

22대 총선은 들어라!

공공성·노동권 확대의 목소리



3월 19일(화) 10:00

서울 프란치스코회관 212호 * 온라인 병행

1 세션
공공성
10:00~12:30

사회: 송주명 사회공공연구원장(한신대 교수)

“22대 총선은 들어라!”
:현장의
공공성 목소리

전국철도지하철노동조합협의회, 철도노조,
한국가스공사지부, 의료연대본부, 국민연금지부,
국민건강보험노조, 서울시사회서비스원지부

발제①

이승철 공공운수노조 정책기획실장

지정토론

참여연대
무상의료운동본부
기후정의동맹
공적연금강화국민행동

2 세션
노동권
14:00~16:30

사회: 양한웅 민영화저지 공공성확대 시민사회공동행동 공동집행위원장

“22대 총선은 들어라!”
:현장의
노동권 목소리

철도노조 코레일네트웍스지부, 교육공무직본부,
발전비정규노조대표자회의, 용인경전철지부,
화물연대본부, 전국물류센터지부,
국민건강보험고객센터지부

발제②

공성식 공공운수노조 정책부실장

지정토론

전국불안정노동철폐연대 노동권연구소
한국노동안전보건연구소
쿠팡노동자의 건강한 노동·인권을 위한 대책위
민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회

22대 총선은 들어라! 공공성-노동권 확대의 목소리!

3월 19일(화) 10:00~12:30 1부 공공성 세션
14:00~16:30 2부 노동권 세션
서울 프란치스코회관 212호

| 프로그램 |

시간	제목	발표자
<1부 : 공공성 세션> 사회: 송주명 사회공공연구원장		
10:00~10:30	“22대 총선은 들어라” : 현장의 공공성 목소리	철도지하철노조협의회 김대훈 집행위원장 직무대행 전국철도노조 이근조 정책실장 한국가스공사지부 이성직 정책국장 의료연대본부 서울대병원분회 박나래 사무장 국민건강보험노조 강성권 부위원장 국민연금지부 오종현 정책위원장 서울시사회서비스원지부 오대희 지부장
10:40~11:10	발제①	이승철 공공운수노조 정책기획실장
11:10~12:30	지정토론	참여연대 김은정 협동사무처장 무상의료운동본부 전진한 정책위원장 기후정의동맹 정록 집행위원장 공적연금강화국민행동 문유진 집행위원
12:30~14:00	점심식사	
<2부 : 노동권 세션> 사회: 양한웅 민영화저지 공공성확대 시민사회공동행동 공동집행위원장		
14:00~14:30	“22대 총선은 들어라” : 현장의 노동권 목소리	철도노조 코레일네트워크지부 서재유 지부장 교육공무직본부 정인용 본부장 발전비정규노조대표자회의 이태성 간사 용인경전철지부 정성채 지부장 화물연대본부 강대식 사무처장 전국물류센터지부 민병조 지부장 건보고객센터지부 이은영 지부장
14:40~15:10	발제②	공성식 공공운수노조 정책부실장
15:10~16:30	지정토론	전국불안정노동철폐연대 노동권연구소 장귀연 소장 한국노동안전보건연구소 유정희 상임활동가 쿠팡노동자의 건강한 노동-인권을 위한 대책위 문은영 변호사 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회 류하경 부위원장

목차

■ 1부 공공성 세션	4
▷ [발제] <확장재정>과 <국가책임 일자리>,체제전환으로서의 공공성 확대를 위한 전제와 방향(이승철)	5
▷ [토론1] 우리 사회 지속가능성을 위해 재벌부자감세 철폐하고 돌봄 공공성 강화해야 (김은정)	26
▷ [토론2] 진짜 '의료 개혁'은 공공의료 확충, 건강보험 강화, 의료민영화 중단 (전진한)	34
▷ [토론3] <확장재정>과 <국가책임 일자리>, 어떻게 가능한가? (정록) ...	48
▷ [토론4] 국민연금 공공성 확대와 존엄한 노후 보장 (문유진)	51
■ 2부 노동권 세션	58
▷ [발제] 불평등-불안정 노동체제, 평등하고 안전하게 일할 권리-노조할 권리 확대로 넘어서자(공성식)	59
▷ [토론1] 자본의 이데올로기를 부수기 위해 적극적인 담론투쟁이 필요하다 (장귀연)	84
▷ [토론2] 총선에 노동자 건강권 정책을 (유청희)	88
▷ [토론3] 물류센터 노동자 고용안정 및 노동환경 개선 (문은영)	92
▷ [토론4] 4월 총선 노동의제는? (류하경)	97
■ 부록	98
▷ 22대 총선 공공운수노조 정책 요구	99

<1부 : 공공성 세션>

“22대 총선은 들어라!” 현장의 공공성 목소리

▷ 사회

- 송주명 사회공공연구원장

▷ 현장발언

- 철도지하철노조협의회 김대훈 집행위원장 직무대행
- 전국철도노조 이근조 정책실장
- 한국가스공사지부 이성직 정책국장
- 의료연대본부 서울대병원분회 박나래 사무장
- 국민건강보험노조 강성권 부위원장
- 국민연금지부 오종현 정책위원장
- 서울시사회서비스원지부 오대희 지부장

▷ 발제

- 이승철 공공운수노조 정책기획실장

▷ 지정토론

- 참여연대 김은정 협동사무처장
- 무상의료운동본부 전진한 정책위원장
- 기후정의동맹 정록 집행위원장
- 공적연금강화국민행동 문유진 집행위원

<확장재정>과 <국가책임 일자리>, 체제전환으로서의 공공성 확대를 위한 전제와 방향

이승철 | 공공운수노조 정책기획실장

1. 들어가며 : 22대 총선, 비어있는 목소리

- 22대 총선은 ▲포스트 코로나19 시대의 첫 총선이자 ▲경제위기-저성장 국면이 장기화되는 가운데 열리는 전국 단위 선거이며 ▲윤석열 정부의 시장주의 전면화 속에 각종 공공성-노동권 관련 예산과 정책이 지속적인 후퇴를 보이고 있는 가운데 열리는 선거라는 점에서, 여느 총선과는 그 의미와 무게가 다를 수밖에 없음.
 - * 이번 총선을 두고 진보-보수를 가리지 않고 '한국사회 전환의 방향을 제시하는 선거'라는 수식어를 붙이고 있는 것 역시 이런 이유 때문임.
- 22대 총선을 앞두고 기사와 공약이 쏟아져 나오고 있지만, 들려오는 목소리는 정쟁과 이합집산, 합종연횡으로만 가득 차 있음. 코로나19가 옅친 뒤, 경제위기가 다시 덮친 한국사회에 불평등과 차별이 깊어지는 가운데, 이를 해소하고 앞으로 나아가야 할 방향과 정책을 제시하는 목소리는 들리지 않음.
- 불평등의 최전방에 놓인 노동자-서민에게 지금의 총선 구도는 더욱 절망스러움.
 - * 윤석열 정부의 각종 개악법안이 여소야대 국회 구조 속에 갇혀있는 상황에서, 총선

결과에 따라 폭풍 같은 개악입법 국면이 나타날 수도 있음. 하지만 민주당 역시 철산 법-자원안보특별법-정의로운전환법 등 많은 개정 논의 과정에서 친자본-반노동적인 태도를 보였던 만큼, 총선 직후 입법 스탠스를 장담하기 어려운 상황이기 때문임.

- 이에 따라 이번 총선에서는 여당의 과반 의석 확보를 막는 것과 함께, 공공성-노동권을 중심으로 한 입법-정책과제가 총선을 계기로 널리 확산되고 쟁점화 될 수 있도록 하기 위한 총선 전-후 사업을 적극 배치할 필요가 높음.
 - * 이와 같은 '가치 중심의 총선 대응'이 약화되고 자칫 의석 숫자와 정치공학에 기초한 대응사업이 이뤄질 경우, 비판적 지지 등 이미 실패한 경험이 다시 반복될 위험도 적지 않음.
- 공공운수노조는 이번 총선에서 제기돼야 할 '가치', 즉 한국사회 체제전환의 방향으로 <공공성-노동권 확대>를 제시함. 그리고 공공성-노동권 확대를 위한 현 시기 과제는 <확장재정과 국가책임 일자리>이며, 이를 실현하기 위해서는 기획재정부 권력 해체와 노정교섭이 필요하다는 점을 강조함.
 - * 민영화-영리화 저지와 공공성 확대는 공공운수노조의 오랜 투쟁 의제임. 사업장과 업종 단위에서 이 싸움을 벌여오며, 우리는 ▲물적 토대 확보(정부 재정-경제정책)와 ▲집행 구조 혁신(기재부 권력 해체)을 통한 국정기조 변화 없이는 현상 유지 이상으로 나아가기 어렵다는 교훈을 얻었음.
- 이와 같은 <확장재정> <국가책임 일자리>라는 두 기둥이 튼튼하게 서고, 이를 뒷받침하는 <기재부 권력 해체>와 <노정교섭 실현>이라는 대들보가 있을 때, 비로소 다양한 영역에서의 공공성 확대 정책 역시 실현될 수 있음.

2. 예산-일자리 확대를 통한 국가책임 실현

1) 공공성 확대를 위한 확장 재정

(1) 윤석열 정부의 시장중심-긴축재정 기조 지속

- 정부가 내놓은 <2024년 경제정책방향(2024.1.4.)>은 현재의 경제위기에 대한 본질

적 진단과 실효적 대안 없이, ‘부자 중심, 부채 기반 경제’를 더욱 가속화하고 있다는 점에서 우려가 매우 큼. ‘민간 중심-공공성 후퇴’로 요약되는 기존의 시장주의 정책기조에 더해, ①대규모 감세 ②규제 완화 ③부채 확대 ④노동권 후퇴 등을 비중 있게 추가했음.

*** 대출확대가 민생경제 대책의 사실상 전부**

‘민생경제 회복’을 내세우며 물가-서민생활 안정과 소상공인-취약계층 지원, 내수-수출회복 가속화 등을 제기하고 있으나, 실제 내용은 대출 확대와 세제지원 해택이 사실상 전부. 폭발적인 가계부채 증가가 경제성장률의 대표적인 하방요인으로 지적되고 있는 가운데, ‘더 빚을 많이 내랴’는 정부의 정책시그널은 현재의 경제위기를 더욱 악화시킬 것.

*** 재벌을 위한 규제 완화와 감세**

▲세제-금융-애로해소 3대 분야 특별 지원 ▲개발제한구역 해제 요건 완화 ▲기업활동에 필요할 경우 산지 개발 허용 ▲건설경기 부양을 위한 개발부담금 감면 및 규제 유예 ▲기회발전특구 등 총 5개 분야 특구 지정 난립을 통한 각종 규제 해제 ▲민간 투자 촉진 등, 재벌 규제 완화와 감세에 경제정책 대부분의 내용을 할애.

*** 부자 중심 경제**

▲갭투기 활성화(임차인 거주 주택매입 시 1년간 취득세 감면, 무분별한 전세대출 확대 등) ▲재건축 초과이익 환수법 완화 등 재개발-재건축 개발이익 조장 ▲세컨드 홈 활성화 등 기존 부동산 부자의 자산을 더욱 확대하기 위한 내용이 부동산 정책의 핵심.

*** 노동개악**

▲직무중심 임금-인사관리 제도 도입(재정 인센티브 신설 및 통합형 임금정보시스템 구축) ▲노동자 대표성 후퇴를 불러올 수 있는 최저임금위원회 결정체계 변경 ▲노동시간 연장 ▲소위 회계투명성과 타임오프 제도 등을 빌미로 한 노조운영 행정 개입 강화 ▲실업급여 제도 개악 등 기존의 노동개악 기초를 재확인

*** 공공성 후퇴**

▲재정준칙 법제화를 빌미로 한 긴축재정-작은정부-민간중심 기조 유지 ▲국민연금 보장성 후퇴 우려 ▲‘지출 효율화’를 빌미로 한 건강보험 재정 구조조정 시사 등 사회공공성 후퇴로 연결될 수 있는 각종 정책 곳곳 산재. 또 ▲원전 중심의 에너지 전환 ▲실효성 없음이 드러난 산업전환 고용지원 정책 재탕 등 기후위기 대응 정책에서도 공공성 확대나 정의로운 전환, 에너지기본권 강화의 내용을 찾아보기 어려움.

(2) 긴축과 불평등은 동의어

- 코로나19를 거치며 위기 상황에서 국가의 역할이 재조명되고 국가책임의 증대가

주요한 과제로 떠오른 가운데, 한국 정부의 태도가 이와 충돌하는 방향으로 나타나고 있다는 점은 크게 우려됨. 세계 각국이 코로나19 대응 과정에서 늘어난 통화량을 흡수하기 위해 긴축적 통화정책을 채택하는 대신, 증세에 기반한 재정정책을 통해 전체적으로 확장재정 기조를 유지하는 반면, 윤석열 정부의 경우 오히려 ‘감세’와 ‘재정긴축’을 채택하며 이를 상쇄하기 위해 각종 공공서비스 및 취약계층 보호 정책을 해체하고 있음.

- 긴축의 효과가 가장 먼저 나타나는 영역은 ▲복지 ▲일자리 ▲공공서비스이며, 이는 곧바로 불평등 확대로 이어짐. 윤석열 정부 들어 철도-전기-가스-의료 등 전 영역에서 지속적으로 추진되고 있는 ‘민영화-영리화’ 정책, 건강보험 국고재정 투입 외면과 사회서비스원 폐지 및 민간 이양 추진 등, 다양한 공공성 개악 정책은 언제나 긴축재정과 함께 문을 열고 들어옴.

(3) 현재 필요한 재정정책은 확장 재정

- 저성장이 고착화되고 있는 한국경제 상황에서 필요한 재정정책은 ▲취약계층 일자리-소득지원 ▲부자-재벌 증세 및 조세체계의 누진성 강화 ▲공공서비스 공급 확대 등으로 방향을 잡아야 함. 아울러 협의의 공공부문 정책을 넘어 ‘국가 전략’으로서의 공공부문 운영 전략이 제기되고 있는 점에 주목해야 함. 이를 위해 ‘공공 부문의 확대’와 ‘공공지출 확대’ 등 기존 공공성 강화 개념과 함께, 한계에 다다른 민간부문의 고용유발계수를 대체하기 위한 ‘공공 중심의 고용구조 개편’으로 국가 책임의 역할을 확장해야 하며, 특히 기후변화 대응 차원의 적극적 공공투자는 과제의 시급성을 감안한 일종의 ‘빅 푸쉬’ 전략이 제안될 수 있을 것.
- 이런 맥락에서 현재 정부가 추진 중인 재정준칙은 폐기되어야 함. GDP는 매년 생성되는 유량(flow) 개념인 반면, 국가부채는 매년 누적되는 저장(stock)개념임. 이런 이유로 IMF는 이미 14년 전인 2011년 <부채 지속가능성 분석> 보고서를 통해 ‘국가부채 60% 기준은 국가부채의 지속 가능성을 판단하는 잣대가 될 수 없다’고 밝힌 바 있음. 이런 상황에서 한국정부가 지속적으로 재정준칙을 추진하는 것은, 재벌중심-시장중심 경제체제로 나아가는 가운데 국가의 역할을 의도적으로 축소하기 위한 ‘국민 겁박’ 용도 이외에 이유를 찾아보기 어려움.
- 아울러 세입과 세출 간 괴리를 줄이고 재정수지를 정상화하기 위해서는 구체적인 증세 로드맵이 필요하지만, 정부 경제정책방향은 이미 실패한 것으로 입증된 ‘부

자-재벌감세를 통한 낙수효과론'으로 일관하고 있음. 감세와 긴축재정이 결합되며 지출 축소로, 지출 축소는 다시 복지-일자리-공공성 예산 우선 삭감으로 이어지는 상황이 반복되고 있는 것. 부자감세-재벌감세 정책을 철회하고, 조세특례제한법 개정을 통해 재벌사내유보금을 사회적 환수하는 한편, 보편적 누진 과세를 정상화 하는 것이 필요함.

(4) 확장재정을 둘러싼 오해와 신화

- 재정 확대는 반드시 인플레이션을 불러오는가?

인플레이션에 영향을 미치는 요소는 매우 다양하며, 화폐 총량이 늘어나면 물가가 올라간다는 설명은 20세기 후반부터 사실과 다르다는 점이 반복적으로 확인되고 있음. 현대 들어서 물가에 미치는 영향은 생산성 향상과 국제분업에 따른 하향요인, 전쟁-무역분쟁에 따른 공급망 차질 등이 오히려 주된 이유를 차지하고 있기 때문이며, 재정확대와 적극적인 조세정책을 함께 구사할 경우 물가인상을 더욱 효과적으로 억제할 수 있음.

- 기축통화국이 아닌 한국에서는 재정 확대가 불가능한가?

기축통화국이 아닌 국가에서 국가재정을 제약하는 환율문제는 반드시 고려해야 할 대상임. 그러나 화폐남발과 통화가치 하락으로 경제위기를 겪는 경우는 대부분 생필품 등을 수입에 의존하는 저개발국가임. 이미 달러스왑 대상국이자, 주요 기간산업 제조업국가이며, GDP 대비 국가부채 비율이 50% 미만인 한국에 적용될 상황이 아님.

2) 국가책임 일자리

(1) 공공부문 일자리 OECD 평균 수준으로 확대

- 2024년 통계청 발표에 따르면 한국의 공공부문(일반정부+공기업) 고용 비중은 10.2%로, OECD 평균인 20.1%의 절반 수준에 불과하며, 소위 신자유주의 선도국가로 불리는 영국(16.9%)과 미국(15.6%)에도 미치지 못하는 수준임.

- 이처럼 빈약한 공공부문 고용구조는 △교육-의료 등 핵심 공공서비스 분야에서의 공공비중 하락 △기존 공공부문의 광범위한 민영화 및 경쟁체제 도입(운수-에너지-IT 등) △신규 공공서비스 제공 시스템의 민간시장 위주 형성 등 정부정책에 따

른 것으로, 이는 다시 공공서비스의 질 하락과 불평등한 국민 기본권 현황의 결과를 불러왔음.

(2) 공공성 확장을 통한 고용 확대

- 경제-사회구조의 변화에 따라 ‘공공성’의 개념이 확대되고 있음. 즉 협의의 공공부문 정책을 넘어, ‘국가 전략’으로서의 공공부문 운영 전략이 요구되고 제기되는 것. 아울러 경제-사회구조의 변화에 따라 ‘공공성’의 개념도 점차 확대되고 있음. 이는 오랜 기간 국가전략을 지배해온 시장화 전략이 사실상 실패에 다다르고 있으며, 노령화-저출산-가계구조의 변화-산업구조의 변화 등 다양한 사회요인에 따라 새롭게 부상한 사회서비스 영역이 사실상 민간의 지배 아래 놓이게 되면서, 현재의 시장논리가 사회의 양극화를 심화시키고 있다는 지적에 따른 것이라 할 수 있음.
- 문제는 이와 같은 공공성의 확대와는 반대로, 공공서비스 제공의 주체로서는 오히려 민간의 영역이 갈수록 커지고 있다는 점임. △생산(산업정책) △노동력 재생산(고용사회정책) 문제에 대한 국가의 개입과 역할이 획기적으로 강화되어야 하며, 산업 진전(산업정책)과 이에 종사하는 노동자의 일자리(고용사회정책)를 국가가 책임지는 방향으로 전환해야 함.
 - * 돌봄서비스의 경우 민간의 비중이 99%에 이르고 있으며, 이에 따라 공적 돌봄은 항상적인 공급부족에 시달리고 있음. 중대재해기업처벌법 제정 등 안전에 대한 경각심은 높아졌지만, (역시 국민의 생명과 직결된 치안서비스와 달리) 안전대책은 각 기업과 사용자가 알아서 챙겨야 할 일처럼 인식되고 있음. 또 자동화-전산화 등 디지털전환에 따라 ‘시장의 논리’에 밀려 ‘시장 밖으로 밀려나는 노동자’의 수가 늘어가는 상황에서, 경제활동의 성과가 소수에게 독점되는 것이 아니라, 전체 사회구성원에 골고루 분배되어 누구나 인간다운 삶을 누리도록 해야 함.
- 공공부문 고용은 공공서비스 제공의 질을 향상시킬 수 있는 수단이라는 투자적인 측면과 정부가 고용의 마지막 보루(employer of last resort)라는 실업대책적인 측면, 그리고 향후 민간 일자리 시장으로의 파급 효과(노동조건 · 임금수준 등)를 유발할 수 있다는 역할준거(role-model) 측면에서 더욱 주목받고 있다는 점에 천착해야 함.

※ 국가책임 일자리가 가능한 영역

- (기후) 탈석탄-재생에너지 전환 과정에서 국가가 중심에 선 ‘공공재생에너지’를 방

향으로 해야 하며, 이를 통해 적극적인 재생에너지 연구-설비-운영 과정에서 공공
부문의 재생에너지 일자리를 창출

- (의료) 간호사 1인당 환자수 하한선을 적정 수준에서 법제화하여 1인당 환자수를 줄이고, 임금 실태 파악·임금 격차 축소를 위한 기준 제시, 안전·보건 대책 마련에 대한 국가와 의료기관의 의무를 부여 하는 간호인력인권법 제정 등
- (돌봄) 보육, 요양, 장애인 활동지원, 노인돌봄, 아동돌봄, 사회서비스원 및 사회복지 시설 등 각종 사회서비스 영역의 적정 인력 기준을 마련하고 이를 바탕으로 인력을 충원
- (교통) 기후위기 대응 및 정의로운 전환의 주요 수단으로 공공교통을 인식, 공공교통 중심으로 교통법정 계획 재구성. 양질의 교통서비스 제공 위해 교통 관련 인력 확충, 양질의 일자리 확대.

