

# 2012년 노동자의 요구와 선택!

## 양 노총.각 정당 노동정책공약 비교.평가 토론회

일시\_ 2012년 3월 14일(수) 14:00~ 17:00

장소\_ 국회 도서관 지하 대강당

주최\_  민주노총  한국노총

# 토론회순서

## 격려사

- 이용득 (한국노총 위원장)
- 김영훈 (민주노총 위원장)

## 사회

- 조돈문 (카톨릭대 사회학과 교수)

## 발표

- 김유선 (한국노동사회연구소 소장)
- 이병희 (한국노동연구원 연구위원)
- 김선수 (민주사회를 위한 변호사회 회장)

## 토론

- 이장규 (진보신당 정책위 의장)
- 박경순 (통합진보당 진보정책연구원 부원장)
- 박순성 (민주통합당 민주정책연구원 원장)
- 이완영 (새누리당 노동수석전문위원)
- 이정식 (한국노총 사무처장)
- 김태현 (민주노총 정책연구원 원장)

## 19대 총선 양 노총과 제 정당의 노동공약 비교 평가 - 비정규직과 최저임금 -

김유선(한국노동사회연구소 소장)

### 1. 들어가는 말

- 이 글은 양 노총(한국노총과 민주노총)과 제 정당(새누리당, 민주통합당, 통합진보당, 진보신당)의 비정규직과 최저임금 관련 공약을 비교 검토하는데 목적이 있음.
- 양 노총의 노동부문 공약은 포괄적이고 구체적임. 각 정당의 노동부문 공약은 아직 마무리가 덜 된 것으로 보임. 새누리당은 보도자료(2월 7일), 민주통합당은 한국노총과 공동 기자회견문(2월 27일), 통합진보당은 일자리.노동 관련 대표 공약, 진보신당은 노동부문 공약(초안)을 검토 자료로 사용했음. 각 정당의 공약 범주와 수위가 달라 일목요연한 비교는 쉽지 않음.
- 검토한 자료는 다음과 같음.
- 민주통합당-한국노총, “4.11 총선 노동정책공약” 발표 기자회견 (2.27)
- 한국노총, “평등국가 만들기 총선공약” (2.28)

- 민주노총, “총대선 노동.사회 대개혁 요구안 - 10대 과제 78대 요구, 우선 입법 10대 과제”
- 통합진보당, “2012 총선 일자리 노동 공약”
- 진보신당, “노동부문 공약”(제목 없음, 8쪽 분량)
- 새누리당, “비정규직 근원적 문제 뿌리 뽑는다 - 공공부문의 비정규직 철폐 및 사내하도급 근로자 보호법을 만들어 비정규직 근로조건 보장과 감축 추진”(2.7)

## 2. 비정규직

### 1) 직접고용(기간제) 비정규직

- o 양 노총과 세 야당은 기간제 ‘사용사유 제한’을 모두 핵심 공약으로 내세우고 있음.
  - 새누리당은 ‘사용사유 제한’에 동의하지 않을 것으로 보임.
  - 17대 국회에서 기간제법 도입 당시 ‘사용사유 제한’이 최대 쟁점이었지만, 결국 도입되지 않았음.
  - 19대 국회에서는 사용사유를 어느 수준에서 제한할 것인가를 둘러싸고 갈등이 재연될 수 있음. 사용횟수 제한, 사용휴지기 신설 등도 주목할 필요가 있음.
- o 한국노총과 민주통합당, 통합진보당은 ‘정규직 전환 지원금’을 공약하고 있음.
  - 민주노총과 진보신당도 의견이 다르지 않을 것으로 보임. 새누리당은 명시적으로 반대하고 있음.
  - 정규직 전환 지원금은 상시적으로 운용하기보다는 정규직 전환과 관련된 제도 도입 단계에서 한시적으로 운용하는 게 적절할 것으로 보임.

주체	개정요구
한국노	- (정책목표) 비정규직 비율을 2017년까지 20%대로 감축

총 민 주 통 합당	- (기간제법) 사용사유 제한, 사용횟수 제한, 사용휴지기(6월~1년) 신설 - (정규직 전환지원금) 중소기업 정규직 전환 시 매달 30만원씩 1년간 지원 * 연간 15만 명 × 월 30만원 × 3년 = 5,400억 원
민 주 노 총	- (기간제법) 사용사유 제한, 사용기간 1년 초과 금지, 위반 시 무기계약 근로 간주, 신규 채용 시 우선고용 의무
통 합 진 보당	- (기간제법) 사용사유 제한, 사용기간 1년 초과 금지, 위반 시 무기계약 근로 간주, 신규 채용 시 우선고용 의무 - (정규직 전환지원금) 중소기업 등 민간기업의 정규직 전환 지원 * 해당 업종 평균 이상의 비정규직 고용 기업에 고용안정세 부과, 기금 설치
진 보 신 당	- 사용사유 제한
새 누 리 당	- 비정규직 감축은 공공부문이 선도, 민간기업은 자율 추진토록 제도적 뒷받침 * 비정규직의 정규직 전환지원금은 도덕적 해이와 활용측면에서 실효성 의문

## 2) 간접고용(파견근로, 사내하도급 등) 비정규직 축소

- 양 노총과 세 야당은 근로자와 사용자 정의를 확대해서 간접고용과 특수고용을 보호하고, 파견과 도급 등의 구별기준을 마련해서 불법파견을 척결하고, 불법파견이나 위법한 근로자 공급사업에 대해서는 해당 노동자를 즉시 고용의제 해야 한다는 점에서 공약이 일치함.
- 하지만 한국노총과 민주통합당은 ‘파견법 개정’, 민주노총과 통합진보당은 ‘파견법 폐지, 직업안정법 개정’을 공약한 점에서 차이가 있음. 이러한 차이는 입법 과정에서 정상적인 논의 진전을 가로막을 수 있음.
- 2008년 말 유럽연합 파견근로지침 제정은, 파견근로를 전면 금지하던 시대가 지나갔음을 의미함. 따라서 파견근로를 원천적으로 부정하기보다는, 다양한 방식을 통해 파견근로를 규제하는 것이 적절할 것으로 보임.
- 양 노총과 세 야당 모두 (직접고용) 기간제는 ‘사용사유 제한’을 핵심 공약으로 내세우면서, 파견근로(간접고용 기간제)는 ‘사용사유 제한’을 요구하지

않고 있는데, 이는 보완이 필요할 것으로 생각됨.

- 파견법을 개정해 적법한 파견과 불법파견(위장도급) 구별 기준을 도입해 불법파견을 근절함과 동시에, 사용사유 제한을 도입해 적법한 파견근로 규모도 축소시켜야 함. 적법한 도급에 대해서는 새누리당도 공약한 ‘사내하도급 근로자 보호 등에 관한 법률’ 등을 통해 규율해야 할 것임.

주체	개정요구
한 국 노 총 민 주 통 합 당	<ul style="list-style-type: none"> <li>- (근기법) 상시 지속 업무는 직접고용 원칙 표명</li> <li>- (근기법, 노조법) 사용자와 근로자 정의 확대 * 간접고용과 특수고용</li> <li>- (파견법) 도급 등과의 구별조항 신설, 파견기간 초과 및 불법파견 시 즉시 고용의제, 사용휴지기(6월~1년) 신설</li> <li>- (직접고용전환세액공제) 직접고용 전환 시 &lt;해당 인원 × 30만원&gt;을 해당 과세연도의 소득세(또는 법인세)에서 공제 * 매년 5만명 × 30만원 = 150억 원</li> </ul>
민 주 노 총 통 합 진 보 당	<ul style="list-style-type: none"> <li>- (파견법) 폐지</li> <li>- (근기법, 노조법) 사용자와 근로자 정의 확대 * 간접고용과 특수고용</li> <li>- (직업안정법) 도급 등과의 구별기준 신설, 위법한 근로자 공급사업은 해당 근로자 직접고용 의제</li> </ul>
진 보 신 당	
새 누 리 당	<ul style="list-style-type: none"> <li>- (사내하도급 근로자 보호 등에 관한 법률) 제정               <ul style="list-style-type: none"> <li>* 도급 대금의 보장 등 원수급 사업주의 의무 준수 사항 규정</li> <li>* 유사 업무 정규직과 임금 등 차별 못 하도록 차별시정제도 도입</li> <li>* 사내하도급업체 교체시 기존 업체 근로자의 고용과 근로조건 승계</li> <li>* 사내하도급의 노조활동 등을 이유로 계약해지 금지</li> <li>* 대기업은 2013년, 중소기업은 2015년부터 시행</li> </ul> </li> </ul>

### 3) 차별해소

- 양 노총과 세 야당은 동일가치노동 동일임금 명문화, 고용형태를 이유로 한 차별금지 명문화, 차별시정제도 개선 등에서 공약이 일치함.

- 이들 공약은 그 실효성을 떠나 비정규직 문제해결 의지를 보여준다는 점에서 의의가 있음. 하지만 남녀고용평등법이 동일가치노동 동일임금을 명문화하고 있어도 성별 격차가 해소되지 않는 데서 알 수 있듯이, 이들 공약의 입법만으로 차별이 해소되지는 않을 것임. 따라서 실효성을 확보하기 위해 다양한 방안을 강구할 필요가 있음.

주체	개정요구
한 국 노 총 민 주 통 합 당	<ul style="list-style-type: none"> <li>- (근기법) 동일가치노동 동일임금, 고용형태를 이유로 한 차별금지 명문화</li> <li>- (기간제법, 파견법) 차별시정제도 개선               <ul style="list-style-type: none"> <li>* (신청주체) 노조, 상급단체까지 확대</li> <li>* (신청기간) 차별 처우가 있음을 안 날로부터 6개월로 확대</li> <li>* (비교대상) 과거·동일 유사업무에 종사하였던 노동자 포함</li> </ul> </li> <li>- 비정규직 차별해소 목표제 도입</li> <li>- 조달계약 시 적극적 조치서 제출 요구</li> <li>- 고용평등 관련 벌칙 및 과태료 인상 * 남녀고용평등 수준으로 강화</li> </ul>
민 주 노 총	<ul style="list-style-type: none"> <li>- (근기법) 동일가치노동 동일임금, 고용형태를 이유로 한 차별금지 명문화               <ul style="list-style-type: none"> <li>* 원청 사업주의 사용자 책임 명시, 파견 사업주와 연대책임</li> <li>* 기간제가 아닌 비정규직도 기간제법이 정한 차별시정 절차 적용</li> <li>* 벌칙 강화(500만원 이하 벌금 → 2년 이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금)</li> </ul> </li> <li>- (기간제법) 차별시정제도 개선               <ul style="list-style-type: none"> <li>* (신청주체) 산별노조, 총연합단체로 확대</li> <li>* (신청기간) 차별 처우가 있음을 안 날로부터 6개월로 확대, 정기적 또는 반복적으로 지급되는 금품에서 차별은 계속되는 차별로 간주.</li> <li>* 노동위원회 차별시정 조사 절차에서 사용자의 자료제출 의무강화, 노동위원회 시정명령 범위 확대</li> </ul> </li> </ul>
통 합 진 보 당	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 동일노동 동일임금 원칙, 고용형태를 이유로 한 일체의 차별적 처우 금지</li> <li>- 고용형태를 이유로 차별받은 근로자는 기간제법이 정한 차별시정제도 활용</li> <li>- 형사 처벌 조항 신설</li> </ul>
진 보 신	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 동일가치노동 동일임금 법제화</li> </ul>

당	
새누리당	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 기업의 노동유연성은 보장하되, 임금 등 근로조건은 정규직과 차별 없게 보장</li> <li>* 법상 근로조건, 고정적 상여금, 작업복, 명절선물, 식당, 주차장, 샤워장, 통근버스 이용은 물론, 경영성과에 따른 인센티브성 경영성과급도 비정규직에 지급</li> </ul>

#### 4) 공공부문

- 비정규직 남용과 차별을 해소하는데 공공부문이 모범을 보여야 하며, 상시 지속적인 업무는 직접고용 정규직으로 전환해야 한다는 점에서는, 양 노총과 각 정당의 공약이 일치함.
- 새누리당도 공공부문에서 상시 지속적인 업무는 2015년까지 모두 정규직으로 전환하겠다고 공약하고 있음.
- 공공부문에서 상시 지속적인 업무는 직접고용 정규직으로 전환하고, 외주용역으로 전환을 금지해야 함. 고용공시제를 도입하고 이를 조달 입찰자격과 연계하면 민간기업의 고용구조 개선에 기여할 수 있을 것임.

주체	개정요구
한국노총 민주통합당	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 공공부문의 비정규직 정규직 전환 목표 및 계획 마련</li> <li>- 공공부문 아웃소싱 축소 및 전면 금지(~2015년 내)</li> <li>- 공공부문 청년인턴제 폐지, 청년 정규일자리로 확충</li> <li>- 지자체 차원의 비정규직 정규직화 및 지원 조례 제정</li> <li>- 지자체 출연기관 및 예산지원 단체에 비정규직 감축 권고</li> <li>- 비정규직 비중에 따른 조달사업 참여제한(공공부문 고용공시제도와 연동)               <ul style="list-style-type: none"> <li>* 민간기업에 고용공시제 도입 장려</li> <li>* 공정거래(하도급) 기업, 고용공시제를 도입한 기업에게만 정부, 지자체, 공공기관에 대한 조달입찰 자격부여</li> <li>* 고용공시 결과를 평가하여 우수 기업에 가점부여</li> </ul> </li> </ul>
민주노총	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 공공부문 비정규직, 무기계약직의 정규직화               <ul style="list-style-type: none"> <li>* 공공부문 선진화 방침 폐기</li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 총액인건비제 폐지, 예산확보로 직접고용 정규직 전환</li> <li>* 학교 비정규직 사용자를 국가(국립), 교육감(공립), 학교법인(사립)으로 명시</li> <li>- 공공부문 상시업무 기준 확립과 상시업무의 외주용역 전환 금지</li> <li>* 총액인건비제 폐지, 예산 확보로 공공부문 상시업무 중 민간위탁부문 직접고용 정규직으로 환원</li> <li>- 공공기관 간접고용 노동자 인건비 산정기준 준수, 최저가격 입찰 시 인건비 불포함.</li> <li>- 공공부문 비정규직 대책에 참여하는 민간부문 우대(한시적 세금 혜택)</li> </ul>
통합진보당	
진보신당	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 정부 및 공공기관이 정규직 전환 모범</li> <li>- 업무외주화/위탁 심의위원회 설치, 무분별한 외주화/간접고용 제한</li> <li>- 노동관계법 위반과 비정규직 남용 사업장은 정부 및 공공기관 발주 사업 위탁 제한</li> </ul>
새누리당	<ul style="list-style-type: none"> <li>- (공공부문) 상시 지속적 업무는 2015년까지 비정규직 전면 폐지, 정규직 전환</li> <li>- (민간 대기업) 상시 지속적 업무는 금년부터 무기계약직으로 전환 유도, 고용형태 공시</li> </ul>

### 3. 최저임금

- 최저임금제 개선은 두 노총과 세 야당 사이에 상당한 공감대가 형성되어 있는 것으로 보임.
- 최저임금을 평균임금의 50% 수준으로 현실화하고, 노사단체에 공익위원 추천권을 부여하고, 최저임금 적용대상을 확대하고 탈법적 사각지대를 일소해야 한다는데 대해 의견이 일치하고 있음.
- 새누리당은 의견이 다를 것으로 보임.

주체	개정요구
한국노총	- (수준) 정액급여 평균의 50% 달성, 매년 물가상승률과 경제성장률의 3년 평균치를 하회할 수 없도록 최저임금 인상률의 하한선 설정
민주통	- (구성) 현행 최저임금위원회 유지, 인사.재정 독립성 보장, 공익위원

합당	<p>선정 시 노사단체 추천권.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- (적용대상) 적용제외(가사노동자, 장애인), 감액적용(수습, 감시단속) 폐지</li> <li>- 탈법적 사각지대 해소 <ul style="list-style-type: none"> <li>* 최저임금 전담 근로감독관, 명예근로감독관 제도 운영</li> <li>* 반복적으로 최저임금을 위반한 사업주 명단 공개(3진 아웃제)</li> <li>* 최저임금 위반 신고 간소화 : 구비서류 등 간소화</li> <li>* 최저임금 준수 입증 책임 : 노동자 → 사용자</li> <li>* 최저임금 위반 적발 즉시 과태료 부과</li> <li>* 최저임금 지급보장제(체불임금 국가가 선 지급 후 대위권 행사) 도입</li> </ul> </li> </ul>
민주노총 통합진보당	<ul style="list-style-type: none"> <li>- (수준) 상용직 정액급여 평균의 50% 이상 보장, 결정기준에 불가상승률 포함.</li> <li>- (구성) 공익위원 선출 시 노사 추천권 보장</li> <li>- (적용대상) 적용제외(가사노동자), 감액적용(수습, 감시단속) 폐지</li> </ul>
진보신당	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 최저임금 노동자 평균임금의 50% 수준으로 인상(5년간 단계적 인상)</li> <li>- 최고임금제(민간기업은 최저임금 100배, 공공기관은 10배 미만) 도입</li> <li>- 공정임금제(정부/공기업 위탁사업은 지역노사정이 협의한 공정임금이상) 도입</li> </ul>
새누리당	

#### 4. 맺는 말

- 한국노총과 민주통합당은 공약이 같고, 민주노총과 통합진보당도 대부분 같음. 한국노총-민주통합당 공약과 민주노총-통합진보당 공약도 ‘과건법 폐지’ 여부를 제외하면 대부분 일치함.
- 새누리당 공약 중 사내하도급법 제정, 고용공시제 도입, 상시.지속적 업무의 정규직 전환은 의의가 있음.
- 노동시장 양극화를 해소하려면 새로운 법률을 만드는 것도 중요하지만, 있는 법을 제대로 해석하고 집행하는 것도 중요함.
- 지금까지 비교 검토한 공약은 대부분 입법과제임. 이는 입법부의 고유 권한

중 하나인 법률의 제개정에 초점을 맞추어 공약이 만들어진 데서 비롯된 것으로 보임.

- 하지만 입법부의 고유 권한에는 행정부에 대한 견제 기능도 있음. 기왕의 법령에 대한 해석과 집행 또한 중시할 필요가 있음.
- o 19대 국회에서 새로운 법률 제개정은 2012년 총선 직후와 2013년 대선 직후 두 차례 계기가 있을 것임.
- 입법 단계에서 서로의 차이를 강조하기보다는 공통분모부터 합의를 도출하고 입법화 시켜 나가는 게 바람직할 것임.

## 노동시장 분야 정책공약의 비교 및 평가

이병희(한국노동연구원 선임연구위원)

### 1. 머리말

○ 외환위기 이후 고용률은 정체되고 노동시장 불안정성과 격차가 심화되어 1차적인 시장 분배의 불평등이 증가하는 등의 이면에는 구조적인 문제가 있음.

- 비정규 근로자, 영세사업장에 종사하는 비공식 근로자들의 경제적 상황이 악화되고 영세 자영업자의 일자리와 소득이 동반 감소하는 등 시장 위험이 증가

- 경제 양극화와 함께 중간 일자리가 감소하는 일자리 양극화의 진행에 따라 노동시장의 이중구조화가 심화

- 사회안전망의 광범한 사각지대와 적극적 노동시장정책의 낮은 효과성으로 인해 노동시장 위험에 대응한 사회적 보호는 매우 낮은 상태임.

**<표> 주요 노동시장 지표 추이**  
(단위 : %)

	1996	2002	2007	2011
고용률(15-64세)	63.7	63.3	63.9	63.8
비정규직 비중(정부 기준)		27.4	35.9	33.4
비임금근로자 비중(비농전산업)	29.6	30.2	27.2	24.1
상대빈곤율(도시 2인이상 가구) <sup>1)</sup>	9.1	11.1	14.9	15.0
상대빈곤율(전체 가구) <sup>1)</sup>			17.3	18.3
취업빈곤율(도시 2인이상 가구) <sup>1)</sup>	5.5	5.3	8.5	8.8 <sup>2)</sup>
취업빈곤율(전체 가구) <sup>1)</sup>			8.6	9.7 <sup>2)</sup>
지니계수(도시 2인 이상 가구) <sup>1)</sup>	0.266	0.293	0.316	0.313
지니계수(전체 가구) <sup>1)</sup>			0.340	0.342

주 1) 시장소득 기준  
2) 2010년

- 2012년 총선을 앞두고 양 노총과 각 정당들은 노동정책 공약을 발표함.
  - 복지국가 발전에서 노동의 주체적인 역할과 조직화된 권력 자원뿐만 아니라 혁신적인 정책 역량에 기반한 제도 개혁이 중요하다는 점에서 고무적임.
  - 특히 고용은 복지국가의 근간임. 누구나 일할 기회를 가지고 공정한 보상을 받는 것은 지속가능한 복지국가의 기본조건임. 1차 노동시장에서의 공정한 분배 없이 2차적인 재분배정책이나 사회안전망 확충으로 복지국가를 달성하기는 어려운 사실을 고려하면, 노동시장에서의 공정성과 격차 축소는 우선적인 과제임.

○ 이 글은 노동시장 분야의 정책공약들을 비교·평가함으로써 노동시장의 구조적인 문제 해결을 위한 개혁 의제 형성과 합의를 모색하는데 기여하고자 함.

- 양 노총의 노동정책공약을 중심으로 하여, 각 정당의 공약을 보완적으로 살펴봄.
  - 한국노총, 노동이 존중받는 평등복지국가 : 노동-복지 4.11 총선공약(안)(2012.2.24)
  - 민주노총, '99%가 함께 사는 사회를 위한 민주노총 총대선 노동·사회

대개혁 요구안(2012.2.29)

- 민주통합당-한국노총, 총선 노동정책공약(2012.2.27)
- 통합진보당, 19대 총선 분야별 공약 해설집
- 진보신당, 19대 총선 노동공약(안)
- 새누리당은 노동정책 공약을 발표하지 않았으므로, ‘국민과의 약속’(2012.2.13), 비정규직 대책(2012.2.7) 내용을 살펴봄.

○ 노동시장 분야를 일자리 창출 / 근로시간 단축 / 저소득 노동시장구조 개선 / 고용안전망 확충으로 나누어 살펴봄.

## 2. 노동시장 분야 정책공약의 비교 및 평가

### 1) 일자리 창출

○ 여야 모두 일자리 중심의 정책을 표방하고 있음.

- 그러나 00만개 일자리 창출이라는 양적인 목표가 고용률 제고에 도움이 되지 않을 수 있다는 점을 유의할 필요가 있음. 지난 15년간 고용률이 정체되고 선진국에 비해 낮은 이유는 청년층과 고학력 여성의 고용률이 낮기 때문인데, 이들의 고용률을 높이기 위해서는 일자리의 양과 질 모두 개선되어야 함.

