

20대 국회, 노동시장 개혁과제

무엇이 되어야 하나

- 노동 불평등 해소를 위한 노동시장 개혁과제 -

- 일 시: 2016년 5월 11일(수) 오후 3시
- 장 소: 국회의원회관 2층 제3세미나실
- 주 최: 한국노동사회연구소(KLSI)
- 후 원: 이인영의원실, 프리드리히에버트재단

20대 국회, 노동시장 개혁과제 무엇이 되어야 하나

- 노동 불평등 해소를 위한 노동시장 개혁과제 -

- △ 발 표: 김유선 한노동사회연구소 선임연구위원
- △ 토 론: 김영훈 전국철도노동조합 위원장
이인영 더불어민주당 의원
김성식 국민의당 정책위의장
이정미 정의당 부대표
강성태 한양대학교 법학전문대학원 교수
- △ 사 회: 이원보 한국노동사회연구소 이사장

- 일 시: 2016년 5월 11일(수) 오후 3시
- 장 소: 국회의원회관 2층 제3세미나실
- 주 최: 한국노동사회연구소(KLSI)
- 후 원: 이인영의원실, 프리드리히에버트재단

발표

20대 국회 노동시장 개혁과제

김유선 한국노동사회연구소 선임연구위원



20대 국회 노동시장 개혁과제

김유선 (한국노동사회연구소 선임연구위원)

I. 머리말

1. 국제동향

- 1974~2008년 신 자유주의(시장근본주의) 시대
 - 노동시장 유연화(Labor Market Flexibility) = global standard ???
- 2008년 글로벌 위기 이후 신 자유주의와 노동시장 유연화에 대한 재검토
 - ILO(2012), Global Wage Report : 이윤주도 → 임금주도 [소득주도] 성장모델
 - Piketty(2013), Capital in the Twenty-First Century 열풍

2. 국내동향

- 1994~2011년 신 자유주의 확산
 - 김영삼 정부부터 모든 역대 정부, 노동시장 유연화를 노동정책 제1의 과제로 추진.
→ 노동시장 양극화 [고용 불안정 • 소득 불평등] 확대
- 2012년 총선·대선 때 경제민주화와 복지국가 건설 핵심 이슈
 - 여야 모두 과거보다 전향적인 노동시장(일자리) 공약 제시
 - 여야 모두 대선 공약에서 '노동시장 유연화' 용어 찾아볼 수 없었음.
- 2014년 말 최경환 부총리의 '정규직 과보호' 발언을 시작으로 '노동시장 유연화'는 다시 노동정책 제1의 과제로 부활.
 - '2015년 경제정책 방향'과 '비정규직 종합대책'은 정규직과 비정규직 하향평준화 공식 천명
 - 2015년 9월 새누리당 노동법 개정안 '쉬운 해고, 평생 비정규직, 재벌 이익 노골적 반영'
- 2016년 총선 결과 정부가 추진해 온 노동5법 개혁은 사실상 불가능해짐.

II. 정부·재계의 노동개혁

요약

기간제법

- 기간제 사용기간 2년 → 4년

파견법

- 55세 이상 고령자, 고소득 관리·전문직,
• 뿌리산업 파견근로 전면허용

근기법

- (현행) 주52시간 상한제 → 주68시간 →
• 주60시간(2017~20년) → 주52시간(2024년?)

노동부지침

- 저 성과자 일반해고 지침
• 취업규칙 불이익변경 요건 완화 지침

1. 기간제, 파견근로 확대

1-1. 기간제 사용기간 한도를 2년에서 4년으로 연장 : 불가

- 박근혜 정부의 '상시·지속적 일자리는 정규직 직접고용' 공약과 배치됨. 2년을 넘어 4년, 8년씩 계속 필요한 일자리라면 그거야말로 상시·지속적 일자리.
- 2009년 정부가 '백만 고용대란설'을 퍼뜨리며 추진하다 실패한 안을 재탕한 것.
- 이직수당 10%만 지급하면 정규직 전환 없이 기간제 근로자를 8년 동안 사용할 수 있기 때문에, 정규직 전환률은 지금보다 낮아짐.

1-2. 55세 이상 고령자와 고소득 관리·전문직 (제조업 직접생산 공정 및 절대금지 업무를 제외하고) 및 뿌리산업 파견근로 전면허용 : 불가

- '상시·지속적 일자리는 정규직 직접고용' 공약과 배치됨. 고령자거나 고소득 전문관리직이면 상시·지속적 일자리에 파견근로를 허용하겠다는 것.
- 55세 이상 고령자와 고소득 전문관리직 426~504만명(중복 제외, 22.0~26.8%)을 새로이 파견근로 대상에 추가하겠다는 것. → 파견근로의 전면 허용 수순.
- 금형, 용접 등 뿌리산업도 파견 허용(제조업 직접생산공정)
- 불법파견/사내하청을 많이 사용하고 불법파견 시비에 휘말려 있는 재벌들의 이해관계와 일치.

2. 연장근로 한도 확대

2-1 (현행) 주52시간 상한제 → 주68시간 상한제 → 주60시간 상한제(2017~20년)
→ 주52시간 상한제(2024년) : 불가

- 탈법적으로 주52시간 초과 노동이 관행화된 일부 기업 때문에 기존의 노동시간 법제를 후퇴시키는 것은 명분도 없고, 연장근로가 늘어나는 부작용만 초래할 것.
- 법과 현실의 괴리를 해소하기 위해 1주 8시간의 추가연장근로 한도를 신설할 것이 아니라, 한시적으로 처벌 면제 조항을 도입하는 게 타당.

2-2 기타 도입이 필요한 사항

- 근로시간 및 휴게시간 특례업종 축소, 1주 근로시간 60시간 초과 금지
- 연속휴게시간제 (11시간) 도입
- 5인 미만 사업장 근로시간 조항 적용

3. 손쉬운 해고

2. 저성과자 일반해고 지침 마련 : 불가

- 대법원은 해고가 정당한 이유가 있기 위해서는,
① 노동자에게 책임이 있어야 하고 (긴박한 경영상의 필요가 있으면 예외),
② 그 정도가 “사회통념상 고용관계를 지속할 수 없을 정도”로 심각해야 하며,
③ 그 정도는 “당해 사용자의 사업의 목적과 성격, 사업장의 여건, 당해 근로자의 지위 및 담당직무의 내용, 비위행위의 동기과 경위, 이로 인하여 기업의 위계질서가 문란하게 될 위험성 등 기업질서에 미칠 영향, 과거의 근무태도 등 여러 가지 사정을 종합적으로 검토하여 판단해야 한다”고 판시.
- 실적부진, 업무능력 부족만으로 해고를 할 수 없다는 것이 헌법과 근로기준법의 취지. 법원도 마찬가지로 입장 견지.
- 저성과자 일반해고 지침은 산업현장에서 성행하고 있는 ‘저성과자 관리 프로그램’, ‘실적부진자 퇴출프로그램’ 등을 악용한 사직 중용을 행정적으로 양성화 하겠다는 것으로, 해고가 대폭 늘고 부당노동행위 제도가 무력화될 것으로 보임.
- 현실적으로 실적 등에 의해 객관적 평가가 가능한 업무는 극소수이고, 대부분은 평가지표가 상급자에 의한 주관적 평가임. 평가기준과 평가결과의 공정성과 합리성을 다투는 것이 실무상 불가능에 가깝다는 점을 고려하면, 근로기준법상의 해고제한 조항의 폐지에 준하는 효과를 가져올 것임.
- 지침/가이드라인으로 추진하는 것은 국회의 입법권 침해.

4. 취업규칙 불이익 변경

3. 취업규칙 불이익 변경 요건 완화 지침 마련 : 불가

- 행정지침으로 '사회통념상 합리성' 요건을 정하여 취업규칙 불이익변경에 대한 제한을 회피하려는 것.
- 사회통념상 합리성론은 근로기준법 제94조 제1항 단서와 같이 취업규칙 불이익 변경에 대해 근로자의 집단적 동의를 얻도록 하는 명문의 규정이 없는 일본에서 판례를 통하여 확립된 이론임. 우리의 경우 적용하는 것은 부당함.
- 공동의 법규범 제정권자로서 근로자 집단의 동의를 받지 않은 경우 변경된 취업규칙은 절차적 정당성 결여. 대다수 미조직 노동자들이 자신의 근로조건을 지키기 위한 최소한의 장치마저 제거하려는 것.
- 일반 민사계약에서도 어느 당사자가 그 조건을 일방적으로 정할 수는 없음. 하물며 종속관계에 있어 근로자 보호 필요성이 큰 근로관계에서 사용자가 노동조건을 일방적으로 정하고, 심지어 불이익 변경도 사용자가 일방적으로 할 수 있게 하는 것은 어떤 경우에도 정당성을 갖기 어려움.

- [참고] 근로기준법 94조(규칙의 작성, 변경 절차) ① 사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다. [500만원 이하의 벌금]

3. 추가논의 필요 : 23건

| 연번 | 과제명 | 부처 | 법령여부 | 구분 |
|----|-------------------------------|------------|------|----|
| 1 | 공공기관 급식 대기업 입찰제한 완화 | 기재부 | 비법령 | 경제 |
| 2 | 공공 SW 사업 대기업 진입제한 완화 | 미래부 | 법률 | 경제 |
| 3 | 중견기업의 공공 S/W사업 참여 확대 | 미래부 | 법률 | 경제 |
| 4 | 배임죄 구성요건에 경영판단원칙 도입 | 법무부 | 법률 | 경제 |
| 5 | 상가임대차보호법 개정을 통한 임차인 보호 확대 | 법무부 | 법률 | 경제 |
| 6 | 기업 자산규모별 대기업 규제 개선 | 법무부 중기청 | 법률 | 경제 |
| 7 | 수도권 유한기업에 대한 재정지원 허용 | 산업부 | 시행령 | 경제 |
| 8 | 대형마트 영업규제 완화 | 산업부 중기청 | 법률 | 경제 |
| 9 | 물류산업에 대한 외국인근로자-동포 고용제한 규제 완화 | 고용부 | 비법령 | 사회 |
| 10 | 기간제 사용기간 규제 완화 | 고용부 | 법률 | 사회 |
| 11 | 괴전 업종 및 기간 규제 완화 | 고용부 | 법률 | 사회 |
| 12 | 근로시간 단축 규제 유연화 | 고용부 | 법률 | 사회 |
| 13 | 업무성과 부진자에 대한 해고 요건 확대 | 고용부 | 비법령 | 사회 |
| 14 | 취업규칙 불이익 변경 요건 완화 | 고용부 | 비법령 | 사회 |
| 15 | 경영상해고 요건 완화 | 고용부 | 법률 | 사회 |
| 16 | 대체근로 사용 제한 규제 개선 | 고용부 | 법률 | 사회 |
| 17 | 통상임금 부담 완화 | 고용부 | 법률 | 사회 |
| 18 | 임금피크제 법제화 | 고용부 | 법률 | 사회 |
| 19 | 외국인근로자 고용제도 개선 | 고용부 | 비법령 | 사회 |
| 20 | 자나치게 까다로운 외국인근로자의 재입국 요건 완화 | 고용부 | 법률 | 사회 |

- 2014년 7월 전경련, '2014 규제개혁 종합건의' 대통령 직속 규제개혁위원회에 접수.
- 11월 전경련 등 8개 경연자단체, '규제기요틴과제'로 정부에 153건 제출.
- 12월 28일 국무조정실 주관으로 '규제기요틴 민관합동 회의' 개최.
- 153건 중 수용 114건, 수용 곤란 16건. 일반해고, 취업규칙 변경 요건 완화 등은 '추가논의 필요' 사항으로 분류되어 노사정위원회 통해 추진키로 결정. (미디어오늘 보도)



III. 국제기구의 시각

1. IMF(2016), World Economic Outlook, Ch.3

상품시장 및 노동시장 개혁이 경제에 미치는 영향

자료: 국제통화기금

| 구조개혁 유형 | 경기 위축기 | | 경기 확장기 | |
|--------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | 단기(1년 안팎) | 중기(5년 이내) | 단기(1년 안팎) | 중기(5년 이내) |
| 상품 시장 개혁 | 중립 | 긍정적 | 긍정적 | 매우 긍정적 |
| 고용 보호 완화 | 부정적 | 매우 부정적 | 긍정적 | 매우 긍정적 |
| 실업자 지원 축소 | 부정적 | 중립 | 긍정적 | 매우 긍정적 |
| 근로소득자 세부담 완화 | 매우 긍정적 | 매우 긍정적 | 중립 | 중립 |
| 적극적 일자리 정책 | 매우 긍정적 | 매우 긍정적 | 중립 | 중립 |

* '긍정적'이란 해당 구조개혁 정책이 성장률 또는 고용 확대에 도움을 준다는 뜻

- 경기침체기 고용보호 완화는 경제성장과 고용에 부정적 영향

한겨레신문 2016.4.7에서 재인용

2. 내부자-외부자 이론 비판

1) Berg ed.(2015), *Labour Markets, Institutions and Inequality*, ILO

● Berg (Ch.1)

- 노동시장 제도를 둘러싼 논쟁은 외부자 희생으로 내부자들이 특권을 누린다는 식으로 노동자들끼리 싸움 붙이고, 노동시장 규제를 완화해야 한다는 담론으로 귀결되는 경우가 많음.
- ❖ (반론) 노동보호 제거, 사회정책 감축은 불평등 확대를 초래할 뿐. 실증연구 결과 고용보호 유연화는 노동시장 분단을 심화시킴.
- 세계은행(2012)은 노동시장 제도는 여성, 청년, 이민자 등 외부자 희생을 대가로 내부자에게 도움이 된다고 주장.
- ❖ (반론) 노동시장 규제가 약화되자 여성/청년/이민자의 고용사정이 더 악화됨.

● Hayter (Ch.4)

- 내부자-외부자 이론은 '노동귀족이 분열을 확대하고, 비공식 고용과 불평등을 확대한다'고 주장.
- ❖ (반론) 노동시장 분단은 노동조합과 임금정책이 부재할 때 나타나는 노동시장의 특징. 내부자와 외부자를 대립시키기보다 포괄적 형식의 집단적 대표와 임금교섭을 권장해야 함. 내부자-외부자 구분도 불분명.
- 노동조합은 내부자에게 도움이 되고 외부자에게 해롭다는 주장
- ❖ 노동조합은 사회경제 논쟁에서 노동자 대표로서 (특히 저임금) 노동자들의 이익에 영향을 미치는 정책에 긍정적 역할(최저임금, 노동시간, 사회보호 3자 협상)

2) Keune(2015), "Shaping the future of industrial relations in the EU",
International Labour Review 154(1), ILO

- 주류 경제학자들의 내부자-외부자 이론은 두 집단의 이해관계가 대립적이라고 가정.
 - 내부자들은 강한 고용보장을 통해 해고로부터 자신을 보호하고 외부자의 진입을 어렵게 함으로써, 자신의 내부자 지위와 특권을 유지하려 함.
 - 외부자들은 노동시장 진입과 더 나은 일자리를 원함. 외부자 조합원이 적기 때문에, 노동조합은 내부자 이익을 옹호하고 외부자 이익을 무시/반대함.
- ❖ (비판)
 - ❖ 현실의 노동시장에서 노동자 집단의 차이는 정도의 문제. 노동시장 참가자를 2 집단으로 나누는 것은 지나치게 단순. 노조가 대변하는 집단과 대변하지 않는 집단의 구분도 불분명.
 - ❖ 내부자와 외부자의 이해관계가 반드시 다르다는 생각도 잘못. 조사결과 내부자/외부자 모두 고용보호 선호(내부자가 외부자보다 더 강하기를 함). 노동조합은 내부자와 외부자의 이익 모두 옹호.

-
- 주류 경제학자들은 외부자가 유연성을 제공하기 때문에 내부자들의 안정적인 고용이 가능하며, 내부자들은 외부자의 존재로부터 혜택을 본다고 주장.