3) 기획재정부 권력 해체 및 전면 개혁

(1) 공공성 확대의 발목을 잡는 기획재정부

- 코로나19는 큰 재난이었지만, 반대로 획기적인 공공성 확대를 실현할 수 있는 기회이기도 했음. 실제로 팬데믹을 거치며 의료와 복지, 교육, 공공교통 등 각 영역에서 정부를 상대로 국가책임 강화를 촉구했음. 하지만 골목의 끝에 있는 것은 언제나 기재부였음. 기재부는 소위 ‘재정건전성’을 전가의 보도처럼 휘두르며 각종 민생정책을 무산시키는데 결정적인 역할을 했음. 말 그대로 ‘정부 위의 정부’였음.
- 기획재정부는 ①구 기획예산처의 경제기획-예산편성 기능과 ②구 재정경제부의 금융-조세 관리 기능을 합한 것에 더해, ③중장기 국가발전전략 수립 ④공공기관 관리 권한 등을 더하며 오늘날의 무소불위 절대 권력에 이르렀음. 이들이 이 권한을 그대로 유지한 채, 지금과 같은 ‘시장만능주의’와 ‘재벌 편중 정책’을 계속하는 한, 그 어떤 정부가 들어서도 공공성 강화와 복지사회 실현을 위한 확장 재정은 요원함.
- 실제로 공공운수노조와 (사)경제정의연구소가 지난 2022년 발표한 <윤석열 정부 기재부 출신 관피아 권력지도>에 따르면, 대통령실 1~3급을 포함한 현 정부 장관 관급 고위공직자와 공공기관장, 이사-감사 등 전체 533개 직위에 임명된 504명을 전수 조사한 결과, 기재부 출신 ‘모피아’ 관료가 무려 12%에 이르고, 이들 중 86%는 전문성 없는 기관에 ‘예산완박’ 목적으로 낙하산 임명된 것으로 나타났음.

이들 ‘모피아’는 윤석열 행정부 내 10개 정부기관 15개 직위 및 44개 공공기관의 50개 직위를 독과점하고 있었으며, 특히 기재부 출신 관료들의 경우, 행정부 내 총리·부총리·차관 등 소수의 고위계급도 많았음. 현재 윤석열 정부 치하의 한국은 검찰과 기재부가 통치하고 있다고 해도 과언이 아님.

(2) <기획예산> 및 <재정경제> 기능 분리

- 이와 같은 기획재정부 권력 해체를 위해서는, 기획재정부의 기획예산 기능을 분리하여 대통령 직속 또는 국무총리의 역할 강화를 전제로 국무총리실 산하에 두고, 나머지 재정경제 기능을 재정부처가 담당하는 것으로 축소하는 것이 필요함.
 - * 기획예산 기능 : 중장기 경제사회발전방향의 정립(기획기능)·경제정책의 총괄·조정예 관한 기능(전략적 자원 배분과 배분된 예산의 성과평가), 예산기능, 공공기관·정부혁신 기능은 기획예산처를 설치하여 이를 통합 관리
 - * 재정경제 기능 : 화폐·외환·국고·정부회계·내국세제·관세·국제금융 사무, 경제협력·국유 재산·민간투자·국가채무 사무 등은 재정부처 소관으로 배치
- 그러나 기획재정부의 기능을 분리하는 것만으로는 경제관료권력독점체제(모피아 체제)가 해체되지 않을 것이므로, 예산·재정정책에 직업관료 대신 정치인과 민간 전문가를 적극 활용할 필요가 높음. 주요 경제정책·재정관리·예산심의 관련 국장급 이상 직위에 개방형 외부전문가를 임용하고, 외부전문가가 기존 관료권력체제의 도구로 활용되는 것을 방지하기 위해 개방적인 인사검증시스템 구축과 함께 국회의 적극적인 역할을 부여하는 것 등이 필요함.

(3) 민생현안-사회정책 결정에 재정부처 개입 최소화 및 재정민주주의 강화

- 기재부는 국회 위에 군림하며 유의미한 각종 사회정책을 무산시키는 첨병 역할을 해오고 있음. 이를 방지하기 위해 국회의 재정개혁특위 등의 구성 및 운영 시 예산·재정부처 관료의 배척을 금지하여 국회의원들이 예산·재정부처의 눈치를 보지 않고 논의할 수 있도록 할 필요가 있으며, 고용보험·국민연금 기금운용 관련 요율 인상이나 사업 개편 결정에 있어 당연직 정부위원 배제 등 재정부처 개입을 최소화해야 함.
- 아울러 시민사회의 예산 편성·집행 감시를 강화하기 위해, 실시간 예산 정보 공개, ‘국회 예산 옴부즈만’ 제도 도입 등도 병행되어야 하며, 중장기적으로는 헌법

개정을 통해 재정 민주주의 실현을 위한 제도 개혁(예산편성권 국회 귀속 등) 추진이 필요함.

4) 공공-운수-사회서비스 노정교섭

(1) 노정교섭과 공공성 확대

- 공공성 확대 정책을 실현하는 경로는 여러 가지가 있으나, ▲입법 ▲지침 등 정부정책과 함께 ▲공공-운수-사회서비스 부문 노정교섭에 주목해야 함.
 - * 공공-운수-사회서비스 부문 노동조합은 오랜 기간에 걸쳐 해당 영역에서의 공공성 확대를 위한 활동을 펼쳐온 단위이자 동시에, 정부 공공-운수-사회서비스 정책 수립과 집행 과정에서 추진 동력-주체의 역할을 해야 할 이들임.
 - * 아울러 정책 추진 과정에서 공공서비스 제공 주체인 노조와의 상호 이해와 조율 과정이 생략될 경우, 목표 달성마저 위협받을 수 있다는 점에서도 노정교섭의 필요성은 매우 중대함.

(2) 노정교섭 과정에서 국회의 역할

- 노정교섭은 해당 정책 수립-집행의 책임자인 정부 부처와 해당 영역 노동조합 간에 이뤄지는 것이 보편적이나, 현재의 한국과 같이 반노동 정부 하에서는 국회의 각 상임위원회를 통해 그 역할을 주요하게 담당하는 것 역시 가능함.
 - * 과거 노동관계법 개정 당시 국회 환경노동위원회 산하 특별위원회 등의 형태를 통해 사실상의 노정교섭이 이뤄졌던 사례가 있음.
 - * 그 외 현재 가능한 노정교섭 단위로는 아래와 같은 예시를 참고할 수 있음.
 - 고용노동부/환경노동위 - (필수노동대책) (공공부문 비정규직 정책)
 - 기획재정부/기획재정위 - 중앙공공기관 운영관련 정책
 - 행정안전부/행정안전위 - 지방공기업 지자체출자출연 공공기관 운영관련 정책
 - 국토교통부/국토교통위 - (교통)철도, 지하철, 버스, 택시, 항공-공항, (물류)화물, 운송, 배달, 물류 노동자
 - 보건복지부/보건복지위 - (의료)보건의료, (사회보험) 건강보험, 국민연금, (사회서비스)사회복지, 보육, 요양, 장애인활동지원 등 돌봄
 - 산업통상자원부/산업통상자원중소벤처기업위 - (에너지) 발전, 가스, 지역난방 등 관련 노동자
 - 과학기술정보통신부/과학기술정보방송통신위 - (연구), (통신), (우편) 등

- 문화체육관광부/문화체육관광위 - (문화예술)
- 교육부/교육위 - (학교) (국립대병원) 등

3. 영역별 공공성 확대 요구안

1) <공공서비스 민영화 금지 및 재공영화 기본법> 제정

(1) 민영화가 금지되는 공공서비스 대상 확대

- 기존 법안이 정의하고 있는 방식인 ▲소유형태에 따른 분류나 ▲(공공)기관별 분류 등을 넘어, 국민에게 필요한 ‘공공서비스’를 핵심 기준으로 정함.
 - * 민영화가 금지되는 공공서비스의 대상을 ▲에너지(전기 가스 등 자원, 열) ▲수도-하수-하천 ▲교통 ▲항공-공항 ▲교육 ▲보건의료 ▲복지 ▲돌봄 ▲문화 ▲정보통신 ▲주거 ▲환경 및 이에 준하는 서비스로 공공의 이익을 증진하는 서비스로 대폭 확대
 - * 다만 예외적으로 민영화가 필요할 경우 국회-지방의회 의결을 요건으로 규정해, 민영화 사유를 최소한으로 제한하고 요건을 엄격하게 정해 악용될 수 없도록 구성.

(2) 금지되는 민영화의 형태를 확장

- 금지되는 민영화 형태를 전통적인 지분매각 뿐만 아니라, ▲시장개방 및 경쟁체제 도입 ▲민자 투자 ▲민간위탁 등으로 확장해 정의.
 - * 현 정부가 추진하고 있는 다양한 형태의 ‘위장된 민영화’까지 제어 가능토록 함.

(3) 이미 민영화된 공공서비스를 재공영화

- 인간다운 삶의 기본 조건으로서 사회기반 시설 및 공공서비스의 공영화를 확보하기 위해, 이미 민영화된 공공서비스에 대한 국가-지방정부의 재공영화 노력 의무를 부여

(4) 공공기관의 민주적 운영

- 정부에 공공서비스 기본계획 수립 의무 부여
 - * ▲중앙정부 차원에서 5년마다 공공서비스 기본계획 수립 ▲중앙정부-지방정부별로 연

도별 공공서비스에 관한 시행계획 수립

- 공공서비스위원회 민주적 구성

* 기본계획 수립을 위한 공공서비스위원회 구성 및 국민(이용자)-노동자 참여 보장 등

2) 공공의료 강화 및 의료인력 확충

(1) 공공병상 30% 확충, 중진료권별 공공병원 설립

- 공공병상 30% 확충 방안 마련

* 한국은 공공병원 비율 5.4%, 공공병상 비율 9.7%로 OECD 공공병원 비율 55.2%, 공공병상 71.6%에 비해 공공병상이 턱없이 부족. 민간병원 중심의 의료공급체계는 과잉진료, 필수의료 공급 감소, 저소득층 진료 기피 등의 문제 발생. 의료공공성 강화를 위해 공공병상 확충

- 70개 중진료권별 공공병원 설립

* 지역 간 치료가능사망률에 차이가 있는 등 의료불균형이 심각한 상황임. 이를 해소하기 위해 최소한 인구 규모와 접근성을 고려해 70개 중진료권별 공공병원 확충

- 병상총량제 실시

* 과잉병상은 불필요한 의료서비스 이용을 유도해 국민 의료비를 증가시킴. 시도별 병상총량제를 통해 추가적인 공급과잉 발생 억제

(2) 코로나전담 공공병원 지원 등 공공병원 유지지원책 마련

- 코로나전담 공공병원 회복기 지원

* 코로나19 전담 병원들이 정상 회복되지 않고 있어 의사들의 사직과 병원노동자 임금체불 발생. 감염병 대응으로 생긴 결과에 대해 공공병원의 회복기 지원이 필요

- 공공병원 운영비 지원을 통한 유지지원책 마련

(3) 혼합진료 금지, 상업적 비대면 진료 중단 등 의료민영화 저지

- 혼합진료 금지

* 급여행위와 비급여 행위를 함께 제공하는 혼합진료는 국민의 사적 의료비를 증가시키고 건강보험 보장성 확대를 억제하므로 금지

- 민간플랫폼을 통한 상업적 비대면진료 중단

* 민간플랫폼의 상업적 비대면진료는 플랫폼 운영의 수익을 내기 위한 과잉의료 양산,

- 의약품 오남용 처방 가능성이 크기 때문에 중단
- 환자의 모든 의료정보 민간기관 제공 금지
 - * 보험업법(실손보험청구간호화법) 개정으로 인해 환자의 의료정보가 민간보험사로 넘어가 상업적으로 활용될 가능성이 커짐. 이를 막기 위해 환자의 모든 의료정보를 민간기관에 제공하는 것을 금지
- 영리병원 설립 금지 법적기반 마련

(4) 간호사 1인당 환자 수 법제화 등 보건의료인력 확충

- 보건의료인력 배치기준 및 인력확충 대책 마련
- 간호사 1인당 환자 수 법제화
 - * 간호사가 담당하는 환자 수를 줄이고 이를 법제화하여 지키지 않을 시 처벌
- 공공병원 간호간병통합서비스 전면 실시 및 인력 배치기준 상향
- 공공병원 의사 인력 수급대책 마련
 - * 공공병원 필수 진료과가 문을 닫는 등 의료시스템이 무너지고 있음. 공공병원 의사 인력 수급대책 마련 필요

3) 사회서비스원으로 공영화 및 지역사회 통합돌봄 실현

(1) 공공 중심 지역사회통합돌봄 전달체계 도입

- 사회서비스원을 통한 지역사회통합돌봄 체계 구성으로 양질의 통합돌봄서비스 제공
 - * 사회서비스원 종합재가센터 설치 확대 및 역할 강화하여 분절적이 아닌 통합적 돌봄 서비스 제공
 - * 통합돌봄 제도화를 통한 중앙정부(재정지원 및 서비스 표준화), 광역(관리감독), 기초(통합 돌봄)지자체 역할 설정.
 - * 읍면동 단위 통합돌봄 상담창구 개설 및 기초지자체 단위 통합돌봄팀 설치를 통해 시민의 사회서비스 이용접근성 및 정보접근성 강화, 종합적 돌봄 제공 및 사후관리.

(2) 사회서비스 영리화 중단 / 민간금융자본 진입규제 / 공급기관 자격관리 강화

- 사회서비스 영리화 중단
 - * 정부의 민간지원용 사회서비스펀드 조성 중단. 국공립기관 확충을 위한 예산확보 추진
 - * 사회서비스원 폐지 및 통폐합 추진 중단.

- 민간금융자본 진입 요건 강화
 - * 노인장기요양시설 임대운영 허용 금지
 - * 돌봄서비스 플랫폼화, 가족요양 확대 중단 및 돌봄서비스 품질관리 강화
 - * 사회서비스 본인부담 차등화, 비급여 영역 확대 등 차별적 서비스 제공 시도 중단
- 공급기관 자격관리 강화
 - * 재정유용 등 비리 및 시설 이용자 인권침해 시설의 '원 스트라이크 아웃'제도 도입 및 공익신고자에 대한 고용보장 및 보호장치 마련.

(3) 사회서비스노동자 월급제·정규직 고용 확대 / 건강권 보장

- 사회서비스노동자 월급제·정규직 고용 확대
 - * 수가체계 개선을 통해 시급제 고용비중이 높은 방문돌봄 노동자인 재가요양보호사와 장애인활동지원사의 전일제-월급제로 고용. 전일제 월급제 고용비중 의무화
 - * 불안정 고용, 노동을 조장하는 초단시간 노동 개선, 최저근무시간 보장제도 도입.
 - * 돌봄노동자 경력인정 방안 마련. 장애인활동지원사 근속수당 신설, 요양보호사 근속수당 내실화
- 사회서비스노동자 건강권 보장
 - * 사회서비스노동자 실질적 휴게시간 보장, 방문 사회서비스노동자 2인 1조 근무확대
 - * 간병노동자 산업재해보험 적용
 - * 적정 인력배치기준 마련. 아동 대비 보육교사 비율, 어르신 대비 요양보호사 비율 확대
 - * 사회서비스 직종별 특성 반영한 사회서비스 노동자 감정노동 및 심리보호, 이용자의 폭언-폭행, 성희롱에 대한 사용자의 조치 의무 구체화한 매뉴얼 수립

(4) 공공돌봄 확대, 국가책임 강화 / 사회서비스원 역할 강화

- 공공돌봄 확대, 국가책임 강화
 - * 아동수 기준 국공립 어린이집 비중 20.4%에서 50% 수준으로, 국공립 요양시설 비중은 현행2.8%에서 30%수준까지 대폭 확대.
 - * 민간기관 중심의 유보통합이 아닌 교육·돌봄 공공성 강화에 의한 공공기관으로의 유보통합 추진
- 사회서비스원 역할 강화
 - * 사회서비스원법 제11조 개정을 통해 우선위탁범위를 신규 사회서비스 시설, 위법행위 시설, 국가 및 지자체의 재량에 따라 위탁하고자 하는 시설 전반으로 확대

- * 민간위탁 사회서비스 시설, 육아종합지원센터, 대체인력 지원센터 등 사회서비스원으로 공영화 및 직접고용

4) 건강보험-국민연금 보장성 강화 및 국가책임 확대

(1) 건강보험 보장성 강화 / 국고 지원 확대 및 상시화

- 건강보험 보장성 80%까지 강화 (건강보험법, 의료법 등 개정)
 - * 2021년 기준 건강보험 64.5%로 경제협력개발기구(OECD) 평균(74%)에 비해 10%p 가량 낮음.
 - * 그럼에도 윤석열 정부는 건강보험의 재정 위기론을 꺼내들며 보장성을 축소
 - * 한편, 비대면진료 등에 대해서는 1.5배 수가 책정 등 의료 민영화영리화 영역에는 오히려 건보 재정 남용 정책을 추진
 - * 건강보험 보장성을 확대하고 혼합진료 금지 및 지불제도 개편을 통해 비급여 남용을 막아 실질 보장률을 80%까지 강화
 - * 최근 5년간 간병도우미료 상승률 37.7%, '간병파산' '간병실직' 시대 도래 ... 간병 수요 따라가지 못하는 간호간병통합서비스 확대 일변도 정책에서 벗어난 '간병비 건강보험 보장성 확대'가 필요
- 건강보험 국고지원 상시 법제화, 부담 비율 30%로 상향(건강보험법 개정)
 - * 건강보험법에 따르면 정부는 매해 예상 보험료 수입의 20%에 해당하는 재정을 건강보험에 지원해야 함. 하지만, 명백하지 않은 조문을 핑계로 정부는 매해 13% 정도만을 지원해 왔으며, 이마저 5년 한시법으로 운영되고 있어 해당 조항 일몰 시 재정지원이 끊길 수 있음.
 - * 실제로 윤석열 정부 출범 첫 해인 2022년 해당 조항이 시한이 다 돼, 23년 예산을 수립해 놓고서도 법 개정이 될 때까지 예산 집행을 못 한 경우가 발생.
 - * 뿐만 아니라 우리 건강보험과 유사한 제도를 운영하고 있는 일본이나 대만에 비해 국고 지원 비중이 매우 낮아 재정의 대부분을 국민 보험료에만 의지하고 있음.
 - * 이에 건강보험법 개정을 통해 국고 지원을 항구화하고, 그 수준을 30%까지 상향해야 함.

(2) 국민의료비 절감을 위한 혼합진료 금지 / 지불제도 개편

- 혼합진료 금지 제도 도입 및 수가 지불제도 개편 (건강보험법 개정)
 - * 한국의 의료비 지출 증가율은 연평균 8% 수준으로 일반 물가 인상을 및 경제 성장률에 비해 매우 높은 수준. 이 같은 증가 속도면 2030년대 경상의료비 지출 규모가 GDP 대비 16~17%에 달할 것으로 전망. 이는 의료 낭비가 심각한 미국(17~18%)에 버금가는

수준이며, 대다수 복지국가 의료비 지출 수준(10~12%)에 비해 월등히 높은 수준

- * 의료비 증가의 가장 큰 원인은 의료 공급자의 과잉진료임. 비급여를 통제 하지 못 할 경우 국민 부담 증가는 물론 보건의료 체제의 지속가능성도 심각히 위협을 받을 것임.
- * 이러한 문제를 해결하기 위해서는 민간중심 의료공급체계를 공공의료 중심으로 전환 해야 하며 동시에 혼합진료 금지 등 비급여 통제와 불필요한 의료비 상승을 막을 수 있도록 총액계약제 등으로 지불제도를 개편해야 함.

(3) 국민연금 소득대체율 상향(40%→50%) 및 지속가능성 제고

- 국민연금 소득대체율 상향 (국민연금법 개정)

- * 한국 노인빈곤율(2020년)은 40.4%로 OECD국가 평균의 3배 수준으로 중 압도적 1위.
- * 높은 노인빈곤율은 공적연금의 국민 노후보장에 역할을 다 하지 못 하고 있기 때문. 특히 빈곤 개선에 가장 큰 효과를 보이는 국민연금의 보장성이 낮은 것이 가장 심각한 문제임. 실질 소득대체율을 비교하면 OECD 평균의 3/4 수준에 불과함. 이처럼 낮은 급여 수준으로 인해 향후 50년 뒤 노인인구의 80% 이상이 국민연금을 받아도 노인빈곤율이 여전히 27~30%에 달할 것이라 전망하는 연구보고가 있을 정도임.
- * 이에 국민연금 소득대체율을 50%까지 상향해 실질적 노후 보장이 가능하도록 해야 함.

- 국고지원 및 보험료 인상을 통한 국민연금 지속가능성 제고 (국민연금법 개정)

- * 급격한 고령화 진행 속도와 낮은 출생률로 인해 미래세대의 국민연금 부담이 높아질 것임. 이에 미래세대의 보험료율이 35%까지 오를 수 있다는 전망까지 제출됨(제5차 재정계산)
- * 그런데 이는 전체 국민소득의 1/3에만 부과하는 보험료에만 연금재정을 의존하기 때문. 연금 재정을 전체 국민소득에 부과할 경우 10~12% 수준으로도 연금 지급에 필요한 재원을 확보할 수 있음.
- * 따라서 적정 소득에 상응하는 적정 보험료 점진적 인상(13%)과 더불어 국고 지원(GDP 대비 2% 이상) 투입이 필요. 보험료 인상에만 의존할 경우 피고용자 사회보험 부담을 회피하는 플랫폼 기업이나 상당한 자산을 보유하고 있으나 보험료를 내지 않는 계층까지도 미래세대 부담을 함께 나누는 효과가 있어 세대간/계층간 형평성을 높일 수 있음.