- 일자리 창출 목표 규모는 현실적인 여건을 고려할 필요가 있음. 한국노총은 2017년 고용률 달성 목표를 70%로 설정하고, 이에 필요한 일자리 창출 목표를 통합민주당-한국노총은 330만개(연간 66만개)로 설정하고 있음. 경제개발 초기인 1960-80년대 일자리가 매년 60만개 늘어나고 지난 20년간 매년 30만개 일자리가 증가한 것을 고려하면, 과도한 목표로 보임.

○ 중요한 것은 일자리 창출 방식인데, 양 노총은 창출 규모에서 차이가 있지만, ‘좋은 일자리 창출’을 목표로 근로시간 단축, 공공·사회서비스, 청년고용할당제, 친환경 녹색 일자리 등의 역점 분야 역시 비슷함.

- 양 노총은 기존의 단기 일자리 대책의 문제점을 인식하여 지속가능한 일자리 분야에 주안을 두고 있으며, 근로조건의 개선을 동반한 일자리 창출을

지향하고 있다는 점에서 긍정적임.

○ 한편 추가적인 일자리 창출 원천을 발굴하는 것도 중요하지만, 기업의 고용관행 변화와 공공부문의 고용 책임을 강화할 필요가 있음.

- 양 노총은 공공부문에서 양질의 일자리 확대, 공공부문 비정규직의 정규직 전환, 아웃소싱 축소 및 금지 등 고용친화적인 공공부문 개혁을 통해, 일자리의 질을 높이는데 있어 공공부문의 주도성과 역할 강화를 제안하고 있음.

- 300인 이상 대기업의 일자리 비중은 1993년 22.6%에서 2009년 13.7%로 급감하였음. 고용공시제도를 대기업에 적용하고, 정부조달계약에 기업의 고용성과를 적극적으로 반영하는 정책은 직접적인 규제가 아니어도 기업의 일자리 창출을 촉진하는 방안일 수 있음. 다만, 고용공시제도를 기업이 도입하도록 장려하기보다는 사회보험 행정DB를 이용하여 일자리 창출의 양과 질 지표를 정부가 작성·공개하는 것이 바람직할 것임.

- 그러나 대기업과 공공부문의 고용 확대만으로 고용 문제를 해결하는 데는 한계가 있음. 양 노총이 제안하는 공정거래법과 하도급법 개정은 불공정한 대·중소기업간 관계를 정상화하여 중소기업의 일자리 질을 높이는 데 기여할 수 있음. 더하여 중소기업들의 협력을 통한 혁신모델 창출 방안을 모색할 필요가 있음.

○ 대안적인 일자리 창출 원천으로 주목받고 있는 사회서비스는 2000년대 초반 이후 꾸준히 확대되어 왔으나 민간 공급자의 역할이 크고 저임금의 단속적인 일자리 제공에 치우쳤다는 비판이 제기되어 왔음. 이에 양 노총은 사회서비스의 공공성을 확대하고 돌봄노동자의 노동권 강화를 요구함.

- 사회서비스 일자리 창출은 복지정책과 밀접한 관련이 있음. 따라서 사회서비스 영역에서 독립적인 일자리 창출이 아니라 ‘보호자 없는 병원’에서 간병서비스의 사회화처럼 사회서비스의 제도화와 함께 논의할 필요가 있음.

- 돌봄서비스 전달체계의 공공화(양 노총의 국공립 시설의 확대, 한국노총의 사회서비스센터 설립)와 함께 민간시장의 서비스 인력을 공식화하는 문제도 함께 검토할 필요가 있음. 이를 위해 돌봄 노동자의 노동권을 강화하는 한편으로 교육훈련, 취업알선 등의 공급체계 전반에 대한 검토가 요구됨.

- 사회서비스 근로자의 노동조건이 정부 재정지원과 밀접한 관련이 있기 때

문에, 수가 인상과 이에 따른 보험료 인상 등에 대한 정치적 합의가 필요함.

## 2) 근로시간 단축

○ 양 노총은 초과근로시간에 휴일근로 포함, 5인 미만 사업체에 주 40시간제 적용, 근로시간 특례 축소, 휴일·휴가제도의 활성화, 포괄임금제 폐지, 근로시간 단축을 위한 정책 지원, 주·월·연간 근로시간 상한제 등 실근로시간 단축을 위한 정책을 공통적으로 제안하고 있으며, 민주노총은 이에 더하여 특별법 제정을 요구함. 한편 민주노총은 탄력근무제 및 단시간근로 확대를 반대하며 한국노총은 노동자의 근로시간 선택권 보장을 요구함.

- 근로시간단축은 근로생활의 큰 변화를 초래할 뿐만 아니라 임금, 생산시스템의 동시적인 변화를 요구하기 때문에, 민주노총이 제안하는 노동시간단축위원회를 통한 노사협의를 유의미한 제안임.

- 실 근로시간 단축에는 초과근로시간 단축이 가장 중요하므로, 우선적인 순위는 이에 둘 필요가 있음. 근로시간 선택권은 초과근로 유인 억제와 시간비례 보호 정책이 뒷받침되지 않고서는 활성화되기가 쉽지 않음.

- 장시간 근로가 일자리 창출의 장애 요인임을 고려하면 근로시간 단축은 일자리 창출의 주요한 전략적 수단이 될 수 있음. 일자리 창출의 가시적인 효과를 거두기 위해서는 교대제(특히 2조2교대, 2조 격일제) 개선을 위한 노사의 노력과 정책적 지원이 요구됨.

## 3) 저소득 노동시장구조의 개선

○ 저임금, 비정규 노동자, 영세 자영업자 등의 취약계층의 광범한 존재는 우리 노동시장의 구조적인 불안정성을 심화하는 주된 요인임. 외환위기 이후 실직 위험과 소득 불안정성 증가 등 저소득 노동시장의 악화는 일을 해도 빈곤을 벗어나지 못하는, 노동시장의 기능 부전으로 이어지고 있음.

- 취약근로자의 상당수는 근로기준, 최저임금, 기업복지, 노동조합의 보호로부터 배제되는 비공식 고용에 종사하고 있으며, 실직시 실업급여를 받지 못하고 고용정책에 대한 접근도 어려움.

○ 이러한 문제에 대한 해결 방안의 하나로 복지의 확충이 제안되고 있음. 실직, 산업재해, 질병, 고령 등의 위험에 대한 사회안전망의 확충이 그것임. 그러나 사회적 위험에 대한 보호에 앞서 저소득 노동시장의 개선이 우선되거나 최소한 병행되어야 할 것임.

○ 양 노총은 저소득 노동시장에 대한 사회적 기준을 부과하여 고용구조를 개선하는 정책을 제시하고 있음.

- 5인 미만 사업장에 주요 근로기준법(해고, 근로시간 등)과 주 40시간제 적용, 저임금 근로자에게 사회보험료 지원, 최저임금의 인상, 청소년 노동 등 노동법 사각지대 해소, 적정 임금 법제화 및 체불임금·유보임금 근절 등은 노동시장정책과 제도의 사각지대를 해소하는데 기여할 것임.

○ 뿐만 아니라 근로기준·최저임금 위반, 사회보험 기여 기피에 대한 행정적 집행이 획기적으로 개선될 필요가 있음.

- 양 노총은 최저임금의 현실화를 위한 여러 정책방안들을 제시하고 있음. 그러나 최저임금이 상승하더라도 제대로 적용되지 않으면 무력할 수밖에 없음. 법정 최저임금 미만을 받는 근로자는 2011년 8월 10.9%(190만명)에 이룸.

- 근로감독관 증원, 명예 근로감독관제 도입(한국노총)과 함께 근로감독 행정의 개선(영국의 Pay and Work Rights Helpline 참조), 사회보험 적용·징수의 일원화와 국세청으로 이관 등이 필요함.

○ 한편 취약근로자가 주로 종사하는 영세 사업장의 여건을 고려하여 법제도 준수 유인을 제공할 필요가 있음.

- 사회보험료 지원정책은 취약근로자의 취업 및 소득에 대한 공적 자료의 확보를 통해 근로기준, 최저임금, 고용서비스를 통한 노동시장정책·제도의 사각지대를 발굴하고 이를 해결하는 계기가 될 수 있음.

#### 4) 고용안전망 확충

○ 양 노총은 정리해고 사유의 제한, 해고 회피 노력의 의무화, 정리 해고의

절차적 요건의 신설, 정리해고의 정당성에 대한 행정적 판단, 피해고자의 우선 재고용, 고용안정협약의 효력 인정 등 정리해고의 규제 방안을 공통적으로 제시함.

- 이는 사실상 사법적 판단에 맡기는 현행 정리해고 요건과 절차를 강화하여 일방적이고 무분별한 정리해고를 막기 위한 방안임.

- 일부에서 우려하는 대기업-정규직의 경직성은 고용보호 수준에 기인한다고 보기는 어려움. 2008년 OECD의 고용보호지수에 따르면 정리해고에 대한 한국의 보호수준은 OECD 회원국 30개국 가운데 3위로 매우 낮음. 오히려 숙련경시형 생산방식(아웃소싱의 확산 등), 연공적 임금체계, 장시간 노동, 갈등적 노사관계가 신규 채용을 억제하는 주된 요인이라고 할 수 있음. 이는 임금, 노동시간, 숙련, 작업조직, 인사관리 등 모든 측면에서 내부 인력의 효율적 활용을 높일 수 있는 여지가 많음을 의미하기도 함.

- 노동시장 이중화 문제를 고용보호 문제로 접근하는 것은 부적절할 뿐만 아니라 실현 가능성도 없을 것임. 정규직 유연화가 주변부 노동시장의 위험과 불안정성을 줄일 수 있을 것이라고 기대할 수 없음.

- 경제의 양극화 문제를 해결하는 것이 근원적인 처방이겠지만, 근로조건 격차 축소를 위한 연대정책은 추진해야 함. 일자리 안정성이 높더라도 근로조건 격차가 적다면 효율적인 노동이동을 촉진함으로써 일자리 창출과 생산성 향상을 기대할 수 있기 때문임.

○ 양 노총은 사회보험료 지원정책을 통한 사회보험 사각지대 해소, 실업급여 제도 개선, 실업부조 제도 도입, 고용서비스를 포함한 적극적 노동시장정책의 활성화 등 고용안전망의 확충을 공통적으로 제시함.

- 일자리 상실 위험이 높은 근로취약계층에 대한 단기적인 일자리 제공정책의 한계를 극복하기 위하여 고용안전망 사각지대 해소라는 제도 구축을 지향하고 있음.

※ 고용안전망은 실업기간 동안의 소득 지원뿐만 아니라 적극적 노동시장정책, 근로유인보상정책, 사회서비스 등의 정책수단을 통해 노동시장 통합과 더 나은 일자리로의 이동을 지원하는 사회안전망을 의미함.

○ 1차적인 고용안전망인 고용보험은 전 사업장의 임금근로자를 대상으로 하

고 있지만 사업체 규모별·고용형태별로 고용보험 가입률은 차이가 큼. 또한 고용보험 미가입은 사회보험 전체의 미가입으로 이어져서, 노동시장 지위가 사회보험 배제로 귀결되는 문제가 발생함.

- 2012년에 도입되는 사회보험료 지원정책은 사회보험료 사각지대를 발생하는 가장 큰 요인인 보험료 미납 문제에 주목하여 금전적인 인센티브를 제공함으로써 사회보험의 가입유인을 높이고자 하는 정책임. 정책 효과를 높이기 위해서는 지원금액을 현실화하고 지원대상을 단계적으로 확대할 필요가 있음.

- 한국노총과 통합진보당은 경제 양극화와 경기 변동 위험에 직접적으로 노출되어 있는 영세자영업자에 대한 고용보험료 지원정책을 제안함. 이는 고용보험 임의가입제도에 대한 영세자영업자의 기피와 역진적 수혜 문제를 해결하고자 하는 취지로 보임. 다만, 자영업자에 대한 소득 파악률이 낮은 현실을 고려하면, 소득 파악 인프라가 확립될 때까지 정액 지원이 불가피할 것임. 한편 자영업자에 대한 산재보험 적용, 근로장려세제의 확대 적용, 지역가입자에 대한 사회보험료 지원 등을 검토할 필요가 있음.

- 또한 법적 적용대상에서 제외되어 있는 특수형태근로종사자, 가사 근로자에 대한 고용 및 산재보험 적용을 추진할 필요가 있음.

○ 양 노총은 수급요건 완화(피보험단위기간 180→120일), 소정급여일수 확대(90~240→180→360일), 급여일액 상한 인상(일 4만→5만원), 자발적 이직자 구직급여 지급 등의 실업급여제도 개선을 제안함.

- 최소 소정급여일수 90일은 지나치게 짧고, 급여 상한액이 오랫동안 동결되어 임금대체율이 크게 낮고, 자발적으로 이직하였을 때 수급자격을 완전히 박탈하는 등의 문제를 개선할 필요가 있음.

- 그러나 실직 이전 18개월 동안 180일 이상 일해야 한다는 기여요건은 외국에 비해 우리나라가 가장 관대한 수준이며 평균 실직기간이 5개월인 점을 고려하면, 피보험단위기간의 단축과 최장 소정급여일수 확대는 신중할 필요.

○ 고용보험 사각지대 해소와 실업급여제도 개선으로도 실직 위험에 대응할 수 없는 계층이 존재함. 노동시장에 신규 진입하는 청년, 고용보험 적용대상인 아닌 자영업자, 경력 단절 여성, 실업급여 수급요건 미충족자 등을 대상으로 양 노총은 실업부조제도 도입을 제안하고 있음.

- 양 노총의 실업부조는 자산조사에 기반하여 일정한 소득수준 이하인 실업자가 일정한 자격을 충족(entitlement-based)하면 6개월 동안 최저임금의 80-90%에 해당하는 소득을 지원하는 제도임.

- 사회보험으로부터 배제된 취약계층이 방대한 우리 노동시장구조에서 조세에 기반한 실업부조의 도입은 필요함. 그러나 노동시장 활동성이 높은 우리 근로빈곤층의 특성을 고려하면, 생계 지원과 적극적 노동시장정책을 결합(integrated benefit and service system)하는 한국형 실업부조 도입이 바람직할 것임.

○ 정책 목표를 현실화하기 위해서는 고용정책 인프라가 뒷받침되어야 함.

- 한국노총은 고용서비스 인력의 확충을 포함한 공공고용서비스의 강화를 제안함. 그동안 직접 일자리 창출과 직업훈련에 대한 재정 지출을 크게 확대하였음에도 효과가 낮은 주된 이유중의 하나가 고용서비스의 취약성이었음. 또한 전문화되고 차별화된 서비스를 발전시키기 위해 민간위탁을 확대하는 외국 경험과는 달리 공공고용서비스의 부담을 대신하는 형태로 확대하여 왔음. 고용센터 증설, 직업상담원 확충 등 공공고용서비스를 확충하여, 대상자의 특성에 맞는 적극적 노동시장정책 프로그램을 제공하는 한편으로 민간고용서비스와의 역할을 재정립할 필요가 있음.

- 근로빈곤 가구의 절반은 장애인, 노인, 아동 등 피보호자가 존재하므로, 고용서비스와 함께 복지서비스가 유기적으로 전달할 수 있는 체계도 필요함.

- 양 노총은 고용보험 지배구조의 개선을 제안함. 정부 주도적인 거버넌스에서 노사 참여를 강화하는 거버넌스로의 개편은 고용보험을 중심적인 노동시장 정책수단으로 발전시키고, 고용·복지에 대한 사회적 대화를 활성화할 것으로 기대.

### 3. 제안

○ 양 노총은 외환위기 이후 추진된 시장 규율형 노동시장 개혁의 문제점, 성장을 통한 고용 및 분배 개선을 지향하는 낙수효과(trickle-down effect)의 한계에 대한 문제 인식을 공유하고 있다고 판단됨.

- 외환위기 이후 시장 규율을 강화하는 방향으로 노동시장을 재편하려는 정책은 경제의 불확실성과 위험을 분산·완화하는 메커니즘을 마련하지 못하고, 한편으로는 비정규, 아웃소싱, 장시간 근로 등 단기주의적 고용관행이 확산되었으며, 다른 한편으로는 주변부에 위험을 전가하는 형태의 한계적 유연화(flexibility at the margin)를 통해 저임금-비정규-비공식 노동과 영세사업장 종사자로 구성된 취약계층의 비대화와 노동시장의 양극화를 초래함.

- 성장의 고용 창출 및 분배 개선 효과도 크게 약화되어, 지난 10년 동안 고용률은 정체되고 분배상황도 악화됨에 따라 노동시장 구조개혁이 필요하다는 인식을 공유함.

○ 양 노총은 노동시장 개혁 기조로 노동시장에 대한 사회적 규제와 취약계층에 대한 사회적 보호의 강화를 지향하고 있음.

- 노동시장에 대한 사회적 규제를 통해 기업의 고용관행 개선과 공공부문의 고용친화적 개혁을 추진하는 한편으로, 저소득 고용구조 개선과 고용안전망 강화를 통해 사회적 보호의 강화를 지향하고 있음. 민주통합당, 통합진보당, 진보신당은 이러한 양 노총의 문제 인식과 정책 방향에서 다르지 않음.

- 새누리당은 양극화와 일자리 없는 성장을 주요한 문제로 인식하면서 일자리 문제를 핵심과제로 설정하지만, 차별 시정과 같은 사후적 규제와 취약계층 보호로 한정하고 있음.

○ 노동시장 분야에서 양 노총의 정책 공약은 정책 방향과 중심 의제에서 차이가 거의 없음. 개혁을 현실화하기 위해서는 우선적인 과제에 대한 합의와 중층적인 접근이 중요함.

- 노동시장 구조개혁은 입법뿐만 아니라 정책과 행정의 종합적인 접근이 요구됨. 불완전한 내용이나 비정규직법은 노사정위원회 논의 시작 후 입법에 이르기까지 5년 이상의 논란을 거듭하였고 특수형태근로종사자 보호법은 입법 자체가 좌절된 경험이 있으며, 입법이 아니더라도 정책과 행정력을 통해서도 상당한 개혁을 이룰 수 있다는 점을 고려할 필요가 있음. 입법 노력 / 지원정책 개발·행정력 강화를 병행하는 투 트랙(two track) 접근이 필요함.

- 중요한 문제일수록 사회적 합의가 쉽지 않다는 점을 고려하면, 시급성과 현실가능성을 중심으로 우선적인 실천 의제에 대한 합의가 필요함. 예를 들어

고용친화적인 공공부문 개혁이나 고용공시제 도입은 시급한 과제이며, 한국형 실업부조는 고용인프라 확충을 전제로 한 제도개혁과제, 영세자영자에 대한 사회안전망 구축이나 공식고용 전환정책은 소득과악 인프라 확충이 선결되어야 할 과제임. 제기된 의제들을 중심으로 양 노총이 단계적인 로드맵을 협력해서 만들어가야 할 것임.

- 노동시장 구조개혁은 사회경제적 당사자간 비용 부담과 편익 수혜를 둘러싼 이해 갈등이 동반될 수밖에 없을 것임. 그러나 사회적 대화의 현실적인 여건과 향후 조건을 고려하면 단계적이고 부분적인 개혁의 누적을 통해 시스템적인 변화를 추구할 필요가 있음. 연대의 확장은 그 기본조건임.

## 총선 노사관계/노동기본권 분야 정책공약의 비교 및 평가

김선수(민주사회를 위한 변호사 회장)

### 1. 머리말

- 전 세계적 차원에서 신자유주의적 세계화로 말미암아 초래된 1% 대 99%의 극단적인 사회 양극화에 대한 진지한 반성과 국가의 적극적 역할 회복에 대한 시도가 이루어지고 있음.
- 이와 반대로 이명박 정부는 맹목적인 신자유주의적 세계화 추종과 친기업적 정책의 강행으로 역주행하여 우리 사회 구성원의 99%는 고달픈 삶을 이어가고 있는 실정임.
- 이에 범야진영에서는 독자적인 노동정책의 중요성을 인식하고, 총선을 맞이하여 구체적인 노동정책 공약을 제시하고 있음.
- 여기서는 민주통합당-한국노총, 민주노총, 통합진보당, 진보신당의 노동정책 공약 중 노사관계/노동기본권 분야 공약들을 비교·검토함.

### 2. 노사관계/노동기본권 공약의 내용

#### 가. 민주통합당-한국노총

□ 민주통합당-한국노총 2012. 2. 27. 기자회견 자료

- 노동정책 공약의 목표: '노동이 존중되는 평등복지국가 건설'

- 노사관계/노동기본권 분야의 정책 목표: 사회연대적 노사관계 구축
- 14개 실천 과제: ① 노동자 단결권 보장, ② 국제노동기준 준수, ③ 초기업단위 교섭 촉진 및 단체협약 적용률 제고, ④ 노조전임자 급여 문제 해소, ⑤ 교섭창구 단일화 강제 제도 폐지, ⑥ 노동조합 활동 및 쟁의권에 대한 제한 해소, ⑦ 사회적 대화 강화, ⑧ 노사 주도의 민주적 노사관계 거버넌스 구축, ⑨ 노동자의 경영참여, ⑩ 원청사업자의 노사관계에서 책임 강화, ⑪ 노동위원회의 독립성·공정성·전문성 강화, ⑫ 공공부문의 실질적 단체교섭 보장, ⑬ 공공기관 운영 개선, ⑭ 공기업 공공성 강화

□ 한국노총 4.11 총선 노동공약 자료

○ 노동-복지 공약의 3대 체계로 “사회연대적 노사관계, 차별 없는 노동시장, 보편복지와 공공성 강화”로 정함.

