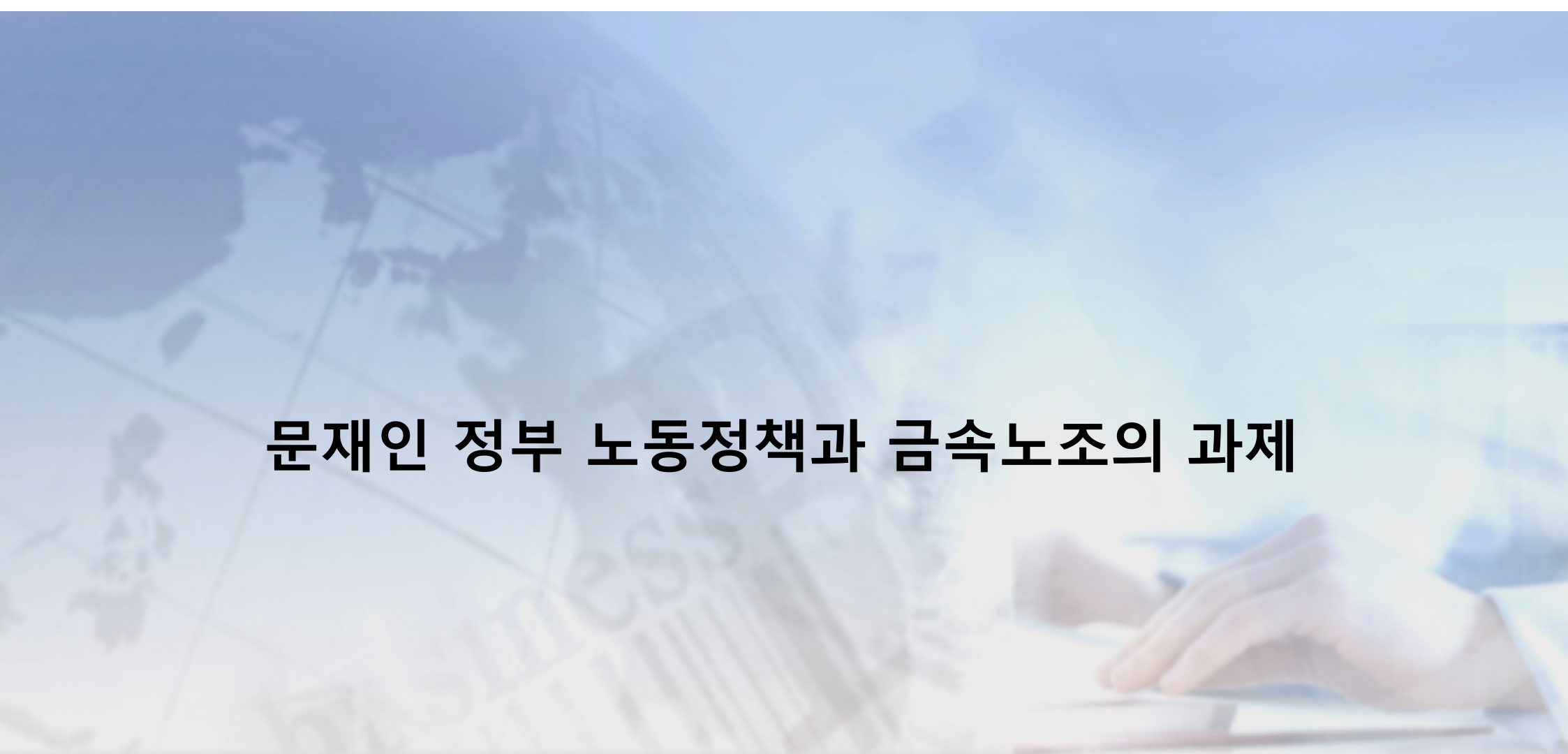




문재인 정부 노동정책과 금속노조의 과제

2017. 9. 28.

금속법률원 김태욱 변호사



I. 문재인 정부 노동정책 개괄

1. 일자리 창출
2. 비정규직 감축 및 처우 개선
3. 노동 존중 사회
4. 특징

II. 금속노조의 과제

1. 노동양극화
2. 노조할 권리

I. 문재인 정부 노동정책 개괄



검토 대상

대선 공약(2017.5.), 국정 운영 5개년 계획(2017.7.19.), 일자리위원회 자료, 경제정책 방향(관계 부처 합동, 2017. 7. 25.)

핵심 의제 : **일자리 창출, 비정규직 감축 및 처우 개선, 노동 존중 사회**

1. 일자리 창출

가. 대통령 직속 일자리 위원회 설치하여 집중 관리

-청와대에 일자리 상황실 설치, 대통령이 직접 총괄

-주요 정책과 예산 사업에 대하여 고용영향 평가제 강화 실시

**고용영향평가 : 2009년부터 시범 시행해왔으나, 유명무실하게 운영되어왔음. 2019년 예산부 터 모든 일자리 사업과 연간 100억원 이상 투입되는 R&D, SOC 사업 등에 의무적으로 실시, 고용효과에 따라 예산 차등 배정. 현행 249개 사업에서 1,000개 정도로 대폭 확대.

** 공공기관 부처 평가의 20% 정도를 고용 창출로 평가

 이행 여부 : 이행 중

I. 문재인 정부 노동정책 개괄



1. 일자리 창출

나. 공공부문 중심으로 일자리 81만개 창출

- 2017. 7. 19. 발표한 5개년 계획에서 2022년까지 이행할 것을 밝히고, 로드맵 발표하겠다고 함.
- OECD 평균의 1/3 수준에 불과한 공공부문 고용 비중을 절반 수준으로 상향. (**공공부문 일자리 비중 OECD 평균 21.3%, 한국 7.6%)
- 소방관, 사회복지전담 공무원, 교사, 경찰관, 부서관, 근로감독관 등 국민의 안전, 치안, 복지를 위한 공무원 일자리 (17.4만) (**사회복지 전담 공무원 : OECD 평균은 인구 1천명당 12명, 한국은 0.4명)
- 사회복지, 보육, 요양, 장애인 복지, 공공의료, 사회복지서비스 등 공공기관 (34만)
- 근로시간 단축, 공공부문 간접고용 노동자 직접 고용 등(30만)

I. 문재인 정부 노동정책 개괄



1. 일자리 창출

나. 공공부문 중심으로 일자리 81만개 창출

☞ 이행 여부 : 현재 각 부문별로 일자리 창출 방안을 만들기 위해 산업고용 영향 평가를 진행 중. 원래 발표 시기 8월 → 9월 → 10월로 계속 연기

(**일자리 위원회 : 81만 목표 자체를 수정하지는 않을 것이라고 답변)

☞ 일자리 창출을 위한 추경 예산안이 삭감 통과됨.

(**당초 11만 일자리 창출 예상에서 8만 4,000 일자리 창출 효과로 축소)

☞ 2022년까지 국공립 어린이집, 국공립 요양시설, 공공 병원 등 설립 계획 (국정기획자문위), 2017년 하반기에 사회서비스공단 설치법 발의 추진

(**사회서비스를 지자체가 통합 관리, 사회서비스 종사자를 공단에서 직접고용)

☞ 공공부문 비정규직 근로자의 정규직 전환 추진 (가이드라인 발표), 공공부문이 민간 부분 정규직 전환의 마중물 역할을 할 것이라고 주장 (**2강에서 상술)

I. 문재인 정부 노동정책 개괄



1. 일자리 창출

다. 실노동시간 단축 등 일자리나누기로 50만개 일자리 창출

- 일자리 창출 외에 **“노동 존중 사회”** 부분의 핵심 공약이기도 함.
- 연장근로(휴일 포함) 포함한 법정 노동시간 1주 52시간 상한 준수, 노동시간 특례 업종(제59조) 및 제외 산업(제63조) 축소, 공휴일의 민간 적용, 연차휴가 사용촉진 등
- 2021년(임기)까지 연간 1,800시간대 진입을 목표로 “노동시간 단축 종합점검 추진단” 구성, 기업별 노동시간 공시제도 도입, 국가차원의 노동시간 단축 계획 수립하겠다고 함 (**2016년 OECD 평균 1,707시간, 한국 2,052시간)
- 출퇴근시간기록의무제(일명 칼퇴근법) 도입, 포괄임금제 규제, 퇴근 후 카톡 업무지시 근절 대책 마련 (**2016년 6월 입법 발의, 2017년 8월 개정안 발의)
- 장시간 노동 사업장에 대한 특별근로감독 실시, 위반기업에 대한 규제 강화

I. 문재인 정부 노동정책 개괄



1. 일자리 창출

다. 실노동시간 단축 등 일자리나누기로 50만개 일자리 창출

☞ 이행 여부 : 주 52시간으로 단축 위하여 근기법 개정안 국회통과 시도, 어려울 경우 고용노동부 행정 해석 폐기 검토(일자리위원회), 경제정책에도 노동시간 단축이 주요 의제로 포함, 4인 이하 사업장에도 적용 검토하겠다고 하였으나 이행 x

☞ **근기법 제59조(근로시간 및 휴게시간 특례)** : 근로자대표와의 서면합의 요건으로 주12시간 초과한 연장근로 혹은 휴게시간(4시간당 30분) 변경 가능한 운수업, 의료 및 위생 사업, 대통령령(사회복지사업) 등 총 12개 업종. 사회복지사업 제외한 개정안 발의됨. 환노위 잠정 합의 내용은 현 12개 업종을 26개로 재분류한 후 10개만 특례업종으로 남기기로 함. 그 합의에 따르면 노선여객자동차운수사업도 특례 업종에서 제외될 예정.

I. 문재인 정부 노동정책 개괄



1. 일자리 창출

다. 실노동시간 단축 등 일자리나누기로 50만개 일자리 창출

☞ 주당 근로시간 52~68시간 논란 : 잘못된 행정해석이 발단을 제공

-**현 근기법** : **1주의 근로시간은 주40시간** 초과할 수 없다.(제50조 제1항), 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.(제50조 제2항). 당사자간 **합의**하면 **1주에 12시간을 한도로** 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.(제53조 제1항) 따라서 휴일근로(토,일)을 포함한 1주의 근로시간이 40시간 초과할 수 없고, 초과시(ex.월~금 각 8시간 근무 후, 토요일 8시간 이내 근로) 휴일근로(50%)이자 연장근로(50%)이므로 100% 가산

-**현 행정해석** : 1주일에는 휴일은 제외되므로 휴일근로(토,일) 16시간은 40시간과 별도로 할 수 있는 것임. (**근기68207-2855, 2000.9.19. 주44시간 시절)

I. 문재인 정부 노동정책 개괄



1. 일자리 창출

다. 실노동시간 단축 등 일자리나누기로 50만개 일자리 창출

☞ 자한당 : 현 행정해석이 타당하고, 현재 한국은 (휴일 포함) 1주 68시간 근로 가능(40+12+16). 그러나, 장시간 근로 개선이 타당하므로 1주의 범위에 휴일을 포함하여 주당 근로시간 상한을 현 68시간에서 52시간으로 단축. 다만, 그 적용(1주에 휴일 포함)은 기업규모에 따라 3단계로 나누어 7년(2023년)에 걸쳐 실시함. 또한 위 단계적 적용 이후에도 (중복가산수당 발생을 막기 위해) **특별연장근로** 개념을 창설하여 8시간 이내의 휴일근로에 대한 가산을 50%(= 휴일가산만 적용, 현 행정해석), 8시간 초과하는 휴일근로에 대한 가산을 100%(= 휴일, 연장 중복 가산, 현 행정해석)함.

☞ 민주당 : **특별연장근로 인정 불가**. (다만, 52시간 초과 부분을 형사처벌이나 중복가산에서 한시적 면제는 협의 가능) 2019년~2021년까지 3단계로 순차적용.