(4) 국민연금 사각지대 해소 및 민주적 기금 운영

- 공적연금 사각지대 해소 (국민연금법, 고령자고용촉진법 등 개정)

- * 특수고용노동자를 사업장가입자로 전환, 보험료를 낮춰 납부여력 제고

- * 두루누리사업 대상 사업장을 확대하고 지역가입자 보험료 지원도 영세자영업자로 확대
- * 크레딧 제도 확대 : 출산크레딧 첫째 아이부터 12개월씩 지원, 군복무 기간 전체 크레딧 적용
- * 국민연금 수급연령에 맞춰 정년 및 국민연금 가입 상한 연령 연장
- * 기초연금 인상 (A값 대비 15%까지)
- 국민연금기금 운영 민주화 및 사회책임투자 확대 (국민연금법 개정)
 - * 국민연금기금운용위원회 등 연금거버넌스 가입자 대표성 보장 : 정부위원 및 정부 추천 공익 위원 축소
 - * 수탁자책임위원회 독립성 보장 등 기금운용에 정부 개입 최소화
 - * 국민연금 사회책임투자 확대 : 사회적 성격에 기초한 주주권 행사 강화, 국민연금기금의 공공임대주택·사회복지인프라 투자 등 공공사회서비스 투자 확대

5) 학교공공성 강화

(1) 공적 체계로서의 학교 기능과 제도 확립

- 유치원 및 학교 방과후과정 운영체계 개선과 법·제도적 확립
 - * 늘봄학교 문제 개선 등
- 학교 무상급식 안정화를 위한 급식실 결원대책 마련
 - * 배치기준과 저임금 개선
- 교수학습 발전 여건을 위한 학교행정(교무·행정) 지원인력 운영 개선
- 단시간제 인력의 상시전일제 전환으로 양질의 안정적 교육복지 제공
- 교육공무직 제도화로 안정적 교육복지 인력 체계 구축
 - * 학교를 운영-지원하는 공공부문 인력의 운영체계 일원화 및 처우 개선

(2) 교육복지기본법 제정

- 교육복지 국가 책임과 적극 행정 제도화를 위한 ‘교육복지 기본법’ 추진

(3) 교육소외 해소 및 교육기회의 상시-필수적 제공

- 방학 중 교육복지 확장을 통한 사각지대 없는 양육환경 개선과 아이 성장발달 지원
- 유보통합 논의에서 배제된 유치원 방과후과정 개선 대책 마련
- 장애아동의 교육소외 감소를 위한 특수교육 지원인력 확충 및 근무여건 개선

- 영어회화, 스포츠 등 다양한 교육기회의 상시·필수적 제공으로 사교육 및 교육소의 감소
 - * 영어회화전문강사, 스포츠강사 등 무기계약직 전환
- 학교도서관 활성화 방안 마련
 - * 고유기능 확립, 사서 등의 처우 및 근무여건 개선

6) 공공교통 공영화와 통합적 교통체계 구축, 이동권 보장

(1) 통합적 교통체계 구축

- 분절화된 민간노선의 (재)공영화, 운영 통합
 - * 기초자치단체 공영노선 확대
 - * 광역자치단체 공공교통 통합 운영(노선 조정, 요금 및 환승체계 통합, 민주적 거버넌스 등), 지하철 공사의 (신규, 비수익노선 우선으로) 시내·마을버스 통합 운영
- 보편적 이동권 보장
 - * 도시철도 공익서비스의무(PSO) 정부 책임 법제화
 - * 무상교통 확대: 노인, 국가유공자, 장애인, 학생, 청년 등 대상
 - * 연대요금제 도입: 소득과 사회적 지위 등에 따라 공공교통 이용요금 차등 적용
- 지속가능한 공공교통 재원 마련
 - * 주차장 등 시설요금, 교통범칙금, 혼잡통행료 등을 활용, 다양한 재원 마련
 - * 조세 개편(재산세, 교통세 등)을 통한 재원 확보

(2) 도시철도 민자사업 중단 및 재공영화

- 도시철도 민자사업 추진 중단
- 다단계 위탁 금지, 도시철도 재공영화
 - * <지방공기업법> 개정: 모회사(위탁자)와 동일·동종 업무의 자회사 설립 통한 위탁 제한
 - * 이용 시민의 안전과 노동자들의 건강을 고려해 조속한 직영화 추진
 - * 향후 추가 건설될 경전철의 민자 합작 방식 지양, 중단
- 시민 안전과 노동권 보호를 위한 통일적인 운영 기준 마련
 - * <지방공기업법> 시행령 개정: 출자타당성 검토에 출자대상 법인의 전문성, 근로조건·안전 수준 추가
 - * <도시철도법>의 면허 기준, 사업개선명령 보강: 근로조건과 안전 내용 보강, 운영인력

- 요건 강화, 사업개선명령에 근로조건 개선 관련 내용 추가
- * 민간위탁 해소, 근로조건 격차 해소 위한 지자체 조례 개정

(3) 고속철도 통합 및 철도 지하화 중단

- 수서행(발) KTX 즉각 투입
- 고속철도(코레일-SR) 통합
- 철도 지하화 중단
 - * 철도지하화는 안전과 천문학적 비용면에서 현실성이 떨어지며, 기후위기에 따른 모달 시프트 실행을 위한 철도 확대에 걸림돌

(4) 버스 완전공영제 실시, 공공성 강화

- 버스 완전공영제 실시
 - * 지자체의 버스 공영화를 위한 중앙정부의 재정·금융 지원
- 버스의 공적 운영 강화
 - * 노선 사유화를 야기하는 일반면허체계를 한정면허체계로 전환
 - * 민간 버스업체의 위법 행위에 대한 면허 취소 등 감독 강화
 - * 사모펀드 규제: 준공영제 버스사업 등 공공 인프라사업에 진출하는 사모펀드 규제(기업인수 규제, 과도한 레버리지 규제, 자산 약탈행위 제한 등)
 - * 운영조례 개정: 합리적 표준운송원가 산정, 보조금 항목별 전용 금지, 안전 관련 투자 확대(정비인력 확충 등)

7) 공공 재생에너지 강화

(1) 발전6사 통합을 통한 공공재생에너지 확대

- 발전공기업 통합으로 재생에너지 공공성 확대
 - * 지역에너지공사의 경우 상대적 소규모이며, '규모의 경제' 실현되지 않아 상시 SPC(민관협력)노출
 - * 인위적 전력산업구조개편의 결과인 발전사 분할 결과 경쟁 무의미 및 사회적 비용 초래
 - * 재생에너지 확대 통한 정의로운 전환 실현을 위해서도 통합 발전공기업 적절
 - * 통합 발전공기업 통해 효율적 공공재생에너지 확대 집행 용이

- 공공 '주도'가 아닌 공공재생에너지 확대로 재생에너지부문 완전 공영화
 - * 현재 한국바다 해상풍력발전의 92.8%는 해외투자자본·민간에너지재벌 사업허가 취득
 - * 사업초기 위험부담은 사회화하고 향후 사업이익은 사유화하는 공공 '주도', '마중물'론 배격

(2) 민자발전소 재공영화 및 전력거래제도 폐지

- 에너지위기를 초과수익 기회로 삼는 민자발전 재공영화로 에너지기본권 확보
- 민자발전소 수익 보장하는 발전산업 경쟁체제 및 전력거래시장 폐지
 - * 발전5사간 경쟁으로 저질탄 수입 및 LNG터미널 확대 등으로 LNG직도입시장 확대
 - * 민자발전 재공영화·발전공기업 통합과 연동되는 전력거래시장 폐기로 에너지공공성 확보

(3) 통합 발전공기업 민주화

- 노동자·시민 참여 보장하는 통합 발전공기업으로 이윤 중심 재생에너지발전 견제
- 에너지전환 기구 설립 및 민주화 통한 국가 차원 에너지기본계획의 공공성 강화
 - * 에너지기본계획, 전력수급기본계획, 천연가스수급계획 등 자본 및 생산 중심의 전력운영 감시

(4) 공공재생에너지 확대 통한 정의로운 전환

- 공공재생에너지 발전산업으로 석탄화력발전소 폐쇄에 따른 발전노동자 고용승계
 - * 유지보수인력, 석탄(0.5)·LNG(0.2)에 비해 육상풍력(0.34), 해상풍력(0.7~1.7)으로 고용 흡수 충분
- 에너지전환 기구 설립 및 민주화 통한 국가 차원 에너지기본계획의 공공성 강화
 - * 에너지기본계획, 전력수급기본계획, 천연가스수급계획 등 자본 및 생산 중심의 전력운영 감시

8) LNG 공적역할 강화·직도입 중단

(1) 천연가스 직도입 폐지 및 규제 강화

- 천연가스 직도입 신고제도를 승인제도로 변경
 - * 사전 승인제도를 통한 무분별한 직도입 제도 관리감독 강화
- 천연가스 직도입 승인물량 대비 과소·과대 수입시 패널티 부과

- * 에너지위기사 변동성(현 민간직수입 22%수준) 최소화 및 수급안정성 확보 위한 벌칙 규제 신설
- 민간발전사업사 초과수익 환수
 - * 23년 한해 민간 발전사 영업이익은 2조원 상회
 - * SMP상승 초래하는 민간LNG발전 통제 강화 위해 SMP상한제, 횡재세 등 규제 도입
 - * 발전공기업의 LNG터미널 건설 등 공공부문 중복투자 및 과잉경쟁 즉각 중단

(2) 정의로운 에너지 전환의 가교 역할 위한 LNG발전 활용

- 석탄화력발전소 폐쇄에 따른 안정적 정의로운 전환 위한 LNG발전
 - * LNG 대안으로 추진되는 SMR·수소·양수발전의 경우 안전성·환경성·경제성 등 입증되지 않음
 - * 재생에너지 전환에 맞춘 일시적 출력조절 위해 가장 효율적인 방안은 LNG발전
 - * 정의로운 전환을 위한 업무호환성 및 고용안정성 고려시 LNG발전 가장 적절

9) 통신 공공성 강화

(1) 종합적 가계통신비 인하 방안 마련-시행

- 통신요금제 전반에 대한 정책개입 및 합리적-보편적 요금제도 도입
 - * 통신요금 인하와 함께 통신서비스 품질 향상, 설비투자 확대 등 실현을 위한 정부 차원의 정책 개입

(2) 통신약자 권리 보장

- 통신사 중심의 요금감면제도가 아닌 정부 중심의 요금 감면 제도로 이동-확대
 - * 미국 Lifeline Program(저소득층 및 장애인 등 통신약자 요금 감면제도) 및 EBB-ACP(정부 예산 투입을 통한 실업자 및 저소득자 요금 감면제도)

(3) 통신산업 재공영화

- 장기적으로는 국민 필수재가 된 통신서비스 보편화를 위해 통신산업을 재공영화
 - * 통신비 인하를 가져올 것이라던 통신민영화-경쟁체제 도입은 이미 실패로 판명
 - * 이미 공공재가 된 통신서비스의 공공성을 강화하기 위한 정책 개입 실현

4. 공공부문 민주적 운영을 위한 요구

- 공공기관 운영 및 지배구조 민주화와 공공성 강화
- 공공기관 노정교섭 법제화
- 공공성과 노동권 파괴하는 공공기관혁신가이드라인 철폐 및 각종 지침 개선
- 지방공공기관 운영 민주화
- 공공기관 3법(공공기관운영법, 지방공기업법, 지자체출자출연법) 전면 개정

우리 사회 지속가능성을 위해 재벌부자감세 철회하고 돌봄 공공성 강화해야

김은정 | 참여연대 협동사무처장

- 발제자의 공공성-노동권을 중심으로 한 입법-정책과제가 총선을 계기로 널리 확산되고 쟁점화되어야 한다는 입장과 공공성 확대를 위한 확장 재정, 사회서비스원으로 공영화 및 지역사회 통합돌봄 실현 등의 방안에 공감함.
- 윤석열 정부는 출범 이후 지속적으로 건전재정을 앞세우면서도, 재벌부자감세를 추진하고 긴축 재정을 펼쳐, 민생 복지 정책의 축소를 야기함.
- 게다가 사회서비스와 보건의료 영역 등에서의 정책 기반을 흔들는 규제 완화도 서슴지 않고 민영화, 영리화, 산업화 흐름을 본격화함. 의료대란을 틈타 비대면 진료 전면 허용이나 각종 의료 영리화 정책, 공공병원의 민간위탁 시도, 사회서비스 고도화로 표방된 산업화 정책, 사회서비스원의 예산과 인력 감축 등이 대표적 사례임.
- 코로나19 이후 본격화되고 있는 복합적 경제적 위기 상황을 고려하면, 정부 정책에서는 경제적 효율성 보다는 공공성 강화가 요구됨.
- 이번 총선을 통해 우리사회의 불평등과 양극화를 심화시키는 재벌부자감세의 폐기와 제대로 된 세입확충 방안과 함께 정부 정책의 공공성 확보와 강화를 촉구해야 하는 이유임.

1. 불평등 완화 위한 부자감세 철회와 공평과세 실현

1) 현황과 문제점

- 지금까지 우리나라의 재정운용과 정부정책의 기초는 효율성에 방점이 맞춰져 있다고 해도 과언이 아님. 가급적 '덜 걷고 빛 내지 않고 덜 쓰는' 재정운용과 복지지출을 늘리기보다 산업 지원을 통한 낙수효과에 기대고 있는 것임.
- 게다가 심화되는 사회경제적 불평등에도 2020년 공공사회복지지출 수준은 GDP 대비 14.4%로 OECD 회원국 평균(23.0%)의 약 62.6%에 불과함. 2022년의 대규모 재벌부자감세로 인해 향후 5년간 60조원의 세수가 줄어들 것으로 예측되는 가운데 2023년 54.6조원 규모의 사상 최악의 세수결손이 발생함. 특히, 올해부터 재벌부자감세 효과가 본격적으로 나타나기 때문에 이로 인한 재정 악화도 우려됨.
- 우리나라 정부 예산과 일자리 역시 OECD 국가들과 비교하면, 작은 정부에 해당함. 2020년 기준 GDP 대비 일반정부 예산 비율은 8.76%, 전체 고용 대비 일반정부 일자리 비율은 38.13%로 모두 OECD 평균인 18.45%와 48.57%보다 훨씬 낮음.

<OECD 국가들의 일반정부 일자리 및 예산 (2020년)>



출처: Government at a Glance - yearly updates (<https://stats.oecd.org>)

- 게다가 윤석열 정부의 조세정책의 문제점은 비단 세수가 줄어드는 데에만 있지 않고, 불평등이 심화된다는 점에서도 문제임. 예산정책처의 최근 5년간 세법개정안의 세부담 귀착효과 자료를 보면, 윤석열 정부 이후(22~23년) 세법개정안은 대기

업에 총 21.3조 원의 감세효과가 집중되어 중소기업(10.3조 원)보다 귀착분이 두 배에 달함. 또한 예산정책처에 따르면 2023년 세법개정안에 따라 세수가 2024~2028년 기간 순액법 기준으로 법인의 세부담은 1,586억 원 감소하는데 중소기업은 223억 원, 대기업은 1,363 감소함. 누적법 기준으로도 법인의 세부담은 6,437억 원 감소하는데 중소기업은 879억 원, 대기업은 5,557억 원 감소해 대기업의 세부담 감소 규모가 더 클 것으로 전망된 바 있음. 최근(3/11) 기획재정부 자료에 따르면, 올해 연 소득 7,800만원 이상 고소득자가 혜택받는 조세지출은 15조4천억원으로 전망됨. 윤석열 정부 이후 고소득자들의 조세지출은 2022년 12.5조원, 2023년 14.6조원(전망)으로 해마다 증가하는 추세임. 중저소득자 대상 비과세·감세보다 증가세가 가팔라 고소득자 조세지출의 비중도 커지고 있음. 심지어 재벌대기업의 수혜분은 6.6조원이고 비중은 21.6%로 예상되어 재벌대기업 조세지출 증가세가 더 가파른 것으로 나타남.

- 이처럼 ‘덜 걷고 덜 쓰는’ 데다 ‘걸어야 할 곳에 걷지 않는’ 윤석열 정부의 조세·재정 정책은 비단 세수가 줄어드는 데에만 있지 않고, 불평등이 심화된다는 점에서도 큰 문제임. 또한 우리 사회가 대규모 재정소요가 불가피한 인구위기, 기후위기, 디지털전환 등의 상황에 놓여있음을 고려하면, 이러한 재벌부자감세는 복합적 위기 대응을 위한 획기적인 복지 정책의 확대를 제약해 한국사회의 미래를 위협한다고 해도 과언이 아님.
- 현행 「조세특례제한법」에 상호출자제한기업집단 소속 대기업들이 소득을 투자, 고용 등에 쓰지 않고 쌓아두면 추가적인 세금을 걷는 투자상생협력세제(이하 상생협력세)가 2015년 한시적으로 도입되어 지금까지 연장되고 있음. 지난 2022년 국회에서 일몰기간이 추가로 연장되어 2025년까지는 유지될 예정이나, 경제계와 윤석열 정부에서는 상생협력세 폐지의 움직임을 보이고 있는 상황임.
- 한국개발연구원(KDI) 보고서에 따르면 2016년 대비 2019년 미환류소득금액이 연평균 15.4%씩 증가하면서 세액이 159개 기업 533억원에서 969개 기업 8,530억원으로 크게 확대됨. 500대 기업 / 공시대상기업집단 / 상호출자제한기업집단 간 영업이익 격차가 커지는 상황에서 대기업의 사내유보금이 중소기업의 납품단가, 노동자 임금, 연구개발 및 투자에 쓰이도록 투자상생협력세제를 강화하여 대중소기업 간 격차를 줄여야 함.

2) 주요 과제

① 법인세 하위 구간 원상복구 및 상위구간 증세

- 법인세 인상(2억원 이하 1%p 인상, 2억원 초과~200억원 이하 구간은 3%p 인상, 200억원 초과 구간은 4%p 인상)
- 금융투자소득과세 조속한 시행과 공제금액 축소
- 금융투자소득세 조속히 시행(25년 1월 1일 시행 예정)
- 금융소득종합과세 기준(2천만원)을 감안해 금융투자소득 공제액을 5천만원에서 2천만원으로 축소, 해당 금액보다 초과되는 금액에 대해서는 종합과세 실시

② 부의 대물림 방지를 위한 증여세·상속세 일괄공제 금액 인하

- 증여세와 상속세 강화, 상속세 과세자 확대
- 상속세 일괄공제(5억→3억원), 배우자 공제(10억→6억원) 인하

③ 저성장·양극화·고령화 해결을 위한 ‘복지세’ 도입

- 저성장·양극화·고령화로 증가하는 복지 재원 마련을 위해 소득세, 법인세, 상속증여세, 종합부동산세의 납부세액에 10%를 부과하는 ‘복지세’를 신설.

④ 대중소기업 및 중소기업·노동자 소득격차 해소를 위한 ‘투자상생협력세제’ 강화

- 「조세특례제한법」 제100조의32를 개정하여 현재 2025년까지로 설정된 상생협력세의 일몰기간을 삭제하고, 자기자본이 500억원 이상인 ‘실질적 대기업’으로 대상을 확대해야 함. 아울러 부과된 세액을 일반재정에 쓰는 것이 아니라 중소기업 및 자영업자 지원, 비정규직 노동자 보호 등에 쓰일 수 있도록 기금화하는 것도 검토해 볼 필요가 있음.

⑤ 자산불평등 완화를 위한 부동산 세제 정상화

2. 우리 사회 지속가능성을 위한 돌봄 공공성 강화

1) 현황과 문제점

- 한국은 2004년 OECD 회원국 중 최저 합계출산율을 기록한 이래 2007년, 2012년을 제외하고 계속해서 최저 합계출산율을 기록 중임(OECD, 2023). 이를 해결하기 위해 2000년대부터 법적·제도적·사회적 노력에도 출산·양육 중심의 정책 대응, 비용 지원 치중, 국가 역할을 잔여적·보충적으로 제한하는 등 종합적 대응이 이뤄지지 못함. 또한 저출생·고령화로 인해 돌봄 수요와 일자리 요구가 증가하고 있지만, 돌봄은 사적 책임으로 전가되어 왔고, 돌봄 노동은 그 가치를 인정받는 것조차 어려움.
- 영유아 돌봄, 노인 요양, 장애인 지원 등 우리나라의 주요 사회서비스는 민간에 맡겨 운영되어 왔고, 이에 대한 관리감독이 부재하다보니 수익을 우선시한 불법·편법 운영과 부당청구 문제가 발생함. 이로 인해 운영의 불투명성과 비민주성, 효과성 결여 등의 문제가 지속적으로 제기되어왔고, 특히 열악한 종사자의 처우와 이로 인한 서비스 질 하락은 고질적인 문제로 지적되고 있음. 또한 돌봄서비스가 분절적이어서 사람들의 필요와 욕구에 맞는 보건, 요양, 복지 및 일상 생활지원, 주거 등의 서비스가 적절히 제공되지 않고 있음. 이런 문제를 해결하고자 지역사회통합돌봄이 도입되었으나 정부의 정책 추진 의지 및 역량 부족으로 제대로 추진되지 못하고 있음.
- 돌봄서비스의 질을 높이고, 열악한 돌봄노동자의 처우를 개선해 돌봄의 국가 책임을 강화하기 위해 사회서비스원이 설립되어 전국 17개 시·도에서 운영중이나 민간기관들과 이들을 대변하는 정치권의 강한 반대로, 핵심 조항인 국공립 우선 위탁 조건이 민간 기피 기관에 제한되는 방향으로 후퇴되어 법안의 실효성이 떨어지는 한계가 생기고 있음.
- 또한 부족한 예산과 근거법의 미비로 지역별 운영에 격차도 생겨났고, 사회서비스원의 절대적인 수가 매우 부족해 민간 시설에 비해 존재감이 드러나지 않고 있기도 함. 일부 지자체는 예산부족으로 사업을 제대로 진행하지 못하거나 돌봄노동자를 정규직이 아닌 계약직으로 채용하고 초단기간 저임금 노동 환경을 개선하지 못하는 등 설립 취지와 목적에 부합하게 운영되지 못하고 있음. 서울시사회서비스원의 경우에는 조례를 폐지하는 안이 시의회에 상정되어 있는 등 운영에 어려움을 겪고 있음.
- 게다가 윤석열 정부는 사회서비스의 고도화를 추진한다면서 사회서비스원의 통폐합, 예산 삭감 등 돌봄서비스의 공적 지원을 축소하고 있음. 이는 시민의 돌봄권 침해와 다름 없고, 사회서비스원의 도입 취지를 심하게 훼손하는 것임. 시민 누구

나 질 높은 서비스를 제공 받을 권리를 보장하기 위해 돌봄의 공공성은 반드시 실현되어야 하며, 돌봄의 국가책임 강화는 반드시 필요함.

- 하지만, 거대양당의 '10대 공약'에는 사회서비스, 돌봄의 공공성 강화를 위한 내용을 확인하기 어려움. 특히, 국민의힘은 '촘촘한 돌봄·양육환경 구축'한다면서 아이돌봄서비스 정부 지원을 가족-민간 돌봄으로 전면 확대하겠다고 밝힘. 이는 공공의 가정돌봄정책인 아이돌봄서비스의 공급원을 민간 아이돌봄서비스, 학부모, 조부모 등으로 확대하겠다는 것으로 아동돌봄에 대한 국가 책임을 내던진 퇴행적 공약이자 돌봄의 시장화와 여성의 돌봄부담만을 가중시킬 공약임.

2) 주요과제

① 지역사회 중심의 통합돌봄 체계 구축

- 돌봄이 필요한 주민들이 최대한 지역사회 내에서 필요한 사회서비스를 제공받을 수 있도록 지역사회통합돌봄을 전국적으로 시행해야 함. 정부와 지자체는 이를 위한 시설과 인력 등 인프라 확충 계획을 제시함.
- 기초자치단체는 분절된 돌봄서비스를 통합적으로 제공하고, 주민들에 대한 돌봄을 책임질 수 있도록 서비스 인프라에 대한 권한과 책임을 부여함. 또한 장기요양보험, 건강보험, 각종 정부보조금으로 쪼개져 있는 돌봄 관련 재정을 통합하여 활용하면서 그 책임을 이행할 수 있도록 함.