- 노사관계/노동기본권 분야인 사회연대적 노사관계 6대 공약 제시: ① 노동기본권 사각지대 해소(특수고용노동자, 해고자 및 실직자, 구직자의 노동3권 보장. 교원, 공무원의 노동기본권 확대, 노동조합 설립신고 제도 개선, ILO핵심협약 비준), ② 초기업단위 교섭 촉진 및 협약 적용률 제고(초기업단위 노조교섭의 제도적 촉진. 단체협약의 효력 확장 요건 완화. 단체협약 일방해지권 제한), ③ 조합활동 및 쟁의권 억압 해소(복수노조 자율교섭 보장. 전임자 임금의 노사자율 지급 보장. 쟁의행위 대상 범위 현실화. 필수유지업무 폐지 및 공익사업의 범위 축소조정. 쟁의행위에 대한 손해.가압류 및 형사책임 면제제도 개선. 사용자의 직장폐쇄 제한. 사용자의 부당노동행위에 대한 처벌 강화), ④ 사회적 대화 위상 제고 및 민주적 노사관계 거버넌스 실현(노사정위원회 재편, 국민경제자문회의 재편. 노사발전재단의 독립성 및 건전성 제고. 고용보험제도 거너번스 혁신. 노동교육 의무화 등 노동의 인간화 실현을 위한 노동주도의 사회통합시스템 구축. 노동자의 경영참여 실현. 원하청 업종별 노사협의체 구성 제도화), ⑤ 노동분쟁 해결시스템의 독립성, 공정성 강화(노동위원회 독립성 및 공정성 강화. 노동법원의 중장기적 도입), ⑥ 공공부문 노사관계 및 교섭구조 개선(특례법 제정을 통한 공공부문의 산업별.업종별.지역별 교섭촉진. 공기업 경영의 자율성 보장 및 노정 직접 교섭. 공공기관운영위원회 노동계 참여 보장. 공공참여이사회 제도 도입. 공공기관경영평가기준의 공공성

제고. 공공부문의 비정규직 비율, 정규직 전환율 경영평가에 반영)

#### 나. 민주노총

- ‘99%가 함께 사는 사회를 위한 노동·사회 대개혁 10대 과제 78대 요구’
- 노사관계/노동기본권 분야: 10대 과제 중 다섯 번째 과제 ‘노조탄압 중단 및 노동기본권 보장’
- 14개항 정책: ① 노동자 및 사용자 정의 규정 확대, ② 노조 설립신고 절차 개선, ③ 손해-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 전면 개정, ⑫ ILO 핵심협약 즉각 비준, ⑬ 해고노동자 원상회복과 원직 복직, ⑭ 초중고 학교 노동교육 교과 과정 도입.

#### 다. 통합진보당

- 노동정책의 목표: ‘노동의 가치가 존중받는 복지국가 건설’
- 노사관계/노동기본권 분야: 5대 노동공약 중 1대 공약으로 ‘2017년까지 노조조직률 20%, 단체협약 적용률 50%로 확대’를, 5대 공약으로 ‘노동기본권 실현을 위한 노동법원 설치’를 제시
- 1대 과제 세부 5개항: ① 특수고용노동자 등의 노동기본권 보장 및 실질적 사용자의 사용자성 인정, ② 이주노조, 청년유니온, 공무원노조 등 노조설립권 보장, ③ 간병, 청소, 보육 등 돌봄노동자 노동권 보장, ④ 산별교섭 제도화 및 산별협약 적용을 확대, ⑤ ILO 핵심협약 비준

#### 라. 진보신당

- 3대 노동공약: ① 더 좋은, 더 많은 일자리, ② 노동시장 소득 양극화 해소, ③ 사회연대 노사관계
- 노사관계/노동기본권 분야인 ‘사회연대 노사관계’의 구체적 공약: ① 노사

관계 정상화(무분별한 손해 청구 제한, 공무원.교사 등 노동3권 보장, 타임오프제 철회 및 전임자 임금 문제 노사 자율 교섭, 교섭창구 단일화 폐지 및 자율 교섭 질서 확립, 정리해고 요건 강화), ② 산별노조 체계 전환(산별교섭 의무화 및 단협 확대 적용으로 2017년까지 단협 적용률 50% 이상 달성, 복수노조 시 기업별 노조와 산별노조에게 동일한 교섭권 부여, 산별교섭 시 사용자단체 규정 및 사업주 교섭회피 적용범위 확대, 단체협약 효력 확장제도의 지역별.산업별 협약에 확대)

#### 마. 야3당 및 양노총 합의 노조법 개정안 내용

○ 18대 국회에서 야3당과 양노총 합의로 노조법 개정안이 마련되어 81인의 의원이 서명하여 홍영표 의원 대표발의로 국회에 제출된 바 있음(의안번호 11856)

○ 구체적 내용: ① 근로자 및 사용자 정의 규정 개정, ② 해고자 대법원 확정판결까지 근로자로 간주, ③ 노동쟁의 정의 규정 개정, ④ 설립신고 개선, ⑤ 노조전임자 근로시간면제제도 삭제, ⑥ 교섭창구 단일화 강제 삭제, ⑦ 단체협약 일방해지권 제한, ⑧ 조합 간 차별 및 원청사업자 등의 부당노동행위 인정

### 3. 구체적인 공약의 검토

#### 가. 단결권의 보장 및 조직률 제고

##### □ 정책 내용

○ 노동법상 근로자 및 사용자 정의 조항 개정을 통한 특수고용노동자, 실직자, 구직자의 노동기본권 보장(진보신당 외 3자 공통)

○ 해고자의 경우 법원의 판결 확정시까지 근로자 인정(진보신당 외 3자 공통)

○ 교수를 포함한 교사 및 공무원의 노동기본권 보장(4자 공통). 교사 및 공

무원의 정치활동 보장(진보신당 외 3자 공통)

- 설립신고제도 개선(진보신당 외 3자 공통). 다만 개선 방식에 약간의 차이.
- ILO 핵심협약 비준(진보신당 외 3자 공통 - 결사의 자유 관련 제87호 및 제98호, 강제노동금지 관련 제29호 및 제105호 협약/ 민주통합당-한국노총은 이에 더하여 제135호, 제151호, 제189호 비준도 제시)

#### □ 검토

○ 근로자 및 사용자 정의 조항의 개정은 법원의 편협한 해석 태도를 변경하기 위해서도 반드시 필요. 사용자 정의 개정 내용에서 ‘근로계약 체결의 형식적 당사자가 아니더라도’(홍영표안) 부분에서 ‘체결의 형식적 당사자’란 표현은 소송법적 용어라는 어감이 있고 형식적·실질적 구분도 논란의 여지가 있으므로 ‘근로계약의 명의자가 아니더라도’라는 표현이 더 적절한 것으로 보임.

○ 해고자의 경우 해고의 효력을 다투는 동안 근로자 지위를 유지한다는 취지의 규정과 관련하여 법리적으로는 ‘근로자 아닌 자의 가입을 허용하는 경우’를 노동조합의 소극적 요건으로 규정하는 것 자체가 부당하고, 기업별 노조의 경우에만 의미가 있으므로 단서 전체를 삭제하는 것이 타당하다는 견해도 있음. 현실적인 필요성 때문에 유지한다면 ‘기업별 노동조합의 경우에만’ 적용된다는 점을 분명히 할 필요가 있으며, 부당노동행위 구제신청 절차를 밟지 않는 경우도 있고 또한 대법원 판결까지 가지 않는 경우도 있으므로 ‘부당노동행위 구제신청을 한 경우 대법원 확정판결이 있을 때까지’(홍영표안)로 하는 것은 부적절하고 ‘해고의 효력을 다투는 경우 법원의 확정판결이 있을 때까지’로 하는 것이 타당함.

○ 교사와 공무원 노동조합과 관련하여 특별법 형태를 유지할 것인지 노조법으로 규율할 것인지의 문제는 그 형식보다 구체적인 내용이 중요하겠으나, 노동기본권의 주체라는 지위의 공통성에 비추어 노조법에 의하고 다만 특수한 사정에 대해 노조법에 특칙을 두는 것이 타당함. 공무원과 교원의 쟁의행위에 대해서는 공무원의 대국민업무와 교원의 수업 관련 업무를 공익사업에 준하여 규율.

○ 설립신고제도와 관련해서 행정관청의 심사범위를 제출된 설립신고서와 규약만으로 한정하고 설립신고서 반려제도를 유지하는 방안이 제시되고 있으나

(홍영표안), 본래 의미의 신고제도로 설계하는 것이 타당함. 설립신고서 접수 즉시 접수증을 교부하고, 설립신고서 반려 조항은 삭제하는 것이 마땅함. 노동조합의 설립시기 조항(제12조 제4항)(굳이 설립시기에 관한 조항은 둔다면 실질에 부합하게 '설립총회에서 설립을 의결한 때'로 규정하는 것이 타당) 및 노동조합 명칭 사용금지 조항(제7조 제3항) 삭제.

- 조약 비준은 원칙적으로 대통령의 권한이고 국회는 동의권을 가지므로 총선 승리만으로 이를 수 있는 사항은 아님.

- 통합진보당은 2017년까지 조직률 20%를 목표로 제시: 구체적인 수치를 제시하고 모든 정책수단을 동원할 필요가 있음. 다만 이 과제를 달성하기 위해서는 입법도 중요하지만, 대통령과 고용노동부장관의 정책의지도 그에 못지않게 매우 중요하므로 정권 교체를 이루고 확실한 의지가 있는 인사가 고용노동부장관에 취임하여 일관되게 추진할 것이 요구됨.

- 홍영표안에 포함된 내용은 이미 야3당과 양노총이 합의한 내용이므로 일부 규정을 보완하여 19대 국회 구성 후 적어도 6월 국회에서 처리.

#### 나. 초기업 단위 교섭 촉진 및 단체협약 적용률 제고

##### □ 정책 내용

- 초기업단위 교섭 요구 시 사용자단체 구성 또는 연합하여 교섭에 응할 의무 부과(4자 공통)

- 단체협약의 효력 확장 요건 완화(4자 공통) 및 초기업 협약의 기업별 협약에 대한 최저기준으로서의 효력 인정

- 공무원 및 공공부문의 대정부 교섭 보장(진보신당 외 3자 공통). 공공기관 및 지방공기업의 경우 실질적인 근로조건 결정권을 행사하는 국무총리, 기획재정부장관, 주무부처 장관 및 지방자치단체의 장이 해당 기관의 사용자와 함께 공동으로 교섭에 응하도록 함. 다만 노조법에 의할 것인가 특별법에 의할 것인가 방법에서 차이.

##### □ 검토

○ 사용자단체 개념을 ‘노동관계에 관하여 그 구성원인 사용자에게 대하여 조정 또는 규제할 수 있는 권한을 가진 단체’에서 더하여 ‘동종 업종의 이익증진을 목적으로 설립된 단체’로 확대할 필요 있음.

○ 단체협약의 효력 확장 요건 완화와 관련하여 현재 지역적 구속력 확장 요건은 “하나의 지역에 있어서 종업하는 동종의 근로자 3분의 2 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때”로 지나치게 엄격하여 실효성이 거의 없음. ‘해당 업종, 지역 또는 산업에 종업하는 조합원의 2분의 1 이상’ 또는 그러한 제한 없이 ‘해당 업종, 지역 또는 산업의 동종 근로자에게 미치는 영향을 고려하여 노동위원회의 심의를 거쳐 고용노동부장관 또는 해당 행정관청’이 효력 확장을 결정하도록 하는 방안이 제시되고 있음. ‘조합원 2분의 1 이상’이라는 요건을 설정할 경우 전체 근로자수에 비해 조합원수가 지나치게 소수일 경우 그 대표성에 문제가 제기될 수 있으므로 그러한 요건 없이 행정관청이 제반 사정을 고려하여 결정하도록 하는 방안이 타당한 것으로 보임.

○ 공무원 및 공공부문의 대정부 교섭 보장과 관련하여 민주통합당-한국노총은 「공공부문 단체교섭 및 단체협약에 관한 특별법」 제정 방안을 제시하는 반면, 다른 양자는 노조법 개정 방안을 제시. → 법률의 형식보다는 그 구체적인 내용이 중요하나, 굳이 특별법의 형태를 취해야만 할 필요성을 찾기 어려움.

○ 근로조건의 통일 및 노동의 연대성을 위해 홍영표안에 추가하여 시급히 처리되어야 할 과제임.

#### 다. 노동조합의 운영과 활동 및 쟁의행위의 보장

##### □ 정책 내용

- 복수노조의 교섭창구 단일화 강제 폐지(통합진보 외 3자 공통)
- 노조전임자 근로시간 면제제도 폐지 및 급여 지급 여부 노사 자율 결정(통합진보 외 3자 공통)
- 단체협약의 일방해지권을 단체교섭 진행 중 또는 일방이 정당한 이유 없이 게을리 하거나 거부한 경우 제한(양자 공통)
- 쟁의행위를 이유로 한 손해배상 및 가압류 제한(통합진보 외 3자 공통):

원칙적으로 쟁의행위 등을 이유로 한 손해배상 청구를 금지함으로써 폭력이나 파괴행위 등 별도의 불법행위가 발생한 경우에만 손해배상 책임 인정. 손해배상의 범위에서 영업손실 또는 제3자에 대한 채무불이행으로 인한 손해 제외. 신원보증인의 책임 면제. 가압류 금지.

- 공익사업의 범위 축소(전기.수도공급사업, 전화사업, 응급의료사업, 항공관제사업) 및 필수유지업무 제도 폐지(양자 공통). 다만 내용에서 차이.

- 사용자의 직장폐쇄 제한(양자 공통): 쟁의행위 정의 조항의 개정 및 직장폐쇄 정의 조항 신설, 부분적 직장폐쇄 금지, 노동조합의 업무복귀의사 표시 이후의 직장폐쇄 금지, 쟁의사업장에서의 인력 배치 금지 등

## □ 검토

- 양자 공통의 공약으로서 흥영표안에 포함된 내용(교섭창구 단일화 강제 폐지, 노조전임자 근로시간 면제제도 폐지, 단체협약 일방해지 제한 등)은 19대 국회 구성 후 신속하게 처리.

- 필수유지업무제도 폐지 대안으로 민주노총은 공익사업장 쟁의행위 돌입 시 사전 예고의무 신설 및 긴급조정 제도를 활용하되 긴급조정 결정권자를 대통령으로 변경하고 중앙노동위원회의 중재회부 결정권을 삭제하는 안을 제시하고, 민주통합당-한국노총은 필수서비스에 해당하는 경우 최소서비스 유지 의무 부여 방안 제시. → ‘필수서비스’ ‘최소서비스’ 결정과정과 그 결과의 타당성 및 정당성에 대한 의문은 여전히 남음. 노사가 자율적으로 협정근로자 조항을 활용하여 꼭 필요한 최소서비스에 대해 정하는 것이 가능하므로 이를 법률로 강제하는 것은 쟁의권 침해로 귀결될 우려 있음.

- 민주통합당-한국노총은 쟁의행위 대상을 ‘근로자의 사회적·경제적 지위 향상에 관한 주장의 불일치’로 규정하여 현실화하고, 사용자의 부당노동행위에 대한 처벌 강화 등을 제시. → 흥영표안에 노동쟁의 정의 조항의 개정과 ‘노동조합 간 차별과 원청 또는 사용자사업주의 부당노동행위 금지’ 등의 내용이 포함되어 있으므로 이 부분도 신속하게 입법할 필요 있음.

- 부당하게 노동조합 활동 및 쟁의행위를 제한하고 있는 노조법 조항들을 삭제할 필요 있음: 행정관청의 자료제출권(제27조), 단체협약 시정명령권(제31조 제3항), 규약 및 결의처분의 시정명령권(제21조), 평화적 쟁의행위에 대한

형사처벌 금지 명시(제4조가 위법성조각설의 입장을 채택한 것으로 오해되고 있으므로 구성요건조각설 입장을 명시), 쟁의행위 기본원칙에 관한 제한(제37조), 쟁의행위에 관한 노동조합의 지도와 책임에 관한 제한(제38조 제1항 및 제3항), 쟁의행위 찬반투표(제41조), 쟁의행위 기간 중 임금요구 금지(제44조), 필수공익사업의 쟁의행위 기간 중 대체채용 허용(제43조 제3항, 제4항) 조항 등

## 라. 노동분쟁해결절차 개선

### □ 정책 내용

- 노동위원회법 개정을 통한 노동위원회 독립성 및 공정성 강화(양자 공통). 구체적인 내용에 약간의 차이.
- 노동법원의 도입(민주통합당-한국노총은 중장기적 과제로 제시하고, 통합진보당은 5대 노동정책 중 하나로 비중 있게 제시)

### □ 검토

- 노동위원회 개선과 관련하여 그 소속을 민주통합당-한국노총은 대통령 산하로, 민주노총은 국무총리 산하로 함. → 독립성을 강화하기 위해 대통령 산하로 하고 중앙노동위원회 위원장은 장관급으로, 상임위원은 정무직으로 할 필요 있음.
- 공익위원 선출절차에 대하여 민주통합당-한국노총은 위원장과 노사단체가 각각 추천한 자 중에서 근로자위원과 사용자위원의 투표로 선출하는 방안을, 민주노총은 위원장과 노사단체가 각 동수를 추천하는 방안을 제시함. → 순차배제식으로 변경된 이후 노동문제 전문가가 제외되어 전문성 약화를 초래했다는 비판이 있으므로 선출절차의 개선이 절실히 필요함.
- 민주노총이 제시한 구성에서 전문성과 공정성 강화를 위한 심판 및 차별시정 담당 공익위원 자격을 법률전문가로 개정, 상임위원의 정원 확대 등과 운영에서 공정성 강화를 위한 의결사건에 당사자 근로자 및 노동조합의 참여 보장, 심문준비절차 제도 신설, 선고회의 신설 등은 그 필요성이 인정됨.

○ 심판 및 차별시정 등 사법 영역에 속하는 사무를 노동위원회가 담당하는 것이 갖는 근본적인 한계로 노사대표가 참심관으로 참여하는 참심형 노동법원을 도입하는 것이 바람직함. 통합진보당은 노동위원회를 폐지하고 2심까지 참심형 노동법원을 도입하고 대법원에 노동전담부를 구성하는 방안을 제시하고 있음. 노동위원회는 바로 폐지하는 것보다는 담당업무를 노동쟁의 조정, 노동조합 운영 관련 의결, 부당노동행위 판정, 경우에 따라서는 노동법원 사건의 사전 조정 등으로 분담하는 방안도 고려해 볼 수 있을 것임. 처음부터 항소심까지 노동법원을 도입하는 것이 어려우면 우선 1심부터 단계적으로 도입하는 방안도 고려할 수 있을 것임.

마. 기타

#### □ 노동교육 의무화

○ 초중고 공교육 과정에서 노동교육을 의무화하고 표준교과서를 총연합단체에서 마련. 시도교육청과 노동인권교육 협약 체결(양노총 공통) → 우리 사회 구성원 중 절대다수가 노동자로 살아감에도 정규교육과정에서 노동교육이 제대로 이루어지지 않고 있는 것은 심각한 문제임. 사회구성원들의 공감대를 형성하여 추진.

#### □ 민주통합당-한국노총의 기타 공약

##### ○ 사회적 대화 강화

- 노사정위원회의 재편 및 독립적 위상 강화: 법률에 의한 독립적 상설위원회로 위상 강화, 의제 확대, 산업별·업종별·지역별 노사정 대화체계 상설화, 운영위원회 신설 등 → 정부가 적극적으로 해야 할 역할을 노사정위원회에 떠넘기는 장치로 악용되어 온 측면이 있으므로 양노총의 통일된 의견이 중요.

- 헌법(제93조)상 대통령자문기구인 국민경제자문회의 재편: 민간전문가로 구성하고 노동정책 및 복지정책 전문가 참여와 노사대표의 참여 보장 → 대통령 자문기구이므로 총선 공약으로 적절한지 의문.

##### ○ 노사주도의 민주적 노사관계 거버넌스 구축

- 노사발전재단의 독립성 및 건전성 제고: 노사발전재단을 특별법에 의한 정부 지원을 받는 비영리민간단체로 전환, 소요예산을 고용보험기금에서 전액 지원, 정부 노사관계 관련 사업의 이관 등 → 노사발전재단의 역할과 성과, 그리고 총선 공약으로서의 적절성에 대한 노동계 내부 및 사회적 합의 필요

- 고용보험제도 거버넌스 혁신: 고용보험기금 관리운영 책임과 권한을 고용노동부로부터 노사단체로 이관, 고용보험위원회 구성 개선, 고용보험평가센터 지정권한을 노사단체에 부여 → 방향의 타당성과 시급성에 대한 노동계 내부 및 사회적 합의 필요

○ 노동자의 경영참여

- 「근로자 참여 및 협력에 관한 법률」을 대체하여 「노동자경영참가법」 제정

- 인사 및 경영사항에 대한 노사공동결정, 노동자대표의 이사회 참여, 사외이사에 대한 노동자대표 추천권 보장, 비정규직.사내하청, 성별.연령별 노동자 비율 고려한 노동자 참여 보장

- 기본적인 방향에 동의하나, 시급성과 구체적인 내용에 대해 노동계 내부 및 사회적 합의 필요.

○ 원.하청 업종별 노사협의회 구성 제도화

- 원.하청 문제는 원청사업주의 사용자성 인정 및 산업별 교섭 및 협약을 통해 해결하는 것이 바람직함. 업종별 노사협의회 제도화에 대해서는 노동계 내부 및 사회적 합의 필요.

○ 공공기관 관련

- 공공기관운영위원회의 노동계 참여 보장 및 공공참여 이사회 제도 도입
- 공공기관 경영평가기준의 공공성 제고, 비정규직 비율과 정규직 전환율 등을 공공기관 경영평가에 반영
- 취지에 공감

바. 민주노총의 기타 공약

○ 해고노동자 원상회복과 원직복직

- 공무원노조 해고자에 대한 원직복직특별법 제정과 국가 차원의 사과 → 형사처벌을 받은 경우 원직복직에 법률상 장애가 있으므로 사면.복권 및 특별

법의 제정을 통한 원직복직 필요.

- 공공기관 해고자 원직복직의 모범적 실천과 해고자 복직을 지연하는 사기업에 대한 단호한 조치를 취할 수 있는 특별법 제정 → 사회통합 차원에서 필요한 조치이나 사회구성원들의 공감대를 형성하여 추진.

#### 4. 맺음말

○ 노사관계의 불균형을 바로잡지 않으면 사회 전체적인 양극화 문제를 해결할 수 없으므로 노사관계/노동기본권 관련 입법은 우리 사회가 한 단계 앞으로 나아가기 위해 19대 국회에서 최우선적으로 처리해야 할 긴급한 과제에 해당함.

○ 1% 대 99%라는 극단적인 양극화를 해소하기 위한 가장 고전적인 방법은 노동자의 조직률 및 단체협약 적용률을 제고함으로써 조직노동자를 중산층으로 끌어올려 중산층을 두텁게 형성하고, 가장 투명하게 세금을 납부하는 계층인 근로소득자들로부터 세금을 거둬 나머지 취약계층에 대한 복지정책을 펴는 것임. 극단적인 양극화 상태를 그대로 둔 채 복지정책만으로 양극화를 해소하겠다는 것은 불가능함.

○ 미국은 1929년 대공황 이후 루스벨트 대통령이 뉴딜정책을 시행하면서 와그너법으로 알려진 전국노동관계법(NLRA, 1935년)을 제정해서 노동조합활동을 적극적으로 보장함으로써 노조조직률을 제고하고 소득격차를 해소하여 대압착(Great Compression)의 자본주의 황금기를 열은 바 있음. 루스벨트 대통령 임기 기간인 1933년부터 1945년까지 프랜시스 퍼킨스가 12년 동안 노동부장관을 역임하면서 최저임금제도, 실업보험, 근로시간 준수, 아동 노동조건 개선 등에 큰 성과를 남긴 것에서도 교훈을 얻을 수 있음.

