자임을 이유로 한 차별적 처우 금지 선언(기간제법 제8조)
- 기간제법 제8조를 위반하여 근로자에게 차별 또는 불리한 처우를 한 경우 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처함(기간제법 제21조)

○ 차별시정신청권자 및 시정신청기간 확대(기간제법 제9조)

- 차별시정 신청의 주체를 현행 개별 근로자에서 그를 조직대상으로 하는 산업별 노동조합 및 총연합단체로 확대(기간제법 제9조 제1항)
- 시정신청 기간을 차별적 처우가 있음을 안 날로부터 6개월로 하되, 정기적 또는 반복적으로 지급되는 임금에서의 차별은 계속되는 차별적 처우로 간주(기간제법 제9조 제2항)

○ 노동위원회를 통한 시정절차 강화(기간제법 제10조, 제13조)

- 노동위원회의 차별시정 조사 절차에서 사용자의 자료제출의무 강화(기간제법 제10조)
- 노동위원회가 취업규칙, 표준근로계약서와 노동관행 등 차별적 제도의 개선에 대해서도 시정명령을 할 수 있도록 시정명령의 범위 확대

(2) 요구 이유

○ 기간제의 남용과 폐해

- 우리나라에서는 기간제근로자의 사용이 지나치게 많고, 또한 그 중 상당수가 남용되고 있음. 사업상 상시적으로 근로자가 필요한 업무에서도 정규직 근로자를 대체하여 기간제근로자를 사용하고 있음
- 이러한 기간제 남용을 통해 ① 기업은 고용의 수량적 유연성과 경비절감 등의 이익을 누리는 반면, ② 불안정 고용의 확대, 근로조건 저하 및 정규직 대체, 그로 인한 사회적 양극화 심화라는 부작용이 나타나고 있음.

○ 사용사유 제한 도입의 필요성

- 따라서 고용안정과 사회양극화 해소 측면에서 기간제 근로의 남용과 폐해를 시정할 수 있는 입법 방안이 절실히 요구됨
- 현재 ‘기간제한 방식’은 기간만료를 이유로 한 사용자의 일방적 해지를 가능케 함으로써 정규직화를 회피하고, 기간제 노동자의 반복적 교체사용을 조장하고 있음
- 기간의 정함이 없는 근로계약이 원칙임을 명확히 하고, 기간제 사용사유 제한 방식을 도입하여 일정한 사유가 있는 경우에만 기간제 근로계약 체결이 가능하도록 함으로써 기간제 근로의 확대와 고착화 방지

○ 기간제근로자에 대한 차별금지 규정의 실질적 규범력 회복

- 현행 기간제법 제8조도 기간제 근로자임을 이유로 한 차별적 처우를 금지하고 있지만, 형사처벌이 규정이 없는 관계로 사실상 선언적 의미에 불과함
- 기간제 근로자임을 이유로 차별적 처우를 할 경우 사용자에게 대한 형사처벌 규정을 신설함으로써 사문화(死文化)된 차별금지 규정의 규범력 회복

○ 차별시정제도의 접근성과 실효성 확보

- 차별시정 신청 주체를 ‘근로자’로 한정된 결과 차별시정 제도는 유명무실한 상황임, 비정규직 근로자가 사업주를 상대로 차별시정을 요구하기를 기대한다는 것은 현실과 너무나 동떨어진 이야기임.
- 따라서 차별시정 신청의 주체를 해당 근로자 뿐만 아니라, 그를 조직대상으로 하는 산업별 노동조합, 총연합단체까지 확대함으로써 차별시정 제도의 실효성 확보할 필요 있음
- 노동위원회의 조사 및 자료제출 절차 강화, 취업규칙 개정 등 차별적 제도의 개선도 노동위원회 시정명령 대상에 포함시킴으로써 노동위원회를 통해 실질적 구제가 될 수 있도록 제도개선 필요함

2. 간접고용 규제 및 불법파견 금지

(1) 요구 내용

○ 파견근로자법 전면 폐지

- 직접고용 원칙을 훼손하고 중간착취를 합법화하는 파견법 전면 폐지

○ 근로기준법 제2조(정의), 노조법 제2조(정의) 개정

- 근로기준법과 노조법의 사용자 개념을 확대함으로써 원청 사업주의 사용자책임 명시, 사내하도급의 도급사업주를 '실질적 지배력과 영향력이 있는 사업주'로 간주

○ 직업안정법 제33조의2(도급 등과의 구별), 제33조의3(직접고용) 신설

- 위장도급의 형태로 존재하는 불법파견을 금지하기 위하여 도급 등과의 구별 기준을 직업안정법에 명문화(직업안정법 제33조의2)
- 직업안정법을 위반한 근로자공급사업이 행해진 경우 공급받은 자가 당해 근로자를 직접 고용한 것으로 간주(직업안정법 제33조의3)

(2) 요구 이유

○ 불법파견 / 위장도급의 만연

- 제조업, 사무, 금융 등 전 산업에 걸쳐 불법파견, 위장도급 만연
- 무분별한 외주용역화로 고용 안정성이 심각하게 위협받고 있고, 중간착취 구조의 합법화/제도화에 따른 폐해는 사회적으로 심각한 문제로 대두되고 있음

○ 간접고용 규제 : 파견법 폐지의 당위성

- 간접고용은 고용과 사용의 분리를 전제함으로써 중간착취를 합법화한 제도임.
- 파견법은 사용자책임 회피라는 탈법을 용인·조장하고 직접고용 원칙이라는 헌법과 노동법의 근본원칙을 훼손하는 것임. 이처럼 현행 파견법, 직업안정법은 '사용사업주는 책임회피, 파견사업주는 중간착취' 구조를 조장하고 합법화하는 통로로 전락한지 오래임
- 따라서 중간착취 및 간접고용 문제를 근본적으로 해결하기 위해서는 직접고용 원칙을 훼손하고 있는 근로자파견제도를 금지하고 직업안정법에 의한 근로자공급사업 방식으로 규율하는 것이 마땅함

○ 원청사업자의 사용자책임 명시 필요성

- 원청사업자는 노무제공으로 인한 경제적 이익을 향유하고 해당 근로자의 근로조건에 실질적 영향력을 미치고 있음에도, 사용자로서의 법적 책임은 지지 않고 있음
- 이러한 불합리한 구조를 개선하기 위해서는 '근로조건 등의 결정에 대하여 실질적인 지배력 내지 영향력이 있는 자'를 사용자로 의제해야 함

○ 위장도급 금지 : 직업안정법 개정의 필요성

- 파견법을 폐지하더라도 '위장도급' 형태의 간접고용이 남용 위험성은 여전히 상존함
- 따라서 직업안정법에 도급 등과의 구별기준을 구체적으로 명시하고(직업안정법 제33조의 2), 동법을 위반한 근로자공급사업이 행해진 경우 공급받은 자가 당해 근로자를 직접 고용한 것으로 간주해야

함(직업안정법 제33조의 3 직접고용 규정 신설)³⁾

3. 차별처우 금지 및 차별시정 제도 실효성 확보

(1) 요구 내용

○ 근로기준법 제6조(균등한 처우) 개정

- 동일가치노동 동일임금 원칙을 명문화하고 고용형태에 따른 일체의 차별적 처우 금지
- 고용형태를 이유로 차별적 처우를 받은 근로자에 대하여는 기간제법 제4장에 정한 차별시정 신청제도를 활용할 수 있도록 보장(비기간제 비정규직 차별시정 절차의 입법적 공백 해결)

○ 근로기준법 제6조2 (균등처우 원칙의 효력) 신설

- 균등처우 및 동일가치노동 동일임금원칙을 위반한 취업규칙 및 근로계약 부분은 무효로 함
- 취업규칙 또는 근로계약에 규정되지 아니한 사항, 균등처우 및 동일가치노동 동일임금 원칙을 위반하여 무효로 된 부분은 동일 사업 또는 사업장 내에서 동일가치 노동을 수행하는 근로자의 근로기준에 의하도록 제도화

○ 근로기준법 제110조(벌칙) 개정

- 동일가치노동 동일임금 원칙을 위반하거나 고용형태를 이유로 차별적 처우를 한 경우 형사처벌 규정 신설

(2) 요구 이유

○ 탈법수단을 통한 비정규직 차별 규제

- 현재 노동시장은 기간제 비정규직 뿐만 아니라, 무기계약직 등 탈법적 고용형태가 상존하고 있음, 고용형태에 따른 일체의 차별적 처우를 금지하지 않을 경우 탈법수단을 통한 차별적 처우, 정규직화 회피를 막을 방법이 없음
- ‘고용형태에 따른 일체의 차별처우’를 금지하는 한편, 기간제법에 있는 차별시정 제도를 근로기준법에 도입함으로써 ‘비기간제 비정규직 차별’에 대한 입법 공백을 메워야 함

○ 동일가치노동 동일임금 원칙 명문화 및 형사처벌

- 비정규직 확산의 핵심은 ‘임금 등 근로조건에서의 차별’에 있음. 동일가치노동을 수행함에도 임금과 근로조건에서 차별을 받는 것이 비정규직 차별의 핵심이자 비정규직 확산의 주요원인임
- 동일가치노동 동일임금 원칙을 명문화하고 이를 위반시 형사처벌 규정을 신설함으로써 비정규직 차별로 인한 사용자의 부당이득 가능성을 제거하는 한편, 비정규직 사용 유인을 제거함으로써 정규직 고용원칙을 수립해 나가야 함

3) 국내 근로자공급사업의 경우는 ‘노동조합및노동관계조정법’에 따른 노동조합으로 제한되어 있으므로(직업안정법 제33조 제3항 제1호), 본문과 같이 직업안정법에서 도급과의 구별기준을 엄격히 규정하고 직업안정법을 위반한 근로자공급사업이 행해진 경우 공급받은 자가 당해 근로자를 직접 고용한 것으로 간주하면 위장도급 폐해를 상당 부분 방지할 수 있음

4. 특수고용노동자의 근로의 권리 및 노동3권 보장

(1) 요구 내용

○ 근로기준법 제2조(정의), 노조법 제2조(정의) 개정

- 근로기준법상 근로자 개념을 보완하여 특수고용 노동자도 근로자에 해당한다는 점을 명확히 함
- 노조법상 근로자 개념을 확대하여 노동3권 보장의 필요성이 있는 모든 자를 근로자에 해당하는 것으로 간주

(2) 요구 이유

○ 특수고용노동자의 근로자성 부정 : 현실과 판례의 괴리

- 종래 법원은 대표적 특수고용 노동자인 학습지교사, 골프장 경기보조원, 레미콘 기사, 보험모집인 등의 근로자성을 부정하고 있음
- 사업주에 종속되어 노동의 대가를 받고 있는 것이 엄연한 현실임에도, 법원은 임의적/자의적 기준을 내세워 근로자 개념을 협소하게 해석하고 있음
- 근로기준법상 근로자 개념을 명확히 규정하여 법원의 임의적/자의적 해석 가능성을 원천적으로 차단할 필요 있음

○ 특수고용노동자의 노동3권 부정

- 노동3권은 헌법이 보장하고 있는 모든 국민의 기본권이지만, 특수고용 노동자는 예외로 취급받는 것이 현실임. 단적으로 재능교육 학습지 노동자들의 1,500일에 걸친 농성이 이를 웅변하고 있음
- 헌법에 맞게 노조법을 개정하여 특수고용 노동자의 노동3권을 보장하고, 사용자의 부당노동행위를 근절해야 함

5. 공공부문 비정규직대책수립과 민간부문으로 확대

(1) 요구 내용

○ 학교/지자체, 공공기관 비정규직, 무기계약직의 정규직화

- 공공부문 선진화 방침 폐기(경영효율성 지표 및 “합리적 외주화” 기준 등)
- 공공부문 평가 항목에서 인력운용 부문 보완
- 총액인건비제도 폐지, 예산확보로 비정규직 정규직으로 전환
- 학교비정규직 채용주체를 국립은 교과부장관, 공립은 교육감, 사립은 학교법인으로 규정하고, 그에 따라 노동관계법령상 사용자를 국가, 교육감, 학교법인으로 명시하는 법제화

○ 공공부문 특성을 고려한 상시업무 기준 확보와 상시업무 외주용역 전환 금지

- 사용사유와 동일가치노동·동일임금 원칙에 입각하여 상시업무 기준 확립
- 상시업무는 외주화/민간위탁을 통해 간접고용으로 전환하지 못하도록 하는 원칙을 확립
- [정부조직법],[국가공무원법],[지방공무원법],[지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정] 등 관련 법령을 개정하여 고용안정 및 신분보장 등에 관한 원칙을 명시하고 총액인건비 제도 폐지와 예산확보를 동시에 추진
- 상시업무인 경우에는 공공기관이 고용안정이 확보되는 “좋은 일자리”를 만들어야한다는 점에서 직접 수행하는 업무로 유지하고 대통령령인 [행정권한의 위임 및 위탁에 관한 규정]에서 국민의 권리·의무와 직접 관계되지 아니하는 사무를 위탁하게 되어 있는 규정을 삭제하거나 대폭 축소하여 “단순 사실행위인 행정작용 및 그 밖에 국민생활과 직결된 단순행정사무”는 삭제

○ 총액인건비제 폐지 및 예산확보로 공공부문 상시업무의 민간위탁부문 환원

- 총액인건비제도 폐지, 예산확보로 외주화/민간위탁된 상시업무의 직접고용 정규직으로 환원
- 직영화를 통해 위탁시 발생하는 일반관리비, 이윤 등 민간사업주에게만 이득이 되는 불필요한 예산을 절감하고, 노동자에 대한 신분보장과 고용안정을 도모하며, 정당한 노동력의 대가를 지불함으로써 노동자의 자긍심과 업무 몰입도를 높여서 공공서비스 질의 상승으로 경영효율성 증가

○ 공공기관 간접고용 노동자 인건비 산정기준 준수, 고용승계 근거 마련

- 기획재정부 회계예규 ‘예정가격 작성기준’을 준수, 예산배정에서부터 이행확인 상시 점검
- 일반용역적격심사기준상의 외주근로자 근로조건 이행확약서에 ‘기존 용역노동자 고용승계’ 내용 삽입
- 국가계약법 10조 ②항 1호에 단서조항 삽입으로 용역단가 산출방법에 인건비를 제외한 낙찰률적용

※ 10조 ②항 1. 충분한 계약능력이 있다고 인정되는 자로서 최저가격으로 입찰한자. 다만 최저가격에는 인건비(노무비)는 포함하지 않는다.

○ 공공분야 비정규직 대책의 민간분야로의 확산

- 공공부문의 비정규직 대책에 동참하는 민간분야에 대해 우대정책(한시적인 세금혜택 등)전개로 좋은 일자리 창출(비정규직 사용 억제) 분위기 확산

(2) 요구 이유

○ 공공부문 비정규직의 증가원인 분석

- 정부는 공공기관 선진화(공공기관의 경영효율성)라는 명목 하에 정원 감축을 통한 인력 운용을 경영평가의 중요 항목으로 설정함. 그 결과 공공기관들은 정규직 정원 및 현원을 일방적으로 감축하고 있고, 공공기관들이 정원 및 현원을 줄이기 위해 정원에 포함되지 않는 비정규직을 고용을 확대하여 업무공백을 해소하고 있으며 이로 인해 공공기관의 비정규직이 계속 확대되고 있는 것임
- 지자체 또한 총액인건비제도로 인해 지자체 업무를 외주, 위탁하는 등 총액인건비제가 지자체 간접고용비정규직 증가의 핵심 원인이 되고 있음.

○ 공공부문 비정규직 정책은 완전히 반대 방향으로 진행

- 2011년 9월 18일 기획재정부가 국회에 제출한 국정감사 자료에 따르면 2011년 6월 말 기준으로 286개 공공기관 전체 비정규직 노동자 규모는 4만 5977명으로 집계. 2008년(3만7405명)과 비교할 때 22.9% 증가.
- 이전 정권이 2006년 4만2096명이었던 공공 비정규직 인원을 3만명 대까지 감축해 온 것과 비교할 때, 이명박 정부의 공공부문 비정규직 정책은 완전히 반대 방향으로 진행되었음을 보여줌.

○ 기간제법 도입이후 공공부문도 직접고용의무를 피하기 위해 간접고용 심화

- 기간제법에 따라 기간제 노동자는 21만8324명에서 17만 여명 수준으로 감소하였으나, 파견·용역·외주 등의 간접고용 근로자는 6만4822명에서 9만9643명으로 크게 확대됨. 간접고용의 대폭 증가로 전체 공공부문 비정규직 규모는 10% 정도 늘어남.
- 민간위탁 대상이 된 공공서비스업무를 수탁한 기업은 이윤을 목적으로 하는 민간기업이기 때문에 수익성의 원리에 따라 행동하게 되며, 공공성이 담보되어야 하는 공공서비스의 원리에 배치되는 행태를 보이는 경우가 많음. 원칙적으로 주민들을 위해 해당 지방자치단체가 담당해야 할 업무를 민간에 위탁하는 것은 스스로 공공기관의 역할을 방임하는 것임.

○ 공공부문의 비정규직화에 따라 민간부문으로의 확대

- 공공부문에서의 비정규직 채용과 간접고용 확대로 민간부문도 상시업무를 외주·용역화 함으로서 비정규직 이 점차 증가 함.

□ 과제 2. 좋은 일자리 창출 및 실노동시간 단축

요구 개요

1. 노동시간단축과 일자리 창출을 위한 특별법 제정
2. 영세비정규직·5인 미만 사업장 등 모든 노동자에게 주 40시간 적용
3. 탄력근무제 및 단시간근로 확대 반대
4. 연장근로 제한, 노동시간 상한제 도입 등 근로기준법 개정 및 철저 준수
5. 공공 공사 건설 현장 주 5일제 실질화
6. 공공·사회서비스 좋은 일자리 창출
7. 재생에너지 분야 등 친환경 일자리 창출
8. 청년고용할당제 강화

〈현황, 원인과 문제점〉

○ 고용현황

- 고용률: 59.1%
- 비정규직: 임금노동자의 49.4%
- 2010년 청년층(15-29세) 취업자 : 3,914,000명 (40.3%)
- 실제 실업률⁴⁾ 13.7%
- 299인 이하 사업장 노동자 규모 : 15,547,000명(전체 임금노동자의 88.7%)

○ 세계 최장의 노동시간

- 장시간 노동(년 간 2,111시간/OECD 평균 1,692시간, 2010년 기준)을 통한 노동착취
- 저임금·장시간 노동 체계 고착
- 심각한 산재발생률 및 건강권 위협
- 일과 가정 균형의 불가능 및 성불평등 고착

세부 요구안

4) 실제 실업률 : 실제실업자 ÷ (취업자 + 실업자 + 취업준비 + 60세 미만 쉬었음) X 100
 실제 실업자 : 공식 실업자 +(비경제활동인구 중 취업준비와 쉬었음(60세 미만) + (취업장 중) 17시간 이하 단시간 취업자

○ 공공부분 선진화 정책

- 민영화와 상시적 구조조정
- 공공서비스 약화와 시장화 추구
- 공공부문 신규채용 억제/정규직 고용 회피

○ 사회양극화 확대재생산

- 고용 없는 대기업의 안정적 성장
- 근로빈곤층 확대
- 청년세대의 실업률 증가 및 비정규직종 증가
- 내수 침체 및 중소기업·자영업 몰락

○ 정부정책

- 고용유연화 확산을 위한 탄력적 근무제 확대
- 불평등 고착화하는 단시간 일자리 확대
- 비정규직 확산
- 고용의 질 악화

○ 기후변화 대응과 산업전환

- 한국의 온실가스 배출량 급증과 국제적인 감축 협의 진행
- 온실가스 배출의 94.4%가 에너지 및 산업공정 부문임.
- 국제적인 온실가스 배출량 규제와 감축은 에너지부문과 산업에 영향 미칠 것임.



고용의 질 향상 및 좋은 일자리 창출. 노동시간단축

▶ 노동시간단축 및 일자리 창출을 위한 특별법 제정

- 연간 1,800으로 단축(2017년 까지)
- 노·사·정 동수의 노동시간단축위원회 및 산업별 노동시간단축위원회 구성
- 노동시간단축을 통한 좋은 일자리 창출 계획 및 추진
- 노동시간상한제와 휴식권
- 생활수준 저하 없는 노동시간단축
- 소득보존기금 설치

▶ 공공·사회서비스 좋은 일자리 150만개 창출

- 보건의료 부문 413,024개 / 유초중고 교원 부문 134,436개 / 공공운수 부문 874,911개 / 취약가구 주거 복지 부문 30,000개

▶ **노동시간단축으로 좋은 일자리 창출**

- 주 52시간 초과노동만 금지해도 500,000만 일자리 창출

▶ **친환경 일자리**

- 재생에너지 등 친환경 일자리 65,000개

▶ **지속 가능한 일자리 : 고용의 질 향상**

- 영세비정규직 5인 미만 사업장 등 모든 노동자에게 노동시간 단축 적용
- 비정규직 노동자에게 4대 보험 전면 적용
- 야간과 휴일 노동 제한
- 청소년 노동 등 노동법 사각지대 해소
- 외주화/민간자본투입 등을 통한 일자리 축소 및 인턴 확대 반대
- 학교 교직원 비정규직 철폐
- 적정 임금 법제화 및 포괄임금제·체불임금·유보임금 근절
- 고용허가제 폐지

1. 노동시간단축 및 일자리 창출을 위한 특별법 제정

(1) 요구 내용

○ 노동시간단축과 일자리 창출을 연계할 수 있는 특별법 제정

① [총칙] 2017년(향후 5년)까지 연간 노동시간을 1,800시간으로 단축(2011년 현재 2,111시간, 표1)하고 고용촉진 정책을 통해 좋은 일자리를 창출함은 물론, 국민의 삶의 질 향상 및 성평등을 실현하고, 산업구조 합리화, 내수 진작, 사회적 연대를 활성화하는 것을 목적으로 한다.

② [적용대상] 1인 이상 사업 또는 사업장, 즉 5인 미만 사업 또는 사업장에 예외 없이 적용한다.

③ [노동시간단축위원회 구성]정부는 노·사·정 동수가 참여하는 노동시간단축위원회를 구성하여 ‘전사회적 노동시간단축 계획’을 종합적으로 수립·시행한다.

④ [산업별 노동시간단축위원회 구성 및 협약체결 촉진]노동자와 사용자는 노동시간의 단축을 위해 하나의 산업 또는 업종별 노동자와 사용자를 대표하는 동수의 위원으로 산업별 노동시간단축위원회를 구성하여 고용형태를 불문하고 그 산업에 속해있는 모든 노동자를 대상으로 노동시간 단축 협약을 체결하도록 촉진한다.

⑤ [노동시간단축을 통한 좋은 일자리 창출 계획]국가는 노동시간단축위원회가 심의, 의결한 노동시간 단축과 좋은 일자리 창출을 시행하여 고용의 ‘유지 및 창출’ 대책을 마련해야 한다. 사용자는 이에 필요한 시간외 노동 등 장시간노동의 단축, 휴일·휴가의 확대, 교대제노동의 개편 등의

조치를 취해야 하며 이를 위해 노동자와 단체협약을 체결해야 한다. 이처럼 노동시간을 단축하여 고용을 창출하는 사업이나 사업장의 경우 국가는 노동자의 소득보전, 중소기업 지원 대책 등을 마련해야 하며, 이에 필요한 재원은 일반회계 등으로 부담한다.

⑥ [노동시간상한제와 휴식권]노동시간은 주 52시간, 월 200시간, 년 1800시간을 초과할 수 없는 ‘노동시간상한제’를 명확히 규정해야 한다. 모든 노동자는 하루 최소한 연속 11시간의 휴식을 취해야 하고, 일주일에 최소한 연속 35시간의 휴식시간을 갖도록 해 휴식권 개념을 명확히 세워야 한다.

⑦ [생활수준 저하 없는 노동시간단축]국가는 ‘전사회적 노동시간단축 계획’을 수립·이행함에 있어서 생활수준 저하 없이 노동시간 단축이 추진될 수 있도록 해야 하며, 기업 간의 부당한 부담 전가가 있어서도 안 된다. ① 노동시간단축을 이유로 납품단가를 저하할 수 없다. ② 법정노동시간과 초과노동시간을 구별할 수 없는 포괄산정임금제를 금지한다. ③ 임금체계를 합리적으로 개편한다.

⑧ [소득보전기금 설치]국가는 ‘전사회적 노동시간단축 계획’에 따라 사업을 수행하기 위해 ‘소득보전기금’을 설치 운영한다. 소득보전기금의 조정 및 운영, 용도에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

(2) 요구 이유

○ 실질 노동시간 단축 및 좋은 일자리 창출 방안의 실효성 마련

○ 중소기업사업장의 노동시간단축을 위한 대책

- 정부의 장시간노동 단축 방침은 주로 대기업을 대상으로 했다는 한계
- 현재 임금노동자의 89%는 중소기업체나 하도급업체에 고용됨.

	수 (천 명)					
	1-4인	5-9인	10-29인	30-99인	100-299인	300인 이상
임금노동자	3,354	2,977	3,973	3,473	1,770	1,963
총수(비율)	15,547(88.7%)					1,963(11.2%)

- 우리 사회 전반의 장시간노동을 개선하고 광범위한 고용창출 효과를 위해서는 대기업뿐만 아니라, 중소기업체 노동자 등 모든 노동자에 대한 노동시간 단축이 필요.
- 정부 방식의 근로기준법 개정을 통한 노동시간 규제만으로는 해결될 수 없음.
- 현재의 노동시장은 비정규직, 사내하청, 간접고용, 특수고용 등 고용형태가 다양하고 복잡함.
- 또한 근로기준법 적용 예외 사업장의 노동자들이 다수이기 때문에, 이들에게도 고르게 적용될 수 있

는 특단의 법적 조치가 필요.

○ 노동시간단축과 일자리 창출의 연계 강제

- 노동시간 단축의 취지가 노동강도를 강화시키는 방식으로 되어서는 안 됨.
- 노동시간을 단축이 반드시 좋은 일자리 창출로 이어지는 것은 아니기 때문에 좋은 일자리 창출을 위해서는 명확한 제도적 장치로서 강제할 필요.
- 예를 들자면, ‘오브리법⁵⁾’이라고 하는 “프랑스 35시간 노동시간단축법”처럼 노동시간단축과 일자리 창출을 법으로 연계시켜 강제해야 함.

2. 영세비정규직·5인 미만 사업장 등 모든 노동자에게 주 40시간 적용

(1) 요구 내용

○ 영세비정규직·5인 미만 사업장 등 모든 노동자에게 주 40시간 적용

- 근로기준법 제10조(적용범위) 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용한다는 부분을 삭제하거나 1인 이상으로 수정

(2) 요구 이유

- 1~4인 규모의 사업장에서 일하는 노동자가 3,354,000명으로 전체 임금노동자의 20%가 법정노동시간의 규정에 적용받지 못하면 일을 하고 있는 것임.
- 이는 법정노동시간과 연장노동 등을 구별할 수 없으며 어떠한 장시간 노동을 규제할 수 있는 법적 규제력이 없음. 이는 장시간·저임금의 구조를 가능하게 할 뿐임. 때문에 모든 노동자는 법정노동시간의 적용을 받아 평등하게 일할 수 있어야 함.

3. 탄력근무제 및 단시간 노동 확대 반대

(1) 요구내용

○ 정부의 탄력적 근로시간제 단위기간 확대 근기법 개악 중단

- 근기법 제51조(탄력적 근로시간제) 탄력적 근로시간제 단위기간 확대(취업규칙의 2주를 1개월로, 노

5) 1998년 통과된 오브리법은 법정노동시간을 주35시간으로 단축하면서 법정 노동시간 단축 이후에도 노동시간이 35시간 이상인 기업에게 재정적 부담을 부과하고 법정 노동시간 단축 전에 최소 10%에서 35시간까지 단축시키는 경우, 신규 채용이나 고용유지가 이루어지는 조건하에서 기업에 대해 재정적 지원(10%단축으로 6%로 고용증대, 혹은 유지, 15%단축으로 9%의 고용증대 혹은 유지)을 하는 등의 내용을 담고 있다(김성희, 「노동시간단축의 쟁점과 과제」, 2000 참조).

사서면합의의 3개월을 1년으로) 계약안 철회

- 공공부문 신규채용인원의 10% 이상을 단시간 근무자로 채용·전환할 것을 권고한 정부정책 폐기
- 정부부처 평가 지표에 시간제 근로, 유연근무제 활용률 반영 폐지

(2) 요구 이유

- 유연노동시간제 도입은 현재 추진하려는 노동시간 단축 제도의 취지와 방향과도 충돌되는 것으로 좋은 일자리 창출과 정책의 통일성을 위해서는 탄력적 근로시간제 등의 유연노동시간제 추진은 전면 중단되어야 함.
- 가령, 탄력적 노동시간제를 1년 단위로 환산한다면 초과노동수당도 지급하지 않고 주당 52시간까지 초과노동이 가능하며, 사용자가 초과노동수당을 지급하는 경우라면 주당 최장 64시간까지 연장노동이 가능하게 되어 노동시간단축의 의미가 사라지게 됨.
- 그럼에도 정부는 탄력노동제를 확대하기 위해 선진국의 예를 끌어들이며 문제점을 은폐하려고 하나, 오히려 선진국의 경우 탄력적 노동시간제를 도입하더라도 일 단위, 주 단위, 연 단위 초과노동의 한도를 엄격히 뒤 노동시간을 규제하고 있으며, 이와 별도로 주당 최장 노동시간한도를 제한하여 어떤 경우에도 이 한도를 초과하지 못함.

< 탄력적 노동시간제를 1년 단위로 확대했을 때 최장노동 가능 시간 >

	1주	특정 6개월	나머지 6개월	1년
법정 기준노동시간	40시간	1,040시간	1,040시간	2,080시간
초과노동수당 지급없이 가능한 최장노동시간(초과노동시간)	52시간 (12시간)	1,352시간 (312시간)	(28시간×26주=) 728시간	2,080시간
초과노동수당 지급시 가능한 최장노동시간 ¹⁾ (초과노동시간)	64시간 (24시간)	1,664시간 (624시간)	728시간	2,392시간 (312시간)
초과노동수당 지급시 가능한 최장노동시간 ²⁾ (초과노동시간)	64시간 (24시간)	1,664시간	1,040시간	2,704시간 (624시간)

* 주 1)특정 6개월 동안은 주당 64시간 한도로, 나머지 6개월은 주당 28시간 노동을 시켰을 때 2)특정 6개월 동안은 주당 64시간 한도로, 나머지 6개월은 주당 40시간 노동을 시켰을 때

4. 연장근로 제한, 노동시간 상한제 도입 등 근로기준법 개정

(1) 요구 내용

○ 노동부 행정해석 폐기 및 근로기준법 제53조(연장근로의 제한) 개정

- 노동부 행정해석(근기 68207-2855, 2000.9.19)폐기
- 근로기준법 제53조(연장근로의 제한) ② 주 52시간, 월 200시간, 년 1,800의 노동시간 상한제 도입 포함

○ 근로기준법 제54조(휴게) 개정

- 근로기준법 제54조(휴게) ② 모든 노동자는 하루 최소한 연속 11시간의 휴식을 취해야 하고, 일주

일에 최소한 연속 35시간의 휴식시간을 갖도록 해 휴식권 도입

○ 근로시간 적용 특례 및 제외규정 개선

- 근로시간 및 휴게시간의 특례규정 삭제(근기법 제59조)
- 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 규정의 적용제외 대상 중 감시, 단속적 노동자 삭제(근기법 제63조)

○ 포괄임금제 근로계약 불법화

- 근로기준법 제 43제(임금지급) ③ 사용자는 근로자에 대하여 시간외 근로수당 등 각종 법정 수당을 총액으로 포괄하여 미리 약정할 수 없다는 조항을 포함시켜 포괄임금제 금지

○ 교대제 개선 및 야간노동 최소화

- 납품원가 연동제, 납품단가 집단협약제 실시하여 하도급 불공정거래 근절을 위해 노동시간단축 및 일자리 창출을 위한 특별법 제정이나 공정거래법 개정이 필요.
- 교대제 근무 변경 지원 확대

(2) 요구 이유

- 정부는 근로기준법 일부 개정으로 노동시간 단축을 추진하고 있으나, 그 이전에 연장노동에 대한 노동부의 행정해석 등 노동시간 단축의 취지와 충돌하는 내용을 우선 폐기해야 함.
- 정부의 유연노동시간제 확산을 근본적으로 막아내고, 노동자들의 기본적인 노동권 및 휴식권을 보장하기 위해 연장근로 제한 및 노동시간상한제가 반드시 필요.

5. 공공 공사 건설현장 주5일제 실질화

(1) 요구내용

○ 건설현장 주 5일제 실질화

- 정부가 발주한 건설현장부터 즉각 주 5일 근무제 실시 및 상시 근로감독 강화

(2) 요구이유

- 건설업은 특례업종도 아니면서 그동안 근기법의 사각지대로 방치되어 왔음.
- 건설현장은 장시간노동을 위한 출퇴근 조건(7시 출근 오후6시 퇴근) 속에서 연장근로나 휴일근로의 개념이 확립되어 있지 않아 장시간 노동이 악성문화로 고착화됨.
- 정부는 건설현장에 대한 상시 근로감독을 실시하여 제도개선 등 특단의 대책이 필요함.
- 정부가 발주한 건설현장은 즉각 주5일 근무제 시행에 들어가 노동시간단축에 대한 정부의 단호한 의지를 보여야 함.

6. 공공·사회서비스 좋은 일자리 150만개 창출

(1) 요구 내용

분야		창출 규모	비고	
보건 의료	확보수준 간호사 총원	53,000명	재원 1조4600억원	
	보호자 없는 병원을 위한 총원 간호사	69,824명		
	보호자 없는 병원을 위한 총원 간병인	138,72명		
	OECD기준 의사인력확충	67,000명		
	공공의료 확충 인력	84,480명		
	도시형 보건지소	5,400명		
교원	학급당 학생수 25명 이내 감축을 위해 필요한 교원수 (현재 우리나라는 30명을 초과하고 있으며 OECD 평균은 20명에 수렴 중)	130,44명		
공공 부문	준정부기관 및 중앙공기업	104,55명 ⁶⁾	- 선진화정책에 따른 정원감축분 회복 - 비정규직의 정규직화 - 청년인턴의 채용	
	지방공기업			
	국공립보육시설	보육교사	161,62명	- 국공립 보육시설 10,877개소에 근무하는 보육교사의 8시간 노동제 엄격 적용 - 0~5세 사이의 아동 중 50%가 국공립보육시설을 이용할 수 있도록 보육시설 확충
		지역아동센터		- 한부모 가정 및 다문화가정 아동의 관리, 보호를 지자체가 담당
	복지 분야	지역거점사회서비스센터설치	39,600명	- 지역사회네트워크 구축과 공공상담센터 역할 진행 - 전국 254개 시군구 당 1개의 센터 설치와 기존의 민간 복지관 업무 조정 및 지원에 필요한 인력 - 기존 지역 내 주민 복지 시설 확충 및 신설
		돌봄 서비스	장애인 돌봄 서비스	190,64명
산모 신생아 돌봄 서비스			10,864명	- 전체 출산 가정의 60% : 298,026명(2007년 총 출생아 수 496,710명/통계청) / 필요산모신생아 돌봄노동자 수 : 12,418명(1인당 1달에 산모 2인에게 서비스 제공하려면 12,418명이 필요) / 장애여성, 쌍생아 이상 출산 가구 3주 지원 필요 노동자 수 : 2,484명(12418명 * 20%) - 현재 산모신생아도우미 제외 : 4038명(2008년

		노인요양	데이케어 서비스	15,620명	보건복지가족부 자료) ▶ 신규 창출 산모신생아 돌봄노동자 : 10,864명 -보건소 등록 저소득치매노인 수 : 5만 6천명 -1,562개(보건소+보건지소) 설치 단위에 데이케어 서비스센터 구축노인요양의 확대와 공공성 강화를 위한 필요 인원 : 33만 7천명
			방문가정 복지과견사업	337,00명	○ 현행 장기요양 대상자 201,131명에서 623,125명으로 확대 ○ 요양시설 이용자 확대 및 서비스 질 향상에 따른 요양보호사 추가 인원 : 약 12만명 ○ 요양시설 1000개 확충에 따른 소요인력(요양보호사 제외) : 약 1만 2천명 ▶ 요양시설 노동자 추가 필요 수 약 13만 2천명 ○ 재가요양기관 요양보호사 추가 필요 수 약 20만 명 ▶ 재가요양기관 요양보호사 추가 필요 수 약 20만명 ○ 시군구 단위의 장기요양센터 설립에 따른 추가 필요인원 1,012명 ○ 읍면동 단위의 장기요양지소 설립(현행 보건지소가 장기요양지소를 대체할 수 있음) ○ 장기요양센터 및 장기요양지소 별 요양계획의원 추가 필요인원 4,154명 ▶ 장기요양센터 설립에 따른 추가 필요 인원 : 약 5천명
			노인장기요양		
			재가·가사·간병인		
			사회복지전담 공무원 확충/공공사례관리자 배치	15,000명	-주민자치센터(읍, 면, 동사무소)에 배치되어 있는 사회복지전담공무원의 부족을 메꾸기위한 신규인력충원
건설총계	주거복지		30,000	취약계층 주거조건 개량사업	
1,453,777명					

- 병원인력법 제정, 교원법정 정원 확보, 국공립보육시설 확충 등을 통해 공공·사회서비스 일자리 확충
- ‘공공기관 선진화’ 정책으로 무리하게 감축한 공공기관 정원, 현원 원상 복귀
- 임금피크제 도입으로 인한 임금·노동조건을 저하시키는 정년보장을 엄격히 제한하고, 고령화시대에

6) 14,000명은 공기업선진화에 의해 시행된 정원감축분을 뜻하고 40,956명은 2010년 말 기준으로 알리오시스템에 공지되어 있는 준정부기관 및 중앙공기업에 채용되어 있는 비정규직 숫자를 뜻한다. 13,600명은 신규채용을 하지 않은 인력을 뜻한다. 아래 표에서 알 수 있듯이 이명박정부 들어 축소된 신규채용 입사자 수는 평균 3,400명에 달한다.

[2011. 기재부 공공기관 통합공시 보도자료에 따른 공공기관 신규채용 현황]

구분	2006년	2007년	2008년	2009년	2010년
총계	12,229	14,586	11,023	8,556	9,848
비교	3년평균 신규입사자 12,613명			3년평균 신규입사자 9,202명	

마지막 36,000명은 연간 평균 12,000여 명에 달했던 청년인턴으로 이들은 정년퇴직으로 인한 감소와 신규사업 투입 인력 등 실제 현장에서 필요한 인력을 대체하면서 경비절감의 도구(?)로 사용되었기 때문에 이들에 대한 채용은 반듯이 이루어져야 할 것이다.

맞춰 정리하고 요건 강화 등으로 실질적 정년 보장

- 공공기관 내 직급·직종 간, 공공기관 간, 공공기관 노동자와 공무원간의 정년차별을 폐지
- 정년퇴직과 국민연금 수급시기의 공백기인 소위 '마의 7~8년'에 대해 정년연장·보장 등 구체적인 정책적 대안 마련
- 무리한 정원 감축에 따라 발생한 정원대비 초과현원에 대한 추가적인 구조조정 시도 중단
- 사회(복지)서비스, 안전 업무 등 공공기관 등에 우선적 신규인력 충원으로, 국민 안전 확보와 내실 있는 대국민 공공서비스 제공

(2) 요구 이유

○ 공공부문 고용현황

- 공공행정, 교육, 복지, 의료 등의 사회서비스 분야는 사회전체의 복지 증진을 위해 사회적으로 제공되는 서비스임. 일자리 창출의 중요한 영역임.
- 한국은 사회서비스 일자리 비중이 크게 낮음 (ILO, 2008, 사회서비스업 고용규모를 볼 때 OECD 평균고용율은 21.5%이고, 이중 보건 및 사회복지업은 9.6%임. 한국의 사회서비스업의 비중은 14.7%이고, 보건 및 사회복지업의 비중은 3.6%임. 사회복지가 부족하다는 미국의 경우도 사회서비스업의 비중이 26.3%이고, 보건 및 사회복지업은 12.5%임.
- 사회서비스 종사자 규모를 보면, 종사자 수는 3,010,728명으로 전체 취업자 23,734,000명 대비 종사자 비율은 12.7%임.
- 사회서비스의 성별 종사자 현황을 살펴보면, 공공행정을 제외한 분야들에게 남성에 비해 여성 종사자 비율이 높아 사회서비스에서의 여성 쏠림현상이 두드러지게 나타나고 있음. 사회서비스 분야의 여성 쏠림현상은 사회서비스 외 직업과 비교해도 뚜렷이 나타나는데, 사회서비스 외 직업에서의 여성비율은 39.1%인데 사회서비스에서는 63.0%임.

○ 공공부문 정규직 고용축소 및 비정규직 등 나쁜 일자리 확대

- 정부의 전체 공공기관의 대규모 정원 감소 및 신규채용동결 요구는 고용수준의 대규모 축소와 인턴 등 비정규직 채용 증가로 나타남.
- 철도의 사고 급증, 현장 인력의 축소로 인한 철도/지하철/전력/병원/도시환경정비 업무의 이례 상황 대처 능력 급감, 국공립의료기관의 의료서비스 질 저하.
- 정부부문인 공공행정에서 최저임금 미달자: 11.1%, 11만 명
- 때문에 사회(복지)서비스, 안전 업무 등 공공기관 등에 우선적 신규인력 충원으로, 국민 안전 확보와 내실있는 대국민 공공서비스 제공

○ 고령화 시대에 맞춘 제대로 된 정년연장·보장

- 정부는 '고령자고용촉진법'에서 정년 60세 이상을 권고하고 있고, 노동부는 '노사간 자율적인 정년연장을 유도하되 정년이 업종별 평균보다 낮은 사업장에 대해서는 행정지도'할 방침이라고 함.
- 그러나 정년연장을 노동조건과 임금을 저하시키는 임금피크제 도입으로 시행하려고 하고 있음. 임금피크제는 고령자의 퇴직과 국민연금 수급시기의 공백인 '마의 7~8년' 책임을 노동자에게 전가시키는 것임.

- 정부가 '정년연장'을 고령화 사회 대책으로 권고하려면, 공공기관부터 우선 실현해 민간부문의 모범이 되어야 할 것임. 고령화시대에 맞춰 정년을 연장해 단일화해야 함.

7. 재생에너지 등 신규 친환경 일자리

(1) 요구내용

○재생에너지 등 6만 5천명의 신규 친환경 일자리 창출

- 재생에너지 분야는 노동집약적 특성으로 인해 향후 산업 성장과 함께 기존 산업보다 더 높은 일자리 창출효과를 나타낼 것으로 평가됨. 또한 재생에너지는 지역분산을 전제로 하기 때문에 지속적으로 건설인력이 필요하고, 유지, 보수인력 역시 유지되어야 하므로 특히 지역 고용 창출에 유리함.
- 한국의 재생에너지 산업의 성장세는 뚜렷하지만 절대 고용규모는 아직 크지 않음. 재생에너지 설비 제조업체들의 고용인원 수는 ('04년) 689명에서 ('09년) 9,151명으로 13.3배 증가하였으며, 2010년 고용인원수는 전년대비 28% 증가한 11,715명으로 전망되고 있음.
- 2007년 민주노동당 부설 진보정치연구소의 연구에 따르면, 2020년까지 재생가능에너지의 발전용량을 74,969MW로 확대하는 것을 전제로 할 때 2008년에서 2020년까지 13년간 일 년짜리 일자리로 최소 37만 명에서 최대 85만 명까지를 창출할 수 있는 것으로 추정됨. 이는 매년 평균 2만8천명에서 6만5천명까지의 녹색일자리 고용 창출을 의미함.

<단계별.재생에너지별 필요 설비 규모 (기간 누적 기준)>

	설비 규모 (2006년)	MW당 발전량	1단계(05-05) (2008~2012)		2단계(12-12) (2013~2016)		3단계(20-20) (2017~2020)	
			목표	추가설비	목표	추가설비	목표	추가설비
총 소비량			315,792GWh		292,523GWh		265,930GWh	
재생에너지			15,790GWh		35,103GWh		53,186GWh	
풍력	172MW(73.2%)	1,314MWh	7,837MW	7,665MW	17,423MW	9,758MW	26,398MW	8,975MW
태양광	33MW(14%)	2,015MWh	12,017MW	11,984MW	26,715MW	14,698MW	40,476MW	13,761MW
바이오	30MW(12.8%)	6,570MWh	2,403MW	2,373MW	5,343MW	2,940	8,095MW	2,752MW

* 출처: 진보정치연구소 (2007), 「환경과 재생가능에너지 산업의 경제적 파급 및 고용창출 효과에 관한 연구」

(2) 요구이유

- 한국의 온실가스 배출량은 2007년 기준으로 총 6.20억tCO₂으로, 1990년(2.98억tCO₂)과 대비하여 두 배 이상 증가하여 OECD국가 중에서도 가장 높은 증가율을 보이고 있음.
- 온실가스 배출의 94.4%가 에너지 및 산업공정 부문인 만큼 국제적으로 진행되는 온실가스 배출량

규제와 감축은 에너지부문과 산업에 직접적인 영향을 미칠 것으로 예상됨.

- 한국 정부도 2009년 11월, 중기 온실가스 감축 목표(2020)를 BAU 대비 30퍼센트 감축(2005년 대비 4퍼센트 감축)으로 결정.
- 다가오는 석유정점(Peak Oil)과 후쿠시마 핵사고 이후 가중되는 에너지 위기는 해당 및 연관 산업 노동자의 고용에 심각한 위협을 가증시킬 것임.
- 저에너지 소비형 산업 '전환'의 과정에서 에너지를 많이 사용하고 온실가스를 많이 배출하는 산업의 고용이 축소되는 반면, 녹색산업 고용 가능성은 증대됨.
- 전환의 과정과 결과가 더 많고 더 좋은 일자리를 창출하고 노동의 역량을 강화할 수 있도록 주도적 기획이 필요함.

8. 청년고용할당제 강화

(1) 요구내용

○ 공기업을 포함한 300인 이상 기업이 근로자 수의 5%를 매년 미취업 청년(15-29세)에게 할당하도록 의무화.

(2) 요구이유

- 한국고용정보원의 집계에 따르면 2010년 실질 청년실업률은 16.7%에 달함. 청년들의 체감 실업률은 이보다 더 높음.
- 2010년 청년층(15-29세) 취업자가 3,914,000명 (40.3%)로 실업률로는 충분히 나타나지 않지만 취업자 수를 보면 심각성이 명확히 드러남.

<청년층 경제활동상태>

(단위 : 천명, %, %p)

	2010. 5				2011. 5							
	청년층 인구	15~19	20~24	25~29	청년층 인구	증감	15~19	20~24	25~29	증감	증감	증감
		세	세	세			세					
< 전 체 >	9,720	3,336	2,640	3,744	9,614	-105	3,354	18	2,667	27	3,594	-151
○ 경제활동인구	4,301	224	1,316	2,762	4,240	-61	220	-4	1,307	-8	2,714	-48
- 취 업 자	4,027	207	1,219	2,602	3,930	-98	207	1	1,204	-15	2,519	-83
- 실 업 자	274	18	96	160	311	37	13	-5	103	7	195	35
○ 비경제활동인구	5,418	3,111	1,325	982	5,374	-44	3,134	22	1,360	36	880	-102
< 고 용 률 >	41.4	6.2	46.2	69.5	40.9	-0.5p	6.2	0.0p	45.1	-1.1p	70.1	0.6p
15세 이상 전체	60.0	-	-	-	60.1	0.1p	-	-	-	-	-	-
< 실 업 률 >	6.4	7.9	7.3	5.8	7.3	0.9p	5.7	-2.2p	7.9	0.6p	7.2	1.4p
15세 이상 전체	3.2	-	-	-	3.2	0.0p	-	-	-	-	-	-

- 대부분의 청년들이 아르바이트, 인턴 등 단시간 근무를 하고 있음.
- 정부는 중소기업은 구인난에 시달리고 청년들은 눈이 높아 구직난에 시달린다고 하며 대기업 및 공공기관 초임을 삭감을 하는 우를 범하며 청년들에게 구직의 희망마저 버리게 하고 있음.
- 안정적인 고용이 보장될 수 있는 실질적인 방안이 필요함.

과제 3. 최저임금 현실화와 여성, 중소기업, 이주, 장애 노동자에게 차별없는 일자리 보장

요구 개요

1. 최저임금 현실화 등 최저임금법 개정
2. 성희롱 금지법 제정
3. 적극적 고용개선조치 정책강화
4. 차별적인 성별 분리직군 폐지
5. 돌봄노동자 노동권 강화, 돌봄노동 사회화
6. 비정규직 모성보호 강화
7. 육아휴직 급여인상
8. 중소기업노동자의 노동 조건 개선과 노동권 확대
9. 이주노동자 권리 보호
10. 장애인의 노동권 보장

<최저임금, 원인과 문제점>

- **노동자 평균임금 32% 수준의 열악한 최저임금으로 근로빈곤층 확대**
 - 2011년 대비 2012년 최저임금 6%인상[시급 4,580원(월 957,220원)]으로 이는 생계비 인상율(6.4%)에도 미치지 못함
 - 우리나라 최저임금은 OECD 최하위 수준
- **최저임금위원회 공익위원 선출을 정부가 일방 결정함에 따라 ILO 협약 위반**
 - 최저임금을 결정함에 있어 노사의 의견이 대립되는 조건에서 공익위원의 역할이 대단히 중요함에도 공익위원 선출을 정부가 일방 산출함으로써 최저임금위원회의 독립성과 공익성을 훼손하고 있으며 이는 우리나라가 2001년에 비준한 ILO협약 제131호(공익위원 선출에 있어서 노사의 의견을 듣도록 규정하고 있음)를 위반하는 것임
- **최저임금은 최소한의 규정임에도 적용제외 규정을 통해 근로빈곤층 확대**
 - 최저임금제도는 임금의 최저수준일 뿐 만 아니라 업무내용도 단순노무임. 그러나 가사사용인, 수습노동자, 감시·단속 노동자에게 최저임금을 적용하지 않고 있음



최저임금법제도의 개혁

- ▶ **최저임금이 고용노동부가 발표하는 상용노동자 정액급여 평균의 50% 이상이 되도록 보장**
 - 최저임금법 제4조(최저임금의 결정기준과 구분) 개정
- ▶ **최저임금위원회 공익위원 선출에 있어 노사 추천권 보장**
 - 최저임금법 제14조(위원회의 구성) 개정
- ▶ **최저임금 적용제외 규정 폐지**
 - 최저임금법 제3조(적용범위) 제①항 개정 및 제5조(최저임금액) 제②항 폐지

<여성 고용불안, 원인과 문제점>

- 여성 임금근로자의 경우 비정규직 형태로 노동시장에 진입하는 경우가 많음. 남성 임금근로자의 40.2%가 비정규직 노동자인데 반해, 여성 임금근로자는 절반이 넘는 61.8%가 비정규직 노동자임. 비정규직 노동자 중에서 절반 이상인 53.4%가 여성임. 한국은 2010년 현재 OECD 30개 회원국 중 여성의 경제활동 참가율이 27위로 평균 61.6%보다 약 9% 포인트나 뒤쳐진 52.6%임.
- 직장내 성희롱 관련 법제가 여러 법률에 흩어져 있어 예방교육이 실질적 효과를 거두는데 미흡하며, 피해 여성노동자 보호가 부족해 직장내 성희롱이 고용불안으로 이어지고 있음.
- 성별 고용차별을 해소하고 남녀평등을 실현하기 위한 유일한 여성고용촉진 정책인 적극적 고용개선조치 제도가 도입된지 6년이 지났으나, 정부의 정책의지와 홍보부족 및 제도의 미비점으로 제도의 효과가 전혀 나타나지 않고 있음.

- '분리직군제'의 대다수가 창구업무, 콜센터, 사무지원 등으로 여성 노동자가 대다수. 또한 남성 직군과 불합리한 임금차별, 승진차별 등을 겪고 있음.
- 또한 출생아수 대비 육아휴직 사용률은 8.7%(10년)에 불과해 육아문제로 인해 직장을 그만둘 수 밖에 없는 여성노동자가 많으며, 이후 노동시장에 재진입하기 어려운 현실임. 특히 비정규직 여성노동자들은 임신과 출산이 곧 해고로 연결돼 임신 자체를 기피하고 경력단절로 인해 다시 기존 노동시장에 진입하기 어려운 2중 고통까지 벌어지고 있음.
- 간병, 요양보호사, 보육교사 등 최근 급증하고 있는 돌봄노동자의 대부분이 여성. 그러나 돌봄노동서비스의 시장화로 인해 돌봄노동자 인력부족과 근로기준법 미준수 등으로 인해 건강권이 심각하게 위협받고 있으며, 노동권을 보장받고 있지 못함.



여성 고용차별 해소 및 고용안정 법제도의 개혁

- ▶ 성희롱 금지법 제정
 - '남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률(이하 고평법)', '국가인권위법' 등에 흩어져 있는 직장내 성희롱 관련 법률을 모으고 정비해 특별법 제정
 - 피해자, 가해자 개념 정립
 - 피해자 보호조치 강화
 - 사용자 책임 강화
- ▶ 적극적 고용개선조치 강화
 - 적극적 고용개선조치 지방이양법 폐기
 - 적극적 고용개선조치 대상사업장 확대
 - 인센티브 혹은 과태료 등 강제성 방안 마련
 - 여성고용률 대비 여성관리자율 적정성 제고
 - 관리자 인정기준 정비
 - 비정규직 비율 별도 보고 등 적 고용개선조치 정책강화
- ▶ 차별적인 성별 분리직군 폐지
- ▶ 돌봄노동자 노동권 강화, 돌봄노동 사회화
- ▶ 비정규직 모성보호 강화
 - 비정규직 여성노동자 출산휴가 보장
 - 출산휴가 시 계약기간 만료되더라도 출산휴가 급여 받을 수 있도록 제도개선
- ▶ 육아휴직 급여인상
 - 육아휴직 사용을 제고하기 위해 소득의 70% 이상 육아휴직 급여 인상

세부요구안

1. 최저임금 현실화 등 최저임금법 개정

(1) 요구 내용

○ 제3조 [적용범위] 제①항 개정 및 제5조(최저임금액) 제②항 폐지

- 최저임금법의 입법취지에 맞게 가사사용인도 적용범위에 포함하도록 개정하며, 수습노동자 및 감시·단속노동자에게 최저임금을 감액적용 할 수 있는 규정을 폐지함

○ 최저임금법 제4조(최저임금의 결정기준과 구분) 개정

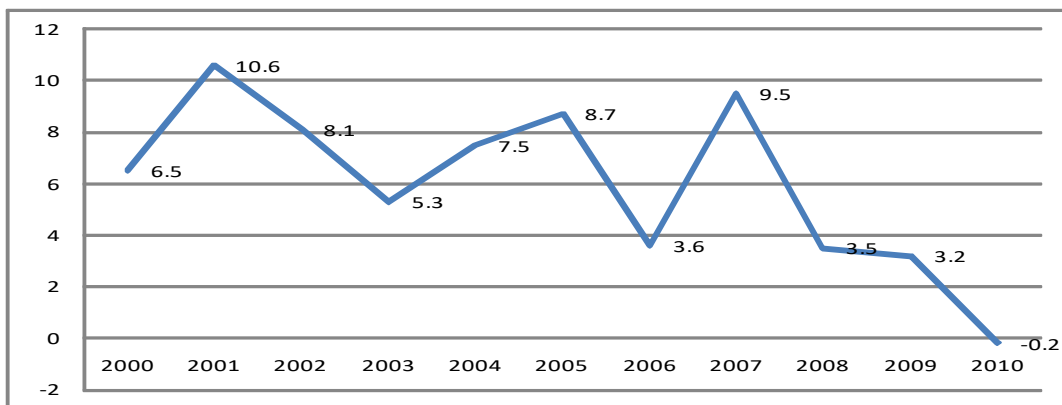
- 최저임금이 저임금 해소 및 소득 불평등 구조 개선에 실질적으로 기여할 수 있도록 그 결정기준에 물가인상률을 추가하고 최소한 전체노동자 평균 정액급여의 50% 이상이 되도록 개정함

○ 최저임금법 제14조(위원회의 구성) 개정

- 노동자위원 및 사용자위원을 각 단체에서 추천하도록 하는 조항이 최저임금법 시행령에 규정되어 있는데 노동자위원 및 사용자위원의 선출 방식은 매우 중요하므로 이 조항을 법률로 규정함
- 노·사 대표가 동수인 상태에서 법정 최저임금의 인상은 사실상 공익위원들에 의해 결정되는 실정이므로 공익위원의 중립성은 대단히 중요함. 정부의 일방적인 위촉을 제한하고 노·사단체가 각각 추천한 후보가 공익위원이 되도록 하여 최저임금위원회의 독립성과 공익성을 강화하도록 규정을 신설함

(2) 요구 이유

○ 이명박 정부 들어 실질최저임금인상률 계속 하락하여 2010년에는 마이너스 기록 실질 최저임금인상률(단위 : %)



○ 최저임금액이 매우 낮음에도 불구하고 법률에 의거 최저임금조차 받지 못하는 문제 발생

- 최저임금법 제1조(목적)는 근로자에 대하여 임금의 최저수준을 보장하여 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 꾀함으로써 국민경제의 건전한 발전에 이바지하는 것을 목적으로 하고 있음에도 불구하고 가사사용인은 적용대상에서 제외되고 있고 수습노동자 및 감시·단속노동자는 감액적용을

받도록 규정하고 있어서 최저임금법 입법취지에 반하고 있음.

○ **최저임금법의 입법취지에 맞도록 최저임금을 현실화되지 못하고 있음**

- 우리나라의 법정 최저임금은 노동자의 생활안정과 저임금 해소라는 목적을 달성하기에는 너무 낮은 수준임
- 우리나라 최저임금은 OECD 최하위 수준으로 2011년 민주노총이 조사한 저임금노동자 가계부 조사에 따르면 최저임금 노동자는 월평균 17만원씩 적자를 보고 있음으로써 근로빈곤층이 확대되고 있음

○ **최저임금위원회 공익위원을 정부에서 일방 선출함으로써 최저임금위원회의 독립성과 공익성을 저해하고 있음**

- 우리나라가 2001년에 비준한 ILO협약 제131호는 최저임금위원회 공익위원을 선출함에 있어 노·사의 의견을 수렴하도록 규정하고 있음에도 이명박 정부는 공익위원선출에 있어 노·사의 의견수렴 없이 일방적으로 위촉하고 있음. 이에 따라 선출된 공익위원이 그 역할을 이행하지 못함으로써 최저임금위원회의 독립성과 공익성을 보장하지 못하고 있음

※ 2012년 최저임금법 개정은 일부개정이 아니라 전부개정을 준비중임. 다만, 전체요구안 정리 지면상 우선 3개의 핵심 요구안을 제출함

2. 성희롱 금지법 개정

(1) 요구 내용

○ **성희롱 금지 특별법(가칭) 제정**

- 현행 고령법은 '직장내' 남성과 여성 사이의 차별을 규제하는 것이 주요내용. '직장내' 성희롱으로 규정돼 있어 간접고용 노동자, 특수고용노동자 등 비정규직, 모집, 채용 과정의 성희롱 등을 포괄할 수 있느냐와 관련한 논란이 있음. 또한 동성 사이의 성희롱, 하급자의 상급자에 대한 성희롱 등도 문제가 되고 있음.
- 성희롱은 계층, 연령, 직종을 뛰어넘어 일하는 여성 노동자 대부분이 겪을 수 있는 문제로서 노동조건 및 작업환경과 밀접한 관련이 있음.
- 직장 내 성희롱에 대한 예방과 법적 규제의 중요성을 감안하여 직장 내 성희롱에 관한 규정들을 별도의 법을 만들어 규제할 필요가 있음.

○ **피해자, 가해자 개념 정비 및 확대**

- 모집, 채용 과정 성희롱, 비정규직 포괄 등
- 현행 '사업주, 상급자 또는 근로자가 직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것'으로 돼있는 규정 개정.
- 성희롱 가해자는 '사용자, 근로자, 해당 사업의 업무관련자'로 확대, 성희롱 피해자를 특정하지 않고

‘상호 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여...’로 확대.

○ 성희롱 개념 명료화

- 낮은 수위 성희롱부터 성폭력까지 분명한 개념 정리
- ‘성적 언동’ 등이 아니라 ‘성적인 성질의 말과 행동’ 으로 분명히 표현할 필요.
- 불이익을 주는 ‘보복형 성희롱’ 뿐만 아니라 이익을 주겠다는 조건으로 성적인 요구를 하는 ‘조건형 성희롱’도 명시적으로 규정

○ 피해자 보호방안 구체화

- 성희롱 발생시 사업주의 조치 의무 구체화 : 조사, 가해자에 대한 임시조치, 가해자에 대한 징계 조치, 피해자에 대한 보호조치로 세분화

○ 가해자 징계기준 명시

○ 특별근로감독 등 사용자 책임 구체화

○ 사용주 처벌 강화

○ 주관부처 노동부로 일원화(국가인권위원회와 연계 등)

(2) 요구 이유

○ 직장 내 성희롱은 모든 여성 노동자의 문제

- 그동안 직장내 성희롱은 보통 사무직 여성 노동자가 불쾌한 언동을 겪는 것쯤으로 이해돼 왔으나, 2011년 현대차 사내하청 비정규직 여성노동자의 투쟁으로 인해 직장내 성희롱이 모든 직종, 연령을 뛰어넘어 대다수의 여성노동자가 겪고 있는 심각한 문제라는 것이 확인됐음.
- 특히 비정규직 여성노동자의 경우 직장내 성희롱 피해가 해고로 이어지며 인권의 문제 뿐만 아니라 생존권의 문제가 될 수 있음.
- 그러나 현행법은 예방은 여성가족부, 피해접수는 국가인권위, 조치는 고용노동부 등으로 이원화돼 있어 예방 뿐만 아니라 피해 노동자의 보호가 미비함.

○ 성희롱 예방조치 미흡

- 현행법은 성희롱 예방과 성희롱 피해자에 대한 불이익 조치시 사용자 책임을 규정하고 있으나, 현행 법으로는 성희롱 예방이 미흡함. 실제 2011년 현대차 사내하청 비정규직 여성노동자의 경우 14년간 근무하면서 성희롱 예방교육을 단 한번도 받지 못했다고 함. 특별법에서는 성희롱 예방교육에 대한 실태조사 및 사용주의 예방조치 의무를 확대강화해야 함.

○ 가해자 및 사용자 처벌 미흡, 피해자 보호 부족

- 피해 노동자가 해고나 불이익 조치를 당했을 경우 현재는 피해자에게 입증 책임을 주고 있어, 계약직 노동자 등이 피해사실을 알린 후 계약해지 당했을 경우 피해입증 자체가 어려울 뿐만 아니라, 정규직 노동자조차 보호가 어려움. 또한 성희롱 발생이 확인된 경우에만 피해자에 대한 조치가 가능하도록 돼있어 성희롱 피해를 알린 후 2차 가해에 공개돼있음.

- 현행법에서는 가해자에 대한 징계를 하도록 돼 있으나 징계 여부가 사용자에게 달려 있어 실제 가해자에 대한 적절한 조치가 이뤄지지 않고 있음.
- 사용주에 대한 처벌도 과태료 규정만 있어 현행법에서 다루는 성희롱이 '약한 수위의 성희롱'이라는 인식을 심어줄 뿐만 아니라, 사용주에 대한 예방책임도 형식적인 수준에 머물고 있음.

3. 적극적 고용개선조치 정책강화

(1) 요구 내용

○ 적극적 고용개선조치 지방이양법 폐기

- 남녀 차별 개선 및 남녀고용평등정책은 국가가 성별 격차를 해소하기 위하여 적극적으로 정책을 수립하고 입안, 집행하여야 하는 영역으로 현재와 같이 적극적 고용개선조치 제도를 이원화하여 지방자치단체로 업무를 이양하는 것에 대하여는 강력하게 반대함.

○ 적극적 고용개선조치 대상사업장 확대

- 적용사업장 규모를 100인 사업장까지 전면 확대

○ 인센티브 혹은 과태료 등 강제성 방안 마련

- 실효성 확보를 위해 정부의 조달계약 준수제 도입 등 인센티브나 차별시정조치 프로그램 제출의무화, 과태료 등 강제성 방안 마련

○ 여성고용률 대비 여성관리자율 적정성 제고

- 여성고용률과 여성관리자 비율을 연동시켜야 함.