② 사회서비스 분야 국공립 시설과 서비스 대폭 확충

- 아동돌봄에 대한 사회적 책임을 우선적으로 강화하고, 질높은 돌봄환경을 제공하기 위해서 국공립어린이집 이용률을 50%까지 확대하고, 어린이집 교사 1명당 아동 비율을 축소함. 초등돌봄 이용률을 확대하고, 다함께돌봄센터, 지역아동센터, 초등돌봄교실을 아동돌봄센터(안)으로 통합하여 지자체 책임 온종일돌봄체계를 구축함.
- 아동학대 예방과 대응을 위해 지자체 중심의 체계적인 아동학대 보호체계를 구축함. 학대 피해 아동 보호체계 및 심리상담을 확대하고, 해외입양과 대규모 양육시설에 대해 일몰제를 도입함.
- 노인공공요양시설(시설, 재가) 기본공급률제를 도입하고, 일반 공립요양시설 설치비용에 대한 국고보조율을 현재 50%에서 치매전담형 공립요양시설에 적용되고 있는 80% 수준으로 일괄 상향시켜 지역별 공립시설 설립을 촉진해야 함.

- 장기요양 1,2등급 재가요양서비스를 시설요양 수준으로 확대하며, 최소한 하루 8 시간 수준으로 확대하고, 야간서비스를 제공하여 충분한 돌봄이 실현되게 함.

③ 사회서비스 공공인프라 확대와 서비스 노동자 처우개선

- 사회서비스원은 국가와 지자체가 양질의 돌봄을 직접 제공하겠다는 공공돌봄 책임의 의지를 담은 제도적 도구임. 이를 포기한다는 것은 공적 임무와 책임을 부정하는 것임. 우리나라 사회서비스가 시작부터 민간 중심 공급구조를 유지하여 발생한 많은 문제점을 해결하기 위해 어렵게 사회적 합의에 이른 결과물이 사회서비스원임.
- 이와 같은 도입 취지에 맞게 사회서비스원이 국공립 시설을 우선 위탁 받도록 분명히 하고, 돌봄노동자를 직접 고용하며, 독립채산제 폐지 등의 내용을 포함한 법 개정을 추진함.
- 돌봄의 가치가 정당하게 인식되고, 적절한 돌봄이 보장될 수 있도록 돌봄노동자의 적절한 처우를 보장하기 위한 임금 및 고용체계를 개선함.

④ 일·가정균형 정책 강화

- 가족돌봄 등을 위한 노동시간 단축을 포함한 모든 노동자의 노동시간 단축을 위한 법제도를 정비함.
- 양육자 모두를 위해 출산휴가 및 육아휴직 제도와 함께 임신기 및 육아기 노동시간 단축, 난임치료 휴가 등을 적극적으로 보장함. 또한 육아휴직 소득대체율을 상향해 육아휴직으로 인한 소득 단절을 방지함.

⑤ 지역에서 적절한 삶을 보장받을 수 있는 주거권 보장

- 최저주거기준을 현실화하고, 최저주거기준 미만 거주 가구에 대한 거주품질보장 등 적절한 주거보장에 대한 책임을 지자체에 부여하고, 중앙정부 역시 지원을 병행함. 특히 돌봄이 필요한 주민에 대한 탈시설과 지역사회 자립지원을 지자체의 책임으로 수행할 수 있도록 역할을 부여함.
- 돌봄이 필요한 대상자에게 주거권을 실현하고 적합한 돌봄을 제공받을 수 있는 방안으로서 지원주택을 주거기본법, 주거약자법, 공공주택 특별법 등의 법개정을 통해 주요 공공임대주택 유형으로 규정하고, 지자체에서 지역 내 지원주택 욕구 규모를 파악하고 공급계획을 수립하도록 함.

- 주거급여의 보장성을 강화하기 위해 중위소득 60% 이하로 확대하고, 수준도 급지 별 표준임대로 실태조사 등을 근거로 현실화시키면서, 신속한 임대료 지원을 위한 선정과정의 개편도 병행함.
- 공급자 중심의 주거복지 전달체계를 개선하여 주거취약계층의 주거복지정책 및 서비스 접근을 보장하고 개선함.

3. 나가며

- 사회복지정책은 사회적 자원의 재분배정책이고 사회구성원의 삶에 대한 국가책임을 실현하는 수단(양난주, 2017)임에도 불구하고, 윤석열 정부는 ‘공공성 제고’라는 구호까지 앞세우며 이를 시장에 맡기자고 민영화, 영리화, 산업화를 추진함. 특히, 공공서비스는 모든 국민의 보편적 권리와 기본적 삶을 보장하기 위해 국가가 제공해야 하는 필수 서비스로 경제성·효율성으로 평가할 수 있는 부분이 아님.
- 사회안전망이 제대로 구축되지 않은 상황에서 공공부문이 민영화된다면 피해는 고스란히 시민이 떠안게 되며, 취약계층은 더욱 극심한 고통을 받게 될 것임. 사회서비스, 소득보장, 보건의료 등 사회정책 전반의 영역에서 공공의 역할과 책임을 강화하고 권리로서 사회권을 보장받도록 해야 함.
- 현재 우리사회의 당면한 과제는 자산과 소득불평등에 따른 심각한 양극화를 극복하는 것임. 하지만 공정과세 원칙을 훼손하고 무분별하게 추진되는 재벌부자감세로 인해 복합적 위기 앞에 민생을 지키기 위한 사회안전망 확충과 보편적 복지를 확대하기 위한 재정의 역할은 축소됨. 조세 정책을 통한 재분배 효과는 떨어지며 되레 불평등 양극화가 심화되고 있음. 재벌부자감세 철회 등 불공정한 세제를 개편해 조세정의를 제고하고, 사회 양극화 해결을 위한 단초로 삼아 민생과 안전 위기에서 시민의 삶을 단단히 세워야 할 것임. 끝.

진짜 '의료 개혁'은 공공의료 확충, 건강보험 강화, 의료민영화 중단

전진한 | 무상의료운동본부 정책위원

발제자의 지적처럼 제대로 된 사회정책 논의가 이뤄지지 않고 있는 또 하나의 선거가 될 것으로 보이지만, 정부가 의대 증원을 발표하고 '의료개혁'을 주장하면서 보건 의료 정책 논의는 어느 정도 이뤄지고 있음. 하지만 정부-의사 간 대립과 이것이 촉발한 논쟁이 본질적 문제로 향하지 않고 있음.

즉, 발제자가 지적한 '윤석열 정부의 시장주의 전면화'와 '공공성 관련 예산과 정책 후퇴'가 보건의료 영역에서도 이뤄지고 있는데, 의대증원의 숫자 논의에 집중되면서 정작 이런 중요한 문제가 표면화되어서 다뤄지지 않고 있음.

무상의료운동본부에 소속된 노동·시민사회단체들은 의대증원 백지화를 요구하는 의사파업에 동의하지 않음. 하지만 정부의 '의료개혁'도 가짜이고 필수요료를 살릴 수 없다고 봄. 공공의료를 후퇴시키고 의료를 시장화하면서 의사만 늘려서는 효과가 적고, 필수의료 붕괴의 근본 원인인 시장 중심적 의료 체계의 본질적 문제들이 더 심화될 것이기 때문임.

무상의료운동본부는 다음과 같이 주장함.

첫째, 공공의사를 양성하고, 공공병상을 충분히 확충해야 함. 또 민간 대형병원들을 통제해 충분한 전문의·간호사 고용을 의무화해야 함.

정부는 의사 숫자를 많이 늘리기만 하면 필요한 곳에 배치가 될 거라고 가정하고

사실상 시장 방임에 맡기고 있음. 그러나 숫자만 늘리면 일부는 필수요를 하겠지만, 더 많은 의사들이 과잉진료·비급여 진료를 주로 한 비필수 의료 분야로 갈 수도 있음. 80% 정도의 국민이 가입한 실손보험의 존재가 이를 부추기고 있음.

애초 의료 취약지에는 병원 자체가 없음. 돈 안 되는, 인구가 적은 지역에 민간은 병원을 짓지 않음. 무너진 의료를 살리려면 정부가 공공병원을 지어야 하고, 의사를 늘리되 국공립 의대에서 국가 부담(장학금 등)으로 양성하여 지역 공공의료기관에서 일하도록 의무화해야 함.

그런데 정부는 울산과 광주 의료원 모두 '경제성'이 없다며 설립을 불허했음. 윤석열 정부 출범 직후 홍준표 시장도 대구시민들의 염원인 제2 대구의료원 설립을 무산시켰음. 새로 짓지도 못하게 할 뿐 아니라, 기존에 있는 공공병원 회복기 지원 예산도 대부분 삭감해 경영난을 유발하고 있음. 그러면서 경영이 어렵다는 이유로 민간 위탁을 추진하고 있음. 공공의료를 후퇴시키면서 한다는 어떠한 '의료개혁'도 가짜임.

또 전공의가 파업했다고 의료 대란이 벌어진 데에는 값싼 전공의 중심으로 병원을 운영하면서 천문학적 수익을 거둔 '빅5' 등 대형병원들의 책임이 큼. 전문의뿐 아니라 간호사도 적게 고용하며 인력을 쥐어짜 왔음. 서울아산병원에서 일하던 간호사가 뇌출혈로 사망한 이유였음. 간호사는 과로 노동을 하다 쓰러졌고, 병원에는 뇌수술을 할 전문의가 없었음. 정부가 최근 '전문의 중심 병원'을 만든다고 하지만 말뿐임. 실제로 병원에 인력 고용을 강제하지 않으면 별 의미가 없음. 충분한 전문의 고용을 의무화해야 하고, 간호사 1인당 환자 수를 법제화 해야 함.

둘째. 건강보험 보장성을 획기적으로 강화해 돈벌이를 부추기는 낭비적 진료를 없애야 함.

한국의 건강보험 보장성은 OECD 국가들 중 최하위 수준임. 그런데도 정부는 보장성을 축소하겠다고 밝혔음. 건강보험 보장성이 낮으면 시민들은 민간보험에 더 의존할 수밖에 없음. 또한 불필요한 비급여 진료 팽창으로 필수요는 더 심각하게 문제가 될 수밖에 없음. 한국 의료 구조에 만연한 비급여와 실손보험의 상호 악영향이 의사들로 하여금 비필수 분야로 몰려 돈벌이 진료에 종사하게 만들기 때문임.

OECD 평균 수준인 최소 80%로 건강보험 보장성을 높여야 함. 낭비적인 비급여 진료를 정부가 제대로 통제한다면 충분히 가능함. 이를 위해서는 혼합진료를 전면 금지해야 함. 윤석열 정부식으로 실손보험 민원 수리를 위해 극히 일부 항목에 대해서

만 혼합진료를 금지하는 것은 방법이 될 수 없음. 또 건강보험 정부 지원을 대폭 늘려야 함. 부자감세를 하지 말고 매년 미납하는 법정 건강보험 지원금을 납부해야 하며, 미납한 누적 32조원도 해결해야 함.

셋째, 필수의료를 더 붕괴시킬 의료 민영화·시장화, 규제 완화 정책을 중단해야 함.

정부는 ‘의료개혁’을 한다고 하지만 실제로는 ‘의료 시장화’를 추진하고 있음. 의사 파업이 시작되자 기다렸다는 듯이 영리 플랫폼들을 위한 비대면 진료를 전면 시행했음. 응급, 중증, 수술 등을 비대면 진료로 할 수는 없음. 의료 대란은 핑계일 뿐이고 삼성, LG, 네이버, 카카오 같은 대기업들의 의료 진출을 위한 것임.

정부는 민간 실손보험 시장을 확대하고 있음. 보장성을 악화시켜 비급여-실손보험 시장을 팽창시키고, “개인 동의 언제 다 받냐”며 보험사에 환자 개인정보를 넘겨주고 있음. 또 병원 영리자회사를 설립해서 국립대병원과 비영리 민간병원을 영리병원처럼 만들려 함. 의료기술 ‘선진입-후평가’를 허용해서 ‘일단 팔고 보라’면서 기업들의 무분별한 돈벌이도 장려하고 있음. 그러면서 이런 무규제 돈벌이를 뒷받침할 ‘의사 과학자’를 만든다고 함. 의료를 더 위험하게 만들고 상품화하면서 의사를 늘리는 것은 늘어난 의사들더러 상업적 의료 행위를 하라고 등 떠미는 것밖에 안 됨.

어느 지역에서 누구나 경제적 장벽 없이 충분한 의료 서비스를 받도록 하는 진정한 의료개혁은 단순한 의사 수 증대가 아니고, 시장주의 의료정책은 더더욱 아니며 의료 공공성을 강화하는 것으로만 가능함.

2024년 제22대 국회의원 총선거 무상의료운동본부 정책 요구

1. 국민건강보험 강화

한국의 건강보험 보장성은 OECD 국가들 중 최하위 수준이다. 보험료 인상, 비급여 급여화에도 불구하고 보장성은 제자리 걸음이다.

사정이 이러한데도 윤석열 정부는 보장성을 축소하는 정책을 펴고, 건강보험 재정을 긴축해 병원과 의료·제약 기업들에게 퍼주려 한다. 건강보험의 역할을 축소하는 것은 의료 민영화라 할 수 있다. 이는 민간 보험의 강화로 이어지기 때문이다. 윤석열 정부는 민간 보험을 지원하는 정책도 꾸준히 펼치고 있다.

이러한 건강보험 약화 정책을 저지하지 못한다면 의료는 더욱 민영화·상업화돼 병원비 폭등, 보험료 폭등, 민간 보험사의 의료 지배를 낳게 될 것이다.

1. 건강보험 보장성 대폭 강화

윤석열 정부는 최초로 건강보험 보장성 강화 목표를 세우지 않았고 오히려 보장성을 축소하는 정책을 추진하고 있다.

건강보험 보장성을 OECD 평균 수준으로 끌어 올려야 한다.

1) 건강보험 보장성 강화의 걸림돌인 비급여 진료를 철저히 통제하기 위해 **혼합진료를 전면 금지**해야 한다. 의학적 근거가 없는 **비급여를 퇴출**하고, 의학적 근거가 있고 환자에게 필요한 **비급여는 급여화**해야 한다.

2) 정부 지원금 대폭 증액과 기업, 부유층 보험료 인상으로 요양병원을 비롯한 모든 병원의 **간병비를 급여화**해야 한다.

2. 건강보험 정부 지원 항구적 법제화 및 지원 대폭 확대

법정 기준에 따라 국고지원금을 보험료 예상 수입액의 20%가량(일반회계 14%, 국민건강증진기금 6%)으로 정하고 있지만, 이조차 법 조항의 불철저함을 이용해 평균 14%대 지원에 머물고 있다. 이마저도 윤석열 정부하에서는 정부 지원 항구적 법제화는커녕 최초로 한시적 지원 조항조차 제때 연장하지 않고, 지원금 지급을 미루는 일이 벌어졌다. 이 정부가 건강보험 재정 안정성을 얼마나 하찮게 여기는지 보여준다.

정부 지원금의 대폭 증액과 안정적인 확보로 국민의 보험료 부담을 줄이고 보장성을 확대하고 건강보험 재정을 안정적으로 확보해야 한다.

- 1) 22대 국회에서는 건강보험 재정 정부 지원 한시적 조항을 폐기하고 **항구적 법제화**로 재정 안정성을 확보해야 한다.
- 2) 유사한 건강보험 제도를 운영하는 프랑스 등의 수준(20% 중반에서 50%까지)으로 **정부 지원금을 대폭 확대**해야 한다.
- 3) 정부 지원금 규모를 ‘예상 수입’의 얼마 가량이라고 표현한 모호한 조항을 ‘결산 보험료 수입’으로 조정해야 하고, 국민건강증진법상 지원 금액이 당해 연도 담배부담금 예상 수입액의 100분의 65를 초과할 수 없다는 단서 조항을 폐지해야 한다.
- 4) **32조** 원에 달하는 미지급 정부 지원금을 즉시 지급해야 한다.
- 5) 소득뿐만 아니라 **고액 자산에 대해서도 누진적으로 보험료를 부과**해 사회보험의 역할을 제대로 해야 한다.

3. 민간 보험 규제

정부는 실손보험을 “제2의 건강보험”이라고 선전하며 민간 보험 활성화에 적극 나서왔다. ‘실손보험 청구 간소화’라는 사탕발림으로 보험업법을 개정해 민간 보험사들이 환자들의 개인 질병정보를 쉽게 축적할 수 있게 해 줬고, 환자들의 편익을 위한다는 명분으로 제3자 전송요구권을 도입해 민간 보험사가 개인의 건강의료정보를 대거 수집, 활용해 이윤을 극대화할 수 있게 해주려 한다. 민간 보험사들이 일반인 대상 건강관리서비스를 할 수 있도록 허용하는 것은 건강보험 영역을 침범하는 의료 민영화다.

실손보험은 비급여와 과잉 진료를 부추기는 의료비 증가의 주범이다. 재벌 민간 보험사들을 규제하는 입법이 시급하다.

- 1) 민간 보험사들이 보건의료데이터를 영리적으로 활용하지 못하도록 입법화해야 한다. ‘실손보험 청구 간소화’ 개약이 재개정되어야 하고, **제3자 전송요구권에 민간 보험사**

포함한 영리 기업은 제외하도록 개인정보보호법과 정보통신망법을 개정해야 한다.

2) 민간 보험사들에 대한 규제를 강화해야 한다.

만성질환을 포함해 정부가 임의로 지정할 수 있는 ‘비의료 행위’(실제로는 의료행위를 포함)에 대한 **민간보험사의 건강관리서비스 제공을 금지**하도록 법제화해야 한다. 이는 건강보험의 영역을 침범하는 의료 민영화다.

3) 민간 보험사들이 지급해야 할 **보험금 최저 지급률**을 법제화해야 한다.

4. 상병수당 즉시 도입

코로나19 시기 콜센터 노동자 집단 감염사태 등에서 보듯이 아파도 쉴 수 없는 한국의 노동조건은 심각한 문제다. 신종 감염병 사태에 제대로 대처할 수 없을 것이고, 그 건강과 생명상의 피해는 노동자들과 서민들이 지게 될 것이다.

OECD 대부분의 국가들이 건강보험에서 질병으로 인해 발생하는 소득 손실에 대한 소득 보장을 당연하게 여기고 있다.

현행 국민건강보험법 제50조에는 ‘대통령령으로 정하는 바에 따라 상병수당을 실시할 수 있다’고 상병수당 제도 시행의 근거가 명시되어 있어 제도를 바로 도입할 수 있다. 시범사업으로 시간만 끝 것이 아니라 즉시 상병수당을 도입해야 하고, 수당은 최저임금 이상으로 해야 한다.

5. 주치의제도 도입

일차의료를 강화하기 위해 주치의제도를 도입해야 한다. 주치의제도가 없는 한국에서는 민간 대형병원 중심의 고비용, 과잉의료가 횡행해 왔다. 국민 1인당 연간 외래 진료 횟수는 OECD 국가들 중 1위다.

포괄적인 예방, 진료, 재활 등의 질 높은 의료서비스를 제공하기 위해 일차의료가 강화되어야 하고, 이를 위해서는 환자에 대한 책임성을 높일 주치의제도를 도입해야 한다.

주치의제를 도입하면 감염병 사태에서도 환자가 여러 병원을 전전하며 제대로 된 상담과 치료를 제공받지 못하고 감염 전파 위험을 높이는 사태도 방지할 수 있을 것이다.

1) **주치의제도를 도입**해 주치의가 환자 건강관리를 책임지게 해야 한다.

2) 일차의료를 제대로 세워 **의료 전달체계를 정상화**해야 한다.

2. 의료 민영화 중단

필수의료 붕괴의 주원인 중 하나는 의료 상업화·상품화다. 의료가 돈벌이 시장이 되다 보니 대형병원들도 환자를 살리기보다는 수익 추구에 더 집중하며 과잉진료로 몸집만 불리고, 비급여와 실손보험 시장이 팽창하면서 의사들도 더 많은 수가 낭비적 돈벌이 진료에 종사하는 일이 벌어지고 있다. 의료 영리화·규제 완화 정책들은 이런 일들을 더 심화시킨다. 환자를 위협하게 하고 의료비를 높이는 정책이기도 하다. 이를 뒷받침할 법안 추진은 중단되어야 한다.

1. 비대면 진료(원격의료) 법제화 중단과 민영 플랫폼 금지

코로나19 시기라는 불가피한 비상 상황에서 한시적으로 허용됐던 비대면 진료를 법제화하려는 움직임이 강하다. 정부는 이미 몇 차례 실시된 시범사업과 코로나19 시기 비대면 진료에 대한 종합적인 평가도 없이 법을 우회해 시범사업으로 비대면 진료를 지속하고 있다. 비대면 진료가 수익성이 있을 것으로 보고 뛰어든 민간 플랫폼 기업들의 요구 때문이다. 그러나 이런 시범사업으로 피해를 보는 것은 환자들뿐이다.

1) 비대면 진료 법제화를 중단하라.

비대면 진료가 법제화되면 의료비가 폭등할 것이다. 플랫폼의 특성상 두세 개의 기업이 과점하게 될 수 있고 이렇게 되면 ‘배민’, ‘카카오택시’의 과점으로 인한 폐해와 같은 일들(의료비 폭등 등)이 벌어질 것이다. 캐나다와 영국도 영리 기업에 원격의료를 허용한 이후 의료비가 오르고 과잉진료가 늘었다.

또한 민간 보험사들이 강력한 자본력으로 이 시장이 뛰어들게 되면 문제는 더 심각해질 것이다. 이들은 중개를 통해 환자들의 민감한 정보를 장악해 이윤 창출을 위해 악용할 수 있다.

2) 코로나19 팬데믹 재난과 같은 불가피한 경우 비대면 진료 중개는 공공 플랫폼이 담당해야 한다.

비대면 진료는 불가피한 비상 상황에서만 허용돼야 하고, 이때에도 진료 중개는 민간이 아닌 공공 플랫폼이 담당해 환자 안전과 민감 정보 보호를 책임져야 한다.

3) 의료 접근성이 떨어지는 환자들을 위해 비대면 진료가 아니라, 방문진료, 공공의료상

담서비스, 공공심야약국과 같은 조치를 도입해야 한다.

2. 영리병원 금지

원희룡이 제주 지사 시절 허용한 중국 부동산기업 녹지그룹의 제주 녹지국제병원 설립이 무산됐다. 그러나 국내 영리병원 설립 움직임이 중단된 것은 아니다.

