

모든 노동자의 노동기본권 - 전태일3법 쟁취투쟁 -

민주노총은 2020년 대의원대회에서 전태일법 쟁취투쟁을 결의함.
전태일3법 쟁취 계획을 전태일열사 50주년을 맞는 이벤트성 요구로 오해하기도 함.

그러나 전태일3법은 민주노총이 100만 조합원 조직으로서, 제1노총으로서 모든 노동자의 민주노총으로 거듭나기 위해 설정한 실천적 목표임.

전태일3법의 구체적 내용과 하반기 입법쟁취를 위한 투쟁까지 이어지는 과정을 말씀드리겠습니다.



1. 코로나 19가 몰고 온 경제, 현장변화
2. 모든 노동자 근로기준법 적용
3. 모든 노동자 노조할 권리 보장/ 노조법 2조 개정
4. 죽지 않고 일할 권리 보장/ 중대재해 기업처벌법 제정
5. 전 조합원 전태일3법 쟁취투쟁

민주노총이 전태일법 쟁취 결의를 한
대의원대회 직후, 코로나19 감염병은 전세계를 강타했음.
하반기 제2의 팬데믹 우려 속에서 코로나19가 활궤고 간 경제, 고용의 위기를 맞
고 있음

코로나19가 바꾼 경제, 고용 상황 속에서 왜
우리는 전태일3법 쟁취를 이야기하고, 투쟁을 조직하자는 것인지 살피겠음.

1. 코로나 19가 몰고 온 경제, 현장변화

01

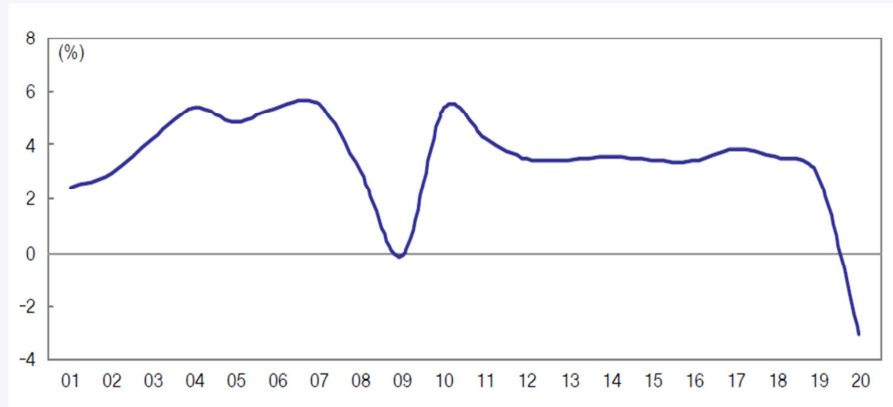
코로나19
경제 동향

세계 경제

특징

- 코로나19, 빠른 세계 전파
- 경제, 글로벌 연계성 → 수출입 타격
- 대규모봉쇄조치 실물경제 위축 뚜렷
- 감염병 종식 시기 예측 어려움
- 금융시장 등 불확실성 확대

세계 경제 성장률



출처 : 5. 15. 기획재정부 그린북
2020 성장률은 4. 14. IMF 전망치 반영

코로나19 전세계적 유행은 세계 경제성장률을 마이너스 성장으로 바꾸었음

1. 코로나 19가 몰고 온 경제, 현장변화

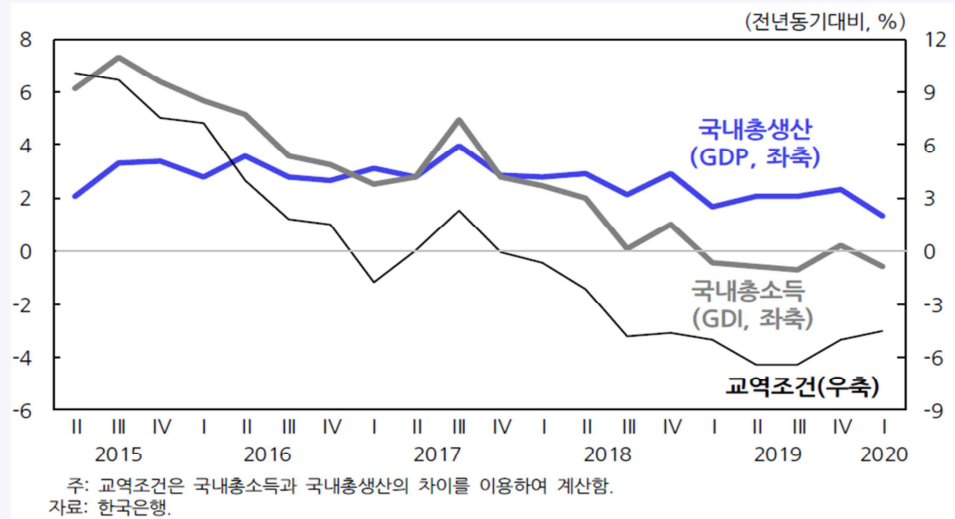


국내 경제

전제

- 총생산 전기 대비 -1.4%
- 총소득 전기대비 -0.6%

경기 전반 위축 - 국내 총생산, 총소득 감소

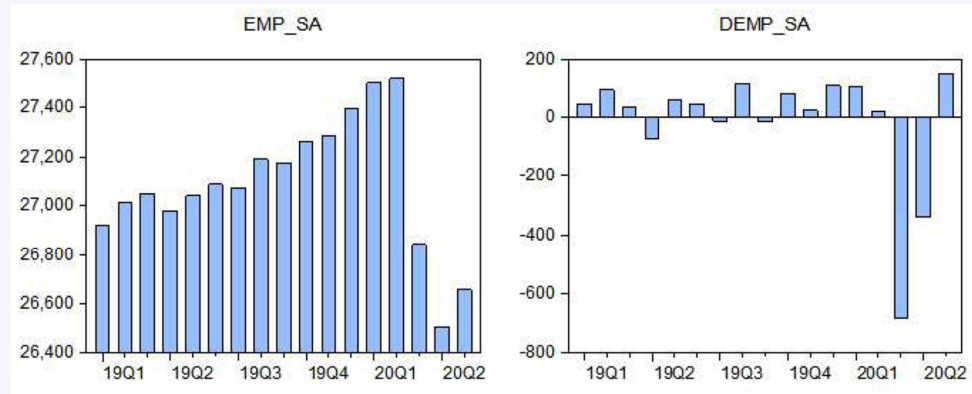


K방역은 다른 나라들과 차별화된 확산세를 보였지만
경제지표에서는 큰 차이가 확인되지 않음.

1. 코로나 19가 몰고 온 경제, 현장변화

02 코로나19 고용 동향

연도별 월별 취업자 수와 **전월 대비 취업자 증감 추이**
(2019.1-2020.5, 계절조정, 단위: 천명)
한국노동사회연구소. 김유선.



