

복지, 노동, 공공성 강화를 위한 대선 후보 초청 토론회

개발국가, 재벌독식을 넘어 돌봄사회, 노동존중 평등사회로

일시 | 2017년 3월 22일(수) 오전 9시

장소 | 페럼타워 페럼홀

주최 | 참여연대, 민주노총, 한국노총, 한국여성단체연합,
민변 노동위원회, 한국여성노동자회, 전국장애인차별철폐연대,
부양의무자기준 폐지행동, 공적연금강화국민행동, 주거권네트워크,
무상의료운동본부, 보육연석회의, 지역복지운동단체네트워크,
2017대선장애인차별철폐연대, 사회서비스시장화저지공대위

후원 | 경향신문사, 매일노동뉴스

프로그램

[1부 | 09:00 ~ 10:00]

09:00 사전행사 주요 주최단체 대표 및
 대선후보 모두발언

[2부 | 10:00 ~ 11:00]

09:00 사회 노종면 YTN 해직기자 / 일파만파 대표
10:00발표 ‘기본적 소득보장’ 과 ‘공공인프라 확충’
 윤홍식 인하대학교 교수, 참여연대 사회복지위원회 부위원장
10:15발표2 ‘노동존중 평등사회’
 이창근 민주노총 정책실장
10:30발표3 각 대선후보캠프 토론
10:50 휴식

[3부 | 11:00 ~ 12:00]

11:00 사회 김영순 한국여성단체연합 공동대표
11:00 지정토론 김진 민변 노동위원회 위원장
 김진석 서울여자대학교 교수, 참여연대 사회복지위원회
 조현수 전국장애인차별철폐연대 정책국장
 김윤영 빈곤사회연대 사무국장
 김민수 청년유니온 위원장
11:30 종합토론
12:00 폐회

목차

발제1 ‘기본적 소득보장’과 ‘공공인프라 확충’ / 윤홍식	04
발제2 ‘노동존중 평등사회’ / 이창근	24

[시민사회 대선정책 요구안]

민주노총	82
한국노총	92
한국여성노동자회	95
주거권네트워크	106
부양의무자기준 폐지행동	110
무상의료운동본부	120
2017대선장애인차별철폐연대	125
공적연금강화국민행동	139
사회서비스시장화저지공대위	141
보육연석회의	144

2017, 촛불 정부가 해야 할 일: 한국복지체제의 핵심 과제(소득보장, 고용, 자원)

윤홍식 / 인하대학교 교수, 참여연대 사회복지위원회 부위원장



A1

한국 복지의 유산과 성격

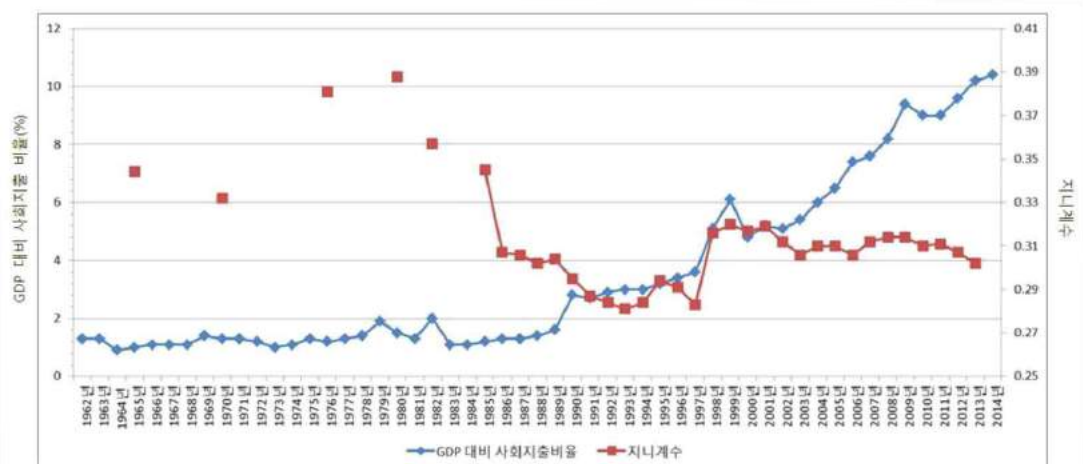
	1945~1961 원조복지체제 (구호복지체제)	1961~1997 선별적 상품화+ (임금노동자화) 사적 탈상품화 체제	1998~2017 선별적 상품화+ 선별적 사적 탈상품화+ 선별적 공적 탈상품화	2017~ "무엇을 할 것인가?"
핵심 계급 및 계층 (핵심 포섭대상)	농민	농민에서 임금노동자 임금노동자에서 중산층	농민에서 임금노동자 임금노동자에서 중산층(중산층 임금노동자)	누구를? 중산층? 중하위 (비정규직)임금노동자? 자 영업자? 모두?
복지체제의 특성	<ul style="list-style-type: none"> 원조물자에 의한 구호 농지개혁: 소작농의 영세자 영농화 	<ul style="list-style-type: none"> 농민의 임금노동자화를 통한 분배 1차 선별적 상품화-경공업 여성노동자 2차 선별적 상품화- 중화학공업 남성노동자 선별적 사적 탈상품화: 개인저축(사적 보험 포함)과 부동산(주택) 등 중산층 중심 	<ul style="list-style-type: none"> 안정적 임금노동자를 위한 선별적 공적 탈상품화 확대 취약계층을 위한 잔여적 소득보장 정책 제도화 민간중심의 사회서비스(공적재원+ 민간전달) 사적 탈상품화 체제 확대(사보험) 사회보장체제의 이중화 	<ul style="list-style-type: none"> 보편적 사회수당(부분 기본소득: 중하위 (비정규직) 임금노동자+ 영세자영업자) 공공부문 고용확대: 중하위 임금노동자+ 청년+ 영세자영업자
복지정치의 성격	<ul style="list-style-type: none"> 반공국가형성 계급정치의 봉쇄 보수정당체제 구축(1.5당 체제) 	<ul style="list-style-type: none"> 보수협약에 의한 권위주의 체제에서 민주주의로 이행 (1.5당 체제-보수양당체제로) 1987년 헌법개정: 소선거구제와 다수제 정치체제 핵심균열구조(계급균열<지역균열+안보)-분단체제 제도권 세력의 기득권 보장과 시민사회의 정치세력화 봉쇄 노동자 정당 없는 민주주의 	<ul style="list-style-type: none"> 1987년 이후 보수양당구조의 공고화 분배를 둘러싼 계급 및 계층균열 구조의 미형성으로 인해 계급정당의 부재 분단, 복지정치의 제약 	<ul style="list-style-type: none"> 중하위 (비정규직) 임금노동자와 영세자영업자의 이해를 대변하는 정당체제 구축 비례대표성 강화 노동 결사의 자유 확대 및 지원
경제체제의 특성	원조경제	본원적 축적에서 1970년대 중반 이후 주변부 포드주의 체제로 전환(대량생산+대량수출)	주변부 포드주의 체제에서 선별적 기술혁신체제로 이행	선별적 기술혁신체제와 내포적(내수) 축적기반 확대

A2

고용확대를 통한
빈곤과 불평등 완화의
역사적 경험:
개발국가의 경험

- 고도성장의 경험으로 인해 시장중심 분배체제의 고착화와 맹신의 제도적 유산 (시장분배체계>사회적 분배체계)
- 그러나 시장이 좋은 일자리를 창출할 수 있는 "본질적 역량" 은 약화 되고 있음.
- 고용중심의 사회보장체제를 공공부문 고용확대를 통해 유지.

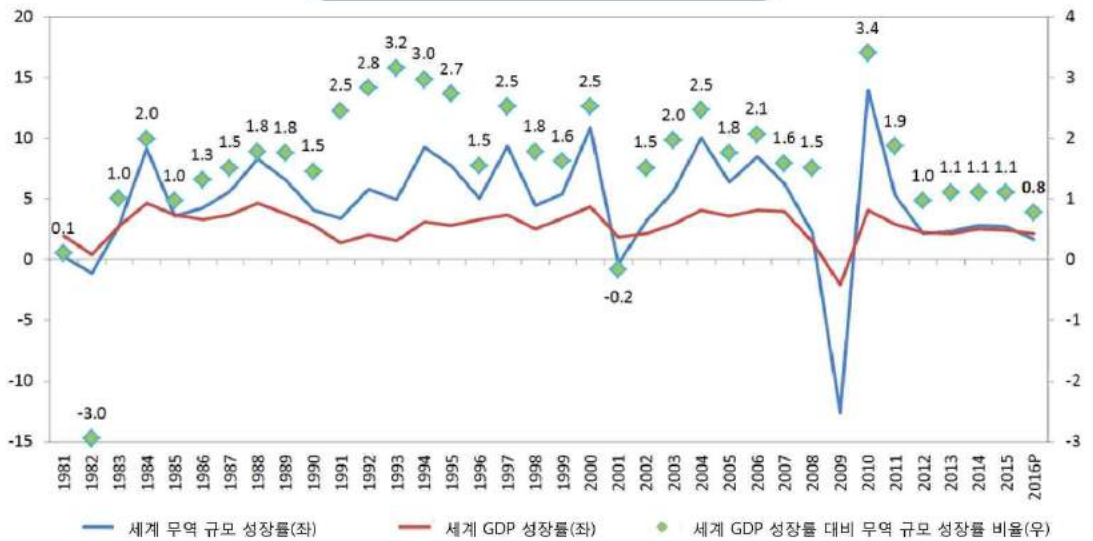
	김영삼정부 (93~97)	김대중정부 (98~02)	노무현정부 (03~07)	이명박정부 (08~12)	박근혜정부 (2014.12)
실질GDP 증가율 (%)	7.4	4.8	4.3	2.9	3.3
1인당 국민소득 (\$)	11,505	12,100	21,632	22,489	28,100
경제성장률 (%)	6.8	5.2	4.3	3.6	-



A3

수출주도형
경제성장의
위기:
왜 소득보장
과 고용을 통
한 경제체제
로의 전환이
요구되는가?

세계 GDP 성장률 대비 세계 무역 성장률 비율(%)

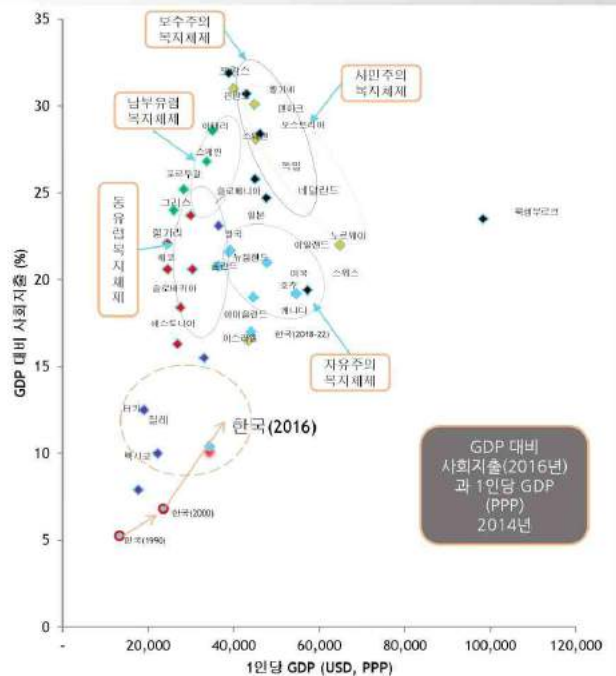


Sources: WTO Secretariat for trade, consensus estimates for GDP.

A4

한국 복지체제의 현재

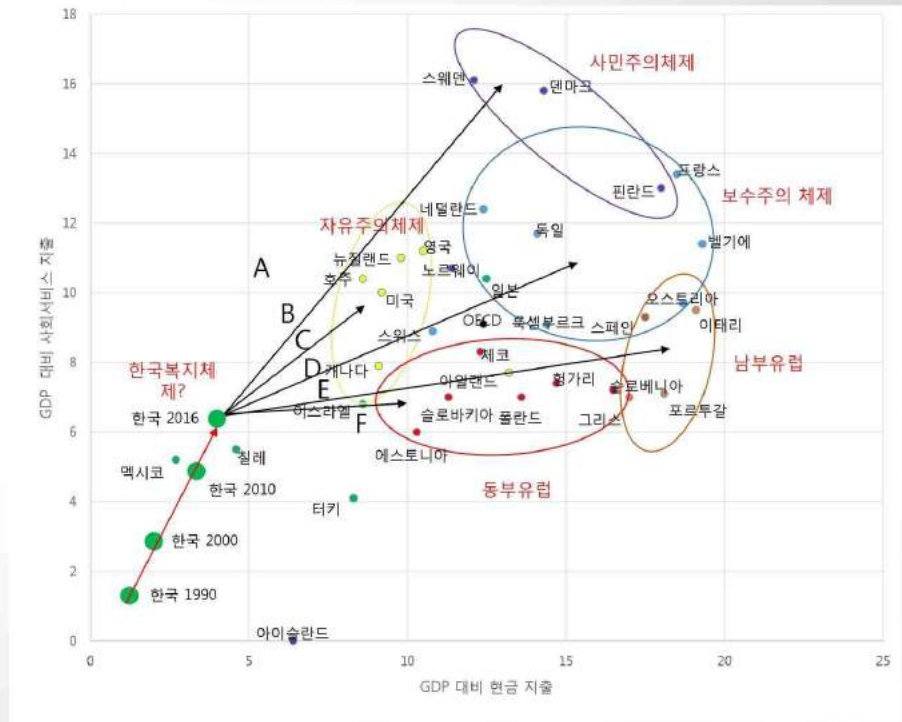
- 현재 한국은 어떤 성격의 복지국가가를 지향할지를 선택해야 하는 갈림길에 있음.
- **자유주의와 남유럽의 조합**을 이야기하지만 현재 해당 국가들은 모두 한국 보다 두 배 이상의 사회지출을 하고 있으며, 공공부문의 고용도 2~3배 이상의 규모를 유지하고 있음.
- 현재 상태로 진행된다면 한국은 낮은 수준의 현금급여에 시장화된 사회서비스 중심의 매우 예외적인 모습의 복지국가가 될 것으로 예상됨.
- 사회서비스와 현금급여의 균형적 확대



A5

한국 복지체제의 현재

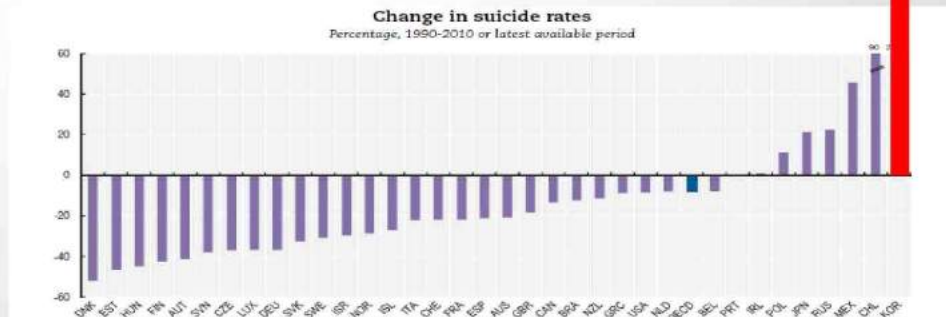
- 낮은 수준의 현금급여와
- 국가가 보조하는 낮은 질의 시장중심의 사회서비스 확대 (약한 공공성)
- 공공부조와 사회보험 대상자의 이중구조
- 강력한 민간보험



A6

자살 우리가 직면한 현실

자살률
증가율(1990-2011)
280.7%



A7

2017, 한국 복지핵심 과제

1. 단기: 광범위한 공적 소득보장제도의 사각지대 해소
2. 중장기: 공적 사회서비스 인프라 확충을 위한 공공부문 고용확대
3. 공정과세와 누진적 보편증세를 통한 조세구조의 정상화

B1

소득보장:
무엇을 할 것인가?

공적 소득보장의 사각지대 해소

1. 사회보장제도의 강화를 통해 중산층과 상층 중심의 사적 보장체계에
서 보편적인 공적 보장체계로 전환.
- 사회보험의 사각지대를 해소하고 적절한 급여를 제공하기 위해 북서유럽의 국가처럼 국가가 적극적 재정 기여자가 될 필요가 있음.
 - 고용보험 적용대상을 정규직 이외에 비정규직은 물론 영세자영업자에게 확대. 영세자영업자의 경우 국가가 고용주 부담을 담당. (비정규직과 영세자영업자가 배제된 상태에서 고용보험에 근거한 육아휴직의 확대는 사회보장제도가 불평등을 확대하고, 저출산 현상에 대한 적절한 대응을 불가능하게 만듦).
 - 건강보험의 보장성을 확대하고 국민연금의 소득대체율 상향.
 - 또한 실업급여의 순소득 대체율을 현재 29%에서 OECD 평균인 55%로 높이고 수급기간을 확대해야 함.
 - 중기적으로 상병수당의 도입 검토되어야 함(OECD 34개국 중 미국과 한국만 상병수당 없음).

B2

소득보장:
무엇을 할 것인가?

공적 소득보장의 사각지대 해소

2. 사각지대 해소를 위한 보편적 사회수당의 도입 및 확대 (기초연금, 아동수당, 청년구직수당, 실업부조)

- 보편적 아동수당의 도입(미취학아동을 시작으로 미성년 아동으로 확대하고, 상위 소득가구에 대해서는 과세소득으로 환수)
- 현행 기초연금은 노인빈곤을 완화에 제한적인 효과(대략 40만명 감소). 현행 20만원 수준에서 40만원으로 높이고, 장기적으로 1인 가구의 최저생계비 수준으로 확대. (단 기초연금을 과세소득에 포함시켜 상위소득자/자산가의 경우 (부분적으로) 세금으로 환수).
- 청년, 경력단절 여성 등 고용보험의 적용을 받지 못하는 대상자를 위해 훈련, 구직활동, 생계급여가 결합된 실업급여 도입.

B3

소득보장:
무엇을 할 것인가?

3. 공공부조의 사각지대 해소

- 비수급빈곤층에 대한 대안 마련 필요.
- 보건복지부의 추계에 따르면 2014년 기준으로 부양의무자를 폐지할 경우 97만명의 신규 수급자 발생.
- 원칙적으로 부양의무자 기준을 전향적으로 폐지해 공공부조가 시민권에 근거한 제도가 되어야함.

B4

기본소득 검토:
보편적 사회수당
(부분적 기본소득)

- 북유럽 복지체제? 실현가능성이 거의 없음 (핀란드 기본소득-사실상의 워크페어 정책)
- 자유주의 복지체제?
- 개발도상국? 인도의 사례...개발도상국 (행정인프라문제),
- 보편주의 정책>잔여적/선별적 정책

		선별기준				
		자산·소득조사		기여여부	인구학적 특성	보편성
노동조건	임금노동	근로연계복지A (EITC 등)		사회보험B		
	사회활동	자활, 공공근로 등A	공공부조 A		출산수당 양육수당	참여소득
	<u>무조건성</u>	무(自)의 소득세			사회수당C 사회적 지분	기본소득

B5

소득보장:
보편적 사회수당
(부분적 기본소득)

- 기본소득과 가장 가까운 유형은?
- 알래스카 영구기금>사회수당(기초연금, 아동수당 등)>사회적 지분.....>부의 소득세
- 서울시 청년수당, 잔여적 근로장려 수당

	보우샤 파밀리아 (브라질)	알래스카 영구기금 (미국)	나미비아 기본소득 (시험사업)	사회수당 (뉴질랜드 기초연금)	청년수당 (서울시)	청년배당 (청년사)	핀란드 기본소득 (2017년 시험사업)	부의 소득세	참여소득	사회적 지분	기본소득 (2016년 스위스 기본소득 국민투표안)
무조건성	●	●	●	●	▲	●	●	X	▲	●	●
보편성A	X	●	●	●	X	●	▲	X	X	●	●
보편성B	●	●	●	X	X	X	X	●	X	X	●
정기성	●	●	●	●	▲	▲	●	●	●	X	●
개인단위	X	●	●	●	●	●	●	X	●	●	●
적절성	▲	▲	▲	▲	▲	▲	●	▲	▲	●	●
지급주체	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●	●
관리성	●	●	X	●	●	●	X	X	●	●	●
●▲X	5:1:2	7:1:0	5:1:2	6:1:1	3:2:2	5:2:1	5:1:2	3:1:4	4:2:2	6:0:2	8:0:0

참고: 보편성A: 자산 및 소득조사가 없는 경우, 보편성B: 인구학적 특성에 따른 선별이 없는 경우, 정기성: 월, 년 단위, 지급주체: 중앙정부, 지방정부 또는 이에 준하는 공공기관, 적절성: 1인 가구 빈곤선 또는 최저생계비를 초과하는 경우, ●: 충족, ▲: 부분충족, X 불충족

B6

이념에 따른
기본소득

吳越同舟?

기본소득?
복지국가의 대안이 될
수 있을까?

진보

보수

기능주의 접근
(한국: 부분기
본소득)

체제이행의 수단

사회주의 단계 없이 공산주의로 이행하기 위한 수
단

전통좌파로부터의 비판

탈 저임금착취, 탈 강제 가내노동, 젠더 평등의 문
제 (사민주의 소수+일부 페미니스트)

저임금 노동시장 고착화(콤비임금), 성별분업 고착
화...(사민주의 다수+일부 페미니스트)

현 사민주의 복지체제에 대한 지지

시장임금 저하를 통한 자본이윤 보장

노동시장 유연화의 수단

국가개입의 축소

찰스 머리 (미국 연간 13,000USD 지급가능 2020년 기준 연간

1조USD 절약

일본 하시모토, 공공근로와 복지행정인력을 대체하는 기본소
득

1970년대 이후 신자유주의 체제에 조응하는 복지체계의 구축

기존 복지국가를 보완하는 소득보장정책 (An Income Policy)

실질적으로 보편적 사회수당의 다른 이름임.

한국에서 기본소득 논자들의 다수 입장

B7

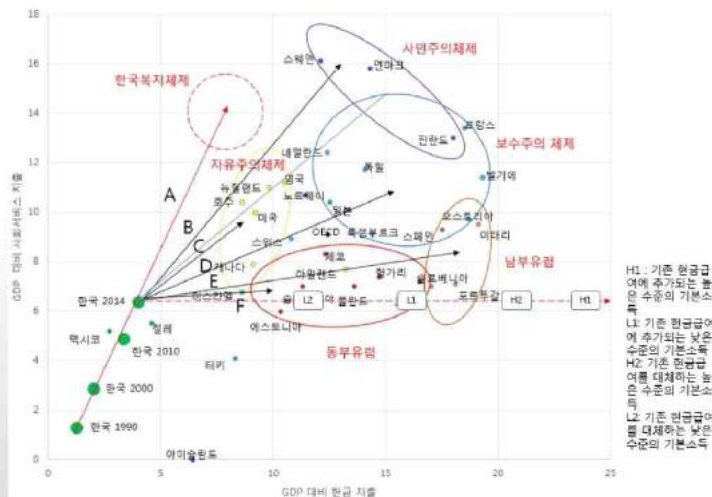
한국 복지국가의
확대방향?

현금중심?

현물중심?

현금과 현물의 균형!

- 남부유럽, 동부유럽 vs. 북유럽 복지체제, 기본소득과 한국 복지체제?
- 현금확대 필요, 그러나 현금중심 복지체제에는 반대
- 현물과 현금의 균형 확대 GDP 대비 11% vs. 9% (GDP 대비 20% 수
준)
- 한국 복지체제의 과제는 소득평등과 고용증대의 방향으로 이행하는
것이고, 이는 필연적으로 사회서비스와 현금지원의 균형적 확대를 요
구함.



B8

소득보장:
정책은 현실
기본소득의
이념 형에 근거한 비판은
정책논쟁에 적절하지
않음.

보편적 사회수당 또는 부분기본소득의 현실화를 위한 세 가지 길

1. 완전 기본소득:

현재 복지체제를 완전한 수준에서 기본소득을 대체하는 방식(현물포함 논란)
현실세계에 존재하지 않음.

2. 보편적 사회수당 방식: 인구학적 특성에 따른 점진적 확대:

아동, 청년, 노인 등을 대상으로 부분기본소득 도입을 통해 완전 기본소득으로 이행
사회수당과 동일?

사회수당이 아닌 부분기본소득이라는 용어사용의 의미는 사회수당은 완전기본소득을 지향
하지 않음. 반면 부분기본소득은 완전 기본소득을 실현하기 위한 정거장으로 상정.

3. 낮은 수준에서 점진적 대체:

제2차 대전 이후 정액급여 방식의 보편주의로 회귀

낮은 수준의 정액급여 중간계급의 이해를 대변하기 위해 소득비례방식으로 전환
다시 낮은 수준의 보편적 정액급여?

두 번째 방식이 적절해 보임.

신자유주의 시대에 국가복지를 확대하기 위한 담론전략으로 이해
부분 기본소득의 완전 기본소득의 전환 여부는 현재로서는 판단하기 어려움

미국의 EITC 사례로부터의 교훈(중도 좌, 중도 우 모두로부터의 지지)

기본소득논자와 국가복지 확대 논자들의 잠정적 동거 가능하다고 판단

다만 기본소득문제를 복지급여의 액수의 문제 등으로 협소하게 이해하고, 전파하면서 기본
소득의 사회변혁적 성격을 차단하지 말기를 바람.

또한 현물급여까지 기본소득에 포함시키려는 시도는 적절하지 않음. 개념의 과잉.

C1

사회서비스의
공적 인프라 확충을 통한
공공부문 고용확대

- 경쟁을 강화하는 방식이 아닌 구조를 바꾸는 방향으로 패러다임 전환
- 노동시간 축소와 중소기업 강화를 통한 고용확대와 함께 제시되어야 함.



- 공공부문의 고용확대는 공공부문에서 좋은 일자리 창출을 통해 개인의 노력에 조응할 수 있는 구조를 변화시키는 전략적 목표를 갖고 있음.
- 이를 통해, 여성, 청년 등에게 안정적인 일자리를 제공하는 것과 동시에 내수진작을 통한 경제안정화, 사회서비스 질 향상 등을 꾀함.
- 더욱이 1970년대 복지국가 위기 이후 서구사회에서 복지국가를 유지시켰던 힘이 공공부문에 고용된 새로운 노동자 집단이었다는 점을 기억한다면 공공부문의 고용확대는 단순히 일자리를 제공하는 수준을 넘어 좋은 사회를 유지하는 광범위한 지지세력을 형성하는 중요한 계기가 됨.

C2

공공부문 고용확대 전략이 갖는 지위

- 복지, 진보 담론에서 경쟁 담론으로...

이탈리아 28.6	vs. 핀란드 31.0
스페인 26.8	덴마크 30.1
포르투갈 25.2	스웨덴 28.1
그리스 24.0	노르웨이 22.0

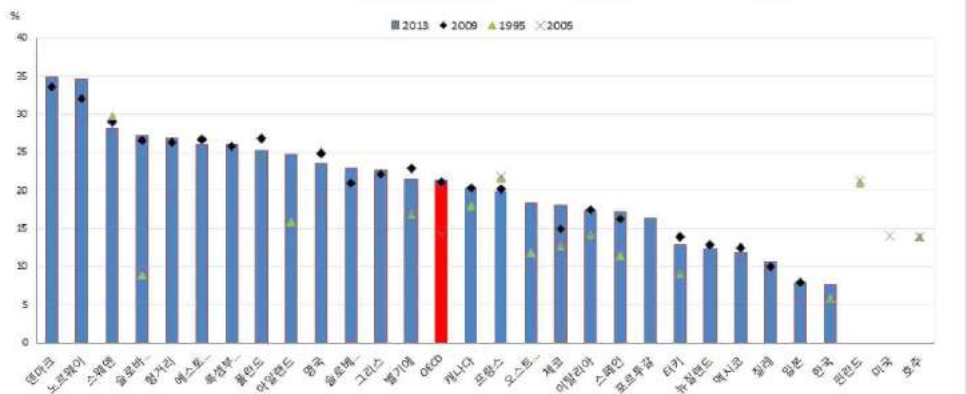
복지는 진보만의 담론이 아니다!
복지는 보수와 진보의 경쟁적 담론!

- 2012년 총선과 대선을 거치면서 복지확대는 단순히 진보의 언어가 아님을 확인했음.
- 실제로 기초연금, 보편적 무상 보육료 지원 등은 보수정권하에서 이루어진 중요한 복지확대의 사례임.
- 김대중, 노무현 정부의 10년 집권 이후 복지에 대한 **보수정권의 접근**은 과거 박정희, 전두환, 노태우, 김영삼 정권의 수사적 차원을 넘어 **실질적 확대**를 도모하고 있음.
- 이제 복지확대와 관련해 친복지 진영의 중요한 과제는 단순히 양을 확대하는 문제가 아닌 **어떤 방향으로 확대할 것인지의 문제가** 핵심적 과제로 등장했음.
- 이러한 점을 고려했을 때 공공부문 확대전략은 한국적 맥락에서 **보수가 쉽게 따라오기 힘든 정책**인 동시에 시민의 삶에 대한 공적 책임을 강화하는 유력한 방식임. (물론 스웨덴 등 북유럽 국가들에서 공공부문 고용확대는 좌우파와 관계없이 이루어졌음).
- 작은 정부를 일관되게 지지하는 보수의 입장에서 본다면 공공부문 확대는 보수가 받아들이기 어려운 정책임. 보수는 시장을 통한 민간 중심의 복지확대를 도모함.
- 만약 공공부문 확대와 관련해 국민적 동의를 얻어 낼 수 있다면 공공부문 전략은 **무상급식과는 비교할 수 없는 영향력을 갖는 것은 물론 한국 복지국가의 성격을 새롭게 규정하는 역할을** 할 것임.

C3

공공부문 고용 현황 OECD

- 한국 7.6% vs. OECD 21.3%

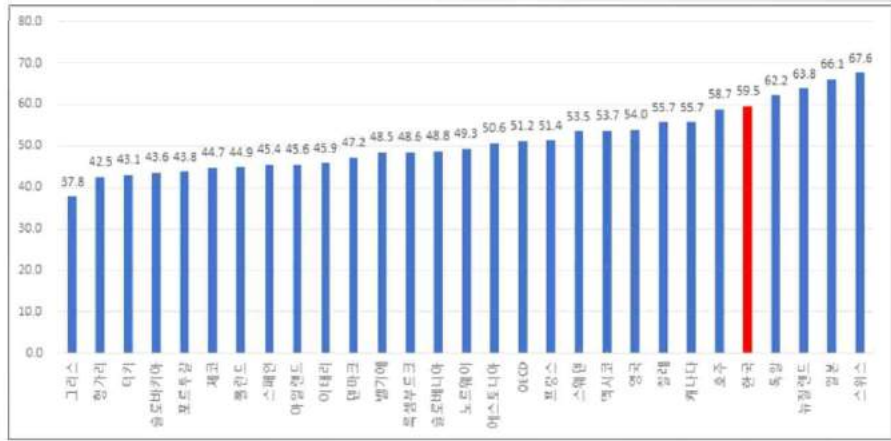


- 한국은 OECD 국가들 중 공공부문 고용비중이 가장 낮은 국가에 속함. 주목할 현상은 **신자유주의의 절정기인 1995년부터 2013년까지 대부분의 OECD 국가들의 공공부문 고용이 증가**했다는 점임.
- 1998년부터 2007년까지 OECD 국가들은 9~13% 공공부문 인력증가. 반면 스웨덴은 3%에 머물고 있음(높은 수준에서 출발).
- 특히 2008년 경제위기를 거치면서 공공부문의 고용이 증대했음. 2005년 14.1%에 불과했던 공공부문의 고용비중이 2013년에는 21.3%로 7.2포인트 높아졌음.
- 한국도 1995년 5.8%에서 2013년 현재 7.6%로 높아졌지만 OECD 국가들과 비교하면 공공부문의 확대 여력은 충분하다고 판단됨.
- 공공부문 고용의 개념을 둘러싼 논란(정부재정지원 포함, 현재의 두 배로 추정?-14%-질개선 문제 여전히 남음)

C4

노동가능연령대 인구대비 민간부문 고용 현황 OECD

- 한국 59.5% vs.
OECD 51.2%

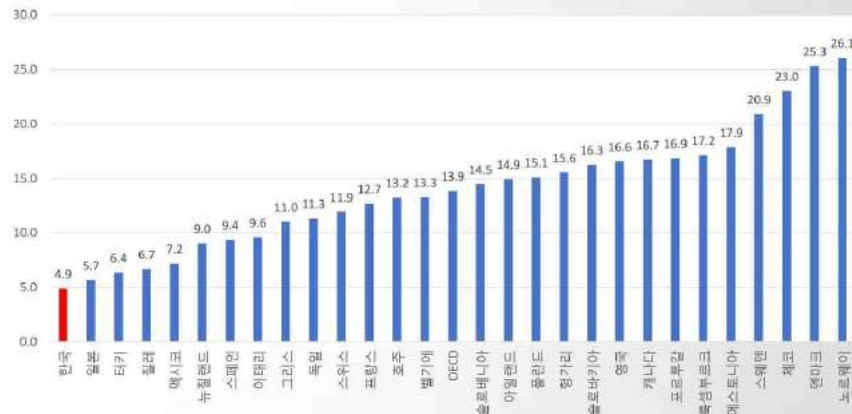


- **민간영역에서 일자리를 만들 수 있는 여력?**
- 한국은 OECD 국가들 중 노동가능 연령대 인구 대비 민간부문 고용비율이 59.5%로 상당히 높은 수준임.
- 다시 말해 상대적으로 민간부문이 고용할 수 있는 여지는 적다고 할 수 있음.
- 부족한 것은 민간부문의 고용이 아니라 공공부문의 고용이고, 이는 좋은 일자리 창출전략이 공공부문 고용확대를 중요하게 고려해야한다는 것을 의미함.
- 물론 독일, 스위스, 일본 등 중소기업이 강한 국가들처럼 한국은 민간부문 고용창출 역량을 제고할 필요가 있음.

C5

노동가능연령대 인구대비 공공부문 고용 현황 OECD

- 한국 4.9% vs.
OECD 13.9%



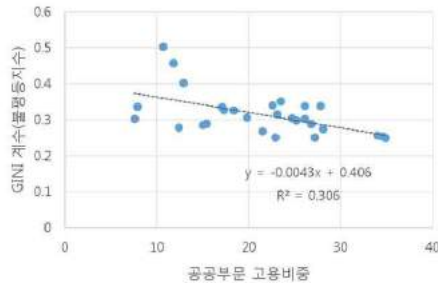
- 노동가능 연령대 인구 대비 공공부문 고용현황을 보면 한국의 공공부문 고용율은 4.9%에 불과함.
- 현재의 추세가 공공부문을 과소추계 했다는 점을 고려해 공공부문의 고용인력을 두 배로 잡아도 OECD 평균에 미치지 못하는 수준임.
- 정리하면 한국의 낮은 고용율은 공공부문의 고용율이 지나치게 낮기 때문이다. 예를 들어 한국이 OECD 평균수준으로 공공부문에서 고용했다면 2013년 현재 한국의 고용율은 73.4%로 OECD 평균인 65.1%를 넘어, 스위스, 노르웨이, 스웨덴, 독일에 이어 5번째로 고용율이 높은 국가가 됨.

C6

공공부문 고용과 중요사회지표 OECD 29개국

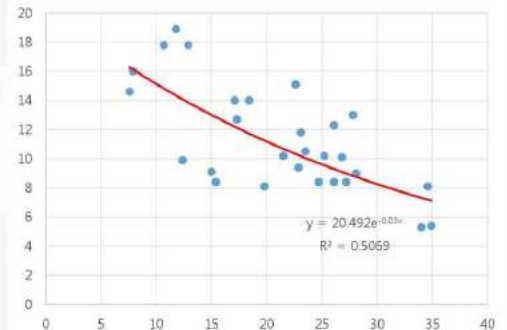
- 소득불평등(GINI 계수)
- 상대빈곤율(50%)

공공부문 고용비율과 소득불평등(Gini),
2014(2012, 2013)



- 전체 취업자 중 공공부문 고용비율과 지니 계수로 측정된 소득불평등 지수는 부적 관계에 있는 것으로 나타남.
- 공공부문의 고용이 양질의 일자리를 창출함으로써 중산층과 저소득층의 임금 소득을 높이고, 이것이 불평등을 완화시키는 중요한 역할을 하고 있음.

공공부문 고용비율과 빈곤율(50%)



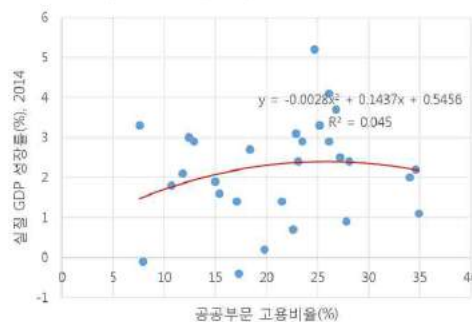
- 공공부문 고용과 상대빈곤율(중위소득의 50%이하) 간의 관계도 소득불평등 지수의 사례와 같이 부적 관계에 있는 것으로 나타남.
- 공공부문의 고용비율이 높은 국가는 상대빈곤율로 낮음.
- 이러한 관계는 소득불평등과의 관계보다 더 밀접한 관계에 있는 것으로 보여짐.

C7

공공부문 고용과 중요사회지표 OECD 29개국

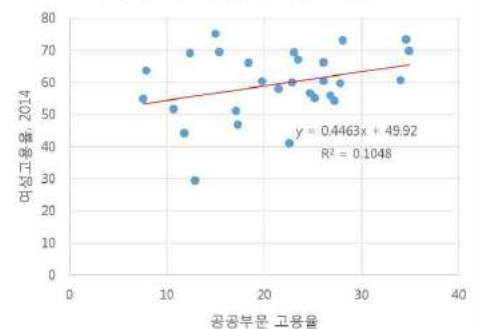
- 실질 GDP 성장률
- 여성고용율

공공부문 고용비율과 실질 GDP 성장률



- 공공부문 고용비율과 실질 GDP 성장률과의 관계는 공공부문 고용수준에 따라 상이하게 나타남.
- 공공부문 고용율이 대략 25%수준까지는 실질 GDP 성장률과 정의 관계에 있지만, 공공부문 고용율이 25%를 넘어가면 부적 관계로 전환됨.

공공부문 고용율과 여성고용율



- 공공부문 고용비율과 여성 고용률은 예상했던 것과 같이 정의 관계를 갖고 있음.
- 성차별을 완화하는 자유주의적 입법이 여성의 노동시장 참여와 노동시장에서 성차별을 완화하는 효과는 대단히 제한적이라는 것이 선행연구의 결과임.
- 대신 공공부문의 고용증대가 여성고용과 성 평등을 높이는 유력한 수단으로 알려져 있음.

C8

복지국가에 대한 오해?

- 현금급여와 사회서비스를 제공하는 것은 복지국가의 한 측면임.
- 복지국가의 핵심 역할을 공공부문의 좋은 일자리 창출을 통해 불평등과 빈곤을 완화하고, 안정적인 수요를 창출하는 것임.

소득보장+사회서비스+ 공공부문 고용

- 복지국가를 단순히 연금, 실업급여, 아동수당 등 소득보장제도와 아동보육, 노인돌봄 등 사회서비스 제도로 이해하는 것은 복지국가를 단순히 '급여제공'국가로 이해하는 것임.
- 1970년대 경제위기 이후 복지국가의 핵심역할은 공공부문의 고용보장을 통해 자본주의 사회에서 안정적인 고용을 보장하는 것임.
- 실제로 이태리는 불평등과 빈곤과 관련된 지역간 격차를 완화하기 위해 공공부문 고용을 적극적으로 활용했음. 이태리만이 아닌 복지국가의 모범이라고 알려진 스웨덴, 덴마크 등 북유럽국가들에서 공공부문 고용은 복지국가를 유지하는 핵심적 역할을 하고 있음.
- 더욱이 공공부문에서 만들어지는 좋은 일자리는 현금급여와 사회서비스의 대상을 확장하는 역할을 수행함으로써 복지국가의 공공화에 기여함.

C9

공공부문 고용 얼마나? 어떻게?

- 현금급여와 사회서비스를 제공하는 것은 복지국가의 한 측면임.
- 복지국가의 핵심 역할을 공공부문의 좋은 일자리 창출을 통해 불평등과 빈곤을 완화하고, 안정적인 수요를 창출하는 것임.

• 얼마나 늘릴 것인가?

• 사회서비스 인력 (준)공무원화

- 2013년 현재 한국의 취업자 수는 대략 2천4백9십만 명 규모이고, 공공부문의 취업자 수는 1백8십9만 명 정도임(7.6%).
- 한국이 OECD 평균수준의 공공부문 고용비율을 목표로 했을 때 공공부문이 추가로 고용해야 할 규모는 (2013년 기준으로) 3백4십9만 명에 이룸.
- 현실적으로 단기간에 이 정도의 방대한 규모의 공공부문을 창출하는 것은 쉬운 일이 아님.
- 그러므로 2018년부터 2022년까지 OECD 평균의 60% 수준(12.8%)의 공공부문 고용을 창출하는 것을 목표로 설정하는 것이 타당해 보임.
- 이를 취업자 수로 계산하면 대략 5년 간 1백2십9만 명 규모의 공공부문 일자리를 신규 창출해야 함(연간 26만 명 규모).
- 2012년 현재 사회복지시설은 133,480개소이고(노인, 아동, 장애인, 보육시설 등), 고용 인력은 715,880명 규모임.
- 현재 이들의 임금은 대부분 중앙정부와 지방정부가 지원하고 있다는 점을 고려하면 이들을 준공무원으로 전환하는 것은 (큰)추가적인 비용을 유발하지 않을 것으로 판단됨.
- 70만 명에 달하는 사회서비스 인력의 가장 큰 우려가 고용신분에 대한 불안이라는 점을 고려했을 때 접근 전략은 "선 신분보장 후 처우개선"방식으로 나아가는 것이 타당해 보임(OECD 통계에서 공공부문 일자리로 계상되어 있음).
- 현재 검토되고 있는 사회서비스 공단을 전면적으로 실시하는 것이 필요.

C10

새로운 상상력

- 새로운 상상력이 필요하다.

- 요람에서 무덤까지
- 시민 생활의 모든 것을 상상하라!

- 인공지능?
- 미래의 일자리?
- 미래의 인프라?

- 시민의 일상생활 곳곳에서 새로운 공공부문 서비스 일자리를 창출하는 것이 필요함.
- 전통적으로 일자리로 간주되지 않는 일자리를 포함해 **혁신적인 생각**이 필요함.
- 예를 들어, 스웨덴의 고용서비스(일자리를 찾아주고 훈련시켜주는 서비스)에 종사하는 인력은 영국의 20배에 달함. 스웨덴의 인구가 900만에 불과하다는 점을 고려하면 파격적인 숫자임.
- 고용서비스, 도서관, 시민정치학교 등등 **현재 우리가 상상하지 못하는 수 많은 종류의 공공부문 일자리가** 만들어져서 작동되고 있음.
- 현재의 문헌자료로는 이를 확인하기가 불가능함.

- 옥스퍼드 대학의 보고서에 따르면 향후 20년 내에 미국의 현재 일자리 중 **47%가 사라질 것이라고 예상**하고 있음.
- AP, 로이터 등의 언론사들은 이미 주가 분석과 같은 비즈니스 관련 기사를 AI가 작성하고 있고, 스코틀랜드 왕립은행은 투자자문을 AI에게 맡기고 550여 명의 인력을 해고했음.
- 인간에게 남는 일자리는? 결국 감정노동이 수반된 사회서비스 일자리가 남게 됨.
- 더불어 인적자본의 확장을 통해 새로운 선도 산업을 창출하기 위해서는 과거 제조업에 **필요했던 사회인프라가 새로운 방식으로** 구축되어야 함.
- **공공부문에서 창출하는 인간을 위한 양질의 서비스**는 인적자본이 산업의 핵심 경쟁력 된 현대 사회에서 과거의 도로, 철도, 항만 등과 같은 **핵심 인프라** 기능할 할 것임.

C11

예상되는 비판



"한국, 아시아 선진국 중 최악 부패국가"



OECD "111개국 중 7명 정부 신뢰 안해"

- 공무원 확대에 대한 국민적 반감



한국 사법제도 신뢰도 42개국 중 39위



한국, '기업신뢰도' 꼴찌... '정부신뢰도' 바닥

- 공무원 확대에 대한 국민적 반감을 넘어서는 것이 공공부문 고용확대의 가장 큰 장벽이라고 판단됨.
- 부분적이지만 서울시의 경험을 활용할 필요가 있음.
- 사실 공무원에 대한 국민의 감정은 양가적임.
- 자신들의 자녀들이 공무원이 되기를 바라지만, 공무원을 확대하는 것에는 반대하고 있음.
- 오랜 권위주의와 부정부패로 인한 정부에 대한 불신이 그 이유라고 판단되지만, 대안을 마련하는 것이 필요해 보임.
- 국내외의 긍정적 사례를 수집하고 이를 분석해 논리를 개발하는 것이 중요함.
- 예를 들어, 최근 전주에서 장애인콜택시(공도리)의 공영화를 통해 서비스 질 개선과 함께 고용안정성을 강화함으로써 긍정적인 평가를 받고 있다는 점을 검토할 필요가 있음.
- (사실 진영 내부의 반감을 넘어서야 하는 것도 큰 과제임. 과감하게 논란이 되는 결단을 할 필요가 있음).

C12

예상되는 비판

• 경제성장 저하?

- 스웨덴의 경우 1960년대부터 1990년대까지 신규일자리의 90%가 중앙 정부와 지방정부가 창출한 공무원 일자리였음.
- 스웨덴이 공무원 일자리를 확대했다고 해서 국가경쟁력이 낮아졌다는 과학적 근거는 없음.
- 국가경쟁력이 높은 유럽 국가들의 대부분이 상대적으로 높은 수준의 공공고용비중을 유지하고 있고, 심지어 노르웨이, 덴마크, 영국 등은 지금도 공공부문 일자리를 확대하고 있음.
- 앞서 제시한 단순 상관관계 또한 이를 반영하고 있음.
- 보수의 공공부문 일자리 창출에 비판 중 하나는 민간부분의 지출 감소 시키고, 민간부분을 활성화 시키지 못한다는 것임. Carly Fiorina, Valerie Ramey(Univ. of California).
- 그러나 시장에서 소비되는 돈은 정부로부터 나왔는지 기업으로부터 나왔는지를 따지지 않음. 지출은 지출임. Paul Krugman
- 모두 같은 승수효과를 야기함.
- 또한 공공부문 일자리는 외부의 위험요인에 대해 국내 경기를 보호하는 보험과 같은 역할을 수행함 Rodrik, D.
- 더욱이 점점 정부의 일자리와 민간의 일자리의 경계가 모호해짐.
- 앞서 제시한 상관관계는 참고.
- 민간부문 고용은 경기순환과 관계 있지만 공공부문 일자리는 정치순환과 관계 있음.
- 공공부문 확대와 중소기업의 경쟁력 강화가 함께 이루어져야 함.

C13

예상되는 비판

• 증세?

- 증세는 불가피함. 이미 시민들은 박근혜 정부의 “증세 없는 복지확대”가 실효성이 없는 주장이었다는 것을 확인했음.
- 그러므로 공공부문 확대와 재원확대를 연동시켜야 하며, 증세에 대한 구체적인 로드맵이 제시될 필요가 있음.
- 증세는 보편적으로 하되 누진적 방식을 적용하는 보편적 누진증세 방식을 취하고 4단계에 걸쳐서 진행해야 함.

• 관료주의 강화?

- 공공부문의 고용을 확대하는 방식이 반드시 공무원을 확대하는 방식일 필요는 없음.
- 공단이 관리하는 비영리부분의 확대를 통해 공공부문을 확장할 수도 있음. 어떤 방식이 한국사회의 정치경제사회 조건에 가장 타당한지에 대한 분석이 필요함.
- 관료제의 폐해는 민주적 운영과 비영리부분을 통한 확장을 통해 최소화 시켜나갈 수 있음(북서유럽의 경험참고).
- 더불어 관료제의 문제가 반드시 공공부문에서만 나타나는 폐해는 아님.
- 현재 한국 재벌기업에서도 우리는 관료제의 폐해를 얼마든지 확인할 수 있음.
- 중요한 것은 관료제의 긍정적인 측면을 어떻게 확장하고, 부정적인 측면을 어떻게 최소화 할 수 있는지의 문제임.