- ❖ (비판)
 - ❖ 외부자 일자리가 내부자의 교섭력/교섭지위 잠식.
 - ❖ 사용자들은 내부자 규율을 강제하고 고용조건 양보를 강제하기 위해 외부자 사용. 저질 일자리 증가는 내부자 일자리의 기준을 하락시킴.
 - ❖ 내부자들도 스스로를 보호하기 위해 불안정 일자리 감소에 관심.
 - ❖ 불안정 노동자가 증가하고 조합원이 감소하면, 불안정 노동자가 노동조합의 생존을 보장할 수 있는 새로운 조합원 원천이 됨.
 - ❖ 노동조합은 연대와 사회정의에 대한 고려에서 외부자를 대변하고 고용의 질을 개선할 전략을 개발.
 - ❖ 유럽 노조가 저질 고용의 증가를 막고 불안정 노동자의 조건을 개선하기 위해 다양한 조치를 취했음에도 불안정 고용이 계속 증가한 것은,
 - ❖ 노동조합이 약해 사용자 전략이나 정부 개혁에 제대로 대응하지 못 했거나,
 - ❖ 노동조합이 불안정 고용을 중시해도 실제 투입하는 자원이 미미하거나 조직화 등 캠페인이 일시적이어서 담론이 상징 수준에 머물렀기 때문.

[보론1] 내부자-외부자 이론

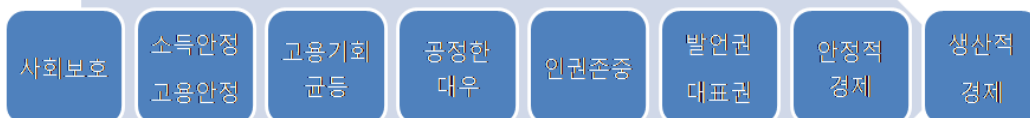
Lindbeck & Snower(2001), "Insiders versus Outsiders,"
Journal of Economic perspectives 15.

- 내부자가 외부자보다 유리한 고용기회를 갖는 이유는, 기업이 내부자(insider)를 외부자(outsider)로 대체하려면 노동이동비용을 부담해야 하기 때문.
- 노동이동비용 = <생산관련+지대관련> 노동이동비용 → 내부자 market power 생김
 - ① 생산관련 노동이동비용(Production-related turnover cost) : 기업이 외부자를 생산적으로 만드는데 드는 비용. 탐색, 채용, 재배치, 훈련비용
 - ② 지대관련 노동이동비용(Rent-related labor turnover cost) : 내부자의 지대추구 행위로 생긴 비용. 퇴직수당, 선임권, 해고예고, 법적 해고보호
 - ③ 비협조, 학대행위 : 특히 담제에서 중요
- 내부자와 외부자 사이에 평평한 운동장을 만드는 정책
 - ① Power-reducing policies : 내부자의 market power를 약화시키는 정책.
 - ② Enfranchising policies : 외부자 직업훈련, 취업보조금, 발언권을 높이는 정책.
 - ❖ Enfranchising 정책이 없는 상태에서 power-reducing 정책은 실직 외부자들을 근로빈곤으로 대체하는 것에 불과.
- 노동시장의 소폭 개혁은 막대한 노동이동비용이라는 허들을 극복하는데 비효과적. 고실업 상태에서 고용을 촉진하려면 대담한 구조개혁과 확장적 수요관리 결합 필요.

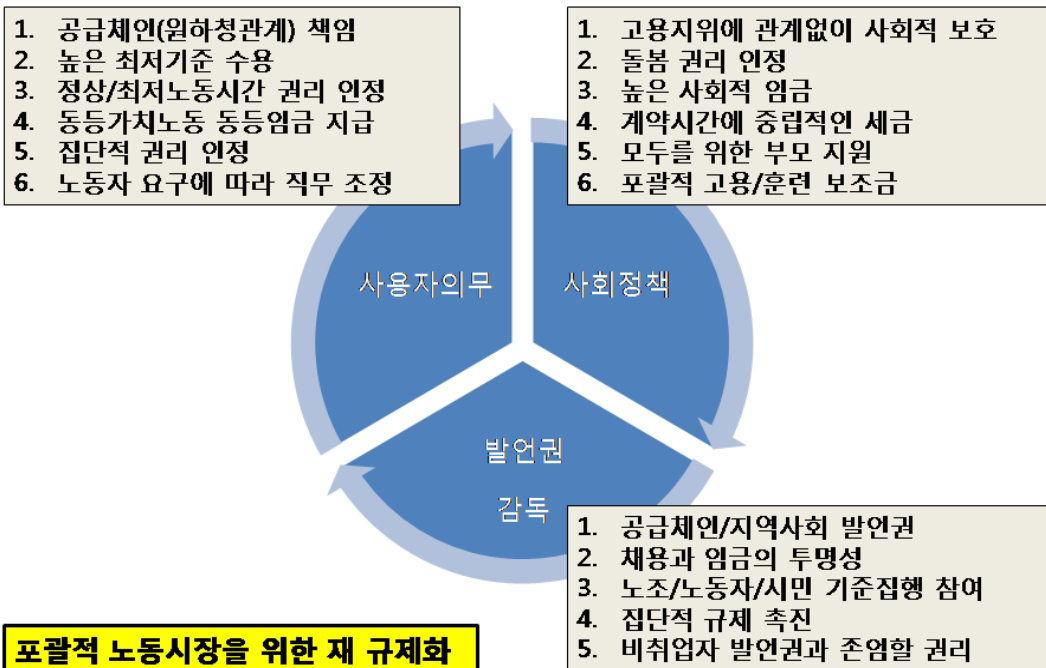
3. 포괄적 노동시장을 위한 재규제화론

Rubery(2015), Re-regulating for inclusive labor markets, ILO

- 고용보호(규제) 완화론 : 정규직 과보호를 축소하고 비정규직 등 주변부 집단을 보호하려면 노동개혁이 필요하다.
 - ❖ (실제) 임시근로 보호를 축소하고, 최저임금을 인하하고, 단체협약 효력확장을 제한하고, 기업에게 단체협약 적용예외를 허용함으로써, 주변부 집단의 보호가 약화되는 결과 초래(ETUI 2014). 표준고용관계는 여전히 선진국 고용규제의 기초.
- 주류 경제학자들은 표준고용관계(SER)와 관련된 규제는 내부자에게만 유리하므로, 고용형태에 의존하지 않는 보편적인 사회보호를 제공하는데 관심을 기울일 것을 제안. 즉 고용보호(규제)를 완화하고, 사회보호(사회적 안전망)로 대체할 것을 주장.
 - ❖ 고용규제(보호)는 사회보호 이외에 8가지 기능 수행.



- 고용규제의 개혁과 혁신이 필요한 이유
 - ① 고용보호와 사회보호의 범위 축소
 - ② 책임 있는 사용자를 식별하고 효과적으로 규제하기 어려움
 - ③ 무급 돌봄 노동에 대한 가치 부여 결여
 - ④ 주변부 노동자들의 인권 박탈
- (대안) 보편적인 사회보호와 포괄적인 고용보호 제도를 촉진하고, 사용자에게 더 많은 책임과 의무를 부과하고, 투명성을 제고할 것.
 - 현행 고용규제의 한계(특히 적용대상 협소) → SER류 규제를 포기하면 안 됨.
 - 사용자 책임 증가 → SER류 규제 확대/강화
 - 투명성 제고 : 노조가 약화되고 사용자의 힘이 강화되는 현실 보완 방안.
- (사용자 책임)
 - 글로벌 시장에서 경쟁이 심화된다고 해서 국내에서 사용자 역할의 한계를 과장하면 안 됨. 글로벌화 된 세계에서조차 누구를 어떤 조건에서 고용할 것인지를 최종 결정하는 핵심 주체는 사용자. 사용자 책임을 간과하면 안 됨.
 - 사용자들이 다양한 범주의 사람을 채용하고 decent work 개념에 부합하는 더 많은 일자리를 제공하지 않는다면 사회통합 정책은 효과적일 수 없음.
 - 원·하청 관계나 프랜차이즈 네트워크에선 공동사용자 책임.
 - 다국적 기업에선 국제적인 규제 강화 필요.
 - 사용자가 정부에 너무 많은 비용을 전가해서, 복지제도에 적절한 재정이 뒷받침되지 않는다면 사회보호는 지속 가능하지 않음.





IV. 노동시장 개혁과제

가. 일자리 정책

상시·지속적 일자리
정규직 직접고용

실 노동시간 단축
공공 일자리 확대

연금·실업급여확대
구직촉진수당 도입

나. 임금정책

최저임금 현실화와
근로감독 강화

최고임금제 or
고소득 세율인상

초기업 교섭
단협효력확장

다. 노동기본권 확립: ILO 협약 87호, 98호 비준

라. 노동인권 보호: 법대로, '법과 원칙' - 불법파견, 장시간노동, 최저임금위반

가. 일자리 정책

고용의 양 확대

- 실 노동시간 단축 : 주 52시간 상한제
- 공공서비스 일자리 확대
- 민간대기업 청년고용 의무제 실시

고용의 질 개선

- 상시·지속적 일자리는 정규직 직접고용
- 10대 제벌 사내하청 정규직 전환
- 기간제·파견법 개악 저지

실직자 생계유지

- 고령자 노령연금 확대
- 실업급여 확대
- 청년 구직촉진수당 도입

1. OECD 수준으로 실 노동시간 단축

- **(박근혜 정부 대선공약)**
 - 2020년까지 연평균 근로시간을 OECD 평균수준으로 단축
 - 근로기준법상 초과근로시간 한도 지키기, 휴일근로 초과근로시간 산입, 근로시간 특례업종 축소, 장시간근로를 강제하는 교대제 개편 등 정책 추진
- **(실제 정부 정책)**
 - 법정근로시간 한도 주52시간을 주60시간으로 연장 (특별연장근로 신설)
 - 통상임금 범위 축소(고정상여금에 재직자요건이 있으면 통상임금에서 제외)
- **(개선방향)**
 - 연간 노동시간 1800시간을 목표로 하는 종합계획(정책수단) 수립.
 - 주5일제 전면 실시(2015년 66%), 고령자 주4일제 도입 검토.
 - 휴일휴가 확대, 연속휴게근로시간제(11시간) 도입
 - 초과근로시간 한도 주12시간 → 주8시간(유럽연합 지침)
 - 근로시간 특례업종/적용제외 축소, 1주 근로시간 60시간 초과금지
 - 교대제 개편
 - 5인 미만 사업장 근로시간 조항 적용

2. 상시·지속적 일자리는 정규직 직접고용

- **(박근혜 정부 대선공약)**
 - 공공부문 상시·지속적 업무는 2015년까지 정규직 전환
 - 민간 대기업은 고용형태 공시제 등을 통해 정규직 전환 유도
- **(실제 정부 정책)**
 - '상시·지속적 업무 정규직 직접고용' 원칙은 공공부문 직접고용에 한정
 - ① 기간제 사용기간을 2년에서 4년으로 연장하고, ② 55세 이상 고령자와 고소득 관리전문직 및 뿌리산업의 파견근로 전면 허용 추진
- **(개선방향)**
 - 공공부문 간접고용(파견용역)도 상시·지속적 업무면 정규직 전환
 - 예) 서울, 인천, 광주시
 - 민간부문 재벌기업도 상시·지속적 일자리면 정규직 전환
 - 예) 10대 재벌 비정규직 49만 명(37.7%) 중 사내하청 40만 명(30.7%)
 - 사내하청은 대부분 상시·지속적 일자리이자 불법파견

10대 재벌 비정규직 현황

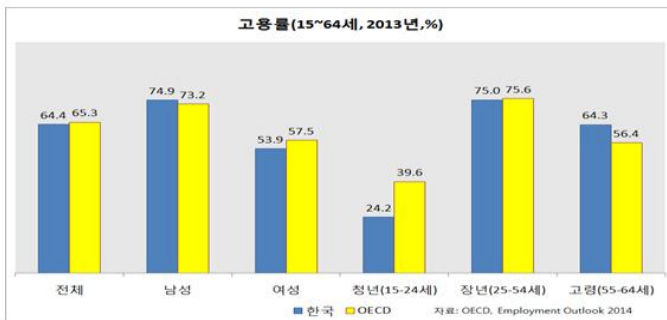
| | 계열사 (개) | 수(천명) | | | | | 비정규직 비율(%) | | |
|---------------|------------|-------|-------|----------|----------|----------|------------|----------|----------|
| | | 노동자 | 정규직 | 비 정규직 | 직접 고용 | 간접 고용 | 전체 | 직접 고용 | 간접 고용 |
| 삼성 | 40 | 396 | 255 | 141 | 17 | 124 | 35.6 | 4.4 | 31.2 |
| 현대자동차 | 28 | 226 | 146 | 80 | 15 | 65 | 35.5 | 6.6 | 28.8 |
| SK | 30 | 96 | 69 | 27 | 4 | 23 | 28.0 | 4.4 | 23.6 |
| LG | 28 | 160 | 135 | 25 | 5 | 21 | 15.7 | 2.8 | 12.9 |
| 롯데 | 25 | 121 | 64 | 58 | 26 | 32 | 47.5 | 21.2 | 26.3 |
| 포스코 | 15 | 64 | 32 | 32 | 4 | 28 | 50.2 | 6.2 | 44.0 |
| GS | 17 | 46 | 20 | 26 | 9 | 17 | 56.1 | 19.8 | 36.3 |
| 현대중공업 | 8 | 111 | 37 | 74 | 3 | 71 | 66.7 | 2.8 | 63.9 |
| 한진 | 11 | 45 | 28 | 17 | 3 | 14 | 38.6 | 7.0 | 31.6 |
| 한화 | 14 | 36 | 26 | 10 | 4 | 6 | 27.6 | 11.8 | 15.8 |
| 10대 재벌 | 216 | 1,301 | 811 | 490 | 90 | 400 | 37.7 | 7.0 | 30.7 |
| 11-20대 재벌 | 94 | 387 | 202 | 186 | 46 | 140 | 47.9 | 11.9 | 36.1 |
| 고용형태 공시제대상 | 3,233 | 4,593 | 2,778 | 1,815 | 898 | 918 | 39.5 | 19.5 | 20.0 |

자료: 노동부 '고용형태 공시제 현황(2015.3)에서 계산, 김유선·윤자호(2015)에서 재인용

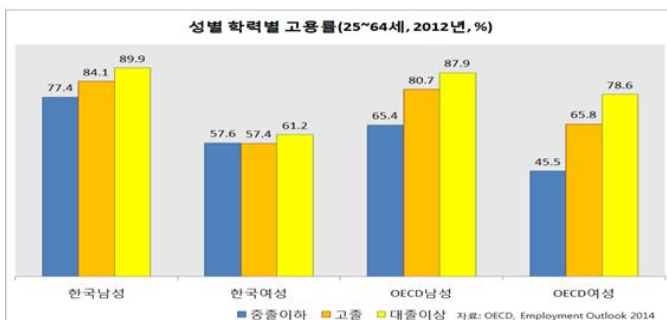
[보론2] 9988?

- 9988? 중소기업체에 비정규직이 몰려 있어 비정규직 문제해결이 쉽지 않다?
- 300인 이상 대기업 노동자 <통계청>
 - 경제활동인구조사 230만명(전체 노동자의 12.2%, 2015년 3월) : 사업체 규모
 - 임금근로일자리행정통계 738만명(43.3%, 2014년)
 - = 정부 222만명(13.0%) + 민간 대기업 516만 명(30.3%): 기업체 규모
 - 노동부 고용형태공시제 459만 명(2015년 3월)
- 사업체와 기업체
 - 예) 자동차 완성업체 영업판매소, 은행 지점, 공립학교 교사
- (함의)
 - 통계적 착시 현상
 - 정부와 대기업이 738만명(43.3%)을 고용하고 있다는 사실은, 정부와 대기업이 저임금 비정규직을 해소하는 방향에서 노동정책을 운용한다면 비정규직 등 노동시장에서 발생하는 문제를 상당 부분 해소할 수 있음을 의미.