○ 현재의 10%도 안 되는 조직률과 단체협약 적용률로는 우리 사회의 심각한 양극화를 해소할 수 없으므로 이를 제고함으로써 노사 간의 균형을 회복하여 대등한 사회적 파트너 관계를 형성하는 것이 우선적인 급선무임.

○ 18대 국회 회기가 종료하면 계류 중이던 모든 법안은 자동적으로 폐기되므로, 19대 국회 개원 직후 야3당과 양노총 합의로 발의되었던 홍영표안에 산별교섭 제도화와 단체협약 효력 확장 방안 등을 포함한 개정안을 바로 발의하

고, 6월 임시국회에서 처리해야 함. 19대 국회가 달라진 모습을 보여야 대선에서도 정권 교체를 갈망하는 국민의 선택을 받을 수 있을 것임.

# 토론문

이장규(진보신당 정책위 의장)

박경순(통합진보당 진보정책연구원 부원장)

## 노동의 가치가 존중받는 복지국가 건설을 위한 통합진보당 5대 핵심 노동공약

### 통합진보당의 5대 노동공약

1. 2017년까지 노동조합 조직률 20%, 단체협상 적용률 50% 확대
2. 비정규직 대책 : 동일노동 동일임금, 사용사유제한 법제화 및 고용안정세 도입
3. 최저임금 현실화 : 평균임금의 50%로 순차적 개선
4. 실노동시간 단축 : 연장근로 제한, 휴일휴가 사용 확대, 전산업 주 5일제
5. 노동법원 설치 : 노동기본권 실현

우리 사회 양극화는 세계적으로 그 유래를 찾아볼 수 없을 정도로 심화되었다. 우리 사회가 1:99로 표현되는 극단적인 양극화의 한 복판에는 백척간두에 선 노동의 위기가 있다. 경제규모는 세계 14위이지만 OECD 국가 중에서 노동과 복지 지표는 최하위 수준이다. 노동시간, 비정규직 비율, 여성경제활동 비중, 청년실업, 중대 재해발생률 등 수많은 노동지표가 OECD 국가 중에서 꼴찌를 경쟁하고 있다.

그 배경에는 기득권을 가진 자들과 노동자, 서민들 사이에 극심한 힘의 불균

형이 작동하고 있다. 대표적으로 일터에서도 노사관계의 힘의 불균형은 돌이킬 수 없을 정도로 악화일로를 걷고 있다. OECD 평균 노조 조직률은 29%이지만, 한국은 9.8%에 불과하다. OECD 국가 중에서 뒤에서 3번째이다. 정규직 노조 조직률은 19.9%이지만, 비정규직 조직률은 1.7%에 불과하다.

정치적 차원에서 새누리당과 이명박 정부가 재벌과 가진 자들의 이익을 보호하기 위해 부자감세와 재벌특혜 등 모든 정치 수단을 동원하여 기득권을 공고화하고 있는 반면, 이에 대항하고 국민을 보호할 수 있는 진보개혁 세력의 힘은 미약한 상황이다.

양극화 해소와 복지국가의 길을 열기 위해서는 노동의 위기를 해결하지 않고는 불가능하다. 노사의 힘을 균형을 이루는 노조 조직을 확대는 복지국가 건설과 경제민주화를 이룩하는 주체의 형성이라는 측면에서 필수적이다. 또한 50%에 달하는 비정규직을 줄이고 차별을 시정하는 것은 노동권 문제를 넘어 이제 사회정의의 문제가 되었다.

열심히 일하면 아이들과 함께 걱정 없이 먹고 살 수 있고, 열심히 일하면 잘 살 수 있다는 희망을 만들어야 대한민국은 거듭날 수 있다. 우리가 만들어야 할 세상은 노력과 능력에 따라 평가 받고, 개성과 잠재력을 실현할 수 있는 노동조건이 보장된 사회이다. 노동의 가치가 존중되는 사회가 바로 복지국가이자 경제민주화이다.

“노동의 가치가 존중받는 복지국가 건설”을 위해 통합진보당은 5대 핵심노동 공약을 발표한다. 우리가 OECD에 가입한지 15년이 지난 마당에 여러 사회경제 지표가 OECD 평균에 근접해야 정상이다. 우리가 발표하는 공약은 OECD 평균의 60-80% 수준 달성을 목표로 하는 최소한의 균형사회를 위한 공약이다.

첫째, 통합진보당은 노조 조직률 20% 달성, 단협 적용율 50% 달성을 통해 노사 간의 힘의 균형을 맞추게 할 것이다. 이를 위해 모든 비정규직의 노동조합 결성권 및 단체교섭권 등 노동기본권을 보장할 것이다. 학습지, 골프장경기

**보조원, 레미콘기사, 보험모집인** 등의 노동기본권을 인정하도록 하겠다. 더불어 현재 쟁점이 되고 있는 지주회사와 원청회사의 사용자성을 법률로 명문화 하겠다. 통합진보당은 **간병, 청소, 보육노동자 등** 원청의 직접고용, 상시고용으로 고용안정을 이루어 나갈 것이다. 나아가 이주노조, 공무원노조 등의 노조 설립권을 보장할 것이다.

또한 산별교섭을 제도화하고 산별협약의 적용율을 확대할 것이다. 이미 민주노총 조합원의 산별노조로 전환률은 81%(55만명), 한국노총은 30%이다. 산별교섭을 안착시켜 노사관계를 안정화하고 산별협약의 적용율을 OECD 평균의 80% 수준인 50%로 확대하겠다.

**둘째**, 통합진보당은 비정규직 문제를 단순한 노동 문제가 아니라 사회정의, 우리 사회 양심에 관한 문제라고 본다. 국민들 삶의 최일선인 일터에서 상식과 합리가 부정되고 있다. 같은 일을 하는 비정규직에 대한 명백한 차별, 노동자를 ‘크리넥스 티슈를 사용하듯’ 제멋대로 남용하고 계약을 해지하는 불합리한 측면을 바로잡지 못한다면 우리 사회는 정의로운 사회로 나아갈 수 없다.

**통합진보당은 비정규직 노동자 비율을 OECD 평균수준인 25% 가량으로 낮추어 노동시장을 정상화할 것이다.** 이를 위하여 비정규직에 대한 차별을 없애고 정규직으로 전환하여 할 것이다. 극히 예외적인 경우에만 기간제 비정규직을 허용하고, 파견법을 전면 폐지하고 위장도급 형태의 불법파견을 금지할 것이다. 비정규직의 정규직 전환을 위한 고용안정세를 도입하여 전환기금을 설치할 것이다. 더 나아가 동일노동 동일임금 원칙을 명문화하고 비정규직을 차별하는 경우 형사처벌을 받는 제도도 도입할 것이다.

**셋째**, 통합진보당은 최저임금을 노동자 평균임금의 50% 이상으로 현실화하고 비정규직 평균임금을 정규직 대비 85% 수준 끌어 올리겠다. **최저임금법을 개정하여 전체 노동자 평균임금의 50%를 보장하여** 저임금을 해소하고 소득불평등 구조 개선에 실질적으로 기여할 것이다. 가사사용인, 수습노동자, 감시·단속노동자는 최저임금을 적용시켜 사각지대를 없앨 것이다. 최저임금위원회의 독립성과 공익성을 보장하기 위한 제도도 도입할 것이다.

넷째, 통합진보당은 평균노동시간을 연간 1,800시간으로 단축하고 고용촉진 정책을 통해 좋은 일자리를 창출할 것이다. 노동시간 단축은 국민의 삶의 질을 향상하고 성평등을 앞당기고 경제적으로는 산업구조 합리화, 내수 진작, 사회적 연대를 활성화 시킬 것이다. 통합진보당은 이를 위해 **‘실노동시간 단축 및 일자리 창출을 위한 특별법’ 제정을 추진하겠다.**

동 특별법을 통해 노동시간 상한제와 휴식권 제도를 도입할 것이다. 또한 노사정 동수의 ‘노동시간 단축위원회’ 및 ‘산업별 노동시간단축위원회’를 구성하여 ‘전 사회적 노동시간 단축을 통한 좋은 일자리 창출계획’을 만들겠다. 대기업에서부터 시작하여 궁극적으로 영세·비정규직·5인미만 사업장 등 모든 노동자가 이 법의 적용을 받는다. 또한 노동시간 단축으로 인한 임금하락을 방지하기 위해 **소득보전 기금을 운영할 것이다.**

마지막으로 **노동법원을 설립하여 공정하고 투명하게 노사분쟁을 해결하고, 노동자에 대한 권리침해를 줄여갈 것이다.** 현재 노동 권익분쟁은 노동위원회와 법원으로 이원화되어 사실상 5심화됨으로서 권리구제가 지연되고 사건처리가 장기화되어 노사관계의 불안정과 국가적인 비효율을 초래하고 있다. 법원이 노동분쟁사건의 특수성을 이해하지 못하거나 전문성이 결여되어 공정한 결정을 하지 못하는 경우도 많다. 노동법원 설립은 근로자의 헌법상 기본권을 실현하기 위한 권리구제의 실효성을 보장하는 것이다. 또한 공정하고 신속하게 노동자 권리침해가 구제되어 노동권 보장을 뒷받침할 것이다.

해방 이후 냉전과 독재 하에서 가장 큰 희생자는 노동자였다. 한강의 기적을 이루고 대한민국이 세계 속의 국가로 성장시킨 것은 노동자의 역할을 빼고 설명할 수 없다. 그러나 민주화 이후에도 노동 현실은 그리 개선되지 않았다. 오히려 잔인한 시장으로 내 던져지며 오늘에 이르고 있다. 여기에 대한 1차적 책임은 집권 여당에 있으나 과거 민주정부도 책임에서 결코 자유롭지 못하다.

사회경제 민주화의 핵심은 노동문제 해결이다. 통합진보당만이 이 문제를 해결할 수 있다. 통합진보당은 강력한 야권연대로 19대 총선에서 승리하고 진보

개혁 세력이 다수가 된 국회를 반드시 만들 것이다. 통합진보당은 총선 승리를 통해 과감한 민생·노동개혁을 추진하고 주도할 것이다.

19대 국회에서 쌍용자동차 해고자 복직 문제, 1,920명을 징계한 교사·공무원 정치기본권 문제 등 장기투쟁 현안들을 강력한 노동연대와 야권연대를 기반으로 반드시 해결해 나갈 것이다. 또한 통합진보당은 노동법 전면 개정을 위해 민주노총과 한국노총, 시민사회와 함께 실천해 나가겠다.

과거 노무현 대통령은 ‘권력이 시장에 넘어갔다’라는 말로 우리사회가 처한 현실을 정확하게 지적한 바 있다. 오늘, 국민은 진보개혁 세력에게 우리사회의 새로운 변화를 불러일으킬 것을 요구하고 있다. 재벌권력과 기득권을 타파하는 것이 시대적 과제가 되고 있다. 통합진보당은 재벌과 시장에게 넘어간 권력을 국민에게 되돌려 놓겠다. 노동을 존중하는 권력, 약자를 보호하는 권력이 되도록 정치혁명을 이루어 내겠다. 통합진보당은 국민의 희망이 현실이 되는 세상을 만들어 나가겠다.

# 토론문

박순성(민주통합당 민주정책연구원 원장)

# 토론문

이완영(새누리당 노동수석전문위원)

## 이정식(한국노총 사무처장)

- 각 당의 노동정책공약을 비교해보면 새누리당은 아직까지 공약발표를 하지 않았기 때문에 확인되지 않고 있고, 민주통합당과 통합진보당의 노동정책공약은 95%정도 유사함. 그 이유는 양대 노총차원에서 각 정당의 총선공약안을 마련하였거나, 개입하였기 때문에 거의 대부분 의제와 내용이 일치함

- 차이가 있는 공약은 다음과 같음

### 1. 비정규직

- 직접고용은 동일
- 간접고용에 대해서 민주통합당은 파견법 개정(파견, 도급의 명확한 구별 신설), 통합진보당은 파견법 폐지

### 2. 노동시간단축

- 내용은 동일하지만, 제도개선방안에서 차이가 있음
- 민주통합당은 근로기준법 개정
- 통합진보당은 특별법 제정

### 3. 부당해고자대책

- 통합진보당은 해고자 원직복직 및 공공부문 해고자 관련 특별법 제정
- 민주통합당 없음, 이유는 해고자 문제는 입법과제이기보다는 정책과제로서 총선보다 대선에서 다루는 것이 적절하다고 판단했기 때문임

#### 4. 취약계층 고용 (장애인)

- 장애인 고용 개선 건은 민주통합당 노동공약이 아닌 복지공약에서 제기하였음
- 보편복지 공약 중 장애인 공약은 다음과 같음
  - 대통령 직속 “장애인위원회” 설치
  - 장애인연금을 현실화하여 장애인의 소득 보장
  - 장애유형과 특성별 예방 및 관리시스템을 확충하여 장애인의 건강권 보장
  - 장애인의 이동권 보장
  - 장애인이 지역사회에 정착할 수 있도록 시설 중심에서 지역사회자립 중심으로 장애인정책 패러다임 전환
  - 여성·소수 장애인을 위한 지원체계 마련
  - 장애인의 수요에 맞는 개별화된 서비스 지원체계 마련

토론문

김태현(민주노총 정책연구원 원장)

<별첨자료 1> ‘민주노총 총대선 요구안 및 10대 입법과제’ 중 노동정책

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

<목차>

I. 들어가는 말

1. 99%가 함께 사는 세상을 위한 노동·사회 대개혁의 당위성
2. 민주노총이 생각하는 노동·사회 대개혁 방향

II. 10대 과제 대 요구

1. 개요
2. 세부 요구안
  - (1) 비정규직 차별 철폐·정규직화 권리 보장
  - (2) 좋은 일자리 창출 및 실노동시간 단축
  - (3) 최저임금 현실화와 여성, 중소기업, 이주, 장애 노동자에게 차별없는 일자리 보장
  - (4) 정리해고 금지 및 고용안정망 강화
  - (5) 노조탄압 중단 및 노동기본권 보장
  - (6) 산재없는 안전한 일터 보장
  - (7) 한미FTA 폐기와 경제민주화 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

### Ⅲ. 우선 입법 10대 과제

1. 개요
2. 세부 요구안
  - (1) 파견법 폐지 및 기간제법 개정
  - (2) 노동시간단축과 일자리 창출 특별법 제정
  - (3) 근로기준법 개정
  - (4) 노동조합 및 노동관계조정법 개정
  - (5) 언론 약법 및 미디어법 개정
  - (6) 최저임금법 개정
  - (7) 고용보험법 개정
  - (8) 하도급·공정거래법 개정
  - (9) 정치자금법 개정
  - (10) 공공기관운영법 개정

## 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 노동의 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 노동자의 노무제공에 따른 경제적 이익의 귀속주체인 동시에 해당 노동자의 근로조건에 대하여 실질적 영향력을 행사함에도 사용자로서의 법적 책임은 전혀 지지 않고 있음. 요컨대 실제 사용사업주가 경제적 이익과 권리는 100% 향유하면서도, 사용자로서의 책임은 전혀 지지 않는 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 노동조건 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 노동자에서 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 제한 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 무기 근로계약으로 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 금품에서의 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 기간제노동자의 사용이 지나치게 많고, 또한 그 중 상당수가 남용되고 있음. 사업상 상시적으로 노동자가 필요한 업무에서도 정규직 노동자를 대체하여 기간제노동자를 사용하고 있음.
- 이러한 기간제 남용을 통해 ① 기업은 고용의 수량적 유연성과 경비절감 등의 이익을 누리는 반면, ② 불안전 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

### ○ 기간제노동자에 대한 차별금지 규정의 실질적 규범력 회복

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

### ○ 차별시정제도의 접근성과 실효성 확보

- 차별시정 신청 주체를 ‘노동자’로 한정된 결과 차별시정 제도는 유명무실한 상황임, 비정규직 노동자가 사업주를 상대로 차별시정을 요구하기를 기대한다는 것은 현실과 너무나 동떨어진 이야기임.
- 따라서 차별시정 신청의 주체를 해당 노동자뿐만 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 사용자 책임 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 피해는 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 합

법화하는 통로로 전략한지 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 노동자의 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)<sup>1)</sup>

## 3. 차별처우 금지 및 차별시정 제도 실효성 확보

### (1) 요구 내용

#### ○ 근로기준법 제6조(균등한 처우) 개정

- 동일가치노동 동일임금 원칙을 명문화하고 고용형태에 따른 일체의 차별적

---

1) 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

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 비정규직뿐만 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

#### 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 노동자성 부정 : 현실과 판례의 괴리

- 종래 법원은 대표적 특수고용 노동자인 학습지교사, 골프장 경기보조원, 레미콘 기사, 보험모집인 등의 노동자성을 부정하고 있음
- 사업주에 종속되어 노동의 대가를 받고 있는 것이 엄연한 현실임에도, 법원은 임의적/자의적 기준을 내세워 노동자 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 총액인건비제도 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 민간위탁부 문 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 외주노동자 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 노동자는 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 비정규직이 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 철저히 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 실업률<sup>2)</sup> 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)
- 저임금·장시간 노동 체계 고착
- 심각한 산재발생률 및 건강권 위협
- 일과 가정 균형의 불가능 및 성불평등 고착

### ○ 공공부분 선진화 정책의 문제점

- 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 비정규직중 증가
- 내수 침체 및 중소기업·자영업 몰락

### ○ 나쁜 일자리를 늘리는 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

2) 실제 실업률 : 실제실업자 ÷ (취업자 + 실업자 + 취업준비 + 60세 미만 쉬었음) X 100

---

□

---

고용의 질 향상 · 좋은 일자리 창출과 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 500,000만개 일자리 창출

▶ **친환경 일자리**

- 재생에너지 등 친환경 일자리 65,000개

▶ **지속 가능한 일자리 : 고용의 질 향상**

- 비정규직 및 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

---

## 세부 요구안

---

실제 실업자 : 공식 실업자 +(비경제활동인구 중 취업준비와 쉬었음(60세 미만) + (취업장 중) 17시간 이하 단시간 취업자

## 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 단축하고 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 노동시간단축 위원회를 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 세워야한다.

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 부담전가가 있어서도 안 된다. ① 노동시간단축을 이유로 납품단가를 저하할 수 없다. ② 법정노동시간과 초과노동시간을 구별할 수 없는 포괄산정임금제를 금지한다. ③ 임금체계를 합리적으로 개편토록 지도감독한다.

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 노동시간 단축 방침은 주로 대기업을 대상으로 했다는 한계가 있음
- 현재 임금노동자의 89%는 중소기업체나 하도급업체에 고용됨

	수 (천 명)					
	1-4	5-9	10-29	30-99	100-299	300인 이상

	인	인	인	인	인	
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.
- 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 있는 특단의 법적 조치가 필요.

### ○ 노동시간단축과 일자리 창출의 연계 강제

- 노동시간 단축의 취지가 노동강도를 강화시키는 방식으로 되어서는 안 됨.
- 노동시간 단축이 반드시 좋은 일자리 창출로 이어지는 것은 아니기 때문에 좋은 일자리 창출을 위해서는 명확한 제도적 장치로서 강제할 필요가 있음
- 예를 들자면, ‘오브리법<sup>3)</sup>’이라고 하는 “프랑스 35시간 노동시간단축법”처럼 노동시간단축과 일자리 창출을 법으로 연계시켜 강제해야 함.

## 2. 비정규직 및 5인 미만 사업장 등 모든 노동자에게 주 40시간 적용

3) 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).

### (1) 요구 내용

#### ○ 비정규직 및 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 뿐이기 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, 노사서면합의의 3개월을 1년으로) 개악안 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 탄력적노동시간제를 확대하기 위해 선진국의 예를 끌어들이 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 <sup>1)</sup> (초과노동시간)	64시간 (24시간)	1,664시간 (624시간)	728시간	2,392시간 (312시간)
초과노동수당 지급시 가능한 최장노동시간 <sup>2)</sup> (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, 일주일에 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 집단협의회 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	53,000 명	
	보호자 없는 병원을 위한 총원 간호사	69,824 명	
	보호자 없는 병원을 위한 총원 간병인	138,72 명	
	OECD기준 의사인력확충	67,000 명	
	공공의료 확충 인력	84,480 명	
	도시형 보건지소	5,400 명	
교 원	학급당 학생수 25명 이내 감축을 위해 필요한 교원 수 (현재 우리나라는 30 명을 초과하고 있으며 OECD 평균은 20명에 수 렴 중)	130,44 명	
공 공 부 문	준정부기관 및 중앙공기업	104,55 명 <sup>4)</sup>	- 선진화정책에 따른 정원감축분 회복 - 비정규직의 정규직화 - 청년인턴의 채용
	지방공기업		
	국 공 립 보 육 시	보육교사	161,62 명
	지역아동센터	- 한부모 가정 및 다문화가정 아동의 관 리, 보호를 지자체가 담당	

설	지역거점사회 서비스센터설치	39,600 명	-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			
			돌봄서비스	장애인 돌봄 서비스	190,64 명	[활동보조 대상, 활동보조 시간 확대로 인한 신규 활동보조인] - 필요 인력 수 : 160,117명 - 신규 활동보조인 : 149,203명 - 야간 긴급 서비스 사업 창출 활동보조인 - 야간 지원 활동보조인 : 508명 ▶ 장애인 활동보조 신규 일자리 총계 : 149,711명
				산모 신생아 돌봄 서비스	10,864 명	-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 보건복지가족부 자료) ▶ 신규 창출 산모신생아 돌봄노동자 : 10,864명
				데이케어 서비스	15,620 명	-보건소 등록 저소득치매노인 수 : 5만 6천명 -1,562개(보건소+보건지소) 설치 단위에 데이케어서비스센터 구축노인요양의 확대와 공공성 강화를 위한 필요 인원

			33만 7천명
	방문가정 복지파견사업		○ 현행 장기요양 대상자 201,131명에서 623,125명으로 확대
	노인장기요양		○ 요양시설 이용자 확대 및 서비스 질 향상에 따른 요양보호사 추가 인원 : 약 12만명
	재가·가사·간병인	337,00 명	○ 요양시설 1000개 확충에 따른 소요 인력(요양보호사 제외) : 약 1만 2천명 ▶ 요양시설 노동자 추가 필요 수 약 13 만 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(현 행 보건지소가 장기요양지소를 대체할 수 있음) ○ 장기요양센터 및 장기요양지소 별 요 양계획요원 추가 필요인원 4,154명 ▶ 장기요양센터 설립에 따른 추가 필요 인원 : 약 5천명
	사회복지전담 공무원 확충/공공사례관 리자 배치	15,000 명	-주민자치센터(읍, 면, 동사무소)에 배 치되어 있는 사회복지전담공무원의 부 족을 메꾸기위한 신규인력충원
건설	주거복지	30,000	취약계층 주거조건 개량사업
총 계	1,453,777명		

4) 14,000명은 공기업선진화에 의해 시행된 정원감축분을 뜻하고 40,956명은 2010년 말 기준  
으로 알리오시스템에 공지되어 있는 준정부기관 및 중앙공기업에 채용되어 있는 비정규직  
숫자를 뜻한다. 13,600명은 신규채용을 하지 않은 인력을 뜻한다. 아래 표에서 알 수 있듯

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

이 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 실재 현장에서 필요한 인력을 대체하면서 경비절감의 도구(?)로 사용되었기 때문에 이들에 대한 채용은 반듯이 이루어져야 할 것이다.