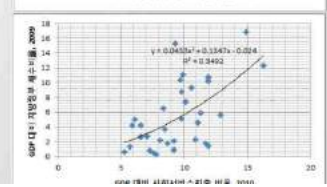
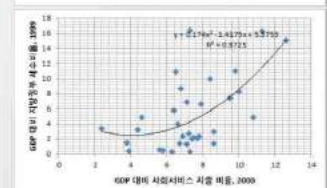
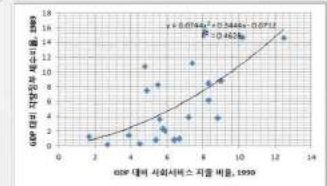
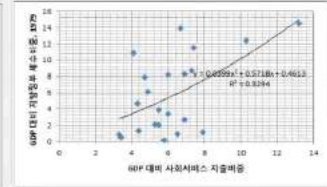
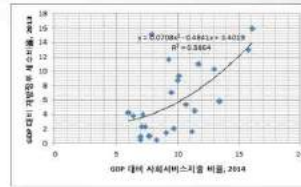
C14

공공부문 고용확대가
지방자치단체에
갖는 의미
중앙정부 vs. 지방정부

- 공공부문의 고용이 대부분 사회서비스와 관련된다는 점을 고려하면 고용창출의 주체는 지방정부임.
- 다만 분권의 방식을 어떻게 하는 것이 바람직한지는 고민이 필요함.
- 분권의 방식은 정치적 선택의 문제



GDP 대비	재정분권 수준 높은 (지방세입 높음)	재정분권 수준 낮은 (지방세입 낮음)
사회서비스지출 고	덴마크, 핀란드, *독일, 스웨덴	*호주, *벨기에, 프랑스, 뉴질랜드, 노르웨이, 영국, 네덜란드,
사회서비스지출 저	*캐나다, *미국, 이태리, *스페인	*오스트리아, 그리스, 한국, 포르투갈,



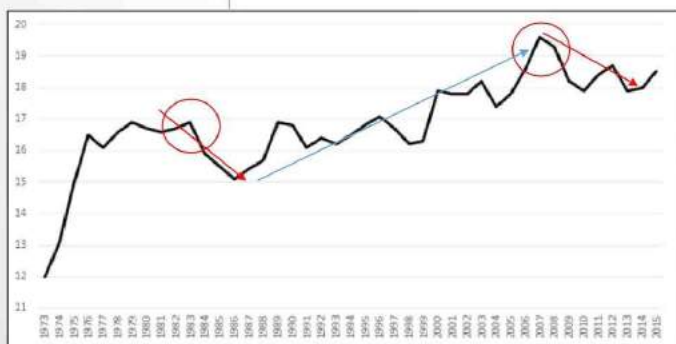
D1

재원확대 전략:

누진적 보편증세,
모두가 함께 내고 여유 있는 사람이 조금 더 내는 증세 방향

- 공정과세를 통한 국가에 대한 신뢰 확보와 단계적 증세

누진적 보편증세의 의미



- 낮은 세율을 통한 중산층의 주택(부동산), 개인저축, 민간보험 등 사적 자산축적이라는 사적 복지체제의 해체하고, 적정한 세수확보를 통한 적정 수준의 공적 복지확대로 전환.
- 최근 경제상황(좋은 일자리의 감소, 저성장 기조 등)은 더 이상 부동산 등 사적 자산이 사회적 위험에 대응하는 안전망이 되기 어렵다는 것을 확인해 줌.
- 중산층을 위한 사적 가족주의 복지에서 모든 국민이 대상이 되는 공적 복지로의 전환.
- 1980년 전두환 정권, 2008년 이명박 정권에 의해 인위적으로 억제되었던 조세의 비정상과정을 정상화하는 것임.

D2

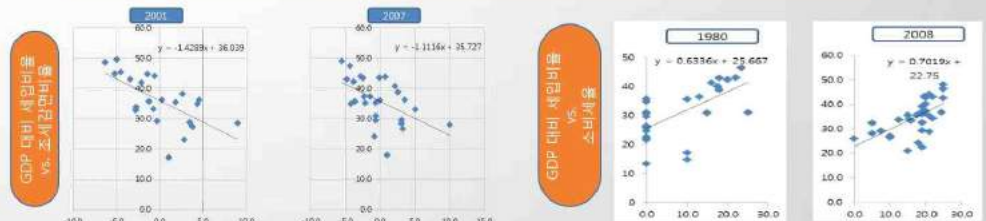
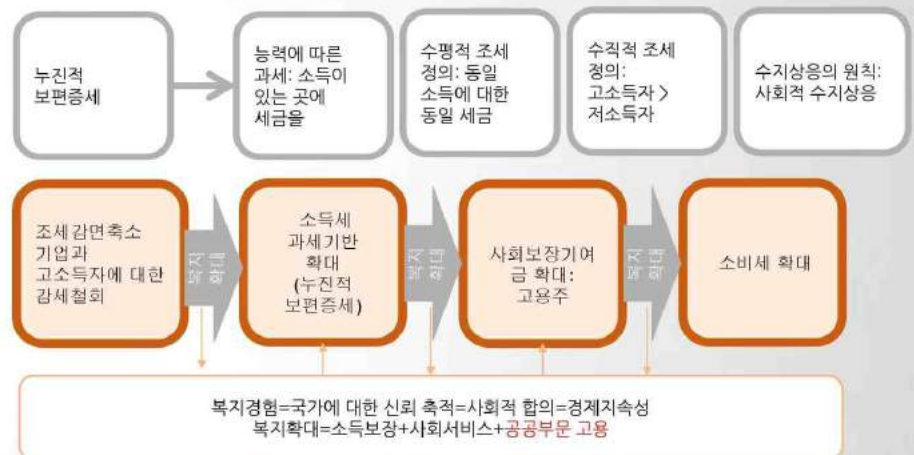
왜 증세를 공약
해야하는가?

- 박근혜 정부의 “증세 없는 복지” 정책의 실패, 증세 없는 복지확대가 불가능하다는 것을 확인
- 증세 공약이 반드시 선거패배를 의미하지는 않음.
- 중요한 것은 어떤 증세인가임. (영국, 일본 VS. 스웨덴)
- 정치적 조건으로는 “여소야대” 국회, 당선 후 증세 돌파는 불가능함(야당과 낮은 세금에 익숙한 국민의 격렬한 저항 예상).
- 증세를 하지 못한다면 일자리 확대와 공적복지확대 또한 불가능해지고, 박근혜 정부의 “증세 없는 복지”의 재판이 될 가능성이 대단히 높음.
- 또한 역대 정권을 보면 당선 후 관료에 포획된 정책행보 고려했을 때 대선 국면에서 공적 복지확대와 일자리 확대를 위한 증세방안을 제시하고 국민의 선택을 받아야함.
- 직접적으로 증세를 언급하는 것이 어렵다면, 공정과세를 위한 이명박 정부의 감세정책 철회와 부자와 대기업에 이로운 각종 조세감면 제도가 폐지를 공약하고,
- 중장기적으로 “누진적 보편증세”라는 증세 방향의 원칙을 천명할 필요가 있음.

D3

재원확대 전략:
누진적 보편증세,
모두가 내고 있는 사
람이 조금 더 내기

- 사회수당 도입과 공공 부문 확대는 재원확대와 연동시켜야 하며, 증세에 대한 구체적 로드맵.
- 시민들의 감성을 “우리는 충분히 내고 있으니 부자들과 기업들이 더 내라”는 정서에서 “우리도 낼 터이니 너희들(부자와 기업)이 더 내라”라는 정서로 전환.
- 직접세와 간접세의 균형 조세체계



D4

한국 복지국가의 장기방향

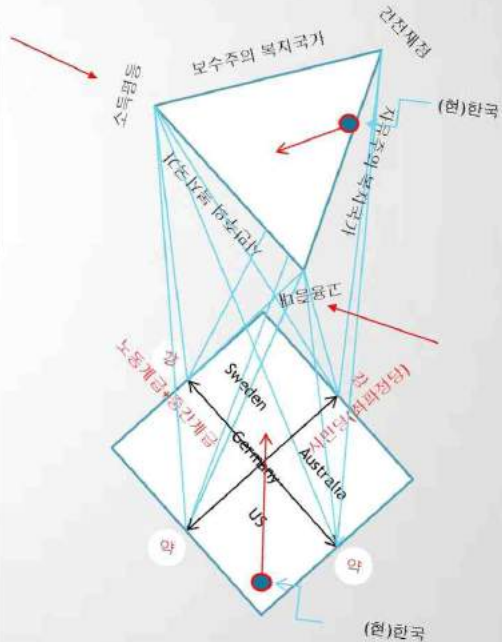
한국 복지국가의 장기방향:

1. 건전재정 중심에서 고용과 소득평등 중심으로 정책방향 이동.
2. 약한 친 복지국가정당과 약한 노동과 중산층 연대에서 강한 노동과 중산층 연대로
3. 공공부문 일자리가 핵심적 역할 수행.
4. OECD는 물론 IMF조차 한국이 저성장 기조를 벗어나기 위해 확장적 재정정책이 필요하다고 권고.

국가별 재정 여력

(단위: %GDP) 자료: IMF 보고서 (국가채무는 현재 줄여야 하는가?), 무디스

※재정 여력(Fiscal space)은 IMF가 개발한 지표로 국가 채무 수준, 재정 규모, 국제 금리 등을 종합해 한 국가가 현재 수준보다 얼마나 더 많은 지출을 늘릴 수 있는지를 보여준 이 지표가 124 이상이면 안정 등급이며 높을수록 중장기 재정안정성을 확보하기 용이해서 단기 지출 여력이 크다는 것을 보여줌. 2014년 5월 기준



D5

한국 복지국가의 장기방향

- 2018년부터 2047년까지 매 5년 마다 GDP 대비 사회지출을 2~3%p씩 확대
- 2017년 대선을 통해 2018년 제1기 친 복지 정권 창출하고, 2047년까지 30년간 친 복지 국가정권의 지속
- 사회지출확대에 따른 재원은 4단계로 진행. 각 단계의 중점 증세영역: 1단계 감세철회와 조세감면 축소, 2단계 소득세에 대한 누진적 보편증세, 3단계 고용주의 사회보장기여금 확대, 마지막 4단계 부가가치세 증세.
- 사회지출 확대는 사회서비스와 소득보장의 균형적 확대를 원칙으로 하되, 친 복지국가 정권 1기에서는 기초보장과 관련된 사회지출영역에 상대적으로 집중 함. (유사 지출수준에서 그리스가 아닌 노르웨이, 이탈리아가 아닌 스웨덴 지향)



2043~2047년: GDP 대비 28~31%	2038~2047년: 조세개혁대	2043~2047년: 친 복지국가 정권 6기
2038~2042년: GDP 대비 25~28%		2038~2042년: 친 복지국가 정권 5기
2033~2037년: GDP 대비 22~25%	2033~2037년: 사회보험기여금확대(20)	2033~2037년: 친 복지국가 정권 4기
2028~2032년: GDP 대비 19~22%	2024~2032년: 누진적 보편증세	2028~2032년: 친 복지국가 정권 3기
2023~2027년: GDP 대비 16~19%		2023~2027년: 친 복지국가 정권 2기
2018~2022년: GDP 대비 13~16%	2018~2022년: 감세철회, 조세감면축소	2018~2022년: 친 복지국가 정권 1기
GDP 대비 사회지출 목표 평균 (최소~최대)	단계적 재원확보 방안	문해 친화적 성장을 지원하는 친 복지국가 정책 실행 및 지속

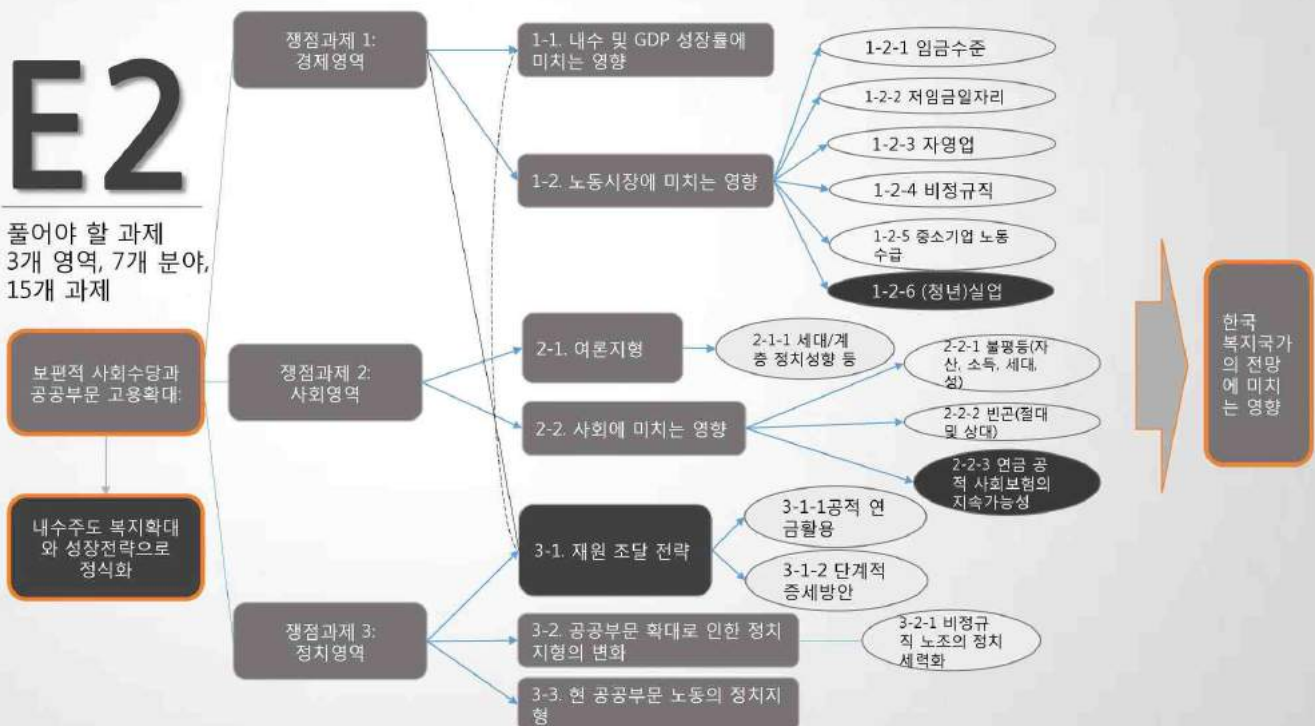
E1

한국사회의 현실



E2

- 풀어야 할 과제
- 3개 영역, 7개 분야, 15개 과제



E3

2017, 광장의 시민은 어떤 사회를 꿈꾸나?

분노와 불안

모든 시민에게 공정한 기회와 인간다운 삶을 보장하기 위해...

차기정부의 핵심과제는 제도의 도입과 확대가 아닌 세력관계를 기득권 중심에서 국민중심으로 바꾸어야 함.

이를 통해 차기정부는 광범위한 조직된 시민을 만들어 내고, 99%의 시민을 위한 30년 장기집권을 시작하는 출발점이 되어야 함.

그래서 차기정부의 국정운영은 5년이 아닌 30년의 기획에 근거해야 함.

공적소득보장 확대, 공공부문 고용확대, 누진적 보편증세를 이를 실현하기 **광범위한 정치적 지지기반을 확보하기** 위한 수단임.

재벌독식 사회에서 노동존중 평등사회로¹⁾

이창근 / 민주노총 정책실장

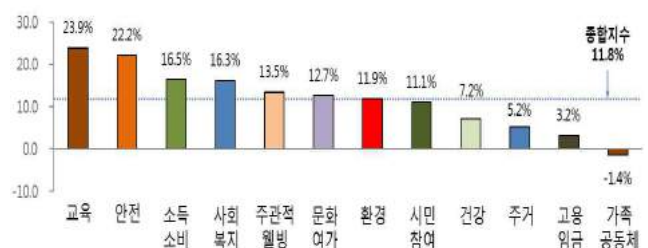
1. 이게 나라냐? - 지표로 본 한국 사회

- 지난 10년 간 1인당 실질GDP는 28.6% 증가한 반면, 국민 삶의 질은 11.8% 증가한 데 그침. 특히 고용·임금 등 노동 분야의 '삶의 질'증가율은 3.2%로 가족·공동체 영역(-1.4%)을 제외하고 증가율이 가장 낮은 분야임. (통계청, 한국 삶의 질 학회, “『국민 삶의 질』 종합지수 작성결과”, 2017)

<국민 삶의 질 종합지수>



<영역별 기준년도(2006년) 대비 2015년 증감률>

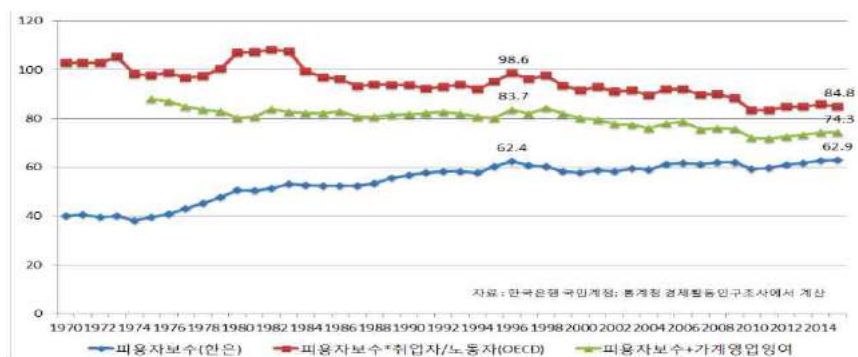


- 1) 이 발제문은 민주노총 2017년 대선요구 중 '노동' 분야 주요 요구를 중심으로 서술되어 있습니다. 2017년 대선에 즈음한 민주노총 의제와 요구에 대한 전체 내용은 민주노총 정책보고서, 「박근혜·재벌체제 청산, 노동존중 평등사회 건설 - 민주노총 2017년 대선의제와 요구」를 참고하십시오.
이 파일은 http://nodong.org/data_paper/7199142 에서 다운로드 받을 수 있습니다.

※ ‘국민 삶의 질 종합지수’의 객관적 신뢰도는 아직 확인되지 않았으며, 일부 영역(특히 교육과 안전 등)의 증감률은 국민들이 느끼는 체감지수와도 큰 차이를 보이고 있다는 한계가 있지만, 경제성장과 국민 삶의 질 향상 사이에 점점 격차가 벌어지고 있으며, 고용·임금 분야는 그 중에서도 성장이 사실상 지체되어 있다는 점에서 시사점이 있음.

○ 폭발적으로 증가한 자영업자와 그들의 열악한 경제적 실태를 고려한 노동소득분배율은 IMF 외환위기 이후 지속적으로 하락하고 있음. 이는 생산을 통해 창출된 소득이 생산요소 간 불평등하게 분배되고 있음을 보여줌.

노동소득분배율 추이(1970~2015년, 단위: %)



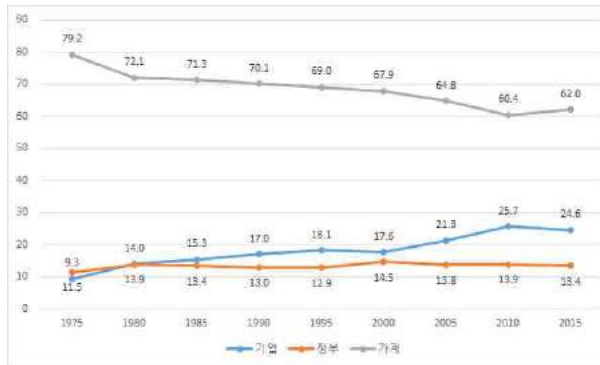
(출처: 김유선, 2017)

※ 한국은행이 공표하는 노동소득분배율(위 그림 파란색 선)은 IMF 외환위기 이전까지는 완만한 상승추세를 보이다가 외환위기 이후에 안정적인 수준을 유지하는 것으로 나타남. 하지만 이는 IMF 외환위기 이후 폭발적으로 증가한 자영업자와 그들의 열악한 경제적 실태를 제대로 반영하지 못하는 한국은행 통계상의 허점 때문임.

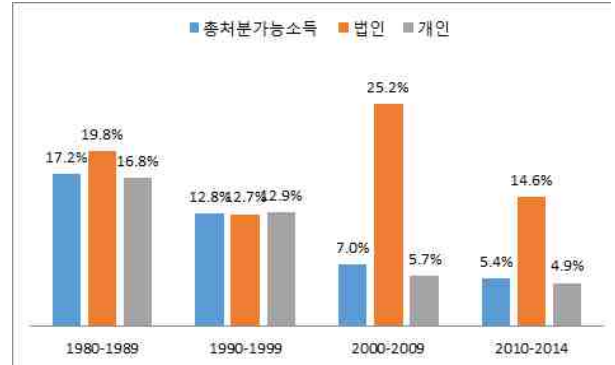
※ 한국은행은 자영업자 소득 전체를 자본소득으로 간주하여 노동소득분배율을 계산하는데, 이렇게 되면 외환위기 이후 다른 요소소득(피용자 보수나 기업 영업잉여)과 달리 매우 심한 침체를 보이고 있는 자영업 소득이 전체 자본소득의 부진으로 표현되면서 노동소득분배율 추세를 위쪽 방향으로 끌어 올리는 효과를 가져옴. 실제 노동소득분배율 추이를 왜곡하게 됨. 이를 보정하기 위해, OECD처럼 자영업자의 평균 노동소득이 노동자의 평균임금과 동일하다고 가정하거나(위 그래프 빨간색 선), 자영업 소득을 모두 노동소득으로 간주하는 방식(위 그래프 녹색 선) 등이 활용됨.

- 경제성장의 과실이 가계로 귀속된 몫은 줄어들고, 기업으로 귀속된 몫은 늘어남.
또한 기업소득 증가율은 2000년대 들어 가계소득 및 총처분가능소득보다 큰 폭으로 상승하여, 불평등을 악화시킴.²⁾

국민총소득(GNI) 대비 제도부문별 소득 비중 추이



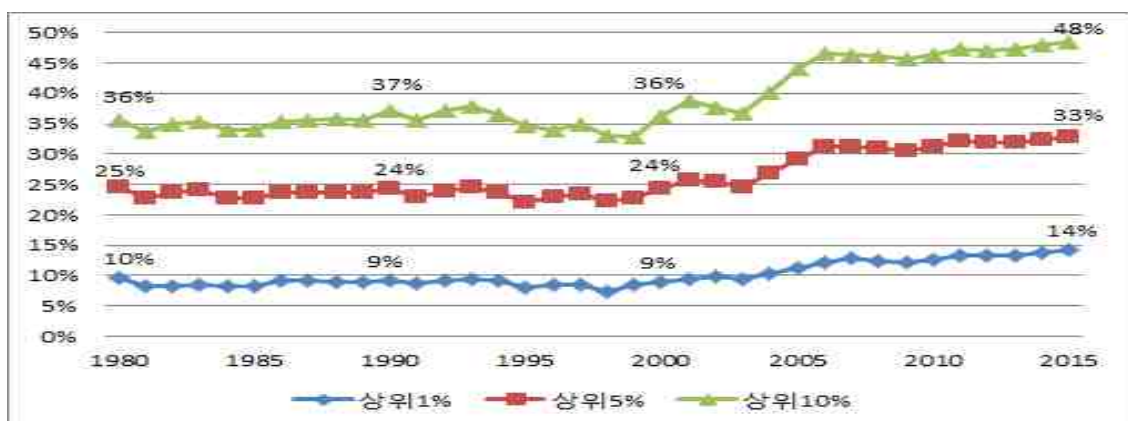
제도부문별 총처분가능소득 연평균 증가율



※ 2015년 국민총소득(GNI) 중에서 가계소득 비중은 1990년 70.1%에서 8.1%포인트 감소한 62%인 반면, 기업소득으로 분배된 비중은 1990년 17%에서 2015년 24.6%로 7.6%포인트 증가함. 또한 제도부문별 소득이 비슷한 폭으로 증가한 1980년대~90년대와 달리, 2000년~2009년까지 10년 동안의 경우 법인과 개인 간 소득증가율 격차는 거의 20%포인트에 육박할 정도로 악화됨.

- 2015년 현재 소득상위 10%와 1%가 차지하는 부는 각각 전체의 48.5%, 14%에 달함. 이는 지난 2000년 각각 36%, 9%에서 12.5%포인트, 5%포인트 증가한 것임. 소득불평등이 악화되었음을 보여 줌.

소득상위 집단이 총소득에서 차지하는 비중 추이

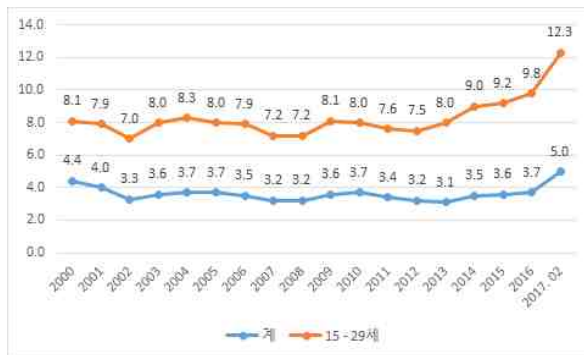


출처: 홍민기, 최상위 소득 비중의 장기 추세(1958-2013년), 경제발전연구 제21권 제4호

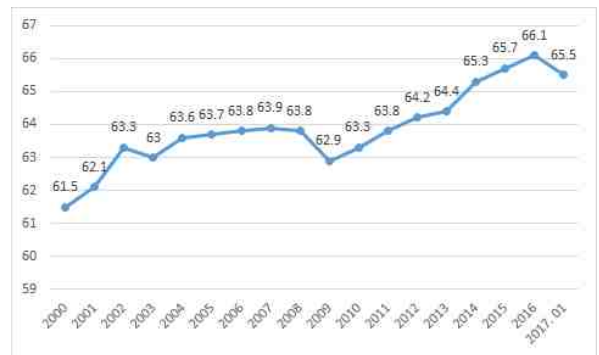
2) 가계소득과 노동소득이 동일하지는 않음. 가계소득은 노동소득뿐만 아니라 자본소득(자영소득 중 자본소득, 이자, 임대료, 배당 등 가계로 배분되는 순재산소득 등)도 포함함. 그럼에도 노동소득분배율이 하락하면 가계소득 비중도 유사하게 하락하는 추세를 보임.(이병희, 2016.)

○ 전체 노동자 2명 중 1명이 비정규직이며, 약 천만 명에 육박함. 월 임금총액 기준으로 ‘중위임금(200만 원)의 3분의 2’인 ‘133만 원 미만’인 저임금 노동자는 전체 노동자 1,963만 명 가운데 468만 명(23.9%)에 달함. 노동시간은 2015년 취업자 기준으로 2,273시간, 노동자 기준으로 2,228시간(김유선, 2017)으로 OECD 회원국 중에서도 최장노동시간으로 악명 높음. 청년실업률은 최악이며, 성별임금격차는 OECD 부동의 1위임. 노조조직률과 단체협약 적용률은 10%대이며, 노동기본권 지수는 세계 최악임. 주요 노동지표가 웅변하는 한국 노동의 현실은 말 그대로 ‘헬조선’.

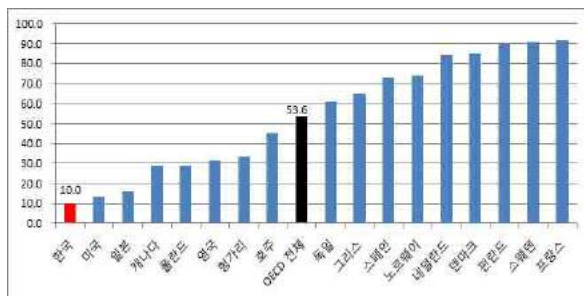
실업률(전체, 청년)



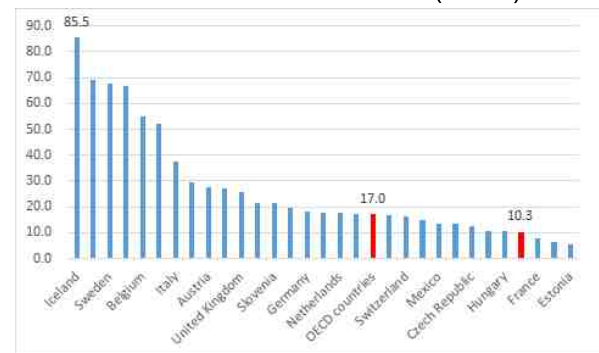
고용률(15~64세)



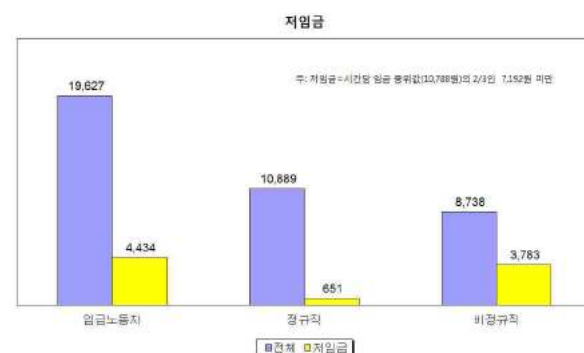
단체협약적용률 국제비교³⁾



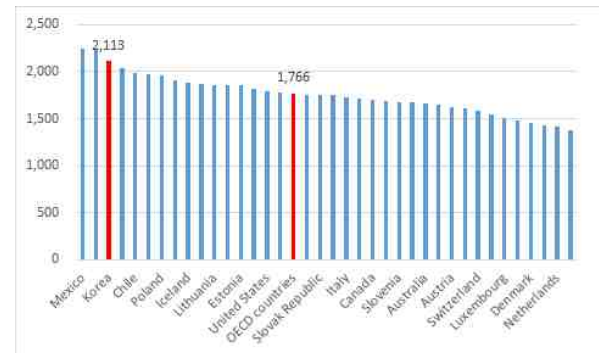
노동조합 조직률 국제비교(OECD)



저임금 노동자 비중(김유선, 2016)



연간노동시간 국제비교(OECD, 2015)



3) 민주노총 이슈페이퍼, ‘좋은 일자리’ 지표 OECD 국제비교, 2015. 10

2. 정책적 시사점 - 노동정책 방향 전환

- 현재 한국 사회가 직면한 경제·사회적 불평등은 지속불가능한 수준까지 악화됨. 재벌대기업의 이윤독식구조는 노동자·서민의 삶은 물론 중소기업 및 자영업자까지 파괴하고 있음. 노동소득분배율을 획기적으로 제고하고, 노동시장 양극화를 해소하기 위한 전면적 정책 전환이 절실함.
- 현재 한국사회의 핵심적인 문제점인 ‘재벌독식 불평등사회’ 극복을 위해서는 노동을 사회의 근본으로 세우고, 모든 노동자·민중의 존엄한 생존권을 보장하며, 공동체의 해체와 붕괴를 낳을 정도로 심각한 불평등과 양극화를 해소해야 함. 민주노총은 새로운 대한민국, 새로운 민주공화국의 핵심으로 “노동존중 평등사회”를 제시함.
- ‘노동존중 평등사회’건설은 경제·사회·노동 등 모든 분야의 정책방향이 전면적으로 전환되어야 함. 이 중에서 노동 분야 핵심 정책방향으로 ▽ 최저임금 1만원 등 저임금·비정규직 문제 해결 ▽ ‘노조할 권리’·노동3권 보장 ▽ 재벌책임강화·재벌독식체제 청산 ▽ 장시간노동근절·청년실업 해소 ▽ 박근혜표 ‘나쁜 노동정책’ 청산을 제시함⁴⁾.
- 먼저 2명 중 1명이 비정규직이며, 4명 중 1명이 월 133만원 미만을 받는 저임금 노동자인 불안정 노동사회를 개선하지 않으면 한국 경제와 사회의 미래는 없음. 저임금·비정규직 문제 해결은 다양한 정책의 효과적인 조합이 필요함. ▽ 최저임금 1만원 실현 ▽ 상시지속업무 정규직 직접고용 의무화 ▽ 비정규직 사용사유 제한 ▽ 원청 직접교섭 보장 등 비정규직 권리 보장 ▽ 하청업체 변경 시 고용·단협 승계 의무화 ▽ 위험업무 외주화 중단과 하청산재 원청 책임 강화 ▽ 모든 노동자 산재보험 전면 적용 등이 핵심임.
- 다음으로 헌법적 권리임에도 노조 조직률과 단체협약 적용률이 십 수년째 10% 근방을 맴돌고 있는 현실을 개선하지 않으면 우리 사회 불평등 해소는 요원함. 노조 조직률 30%, 단협 적용률 50% 실현은 노동존중 평등사회를 건설하는 가장 효과적인 수단임. 한국사회에는 노동권 실현을 가로막는 술한 문제들이 산적해 있지만,

4) 민주노총은 이 외에도 ‘평생복지·공공성 강화’, ‘민주주의·평화사회’ 등을 2017년 대선 5대 의제로 제시하고 있음.

그 중에서도 ▽ 특수고용 노동자 ‘노동자성’ 인정 ▽ 간접고용 원청사업주 사용자 책임 ▽ 공무원·교원 단결권 보장 ▽ 사실상의 ‘노조설립허가제도’개선 ▽ 산별교섭 등 초기업단위 교섭 활성화 ▽쟁의행위로 인한 손해가압류 청구 금지 ▽ 부당노동 행위 근절 ▽ 정리해고, 구조조정, 정부 정책 등에 대한 파업권 보장 ▽ 필수유지 업무 삭제·최소유지업무 신설 등 공공부문 노동자 파업권 보장 ▽ 타임오프 제도 폐기·노사자율 보장 ▽ ILO 협약 제 87호, 98호 비준 등이 우선 해결되어야 함.

- 한국 사회에서 재벌체제는 모든 문제의 근원으로 연결되어 있다는 점에서 재벌 책임을 강화하고, 재벌독식체제가 청산되어야 함. 최저임금 1만원 실현을 위해 불가피하게 고려해야 할 중소기업·하청기업과 자영업자를 지원하기 위해서는 납품단가 후려치기 등 재벌의 이익독식을 규제하기 위한 중소기업·대리점·가맹점 등의 집단교섭 보장, 유통재벌 진출 규제를 통한 중소기업인 보호, 대·중소기업 불공정 관계 개선 등의 대책이 동반되어야 함. 나아가 비정규직 문제 해결과 노동권 실현 과정에서도 재벌의 선도적인 사회적 책임이 요구됨. 300인 이상 대기업은 지불 능력이 충분함에도 비정규직 사용 비율이 약 40%이며, 10대 재벌의 경우 38%에 달함. 재벌 대기업이 간접고용 비정규직의 온상이자 주범이라는 점에서, 재벌 대기업에서부터 비정규직 남용을 억제하고, 상시·지속업무의 정규직 전환을 즉각 시행해야 함. 또한 노동권 강화의 맥락에서 재벌 대기업은 산별교섭과 하청노동자와의 직접교섭에 참여하여 노동법적 책임을 다해야 함.
- 2017년 2월 청년 실업률은 12.3%까지 치솟았고, 체감실업률은 20%대를 훌쩍 뛰어 넘어, 청년 4~5명 중 1명은 실업 상태를 벗어나지 못하고 있음. 2015년 기준 OECD에 보고된 우리나라 연간 노동시간은 2113시간에 달하는데, 이는 OECD 평균 노동시간(1766시간)에 비해 350시간 가까이 김. 장시간 노동체제를 그대로 두고 청년실업 문제를 해결할 수 없음. 노동시간 단축과 공공·안전 인프라 확충으로 청년과 실업자에게 좋은 일자리를 마련하고, 모든 노동자에게 삶과 노동의 균형을 보장해야 함. 연 1800시간 노동시간 상한제를 도입을 위한 근로기준법 개정과 노동시간단축 특별법 제정이 절실하며, 동시에 공공·안전인프라 확충을 통해 공공부문에서 좋은 일자리를 마련해야 함.
- 헌정유린·국정농단과 깊숙이 연결된 박근혜표 ‘나쁜 노동정책’은 폐기되어야 함. ▽ 재벌 뇌물대가 노동개악 4대 악법 폐기 ▽ 쉬운해고 지침·취업규칙변경 지침/

공공부문-성과퇴출제/단체협약 시정지도지침 폐기 ▽ 한상균 위원장 등 구속노동자 석방과 사면 복권 ▽ 공무원노조·전교조 법적지위 회복 ▽ 정부 정책으로 인한 공공부문 해고노동자 원직복직 및 노동탄압으로 인한 해고노동자 복직 ▽ 노동조합 활동 관련 국가의 손해배상 청구 철회 ▽ 노조파괴 컨설팅 근절과 책임자 처벌 등은 새로운 정부의 즉각적인 조치가 필요한 영역임.

3. ‘노동’ 분야 주요 요구

1) 최저임금 1만원 실현

(1) 개요

	세부 요구
최저임금 1만원	▽ 최저임금 시급 1만원 실현 ▽ 최저임금법 개정

(2) 내용

○ 최저임금 월급209만원·시급 1만원 실현

- 최저임금은 ‘저임금 노동자의 삶의 질을 개선하고 노동력의 질을 향상하기 위해’ 도입되었음. 최저임금은 시장에서 결정되는 임금과 다르게 국가가 정책적으로 저임금 노동자와 그 가족의 생활안정을 보장하기 위해 정하는 ‘정책 임금’임.
- 최저임금은 해당 시기 사회·경제적 조건을 감안하여, ‘저임금 계층 일소’, ‘임금격차 해소’, ‘소득분배구조 개선’이라는 목표를 충분히 반영하여 결정해야 함. 유엔사회권위원회와 국제노동기구(ILO)에서도 최저임금은 ‘노동자 및 그 가족의 생활안정’을 목적으로 해야 한다고 권고하고 있음.
- 최저임금제도의 목적이 ‘인간다운 생활보장’이라는 점을 감안하면, ‘노동자와 그 가족의 생계비’를 주요하게 반영해야 하는 것이 적절함. 그러나 2017년 최저임금인 시급 6,470원, 월급 1,352,230원(주 40시간 기준)은 2015년 비혼 단신 1인 가구 생계비(1,673,803원)에도 못 미치는(80%) 수준으로, 헌법과 최저임금법의 입법 취지와 어긋남.

- 더욱이 최저임금 수준이 ‘노동자 및 그 가족의 생계비’, 즉 비혼 단신가구가 아니라 2인 ~ 3인 가구의 생계비를 기준으로 하면 턱 없이 부족함. 최저임금 수준을 받는 노동자 가구의 평균 가구원 수(2~3명)를 고려한 가구 생계비가 평균값 기준으로 월 2,707,573원~3,437,488원, 중위값 기준으로 월 2,418,243원~ 3,013,199원에 달함(최저임금위원회, 2016년). 가구생계비 대비 최저임금(1,166,220원, 2015년) 비중은 절반에도 못 미치는 30~40%대에 불과함.

근로자가구의 가구원 수별 분위수별 실태생계비(2015년)(단위: 원, %)

구분	전체		1인 가구		2인 가구		3인 가구		4인 가구	
	생계비	증감률	생계비	증감률	생계비	증감률	생계비	증감률	생계비	증감률
평균	3,003,147	-1.5	1,686,405	6.3	2,707,573	-1.3	3,437,488	2.2	4,055,062	1.1
10%	1,167,720	1.1	682,790	0.7	1,310,309	1.2	1,766,976	1.5	2,775,250	-0.2
50%	2,634,689	-4.1	1,555,033	11.8	2,418,243	-1.3	3,013,199	-1.6	3,602,724	0.1
90%	5,304,058	-0.9	2,755,850	1.1	4,516,104	-5.8	5,351,386	-1.6	6,550,808	7.0

자료) 비혼 단신근로자 실태생계비 분석(최저임금위원회 연구용역, 2016)

- 민주노총은 ▽ 최저임금 노동자 중 절대다수가 핵심소득원이며, ▽ 상당수가 외벌이 가구라는 점, ▽ 이들 가구의 평균 가구원 수(2~3명)를 고려한 가구 생계비가 평균값 기준으로 월 2,707,573원~3,437,488원, 중위값 기준으로 월 2,418,243원~3,013,199원에 달한다는 점, ▽ 2인 이상 소득원이 있어도 해당 가구의 총 임금소득은 최저임금의 115% ~ 145% 수준에 불과한 점을 종합적으로 감안하여, 2018년 적용 최저임금에 대한 최소한의 요구로 월급 209만원·시급 1만원을 요구함.
- 최저임금이 인상되면, 소비지출을 촉진하여 구조적인 저성장 국면을 극복하는 계기가 될 수 있음. 또한 경영계는 최저임금 인상으로 ‘자영업자의 몰락’이라는 부작용이 나타날 것이라고 하나 이는 침소봉대에 불과함. 중소기업의 매출감소의 주요 원인은 최저임금 인상으로 인한 인건비 상승이 아닌 과당경쟁과 대기업과의 불공정 거래임. 중소기업의 안정적인 사업운영을 위해서는 최저임금노동자의 임금을 인상하여 지출을 증대하고 이것이 매출 상승으로 이어지도록 하는 것이 바람직함.
- 최저임금 인상은 최저임금제도의 목적과 취지인 ‘임금노동자에 대한 최소한의 물질적 생활을 보장하는 수준’달성 필요성을 넘어, ‘경제위기로 인해 발생한 고용감소와 실업증가, 소득불평등 심화를 극복 할 수 있는 해법’으로 제시되고 있음. 따라서 한국에서도 최저임금 인상으로 ‘소득불평등을 개선하고, 경제위기를 극복 할 수 있는 계기 점’이 되도록 1만원으로의 최저임금 대폭인상이 반드시 필요함.

- 최저임금법 개정: 핵심결정기준으로서 가구생계비 명문화, 공익위원 선출방식 개선 등
- 최저임금을 결정함에 있어 노·사의 의견이 대립되는 조건에서 공익위원의 역할이 매우 중요함. 그런데 현재 공익위원 선출방식은 정부가 일방적으로 선출하도록 되어 있어, 공익위원이 아니라 정부의 의지를 관철시키기 위한 ‘정부위원’으로 전락하고 있음. 공익위원이 법에서 정한 결정기준을 근거로 노사간 의견을 조정하기보다는 ‘기계적 수치 조정’을 하거나 정부 뜻을 관철시키는 역할에 머무르고 있음. 이로 인해 최저임금위원회는 ‘기울어진 운동장’이란 비판을 받을 정도로 공정성과 독립성이 근본적으로 의심되고 있음. 정부의 일방적 공익위원 추천방식을 보다 민주적이고 공정한 방식으로 개선되지 않으면 안 됨.
 - 또한 최저임금의 핵심 결정기준으로 ‘가구 생계비’를 명문화하고, 민의를 반영하는 국회가 2020년까지 한시적으로 최저임금수준의 정책목표를 권고하여 최저임금위원회가 심의할 수 있도록 하는 등 최저임금법 개정이 절실함.

2) 비정규직 없는 사회·비정규직 권리보장

(1) 개요

	세부 요구
비정규직 없는 일터	▽ 비정규직 사용사유 제한·상시지속업무 정규직 직접 고용 의무화 ▽ 불법파견 금지·간접고용노동자 정규직 전환 ▽ 비정규직 권리 보장 ▽ 공공부문 비정규직 정규직 전환, 민간위탁 금지 법제화 ▽ 기간제법·파견법 폐기
차별 없는 일터	▽ 동일노동 동일임금 명문화 ▽ 초단시간 노동자 차별 폐지와 권리보장

(2) 내용

○ 비정규직 사용사유 제한·상시지속업무 정규직 직접 고용 의무화

- 1천만을 훌쩍 넘는 비정규직의 규모를 획기적으로 줄이기 위해 상시·지속업무에는 반드시 정규직 직접고용을 하도록 법제화하고, 출산·휴직 결원 대체 등 특수한 경우에만 비정규직을 사용할 수 있도록 사용사유 제한이 필요함.
- 상시지속 업무는 직접 고용하도록 중간착취 배제 등을 규정한 근기법 제9조를 개정하여, 해당 사업 또는 사업장의 상시적인 업무에 대해서는 도급위탁·용역 등의

명칭을 불문하고 제3자를 매개로 한 간접고용을 금지하는 규정을 신설하고(직업안정법에서 정한 경우를 제외), 또한 근로기준법 제16조(계약기간)를 개정하여 ‘기간을 정하지 않은 근로계약’이 원칙임을 명문화하고, 기간을 정한 근로계약은 일시적·임시적 고용의 필요성이 객관적으로 인정되는 경우에 한하여 허용되도록 비정규직 사용사유 제한을 제도화해야 함.

- 나아가 현재 상시·지속업무에 종사하고 있는 기간제·간접고용·특수고용 비정규직을 정규직으로 전환해야 함.

○ 불법파견 금지 및 정규직 전환

- 파견법 폐기는 비정규직 철폐 요구 중 핵심인데 이는 파견사업자가 노동자의 임금과 권리를 중간착취 하기때문임. 파견법은 원청 사용자에게 노동자를 고용한 책임에서 완전한 자유를 부여하는 반면 파견노동자에게는 극심한 고용불안과 노동기본권을 박탈함.
- 현행 파견법 43조에는, 파견이 금지되는 업종에 노동자를 파견하거나, 2년을 초과하여 파견을 한 경우, 파견사업에 관한 허가를 받지 않은 경우에는 불법파견으로 인정됨. 불법파견으로 인정되면 사용사업주는 3년이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금, 파견노동자 직접고용할것의 처분이 내려지고, 파견사업주에겐 3년이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금, 영업정지 또는 허가 취소의 처분이 내려지게 됨. 그러나 자동차, 철강, 조선 등 제조업 직접생산공정에는 파견노동자를 금지하고 있음에도 사용자들은 끊임없이 불법적으로 파견노동자를 사용하고 법원의 불법파견 판결도 무시하며 정규직 전환을 이행하지 않고 있음.
- 파견노동은 ‘인신매매’로 불릴만큼 노동착취의 악의성이 개입되는 제도이며 노동기본권 박탈과 인권침해까지 발생하는 노예제도나 다름없음. 이번 대선이 새로운 민주주의 수립이라는 시대적 요구에 부응하려면 노동자를 노예화하는 파견법을 폐기하고 파견범위를 확대하려는 ‘사내하도급법’과 ‘고령노동자 파견 확대’ 시도를 즉각 중단해야 함. 또한 모든 불법파견노동자는 정규직으로 전환하고 관련 사용자를 엄중 처벌해야 함.

○ 비정규직 권리 보장

- 다양한 형태의 비정규고용을 확대하는 법으로 인해 비정규고용의 형태가 더욱 복잡해지고 있음. 따라서 근로기준법과 노조법상의 근로자 및 사용자 개념을 확대하지 않으면 비정규노동자의 노동기본권이 박탈됨.

- 간접고용(파견·도급·하청·위탁 등) 비정규직의 진짜 사장은 하청 사업주가 아닌 원청 사업주임. 원청의 사용자성을 인정하고 원청을 상대로 한 하청노동자들의 교섭권·파업권이 보장되어야 함. 노조법 제2조 2항의 ‘사용자’ 개념을 확장하는 방식으로 가능함.
- 2010년 대법원은 “원청회사가 사내 하청업체 소속 근로자들의 기본적인 노동조건 등에 관하여 실질적·구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있고, 사내 하청업체 노동조합의 활동을 위축시키거나 침해하는 지배·개입행위를 하였다면 원청회사는 부당노동행위 구제명령의 대상인 사용자에게 해당한다.”라고 판시하여 원청사업주의 사내하청 노동자에 대한 사용자성을 인정하였음.
- 최근 미국의 연방노동위원회(NLRB)는 브라우닝페리스라는 생활폐기물 사업주에 대해 하청노동자들이 제기한 교섭 요구에 대해 응할 책임이 있다고 판정을 내린 바 있으며, 한국의 중앙노동위원회는 하청업체를 폐업시켜 하청노동자 전원이 해고된 사건 관련 원청 사업주인 아사히글라스에 대해 부당노동행위 책임을 인정했으며 하청노동자들의 생계를 보장할 것을 명령한 바 있음.
- 노동조합법 상 사용자의 정의에 “당해 노동조합의 상대방 지위를 인정할 수 있거나 근로자의 근로조건에 대하여 실질적으로 지배력을 미칠 수 있는 지위에 있는 자”를 포함(사내하도급의 원청사업주는 사용자로 간주), 해당 사용자로부터 근로조건 및 노동조합 활동에 관한 실질적인 지배력을 받는 노동자들이 조직하거나 가입한 노동조합을 해당 사용자의 교섭당사자로 규정해야 함.
- 아울러 간접고용 형태의 고용이 확산되면서 원청회사로부터 간접고용 노동자의 쟁의권을 사실상 박탈하는 조치들이 빈번하게 발생(삼성전자서비스, LG U+ , SK브로드밴드, C&M, 태광 티브로드 등)하고 있고, 최근 사용자가 쟁의행위를 대비해 미리 인력을 채용하거나 도급, 파견을 받는 형태의 변종 쟁의권 무력화 시도가 빈번하게 발생하고 있어 이를 금지해야 함. 하청업체 파업 시에도 헌법이 보장한 노동자의 단체행동권을 실효성 있게 보호하여 하청노동자에게도 동일한 노동3권을 보장해야 함.
- 또한 위탁(하청)업체 교체시 고용, 근속, 단협 승계 제도화가 이뤄져야 함. 삼성전자서비스, LG U+, SK브로드밴드, C&M, 태광 티브로드 등의 대기업 원청사업주들은 도급계약의 형식을 빌어 비용과 위험을 외부화 하고 실질적 사업주로서의 사용자 책임을 방기하고 있음.
- 특히 빈번하게 업체를 교체함에 따라 하청업체 변경과정에서 고용승계가 보장되지 않아 하청 노동자들은 극단적인 고용불안에 시달리고 있는 실정임. 하청노동자들

을 항상적 고용불안과 잠재적 노동조합탄압에서 효과적으로 보호하기 위해 근로기준법 제23조의2(사업이전에 의한 해고의 제한)항을 신설하여, ‘도급에 따른 사업의 전부 또는 일부가 위탁업체의 변경 등에 의해 이전되는 경우, 해당 근로자에 대한 권리 또는 의무는 사업이전에 따라 변경된 하수급인에게 승계된다’고 규정하여, 하청업체 변경 시 고용승계를 법제화하고 근속과 단체협약을 자동적으로 승계할 것을 강제해야함.

