

‘비정규직 법제도 폐기·상시업무 정규직화·진짜사장 책임’

장그래 살리기 운동본부

서울 중구 정동 22-2 경향신문사 13층 전화 070-7168-9196 이메일 janggrae2015@gmail.com

트위터 @hopelabor

출범 기자회견



- 날짜 : 2015년 3월 18일(수) 오전 10시
- 장소 : 프란체스코 교육회관 211호
- 기자회견 순서

진행시간	내용	비고
10:00 ~ 10:10 (10분)	“장그래는 소망한다”	통신비정규직, 제조업사내하청, 유통서비스비정규직, 학교비정규직, 청년알바노동자
10:10 ~ 10:15 (5분)	노사정위 전문가그룹안 비판발언	윤지영 변호사
10:15 ~ 10:20 (5분)	운동본부 출범 대표발언(1)	민변 권영국 변호사
10:20~10:35 (15분)	운동본부 출범 대표발언(2)	민주노총 한상균 위원장 한국진보연대 박석운 상임대표 참여연대 이태호 사무처장
10:35~10:40 (5분)	출범선언문 낭독	각계 대표

절망의 ‘미생’에서 희망의 ‘완생’으로

- 박근혜정부의 ‘노동자 죽이기 종합대책 저지’와 ‘함께 살기’를 위한
1000만 장그래들의 행진을 제안하며

2014년 12월 29일. 대한민국의 노동자.서민과 가족들이 드라마 ‘미생’ 속 비정규직 노동자 ‘장그래’의 애환에 눈물 흘리고 있을 때, 박근혜 정부는 ‘비정규직 종합대책’을 발표했다. 일명 비정규직의 남용과 차별을 막는 ‘장그래법’이라 했다. 그러나 정부가 발표한 ‘비정규직 종합대책’의 실체는 ‘자본가들을 위한 종합선물세트’에 다름 아니었다. ‘법적 초과근로시간 더 늘이고, 임금은 더 낮게, 해고는 완전 쉽게, 비정규직은 왕창 많이’가 화려한 포장지 속에 숨어있는 핵심 내용이었다. 실로 노동자의 삶을 질곡으로 내모는 ‘노동자 죽이기 종합대책’이 아닐 수 없다.

연공급 위주의 임금체계를 직무.능력.성과급 임금체계로 개편, 임금피크제 확대, 저성과자 명분의 일반 해고 요건의 완화, 노동조건 개악을 위한 취업규칙 불이익변경 요건 완화, 통상임금 범위의 축소, 탄력적 근로시간제 도입과 초과노동시간 연장 등 그나마 정규직노동자들을 보호하고 있던 최저한의 장치마저 해체하려 한다. 그러나 정규직의 노동조건을 저하시킨다고 비정규직의 처지가 저절로 나아지는 것은 결코 아니다. 정부가 외치는 ‘노동시장 이중구조 해소’란 전체 노동자들의 노동조건을 아래로 하향평준화하여 자본의 이윤을 보장하려는 의도의 다른 표현일 뿐이다.

자본가 정부인 박근혜 정부의 또 하나의 속셈은 ‘영원한 비정규직 사회’다. 기간제 노동자 사용기간 현행 2년에서 4년으로 연장, 55세 이상 고령자와 고소득전문직 대상 파견 업종 확대, ‘인력난이 심한 업종’ 파견규제 합리화 방안 마련, 원하청 상생협력을 위한 동반성장이라는 명목으로 불법파견 합법화, 청소.용역.시설업무 등 최소필요업무에 노무도급 인정, 사내하도급의 합법화 등이 그 교묘한 꼼수들이다. 정부 종합대책대로라면 노동자의 생애주기는 청년기·장년기 기간제로 시작해 노년기 파견노동으로 마감하게 되며, 정규직 가능성은 짧은 중년기의 요행으로 남게 됐다. 종합대책은 이렇게 “평생 비정규직 시대”를 열고 있다.

이미 우리는 박근혜 정부가 대한민국 국민의 정부가 아님을 지겹게 확인했다. 국정원의 불법대선공작을 통해 당선된 박근혜 정부는 헌법적 정당성이 없는 불법정부에 불과하다. 4.16 세월호 대참사에 대한 의혹과 책임만으로도 진즉 단죄받았어야 할 정부다. 사회의 모든 부분에서 어렵사리 이룩해 온 최소 민주주의의 근간을 짓밟고 흘러간 반공주의와 공안통치의 망령을 되살리는 위험천만한 정부다. 공적연금 개악, 의료, 철도, 교육 등 모든 공공부문의 사영화를 시도하는 반사회적.반공익적 정부다.

이미 1000만에 달하는 국민들이 ‘장그래’가 되어 살아가야 하는 사회다. ‘미생’의 끝처럼 해피엔딩을 바랄 수조차 없다. 노동자.서민들의 가계부채가 1100조원에 이른다. 평생을 일

하고 저축해도 이제 집값은 고사하고 또다시 빚을 지지 않고는 전세값마저 마련할 수 없다. 생계와 미래에 대한 불안으로 출산율, 자살율이 OECD국가들 중 최악인 죽음의 사회다. 그 수많은 사람들의 노동과 꿈과 눈물과 죽음들의 값은 모두 어디로 갔을까. 10대 재벌 대기업의 사내유보금이 2008년 기준 221조에서 2014년 기준 515조원으로 차고 넘치는 동안, 전체노동자의 절반이 넘는 노동자가 비정규직으로 전락했고 온갖 차별과 고용불안이 일상이 되었다.

정부임을 포기하고, 종국엔 1900만 노동자와 그 가족들을 겨냥한 ‘노동자죽이기 종합대책’을 가지고 나온 박근혜 정부를 더 이상 지켜볼 수 없다. 우리는 비정규직 종합대책을 저지하겠다는 민주노총의 4.24총파업을 지지한다.

비정규직 양산과 차별 심화를 가속화하는 ‘비정규직 종합대책’은 전면 폐기되어야 한다. 정부 스스로 강조해온 소득 주도 경제성장에도 배치된다. 비정규직 문제 해결은 사회경제적 민주화의 요체로 우리 시대의 소명이다. 한국사회의 민주주의는 다시 쓰여야 한다. 그 첫걸음은 비정규법제도 전면 폐기와 상시.지속 업무 정규직화, 그리고 원청 사용자성 인정을 비롯한 좋은 일자리 만들기에서부터 시작되어야 한다. 1000만 장그래들의 사회적 행진과 항쟁이 불쏘시개가 되어 절망의 역사가 다시 쓰일 것을 소망한다.

마침내 오늘 비정규직 문제에 대한 올바른 해법을 실현하기 위해 한국사회 노동자.시민.빈민.학생.청년.문화.종교.교육.법조.언론.의료.장애.여성.환경.인권 등 모든 사회 부문이 참여하여 ‘장그래살리기운동본부’를 출범한다. 운동본부는 노동인권 사각지대에서 고통받고 있는 수많은 전국의 ‘장그래’들과 함께 어깨 걸고 나아갈 것이다. 장그래들을 살릴 방도를 함께 머리 맞대고 토론하고 숙의하면서 공동실천을 모색할 것이다.

운동본부는 죽임의 정부에 맞서 살림의 역사를 만들어갈 것이다. 장그래운동본부는 민주주의를 말살하는 박근혜정부가 정면대결을 원한다면 피하지 않을 것이다. 이 정부가 한줌도 안되는 자본가들의 이익만을 우선해 우리 사회의 대다수인 1900만 노동자와 그 가족들의 생계와 미래를 짓밟는 전쟁을 원한다면 당당하게 맞설 것이다. 1000만 장그래들의 치솟는 분노가 비인간적인 신자유주의 사회를 뒤집어 새롭게 세우는 모든 힘의 근원이 될 것임을 믿는다. 함께 살기 위해 모두 함께 하자.

2015년 3월 18일

장그래살리기운동본부

장그래살리기 운동본부 준비 경과

1. 2014년 7월 이후 정부에서 비정규직 확산방안을 제출

- 2014년 7월 17일 취임한 최경환 경제부총리 비정규직 종합대책을 발표하겠다고 약속
- 2014년 10월 26일 기획재정부, 고용노동부 등 정부 관계자들은 비정규직 사용기간 확대, 파견 허용업종 확대, 직업소개소 양성화, 시간선택제 일자리 양산 등 추진 언론 보도
- 2014년 10월 30일 이기권 고용노동부장관 기자간담회에서 비정규직 사용기간 연장 검토 공식 발표

2. '긴급행동'을 구성하여 대응

- 2014년 11월 4일 '비정규직 없는 세상만들기 네트워크' 제안으로 긴급 간담회 및 기자회견 "박근혜 비정규직 종합대책이 '전 국민의 비정규직화'인가?" 진행.
- 11월 12일 '비정규직 당사자' 박근혜 비정규직 대책 반대 긴급 기자회견 "우리는 '박근혜표 비정규직 독사과'를 거부한다" 진행.
- 2014년 11월 기자회견에 함께한 단위들이 '비정규직법 개악 저지 긴급행동'을 구성하여 긴급한 대응을 하기로 결정함.
- 2014년 11월 18일(화)~28일(금) 비정규직 당사자 긴급행동(정부종합청사 앞 기자회견 등)
- 2014년 11월 26일 긴급행동 성명 박근혜 비정규직 '막장대책' 분노한다!
- 2014년 11월 25일 16:00 비정규직 양산하는 박근혜 종합대책 저지 1차 긴급행동
- 2014년 12월 5일 긴급행동 성명 '사내하도급은 보호해야 할 대상이 아니라 정규직으로 전환해야 할 대상이다'
- 2014년 12월 11일(목) 16:00 비정규직 양산하는 박근혜 종합대책 저지 2차 긴급행동
- 2014년 12월 1일(월)~12월 17일(수)비정규직 당사자 1만인 선언 진행
- 12.18(목) 16:00 비정규직 양산하는 박근혜 종합대책 저지 3차 결의대회
- 2014년 12월 23일 긴급 성명 '한국노총이 합의한다면 850만 장그래들이 용서하지 않을 것이다!'
- 2014년 12월 29일 긴급 기자회견 및 비정규직 당사자 서명 용지 정부 전달 "박근혜 정권은 '장그래 죽이기법' 폐기하라!"