[보론3] 고용률 70%?



- 남성 고용률은 높고, 여성 고용률은 낮음.
- 청년 고용률은 낮고, 고령자 고용률은 높음.
- ☞ 은퇴 후 노후생활이 보장되지 않기 때문에 노인 고용률과 빈곤율 모두 높음.



- 한국의 여성 고용률은
- 학력수준에 관계없이 같고
- OECD 여성보다 중졸 이하는 12.1%p 높고, 고졸은 8.4%p, 대졸이상은 17.4%p 낮음.
- ☞ 경력단절 후 노동시장에 다시 진입하려 할 때 주어지는 일자리가 저임금 비정규직 → 고학력 여성 취업 포기
- ※ 청년과 고학력 여성 고용률 높 이려면 고용의 질 개선해야

3. 실업급여 확대와 구직촉진수당 도입 및 연금 확대

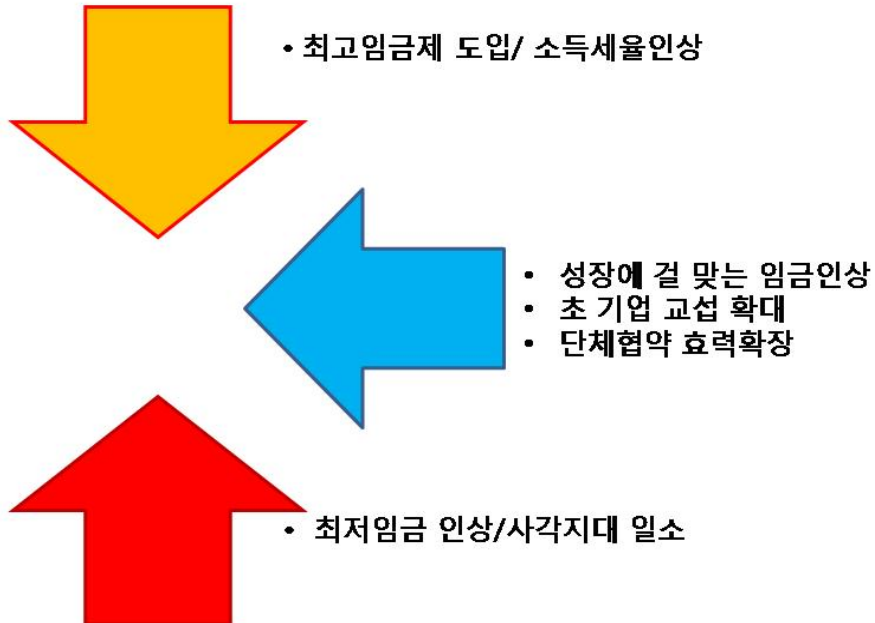
● (정부·세누리당 개정안)

- 지급수준 : 평균임금의 50% → 60%
- 지급기간 : 90~240일 → 120~270일
- 기여요건 : 18개월 동안 180일 이상 → 24개월 동안 270일 이상
- 하한액 : 최저임금의 90% → 80%

● (개선방향)

- 지급기간 : 90~240일 → 180~360일
- 기여요건 : 18개월 동안 180일 이상 → 18개월 동안 120일 이상
- 자발적 이직자가 성실하게 취업노력을 기울였음에도 3개월 이상 취업하지 못한 경우 실업급여 지급
- (청년실업자, 영세자영업자) 구직촉진수당(실업부조, 실업수당) 지급
- (고령자) 연금 확대 : 노후생활이 보장되지 않아 고용률/빈곤율 모두 높음.

나. 임금정책



4. 최저임금 수준 현실화와 사각지대 일소

(최저임금 수준 현실화) 최저임금 1만원

- 목표 : 평균임금의 50% (단계적 현실화) = 제조업 보통인부 노임단가
- 매년 최저임금 인상률 하한선 : 경제성장률+물가상승률+ α (소득분배 개선치)

(엄정한 법 집행 통한 탈법적 사각지대 해소)

- 징벌적 손해배상제도 도입
- 최저임금 위반 적발 즉시 과태료 부과
- 반복적으로 최저임금을 위반한 사업주 명단 공개 및 형사처벌
- 최저임금 전담 근로감독관, 명예 근로감독관 운영
- 최저임금 위반 신고 간소화
- 최저임금 준수 입증 책임 : 노동자 → 사용자
- 최저임금 체불임금 노동부 선 지급, 후 구상권 행사

(최저임금 적용대상 확대)

- 가사사용인, 수습사용 중인 자 100% 적용
- 정신 또는 신체의 장애로 근로능력이 현저히 낮은 자는 노동부장관의 인가를 얻어 감액 적용

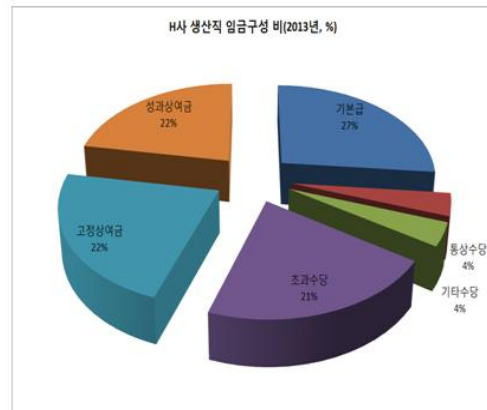
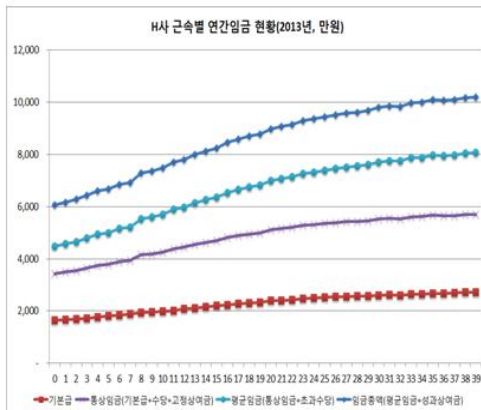
5. 최고임금제 도입 / 고소득층 소득세율 인상

- 2014년 10대 재벌 상장사 78곳 최고경영자 보수 평균 23.5억원(13~37억원)
 - 일반 직원 평균 보수 6700만원의 35배, 최저임금 1300만원의 180배
- 경영실패로 노동자들을 대량 해고한 CEO도 막대한 보수
 - KT 황창규 회장 : 1조1,418억원 적자, 8,300명 명예퇴직, 연봉 5.1억원
 - 현대중공업 이재성 전회장 : 1조7,546억원 적자, 1500명 명예퇴직, 퇴직금 24억원 포함 37억원
 - 대한항공 조현아 전 부사장 : 2,054억원 적자, 연봉 14.7억원
- 저임금 비정규직 양산, 정규직도 성장에 못 미치는 낮은 임금, 중소기업자 몰락, 법인세 감면 등으로 거둬들인 초과이익의 일부를 '보수' 명목으로 가져감.
 - 적절한 규제와 경쟁이 없기 때문에 가능.
- (대안) 최저임금과 연동해서 최고임금제 실시
 - 대상자 : 전체 근로소득자
 - 제한대상 보수 : 일체의 금전
 - 보수제한 기준 : 법정 최저임금의 ()배
 - 10배면 1.6억원, 20배면 3.2억원, 30배면 4.8억원
 - 집행방안 : 초과 분을 세율 50~100%의 부가세로 징수

6. 중소기업 교섭 확대와 단체협약 효력확장

- 노조 조직률 ↑
 - 단결권은 노동자라면 누구나 누려야 할 권리
 - But 지난 50여년 동안 조직률이 20%를 넘어선 적이 한번도 없다.
 - 노동조합에 가입하진 못 해도 단체협약은 적용 받을 수 있어야
 - 프랑스 노조 조직률은 한국보다 낮아도 단협적용률은 95%
- 단체협약 효력확장 제도 개선
 - (현행) 노동조합법 제36조(지역적 구속력) ① 하나의 지역에 있어서 종업하는 동종의 근로자 3분의 2 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 행정관청은 당해 단체협약의 당사자의 쌍방 또는 일방의 신청에 의하거나 그 직권으로 노동위원회의 의견을 얻어 당해 단체협약을 적용한다는 결정을 할 수 있다.
 - (개정안) 노사 쌍방이 중소기업 수준에서 체결한 단체협약에 대해 노동부장관은 노동위원회의 의견을 얻어 해당 부문에 확대 적용할 수 있다.

[보론4] 임금체계 개편

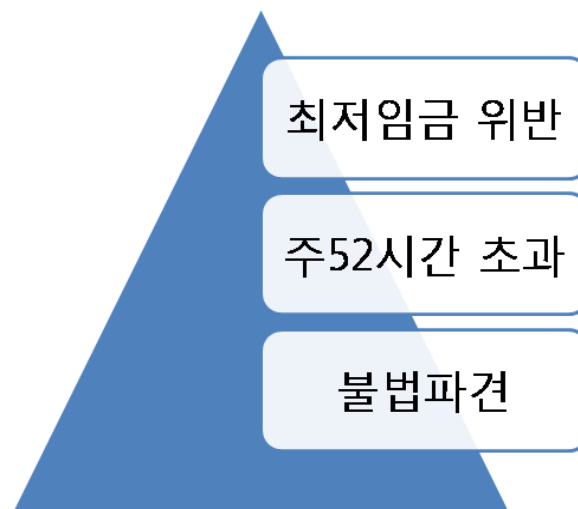


- H사 생산직의 근속년수별 임금곡선 : 연공성 강하지 않다.(근속 35년 1.6배)
 - 문제는 초과근로수당과 성과상여금이 절반을 차지하는 임금구성의 왜곡
- 임금체계 개편이 임금수준, 고용구조, 경영성과에 긍정적 영향을 미쳤다는 증거 발견되지 않음.
- 정부는 저임금 비정규직 노동시장에 임금체계를 도입하는데 주력해야.

다. 노동기본권 확립: ILO 협약 87호, 98호 비준

- 1991년 말 ILO 회원국 된지 25년 되었음에도, ILO의 기본협약 87호, 98호 비준 안 함.
- World Bank(2002), OECD(2004), ILO(2004) 실증분석 결과
 - 노조 조직률 높고, 단체협약 적용률 높을수록,
 - 임금교섭 집중도(centralization) 높고, 조정도(coordination) 높을수록,
 - 임금불평등 낮음.
- 한국
 - OECD 34개 회원국 중 노조 조직률 31위, 단체협약 적용률 34위.
 - 임금교섭 집중도 가장 낮고, 상하 조직 조정도 가장 낮음(OECD 2004).
 - 한국의 임금불평등이 심한 것은 산업정책, 노동시장 정책 뿐 아니라 노사관계 정책에서 비롯된 측면도 큼.

라. 노동인권 보호 : 3대 불법 일소





V. 20대 국회 노동시장 개혁과제

1. 20대 총선 공약 비교

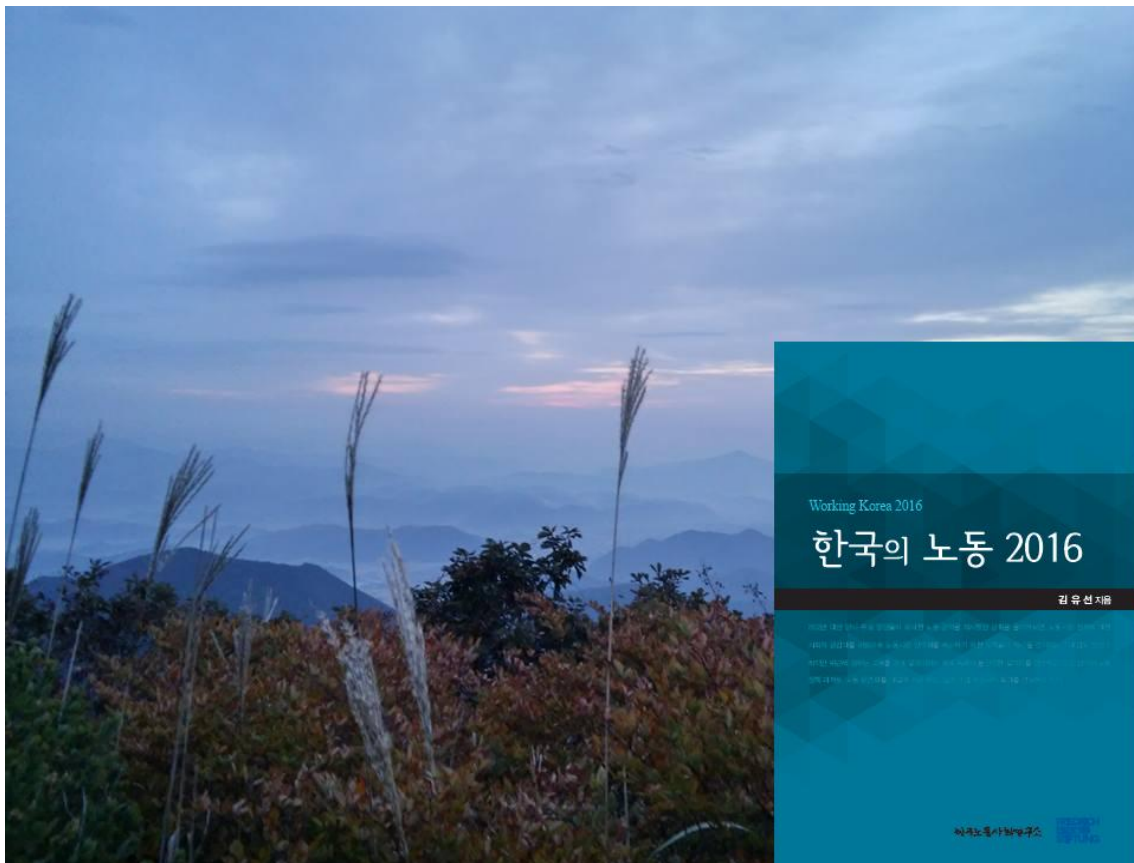
| 항목 | | 더불어민주당 | 국민의당 | 정의당 |
|---------------|---------|---|---|--|
| 일 자리 정책 | 고용 양 | 노동시간 단축 실 노동시간 단축(118만개) 칼퇴근법. | 없음 | 노동시간 단축, 유급 휴가 30일, 칼퇴근법, 연1800시간 상한제 |
| | | 공공일자리 확대 경찰·소방·복지·교육 등 공공부문(848만개) | 없음 | 없음 |
| | | 청년고용 할당제 한시 도입 (252만개) | 5년 한시, 공기업과 민간기업 | 공기업과 대기업 5% 이상 |
| | 고용 질 | 상시지속 일자리 정규직 직접고용 비정규직 사용 부담금, 정규직 전환 지원금, 동일가치노동 동일임금 동일처우 법제화, (공공부문 간접고용도 정규직 전환) | 기간제 사용 휴지기(6월) 도입, 비정규직 사회보험료 사용자 부담, 불법파견 불법사내하청 방지, 파견수수료 인하(공공기관이 파견 근로자 공급사업) | 공공기관 간접고용 정규직 전환, 10대 재벌 사내하청(40만명) 정규직 전환, 기간제 사용 사유 제한, 파견법 3단계 폐지, 동일가치노동 동일임금. |

| 항목 | | 더불어민주당 | 국민의당 | 정의당 | |
|---------------|---------------|--------------------------|--|-----|---|
| 일자 리 정책 | 실업 자 생계 | 실업급여 확대 구직촉진수당 도 입 | 실업급여 확대, 청년취 업 활동비, 장기실업자 ·폐업자영업자 구직촉 진수당, 실업급여 지급 기간·수준 개선. | 없음. | 자발적 실업자도 실업급여 지급. |
| | 최저 임금 | 최저임금 현실화 근로감독 강화 | 2020년 최저임금 1만 원 생활임금제 확산. | 없음. | 2019년 최저임금 1만 원 근로감독 강화, 가사사용인·수습·장애 인도 100% 적용. |
| | 최고 임금 | 최고임금제 도입 고소득 세율인상 | 재벌총수 보수공시제 도 개선. | 없음. | 공기업 CEO 최저임금 의 10배, 대기업 30배 로 제한. |

| 항목 | | 더불어민주당 | 국민의당 | 정의당 | |
|----------|----|----------------------------|-----------------------------------|-----------------|--|
| 노사 관계 | 단결 | 미조직 조직화 | 없음. | 노동회의소 설립 검 토 | 노조결성 자유 보장, ILO 핵심협약 비준. |
| | 교섭 | 초기업 교섭 확대 단체협약 효력확 장 | 없음. (단체협약 효력확장은 2012 대선 공약) | 없음. | 단체협약 효력확장, 사 용자단체 구성/교섭의 무화, 교섭상구 단일화 대상 산별노조 제외. |
| | 분쟁 | 분쟁 조정기구 | 없음. | 없음. | 손배·가압류 제한, 노동위원회 독립성 강화, 노동법원 도 입검토 |
| | 대화 | 사회적 대화기 구 | 없음. | 없음 | 새로운 사회적 논의 기구 구성(노동·경 제문제) |