- 코로나 전(前)인 2월 대비 5월 취업자는 87만 명 감소
(2월 대비 3월 취업자 68만 명 감소, 3월 대비 4월 취업자 34만 명 감소, 4월 대비 5월 취업자 15만 명 증가)
- 글로벌 금융위기 6개월간 취업자 25만 감소
- 외환위기 첫 두 달 취업자 92만 명 감소 폭 넘어서

경기침체는 노동자 고용에 직접적인 타격을 안겼고,
IMF 때보다도 짧은기간 내에, 더 많은 노동자가 실직상태에 빠졌음
특히 일을 하지 않았다고 답한 취업을 포기한 실망실업자를 포함하면 200만에
달하는 노동인구가 일자리를 잃은 고용 위기를 맞고 있음

1. 코로나 19가 몰고 온 경제, 현장변화

03

코로나19
정부 대책

01
고용유지 지원

02
기간산업안정기
금

03
구직활동 지원

04
가족돌봄 긴급
지원 등

✓ 사업주엔

- 기존 고용유지 지원대상에 코로나19 관련사유 추가
- 매출액 등 감소하지 않아도 조업 중단 등 '**고용조정이 불가피한**' 경우 지원
- '무급휴직 신속지원 프로그램' 유급 휴직(특별고용지원업종 3개월, 일반 1개월) 이후 무급휴직 즉시 월 50만원 3개월 지원
- 6개월간 사업주가 지급한 인건비 2/3(우선지원대상 기업) ~1/2 지급
- 고용안정협약 체결 시, 인건비 용자 지원

✓ 고용보험 미적용 **특고 비정규직 제외**

✓ 사내하청 등 **간접고용 비정규직 제외**

✓ 근기법상 휴업수당 적용 안 되는 **4인 이하 사업장 제외**

✓ 짧은 지원 기간, 3개월만 90% 지급

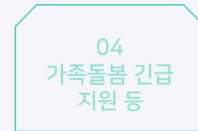
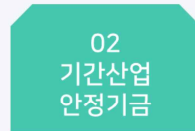
민중노총 6

정부가 긴급 고용대책을 내놓았으나
노동자에게 일정한 해고, 노동조건의 하락을 감당하라고 하고 있으며
노동관계법 바깥 사각지대 노동자들에게 닿을 수 있는 정책은 찾아볼 수 없음.
노동법 안 노동자에게도 제한적인 고용유지와 임금 등의 양보를 전제로 한 고용
유지 협약 등을 담고 있음.

정부 정책, 특히 모든 노동정책은 노동관계법상 노동자를 기초로 작성됨
통계 역시도 마찬가지며 노동정책의 하나인 고용정책도
노동관계법 안의 노동자를 대상으로 함.

실질적이며 근본적인 대책이 필요

1. 코로나 19가 몰고 온 경제, 현장변화



✓ 사업주에

- '일정 수준' 고용 유지 위해 노사노력 전제 → 노동조건 관련 쟁점 가능성
- 90%만 고용유지 해도 지급 대상 → 해고 금지의무 x, 하청, 비정규직 제외
- 기금 지급 기간산업기업에 파산이나 기업구조조정 진행 외엔 의결권 행사 제한
- 기간산업안정자금운용심의회, 노동조합 참여 제한

※ 5. 1. 한국산업은행법 제3장의2 위기극복과고용을위한기간산업안정기금 신설

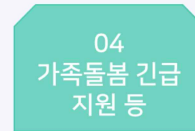
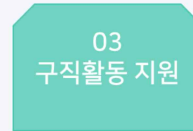
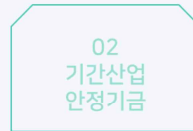
4. 28. 정무위 통과, 4. 29. 법사위, 본회의 통과

- 항공운송업, 일반 목적용 기계 제조업, 전기업, 자동차용 엔진 및 자동차 제조업, 선박 및 보트 건조업, 해상운송업, 전기통신업 등 노조법상 필수공익사업 기업 대상

기존 고용보험법의 고용유지대책(고용유지지원금)을 넘어서 기간산업에 고용유지를 전제로 기간산업안정기금을 설치하는 제도가 마련됐으나 90%의 고용을 유지하는 경우에도 기금의 지원 대상이 되며 협력업체 노동자에 대해서는 해고 금지 의무를 부과하지 않음. 기금심의위원회가 운영과정에서 협력업체의 고용유지에 노력한 기업에 대해서는 심사상 가점을 부여하는 것으로 설계했지만 직접적인 규제가 될 수 없음.

코로나19로 인한 고용의 피해, 코로나19 재확산 우려 상황에서 우리 노동자에게는 더욱 더 노동기본권이 절실해지고 있음.

1. 코로나 19가 몰고 온 경제, 현장변화



✓ 노동자 중

- 구직 촉진 수당 : 취업성공패키지 3단계 참여자 중 중위소득 60%(1인 가구 월 1,054,316원) 이하 월 50만원 3개월
- 청년 구직활동지원 : 졸업, 중퇴 후 2년 내 중위소득 120%이하 미취업 청년(만 18세~34세)
- 특고, 프리랜서 구직촉진수당 요건 완화, 긴급생활안정자금 대부제도
- 가족돌봄비용 10일간 지원

➡ 대상 노동자, 지원 내용 협소

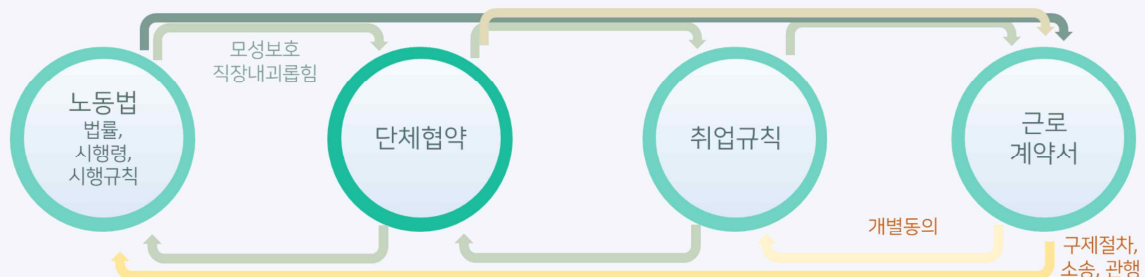
고용유지 대책에 제외된 특고나 실업 상태 노동자를 위한 지원책이 있긴 하지만 단기간 소액의 지원이며 그 조차 지원대상이 매우 협소해서 대책이라고 말하기 어려움.

정부 고용 정책이 노동자 전체의 문제를 포괄하지 않는 것은 노동기본법이라고 할 수 있는 근로기준법이나 노동조합법이 모든 노동자를 포괄하지 못하는 데 원인이 있음.
이에, 민주노총은 모든 노동자의 권리 보장을 위한 전태일3법 쟁취 사업을 전 조합원의 사업과 투쟁으로 제출하였음.

전태일3법은 △모든 노동자에 근로기준법 적용에 관한 근로기준법 11조 개정 △모든 노동자의 노조할 권리 보장을 위한 노조법 2조개정 △모든 노동자가 죽지 않고 일할 권리, 중대재해 기업 처벌법 제정임.

이제, 전태일3법의 주요 내용을 살펴보고, 우리 전태일3법 쟁취를 위해 우리가 현장에서 해야 할 사업을 확인하겠음.