의 비중은 3.6%임. 사회복지가 부족하다는 미국의 경우도 사회복지서비스업의 비중이 26.3%이고, 보건 및 사회복지업은 12.5%임.

- 사회복지서비스 종사자 규모를 보면, 종사자 수는 3,010,728명으로 전체 취업자 23,734,000명 대비 종사자 비율은 12.7%임.
- 사회복지서비스의 성별 종사자 현황을 살펴보면, 공공행정을 제외한 분야들에게 남성에 비해 여성 종사자 비율이 높아 사회복지서비스에서의 여성 쏠림현상이 두드러지게 나타나고 있음. 사회복지서비스 분야의 여성 쏠림현상은 사회복지서비스 외 직업과 비교해도 뚜렷이 나타나는데, 사회복지서비스 외 직업에서의 여성비율은 39.1%인데 사회복지서비스에서는 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			315,792G Wh		292,523G Wh		265,930G Wh	
재생에너지			15,790GW h		35,103GW h		53,186GW h	
풍력	172MW(73.2%)	1,314MW h	7,837MW	7,665M W	17,423M W	9,758M W	26,398M W	8,975M W
태양광	33MW(14%)	2,015MW h	12,017M W	11,984M W	26,715M W	14,698M W	40,476M W	13,761M W
바이오	30MW(12.8%)	6,570MW h	2,403MW	2,373M W	5,343MW	2,940	8,095MW	2,752M W

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

## (2) 요구이유

- 한국의 온실가스 배출량은 2007년 기준으로 총 6.20억tCO<sub>2</sub>으로, 1990년 (2.98억tCO<sub>2</sub>)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 가중시킬 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							
	청년 총 인구	15~1 9세	20~2 4세	25~2 9세	청년 총 인구	증감	15~1		20~2		25~2	
							9세	증감	4세	증감	9세	증감
< 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>

<여성 고용불안, 원인과 문제점>



- '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 육아 문제로 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 제도 개선
- ▶ 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

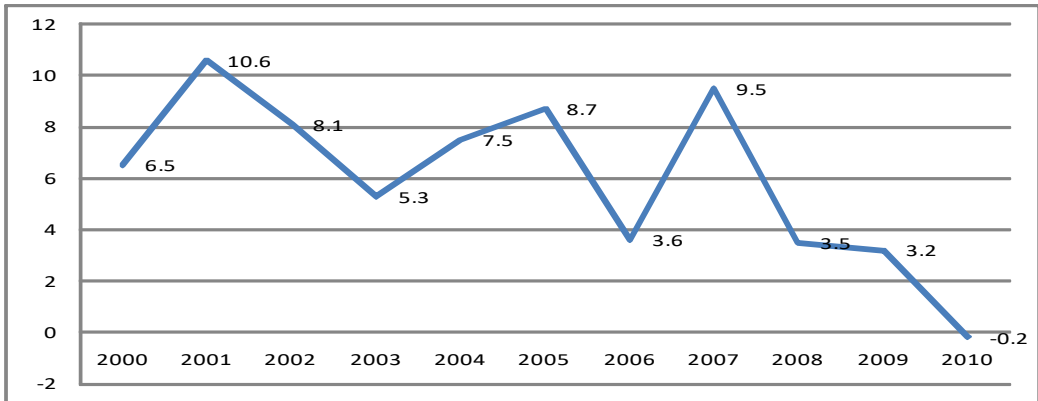
##### ○ 최저임금법 제14조(위원회의 구성) 개정

- 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 독립성은 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 노동자에 대하여 임금의 최저수준을 보장하여 노동자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 꾀함으로써 국민경제의 건전한 발전에 이바지하는 것을 목적으로 하고 있음에도 불구하고 가사사용인은 적용 대상에서 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 공익위원

을 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 최저임금 위원회의 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 남녀고용평등과일가정양립비원에 관한 법률(이하 고평법)은 ‘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 노동자가 직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 노동자에게 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, 노동자, 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 여성 노동자가 겪고 있는 심각한 문제라는 것이 확인됐음.
- 특히 비정규직 여성노동자의 경우 직장내 성희롱 피해가 해고로 이어지며 인권의 문제뿐만 아니라 생존권의 문제가 될 수 있음.
- 그러나 현행법은 예방은 여성가족부, 피해접수는 국가인권위, 조치는 고용

노동부 등으로 다원화돼 있어 예방뿐만 아니라 피해 노동자의 보호가 미비함.

### ○ 성희롱 예방조치 미흡

- 현행법은 성희롱 예방과 성희롱 피해자에 대한 불이익 조치시 사용자 책임을 규정하고 있으나, 현행법으로는 성희롱 예방이 미흡함. 실제 2011년 현대차 사내하청 비정규직 여성노동자의 경우 14년간 근무하면서 성희롱 예방교육을 단 한 번도 받지 못했다고 함. 특별법에서는 성희롱 예방교육에 대한 실태조사 및 사용주의 예방조치 의무를 확대 강화해야 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 돼있으나 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 차별시정 조치 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 안착화되었다고 평가하기 어려움. 따라서 중앙 정부 차원에서 제도를 활성화시키기 위한 흥

보 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, 사무직에 서의 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, 인

## 건비지원 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 여성취업 장애요인 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 살펴보아도 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 근기법 적용

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

### ○ 소규모 건설 공사 산재보험 적용

#### (2) 요구 이유

### ○ 중소영세기업에 적합한 노동복지 확충 방안 제도화

- 중소기업의 경우에는 개별 기업단위만으로는 노동복지 확대가 원천적으로 어려울 수밖에 없음.
- 중소기업에 적합한 노동복지 및 산업 민주주의 증진 방안이 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 이관은 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 노동자공급사업 시행하고 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 노동자와 사업주, 고용보험·국민연금 보험료의 1/3지원)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 미가

입자(339명)의 12.4%에 불과함. 2) 지원 대상보험과 지원수준이 낮아 저임금노동자와 사업주의 보험료 가입유인 효과가 떨어짐. 정부의 지원 대책은 고용보험과 국민연금 보험료율의 1/3인 1.7%와 1.6%를 각각 지원받아 노동자가 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 임금노동자인 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 이름.

○ 소규모 건설 공사의 경우 현재는 산재보험 적용이 안 되고 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
임금노동자	3,354	2,977	3,973	3,473	1,770	1,963	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
비정규직	2,736	1,878	2,015	1,276	415	333	81.6	63.1	50.7	36.7
비중	19.15	17.00	22.68	19.83	10.10	11.21				

자료 : 통계청 경찰부가조사 2011.8

○ 열악한 노동조건에 방치되어 있는 중소기업사업장 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-36] 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%, 고용보험이 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 상

태에서 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, 노동조건 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 증

명해야 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 마찬가지로 임.

### ○ 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 구직기간에 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 외국인노동자의 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 사회구성원으로서 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 1991년도부터 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 단순하게 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 장애인노동자 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】

- 노동자의 정신 또는 신체의 장애가 당해 노동자를 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 노동자 중 가장 낮은 근로능력자의 평균작업능력에도 미치지 못하는 자로, 인가기간은 1년을 초과 할 수 없음.

※ 작업능력은 장애인고용촉진공단의 의견을 들어 판단하여야 함

[Empty Box]

- 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 24조 [경영상의 사유에 의한 해고]조항 전면 개정과 25조 [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 부당해고

에 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 노동자가 해고 당시 담당하였던 업무와 "같은 업무"를 할 노동자를 채용하려고 할 경우'를 '담당하였던 업무와 "관련이 있는 업무"를 할 노동자를 채용할 경우 해당 노동자를 우선적으로 재고용해야 한다'로 전환
- 여기에 재고용 우선권에 관한 사용자의 통지의무, 피해고자의 재고용 우선권 신청절차와 사용자의 재고용의무 위반에 대한 근속년수에 비례한 손해배상 의무의 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'라는 유행어가 생길 정도로 정리해고의 폐해 심각

- 2008/9년 몰아친 금융위기의 여파로 중소기업은 물론, 대기업조차 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 남발과 정리해고 규정의 도입

- 정리해고의 남발은 97/8년 외환위기 이후 추진된 IMF체제 하 신자유주의 정책이 핵심원인, 주요 내용은 구조조정의 원활화와 고용조정에 대한 규제 완화
- 지금까지 존속되고 있는 ‘구조조정촉진을 위한 특별법’은 기업회생의 전제 조건으로 고용조정의 노력을 명기함으로써, 기업이 손쉬운 구조조정방식으로 인원감축을 남용하도록 길을 열어줌.
- 한편 근기법상 [경영상의 사유로 인한 해고]조항을 신설하여 미래 경영상의 이유, 조직개편과 신기술 도입 등을 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 구조조정과 정리해고를 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 충족

- 하기 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 실질적 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 고용안전망을 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

### ○ 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 지급기간인 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/교대제전환지원금의 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 해외 사례에 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 고용보험적용제외계층, 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 십 명 정도의 수준에 불과함.
- 실업급여의 소득대체율이 극히 낮음. 실직전 임금의 30% 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/유무급 휴직/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 일방적이고 독단적인 운영권을 가지고 있는 것으로 악명 높음. 현재 실업급여를 지급하고, 취업알선, 직업훈련을 소개하는 고용서비스기관인 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 개악(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, 중소영세 기본권 확대
  - : 노사자치주의 정착
  - : 국제기준 부합된 기본권 보장
- 산별교섭제도화로 사회양극화 해소
  - : 중소영세기업 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

○ **교사와 공무원의 정치기본권 제한 법률**

- 공무수행상 권리제한이 아닌, 사적 영역에서 조차 정치기본권 박탈 수준임.
- 정당법 : 정당가입 금지
- 정치자금법 : 후원회원 가입 금지
- 공직선거법 : 선거운동 금지
- 국가공무원법 : 정당가입 . 선거운동 . 집단적 의사표현 등 금지
- 교원/공무원 노조법 : 일체의 정치활동 금지

○ **정치관계법 위반 관련 기소 및 징계 현황(자료 : 전교조)**

- 노무현 탄핵 반대 선언 : 11명 기소, 3명 해임
- 선거법 위반 : 23명 기소, 자동 면직 8명(대법원 형 확정시)
- 시국선언 : 88명 기소, 파면.해임 17명 등 67명 중징계
- 정당 후원 : 1,535명 기소, 해임 9명 등 56명 중징계, 징계 진행 중



---

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 실업

상태에 있는 자나 구직중인 자 등이 법에 따른 보호의 필요성이 있는 자를 추가함

○ 조합원 정의와 관련해, 해고된 자의 자격 유지 기한을 기존 ‘중양노동위원회 재심 판정 시’에서 ‘대법원 확정판결 시’까지로 확대함

○ 사용자의 개념에 근로계약 체결의 형식적 당사자가 아니더라도 당해 노동조합의 상대방으로서의 지위를 인정할 수 있거나 노동자의 노동조건에 대하여 실질적인 지배력 또는 영향력이 있는 자도 사용자로 보도 특 함

○ 실질적인 사용자 지위에 있는 자를 부당노동행위 주체로 추가함

## (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,<sup>5)</sup> 그리고 이러한 결사의 자유에는 파업권이 포함된다는 것이 ILO의 확립된 원칙임.
- 우리나라 국가인권위원회도 지난 2007. 10. 16. ‘특수형태 근로 종사자에 대한 노동3권 보장’을 권고함<sup>6)</sup>.

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

- 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 안 됨.
- 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.<sup>7)</sup>
- 간접고용을 규율하는 가장 올바른 방법은 간접고용을 원칙적으로 금지하고,

6) 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.
- 7) 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)

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 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 확정지우고 법률효과를 부여하라는 것임. 국제노동기구(ILO) 역시 지난 2006년 채택된 '고용관계에 관한 권고'를 통해 이를 확인하고 있음.
- 우리나라 대법원<sup>8)</sup> 및 국가인권위원회<sup>9)</sup>도 원청 사용자성을 인정하고 있음.

## 2. 노조 설립신고 절차 개선

### (1) 요구 내용

---

8) 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 구체명령을 이행하여야 할 사용자에 해당한다.(대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두9075 판결, 2007두8881 판결)

9) <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.

○ 노조 자유설립주의 원칙에 따라 노조설립에 대한 행정기관의 심사 범위를 제출된 설립신고서와 규약으로 명확히 한정함

(2) 요구 이유

- 우리나라 노조법은 ‘노조설립 자유의 원칙’을 정하고, 이에 따라 설립신고서와 규약을 제출하는 신고절차 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), ㉢ 2이상의 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 아니라, 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 관할관청에게 폭넓은 재량권을 인정하는 것은 노조 설립에 중대한 장애요인이며 결사의 자유를 사문화시키는 것’임을 지적했던 내용<sup>10)</sup>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

○ 손해배상의 범위에 영업손실로 인한 손해 및 제3자에 대한 채무불이행으로 인한 손해는 포함되지 아니하도록 함

○ 「신원보증법」의 규정에 따른 신원보증인은 단체교섭 또는 쟁의행위 그 밖의 노동조합의 활동으로 발생한 손해에 대하여는 배상할 책임이 없도록 함

○ 단체교섭 또는 쟁의행위 그 밖의 노동조합의 활동으로 발생한 손해 배상청구권의 강제집행을 보전할 목적으로 가압류를 하지 못하도록 함

---

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

## (2) 요구 이유

- 노동법은 시민법상의 원리를 수정하여 탄생한 것임. 계약자유의 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, 기업활동에 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·파괴행위로 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 파괴행위로 인해 배상책임을 진다고 하여도 폭력이나 파괴행위와 직접적으로 인과관계를 갖는 통상적인 손해로 그 범위를 제한하는 것이 바람직함. 왜냐하면 폭력이나 파괴행위가 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

##### (2) 요구 이유

- 노조전임자에 대한 임금지급과 관련하여 입법적으로 금지시키는 것은 노사자율에 대한 중대한 침해임. 국제노동기구(ILO)는 노조전임자 급여지급의 금지는 입법적 관여사항이 아니므로 현행 노조법 상의 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 규정 등을 삭제함

○ 사용자가 노동조합 간에 부당한 차별을 하는 행위를 부당노동행위로 정함

### (2) 요구 이유

- 개악 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 사용

자에게 달려있어 현실성이 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 시비<sup>11)</sup>를 피해갈 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 강조하

---

11) “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.

고 있음. 이에 따라 각국은 해당 국가의 노사문화와 교섭관행 등에 따른 교섭방식을 채택하고 있음.

- 그러나 우리나라 개악 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 개악 노조법은 민주노총의 거센 반발 속에 국회에서 날치기 통과된 법으로, ‘노사정간 충분한 논의와 합의’를 거쳤다고 보기 어려움.

## 6. 산별교섭 제도화

### (1) 요구 내용

○ 초기업단위노동조합이 해당 산업·지역·업종의 사용자에게 장소 및 시간을 특정하여 단체교섭을 요구하는 경우 이를 요구받은 사용자는 사용자단체를 구성하거나 연합하여 교섭에 응하도록 함

○ 사용자 단체 구성의 요건을 완화함

○ 개별 사업장의 단체협약은 초기업단위협약보다 불리한 내용을 정할 수 없도록 함

○ 협약의 일반적 구속력을 완화하고 산업별 구속력을 신설함

### (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 교섭체제는 각 기업별로 지나치게 분화돼 진행되고 있을 뿐만 아니라, 교섭을 위한 상부의 조정도 원활하게 이루어지고 있지 못하고 있음. 이로 인해 교섭제도가 노사관계의 안정적 발전에 순기능으로 작용하지 못해왔음.
- 이는 노동조합의 산별노조 전환 움직임에 조응하는 안정적 교섭구조가 마련되어 있지 않아 조직구조와 교섭제도의 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, 기획재정부장관 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

○ 국무총리, 기획재정부장관, 주무기관의 장은 해당 공공기관의 사용자와 공동으로, 지방자치단체의 장은 해당 지방공기업 사용자와 공동으로 각 노조법 제2조 제2호의 사용자로 보도록 함

○ 공공부문 초기업단위 노동조합이 공공기관 및 지방공기업의 사용자와 정부교섭대표에게 공동 또는 연합하여 교섭에 응할 것을 요구한 때에는 정당한 사유가 없으면 응하도록 함

## (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 예산편성지침과 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 노동3권의 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 있는 데도 불구하고 상대방이 이를 정당한 이유 없이 거부하거나 게을리 하는 경우 △단체교섭이 진행 중인 경우에는 사용자가 일방적으로 단체협약 해지권을 사용할 수 없도록 함

○ 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

### (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
- 공익사업장 쟁의행위 돌입 시 사전 예고의무 신설
- 긴급조정의 결정권자를 대통령으로 함
- 중앙노동위원회의 중재회부결정권을 삭제함

### (2) 요구 이유

- 노조법과 노조법시행령은 필수공익사업의 주된 업무 대부분을 필수유지업무의 범위로 추상적으로 열거함으로써 필수공익사업 종사 노동자들의 파업

권 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 수 밖에 없는 현실에 직면하게 되고, 필수공익사업장 노동자들의 파업권은 사용자와의 대등한 교섭력을 획득하기 위한 권리로서의 기능을 상실하게 됨.<sup>12)</sup>

- 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

---

12) 발전노조, 가스공사노조, 가스기술공사노조 파업 사례에서 보듯이 필수유지업무제도 시행 이후 진행된 파업은 전기발전이나 가스공급에 아무런 영향을 주지 못하였다.

필수유지업무 제도는 ‘공중의 일상생활’을 파업 제한의 요소로 정하고 있음. 이는 필수적이어서 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.
- 우리 노동법에는 긴급조정제도를 포함하여 안전작업에 대한 쟁의행위금지(제38조 제2항), 주요 방위산업체에서의 쟁의행위금지(제41조 제2항), 주요 업무시설에 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)
- 중앙당 후원회 신설하고, 공무원과 교사의 경우도 중앙당 후원회 가입 허용
- 중앙당후원회 신설, 허용(정치자금법 제6조 개정)
- 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(공무원노동특별법 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 벌칙 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 1,900여 명을 무더기로 기소하는 등, 도를 넘은 정치탄압을 그치지 않고 있음. 또 “정권이 아닌 국민의 공무원이 되고 싶습니다”는 제호의 신문전면광고 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 돌입키도 했음. 2010. 3.에는 행정안전부가 전국공무원노조 명의의 웹사이트에 대해 사무실 접촉차단 및 기관내·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 이유로 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 있

는 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 사실상 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 노동위원회의 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 공익위원 뿐만 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 준사법기구로서의 위상에 맞게 가능한 법률전문가들이 위촉될 수 있도록 대학교수의 경우에는 법학 교수로 자격요건 개정. 조정 담당 공익위원 자격 요건 중 대학교수의 경우 현재 아무런 제한규정이 없는데 노동문제와 관련된 학문 교수로 자격요건 개

정

- 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 보장해 주고 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

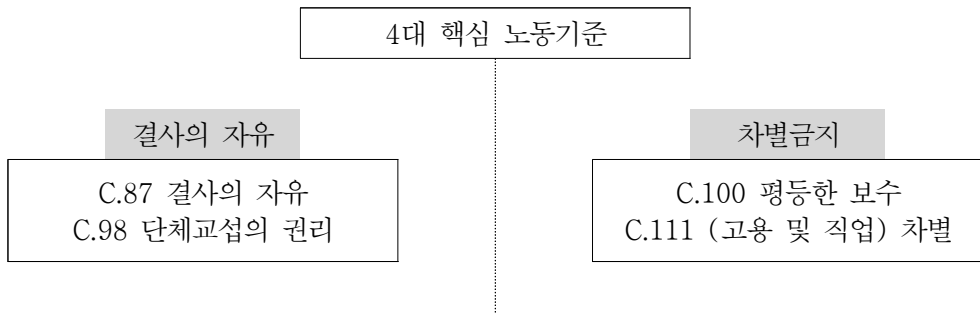
- 대한민국 헌법 제33조 1항은 ‘근로자는 근로조건향상을 위하여 자주적인 단결권-단체교섭권-단체행동권을 가진다’고 정하고, 이를 통해 노동자의 노동3권을 헌법적 가치로 정하고 있음. 아울러 동조 제2항을 통해 ‘공무원인 근로자는 법률이 정하는 자에 한하여 단결권-단체교섭권 및 단체행동권을 가진다’고 규정해 공무원의 노동3권 역시 일정하게 보장하고 있음.
- 그러나 한국정부의 ILO 가입 20년이 넘는 지금까지도 한국사회에서 노동기본권은 금기시 되고 있음. 공무원.교사.교수 노동기본권과 사내하청.특수고용 등 비정규직 노동자의 권리는 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

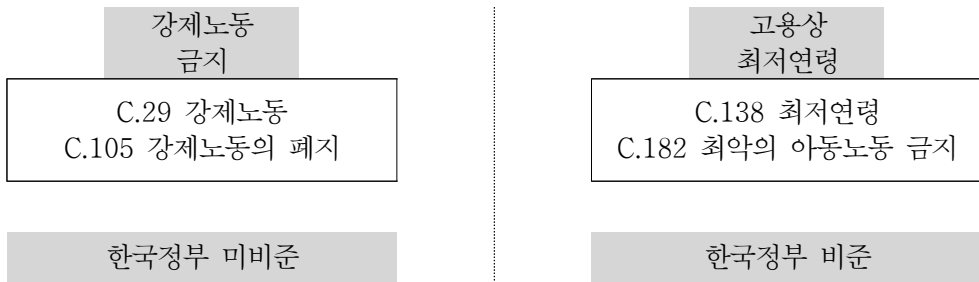
- 한국 정부의 ILO 국제협약 비준 현황도 최악의 상황임. 2011년 9월을 기준으로 한국의 비준 협약 개수는 24개로 ILO 가입국가 중 128위에 불과함.<sup>13)</sup>

순위	국가	비준 협약수
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.



13) 지난 10월 25일 한국정부는 ILO 실업 협약(제2호), 주40시간 협약(제47호), 방사전보호 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.