3. 정부 비정규직 종합대책 발표(12/29) 이후 긴급행동을 확대한 대응기구 논의

- 2015년 1월 7일 긴급행동 6차 기획회의에서 (가칭)장그래살리기운동본부 워크숍 준비모임으로 전환할 필요성에 대해서 논의함.
- 2015년 2월 4일(수) 14:00 서울 중구 정동 프란치스코회관 2층 회의실 "비정규직 늘리고 쉽게 해고? 장그래가 나선다" 2015년 비정규직 운동 워크숍 진행. 이 워크숍을 통해서 (가칭) 장그래살리기운동본부 준비위원회로 전환하고, 장그래살리기운동본부(가칭) 준비위원회 회의를 통해 운동본부의 출범을 준비하기로 결정
- 2015년 2월 13일 1차 준비위원회 회의 : 장그래살리기운동본부 대강의 구성에 대한 논의
- 2015년 2월 24일 2차 준비위원회 회의 : 구성 및 체계에 대한 논의
- 2015년 3월 2일 3차 준비위원회 회의: 대강의 사업계획에 대한 논의
- 2015년 3월 12일 노사정위원회 공익전문가 2그룹안에 비판 성명
- 2015년 3월 13일 4차 준비위원회 회의 : 장그래살리기운동본부 명칭과 출범 일정 확정

장그레살리기 운동본부 참여단위

건강권실현을위한보건의료단체연합(건강사회를위한약사회, 건강사회를위한치과의사회, 노동건강연대, 인도주의실천의사협의회, 참의료실현청년한의사회), 경기진보연대, 경남진보연합,

공공운수노조(교육공무직지부, 서울경인공공서비스지부, 의료연대본부 서울지역지부, 인천공항지역지부, 우편지부, 화물연대), 금속노조(쌍용자동차지부 비정규직지회, 삼성전자서비스지회, 현대제철비정규직지회, 현대차비정규직지회, 현대차아산사내하청지회, 기륭전자분회), 희망연대노조(케이블비정규직지부, 씨엔엠지부, 엘지유플러스 비정규직지부, 에스케이브로드밴드 비정규직지부, 다산콜센터지부, 티브로드지부), 강원영동지역노동조합 동양시멘트지부, 농협중앙회비정규직지부 등 비정규노조 단위,

공익인권법재단 공감, 광주인권운동센터, 광주진보연대, 국민모임 창당준비위원회, 기독교인권센터, 노년유니온, 노동당, 노동사회과학연구소, 노동인권실현을위한노무사모임, 노동인권회관, 노동자계급정당추진위원회, 노동자계급정당추진위 학생위원회(준), 노동자연대, 노동자연대 학생그룹, 노후희망유니온, 녹색연합, 대구경북진보연대, 동아자유언론수호투쟁위원회, 문화다양성포럼, 문화연대, 민가협양심수후원회, 민권연대, 민족자주평화통일중앙회의, 민주노동자전국회의, 민주사회를위한변호사모임, 민주수호공안탄압대책회의, 민주언론시민연합, 민주주의법학연구회, 민주화를위한전국교수협의회, 민중의힘, 범민련남측본부, 불교평화연대, 비정규직없는세상만들기네트워크,

빈곤사회연대 (공공노조사회복지지부, 관악주민연대, 광진주민연대, 금융피해자연대 해오름, 노동당, 노들장애인야간학교, 동자동사랑방, 민생경제연구소, 민주노총, 민주화를위한전국교수협의회, 반빈곤네트워크(대구), 반빈곤센터(부산), 불교인권위원회, 빈민해방실천연대(민주노점상전국연합·전국철거민연합), 사회진보연대, (사)참누리, 서울복지시민연대, 성공회나눔의집협의회, 성동장애인자립생활센터, 성북장애인자립생활센터, 장애여성공감, 전국공무원노동조합, 전국불안정노동철폐연대, 전국빈민연합(빈민해방철거민연합·전국노점상총연합), 전국장애인차별철폐연대, 전국학생행진, 정태수열사추모사업회, 주거권실현을위한국민연합, 주거권실현을위한비닐하우스주민연합, 중랑장애인자립생활센터, 천주교빈민사목위원회, 천주교인권위원회, 최옥란열사추모사업회, 평화주민사랑방, 한국백혈병환우회, 한국지역자활센터협회, 한국주민운동교육원, 향린교회, 현장실천사회변혁노동자전선, 홈리스행동),

빈민해방실천연대, 사월혁명회, 사회진보연대, 새물약사회, 알바노조, 언론소비자주권행동, 예수살기, 우리민족연방제통일추진회의, 울산진보연대, 이주공동행동, 인권운동사랑방, 자유언론실천재단, 장애물없는생활환경시민연대, 장애와인권 발바닥행동, 전국교수노조, 전국농민회총연맹, 전국목회자정의평화협의회, 전국민주노동조합총연맹(공공운수노조, 금속노조), 전국민주노동조합총연맹 해고자복직투쟁 특별위원회, 전국불안정노동철폐연대, 전국빈민연합, 전국여성노동조합, 전국여성농민회총연합, 전국여성연대,

전국장애인차별철폐연대(강남장애인자립생활센터, 강동장애인자립생활센터, 거제여성장애인연대, 경기장애인차별철폐연대, 경남느티나무부모회, 경남장애인자립생활센터협의회, 경산장애인자립생활센터, 공공운수노조의료연대본부 돌봄지부충북지회, 광명장애인자립생활센터, 광양장애인자립생활센터, 광주뇌병변장애인인권협회, 광주여성장애인연대, 광주인권운동센터, 광주장애인가족복지회, 광주장애인교육권연대, 광주장애인부모연대, 광주장애인자립생활센터, 광주장애인차별철폐연대, 광주지역장애인복지협회서구지부, 광진장애인자립생활센터, 김해장애인자립생활센터, 나눔장애인자립생활센터, 나

무를심는학교, 나주장애인자립생활센터, 노동당, 노동당광주시당, 노동당대전시당, 노동당서울시당, 노동당울산시당, 노동당충북도당, 노동당대구시당, 노동당부산시당, 노동당전북도당, 노동의소리, 노들장애인야학, 노들장애인자립생활센터, 노란들판, 노원중증장애인독립생활센터, 뇌성마비인의벗 어우러기, 다사리 학교, 다사리장애인자립생활센터, 다큐인, 대구대학교인권활동가모임나비, 대구사람장애인자립생활센터, 대전장애인부모연대, 도봉사랑길장애인자립생활센터, 동작장애인자립생활센터, 라이프라인 장애인자립진흥회, 마산장애인자립생활센터, 마포가온장애인자립생활센터, 목포장애인자립생활센터, 민들레장애인야학, 민들레장애인자립생활센터, 민주노총광주전남 공공서비스노동조합, 민주노총충북본부, 민주노총울산본부, 민주노총전북지역본부, 민중의힘, 밀양장애인자립생활센터, 바래미야학, 부산반빈곤센터, 빈곤과차별에저항하는인권운동연대, 사)경기도뇌병변장애인인권협회, 사)경기장애인자립생활센터협의회, 사)부산뇌병변장애인인권협회, 사)부산장애인부모회, 사)새누리장애인부모연대, 사)열린네트워크부산지부, 사)전국장애인야학협의회 경기지부, 삶장애인자립생활센터, 새빛장애인자립생활센터, 서구장애인자립생활센터, 서울장애인자립생활센터협의회, 서울장애인차별철폐연대, 석암재단생활인비상대책위원회, 성동장애인자립생활센터, 성북장애인자립생활센터, 성폭력예방치료센터, 송파솔루션장애인자립생활센터, 수원새벽빛장애인자립생활센터, 수원새움센터, 수원중증장애인독립생활센터, 수지장애인자립생활센터, 순천장애인자립생활센터, 순천팔마장애인자립생활센터, 실로암사람들, 아우름장애인자립생활센터, 안산상록수장애인자립생활센터, 양심과인권나무, 어울림장애인자립생활센터, 에바다장애인자립생활센터, 여수장애인자립생활센터, 여수장애인자립생활센터, 연수구장애인자립생활센터, 영도장애인자립생활센터, 예그리나 장애인 복지센터, 오방장애인자립생활센터, 옥천장애인자립생활센터, 울산다울성인장애인학교, 울산장애인부모회, 울산장애인인권복지협회, 원주장애인자립생활센터, 은평장애인자립생활센터, 의정부장애인차별철폐연대, 이음장애인자립생활센터, 이천이삭센터, 이현준열사추모사업회, 인천뇌병변장애인인권협회, 인천장애우권익문제연구소, 인천장애인부모연대, 일산햇빛촌장애인자립생활센터, 작은자야간학교, 장애여성공감, 장애와인권 발바닥행동, 장애우권익문제연구소, 장애우권익문제연구소 전남지소, 장애인문화공간, 장애인배움터 너른마당, 장애인배움터 한울야학, 장애인자립생활센터 '판', 장애인자립선언, 장애인지역공동체, 장애인푸른아우성, 장애해방열사 단, 전교조울산지부, 전교조인천지부, 전교조합광주지부, 전국공공운수사회서비스노동조합 사회복지지부, 전국교직원노동조합 충북지부, 전국장애인교육권연대, 전국장애인부모연대, 전국장애인부모연대전남지부, 전국장애인부모연대전북지부, 전국장애인야학협의회, 전남장애인여성연대, 전라북도중증장애인자립생활연대군산시지회, 전북뇌병변장애인인권협회, 전북여성장애인연대, 전북장애인손수레자립생활협회, 전북장애인차별철폐연대, 전북주거복지센터, 전북평화와인권연대, 정의당, 정의당광주시당, 정의당대전시당, 정의당서울시당, 정의당전남도당, 정의당전북도당, 정태수열사추모사업회, 중구주민회, 중랑장애인자립생활센터, 중증장애인지역생활지원센터, 진주참샘중증장애인자립지원센터, 진해장애인자립생활센터, 참교육학부모회 울산지부, 참다움장애인자립생활센터, 창원장애인자립생활센터, 척수장애인자조모임인동초, 청원장애인자립생활센터, 청주노동인권센터, 청주함어울장애인자립생활센터, 최옥란열사추모사업회, 충북여성장애인연대, 충북장애인부모회, 충북장애인차별철폐연대, 충북직지장애인자립생활센터, 충주장애인자립생활센터, 통영장애인자립생활센터, 티움장애인복지재단, 평화캠프 울산지부, 포이에마자립생활센터, 한국뇌병변장애인인권협회, 한국뇌병변장애인인권협회 서울지부, 한국장애인자립생활센터협의회, 한국정신장애연대, 한뇌협 강원지부, 한마음장애인자립생활센터, 한울림장애인자립생활센터, 함께가는서울장애인부모회, 함께하는장애인부모회, 함세상장애인자립생활센터, 해야센터, 행동하는의사회 나눔과열림)