2. 모든 노동자 근로기준법 적용



헌법 제32조 ① **모든 국민**은 근로의 권리를 가진다. 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 하며, 법률이 정하는 바에 의하여 **최저임금제**를 시행하여야 한다.
③ **근로조건**의 기준은 **인간의 존엄성을 보장**하도록 법률로 정한다.

노조법 제29조의5(그 밖의 교섭창구 단일화 관련 사항) 교섭대표노동조합이 있는 경우에 제2조제5호, 제29조제3항·제4, 제30조, 제37조제2항, 제38조제3항, 제42조의6제1항, 제44조제2항, 제46조제1항, 제55조제3항, 제72조제3항 및 제81조제3호 중 "**노동조합**"은 "**교섭대표노동조합**"으로 본다.

쟁의, 교섭, 단체협약, 교섭해태 부노

근기법 제93조(취업규칙의 작성·신고) **상시 10명 이상**의 근로자를 사용하는 사용자 제94조 (규칙의 작성, 변경절차) **근로자의 과반수로 조직된 노동조합**, 또는 근로자 과반수 동의

근기법 제15조(이 법을 위반한 근로계약) ① **이 법에서 정하는 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 무효**로 한다.

우리 노동자의 노동조건을 규율하는 제도는 네 가지임,
우리 조합원들은 단체협약에 따른 규율이 우선적이고 직접적이라고 생각하나
이 네 가지 제도는 모두 연결되어 우리 노동조건을 규율함.

이 네 가지는 연관되어 작용하는 만큼,
모든 노동자에게 적용되어야 하고, 모든 노동자가 제도에 작용을 할 수 있어야
한다. 하지만 현실은 그렇지 않음.

헌법은 모든 국민이 인간의 존엄을 보장하는 노동권을 명시하고 있지만 노동법은 일부 국민만의 노동기본권을 보장하는 것으로 되어 있음

노조법상 노조활동이 보장된 노조는 교섭대표노조에 국한되어 있으며, 노조법상 노동자에서 제외된 특고노동자는 물론 소수노조에 속한 조합원의 노조활동이 제한되고 있음. (일반법에서 제외된 공무원, 교원의 경우 교섭권의 일부와 쟁의권 제한)

근기법은 명시된 조항상 4인 이하 사업장 노동자를 배제하고 있으며, 취업규칙 작성은 10인 미만을 적용제외하고 있음.

노동기본법에 속하는 근로기준법과 노조법에서 배제된 노동자를 명시적으로 배제된 노동자에서 실질적으로 배제된 노동자까지 노동법 안에 들어오게 하는 것이 중요한 과제.

2. 모든 노동자 근로기준법 적용



제정헌법 제18조 근로자의 단결, 단체교섭과 단체행동의 자유는 법률의 범위 내에서 보장된다. 영리를 목적으로 하는 **사기업**에 있어서는 근로자는 법률의 정하는 바에 의하여 **이익의 분배에 균점할 권리**가 있다.



* 국가재건최고회의 1962. 3. 17. 수출진흥정책 경제개발5개년 계획

1953	1954	1962	1975	1988
시행령에 따른 적용 제한	시행령에 따른 적용 제한	시행령에 따른 적용 제한	시행령에 따른 적용 제한	시행령에 따른 적용 제한
시행령 미제정	15인 이하 적용 제외	15인 이하 적용 제외 30인 미만 일부 적용 제외	4인 이하 적용 제외 5인 이상 16인 미만 일부 제외	5인 이상 모두 적용 4인 이하 일부 적용



정리하고 도입 1997. 3. 긴박한 경영상 이유 → 1998. 2. 경영악화 방지위한 양도 인수합병 포함



파견노동자 적용 제외 근기법 제9조(중간착취의 배제) 누구든지 법률에 따르지 아니하고는 영리로 다른 사람의 취업에 개입하거나 **중간인으로서 이익을 취득하지 못한다.**

중간착취 합법화

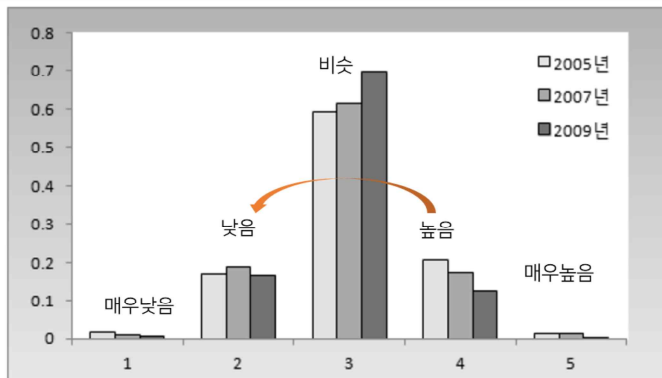
모든 노동자에게 적용되어야 할 노동법은
적용범위와 권리보장의 내용에서 많은 변화를 겪어왔음

특히 경제정책방향에 따라, 큰 폭의 변화를 겪었음.
최초 제정된 헌법에는 사기업에서 이익균점권을 두어, 노동자는 사용자와 이익을 균점할 권리가 있다는 것을 규정.
근로기준법에는 노사대등의 원칙을 두었고, 그 내용은 현 근기법 제4조에도 반영. 하지만 박정희 군사구테타의 결과인 국가재건최고회의는 이익균점권을 헌법에서 빼냈음.
헌법의 원칙을 기본법을 담은 근로기준법도 변화의 과정을 겪는다. 박정희 경제개발 계획은 근기법 적용에서 30인 이하 사업장에 대해서 추가적인 적용제외를 규정했다.
1987년 노동자 대투쟁은 5인 이상 사업장에 모두 적용이라는 시행령 개정을 만들었음. 물론, 취업규칙 작성의무는 10인 이상에 한함.
그러나 IMF 경제위기는 정리하고 도입으로 해고에 관한 기준을 바꿨고, 무엇보다 파견이라는 이름으로 중간착취를 합법화해서 파견노동자를 근로기준법 밖으로 밀어냈음.
특고 노동자는 근기법상 노동자가 아니며, 다양한 이름의 비정규직 노동자는 고용이 보장되지 않는다는 점에서 사실상 근기법의 일부만 적용되는 현실.
근기법 전면적용은 민주노총 외 노동자만을 위한 요구가 아니라 민주노총 조합원 중 비정규직 조합원 35%인 현재, 민주노총 조합원을 위한 요구이기도 함.

2. 모든 노동자 근로기준법 적용

비정규직 이용이 정규직 임금에 미치는 효과-사업체 패널 분석

황선웅, 장희은 사업체 패널 조사 / 1,008개 사업장, 3,024개 표본 실증조사



[그림 1] 연도별 정규직 임금 5점 척도 분포

✓ 사업장 내 협상력 약화

노조 조직률, 이해관계 동질성 약화
파업 파괴력 약화

✓ 상대적 낮은 임금으로 노동 유인 충족

정규직의 고용안정성

✓ 일자리 만족 기준점을 낮춤

정규직의 주관적 일자리 만족도 ↑

✓ 성과배분 요구 약화

정규직 이기주의의 비난 가능성

노동법 바깥 노동자의 증가, 고용의 유연화, 비정규직의 확대는 전체 노동자에게 어떤 영향을 주었을까?