원희룡 시절 정무부지사를 지낸 국민의힘 박정하 의원이 강원도에 영리병원을 설립할 수 있는 법안을 발의했다.

영리병원은 건강보험 당연지정제와 함께 의료 공공성의 한 축인 비영리병원을 허무는 것이다. 단 하나라도 영리병원이 허용되면 뱀파이어 효과로 영리병원이 전체로 확산된다는 것은 미국의 사례가 보여줬다. 미국 의료는 어마어마한 의료비로 악명높다.

국내에 영리병원이 세워진다면 미국과 같은 의료비 폭등이 일어날 것이다.

1) 영리병원 설립을 가능케 하는 특별법과 경제자유구역법 조항을 폐기해야 한다.

경제자유구역법이 모태가 돼 제주특별자치도법에 영리병원을 허용하는 조항이 포함됐다. 영리병원을 가능케 하는 모든 법 조항을 폐기하고 영리병원을 금지해야 한다.

2) 강원도 영리병원 설립 입법 추진을 중단해야 한다.

박정하 의원은 21대 국회에서 보궐선거로 당선한 초선임에도 강원도 영리병원 설립 법안을 임기 초기에 발의했고, 22대 총선에 다시 출마했다. 강원도에 필요한 것은 공공의료 확충이지 영리병원이 아니다.

3. 의료 민영화 법안 폐기

1) 디지털헬스케어법안을 폐기해야 한다.

디지털헬스케어법은 '내 의료·건강정보 도둑법'이다. 우리 건강정보 중 몇몇 부분만 가리면('가명 처리') 기업들이 동의 없이 사용할 수 있게 허용하는 것이다. 극히 민감한 정보도 사고 팔릴 수 있게 된다. 최근까지도 건강보험심사평가원이 보험사에 의료·건강 정보를 넘겨줘 왔던 사실은 시민들의 분노를 자아냈다.

이른바 '제3자 전송요구권'으로 의료기관 진료 정보, 건강보험공단 같은 공공기관 정보, 웨어러블 기기로 수집되는 건강 정보 등을 기업이 손쉽게 가져갈 수 있는 길이 열린다. '디지털헬스케어법안'이 통과되면 이것은 완전히 합법이 된다.

지금 이런 정보를 가장 열렬히 탐내는 자들은 민간 보험사다. 이들뿐 아니라 여기저기

서 공유되고 결합된 내 민감한 정보들은 어떻게 활용될지 알 수 없다. 해킹으로 유출되거나, 범죄나 사기에 악용될 수도 있다.

의료·건강정보는 민감정보 중에서도 민감정보다. 이런 정보를 기업에 팔아넘기는 **디지털헬스케어법안은 폐기해야 한다.**

2) **첨단재생의료법을 폐지해야 한다.**

시민사회의 반대에도 불구하고 2019년 제정된 ‘첨단재생의료법’은 당시에도 위험한 법안이었다. 당시 식약처장이 ‘안전성 우려는 있지만 경제 성장을 위해 통과시켜야 한다’며 정부가 밀어붙였고 거대 양당 국회의원들도 안전보다 산업 논리를 우선했기에 탄생할 수 있었다.

이 법은 임상 2상만을 거치고 3상을 하지 않은 세포·유전자 치료제의 판매를 허용해 환자들을 실험 대상으로 만드는 비윤리적인 법안이다.

최근에는 이조차 개악해 3상 면제 정도에 그치지 않고 정식 허가절차 자체를 전혀 거치지 않은 줄기세포 치료제 등을 환자에게 돈을 받고 팔 수 있게 했다. 바이오 업계와 이를 통해 일확천금을 노리는 투기꾼들과 병·의원 돈벌이를 위해다.

가짜 약 인보사는 원래 중앙약사심의위원회에서 다수가 반대해 탈락했지만, 식약처가 이례적으로 두 달만에 회의를 재소집해 ‘재생의료’ 관련 당사자들만 위원으로 추가해 결과를 뒤집었다. 그 때문에 수많은 피해자가 발생했다. 이 법은 당시처럼 ‘재생의료 업계 당사자들의 위원회’에 이런 권한을 넘겨주는 법이다.

제2, 제3의 인보사 사태를 예정하고 있는 **첨단재생의료법을 폐지해야 한다.**

3) **병원 인수·합병 허용 추진을 중단해야 한다.**

병원 인수·합병 허용은 건물, 부동산, 장비 같은 부동산 외에도 외래 환자와 입원 환자의 규모 같은 무형의 가치들까지 상품화되는 것을 의미한다. 환자들 자체가 병원을 사고파는 기준이 되기 때문이다.

또한 병원 인수·합병은 투기자본의 병원 진출을 막지 못하게 되고, 투자수익(자산수익) 창출에 병원이 매달리게 돼 의료비가 상승할 것은 당연한 귀결이다. 또한 인수·합병에 따른 인력 구조조정은 지금도 심각하게 부족한 의료 인력을 더 부족하게 만들 수 있다.

4) **서비스산업발전기본법 추진을 중단해야 한다.**

서비스산업발전기본법(서발법)은 제조업과 농림어업을 제외한 모든 산업을 서비스산업으로 규정하고 기재부 장관이 위원장인 ‘서비스산업선진화위원회’가 보건 의료, 사회복지, 교육, 전기, 가스, 수도, 철도, 화물, 언론, 정보통신 등의 정책에 대해 법령 제·개정으로 직접 개입하는 법안이다. 기획재정부는 정권을 불문하고 ‘재정 건전성’이라는 미명 아래 복지를 삭감하고 공공부문을 민간에 팔아넘기는 민영화 정책을 추진해 왔다.

서발법은 대표적인 의료 민영화 법안이다.

5) 병원을 **영리병원으로 만드는 보건의료기술진흥법, 산학협력법 개정**을 중단해야 한다. 이 법 개정안은 병원들이 지주회사를 만들어 수익을 내고 이를 배당할 수 있게 하는 영리병원법이다. 민간기업이 병원이 설립한 의료기술지주회사와 자회사를 경유해 연구중심병원에 투자, 배당할 수 있도록 해 병원을 영리병원으로 만드는 것과 같은 결과를 초래한다. 게다가 연구중심병원을 인증제로 전환해 대폭 늘리므로 결국 전국의 병원을 영리병원으로 만들 수 있다.

또한 병원과 임상 의사·의학연구자가 영리기업과 이해관계를 공유하게 해 환자 치료라는 공익적 가치를 사적 이익 앞에 훼손하는 이해 상충(Conflict of Interests)을 일으킨다. 그 결과 의학적 연구의 진실성이 왜곡되고, 피험자·환자 건강이 위협받고 과잉의료가 부추겨져 의료비가 폭등할 것이다.

3. 공공의료 강화

‘응급실 뺑뺑이’, ‘소아과 오픈런’ 같은 필수의료 붕괴의 근본 원인은 공공의료의 위기에 있다. 민간병원의 운영 목적은 수익 추구다. 이들 병원에서는 사람을 살리는 데 자원과 인력을 배치하기보다는 비급여와 행위량을 늘리기 쉬운 수익성 높은 진료에 우선순위를 둔다. 의사들도 다수가 피부·미용·성형을 비롯, 개원해서 비급여로 돈벌이하기 쉬운 진료과목에서 일하려 한다. 이는 의료가 완전히 자유방임 시장에 맡겨져 있기 때문이다. 의료의 공급과 인력의 양성과 배치가 오직 시장에 맡겨져 있는 이런 나라는 OECD 국가 중엔 한국이 거의 유일하다. 필수의료 붕괴를 막는 해법은 공공의료를 바로 세우는 것뿐이다.

1. 공공의료기관 확충·강화

1) 공공병상 최소 30%로 확충

한국의 공공병상은 약 10% 수준으로 OECD 최저다. 미국(22%), 일본(27%)보다도 적다. OECD 평균 71%와는 비교할 수 없이 적다. **공공병상을 최소 30%까지 늘려야** 지금의 필수의료 붕괴를 막을 수 있고, 앞으로 더 심각하게 모습을 드러낼 신종감염병과 기후재난, 불평등과 고령화 등에 대처할 수 있을 것이다. 절박하게 공공의료기관을 늘려야 할 때다. 그러나 정부는 대통령 공약사항이거까지 했던 울산의료원뿐 아니라 광주의료원도 주민들의 설립 염원을 거슬러 경제성 논리를 앞세우며 좌초시켰다.

- 한국에는 울산과 광주처럼 광역시도에도 지역 공공병원이 없는 곳이 있다. 부산이나 인천 같은 대도시에도 공공병원이 단 하나뿐이다. 70개 중진료권마다 최소 1개 이상씩 공공병원이 있도록, 없는 곳은 신설하고 있는 지역도 더욱 늘려야 한다.
- 지역별 병상 총량의 30%를 공공병상·지방의료원 병상으로 하도록 공공의료 관련 법률을 개정해야 한다. 21대 국회에도 유사한 법률안이 제출된 바가 있지만 제대로 논의되지 못했다.

2) 공공병원 설립 예비타당성 조사 면제

- 공공병원 설립은 기재부의 ‘예비타당성 조사’에 가로막히고 있다. 예비타당성 조사는 병원에서 살릴 수 있는 사람의 생명에 노동 가치를 근거로 가격표를 매겨서 경제성을 평가하는 비인간적인 평가 방식이다. 공공병원 설립에 대해서는 예비타당성 조사를 면

제해야 한다. 이미 초·중등학교 설립과 교정 시설과 공공 청사는 국가재정법상 예비타당성 조사 면제 대상이다. 여기에 공공병원을 추가해야 한다.

3) 공공병원 적자 국가 책임

정부는 그나마 역할을 하고 있는 지방의료원들도 지원 예산을 감축해서 고사시키고 있다. 코로나19에 헌신하느라 경영 위기를 맞은 공공병원들은 정부의 긴축 공격에 버티기 어려운 지경에 처해 있다. 공공적·공익적 사업을 수행하느라 발생하는 **공공병원의 적자**는 전적으로 **국가가 책임**지도록 해야 한다.

4) 공공병원 민영화 금지

- 정부와 일부 지자체들은 또 공공병원 긴축으로 발생한 경영 위기를 빌미로 민간 위탁 민영화를 추진하고 있다. 공공병원이 민간에 위탁될 경우 공공의료기관으로서의 공공적 기능은 약화되고 수탁기관의 수익성 추구에 종속될 것이다. **민간 위탁 민영화를 금지**하는 제도적 장치를 마련해야 한다.

- 정부는 공공병원의 한 축인 국립대병원에 영리자회사를 허용해서 영리병원화하려고 하고 있다. 지난 국회에서도 추진된 **국립대병원을 영리병원화하려는 보건의료기술진흥법, 산학협력법 개정안** 등은 **폐기**돼야 한다. 그리고 22대 국회에서는 이런 시도가 반복되지 말아야 한다.

2. 의료인력 확충

1) 의사의 공공적 양성과 배치

정부가 의사를 2천 명 늘리겠다고 했지만, 윤석열 정부의 의대 증원은 총선용 포퓰리즘 일 뿐이다. 지금 같은 시장 방임적 의료체계를 그냥 두고 의사를 늘려서는 지역·필수의료 부문에서 일할 의사를 배출하지 못할 것이다. 이렇게 배출된 의사들이 수도권 대도시에서 비급여 돈벌이를 한다 해도 정부는 통제할 수단을 갖고 있지 않다. '낙수효과'에 기대는 것은 효과가 거의 없을 것이고 불필요한 과잉진료와 비급여 과열이라는 부작용을 초래할 수도 있다. **공공적으로 의사를 양성하고 배치**하는 정책이 절대적으로 필요하다.

- **공공의대를 신설**하거나 **국립대 의대 정원을 늘려 장학금으로 의사를 양성**하고, 지역 공공의료기관에서 **10년 이상 의무 복무**하는 제도를 마련해야 한다. 지역 공공병원은 주민의 필요에 가장 부합하는 의료를 제공하지만, 수억 연봉을 줘도 의사를 구하지 못한다. 이를 해결할 방법은 공공적 의사 양성과 배치뿐이다. 국회는 **공공의대법을 통과**시켜야 한다.

- 병원에 충분한 **전문의 고용을 의무화**해야 한다. 지금 의사의 절대 수가 부족한 것만이 문제가 아니다. 대형병원들이 필수과목 전문의를 충분히 고용하는 데 투자하지 않는다. 단적으로 서울아산병원에는 뇌수술 집도의가 없어서 그 병원에서 일하던 간호사가 사망했다. 병원이 전문의를 충분히 고용하도록 법으로 의무화해야 한다.

2) 병원에 충분한 **간호인력 고용 의무화**

간호인력 부족도 의사 부족만큼 큰 문제다. 병원은 만성 인력 부족 사업장으로 지금도 간호사가 부족해서 많은 환자들이 제대로 치료받지 못하고 있고, 간호사들은 고된 노동 조건에서 극심한 고통을 받고 있다. 정부는 간호대를 늘리는 것으로 대응하고 있다. 내년에도 간호대 정원을 1000명 더 늘린다고 한다. 하지만 병원이 간호사를 적게 고용해서 지금도 면허간호사 중 절반만 환자 곁에서 일하는 현실을 바꾸지 않고 간호대만 늘리는 건 간호사들의 노동시장에서의 처지를 더 악화시키고, 진짜 책임이 있는 병원 경영자들에게 면죄부를 주는 방식이다.

- **간호사 1인당 환자 수를 법제화**해야 한다. 간호사를 제대로 고용하지 않는 병원은 제대로 된 기능을 하지 못하는 병원이다. 대형병원들은 매년 천문학적 수입을 올린다. 그 돈은 간호사들을 쥐어짜서 번 돈이지만, 간호사를 고용하는 데 돈을 쓰지 않고 수도권에 분원을 지어 몸집을 불리는 데만 쓴다. 병원이 **충분한 수의 간호사를 고용하도록 법으로 강제**해야 한다.

- **간호인력 확충으로 간호간병통합서비스를 전면 확대**해야 한다. 간호간병통합서비스는 10년 째 시범사업중이고 여전히 전체 병상의 30% 정도만 대상이며, 인력이 부족해서 가장 필요한 중증환자 대상으로는 시행도 하지 못하고 있다. 인력을 늘려 간호간병통합서비스를 전면 시행해서 환자들의 간병비 부담을 없애고 제대로 된 간호와 돌봄을 제공해야 한다.

3. **품질약 해소 및 의약품 안정 공급체계 구축**

코로나19 이후 의약품 공급 대란으로 해열진통제, 기침약 등 증상 완화용 의약품뿐만 아니라, 암환자 및 소아 환자 치료에 필수적인 항암제 및 소아 희귀 중증질환 치료제까지 공급 지연이 반복되면서 적절한 의약품 접근권이 보장되지 않는 상황이다. 대부분 저렴한 해외 원료에 의존하거나 수익성을 이유로 제약사가 생산을 줄이거나 늘리지 않은 결과다.

세계 여러 국가들은 현행 글로벌 공급망에 의존적인 체제에서 변화를 모색하고 있다. 한국 정부도 이윤이 아니라 필요에 따른 의약품 생산 체계를 확보하기 위해 **공제약사 설립**에 나서야 한다.

- 1) 공공제약사를 설립해 필수약품 및 기타 공중보건위기 대응을 위한 의약품 생산체계를 확보해야 한다.
- 2) 공중보건위기 및 초고가 의약품의 독점권 남용을 대비하여 의약품 특허권 및 자료독점권에 관한 요건 개선이 필요하다.

<토론3>

<확장재정>과 <국가책임 일자리>, 어떻게 가능한가?

정록 | 기후정의동맹

체제전환의 방향으로서 ‘공공성’, 어떤 공공성인가?

공공운수노조는 한국 사회 체제전환의 방향으로서 <공공성-노동권 확대>를 제시하고 이를 위한 과제로 <확장재정과 국가책임일자리>를 그 경로로 <노정교섭과 기재부 권력 해체>를 제안하고 있음.

하지만 체제전환의 방향으로 제시되는 ‘공공성’의 지향과 작동원리에 대해서는 별다른 언급이 없음. 2000년대 중반 이후, 활발히 이루어졌던 ‘민영화 반대 투쟁’의 사회적 경험인 민영화로 인한 요금인상과 구조조정으로 인한 노동권 약화의 반대로서 ‘공공성’에 머물러 있는 듯함.

‘공공성’ 개념의 확대를 이야기하며 ‘국가 전략’으로서의 공공부문 운영전략을 언급하지만, 지향과 방향이 분명하게 제시되고 있지 않음

‘공공성’에 대해서 현재의 전세계적인 복합위기 상황으로부터 체제전환의 방향과 경로로서 ‘공공성’을 적극적으로 재구성하고 거대한 사회적 변화를 조직하기 위한 대안적 합리성과 가치로 적극 제시할 필요가 있음.

지난 신자유주의 30여년 동안 고용-노동영역을 넘어, 삶의 모든 영역들이 자본의 이윤논리에 의해 황폐화되어온 상황에서 교육, 의료, 돌봄, 에너지, 교통과 같이 삶의

필수적 기반에 대한 '탈상품화와 평등'의 원칙을 주요 가치로 삼고 기후생태위기, 돌봄 재생산 위기를 넘어서는 '전환적 공공성'을 적극 주장하고 이에 따른 정책적-운동적 대안을 제시하고 조직해나가야 함. 이러한 복합위기에 대한 대중들의 위기감은 상당한 수준이며, 동시에 개별 기업-시장주의적 방식으로는 대응이 불가능하다는 인식도 광범위함.

'전환적 공공성'을 대안으로 제시하고 변화를 조직하기 위해서는 현재 시민들이 경험하고 있는 '국가-공공성'에 대한 정확한 비판이 함께 이루어져야 함. 강력한 신자유주의 논리 속에서 시민들은 공공부문을 비효율적-방만경영과 특권계층 노동자 집단으로 규정하고 있음. 이는 다시 신자유주의적 공공부문 구조조정의 동력으로 작동하는 악순환임.

하지만 현실은 '은밀한 민영화'라고 정의됐던 것처럼 공공부문은 '준공영화', '총수익 보장' 방식을 통해서, 초기 투자환경조성을 위한 비용을 공공이 떠맡는 방식으로, 교육/의료/보험 등 새로운 시장영역 창출로 저성장에 빠진 자본의 중요한 수익창출 부문이 되고 있음. 신자유주의가 '공공'을 호출하는 방식은 거의 이런 형태이며, '전환적 공공성'은 이에 대한 선명한 비판 속에 공공성을 재구성하는 것이어야 함.

'전환적 공공성'을 기치로 사회적 힘을 조직할 때, 구체적인 정책입법과 변화가 가능하다

공공성은 '확장재정/국가책임 일자리'를 통해서 결과로서 등장하기도 하지만, 공공성이라는 사회적 가치로 세력이 결집되지 않는다면, '확장재정/국가책임 일자리'를 만들기 위한 힘을 찾기도 어려울 것임. 즉 '공공성 정책'이 아닌 '공공성 운동전략'으로서 적극적으로 노조와 사회운동이 머리를 맞대고 실천에 돌입해야함.

이는 사회적 차원뿐만 아니라, 공공부문 노조/노동자 조직화에서도 매우 중요하다고 생각됨. 신자유주의적 공기업 수익논리에 빠진 공공부문 노동자들은 사측의 경영압박에 무방비 상태가 됨. 중앙/지방정부의 지원을 요구하지만 이는 개별 기업 수준의 경영정상화를 위한 방편이지 '공공성' 가치에 따른 노동의 사회적 역할과 의미에 기반한 것은 아님. 경영을 위해 '요금인상'에 찬성하는 노동자들의 논리도 비슷한 것임.

신자유주의 구조조정에 저항하는 공공 노동자들의 투쟁이 사회적으로 확장되고 보편

적 가치를 대변하기 위해서는 공공부문 노동자들부터 '전환적 공공성'에 기반한 공기업의 역할, 노동의 사회적 의미를 적극적으로 알리고 연대를 일상화해야 함.

2023년 923 기후정의행진에서는 '철도 민영화 반대'를 주요 요구로 내걸고 철도 노동자 투쟁에 연대했음. 당시 철도노조 역시 철도민영화 문제를 기후위기와 연계하여 싸움을 하고자했지만, 여전히 주된 논점은 부산행 좌석수 감소와 요금인상 등이었음. 아직은 조합원들에게 '기후위기' 시대 공공교통의 의미와 필요성이 충분히 논의되지 못해온 결과인 것. 발전노동자들이 공공재생에너지 확대를 요구하고 나선 것도 마찬가지임. 정부의 탈석탄정책이 에너지 민영화의 맥락에서 진행되는 상황에서 발전노동자들의 구조조정 반대 싸움의 내용과 구호가 기후위기 시대, 공공재생에너지 전환으로 등장한 것. 발제문에서 제시된 공공재생에너지 확대 정책의 현실화/사회화 여부는 공공재생에너지를 향한 발전노동자들의 강력한 투쟁과 사회적 연대가 얼마나 조직될 수 있느냐에 달려 있음.

이런 점에서, 구체적인 경로로 제시된 '기재부 권력해체와 노정교섭'이 실제투쟁의 핵심구호나 요구가 되어야 하는지는 의문임.(오히려 투쟁의 결과로 따라오는 것은 아닐지) 특히 기재부의 경우에는 문재인 정부가 자신들의 책임을 기재부를 내세워 면피했던 것은 아닌지 판단이 필요하다고 생각함. 정부와 국회가 기재부에 휘둘린다고 판단하기보다는 한통속이라고 봐야.

에너지 영역 요구안 관련

기후정의동맹은 공공운수노조, 발전노조 등과 공동사업으로 '공공재생에너지 확대전략' 연구보고서 작업을 진행했음. 발제문에 제시된 내용은 그 핵심 내용임. 시급한 재생에너지로의 전환의 경로로 '공공적 경로'를 제안한 것이며, 이를 통해 일자리의 정의로운 전환과 자본에 휘둘리는 기존의 공공영역을 탈환하기 위한 구체적인 방안을 제안한 것임. 이 모든 것은 앞서 이야기한 강력한 사회적 투쟁이 이루어져야 사회적 담론으로 등장 가능할 것임.

<LNG 공적역할 강화>에서 정의로운 에너지 전환 가교 역할은 좀 더 구체적으로 제시되어야 함. 특히 LNG 발전에서 정부가 민자발전을 늘리게 되면, 중장기적으로 축소/폐쇄되어야 할 화석연료인 LNG 발전량을 통제할 수단이 사라지게 됨. 기후위기 시대에 '탄소고착'이 심화되는 것.