전국학생행진, 전남진보연대, 전북진보연대, 전태일을따르는노동대학, 전태일재단, 정의당, 조계종노동위원회, 좌파노동사회, 참여연대, 천주교서울대교구노동사목위원회, 천주교정의구현전국사제단 노동위원회, 천주교정의구현전국연합 (천주교인권위원회, 우리신학연구소, 가톨릭농민회, 새세상을여는천주교여성공동체, 천주교인천교구노동사목, 천주교정의구현목포연합, 천주교정의구현상주연합, 가톨릭노동장년회), 청년유니온, 추모연대, 통일광장, 평등교육학부모회, 평화와통일을여는사람들, 학술단체협의회, 한국노총비정규직연대회의, 한국민예총, 한국비정규교수노조,

한국비정규직노동단체네트워크(경기비정규노동센터, 경북비정규노동센터, 광주비정규노동센터, 구로구근로자복지센터, 군산비정규노동인권센터, 노동자공동체 삶꿈, 노원노동복지센터, 대전비정규노동센터, 부산비정규노동센터, 부천시비정규직근로자지원센터, 서대문근로자복지센터, 서울남부노동상담센터, 서울동부비정규노동센터, 성동근로자복지센터, 수원비정규직노동자복지센터, 아산시비정규직지원센터, 안산시비정규직노동자지원센터, 안산시흥비정규노동센터, 안양군포의왕비정규직센터, 영등포산업선교회 비정규노동선교센터, 울산동구비정규직노동자지원센터, 울산북구비정규직노동자지원센터, 울주비정규노동센터, 음성노동인권센터, 인천비정규노동센터, 전주시비정규직노동자지원센터, 청주노동인권센터, 충남노동인권센터, 충남비정규직지원센터, 평택비정규노동센터, 한국비정규노동센터),

한국여성노동자회, 한국여성단체연합, 한국여성민우회, 한국진보연대, 한국청년연대, 행동하는성소수자인권연대, 21세기한국대학생연합.

장그레살리기 운동본부 구성과 사업계획

■ 장그레운동본부의 구성

1. 명칭

- '비정규직 법제도 폐기·상시업무 정규직화·진짜사장 책임' 장그레살리기 운동본부

2. 목표와 당면 과제

<목표>

- 비정규직을 양산하는 비정규직 법·제도를 폐기한다.
- 비정규직 사용사유 제한, 실질 사용자 법적 책임, 비정규직 노동자 권리 보장 등을 입법화한다.

<당면과제>

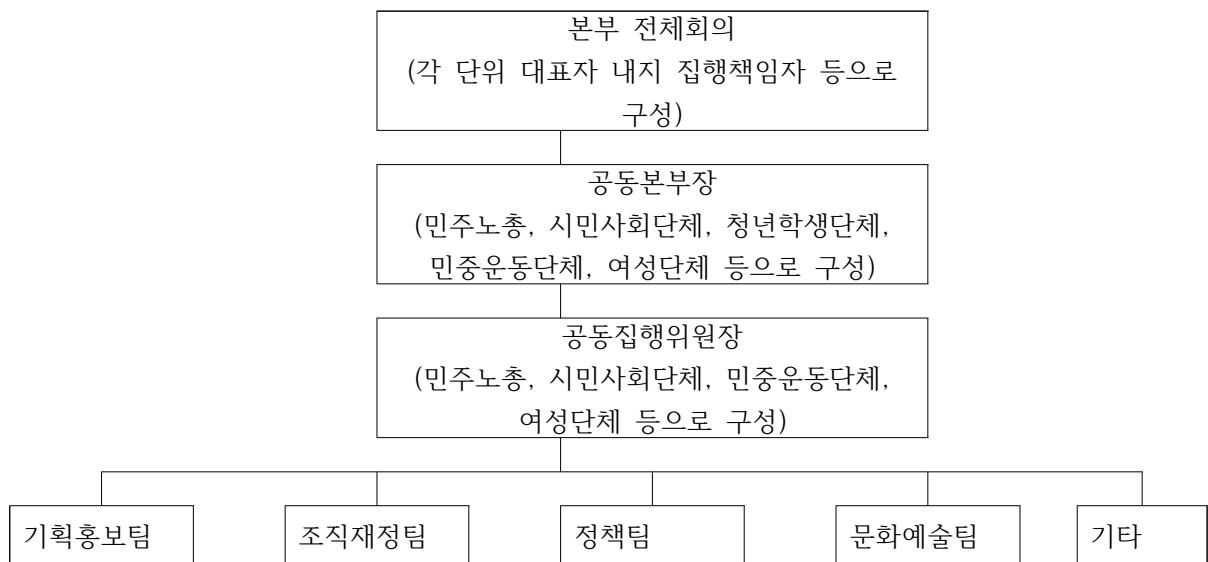
- 임금 깎고 해고 쉽게 하고 비정규직 양산하는 비정규직 종합대책을 막아낸다.
- 공공부문부터 비정규직을 없애도록 사회적 여론을 만들어나간다.
- 주요 비정규직 사업장에서 정규직 전환과 원청의 사용자성을 쟁취한다.
- 최저임금 인상으로 생활임금을 확보한다.

3. 위상과 구성

- 비정규직 당사자 투쟁의 힘을 모으고, 미조직노동자들의 투쟁을 촉진하는 사회적 연대기구이며, 투쟁기구(사업장투쟁 지원대책위와 운동본부와 긴밀하게 연계)
- 노동조합이 없는 비정규직, 중소기업사업장 노동자들이 권리를 찾아나갈 수 있도록 공간을 열어가는 기구
- 목표에 동의하는 시민·사회·종교·문화·정치·노동단체·학술·법조·언론·노동단체들로 구성

※ 참고 : 새정치연합과 한국노총과 산하 연맹에 대해서는 사안별 대응을 하며, 목표와 취지에 동의하는 산하 노조나 개인에 대해서는 참여할 수 있도록 한다.

4. 체계



- 대표자회의 : 중요한 결정사항이 있을 때 소집
- 운동본부 전체회의 : 월 1~2회, 각 단체 대표자 또는 집행책임자와 참가를 원하는 사람
- 집행위원회 : 주 1회, 본부장과 집행위원장, 팀장, 집행위원(단체별 책임자)
- 팀별회의 : 팀 단위로 수시 진행

* 청년학생단위 회의는 청년학생단위 본부장이 필요시 소집한다.

* 함께 참여하는 단위들이 제안하는 사업을 고려하여 집행위원회 회의를 거쳐 팀을 추가로 구성할 수 있다.

* 지역의 다양한 단위들과 장그레운동본부의 사업을 함께 할 수 있도록 '사업을 중심으로' 지역모임을 조직한다. 지역에 별도의 비정규직 운동 연대단위가 있을 경우 그 단위와 함께 사업을 논의한다.

■ 상반기 사업계획

1. 상반기 사업의 목표

- 정부는 3월 말까지 노동시장 구조개혁을 위한 합의안이 나오도록 다양한 형태로 노동계를 압박하고 있다. 그런데 공익전문가그룹(안)에서도 확인되듯이 대체로 정부와 기업의 안을 노동계에 강요하는 내용이다. 3월 안에 전체 합의안이 나오지 않는다 하더라도 정부는 통상임금이나 정년연장, 노동시간 등의 문제는 우선적으로 입법을 시도할 수 있다. 그리고 비정규직 확산정책은 여론의 눈치를 보면서 시도할 것이다.
- 노동시장 구조개혁이 비정규직 문제와 연결되어 있으며, 고용·임금·해고·노동시간을 모두 기업이 일방적으로 결정할 수 있도록 하는 내용이라는 것을 비정규직 당사자들과 국민들에게 충분히 알린다. 정부의 비정규직 종합대책에 대해 비정규직 노동자들과 국민들의 입장을 직접 묻고자 한다. 그를 통해 수많은 사람들이 정부의 비정규직 종합대책과 노동시장 구조개혁에 반대하고 있다는 것을 다양한 행동으로 정부에 충분히 보임으로써 정부가 함부로 입법논의에 들어가지 않도록 할 것이다.

2. 상반기 핵심사업

(1) “비정규직 종합대책, 장그레에게 묻는다! 국민에게 묻는다”

○ 취지

- 정부는 비정규직 종합대책이 비정규직을 위하는 대책인 것처럼 홍보하고 있음. 그러나 실질적으로는 비정규직을 양산하는 내용임. 이 내용을 제대로 알리고 비정규직 노동자들의 목소리를 직접 드러낸다.

○ 목표

- 비정규직 노동자들이 정부 비정규직 종합대책에 대해 정확하게 이해하도록 돕는다.
- 비정규직 노동자들과 국민들에게 비정규직 대책과 최저임금에 대한 의견을 직접 묻는다.