I. 문재인 정부 노동정책 개괄



1. 일자리 창출

다. 실노동시간 단축 등 일자리나누기로 50만개 일자리 창출

☞ 금속노조 : 민주당안에 의하더라도 과거의 중복가산 수당은 발생하지 않는다고 해석될 가능성이 높다. 현 행정해석을 폐기하고, 다수의 하급심 판결에 따르면 됨. (**성남시 환경미화원 사건 2012. 3. 이후 5년 6개월째 계류 중)

라. 성별, 연령별 맞춤형 일자리 대책

-청년고용의무 할당율 높이고, 중소기업 인력난 지원, 청년구직 촉진수당 도입, 블라인드 채용, 희망퇴직 남용방지법(일명 : 짝퇴,강퇴 방지법), 사직숙려제도 (cooling off), 차별없는 여성일자리, 실업급여 수급기간 확대, 고용보험 보장 강화 등 사회안정망 확대 등 다수 공약 제시. 2018년부터 직장 내 괴롭힘 방지를 위한 종합 대책 마련 실시할 것을 5개년 계획에 포함

I. 문재인 정부 노동정책 개괄



2. 비정규직 감축 및 처우 개선

가. 상시 지속 업무 정규직 고용 원칙, 비정규직 규모를 OECD수준으로 감축

-OECD 비정규직 평균 2015년 11.4%, 한국노동사회연구소 2016년 44.5%, 통계청 2016년 32.8% (**경총 등은 OECD와 같은 기준으로 분류하면 15% 정도라고 주장)

-기간제, 파견, 하도급, 특수형태고용 등 비정규직 규모 감소를 위한 로드맵

-정부 및 지자체 공공부문 상시 일자리 비정규직으로 전환

-공공부문 무기계약직에 대한 불합리한 처우 개선

-공공부문에 “고용친화적 경영평가제”, 민간부문에 “비정규직 비중에 따른 조달 사업 참여제한제” 등 고용형태에 따른 인센티브 확대

-고용형태 공시제에 비정규직 사용 목적 및 주요 업무 공시 의무화

-비정규직 사용사유 제한(상시 지속업무 / 생명 및 안전관련 업무는 정규직 원칙)제도 도입, 대기업에 비정규직 고용부담금제 도입

I. 문재인 정부 노동정책 개괄



2. 비정규직 감축 및 처우 개선

가. 상시 지속 업무 정규직 고용 원칙, 비정규직 규모를 OECD수준으로 감축

☞ 이행 상황 : 2017. 7. 24. 공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인 발표, 공공부문 비정규직 TF 구성 등 (**2강에서 상술)

☞ 2017. 7. 31. 기획재정부 공공기관운영위원회, 경영평가편람 수정하여 좋은 일자리 창출 및 질 개선 노력에 가산점(10점) 신설, 공공기관이 좋은 일자리 창출을 위하여 인력을 확대하는 경우 경영평가에서 불이익 받지 않도록 함. 가장 중요한 사용사유 제한을 포함하여 나머지 사항은 특별히 구체적으로 진행된 것 없음.

☞ 다만, 정부와 공공기관 중심으로 한 비정규직 감축의 사회 분위기 등에 따라(?) 일부 대기업(SK, CJ, 두산, 롯데, 엘지U+, 기업은행, 신한은행, 한화 등)이 비정규직의 정규직 전환 계획을 발표한 것은 긍정적이라는 평가가 있음.

I. 문재인 정부 노동정책 개괄



2. 비정규직 감축 및 처우 개선

나. 비정규직 차별 금지 및 처우 개선

-비정규직 차별금지 특별법 제정, 비정규직 차별 해소 실행위원회 구성, 동일가치 노동 동일 임금 원칙의 세부적 적용 기준 마련, 1년 미만 근속자 퇴직급여 보장, 공정임금제(임금 격차 해소) 도입

☞ 이행 상황 : 2017. 6. 일자리 위원회의 로드맵에 동일가치 동일노동 원칙 명시, 2017. 7. 19. 국정운영 5개년 계획에서 위 내용 다시 확인하는 정도

다. 대기업, 공기업 사내하청 간접고용에 대하여 원청의 공동사용자 책임

- 근로조건 및 산업안전분야에서 공동 사용자 책임을 법제화
- (경제민주화 공약) 하도급 근로자의 임금 체불시 발주자가 직접 지급
- 청소, 경비 등 용역업체 변경 시 원청에 의한 고용, 임금, 근로조건 승계 의무화
- 도급과 파견 기준 재정비, 대기업 불법 파견 근절(위반시 즉시 직접고용의제)

I. 문재인 정부 노동정책 개괄



2. 비정규직 감축 및 처우 개선

라. 최저임금(시급) 1만원, 생활임금제 확산

- 최저시급 1만원(**3강에서 상술), 최저임금 전담 근로감독관 신설 및 상습적이고 악의적인 최저임금 위반 사업주 제재
- 범정부 차원에서 자영업자 등 소상공인 보호 및 지원 방안을 함께 마련
- 지자체 생활임금제 도입, 확산되도록 제도적 지원(ex.생활임금제 활성화 근거법 마련), 공공조달을 통해서 국가 및 지자체와 계약을 맺는 민간 부분에 확산 유도, 공공부문 시중노임단가 적용 의무화 방안 마련 등

3. 노동 존중 사회 실현

1. 한국형 사회적 대화 기구
2. 1,800시간대의 노동시간

I. 문재인 정부 노동정책 개괄



3. 체불임금 제로 시대 & 근로감독 강화

-체당금 제도 확대, 체불임금 지연이자(연20%)를 재직자에게도 적용, 체불 피해 노동자에 부가금(임금액의 100%) 지급, 고액&상습 체불자에게는 반의사불벌죄 적용 제외 등 처벌 강화, 임금채권 소멸시효 연장(3년→5년), 일자리 최소 기준(최저임금,사회보험,근로기준) 준수를 위한 노동행정 및 근로감독 강화(고용노동부, 공정거래위원회, 검찰, 경찰, 국세청 등의 노동관계법 합동 수사 TF)

☞ 이행 여부 : 근로감독관 증원(추경안 500명 증원, 국회 통과는 200명 증원), 최근의 부당노동행위, 불법파견에 대한 일부 적극적인 수사

4. 알바존중법, 청소년&청년 노동기본권 보장

-청소년 노동에 대한 근로감독 강화, 노동인권 교육을 의무화

I. 문재인 정부 노동정책 개괄



3. 노동 존중 사회 실현

- 청년 및 알바의 임금체불의 경우 임금체불 사실만으로 국가가 먼저 체당금 지급하고 사후 회사에 대하여 구상권 행사.
- 알바존중법(2016. 6. 이용득 발의한 법안 있음) 도입으로 청소년&청년 노동 기본권 보장

**2016. 6. 이용득 법안 : 강제근로의 범위를 정신적인 강요까지 포함하여 30분 배달제와 같은 폐단 예방, 폭언 등 인권침해 방지 명문화, 근로계약서상 업무범위 명시하여 사적 심부름 등 부당한 업무지시 배제, 동전 임금지급 등 방지 위하여 임금의 지폐지급 명문화, 일부 사업주에 대한 교육명령 제도 등

**공약에서 제시한 법안 : 지속적 폭언, 정신&정서적 학대도 금지되는 “폭행”에 포함, 3개월 이상 계속 근로한 청년 알바에게 실업급여 확대 적용하고 퇴직금도 적용

5. 국제노동기구(ILO) 핵심협약 비준으로 노동기본권 보장

I. 문재인 정부 노동정책 개괄



3. 노동 존중 사회 실현

6. 10%에 불과한 노조 가입율과 단체협약 적용율을 획기적으로 높이기

-특수고용노동자, 실직자, 구직자 등 노동기본권 보장

-근로시간 면제제도 및 교섭창구 단일화 제도 개선방안 마련

-산별교섭 등 초기업단위 단체교섭 촉진, 단체협약 적용 범위 확대 및 효력확장제도 정비, 정당한 단체행동권 행사에 대한 무분별한 손배,가압류 남용 제한

-노사 자치 주의 원칙을 훼손하는 행정지침 및 행정지도 중단

☞ 공공기관 성과연봉제, 2대 행정지침(쉬운해고, 취업규칙 불이익 변경)폐기, 자의적인 단체협약 시정명령 등 행정지도 중단 정도만 이루어짐. 특이한 점은 빨간색 부분은 대선 공약에 포함되어 있었으나 이후에는 거의 언급 안됨. 노동기본권 문제가 노동회의소, 노사정 사회적 대화, ILO협약 비준 문제로 표시되고 있으며, “중소, 영세, 미조직 노동자의 권익 보호” 문제로 애매하게 서술

I. 문재인 정부 노동정책 개괄



3. 노동 존중 사회 실현

7. 90%의 중소,영세 미조직 노동자들의 권리 보장

-미조직 노동자 지원 조직 “한국형 노동회의소” 설립 추진

**법정단체화, 중소영세, 비정규직, 특수형태고용노동자 등 취약 계층 노동자들에 대한 법률서비스, 직업능력 개발, 복지지원 사업, 정책연구 사업 등 수행)

-사업장 내 근로자 이해대변 기구인 “종업원 대표” 제 실질화

** 현재 6개 노동관계법령에서 24가지 역할 수행하고 있는 근로자대표(과반수노조 부재시 근로자 과반수를 대표하는 자)의 선출, 임기, 구성(비정규직, 사내하청, 특수형태고용노동자들의 참여권 보장), 권한(사업장 협정 체결) 등 보장하여 근로자 이해대변 기구 강화