2. 토의 주제 (질문)

1. 야3당 공약(입법과제)을 어떻게 조율할 것인가?
 - ◆ 특히 노동공약이 빈약한 국민의당은 현재 상태를 고수할 것인가, 보강할 것인가?
2. 야3당 공약(입법과제)을 어떻게 실현할 것인가?
 - ◆ 입법 발의만으로 공약을 실현하기 위한 노력을 다 했다고 보기 어려움. (19대 국회 환경노동위원회 처리법안 502건, 계류법안 717건)
 - ◆ 19대 국회보다 유리.
 - ◆ 20대 국회는 여소야대 / 여소야대 ; 전반기 대선 국면 / 후반기 새 정부.
3. 행정부의 탈법적인 지침과 행정해석의 부당함을 지적하는 것을 넘어서서, 국회가 할 수 있는 역할은?
 - ◆ 저성과자 일반해고 지침 / 취업규칙 불이익 변경 요건완화 지침
 - ◆ 정부의 공공기관 성과연봉제 / 저성과자 퇴출제 강행
4. '노동현장 3대 불법'을 일소하기 위해 국회가 할 수 있는 역할은?
 - ◆ 최저임금 위반 222만명(11.5%), 주52시간 초과 357만명(19.0%), 10대 재벌 불법파견 40만명(?)
5. 20대 국회에서 ILO 협약 87호와 98호 비준에 대한 입장은?



토론

노동 불평등의 출발은 권리의 불평등:
노동할 권리=조합원이 될 권리

김영훈 전국철도노동조합 위원장

노동 불평등의 출발은 권리의 불평등: 노동할 권리=조합원이 될 권리

김영훈 (전국철도노동조합 위원장)

1. 후후발(late-late) 신자유주의 국가의 희극

발제자가 서론에서 정확하게 분석했듯이 오늘날 우리 사회 노동문제(나아가 정치적 문제)의 원인은 시대착오적인 정부의 노동시장 유연화 공세임.

시대착오적이라는 이유는 두 가지 측면에서 살펴볼 수 있음. 첫째, 국내적 상황에서 불평등 해소에 있어서 정부여당은 지난 대선 선거구호로 ‘경제민주화와 복지국가’를 내세웠음에도 불구하고 집권 후 이를 바로 뒤집는 역주행.

둘째, 지구적 상황에서 이미 선진자본주의 국가들이 2008년 금융위기 이후 근본적인 정책기조 전환. 즉 정리해고, 비정규직 확산, 임금삭감 등 노동시장의 수량적 유연화(수요억제정책)를 통한 자본주의 위기 극복방안은 구매력 약화(디플레이션)를 가져와 지구적 경제위기를 불러옴. 미국, 일본, 독일을 비롯한 자본주의 중심국은 물론 IMF까지 노동시장의 적극적인 수요진작 정책으로 전환을 요구.

- “최저임금 현실화는 진정한 아메리칸 드림의 완성” (WP)
- “일본 중기 임금인상폭, 대기업 처음 뛰어넘어” (경향신문)
- “소득 불평등 완화가 성장 지렛대” (IMF)
- “해고위험을 막아주는 법적 장치를 경쟁력 약화의 원인으로 지목한 것이 유권자들의 불만을 샀다” (BBC)

선진자본주의국가가 자본주의의 모순을 완화하고 지속가능한 자본주의 발전(!)을 위한 자본의 적극적인 노력 또는 노동시장에 대한 국가 또는 사회적 규제로 전환하는 지금. 우리는 ‘쉬운 해고’, ‘취업규칙의 일방변경’이 회자되는 역설.

산업화 초기 후후발(late-late)자본주의 국가 노동자가 겪었던 착취와 억압이 비극이었다면, 여전히 ‘기업하기 좋은 나라’ ‘재벌중심 성장주의’ 기업국가(김동춘)패러다임을 벗어나지 못하는 무지(신념이라고 보기에)는 무지에 가까운 후후발 신자유주의의 희극인가.

그런 차원에서 20대 총선은 노동시장, 한국사회의 새로운 패러다임을 만드는 정초선거

(founding election)가 될 수 있을까?

2. 노동할 권리=조합원이 될 권리

노동시장 불평등의 출발은 노동시장에서 자본과 노동 간 권리의 불평등이고, 그 결과는 일을 해도 빚만 늘어나는(working poor) 소득불평등. 선진 민주국가의 발전과정이 이익집단의 조직화→대중정당의 출현→주기적인 선거→복지국가 건설(최장집)이었다면, 또한 오늘날 우리사회에서 복지국가 논쟁이 선거용으로만 전락된 것이라면, 토론자의 문제의식 출발은 이익집단의 조직화에 있음.

조금 거창하게 표현하자면 노동자이면서 노동자인지를 인식하지 못하는, 또는 못하게 하는 모든 법 제도를 개혁하는 것. 다시 말해 광범위하게 분절화 된 미조직, 비정규, 불안정 노동자들에게 '제 목소리 내기(voice, 구해근)'를 가로막는 각종 규제를 혁파하는 것이 노동시장 개혁의 출발은 아닌가.

노동조합 만들기는 해고를 각오해야 하고, 노동시장에서 퇴출된 과거의 노동자들과 노동시장에 진입조차 하지 못한, 그리하여 해고라도 한번 되는 것이 꿈이라는 예비노동자들에게 노동할 권리와 노동조합을 통해 자신들의 노동을 보호할 권리를 주는 권리의 불평등 해소가 소득 불평등 해소의 출발이 되어야 할 것임.

최근 대규모 구조조정을 앞두고 일각에서 제기하는 사회안전망 확충론은 그 실효성이 여부를 떠나 선후가 뒤바뀐 것은 아닌가. 노동력 재생산의 사회적 책임이라는 복지국가의 성격은 노동자들이 제 목소리를 내면서 만들어진 것이지, 그들에게 노동3권을 보장하지 않는 채 복지국가 건설론은 본말이 전도된 잘못된 처방일 뿐임.

권리의 불평등 차원에서 조직된 노동자들의 경우도 마찬가지로, 조직할 최소한의 권리도 유지하기 힘들. 유성기업 사태나 공무원노조 불인정, 그리고 전교조 사태가 이를 증명함. 공공부문의 경우 실질적인 사용자인 정부와 단사별 교섭의 불일치→“진짜 사장 나와라”는 구호는 간접고용 비정규직들만의 구호가 아닌 조직된 노동자들에게도 교섭권의 형해화가 가속화되고 있음.

그 결정판은 19대 국회 계류 중인 노동관련법안 개정안이며, 법 개정 없이 헌법적 권리를 박탈하는 행정부의 '쉬운 해고'와 '취업규칙 일방변경' 양대 지침임.

3. 정상화의 정상화, 진정한 선진화를 위해

노동시장의 불평등과 이중 구조에 대해서는 여야, 재계 노동계, 보수 진보를 막론하고 공히 인식하고 있는 시대적 과제임. 그러나 정부 여당, 자본의 타개책은 '정규직 과보호론'과 '강성 노조 망국론' 등임. 물론 이러한 프레임 형성의 일단의 책임은 주류 노동운동 진영에도 있음.

다만 오늘 토론은 법, 제도 등 구조적 문제에 국한에서 살펴보고, 나아가 구조적 한계가 행위자의 오류를 강제할 수 있다는 측면에서 본다면 발제자의 제안에 다음을 강조하고자 함.

우선 노사관계 선진화는 세계화(그 내용의 진위여부를 불문하고)를 처음으로 주창한 YS정권 시절로 거슬러 올라가고, OECD가입을 계기로 국제사회와 노사관계 선진화와 관련된 각종 약속을 함. 20여년이 지난 지금까지 그 이행과정과 결과에 대해 책임 있는 정치권의 평가가 있었던가.

특히 ILO 핵심협약 비준에 대한 문제를 정치사회적으로 이슈화하는 것은 권리의 불평등, 소득불평등을 해소하기 위한 중대한 과제임.

“ILO STANDARDS FOR SOCIAL JUSTICE & DECENT WORK”

둘째, 3대 기구의 정상화. 미조직 노동자들이 겪는 가장 큰 고통은 고용불안정, 저임금, 무방비로 노출된 산업재해임. 국가는 이를 보호하기 위해 해고의 경우 노동위원회, 저임금의 경우 최저임금 위원회, 산재의 경우 질병판정위원회임. 3대 기구 모두 노사공이라는 3자협의 기구이나 사실상 2:1 구조임. 특히 보수정권 출범 이후 공익의 역할은 더욱 친자본(정부)으로 편중됨.

현재 최저임금 현실화나 삼성반도체 산재사망과 관련하여 사회적 이슈가 되고 있으나, 이에 대한 근본적인 개혁방향을 함께 모색해야 할 시기임.

과연 20대 국회가 이런 제도적 과제를 해결하는 새로운 패러다임을 만들 수 있는가?
마찬가지로 다가올 대선은 성장률 7% 달성이라는 후후발 국가의 성장 중심 패러다임을 대체하여 노동조합 조직률 20%달성이라는 구체적인 목표를 제시하는 정초선거가 될 것인가?

토론

좋은 일자리창출과 행복한 민생경제

이인영 더불어민주당 의원

좋은 일자리창출과 행복한 민생경제1)

이인영 (더불어민주당 의원, 환경노동위원회 간사)

〈일자리〉

1. 청년일자리 70만개를 만들어 경제를 살리겠습니다.
2. 벤처·창업이 활성화될 수 있는 기반을 마련하여 일자리 창출에 기여하겠습니다.
3. 청년일자리 창출을 위해 청년창업 환경을 개선하겠습니다.
4. “청년안전망” 도입하여, 청년들의 생애 첫 일자리 구직활동을 지원하겠습니다.
5. ‘사회서비스 공단’을 설립하여 보육과 어르신 돌봄 등 사회서비스 국가책임 제공을 실현하고 준 공무원 수준의 ‘괜찮은 일자리’ 50만개를 창출하겠습니다.
6. 건설산업 경쟁력을 강화하고 일자리를 창출하겠습니다.
7. 차별없는 여성일자리 만들겠습니다.

〈고용노동〉

1. 상시적 업무 정규직 고용 의무화, 동일가치노동 동일임금으로 비정규직을 줄이고 차별을 해소하겠습니다.
2. 대기업의 불법파견을 근절시키고 간접고용 비정규직들의 노동권을 보장하여, 고용에 대한 사회적 책임을 강화하겠습니다.
3. [핵심] “비정규직 부담금제” 도입으로 비정규직 사용유인을 줄이고, 기업의 “비정규직의 정규직 전환 지원” 전폭적으로 지원해 비정규직을 줄이겠습니다.
4. [핵심] “최저임금 1만원”과 “생활임금제 확산”으로, 국민소득을 올려 경제를 활성화 하겠습니다.
5. “칼퇴근”법으로 “저녁과 주말”을 가족과 함께 하도록 하겠습니다.
6. 일·가족·생활의 균형을 실현하겠습니다.
7. 시간제 일자리 질을 높이고 시간제-전일제 전환청구권을 보장하겠습니다.
8. 일자리를 잃은 ‘베이비부머’ 세대에게 직업훈련과 “구직촉진급여”를 지원하고, 실업급여 지원을 확대하여 고용안전망을 강화하겠습니다.
9. 특수고용노동자들에게, 고용보험을 적용하고 산재보험을 의무화하여, 일할 권리와 다치면 보상받을 권리를 보장하겠습니다.
10. “행복한 일터(일자리)” 인증제를 도입하여, 좋은 일자리를 만들어 가겠습니다.
11. “쉬운 해고”를 제한하고 정리해고 요건을 강화하여, 고용을 지키겠습니다.
12. 국제노동 핵심기준(ILO 핵심협약)을 비준해, 노동자의 기본적인 권리를 확보하겠습니다.
13. “근로자범위 확대와 사업주 책임 강화”로 산업안전보건법의 실효성을 증대시키고, 위험의 외주화를 방지하겠습니다.

1) 더불어민주당 제20대 총선 공약

〈일자리〉

1. 청년일자리 70만개를 만들어 경제를 살리겠습니다.

□ 현황

- 박근혜정부 들어서 공식실업률이 10.2%, 체감실업률 21.8%로 IMF 외환위기 이후에 최악의 상황. 청년고용률 OECD 국가 중에서 가장 낮은 수준
- 청년실업 120만 명, 아르바이트 60만 명 시대. 3포 세대, 5포 세대, 7포 세대라 그러더니, 요즘은 무한정 포기의 N포 세대라는 신조어가 생김

□ 공약

- 경찰, 소방 등 안전분야, 사회복지, 보건의료 등 삶의 질 분야, 교육분야, 신재생에너지 등 지속가능분야에서 정부가 공공부문 일자리 34만 8천개 창출
 - 경찰·소방·사회복지·생활지원·교육 등 공무원 증원 17.1만명(매년 4.3만명)
 - 사회서비스 등 공공기관 및 민간수탁 부문 증원 13.5만명(매년 3.4만명)
 - 미래경쟁력확보를 위한 신재생에너지 등 지속가능한 발전산업 확대로 총 4.2만명(매년 1.1만명)
 - 불안한 일자리를 안정적인 일자리로 바꾸는 정부 및 공공기관·민간수탁기관 정규직 전환 9만명
- 향후 3년 간 한시적으로 일정규모 이상 민간기업이 매년 정년의 3% 이상 청년을 고용하도록 하는 청년고용의무할당제 도입하여 매년 8만 4천 개, 25만 2천명의 일자리 창출
- 법정노동시간 준수 및 '노동시간 특례업종' 축소로 실노동시간을 단축하여 11만 8천개의 일자리 창출

□ 실천방안

- 예산 : 연간 1조 1700억(임금기준)에서 3조 5090억원(간접비포함)

| | | 구 분 | | 계 획 | 비 고 |
|-----|-----------------|-----------|--------------------|-------|--------------|
| 신 규 | 공 공 부 문 | 공 무 원 | 안전(경찰, 소방 등) | 5만 | 8,322.6억원 |
| | | | 삶의질(사회복지, 생활지원 등) | 10.1만 | 1조 5,547.5억원 |
| | | | 교육(특수교육, 학교행정직 포함) | 2만 | 3,420.7억원 |
| | | | 공무원 계 | 17.1만 | 2조 7,290.9억원 |
| | 공 공 기 관 및 민 간 수 | 사 회 서 비 스 | 노인돌봄 및 수요조사 | 1만 | 1,539.4억원 |
| | | | 보육(특수포함)·유치원 | 2.9만 | 4,464.1억원 |
| | | | 장애활동지원 | 0.6만 | 923.6억원 |
| | | | 산후지원 | 0.3만 | 461.8억원 |
| | | | 주민생활서비스 | 1.2만 | 1,847.2억원 |
| | | | 환경, 주민편익 등 | 0.6만 | |
| | | | 문화, 시민교육 등 | 0.6만 | |
| | | | 사회서비스 계 | 6만 | 9,236.2억원 |

| 구 분 | | | 계 획 | 비 고 | |
|------------------|---------------|---------------|-------------|---|---|
| | 탁 | 보건 | 포괄간호서비스 | 5만 | 7,696.8억원 |
| | | | 전문병원확충 | 0.5만 | 1,712.5억원 |
| | | | 보건 계 | 5.5만 | 9,409.3억원 |
| | | 공공기관 | 2만 | 5,001.6억원 | |
| | | 공공기관 및 민간수탁 계 | 13.5만 | 2조 3,647.1억원 | |
| | 지속가능 | | 신재생에너지 | 1.4만 | 3,501.1억원 |
| | | | 농업직불금 | 2.8만 | 3,360억원 |
| | | | 지속가능 계 | 4.2만 | 6,861.1억원 |
| | 공공부문 계 | | | 34.8만 | 5조 7,799.1억원 |
| | 민간부문 | | 청년고용할당제(3%) | 25.2만 | * 300인 이상 기업 3년 간 한시적 용 정규직 고용인원 * 차등 적용시 최대 38.1만명 |
| 노동시간단축(52시간) | | | 11.8만 | * 노동연구연 연구결과에 준거하여 신규일자리 15.5만, 10인 이상-300인 미만만 적용 * 법 개정 방식에 따라 최대 20.8만명 가능 | |
| 민간부문 계 | | | 37만 | 최대 58.9만명 가능 | |
| 신규 계 | | | 71.8만 | 최대 93.7만명 가능 | |
| 공공 부문 전환 | 정부비정규직 | | 6만 | 0.6조원(=6만×1천만원/1인) | |
| | 공공기관 및 민간수탁기관 | | 3만 | 0.3조원(=3만×1천만원/1인) | |
| | 공공부문 전환 계 | | 9만 | 0.9조원(=9만×1천만원/1인) | |
| 공공부문 청년일자리 필요 예산 | | | 43.8만 | 6조 6,799.1억원(임금기준) 간접비 포함 시 14조원 | |

○ 「청년고용촉진특별법」, 「근로기준법」 개정

[핵심] “청년안전망”을 도입하여, 청년들의 생애 첫 일자리 구직활동을 지원하겠습니다.