### ○ 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 협약 비준을 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 민간부문 확산

- 정부는 해고자 원상회복 및 원직복직의 모범을 보이기 위해 공공부문과 공

공기관 해고자들의 복직을 즉각적으로 시행하고 해고자를 양산하고 원직복직을 지연시키는 기업들에 대한 단호한 조치를 포함하는 특별법을 제정해야

## ○ 공무원노조 해고자에 대한 원직복직특별법 제정과 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 다름 없는 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 탄압

이 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 악순환을 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 해고기간 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, 노사간 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 노동준중, 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.

<별첨자료 2> 한국노총 4/11 총선 노동정책공약

# 노동이 존중되는 평등복지국가

◦4.11총선 노동정책공약◦

1. 노동-복지 공약의 목표와 체계
2. [노사관계 공약] 사회연대적 노사관계
3. [노동시장 공약] 차별없는 노동시장 실현



현장과 함께! 국민과 함께!  
**한국노동조합총연맹**  
FEDERATION OF KOREAN TRADE UNIONS

# 노동-복지 공약의 목표 및 체계

## 1. 2013년 노동-복지체제를 위한 총선 공약 수립의 의의와 목표

- 대한민국 헌법에서는 노동3권(33조 1항)과 노동조합의 헌법적 시민권을 보장하고 있음에도 불구하고 실제 제도와 정책, 관행에 있어서는 노동자의 기본권에 대한 보호와 노동에 대한 존중은 매우 취약한 상황임.
- 한국사회에서 인간다운 노동현장이 구현되기 위해서는 사회연대적 노사관계 구축과 차별없는 노동시장이 구현되어야 하고, 보편복지의 공공성 강화가 동시에 달성되어야 함.

- 평등하고, 공정하며, 균형적인 사회로 나아가기 위해서는 사문화되어 있는 노동자의 보호조치가 현실화되고, 노동기본권 보장을 위한 사회연대적 노사관계가 구축되어야 함.

이를 위해서는 노동기본권 사각지대 해소, 단체교섭과 협약 적용률 확대, 조합활동 및 단체행동권의 억압 해소, 사회적대화 위상 제고와 민주적 노사관계 거버넌스 실현, 노사분쟁 해결 시스템의 독립성과 공정성 제고를 위한 노동 관련법의 전면적인 개정이 이루어져야 함. 특히, 정부는 공공부문부터 노사관계와 교섭구조를 개선하여 모범적인 모델을 제시해야 함.

- 또한, 정규직과 비정규직, 대기업과 중소기업, 남성과 여성으로 구분되는 노동시장의 이중화, 양극화를 선결적으로 해결해야 함. 차별없는 노동시장 실현과 노동자 삶의 질 향상을 위해서는 비정규직 감축과 차별철폐, 양질의 일자리 보장, 적

정한 임금보상, 고용안전망 확충, 실노동시간단축이 필요하고, 정부는 고용친화적인 공공부문 개혁을 추진하여 노동시장의 개선을 선도해 나가야 함.

- 대한민국 헌법에 명시된 ‘모든 국민의 인간다운 생활 보장’이 실현되기 위해서는 국가의 사회보장체계가 보편주의 원리에 따라 설계되고 작동되어야 함.
- 국민소득 2만달러 시대에 진입했음에도 불구하고, 개발독재시대를 재현하고 있는 현 정권은 성장제일주의, 시장만능주의에 집착하고 있으며, 그 결과 한국사회는 고용과 소득의 양극화와 근로빈곤층 확대, 자살률이 급증하여 사회적 불안이 심화되고 있으며, 업친데 덩친격으로 저출산고령화의 늪에 빠져 있음.
- 한국사회의 양극화와 불균형을 초래하는 핵심적인 원인은 기득권층의 ‘자원과 부(富)의 편중과 대물림’으로 집약되는 ‘불공정성’에 있음.  
‘경제 민주화’는 ‘국가’가 규제와 조정자로서 역할과 책임을 적극적 실행하여 “분배정의, 공정경쟁, 경제주체간 조화”를 달성하고, 균형적인 경제 성장과 안정을 도모할 수 있으며, 2013년 노동-복지체제가 갖추어 질 수 있음.
- 이를 위해서는 고속성장의 최대수혜자인 재벌의 전면적인 개혁, 투기자본의 감독 및 금융의 공공성 강화, 조세 개혁, 불공정한 도급구조 개선과 중소기업의 보호 및 지원 육성이 이루어져야 함.
- 특히, 재벌경제를 정의로운 경제로 전환하기 위한 법제도의 개혁은 △재벌소유 및 경영구조의 민주화와 편법적 경영승계 근절, △총액 및 상호출자금지, 금산분리의 재도입 등 기업집단에 대한 규제 강화, △토건자본의 개발이익 환수제도 강화와 사회환경 분담금의 도입, △중소기업 사업장 조합단위의 공동납품.협상 제도허용(담합행위 처벌금지) 등이 단행되어야 공정한 경제로 나아갈 수 있음.
- 노동자, 시민사회 그리고 민주통합당을 중심으로 한 진보정치진영은 2012년 권

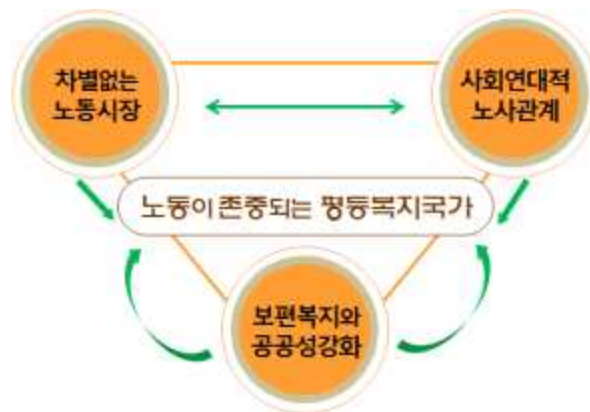
력재편기 과정에서 ‘2013년 체제’ 즉, 복지국가의 기초를 마련해야 할 막중한 역사적 임무를 부여받고 있음.

- 노동이 존중받는 평등복지국가 건설을 위해서는 △공정한 경제, △좋은 일자리, △인간다운 노동, △보편적 사회보장, △평등한 교육기회, △돌봄의 사회화·공공화를 지향하고 이를 실현해야 함.

## 2. 노동-복지 공약의 3대 기본체제

- 민주통합당의 3대 참여 주체인 한국노총은 제 19대 총선에서 노동-복지체제의 개선을 위하여 “사회연대적 노사관계, 차별없는 노동시장, 보편복지와 공공성 강화”를 정책공약의 ‘3대 체제’로 정함.
- 노동-복지 3대 기본체제는 ‘노동이 존중되는 평등복지국가’에 건설을 목표로 하고, 이를 지향함

<그림> 노동-복지 공약의 3대 기본체제



- 노동-복지 공약 3대 기본체제는 사회연대적 노사관계 구축을 위한 6대 공약, 차별없는 노동시장 실현을 위한 6대 공약, 보편복지와 공공성 강화를 위한 5대공

약으로 구성됨.

<표> 3대 기본체계와 구성

3대 기본방향	공약 과제
<b>사회연대적 노사관계</b>	① 노동기본권 사각지대 해소
	② 초기업단위교섭 촉진 및 협약 적용률 확대
	③ 조합활동 및 쟁의권 억압 해소
	④ 사회적 대화의 위상제고 및 민주적 노사관계 거버넌스 실현
	⑤ 노동분쟁 해결시스템의 독립성, 공정성 강화
	⑥ 공공부문 노사관계의 자율성 및 공공성 확보
<b>차별없는 노동시장</b>	① 비정규직 감축 및 차별철폐
	② 고용안정성 제고 및 취약계층 고용활성화
	③ 고용안전망 확충
	④ 최저임금 현실화
	⑤ 실노동시간 단축
	⑥ 고용친화적 공공부문 개혁
<b>보편복지와 공공성 강화</b>	① 최저생활 보장
	② 기본생활 보장
	③ 건강보장성 강화 및 인프라 강화
	④ 보육과 교육의 공공성 강화
	⑤ 돌봄노동의 중심, 사회서비스센터 설립

1) 사회연대적 노사관계 구축



- 사회연대적 노사관계를 위한 6대 공약으로 ①노동기본권 사각지대 해소, ②초기  
업단위 교섭촉진 및 협약 적용률 제고, ③조합활동 및 쟁의권 억압 해소, ④사회  
적대화 위상 제고 및 민주적 노사관계 거버넌스 실현, ⑤노동분쟁 해결시스템의  
독립성, 공정성 강화, ⑥공공부문 노사관계 및 교섭구조 개선을 제시함.
- 공약 중 최우선순위로 한국노총, 민주노총과 야3당이 합의한 노동조합 및 노동관  
계조정법<sup>14)</sup>을 19대 국회가 개원하는 6월 임시국회에서 개정절차에 착수함

## 2) 차별없는 노동시장 실현

14) 전임자 임금지급 노사자율 및 복수노조 자율교섭 보장, 노동자성 및 사용자성 확대, 노조설립 절차 개선, 손배  
가압류 제한, 산별교섭 법제화, 단체협약 해지권 제한 등



- 차별없는 노동시장을 위한 6대 공약으로 ①비정규직 감축 및 차별철폐, ②고용안정성 제고, ③고용안정망 확충, ④최저임금 현실화, ⑤실노동시간 단축, ⑥고용친화적 공공부문 개혁을 제시함
- 공약 중 최우선순위로 비정규직관련법, 노동시간단축관련 근로기준법, 대체휴일제 도입 등에 대해 19대 국회가 개원하는 6월 임시국회에서 개정절차에 착수함

### 3) 보편복지와 공공성 강화



- 보편복지와 공공성 강화를 위한 5대 공약으로 ①최저생활 보장, ②기본생활 보장, ③건강보험 보장성 강화 및 인프라 구축, ④보육, 교육의 공공성 강화, ⑤사회서비스센터 설립 및 생애보장을 제시함.

# 사회연대적 노사관계 구축

## I. 노사관계 공약 방향

### 1. 우리 노사관계의 현황과 문제

- 노사간 힘의 불균형, 노사자치 훼손
  - 노동기본권 억압, 단결권의 광범위한 사각지대(조직률 하락)
  - 정부와 사용자 주도의 일방적 노사관계, 노동배제적 정책결정 구조
- 사회적 대화 및 교섭 구조의 해체
  - 기업별 노사관계의 고착화, 분절화
  - 사회적 대화기구의 유명무실화
  - 노사교섭의 사회적 기여 및 영향력 부재
- 노사분쟁 해결 시스템의 부실화
  - 노동행정 당국 및 노동위원회에 대한 노사신뢰 결여
  - 노동위원회의 독립성.공정성.전문성 위기, 노사분쟁 해결기능 부실화

### 2. 정책과제

- 노동기본권의 사각지대 해소
- 초기업단위 교섭촉진 및 협약 적용률 확대
- 노동조합 활동 및 쟁의권 억압 해소

- 사회적 대화의 위상 제고 및 민주적 노사관계 거버넌스 실현
- 노동분쟁 해결 시스템의 독립성·공정성 강화
- 공공부문 노사관계의 자율성 및 공공성 확보

\* 공약 중 최우선순위로 “한국노총, 민주노총, 야3당이 합의한 노동조합 및 노동관계조정법(전임자 임금지급 노사자율 및 복수노조 자율교섭 보장, 노동자성 및 사용자성 확대, 노조설립 절차 개선, 손배·가압류 제한, 산별교섭 법제화, 단체협약 해지권 제한) 개정안”을 19대 국회가 개원하는 6월 임시국회에서 개정절차 착수해야함.

## II. 정책공약 내용

### 1. 노동기본권 사각지대 해소

- 특수고용 노동자, 실직자(해고자), 구직자의 노동3권 보장
- 노조법상 근로자 및 사용자의 개념 확대를 통한 실업자 및 특수고용직의 노동3권 보장
  - . ‘근로자’ 정의 확대 : 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자 뿐만 아니라 근로계약을 체결하지 않은 자라 하더라도 특정 사용자의 사업에 편입되거나 상시적 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사용자 또는 노무제공을 받은 자로부터 대가를 얻어 생활하는 자 및 실업상태에 있거나 구직중인 자도 노조법상 근로자에 포함
  - . ‘사용자’ 정의 확대 : 교섭상대방으로서의 지위를 인정할 수 있거나 근로조건에 대하여 실질적인 지배력 또는 영향력이 있는 자도 사용자에 포함
- 해고의 효력을 다투는 자의 경우 법원 확정판결 때까지 근로자 지위 보장

○ 교원, 공무원의 노동기본권 확대 보장

- 교원(교수 포함) 및 공무원의 노동기본권을 원칙적으로 보장하고, 노조법상 일반 원칙인 '사용자 및 사업주의 이익을 대표하여 행동하는 자'(노조법 제2조 제4호)의 범주에 해당하는 자에 대해서만 노조가입 제한
- 공익사업장으로서의 필수서비스에 대한 최소서비스 유지 의무부여
- 국가와 지방자치단체는 공무원, 교원의 임금 및 근로조건 관련된 법령 또는 조례 제·개정 및 예산편성시 해당 노동조합 또는 그 연합단체와 사전 교섭·협의 의무 부여
- 현행 특별법이 아닌 「노동조합 및 노동관계조정법」에 의한 노동기본권 보장
- 공무원 및 교원 노동조합의 정치활동 보장

○ 노동조합 설립신고 제도개선

- 노조 자유설립주의 원칙에 따라 노조설립에 관한 행정기관의 기능을 제출된 설립신고서, 규약의 기재사항 누락 여부 검토 등 단순 접수기능으로 한정
- 설립신고서 접수 즉시 설립필증 교부, 행정관청의 설립신고 반려 제도 폐지

○ ILO 핵심 협약의 비준

- 한국의 국제적 위상의 상승과 이에 걸맞는 ILO 핵심협약 비준 및 국제노동기준 준수
  - 제87호 결사의 자유 및 단결권의 보호에 관한 협약
  - 제98호 단결권 및 단체교섭권에 대한 원칙의 적용에 관한 협약
  - 제29호, 제105호 강제노동 관련 협약
  - 제189호 가사노동협약
  - 제135호 기업에서 근로자대표에게 제공되는 보호 및 편의에 관한 협약
  - 제151호 공공부문에서의 단결권 보호 및 고용조건 결정을 위한 절차에 관한 협

약 등

## 2. 초기업단위 교섭 촉진 및 협약의 적용률 확대

### ○ 초기업단위 노조 교섭의 제도적 촉진

- 초기업노조의 교섭요구시 사용자 단체 구성 또는 연합교섭 의무부여  
· 해당 산업·지역·업종별 초기업단위노동조합이 사용자에게 장소 및 시간을 특정하여 단체 교섭을 요구하는 경우, 사용자들은 사용자단체를 구성하거나 연합하여 교섭에 응할 의무 부여
- 초기업단위 교섭에 참여하는 노사단체에 대한 정부 및 지자체의 고용 및 노사관계 지원 사업 및 각종 위원회 참여의 우선권 보장

### ○ 단체협약의 효력확장 요건완화

- 프랑스, 스페인 등 유럽 국가의 입법례를 보면 해당 산업, 업종 또는 지역 내의 대표성 있는 노동조합이 체결한 단체협약에 대해서는 산업 또는 지역 수준에서 그 효력을 확대 적용하고 있음.
- 초기업노조의 단체협약이 해당 산업·지역·업종의 동종근로자에게 미치는 영향을 고려하여 노동위원회 심의를 거쳐 고용노동부장관이 해당 산업·지역·업종의 다른 동종 근로자와 그 사용자에 대한 단체협약 확대 적용을 결정하도록 함.

### ○ 단체협약 일방해지권 제한

- △새로운 단체협약을 체결하기 위한 당사자 일방의 교섭노력에도 불구하고 상대방이 이를 정당한 이유 없이 거부하거나 게을리 하는 경우 △단체교섭이 진행 중인 경우 사용자가 일방적 단체협약 해지권 제한

### 3. 노동조합 활동 및 쟁의권 억압 해소

#### ○ 복수노조 자율교섭 보장

- 소수노조의 교섭권 원천 봉쇄, 산별교섭 무력화, 사측의 노조활동 개입 및 부당 노동행위 촉발하는 ‘교섭창구 단일화 강제 방안 폐지 및 자율교섭 보장’

#### ○ 전임자 임금의 노사자율 지급 보장

- 노동조합의 업무에만 종사하는 자에 대한 사용자의 급여 지급 금지 규정 삭제
- 노조전임자에 대한 급여지급 여부 노사자율로 결정

#### ○ 쟁의행위 대상 범위 현실화

- 노동자의 사회적 경제적 지위 향상을 위한 결사의 자유 보장 차원에서 이루어지는 노동자의 정당한 단체행동권 보장
- 노조법상 ‘노동쟁의’ 정의에서 노동쟁의 대상을 임금 및 근로조건에 관한 불일치로 한정하는 것이 아닌 ‘노동자의 사회적 경제적 지위 향상에 관한 주장의 불일치’를 포함

#### ○ 필수유지업무 폐지 및 공익사업의 범위 축소조정

- 쟁의권을 억압하는 필수공익사업 및 필수서비스 규정 삭제
- 공익사업의 범위를 수도 . 전기공급, 전화사업, 응급의료사업, 항공관제사업으로 한정
- 필수서비스에 해당하는 경우에 최소서비스 유지의무 부여

#### ○ 손배 가압류 및 쟁의행위에 대한 민.형사 책임 제도 개선

- 노조의 쟁의행위에 있어서 반사회적인 폭력이나 파괴행위로 인하여 발생한 손해

에 대해서만 민·형사책임 부여

- 인적범위의 제한을 강화하여 신원보증인에 대한 손해배상 면책
- 배상책임 범위는 폭력이나 파괴행위와 직접적 인과관계를 갖는 통상적인 손해로 제한하며, 영업손실로 인한 손해 및 제3자에 대한 채무불이행으로 인한 손해는 제외
- 노동분쟁과 관련한 가압류 금지 특례 도입
- 쟁의행위 관련 각종 형사처벌 제도 폐지 및 업무방해죄 적용 금지

○ 사용자의 공격적 직장폐쇄 제한

- “쟁의행위”는 헌법상 노동자의 단체행동권에서 연유되는바 우리 노조법(제2조 제 6호)상 “쟁의행위” 정의에 직장폐쇄를 사용자의 쟁의행위로 규정하는 것은 타당하지 않으므로 삭제
- “직장폐쇄”의 정의규정을 신설하여 “사용자가 노동조합의 쟁의행위에 대항하여 근로자들이 제공하는 근로의 수령을 거부하는 행위”로 규정
- △파업참가자들만을 대상으로 한 부분적 직장폐쇄 금지, △직장폐쇄를 이유로 한 사업장 출입통제, 파업참가자 강제 퇴거조치 등 사업장내 쟁의행위 방해금지, △노동조합의 업무복귀 의사표시할 경우 직장폐쇄 해제 의무 신설 등 이에 대한 위반행위에 대한 처벌 규정 신설

○ 사측의 부당노동행위에 대한 처벌 강화

- 노조설립을 이유로 비정규직의 재계약거부, 노조가입 또는 노조설립을 이유로 한 도급계약의 해지, 노동조합간 차별행위 등을 부당노동행위로 간주
- 부당노동행위에 대한 처벌 강화(5년 이하의 징역, 5천만원 이하의 벌금)
- 사측의 부당노동행위에 대한 징벌적 손해배상 제도 도입

## 4. 사회적 대화의 위상제고 및 민주적 노사관계 거버넌스 실현

### 1) 사회적 대화기구의 위상 강화 : 노사정위원회와 국민경제자문회의 개편

#### ① 노사정위원회의 재편

##### ○ 독립적 위상 제고

- 대통령자문기구의 지위에 있지만 예산, 인력, 의제설정 및 합의이행 등 사업운영에 있어 고용노동부의 간섭과 통제, 정권의 노동배제적 국정운영 방식에 따라 사회적 대화기능이 사실상 실종
- 법률에 의한 상설 정부위원회(예시 : 방송통신위원회, 공정거래위원회 등)로서의 독립성 확보 및 사회적 대화기구의 위상 강화

##### ○ 경제·사회적 의제로의 확대

- 노동·고용 의제 외에 노동문제와 관련한 복지, 교육, 주택, 의료, 조세 등 사회적 핵심이슈 등으로 논의범위를 확대, 사회적 갈등에 효과적 대응

##### ○ 대표성 제고

- 노동계의 한 축인 민주노총이 참여 실현, 온전한 사회적 대화체제 구축
- 노·사 중심성은 유지하되 노·사·정 학계의 국회 여야 원내대표, 관련이슈별 시민사회단체의 참여 보장
- 공익위원의 경우 노사정이 각각 추천하는 자로 구성

##### ○ 산업별, 업종별, 지역별 노사정 대화체계 상설화

- 국가적 현안을 논의하는 의제별 위원회와 함께 업종·지역단위에서의 업종별 위원

회 및 지역노사정협의회의 상설화를 통해 수직적.수평적 사회적 대화 기반 확충

○ 사무처 운영 및 회의체 구조의 효율화

- 고용노동부로부터 인사 및 예산 관련 독립성 확보
- 사무처의 노사정 3자 구성을 통한 중립성 확보
- 운영위원회 신설(상임위원, 노사정 부대표급 구성)하여 사무처 및 전문위원 구성, 의제선정 및 이행점검 전담
- 체계적이고 심층적인 논의를 지원하기 위해 노동.경제.사회 등 분야별로 전문가 그룹을 사무처에 두어 조사.연구 기능 및 전문성 강화

② 「국민경제정책자문회의」재편

○ 민간전문가 중심의 구성 및 노사대표 참여 보장

- 헌법상 대통령 경제자문기구인 「국민경제정책자문회의」는 “국민경제 발전을 위한 전략 및 주요 정책방향의 수립, 국민복지의 증진과 균형발전을 위한 제도개선과 정책수립, 국민경제의 대내외 주요 현안과제에 대한 정책 대응방향의 수립” 등 회의체 구성의 목적에 부합하는 제 기능을 하지 못하고 있음.
- 실상 기획재정부가 관장하는 형식적인 정책자문로 전락되어 있고 경제정책은 기획재정부를 비롯한 경제관료 집단에 의해서 지배.운영되고 있음.
- 국민경제자문회의가 “국민복지의 증진과 국민경제의 균형발전”을 위한 헌법상 경제자문기구의 위상 및 기능을 수행하기 위해서는 민간 경제전문가들로 구성된 경제정책자문기구로 재편되어야 함.
- 노동정책 및 복지정책 관련 전문가 및 노사대표의 필수적 참여가 보장되어야 함.
- 사무국 업무를 수행하고 있는 ‘기획재정부 기획총괄과’를 ‘노사정위원회’로 변경함

※ 3자기구로서의 경제사회위원회(법적기구)와 병행하여 노사 2자기구로서의 노사발전재단(민간 자율기구)이 병행하여 3자기구의 합의사항 가운데 노사가 실천할 부분은 재단이 담당하고, 재단의 발전을 통한 노사파트너십 형성이 3자기구의 대화.협의를 촉진하는 구도로 발전할 수 있도록 함.