-경찰, 소방관도 직장협의회 구성할 수 있도록 법개정 추진

☞ 이행 여부 : 현재, 토론회 등으로 논의 추진 중

I. 문재인 정부 노동정책 개괄



3. 노동 존중 사회 실현

8. 공공기관 노동이사제 도입& 민간 부문에 확산 유도

9. 최초 복직판정만으로도 복직이 가능

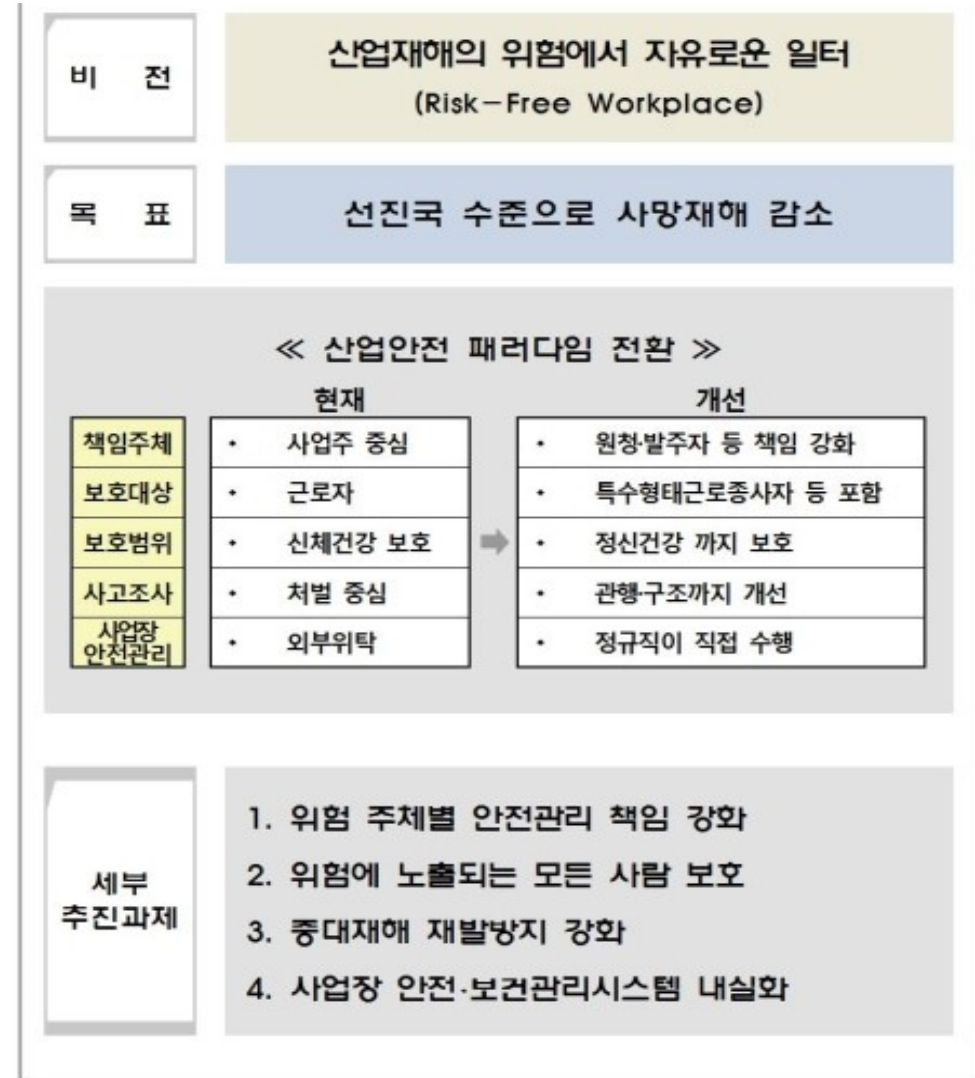
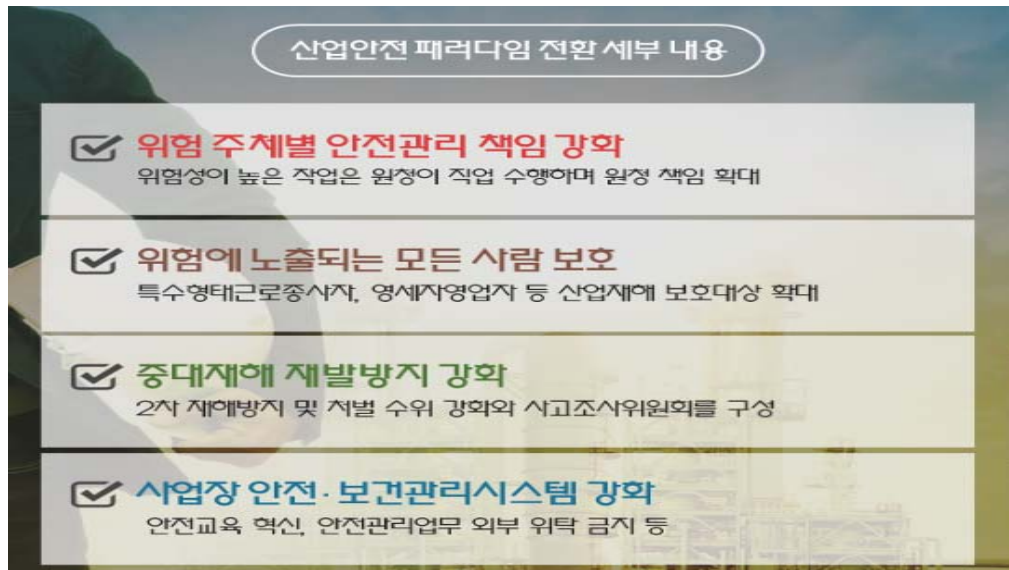
-부당해고 근로자가 노동위 혹은 법원에서 최초 복직 판정받은 경우 사용자의 항소 여부와 무관하게 즉시 복직 의무 도입 (불이행시 임금상당액 지급)

10. 위험의 외주화 방지, 산재발생 사업장에 대한 책임 강화

-산안법상 근로자 개념 확대, 특수고용노동자 산재 보험 적용 확대 및 의무 가입, 상시적으로 행해지는 유해 위험 업무의 사내하도급 전면 금지, 중대 재해와 산재 다발 사업장에 대한 민형사상 책임 강화, 산재 미신고 사용자 형사처벌, 은폐 가담자까지 일벌 백계, 위험 발생 후 작업 재개시 동의권을 원하청 근로자 모두에게 부여, MSDS공개 심의위원회, 감정노동자 보호법(긴급피난권 보장 및 산재보험 적용 등, **2016년 김부겸 의원 발의 법안이 있으나 그에 없는 내용)

I. 문재인 정부 노동정책 개괄

10. 위험의 외주화 방지,
 산재발생 사업장에 대한 책임 강화
 2017. 8. 17. 관계부처 합동으
 로 “중대 산업재해 예방 대책” 발표.
 이후 노사 합동 “안전제도 혁신 TF” 구성



11. 30만 택시운전자 생존권 보호

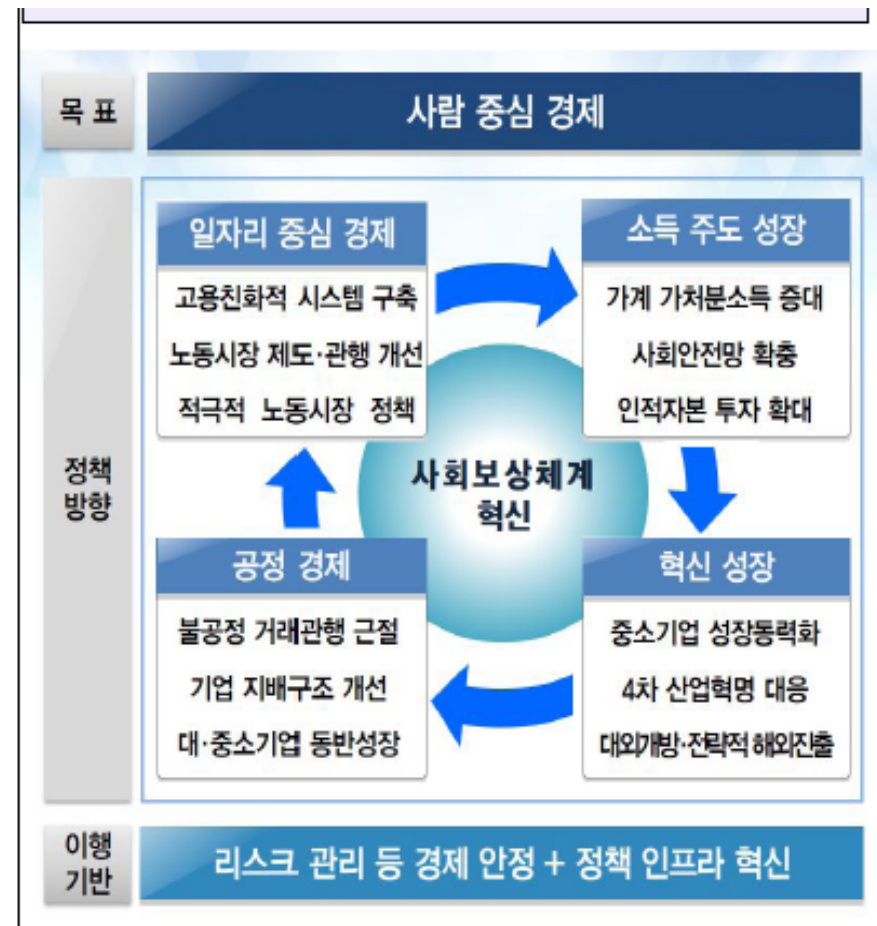
I. 문재인 정부 노동정책 개괄



특징 1. (형식적으로는) 경제 정책에 종속된 것이 아니라 경제정책의 주요 부분
새 정부 경제정책 방향 (2017. 7. 25.) 관계부처 합동회의

새로운 경제 패러다임

- ◇ 저성장·양극화 동시 극복을 위해 경제 패러다임 대전환
 - 경제성장을 수요 측면에서는 일자리중심·소득주도 성장, 공급 측면에서는 혁신 성장의 쌍꺾이 방식으로 전환
 - 경제체질을 사회보상체계 혁신을 통해 공정경제로 전환하여 성장의 과실이 경제전반으로 골고루 확산 유도
- ⇒ 분배·성장이 선순환을 이루는 사람중심 지속성장 경제 구현



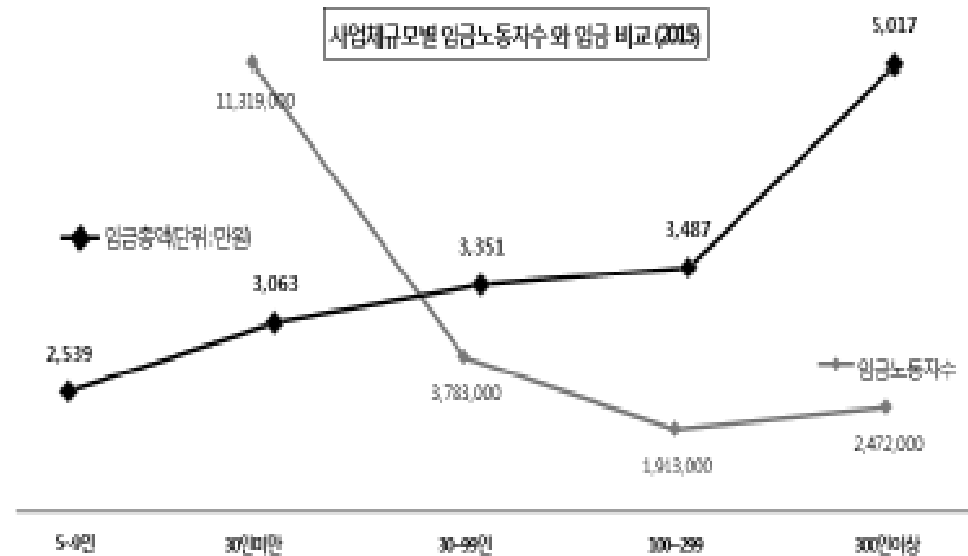
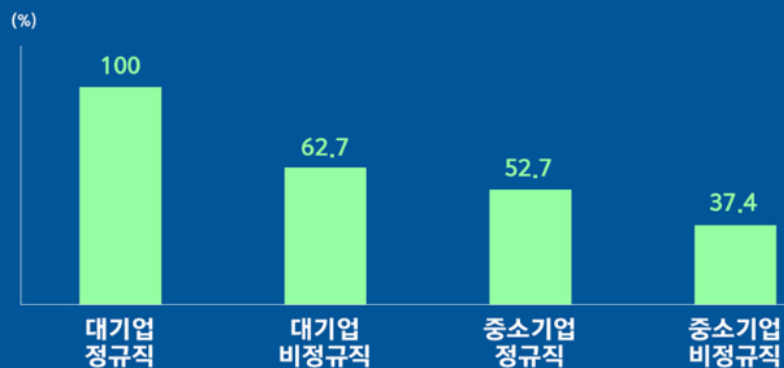
I. 문재인 정부 노동정책 개괄



특징 2. (좋은) 일자리 문제와 노동시장 양극화 문제를 핵심에 놓고 있음

비정규직 임금격차

2016년 6월 기준



I. 문재인 정부 노동정책 개괄



특징 3. 좋은 일자리의 전제 조건인 “노조할 권리”, 노동기본권에 대해서는 소홀

2017. 5. 대선 공약집

노동존중 사회 실현

6 10%에 불과한 노조가입율과 단협적용률을 획기적으로 높여 “노동존중사회”를 만들어가도록 하겠습니다

■ 현재 10%에 불과한 노동조합 가입율과 단협적용률을 더욱 높이기 위해 법·제도 개선 추진

■ 「헌법」상 노동기본권 보장

- 특수고용노동자, 실직자·구직자 등 노동기본권 보장
- 근로시간면제제도 및 교섭창구단일화제도 개선방안 마련
- 산별교섭 등 초기업단위 단체교섭 촉진: 산별교섭이 이루어질 수 있도록 제도를 마련, 산업별 노사정대화 적극 지원
- 단체협약 적용 범위 확대 및 효력확장제도 정비
- 정당한 단체행동권 행사에 대한 무분별한 손해·가압류 남용 제한