국민연금 공공성 확대와 존엄한 노후 보장

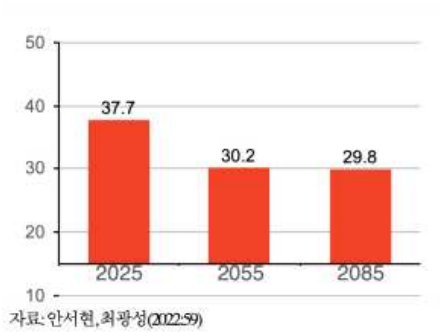
문유진 | 공적연금강화국민행동(복지국가청년네트워크)

1) 국민연금 보장성 강화 및 국가책임 확대

(1) 국민연금 소득대체율 상향(40%→50%) 및 지속가능성 제고

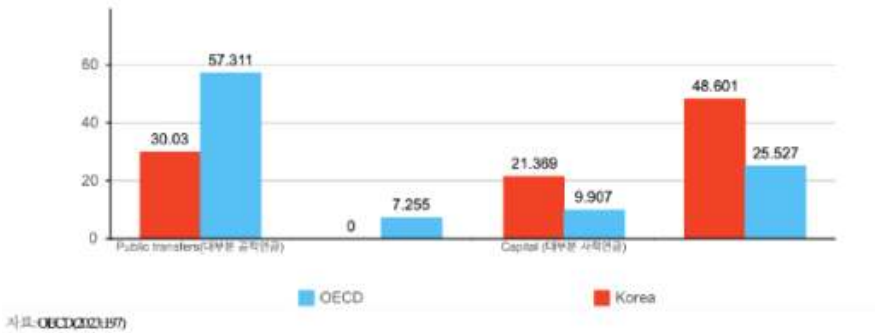
- 최근 연금개혁을 위한 공론화 위원회에서 개최했던 의제숙의단에서도 1안의 경우 '보험료율 13%', '소득대체율 50%' 상향에 동의하는 안이 채택된 바 있음.
- 연금제도의 핵심 목적 중 하나는 노후빈곤 예방이지만, 현 국민연금과 기초연금은 이러한 역할을 하지 못하고 있음.
- 2022년 노인빈곤율은 38.1%로 OECD국가 중 노인빈곤율은 최고 수준임.
- OECD의 '한눈에 보는 연금 2023' (Pension at a glance 2023) 자료를 보면 2020년 기준으로 한국의 66세 이상 노인 인구의 소득 빈곤율은 40.4%로, OECD 회원국 평균(14.2%)보다 3배 가까이 높게 나타남.(연합뉴스, 2024/3/11)

노인빈곤율 추계(2025-2085)



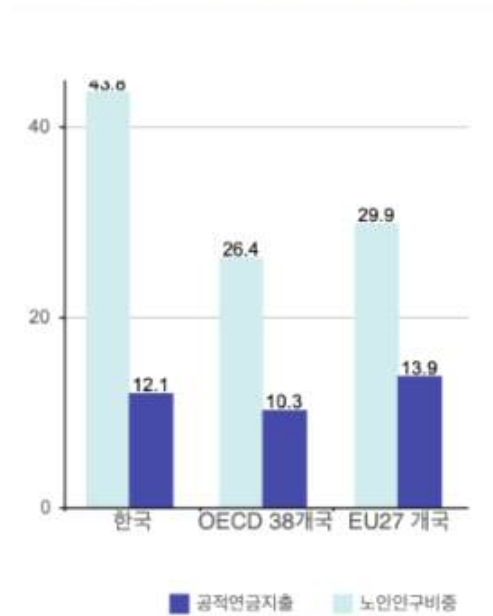
- 공적연금의 보장성을 강화하지 않으면 미래에도 노인빈곤율은 감소하지 못하며, 노후의 대량 빈곤으로 이어질 우려가 있음.(김연명, 2024)

노인들의 소득원 income source 비교 (%)



- 한국의 높은 노인빈곤율은 적은 공적연금 수급자와 낮은 연금수급률을 그 원인으로 볼 수 있음. 노인의 소득원에서 공적연금이 차지하는 비중을 보더라도 알 수 있는 부분임.(김연명, 2024)

2060년 노인인구비중과
GDP 대비 공적연금지출 비중



*자료: OECD, EU 수치는 OECD (2021-215), 인구추계는 OECD Population Projections, 한국의 공적연금지출은 국민연금, 기초연금, 공무원연금 등 특수직연금 합계임.

- 2060년에는 인구 10명 중 4명이 노인일 것으로 전망됨. 이를 감안하면 공적 연금지출 비중은 적은 편이며, OECD평균에 도달하기 위해서는 GDP 17% 수준에 도달해야 함.
- 공적연금이 충분히 지급되지 못하면 가계소비 위축, 일자리 축소 등 미래세대의 경제활동에 부정적 영향을 미칠 수 있고, 연금 지출은 비용 뿐 아니라 연금을 통한 소비 진작이라는 효과도 주목할 필요가 있음.
- 노인빈곤율이 OECD 최고수준인 상황에서 GDP의 100%가 넘는 대규모적립금을 형성하고 이를 재정안정이라 표현하는 것은 빈곤예방이라는 국민연금 제도의 존재 이유를 망각한 것이고 본말이 전도된 것이라고 할 수 있음. (김연명, 2024)
- 국민연금 제도는 노인세대에 대한 부담이 커질테니 후세대 부담을 줄이기 위해 각자도생 사회로 나아갈 것인가, 부양 부담을 나누어지고 공동체가 노후라는 사회적 위험에 대비할 것인가의 기로에 서 있는 것임.
- 국민연금 개혁 논의는 우리가 어떤 사회를 미래세대에게 물려줄 것인가에 대한 논의이기도 함.

(2) 국고지원 및 보험료인상을 통한 국민연금 지속가능성 제고

- 앞서 언급했듯 공론화위원회 의제숙의단에서 논의한 1안, 2안 모두 보험료의 점진적 인상의 필요성을 인정하고 있음.
- 단, 국민연금 보험료 인상으로 인해 부담을 느끼는 계층의 수용성을 확보하기 위해 저소득 지역가입자 보험료 지원, 자영업자·소상공인·플랫폼·특고 노동자에 대한 부담 완화 등 정책을 동시에 시행할 필요가 있음.
- 또한 현행 국민연금의 경우 보험료, 조세, 기금 세 가지 주머니¹⁾에서 보험료로만 연금 재정을 의존하려고 하고 있음. 조세와 기금의 적절한 활용방안 또한 고민할 필요가 있음.
- 의제숙의단에서 논의된 것과 같이 국고지원을 통해 미래세대의 부담을 낮추는 효과를 발생시킬 수 있으며, 보험료 수입에만 의존하지 않을 수 있는 방법이기도 함.

2) 국민연금의 사각지대 해소 및 사회적 투자 방안 마련

(1) 국민연금 사각지대 해소 및 민주적 기금 운영

- 국민연금은 노동형태의 변화와 고용형태의 불안정성 강화로 인해 사각지대 문제가 계속해서 발생하고 있음.
- 현행 국민연금 사각지대를 해소하기 위한 노력으로는 보험료 지원 사업과 크레딧이 운영되고 있음.(표는 연금개혁 공론화위원회 의제숙의단 참고자료, 2024)

1) 공공운수노조 후원표 공공기관사업국장의 질문에서 차용한 표현임.

< 보험료 지원 제도별 주요 내용 >

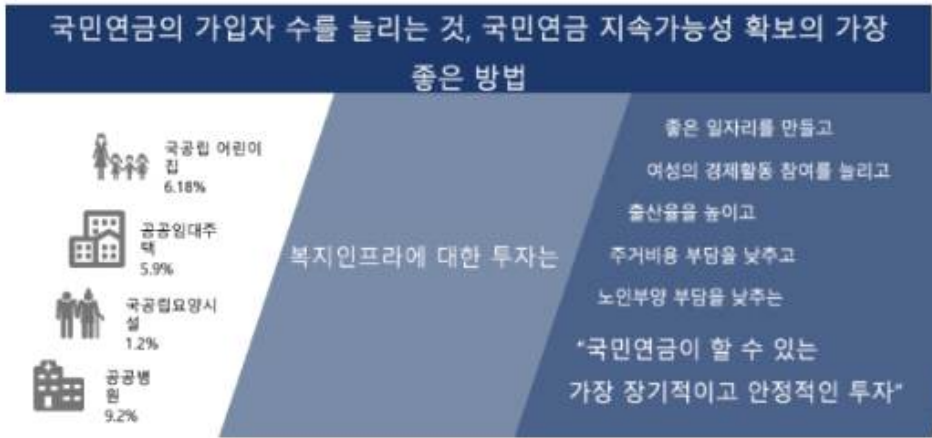
구분	두루누리 사회보험료 지원	가사근로자 연금보험료 지원	저소득 지역가입자 국민연금 보험료 지원	농어업인 보험료 지원
지원 대상	근로자 수 10인 미만 사업장의 저소득 근로자 * 월평균보수 270만 원 미만, 재산 6억 원 미만(2024년)	인증받은 가사서비스 제공기관의 저소득 가사 근로자* * 월평균보수 270만 원 미만, 재산 6억 원 미만(2024년)	사업중단, 실업, 휴직 등의 사유로 납부예외한 후 납부재개한 저소득 지역 가입자* * 재산 6억원 미만, 사업근로소득 채20만 소득이연 1,600만 원 이하 (2024년)	총합소득이 연 6,000만 원 미만이며, 재산세과세 표준액한계액이 10억 원 미만인 농어업인
지원 내용	보험료의 80%	보험료의 80%	보험료의 50% (월 최대 46,350원)	보험료의 50% (월 최대 46,350원)
지원 기간	최대 36개월	최대 36개월	최대 12개월	제한 없음

< 크레딧 제도 개요 >

구분	출산 크레딧	군복무 크레딧	실업 크레딧
대상	둘째 자녀 이상 출산 시	현역병, 전환복무자, 상근예비역, 사회복무요원	국민연금 가입자 또는 가입자였던 구직급여 수급자 중 희망자
반영 수준	• (반영기간) 둘째 12개월, 셋째부터 1인당 18개월 추가 인정, 최대 50개월 • (인정소득) A값의 100%	• (반영기간) 6개월 • (인정소득) A값의 50%	• (반영기간) 구직급여 수급기간 동안(최대 1년) • (인정소득) 실직 전 3개월 평균 소득 50%, 최대 70만 원 - 연금보험료의 75% 지원하며, 25%는 본인 부담
연혁	'08.1.1. 시행	'08.1.1. 시행	'16.8.1. 시행

- 두루누리 사업 뿐 아니라 가사근로자, 저소득 지역가입자, 농어업인 보험료지원사
업을 대폭 확대하고 영세자영업자 또한 지원 대상에 포함해야 할 것임.
- 또한 크레딧 지원 기간을 확대하고, 돌봄크레딧을 도입하는 등 크레딧 확대를 통한
가입기간 확대, 사각지대 해소 노력이 필요함.

(2) 국민연금 기금의 사회적 투자



- 국민연금 기금의 공공투자(사회적투자) 방안 마련
- 국민연금의 사회적책임투자 확대: 화석연료기업에 대한 투자 제한, 복지인프라 투자 등

3) 결론

- 국민연금은 국민 노후소득보장의 최후의 보루임. 기틀을 탄탄히 다지는 것은 현세대로서의 책임이자 미래세대에 대한 의무임.
- 프랑스 청년과의 인터뷰: 노인을 부양하는 것에 대한 부담이 없느냐는 질문에 대한 대답 “노인 세대는 지금까지 오랜 기간 일을 하고, 나라의 성장에 기여했는데, 국가가 제공하는 서비스, 교육과 같은 제도의 혜택은 받지 못했다”고 하면서 “같이 일을 했던 노동자들이 서로를 위해서 공유를 하는 것이고, 또 미래의 노동자들이 연금을 위해 함께 할 것이라는 것을 알고 있기 때문에 연금 시스템이 지속될 수 있다”고 말한 바 있음.
- 미래세대에게 필요한 것은 거대한 기금이 아니라 존엄한 노후를 가능하게 하는 연금제도이자 신뢰라고 할 수 있음.

〈2부 : 노동권 세션〉

“22대 총선은 들어라!” 현장의 노동권 목소리

▷ 사회

- 양한웅 민영화저지 공공성확대 시민사회공동행동 공동집행위원장

▷ 현장발언

- 철도노조 코레일네트웍스지부 서재유 지부장
- 교육공무직본부 정인용 본부장
- 발전비정규노조대표자회의 이태성 간사
- 용인경전철지부 정성채 지부장
- 화물연대본부 강대식 사무처장
- 전국물류센터지부 민병조 지부장
- 건보고객센터지부 이은영 지부장

▷ 발제

- 공성식 공공운수노조 정책부실장

▷ 지정토론

- 전국불안정노동철폐연대 노동권연구소 장귀연 소장
- 한국노동안전보건연구소 유청희 상임활동가
- 쿠팡노동자의 건강한 노동-인권을 위한 대책위 문은영 변호사
- 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회 류하경 부위원장

불평등-불안정 노동체제, 평등하고 안전하게 일할 권리-노조할 권리 확대로 넘어서자

공성식 | 공공운수노조 정책부실장

지난 대선에 이어 22대 총선마저 노동 없는 총선으로 흘러가고 있다. 국민의 힘은 윤석열 정부의 반노동 기조를 그대로 이어가고 있고 더불어민주당 역시 주4.5일제 지원과 휴가 확대를 제외하면 이렇다 할 노동 공약을 내놓지 않고 있다. 진보정당들이 노동의 목소리를 총선 공간에 반영하고자 분투하고 있을 뿐이다. 총선 전반적으로 정책 토론은 실종되고 정치 공학과 편 가르기 정치만이 난무하고 있고, 노동 문제 역시 마찬가지다. 오늘의 토론회가 총선에서 사라진 노동의 목소리를 되살리는 하나의 계기가 되기를 바란다.

먼저 현재 한국 사회의 임금-고용-노동시간 등 노동과 노사관계의 전반적인 현실을 확인하고 공공운수노조의 노동권 분야 총선 요구의 방향과 세부 내용을 간략히 설명하고자 한다.

1. 불평등-불안정 노동 체제, 대안은 노동권 확대

22대 총선을 앞둔 한국의 노동 현실은 한 마디로 불평등-불안정 노동체제가 지속·악화되는 가운데 노동권이 후퇴하고 있는 상황으로 요약할 수 있다.

1) 노동의 현실

○ 2년 연속 실질임금 하락, 노동소득분배 개선 중단, 임금 불평등 확대

노동자의 실질임금은 2년 연속 감소하고 있다. 2023년 노동자 1인당 월평균 명목임금은 396만6천원으로 전년대비 2.5% 상승했으나 같은 기간 소비자물가지수는 3.6% 상승하여 실질임금은 1.1% 감소하였다. 2022년에 이어 2년 연속 실질임금이 줄어들었으며 그 폭도 0.2%에서 1.1%로 확대되었다. 2023년 12월 실질임금은 전년 동월 대비 3.1%나 감소하여 실질임금 삭감폭이 더욱 커지는 흐름마저 나타나고 있다.

노동소득분배율은 위환위기 이후 하락하다 2010년대 들어 꾸준히 증가하였으나 2020년 이후 증가 추세가 멈춘 모습이다. 2021년에는 노동소득분배율이 하락하였고 2022년에는 증가하였으나 1인당 노동소득의 증가보다는 고용회복에 따른 노동자 수 증가의 영향이 컸다. 1) 2022년 노동소득분배율은 73.6%로 1990년대 평균인 76.6%, 1980년대 평균인 73.9%에도 못 미치는 수준이다. 2021년 이후 노동소득분배 개선 흐름이 중단된 것은 코로나19와 같은 외적 요인과 함께 낮은 최저임금 인상, 정부의 친기업 정책 기조 강화 등의 정책적 요인 때문일 것으로 보인다.

노동자 내부 불평등도 다시 확대되고 있다. 2010년대 이후 중하위 임금격차 감소 주도로 임금 불평등이 완화되어 왔으나, 코로나를 거치며 저임금 노동자의 임금이 상대적으로 더 하락하여 임금 불평등은 다시 커지는 추세다. 2022년 상위 10%와 하위 10%의 임금 격차는 3.89배로 2020년에 3.77배에 비해 증가하였다.

○ 고용의 양적 성장 둔화와 질 낮은 일자리 확대

2023년은 2020년 이후 고용 회복세가 지속되어 양적 지표상으로는 양호한 고용 상황을 보이고 있으나, 인구증가와 경제활동참가 확대가 둔화되고 있고 실업률도 2024

1) 이병희, 2023, 노동시장 이중구조와 기업간 임금격차, 『노동시장 이중구조의 원인과 대책 연구보고서』, 민주노동연구원. 한국은행이 발표하는 피용자보수비율은 자영업자의 소득이 모두 자본소득으로 계산되어 분모에만 포함되어 노동소득분배를 나타내는 지표로는 부적절하다. 특히 자영업자가 줄어들고 임금노동자가 늘어나는 추세가 노동소득분배의 개선으로 오인되는 문제가 있다. 이를 해결하기 위한 몇 가지 대안이 제시된 바 있으나 이 글에서는 자영업에서 노동소득과 자본소득 간 구성 비중이 다른 경제 부문과 동일하다고 가정하는 방식을 채택하고 있다.

년 1월 전년 동월 대비 소폭 증가하는 등 고용 상황 악화 조짐이 나타나고 있다. 문제는 일자리 질 악화다. 코로나 이후 일자리 확대가 주로 서비스업 등 저임금 부문에 집중되어 있고 비정규직도 늘어나고 있다. 2023년 8월 경제활동인구조사 부가 조사를 분석한 결과, 비정규직 노동자는 906만명으로 전년대비 6만명이 늘었고 전체 노동자 대비 비중은 41.3%로 전년과 비슷했다.¹⁾ 통계에 제대로 잡히지 않는 파견, 용역 등 간접고용 노동자, 특수고용 노동자도 많고 플랫폼노동 등 새로운 비정규직 고용도 나타나고 있어, 전체적으로 비정규직이 늘어나고 있다고 보는 것이 현실에 가까울 것이다. 2022년 기준 플랫폼 노동자는 총 80만 명으로 2021년보다 13만4천 명이 늘어났고, 규모는 배달-배송-운송 직종이 가장 크고, 기사-청소-돌봄 직종에서 빠르게 증가하고 있다. 노동부의 고용형태 공시제 결과에서도 2020년 이후 비정규직 고용이 다시 늘어 나고 있음을 확인할 수 있다.

○ 장시간-과로 노동 지속, 여전히 위험한 일터

2022년 기준 한국의 연간 평균 노동시간은 1,901시간으로 OECD 평균인 1,752시간에 비해 149시간 더 길고 EU 27개 회원국 평균보다 330시간 더 길다. ILO 등 국제기구에서 장시간 노동의 기준으로 삼고 있는 장시간 기준(1주일 평균 노동시간 48시간) 이상 일하는 노동자의 비중이 17.5%로 EU 평균인 7.3%의 2.4배나 된다.²⁾ 2018년 주 최대 노동시간 상한을 52시간으로 법으로 명시하였음에도 불구하고, 여전히 상용직 1인당 주당 노동시간이 52시간을 초과하는 사업장이 3만3천개, 노동자의 숫자는 5만5천명이나 된다. 장시간 노동은 과로로 인한 노동자의 건강과 생명의 위협으로 이어질 뿐 아니라, 사회 참여나 가족 돌봄 등 생활 전반에도 부정적 영향을 미치고 있다.

장시간 노동과 함께 일터와 노동자의 안전은 지속적으로 위협받고 있다. 2017년 이후 재해율은 증가하고 있으며 2023년 9월 말 현재 재해율은 0.49%로 전년 동기 대비 0.01%p 증가하였다. 노동부는 2023년 산재사고 사망자가 598명으로 전년 대비 46명, 27건 감소하여 역대 처음으로 500명대로 진입했다며 자화자찬하고 있지만 이는 건설업, 제조업의 경기 후퇴를 고려할 때 산재사고 사망자가 줄어들었다고 보기는 어려우며 국제적으로 비교할 때 여전히 높은 수준이다.

1) 김유선, 2023, 비정규직 규모와 실태 -통계청, '경제활동인구조사 부가조사'(2023.8)결과-, 한국노동사회연구소 이슈페이퍼 2023-14.

2) 주4일제 네트워크 준비위원회, 2024, 주4일제 네트워크 출범식 자료집(2024.2.29.).

○ 정부의 노조탄압과 혐오 조장, 노동개악 추진

윤석열 정부는 노동 개혁을 핵심 구조개혁 과제로 제시하였다. 장시간 집중노동을 조장하고 노동시간에 대한 노동자의 결정권을 약화시키는 노동시간제도 개악을 시도 하였으나 노동조합은 물론 전반적인 반대에 직면하여 추진이 중단된 상태다. 직무 성과 중심의 임금체계로의 개편은 공공기관을 중심으로 지속 추진되고 있고 사회적으로는 노동시장 이중구조의 해법으로 포장하여 명분을 만들고 있다.

정부는 각종 행정 권력을 남용·악용하여 노동조합 활동을 통제하고 탄압하여 왔다. 건설노조, 화물연대 등 자본에 위협적인 노동조합을 표적 탄압하였고, 회계 공시 강제, 전임자 활동 축소 및 단체협약 개악 시도 등 노동조합 활동을 억압하고 정부 통제를 강화하며, 사회적으로 고립시키려고 시도했다. 2024년에도 정부의 행정력을 남용한 노조 탄압이 지속될 것이며, 총선 결과 등에 따라 법제도 개악에도 본격적으로 나설 것으로 전망된다. 2024년 경제정책방향에서는 임금체계 개편, 최저임금제도 개악, 노동시간 개악 등이 주요 추진 과제로 언급이 되고 있다.

실질적 사용자에게 책임을 지우고 노동조합 활동에 대한 과도한 손해배상 청구를 제한하는 노조법 2, 3조 개정안이 국회를 통과하였으나 대통령의 거부권 행사로 시행되지 못했다. 2024년부터 정부는 경영계가 강력하게 주문하고 있는 쟁의행위 제한 등 노조법 개악을 시도될 것으로 보인다.

정부의 노조 탄압 결과 노동기본권이 후퇴하고 있다. 2022년 말 노동조합 조직률은 전년대비 1.1%p 줄어들었다. 민주노총 가맹조직에서 11.2만, 한국노총 가맹조직에서 11.6만명 등 21만 명의 조합원이 감소하였다. 경총이 매년 기업을 대상으로 실시하는 노사관계 전망 결과에 따르면 2024년 노사관계가 안정적일 것이라는 대답이 2023년 답변에 비해 1.9배가 높았고 대부분이 정부의 법치주의 정착 노력 덕분이라고 응답하였다. 2023년 파업일수는 10년 이래 가장 적었다.