비정규직 노동자들에게는 항시적인 해고 위협을 안고 살게 했고
해고를 감당할 지 낮은 노동조건을 택할 것인지 양자 택일 외에 주어지지 않는 현실을 안겼음

그러면 정규직노동자에게는?

흔히 정규직의 이기주의가 비정규직의 확대를 불렀다는 논리가 통용되지만 사실은 정규직 노동자도 고용불안과 비정규직 확대에 따라 노동조건이 악화되는 것을 확인할 수 있음.

위 그래프는 비정규직 노동자가 늘어난 이후 4년 후 같은 사업장 정규직 노동자가 느끼는 노동조건의 변화 그래프

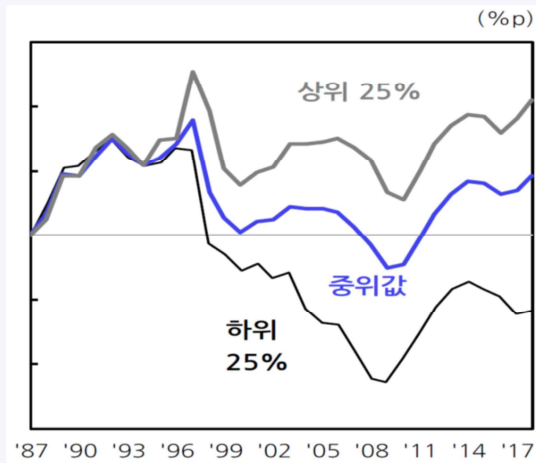
노동조합 가입율이 70%에 달하는 패널 조사인데도, 동종업계에 비해 좋은 노동조건을 가졌다는 답변은 확연하게 줄어들고 동종업계보다 낮은 노동조건을 갖는다는 답변이 늘어난 것이 확인됨.

노동조합을 통해서 노동조건의 후퇴를 4년간 막았지만 현상유지 내지는 동종업계에 밀리는 노동조건으로 후퇴한 상황

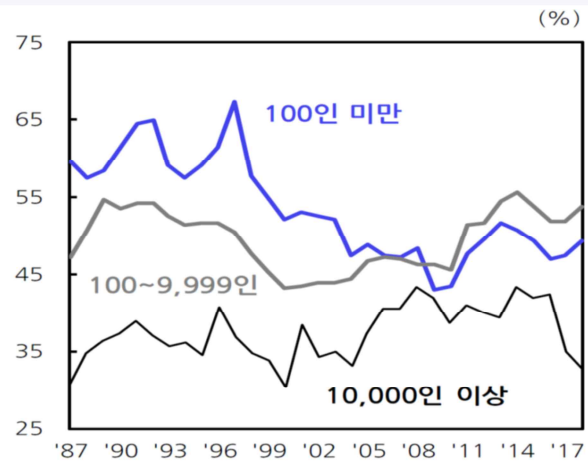
노동시장 유연화, 제도를 통한 노동조건 보장 노동자의 축소는 전체 노동자에 부정적 변화를 만들어 왔음.

2. 모든 노동자 근로기준법 적용

노동소득분배율의 분위별 추이 변화



노동소득분배율의 규모별 추이 변화



출처 : 법인 노동소득분배율의 추이 및 변화요인 분석 / 오지윤, 엄상민 / KISDATA

민주노동 12

노동시장의 유연화 확대는
하위 분위에 해당하는 노동자들은 분배율이 더욱 낮아지고 중위 분위의 노동자
도 같이 낮아지는 효과를 만들고 있음.

2. 모든 노동자 근로기준법 적용



제17조(근로조건의 명시)
근로계약 체결 시 근로계약서 작성, 취업 후 변경 시에도 근로계약서 작성책임은 적용
'제19조(근로조건의 위반)
① 제17조에 따라 명시된 근로조건이 사실과 다를 경우에 근로자는 근로조건 위반을 이유로 손해의 배상을 청구'는 **적용 배제**



제23조 1항 정당한 이유 없는 해고 등 금지 등 **해고관련 조항 적용 배제**
제24조 경영상 이유에 의한 해고 제한 제25조 우선재고용 등 제27조 해고사유 등의 서면통지 제28조 부당해고 등의 구제신청, 제29조 구제신청에 따른 조사 등, 제30조 구제명령 등, 제31조 구제명령 등의 확정, 제32조 구제명령 등의 효력, 제33조 이행강제금



제46조 사용자 귀책 시 휴업수당 지급 **적용 배제**
제56조 연장·야간 및 휴일 근로 가산지급, 제57조 보상 휴가제, 제58조 근로시간 계산의 특례, 제59조 근로시간 및 휴게시간 계산의 특례
제60조 연차 유급휴가, 제61조 연차유급휴가의 사용촉진, 제62조 유급휴가의 대체 등 **적용 배제**



제96조 단체협약 준수 의무 **적용 배제**
제93조 이하 취업규칙 관련 **적용 배제**
제76조의 2 직장 내 괴롭힘 등 **적용 배제**

4인 이하 사업장은 전체 사업체 중 60%, 전체 노동자 중 18.3%인 330만 노동자가 4인 이하 사업장 소속이라는 이유로 근로기준법 적용을 안 받음.
기업을 운영하는 사용자 60% 이상이, 노동자 20% 가까이가 노동기준이 없는 사회에 살고 있는 것임.

근로기준법에는 시행령에 따라 일부 적용을 받는다고 되어 있지만 시행령을 보면 근로계약서 작성, 임금 지불에 관한 것 외에는 모두 적용이 제외되어 있음.

심지어 근로계약서를 작성하지만 이를 위반한 경우 구제방안이 없고
해고금지와 해고에 따른 구제절차 적용이 제외됨.
코로나19 상황에서 확진자 발생 등으로 휴업이 되는 것 뿐 아니라 사용자가 휴업을 결정해도 휴업수당 지급의무가 없음.
취업규칙 작성의무가 없을 뿐만 아니라 단체협약에 대해서도 적용 의무가 없음.
작은사업장 조직화를 한다 해도 근기법 시행령 개정, 근기법 11조 개정 없이 단체협약 적용을 강제하지 못함.

2. 모든 노동자 근로기준법 적용



노동부,
근로감독 개선
근로기준법 시행령 개정
노동부 성과평가기준 개정
모든 신규일자리, 노동법 적용과
준수방안 마련

노동위원회,
근로조건위반 손해신청 제도 개
선



지자체
- 지자체 일자리 정책에 노동법
준수 연계
- 코로나19 지원사업에 해고 금
지 원칙 반영
- 명예근로감독관 노동법 이행
점검



가맹산하
가맹산하-지부, 지회, 분회단위
전태일3법 쟁취운동 교육

연대사업
코로나19 시민사회대표자회의
'사각지대 제로운동' 연대사업 확장

국회의원 동의 조직
전태일3법 발의, 동의 조직사업

근로기준법 전면 적용을 위해서는, 근로기준법 우선 11조 개정으로 사업장 규모에 따라 적용을 제외하는 법을 개정 해야 하며
동시에 정부가 할 수 있는 근로기준법 적용 확대를 위한 조치 이행을 촉구해야 함.