노사정위원회+연석회의	노사발전재단
법적기구	민간자율기구
3자기구	2자기구
사회적 대화 기구	공동사업.파트너십 실천 기구
협외.합외 도출	합외 이행
상호 보완적 기능	

## 2) 노사발전재단의 독립성 및 건전성 제고

### ○ 노사발전재단의 독립성 및 자율성 보장

- 노사 능동적 참여에 의한 고용창출 및 인적 자원 개발지원, 취약계층 근로자 복지지원 등 사회공헌 사업 등을 통한 사회양극화 해소, ‘노사 자율적 파트너십’ 형성·발전이란 노사발전재단 본연의 역할과 기능 회복 필요
  - 현재 고용노동부의 위탁사업만을 수행하는 하부 공공기관으로 전략\*
    - . 문제점 : ‘노사주도 활성화 사업’ 부재→ 정부 사업의 단순한 시행자 역할
    - . 개선방안 : 노사주도 사업의 적극 지원→ 산업현장(노·사)의 목소리가 노동정책에 반영·실행될 수 있도록 유도
  - 노사 주도에 의한 재단의 자율적 운영 보장
    - . ‘기타 공공기관’ →> 특별법에 의한 정부지원을 받는 ‘비영리 민간단체’로 전환
- ※ (개선점) 노사공동기구로서의 성격과 사업수행에 부합하는 지배구조와 조직편성 필요

→ 노사자율주의(노사관계 관심과 책임 제고)

구분	공공기관 지정시	비영리민간단체
인사(정원)	정원협의(공공기관운영위, 고용부, 기재부)	자체 결정
예산	공공기관운영위(고용부, 기재부), 예산편성지침에 의한 심의	자체 결정
경영평가	기관장 및 기관 평가	자체 평가
정보공개	이사회 회의록, 직원평균보수 등	공시의무 없음

○ 노사발전재단의 재정건전성 강화

- 고용 및 인적자원개발, 노사관계 발전 등을 주된 사업으로 하는 재단의 소요예산을 고용보험기금에서 전액 지원

※ 캐나다 사례

고용보험사업 중 고용안정사업과 고용혜택 및 지원정책에 노사 참여 활성화 보장

→ 부문평의회, 노동시장 파트너십, 일자리 창출 파트너십, 작업장 숙련형성, 작업장파트너패널 등 노사파트너십프로그램 등

- 정부가 담당해온 노사관계 관련 사업 및 기관에 대한 과감한 이관
  - . 한국노동교육원(공무원교육 기능 제외), 근로복지공단(고용.산재보험 등 제외), 직업훈련기관(폴리텍 등) 기능 일부 등
- 인력 운영의 안정성, 전문성 강화 : 위탁사업 구조개선, 계약직 위주의 채용제한 및 정규직 전환

3) 고용보험제도 거버넌스 혁신

○ 고용보험제도 운영에 대한 노·사단체의 참여 및 대표성 확대

- 기금운영 및 기금집행에 있어서는 노사의 참여가 보장되어야 함. 이를 위해 기금 운영위원회를 신설하여 노사정 동수로 구성토록 하며, 각종 고용보험기금의 정책적 집행과정에 대해서도 노사의 주도적 참여를 보장.
- 이같은 합리적 요구가 받아들여지 않을 경우 고용보험기금을 노동부 소유 금고처럼 사용하고 있는 기존 관행에 대한 전면적인 문제제기가 불가피함.
- 고용보험기금 관리운영의 책임과 권한을 고용노동부로부터 노사단체로 이관  
· 실업급여 지급 등 업무는 고용노동부가 관리(제1기금)하고, 고용유지지원사업 및 직업능력개발사업에 대한 고용보험기금(제2기금)은 노사가 공동으로 관리운영<sup>15)</sup>함
- 과도적으로 다음과 같은 방안을 통해 고용보험기금 운영에서 노사단체 역할 강화
  - 현재 노사정공 4자 동수로 구성되어 있는 고용보험위원회를 노, 사, 정-공 3자 동수로 변경

※ 건강보장정책심의위 : 가입자단체, 공급자단체, 정부-공익 3자 동수 구성

국민연금심의위원회 : 직장가입자단체 8명, 지역가입자단체 6명, 공익 5명 구성

- 고용보험위원회에 의결권 부여
  - 고용보험 평가센터 지정권한을 노사단체에 부여
- 중장기적으로 고용보험에 대한 노사 자치운영으로 발전시킴.

#### 4) '노동의 인간화' 실현을 위한 노동주도의 사회통합시스템 구축

※ 노동이 존중되는 평등복지국가의 실현을 위해서는 평등권, 노동권, 행복추구권 등 헌법상의 기본권리가 실제로 사회적으로 작동되어야 함. 이를 위해서는 노동

15) 고용보험기금의 노사관리운영시 공공성 강화를 위한 방안으로서 관련법령내 행정부, 국회가 참여하는 운영위원회, 심의위원회를 신설하여 국가가입 장치를 마련하고 민간관리운영상의 도덕적 해이를 예방토록 함

의 인간화 실현을 위한 사회통합시스템이 구축되어야 하고, 이를 노동이 주도해 나가야 함

○ 노동교육 의무화

- 공교육 과정에서 노동교육을 의무화하고 표준 교과서 마련 : 노조 총연합단체 수행

○ 노동존중을 위한 사회정체성 확립

- 노동박물관, 모란공원의 성역화

○ 취약계층 보호 및 지원의 제도화

- 비정규직 등 취약노동자 종합지원서비스센터 설립 및 노조의 관리운영권 부여

## 5) 노동자의 경영참여 실현

○ 『노동자 경영참가법』 제정

- 기업의 투명성 확보, 생산계획 및 경영전반에 대한 참여를 통해 노사간의 신뢰 제고와 노사의 자율적 협력을 유도하기 위한 노동자의 경영참가 영역확대 필요
- 독일, 프랑스 등 선진국의 경우 노동자의 의사결정 참가를 비롯한 경영참가가 실현된 반면 우리나라는 사용자의 인사·경영사항은 경영전권에 속하는 사항으로 단체교섭 및 노사 공동결정 사항이 될 수 없다는 입장을 고수하고 있는 바, 대부분의 사업장에서는 경영참가가 이루어지지 않고 있음.
- 참여와 신뢰의 노사관계를 위하여 현행 「근로자참여 및 협력에 관한 법률」을 대체하는 “노동자 경영참가법 제정”

- 인사 및 경영사항에 대한 노사 공동결정제도 도입
  - 정리해고, 감원조치, 외주화 결정 등 주요 인사 및 경영사항을 의결사항에 포함  
(참고 : 독일 사업장조직법(Betriebsverfassungsgesetz) 제99조 내지 제105조)
  - 근로의무가 면제되는 노동자대표 상임위원 제도 도입
  - 비정규직, 사내하청 노동자의 경영참여 제도적 보장
  
- 노동자 대표의 이사회 참여 보장
  - 경영참가를 실질적으로 보장하기 위해 노동자 대표 이사회 출석 및 의견진술 기회보장
  
- 사외이사에 대한 노동자 대표의 추천권 확보
  - 노동자 대표의 사외이사 1인과 감사 1인에 대한 추천.선임권 부여.
  
- 산업현장의 참여민주주의 실현
  - 작업장 수준의 노동자 의사결정권 확대
  - 작업장내 소그룹의 활성화와 작업공정 개선권 보장
  - 노사공동 의사결정에 의한 OJT(직장내 훈련)의 활성화
  - 전환배치 및 작업공정 변화 시 노동자대표와 합의
  - 비정규직, 사내하청, 성별·연령별 노동자 비율 고려한 노동자의 참여 제도적 보장

## 6) 원.하청 업종별 노사협의체 구성 제도화

- 업종별 노사협의회 구성 제도화
  - 대기업과 중소기업간 하도급 구조는 지금과 같이 착취구조가 아닌 상호 협력적

관계로 재구축되어야 함.

- 납품가격의 적정성 감시, 불합리한 납품단가 개선 및 원가연동제 실시, 사내하도급의 불법과건 문제 등 원하청간 불합리한 관계개선 및 원청사업주의 하도급업체의 노사관계 및 하도급노동자의 근로조건에 미치는 영향력 등 사내하도급 노동자의 임금, 근로조건 개선을 위한 업종별 노사협의회 구성을 제도화해야 함.
- 대중소기업간 격차해소를 위한 특정 기업군협의체 구성. 구체적으로 대기업 노사, 중기업(1차밴드) 노사, 소기업(2차 이하밴드) 노사로 구성되는 "3+3협의체"를 구성함. 3+3협의체는 협력모델 만들기 일환으로서 특히 자동차산업, 유통서비스 산업 등 원하청간 불공정거래가 심각한 업종 또는 산업을 선정하여 운영함.

○ 납품단가조정협의의무제 : 납품단가 조정 신청·협의 주체 확대

- 현행 납품단가 조정협의 의무제의 낮은 인지도 개선, 거래중단 등 대기업의 보복을 우려한 중소기업의 기피문제 해소 등 제도의 실효성을 높여야 함.
- 현행제도는 피해 중소기업을 대신하여 업종별 협동조합에 단가조정 협의 신청권을 부여하더라도 개별 중소기업을 조정신청의 당사자로 하고 있기 때문에, 단가조정을 위한 하도급분쟁조정협의회의 조사·심의 과정에서 조정 신청 하도급업체의 익명성이 보장되지 않음.
- 현행 공정거래법상 협동조합의 공정거래법 적용 배제 조항이 있는 만큼 대기업과 거래하는 중소기업들에 대해 교섭력을 강화하는 차원의 합리적 카르텔(담합)을 허용
- 중소기업이 속한 단체에게 분쟁조정 신청시 직접 조정신청의 당사자성을 인정해 줌으로써 중소기업들이 기존의 중소기업대표 단체나 특정 원청기업과 하도급관계를 맺고 있는 협력업체들의 단체, 또는 산업·업종별 단체의 결성 및 공동행위를 통해 협상력을 강화시킬 수 있도록 함. 또한 공정위는 공동행위가 가능한 업

종을 매년 조사해서 발표하여, 산업(업종)별 중소하도급기업의 공동행위가 활성화될 수 있도록 지원함

## 5. 노동분쟁 해결 시스템의 독립성.공정성 강화

### 1) 노동위원회 독립성 강화 및 공정성 강화

#### ○ 노동위원회 위상 제고 및 독립성 확보

- 노동위원회는 노동분쟁 사건의 심판, 조정기능을 담당하는 준사법기관으로서 노사 및 특정 정부부처로부터의 독립성, 중립성 확보가 필수임.
- 대통령 직속 행정위원회로 위상 제고 및 중립성 확보  
. 노동위원회를 대통령 직속 방송통신위원회와 같은 독립된 정부조직으로 위상 제고  
. 중앙노동위원회 위원장 장관급, 상임위원도 정무직 위원으로 함
- 인력 및 조직의 확대 및 운영의 독립성 확보

#### ○ 공익위원 선출 절차 개선

- 노동위원회위원장·노동조합 및 사용자단체가 각각 추천한 자중에서 근로자위원과 사용자위원의 투표로 선출하되, 중앙노동위원회의 공익위원은 대통령이, 지방노동위원회의 공익위원은 중앙노동위원회위원장이 각각 위촉함.

#### ○ 노동위원회의 조직 확대 및 전문성 강화

- 노동위원회의 전문성 인력 충원 확대
- 지방노동위원회에 상임위원 정원 확충, 전담 상임위원제 실시(심판 담당 상임위원, 조정담당 상임위원, 차별시정 담당 상임위원 등 상임위원 전문화)

- 심판 및 차별시정 기능의 법률적 전문성 강화
  - . 심판위원회, 차별시정위원회 구성시 공익위원 3인중 위원장이나 상임위원 이외에 최소 1인 이상의 노동법률 전문가 포함

○ 노동법원의 중장기적 도입

- 특허 등 지적재산권 관련 전문법원이 존재하는 반면 노동관련 사건을 전문적으로 취급하는 사법기관은 없는 상태임.
- 노사 당사자의 승복 없는 법정다툼으로 지방 노동위원회, 중앙노동위원회 재심판정을 거쳐 법원의 3심의 소송을 거쳐야 할 경우 소송 장기화로 인해 노사 모두에게 심각한 피해 초래, 특히 상대적 사회적 약자인 노동자의 권리구제를 포기하는 사례 속출
- 노동사건에 대한 신속 분쟁해결, 노동관련 분쟁사건의 전문성 제고, 노사를 대표하는 비직업법관 참여, 노동관련 전문 직업법관 양성, 소송비용의 절감 및 노동관련 사건 피해당사자의 신속한 구제 등을 위하여 노동사건 관련 전문법원의 도입 추진 필요

## 6. 공공부문 노사관계 및 교섭구조의 개선

- 공공부문의 산업별, 업종별, 지역별 교섭 촉진 : 「공공부문 단체교섭 및 단체협약에 관한 특례법」 제정
  - 기획재정부 장관 및 관계부처 장관이 교섭당사자로 의무적으로 참여하는 “공공기관 중앙노사교섭위원회 신설”을 통한 실질 노사교섭 보장
  - 공무원의 경우 행정자치부 장관, 관계부처 장관, 지방자치단체의 장이 의무적으로 참여하는 “공무원 노사교섭위원회”의 구성을 통한 실질 교섭 보장
  - 청소 및 환경미화, 학교 비정규직, 간병인, 공공기관 시설관리 등 취약 업종 노동

자의 임금, 근로조건 개선을 위한 전국단위, 업종단위, 지역단위 교섭관행 확립  
- 취약 업종에 있어서 노사 공동교섭 관행 및 공동협약안 마련

○ 공기업경영의 자율성 보장 및 노정 직접교섭

- 기획재정부의 예산편성 등 각종 지침에 의한 개별 공공기관의 예산운영, 직급별 정원, 복지, 퇴직연금, 사회공헌 사업 등에 대한 철저한 통제 관행 지속
- 공공기관의 책임경영 및 자율적 운영 원칙(공공기관의 운영에 관한 법률 제3조)에 위배되는 기획재정부의 예산지침 폐지
- 기본적인 운영지침이 필요할 경우 기획예산처 및 관계부처 장관이 교섭당사자로 참여하는 “공공기관 중앙노사교섭위원회(신설)”에서 운영지침 논의
- 기관별 사업특성 및 확대에 따른 인력증원 보장

○ 공공기관운영위원회의 노동계 참여 보장

- 공공기관의 운영에 관한 법률 제9조(운영위원회 구성)에 "공공기관운영위원회"에 노동계가 참여토록 법적인 근거가 있으나, 의도적으로 배제되어 왔음.
- 개별 공기업의 기능과 운영에 대한 이해의 폭이 넓은 공공기관 노동계 대표의 공공기관운영위원회 참여보장 의무화

○ 공기업 이사회 제도개선을 위한 공공참여 이사회 제도 도입

- OECD 국가에서 이미 정착된 ‘공공참여이사회’ 도입. 기관장은 동 이사회에서 추천하고 대통령이 임명하도록 함.

※ 프랑스철도공사(SNCF)이사회: 총 18명으로 구성 ⇒ 노동자대표 6인, 정부 7인, 직능대표 5인

※ 스웨덴철도공사(SJ)이사회: 총 19명으로 구성 ⇒ 노동자대표 11인, 정부 추천이사 8명

- OECD 국가의 공공참여이사회 제도를 참고하여 공공기관 이사회는 생산자 대표(노동조합), 소비자 대표(시민단체), 주주 대표(정부) 등이 1/3씩 구성

○ 공공기관 경영평가기준의 공공성 제고

- 수익성 논리에 구속되는 민간기업과는 달리 공공성과 수익성을 균형적으로 추구해야 함에도 불구하고 그동안 수익성 논리만 강조된 나머지 민영화하라는 여론몰이로 공공성이 훼손되어 옴.
- 공기업에 ‘사회공공회계(社會公共會計)’ 제도를 도입하여 공공가치(Public Value), 사회적 투자수익률(SROI, Social Return on Investment), 사회적 부가가치(Social Value Added) 창출도 등을 계량화하여 경영평가 주요지표로 활용
- 공공기관이 그 설립목적인 사회공공적 부가가치 창출에 충실하도록 함

○ 공공부문의 비정규직 비율, 정규직 전환율 경영평가에 반영

- 공공부문에서 비정규직의 정규직화 및 모범적 고용관행 선도 필요
- 공공부문의 비정규직 비율, 정규직 전환 비율을 공공기관의 경영평가에 반영

# 차별없는 노동시장 실현

## I. 노동시장 공약 방향

### 1. 현황

#### ○ 노동-자본간 분배불평등 심화

- 노동생산성 상승, 단위노동비용의 감소로 기업경쟁력은 강화하나 노동의 몫은 지속적으로 감소: 노동소득분배율의 하락('96년 62.6%, → '06년 61.3% → '10년 59.2%)<sup>16)</sup>

#### ○ 장시간노동의 만연화

- 장시간 노동에 따른 건강과 안전의 문제
- 일과 삶의 부조화로 자기계발.가족친화 저해 및 생산성.출산을 저하로 사회적 역기능
- 실업과 장시간 노동의 병존문제
- 일자리 창출 저해<sup>17)</sup>

#### ○ 노동시장의 이중구조화

- 비정규직의 과도한 확산: '10년 8월 기준, 노동계 50.4% 추정, 정부통계 33.3%

16) 노동소득분배율=(피용자보수+대외순수취피용자보수)/요소비용국민소득×100. 출처 2011 KLI 노동통계

17) 2011년 현재 주 52시간을 초과하는 탈법적인 장시간 노동자는 380만 명이고, 이들이 수행한 주 52시간을 초과하는 노동시간을 모두 합치면 주당 3,600만 시간임. 이를 52시간으로 나누면 75만 명을 새로이 추가 고용할 수 있음. 자료출처 김유선, 2012. 1, “실 노동시간 단축 방안”, 한국노동사회연구소 이슈페이퍼

## 추정

- 기업규모간, 고용형태별, 성별간 임금 및 근로조건 격차 심화
- 상하위간 노동이동의 단절

### ○ 고용의 불안정성 증가

- 기업의 상시구조조정으로 고용불안 확산
- 비정규직, 간접고용 확산과 양질의 일자리 축소
- 사회보험의 넓은 사각지대, 낮은 보장성

### ○ 고용률 감소 및 실업의 구조화

- 고용없는 성장의 지속: 고용율의 하락('96년 60.8%, → '06년 59.7% → '10년 58.7%)
- 여성의 낮은 경제활동 참가율: 30~34세 여성의 고용율 비교(한국 '90년 48.7%, '00년 47.3%, '03년 48.4% vs OECD 평균 '90년 60.2%, '00년 61.5%, '03년 61.1%)<sup>18)</sup>
- 청년층의 높은 실업률
- 높은 비공식고용 비중

### ○ 노동시장 고령화 및 노동력부족

- 생산가능인구(15~64세)는 2016년 3,619만명을 정점으로 2017년부터 감소하기 시작하여 2050년에는 2,242만명으로 줄어 심각한 노동력 부족 현상에 직면 (25~49세 핵심 노동력은 2009년부터 감소 시작)

---

18) 출처는 김혜원 외, 2007, OECD 주요국의 여성고용정책 연구, 한국노동연구원, p 171 <표 6-1>

## 2. 6대 정책과제 및 정책목표

6대 정책과제	정책목표(2016년까지 달성)
① 비정규직 감축 및 차별철폐	비정규직 비율을 20%대로 감축, 비정규직 임금을 정규직 임금대비 80%대로 상향
② 고용안정성 제고 및 취약계층 고용활성화	고용율을 70%로 제고 정년 60세 의무화
③ 고용안전망 확충 (고용보험 + 직업훈련)	실업급여의 소득대체율 <sup>19)</sup> , 노동시장정책 재정지출비중 <sup>20)</sup> 을 OECD 평균수준으로
④ 최저임금 현실화	노동자평균임금의 50%로 상향
⑤ 실노동시간 단축	연 1800시간으로 단축(2018년까지)
⑥ 고용친화적 공공부문 개혁	공공부문 아웃소싱 전면규제 공공부문 청년·여성 고용확대

## II. 정책공약 내용

### 1. 비정규직 감축 및 차별철폐

#### ○ 기간제법 개정

- 동일가치노동-동일임금 법에 명문화
- 기간제법 상 사용사유제한 조항 신설
  - 출산·육아, 질병·부상, 휴직 등으로 인한 결원 대체의 경우

19) 실업급여의 소득대체율 계량평가 결과, 한국은 10.00으로 OECD평균 27.81의 절반에도 못 미침. 자료출처는 OECD, 2006, Employment Outlook.

20) 2004년 한국의 GDP 대비 노동시장 재정지출 비중은 0.36%로 비교대상 26개국 중 최하위를 기록함. 한편 덴마크(4.42), 네덜란드(3.89), 독일(3.46), 프랑스(2.85) 등 유럽국가는 상위군에, 영국(0.89), 일본(0.79), 미국(0.53), 체코(0.51) 등은 하위군에 포함됨.