□ 현황

- 청년층(15~29세) 인구 감소에도 청년 고용률은 지속적으로 하락하고 실업률은 증가
 - 청년들이 취업을 위해서는 대학졸업 후 1.2년의 기간 동안 학벌, 학점, 토익점수, 어학연수, 자격증, 공모전, 인턴경력, 사회봉사, 성형수술 등 9종류의 스펙이 필요하고, 이를 위해 평균 511만원 비용 소요됨
 - 청년 NEET(Neither in Employment, Education and Training) 규모가 163만명으로 추산됨
- OECD 대부분 국가가 실업보험과 함께 실업부조를 도입함으로써 청년실업자를 보호하고 있으며, 한국을 비롯해 미국·멕시코 등 소수의 국가만이 청년 고용안전망 제도가 매우 부족한 실정

□ 공약

- 청년들의 구직활동을 보장하기 위한 “청년안전망(Youth Guarantee)” 도입
 - 미취업 청년들(청년 NEET 포함, 18~34세 적용)이 중앙정부와 지방정부의 공공고용서비스에 등록하여 참여하는 등 구직활동을 증빙하는 경우, 구직 과정에서 생계에 어려움을 느끼지 않을 수준의 실업부조금(취업활동지원, 일명 “해리포터지원금”) 지급
 - 청년내일찾기패키지 확대 개편, 중앙정부와 지방정부 통합운영 방식으로 최초의 등록과 상담부터 전략수립, 직업훈련, 경과형 일자리 제공, 취업알선, 사후관리에 이르기까지 원스톱 “패키지형 공공 고용서비스” 제공

□ 실천방안

- 예산(별도 추계 예정) : 2,500억원(년 인원 10만명×70%)
 - 6개월(2개월~) × 60만원 × 50,000명(15~34세 실업자 및 청년니트 2백만여명 중 2.5% 수준)
- 「청년고용촉진특별법」개정 등
- 연차별 계획 - 예산확보 및 법제도 개선

〈노동〉

1. 상시적 업무 정규직 고용 의무화, 동일가치노동 동일임금으로 비정규직을 줄이고 차별을 해소하겠습니다.

□ 현황

- 차별대우와 고용불안으로 점철된 비정규직의 현실
 - 전체 비정규직 규모는 2012년 847만명에서 2014년 822만명까지 감소하다가 2015년 들어 868만명(45%)으로 가파르게 증가하고 있음. 사내하청과 특수고용 등 간접고용 비정규직을 합산하면 50% 이상으로 추정
 - 비정규직은 주로 청년·여성·고령자에 편중되어 있음
 - 임금은 정규직이 2015년 8월 297만원으로 2014년 8월 289만원에서 8만원(2.7%) 인상되었으나, 비정규직은 148만원으로 144만원에서 4만원(2.6%)만 인상됨. 이는 정규직 임금의 49.8%로 절반도 되지 않음
 - 현 직장에서 사회보험(국민연금·건강보험·고용보험)가입률도 정규직은 85~99%인데, 비정규직은 32~38%. 정규직은 퇴직금·상여금·시간외수당·유급휴가를 70~100% 적용받지만, 비정규직은 19~39%만 적용

□ 공약

- 상시적 업무의 비정규직은 정규직으로 고용 의무화
 - 상시·지속적 업무는 정규직으로만 채용·고용하도록 제도정비
 - 생명·안전업무 종사자는 정규직 직접 고용 및 외주화 방지 입법화
 - 공공부문 상시적 업무 판단기준을 완화하여 비정규직의 정규직 전환범위를 확대. 무기 계약직으로 전환 시 기존 정규직과의 임금 등 차별 해소
- 동일가치노동 동일임금 적용으로 비정규직 차별을 해소
 - 예외적으로 사용되는 비정규직이라도 임금 등 근로조건에서 차별받지 않도록 동일가치노동·동일임금 실현
- 차별시정제도 개선 : 차별시정 신청 주체 및 비교대상 확대

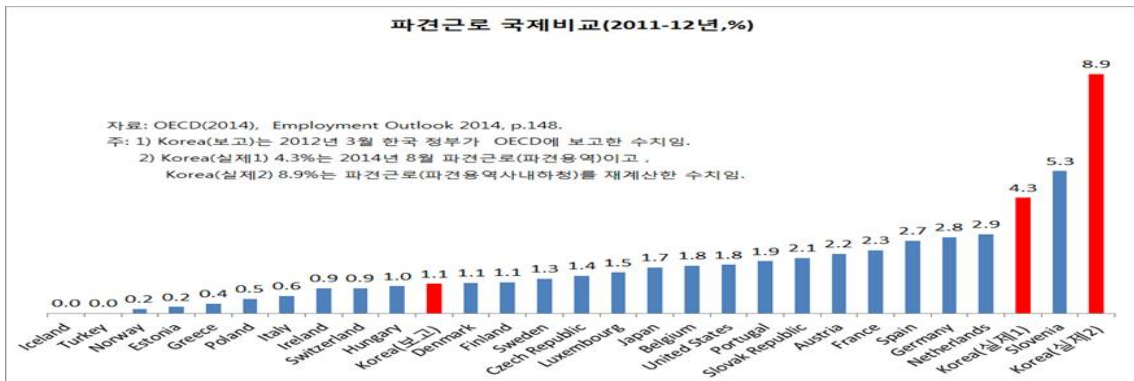
□ 실천방안

- 「기간제 및 단시간근로자보호등에 관한 법률」, 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 개정

2. 대기업의 불법파견을 근절시키고 간접고용 비정규직들의 노동권을 보장하여, 고용에 대한 사회적 책임을 강화하겠습니다.

□ 현황

- 우리사회 간접고용노동자는 179만명(전체 임금근로자의 9.4%, 2015.8월기준)을 넘어설 것으로 추정되어, OECD 국가 중 최고수준
 - 노동부 고용형태 공시제 결과에 따르면 2015년 3월 현재 300인 이상 대기업에서 일하는 노동자 459만명 중 비정규직은 182만명(39.5%)이고, 직접고용 비정규직은 90만명(19.5%), 불법파견의 가능성이 높은 간접고용 비정규직(사내하청)은 92만명(20.0%)임
 - 통계청 조사 결과 파견근로는 21만명(1.1%), 용역근로는 66만명(3.4%)으로, 파견(용역)근로는 87만명(4.5%)임



□ 공약

- 도급과 파견의 기준 마련 및 노무도급 금지 등으로 대기업의 불법파견 근절 및 불법파견이나 위장도급 판정시 즉시 직접고용(고용의제) 제도화
- 청소·경비·급식 등 용역업체 변경시 원청에 의한 고용 및 임금 등 근로조건 승계 의무화
- 하도급(하청)노동자 단결권·단체교섭권·단체행동권의 보장을 위해 원청(도급)에 교섭 등 책임 부여 의무화

□ 실천방안

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 「근로기준법」 「노동조합 및 노동관계조정법」 개정

3. “비정규직 사용 부담금제”와“비정규직 해고 수당”도입으로 비정규직 사용 유인을 줄여, 비정규직을 줄이겠습니다.

□ 현황

- 현재 비정규직을 제한하기 위한 각종 제도가 한계를 보이는 이유는, 사용자가 체감하는 “비정규직 사용의 메리트(merit)”를 제거하지 못하기 때문
 - “비정규직 사용의 메리트”란, 사용자가 비정규직을 사용함으로써 △노동조합 리스크 제거, △저임금고용, △해고제한의 법리 배제 등과 같은 고용에서의 전적인 자유를 얻게 되는 현실을 의미함
 - 특히, 비정규직의 낮은 임금에 대한 이익을 전적으로 사용자가 회수하고 있음에도 사용자가 이를 충분히 보상하고 있지 않음
- 더민주는 정부 예산안에 고용창출지원사업의 내역사업으로 2015년 신규편성 된 ‘비정규직 전환 지원금’을 대폭 확대하여 왔음(2015년 예산편성시 60억원 증액, 2016년 예산편성시 100억원 증액)
 - 정규직 전환지원사업은 고용노동부가 지원방식 및 지원대상에 대한 소극적 대응으로 2015년 2%(4억원)의 집행률을 보임

□ 공약

- “비정규직 사용 부담금제” 신설 : 비정규직(기간제·파견, 사내하청·용역·도급 등)을 많이 사용하는 사업(체)가 비정규직 사용비율에 따른 부담금을 내고, 정부가 이를 비정규직에게 사회보험료 지원 등 환급
 - 일정규모 또는 일정비율 이상의 비정규직 사용 사업(체)에 부담금 부과
 - 부담금은 국민연금·건강보험 등 각종 사회보험료 지원이나 EITC 등 지원
- “비정규직 정규직 전환 지원” : 최대 100만원 지원하고, 사내하청·용역업체 소속노동자 및 특수고용노동자 정규직 전환시에도 지원대상에 포함
 - 현행 60만원 한도(간접노무비 포함)에서 지원되는 정규직 전환 지원금을 최대 100만원 한도에서 지원
 - 사내하청·용역업체에 소속된 노동자 및 특수형태업무종사자를 정규직으로 전환하는 경우도 지원대상에 포함
- 1년 미만 근속자(비정규직 포함)에게도 퇴직급여 보장

□ 실천방안

- 「기간제 및 단시간근로자보호등에 관한 법률」, 「파견근로자보호 등에 관한 법률」개정, 「근로기준법」 개정
- 예산 : 기존 예산에서 활용(2015년 예산 196억원 중 4억원만 집행됨. 2016년 예산 244억원 확정)

4. 최저임금 1만원과 “생활임금제 확산”으로, 국민소득을 올려 경제를 활성화 하겠습니다.

□ 현황

- 2016년 적용 최저임금이 시급 6,030원(월 209시간 1,260,270원)으로 2015년보다 8.1%로 인상된 금액으로 결정되었음
 - 2016년 적용 최저임금 결정 후 실시된 한 여론조사 결과에 따르면 국민들의 절대 다수(78.3%)는 최저임금으로 생계유지를 하기가 부족하다는 답변을 함
 - OECD, 대한민국의 세전 최저임금은 중위임금 대비 44.2% 수준으로 OECD 평균수준인 49.3%보다 낮다는 점을 지적(2015 고용전망보고서(2015.7))
- 현행 최저임금제도가 근로자들이 생계를 유지하기에 힘든 수준을 유지하고 있는 가운데, 중앙정부나 지방정부 차원에서 최저임금 이상의 임금 인상노력을 통해 민간영역의 소득수준을 향상시킬 필요성에서, 소속 지자체 주도로 최저임금 보다 인상된 “생활임금제”가 도입·확산되고 있음
 - 더불어민주당은 지난 2013년 성북구와 노원구에서 행정명령을 통해 생활임금제도를 시행한 것을 시작으로 주도적으로 부천시, 세종시, 서울특별시, 경기도, 광주광역시 등 27개 광역·기초단체 생활임금조례를 제정·시행

□ 공약

- 2020년(제20대 국회 내) 최저임금이 시급 1만원 달성
 - 2016년 적용 최저임금 6,030에서 매년 10%씩 인상시켜도 2022년이 되어야 “최저시급 1만원시대”를 맞이할 수 있으나, 최저임금 수준을 둘러싼 노사 간의 첨예한 갈등으로 10%대의 인상율을 기대하기 어려움
 - 국회는 자영업자 등 소상공인들의 보호·지원방안을 함께 마련하여 제시
- 지자체 생활임금제 적용 및 민간영역 확산
 - 지방정부는 자치단체장의 권한(행정명령)으로, 그렇지 않은 지자체에서는 더불어민주당 소속 광역·기초 의원들이 조례제정 추진을 통해 생활임금제도를 도입·확대(생활임금제 활성화 근거법 마련
 - 공공조달 등 국가 및 지자체와 계약을 맺는 민간기업에 생활임금제 적용근거 마련 등으로 민간영역에 확산

□ 실천방안

- 「최저임금법」 개정
 - 2020년 까지 한시적으로 국회가 최저임금 인상율의 가이드라인을 제시 하고 최저임금위원회가 이를 존중하여 의결
 - 생활임금제 근거 도입 및 민간 확산을 위한 「최저임금법」 및 「지방계약법」등 관련법 개정

5. “칼퇴근” 법으로 “저녁과 주말”을 가족과 함께 하도록 하겠습니다.