○ 방식

- 비정규직 종합대책과 최저임금에 대해 온라인과 오프라인을 모두 활용한 전국적 국민투표 방식으로 진행
- 시기는 4월 말에서 5월

(2) 최저임금 1만원, 장그레를 정규직으로! 10만 대행진

○ 취지

- 정부의 비정규직 종합대책을 막는 것에서 나아가 비정규직 노동자들의 요구를 적극 알리고자 함.
- 더 많은 비정규직 노동자들을 직접 만나고, 비정규직 노동자들이 참여할 수 있는 공간을 만들고자 함.

○ 목표

- 비정규직 노동자들의 요구로서 최저임금 1만원, 근로기준법 전면 적용, 안정적이고 제대로 된 일자리 요구를 사회적으로 알리고, 이 요구를 갖고 미조직노동자들을 직접 만난다.
- 전국적 행진을 통해서 비정규직 노동자들의 요구를 수용할 것을 촉구하는 사회적인 분위기를 만들어간다.
- 전국적으로 연인원 10만명의 행진을 목표로 한다.

○ 방식

- 6월 중순~ 6월 말 전국순회 행진
- 매일 주요 도시의 도심을 행진하여 미조직노동자들을 만나며, 선전전과 문화제를 진행한다.
- 지역에서 출발하여 서울로 올라올수록 더 많은 수가 행진에 참여하도록 조직하되, 6월 말 최저임금 결정시기에 맞추어서는 수도권과 서울에서 대규모 집회와 행진이 되도록 한다.

3. 선전홍보사업

(1) 전국동시다발 거리 캠페인

- 전국동시다발 거리 캠페인을 통해서 상반기 “장그래에게 묻는다” 국민투표와 “장그래 10만 대행진” 사업의 내용을 알리고 참여를 촉구한다.
- 정부 대책의 문제점, 공익위원안의 문제점을 알리고, 우리가 함께 찾아야 할 권리에 대해서 알린다.
- 한번 동시다발 캠페인을 할 때마다 전국적으로 20만부 정도의 홍보물을 비정규직 노동자들과 국민들에게 전달한다. 비정규직 노동자 밀집지역을 중심으로 선전전을 한다.

(2) 전국순회 강연회 및 대학 토론회와 간담회

- 4월 말까지 16개 광역시도 전국순회강연회를 진행한다. 비정규직 종합대책의 문제를 알리고, 비정규직 노동자들의 요구를 모으되 강연의 형식으로만이 아니라 영상과 간담회, 비정규직 당사자 증언 등 구체적인 형식으로 비정규직 노동자들을 만난다.
- 청년학생들이 비정규직 종합대책을 막고 권리를 찾는 일에 함께할 수 있도록 각 대학별 간담회와 강연회, 토론회 등을 적극 조직한다.

(3) 대중홍보 계획

- 페이스북과 트윗을 통해서 장그래살리기운동본부의 사업내용을 알리고 정부가 내놓는 다양한 대책과 입장에 대해서 즉각 대응한다. 주1회의 정기브리핑 ‘장그래의 일주일’을 한다.
- 만화 제작, 신문발행, 라디오광고, 신문광고 등을 적극 활용한다.

4. 정책사업

(1) 정부의 대책에 대한 의견서 작성과 제출

- 정부 비정규직 종합대책에 대한 내용과 더불어 노사정위원회 공익전문가그룹이 제출한 내용의 문제점에 대한 정책보고서 작성, 운동본부 출범식에 맞춰서 제출.
- 정부대책이 시행되었을 경우 나타날 수 있는 문제점에 대해 세부 항목별로 다양한 사례를 통해서 문제제기하는 의견서를 수시로 제출.

(2) 연속토론회

○ <토론회> 노동시장 구조개선, 비정규직 종합대책 토론회

- 날짜와 장소 : 2015년 3월 26일 오후 2시, 프란체스코 회관(민주노총, 장그래살리기운동본부 공

동주최)

- 주요 내용 : 박근혜정부의 비정규직 종합대책에 대한 종합토론

○ <토론회> 장그래는 어떻게 먹고 사는가?

- 날짜 : 2015년 3월 30일 혹은 31일(청년유니온, 알바노조, 장그래살리기운동본부 공동주최)

- 주요 내용 : 현행 최저임금의 수준, 결정구조 등의 문제점과 대안에 대한 토론

○ <간담회> 장그래, 오과장을 만나다

- 날짜 : 2015년 4월 2일 오후 2시(장그래살리기운동본부 주최)

- 주요 내용 : 비정규직 종합대책에 의해 나쁜 노동조건으로 내몰린 정규직과 비정규직의 열린 간담회

○ <토론회> 비정규직 확대가 사회에 미치는 영향

- 날짜와 장소 : 2015년 4월 7일 오후 2시, 프란체스코 회관(조계종노동위원회, 천주교서울교구노동사목위원회, 기독교인권센터, 장그래살리기운동본부 공동주최)

- 주요 내용 : 비정규직 확산으로 인해 사회 전체에 어떤 문제점이 생기는데 대한 심층 분석과 대안 마련

○ <토론회> 간접고용의 쟁점과 대안

- 날짜 : 2015년 4월 9일 오후 4시(장그래살리기운동본부 주최)

- 내용 : 간접고용 노동자들의 현장증언, 간접고용 관련한 법적 쟁점과 문제점, 그리고 대안 토론

5. 기타 기획사업

- '장그래의 호소' : 각 지역본부별로 미조직노동자들에 대한 상담이 들어오는 내용에 대해서 분석하여 발표

- '우리 옆의 장그래' : 민주노조운동 1세대의 자녀들이 대다수 비정규직의 굴레를 벗어나고 있지 못한 현실에 대해 실태를 조사하고 결과 발표

- '장그래를 노래하라' : 6월 말 장그래 대행진과 결합하여 청년과 비정규직의 비애를 다룬 자작곡 공모전 추진하여 서울 입성할 때 전야제로 장그래 가요제 등 기획.

■ 하반기 사업계획

1. 하반기 사업의 목표

- 상반기에 정부의 비정규직 종합대책이 갖는 문제를 여론화하고 미조직노동자들과 만나는 공간을 여는데 주력한다면, 하반기에는 정부의 비정규직법 제도화에 맞서서 싸워야 한다. 비조합원들도 주체로 세우면서 정부의 비정규법안을 철회시킬 수 있는 힘을 보여주어야 한다.

- 하반기에는 대중적인 기획사업보다는 대중행동을 최대한 조직해야 할 것이다. 그를 위해서 10월 26일 비정규노동자대회 날을 최대 집중일로 하여 힘을 모은다.

2. 사업계획

(1) 전체 힘을 모아나가는 과정

- 7월~10월 한 달에 한 번의 집중문화제(혹은 만민공동회)와 9월 전국 집중캠페인

- 10월 말 비정규노동자대회를 비정규직법안 폐기와 권리입법 쟁취의 힘을 모으는 날로!

(2) 정부 입법을 막는 대중행동

- 정부입법안이 제출되고, 여야간 쟁점이 될 때 구체적인 대중행동이 필요함.

- 국회나 청와대, 새누리당 등에 대한 집중행동(기자회견, 농성, 집회 등)

(3) 정부 비정규법안에 대해 대중적인 입장 모으기

- 여론을 모을 수 있는 각종 대중행동(일인광고나 인증샷 등)
- 여당이나 야당 등에 항의엽서나 팩스보내기(서명이 팩스로 자동 연결되는 방식 등)
- 세대별, 부문별 각계선언 집중조직

(4) 권리를 위한 행동

- 비정규직 노동자가 누려야 할 권리에 대해서 선포하고, 그것의 구체적인 법안으로서 노조법 2조와 최저임금제도 개정 등 구체적인 요구를 제출하는 방향
- “노동자로서 나는 어떤 권리를 누려야 한다”는 내용의 이어말하기
- 비정규직을 양산하는 나쁜 기업 선정 등

[첨부자료]

〈노사정위원회 노동시장구조개선특별위원회 전문가그룹 공익전문가안에 대한 장그레살리기운동본부의 입장〉

“노동은 상품이 아니다!” 장그레에게 희망을 빼앗는 내용으로 가득찬 노사정위원회 논의

‘노동시장 이중구조 개선’ - 박근혜정권이 사용하고 있는 ‘노동시장’이라는 단어 자체가 노동을 상품으로 취급하고 있음을 보여주고 있음. 이는 국제노동기구(ILO)의 목적을 규정한 필라델피아선언의 첫 문장, “노동은 상품이 아니다”라는 선언과도 충돌하는 것임. 박근혜정권은 정규직과 비정규직으로 나누어진 ‘이중구조’의 개선을 말하고 있다. 그러나 박근혜정권이 말하는 이중구조의 개선은 비정규직의 고용안정과 생활임금을 보장하는 방식이 아니라, 오히려 정규직에 대한 해고를 쉽게 하고, 임금을 삭감함으로써 전 국민을 비정규직으로 만들려는 계획에 불과하다.

비정규직의 사용은 그 사유를 엄격하게 제한하고, 상시·지속업무에 대한 정규직 직접고용을 원칙으로 하며, 중간착취를 근절함으로써 고용형태를 이유로 한 차별을 해소하는 방향으로 고용정책이 만들어져야 함. 이를 위해 중간착취가 합법적으로 가능하도록 하는 길을 열어준 파견법을 폐지하고, 도급으로 위장된 간접고용을 규제하기 위해 직업안정법을 개정해야 함.

이와 함께 노조법 2조를 개정하여 원청의 사용자책임을 인정하고 특수고용노동자의 노동3권을 보장해야 함. 이를 통해 사용자가 간접고용·특수고용비정규직을 양산함으로써 누리는 초과착취의 가능성을 차단하고, 모든 노동자가 자신의 노동조건을 결정하는 사용자를 상대로 교섭을 요구하고 단체행동을 할 수 있는 권리를 보장해야 함.