○ 관리자 인정기준 정비

- 적극적 고용개선조치제도 매뉴얼 상 관리자 인정기준 재정비

○ 비정규직 비율 별도 보고 등 적극적 고용개선조치 정책강화

- 여성고용의 질 향상을 위해 비정규직 규모 별도 보고

(2) 요구 이유

- 적극적 고용개선조치 제도는 현존하는 남녀 간의 고용차별을 없애거나 고용평등을 촉진하기 위하여 잠정적으로 특정 성을 우대하는 조치로서, 남녀차별 개선은 국가가 적극적으로 정책을 입안하고, 기업에 대하여 계속적으로 남녀차별을 해소하고, 고용평등을 촉진하도록 계도하여야 그 정책효과를 가져올 수 있는 분야임.
- 2006년부터 시행된 적극적 고용개선조치 제도는 이제 시행 6년에 접어들었고, 시행시기로 보나 그 동인효과(여성고용률 및 여성관리자 비율 미달기업, 전체 시행대상사업체의 60%)를 보나 아직까지

제도가 정착되었다고 평가하기 어려움. 따라서 중앙 정부 차원에서 제도를 활성화시키기 위한 홍보 및 제도보완 등이 절실히 필요함.

4. 차별적인 성별 분리직군 폐지

(1) 요구 내용

○ 성별 분리직군 실태조사 및 처벌 강화

○ 여성 채용 및 승진 할당제

(2) 요구 이유

- 여성을 분리직군업무의 대상으로서 여성차별을 합리화하는 근거가 되고 있음. 은행의 텔러직군, 증권업의 콜센터, 보험업의 사무지원직군, 사무직에서의 서무직, 유통업의 캐셔업무 등.
- 장시간 고강도 노동을 요구하면서도 동일노동 대비 현저한 임금과 승진 차별을 당연시하고, 여성노동에 대한 가치를 평가절하. 당사자들은 업무만족도가 떨어지고 우울증까지 겪고 있는 것이 현실.
- 분리직군제를 실시하는 사업장의 경우 정규직군과는 달리 별도의 직군을 설정하고, 입사시부터 일반 정규직보다 낮은 임금테이블을 적용. 승진상한으로 인하여 근속년수가 장기화될수록 일반직과의 임금격차가 커짐.

5. 돌봄노동자 노동권 강화, 돌봄노동 사회화

(1) 요구 내용

○ 간병, 노인요양 관련 법제도 개선과 직접고용, 상시고용으로 고용안정

○ 보육노동자 지자체 직접고용으로 허위임면보고 및 불법채용근절, 인건비지원 투명성 확보

(2) 요구 이유

- 대부분의 돌봄노동자들이 기간제, 계약직, 단시간 등 비정규직노동자들로 고용불안, 저임금을 감내하며 상시적 노동. 간접고용 노동자들은 용역계약 단가에 의해 매해 고용 여부와 노동조건, 임금 조건이 바뀌는 불안정한 상태에 놓여 있음. 상시적으로 필요한 노동은 비정규직 활용을 규제하고 진짜 사용자가 직접 정규직으로 고용해야 함. 이를 위해 기간제 및 간접고용에 대해 규제하는 노동관계법 개정 필요.

6. 비정규직 모성보호 강화

(1) 요구 내용

○ 산전후휴가 적용 대상을 비정규직 노동자, 특수고용직 노동자 등 모든 여성노동자로 확대

○ 산전후휴가 중 비정규직 노동자 계약해지 금지

- 근로기준법 제23조 2항에 명시되어 있는 산전후휴가 중 계약해지 금지에 대한 노동부의 관리감독과 처벌규정 강화.

(2) 요구 이유

- 현행 일가족양립지원정책은 모든 (여성)노동자를 대상으로 권리를 보장하고 있음에도 이 권리의 사용은 노동시장에서 안정성이 보장된 정규직 (여성)노동자가 중심. 모든 노동자에게 육아휴직 1년이 법적으로 보장되어 있지만, 6개월, 1년 계약의 비정규직노동자에게 1년간의 육아휴직은 법전이나 존재하는 규정일 뿐임. 3개월간의 산전후휴가 역시 계약갱신을 생각한다면 이용하기 어렵고, 임신 그 자체도 쉽지 않은게 현실임.

7. 육아휴직 급여인상

(1) 요구 내용

○ 현재 최대 정액 100만원인 육아휴직 급여를 평균급여 70%로 인상

(2) 요구 이유

○ 육아휴직 사용 저조

- 출생아수 대비 육아휴직 이용률 7.8%(09년), 8.7%(10년) 특히 남성의 육아휴직제도 이용률은 산전후휴가 사용자 대비로 봐도 2%(10년)에 불과하며, 출생아수 대비로 보면 0.17%(10년)에 불과한 실정임.

- 이처럼 육아휴직 이용률이 저조한 가장 큰 이유는 육아휴직급여가 임금의 40%(하한 50만원~상한 100만원)에 불과하기 때문. 2011년 보건복지부가 공시한 우리나라 3인 가족 최저생계비는 1,110,919원임.

○ 육아부담으로 인한 여성 고용의 질 더욱 악화

- 고용노동부가 실시한 2011년 남녀고용평등의식조사 결과를 보면 여성취업장애요인 중 '육아부담'이 71.7%로 가장 부정적인 영향을 끼치는 것으로 나타남. 공공보육이 부족한 현실에서 육아부담으로 인해 여성의 고용단절과 여성의 비정규직화가 가속화되고 있음.

- 2010년 한국여성노동자회 조사자료를 살펴보면 육아휴직을 사용하기 위해서는 최소한 소득의 70%~100%가 되어야 육아휴직을 사용할 것이라 답변하였고, 남성의 경우도 마찬가지임.

8. 중소기업노동자의 노동조건 개선과 노동권 확대

(1) 요구 내용

○ 초기업적 방식에 의한 노동복지 향상 및 산업 민주주의 증진 방안 강구

- 중소기업노동자를 위한 지역노동복지기금 설치(아래 참조) 등, 초기업적 방식에 의한 노동복지 증진과 산업 민주주의 실현이 가능하도록 다양한 방안 강구 및 관련 법, 제도 개선

<지역노동복지기금 설치를 위한 제도 개선 방향>

- 근로복지기본법 상의 사내근로복지기금 설치가 지역단위로도 가능하도록 법률 개정
- 중소기업 지원 심사나 사회보험료 지원 시 기금 참여 여부 반영 등, 노동복지기금 참여에 따른 인센티브 강화로 지역노동복지기금 참여 촉진
- 지역노동복지기금 기여에 연관 산업의 대기업(원청 등)이나 (지방)정부도 적극 참여하여 의무와 책임을 다할 수 있도록 제도화
- 국가산업단지, 지방산업단지, 공공이 공급하는 아파트형 공장 등 사회적 자본의 수혜를 받은 기업은 지역노동복지기금 참여 의무화

○ 노동조건 개선 노력과 중소기업에 대한 지원 정책 연계

- 중소기업 지원정책의 심사평가 항목에 노동관계법 위반으로 처벌 경험 유무, '지역노동복지기금' 기여, 사회보험 실시 여부 등의 기준 삽입

○ 중소영세기업을 중심으로 지방정부의 노동행정(서비스) 역할 확대

- 지역산업정책과 연계시켜 당해 지역 중소기업의 노동조건과 일자리의 질 향상을 위해 적극 노력하지 않으면 안되게끔 지방정부의 역할 및 노동행정기능의 수행방식과 관련한 제도 정비

○ 비정규직·저소득 노동자 사회보험 감면

- 최소 30인 미만 사업장의 최저임금 130%에 해당하는 노동자의 사회보험 최대 80% 감면

○ 5인 미만 영세사업장 근거리법 적용

- 5인 미만 영세사업장 노동자에게 해고, 퇴직, 근로시간 등 주요 근로기준법 적용

○ 소규모 건설 공사 산재보험 적용

(2) 요구 이유

○ 중소기업에 적합한 노동복지 확충 방안 제도화

- 중소기업의 경우에는 개별 기업단위만으로는 노동복지 확대가 원천적으로 어려울 수밖에 없음.
- 중소기업에 적합한 노동복지 및 산업 민주주의 증진 방안 강구가 새롭게 강구되어야 함.
- 특히, 지역노동복지기금이나 공단노사협의회 등 기업을 뛰어넘는 노동복지 활성화 방안 모색으로 중소기업도 식당, 출퇴근버스, 휴양시설, 문화체육시설, 신용대출이나 교육훈련 같은 문제들을 함께 증진시켜갈 수 있도록 노동복지 시스템을 획기적으로 개선해나가야 함.
- 원청 중소기업 스스로 기업별로 분절화된 조건이 열악한 노동복지조건과 일자리 조건을 강제하고 그것이 다시 인력난으로 이어져
- 정부나 원청사업장이 사회적 문제가 된 중소기업의 열악한 노동조건 개선 문제에 책임있게 나설 수 있도록 뒷받침하는 방안 중 하나가 될 수 있음.

○ 중소기업에 대한 지원이 기업주만을 위한 지원으로 귀결되는 문제점 극복

- 중소기업에 대한 지원과 노동조건 개선 노력을 연계시킴으로써, 중소기업에 대한 지원이 중소기업의 열악한 노동조건과 기업주들의 잘못된 의식을 개선하는 촉매제가 되게 만들어야 함.
- 중소기업에 대한 지원제도가 중소기업의 열악한 노동조건이 중소기업의 인력난을 가중시켜 그것이 다시 중소기업의 발전 조건을 가로막는 악순환의 고리를 끊는 수단으로 활용될 수 있게 해야 함.

○ 중앙정부 차원의 노력만으로는 노동관련 정책의 실효성을 담보하기 어려움.

- 형사법상 감독권한의 지방정부 기관은 반대하나 노동행정서비스 확대·강화의 측면에서 지방정부의 역할은 확대되어야 함.
- 지역주민을 위해서라도 지방정부가 산업정책과 결합시켜 지역 내 일자리 조건을 확충하고 노동복지 개선을 위해 해야 할 일, 할 수 있는 일이 많음
- 지자체에 등록하는 민간유료직업소개소에 대한 실태파악조차 제대로 되어 있지 않음. 주로 건설, 음식·숙박업에 변종 근로자공급사업 횡행하고 있는데, 건설과 음식·숙박업의 인·허가권을 갖고 있는 지방정부와 민간유료직업소개소에 대한 지도·감독권을 갖고 있는 노동부가 함께 협력할 경우, 상당한 개선효과가 있을 수 있음.

○ 정부의 사회보험료 지원 정책은 생색내기에 불과함.

- 정부는 사회보험 사각지대 문제의 심각성 제기에 2011년 비정규직종합대책 일환으로 사회보험료 지원 대책(5인 미만 사업장, 최저임금 120% 이하 근로자와 사업주, 고용보험·국민연금 보험료의 1/3 지원)을 내놓았고, 관련해 2012년 예산으로 고용보험 71만 명(기존 가입자 20만 명, 미가입자 51만 명), 국민연금 59만 명(기존 가입자 17만 명, 미가입자 42만 명)을 지원 대상으로 보험료 지원액 595억 원(670억 원 중 운영비 75억 원 제외)을 편성했음.

- 그러나 정부 지원책은 1) 대상이 협소하여 사각지대 해소에 언발에 오줌누기격임. 고용보험 미가입자 중 정부의 지원 대상은 51만 명으로 고용보험 전체 미가입자(447명)의 11.4%에 불과하고, 국민연금의 경우도 42만 명으로 국민연금 전체 미가입자(339명)의 12.4%에 불과함. 2) 지원 대상보험과 지원수준이 낮아 저임금근로자와 사업주의 보험료 가입유인 효과가 떨어짐. 정부의 지원 대책은 고용보험과 국민연금 보험료율의 1/3인 1.7%와 1.6%를 각각 지원받아 근로자가 납부해야 할 전체 보험료율(건강보험, 국민연금, 고용보험 7.79%)과 사업주 납부해야 할 전체 보험료율(4대 보험, 임금채권보장기금, 노인장기요양보험 9.88%)의 각각 1/5에 불과할 정도로 미미한 금액임. 3)지원에 대한 법적 근거가 없어 일회성 대책으로 그칠 가능성이 높음.

○ OECD도 사회안전망 강화 방안으로 사회보험료 감면, 지원 정책을 공식적으로 회원국에 권고하고 있음.

- 영국은 2007년 현재 주당 87파운드 이하의 소득을 올릴 때 국민보험료를 면제, 일본은 1999년 기준 임금근로자인 배우자를 가진 사람의 연소득이 130만 엔 이하일 때 기초연금보험료 면제, 독일은 주당 근로시간이 15시간 이하이고 월 소득이 325유로 이하일 경우 사회보험료 부담을 면제해 주고 있음.
- 한국의 경우 소득 수준에 기준하여 사회보험 전액감면 및 지원을 하되, 소요되는 예산은 각 기금과 조세에서 충당함. 30인 미만 최저임금 130%에 해당하는 사회보험을 노,사 모두에게 최대 80%까지 지원할 경우 약 1조 7,089억원, 노동자에게만 지원할 경우 약 8,545억의 예산이 소요되며, 수혜 노동자의 수는 약 186만명에 이룸.

○ 소규모 건설 공사의 경우 현재는 산재보험 적용이 안되고 있으나 실제로는 소규모 건설공사에서 산재가 집중적으로 발생하고 있어, 이로 인한 문제가 심각함.

<중소영세기업 노동 실태와 문제점>

○ 압도적 다수를 차지하는 영세사업장 노동자

- 총노동자의 58.8%(1,030만명)가 30인 미만 사업장에서 근무, 이들 중 64.3%(663만명)가 비정규직

[표] 사업체 규모별 비정규직 규모(2011년 8월)

	수(천 명)						비중(%)					
	1-4인	5-9인	10-29인	30-99인	100-299인	300인 이상	1-4인	5-9인	10-29인	30-99인	100-299인	300인 이상
임금노동자	3,354	2,977	3,973	3,473	1,770	1,963	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
정규직	618	1,099	1,958	2,197	1,355	1,630	18.4	36.9	49.3	63.3	76.6	83.0
비정규직	2,736	1,878	2,015	1,276	415	333	81.6	63.1	50.7	36.7	23.4	17.0
비중	19.15	17.00	22.68	19.83	10.10	11.21						

자료 : 통계청 경찰부가조사 2011.8

○ 열악한 노동조건에 방치되어 있는 중소영세사업장 노동자

- 2009년 8월 현재 300인 이상 노동자의 임금을 100이라 할 때, 30-99인 사업장은 74.8%, 10-29인 사업장은 67.2%, 5-9인 사업장은 60%
- 노동시간도 300인 이상 사업장의 노동자는 주36.3시간인데 비해 영세사업장의 경우에는 5인 미만의 경우에는 41시간, 30인 미만의 경우에는 41.2시간
- 4대보험의 적용률도 5인 미만의 경우 50%대, 상여금과 퇴직금은 30%대에 불과.
- 업장 규모별 재해자수도 2008년도에 총 재해자 수 95,806명 가운데 5인 미만이 30,919명(32.3%), 5-49인 사업장이 44,132명(46.1%).
- 규모별 재해율도 300인 이상 사업장은 0.24%인데 반해 5인 미만사업장은 1.59%(6.6배), 5-49인 사업장은 0.89(3.7배).

○ **근기법조차 적용되지 않고 있는 5인미만 사업장 노동자**

- 4인 이하 사업장에는 1998년부터 근로기준법 중 최소한도의 조문들로 근로기준법을 적용하고 있었으나, 핵심조항인 ▲ 부당해고 ▲ 퇴직금 ▲ 주40시간제 ▲ 연장근로수당 ▲ 연월차, 육아휴직 등 핵심 노동기준이 적용되지 않고 있음. 이로 인해 이들의 열악한 노동조건은 법적 보호바깥에서 더욱 신음하도록 방치되어 있음.

[표-41] 5인 미만 사업장의 근로기준법 적용 예외 조항

	5인 미만 사업장 적용제외
제1장 총칙(1~21)	13(법령요지등의게시)
제2장 근로계약 (22~41)	23(계약기간) 26②(근로조건 위반 시 노동위원회에 손해배상청구) 30①(부당해고 등 제한), 31~31조의2(정리해고) 33(부당해고구제신청), 34(퇴직금제도)
제3장 임금(42~48)	45(휴업수당)
제4장 근로시간과 휴식 (49~61)	49~52(근로시간, 연장근로제한) 55~60(연장근로수당, 연차유급휴가)
제5장 여성과 소년 (62~73)	63②(임산부가 아닌 18세이상 여성 유해위험사용금지) 68①(야업, 휴일근로제한), 71(생리휴가), 73(육아시간)
제7장 기능습득(77)	77(기능습득자폐단제외)
제9장 취업규칙(96~100)	96-100(취업규칙)
제10장 기숙사(101~103)	101-103(기숙사)

○ **사회보험 절대적 사각지대는 중소기업 사업장 및 비정규직 노동자**

- 300인 이상 사업장은 국민연금가입률이 95.6%, 건강보험 가입률은 96.0%, 고용보험 가입률은 95%에 이르지만, 5인 이상 사업장은 국민연금의 직장가입률은 24.8%, 건강보험은 26.7%, 고용보험은 25.3%에 지나지 않음. 5-9인 규모의 사업장 역시 직장가입자는 국민연금이 49.9%, 건강보험이 52.9%, 고요보험이 51.2%에 지나지 않음(통계청 경제활동인구 부가조사2011.8 토대로 추계)

- 정규직의 사회보험 가입률은 82%~99%이지만 비정규직의 가입률은 32~37.3%에 불과함. 대부분 저임금노동자인 비정규직의 가입률은 2001년 19%~22%에서 2011년 32~37%로 증가하고 있음. 그러나 상용직 중심의 사회보험 체계로 인해 앞으로 가입률의 상승 폭은 크지 않을 전망이다.

9. 이주 노동자 권리 보호

(1) 요구 내용

○ 미등록 이주노동자 전면 합법화

- 미등록 이주노동자에 대해 즉각적인 전면합법화로 고용허가제 폐기 후 노동비자 발급

○ 미등록 이주노동자에 대한 강제 단속 추방 중단

- 정책이나 제도의 문제를 근본적으로 개선하지 않고 무조건 미등록이라는 이유로 ‘불법’ 딱지를 붙여 폭력적으로 단속추방하는 것을 중단

○ 허울뿐인 고용허가제를 노동허가제로 전환

- 고용허가제가 아니라 최소 5년을 보장하고 5년을 더 연장할 수 있으며, 이후에 영주권도 신청할 수 있는 노동허가제, 가족초청을 할 수 있고 자유로운 사업장 이동을 보장하고 결사의 자유를 보장하는 노동허가제 도입.

○ 고용보험 임의가입을 강제가입으로 전환

- ‘외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률’을 개정하여 고용보험 가입 조항을 신설

○ 사업장 변경제한의 폐지

- ‘외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률’ 제 25조를 개정하여 사업장 변경제한을 폐지 혹은 대폭 완화

2) 요구 이유

○ 미등록 이주노동자의 증가원인

- 한국에 이주노동자들이 오기 시작할 때부터 정부의 무관심 속에 미등록 상태에서 일해 왔다. 사업주들이 인력이 필요하지만 정부는 그런 노동자들이 불법체류자라고 해서 단속해서 강제추방했고 이주노동자와 노동단체에서 이에 대한 대책을 요구하자 정부는 산업연수생제도를 실시했음. 이 제도에서 이주노동자는 노동자가 아닌 연수생으로 들어왔고 사업장 이동을 할 수 없었고 이를 무기로 온갖 인권유린으로 인해 노동자들이 사업장을 이탈해서 미등록 이주노동자들이 생겼음
- 이를 보완하기 위해 정부는 2004년 고용허가제를 실시했으나 고용허가제에는 고용기간 제한, 사업장 이동 제한 같은 문제점이 해결되지 않은 미봉책으로서 이 제도에서도 온갖 인권유린을 견디지 못하고 직업이동의 자유를 찾아 사업장을 이탈하면서 미등록 노동자들이 많이 생기고 있는 것임

○ 강제단속이라는 이름하에 자행되는 인권유린

- 미등록이 되는 원인은 열악한 인권, 노동조건의 문제로 인해 사업장에서 이탈하거나, 사업장이동 제한과 구직기간 제한 등의 문제로서 고용허가제가 5년으로 짧기 때문에 기간이 만료된 사람들 중 약 30%로 추정되는 이주노동자가 미등록 체류를 선택하고 있으나 전체 이주노동자에게 공포심을 줘서 이주노동자로 하여금 노동조건 등에 관한 사회적 문제제기를 못하게 하고 이주노동자에게 끊임없이 ‘불법’이라는 굴레를 씌우기 위해 강제 단속을 전개하고 있음
- 미등록 이주노동자에 대한 단속 과정에서 자행되는 폭력으로 인해 수많은 이주노동자들이 크고 작은 부상을 당함. 심지어 도망을 가다가 사망하는 사례도 해마다 발생하고 있다. 2003년 이후 지금까지 대략 30여 명이 단속추방에 직간접적으로 관련되어 죽어 갔음.

○ 허울뿐인 고용허가제

- 고용허가제는 사업주에게 이주노동자 고용허가를 주고 권한을 주는 것이다. 이주노동자에게는 실제로 아무런 권리가 없다. 사업장 이동도 제한되어 있고, 그나마 사업주의 동의가 없으면 이동할 수 없음. 계약기간이 3년 이내로 늘어나면서 이주노동자는 싫더라도 열악한 상황을 3년이나 참아야 함. 임금체불, 폭행, 성희롱과 같은 명백한 사유가 있더라도 이주노동자가 그것을 증명해야 함. 그러니 이주노동자 혼자서 사업장 변경을 하기는 거의 불가능하다. 구직기간도 3개월로 제한되어 있음. 무엇보다도 4년 10개월(3년+1년10개월)이라는 짧은 노동기간을 전제로 한 ‘단기순환제’인 고용허가제는 본국에서 성년의 노동력을 들여와서 단기간에 압축적으로 착취한 후 일회용품처럼 쓰고 버리는 것과 마찬가지임.

○ 현행 고용허가제에서 발생하는 문제

- 현재 고용허가제 이주노동자는 고용보험이 임의가입으로 되어 있음. 초기에는 강제가입으로 되어 있었으나 사업주들의 요구를 받아들인 정부가 임의가입으로 전환하였음. 그 결과 23만 여 명의 고용허가제 이주노동자 가운데 고용보험에 가입되어 있는 노동자는 수천 명에 지나지 않음.
- 고용보험에 가입되어 있지 않으므로 이주노동자는 사업장을 옮기는 구직 기간에 실업급여를 받을 수가 없어서 생활이 극히 불안정해짐. 또한 내국인이 비해 이주노동자만 임의가입 하는 것은 인종차별임
- 사업장 변경은 “사용자가 정당한 사유로 근로계약기간 중 근로계약을 해지하려고 하거나 근로계약이 만료된 후 갱신을 거절하려는 경우, 휴업, 폐업, 고용허가의 취소, 사용자의 근로조건 위반 또는 부당한 처우 등 외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 인하여 사회통념상 그 사업 또는 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정하여 고용노동부장관이 고시한 경우”에 가능하도록 되어 있음. 즉 사용자는 노동자에 대해 계약해지를 할 수 있으나, 노동자는 스스로 그만둘 수가 없어서 헌법상의 직업선택의 자유, 행복추구권 등을 침해하고 있으며 나아가 강제노동을 허용하고 있는 것임. 사업장 변경 제한으로 인해 노동자는 사용자에게 종속되어 있을 수밖에 없음.

10. 장애인 노동권 보장

(1) 요구 내용

○ 장애인 노동자에게 최저임금법 전면적용

- 최저임금법 제7조(최저임금의 적용제외)의 규정에 따라 “정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 자”는 최저임금을 적용하지 않을 수 있도록 하고 있음. 그러나 장애인도 평등하고 대등한 사회 구성원으로서 직업을 갖고 임금을 보장 받아야 함으로 최저임금법 제7조의 관련 규정을 폐지

○ 장애의무고용률 인상

- 민간기업 의무고용률을 2.7%에서 3%로 확대
- 정부기관 의무고용률을 3%에서 5%로 확대
- 의무고용율에서 50%이상은 중증장애인 고용

(2) 요구 이유

- 현행 장애인 의무고용제도는 취업에 어려움을 겪는 장애인들의 고용을 촉진하기 위해 지난 1991년도 부터 시행되어 올해로 21년째 된다. 하지만 장애인 의무 고용율은 2000년도 초반까지 2%를 넘기지 못하는 현실이었다. 이에 정부는 장애인 일자리 창출과 고용을 확대하는 다양한 방법을 강구해야 한다. 그러려면 우선 법으로 정해진 의무고용율부터 정부는 지켜야 할 것이며, 정부 스스로 먼저 모범을 보여야 할 것이다.

년도	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
정부기관 고용률	1.66	1.87	2.04	2.25	1.5	1.6	1.76	1.97	2.4
민간기업 고용률	0.99	1.08	1.31	1.49	1.35	1.51	1.72	1.86	2.21
출처:노동부(정부및민간의장애인고용계획및실시상황보고자료)									
* 고용률 = (고용인원/적용대상인원)×100									

- 해외 다른 선진국가에서는 장애인 의무고용률(이탈리아 7%, 프랑스 6%, 독일 5%)등 장애출현률에 맞추어 장애인 의무고용을 명시하고 있음. 또한 프랑스에서는 의무고용 부담금 이행 지연시 25%의 연체금이 가산되는 등 강력한 규정을 마련하여 의무고용률 이행을 강제하고 있음.
 - 2009년 우리나라 정부 발표에 따른 장애출현률이 6%이며, 2015년 10%에 이를 것이라 전망하고 있음. 따라서 국가 및 지자체의 의무고용률 3%에서 6% 이상 장애인 의무고용을 강화할 필요가 있다고 밝힌바 있다.
- 또한, 장애인 고용에 있어 보다 현실적이고 적극적인 방안을 제시하여야 한다. 장애인에게 있어 고용이란 단순히 정부가 발표한 숫자로만 이야기 되는 것이 아니라 노동을 통한 소득보장과, 사회참여와 같이 사회통합에 있어 의무고용 확대를 촉구하는 바이다.
- 그동안 최저임금법 제7조(최저임금의 적용 제외) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자로서 사용자가 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관의 인가를 받은 자에 대하여는 제6조(최저임금의 효력)를 적용하지 아니함

< 법에서 규정된 장애인근로자 적용제외 인가기준 >

■「최저임금법」제7조【최저임금의 적용 제외】

1. 정신 또는 신체의 장애로 근로능력이 현저히 낮은 자
2. 그 밖에 최저임금을 적용하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되는 자

■「최저임금법 시행령」제6조【최저임금의 적용제외의 인가기준】

- 근로자의 정신 또는 신체의 장애가 당해 근로자를 종사시키고자 하는 업무의 수행에 직접적으로 현저한 지장을 주는 것이 명백하다고 인정되는 자

■「최저임금법 시행규칙」제3조【최저임금적용제외의 인가기준】

- 인가기준 : 별표 3

정신 또는 신체장애자로서 담당하는 업무를 수행함에 있어 그 정신 또는 신체의 장애로 인하여 동일 또는 유사한 직종의 최저임금을 받는 다른 근로자 중 가장 낮은 근로능력자의 평균작업능력에도 미치지 못하는 자로, 인가기간은 1년을 초과 할 수 없음.

※ 작업능력은 장애인고용촉진공단의 의견을 들어 판단하여야 함

- 2007년 최저임금적용제외 사업장 및 노동자에 대한 실태조사에 따르면 최저임금에서 적용제외 되고 있는 장애인 노동자는 2007년 9월 현재 101개 작업장의 905명인 것으로 보고
- 2008년 4월 11일 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률이 제정되었고, 제2장 차별금지 제1절 고용부분 1항에 사용자는 모집·채용, 임금 및 복리후생, 교육·배치·승진·전보, 정년·퇴직·해고에 있어 장애인을 차별하여서는 아니 된다. 라고 규정하고 있음에도 불구하고 여전히 최저임금에 대한 적용제외가 이루어지고 있음

과제 4. 정리해고 금지 및 고용 안정망 강화

요구 개요

1. 정리해고 요건과 재고용조치의 강화
2. 고용안정망의 강화를 위한 고용보험제도의 개혁

<고용불안, 원인과 문제점>

- 신자유주의적 구조조정전략에 따른 정리해고 관련법 도입
 - '구조조정촉진법'에서 기업회생의 전제조건으로 집단적 정리해고 명문화
 - 근기법상 [경영상의 사유로 인한 해고]조항 신설
- 일방적 구조조정과 정리해고 남용
 - 구조조정의 목적달성과 경영부실의 책임을 노동자에게 전가시키는 핵심기제로 악용
 - 고용불안정과 노조탄압 수단화 -> 한진중공업, 쌍용자동차 등 정리해고 문제의 사회문제화
- 고용안정 관련 법제도의 문제와 부실화
 - 고용안정을 위한 기존 법제도적 장치인 '고용유지지원금'이 실효성이 떨어짐
 - 고용안정유지금의 활용여부를 해고회피노력의 사유로 인정하는 문제 발생
 - 노동시간단축, 순환휴무 및 휴직 등과 같은 제도적 장치를 사용하지 않는 문제



정리해고규정의 강화 및 고용안정 법제도의 개혁

- ▶ 일방적 정리해고 금지 및 경영상의 사유로 인한 해고 규제 강화
 - 근로기준법 23조 [경영상의 사유에 의한 해고]조항 전면 개정과 24조 [우선 재고용]조항 강화
 - 집단적 해고 규정 강화 및 해고자 재고용조치의 강화
- ▶ 고용안정의 강화를 위한 법제도의 개혁
 - 고용 관련 기구 및 기관의 노사정 동수 참여 및 3자 공동결정
 - 고용유지지원제도의 강화(고용유지지원금의 확대 및 기간 연장, 순환 휴무 및 휴직에 대한 지원 강화 등)
 - 실업급여액수의 현실화와 수혜기간 연장
 - 실업부조 도입 등 고용보험제도 사각지대의 해소

세부요구안

1. 정리해고 요건과 재고용조치의 강화

(1) 요구 내용

○ 24조 [경영상 이유에 의한 해고의 제한] 전면 개정

- 기존 근로기준법 제24조 제1항 '이 경우 경영악화를 방지하기 위한 사업의 양도,인수, 합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다' 삭제. 추가적으로 '사용자는 자산매각, 근로시간단축, 순환휴직, 전환배치, 계열사로의 전직 등 해당 노동자의 계속고용을 위한 노력을 다해야 하며, 경영상의 사유로 인한 해고는 최후의 수단으로 최소필요한도 내에서 사용한다' 삽입
- 제2항에는 '해고 회피의 노력', '합리적이고 공정한 기준', '노사간 협의 및 동의절차'를 수행하지 않는 경우 '긴박한 경영상의 필요성'이 인정되지 아니한다는 내용 신설
- 제1항부터 제3항의 각 요건을 따르지 않은 정리해고는 제23조의 부당해고에 해당하는 것으로 본다는 규정 신설

○ 집단적 해고의 규정과 절차 강화

- 대량해고에 관한 행정적 통제조항을 만들기 위해 근로기준법 제24조 제4항의 일정규모 이상 대량해고의 경우 신고의무를 고용노동부장관의 승인으로 전환. 그리고 집단적 해고의 정당성을 확인하기 위해 해고의 효력을 2개월 범위에서 일시 정지할 수 있는 근거 신설

○ 해고대상자에 대한 재고용 및 구제조치의 명문화

- 근로기준법 제25조 [우선 재고용] 1항 '3년 이내에 해고된 근로자가 해고 당시 담당하였던 업무와 "같은 업무"를 할 근로자를 채용하려고 할 경우'를 '담당하였던 업무와 "관련이 있는 업무"를 할 근로자를 채용할 경우 해당 근로자를 우선적으로 재고용해야 한다'로 전환
- 여기에 재고용 우선권에 관한 사용자의 통지의무, 피해고자의 재고용 우선권 신청절차와 사용자의 재고용의무 위반에 대한 근속년수에 비례한 손해배상의무의 신설 등

○ 해고회피노력에 노사의 '고용안정협약'체결을 규정하고 그 효력을 우선적으로 인정

- 경영상 이유에 의한 해고의 구체적 요건에 고용안정 관련 특별단체협약을 삽입하고 해당 단체협약이 법적 효력을 가질 수 있도록 만드는 규정 신설

(2) 요구 이유

○ '해고는 살인이다'이라는 유행어가 생길 정도로 정리해고의 폐해 심각

- 2008/9년 몰아친 금융위기의 여파로 중소기업은 물론, 대기업 조차 구조조정을 빌미로 정리해고 단행
- 더 심각한 문제는 도산과 부실의 우려가 객관적으로 존재하지 않음에도 불구하고 경영상의 사유로 인한 해고를 남발하는 풍토가 97년말 외환위기 이후 일반화
- 그 대표적 기업이 쌍용자동차와 한진중공업. 한진중공업의 경우 희망버스를 통한 사회여론의 압력에 의해 재고용원칙이 합의되었지만, 쌍용차의 경우 무급휴직자의 복귀를 완강하게 거부하고 있는 상황

○ 근본적 원인은 신자유주의 경제정책에 따른 구조조정 활성화와 정리해고규정의 도입

- 정리해고의 남발은 97/8년 외환위기 이후 추진된 IMF체제 하 신자유주의정책이 핵심원인, 주요 내용은 구조조정의 원활화와 고용조정에 대한 규제완화
- 지금까지 존속되고 있는 '구조조정촉진을 위한 특별법'은 기업회생의 전제조건으로 고용조정의 노력을 명기함으로써, 기업이 손쉬운 구조조정방식으로 인원감축을 남용하도록 길을 열어줌.

- 한편 근기법상 [경영상의 사유로 인한 해고]조항을 신설하여 미래 경영상의 이유, 조직개편과 신기술 도입 등 경영상의 이유로 폭넓게 용인, 이로 인해 기업은 해고회피의 노력을 제대로 하지 않은 채 정리해고를 감행

○ 구조조정과 정리해고를 무기로 노조 탄압 및 무력화

- 한편 더 큰 문제는 경영위기가 도산가능성이 전혀 없음에도 불구하고 노조를 탄압하고 무력화시키는데 악용
- 결국 정리해고규정은 구조조정의 목적달성과 경영부실의 책임을 노동자에게 전가시키는 핵심기제로 악용되고 노동자의 고용불안정과 노조탄압 수단화로 오용

2. 고용안정망 강화를 위한 고용보험제도 개혁

(1) 요구 내용

○ 현행 실업급여제도 대폭 개선 및 현실화

- 이직이 잦은 기간제 노동자의 경우 6개월 이상인 피보험 단위기간을 충족하기 어렵기 때문에 기간제 노동자에 한해 피보험 단위기간을 현행 180일(6개월)에서 120일(4개월)로 완화해 비정규직의 실업급여 지급요건을 확대
- 지급기간이 짧아 안정적인 소득보전 기능을 상실해 가고 있어 지급기간 확대가 필요하기 때문에 90일(3개월)-240일(8개월)인 현행 실업급여 지급기간을 180일(6개월)-365일(12개월)로 확대
- 수년째 실업급여 1일 상한액이 고정돼 실업급여의 실직전 임금 대비 대체율이 20%대로 떨어져 있음. 따라서 하한액은 현행 최저임금의 90%선을 유지하되 1일 지급 상한액을 5만원 확대
- 고용보험법 52조와 53조에서 취업이 특히 곤란하고 생활이 어려운 수급자격자로 대통령령이 정하는 자에게 개별연장급여, 실업급증 등의 경우 특별연장급여를 60일 범위 내에게 지급하도록 하고 있음. 고용취약계층이나 실업대란이란 특수한 경우에 지급하는 연장급여의 범위를 60일에서 90일로 연장해 고용안정망을 확대할 필요가 있음. 이 경우 1일 지급액을 70%로 감액 지급하는데 감액 지급을 삭제해야 함.
- 자기 사정으로 이직한 피보험자가 성실하게 취업 노력을 기울였음에도 불구하고 3개월 이상 취업하지 못하는 경우 실업급여를 지급
- 실업 후 취업노력을 기울인 지 3개월이 지난 자발적 실업자의 경우 실업급여 지급

○ 실업부조 제도 도입

- 장기실업자, 청년실업자, 폐업 자영업자에게 지급하는 실업부조제도 도입
- 지급대상자는 15세 이상부터 65세 미만에 해당하는 자 중「고용보험법」에 따른 구직급여 수급자격이 종료된 실업자, 「고용보험법」에 따른 고용보험에 가입하지 아니한 실업자, 폐업한 영세자영업자에 한정
- 지급제외자는 본인,배우자 또는 부모의 소득,재산 등이 대통령령으로 정하는 일정수준 이상이거나, 「국민연금법」 또는 「국민기초생활보장법」에 따른 급여를 받고 있는 자는 급여 대상에서 제외
- 지급수준은 기존 실업급여의 하한선인 최저임금의 90%, 지급기간은 고용보험법 개정안의 최소 지급

기간인 6개월에 맞춰

○ 고용유지지원금제도의 확대 및 강화

- 현행 고용안정사업 관련 제도 중 [고용조정지원] 관련 법 규정의 전면 개정
- 휴업/유무급 휴직/훈련/인력재배치의 지원조건과 수준을 상향 조정
- 전직지원장려금/재고용장려금/고대제전환지원금의 개정

○ 고용보험 지배구조 개선

- 고용보험운영기구의 민주화를 위해서는 현재 노사정공익 4자 동수로 구성되어 있는 고용보험위원회를 노, 사, 정-공익 3자 동수로 변경. 노사가 낸 돈으로 운영되고 고용보험제도의 운영과 관련해서 노조(스웨덴 식의 겐트 시스템) 노사(프랑스 등), 노사정 동수(독일식 보험제도)로 구성되는 해외사례에 비추어보더라도 노사정공익이라는 4자 구성은 맞지 않고 실질적으로 정부에 의해 인선되는 공익의 위치로 볼 때 정부의 비중만 높이는 결과 초래.
- 고용보험위원회가 실질적으로 심의하고 의결권을 행사해야. 건강보험의 건강보험정책심의회가 심의, 의결권을 가지는 것과 달리, 현행 고용보험위원회는 심의권만 가지기 때문에 실질적 결정권을 가지지 못함. 이를 개정하여야 실질적 결정권을 가질 수 있음. 특히 고용보험은 노사가 낸 돈으로 운영하는 것임에도 불구하고 정부가 노사가 참여하는 위원회에 심의권만 부여하고 의결권을 부여하지 않는 것은 타 사회보험과 달리 일방적임.
- 아울러 건강보험재정운영위원회, 국민연금기금운영위원회 등과 같이 고용보험기금의 운영에 관한 사항을 심의, 의결하기 위하여 고용보험기금운영위원회를 노사 동수로 구성하는 것으로 함.

(2) 요구 이유

○ 고용안정망 외부에 존재하는 광범위한 사각지대

- 우리나라의 실업급여제도는 상대적으로 정규직 중심의 중산층 고용안정망으로서의 역할만 담당, 현행 제도는 비자격자, 일용.임시직, 폐업 자영업자, 신규 청년실업자, 급여소진자 등 1,000만명이 훨씬 넘는 광범위한 사각지대 노출
- 고용안정망의 수혜를 받지 못하는 사각지대의 (비)임금 노동자를 포괄하기 위한 대책 시급

○ 제도 내 불안정한 안전망

- 임금근로계층 중에서도 고용보험적용대상이나 가입하지 않았던 계층, 특수형태근로 등 고용보험적용 제외계층, 영세자영업자, 신규실업자가 광범위하게 존재, 실업급여제도를 보완해도 제도수혜대상에서 원천적으로 제외된 신규실업자(청년실업자)와 폐업 영세자영업자 등에 대한 실업대책은 여전히 전무.
- 따라서 이들을 대상으로 한 실업부조제도를 신규 도입해 실업급여제도와 실업부조제도로 이원화된 '안전망' 구축
- 사각지대가 이렇게 많다보니, 실제로 실업자 중에서 실업급여를 수급받는 비율은 50%에도 못 미치고 있음. 우리나라의 실업자 중에서 실업급여를 수급받는 비율은 약 41%(2009.1월 현재)에 불과하여 독일의 94.9%, 프랑스의 92.1%에 비해서 매우 낮으며 영국 61.3%, 스페인의 57%에 비해서도 낮은 편임.

- 짧은 수급기간으로 인해 소득지원제도로서의 역할을 제대로 못하고 있음. 고용보험법상 구직급여의 소정급여일수는 3~8개월까지로 명문화하고 있으나, 한국의 노동시장이 극도로 짧은 근속년수(4.5년)를 보이고 있다는 점으로 인해 실제로는 4개월 가량에 지나지 않음. 2008년 현재 구직급여의 평균 급여일 수는 124일임.
- 개별연장급여나 훈련연장급여가 있지만 일선 고용지원센터에서 그런 판정을 내리길 꺼려해서 훈련연장급여제도의 수혜를 받은 사람이 지금까지 몇 십명 정도의 수준에 불과함.
- 실업급여의 소득대체율이 극히 낮음. 실직전 임금의 40% 미만에 그치고 있는데, 이는 구직급여 1일 상한액이 10년전 임금수준이라 할 수 있는 4만원 수준에 불과하기 때문임.

○ 고용유지와 안정을 위해 만들어진 법제도의 실효성 제고

- 경기악화와 경영위기 시 고용유지를 위해서 사용하도록 되어 있는 '고용조정지원'제도가 고용안정에 기여하기 보다는 오히려 기업의 해고회피노력의 일환으로 악용되고 있는 현실
- 고용안정사업의 핵심내용임에도 불구하고 고용유지지원금제도(휴업/유무급휴직/훈련/인력재배치)가 실제적으로 사용되는 비율이 낮은 것은 지원요건과 수준이 낮을 뿐만 아니라, 이러한 지원금제도를 촉진시킬 수 있는 기업에 대한 제재조치가 불투명하기 때문
- 고용유지지원금, 전직지원장려금, 재고용장려금, 교대제전환지원금 등의 요건과 수준을 현실화시켜야

○ 정부의 일방적 고용관련 공적기구 및 기금 관리

- 현재의 고용보험은 노사가 낸 돈으로 거의 전적으로 운영되어 4대 보험 중에서 정부의 재정지출이 가장 적은 반면, 한편으로 운영에 있어서는 가장 정부가 일방적 독단적 운영권을 가지고 있는 것으로 악명 높음. 현재 실업급여를 지급하고, 취업알선, 직업훈련을 소개하는 고용서비스기관으로 고용지원센터는 전적으로 정부기구로 운영되어 정부가 일방적으로 지배하고 있음.
- 국가고용서비스 기관은 독일 830개, 영국 1천500개, 미국 2천841개, 일본 600개, 직원수는 독일 8만7천명, 영국 8만명, 미국 7만명, 일본 1만8천명에 달함. 반면 한국은 81개 기관, 2천859명에 불과. 이로 인해 고용지원센터는 사업대상 선정실패, 상담인력 부족 등의 운영상 문제점을 보이고 있음.
- 더구나 정부가 운영하고 있지만 최근에는 민간위탁을 공공연히 확대하여 2007년 38억, 2009년 1,715억으로 대폭 확대하여 정부운영이라는 취지가 무색하게도 영리기관의 돈벌이 수단으로 전락하여 오히려 공공의 영역을 축소시키고 있음.

□ 과제 5. 노조탄압 중단 및 노동기본권 보장

요구 개요

1. 노동자 및 사용자 정의규정 확대
2. 노조 설립신고 절차 개선

3. 손배-가압류 제한
4. 전임자 임금 노사자율
5. 복수노조 자율교섭 보장
6. 산별교섭 제도화
7. 공공부문 대정부교섭 보장
8. 단체협약 일방해지권 제한
9. 필수유지업무 삭제
10. 교사-교수-공무원의 노동기본권 보장 및 노동자 정치기본권 보장
11. 노동위원회법 개정
12. ILO 핵심협약 즉각 비준
13. 해고노동자 원상 회복과 원직 복직
14. 초중고 학교 노동교육 교과 과정 도입

<노조탄압 및 노동기본권 후퇴 현황(문제점.원인)>

○ 노조탄압과 노동기본권 후퇴

▲노조설립신고 반려 ▲손해배상 청구(1,560억원) ▲일방적 단협해지 ▲필수유지업무 ▲공격적 직장폐쇄를 통한 노조탄압

○ 노조법 날치기 계약(복수노조, 전임자)

▲복수노조 강제 창구단일화→소수노조 및 신규노조 노동3권 실질적 부정, 정부와 사용자의 지배개입 증대, 산별교섭 불인정, 비정규직 노동기본권 억제 효과 발생

▲전임자 임금지급은 법제화가 아닌 노사자치 사항. 유급근로시간면제 한도 상한선 도입 역시 국제관례와 어긋나는 과도한 정부개입 조치.

○ 산별교섭 부정

▲복수노조 창구단일화 대상 삼입 → 산별교섭(지회) 무력화, 기업단위 교섭 강제

▲사용자와 정부의 산별교섭 불인정 → 기업별 양극화 심화

○ 노동위원회의 독립성 훼손

▲한진중공업, 철도, 청주대지회 등 노동위의 부당한 판결

▲노동위원회법 규칙의 편법적, 탈법적 개정

▲복수노조 창구단일화 과정에서의 무리한 행정지도 남발



노조탄압 중단, 노동기본권 보장 → 노동존중 사회, 양극화 해소

▶ 노조탄압 중단과 기본권 보호

▶ 복수노조와 전임자 임금 금지

: 복수노조 자율교섭

: 전임자 임금, 노사자율 결정

▶ 산별교섭 제도화

: 사용자단체 의무화, 요건완화

: 산별협약 효력확장 실효화

▶ 노동위원회법 개정

: 노동위원회의 독립성 강화

: 노사정 3자 합의제 기구로서의 위상 및

제도 강화

: 준사법적 기구로서의 전문성과 합리성

⇒

•노동탄압 중단, 노동기본권 보호

: 비정규직, 중소기업 기본권 확대

: 노사자치주의 정착

: 국제기준 부합된 기본권 보장

•산별교섭제도화로 사회양극화 해소

: 중소기업 임금격차 해소

: 임금.근로조건 불평등 해소

<교사.교수.공무원 정치기본권 탄압 현황(문제점.원인)>

○ 교사, 공무원 정치기본권 유린

- 소액 정치후원금을 이유로 1900여명의 교사, 공무원 무리한 기소

- 전교조, 공무원 노조의 입장표명(시국선언 등) 조차 탄압의 대상이 되어 법적 처벌

- 공무원 노조 불인정(설립신고 심사에 의한 재량권 남용으로 설립신고 반려로 불인정)

- 공무원노조특별법에 의한 가입범위 과도한 제한, 단체교섭 대상 제한

* 협동조합 임직원 선거운동 금지

○ 교사-교수-공무원 노동기본권 제한

- 공무원 노조 가입대상 제한(직급제한 및 업무 내용으로 가입대상 규제)

: 일반직은 6급 이하로 한정, 특정직 공무원은 배제

: 업무총괄자 제외(대상자 56만명 중 27만명 제외)

- 교수노조 불인정

- 노조의 단체교섭과 단체행동에 대한 지나친 제한

: 교섭대상 제한, 단체협약 이행의무 면제 등으로 단체교섭 실질적 부정

: 복무규정 등 2중3중의 관련법으로 단체행동 자체를 사실상 부정



교사.교수.공무원 기본권탄압 중단, 노동기본권 보장 → 공직사회, 교육대개혁

-
- 공무원과 교원도 타인의 자유와 권리를 침해하지 않고 공공복리, 사회질서, 국가안보에 위해를 가하지 않는 범위 내에서는 일반 국민이 누리는 정치적 자유와 권리를 누릴 수 있어야 함.

따라서 공무원과 교사도 자신이 지지하는 정당에 가입하고, 지지하는 정당과 정치인에 대해 소액후원금을 통해 지지 의사를 표출하는 시민의 기본적인 권리를 보장받아야 하며 이를 위해 <정당법, 정치자금법> 등 관련 법규를 개정해야 함.

* 협동조합 임직원 선거운동 금지 삭제

- 노동3권의 보장

- 가입제한 철폐 : 노조규약상의 자율사항임.

- (ILO협약 위반으로 국제사회로부터 수차례 관련법 개정 요구받음.)

- 표현의 자유 등 인권탄압과 단체행동관련 탄압의 근거가 되는 각종 법령 개폐

- ⇒ 고위공직자 비리척결 등 공직사회 개혁과 교육대개혁의 실현 동력 마련

세부요구안

1. 노동자 및 사용자 정의규정 확대

(1) 요구 내용

- 근로자의 정의에 근로계약을 체결하지 않은 자라 하더라도 특정사용자의 사업에 편입되거나 상시적 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사용자 또는 노무제공을 받은 자로부터 대가를 얻어 생활하는 자 및 실업상태에 있는 자나 구직중인 자 등 이 법에 따른 보호의 필요성이 있는 자를 추가함(노조법 제2조제1호 후단 신설)

- 조합원 정의와 관련해, 해고된 자의 자격 유지 기한을 기존 '중앙노동위원회 재심 판정 시'에서 '대법원 확정판결 시'까지로 확대함(노조법 제2조제4호 라목 후단 개정)

- 사용자의 개념에 근로계약 체결의 형식적 당사자가 아니더라도 당해 노동조합의 상대방으로서의 지위를 인정할 수 있거나 근로자의 근로조건에 대하여 실질적인 지배력 또는 영향력이 있는 자도 사용자로 보도록 함(노조법 제2조 제2호 후단 신설).

- 실질적인 사용자 지위에 있는 자를 부당노동행위 주체로 추가함(노조법 제81조의6 신설)

(2) 요구 이유

- 국제노동기구(ILO)는 87호 협약인 ‘결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약(1948년)’을 통해 ‘근로자와 사용자는 각자의 이익을 보호·증진하기 위한 목적으로 어떠한 차별도 없이 스스로 선택하여 단체를 설립하고 가입할 수 있는 권한을 가진다’고 규정하고, 군인과 경찰을 제외한 모든 노동자에게 단체 조직과 가입의 권리를 보장하고 있음.
- 국제노동기구는 고용관계의 존재여부를 기준으로 하여 결사의 자유가 보장되는 자의 범위를 결정하여서는 아니 된다는 입장을 취하고 있으며,⁷⁾ 그리고 이러한 결사의 자유에는 파업권이 포함된다는 것이 ILO의 확립된 원칙임.
- 우리나라 국가인권위원회도 지난 2007. 10. 16. ‘특수형태 근로 종사자에 대한 노동3권 보장’을 권고함⁸⁾.
- 이처럼 특수고용 노동자를 포함한 전체 노동자에게 근로조건 개선을 위해 노동3권을 보장해야 한다는 것이 국제노동기준과 인권기준의 핵심 내용임. 판례 역시 근로기준법에 비해 노동조합법상의 근로자 개념을 넓게 보고 있으며, 학계의 다수의견 역시 특수고용 노동자에게 최소한 노동3권은 보장해야 한다는 것임. 또한 특수고용 내부에도 특정 사용자와의 종속성의 정도가 다양한 점에 비춰볼 때, 노조법상의 노동자 정의규정을 통한 보편적 노동3권 보장은 가장 폭넓게 특수고용 노동자를 포괄할 수 있는 방안임.
- 노동조합의 조합원 범위와 자격요건은 해당 노조의 규약 등 자유의사에 따라 결정할 문제임. 따라서 정부는 이에 대해 어떠한 형태의 개입을 해서도 안되며, 같은 이유로 노조설립신고 등을 거부해서도 안됨.
- 국제노동기구 역시 이와 같은 입장을 지지하고 있음. 국제노동기구는 지난 1997년과 2002년, 2009년 각각 이와 같은 태도를 확인함. 우리나라 법원 역시 이와 같은 입장을 밝히고 있음.⁹⁾
- 간접고용을 규율하는 가장 올바른 방법은 간접고용을 원칙적으로 금지하고, 상시업무에 대해서는 직접고용 원칙을 확인하는 입법을 취하는 것임. 헌법상의 근로권 보장과 노동법상의 사용자 책임회의 금지의 원칙, 노동자의 자기결정권 등을 근거로 ‘간접고용 금지 입법’이 가능하다는 것이 그 근거로

7) ILO, *Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO* (fourth edition), 1996, para. 235

8) 국가인권위원회 <특수형태근로종사자 보호방안에 대한 의견표명(2007. 10. 16)>

- 특수형태근로종사자의 보호에 관한 법률을 조속히 제·개정하되,
- 특수형태근로종사자와 사업주와의 개별적 관계에 있어서는 계약의 존속 보호, 보수의 지급 보호, 휴일·휴가의 보장, 성희롱의 예방·구제, 산업안전·보건, 모성보호, 균등처우, 노동위원회에 의한 권리구제·분쟁해결 및 근로감독관에 의한 감독 등에 관한 규정을 두고,
- 집단적 관계에 있어서는 특수형태근로종사자들의 계약조건을 유지·개선하고 경제적·사회적 지위를 향상시킬 수 있도록 노동3권을 보장하고,
- 사회보장제도와 관련하여서는 「산업재해보상보험법」, 「고용보험법」, 「국민연금법」과 「국민건강보험법」의 직장(사업장)가입자 규정이 적용될 수 있도록 하고,
- 아울러 실질적으로는 사용종속관계에 있는 근로자임에도 계약의 형식을 이유로 특수형태근로종사자로 분류되는 자(이른바 ‘위장자영인’)에게는 일반 근로자와 동일한 노동법적 보호가 이루어질 수 있도록 특수형태근로종사자의 개념 및 판단기준을 법률에 명시할 것을 권고한다.

9) 노조법은 노동3권의 보장을 목적으로 하기 때문에 그 대상을 현실적 취업자에 한정할 이유가 없다. 따라서 노조법에서 말하는 “근로자”에는 특정한 사용자에게 고용되어 현실적으로 취업하고 있는 자뿐만 아니라, 일시적으로 실업상태에 있는 자나 구직중인 자도 포함된다(대법원 2004. 2. 27. 선고 2001두8568 판결)

제기되고 있음.

- 그러나 '상시업무 간접고용 금지'의 현실적인 입법 가능성 등을 이유로, 가장 보편적인 입법대안으로 제출되고 있는 것은 '원청 사용자성 인정'임.
- 간접고용과 관련된 문제는 사용-피용의 지위가 원청사용자와 간접고용 노동자 사이에 있음에도 불구하고, 하청회사나 용역업체, 파견회사 등을 통해 이를 숨기는 데에서 발생함. 이에 따라 고용관계의 존재여부를 판단할 때 '노동관계의 사실(실질적인 사용-피용 관계)에 따라 판단해야 한다는 원칙은 이미 세계적으로 승인된 보편적 원칙임. '사실우선의 원칙'은 계약당사자의 계약의사에 관계없이 노동이 행해지는 사실관계에 따라 고용관계가 존재하는지 여부를 판단하여 그에 따른 법률관계를 확정시키고 법률효과를 부여하라는 것임. 국제노동기구(ILO) 역시 지난 2006년 채택된 '고용관계에 관한 권고'를 통해 이를 확인하고 있음.
- 우리나라 대법원¹⁰⁾ 및 국가인권위원회¹¹⁾도 원청 사용자성을 인정하고 있음.

2. 노조 설립신고 절차 개선

(1) 요구 내용

○ 노조 자유설립주의 원칙에 따라 노조설립에 대한 행정기관의 심사 범위를 제출된 설립신고서와 규약으로 명확히 한정함(안 제12조제3항 단서 신설).

(2) 요구 이유

- 우리나라 노조법은 '노조설립 자유의 원칙'을 정하고, 이에 따라 설립신고서와 규약을 제출하는 신고 절차 만으로 노조를 설립할 수 있도록 하고 있음.
- 그러나 현행법은 노조법 시행규칙(제2조 및 동조에 따른 별지 제1호 노조설립신고서 서식)은 위 서류 이외에도 ㉠ 노동조합의 형태, ㉡ 대표자(성명, 주민번호, 주소, 전화번호, 소속부서, 직책), ㉢ 2 이상의 사업장의 근로자로 구성된 노조의 경우 사업장별 명칭, 조합원수, 대표자의 성명을 추가로 제출하도록 규정하고 있음.
- 문제는 시행규칙이 요구하는 제출 자료의 범위가 모법인 노조법보다 지나치게 넓다는 점뿐만 아니

10) 근로자의 기본적인 노동조건 등에 관하여 그 근로자를 고용한 사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이고 구체적인 지배, 결정할 수 있는 지위에 있는 자가, 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 등으로 법 제81조 제4호 소정의 행위를 하였다면 그 시정을 명하는 구 제명령을 이행하여야 할 사용자에게 해당한다.(대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두9075 판결, 2007두8881 판결)

11) <사내하도급 근로자 노동인권 개선을 위한 법령 및 정책개선 권고> 국가인권위원회, 2009

- 사내하도급근로자에게 각종 업무를 지시하고 그들을 지휘하면서도 근로계약 체결의 당사자가 아니라는 이유로 노동관계법상의 각종 사용자책임을 회피하는 사례를 방지하기 위해 현행 노동관계법상의 사용자 정의규정을 근로 계약 체결의 당사자가 아니라 할지라도 근로조건 등의 결정에 실질적인 영향력을 행사하는 자까지 포함하는 개념으로 개정할 필요가 있다.

라, 시행규칙이 추가로 요구하고 있는 서류를 모두 제출하지 않거나, 노조법에 근거가 없는 자료라 하더라도 행정관청이 필요하다고 판단한 경우 자료 제출을 거부하면 노조설립신고서가 반려되고 있다는 것임. 행정관청의 자료 요구에 응하지 않음을 이유로 하여 설립신고가 반려되는 것은 심각한 단결권 제약이 되므로 매우 중요한 문제라 할 수 있음.

- 이처럼 현행 노조설립신고제는 본래의 원칙인 신고제가 퇴색한 채, 행정관청의 심사 결과에 따라 노조의 법적 지위와 권한을 부여하는 허가제의 성격으로 변질됐음.
- 이는 '결사의 자유의 허가제 금지'를 명시한 헌법 제21조 제2항에도 어긋나며, ILO 결사의 자유 위원회가 '등록절차가 오래 걸리고 복잡하거나 관할 관청에게 폭넓은 재량권을 인정하는 것은 노조 설립에 중대한 장애요인이며 결사의 자유를 사문화시키는 것'임을 지적했던 내용¹²⁾과도 충돌함.
- 이와 같은 정부의 자의적 법해석과 과도한 행정권 남용으로 이주노조와 청년유니온, 공무원노조 등의 설립신고가 반려되는 상황이 거듭돼 왔음.
- 그러나 ILO는 제87호 <결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약> 제2조를 통해 '근로자 및 사용자는 사전 승인을 받지 아니하고 스스로 선택하여 단체를 설립하고 그 단체의 규약에 따를 것만을 조건으로 하여 그 단체에 가입할 수 있는 권리를 누구든지 어떠한 차별도 없이 가진다'고 정하고 있음.

3. 손배-가압류 제한

(1) 요구 내용

○ 사용자는 단체교섭 또는 쟁의행위 그 밖의 노동조합의 활동으로 손해를 입은 경우 노동조합 및 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없도록 함.(노조법 제3조제1항 및 제2항 개정)

○ 손해배상의 범위에 영업손실로 인한 손해 및 제3자에 대한 채무불이행으로 인한 손해는 포함되지 아니하도록 함(노조법 제3조제3항 개정)

○ 「신원보증법」의 규정에 따른 신원보증인은 단체교섭 또는 쟁의행위 그 밖의 노동조합의 활동으로 발생한 손해에 대하여는 배상할 책임이 없도록 함.(안 제3조제4항 개정)

○ 단체교섭 또는 쟁의행위 그 밖의 노동조합의 활동으로 발생한 손해배상청구권의 강제집행을 보전할 목적으로 가압류를 하지 못하도록 함(안 제3조제5항 개정).

(2) 요구 이유

12) ILO 결사의 자유 위원회 Digest of Decision(1996) para. 72, 244, 260

- 노동법은 시민법상의 원리를 수정하여 탄생한 것임. 계약자유 원칙으로 대변되는 민법의 원리 대신에 실질적인 대등한 거래당사자로서의 힘의 균형을 이루도록 하기 위하여 개인 간의 거래의 자유를 수정하여 노동기본권을 보장한 취지에 비추어 볼 때, 노동사건에 있어서 민사적 원리가 전면적으로 적용되어야 한다고 하는 것은 오히려 노동법과 노동사건의 사회법적인 특수성을 부정하는 태도라 아니할 수 없음.
- 따라서 파업권의 보장과 재산권의 보호라는 양 측면을 비교형량 한다고 하더라도 노동분쟁에 있어서 손해배상채권 성립의 유동성, 피보전 채권에 대한 집행의사의 결여, 근로관계의 계속성에 따른 보전의 필요성의 저하, 기업 활동에 있어서 위험부담의 원칙, 가압류로 인한 쟁의권의 본질적인 침해가능성 등을 고려할 때 노동분쟁과 관련하여 가압류를 금지할 필요가 있음.
- 쟁의행위는 그 자체가 기본권의 행사인 동시에 헌법적 질서에서 예정하고 있는 행위이므로, 그로 말미암은 소극적-적극적 손해 등 재산적 손해에 대해서는 원칙적으로 배상책임을 부정해야 함. 그러므로 단체교섭이나 쟁의행위에 대해 법상 정당성 요건을 갖춘 경우에 예외적으로 민사상 책임을 면하도록 규정한 “이 법에 의한” 표현을 삭제하고, 원칙적으로 단체교섭 또는 쟁의행위 그 밖에 노동조합의 활동으로 발생한 손해에 대해 손해배상청구를 할 수 없도록 하되, 예외적으로 폭력·과괴행위로 인한 손해에 대해서만 손해배상청구가 가능하도록 하여야 함.
- 또 노동조합의 의사결정에 따라 쟁의행위를 한 경우에는 노동조합 임원을 비롯한 조합원들의 행위는 다수결의 원리에 의하여 형성된 단체의사에 구속되는 것이므로 조합원 개개인에게 책임을 물을 수는 없음.
- 폭력이나 과괴행위로 인해 배상책임을 진다고 하여도 폭력이나 과괴행위와 직접적으로 인과관계를 갖는 통상적인 손해로 그 범위를 제한하는 것이 바람직함. 왜냐하면 폭력이나 과괴행위가 있었다고 하여 그 이후의 쟁의행위 전반의 정당성을 부정하고 그 파업으로 인해 발생하는 영업손실 및 제3자와의 채부불이행으로 인해 발생하는 손해 전체에 대하여 책임을 추궁하는 것은 행위책임의 측면에서도 적합하지 아니하고 결국 과도한 손해책임을 전가하는 결과를 초래하여 쟁의권을 부정하는 것이 되어버리기 때문임.
- 신원보증인의 경우에는 개인의 업무상 행위로 인한 손해배상을 담보할 것을 예정한 것이므로 처음부터 예상 밖의 범위에 속하는 집단적 행위로 인한 손해에 대해서까지 그 담보책임을 확장하여서는 아니 됨.
- 노동분쟁에 있어서 가압류의 집행은 끊임없는 노사분쟁의 불씨를 제공하는 것이고 생계의 안정을 박탈당한 노동자들로부터 생산성향상과 산업평화를 기대하는 것은 사실상 불가능함. 더욱이 노동자들을 생산의 한 요소로서 이용하여 이익을 창출하는 것으로 고려할 때 이익과 아울러 이익분배과정에서 발생하는 위험을 함께 부담하는 것은 공평한 손해전보라는 손해배상의 취지에도 크게 어긋나지 않음.

4. 전임자 임금 노사자율

(1) 요구 내용

○ 노동조합의 업무에만 종사하는 자에 대한 사용자의 급여 지급 금지 규정을 삭제함(노조법 제24조제2항 삭제 및 제24조제4항 내지 제24조제5항 삭제 및 제24조의2 삭제 및 제41조 1항 후단 삭제 및 제81조제4호 개정).

(2) 요구 이유

- 노조전임자에 대한 임금지급과 관련하여 입법적으로 금지시키는 것은 노사자율에 대한 중대한 침해임. 국제노동기구(ILO)는 노조전임자 급여지급의 금지는 입법적 관여사항이 아니므로 현행 노조법상의 관련규정을 폐지할 것으로 수차례 권고한 바 있음.
- 정부는 전임자의 임금지급 금지의 이유로 '노동조합의 자주성 훼손 방지'를 들고 있으나, 대부분의 경우 노조전임자의 급여는 '투쟁의 결과'라는 점에서 일반 원칙으로 사용되기 어려움. 즉 자주성 훼손에 대한 개별적 판단을 전제하지 않고, 일률적으로 법적 금지를 명문화하는 것은 노동조합의 실제적/규범적 지위를 부정하는 것임. 우리나라 대법원 역시 전임자 임금지급을 곧바로 자주성 훼손으로 보는 시각을 부정하고 있음.
- 외국의 사례를 보더라도, 기업수준에서 노조 전임자에 대한 사용자의 임금지급을 금지하는 법은 사례 국가는 찾아볼 수 없으며, 단체협약 등과 같은 노사협약과 노사관행에 따라 이뤄지고 있음.

5. 복수노조 자율교섭 보장

(1) 요구 내용

○ 복수노조의 교섭방식을 노사 자율로 정하도록 하고, 복수노조의 쟁의행위 제한 관련 규정등을 삭제함(노조법 제29조제2항 삭제 및 제29조의2 내지 제29조의5 삭제)

○ 사용자가 노동조합 간에 부당한 차별을 하는 행위를 부당노동행위로 정함.(노조법 제81조 개정).