- 특수고용(화물·덤프·레미콘 기사, 대리운전·택배·퀵서비스 기사, 학습지 교사, 보험모집인, 간병인, 골프장 경기보조원 등) 비정규직의 노동자성 인정 및 산재보험 전면 적용이 이뤄져야 함. 구체적으로 노조법 제2조를 개정하여 “자신이 아닌 다른 자의 업무를 위하여 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 대가를 받아 생활하는 자”를 노동자로 명문화하고, 그 외 추가로 단결권 보장 필요성 있는 자를 대통령령으로 구체적으로 명시하도록 하여 헌법상 노동3권을 보장해야 함.

○ 공공부문 비정규직 정규직전환, 민간위탁 금지 법제화

- 상시지속업무 비정규직의 정규직 고용원칙 법제화: 기간제, 간접고용 모두 사용자 유제한 : 정부가 2006년 공공부문 비정규직 고용개선대책을 발표, 2007년 기간제 법제정 이후 공공부문 기간제노동자를 무기계약직으로 전환하는 정책을 진행하여 기간제는 일정하게 감소했으나 간접고용노동자는 지속적으로 증가함. 따라서 정부가 공공부문 비정규직의 정규직전환 정책의 기초를 획기적으로 변화시키고 상시지속업무는 고용형태에 상관없이 직접고용이든 간접고용이든 구분하지 말고 정규직으로 전환해야함.
- 무기계약노동자 공무직 법제화: 무기계약직은 정부가 ‘정규직’으로 규정하고 있지만 사업계획 및 예산 변경 등으로 고용 불안 겪고 있으며 정규직 공무원과 차별도 심각함. 또한 같은 일을 하는 직종이더라도 전국 시도마다 임금과 근로조건이 다름.
- 공공서비스업무:외주화,용역,파견,민간위탁 금지(혈세낭비 외주화민간위탁금지법 제정) : 정부가 공공부문 비정규직을 무기계약직으로 전환하고 있음에도 비정규직의 규모가 증가하고 있는 것은 간접고용 비정규직을 확대하고 있기 때문임. 국민의 혈세로 운영되는 공공부문 업무를 외주화, 용역, 민간위탁을 하는 것은 예산낭비와 공공서비스 업무 질 저하, 간접고용노동자의 고용불안 및 생존권위협 등을 초래함. 또한 외주, 위탁, 용역의 과정에서 임금착복, 부정비리 등이 만연함이 확인됨.
- 간접고용 정규직전환 및 전환계획 수립: 정부의 공공부문 비정규 정책은 직접고용 비정규직에 대한 무기계약 전환 정책에 머무르고 있음. 따라서 간접고용 비정규직 노동

자에 대한 정책은 전무한 실정. 용역근로자 근로조건 보호지침을 통해 공공기관 간접 고용 노동자의 고용, 임금, 처우를 보장한다고 하지만 법적 구속력과 실효성이 없음.

- 정부의 모범사용자 역할 확립(강화) :노정교섭정례화, 공공부문 노동정책 부서설치: 공공부문 비정규직의 사용자인 대통령과 부처장관, 공공기관장, 지방자치단체장은 공공성을 강화하고 일자리의 질을 향상하는 모범사용자의 역할을 해야 함. 공공부문 비정규직을 비롯한 전체노동자의 권익향상과 양질의 일자리 창출 등을 위한 공공부문 노동정책 수립을 위해 중앙부처, 공공기관, 지자체에 노동전담부서(예:서울시노동정책과)설치해야 함. 또한 공공부문 비정규직의 노동조건개선과 헌법상 단체교섭권보장을 위한 노정교섭을 의무화 해야 함.
- 공공부문 비정규철폐를 위한 법제도개선: (공공기관) 간접고용 부추기는 경영평가제도 개선/ (지자체)정원과 예산 통제하는 기준인건비제 개선, 공공기관 간접고용 규율을 위한 국가계약법 개정, 용역근로자 근로조건 보호지침 적용 대상 확대, 실효성 강화해야함.
- 시간제확대 중단과 전일제전환 방안 제도화: 박근혜정부가 고용률 70% 정책으로 공공부문일자리로 시간제로 전환시켜 일자리의 질을 악화시킴. 시간제 일자리 중 최저임금 미만의 임금을 받는 비율은 40%로, 전체 임금 노동자 평균의 세 배가 넘음. 현재 시간제 노동자 급증이 비정규직 규모를 키우고 있으며 2016년 8월 시간제 노동자는 248만3천명으로 증가함. 고용불안과 저임금 시간제일자리 확대를 중단하고 시간제 노동자의 전일제 전환에 대한 선택권을 부여해야함.

○ 기간제법·파견법 폐기: 현대판 노예제도, 21세기판 신분제 비정규악법 폐기

- 2007년부터 시행되어 올해 10년이 되는 기간제법과, IMF 직후 도입된 파견법은 비정규직 보호법이 아니라 비정규직 양산법이며, 비정규직 제도의 철폐를 위해서는 대표적인 비정규악법인 기간제법과 파견법이 폐지되어야 함.
- 중간착취, 저임금 고착화, 사용자책임 회피 합법화, 노동3권 박탈 등을 초래하는 파견근로자법을 폐지해야 함. 일시적, 임시적 고용의 필요성이 있다면 기간제로 사용이 가능하고, 전문적 인력의 간이한 채용 등은 공적 고용알선기능을 강화하여 해결할 수 있음. 파견법 폐지와 함께 위장도급의 형태로 존재하는 불법파견을 금지하기 위하여 파견과 도급의 구별 기준을 직업안정법(제33조)에 명문화해서 위장도급을 통한 간접고용 확산을 억제해야 함.
- 기간제와 단시간 노동자 양산 및 차별을 유지·존속시키는데 활용되어온 기간제법을 폐지해야 함. 근로기준법 개정을 통해 기간제를 비롯한 비정규직 사용사유를 엄격

히 제한하고 차별 시정 절차를 보완하여 비정규직 양산과 차별을 해결할 수 있음.

○ 동일가치노동 동일임금 명문화

- 근로기준법 제6조(균등한 처우)는 “사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다”라고 규정.
- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(남녀고용평등법) 제8조(임금)는 “사업주는 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다.”라고 규정.
- 한국은 동일가치노동 동일임금지급원칙을 규정한 ILO 제100호 조약을 비준하고 있고, 비준한 조약의 경우 헌법 제6조 제1항에 의하여 국내법과 동일한 효력을 갖게 됨.
- 그러나 현실은 남녀 간 뿐만 아니라 정규직과 비정규직 등의 사이에도 임금의 차이가 매우 크게 발생. 비정규직 규모와 실태(김유선, 2016년) 자료에 따르면 2016년 8월의 월 임금총액이 여자(176만 원)는 남자(285만 원)의 61.7%고, 비정규직(151만 원)은 정규직(306만 원)의 49.2%임. 남자 정규직 임금(344만 원)을 100이라 할 때 남자 비정규직(183만 원)은 53.1%, 여자 정규직(239만 원)은 69.4%, 여자 비정규직(123만 원)은 35.8%임. 남녀 차별보다 고용형태에 따른 차별이 더 심하고, 남녀 고용형태에 따른 차별이 비정규직 여성에 집중되고 있음을 알 수 있음.

남녀 고용형태별 임금격차(시간당 임금기준)

	시간당 임금(원)			임금격차(%)		
	14년 8월	15년 8월	16년 8월	14년 8월	15년 8월	16년 8월
남자	14,808	15,174	15,741	100.0	100.0	100.0
여자	9,562	10,009	10,555	64.6	66.0	67.1
정규직	15,918	16,207	16,795	100.0	100.0	100.0
비정규직	8,461	8,893	9,312	53.2	54.9	55.4
남자정규직	17,891	18,135	18,773	100.0	100.0	100.0
남자비정규직	9,589	10,097	10,509	53.6	55.7	56.0
여자정규직	12,227	12,683	13,278	68.3	69.9	70.7
여자비정규직	7,478	7,860	8,284	41.8	43.3	44.1

자료) 비정규직 규모와 실태(김유선, 2016년 8월)

- 따라서 근로기준법 제6조(균등한 처우)를 개정하여 ‘고용형태’에 따른 차별적 처우 금지를 명시하고, 동일가치노동에 대한 동일임금 지급 원칙을 명문화해야 함.

○ 초단시간 노동자 차별폐지와 권리보장

- 고용률 70%를 내건 박근혜 정권은 시간제 일자리를 무리하게 확대하면서 시간제 공무원채용, 공공기관의 시간제채용 강제할당 등으로 공공부문 일자리의 질을 심각하게 악화시켰으며 현재는 민간부문으로 급격히 확산되고 있음.
- 초단시간노동자는 4주 동안을 평균하여 1주 동안의 소정노동시간이 15시간 미만인 노동자(근로기준법 제18조 제3항)를 말함. 초단시간 노동이 급속히 확산되는 원인은 이들에 대한 노동법 적용이 제외되고 있기 때문임. 초단시간노동자의 법적 차별은 세계적으로 찾아볼 수 없는 입법례로서 시간을 이유로 차별을 하는 것임.
- 현행법은 초단시간 노동자에 대하여 퇴직금·유급 주휴일·연차유급휴가, 기간제법상 기간제한 조항의 적용을 배제하고, 고용보험·국민연금·건강보험의 가입을 사업주 자율로 하고 있음. 이는 사용자의 입장을 감안하면 근로기준법 및 사회보험법상 핵심조항 전부를 적용 배제하는 것과 같은 효과를 유발함. 따라서 초단시간 노동자에 대한 차별을 정당화시키는 관련 법조항을 삭제 내지 폐지하고 근로기준법 개정을 통해 차별 금지 및 규제를 강화해야 함.
- 따라서 초단시간 노동자를 휴일과 연차유급휴가 적용 대상에서 제외한 근로기준법 제18조, 퇴직급여제도의 적용을 배제한 근로자퇴직급여보장법 제4조, 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 단시간노동자에 대해 적용을 제외하고 있는 국민연금법, 국민건강보험법, 고용보험법 관련조항을 삭제·개정해야 함. 또한 초단시간 노동자에 대하여 2년을 초과하여 기간제노동자로 사용할 수 있는 예외를 인정하고 있는 기간제법을 폐지하고 근로기준법 개정을 통해 규제를 강화해야 함.

3) 노조활동권리·노동3권 보장: 노조 조직률 30%·단체협약적용률 50% 달성

(1) 개요

	세부 요구
비정규직(간접고용·특수고용 등) 등 모든 노동자에게 노조활동 권리 보장	<ul style="list-style-type: none"> ▽ 특수고용 노동자성 인정 ▽ 간접고용 원청사업주 사용자책임 인정 ▽ 공무원·교사·교수 노동기본권 보장 ▽ 사실상의 '노조설립허가제도' 개선 ▽ 타임오프 제도 폐기·노사자율 보장 ▽ 부당노동행위 근절, 노동활동 탄압 금지 ▽ 이주노동자 노동기본권 보장

산별교섭 활성화 등 노사 자율교섭권 보장	▽ 복수노조 교섭창구 단일화 강제제도 폐기·자율교섭 보장 ▽ 산별교섭 등 초기업단위 단체교섭 의무화 ▽ 공공부문 노정교섭 보장, 산별교섭 의무화 ▽ 산별협약 등 초기업단위 단체협약 효력 확장 ▽ 조례나 지침에 의한 단체협약 개악 금지 ▽ 노동위원회 독립성과 전문성 강화 ▽ 노사정위원회 폐지
파업권 보장	▽ 정리해고, 정부 정책 등에 관한 쟁의권 보장 ▽ 노조활동 및 쟁의행위에 대한 업무방해 적용 금지 ▽ 노동조합 활동에 대한 손해배상 청구·가압류 금지 ▽ 필수유지업무 조항 폐기·최소유지업무 신설 ▽ 쟁의행위 시 원청 대체인력 사용 금지 ▽ 직장폐쇄 제한 ▽ 군 대체인력 사용 관련 재난 및 안전기본법 개정 ▽ 집회시위활동에 대한 국가 손해배상청구 제한

(2) 내용

○ 특수고용 노동자성 인정, 노동기본권 보장

- 정부의 노동유연화 정책은 다양한 고용형태의 비정규직 노동자를 확대했음. 특히 재벌대기업이 주도한 다단계 하도급 확대는 외형상 자영업자의 형태를 띠지만 실질은 하도급의 말단에서 기업의 이익을 위해 일하는 특수고용노동자를 확대하고 있음. 그러나 현행 노조법은 사용자에 전속된 노동자에 대해서만 제한적으로 노동 3권을 인정하여 건설, 화물, 택배기사, 보험모집인, 등 노동조건 개선이 절실한 특수고용노동자의 최소한의 단결권마저 박탈하고 있음.
- 특수고용노동자 규모는 250만을 넘어서고 있지만 근로기준법에 따른 최소한의 보호에서도 배제된 채 늘 저임금, 장시간 노동, 체불, 산재, 상시적 해고에 시달리고 있음. 하지만 정부는 특수고용 노동자의 권리를 보장하기 위한 법률적 해법은 외면하고 실효성 없는 표준계약서 등 ‘가이드라인’을 통한 보호대책만 고집해 왔음.
- 이로 인해 건설, 화물 등 특수고용노동자들은 스스로 단결하여 노동조건 개선을 위한 노동조합활동을 해왔으나 노조법에 따른 권리를 인정받지 못하고 탄압에 직면해야 했음. 특히 박근혜 정부 기간인 2015년과 2016년에는 사용자와 교섭을 요구하는 건설노동자의 교섭요구와 단체협약 체결요구를 공갈이나 협박 범죄로 취급하여 탄압하는 등 단결금지법이 지배하던 19세기와 같은 상황이 벌어지기도 함. 또한 노조법에 따른 쟁의권을 인정받지 못한 화물노동자의 파업은 항상 대규모

경찰을 동원한 탄압 대상이 되어 왔음. 박근혜 정부는 2016년 화물노동자의 파업 집회를 헬기까지 동원하여 탄압하기도 하였음.

- 대법원 판례는 이미 노조법상 노동자가 근로기준법상 노동자도 넓다는 것을 인정함(대법원 2014. 2. 13. 선고 2011다78804 판결). 법 개정 이전이라도 고용노동부는 특수고용 노동자에 대하여 노조 설립신고증을 교부하고, 노동위원회는 쟁의조정신청 절차를 인정해야 함. 또한 단체교섭거부 등에 대하여 고용노동부와 검찰이 부당노동행위로 엄단 조치해야 함.
- 또한 특수고용노동자가 스스로 단결하여 노동조건을 개선하고 노조법에 따른 교섭권과 쟁의권을 합법적으로 보장받을 수 있도록 노조법상 ‘노동자’ 지위를 보장하도록 노조법 제2조를 개정해야 함.

○ 간접고용 원청사업주 사용자책임 부과 및 교섭권·쟁의권 보장

- 2016년 현재 간접고용노동자 규모는 155만에 이르는 것으로 분석됨. 파견과 도급의 확대를 통해 증가하는 간접고용 노동자의 노동조건은 근로계약 체결의 형식적인 사용자가 아닌 원청사용자가 실질적 지배력을 행사하고 있음. 그러나 현행 노조법은 간접고용노동자의 실질사용자인 원청 사용자의 사용자 의무를 부정하고 있어 간접고용노동자가 노동조합을 통해 노동조건을 개선하려 해도 실질 지배력을 행사하는 원청 사용자와의 교섭이 차단되고 있음.
- 이에, 간접고용노동자의 교섭권을 보장하고, 간접고용 비정규직 노동자의 노동조건과 노사관계에 실질적인 영향력을 행사하는 원청에 사용자 책임을 부과할 수 있도록 노조법상 사용자의 개념을 확대해야 함.
- 더욱이 간접고용노동자가 노동조건 개선요구를 관철하기 위해 쟁의행위를 하는 경우, 원청은 하청업체와 하도급계약을 해지하거나 하청업체를 폐업시키는 등 사실상 간접노동자를 집단 해고하는 방식으로 간접고용노동자의 노동기본권을 박탈하기도 함.
- 따라서 하청업체의 변경 등으로 노동기본권이 박탈되는 일이 없도록 협력업체의 변경 시, 고용과 단체협약을 승계하도록 제도를 개선해야하며, 간접고용노동자의 쟁의행위를 무력화 하는 원청 노동자에 의한 대체인력 사용도 금지하여 간접고용노동자의 노동3권을 온전히 보장해야 함.
- 대법원 판례는 실질적 지배력과 영향력 있는 원청사업주도 노조법상 사용자로 인정하고 있음(대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두8881 판결 등). 법 개정 이전이라도 고용노동부와 검찰은 원청사업주의 단체교섭거부, 부당노동행위, 불법 대체인력투입을 엄단하는 조치를 취해야 함.

○ 공무원·교사·교수 노동기본권 보장

- 공무원과 교원의 노동기본권 보장은 ILO 가입 당시 확약한 사항이기도 함. 그러나 공무원과 교원은 특별법을 통해 단결권과 교섭권의 일부만 보장하고 있음. 각 특별법은 단결권의 범위나 단결의 방법을 세부적으로 제한할 뿐만 아니라 노동조합이 자치적으로 결정할 사항까지도 법률로 규제하고 있어 노동조합의 자주적인 운영원칙마저 침해하고 있음.
- 고등교육법에 따른 교원인 대학 교수는 국가공무원법, 지방공무원법, 사립학교법에 따라 노동조합 활동이 금지되고 있으며, 교원노조특별법과 공무원노조 특별법에도 교수 직종은 제외되어 있어 노동조합의 설립 및 가입이 원천적으로 차단되고 있음.
- 공무원·교사·교수에 대해 노동3권을 제한하는 현행제도는 ‘모든 근로자는 노동 3권을 가진다.’는 헌법 제33조 제1항에 어긋날 뿐만 아니라, 결사의 자유와 단결권 보호에 관한 ILO 기본협약에도 위배되는 것임.
- 따라서 공무원·교사·교수의 노동기본권을 노조법을 통해 보장하도록 하여 자주적인 노동조합 운영과 교섭권, 최소업무를 제외한 영역에서 쟁의권 보장이 가능하도록 노조법을 개정해야 할 것임.

○ 사실상의 ‘노조설립허가제도’ 개선

- 현행 노조법은 설립신고서와 규약을 제출하는 신고절차만으로 노동조합을 설립할 수 있게 하여 형식상 노조설립의 자유원칙을 담고 있음. 그러나 시행규칙은 법률이 정한 범위를 넘어서서 제출자료를 요구하고 있음. 뿐만 아니라 시행규칙에 따른 서류제출을 거부하거나 미달할 경우 행정관청이 설립신고서 접수를 거부할 수 있어 법률에 따른 노조설립 자유 원칙이 침해되고 있음.
- 공무원노조나 이주노동조합 설립신고 접수 거부 사례는 정권의 입맛이나 정치적인 예단에 따라서 행정권을 남용하여 노동자의 단결권을 침해한 대표적인 사례임.
- 따라서 노동조합의 정의 규정인 제2조 4호 라목을 개정하여 설립신고 과정에서 행정권이 남용될 수 있는 소지를 제거하고, 설립신고서 접수 과정에서 서류보완 기간을 7일로 한정하여 서류를 보완 제출한 경우에는 즉시 설립신고증을 교부하도록 노조법 제12조를 개정함으로써 노조설립의 자유가 구현되도록 해야 함.

○ 타임오프 제도 폐기·노사자율 보장

- 현행 노조법은 업무시간 중 유급 노동조합 활동을 극히 제한적으로만 허용하고 있음. 노동조합의 유지와 관리에 필요한 최소 활동조차 근로시간면제제도에 따라 사

업장 규모별로 정해진 상한 범위 이내로 제한되고 있음.

- 뿐만 아니라 노사간 교섭을 위해서 보장되어야 할 교섭위원의 교섭준비 및 교섭활동 시간, 노동조합업무로 인한 출장 및 회의 시간, 비전임 노동조합 간부의 활동 시간 등을 유급으로 보장하는 경우 부당노동행위로 처벌하고 있음. 또한 단체협약 시정명령제도를 통해서 근로시간면제기준을 초과한 단체협약을 불법으로 판단하여 강제적으로 시정토록 하고 있음.
- 노조전임자에 대한 임금지급을 법률로 금지하는 하는 것은 노사자치에 대한 중대한 침해로서 외국 사례를 보더라도 기업 수준에서 노조 전임자에 대한 사용자의 임금지급을 법률로 금지한 나라는 찾기 어려움.
- 특히, 박근혜정부는 타임오프 제도를 악용한 단체협약시정명령을 광범위하게 진행함으로써 노동조합활동을 위축시켜왔음. 구체적으로 △2014년 공공기관정상화대책이란 명분으로 공공부문 노동조합활동과 조합원 복리후생에 관한 단체협약의 개약을 진행한 것 △2015년과 2016년 민간부문 전체사업장을 대상으로 진행된 단체협약시정지도지침과 임단협지도지침의 진행이 그 사례임. 또한 타임오프 운영실태 감독이라는 명분으로 노동조합을 사찰하는 수준으로 세부운영실태를 조사하는 것도 타임오프 제도로 인한 폐해임. 현재도 타임오프 운영실태 조사를 노동조합 탄압을 위한 자료로 삼은 단체협약 개약은 현재도 계속되고 있음.
- 따라서, 노사자치를 훼손하여 행정기관의 노사관계 개입 수단으로 활용되는 타임오프 제도는 마땅히 폐지되어야 할 것임.

○ 부당노동행위 근절, 노조활동 탄압 금지

- 타임오프 시행과 복수노조 창구단일화 제도 이후, 창구단일화 제도를 악용한 노조탄압과 부당노동행위가 다양한 형태로 빈번하게 발생하고 있음. 민주노조를 파괴하려고 사용자 편에선 노동조합을 지원하고, 교섭과정에서 차별을 두거나, 단체협약을 체결하지 않음으로써 쟁의를 유도하고, 단체협약을 일방해지 하거나 심지어 민주노조를 탈퇴하여 사용자 편에 선 노조에 가입할 것을 협박하는 사례가 비일비재했음.
- 사용자의 부당노동행위는 정부의 단체협약 시정지도에 의해 엄호되기도 하는데, 법을 위반한 단체협약에 대한 시정명령이 대표적인 사례임. 특히 박근혜표 노동개악인 ‘성과주의’에 기초한 사용자 인사권 확대정책은 이미 기울어질 대로 기울어진 노사관계를 더욱 심각하게 왜곡함으로써, 사용자의 부당노동행위 확대를 부추겨 왔음.
- 노동관계법에 따라 규율하는 사용자의 부당노동행위 금지 의무를 형사법에 준용하여, 사용자의 부당노동행위를 노동자가 입증하도록 한 것도 부당노동행위 제도의 실효성

을 축소하고 있음. 어렵게 사용자의 부당노동행위가 확인되더라도 솜방망이 처벌에 그치는 경우가 많아 오히려 사용자의 부당노동행위를 부추기는 원인이 되고 있음.

- 따라서, △부당노동행위에 대한 입증책임을 전환하고 △부당노동행위를 부추기는 노동계약 불법지침 및 단체협약시정명령제도 폐지 △부당노동행위에 대한 처벌 강화 △비정규직 노동조합활동 보호와 복수노조 창구단일화로 인한 노사관계 환경 변화에 부합하도록 부당노동행위제도가 강화되어야 함.

○ 이주노동자 노동기본권 보장

- 2004년에 도입된 고용허가제는 이주노동자를 노동자로 인정하고 있지만 노동3권은 보장하고 있지 않음. ‘외국인근로자 고용 등에 관한 법률’은 고용에 관한 권한을 모두 고용주에게 부여함으로써 이주노동자를 고용주에게 전적으로 종속되게 만들었음.
- 특히 사업장 이동의 자유 제한은 강제노동의 성격이 큼. 이주노동자는 사업주의 승인 없이 사업장을 바꿀 수 없기 때문에 열악한 노동조건을 감내할 수밖에 없는 상황임. 이로 인해 이주노동자는 작업장 내에서 착취와 차별, 학대에 매우 취약한 상황으로 내몰리고 있음. 내국인과 동일하게 사업장 이동의 자유가 보장되어야 함.
- 현행 고용허가제는 너무도 쉽게 이주노동자들을 미등록의 상태로 만들고 있음. 이주노동자의 귀책사유 뿐 만이 아니라 사업주의 보복조치로 얼마든지 미등록 노동자가 될 수도 있으며 체류자격이 박탈된 이후에 회복할 수 있는 제도적 보완장치도 없음.
- 따라서, 이주노동자의 노동기본권을 억압하고 있는 고용허가제를 폐지하고 자유로운 사업장 이동의 자유 보장, 장기체류 보장, 가족동반 허용 등 이주노동자의 기본권을 보장하기 위한 노동허가제 도입이 시급함. 또한 미등록 이주노동자에 대한 반인권적이고 폭력적인 강제 단속 중단과 미등록 이주노동자에 대한 합법화 방안이 마련되어야 함.

○ 정리해고, 정부 정책 등에 관한 쟁의권 보장

- 현행 노조법은 쟁의행위를 “노동관계 당사자 간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 매우 등 근로조건에 관한 주장의 불일치”로 정의함으로써, 쟁의행위 대상을 매우 협소하게 정하고 있음. 행정부와 법원의 해석에 따르면, 해고자 복지, 단체협약의 이행·해석 등 이른바 ‘권리분쟁’, 정리해고, 구조조정 등 이른바 ‘경영권 관련 사항’ 그리고 정부정책 등은 쟁의행위의 목적으로 인정되지 않아 ‘불법파업’으로 매도됨.
- 1997년 노조법개정 당시 ‘권리분쟁은 사법적 구제방법으로 해법을 찾을 수 있다’는 논리로 쟁의대상을 축소했는데, 사법적 절차를 밟는 것과 노사가 단체교섭과

쟁의행위의 대상으로 삼는 것은 각각 할 수 있는 것으로 보아야 함.

- 법원은 “정리해고나 사업조직의 통폐합 등 기업의 구조조정 실시 여부는 경영주체의 고도의 경영상 결단에 속하는 사항으로서 원칙적으로 단체교섭의 대상이 될 수 없다”는 유례가 없는 판결로, 정리해고, 구조조정 등은 노동조건에 직접적 영향을 주는 사안임에도 ‘권리로 인정되기 어려운 경영권 논리’를 내세워 파업권을 부정하고 있음.
- 따라서 현행 노동쟁의에 관한 조항을 개정하여 ‘권리분쟁’, 정리해고·구조조정, 정부정책 등도 노동쟁의의 대상, 단체교섭 사항 나아가 쟁의행위의 목적으로 가능하도록 하여, 잘못된 법원 판례를 극복하고 실질적으로 노동3권을 회복시켜야 함.

○ 노조활동 및 쟁의행위에 대한 업무방해 적용 금지

- 2011년 대법원 전원합의체는 쟁의행위에 대한 업무방해죄 적용에 관해 △전격성 △심대한 혼란 또는 막대한 손해를 끼친 경우에만 업무방해죄가 적용된다고 판결하여, 파업의 주체, 목적, 수단, 방법 등이 모두 적법할 때에만 ‘업무방해죄’ 적용을 받지 않는다는 기존의 판결을 폐기하였음.
- 그러나 쟁의행위의 업무방해 적용을 엄격하게 해석한 전원합의체 판결의 일부 진전에도 불구하고 △해석에 따라 쟁의행위에 대한 업무방해 적용을 가능하도록 한 점, △전원합의체 판결이 법리로 안착되지 않음으로 인해 여전히 쟁의행위에 대한 업무방해죄 적용이 유지되고 있음. 나아가 대법원이 2009년 철도노조 파업에 대하여는 유죄, 2013년 철도노조 파업에 대하여는 무죄를 선고한 것에서 보듯이 유무죄의 결론이 대법관의 관심법(觀心法)에 따라 좌우되고 있는 현실임.
- 쟁의행위에 대한 다양한 제약으로 인해 노동조합의 파업 중에 확성기 등을 사용하여 파업에 불참한 노동자의 생산 활동을 방해했다는 이유로, 파업 외에도 사장 사무실 앞에서 면담을 요구하며 연좌하거나 구호를 외쳤다는 이유로, 회사 마당에서 결의대회를 진행한 경우에도 납품차량 등의 출입을 방해했다는 이유로 업무방해죄를 적용하고 있는 게 현실임.
- ILO 가입국가 중 쟁의행위에 대하여 업무방해죄 등으로 형사처벌을 하는 국가는 한국이 거의 유일하며, ILO는 거의 매년 한국정부에 대해 관련 조항 개정을 권고함. 쟁의행위에 대해 업무방해죄를 적용하여 형사처벌하는 것을 금지해야 함.

○ 노동조합 활동에 대한 손배·가압류 금지

- 쟁의행위는 그 자체가 기본권의 행사인 동시에 헌법적 질서에서 예정하고 있는 행

위이므로 쟁의행위로 발생한 재산상 손해는 원천적으로 배상책임을 묻지 않도록 해야 함. 그러나 쟁의의 불법성을 이유로 손해배상 청구를 통해 노동조합을 탄압하고 무력화하는 사례가 증가함.

- 특히, 노조법 제2조가 규정한 ‘노동쟁의’, 즉 “노·사간 임금·노동시간·복지·해고 기타 대우 등 노동조건에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태”에만 쟁의행위를 인정하고 있어 정리해고, 구조조정 사안, 민영화반대, 노동조건에 영향을 주는 정부 정책 등에 대한 쟁의행위는 목적의 정당성을 부정함으로써 사실상 대부분의 파업을 불법화하고, 이를 근거로 손해배상 청구와 징계해고를 하고 있음.
- 특히 이명박근혜 정부 기간엔 반노동정책에 편승하여 노동조합의 존재를 위협하고 간부 및 조합원의 생존권까지 박탈할 만큼 거액의 손해배상 청구가 진행되고 있음. 더구나 노동조합만이 아니라 조합원 개인까지 손해배상 청구대상으로 하고, 노동조합활동 여부에 따라 손해배상 청구대상에서 선택적으로 제외하는 방식으로 노동조합 탈퇴를 유도하는 노조탄압 기제로도 활용되고 있음.
- 따라서 기본적으로 노동조합의 쟁의행위에 대해서 민사상 손해배상 청구를 금지하도록 해야 하며, 손해배상 청구에 따른 가압류 또한 제한하도록 해야 함.

○ 필수유지업무 조항 폐기·최소유지업무 신설

- 노조법과 노조법 시행령은 필수공익사업의 주된 업무 대부분을 필수유지업무로 열거하고 노동위원회는 유지율을 상당부분 100%에 가깝게 정함으로써, 필수공익사업 종사 노동자들의 파업권 행사를 사실상 제한하거나 불가능하게 만들고 있음. 이로 인하여 실제 파업에 효과가 있는 대부분의 업무는 필수유지업무로 지정되어 필수공익사업 종사 노동자들은 비효과적인 파업만을 수행할 수밖에 없는 현실에 직면하게 되고, 필수공익사업장 노동자들의 파업권은 사용자와의 대등한 교섭력을 획득하기 위한 권리로서의 기능을 상실하게 됨.
- 필수공익사업의 범위를 확대하고 있는 현행 법률은 “국제적 노동기준을 마련하겠다”던 애초의 입법 방향에서 크게 어긋나 있음. ILO는 필수공익사업과 유사한 개념으로서 ‘필수서비스(essential service)’라는 개념을 사용하고 있으나, 우리의 경우 처럼 사업단위가 아니라 역무(service) 단위로 규정하고 있다는 점에서 차이가 있으며, 이를 통한 기본권의 제한을 최소화 하는 데에 초점을 맞추고 있음.
- ILO에서는 파업이 제한되는 엄격한 의미의 필수 서비스로 ‘그 중단으로 국민 전체 또는 일부의 생명, 신체적 안전이나 건강을 위태롭게 할 수 있는 서비스’라고 정의하며 매우 엄격한 제한을 두고 있으나, 우리나라 노조법의 필수유지업무 제도

는 ‘공중의 일상생활’을 파업 제한의 요소로 정하고 있음. 이는 필수적이어서 할 업무범위가 공중의 일상생활에서의 불이익과 불편으로 확대해석 될 우려를 담고 있으며, 나아가 ‘헌법상 기본권인 노동3권’을 너무나 가볍게 부정하는 것임.

- 실제 철도노동조합이 전면파업을 진행했던 2009년 필수유지업무를 유지한 철도노조의 파업기간 철도공사는 영업이익이 오히려 증가하는가 하면, 2016년 74일간이 나 진행된 철도노조 파업기간에는 철도공사에 영업손실을 끼치지 못한 것은 물론, 철도나 지하철을 이용하는 시민들의 불편이 확인되기 어려울 정도로 운행률이 높게 나타나기도 함.
- 따라서, 필수공익 업무에 종사하는 노동자의 쟁의권을 제한하는 필수유지업무제도는 폐지하고 국제기준에 따른 최소유지업무 제도를 신설하는 것이 시급함.

○ 쟁의행위 시 원청 대체인력 사용 금지

- 현행 노조법은, 쟁의행위로 인해 중단된 업무를 수행할 목적으로 사업과 관계없는 자의 채용이나 대체인력 사용을 금지하고 있으며, 쟁의행위로 인해 중단된 업무를 도급이나 하도급 등의 방법으로 대체생산하는 것을 금지하고 있음.
- 그러나 사내하도급 등 간접고용 노동자가 쟁의행위를 할 경우에 원청사업주가 자신은 사용자가 아니라고 하면서 다른 업체에 도급을 주거나, 대체인력을 투입하고 있는 실정임. 그럼에도 이에 대한 규제가 전혀 없어 간접고용 노동자의 쟁의행위 효과가 전혀 발휘되지 못하고 있음.
- 따라서 간접고용 노동자의 쟁의권을 사실상 무력화 하는 원청사업주의 대체근로를 금지하여, 간접고용 노동자의 파업권을 보장해야 함.

○ 직장폐쇄 제한

- 노조법은 사용자가 쟁의행위를 방해하려는 목적의 직장폐쇄도 쟁의행위로 보고 있음. 이로 인해 노동조합의 쟁의행위를 방해하려는 목적의 공격적인 직장폐쇄가 다 발하고 있음. 이에, 파업을 방해하기 위한 사용자의 직장폐쇄는 쟁의행위에서 제외하고, 공격적인 직장폐쇄를 금지하도록 하여 쟁의권을 보장할 필요가 있음.
- 특히 이명박근혜 정권 동안 확대된 노조파괴 과정에서는 직장폐쇄 조항을 악용하여 ‘노조의 파업 → 파업조합원만을 대상으로 한 공격적 직장폐쇄 → 조합원 퇴거와 시설보호를 명분으로 사설경비용역 투입 → 물리적 충돌 유발, 사업장에서 배제 → 교섭거부, 해태, 고소고발, 손배·가압류조치 등 노조에 대한 공격적 태도 동시 수반 → 노조 무력화 시도’라는 패턴이 반복되고 있음.

- 이는 직장폐쇄가 ‘근로제공에 대한 집단적 수령 거부’로 제한적으로 해석돼야 함에도 불구하고, 행정부와 법원이 이를 마치 직장폐쇄가 사업장 출입 또는 점거의 배제까지 포괄하는 것으로 확대해석하고 있기 때문임.
- 다수 사용자들은 행정부와 법원의 태도에 기대 노동조합이 쟁의행위에 돌입하면 사용자가 즉각적으로 직장폐쇄를 단행하면서 파업참가자들에 대해 사업장 출입봉쇄 및 강제퇴거 조치를 취하고 비조합원들과 파업 미 참가자들을 동원하여 조업을 강행함으로써 파업을 무력화시키고 있음.
- 따라서 쟁의행위 정의에서 직장폐쇄를 삭제하고, 노동위원회의 의결을 거친 후에만 사용자가 직장폐쇄를 할 수 있도록 제도를 개선해야 함. 동시에 파업조합원만을 대상으로 하는 부분적 직장폐쇄와 용역강제 투입을 금지해야 함.

○ 군대체인력 사용 관련 재난 및 안전기본법 개정

- 현행 재난 및 안전기본법에 따른 재난안전관리지침은 기간산업에 해당하는 철도, 운송, 통신 등의 산업에서 노동자가 쟁의를 진행하는 것을 사회적 재난으로 규정하고 있음. 재난 및 안전기본법은 사회적 재난이 발생할 시 인력동원을 할 수 있도록 한 조항에 따라서 군대체인력 등을 동원하도록 규정하고 있음.
- 이로 인해, 이미 필수유지업무를 유지한 채 진행되는 기간산업노동자의 파업에 군대체인력까지 투입됨으로써 사실상 파업의 효과를 전혀 얻지 못하는 결과를 빚고 있음. 따라서 이미 각종 쟁의 제한 절차와 필수유지제도에 따라 파업권을 제한 당하고 있는 공공부문 노동자의 파업효력을 무효로 만드는 재난 및 안전기본법 개정이 필요함.

○ 집회시위활동에 대한 국가 손해청구 제한

- 경찰은 대규모 집회 및 시위를 불법성 여부와 관계없이 △전체 사회영역으로 확대 △도심교통 마비 △사회적 손실비용 증가의 특징을 가진 것으로 판단 부정적으로 판단해 옴. 특히 대규모집회는 지역이익을 위한 집회나, 반정부성향의 집회 등으로 분류하면서 성격상 불법시위로 변질 가능성이 높다고 예단하면서 대규모 집회에 대한 대응방안으로 집회시위 참가자에 대한 손해배상청구를 적극 활용해 옴.
- 특히 노동관계법에 따른 권리 보호가 미흡하여 집회와 시위를 동반할 수밖에 없는 간접고용·특수고용 노동자는 더욱더 국가의 집회 금지를 전제로 한 손해배상 청구의 피해를 겪고 있음.
- 따라서, 정당한 노동조합의 활동을 금지하고 노동자의 대규모 집회를 방해할 목적으로 진행되는 국가에 의한 손해배상청구는 금지되어야 함.

○ 복수노조 창구단일화 강제제도 폐기·자율교섭 보장

- 노조법은 사업 또는 사업장내 복수의 노조가 있을 경우, 반드시 교섭창구단일화를 거치도록 하고 있음. 뿐만 아니라 사용자가 원할 경우에 한해서만 창구단일화 절차를 생략하고 자율적인 교섭을 할 수 있도록 하고 있어, 사용자가 선택적으로 노동조합과 교섭하는 길을 열어두고 있음. 이를 악용하여 노조를 차별하여 사용자 편에 있는 노동조합과만 교섭을 진행하는 등 노조탄압 수단으로 활용되기도 함.
- 창구단일화 강제제도는 그 내에 고용형태의 차이, 근로조건의 현격한 차이, 교섭관행을 고려하여 교섭단위 분리신청을 허용하고 있음. 그러나 교섭단위 분리결정의 판단 기준이 모호하여 실제 노동위원회가 교섭단위 분리결정을 할 때에는 사용자의 의사가 중시되는 경우가 많음. 따라서 기존 교섭구조로 인해 교섭권이 제한되는 노동조합의 교섭권을 보장하기 보다는 사용자의 편의에 따라서 교섭단위를 분리하는 사례가 많음. 산별노조의 교섭권을 제약할 목적으로 사업장이 현장단위로 교섭단위분리를 악용한 플랜트 건설 사례는 대표적인 예임. 이는 근본적으로 창구단일화 강제제도로부터 파생한 문제나, 산별교섭을 제한하려는 정책방향을 반영한 것이어서 개선이 시급함.
- 창구단일화 강제제도는 교섭대표노조의 과반수 노조지위를 배타적으로 인정하는 한편, 소수노조에 대해서는 최소한의 노조활동이나 교섭권, 쟁의권이 전혀 보장되지 않음. 또한 현재 노동조합에 대한 사회적 인식과 환경은 복수노조간 조직 경쟁에서 미조직 노동자를 조직하기보다 다른 노동조합의 조합원을 빼앗아 과반수 지위를 얻는 것이 훨씬 용이함. 이로 인해 과반수노조 지위를 확보하려는 노조간 경쟁과 갈등이 더욱 심화되고 있음. 따라서 노동조합에 대한 창구단일화 강제제도는 시급히 폐기되어야 함.

○ 산별교섭 등 초기업단위 단체교섭 의무화

- 노조법상 창구단일화 강제제도는 교섭단위를 사업 또는 사업장 단위로만 제한하고 있음. 따라서 산별노조의 교섭권이나 산별의 지역단위 지부와의 교섭, 지역별 집단 교섭 등 노동조건 개선을 위한 다양한 형태의 교섭 필요성과 요구를 제한하고 있음. 따라서 산별단위 조직이 확대된 노동조합 현실을 왜곡하여 사업 또는 사업장 단위의 교섭구조를 고집하는 교섭창구단일화 강제제도는 즉시 폐기되어야 함.
- 노동조합의 산별전환율은 지속적인 상승세를 보이고 있음. 민주노총의 경우 교섭구조를 사업 또는 사업장단위로 제한한 창구단일화 강제제도 도입 이전인 2010년과 비교하더라도 산별전환율이 10% 가까이 증가할 정도로 산별조직화는 확대되

고 있음. 그러나 지속적인 산별전환을 증가에도 불구하고 현 노사교섭구조는 지나치게 사업장을 중심으로 분화되어 있음. 이는 산별노조의 안정적인 발전을 저해하는 것뿐만 아니라 노동조건격차 극복 등 산별교섭의 본질적 목적 실현을 저해하는 요소로 작용하고 있음.

- 그러나 현행제도는 산별단위의 교섭을 보장하는 사용자단체의 구성 의무라든지, 사용자단체의 교섭의무를 규율하지 않아 사실상 산별교섭이 보장되지 않고 있음. 이는 창구단일화 강제를 통해 사업이나 사업장단위로 제한하는 것과 연관되기도 한 것이나 현행 산별교섭 상황을 고려한다면, 오히려 산별단위의 교섭을 활성화하기 위한 제도적 보완이 시급함.

○ 공공부문 노정교섭 보장, 산별교섭 의무화

- 공공부문 노동조합의 경우 정부가 실질적인 지배력 또는 영향력을 행사하고 있는 사용자의 지위에 있음. 공공부문에서 정부 역할은 임금과 노동조건 등 핵심적인 교섭사항은 물론, 기관운영 전반에 걸쳐 이뤄지고 있음. 따라서 정부는 공공부문 노사관계의 진짜 사용자로서 산별교섭에 응할 수 있도록 하는 제도정비가 필요함. 아울러 산별교섭과 별도로 공공기관 정책의 결정 과정에 노동조합이 참여하여 논의할 수 있도록 공공기관 정책 논의를 위한 상시적인 협의를 구성을 제도적으로 보장해야 할 것임.
- 전체 노동조합 중 공기업, 공공기관, 지방공기업, 등 공공부문 노동조합의 비중이 매우 높은 상황임. 이들 공공부문 노동조합의 노동조건은 정부나 지방정부의 정책방향과 예산 상황과 밀접한 연관을 갖고 있음.
- 특히 박근혜 국정농단과정을 통해서 드러난 바와 같이 공공부문 낙하산 인사, 성과연봉제지침, 정상화대책 등을 통해 정부가 공공기관 운영 전반을 통제함으로써 공공기관이 지향해야 할 공공성을 훼손하는 사례도 다발하고 있음. 따라서 예산편성지침이나 임금 가이드라인, 단체협약에 대한 사전 승인이나 사후 감사 등 다양한 수단을 동원하여 정권의 입맛에 맞도록 공공부문 단체교섭을 통제하는 것이 아니라 공식적인 사용자 대표로서 정부가 노사교섭과 대정부 협의체에 참가하여 대화에 나설 수 있도록 사용자 의무를 부여해야 할 것임.

○ 산별협약 등 초기업단위 협약 효력 확장

- 산별교섭은 조합원의 노동조건 개선 뿐 아니라, △산별최저임금 △노동시간 단축 △비정규직 정규직화 등 노동조건격차를 극복하고 동종 업종과 산업내 노동자

간 이해를 조정하는 기능을 갖고 있음. 창구단일화 강제제도 시행 이후 산별교섭이 미진한 최근에도 금속노조가 2016년 산별교섭을 통해 연간 노동시간을 1,800시간으로 제한하는 합의를 이룬 것처럼, 노동조건을 중요 기준이 산별단체협약을 통해서 마련될 가능성도 있음.

- 산별노조의 단체협약은 해당 산별조합원의 노동조건을 개선하는 것이면서 동시에 해당산별의 노동조건 기준을 마련함으로써 노동조합의 공익적 기능을 구현하는 기능을 하기도 함. 그러나 현재 노조법은 교섭구조만 사업장단위로 미분한 것이 아니라 단체협약의 구속력을 확대하는 것을 엄격하게 제한함으로써 노동조합을 통한 노동조건 격차 해소나, 노동조건을 개선하는 기능을 가로막고 있음.
- 따라서 단체협약의 지역적 구속력 요건을 완화하는 동시에 산별·업종별 단체협약이 해당 산업이나 업종으로 확대될 수 있도록 노동위원회의 의결을 거쳐 산별 단체협약의 효력 확장을 보장하도록 제도를 개선하는 것이 요구됨.

○ 조례나 지침에 의한 단체협약 개악 금지

- 공공부문의 노동조건은 총액인건비나 예산편성지침 등에 따른 정부 지침에 직접 영향을 받고 있음. 특히 공공부문 노사가 자율적인 교섭에 따라 단체협약을 체결한 경우에도 정부지침이나 지자체 조례에 의거 단체협약을 수정하도록 하거나 단체협약의 이행을 제한하는 경우가 많음. 따라서 국가나 지방자치단체와 체결한 단체협약이 지침이나 조례에 따른 근로기준 보다 유리한 경우, 단체협약을 우선 적용토록 제도를 개선하고 단체협약 이행을 위한 예산의 변경 절차를 진행토록 제도를 개선해야 함.

○ 노동위원회 독립성과 전문성 강화

- 노동위원회는 노동위원회법을 통해 노·사·공 3자 합의제 운영원칙을 담고 있음. 또한 준사법적 행정위원회로서 형식상 노동부 소관이기는 하나 독립성을 보장하기 위해 중앙노동위원회 위원장을 장관급으로 정하고 있음. 그러나 노동위원회 사무국에 관한 인사를 노동부가 관장하고 있으며, 공익위원 위촉 시 노동부가 제청권을 행사하고, 3자 합의제 정신을 반영하는 전원회의와 간사회의가 안정적으로 운영되지 못하는 등 3자합의에 따른 결정과 운영이 관철되지 못하고 있음.
- 따라서, 노동위원회가 명실상부 독립적인 위원회로서 위상을 갖추고 3자합의제에 따라 운영될 수 있도록 노동위원회의 소관을 노동부에서 국무총리실로 변경하고

공익위원의 자격에 노동 전문성을 강화하며, 노동부가 제청권 행사를 하지 못하도록 제도를 개선해야 함.

- 또한 노사정 3자합의에 따른 심판위원회 운영원칙을 구현할 수 있도록 심판 및 차별시정위원회의 구성에 노·사위원이 참가하도록 제도 정비가 필요함. 아울러 노동위원회의 위상에 맞게 노·사·공 3자가 참여하는 전원회의의 구조를 실질화 하고, 간사회의제도를 법에 명시하여 3자 합의제 운영원칙을 구현할 수 있도록 해야 함.

○ 노사정위원회 폐지

- 노사정위원회는 설립 이후, 정부 정책방향에 따라 추진되는 노동개약안에 대한 노사 당사자 합의 강요를 위한 기구로 운영되어 왔음.
- 특히 박근혜 집권기간, 박근혜표 노동개약 추진기구로 전락하여 노동정책에 관한 3자 협의나 대통령의 자문을 위한 목적과는 상관없이 박근혜표 노동개약을 관철하기 위한 형식적인 절차기구로만 기능했음. 심지어 노사정위원회 회의 개최부터 노동계의 회의 참여와 의제의 합의를 강요하는 내용의 광고를 위해 2015년 한 해 동안 63억의 홍보비를 지출하기도 하였으며, 노사정합의에 이르지 않은 내용까지 합의가 된 것인 양 공표함으로써 노사정위원회가 박근혜표 노동개약의 절차적 명분을 제공하는 절차라는 것을 명백히 보여주었음.
- 따라서, 노사정간 협의 및 논의를 위한 기구로서의 기능을 상실한 노사정위원회를 폐지하고, 노동정책에 관한 민주적인 협의가 가능한 사회적 논의틀을 새롭게 구성해야 할 것임.