임금체계 개편의 목적은 모든 노동자에게 적정임금을 보장하고, 임금격차를 완화하는 방향이어야 함. 특히, 현재 임금체계를 갖추고 있지 못한 비정규직노동자와 중소기업노동자와 관련한 사회적 형평성을 보장하는 것에 그 목적이 있어야 함. 연공급, 직무·성과급 등의 논의 자체가 의미 없을 정도로 제대로 된 임금체계 자체가 없는 대다수 저임금·비정규직노동자를 위한 대책을 마련하기 위한 총론적 방향을 견지해야 함.

중소영세사업장 비정규직이 대부분인 저임금노동자에게는 최저임금이 사실상 유일한 임금결정 기제로 작동하고 있음. 특히, 여성비정규직노동자의 임금은 최저임금 주변에 밀집해 있고, 시급제노동자의 임금은 대부분 법정 최저임금에 의해 좌우됨. 저임금노동자의 기본급을 ‘사실상’ 결정하는 최저임금의 대폭 인상과 정규직과의 수당 차별 폐지 등 열악한 노동현장의 실태를 고려한 임금체계 마련이 절실함. 최근 학교비정규직노동자의 ‘호봉제’ 도입 주장은 이를 방증함.

한국 경제의 구조적 불황과 저성장을 극복하는 지름길은 현재 기업편향적 소득분배구조를 개선하는 것임. 이를 위해서는 노동소득증대정책이라는 정책기조로의 전면적 전환이 필요함. 즉, ▽최저임금 대폭 인상 ▽상시·지속업무에 대한 정규직 직접고용 입법화와 비정규직 처우개선 ▽노조법 2조 개정 및 모든 노동자 단체교섭권 보장·단체협약 적용 ▽공평한 조세정책과 사회복지 확대 등을 통해 극단으로 치우친 기업-노동 간 소득불평등을 완화하고, 노동소득을 증대시키는 정책으로의 전면적 기조전환이 요구됨.

3월 말 시한을 앞두고 노사정위원회 노동시장구조개선특별위원회 전문가1그룹(통상임금·노동시간·정년연장&임금피크제)과 전문가2그룹(노동시장 이중구조·사회안전망)은 2015.02.27.과 2015.03.06. 각각 노동시장구조개선특별위원회 전체회의에 자신의 검토의견을 보고함.

이들 전문가그룹 공익전문가의 의견은 향후 노사정위원회 논의의 기준선으로 작용하고, 노사정 주체들 간의 입장을 조정하기 위한 본격적인 논쟁이 시작되는 계기가 된다는 점에서 가벼이 여길 수 없음. 이에 전문가그룹 공익전문가

의 의견을 분석·비판하고, 장그래운동본부의 입장을 명확히 하도록 함.

전문가1그룹과 전문가2그룹의 의견을 개괄적으로 요약하면, 아래와 같음.

- 통상임금의 정의규정에 정기성, 일률성과 함께 고정성 요건(재직자 요건)까지 포함시켜 통상임금 범위 축소함. 제외금품을 시행령에 열거할 수 있도록 하여 사용자편향적인 정부의 기존 행정해석 그대로 유지할 수 있는 경로를 보장함. 노사합의로 통상임금 범위 결정할 수 있는 개방조항 도입의 필요성을 인정하여 사실상 대다수 사업장에서 사용자가 일반적으로 통상임금 범위 결정할 수 있는 경로를 보장함.
- 연공급 해체·성과 중심 임금체계로의 개편을 권장해 사실상의 임금 삭감 유도
- 노동시간과 관련하여 현행 주 52시간 체제를 60시간 체제로 확대한 노동시간 연장. 탄력적근로시간제 단위기간 확대, 재량근로 대상업무 확대 등 노동시간유연화 조장
- 임금피크제 도입을 통한 고령노동자 임금삭감 권장
- 35세 이상 기간제 사용기간 연장 인정, 사무보조·도서관사서·비서 등의 업무에 대한 연공급 적용 불합리성을 언급함. 청소·용역·시설업무 등 최소필요업무에 노무도급 인정 등 사내도급과 파견 규제 완화. 사내하도급근로자보호법 제정 권고 등 비정규직 양산정책 지지
- 일반고용 해지 기준·절차(저성과자 해고 제도 등) 관련 대안 마련 필요성 원칙적 인정
- 정년연장에 따른 임금피크제 도입 등은 취업규칙 불이익변경 기준에서 제외될 수 있는 여지 인정
- 취업규칙 변경 시 노동자 동의권 관련해서 ‘근로자 대표 관련 규정’ 개정을 제안함. 이를 통해 취업규칙 변경에 관한 노동조합 영향력을 제한함.

전체적으로 박근혜정권의 임금·고용·노동시간 유연화, 비정규직 양산 등 전체 노동자를 하향평준화시키는 노동시장 구조개혁정책을 충실히 반영하고 있음. 전문가그룹 공익전문가의 의견은 현재 노사정위원회의 논의가 사실상 박근혜정권이 이미 설정해 놓은 가이드라인 내에서 진행되고 있음을 방증함.

1. 노사정위원회 노동시장구조개선특별위원회의 전문가1그룹(안) 분석·비판

1) 통상임금

① 전문가1그룹(안)

- 법률에 통상임금 정의규정 도입
- 시행령 상 제외금품 예시가 접점이 이뤄진 상황이라고 봄
- 통상임금의 정의규정에 정기성과 일률성, 그리고 고정성의 요건을 명시
- 노사합의로 통상임금의 산입범위를 결정할 수 있도록 허용

② 의도와 문제점

- 전문가1그룹(안)의 의견은 사용자가 지속적으로 제기해온 주장이며, 이는 통상임금의 축소를 야기할 것으로 우려됨.
- 전문가1그룹(안)은 ‘산업현장의 불확실성 제거’로 통상임금 입법화의 필요성이 합의되었다고 이야기하고 있으나, 이는 사용자의 입장만 반영하는 것임. 법률에 통상임금의 정의규정을 명확하게 도입하면 해결되는 사안이며, 현재 상황은 결코 혼란스러운 상황이 아님.
- 법률에 통상임금 정의규정을 포함시키는 것은 통상임금의 성격을 분명하게 한다는 점에서 중요함. 관련 시행령에 제외금품을 예시하거나, 노사자율, “과반수노조나 소정의 절차를 통해서 선출된 근로자대표”와의 합의를 통한 통상임금 산입범위의 결정할 수 있도록 하면, 통상임금의 범위가 대법원의 판결에서 제시한 내용보다 축소될 가능성을 배제할 수 없음. 법에 당연히 최소기준을 명시하고 그것보다 상위의 내용에 대해서 교섭하도록 해야 하는데, 현재 노사관계의 불균형을 감안하면, 산입범위 자체를 노사자율로 결정하게 될 경우, 통상임금 산입범위는 최

소화될 가능성이 높음.

③ 대안

- 법률에 통상임금의 정의규정을 도입하는 것이 필요함. “통상임금이란 사용자가 소정근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그밖에 어떤 명칭으로든지 지급하기로 정한 일체의 금품을 말한다” 는 내용으로 도입되어야 함.
- 통상임금은 초과근로수당 등 각종 수당을 결정하는데 근거로 활용됨. 노동자가 초과하여 일했다면 당연히 노동의 대가로 지급하기로 한 모든 금품에 비례하여 지급이 되어야 함. 이를 통해 사용자는 단위노동비용을 절감하기 위해 신규채용보다는 기존 노동자가 더 일하는 관행을 포기할 수 있음. 실노동시간 단축과 신규채용 확대를 위해 서라도 통상임금은 ‘소정 근로의 대가로 지급하기로 한 일체의 금품’ 으로 규정되어야 함.

2) 실근로시간단축 연락처를 위한 법제도 정비

① 전문가그룹(안)

- 휴일근로를 연장근로에 포함하고 기본노동시간(40시간)과 연장근로시간(12시간)을 합하여 52시간을 넘지 않도록 한다는 원칙에는 합의하되, 이것은 단계적으로 이루어질 수 있도록 하고, 추가연장근로시간을 일정한 요건(노사합의, 주/월/년단위 총량 규제) 아래 허용함.
- 휴일노동 중복할인에 대해서는 휴일노동 중 8시간 초과노동에 대해서만 인정
- 탄력적근로시간제를 확대, 확대시점은 노사 간 합의하자는 입장
- 근로시간특례업종을 축소하되, 단계적 시행.
- 근로시간적용제외와 관련해서는 실태조사 이후 중기과제로 선정
- 재량근로시간제 확대 찬성
- 화이트칼라 노동시간 적용제외 단계적 추진
- 연차휴가 사용을 촉진하되 미사용 휴가 금전보상은 점차로 폐지하되 노사 간 합의 필요.

② 의도와 문제점

- 노동시간단축을 주장하면서도 임금감소와 사용자의 비용, 고용에 미치는 영향 등등을 운운하며 사실상 노동시간을 늘리는 정책을 제시함. 전문가그룹(안)은 휴일노동을 연장노동에 포함시키는 안은 단계적으로 접근해야 한다는 입장이며, 추가연장노동을 도입하는 문제에 대해 총량규제와 노사합의를 조건으로 찬성함으로써 주당 52시간으로 규정 정해져있는 노동시간이 주 60시간으로 확대·연장됨.
- 노동시간단축을 주장하면서, 장시간노동의 피해자인 적용제외 노동자를 방치함. 근로시간특례업종도 당장의 폐지가 아닌 단계적 개선을 제시함으로써 노동시간단축을 통해 건강을 보장받아야 할 노동자의 요구를 외면함. 장시간노동을 보상하지 않는 포괄임금제의 폐지도 노동계에서 지속적으로 요구하고 있는 내용이나 이에 대해서는 묵묵부답임. 최소연속휴식시간 보장이나 연속적 휴가사용 등에 대해서도 ‘탄력적 근로시간제 도입’ 을 전제로 보장해야 한다는 입장임.
- 전문가그룹(안)은 사용자가 요구하는 노동시간유연화에 대해서는 적극적인 태도를 보임. 탄력적근로시간제와 재량근로시간제의 확대, 근로시간저축계좌제 도입은 사용자단체와 정부가 꾸준히 요구해왔던 내용임. 사용자의 필요에 따라 노동시간을 조절하게 되면 노동자는 늘 대기상태에 놓이게 되거나 잔업과 특근 수당을 받지 못하고 일하게 되거나 사용자가 필요치 않을 때 쉬게 되는 등 노동시간의 자율성을 완전히 빼앗기게 됨.