(2) 요구 이유

- 개약 노조법은 복수노조 도입 시기를 2011년 7월1일로 정하고, 복수노조가 허용된 뒤에도 사용자가 자율교섭에 동의하지 않을 경우 '교섭창구 단일화'를 법으로 강제하는 방식을 통해 소수노조의 교섭권과 단체행동권을 제약함으로써 노조로의 기능을 봉쇄해 실제로는 단결권마저 부정하는 효과를 낳고 있음. 또 노조가 자율교섭을 요구한다 하더라도 수용여부가 전적으로 사용자에게 달려있어 현실

성이 없을 뿐만 아니라, 어용노조 육성책으로 악용될 여지도 높음. 오히려 사용자의 교섭거부 가능성을 폭넓게 열어주는 셈임.

- 이는 국제사회의 압력에 따라 복수노조를 허용하되 실제로는 소수노조가 아무런 노동 3권도 행사할 수 없게끔 할 뿐만 아니라, 설사 다수노조라 하더라도 다른 노조에 소속된 조합원의 동의를 얻어야만 쟁의행위를 개시할 수 있게 됨. ‘교섭창구 강제 단일화를 전제로 한 복수노조 도입’이 결국 ‘단체교섭권과 단체행동권의 제약’이란 비판에 직면한 이유도 이 때문임.

뿐만 아니라 개약 노조법은 창구단일화 대상에 초기업별 노조를 일괄 포함시켜, 산별교섭을 무력화시키고 기업별 노사관계를 고착화시키고 있음. 산별노조의 사업장 지부(혹은 지회, 분회)가 사업장 내 과반 미만의 소수노조의 경우, 산별교섭에 참여할 수 없게 됨. 현재 산별교섭에 참여하고 있는 노조라 할지라도 사업장에서 다수노조의 지위를 상실하였을 경우에는 산별교섭에 대한 참여의 권리를 박탈당함. 대각선 교섭도 불가능해짐.

- 교섭창구단일화 강제 제도는 소수노조의 단체교섭권을 제한 내지 침해한다는 점에서 위헌 시비¹³⁾를 피할 수 없음. 이는 헌법 제37조 2항에서 금지하고 있는 자유와 권리의 본질적 내용에 대한 침해에 해당함. 구체적으로는 헌법 제11조 1항의 평등권을 침해하며, 노동3권의 법적 성질에서 자유권적 요소가 존재하는 측면을 부정하며, 노동3권의 중심적 권리로서의 단체교섭권을 침해하고 있음.

- 국제노동기구는 교섭창구 단일화와 관련해 ‘교섭방식은 해당 국가의 구체적인 노사관계와 노사문화 등에 따라 노사정간 충분한 논의와 합의로 결정할 문제’라는 입장과 함께 ‘소수노조의 교섭권이 충분히 보장돼야 함’을 강조하고 있음. 이에 따라 각국은 해당 국가의 노사문화와 교섭관행 등에 따른 교섭방식을 채택하고 있음.

- 그러나 우리나라 개약 노조법의 ‘교섭창구 단일화 강제방안’의 경우 ‘노사문화와 교섭관행’과도 들어맞지 않을 뿐만 아니라, ‘노사정간 충분한 논의를 통한 합의’라고 볼 수도 없음. 우리나라의 경우 현재 한 사업장 내 복수노조가 있는 경우 ‘자율교섭’을 진행하고 있어, 교섭관행은 오히려 ‘자율교섭 보장’에 합치함. 또 개약 노조법은 민주노총의 거센 반발 속에 국회에서 날치기 통과된 법으로, ‘노사정간 충분한 논의와 합의’를 거쳤다고 보기 어려움.

6. 산별교섭 제도화

(1) 요구 내용

13) “일정한 경우 과반수노조에 교섭대표노조 지위를 부여하면서 소수노조의 교섭권 행사를 박탈하는 것은 헌법에서 보장한 근로자의 자주적인 단체교섭권의 행사를 제한한 것이다. 또한 일정비율 이상의 노동조합만이 공동교섭대표단을 구성할 수 있도록 정한 것도 그에 해당하지 않는 노동조합의 교섭권 행사를 박탈하는 것이라는 점에서 헌법에서 보장한 근로자의 단체교섭권 행사를 제한하는 것이다. 그리고 사용자의 동의에 의해서 교섭창구단일화절차를 거치지 않도록 한 것도 사용자의 처분에 따라서 근로자의 단체교섭권 행사 여부가 좌우된다는 점에서 헌법에서 보장한 근로자의 단체교섭권 행사의 제한인 것이다.” <노동3권 실현을 위한 노조법 개정안에 대한 검토> 김기덕, 2011.6.9.

○ 초기업단위노동조합이 해당 산업.지역.업종의 사용자에게 장소 및 시간을 특정하여 단체교섭을 요구하는 경우 이를 요구받은 사용자는 사용자단체를 구성하거나 연합하여 교섭에 응하도록 함.(노조법 제29조의6 신설)

○ 사용자 단체 구성의 요건을 완화함(노조법 제2조제3호 후단 신설)

○ 개별 사업장의 단체협약은 초기업단위협약보다 불리한 내용을 정할 수 없도록 함(노조법 제33조의2 신설)

○ 협약의 일반적 구속력을 완화하고 산업별 구속력을 신설함(노조법 제36조 제1항 개정).

(2) 요구 내용

- 2010.11. 현재 민주노총 소속 조합원의 산별전환율은 81.3%로, 전체 조합원 679,487명 중 552,603명이 산별노조로 조직돼 있음.
- 그러나 이와 같은 산별전환율의 지속적인 상승세에도 불구하고, 한국의 노사 교섭체계는 각 기업별로 지나치게 분화돼 진행되고 있을 뿐만 아니라, 교섭을 위한 상부의 조정도 원활하게 이루어지고 있지 못하고 있음. 이로 인해 교섭체도가 노사관계의 안정적 발전에 순기능으로 작용하지 못해왔음.
- 이는 노동조합의 산별노조 전환 움직임에 조응하는 안정적 교섭구조가 마련되어 있지 않아 조직구조와 교섭체도의 불일치 현상이 나타나고 있기 때문이기도 함. 지난 노조법 개악 과정에서 복수노조 교섭창구 강제 단일화 단위를 '사업장'으로 제한한 사실을 통해 드러나듯, 정부와 현행법은 산별교섭구조의 법제화에 대해서는 침묵하고 있음.
- 산별교섭은 동일산업 내 노동자 전체의 노동조건 균등화를 지향하고, 노동운동의 사회적 주체로서의 책임성과 경제적-사회적 지위를 강화하며, 교섭비용 절감이란 측면에서도 시급히 제도화돼야 함.
- 국제경제협력기구(OECD, 2004)에 따르면, 산업적 수준의 단체교섭 성사여부와 단체협약 적용률은 매우 높은 상관관계를 갖는 것으로 나타남. 즉 노조 조직률과 단체협약 적용률이 높을수록 전 산업 또는 산업 수준에서 단체교섭이 이루어지고, 조정이 원활할수록 임금불평등이 낮음.
- 따라서 협약의 효력 확장을 담은 산별교섭 제도화는 노동자 임금격차 축소와 보편적인 노동조건 향상 등을 실현하는 데에 있어 유력한 경로 중 하나로 활용될 수 있음.

7. 공공부문 대정부교섭 보장

(1) 요구 내용

○ 공공기관의 운영에 관한 법률 제4조에 따라 지정된 공공기관 또는 지방공기업법에 따른 지방공기업의 근로자들이 가입된 초기업단위 노동조합의 대표자에게는 국무총리, 기획재정부 장관 및 공공기관의 운영에 관한 법률상 공공기관의 업무를 관장하는 주무기관의 장, 해당 지방공기업을 관장하는 지방자치단체의 장과 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 부여하고, 정부교섭대표는 이에 성실히 응할 의무를 부여함(노조법 제29조의7 제1항 신설)

○ 국무총리, 기획재정부 장관, 주무기관의 장은 해당 공공기관의 사용자와 공동으로, 지방자치단체의 장은 해당 지방공기업 사용자와 공동으로 각 노조법 제2조 제2호의 사용자로 보도 록 함.(노조법 제29조의7 제2항 신설)

○ 공공부문 초기업단위 노동조합이 공공기관 및 지방공기업의 사용자와 정부교섭대표에게 공동 또는 연합하여 교섭에 응할 것을 요구한 때에는 정당한 사유가 없으면 응하도록 함 (노조법 제29조의7 제3항 신설)

(2) 요구 이유

- 공공부문 노동조합의 경우 정부가 실질적인 지배력 또는 영향력을 행사하고 있는 사용자의 지위에 있음. 특히 이와 같은 정부의 역할은 임금과 노동조건 등 핵심적인 교섭사항은 물론, 기관운영 전반에 걸쳐 이뤄지고 있다는 점에 주목해야 함.

- 즉 표면적으로 '사용자 당사자성'을 충족하고 있지 않다고 하더라도, 각종 법령에 근거한 지침이 생산될 경우 공공기관의 직접적인 사용자는 이를 따르지 않을 도리가 없음. 실제로 정부는 그간 예산 편성지침과 임금가이드라인, 단체협약에 대한 사전 승인 및 사후 감사, 행정지침, 기관장 평가 등의 형태 등을 통해 개별 기관에서 진행되는 단체교섭 전반을 통제해 왔음.

- 따라서 '실질적인 사용자의 지위'에 있는 정부를 상대로 한 단체교섭이 이뤄지지 않는 한, 이와 같은 공공부문 노사관계의 모순적 상황은 극복되기 어려우며, 국제기준에 부합하는 파업권을 포함한 노동 3권의 온전한 보장 역시 공공부문 노사관계에서 '힘의 균형'을 이루기 위한 핵심적인 요소임.

8. 단체협약 일방해지권 제한

(1) 요구 내용

○ △새로운 단체협약을 체결하기 위한 당사자 일방의 교섭노력이 있는데도 불구하고 상대방이 이를 정당한 이유 없이 거부하거나 게을리 하는 경우 △단체교섭이 진행 중인 경우에는 사용자가 일방적으로 단체협약 해지권을 사용할 수 없도록 함.(노조법 제32조제4항 신설)

○ 단체협약이 해지된 경우에도 새로운 단체협약이 체결될 때까지는 그 체결을 위해 노동조합이 활동하는 데 필요한 사항으로서 대통령령으로 정하는 사항과 관련된 종전 단체협약의 효력은 유지되는 것으로 함(노조법 제32조제5항 신설).

(2) 요구 이유

- 단체협약의 해지는 종전 단체협약에 따른 노동자 보호기능을 정지시키는 것으로, 사용자는 종전 노동조건을 하회하는 계약체결을 강요할 수 있고, 이외에도 노조 사무실 반환 강요 등 현저히 불리한 처지에 놓이게 됨.
- 따라서 노사가 체결한 단체협약상 자동연장조항의 효력을 부정할 수 있도록 노조법에 도입된 ‘단체협약 일방해지 제도’ 자체를 폐지해야 한다는 의견도 있음.
- 반면 관련 조항을 폐지할 경우 사용자가 종전의 단체협약을 계속 연장하여 존속시키는 것에 만족하고 새로운 단체협약의 체결에는 고의적인 회피 또는 무성의한 태도로 일관하여 단체교섭에는 진전이 없고, 종전의 단체협약이 존속하는 한 쟁의행위도 할 수 없는 상황이 발생할 수도 있다는 점에서, 단체협약 일방해지권에 제한을 두는 방식도 가능함. 이 경우 사용자가 단체협약 일방해지권을 남용할 수 없도록 해지권 행사시 △단체교섭이 진행 중인 경우 △당사자 일방의 교섭노력에도 불구하고 상대방이 이를 해태할 경우 등에 대해 일정한 제한을 부여하는 것이 필요함.
- 따라서 단체협약 해지권 행사는 새로운 협약체결을 위한 부득이한 사정이 있는 경우에 한하여 제한적으로 가능하다고 보아야 하며, 그렇지 않고 신협약 체결의사 없이 오로지 조합 약체화의 의도를 가지고 해지권을 행사하는 것은 엄격히 규제되어야 함.

9. 필수유지업무 삭제

(1) 요구 내용

- 공익사업의 범위를 수도.전기공급사업, 전화사업, 의료사업, 항공관제사업으로 한정하고 필수공익사업 및 필수유지업무 관련 조항을 삭제함(노조법 제71조 및 제42조의2 내지 제42조의6 삭제).
- 공익사업장 쟁의행위 돌입 시 사전 예고의무 신설
- 긴급조정의 결정권자를 대통령으로 함(노조법 제76조 개정).
- 중앙노동위원회의 중재회부결정권을 삭제함(노조법 제79조 삭제).

(2) 요구 이유

- 노조법과 노조법시행령은 필수공익사업의 주된 업무 대부분을 필수유지업무의 범위로 추상적으로

열거함으로써 필수공익사업 종사 노동자들의 파업권 행사를 사실상 극도로 제한하거나 불가능하게 만들 가능성마저 열어두고 있음. 이로 인하여 실제 파업에 효과가 있는 대부분의 업무는 필수유지업무로 지정되어 필수공익사업 종사 노동자들은 비효과적인 파업만을 수행할 수밖에 없는 현실에 직면하게 되고, 필수공익사업장 노동자들의 파업권은 사용자와의 대등한 교섭력을 획득하기 위한 권리로서의 기능을 상실하게 됨.¹⁴⁾

- 노조법은 또 필수유지업무 협정이 체결되지 아니한 때에는 노동위원회에 신청하여 결정하도록 정하고 있으나, 노동위원회의 공정성과 관련하여 여러 가지 논란이 제기되고 있고, 특히 필수유지업무와 관련하여 전문성을 전혀 갖추고 있지 못하다는 점에서 객관적 판단이 불가능하다는 태생적 한계를 안고 있음.
- 결국 현행 법률은 ILO로부터 대표적인 노동권 탄압의 독소조항으로 비난받아 오던 직권중재제도는 폐지했지만, 필수유지업무의 정의와 범위를 애초의 필수공익사업과 구별할 수 없을 정도로 광범위하게 넓혀 필수공익사업장 노동자들의 파업권을 형해화 함으로써 국제수준에 걸맞은 노동권 보호는 여전히 요원한 상태로 남게 됨.
- 필수공익사업의 범위를 확대하고 있는 현행 법률은 ‘국제적 노동기준을 마련하겠다’던 애초의 입법 방향에서 많이 어긋나 있음. ILO는 필수공익사업과 유사한 개념으로서 ‘필수서비스(essential service)’라는 개념을 사용하고 있으나, 우리의 경우처럼 사업단위가 아니라 역무(service) 단위로 규정하고 있다는 점에서 차이가 있으며, 이를 통한 기본권의 제한을 최소화 하는 데에 초점을 맞추고 있음.
- ILO에서는 파업이 제한되는 엄격한 의미의 필수 서비스로 ‘그 중단으로 국민 전체 또는 일부의 생명, 신체적 안전이나 건강을 위태롭게 할 수 있는 서비스’라고 정의하며 매우 엄격한 제한을 두고 있으나, 우리나라 노조법의 필수유지업무 제도는 ‘공중의 일상생활’을 파업 제한의 요소로 정하고 있음. 이는 필수적이어야 할 업무가 공중의 일상생활에서의 불이익과 불편으로 환원되어 버리게 될 우려를 담고 있으며, 나아가 ‘헌법상 기본권인 노동3권에 대한 제한’을 지나치게 손쉽게 하는 내용임.
- 현행법에 따른 필수공익사업에 대한 대체근로 허용 역시 국제기준과 동떨어진 악법임. ILO는 법에 의해 파업이 금지되는 필수서비스에서의 파업과 긴박한 국가적 위기상황에서 발생하는 경우에 한하여 파업근로자의 대체가 정당하고 법에 의해 파업이 금지되는 필수서비스로 간주될 수 없는 부문에서의 합법적 파업에 대한 대체근로는 결사의 자유를 침해하는 것으로 보고 있는데 반해 개정 법률은 필수공익사업에 있어서 파업이 제한되는 최소업무의 이행여부와 상관없이 최소업무 범위를 초과하여 필수공익사업 전체에 대해 대체근로를 허용함으로써 ILO의 원칙에서도 크게 후퇴함.
- 게다가 본질적으로 필수유지업무제도는 기본권을 사전적으로 제한하고 그 위반 시 형사처벌하는 방식을 택하고 있음. 기본권을 사전적으로 제한하는 방식은 기본권의 본질적 내용을 침해하여 필요최소한 제한 및 비례의 원칙에 위반할 가능성이 높으며, 따라서 공익과의 조화를 고려한다고 하더라도 사후적으로 조정하는 것이 바람직함.

14) 발전노조, 가스공사노조, 가스기술공사노조 파업 사례에서 보듯이 필수유지업무제도 시행 이후 진행된 파업은 전기 발전이나 가스공급에 아무런 영향을 주지 못하였다.

- 우리 노동법에는 긴급조정제도를 포함하여 안전작업에 대한 쟁의행위금지(제38조 제2항), 주요 방위산업체에서의 쟁의행위금지(제41조 제2항), 주요업무시설에 대한 점거행위 금지(제42조 제1항), 안전보호시설에 대한 쟁의행위금지(제42조 제2항) 등의 규정에서 행정관청의 중지명령을 통해 쟁의행위를 제한할 수 있게 되어 있음. 이에 사전 제한방식인 필수유지업무제도를 도입하고 대체근로를 허용하는 것은 과도한 3중의 제한임.

10. 교사-교수-공무원의 노동기본권 보장 및 노동자 정치기본권 보장

(1) 요구 내용

○ 교사·공무원·협동조합 정치기본권 보장

- 공무원과 교사가 정당에 가입하고, 정치활동 등을 할 수 있도록 허용(정당법 제22조 개정)
- 공무원·교사의 후원회 가입 허용(정치자금법 제8조 개정)
- 중앙당후원회 신설, 허용(정치자금법 제6조 개정)
- 중앙당 후원회 신설하고, 공무원과 교사의 경우도 중앙당 후원회 가입 허용(교사·공무원의 정치적 기본권 제약하는 국가공무원법, 지방공무원법과 각각의 시행령 개정)
- 협동조합의 선거운동 금지규정(공직선거법 제 60조 1항 5호) 삭제

○ 교사-공무원 단결권 보장

- 5급 국가공무원이 실무를 담당하는 현실을 반영하여 단결권을 보장하고, 소방, 경찰, 교정공무원의 단결권 보장하기 위해 가입범위를 확대(공무원노조특별법 제6조 제1항 및 제2항 개정)
- 교원노조의 조직대상(조합원 자격)의 확대
- 교원노조 전임자에 관한 규제 제거
- 교원노조의 정치활동금지 조항 삭제
- 교원노조 유니온샵 제도 시행

○ 교섭대상 제한 철폐-협약 이행의무 부과 등 단체교섭권 보장

- 공무원노사 교섭대상 제한 철폐(공무원노조 특별법 제8조 제1항 개정)
- 원칙적으로 단체협약의 효력을 인정하되, 협약의 효력은 국회의 결정을 필요로 하는 경우와 정부 권한 사항의 경우에 맞게 이행의무를 설정토록 단체협약의 효력 인정과 이행의무 구체화(공무원노조특별법 제10조 제1항 개정)
- 단체교섭이 장기화되어 교섭요구사실의 공고일로부터 2년 이내에 단체교섭이 체결되지 않은 경우 교섭에 참여하지 못한 노동조합의 단체교섭권을 보장(공무원노조특별법 제9조 제4항 개정)
- 교원노사 단체교섭에 대한 규제 제거
- 사립학교 단체교섭 구조 마련

○ 교사-공무원 단체행동권 보장

- 교사-공무원 노사관계에 대해 부당노동행위 별칙 적용의 노조법 준용
- 교사-공무원에 단체행동권 보장

○ 교수 노동기본권 보장

- 교수노조 합법화

(2) 요구 이유

○ 교사-공무원 정치기본권 보장

- 참정권은 민주주의를 위한 민중들의 투쟁을 통해 계층, 계급, 성별 구별 없이 그 권리를 확대해 왔음. 현재 한국의 참정권은 대다수 국민에게 주어져 있는 보편적인 정치적 권리이고, 고등교육에 종사하는 대학교수들에게는 보장되어 있으나 공무원, 교사에게는 그 범위가 구체적으로 제한되어 있는 모순을 안고 있음.
- 국가인권위원회도 인권플랜 NAP를 통해 교원과 공무원의 정치활동의 자유와 권리를 보장하라는 입장을 밝히고 있음. 현재 OECD 국가 중 영국, 미국, 일본에서는 공무원의 특정 정치활동에 대한 법적 제한 규정을 두고 있지만 정당가입은 허용하고 있으며, 다른 유럽 국가들은 정당가입만이 아니라 기타 정치활동에 대해서도 따로이 제한 규정을 두고 있지 않음.
- UN 인권이사회, ILO, EI 등 대부분의 국제기구에서도 한국의 교원과 공무원의 정치적 의사표현의 자유, 정치활동의 자유를 보장하라는 권고를 하고 있음.
- 그러나 한국정부는 정치자금법, 정당법, 국가공무원법, 국가공무원복무규정, 교원노조법 등을 통해 정치자금 기부 및 정당 가입 금지 및 일체의 정치활동, 선거활동을 금지하고 있으며, 대학교수와 달리 참정권을 억압하고 있음.

○ 교사-공무원 노동기본권 보장

- 현재의 공무원노조법은 5급 이상 공무원의 노조가입을 원천봉쇄하고, 6급 공무원에 대해서도 '지휘-감독권 행사자' 또는 '업무 총괄자'라는 지나치게 넓은 기준으로 대부분 노조가입 대상에서 제외하는 등 단결권을 지나치게 제약하고 있음. 이와 같은 기준을 따를 경우 전체 공무원의 25% 이상이 단결권 보장에서 제외되며, 6급 공무원의 65% 가량이 노조가입 금지대상에 포함됨.
- 공무원노조에 대한 설립신고 반려도 큰 문제임. 정부는 지난 2009년 △해직자의 조합원 자격 문제 △노조 규약 전문에 포함된 '공무원의 정치적 지위 향상'과 '민주사회와 통일조국 건설' 등의 문구가

정치활동을 금지한 공무원노조법을 위반한 점 등을 이유로 설립신고서를 반려했음. 이후 노조가 규약개정 등의 절차를 밟아 다시 설립신고를 시도했지만, ‘조합원 전체 명단과 투표자 명단’을 요구하는 등 사실상 공무원노조 설립 자체를 막겠다는 의사를 분명히 함.

- 이와 함께 공무원노조 사무실을 전격적으로 압수수색하고, 민주노동당에 월 5천원~2만원을 후원했다는 이유로 전교조와 공무원노조 소속의 교사·공무원 312명을 무더기로 기소하는 등, 도를 넘은 정치탄압을 그치지 않고 있음. 또 “정권이 아닌 국민의 공무원이 되고 싶습니다”는 제호의 신문전면 광고 게재(2009.7.13)와 “민주회복.민생살리기 2차 범국민대회”(2009.7.19) 참가를 이유로, 노조 간부 16명을 형사고발하고 105명에 대해 징계절차에 돌입했으며, ‘국민의 공무원이 되겠습니다’ 제호의 신문 전단지 배포와 2009. 11. 8. 노동자대회 참석을 이유로 노조 사무실 압수수색과 노조 임원 5명을 비롯한 60명 간부에 대한 조사에 돌입기도 했음. 2010. 3.에는 행정안전부가 전국공무원노조 명의의 웹사이트에 대해 사무실 접속차단 및 기관 내·외부망과 연계 중단 공문 발송했음.
- 공무원과 교사의 단체교섭권 및 단체행동권 제한도 심각한 수준임. 정부와 지자체는 노조의 교섭요청 사항 대부분에 대해 ‘정책결정에 대한 사항, 임용권의 행사 등 그 기관의 관리 운영에 관한 사항으로서 근무조건과 직접 관련되지 아니하는 사항은 교섭의 대상이 될 수 없다’는 공무원노조법 제8조 1항 단서를 빌미로 교섭을 거부하고 있음. 또 일체의 파업권이 부정돼 있음.

○ 교수노조 합법화

- 현재 교수의 노동조합결성은 국가공무원법 제66조, 지방공무원법 제58조, 사립학교법 제55조 및 제58조 제1항 등에 의해 금지되고 있고, 또「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」및「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」에서도 교수직종은 빠져있기 때문에, 노조설립이 금지되어 있음.
- 그러나 이러한 법 규정들은 ‘모든 근로자는 노동 3권을 가진다’라는 헌법 제33조 제1항에 어긋날 뿐만 아니라, 근로자란 ‘직업의 종류를 불문하고 사업장의 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자(근로기준법 제14조)’ 또는 ‘직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자(노동조합 및 노동관계조정법 제2조 제1호)’ 라는 규정과 모순되며, 이와 같은 위헌적인 규제는 국제노동기구(ILO) 등에 의해서도 지속적으로 강력한 시정권고를 받고 있는 실정임.
- OECD 가입국 중 교수노조가 불허되고 있는 나라는 대한민국밖에 없음. 외국의 경우 특히 학문 선진국일수록 교수노조는 당연한 것으로 역사도 깊음. 미국 교수노조(AAUP)는 1915년에 설립돼 4만 5천명의 조합원이 가입해 활발히 활동하고 있음. 영국은 1904년 최초의 교수노조가 설립된 뒤, 2개의 복수노조에 각각 4만 8천명과 6만 7천명의 조합원이 가입해 있음. 일본과 덴마크, 캐나다, 오스트레일리아 등에서도 교수노조가 활발히 활동을 펼치고 있음.

○ 협동조합 노동자의 정치기본권 보장

- 현행 공직선거법 제60조(선거운동을 할 수 없는 자)에 1항 5호에 따르면 농협협동조합법, 수산업협동조합법, 산림조합법, 염연초생산협동조합법에 설립된 조합의 상근직원은 선거의 공정성 침해를 이

유로 선거운동을 할 수 없도록 되어 있음.

- 그런데 현행법상 이들은 정당에 가입할 수 있고, 그 직을 유지한 채 공직선거에 입후보할 수 있음. 이는 현행법이 위 조합의 상근직원들에게 정치적 중립성을 요구하지 않는다는 증거임.
- 만약 농수협 등 직원들이 업무상 얻은 정보를 이용하여 선거의 공정성을 침해할 것이라고 주장한다면, 은행 등 금융기관 직원들도 선거운동을 금지하는 것이 논리상 타당함. 실제로 과거 국민건강보험공단 상근직원에게 선거운동을 할 수 없다는 조항에 대해 위헌 논란이 있었고, 선거법 개정과정에서 국민건강보험공단 상근직원의 선거운동금지조항이 삭제된 사례도 있었음. 이처럼 올바른 선거운동이 되려면 다양한 직업을 가진 사람들이 정치적 견해를 같이하는 후보를 공개적으로 지지할 수 있어야 함.
- 다시말해 협동조합 임직원의 선거운동 금지는 논리적으로 전혀 타당하지 못하며, 따라서 공직선거법 제60조 1항 5호를 삭제함으로써 협동조합 노동자의 정치기본권을 보장하여야 할 것임.

11. 노동위원회법 전면 개정

(1) 요구 내용

○ 노동위원회 독립성 및 노사정 합의제 기구로서 위상 강화

- 노동위원회를 국무총리 소속으로 이관하여 독립성 강화
- 전원회의 정례화 및 노·사·공익위원 간사회의 제도화
- 공익위원 위촉절차 개정
- 심판위원회 및 차별시정위원회 구성방식 개정

○ 준사법적 기구로서의 전문성과 합리성 제고

- 공익위원 자격요건 개정
- 의결사건에 당사자 근로자 및 노조 참여보장
- 심문준비절차 제도 신설
- 선고회의 신설

(2) 요구 이유

- 노사정 3자 합의제 위원회 기구이자 준사법기구로서의 생명이라 할 수 있는 독립성과 중립성을 보장하기 위해, 현재의 고용노동부장관 소속 하에서 국무총리 소속 하로 기구 이관
- 노동위원회의 일상적인 운영사항 및 주요 절차 등에 대한 협의 및 결정기구로서 노·사·공익위원 중 각 간사로 구성되는 간사회의를 제도화함. 위원들이 노동위원회의 주체로서 주요 운영사항을 결정하고 이에 따라 사무국(사무처)에서 집행의 역할을 담당해야 할 것이나 현재는 사무국(사무처)에서 사

실상 모든 운영사항을 일방적으로 결정 및 집행하고 있는 문제점 해소

- 노사정 3자 합의제기구인 위상에 맞게 노사 당사자단체 및 노사위원들의 권한과 참여의 폭을 확대하는 방향으로 제도를 개선하여, 명실상부하게 노사정이 함께하는 노동분쟁조정기구로서의 노동위원회 위상을 제고함.
- 공익위원 위촉절차부터, 노사 각 당사자단체와 해당 노동위원회에 각 동수(同數) 추천권을 보장하여 노사정 3자 합의제기구로서의 위상 강화
- 심판위원회 및 차별시정위원회의 위원 구성을 조정위원회와 같이 공익위원뿐만 아니라 노사위원까지를 포함하여 노사정이 함께 실질적인 분쟁조정 및 심판의 역할을 할 수 있도록 함(심판위원회의 구성을 공익위원 3인과 근로자위원 및 사용자위원 각 1인을 포함하여 총 5인으로 구성).
- 담당영역 구분 없는 부문별위원회 위원 구성을 가능하게 하고 있는 제15조 제7항 삭제하여 각 영역별 전문성을 제고하고 부문별위원회 위원 구성 및 배정의 공정성과 형평성을 강화.
- 공익위원 자격요건 개정(제7조, 제8조 개정) : 심판 및 차별시정 담당 공익위원의 경우에는 무엇보다 기본적으로 법리에 입각한 심판을 행해야하며 법리에 대한 상당한 수준의 전문성이 요구되므로 준수법기구로서의 위상에 맞게 가능한 법률전문가들이 위촉될 수 있도록 대학교수의 경우에는 법학교수로 자격요건 개정. 조정 담당 공익위원 자격 요건 중 대학교수의 경우 현재 아무런 제한규정이 없는데 노동문제와 관련된 학문 교수로 자격요건 개정
- 현재 노동부 출신 퇴직 공무원들이 공익위원으로 위촉되어 활동하고 있는 수가 과도하게 많으며(단순히 수가 많은 문제보다도 이들이 현직이 없는 관계로 회의 참여횟수가 다른 위원들에 비해 대개 월등히 높은 문제점), 대부분 부문별위원회의 의장 역할을 맡고 있고 노동위원회의 노동부로부터의 비독립성 문제를 더 심화시키는 심각한 결과를 초래하고 있는 문제점 개선 필요
- 의결사건에 당사자 근로자 및 노조 참여보장(제16조의 4 신설) : 「노동조합 및 노동관계조정법」에 근거하여 행해지는 노동위원회의 각종 의결사건(노동조합의 임시총회 또는 임시 대의원회 소집권자의 지명 의결(노조법 제18조 제3항), 노동조합 규약의 시정명령 의결(노조법 제21조 제1항), 노동조합 결의.처분 시정명령 의결(노조법 제21조 제2항), 단체협약 시정명령 의결(노조법 제31조 제3항), 노동조합 해산 의결(노조법 제28조 제1항), 단체협약의 지역적 구속력 결정 의결(노조법 제36조 제1항), 안전보호시설의 정상적 유지.운영을 정지.폐지 또는 방해하는 쟁의행위의 중지명령 사전 의결 또는 중지명령의 사후 승인(노조법 제42조 제3항) 사건)에 실질적 당사자인 해당 노동조합과 이해관계인 근로자에게 의결사건에 있어 당사자 지위를 보장해주고 지방노동위원회의 결정에 불복하는 경우 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있는 권한 부여
- 심문준비절차 제도 신설(제16조의5 신설) : 주심과 노사위원을 통한 사건조사 및 사전조정기능 수행. 심문준비절차 도입, 사실관계 규명을 위한 절차 강화.
- 선고회의 신설(제17조의 2 개정) : 노동위원회 부문별위원회의 의결결과를 법원 소송절차와 같이,

의결 직후 당사자들에게 직접 알려주는 이른바 선고회의 신설

12. ILO 핵심협약 즉각 비준

(1) 요구 내용

○ 결사의 자유 관련 핵심협약 즉각 비준

- 결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약(87호)
- 단결권 및 단체교섭 원칙의 적용에 관한 협약(98호)

○ 강제노동 금지 관련 핵심협약 즉각 비준

- 강제근로에 관한 협약(29호)
- 강제근로의 폐지에 관한 협약(105호)

(2) 요구 이유

○ 헌법상 노동3권과 ILO 핵심협약

- 대한민국 헌법 제33조 1항은 ‘근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권-단체교섭권-단체행동권을 가진다’고 정하고, 이를 통해 노동자의 노동3권을 헌법적 가치로 정하고 있음. 아울러 동 조 제2항을 통해 ‘공무원인 근로자는 법률이 정하는 자에 한하여 단결권-단체교섭권 및 단체행동권을 가진다’고 규정해 공무원의 노동3권 역시 일정하게 보장하고 있음.

- 그러나 한국정부의 ILO 가입 20년이 넘는 지금까지도 한국사회에서 노동기본권은 금기시 되고 있음. 공무원,교사,교수 노동기본권과 사내하청,특수고용 등 비정규직 노동자의 권리는 여전히 보장되지 않고 있음 사업장단위 복수노조 허용과 필수공익사업장 직권중재 제도가 개정되긴 했으나, ‘교섭창구 단일화 강제방안’과 ‘필수유지업무 제도’로 바뀌어 계속해서 기승을 떨치고 있음. ILO가 규정한 국제적 기준 침해의 대표적인 사례로 꼽히는 노조활동에 대한 형사처벌과 과도한 손해배상-가압류 등도 그치지 않고 있음.

○ 한국정부의 ILO 협약 비준 현황

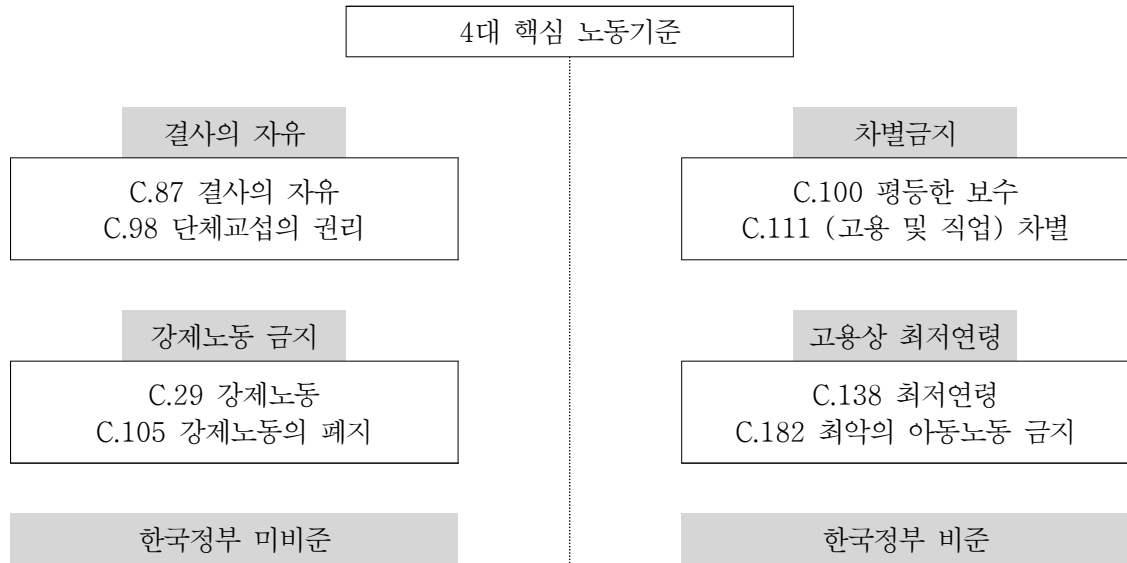
- 한국 정부의 ILO 국제협약 비준 현황도 최악의 상황임. 2011년 9월을 기준으로 한국의 비준 협약 개수는 24개로 ILO 가입국가 중 128위에 불과함.¹⁵⁾

순위	국가	비준 협약수
----	----	--------

15) 지난 10월 25일 한국정부는 ILO 실업 협약(제2호), 주40시간 협약(제47호), 방사선보호 협약(제115호), 직업성 암 협약(제139호) 등 4개 협약을 추가로 비준, 현재 비준협약은 28개로 늘었다. 그럼에도 여전히 낮은 수준이며 같은 시기 타국의 수치가 집계되지 않은바 현재 정확한 순위는 산출되지 않았다.

1	스페인	109
2	프랑스	102
3	이탈리아	92
4	노르웨이	91
5	룩셈부르크	85
6	불가리아	83
7	네덜란드	82
7	핀란드	82
9	브라질	81
9	폴란드	81
...
127	짐바브웨	25
128	한국	24

- 아울러 이른바 ‘핵심 협약’으로 분류되는 4개 범주의 협약(결사의 자유, 차별 금지, 강제노동 금지, 고용상 최저연령)에 대한 비준 현황도 절망적인 수준임.



○ **협약비준 약속 불이행**

- 한국정부는 이와 같은 후진적 노동행정을 펼치기 위해 국제사회를 대상으로 한 거짓 약속도 반복해 왔음. 정부는 1996년 OECD 가입 당시 ‘한국의 노동법과 노사관계를 국제적 기준에 맞추겠다’고 서한을 통해 약속했으나 지켜지지 않았으며, 1998년 ILO 고위급 대표단에게도 87호와 98호 협약을 약속한 바 있음.

- 심지어 참여정부 들어 ‘노사관계 로드맵을 통해 선진적 노동기준을 보장하겠다’는 약속도 9.11 야합으로 물거품이 됐으며, 2010년 복수노조 허용과 관련된 노조법 개악 역시 야합과 날치기에 이은 참사로 기록됨.

13. 해고노동자 원상회복과 원직복직

(1) 요구 내용

○ 부당해고와 부당한 이유로 해고된 노동자의 원상회복 및 원직복직

- 기업은 부당해고로 인한 피해자는 물론, 구조조정과 정리해고를 빌미로 해고한 이들을 즉각 원직에 복직시키고, 해고기간 중의 임금을 전액 보상해야
- 이 때 해고기간을 근속년수에 포함하며, 승진, 승급 기타 일체의 사항에 대하여 정상근무와 동일하게 취급하고 어떠한 불이익 처우도 하지 말아야

○ 해고자 원직복직에 대한 정부의 모범적 실천과 특별법 제정

- 정부는 해고자 원상회복 및 원직복직의 모범을 보이기 위해 공공부문과 공공기관 해고자들의 복직을 즉각적으로 시행하고 상층해고자를 양산하고 원직복직을 지연시키는 기업들에 대한 단호한 조치를 포함하는 특별법을 제정해야

○ 공무원노조 해고자에 대한 원직복직과 국가차원의 사과

- 정부는 공무원노조 출범 이후 노동조합 활동을 이유로 해고 또는 징계받은 공무원노동자의 원상회복을 위한 특별법 제정과 국가차원의 사과가 이루어져야

(2) 요구 이유

○ 노동자에게 있어서 해고는 삶의 근간을 박탈하는 것으로 사형선고나 다름없는 것임. 그렇기에, 현행 근로기준법에서는 사용자가 정당한 이유 없이 노동자를 해고시킬 수 없도록 해고에 제한을 가하고 있음.

○ 그럼에도 불구하고 사용자는 구조조정을 목적으로, 노동조합을 탄압할 의도로 부당해고를 자행하고 있음. 이와 같은 사용자들의 불법행위로 인하여 해고된 노동자들의 삶은 나락으로 떨어지고, 파탄 날 지경에 이르고 있음. 따라서 사용자는 당해 노동자들의 기본적인 삶의 유지를 위하여 자신들의 불법·위법 행위에서 기인한 해고 노동자들의 해고처분을 철회하고 원직에 복직시켜야 할 것임.

○ 구조조정으로 인한 정리해고, 파업, 비정규직 투쟁 등으로 해고된 노동자들이 크게 늘어나고 있음. 특히 최근에는 비정규 노동자들의 생존권 투쟁이 광범위하게 일어나고, 투쟁의 과정에서 발생하는 이들에 대한 해고는 전혀 줄지 않고 있음. 이들은 이른바 구조조정으로 인하여 본인의 의사와는 무관하게 해고된 경우이거나, 노동자들의 생존권 사수를 위한 투쟁과 파업으로 해고된 경우가 대부분임.

- 2011년 2월 민주노총에서 집계된 해고자는 총 1,624명으로 2010년 2월 해고자는 총1,073명으로

무려 150%나 늘어났음. 정리해고와 노동조합 탄압이 일상화되면서 해고자 문제 해결은커녕 오히려 끝도 없이 늘어나고 있음.

- KEC 등 노동조합전임자 임금지급금지라는 반노동자적인 악법을 통과시킨 후 이를 무리하게 현장에 적용시키기 위해 정당한 노동조합의 투쟁을 탄압하며 해고자를 양산시키는가 하면, 공공부문의 경우 노사관계 선진화를 운운하며 노동조합의 일상적인 활동, 합법적인 활동조차 탄압을 자행하고 있음. 철도노조의 경우 최대미문의 징계자 12,000명을 양산하였고, 이 중 169명의 조합원이 해고를 당했음.
- 일상화된 인력감축 중심의 구조조정은 노동자의 생명을 위협하는 정리해고로 이어지고, 이는 쌍용자동차 사태에서도 명백히 보였듯이 정리해고를 당한 노동자뿐만 아니라 그 가족들의 삶뿐 아니라 희망마저도 송두리째 뽑아버리는 것임. 한진중공업, 대우자동차판매, 발레오공조코리아 등 이를 헤아릴 수 없을 정도의 많은 노동자들과 그 가족들이 정리해고의 고통을 당하고 있음.
- 또한 흥익대 청소·경비용역 계약해지로 인한 집단해고 사태에서도 보여주었듯이 간접고용 등 비정규직의 해고문제는 법적으로 해고 책임자 지위의 문제까지 복잡하게 만들어놓아 비정규직 노동자의 삶의 불안정성을 더욱 심각하게 만들고 있음.
- 뿐만 아니라 이명박 정부의 국가고용전략2010의 내용은 단시간 근로를 공공부문부터 시행해서 민간으로까지 확대하겠다고 하고 있으며, 중간착취를 규제하는 직업안정법을 전면 개정해서 파견중개업을 대형화하며, 고용서비스촉진법을 신설해 파견업을 대폭 확대하여 노동유연화를 강화하여 해고의 약순환을 구조화하겠다는 것임. 이는 '해고'라는 말조차 무색할 정도로 노동자들은 불안정한 상태에 놓이게 만들 것임.
- 따라서 경영상 이유나 생존권을 지키기 위한 노동자들의 기본적 활동으로 당한 해고는 부당함. 해고 노동자의 원상회복과 원직복직을 위해 정부는 특별법을 제정하여 기업이 이를 실천하도록 만들어야 함.
- 한편 공무원노조 활동을 이유로 해고된 공무원노동자의 경우 그 수가 140여명에 이르고 평균 해고 기간 역시 10여년에 달하고 있어 당사자들의 고통은 물론이고 공무원노사관계의 발전을 가로막는 결정적 이유가 되고 있음

14. 초중고 학교 노동교육 교과 과정 도입

(1) 요구 내용

- 10차 교과과정 개편시 초, 중, 고 바른생활, 도덕, 사회, 국민윤리 교과서에 노동교육단원 삽입
- 노동의 가치, 노동기본권, 사회적 약자와의 연대성, 노동조합 역할, 노동관련법 등 교육
- 시도교육청 노동인권교육 협약체결

(2) 요구 이유

- 한국 공교육에서는 노동과 노동자로서의 삶을 천시하는 교육이 일반화 되어 있으며, 특히 노동에 있어 육체노동과 정신노동에 대해 위계화하는 표현이 많음.
- 영국, 프랑스, 독일, 미국, 일본 등의 국가에선 초등학교부터 노동의 가치와 존엄성을 배우고, 노사

간 자신의 주장을 펼치거나 서로 훈련하는 과정 진행하며, 노동문제에 대해 경제적 사회적 윤리적 측면의 광범위한 교육을 학교 교과과정에 포함시키고 있음.

- 이러한 학교교육으로 인하여 청소년 시기부터 근로기준법 등 노동관련법에 대한 인식이 부재하며, 청소년의 노동인권을 전혀 보호받고 있지 못함.
- 미래 세대에 대한 청소년 노동인권교육, 학교노동교육이야말로 향후 노동존중, 노동중심의 사회를 실현해나가는 실천적 과정이자, 사회적 의식에 있어 기본 전제가 되는 주요한 사업임.
- 현재 교과부는 이를 턱없이 부족한 서술을 갖고 교과서에 반영하고 있다고 강변하고 있으며, 소관은 시도교육청이라고 하면서 교과과정개편에 반영하고 있지 않음. 학교장 97%는 학교노동인권교육이 필요하다고 답변.

□ 과제 6. 산재 없는 안전한 일터 보장

요구 개요

1. 산재 사망 처벌 강화
2. 하청, 비정규, 중소 영세 노동자 산재예방 강화
3. 직업성 암등 직업병 예방 대책 수립
4. 산재는 산재보험으로
5. 특수고용노동자 산재전면 적용
6. 정부의 안전보건 정책, 시스템 개편

<산재현황(문제점.원인)>

- 3시간마다 1명이 죽고 5분마다 1명이 다치는 일터
 - 한국의 산재사망 만인률 OECD 국가 1위 (일본, 독일의 4배, 영국의 14배/ 교통사고의 1.3배)
 - 경제적 손실액 2010년만 17조 6천억(2,000만원 연봉노동자 88만명 임금)
 - 10년간 정부통계 산재노동자 90만명, 산재사망 노동자 2만5천명, 실질 산재는 10배-13배
- 40명 사망 사고도 사업주는 2,000만원 벌금
 - 매년 노동부 점검 시 산안법 위반 사업장 90% 이상. 3년간 구속은 총 5건
 - 2008년 40명이 사망한 이천 화재 참사 사업주 2,000만원 벌금에 그쳐
- 하청 비정규 노동자 안전보건의 사각지대, 건설, 서비스업의 보건문제 방치
 - 하청, 특수고용, 중소기업 노동자에게 집중되는 산재. 원하청 구조로 이윤만 착취하고 산재예방과 산재사망 책임은 빠져나가게 되어 있는 산업안전보건법 (철도, 대형마트, 건설, 장비, 조선업 등등)
 - 건설업, 서비스업의 보건관리자 선임 적용제외로 보건문제 방치
- 특수고용노동자 산재보험 8.5% 적용, 직업성 암은 발병대비 0.1%만 승인
 - 4개 직종으로만 한정되어 있는 특수고용노동자 산재보험. 그나마 대상 노동자의 8.5%만 실질적용
 - MB 정부 들어 뇌심혈관 질환 산재는 10%만 인정. 직업성 암은 발병대비 0.1%만 승인
 - 100억대의 비리 자행한 근로복지공단은 산재불승인 남발에만 급급



산업과 고용구조 현실 반영한 산재예방, 산재보상 법 제도 개선 -> 건강하고 안전한 일터

- ▶ 산재사망 처벌강화 특별법 제정 및 산재은폐 근절 대책 수립
- ▶ 하청, 비정규, 중소기업 노동자 산재예방강화
 - 하청노동자 : 산업안전보건법 29조 대상 내용확대로 원청의 산재예방 책임 강화. 유해위험 업무 도급금지
 - 중소기업 사업장 : 명예산업안전감독관 제도 개혁, 안전보건 대행기관 개혁
 - 250만 특수고용노동자 산재예방 대책 마련
- ▶ 직업성 암등 직업병 예방대책 수립
 - 발암물질 대체물질 교체 및 심야노동, 석면, 방사능 안전보건 법 제도 개선
 - 건설업, 서비스업등 보건관리자 선임 확대
- ▶ 산재는 산재보험으로
 - 특수고용 노동자 산재보험 전면적용
 - 산재인정기준 확대 : 직업성 암, 출퇴근 재해, 감정노동, 수면장애, 성희롱, 근 골격계, 뇌심혈관 질환
 - 산재 입증 책임전환 및 산재승인 체계 개혁
- ▶ 정부의 안전보건 정책, 시스템 개편
 - 산업안전보건청 신설로 정부의 안전보건 감독 시스템 전면 개혁
 - 산재예방과 보상 관련 정부 예산 확충

1. 산재사망 처벌 강화

(1) 요구 내용

○ “산업재해 범죄의 단속에 관한 특별 조치법” 제정

- 현재 산업재해 범죄는 ‘업무상 과실치사상죄’와 ‘산업안전보건법 위반죄’로 처벌하고 있으나, 처벌의 범위가 좁고 선고형이 매우 낮음
- 2008년 제정된 영국의 기업살인법을 비롯하여, 외국에서는 산재사고에 대한 사업주의 형사, 민사처벌이 강화(무한 민사책임)되어 있어, 산업안전보건법 제도 준수와 산재 감소로 이어지는 강력한 수단임
- 한국의 경우에도 1969년 제정된 ‘보건범죄의 단속에 관한 특별 조치법’ 1991년 제정되어 2011년 개정된 ‘환경범죄등의 단속 및 가중 처벌에 관한 법률’등의 전례가 있음
- 가칭“산업재해 범죄의 단속에 관한 특별 조치법”(기업 살인법)을 제정하는 것이 필요함.
- 산재 다발 사업장과 해당 기업의 영업권을 연계시켜 실질적인 산재예방을 강화 하는 방안 법제화 되어 있으므로 실질 이행 강제 하는 보완방안 필요

○ 산재은폐 근절

- 산재은폐 노동부 감독강화 및 처벌 강화
- 산재보험과 건강보험의 연계 시스템 강화 및 적발 사업장에 대한 처벌 강화
- 건설업 산재은폐의 주요 원인인 ‘건설일용노동자 산재보상 통상근로계수’ 철폐

(2) 요구 이유

○ 산업안전보건법 위반 사업장 90% 이상, 40명 산재사망에 벌금 2,000만원

- 노동부의 사업장 점검 시 산업안전보건법 위반 사업장 매년 90% 이상 상회.
- 그러나, 산안법 위반으로 인한 산재사고에 대한 처벌은 미약하여, 지난 3년간 총 5건만 구속되었음.
- 2008년 40명이 사망한 이천 화재 참사의 경우에도 벌금 2,000만원에 그침. 통상 산안법위반 사업장의 산재 사망사고 1명당 150만원- 300만원미만의 벌금형에 그침.
- 2008년 15명의 노동자 집단 사망으로 최악의 살인기업으로 선정된 한국타이어의 경우에도 2012년 1월 2심에서 무죄 선고. 2008년 이후에도 최소 20여명의 노동자가 사망하는 죽음의 행진 지속.
- 사업주 숨방망이 처벌로 현장에서는 산업안전보건법이 무력화, 산재사고 다발과 산재사망으로 이어지는 악순환 지속.

○ 280만명 산재가 9만여명으로 둔갑하는 현실

- 한국의 산재사망 만인율은 OECD 국가 1위 .교통사고보다 1.3배 높은 사망 만인율
- 일본, 독일의 4배, 영국의 14배가 산재로 사망.

- 2010년 산재로 인한 경제적 손실액 17조 6천억으로 2,000만원 연봉 노동자 88만명 임금
- 노동부 산재 통계는 산재보험으로 보상을 승인한 통계에 불과.
- 2006년 산업안전공단 '국가안전관리 전략수립을 위한 작업 안전연구' 연구결과는 건강보험 치료 건 중 100만 1,400건이 산재보험 적용대상으로 정부 산재 통계의 12.6배
- 2007년 청와대 "우리나라 생활안전영역의 비 의도적 손상발생연구" 연구 결과는 건강보험 이용환자 278만 5,000명이 산재로 추산. 이는 정부 산재 통계의 30배
- 2008년 한국타이어 노동부 특별감독에서 183건 산재은폐 적발, 최근 실습생 문제가 제기된 기아자동차에서는 실습생 산재만 86건 산재은폐 적발.
- 노동부가 특별근로감독만 하면 주르르 쏟아지는 산재은폐. 그러나, 사업장에 횡행하는 tkswodmscP 문제는 방치
- 최대 산재다발 업종인 건설업의 경우 산재보상에 있어 통상근로계수로 적용으로 건설노동자 일당의 절반만 산재로 보상. 이를 악용하여 사업주는 건설노동자에게 산재은폐를 종용하여 건설업 산재은폐의 가장 주요한 원인이 되고 있음

2. 하청, 비정규, 중소기업 노동자 산재예방 강화

(1) 요구 내용

○산업안전보건법 29조 대상과 내용확대로 산재예방의 원청 책임성 강화

- 원청의 산재예방 책임 부여하는 산업안전보건법 29조의 적용대상을 산업으로 확대.
- 원청의 범위를 발주처로 확대 (철강 산업, 화학 장치산업, 건설업의 특성 반영)
- 하청의 범위도 동일 작업장의 경우에는 임대, 위탁등 계약형식에 관계없이 적용
- 원청의 산재예방 책임범위도 안전 보건관리자 선임기준, 안전교육, 산업안전보건위 구성, 안전보건 기준에 관한 규칙등 사업장의 현실에 기초하여 전면 재개정
- 동일 작업장에 근무하는 경우 특수고용직 노동자도 적용
- 독일, 영국, 미국을 비롯한 외국에서는 사업주의 예방책임을 employee 가 아니라 worker 개념으로 적용. 발주처에도 책임을 주고, 하도급 노동자 뿐 아니라 특수고용노동자도 대상으로 두고 있음

○산업안전보건법 28조 유해위험업무 도급 금지 대상 확대

- 비파괴 검사의 도급 금지등 도급을 금지하는 유해위험업무 확대

○명예산업안전감독관 제도 개선 (산업안전보건법 시행령 45조의 2 개정)

- 산재의 85%이상인 집중되는 중소기업 사업장 산재예방위해 <명예산업안전감독관 제도> 개선
- 사외 명예산업안전감독관에게도 현장출입권 및 사내 명예산업안전감독관과 동일한 권한 부여

○안전보건 대행기관 제도 개혁

- 300인 이상 사업장의 안전보건 대행기관 위탁 금지
- 안전보건 대행기관의 사업장 안전점검 결과에 대한 사업장 이행 강제

- 안전보건 대행기관과 사업주 결탁 및 비리 행위시 즉각 기관 선정 취소등 처벌 강화

○근로자 건강지원센터 확대 및 사업장 출장보건 서비스 확대

- 중소기업 사업장 노동자 밀집지역인 공단지역에 지역별로 근로자 건강지원센터 확대
- 사업장 출장 보건 서비스 확대
- 건설업 기초 안전교육제도를 원용하여 중소기업 사업장 노동자의 안전교육, 유해화학물질 교육 시 사업주 인센티브, 노동자 임금 지원제도 확대
- 근로자 건강지원센터가 노동자 접근성 강화 및 이용확대 방안 마련
- 근로자 건강지원센터 운영에 노동자 대표 참가

(2) 요구 이유

○ 산업안전보건법 29조 대상과 내용확대로 산재예방의 원청 책임성 강화

- 산업구조의 다양화로 정규직이던 노동자가 외주 및 사내하청 노동자로 전락 비중이 급증
- 산재사망의 부동의 1위 산업인 건설업 산재, 2010년 조선업 산재사망사고의 87%가 하청 노동자. 2011년 발생한 철도노동자 5명 산재사망사고, 세진중공업 4명 산재사망사고, 이마트 4명 산재사망 사고도 하청, 외주화의 문제에서 비롯
- 원청의 현장에서 일하는 하청 사업주의 경우 안전보건 조치를 이행할 물리적 권한 없음. 동일 작업장에서 70%를 상회하는 하청 노동자는 안전교육, 보호구 지급등 기본적인 안전보건 조치에서도 사각지대로 방치
- 건설 산재의 20%를 차지하는 건설장비 노동자, 병원 산재사고의 25%내외를 차지하는 청소노동자, 간병 노동자등이 용역, 특수고용등으로 기본적인 산재예방조치에서도 제외
(노동부 2011 연구용역 특수고용노동자 250만명 추산)
- 산업안전보건법 제 29조는 하청 노동자에 대한 원청의 산재예방 책임을 규정하고 있으나, 대상이 제조업, 건설업등으로 제한되어 있고, 내용도 협의체 구성, 안전점검, 안전교육 지원 등으로 제한되어 있음.
- 원청의 산재예방 책임도 안전보건협의체 구성, 안전 보건관리자 선임 대상 개정, 안전교육이나 보호구 지급등 내용의 대폭적인 확대가 필요
- 원청의 산재예방책임을 부여하는 것은 산재사고에 대한 원청의 처벌 강화와 연계되어, 실질적인 산재감소 대책이 될 것임

○ 산업안전보건법 28조 유해위험업무 도급 금지 대상 확대

- 비파괴 검사 노동자는 원자력 안전위의 보고에서도 방사선 취급 노동자 평균의 3배 이상 지속 노출
- 2011년 울산 비파괴 검사 노동자 직업병 집단 발병 및 산재사망. 부산 녹산공단 비파괴 업체 방사선 노출등 고위험 사업이며, 해당 노동자 뿐 아니라 주변 노동자 모두에게 막대한 문제 발생
- 조선업등의 비파괴 검사 산재사고의 가장 큰 원인은 다단계 하도급임. 이에 고 위험 업무인 비파괴 검사의 도급 금지 필요

○ 중소기업 사업장 안전보건 문제

- 전체 산재의 80%이상, 산재사망의 60% 내외가 50인 미만 사업장에서 발생
- 50인 미만 사업장은 안전 보건관리자 선임 제외, 산업안전보건위, 명예산업안전감독관 등 안전보건 시스템이 전무
- 중소기업 사업장의 경우에는 지역차원의 사외 명예산업안전감독관을 통해 현장의 법 준수, 노동자들의 안전의식 고취, 산재예방 사업의 활성화가 유일한 산재예방 대책
- 300인 미만 사업장 80% 이상이 안전보건관리를 대행기관에 위탁. 대행기관의 안전보건 점검 결과 조작, 사업주 개선 조치 불이행등 부실 비리의 온상이 되고 있음. 대행기관의 위상 강화 사업주 개선 조치 강제, 부패 비리 구조 척결 정책과제 필요
- 중소기업 사업장 노동자의 보건관리를 위한 <근로자 건강지원센터>가 3개소 설치 운영중임. 중소기업 사업장은 유해물질을 비롯한 안전교육 수행능력 전무. 근로자 건강지원센터를 중소기업 사업장 밀집 공단 지역으로 대폭 확대하고, 사업장 출장 보건 서비스 확대 및, 사업의 내실화 추진 필요

3. 직업성 암등 직업병 예방 대책 수립

(1) 요구 내용

○ 발암물질을 대체물질로 우선 교체화로 산업안전보건법 개정 (산업안전보건법 40조 41조)

○ 건설업 서비스업 보건관리자 선임 확대 법 개정 (산업안전보건법 16조)

○ 주요 발암물질 관련 법 개정

- 석면 : 환경부의 석면안전관리법의 대상에 산업현장 포함. 노동부의 산업안전보건법에 석면 관리 내용 개정
- 심야노동 : 심야노동의 원천적 제한 법안 개정 및 필수공익적인 심야노동의 경우 안전보건 관리 방안 법 개정 (일본의 특수건강검진제도, 의사 면접 제도 등)
- 방사능 : 작업장의 방사능 관련 안전보건 법 제도 일원화
노동부, 교육과학기술부, 보건복지부로 관련 법제가 다원화 되어 있어, 작업장의 방사능 관련 안전보건 법 제도 실질 이행 주체가 모호하고, 사각지대화
(일본의 경우 방사능 관련 작업장 안전보건 별도 지침이 있음)

(2) 요구 이유

○ 발암물질을 대체물질로 우선 교체화로 산업안전보건법 개정 (산업안전보건법 40조 41조)

- 한국 성인의 30%가 암으로 사망. 세계보건기구에 따르면 생산직 남성 노동자 사망의 12%, 현장에서 발암물질 노출 노동자 사망의 80%가 직업성 암.
- 한국은 2011년 ILO 직업성 암 협약 비준. 그러나, 2012년부터 개선되기 시작한 유해화학물질에 대한 법 제도 강화가 <대체물질 우선 교체> 조항이 누락된 채 진행되고 있음
- 발암물질을 대체물질로 교체하는 조항이 누락된 상태에서의 보건관리는 밀 빠진 독에 물붓기로 귀결

- 삼성 직업병 인정 투쟁의 사례에서 보여지 듯이 글로벌 대기업인 삼성에서도 유해화학물질에 대한 기본적인 안전보건 조치, 교육등 보건관리의 문제는 방치되어 왔음.
- 유해화학물질에 대한 안전보건 법 제도 준수는 글로벌 대기업부터 중소기업 사업장까지 기본적인 예방조치가 방치되어 왔음.

○ 건설업 서비스업 보건관리자 선임 확대 법 개정 (산업안전보건법 16조)

- 건설 노동자는 각종 건축자재(시멘트, 용접, 페인트, 접착제등등)의 유해화학물질로 외국에서는 대표적인 발암물질 취급 종사 노동자임에도 보건관리자 선임에서 제외. 유해화학물질에 대한 기초적인 정보 제공을 비롯한 안전보건 조치에서 방치
- 서비스업이 다양화 되고, 병원 노동자의 경우 각종 감염체에 의한 직업병에 노출되어 있고, 유통 서비스 노동자의 경우 사고성 재해보다 감정노동을 비롯한 직업병이 다발하는 업종임에도 불구하고 보건관리자 선임에서 제외되어 있음
- 건설업이나 서비스업은 보건관리자 선임에서 제외되어 있어 유해화학물질을 비롯한 보건관리에서 방치되어 왔음

○주요 발암물질 관련 법 개정

[석면]

- 1급 발암물질인 석면의 가장 노출 위험도가 높은 것은 노동자임. 그러나, 현행의 산업안전보건법은 해체 철거 시에 대한 석면에 대한 규정만 있음. 석면함유 광물질 노출 기준도 노동부 기준과 배치
- 건축물의 석면 조사, 석면안전관리인 지정, 정기적인 석면 안전관리에 대해서는 환경부의 석면안전관리법에 규정되어 있으나, 산업현장은 적용제외
- 노동자의 석면 노출과 관련 된 법 개정 및 석면으로 인한 산재인정, 건강관리 수첩 발급 개선 시급

[심야노동]

- 2급 발암물질인 심야노동의 경우에도 무제한 남용되어 왔고, 필수적인 심야노동의 경우에도 안전보건조치나 관리 방안은 전무
- 심야노동의 원천적인 규제와 현재 안전지침 수준에 묶여 있는 심야노동 안전보건 조치를 법제화
- 심야노동으로 인한 특수건강진단을 실시하고 그 대상을 뇌심혈관질환을 비롯 유방암등 대상 확대

[방사선]

- 방사선의 위험성은 이미 널리 알려져 있으나, 산업현장의 방사선 노출과 그에 대한 안전보건 관리는 노동부, 교육과학기술부, 보건복지부등 3개 부처에 걸쳐 있어 사각지대에 방치

- 조선업 비파괴 검사 직업병 집단 발병, 부산 녹산공단 방사선 노출, 전남대 병원의 방사선 노출등 종사 노동자의 안전보건 문제 연이어 발생.
- 일본의 경우 방사선 관련 안전보건 규정이 일원화 되어 있음. 관련 규정을 일원화하여 사업장 관리 감독의 주체를 명확히 하고, 종합적인 대책 수립 필요

4. 산재는 산재보험으로

(1) 요구 내용

가. 입법 요구

- 산재보험 적용확대 : 소규모 건설공사 산재보험 전면적용 및 출퇴근 재해 산재 적용
- 산재의 입증책임 전환

나. 정책 제도개선 과제

- 직업병 인정기준 확대
- 근로복지공단의 항소권 남용 제한
- 산재 승인체계 개혁 :
산재 신청, 산재심사, 산재승인, 산재보상 체계의 전면적인 개혁
선 보상 후승인 체계 및, 산재심사체계의 독립

(2) 요구 근거

○ 정부 산재 통계의 허구성

- 280만명의 사고성 재해가 산재통계로는 9만명 내외로 되는 것은 첫째, 산재보험 대상에서 적용제외 되는 노동자의 문제 둘째, 산재임에도 산재를 인식하지 못하는 노동자의 문제 셋째, 산재임을 알지만 사업주의 압력으로 공상처리하거나 자기 부담으로 치료하는 노동자의 문제가 그 원인임.
- 산재가 산재로 정상적으로 처리되지 못하고 있어 첫째, 사망만인률은 높으나 사고성 재해는 적음 기형적인 산재통계 둘째, 산재에 대한 사회적 각성이나 정부 예산과정정책의 우선 순위 배제 셋째, 사업주가 책임져야 할 산재보상의 문제를 건강보험등 타 사회보험이나, 개인비용으로 전가하는 문제가 발생하고 있음

○ 산재 적용 대상과 내용의 문제

- 소규모 건설공사도 산재 다발 분야이나 산재 적용제외. 같은 건설노동자도 일하는 현장의 규모에 따라 산재 적용여부가 달라지는 것은 전 산업이 적용대상인 산재보험 제도 취지에 어긋나는 것임.
- 출퇴근 재해의 경우에는 동남아 개발도상국에서도 산재로 인정. 한국도 공무원, 교원, 대학병원 노동자등은 산재로 인정. 현행 산재보험제도는 제한적 인정.
- 심야노동으로 인한 수면장애, 성희롱에 의한 직업성 질환, 감정노동으로 인한 직업병등 새로운 직업성 질환이 확대되고 있으나, 보수적인 산재인정기준으로 법정 소송등의 사회적 비용 낭비가 반복되고 있음
- 뇌심혈관질환은 10%, 근 골격계 질환은 50%, 직업성 암은 발병 대비 0.1% 내외만 산재로 승인. 업무상 질병 인정기준의 협소함으로 대부분의 노동자가 평균 4-5년의 법정 소송을 거쳐 산재로 인정받고 있음. 산재를 치료하기에도 힘든 노동자와 가족의 고통이 산재불인정 남발로 가중되고 있고, 소송 중에 사망에 이르는 경우가 다발.