4) 재벌책임·재벌독식체제 청산

(1) 개요

	세부 요구
경제위기 재벌 우선 책임/ 재벌에게 경제위기 책임을	▽ 재벌총수·최고경영진 우선 책임 입법 ▽ 총고용 보장과 하청노동자 임금·고용 사용자 책임 ▽ 제조업 발전 특별법 제정과 사회적 논의기구 구성
재벌공간 열어 좋은일자리/ 재벌에게 조세 책임을	▽ 재벌 감세 철회와 법인세 인상 ▽ 초과이윤/사내유보금 사회환수 ▽ 재벌 불법·편법이익 환수와 부자증세
진짜사장 재벌 나와라/ 재벌에게 사용자 책임을	▽ 재벌 대기업 상시·지속업무 정규직 전환 ▽ 재벌 산별교섭·하청노동자 직접교섭 참여, 동일 기업집단 내 동일 단체협약 적용 ▽ 재벌(원청대기업)의 산업재해 책임 강화

슈퍼갑질 이제 그만/ 재벌에게 사회적 책임을	▽ 납품업체/대리점/가맹점 등의 재벌 대기업과의 집단교섭 보장 ▽ 재벌 복합쇼핑몰 진출 규제를 통한 중소기업인 보호 ▽ 대·중소기업 불공정관계 개선
정경유착 근절, 재벌 특혜 청산	▽ 재벌 총수 구속과 전경련 해체 ▽ 재벌 범죄이익 몰수와 재벌 특혜 환수 ▽ 재벌 경영세습·편법/위법 상속증여 방지 ▽ 서비스산업발전기본법·규제프리존법 폐기 ▽ 조선업 구조조정 중단 ▽ 기업규제완화특별조치법, 기업활력제고특별법(‘원샷법’) 폐기

(2) 내용

○ 재벌총수 및 최고경영진 우선 책임 입법

- 경영 실패로 기업부실을 초래하였다면 노동자와 국민에게 책임과 비용을 전가할 것이 아니라 대주주나 최고경영진이 손실을 철저히 부담하는 것이 반드시 필요함. 이에 현행 법체계 내에서 재벌총수(대주주 또는 최고경영진)에게 우선 책임을 묻는 관련 법률 개정안을 주요 입법 사항으로 제기함.
- 통합도산법·상법 개정 등 부실 경영에 책임이 있는 기존 대표이사 등 경영진이 기업회생 신청시(법정관리) 관리인으로 선임되는 일이 없도록 관련 규정 개정, 손해 배상 책임의 입증책임 전환 및 완화, 책임범위 확대 등 입법이 필요함.

○ 총고용 보장과 하청노동자 임금·고용 사용자 책임

- 정부와 자본은 설비·인력 감축형 구조조정을 즉각 중단하고 정규직·비정규직 전체 노동자의 총고용을 보장하기 위한 범정부 차원의 긴급 고용대책과 함께 조선업의 중장기 발전을 위한 산업정책을 종합적으로 마련해야 함.
- 특히 구조조정의 직격탄을 맞고 있는 하청 노동자의 일자리와 임금을 보호하기 위해 ‘하청노동자 임금과 고용, 원청 사용자가 책임져라’, ‘하청 중심 생산구조 전면 개조하라’는 기조 하에 ▲하청노동자 체불임금·퇴직금 지급에 대해 원청이 책임지고 보장 ▲하청업체 교체·변경·폐업 시 원청이 하청노동자 고용승계 보장 ▲원청의 하청노조 단체교섭 참여 의무화 및 하청노조 자유로운 조합 활동 보장 ▲위험의 외주화 금지(위험작업 전면 직영화), 산재사망 원청책임자 처벌 등 원청 책임 강화 ▲다단계 고용구조 물량팀 사용 금지 ▲하청 노동자 직접고용 확대 ▲총고용 보장으로 고용안정을 통한 숙련기술 확보 등을 요구함.

○ 제조업 발전 특별법 제정과 사회적 논의기구 구성

- 장기간 위기 상태에 빠진 중소형 조선소 노동자를 보호하고 일자리를 창출하기 위해 우선 선박금융 지원체계 구축, 선종다각화 및 연구개발 지원, 신규수주 및 물량지원 등 각종 기술개발 및 금융 및 자금지원 정책이 필요함. 나아가 ‘좋은 일자리’ 정책을 핵심으로 하는 산업 업종의 지속가능한 중장기 발전을 위한 제조업발전특별법 제정이 필요함.
- 노동자들은 자신의 삶이 달린 구조조정 과정에서 원천적으로 배제되면서 온갖 비용과 책임을 떠안고 있는데, 이러한 문제점을 개선하기 위해서는 전국적/산업·업종/개별기업 수준에서 구조조정에 관한 노동자들의 참여를 보장하고 현 시기 진정한 구조조정, 즉 ‘재벌체제 개혁과 총고용 보장’을 위한 국회특위를 포함한 국회차원의 사회적 논의기구를 구성해야 함.

○ 재벌 감세 철회와 법인세 인상

- 이명박 정부의 법인세 감면 효과는 재벌 대기업에 편중. 재벌의 부담을 국민에게 전가함. 이명박 정부의 법인세 감면 정책으로 임기 5년간 25조원의 세수가 덜 걷힘. 법인세 감면내역의 주요 항목은 연구 및 인력개발비에 대한 세액공제와 임시투자세액공제가 큰 비중을 차지함. 조세감면제도는 본래 취지와 달리 실효법인세율을 낮추고 재벌 대기업에게 특혜를 제공하는 수단으로 악용되고 있음. 따라서 재벌에 대한 조세특례제한법상 최저한세율을 인상하여 재벌 대기업에 집중되는 조세 특혜를 없애야 함. 나아가 재벌 대기업에 대한 각종 비과세, 소득공제, 세액공제 및 세액감면 제도의 폐지 또는 축소가 필요함.
- 또한 법인세 인상이 시급함. 이를 위한 우선적 조치로 법인세 최고세율을 이명박 정부 이전 수준으로 정상화하고, 나아가 과세표준 1천억 원 초과 구간을 신설하여 법인세율을 상향(27%)할 필요가 있음. 나아가 재벌들의 실효세율을 올리기 위해 최저한세율의 상향조정이 필요함.

* 국회예산정책처의 추정에 따르면, 1천억 원 초과 과표구간에 대해 법인세 최저한세율을 1%p 인상하면 향후 5년 동안 1조 4,851억 원의 세수 증대 효과가 있다고 함. 이를 근거로 100억 원 초과 1천억 원 이하인 법인과 1천 억 원 초과 법인에 대하여 최저한세율을 각각 15%와 20%로 상향할 경우, 향후 5년 동안 약 4조 5,000억 원 이상의 세수 증대가 기대된다고 함

** 매출액 기준 상위10대 기업의 실효법인세율은 중소기업보다 낮음. 2012년 매출액 상위 10대 기업의 실효법인세율은 13.0%로 대기업 평균(17.3%)은 물론 중소기업 평균(13.3%)보다 낮음. 특히 2010년 이후 상위 10대 기업의 실효법인세율은 최저한세율(14%)보다 낮음. 이는 법인세 인하, 각종 세액공제 및 감면 등이 확대되었기 때문임.

○ 초과이윤/사내유보금 사회환수

- 국회 예산정책처의 보고서에 따르면, 1995년부터 2012년까지 국민총소득(GNI)에서 가계부문 소득이 차지하는 비중은 70.6%에서 62.3%로 하락함. 기업소득은 16.6%에서 23.3%로 높아짐. 기업들의 소득이 사회로 환류되지 않음에 따라, 기업과 가계소득 간 격차가 확대되고 있음.
- 재벌의 초과이윤/과도한 사내유보금은 생산적 투자와 고용촉진 등 국민경제 선순환 구조 형성에 도움이 되지 않는 만큼, 이를 사회로 환류시키기 위한 적극적 조치가 필요함. 특히, 현재 기업소득과 가계소득 간의 격차 확대, 저임금 나쁜 일자리 확산, 노동시장 양극화 확산 등 사회·경제적 상황을 고려하면, 양극화 및 소득 불평등을 해소하기 위한 적극적 조치의 일환으로 재벌의 초과이윤/사내유보금에 대한 적극적 과세방안 마련이 필요함.
- 현재 기업소득환류세제가 도입되어 있지만, 대주주의 배당소득만 늘려줄 뿐 생산적 투자 및 고용증대효과는 기대하기 힘들다는 게 중론임. 따라서 기업소득을 생산적 투자·고용·임금 등 사회적으로 환류시키기 위한 세제가 강화되어야 함. 나아가 이자소득·배당소득·주식소득·부동산 임대소득 등 기업목적에 벗어난 자산운용소득에 대하여 법인세 외에도 최소한 20% 추가 과세 등 법인세법 개정이 필요함. 이러한 초과이윤/사내유보금 과세를 통해 재벌이 독식한 부를 사회로 환원해야 함.

○ 재벌 불법·편법이익 환수와 부자증세

- 현재 한국 사회의 가장 큰 문제점 중의 하나는 재벌들의 반사회적인 불법·부당한 재산 세습임. 이재용 등 상당수 재벌 후손들이 누리는 부의 대부분은 배임 행위와 연관된 범죄수익임. 재벌 총수들은 전환사채나 신주인수권부 사채 등 주식연계증권을 저가로 발행해 후속에게 넘겨주거나, 후손이 지분을 보유한 비상장 회사가 내부거래를 통해 일감을 몰아주는 방식으로 자신들이 지배하는 회사에 손해를 끼치면서까지 재산과 경영권을 승계하는 반사회적 행위를 일삼음. 이처럼 불법·부당한 반사회적인 세습을 시정하는 적극적 정책이 요구됨. 그 첫 걸음으로 ‘횡령·배임 범죄’ 등 불법으로 취득한 재산을 국고로 환수할 수 있는 불법이익환수특별법 제정이 필요함.
- 재벌의 일감몰아주기를 통한 편법 상속행위, 부당한 내부거래에 대하여는 현재 공정거래법에서 일부 규제하고 있으나, 계열회사의 요건인 주식보유비율이 발행주식총수의 100분의 30(주권상장법인이 아닌 회사는 100분의 20) 이상으로 너무 높아 해당 규제의 실효성에 의문이 제기되고 있음. 주식보유비율의 한계선 상에 존재하

는 회사의 경우에는 약간의 지분 조정을 통해 규제에서 벗어날 가능성이 존재하기 때문이다. 특히 공익법인 등을 통하여 간접적으로 주식을 보유하는 경우에는 주식보유비율에 산정되지 않는 문제가 있으므로 지분보유요건을 대폭 완화할 필요가 있음. 그리고 공정거래법상 규제는 일감몰아주기를 금지하여 탈세를 막는 우회적 효과는 있으나, 과세 근거규정은 되지 못하므로 일감몰아주기를 통해 이전한 이익은 증여로 의제하여 증여세를 부과할 수 있도록 해야 함.

- 2007년 실효세율을 기준으로 소득세 감세의 계층별 귀착효과를 계산하면, 신고소득 총인원의 18%에 불과한 소수의 고소득층에 감세 총액의 65.35%가 귀착된 것으로 추정되어 ‘부자감세’라는 비판을 면키 어려움. 또 통합소득을 기준으로 한 세전·세후 지니계수 추이를 보면, 소득분배 상태가 매우 불균등할 뿐만 아니라 2007~2011년간 큰 폭으로 악화되었고, 소득세의 재분배 효과도 미미함(김상조, 2012). 현행 연소득 1억 5천만 원 초과 시 적용되는 세율 38%를 1억 5천만 원 초과 3억 원 이하는 40%, 3억 원 초과 6억 원 이하는 45%, 6억 원 초과는 최고 세율 50%를 세분화하고, 종합부동산세 개편 등을 통해 부자 증세를 실현하여야 함.

○ 재벌 대기업 상시·지속업무 정규직 전환

- 재벌 대기업은 지불 능력이 충분함에도 간접고용 비정규직 확산의 주범이 되고 있음. 2016년 고용형태 공시제 결과에 따르면, 300인 이상 대기업 3,464개소에서 일하는 노동자는 474만 명으로 통계청 조사(247만 명)보다 두 배 많고, 비정규직 비율은 40.1%로 통계청 조사(13.5%)보다 3배 높음. 300인 이상 대기업에서는 기업규모가 클수록 비정규직 비율이 높음. 300인 이상 500인 미만 기업은 비정규직 비율이 29.5%인데 1만 인 이상 거대기업은 42.2%임. 간접고용 비정규직 비율도 300인 이상 500인 미만 기업은 3.7%인데 1만 인 이상 거대기업은 33.0%임. 거대기업이 간접고용 비정규직의 온상이자 주범인 것. 또한 10대 재벌 비정규직은 38.0%로, 간접고용 비정규직(30.6%)이 직접고용 비정규직(7.4%)보다 4배 많음. 특히 현대중공업, GS, 포스코 그룹은 전체 노동자의 절반 이상이 비정규직이고, 재벌계열 거대기업일수록 사내하청을 많이 사용하고 있음(김유선, 「대기업 비정규직 규모(2016년 3월)」, 한국노동사회연구소 이슈페이퍼, 2016.7).
- 이처럼 재벌 대기업이 간접고용 비정규직의 온상이자 주범이라는 점에서, 재벌 대기업에서부터 비정규직 남용을 억제하고, 상시·지속업무의 정규직 전환을 즉각 시행해야 함. 우선적으로 재벌 계열사 사내하청 대부분이 상시·지속적 일자리이자 불법파견이라는 점에서, 이들 일자리부터 정규직으로 전환해야 함.

○ 재벌의 산별교섭·하청노동자직접교섭 참여와 동일 기업집단 내 동일 단체협약 적용

- 산별교섭은 노동시장 양극화 극복을 위한 효과적인 정책수단임은 국내외적으로 확인된 사실임. 그럼에도 국내 대표적인 재벌그룹들은 산별교섭에의 참여를 거부하고, 오히려 산별교섭을 무력화시키기에 혈안이 되어 있음. 재벌 대기업들의 적극적인 산별교섭 참여는 ‘노동시장 양극화’ 해소를 위한 사용자 책임을 이행하는 기본적인 조치임. 나아가 산별교섭에는 재벌 원청과 부품사 등 하청업체가 같이 참여하므로 하청 노동자의 노동조건 개선의 전제인 재벌 원청과 하청간의 불공정 거래 개선에 기여할 수 있음.
- 또한 무분별한 비정규직 확산에 대한 최소한의 책임을 다하기 위해, 재벌 대기업은 하청노동자의 임금 및 노동조건 개선을 위한 단체교섭에 성실히 임해야 함. 하지만 재벌은 하청 노동자들의 교섭 요구에 응하지 않는 경우가 다반사임. 하청노동자 교섭권 보장 및 준수는 재벌의 사용자 책임을 이행하는 기본 중의 기본임. 최근 미국의 노동관계위원회는 브라우닝 페리스 결정에서 “가맹점이나 하청기업 등에 간접고용된 노동자들도 본사를 상대로 단체교섭을 벌일 수 있다”고 결정함. 이는 세계적으로도 하청노동자들의 교섭권 보장 문제가 심각하며, 일자리의 질 제고를 위해서는 교섭권 보장이 대단히 중요하다는 점을 시사함. 재벌 대기업은 하청노동자들의 헌법적 권리인 단결권 행사를 가로막지 말아야 하며, 노동조합 결성 이후 ‘진짜 사장’ 원청으로서 사용자 책임을 져야 함. ‘바지 사장’을 앞세워 교섭을 해태하는 전근대적 행태를 벗어나야 함. 나아가 손배가압류 등 금전적으로 노조활동을 억제하고, 어용노조를 앞세워 민주노조를 탄압하는 부당노동행위도 근절되어야 함.
- 단체협약 효력 확장은 노동조건 상향평준화의 효과적인 정책수단임. 노동법 개정을 통해 단체협약의 일반적 효력 확장을 추구하는 게 필요하겠지만, 그 전이라도 재벌이 최소한의 사용자 책임을 이행한다는 차원에서 사업장 단체협약을 동일 기업집단 내 사내하청 노동자에게는 동일 적용하는 게 필요함. 최종적으로는 임금 및 노동조건과 관련한 단체협약 전체의 내용을 적용해야 하지만, 단계적으로 임금을 제외한 노동시간·휴일·휴가, 남녀평등, 산업안전보건, 복지후생 등의 노동조건과 관련한 단체협약 항목부터 원청 노동자와 동일하게 적용함.

○ 재벌(원청대기업)의 산업재해 책임 강화

- 한국은 OECD 산재사망 1위 국가이고, 정부 통계로만 매년 2,400여명의 노동자가 일터에서 죽고 있음. 산업재해의 80%이상이 중소기업에게 발생하고 이는 기업의 예방과 관련한 재정능력과 연동되어 해결 불가능한 일로 치부되어 왔으나,

사실은 재벌 대기업이 보다 많은 이윤을 위해 위험을 외주화한 결과 산재가 집중되는 중소기업 노동자들은 대기업의 하청노동자들임. 또한 기업은 보험설계, 학습지 등에 이어 장비와 운송업무 종사 노동자들을 ‘가짜 사장’으로 만들었는데, 현재 약 250만 명에 달하는 이들 특수고용노동자들은 산재예방은커녕 최소한의 산재보상도 재벌 보험회사의 끈질긴 방해로 가로막혀 있음.

- 재벌 대기업은 노동자뿐 아니라 시민의 생명도 위협하고 있음. 과거 성수대교, 삼풍백화점에 이어 2014년 경주 마우나 리조트 붕괴사고까지 대형 참사는 건설공사의 다단계 하도급이 원인이었음. 또한 각종 화학물질 누출과 폭발로 주민이 불안에 떨어도 재벌 대기업은 수십년 된 설비 보수 예산을 줄이고, 최소한의 화학물질 정보도 영업비밀이라는 이름으로 공개를 거부하고 있는 실정임.
- 노동자·시민의 생명과 안전을 위협하는 것은 일부 대기업의 도덕성 문제가 아니라 각종 안전규제를 완화해서 각종 사업장 안전보건관리 체계를 무너뜨리고 각종 법안을 하위 규정을 통해 무력화 시킨 구조적 폐해임. 반복적인 산재사망과 재난사고는 바로 재벌 대기업이 위험과 죽음을 ‘외주화’한 결과로서 재벌(원청대기업)의 산재 책임 강화와 중대재해 기업 책임자 처벌이 반드시 필요함(관련하여 아래 ‘중대재해 기업 처벌 특별법 제정’, ‘위험의 외주화 금지 하청산재 원청 책임강화’ 부분 참조).

○ 납품업체/대리점/가맹점 등의 재벌 대기업과의 집단교섭 보장

- 경쟁에서 상대적 약자에 해당하는 중소기업은 경쟁력 강화를 위해 공동구매, 공동판매, 공동연구 개발이 필요함. 그럼에도, 이러한 공동행위는 공정거래위원회의 사전 인가를 얻어야 하는 어려움 때문에 실제 실행되지 못하고 있음. 공정한 거래질서의 확립을 위해서 경쟁에서 약자의 지위에 있는 중소기업이 협동조합이나 사업조합 단위로 공동구매, 공동납품, 공동해외진출, 공동사업 등 공동행위를 할 수 있도록 허용할 필요가 있음.
- 프랜차이즈 거래에 관한 ‘가맹점거래 공정화에 관한 법률’ 개정에서 처음으로 가맹점주 단체들이 가맹본사와 집단교섭을 통해 상생협약을 체결할 수 있는 근거가 마련됨. 하지만, 개별 법률마다 하도급 중소기업 협동조합, 가맹점주 단체, 대리점주 단체 등이 집단교섭을 통한 상생협약을 체결하는 근거를 마련하는 것보다는 공정거래법 제19조를 개정하여 관련 단체들의 집단교섭을 보장하는 것이 효과적임.

○ 재벌 복합쇼핑몰 진출 규제를 통한 중소기업인 보호

- 독일, 프랑스 등 유럽 국가는 대형마트가 발생시키는 교통소음 등 생활환경 측면

에서 주거지역 등 일정한 용도지역에는 진출을 규제하고 있고, 상업지역 등 허용 지역에서도 매출영향평가를 통하여 주변 상인들에게 영향이 최소화하는 경우만 진출을 허가하고 있음. 또한 유통노동자들의 노동권 보호를 위해 늦은 저녁시간이나 야간 영업과 휴일에는 원칙적으로 영업을 금지하고, 예외적으로 식품 등 일부 품목에 대해서만 제한된 시간 범위에서 관할관청의 허가를 받아 영업을 하도록 함.

- 독일 등 외국의 사례와 같이, 대규모 점포의 입점을 상업지역내로 제한하고, 상업지역내에서도 유통산업의 균형발전을 위해 대규모 점포의 용도·종류 및 규모를 제한할 수 있도록 유통산업발전법과 국토의 계획 및 이용에 관한 법률 개정이 필요함.

○ 대·중소기업 불공정관계 개선

- 원청의 일방적 단가 인하는 대표적 원·하청 불공정 거래 행위로서, 납품대금 지불 시 단가인하금액을 선제외하거나, 재료비 인상분의 일부만 반영하거나, 관리비를 인하하는 등 다양한 방식으로 진행되고 있음. 원청의 일방적 단가 후려치기는 뿌리 깊은 악행으로 반드시 해소되어야 함. 납품단가가 원자재·물가 등의 변동에 연동하는 체계가 될 때 원·하청 간 불공정거래를 최소화할 수 있고, 나아가 장기 성장의 기초를 확보할 수 있음.
- 한편, 정부에서 원·하청 불공정거래 근절을 위해 도입한 표준하도급계약서 사용비율은 65% 정도에 그치고 있고, 납품단가 조정협의 의무제는 원청 사용자의 우월적 지위로 인해 제대로 적용되지 못하고 있는 실정임. 일방적 납품단가 인하 관행은 개선되지 않고 있으며, 원자재 인상 시 납품단가 협의 의무제는 재료비의 일부만 부분적으로 반영되는 수준에 머물고 있음. 따라서 납품단가의 집단조정에 있어서는 자율권장 또는 협의 수준에 맡겨둘 것이 아니라 ‘납품단가조정위원회’를 설치하고 원청업체로부터 독립적인 공익위원 중심으로 구성하고, 그 결정이 강제력을 가질 수 있도록 해야 함.
- 가장 효과적인 원·하청 불공정관계 개선 방안은 중소기업들이 협동조합 등을 통하여 조직화 되어 대기업과 집단교섭을 통해 불공정관계를 해소하는 것임. 이를 위해서는, 공정거래법 제19조를 개정하여 중소기업 협동조합이나 단체들이 대기업과의 집단교섭을 ‘부당공동행위’ 규정에서 제외하는 것이 필요함.

○ 재벌 총수 구속 / 전경련 해체

- 우선 전경련을 경유하여 박근혜 등에게 부정한 청탁을 대가로 뇌물을 공여한 삼성 이재용, 현대 정몽구 등 재벌 총수를 전원 구속, 처벌해야 함. 또한 세월호 참사,

역사교과서 국정화, 일본군 ‘위안부’ 굴욕 합의, 노동개악에 이르기까지 재벌의 나팔수 역할을 충실히 수행하며 정경유착의 불온한 고리 역할을 수행했던 전경련을 즉각 해체하고 관련 공범들을 전원 처벌해야 함.

○ 재벌 범죄이익 몰수 및 재벌 특혜 환수

- 그동안 재벌은 노동자들의 피와 땀, 국민들의 혈세로 벌어들인 돈을 불법·편법으로 축적, 각종 이권과 특혜를 보장받기 위한 비자금으로 공공연히 활용해왔음. 이번 게이트에서 공여된 뇌물을 포함하여 삼성 이재용이 경영승계를 위해 동원한 국민연금 피해액, 삼성물산 합병으로 인해 발생한 약 3조원의 부당이익을 전부 국고로 몰수해야 함.

○ 재벌 경영세습 및 편법/위법 상속증여 방지

- 재벌총수의 위법, 편법적인 경영세습과 부의 집중을 가능케 하는 각종 재벌 특혜 정책 및 법·제도를 개혁해야 함. 소수의 지분으로 전 계열사의 경영권을 장악할 수 있도록 하는 순환출자 구조의 해소, 재벌 총수 일가의 사익편취를 위한 그룹사 간의 일감몰아주기에 대한 전면 규제, 공익재단을 통한 우회승계의 금지, 역외탈세 방지를 위한 법·제도 개혁 등이 필요함. 또한 재벌 통제를 위한 한 방편으로서 노동자 경영참가를 확대해야 함.

○ 서비스산업발전기본법·규제프리존법 폐기

- 서비스발전법과 규제프리존법은 극단적 공공부문 민영화, 규제완화를 위한 법안임. 서비스발전법의 경우 의료, 철도, 교육 등 핵심 공공분야까지도 시장의 영역으로 포함시켜 사실상 모든 부문의 민영화를 가능케 하는 법이며, 규제프리존법은 재벌이 분할 운영하는 지역별 창조경제혁신센터가 제안하는 사업에 대해 공적 규제를 무력화하는 법안으로 두 법안 모두 전경련이 부당한 로비를 통해 입법화하려 했던 박근혜-최순실 게이트의 핵심 법안임. 박근혜 정권 퇴진과 더불어 즉각 폐지되어야 함.

○ 조선업 구조조정 중단

- 조선 구조조정도 ‘국정농단’의 그림자가 짙게 드리워진 대표적인 정책 중의 하나임. 박근혜 정권 국정농단 사태의 주역인 최경환 전 경제부총리, 안종범 전 청와대 경제수석, 임종룡 현 금융위원장, 진웅섭 현 금융감독원장은 이른바 청와대 ‘서별관회의’에서 산업은행에 대한 업무상배임 행위를 교사 혹은 방조한 혐의를 받고 있음.

- 정부는 조선업 구조조정을 추진하는 과정에서 산업경쟁력 운운하며 산업개혁 논리를 결부시켜 구조조정의 정당성을 내세우고 있지만, 애당초 사태의 본질은 ‘산업경쟁력’이나 ‘산업개혁’이 아니라 경영진·국책은행·금융당국의 총체적 무능·부패·비리가 응축된 ‘대우조선해양 부실 처리 방안’을 은폐하기 위한 방안에 불과함. ‘조선 게이트’로 규정해도 부족함이 없음.
- 정부는 구조조정을 중단하고 대량해고를 전제로 한 기만적 실업대책이 아니라 충고용과 계속고용을 보장하기 위한 대책을 우선 마련하고 사회안전망을 대폭 확충해야 함. 해고와 ‘언 발에 오줌누기’ 식 실업대책의 악순환이 아니라 지금의 일 자리를 지키고 나누고 양질로 만들기 위한 고용·산업정책의 선순환이 필요함. 또한 이미 발생한 조선업 고용대란에 대처하기 위해 실업급여의 획기적 강화, 실업부조 도입 등 고용보험제도 전반의 개선을 비롯한 사회안전망을 대폭 확충해야 함.

○ 기업규제완화특별조치법, 기업활력제고특별법(‘원샷법’) 폐기

- 기업규제완화에 관한 특별 조치법(이하 특조법)은 사업장 안전, 보건, 가스, 위험물 관리 등 각종 안전관련 규제완화가 법 조항의 절반을 넘어서고 있으며, 사업장의 각종 안전보건관리를 위탁 대행으로 넘기게 하여 사업장 안전관리 시스템을 공동화 시키고 붕괴시키고 있음.
- 특조법으로 기업규모와 무관하게 위탁 대행이 가능하게 되어, 2014년 기준 선임 신고 사업장 중 안전관리자는 76%, 보건관리자는 80%가 1개월에 1~2회 방문 점검하는 위탁대행으로 되고 있음. 300인 이상 사업장, 심지어 1,000인 이상 사업장의 위탁대행도 확대됨.
- 또한 겸직도 허용되어 위험물 안전관리자, 유독물 관리자, 화약류 제조보안책임자, 화약류 보관관리 책임자, 도시가스 안전관리자, 고압가스 안전관리자, 소방안전관리자, 액화 석유가스 안전관리자, 전기 안전관리자 등임. 또한 기업규제완화특별조치법으로 안전보건관리 외부 위탁이 허용되는 범위는 위험물 안전관리자, 화약류 제조보안책임자, 화약류 보관관리 책임자, 유독물관리자 등임.
- 노동개악법, 서비스산업발전법과 더불어 기업활력제고특별법(‘원샷법’)도 미르·K스포츠재단에 재벌들의 후원금이 입금되자 ‘민생법안’으로 둔갑되어 청와대가 나서서 국회처리를 압박함. 미르·K스포츠 재단에 재벌들의 후원금이 1차로 마감된 다음날 국회에서 재벌들이 요구하는 법률(노동개악법, 서비스법, 원샷법 등)을 민생법안이라며 강조했고, 2차로 입금을 확인하면서는 대국민 담화를 통해 조속한 입법을 강조함. 동시에 전경련과 함께 범국민서명운동을 전개함.

- ‘원샷법’은 ‘선제적 구조조정=사업재편’이라는 이름으로 진행되는 재벌의 경영권 강화 및 경영세습을 위한 특혜 법률임. 최근에 진행된 사업재편·구조조정 사례는 기존 지배주주의 경영권 강화 및 승계를 목적으로 하면서 정부의 주장과 달리 재벌체제를 더욱 강화하여, 경제질서를 교란하고 있음. 재벌들은 2.7%에 불과한 총수일가 지분율에도 불구하고 가장 강력한 경영권 방어수단인 계열사 간 순환출자를 부의 편법·위법적 상속 증여 경영세습 수단으로 활용.
- 원샷법은 경쟁력 강화 및 신성장산업 육성이라는 명목으로 신속한 사업재편 및 구조조정을 용이하게 하고 결과적으로 인력감축, 임금삭감 등 노동자에게 일방적인 희생을 강요하므로, 기활법을 비롯한 구조조정 관련 법 제도를 전면 개폐해야 함.

5) 연 1800시간 노동시간 상한제와 공공·안전 인프라 확충으로 100만개 ‘좋은 일자리’ 창출

(1) 개요

	세부요구
좋은 일자리 창출	▽ 노동시간 단축을 통한 청년 좋은 일자리 만들기 ▽ 공공투자, 공공서비스 획기적 확대와 생명안전 일자리 확충으로 좋은일자리 만들기
장시간노동 근절	▽ 노동시간단축 근로기준법 개정 ▽ 연 1800 노동시간 상한 노동시간단축특별법 제정

(2) 내용

○ 노동시간 단축을 통한 청년 좋은 일자리 만들기

- 청년의 노동시장 입직구를 확대하기 위해서는 전 사회적 수준에서 새로운 일자리를 만들고 좋은 일자리로 전환하는 노력이 병행되어야 함. 일자리를 늘리기 위한 가장 일반적인 수단은 전 사회적 수준에서 노동시간을 단축하는 것임.
- 주5일(40시간) 근무제를 적용받지 못하는 노동자 663만 명(전체 노동자의 34.3%)에게 주5일 근무제가 적용되면, 이들의 노동시간은 주당 3~4시간(연간 156~208시간) 단축되고, 새로운 일자리를 51~70만 개를 만들 수 있음. 이 때 전체 노동자의 노동시간은 주당 1.0~1.4시간(연간 54~71시간) 단축됨.
- 통계청 경제활동인구조사(2015년)에서, 현행법 위반인 주52시간을 초과하는 장시간 노동자가 345만명(전체 노동자의 18.0%)이고, 이들이 주52시간을 초과해서 일한

노동시간을 모두 합치면 3,066만 시간으로, 주52시간 상한제를 전면 적용하면 전체 노동자들의 연간 노동시간은 83시간 줄어들고, 다른 조건에 변함이 없다면 새로운 일자리를 59만 명(주52시간 근무)에서 77만 명(주40시간 근무) 늘릴 수 있음.

- 또한 주48시간을 초과하는 장시간 노동자는 524만 명(전체 노동자의 27.2%)이고, 이들의 노동시간 중 주48시간 초과분을 모두 합치면 4,859만 시간으로, 주48시간 상한제를 전면 적용하면, 전체 노동자들의 연간 노동시간은 131시간 줄어들고 다른 조건에 변함이 없다면, 새로운 일자리를 101만 명(주48시간 근무)에서 122만 명(주40시간 근무) 늘릴 수 있음. (이상 김유선, 「노동시간 실태와 단축 방안」, 한국노동사회연구소, 2017.1)
- 이렇듯 불법 초과근로만 제한하더라도 수많은 신규 일자리를 창출할 수 있음. 민주노총은 불법적인 장시간 노동의 근절과 함께 노동시간 단축을 위한 근로기준법 개정 및 노동시간단축특별법 제정을 통해 청년 좋은 일자리를 창출할 것을 주장함.

○ 공공투자, 공공서비스 획기적 확대와 생명안전 일자리 확충을 통한 좋은 일자리 만들기

- 이와 함께 재벌에게 조세 책임을 물어 확보된 재원을 바탕으로, 공공서비스를 대폭 확대하여 복지도 강화하고 신규 일자리도 창출하도록 함. 특히 국민의 생명과 안전, 행복에 직결되는 공공행정, 보건의료, 사회서비스 분야의 일자리 확충이 시급함. 공공서비스 확대를 통해, 신규 일자리 100만 개를 창출하고 50만 개 나쁜 일자리를 좋은 일자리로의 전환이 가능함. 한국은 공공부문의 고용규모가 매우 적은 편임. 공공부문이 고용정책의 측면에서 실업위험의 분산이나 경제상황 변화에 따른 안정화 역할이나 사회정책의 측면에서 복지서비스의 공급 역할을 제대로 하고 있지 못함.

* 한국의 공공서비스 산업부문(전기·가스·수도업(D, E), 운수업(H), 공공행정·국방 및 사회보장행정(O), 교육서비스업(P), 보건업 및 사회복지서비스업(Q))의 취업자수 비중은 23.0%로 OECD 평균보다 7.3% 작으며 이는 약 183만 명 일자리에 해당.

** 일반정부와 공공기관을 포함한 공공부문(public sector)의 취업자수 비중은 7.6%로 OECD 평균에 비해 13.7% 작으며, 이는 약 343만 명 일자리에 해당.

※ 공공부문 신규 일자리 창출 및 좋은 일자리 전환(예시)

○ 교통, 에너지 분야에서 안전 인력 확충

- 철도, 지하철 2인 승무제 의무화하여 신규일자리 창출
- 에너지 관련 안전 관리 기준 강화하여 신규일자리 창출
- 안전 위협하는 외주화 된 상시 업무 직영화하여 나쁜 일자리를 좋은 일자리로 전환

〈예시〉 철도

- 철도 안전 강화를 위한 유지 보수 인력 충원할 경우, 6,775명이 추가로 필요함.

〈예시〉 서울시철도

- 2인 승무제 도입에 920명, 전동차 정비 외주인력 직영화 185명, 야간 1인 근무 해결 420명, 스크린도어 안전인력 110명, 총 1635명 인력 증원 필요

〈예시〉 부산지하철

- 2인 승무제 도입에 460명, 시설 및 업무 증가에 따라 73명 인력 증원, 총 533명 인력 증원 필요.

○ 사회서비스, 복지 관련 서비스를 확대·질적 개선하고 인력 확충

- 사회복지 행정, 관리 인력을 선진국 수준으로 확대하고 서비스 확대
- 국민의 생명과 직결된 보건의료분야 인력을 선진국 수준으로 확대하여 신규일자리 창출하고 외주업무 직영화, 공공의료 강화하여 좋은 일자리 전환
- 민간 중심으로 공급되고 있는 간병, 요양 등 사회서비스 분야를 공영화하여 좋은 일자리로 전환

〈예시〉 포괄 간호서비스

- 일반병동의 경우 6만 9,375명, 특수병동 3만 2,275명. 총 10만 1650명의 간호사 필요함.

〈예시〉 국민연금공단

- 국민연금 사각지대 해소와 급여서비스 강화 900명, 기초수급자 근로능력 평가 118명, 장애등록심사 102명 등 총 1,456명 인원 충원 필요.
- 직원 1인당 수급자수가 약 4,429명으로 네덜란드(2,203명), 스페인(563명), 프랑스(992명)에 비해 과도함.

○ 노동시간 단축 근로기준법 개정

- 박근혜 정부는 노동시간 단축 공약에도 불구하고 현재 휴일근로를 연장근로에 포함하되, 기업규모별 단계적 시행, 특별연장근로 한시적 허용, 탄력적 근로시간제 단위기간 확대 등 노동시간 단축에 역행하는 노동시간 연장 및 유연화 조치를 병행 추진하고 있음.
- 노동시간 단축은 정부 스스로도 그 효과를 인정하고 있을 정도로 고용창출 효과가 가장 높은 검증된 대안으로서, 노동시간 관련 근로기준법의 전면 개정이 필요함.
- 구체적으로는 휴일근로 연장근로 포함, 1주 7일 명시, 근로시간 및 휴게시간 특례제도 전면 폐지, 5인 미만 사업장 근로기준법 전면 적용, 특례업종 제도 폐지, 하루 11시간, 휴일 포함 35시간 연속휴식제 도입, 교대제 개선 등이 필요함. 나아가 전사회적 수준에서 일자리 창출과 삶의 질 향상을 위해 법정 노동시간 단축에 관한 사회적 논의에도 착수할 필요가 있음.

- 아울러 통상임금을 정상화하여 왜곡된 임금구성을 바로잡고 소정근로 시간당 임금 보다 월급으로 취급된 초과근로에 대한 할증임금을 제대로 받음으로써 장시간 노동 관행을 철폐하는 것이 필요함. 통상임금 정상화는 초과노동에 대한 할증임금을 높임으로써 그간 값싼 할증임금을 지급하면서 신규고용 대신 장시간 노동을 선택해 온 자본의 위법하고 탈법적인 관행을 바꿔나간다는 의미가 있음.

○ 연 1800시간 상한 노동시간단축특별법 제정

- 민주노총은 노동시간 단축과 통상임금 정상화를 위한 근로기준법 개정과 함께 노동시간단축과 일자리 창출 특별법 제정을 통해 저임금·장시간 노동의 악순환을 철폐하는 동시에 청년 일자리를 창출할 것을 제안함.
- 노동시간단축특별법(안)은 ▲연간 1,800시간, 월 180시간, 주 52시간의 노동시간 상한을 설정하고 ▲초과노동 발생 시에 추가 채용 의무를 부과하고 ▲노동시간 단축에 따른 임금수준의 저하나 임금체계 변경을 불허함.

(참고) 노동시간 단축과 일자리 창출을 위한 특별법 요지

- 노동시간 단축과 일자리 창출을 위한 법률(안)은 목적에서 노동시간 단축만이 아니라 신규 고용 촉진을 통해 양질의 일자리 창출을 위한 적극적인 조치를 위한 법안이라는 성격을 명시(제1조)
- 사업장의 규모를 불문하고 모든 사업 또는 사업장에 적용함을 원칙으로 하며, 따라서 4인 이하 사업장에 대하여도 동일하게 적용함(제3조)
- 노동시간 단축 및 고용확대를 위한 대책이 전 사회적 수준에서 마련되도록 국가에 책무를 부여하고, 이 책무에는 구체적 대책 수립 및 필요한 예산의 편성과 관련 법·제도에 대한 정비를 포함함(제4조). 또한 이 법의 목적이 사업장 단위에서까지 실질적으로 달성될 수 있도록 사업주의 의무를 부과(제5조)
- 노동시간 단축을 이행하는 과정에서 준수되어야 할 기본 원칙으로서 최장 노동시간의 상한을 규정하며, 주, 월, 연간으로 각기 규정함으로써 실질적인 상한 기준으로써 기능할 수 있도록 함(제6조 사용자 노동시간 단축을 위한 이행계획을 시행함에 있어, 주 52시간, 월 180시간 년 1800시간의 노동시간을 초과하여 노동자에게 노동하게 할 수 없다.)

6) 생명·안전 존중사회, 안전한 일터

(1) 개요

	세부 요구
생명안전업무 외주화 중단·인력확충	▽ 생명 안전업무 외주화·비정규직 사용 금지 ▽ 시민안전 직결 업무 인력 확충

공공안전 대책 수립	▽ 안전한 대중교통 ▽ 노후원전 폐쇄와 안전한 산업단지 ▽ 공공의료체계 강화와 병원인력 확보 ▽ 규제완화 철폐 ▽ 공공안전에 노동자·시민 참여 구조 보장
생명안전 일자리 창출	▽ 안전·보건 전문가 선임 확대 ▽ 기업의 안전보건 비용 공시 제도 도입
안전한 일터	▽ 중대재해 기업 처벌 특별법 제정 ▽ 위험의 외주화 금지, 하청산재 원청 책임강화 ▽ 모든 노동자에게 산업안전보건법 적용 ▽ 모든 노동자에게 산재보험 전면 적용과 인정기준 확대

(2) 내용

○ 생명 안전업무 외주화·비정규직 사용 금지

- 생명 안전업무의 외주화뿐 아니라 기간제, 파견제 고용도 금지되어야 함. 각종 안전관리자, 보건관리자의 기간제 파견제 고용의 남발과 시민안전영역의 비정규직 고용이 사고 다발로 이어지고 있음.
- 위험의 외주화는 시민의 생명안전을 위협하는 주요한 원인임. 구의역 참사는 공기업의 무분별한 외주화로 비롯되었으며, 철도·지하철의 무분별한 외주화는 각종 철도, 지하철 사고의 원인이 되고 있음. 구의역 참사 이후 서울 지하철은 7개 업무를 무기계약직 형태로 직접 고용하였으나, 여전히 외주화 업무는 남아 있음. 전국적으로 철도·지하철의 외주화 문제는 대단히 심각한 상황임.
- 인천공항도 외주화가 심각하여 시민안전을 위협하고 있음. 시민안전에 직결되는 보안, 소방, 시설유지·보수 등 전 분야에서 외주화 비정규직 고용이 남발되고 있음. 안전업무를 담당하는 노동자들에게 안전에 대한 실질적인 권한은 사실상 없음.
- 2015년 메르스 사태로 38명이 사망하고, 188명이 확진 판정을 받았으며, 격리자는 18,752명에 달했음. 메르스 확진자와 사망자 중 21%가 병원 종사 노동자임. 특수고용인 간병 노동자, 이송요원, 구급차 안전요원 등 하청 노동자가 다수임. 병원의 무분별한 외주화는 메르스 감염 확산의 주요 원인이었음.
- 2016 국정감사에 의하면 원전, 발전 등 대규모 참사가 발생할 수 있는 분야에도 외주화 하청 노동의 비율이 높음. 사망사고의 80%~100%가 하청 노동자에게 발생하고 있음. 이들은 각종 재난 정보 전달체계에서 조차 제외되어 있는 실정임.
- 시민안전·공공안전 분야의 각종 시설정비 인력이 외주화되고 인력이 대폭 감축됨.

선박, 항공, 지하철, 철도 등의 각종 내구 연한은 폐지되거나 완화됨. 노후화된 원전, 화학산단 등이 방치되고 있음. 2016년 발생한 지진은 원전과 화학산단 밀집 지역뿐 아니라 전 국민을 위협하고 있음.

○ 시민안전 직결 업무 인력 확충

- 시민안전, 공공안전 분야에서 외주화와 대대적인 인력 감축은 사고 빈발과 사고 발생시 효과적인 대처를 불가능하게 함. 2016년 발생한 구의역 참사 진상조사에서는 각종 시설의 수리 정비 인력의 부족과 사고 발생 시 대처를 위한 역무 인력의 감축도 주요 원인으로 밝혀진 바 있음. 이는 철도·지하철·버스 등 공공안전 영역 전반에 걸쳐 발생하고 있음. 시민안전과 직결되는 업무에서 인력부족 문제는 심각한 문제임. 산재사망, 재난참사를 예방하기 위해서는 법 위반에 대한 처벌 강화와 더불어 인력 확충이 매우 절실함.

○ 안전한 대중교통 : 철도·지하철 내구연한, 1인 승무제 폐지, 육상과적 화주 책임 도로법 개정

- 세월호 침몰 원인중의 하나로 지목되고 있는 것이 노후선박의 문제임. 이는 선박 뿐 아니라, 철도, 지하철, 항공, 버스등 전 분야에 걸쳐 발생하고 있으며, 시설·정비 인력의 부족으로 위험한 운행이 계속되고 있음
- 대구지하철 참사의 주요 원인으로 밝혀진 1인 승무제가 개선은커녕 확대되고 있고, 오히려 사고 발생 시 최소한의 대처도 불가능한 무인역사가 확대되고 있음. 또한, 공영제가 실시되고 있는 버스의 경우에도 정비 인력을 지속 축소되고 있음. 가스의 경우에도 정비 주기를 단축하고 있어 시민안전이 위협받고 있음
- 교통사고중 화물차 사고는 연 평균 1,300명에 달함. 화물사고의 상당수는 과적에 의한 대형사고 발생이며, 과적으로 인한 교량피해도 연간 300억원이 소요됨. 과적의 원인은 화주의 강요와 저가 운임에 있음. 그러나, 현행 도로법은 과적의 근본 원인을 해결하지 못하고 있을 뿐 아니라, 과적 근절을 요구하는 화물노동자의 노동3권도 제약되어 있음.
- 운수업은 장시간 노동국가인 한국에서도 최장의 노동시간으로 악명 높은 업종임. 이는 무제한적인 노동시간이 허용되는 근로기준법상 특례업종에 포함되어 있기 때문임. 노동시간 조항이 적용되지 않는 근로기준법의 특례업종 조항은 폐지되어야 함.
- 아울러 철도, 지하철, 버스 등의 심야운행은 차량, 선로, 운행 시스템에 대한 최소한의 정비 시간도 보장되지 않아, 사고다발에도 대책 없이 운행을 계속하고 있는

상황임. 운수업 분야에서 심야 및 장시간 운행으로 인한 사고다발을 규제하는 외국의 다수 입법례가 있음. 장시간 운행 규제와 더불어 임금(표준운임제)과 노동조건 개선 등 보호대책이 동반 수립되어야 함.

○ 노후 원전 폐쇄와 안전한 산업단지: 노후원전 폐쇄, 노후산업단지 전면 재보수와 보수주기 도입, 산업단지 안전관리 법제화

- 한국의 주요 국가산업단지는 1960-1970년대 조성되어 노후화 실태가 심각함. 주요 산업단지에서 폭발 화재사고가 빈발할 뿐 아니라, 화학설비가 집중되어 있어 대형사고에 대한 잠재 위험이 높음. 특히, 2016년 지진 발생으로 한국도 지진 안전지대가 아니라는 것이 확인되고 있으나, 울산 경성권에 원전과 화학산업이 있어 지역주민의 위험과 불안을 최고조에 달하고 있음. 그러나 정부는 지진·원전·화학산업 그 어느 것에도 근본 예방대책이 아니라 대피 훈련만 반복하는 ‘무능한 국가’의 모습만 보이고 있음.
- 산업단지 노후화가 심각한 상황이지만, 기업은 오히려 설비 보수 주기를 늘리고 예산 투자를 감축하고 있음. 현행의 산업안전보건법은 개별 사업장의 안전보건 예방조치를 규정하고 있고, 산업단지의 안전보건관리에 대한 종합적인 예방대책을 규정하는 법률도 기관도 없이 방치되고 있음.
- 노후 원전은 즉각 폐쇄되어야 하며, 산업단지에 대한 대책이 수립되어야 함. 노후 산업단지의 설비 보수 주기를 법제화 하고, 산업단지별 안전관리 대책을 법제화 하여야 함.

○ 공공의료체계 강화와 병원인력 확보

- 메르스 사태 이후에도 계속되는 신종 감염성 질환에 대한 불안과 공포는 지속되고 있음. 메르스 사태는 한국의 6.2%에 불과한 공공의료기관 문제와 병원인력에 대한 문제를 극명하게 드러냄. 환자의 건강과 생명을 돌보는 병원인력의 부족은 부실진료, 불친절, 진료과 폐쇄 등의 문제와 더불어 의료사고 사망으로 이어지고 있음. 2010년 의료사고 사망자만 4만 명에 이르고 있음. 병원 노동자들은 인력의 부족으로 밥도 제대로 먹지 못하고, 임신도 순번제로 해야 하는 등 심각한 상황에 놓여 있음. 제2의 메르스 사태를 막기 위해서는 질병관리 본부 등 국가 대응 체계 뿐 아니라, 공공의료체계 강화와 병원인력 확보를 위한 보건의료인력 지원 특별법이 제정되어야 함.

○ 규제완화 철폐

- 과적·선령 완화 등 규제완화는 세월호 참사, 판교 붕괴, 철도·지하철 사고 등 반복적인 재난참사의 주요한 원인중의 하나임. 이명박근혜 보수 정권 10년 동안 규제완화가 급속히 진행됨. 특히 박근혜 정권에서는 <규제는 암 덩어리> 라며 무차별적인 규제완화가 추진됨. 박근혜 정부는 규제일몰제·규제비용총량제 등을 정부 부처별로 강행 하였고, 규제개혁 특별위원회도 친기업 인사 중심으로 구성하여 노골적인 규제완화가 지속되고 있음. 안전에 대한 고려 없는 규제완화를 철폐하고 원상회복해야 함. 규제개혁 위원회를 전면 개편해야 함.