○ 노동 배제와 자본주도 산업 전환

탄소 배출 제로를 위해 산업은 물론 사회 체제 전반의 신속한 전환이 요구되고 있다. 탈탄소 사회로의 전환은 현재 사회의 불평등과 부정을 축소하는 방향을 분명히 해야 가능하다. 특히 전환 과정에서 발생할 수밖에 없는 쟁점인 △해당 산업 노동자의 일자리 문제 △재생에너지 등 새로운 분야의 소유와 운영 방식 등에 있어 노

동자의 참여는 필수적이다. 하지만 현재 진행되고 있는 에너지 전환 등 산업 전환은 노동자를 주체가 아닌 정책의 대상으로 간주하고 있어 문제다.

디지털 기술, AI 등의 발전에 따른 산업 전환도 진행 중이다. 자동화 등 생산 공정의 변화로 인해 일자리가 줄어들기도 하고, 사용자의 노동 통제가 강화되기도 한다. 산업 전반과 기업 수준에서 벌어지는 전환 과정에 노동의 참여를 더욱 확대해야 한다.

2) 노동시장 이중구조? 불평등-불안정 노동 체제!

윤석열 정부는 현재 노동의 문제를 노동시장 이중구조로 규정하고 있다. 노동시장 이중구조란 노동시장이 대기업-정규직-유노조의 1차 노동시장과 중소기업-비정규직-무노조의 2차 노동시장으로 구분되어 있고 양자의 격차가 크며 이동이 제한되어 있음을 의미한다. 정부와 경영계는 이러한 이중구조를 해소하기 위해 연공급 폐지와 직무성과급 확대 등 1차 노동시장의 기득권을 해체하고 시장 기능이 제대로 작동하도록 노동을 유연화해야 한다고 주장하고 있다.

노동자 내부에서 불평등이 확대되고 있는 것은 사실이다. 하지만 노동시장 이중구조 담론은 이러한 불평등 확대의 현실을 정확히 포착하지 못할뿐더러, 불평등을 확대하는 구조적 원인을 왜곡하고 결과적으로 잘못된 대안 제시로 이어지고 있다.

현재 노동시장을 양극화된 두 개의 시장으로 구분되어 있다는 묘사는 허구적이다. 현실은 다양한 요인에 의해 분할되고 위계화된 시장이 더 현실에 부합한다. 더 중요한 것은 이러한 분할과 위계, 차등을 만드는 구조적 원인을 찾는 것이다. 하지만 노동시장 이중구조론은 오늘날 노동시장의 모순을 노동시장 내 노동자간의 관계 문제로 축소한다. 분석의 초점을 노동시장 내부에 국한하여 노동자들 내부의 차별과 분할에 모든 원인이 있는 것으로 만든다.¹⁾ 대기업-중소기업 노동자의 임금 격차는 왜 발생하는가? 한마디로 기업의 지불능력의 차이 때문이고 불공정한 경제 구조 때문이다. 정규직과 비정규직의 차별은 왜 발생하는가? 불안정한 고용과 노동이 강제되는 비정규직을 양산하고 있는 잘못된 고용 관행, 이를 규제하지 못하고 비정규직 노동자의 차별을 해결하지 못하는 법 제도의 한계 때문에 발생한다.

그러한 면에서 노동시장 이중구조가 아니라 노동의 불안정화를 대안적인 개념으로

1) 김철식, 2023, “노동시장 이중구조 담론 비판”, 전국불안정노동철폐연대 부설 노동권 연구소 개최 토론회 <<노동시장 이중구조론의 허구를 밝히다>> 발제문.(2023.12.21.)

주목할 필요가 있다. 노동의 불안정화는 “금융화와 신자유주의를 기조로 하는 자본 축적양식의 변화가 국가와 자본, 노동 간 세력관계를 매개로 임노동관계의 각각의 계기인 노동과정, 노동력재생산, 노동시장에 영향을 미침으로써 임노동자의 삶과 노동, 생활전반의 수준을 저하시키는 현상”이다.¹⁾ 이에 더해 기존의 노동의 권리를 보호하기 위한 제도들이 개악되고 영향력이 약화되는 측면까지 노동의 불안정화의 양상으로 포함시킬 수 있을 것이다. 이를 통해 노동시장 내의 차별, 분할, 위계를 만드는 구조적 힘이 무엇인지, 그러한 힘들이 어떻게 현실에서 다차원적이고 불균등하게 드러나고 있는지 포착할 수 있으며, 그 대안으로 노동의 불안정성을 해결하는 생산-재생산 영역에서의 대안, 법제도의 개선 등을 풍부하게 논의할 수 있을 것이다.

3) 평등하고 안전하게 일할 권리-노조할 권리 확대가 필요하다

불평등-불안정 노동 체제의 극복은 모든 노동자의 노동권을 온전하게 다시 세워 내는 과정에서 가능하다. 권리는 자격이 있는 자, 집단에게만 배타적으로 주어지는 특권이 아니라 인간이라면 누구나 조건 없이 가지는 것이다. 또한 권리는 권리가 부여되는 당사자의 주체화를 전제로 한다. 노동자가 작업장에서, 사회에서, 개인적 또는 집단적 주체로서 의사결정에 참여할 수 있어야 한다. 평등하고 안전하게 일할 권리와 함께 노조할 권리가 함께 보장되어야 하는 이유다.

공공운수노조는 22대 총선에서 노동권의 확대를 위해 시급하다고 판단되는 다음의 과제를 제기한다. 평등하고 안전하게 일할 권리를 확대하기 위한 ▲비정규직 정규직화 및 차별철폐, ▲화물차 안전운임제 복원 및 전면 적용, 운수업 확대, ▲특수고용-플랫폼 노동자도 차별 없는 사회 보장, ▲노동안전-시민안전을 위한 법·제도 개선, ▲노동시간 단축 및 권리로서의 노동시간 보장, ▲산업재편-AI 도입-확산에 따른 ‘노동 할 권리’ 보장, ▲발전노동자 총고용 보장 7개 과제와, ▲물류센터 노동자 고용안정 및 노동환경 개선 8개 과제, ▲노조할 권리 확대를 위한 ▲노조법 2-3조 개정, ▲필수유지업무제도 전면 개정, ▲초기업 교섭 제도화 및 단체협약 효력 확대, ▲노조운영 부당 행정개입 중단 4개 과제다.

2. <노동권 확대1> 평등하고 안전하게 일할 권리

1) 김철식, 위의 글.

1) 비정규직 정규직화 및 차별 철폐

■ 주요 정책과제

- (1) 상시지속 업무 정규직 고용 법제화
- (2) 정부기관 공무직 제도화 및 공공기관 일반정규직-무기계약직 일원화
- (3) 공무직 임금 제도화를 위한 예산제도 개선과 처우개선 예산 편성
- (4) 용역형자회사 직영화 및 원청 책임 강화 등 운영 개선

■ 과제별 중점 요구

(1) 상시지속 업무 정규직 고용 법제화

- 상시지속 업무 비정규직 고용 제한 법제화(근로기준법 개정)
 - 상시지속 업무 기간제, 파견·용역 등 비정규직 고용을 금지하고 직접고용 정규직 고용 원칙을 법제화하여 한국 사회의 비정규직 고용 비율을 획기적으로 줄이고 양질의 일자리를 확대해야 함
 - 근로기준법을 개정하여 상시지속 업무에는 기간제, 파견·용역 등 비정규직의 고용을 금지하고 이를 위반한 경우 기업에 대한 처벌 · 정규직 고용으로 간주하도록 함
- 공공부문 상시지속 업무 정규직 고용 지침 강화
 - 이명박-박근혜 정부 시기에 공공부문 비정규직 대책은 지속 추진되었으나 윤석열 정부에 이르러서는 완전히 실종되었음. 문재인 정부의 공공부문 비정규직 정규직 전환 정책은 상시지속 업무를 하고 있는 비정규직을 무기계약직, 자회사 등으로 전환하는 것 뿐 아니라 상시지속 업무에는 기간제, 용역 등 비정규직 고용을 제한하는 지침을 담고 있었고, 비정규직 고용 사전심사제 등 관련 제도를 마련토록하였으나 제대로 실행되지 않고 있음. 또한 건강보험고객센터 등에서 정규직 전환이 중단되어 커다란 문제가 되고 있음.
 - 기간제 및 단시간을 중심으로 공공부문 비정규직 고용이 늘어나고 있음. 2022년 공공부문 비정규직 전체 규모는 278,836명으로 2021년에 비해 약 천명 증가. 비정규직이 가장 감소했던 2019년에 비해 19.5% 증가. 기간제(전일제, 단시간)의 경우 2022년 약 24만명으로 2017년 대비 약 5만5천여명, 29.6% 증가. 특히 기간제 단시간의 경우

2017년 4만여명이었으나 2022년 8만여명으로 96.7% 증가하였음.

- 공공부문에서 선도적으로 정규직 고용 원칙을 재확립하고, 현재 시행 중인 <비정규직 채용 사전심사제>의 실효성을 제고하는 등 제도 보완 필요. 상시지속 업무 비정규직의 제대로 된 정규직 전환 역시 다시 시행되어야 함.

<공공부문 비정규직 추이(2016~2022년)>

	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년
기간제	191,233	185,283	168,737	167,471	206,473	240,776	240,141
-전일제	142,815	144,451	120,779	121,258	142,535	158,649	159,831
-단시간	46,789	40,832	47,958	46,213	63,938	82,127	80,310
파견	9,363	9,180	4,093	2,322	2,438	2,662	2,905
용역(민간)	111,292	154,967	92,199	63,583	35,744	34,443	35,790
합계	311,888	349,430	265,029	233,376	244,655	277,881	278,836

* 자료 : 고용노동부 공공부문 비정규직 고용개선시스템(<http://public.moel.go.kr/>). 단, 2022년 자료에서 자료를 제출하지 않아 누락된 14개 기관에 대해서는 2021년 조사 자료로 대체하여 계산

(2) 정부기관 공무원 제도화 및 공공기관 일반정규직-무기계약직 일원화

■ 중앙행정기관, 지방자치단체, 교육기관, 입-사법부 공무원 제도화

- 정부기관 일자리 219만4천개 중 무기계약직, 기간제 등 비공무원은 74만개로 전체 34.1%에 해당.(2022년 공공부문 일자리통계) 이처럼 정부기관의 비공무원 노동자들은 전체 인력의 3분의 1을 차지하며 정부 운영과 행정서비스 제공의 핵심적 역할을 수행하고 있음에도 불구하고, 조직 내에서 정당한 지위를 부여받지 못하고 저임금, 차별, 고용불안에 시달리고 있음.
- 해외에서는 비공무원 노동자를 공공종사자(public employees)라 하여 공무원과 구별하여 그 지위와 범주를 명확히 하고 있고 조직 내 지위나 권한, 노동조건에 있어 공무원과 큰 차이가 없는 경우도 상당수 존재하고 있음
- 정부 조직과 운영에 관한 법률 체계 속에 공무원의 지위 등을 명확히 규정하는 '공무직 법제화'를 포함하여 초기업 단위 공무직 단체교섭 제도화, 공무직 차별해소, 인력·인사와 임금 등 근로조건과 그 밖의 처우 관련 정책 수립·추진 등 공무직의 온전한 권리를 보장하고 안정적 지위를 마련하기 위한 종합적인 '공무직 제도화'가 추진되어야 함.
- 21대 국회에 발의되었던 <공무직위원회법>을 신속하게 제정하여 공무직에 대한 정부 내 정책 수립과 제도화를 추진하기 위한 정부와 공무직 노동자 대표의 협의 기구를 안정적으로 마련해야 함.

- 공공기관, 지방공기업, 지방출자-출연기관의 일반정규직-무기계약직 일원화
 - 공공기관은 정부조직과 달리 기존 정규직이 민간인 신분의 노동자임. 따라서 업무 등에 따른 직군체계와 별도로 일반정규직과 무기계약직이라는 직제 구분을 일괄적으로 유지할 근거가 없음. 각 기관별 업무를 분석하여 동일·유사업무는 기존 일반정규직의 직군으로 통합하고 비동일·비유사업무는 새로운 직군을 신설하고, 기관의 인사, 보수, 직제 등 취업규칙을 일원화. 정부의 정원 관리제도 역시 일원화하고 각 기관의 통합 과정에서 필요한 예산, 정원 등의 조치를 지원

(3) 공무원 임금 제도화를 위한 예산제도 개선과 처우개선 예산 편성

- 공무원 임금 제도화 방안 마련
 - 노동부에서 매년 공공부문의 기간제, 파견·용역 노동자의 규모, 임금 수준 등은 조사를 하고 있지만 무기계약직에 대해서는 전혀 조사가 이루어지고 있지 않음. 무기계약직을 포함한 공무원 전반에 대한 임금, 인력 현황 정기조사 및 공시
 - 공무원 노동자 등 공공부문 노동자의 임금은 기획재정부에 의해 강력하게 통제되고 있어서 기관별 교섭으로는 단체교섭권이 실질적으로 보장되지 않고 있음. 기획재정부가 공공부문 임금 인상의 상한선 역할을 하는 인건비 예산 관련 기준, 지침을 일방적으로 결정하고 있기 때문. 더구나 고임금부터 저임금, 정규직과 비정규직 모두 획일적으로 동일한 인상률을 적용하여 임금 격차가 더욱 확대되고 있음.
 - 공무원 노동자의 임금에 대한 단체교섭권을 보장하기 위해 교섭 구조를 기관 수준이 아닌 범정부 차원으로 집중하고 교섭 결과가 정부의 예산 편성이나 지침에 반영될 수 있도록 해야 함. 또한 기관 수준에서 개별화되어 있는 공무원의 임금체계를 통합하여 적정임금을 보장하고 임금 차별과 격차를 해결해 나가야 함.
 - 공무원 임금을 사업비가 아닌 인건비로 편성하여 예산의 안정성을 보장해야 함.
 - 공무원 인건비 기준 공개 및 인력 총원 구조 마련
- 공무원 처우개선을 위한 예산 편성
 - 임금격차 해소를 위해 정액기준 인건비 대폭 인상, 예산편성지침·기준 개선
 - 복리후생 수당, 직무유관 수당 차별 해소

(4) 용역자회사 직영화 및 원청 책임 강화 등 운영 개선

- 인력공급 중심의 용역형 자회사 직영화
 - 모회사-원청 책임 강화 중심으로 자회사 운영 개선
- 기획재정부 자회사 관리책임 부여, 운영 개선 추진

- 공공부문 도급계약 시 예정가격대로 인건비 지급 및 공시의무 부여
 - 공공부문 도급계약시 입찰방식에 상관없이 인건비는 낙찰율과 무관하게 예정가격대로 위탁계약 체결
 - 자회사 및 도급업체는 노동자에게 예정가격 이상을 임금으로 지급하도록 관련 지침 및 제도 개선
 - 공공발주 도급계약시 도급계약서 등의 공시의무 부여

2) 화물차 안전운임제 복원 및 전면 적용, 운수업 확대

■ 주요 정책과제

- (1) 화물자동차 안전운임제 복원
- (2) 화물자동차 안전운임제 전면 확대 적용
- (3) 택배, 소화물 배송 등 여타 운수업 안전운임 도입

■ 과제별 중점 요구

(1) 화물자동차 안전운임제 복원

- 화물자동차 안전운임제 재도입
 - 화물자동차의 위험 운송을 줄여 도로 안전을 확보하기 위해 2020년부터 ‘화물자동차 안전운임제’가 시행되었으나, 수출입 컨테이너와 시멘트 품목에만 한정하여 시행되다 3년 일몰제로 인해 중단됨. 정부는 2021년 교통사고 통계를 근거로 안전운임제 시행 후 화물차 사고는 줄지 않고, 기업의 운반비가 폭등했다며 안전운임제 3년 연장 약속도 내팽개친 채 안전운임제를 일몰시켰음.
 - 안전운임제가 ‘과로·과속·과적 운행 등 위험운행을 방지’하는 직접적 목표를 달성했다는 것은 분명하게 확인됨. 안전운임제가 효과를 발휘했음에도 ‘교통안전 확보’라는 궁극적 목표를 달성하지 못한 이유는 시행기간이 짧고 적용대상이 제한적이며 안전운임이 제대로 집행되지 못한 것에서 찾아야 함. 즉, 안전운임제의 확대, 강화가 필요.
 - 안전운임제 일몰로 인해 화물운송 운임은 밑바닥 수준으로 회귀하고, 화물노동자들은 또 다시 과적, 과속, 장시간 운행 등 위험 운송으로 내몰려 도로를 이용하는 모든 이들의 안전과 생명을 심각하게 위협하고 있음. 위험한 운송 행위를 줄이고 도로 안전을 도모하기 위해 화물차 안전운임제를 일몰 없이 재실시하는 것은 물론, 더욱 확대·강화해야 함

(2) 화물자동차 안전운임제 전면 확대 적용

■ 안전운임제 적용 차종·품목 전면 확대

- 기존 <화물자동차 운수사업법>은 안전운임제의 적용 대상을 특수자동차로 운반하는 수출입 컨테이너와 시멘트 품목으로 한정하였고, 그마저 3년 일몰 기한이 도과하여 현재는 제도 자체가 사라져버린 상황임. 전체 41만 대 가량의 사업용 화물자동차 중 3만 대도 채 안 되는 차량에만, 그것도 3년간 한시적으로 적용해서 도로안전을 보장할 수 없음. <화물자동차 운수사업법>을 개정해 일몰 없이 안전운임을 재실시하고, 안전운임 적용 범위를 확대해야 함
- 안전운임의 적용 대상 품목을 대통령령으로 위임, 확대

(3) 택배, 소화물 배송 등 여타 운수업 안전운임 도입

■ 도로 안전 보장 위해 여타 운수업종에도 안전운임 도입

- 사업자 간의 과당 경쟁 속에서 종사자에 대한 적절한 배달료가 보장되지 않아 장시간 노동과 과속 등으로 배달노동자의 생명과 교통안전이 위협받고 있음. 플랫폼 사업자들이 앱을 통한 배차 방식과 시간 제한, 평점제도 등을 통해 배달노동자를 통제하고 위험한 운송을 강제하고 있다는 비판이 확대
- <생활물류서비스산업발전법> 개정: 택배, 소화물 배송, 음식배달 등에 안전운임(안전 배달료(가칭)) 도입

3) 특수고용·플랫폼 노동자도 차별 없는 사회 보장

■ 주요 정책과제

- (1) 특수고용·플랫폼 노동자에게도 차별 없는 4대보험 적용
- (2) 특수고용·플랫폼 노동자의 안전한 일터

■ 과제별 중점 요구

(1) 특수고용·플랫폼 노동자에게도 차별 없는 4대보험 적용

■ 특수고용·플랫폼 노동자 산재보험 개선, 확대

- 산재보험 적용대상 직종 확대: 전속성 요건 폐지에도 불구하고 사각지대에 놓은 간병인, 돌봄노동자, 가사노동자 등 필수노동자들에게 산재보험 즉시 적용

- 산재보험 제도 개선: ▲산재보험료 사업자 부담분의 노동자 전가 금지, ▲산재보험료 산정 현실화, ▲산재보험 휴업급여 산정기준 현실화
- 특수고용·플랫폼 노동자 고용보험 개선, 확대
 - 가입기준 개선으로 적용제외 사각지대 해소
 - 실업급여 요건 및 지급액 현실화, 부분실업 제도 도입
 - 차별 없이 고용유자·모성보호·직업훈련 등 고용보험 혜택 보장
- 특수고용·플랫폼 노동자 국민연금·건강보험 사업장 가입 전환

(2) 특수고용·플랫폼 노동자의 안전한 일터

- 특수고용·플랫폼 노동자 산업안전보건법, 중대재해법 전면 적용

4) 노동안전-시민안전 실현을 위한 법제도 개선

■ 주요 정책과제

- (1) 모든 노동자에게 차별없이 산업안전보건법 적용
- (2) 산재보상보험제도 적용대상 확대 및 강화
- (3) 아프면 쉴 권리 보장 : 올바르게 조속한 상병수당 도입
- (4) 노동자와 시민이 안전할 수 있도록 안전인력 운영방안 강화
- (5) 공공기관 안전평가의 중복금지 및 경영평가 안전영역 실효성 확대

■ 과제별 중점 요구

(1) 모든 노동자에게 산업안전보건법 전면 적용을 통해 예방조치 강화

- 모든 노동자에게 산업안전보건법이 실행되도록 산업안전보건법 적용대상 법령 개정.
 - 현행 산업안전보건법 시행령 2조 적용범위에 의해 공공행정, 사회복지서비스, 교육서비스 등 다양한 직군의 노동자들이 안전교육 및 산업안전보건위원회를 비롯한 안전관리체제의 적용제외 대상임.
 - 공공행정의 경우 현업업무를 고시에 지정하여(고용노동부고시 제2020-62호), 고시에 명시되지 않은 직군은 공공기관 사업장 내에서 안전교육이나 산업안전보건위원회 의무가 면제됨. 따라서 공공기관 내에서는 같은 공무원 노동자라도 직군에 따라 안전보

건 논의 대상에서 배제되는 현상이 발생.

- 특수고용노동자, 방문노동자, 이동노동자, 감정노동자와 같은 특성에 따른 안전보건 조항 마련.
- 노동자 참여권 보장 및 사업주 예방의무조치 규제 강화
 - 사업장 위험성평가 의무 강화 및 처벌규정 마련
 - 산업안전보건위원회 운영 기준 확대 및 노동자 참여권 강화

(2) 모든 노동자에게 산재보상보험법 전면 적용 및 보상 확대

- 모든 노동자에게 예외없이 산재보상보험법 전면 적용
 - 현행 산재보상보험법에서는 노무제공자의 정의를 '다른 사람의 사업을 위한 노무제공'이라고 규정하면서, 개인과 직접 노무제공 관계를 맺는 노동자들은 대상에서 제외되고 있어 형평성에 지적이 있음. 대표적인 예로 사인간의 계약으로 일하고 있는 간병 노동자들은 열악한 노동환경으로 재해 발생 위험이 높지만 산재보험제도의 적용을 받지 못해 치료와 재활에 어려움을 겪고 있으며, 이는 곧 고용의 불안정으로 이어지는 악순환에 놓이게 됨
- 특수고용노동자 보험료징수 개선 및 휴업급여 강화
 - 특수고용노동자도 다른 노동자와 마찬가지로 보험료납부 사업주 책임 의무화
 - 특수고용노동자 경비율제도 조정 등을 통해 휴업급여 수급액의 최저선을 최저임금 수준 이상으로 유지하도록 제도 개선

(3) 아프면 쉴 권리 보장 : 올바르게 조속한 상병수당 도입

- 보장수준 : ILO 권고(기준임금의 66.7%) 이상의 소득보장
- 재원 : 조세부담률 50% 이상 및 사용자부담률 50% 이상
- 보장기간 : 장애연금 발생 시점인 '질병 초진일 후 1년6개월'까지 보장
- 대상 : 경제활동인구 전체를 대상으로 실시
- 유급병가제도 도입 : 근로기준법 개정을 통한 유급병가 제도 도입

(4) 공공부문 안전인력 기준 법제화

- 위험업무 2인 1조 작업 의무 법제화
 - '공공기관의 안전관리에 관한 지침'에선 공공기관 위험업무 2인 1조 작업이 명시되어 있으나, 권고에 그치고 있어 실효성이 부족하므로 산업안전보건법 상 의무 강화 필요.