○ 산재 심사 및 승인체계의 문제

- 산재에 대한 입증책임을 노동자가 부담하고 있어, 잠복기간이 긴 직업성 암등 직업병의 경우에는 관련 측정이나 결과 보존을 하지 않은 사업주의 불법이 결국 업무와의 연관성을 증빙하지 못하는 것으로 귀결되는 이중 삼중의 고통이 부과됨.
- 산재를 입증하기 위한 작업경력, 유해물질 노출, 근골격계 유해요인 조사 결과 등의 내용은 사업주가 갖고 있으며, 사업주는 산재를 회피하기 위해 사실관계 축소와 왜곡에 연연하고 있음
- 산재 입증책임을 근로복지공단에게 부여하고, 재해조사에 대한 권한 강화 및 입증자료 조작 및 제출 거부 사업장에 대한 처벌을 강화해야 함.
- 더욱이 100억대의 비리로 산재보험 기금을 축내고 있는 근로복지공단은 항소권 남발로 산재 노동자의 원성의 대상이 되고 있음 (삼성 직업병 항소 등)
- 산재 미 인식 노동자 및 산재은폐 근절 대책으로 산재신청을 의사에게 부여하여야 함. 이미 선진외국에서는 노동자는 산재치료만 받고 건강보험과 산재보험 신청은 의사가 함.
- 근로복지공단은 공공기관 평가 및 성과주의와 연동되어 산재 보상기금의 지출 축소에만 급급. 이는 산재 불승인의 증가와 산재치료강제 종결로 이어지고 있음.
- 산재심사 및 승인체계를 별도 기관으로 독립하여 운영하여 산재심사 및 승인의 독립성을 보장하고 산재보상 제도의 취지에 맞게 운영
- 근로복지공단은 산재보상에 대한 대 국민 서비스 기관으로 본연의 업무 수행토록 개정
- 산재로 다친 노동자가 치료 외에 산재 승인문제로 인한 이중 삼중의 고통을 당하지 않도록 산재가 발생하면 선 치료 보장과 후 승인 시스템으로 전면 개혁 필요

5. 특수고용노동자 산재보험 전면적용

(1) 요구 내용

○ 산재보험법의 근로자 정의 확대로 특수고용노동자 산재보험 전면적용 (산재보험법 5조 개정)

산재보험법 제5조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

2. "근로자"."임금"."평균임금"."통상임금"이란 각각 「근로기준법」에 따른 "근로자"."임금"."평균임금"."통상임금"을 말한다. 다만, 계약의 형식에 관계없이 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있는 자로서 다음 각 호에 해당하는 자로서 대통령령으로 정하는 자도 이 법상 근로자로 본다.

1. 타인을 고용하지 않고 본인이 직접 노무를 제공할 것

2. 자신이 아닌 다른 사업주의 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사업주 또는 노무수령자로부터 대가를 얻어 생활할 것

- 건설기계 장비기사 노동자, 화물운수 노동자, 퀵 서비스 기사 노동자, 간병 노동자등 특수고용노동자 산재보험 전면 적용
- 산재보험료 사업주 전액 부담, 당연 적용 등 산재보험 전면 적용

○ 다수의 사업주가 있는 직종의 보험료 징수를 위한 대책 마련

(2) 요구 이유

○ 산재보험법의 근로자 정의 확대로 특수고용노동자 산재보험 전면적용(산재보험법 5조 개정)

- 특수고용노동자 규모가 지속적으로 확대되어 최근 노동부 연구 용역보고에 의하면 250만명에 달함.
- 특수고용노동자는 일반 노동자 대비 약 4배 가량 산재 다발. 건설업 산재의 경우 특수고용노동자인 건설기계 장비 사고가 약 20%를 차지.
- 2008년 특수고용노동자 산재보험 특례제도 도입하였으나, 산재보험 적용 노동자는 3만3천여명으로 전체 특수고용노동자의 1.3% 내외임.
- 특수고용 노동자 산재보험 특례제도는 4개 직종에 한정 적용. 산재보험료도 노동자가 50%를 부담. 적용제외 신청 제도 도입으로 4개 직종 대상 노동자중 8.5% 만이 실질 적용. 사업주들은 산재보험료를 노동자가 부담하는 특례제도의 문제를 이용하여 노동자를 호도하고, 계약해지로 협박하여 적용제외신청 강요
- 특수고용노동자의 산재보험 특례제도의 문제점이 18대 국회 내에서 지속적으로 문제제기 되었으나, 해결되지 못함.
- 산재보험법 5조의 근로자 정의를 특수고용노동자로 적용확대 하지 않는 부분 개정안은 특수고용노동자 산재보험 적용의 문제를 해결 할 수가 없음.

○ 다수의 사업주가 있는 직종의 보험료 징수를 위한 대책 마련

- 토크 서비스 기사 노동자, 간병 노동자의 경우처럼 직종의 특성상 다수 사업자로부터 고용되는 직종에 대해서는 보험료 징수를 해결하기 위한 별도 대책 수립 필요
- 이미 건설노동자는 건설현장별 산재보험료 징수, 하역 노동자는 별도관리기구 구성 등으로 직종 특성에 맞는 보험료 징수방안이 제도화 되어 있음
- 2011년 문화예술인 노동자의 산재보험 적용도 법안이 통과되어 노동부는 그 특성에 맞는 보험 제도 운영방안을 추진 중에 있음
- 특수고용노동자 산재보험을 전면적용하면서, 직종별 특성에 따른 산재보험 운영방안이 세부적으로 마련하여 전면적용의 현실화가 되어야 함.

6. 안전보건 정책, 시스템 개편

(1) 요구 내용

○ 실패한 자율안전 정책 폐기

○ 산업안전보건청 신설로 산재예방 시스템전면 개혁

○ 산재예방과 보상에 대한 정부 예산 확충

(2) 요구 이유

○ 뿌리가 없는 무늬만 자율안전 정책으로 사업장 감독만 공백

- 안전보건에 있어서 선진외국에서 시행하고 있는 위험성 평가 및 자율안전인증 등 자율안전 정책은 기본적인 산업안전보건법이 준수되고 있는 현장 실태에 기초한 것임.
- 점점 사업장의 90%가 산업안전보건법을 위반하고 있는 한국의 현실에서 정부가 도입 시행하고 있는 자율안전 정책은 뿌리가 없는 정책임.
- 노동부는 자율안전정책 기조를 십 수년 시행하면서, 수많은 안전보건 법령을 사업장 자율 점검과 자율인증으로 전환함. 사실상 사업장 관리 감독을 포기하고, 안전보건의 양극화를 확대하고 있음
- 산업안전 규제완화와 자율안전 정책 도입으로 십 수년 동안 산재는 감소하지 않았고, 사업장의 산업안전보건법 준수 분위기는 사라졌음. 자율안전 정책의 실패가 이미 현실로 드러났음에도 정책 대안 개발 없이 관성적인 자율안전 정책만 반복 제시하고 있음

○ 안전보건 감독 시스템의 문제

- 현재 정부의 안전보건 감독 시스템은 노동부의 산업안전 감독관, 산업안전보건공단, 각종 위탁 대행기관등으로 되어 있음
- 외국의 경우에는 노동부 감독관의 70%내외가 산업안전감독관이나, 한국은 660여명의 감독관중에서 산업안전감독관은 220명 내외에 불과함. 1명의 산업안전감독관이 1만여개의 사업장을 담당하고 있으며 산재에 대한 전문성이 없음
- 현재는 안전보건에 있어서의 전문기술분야는 산업안전공단의 기술지원을 받도록 되어 있음. 이에 사업장 입장에서는 안전보건의 전문성은 안전공단이 사법처리를 비롯한 감독권한은 산업안전감독관에게 받는 추세임.
- 산업안전감독관의 절대적 숫자 부족과 이중적인 안전보건 감독 시스템으로 인해 사업장에서의 안전보건에 대한 정부의 관리 감독 시스템이 전시행정예 그치고 있고, 감독관과 사업장의 부패비리 유착등으로 신뢰가 없음
- 더욱이 산업안전감독관은 현장 불시 점검도 하지 못하고, 사업장 점검이후 적발된 불법 사항에 대한 처벌도 미약하고, 불법사항 개선에 대한 사업주 확인도 서류로 대처하는 등 실효성 없는 형식적 감독만 반복
- 이러한 감독시스템으로 매년 90% 이상의 사업장이 산업안전보건법 위반으로 적발되는 행태가 십 수년째 반복되고 있음
- 미국 영국 등 선진외국에서는 산업안전보건청등으로 산재예방의 감독, 지원, 처벌의 문제를 일원화된 시스템으로 운영

○ 산재예방과 보상에 있어서 정부 예산 확충

- 산재예방 사업은 <산재예방기금>으로 운영하고 있는데, 이중 정부의 일반 예산은 150억 200억 내외임
- 사업주 부담의 산재보험으로 산재예방 사업을 진행하면서, 산재예방사업과 보상사업의 전반이 사업

주의 입장에 경도되어 있는 상황임.

- 산재예방보상 업무를 하고 있는 근로복지공단, 산업안전공단의 직원 급여, 청사 사용료, 지방이전에 따른 건축비용까지 산재예방기금에서 사용하고 있음

□ 과제 7. 한미 FTA 폐기와 경제민주화 실현

요구 개요

1. 기존 FTA 전면 재검토와 한미 FTA 폐기
2. 재벌체제의 개혁과 경제민주화 실현
3. 노동자 경영참가 활성화와 노사공동결정법 제정
4. 공정거래 확립과 원하청기업의 이익공유
5. 대형유통점 및 SSM 영업시간 및 진입규제
6. 조세정의 실현과 사회복지목적세 도입

<한미FTA와 재벌체제의 문제점>

○ 한미FTA→미국식 제도 이식, 경제식민지화

- 약값폭등, 의료비 폭등 및 의료민영화로 인한 건강보험제도 부실화
 - 투자자-국가 중재제도(ISD)로 공공정책과 복지정책 후퇴
:민영화 가속화로 전기요금, 가스요금, 수도요금 등 공공기본요금 상승
 - 외환위기 시에도 외환통제 곤란
:일시적 외환 송금제한(금융세이프가드), 모든 금융서비스 포괄적 개방
- ⇒ 미국의 일방적 이익 관철되는 불평등 협정으로 '사법주권, 식량주권, 공공정책 결정 불능'상태에 빠짐. 무역역조로 인한 수출 침체

○ 재벌의 경제력 집중과 폐해

- 사회양극화의 주범
:09년 10대 재벌 매출액 26.6% 및 당기순이익 33.4% 증가(지난 3년 평균치 대비)
 - 1인 사유화, 편법 세습(불법 상속 등)
:자본금 12억 글로벌비스→시가총액 6조원 급신장(계열사 편법 몰아주기)→30억 투자로 2조원 수익(지분율 32% 정의선 부회장)=편법승계
:삼성 이재용(에버랜드 CB혈값 발행→삼성SDS BW 혈값발행→최대주주=편법승계)
 - 중소기업침해와 일감 몰아주기 등 불공정
- ⇒ 고용없는 성장, 소득분배 악화, 재벌편중과 지속가능한 발전 파괴



공정한 경제와 산업민주주의 실현

- 기존 FTA 전면 재검토와 한미 FTA 폐기
- 재벌체제의 개혁과 경제민주화 실현
- 노동자 경영참가 활성화와 노사공동결정법 제정
- 공정거래 확립과 원하청기업의 이익공유
- 대형유통점 및 SSM 영업시간 및 진입규제
- 조세정의 실현과 사회복지목적세 도입

세부요구안

1. 기존 FTA 전면 재검토와 한미 FTA 폐기

(1) 요구 내용

○ 한미 FTA 폐기 및 기존 FTA 전면 재검토

- 미정부와 한국정부에 대한 한미 FTA '발효 중단' 요구
- 한미 FTA에 대한 전면적 재협상과 '문제조항(독소조항)' 폐기
- 한 EU를 비롯한 기존 FTA협정에 대한 평가 및 추진중인 한중/한터키 FTA의 전면 재검토

○ 노동, 고용, 환경친화적인 상호호혜적 대안무역협정으로의 전환

- 유럽과 남미식의 다자간 상호호혜적 무역협정의 추진
- 노동기준, 고용안정, 환경친화적 조항의 중요도 강화 및 우선순위 추진

(2) 요구 이유

○ 기존 FTA의 문제점과 사회경제적 영향

- 한미 FTA는 북미자유무역협정(NAFTA)을 모델로 하는 신자유주의적 형태의 FTA로, 관세철폐를 통한 '자유'무역을 목표로 하는 협정이라기 보다는, 신자유주의적 체계와 제도를 이식하고 완성시키는 것을 목표로 하는 협정임. 한 EU FTA와 기존 FTA도 이와 비슷한 기초에 의해 추진.
- 정부는 한미 FTA가 체결되면 향후 10년간 실질 국내총생산(GDP)을 약 6% 증가시키고, 대미 무역 흑자를 46억 달러 확대시키며, 약 33만 5천개의 일자리를 창출할 것이라고 주장하고 있지만, 이러한 주장은 숫자 부풀리기를 넘어 사실상 조작임.
- 한미 FTA는 영세한 국내 제조업체, 대기업·중소기업간의 불리한 하도급 체제 및 생산성 격차 확대가 구조화되어 있는 국내 경제 현실을 더욱 악화시켜, 중소기업의 영세화와 제조업의 양극화를 심화시킬 것임. 이는 일시적인 무역역조를 넘어 중소기업 도산 및 기간산업 대량 구조조정 등 제조업 전반에 궤멸적인 영향을 미칠 것이며, 이는 대규모 구조조정과 고용불안을 증대시킬 것임. 한미 FTA는 무역분야 외에, 농업, 의료, 금융, 교육 등 모든 사회분야에서 자본의 자유화로 인한 돌이킬 수 없는 해악을 끼치게 될 것으로 보임.
- 한EU FTA 또한 한미 FTA와 마찬가지로 실패한 신자유주의적 자유무역모델에 기반한 반노동자적 협정이며, 협상과정에서 노동조합을 포함한 이해당사자들의 투명하고 공정한 의견 수렴 절차가 생략되었다는 점에서 심각한 문제를 안고 있음.
- 또한 한EU FTA의 경제적 효과에 대한 정부의 과장된 주장에 대해 심각한 의문을 제기하지 않을 수 없음. 정부는 한-EU FTA가 장기적으로 GDP 5.6%의 성장을 가져올 것이라고 선전하고 있지만, 선박, 전기·전자, 반도체 등 한국의 주력수출품은 이미 관세가 없거나, 낮은 수준이라서 관세 인하효과가 사실상 없음. 또한 이익이 클 것으로 기대되는 자동차도 유럽현지생산이 확대되고 있는 상황이어서 관세철폐 효과가 크지 않음.
- 한EU FTA가 한미 FTA와 마찬가지로 포괄적인 금융서비스자유화 조항을 포함하고 있다는 점에서 심각한 문제가 있음. 한EU FTA는 장외시장 거래, 자기계정 거래, 스왑을 포함한 파생금융상품을 전면 허용하고, 나아가 새로운 형태의 금융상품까지 신금융서비스라는 이름으로 허용하고 있음. 이는

2007-09년 세계금융위기의 근본적인 원인인 '실패한 신자유주의 금융자유화모델'에 기반하고 있으며, 금융기관의 대형화와 겸업화를 촉진시킬 수 있다는 점에서 대단히 심각한 문제가 아닐 수 없음.

- 한·EU FTA는 지역경제와 서민경제를 보호하기 위해 여야가 힘들게 합의한 유통법과 상생법을 무력화하는 조항을 두고 있으며, 이대로 협정이 발효될 경우 중소기업 상인들의 생존권을 위협함.
- 농업 분야의 협상 결과로 인해 농산물의 급격한 관세 철폐가 불가피하고, 이로 인해 최소한의 농업 보호 장치는 해체될 수밖에 없음. 유럽연합과의 FTA는 구제역으로 초토화된 국내 축산업을 붕괴시킬 위협에 놓여 있음.

○ 국회비준 이후 올 상반기 대통령 발표서명이 이루어질 수 있는 극박한 상황

- 한미 FTA 폐기 범국본을 중심으로 한 전국민적 저항에도 불구하고 작년 말 한미 FTA가 국회에서 날치기 통과. 범국본을 비롯한 진보진영에서는 국회통과 이후 대응이 지체되고 조직화가 정체되는 어려운 상황 봉착. 민주통합당은 언론플레이를 통해 미정부와 의회에 '발표 정지와 재협상'을 위한 요청을 시도한다고 공언하고 있지만, 신뢰성과 진정성에서 의문
- 이러한 상황에서 한미 FTA를 폐기하기 위한 범국본차원의 기민한 대응이 요청

2. 재벌체제의 개혁과 경제민주화 실현

(1) 요구 내용

○ 재벌집단의 경제력 집중과 소수 재벌일가 지배구조의 전횡을 규제할 수 방안

- 총액출자제도의 부활, 계열사간 상호출자 및 채무보증의 금지, 완화된 금산분리제도의 재강화, 자회사의 지분보유 한도 상향을 통한 지주회사에 대한 규제
- 환상형 순환출자 금지
- 계열분리명령제와 기업분할청구제(미국/일본 시행) 등 도입
- 불공정거래와 독과점에 의한 손해발생 시 강력한 징벌적 손해배상제도 도입(3배 손해배상제도의 확대 강화)
- 상호출자제한 대상 기업집단에 대한 재벌세 도입

○ 소수 재벌일가의 사익추구를 방지하기 위한 개혁방안

- 특경가법의 배임, 횡령에 대한 엄격한 법 집행과 양형 강화
- 사업관련성이 없는 계열사의 출자금 비용에 대한 비용산금 불산입 추진
- 계열사의 출자금 배당 및 비업무용 자산에 대한 비과세 폐기 및 과세 강화
- 재벌일가가 출자한 비상장 계열사의 내부거래(일감 몰아주기)에 대한 규제: 현 시행령상 50% 자회사와 지주회사의 자회사는 과세 면제를 폐기

○ 공정거래의 확립과 강력한 반독과점 정책의 추진

- 소수 재벌세력 견제를 위한 다수자의 권익 강화(노동자대표 사외이사 추천권, 다중대표 소송제, 집단소송제, 집중투표제, 연기금 주주권 행사)
- 공정거래위원회의 '전속고발권' 폐지 및 독립적인 준사법기관으로 위상 강화(미국의 연방거래위원회와 같이 이해관계자가 추천하는 전문위원으로 구성하고 강력한 규제수단 부여)

○ 기업집단법의 도입을 통한 건전한 중견 기업집단으로의 전환

- 해외투기자본과 무책임한 기업경영을 막고 지속가능한 고용과 투자를 확보하기 위해 독일식 콘체른법(기업집단법)의 도입 추진
- 개별기업을 넘어 여러 개의 법인적 기업을 아우르는 기업집단을 하나의 결합기업으로 간주하고 이를 규제하고 감독하기 위한 회사법의 개정
- 현행 그룹 경영의 문제로 발생한 계열사의 피해와 부채에 대한 법적 책임을 분명히(지배적 회사의 법률적 책임 엄격화)
- 중장기적으로 회사법의 개정을 통해 사회책임을 다하는 결합기업, 기업집단을 중견기업의 중심축으로 육성

(2) 요구 이유

○ 재벌집단의 경제적 집중 강화와 재벌일가의 독식구조

- 한국경제의 고속성장과 함께, 대규모 기업집단, 소위 재벌은 급속한 성장을 거듭, 98년 외환위기 이후 한국의 재벌은 과거와는 다른 특징을 보임. 30대 재벌 중 삼성/현대차/SK/LG/롯데 등 5대 재벌이 자산, 매출액, 순이익의 절반 이상을 차지할 만큼 양적인 측면에서 압도적 우위를 보임.
- 특히 자산, 매출액, 순이익, 계열사 수적인 측면에서 이병박정권 이후 3년 동안 재벌의 팽창은 엄청난 속도로 이루어졌으며, 경제력집중 또한 마찬가지. 이는 규제완화, 감세 및 고환율 지지라는 3가지 친재벌정책에 의해서 보완.
- 한편 MB 정권 하에서 상호출자제한기업의 자산규모를 2조에서 5조 이상인 경우로 한정하고, 출자총액제한 제도를 폐지, 산업자본의 은행소유지분을 4%에서 10%까지 가능하도록 만드는 금산분리 완화조치를 시행했고, 지주회사 설립요건 또한 완화시킴.

○ 재벌국가로 변하고 있는 한국

- 미국이 사실상 금융자본이 지배하는 국가라고 한다면, 한국은 기업사회이면서 재벌이 지배하는 재벌 국가라고 규정할 수 있음. 재벌은 현재 단지 경제부문만이 아니라, 사회정치적 영역에서 막강한 영향력 행사.
- 물론 외환위기 이후 자본시장의 개방과 신자유주의적 경제정책으로 인해 초국적 국내외 금융자본의 영향력이 일정하게 상승하였지만, 5대 재벌로 대표되는 독점적 산업자본이 여전히 자본권력의 중심에 서 있음.
- 문제는 한국사회에서 절대적 권력을 행사하는 재벌에 대한 견제와 감독이 더욱 어려워지고 있을 뿐

만 아니라, 이들 재벌이 경제력의 집중에 의한 횡포에 그치지 않고 정치, 언론, 문화영역에까지 자신의 이데올로기를 확산시켰다는 점

○ **재벌개혁과 경제민주화의 실현을 위해서는 재벌대기업을 견제하고 감시할 수 있는 재벌개혁동맹이 필요**

- 현재 재벌체제를 견제할 수 있는 세력은 거의 없음. 대주주를 위한 소액주주 보호장치와 국민연금을 비롯한 연기금의 투자를 통한 개입 등이 제기되고 있지만, 이 또한 제대로 된 견제와 감시를 하고 있지는 못함. 소액주주, 노동자는 물론, 소비자와 중소기업, 영세자영업자 등을 포괄할 수 있는 국민적 수준의 '재벌개혁동맹'을 통한 사회세력화가 필요.

○ **사회경제 양극화와 불평등을 심화시키는 주범이 재벌집단임을 분명히 하고, 무소불위의 재벌권력을 규제와 감독의 틀에 묶어세우는 방안을 99%의 국민의 힘으로 1% 재벌세력을 개혁한다는 운동적 방향으로 전개시켜야**

- 즉 현재 각 정당에서 제기하고 있는 재벌지배구조의 규제 수준을 넘어 경제력집중과 독과점의 폐해 (시장지배적 지위남용/부당내부 및 공동행위 규제/불공정행위 규제 등)에 보다 세밀한 개혁방안 마련 필요
- 이를 위해서 법제도적 수단, 강력하고 독립적인 감시감독기구, 재벌세력에 대한 사회적 견제비판 세력화, 조세 및 재정수단을 통한 통제 등을 구체화시켜야

3. **노동자 경영참가 활성화와 노사공동결정법 제정**

(1) **요구 내용**

○ **노동자 경영참가 활성화를 위한 [근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률] 개정**

- 단체교섭에서 '경영인사사항'에 대한 규제 및 배제 규정 삭제: 적어도 노동조건과 고용상태에 직간접적으로 영향을 미치는 모든 경영인사 사안에 대한 교섭권 보장
- 노사협의회법상 협의사항 확대 및 노동자대표의 결정권 강화: 경영인사 사항을 중심으로
- 노사협의회 근로자위원의 회계장부 및 경영정보 요구권 보장

○ **종업원지주제(우리사주조합 포함)의 적용 확대 및 민주적 운영**

- 증권거래법 개정: 우리사주조합의 정의 및 목적 변경, 비상장기업의 우리사주조합 활성화와 권한 강화방안 마련
- 우리사주조합의 운영의 자주성과 민주성 보장: 규약의 재개정과 임원의 선출과 해임에 대한 직접, 비밀, 무기명 투표의 명문화
- 주식의 양도제한규정의 완화와 문제점 보완: 우리사주의 장기보유에 대한 인센티브와 조합원 공동소

유 활성화, 우리사주 구매기금의 조성 과 정부의 세제혜택

○ 중장기적으로 법제도의 개혁을 통해 유럽식 노사공동결정법의 제정과 시행

- 노동자대표 및 노조추천인의 이사회 및 감사회 참여 및 결정권 부여
- 사업 및 고용변동사항에 대한 노동자대표와 노조의 협의 및 동의권 부여
- 독일식 공동결정제도를 일정규모 이상부터 단계적으로 적용(사내외 이사수의 동수화, 사외이사의 1/2 노동자 대표 선임, 노동조합에게 감사에 대한 추천 및 선임권 부여)

(2) 요구 이유

○ **현재 경제민주화 논의의 가장 큰 맹점으로 노동자 경영참가 내용 부실**

- 재벌의 지배구조를 비롯한 개혁논의에 있어 재벌일가의 전횡을 막고 소액주주의 권리를 보장하는 방안 등이 이야기되고 있지만, 대기업과 재벌의 이해관계자이면서 내부감시자로 역할을 수행해야 하는 노동자 및 노동조합의 역할과 기능이 전혀 논의되지 못함.
- 민주통합당의 경우 경제민주화의 내용에 노동자 경영참가에 대한 부분은 비어 있으며, 통합진보당 또한 이와 관련된 구체적인 방안이 아직 제출되지 못한 상태.
- 산업경제의 민주주의 실현을 위해서는 현행 노사협의회 수준을 넘어서 기업단위 최고 의사결정사항에 대한 민주적 지배구조의 구축과 노동자의 경영참가가 무엇보다도 필요.

○ **기존 사회공공성 강화를 위한 기간산업/공공기관의 민주적 운영을 넘어서는 노동자 경영참가의 필요성 대두**

- 지금까지 공공기관이나 공공기구에 대한 노동조합의 참여와 협의 등이 부분적으로 이루어졌지만, 실질적인 경영참가는 여전히 봉쇄되어 있는 상태
- 다만 민주노총은 2001년 노사정위원회 경제개혁소위원회에서 ‘경영참가제도와 우리사주 활성화방안’에 대해 의견을 제출하고, 우리사주제도와 근로자복지기본법과 관련하여 노동자의 경영참가를 활성화하기 위한 법개정안을 입법청원한 적은 있음.
- 도산 및 경영악화, 구조조정, 일상화, 정리해고 및 대량해고 등과 같이 노동자의 고용은 물론, 생존권과 직결되는 사안이 대부분 기업의 최고 의사결정과정을 거쳐 추진된다는 점을 고려할 때, 이러한 경영인사과정에 노동자의 참여 필요성은 더욱 증대되고 있는 상황.

○ **노사협의회법상 노동자대표의 개입력과 결정권 강화방안을 마련하는 동시에, 기업단위 최고 의사결정기구인 이사회/감사회에 노동의 참여결정권을 확보하는 법안을 제정해야**

4. 대중소기업간 공정거래 확립과 원하청간 이익공유

(1) 요구 내용

○ 불공정거래행위를 막기 위한 공정거래법의 개정

- 공정거래위원회의 전면 개편 및 독립성 강화: 전속고발권의 폐지 및 중소기업자단체에 대한 고발권 부여, 준사법적 독립기구로 공정거래위원회의 전환(국가인권위원회나 미국의 연방거래위원회 위상으로 승격)
- 대표적 불공정한지위남용행위인 시장지배적지위남용행위/부당한 내부 및 공동행위/불공정하도급행위 등에 대한 3배 손해배상의무화
- 중소기업자조합의 결성 활성화 및 교섭권 강화(중소사업장 조합결성조항의 완화 및 촉진, 공급측면의 시장지배적 사업자조합을 수요측면까지 확대, 현행 경쟁제한행위의 예외조항을 확대, 원청대기업에 대한 중소기업의 공동행위에 대한 인정 등)

○ 하도급거래의 공정화를 위한 하도급법 관련 제도의 개혁

- 일정규모 이상의 하도급거래 서면교부 의무화, 정보공개 및 벌칙 강화(22조 하도급거래 서면실태조사 강제화)
- 권고조항에 머물러 있는 표준하도급계약서의 작성의무화 및 대상업체 전면 적용
- 납품단가조정협약제(16조)의 강화: 협동조합의 조정신청권을 조정협의 및 결정권까지 부여
- 납품단가의 원가연동과 원부자재 가격인상 반영: 한국은행이 발표하는 매년 물가지수 세부항목(약 800개)과 규모별/업종별 임금인상율을 반영하여 표준원가를 결정하고 이를 납품단가의 인상율에 재반영하는 방안, 이를 위해서 공정거래법상 규정된 '한국공정거래조정원' 산하에 '표준원가센터'를 설치하고 각 품목에 대한 표준원가를 매년 발표
- 하청업체의 임금지불에 대한 원청의 책임을 높이기 위해 '건설산업기본법 35조 2항'의 "하도급대금 직불의무화"조항을 하도급법에 규정하여 임금채불에 대한 원청업체의 연대책임 확보
- 유통업의 경우 대형유통업의 불공정행위 규제 및 입점업체의 보호(부당한 판매장려금/반품/관측비용 등에 대한 규제방안)에 대한 특별조치 필요
- 현행 국가계약법의 PQ제도를 원용하여 공공부문 용역/외주/위탁을 받는 사업자의 경우 공정임금, 공정거래, 모범고용지수를 위반하는 업체는 공공입찰 및 국가조달사업에 참여하지 못하도록 하는 방안

○ 대중소기업의 상생협력과 이익공유를 위한 법제도 정비

- 기존 동반성장지수의 가이드라인을 설정한 이후 이 자료를 통해 상생협력의 인센티브 뿐만 아니라 벌칙조항과 연동
- 현행 권고사항인 성과배분제도의 전면적 개혁(8조 개정): 원가인상폭의 납품단가 연동 규정/원가절감 및 생산성이익(혁신이익)의 공정배분 원칙 가이드라인 확립
- 이익공유제의 도입: 공정거래법상 상호출자제한 기업집단을 대상으로 해당 대기업과 산하 협력업체 간 이익공유협약 체결, 이익공유기금의 조성을 위하여 대기업과 협력사간 체결된 이익공유협약에서 정한 배분규칙(예를 들어 8:2)에 따라 초과이익분의 80%는 산하 협력업체에게 재배분하고 나머지 20%는 '이익공유기금(2차 협력사 지원금 10%/손실대비 적립금)'으로 적립, 기금관리는 상생협력법

에 따라 대-중소기업 협력재단

- 이익공유제도를 지원하고 촉진하기 위해 이익공유기금을 조세특례제한법 8조 3항 적용대상에 포함하여 시행업체 세액 공제혜택(기 상생보증펀드와 동반성장기금 적용) 제공, 세액공제대상은 대·중소기업 협력재단에 관리를 위탁한 이익공유기금 출연금액 중 협력사에 지불된 금액(대기업에 지불된 위험분담금 제외)
- 이를 위해 상생법 제8조(상생협력 성과의 공평한 배분)에 이익공유제 도입의 근거를 마련하고 제20조의3(이익공유제의 운영과 기금조성)을 신설하여 적용대상, 적용모델, 이익공유협약, 이익공유기금에 대한 내용을 삽입
- 협력업체에 지불된 이익공유기금은 해당 사업체의 고용개선 및 기술개발에 투입

(2) 요구 이유

○ 대중소기업간 하도급거래의 불공정행위는 제조업은 물론, 전 산업으로 확산일로

- 대중소기업간 하도급거래와 기업간 관계에 대한 실태는 중소기업협동조합중앙회/중기청/공정위 등의 자료를 통해 확인 가능
- 하도급구조의 중층화로 불공정행위가 원청단계를 거치면서 더욱 악화되는 양상
- 영세중소기업의 과당경쟁구조, 그리고 저임금 비정규노동자층의 확산과 밀접하게 연관

○ 대기업 불공정행위로 인한 기업간 양극화 날로 심화

- 대기업은 사상 최대의 실적을 기록하고 있으나, 협력 중소기업들은 납품가격 인하, 원자재값 상승 등으로 수익률이 하락하면서 양극화가 심화되고 있음, 제조업 대-중소기업간 매출액 영업이익률 격차 심화
- 대기업의 단가 인하로 협력 중소기업 기술개발투자 유인과 여력 악화
- 중소 제조업체의 절반 가량이 부품을 제조·납품하는 수급 사업자인 상황에서 “대기업의 납품가격 인하 → 기술개발 투자 유인과 여력 악화 → 경쟁력 악화”의 악순환 우려
- 협력 중소기업의 기술개발투자 부진에 따른 개발력과 품질의 저하는 장기적으로 대기업의 이익에도 악영향

○ 이명박정부에 들어서면서 상생협력과 동반성장에 대한 인센티브와 퍼포먼스만 강조

- 납품단가원가연동/단가조정결정권/초과이익공유제/중소기업 보호 및 적합업종 등 과 같은 실질적인 정책조치는 회피함으로써, 불공정행위가 내적으로 더욱 악화되는 상황
- 그나마 의욕적으로 보였던 초과이익공유제도 협력배분이익제라는 이름으로 권고사항으로 그치고 중소기업 적합업종 또한 말만 무성하고 실효성있는 방안이 전혀 추진되지 못함.

○ 원하청기업의 공정거래를 정착시키고 중소기업의 위상과 역할을 강화하기 위한 법제도적 개혁방안이 시급히 요구

- 원청업체의 불공정한지위남용행위는 생산물시장과 요소시장에서의 공급독과점 및 수요독과점 수준이 높아지고 중소하도급기업의 협상력이 약화되면서 발생- 따라서 협상력의 비대칭을 보완하기 위하여 법제도적으로 원사업자와 하도급사업자를 대등한 계약당사자지위로 전환시키기 위한 공정거래법, 하도급법, 상생협력법의 전면적 개정과 함께, 연관 법(건설산업기본법 / 유통산업발전법 / 국가계약법) 등의 개정이 요구
- 법제도 개혁의 방향은 중소기업의 독립성 강화 및 사업자단체 협상력 강화, 불공정하도급의 금지와 원청기업의 이익공유, 감시감독기구로서 공정위의 위상 전환 및 조직개편, 초기업적 상생협력제도의 강화 등으로 나아가야

5. 대형유통점 및 SSM 영업시간 및 진입규제

(1) 요구 내용

○ 대형마트 진입과 출점에 대한 규제

- 대형마트의 무분별한 확산을 막기 위한 유통산업발전법 내 규제강화 조항 도입과 함께, 각 지자체 실정에 맞는 출점 및 입점 제한 가이드라인 마련
- 진입제한 : 인구 10만명 기준, 교통/건축/환경 등과 관련하여 도시계획심의회 또는 지자체 조례로 제한
- 영업시간 제한 : 주 1회 휴무(1달 4회), 개폐점시간(10시-20시), 총영업일(300일) 및 시간(3000시간) 제한
- 매장면적 : 매장면적 2,000㎡ 이상 출점시 인접 재래시장, 중소상인 의견수렴
- 이격거리 : 출점점포 기준 반경 5km 내 중소점포 협력 및 영향평가 의무화
- 절차제한 : 대형마트 출점시 설명회.공청회 개최 등 절차 마련
- 영업품목/입점업종 제한 : 영세도소매업 취급 품목 및 밀집업종에 대한 규제방안

○ 중소도소매업 및 상인의 사업영역에 대한 보호 및 적합업종을 위한 특별법 제정

- 중소상인 사업영역의 보호를 위한 적합업종 및 품목의 지정 및 고시 의무화
- 대규모점포의 SSM(슈퍼슈퍼마켓) 진출 제한: 대형유통점 진입규제 안 중 매장면적, 이격거리 및 영업시간 규제방안을 원용
- 대기업이 이미 진출한 경우 해당 사업을 중소상인에게 이양하도록 강제하는 ‘사업분리명령제’ 도입
- 재래시장의 특성화 및 현대화 지원정책의 재정비
- 대규모점포 설립시 지자체의 입점영향평가 의무적 실시
- 일반 도소매업에 대한 인증 및 지원제도 도입, 지역협동조합 등으로 재조직, 지자체단위 공동구매 등 방식으로 실질적 지원이 필요

○ 유통산업 노동자의 적정노동시간 보장을 위한 영업시간 제한

- 서비스유통 노동자의 심야노동, 장시간노동, 휴일노동, 감정노동으로 인하여 박탈당하는 건강권과 휴식권을 보호하고 중소기업의 골목상권과 사업영역을 지키기 위해서 적정노동시간 보장을 위한 영업시간 제한을 법제화
- 공휴일과 일요일은 원칙적으로 휴점(특정한 사유가 있는 경우 예외 인정)
- 평일은 10시부터 20시까지, 토요일은 10시부터 16시까지 범위내에서 영업 허용
- 다만 매장의 특성을 고려하여 백화점(10시-19시), 대형할인점과 SSM(10시-20시), 면세점(10시-20시), 편의점(10시-20시) 등으로 조정가능
- 주 1회 정기휴점, 총영업일(300일) 등 규제

(2) 요구 이유

○ 대형유통점의 급속한 팽창과 중소도소매업의 경영악화

- 대형마트 점포수는 증가세를 유지하고 있으며, 매출액은 지속적으로 증가
- 대형유통점의 점포당 인구수는 계속 줄어들어 평균적으로 약 15만 명 당 1개 꼴로 입점, 특히 울산 9.2만 명, 대전 11.2만 명, 부산 11.4만 명 등으로 대형마트가 대도시를 중심으로 밀집
- 대형마트 등 신설 및 팽창으로 2000년대 이후 도소매업, 특히 중소도소매 사업체 수가 급격히 감소
- 중소유통업은 대형마트의 확산으로 수요기반이 잠식, 영업환경 악화, 대형점으로 인해 모든 업종은 전반적으로 매출액이 35~40% 감소

○ 중소도소매업과 재래시장 위축으로 고용 및 지역경제 악화

- 대형마트, 편의점 및 프랜차이즈의 급격한 증가로 재래시장상권 약화, 대형마트의 매출액 증가는 재래시장의 매출감소 초래
- 중소도소매업과 재래시장의 위축으로 지역상권이 위축되고 고용과 지역경제의 침체로 귀결

○ 정부와 국회.지자체는 견해 차이 존재

- 정부는 허가제, 출점제한은 FTA와 WTO 규범상 시장접근 제한에 해당한다는 입장, 영업시간 제한은 문제가 발생할 소지가 적으나 실익이 적을 것으로 보며, 영업품목 제한은 문제소지가 있을 것으로 판단
- 국회 및 지자체는 지역중소유통업과 지역경제 균형발전 측면에서 대형마트 확산은 규제되어야 한다는 입장, 특히 국회는 대형마트 입점의 허가제, 영업시간.영업품목 제한 등 영업활동 조정을 규제하는 법안을 상정, 지자체 역시 조례를 통한 입지제한, 업무지침 등으로 대형마트 확산에 따른 지역경제 위축을 방지하고 지역중소유통업의 활성화에 노력

○ 대형유통업 제한에 대한 해외사례는 대형마트와 SSM에 대한 규제 가능하다는 것 반증

- 대형유통점 등록제에서 허가제로 전환, 국내규제에 해당하기 때문에 가능(건축법/교통법/도시계획법 등의 규제 및 보완 조치 필요)

- 출점허가, 자격요건, 제한은 국내규제로 합리적.객관적.공정한 방식으로 이루어질 수 있음
- * 일본의 경우 「대규모 소매점포 입지법」을 통해 설립절차, 영업활동 제한 등이 이뤄지고 있고, 프랑스, 영국, 독일의 경우도 대형점 규제를 실시

○ 지역경제의 주체인 이해당사자의 의사반영 및 참여보장

- 지역의사결정에 지역주민.이해당사자 참여, 의견개선, 권익보호는 선진국에서 보편적임(대형유통점의 출점 허가과정의 절차적 투명성 제고)
- 사업자의 설명회 개최, 공청회 개최(이해관계자의 의견수렴), 특정위원회 심의 등의 절차는 일본, 프랑스 등 WTO 회원국에서도 실시
- * 영국, 프랑스, 일본 등 선진국은 대규모점포 입점시 사전영향평가 및 지역 주민의 의견반영 및 주민 투표 실시

○ 입지제한, 영업활동(시간 및 품목제한), 제재조치

- 중소기업의 균형발전이라는 정책목표 달성을 위한 국내규제에 해당, 영업시간 규제(의무휴일 일수, 일정한 범위 내에서 폐점시간의 제한 등), 제재조치(영업정지처분, 과태료, 개설허가 취소 등)
- 국내외기업 모두에게 적용시 문제발생 소지 적음

6. 조세정의 실현과 사회복지목적세 도입

(1) 요구 내용

○ 소득세 및 법인세 최고구간 신설 및 누진과세 강화

- 과세표준 1억2천만원(실소득 약 1억 5천만원)이상 소득세구간 신설 및 소득세 45% 적용
- 지난 5년간 법인세 감세정책 중단 및 500억 이상 과세구간 신설 및 법인세 30% 적용

○ 금융, 부동산 및 재산소득에 대한 과세제도 정비 및 세율 인상

- 과표기준 1억 이상 고소득 자영업 및 전문직에게 40% 종합소득세 적용
- 종합부동산세의 강화와 주식양도차익세 도입
- 금융과세의 재정비 및 누진을 강화

○ 비과세 및 특례와 감면제도를 축소하고 재정비

- 비과세, 조세감면, 특례제도에 대한 전면 검토 및 축소
- 대기업, 고소득자에 대한 혜택 단계적 폐지

○ 보편적 복지세원을 마련하기 위한 사회복지목적세 도입

- 근로소득세, 종합소득세, 양도소득세 등 소득세 영역에선 1인당 세금이 100만 원 이하의 경우 10%, 100~1000만원은 20%, 1000만원 초과는 30%의 사회복지세율을 적용
- 법인세 영역에서도 소득세와 유사한 방식으로 누진 사회복지세율이 적용, 법인세 납부액이 5억 이하의 기업에게 10%, 5~100억 원은 20%, 100억 원 초과는 30%의 사회복지세 부가
- 대부분 상위계층이 납세자인 종합부동산세, 상속증여세 영역은 30%의 단일세율을 적용

(2) 요구 이유

○ 무상의료, 무상교육 등 서민생활에 기여할 수 있는 보편적 복지의 실현은 필연적으로 재정 확보가 중요, 재정의 주 수입원은 개인과 법인 등에 부과되는 다양한 방식의 조세를 통해 가능. 하지만 한국의 경우 낮은 조세율은 물론, 조세형평성과 누진적 과세원칙 등 기본적인 조세정의가 실현되지 않고 있음.

○ 낮은 조세부담율, 그리고 높은 간접세와 낮은 직접세

- OECD 국가 중 스웨덴이 가장 높은 총조세부담율을 보이고 있으며, 우리나라는 OECD평균 36.3% 보다 훨씬 낮은 수준임(한국 24.4%, 스웨덴 50.2%, 미국 26.4%, 일본 25.8%, 독일 36.0%, 프랑스 44.0%). 특히 간접세의 비중이 훨씬 높아 조세구조가 역진적이어서 불평등 해소에 전혀 기여하지 못함(세금진 지니계수는 0.355에서 세금 후 0.347로 소득불평등의 변화가 거의 없음). 또한 전문적, 고소득층의 탈세, 탈루가 심각함. 우리나라 조세부담율은 OECD 주요 선진국에 비해 낮지만, 그 이상으로 사회보장지출 규모도 낮음

○ OECD 국가 대비 상대적으로 취약한 복지재정

- 우리나라의 GDP대비 공공지출비율은 8.7%로 OECD 평균인 21.4%에 비해 턱없이 모자른 실정. 프랑스는 28.5%, 독일은 27.4%, 영국은 21.8%, 일본은 16.9% 수준.

○ MB정권의 신자유주의 감세정책, 오히려 노동자와 서민에게 불리.

- 대다수의 노동자나 자영업자의 절반이 면세점 이하로 소득세를 내지 않아 실제 이러한 감세효과 의 혜택의 보지 못하는 반면, 고소득자의 경우 가장 많은 경감혜택을 받음.
- 결국 감세의 혜택은 부유층, 대기업에게 돌아가며 감세로 인한 세수감소는 복지혜택 축소 및 재정적자로 이어질 것임. 또한 서민층의 소비력 감퇴와 민간부문 자금의 왜곡을 초래하여 경기회복에도 부정적인 효과를 가져 옴.
- 또한 감세를 추진할 경우 교부금 등 지방자치단체의 재원감소로 지방재정운영에 심각한 장애가 초래될 것이며, 특히 복지서비스가 지방이양된 조건에서 복지사업의 축소, 중단이 불가피해 질 것임
- 소득세를 1%만 올려도 약 1.5조억원, 법인세 1%는 약 1.2조억원의 재원이 형성될 수 있으므로 소득재분배를 위해 오히려 소득세와 법인세를 올리고 이를 복지재정으로 활용해야 함.

○ 누진과세와 복지예산 확충이라는 두 마리 토끼를 잡기 위한 사회복지목적세의 도입

- 무상의료 및 교육등 보편적 복지를 실현하기 위해서는 연 약 20조원 규모의 복지예산이 추가적으로 필요. 이러한 재원을 마련하기 위해 현행 국세 중 직접세인 소득세, 법인세, 종합부동산세, 상속증여세와 주로 고가품에 부과되는 개별소비세 세액에 10~30%의 누진율이 적용되는 사회복지목적세를 신설. 이를 통해 2012년 기준 금액으로는 연 20조원 마련이 가능.
- 근로소득세에 부가되는 사회복지세 부분은 전체 근로소득자의 60%가 참여하여 2.5조원을 마련하는데, 전체 재원의 65%를 상위 2.9%가 납부.
- 종합소득세에 부가되는 사회복지세는 전체 자영자 507만명중 279만명인 55%가 참여해 2.4조원을 마련. 이 때 신고소득 1억원이 넘는 13만명, 2.3%가 전체 세수의 80%를 담당.
- 양도소득세에 부가되는 사회복지세는 양도소득이 있는 57만명 전체가 납부해 2.4조원 조성. 이 때 양도소득 1억원을 넘는 13만명, 전체의 17%가 2.2조원(사회복지세의 91%)를 담당.
- 가장 큰 세수는 법인세 분 사회복지세 8.1조원. 전체 신고법인 42만개 중 법인 이윤을 가진 23만개, 54% 법인이 참여하며, 이 중 법인이윤이 500억원이 넘는 재벌대기업 364개가 6.2조원(사회복지세의 77%) 부담.

□ 과제 8. 의료·교육·노후·빈곤철폐, 주거 5대 복지기본권 쟁취

요구 개요

1. 의료 민영화 저지(영리병원 도입 반대, 민간의료보험 확대 확대)
2. 건강보험 보장성 90%, 연간 의료비 본인 부담 100만원, 공공의료기관 확충
3. 국공립어린이집시설 확대
4. 고등학교까지 무상의무교육 확대
5. 국공립대 무상교육 및 반값등록금 실현
6. 기초노령연금법 개정
7. 국민기초생활보장법 개정

8. 주거기본법 제정 및 적극적인 공공임대주택 확대 정책 추진

<병원비.교육.노후 걱정과 빈곤문제(문제점.원인)>

○의료민영화정책과 선택적 복지

:의료민영화→영리병원허용, 민간보험확대
:건강보험 보장성, 공공의료공급 약화

○교육시장화 정책

:과도한 교육비, 보육비 부담
:입시경쟁교육

○노령화와 노후보장의 취약성

:현재 65세 이상 노인의 45% 상대적 빈곤
:노후소득 보장제도 취약(급여율 및 대상)
:08년 기초노령연금법 시행 후 인상분 미반영

○빈곤의 사회화

:기초생활수급자 151만(실질 빈곤 550만~800만명, 410만명 사각지대 발생)
[7~80만원 수준에 불과, 자산소득평가로 대부분 탈락→사각지대 발생]
:낮은 최저생계비 수준(3년마다 계측, 물가인상 반영, 자의적 계측)
[최저생계비 도시근로자 가구평균소득 40%(99년)에서 32% 수준으로 하락]



빈곤해소와 병원비.교육.노후 걱정없는 보편적 복지사회 실현

▶보장성90% 확대, 연간의료비 본인부담액 100만원 상한
의료민영화 저지 및 국공립병원 확충

▶국공립보육시설 확대 및 민간보육시설지원
고등학교까지 무상 의무교육 확대, 고교까지 친환경 무상급식 단계적 실시
국공립대 무상교육 및 반값등록금 실현

▶미반영된 인상분 0.75%(3년치)반영
노령연금 급여율 평균소득월액 10% 인상, 기초노령연금 대상확대(80%→100%)

▶국민기초생활보장법 개정
-부양의무자 기준 폐지
-최저생계비 현실화(상대적 빈곤선 도입)

세부요구안

1. 의료 민영화 저지(영리병원 도입 반대, 민간의료보험 확대 확대)

(1) 요구 내용

○ 의료민영화 및 영리법인화 폐지 및 건강보험의 공공성 강화

- 의료영리화법안 폐기, 영리병원 도입법안 폐기
- 건강관리서비스법, 의료채권법, 의료법 개정안(병원경영지원사업 허용, 인수합병 허용 등), 의료채권법, 서비스산업발전기본법 등 의료영리화법안 폐기
- 송도, 제주에 영리병원을 허용하는 경제자유구역법 개정안, 제주특별법 개정안 폐기

(2) 요구 이유

○ 의료민영화 추진으로 전국민건강보험체계 흔들리고 있음.

- 이명박 정권들어서 의료민영화정책이 추진되고 있어 건강보험 체계 자체를 뿌리채 흔들고 있음. 건강관리서비스법, 의료채권법, 의료법 개정안(병원경영지원사업 허용, 인수합병 허용 등), 서비스산업발전기본법 등 의료영리화법안과 송도, 제주에 영리병원을 허용하는 경제자유구역법 개정안, 제주특별법 개정안이 줄줄이 제출되어 있음.

○ 미국식 의료민영화 추구는 전국민 건강보험체계의 포기, 의료양극화 확대

- 이명박 정권의 의료민영화 추진은 국가 책임으로 운영하는 현행 건강보험관리체계를 허물고, 민간의료보험의 확대강화로 귀결됨. 의료민영화의 천국인 미국은 비싼 보험료 때문에 민간의료보험에 가입하지 못한 무보험자가 5천만명을 육박하며, 가입된 2억 5천만명의 사람들조차도 민간의료보험사의 수익성체고 이유로 제대로 된 의료혜택을 받지 못하고 있는 실정.
- 현재 민간의료보험 가입율도 전체 가구의 77.3%(월 평균 27만1,969원)나 되는 등 가계의료비 부담 뿐 아니라 현재의 전국민건강보험체계를 위협하고 있음.(국민건강보험공단 건강보험정책연구원 연구보고서-09년 건강보험지출현황 분석)

○ 의료민영화 정책 즉각 폐기하고, 전국민건강보험체계 강화해야

- 2009년 기준 국내 공공의료비 비중은 58.2%로 민간의료보험에 의존하고 있는 칠레(47.4%), 미국(47.7%), 멕시코(48.3%)에 이어 네 번째로 낮은 상태임.(한국보건사회연구원한 '2012년 사회보험의 변화와 전망') 즉 현재의 전국민건강보험제도하에서도 민간의료비 지출 비중이 매우 높다는 것을 의미함.
- 더욱이 한미FTA 체결로 공적 건강보험체계에 대한 압력이 심화될 조건이어서 현재의 공적 건강보험체계는 내우외환에 겹쳐있는 상태임. 따라서 현재 추진되고 있는 의료민영화정책은 즉각 폐기되어야 함. 오히려 진료비 지불제도 개편, 의료공급체계, 의료전달체계 등 아울러 현재의 건강보험체계에 대한 국가의 제도적 뒷받침이 더욱 요청되고 있음.

2. 건강보험 보장성 90%, 연간 의료비 본인 부담 100만원, 공공의료기관 확충

(1) 요구 내용

○ 건강보험 국고보조 30% 확대(현행 20%) 및 사후정산제 도입

○ 행위별 수가제도 폐지 및 건강보험 부과체계 개선(사업주 보험료 차등 인상 및 고액소득자 부과 가중 등)

(2) 요구 이유

○ 낮은 보장성으로 인한 의료비 급증

- 우리나라 공공의료비 비중(보장성 수준)은 64.9%(건강보험공단 2010년 기준)으로 전체 OECD 국가의 평균(71.5%)에도 미달되는 낮은 수준임. 덴마크로 85.0%였고, 영국(84.1%), 노르웨이(84.1%), 체코(84.0%) 등 보장성 수준이 가장 높은 나라들 대부분이 85%에 근접하고 있음. 이로 인해 의료비가 급증하고 있어 병원비 부담으로 인한 가계부담이 높은 상태임.
- 국민들이 매달 건강보험료를 꼬박꼬박 내고 있지만, 우리나라 건강보험 보장률은 60% 수준에 불과함. 이로 인해 우리나라 국민 10명 중 4명이 의료비 부담으로 치료를 포기하고 있는 실정임.

○ 병원의 영리추구로 비급여항목 급증, 여전히 높지만 한 의료비

- 건강보험이 적용되지 않는 고가 검사, 고가 수술, 고가 약값, 상급병실료, 특진비, 간병비 등으로 인해 여전히 국민들에게는 의료비 부담이 높음. 이로 인해 국민들은 생명보험, 화재보험 등 민간의료보험에 대거 가입하고 있는 실정임.
- 건강보험이 적용되지 않는 비급여항목은 병원측의 돈벌이수단으로 전락하고 있음. 병원들은 행위별 수가제도 하에서 비급여항목을 개설하거나 대대적으로 확대함으로써 과잉진료 경쟁을 하고 있고, 이는 국민들의 의료비 부담 증가, 국민건강보험 재정 악화를 초래하고 있음.

○보장성을 높이기 위한 제도개선 절실함.

- 이에 우리나라 건강보험 보장성을 60% 수준에서 OECD국가처럼 90% 수준으로 높이는 것이 필요함.
- 건강보험 보장성을 90% 수준으로 확충하기 위해서는 이에 필요한 재원을 안정적으로 마련하고, 건강보험의 재정건전성을 획기적으로 개선해야 함. 이를 위해 정부는 ▲국고지원을 20% 수준에서 30% 수준으로 확대 ▲사후정산제 도입 ▲사용자 부담률 확대 ▲고소득자와 부자들의 부담률 확대 ▲사회목적세 신설 ▲민간의료보험 확산 통제 ▲국민들이 부담하는 건강보험료 인상 등의 조치를 취해야 함.

3. 국공립어린이집 시설 확대

(1) 요구 내용

○ 국공립보육시설의 확대

- 읍면동 1개 이상의 공공보육시설 정비 및 확대
- 농산어촌(읍면동 기준)에 국공립 보육시설 우선 설치
- 공공보육시설의 비율을 30%로 확대(초등학교 여유시설, 동사무소 등 기존 공공시설 활용, 지역공원에 국공립보육시설 신축 등)
- 아파트 의무보육시설(30세대 이상)의 국공립어린이집으로 전환

(2) 요구 이유

○ 5%에 불과한 국공립보육시설

- 보육시설은 민간보육시설과 가정보육시설이 대부분을 차지하며 국공립보육시설은 전체 시설의 5.5%에 불과함. 민간시설은 시설의 90%(아동수의 78% 보호)인데 비하여 정부지원시설은 전체 보육시설의 10%(아동의 22% 보호)에 지나지않음.

○ 가장 낮은 아동가족복지 지출

- OECD 국가의 GDP 대비 아동가족복지 지출(2007년)을 비교했을 때 한국은 OECD 어느 국가보다도 가장 낮은 GDP 대비 0.458%에 불과한 상황. 특히 1%가 다 넘는 남유럽의 모든 국가보다 더 낮고 미국(0.657%)과 일본 (0.956%)보다도 낮은 최저의 수준임.

○ 국공립보육시설에 대한 대국민요구 급증

- 보육시설 이용자들의 선호도조사를 한 연구결과 국공립보육시설을 선호하는 데 시설이 부족한 실정. 2010년 3월말 기준으로 국공립보육시설 입소자 대기현황을 보면 입소대기자 수가 116,853명으로 시설당 평균인원이 61명(서울 109명, 경기 96명 등) 대기자 비율이 100%를 초과하고 있음. 국공립 보육시설의 확충은 절박한 요구임.

4. 고등학교까지 무상의무교육 확대

(1) 요구 내용

○ 고등학교까지의 의무교육 확대 : 교육기본법 제8조(의무교육)의 개정

- 고등학교까지의 최소한의 수업료 및 입학금을 국가가 부담하는 무상교육 실시

(2) 요구 이유

○ 보편화된 고교진학

- 현재 한국은 고등학교 진학률이 100%에 달할 정도로 고교교육과정이 보편적이고 대중적인 공교육 체제로 들어서고 있다. 2010년 초등학교 졸업자의 중학교 진학률은 1995년 이후 계속 99.9%이며,

중학교 졸업자의 고등학교 진학률은 99.7%으로 2000년 이후 100%에 가까운 진학률을 보이고 있음.

○ **교육기회균등과 의무교육화 필요성**

- 헌법 제31조에 따라 국가는 모든 국민에게 균등한 교육기회를 제공하여야 함. 따라서 보통교육으로 자리잡은 고등학교까지 국가가 책임지고 모든 국민에게 양질의 공교육을 제공하여야 함.
- 대다수 선진국들이 평생학습사회, 지식기반사회의 동력으로 고등학교까지 보편적 교육과정으로 의무교육화하고 있음. 대다수 국가들이 의무교육 종료 연령을 16세에서 18세로 확대하고 있지만 한국은 의무교육 연한을 중학교(14세)까지 실시하고 있어 대다수 OECD 국가들에 비해 짧은 편에 속함. 중학교 의무교육도 2002년도에 진행되어 가장 늦게 확대시킨 나라임.

○ **고등학교까지 의무교육화 해야 함.**

- OECD 대부분의 국가들처럼 고등학교 의무무상교육을 위해서는 헌법 31조 제3항에 따라 교육기본법 제8조(의무교육)의 “의무교육은 6년의 초등교육과 3년의 중등교육으로 한다.”를 6년의 중등교육으로 확대하여 개정해 교육평등지수를 높이고, 학부모의 교육비부담을 경감해야 함. 이는 국가의 기본책무임.

※참고법안 : 교육기본법 일부개정법률안(2009-02-13, 최재성 의원 외 81인)

5. **국공립대 무상교육 및 반값등록금 실현**

(1) **요구 내용**

○ **국공립대 무상교육 및 반값등록금 실현**

- 고등교육법 개정을 통한 등록금 인하
- 사후적 등록금 상환의 부담을 낮추는 취업후상환제특별법 개정
- 정부의 고등교육재정 지원을 명문화하는 고등교육재정교부금법 제정

○ **고교까지 완전 의무(무상)교육, 친환경 무상급식 단계적 실시**

- 양질의 무상보육서비스 제공
- 대중적 공교육체계(초등~고등학교) 의무(무상)교육
- 고등학교까지 친환경 무상급식 단계적 실시
- 학부모부담 경비 제로 추진

○ **OECD국가 평균 이상 수준의 교육재정 확보**

(2) **요구 이유**

▷ **국공립대 무상교육 및 반값등록금 실현**

○ **보편화되고 있는 대학교육과 대학진학율 80%인 현실**

- 대학교육은 국제적으로도 평생학습사회에서의 보편적 교육으로 확대되고 있는 추세이며, 특히 한국적 상황에서 대학교육이 필수가 되고 있는 현실에서 누구나 균등한 교육기회를 제공하기 위해서는 국가와 사회가 천만원 등록금 시대의 고통을 책임지는 체제로 가야함.
- 한국의 대학 진학률은 2010년 기준 79%인데 반해서 고등교육에 투자한 GDP 대비 공교육비 비율을 보면 OECD 국가의 평균인 1.1%의 반 정도인 0.6%에 불과. 또한 고등교육예산은 전체교육예산의 12%에 불과한 실정임. 전국에 분포된 대학교는 모두 400여개(4년제와 전문대)에 달하며 대학생 수는 332만명으로 전체 인구 4천875만명의 6.8%에 달함.

○ **교육비 급증, 공공지출은 최저!**

- 교육비 중에서 등록금 즉, 학생이나 학부모 개인부담 비율은 세계 최고인데 공공지출의 부담은 세계 최저 수준임. 2007년을 기준으로, 우리나라 고등교육단계 민간지출 비중은 OECD 평균(30.9%)보다 2배 이상이며, 칠레(85.6%) 다음으로 높음. 국립대의 등록금(수업료+기성회비)은 2000년 219만3천원에서 2011년 440만2천원으로, 사립대의 경우 2000년 451만1천원에서 2011년 776만1천원으로 인상하여 300만원으로 오르면서 물가인상을 주도하고, 서민 가계에 엄청난 압박하고 있음.
반면, 전체 국가 재정 지출 대비 고등교육 재정 지출 비중(국공립대학 포함)에서 OECD 국가 평균이 3.1%인데 우리나라는 2.2% 정도에 불과한 OECD 최하 수준. 고등교육비 부담주체를 보면, 공공재원 부담률이 OECD 평균 72.6%, EU 평균 81.1%인데 비하여 우리나라는 공공재원 부담률이 23.1%로 가장 낮은 반면 민간 부담률은 76.9%로 OECD 국가 중 가장 높음.

▷ **고교까지 완전 의무(무상)교육, 친환경 무상급식 단계적 실시**

○ **모든 아동에게 양질의 무상보육서비스 제공**

- 대다수 OECD국가들에 비해 한국의 취학전 교육의 무상화수준이 매우 낮은 수준임. 보육시설은 민간보육시설과 가정보육시설이 대부분을 차지하며 국공립보육시설은 전체 시설의 5.5%에 지나지 않음. 보육시설 수요율은 전체 취원 대상자 318만명 중 취원율은 117만명으로 36.96%(2009년)에 불과한 실정임.
- OECD 평균과 비교해서 볼 때 만 3-4세의 취원율 30.8%로 OECD 평균 71.5%(미국 46.9%, 영국 94.5%, 일본 86.0%), GDP대비 유아교육지출 비용 0.2%로 OECD 평균 (0.5%)에 비해 현저히 낮은 수준. 정부의 유아교육비 분담율은 49.7%로 OECD 평균 81.2%에 비해 낮은 편임.
- 저출산의 가장 중요한 이유 중의 하나가 탁아.육아의 어려움과 사교육비의 과도한 부담때문임. 따라서 ▲국공립보육시설 확대 ▲ 보육교사의 전문성 향상 ▲보편적 아동수당 도입 등 국가가 책임지는 무상보육 실현해야함.

○ **의무교육 연한은 짧고, 사교육비 부담은 매우 높음.**

- 대다수 국가들이 의무교육 종료 연령을 16세에서 18세로 확대하고 있지만 한국은 의무교육 연한을 중학교(14세)까지 실시하고 있어 대다수 OECD 국가들에 비해 짧은 편임.(중학교 의무교육도 2002년도에 진행되어 가장 늦게 확대시킨 나라에 속함)
- 초.중학교가 의무교육임에도 불구하고 2008학년도 초중고의 수업료 외 학부모부담경비는 4조3천억

원에 달해, 학생 1인당 부담액은 59만8천6000원임.

- 유아단계부터 보편적 공교육을 보장하여 출발점 평등을 위해 공평한 교육기회를 제공하여야 함. 만 3~5세까지 유아무상의무교육 실시(5세부터 단계적 실시)하고, ▲국공립 유치원 획기적 확대 ▲보육과 유아교육 행정의 일원화 등 실현해야함.

○ 무상급식이 고등학교까지 확대되고 있음.

- 초·중·고 학생에 대한 무상급식이 올 들어 크게 확산되고 있는 가운데 유치원생들에게도 전면 무상급식을 하겠다는 움직임이 번지고 있음. 2010년 3월 기준으로 전체 11,228개 학교 중에서 2,657개 학교 23.7%가 무상급식을 실시하고 있다.
- 무상급식을 전면으로 실시하는 지방자치단체 현황을 보면 총 231개 기초자치단체 가운데 16.5%인 38개 지자체에서 초등학교 전면무상급식을 실시하고 있으며, 중학교는 20곳, 고등학교는 14곳으로 점차 확산되고 있음. 38개 지방자치단체 가운데, 경남이 11곳으로 가장 많았고 전북과 충북이 8곳, 경기도가 7곳, 전남과 경북이 1곳임.
- 재원부담 주체별로 보면, 100% 교육재정만으로 무상급식을 실시하는 지역은 경기 4곳(가평, 양평, 여주, 연천), 충북 8곳(괴산증평, 단양, 보은, 영동, 옥천, 음성, 진천, 청원) 충남 1곳(부여)으로 모두 13개 지역이고. 교육재정과 지방자치단체의 재원을 통해 무상급식을 전면실시하게 된 곳은 25곳임. 따라서 고교까지 친환경무상급식을 단계적 확대해야함.