○ 공공안전에 노동자·시민 참여 구조 보장

- 세월호 참사 이후 박근혜 정권은 국민 안전처를 신설하였으나, 종합적인 안전대책 없이 안전을 기업의 돈벌이 수단으로 활성화시킴. 각종 통제만 강화하고 시민안전에 대한 시민참여는 보장되지 않고 있음. 2013년 개정된 [재난 및 안전관리 기본법] 제 12조의 2에 따르면 국가 및 지방자치단체의 민관 협력 강화를 위하여 ‘안전관리 민관협력위원회’의 구성·운영이 가능함. 하지만 지자체별 위원회는 사실상 지역의 공공기관 장과 유지들로 채워져 있어 실질적인 역할을 하지 못하고 있음.
- 공공교통·화학사고·지역안전 등 공공안전에 노동자·시민 참여가 보장되어야 함. 무엇보다 각종위험은 사업장 안전관리를 강화하는 것으로부터 출발해야 함. 급박한 위험에 대한 노동자의 작업 중지권, 중소기업사업장의 안전관리를 위한 지역명예산업안전감독관 제도 개혁이 필요함. 이를 통해 사업장 안전과 지역안전을 강화해야 함.

○ 안전·보건 전문가 선임 확대

- 한국의 산재와 재난참사는 각종 안전 규정이 지켜지지 않고 있는 것이 주요 원인 중 하나임. 안전규정만 있을 뿐 사업장에서 이를 이행하고 각종 사고를 예방할 전문 인력에 대한 선임 의무가 없음. 선임하지 않더라도 정부의 감독과 처벌도 미미한 실정임.
- 매년 2,400명이 사망하는 사업장의 경우에도, 산업안전보건법에 각종 사업주 의무가 명시되어 있으나, 이를 이행할 안전·보건관리자 선임 의무가 있는 사업장은 매우 제한적임. 2013년 통계청 전국사업체 조사에 의하면 한국의 사업장 숫자는 3,676,876개이고, 종사자는 19,173,474명임. 그러나 안전 관리자 선임 대상 사업장은 19,391개 사업장으로 0.5%에 불과함. 보건관리자 선임 대상 사업장은 14,080개 사업장으로 0.3%에 불과함. 노동부 통계에 따르면 50인 이상 사업

장 36,760개 중 업종별 적용제외가 많아, 안전 관리자는 52%, 보건관리자는 38%만 선임 대상임.

2013 전국 사업체 조사 보고서 기준 안전보건관리자 선임 비율

구분	전체 사업장	50인 이상	선임 대상	전체 사업장 대비 선임대상	50인 이상 사업장 대비 선임대상
안전관리자	3,676,876	44,819	19,391	0.5%	43%
보건관리자	3,676,878	44,819	14,080	0.3%	31%

- 또한 고용규모가 확대되어도 안전·보건관리자는 추가 채용인원이 2명 이상으로만 되어 있고, 기업규제완화특별조치법으로 인해 채용한 관리자도 겸직이 허용되고 있음. 1,000인 이상 사업장의 평균 안전관리자는 2.53명, 보건관리자는 2.44명이며, 전체 사업체당 평균 채용인원은 안전 관리자 1.6명, 보건관리자 1.5명에 불과함. 기업규제완화특별조치법 도입 이후에는 안전·보건관리자 선임은 급격히 축소되었음.

기업규제완화특별조치법 도입 전후 안전·보건관리자 선임 현황 비교

구분	특조법 개정 전(96.12)	특조법 개정후(98.12)	증감
안전관리자	26,057	16,520	-9,537(-36.6%)
보건관리자	11,296	9,208	-2,088(-18.5%)

○ 기업의 안전보건 비용 공시 제도 도입

- 현행 산업안전보건법에는 <산업안전보건관리비> 제도가 건설업에 적용되고 있음. 이 제도는 건설 공사금액의 일정 비율을 안전보건관리비로 책정하도록 의무화 하고 있고, 안전보건관리비로 안전관리자, 보건관리자 채용 및 각종 안전보건 설비나 교육을 위한 비용으로 사용하도록 의무화하고 있음.
- 현재 건설업에만 적용하고 있는 산업안전보건관리비 제도를 전 업종에 전면 적용 하여, 기업이 매출의 일정 비율은 안전보건에 투자하도록 강제하여야 하며, 하도급을 주는 경우에도 하도급 금액에 안전보건관리비를 반영하도록 하고, 낙찰률에서 배제하는 등 실질 금액을 보장하도록 하여야 함.
- 또한, 현재 실시하고 있는 고용공시제도를 원용하여 기업이 안전보건 인력 보유, 투자 현황 등을 공시하도록 하는 <안전보건 공시제도>를 도입하여 기업의 안전보건 투자를 간접 강제하도록 하여야 함.

○ 중대재해 기업 처벌 특별법 제정

- 2001년~2014년까지 정부 통계로만 127만 3,164명이 산재를 당함. 산재사망은 3만 3,902명임. 정부 통계에 따르면, 같은 기간 산업재해로 인한 경제적 손실액은 220조 7,721억 원에 달함. 2006년도 ‘국가안전관리전략수립’연구에 의하면 총사고 1,300만 건 중 1위는 280만 건에 달하는 산업재해임. 이는 매년 9만여명으로 발표하는 정부산재통계의 32배에 달하는 것으로 이외에 다른 연구보고에서도 실질 산재는 정부통계의 13배에서 30배에 달하는 것으로 추정되고 있음.
- 40명의 노동자가 사망한 이천 냉동창고 사고에 대해 기업에 대한 처벌은 고작 벌금 2,000만원으로 노동자 1명 사망에 벌금 50만원 꼴임. 하청 노동자 산재사망에 대한 원청 처벌은 대부분 무혐의로 결론이 남. 기업의 최고 책임자 처벌은 없이 말단 관리자 처벌만 이어지고 있음. 2016년 발생한 구의역 참사도 오세훈 전(前) 서울시장의 부실시공과 공기업 외주화 남발이 주요한 원인이었으나, 책임자 처벌은 없이 하급관리자만 처벌됨. 시민참사에 대해서도 ‘숨방망이 처벌’을 벗어나지 못하고 있음.
- 영국, 호주, 캐나다 등에서는 기업 살인법을 제정하여 산재사망과 시민재해에 대한 기업과 정부의 최고 책임자를 강력히 처벌하고 있고, 특히 하청 노동자나 특수고용노동자 재해에 대해 원청 기업에 강력한 처벌을 하고 있음. 기업의 조직적인 책임을 강력하게 묻는 것만이 반복적인 산재사망과 재난참사에 대한 강력한 예방 대책이라 할 수 있음.

○ 위험의 외주화 금지 하청산재 원청 책임강화

- 하청 산재에 대한 정부통계조차 없는 상황에서 중대재해의 40%가 하청 비정규 노동자에게 발생하고, 주요 30개 기업의 산재사망의 85%가 하청 산재임.
- 2016년 발생한 20대 청년노동자 메탄올 중독사고는 삼성, LG의 3차 하청업체의 불법파견 고용노동자였으며, 광주 남영전구 수은중독은 4차에 걸친 다단계 하청에서 발생했음. 구의역 참사, 남양주 사고, 고려아연, 한국석유공사, 현대중공업, 삼성전자 에어컨 설치기사 노동자 사망 등 하청 노동자 사망이 줄을 잇고 있음.
- 원청 기업이 하도급을 주는 첫 번째 이유로 ‘위험한 업무이기 때문’을 40%가 지목하였음. 재벌 대기업은 위험한 업무를 외주화 하여 산재예방, 보상, 처벌에서 빠져 나가고 있으며, 산재보험료 할인은 매년 수백억 원씩 받고 있음.
- 철도, 지하철의 선로 수리 정비 업무, 원전의 방사선 취급업무, 노후화된 화학산단의 정비 보수 업무, 병원의 외주화 남발 등으로 각종 시민재해가 급증하고 있음.

공공안전 분야의 외주화는 지진 등과 같은 재난참사의 위험 경보 시스템에서도 제외되고 있음. 하청 노동자의 안전은 물론 재난참사에 대한 긴급 대응조차도 취약한 상태임.

- 상시적인 고용을 필요로 하는 업무는 직접 정규직 고용이 원칙임. 특히 시민안전과 직결될 뿐만아니라 하청 노동자의 산재사망을 막기 위해서는 생명안전 업무에 대한 외주화를 금지하고, 직접 정규직 고용을 강제해야 함.
- 간접고용이 확대되고 하청 산재가 다발하고 있으나, 현행의 원청 책임은 사업주간 협의체 구성, 안전교육 장소 지원, 합동 점검 등으로 제한적인 책임을 부여하고 있음. 특히, 사업장의 예방체계를 강화하기 위해 하청 노동자를 포함한 상시고용 인원을 기준으로 안전관리자, 보건관리자 선임, 안전교육, 안전보건조치 등을 원청의 직접 책임으로 강제해야 하며, 하청 노동자도 산재예방에 직접 참여할 수 있도록 사고조사, 산업안전보건위원회, 명예산업안전감독관의 참여권리를 보장해야 함.
- 또한 하청 산재를 원청에 합산하여 재해 통계를 생산하고, 하청의 도급 금액에 안전보건관리비를 보장하도록 의무화해야 하며, 기업이 안전보건에 대한 인력과 투자를 공시하도록 하는 안전보건 경영공시제도를 도입해야 함.

○ 모든 노동자에게 산업안전보건법 적용

- 현행 산업안전보건법은 업종과 규모에 따른 적용제외를 남발하고 있음. 업종이 통째로 적용제외 규정이 많은 분야는 중앙정부, 지자체 등 각종 공무원과 지자체 청소, 도로보수원 등 공공행정 분야, 학교를 비롯한 교육서비스업, 원자력 안전법, 광산, 선박 등의 업종과 사무직 노동자 등임. 안전보건 관리 체계뿐 아니라, 안전교육과 같은 기본적인 내용도 적용제외가 많음.
- 산재의 80% 이상이 중소 영세 사업장에서 발생하고 있으나, 50인 미만 사업장이나 120억 미만건설공사에서는 안전관리자 선임조차 제외되어 있음. 5인 미만 사업장은 각종 산업안전보건법의 적용에서 제외되어 있음.
- 사무직, 서비스직 노동자 비중이 높아지고 있고, 감정노동으로 인한 정신질환과 고객폭행으로 인한 각종 사고가 남발하고 있으나, 이에 대한 보호법이 수년째 방치되고 있으며, 일터 괴롭힘을 비롯한 직무 스트레스에 대한 법 제도 개선이 전혀 없음.
- 건설기계, 화물, 퀵 서비스 등 위험 업종을 비롯한 특수고용노동자가 250만 명에 달하는 등 확대되고 있으나, 산업안전보건법 적용에서 완전히 제외되고 있음. 영국, 독일 등에서는 산업안전보건법에 특수고용 노동자도 적용하고 있을 뿐 아니라, 유럽 대다수 국가들이 산업안전보건법을 업종과 규모에 따른 차등을 두지 않

고 전면 적용하고 있음.

- 산업안전보건법의 적용제외 남발 뿐 아니라, 모든 노동자에게 적용되는 산재 보고 조차 공무원, 사학연금 사업장은 이행되지 않고 있고, 이에 대한 처벌도 미약함. 이에 현장에서는 중대재해 발생에도 119를 회피하고 지정병원으로 옮기면서 노동자가 사망하는 사례가 이어지고 있고, 사업주의 산재은폐 중용과 강요로 산재은폐가 횡행하고 있음. 산재은폐를 근절하는 근본 대책으로는 독일, 프랑스, 미국 등에서 도입하고 있는 병원 신고 제도를 한국적 방식으로 도입해야 함.

○ 모든 노동자에게 산재보험 전면 적용 및 인정기준 확대

- 산재보상은 노동자의 최소한의 기본권임. 그러나 한국의 산재보험은 특수고용노동자, 해외파견 노동자, 소규모 건설공사 등 취약계층 노동자에게는 전면 적용되지 않고 있음. 특수고용 노동자는 특고 산재특례와 중소기업주 특례의 2가지 형태로 적용되고 있으나, 특고산재 특례는 노동자가 보험료의 절반을 부담하도록 하고 있고, <적용제외신청 제도>가 있어, 대상 노동자의 9%만이 적용되고 있음. 건설기계, 화물 등에 적용되는 중소기업주 특례는 보험료를 전액 부담하는 임의가입 제도로, 대상 노동자의 0.1%도 가입하지 않고 있어 사실상 사문화 되고 있음. 외국의 산재보험 제도에서는 특수고용노동자에게 산재보험이 전면 적용되고 있음.
- 해외에서 근무하는 노동자의 경우 정규직 노동자는 출장으로 처리되어 산재보험 적용을 받고 있으나, 비정규직 노동자의 경우는 해외파견으로 되어, 사업주가 임의로 가입해야만 산재보험을 적용하고 있음. 이에 중동, 아프리카, 남미, 동남아 등 의료체계가 취약하고, 각종 위험으로 사고와 직업병이 다발하고 있으나, 사업주가 가입하는 민간보험에서도 아무런 보상을 받지 못하고 있음. 해외파견 노동자에 대한 산재보험이 전면 적용되어야 함.
- ILO 가입국가의 3분의 2 국가에 적용되는 출퇴근 산재보험의 경우에도 ‘사업주가 제공하는 차량을 이용하는 경우’로 한정되어 있어, 청소노동자, 건설노동자, 산림감시 노동자등 취약계층 노동자에게는 적용배제 되어 왔음.
- 장시간 노동, 직무스트레스와 자살이 최고인 한국이지만 이에 대한 직업병 인정기준은 지극히 높거나 적용제외 되어 있음. 또한, 2013년 직업병 인정기준이 개정되었으나, 이는 30년 만에 개정한 것임. 외국의 경우에는 직업병 인정기준 개정에 대한 별도 구조를 갖고 정기적인 개정 작업을 하고 있으나, 한국은 정기적인 심의 구조도 없음.
- 한국의 직업병 인정률은 지극히 낮음. 직업성 암과 뇌심혈관계 질환은 30%대의

인정률에 불과함. 이는 직업병에 대한 노동자 접근성이 낮고, 직업병 산재에 대해 노동자에 입증책임을 부과하는 심사승인체계에 있음. 기업은 노동자에게 유해위험 물질에 대한 정보도 제공하지 않고, <영업비밀> 이라는 미명하에 각종 위험을 숨기고 있으며, 산재신청을 가로막으면서 산재신청을 위한 각종 입증책임을 노동자에게 부담시키고 있어, 직업병 불승인의 가장 주요한 원인으로 되고 있음.

7) 성평등 일터: 일·가정 양립

(1) 개요

	세부 요구
성평등 일터	<ul style="list-style-type: none"> ▽ 성별임금격차 해소 ▽ 여성노동자에 대한 고용, 승진, 임금 차별 시정을 위한 대책마련 ▽ 성희롱 행위 기업주 책임 강화 ▽ 여성노동자 직업병 산재인정 확대 ▽ 만 2세 미만 육아기 모든 노동자에게 주 35시간 노동 우선 적용 ▽ 모든 노동자에게 육아휴직 수당 지원 ▽ 여성에게 집중된 시간제 일자리 확대 중단 ▽ 일 생활 돌봄의 균형을 위한 정책 수립과 실행 기구 구성

(2) 내용

○ 성별임금격차 해소

- 우리 사회에서 낮은 여성의 지위는 저임금과 불안정 노동, 여성에게 집중된 돌봄 책임 때문임. 그 중 OECD에서 가장 높은 성별 임금격차가 좁혀지지 않고 있는 바, 2016년 발표에 의하면 여성과 남성의 성별임금격차는 36.6%로 남성이 100의 임금을 받을 때 여성은 63.4를 받는 매우 불평등한 상황에 놓여있음. 성별임금격차를 해소하는 것이 여성의 지위와 인권을 보호하는 우선 과제임.
- 여성 저임금과 성별 임금격차를 해결하기 위해서는 어느 하나의 정책수단에만 의지할 수는 없음. 기본적으로는 동일노동 동일임금 원칙의 적용과 최저임금 대폭인상이 필요함. 여성노동자들이 저임금 산업에 집중되어 있다는 점에서 최저임금 대폭인상은 여성 저임금 구조를 극복하는 효과적인 정책수단일 수 있음. 한편 같은 사업장 안에서도 성별로 다른 업종에 종사하고 있는 현실을 고려하면 동일노동 동일임금 원칙만으로는 성별임금격차를 해결하기에는 근본적인 한계가 있을 수밖에

에 없음. 따라서 성별임금격차의 근본적 해소를 위해서는 여성이 집중되어 있는 산업·업종에서의 노동에 대한 가치를 사회적으로 정당하게 평가해줄 방안이 적극 강구되어야 함.

○ 여성에 대한 고용·승진·임금차별 시정을 위한 대책 마련

- 일터에서 여성들이 겪는 폭력과 차별은 성과 성역할에 기인함. 직장내 성희롱의 경우 남녀고용평등법과 일가정양립 지원에 관한 법률에 따라 구제되는 경우가 많으나, 육아휴직, 구직, 승진, 퇴직, 임금책정 시 받는 간접 차별은 경계가 모호하여 차별시정이 어려움. 여성들이 일터에서 겪는 총체적인 성차별에 대한 시정과 구제를 위해서는 보다 적극적인 대책이 필요함.
- 여성계에서는 현재 노동위원회의 사법적 판단에 따른 차별 시정은 간접적인 성차별에 대한 판단이 어렵고, 국가인권위원회로 차별 시정업무가 이관된 이후에는 성차별 시정이 제대로 이행되지 않고 있다고 판단함. 사법적 판단이 아닌 성평등 정의에 근거한 성차별 구제가 제대로 이루어질 필요가 있음. 이를 위해서는 현행 노동위원회와 국가인권위원회의 여성 차별에 대한 시정, 구제 역할이 강화되어야겠지 만, 동시에 미국의 고용평등기회위원회(EEOC, Equal Employment Opportunity Commission)와 같이 차별 시정, 구제 업무를 담당할 독립적인 기구 구성이 검토 될 필요가 있음.

○ 성희롱 행위 기업주 책임 강화

- 직장내 성희롱은 행위자와 피해자 개인의 문제가 아닌 기업내 문화와 노동통제에서 기인한다는 분석에 사회적 공감대 높아지고 있음. 직장내 성희롱을 예방하고 사후 조치 시 피해자에 대한 불이익이 가해지지 않도록 기업주에 대한 책임을 물을 수 있는 관리 감독이 강화되어야 함.

○ 여성노동자 직업병 산재인정 확대

- 우리 사회에서 산재인정은 남성 중대재해를 중심으로 이루어지고 있음. 여성들의 노동시장 참여, 특히 중고령 여성노동자들의 노동시장 참여가 확대되고 있는 점을 고려하면, 여성들이 밀집된 돌봄 서비스 노동에서 발생할 수 있는 직업병에 대한 이해가 필요함. 여성 근골격계 질환과 성별화된 감정노동 피해의 산재 승인율을 높여 안전하게 일할 권리를 보장하여야 함.

○ 만 2세 미만 육아기 모든 노동자에게 주 35시간 노동 우선 적용

- 노동시간 단축을 위한 사회적 공감을 확대하기 위해서는 이행기가 필요함. 노동시간 단축은 고용률 제고에도 긍정적이며, 여남 모두 삶과 돌봄의 시간을 확보할 수 있는 성평등 정책임. 현재 실행 중인 임신기 육아기 여성에 대한 노동시간 단축 청구권은 개인이 기업주에게 직접 신청해야 하기에 실행률이 매우 낮음. 또한 여성에게만 적용되는 육아기 노동시간 단축은 여성을 노동시장에서 꺼리는 효과를 낳을 수 있음. 기업주와 협상 없이 임신기, 만 2세미만 아동의 육아기에 있는 모든 노동자에게 주 35시간 노동을 우선 적용함으로써 노동시간 단축 이행기를 거칠 필요가 있음.

○ 모든 노동자에게 육아휴직 수당 지원

- 고용보험으로 지급되는 육아휴직 수당의 대상 노동자가 매우 협소함. 재원 확대를 통해 비정규직, 여성, 남성 등 모든 국민에게 육아휴직 수당을 지원하여 여성노동자들의 경력단절을 예방해야 함.

○ 여성에게 집중된 시간제 일자리 확대 중단

- 박근혜 정부의 시간제 일자리 확산 정책은 여성 고용과 일자리 질을 높이는데 실패했음. 공공기관을 중심으로 확대되고 있는 여성 대상의 시간제 일자리 확대 정책을 당장 중단하고 양질의 일자리를 확대하도록 해야 함.

○ 일 생활 돌봄의 균형을 위한 정책 수립과 실행 기구 구성

- 정부의 저출산 고령화 대책은 여성에게 일 가정 양립을 수행토록 하는 성차별적 정책으로 진행되어 왔음. 그 간 일 가정 양립 정책은 여성의 일자리를 공격하여 시간제 일자리와 여성 대상의 노동유연화 중심으로 진행 된 바, 여성에게 요구하는 돌봄 책임은 줄어들지 않고 있음. 낙태 수술 의료인 처벌 강화 시도, 가임기 여성지도 작성 등으로 여성의 몸을 직접 통제하여 출산율을 높이려 했던 정부의 시도는 여성들의 저항으로 무산되기도 하였음.
- 저출산 고령화 사회에 대한 대비는 여성의 몸을 통제하고 돌봄 책임을 다시 전가하는 방식으로 진행되어서는 안 됨. 전체 노동시간 단축, 돌봄의 공공성 강화, 질 높은 여성일자리 형성 등 노동과 생활, 돌봄이 균형 잡힌 사회가 되었을 때 가능함.
- 저출산 고령화를 넘어서기 위한 대책으로 일·생활·돌봄 균형 사회로의 전환을 준비하는 사회적 합의기구를 구성하여 정책의 수립과 실행을 담보해야 함.

8) 박근혜표 ‘나쁜 노동정책’ 청산

(1) 개요

	세부 요구
박근혜표 노동개악 폐기와 원상회복	<ul style="list-style-type: none"> ▽ 재벌 뇌물대가 노동개악 4대 악법 폐기 ▽ 쉬운해고 지침·취업규칙변경 지침/공공부문-성과퇴출제/단체협약 시정지도지침 폐기 ▽ 한상균 위원장 등 구속노동자 석방과 사면 복권 ▽ 공무원노조·전교조 법적지위 회복 ▽ 정부 정책으로 인한 공공부문 해고노동자 원직복직 및 노동탄압으로 인한 해고노동자 복직 ▽ 노동조합 활동 관련 국가의 손해배상 청구 철회 ▽ 노조파괴 컨설팅 근절과 책임자 처벌

(2) 내용

○ 재벌 뇌물대가 노동개악 4대 악법 폐기

- 박근혜는 재벌의 뇌물을 대가로 파견노동자의 사용범위를 확대하고 기간제노동자의 사용기간을 확대하는 비정규직 확대 법안, 고용보험의 지급요건은 강화하고 지급내역은 축소하는 고용보험법, 노동시간을 연장하고 통상임금의 범위를 축소하는 근로기준법 등의 개악을 추진함.
- 양대불법지침이 사업장 내부에서는 사용자의 인사권 영역을 과도하게 확대하여 사업장 내부 규율에 대해 노동자의 개입을 차단하고 사용자 마음대로 노동자를 해고할 수 있도록 하여 유연성을 극대화 하는 것이라면, 박근혜표 노동개악은 법률을 통해 비정규직 사용을 확대함으로써 노동유연성을 확대하는 것임. 또한, 노동조건 의 주요 사항인 노동시간을 연장할 뿐 아니라, 특별연장근로나 탄력적 근로시간 사 용과 범위를 확대함으로써 노동력 운용에 있어서도 유연성을 확대하겠다는 것임.
- 이미 신자유주의 정책 이후 유연성 확대에 따라 노동의 불안정성이 극대화된 상황 에서 박근혜표 노동개악 4법까지 추진될 경우, 장시간 노동과 저임금 경쟁, 사회적 양극화는 더욱 심화될 것이 자명함. 따라서 박근혜표 노동개악 4법은 폐기되어야 마땅하며, 노동권 보장의 관점에서 노동관계법 논의 기준이 재설정되어야 할 것임.
- 노동개악 4대법안 중 출퇴근 산재보험 전면적용에 대해 정부와 새누리당은 비정 규직 확대의 거래대상으로 보는 일종의 패키지 법안으로 추진하여 왔음. 현행의 사업주 제공차량 이용 노동자로 한정하여 산재보험을 적용하는 것은 2016년 위헌 판결로 2017년 12월31일까지 전면 적용으로 개정되어야 함. 이에 과실에 따른 차

등보상과 일부 직종에 대한 적용제외 등의 독소조항을 폐기하고 출퇴근재해에 대한 산재보험 전면적용 입법이 시급함.

○ 쉬운해고 지침·취업규칙변경 지침/공공부문-성과퇴출제/단체협약시정지도지침 폐기

- 박근혜-최순실-재벌게이트의 산물로 탄생한 박근혜표 노동개약은 헌법에 따른 노동기본권을 파괴하고 노사대등의 노동조건 결정원칙을 파괴하는 것을 핵심으로 하고 있음. 재벌대기업은 모든 사업장 내부에 노동시장 유연화를 직접 진행하기 위한 방안으로 사용자가 임의로 정한 평가기준에 따라 임금삭감 및 해고 등 인사조치를 할 수 있도록 하는 것을 핵심으로 한 △취업규칙 변경기준 완화 △해고기준의 완화 등을 요구해 왔음.
- 박근혜 정부는 재벌의 요구사항을 그대로 반영한 위헌·위법 행정지침인 ‘쉬운해고 지침’과 ‘취업규칙완화지침’을 2016. 1. 22. 전격 발표함. 양대 불법지침은 △노동자에게 책임이 있는 정당한 이유가 있을 때만 해고 등 징벌 할 수 있게 한 근로기준법 상의 ‘해고 제한’원칙, △노사대등의 결정원칙을 반영하여 노동조건을 불이익하게 변경할 경우, 노동조합이나 근로자과반수의 동의를 반드시 얻도록 규정한 취업규칙불이익변경에 관한 조항을 정면으로 위반한 것임.
- 그러나 박근혜는 불법적인 노동개약 2대지침을 사업장으로 확산하기 위하여 공공부문부터 2대지침을 강행하기 위한 방안으로 ‘공공기관 성과연봉제 지침’을 발표하여 공공기관 전 사업장을 대상으로 ‘성과평가’에 따라 임금을 차등지급하는 취업규칙 변경절차를 강행하도록 함. 특히, 공공기관 성과연봉제 지침에 따른 취업규칙 변경 진행여부를 공공기관평가에 반영하도록 공공기관을 압박하였고, 그 결과 과반수의 공공기관이 노사합의 절차를 생략한 채 이사회의를 통해서 취업규칙 불이익변경을 진행하는 불법행위를 확산시킴.
- 박근혜는 공무원과 교원에게도 성과퇴출제 도입을 추진하고 있음. 성과퇴출제의 본격적 도입을 위해 훈령을 개정하여 임금체계를 성과주의에 따른 차등임금으로 전환을 추진하는가 하면, 성과평가에 따라 하위 평가자에 대한 퇴출 근거를 신설하는 등 국민을 위한 행정서비스와 교육 영역을 경쟁에 기반한 시장원리가 지배하는 곳으로 변질시키려 하고 있음. 이미 일괄지급되던 성과급을 개별평가와 기관별 평가에 따라 차등폭을 확대하여 지급하는가 하면, 하위 평가자에 대한 특별관리 차원의 연수를 진행하는 등 성과퇴출제 시행을 강행하고 있음.
- 공무원과 교원에 대한 성과퇴출제 도입은 국민을 향해야 할 행정서비스를 권력의 눈치를 보는 행정으로 변질시키고, 정부 권력의 구미에 맞는 교육과 평가만을 위

한 불필요한 행정업무를 확대시킬 수밖에 없음. 실제로 박근혜는 공무원의 윤리에 ‘애국심’에 관한 항목을 넣는가 하면, 노동부 공무원 성과평가 기준에 노동계약추진에 관한 사항을 높은 비중으로 배정하는 등 권력에 순응하는 공직사회를 만들기 위해 성과평가를 활용하고 있음.

- 또한, 민간부문으로는 노사가 자율적으로 체결한 ‘단체협약의 시정지도’를 통해서 단체협약의 개약을 추진했음. 특히 불법성 여부가 불분명한 노동조합활동의 보장에 관한 단체협약과 사용자의 부당한 인사권 행사를 규제하기 위한 단체협약조차 시정지도의 대상으로 삼아 전국적으로 1,500여개 사업장을 대상으로 자율개선권고를 진행하기도 함. 특히 단체협약의 개정 의무를 발생시키는 단체협약시정명령 절차를 진행하기 위해서 전국 각 지방노동위원회에 109건에 달하는 단체협약시정명령의결요청을 행하기도 함. 이는 군사독재시절 노동조합통제 수단으로 탄생한 ‘단체협약시정명령’제도 시행 이후에 최대 규모로 진행된 것이기도 함.
- 박근혜표 노동계약인 ‘쉬운해고지침’, ‘취업규칙 변경 완화지침’, ‘공공기관 성과연봉제 지침’, ‘단체협약시정지도지침’ 각각 쉬운해고와 노동조건 악화를 확산시키는 수단이면서, 노동조건에 관한 기준은 법률로서 정하도록 규정한 헌법 제32조를 위반하고, 노사대등의 결정원칙을 규정한 근로기준법 제4조를 무력화 하는 것으로서 즉각 폐기되어야 함.
- 공무원과 교원을 권력의 시녀로 전락시키는 공무원과 교원 성과퇴출제 추진도 즉시 중단되어야 할 것임.

○ 한상균 위원장 등 구속노동자 석방과 사면 복권

- 박근혜-최순실-재벌게이트의 특징은 정부를 비롯한 공적기구들을 대통령과 비선 실세, 재벌의 사익을 위해 활용하는 한편, 이들 국정농단 정책에 반대하는 국민들을 국가정보원, 경찰, 검찰 등 공안통치기구를 동원하여 탄압을 확대한 것임.
- ‘박근혜표 노동계약’을 강행하는 과정에서도 청와대 민정수석실의 기획 하에 ‘정규직 과보호론’을 유포하는데 앞장서는 한편, 노동계약 강행을 막기 위해 투쟁하는 노동조합에 대한 사찰과 탄압을 확대했음. 대표적인 탄압이 위헌·불법적인 노동계약 강행을 막기 위해 민주노총 총파업과 민주총궐기 집회를 주도한 한상균 민주노총 위원장을 비롯 노동조합의 주요 간부를 도로교통법 위반 등으로 구속한 것임. 따라서 박근혜-최순실-재벌게이트의 실체가 밝혀진 현재에도, 국정농단 정책에 저항하여 정당한 권리행사를 한 것을 이유로 구속 수감된 한상균 민주노총위원장을 비롯한 노동조합간부와 조합원들을 즉각 석방해야 할 것임.

○ 공무원노조·전교조 법적지위 회복

- 박근혜 정부는 이미 등록된 노동조합으로 활동하고 있는 전교조에 대해 전교조 규약 부칙에서 해고자의 조합원 자격을 인정하고 있어, 노동조합법과 교원노조법에 위배된다며 ‘법외노조통보’함. 판례는 전교조와 같은 초기업노조의 경우는 해고자나 실업자의 가입을 합법으로 판단하고 있음에도 유독 전교조와 공무원노조에 대해서만 해고자를 조합원으로 한 것을 이유로 법적지위를 인정하지 않고 있음.
- 비선실세의 국정농단을 공모해온 청와대는 전교조 법외노조 무효소송 상황을 수시로 점검하는 한편, 청와대 비서실에서 직접 전교조 법외노조 통보가 확정될 경우, 전임자 중 현장 미복귀자에 대한 징계, 사무실 반환, 단체협약 해지 등 전교조 탄압 방안을 주도하여 추진하기도 하는 등 전교조 무력화를 위한 탄압에 앞장 섬.
- 전교조의 경우와 마찬가지로 공무원노조에 대해서도 공무원노조특별법에 따라 설립한 노동조합의 등록을 거부하여 법적지위를 제한하고 있음. 특히, 공무원노조의 경우는 ‘해고자’의 가입을 문제 삼는 정부의 태도를 고려, 관련한 규약을 수정했음에도 대의원대회 등에서 해고자 조합원의 보호를 위한 활동을 결의한 것을 이유로 설립신고서를 반려함.
- 공무원노조에 대해서도 청와대와 범정부 차원에서 불법화를 추진한 정황이 확인되는데, 노동부와 협의를 통해서 접수하려던 설립신고서를 대통령이 참가한 국무회의 이후에 거부된 것과 청와대 민정수석실에서 공무원노조의 동향을 점검한 것이 대표적인 사례임.
- 따라서, 박근혜의 청와대가 주도한 공안통치 과정에서 노동조합의 합법적인 지위를 박탈당한 공무원노조와 전교조의 법적지위 회복이 즉시 이루어져야 함. 당연히 공무원노조와 전교조 불법화에 연동한 단체협약 해지에 따라 진행된 전임자 현장 복귀 거부 등으로 인해 징계된 전교조와 공무원노조 간부 및 조합원의 원직 복직이 선결되어야 함.
- 또한, 정부의 공안통치 방향에 따라 노동조합의 법적지위가 박탈당하는 일이 없도록 교원노조법과 공무원노조법을 개정하여 노동조합을 통한 교육 및 행정에 대한 감시와 비판, 개혁 기능이 보호될 수 있도록 해야 함.

○ 정부 정책으로 인한 공공부문 해고노동자 원직복직 및 노동탄압으로 인한 해고노동자 복직

- 박근혜-최순실-재벌게이트에 따른 박근혜 국정농단은 국가기구와 공공기관을 통해서 실행되었음. 헌법을 위반하고 관련 법률을 위반하여 헌법과 법치를 위반한 국정농단은 매 추진과정마다 이에 저항하는 공공부문 노동자들과 국민에 대한 탄압을 동반했음. 특히, 공공부문 노동자에 대한 탄압은 노동개약정책은 물론 공안통치기

구를 통한 기획된 탄압 양상을 띠었으며, △국가가 주도한 직접적인 징계해고 △이데올로기 공세 △공안기구를 통한 조직사건 △행정절차와 통제를 악용한 탄압 △노동기본권 박탈을 통한 노조활동 탄압 등 다방면에서 대규모로 진행되었음.

- 공공부문에 대한 탄압은 이번 국정농단사태를 통해 실체가 드러난 것 외에도, △정치적인 목적을 위해 진행된 공무원, 전교조 탄압 △국정교과서 등 적폐정책 강행을 위한 행정조직 통제 과정을 비롯하여 △4대강 사업, 자원외교, 민영화 등 공공부문 적폐정책에 반대한 공공기관노조에 대한 보복성 탄압 △진보정당 정당후원금 모금을 빌미로 진행된 전교조와 공무원노조 탄압 등 이명박근혜 정권의 집권기간 동안 공공부문노동자에 대한 대규모 해고사태를 동반했음.
- 공공부문 노동자에 대한 해고는 원인이 정부 정책에 있다는 점과 정부가 공공부문 노동자에 대한 사용자로서 책임을 갖고 있다는 점에서 정부는 공공부문 노동자의 원직복직과 해고로 인한 피해 보상의 책임을 져야 함.
- 구체적으로 공무원과 교육공무원인 교원 노동자에 대해서는 해고자복직 특별법의 제정을 통한 복직과 원상회복이 시행되어야 하며, 공공기관 노동자는 정부의 정책결정을 기초로 공공기관운영위원회를 통한 결의와 노사합의를 통한 해고자 복직이 시행되어야 할 것임.
- 박근혜-최순실-재벌게이트는 노동개악 뿐 아니라 노사관계 전반에 걸친 재벌불법행위 봐주기 정책으로도 연결되었음. 재벌대기업은 노동조합 때문에 기업활동이 어렵다며 정부에 노사관계 개입을 노골적으로 요구하기도 함. 이로 인해, 정당한 노동조합활동은 박근혜 정부 들어 더욱 심각한 탄압을 받았으며, 사용자의 부당노동행위나 교섭해태나 단체협약 불이행 등 노조법 위반행위가 만연했음. 결과적으로 현장 노사관계는 악화되고 노사분쟁은 장기화되었으며 이 과정에서 문제해결을 요구하는 노동자들이 해고되는 사례도 증가했음.
- 따라서 박근혜 국정농단 정책의 강행과 반노동조합 정책으로 인해 해고된 민간부문 해고 노동자의 복직을 위한 정부의 책임 있는 노력이 요구됨. 다만, 공공부문 해고노동자와 달리 민간부문의 경우 사용자의 복직 이행 의사가 중요할 것이므로 정부가 적극적인 중재를 통해 노사간 합의를 이끌어 내도록 해야 할 것임.

○ 노동조합 활동 관련 국가의 손해배상 청구 철회

- 박근혜 정부 기간에만 민주노총과 소속 노동조합의 노동조합 활동(집회 등)에 대해서 국가가 손해배상을 청구한 금액은 5억 2천여 만 원에 달하며, 이명박근혜정부 기간을 합산하면 20억원을 넘어섬. 주로 노동조합의 파업이나 집회 시위를 진

압하는 과정에서 발생한 경찰의 피해에 대해 형사처벌과 더불어 금전적인 손해배상청구를 병행하는 것은 노동관계법상 노동조합활동을 옥죄는 처벌조항과 쟁의행위에 따른 사용자의 영업손실에 대한 손해배상 청구와 더불어 노동조합의 정당한 활동을 탄압하는 수단으로 활용되고 있음.

- 국가에 의한 손해배상 청구는 위력적인 쟁의행위를 용납하지 않는 것과 마찬가지로 위력적이고 파급력이 있는 집회와 시위에 대해서는 특별히 관리해서 엄격하게 대처하겠다는 공안통치 수단으로 작동해 온 것임. 특히, 이명박근혜 정권은 적폐 정책에 반대하는 집회마다 △ 차벽설치를 통한 집회·시위 참여자와 시민 분리 △ 집회장 인근 지하철역 내·외 경찰 배치를 통한 집회 참가 방해 △ 민·형사 책임을 묻기 위한 체증카메라 집중배치 △경찰 선무방송을 통한 집회 방해 △행진신고의 제한 등으로 집회와 행진을 통한 목적 실현을 원천적으로 차단해왔음.
- 박근혜-최순실-재벌게이트에 따른 국정농단 정책은 이미 위헌성은 물론 뇌물대가성이 확인되었음. 따라서 당연히 국정농단 정책에 반대한 집회 시위과정에서 발생한 국민의 피해는 회복되어야 할 것임. 특히 박근혜표 노동개약, 세월호 진상규명, 공적연금 개약 등 박근혜-최순실-재벌의 국정농단 정책 강행을 위해 집회와 시위를 탄압할 목적으로 행해진 국가의 손해배상 청구는 즉시 철회되어야 할 것임.

○ 노조파괴 컨설팅 근절과 책임자 처벌

- 박근혜표 노동정책은 노동관계법을 위반한 불법행정지침의 강행 등 박근혜표 노동개약과 재벌대기업의 노동관계법 위반행위 봐주기로 요약할 수 있음. 특히, ‘성과주의’ 도입을 골간으로 한 박근혜표 노동개약은 사업장 내 사용자의 인사전황을 부추기는 한편, ‘능력향상교육’이라면 명분아래 ‘노동자 퇴출프로그램’의 활성화를 동반했음.
- 특히, 노무컨설팅을 전문으로 하는 노무법인이나 대형 법무법인은 ‘노동자 퇴출 프로그램’의 기획과 법률적 자문을 하여 사업장마다 박근혜표 노동개약 도입을 부추겼으며 ‘갑질해고’를 확대해옴. 뿐만 아니라 갑을오토텍 Q-P시나리오와 같이 노조파괴의 기획부터 실행까지 이르는 과정을 설계하고 지원하기도 해왔음.
- 박근혜표 노동개약은 박근혜-최순실-재벌게이트의 결과물이지만, 불법정책의 이행을 지원한 노무사나 대형로펌 등의 불법행위 지원 역시 정당화 될 수 없으며 책임을 물어야 할 대상임. 노동관계법에 따른 노동자의 권리를 보호해야하고, 노사관계를 규율하는 법률의 이행을 지원해야할 노무사 등이 노동관계법 위반행위를 앞장서서 기획하고 지원하는 것을 차단하기 위해서도 노무사의 자격을 규율하는 공인노무사법 등 제도의 개선으로 강력한 규제가 진행되어야 함.

박근혜 · 재벌체제 청산, 노동존중 평등사회 건설

민주노총

1. 기조

- 광장의 촛불 민심은 박근혜 퇴진을 넘어 ‘박근혜 체제 청산’을 요구
 - ‘이게 나라냐’라는 촛불 시민의 탄식 속에는 박근혜와 부역자들에 대한 분노와 함께 이들이 파괴한 민주주의와 민생을 되살려야 한다는 열망이 담겨 있음.
 - ‘헬조선’에서 ‘흙수저’로 태어나 ‘N포세대’로 살아가며 박탈감과 좌절감에 빠진 청년들에게 ‘돈도 실력’이라며 대못을 박은 정권, ‘사오정’, ‘오륙도’의 가시밭길을 지나 가까스로 정년에 이른 ‘58년 개띠’들에게 자식들의 일자리를 빼앗는 부모라는 오명까지 뒤집어쓰우며 ‘노동개약’을 합리화한 정권, 노동자 절반이 비정규직이고 월 200만원 이하의 임금으로 살아가는데도 ‘쉬운 해고, 낮은 임금, 평생 비정규직’을 강요한 정권에 대해 국민은 주권자로서 준엄한 심판을 내렸음.
 - 촛불 민심은 박근혜의 퇴진에서 한 걸음 더 나아가 재벌독식 체제, 저임금·비정규직 일터, 위험사회, 군사적 긴장, 공안통치 등 박근혜 체제의 온전한 청산을 요구하고 있음.

- 광장의 촛불 민심을 전혀 대변하지 못하는 정치권과 대선 후보들
 - 박근혜 탄핵 가결에도 불구하고 황교안 대행체제는 노동개약·역사국정교과서·사드 배치 등 박근혜표 정책을 강행하며 ‘박근혜 없는 박근혜 정권’을 굳건히 유지하고 있으며 심지어 제1의 공범자인 황교안은 차기 대선 후보로 거론되고 있음.

- 또한 이번 국정농단 사태의 주범이자 한국사회 적폐의 핵심이라 할 재벌들은 삼성 이재용의 구속 영장 기각에서 드러나듯, 민주주의를 우롱하며 무소불위의 권력을 재확인시키고 있음.
- 박근혜 측각 퇴진 민심에 부응하지 못하고 당리당략에 따라 좌고우면하던 보수 야당들은 탄핵 의결 이후 대선 국면에 돌입하여 저마다 정권교체를 주장하고 있지만, 광장의 적폐청산-사회대개조 요구에는 대단히 소극적인 태도로 일관하고 있음.

○ 대선, 박근혜 체제 이후 새로운 한국사회의 전망을 논의해야

- 2017년 대선은 박근혜 정권의 퇴진으로 발생한 정치적 격변기이자 재벌로 대표되는 한국경제의 구조적 모순이 심화하는 위기 속에서 치러짐. 민주노총은 2017년 한국사회의 ‘위기와 이행’을 둘러싼 대분기 속에서 펼쳐질 대선에서 ‘박근혜 체제 청산’과 ‘대안사회 전망’을 총체적으로 제시하고자 함.
- 광장에서 분출된 적폐청산-체제전환 단순히 정권교체나 권력구조 개편이 아니라, 노동자·민중의 정치적·경제적·사회적 기본권을 확대하고 ‘재벌 배불리기’가 아닌 ‘노동자·서민 살리기’로 정책기조를 전면 전환할 것을 촉구하고 있음.
- 촛불민심은 모든 노동자의 기본권과 모든 민중의 존엄한 생존권이 보장되는 노동 존중 사회, 공동체의 해체와 붕괴를 낳기에 이른 심각한 불평등과 양극화를 해소하여 모두가 더불어 사는 평등사회를 꿈꾸고 있음.

○ 노동존중 평등사회를 향한 대전환의 시작, 2017년 대선

- 우리가 새롭게 건설할 민주공화국의 원리는 노동에 기초(기반)해야 하며, 우리 사회의 보편적/기본적 권리는 자본주의적 소유권이 아니라 노동자·민중의 생존권·노동권이어야 함.
- 민주노총은 이번 대선에서 ‘박근혜·재벌 체제 청산과 노동존중 평등사회 건설’을 핵심 기치로 하여 ▲박근혜 적폐청산·재벌독식체제 해체 ▲최저임금 1만원 실현, 비정규직 철폐, 죽고 다치는 지옥일터 개선 ▲노동조합 조직률 30%·단체협약 적용률 50% 실현, 노동3권 보장 ▲연1800시간 노동시간 상한제와 공공·안전 인프라 확충으로 100만개 ‘좋은 일자리’ 창출 ▲7대 영역(보육·교육·고용·주거·노후·의료·빈곤) 평생복지 달성과 사회공공성 강화를 핵심 구호로 제시함.

2. 슬로건과 비전

슬로건	박근혜·재벌 체제청산! 노동존중 평등사회!
비전	<p>박근혜 적폐청산·재벌독식체제 해체!</p> <p>최저임금 1만원·비정규직 철폐·죽고 다치는 지옥일터 개선!</p> <p>노동조합 조직률 30%·단체협약적용률 50% 실현, 노동3권 보장!</p> <p>연1800시간 노동시간 상한제와 공공·안전 인프라 확충으로 100만개 ‘좋은 일자리’ 창출!</p> <p>7대 영역(보육·교육·고용·주거·노후·의료·빈곤) 평생복지와 사회공공성 강화</p>

○ 새로운 대한민국, 새로운 민주공화국은 “노동이 존중받는 평등사회”

- 민주노총은 현재 한국사회의 핵심적인 문제점인 ‘재벌독식 불평등사회’를 지양하는 “노동이 존중받는 평등사회”를 2017년 대선의 핵심 화두로 제시함. 새로운 대한민국, 새로운 민주공화국은 노동에 기초하고 노동이 존중받는 사회이며, ‘평등’·‘민주’·‘안전/공공성’·‘평화’를 주요한 작동 원리로 제시함⁵⁾.
- ‘재벌독식 불평등사회’의 극복을 위해서는 노동을 사회의 근본으로 세우는 것과 더불어 모든 노동자·민중의 존엄한 생존권이 보장되고 공동체의 해체와 붕괴를 낳을 정도로 심각한 불평등과 양극화를 해소하는 평등사회 건설이 새로운 대한민국의 핵심임.
- 박근혜 게이트는 현재 한국사회에 민주주의가 과연 존재하기는 하는가라는 근본적 질문을 던져 줌. 청와대 공작정치·공안통치 체제가 공고해지면서 민주주의와 인권은 억압되었으며, 우리나라 정치제도는 국민주권주의를 심각하게 훼손하는 기득권 체제임이 드러남. 새로운 대한민국은 민주주의를 다시 복원하는 사회가 되어야 함.
- 실업·산재·주거·출산·보육·보건·노후 위험/불안 등 사회적 불안과 위험이 만연하고 있는 상황을 극복하여 노동자·시민의 사회적 안전(사회보험·사회복지·사회공공성 확대, 위험과 죽음의 외주화 중단)을 보장하고, 한반도·동북아 전반에 군사적 긴장을 완화하는 평화 체제와 분단을 극복하고 통일을 지향하는 새로운 대한민국이 되어야 함.

5) 참고로 이탈리아 헌법 제1조는 ‘이탈리아는 노동에 기초한 민주공화국이다’라고 선언. 여기서 ‘노동에 기초한’ 구문은 이탈리아 반파시즘 노동자투쟁의 결과로 1947년 명문화 됨.

○ 노동존중 평등사회 ①

- 박근혜 적폐청산·재벌독식체제 해체로 평등하고 정의로운 사회 건설!
- 박근혜-최순실-재벌 게이트에서 단적으로 드러난 한국사회의 뿌리 깊은 불평등과 부정부패를 혁파하기 위해서는 정경유착·경제위기·나쁜일자리·슈퍼갑질의 주범인 재벌의 독식체제를 해체해야 함. 재벌이 잘 되면 나라가 잘 된다는 발전주의와 신자유주의의 거짓 신화를 넘어 노동자-서민 살리기로 정책기조를 전면 전환해야 함.

○ 노동존중 평등사회 ②

- 최저임금 1만원 실현, 비정규직 철폐, 죽고 다치는 지옥일터 개선!
- 노동자의 절반이 비정규직이고 월200만 원 이하의 임금을 받는 불안정 노동사회, 산재사망률 OECD 1위의 지옥일터를 벗어나 모든 노동자가 존엄한 생계와 안정적인 일자리, 안전한 일터를 보장받기 위해서는 최저임금 1만원 실현, 비정규직 일자리의 좋은 일자리 전환, 위험업무의 외주화 중단 및 하청산재 원청책임 강화가 이루어져야 함.

○ 노동존중 평등사회 ③

- 노동조합 조직률 30%·단체협약적용률 50% 실현, 헌법33조 복권·노동3권 보장!
- 헌법은 모든 국민의 기본권으로서 노동3권을 명문화하고 있음에도 불구하고 실정법의 맹점과 정부·사용자의 노동탄압으로 노조 조직률이 십 수년째 10% 근방을 맴돌고 있음. 거의 사문화되다시피 한 헌법 제33조에 따른 노동자의 권리를 복권함으로써, 모든 노동자가 스스로 단결하여 임금과 고용 등에 관한 노동조건과 경제적 사회적 지위를 향상할 수 있도록 ‘노조 할 권리’를 보장해야 함. ‘노조 할 권리’를 전면 보장하고, 노동조합 조직률 30%·단체협약 적용률 50%로 확대하여 정치·경제·사회적 불평등을 해소하고 민주주의를 되살려야 함.