③ 대안

- 노동시간을 획기적으로 줄이지 않는 이상 고용문제에 대한 대안도 없음. 법정노동시간단축을 논의한 이후, 이를 어떻게 실질화 할 것인가에 대해 논의를 시작해야 함.
- 우선, 노동시간을 단축하기 위한 정책방향을 설정하고 사용자가 이와 관련하여 발생하는 비용을 감당하기 어렵다면 정부의 지원방안을 어떻게 마련해야 할지에 대해서 함께 논의하는 것이 합당한 순서임.
- 탄력적근로시간제의 핵심은 누가 노동시간을 결정할 권리를 갖는가에 있음. 노사관계가 획기적으로 개선되고, 노동자가 노동시간을 자율적으로 결정할 수 있는 힘이 없는 이상 노동시간유연화는 결국 노동시간을 늘리고 연장근

로수당을 없애는 수단이 됨.

3) 정년연장 연착륙을 위한 임금제도 등 개선방안

① 전문가그룹(안)

- 임금피크제 도입에 찬성. 임금체계 개편과 관련하여 연공급 체계를 탈피하여 직무능력, 성과급 중심으로 재편
- 임금체계개편은 노사자율을 존중하되, 정부는 임금체계 개편지원과, 임금정보와 통계 개방, 공정한 임금체계 모델과 평가기준 개발, 우수사례 발굴, 컨설팅 제공 등
- 장년층 고용안정과 재취업 촉진을 위한 전직지원서비스, 고령적합직무개발, 정년연장지원금 지원 수준 인상 등 다양한 방안 강구

② 의도와 문제점

- 정년연장을 논의하면서 반드시 임금피크제와 임금체계개편을 연동해서 논의해야 할 이유는 없음. 정년연장과 임금체계 개편이 연동하여 논의는 근속년수에 따라 임금이 인상되는 연공급제에서는 정년연장이 사용자에게 부담이 되고, 따라서 정년연장을 위해서는 임금체계개편을 해야 한다는 논리가 전제되어 있음. 우리 사회는 고령화사회로 접어들었고 청년의 첫취업연령이 높아지면서 정년연장에 대한 요구는 자연스러운 사회변화의 반영임. 정년연장을 임금체계 개편과 연결시키는 것은 자연스러운 사회의 변화를 핑계로 그동안 사용자가 요구해왔던 직무성과급제를 수용하도록 하겠다는 것임.
- 임금피크제는 고령자의 임금축소를 전제하는 것임. 사용자는 노동자의 근속이 늘어나면 연공급제 하에서는 임금이 부담이 되기 때문에 어쩔 수 없다고 주장하지만, 2013년 노동자의 평균근속년수는 6.4년에 불과하며 매출액 상위 100대 기업에서나 노동자의 평균근속년수가 10년을 넘기고 있음. 이러한 근속년수관련 통계는 60세로 정년을 연장한다하더라도 한 직장에서 계속 상승된 임금을 받으면서 일하는 노동자는 거의 없는 현실을 보여주고 있음. 때문에 현재 논의는 정년연장이 실제로 사용자에게 부담이 되어서라기보다는 고령노동자의 저임금화에 목적이 있음.
- 전문가그룹(안)이 제시한 직무성과급은 그동안 기업과 정부가 관찰시키려고 노력한 임금체계이며, 노동자의 임금갭기 정책에 불과함. 임금체계를 직무성과급으로 전환하는 것은 임금결정을 노동자가 집단적 교섭으로 결정해왔던 기존의 방식을 무너뜨리고, 개별교섭으로 전환시키는데 목적이 있음. 직무결정, 성과측정 모두 사용자의 판단 아래에 있기 때문에 결국 임금에 대한 결정권한은 사용자에게로 모두 넘어감.
- 직무성과급제로의 전환은 임금을 개별화할 뿐 아니라 ‘동일노동 동일임금’ 을 ‘다른노동 다른임금’ 으로 만들어서 차별도 정당화함. ‘단시간 적합직무’ 라는 이름으로 직무와 고용형태가 결합하고, 직무와 고용형태에 서로 다른 임금체계를 도입하려는 시도가 계속되고 있음. 직무에 따른 노동자의 위계는 계속 커지고, 차별은 확대되고, 차별은 ‘다른 직무’ 라는 이름 아래 은폐됨.
- 직무성과급제는 낮은 기본급과 비중 높은 성과급을 기본으로 하기 때문에 기업의 성과에 따라 임금수준이 달라지게 됨. 공공부문에서도 성과급에 영향을 미치는 경영평가를 잘 받기 위해서 기업에 순응하는 노동자가 발생함. 그래서 정부는 ‘경영평가 항목’ 을 통해 노동자들을 통제함. 직무성과급제는 임금의 집단성을 완전히 해체하게 됨. 직무결정과 성과측정은 모두 기업의 권한이며 노동자들이 개입할 여지는 없으며 결국 임금에 대한 결정권이 기업 일방으로 넘어가게 됨.

③ 대안

- 고령화시대와 첫취업연령이 높아지는 시대에서 정년연장은 필요한 일이지만, 정년연장이 반드시 임금피크제와 연동되어야 할 필요가 없음.
- 연공급체계가 갖는 합리성은 근속이라는 기여도를 인정한다는 점에 있음. 별도의 자격증이 필요한 전문적 직무를 제외하면 직무는 개인이 결정하는 것이 아니라 사용자가 결정함. 그렇기 때문에 그 직무가 다른 직무에 비해 힘들고 노력이 많이 들어가는 직무라면 그에 따른 기여를 인정해야 하겠지만, 직무가 핵심직인가, 상시직인가, 얼마나 중요한가란 지점이 직무에 따른 임금차등의 근거가 될 수는 없음. ‘근속’ 은 숙련도를 높인다는 점에서 사용자에게 대한 노동자의 중요한 기여이며, 따라서 이 기여를 인정하는 연공급제는 직무급제보다는 합리성이 높을 수

밖에 없음.

- 노동자의 임금은 집단적 결정을 원칙으로 해야 함. 임금결정과 관련하여 공정하고 합리적인 평가기준을 이야기 하지만 그 성과를 결정하는 것이 사용자 일방에게 있다면 그 자체로 공정하기는 쉽지 않으며, 그런 성과결정에 따라 개별로 임금이 결정되면 개별노동자들은 그 임금에 대해 문제를 제기하기 또한 쉽지 않음. 임금의 집단성은 87년 이후 형성된 노사관계에서 매우 중요한 요소였음. 임금의 결정권한이 기업 일방에게 가지 않도록 임금이 집단적 교섭을 통해서 이루어질 수 있도록, 임금 자체의 집단성을 전제하는 것은 중요한 일이라고 아니 할 수 없음.

2. 노사정위원회 노동시장구조개선특별위원회의 전문가2그룹(안) 분석·비판

1) 근로조건 관련 제도

① 전문가2그룹(안)

- 취업규칙 변경 관련 명확한 규정 필요

: 현재 취업규칙 변경 시 노사 간의 갈등이 있고, 경영환경이 변화하는 경우에도 노동조건 변경이 어려운 현실을 감안하여 판례를 통해 형성된 기준을 명확하게 제시할 필요 있음.

- 근로자대표 관련 규정 개선

: 전체 종업원의 과반수 지지를 받는 근로자대표 또는 종업원대표제도의 도입을 본격적으로 논의할 필요 있음

② 의도와 문제점

- 취업규칙 변경의 기준에 대한 논의는 정년연장에 따른 임금피크제 도입 등에 대비하여 사용자 입장에서 노동조건 변경을 용이하게 하기 위함으로 판단됨.

- 취업규칙은 노동조건을 명시한 것으로 사용자가 일방적으로 정한 기업 내부 규칙임. 현재 취업규칙을 노동자에게 불이익하게 변경할 경우 노동조합 혹은 과반수 노동자의 집단적 동의를 받아야 하는 변경요건을 두고 있는데, 정부와 전문가2그룹(안)과 같이 취업규칙 변경절차를 간소화할 경우, 사용자의 의도대로 임금, 휴가 등의 노동조건이 저하될 것임. 특히, 열악한 노동조건에 정년만 연장하는 반쪽짜리 정년연장&임금피크제 도입이 우려됨.

- 근로자대표 관련 규정은 노사협의회에 근로자대표 지위를 부여하려는 정부의 노동관계법 개정안과 일맥상통함. 근로자대표에게 불이익변경 동의권을 부여하는 것은 노동자의 집단적 의견 표명 창구 혹은 노동조합의 교섭권을 제한하는 수단으로 악용될 것임.

③ 대안

- 현행 근로기준법94조 취업규칙 불이익변경 요건을 그대로 유지하여 취업규칙 변경 시 노동조합의 동의 혹은 노동자 과반 이상의 집단적 동의를 얻도록 하여 취업규칙 변경의 절차적 정당성을 확보해야 함.

2) 고용·근로계약 관련 제도

① 전문가2그룹(안)

- 사회적 논의를 거쳐 입법적으로 고용해지 기준·절차 마련 필요

: 근로계약 해지 기준·절차 관련하여 노사 갈등 및 불확실성 방지를 위한 대안 마련이 필요함.

: 그 실효성 확보와 시장 혼란 방지 차원에서 사회적 합의를 전제로 한 입법적 해결이 요구됨.

② 의도와 문제점

- 일반해고에 대한 규제완화를 통해 해고에 대한 사용자의 부담을 경감시키고 노동시장의 유동성을 높이려는 것임.