■ 노사자치주의 원칙을 훼손하는 행정지침 폐기 및 행정지도 중단

- 박근혜정부가 시행한 공공·금융부문 성과연봉제, ‘공정인사지침’과 ‘취업규칙 해석 및 변경지침’의 즉시 폐기 및 자의적 단체협약 시정 명령 등 행정지도 중단

노동존중 사회 실현

7 90%의 중소·영세 미조직 노동자들의 권리를 보장하겠습니다

■ 미조직노동자 지원조직 ‘한국형 노동회의소’ 설립 추진

- 법정경제단체인 상공회의소와 같이 “노동회의소”를 법정노동단체로 설립할 수 있도록 제도로입 추진
- 중·소·영세 비정규직 특수형태근로종사자 등 취약계층 노동자들에 대한 법률서비스, 직업능력개발, 복지지원사업, 정책연구사업 등을 수행

■ 사업장 내 근로자 이해대변기구인 “종업원대표”제도 실질화

- 현행 6개 노동관계법령에서 247곳의 역할을 규정하고 있는 “근로자대표 (과반수노조 부재 시 근로자 과반수를 대표하는 자)”의 선출(절차) 및 임기 구성비정규직, 사내하청 특수형태근로종사자노동자 참여권 보장, 권한(사업장 합정 체결) 등 보장하여 근로자 이해대변기구 강화

■ 경찰, 소방관도 직장협의회를 구성할 수 있도록 「공무원직장협의회 설치·운영에 관한 법률」 개정 추진

I. 문재인 정부 노동정책 개괄



특징 3. 좋은 일자리의 전제 조건인 “노조할 권리”, 노동기본권에 대해서는 소홀

■ 2017. 7. 19. 국정운영 5개년 계획 (100대 국정 과제)

63 노동존중 사회 실현 (고용부)

□ 과제목표

- 노동기본권 신장 및 취약근로자 권리 보장을 위해 노사정 사회적 대화를 통한 노사관계 법·제도 개선
- 임금체불, 부당해고, 직장 내 괴롭힘 등으로부터 근로자 권익 구제 강화

□ 주요내용

- (노동존중) 노사정 사회적 대화로 노동존중 사회 기본계획 수립('18년)
- (노동기본권 신장을 위한 법·제도 개선) '17년에 2대 지침 폐지, 공공기관 성과연봉제 관련 조치 폐기, 위법·불합리한 단체협약 시정지도 등 개선
 - 고용형태 다양화 등 새롭게 제기되는 수요를 반영하고 취약근로자의 노동권 보호를 위해 '18년부터 노사관계 법·제도 개선 추진

- (ILO 핵심협약 비준) 강제노동에 관한 제29호 및 제105호 협약, 결사의 자유 및 단결권·단체교섭권 보호에 관한 제87호 및 제98호 협약 비준 추진
- (근로자 이해대변제도의 확충) '18년부터 근로자 대표제도 기능 강화, 중소·영세 미조직 노동자 권익 보호를 위한 지원체계 구축
- (체불·부당해고 구제) 체불근로자 생계보호 강화 및 체불사업주 제재 강화, 부당해고 구제절차 개선(~'18년)
- (청년 일자리 기본권) 학교 노동인권교육 활성화, '18년에 직장 내 괴롭힘 으로부터 근로자 보호를 위한 종합대책 마련·시행

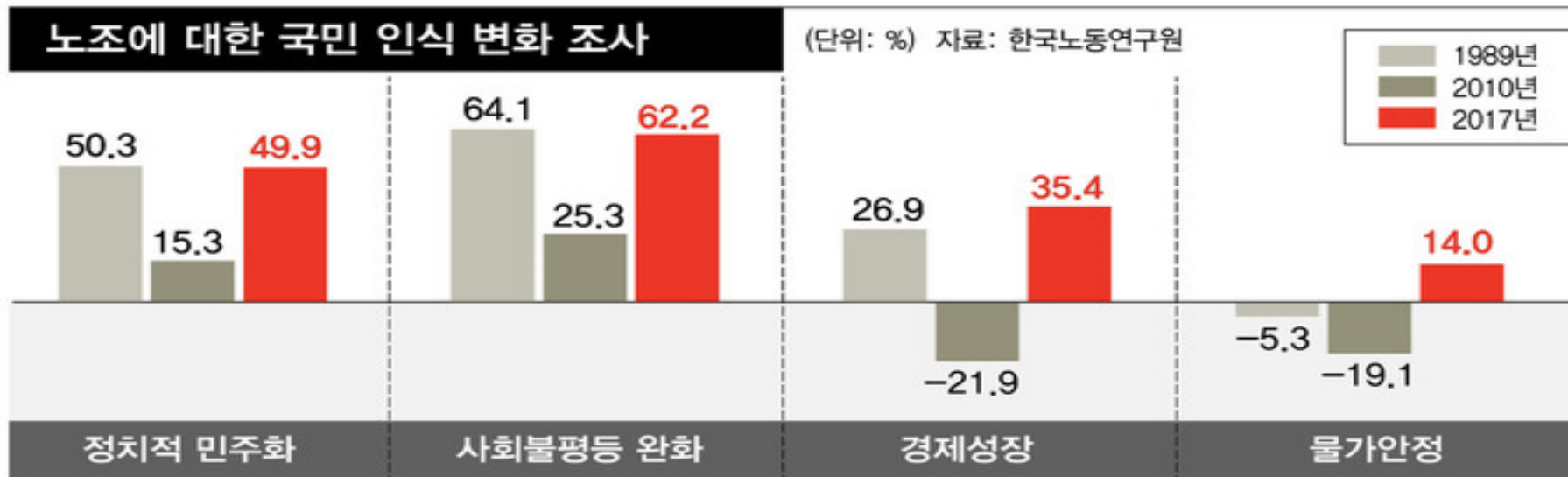
□ 기대효과

- 노동기본권 및 취약근로자 권리가 보장되고, 근로자의 생계 및 인격 침해 행태 근절

II. 금속노조의 과제



1. 노동(시장) 양극화 → 고용형태(비정규직), 기업규모(중소기업), 원하청 여부에 따른 고용과 근로조건 양극화 문제



응답자들은 노동시장의 가장 심각한 문제로 대·중소기업 간 격차와 정규·비정규직 간의 격차를 꼽았다. 또 새 정부의 노동정책 가운데 청년고용 확대와 일자리 창출을 위한 대기업 및 고소득자 증세를 선호했다. 반면 최저임금을 2020년까지 1만원으로 인상하는 정책은 가장 낮은 지지를 받았다.

II. 금속노조의 과제



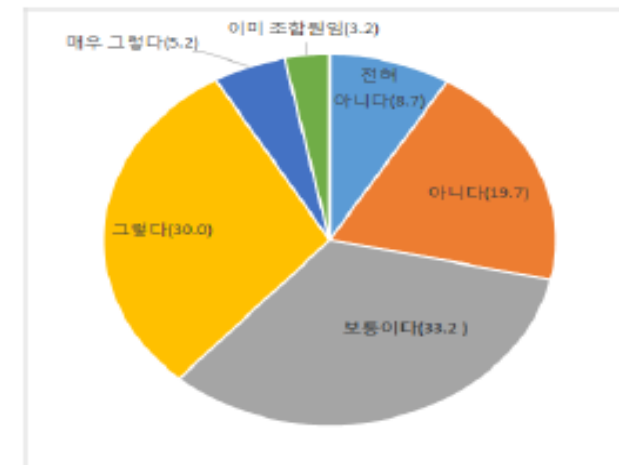
1. 노동(시장) 양극화 ➡ 고용형태(비정규직), 기업규모(중소기업), 원하청 여부에 따른 고용과 근로조건 양극화 문제

[그림 5] 노동조합 활동의 중점



자료: 장흥근 외(근간)

[그림 7] 노동조합 가입 의사 2



자료: 장흥근 외(근간)

노조의 영향력이 향상될 것이라는 전망은 2007년 48.2%, 2010년 40%, 올해 26.3% 등으로 점차 줄어들었다. 장 선임연구위원은 “비정규직 등 취약계층 보호 활동과 사회제도 개혁 활동에 대한 국민 기대를 충족하지 못하면 기대감은 실망감으로 바뀔 수 있다”고 진단했다. 이정희 연구위원은 “기업 단위에 갇혀 조합원의 이해를 대변하는 노사관계를 뛰어넘어 고용안정 등 노동자 일반의 경제적 이해를 논의하는 산별과 업종별 교섭이 필요하다”고 말했다.

II. 금속노조의 과제



1. 노동(시장) 양극화

☞ 고용형태(비정규직), 기업규모(중소기업), 원하청 여부에 따른 고용과 근로조건의 양극화 문제

- 가. 비정규직 고용 불안, 차별 및 최저 임금 : 2강 및 3강에서 상술
- 나. 동일 가치 노동 동일 임금 (정부는 소위 공정임금이라고 표현)
- 다. 재벌 개혁 및 공정 경제

■ 동일 가치 노동 동일 임금

- ☞ 금속노조 강령상 “동일노동 동일 임금”이 규정되어 있고, 국제 보편적인 기준임. 최근에는 개정 헌법에 원칙으로 반영하자는 주장도 제기됨.
- ☞ 이 쟁점이 소위 직무급 논의로 나타날 가능성이 상당(사회보장제도와의 관련), 정부 : 미국식 직무급 / 금속노조 : 모든 직무급 반대? 독일식 직무급?

II. 금속노조의 과제



■ 동일 가치 노동 동일 임금 : 직무급의 개념

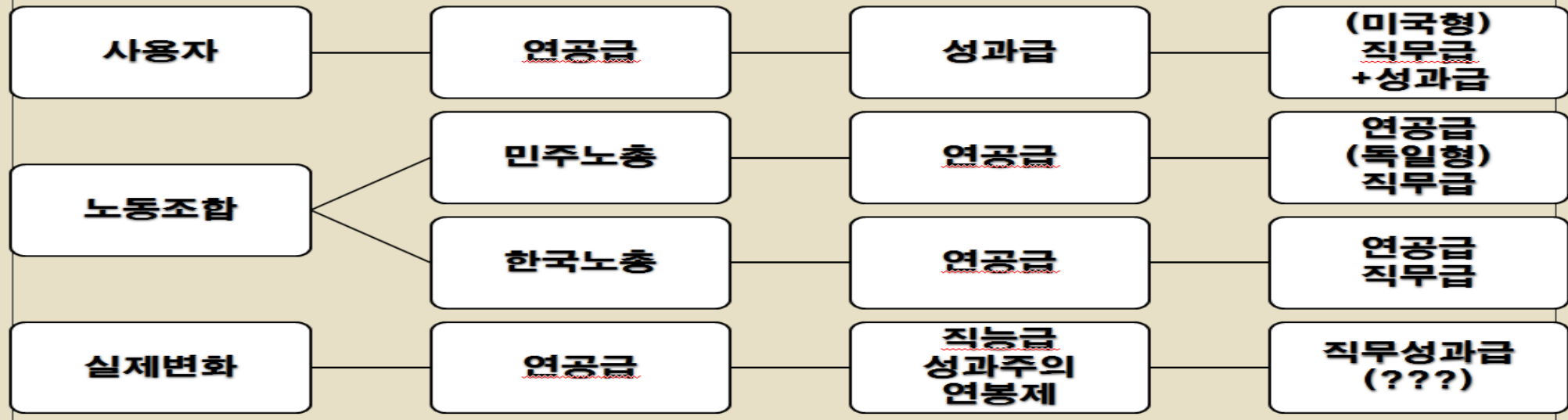
기본급	결정기준	기본원칙	참고
<u>직무급</u>	직무		업무
<u>직능급</u>	능력		능력보유
성과급	성과		능력발휘
연공급	연공	생계보장	근속/연령

II. 금속노조의 과제



■ 동일 가치 노동 동일 임금 : 박근혜 정권시 논의의 왜곡(?), 공정임금(?)