- 계절적 사업의 경우
- 일정한 사업완료에 필요한 기간을 정한 경우
- 노동자가 학업, 직업훈련 등의 사정으로 자신의 의사에 따라 기간을 정한 경우
- 55세 이상의 고령자인 경우
- 정부 또는 지방자치단체의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로써 대통령령이 정한 경우
- 그 밖에 일시적, 임시적 고용의 필요성이 객관적으로 인정되는 경우
- 위의 경우에 해당하지 않는 기간제 근로계약은 기간의 정함이 없는 근로계약으로 봄.
- 기간제근로의 교체사용을 제한하기 위하여 일정기간(6개월~1년) 휴지기 설정
- 기간제 사용횟수 제한

○ 간접고용의 축소 및 엄격한 법집행

- 당해 사업 또는 사업장의 상시·지속적인 업무에 대한 직접고용의 원칙 표명(근기법)
- 균등처우 및 차별금지를 법률로 명시
- 노동관계법상 사용자 및 노동자 정의규정의 확대( 노사관계 공약 참조)
- 도급과 파견의 판단 기준에 대한 법률상 근거 마련  
(법률상 도급기준에 해당하지 않거나 파견허용대상이 아닌 경우 불법파견으로 간주)
- 파견기간 초과 및 불법파견시 고용의무를 즉시고용의제로 개정
- 근로기준법상 일반적 구속력제도 사내 도급업체 근로자에게 확장
- 파견근로의 교체사용을 제한하기 위하여 일정기간(6개월~1년) 휴지기 설정
- 차별시정권을 파견노동자뿐만 아니라 노동조합 및 상급단체로 확대

### ○ 차별시정제도의 강화

- 근로기준법 개정을 통한 동일노동 동일임금 원칙 명시
- 고용형태를 이유로 한 차별금지를 근로기준법 제6조(균등처우)에 포함
- 차별시정 신청주체 확대 및 신청기간, 비교대상 확대
  - 차별시정 신청주체 당사자 이외 또는 그가 속한 노동조합(해당사업 또는 사업장 내에 노동조합이 경우에 있는 경우에는 그 노동조합, 노동조합이 없는 경우에는 노동자를 대표하는 자), 상급단체까지 확대
  - 차별적 처우가 있음을 안날로부터 최소 6개월에서 1년 이상으로 확대
  - 차별판단 비교대상에 과거·동일 유사업무에 종사하였던 노동자 포함

### ○ 특수고용노동자 권리보장 및 처우개선

- 노동3권 보장 및 노동법상 근로자 지위 인정
- 사회보험 제도의 확대 및 강제적용(임의탈퇴 금지)
- 산재보험 및 고용보험의 의무가입 대상 근로자에 포함
- 국민건강보험 및 국민연금의 직장가입자 지위 인정

## 2. 고용안정성 제고 및 취약계층 고용활성화

### ○ 정리해고 규제강화(근기법 제24조 개정)

- 경영상 이유에 의한 해고의 제한 강화
  - 경영악화로 사업을 계속할 수 없는 긴박한 경영상 이유를 제외하고는 집단해고 제한
  - 긴박한 경영상의 이유라 하더라도 자산매각, 근로시간단축, 순환휴직, 전환배치, 전직 등 계속고용의 노력을 우선적으로 다하도록 사용자에 의무부과

- 합리적이고 공정한 해고의 기준과 그 대상자를 선정함에 있어서 노사합의를 의무화
- 사용자는 해고회피 계획 등을 고용노동부장관에게 신고하고, 이행여부의 조사.감독 후 승인 받도록 하며, 이에 대해 정부는 지원할 수 있도록 그 근거를 마련.

○ 실질 정년의 연장

- 정년60세 의무화
  - 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 제4장 제19조 개정
- 정년60세 의무화 이후 국민연금 수급연령에 맞추어 단계적으로 정년연장 추진
- 중장기적으로 정년 폐지
  - ※ OECD는 2011년 ‘한국 사회정책보고서’를 통해 “기업이 60세 미만의 의무적 퇴직연령을 설정하지 못하도록 하고, 의무 정년제도의 폐지를 고려”할 것을 권고함.

○ 중소기업 고용.직업능력개발 지원

- 중소기업 고용지원제도 개선 및 역량강화
- 숙련형성 및 제고를 위한 교육훈련 투자 확대
- 고용보험기금 직업능력개발사업의 재원을 활용한 중소기업인력투자 의무비율제도의 도입
- 대.중소기업 훈련컨소시엄사업, 중소기업간 훈련컨소시엄사업의 제도적 지원
- 전문인력 활용장려금, 신규업종 진출 고용 지원금 등의 확대

○ 노동조합의 직업능력개발사업 활성화

- 유급 학습휴가제
  - 근무일(시간) 중 유급의 학습휴가 권리보장 : 연간 10일의 유급학습 휴가 및 도서비 지원
- 노조 학습기금 조성

· 직업능력개발에 대한 노동조합의 전문역량 제고를 위해 노조 학습기금 조성

※ 영국의 노조학습기금(1998) : 노조 학습위원 양성과 훈련비용에 충당

- 근로자복지시설을 통한 직업훈련 실시
- 지역 근로자복지시설을 활용해 지역 업종별 특성화 직업훈련 실시
- 근로자 능력개발, 고용안정지원, 실직자 자활사업 등 활용도 높임

### ○ 청년고용 활성화

- 매년 공공기관, 지방공기업 정원의 3% 이상 청년 미취업자 고용 의무화
- 300인 이상 기업에 매년 3%의 추가 고용의무를 부과
- 지방이전 공기업 및 준정부기관 또는 공공기관의 지사근무 인력 채용시 소재 지역 출신자 및 장기거주자에 대해 10% 할당제
- 청년 미취업자 고용결과를 공공기관평가에 반영
- 민간기업에는 기업의 특성에 맞게 채용할당제, 목표제 및 전형단계별 가점부여 등의 방법으로 자율적으로 지역인재채용을 단계적으로 확대하도록 독려.
- 정규직 채용으로 연결되지 않는 청년인턴제 폐지

### ○ 고령자고용 활성화

- 노인일자리 확대 및 다양화
  - 공공사회서비스 및 사회적기업 확충을 통해 일회적 공공근로 형태의 일자리가 아닌 지속가능한 일자리 마련
  - 은퇴한 고용전문가의 취업지원서비스 인력활용, 유아돌보미, 스쿨존 아동안전보호, 지역문화재 발굴·관리단 등 다양한 노인일자리 마련
- 고령자 전직지원 활성화
  - 노사발전재단 전직지원센터 확대강화
  - 대기업 전직지원센터 설립 의무화

○ 여성고용 활성화 및 질 제고

- 적극적 고용개선조치 확대강화

- 적용사업장 확대 (현행 500인 이상 → 100인 이상 사업장으로 개정)
- 직급별·직종별 남녀근로자현황 제출시 고용형태 보고 의무화
- 공공부문 여성관리직 확대
- 정부의 조달계약준수제 도입 및 차별시정조치 프로그램 제출 의무화

- 경력단절 예방 정책 개발 및 확대 강화

- 산전후 휴가기간 확대(ILO협약 제183호 비준요건 → 98일)
- 산전후 휴가급여 완전 사회화
- 산전후 휴가 중 해고금지 제도 준수, 감시·감독 강화
- 국공립보육시설 30% 확충 및 직장보육시설, 공단밀집지역 공동보육시설 설치
- ‘경력단절 예방 교육’ 제도화

- 비공식여성노동의 공식화

- ILO '가사노동자' 협약 국내 비준 및 가사노동자 노동권 보장 : 근로기준법 11조 개정

○ 고용공시제도의 도입과 조달정책과의 연동

- 공정거래(하도급) 기업·고용공시제도입 기업에게만 정부, 지자체, 공공기관 등への 조달입찰 자격부여
- 고용공시 결과를 평가하여 우수 기업에 가점부여

2008년 현재 공공조달계약은 우리나라 GDP의 약 10%를 차지하는 등 국민경제에 미치는 영향이 매우 큼. 국민의 세금에 의해 재원이 조달되는 공공조달은 그 공익성으로 인해 사회적 책임성이 더욱 강화되어야 하며, 이를 위해 공공 조달계약 정책을 사회적, 환경적 목적을 성취하는 수단으로 적극적으로 활용할 필요가 있음.

### 3. 고용안전망 확충

#### ○ 한국형 실업부조 도입

- 장기실업자, 청년실업자, 폐업 영세자영업자에게 지급하는 실업부조제도 도입
- 지급대상자 : 15세 이상부터 65세 미만에 해당하는 자 중 「고용보험법」에 따른 구직급여 수급자격이 종료된 실업자, 「고용보험법」에 따른 고용보험에 가입하지 아니한 실업자, 폐업한 영세자영업자로 한정 (우선순위 : 청년 > 폐업영세자영업자, 장기실업자)
- 지급제외자 : 본인.배우자 또는 부모의 소득.재산 등이 대통령령으로 정하는 일정 수준 이상이거나, 「국민연금법」 또는 「국민기초생활보장법」에 따른 급여를 받고 있는 자는 급여 대상에서 제외
- 지급수준 : 기존 실업급여의 하한선인 최저임금의 90%, 지급기간은 고용보험법 개정안의 최소 지급기간인 6개월에 맞춰 (취업성공수당 + 프로그램 이수과정의 생활수당 지원)

#### ○ 고용보험 사각지대 해소

- 중소영세사업장 노동자의 보험료 지원
- 현 자영업자 고용보험제도에 인센티브제(일몰제 형태로 1년내 가입시 보험료의 50% 경감)를 도입하여 의무가입으로 전환토록 유도함
- 고용보험 가입을 전제로 5인미만 영세사업체에 한하여 고용보험 사용자미납분 탕감 및 정부지원

#### ○ 실업급여 보장성 확대

- 자발적 이직자에 대한 실업급여 지급
- 피보험기간의 요건을 이직전 18개월중 180일 이상 근무에서 120일로 단축
- 구직급여 소정급여일수를 현행 90~240일로부터 최장 360일까지로 확대

- 구직급여일액의 상한을 1일 4만원에서 5만원으로 인상

- 고용보험에 대한 일반회계지원 확대

- 일반회계에 의한 재정기여가 낮기 때문에 실업자에 대한 보편적 서비스가 가능하지 않은 만큼 최소 OECD 국가 평균수준으로 일반회계전입금을 확대
- 적극적 노동시장정책 관련사업(취업지원사업, 취업자 고용안정, 직업능력개발사업, 모성보호 및 육아지원사업)에 대해 일반회계 부담

- 공공고용서비스 확대강화

- 적극적 노동시장정책에 대한 정부예산 지원 확대
- 고용서비스 인력 확대
- 고용서비스 전산망 확충

- 중앙-지방, 고용-복지 연계 원스톱 전달체계 구축

- 중앙정부와 지방자치단체의 고용서비스 상호 연계 및 협력체계 구축
- 지자체 고용서비스 담당자 역량 강화를 위한 직무교육
- 고용지원센터를 거점으로 한 지자체의 고용서비스 전달체계 구축
- 직업훈련 상담부터 사후관리까지 고용서비스의 책임성 강화

#### 4. 최저임금 현실화

- 최저임금 현실화

- 전체 노동자 평균임금의 50% 달성을 정책목표로 함.
- 매년 물가상승률과 경제성장률의 3년 평균치를 하회할 수 없도록 최저임금 인상

## 률의 하한선 설정

한국의 경우: 노동자 평균임금 대비 최저임금 32%, 법정최저임금 미달자 10.8%(2011. 8)  
유럽의 경우: 노동자 평균임금 대비 2000년 35.5%, 2008년 37.4%. 중위값 기준 45.9%  
- 2000년 기준 아일랜드 58.5%로 가장 높고 호주가 50.1%, 이어 벨기에 45.8%. 프랑스 47.8%, 미국 28.5% 영국 34.1%, 일본 28.4% 등등.

자료출처 : 김유선, 2011. 6. 1. '최저임금 수준평가와 고용효과', "우리나라 최저임금의 수준과 개선방안", 최저임금연대

### ○ 최저임금제도의 개선

#### - 최저임금 적용대상 확대

- 수습노동자, 감시단속노동자, 가사사용인 최저임금적용제외 규정 삭제
- '정신 또는 신체의 장애로 근로능력이 현저히 낮은 자'는 노동부장관의 인가를 얻어 감액 적용

#### - 최저임금 위반 처벌 강화

- 최저임금 전담 근로감독관 두고, 노동·사회단체 추천의 명예근로감독관 제도 운영
- 반복적으로 최저임금을 위반한 사업주 명단 공개(3진 아웃제)
- 최저임금 위반 신고 간소화 : 구비서류 등 간소화
- 최저임금 준수 입증 책임 : 노동자 → 사용자
- 최저임금 위반 적발 즉시 과태료 부과(재적발시 과태료 500만원까지 증액)
- 최저임금 체불임금 고용노동부 선 지급 후 대위권 행사

#### - 공익위원 선정방식 개선

- 현행 최저임금위원회 체계를 유지하되 고용노동부로부터 인사.재정상 독립성을 보장하고, 공익위원이 선정은 노사단체의 추천을 거쳐 임명함.

## 5. 실노동시간 단축

### ○ 근로기준법 준수제도 및 엄격한 법집행

- 근로감독행정의 강화(연장·휴일 근로 등) 및 불법에 대한 벌칙을 엄격히 적용
- 주 40시간제의 적용 점검
- 업체별 노동시간 관리제도의 엄격화: 연장(휴일)근로수당의 불지급이나 부족하게 지급하는 부분(사무직의 서비스산업 등)

### ○ 초과노동시간 제한(주12시간한도)에 휴일특근 포함(행정해석의 변경으로 가능)

- 근로감독 강화(근로감독관 증원 및 명예근로감독관제도 신설)

### ○ 노동시간 적용 사각지대 해소

법정노동시간은 하루 8시간, 주40시간 그리고 노사합의로 주당 12시간까지 초과근로를 허용함. 그러나 근로기준법의 이러한 노동시간 규정을 적용받지 못하는 이른바 ‘노동시간 적용 사각지대’는 약 960만 명<sup>21)</sup>으로 전체 임금노동자 1,740만명 가운데 55%를 초과함

#### <그림>노동시간 적용 사각지대

---

21) ①근로기준법 자체를 적용받지 못하는 종사자는 5인미만 사업체 종사자 520만명, ②특례업종 종사자 400만명, ③적용제외(근기법 제 63조(적용의 제외)는 ‘노동시간 및 휴게시간 적용 제외 대상’을 “△토지의 경작·개간, 식물의 재식(栽植)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업, △동물의 사육, 수산 동식물의 채포(採捕)·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업, △감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자, △대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 노동자”로 규정함)종사자 40만명



- 5인 미만 사업장 종사자 ‘노동시간(근기법 50조)’ 전면 적용 : 근기법 제10조(적용범위) 상시 5인 이상 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용한다는 부분을 삭제
  - 근로시간 및 휴게시간 특례(근기법 59조) 대폭 축소 및 중장기적으로 폐지
    - △근로시간 특례 해당사업을 필요한 최소한의 구체적 사업으로 한정,
    - △주, 월, 연단위의 연장근로의 상한설정,
    - △국제기준 수준에 맞는 연속휴게시간 설정,
    - △특례제도 도입시 노사 서면합의 강화(대상업무, 주당 연장근로시간 한도, 특례의 내용 등)
    - △운수업 등 별도 특별법 제정
  - 근로시간적용 예외조항(제63조) 폐지
- 휴일·휴가제 활성화 및 포괄임금제 폐지
- 대체휴일제 도입
  - 연차휴가의 확대: ILO 기준(132호 협약)에 따라 최소 3주로 휴가 연장
  - 최소 2주의 연속휴가 보장

- ILO 132호 협약의 비준
- 포괄임금제 근로계약 금지 : 근기법 43조(임금지급) 시간외 근로수당 등 각종 법정수당을 총액으로 포괄하여 미리 약정할수 없다는 조항 신설

○ 노동시간에 대한 노동자의 선택권 보장

- 일과 삶 양립 차원에서 노동시간 선택권 및 전환권 보장 : 고용주는 그 사유가 인정되는 경우(양육, 질병, 학습, 훈련, 은퇴 진입 등) 노동자가 노동시간 단축을 요구하면 중요한 경영상의 이유가 없다면 이를 수용하여야 하고, 그 사유가 해소되고 노동자가 원할 시 전일제로의 복귀도 보장하여야 함(민간 대기업과 공공부문 우선시행).
- 동일노동 동일임금 원칙하에 임금과 처우의 비례보상(차별해소),
- 근무평정이나 승진 등에서 인사상의 불이익 금지
- 단시간근로 선택에 따른 빈 일자리에 정규직 추가고용원칙과 이에 따른 지원제도 마련

○ 노동시간 단축을 위한 정책지원 확대

- 중소기업의 노동시간 단축에 따른 정부지원 확대
  - <중소기업의 노동시간 단축을 위한 조성금마련 지원>
  - <노동자의 임금-근로조건 저하에 따른 손실 보전>
- 일자리 함께하기 지원사업의 지원금 확대
  - 교대제 전환 지원시 일자리가 창출뿐 아니라 고용인원 유지시에도 지원
  - 지원대상(노동자 수) 및 지원금액 확대

## 6. 고용친화적 공공부문 개혁

○ 공공부문 양질의 일자리 확대

- 현 MB정부의 공공부문 선진화 정책 폐지(감축된 인원 수의 복원)
- 공공부문 청년인턴제 폐지, 청년 정규일자리로 확충
- 공공기관 채용시 지역출신 할당제 도입
- 고용영향평가를 의무화하고 경영평가에 반영
  - 다만, 이 경우에도 경영평가의 결과가 단체장, 기관장을 제외한 구성원의 임금, 인사에 영향을 미치지 못하도록 규율함.

○ 공공부문 비정규직의 정규직 전환 확대

- 공공부문의 비정규직 정규직 전환 목표 및 계획 마련
- 공공부문 아웃소싱 축소 및 전면 금지(~2015년내)
- 지자체 차원에서 비정규직 정규직화 및 지원 조례 제정(ex. '11년 경기도의회) 확산
- 지자체 출연기관 및 예산지원 단체에 비정규직 감축 권고
- 비정규직 비중에 따른 조달사업 참여제한(공공부문 고용공시제도와 연동)

○ 공공부문 청년고용할당제 도입

- 매년 공공기관, 지방공기업 정원의 3%이상을 청년 미취업자 고용 의무화
- 청년 미취업자 고용결과를 공공기관평가에 반영

<참고>. 양질의 일자리 창출

1) 공공사회서비스 일자리 확대

○ 보육, 교육 분야 사회서비스 일자리 창출(25만개)

서비스	일자리 창출	추계 내용
국.공립보육시설	35,190	- 30% 확충 목표시 246,369명 아동에 대한 추가보호 필요 - 각 시설당 보육아동 70명(2010년 평균 63.7명) 기준시 3,519개소 추가설치 - 각 시설당 보육교사 10명(2010년 평균 10.3명) 기준시 35,190명 보육교사 추가고용
아이돌보미	18,000	- 2011년 보수교육 대상 돌보미 11,551명 - 2012년 가정내보육 인력수요 전망치 61,070명(한국고용정보원, 2011)의 50%(30,535명)를 아이돌보미가 담당하는 것을 목표로 할 경우 약 1만8천명 추가고용
지역아동센터 확충	10,990	- 2011. 5월 현재 3,802개소 운영, 이용아동 100,233명 - 지역아동정보센터에서 적정규모로 집계한 센터 수는 6,414개으로써 2,612개 추가설치가 필요함 - 각 센터당 평균 3명 고용시(현 2.17명, 기존 센터도 평균3명수준으로 추가고용) 10,990명 추가고용
무상급식 시행	96,792	- 영양사 11,160명, 조리사 11,160명, 조리원 74,472명, 급식도우미 17,487명 일자리 창출
교원인원 충원	90,691	- 법정배치인원 확보 : 국공립 41,504명, 사립 16,103명 - 수석교사 선발인원 대비 충원 : 5000명 - 특수/상담/사서/영양/보건 등 기타교원 확보 : 28,084

○ 돌봄서비스 분야 일자리 창출 (5만개)

서비스	일자리 창출	추계 내용
산모, 신생아도우미 바우처 대상 확대(월 평균소득 150%이하 가구)	10,900	- 2010년 기준 신청자는 80,395명, 대상자는 26,542명 - 바우처 대상을 10만명으로 목표할 경우 10,900 여명 추가 고용 필요 (도우미 1인당 한해 평균 6.7명의 산모에게 서비스 제공)
노인, 장애인돌봄 서비스	41,145	- 노인돌봄서비스(65세이상) 18,157명, 장애인돌봄서비스 22,988명 일자리 창출 (세부추계내용은 2010년 한국노총 미래고용전략 참조)

○ 보건의료분야 일자리 창출 (11만개)

서비스	일자리 창출	추계 내용
보건소 방문간호 (건강관리사) 확 충	10,000	단계적으로 10,000개 일자리 창출
간병서비스 단계 적 제도화	100,732	향후 5년간 간호사 50,293명, 간병인 100,732명 일자리 창출

○ 노동 및 고용지원서비스 일자리 확대 (1만개)

- 고용지원센터 직업상담원 인력을 현재 700여명 수준에서 1만명으로 증원하여 공공취업지원서비스 확대
- 근로감독관 수를 현행의 2배로 증원하여 산업재해 및 노동관계법 상 현장감독 강화(현 930여명 → 2000명)

**2) 친환경녹색일자리 창출**

○ 환경관리자 의무고용규정 개선

- 유독물, 대기환경, 수질환경 관련 사업장내 환경관리자 의무고용 규정을 개정하여 환경관련 유자격자를 환경관리자로 별도 선임하여 직무상 활동 보장케 함
- 기업규모에 따라 단계적으로 의무고용 부과할 경우 64,000여개의 일자리 창출 가능

○ 재생에너지 일자리 창출

- 태양광, 풍력, 바이오매스 등 재생에너지의 발전설비를 확대할 경우 발전설비의 건립·운영 및 생산·제조에서 새로운 일자리 창출 가능
- 재생가능에너지 산업에서 1년짜리 일자리를 매년 평균 2만8천개~6만5천개까지 창출 가능(출처 : 2007. 민주노동당 진보정치연구소)

※ 해외사례

- UNEP, ILO, ITUC, IOE(국제사용자기구)가 공동 발간한 『녹색일자리: 지속가능한 저탄소

세계의 관촬은 일자리를 향하여』 보고서에 의하면, 세계적으로 재생가능에너지 부문에서 230만 개 이상의 일자리가 있음.

- 독일의 경우 재생에너지 관련 일자리가 98년 3만개에서 2010년 37만개로 증가
- 미국의 경우 'Progress Growth 정책'으로 10년간 1,500억 달러를 투자하여 500만명의 일 자리를 창출한다는 계획을 세우고 있음.
- 영국은 2017년까지 환경분야에서만 40만개의 새로운 일자리가 생길 것으로 전망.

○ 저소득층 주택 에너지 효율화사업을 통한 일자리 창출

- 경상소득기준으로 빈곤율이 중위50%에 해당하는 201만 가구의 에너지 효율을 높이는 단열, 창호 등 주택계량사업을 추진할 경우 10년간 총2조4,120억(가구당 120만원 지원) 예산으로 42,934개의 일자리를 신규 창출이 가능(출처: 2010. 에너지기후정책연구소)

○ 사회적 기업을 통한 녹색일자리

- 재활용분야, 도시재생분야 등의 사회적 기업 지원을 통한 녹색일자리 창출
- 공공부문의 사회적 기업 제품 및 서비스 구매 확대 제도화

메

모

Handwriting practice area with 20 horizontal dotted lines.

메

모

Handwriting practice area with 20 horizontal dotted lines.

메

모

Handwriting practice area with 20 horizontal dotted lines.

메

모

Handwriting practice area with 20 horizontal dotted lines.

메

모

Handwriting practice area with 20 horizontal dotted lines.

메

모

A large rectangular area with a solid top border and a solid left border. The interior is filled with horizontal dotted lines, providing a guide for handwriting practice. The lines are evenly spaced and extend across the width of the page.

메

모

Handwriting practice area with 20 horizontal dotted lines.

메

모

Handwriting practice area with 20 horizontal dotted lines.

메

모

Handwriting practice area with 20 horizontal dotted lines.

메

모

Handwriting practice area with 20 horizontal dotted lines.