○ 노동존중 평등사회 ④

- 연1800시간 노동시간 상한제와 공공·안전인프라 확충으로 100만개 ‘좋은 일자리’ 창출!
- ‘헬조선’과 ‘흙수저’, ‘N포세대’라는 청년의 자조를 방지하는 사회에 미래가 있을 리 없으며 저녁도 주말도 없이 저임금·장시간 노동의 쳇바퀴를 도는 일상에 희망이 깃들 리 없음. 노동시간 단축과 공공·안전 인프라 확충으로 청년과 실업자에게 좋은 일자리를 마련하고, 모든 노동자에게 삶과 노동의 균형을 보장해야 함.

○ 노동존중 평등사회 ⑤

- 7대 영역(보육·교육·고용·주거·노후·의료·빈곤) 평생복지 달성과 사회공공성 강화
- 저임금·비정규직의 불안과 해고·실업의 위험을 완충하기 위해서 의료·교육·보육·주거·노후 등 사회안전망이 대폭 확충되어야 함. 모든 국민이 요람에서 무덤까지 건강하고 안정적인 생애를 누릴 수 있도록 생애주기별 소득 보장 체계를 구축하고 사회서비스의 공공성을 강화해야 함.

3. 5대 의제 · 10대 요구

5대 의제	10대 요구
체제 청산	① 박근혜체제 적폐청산 ② 재벌독식체제 해체
비정규직철폐·좋은 일자리	③ 최저임금 1만원 실현, 비정규직 철폐, 죽고 다치는 지옥일터 개선! ④ 연 1800시간 노동시간 상한제와 공공 안전 인프라 확충으로 100만개 '좋은 일자리' 창출
노조할 권리·노동3권	⑤ 모든 노동자의 노동3권 보장, 노동법 전면 개정 ⑥ 산별교섭 활성화, 노조 조직률 30%·단체협약적용률 50% 달성
사회공공성·사회안전망	⑦ 7대 영역(보육/교육/고용/주거/노후/의료/빈곤) 평생복지 달성과 사회공공성 강화 ⑧ 생명·안전이 존중되는 사회 건설
민주주의·평화사회	⑨ '보수정치 독식구조' 개혁과 자유권 보장 ⑩ 한반도·동북아 평화 실현과 남북관계 개선

4. 10대 요구 세부내용

1) 개요

(1) 박근혜체제 적폐청산

	세부 요구
공안통치·국정농단세력 청산	① 박근혜 구속 ② 새누리당 등 공범정치세력 청산 ③ 정치검찰경찰국정원 등 공안통치기구 청산 ④ 공공기관장 등 박근혜 낙하산 인사 척결
박근혜표 노동개악 폐기와 원상회복	⑤ 재벌 뇌물대가 노동개악 4대 악법 폐기 ⑥ 쉬운해고 지침·취업규칙변경 지침/공공부문-성과퇴출제/단체협약 시정지도지침 폐기 ⑦ 한상균 위원장 등 구속노동자 석방과 사면 복권 ⑧ 공무원노조·전교조 법적지위 회복 ⑨ 정부 정책으로 인한 공공부문 해고노동자 원직복직 및 노동탄압으로 인한 해고노동자 복직 ⑩ 노동조합 활동 관련 국가의 손해배상 청구 철회 ⑪ 노조파괴 컨설팅 근절과 책임자 처벌

정경유착 근절, 재벌 특혜 청산	⑫ 재벌 총수 구속과 전경련 해체 ⑬ 재벌 범죄이익 몰수와 재벌 특혜 환수 ⑭ 재벌 경영세습·편법/위법 상속증여 방지 ⑮ 서비스산업발전기본법·규제프리존법 폐기 ⑯ 조선업 구조조정 중단 ⑰ 기업규제완화특별조치법, 기업활력제고특별법(‘원샷법’) 폐기
반민주· 위험사회 청산	⑱ 세월호 진실규명과 책임자 처벌 ⑲ 백남기 농민 사건 진실규명과 책임자 처벌 ⑳ 국정 역사교과서 폐기

(2) 재벌독식체제 해체

	세부 요구
경제위기 재벌 우선 책임/ 재벌에게 경제위기 책임을	① 재벌총수·최고경영진 우선 책임 입법 ② 총고용 보장과 하청노동자 임금·고용 사용자 책임 ③ 제조업 발전 특별법 제정과 사회적 논의기구 구성
재벌공간 열어 좋은일자리/ 재벌에게 조세 책임을	④ 재벌 감세 철회와 법인세 인상 ⑤ 초과이윤/사내유보금 사회환수 ⑥ 재벌 불법·편법이익 환수와 부자증세
진짜사장 재벌 나와라/ 재벌에게 사용자 책임을	⑦ 재벌 대기업 상시·지속업무 정규직 전환 ⑧ 재벌 산별교섭·하청노동자 직접교섭 참여, 동일 기업집단 내 동일 단체협약 적용 ⑨ 재벌(원청대기업)의 산업재해 책임 강화
슈퍼갑질 이제 그만/ 재벌에게 사회적 책임을	⑩ 납품업체/대리점/가맹점 등의 재벌 대기업과의 집단교섭 보장 ⑪ 재벌 복합쇼핑몰 진출 규제를 통한 중소기업인 보호 ⑫ 대·중소기업 불공정관계 개선

(3) 최저임금 1만원·비정규직 철폐·죽고 다치는 지옥일터 개선

	세부 요구
최저임금 1만원	① 최저임금 시급 1만원 실현 ② 최저임금법 개정
비정규직 없는 일터	③ 기간제법·파견법 폐기 ④ 비정규직 사용사유 제한·상시지속업무 정규직 직접 고용 의무화 ⑤ 불법파견 금지·간접고용노동자 정규직 전환 ⑥ 비정규직 권리 보장 ⑦ 공공부문 비정규직 정규직 전환, 민간위탁 금지 법제화
안전한 일터	⑧ 중대재해 기업 처벌 특별법 제정 ⑨ 위험의 외주화 금지, 하청산재 원형 책임강화 ⑩ 모든 노동자에게 산업안전보건법 적용 ⑪ 모든 노동자에게 산재보험 전면 적용과 인정기준 확대

차별 없는 일터	⑫ 동일노동 동일임금 명문화 ⑬ 초단시간 노동자 차별 폐지와 권리보장
해고 없는 일터	⑭ 정리해고 요건 강화, 의무적 단체교섭사항 명문화 ⑮ 저성과 해고제도 도입 폐기 ⑯ 희망퇴직 등 비자발적 해고제도 규제 ⑰ 학대해고, 일터 괴롭힘 방지 제도화
성평등 일터	⑱ 성별임금격차 해소 ⑲ 여성노동자에 대한 고용, 승진, 임금 차별 시정을 위한 대책마련 ⑳ 성희롱 행위 기업주 책임 강화 ㉑ 여성노동자 직업병 산재인정 확대 ㉒ 만 2세 미만 육아기 모든 노동자에게 주 35시간 노동 우선 적용 ㉓ 모든 노동자에게 육아휴직 수당 지원 ㉔ 여성에게 집중된 시간제 일자리 확대 중단 ㉕ 일 생활 돌봄의 균형을 위한 정책 수립과 실행 기구 구성
저임금 해소	㉖ 건설노동자 적정임금(임대료) 제도와 화물 표준운임제 도입 ㉗ 임금체불(유보임금 포함) 근절과 피해노동자 구제
생활임금 보장 일터	㉘ 비정상적인 통상임금 산입범위 정상화 ㉙ 노동착취 유발하는 포괄임금제 금지 ㉚ 성과주의 임금체계 강요 중단·폐기

(4) 연 1800시간 노동시간 상한제와 공공 안전 인프라 확충으로 100만개 '좋은 일자리' 창출

	세부요구
좋은 일자리 창출	① 노동시간 단축을 통한 청년 좋은 일자리 만들기 ② 공공투자, 공공서비스 획기적 확대와 생명안전 일자리 확충으로 좋은일자리 만들기
장시간노동 근절	③ 노동시간단축 근로기준법 개정 ④ 연 1800 노동시간 상한 노동시간단축특별법 제정

(5) 모든 노동자의 노동3권 보장, 노동법 전면 개정

	세부 요구
비정규직(간접고용·특수고용 등) 등 모든 노동자에게 노조할 권리 보장	① 특수고용 노동자성 인정 ② 간접고용 원청사업주 사용자책임 인정 ③ 공무원·교사·교수 노동기본권 보장 ④ 사실상의 '노조설립허가제도' 개선 ⑤ 타임오프 제도 폐기·노사자율 보장 ⑥ 부당노동행위 근절, 노동활동 탄압 금지 ⑦ 이주노동자 노동기본권 보장

파업권 보장	⑧ 정리해고, 정부 정책 등에 관한 쟁의권 보장 ⑨ 노조활동 및 쟁의행위에 대한 업무방해 적용 금지 ⑩ 노동조합 활동에 대한 손해배상 청구·가압류 금지 ⑪ 필수유지업무 조항 폐기·최소유지업무 신설 ⑫ 쟁의행위 시 원청 대체인력 사용 금지 ⑬ 직장폐쇄 제한 ⑭ 군 대체인력 사용 관련 재난 및 안전기본법 개정 ⑮ 집회시위활동에 대한 국가 손해배상청구 제한
--------	--

(6) 산별교섭 활성화, 노동조합 조직률 30%·단체협약적용률 50% 달성

	세부 요구
산별교섭 활성화 등 노사 자율교섭권 보장	① 복수노조 교섭창구 단일화 강제제도 폐기·자율교섭 보장 ② 산별교섭 등 초기업단위 단체교섭 의무화 ③ 공공부문 노정교섭 보장, 산별교섭 의무화 ④ 산별협약 등 초기업단위 단체협약 효력 확장 ⑤ 조례나 지침에 의한 단체협약 개악 금지 ⑥ 노동위원회 독립성과 전문성 강화 ⑦ 노사정위원회 폐지

(7) 7대 영역(보육, 교육, 고용, 주거, 노후, 의료, 빈곤) 평생복지 달성과 사회공공성 강화

	세부 요구
7대 영역 평생복지	공공보육 확대 ① 국공립 보육시설 30% 확충 ② 맞춤형 보육 폐지 ③ 누리과정예산 국가 지원 강화 ④ 보육노동자의 노동조건 강화: 정원초과지침 폐기, 2교대제 도입 등
	무상교육 확대 ⑤ 고등학교까지 무상교육 확대와 자사고·특목고 폐지 ⑥ 친환경 무상급식 전면 실시 ⑦ 국공립대 무상교육과 사립대 반값등록금 실현
	고용안정망 강화 ⑧ 실업부조 도입: 고용보험 실업급여를 못 받는 모든 실업자 ⑨ 고용보험 실업급여 지급기간 확대 ⑩ 실업급여 수준 현실화: 1일 상한액 최저임금 120%
	공공주택 정책 강화 ⑪ 공공임대주택 공급률 20% 이상 확대
	공적연금 강화 ⑫ 소득보장 강화: 공적연금 명목 소득보장 55% 이상 보장 ⑬ 사각지대 해소: 기초연금 확대와 국민연금 크레딧 확대 등 ⑭ 공적연금 국가책임 강화
	건강보험 보장성 강화 ⑮ 건강보험 누적흑자(20조원)의 즉각적 보장성 강화 사용 ⑯ 건강보험 보장성 최소 90% 확대 ⑰ 건강보험 국고보조금 지원 상시화, 법정 기준 준수와 인상
	국민기초생활보장제도 개혁 ⑱ 부양의무자 기준 폐지 ⑲ 빈곤선 현실화: 도시근로자 가구평균소득 50%
	복지 재원 마련 ⑳ 법인세 인상 등 재벌 납세 책임 강화 ㉑ 소득세 인상: 사회복지 목적세 도입

사회공공성 강화	공공부문 운영 민주화	㉒ 정부의 공공부문 돈벌이 운영, 민영화 정책 방향 폐기 ㉓ 돈벌이 운영 중심인 기재부에서 공공기관운영위원회 분리 등 공공기관운영법 전면개정 ㉔ 공공기관 운영에 노동자 시민 참여로 민주적 운영, 공공성 강화 ㉕ 공공기관 경영실적 평가에서 공공성 평가로 전환 ㉖ 공공기관 임원추천위원회에 노동자 시민 참여로 권력형 낙하산 방지
	대중교통 공공성 강화	㉗ 민자철도 활성화 방안 즉각 철회 및 수서발 KTX 코레일 재통합 ㉘ 버스: 준공영제와 민영제의 완전공영제 전환 ㉙ 대중교통 안전운행 여건 마련과 규제 강화
	의료민영화 중단 / 공공의료 강화	㉚ 제주 영리병원, 지방의료원 폐원 등 각종 의료민영화 정책 폐기 ㉛ 지역 거점 공공병원 설립·확대 등 공공의료 강화 ㉜ 적정의료 보장을 위한 정규직 의료인력 확충(보건의료인력지원특별법 제정)
	에너지 민영화 중단·생태친화적 에너지 체계 전환	㉝ 에너지 공기업 기능조정 방안 철회 ㉞ 노후 핵발전소 즉각 가동 중단 및 재생에너지 체계 전환
	연금기금 운용 민주주의 강화·공공투자 확대	㉟ 연금기금 지배구조의 민주적 개선 ㊱ 연금기금 주주권의 적극적 행사 ㊲ 연금기금의 사회책임투자 강화 ㊳ 연금기금의 공공서비스 인프라 투자 확대
	교육공공성 강화	㊴ 고등교육재정교부금법 제정으로 GDP 1% 수준의 고등교육예산 확보 ㊵ 국공립대 통합네트워크 구성 및 사립대 공영화 추진 ㊶ 교수확보율 100% 의무화 및 시간강사 인건비 정부지원

(8) 생명·안전이 존중되는 사회 건설

	세부 요구
생명안전업무 외주화 중단·인력확충	① 생명 안전업무 외주화·비정규직 사용 금지 ② 시민안전 직결 업무 인력 확충
공공안전 대책 수립	③ 안전한 대중교통 ④ 노후원전 폐쇄와 안전한 산업단지 ⑤ 공공의료체계 강화와 병원인력 확보 ⑥ 규제완화 철폐 ⑦ 공공안전에 노동자·시민 참여 구조 보장
생명안전 일자리 창출	⑧ 안전·보건 전문가 선임 확대 ⑨ 기업의 안전보건 비용 공시 제도 도입

(9) '보수정치 독식구조'개혁과 자유권 보장

		세부 요구
정치제도개혁	공직선거법 개정	① 전국단위 독일식 정당명부 비례대표제 도입 ② 대통령선거 결선투표제 도입 ③ 선거일 유급공휴일 지정과 투표종료 시간 오후 9시로 연장 ④ 18세 선거권 보장 ⑤ 국민소환제, 국민발안제 도입 ⑥ 의원정수 확대
	국가공무원법·지방공무원법 개정	⑦ 공무원·교사, 공공기관·협동조합 노동자 정치활동 보장
	정당법 개정	⑧ 정당설립 조건 완화
자유권 보장	정치사상·표현의 자유	⑨ 국가보안법 철폐 등 신념과 양심에 따른 표현의 자유 보장 ⑩ 테러방지법 폐기
	집회결사의 자유	⑪ 주요도로 조향 등 경찰당국의 집회금지통고 삭제 ⑫ 제한통고 제도 개정(제한을 빌미로 한 금지악용 차단) ⑬ 국회, 청와대 등 집회금지장소 조향 개정 ⑭ 집회에 일반교통방해죄 적용 금지(형법 또는 집시법 개정) ⑮ 소음규제 조향 폐지 ⑯ 물대포 사용 금지, 경찰차벽 설치 금지 ⑰ 집회자유 침해하는 경찰채증 규제 도입 ⑱ 시위진압 경찰의 식별표식 부착 의무화 ⑲ 복면착용 등 자유로운 참가보장(대법원 양형기준 개정)
	언론출판의 자유	⑳ 언론장악 방지법 개정

(10) 한반도·동북아 평화 실현과 남북관계 개선

	세부 요구
동북아·한반도 평화	① 사드 한국배치 철회, 한미일 MD 편입 중단 ② 한일군사정보보호협정 폐기 ③ 일본 식민지배·전쟁범죄 면죄부, 한일 '위안부' 야합 폐기
남북관계 개선	④ 개성공단 정상화 ⑤ 민간교류 및 인도적 협력 확대 ⑥ 북한 붕괴론 폐기, 평화공존, 화해협력 보장과 평화협정 체결

4대 영역 19대 과제 41개 요구

한국노총

사회연대적 노사관계 실현	
과제	요구
노동자보호제도 도입	90% 미조직 노동자 보호를 위한 노동회의소 제도 도입
	노동자대표제(인사·경영참가, 노동이사제 등) 도입
노동기본권 온전한 보장	노동기본권의 부당한 침해 철폐
	ILO 핵심협약 비준(선비준 후제도 개선)
	위법한 행정지침 폐기(새정부 위법한 지침 폐기)
산별교섭체계 확립	초기업단위 교섭 보장 및 단체협약 적용률 확대
	공공부문 노사관계 희망모델 창출
사회적 대화 재편	사회적 대화기구 전면 개편 및 중층적 노사관계기반 조성 (독립적 위상, 경제사회의제 확대, 대표성 제고, 산업·업종·지역별 상설대화체계 구축, 국민경제자문회의를 민간전문가·노사대표 중심으로 개편)
생애별 노동권 보장	청소년 노동교육 의무화 및 노동박물관 건립
	청년의 일자리 확대 및 노동권 보장
	고령자의 고용 및 노동권 보호

양질의 일자리와 차별 없는 노동시장	
좋은 일자리 360만개 만들기	공공부문 좋은 일자리 300만개 창출 및 정규직 전환
	법정 노동시간의 온전한 보장과 준수로 60만개 고용창출
비정규직 감축 및 차별 철폐	상사지속적 일자리 정규직 직접고용과 차별 철폐
	국민 생명·안전 보장을 위한 위험의 외주화 금지
	특수고용 노동자의 노동기본권 보장 및 사회보험 적용
고용안정	선순환 구조조정과 총고용 보장
	정리해고 제한 및 실업급여 보장성 강화
	현장중심의 고용거버넌스 확립 및 평생학습권 보장
	노동존중을 위한 노동인지 예·결산제 도입
적정임금 보장 및 공정한 소득분배	△이익균점권 보장, △최저임금 1만원 실현 및 제도개선, △생활임금의 법적 근거 마련, △노임단가 준수, △건설근로자 적정임금 보장, △체불임금 근절, △근로장려세제 확대개편 등
성 평등과 모성보호	남녀임금격차 해소 및 성차별 철폐
	여성고용확대 및 여성일자리 질 개선
	모성보호 강화 및 남성의 육아참여권 보장 강화
경제민주화와 정치개혁	
경제민주화	노동자경영참가법 제정 및 불공정거래 금지
	제조업발전특별법 제정
	정의로운 조세·재정체계 구축
정치개혁	노동친화적 선거제도 도입 및 청년과 노동자의 참정권 보장
사회안전망 강화	
국민연금의 사회적 책임 강화	국민연금기금을 통한 공공사회서비스인프라 투자 (△공공임대주택 100만호 건설, △사회서비스공단 설립, △공공보건의료공단 설립)
	국민연금기금의 의결권 행사 강화

노후소득 보장	공적연금 소득대체율(국민연금 50%, 기초연금 15%) 상향조정 + 퇴직연금 공제조합 설립
생애주기별 사회수당 도입	3대 수당 (아동, 청년, 상병) 도입
건강보험 강화	건강보험의 보장성 및 공평성 강화
교육의 공공성 강화	반값 등록금과 의무교육 확대
노동자의 생명·안전 보장	살인기업 처벌(중대 산업재해 처벌법)
	감정노동자 건강보호(뼈에로 눈물 보호법)
	산재 예방사업의 일반회계 확대
	노동자의 모든 근골격계질환은 업무상 재해로
취약계층 보호	기초생활 보장
	이주노동자의 권리 보호
	장애인의 권리 보장
	건설노동자의 보호

존중받는 노동, 성평등 노동이 실현되는 사회를 위한 제언

한국여성노동자회

① 성평등 노동정책의 방향

1. 여성인력활용정책이 아닌 성평등 노동정책 수립이 필요하다

한국의 여성노동정책은 저출산과 국가경쟁력 강화를 위해 여성을 도구적으로 활용하는 여성인력활용정책에 머물렀으며 여성노동정책의 목표가 되어야 할 성평등은 실종되었다. 정부가 추진해온 경력단절 여성의 노동시장 참여 정책이나 육아휴직 제도 같은 일부 정책은 대졸 전문직 여성에게는 어느 정도 도움이 되었지만 대부분의 여성이 종사하는 전통적인 여성 집중 직종에는 거의 영향을 끼치지 못했다. 도리어 시간제 일자리 확대 정책은 여성노동자를 부차적 노동력으로 간주하는 고정관념을 강화시키고 고용률을 높이기 위한 수단으로 전락하고 말았다. 정부의 노동개혁 정책은 일자리를 하향평준화하여 저임금의 불안정한 일자리를 양산하고 있다. 신자유주의적 경제정책은 여성에 대한 구조적 차별을 거의 변화시켜 내지 못하고 젠더 불평등을 강화하고 있는 것이 현실이다

새로운 여성노동정책의 방향은 이제 분명하게 ‘성평등’을 추구해야 한다. 성역할 이데올로기 통념에 근거하여 여성의 노동을 ‘반찬값 벌기’로 평가 절하하고 저임금을 합리화하는 철지난 가부장적 이데올로기와 결별해야 한다. 정책의 범주도 여성만을 대상으로 하는 파편화된 정책이 아니라 젠더 불평등을 해소하고 구조적 차별을 제거할 수 있도록 확장되고 통합되어야 한다.

무엇보다 가정과 직장에서의 평등노동을 통해 성역할 이데올로기를 넘어서서 여성의 경제적 독립을 목표로 모든 노동자의 인간다운 노동이 실현되는 평등노동을 추구해야 한다. ‘부불 보살핌과 가사의 동등한 분배, 남성과 여성의 경제적 평등, 여성에 대한 남성의 폭력 종식, 권력과 영향력의 동등한 분배’를 성평등의 목표로 제시한 스웨덴은 좋은 참고 사례이다. 여성노동정책은 성평등한 철학과 방향을 담아 모든 사회 구성원을 대상으로 하는 성평등 노동정책으로 새롭게 수립해야 한다.

2. 경력단절이 아닌 고용단절 문제의 해법을 만들어야 한다

50% 안팎에 불과한 여성의 경제활동참가율. 흔히들 이렇게 낮은 경제활동참가율의 원인은 경력단절로 지목된다. 경력단절은 주로 결혼 후 출산이나 육아 등의 사유로 노동시장에서 일하기 어려운 여성들이 자발, 혹은 비자발적인 이유로 퇴거하여 노동자로서의 경력이 단절되는 현상을 일컫는다. 통계청이 발표한 '2016년 상반기 경력단절여성 및 사회보험 가입현황'에 따르면 여성들의 경력단절 사유 중 가장 큰 비중을 차지한 것은 결혼(34.6%)이었다. 이어 육아(30.1%), 임신·출산(26.3%), 가족돌봄(4.8%), 자녀교육(4.1%) 순이었다. 여성들이 결혼을 하면서, 아이를 낳으면서, 아이를 돌보아야 하기 때문에, 가족을 돌보아야 하기 때문에 그만둔다는 것이다.

하지만 이 뒤에는 많은 이야기가 숨어있다. 언제 그만두어도 아쉽지 않은 보조적인 일, 아이를 맡기는 비용보다 낮은 임금. 근본적으로 여성에게 차별적인 노동시장 구조 탓에 여성의 일자리는 대부분 가사와 육아를 하면서 지켜낼 만큼 좋은 일자리가 많지 않다. 또 주로 영세사업장에서 일하고 있는 여성노동자들은 사업장의 휴폐업으로 인해 계속 일자리를 옮겨 다니고 있다. 이런 상황에서 육아 때문에 일을 그만두는 것이 새삼스러운 일이 되지 않는다.

게다가 여성의 경험은 경력으로 인정되지 않는다. 나이들이 연륜으로, 숙성된 노하우로 인정되는 남성과 달리 여성의 나이들은 장식 기능을 상실한 쓸모없음으로 취급된다. 더 이상 부리기 쉬운 어린 여성이 아닌 경험이 축적된 여성들은 수순대로라면 승진을 해서 관리자로 진출을 해야 한다. 하지만 강고한 유리천장에 부딪힌 여성들은 기존 일자리를 유지하지 못 하고 퇴출된다. 이런 이유로 여성의 경력단절이라기 보다는 고용단절이라고 말하는 것이 더 적합한 설명이 될 것이다.

경력단절이라는 문제 설정이 오늘날과 같이 양극화된 노동시장 구조 속에서는 제한된 논의만을 허용한다. 고용단절이라는 보다 포괄적인 의미구조 속에서 다양한 고용 형태와 고용 지위를 구분하여 고용단절의 성격을 구분하고 그 과정에서 경력단절이

각각의 고용형태와 고용 지위 변동에 어떤 내용과 의미를 가지는지 다루는 것이 보다 발전적 논의가 가능할 것이다¹⁾.

3. 가장 낮은 곳에 위치한 여성노동자들의 노동인권 확보 방안이 시급하다

여성은 우리나라 노동시장에서 가장 낮은 곳에 위치한다. 비정규직 비율이 높고, 임금이 낮으며, 각종 혜택에서의 배제되고, 영세사업장으로 집중되며, 보조적인 업무 배치를 받고 있다. 구체적 수치로 살펴보면 최저임금 미달자 266만 명 중 62.7%가 여성이다. 여성비정규직은 전체 여성노동자 중 53.8%이며 월평균임금은 최저임금에도 못 미치는 123만원이다(2016. 8월 기준).

이런 여성노동자들이 과연 우리 사회 시민으로서 자리 잡을 수 있을까? 시민은 지위에 걸맞은 법적·제도적 권리와 정치적·경제적·문화적 권리를 획득하여야 하며, 그에 따른 시민적 책임 즉 의무와 책무도 함께 갖는다. 이러한 권리와 책임을 넘어서서 한 사회 공동체 구성원으로서 공유된 정신과 가치, 그리고 정체성이 결합될 때 시민권의 진정한 의미가 실현될 수 있다(조형, 2007).

여성노동자들은 지나치게 낮은 처우와 근로조건으로 인해 기본적인 생활마저 위협받고 있는 현실이다. 시민으로서 권리를 누리고 정신과 가치, 정체성을 공유할 시간과 경제적 여유 따위는 존재하지 않는다. 하지만 시민으로서의 책무와 시민성은 요구받고 있다. 지금 시급한 것은 기본적인 시민으로서의 권리를 회복하는 일이다.

4. 남성생계부양자 모델이 아닌 개인독립생활자 모델로 정책을 설계해야 한다

한국사회에서 여성은 아직도 노동자로 인정받기보다 가사, 양육의 전담자로 성별 분업이 고착화 되어 있다. 여성을 위한 양질의 시간제 일자리가 필요하다는 담론이 일정부분 수용되는 것도 이같은 맥락이다. 아이는 엄마가 양육하는 것이 당연하기 때문에 퇴직이 자연스럽다는 성역할 이데올로기 속에서 여성은 생계보조자(=임시노동자)라는 사회적 통념에 의해 저임금과 비정규직이 정당화되고 있다. 여성의 고학력 효과만으로는 성차별적 노동현실을 바꾸어 놓을 수 없음을 확인하였다.

한국 여성의 남성과의 임금격차는 36.3%. OECD가 통계를 작성하기 시작한 2002년 이후 15년간 1위를 놓친 일이 없다. 여성의 저임금 문제는 여성만의 문제가 아니다.

1) 문은미, 2015, 여성의 경력단절 예방을 위한 일자리 실태조사

여성의 저임금은 남성의 장시간노동을 어쩔 수 없는 현실로 받아들이게 하는 합리화 명분을 제공할 뿐만 아니라 전체 노동자의 임금 인상을 억제하는 이데올로기로 동원된다. 결국 여성의 저임금은 남, 녀를 불문하고 모든 노동자를 저임금 불안정 일자리로 내몰리게 한다.

가족의 형태가 다양해지고 있고, 1인 가구가 급증하고 있다. 이런 현실에서 모든 여성과 남성이 만나 가정을 꾸린다는 가정은 현실을 무시한 탁상행정이다. 이후로도 남성생계부양자 모델로 정책을 설계한다면 여성에 대한 차별과 배제는 벗어날 수 없다. 여성이나, 남성이나를 따질 것이 아니라 모두를 개인독립생활자로 설정하고 정책을 설계해야 한다. 모든 국민들이 독립된 개인으로 생활 가능한 존재여야 하고 국가는 이를 지원해야 한다.

5. 삶의 중심은 일이 아니라 개인의 생활이어야 한다

우리나라 사람들의 삶은 노동을 중심으로 돌아간다. 야근, 회식, 휴일노동으로 구성된 장시간 노동의 삶은 OECD 2위의 장시간 노동국가라는 귀결로 이어진다. 장시간 노동은 개인의 생활을 삭제한다. 휴식 시간, 건강한 음식을 해 먹을 시간, 가족을 돌볼 시간, 사회와 정치에 관심을 가질 시간 등이 삭제된 삶은 몸과 정신, 관계의 피해를 가져온다.

장시간 노동의 이면에는 3명이 일할 자리에 2명을 채용하는 관행, 하루 8시간 계약을 하고 노동자의 24시간과 계약했다는 착각, 새벽까지 이어지는 회식문화 등 삶에 대한 존중없는 전근대적 노동문화가 있다. 그러나 ‘죽도록 일하면 죽는다.’ 더 늦기 전에 노동자들에게 삶을 돌려주어야 한다. 전 국민에게 수단이 목적을 압도하는 삶을 강요해서는 안 된다. 삶의 중심은 노동이 아니라, 회사가 아니라 개인의 삶이어야 한다.

6. 사회적 인식 개선이 필요하다

법·제도는 현실에서 작동하지 않으면 무용지물이다. 우리는 일·가정양립 정책에서 특히 그런 광경을 많이 목도하였다. 출산전후휴가가 있어도 육아휴직이 있어도 제도를 마음 놓고 쓸 수 있는 사람들은 소수에 불과하다. 제도를 쓰기 위해서는 사업주의 승인 단계를 통과해야하는데 사업주는 임신과 출산, 육아를 하는 노동자를 회사의 이익을 갹아먹는 기생충으로 취급한다.

우리나라 일·가정양립 정책의 가장 큰 문제점은 여성만을 정책의 대상으로 삼고 있다는 사실이다. 모든 정책은 여성이 육아를 어떻게 하면 잘 할 수 있는가에 대한 지원책으로 맞추어져 있다. 그 결과 나온 정책이 여성이 육아를 하고 남는 시간에 일을 하면 된다는 시간제 일자리 정책인 것이다.

남성들은 스스로를 가사와 육아의 담당자로 여기지 않고 있다. 여성들에게 집중된 가사와 육아로 인해 여성들은 슈퍼우먼이길 강요받고 있다. 여성들은 회사에서 퇴근하고 집으로 출근하고 있다. 남성과 여성의 가사·육아 시간은 엄청난 차이를 보이고 있다. 회사는 손쉽게 야근과 휴일근무를 담당할 인력으로 남성을 설정한다. 그 이유로 여성의 차별을 정당화 한다. 하지만 남성 역시도 가정 내의 가사와 육아를 담당해야 하는 양육자이며 가사노동자임을 사회와 개인 모두가 인지해야 한다.

인식의 개선이 필요하다. 여성에게 전담된 가사와 육아의 부담을 나누어야 한다. 이는 제도개선만으로는 불가능하다. 가사노동은 가족 구성원 모두의 책임임을 분명히 하고 이중양육자 모델을 기초로 하여 정책을 설계하고 사회적 인식개선을 진행해야 한다.

2 정책 제언

1. 성별임금격차 해소

1) 비정규직 사용사유 제한

- 여성 비정규직은 정규직 남성 대비 35.8%, 123만원의 임금으로 살아가고 있다. 이런 비정규직 여성이 전체 여성노동자의 54.5%. 비정규직을 줄여야 한다. 상시지속 업무에 비정규직을 쓰지 않겠다는 것은 이미 박근혜정부의 공약이었다. 저임금과 불안정한 고용으로 우리 사회 전반이 흔들리고 있다. 이미 비정규직 여성노동자들은 벼랑 끝에 있다. 새로운 사회는 한 발 더 앞서 나가야 한다. 정말 임시로 사람이 필요한 경우를 제외하고는 비정규직을 쓰지 못 하도록 법으로 제한해야 한다.

2) 최저임금 시급 1만원

- 최저임금 영향권의 여성노동자는 6명 중 5명이다. 최저임금은 여성의 임금이라고 해도 과언이 아니다. 특히 53.8%에 이르는 여성비정규직의 평균임금은 월123만원으로 최저임금에도 미치지 못 하고 있다. 여성의 임금을 올리는 가장 빠른 방법은

최저임금 인상이다. 최저임금 현실화, 시급 1만원은 지난 총선 이미 모든 정당에서 약속한 바 있다. 하루빨리 실현되는 것만이 우리나라 경제를 살리고 여성 노동자들의 보다 나은 삶을 약속할 것이다.

3) 기업의 임금공개 의무화

- 여성들은 여성이라는 이유만으로 낮은 임금을 받고 있다. 하지만 바로 옆에 앉은 동료는 얼마의 임금을 받고 있는지조차 철저히 베일에 가려져 있다. 그 결과 임금체계와 기준없이 혹은 차별적으로 임금이 지급되고 있으며 차별이 있다고 해도 알 도리가 없다. 이에 임금공시제를 도입하여 성별, 직급, 고용형태, 경력 등에 따른 임금의 차이를 공개하고 노동자들이 임금체계에 대해 인지하고 대응할 수 있는 문화를 만들어 가야 할 것이다.

4) 청년여성 고용할당제

- 경력직 위주의 채용으로 청년들의 실업률이 치솟고 있다. 취업준비 기간이 기약없이 길어지고 있다. 특히 20대 여성실업률은 7.6%로 99년 외환위기 때보다 더 심각하다. 전문대 졸업자 중에서 남성의 27.4%, 여성의 20.2%가 선망직장에 취업했고, 4년제 대학 졸업자 중에서 남성의 40.1%, 여성의 24.9%가 선망직장에 취업했다²⁾. 다양한 연구와 통계는 일관되게 여성이 좋은 직장으로 진입이 차단됨을 보고한다. 공공부문과 민간기업 전반에서 청년여성 고용할당제의 도입이 필요하다.

5) 관리직, 임원 여성 30% 할당제·적극적고용개선조치 실효성 확보

- 강고한 유리천장을 뚫어내는 방안을 찾아야 한다. 여성노동자들이 하급직에만 몰려 있어 임금과 지위에 있어 심각한 불균형을 만들어 내고 있는 것이다. 이를 개선할 방법은 할당제가 최선이다. 노르웨이는 10년(2003-2013)간의 여성임원 40% 할당제를 통해 기업성과 측면에서도 긍정적인 평가를 받고 있다. 이런 현상은 EU 전체로 확산되고 있다. 공공부문과 민간기업을 망라한 할당제 도입이 필요하다.
- 현행 적극적고용개선조치는 적용대상, 보고내용, 집행 등에 있어 실효성이 크게 떨어져 있다. 이를 개선하기 위해서는 대상 기업 기준 변경, 보고 시 고용형태·성과지표·과정지표 포함, 이행 결과에 대한 집행력 강화 등 실효성 확보를 위한 개선이 필요하다.

2) 오호영 채창균(2014)은 상용직 근로자로 종사자 수 300인 이상 대기업, 외국계기업, 공기업 취업자와 공무원을 “선망직장”으로 정의하고, 연령층이 동일한 ‘2011년 대졸자 직업이동 경로조사’의 4년제 대학 졸업자와 ‘2009년 대졸자 직업이동 경로조사’의 전문대 졸업자를 대상으로, 선망직장 취업자비율을 산출하였다.

2. 일·생활 균형

6) 임금하락 없는 주35시간제

- OECD 2위 장시간 노동국가라는 현실은 노동자들의 삶을 피폐하게 만들고 있다. 모든 삶의 시간이 일로 채워진 노동자들은 일이 끝나고 난 후 지쳐서 아무것도 할 수 없다고 호소하고 있다. 3사람이 일할 자리에 2명을 채용하여 일하는 노동관행 때문에 야근과 휴일근무를 반복하고 있다. 노동시간을 줄여 정시퇴근 문화를 정착 시켜야 한다. 현재 1일 6시간 노동실험을 하고 있는 많은 나라들은 노동효율성과 행복지수 상승을 보고하고 있다. 6시간까지는 되지 않더라도 주 35시간으로라도 노동시간을 획기적으로 줄여야 한다. 단, 이 경우 임금의 하락이 있어서는 안 된다.

7) 배우자 출산휴가 확대, 육아휴직급여 인상

- 현행 5일까지, 그 중 3일만 유급인 배우자 출산휴가 급여를 단계적으로 유급 2주에서 4주로 확대해야 한다. 현재의 배우자 출산휴가는 지나치게 짧아 산모와 신생아의 케어를 타인의 손에 맡길 수밖에 없는 형편이다. 가족의 유대강화와 안정적인 보호를 위해 배우자 출산휴가를 확대해야 한다.
- 지나치게 낮은 육아휴직급여의 소득대체율을 높여야 한다. 다음의 선택지 중 선택할 수 있게 하면 예산의 증가없이 가능하다.
 - A. 3개월*소득의 100%(상한선 400만원)
 - B. 6개월*소득의 80%(상한선 200만원)
 - C. 9개월*소득의 60%(상한선 130만원)
 - D. 12개월*소득의 40%(상한선 100만원)

8) 전 국민 출산휴가급여 지급

- 현행 출산휴가급여는 일정기간 고용보험에 가입되어 있는 자에 한하여, 고용이 유지되는 조건으로 지급토록 되어 있다. 이렇다 보니 고용보험에 가입되어 있지 않은 많은 여성노동자들이 배제되고 있다. 고용보험 가입조건을 충족했다 하더라도 비정규직은 출산휴가를 갈라치면 계약해지를 해 버리기 때문에 출산휴가급여조차 받지 못 하는 경우가 많다. 이를 개선하기 위해 출산을 하는 모든 여성노동자들에게 건강보험 재원에서 출산휴가급여를 지급할 것을 제안한다. 건강보험 가입자의 경우, 현행 출산휴가 급여지급 기준을 따르고 피부양자의 경우에는 최저임금 수준으로 일정액을 지급토록 한다.

9) 법정휴가의 자유로운 휴가 사용 보장

- 대한민국 직장인의 휴가는 그림의 떡이다. 눈치가 보여서, 휴일 전날이라서, 일이 바빠서, 상사가 쓰지 않아서. 이유도 다양하다. 어쨌든 내 휴가인데 내 것이 아니다. 노동자는 회사에만 속한 사람이 아니다. 개인의 생활이 보장되어야 하는데 현실에서는 가능하지 않다. 이러한 직장문화를 바꾸는 강력한 방안이 필요하다.

3. 안전한 일터, 사회 안전망 구축

10) 직장 내 성희롱 사업주 책임 강화, 피해자 보호조치 마련

- 직장 내 성희롱이 발생하면 사업주가 책임지고 신속, 엄정하게 사건을 처리해야 한다. 가해자에 대한 징계, 피해자에 대한 보호가 빠른 속도로 이루어지지 않으면 피해자의 고통은 가중되며 2차 피해 가능성도 높아진다. 직장 내 성희롱에 대한 사업주의 책임을 강화하여 이러한 처리가 빠르고 피해자 중심으로 이루어질 수 있도록 제도를 설계해야 한다.
- 직장 내 성희롱이 발생했을 때 피해자들은 극심한 정신적, 심리적 손상을 입는다. 직장 내 성희롱 피해자를 보호하기 위하여 요청에 따라 유급휴가의 부여, 치료 및 상담 지원, 그 밖에 필요한 조치를 취하도록 사업주의 책임을 명시해야 한다.

11) 체불임금 국가 선지급, 징벌적 손해배상 도입

- 임금이 체불된 노동자들의 고통은 이루 말할 수 없다. 그것은 삶이 파괴되는 경험이다. 체불임금을 해결하는 동안 노동자들이 겪어야 하는 고통과 끝내 체불한 채 사라져 버리는 사업주도 많다. 국가가 나서야 한다. 체불임금에 대해 국가가 선지급하고 차후 구상권을 발동하여 체불사업주에게 체불임금을 받아내야 한다. 체불임금 뿐 아니라 징벌적 손해배상제도 도입을 통해 체불한 임금의 몇 배를 국가가 받아내야 한다. 그래야만 체불에 대한 예방도 되고 국가도 구상권 집행에 소요되는 예산을 확보할 수 있을 것이다.

12) 자발적 실직자에게도 실업급여 지급

- 고용보험에서 제공하는 실업급여는 그 지급 대상을 엄격하게 제한하고 있다. 자발적으로 사직한 실직자에게는 실업급여가 지급되지 않는다. 하지만 고용보험법은

그 법의 목적을 ‘근로자가 실업한 경우에 생활에 필요한 급여를 실시하여 근로자의 생활안정과 구직 활동을 촉진함’으로 하고 있다. 실업급여는 대한민국에서 운영되는 실직자 보호의 유일한 수단이다. 자발적 사직을 했다 하더라도 재취업을 하지 못 하면 이는 자발적 실직상태라고 볼 수 없다. 자발적 실직자에게도 실업급여를 지급해야 한다.

13) 전 국민 고용보험 도입

- 구직기간이 길어지고 있는 청년들, 사업을 접은 자영업자들, 오랫동안 일을 쉬었다가 다시 구직을 시작한 노동자들, 노동자로 인정되지 못 하는 노동자들, 오랫동안 노동현장을 떠나있던 주부들. 현재의 고용보험으로는 포괄하지 못 하고 있는 이들이 다. 특히 노동시장으로 진입을 위한 준비에 어려움을 겪고 있다. 고용보험 사각지대를 없애 전 국민이 고용보험에 가입할 수 있도록 해야 한다. 고용보험 가입을 통해 취업훈련과 구직급여 등의 혜택을 받으며 안전한 일자리를 찾도록 지원해야 한다.

14) 15시간 미만, 5인 미만 사업장 노동법 전면 적용

- 15시간 미만, 5인 미만 사업장 노동자들에게 노동법은 일부만 적용된다. 악덕 사업주들은 이를 악용하여 15시간미만 계약으로 노동자를 채용한다. 같은 이유로 사업장을 쪼개기도 한다. 5인 미만 사업장을 만들어 각종 노동법의 보호로부터 노동자를 배제시킨다. 15시간 미만, 5인 미만 사업장의 노동자들에게 노동법을 전면 적용해야 할 것이다.

15) 두루누리 적용 확대

- 현행 두루누리 사회보험은 10인미만 사업장에 근무하는 월평균 소득 140만원 미만의 노동자에게만 제공된다. 4대보험을 모두 지원하는 것이 아니라 국민연금과 고용보험의 최대 60%까지만 지원하고 있다. 매우 협소한 대상자 선정과 범위가 아닐 수 없다. 대상과 범위를 확대하여 보다 많은 노동자들이 수혜를 받을 수 있도록 해야 한다.

4. 돌봄노동자 권익증진

16) 돌봄노동자(요양보호사, 장애인활동보조인, 아이돌보미, 산후조리사 등) 처우 개선

- 국가의 복지사업으로 운영하는 사회서비스에 종사하고 있는 돌봄노동자들은 시급제 호출노동을 하고 있다. 이용자가 입원하거나 사망하게 되면 하루아침에 일자리를 잃는다. 국가의 사업임에도 불구하고 장애인활동보조인의 경우 최저임금에도 미치지 못 하는 임금을 받고 일하고 있다. 상황이 이러함에도 불구하고 국가는 위탁이라는 이유로 돌봄노동자들의 처우에 대한 책임을 회피하고 있다. 국가가 고용하고 있는 돌봄노동자들의 처우 개선은 국가의 몫이다. 지원기관 등록제를 인증제로 전환하여 노동자들의 권익을 보호할 수 있도록 해야 한다. 사회서비스 바우처 노동자에게 국가예산에 맞추어 임금을 지급해서는 안 된다. 현장과 전문가가 참여하는 임금산정위원회를 설치하여 돌봄노동 가치 재평가를 진행, 시급 1만원 정도의 생활 가능한 임금기준선 제시해야 한다.

17) 가사노동자 보호법 제정

- 가사노동자들은 1953년 제정된 근로기준법에 명기된 가사사용인 적용 제외라는 문구로 인해 노동자로서 보호받지 못하고 있다. 가사노동자들의 노동환경이 제정 당시와는 매우 달라져 있고, 노동자로서의 보호가 절실히 필요하다. 일을 하다 다쳐도 산재보상은커녕 내 돈으로 치료하고 임금조차 받지 못해 생활고에 시달려야 한다. 국민연금에서도 제외되어 노후를 보장받기 어렵고, 임금을 떼어도 임금체불 신고가 아닌 민사소송을 진행해야 한다. 이런 가사노동자들을 위한 보호법 제정이 시급하다.

5. 성평등 실현을 위한 행정집행력 강화

18) 고용노동부를 노동인권부로 개편

- 노동부가 고용노동부로 개편된 이후 고용에 대한 사업 편중이 이루어지고 있다. 노동인권의 보장이 중요함에도 불구하고 이에 대한 중요성은 감소되고 있는 것이다. 이는 예산의 편제만 보아도 드러난다. 2017년 고용노동부 예산 가운데 67.6%인 11조5천519억원이 일자리 예산이다. 반면 노사정책 예산은 179억원으로 전년보다 8.3%(16억원) 감소했다. 고용평등환경개선 사업예산은 전년대비 5.5% 감소

한 13억 8천만원에 불과하다. 이는 고용노동부가 무엇을 하는 부처인지를 질문케 한다. 고용노동부를 노동인권부로 개편하고 노동인권 보장을 위한 역할을 주요하게 수행토록 할 필요가 있다.

19) 근로감독관 확충, 근로감독 강화

- 우리나라 노동시장은 날로 복잡해 지고 있다. 노동현장에서의 분쟁 또한 증가 추세다. 현재 근로감독관은 1,100여명이다. 1인당 1500개 사업장, 1만 3천명의 노동자를 보호해야 하며 월 45건 이상에 달하는 신고사건을 처리해야 한다. 현실적으로 불가능하다. 근로감독관을 현재의 2배 이상으로 충원하고 전문성을 강화해야 한다. 발생한 사건 처리 뿐 아니라 사건의 예방 기능도 담당할 수 있도록 해야 한다.

20) 고용평등상담실 확대, 고용평등근로감독관 지정

- 현재 고용평등상담실은 전국 14개소에 불과하다. 주요 대도시에만 있어 전국에 산재한 여성노동자들의 고충을 해결하기 어렵다. 고용평등상담실은 현장 여성노동자들의 고충을 적극적으로 해결하기 위해 운영되고 있다. 전국 단위로 확대 설치하여 여성노동자들의 고용환경 개선을 도와야 할 것이다.
- 젠더 감수성이 없는 근로감독관에게 현장의 차별 등의 문제를 제기하는 것은 쉽지 않다. 문제를 올바른 시각으로 바라볼 줄 아는 근로감독관을 고용평등 전담 근로감독관으로 지정하여 활동하도록 보장해야 한다.