임금체계 논의 방향



■ 공정임금제 도입으로 만연되어 있는 임금차별 해소

- ▶ 대기업-중소기업 간, 정규직-비정규직 간, 대졸-고졸 간의 지나친 임금격차(중소기업 61.4%, 비정규직 53.5%)를 80%수준으로 축소

II. 금속노조의 과제



■ 동일 가치 노동 동일 임금 : 정부는 “(미국식) 직무급”, “공정 임금” 주장

임금체계 국제컨퍼런스

한국의 임금제도: 공정한 임금제도를 향하여

Korean Wage System :
Toward a Fair Wage System

- 일 시 : 2017년 9월 25일(월) 13:30~18:00
- 장 소 : 여의도 CCMM빌딩 12층 루나미엘레 컨벤션홀
- 주 최 : 한국노동연구원
- 언 어 : 한·영 동시통역

세션 1 해외 주요국의 임금제도

① 사회 : 조성재 (한국노동연구원 노사관계연구본부장)

14:00~14:30 【발제 1】 임금결정제도: 최저임금의 역할 및 OECD 국가의 단체교섭
Andrea Garnero (OECD 고용노동사회국 이코노미스트)

14:30~15:00 【발제 2】 미국의 보상 제도
Barry Gerhart (위스콘신대학교 매디슨캠퍼스 교수)

15:00~15:30 【발제 3】 공정성, 유연성 및 지불가능성: 영국의 임금과 보상 동향 및 이슈
Duncan Brown (고용연구소 HR 컨설팅 및 연구부서장)

15:30~16:00 【발제 4】 일본 임금체계의 변화: 고용관계에 대한 시사점
Mitsuo Ishida (도시샤대학교 교수)

16:00~16:20 휴 식

II. 금속노조의 과제



■ 동일 가치 노동 동일 임금 : 정부는 “(미국식) 직무급”, “공정 임금” 주장

IV. 발전 방안

• 한국 임금체계의 특징

▪ 한국의 임금체계

- 장점: 업무부여의 유연성, 조직에 대한 높은 헌신, 경제성장기에 기능적으로 작용
- 약점: 명확한 직무에 대한 정의 부재, 장기근로시간, 고성과자에 업무가 더 부여되는 문제
- 미래 발전방향: 명확한 직무에 대한 정의 및 분석 / 이러한 직무관리에 기초한 채용, 업무부여, 성과관리, 보상관리 등



25

IV. 발전 방안

• 무엇이 필요한가?

▪ 노동시장 인프라 구축

- 직무 가치: 산업 수준의 직무평가 도구개발 필요 (산별협약의 기능적 등가물)
- 임금정보: 직종 및 직급별 임금분포에 대한 임금정보 필요
- 노사간의 임금제도에 대한 의사소통 필요: 임금제도에 대한 수용성과 만족도 제고를 위해 노사간의 긴밀한 의사소통 필요(사회적 자본으로서의 노사신뢰 구축)



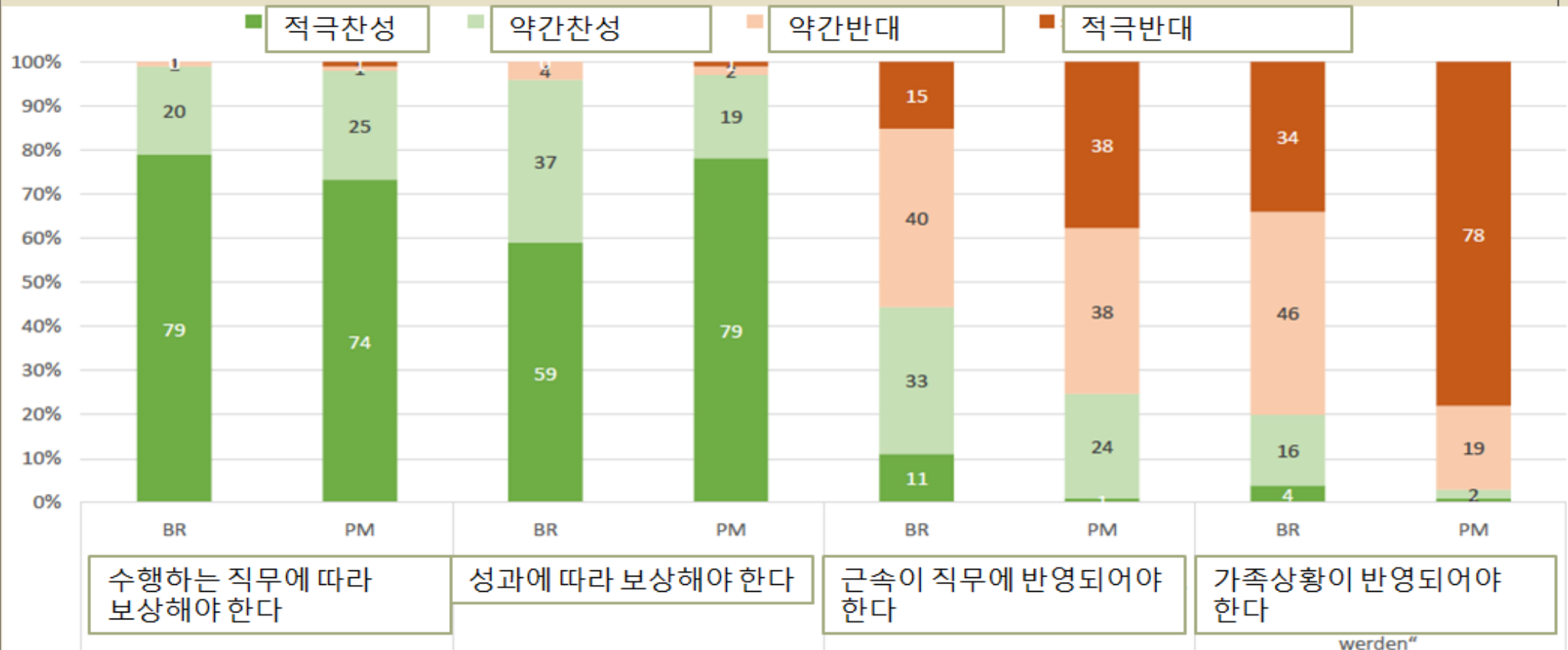
28

II. 금속노조의 과제



■ 동일 가치 노동 동일 임금 : 금속노조는 ?

독일 노사의 임금보상에 대한 인식



FAKT, 2016, 독일 바덴뷔르템베르크 금속전자산업 ERA 도입 영향 조사 결과.

II. 금속노조의 과제



■ 동일 가치 노동 동일 임금 : 금속노조는 ?

미국식 직무급

- 개별 직무급
- 직무의 시장가치 중시

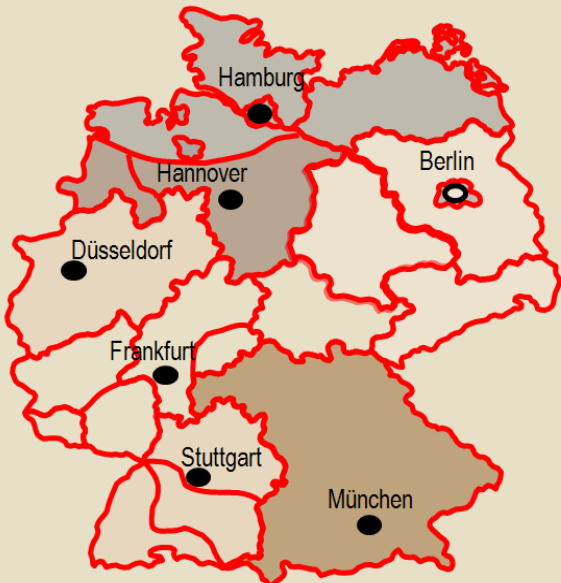
유럽식 직무급

- 집단 직무급
- 노사합의 중시
- 산별교섭

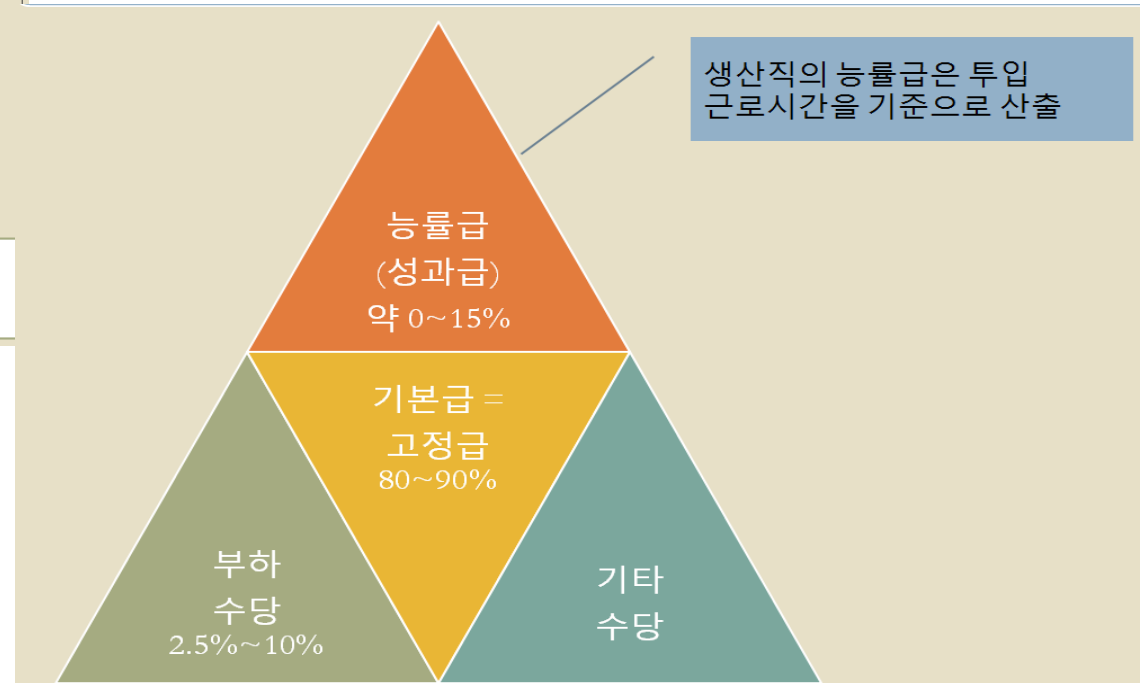
II. 금속노조의 과제



■ 동일 가치 노동 동일 임금 : 금속노조는 ?



지역별 산업업종별 동일기본급=산별기본급



II. 금속노조의 과제



■ 동일 가치 노동 동일 임금 : 금속노조는 ?

산별연대임금: 독일 사례의 함의

산별 내부 임금격차 2.5배 내외

높은 초임

- 하후상박

산별최저=법정최저임금의 1.8배

- 산별 1등급 = 2,254유로, 산별6등급 = 2863유로
법정최저임금 8.5유로/월 1,300유로(주37시간 기준)

Ⅱ. 금속노조의 과제



■ 재벌 개혁 및 공정 경제 : 문재인과 재벌의 호프미팅



‘상생 보따리’ 재계, 청와대 ‘호프 만찬’ 서 어떤 속내 털어놓을까?