□ 현황

- 한국의 연간 노동시간은 2,090시간으로 OECD평균 1,765시간 보다 325시간 많은 최상 수준
- 전체 임금근로자 중 일자리의 근로시간·휴가 등의 최소기준인 「근로기준법」이 제대로 적용 되는 근로자는 633여만 명분.

| 근기법 미적용* (5인 미만 사업장) | 근로시간 특례업종 △운수업, 물품 판매 및 보관업, 금융보험업 △영화제작 및 흥행업, 통신업, 교육연구 및 조사 사업, 광고업 △의료 및 위생사업, 접객업, 소각 및 청소업, 이용업 △그 밖의 공중의 편의 또는 업무의 특성상 필요한 경우로서 대통령 령으로 정하는 사업 | 근로시간 적용 제외자 농업·축산·양잠·수산사 업에 종사하거나 감 시·단속직 근로자 등 |
|----------------------------|--|--|
| 200만명 | 328만명 | 21만명 |

□ 공약

- 현행 법정근로시간 1주의 노동시간 한도 ‘휴일을 포함’한 52시간 법제화
- 근로시간 특례업종 축소하고, 특례업종이라도 최장 근로시간의 한도 설정
- 근로시간 적용제외자 실태 파악 및 재점검을 통한 축소
- 2020년까지 4인이하 소규모 사업장 근로자에 “근로시간” 적용
 - 「근로기준법」의 적용범위가 사업장규모에 따라 30인(‘69)⇒16인(‘75)⇒10인(‘87)⇒5인(‘89)로 확대되었으나, 25년 동안 방치됨
- 포괄임금제 전면 금지, 출퇴근시간 기록 보전 의무 신설 등
- 공휴일 대체휴일제 민간기업 근로자에 적용 확대

□ 실천방안

- 「근로기준법」 개정

7. 시간제 일자리 질을 높이고 시간제-전일제 전환청구권 보장

□ 현황

- 우리나라는 남성 중심의 전일제 노동의 비중이 매우 높는데, 이는 세계최장의 노동시간의 주요 요인으로 꼽혀왔음
 - 시간제 근로는 224만명('15.8 현재)으로 전체 근로자의 11.6%에 해당하고 정규직 임금의 52% 수준에 불과하며 여성이 69.2%를 차지하고 있음
 - 남성 전일제 중심의 장시간 근로환경을 개선하고 여성·청년 등 시간제약 계층의 고용 가능성을 확대하기 위해서는 시간제 일자리 질을 높여야 함
 - 기존의 시간제 일자리 직군이 확대되는 것은 비정규직에 대한 차별을 심화시키는 결과를 가져올 것임
 - 시간제 여성들은 자신들의 일자리를 자발적으로 선택하고 직무적합도와 만족도에서 낮게 평가하고 있어 임금 등 근로조건의 개선이 필요함
 - 기존의 전일제 일자리 종사자와 시간제 일자리 종사자가 서로 전환할 수 있도록 하여 자발적 시간제 일자리가 점차 확대되도록 해야 함

□ 공약

- 시간제-전일제 일자리 근로전환청구권 보장
 - 시간제-전일제 일자리 근로전환이 자발적 선택이 가능하도록 법·제도 정비
- 시간선택제 일자리 모델을 개발하여 공공 및 민간부문에 확산
 - 단순 사무나 행정지원 업무를 벗어난 새로운 직무모델을 개발하여 공공에서 시범적으로 시행하고 민간부문에 확산

□ 실천방안

- 「고용보험법」 개정 등

8. 일자리를 잃은 '베이비부머' 세대에게 직업훈련과 “구직촉진급여”를 지원하고, 실업급여 지원을 확대하여 고용안전망을 강화하겠습니다.

□ 현황

○ 실업부조제도의 부재

- 장기실업자, 폐업자영업자, 취약근로계층 등을 위한 고용보험혜택은 전무한 실정. 이들을 위한 실업부조제도의 도입 필요성 시급. OECD 24개국 중 13개 국가가 실업부조를 운영하고 있으며, 상당수 외국국가는 실업부조와 유사한 제도 운영 중

○ 전직 또는 자영업을 하기 위하여 이직한 근로자(2011년 기준 61만명, 자발적 이직자)는 실업급여(구직급여) 지급대상에서 제외

- 자발적 이직자에게 구직급여를 지급한다면 비경제활동인구가 새로이 노동시장에 진입할 가능성이 높아지고, 근로자에게 자신의 적성이나 능력에 맞는 일자리를 적극적으로 탐색하는 여건을 조성해줌으로써 중·장기적으로 노동시장에 활력을 제공하고 산업의 생산성을 향상시킬 수 있음

○ 65세 이상 어르신들은 실업급여 적용 대상에서 제외

- 65~79세 고령층 인구 523만 3천명 중 경제활동 참가율은 38.5% 고용율은 37.8%이고 (15.5월 통계청), 2010년 기준 OECD 2위에 해당할 정도로 재취업 또한 활발하게 이루어지고 있음.
- 특히, 65세 이상 임금근로자 상당수가 임시·일용직에 종사하고 있기 때문에 실직 후 생계 안정과 신속한 재취업 지원의 필요성이 매우 큰 현실을 감안할 때 실업급여 보장은 시급한 과제임

○ 현행 「고용보험법」은 실업급여(구직급여)을 90~240일을 지급하고 있음. 현행 소정급여일 수내에 재취업율이 33.9%에 불과하고, 지급기간은 OECD 최저임

□ 공약

○ 장기 실업자와 폐업 자영업자, 취약계층근로자에게 구직촉진급여 지급

○ 자발적 이직자도 이직후 3개월이 지나면 실업급여(구직급여)를 지급

○ 65세 이상의 어르신에게도 실업급여(고용보험) 적용

○ 실업급여 피보험단위기간(수급요건, 기여요건)을 현행 180일에서 120일 이상으로 확대하여, 청년알바 등 단기계약직 실업급여 적용

○ 구직급여 소정급여일수(지급일수) 180일~360일로 확대 및 지급수준 상향(현행 50% → 60%)으로 안정적 구직활동 보장

| 구 분 | | 피보험기간 | | | | | | | | | |
|-----------------|-----------------|-------|------|----------------|------|----------------|------|-----------------|------|--------|------|
| | | 1년 미만 | | 1년 이상 3년 미만 | | 3년 이상 5년 미만 | | 5년 이상 10년 미만 | | 10년 이상 | |
| | | 현행법 | 공 약 | 현행법 | 공 약 | 현행법 | 공 약 | 현행법 | 공 약 | 현행법 | 공 약 |
| 이직일 현재 연령 | 30세 미만 | 90일 | 180일 | 90일 | 180일 | 120일 | 210일 | 150일 | 240일 | 180일 | 300일 |
| | 30세 이상 | 90일 | 180일 | 120일 | 210일 | 150일 | 240일 | 180일 | 300일 | 210일 | 360일 |
| | 50세 미만 | | | | | | | | | | |
| | 50세 이상 및 장애인 | 90일 | 180일 | 150일 | 240일 | 180일 | 300일 | 210일 | 360일 | 240일 | 360일 |

□ 실천방안

○ 「고용보험법」개정

○ 예산 : 고용보험기금

- 장기실업자, 폐업자영업자, 취약근로계층 등 적용시 8천억여원 소요
- 자발적 이직자 실업급여 적용시 약 6천억원 소요 예정
- 65세 이상 어르신 실업급여 적용시 200억 추가지출
- 피보험단위기간 완화 : 연 6700억여원 소요, 구직급여일수 확대 : 연 2조 1천억여원 소요

9. 특수고용노동자들에게, 고용보험을 적용하고 산재보험을 의무화하여, 일할 권리와 다치면 보상받을 권리를 보장하겠습니다.

□ 현황

- 고용보험 미적용 및 산재보험 20%미만의 적용률

특수고용노동자 주요 분포 현황

(단위: 명)

| | 보험설계사 | 학습지교사 | 골프장캐디 | 레미콘기사 | 퀵서비스 배달원 |
|------|---------|-------|-------|---------|----------|
| 종사자 | 19만 5천 | 10만 | 1만 4천 | 2만 3천 | 10-13만 |
| 기준시점 | 2006. 2 | 2004 | 2004 | 2006. 6 | 2005 |

자료: 윤조덕 외(2008b), 「특수형태근로종사자 고용보험 적용방안 연구」, 한국노동연구원, 11면에서 재인용

- 고용보험법에서 특수형태근로종사자에 대한 동법의 적용 제외를 명문화하고 있지 않지만, 특수형태근로종사자는 근로기준법상의 근로자가 아니기 때문에 그들에게는 고용보험이 적용되지 않음
- 특수형태근로종사자의 일부가 산업보험에 가입할 수 있는 특례제도가 2007년 12월 산재보험법의 개정에 의해 마련되어(시행 2008. 7. 1) 현재 학습지교사, 보험모집인, 골프장캐디, 콘크리트믹서트럭 운전자, 택배기사, 퀵서비스배달원 등이 적용되고 있으나, 전체 근로자의 약 33%만이 산재보험 특례에 가입(적용률 20% 미만) 함

□ 공약

- 특수고용노동자들에 고용보험 적용
- 특수고용노동자들에 산재보험 적용확대 및 의무가입

□ 실천방안

- 「고용보험법」, 「산업재해보상보험법」 개정

10. “행복한 일터(일자리)” 인증제 도입하여, 좋은 일자리를 만들어 가겠습니다.

□ 현황

- 사업체의 위생, 안전 및 환경기준과 달리 노동기준은 준수하지 않아도 된다는 풍토로 저임금과 열악한 노동조건을 제공하는 ‘나쁜’ 기업이 적정임금과 노동관계법을 준수하는 ‘좋은’ 기업을 도태시키고 있음
- 또한, ‘고용없는 성장’이 지속되고 있는 상황에서 비정규직의 확산되면서 정규직과 비정규직간의 차별이 확대되고 있음

□ 공약

- 좋은 일자리 확산을 위해 “행복한 일터(일자리) 인증 제도” 도입
 - 각 산업 현황 및 지역 등의 고려한 “일자리 평가지표(Index) 개발” 및 “좋은 일자리 인증 제도” 실시. “일자리 평가지표”는 (생활)임금, 노동조건과 고용 창출 등과 관련된 지수를 압축하여 시범실시하고 그 효과를 점검
 - “일자리 평가지표 개발”과 시범사업을 거쳐, 우선 중앙정부 및 지자체의 예산·재정지원과 관련되는 사업(체) “행복한 일터(일자리) 인증제도” 도입
 - “행복한 일터(일자리) 인증제도”는 △청년고용 친화기업 △여성고용 친화기업 △노인고용 친화기업 등 각 특성에 따른 맞춤형 지원을 강화
- 국가 및 지자체 발주·용역·위탁사업자의 입찰 및 선정과정에 있어서 “일자리 평가지표” 적용 및 “행복한 일터(일자리) 인증”기업 우대
 - 중앙정부와 지자체가 매년 발주하는 공공부문 용역, 위탁, 발주사업에 참가하는 업체들의 “일자리 평가 지표”를 입찰조건으로 명시
 - 민간사업체 입찰경쟁 및 선정과정에서 사용되는 평가지수에 “일자리 평가 지표”를 포함시키고 “행복한 일터(일자리) 인증”기업에 가산점 부여

□ 실천방안

- 「고용정책기본법」등 관련법률에 “행복한 일터(일자리) 인증제도” 도입

11. “쉬운 해고”를 제한하고 정리해고 요건을 강화하여, 고용을 지키겠습니다.

□ 현황

- 최근 각 기업들이 “희망퇴직”이라는 명목으로 「근로기준법」상 요건이 정해져 있는 경영상 해고(정리해고)제도를 회피해, 사측에 의해 강요된 희망퇴직을 하는 사례가 빈발하고 있음. 특히, 두산인프라코어 등은 청년 사원에게도 희망퇴직을 실시해 사회적 공분을 샀음
- 박근혜정부는 사용자에 의하여 일방적으로 판단되는 “업무능력 결여, 근무성적 부진 등”에 의한 통상해고를 “고용노동부의 가이드라인”으로 정당화시키려 하고 있음

□ 공약

- 쿨링오프제(사직서 1개월 내 철회 가능) 도입 및 상시 해고 기업에 대한 고용보험료 등 사회보험료 가중부과 및 손해배상 제도 도입
- “업무능력 결여, 근무성적 부진 등”에 의한 인력퇴출프로그램 도입시 반드시 “근로자대표의 동의”가 필요하도록 함
- 일정규모 이상 희망퇴직 및 권고사직시 “근로자대표의 동의” 필수 요건화
 - 회사가 일정규모 이상의 직원들을 대상으로 희망퇴직을 실시하거나 사직을 권고 할 경우, 반드시 “근로자대표(근로자의 과반수, 또는 과반수를 대표하는 노동조합)”의 동의를 요건으로 함
- 정리해고(경영상 이유에 의한 해고)는 기업유지가 어려운 경우로 한정하고, 해고 회피노력 및 정리해고자 재고용우선 의무화 등 도입

□ 실천방안

- 「근로기준법」(쿨링오프, 근로자대표의 동의, 강요행위에 대한 손해배상, 정리해고 요건 강화), 「고용보험법」(사회보험료 가중 부과) 등을 각 개정

12. 국제노동 핵심기준(ILO 핵심협약)을 비준해, 노동자의 기본적인 권리를 확보하겠습니다.

□ 현황

- 지난 10년 동안 단결권 등 기본적인 노동권을 보장하라는 국제노동기구의 15차례 권고 가운데 복수노조금지조항의 폐지를 제외하고 대부분 묵살됨
 - 더불어 민주당은 제19대 국회 시작과 함께 ILO핵심협약 비준을 위한 결의안을 제출하였으나 여당의 반대로 채택되지 못하였으며, 행정부와 사법부 역시 국제노동기준에 대하여 전반적으로 무관심한 태도로 일관함
- ILO(국제노동기구)는 1998년 6월 총회에서 “노동에 있어서 기본적인 원칙과 권리에 관한 선언”(Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)을 채택함
 - 우리나라가 비준한 국제노동기구(ILO) 협약이 27개로 OECD 가입국가 평균 56개에 크게 못 미치는 최하위권임. 국제노동기구는 노동자의 노동조건 개선 및 지위향상을 위해 설치된 국제기구로 현재 185개국이 회원국으로 참여
 - 특히, ILO는 결사의 자유 및 단체교섭권의 실질적인 보장에 관한 2개 협약을 비롯하여 모두 8개 협약을 모든 회원국이 존중하고 촉진하고 실현해야 할 기본협약으로 선언(한국은 1991년 ILO헌장 비준과 함께 가입)
 - 현재 한국은 8개의 기본협약 가운데 차별과 아동노동의 폐지에 관한 4개 협약[‘균등 보수 협약’(제100호), ‘고용 및 직업상의 차별에 관한 협약’(제111호), ‘최저 연령 협약’(제138호), ‘가혹한 형태의 아동노동 철폐 협약’(제182호)]은 비준하였지만, ‘결사의 자유 및 단결권 보호 협약’(제87호) 근로자 및 사용자는 사전인가를 받지 아니하고 스스로 선택한 단체를 설립하거나 그 단체의 규약을 따를 것만을 조건으로 하여 가입할 권리를 어떠한 차별 없이 향유
 - ‘단결권 및 단체교섭 협약’(제98호) 부당노동
 - ‘강제노동 협약’(제29호)과 ‘강제노동 철폐 협약’(제105호) 4개를 비준하지 않았음

□ 공약

- ILO 핵심협약 중 ‘결사의 자유 및 단결권 보호 협약’(제87호), ‘단결권 및 단체교섭 협약’(제98호), ‘강제노동 협약’(제29호)과 ‘강제노동 철폐 협약’(제105호) 비준
- 노동기본권 보장을 위한 노동조합 조직률 향상을 위한 제도적 개선
 - 노조법 상 근로자 및 사용자 개념 확대, 설립신고 반려조항 삭제, 법외노조 통보 제도 폐지, 단체협약 일방해지권 제한, 초기업단위 교섭 촉진 및 협약의 적용률 확대, 부당노동행위 규정 개선 등

□ 실천방안

- 결의안 비준 및 「노동조합 및 노동관계조정법」등 개정

13. “근로자범위 확대와 사업주 책임 강화”로 산업안전보건법의 실효성을 증대시키고, 위험의 외주화를 방지하겠습니다.