○ 학부모부담 경비 제로 추진(의무교육임에도 불구하고 학부모부담 과중)

- 현행법상 초·중학교가 의무교육임에도 불구하고 학교회계에 공식 포함되어 징수되는 교육비는 체험학습비, 방과후 활동비, 각종 수련회비, 졸업앨범비 등이고, 교복비도 학부모가 부담하고 있음. 1999년부터 초등학교 학습준비물에 대하여 시·도교육청 자체예산 범위 내에서 자율적 실시가 권장되면서 학교실정에 따라 차이는 있지만 형식적인 편성과 지원에 그치고 있음.(1인당 2만원 내외의 예산 편성)
- 2008년 초·중등 국립학교 회계의 세입 결산 자료를 보면 초·중학교가 의무교육임에도 불구하고 2008학년도 초·중등의 수업료 외 학부모부담경비는 4조3천억원에 달한다. 총학생수 713만명으로 나눌 경우 학생 1인당 부담액은 59만8천6000원으로, 급별로는 초등 51만5천900원, 중학교 56만5000원, 고등학교 86만1천400원에 달함.
- 초·중등단계에서 고등학교까지 의무교육인 대다수 OECD 국가들은 기본적인 학교교육비(수업료, 등록금, 운영지원비)를 포함하여 교과서 대금, 학습재료비를 국가가 부담하고 있음, 통학비도 고등학교 단계를 포함해서 초·중등 교육 단계에서의 학교교육비 부담을 OECD 수준에 이르도록 국가의 책무성을 강화하여 보편적 교육의 질과 기회를 확대해야함. 학부모부담 경비를 없애고, 실질적인 의무교육을 완성해야함.

▷ OECD국가 평균 이상 수준의 교육재정 확보

○ 기형적인 사교육비와 최하위수준의 교육재정

- 우리 사회는 국가가 책임져야 할 교육비용을 전적으로 사교육비에 의존하고 있는 기형적인 현실임. 반면에 국가 재정 지출 대비 고등교육 재정 지출 비중(국공립대학 포함)에서 OECD 국가 평균이 3.1%인데 우리나라는 2.2% 정도에 불과한 OECD 최하 수준임. 국가 재정 지원이 미약한 상태에서

대학의 재정은 고스란히 등록금에 의존할 수밖에 없는 것이 현실임.

- 법인 전입금은 물론 대학의 자체 수익 사업이 거의 없는 상태에서 대학의 재정은 구조적으로 취약할 수밖에 없음. 이로 인해 대학 경영자 입장에서 대학을 유지하기 위해 등록금 인상은 가장 손쉬운 방법이고 등록금 인상의 고통은 학부모와 학생에게 고스란히 전가되어 옴.

○ 교육재정의 확대가 불가피한 현실

- 정부, 교육재정 확대 GDP 7% 이상 확대하고, GDP 대비 고등교육재정은 1.5% 이상 확대해야 함. 아울러 대학, 법인의 법정 의무, 대학의 효율적인 예산운영으로 등록금 인하.

6. 기초노령연금 현실화(기초노령연금법 개정)

(1) 요구 내용

○ 기초노령연금법 개정

- 미반영된 인상분 1.00%(4년치) 즉각 반영
- 노령연금 급여율 평균소득월액 15%로 인상(향후 3년 이내)
- 기초노령연금 대상확대(80%→100%)

(2) 요구 이유

○ 급격한 노령화와 노인빈곤화 심각함.

- 우리나라의 노인 빈곤층은 45%로 OECD 최고 수준임. 그러나 우리나라 65세 이상 노인 가운데 45%가 상대적 빈곤상태에 있음. 이는 OECD 국가 가운데 가장 높은 뿐 아니라, OECD 평균 13.3%에 비하면 3배나 높은 정도로 심각한 상황임(OECD Pension at a Glance 2009).

○ 노후소득보장제도 취약

- 2011년 4월 현재 노인 단독가구의 기초노령연금액은 9만원1천원(부부가구 14만5천원)은 2011년 1인 가구 최저생계비 532,583원의 17.1%(2인 가구, 15.9%)에 불과한 아주 낮은 열악한 수준임. 또한 향후 급여율을 10% 수준으로 올린다 하지만 그 시행을 2028년으로 지나치게 멀리 잡고 있어 급박한 노인빈곤 문제해결이 요원함.
- 2007년 연금관련법 제.개정시 정치권과 정부는 국민연금 급여율을 50%(2028년 40%)로 낮추는 대신 생활이 어려운 노인에게 기초노령연금 지급(2008년 국민연금 가입자 평균소득월액 5%에서 2028년 10%로 단계적 인상)을 통해 노후 소득보장의 사각지대 해소 및 생활안정을 도모하고자 하였으나 그 수준이 매우 미흡하여 노인빈곤 해결은 요원한 상황.
- 매년 0.25%포인트 인상되어야 하나 2008년 기초노령연금 시행 이후 5% 수준 동결 상태. 2028년까지 국민연금 전체 가입자 평균 소득월액의 10%를 기초노령연금으로 지급하기 위해서는 매년 0.25%포인트 이상 순증되어야 함에도 불구하고 5%수준에서 동결함으로써 기초노령연금법 제정의 취지를 무시한 입법 및 행정상의 위법행위 자행되고 있음.

○ 기초노령연금 제도개선 절실함.

- 2008년 기초노령연금법 시행 후 미반영된 인상분 1.00%(4년치)는 즉각 반영해야함.
- 향후 3년 이내에 기초노령연금 급여율 최소한 15% 인상하여야 함.
- 기초노령연금 대상 현행 60%에서 전체 노인에게 확대, 기초연금제도로 전환해야함.

*2007년 연금관련법 제.개정 당시 야당이었던 한나라당은 보편적 기초연금 도입을 주장하였음. 이명박 정부는 출범 당시 기초노령연금 지급대상자를 80%까지 확대하겠다는 계획 제시하였음.

7. 국민기초생활보장법 개정

(1) 요구 내용

○ 국민기초생활보장법 개정

- 부양의무자 기준 폐지
- 최저생계비 현실화(상대적 빈곤선 도입:도시근로자 가구평균소득의 50%)

(2) 요구 이유

○ 빈곤과 빈부격차 갈수록 심화

- 우리나라 빈곤률은 OECD평균(10.59%) 보다 높은 14.9%로 약 410만명(200가구)이 빈곤 사각지대에 놓여있음. 그럼에도 불구하고 빈곤층에 대한 기준이 되는 최저생계비 수준은 지속적으로 하락하여 빈곤해소에 아무런 도움이 되지 못하고 있음.

○ 낮은 최저생계비 산출과 까다로운 수급조건으로 빈곤사각지대 확대

- 최저생계비는 1999년 당시 ‘근로자가구 평균소득’의 40.7%수준에서 2009년 32.8%, 2010년 32.3%까지 지속적으로 하락되어왔음. 전체가구 평균소득 대비 최저생계비 비중은 2003년 36%에서 2009년 34.5%로 하락하였음.
- 원인은 최저생계비를 ‘입에 풀칠 정도 할’ 낮은 수준으로 유지하려는 정부정책 때문임. 4인 가구기준 1대만 반영하는 핸드폰 등 생계비 품목조사에서 현실을 반영하지 못하고 있고, 비계측연도에는 자동 소비자물가연동하여 결정하는 등 편의주의적 발상으로 최저생계비 계측이 ‘상대적 빈곤선’을 반영해 결정되고 있지 못하기 때문임.
- 최저생계비는 다른 사회복지서비스의 선정기준임. 낮은 최저생계비로 인해 다른 사회복지서비스의 사각지대도 더욱 확대될 것임. 아울러 매우 까다로운 부양의무자 기준으로 수급자격조건이 어렵기 때문에 사각지대가 더욱 넓어지고 있음.

○ 상대적 계측방식 도입과 부양의무자 기준폐지로 빈곤사각지대 해소

- 최저생계비를 기준으로 한 생활보호대상자 선정에서 부양의무자 기준을 폐지하여야 함. 아울러 “국민이 건강하고 문화적인 생활을 유지하기 위하여 소요되는 최소한의 비용”이라는 최저생계비 취지에 맞게 사회양극화와 빈곤해소를 위해 상대적 빈곤계측을 도입하여야 함. 평균가계소득의 일정비율(4~50%)을 최저생계비로 결정하도록 하고, 지출이 아닌 소득을 기준으로, 중위소득이 아닌 평균소

득을 기준으로 상대적 빈곤선 도입해야함.

※ ‘상대적 빈곤의 계측방식’을 통한 최저생계비 결정은 이미 오래 전부터 제기돼왔고, 2010년 중앙생활보장위원회에서도 최저생계비는 ‘상대빈곤선을 고려’해 결정하도록 의결하였음.

8. 주거기본법 제정 및 적극적인 공공임대주택 공급 확대 정책 추진

(1) 요구내용

○ 주거기본법 제정

- 적절한 수준의 주거를 기본권 차원에서 보장하도록 법률로 명시.
- 최저주거기준 개선 등 주거권 보장을 위한 정책 수립의 근거와 기준 제시
- 정기적인 국민주거실태조사와 이에 기초한 종합계획 수립 등 주거권 보장을 위한 정책 수립의 기본 방향 제시

○ 적극적인 공공임대주택 공급 확대 정책 추진

- 주거권 보장을 위한 정책 수립의 핵심 수단을 공공임대주택 확대로 설정
- 공공임대주택 비율 20%를 목표치로 하는 중장기 계획 수립하여 지속적 실천

(2) 요구 이유

○ 주거는 여러 가지 권리 실현의 기본 토대가 됨.

- 1970~1980년대 우리나라 주택보급률은 70%남짓이었으나 2005년 105.9%를 정점으로 주택 재고는 이미 100%를 넘어섰음. 이 과정에서 전반적인 주거환경은 향상되었으나 저소득층의 주거는 열악하고 주거불안은 해소되지 않았으며, 주택소유를 둘러싼 양극화는 가중되었음.
- 우리 헌법 제35조의 “모든 국민은 건강하고 쾌적한 환경에서 생활할 권리를 갖는다”와 유엔 인권선언 제 25조에서 “모든 사람은 의, 식, 주 등에 있어 적절한 삶의 질을 향유할 권리가 있다”는 규정에서 주거권을 언급하고 있음.
- 주거기본법 제정으로 주거권 개념에 입각한 정부 역할과 정책 추진을 의무화해야 하며, 그 근거와 기준을 명확히 하여 체계적인 정책 추진을 뒷받침해야 함.
- 개별법령 및 지침으로 분산되어 있는 주거권 보장 관련 제도 및 정책을 하나로 묶어 강화, 체계화해야 함.

○ 공공임대주택을 늘리는 것이 현 시기 주거권 보장 정책의 기본 방안으로 될 수밖에 없음.

- 공공임대주택 확대를 기본에 놓고, 이것과 수요자 중심의 맞춤형 주거권 실현 지원 정책과 결합시켜 나가야 함.
- 장기적으로는 장기공공임대주택 공급의 비율을 늘려 개인의 소득의 대부분을 주택 구입에 투자해야

만 하는 사회의 문제점을 완화시켜 나가야 함.

- 공공임대투쟁을 조절 수단으로 하여 일시적인 주택 수급 불균형에 의해 주택 민간임대료나 주택가격이 폭등하는 현상을 막을 수 있음.
- 서구유럽국가에서도 주거복지의 가장 기본적인 수단을 공공임대주택 공급정책에 두고 있음
- 서구유럽의 경우도 전체 재고주택 대비 공공임대주택 비율이 20% 상회함
- 공공임대주택 확대 정책은 20% 등의 목표치를 설정해 놓고 국가가 지속적으로 노력해야 현실화될 수 있음.

□ 과제 9. 기간산업 사유화 반대 및 사회공공성 강화

요구 개요

1. 철도(KTX)물·전력·가스 등 공공 부문 사유화 반대 및 공공성 확보
2. 공공기관의 민주적 운영
3. 연기금의 민주적 운용
4. 금융기관을 사회공공재로 지정, 금융공공성 강화
5. 금융공공성 강화를 위한 자본시장 통합법 전면 개정
6. 초국적 투기 자본 규제를 위한 금융거래세(토빈세) 도입
7. 언론 독립 심판 및 언론 독립을 위한 관련법 전면 재개정
8. 국공립대 확대 및 법인화 폐기
9. 국공립 중심의 교육기관 운영 체제 확대
10. 대중교통의 공공성 강화
11. 화물운수법제도 개혁, 화물노동자 생존권 보장
12. 에너지 기본권 보장 및 공공적 에너지 공급정책 확대
13. 신용경제사업을 지주회사로 전환시키는 농협법 개정안 폐기

<민영화와 사유화 문제(문제점.원인)>

○물.전력.가스 민영화

- 지방상수도 민간위탁
 - ⇒ 지자체 상수도 투자 방치, 수탁회사 이윤보장위반 요금인상 불가피
- 전력 분할매각
 - 천연가스산업 경쟁체제 도입과 사유화 추진
 - ⇒ 구매협상력 약화, 민간대기업 특혜와 가정용 가스요금 폭등

○철도 민영화

- KTX 분할 민영화(14조원 투입된 수도권 및 호남선 30년간 운영권 매각)
- 시설과 운영의 분리(정비 및 유지보수업무 외주용역화, 구조조정)
- ⇒ 철도요금 폭등, 안전사고 급증, 적자노선 폐지

○국공립대 법인화

- 국공립대 '법인화'로 고등교육에 대한 국가 책임방기
- ⇒ 정부가 '통제'하고 책임지지 않는 구조, 간선 총장으로 정부지배개입 대학의 수익사업화와 교육 공공성의 파괴



기간산업 및 공공부문 사회공공성 강화

- KTX 분할 민영화 정책 중단
- 가스 산업 경쟁 도입 반대, 공공성 강화
- 전력산업 민영화(발전사 매각 등) 반대, 재공공화
- 물(상수도) 민영화 정책 중단, 4대강 사업 중단

세부 요구안

1. KTX(철도)·물.전력.가스, 전력 등 공공 부문 사유화 반대 및 공공성 확보

(1) 요구내용

○ KTX 분할 민영화 정책 중단

- 수서-평택노선 건설을 빌미로 한 KTX 분할 민영화, 재벌특혜 정책 반대
- 철도산업발전기본법 및 철도사업법 개정을 통해 철도사업자 선정과 발전방안 수립 등 주요 철도정책을 국토부장관이 결정하는게 아니라 국회의 심의와 의결을 통해 사회적 합의를 거쳐 추진하는 것으로 전환.

○ 가스 산업 경쟁 도입 반대, 공공성 강화

- 에너지재벌 기업에 특혜를 주는 가스 산업 직수입 제도 폐지
- 발전용 경쟁도입을 위한 도시가스사업법 일부 개정법률안 폐기
- 지역소매도시가스의 지역적 공공화 체계 모색, 지역별 도시가스 요금 격차 해소
- 도입·도매 도시가스의 공적 독점 체계 유지

○ 전력산업 민영화(발전사 매각 등) 반대, 재공공화

- 분할된 발전회사의 한전으로의 재통합(수직재통합)
- 전력거래소의 폐지 및 계통 운영의 통합
- 전력산업구조개편 정책의 실패 선언 및 전면적 철회, 공공성 강화를 위한 법·제도 구축

○ 물(상수도) 민영화 정책 중단, 4대강 사업 중단

- 지방상수도 민간위탁 중단과 중앙정부의 상수도 공공 투자 정책 수립
- 지방상수도 민간위탁 촉진하고 생태계 파괴하는 4대강 사업 중단
- '효율성'과 '수익성' 일변도 수도정책에서 지역간 '형평성'과 시민 '공공성' 중심의 수도정책으로 전환

(2) 요구이유

○ KTX(철도) 민영화 정책은 공공성 파괴와 국부유출

- 최근 정부는 “2015년 완공예정인 수서-평택간 고속전철 신설구간을 활용해 수서-부산, 목포간 고속철도운동을 민간기업에 맡겨 철도산업의 민영화를 추진”하는 민영화 방안을 발표하였음. 수서-평택 노선은 기존의 서울역, 용산 노선과 달리 강남권 및 수도권 이남 수요를 대폭 흡수할 수 있다는 측면에서 알짜배기 노선임. 수서-평택 간 노선 개방에 개입하는 순간, 수서에서 부산, 부서에서 목포간, 경부선과 호남선 노선 전부를 차지할 수 있다는 점에서 명확한 부분·분할 민영화 방안임. 더욱이 이번에 참여하게 될 민간사업자는 30년간 운영권을 가질 수 있음.
- 수익이 나는 KTX만 민영화하게 되면 철도공사의 적자는 훨씬 커지게 되어 결국 적자노선(백지노선)은 폐지할 수밖에 없으며, 새마을호·무궁화호·전동열차 등의 요금인상은 불가피하게 될 것임. 수익이 나지 않는 지역노선은 폐지할 수밖에 없으며, 역의 폐쇄와 운행의 축소, 노인 등 교통약자에 대한 할인제도도 폐지하게 될 것임.
- 더욱더 큰 문제는 철도의 안전성에 있음. 철도산업은 그 특성 상 복수의 운영자로 열차를 운영하게 되면, 관제사와 철도운영자의 조직 이원화로 인해 철도 안전시스템의 인터페이스가 맞지 않게 됨. 승객의 안전을 담보할 수 없는 상황이 초래됨. 또한 명령체계의 혼란을 유발하여 선로나 열차고장 등 비상상황이 발생하게 되면 큰 지장을 초래할 수밖에 없음.
- 이번 방침대로라면, 민간기업은 수서-평택간의 짧은 신설건설을 빌미로 현재 유일한 수익창출 노선인 경부선 KTX를 비롯 하여 호남선 운영에 참여하게 됨. 민간기업의 자금 부담을 덜어주기위해 차량, 역사 등 시설은 저가에 임대하기로 했는데 이는 신규 진출 민간기업에 거대한 특혜를 안겨주는 것임.

○ 천연가스 분할도입은 재벌특혜 정책, 요금인상으로 귀결

- 정부의 '공공기관 선진화' 정책 중 천연가스도입 경쟁 방안 : “ 2010년 중 도입 도매 부문의 신규

판매사업자 허용을 통해 경쟁 도입: 발전용 물량을 우선 경쟁 도입 후 산업용으로 경쟁범위 확대”, “경쟁물량은 총 예상 수요 중 가스공사 기 계약분을 제외하되, 가스공사 및 신규판매사업자 간 도입 경쟁 실시: 경쟁 도입 첫해에 실질적인 경쟁이 가능한 물량 보장”

- 이미 정부는 가스산업 도입.도매부문에 경쟁체제를 도입하기 위해 도시가스 사업의 범위에 발전용 가스사업을 추가하여 경쟁도입을 위한 토대를 구축하고 있음
- 정부방침과 같이 경쟁이 도입될 경우, 시장에 참여 가능한 사업자는 발전소를 보유하고 있고 직도입에 참여하고 있으며 이미 소매도시가스 회사를 점유하고 있는 SK, GS, 포스코 등 일부 에너지재벌 기업일 가능성이 높음. 한미 FTA 협정 체결로 인해 미국계 기업 -가스 도입업자 혹은 천연가스 트레이더- 역시 독자적 혹은 컨소시엄 형태로 참여할 가능성이 있음.
- 향후 산업용으로 경쟁범위가 확대될 경우 발전용 경쟁단계에서 시장을 선점한 사업자들이 자사 소매 도시가스사를 매개로 한 도소매 수직계열화로 시장 지배력을 강화할 것임. 결국 이윤을 확대를 위해 가정용 요금의 대폭 인상 및 요금제도 개편을 요구할 것임. 정부가 가정용 도시가스의 요금 인상을 직접 언급하지는 않았지만, 우회적으로 요금 인상 가능성에 대해 끊임없이 주장해 왔던 것이 사실임.

○ 민영화를 위해 추진된 비효율적인 전력산업 분할

- 발전-송변전-배전.판매의 수직일괄적 체계를 오로지 민영화를 위해 발전의 수개 분할, 판매.배전의 수개 분할을 통한 양방향 경쟁, 전력거래소를 통한 양방향 경쟁입찰 등이 전력산업 민영화 정책의 주 내용임. 2001년 4월 1일 민영화를 위해 전력의 발전부문을 원자력 1개사(민영화 제외), 화력 5개사로 분할하였고 발전회사 매각을 추진하였다 중단되었음. 판매 부분의 분할 민영화는 2004년 노사정위원회의 합의로 역시 중단된 상황임.
- 매각정책은 중단되었지만, 발전회사 간 분할 경쟁이 갖는 폐해, 전력거래소 설치로 인한 전력계통운영의 문제, 민간발전사업자 진출 확대로 인한 수익성의 과대배분 등의 문제가 지난 10여년 간 존속되고 있는 것이 현재의 상황임.
- 2011년 9월 15일 한국사회의 유례없었던 정전사태는 발전회사 분할 경쟁의 문제점을 드러내주는 대표적인 ‘사고’였음. 정부(지식경제부)와 한전은 서로 책임을 떠넘기는 식 공방으로 문제의 원인을 정확히 해명하지 않았음. 이 사고의 가장 큰 원인은 발전회사 별로 분할되어 경쟁체제에 돌입하게 되어 정보공유가 차단되어 있다는 점에 있음
- 정부의 전력산업 구조개편과 함께 지역별 차등요금제 도입, 전압별 요금제로의 개편, 스마트그리드 도입 등을 통해 실시간 요금제로의 재편 등 추진됨. 현재 원가 이하의 요금으로 특혜를 받고 있는 산업용 요금에 대한 인상보다 주택, 일반용 요금 인상, 농업.교육용에 대한 지원 철폐 등을 추진하고 있어 요금인상으로 귀결될 가능성이 큼

○ 지방상수도 민간위탁은 물 사유화 첫걸음

- 한국에서 물 사유화는 2001년 수도법 개정을 시작으로 지금까지 상수도 민영화를 계속 추진해 왔음. 2006년에 지방상수도 통합, 민간 물기업 육성, 국내 경쟁 체제 확립 등에 관한 로드맵을 내용으로 하는 ‘물산업육성 정책안’을 발표. 2008년에는 상수도 소유권 매매를 허용하는 ‘물산업지원법안’을 발표 했으나 촛불 시위 와중에 사회적 이슈가 되어 잠정 폐기된 듯 했으나 2009년에 지자체 별로 운영되는 지방상수도를 통합하도록 중앙정부가 유도하여 물산업육성 정책 로드맵에 따라 지방상수도를 통합 후 위탁운영하도록 하는 ‘지방상수도 통합운영계획’ 발표
- 2006년부터 정부가 물 사유화를 위해 추진한 정책은 단계적 민영화 정책임. 1단계는 지방상수도를

통합하여 규모의 경제를 만들고 2단계는 수익 창출이 가능해진 통합 지방상수도를 민간에 위탁 (2008년 이전에는 매각)한다는 것이었음.

- 2010년 10월에 발표된 물산업 육성 전략도 기본적으로 위의 단계적 사유화 경로를 그대로 따름. 다만, 차이가 있다면 2008년 이전에는 소유권 매각을 포함했으나 현재는 소유권 매각 대신 관리 운영권 위탁만을 대상으로 하고 있음.
- 이명박 정부는 상수도 수탁 사업자로 공기업(한국수자원공사, 환경관리공단)과 민간기업 컨소시엄을 적극 유도한다는 계획임. 지금까지 지방상수도 위탁(16개 지자체)은 모두 공기업인 한국수자원공사가 따냈는데 대부분의 지자체가 인구 30만 미만의 중소 지자체여서 민간 사업자에게 매력 없었기 때문. 지방상수도 통합을 통해 규모의 경제를 만들고 민간기업이 공기업과 컨소시엄을 구성하도록 해 민간기업의 리스크를 줄여준다는 계획.
- 결국 정부의 최종 목표는 민간기업의 상수도 시장 진출을 유도하는 것에 맞추어져 있음. 20~30년간의 관리 운영권 위탁은 사실상 매각과 별 차이가 없다는 점에서 우회적 방식의 물 사유화라 볼 수 있음.
- 즉, 정부는 물 사유화에 대한 국민적 우려가 높아지자, “상수도 민영화는 검토하지 않고 있다”며 “매각(소유권이전)이 아닌 위탁(운영권 이전)”이라며 발뺌하고 있으나, 위탁 역시 사유화이며, 국민의 ‘물에 대한 권리’를 침해하는 것임.
- 지방상수도 민간위탁은 물 사유화로 가는 첫 걸음임. 관리 운영 부분을 20~30년간 외부 기관에 위탁하는 정부 정책은 국제기구가 규정하는 사유화의 한 방식임. 수탁 기관은 상수도 관리 운영을 통해 이윤을 남기는 것을 목적으로 하기 때문에, 수돗물 가격 인상과 투자 부족으로 인한 수돗물 질 저하 등이 나타날 가능성이 큼.
- 4대강 사업의 생태계 파괴는 익히 알려져 있음. 현재 하천에서 직접 취수하여 식수로 이용하는 인구는 전체 인구의 70% 이상임. 하천이 파괴되면 시민 식수도 더 이상 안전할 수 없음. 더군다나 4대강 사업에 따른 급수체계 조정 사업을 사유화 방식으로 해결하려는 정부 정책은 식수 안보를 2중으로 위협할 것임.

2. 공공기관의 민주적 운영 실현

1) 공공기관운영위원회의 독립성 확보

(1) 요구 내용

○ 공운위 자체의 독립기관화

- 공운위를 기획재정부에 종속된 들러리 기구로 격하시킬 것이 아니라, 공공기관의 예산 및 운영과 관련된 사회적 합의가 도출될 수 있는 실질적 공간이 되도록 해야 함. 이는 공공기관의 의사결정구조를 ‘정부 독점형’에서 공공서비스 이용자, 생산자 대표가 참여하는 ‘이해관계자 참여형’으로 혁신하는 것보다도 일맥상통함.
- 공운위를 기획재정부 소속으로 하더라도 위원들을 이해관계자를 대표하는 직능조직이 추천하는 이들로 구성하고 인사 및 예산상의 독립성을 부여해야 함. 공운위 위원장 또한 외부인사가 맡도록 하

고, 기획재정부에서 직무상 독립시킬 필요.

○ 공운위 구성에 다양한 분야 이해관계자의 참여 확대

- 공운위의 공공기관 평가에 대한 신뢰를 높이고, 민간위원의 공정하고 책임 있는 의사 참여를 담보하기 위해 공적 서비스의 직접 이해관계자인 공공서비스 제공자와 수요자가 참여토록 하여 그 구성기준을 명시함. 공공기관의 운영 개선과 지배구조에 관하여 학식과 경험이 풍부한 사람으로서, 다양한 분야를 대표하는 관련 직능단체가 직접 추천하는 사람으로 민간위원을 구성하는 것이 바람직함.

(2) 요구 이유

○ 공운위 운영위원 구성 및 참여 문제

- 공공기관운영위원회(이하 “공운위”라 함)는 공운법에 따라 공기업 임원 인사, 공공기관의 경영평가, 기능조정 등을 심의·의결하는 공공기관 지배구조 최고의결기구임. 현재 위원장을 포함하여 20명 이내의 위원, 즉 당연직 정부위원과 11명 이내의 기획재정부장관 추천 대통령 위촉 민간위원으로 구성하게 되어 있음.
- 지난 4년 동안 공운위 정부위원의 참석현황을 보면, 대리참석률이 현저하게 높음. 또한 대리 참석한 정부위원들이 안전에 대한 의결권을 행사하고 있어 공운위 설치 취지와 회의 운영이 심각하게 훼손되고 있음. 운영위원회 회의에 참석하는 정부위원은 2010년 13차례 회의와 2011년 1~3차 운영위원회 회의 모두에 성원으로 잡힌 기재부장관을 제외하고는 회의 때마다 구성이 매번 바뀌고 있음.
- 민간위원은 다양한 분야에서 추천되고 있지 않으며, 정부 임의대로 분야별 균형이 훼손되고 있음. 공운법 제9조는 노동계를 포함하여 추천하도록 되어 있지만, 공운법 제정 및 운영위원회 구성 이후 노동계 인사가 위촉된 적은 단 한 차례도 없어, 다양한 의견주체들의 광범위한 참여를 허용하는 민주적 지배구조를 외면

○ 기획재정부의 산하기구화에 따른 문제

- 공운법이 제정되던 2007년 당시에 위원장은 기획예산처장관으로 규정되었으나 2008년의 정부조직개편으로 인하여 기획예산처는 재정경제부와 통합되어 기획재정부로 변화하였고, 공운위 위원장도 기획재정부장관이 맡게 되었음. 기획재정부장관이 시장경제에 대한 규제기능과 함께 준정부조직에 대한 소유권 행사기능, 감독기능을 일원화하여 보유하게 됨에 따라 공공기관 지배구조에서 정치적 책임성이 약화되는 한편, 관료적 책임성이 강화되어 많은 문제들이 발생했음.
- 공공기관 총괄기구로서의 역할을 할 기관 부재, 정권의 특수 이익만을 위한 운영, 효율성·경제성 논리가 만연 함.

2) 공공기관체제 전면 재구성

(1) 요구 내용

○ 공공기관의 민주성, 자율성, 공공성 강화를 위한 공운법 목적 조항의 개정

- 공공기관의 설립 목적에 맞게 운영되는 공공기관의 제자리 찾기, 공공기관 운영의 민주성과 자율성 제고, 공공성의 강화, 공공서비스의 질 제고 등에 관한 사항이 공운법의 목적에 포함되어야 함.

○ 공공서비스의 성격에 따른 공공기관 유형 구분의 중시

- 현행 공운법 제5조는 총수입액 중 자체수입 비중을 기준으로 공공기관을 구분하고 있음. 사회서비스, 네트워크 서비스, 안전서비스 등과 같이 각 공공기관이 제공하는 공공서비스의 성격에 따라 구분하는 것은 공공기관 고유의 설립목적과 기능을 부각시키게 될 것임.

○ 공공기관의 ‘공공성 구현’에 초점을 두는 운영공시로의 전환

- 현행 공공기관 경영공시는 공공기관의 목적, 정의가 효율성, 시장성(자체수입 정도)에 토대를 두고 있어서 그 항목도 민간기업의 회계 기준과 큰 차이가 없으며, ‘공공성 구현’에 대한 공시가 존재하지 않음. 따라서 공공서비스의 보편적 제공 여부, 사회경제적 부가가치, 정부의 공공권장정책 이행도 등 ‘공공성’ 가치를 드러낼 수 있는 지표를 개발하고 이를 공시할 필요가 있음.

○ 공공성 강화 방향으로 공공기관에 대한 기능조정

- 상업적 방향으로 치우쳐 있는 공공기관의 기능 조정 조항도 신규 공공기관 신설, 필수서비스의 재공공화 등 공공성 방향을 강조하는 내용으로 보완해야 함. 이에 “민영화”를 삭제하고, 공공성을 보장하는 신규 공공기관의 신설.확대도 요구된다는 점을 고려하여 필수공공서비스의 “재공공화 등”의 규정을 추가로 명시함.

○ 공공기관 경영실적 평가에서 운영실적 평가로 전환

- 공공기관에 대한 평가는 공공기관이 특정한 방향으로 운영되도록 강제하는 효과를 지니고 있어 공공기관의 민주적이고 자율적인 운영에 핵심적인 요소이며, 여타 평가제도에 대한 토대가 된다는 점에서, 이를 근본적으로 바꾸어야 함.

○ 공기업.준정부기관에 대한 감독 개선

- 공공기관의 공공서비스 업무와 기관특성을 고려하지 않고 일률적으로 시달되는 예산지침은 불합리한 측면만을 양산하고 있음. 이에 공공기관의 운영에 관한 일상적 사항과 관련하여 정하는 경영지침을 “운영지침”으로 명칭을 바꾸고, 내용 또한 “재무건전성 확보”를 위해서가 아니라 “운영 개선 및 공공서비스 향상”을 위한 것으로 변경함. 운영지침 변경시 공공기관 노조와 협의를 거치도록 함.

(2) 요구 이유

- 공운법은 공공기관 전체를 아우르면서 전체 국정운영의 시각에서 공공기관을 보고 있으나, 경영효율화, 민영화에 초점을 두다 보니, 공공서비스의 공공성을 강화해야 하는 설립목적조차 소홀해짐. 공공기관의 효율성 제고도 필요하지만, 이제는 공공기관의 공공성에 주목하여 공공기관이 본연의 역할을 하도록 해야 함.
- 이를 위해 첫째, 공공기관 체제를 전면 재구성할 필요. ‘공공성론’에 따라 꼭 필수적인 공공기관은 신설하는 방안을 모색해야 함. 더불어 현재는 시장영역에 속하지만, 국민의 생활

과 직결되는 서비스로 민영화된 기간산업에 대해서는 사회적 논의를 토대로 재공공화 등 공공성 강화방안을 모색해야 함.

- 둘째, 공공기관의 재무구조를 종합평가하고 공공기관이 자신이 역할을 다할 수 있는 재무구조를 갖추도록 해야 함. 필요 이상으로 수익을 올리는 공공기관은 요금을 낮추도록 하고, 원가를 제대로 보전받지 못하는 공공기관에 대해선 재정지원을 확대할 필요가 있음. 그리고 공공기관이 공공기관답게 발전하기 위해서는 공공성을 중시하는 대안평가제도가 필요함.
- 셋째, 효율성과 관련해서도 비용절감, 인력감축 등에 초점을 맞추는 관리효율성보다는 전반적인 국가정책의 시야에서 공공기관의 효율성을 바라보는 정책효율성에 관심을 가져야 함.

3) '참여형' 공공기관 의사결정 구조 확립과 다양한 이해관계자의 참여 보장

(1) 요구내용

○ 임원추천위원회 구성과 운영의 혁신, 임원추천위원회에 이해관계자의 참여 보장

- 개별 공공기관 임원 인선의 투명성 보장과 낙하산 인사 방지, 지배구조 민주화를 위해 임원추천위원회(이하 '임추위')는 공기업·준정부기관의 모든 임원에 대해 구성하도록 함.
- 임추위가 비상임이사 임명권자에 의해 무력화되는 것을 방지하고, 임원 추천 과정에서 외부의 다양한 의견을 반영하기 위해서, 이사회가 선임하는 위원을 노동계를 포함한 관련 직능단체가 추천하는 위원으로 바꾸고, 임추위 위원 정수의 1/2 이상을 노동계를 포함한 관련 직능단체가 추천하는 위원의 정수로 함.
- 임원 선임의 투명성과 공정성을 확보하기 위해 준정부기관 임추위 구성 시에도 주무부처 소속 공무원의 참여를 배제함. 다만, 해당 공기업·준정부기관의 비상임이사, 노동계를 포함한 관련 직능단체가 추천하는 위원의 경우에는 공기업·준정부기관의 임직원과 공무원이더라도 임추위 위원이 될 수 있도록 함.

○ 개별 공공기관 이사회의 개혁

- 기관의 민주적이고 투명한 운영을 보장하기 위한 기관장 견제 장치가 마련되어야 함. 현재 비상임이사의 구성 및 역할에 한계가 있는 것은 사실이나, 그 비율을 대폭 축소해서는 안됨. 이는 비상임이사로 하여금 해당 기관의 공공적 역할에 맞는 이해관계자 집단 대표성 및 직능대표성을 담보하도록 하고 기관장을 실질적으로 견제·감독할 수 있도록 하여 해결해야 함.
- 비상임이사를 임명할 경우 이해관계자의 참여 폭을 넓히기 위해 당해 공공기관의 공공서비스 이용자단체 및 근로자의 과반수를 대표하는 노동조합의 대표 또는 근로자의 과반수를 대표하는 노동조합이 없을 경우 직원 과반수를 대표하는 자의 추천을 받은 사람을 반드시 포함시키도록 함.
- 공기업과 준정부기관의 특성에 따라 지배구조를 다르게 할 필요와, OECD 공기업 지배구조 가이드라인에서 권고하고 있는 사업·규제권한과 소유권 행사기능의 분리 취지에 비추어, 공운위가 가진 임원 선임에 관한 권한을 강화함.

(2) 요구이유

- 현행 공운법은 공기업·준정부기관의 임원 후보자를 추천하고, 기관장 후보자와의 계약안에 관한 사항의 협의 등을 수행하기 위하여 공공기관에 임원추천위원회(이하 “임추위”라 함)를 두고 있음. 임추위는 그 공기업·준정부기관의 비상임이사와 이사회가 선임한 위원으로 구성되는데, 인사의 공정성을 위해 기용되는 외부 인사가 사실상 내부 인사인 비상임이사로 대체된 셈임. 또한 비상임이사는 임추위를 통해 추천되면서도 임추위 위원이 되는 자기선임의 역설적 구조가 작동하고 있음. 더욱이 이사회가 선임하는 위원의 정수를 임추위 위원 정수의 1/2 미만으로 하고 있어 임추위의 과반수 이상을 차지하는 비상임이사의 임명권자가 사실상 임추위를 좌지우지할 수 있는 구조임.
- 이에 공공기관의 의사결정구조를 정부뿐만 아니라 공공서비스 이용자, 생산자를 대표하는 인사가 참여하는 참여형 지배구조로 바꿀 필요가 있음. 이래야만 공공기관에 대한 사회적 정당성이 구축되고 공공기관 운영과 서비스 관리도 원활히 이루어질 수 있음. 서구 공공기관에선 정부, 시민사회, 노동조합 등이 참여하는 ‘공공이사회’ 제도를 가진 경우가 많음.

3. 연기금의 민주적 구성과 운영

(1) 요구 내용

o 국민연금기금의 안정적 운용과 가입자대표성 보장

- 국민연금 기금운용위원회에 연금 납부자인 노동자 및 시민의 참여 보장
- 기금운용위원회 상설화와 전문위원회 설치를 통해 민주적 통제 상설화

(2) 요구 이유

○ 국민연금기금은 국민이 낸 보험료로 조성된 기금

- 200조가 넘는 국민연금기금이 쌓여있고, 향후 GDP대비 80% 이상이라는 엄청난 기금이 적립될 것임. 이는 국민들이 일해서 낸 보험료로 모인 것임.
- 정부는 이 기금으로 주식이나 부동산 투자로 돈 불리기에 혈안이 되어 있으며, 2008년 미국발 경제 위기로 인한 주식폭락으로 10조 이상의 손실 발생.
- 특히 국민연금기금운용에 대한 권한을 국민을 대표하는 가입자단체로부터 뺏어와 전문투자자에게 맡기려는 개악을 시도하고 있음.

○ 정부는 기금 운용권을 가입자들로부터 빼앗으려 하고 있음.

- 정부 개약안의 핵심은 현재 가입자대표 포함 21인으로 구성된 기금운용위원회를 민간전문가 7인 위원회로 구성하겠다는 것임.
- 이렇게 되면 거대한 국민연금기금은 가입자의 통제에서 벗어나 소수의 자산운용 전문가에 의해 좌우되는 심각한 상황이 초래됨.
- 현행 체계에서도 추천위원(기금운용위원)의 자격요건 강화·내실 있는 회의운영 및 전문위원회 설치 등을 통해 충분히 전문성을 강화할 수 있으며, 가입자 중심의 실질적 의사결정권을 부여하는 방향으로 나가야 함.

4. 금융기관을 사회적 공공재로 지정, 금융공공성 강화

(1) 요구 내용

- 소유지배 구조 개선 : 외국인 지분 소유 규제 및 동일인 지분 한도 강화
- 금융기관(특히 은행)에 대하여 “주주이익 한정제도” 전격 시행(고배당 엄격 규제), 수수료 인하 및 이용자 권리 강화
- 신용 공급의 사회적 통제 강화 : 은행 내 ‘신용관리위원회’ 설치
- 금융위원회 해체(정책, 감독기능 분리), 한국은행과 금융감독원의 독립성 강화

(2) 요구 이유

○ 금융기관은 그 설립과 운영 목적이 이익극대화를 우선으로 하는 일반 기업(회사)과 본질적으로 차이가 있음.

- 금융시장에서 자금 공급자와 수요자 간의 금융거래를 매개하여 주는 역할을 수행하는 기관을 금융기관이라 칭함. 이들을 금융기관이라 칭하는 이유는 국민경제적 차원에서 자원의 효율적 배분이라는 특수한 목적을 달성하기 위한 차원에서 설치하였기 때문임. 결국 금융기관은 금융시장에 기본적으로 존재하는 시장의 불완전성과 정보의 비대칭성을 극복하여 국민경제적 차원에서 효율적으로 자원 배분을 하겠다는 목적으로 설립된 것이라 할 수 있음.
- 이처럼 금융기관이 경제 전반에 영향을 미치게 되는 시스템적 속성 때문에 금융업법에서 개개 금융기관의 행위가 국민경제발전에 이바지해야한다는 것을 주목적으로 명시하고 있음. 실제로 국내 금융업법(은행법, 자본시장통합법, 보험업법)에서도 금융기관의 행위가 국민경제 발전에 이바지해야 함을 제일의 목적으로 삼고 있으며, 금융기관의 신설, 인수 및 합병, 동일인 지분한도, 최저자본 및 자산 건전성 규제 등 다양한 규제 장치들을 명시하고 있음. 이런 이유로 주류경제학 또한 금융기관들은 일반기업들과는 달리 다양한 규제를 필요로 하는 규제산업임을 인정함.
- 결국 금융 공공성이란 금융의 작동방식이나 그 과정, 그리고 금융기관 경영의 결과가 공공의 이익에 부합하여야 한다는 원칙이라 할 수 있음. 이처럼 금융기관은 그 설립과 운영 목적이 이익극대화를 우선으로 하는 일반 기업(회사)과 본질적으로 차이가 있음. 따라서 금융공공성을 강화하기 위해서는 금융기관을 사회적 공공재로 지정하고, 그에 걸맞는 규제 체계를 설계하는 것이 필요함.

○ 소유지배 구조 개선 : 외국인 지분 소유 규제 및 동일인 지분 한도 강화

- 특정 대주주의 금융기관 지배는 금융공공성을 약화시켜 중소기업이나 저소득층의 금융시장 접근을 배제시키는 결과를 낳아, 결과적으로 국민경제를 위협하게 됨. 특정 주주가 금융기관을 좌우하게 되면 공익보다는 사익을 우선하게 되기 때문임. 실제로 국내 은행에 대한 외국인 지분 증대는 은행이 공공성(자본중개기능)보다는 수익추구를 우선하도록 만들었음. 이후 각종 수수료가 신설되었고 소매금융(특히 Private Banking과 부동산담보대출)과 디마케팅(de-marketing) 중심의 영업 전략을 통해 국내 은행의 수익성은 대폭 향상되었다. 여기에 외자계 지배 이후 나타난 겸업화·대형화 현상 또한

인적 구조조정을 정당화하는 가운데 각종 비용절감과 독과점화로 단기적 주주이익극대화에 크게 이바지하였음. 반면, 주주이익극대화로 인하여 중소기업이나 서민들은 금융시장 접근이 제한되었음.

- 따라서 금융기관(특히 은행)의 경우 외국인 지분 한도를 설정하고 동일인 한도를 강화함으로써 주주이익보다는 공익적 역할에 충실하도록 만들어야 함.

○ **금융기관(특히 은행)에 대하여 “주주이익 한정제도” 전격 시행(고배당 엄격 규제), 수수료 인하 및 이용자 권리 강화**

- 국민의 혈세로 기사회생한 금융기관 주주들의 이익이 어느 정도면 타당할 것인지에 대한 공론화가 필요함. 이를 통해 주주 이익을 일정 범위(예, 무위험이자율+리스크프리미엄)로 한정하고, 나머지 잉여수익은 서민금융 및 중소기업대출에 사용하거나 사회에 환원하도록 하는 제도적 장치를 구축하여야 함. 더불어 극단적인 주주이익 추구를 제한하여 공공성을 강화시킨다는 측면에서 금융기관의 과도한 수수료를 인하하고 이용자 권리도 강화하여야 함.
- 2008년 6월말 기준 은행권의 총자산 규모는 1737조원으로 국내 총 금융자산(2466조원)의 약 70.4% 점유. 반면, 은행권의 자기자본 총계는 107조원에 불과하다. 이를 통해 알 수 있는 것은 은행은 주주들의 돈이 아니라 타인(고객, 불특정다수의 예금)의 돈으로 운영. 즉 은행은 자금조달에 있어 다른 금융기관과는 달리 불특정 다수의 예금이나 제도적으로 부여된 신용창출 기능에 의존한다는 것임.
- 그럼에도 불구하고 은행들의 자산운용은 사회적 차원에서의 효율적인 자원배분이 아니라 주주이익 극대화 차원에서 진행되고 있음. 이는 스스로의 존립기반인 고객(금융소비자로서의 국민)의 희생 수반함. 한마디로 남의 돈을 가지고 주주(금융자본)의 주머니를 채우게 되는 모순이 발생함. 이러한 모순을 해결하는 최선의 방법이 ‘금융기관 주주이익 한정제도’인 것임

○ **신용 공급의 사회적 통제 강화 : 은행 내 ‘신용관리위원회’ 설치**

- 은행의 대출(신용 공급)은 주주의 이익을 위해서가 아니라 국민경제 전반의 이익을 위해 이루어져야 함. 이를 위해서 은행의 경우 다양한 이해당사자가 참여하는 ‘신용관리위원회’를 설치함으로써 신용공급이 사회적 필요와 요구에 따라 이루어지도록 해야 함.
- 신용공급이 주주이익극대화 차원에서 이루어짐으로서 나타나는 폐해는 2008년 글로벌 금융위기 사례가 좋은 본보기함. 이명박 정부는 끊임없이 “우리나라는 펀더멘털이 튼튼하고 선제적으로 대응을 잘 해왔기 때문에 아무런 문제가 없다”고 주장했지만, 2008년 10월 이후에는 거의 매일 금융시장안정대책을 발표해야 했음. 은행들의 외화유동성 지원을 위하여 대외채무에 대한 지급 보증은 물론이고 원화유동성 공급을 위하여 국민연금은 물론이고 한국은행까지 동원하여 은행들의 후순위 채권까지 매입해야 했음. 당시 국내 은행들에게 지원된 유사 공적자금의 규모만 해도 70조원을 상회하였음
- 당시 국내 은행의 현황을 구체적으로 살펴보면, 2008년 6월말 기준 우리나라 전체 예금은행들의 총 예금은 627조원이고 총대출은 870조원으로 예금대비 대출비율은 138%에 달하고 있었음. 국내 은행들의 구조조정이 윤탁을 잡아가던 2002년을 기점으로 예금대비 대출 규모가 급격하게 증가하기 시작하여 2004부터는 대출이 예금을 초과하기 시작했기 때문임. 그리고 이들 대출 대부분은 가계부문과 부동산과 연결되어 있음. 자금의 효율적 중개를 통한 실물경제 지원이라는 은행 본연의 사회적 역할이 주주이익 극대화를 위한 수익성지상주의로 바뀌다 보니 상대적으로 위험이 높은 중소기업 대출은 기피하고 좀 더 안정적이고 수익성 좋은 개인을 상대로 한 부동산담보 대출에 집중했기 때문임.

- 게다가 은행들이 대출을 줄이지 못하는 가장 큰 이유는 규모가 커야 경쟁력이 생긴다는 성장지상주의와 예대마진과 수수료라는 가장 손쉬운 수익구조에 길들여졌기 때문이다.
- 결국 은행 스스로가 경제 안정을 위해 신용공급을 적절하게 통제할 것을 기대하기는 힘들. 따라서 우리는 은행의 대출이 자신의 이익을 위해서가 아니라 국민경제 전체의 이익을 위해 이루어질 수 있도록, 각 은행은 주주.예금자.종업원.차입자 및 일반시민으로 구성되는 '신용관리위원회'를 설치할 것을 제안함.

○ **금융위원회 해체(정책, 감독기능 분리), 한국은행과 금융감독원의 독립성 강화**

- PF부실 사태로 야기된 저축은행 문제는 정책기능과 감독기능을 포괄하고 있는 금융위원회의 구조적 문제를 잘 드러내고 있음. 따라서 금융정책과 금융감독은 서로 상충되는 이해관계와 정책적 목표를 지니고 있기 때문에 반드시 분리되어야 함. 더불어 민주적 통제가 가능하도록 다양한 이해관계자를 포괄하는 방식으로 금융위원회의 지배구조를 바꾸어야 함.
- 실제로 저축은행 사태는 정치권력에 의한 부동산 경기부양 정책과 대주주의 탐욕이 결합된 결과임. IMF 외환위기, 2003년 카드대란 그리고 저축은행 PF대출 부실사태, 이 모든 일들은 금융감독 기능이 경기부양이라는 왜곡된 금융정책의 수단으로 전락하여 나타난 폐해들임. 중앙행정부서이면서 위원회라는 이중적 구조를 가진 금융위원회의 주된 활동은 경기부양이라는 거시경제정책에 호응하는 방식으로 이루어질 수밖에 없다는 구조적 한계를 가지고 있음. 이런 상태에서 경기부양이라는 일 편향적 정책을 효과적으로 견제하고 균형을 잡는 것이 금융 감독기관의 몫임. 하지만 지금처럼 금융위원회가 감독기능까지 총괄하고 있는 구조에서는 견제와 균형이란 애시 당초 불가능함.
- 이러한 구조적 문제를 방지되면 정책수립의 책임성보다는 익명성이 강화됨으로써 금융정책의 실패가 민생의 위기로 이어지는 악순환이 되풀이 될 것임. 따라서 정책기능과 감독기능을 분리하는 방식으로 금융위는 해체되어야 함. 더불어 중앙은행으로서의 한국은행과 감독기관으로서의 금융감독원은 정치권력의 영향에서 벗어나 자기 본연의 역할을 수행할 수 있도록 그 독립성을 강화시켜야 함.

5. 금융공공성 강화를 위한 자본시장법 전면 개정

(1) 요구 내용

○ **금융공공성 강화를 위한 자본시장법 전면 재개정**

- 이해상충을 야기하는 겸업화 정책 폐기
- 증권관련 집단소송제 개선, 징벌적 손해배상제 도입
- 금융상품에 대한 포괄주의 규제 폐기
- 주식 포함 금융상품거래에 대하여 자본이득세(양도차익과세) 도입

(2) 요구 이유

- 자본시장통합법은 ①자본시장의 모든 금융업(매매업, 중개업, 자산운용업, 투자일임업, 투자자문업, 자산보관관리업) 상호간 겸업을 허용함으로써 '대형금융투자회사'육성 ②금융상품 포괄주의로의 전환 ③금융투자회사의 송금, 결제 등 부가서비스 제공 허용 ④펀드 운용과 관련한 규제의 대폭 완화 등

이 그 주요 내용으로 그간 자본시장에 존재하던 각종 규제를 대폭적으로 철폐하여 무차별적으로 대자본의 유입을 도모하여 M&A를 통한 대형화 추구한다는 것을 주된 목표로 하고 있음

- 하지만 겸업화와 포괄주의 규제 그리고 대형화라는 방향은 자본시장을 도박판으로 만들어 사적자본으로서의 금융자본에게는 수익극대화라는 도움을 줄 지 모르지만, 금융소비자로서의 국민들에게는 큰 피해를 주게 될 것임. 따라서 다음과 같이 자본시장법을 전면 재개정할 것을 요구함.

○ 심각한 이해상충을 야기하는 겸업주의 정책 폐기

- 과거 증권거래법에서는 증권회사, 선물회사, 자산운용회사, 신탁회사 등 금융회사별로 금융투자업을 세분화하고 있으며, 금융투자업 상호간에는 겸업을 엄격하게 금지하고 있었음. 그런데 자통법에서는 자본시장과 관련한 6개 광역 금융업의 상호 겸업을 허용함으로써 “금융투자회사”의 대형화를 도모하고 있음. 그러면서, 겸업에 따른 투자자와 업자간, 투자자간 이해상충 가능성은 이해상충 방지체계 (Chinese wall)를 통해 방지될 수 있다고 말하고 있음
- 하지만 정부가 생각하는 이해상충 방지체계 즉 별도의 전담임원이나 인력의 편성, 인적교류의 제한, 금융상품 판매 시 설명의무 강화나 설명 불충분으로 인한 손해 발생 시 원본 결손액을 손해액으로 추정한다는 등의 대책은 최소한의 기본적 장치에 불과함.
- 통합법의 주요 모델인 미국에서조차 우리 정부가 추진하는 방안보다 더욱 엄격한 장치들 집단소송제나 징벌적손해배상제 등을 가지고 시장을 규제하고 있음. 미국에선 위법사항 적발 시 회사의 존립마저 위협받을 수 있음. 통합법의 실질적인 벤치마킹 대상인 영국과 미국에서도 동일 몸체에서 자산운용업과 증권업을 겸업하는 사례는 거의 없음

○ 증권관련집단소송제 개선, 징벌적 손해배상제도 도입

- 증권관련집단소송제란 기업의 분식회계, 허위공시, 주가조작, 내부자거래 등으로 인해 발생한 소액주주들의 피해를 효율적으로 구제한다는 취지로 2003년 도입된 제도이다. 일정요건을 갖춘 소액주주가 기업을 상대로 소송을 제기해 배상판결을 받으면 소송에 직접 참여하지 않은 주주들이라도 같은 피해를 입었을 경우 판결의 효력을 그대로 인정받을 수 있다. 소송은 피해 집단 구성원이 50명 이상이고 해당회사 발행 유가증권 총수의 1만분의 1(0.01%) 이상을 보유해야 제기할 수 있음
- 문제는 현재 집단소송을 제기하려면 50명 이상의 주주가 해당 기업의 유가증권 총액의 1만분의 1을 보유해야 하는 등 그 요건이 너무 까다롭다는 점임. 또한 우리나라는 소제기가 검찰이나 금감위의 조사발표에 전적으로 의존하게 되어있는 구조이고 선의의 소송도 패소하면 천문학적 액수에 이르는 회사 측의 소송비용을 물어줘야 하는 부담도 큼. 미국 등의 경우 원고가 패소하더라도 악의적 소송만 아니면 회사 측의 소송비용을 물어주지 않도록 하고 있다. 따라서 이 제도가 만들어질 당시의 목적을 달성하기 위해서는 집단소송 제기 요건의 완화가 필요함
- 징벌적 손해배상제도도 도입되어야 함. 징벌적 손해배상제이란 악의적·반사회적·비도덕적인 가해자의 불법행위를 응징하기 위한 제도로 실제 손해배상 외에 추가적으로 형벌적 성격의 엄청난 손해배상액을 물리는 제도임. 즉, '전보적 손해배상(손해만큼 배상)'에 일정액(징벌액)을 덧붙이는 배상제도임. 이미 영미법계에서는 일반적인 제도로, 공적범죄·사회적 반향이 큰 불법행위에 적용되며, 보통 징벌액은 실제 손해액의 2~3배 수준이다. 국내에서는 재정경제부가 2005년 10월 18일 “중장기 소비자정책 추진계획”을 확정하기 전 열린 공청회에서 징벌적 손해배상제도의 도입에 관한 의지를 나타낸바 있고, 그 후 사법제도개혁추진위원회가 이 제도의 도입을 추진키로 한 바 있음

○ 금융상품에 대한 포괄주의 규제 폐기

- 현 자본시장통합법 포괄주의 체제 아래서는 2008년 글로벌 금융위기 당시 금융 대량살상무기라 불렸던 부채담보부증권(CDO)이나 신용불이행스왑(CDS)과 같은 상품들도 규제할 방법이 없음
- 과거 국내 증권거래법은 금융상품의 범위를 사전적으로 열거하는 체제로 유가증권은 국채, 지방채, 특수채, 사채, 주식, 출자증권, 수익증권, 주식연계증권(ELS) 등 21개가 열거되어 있고, 파생상품도 그 기초 자산을 유가증권, 통화, 일반상품, 신용위험으로 열거하고 있어 설계 가능한 상품이 제한되어 있었음
- 그런데 한미 FTA 협상 개시선언(2006.02.04)과 맞물려 자본시장법 제정 방안이 발표(2006.02.07)된 후 2009년 2월부터 시행된 자본시장통합법에서는 금융투자상품을 ‘투자성’이라는 특징을 갖는 모든 금융상품을 포괄하는 개념으로 정의함으로써 사전에 위험 금융상품을 걸러낼 수 있는 제도적 장치가 없어졌음
- 이 때문에 한미 FTA ‘신금융서비스’ 관련 협상 또한 미국의 의도대로 진행되었다. 당시 정부는 ‘① 상업적 주제가 있어야 하고 ②상대국 법률의 제.개정을 요하지 않는 범위에서 하며 ③건별로 금융당국의 허가가 필요하다는 원칙에 합의했다.’며 국내 금융시장에 미치는 영향을 매우 미미할 것이라고 홍보했다. 하지만 자본시장통합법은 금융상품의 범위를 기존의 열거주의 방식에서 포괄주의 방식(네거티브 방식)으로 전환하고 있기 때문에 신금융서비스의 ②,③의 요건은 사문화되었음
- 결국, 추가적으로 개방할 금융상품이 거의 없다는 협상단의 얘기와는 달리 상업적 주제를 전제로 하는 한 모든 금융상품을 추가로 개방하게 된 것임. 따라서 금융상품에 대한 포괄주의 규제는 열거주의 방식으로 다시 변경되어야 함

○ 주식 포함 금융상품거래에 대하여 자본이득세(양도차익과세) 도입

- 현행 양도소득세법은 상장법인 및 코스닥 등록법인에 대하여 양도소득세(시세차익에 대한 과세)를 과세하지 않고 있음. 론스타 등의 외국 투기자본뿐만 아니라 국내 주식투자가 모두가 주식 시세차익에 대하여는 세금을 전혀 내지 않고 있는 것임. 기업의 원활한 자금조달과 증권시장의 육성을 위한다는 것이 명목상의 취지임
- 자본이득세 도입은 주식(금융상품)투자가 투기화되는 퇴근 것을 견제한다는 측면에서 매우 중요하다. 과거 양적 성장이 필요했던 국내 자본시장의 상황에서 기업 자금조달의 원활화와 자본시장 육성 측면에서 상장(등록)법인의 주식 양도 차익에 대한 비과세는 나름의 명분이 있었음. 하지만 그동안 국내증시는 꾸준한 성장을 통하여 시가총액이 약 1226조원(2012.01말기준, 상장/등록기업 합산)에 달하는 등 외형적으로 비약적인 성장을 하였다. 이제는 양적 성장보다는 질적 도약이 필요한 시점임.
- 특히 시장의 전면개방으로 국내외 헤지펀드 및 사모펀드의 유출입이 빈번한 상황이라, 시장 안정을 위해서라도 단기 시세차익에 대한 과세가 절대적으로 필요한 상황이 되었음. 이제 ‘소득이 있는 곳에 세금이 있다’라는 과세의 기본 원칙을 구현할 때임. 주식 양도차익에 대한 과세는 주요 선진국에서 시행하고 있는 보편적인 제도이므로 더 이상 미룰 필요가 없음.
- 자본이득세 도입의 기본 방향은 대주주(최대주주), 기관투자자, 일반투자자의 3분류로 구분하여 별도의 세율을 적용하는 것이 필요함. 기업 경영에 가장 큰 책임을 지고 있는 최대주주의 경우 가장 큰 세율을 적용하고, 동일한 관점에서 일반투자자보다 기업경영에 영향력이 큰 기관투자자에게 일반투자자보다 높은 세율을 적용하는 것임. 보유기관별로 세율을 다양화시켜 장기투자를 유도하는 것도 주식시장의 안정성 향상이나, 투기화를 견제한다는 측면에서 매우 중요함

6. 초국적 투기자본 규제를 위한 금융거래세 도입

(1) 요구 내용

○ 자본통제의 일환으로 주식, 채권, 외환, 파생상품 등 모든 금융거래에 부과되는 세금 부과

(2) 요구 이유

- 1972년 노벨경제학상 수상자인 제임스 토빈은 단기성 투기자금 억제를 통하여 실질환율의 변동성을 줄이자는 목적에서 외환거래세(토빈세) 도입을 주장했는데, 금융거래세는 여기서 한 발 더 나아가 외환은 물론이고 모든 금융거래에 대하여 과세하자는 것임. 2008년 글로벌 경제위기 이후 금융거래세는 자본과 권력에 대한 국제시민사회의 핵심적 의제로 부상하였고, 2011년 9월 28일 유럽연합(EU) 집행위원회는 2014년부터 금융거래세를 도입할 것을 공식 제안하기도 했음.
- 이처럼 금융거래세는 당초 경제학자들의 학술적 논의에서 출발했지만, 신자유주의적 경제체제가 강화된 이후 지구촌 곳곳에서 수많은 위기가 발생하자 국제적 차원의 일부 시민사회단체들이 자본통제의 일환으로 금융거래에 세금을 부과할 것을 요구하기 시작했음. 대개의 정치권력 또한 원칙적 입장에서는 금융거래세 도입의 필요성을 인정하고 있는 상황임. 게다가 IT 기술의 급속한 발달로 거래세 부과에 따른 실질적, 기술적 문제 또한 전혀 없음.
- G20의 요청에 따라 IMF가 작성한 보고서에 금융거래세 도입의 긍정적 측면이 다음과 같이 잘 나타나 있음. ▷금융거래세는 낭비적(wasteful)인 금융거래를 줄여주고, 펀더멘털에 따른 장기투자를 촉진하며, 시장의 가격 변동성을 줄일 수 있고, 실질투자와 헤지투자를 왜곡하지 않을 수 있다. ▷매 거래마다 자동적으로 세금을 부과하는 방식으로 행정적, 실용적 측면에서 우수하다. ▷자본유입의 총량을 줄이는 효과는 미미하나 위험성이 높은 단기투자는 줄고, 실물경제에 대한 신규투자는 증가하는 경향을 가진다.

8. 언론 장악 심판 및 언론 독립을 위한 관련법 전면 재개정

(1) 요구 내용

○ 언론장악 진상 규명과 책임자 처벌, 해직 언론인 복직

- 언론장악과 조중동종편 특혜 진상규명을 위한 국회 청문회 개최.(최시중 청문회, 종편 청문회)
- 언론 장악에 대한 저항과 투쟁을 주도하다 해고당한 해직언론인 원직 복직.
- 방통위 해체와 재구조화, 방심위 재구조화

○ 언론의 공공성, 다양성, 지역성 강화, 언론균형발전기본법 제정으로 신문, 중소·지역언론에 대한 종합적 실효적 지원책 마련

○ 언론 독립성·보도제작 자율성 보장을 위한 실효적 수단 강구

- 방송사 지배구조 개선(사장, 이사장 임명 절차 민주성 강화, 국회 인사청문회 도입, 이사회 운영의

민주성 강화 등)

- 언론사 사주의 언론독립 보장의무 도입
- 보도편성 자율성 보장, 편성위원회 간부-실무진 동수 구성, 이행 강제와 처벌조항 도입,
- 방심위 검열 폐지

○ 독재유산 정수장학회 사회환원

(2) 요구 이유

○ MB정권 4년, 헌법이 보장한 언론자유가 정치권력에 의해 무참히 짓밟혔음.

- 공영방송은 장악당했고, 이에 저항한 언론인은 징계·해고를 당했고, 표현의 자유는 감옥에 갇혔으며, 인터넷은 검열을 받았음. 광장은 명박산성으로 막히고 집회의 자유를 외치는 시민은 경찰의 물대포 세례를 받아야 했음. 국회는 위헌·위법적인 방법으로 언론악법을 날치기 처리하고, 정권창출의 일등 공신 조중동은 종편채널과 온갖 특혜를 받았음.
- 정권의 낙하산 사장들은 보도·제작부서 핵심간부에 자신의 수족을 발탁하고, 이 마름들은 제작 현장의 자율성을 탄압해 언론의 비판기능을 마비시켰음
- 프리덤하우스는 대한민국을 언론자유국가에서 부분적 언론자유국가로 강등시켰고 이명박의 대한민국은 온두라스, 이집트 등과 함께 언론후진국이 되었음

○ 언론장악에 대한 엄중한 심판이 있어야 함

- 언론장악 과정을 밝히는 국회청문회와 책임자를 처벌해, 우리사회에서 언론을 장악하겠다는 발상 자체가 없어지도록 교훈을 만들어야 함
- 언론자유를 지키기 위해 싸우다 해고된 해직언론인이 다시 현업으로 돌아가도록 해야 함
- 공영방송 지배구조 개선을 통해 정치권력의 낙하산 사장을 원천 금지하고, 언론사 보도제작 실무진의 자율성을 강화하고 자율성 침해에 대한 벌칙을 법제화해 언론인의 입을 막는 구조를 없애야 함.
- 언론의 자유는 언론사 사주의 자유가 아닌 국민의 자유이고, 이를 지키는 것은 언론인의 책임·의무임을 명확히 해 언론자유에 대한 공감을 넓히고, 언론사 사주의 편집권 독립보장의무, 민영방송 사장 추천제를 법제화해 언론사유화 위험을 예방해야 함.