우선 정부에 시행령 개정으로 모든 노동자에 근기법이 전면 적용되도록 요구하는 한편,
실천적으로는, 적용되는 조항이 실효성을 갖도록 요구하는 투쟁을 진행해야 함.
일례로 근로조건이 명시된 대로 지켜지지 않는 경우, 노동위원회를 통한 근로조건위반 손해신청제도의 적용의 확대, 기간제 노동자에 대한 부당해고 구제 실효성 확보 등 제도의 개선을 요구하는 실천사업을 병행해야 함.

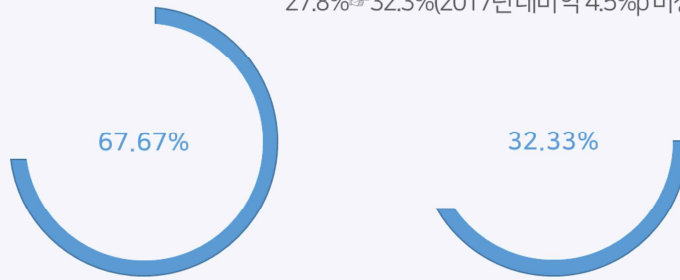
지방정부를 향해서도 노동관련 조례에서 지자체 내 노동자의 근기법 적용과 법 준수를 위한 조치를 촉구하고

이에 공감하는 시민사회 연대의 폭을 넓혀가야 함.

3. 모든 노동자 노조할 권리 보장/ 노조법 2조 개정

민주노총 핵심주체인 비정규직 노동자

2019년 4월 기준 민주노총 조합원 1,014,840명 중
비정규직 328,105명
27.8% → 32.3% (2017년대비 약 4.5%p 비정규직 비율 증가)



근로기준법 적용에서 제외된 노동자들,

그렇다면 노조할 권리에 관한 기본법인 노조법상에서는 어떤가?
민주노총 조합원 중 30%가 넘는 조합원이 비정규직 노동자임.
계속 증가하는 비정규직 조합원의 증가는

이제 비정규직 조합원들이 민주노총 운동을 선도하고 있다는 것을 보여줌.

3. 모든 노동자 노조할 권리 보장/ 노조법 2조 개정

비정규직 정규직전환정책을 향한
자본의 공격-노노갈등!

정규직 일자리를 줄인다?

- ✓ 2006년부터 기간제 2년 후 정규직 전환 진행됐음
하지만 신규채용 일자리 축소 효과 없음 확인
- ✓ 공공부문 정규직 전환된 공무원 노동자 핵심요구는 인력충원
공공의료, 사회서비스 인력확대, 교대제개편을 통한 일자리나누기 등

입사절차거친 정규직에 대한 역차별?

- ✓ 공공부문 복잡한 채용경로, 오히려 채용비리와 불합리한 고용형태를 부추기는 원인
- ✓ 주된 업무가 유사한데도, 입사경로가 다르니 낮은 임금과 열악한 처우를 받아야 한다는 생각이 바로 '차별과 편견'

정규직 임금인상분을 비정규직이 빼앗는다?

- ✓ 과거 비정규직으로 차별 받아 왔음
파이를 어떻게 나눌 지가 아닌 파이를 어떻게 키울까가 핵심
- ✓ 정부, 공공부문 직무급 임금체계 도입 시도, 정규직-비정규직 모두에게 임금삭감 우려있음
인건비 예산확보와 차별해소를 위한 정규직과 **비정규직 연대와 공동 투쟁이 관건!**

비정규직 노동을 정규직 노동으로 바꾸는 것은
단지 비정규직 노동자의 처우를 바꾸는 것이 아니며
우리 제도의 기형성을 바로 잡는 것이고, 노동법이 우리 사회에 제대로 자리 잡게 하는 것이기도 함.
이는 전태일3법 쟁취투쟁과 동전의 양면과 같이 병행되어야 하는 투쟁이기도 함.

그런데, 이를 방해하는 자본은 비정규직 노동을 유지하기 위한 다양한 허위 논리를 유포하고, 이 논리가 현장에서 작동하기도 함.
공공부문 비정규직 정규직화 과정에서 드러난 몇 가지 논리는 노노갈등을 조장하는 주장으로 모두 사실이 아님.

* 위 세 가지 이유를 설명하시면 되겠습니다.

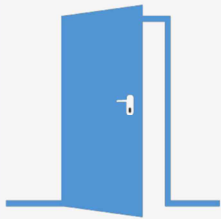
전태일3법 쟁취로 노동자의 권리보장을 확대하는 과정에서 맞닥뜨릴 수 있는 논리이므로 조합원들과 함께 검토할 필요 있음.

3. 모든 노동자 노조할 권리 보장/ 노조법 2조 개정

노조법상 노동자성, 사용자성 인정되어야
노동조합 만들어도 단체교섭까지는 요원

비정규직 교섭권, 쟁의권

법원 노동자성 판단기준 완화
인적 종속성 → 경제적 종속성

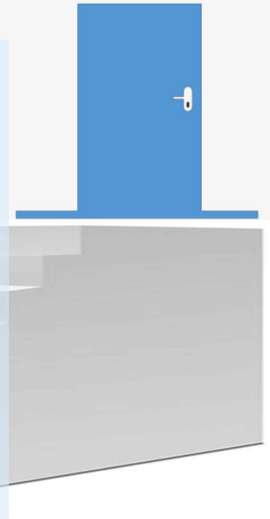


***학습지산업노조** 대법원에서 노조법상 노동자성 인정되었으나 사용자는 여전히 단체교섭을 거부하고, 교섭창구단일화를 위한 공고 거부에 대한 사용자성 인정에도 불구하고 소송 계속 중

***택배** 설립필증 교부 후 대리점주 교섭요구사실공고 거부, 서울행정법원에서는 사용자성 인정해도 소송 계속 중

***대리운전노조**의 교섭요구에 대해 대리운전업체에서 근로자지위부존재 확인의 소 제기, 부산지법은 노조법상 노동자임을 인정했으나 소송 계속 중

*간접고용 노동자도 근로조건에 대한 **실질적 결정권한 있는 원청사용자**가 교섭거부 및 조합활동 방해, 쟁의행위시 원청의 대체근로 투입



민중노총 17

노조할권리는 단결해서 교섭하고 이를 통해 노동조건의 개선을 이룰 필요성이 있는 노동자라면 누구에게나 보장되어야 하는 것.

이게 헌법상의 권리를 구현하는 유일한 방법

하지만 우리 노조법은 기본적으로 노조가 하면 안 되는 것, 활동을 하더라도 이렇게 저렇게 하는 것까지만 된다고 규정하다보니, 노조법 적용을 하기 위한 노동자 범위는 협소해짐. 꼬리가 몸통을 흔드는 꼴

예를 들어 타임오프나 부당노동행위 적용에 있어서 그 책임을 지는 사용자를 찾지 못하는 노동자나 그 대상인 사용자를 찾지 못하면 노조법 적용이 안 된다는 것이 정부나 국회의 태도

노동자를 위하는 척 하지만 본인들이 후속해서 벌어질 복잡한 문제를 감당하기 싫다는 얘기

노조법상 노사관계는 경제적 사회적 지위향상을 위한 단결의 필요가 있고 교섭의 필요만 살피면 된. 근기법처럼 직접 임금을 주고 출근 결근, 휴가를 판단하는 대상일 필요가 없는 것.