□ 현황

- 전체 재해율은 과거에 비해 지속적으로 개선되면서 안정화되는 경향을 보이고 있으나, 중대재해(동시에 여러 명이 사상한 재해)는 여전히 줄지 않고 있고, 중대재해 피해자 중 하청 근로자가 차지하는 비율은 증가 추세임
 - 한국의 사고사망만인율(연간 근로자수 10,000명당 발생하는 사고사망자의 비율)은 0.71로 일본(0.19),독일(0.15),미국(0.35)에 비해 2~4배 높음
 - 삼성전자 화성공장의 불산노출 사고(2013.1.28.일 발생. 1명 사망), 대림산업 여수공장 폭발사고(2013.3.14. 6명 사망), 당진 현대제철 아르곤 질식사고(2013.5.10. 5명 사망)등 최근 몇 년간 대기업의 하청업체 소속 노동자들이 사망하는 산재사고가 연이어 발생하면서 당면한 문제로 인식됨
- 국가인권위원회도 사내하청 근로자의 산업재해 위험을 효과적으로 예방·관리하고 산업재해를 입은 하청근로자의 피해보상을 산재보험으로 처리하지 않는 사업장의 관행을 개선하기 위하여, 고용노동부 장관에게 ‘사내하청 근로자의 산업재해 위험 예방 및 사업장의 산업재해 미보고 관행 개선을 위한 권고’(2015.11.12.)을 함

□ 공약

- 하청노동자 및 특수고용노동자 등 원청(도급)사업주의 사업수행에 영향을 받는 사람 모두로 「산업안전보건법」의 근로자 범위를 확대
- 산재다발사고를 예방하기 위해, 안전·보건에 관한 사업주 책임 강화
- 구체적인 안전·보건조치와 일반적이고 적극적인 의무규정을 병행

□ 실천방안

- 「산업안전보건법」 개정

토론

김성식 국민의당 정책위의장

토론

20대 국회 노동시장 개혁과제에 대한 정의당의 입장

이정미 정의당 부대표

20대 국회 노동시장 개혁과제에 대한 정의당의 입장

이정미 (20대 국회의원 당선자)

1. 20대 총선과 박근혜 정부의 노동개혁

○ 20대 총선결과와 정부의 노동개혁

- △ 16년만의 여소야대 구도로 정권심판이 이뤄짐
- △ 작년 여름 임금피크제 정국 이후 정부는 청년일자리 창출을 이유로 소위 ‘노동개혁’을 추진함
- △ 하지만 ‘노동개혁’은 임금피크제 시행 결과(“임금피크제를 도입한 사업장 중 52%는 ‘신규채용 계획 없음’”, 1월 20일 한국노총 보도자료)로 나타나듯 청년일자리 창출과는 무관하며, 사실상 대기업과 재벌의 민원을 수용한 것이자 동시에 총선을 앞둔 총선 캠페인의 성격이 짙었음
- △ 실제 정부와 새누리당은 자신들의 노동개혁에 반대하는 노동자와 노동운동을 청년일자리 창출을 거부하는 기득권 집단, 또한 야당을 이에 부합하는 세력으로 몰아가고자 했으나, 선거결과 이는 실패함
- △ 결국 총선결과는 박근혜 정부의 ‘가짜 노동개혁에 대한 심판’이기도 함. 노동개혁은 개혁이 아니며, 청년일자리 창출이라는 목표와도 무관하다는 점을 시민들이 투표로 지적한 것임

○ 정부의 노동개혁에 대한 정의당의 입장

- △ 정의당은 박근혜 정부의 노동개혁에 대해 일관된 반대 입장을 견지함
- △ 주요 내용(아래)

| 법안 | 찬성/반대 | 이유 |
|-------|-------|---|
| 기간제법 | 반대 | ○ 기간제 사용기간을 ‘2년 → 4년’으로 늘려 상시 지속업무에 대한 정규직 전환을 저해하며, 청년취업자를 기간제 노동자로 고착 |
| 근로기준법 | 반대 | ○ 법정 초과근로 한도인 주52시간을 넘어 60시간 노동을 합법화한 것은 노동자의 건강권과 휴식권 보장은 물론 노동시간 단축을 통한 일자리 나누기 측면에서 역행 |

| 법안 | 찬성/반대 | 이유 |
|---------------|--------|---|
| 파견법 | 반대 | ○ 55세 이상 고령 노동자 파견 허용과 파견 업종 확대는 파견 대상의 전면적 확대를 불러와 고용불안을 확대할 것 |
| 고용보험법 | 반대 | ○ 실업급여 지급 기준기간을 1년 6개월간 180일 가입에서, 2년 중 270일 이상 가입으로 바뀌 지급 대상자 특히 비정규직은 실업급여 수급비율이 대폭 축소될 것으로 예상 |
| 산업재해보상보험법 | 긍정적 검토 | ○ 출퇴근재해에 산업재해를 도입하는 것은 올바른 입법방향으로 긍정적 검토 |
| 저성과자 해고지침 | 반대 | ○ 일부 직종을 제외하고는 계량적인 성과지표를 일률적으로 적용하기는 불가능. 이 지침은 취업부더 인사평가, 계약해지 전 과정에서 사용자의 자의적 기준을 적용한 '쉬운 해고' 지침 |
| 취업규칙 불이익 변경지침 | 반대 | ○ 노동조건 불이익 변경 시 필요한 근로기준법 94조 제1항 무력화. 단체협약 없는 무노조 사업장의 경우 사용자에 의한 일방적 취업규칙 변경, 노동조건 일방적 저하가 예상됨 |

2. 발제문의 노동시장 개혁과제 제안에 대한 입장

- 발제문의 노동시장 개혁과제(가.일자리정책, 나.임금정책, 다.노동기본권확립, 라.노동인권 보호)의 기본방향 대해 대부분 동의하며, 이는 정의당의 20대 총선 공약에 대부분 반영되어 있기도 함
- 정의당은 이번 20대 총선에서 '노동'을 '호남', '청년'과 함께 3대 전략으로 설정하고, 주요 선거 슬로건으로 '국민의 노동조합, 정의당'을 제안함. 슬로건 '국민의 노동조합'은 정의당이 노동자와 노동운동을 대표하는 정당이자 모든 시민의 보편적 권리인 노동권 증진을 위해 노력하는 정당이 되겠다는 각오를 담고 있음. 이에 따라 정의당 정책공약집의 1호 공약으로 노동을 배치하기도 했음. 아래에서는 한국노동사회연구소가 제안한 노동시장 개혁과제와 관련해, 정의당의 20대 총선정책을 소개함

○ 가. 일자리 정책

△ 고용의 양 확대:

- 주 노동시간 52시간 준수로 최대 62만개의 일자리 창출
- 연 1800시간 노동시간 상한제 실현을 위해 「노동시간 단축을 통한 일자리 창출 지원법」 제정
- 「청년고용촉진특별법」 개정. 청년고용할당 대상을 공공부문에서 300인 이상 대기업으로 확대하고 할당비율 또한 정원의 5%로 확대
- 청년고용할당에 대해서 '할당 내 할당' 실현. 고졸, 전문대 졸업자, 지방대 졸업자 할당, 여성취업자 비율 30% 이상 실현 등 '기회균형채용제도' 도입

△ 고용의 질 개선:

- 2020년까지 OECD 평균 수준으로 비정규직 감축 목표
- 공공기관은 ① 간접고용 상한제, ② 간접고용 현황공시제 도입, ③ 상시 지속적 일자리는 간접고용도 정규직 전환대상에 포함
- 민간기업은 4년간(2009~2013년) 10대 재벌 사내유보금 증가액 244조원의 1.7%인 4조원이면 탈법적인 사내하청 40만명 정규직 전환 가능. 또한 ① 고용형태 공시제, ② 공공조달계약 입찰 등 연계 유도, ③ 조세특례제한법 개정, 정규직 전환기업에 대한 세액공제 확대(1인당 2백만원에서 청년고용증대세제와 같은 5백만원으로 확대)
- 노동시간 단축은 일자리 창출만이 아니라 일자리 질의 문제. 기존 제조업 기반의 초과근로(Over Time) 축소방식만이 아니라 고용형태와 산업을 뛰어 넘은 포괄적 노동시간 단축이 필요함. 이를 위해 정의당은 점심시간의 근로시간 인정을 통한 「5시 퇴근법」 도입, 국경일과 공휴일의 유급휴일 법제화, 고용형태와 무관하게 6개월 이상 재직한 노동자에게 유급휴가를 부여해 '연간 30일 이상 유급휴가' 보장을 공약함

△ 실직자 생계유지(실업안전망 개혁) :

- 고용보험 등 사회보험 사각지대 축소를 위해 두루누리사업 지원대상을 월 180만 이하 노동자로 확대, 15시간 초단시간 노동자 고용보험가입, 특수고용노동자 의무가입
- 실업급여 소진자, 고용보험 미가입자, 고용보험 밖 실업자에게 실업부조(구직촉진수당) 지급, 청년 미취업자에게는 청년디딤돌 급여지원(최대 1년 540만원)
- 자발적 이직자에 경우에도 3개월을 경과한 이후 실업상태일 경우 실업급여 지급
- 실업급여 기여기준을 고용보험 18개월간 180일 가입에서 최근 3년간 180일로 완화, 실업급여 평균 수급기간을 103.3일에서 180일까지 연장

○ 나. 임금정책

△ 최저임금 1만원 인상, 저임금 노동 일소 :

- 2019년까지 최저임금 1만원 인상
- 최저임금위원회 개혁. 근로자위원과 사용자위원 투표로 공익위원 선출, 회의 공개 등

절차 개선

- 사각지대 해소를 위해, ①최저임금 위반 기업에 대한 징벌적 손해배상제 도입, ②반복 위반 사업주 처벌 및 공시제 도입, ③최저임금 전담 근로감독관과 명예 근로감독관 운영 등
- 가사사용인, 수습노동자, 장애인 노동자에 대한 최저임금 적용제외 및 감액규정 삭제
- 지방자치단체의 생활임금과 시중노임단가 적용을 뒷받침하는 법제화

※ 별도로 정의당은 2020년까지 임금을 전 계층에서 정액 70만원 인상하는 하후상박 방식으로 전 국민 평균 월급 300만원(현재 230만원) 시대를 열 것을 공약함. 이를 위해 ①최저임금 1만원 인상과 사각지대 제거, ②원·하청 불공정거래 개선과 초과이익공유제 도입, ③성별·고용형태별 차별금지와 비정규직 사용사유 제한을 함께 공약함.

△ 최고임금제(공기업 대기업 임원 임금상한제) 도입 :

- 2008년 글로벌 금융위기 이후 최고임금제 도입 논의 활성화. 2009년 독일 총선에서 시민당의 수상 후보 프란츠 발터 슈마이어는 임원 임금상한을 노동자 평균 20배로 제안. 2012년 프랑스 대선에서 좌파당의 장 퓌앵 벨랑송은 중간 소득의 20배 초과하는 임금 금지 제안
- 한국의 경우 2014년 10대 재벌 등기이사 1인당 평균연봉이 16억 8천 1백만원. 이는 전체 정규직 노동자 평균연봉은 2,676만원의 62.8배
- 정의당은 20대 총선에서 공기업과 대기업의 CEO·고위 임원 연봉을 최저임금과 연동하여, 2016년 기준 공기업은 10배(약 1억5천만원), 대기업은 30배(약 4억 5천만원)으로 최고임금을 설정할 것을 제안

△ 노동조합 조직률 제고와 교섭력 확대 :

- 최저임금 1만원과 국민월급 300만원 시대를 열기 위해서는 노동조합 조직률 제고가 필수적. 이를 위해 ①설립신고서 반려제도 폐지, ②설립신고증 또는 접수증의 즉시 발급 ③신고증을 교부받지 못한 노동조합의 명칭 사용금지 조항 폐지 등 노동조합 신고제도 전면개혁.
- 노동조합의 교섭력 제고 및 미조직 노동자의 보호를 위해 ①단체협약 효력 확장, ②산별 교섭 실현을 위해 사용자단체 구성 의무화, ③교섭창구 단일화에 산별노조 제외, ④기업노조 특혜행위를 부당노동행위에 포함

○ 다. 노동기본권 확립 :

- △ ILO 협약 87호, 98호 즉각 비준. 강제노동 금지 협약(29호, 105호)또한 즉각 비준
- △ 노동위원회 독립성 강화, 노동법원 설립 추진
- △ 공격적 직장폐쇄 금지, 파업에 대한 손배가압류 금지

○ 라. 노동인권 보호 : 3대 불법(최저임금, 불법파견, 52시간 초과근로) 일소

△ 최저임금 사각지대 해소 : ①징벌적 손해배상제도 도입, ②최저임금 위반 적발 즉시 과태료 부과, ③반복적 위반사업주 처벌, ④최저임금 전담 근로감독관과 명예근로감독관 운영, ⑤최저임금 위반 신고 간소화, ⑥최저임금 준수 입증 책임을 노동자에서 사용자로 전환, ⑦최저임금 체불 노동부 선 지급 후 구상권 행사, ⑧미성년자 최저임금 직접 구두로 고지하지 아니한 자에 대해 과태료 부과

△ 불법파견, 주52시간 초과 노동시간 등 단속 : ①고용노동부 근로감독관 2배 증원, ②명예 근로감독관제 실시, ③「근로기준법」, 「노동조합 및 노동관계 조정법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 등 노동기본질서를 다수·반복 위반하는 악성 사업장의 정보공개제도를 강화(현재는 상습임금체불 사업장만 고용노동부 홈페이지 통해 공개)

3. 토의 주제에 대한 입장

- (1) 야3당 공약(입법과제)를 어떻게 조율하고,
- (2) 야3당 공약(입법과제)을 어떻게 실현할 것인가?

- 노동관련 입법과제 실현을 위해 16년만의 여소야대 구도를 능동적·전략적으로 활용하는 원내전략을 수립하여야 함. 단지 야당의 의석수가 많은 여소야대 국회가 아니라, 서민의 목소리가 더 큰, 진정한 의미의 여소야대 국회가 되어야
- 야3당이 각자 선명성 경쟁에 나서기 보다는 입법이 '시급하고, 상식적이며, 합리적인'이라는 공통의 의견에 도달한 법안과 관련해 3당 공동의 '입법 우선순위'를 정하고 순차적으로 입법에 나서야 함.
- 가령 동일노동·동일임금 원칙에 따른 「근로기준법」 개정, 최저임금의 현실화를 위해 「최저임금법」 개정, 대기업의 초과이익 공유를 위한 「대중소기업 상생협력법」개정 등 야3당은 유사한 입장을 가진 정책을 이미 제안한 바 있음. 정의당은 이러한 우선순위에 대한 합의가 이뤄진다면, 정의당의 법안이라고 해서 무조건 1순위에 들어가야 한다고 고집하지 않을 것임.
- 야3당은 노동분야에서 3분지계에 골몰하는 것이 아니라 3자동맹을 이뤄야 함. 이를 위해 노동관련 입법 우선순위를 마련하기 위한 협의기구인 '노동정책 3당회의(가칭)'을 구성함. 노동분야에서 3당 협력이 가시화된다면 이는 노동분야를 넘어 다른 사회경제 분야에서의 정책공조로 나아갈 것이며 각 당은 또한 상생, 공정, 평등과 같은 각자의 가치에 따른 선의의 경쟁도 가능할 것.
- 입법만이 아니라 정부 견제와 비판에 있어서도 마찬가지로 협력이 이뤄져야 함. 정부가 추진하는 소위 노동개혁 입법은 지난 총선의 국민적 심판에 따라 19대 국회에서는 그 통과가

어렵다고 보이나, 박근혜 정부는 20대 국회에서도 이를 추진할 것으로 보임. 정의당을 제외한 야2당은 그간 정부추진 노동개혁 법안과 관련하여 당대표, 원내지도부, 개별의원이 제각각의 입장을 보여 왔으며 통일된 의견을 확인하기 어려웠음. 하지만 총선민심에 부합하고 책임지기 위해서라도 당론차론에서 정부추진 노동개혁 법안에 대해 반대를 확인하는 것은 20대 국회에서 임하는 기본적 책무이며, 향후 야3당의 협력을 위한 첫 단추가 될 것임.

(3) 행정부의 탈법적인 지침과 행정해석의 부당함을 지적하는 것을 넘어서 국회가 할 수 있는 역할은?

- 입법부 지위를 무력화 시키는 행정지침 남발을 규제할 수 있도록 국회법 개정. ①위임입법에 의한 통치행위가 헌정체제 교란행위로 이어지는 것을 방지하고 행정입법 감독권을 강화, ②국회 각 상임 위원회의 분기별 해당부처 행정입법의 심사 의무화, ③행정입법 심사 지원 전담부서를 국회에 신설하여 전담부서의 업무로 국회차원 「위임입법DB(가안)」를 만들어 유권자들에게 관련정보를 제공하고 상시적인 스크린 강화(정의당 20대 국회, 정당 관련 총선 정책)

(4) 노동현장 3대 불법을 일소하기 위해 국회가 할 수 있는 역할은?