○ (재)정수장학회는 박정희 군사독재정권이 고 김지태 씨를 구속한 상태에서 강탈한 재산 (한국문화방송과 부산일보주식 100%, 부산시내 땅 10만147평)으로 만들었음

- 지난 50년 동안 박 전 대통령의 측근이나 친인척들이 관리했고, 박근혜 새누리당 비대위 위원장도 10년 동안 연봉 2억 5천짜리 이사장을 지내다가 2005년 2월 <국정원과거사건진실규명을통한발전위원회>의 정수장학회 조사결과 발표에 즈음해 이사장직을 내놓고 물러났음.
- 지금 이사장인 최필립 씨는 박 위원장이 청와대에 있었을 당시 청와대 비서관을 했던 인물로 박근혜의 대리인임.
- 정수장학회는 부산일보 100%, MBC 30%의 주식을 소유하고 있어, 부산일보 보도 공정성 문제의 근원임. 과거 박정희 독재정권이 강탈한 재산을 사회환원해 정의를 다시 세우고, 정수장학회가 언론에 개입하는 일을 막아야 함.

9. 국공립대 확대 및 법인화 폐기

(1) 요구내용

- 국립대통합네트워크(공동학위제) 구축
- 국공립대 법인화 중단 및 법인화법 폐기

(2) 요구이유

- 국공립대의 법인화는 고등교육에 대한 국가의 책무를 버리고, 교육재정을 축소하고 공교육비용을 국민에게 부담시키는 민영화 사유화하려는 정책임.
- 구조조정이 아니라 경쟁위주의 대학서열화체제를 강화하고 대학에 대한 통제(간선제 총장 강요)를 강화하려는 정책임
- 국가의 재정지원대책은 교수,교직원의 신분불안 및 대학의 본질적인 학문연구의 다양성을 훼손하고 고등교육의 질적 발전을 가로막는 정책임.
- 국립대통합네트워크를 구축하여 부실사학을 준공립화하여 교양교육강화 및 학점교류, 공동학위수여 등을 통해 대학교육의 공공성을 강화함.

10. 국공립 중심의 교육기관 운영 체제 확대

(1) 요구 내용

- 보육과 유아교육정책의 교과부로 일원화
- 사립특수학교의 국공립화
- 초중고 사립학교의 준공립화
- 국공립대학 50% 확대
- 영세비리사립대학의 준공립화
- 국립직업교육(평생교육) 시설 확대

(2) 요구 이유

- 유아정책이 현재 0~5세의 아동 대상 어린이집(보육원), 만 3~5세의 유아 대상 유치원으로 이원화 되어 있어 관련법, 관할 부처, 교육기관, 교사양성, 교사 자격증이 이원화되어있다. 이원화체제로 인해 국가수준의 일관된 질 관리체제가 결여되어 시설간의 경쟁, 교육의 질 저하, 중복투자 등의 문제점이 드러나고 있고, 이로 인한 불평등과 교육격차가 심화되고 있음.
- 초중등사립학교의 경우 일부 자사고를 제외하고 교육재정을 국가가에서 지원하는 사립학교들이 대부분이고, 학부모 부담경비에 의존하는 사립학교들이 대부분임. 고교까지 무상교육을 실시하는 것과 함께 영세사립재단의 경우 국공립으로 전환하거나 준국공립 형태로 감독을 강화할 필요가 있음.
- 교육통계서비스를 보면 전문대의 사립대 비중은 93.8%, 전체대학의 사립대 비율은 86.2%로 대학교육의 공공성보다 시장화로 인한 폐해가 늘어남.(부실사학, 등록금 인상, 비리의 증가 등)

- 영세사립 및 비리사학의 경우 국가나 지방자치단체가 준국공립화 대책을 마련하여 중장기적으로 국공립대학의 비율을 50%로 확대할 필요가 있음

10. 에너지 기본권 보장과 공공적 에너지 공급정책 강화

(1) 요구내용

○ 에너지 빈곤층에 대한 공공적 에너지 공급 정책 시행

- 실질적 집행, 실효성 있는 에너지복지법의 제정
- 전기, 가스, 집단에너지 등 저소득층(수급자, 차상위계층, 에너지빈곤층 포함)에 대한 가격지원 정책 확대
- 연탄만이 아닌 난방용 석유류에 대한 현물지원 실시
- 에너지복지전달체계로서의 지자체 역할의 제고와 실행 및 집행 기구 설립

○ 공공적인 요금결정제도 구축

- 전기, 가스 등 냉난방 연료에 대한 공공요금체계 제도화
- 에너지공공요금 결정기구 및 구조(지자체를 포함하여)에 대한 사회적 개입력 제고

(2) 요구이유

○ 에너지 기본권 개념 도입 필요

- 에너지빈곤의 현실은 나날이 심각해지고 있으며 기후변화에 의해 혹서.혹한기의 더위와 추위는 기승을 부리고 있는 실정임. 의식주와 더불어 인간답게 살아가기 위한 권리로서 에너지기본권은 반드시 필요한 권리임.
- 현재 정부는 에너지복지 정책을 고민하고 있지만, 에너지빈곤층에 대한 사각지대 관리 정책 이상으로 고민하고 있지 않음. 보다 근본적.중장기적 관점에서, 에너지복지라는 소극적 개념을 넘어 '기본권'으로서 에너지를 향유할 수 있는 권리를 규정해나가야 할 것임.

○ 빈곤층 에너지 지원정책 수립 필요

- 현재 정부는 기초생활수급자 등 에너지빈곤층을 중심으로 바우처 형식의 지원을 확대하겠다는 계획임. 에너지 바우처는 전기를 중심으로 한 에너지공기업의 저소득층에 대한 감면혜택을 대체하는 대안이라는 점에서 상당히 우려스러움. 대부분의 복지정책에서 가장 쉽게 도입되곤 하는 바우처 제도는 행정의 편의성을 중심에 둔 제도임. 오히려 에너지공기업 등에 의한 가격 지원은 '생색내기'에 가까운 바우처보다 실질적인 혜택을 줄 수 있음.
- 에너지기본권 수립 및 빈곤층 해소 정책과 관련하여, 무엇보다 에너지공기업 및 관련 기업의 사회적 역할 수행이 중요함. 에너지공기업이 공기업으로 존재할 이유는 에너지 수급안정, 원활한 공급, 질 높은 서비스의 제공 등에 국한될 수 없음. 공기업으로서의 사회적 역할은 기본재로서의 에너지를 보다 많은 사람들이 안정적으로, 기본 삶의 영위에 적합하도록 공급하는데 또한 있음.
- 그러나 에너지 공급 기관은 가스의 경우 소매도시가스, 열(난방) 부문도 지역난방공사 등 지자체 일부를 제외하고는 민간기업이 참여하고 있음. 석탄, 석유, LPG 등은 민간기업임. 이러한 상황에서 민

간기관으로 존재하는 공급기관의 사회적 역할 또한 제고되어야 함. 해당 에너지를, 적어도 에너지빈곤층에 대해서는 적극적으로 지원하도록 규제할 필요가 있음. 또한 에너지빈곤층 해소 등을 위한 기금 형성 등에 적극적으로 참여할 수 있도록 강제해나가야 함.

○ 지자체를 통한 실질적인 지원 필요

- 나아가 중앙정부 차원의 정책 수립.집행력 제고와 동시에 전달체계로서의 지자체 역할에 대해 주목함. 에너지빈곤층 해소는 긴급한 에너지 서비스를 제공하는데서 출발하지만, 보다 근본적 정책으로서, 에너지를 덜 쓰고 효과적으로 소비하기 위한 체계를 구축하는 데 있음. 저소득층 에너지 효율화 및 주거개선 대책 등은 지자체의 주요한 정책 사업이 되어야 함.

11. 대중교통의 공공성 강화

(1) 요구내용

○ 공공성과 안전성 강화, 공공성을 강화한 교통기본법 제정

- 국토해양부는 2011년 교통기본법 제정안을 국회에 제출하였는데 공공성 강화의 토대가 되기에는 미약한 내용의 제정안. 운수노조가 교통기본법 제정에 관한 의견서를 제출하였는데 지금까지 제정되지 않아 19대 국회에서 제정해야 함. 교통권을 올바르게 정의하고 그 실현을 법의 목적과 기본이념에 명시하여야 함. 교통권은 기본권으로서 교통서비스 제공만이 아니라 그 결정권까지 포함하여 정의되어야 함. 교통기본법 새로 제정.

○ 철도, 지하철 : 민자사업 금지, 안전 강화, 무임승차비용의 정부부담

- 도시철도의 민자사업을 금지하고 재정사업으로 운영해야 함
- 도시철도의 안전운행을 위한 근본적·시스템적인 개선대책을 마련.조치해야 함.
- 도시철도의 무임운송 손실액을 국가가 보전해야 함. 정부는 관련법을 개정해 운임손실액의 전부 또는 일부를 부담해야 함.

○ 버스 : 준공영제와 민영제의 완전공영제 전환

- 민영제를 실시하고 있는 지역의 경우 완전공영제를 실시해야 함. 민영제에서 준공영제를 거치지 않고 완전공영제로 전환하여 시행해온 신안군, 장흥군, 무주군, 제주도의 경험이 참고가 될 수 있음.
- 준공영제를 실시하고 있는 광역시의 경우 지자체가 책임을 부담하면서 사회적 통제가 가능한 공영제로 공공성 강화

○ 택시 : 수입금전액관리제 시행, 4부제 시행 통한 감차

- 완전월급제의 임금수준이 적절한 설정을 포함한 운송수입금전액관리제 시행
- 현행 6부제 운영을 4부제 운영을 통해 강화하고 택시 감차. 4부제 운영시 운영율 20% 감소

○ 항공 : 공항민영화 중단, 공항·운항 외주화 금지와 승무원안전 강화

- 청주국제공항 운영권 매각등 공공재인 공항의 민영화 시도 즉각 중단
- 공항공사의 간접고용/민간위탁/위장도급업체에 소속된 노동자들의 심각한 고용불안과 차별을 해소하는 근본적 방안은 공영화로서 공항이 있는 지자체의 산하공단/공사가 직접고용하는 정규직화.
- 항공기 승무원에 대한 안전기준 마련

(2) 요구이유

○ 공공성과 안전성 강화, 공공성을 강화한 교통기본법 제정

- 정부의 교통기본법안은 교통기본법이 교통관련 제반 법률의 모법으로서 위상을 갖고 있음에도 불구하고 자법 또는 하위법의 위상을 갖고 있는 교통관련 제반 법률과의 관계에 적합하지 않은 법안 구성과 내용으로 입법의 졸속성을 드러내고 있음. 또한 정부 법안은 교통시설 건설과 교통수단 공급 확대 중심의 사고 유지와 함께 교통산업의 경쟁력 강화와 수익창출을 위한 교통산업 육성에 지나치게 치우쳐 있음. 교통정책의 기본방향과 관련하여 교통권 실현을 위해 인간 중심, 환경 조화의 가치와 수요 관리, 시민 참여를 강화하는 정책 수단을 구체화하여 제정할 필요성이 있음

○ 철도, 지하철 : 민자사업 금지, 안전 강화, 무임승차비용의 정부부담

- 도시철도를 건설하려는 지자체들은, 중전철에서 경전철로 전환하는 경향이 있으나, 재정상의 핑계를 대면서 민자사업으로 추진하고자 하고 있음.
- 민자사업은 당장의 교통편의가 제공되는 점이 크지 않을뿐더러 장기적으로 재정부담을 초래하고 결국 교통공공성을 저하시키는 결과를 초래함.
- 최근 서울 및 부산 지하철에서 지속적인 고장·운행 장애가 발생하여 승객의 불편과 안전 우려가 커지고 있음. 또한 서울메트로 1호선과 부산지하철 1호선이 30년 정도 경과하여 시설 노후화가 상당히 진행되었음. 이에 따라 국토부는 2012년말까지 전국 지하철 안전관리 실태를 특별 점검하고 있는 실정임.

○ 버스 : 준공영제와 민영제의 완전공영제 전환

- 준공영제는 정부(지자체)와 자본이 유착해서 버스자본의 안정적 이익을 보장하는 구도. 인건비를 포함한 운송원가 산출을 유착관계에 있는 사업주와 지자체가 결정하고, 운송수입에 대한 관리조차 해당 사업주에게 일임해 한마디로 '고양이한테 생선가게 맡긴 꼴'로 운영.
- 투명한 경영은 물론 기본적 관리감독조차 안되는 상황에서 유착한 자본과 정부(지자체)는 지원부담 경감을 이유로 버스요금을 담합, 인상함으로써 서민들의 교통비부담을 가중.

○ 택시 : 수입금전액관리제 시행, 4부제 시행 통한 감차

- 택시 업종의 운송수입금 관리제도는 법적으로는 운송수입금전액관리제이나 현장에서는 대부분 사납금제. 사납금제는 기본적으로 택시노동자의 영업행위로서 발생하는 수입금의 관리는 경영행위로서 택시사업주가 행하여야 함에도 사납금제라는 전근대적인 임금제도를 통해 운송수입금의 관리를 택시노동자에게 떠맡기는 폐해가 존속.
- 택시는 최소한 20% 공급과잉 상태인 것으로 추정. 서비스 개선, 비용절감, 브랜드 차별화 등 수요

창출은 과잉공급된 택시업에서 근본적으로 한계가 있음. 택시업이 정상화되려면 최우선과제가 택시 감차를 통한 공급과잉 해소임.

○ **항공 : 공항민영화 중단, 공항·운항 외주화 금지와 승무원안전 강화**

- 공항공사의 간접고용/민간위탁/위장도급업체에 소속된 노동자들의 고용불안과 차별이 심각한 실정임. 위장도급계약의 결과 노동자들은 원청의 인사권·노무권 행사의 영역 안에서 이중으로 노동기본권 행사가 제한되고 또한 1년에 한번 이루어지는 도급계약과 동시에 근로계약이 해지됨. 또한 간접고용의 전형적 문제인 중간착취로 인해 노동자들의 임금은 더 낮아짐. 더욱이 공항공사가 공공기관이므로 간접고용 노동자들의 열악한 노동 상황은 최저가격낙찰제로 인해 더 나빠짐.
- 공항은 민영화 대상이 될 수 없음. 공항은 공공의 이익을 위해 필요한 시설이며 국가 안보차원에서 매우 중요한 지위를 차지. 공항은 국민의 편의와 안전, 나아가 안보를 우선으로 생각해야 하는 국가기간시설. 그런데 정부는 공항 활주로를 공동이용하고 있는 공군의 반대뿐 아니라 공항을 민영화 할 수 있는 최소한의 법적 근거도 마련하지 않은 상태에서 청주국제공항 민영화를 강행.
- 지난해 국토부는 ICAO에 맞춰 항공기 승무원 안전기준 마련하고자 TF구성. 그러나 운항승무원에 대한 안전기준만 마련하고 객실승무원, 정비사 등에 대한 안전기준은 마련하지 않음. 승무원의 노동시간, 노동조건 등을 고려한 항공기 승무원의 실질적인 안전기준이 마련되어야 함.

12. 화물운수법제도 개혁, 화물노동자 생존권 보장

(1) 요구내용

○ **표준운임제(화물운송노동자의 표준/하한운임을 직접강제방식)와 유류할증료제도 도입**

- ① 표준운임은 화물자동차운송사업자의 경영규모, 영업대상범위, 운송서비스수준, 거래단계수준 등 평균적인 영업조건을 고려한 운송원가 이상의 금액으로 결정하며, 운송원가 산정에 포함되어야 하는 항목은 대통령령으로 정함(법 제35조)
- ② 표준운임은 품목별 구간별로 정함.
- ③ 화주, 운송업체 및 주선업체는 표준운임의 적용을 받는 화물운송노동자에게 표준운임액 이상의 운임을 지급하여야 하며, 표준운임액에 미치지 못하는 금액을 운임으로 정한 부분은 무효로 해야 함. 이 경우 무효로 된 부분은 표준운임액과 동일한 운임을 지급하기로 한 것으로 간주함(법 제36조).
- ④ 화물자동차운수사업법에 규정된 “화주→운수업체→차주겸 기사” 및 “화주→주선업체→운수업체→차주겸 기사” 이외의 다단계알선(재위탁)이 이루어졌을 경우, 차주겸 기사가 받아야 할 운임에 대해 1차 운수업체 및 주선업체가 책임지도록 해야 함.
- ⑤ 국토해양부장관은 매년 10월 31일까지 다음 연도에 적용할 표준운임을 결정하여야 하며, 표준운임 위원회에 심의를 요청하고, 위원회가 심의하여 의결한 표준운임안에 따라 표준운임을 결정함(법 제

37조).

- ⑥ 표준운임 산정 시 운송원가에 포함된 기준 유통비가 증가하는 경우에는 표준운임위원회를 개최하여 유통 할증료를 심의·의결하며 국토해양부 장관은 이를 고시하도록 함(법 제40조).
- ⑦ 표준운임위원회는 화물운송노동자를 대표하는 위원 6명, 화물운송의뢰자를 대표하는 위원 6명, 공익을 대표하는 위원 6명으로 구성함, 운송원가 산정 등을 위해서 전문위원회를 두고 사무 처리를 위한 사무국을 둠(법 제44조).
- ⑧ 표준운임보다 적은 운임을 지급하거나, 표준운임을 이유로 종전의 운임을 낮춘 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 함(법 제84조).

○ 공급동결 및 유가보조금 유지, 도로비할인 확대, 공영차고지 확대

- 화물자동차(영업용)공급동결을 지속해야 함. 정부가 중기에는 풀 가능성을 보이고 있으나(국가물류 기본계획(2011-2020) 참조) 물동량 증가세가 연평균 2% 정도(2011-2020년)로 정체될 것으로 전망되는 가운데 공급동결을 풀면 국내시장에서의 기업/화물노동자간 경쟁이 더 치열해질 것임.
- 유가보조금제도 지속해야 함.
- 도로비의 할인을 전차종으로 확대하고 주간운행에도 적용하고 할인율을 높여야 함.
- (공영)차고지 확충에 대한 추가계획을 수립해야 한다. 이를 위해 국토해양부의 지방자치단체에 대한 지원을 추가해야 함.

○ 화물자동차운수사업법과 도로법 개정

- 화물자동차운수사업법은 위수탁계약의 계약기간 보호와 계약해지사유 제한, 화물운송노동자의 재산권 보장(운송사업자에게 지입된 차량의 매도 금지와 압류대상에서 제외), 경영위탁권의 제3자에게 양도권리 보장, 개별허가기준의 차별 철폐(2004.2.11 전후 구분없는 개별허가 신청 허용, 운수사업자가 보유한 허가대수(T/E)에 대한 대·폐차 금지, 명예과적단속원제도의 실효성 강화, 과적에 대한 화주처벌조항 도입, 지방자치단체의 공영차고지 설치 의무화, 업무개시명령제 삭제가 이루어져야 함.
- 도로법은 시행령 제55조 차량의 운행제한에 도로교통법상 적재중량 또는 적재용량 제한부분을 추가하고 높이 제한을 4.2미터로 통일하도록 개정해야 함.

○ 화물운송노동자 권리 보호 : 위수탁계약의 계약기간 보호와 계약해지사유 제한, 화물운송노동자의 재산권 보장, 개별허가기준의 차별 철폐

- 위수탁 계약의 최저 기간으로 3년을 보장함.
- 운송사업자가 정당한 이유 없이는 위수탁 계약을 해지하지 못하도록 함으로써 위임계약의 법적 성격에 따른 자유로운 계약해지를 제한하고, 노조활동으로 인한 계약해지, 기타 위수탁 계약서에 포괄적인 계약해지 사유를 규정하여 운송사업자가 일방적으로 계약을 해지하는 것을 제한함.
- 위수탁 차주의 계약 갱신청구권을 명문화함.

○ 과적제한 : 명예과적단속원제도의 실효성 강화, 과적에 대한 화주처벌조항 도입, 지방자치

단체의 공영차고지 설치 의무화, 업무개시명령제 삭제, 적재중량 또는 적재용량 제한

- 도로교통법상의 적재중량 또는 적재용량 제한을 도로법에도 규정하여, 법률상 근거 흠결문제를 해결.
- 기존 도로법 시행령 제55조 차량의 운행제한에 도로교통법상 적재중량 또는 적재용량 제한부분을 추가함.
- 높이 제한의 경우에 4.2미터로 통일하여 제한하도록 개정함

(2) 요구이유

○ 표준운임제(화물운송노동자의 표준/하한운임을 직접강제방식)와 유류할증료제 도 도입

- 표준운임제도는 북마전처럼 얽혀 있는 화물자동차 운송업 분야 일대 개혁의 단초를 마련할 수 있는 중요한 제도개선 사항이라 할 수 있음.
- 표준운임제가 시행되더라도 원가의 50% 정도를 차지하는 유류비가 급상승할 경우 표준운임의 조정이 필요함. 조정제도로써 일반적인 것이 유류할증료제임. 유류할증료제는 해운화물에 적용되어 오다가 항공화물에는 2003년 미-이라크 사태에 따른 유가상승에 따른 항공사의 원가상승을 고려하여 도입되었고 항공여객에는 2005년부터 도입되었음. 정부도 국가물류기본계획(2011-2020)에서 유류할증료제도의 도입여부를 검토할 계획을 제시

○ 공급동결 및 유가보조금 유지, 도로비할인 확대, 공영차고지 확대

- 국토해양부는 2010년도에 총 38.7만대 화물자동차 중 1.5%(6천대)가 과소 공급된 수급균형상태에 도달한 것으로 판단하여 2011년도에 공급동결하기로 결정하였으나 정부는 국가물류기본계획에서 공급동결을 재검토할 것을 표명했음. 2011년 공T/E 7,000대를 택배와 우수인증업체에게 제공하는 증차를 시도하여 15,000대를 증차하였음. 또한 택배산업의 사업용 택배차량의 증차방안에 대해 외국사례 수집, 전문가 의견수렴 등을 통해 면밀히 검토하는 등 업종별 특성을 감안하여 수급조정에 대해 판단하고 대응전략 마련할 계획임. 증차할 경우 종합물류기업/인증기업에게 허용한다는 방안도 제시하였음. 또한 수급조절에 기반을 둔 현 허가제를 진입자격에 기반을 둔 허가제로 전환하겠다는 방침임.
- 또한 운송소득의 20% 정도를 차지하고 있어서 열악한 소득에 보전효과가 있는 유가보조금을 폐지하려는 움직임이 있음. 유가보조금에 대한 반대측의 논리가 있으나 운송노동자의 소득개선에 기여하여 낙후된 운송업을 안정적으로 발전시키는데 기여하고 있으며, 유가보조금은 정부의 에너지세제 개편에 따른 운송사업자의 유류비 인상분을 보전해 주는 '조세환급'의 성격을 갖고 있으며, 화물운송업의 공급과다 상황에서 물류정책의 실효성 제고를 위해 정부보조차원의 유가보조금이 필요하다는 점에서 유가보조금은 지속되어야 함.
- 도로비의 경우 현재 심야할인을 4종/5종에 적용하고 있으나 심야노동을 유인하고 있으며, 소득이 매우 적은 2종/3종 그리고 1종에는 적용되지 않는 문제점이 있음. 또한 할인율도 낮음.
- 차고지의 경우 중앙정부가 지원하고 지방정부가 운영하는 공영차고지가 매우 부족하여 화물자동차를 생활지역에 주차하는 등 문제점이 많으나 공영차고지의 건설계획도 빈약한 실정임.

○ 화물자동차운수사업법과 도로법 개정

- 화물운송시장은 화주가 운임 가격에 대한 결정력을 행사하고 있음. 운임에 대한 규제가 없고 방임되어 있기 때문에 화주는 덤핑과 최저입찰, 저운임을 강요함.
- 화주와 실제 운송을 담당하는 화물운송노동자(화물차주)와의 사이에는 운송회사와 주선회사가 있음. 이로 인해 이중 삼중의 중간착취가 이뤄지고 있음.
- 덤핑 행위와 최저입찰, 저운임 강요, 다단계 알선에 따른 중간착취의 피해가 고스란히 실제 운송을 담당하는 화물자동차 운송노동자에게 전가되고 있는 실정임
- 더 나아가 잘못된 운임제도는 과적 등 위법행위를 조장하여 대형교통사고 발생, 서비스의 질 저하, 도로파손 등 사회적 비용발생 등 각종 피해를 낳고 있음.
- 운송원가를 반영한 운임(표준운임제)이 지급되도록 함으로써 화물자동차 운송노동자의 최소한의 생존권이 보장될 수 있도록 해야 함. 또한 표준운임제도의 도입은 불법다단계 등 중간착취 근절, 화주의 운임 비용 절감, 운송회사와 주선회사의 공급과잉을 해소하는 효과를 낳을 것임. 그 외 탈세, 탈법, 리베이트를 통한 비자금 조성 등의 문제도 개선할 수 있음.

○ 화물운송노동자 권리 보호 : 위수탁계약의 계약기간 보호와 계약해지사유 제한, 화물운송노동자의 재산권 보장, 개별허가기준의 차별 철폐

- 현재 운송사업자와 화물운송노동자(위수탁 차주) 사이에 체결되는 위수탁 계약은 대등한 관계에서 이루어지지 않고 있음. 그 결과 현대판 노예계약이라고 불리는 불평등, 불공정 계약이 난무하고 있음.
- 화물운송노동자의 생존권과 인간다운 생활 보장, 나아가 운송질서 확립과 건전한 화물운송시장의 발전을 위해서도 위수탁 계약을 당사자 간 계약으로만 맡겨두어서는 안 됨. 주요한 사항에 대하여는 법에 최저기준을 설정할 필요가 있음.

○ 과적제한 : 명예과적단속원제도의 실효성 강화, 과적에 대한 화주처벌조항 도입, 지방자치단체의 공영차고지 설치 의무화, 업무개시명령제 삭제, 적재중량 또는 적재용량 제한

- 과적단속이란 화물자동차가 물건을 싣고 운행을 함에 있어 일정한 톤수를 초과하거나 화물자동차의 톤수에 비해 과중한 물건을 싣는 경우 과적차량으로 단속하는 것을 의미함.
- 과적단속은 화물운송사업 노동자들 중 일부가 과도한 물량을 독점하고 그에 따라 다른 노동자들의 생계가 위협받는 상황을 막기 위해 중요함.
- 그리고 도로 파손의 방지, 교통사고의 예방 등의 목적이 있음.
- 도로법상 과적차량단속은 차량의 운행제한 규정에 따라 관할 도로관리청의 직원(도로관리원)들이 실시하고 있음. 도로법상 과적차량단속이 어느 정도 이루어지고 있음.
- 반면 도로교통법상 과적차량단속은 지방경찰청에서 관할하지만, 실질적으로 잘 시행되지 못하고 있음
- 그런데 도로법상 단속대상이 되는 과적위반은 '축하중이 10톤을 초과하거나 총중량이 40톤을 초과하는 차량'만을 대상으로 하고 있음. 예를 들어 5톤 차량이 5톤 이상의 물량을 싣는 경우와 같이 적재중량에 관한 단속(적재중량 11톤을 초과하는 차량)은 불가능하고, 지방경찰청장이 도로교통법에 따라 단속을 해야 함. 그러나 실제로는 단속이 이루어지지 않고 있음.
- 차량의 높이와 관련하여 도로법 시행령 제55조 제2항 제2호는 '차량의 폭이 2.5미터, 높이가 4.0미터

(도로구조의 보전과 통행의 안전에 지장이 없다고 관리청이 인정하여 고시한 도로노선의 경우에는 4.2미터), 길이가 16.7미터를 초과하는 차량'이라고 하여 높이를 기본적으로 4.0미터로 제한하고 일정한 도로에서만 4.2미터를 허용하고 있음. 화물차량의 경우에 전국을 운행하므로 그 중 특정도로에서만 4.2미터를 허용하는 것은 의미가 없는 비현실적인 조항임, 해당 도로만 벗어나면 바로 범위반이 되는 문제가 발생함.

13. 신용.경제사업을 지주회사로 전환시키는 농협법 개정안 폐기

(1) 요구 내용

○ 2011년 3월 국회에서 통과된 농업협동조합법 개정안 폐기

- 위 개정안은 농협중앙회의 출자를 전제로 경제사업과 신용사업 부문을 지주회사 형태(경제지주사/금융지주사)로 분리하여 농협중앙회의 사업구조를 1중앙회, 2지주회사 체제로 전환하는 내용임

(2) 요구 이유

○ 협동조합 정체성의 재확인

- 국제협동조합연맹은 “협동조합이란 공동으로 소유되고 민주적으로 운영되는 사업체를 통하여 공동의 경제.사회.문화적 필요와 욕구를 충족시키려는 사람들이 자발적으로 결성한 자치적인 협동조직”이라고 규정하고 있음
 - 그동안 협동조합 개혁 운동의 주된 목표도 농협관련 조직들의 지배구조 및 의사결정 권한을 현장의 조합원들과 회원조합에게 귀속시킴으로서 한국 농협의 협동조합적 정체성을 확고히 하는 것에 있었음.

○ 금융.경제 지주회사 체제아래서는 금융시장의 규율과 규제에 복무해야 하기 때문에, 조합원의 경제적 이익에 복무해야 한다는 협동조합적 논리가 관철되기 힘들

- 협동조합은 1인 1표의 원리에 따라 민주적 의사결정이 가능하지만, 주식회사는 1주 1표의 원리에 의거하여 주식보유량에 따른 소유권과 의사결정 권한 크기가 결정됨 -> 대주주의 독단적인 의사결정이 가능함.
 - 협동조합은 공동 소유를 기반으로 공동의 필요와 욕구를 충족시키는 방식으로 의사를 결정하지만, 주식회사는 보다 많은 주식을 보유하고 있는 최대주주(즉 자본가)의 필요와 요구에 따라 주된 의사결정이 이루어짐.
 - 그동안의 농협 신용사업은 형식적으로나마 농업협동조합법이라는 특별법 체계 아래서 농민 조합원의 이해와 요구를 반영하는 방식으로 의사결정과 사업이 진행되어왔으나, 이번에 개정된 농협법은 주식회사 형태의 금융.경제 지주회사 체제를 도입함으로써 협동조합의 정체성을 부정하고 있음.
 - 농업협동조합을 둘러싼 기득권 세력들(정치권력은 물론이고 중앙회 등의 금융권력)은 농협중앙회 개혁 요구를 한국경제의 체질 전환 즉 신자유주의적 경제체제로 재편하는 수단으로 악용한 것임.

○ 금융시장 논리에 의한 규율과 강제는 협동조합의 정체성은 물론이고 금융공공성을 크게 훼손함.

□ 과제 10. 국가보안법 폐지와 한반도 평화 실현

요구 개요

1. 국가보안법 폐지
2. 소파협정 개정
3. 한반도 평화협정 체결
4. 국군 해외 파병시 국회 의결 종속수 요건 강화
5. 6.15공동선언 및 10.4선언 법제화
6. 국정원 해체

<국가보안법 폐해와 한반도 긴장격화(문제점.원인)>

○ **국가보안법 문제점** - 국보법 제7조는 인간의 기본권인 사상과 양심, 표현의 자유를 억압하는 악법중의 악법. 유엔 등 국제사회는 물론 국가인권위원회에서도 국보법을 반인권법으로 규정하고 폐지해야 한다는 입장임에도 이명박정권은 중북세력과 전쟁을 선포하며 국가보안법을 남용.

원인 - 간첩 및 국가반란에 대한 처벌이 가능한 형법으로 가능한데도 불구하고 반통일 정권을 유지하기 위한 범위의 법이기 때문

○ **소파협정의 문제점** - 한미주둔군지위협정(소파협정)의 제22조,형사재판권의 문제점은 자주권을 가진 나라가 미군의 범죄행위에 대해서 현행법을 체포해도 초동수사는 물론 재판권을 행사 할 수 없다는 것임. 이는 미국 관리의 입회없는 진술은 증거능력이 없으며, 미측이 신병인도물을 요구 하면 곧바로 넘겨줘야 하기 때문이다.

원인 - 해방이후 미군이 전승국 자격으로 한반도에 불법적으로 강점하면서 발생한 불평등한 한,미 관계를 극복하지 못했고 나라의 자주권인 전시작전권을 미군이 가지고 있는 종속적 한,미 관계이기 때문이다.

○ **정전(휴전)협정의 문제점** - 1953년 7월27일 정전협정체결은 전쟁이 끝난 것이 아니라 전쟁을 잠시 중단 한다는 것이다. 이는 다시 전쟁이 일어날 수 있다는 위험을 안고 있다.

원인 - 정전협정을 폐기하고 평화협정을 체결하지 못해 전쟁의 위협이 계속되고 있다.

○ **국군해외파병의 문제점** - 미국의 침략전쟁에 편승하여 명분 없는 전쟁에 국민의 생명과 재산을 바치고 한반도 평화와 세계평화에 역행하며 최악의 인권유린과 천문학적예산을 낭비한다.

원인 - 맹목적 한미군사동맹과 정치,경제,군사적으로 미국에게 예속되어 있기 때문이다.

○ **6.15공동선언과 10.4선언의 문제점** - 이명박정권이 남북의 최고 정상인 합의한 통일의 이정표와 그 실행방안인 6.15공동선언과 10.4선언을 부정함으로써 남북교류사업이 중단 되었다.

원인 - 남북정상간에 합의한 사항을 이명박정권이 부정할 수 있는 근거는 6.15공동선언과 10.4정상선언이 국회비준과 법제화가 되지 못했기 때문이다.

○ **국가정보원의 문제점** - 국정원은 그간의 탈법적이고 권위주의적인 면모를 일신 못하고 지금도 국내 정치에 개입하고 국가보안법을 악용,남용하여 통일.시민운동과 민주주의를 파괴한다.

원인 - 국정원이 대통령소속하에 있기 때문에 정권을 유지하는데 활용하고 있다. 특히 이명박정권의 반통일,반민주정책을 국정원이 앞장서서 국가보안악용,남용하여 인권유린과 민주주의를 파괴하고 있기 때문이다.



국가보안법 철폐 및 한반도 평화 보장

- ▶ 국가보안법 폐지 및 사상과 양심의 자유 민주입법 쟁취
- ▶ 미주둔군지위협정(소파)개정 및 사법자주권으로 미군범죄처벌
- ▶ 정전협정(휴전협정)폐기 및 주한미군 없는 한반도 평화협정체결로 평화체제 구축
- ▶ 국군해외파병시 국회 의결 종족수 강화 및 전쟁억제 국제평화 기여
- ▶ 6.15공동선언, 10.4선언 국회비준 및 남북교류협력강화 한반도평화통일 촉진
- ▶ 국정원 해체 및 국민기본권 쟁취

세부요구안

1. 국가보안법 폐지 및 국정원 수사권 박탈

(1) 요구 내용

○ 국가보안법 전면 폐지

(2) 요구 이유

○ 국민 기본권 침해

-국가보안법 제2조, 제3조, 제4조, 제7조, 제10조는 민주주의의 기본 전제이자 근대 시민형법의 최고 원리인 죄형법정주의에 반하며 양심·언론·출판·집회·결사·학문·예술의 자유 등의 기본적 자유와 권리에 대한 침해 소지가 있음.

가. 국가보안법 제2조, 제3조 및 제4조 (반국가단체)

근대형법의 처벌대상은 범죄이고, 범죄란 사회적 유해성을 초래하는 반사회적 행위를 말함. 그러나 제2조, 제3조 제4조의 내용을 보면, 국가보안법은 '반국가단체의 구성원'이라는 이유만으로, 또 범죄 행위 실행 전단계의 '예비·음모'까지 광범위하게 처벌하도록 규정하고 있어 근대형법의 '행위형법의 원칙'에 반하는 심정형법임. 또한 형벌법인 국가보안법은 보다 강한 명확성과 구체성을 가져야 함에도 불구하고 반국가단체의 규정 자체를 명확히 하지 않음으로써 죄형법정주의 위배에 따른 인권 침해 소지가 있음.

나. 국가보안법 제7조(찬양·고무등)

국가보안법 제7조는 헌법상의 언론 출판 학문 예술과 관련된 표현의 자유 및 양심의 자유를 위축시킬 염려와 형벌과잉을 초래할 염려가 있다는 점, 국가안전보장이나 자유민주적 기본질서의 수호와 관계없는 경우까지 확대 적용될 만큼 불투명하고 구체성이 결여되어 헌법 제37조 제2항의 한계를 넘는 제한인 점, 법집행자의 자의적 집행을 허용할 소지가 있는 점, 죄형법정주의에 위배된다는 점 등으로 인해 심각한 반인권적 조항이라고 볼 수 있음.

다. 국가보안법 제10조(불고지죄)

침묵의 자유 혹은 묵비의 권리는 인간의 가장 내밀한 내심의 영역을 외부의 간섭으로부터 보호하고자 하는 인간 본연의 존엄과 가치에 대한 존중으로부터 나오는 인권임. 우리 헌법재판소도 이러한 입장에 따라 "양심의 자유에는 널리 사물의 시시비비나 선악과 같은 윤리적 판단에 국가가 개입해서는 안 되는 내심적 자유는 물론, 이와 같은 윤리적 판단을 국가권력에 의하여 외부에 표명하도록 강제받지 않는 자유 즉 윤리적 판단사항에 관한 침묵의 자유까지 포괄한다고 할 것이다."(1991. 4. 1 89헌마160)고 선언한 바 있음. 따라서 이 조항은 헌법에 규정한 '양심의 자유'를 심각하게 침해하고

있는 대표적 악법 조항임

○ 형법 등 관련 법 규정에 의한 대체

- 국가보안법 제3조부터 제13조까지의 처벌규정은 대부분 형법 등 다른 법률의 처벌조항과 중복되거나 가중 처벌하는 것일 뿐임. 특히 형법 각칙편 제1장 '내란의 죄'와 제2장 '외환의 죄'의 적용·해석을 통해 충분히 규율 가능하므로 처벌공백이 생기는 부분은 거의 없음.
- 국가보안법을 폐지할 경우, 그 동안 북한 관련 안보 범죄를 처벌할 때 이용해온 국가보안법상의 '반국가단체' 관련 개념을 형법 내용으로는 담아낼 수 없다는 일부의 지적이 있으나, 법원은 북한 관련 안보 사범의 처리에 있어서, "북한은 간첩죄의 적용에 있어서 이를 국가에 준하여 취급하여야 한다"고 판결(대법원 선고 4292형상180, 71도1498호, 82도3036호 등)하여 왔음. 즉 국가 안보 사범에 대하여는 형법상의 간첩죄(98조)로 의율하면서 북한을 '준적국'으로 취급해오고 있으므로, 이는 형법상 '외환의 죄'에 의한 규율이 가능함. 따라서 북한을 추종하거나 간첩행위를 하면 형법상 간첩죄로, 그리고 국헌문란, 변란을 일으키면 형법상 내란·외환죄로 처벌되고 있는 만큼 국가보안법이 따로 필요한 것은 아님.

<피해사례>

- 북한지령을 받고 박종태열사투쟁,쌍용차투쟁을 하였다고 현장조직 간부를 압수수색하고 기소함
- 전국교직원노동조합의 합법적 통일 사업을 국가보안법위반으로 압수수색함
- 소위 왕재산사건에 6명을 구속하고 120여명이 넘는 참고인을 소환함. 이중 34명이 민주노총조합원임, 촛불,반값등록금 투쟁을 한 민주시민을 국가보안법위반혐의로 구속함
- 국가보안법으로 압수수색을 하고 협의를 찾지 못하면 집시법으로 입건 후 조사기간을 연장함.

2. 소파협정 개정

(1) 요구 내용

- 수사 및 재판 형집행 등 모든 단계에서 형사관할권이 한국 사법당군에 전면적으로 주어짐으로써 사법주권의 완전히 회복.
- 민사소송 및 판결 집행에 관한 구체적인 절차규정의 마련.
- 미군기지 공여 및 운용, 반환에 관한 규정을 주민들의 의사가 존중되고 주민들에 대한 피해가 없도록 개정.
- 환경조항 신설 및 환경오염에 대한 원상회복과 미국 정부 피해배상을 명시.
- 부대 내 한국인 노동자들의 노동인권, 노동3권의 전면 보장.
- 통관, 관세, 과세상의 지나친 특혜 폐지.
- 보건 및 위생에 대한 검역의 강화.

*** 한·미 SOFA의 규정**

크게 전문 31조로 된 본문(이하 본 협정)과 후속문서인 합의의사록, 양해사항, 교환서한 등 3개의 문서로 구성되어 있음. 이 중 형사재판권은 중요한 문제이며 협정 제22조에 의하면, '주한 미국 군대의 구성원·군속 및 그들의 가족이 한국 내에서 죄를 범한 경우에 그것이 미국법령에 의하여서는 처벌할 수 있으나 한국법령에 의해서는 처벌할 수 없는 범죄(미국의 안전에 관한 범죄 포함)일 때에는, 미국이 전속적(傳屬的) 재판권을 행사할 권리를 가짐

(2) 요구 이유

○ 불평등한 한미SOFA는 미군 범죄의 온상

- 불평등한 한미SOFA 규정으로 인해 한국 사법당국이 주한미군 범죄에 대해 신속하고 엄정한 수사권과 기소권, 재판권을 행사하기 어려움. 이로 인해 주한미군 관련 범죄가 빈발함(교통사범까지 합하면 하루 2건 꼴)
- 특히, 현행 한미SOFA 규정에 따르면, 현행범으로 체포된 살인과 죄질이 나쁜 강간의 경우라 하더라도 증거인멸, 도주의 염려가 있거나 피해자나 증인에 대한 피해가능성 때문에 피의자를 구금해야 할 필요성이 있는 경우와 공정한 재판을 받을 피의자의 권리가 침해될 우려가 있다고 믿을 만한 사유가 없을 때만 계속 구금이 가능하도록 되어 있음. 그래서 사건 발생 초기에 범죄자의 신병 확보가 어렵고 그 사이에 범죄자는 증거를 인멸할 시간을 벌 수 있게 되는 것임. 또 1심에서 무죄 선고를 받거나 피고인이 항소를 포기한 경우 검찰의 기소권을 박탈하며, 기소 후에는 한국 수사당국의 피고인 심문이 금지됨.
- 효순·미선 사건의 경우처럼 공무중 사건은 어떤 경우에도 미국에게 1차적 재판권이 있고, 미국은 이를 단 한 번도 포기한 적이 없음. 반면 한국이 1차적 재판권을 갖는 경우에도 미국이 이에 대한 포기를 요청하면 한국은 '특히 중요하다고 결정되는 경우'를 제외하고는 재판권을 포기해야 함.(한미합의의사록 22조 3항) 이로 인해 1990~2002년까지 한국이 1차적 재판권을 행사한 비율이 전체 미군 범죄의 5% 내외였음.
- 총체적으로 불평등한 한미SOFA 때문에 미군은 처벌을 두려워하지 않고 범죄를 저지르게됨. 따라서 우리 국민이 미군 범죄에 희생되는 것을 최소화하려면 형사재판권과 관련된 불평등한 한미SOFA 규정을 반드시 개정해야 함.

<피해사례>

2002년 효순,미선 살인사건, 동두천 윤금희 살인사건, 동두천 노부부 성폭력사건 및 10대여성 성폭력사건, 홍대 성폭력사건, 이태원 살인사건 등 수많은 미군범죄 사건이 일어나지만 이들은 무혐의 처리를 받거나 자국으로 출국하여 한국법정에서 심판하지 못하였음.

3. 한반도 평화협정 체결

(1) 요구 내용

- 남북한 및 주변국 한반도 전쟁종료 선언
- 전쟁종료에 따른 남과북 참여하는 한반도 평화협정 체결
- 남북한 군축과 주한미군 철수
- 남북한 군사분쟁지역을 평화지역으로 바꾸기 위한 평화협정 체결

(2) 요구 이유

- 1953년 7월 27일 정전협정(안)을 보면 제4조60. 한국문제의 평화적 해결을 위하여 쌍방 군사령관은 쌍방의 관계 각국 정부에 정전협정이 조인되고 효력을 발생한 후 삼개월내에 각기 대표를 파견하여 쌍방의 한급높은 정치회의를 소집하고 한국으로부터의 모든 외국군대의 철수 및 한국문제의 평화적 해결문제들을 협의할 것을 이에 건의한다. 라고 합의를 하였지만 2012년 현재까지 평화협정이 체결되지 못한 채 불안정한 정전협정이 지속되고 있음

참조 : 정전협정 전문
 국제연합군총사령관을 일방으로 하고 북한인민군최고사령관 및 중국인민지원군사령관 및 중국인민지원군사령관을 다른 일방으로 하는 하기의 서명자들은 쌍방에 막대한 고통과 유혈을 초래한 한국 충돌을 정지시키기 위하여 서로 최후적인 평화적 해결이 달성될 때까지 한국에서의 적대행위와 일체 무력행위의 완전한 정지를 보장하는 정전을 확립할 목적으로 하기조항에 기재된 정전조건과 규정을 접수하며 또 그 제약과 통제를 받는데 개별적으로나 공동으로나 또는 상호간에 동의한다. 이 조건과 규정의 의도는 순전히 군사적 성질에 속하는 것이며 이는 오직 한국에서의 교전쌍방에만 적용한다.

- 평화협정이 체결되지 못함으로써 비무장지대와 서해안에는 남북의 군사력이 증강되고 있고 군사적 대결로 남과북 양측의 무고한 인명과 재산피해가 발생하여 국민들은 언제든 전쟁이 재발할 수 있다는 공포에 시달리고 있음. 또한 북한을 견제한다는 이유로 한.미.일 군사동맹을 강화하고 북을 압박하기 위한 군사훈련을 1년에 수차례 진행하여 남북간의 군사적 긴장을 높이고 있음.
- 따라서 한반도에서 전쟁을 억제하고 평화를 정착시키기 위해서는 정전협정을 폐기하고 주한미군없는 평화협정으로 체결해야 한다. 주한미군없는 평화협정이 체결되면 한반도에 전쟁의 불씨가 제거되고 항구적인 평화를 정착시킬 수 있는 조국통일을 촉진하게 될 것임.

<피해사례>
 서해교전, 천안침몰, 연평도포격, 비무장지대에 대치, 한미동맹강화, 반민주악법기승, 전쟁연습강화, 항시전쟁위험노출로 매년 군사비 지출이 늘어나고 있고 남북간 대결구도가 심화되고 있음.

4. 국군 해외 파병시 국회의결 종속수 요건 강화

(1) 요구 내용

- 국군해외 파병시 국회의결 종속수 강화 및 전쟁억제 세계평화 기여
- 국군해외 파병시 국회의결 종속수를 참석인원 3/2 찬성으로 강화

- 미국의 군사침략 우선정책에 제동을 걸고 억제함
- 세계평화와 인권신장을 위해 이바지 함
- 전쟁을 반대하고 평화를 사랑하는 민족임을 세계에 과시하여 남북평화통일에 이바지함

(2) 요구 이유

- 이라크전쟁에서 보듯이 자국의 이익을 위하여 거짓정보로 전쟁을 일으키며 이라크국권을 농락하고 민중들을 학살하고, 석유자원을 빼앗고, 민족간에 갈등을 부추겨 대립과 갈등으로 테러가 끊이지 않고 결국은 아무런 명분도 없는 전쟁에 우리 국군이 파병되는 것을 막아야 함.

5. 6.15공동선언 및 10.4선언 법제화

(1) 요구 내용

- 6.15공동선언 및 10.4선언 국회비준 및 남북교류협력 한반도평화통일 촉진
- 6.15공동선언 및 10.4선언 이행으로 남북교류와 협력의 새로운 전기 마련
- 서해공동어류지역설정과 서해평화지대 선포로 전쟁불씨 제거
- 인천과 남포를 잇는 경제구역 설정으로 남북한 경제발전에 기여하고 세계로 진출
- 남측의 연합제와 북측의 낮은단계연방제와 공통성을 인정하고 그 방향에서 통일의 기틀 마련

(2) 요구 이유

- 6.15공동선언은, 서로의 체제와 제도를 인정하면서 통일로 나아갈 수 있는 최선의 합의였고, 통일 이정표였음. 또한 10.4선언은, 6.15공동선언을 실천할 구체적인 실천계획이었음. 6.15공동선언 이후, 금강산 및 개성공단 사업, 대륙을로 뻗어나가는 경의선, 동해선 연결사업, 교육 및 합작투자, 광산 개발 등 공동의 경제적 협력사업이 진행되어 왔음.. 또한, 민간교류의 활성화로 서로의 불신과 오해를 극복하고 민족적 동질성을 회복해왔다. 전쟁의 불안과 공포로 두려워 할 일도 없었음
- 그런데 이명박정권은 6.15공동선언과 10.4정상선언을 두고 ‘대북 퍼주기’ 정책이었다며 무시하면서 부정하고 훼손하기 시작하였으며, 그러면서 오늘날, 남북관계가 사상 최악의 상태로 악화되고 다시 전쟁을 걱정해야 할 처지에 놓이게 되었음.
- 따라서 외세에 의해 갈라진 분단을 극복하고 민족통일로 나아갈 수 있는 통일의 이정표인 6.15공동선언과 10.4정상선언은 어느 정권이든 흔들림 없이 실천할 수 있도록 국회에서 비준하고 법으로 제도화 되어야 함.

6. 국정원 해체

(1) 요구내용

○ 국가정보원 해체

(2) 요구 이유

- 국가정보원(국정원)의 전신인 중앙정보부와 국가안전기획부는 군사독재정권 이래 불법적으로 국내 정치에 개입하고 인권을 유린함으로써 국민적 비판의 표적이 되었음. 이러한 국민적 비판으로 인해 김대중 정부는 1999년 1월 국가안전기획부법을 '국가정보원법'으로 개정하고 국가안전기획부의 명칭을 국가정보원으로 개칭했으나, 국정원은 그간의 탈법적이고 권위주의적인 면모를 일신 못하고 국내 정치에 개입하고 합법적인 통일운동과 시민운동을 국가보안법을 악용, 남용하여 인권을 유린함으로써 통일운동과 민주주의를 파괴하는 범죄행위를 저지르고 있음. 이에 국정원은 해체되어야 함

IV. 상세 요구안 1 : 우선 입법 10대 과제

‘함께 살자! 행동 1-10-100’우선 입법 10대 과제

순서	입법 내용	입법 취지	입법 세부 내용
1	파견법 폐지	-간접고용 규제 -중간착취 근절	-파견법 폐지 : 불법파견, 중간착취 근절 -파견법 폐지 반영하여 직업안정법 개정 → 위장도급 근절
2	노동시간 단축·일자리 창출 특별법 제정	실질적인 노동시간 단축 및 일자리 창출의 실효성 강화를 위한 법 제정	-중소영세업체나 하도급업체를 포함한 모든 노동자의 노동시간 단축 촉진을 위해서는 근로기준법을 통한 노동시간 규제만으로는 해결할 수 없는 문제 해결을 위해 특별입법 제정
3	근로기준법 개정	일방적 정리해고 금지	-계속 사업이 불가능한 경우를 제외하고 경영상 이유에 의한 해고는 원칙적으로 금지 -담당업무와 연관되거나 해고근로자가 수행할 수 있는 업무에 인력 충원시 해고자에 대한 우선채용권 부여
		노동시간 단축	-근기법상 초과노동시간 규정 신설(주 12시간 연장 근로 제한) -주, 월, 분기, 연간 총노동시간 상한제 마련 -5인 미만 사업장 주 40시간 전면 적용 -근로시간 및 휴게시간의 특례규정 삭제(근기법 제59조) -감시·단속적 노동자 등 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 규정 적용 제외 대상 삭제(근기법 제63조)
		비정규직차별철폐·정규직화 권리보장	-동일가치노동 동일임금 원칙 신설 및 형사처벌 규정 신설 -고용형태에 따른 일체의 차별적 처우 금지 조항 신설 -고용형태에 따른 차별적 처우 시정규정 신설 : 기간제법상 차별시정 절차가 포괄하지 못하는 경우 구제 : 기간제법 개정안의 차별시정 절차 준용 -원청 사업주의 사용자책임 명시, 파견사업주와 연대책임 -노동위원회 조사 및 자료제출 절차 강화 -취업규칙 개정 등 차별적 제도 개선도 시정명령 대상에 포함
4	노동조합 및 노동관계 조정법 개정	-노동기본권 강화 -산별교섭 제도화 -노동탄압금지 -양대 악법 재재정 -비정규직노동기본권 보장	<산별교섭 제도화> -산별교섭 요청시 사용자단체 구성 의무화 -사용자 단체 의제 조항 -산별협약우선적용의 원칙 -산별협약의 산업적 효력 확장 제도 신설 및 요건 완화 -정부교섭대표의 교섭의무 부과 및 사용자 의제 등 공공기관

			<p>산별 특례조항 신설</p> <p><노동탄압 금지></p> <ul style="list-style-type: none"> -노조설립절차 개선 -단체협약 일방해지 제한 -노조활동에 대한 손배가압류 제한 -필수유지업무제도 폐지 및 최소유지업무제도 신설 -공격적 직장폐쇄 금지 <p><날치기 양대악법 전면 재개정></p> <ul style="list-style-type: none"> -복수노조 도입에 따른 자율교섭 보장 -타임오프 폐지 및 전임자 임금 지급 노사자율 <p><비정규직 노동3권 보장></p> <ul style="list-style-type: none"> -노동자성 확대[특수고용 및 해고자·구직자 노동자성 인정] -사용자 개념 확대[실질적인 지배력 또는 영향력 있는 자 포함]
5	기간제법 개정	기간제 남용 규제 및 차별처우 시정	<ul style="list-style-type: none"> -기간의 정함이 없는 무기 근로계약 원칙(4조 1항 본문) -일정한 경우에만 제한적으로 기간제 근로계약 허용(4조 1항 단서) <p>:'기간 제한' 방식에서 '사용사유 제한' 방식으로 개정</p> <p>:객관적·합리적 사유가 있는 경우만 한정적/제한적 열거 방식</p> <ul style="list-style-type: none"> -정규직 전환 및 우선고용 의무 신설 :기간제 사용사유 소멸, 1년 초과 사용시 무기 근로계약 간주 :신규로 정규직 채용시 종전 기간제 노동자 우선고용 의무 -차별시정 제도의 접근성 및 실효성 확보 :개별 근로자 뿐만 아니라 노동조합에게도 차별시정 신청권 부여 :노동위원회 조사 및 자료 제출 절차 강화 :취업규칙 개정 등 차별적 제도 개선도 시정명령 대상에 포함
6	최저임금법 개정	-최소한의 노동조건 보장 -최저임금위원회의 민주적 운영	<ul style="list-style-type: none"> -최저임금 현실화(고용노동부발표 상용노동자 정액급여의 50% 보장) -최저임금위원회 공익위원선출에 있어 노·사 추천권 보장
7	고용보험법 개정	고용안정망 강화	<ul style="list-style-type: none"> -고용안정망의 수혜를 받지 못하는 사각지대의 (비)임금 노동자를 포괄하기 위한 대책 수립 -고용유지와 안정을 위해 만들어진 법제도의 실효성 제고 -경기악화와 경영위기 시 고용유지를 위해서 사용하도록 되어 있는 '고용조정지원'제도가 고용안정에 기여하기 보다는 오히려 기업의 해고회피노력의 일환으로 악용되고 있는 현실 극복 - 정부의 일방적 고용관련 공적기구 및 기금 관리의 문제 해결
8	하도급 및 공정거래법 개정	대중소기업 공정거래와 상생협력을 위한 대표	<p><하도급법 개정></p> <ul style="list-style-type: none"> -중소기업 및 사업자단체의 구성요인 완화 및 교섭력 강화 -원자재가격 및 임을 인상을 반영하는 납품단가원가연동제

		입법 실현	도입 -대기업 실현이익에 대한 중소기업의 이익공유제 도입 <공정거래법 개정> -중소기업 사업자단체 고발권 부여 및 공정거래위원회 전속 고발권 제한 -불공정거래행위에 대한 3배 손해배상제도 도입 -중소기업 사업영역 보호 및 적합업종 지정제도 도입 -공무원과 교원도 타인의 자유와 권리를 침해하지 않고 공공 복리, 사회질서, 국가안보에 위해를 가하지 않는 범위 내에서 일반 국민이 누리는 정치적 자유와 권리를 누릴 수 있도록 관련법 개정
9	정치자금법 개정	교사·공무원의 정치기본권 보장	-공무원과 교원도 타인의 자유와 권리를 침해하지 않고 공공 복리, 사회질서, 국가안보에 위해를 가하지 않는 범위 내에서 일반 국민이 누리는 정치적 자유와 권리를 누릴 수 있도록 관련법 개정
10	공공기관운영법 개정	공공기관 운영의 민주화와 공공성 강화 과제 실현	-공공기관운영위원회의 독립성 강화, 권한 확대 -‘공공성’ 구현에 기여하는 공공기관 체제 전면 재구성 -‘참여형’ 공공기관 의사결정 구조 확립과 다양한 이해관계자의 참여 보장

① 파견법 폐지

1) 파견법 폐지(+직업안정법 개정)

(1) 요구안

현 행	개 정 안
파견근로자 보호 등에 관한 법률 시행	‘파견 근로자 보호 등에 관한 법률을 폐지한다.’

현 행	개 정 안
직업안정법 제4조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음 각호와 같다. 7. "근로자공급사업"이라 함은 공급계약에 의하여 근로자를 타인에게 사용하게 하는 사업을 말한다. 다만, 파견근로자보호등에관한법률 제2조 제2호의 규정에 의한 근로자파견사업을 제외한다.	직업안정법 제4조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음 각호와 같다. 7. “근로자공급사업”이라 함은 공급계약에 의하여 근로자를 타인에게 사용하게 하는 사업을 말한다.

<p style="text-align: center;"><신설></p>	<p>직업안정법 제33조의2(도급 등과의 구별)</p> <p>① 근로자를 타인에게 제공하여 사용시키는 자는 다음 각호 모두에 해당하는 경우를 제외하고는 근로자공급사업을 행하는 자로 본다.</p> <p>1. 노동력의 공급을 주된 목적으로 하는 것이 아닐 것</p> <p>2. 다음 각목의 사항에 관하여 도급인의 사업과 독립적으로 스스로 결정하고 직접적으로 지시·관리하는 등 노동력을 스스로 직접 이용하는 경우가. 업무수행방법, 업무수행결과 평가 등에 관한 사항</p> <p>나. 휴게시간, 휴일, 휴가, 시업 및 종업시각, 연장근로 등에 관한 사항(근로시간 관련사항의 단순한 파악은 제외한다)</p> <p>다. 배치결정과 그 변경 및 복무상 규율, 채용 및 해고, 인사이동과 징계에 관한 사항</p> <p>라. 도급인과 구별되는 독자적 사업목적에 따른 작업조직 및 작업수행방식</p> <p>3. 다음 각목을 모두 갖춘 경우로서 도급인 또는 위임인으로부터 독립하여 업무를 처리하는 경우가. 소요자금을 전부 자기 책임 하에 조달·지급하는 경우</p> <p>나. 민법, 상법 기타 법률에 규정된 사업주로서의 모든 책임을 부담하고, 그 근로자에 대하여 법률에 규정된 사용자로서의 모든 의무를 다하는 경우</p> <p>다. 자기 책임과 부담으로 제공하는 기계, 설비, 기재(업무상 필요한 간단한 공구는 제외) 또는 자재를 사용하거나, 스스로의 전문적인 기획과 기술에 따라 업무를 처리하는 경우로서 단순히 근로자의 노동력을 제공하는 것이 아닌 경우</p> <p>라. 도급계약에 대한 보수가 수급인의 근로자의 수, 근로시간 등을 기초로 산정되는 것이 아닌 경우</p> <p>② 제1항의 각호에 해당하는 경우라도 그것이 법의 규정을 위반하는 것을 면하기 위하여 고의로 위장된 경우에는 근로자공급사업을 행한 것으로 본다.</p>
---	--

<신설>	<p>직업안정법 제33조의 3(직접고용) 신설</p> <p>이 법 위반의 근로자공급사업이 행해진 경우에는 공급을 받은 자가 당해 근로자를 직접 고용한 것으로 본다. 다만, 당해 근로자가 명시적인 반대의사를 표시하는 경우를 제외한다.</p>
------	--

(2) 우선 입법 요구 이유

- 현행 파견법은 위장도급/불법파견을 조장하고 노동시장에서 중간착취 구조를 합법화하고 있음. 파견법을 폐지함으로써 중간착취 구조를 근절하고 노동시장을 정상화해야 함
- 도급 등과의 구별 기준을 직업안정법에 명문화하는 한편, 불법파견시 사용사업주가 당해 근로자를 직접 고용한 것으로 간주함으로써 불법파견/위장도급 가능성을 사전 차단 및 억제

② 노동시간단축 및 일자리 창출을 위한 특별법

(1) 입법 요구안

<p>제1장 총칙</p> <p>제1조 [총칙] 이 법은 2017년까지 연간 노동시간을 1,800시간으로 단축하고, 적극적인 고용촉진을 통해 일자리를 창출하고, 노동자의 삶의 질 향상 및 성평등을 실현하고, 산업구조조정, 경기순환, 사회적 연대를 활성화하는 것을 목적으로 한다.</p> <p>제2조 [적용범위] 이 법은 1인 이상 사업 또는 사업장에 적용한다.</p> <p>제3조 [사용자의 책무] 사용자는 종업원의 삶의 질 향상과 고용안정, 지역사회 발전 등 사회적 책임을 다 하기 위하여 초기업 단위의 산업별·업종별 노동시간단축위원회를 구성에 적극 참여하고, 일자리 창출, 비정규직 축소, 근무 교대제 개편, 초과근로시간의 단축, 휴일 휴가의 확대 등 필요한 조치를 강구해야 한다. 또한 산업별 노동시간단축위원회가 체결한 산업별 노동시간단축협약 및 산업별노동시간단축계획을 이행하기 위한 조치를 취해야 한다. 이 때 노동시간의 단축은 생활수준의 저하 없이 추진되도록 해야 한다.</p> <p>제4조 [국가의 책무] 국가는 노·사·정이 참여하는 노동시간단축위원회를 구성하여 매년 ‘사회적 노동시간단축 계획’을 수립, 공표, 시행함에 동시에 지방자치단체, 사용자, 노동자 등의 노동시간단축 추진계획을 적극 지원하기 위해 필요한 조치를 강구해야 한다.</p>

제2장 노동시간단축위원회

제5조 [노동시간단축위원회의 구성] ① 국가는 제1조의 목적을 달성하기 위하여 대통령직속기구로 20인 이내의 노·사·정 동수가 참여하는 노동시간단축위원회를 구성하여 다음 각 호의 사항에 관하여 필요한 '사회적 노동시간단축 계획'을 종합적으로 수립·시행하여야 한다. 위원회의 조직, 기능 및 운영에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

1. 노동시간단축의 목표에 관한 사항
2. 산업별 노동시간단축추진위원회의 구성 및 협약체결 추진에 관한 사항
3. 노동시간단축을 통한 일자리 나누기 및 고용창출 목표에 관한 사항
4. 휴일휴가의 확대에 관한 사항
5. 근무교대제의 변경을 통한 노동시간단축 및 고용창출에 관한 사항
6. 초과근로의 제한에 관한 사항
7. 노동시간 단축에 따른 소득보전기금에 관한 사항
8. 고용보험을 통한 노동시간단축의 지원에 관한 사항
9. 협약을 통한 노동시간 단축시 세제 지원 등에 관한 사항
10. 노동시간단축지원센터의 구성, 운영에 관한 사항
11. 기타 노동시간단축 및 일자리나누기에 관한 중요사항

② 1항의 규정에 의한 위원회의 조직, 기능 및 운영에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

③ 위원회는 1항 각호의 계획을 수립, 시행함에 있어 필요한 경우, 노동부장관 등 관계 부처 및 관련 지방자치단체로부터 권한을 위임받아 필요한 행정조치를 취할 수 있다.

제3장 산업별 노동시간단축위원회 구성 및 협약체결 추진

제6조[산업별 노동시간단축위원회의 구성] ① 노동자와 사용자는 노동시간의 단축을 촉진하기 위해 하나의 산업 또는 업종별 노동자와 사용자를 대표하는 동수의 위원으로 하는 20인 이내의 '산업별 노동시간단축위원회'를 설치, 운영하여야 하며, 위원회는 산업별 노동시간단축협약을 체결하고 다음 각호의 노동시간단축추진계획을 수립, 시행하여야 한다.

1. 산업별 노동시간단축의 목표 및 법정노동시간의 단축에 관한 사항
2. 지역별, 사업장별 노동시간단축의 추진 및 협약체결에 관한 사항
3. 산업별 노동시간단축을 통한 일자리나누기 및 고용창출 목표에 관한 사항
4. 산업별 휴일휴가의 확대에 관한 사항
5. 산업별 근무교대제의 변경을 통한 노동시간단축 및 고용창출에 관한 사항
6. 산업별 초과근로의 제한에 관한 사항
7. 산업별 고용안정기금 조성을 통한 생활수준의 저하없는 노동시간 단축의 추진에 관한 사항
8. 고용보험을 통한 노동시간단축의 지원금의 활용에 관한 사항

9. 기타 산업별 노동시간단축 및 일자리나누기에 관한 중요 사항

② 산업별 노동시간단축위원회에서는 고용형태를 불문하고 그 산업에 속해있는 모든 노동자를 대상으로 해야 한다.