주거안정 실현을 위한 5대 정책 요구안

주거권네트워크 / 주거 관련 시민단체¹⁾

1. 주거안정 실현을 위한 5대 정책 요구안의 요지

(1) 임대주택 정책 개혁 ① 뉴스테이·공공임대리츠 폐지, 공공택지 민간 매각 제한, ② 공공임대주택 확충 및 공공의 재정 책임 확대, ③ 사회주택 확충, ④ 임대주택의 임차인 보호 강화
(2) 주거취약계층에 대한 주거복지 확대 ① 주거급여 개혁: 주거급여 대상자 선정 기준인 소득기준 개선·부양의무자 제도의 폐지 및 주거급여 수준의 제고, ② 노숙인 등 주거취약계층의 지원 확대, ③ 주거복지 정책 대상 기준 설정 및 주거바우처 대상층 확대, ④ 임차인 거주 주택에 대한 집수리 지원 강화
(3) 주택임대차 안정화 정책 실시 ① 임대차기간 갱신 보장, 임대료 가이드라인(예: 표준임대료), 임대료 인상을 상한제 ② 임차인 보증금 보호 확대, 임대차 등록제 등
(4) 실수요자 중심으로 주택 분양 제도 개선 ① 분양가 상한제 확대 적용, 분양원가 공개, 기본형 건축비 인하 ② 80% 완공 후 분양제 의무화, 선분양시 분양예약제 도입 ③ 분양권 전매제도 강화
(5) 주택 금융 및 주택 관련 세제의 정상화 ① LTV·DTI 규제 강화 및 소비자 중심의 비소구 대출 확대 ② 과표 현실화·임대소득 과세 정상화를 통한 주택 관련 세제의 정상화

1) 경제정의실천시민연합, 뜨거운청춘, 민달팽이유니온, 비닐하우스주민연합, 빈곤사회연대, 새로운사회를여는연구원, 서울주거복지센터협회, 서울세입자협회, 임대주택국민연합, 전국세입자협회, 주거권실현을위한국민연합, (사)주거연합, 집걱정없는세상, 참여연대, 한국도시연구소, 홈리스행동 등 주거 관련 시민단체 (정렬: 가나다 순)

2. 정책 요구안 제안의 배경

- 가계부채의 폭증, 고삐 풀린 분양가와 투기 과열 사태는 정부가 부동산 규제를 대폭 완화한 2014년부터 예견할 수 있었던 결과였음
- 2014년 6월 「주택법」 시행령 개정: 수도권 전역의 민간택지의 전매제한기간을 6개월로 단축
- 2014년 8월 LTV(주택담보대출비율)·DTI(총부채상환비율) 규제 완화: LTV 비율을 은행권 기준 50~60%에서 70%로 상향. 은행 기준 DTI 비율은 지역별로 50~60%였는데 수도권만 60%로 하고 나머지는 DTI를 적용하지 않음
- 2014년 12월 국회에서 ‘부동산 3법’ 통과: 민간택지의 분양가 상한제 사실상 폐지, 재건축 초과이익 환수제 유예
- 그 결과, 2015년 이후 서울과 수도권, 전국 주요 대도시를 중심으로 심각한 투기 현상이 나타남. 국제통화기금(IMF) 보고서마저 한국의 가계 대출 증가를 우려하며 DTI 규제를 강화할 것을 권고하고 있음. 정부의 부동산·금융규제 완화로 인해 실수요자가 부동산 시장에서 배제되는 현상을 시급히 개선해야 함
- (이명박 정부, 박근혜 정부에 들어와 민간 임대시장에서 월세로의 전환이 급격하게 진행됨. 이로 인해 1995~2015년 전국의 월세 거주 비율은 15.0%에서 23.7%로 증가하여 역대 최고 수준임. 특히 주거비가 높은 서울의 자가 비율은 42.1%에 불과하며, 월세 비율은 28.4%에 달함.

<표> 서울과 전국 점유 형태의 변화(1995~2015년)

(단위: %)

구분	1995년			2000년			2005년			2010년			2015년		
	자가	전세	월세	자가	전세	월세	자가	전세	월세	자가	전세	월세	자가	전세	월세
서울	53.3	29.7	14.5	40.9	41.2	16.3	44.6	33.2	20.5	41.1	32.9	24.6	42.1	26.2	28.4
전국	39.7	43.8	15.0	54.2	28.2	14.8	55.6	22.4	19.0	54.2	21.7	21.5	56.8	15.5	23.7

자료: 통계청, 1995~2010, 인구주택총조사 원자료; 통계청, 2015, KOSIS 집계자료.

주: 1) 월세에는 보증금 있는 월세, 보증금 없는 월세, 사글세가 포함됨

2) 무상은 제외한 비율로, 따라서 점유 형태의 합이 100.0%가 되지 않음

- 주택가격과 주거비 부담 상승으로 임차인들의 주거 불안이 심각한 상황임
- (‘빛내서 집사라’는 정부의 부동산 시장 부양 정책과 기업형 민간임대주택(뉴스테이) 공급을 중점적으로 추진하는 임대 주택 정책은 주거비 부담 완화를 통한 국민 다수의 주거안정 실현과는 거리가 먼 것임

- 부동산 투기 심화로 인해, ‘월세→전세→자가’로 이어지는 주거 상향 사다리가 끊긴 무주택 서민·중산층의 주거 불안 실태는 다음과 같은 통계를 통해서도 분명하게 확인됨.
- 점유형태별 평균 거주기간: 자가 11.2년, 전세 3.5년, 보증부월세 3.4년, 월세 4.3년, 무상 7.4년 (2014 국토부 주거실태조사)
- 지하(반지하), 옥상(옥탑) 거주 가구: 56.7만가구(2010년 인구주택총조사)
- 2인 이상 임차가구 월평균 소득대비 주거비 부담 심화

(단위: 원, %)

구분	2인 이상 가구			2인 이상 청년가구		
	가처분소득	주거비 (보증금포함)	RIR	가처분소득	주거비 (보증금포함)	RIR
2013년	3,292,284	704,398	21.4	3,344,869	662,062	19.8
2014년	3,332,356	724,891	21.8	3,274,416	676,375	20.7
2015년	3,427,727	746,078	21.8	3,160,659	746,259	23.6

자료: 통계청, 해당연도, 가계동향조사.

주: RIR은 가처분소득 대비 주거비 비율을 의미함.

- 소득 분위별 임차 가구의 월평균 소득대비 주거비 부담(2015년)

(단위: 원, %)

구분		소득	가처분소득	가계 지출	주거비 (보증금제외)	주거비 (보증금포함)	RIR
2015년	1분위	847,050	744,662	893,964	181,238	324,015	43.5
	2분위	2,100,374	1,806,327	1,852,082	278,147	497,756	27.6
	3분위	3,326,837	2,789,868	2,663,941	285,438	622,703	22.3
	4분위	4,680,201	3,907,254	3,562,145	339,151	760,241	19.5
	5분위	7,666,551	6,226,308	5,163,148	381,739	1,140,552	18.3
	전체	3,311,602	2,764,033	2,571,705	282,941	621,500	22.5

자료: 통계청, 해당연도, 가계동향조사.

주: RIR은 가처분소득 대비 주거비 비율을 의미함.

- 정부가 주택경기 부양을 우선시하며 임대차 안정에 관심을 기울이지 않아, 공공임대주택 재고량의 증가 속도는 더디고 주거급여 등 주거복지는 잔여적 수준을 벗어나지 않고 있음. 특히 박근혜 정부는 18대 대선에서 주거복지를 주요 공약으로 내세웠음에도 불구하고 실제로는 전월세 상한제 및 계약갱신청구권 등 주거비 부담 완화 대책을 계속 반대해왔음.
- 주거안정 없이 중산층과 서민의 생활 안정은 불가능함. 이에 주거 관련 시민단체들은 주거안정 실현을 위해 5대 정책 요구안을 주요 정당들과 대선후보들에게 제

안하고자 함.

- ① 뉴스테이 폐지와 공공임대주택·사회주택 확충, ② 주거취약계층 주거복지 확대
- ③ 주택임대차 안정화 정책 실시, ④ 실수요자 중심으로 주택 분양 제도 개선, ⑤
- 주택 금융 및 주택 관련 세제의 정상화

핵심과제: 부양의무자기준 폐지

부양의무자기준 폐지행동

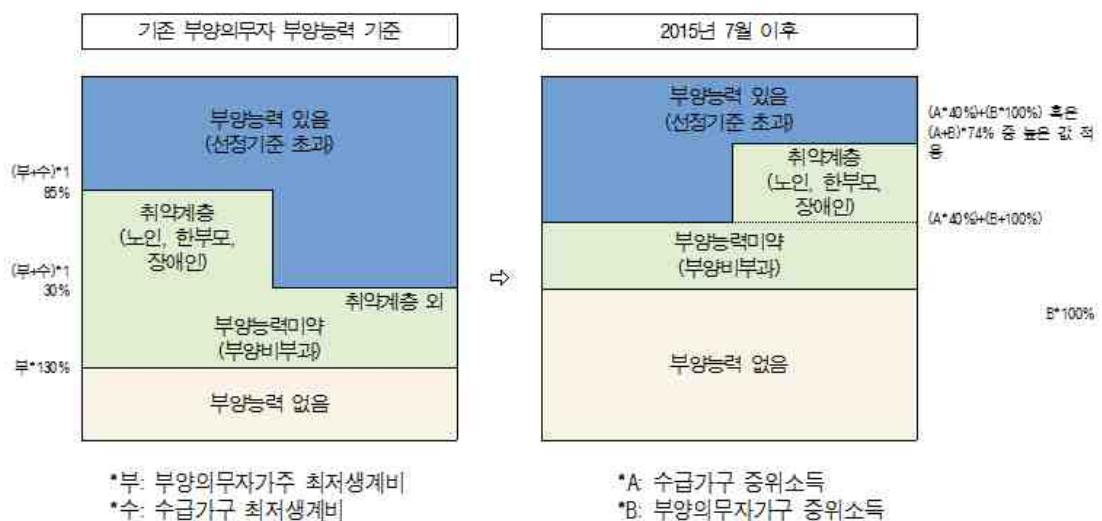
1. 국민기초생활보장법 부양의무자기준 폐지

박근혜와 부양의무자 기준

- 국민행복시대라는 파격적 복지공약을 내세우며 당선된 박근혜대통령의 공약 중 하나는 기초생활보장법의 개편, 부양의무자 기준 대폭완화로 광범위한 복지사각지대를 해소하겠다는 것이었다.
- 2013년 5월 1일, 제1차 사회보장위원회에서 그 실체가 공개됐다. 기존 최저생계비를 기준으로 모든 급여를 제공하던 통합급여 방식에서 개별급여로의 전환, 부양의무자 기준에서 소득기준 일부완화, 교육급여에 한해서 부양의무자 기준 적용제외를 검토한다는 내용이었다.
- 2013년 5월 24일, 새누리당 유재중의원이 대표발의 한 기초생활보장법 개정안이 발의됐다. 사회보장위원회에서 발표한 내용과 같은 내용이었다. 이후 박근혜정부는 시정연설을 통해 “국민기초생활보장법안을 국회에 제출했다”고 말했다. 국민공청회 등을 동반해야 하는 정부입법이 아닌 의원입법으로 기초생활보장법 개정안을 꿈수 발의한 것이다.
- 유재중의원의 개정안은 기존 기초생활보장제도가 갖고 있던 문제점 1)낮은 보장수준과 2)부양의무자기준을 포함한 까다로운 선정기준의 변화가 없는, 실질적 사각지대해소, 빈곤문제해결을 하지 못할 것이라는 질책을 받으며 국회에 통과되지 못했다.

- 2014년 2월 26일 송파에 살 던 세 모녀가 죄송하다는 편지와 공과금을 남긴 채 세상을 떠났다는 소식이 알려졌다. 박근혜대통령은 국무회의에서 세 모녀를 언급하며, “있는 복지제도도 활용하지 못해서 발생한 일”이라며, “기초생활보장법 개정안이 임시국회에서 처리되지 못한 것이 안타깝다”고 지적했다. 같은 해 12월 기초생활보장법 개정안은 ‘송파 세 모녀 법’이라는 이름으로 국회 본회의를 통과했다.
- 2015년 7월 부양의무자의 소득기준 완화, 교육급여에서 부양의무자기준이 폐지된 개정기초생활보장제도가 시행됐다. 정부는 완화된 부양의무자 기준으로 12만 명의 사각지대를 해소할 것이라고 예상했다. 하지만 시행 1년이 더 지난 현재에도 부양의무자기준 완화를 통한 신규수급자 규모는 발표되지 않고 있다.
- 박근혜정부는 겉으로는 복지사각지대축소와 빈곤해결을 이야기하며 속으로는 복지수급권자에 대한 감시와 낙인을 강화했다. 기초생활보장법 꿈수 발의뿐만 아니다. 2013년 10월 국민권익위원회 산하 부정수급콜센터를 만들었다. 같은 해 11월 박근혜 대통령은 국회 시정연설을 통해 ‘비정상적 정상화’라는 국정과제 그 목표 1호 핵심과제로 ‘복지 부정수급 근절’을 내걸었다. 2015년 5월에는 복지재정 3조 원 절감을 목표로 하는 부정수급자 색출과 신고제 강화 및 포상금 확대 등의 내용을 담은 ‘복지재정 효율화 방안’을 발표했고, 같은 해 10월 ‘복지 부정수급 신고 포상금 지급에 관한 규정’이 제정됐다.

▽ 부양의무자기준 완화 내용



부양의무자 기준의 역사와 개혁의제 제안 이유

- 대량실업, 빈곤의 확산, 새로운 형태의 빈곤출현을 가져온 1997년 IMF외환위기는 과거와는 다른 빈곤대책의 필요성을 인식하게 했다. ‘국민기초생활보장법’은 당시 빈곤층지원 복지제도였던 ‘생활보호법’으로 포괄할 수 없었던 새로운 빈곤층을 포괄하기 위한 대책으로, 2000년 10월 시행됐다.
- ‘수급권자’, ‘보장기관’ 등의 표현으로 권리성을 강화하고, 인구학적 기준을 삭제하는 등 수급권자의 범위확대, 선정기준의 합리화, 절차적 정당성을 꾀하며, 급여수준의 향상과 주거급여항목을 추가하는 등 급여종류의 다양화를 도모했고, 자활계획의 수립을 추가하며 기초생활보장법은 한국사회 공공부주의 수준을 한 단계 높였다는 평가를 받았다.
- 하지만, 생활보호법 상 존재하던 부양의무자 기준을 기초생활보장법에 그대로 남겨둠으로써 많은 논란을 일으켰다.

<생활보호법과 국민기초생활보장법의 선정기준 및 방식비교>

구분		생활보호제도 (~1999년)	국민기초생활보장제도 (1999년~2005년)	국민기초생활보장제도 (2006년~2015년)	국민기초생활보장제도 (현재)
인구학적 기준		65세 이상의 노쇠자 18세 미만의 아동 임산부, 기타 근로무능력자	폐지	폐지	폐지
자산기준		소득기준/재산기준	최저생계비 기준 *재산의 소득환산율, 기초공제액이 결정되지 않아 소득/재산기준 활용	최저생계비 기준 *’02년부터 재산의 소득환산율, 기초공제액이 결정되어 최저생계비 기준적용	중위소득 기준 *’02년부터 재산의 소득환산율, 기초공제액이 결정
부양 의무자 기준	범위 기준	직계혈족 및 그 배우자 생계를 같이 하는 2촌 이내의 혈족	직계혈족 및 그 배우자 생계를 같이 하는 2촌 이내의 혈족	1촌 직계혈족 및 그 배우자	1촌 직계혈족 및 그 배우자 (단, 사망한 1촌 배우자 제외)
	판정 기준	보호대상자와 부양가구의 가구원 1인 소득과 가구당 재산액이 생활보호 기준에 미치지 못할 경우	부양의무자의 소득이 부양의무자 가구 최저생계비의 120% 미만	부양의무자의 소득이 부양의무자 가구 최저생계비의 130% 미만	부양의무자의 소득이 부양의무자 가구 중위소득의 100% 미만
선정방식		부양의무자 기준, 소득기준, 재산기준을 동시에 충족하는 경우	부양의무자 기준, 소득기준, 재산기준을 동시에 충족하는 경우	부양의무자 기준을 만족하고 소득인정액이 최저생계비 이하인 경우	부양의무자 기준을 만족하고 급여별 선정기준(중위소득 대비 %) 이하인 경우

- 부양의무자기준의 폐지를 두고 찬/반을 둘러싼 논의가 계속됨과 동시에 사각지대 해소를 위한 부양의무자의 범위와 소득·재산기준의 완화 역시 계속됐다. 하지만 2001년 인구대비 3.2%수준이었던 수급자 수는 2006년 3.2%, 2012년 2.7%, 2015년 2.6%까지 떨어짐에 따라, 완화에 의한 사각지대 해소 효과는 없거나 크지 않았다. 2003년 보건복지부와 보건사회연구원이 공동으로 발간한 <국민기초생활 보장제도 부양의무자기준 개선방안>에서는 이미 “부양의무자 기준의 폐지방안을 제외하고는 범위의 조정을 통한 사각지대 축소 효과는 기대한 만큼 크지 않은 것으로 나타남” 이라는 결론을 제시한 바 있다. 2016년 12월 보건사회연구원이 주최한 <한국사회 정책의 현황과 과제>를 위한 좌담회에서 경기대 사회복지학과 박능후 교수는 “수요가 있지만 충족이 안 되는 대표적인 부분이 부양의무자로 인한 기초보장제도의 사각지대입니다 ... 부양의무자 범위를 단계적, 지속적으로 축소시켜서 중국에는 부양의무자 규정을 완전 폐지하는 것이 바람직하다고 봅니다.” 며 부양의무자 기준 폐지의 필요성을 언급했다.

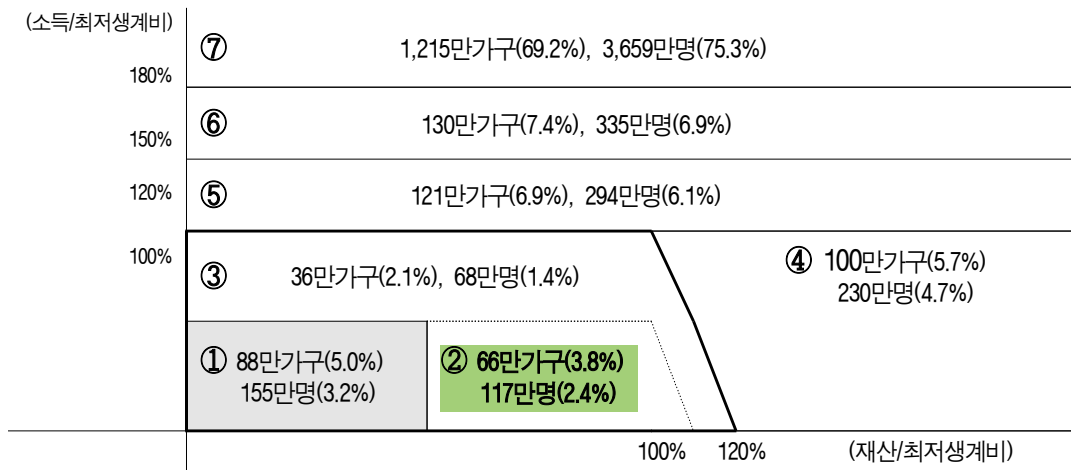
<부양의무자의 범위>

- : 2000년 “직계혈족 및 그 배우자, 생계를 같이 하는 2촌 이내의 혈족”
- : 2005년 “1촌의 직계혈족 및 그 배우자 생계를 같이 하는 2촌 이내의 혈족”
- : 2007년 “1촌의 직계혈족 및 그 배우자”
- : 2015년 7월 사망한 자녀의 배우자는 부양의무자의 범위에서 제외

<부양의무자의 소득기준>

- : 2000년 $\langle B(\text{부양의무자최저생계비}) + A(\text{수급가구최저생계비}) \rangle * 120\%$ 이상 “부양능력 있음”
- : 2006년 $\langle B(\text{부양의무자최저생계비}) + A(\text{수급가구최저생계비}) \rangle * 130\%$ 이상 “부양능력 있음”
- : 2012년 부양의무자의 가구가 노인, 장애인 등의 근로무능력자로 구성일 시 $\langle B(\text{부양의무자최저생계비}) + A(\text{수급가구최저생계비}) \rangle * 185\%$ 이상 “부양능력 있음”
- : 2015년 7월 $B(\text{부양의무자 중위소득})100\% * A(\text{수급가구 중위소득})40\%$ 또는 $\langle B(\text{부양의무자 중위소득})100\% * A(\text{수급가구 중위소득})100\% \rangle * 75\%$ 이상 “부양능력 있음”

- 가장 최근의 실태조사에 따르면 2010년 기준 부양의무자기준으로 인한 사각지대는 117만 명에 달한다.



△2010. 빈곤실태조사 결과 빈곤층 규모 (한국보건사회연구원)

- 2015년 조사¹⁾에 따르면 기초생활보장제도 수급을 신청한 가장 큰 이유는 어려운 생계를 해결하기 위해서라는 답변이 80.17%로 가장 큰 비중을 차지했다. 하지만 신청자 중 절반이 넘는 67.59%는 부양의무자의 소득과 재산이 기준보다 많다는 이유로 탈락했다. 탈락자 중 부양의무자를 포함한 친지, 이웃에게 도움 받는 가구는 24.38%에 불과했다. 2013년부터 2015년 6월까지 부양의무자 기준 때문에 기초생활보장제도에서 탈락한 인원은 37,999명에 달했다. 이들은 실제 본인의 소득·재산은 기초생활보장제도 선정기준에 부합함에도 부양의무자 기준 때문에 탈락한 비수급 빈곤층이다.
- 통계에 드러나지 않는 사각지대도 있다. 부양의무자에게 소득이나 재산이 충분하지 않아 수급신청 시 수급자가 될 가능성이 큼에도 불구하고, 부양의무자에게 연락이 가는 것조차 부담스럽거나 부양의무자로부터 금융정보제공동의서 등 서류를 받을 수 없어 신청을 포기하는 이들이 있다. 부양의무자기준은 빈곤으로 인해 가족관계가 이미 해체되거나 복잡한 가족관계를 갖고 있는 이들에겐 수급신청조차 포기하게 하는 높은 장벽이다.
- 부양의무자기준으로 인해 매해 수많은 사람들이 스스로 목숨을 끊었다. 수급탈락을 비관해, 혹은 수급조차 받을 수 없는 빈곤상황에 좌절해 목숨을 잃었다. 자살 충동을 느끼는 가장 큰 이유가 경제적 어려움이며, 50%에 달하는 노인 빈곤율, 하루 몇 천원 벌기도 힘든 폐지 수집 노동에 노인들을 내 몬 한국 사회의 잔인한 단면이다.

1) 2015년 한국복지패널 기초분석 보고서, 보건사회연구원

- 2010년 10월, 건설 일용직으로 일하던 가난한 아버지가 장애를 갖게 된 아들의 수급권을 위해 자살했다.
- 2010년 12월, 부양의무자 기준으로 인해 수급권을 받지 못하던 노부부가 동반 자살했다.
- 2011년 4월, 부양의무자 기준 때문에 수급권을 받지 못하던 김씨 할머니는 폐결핵 치료를 받지 못하고 병원을 오가다 거리에서 객사 했다.
- 2011년 7월, 청주의 시설에서 생활하던 노인이 자녀의 소득으로 인해 수급탈락 통보를 받고 시설에서 투신했다.
- 2011년 7월, 남해 노인요양시설에서 생활하던 70대 노인은 부양의무자의 소득으로 인해 수급탈락 통보를 받고 자녀에게 부담이 되기 싫어 자살했다.
- 2012년 2월, 양산의 지체장애 남성은 자녀의 소득으로 수급에서 탈락되자 집에 불을 내 자살했다.
- 2012년 7월, 거제 이씨 할머니는 사위 소득으로 수급에서 탈락하자 거제 시청 앞에서 음독 자살했다.
- 2013년 7월, 장애등급조정으로 수급탈락을 우려한 의정부의 박OO씨는 가족들에게 부담을 주기 싫다는 유서를 남기고 주민센터에서 스스로 목숨을 끊었다.
- 2013년 9월, 신부전증을 앓아 온 50대 남성은 딸의 취업한 딸의 소득 때문에 수급권을 박탈당했다. 출지에 매달 100만원의 의료비를 딸에게 요구해야 하는 그는 15일 간 외로운 고민을 마치고 세상을 등졌다.

*참고_ 민법과 기초법의 부양의무자기준

- 국내법에서 친족간 부양의무에 대한 서술은 민법에 존재한다. 민법에서는 부양의무를 1차적 부양의무와 2차적 부양의무로 구분하고 있다. 1차적 부양의무는 부부간 혹은 미성년의 자녀에 대한 부양의무로 '부양받을 자의 생활을 부양의무자의 생활과 같은 정도로 보장하는 것'이다. 2차적 부양의무는 부모 및 성년 자녀, 기타 친족간의 부양의무로 '부양의무자가 자신의 사회적 지위에 상응하는 생활을 하면서 생활에 여유가 있음을 전제로 하여, 부양을 받을 자가 그 자격 또는 근로에 의하여 생활할 수 없는 경우에 한하여 그의 생활을 지원하는 것'이다.
- 민법상의 기준에 따르면 기초생활보장제도의 '부양의무자'는 2차적 부양에 해당한다. 그러나 부양의무자기준은 1차적 수준의 부양을 요구/강제하고 있다.
- 실제 제도 운영상에서 부양의무자기준은 이미 정당성이 미미한 임의적 기준에 따른 무형의 '부양받을 가능성'을 '간주부양비'라는 이름으로 실제 소득으로 취급한다. 그러나 실재하지 않는 부양비를 수급자에게 소득으로 부과하는 것은 민법에도 존재하지 않는 법적 권리를 근거로 수급자에게 '부양받을 의무'를 강제한다.
- 즉, 부양의무자기준은 법리적 정당성도 없으며 수급자에게 불이익을 주는 가난한 이들에 대한 차별적 조항이다.

*참고_ 해외 공공부조의 부양의무자기준

- 해외의 경우 빈곤층지원 복지제도 수급여부를 판단할 때 부양의무자 유무가 절대적 요건이 되는 경우를 찾아보지 힘들다. 가족 간 부양의무를 강조했던 전통사회가 붕괴되면서 부양의무자 범위를 최소화하거나 없애는 추세이기 때문이다. 제도 측면에서 가장 비슷한 공공부조를 운영 해온 일본에서조차 부양의무자기준은 수급자 선정요건이 아니라 단순 순위고려 정도에 그친다.

세부 정책요구

- 기초생활보장법에서는 부양의무자를 ‘1촌 내 직계혈족 및 그 배우자’로 정하고 있다. 이를 삭제하면 부양의무자기준이 폐지된다. 현 20대 국회 뿐 아니라 19대, 18대, 17대 계속해서 부양의무자기준 폐지안이 국회에 제출되었다.
- 2015년 7월 이후 기초생활보장제도는 ‘맞춤형 개별급여’로 변화되었다. 현재 생계, 의료, 주거, 교육급여로 급여별 기준선을 각각 정해 운영하고 있다. 2015년 7월 이후 교육급여는 부양의무자기준이 폐지되었다. 보건복지부는 부양의무자기준 폐지로 교육급여 수급자가 42만명 신규 진입할 것으로 예상했지만, 2016년 5월까지 신규 진입은 24만명에 불과했다. 부양의무자기준 폐지 시 수급진입규모가 과대 추계되고 있을 가능성이 있다.
- 급여별 폐지를 계단삼아 완전 폐지로 나아가면 폐지에 따른 충격을 없애고, 사회적 통합의 효과를 낼 수 있다. 이번 대선에서 부양의무자기준의 완전 폐지를 선언하고, 3년의 시기별로 3단계에 걸쳐 폐지하는 것이다. 폐지의 순서의 시기는 다음과 같다. 2017년 5월9일로 예정된 조기대선 이후 2017년 연내 주거급여에서의 부양의무자기준 폐지, 다음 해인 2018년 의료급여에서 부양의무자기준 폐지, 마지막으로 2019년 생계급여에서 부양의무자기준을 폐지한다.
- 폐지의 순서는 기초생활보장제도 운영 상황과 현실을 고려한 것이다. 주거급여의 경우 국토교통부가 주무부처가 되었으며, 조사 등의 업무를 독립적으로 수행하고 있기 때문에 부양의무자기준 폐지를 위한 절차나 준비가 까다롭지 않을 것으로 예상된다. 의료급여의 경우 가장 많은 예산이 든다. 보건복지부의 2014년 자료에 따르면 의료급여에 부양의무자기준을 적용하지 않을 시 3조 1천억원이 필요하다. 하지만 현재 건보료조차 체납중인 빈곤가구의 상황, 가족의 병 때문에 가족 전체에 금이 가는 상황을 고려할 때 우리 사회가 감당해야 할 숙제일 것이다. 마지막으로 생계급여는 타법과의 조율 등의 시간을 고려해 마지막으로 한다.
- 2017년 보건복지부 예산에서 국민기초생활보장의 생계급여 예산 3,552,804백만원

(118만명, 82만가구), 의료급여 4,799,164백만원(152만명)으로 8,351,968백만원으로 나타난다. 부양의무자기준 완전 폐지시 보건복지부는 2014년 기준, 6조 8천억의 예산이 더 필요한 것으로 보고 있다.

- 이렇게 전면폐지 될 시 필요한 6조 8천억을 현재 예산인 8조 3천억과 합하면 15조다. 이는 우리나라 GDP의 1%다. 부양의무자기준 없는 기초생활보장제도를 만들기 위해 우리나라 전체 생산량의 1%를 사용하는 것은 과도하지 않으며 할 수 있고 해야하는 일이다.

- 부양의무자 대상 범위에서 일부 제외안 (보건복지부, 2014)

완화 내용	소요예산	신규보호
부양의무자기준 전체 삭제	6조 8천억원	94만명
부양의무자기준 삭제하되, 1촌 직계혈족에게 보장비용징수	5조 3천억원	94만명
사위, 며느리 부양의무 면제	1조 4천억원	21만명
사위, 며느리 부양능력 평가기준 완화	6천억	9만명
65세 이상 노인인 부양의무자 부양의무 면제	5천억	7만명
중증장애인 수급자 시설퇴소 시 부양의무자기준 미적용	56억원	0.5만명

- 급여별 부양의무자 제외안 (보건복지부, 2014)

완화내용	소요예산	신규보호
의료급여 부양의무자기준 미적용	3조 1천억원	94만명
교육급여 부양의무자기준 미적용	440억원	42만명

< 부모 부양에 대한 견해 >



- 부양인식의 변화는 이미 법을 앞지르고 있다. 조사²⁾에 따르면 부모부양을 가족이

2) <2016년 사회조사 결과> 보도자료, 통계청 (2016. 11. 15)

해야 한다는 의견은 2016년 30%로 2008년 40%에서 대폭 하락, 정부나 정부와 가족이 함께, 부모 스스로 해야한다는 의견은 모두 늘어났다. 특이한 것은 부모 스스로 해결이 11.9%에서 18.6%로 늘어났는데, 개인주의적 경향과 사회에 대한 불신이 강해지고 있다는 신호다.

- 장애인 가족들이 장애인을 살해하고 동반자살하는 살풍경한 일이 한 해에도 수차례 거듭되는 이유다. 부양의무자기준이 폐지되면 사회와 복지에 대한 신뢰가 높아진다.
- 부양의무자기준 폐지는 행정절차를 간편하게 만들고, 수급자의 낙인감을 줄인다. 지금도 최일선의 사회복지공무원과 종사자들은 엄청난 강도의 노동에 시달리고 있다. 조사업무에 드는 시간과 노력 중 많은 부분은 부양의무자의 소득 및 재산에 대한 조사와 변동에 따른 급여 조정이다. 이는 수급자에게도 큰 낙인감과 불안감을 주고 있다. 더 이상 창피 주는 복지가 아니라 당연한 권리로 복지제도를 바로 세워야 한다.

○ QnA

1) 부양의무자기준이 폐지되면 부정수급자가 늘어날까?

- 부정수급자는 그 자체로 관리를 해야 하는 것이지 부양의무자기준이 폐지된다고 늘어나는 것이 아님. ‘나태한 수급자’가 대거 발생한다는 우려를 하는 사람도 있음. 이는 너도나도 수급을 받으려고 할 것이다 라는 가정 때문에 생기는 것인데, 정말 그런지 생각해봐야 함. 서울에 사는 기초생활수급가구(개인이 아님을 주의)의 기본재산액은 5천 400만원에 불과함. 만약 상당한 자산가가 있다면 단지 수급을 받기 위해 자녀나 타인에게 5천 400만원을 제외한 재산을 완전히 양도할까? 그리고 이미 이런 것을 방지한다는 명목으로 5년간의 처분재산까지 조회할 수 있도록 제도가 마련되어 있음. 통제가 불가능한 영역이 아니며, 이 때문에 거대한 사각지대를 방치한다는 것은 구더기 무서워서 장 못 담근다는 것과 같음.

2) 가족이 해체되고 ‘효’ 사상의 퇴보를 가져올까?

- 가난한 이들은 오히려 부양의무자기준 때문에 해체되고 있음. 가족관계 단절을 인정받아 수급자가 된 경우에 혹여나 가족들과 연락을 하면 수급에서 탈락할까봐 연락조차 기피하게 됨. 부양능력이 없는 부양의무자라 할지라도 부양의무자로부터 지원받는 경우 수급비가 깎이기도 함.
- 이럴 경우 빈곤층은 정서적으로, 사회적으로 더욱 고립이 심화됨. 오히려 부양의무자기준이 폐지되면 가족들이 서로 부담 없이 만날 수 있고, 가난 때문에 약해진 관계를 회복할 기회를 가질 수도 있음.

- 중산층도 이렇게 높은 수준 (중위소득 초과소득의 30%를 부양비로 산정)의 부양을 하지 못하고 있음. 하물며 빈곤층 가구에게 이런 것을 강제할 수 있다고 생각하는 것이 오히려 환상임.

3) 소득이 없는 부유층, 독립 청년세대 등이 대거 유입되는 사태가 있을까?

- 이미 현행 기초생활보장제도가 이런 일들을 가능하지 않도록 운영되고 있음. 기초생활보장제도는 ‘가구’를 기준으로 운영됨. 개인이 아니라 가구의 소득과 재산을 기준으로 보기 때문에, 가구원의 소득과 재산 중 어느 하나라도 기준 이상이 되면 수급자가 될 수 없음.
- 특히 30세 미만의 청년이 혼자 살더라도 소득이 중위소득 50% 이하면 별도 가구로 인정하지 않고 있음. 즉, 소득이 없는 청년세대가 따로 집을 얻어 산다고 하여도 소득이 적거나 없으면 부모님과 같은 가구로 보기 때문에 부모님이 수급자가 아니라면 수급자가 될 수 없는 것임.

4) 돈이 너무 많이 들어서 나라가 어려움이 빠질까?

- 현재 기초생활수급자 숫자는 생계급여 기준 118만명으로, 절대빈곤층의 절반도 포괄하지 못하는 상태임. 2014년 보건복지부 추계에 따르면 부양의무자기준이 폐지될 시 97만명의 신규 수급자가 진입, 7조 8천억의 예산이 발생한다고 함. 현행 기초생활보장제도 예산을 고려할 때 총 15조 가량의 예산이 연간 필요함. 이는 국내 총생산량인 GDP의 1%에 불과함. 부양의무자기준을 폐지할 수 있다면 총생산량의 1%를 가장 가난한 이들에게 사용하는 것이 불가능한 사회적 합의가 아니라고 봄.

5) 당신은 가난에 빠진 당신의 가족을 온전히 책임질 수 있습니까?

- 우리나라의 빈곤상황은 심각함. 상대적빈곤은 16%로 드러나지만 보건사회연구원의 조사에 따르면 2005년부터 2009년 사이 5년간 한번이라도 빈곤을 경험한 가구는 전체의 35%였음. 즉, 빈곤상황에 지속적으로 빠져있는 것은 아니더라도 빈곤과 탈빈곤을 오가는 가구는 세 가구 중 한 가구에 이르고 있음. 우리 사회의 현재 상황은 사적으로 부양책임을 강제할 수 상황이 아니며, 공공부조와 공적연금 등 사회적 제도를 개선해야 함. 연금 등의 제도가 개선되는 데는 오랜 시간이 걸리기 때문에 현재 빈곤한 이들을 돕기 위한 공공부조의 대폭적 확대는 필연적임.

19대 대통령 선거 정책 요구

의료민영화 저지와 무상의료 실현을 위한 운동본부

I. 4대 핵심 요구

1. 박근혜-최순실 보건의료 적폐 청산: 영리병원과 박근혜 표 의료민영화 정책 폐기
2. 병원비 가계부담 경감 위해 국고지원 2배 확대.
3. 건강보험 20조 흑자로 모든 치료에 건강보험 적용
4. 150만 생계형 건강보험 체납자 및 빈곤층의 건강불평등 해소

I. 4대 핵심 요구 설명 및 내용

1. 지난 박근혜 정부 5년은 역사상 유례 없는 의료민영화, 영리화 광풍이 불었음. 우선 역사상 최초로 공공병원이 강제 폐원되었음.(진주의료원) 그리고 역사상 최초의 국내영리병원이 허가되었음(제주도 녹지국제병원). 또한 부대사업 확대, 영리자회사 허용, 메디텔 허가, 개인건강정보 산업화, 신의료기술 허가 간소화, 임상시험 규제완화 등 수많은 규제완화와 의료민영화 시책을 시행함. 또한 원격의료, 의료법인 인수합병, 건강관리서비스 도입 등은 아직 시행하지 못했으나, 계속 추진하려 함.

또한 기재부가 이상의 정책을 마음대로 하계끔 하는 서비스산업발전기본법(기재부독재법)과 각 지자체 별로 창조경제를 빌미로 임상시험, 의료기기 허가, 부대사업을 임의로 허가하는 규제프리존특별법(최순실법)을 국정 의 핵심과제로 밀어 붙였음. 이러한 시도는 모조리 의료를 돈벌이 수단으로 전락시켜 투자자(주주)의 배를 불려주기 위한 것이었음. 따라서 박근혜 표 의료민영화 정책은 전면 철회되어야 함.

2. 현재 한국의 건강보험 보장성은 60% 남짓이고, 여기에 간병비 등은 통계에 포함되지도 않음. 실제 간병비 및 통계에 잡히지 않는 민간보험료 등을 포함하면 거의 50%수준까지 떨어질 것임. 이런 상황에서도 박근혜 정부는 중기 보장성 강화안을 무려 2년 가까이 지연시켜 발표하고, 그 내용도 몇몇 질환과 항목에만 국한시킨 누더기 선별 보장안을 선보였음. 또한 병원비로 빈곤층으로 추락하는 가구가 많음에도 병원비 상한제 등을 실질적 수준으로 개선하기는커녕 7개 구간으로 세분화시켰고, 민간보험 규제완화를 통해 비급여 영역의 확대를 부추겨 왔음.

이에 현재의 건강보험 총재정(약 50조) 중 6조 원에 지나지 않는 국고지원액을 13조 원(기대 수익의 일반회계 지원분을 24%로 상향, 총 국고지원액은 기대수익의 30%로 할 시)으로 증액하여, 법정본인부담금 및 비급여진료비로 나가는 가계 지출을 7조 원 가량 절감시켜 실제 가계 부담을 20% 경감시켜야 함. 증액된 국고지원금으로 당장 법정본인부담금 부담 비율을 경감시키고, 노인, 어린이 무상의료를 실시할 수 있음.

3. 박근혜 정부는 연속 5년 간 건강보험 흑자 재정 운영을 한 정권임. 건강보험은 한 해 수입과 지출을 일치시키는 보험으로 20조 원 이상의 건강보험 흑자의 의미는 건강보험 보장성의 약화와 의료 이용과 접근권의 총체적 실패를 보여주는 것임. 이런 막대한 흑자에도 박근혜 정부는 누더기 보장성 강화안, 허울뿐인 공공의료 강화계획을 제시하고, 흑자를 도리어 돈놀이(고수익 금융상품 투자 등)에 사용하려 하고 있음.

건강보험 흑자는 국민들이 낸 보험료를 의료서비스로 충분히 돌려받고 있지 못하다는 반증으로 즉각 의료서비스로 국민들이 모두 돌려받아야 마땅함. 이는 현재의 비급여 진료 중 초음파 등의 필수 의료부분의 조속한 급여화를 할 수 있는 금액이며, 이를 통해 유럽과 일본 등 선진국에서 시행중인 모든 근거있는 의료행위의 건강보험화를 할 수 있음. 이렇게 되면, 앞으로 한국도 대부분 선진국처럼 비급여가 없는 나라가 가능함. 비급여 없는 나라를 위해 건강보험 20조 원을 즉각 사용해야 함.

4. 건강보험 흑자 행진에도 저소득층에 대한 건강보험 체납은 계속 늘어가고 있음. 이는 국가가 마땅히 보호해야 하는 기초생활수급권자 등을 모두 건강보험의 가입자로 떠넘겼기 때문임. 한국은 건강보험 영역의 국가 공공부조(의료급여)가 전체 인구의 고작 2.7%로 이는 이명박, 박근혜 정부 들어 계속 줄어왔음. 이는 의료민영화의 천국인 미국의 14%선에도 훨씬 못 미치는 것이고, KDI가 추정한 한국의 극빈층 14.7%에도 턱도 없는 수준임.
- 따라서 건강보험 150만 생계형 체납자는 모두 국가가 책임을 져야 할 대상을 건강보험에 떠넘긴 결과인 만큼, 이들의 보험료는 전액 국고에서 지원되어야 함. 또한 이들의 의료비 본인부담도 공공부조 영역에서 보장하는 것이 옳음. 이 외에도 이주노동자, 노숙인 등 건강보험이 보장해 주지 못하는 영역도 모조리 건강보험과 국가지원으로 보장하는 것이 옳음.

II. 8대 과제 및 39대 세부 과제

<무상의료운동본부 2017년 대선 보건 의료 정책과제>

- 8대 과제 및 39대 세부과제

1) 병원비 걱정 없는 사회 실현

- 1-1. 국민건강보험 보장성 강화
 - 보장률을 80%-90%까지 확대
 - 어린이, 노인 병원비부터 무상의료 실시
 - 법정본인부담금 비율을 보편적으로 인하
- 1-2. 환자의 연간 본인부담금은 100만 원(상급병실료 등 모든 비급여 포함, 입원 외래 포함)까지
- 1-3. 간호간병통합서비스의 올바른 제도화 및 전면 확대
 - 입원환자 간병 급여화 및 간호인력 확충
- 1-4. 상병수당 도입
- 1-5. 산재보험 산재보상 절차를 개선하여 모든 산재환자는 산재보험의 적용을 받도록 한다
- 1-6. 노인장기요양보험의 개편 (급여 및 대상 확대, 공급 공공화 등)

2) 건강보험 흑자 20조를 국민에게

- 2-1. 의료비는 총액 관리로
- 2-2. 낭비없고 안정적인 건강재정 운영
- 2-2. 건강보험 국가부담을 2배로 확대(건강보험재정의 국고지원 30% 법제화)
- 2-4. 건강보험료 기업분담률 60%로 확대 (영세 사업장은 국고지원으로 충원)
- 2-5. 가입자 중심의 건강보험 관리운영을 위한 보험자 역할 강화
- 2-6. 공평성, 형평성, 지속성을 확보하는 건강보험 부과체계 개편

3) 박근혜 정권 적폐 해소와 의료민영화 중단

- 3-1. 의료영리화 정책 추진 철회
 - 서비스산업발전기본법, 규제프리존특별법 등 의료민영화법 폐기
 - 국내 첫 영리병원인 제주녹지국제병원 허가 취소(비영리법인화)
 - 원격의료, 개인건강정보 산업화 등 의료산업화 추진 철회
- 3-2. 실손형 민간의료보험 폐지
- 3-3. 민간의료보험 규제 및 소비자 보호 강화
 - 민간보험회사의 의료기관 설립과 해외환자 유치 금지
 - 민간보험사에 국민건강보험 정보제공 금지
 - 민간보험사의 직접심사 거부 및 심사기능 불허
 - 민간보험사의 빅데이터 의료정보 이용(집적, 활용) 규제

4) 공공의료기관 강화

- 4-1. 양질의 공공병원 확충
 - 상급병실료 등 비급여 없는 병원, 간병 걱정 없는 병원
 - 공공의료 병상 대비 30% 이상 확대 : 신설 및 민간병원의 공공 인수
 - 지역거점 공공(기능)병원 확충: 10만~30만 명 당 최소 1개
- 4-2. 공공부문 보건의료 인력 육성 : 공공보건의료기관 인력 지원 및 교육 방안 마련
- 4-3. 민간에 위탁한 공공병원을 공공적으로 운영할 수 있는 방안을 마련
- 4-4. 민간의료기관의 공공성 강화
- 4-5. 도시형 보건지소 확충
- 4-6. 의약품 생산 및 공급에 있어 공공성 강화

5) 누구나 차별 없는 건강 안전망 만들기

- 5-1. 의료급여 하위 10%까지 확대(부양의무자 기준 폐지)
- 5-2. 국고 부담을 전제로 한 의료급여와 건강보험 통합
- 5-3. 저소득층에 대하여 건강보험 감면을 실시하고 생계형 체납자 구제 대책을 마련
- 5-4. 이주노동자, 노숙자 등 건강보장 사각지대 해소
- 5-5. 특수고용직 등의 산재보험 적용 대상자 확대

6) 국민이 안심하고 신뢰할 수 있는 보건의료체계

- 6-1. 1차 의료체계 확립 :
 - 전국민주치과의제 실시 (아동 청소년 치과 주치의 도입 포함)
- 6-2. 의료공급의 과잉을 해소하고 의료기관의 기능을 단계별로 정립
 - 병원은 입원 중심으로, 의원은 외래 중심으로
- 6-3. 지역 병상총량제 실시
- 6-4. 안전하고 질 높은 의료 서비스를 위해 병원인력을 확충
- 6-5. 수련 및 전공의 인력 수급 정부 직접 관리
- 6-6. 지역 정신보건사업 확대 및 감금형 정신보건시설의 사회화
- 6-7. 요양 및 재활 서비스 규제 강화 및 질 제고

7) 국민참여에 의한 보건의료 정책 추진 및 건강한 사회정책

- 7-1. 건강영향평가 도입
- 7-2. 각종 정책위원회와 공공병의원/비영리병의원의 국민 참여 강화
- 7-3. 건강검진체계의 질 향상 및 평생건강관리체계의 구축
- 7-4. 인증평가제도의 전면 개편

8) 보건의료부문 국제 연대와 한반도 평화 정착

- 8-1. 국제보건의료협력 기금 확대설치 운영
- 8-2. 남북한 보건의료협력기금설치 운영

누구도 소외되지 않는 세상을 위한 -제19대 대선 장애인정책 핵심 3과제-

2017대선장애인차별철폐연대

핵심과제 1. 장애등급제 폐지

- 장애등급제 폐지를 위한 장애인들의 광화문 지하차도에서 1674일째 지속되고 있다. 장애등급제는 박근혜 정권의 공약이었으며, UN장애인권리협약(CRPD)에 따라 2014.9.30. UN장애인위원회에서 의료모델에 입각한 장애심사 및 등급판정 시스템(장애등급제)을 전면 재검토하라고 권고한 사항이다. 그러함에도 불구하고 보건복지부는 제대로 된 방향과 대안을 제시하지 못하고 있다. 이에 장애등급제 폐지를 위한 기본적인 정책을 제시한다.

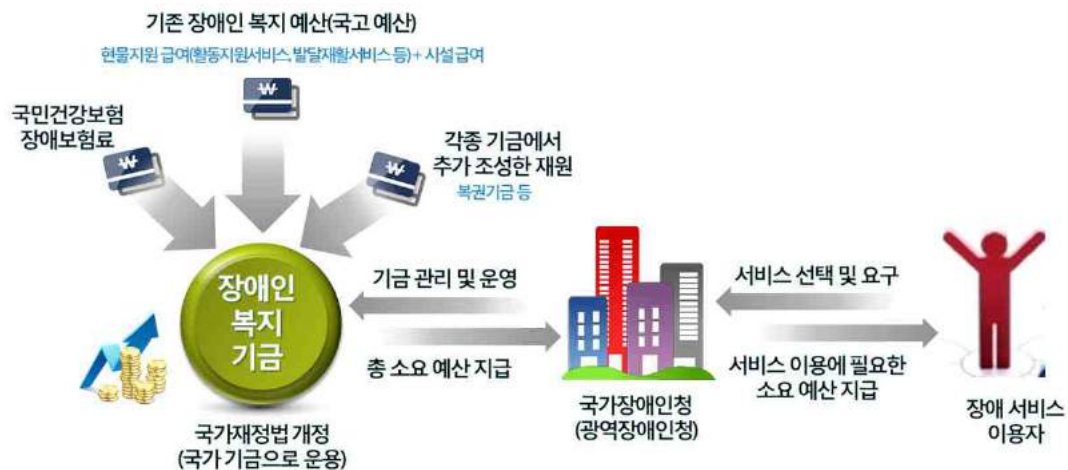
세부정책과제 1 장애인복지예산 OECD 평균수준 증액

- 장애등급제 폐지에서 가장 기본적이고 근본적인 해결과제는 예산의 문제이다. 예산의 계획 없이는 장애등급제 폐지를 위한 논의 자체가 불가능하다. 예산문제에서 대한민국은 2014년 기준 GDP대비 사회복지지출 비율은 10.4%로 28개 OECD 조사 대상국 가운데 꼴찌이며, OECD 평균 21.6%의 절반도 안 되는 수준이다. 장애인복지는 더욱 심각하다. 한국은 0.49%로 2011년 OECD 34개국 중에서 멕시코 (0.06%)와 터키 (0.28%) 다음으로 GDP대비 복지예산이 가장 낮은 국가다. OECD 평균 1.79%의 1/4수준이다.

- 이에 OECD 평균의 장애인복지예산이 보장되어야 하며, 예산 마련을 위한 제도적 수단으로 일반회계 예산에서 예산 증액과 더불어 두가지 방안을 제시한다.