- 투명사회를 위한 정보공개센터와 청년유니온이 조사 결과 근로감독관 1인이 관할하는 사업장의 평균 개수가 2014년 6월 기준으로 1,736개. 1인 당 2,000개를 넘어서는 지청도 10곳(서울북부·성남·태백·부산동부·진주·대구서부·영주·안동·충주·보령). 2012년 8월 말 기준 신고사건의 접수건수는 215,285건으로 근로감독관 1인이 평균 200건 이상의 사건을 맡음.
- 2014년 현재 1,250명인 근로감독관 정원(현원은 1,095명)을 2배 증원하도록 국회가 예산 증액. 근로감독관 1인당 감독사업장 개수를 1천개 이하로 감축함. 또한 근로감독관의 연수 및 교육제도를 보완하여 공정한 근로감독을 위한 능력을 고양할 수 있도록 유도함.
- 「근로기준법」을 개정하여 명예근로감독관 제도를 도입함. 현재 「산업안전보건법」 상 명예 산업안전감독관, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 상 명예고용평등감독관과 마찬가지로 사용자와 노동자 혹은 사용자 단체와 노동자단체가 추천하는 명예근로감독관을 위촉하고 사업장 근로감독을 강화.(정의당 20대 총선 정책)

(5) 20대 국회에서 ILO 협약 87호 98호 비준에 대한 입장은?

- 91년 ILO에 가입했으나 ILO가 정한 총 189개 협약 중 2012년 현재 한국 정부가 비준한 ILO 협약은 고작 28개, 협약비준율은 12.7%로 185개 ILO 가입국 중 120위에 그치고 있음. 특히 ILO 핵심협약인 △결사의 자유 협약(87호 98호)과 △강제노동 금지 협약(29호 105호)는 국제사회의 거센 요구에도 불구하고 비준되지 않고 있음. 또한, 4개 우선

협약인 △공업 및 상업부문에서 근로감독에 관한 협약, △고용정책에 관한 협약, △농업부
문 근로감독에 관한 협약, △국제노동기준의 이행을 촉진하기 위한 협약 역시 3개만 비준
한 상태임.

- ILO 협약 87호 Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약), 98호 Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949(단결권 및 단체교섭권 원칙의 적용에 관한 협약)을 즉시 비준. 강제노동 금지협약도 즉시 비준. 우선협약도 비준. (정의당 20대 총선정책)

토론

‘정상의 정상화’를 위해

강성태 한양대학교 법학전문대학원 교수

‘정상의 정상화’를 위해

강상태 (한양대학교 법학전문대학원 교수)

김유선 박사의 발제문은 늘 명료합니다. 이번에도 그렇습니다. 크게 뻔 것도 더할 것도 없는 것 같습니다. 19대 국회의 중요한 교착에는 ‘비정상의 정상화’ 정책(예외를 원칙으로 둔갑시키거나 이런 비정상을 강행하려는 정책)이 크게 작용했습니다. 노동개혁법으로 불린 2015년의 노동5법과 2대 지침은 그 대표였습니다. 일부는 개혁의 이름에 걸 맞는 것도 있었습니다. 통근재해를 산재보험 대상에 포함시킨 「산업재해보상보험법 개정법률안」이 그렇습니다. 그러나 대부분은 김 박사님께서 말씀하신 바와 같이 경제단체들의 희망사항이었고, 청년고용 문제의 해결에 직접적이고 중요하게 관련되는 사항은 찾기 어렵습니다. 그러므로 지금과 같은 방향, 내용, 형식으로는 우리나라의 새로운 발전에 필요한 개혁적인 노동시장 및 노동관계를 이룰 수 없습니다. 원칙과 예외를 명확히 구분하여 대부분의 근로자와 사례에는 원칙이 적용되고, 예외는 일부 근로자에게 말 그대로 꼭 필요할 때에만 적용되도록 하는 입법부터 필요합니다. 이러한 ‘정상의 정상화’를 위해 김 박사님께서 지적하신 내용들에 약간을 더합니다.

우리 사회에는 공정하고 효율적이며 탄력적인 노동시장과 노동관계가 필요합니다. 이를 위해 20대 국회에서 다루기를 희망하는 노동입법은 다음과 같습니다.

(1) 공평하고 손쉬운 고용서비스

취약계층에게는 먼저 나머지에겐 평등하게 취업의 문이 열려야 하며, 임금근로자의 취업뿐만 아니라 자영업자, 경영인으로서의 취업에도 법의 보호가 적절하게 미쳐야 합니다. 정규직 - 비정규직 - 특고 - 자영인 - 실업자 등으로 노동시장에서의 지위가 빠르게 변화하고 있는 현실에 적절히 대응할 수 있도록 무엇보다 먼저 「직업안정법」을 개정하여 고용서비스와 고용안정의 대상을 현재의 ‘임금근로자’에서 ‘모든 취업자’로 확대하여야 합니다.

(2) 적절한 임금

헌법 제32조의 ‘근로의 권리’에서 국가에 의무지우고 있는 일자리는 적절한 임금과 근로조건이 보장되는 것입니다. 적절한 임금은 경제와 복지의 건강성과 지속성을 위한 출발점입니다. 최저임금액을 올리는 것이 급선무이지만, 최저임금의 결정 방식을 바꾸는 것도 고려할 필요가 있습니다. 형식만 독립적이고 자신의 결정에 어떠한 책임도 지지 않는 현재의 최저임금위원회

방식보다는 정치적으로 책임을 질 수 있는 헌법 기관(대통령, 국회)이 직접 결정하도록 하는 방식이 최저임금의 성격과 기능에 더 부합할 것입니다. 한편, 사회보험료 지원 사업처럼 소극적으로 소득을 지원하는 정책을 대상, 금액, 방식 등의 개선을 통해 효율화하는 것도 보충적 방안으로 필요할 것입니다.

(3) 시민 생활이 보장되는 시간

기업에 집중된 시간을 개인과 가정과 사회로 돌려야 합니다. 이를 위해 김 박사님께서 제시한 방안들과 함께 다음 세 가지가 중요합니다. 첫째, 야간근로, 휴일근로 및 연장근로는 단순히 가산임금제만으로 규율할 수는 없으며, 그러한 근로를 특별히 억제할 수 있는 방안을 시행하여야 합니다. 둘째, 일본형 법제는 장시간 노동 체제를 극복할 수 있는 방안이 될 수 없습니다. 셋째, 포괄임금제를 폐지해야 합니다. 한편, 근로시간 단축은 대기업부터 시작해야 합니다. 과거 근로시간법의 개혁이 실근로시간 단축으로 연결되지 않고 오히려 연장근로의 연장을 통해 임금인상으로 연결되었습니다. 최소고용·최대근로이라는 기업의 욕구와 임금소득의 증대라는 근로자의 욕구가 전략적으로 거래된 것이죠. 이러한 노사담합은 근로시간법 실패의 핵심적인 원인이며, 이 문화의 형성과 전파에 큰 역할을 해 온 것이 대기업 노사관계입니다. 그러므로 근로시간 단축과 휴식 증대를 위한 개혁은 장시간 노동 체제를 이끌고 있는 중심적인 대기업에서 근로시간 총량의 제한부터 시작해야 합니다. 연간 근로시간이 상대적으로 긴 업종에 정책 관심과 수단을 집중하는 한편, 작년 9월 15일 노사정이 근로시간 개혁의 첫 번째 과제로 합의했던 2020년까지 연간 1,800시간 체제로의 전환을 위한 실무기구부터 구성해야 할 것입니다. 20대 국회의 첫 번째 과제로 1800위원회의 설립을 제안합니다.

(4) 안전한 인격적인 직장환경

안전한 환경을 위해 먼저 산업안전보건법의 개선이 필요한데, 특히 두 가지가 시급합니다. 하나는 적용대상을 사업주와 근로계약을 체결한 자 이외의 자로 확대하는 것이고, 다른 하나는 사업주의 처벌입니다. 현행 산안법은 안전사고가 발생하면 해당 사업장의 안전담당 관리자를 형사처벌하고 이를 관리·감독하는 자로서 법인 사업주의 책임을 엄격하게 평가하여 형사책임 여부를 판단합니다. 그 결과 대다수 사업주들은 심각한 재해에서도 별다른 처벌을 받지 않습니다. 그러나 사업운영에 따른 위험을 창출하고 이를 통하여 수익을 얻는 주체는 법인 사업주라는 점, 그리고 실질적으로 위험을 관리하는 방식과 수준을 결정할 수 있는 권한을 갖는 자도 법인 사업주라는 점을 고려하면 형사정책적으로 안전사고에 대한 책임은 1차적으로 법인 사업주에게 귀속하는 것이 타당합니다.

기본적인 인권이 존중되는 인간다운 직장 환경에서 근무하는 것도 중요한 과제입니다. 흔히

‘월급의 반은 육값’이라든지 ‘상사는 멘토’ 등의 수직적이고 갑을관계적인 말들이 많습니다. 성희롱은 아니더라도 비대칭적 친근함의 표시(반말, 농담, 권유 등)도 빈번하고, 불법적인 목적의 달성을 위한 구조적인 괴롭힘도 적지 않습니다. 이런 직장 괴롭힘(Bullying, Mobbing)을 금지하는 입법이 필요합니다.

(5) 구조조정예의 대응

구조조정과 관련한 대표적인 규정은 근로기준법 제24조와 제25조입니다. 이른바 정리해고의 요건을 정한 제24조는 네 가지 요건을 정하고 있지만 그 내용은 지나치게 간단하고 그래서 허술합니다. 판례는 이 조차도 철저히 적용하지 않습니다. 게다가 구조조정과 관련된 이슈들은 단체교섭 사항에서 제외함으로써 관련 파업은 불법이 됩니다. 이런 후진적인 법 상황을 개선하기 위해서는 프랑스의 노동법전에서 특히 세 가지가 도움이 된다고 봅니다.

하나는 고용보호계획입니다. 즉 50인 이상의 경영해고에는 해고를 회피 또는 축소하거나 해고가 불가피한 자의 재취업을 촉진하기 위한 고용보호계획을 필수적으로 요구합니다. 고용보호계획에 포함시켜야 할 사항은 매우 많으며 이는 법정되어 있습니다.²⁾ 노사가 함께 단체교섭으로 체결하는 경우와 사용자가 단독으로 작성하는 경우에 절차가 다릅니다.³⁾

다음은 근로자측은 회계전문가의 조력을 받을 수 있습니다. 즉 근로자 50인 이상의 기업에서 대규모 해고 절차가 실시될 경우에 우리의 노사협의회와 유사한 사업위원회는 사용자가 제출한 자료 및 해고 계획의 내용을 평가하기 위하여 사용자의 비용 부담으로 회계 전문가의 조

2) 고용보호계획에는 해고회피 및 축소에 관한 모든 조치들, 해고가 불가피한 근로자들의 재취업, 특히 고령이거나 직업적 재편입을 특히 곤란하게 하는 사회적 특성이나 직업능력을 갖고 있는 근로자들의 재취업을 촉진하기 위한 재취업계획을 포함하여야 한다. 법률 및 판례는 고용보호계획이 부실해지는 것을 방지하기 위해 고용보호계획의 조치들은 명확하고 구체적이어야 하고, 해당 기업이나 경제적, 사회적 단일체(unité économique et sociale), 해당 기업이 속한 기업집단 등이 보유하고 있는 수단에 비례할 것을 요구한다. 고용보호계획에는 포함된 조치들의 시행일정, 그 조치들의 시행에 대한 확인 방식(이 확인은 근로자대표와의 정기적이고 세부적인 협의대상에 포함되어야 하며, 행정기관은 이 확인에 참가하여야 한다.), 대규모해고를 회피하기 위한 내부재배치계획이 포함되어야 한다. 고용보호계획에는 해고가 불가피한 근로자의 재취업을 촉진시키기 위해, 지역적 이동에 대한 지원, 해고근로자 채용기업에 대한 재정지원 등과 같은 ‘고용기반활성화지원’(le soutien à la réactivation du bassin d'emploi) 등 기업외부의 재취업을 촉진하는 조치들, 근로자의 창업 또는 기존 사업의 재개에 대한 지원조치, 직업훈련조치 등을 포함할 수 있다.

3) ① 단체교섭으로 하는 경우 : 사업위원회 소집통보 및 행정관청에 알림 → 사업위원회 제1차 회의 개최 → 행정관청에 해고 계획 및 단체교섭 개시 통보(134) → 사업위원회 후속 회의 개최 → 협약 체결 및 행정관청에 신고 → 행정관청은 15일 이내에 승인 여부를 사용자와 노동조합 및 사업위원회에 통지 [→ 승인 거부 시 3일 이내에 사업위원회 재협의 개시 → 협약 수정안 행정관청에 신고 → 행정관청 3일 이내에 재승인 여부 통지] → 승인 시 해고 통지서 발송. ② 사용자 단독으로 작성하는 경우 : 사업위원회 소집통보 및 행정관청에 알림 → 사업위원회 제1차 회의 개최 → 행정관청에 해고 계획 통지 → 사업위원회 후속 회의 개최 → 고용보호계획 작성 및 행정관청에 신고 → 행정관청은 20일 이내에 승인 여부를 사용자와 사업위원회에 통지 [→ 승인 거부 시 3일 이내에 사업위원회 재협의 개시 → 고용보호계획 수정안에 사업위원회의 의견을 첨부하여 행정관청에 신고 → 행정관청 3일 이내에 재승인 여부 통지] → 승인 시 해고 통지서 발송.

력을 받을 수 있습니다. 사업위원회가 회계 전문가를 선임하기로 결정한 경우에 사용자는 그 결정에 반대할 수 없고, 회계 전문가의 선택에 참여하지 않습니다. 사업위원회가 선임한 회계 전문가는 선임된 지 10일 이내에 그 임무를 위하여 필요하다고 판단하는 일체의 정보를 사용자에게 요구하여야 한다. 사용자는 8일 이내에 이에 응하여야 합니다. 회계 전문가의 보고서는 사업위원회에 제출해야 하며, 필요한 경우에는 노동조합에도 제출해야 합니다.

마지막으로 고용유지협약입니다. 경영상 위기에 처한 기업은 해고를 방지하기 위하여 근로시간과 임금을 조정하는 '고용유지협약'을 체결할 수 있습니다. 고용유지협약의 유효 기간은 2년을 초과할 수 없으며, 그 유효 기간 동안에는 경영상 해고가 금지된다. 최저 임금의 120% 이하의 임금을 받는 근로자의 임금은 삭감할 수 없으며, 다른 근로자들의 임금도 최저임금의 120% 미만으로는 삭감할 수 없다. 경영진과 임원 및 주주도 근로자들에 게 요구되는 희생에 비례하여 희생을 제공해야 합니다. 고용유지협약의 내용이 개별 근로자에게 적용되기 위해서는 해당 근로자의 명시적인 동의가 있어야 한다. 근로자가 동의한 경우에는 협약과 배치되는 근로계약의 내용은 협약의 유효 기간 동안 정지되며, 고용유지협약의 적용을 거부한 근로자에 대해서는 해고가 가능합니다.

(6) 노동3권의 보편적 보장

노동조합의 자유로운 설립과 활동을 위해 현행 사전적인 설립신고제도 및 사후적인 자격심사 제도를 개편해야 하겠지만, 무엇보다 공무원노조와 교원노조의 합법성을 인정하는 입법이 필요하다. 또한 파업에 대한 형사책임과 민사책임을 제한해야 하는데, 특히 정의행위의 수단과 방법에 폭력이나 파괴행위 등 불법적 요소가 없음에도 불구하고, 주체나 목적이나 절차상 조금만 문제가 있어도 곧바로 형사책임을 지을 수 있게 하는 판례 법리는 입법으로 고칠 필요가 있다.