- 부당해고 구제 신청이 매년 늘어나고 있는 이유는 공정한 절차 없이 사용자의 편의대로 노동자를 해고하는 현실에서 확인할 수 있음. 부당해고로 인한 법적 분쟁이 많아지므로, 구제조치를 완화하여 해고를 둘러싼 논쟁을 사전에 차단할 수 있는 고용해지 기준·절차를 마련하다는 것은 앞뒤가 맞지 않는 처방임.
- 전문가2그룹(안)은 사용자의 자의적인 해고를 유발하여 노동시장의 불안정성을 높이는 결과를 초래할 것임. 또한 근로기준법 상 해고제한에 대한 법리를 약화시켜 전반적인 고용불안을 확대할 것이며 이로 인한 갈등과 사회적비용이 증가할 것임.

③ 사례

- 현대중공업은 적자를 이유로 2014년 말부터 과장급 직원 중 1천 명 이상에게 퇴직을 강요해옴. 퇴직하지 않으면 먼 곳으로 발령을 보내거나 업무용 컴퓨터를 치워버리는 등의 인력퇴출프로그램을 가동하고 있음. 또한 근속·연령·업무 평가 성적 등을 인력퇴출의 기준으로 삼아 고졸 출신 여성노동자를 대상으로 희망퇴직을 위한 개별 면담을 진행하고 있음. 이러한 인력퇴출프로그램으로 상당수의 노동자가 형식적으로는 자발적 퇴직을 하지만 사실상 기업에 의해 해고가 자행된 것과 다름없음.
- 다만, 현재까지는 자발적 퇴직을 강요하는 방식으로 해고가 이루어지고 있지만, 고용해지 기준·절차가 마련되어 일반해고에 대한 규제가 완화된다면, 이러한 형식조차 없이 기업에 의한 일상적인 해고가 가능해져 정규직과 비정규직 모두 상시적인 고용불안과 대량해고 고문에 시달리게 될 것임.

④ 대안

- 일반해고를 조장하여 고용불안과 갈등을 조장할 수 있는 고용해지 기준·절차에 대한 논의는 폐기되어야 함.
- 근로기준법 23조에 명시되어 있는 해고제한규정이 현실에 엄격히 적용될 수 있도록 정부의 관리·감독이 강화되어야 하고, 이러한 방식을 통해 부당해고를 둘러싼 법정 분쟁과 갈등을 최소화해야 함.

3) 기간제

① 전문가2그룹(안)

- 희망자, 35세 이상자에 한해 기간제 2년 이후 추가 연장 가능
- 기간제노동자의 정규직 전환을 위한 직무와 숙련에 기초한 임금체계로 개편

② 의도와 문제점

- 정부안과 마찬가지로 현행 기간제법에 따른 사용기간 2년을 연장하여 비정규직 사용 기간을 늘리겠다는 것임. 반면, 전문가2그룹(안)에는 정부안(최대 4년)과 달리 연장기간에 대한 구체적인 언급이 없어 사용기간에 제한이 없을 수도 있음. 비정규직 사용기간에 제한이 없기 때문에 기간제노동자의 정규직 전환 가능성은 더욱 희박해지고 상시적인 고용불안에 시달리게 됨. 또한 열악한 처우의 비정규직노동자 규모가 폭발적으로 증가하여 전사회적인 불안정성이 높아져 사회문제를 야기하고 사회적 비용이 증대될 것임.
- 비정규직노동자에게 직무·숙련에 기초한 임금체계를 적용한다는 것은 적정임금 보장 등의 처우개선 의지가 없다는 것과 동시에 비정규직 간 경쟁과 분열을 조장하게 됨. 또한 직무분리로 동일가치노동 동일임금 원칙을 적용할 수 없게 함. 또한 비정규직 노조조직률이 2%에 불과한 현실에서 직무·성과 평가는 사용자 일방에 의해 이루어져 비정규직에 대한 차별적 처우가 더욱 심화될 것임. 직무에 따라 고용형태를 분리하게 되면 사측이 불법파견의 정당성을 확보할 수 있게 되어 간접고용도 늘어남.

③ 사례

- 영어회화전문강사는 학교에 고용된 비정규직으로 대부분 1년 계약직이고 최대 4년까지 계약연장이 가능함. 매년 재계약 절차를 거쳐야하기 때문에 매년 고용불안에 시달리고, 4년 이후에는 계약기간 만료로 해고됨. 또한 교사 경력으로 인정되지 않는 차별적 요인이 있음. 이는 기간제법의 기간제한이 정규직으로의 진입 가능성을 보장하지 않는다는 단적인 사례이고, 정규직화를 위해 기간제한을 연장한다는 논리는 비정규직에 대한 희망고문에 불과한 것임을 보여줌.

- 근속 10년이 지난 학교비정규직의 호봉이 동결돼 최소한의 임금 인상조차 되지 않은 사례에서 보이는 것처럼 저임금 비정규직 노동자들이 적절한 대우와 보상을 받을 수 있는 임금체계 개선부터 이루어지는 것이 급선무임.

④ 대안

- 근본적으로 상시직속업무에는 정규직 고용을 원칙으로 하여야 함. 초기에 기간제법 도입 당시에 사용사유를 제한할 것인가, 사용기간을 제한할 것인가의 논의에서 정부는 사용기간의 제한이 정규직 전환을 유도할 수 있다고 주장해왔음. 그것이 사실이 아님이 확인되었고 오히려 사용기간을 늘리려고 하는 지금, 기간제에 대한 ‘사용사유 제한’ 이 되어야 함. 근로기준법에 기간제 사용사유제한을 하는 방식으로 기간제에 대한 입법 내용이 바뀌어야 함.
- 현재 2년이 다 되어가거나 2년이 지난 노동자들의 정규직 전환이 실현되도록 강력한 규제가 필요함. 또한 직무 성과급제로 전환할 경우 비정규직 노동자들의 직무가 달리 구성되어 차별로도 인정되지 않을 가능성이 매우 높음. 동일가치노동 동일임금 원칙으로 비정규직과 정규직 간 처우에 차별을 두지 않도록 하여 비정규직 사용유인을 제거해야 함. 이 때의 동일가치노동의 기준은 동일 직무가 아니라 같은 사업장이어야 함.
- 현재 비정규직의 임금은 정규직의 절반에도 미치지 못하는 49.7%(2014, 한국비정규노동센터)이므로 정규직과 비정규직 간 임금격차를 해소할 수 있는 방향의 임금정책이 필요함. 더욱이 임금체계 개편에 대한 논의는 해당 기업의 업종 등 특성에 따라 노사가 자유롭게 결정할 사항으로 정부가 개입할 사안은 아님.

4) 원·하청, 대·중소기업 상생협력

① 전문가2그룹(안)

- 노사의 사회적 책임 실천을 위한 동반성장지수 등에 노사의 노력 사항을 반영

② 의도와 문제점

- 원청의 하청노동자에 대한 관리는 경영상 꼭 필요한 조치이지만 최근 법원 판결에 의해 이러한 부분이 불법파견 징표가 되면서, 이를 동반성장이나 원·하청 상생협력이란 이름으로 둔갑시켜 불법파견 논란을 없애려는 것.
- 동반성장위원회는 대·중소기업 상생협력을 위해 만들어진 민간 위원회로, 공정거래와 중소기업 동반성장 정도를 평가하여 동반성장지수를 발표하고 있음. 특히 공정거래 평가 시 하도급법 위반을 감점항목으로 두고 있음. 그럼에도 동반성장위원회의 지원에 따라 직업훈련원을 선발하여 직업훈련 등의 투자를 하고 있으나 대부분 정규직이 아닌 사내하도급의 간접고용 비정규직으로 고용되고 있는 것이 현실임. 또한 이번 안은 원청의 하청업체에 대한 산업안전조치, 직업훈련 등의 투자 지원 근거를 마련하여 원청의 직접 지휘·감독·명령을 불법파견 징표에서 제외 하려고 함. 이는 불법파견을 양성화하는 것으로 새로운 착취구조가 만들어질 것임.

③ 사례

- SK그룹은 2008년 대기업 최초로 동반성장위원회를 발족해 협력업체(외주하청업체)에 동반성장펀드와 동반성장 아카데미를 통해 자금, 교육, R&D를 체계적으로 지원해옴. 하지만 불법적인 다단계하도급 구조를 통해 핵심적인 상시·지속 업무인 설치, 수리 업무를 외주화해 중간착취와 원·하청 불공정거래를 심화되고 있음. 좋은 일자리를 만들어야 할 무거운 사회적 책무가 있는 대기업이 동반성장의 외피 아래 가장 나쁜 일자리인 간접고용 비정규직을 양산해온 것임.

④ 대안

- 동반성장이란 중소기업에게 성과에 따른 적정이윤을 보장하는 것으로, 대기업이 모든 성과를 독점하는 불평등한 경제구조를 바꿔야 하는 근본적인 문제임. 이러한 취지에 부합하는 수준의 논의가 필요하며, 불법파견을 양성화할 수 있는 현재의 논의는 폐기되어야 함.
- 나아가 원청의 하청노동자에 대한 직접 직업훈련과 관리 등이 필요하다면, 응당 원청이 직접 고용해야 함. 상생 협력이란 이름 아래 불법파견과 위장도급 등 노동시장을 하향평준화해온 간접고용 비정규직 문제에 대해 더 이상 임시방편이 아닌 근본 처방이 절실함.