최근 법원은 비로서 이런 인적 종속성이 아니라 경제적 종속성이 있다면 노조법상 노동자로 본다는 판결을 하고 있음.

문제는 행정과 현실에서 달라지지 않았다는 것, 교섭 안 하는 사용자에게 교섭책임 있다는 행정적 법적 조치를 할 근거를 만들어야. 이게 노조법 2조 개정 요구임.

3. 모든 노동자 노조할 권리 보장/ 노조법 2조 개정

원청 사용자, 사용자성 보장해야

비정규직 교섭권, 쟁의권

법원 노동자성 판단기준 완화
인적 종속성 → 경제적 종속성

- 노동위원회, 근로계약 체결 당사자 아니면 쟁의조정 상대방인 노조 법상 사용자성 부인
- 대법원, 원청사업주 부당노동행위 주체로서 사용자성 인정(대법원 2007두8881판결)
- 하급심, 교섭상대방으로서 사용자는 근로계약상 사용자로 볼 정도에 이르러야 한다(울산지법 2017가합20070판결)

*한국도로공사 톨게이트 요금수납원, 현대제철, 현대차, 한국지엠, 기아차, 아사히글라스 등 하청노동자에 대한 불법파견 인정, 사용자업주의 직접고용의무 인정하였으나 소송 계속 중

*2019년 금속노조 간접고용노동자들 쟁의조정신청, 원청사업주는 근로계약 당사자가 아니라는 이유로, '쟁의조정 당사자 아님'의 행정지도

원청 사용자성 역시 마찬가지,
자회사 노동자가 교섭을 하면 자회사 사장은 늘 공사와 용역계약이 이미 그렇게 됐다. 이걸 넘어서서 지급이 안 된다는 것이 현실.
본사 노동조합도 보장되지 않는 노동이사제를 어떻게 자회사 노동자들에게 보장할 수 있냐? 등 입을 열면 본사 타령
현대차 납품회사들에서 벌어진 노조파괴에 현대차가 있다는 걸 모두가 알지만 현대차는 부당노동행위 책임을 피해가는 현실
노사관계에서 진짜 영향력을 행사하는 자가 교섭과 노사관계에 책임을 지도록 규율할 때, 노조할 권리가 보편화 되는 것

특히 조정전치주의를 택하고 있는 우리 현실에서 조정절차조차 진행할 수 없음. 노조법상 사용자범위가 실질적 지배력을 행사하는 자로 확대되지 않는 한 원청을 대상으로 한 간접고용 노동자, 하청업체 노동자, 민간위탁, 용역 등 다양한 간접고용 노동자들의 정당한 파업은 불법의 굴레를 벗어나지 못함.

민주노총 내에서도 조합원 상당수가 노동3권이 실현되지 못하는 현실을 바꾸는 것, 노조법 2조 개정은 더 이상 미룰 수 있는 과제가 아님.

3. 모든 노동자 노조할 권리 보장/ 노조법 2조 개정

원청 사용자, 사용자성 보장해야

비정규직 교섭권, 쟁의권

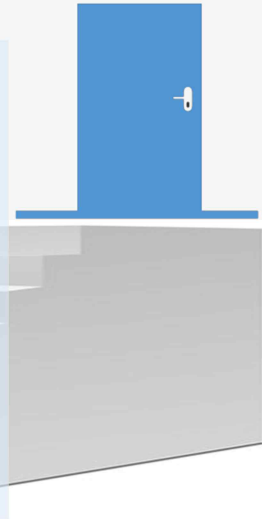
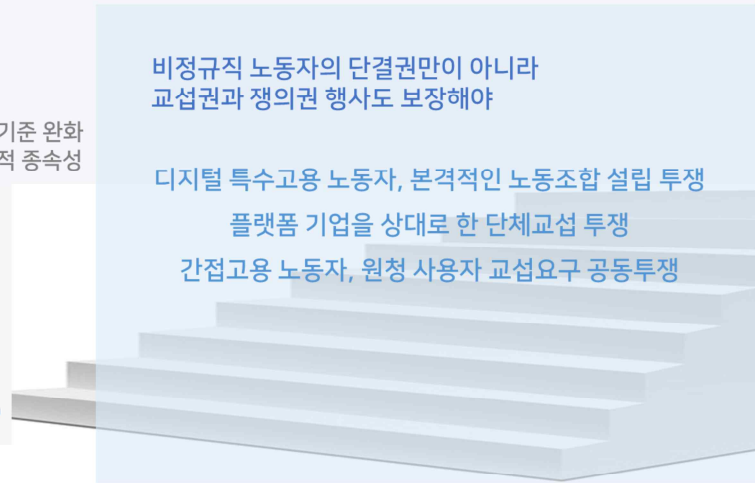
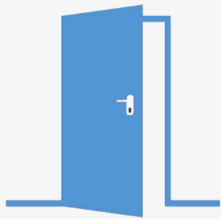
법원 노동자성 판단기준 완화
인적 종속성 → 경제적 종속성

비정규직 노동자의 단결권만이 아니라
교섭권과 쟁의권 행사도 보장해야

디지털 특수고용 노동자, 본격적인 노동조합 설립 투쟁

플랫폼 기업을 상대로 한 단체교섭 투쟁

간접고용 노동자, 원청 사용자 교섭요구 공동투쟁



민주노총 19

노동시장이 다각화, 고용형태의 다각화는 앱 기반 노동 플랫폼 노동을 확산
민주노총 역시 플랫폼 노동자 조직화를 확대하고 있음. 특고 노동자의 노동자성
확보가 강조되는 이유이기도 함.

올해, 간접고용노동자들의 원청 대상 공동교섭을 추진하고
첫발로서 노동위원회 대상 공동조정신청을 진행하기도 했음.
노동위원회는 노조법을 옹색하게 해석하던 태도에서 한발도 벗어나지 못했음.
묵시적근로계약관계에 이른다고 볼만한 징표를 확인하지 못했다는 어처구니 없
는 해석 기반을 내놓고 있음

매해 국감에 제기하고 지적받던 것을 해소하지 못한 것
이 건은 지속적으로 제기해가야 함.

더불어민주당 최고위원인 설훈위원이 국감 때 보도자료까지 뿌리고 떠들썩 질의
를 했던 사안인 만큼, 말에 대한 책임을 물라는 요구와 투쟁도 해야 할 것.