文 대통령-재계 회동 첫 날 ‘화기애애’... 상생협력 논의

이재용 변호인, “문 대통령, 호프 회동도 부정 청탁”

민주노총, ‘호프미팅’ 보다 중요한 것은 ‘재벌 탐욕시대’ 를 끝내는 것

Ⅱ. 금속노조의 과제



■ 재벌 개혁 및 공정 경제 : 재벌과 비정규직

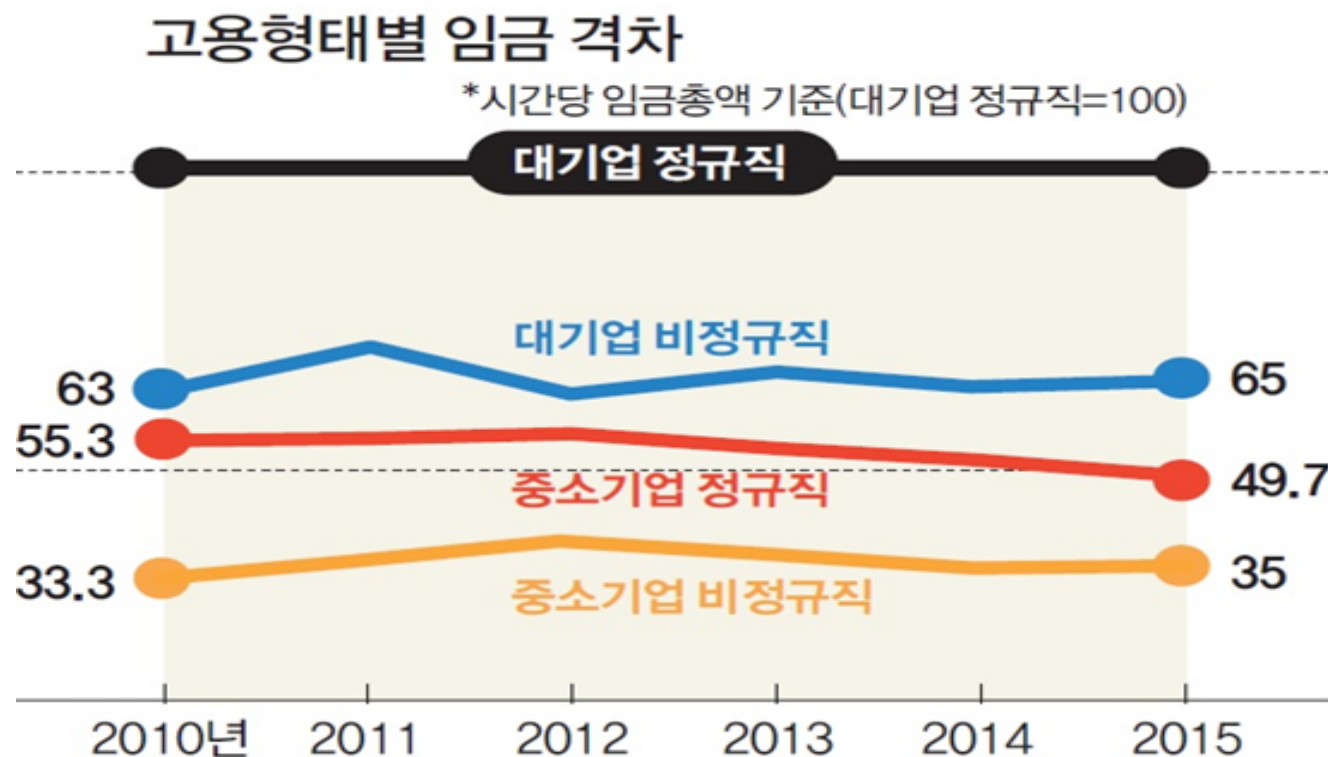
대기업집단	계열기업수 (개)	조사기업 수(개)	노동자 수 (천 명)	정규직수 (천 명)	비정규직 수(천 명)				비정규직 비율(%)			
					전체	직접 고용	기간제	간접고용	전체	직접 고용	기간제	간접 고용
대기업집단(65개)	1,736	481	2,096	1,240	856	196	155	660	40.8	9.4	7.4	31.5
재벌(1-53대)	1,670	472	2,069	1,216	852	196	154	656	41.2	9.5	7.4	31.7
재벌(1-28대)	1,118	367	1,833	1,087	746	164	126	582	40.7	8.9	6.9	31.8
1-10대 재벌	598	233	1,309	811	498	97	92	400	38.0	7.4	7.0	30.6
11-20대	328	92	420	221	199	55	25	144	47.4	13.2	6.0	34.2
21-28대	192	42	104	55	49	11	9	38	47.2	10.5	8.4	36.6
29-53대	552	105	236	129	106	32	28	74	45.2	13.6	12.0	31.6
공기업집단(12개)	66	9	27	23	4	1	1	3	14.5	2.1	2.1	12.3
고용형태 공시제대상		3,464	4,737	2,836	1,900	969	900	931	40.1	20.5	19.0	19.7

한국노동사회연구소의 대기업 비정규직 규모 이슈페이퍼(2016)에 따르면 ▲300인 이상 대기업에서는 기업규모가 클수록 비정규직 비율이 높다. 300인 이상 500인 미만 기업은 비정규직 비율이 29.5%인데 1만 인 이상 거대기업은 42.2%다. ▲간접고용 비정규직 비율도 300인 이상 500인 미만 기업은 3.7%인데 1만 인 이상 거대기업은 33.0%다. ▲ 10대 재벌 비정규직은 38.0%로, 간접고용 비정규직(30.6%)이 직접고용 비정규직(7.4%)보다 4배 많다. 특히 현대중공업, GS, 포스코 그룹은 전체 노동자의 절반 이상이 비정규직이고, 재벌계열 거대기업일수록 사내하청을 많이 사용하고 있다.

II. 금속노조의 과제

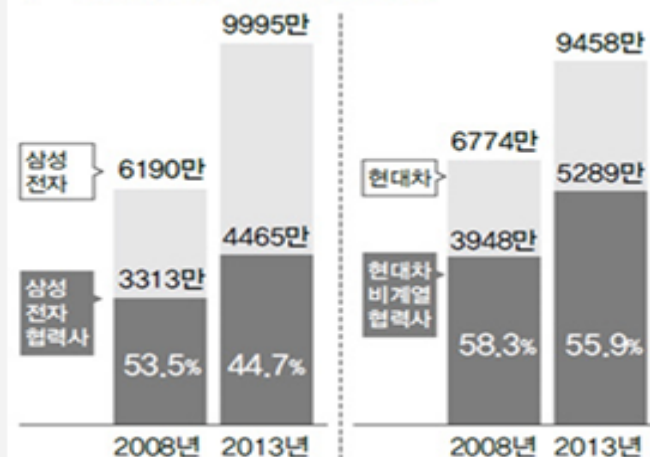


■ 재벌 개혁 및 공정 경제 : 재벌과 소득불평등



삼성전자·현대차와 협력업체 평균임금 격차 현황

자료: 산업연구원 이항구 선임연구원 (단위: 원)

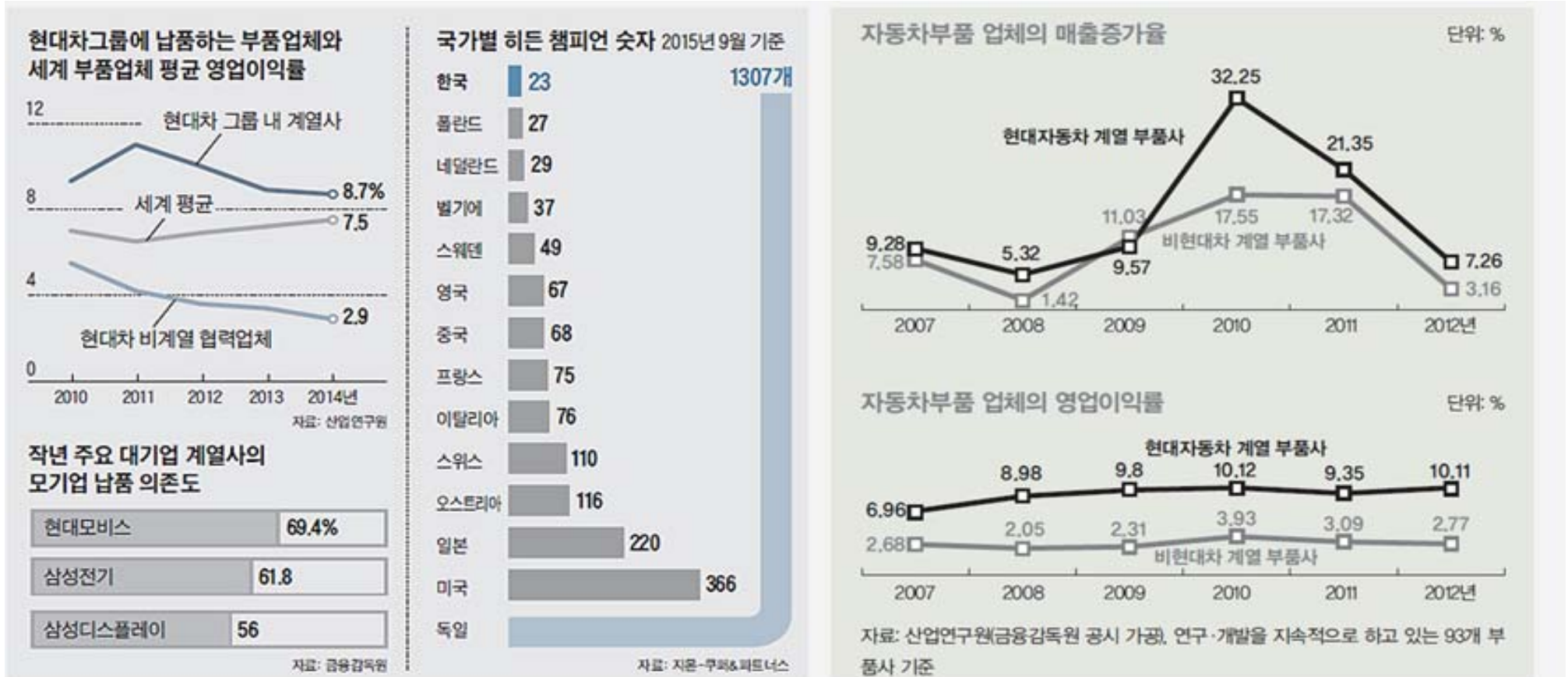


한국노동연구원 월간노동리뷰(2015년 2월호)에 게재된 '사업체 규모별 임금 및 근로조건 비교' 보고서에 따르면 대기업 정규직의 수혜율은 대부분 항목에서 90%를 넘어선 반면 중소기업 비정규직의 지난해 복지수혜율은 ▲ 국민연금 가입률 35.9% ▲ 건강보험 가입률 42.5% ▲ 고용보험 가입률 41.7% ▲ 퇴직금 수혜율 37.6% ▲ 상여금 수혜율 38.1% ▲ 시간외수당 수혜율 22.3% ▲ 유급휴가 수혜율 29.6%에 그쳤다.