③ 사용자는 1항의 산업별 노동시간단축 협약 및 노동시간단축 추진계획을 이행하고 사업장 단위의 노동시간단축을 촉진하기 위하여 노동조합이 있는 경우에는 노동조합대표자와 노동조합이 없는 경우에는 종업원대표가 노사동수로 참여하는 노동시간단축추진위원회를 구성하여야 한다.

④ 산업별 노동시간단축위원회는 1항 각호의 산업별노동시간단축계획을 ‘노동시간단축위원회’에 제출하고 이에 대한 지원을 요구할 수 있다. 이 경우 사회적 노동시간단축위원회는 계획을 심사하여 지원방안을 강구하여야 한다.

⑤ 사업장에 노·사 동수의 대표로 구성된 위원회가 기업 내의 후속 진행을 책임진다. 산업별 노동시간단축위원회에서 합의된 내용은 산업별노동시간단축 협약은 각 사업장의 종업원대표에게 전달되어야 하고 기업 내에 게시되어야 한다. 협약적용에 어려움이 있을 때에는 직원들이 행정당국에 제소할 수 있다.

제4장 노동시간단축을 통한 일자리 창출의 추진 및 계획

제7조 [일자리창출을 위한 노동시간단축 추진 및 지원] ① 국가는 사회적 노동시간단축위원회가 심의, 의결한 노동시간단축을 통한 일자리 창출을 시행하여 고용유지 및 창출대책을 마련해야 하며, 사용자는 이에 필요한 시간외근로 등 근로시간의 단축, 휴일휴가의 확대, 근무교대제의 개편 등의 조치를 취해야 한다.

② 1항의 규정에 따라 근로시간을 단축하는 기업이나 사업장, 단체협약을 적용하여 반대급부로 고용을 창출하는 경우 국가는 노동자의 소득보전, 중소기업 지원대책 마련 등 대책을 강구하여야 하며, 이에 필요한 재원은 일반회계에서 부담하여야 한다.

③ 사용자는 일자리창출을 하는 동안 비정규직을 통한 정규직 대체를 해서는 안 된다.

제8조 [실근로시간] ‘실근로시간은 노동자가 사용자의 권한 하에 있고, 개인적인 일에 보내지 않고 사용자의 지시에 순응해야 하는 시간’

제9조 [근로시간상한제] ① 주 52시간, 월 200시간, 년 1800시간의 노동시간을 초과할 수 없다.

② 모든 노동자는 하루 최소한 연속 11시간의 휴식을 취한다. ③ 일주일에 최소한 연속 35시간의 휴식시간

제10조 [생활수준저하없는 노동시간단축의 추진] 국가는 ‘사회적 노동시간단축계획’을 수립, 이행함에 있어 생활수준의 저하없이 노동시간단축이 추진될 수 있도록 필요한 조치를 취해야 한다.

① 노동시간단축을 이유로 납품단가를 저하할 수 없다. ② 법정노동시간과 초과노동시간을 구별

할 수 없는 포괄산정임금제를 금지한다. ③ 임금체계를 합리적으로 개편한다.

제11조 [소득보전기금의 설치] 국가는 ‘사회적 노동시간단축계획’에 따른 사업을 수행하기 위하여 소득보전기금을 설치 운영하여야 한다. 소득보전기금의 조정 및 운영, 용도에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

제 5장 벌칙

(2) 우선 입법 요구 이유

- 장시간노동 단축은 좋은 일자리 창출은 물론 과로사회 탈출(노동자의 건강권), 성평등, 일과 가정의 균형, 노동자의 사회참여 및 창의성 확대 등 노동자를 비롯한 ‘국민 대다수의 삶의 질’을 향상시키는 매우 중요한 문제로서, 이윤논리가 아닌 공동체적 관점과 국민의 이해에 기초하기 위해 사회 각계각층의 광범위한 논의도 검토해야 함.

- 노동 현황

<표1. 최근 연간 노동시간 비교(임금노동자 기준)>

구분	2008년	2009년	2010년
한국	2,057	2,074	2,111
OECD	1,664	1,636	1,692

<표2. 사업체 규모별 임금노동자 규모(2011년 8월)>

	수(천 명)					
	1-4인	5-9인	10-29인	30-99인	100-299인	300인 이상
임금노동자	3,354	2,977	3,973	3,473	1,770	1,963
총수(비율)	15,547(88.7%)					1,963(11.2%)

<표3. 규모별 월 급여 (2010년)>(단위: 천원)

규모	전체	5-9인	10-29인	30-99인	100-299인	300인 이상
월 급여	2,360	1,923	2,121	2,303	2,442	2,970

- 주: 상용노동자 5인 이상 사업체의 상용노동자를 기준으로 월 급여는 정액급여+초과급여임

<표4. 규모별 노동시간(2010년)>

규모	전체	5인 미만	5-29인	30-299인	300인 미만	300인 이상
총노동일수	22.2	22.2	22.5	22.2	22.3	21.4
총노동시간	187.0	181.4	188.4	193.1	187.8	182.6
소정실노동시간	176.2	180.3	181.8	172.6	178.3	163.8
초과노동시간	10.8	1.1	6.6	20.6	9.4	18.8

<표5. 현대차 매출액, 단기순이익, 고용증감>

	2007년	2010년	2011년
매출액(원)	30조4891억	36조7694억	77조7979억
단기순이익(원)	1조6824억	5조2670억	8조1049억
종업원수(명)	5만4711	5만6137	5만6720

- 실질 노동시간 단축 및 좋은 일자리 창출 방안의 실효성 마련.
- 현대자동차의 경우 2007년~2011년 사이 매출액은 40% 이상 늘고, 연간 순이익 규모도 4년여 만에 4.82배나 증가했으나 종업원수는 불과 3.7% 증가하는데 머물렀음. 이명박 정부의 법인세 인하, 고환율·저금리 정책을 펴는 등 대기업들에게 특혜를 주었으나 고용 증가는 미미하였음. 대기업과 부유층의 부(富)가 고용을 늘리는 것으로 작동하지 않았음.
- 이러한 근거로 정부의 장시간노동 단축 방침은 주로 대기업을 대상으로 했음. 그러나 이는 한계를 지님. 현재 임금노동자의 89%는 중소기업체나 하도급업체에 고용(표2). 따라서 우리 사회 전반의 장시간노동을 개선하고 광범위한 고용창출 효과를 위해서는 대기업뿐만 아니라, 중소기업체 노동자 등 모든 노동자에 대한 노동시간 단축이 필요함. 이는 정부 방식의 근로기준법 개정을 통한 노동시간 규제만으로는 해결될 수 없는 문제임.
- 현재의 노동시장은 비정규직, 사내하청, 간접고용, 특수고용 등 고용형태가 다양하고 복잡함은 물론, 근로기준법 적용 예외 사업장의 노동자들이 다수이기 때문에, 이들에게도 고르게 적용될 수 있는 특단의 법적 조치가 필요함. 또한 노동시간을 단축한다 해도 노동강도만 강화되고 좋은 일자리 창출로 이어지지 않을 수 있기 때문에 좋은 일자리 창출을 위해서는 명확한 제도적 장치로서 강제할 필요가 있음.
- 예로, ‘오브리법¹⁶⁾’이라고 하는 “프랑스 35시간 노동시간단축법”처럼 노동시간단축과 일자리 창출

16) 1998년 통과된 오브리법은 법정노동시간을 주35시간으로 단축하면서 법정 노동시간 단축 이후에도 노동시간이 35시간 이상인 기업에게 재정적 부담을 부과하고 법정 노동시간 단축 전에 최소 10%에서 35시간까지 단축시키는 경우, 신규 채용이나 고용유지가 이루어지는 조건하에서 기업에 대해 재정적 지원

을 법으로 연계시켜 강제해야 함.

- 전체 임금노동자 중 89%인 중소기업노동자들이 초과급여를 포함한 월 평균급여가 220만원(300인 이상 사업장을 포함한 전체 노동자 임금평균은 236만원, 표3)에 불과하고, 이는 결코 안정된 생활을 영위할 수준이 아니라는 현실을 감안할 때, 노동시간 단축과 동시에 임금보전 대책이 마련되지 않을 경우, 실질적인 노동시간 단축이 가능하지 않음.
- 따라서 최저임금인상, 납품단가 저하 금지, 포괄산정임금제 금지 등 우선 기본적이고 최소한의 조치로 노동시간 단축을 뒷받침해야 함.
- 또한 정부는 노동시간단축을 빌미로 노동시간유연화 등 근기법 개악을 끊임없이 시도하고 있는 바, 자칫 근기법 관련 모든 조항이 국회에서 논의되기 어려운 상황에 처할 수 있음. 때문에 특별법 제정 투쟁은 유효적절할 수 있음.

③ 근로기준법 개정

1) 일방적 정리해고 금지

(1) 입법 요구안

현 행	개 정 안
<p>제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) ① 사용자가 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하려면 <u>긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다. 이 경우 경영 악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다.</u></p> <p><신 설></p>	<p>제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) ① - ----- <u>이를 시행하지 않을 경우 경영악화로 사업을 계속할 수 없는 정도의 필요성이 인정되어야 한다. 신기술의 도입이나 작업방식의 변경 등의 기술적 이유, 일시적인 경영 악화, 장래에 올 수 있는 경영 위기에 대한 대처는 긴박한 경영상의 필요가 있는 경우로 보지 아니한다. 또한 아래 계속고용노력, 합리적이고 공정한 기준, 노사간 협의 및 동의절차를 거치지 않은 해고는 부당한 것으로 인정한다.</u></p> <p>② 제1항의 경우에 <u>사용자는</u> 자산매각, 근로시간 단축, 순환휴직 실시, 전환배치, 전직</p>

(10%단축으로 6%로 고용증대, 혹은 유지, 15%단축으로 9%의 고용증대 혹은 유지)을 하는 등의 내용을 담고 있다(김성희, 「노동시간단축의 쟁점과 과제」, 2000 참조).

② 제1항의 경우에 사용자는 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며, 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 그 대상자를 선정하여야 한다. 이 경우 남녀의 성을 이유로 차별하여서는 아니 된다.

③ 사용자는 제2항에 따른 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. 이하 “근로자대표”라 한다)에 해고를 하려는 날의 50일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다.

④ 사용자는 제1항에 따라 대통령령으로 정하는 일정한 규모 이상의 인원을 해고하려면 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.

⑤ 사용자가 제1항부터 제3항까지의 요건을 갖추어 근로자를 해고한 경우에는 제23조제1항에 따른 정당한 이유가 있는 해고를 한 것으로 본다.

제25조 (우선 재고용 등) ① 제24조에 따라 근로자를 해고한 사용자는 근로자를 해고한 날

등 계속 고용을 위한 노력을 다하여야 하며, 경영상 이유에 의한 해고는 최후의 수단으로 최소필요한도 내에서만 고려하여야 한다. 또한 노사간 합의된 고용안정협약의 내용과 효력을 우선적으로 인정한다.

③ 제1항의 경우에 사용자는 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 그 대상자를 선정하여야 한다.-----

④ 사용자는 제2항에 따른 계속고용을 위한 방법과 제3항에 따른 해고의 기준-----

60일 전까지-----

⑤ -----

----- 고용노동부장관의 승인을 받아야 한다. 또한 고용노동부장관은 집단적 해고의 정당성을 확인하기 위해 해고효력을 2개월 범위내에서 일시 정지할 수 있다.

⑥ -----제1항부터 제5항까지의 각각의 요건을 갖추어 -----

제25조 (우선 재고용 등) ① -----

<p>부터 3년 이내에 해고된 근로자가 해고 당시 담당하였던 업무와 <u>같은 업무를 할 근로자를 채용하려고 할 경우 제24조에 따라 해고된 근로자가 원하면 그 근로자를 우선적으로 고용하여야 한다.</u></p> <p><신 설></p> <p>② 정부는 제24조에 따라 해고된 근로자에 대하여 <u>생계안정, 재취업, 직업훈련 등 필요한 조치를 우선적으로 취하여야 한다.</u></p> <p>제110조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>1. (생략)</p> <p>2. 제53조제4항에 따른 명령을 위반한 자</p>	<p>----- ----- ----- <u>같은 업무 혹은 관련이 있는 업무를</u> ----- ----- -----</p> <p>----- . 한편 사용자는 해당 해고자에 대해 <u>재고용 우선권에 대한 통지의무를 지니며, 이를 위반시 해당노동자에게 손해배상의무를 지닌다. 손해배상액의 산정기준은 대통령령이 정하는 바에 따른다.</u></p> <p>② 고용노동부장관은 해당 근로자의 신청을 받아 <u>제1항의 의무를 이행하지 아니하는 사용자에 대해 그 시정을 명할 수 있다.</u></p> <p>③ ----- ----- <u>대통령령이 정하는 바에 따라 생계안정, 재취업, 직업훈련 등 필요한 조치를 우선적으로 취하여야 한다.</u></p> <p>제110조(벌칙) ----- ----- ----- <u>3천만원</u> ----- ----- -----</p> <p>2. 제25조제2항, 제53조제4항-----</p>
--	--

(2) 우선 입법 요구 이유

○ ‘해고는 살인이다’이라는 유행어가 생길 정도로 정리해고의 폐해 심각

- 2008/9년 몰아친 금융위기의 여파로 중소기업은 물론, 대기업 조차 구조조정을 빌미로 정리해고 단행
- 더 심각한 문제는 도산과 부실의 우려가 객관적으로 존재하지 않음에도 불구하고 경영상의 사유로 인한 해고를 남발하는 풍토가 97년말 외환위기 이후 일반화
- 그 대표적 기업이 쌍용자동차와 한진중공업. 한진중공업의 경우 희망버스를 통한 사회여론의 압력에 의해 재고용원칙이 합의되었지만, 쌍용차의 경우 무급휴직자의 복귀를 완강하게 거부하고 있는 상황

○ 근본적 원인은 신자유주의 경제정책에 따른 구조조정 활성화와 정리해고규정의 도입

- 정리해고의 남발은 97/8년 외환위기 이후 추진된 IMF체제 하 신자유주의정책이 핵심원인, 주요 내용은 구조조정의 원활화와 고용조정에 대한 규제완화

- 지금까지 존속되고 있는 ‘구조조정촉진을 위한 특별법’은 기업회생의 전제조건으로 고용조정의 노력을 명기함으로써, 기업이 손쉬운 구조조정방식으로 인원감축을 납용하도록 길을 열어줌.
- 한편 근기법상 [경영상의 사유로 인한 해고]조항을 신설하여 미래 경영상의 이유, 조직개편과 신기술 도입 등 경영상의 이유로 폭넓게 용인, 이로 인해 기업은 해고회피의 노력을 제대로 하지 않은 채 정리해고를 감행

○ 구조조정과 정리해고를 무기로 노조 탄압 및 무력화

- 한편 더 큰 문제는 경영위기나 도산가능성이 전혀 없음에도 불구하고 노조를 탄압하고 무력화시키는데 악용
- 결국 정리해고규정은 구조조정의 목적달성과 경영부실의 책임을 노동자에게 전가시키는 핵심기제로 악용되고 노동자의 고용불안정과 노조탄압 수단화로 오용

2) 노동시간 단축

(1) 입법 요구안

현 행	개 정 안
근로기준법	근로기준법
제10조(적용범위) 1. 이 법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다(개정).	제10조(적용범위)1.이 법은 상시 1명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다.
제43조(임금지급) 3.(신설)	제43조(임금지급)3. 사용자는 근로자에 대하여 시간외 근로수당 등 각종 법정 수당을 총액으로 포괄하여 미리 약정할 수 없다.
제54조(휴게)2.(신설)	제54조(휴게)2.모든 노동자는 하루 최소한 연속 11시간의 휴식을 취해야 하고, 일주일에 최소한 연속 35시간의 휴식시간을 갖는다.
제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례)	제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례) (삭제)
제63조(적용의 예외)3. 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자	제63조(적용의 예외)3항 (삭제)

(2) 우선 입법 요구 이유

- 주 52시간을 초과하는 노동자가 2,411명(13.8%)이고, 이들의 주당 초과시간을 전체 합계하면 23,282천 시간임.
- 근로기준법에서 할 수 있도록 하고 있는 주 12시간의 연장노동을 엄격히 지키면 448천 명의 추가 고용이 가능하고, 보다 적극적으로 노동시간단축을 통해 일자리를 창출하고, 장시간 노동 노동자에게 건강권과 성평등을 추구할 수 있음.
- 5인 미만 사업장에 3,354,000명의 노동자가 일하고 있으며, 고용형태의 다양성으로 상시 5인 이상에서 벗어나는 경우가 많음.
- 포괄임금제를 근기법 개정으로 불법화하여야 근절될 수 있음.
- 근로시간 특례조항은 노동부의 발표에 따라도 40%가 넘는 노동자들이 해당됨. 특례는 장시간 저임금을 조장할 뿐이기에 당장 폐지되어야 함.
- 근로시간의 상한과 연속휴계를 법제화함으로써 실질적으로 노동시간을 단축할 수 있으며 노동자의 휴식권을 확보할 수 있음.

3) 비정규직 차별 철폐·정규직화 권리보장

(1) 입법 요구안

현 행	개 정 안
<p>근로기준법 제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>1. 근로자란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에서 근로를 제공하는 자를 말한다.</p> <p>2. 사용자란 사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.</p>	<p>근로기준법 제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>1. 근로자란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에서 근로를 제공하는 자를 말한다. <u>이 경우 독립사업자 형태로 노무를 제공하는 자라고 하더라도 특정 사업주의 사업에 편입되거나 특정 사업주가 상시적으로 영위하는 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사업주로부터 대가를 얻어 생활하는 자는 근로자로 본다.</u></p> <p>2. 사용자란 사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다. <u>이 경우 근로계약 체결의 당사자가 아니라고 하더라도 근로조건 등의 결정에 대하여 실질적인 지배력 내지 영향력이 있는 자는 임금, 근로시간, 복지, 해고 등 그가 영향을 미친 근로조건에 대하여 근로계약을 체결한 사용</u></p>

<p>근로기준법 제6조(균등한 처우) 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.</p> <p><②항부터 ⑦항까지 신설></p> <p><제6조의2 신설></p>	<p>자와 연대하여 이 법에 따른 사용자의 책임을 진다.</p> <p>근로기준법 제6조(균등한 처우) ① 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性) . 국적 . 신앙 . 사회적 신분 또는 고용형태 등을 이유로 근로조건, 복지 등에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.</p> <p>② 사용자는 고용형태의 차이에도 불구하고 동일 사업 또는 사업장 내의 동일가치 노동에 대하여 동일 임금을 지급하여야 한다.</p> <p>③ 제2항의 동일가치 노동이라 함은 동일한 또는 유사한 조건하에 동일 노동을 수행한 경우 또는 직무수행에서 요구되는 객관적인 기술, 노동 강도, 작업조건이 동일하거나 유사한 경우를 말한다. 다만, 어떠한 경우에도 고용형태의 차이는 고려되어서는 아니 된다.</p> <p>④ 제2항의 동일임금이란 통상적 . 기본적 임금과 사용자가 고용을 이유로 근로자에게 현금 또는 현물로 직 . 간접적으로 지불하는 모든 부가적인 급여를 말한다.</p> <p>⑤ 근로자파견, 근로자공급, 사내하도급 형태로 사용된 근로자에 있어서는 사용사업주와 사내하도급의 도급사업주의 근로자에 비하여 차별적 처우를 하지 못한다. 사용사업주와 사내하도급의 도급사업주도 사용자로 보고 이 경우 파견사업주 등과 연대하여 책임을 진다.</p> <p>⑥ 고용형태를 이유로 차별적 처우를 받은 근로자에 대하여는 기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 제4장을 적용한다.</p> <p>⑦ 제6조와 관련한 분쟁에 있어서 입증책임은 사용자가 부담한다.</p> <p>근로기준법 제6조의2(균등처우 원칙의 효력) ① 제6조를 위반하여 근로자에 대하여 차별적 처우를 규정한 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무</p>
---	--

<p>근로기준법 제110조 (벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>1. 제10조, 제22조 제1항, 제26조, 제50조, …(이하 중략)…</p>	<p>효로 한다.</p> <p>② 취업규칙 또는 근로계약에 규정되지 아니한 사항 또는 제1항의 규정에 의하여 무효로 된 부분은 제6조 제2항에서 정한 동일 사업 또는 사업장 내에서 동일가치 노동을 수행하는 근로자에게 적용되는 근로기준에 의한다.</p> <p>근로기준법 제110조 (벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>1. 제6조 제1항, 제2항, 제10조, 제22조 제1항, 제26조, 제50조, …(이하 중략)…</p>
---	--

(2) 우선 입법 요구 이유

○ 근로자 정의 규정의 수정(제2조 제1항 제1호)

- 사용자가 근로기준법 적용에 따른 책임을 회피하기 위하여 사실상 기업의 필수적인 업무에 해당함에도 근로자를 직접 고용하는 대신 노무를 제공하는 자로 하여금 사업자등록을 하도록 한 뒤 도급, 위탁 등의 형식을 가장하는 이른바 ‘독립사업자’ 형태가 만연해 있음
- 이러한 형태로 노무를 제공하는 자도 실질적으로는 사용자의 사업에 편입되어 그 지휘·명령 아래 노무를 제공하고 그 대가로 지급받는 급여를 유일한 생계의 원천으로 하고 있으므로 근로자에 해당함이 명백함
- 다만, 대법원 판례의 주류적 흐름은 종래 대표적 특수고용 노동자인 학습지교사, 골프장 경기보조원, 레미콘 기사, 보험모집인 등의 근로자성을 부정하여 근로자 개념을 매우 협소하게 해석함
- 논란의 소지를 없애는 차원에서 근로자 정의규정에서 독립사업자 형태로 노무를 제공하는 자도 근로자에 해당한다는 명문 규정을 두어 특수고용 노동자를 보호해야 함

○ 사용자 정의규정의 수정(제2조 제1항 제2호)

- 형식적으로는 근로계약상 사용자가 근로조건을 결정하는 것처럼 보이나, 실질적으로는 제3자가 근로조건을 결정하거나 영향을 미치는 경우가 노동시장에 만연해 있음.
- 이러한 간접고용 / 불법파견 / 위장도급의 경우 근로자의 노무제공에 따른 경제적 이익의 귀속 주체인 동시에 해당 근로자의 근로조건에 대한 실질적 권한을 가지고 있는 사용자(원청)가 사용자로서의 책임을 부담함이 마땅함에도, 종래 사용자 개념을 지나치게 협소하게 해석해 왔음
- 따라서 근본적 문제 해결을 위하여 근로조건 등의 결정에 실질적 영향력을 미친 자도 사용자로 명확히 규정할 필요 있음

○ 고용형태에 따른 차별처우 금지(제6조 제1항, 제6항)

- 고용형태에 따른 일체의 차별적 처우를 금지하지 않을 경우 탈법수단을 통한 차별적 처우, 정규직화 회피를 막을 방법이 없음
- '고용형태에 따른 일체의 차별처우'를 금지하는 한편, 기간제법에만 있는 차별시정 제도를 근로기준법에 도입함으로써 '비기간제 비정규직 차별'에 대한 입법 공백을 메워야 함(제6조 개정 이유)

○ 동일가치노동 동일임금 원칙(제6조 제2항)

- 비정규직 확산의 핵심은 '임금 차별'. 즉, 동일가치 노동을 수행함에도 차별적 임금을 지급하는 것이 비정규직 확산과 정규직 회피의 핵심임.
- 따라서 동일가치노동 동일임금 원칙을 명문화해야 함

○ 차별처우에 대한 형사처벌규정 신설

- 고용형태에 따른 차별적 처우 금지 및 동일가치노동 동일임금 원칙을 명문화하더라도, 이에 대한 강제수단이 없으면 선언적 의미에 그칠 개연성이 매우 높음
- 따라서 고용형태를 이유로 차별적 처우를 하거나, 동일가치노동 동일임금 원칙을 위반한 경우 사용자에게 형사처벌을 과함으로써 차별금지의 실효성을 확보해야 함

④ 노동조합 및 노동관계조정법 개정

1) 산별교섭 제도화

(1) 입법 요구안

현행	개정요구안
노동조합 및 노동관계 조정법	노동조합 및 노동관계 조정법
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.	
3. "사용자단체"라 함은 노동관계에 관하여 그 구성원인 사용자에 대하여 조정 또는 규제할 수 있는 권한을 가진 사용자의 단체를 말한다. <후단 신설>	3
	----- - - - - - ----- ----- ----- . 동종

<p><신 설></p>	<p>업종의 이익증진을 목적으로 설립된 단체는 규약 규정에도 불구하고 사용자 단체로 본다.</p> <p>제29조의6(초기업단위노동조합의 단체교섭) ① 초기업단위노동조합(산업별, 지역별, 업종별로 구성된 노동조합을 말한다. 이하 같다)이 해당 산업, 지역, 업종의 사용자에게 장소 및 시간을 특정하여 단체교섭을 요구하는 경우 이를 요구받은 사용자는 사용자단체를 구성하거나 연합하여 교섭에 응하여야 한다.</p> <p>② 제1항의 규정에 따라 연합하여 교섭에 응하는 사용자는 초기업단위노동조합이 교섭대표단 구성을 요구한 때에는 정당한 사유 없이 이를 거부하여서는 아니 된다.</p>
<p><신 설></p>	<p>제29조의7(공공기관 등의 단체교섭 및 단체협약 체결 등) ① 공공기관의 운영에 관한 법률 제4조에 따라 지정된 공공기관 또는 지방공기업법에 따른 지방공기업의 근로자들이 가입된 초기업단위 노동조합의 대표자는 국무총리, 기획재정부장관 및 공공기관의 운영에 관한 법률상 공공기관의 업무를 관장하는 주무기관의 장, 해당 지방공기업을 관장하는 지방자치단체의 장(이하 '정부교섭대표'라고 한다)과 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가지며, 정부교섭대표는 이에 성실히 응하여야 한다.</p> <p>② 국무총리, 기획재정부장관, 주무기관의 장은 해당 공공기관의 사용자와 공동으로, 지방자치단체의 장은 해당 지방공기업 사용자와 공동으로 각 이법 제2조 제2호의 사용자로 본다.</p> <p>③ 제1항의 초기업단위 노동조합이 공공기관 및 지방공기업의 사용자와 정부교섭대표에게 공동 또는 연합하여 교섭에 응할 것을 요구한 때에는 정당한 사유가 없으면 응하여야 한다.</p>
<p><신 설></p>	<p>제33조의2(초기업단위협약의 효력) ① 단체협약은 이보다 넓은 산업, 지역, 업종을 적용범위로 하는 단체협약("초기업단위협약"이라 한다. 이하 같다)에</p>

<p><신 설></p>	
<p><신 설></p>	<p>④ 단체협약에 그 유효기간이 경과한 후에도 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 때에는 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전 단체협약의 효력을 존속시킨다는 취지의 별도의 약정이 있는 경우에는 그에 따르되, 당사자 일방은 해지하고자 하는 날의 6개월 전까지 상대방에게 사유를 기재하여 통고함으로써 종전의 단체협약을 해지할 수 있다. 다만 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>1. 새로운 단체협약을 체결하기 위한 당사자 일방의 교섭노력이 있는데도 불구하고 상대방이 이를 정당한 이유 없이 거부하거나 게을리 하는 경우</p> <p>2. 단체교섭이 진행 중인 경우</p> <p>⑤ 제4항에 따라 단체협약이 해지된 경우에도 새로운 단체협약이 체결될 때까지는 그 체결을 위해 노동조합이 활동하는 데 필요한 사항으로서 대통령령으로 정하는 사항과 관련된 종전 단체협약의 효력은 유지되는 것으로 본다.</p>

③ 노조활동 손해-가압류 제한

<p>현행</p>	<p>개정요구안</p>
<p style="text-align: center;">노동조합 및 노동관계 조정법</p> <p>제3조(손해배상 청구의 제한) 사용자는 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.</p>	<p style="text-align: center;">노동조합 및 노동관계 조정법</p> <p>제3조(손해배상 청구 및 가압류의 제한) ① 사용자는 단체교섭 또는 쟁의행위 그 밖의 노동조합의 활동으로 손해를 입은 경우에 노동조합 및 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다. 다만, 폭력이나 파괴행위로 인하여 발생한 손해에 대하여는 그러하지 아니하다.</p> <p>② 사용자는 제1항 단서의 규정에 따른 손해발생이 노동조합의 의사결정을 수행하는 과정에서 행하여진 때에는 해당 근로자에게 배상을 청구할 수 없다.</p> <p>③ 제1항 단서의 규정에 따른 손해배상의 범위에 영업손실로 인한 손해 및 제3자에 대한 채무불이행으로 인한 손해는 포함되지 아니한다.</p> <p>④ 「신원보증법」의 규정에 따른 신원보증인은 단체교섭 또는 쟁의행위 그 밖의 노동조합의 활동으로 발생</p>

	<p>한 손해에 대하여는 배상할 책임이 없다.</p> <p>⑤ 단체교섭 또는 쟁의행위 그 밖의 노동조합의 활동으로 발생한 손해배상청구권의 강제집행을 보전할 목적으로 가압류를 하여서는 아니 된다.</p>
--	--

④ 필수유지업무 폐지 및 최소유지업무 신설

현행	개정요구안
노동조합 및 노동관계 조정법	노동조합 및 노동관계 조정법
<p>제42조의2(필수유지업무에 대한 쟁의행위의 제한)</p> <p>제42조의3(필수유지업무협정)</p> <p>제42조의4(필수유지업무 유지·운영 수준 등의 결정)</p> <p>제42조의5(노동위원회의 결정에 따른 쟁의행위)</p> <p>제42조의6(필수유지업무 근무 근로자의 지명)</p> <p>제43조(사용자의 채용제한) ① ~ ② (생략)</p> <p>③ 제1항 및 제2항의 규정은 필수공익사업의 사용자가 쟁의행위 기간 중에 한하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체하거나 그 업무를 도급 또는 하도급 주는 경우에는 적용하지 아니한다.</p> <p>④ 제3항의 경우 사용자는 당해 사업 또는 사업장 파업참가자의 100분의 50을 초과하지 않는 범위 안에서 채용 또는 대체하거나 도급 또는 하도급 줄 수 있다. 이 경우 파업참가자 수의 산정 방법 등은 대통령령으로 정한다.</p> <p><신설></p> <p>제71조(공익사업의 범위등) ①이 법에서 "공익사업"이라 함은 공중의 일상생활과 밀접한 관련이 있거나 국민경제에 미치는 영향이 큰 사업으로서 다음 각호의 사업을 말한다.</p> <p>1. 정기노선 여객운수사업 및 항공운수사업</p> <p>2. 수도사업, 전기사업, 가스사업, 석유정제사업 및 석유공급사업</p> <p>3. 공중위생사업, 의료사업 및 혈액공급사업</p> <p>4. 은행 및 조폐사업</p> <p>5. 방송 및 통신사업</p> <p>② 이 법에서 "필수공익사업"이라 함은 제1항의</p>	<p><삭제></p> <p><삭제></p> <p><삭제></p> <p><삭제></p> <p><삭제></p> <p>제43조(사용자의 채용제한) ① ~ ② (현행과 같음)</p> <p><삭제></p> <p><삭제></p> <p>⑤ 사업이 여러 차례의 도급에 따라 행하여지는 경우 발주자·도급인 또는 직상수급인은 하수급인 사업장의 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급 주거나 쟁의와 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다.</p> <p>제71조(공익사업의 범위등) ----- ----- ----- ----- -----</p> <p>1. 수도·전기공급사업</p> <p>2. 전화사업</p> <p>3. 의료사업</p>

공익사업으로서 그 업무의 정지 또는 폐지가 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하거나 국민경제를 현저히 저해하고 그 업무의 대체가 용이하지 아니한 다음 각호의 사업을 말한다.

- 1. 철도사업, 도시철도사업 및 항공운수사업
- 2. 수도사업, 전기사업, 가스사업, 석유정제사업 및 석유공급사업
- 3. 병원사업 및 혈액공급사업
- 4. 한국은행사업
- 5. 통신사업

<신 설>

제76조(긴급조정의 결정) ①고용노동부장관은 쟁의행위가 공익사업에 관한 것이거나 그 규모가 크거나 그 성질이 특별한 것으로서 현저히 국민경제를 해하거나 국민의 일상생활을 위태롭게 할 위험이 현존하는 때에는 긴급조정의 결정을 할 수 있다.

② 고용노동부장관은 긴급조정의 결정을 하고자

4. 항공관제사업

<삭 제>

제71조의2(공익사업에서의 최소업무 유지) ①공익사업에서 노동관계 당사자는 쟁의행위 기간 중 최소업무를 유지해야 한다.

② 최소업무라 함은 제71조제1항 공익사업의 업무 중 그 정지 또는 폐지가 국민의 전부 또는 일부의 생명 신체의 안전 또는 건강을 현저히 위태롭게 하고 그 대체가 용이하지 아니한 다음 각 호의 업무를 말한다.

- 1. 수도·전기공급사업에서 중앙통제 및 소비자인 공중에게 단일생산으로 공급함으로써 공재재화의 대체가 어려운 경우에 한하여 최소한의 수요를 충족하기 위한 생산업무
- 2. 전화사업에서 긴급전화교환업무
- 3. 종합병원 또는 대통령령으로 정하는 일정 규모 이상의 일반병원에서 병원의 응급진료, 응급수술 및 분만 업무, 이를 위해 필요한 불가결한 업무와 다른 병원에서의 대체진료가 어려운 중환자실, 인공신장실, 암병동 등의 치료업무
- 4. 항공운송사업에서 행해지는 관제업무

③ 노동관계 당사자는 사업장 내 유지하여야 할 최소업무의 범위, 최소한의 직무의 내용, 인원 및 기타 필요한 사항에 관하여 서면으로 협정을 체결하여야 한다.

④ 제3항의 협정을 체결하지 못한 경우에도 노사관계 당사자는 제1항의 최소업무를 위해 최소한의 유지·운영에 대한 의무를 이행하여야 한다.

제76조(긴급조정의 결정) ①대통령 -----

<p>할 때에는 미리 중앙노동위원회 위원장의 의견을 들어야 한다.</p> <p>③ 고용노동부장관은 제1항 및 제2항의 규정에 의하여 긴급조정을 결정한 때에는 지체없이 그 이유를 붙여 이를 공표함과 동시에 중앙노동위원회와 관계 당사자에게 각각 통고하여야 한다.</p> <p><신 설></p> <p>제78조(중앙노동위원회의 조정) ----- -----제76조제3항----- ----- ----- 제79조(중앙노동위원회의 중재회부 결정권)</p>	<p>----- ----- ----- ----- -----</p> <p><삭 제></p> <p><삭 제></p> <p>④ 대통령은 긴급조정을 선포하고 난 후, 지체 없이 이를 국회와 중앙노동위원회 및 관계 당사자에게 각각 통보하여야 한다.</p> <p>제78조(중앙노동위원회의 조정) 중앙노동위원회는 제76조제4항의 규정에 의한 통고를 받은 때에는 지체없이 조정을 개시하여야 한다.</p> <p><삭 제></p>
--	--

⑤ 공격적 직장폐쇄 금지

현행	개정요구안
<p style="text-align: center;">노동조합 및 노동관계 조정법</p> <p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.</p> <p>6. “쟁의행위”라 함은 파업·태업·직장폐쇄 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 말한다.</p>	<p style="text-align: center;">노동조합 및 노동관계 조정법</p> <p>6. “쟁의행위”라 함은 파업·태업 기타 노동조합이 그 주장을 관철하기 위하여 근로제공을 집단적으로 정지하는 행위를 말한다.</p> <p>7. “직장폐쇄”란 사용자가 노동조합의 쟁의행위에 대항하여 근로자들이 제공하는 근로의 수령을 거부하는 행위를 말한다.</p>
<p>노조법 제46조(직장폐쇄의 요건) ① 사용자는 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후에만 직장폐쇄를 할 수 있다.</p> <p>② 사용자는 제1항의 규정에 의한 직장폐쇄를 할 경우에는 미리 행정관청 및 노동위원회에 각각 신고하여야 한다.</p>	<p>노조법 제46조(직장폐쇄의 요건 등) ① 사용자는 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후에만 직장폐쇄를 할 수 있다. 다만, 비조합원 등 쟁의행위 미참가자의 작업 행위를 허용하는 부분적 직장폐쇄는 인정되지 아니한다.</p> <p>② 사용자는 직장폐쇄를 이유로 노동조합과 근로자의 사업장 내 단체행동 및 쟁의행위를 방해해서는 아니 된다.</p> <p>③ 사용자는 노동조합이 업무 복귀 의사를 표시한 때</p>

<p>노조법 제91조(벌칙) 제1호 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금에 처한다. 1. … 제46조 제1항 …</p> <p>제96조(과태료) 제1항 제3호 3. 제46조 제2항의 규정에 의한 신고를 하지 아니한 자</p>	<p>에는 직장폐쇄를 할 수 없다. ④ 사용자는 제1항의 규정에 의한 직장폐쇄를 할 경우에는 미리 행정관청 및 노동위원회에 각각 신고하여야 한다. ⑤ 사용자는 단체교섭과 노동조합의 쟁의행위 시 시설보호 등의 명목으로 인력을 사업장 내외부에 배치하여 노사관계에 개입시켜서는 아니 된다.</p> <p>노조법 제91조(벌칙) 제1호 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금에 처한다. 1. … 제46조 제1항, 제2항, 제3항, 제5항 …</p> <p>제96조(과태료) 제1항 제3호 3. 제46조 제4항의 규정에 의한 신고를 하지 아니한 자</p>
--	--

(2) 우선 입법 요구 이유

- 현행 노조법은 노조설립과 운영 및 활동에 대한 제약이 지나치게 많아, 헌법이 정한 노동3권을 구현하는 데에 걸림돌이 되고 있음.
- 특히 △노조 설립절차의 허가제 운영 △단체협약 일방해지 남용 △손배-가압류 남발 △필수유지업 무제도를 통한 공공부문 단체행동권 박탈 △공격적 직장폐쇄 등은 대표적인 독소조항으로, 정부와 사용자는 이를 이용한 노조탄압에 열을 올리고 있음.
- 따라서 오랜 기간 노동기본권 제한 및 노조탄압 효과가 실증된 대표적인 위 독소조항을 전면 개정해, 헌법에 따른 노동3권이 실질적으로 구현될 수 있도록 해야 함.

3) 날치기 양대악법 전면 재개정

(1) 입법 요구안

① 전임자 임금지급 노사자율

현행	개정요구안
<p style="text-align: center;">노동조합 및 노동관계 조정법</p> <p>제24조(노동조합의 전임자) ① (생략) ② 제1항의 규정에 의하여 노동조합의 업무에만</p>	<p style="text-align: center;">노동조합 및 노동관계 조정법</p> <p>제24조(노동조합의 전임자) ① (현행과 같음) <삭제></p>

<p>종사하는 자(이하 "전임자"라 한다)는 그 전임기간동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받아서 아니된다.</p> <p>③ (생략)</p> <p>④ ~ ⑥</p> <p>제81조(부당노동행위) 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 "부당노동행위"라 한다)를 할 수 없다.</p> <p>4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간중에 제24조제4항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재역의 방지와 구제등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다.</p>	<p>③ (현행과 같음)</p> <p><삭제></p> <p>제81조(부당노동행위) ----- ----- ----- -----.</p> <p>4. ----- ----- ----- 행위와 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간 중에 사용자와 협의 또는 교섭하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, ----- ----- ----- -----.</p>
---	---

② 복수노조 자율교섭 보장

<p style="text-align: center;">현행</p>	<p style="text-align: center;">개정요구안</p>
<p style="text-align: center;">노동조합 및 노동관계 조정법</p> <p>제29조(교섭 및 체결권한) ① 노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.</p> <p>② 제29조의2에 따라 결정된 교섭대표노동조합(이하 "교섭대표노동조합"이라 한다)의 대표자는 교섭을 요구한 모든 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.</p> <p>③ ~ ④ (생략)</p> <p>제29조의2(교섭창구 단일화 절차)</p> <p>제29조의3(교섭단위 결정)</p> <p>제29조의4(공정대표의무 등)</p>	<p style="text-align: center;">노동조합 및 노동관계 조정법</p> <p>제29조(교섭 및 체결권한) ① 노동조합의 대표자는 근로조건 및 근로조건과 밀접하게 관련된 사항의 유지, 개선, 조합활동, 단체교섭의 방법 및 절차 등 집단적 노사관계 기타 근로자의 경제적, 사회적 지위 향상에 관한 사항에 관하여 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.</p> <p><삭제></p> <p>③ ~ ④ (현행과 같음)</p> <p><삭제></p> <p><삭제></p> <p><삭제></p>

노동조합 및 노동관계 조정법

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. "근로자"라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다. <후단 신설>

2. "사용자"라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. <후단 신설>

4. "노동조합"이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건을 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다. 다만, 다음 각목의 1에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다.

가. 사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하는 경우

라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우. 다만, 해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 근로자가 아닌 자로 해석하여서

노동조합 및 노동관계 조정법

제2조(정의) _____.

1. _____

---. 다만, 근로계약을 체결하지 않은 자라 하더라도 다음 각 목의 1에 해당하는 자는 근로자로 본다.

가. 특정 사용자의 사업에 편입되거나 상시적 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사용자 또는 노무제공을 받은 자로부터 대가를 얻어 생활하는 자 및 실업상태에 있거나 구직중인 자

나. 자신이 아닌 다른 사업주의 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사업주 또는 노무수령자로부터 대가를 받아 생활하는 자

다. 기타 노무를 제공하는 자로서 이 법에 따른 보호의 필요성이 있는 자 중 대통령령이 정하는 자

2. _____

_____. 근로계약 체결의 형식적 당사자가 아니더라도 당해 노동조합의 상대방으로서의 지위를 인정할 수 있거나 근로자의 근로조건에 대하여 실질적인 지배력 또는 영향력이 있는 자도 사용자로 본다.

4. _____

가. 사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하는 자로서 채용, 인사, 해고, 임금, 근로시간 기타 중요한 근로조건에 관하여 독자적인 결정권한을 가진 자의 가입을 허용하는 경우.

라. 삭제

는 아니된다.

제81조(부당노동행위) 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 "부당노동행위"라 한다)를 할 수 없다.

1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위

5. 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위

<신 설>

<신 설>

제81조(부당노동행위) -----

1. -----

----- 근로자의 근로계약이나 노무제공계약의 해지 또는 갱신을 거부하거나 해고 등 근로자에게 불이익을 주는 행위

5. -----

----- 근로자의 근로계약이나 노무제공계약의 해지 또는 갱신을 거부하거나 해고 등 근로자에게 불이익을 주는 행위

6. 근로계약의 형식적 당사자가 아니더라도 제2조 제2호의 후단의 규정에 따라 사용자로 보는 자가 실질적인 지배력 또는 영향력을 행사하여 제1호 내지 제5호의 행위를 하거나 다른 사람으로 하여금 위 각 호의 행위를 하게 하는 행위

제81조의2(부당노동행위 간여 금지) ①누구든지 도급·위임 그 밖의 계약을 체결함에 있어서 그 상대방은 다음 각 호의 어느 하나의 행위를 하여서는 아니된다.

1. 제81조 각 호의 행위를 하는 것을 조건으로 하는 행위

2. 소속 근로자들이 노동조합에 가입하지 아니하거나 탈퇴할 것을 조건으로 하는 행위

3. 정당한 단체행동에 참가하지 않을 것을 조건으로 하는 행위

② 누구든지 쟁의행위 등 노동조합 활동을 이유로 당

	<u>해 조합원들이 소속된 업체와의 도급.위임 그 밖의 계약을 해지하여서는 아니된다.</u>
--	---

(2) 우선 입법 요구 이유

○ 근로자 개념의 확대(노조법 제2조 제1호)

- 우리 노조법은 사용자와 노동자의 개념이 보다 중층화 되고 비정규직이 급증하는 등, 노사관계를 둘러싼 급격한 환경 변화에도 불구하고 이에 따른 제도적 보완이 정체돼 있는 실정임.
- 이에 따라 △간접고용 △특수고용직 노동자 등과 같은 위장된 형태의 고용관계에 놓인 노동자들의 경우 헌법이 정한 노동3권을 전혀 누릴 수 없는 처지에 이르게 됨.
- 따라서 헌법상 노동3권 보장의 취지에 맞게 노무를 제공하는 모든 노동자에게 노동3권을 향유할 수 있도록 노조법상 근로자 개념을 확대해야 함

○ 사용자 개념의 확대(노조법 제2조 제2호)

- 노조법에서 ‘사용자’는 근로자의 단결체인 노동조합과 대항관계에 있는 자를 의미하며, 단체교섭의 상대방인 동시에 부당노동행위 등 노조법이 단결권 보장을 위하여 정하는 각종 의무를 부담하는 자가 됨. 따라서 법정된 최저근로조건을 보장해야 할 의무부담자, 즉 현실적인 근로계약의 상대방을 의미하는 근기법과는 입법 목적과 취지를 달리함. 통상 근로계약의 당사자가 이에 해당하겠으나, ‘고용’관계와 ‘사용’관계가 분리되는 간접고용이 대폭 증가하고 있는 현실에서는 단순히 계약당사자를 규율하는 것만으로 간접고용 노동자들에 대한 노동3권을 온전하게 보장할 수는 없게 되었음.
- 따라서 근로조건 결정에 관하여 실질적 권한을 가지는 자를 노조법상 사용자 정의에 포함하도록 법을 개정하여 근로조건 및 노동조합 활동에 대해 실질적 권한을 가진 자로 하여금 그 권한에 부합하는 법적 책임을 부담하도록 해야 함. 권한과 책임은 함께 있어야 권한의 남용을 막고 분배의 정의를 실현할 수 있기 때문임.

○ 노동조합의 소극적 요건의 개정(노조법 제2조 제4호)

- 사용자의 이익대표자가 참여하면 노동조합이 아니라고 하는 소위 ‘사용자 이익대표자’ 개념은 지나치게 추상적이고 모호하여 노동조합의 단결권을 제약하는 수단으로 악용되고 있음
- 따라서 노동조합의 단결권이 형해화되지 않도록 근로조건에 관하여 독자적 결정 권한을 가진 자로 사용자의 이익대표자 범위를 제한해야 함
- 한편 “근로자가 아닌 자의 가입”을 소극적 노조법 제2조 제4호 라.목은 마치 해고자나 실업자는 근로자에 해당하지는 않는 것처럼 오해를 불러일으키고 있고(초기업별 노동조합에서 해고자나 실업자도 노조법상 근로자로서 노동조합에 가입할 수 있다는 것은 확립된 법원의 판례이고, 현실에서도 보편화되어 있음), 나아가 특수형태근로 종사자의 노동기본권을 부정하는 근거로 악용되고 있음
- 무엇보다 노동조합이 자율적으로 정할 문제인 조합원 범위를 법으로 규제한다는 것은 지나친 개입이므로 노조법 제2조 제4호 라.목은 삭제하는 것이 바람직함

○ 부당노동행위 규정의 정비

- 근로자 및 사용자개념 확대에 따라 근로계약에 실질적 지배력 또는 영향력을 행사하는 사용자의 부당노동행위에 대해서 규정하는 한편, 도급 등에서의 부당노동행위를 근절할 수 있도록 관련 규정 정비

⑤ 기간제법 개정

(1) 요구안

현 행	개 정 안
<p>기간제법 제4조 (기간제 근로자의 사용)</p> <p>① 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서 (기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우 2. 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우 3. 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우 4. 「고령자고용촉진법」 제2조제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우 5. 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우 6. 그 밖에 제1호 내지 제5호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우 <p>② 사용자가 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다.</p>	<p>기간제법 제4조(기간제 근로의 제한)</p> <p>① 근로계약은 기간의 정함이 없는 것으로 한다. 다만, 다음 각 호의 경우는 예외로 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 출산 . 육아 또는 질병 . 부상 등으로 발생한 결원을 대체할 경우 2. 계절적 사업의 경우 3. 일정한 사업완료에 필요한 기간을 정한 경우. 다만, 사업자가 동일한 목적으로 수행하는 사업은 하나의 사업으로 본다. 4. 그 밖에 제1호 내지 제3호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 일시적 . 임시적 고용의 필요성이 객관적으로 인정되는 경우 <p>② 제1항 단서의 각 호에 해당하지 않는 기간제 근로계약은 기간의 정함이 없는 근로계약으로 본다.</p> <p>③ 제1항 단서의 근로계약기간은 사유의 성격상 불가피한 경우를 제외하고는 1년을 초과할 수 없다.</p> <p>④ 제1항 단서의 사유가 소멸하였음에도 계속하여 기간제 근로자로 사용하거나 1년을 초과하여 기간제 근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제 근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다.</p> <p>⑤ 제1항 단서의 경우에는 근로계약을 서면으로 작성하고 계약기간을 명시하여야 한다. 서면에 의한 근로계약을 작성하지 않거나 근로계약서에 계약기간을 명시하지 않은 경우에는 기간의 정함이 없는 것으로 본다.</p>

<p>기간제법 제5조 (기간의 정함이 없는 근로자로의 전환) 사용자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하고자 하는 경우에는 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간제근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다.</p> <p>기간제법 제8조(차별적 처우의 금지) ① 사용자는 기간제 근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다. ② 사용자는 단시간 근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.</p> <p>기간제법 제9조(차별적 처우의 시정신청) ① 기간제 근로자 또는 단시간 근로자는 차별적 처우를 받은 경우 「노동위원회법」 제1조의 규정에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별적 처우가 있는 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)부터 3월이 경과한 때에는 그러하지 아니하다.</p> <p>②기간제근로자 또는 단시간근로자가 제1항의 규정에 따른 시정신청을 하는 때에는 차별적 처우의 내용을 구체적으로 명시하여야 한다.</p>	<p>⑥ 기간제 근로자의 근로조건은 당해 사업 또는 사업장에 동종 또는 유사업무를 수행하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에게 적용되는 취업규칙 및 관행상의 근로조건에 의한다. 동종 또는 유사업무를 수행하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자가 없는 경우에는 기간의 정하지 않은 근로계약을 체결하였더라면 받을 수 있었던 근로조건에 의한다.</p> <p>기간제법 제5조 (기간의 정함이 없는 근로자로의 전환) 사용자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하고자 하는 경우에는 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간제 근로자를 우선적으로 고용하여야 한다.</p> <p>기간제법 제8조(차별적 처우의 금지) ① 사용자는 기간제 근로자임을 이유로 차별적 처우를 하여서는 아니 된다. ② 사용자는 단시간 근로자임을 이유로 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.</p> <p>기간제법 제9조(차별적 처우의 시정 신청) ① 기간제 근로자 또는 단시간 근로자 또는 그 근로자를 조직대상으로 하는 산업별 노동조합, 그 산업별 노동조합을 구성원으로 하는 총연합단체(이하 “신청인”이라고 한다.)는 「노동위원회법」 제1조에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다.)에 차별적 처우의 시정을 신청할 수 있다. ② 제1항에 따른 시정 신청은 차별적 처우가 있음을 안 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)부터 6개월 이내에 하여야 한다. 이 경우 정기적 또는 반복적으로 지급되는 금품은 계속되는 차별적 처우로 본다.</p>
--	--

<p>③제1항 및 제2항의 규정에 따른 시정신청의 절차·방법 등에 관하여 필요한 사항은 「노동위원회법」 제2조제1항의 규정에 따른 중앙노동위원회(이하 “중앙노동위원회”라 한다)가 따로 정한다.</p> <p>④제8조 및 제1항 내지 제3항과 관련한 분쟁에 있어서 입증책임은 사용자가 부담한다.</p> <p>기간제법 제10조(조사·심문 등)</p> <p>①노동위원회는 제9조의 규정에 따른 시정신청을 받은 때에는 지체 없이 필요한 조사와 관계 당사자에 대한 심문을 하여야 한다.</p> <p><신설></p> <p>②노동위원회는 제1항의 규정에 따른 심문을 하는 때에는 관계 당사자의 신청 또는 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있다.</p> <p>③노동위원회는 제1항 및 제2항의 규정에 따른 심문을 함에 있어서는 관계 당사자에게 증거의 제출과 증인에 대한 반대심문을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 한다.</p> <p>④제1항 내지 제3항의 규정에 따른 조사·심문의 방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정한다.</p> <p>⑤노동위원회는 차별시정사무에 관한 전문적인 조사·연구업무를 수행하기 위하여 전문위원을 둘 수 있다. 이 경우 전문위원의 수·자격 및 보수 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <p>기간제법 제13조 (조정·중재 또는 시정명령의 내용)</p> <p>제11조의 규정에 따른 조정·중재 또는 제12조의 규정에 따른 시정명령의 내용에는 차별적 행위의 중지, 임금 등 근로조건 개선 및 적절한 금전보상 등이 포함될 수 있다.</p> <p><신설></p>	<p><삭제></p> <p><좌동></p> <p>기간제법 제10조(조사·심문 등)</p> <p>① 노동위원회는 제9조의 규정에 따른 시정신청을 받은 때에는 지체 없이 필요한 조사, <u>사용자에 대한 자료제출 요구</u>, 관계 당사자에 대한 심문을 하여야 한다. <u>신청인도 필요한 조사 내용과 자료에 대한 의견을 제시할 수 있다.</u></p> <p>② <u>신청인의 신청 또는 직권으로 노동위원회는 사용자에게 관련 규정, 문서 등 자료 목록의 제시를 명할 수 있다.</u></p> <p>③ ~ ⑥ <좌동></p> <p>기간제법 제13조 (조정·중재 또는 시정명령의 내용)</p> <p>① 제17조의 규정에 따른 조정·중재 또는 제18조</p>
--	---

<p>기간제법 제21조 (벌칙) 제16조의 규정을 위반하여 근로자에게 불리한 처우를 한 자는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.</p>	<p>의 규정에 따른 시정명령의 내용에는 차별적 행위의 중지, 임금 등 근로조건 개선 및 적절한 금전보상 등이 포함될 수 있다.</p> <p>② 이 경우 노동위원회는 신청인의 신청이 있으면 시정명령에서 취업규칙, 표준근로계약서와 노동관행 등 차별적 제도의 개선을 명해야 한다.</p> <p>기간제법 제21조 (벌칙) 제8조, 제16조의 규정을 위반하여 근로자에게 차별 또는 불리한 처우를 한 자는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.</p>
---	---

(2) 우선 입법 요구 이유

○ 기간제 사용사유 제한의 도입(기간제법 제4조 제1항 전면 개정)

- 기간제법이 시행된 이후에도 기간제 노동자의 차별과 확산은 거의 시정되지 않고 있음
- 현재의 ‘기간제한’ 방식은 기간제 확산 내지 고착화 상황을 전혀 개선하지 못하고 있고, 정규직 전환 회피 / 기간제 반복교체 사용 수단으로 전락한지 오래임
- 따라서 현행 ‘기간제한 방식’을 ‘사용사유 제한’ 방식으로 전면 개정하여 기간제 사용을 제한하고 정규직화를 촉진해야 함.
- 기간제 사용사유에 해당하지 않음에도 기간제 근로계약을 체결하거나 예외적으로 허용된 경우라도 기간을 초과하여 사용시 무기근로계약을 체결한 것으로 간주

○ 기간제 근로자에 대한 차별적 처우 금지 및 위반시 형사처벌(기간제법 제8조, 제21조)

- 현재도 기간제 근로자임을 이유로 한 차별적 처우의 금지 규정이 있지만, 이를 강제하거나 제재하는 규정이 없는 관계로 실효성이 떨어지고 있음
- 따라서 기간제근로자임을 이유로 차별적 또는 불리한 처우를 한 경우 사용자에게 형사처벌을 과함으로써 차별처우 금지규정의 실효성을 확보해야 함

○ 차별시정 제도의 정비(기간제법 제9조, 제10조, 제13조)

- 차별시정 신청 주체를 ‘근로자’로 한정된 결과 차별시정 제도는 유명무실한 상황임, 비정규직 근로자가 사업주를 상대로 차별시정을 요구하기를 기대한다는 것은 현실과 동떨어진 이야기임.
- 따라서 차별시정 신청의 주체를 해당 근로자 뿐만 아니라, 그를 조직대상으로 하는 산업별 노동조합, 총연합단체까지 확대함으로써 차별시정 제도의 실효성 확보할 필요 있음
- 노동위원회의 조사 및 자료제출 절차 강화, 취업규칙 개정 등 차별적 제도의 개선도 노동위원회 시정명령 대상에 포함시킴으로써 노동위원회를 통해 실질적 구제가 될 수 있도록 제도개선 필요.

⑥ 최저임금법 개정

(1) 입법 요구안

현 행	개 정 안
최저임금법	최저임금법
<p>제4조(최저임금의 결정기준과 구분) ① 최저임금은 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정한다. 이 경우 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있다.</p> <p>② (생 략)</p> <p>③ (신 설)</p> <p>제14조(위원회의 구성 등) ① ~ ⑤ (생 략)</p> <p>⑥ 위원의 자격과 임명·위촉 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <p>⑦ ⑧ ⑨ (신 설)</p>	<p>제4조(최저임금의 결정기준과 구분) ① 최저임금은 ----- 물가인상률 등을 고려하여 정하되 전체근로자 평균 정액급여의 50% 이하가 되어서는 아니 된다. 이 경우 ---있다.</p> <p>② (현행과 같음)</p> <p>③ 제1항에 따른 전체근로자 평균 정액급여는 대통령령으로 정한다.</p> <p>제14조(위원회의 구성 등) ① ~ ⑤ (현행과 같음)</p> <p>⑥ 근로자위원은 총연합단체인 노동조합에서, 사용자위원은 전국적 규모를 갖는 사용자단체 중 고용노동부장관이 지정하는 단체에서 추천한 자 중에서 고용노동부 장관의 제청으로 대통령이 위촉한다.</p> <p>⑦ 공익위원은 고용노동부장관 총연합단체인 노동조합 및 제6항의 사용자단체가 각각 3인씩 추천하여 고용노동부장관의 제청으로 대통령이 위촉한다.</p> <p>⑧ 제②항의 상임위원은 고용노동부장관의 제청에 의하여 대통령이 임명한다.</p> <p>⑨ 위원의 추천절차, 그 밖에 위원의 임명과 위촉 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>

(2) 우선 입법 요구 이유

- 우리나라 최저임금은 전체노동자 평균임금의 32% 수준으로 근로빈곤층 확대
- 2011년 대비 2012년 적용 최저임금 6% 인상[시급 4,580원(월 957,220원)]으로 이는 생계비 인상율(6.4%)에도 미치지 못함
- 우리나라 최저임금은 OECD 최하위 수준
- 최저임금을 결정함에 있어 노사의 의견이 대립되는 조건에서 공익위원의 역할이 대단히 중요함에도 공익위원 선출을 정부가 일방 산출함으로써 최저임금위원회의 독립성과 공익성을 훼손하고 있음
- 최저임금위원회 공익위원선출을 고용노동부와 대통령이 일방 결정함으로써 우리나라가 2001년에 비준한 ILO협약 제131호(공익위원 선출에 있어서 노사의 의견을 듣도록 규정하고 있음)를 위반하고 있음

㉞ 고용보험법 개정

(1) 입법 요구안

○ 고용보험법 개정사항

- 제5조(국고의 부담) 1항에 ‘비용의 20%를 일반회계에서 부담한다’ 삽입
- 제7조(고용보험위원회) 1항에 ‘심의’를 ‘심의와 결정’으로 수정
- 제8조(적용범위)와 제10조(적용제외 근로자)의 개정(대통령령)을 통해 범위 및 대상자 확대
- 제21조(고용조정지 지원)을 (고용안정지 지원)으로 개정하고 고용유지지원제도를 의무사항으로 규정(‘할 수 있다’ --> ‘해야 한다’로 개정)/시행령 18조에서 29조(고용유지와 고용안정지원제도)의 전면 개정/시행규칙 23조에서 33조(고용조정과 고용유지 관련 조항)까지 전면개정
- 제37조(실업급여의 종류): 구직촉진수당 신설
- 제40조(구직급여의 지급 요건): 피보험기간 180일을 120일로 개정
- 제46조(구직급여일액): 지급자격자의 기초일액에 100분의 50에서 75로 인상
- 제48조(수급기간 및 수급일수)/제50조(소정급여일수): 별표 조정(수급기간 90일-240일을 180일-365일로 연장)
- 제58조(이직 사유에 따른 수급자격의 제한): 자영업과 이직을 한 경우라도 3개월이 안된 경우로 제한
- 제3절(제64조에서 69조까지) 취업촉진 수당에 독립조항으로 [구직촉진수당]을 신설하고 1년 이상 장기실업자, 졸업 후 6개월간 청년 미취업자, 폐업한지 6개월이 지난 자영업자에 대한 구직촉진수당(최저임금 80% 선)을 180일(6개월)간 지급 삽입
- 제78조(기금의 설치 및 조성)에서 국가의 일반회계의 적립을 명문화
- 제79조(기금의 관리·운용) 1항에서 ‘기금은 노사정이 동수로 참여하는 기금관리운영위원회가 공동으로 관리하고 세부사항은 대통령령으로 정한다’ 개정/80조에서 86조까지 전면 개정 필요
- 제80조(기금의 용도) 2항 실업급여의 지급에 구직촉진수당을 추가 규정
- 제99조(고용보험심사위원회)는 ‘노사정이 동수로 구성하며, 노사정이 추천하는 전문위원 각 1인을

포함하여 15인 이하로 구성하고 전문위원 3인은 상임위원으로 한다'로 개정

고용보험법(현행)	개 정 안
<p>제5조(국고의 부담) ① 국가는 매년 보험사업에 드는 비용의 일부를 일반회계에서 부담할 수 있다.</p> <p>② 국가는 매년 예산의 범위에서 보험사업의 관리·운영에 드는 비용을 부담할 수 있다.</p>	<p>제5조(국고의 부담) ① 국가는 매년 보험사업에 드는 비용의 일부는 일반회계에서 부담하여야 한다.</p> <p>② 국가는 보험사업의 관리·운영에 드는 비용 및 제37조의 규정에 의한 급여 중 구직촉진수당의 지급에 소요되는 비용중 20%를 부담한다.</p>
<p>제7조(고용보험위원회) ① 이 법 및 보험료징수법(보험에 관한 사항만 해당한다)의 시행에 관한 주요 사항을 심의하기 위하여 고용노동부에 고용보험위원회(이하 이 조에서 "위원회"라 한다)를 둔다.</p>	<p>제7조(고용보험위원회)</p> <p>① ----- ----- 심의하고 결정하기 ----- -----</p>
<p>제21조(고용조정 지원) ① 고용노동부장관은 경기의 변동, 산업구조의 변화 등에 따른 사업 규모의 축소, 사업의 폐업 또는 전환으로 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 근로자에 대한 휴업, 직업전환에 필요한 직업능력개발 훈련, 인력의 재배치 등을 실시하거나 그 밖에 근로자의 고용안정을 위한 조치를 하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 사업주에게 필요한 지원을 할 수 있다. <개정 2010.6.4></p> <p>② 고용노동부장관은 제1항의 고용조정으로 이직된 근로자를 고용하는 등 고용이 불안정하게 된 근로자의 고용안정을 위한 조치를 하는 사업주에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 필요한 지원을 할 수 있다.</p>	<p>제21조(고용안정 지원) ① ----- ----- 근로시간단축, 휴업과 휴직, 직업전환에 필요한 직업능력개발 훈련, 인력의 재배치 등을 실시하거나 ----- -----해야 한다. ② ----- -----해야 한다.</p>

제37조(실업급여의 종류) ① (생략)

②취업촉진 수당의 종류는 다음 각 호와 같다.

1. ~ 4. (생략)

<신설>

제38조(수급권의 보호) (생략)

<신설>

제40조(구직급여의 수급 요건) ①구직급여는 이직한 피보험자가 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 지급한다. 다만, 제5호와 제6호는 최종 이직 당시 일용근로자였던 자만 해당한다.

1. 이직일 이전 18개월간(이하 “기준기간”이라 한다) 제41조에 따른 피보험 단위기간이 통산(通算)하여 180일 이상일 것

2. ~ 6. (생략)

② (생략)

제46조(구직급여일액) ①구직급여일액은 다음 각 호의 구분에 따른 금액으로 한다.

1. 제45조제1항부터 제3항까지 및 제5항의 경우에는 그 수급자격자의 기초일액에 100분의 50을 곱한 금액

제50조(소정급여일수) ①하나의 수급자격에 따라 구직급여를 지급받을 수 있는 날(이하 “소정급여일수”라 한다)은 대기기간이 끝난 다음날부터 계산하기 시작하여 피보

제37조(실업급여의 종류) ① (현행과 같음)

②_____.