① 국가장애보험제도 도입

- 국가장애보험제도는 국민 중 누구든지 장애를 갖게 될 경우, 국가라는 믿을만한 곳으로부터 복지서비스를 걱정 없이 지원받을 수 있게 되는 장애인 복지 안전망의 구축을 목표로 한다. 장애를 갖게 됨으로써 발생할 수 있는 미래의 불확실성을 안정적인 보험 급여를 통해 지급받게 함으로써 장애로 인한 경제적, 사회적 부담을 해소할 수 있게 된다. (예, 호주의 국가장애보험계획 National Disability Insurance Schema, NDIS)
- 국민건강보험 중 장애보험료, 기존 장애인 복지 예산 및 각종 기금에서 확보할 수 있는 예산 등을 장애인복지기금으로 조성하고(국가재정법 개정), 이와 같은 다양한 수단을 통해 장애등급제 폐지에 따른 개인별지원체계 마련을 위해 예산을 사용한다.
- 국민건강보험 미가입 장애인에 대해서는 장애인복지기금을 활용하여 개인 맞춤형 장애인사회복지서비스를 지원한다.



<그림> 장애인복지기금 조성 및 운영 개요

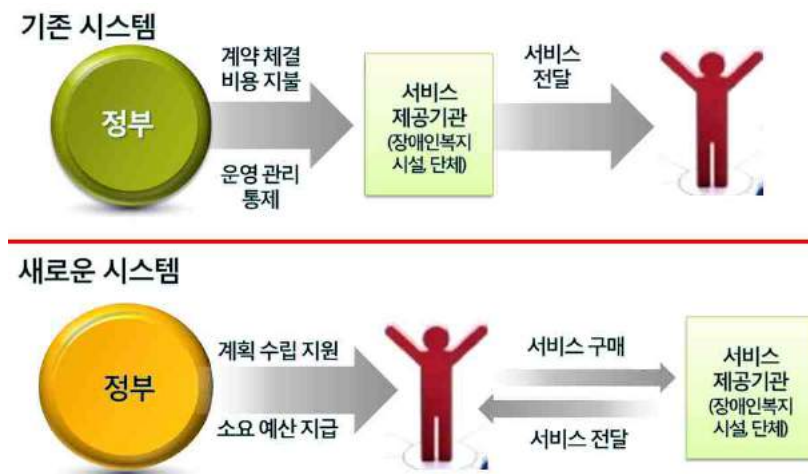
② 사회복지세 도입

- 사회복지세는 자원 사용처가 복지사업으로 정해진 목적세로 양극화 해소와 OECD 평균의 사회복지예산의 확보하는 수단으로 제안한다. (※ 목적세 ; 1970년대 자주국방 ‘방위세’, 1980년대 미래 세대 ‘교육세’ 1990년대 WTO 가입 농어촌 특별세, 2000년 교통·에너지·환경세)

- 복지는 국가의 책임임을 명확하게 하기 위해 ‘중복지중부담’ 5개년 계획을 통해 OECD평균의 사회복지예산 확보를 약속하고, 그러한 계획 속에 OECD평균의 장애인복지예산도 동시에 보장되어야 한다.

세부정책과제 2 개인별지원체계 마련

- 장애등급제 폐지 대안은 예산마련을 통해 의료적 기준에 의한 획일적인 지원을 청산하고, 개인별지원체계를 마련하고 강화하는 것이다.
- 국가가 장애인이 자신이 원하는 복지 서비스를 요구, 선택하고 이에 필요한 비용을 지원하는 개인별지원 서비스 제도 도입



<그림> 기존 시스템과 개인 중심의 새로운 장애인 복지 시스템 비교

① 장애인욕구기반 서비스예산 결정

- 개인별지원체계의 핵심은 개인별서비스계획 수립에 있다. 장애인은 개인별서비스 계획 수립시에 자신의 욕구와 필요에 기반하여 서비스 목표에 적합한 서비스를 선택하고 요구할 수 있어야 한다. 정부는 장애인의 복지서비스 결정량을 이용할 수 있도록 예산을 급여양으로 보장하여야 한다. 이러한 서비스사정의 과정에서 장애인의 욕구와 필요, 장애인의 선택권과 자율권이 충분히 보장되어야 한다.
- 기존의 장애인 등록 및 장애 등급 심사 제도는 폐기하고, 장애서비스적격성 심사 제도를 도입하여 장애를 갖고 있거나 장애 발생 가능성이 높은 모든 사람이 서비스 판정을 받을 수 있도록 하고, 최소한의 적격성 심사로 장애인복지서비스를 필요로 하는 모든 장애인이 개인의 욕구에 따라 서비스를 받을 수 있는 시스템으로 재편한다.

② 개인별서비스계획수립에 따른 공적복지지원체계 구축

- 개인별서비스계획에 따라 필요한 서비스를 요구하고 필요한 서비스를 적절하게 제공받는 공적 복지 지원 체계 구축한다.
- 장애서비스 대상자의 선택과 요구에 따른 개인별서비스계획을 수립, 운영할 수 있도록 복지 코디네이터 배치한다.
- 서비스 사정을 통해 개인의 서비스 욕구, 지역사회 복지 환경에 기반해 개인별서비스계획을 수립하고, 이 계획에 따라 장애인이 원하는 서비스와 서비스 제공기관을 요구할 수 있도록 지원한다.

세부정책과제 3 공적전달체계 마련

- 국가가 장애인개인별지원체계를 마련함에 있어 장애인당사자의 선택권과 자율권을 보장함과 동시에 공적인 전달체계 구축과 사회적 공공성을 기반하여 얼마나 “좋은 일자리”와 “질 좋은 서비스”를 연결하여 제공하는가에 달려있다. 이에 대한 정책과 기본적 기준을 제시함.

① 국가장애인청 신설

- 장애 서비스의 효율적인 수행과 서비스 만족도 제고를 위하여 장애 서비스를 총괄 지원하는 국가장애인청(독립적인 준정부기관) 및 광역장애인청을 설치하고, 장애 서비스 전달 체계 구축한다.
- 장애인복지법 개정 또는 별도 법률 제정을 통해 국가장애인청 및 그 하위 전달체계 설치·운영에 관한 사항 법제화 추진한다.
- 기존 국민연금공단의 장애심사, 활동지원 서비스 인정 조사 등을 국가장애인청을 중심으로 통합 조정하고, 기존 장애인 복지 및 일반 사회복지 행정 지원 체계와 연계 및 협력 구축한다.

② 사회적 공공성 강화

- 개인별지원체계를 마련함에 있어 고려해야 할 사회서비스노동자의 처우개선은 “좋은 일자리”와 “질 좋은 서비스”를 연결함에 있어 사회적 공공성 강화의 중요한 변수이다.
- 장애인복지서비스의 대표적인 활동보조서비스를 예를 들면, 활동보조노동자들은 수가를 최저임금과 연동하여 책정하는 것을 정부 정책 및 제도에 반영할 것을 요구해 왔으나 전혀 반영되지 않고 있음. 오히려 2017년 수가가 9,240원으로 결정

되어 제공기관 몫인 25%를 제외하면 6,930원. 이마저도 주휴수당이 포함된 시급으로 주휴수당 제외하면 약 6,096원으로 2017년 최저임금 6,470원에도 미달. 즉 활동보조인 급여는 최저임금을 위반하고 있음.

- 장애인활동보조인 등 장애인복지서비스를 제공하는 노동자의 처우개선은 국가의 공공부문으로 제공하는 대원칙을 확인하고, “좋은 일자리” 기준에 적합하게 처우를 개선하고 이를 통해 서비스의 질향상이 되어야 함.

세부정책과제 4 장애인소득보장

- 2014년 기준 장애인가구의 빈곤율은 34.5%로 전체 가구 빈곤율(16.3%)의 두 배를 상회하며, 2009년 OECD국가 평균 장애인가구 빈곤율(12.9%)와 비교할 때는 세 배 수준에 육박하고 있다.
- 장애인의 장애로 인한 추가 비용이 매월 164,200원에 이르는 등(보건복지부, 2014), 장애인은 소득 불평등 및 장애로 인한 추가 비용 부담 등으로 인해 이중적인 경제적 어려움을 겪고 있다.
- 장애인의 소득보전을 위해 장애수당(장애아동수당 포함) 및 장애인연금 등의 제도가 운영되고 있으나, 급여액이 평균 소득 대비 4.7%에 불과하여(이선우, 2015), 소득보전 장치로서의 제기능을 발휘하지 못하고 있다. 또한 장애로 인한 추가비용 보전을 위한 급여 수준 역시 실제 소요되는 평균 비용 16.4만원에 비해 지원 금액은 2~8만원에 불과하다.
- 기존의 장애인 소득 보장 제도는 장애인의 소득보전과 장애로 인한 추가 비용 보전을 위해 도입되어 운영되고 있다는 점에서 주요 선진 국가와 마찬가지로 형식상의 소득 보장 요건을 갖추었다고 볼 수 있다. 그러나 지원 금액이 너무 낮기 때문에 제2의 사회안전망으로서의 기능을 발휘하기에는 역부족이다.
- 이에 따라 장애인을 위한 소득보전 및 추가비용 지급 급여 수준을 OECD 국가 평균 이상의 수준으로 현실화시킬 필요가 있다. 또한 장애수당, 장애아동수당 및 장애인연금으로 각각 운영되고 있는 장애인 소득 보장 제도를 하나의 단일 소득보장 제도로 통합하여, 사회보험상(국민연금)의 장애연금과 국민기초생활보장법상의 생계급여와 함께 제2의 공적 소득 보장 제도로써 그 보장성을 강화시킬 필요가 있다.

① 장애표준소득 도입

- 장애수당, 장애아동수당 및 장애인연금 중 소득보전에 관한 사항은 장애표준소득(비기여연금)으로 통합하고, 장애로 인한 추가비용 보전에 관한 사항은 장애수당으로 통합한다.

- 장애표준소득의 1인당 평균 지원 금액을 현재 장애인연금(기초급여)의 2배 이상 까지 인상하여, 최저생계비의 80%까지 보장하고, 개인소득(근로소득)과 연계하여 운영하는 등 가입 대상 인원을 현재의 2배 이상 확대(수급률 현재 26.4% → 5년 후 50%)한다.
- 장애표준소득은 매년 고시되는 최저생계비의 80%까지 보장할 수 있도록 지원 한 도 금액을 설정한 후, 개인 소득과 연동하여 소득 보장 지원한다.
- 임금이 낮은 장애인도 장애기본소득을 지급받을 수 있도록 하고, 개인 소득과 연계 된 연금 지급 방식을 도입하여, 개인의 총소득이 모두 상향 조정될 수 있도록 조치
- 1인당 평균 연금 지원 금액을 평균 소득 금액 대비 10% 수준으로 인상(현재 4.7% → 10%)한다.
- 근로 능력과 연동된 장애기본연금 지급 대상 자격 기준을 마련함으로써, 현재와 미래 에 경제적 어려움이 있는 모든 장애인이 지급받을 수 있도록 가입 대상 대폭 확대한다.

② 장애수당

- 장애수당, 장애아동수당 및 장애인연금 중 소득보전에 관한 사항은 장애표준소득 (비기여 연금)으로 통합하고, 장애로 인한 추가비용 보전에 관한 사항은 장애수당 으로 통합한다.
- 장애로 인한 추가비용을 보전받고자 하는 모든 장애인에게 장애수당 지급한다.
- 경제적 어려움이 있는 장애인에게만 지급하지 않고, 장애로 인해 추가비용으로 경제 적 부담을 갖고 있는 모든 장애인에게 지급할 수 있도록 지급 대상 단계적 확대한다.
- 장애로 인한 추가비용 지급 금액을 현재(1인당 평균 월 2만원 ~ 8만원)보다 2배 이상 인상(최대 월 16만원)하여 추가비용이 개인 또는 가족의 부담이 되지 않도록 조치한다.

세부정책과제 5 장애인권리보장법 제정

- ‘장애등급제 폐지’는 단순한 제도개선 차원의 문제가 아니며, 장애와 장애인에 대 한 패러다임의 문제이자 시스템의 문제이다. 2015년 국회예산정책처에서 발간한 「장애인복지사업 평가」 보고서에서도 “장애인복지정책 수급요건인 장애등급제의 폐지 또는 개편은 장애인복지정책 수행 방식의 재편과도 맥이 닿아있다.”면서 “장 애등급제의 개편은 필연적으로 현행 장애인복지정책 전반에 대한 재편을 동반하게 된다.”가 지적한 바 있다.

- ‘장애등급제 폐지’는 박근혜정부가 도입하려는 ‘장애종합판정체계’와 같은 판정도구 개발만의 문제가 아니다. 바로 지난 20년 넘게 한국사회에서 기능해왔던 권리 은폐적 효과들을 바꿔내는 것이어야 하며, 이는 장애인복지구조의 전반적인 변화 없이는 불가능한 것이다.
- 따라서 ‘장애등급제 폐지’의 대안으로서 장애인복지구조의 변화를 법적·제도적으로 만들어낼 수 있는 법률이 반드시 제정되어야 하며, 그 법률은 바로 「심신장애 자복지법」과 「장애인복지법」의 구시대적 패러다임을 넘어서 ‘UN장애인권리협약’의 협약정신에 부합되는 총체적인 대안을 담은 법률이어야 한다.
- ‘장애의 새로운 정의’, ‘개인별지원체계’, ‘권리옹호체계 도입’, ‘소득보장제도의 변화’, ‘탈시설 명문화’ 등을 원칙으로 하는 「장애인권리보장법」을 제정해야 한다.

핵심과제 2. 부양의무자 기준 폐지

- 대량실업, 빈곤의 확산, 새로운 형태의 빈곤출현을 가져온 1997년 IMF외환위기는 과거와는 다른 빈곤대책의 필요성을 인식하게 했다. ‘국민기초생활보장법’은 당시 빈곤층지원 복지제도였던 ‘생활보호법’으로 포괄할 수 없었던 새로운 빈곤층을 포괄하기 위한 대책으로, 2000년 10월 시행됐다.
- ‘수급권자’, ‘보장기관’ 등의 표현으로 권리성을 강화하고, 인구학적 기준을 삭제하는 등 수급권자의 범위확대, 선정기준의 합리화, 절차적 정당성을 꾀하며, 급여 수준의 향상과 주거급여항목을 추가하는 등 급여종류의 다양화를 도모했고, 자활 계획의 수립을 추가하며 기초생활보장법은 한국사회 공공부주의 수준을 한 단계 높였다는 평가를 받았다.
- 하지만, 생활보호법 상 존재하던 부양의무자 기준을 기초생활보장법에 그대로 남겨둠으로써 여전히 많은 문제점을 야기하고 있다.
- 부양의무자기준의 폐지를 두고 찬/반을 둘러싼 논의가 계속됨과 동시에 사각지대 해소를 위한 부양의무자의 범위와 소득·재산기준의 완화 역시 계속됐다. 하지만 2001년 인구대비 3.2%수준이었던 수급자 수는 2006년 3.2%, 2012년 2.7%, 2015년 2.6%까지 떨어짐에 따라, 완화에 의한 사각지대 해소 효과는 없거나 크지 않았다.
- 2003년 보건복지부와 보건사회연구원이 공동으로 발간한 <국민기초생활보장제도 부양의무자기준 개선방안>에서는 이미 “부양의무자 기준의 폐지방안을 제외하고는 범위의 조정을 통한 사각지대 축소 효과는 기대한 만큼 크지 않은 것으로 나타남”

이라는 결론을 제시한 바 있다. 2016년 12월 보건사회연구원이 주최한 <한국사회 정책의 현황과 과제>를 위한 좌담회에서 경기대 사회복지학과 박능후 교수는 “수요가 있지만 충족이 안 되는 대표적인 부분이 부양의무자로 인한 기초보장제도의 사각지대입니다 ... 부양의무자 범위를 단계적, 지속적으로 축소시켜서 중국에는 부양의무자 규정을 완전 폐지하는 것이 바람직하다고 봅니다.” 며 부양의무자 기준 폐지의 필요성을 언급했다.

- 가장 최근의 실태조사에 따르면 2010년 기준 부양의무자기준으로 인한 사각지대는 117만 명에 달한다.
- 2015년 조사¹⁾에 따르면 기초생활보장제도 수급을 신청한 가장 큰 이유는 어려운 생계를 해결하기 위해서라는 답변이 80.17%로 가장 큰 비중을 차지했다. 하지만 신청자 중 절반이 넘는 67.59%는 부양의무자의 소득과 재산이 기준보다 많다는 이유로 탈락했다. 탈락자 중 부양의무자를 포함한 친지, 이웃에게 도움 받는 가구는 24.38%에 불과했다. 2013년부터 2015년 6월까지 부양의무자 기준 때문에 기초생활보장제도에서 탈락한 인원은 37,999명에 달했다. 이들은 실제 본인의 소득·재산은 기초생활보장제도 선정기준에 부합함에도 부양의무자 기준 때문에 탈락한 비수급 빈곤층이다.
- 통계에 드러나지 않는 사각지대도 있다. 부양의무자에게 소득이나 재산이 충분하지 않아 수급신청 시 수급자가 될 가능성이 크에도 불구하고, 부양의무자에게 연락이 가는 것조차 부담스럽거나 부양의무자로부터 금융정보제공동의서 등 서류를 받을 수 없어 신청을 포기하는 이들이 있다. 부양의무자기준은 빈곤으로 인해 가족관계가 이미 해체되거나 복잡한 가족관계를 갖고 있는 이들에겐 수급신청조차 포기하게 하는 높은 장벽이다.
- 부양의무자기준으로 인해 매해 수많은 사람들이 스스로 목숨을 끊었다. 수급탈락을 비관해, 혹은 수급조차 받을 수 없는 빈곤상황에 좌절해 목숨을 잃었다. 자살 충동을 느끼는 가장 큰 이유가 경제적 어려움이며, 50%에 달하는 노인 빈곤율, 하루 몇 천원 벌기도 힘든 폐지 수집 노동에 노인들을 내 몬 한국 사회의 잔인한 단면이다.

세부정책과제 1 부양의무기준 폐지

- 2015년 7월 이후 기초생활보장제도는 ‘맞춤형 개별급여’로 변화되었다. 현재 생계, 의료, 주거, 교육급여로 급여별 기준선을 각각 정해 운영하고 있다. 2015년 7월 이후 교육급여는 부양의무자기준이 폐지되었다. 보건복지부는 부양의무자기준

1) 2015년 한국복지패널 기초분석 보고서, 보건사회연구원

폐지로 교육급여 수급자가 42만명 신규 진입할 것으로 예상했지만, 2016년 5월까지 신규 진입은 24만명에 불과했다. 부양의무자기준 폐지 시 수급진입규모가 과대 추계되고 있을 가능성이 있다.

- 급여별 폐지를 계단삼아 완전 폐지로 나아가면 폐지에 따른 충격을 없애고, 사회적 통합의 효과를 낼 수 있다. 이번 대선에서 부양의무자기준의 완전 폐지를 선언하고, 3년의 시기별로 3단계에 걸쳐 폐지하는 것이다. 폐지의 순서의 시기는 다음과 같다. 2017년 5월9일로 예정된 조기대선 이후 2017년 연내 주거급여에서의 부양의무자기준 폐지, 다음 해인 2018년 의료급여에서 부양의무자기준 폐지, 마지막으로 2019년 생계급여에서 부양의무자기준을 폐지한다.
- 폐지의 순서는 기초생활보장제도 운영 상황과 현실을 고려한 것이다. 주거급여의 경우 국토교통부가 주무부처가 되었으며, 조사 등의 업무를 독립적으로 수행하고 있기 때문에 부양의무자기준 폐지를 위한 절차나 준비가 까다롭지 않을 것으로 예상된다. 의료급여의 경우 가장 많은 예산이 든다. 보건복지부의 2014년 자료에 따르면 의료급여에 부양의무자기준을 적용하지 않을 시 3조 1천억원이 필요하다. 하지만 현재 건보료조차 체납중인 빈곤가구의 상황, 가족의 병 때문에 가족 전체에 금이 가는 상황을 고려할 때 우리 사회가 감당해야 할 숙제일 것이다. 마지막으로 생계급여는 타법과의 조율 등의 시간을 고려해 마지막으로 한다.
- 2017년 보건복지부 예산에서 국민기초생활보장의 생계급여 예산 3,552,804백만원(118만명, 82만가구), 의료급여 4,799,164백만원(152만명)으로 8,351,968백만원으로 나타난다. 부양의무자기준 완전 폐지시 보건복지부는 2014년 기준, 6조 8천억의 예산이 더 필요한 것으로 보고 있다.
- 이렇게 전면폐지 될 시 필요한 6조 8천억을 현재 예산인 8조 3천억과 합하면 15조다. 이는 우리나라 GDP의 1%다. 부양의무자기준 없는 기초생활보장제도를 만들기 위해 우리나라 전체 생산량의 1%를 사용하는 것은 과도하지 않으며 할 수 있고 해야 하는 일이다.

핵심과제 3. 장애인수용시설 폐지

- ‘인강원’, ‘송전원’, ‘해바라기’, ‘자림원’, ‘한우리의집’, ‘구미SOL복지재단’, ‘청구재활원’, ‘천혜요양원’, ‘마음건강복지재단’, ‘향림원’, ‘마리스타의집’, ‘남원평화의집’, ‘금장학원’, ‘대구시립희망원’... 시설명만 다를 뿐, 폭력, 체벌, 감금, 노동착취, 장

애수당과 정부보조금 횡령 등 시설에서 인권침해와 정부보조금 횡령은 끊이지 않고 있다.

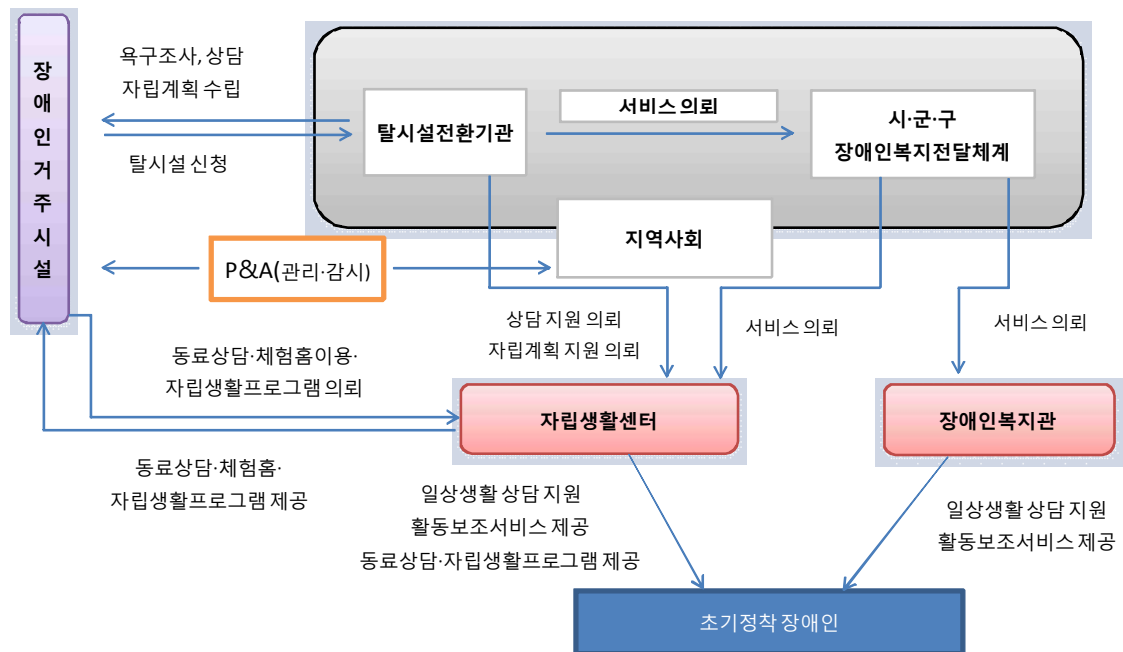
- 이런 인권침해 및 횡령 등이 벌어지고 있는 근본적인 문제는 장애인을 수용하고 있는 거주시설 자체의 구조적 모순과 한계에 있다. 장애인수용정책은 동정과 시혜라는 이유로 장애인을 사회에서 격리시키고 배제하고 있다. 장애인이 지역사회에서 살고 참여하며 자신의 삶을 꾸리기 위해 장애인수용정책은 지역사회 자립생활 정책으로 전환되어야 한다. 또한 그러기위에 시설에 들어가지 않고 시설에 있는 사람들은 지역사회에 나와 살 수 있는 다양한 지원체계를 개발하여야 하고 이에 맞는 예산이 투입되어야 한다. 무엇보다도 인권침해와 횡령 문제를 야기하고 있는 수용시설은 폐지되어야 한다.
- 「유엔장애인권리협약」 제19조 ‘자립생활 및 지역사회 통합’은 본 협약의 당사국은 모든 장애인들이 다른 이들과 동등한 선택을 통해 지역사회에서 살아가는데 있어 동등한 권리를 가지고 있음을 인정하며, 장애인들이 이러한 권리를 완전히 향유하고 지역사회 통합 및 참여를 촉진하기 위하여 효과적이고 적절한 조치를 취해야한다고 명시되어 있다.
- 우리나라도 최근 자립생활 패러다임의 확산으로 수용시설생활이 아닌 지역사회 탈시설-자립생활에 대한 장애인당사자 요구가 나타나고 있다. 2012년 전국적으로 실시한 시설거주인 자립욕구 조사²⁾ 결과에 따르면, 57.5%가 자립을 희망한다고 응답하였고, 주거 등 필요한 서비스를 제공할 시 62.1%가 자립희망이라고 응답했다. 자립생활의 어려움을 설명한 후에도 53.4%가 자립을 희망한다는 의지를 보였다. 자립 시 가장 필요한 지원으로 집, 생활비, 일자리, 활동보조를 꼽았다. 이런 조사 결과는 서울, 대구, 부산, 인천 등 지자체 결과와도 유사하다.
- 이에 중앙정부 차원 수용시설폐지와 탈시설자립생활로 전환하는 정책수립 및 집행이 필요하다.

세부정책과제 1 ‘탈시설-자립생활 정책’ 국가계획 수립

- 「장애인권리협약」에서는 ‘자립생활과 지역사회 통합’을 기본원칙으로 천명하면서, 모든 장애인이 지역사회로부터 소외되거나 격리되지 않고, 다른 사람들과 동등한 선택권을 가지고 지역사회에서 완전한 통합을 이루며 살아갈 수 있도록 효과적이고 적절한 조치를 취할 것을 당사국의 의무로 규정하고 있다(「장애인권리협약」 제3조 및 제19조)

2) 시설거주인 거주현황 및 자립생활 욕구 실태조사(조한진 외, 2012), 국가인권위원회.

- 또한, 국가인권위원회는 ‘장애인 자립생활 기반 구축을 위한 정책 권고(2013. 11. 7)’를 통해, 시설 거주 장애인의 탈시설화 및 지역사회 복귀 지원을 해야 한다고 밝힌 바 있다. 그 내용으로 ▲장애인복지법상에 자립생활 원칙 명문화 및 탈시설 전환 관련 정보고지 의무화 ▲중앙정부 차원의 탈시설 전환계획 수립 ▲초기 자립정착금 지원 ▲임시거주훈련 프로그램 확대 및 초기정착 주거공간 확대를 각 권고하였다.
- 이는 ‘자립생활을 통한 지역사회 통합’을 위해서는 특히, 중앙정부 차원의 책임있는 ‘탈시설 전환 시스템 구축’을 강조한 것이며, 탈시설 정책의 분명한 목표 제시가 필요함을 밝힌 것임. 보건복지부는 장애인권리협약 비준국가로서 가지는 당사국의 의무를 다하고, 장애인의 ‘탈시설-자립생활’ 권리를 실현시키기 위해 입법과 행정 및 기타 조치를 취해야 한다.
- 거주시설에서 나와 지역사회 자립생활 지원을 위한, 탈시설전환기관을 포함한 서비스전달체계의 구체적 계획이 수립되어야 한다.



<그림> 자립생활 지원을 위한 서비스전달체계 (안)³⁾

세부정책과제 2 장애인수용시설 해체를 위한 국가계획 수립

- 기존 장애인수용시설은 지역사회에 크게 동떨어져 폐쇄적이고 고립된 모습을 띄고 있다. 현재 장애인복지의 세계적 추세는 지역사회에 기반한 당사자의 자립지원

3) 2012년 국가인권위원회 시설거주인 거주현황 및 자립생활 욕구 실태조사보고서 내용 발췌

이 우선되고 있다. 이에 따라 기존 시설에 대한 폐쇄추진이 여전히 진행 중이며, 스웨덴은 국가정책으로 ‘시설폐쇄법’을 제정하여 기존의 시설을 폐쇄하고, 시설에 투여되던 예산을 지역사회 인프라구축에 투자하고 있다.

- 우리나라 또한 탈시설정책수립과 동시에 장애인수용시설폐쇄계획 수립을 통해 장애인거주시설의 예산을 축소하고 장애인지원체계와 지역사회인프라 구축으로 예산을 전환해야 한다.
- 장애인수용시설 폐쇄 5개년 계획을 수립하여 집행해한다.

세부정책과제 3 장애인정책국 산하 탈시설자립전환과 설치 운영

- 보건복지부는 제4차 장애인장애인정책종합계획(2013-2017)에서 ‘시설 소규모화 추진을 통한 탈시설 및 지역사회정책 욕구가 있는 시설 거주 장애인의 탈시설과 자립생활 촉진 필요’가 있음을 밝히며 정책과제로 추진 중이다, 하지만 ‘탈시설-자립생활’정책의 계획이나 예산반영을 위한 전담부서의 부재로 인해 지난 5년간의 탈시설의 성과는 극히 제한적이며 각 지방자치단체에만 그 역할을 맡기고 있다.
- 지역사회에서 장애인이 자립하고 살 수 있도록 기존에 민간 중심으로 진행하던 탈시설 지원을 정부와 지방자치단체가 제도적 장치를 마련하여 책임 있게 집행할 필요가 있다. 탈시설전환 체계는 중앙 단위로 보건복지부 장애인정책국 내 탈시설 전환환과를 설치하여야 한다.
- 탈시설자립전환과의 역할은, 시설거주 장애인의 정기적인 상담, 자립 계획 수립, 지역사회 자립 정보 제공, 주거공간 연계 등 지역사회 정착을 위한 지원을 하는 기관임. 탈시설 자립생활을 상담하고 계획을 수립할 수 있는 공식적인 기구로서 필요함. 탈시설자립전환과 설치를 통해 ‘탈시설-자립생활’ 정책 관련 법, 제도의 개선의 기틀을 마련하고 동시에 별도의 예산 책정으로 탈시설전환지원체계 구축이 필요하다.

세부정책과제 4 전환주거정책 수립 시행

- 지역사회 자립을 위한 주거공간은 시설에서 나오기 위한 필수조건으로, 일차적으로 이 문제가 해결되지 않은 이상 시설에서 나오기가 어렵다. 시설에서 곧장 공공 임대주택으로 입주하기란 현실적으로 힘들고, 시설거주 장애인들이 시설 퇴소 후 곧바로 자립생활을 위한 거주지를 구하기도 어렵기 때문이다. 개인의 노력만으로 집을 구해서 지역사회로 자립하기란 매우 어려운 현실이기 때문에 중간단계로서 임시 거주지의 필요성이 요구되고 있고, 이에 정부와 지방자치단체에서 체험홈이

나 자립주택과 같은 ‘전환주거’⁴⁾를 지원하는 것이 필요하다.

- ‘전환주거’로서 수용시설장애인이 시설을 퇴소한 뒤, 무상으로 공적주택을 제공하고 이후 지역사회의 개인주택으로 이전하는 완전 자립을 준비할 수 있도록 거주 지원 기능을 한다. 또한, LH공사와의 연계로 통한 임대주택 등 국가의 매입, 당사자와 각 지자체 직접 계약, 1가구 2인 이하 등을 고려한 주택지원이 필요하다.
- 장애인의 주거권 보장을 위해 「주택법」 제5조의2 및 「장애인·고령자 등 주거약자 지원에 관한 법률」 제8조에 의거하여 장애를 고려한 최저주거기준 마련, 건설 임대주택 공급량 확대, 전세주택제공 사업 도입을 권고하고 있으나 국토해양부의 장애인 주거정책은 미비하며, 거주시설에서 나오려는 장애인에게는 해당사항이 없다. 따라서 2-30년 시설에서 거주하던 사람에게 지역사회에서 거주할 수 있는 주택마련의 돈과 정보 등을 제공하고, 또 안전한 주거를 확보할 때까지의 ‘전환주거 시스템 마련’이 시급한 상황이다.

세부정책과제 5 탈시설 정착금(지역사회 정착금) 제도화 및 현실화

- 현재 중앙정부 정책이 없는 사항에서 현재 지자체별로 시설에서 나와 탈시설한 당사자에게 지역사회 정착금이라는 이름으로 실시 하고 있으나, 지자체별로 실시 유무와 금액의 편차(최소 200백만원~1천200백만원, 1인기준)를 보인다.
- 시설퇴소 후 지역사회에서 자립생활을 시작할 시 임대료부터 세간 구입까지 많은 초기비용 필요하다. 하지만 시설거주인이 시설생활 중 모은 연금만으로는 자립생활에 필요한 기반을 마련하기 어렵다. 따라서, 지역사회에서 장애인 자립생활이 안정적으로 실현되기 위해서는 임대료, 물가를 비롯한 장애인의 소득구조 현실을 고려한 탈시설 정착금 지원이 절실하다.

세부정책과제 6 인권침해시설 폐쇄 및 거주인 탈시설자립생활전환 시범사업 실시

- 2016년 8월, 인권침해범죄사건으로 드러난 희망원은 1958년 설립되어 1980년부터 천주교법인에 수탁운영되어 현재 희망원(노숙인재활시설), 라파엘의집(노숙인요양시설), 성요한의집(정신장애인요양시설), 글라라의집(장애인거주시설) 4개 시설로 운영되며 1,150명이 거주하고 있는 전국에서 세 번째로 큰 사회복지시설이다. 2년 8개월 동안 시설내 거주인 129명이 사망, 전체 거주인 중 10.6%에 달하는 사람이 사고사로 처리되었다. 시설안에서 발생하는 인권침해 범죄사건이 그러하듯 희망원

4) 시설에서 지역사회로 자립 전환을 위해 필요한 주거공간이라는 의미로 ‘전환주거’라는 용어를 사용하고 있다. 지역마다 체험홈, 자립홈, 자립주택, 자립생활가정 등 그 쓰이는 형태와 의미 등은 각기 조금씩 다르다.

역시 이 거대한 사망자 수 뿐만이 아니라 일상적인 폭행과 학대, 불법 감금, 사망 조작, 강제노동, 부식비 횡령, 불법비자금 조성 등 일일이 나열할 수 없을 만큼 온갖 인권침해 범죄와 비리(횡령)로 36년간 운영되었다.

- 이런 대형시설의 경우 시설폐쇄와 이후 수용인들에게 대한 탈시설-자립지원을 위해 많은 재원이 필요하나 지자체에서는 예산 부족, 인프라 부족등을 이유로 사건 해결에 매우 소극적이다. 수용인들을 다시 타시설로 전원조치 해버리는 선에서 그쳤다. 과거 인권침해범죄시설의 경우 거주인 대다수가 본인의 욕구와 상관없이 원가정으로 보내지거나 타시설로 전원되었다.
- 이에 중앙정부에서 대구시립희망원을 대상으로 시설폐쇄 및 거주인탈시설자립전환을 시범사업으로 실시하여 범죄시설에 대한 모범적인 해결모델을 제시해야한다. 또한 희망원 모델을 시범으로 하여 이후 인권침해 및 횡령 시설의 경우에도 적용되어야한다.

노후 빈곤해소와 적정소득 보장을 위한 공적연금강화 정책협약

공적연금강화국민행동

1. 노인빈곤해소와 안정적인 노후소득 보장을 위해 기초연금과 국민연금을 강화한다.

1) 차별적인 기초연금을 보편적으로 전환하고, 급여 및 대상 확대를 추진한다.

(1) 국민연금 가입기간과 연계한 차별지급을 폐지하고, 소비자물가연동 방식이 아닌 A값 연동 방식으로 변경해 실질적인 급여를 보장한다.

(2) 기초연금(기초장애연금 포함) 급여수준을 확대하고, 모든 노인에게 지급한다.

2) 국민연금 명목 소득대체율을 50%로 상향하고, 소득상한선을 현실화한다.

(1) 2017년 현재 45.5%에서 매년 0.5%씩 자동 삭감돼 2028년 40%까지 낮아지는 국민연금 소득대체율 하락을 중단한다(2018년 이내 45% 유지).

(2) 2018년 4차 국민연금 재정계산을 계기로, 적정 적립금 수준에 대한 중장기 방향과 재정에 대한 사회적 논의를 통해 국민연금 소득대체율을 50%로 상향한다.

(3) 국민연금의 소득상한선을 650만원(A값의 약 3배)으로 현실화한다.

2. 사각지대를 해소하기 위한 제도개선 및 재정지원을 확대한다.

1) 특수고용노동자의 사업장 가입자 전환을 추진한다.

2) 국민연금의 크레딧 제도를 확대하고, 사회보험료 지원 대상 및 수준을 확대한다.

(1) 출산 크레딧 제도를 ‘육아 크레딧’으로 확대 재편한다.

(2) 청년크레딧 제도(직업훈련 또는 구직활동 대상)를 도입하고, 군복무 및 실업크레딧을 확대한다.

(3) 저소득 지역가입자를 위한 보험료 지원을 신설한다.

(4) 중소영세 비정규·저임금 노동자를 위해 사업장 대상기준 및 수준을 상향한다.

3. 공적연금에 대한 국가 책임을 강화한다.

1) 국민연금에 대한 불신해소를 위해 국가지급 의무를 법으로 명문화한다.

2) 공무원연금 개정에 따른 공무원 처우 개선을 위한 기구를 설치·운영하며, 공무원연금 등 특수직역연금에 대해 사용자로서 국가의 재정적 책임을 명확히 한다.

4. 국민연금기금이 금융수익 중심의 기금운용에서 벗어나, 가입자 중심의 사회적 수익을 위해 운용될 수 있도록 재편한다.

1) 국민연금기금운용본부의 별도 공사화를 반대하며, 가입자의 실질적 권한을 강화한다.

2) 국민연금기금의 사회책임투자를 강화하고, 공공사회서비스 인프라 투자를 확대한다.

3) 국민연금의 적극적 주주권 행사를 위한 관련 지침 및 기금운용의 지배구조를 민주적으로 개선한다.

5. 그밖에 국민의 노후와 관련한 주요 제도개선에 대해 일상적인 소통과 협의, 공동대응을 강화한다.

이상의 5대 사항을 후보자의 주요 정책입장 및 과제로 채택하고, 준수·이행될 수 있도록 상호협력과 연대, 공동대응을 강화할 것을 약속한다.

사회서비스 대선 의제

사회서비스시장화저지공대위

1. 복지에산 확충

1) 박근혜 정부의 복지에산 축소

- 18대 대선 당시 박근혜 정부는 5년간 세출을 줄여 81.5조원, 세입을 늘려 53조원을 더한 134.5조원(연평균 27조원)을 마련할 수 있다고 장담. 2013년 집권 초기 ‘박근혜 정부 공약 가계부’까지 발표하며, 세입과 세출 관리만으로 복지에 필요한 재원을 마련해 공약을 이행하겠다고 강조해왔다(18대 대통령선거 새누리당 정책공약, 2012).
- 그러나 지난 4년 국정 과정에서 박근혜 정부는 기초노령연금, 무상보육, 초등 온종일 돌봄, 4대중증질환 비급여 부담, 반값등록금 등 대부분의 공약이 애초 시행하기로 했던 공약보다 후퇴된 채 시행되거나, 고교 무상 교육처럼 아예 시작조차 못한 채 폐기
- 박근혜 정부 임기 초부터 계획대로 재정 수입과 지출이 이뤄지지 않으면서, 임기 막바지에 들어서 부처마다 세출을 줄이기 위해 사업을 축소하는데 혈안
 - * 재정효율화정책과 지방자치단체 중복사업 축소 등
- 실제로 박근혜 정부의 복지 예산은 집권 초기에 비해 2016년 복지예산 증가율이 1/5수준으로 감소. 이는 물가상승율 수준에 불과하여 사실상 인상되지 않은 것이나 마찬가지

	MB정부					박근혜정부		
연도	09년	10년	11년	12년	13년	14년	15년	16년
총지출 증감율	14.0	9.4	8.2	9.3	11.9	14.2	14.0	3.1
예산 증감율	13.1	5.6	6.3	7.2	14.5	16.0	12.8	1.4
기금 증감율	15.8	16.3	11.5	12.7	7.9	11.3	16.1	5.9

▲ 보건복지부 예산 증가율 추이(본 예산 기준). ©안철수의원실

- 2017년 복지예산 역시 정부안 57조 6798억 원에서 감액된 57조 6628억 원으로 확정. 이는 2016년 56조 2,211억 원에서 1조 4,417억 원 증가하여 2.5% 증가에 그침

2) 사회서비스노동자 처우개선, 공공성 강화 예산 반영되지 않음

- 박근혜 정부의 복지예산 축소 경향 속에 사회서비스노동자 처우개선과 공공성 강화 예산은 전혀 반영되지 않고 있음
- 활동보조노동자들은 수가를 최저임금과 연동하여 책정하는 것을 정부 정책 및 제도에 반영할 것을 요구해 왔으나 전혀 반영되지 않고 있음. 오히려 2017년 수가가 9,240원으로 결정되어 제공기관 몫인 25%를 제외하면 6,930원. 이마저도 주휴수당이 포함된 시급으로 주휴수당 제외하면 약 6,096원으로 2017년 최저임금 6,470원에도 미달. 즉 활동보조인 급여는 최저임금을 위반하고 있음.
- 사회복지 노동자들의 경우 정부가 책정하는 인건비 가이드라인이 있으나 장애인 거주시설, 지역자활센터, 여성가족부 소관 시설 등은 인건비 가이드라인을 준수하지 않고 있음. 따라서 낮은 임금을 지급 받고 있음
- 보육의 경우 보육교사 근무환경개선비는 인상되었으나 국공립 어린이집 확충 예산은 오히려 축소. 정부는 국공립어린이집 확충 수를 2013~2014년 157개소, 2014~2015년 140개소, 2016년 135개소로 점차 축소하더니 2017년에는 91개소만 확충할 예정. 정부는 국공립어린이집확충 예산을 지속적으로 삭감하여 국공립어린이집을 확충하기 위한 의지가 전혀 없음을 보여주고 있음.

3) 대선 복지예산 확충 의제

- 복지예산(GDP대비 사회복지지출) OECD 평균 수준 확충
- * 2014년 기준 OECD평균 21.6%, 한국 10.4%

- 활동보조인 수가 최저임금 연동 책정(주휴수당 제외된)
- 사회복지 노동자 인건비 가이드라인 적용
- 국공립어린이집 확충 예산 확보(전체 어린이집의 30%까지 단계적 확충 예산 확보)

2. 법제도 개선

1) 장애등급제, 부양의무제 폐지

- 18대 대선 당시 모든 후보자들이 장애등급제 폐지 약속한 바 있음
- 장애등급제 폐지하고 ‘장애인권권리보장법’ 제정
- 부양의무제 폐지(기초생활보장법 일부 개정 법률안 발의 중, 2016. 8)

2) 노인장기요양보험법 개정

- 요양시설을 신고제가 아닌 허가제로 변경하여 설립요건 강화.

3) 행복한 어린이집 만들기

- 원장담임겸직 폐지, 초과보육인정지침 폐지, 교사 대 아동비율 축소
- 아동인권보호를 위한 실효성 있는 제도 마련(cctv설치가 아닌 실질적인 아동학대 예방책 마련)
- 8시간 2교대제

4) 사회복지시설 운영 노동자 참여, 사회복지 노동자 처우 개선

- 사회복지사업법 일부 개정 법률안 : 사회복지시설 운영 노동자 참여
- 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률 일부 개정 법률안

5) 사회서비스전달체계 개편

- 바우처 제도 전면 개편(장애인활동지원서비스 정부 직접고용 등)
- 보육, 노인장기요양보호서비스 지자체 직접고용
- 사회복지시설 지자체 직접 운영(민간위탁 철회)

모두가 행복한 보육을 원한다

보육연석회의

1. 믿고 맡길 수 있는 국공립어린이집 확충

국공립어린이집은 보육서비스의 질이 높고 보육당사자들의 지속적인 요구가 있음. 그럼에도 불구하고 우리나라 어린이집은 여전히 민간중심으로 운영되고 있음. 국공립어린이집은 시설수 대비 2009년 5.3%, 2010년 5.3%, 2011년 5.2%, 2012년 5.1%, 2013년 5.3%, 2014년 5.7%, 2015년 6.4%, 2016년 6.9%로 그 수가 늘지 않고 있음. 정부는 매년 국공립어린이집을 150개소 확충하겠다고 밝혔으나 어린이집 확충 예산을 2015년에는 334억 원, 2016년에는 전년대비 약 10% 감액한 304억 원을 책정하였음. 그리고 2017년 예산은 그 감소폭이 심화되어 전년대비 38% 가량 감소된 198억 원만을 편성하였음.

서비스에 대한 효과적인 정부통제, 서비스 질 향상, 서비스 이용의 형평성 추구 등을 고려할 때, 국공립어린이집 확충은 매우 필요함.

<요구사항>

- 국공립어린이집 확충 시설수 대비 30%, 아동수 대비 50%까지 확충

2. 아동의 보편적 권리 확보, 아동수당 도입

아동수당이란 아동을 양육하는 데 필요한 비용을 보조하기 위해 가족에게 지급되는 급여를 의미하며, 아동양육에 대한 책임을 국가나 사회가 나누어지기 위한 정책임. 보편적인 아동수당은 기본적으로 아동이 있는 가구에 소득을 지원함으로써, 아동의 빈곤예방, 아동의 생존권 보장 등을 통해 아동의 건강한 발달과 복지를 증진시키는 제도임. 또한 사회통합, 소득재분배, 여성지위향상, 저출산문제 극복 등과 같은 효과가 있음.

따라서 아동의 보편적 권리 확보와 여성지위향상 등을 위해 아동수당 도입은 매우 필요함.

<요구사항>

- 양육부담을 개별 가정에 가중시킬 우려가 있는 양육수당을 아동권을 보장하는 보편적 아동수당으로 전환 : 취학전 아이부터, 아이당 월 20만원

3. 보육교사의 처우 및 노동환경 개선

우리나라의 어린이집은 대부분 민간주도로 운영되고 있음. 이에 따른 보육교사들의 임용권은 원장들이 결정하고 있고 보육교사의 처우나 노동환경까지 영향을 미치고 있음. 그리고 이는 결국 보육서비스의 질적 저하로 귀결되고 있음.

이 상황의 극복을 위해서는 보육교사의 신분이 상대적으로 안정적인 수준으로 높이는 정책이 필요함. 국공립 보육시설의 확충과 이에 따라 보육시장 내 국공립 시설의 지배력 강화가 선제되어야 함. 또한 사회서비스인력공단 내지 재단을 만들어 보육교사를 공단(재단)에서 직접 고용하여 민간과 국공립 보육시설에 배치하는 방안을 고려할 수 있음.

<요구사항>

- 지자체에서 보육교사 직접고용
- 초과보육 금지
- 8시간 노동 2교대제 실시
- CCTV 철회하고 열린 어린이집 확대
- 공익제보자 보호

4. 보육 재정의 안정적 확보 마련

박근혜 전 대통령은 ‘0~5세 보육 및 유아교육 국가완전책임제’를 공약으로 내걸었으나 누리과정(3~5세) 예산을 교육청에 떠넘기는 등 보육예산 책임을 지방정부와 교육청에 떠넘기고 있음. 또한 정부는 누리과정 계획 수립 시, 내국세의 안정적인 증가로 지방교육재정교부금이 매년 증가할 것이라고 전망하였으나 예상보다 내국세의 세입이 적어(‘13년 1조7,000억 원, ’14년 4조4,000억 원, ’15년 10조 원의 차액) 지방교육재정교부금을 충분히 지원하지 않음

현재 시도교육청은 보육재정으로 지방채를 발행하여 많은 빚을 지고 있는 상황으로 누리과정 예산을 책임질 수 없음에도 정부는 누리과정 부족분에 대해 지방정부가 지방채를 발행해야 함을 주장하며 지난해 5월 누리과정 예산지원에 필요한 지방채 발행을 위한 ‘지방재정법 일부개정안 법률안’을 통과시키는 등 유아교육 및 보육에 대한 국가책임을 지방으로 전가시키고 있음.

<요구사항>

- 보육재정 안정적 확보
- 국공립어린이집 확충 비용에 대한 중앙정부 재정부담 비율 확대
- 국민연금기금 활용을 통한 국공립보육시설 공공인프라 확충

보육연석회의

(공동육아와공동체교육, 공공운수노조보육협의회, 서울교육보육포럼,
아이들이행복한세상, 인천보육포럼, 인천보육교사협회, 참보육을위한부모연대,
참여연대, 한국여성단체연합)

개발국가, 재벌독식을 넘어 돌봄사회, 노동존중 평등사회로

- 복지, 노동, 공공성 강화를 위한 대선 후보 초청 토론회 -

발행일 2017. 03. 22.

제 작 참여연대 사회복지위원회 02-723-5056 welfare@pspd.org

※본 자료는 참여연대 웹사이트에서 다시 볼 수 있습니다.

(<http://www.peoplepower21.org/1488926>)

개발국가, 재벌독식을 넘어
돌봄사회, 노동존중
평등사회로