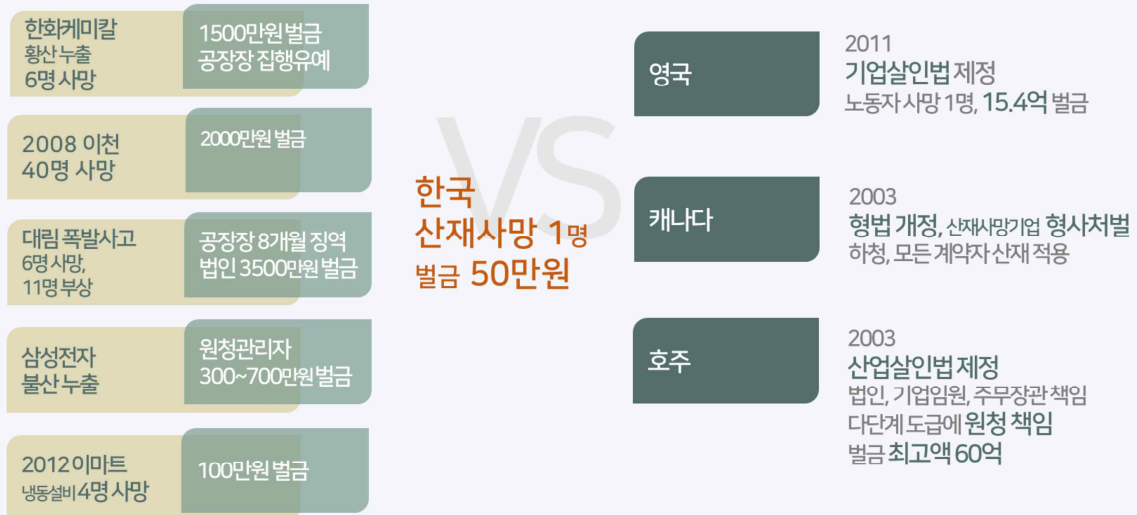
노조법 2조 개정 투쟁은 법률의 개정만이 아니라 과정에서 다양한 실천투쟁을
포함함.

4. 죽지 않고 일할 권리 보장/ 중대재해 기업처벌법 제정



노동자의 사회적 권리인 일할 권리, 노조할 권리는 인간의 존엄성을 실현하는 최소 기준에 관한 권리
 안전하게 일할 권리는 인간의 존엄성에 전제에 해당하는 권리
 코로나19확산으로 사망자가 늘어나니 전 세계가 봉쇄를 하고 산업과 유통을 멈췄음.
 하지만 매해 2400명이 산재사고, 그것도 특고나 공무원 등을 제외한 노동자들만 대상으로 한 통계인데도,
 통계기록 2001년부터 현재까지 해마다 반복되는 노동자의 죽음을 보고 있음

4. 죽지 않고 일할 권리 보장/ 중대재해 기업처벌법 제정



왜 한국은 이 끔찍한 산재사망이 반복되는 걸까?
 이유는 하나 대책을 안 세우고, 위반에 처벌이 없어서
 코로나 예방대책을 안 세운 업소에 지자체장이 영업중지명령을 내리고 위반하면
 기소를 하지만
 한화케미칼, 이천 물류창고, 대림 폭발사고, 이마트 냉동창고에서 많은 노동자들
 이 죽어나간 책임에 한국의 사용자는 노동자 1명 사망에 50만원 벌금으로 끝낼
 수 있기 때문

4. 죽지 않고 일할 권리 보장/ 중대재해 기업처벌법 제정

미국에서 산재사망 사고 낸
현대자동차,
하청노동자 관리소홀 책임
30억 벌금

국내에선?



산업안전보건법 처벌조항 한계

- √ 하급 관리자만 처벌
- √ 하청 산재사망에 대한 원청 처벌 한계
- √ 특수고용노동자 산재사망 처벌 한계
- √ 처벌 양형 자체의 한계

업무상 과실치사죄 처벌조항 한계

- √ 구체적인 위반자에 따라 처벌
- √ 양벌 규정 없어 기업 처벌 못함
- √ 징벌적 손해배상, 영업정지, 처벌사실
공표 등 행정 제재 담을 수 없음

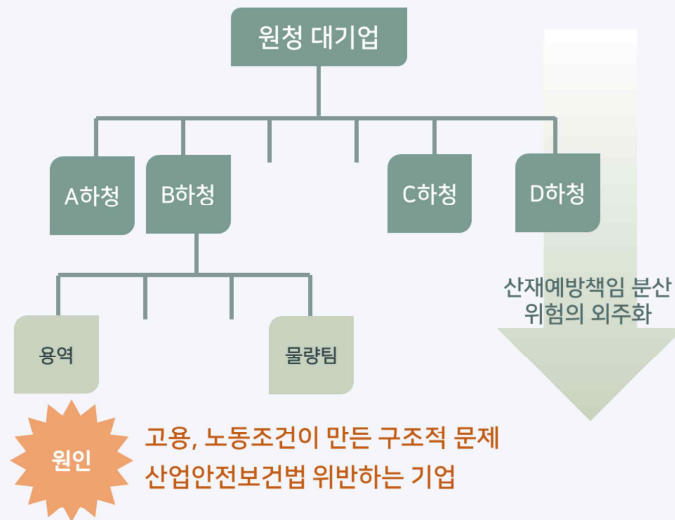
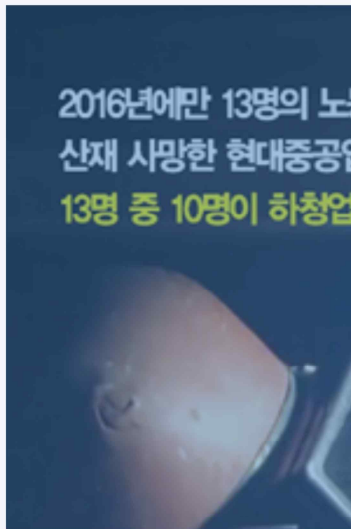
산업안전보건법상 한계

폭력으로 사람을 사망에 이르게 한 때 처벌하는 형법 어디에도 산재사망 처벌규정이 없음
업무상 과실치사죄가 있긴 하지만, 형법은 기본적으로 개별의 범죄행위에 대한 처벌이지 법인 즉 기업에 대한 처벌 규정이 아님

징벌적 손해나 영업정지 처벌사실 공포 등이 있어야

기업에게 이렇게 하면 처벌받는다 인식 확산되는데 효력을 발휘 못하는 것

4. 죽지 않고 일할 권리 보장/ 중대재해 기업처벌법 제정



이미 허약한 처벌조항의 파급력은 사고 때마다 확인되고 있음.
 산재사망의 95% 이상이 하청에서 발생하고 있음.
 하지만 그 현장을 발주하고 진척상황을 총괄하는 원청은 아무런 책임을 지지 않음

4. 죽지 않고 일할 권리 보장/ 중대재해 기업처벌법 제정

중대재해기업처벌법 제정

- ✓ 산재사망과 시민재해에 모두 적용
- ✓ 기업법인, 최고책임자, 실질적 영향력을 행사한 실소유주 등 처벌
- ✓ 노무를 제공하는 자, 다단계 하도급 등 하청 노동자 피해 시 원청 처벌
- ✓ 부실 인허가 등이 사고 원인일 때, 공무원 상위책임자 처벌
- ✓ 임대, 용역, 도급 및 위탁관리 시 공동의무 부과
- ✓ 기업법인과 최고책임자에 위험방지의무 의무 부여, 처벌근거 마련
- ✓ 처벌 강화, 3년 이상의 유기징역 또는 5억 이하 벌금 (수정 보완 예정)
- ✓ 고의 또는 중대한 과실인 경우 손해배상 책임 부과