1. ~ 4. (현행과 같음)

5. 구직촉진수당

제38조(수급권의 보호) ① (현행과 같음)

② 수급권자에게 지급된 급여로서 대통령령으로 정하는 금액 이하의 급여는 압류할 수 없다.

제40조(구직급여의 수급 요건) ① -----

1. -----

-----120일-----

2. ~ 6. (현행과 같음)

② (현행과 같음)

제46조(구직급여일액) ①-----

1. -----
수급자격자의 기초일액에 100분의 75를 곱한 금액

제50조(소정급여일수) ① -----

험기간과 연령에 따라 별표에서 정한 일수가 되는 날까지로 한다.

② ~ ⑤ (생략)

제58조(이직 사유에 따른 수급자격의 제한) 제40조에도 불구하고 피보험자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당한다고 직업안정기관의 장이 인정하는 경우에는 수급자격이 없는 것으로 본다.

1. (생략)

2. 자기 사정으로 이직한 피보험자로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우

가. 전직 또는 자영업을 하기 위하여 이직한 경우

나. 다. (생략)

<신설>

-----하되, 소정급여일수는 그 피보험 단위기간을 초과할 수 없다.

② ~ ⑤ (현행과 같음)

제58조(이직 사유에 따른 수급자격의 제한) -----

-----.

1. (현행과 같음)

2. -----

가. -----
-----후 3개월이 지나지 아니한 경우

나. 다. (현행과 같음)

제67조의2(구직촉진수당의 지급 등) ① 구직촉진수당은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자 중 제67조의6에 따른 구직의 인정을 받은 자에게 지급한다.

1. 이 법에 따른 실업급여(구직촉진수당은 제외한다) 지급이 종료된 실업자
2. 이 법에 따른 고용보험에 가입하였으나 제41조에 따른 피보험 단위기간이 120일 미만인 실업자(전직 또는 자영업을 하기 위하여 이직한 피보험자로서 이직한 후 3개월이 지나지 아니한 자는 제외한다)
3. 이 법에 따른 고용보험에 가입한 사실이

없는 실업자

4. 제113조에 따른 자영업자로서 그 업을
폐업한 자

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느
하나에 해당하는 자에게는 구직촉진수당을
지급하지 아니한다.

1. 제67조의2에 따른 구직촉진수당의 지급
을 신청한 날로부터 2년 이내에 이 법
에 따른 구직촉진수당을 지급받았던 자
2. 본인 및 배우자의 소득·재산 등이 대통령
령으로 정하는 일정 수준 이상인 자

<신 설>

제67조의3(구직촉진수당의 신청) ① 구직촉진
수당을 지급받으려는 자(이하 “구직촉진수
당수급희망자”라 한다)는 직업안정기관에
출석하여 그 수당의 지급을 신청하여야 한
다. 이 경우 구직촉진수당수급희망자와 배
우자의 다음 각 호의 자료 또는 정보의 제
공에 대하여 동의한다는 서면을 대통령령
으로 정하는 바에 따라 제출하여야 한다.

1. 「금융실명거래 및 비밀보장에 관한 법률」
제2조제2호 및 제3호에 따른 금융자산
및 금융거래의 내용에 관한 자료 또는
정보 중 예금의 평균잔액과 그 밖에 대
통령령으로 정하는 자료 또는 정보(이하
“금융정보”라 한다)
2. 「신용정보의 이용 및 보호에 관한 법률」
제2조제1호에 따른 신용정보 중 채무액
과 그 밖에 대통령령으로 정하는 자료
또는 정보(이하 “신용정보”라 한다)
3. 「보험업법」 제4조제1항 각 호에 따른 보
험에 가입하여 납부한 보험료와 그 밖에
대통령령으로 정하는 자료 또는 정보(이
하 “보험정보”라 한다)

<신 설>

② 제1항에 따른 신청에는 구직 신청을 포함하여야 한다.

제67조의4(소득 등에 대한 조사·질문) ① 직업안정기관의 장은 제67조의3제1항에 따라 수당의 지급을 신청한 자(이하 “신청인”이라 한다)에 대한 구직촉진수당의 결정 및 실시 등을 위하여 본인 및 배우자의 소득과 재산 등에 관한 사항을 조사하거나 관계인에게 필요한 질문을 할 수 있다.

② 직업안정기관의 장은 제1항에 따른 조사나 질문에 불구하고 필요한 자료의 확보가 곤란한 경우에는 노동부령으로 정하는 바에 따라 신청인에게 필요한 자료의 제출을 요구할 수 있다.

③ 직업안정기관의 장은 구직촉진수당의 결정 및 실시 등을 위하여 필요한 경우에는 제1항에 따른 조사를 관계기관에 위탁할 수 있다.

④ 직업안정기관의 장은 제1항에 따른 조사를 수행하기 위하여 금융·국세·지방세·토지·건물·국민건강보험·국민연금·고용보험·출입국 등 관련 전산망 또는 자료를 이용하고자 할 경우에는 관계기관의 장에게 협조를 요청할 수 있다. 이 경우 관계기관의 장은 정당한 사유가 없으면 이에 응하여야 한다.

⑤ 제1항에 따라 조사·질문을 하는 자는 그 권한을 표시하는 증표를 지니고 이를 관계인에게 내보여야 한다.

⑥ 제1항에 따라 조사·질문을 하는 자(퇴직한 자를 포함한다)는 제1항부터 제4항까지에 따라 얻은 정보 또는 자료를 이 법으로 정한 목적 외에 다른 용도로 사용하거나

다른 사람 또는 기관에 제공하여서는 아니 된다.

⑦ 직업안정기관의 장은 신청인이 제1항 및 제2항에 따른 조사·질문 또는 자료제출요구를 2회 이상 거부·방해 또는 기피하는 경우에는 구직촉진수당의 지급을 거절할 수 있다.

<신 설>

제67조의5(구직촉진수당 수급자격의 인정 통보) 직업안정기관의 장은 제67조의4에 따른 조사·질문을 마친 경우에는 신청인에게 구직촉진수당의 수급자격 인정 여부를 알려야 한다.

<신 설>

제67조의6(구직의 인정) ① 제67조의5에 따라 구직촉진수당의 수급자격 인정을 통보 받은 자(이하 “구직촉진수당 수급자격자”라 한다)는 직업안정기관의 장으로부터 실업한 상태에서 적극적으로 직업을 구하기 위하여 노력하고 있다는 인정(이하 “구직의 인정”이라 한다)을 받아야 한다.

② 구직의 인정을 받으려는 구직촉진수당 수급자격자는 제67조의3에 따라 구직촉진수당을 신청한 날 또는 구직의 인정이 종료되는 날부터 계산하기 시작하여 1주부터 4주까지의 범위에서 직업안정기관이 지정한 날(이하 “구직인정일”이라 한다)에 출석하여 구직활동을 위한 적극적인 노력을 하였음을 신고하여야 하고, 직업안정기관의 장은 구직촉진수당을 신청한 날 또는 직전 구직인정일의 다음 날부터 그 구직인정일까지의 각각의 날에 대하여 구직의 인정을 한다. 다만 다음 각 호에 해당하는 자에 대

한 구직의 인정방법은 고용노동부령으로 정하는 기준에 따른다.

1. 직업능력개발 훈련 등을 받는 구직촉진수당 수급자격자
 2. 천재지변, 대량 실업의 발생 등 대통령령으로 정하는 사유가 발생한 경우의 구직촉진수당 수급자격자
 3. 그 밖에 대통령령으로 정하는 구직촉진수당 수급자격자
- ③ 구직촉진수당은 구직촉진수당 수급자격자가 직업안정기관의 장으로부터 구직의 인정을 받은 날에 대하여 지급한다.
- ④ 직업안정기관의 장은 제2항에 따른 구직의 인정을 할 때에는 구직촉진수당 수급자격자의 취업을 촉진하기 위하여 구직 활동에 관한 계획의 수립 지원, 직업능력개발 훈련의 지시 등 대통령령으로 정하는 조치를 하여야 한다. 이 경우 구직촉진수당 수급자격자는 정당한 사유가 없으면 직업안정기관의 장의 조치에 따라야 한다.

<신 설>

제67조의7(금융정보등의 제공) ① 직업안정기관의 장은 제67조의4제1항에 따른 조사를 위하여 「금융실명거래 및 비밀보장에 관한 법률」 제4조제1항과 「신용정보의 이용 및 보호에 관한 법률」 제32조제1항에도 불구하고 구직촉진수당수급희망자가 제67조의3제1항 후단에 따라 제출한 동의 서면을 전자적 형태로 바꾼 문서로 금융기관등(「금융실명거래 및 비밀보장에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 금융기관, 「신용정보의 이용 및 보호에 관한 법률」 제25조에 따른

신용정보집중기관을 말한다. 이하 같다)의 장에게 금융정보·신용정보 또는 보험정보(이하 “금융정보등”이라 한다)의 제공을 요청할 수 있다.

② 제1항에 따라 금융정보등의 제공을 요청 받은 금융기관등의 장은 「금융실명거래 및 비밀보장에 관한 법률」 제4조와 「신용정보의 이용 및 보호에 관한 법률」 제32조에도 불구하고 해당 명의인과 배우자의 금융정보등을 제공하여야 한다.

③ 제2항에 따라 금융정보등을 제공한 금융기관등의 장은 금융정보등의 제공사실을 그 명의인과 배우자에게 알려야 한다. 다만, 그 명의인과 배우자의 동의가 있는 경우에는 「금융실명거래 및 비밀보장에 관한 법률」 제4조의2제1항과 「신용정보의 이용 및 보호에 관한 법률」 제35조에도 불구하고 알리지 아니할 수 있다.

④ 제1항 및 제2항에 따른 금융정보등의 제공요청 및 제공은 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제2조제1항 제1호에 따른 정보통신망을 이용하여야 한다. 다만, 정보통신망의 손상 등 불가피한 경우에는 그러하지 아니하다.

⑤ 제1항 및 제2항에 따른 업무에 종사하거나 종사하였던 자는 업무를 수행하면서 취득한 금융정보등을 이 법으로 정한 목적 외의 용도로 사용하거나 다른 사람 또는 기관에 제공하거나 누설하여서는 아니 된다.

⑥ 제1항, 제2항 및 제4항에 따른 금융정보등의 제공요청 및 제공 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

<신 설>

제67조의8(구직촉진수당일액) 구직촉진수당일액은 제67조의9에 따른 구직촉진수당 지급일 현재 적용되는 최저임금액의 100분의 80으로 한다.

<신 설>

제67조의9(구직촉진수당 지급일수 등) 구직촉진수당은 180일의 범위에서 직업안정기관의 장으로부터 구직의 인정을 받은 날에 대하여 지급하되, 제67조의2제3호에 해당하는 자에 대해서는 구직의 인정을 받은 날이 100일을 초과하는 날로부터 계산하기 시작하여 180일의 범위에서 구직촉진수당을 지급한다.

<신 설>

제67조의10(근로활동의 신고) ① 구직촉진수당 수급자격자는 구직의 인정을 받으려 하는 기간(이하 이 조에서 "구직인정대상기간"이라 한다) 중에 근로활동을 한 경우에는 그 사실을 직업안정기관의 장에게 신고하여야 한다.
② 직업안정기관의 장은 필요한 경우 구직촉진수당 수급자격자의 구직인정대상기간 중의 근로활동 사실에 대하여 조사할 수 있다.

제78조(기금의 설치 및 조성) ①고용노동부장관은 보험사업에 필요한 재원에 충당하기 위하여 고용보험기금(이하 "기금"이라 한다)을 설치한다.
②기금은 보험료와 이 법에 따른 징수금·적립금·기금운용 수익금과 그 밖의 수입으로 조성한다.

제78조(기금의 설치 및 조성) ①

② ----- 일반회계 예산, 보험료

<p>제79조(기금의 관리·운용) ①기금은 고용노동부 장관이 관리·운용한다.</p> <p>제80조(기금의 용도) ① 기금은 다음 각 호의 용도에 사용하여야 한다. <개정 2008.3.21> 2. 실업급여의 지급</p> <p>제99조(고용보험심사위원회) ①제87조에 따른 재심사를 하게 하기 위하여 고용노동부에 고용보험심사위원회(이하 "심사위원회"라 한다)를 둔다. <개정 2010.6.4> ②심사위원회는 근로자를 대표하는 자 및 사용자를 대표하는 자 각 1명 이상을 포함한 15명 이내의 위원으로 구성한다. ③제2항의 위원 중 2명은 상임위원으로 한다.</p>	<p>제79조(기금의 관리·운용) ①기금은 <u>노사정 동수로 구성되는 기금관리운영위원회가 공동으로 관리·운용한다. 단 기금관리운영위원회는 고용보험위원회의 감독을 받으며, 세부 운영원칙은 대통령령에 따른다.</u></p> <p>제80조(기금의 용도) ① ----- ----- ----- 2. 실업급여와 구직촉진수당의 지급</p> <p>제99조(고용보험심사위원회) ①제87조에 따른 재심사를 하게 하기 위하여 고용노동부에 고용보험심사위원회(이하 "심사위원회"라 한다)를 둔다. <개정 2010.6.4> ②----- <u>노사정이 동수로 구성하며, 노사정이 추천하는 전문위원 각 1인을 포함한</u> ----- ----- ③제2항의 위원 중 <u>전문위원은 상임위원으로 한다.</u></p>
---	--

[별표]

구직급여의 소정급여일수(제50조제1항 관련)

구분		피보험기간				
		1년 미만	1년 이상 3년 미만	3년 이상 5년 미만	5년 이상 10년 미만	10년 이상
이직일 현재 연령	30세 미만	180일	180일	210일	240일	300일
	30세 이상 50세 미만	180일	210일	240일	300일	360일
	50세 이상	180일	240일	300일	360일	360일

	및 장애인					
--	-------	--	--	--	--	--

비고 : 장애인이란 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 따른 장애인을 말한다.

○ 연관 법률의 개정: 고용보험법 시행령과 시행규칙의 전면개정/고용정책기본법과 고용보험료징수법의 추가 개정이 필요

(2) 우선 입법 이유

○ 고용안정망 외부에 존재하는 광범위한 사각지대

- 우리나라의 실업급여제도는 상대적으로 정규직 중심의 중산층 고용안정망으로서의 역할만 담당, 현행 제도는 비자격자, 일용·임시직, 폐업 자영업자, 신규 청년실업자, 급여소진자 등 1,000만명이 훨씬 넘는 광범위한 사각지대 노출
- 고용안정망의 수혜를 받지 못하는 사각지대의 (비)임금 노동자를 포괄하기 위한 대책 시급

○ 제도 내 불안정한 안전망

- 임금근로계층 중에서도 고용보험적용대상이나 가입하지 않았던 계층, 특수형태근로 등 고용보험적용 제외계층, 영세자영업자, 신규실업자가 광범위하게 존재, 실업급여제도를 보완해도 제도수혜대상에서 원천적으로 제외된 신규실업자(청년실업자)와 폐업 영세자영업자 등에 대한 실업대책은 여전히 전무.
- 따라서 이들을 대상으로 한 실업부조제도를 신규 도입해 실업급여제도와 실업부조제도로 이원화된 ‘안전망’ 구축
- 사각지대가 이렇게 많다보니, 실제로 실업자 중에서 실업급여를 수급받는 비율은 50%에도 못 미치고 있음. 우리나라의 실업자 중에서 실업급여를 수급받는 비율은 약 41%(2009.1월 현재)에 불과하여 독일의 94.9%, 프랑스의 92.1%에 비해서 매우 낮으며 영국 61.3%, 스페인의 57%에 비해서도 낮은 편임.
- 짧은 수급기간으로 인해 소득지원제도로서의 역할을 제대로 못하고 있음. 고용보험법상 구직급여의 소정급여일수는 3~8개월까지로 명문화하고 있으나, 한국의 노동시장이 극도로 짧은 근속년수(4.5년)를 보이고 있다는 점으로 인해 실제로는 4개월 가량에 지나지 않음. 2008년 현재 구직급여의 평균 급여일 수는 124일임.
- 개별연장급여나 훈련연장급여가 있지만 일선 고용지원센터에서 그런 판정을 내리길 꺼려해서 훈련연장급여제도의 수혜를 받은 사람이 지금까지 몇 십명 정도의 수준에 불과함.
- 실업급여의 소득대체율이 극히 낮음. 실직전 임금의 40% 미만만 그치고 있는데, 이는 구직급여 1일 상한액이 10년전 임금수준이라 할 수 있는 4만원 수준에 불과하기 때문임.

○ 고용유지와 안정을 위해 만들어진 법제도의 실효성 제고

- 경기악화와 경영위기 시 고용유지를 위해서 사용하도록 되어 있는 ‘고용조정지원’제도가 고용안정에

기여하기 보다는 오히려 기업의 해고회피노력의 일환으로 악용되고 있는 현실

- 고용안정사업의 핵심내용임에도 불구하고 고용유지지원금제도(휴업/유무급휴직/훈련/인력재배치)가 실제적으로 사용되는 비율이 낮은 것은 지원요건과 수준이 낮을 뿐만 아니라, 이러한 지원금제도를 촉진시킬 수 있는 기업에 대한 제재조치가 불투명하기 때문
- 고용유지지원금, 전직지원장려금, 재고용장려금, 교대제전환지원금 등의 요건과 수준을 현실화시켜야

○ 정부의 일방적 고용관련 공적기구 및 기금 관리

- 현재의 고용보험은 노사가 낸 돈으로 거의 전적으로 운영되어 4대 보험 중에서 정부의 재정지출이 가장 적은 반면, 한편으로 운영에 있어서는 가장 정부가 일방적 독단적 운영권을 가지고 있는 것으로 악명 높음. 현재 실업급여를 지급하고, 취업알선, 직업훈련을 소개하는 고용서비스기관으로 고용지원센터는 전적으로 정부기구로 운영되어 정부가 일방적으로 지배하고 있음.
- 국가고용서비스 기관은 독일 830개, 영국 1천500개, 미국 2천841개, 일본 600개, 직원수는 독일 8만7천명, 영국 8만명, 미국 7만명, 일본 1만8천명에 달함. 반면 한국은 81개 기관, 2천859명에 불과. 이로 인해 고용지원센터는 사업대상 선정실패, 상담인력 부족 등의 운영상 문제점을 보이고 있음.
- 더구나 정부가 운영하고 있지만 최근에는 민간위탁을 공공연히 확대하여 2007년 38억, 2009년 1,715억으로 대폭 확대하여 정부운영이라는 취지가 무색하게도 영리기관의 돈벌이 수단으로 전략하여 오히려 공공의 영역을 축소시키고 있음.

③ 하도급 및 공정거래법 개정

(1) 입법 요구안

○ 하도급법의 개정 사항

- 제3조의2(표준하도급계약서의 작성 및 사용)의 ‘권장’을 ‘의무’로 개정
- 제4조(부당한 하도급대금의 결정금지)에 부당한 행위에 ‘원부자재 가격상승에도 불구하고 정당한 이유 없이 가격변동을 반영하지 않는 경우’ 추가
- 제16조의2(원재료의 가격 변동에 따른 하도급대금의 조정)에서 협동조합의 실질적인 협의 및 교섭권을 부여하기 위해서 공동행위 및 경쟁제한행위에 대한 규정을 삭제
- 제16조의 3을 신설하여 ‘원부자재 가격인상 및 임플변동시 단가연동을 한다’는 규정을 삽입하고, 제16조의 4에 ‘표준원가센터’를 설치하고 납품단가 조정시 합리적 표준가격을 제시할 수 있는 권한 부여
- 제19조(부당한 공동행위의 금지)에 ‘공정한 하도급거래질서의 확립’을 추가
- 제24조(하도급분쟁조정협의회의 설치 및 구성)의 구성과 권한을 강화하는 내용으로 전면 개정
- 제29/30조(벌칙)을 강화하기 위해 범칙금을 1천만원/3배 인상
- 제32조(고발)에 규정된 공정위의 전속고발권을 협동조합 및 수급기업협의회가 고소 및 고발하는 경우는 인정하도록 법 개정

- 제35조(손해배상 책임)에서 규정된 기술유출에 대한 징벌적 손해배상을 불공정하도급행위를 하는 경우로 확대하여 '3배 손해배상'을 적용하도록 개정

하도급거래 공정화에 관한 법률(현행)	개 정 안
<p>제3조의2(표준하도급계약서의 작성 및 사용) 공정거래위원회는 이 법의 적용 대상이 되는 사업자 또는 사업자단체에 표준하도급계약서의 작성 및 사용을 권장할 수 있다.</p> <p>제4조(부당한 하도급대금의 결정 금지) ① 원사업자는 수급사업자에게 제조등의 위탁을 하는 경우 부당한 방법을 이용하여 목적물 등과 같거나 유사한 것에 대하여 일반적으로 지급되는 대가보다 현저하게 낮은 수준으로 하도급대금을 결정(이하 "부당한 하도급대금의 결정"이라 한다)하거나 하도급받도록 강요하여서는 아니 된다.</p> <p><신설></p> <p>제16조의2(원재료의 가격 변동에 따른 하도급대금의 조정)</p> <p>② 「중소기업협동조합법」 제3조제1항제1호 또는 제2호에 따른 중소기업협동조합(이하 "조합"이라 한다)은 원재료 가격의 급격한 변동으로 조합원인 수급사업자의 하도급대금의 조정이 불가피한 사유가 발생한 경우에는 원사업자에게 하도급대금의 조정을 신청할 수 있다. 이 경우 조합은 부당하게 경쟁을 제한하거나 부당하게 사업자의 사업내용 또는 활동을 제한하는 행위를 하여서는</p>	<p>제3조의2(표준하도급계약서의 작성 및 사용) ----- ----- 의무화한다. 또한 일정규모 이상의 하도급거래의 경우 대통령령에 의해 정해진 내용을 공정거래위원회에 보고한다.</p> <p>제4조(부당한 하도급대금의 결정 금지) ① 원사업자는 수급사업자에게 제조등의 위탁을 하는 경우 부당한 방법을 이용하여 목적물 등과 같거나 유사한 것에 대하여 일반적으로 지급되는 대가보다 현저하게 낮은 수준으로 하도급대금을 결정(이하 "부당한 하도급대금의 결정"이라 한다)하거나 하도급받도록 강요하여서는 아니 된다.</p> <p>8. 원부자재의 가격이 상승했음에도 불구하고 <u>정당한 이유 없이 가격변동을 반영하지 않는 행위</u></p> <p>제16조의2(원재료의 가격 변동에 따른 하도급대금의 조정)</p> <p>② 「중소기업협동조합법」 제3조제1항제1호 또는 제2호에 따른 중소기업협동조합(이하 "조합"이라 한다)과 「<u>대중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률</u>」 제17조에 의한 <u>수탁기업협의회</u>는 원재료 가격의 급격한 변동으로 조합원인 수급사업자의 하도급대금의 조정이 불가피한 사유가 발생한 경우에는 원사업자에게 하도급대금의 조정을 신청할 수 있다.</p>

아니 된다.

<신설>

제19조(부당한 공동행위의 금지)

① <생략>

제16조의 3(원부자재 가격 및 임률 변동 등에 따른 납품단가의 연동)

- ① 부품의 단가는 재료가격, 임금인상률, 시가의 동향 등을 고려하여 합리적인 산정 방식에 따라 양사가 협의하여 정한다. 결정의 기준은 표준원가센터가 제시한 가격에 따른다.
- ② 단가 변경사유가 발생할 때 상대방에게 단가조정 신청을 할 수 있으며 신청일로부터 30일 이내에 상호 협의하여 정한다.
- ③ 단가 변경사유(물가, 임금인상, 원자재 가격, 환율 변화 등), 협의기간, 대금지급조건 등 구체적인 내용을 하도급계약서에 삽입해야 한다.
- ④ 단가 변경기준은 계약 체결 이후 30일 이상 경과된 시점에서 계약금액을 구성하는 각종 품목·비목의 가격 총액이 100분의 3 이상 변경될 때에 단가계약을 조정한다.

제16조의 4(표준원가센터 설치)

- ① 법 제16조2의 규정에 의한 원·수급사업자 간 납품단가의 조정이 필요한 경우 합리적인 표준가격을 제공하기 위해서 '표준원가센터'(이하 '센터'라 한다)를 설치한다.
- ② 센터는 '독점규제및공정거래에 관한 법률' 제48조의2의 규정에 의해 설립된 '한국공정거래조정원' 내에 설치한다.

제19조(부당한 공동행위의 금지)

① <생략>

②제1항의 규정은 부당한 공동행위가 다음 각 호의 1에 해당하는 목적을 위하여 행하여지는 경우로서 대통령령이 정하는 요건에 해당하고 공정거래위원회의 인가를 받은 경우에는 이를 적용하지 아니한다.

<신설>

제24조(하도급분쟁조정협의회의 설치 및 구성) ⑤ 조정원에 설치하는 협의회의 위원은 조정원의 장이 추천하는 사람과 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중 공정거래위원회 위원장이 위촉하는 사람이 된다.

제29조(벌칙) 제27조제3항에 따라 준용되는 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제62조를 위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 200만원 이하의 벌금에 처한다.

제30조(벌칙) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 원사업자는 수급사업자에게 제20조의 위탁을 한 하도급대금의 2배에 상당하는 금액 이하의 벌금에 처한다.

제32조(고발) 제30조의 죄는 공정거래위원회의 고발이 있어야 공소를 제기할 수 있다.

제35조(손해배상 책임) ① 원사업자가 제12조의3제1항을 위반하여 기술자료 제공을 요구함으로써 손해를 입은 자가 있는 경우에

② 제1항의 규정은 부당한 공동행위가 다음 각호의 1에 해당하는 목적을 위하여 행하여지는 경우로서 대통령령이 정하는 요건에 해당하고 공정거래위원회의 인가를 받은 경우에는 이를 적용하지 아니한다.

7. 공정한 하도급거래질서의 확립

제24조(하도급분쟁조정협의회의 설치 및 구성) ⑤ 조정원에 설치하는 협의회의 위원은 원사업자와 사업자단체가 추천하는 위원으로 동수로 구성하고 공정거래위원회 위원장이 위촉하는 위원이 중재인으로 역할을 한다.

제29조(벌칙) -----
500만원 이하의 -----.

제30조(벌칙) ①-----
----- 3배에 -----.

제32조(고발)
①제30조의 죄는 공정거래위원회의 고발이 있어야 공소를 제기할 수 있다. 다만, 「중소기업협동조합법」 제3조제1항에 따른 협동조합·사업협동조합·협동조합연합회·중소기업중앙회 및 「대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률」 제17조제1항에 따른 수탁기업협의회 등의 고소·고발이 있는 경우에는 예외로 한다.

제35조(손해배상 책임) ①원사업자가 제10조, 제 11조, 제12조를 위반하여 손해를 입은 자가 있는 경우에는 그 자에게 발생한 손해

는 그 자에게 발생한 손해에 대하여 배상책임을 진다. 다만, 원사업자가 고의 또는 과실이 없음을 입증한 경우에는 그러하지 아니하다.

에 대하여 3배에 달하는 배상책임을 진다. 다만, 원사업자가 고의 또는 과실이 없음을 입증한 경우에는 그러하지 아니하다.

○ 공정거래법의 개정 사항

- 제2조(정의) 7항에 '원부자재 및 부품가격 결정력' 추가
- 제6조(과징금) 비율을 100분의 3에서 100분에서 5로 수정
- 제7조(기업결합의 제한) ④의 2항에 특수관계인을 통한 기업결합에 대한 규제수준을 강화
- 제17조 3(이행강제금)의 수준을 1일당 500만원 상향 수정
- 제19조(부당한 공동행위의 금지) ②에 '공정한 하도급거래질서의 확립'을 부당 공동행위의 금지 예외로 인정
- 제23조(불공정거래행위의 금지)에서 '현저히 유리한 조건으로'에서 '현저히' 삭제
- 제24조의4(분쟁의 조정 등)에 협동조합 외에, 수급기업협의회에게 분쟁조정당사자가 될 수 있는 자격 부여
- 제26조(사업자단체의 금지행위)에서 '원부자재 및 단가협상을 위해 공동행위를 하는 경우'를 금지 예외조항으로 인정, 시행령 제28조의 2에 '공정한 하도급거래질서 확립을 위한 공동행위의 요건'조항을 추가하고 협동조합과 수탁기업협의회에게 공동행위의 금지 예외권한을 부여
- 제37조(공정거래위원회의 구성)에서 구성원을 국회, 대법원장, 대통령, 대기업, 중소기업, 소비자, 노동자단체 등으로 전면 개편
- 제56조(손해배상책임)에서 '3배 범위 내에서' 추가
- 제71조(고발)에 규정된 공정위 전속고발권을 폐지하고, 불공정거래행위의 경우 고소 및 고발권을 협동조합과 수급기업협의회에 부여

독점규제 및 공정거래에 관한 법률(현행)	개 정 안
<p>제2조(정의) 7. "시장지배적사업자"라 함은 일정한 거래분야의 공급자나 수요자로서 단독으로 또는 다른 사업자와 함께 상품이나 용역의 가격·수량·품질 기타의 거래조건을 결정·유지 또는 변경할 수 있는 시장지위를 가진 사업자를 말한다. 시장지배적사업자를 판단함에 있어서는 시장점유율, 진입장벽의 존재 및 정도, 경쟁사업자의 상대적 규모등을 종합적으로 고려한다.</p> <p>제6조(과징금) 공정거래위원회는 시장지배적사업자가 남용행위를 한 경우에는 당해 사업자에 대하여 대통령령이 정하는 매출액(대통령령이 정하는 사업자의 경우에는 영</p>	<p>제2조(정의) 7. "시장지배적사업자"라 함은 일정한 거래분야의 공급자나 수요자로서 단독으로 또는 다른 사업자와 함께 상품이나 용역의 가격·수량·품질 기타의 거래조건을 결정·유지 또는 변경할 수 있는 시장지위를 가진 사업자를 말한다. 시장지배적사업자를 판단함에 있어서는 <u>원부자재 및 부품가격 결정력</u>, 시장점유율, 진입장벽의 존재 및 정도, 경쟁사업자의 상대적 규모등을 종합적으로 고려한다.</p> <p>제6조(과징금) ----- ----- -- 100분의 5에 해당하는 금액으로 과징</p>

<p>업수익을 말한다. 이하 같다)에 100분의 3을 곱한 금액을 초과하지 아니하는 범위안에서 과징금을 부과할 수 있다.</p>	<p>금 ----- ----- -----</p>
<p>제7조(기업결합의 제한) ④기업결합이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 일정한 거래분야에서 경쟁을 실질적으로 제한하는 것으로 추정한다.</p> <p>2. 대규모회사가 직접 또는 특수관계인을 통하여 행한 기업결합이 다음 각목의 요건을 갖춘 경우</p> <p>가. 「중소기업기본법」에 의한 중소기업의 시장점유율이 3분의 2이상인 거래분야에서의 기업결합일 것</p> <p>나. 당해기업결합으로 100분의 5이상의 시장점유율을 가지게 될 것</p>	<p>제7조(기업결합의 제한) ④기업결합이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 일정한 거래분야에서 경쟁을 실질적으로 제한하는 것으로 추정한다.</p> <p>2. 대규모회사가 직접 또는 특수관계인을 통하여 행한 기업결합이 다음 각목의 요건을 갖춘 경우</p> <p>가. _____ ----- 2분의 1이상인 ----- 나. _____ 100분의 1이상의 ----- -----</p>
<p>제17조의3(이행강제금) ①공정거래위원회는 제7조(기업결합의 제한)제1항을 위반하여 제16조(시정조치 등)에 따라 시정조치를 받은 후 그 정한 기간내에 이행을 하지 아니하는 자에 대하여 매 1일당 다음 각호의 금액에 1만분의 3을 곱한 금액을 초과하지 아니하는 범위안에서 이행강제금을 부과할 수 있다. 다만, 제7조(기업결합의 제한)제1항제2호의 기업결합을 한 자에 대하여는 매 1일당 200만원의 범위안에서 이행강제금을 부과할 수 있다.</p>	<p>제17조의3(이행강제금) ① ----- ----- ----- 매 1일당 다음 각 호의 금액에 500만원에 해당하는 이행강제금을 부과할 수 있다.</p> <p>다만, 제7조(기업결합의 제한)제1항제2호 ----- ----- 1일당 1000만원의 범위안에서 이행강제금을 부과할 수 있다.</p>
<p>제19조(부당한 공동행위의 금지) ②제1항의 규정은 부당한 공동행위가 다음 각호의 1에 해당하는 목적을 위하여 행하여지는 경우로서 대통령령이 정하는 요건에 해당하고 공정거래위원회의 인가를 받은 경우에는 이를 적용하지 아니한다.</p>	<p>제19조(부당한 공동행위의 금지) ② ----- ----- ----- -----</p>

<신설>

제23조(불공정거래행위의 금지) ①

7. 부당하게 특수관계인 또는 다른 회사에 대하여 가지급금·대여금·인력·부동산·유가증권·상품·용역·무체재산권 등을 제공하거나 현저히 유리한 조건으로 거래하여 특수관계인 또는 다른 회사를 지원하는 행위

제24조의2(과징금) 공정거래위원회는 제23조(불공정거래행위의 금지)제1항의 규정을 위반하는 행위가 있을 때에는 당해사업자에 대하여 대통령령이 정하는 매출액에 100분의 2(제7호의 규정에 위반한 경우에는 100분의 5)를 곱한 금액을 초과하지 아니하는 범위안에서 과징금을 부과할 수 있다.

제24조의4(분쟁의 조정 등)① 협의회는 공정거래위원회 또는 분쟁당사자가 요청하는 원사업자와 수급사업자 간의 하도급거래의 분쟁에 대하여 사실을 확인하거나 이를 조정한다.

제26조(사업자단체의 금지행위) ①사업자단체는 다음 각호의 1에 해당하는 행위를 하여서는 아니된다.

<신설>

-----.

7. 공정한 하도급거래질서의 확립

제23조(불공정거래행위의 금지) ①

7. 부당하게 특수관계인 또는 다른 회사에 대하여 가지급금·대여금·인력·부동산·유가증권·상품·용역·무체재산권 등을 제공하거나 <삭제> 유리한 조건으로 거래하여 특수관계인 또는 다른 회사를 지원하는 행위

~~제24조의2(과징금)~~ -----

매출액에 100분의 5(제7호의 규정에 위반한 경우에는 10분의 1)를 곱한 금액으로 과징금을 부과할 수 있다.

제24조의4(분쟁의 조정 등)① 협의회는 공정거래위원회 또는 분쟁당사자(「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」제19조제2항제6호 및 제7호에 의해 공정거래위원회로부터 부당한 공동행위의 금지의 적용제외를 인가받은 중소기업협동조합 또는 수급기업협의회 등의 단체를 포함한다)가 요청하는 원사업자와 수급사업자 간의 하도급거래의 분쟁에 대하여 사실을 확인하거나 이를 조정한다.

제26조(사업자단체의 금지행위) ①사업자단체는 다음 각호의 1에 해당하는 행위를 하여서는 아니된다.

5. 사업자단체가 원부자재 및 단가협상을 위해 공동행위를 하는 경우 이를 예외로 인

제35조(공정거래위원회의 설치)①이 법에 의한 사무를 독립적으로 수행하기 위하여 국무총리소속하에 공정거래위원회를 둔다.

②공정거래위원회는 「정부조직법」 제2조(중앙행정기관의 설치와 조직)의 규정에 의한 중앙행정기관으로서 그 소관사무를 수행한다.

제37조(공정거래위원회의 구성등) ①공정거래위원회는 위원장 1인 및 부위원장 1인을 포함한 9인의 위원으로 구성하며, 그중 4인은 비상임위원으로 한다.

②공정거래위원회의 상임위원과 비상임위원(이하"위원"이라 한다)은 독점규제 및 공정거래 또는 소비자분야에 경험 또는 전문지식이 있는 자로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자중에서, 위원장과 부위원장은 국무총리의 제청으로 대통령이 임명하고 기타 위원은 위원장의 제청으로 대통령이 임명한다.

1. 2급 이상 공무원(고위공무원단에 속하는 일반직공무원을 포함한다)의 직(職)에 있던 자
2. 판사·검사 또는 변호사의 직에 15년이상 있던 자
3. 법률·경제·경영 또는 소비자 관련 분야 학문을 전공하고 대학이나 공인된 연구기관에서 15년 이상 근무한 자로서 부교수 이상 또는 이에 상당하는 직에 있던 자
4. 기업경영 및 소비자보호활동에 15년이상 종사한 경력이 있는 자

③위원장과 부위원장은 정무직으로 하고, 기타 상임위원은 고위공무원단에 속하는 별정직공무원으로 보한다.

④위원장·부위원장 및 제47조(사무처의 설치)의 규정에 의한 사무처의 장은 「정부

정한다.

제35조(공정거래위원회의 설립과 독립성) ①이 법에 의한 사무를 독립적으로 수행하기 위하여 공정거래위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둔다.

② 위원회는 그 권한에 속하는 업무를 독립하여 수행한다.

제37조(공정거래위원회의 구성 등) ①

----- 포함한 10인의 위원으로 구성하며, 그중 4인은 비상임위원으로 한다.

②----- 다음 각 호에 따라 구성하고 위원장과 부위원장은 국무총리의 제청으로 대통령이 임명하고 기타 위원은 위원장의 제청으로 대통령이 임명한다.

1. 국회가 지명하는 2명
2. 대통령이 지명하는 2명
3. 대법원장이 지명하는 2명
4. 대기업단체, 중소기업단체, 소비자단체와 노동단체 각각 1명(비상임위원 4인)

③ 위원장은 위원 중에서 대통령이 임명한다.

④ 위원장과 상임위원은 정무직공무원으로 임명한다.

⑤ 임기가 끝난 위원은 후임자가 임명될 때까지 그 직무를 수행한다.

조직법」 제10조(政府委員)의 규정에 불구하고 정부위원이 된다.

제49조(위반행위의 인지·신고등)

<신설>

제51조의5(이행강제금 등) ① 공정거래위원회는 정당한 이유 없이 상당한 기한 내에 동의의결을 이행하지 아니한 자에게 동의의결이 이행되거나 취소되기 전까지 1일당 200만원 이하의 이행강제금을 부과할 수 있다.

제56조(손해배상책임) ①사업자 또는 사업자단체는 이 법의 규정을 위반함으로써 피해를 입은 자가 있는 경우에는 당해피해자에 대하여 손해배상의 책임을 진다. 다만, 사업자 또는 사업자단체가 고의 또는 과실이 없음을 입증한 경우에는 그러하지 아니하다.

제60조(일정한 조합의 행위) 이 법의 규정은 다음 각호의 요건을 갖추어 설립된 조합(조합의 연합회를 포함한다)의 행위에 대하여는 이를 적용하지 아니한다. 다만, 불공정거래행위 또는 부당하게 경쟁을 제한하여 가격을 인상하게 되는 경우에는 그러하지 아니하다.

<신설>

제49조(위반행위의 인지·신고등)

⑤ 공정거래위원회는 일정규모 이상의 기업집단(자산 규모 5조 이상 상호출자제한 적용)의 경우 매년 1회 정기적으로 내부거래를 조사하고 그 결과를 공표한다.

제51조의5(이행강제금 등) ① -----

-----1일당 500만원의 이행강제금을 부과할 수 있다.

제56조(손해배상책임) ① -----

-----3배에 해당하는 손해배상의 책임을 진다.

제60조(일정한 조합의 행위) -----
다만, 불공정거래행위 또는 부당하게 가격을 인상하게 되는 경우에는 그러하지 아니하다.

5. 조합가입 사업자가 원청사업자에게 공동으로 이해를 대변할 것

<p>제71조(고발) ①제66조(罰則) 및 제67조(罰則)의 죄는 공정거래위원회의 고발이 있어야 공소를 제기할 수 있다.</p>	<p>제71조(고발) ①제66조(벌칙) 및 제67조(벌칙)의 죄는 공정거래위원회의 고발이 있어야 공소를 제기할 수 있다. 다만, 제66조제1항제1호, 제2호, 제9호, 제10호 및 제67조제2호(제23조제1항제7호 위반행위에 한한다), 제4호는 제외한다.</p>
---	--

(2) 우선 입법 요구 이유

○ **대중소기업간 하도급거래의 불공정행위는 제조업은 물론, 전 산업으로 확산일로**

- 대중소기업간 하도급거래와 기업간 관계에 대한 실태는 중소기업협동조합중앙회/중기청/공정위 등의 자료를 통해 확인 가능
- 하도급구조의 중층화로 불공정행위가 원청단계를 거치면서 더욱 악화되는 양상
- 영세중소기업의 과당경쟁구조, 그리고 저임금 비정규노동자층의 확산과 밀접하게 연관

○ **대기업 불공정행위로 인한 기업간 양극화 날로 심화**

- 대기업은 사상 최대의 실적을 기록하고 있으나, 협력 중소기업들은 납품가격 인하, 원자재값 상승 등으로 수익률이 하락하면서 양극화가 심화되고 있음, 제조업 대-중소기업간 매출액 영업이익률 격차 심화
- 대기업의 단가 인하로 협력 중소기업 기술개발투자 유인과 여력 악화
- 중소 제조업체의 절반 가량이 부품을 제조·납품하는 수급 사업자인 상황에서 “대기업의 납품가격 인하 → 기술개발 투자 유인과 여력 악화 → 경쟁력 악화”의 악순환 우려
- 협력 중소기업의 기술개발투자 부진에 따른 개발력과 품질의 저하는 장기적으로 대기업의 이익에도 악영향

○ **이명박정부에 들어서면서 상생협력과 동반성장에 대한 인센티브와 퍼포먼스만 강조**

- 납품단가원가연동/단가조정결정권/초과이익공유제/중소기업 보호 및 적합업종 등 과 같은 실질적인 정책조치는 회피함으로써, 불공정행위가 내적으로 더욱 악화되는 상황
- 그나마 의욕적으로 보였던 초과이익공유제도 협력배분이익제라는 이름으로 권고사항으로 그치고 중소기업 적합업종 또한 말만 무성하고 실효성있는 방안이 전혀 추진되지 못함.

○ **원하청기업의 공정거래를 정착시키고 중소기업의 위상과 역할을 강화하기 위한 법제도적 개혁방안이 시급히 요구**

- 원청업체의 불공정한지위남용행위는 생산물시장과 요소시장에서의 공급독과점 및 수요독과점 수준이 높아지고 중소기업의 협상력(negotiation power)이 약화되면서 발생- 따라서 협상력의 비대칭을 보완하기 위하여 법제도적으로 원사업자와 하도급사업자를 대등한 계약당사자지위로 전환시키기 위한 공정거래법, 하도급법, 상생협력법의 전면적 개정과 함께, 연관 법(건설산업기본법/유통산업발전법/국가계약법) 등의 개정이 요구
- 법제도 개혁의 방향은 중소기업의 독립성 강화 및 사업자단체 협상력 강화, 불공정하도급의 금지와 원청기업의 이익공유, 감시감독기구로서 공정위의 위상 전환 및 조직개편, 초기업적 상생협력제도의 강화 등으로 나아가야

⑨ 정치자금법 개정

(1) 입법 요구안

현 행	개 정 안
정치자금법	정치자금법
제8조(후원회의 회원) ①누구든지 자유의사로 하나 또는 둘 이상의 후원회의 회원이 될 수 있다. 다만, 제31조(기부의 제한)제1항의 규정에 의하여 기부를 할 수 없는 자와 「정당법」 제22조(발기인 및 당원의 자격)의 규정에 의하여 정당의 당원이 될 수 없는 자는 그러하지 아니하다.	제8조 (후원회의 회원) ① <u>국회의원 선거권이 있는 자는 다른 법령에도 불구하고 누구든지 자유의사로 하나 또는 둘 이상의 후원회의 회원이 될 수 있다.</u>

(2) 우선 입법 요구 이유

- 교사.공무원의 정치기본권은 정치적 중립성이라는 명분 하에 집권 세력에 의해 철저히 유린되어 왔음. 현행 법령에 의해 교사.공무원은 정당 활동, 정치적 의사 표현, 정치 후원금 기부 등 일체의 정치적 기본권이 박탈되어 있음.
- 특히 이명박 정부는 진보 정당에 대한 교사.공무원의 소액 후원을 빌미로 현행법을 악용하여 전교조와 공무원노조에 대한 대대적인 탄압을 가하고 있음.
- 이에 교사.공무원의 완전한 정치기본권 쟁취에 앞서 정치 후원을 가능케 하는 관련법령이 시급함. 또 이를 발판으로 향후 전면적인 교사.공무원 정치기본권 쟁취 투쟁으로 나아가야 함.

⑩ 공공기관 운영법 개정

(1) 공공기관운영위원회의 독립성 확보

(1) 요구안

현행	개정안
<p>제8조(공공기관운영위원회의 설치) (생략)</p> <p><신설></p> <p><신설></p>	<p>제8조(공공기관운영위원회의 설치) ① (현행과 같음)</p> <p>② 운영위원회는 직무에 관하여는 독립의 지위를 가지며, 소속 공무원의 임면, 조직 및 예산의 편성에 있어서는 운영위원회의 독립성이 최대한 존중되어야 한다.</p> <p>③ 운영위원회 산하에 기관의 직능적 성격에 따라 분류한 분과별 소위원회를 둘 수 있다.</p>
<p>제9조(운영위원회의 구성) ① 운영위원회는 위원장 1인 및 다음 각 호의 위원으로 구성하되, 기획재정부장관이 위원장이 된다.</p> <p>4. 공공기관의 <u>운영과 경영관리</u>에 관하여 학식과 경험이 풍부하고 중립적인 사람으로서 법조계·경제계·언론계·학계 및 노동계 등 다양한 분야에서 <u>기획재정부장관의 추천</u>으로 대통령이 위촉하는 11인 이내의 사람</p> <p><신설></p>	<p>제9조(운영위원회의 구성) ① ----- ----- -----<u>공공기관운영위원회 위원장</u>(이하 “<u>위원장</u>”이라 한다)은 <u>국회의 동의를 받아 대통령이 임명한다.</u></p> <p>4. -----<u>운영 개선과 지배구조</u>----- ----- ----- -----<u>분야</u>를 대표하는 관련 직능단체가 추천한 사람 중에서 <u>위원장의 제청</u>-----14인-----</p> <p>⑥ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 운영위원회 위원으로 위촉될 수 없다.</p> <p>1. <u>금품 및 향응수수, 공금의 횡령·유용으로 징계 이상의 처분을 받은 사람</u></p> <p>2. <u>제48조의2제3항을 위반하여 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람</u></p> <p>가. <u>금고 이상의 실형을 선고받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년이 지나지 아니한</u></p>

<p>제10조(운영위원회의 회의) ① (생략)</p> <p><u><신설></u></p> <p><u><신설></u></p> <p><u><신설></u></p> <p><u><신설></u></p> <p><u><신설></u></p>	<p><u>사람</u></p> <p><u>나. 금고 이상의 형을 선고받고 그 집행유예 기간이 끝난 날부터 2년이 지나지 아니한 사람</u></p> <p><u>다. 100만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 2년이 지나지 아니한 사람</u></p> <p>제10조(운영위원회의 회의) ① (현행과 같음)</p> <p><u>② 위원장은 운영위원회의 회의를 소집하고 그 의장이 된다.</u></p> <p><u>③ 제9조제1항제4호의 규정에 따른 위원은 5인 이상의 동의로 위원회 회의를 개최하도록 위원장에게 요구할 수 있다.</u></p> <p><u>⑦ 운영위원회 회의는 공개를 원칙으로 한다.</u></p> <p><u>⑧ 운영위원회는 회의록을 작성하여 공개하여야 한다. 다만, 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」 제9조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 정보에 대하여는 이를 공개하지 아니할 수 있다.</u></p> <p><u>⑨ 운영위원회의 위원은 서면으로 또는 대리인을 통하여 의결권을 행사할 수 없다. 다만, 제9조제1항제4호의 규정에 따른 위원은 운영위원회 위원 과반수의 사전 동의를 받아 서면으로 의결권을 행사할 수 있다.</u></p>
--	--

(2) 요구 이유

○ 공운위 운영위원 구성 및 참여 문제

- 공공기관운영위원회(이하 “공운위”라 함)는 공운법에 따라 공기업 임원 인사, 공공기관의 경영평가, 기능조정 등을 심의·의결하는 공공기관 지배구조 최고의결기구임. 현재 위원장을 포함하여 20명 이내의 위원, 즉 당연직 정부위원과 11명 이내의 기획재정부장관 추천 대통령 위촉 민간위원으로 구성하게 되어 있음.
- 지난 4년 동안 공운위 정부위원의 참석현황을 보면, 대리참석률이 현저하게 높음. 또한 대리 참석한 정부위원들이 안건에 대한 의결권을 행사하고 있어 공운위 설치 취지와 회의 운영이 심각하게 훼손

되고 있음. 운영위원회 회의에 참석하는 정부위원은 2010년 13차례 회의와 2011년 1~3차 운영위원회 회의 모두에 성원으로 잡힌 기재부장관을 제외하고는 회의 때마다 구성이 매번 바뀌고 있음.

- 민간위원은 다양한 분야에서 추천되고 있지 않으며, 정부 임의대로 분야별 균형이 훼손되고 있음. 공운법 제9조는 노동계를 포함하여 추천하도록 되어 있지만, 공운법 제정 및 운영위원회 구성 이후 노동계 인사가 위촉된 적은 단 한 차례도 없어, 다양한 의견주체들의 광범위한 참여를 허용하는 민주적 지배구조를 외면

○ **기획재정부의 산하기구화에 따른 문제**

- 공운법이 제정되던 2007년 당시에 위원장은 기획예산처장관으로 규정되었으나 2008년의 정부조직 개편으로 인하여 기획예산처는 재정경제부와 통합되어 기획재정부로 변화하였고, 공운위 위원장도 기획재정부장관이 맡게 되었음. 기획재정부장관이 시장경제에 대한 규제기능과 함께 준정부조직에 대한 소유권 행사기능, 감독기능을 일원화하여 보유하게 됨에 따라 공공기관 지배구조에서 정치적 책임성이 약화되는 한편, 관료적 책임성이 강화되어 많은 문제들이 발생했음.
- 공공기관 총괄기구로서의 역할을 할 기관 부재, 정권의 특수 이익만을 위한 운영, 효율성·경제성 논리가 만연 함.

(2) 공공기관체제 전면 재구성

(1) 요구안

○ **공공기관의 민주성, 자율성, 공공성 강화를 위한 공운법 목적 조항의 개정**

현 행	개 정 안
제1조(목적) 이 법은 공공기관의 운영에 관한 기본적인 사항과 자율경영 및 책임경영체제의 확립에 관하여 필요한 사항을 정하여 <u>결정을 합리화하고 운영의 투명성을 제고함으로써 공공기관의 대국민 서비스 증진에 기여함을 목적으로 한다.</u>	제1조(목적) ----- ----- ----- ----- <u>공공기관 운영의 민주성과 자율성</u> ----- ----- -----.
제3조(자율적 운영의 보장) 정부는 공공기관의 책임경영체제를 확립하기 위하여 공공기관의 <u>자율적 운영을 보장하여야 한다.</u>	제3조(민주적·자율적 운영의 보장) ----- ----- <u>운영개선 및 대국민 서비스의 증진을 위하여 공공기관의 민주적이고 자율적인 운영</u> -----.

○ **공공서비스의 성격에 따른 공공기관 유형 구분의 중시**

의 심의·의결을 거쳐 공시하도록 요청한 사항	-위원장----- ----- -----
--------------------------	-----------------------------

○ 공공성 강화 방향으로 공공기관에 대한 기능조정

현 행	개 정 안
제14조(공공기관에 대한 기능조정 등) ① 기획재정부장관은 주무기관의 장과 협의한 후 운영위원회의 심의·의결을 거쳐 공공기관이 수행하는 기능의 적정성을 점검하고 <u>기관통폐합·기능 재조정 및 민영화</u> 등에 관한 계획을 수립하여야 한다.	제14조(공공기관에 대한 기능조정 등) ① <u>위원장</u> ----- ----- ----- ----- ----- <u>기능의 개선 및 설립목적에 부합하도록 기관통폐합 및 기능재조정</u> ----- -----.
제15조(공공기관의 혁신) ① 공공기관은 <u>경영 효율성 제고 및 공공서비스 품질 개선</u> 을 위하여 지속적인 경영혁신을 추진하여야 한다.	제15조(공공기관의 혁신) ①----- <u>민주적이고 자율적인 운영 및 대국민 서비스의 증진을 위하여 지속적인 혁신을</u> ----- -----.

○ 공공기관 경영실적 평가에서 운영실적 평가로 전환

현 행	개 정 안
제47조(경영실적 등의 보고) ① 공기업·준정부기관은 매년 3월 20일까지 전년도 <u>경영실적</u> 을 기재한 보고서(이하 “ <u>경영실적보고서</u> ”라 한다)와 제31조제3항 및 제4항의 규정에 따라 기관장이 체결한 계약의 이행에 관한 보고서를 작성하여 <u>기획재정부장관</u> 과 주무기관의 장에게 제출하여야 한다.	제47조(<u>운영실적</u> 등의 보고) ① ----- ----- ----- <u>민주적이고 자율적인 기관 운영 및 대국민 서비스의 증진 등 공공기관의 운영실적</u> 을----- ----- <u>운영실적보고서</u> ----- ----- ----- <u>위원장</u> ----- -----.
제48조(경영실적 평가) ① <u>기획재정부장관</u> 은 제31조제3항 및 제4항의 규정에 따른 계약의 이행에 관한 보고서, 제46조의 규정에 따른	제48조(<u>운영실적</u> 평가) ① <u>위원장</u> ----- ----- -----

경영목표와 경영실적보고서를 기초로 하여 공기업·준정부기관의 경영실적을 평가한다. 다만, 제6조의 규정에 따라 공기업·준정부기관으로 지정(변경지정을 제외한다)된 해에는 경영실적을 평가하지 아니한다.

⑤ 제1항의 규정에 따른 경영실적의 평가 기준과 방법은 운영위원회의 심의·의결을 거쳐 기획재정부장관이 정하되, 공기업·준정부기관의 사업내용, 특성, 경영목표의 달성 정도와 능률성을 객관적으로 측정할 수 있도록 정하여야 한다.

⑥ 기획재정부장관은 제1항에 따른 경영실적 평가의 효율적인 수행과 경영실적 평가에 관한 전문적·기술적인 연구 또는 자문을 위하여 공기업·준정부기관경영평가단(이하 “경영평가단”이라 한다)을 구성·운영할 수 있다.

⑨ 기획재정부장관은 제1항에 따른 경영실적 평가 결과 인건비 과다편성 및 제50조제1항에 따른 경영지침 위반으로 경영부실을 초래한 공기업·준정부기관에 대하여는 운영위원회의 심의·의결을 거쳐 향후 경영책임성 확보 및 경영개선을 위하여 필요한 인사상 또는 예산상의 조치 등을 취하도록 요청할 수 있다.
<후단 신설>

-----운영목표와 운영실적보고서-----

-----운영실적-----

-----운영실적-----

⑤ -----운영실적-----

-----위원장-----

-----운영목표의 달성 정도, 능률성, 민주적이고 자율적인 기관 운영 실태, 대국민 서비스의 증진 및 기관의 사회적 책임을 종합적으로-----

<삭 제>

⑨ 위원장-----
-----운영실적 평가 결과 공공서비스의 미흡한 품질 향상, 공공기관의 운영상 문제 유발-----
-----운영지침 위반으로 운영부실을-----

-----공공기관의 사회적 책임 확보 및 운영 개선-----

-----. 이 경우 위원장은 구체적이고-----

⑩제1항에 따른 경영실적 평가의 절차, 경영실적 평가 결과에 따른 조치 및 경영평가단의 구성·운영 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

<신 설>

객관적인 사유를 제시하여야 한다.

⑩-----운영실적 평가의 절차, 운영실적 평가 결과에 따른 조치 등에-----

-----.

제48조의2(운영평가단의 구성 등) ① 위원장은 제48조제1항에 따른 경영실적 평가의 효율적인 수행과 경영실적 평가에 관한 전문적·기술적인 연구 또는 자문을 위하여 공기업·준정부기관운영평가단(이하 “운영평가단”이라 한다)을 수시로 구성·운영할 수 있다.

② 위원장은 운영평가단을 구성하는데 있어서 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 자 중에서 위촉할 수 있다.

1. 공공기관의 운영 개선과 지배구조에 관한 전문지식이 있는 대학교수(부교수 이상의 직위에 있는 사람을 말한다)
2. 정부출연연구기관에 소속된 박사학위소지자 및 이에 준하는 자격이 있다고 인정되는 자
3. 5년 이상의 실무경험이 있는 공인회계사 및 변호사
4. 시민단체(「비영리민간단체 지원법」 제2조에 따른 비영리민간단체를 말한다)에서 추천한 자
5. 그 밖에 공공기관의 운영 개선 및 지배구조에 관한 전문지식과 경험이 풍부하다고 인정되는 자

③ 운영평가단의 구성원은 임기중이나 임기만료 후 1년간 평가대상이거나 평가대상이었던 공기업·준정부기관과 이해관계가 있는 연구·조사·평가·소송 및 자문 등의 업무를 수행할 수 없다.

④ 위원장은 운영평가단의 구성원이 제3항을 위반한 것으로 판단되면 관할수사기관에 고발하여야 한다.

⑤ 기획재정부장관은 운영평가단의 구성원이 평가한 평가 의견을 공개하여야 한다.

⑥ 운영평가단의 구성원은 운영실적 평가업무를 수행함에 있어 독립성을 유지하여야 한다.

⑦ 운영평가단의 구성원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 위원장에게 보고하여야 한다. 이 경우 제1호 및 제2호에 해당하는 운영평가단 구성원은 운영실적 평가업무에 참여할 수 없다.

1. 운영평가단의 구성원이 운영평가 대상인 공공기관 또는 관련자 등(이하 이 조에서 “피평가기관”이라 한다)과 개인적인 연고나 경제적 이해관계로 인해 평가계획, 평가실시 및 평가결과의 처리과정에 영향을 미칠 우려가 있는 경우

2. 운영평가단의 구성원이 평가대상업무나 피평가기관 등의 의사결정과정에 직·간접적으로 관여한 경우

3. 피평가기관이 평가범위, 평가절차와 방법, 평가시기와 기간, 평가증거수집, 평가결과 처리 등을 제한하는 청탁·압력·유인이나 간섭을 하는 경우

4. 피평가기관이 기타 운영평가단 구성원의 업무수행능력을 제약할 수 있는 인력·예산·정보 등 평가자원에 관한 부당한 간섭을 하는 경우

⑧ 피평가기관이 제7항제3호·제4호 또는 제5호에 해당하는 경우 위원장은 운영위원회의 심의·의결을 거쳐 운영실적 평가 결과와 성과급을 수정하고, 해당 기관에 대하여 주의·경고 등의 조치를 취하거나 주무기관의 장 또는 기관장에게 관련자에 대한 인사상의 조치 등을 취하도록 요청하여야 한다. 이 경우 위원장은 감사 또는 감사위원회 감사위원이 관련 직무를 이행하지 아니하거나 게을리 하였다면 운영위원회의 심의·의결을 거쳐 해당 감사 또

신설하는 방안을 모색해야 함. 더불어 현재는 시장영역에 속하지만, 국민의 생활과 직결되는 서비스로 민영화된 기간산업에 대해서는 사회적 논의를 토대로 재공공화 등 공공성 강화방안을 모색해야 함.

- 둘째, 공공기관의 재무구조를 종합평가하고 공공기관이 자신이 역할을 다할 수 있는 재무구조를 갖추도록 해야 함. 필요 이상으로 수익을 올리는 공공기관은 요금을 낮추도록 하고, 원가를 제대로 보전받지 못하는 공공기관에 대해선 재정지원을 확대할 필요가 있음. 그리고 공공기관이 공공기관답게 발전하기 위해서는 공공성을 중시하는 대안평가제도가 필요함.
- 셋째, 효율성과 관련해서도 비용절감, 인력감축 등에 초점을 맞추는 관리효율성보다는 전반적인 국가정책의 시야에서 공공기관의 효율성을 바라보는 정책효율성에 관심을 가져야 함.

(3) '참여형' 공공기관 의사결정 구조 확립과 다양한 이해관계자의 참여 보장

(1) 요구안

○ 임원추천위원회 구성과 운영의 혁신, 임원추천위원회에 이해관계자의 참여 보장

현 행	개 정 안
제29조(임원추천위원회) ① (생략) ②임원추천위원회는 그 공기업·준정부기관의 <u>비상임이사와 이사회가</u> 선임한 위원으로 구성한다. ③공기업·준정부기관의 임직원과 공무원은 임원추천위원회의 위원이 될 수 없다. 다만, 그 공기업·준정부기관의 <u>비상임이사, 「교육공무원법」에 따른 교원과 그 준정부기관의 주무기관 소속 공무원</u> 은 그러하지 아니하다. ④이사회가 선임하는 위원의 정수는 임원추천위원회 위원 정수의 <u>2분의 1</u> 미만으로 한다. 다만, 임원추천위원회 구성 당시 <u>비상임이사가 1명인 경우에는 이사회가 선임하는 위원의 정수를 2분의 1로 할 수 있다.</u>	제29조(임원추천위원회) ① (현행과 같음) ②----- ----- <u>비상임이사가</u> <u>선임한 위원과 노동계를 포함한 관련 직능단체가 추천하여 임원추천위원회의 위원장이</u> ----- -----. ③----- ----- ----- ----- ----- <u>노동계를 포함한 관련 직능단체가 추천하는 위원, 「교육공무원법」에 따른 교원</u> ----- -----. ④ <u>노동계를 포함한 관련 직능단체가 추천하여 임원추천위원회의 위원장이 선임하는</u> ----- ----- <u>2분의 1 이상</u> ----- ----- ----- <u><단서 삭제></u>
제30조(임원후보자 추천 기준 등) ① ~ ③ (생략)	제30조(임원후보자 추천 기준 등) ① ~ ③ (현행과 같음)

<신 설>

제26조(준정부기관 임원의 임면) ①준정부기관
의 장은 임원추천위원회가 복수로 추천한 사
람 중에서 주무기관의 장이 임명한다. 다만,
기관 규모가 대통령령이 정하는 기준 이상이
거나 업무내용의 특수성을 감안하여 대통령령
이 정하는 준정부기관의 장은 임원추천위원회
가 복수로 추천한 사람 중에서 주무기관의 장
의 제청으로 대통령이 임명한다.

② 준정부기관의 상임이사는 준정부기관의 장
이 임명하되, 다른 법령에서 상임이사에 대한
별도의 추천위원회를 두도록 정한 경우에 상
임이사의 추천에 관하여는 그 법령의 규정에
따른다. 다만, 상임감사위원은 제4항에서 정
한 절차에 따라 대통령 또는 기획재정부장관
이 임명한다.

③ 준정부기관의 비상임이사(다른 법령이나 준
정부기관의 정관에 따라 당연히 비상임이사로
선임되는 사람은 제외한다. 이하 이 항에서
같다)는 주무기관의 장이 임명하되, 기관규모
가 대통령령으로 정하는 기준 이상이거나 업
무내용의 특수성을 감안하여 대통령령으로 정

⑤ 공기업의 비상임이사 중에는 소비자단체 대
표 및 근로자대표(근로자의 과반수로 조직된
노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합의 대
표자를 말하며, 해당 노동조합이 없는 경우
에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다.
이하 같다)의 추천을 받은 사람이 각 1인 이
상 포함되어야 한다.

제26조(준정부기관 임원의 임면) ①-----

-----추천하여 운영위원회의 심
의·의결을 거친-----

-----추천하여 운영위원회의 심
의·의결을 거친-----
-----.

② -----상임이사는 임원추
천위원회가 복수로 추천한 사람 중에서---

-----위원장
-----.

③ -----

-----임원추천위원회가 복수로

(2) 요구 이유

- 현행 공운법은 공기업·준정부기관의 임원 후보자를 추천하고, 기관장 후보자와의 계약안에 관한 사항의 협의 등을 수행하기 위하여 공공기관에 임원추천위원회(이하 “임추위”라 함)를 두고 있음. 임추위는 그 공기업·준정부기관의 비상임이사와 이사회가 선임한 위원으로 구성되는데, 인사의 공정성을 위해 기용되는 외부 인사가 사실상 내부 인사인 비상임이사로 대체된 셈임. 또한 비상임이사는 임추위를 통해 추천되면서도 임추위 위원이 되는 자기선임의 역설적 구조가 작동하고 있음. 더욱이 이사회가 선임하는 위원의 정수를 임추위 위원 정수의 1/2 미만으로 하고 있어 임추위의 과반수 이상을 차지하는 비상임이사의 임명권자가 사실상 임추위를 좌지우지할 수 있는 구조임.
- 이에 공공기관의 의사결정구조를 정부뿐만 아니라 공공서비스 이용자, 생산자를 대표하는 인사가 참여하는 참여형 지배구조로 바꿀 필요가 있음. 이래야만 공공기관에 대한 사회적 정당성이 구축되고 공공기관 운영과 서비스 관리도 원활히 이루어질 수 있음. 서구 공공기관에선 정부, 시민사회, 노동조합 등이 참여하는 ‘공공이사회’ 제도를 가진 경우가 많음.