II. 금속노조의 과제



■ 재벌 개혁 및 공정 경제 : 수직계열화를 통한 이익의 집중, 납품단가 후려치기



수직계열화를 통한 이익의 집중

일방적인 납품단가 인하(후려치기)

II. 금속노조의 과제



■ 재벌 개혁 및 공정 경제 : 재벌과 위험의 외주화

사내하청 노동자 추정 재해율 상위 10대 기업

순위	원청업체	공식 재해율 (%)	추정 재해율 (%)	비교
1	현대중공업	0.340	14,358	422배
2	현대미포조선	0.301	13,611	45.2배
3	대우조선해양	0.200	12,023	60.1배
4	현대삼호중공업	0.319	11,811	37배
5	삼성중공업	0.327	10,171	31.1배
6	STX조선해양	0.957	6,663	7배
7	코오롱 인더스트리	0.374	5,553	14.8배
8	현대제철	0.459	4,321	9.4배
9	대선조선	1.015	4,176	4.1배
10	현대자동차	0.362	4,052	11.2배

※추정 재해율은 사내하청 노동자의 건강보험 사용 내역 등을 토대로 추정한 재해율. 자료: 은수미 새정치민주연합 의원

중대재해 사망자 중 하청 노동자 비율

※2015년 6월말 기준, 자료: 고용노동부



II. 금속노조의 과제



■ 재벌 개혁 및 공정 경제 : 재벌과 부당노동행위

4 노조설립 취하 설득

노사협의회의와 오피니언 노조탈퇴 및 설립취하

3. 不振・問題人力 지속 감축

2 핵심 문제인력 프로파일 정비 및 채

노조설립 시 즉시 징계할 수

❖SMD는 문제인력의 체계적 문제인력 개개인에 대한 「1」 개인취향, 사내지인, 자산, 꼼꼼히 파일링하여 활용 중

노조설립 상황이 발생되면 그룹 노사조직, 各社 인사부서와 협조처 조기에 와해시켜주시기 바랍니다.

조기과해가 안 될 경우, 장기전략을 통해 고사화시켜 나가야 함

신규노조 가입인원이 최근 1주일간 1명도 없는데 어떠한 활동을 하고 있는지 구체적으로 점검하고, 9/20 일 까지 220 명, 9/30 일 250 명, 10/10 일 290 명 목표를 주었음에도 불구하고 1명도 없는 이유가 뭔지 강하게 전달할 것

전무님,

아래 안건 관련하여 9월 22일 오전 10시에 회의를 하고자 합니다.
유시영사장님과 창조 측을 모시고 회의코자 하오니 참고하셔서 참석 부탁드립니다.
장소는 본사 10층 회의실 입니다.

하오나 우리회사의 노무現況에 대해 현대차의 complain이라고 할지 무리한 요구로 영업이 상당한 어려움에 처해 있습니다.
요구사항 중 핵심은 유성노조 신규가입자를 7~80%선까지 확보하라고 강요하고 있습니다.
금주 내로 일정과 확보방안을 갖고 유성(대표이사, 최전무)과 귀사(김전무님)함께 양재동 구매본부에서 회의를 갖고자 하오니 공사다망 하시더라도 당사의 고충을 양철하시어 협력하여 주시길 간곡히 부탁드립니다.

유성기업 간부와 현대자동차 관계자 및 창조컨설팅 관계자가 주고받은 이메일을 보면 현대차 측이 유성기업 경영진보다 노조 파괴에 훨씬 적극적이었음을 알 수 있다.

Ⅱ. 금속노조의 과제



■ 재벌 개혁 및 공정 경제 : 재벌 개혁을 위한 법제도 개선 방향

■ 기업집단 규제 및 경제력 집중 억제

-순환출자 구조 개선 및 지주회사에 대한 행위제한 등 강화

■ 재벌총수 일가의 전횡과 혈연세습 방지

-이사회의 독립성 확보, 일감몰아주기 규제, 노동자 경영참가, 주주대표소송 원고 적격 확대, 다중 대표 소송 등

■ 재벌총수에 대한 엄격한 사법 집행

-재벌총수 경제범죄에 대한 무관용 정책, 범죄 수익 환수법

■ 노동권 강화 : 산별교섭 제도화, 노조할 권리 확보, 부당노동행위 제도 개선

■ 조세제도 강화 : 법인세 실효세율 강화, 초과이윤 및 사내유보금 과세 등

■ 중소기업 적합업종보호제도, 유통재벌에 대한 규제 강화, 공기업 공공성 강화

II. 금속노조의 과제



2. 노조할 권리

가. ILO 핵심협약 비준(특히, 결사의 자유 협약)

나. 한국형 노동회의소 문제

다. 노조할 권리를 위한 노조법 전면 개정

■ ILO 8개 핵심 협약 중 4개 미비준

4대 원칙	8개 핵심협약	한국 비준
결사의 자유	제87호 결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약 제98호 단결권 및 단체교섭에 대한 원칙의 적용에 관한 협약	X
강제노동 철폐	제29호 강제노동에 관한 협약 제105호 강제노동의 폐지에 관한 협약	X
아동노동 철폐	제138호 취업 최저연령에 관한 협약 제182호 가혹한 형태의 아동노동 폐지에 관한 협약	O
차별 철폐	제100호 동일가치노동에 대한 남녀노동자 동일보수에 관한 협약 제111호 고용 및 직업상 차별대우에 관한 협약	O

II. 금속노조의 과제



■ 결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약 (제87호 협약, 1948년)

[제2조] 근로자 및 사용자는 사전인가를 받지 아니하고 스스로 선택하여 단체를 설립하고 그 단체의 규약에 따를 것만을 조건으로 하여 그 단체에 가입할 수 있는 권리를 어떠한 차별도 없이 가진다.

[제3조] 1. 근로자단체 및 사용자단체는 규약과 규칙을 작성하고 자유로이 대표자를 선출하며 관리 및 활동에 대해서 결정하고 그 계획을 수립할 권리를 가진다.

2. 공공기관은 이 권리를 제한하거나 이 권리의 합법적인 행사를 방해하고자 하는 어떠한 간섭도 중지하여야 한다.

[제4조] 근로자단체 및 사용자단체는 행정당국에 의하여 해산되거나 활동이 정지되어서는 안된다.

[제8조] 1. 이 협약에서 규정한 권리를 행사함에 있어서 근로자 및 사용자 그리고 그 단체는 다른 개인이나 조직된 집단과 마찬가지로 국내법령을 존중하여야 한다.

2. 국내법령은 이 협약에서 규정하는 보장사항을 저해하거나 저해할 목적으로 적용되어서는 아니된다.

[제9조] 1. 이 협약에서 규정하는 보장사항을 군대 및 경찰에 적용하는 범위는 국내법령으로 정한다.

II. 금속노조의 과제



■ 단결권 및 단체교섭권 원칙의 적용에 관한 협약 (제98호 협약, 1949년)

제4조] 단체협약에 의해 고용조건을 규제하는 목적을 가지고 행하는 사용자 또는 사용자단체와 근로자단체와의 사이에서의 자발적 교섭을 위한 절차가 충분히 발달하고 그것을 이용하도록 장려하고 촉진하는 데 필요한 경우에는 국내사정에 적합한 조치를 취하여야 한다.

[제5조] 1. 이 협약에 규정된 보장을 군대와 경찰에 적용하는 범위는 국내법령으로 정한다.

2. 국제노동기구 헌장 제19조 제8항에 명시된 원칙에 따라 회원국에 의한 이 협약의 비준은 이 협약이 보장하는 권리를 군대 또는 경찰의 구성원에 대하여 인정한 기존의 법률, 중재재정, 관행 또는 단체협약에 영향을 미치는 것으로 보아서는 아니된다.

■ 강제노동 금지 협약 (제29호, 1930년)

☞ **병역법** : 대표적으로는 공익근무요원제도가 문제가 되는데, 대체근로, 공중보건의, 산업대체근로, 공익법무관도 문제가 될 수 있는 상황이어서 전략적 판단 필요.

☞ **외국인근로자고용등에 관한 법률** : 이주노동자의 사업장 이동 제한이 문제인데, 차별금지 협약으로 다루는 것이 더 용이함.

II. 금속노조의 과제



■ 강제 노동의 폐지에 관한 협약 (제105호 협약, 1957년)

☞ 국가보안법, 집시법, 형법상 업무방해죄(파업에 적용)에 징역형(만)이 있다는 점이 문제임. 그러나 징역형이 아닌 처벌 자체를 문제삼아야 하는 측면이 있는 등 전략적 판단 필요.

■ 제87호, 제98호 협약과 충돌하는 국내법 제도

1. 단결권 침해

- 5급 이상 공무원, 6급 이하 공무원 중 일정 업무(ex.외무행정 등) 종사자
- 소방, 교정공무원, 사립대학교 교수, 청원경찰
- 특수고용 : ILO기준 "고용관계의 존부를 기준으로 결사의 자유가 보장되는 자의 범위를 정해서는 안 된다."
- 사실상 허가제로 운영되는 노조 설립신고제, 규약 및 결의 시정명령
- 근로시간면제 제도 : ILO권고 "노사가 자율적으로 결정할 사항. 입법 개입 X"



■ 제87호, 제98호 협약과 충돌하는 국내법 제도

2. 단체교섭권 침해

- 단체협약 시정명령제도, 간접고용 근로자의 단체교섭권
- 교섭창구 단일화 : 협약을 직접 위반하는 것은 아니나, 현재의 제도는 문제

969. 교섭단위 중 가장 대표적인 노동조합을 그 교섭단위의 배타적 교섭기관으로 인정하도록 규정하는 것이 반드시 협약 제87호와 불일치하는 것은 아니다. 그러나 이것은 여러 가지 보호장치가 마련되는 경우에만 그러하다. 위원회는 노동조합을 배타적 교섭기관으로 인정하는 절차가 확립되어 있는 국가에서는 다음과 같은 보호장치가 포함되는 것이 필수적이라고 지적하였다. (a) 독립기구에 의한 배타적 교섭단체 인정, (b) 관련 교섭단위 근로자의 과반수 투표에 의한 대표 단체 선정, (c) 충분한 다수 투표를 획득하지 못한 단체가 법정기간 경과 후 새로 투표를 요구할 수 있는 권리 및 (d) 배타적 교섭단체로 인정되지 않은 단체가 이전 투표 후 일정기간 (흔히 12개월)이 경과하면 새로 투표를 요구할 수 있는 권리.

(참조 : the 1996 Digest, para. 834; 300th Report, Case No. 1741, para. 55; 302nd Report, Case No. 1826, para. 407; 328th Report, Case No. 2136, para. 525; and 332nd Report, Case No. 2252, para. 879.)

977. 교섭단위에 근로자의 50% 이상을 대표하는 노동조합이 없는 경우에도 단체교섭권은 적어도 스스로의 조합원을 대표하는 당해 교섭단위에 있는 노동조합에게 부여되어야 한다.

(참조 : the 1996 Digest, para. 833; 302nd Report, Case No. 1817, para. 321; 316th Report, Case No. 1996, para. 663; 333rd Report, Case No. 2301, para. 595; 337th Report, Case No. 2118, para. 85; and 338th Report, Case No. 2303, para. 337.)

990. 법률은 산업 수준의 단체교섭에 장애가 되어서는 안 된다.

(참조 : the 1996 Digest, para. 853.)