중대재해기업처벌법
운동본부 발족
133개 단체 참가

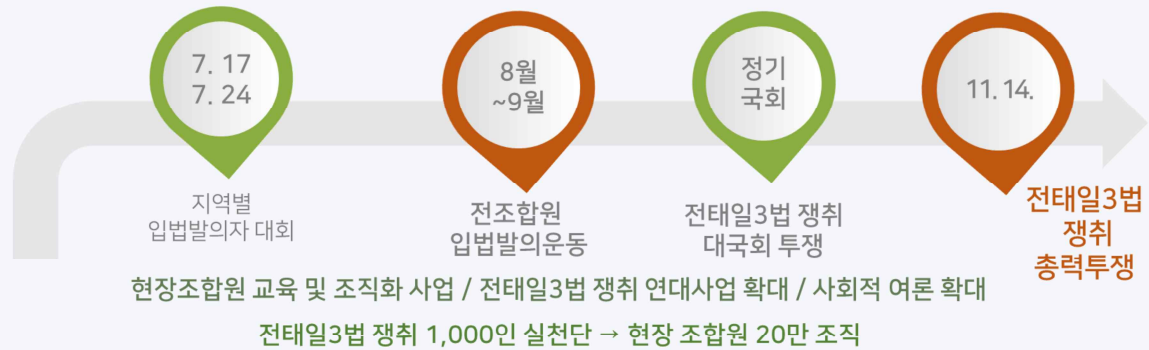
산재, 재난참사 유족및
피해자와 공동 투쟁

지역별 운동기구 발족
대중사업 전면화

해서 법을 만들어야 하는 것
법률안의 주요 내용은 위 본문을 설명하시면 되겠습니다.

사회적동의가 확산되고 있음
운동본부에 133개 단체 참가

5. 전 조합원 전태일3법 쟁취투쟁



2019. 4. 6. 개정 국회법

제123조(청원서의 제출) ① 국회에 청원을 하려는 자는 의원의 소개를 받거나 국회규칙으로 정하는 기간 동안 국회규칙으로 정하는 일정한 수 이상의 국민의 동의를 받아 청원서를 제출하여야 한다.

제123조의2(청원 업무의 전자화) ① 국회는 청원의 제출·접수·관리 등 청원에 관한 업무를 효율적으로 처리하기 위한 전자시스템(이하 "전자청원시스템"이라 한다)을 구축·운영하여야 한다.

국회 심사규칙

③ 제2항에 따라 공개된 청원서는 공개된 날부터 30일 이내에 10만 명 이상의 동의를 받은 경우 국민동의청원으로 접수된 것으로 본다

민주노총 25

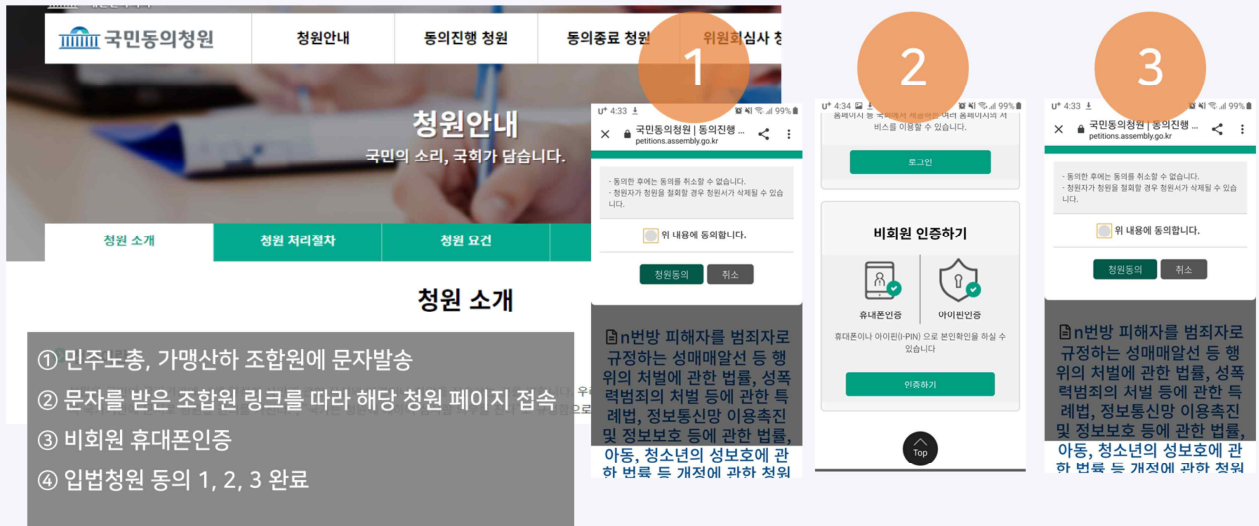
민주노총은 전태일3법을 쟁취하기 위한 투쟁을 시작함.
의원이 언론보도용으로 내는 법률 개정안이 아니라
절실한 요구를 갖는 전체 노동자의 요구를 담아서 직접발의하자는 것.

우리가 발의하려는 전태일3법은 17대 국회 때부터 발의되었었고, 19대 때 국회
법 바뀌고 자동상정까지 갔었고 노조법 2조, 중대재해 기업처벌법은 상임위 논의
도 되었음.
하지만 발의한 의원들이 논의태도는 형식적이었고, 개정이 주요 목표로 되지 않
았음

이걸 바꾸자는 것임. 조직적 힘으로 노동자의 힘으로, 시민사회의 힘으로
일하는 사람들의 존엄을 실현하는 기본법을 바꾸자는 것이고,
모든 노동자에게 헌법을 적용하자는 것
그리고 이 투쟁을 통해 민주노총이 모든 노동자의 민주노총으로 거듭나자는 것

전 조직적 투쟁이 전제되어야 가능한 것
하반기 정기국회에 민주노총 조합원의 발의안이 성실하게 논의되고 입법화 되도
록 투쟁을 이어가야 함.

5. 전 조합원 전태일3법 쟁취투쟁



서명방법은 휴대전화로 받은 링크를 클릭하고
해당 투표 페이지에서 동의함을 누른 후, 인증절차를 진행하고, 다시 동의 페이지로 와서 찬성표시를 하는 것으로 완료됨.
휴대폰에 pass와 같은 인증 앱이 설치된 경우, 인증앱으로 인증하는 것이 편리하므로 권장함.
아이폰은 사파리에서 팝업차단을 해제한 상태에서 투표를 진행해야 함.

법률안이 세 개이므로 세 개 법률안에 대해 동일한 절차를 거쳐야 완료됨.

서명 요령만 전달되어서는 안 됨.
민주노총 조합원이라면 모두가 전태일3법의 동의자가 되게 하기 위한 다양한 교육 조직사업이 진행되어야 함.

모든 노동자의 노동기본권/전태일3법 쟁취투쟁

수고하셨습니다.