5) 파견과 사내하도급

① 전문가2그룹(안)

- 사내하도급근로자보호법 제정

② 의도와 문제점

- 사내하도급 노동자를 보호한다는 명분으로 위장도급이자 불법파견 소지가 될 수 있는 부분에 정당성을 확보하고자 함. 사용자의 의무는 면제받으면서 간접고용 비정규직 노동력 사용에 따른 이익만 취하려는 것임.
- 파견과 도급을 구분하는 주요 판단기준은 작업배치·변경결정권, 업무지시·감독권, 휴가, 병가 등 근태 관리권 및 징계권 등이 있음. 이를 주요 기준으로 하여 최근 현대자동차, 기아자동차, 한국GM 등 생산라인의 사내하청을 불법파견으로 판결함. 그러나 사내하도급근로자보호법은 그동안 금지되어 왔던 하청노동자에 대한 원청의 직접지휘·감독·명령의 근거를 제공하며, 이를 통해 불법파견을 합법화할 수 있게 함. 원청은 사용자의 의무는 면제받으면서 위장도급을 통한 비용절감과 노동자에 대한 중간착취가 용인되면서 간접고용 비정규직의 고용불안이 심화되고 노동조건은 더욱 열악해지게 됨.

③ 사례

- 2015.02.26. KTX 여승무원의 근로자지위확인소송에서 대법원은 원심을 뒤집고 철도유통의 여승무원 고용을 불법파견이 아니라고 결론내림. 대법원은 여승무원을 감독하는 코레일 소속 열차팀장 업무와 철도유통 소속 KTX 여승무원 업무가 구분됐고, 철도유통이 승객 서비스업을 경영하면서 직접 고용한 승무원을 관리하고 인사권을 독자적으로 행사해 근로자 파견계약 관계에 해당되지 않는다고 판시했으나, 1심과 2심의 판결 내용처럼, “철도유통은 노무 대행기관에 불과했고 코레일과 승무원 사이에는 묵시적 근로계약 관계가 성립되므로 철도유통은 사실상 불법 파견 사업주에 불과 “했을 뿐임. 이번 대법원 판결은 고용노동부가 면죄부를 준 삼성전자서비스 사례와 마찬가지로 위장도급 및 불법파견의 형태로 급속하게 확산되고 있는 서비스업계의 간접고용 구조를 양성화하고 나아가 합법화하려는 정부와 사법부의 저의가 확인된 것임.

④ 대안

- 사내하도급근로자보호법은 불법파견을 양성화할 가능성이 다분하므로 입법화되어서는 안 됨. 직접고용과 원칙과 중간착취의 배제라는 노동법상의 대원칙이 실현될 수 있도록 불법파견에 대한 대대적인 노동행정과 불법파견에 해당하는 노동자에 대한 정규직화를 사용자에게 요구해야 함. 이를 위해 미이행 시 강력한 처벌의사를 표명하는 규제력 있는 정부의 역할이 필요함.
- 또 실질적인 사용자인 원청의 책임을 강화하여 파견노동자의 고용을 안정화하고 노동조건을 개선하기 위해 원청을 상대로 단결권·단체교섭권을 행사할 수 있도록 사용자의 범위를 확대해야 함.
- 궁극적으로 간접고용 자체를 합법화하고 있는 파견법을 폐지해야 함.

6) 사회보험 사각지대 해소

① 전문가2그룹(안)

- 특수형태업무종사자 등에 대한 사회보험 적용 확대 방안 논의 필요
- 실업급여 수급기간의 경우 최소수급기간(현행 90일)을 늘리거나 수급기간 전체를 연장
- 실업급여 수급 시 일자리 제의를 거부할 경우 제재하는 등의 의무 부여

② 의도와 문제점

- 사용자가 노동자 직접고용에 따른 인건비 절감을 위해 특수고용을 선호함에 따라 특수고용의 직종과 규모가 지속적으로 증가하고 있음. 그럼에도 근본적인 해결책은 도외시한 채 선심 쓰듯 특수고용노동자에 대한 사회보험 적용을 논의하는 것은 기업의 책임회피를 방관하는 것임.
- 실업급여의 구직급여 측면만을 강조하여 정부가 지원한 직업훈련을 받지 않거나 앞선해준 직장에 다니지 않으면

실업급여를 주지 않겠다는 것임.

- 특수고용노동자는 사회보험은 물론 노동기본권의 사각지대에 놓여 있는 실정임. 이에 대한 근본적인 해결방안 없이 사회보험 적용을 논의하는 것은 임시방편에 불과함.
- 정부가 제의한 일자리를 거부할 경우 실업급여 수급에 제재를 가하는 것은 개인의 일자리 선택권을 침해하는 것임. 또한 일자리 질에 대한 고려 없이 실업의 해소만을 목표로 하여 고용률에 대한 보여주기 식의 성과만 내어 전체 일자리의 질이 하향평준화될 수 있음.

③ 사례

- 일부 특수고용 직군에 대한 산재보험 적용이 당사자 50% 보험료 자부담과 임의탈퇴 조항으로 인해 현장의 혼란만 가중시킨 채 결국 유명무실화됨. 특수고용 노동자성이 전면 부정되는 불합리한 조건 속에서 사회보험 부분 개선 시도는 실패할 수밖에 없음이 입증됨.

④ 대안

- 특수고용형태임에도 전속성이 강한 업종이 존재하므로 노·사·정 공동조사를 통해 특수고용노동자의 직종, 규모, 및 실태 등을 파악하여 특수고용노동자의 노동자성 인정을 위한 근거를 확보하고 여타 사회보험과 함께 노동기본권을 보장하는 방향의 근본적 개선방안이 필요함.
- 실업급여는 실업으로 인한 생계불안을 극복하고 생활의 안정을 도와 재취업의 기회를 지원해주는 사회안전망임. 실업급여의 목적에 맞게 생계지원과 재취업 지원의 균형을 맞춰야 함. 나아가 수급요건을 완화하여 실업급여의 사각지대가 없도록 하고 수급 기간을 확대하고 급여수준을 높여 개인의 적성에 맞는 일자리를 찾을 수 있도록 충분한 보장을 해야 함.

7) 취약근로자 소득보호 강화

① 전문가2그룹(안)

- 최저임금은 중장기적 목표를 갖고 단계적으로 인상
- 과학적·합리적 최저임금 결정을 위해 통계기준, 산업임금 범위, 지역별 특성 고려
- 시중노임단가 적용을 강제하기보다 조달계약 시 평가를 통해 유도

② 의도와 문제점

- 기업이윤과 실질임금 사이의 불균형이 심각해 최저임금 대폭인상이 필요한 상황임에도 중장기적 목표를 갖고 최저임금을 단계적으로 인상하겠다고 하여 최저임금 인상을 시급한 사안으로 받아들이지 않고 있음. 2008년 미국발 금융위기 이후에도 노동생산성이 지속적으로 증가하여 기업 이윤이 증대된 반면, 실질임금은 오히려 감소하여 성장의 불균형이 심각한 상태임. 이는 내수시장을 위축시켜 세계경제위기를 극복할 동력을 잃게 함. 또한 최저임금은 대다수 중소·영세기업 노동자, 청년, 여성노동자의 임금 기준이 되고 있어 불균형이 지속될 경우 불안정 노동자의 노동조건은 더욱 열악해 질 것임.
- 지역별 최저임금 차등화를 염두 한 것으로 지역에 따른 임금 차별이 우려됨. 최저임금제도의 취지는 최저 선의 임금을 정한다는 것임. 정부와 기업은 여러 차례 지역별 최저임금 차등적용을 시도했음에도 실패한 것은 최저임금의 대원칙에 어긋나기 때문임.
- 용역노동자의 임금수준은 정규직의 절반에도 못 미치는 47.86%(2014, 한국비정규노동센터)에 불과함. 이러한 열악한 노동조건을 개선하기 위해 정부는 <용역근로자 근로조건 보호지침>을 마련하여 용역노동자에게 시중노임단가를 적용하도록 함. 그러나 공공부문에서조차 시중노임단가가 적용되지 않는 비율이 29.5%(2014, 참여연대)에 달해 보호지침의 실효성이 의심되는 상황에서 강제적용에 반대하는 것은 시중노임단가 자체를 부정하는 것과 같음.

③ 최저임금 인상에 대한 반론과 재반론

- 최저임금 인상과 실업과의 관계는 여러 주장이 존재함. 최저임금 인상에 따른 실업증가를 밝힐 수 있는 유의미

한 실증분석은 없음.

- 중소기업사업장의 경영악화를 우려하며, 최저임금 인상을 반대하는 주장이 있지만, 통계적으로 자영업자의 폐업은 최저임금과 무관함. 기획재정부가 2013년에 발표한 <최근 자영업자 동향과 시사점>을 보면, 2011년에 신규로 창업한 이들 중 약 85%가 2년 안에 폐업함. 음식점의 경우, 95%가 폐업함. 그러나 2009년부터 2013년까지 최저임금 인상율을 최저임금 도입 이후 가장 낮은 인상폭을 보이는 시기임.
- 자영업자의 현재 상황이 어려운 이유는 최저임금의 인상보다는 재벌대기업의 갑질과 경기불황 등으로 판단하는 것이 적절함. 재벌대기업이 영세중소자영업과 적정하게 이윤을 나눌 경우, 영세중소자영업자의 경영여건과 지불능력도 개선됨. 최저임금 인상은 통한 내수진작으로 인한 영세중소자영업 매출증가를 기대할 수도 있음.

④ 대안

- 기업이윤과 임금 사이의 균형을 맞추기 위해 최저임금 대폭 인상이 시급함. 이는 내수활성화로 이어져 세계경제 위기에 버틸 수 있는 탄탄한 기반으로 작용할 것이므로 내수진작을 위한 최저임금 인상을 경제정책 목표로 설정해야 함. 또한 법정최저임금 적용에 대한 감독과 처벌을 강화하여 사각지대가 없도록 해야 함.
- 지역별 최저임금 차등 적용은 지역에 따른 임금차별이므로 현재 최저임금제도의 취지대로 단일한 기준의 최저임금을 유지해야 함.
- 조달계약 시 노무비 산정에서 시중노임단가를 적용하는 것을 계약의 조건으로 하여 의무화해야 함. 장기적으로 시중노임단가 수준으로 공공부문의 최저임금을 인상하여 전체 최저임금 인상에 기여할 수 있도록 해야 함.