II. 금속노조의 과제



■ 제87호, 제98호 협약과 충돌하는 국내법 제도

3. 단체행동권 침해

- 파업권은 87호 협약에 명시되어 있지는 않지만 해석상 인정되는 권리
- 교원, 공무원도 일률적으로 금지는 부당.
- 경제적 정치파업, 원래의 쟁의행위가 적법하면 연대(동정)파업도 적법.
- 노조법에 있는 수많은 쟁의행위시 준수 조항과 그에 대한 처벌조항
(ex. 쟁의행위 기본원칙, 노조의 지도와 책임, 쟁의행위 기간 중 임금지급 요구 금지, 조정 전치, 중재시의 쟁의행위 금지, 긴급조정시의 쟁의행위 금지, 조정 전치 규정, 쟁의행위 찬반투표 규정)
- 긴급조정과 강제중재 제도 (노동부 장관이 결정한다는 점)
- 평화적 파업에도 형사처벌(업무방해죄)과 손해배상 적용되는 점

II. 금속노조의 과제



■ 제87호, 제98호 협약과 충돌하는 국내법 제도

4. 2017년 결사의 자유위원회(CFA) 보고서

- 전교조 법외노조화, 공무원노조 설립 신고 불인정 부당 (관계 법령 개정 촉구)
- 교사, 공무원의 정치활동 금지 조항 부당. (교사의 수업 외 정치적 의사 표현을 이유로 한 징계, 공무원들에게 직접적인 영향을 미치는 경제적, 사회적 문제에 대한 견해 표명을 이유로 한 징계 부당)
- 노조 전임자 임금 지급 금지 부당. 노동자들의 이해와 직접적인 관계가 있는 모든 사회, 경제적 문제에 대하여 파업행위가 가능하도록 해석할 것을 촉구. 평화적 파업에 업무방해죄 적용하고 거액의 손해청구하는 문제

5. 문재인 정부 입장

- 국내법 선개정 후 비준하겠다는 목소리가 나오고 있음. 4개 핵심협약 비준하겠다고 밝혔으나 구체적인 시기 못박지 않음 (**2019년이 ILO설립 100주년)

II. 금속노조의 과제

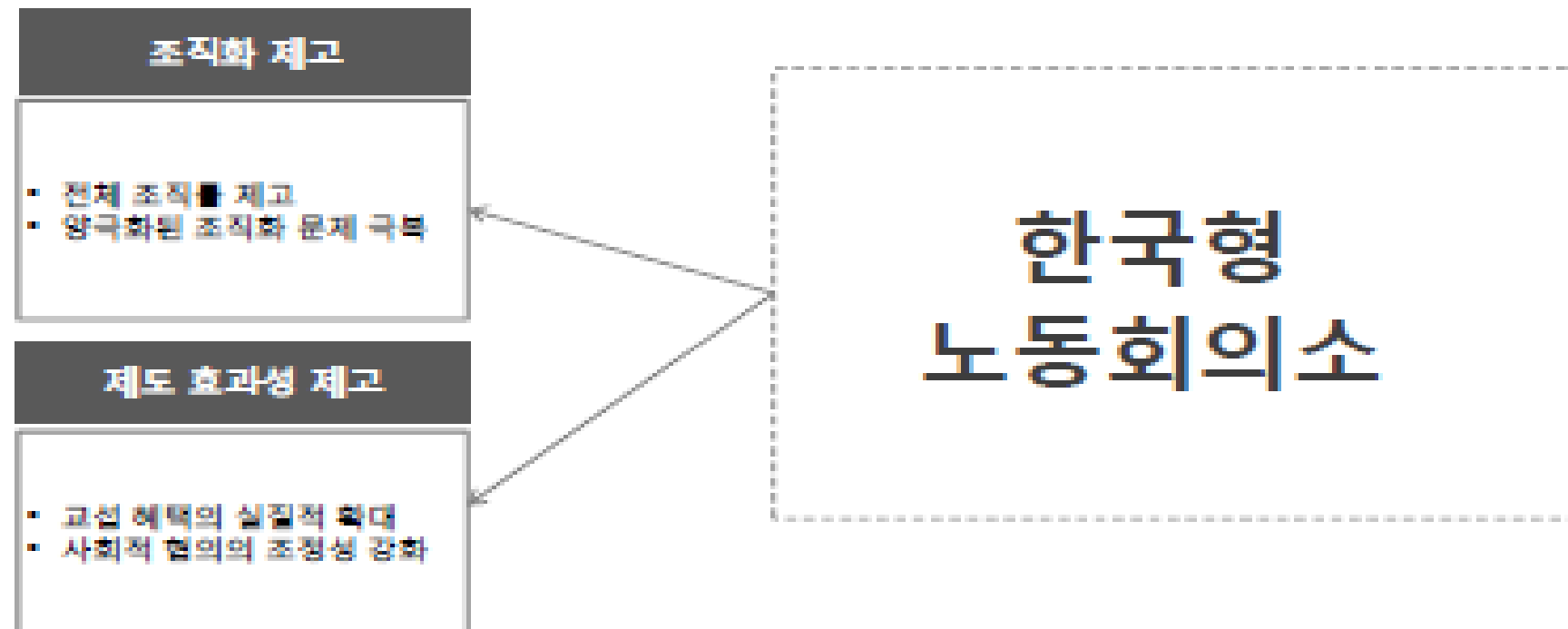


■ 한국형 노동회의소?

새로운 문제 해결 도입 필요성

한국형 노동회의소 도입

- 현재의 조직화 문제나 이해대변 제도의 문제는 자발성/시장원리나 기존 대안으로 해결 어려움
- 현재의 문제는 분배의 불공정성 악화와 사회적 양극화 등 한국 사회 전체에 영향을 미침
- 새로운 조직화 패러다임 개발 필요, 그러나 만병통치약 혹은 죽음 처방으로 접근 = 실패
- 특히 노동조합 악화와 같은 정치적 의도가 개입하면 문제 해결은 요원함.



II. 금속노조의 과제

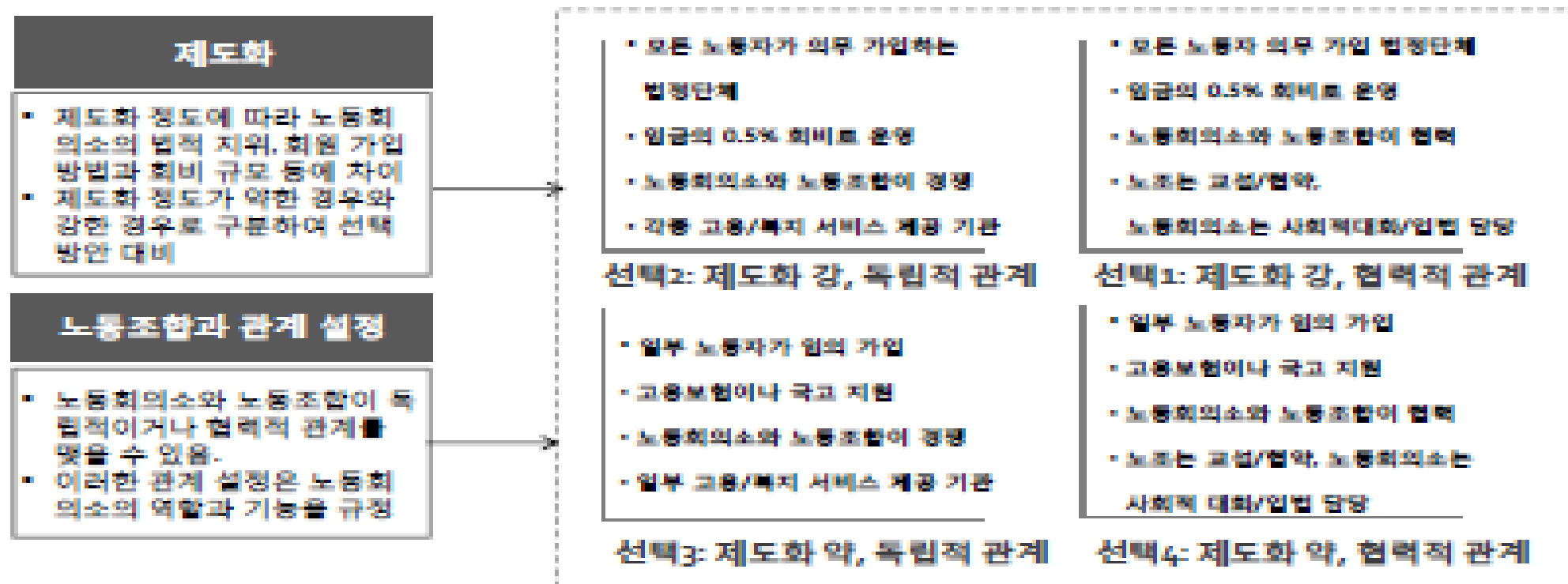


■ 한국형 노동회의소?

사회적 조직화를 통한 문제 해결

한국형 노동회의소 도입: 선택 방안과 선택 기준

- 노동조합과 노동회의소의 관계 설정 측면과 제도화 측면에서 4가지 선택 방안이 존재
- 사회적 수용성과 효과성, 정당성을 고려하여 최종 방안을 선택
- 1안을 선택하여 중장기적으로 추진



II. 금속노조의 과제

■ 한국형 노동회의소?



■ 한국노총의 제도 도입 방향

- 노조와 긴밀한 협조관계
- 노조가 노동회의소 의결기구에 대한 추천권을 가지고, 운영관련 통제권을 보유

8. 기간 추진 활동 및 계획

- 3월중, 한국노총 내부논의 및 공감대 확산, 유력 정당 및 대선후보 공약화 함께 추진
- 3월 29일, 지속가능한 발전을 위한 노동회의소 도입방안 연구용역 중간발표 간담회
- 4월, 더불어민주당 대선정책 공약화
- 5월, 문재인 대통령과 한국노총 정책연대협약 명기
- 7월, 새정부 국정과제 포함
- 향후 : 정부 사례조사 및 연구 → 노동회의소법 제정안 마련 → 제도개선

Ⅱ. 금속노조의 과제



■ 한국형 노동회의소의 문제점

■ 현 상황

- 유사 제도인 노사협의회의 경우, 선거 규정을 두고 있으나 과반수 노조가 위촉하지 않는 노사협의회는 구성 자체가 되지 않거나 사용자의 이익을 관철하는 조직으로 운영되는 것이 현실(**노동부 2016. 12. 조사 결과에 의하면 63.8%가 이에 해당함)
- 근기법상 상당한 권한을 가지는 근로자대표의 경우 선거 규정이 없음.
- 학계에서는 사업장 협의회를 두고, 근기법상 근로자 대표 권한을 부여하자는 주장, 노사협의회에 근기법상 근로자 대표 권한을 부여하자는 주장(과거 노동부 주장)이 있음.
- 현 상태에서 한국형 노동회의소가 도입되면 노조의 근로자 대표 기능을 배제하는 방식으로 운영될 가능성이 농후.

II. 금속노조의 과제



■ 한국형 노동회의소를 거부시 그 대안(?)은

■ 미조직, 비정규, 중소기업 노동자 조직화 노력

-노동회의소 주장의 가장 큰 근거가 노조로 포괄하지 못하는 노동자가 많다는 것임. 노동회의소는 특정 사업장이 아니라 특정 지역에 있는 모든 노동자(특수 고용 등 비정규직, 실업자, 영세사업장 등)가 의무 가입대상이라는 점임.

-찬성측(한국노총)은 노동시장 양극화, 4차 산업혁명 등도 부수적인 근거로 주장하고 있음.

-따라서, 산별노조가 미조직, 비정규, 중소기업 사업장 조직화에 더욱 노력해야 하며, 산별교섭 법제화, 단체협약 효력 확장제도 개선 등을 통해 노조 조직율 및 협약 적용률 증진하여 대표성을 강화할 수 있도록 해야 함.

II. 금속노조의 과제



다. 노조할 권리를 위한 노조법 전면 개정

■ 노조법상 근로자, 사용자 개념 재정의

- 실업자, 구직자, 기타 노무제공자로서 보호 필요성이 있는 자 (특수 고용)
- 실질적 지배력 또는 영향력이 있는 자도 사용자로 본다. 이 경우 사내하도급의 도급 사업주는 실질적 지배력 또는 영향력이 있는 자로 본다. (간접 고용)

■ **단결권** : 노조 신고제로 운영, 타임오프 폐지, 부당노동행위 제도 강화.

■ **단체교섭권** : 교섭창구단일화 폐지, 단체교섭 대상 확대, 산별교섭 제도화, 단협 시정명령제도 폐지, 단협 효력 확장 제도

■ **단체행동권 보장** : 손해배상 청구와 가압류 원칙적 금지. 개인에 대한 손해 배상 금지, 손해액의 범위 제한, 하청 파업에 대체근로 금지, 부분적 직장폐쇄 금지, 긴급조정권한을 노동부장관에서 대통령으로, 직권중재 폐지.