- 지하철 역무와 같이 대시민 업무 긴급대응을 위해 단독작업을 금지
- 위험의 외주화 금지 법제화
 - 산업안전보건법 상 도급금지 대상을 공공부문 사업장으로 확대하고, 유해위험업무의 정규직 직접 고용 법제화
- 공공기관 안전인력 배치 기준 강화
 - 공공기관 평가에 있어 비용 측면의 효율화에 대응할 수 있는 안전인력 배치기준 마련
- 작업장 원청 관리감독 의무 강화
 - 일반 및 위험작업 간 사전확인절차(작업계획서, 위험작업허가서 등) 준수 및 관리감독 강화

(5) 공공기관 안전평가의 중복금지 및 경영평가 안전영역 실효성 확대

- 안전평가 중복의 비효율성 제거
 - 각 사업장의 특성이 반영되는 소관부처 안전평가가 이미 존재함
 - 각종 평가가 제대로 안전을 향상시키는 기능으로 자리매김하기 위해서는 평가 결과가 낮은 원인을 찾아 이에 따른 시스템을 재설계할 수 있어야 하고, 그 이유가 예산 상의 문제라면 예산을 지원하는 방향의 설계가 필요
- 공공기관 경영평가 실효성 확대
 - 현행 공공기관 경영평가제도는 자율성 부여보다 책임성만을 강조하여 기관의 자율성을 제약할 수 있음. 2018년 태안화력 김용균 노동자 산재 사고 사망 이후 정부는 공공기관에 대한 안전활동 강화하고 경영평가에 반영해왔음. 기재부는 중대재해가 발생하고 안전 법령을 위반한 경우 무조건 0점으로 처리하는 방식이지만, 연초에 사고가 났다면 이후 관리를 포기하는 상황이 올 개연성 높음.
 - 안전 및 재난관리 지표 가운데 '산업재해로부터 안전한 근로 생활환경을 유지하기 위한 노력과 성과 평가'에서 축소('안전 및 재난관리' 지표, 4점→2점/ '산업재해로부터 안전한 근로 생활환경을 유지하기 위한 노력과 성과' 3점→0.5점)된 평가점수를 원상복귀 및 확대 필요

5) 노동시간 단축 및 권리로서의 노동시간 보장

■ 주요 정책과제

- (1) 주4일제 노동 법제화
- (2) 교대제 개편, 공공부문부터 선도적으로 실시하고 교대노동 기준 법제화

(3) 노동시간 상한제 도입

(4) 시간과 휴게시간 특례 제도·특별연장근로 폐지

(5) 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제 규제 강화와 노동자 결정권 확대

(6) 최소노동시간 보장과 초단시간 노동자의 휴일-연차유급휴가 적용 등 근로 기준법 적용

■ 과제별 중점 요구

(1) 주4일제 노동 법제화

■ 임금 삭감 없는 주4일제 노동 법제화

- 현장에서 노사 합의 방식으로 도입되는 주4일제는 도입 범위가 제한적일 수밖에 없음.
- 노동시간 단축과 주4일제를 법제화하여 전반적인 주4일제 실시로 나아가야 함.
- 노동시간 단축 과정에서 임금의 손실이나 노동강도의 강화가 발생하지 않도록 해야 함

(2) 교대제 개편, 공공부문부터 선도적으로 실시하고 교대노동 기준 법제화

- 24시간 근무 시 5조 3교대제로 개편
- 24시간 격일제 근무와 2조 2교대제 폐지
- 주1회 35시간 이상 휴식보장
- 월 1회 이상 주말 휴일 보장
- 야간노동제한 등 교대노동기준 법제화

(3) 노동시간 상한제 도입

- 현행 근로기준법에는 1주간 연장근로 12시간 제한(근로기준법 제53조)은 존재하나, 1일 연장근로시간 상한과 관련한 규정이 없음. 이에 그간은 노동부 등의 해석을 통해 연장근로시간을 1주 합산 12시간 이내로 통제해왔음. 하지만 대법원 판결(2020도15393)로 12시간의 기준이 주40시간을 초과한 시간만큼으로 변경됨.
- 이에 최소한 대법원 판결 이전((1주 총 근로시간이 52시간 이내더라도 1일 법정근로시간 8시간을 초과한 시간은 연장근로이며 이 연장근로가 1주 12시간을 초과하면 법 위반)으로도 노동시간 상한규정을 정비하여 근로기준법을 개정하여야 함.
 - 주3일 근무자가 연장근로를 매일 같은 시간만큼 한다면, 기존에는 1일 12시간이 최대

였는데(1일 4시간 연장 × 3일 = 12시간), 대법원판결대로면 1일 17시간 노동도 가능 해진다(17시간 × 3일 = 주 51시간, 40시간 초과시간은 11시간). 「민주노총 연장근로 시간 관련 대법원 판결 해설(24.1.4)」, 민주노총 법률원

(4) 근로시간과 휴게시간 특례제도·특별연장근로 폐지

- 근로시간과 휴게시간 특례 제도(근로기준법 제59조)와 특별연장근로(근로기준법 제 52조 제4항 등) 폐지
- 탄력적 근로시간제와 선택적 근로시간제 도입 시 노동자들의 노동시간 결정권 확대

(5) 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제 규제 강화와 노동자 결정권 확대

- 탄력적 근로시간제와 선택적 근로시간제 도입 시 노동자들의 노동시간 결정권 확대

(6) 최소노동시간 보장과 초단시간 노동자의 휴일-연차유급휴가 적용 등 근로기준법 적용

- 초단시간 노동자의 휴일, 연차유급휴가 적용 등 근로기준법과 사회보험 적용
- 주 15시간 이상 월 60시간 이상 노동시간 보장하여 초단시간 노동 없애기

6) 산업재편-AI 도입에 따른 노동할 권리 보장

■ 주요 정책과제

- (1) 탈탄소 전환 과정에서 정의로운 전환
- (2) 양대 항공사 합병에 따른 항공사, 협력사 고용 안정
- (3) AI 도입 및 자동화 전환 과정에서 정의로운 전환

■ 과제별 중점 요구

(1) 탈탄소 전환 과정에서 정의로운 전환

- 탈석탄 재생에너지 확대에 따른 에너지 산업 노동자들의 고용 보장
 - 탈탄소 전환에 따라 모든 정규직, 비정규직 발전산업 노동자의 일자리 보장
 - 국가, 공공부문의 책임으로 일자리 창출
 - 적절한 임금과 양질의 노동조건 보장

(2) 양대 항공사 합병에 따른 항공사, 협력사 고용 안정

- 화물 사업 분리 매각, 노선·슬롯 반납에 따른 구조조정 우려 해소
 - 사업부문 및 노선 인수 기업의 고용 보장 의무 확인
- 지상조업 등 협력사 고용 승계
- 항공산업 재편 과정에서 노동자(노동조합) 참여 보장

(3) AI 도입 및 자동화 전환 과정에서 정의로운 전환

- 공정하고 지속가능한 신기술 도입·운영을 위해 노동조합 참여 보장
- 콜센터노동자 등 AI 서비스 도입으로 고용 위기에 내몰린 노동자들의 고용 보장
- 운수, 물류 분야의 AI 도입, 자동화 전환에 따른 노동자 고용 보장 및 교육
 - 스마트항만 구축에 따른 항만·물류 분야 AI 인력 양성

7) 발전노동자 총고용 보장

■ 주요 정책과제

- (1) 발전노동자 총고용 보장
- (2) 민주적 거버넌스 구성 통한 노동자 논의 참여 보장
- (3) 발전소 비정규직 정규직 전환 및 발전노조 해고자 복직
- (4) 정의로운 전환 기금 조성 통한 고용조정지원금 지원

■ 과제별 중점 요구

(1) 발전노동자 총고용 보장

- 탄소중립정책에 따라 석탄화력발전소 폐쇄로 일자리 잃는 발전노동자 총고용 보장
- 공공재생에너지 확대 통한 발전소 폐쇄 인력 고용승계 및 정의로운 전환
- 선고용·후교육 도입 위한 정부 차원 정의로운 에너지 전환 연구용역 실시

(2) 민주적 거버넌스 구성 통한 노동자 논의 참여 보장

- 고용보장 위한 정의로운 전환 사회적 논의기구 구성

- 민감정보 파악 통한 실질적 지원 방안 및 폐쇄 후 사후관리를 바탕으로 한 발전노동자 고용보장DB설치 및 고용노동부 집중관리
- 실질적 직무전환 프로그램 지원 및 자격등 취득지원너과 연계한 취업프로그램 운영
- 전환 재배치시 이주거주대책 및 교육 지원 방안
- 고용불안 노동자 심리치료 실시

(3) 발전소 비정규직 정규직 전환 및 발전노조 해고자 복직

- 발전소 비정규직 정규직 전환
 - 故김용균 청년노동자 사망사고 이후 석탄운영분야를 공공기관 지정하기로 당·정·청 합의 했으나 미이행. 즉각 정규직전환 실시
 - 상시지속·생명안전분야인 도서지역 발전소 비정규직 노동자들에 대한 정규직 전환 시
- 발전노조 해고자 복직
 - 정부 특별위원회 권고 및 중재에도 불구하고, 발전사는 해고자 복직이행 의지 없음
 - 해고자 6명 및 미복직 정년도달한 해고자에 대한 즉각적인 해고자 복직

(4) 정의로운 전환 기금 조성 통한 고용조정지원금 지원

- 정부 차원 정의로운 전환 기금 조성
- 정의로운 전환 기금을 통한 발전소 폐쇄로 인한 실직 발전노동자에게 실업급여 외 삭감된 급여만큼 고용조정지원금(가) 5년간 지급
- 실업급여 지급완료 시점 도래시 잔여기간은 고용조정지원금(가)으로 삭감임금 전액 지원

8) 물류센터 노동자 고용안정 및 노동환경 개선

■ 주요 정책과제

- (1) 물류센터 일방적 재계약 거부 금지, 블랙리스트 근절
- (2) 물류센터 냉난방장치 설치 의무화를 위한 법개정
- (3) 물류센터 폭염·혹한 대책 법제화
- (4) 물류센터 휴게시간 휴게공간 보장

■ 과제별 중점 요구

(1) 일방적 재계약 거부 금지, 블랙리스트 근절

- 일방적 재계약 거부 금지
- 쿠팡물류센터 블랙리스트 특별 근로감독 실시
- 물류센터 블랙리스트 전수조사 및 관리감독 강화
 - * 근로기준법 40조

(2) 물류센터 냉난방장치 설치 의무화를 위한 법개정

- 물류센터 냉난방 장치 설치 의무화를 위한 건축법, 기계설비법 개정
 - * 물류센터는 건축법상 '창고시설'로 분류되고, 기계설비법 시행령은 기계설비의 착공 전 확인과 사용 전 검사의 대상 건축물에서 건축법상 창고시설은 제외하도록 정하고 있어서, 현행법에 의해서는 물류창고를 포함한 창고시설에는 기계설비법의 규정이 적용되지 않음.
 - * 풀필먼트 물류센터의 경우 상품의 주문처리, 재고관리, 수송, 보관, 집하 등 배송에 관한 활동 전반을 하는 곳으로 상시근로자수 또한 1,000명 이상임. 그 규모에 맞게 냉난방시설, 환기시설 등을 갖춰야 하지만 '창고시설'로 분류된 물류센터는 기계설비법에 따른 창고시설 내에 지켜져야 하는 온도, 환기시설의 적정성 정도 등에 대한 기준 자체가 마련되어있지 않고, 이를 사전에 점검, 확인할 의무가 없음.
 - * 기계설비법 개정과 건축법 개정을 통해 물류센터 건설 시 냉난방 장치 의무 설치 필요

(3) 물류센터 폭염·혹한 대책 법제화

- 폭염·혹한기 유급 휴게시간 법제화
 - * 개정된 산안규칙 566조 폭염시기 실내 작업장 근로자에 대한 휴식 제공 의무화

(4) 물류센터 휴게시간·휴게공간 보장

- 물류센터 노동자 2시간 노동 20분 휴게시간 보장
 - * 물류센터 별 휴게시간 상이함. 물류센터 노동의 특성상 고강도 노동, 같은 자세 반복 노동임. 2시간 노동 20분 휴게시간 보장으로 물류노동자 안전할 권리 쟁취
- 물류센터 노동자들이 도보로 1분(80m 내외)안에 도착할 수 있는 장소로 휴게공간 설치

3. <노동권 확대2> 노조할 권리

1) 노조법 2-3조 개정

■ 주요 정책과제

- (1) 노조법 제2조 제1항 노동자 정의 개정, 노동조합을 조직하거나 노동조합에 가입한 자는 근로자로 추정하고 공정거래법 적용금지 규정 신설
- (2) 노조법 제2조 제2항 사용자 정의 개정으로 원청사용자성 인정
- (3) 노조법 제2조 제5항 노동쟁의 정의 확대하여 노동쟁의 대상 확대
- (4) 노조법 제3조 개정으로 노동 3권 행사를 이유로 하는 손해배상책임의 제한

■ 과제별 중점 요구

(1) 노조법 제2조 개정으로 모든 노동자의 노조할 권리 보장

- 노조법 제2조 제1항 노동자의 정의에 “노동조합을 조직하거나 노동조합에 가입한 자는 근로자로 추정한다.”는 문구 삽입
- 화물연대본부 등 특수고용노동자의 노동권을 탄압하는데 활용되는 공정거래법 적용 금지 규정 신설
 - 윤석열 정부는 2022년 화물연대본부의 ‘안전운임제 파업’ 당시 화물연대본부를 노동조합이 아니라, 사용자가 조직한 사업단체로 규정하며 화물노동자들의 투쟁을 파업 등 쟁의행위로 보지 않고, 사업단체들의 ‘집단운송거부’로 보아 공정거래법 위반으로 고발한 바 있음.
- 제2조 제2항의 사용자 정의 개정으로 ‘근로계약 체결 유무’에서 노동자의 임금과 노동조건에 관하여 실질적인 결정권한이 있는 원청사용자성 인정
 - 특수고용플랫폼 사용자의 사용자성 인정 및 교섭 의무 부여
- 제2조 제2항의 노동쟁의의 목적 개념을 확대하여 정리해고·구조조정 등 실질적으로 노동조건에 영향을 미치는 사안을 쟁의 대상으로 포함

(2) 노조법 제3조 개정으로 무분별한 사용자의 손해배상 청구 제한

- 노동자의 정당한 노조활동을 위축시키기 위한 무분별한 사용자의 손해배상 청구와 손해배상액 제한

2) 필수유지업무제도 전면 개정

■ 주요 정책과제

- (1) 필수유지업무제도 폐지
- (2) 최소유지업무제도 도입
- (3) 사용자의 사회적 책임 조항 신설

■ 과제별 중점 요구 · 해설

(1) 필수공익사업장 필수유지업무제도 폐지

- 단체행동권을 사전적으로 제한하고, 형해화하는 필수공익사업장 필수유지업무제도 폐지
- 필수공익사업장 노동자의 단체행동권 무력화 하는 대체근로 금지

(2) 최소유지업무제도 도입

- 공익사업장에서의 최소업무 유지제도 도입
 - 공익사업 업무 중 그 정지 또는 폐지가 국민의 전부 또는 일부의 생명 신체의 안전 또는 건강을 현저히 위태롭게 하고 그 대체가 용이하지 아니한 업무를 최소업무로 하여, 쟁의행위 시에도 이를 유지
- 최소업무의 구체적 내용은 노사간 협정 체결

(3) 사용자의 사회적 책임 부여

- 사용자에게 공익에 대한 책임 부여하는 조항 신설
 - 사용자에게도 최소유지업무협정(필수유지업무협정) 체결을 위해 성실하게 노력할 의무, 최소유지업무협정과 결정된 유지율을 준수할 의무 부여
 - 쟁의행위 시 무리한 정상적 운영을 지양, 공공안전 위협 초래 제한

3) 초기업 교섭 제도화 및 단체협약 효력 확대

■ 주요 정책과제

- (1) 사용자 및 사용자단체 정의 확대
- (2) 단체협약 효력 확장-확대제도 강화
- (3) 공공부문 단체교섭 보장

■ 과제별 중점 요구·해설

(1) 사용자 및 사용자단체 정의 확대

- 사용자 및 사용자단체 정의 확대를 통한 교섭의무 부여
 - 초기업단위노동조합이 해당 산업·지역·업종의 사용자에게 장소 및 시간을 특정하여 단체교섭을 요구하는 경우 이를 요구받은 사용자는 사용자단체를 구성하거나 연합하여 교섭에 응하도록 함
 - 사용자가 이를 위반할 경우 벌칙조항을 신설
- 각급 단위 교섭구조 활성화를 위한 정부 역할 구체화
 - 노조법 제30조 3항이 정한 국가 및 지방자치단체의 교섭 촉진·지원 의무(기업·산업·지역별 교섭 등 다양한 교섭방식을 노동관계 당사자가 자율적으로 선택할 수 있도록 지원하고 이에 따른 단체교섭이 활성화될 수 있도록 노력)를 구체적으로 마련해 시행

(2) 단체협약 효력 확장-확대제도 강화

- 단체협약 구속력 확장
 - 협약의 지역적 구속력을 완화하고 산업적 구속력을 신설
 - 개별 사업장의 단체협약은 초기업단위협약보다 불리한 내용을 정할 수 없도록 함
- 무노조 사업장 노동자 권리 보호
 - 단체교섭 권한을 갖는 노사 쌍방 중 어느 일방의 부재로 특정 부문 또는 지역에 단체협약이 부재한 경우, 유사한 부문의 단체협약 효력을 확대 적용(스페인)하거나, 종업원 대표가 없는 사업장에서는 대표성을 갖는 노조로부터 위임받은 근로자가 사용자와 교섭하고 협약을 체결한 뒤 전체 근로자가 참여하는 인준투표에서 승인을 받는 제도(프랑스) 등

(3) 공공부문 단체교섭권 보장

- 정부-지방자치단체의 노조법상 사용자 책임 인정 및 강화
- 공공부문 노사간 체결된 단체협약 효력 우선 인정
- 훈령-규정-지침-예산 등을 이유로 한 공공부문 단체협약 무력화 금지

4) 노조운영 부당 행정개입 중단

■ 주요 정책과제

- (1) 단체협약 및 노조활동 등에 대한 근로감독 및 행정개입 중단
- (2) 노동조합 자주성을 훼손하고, 사회적 낙인 유도하는 회계공시 제도 중단
- (3) 산별노조 파괴하는 위헌적 노조법 시행규칙 개정(노동조합현황 정기통보 정상화)

■ 과제별 중점 요구·해설

(1) 단체협약 및 노조활동 등에 대한 근로감독 및 행정개입 중단

- 결사의 자유와 단체교섭에 관한 ILO핵심협약 제87호와 제98호 협약은 2022년 4월부터 국내법과 동일한 효력을 발휘하고 있으며, ILO핵심협약 제87호 제3조는 노사 자율의 영역에 행정기관의 개입을 제한하고 있음.
- 정부는 공공부문 단체협약 및 노조 규약 실태조사를 통해, 위법성이 존재하지 않음에도 사용자의 인사권이나 경영권 권리남용을 제한하는 조항을 ‘불합리’하다고 낙인 찍고, 노사관계에 있어 지극히 사용자 편향적인 시각을 드러내며 균형성을 상실함.
 - 또한, 근로시간면제한도 초과 등을 이유로 사업장 근로감독을 하면서, △박 3일 상주 근로감독, △포렌식 장비 등을 동원한 압수수색 등 과잉 수사를 진행함. 노동부가 동원한 근로감독의 방법은 사용자의 기획된 노조파괴와 같은 은폐된 부당노동행위 근절을 위해 마련된 수사기법으로, 이를 노사자치영역에 동원한 것은 직권남용의 부당 행정에 해당함.
- 정부는 행정기관으로 노동법에 대해 해석할 수는 있지만, 단체협약이나 노조활동의 정당성 여부 등을 판단할 권한은 없음. 노사자치 영역에 대하여 과잉 개입에 이르는 행정조치는 결과적으로 노조활동을 위축시키고 제한하고 있음.

(2) 노동조합 자주성을 훼손하고, 사회적 낙인 유도하는 회계공시 제도 중단

- 고용노동부는 노동조합을 ‘부도덕한 집단’으로 매도하여 사회적으로 고립시키기 위해 시행령 개정을 통해 불필요한 회계공시 제도를 도입함. 이는 노동조합의 주요한 운영원리인 ‘자주성’을 침해하는 것임.
- 노동조합은 이미 내부 규율을 통해 회계감사 등을 선출하여 감사를 진행하고, 그 감사 내용과 회계장부를 조합원들에게 투명하게 공개하고 있음. 하지만 고용노동

부와 보수언론은 노동조합의 회계가 ‘깜깜이 회계’라며 노동조합을 ‘부도덕한 집단’으로 매도하고, 노동조합 내부의 지출까지 사찰하려고 함.

- 회계공시 제도 시행에 앞서 고용노동부는 회계장부 등의 비치를 확인하겠다며 무리하게 각 노동조합에 현장조사를 실시하였고, 월권적인 현장조사를 거부한 노동조합에게 과태료를 부과하여 현재 쟁송 진행 중임.

- 또한 사업자단체의 회비 등에 대해서는 공시와 세액공제를 연결하여 운영하고 있지 않으나, 노동조합만 조합원 개인의 세액공제와 제도를 연계하여 사실상 공시를 강제하고 있어 형평에도 어긋남. 따라서 고용노동부 주도의 회계공시 제도는 중단되어야 함.

(3) 산별노조 파괴하는 위헌적 시행규칙 개정(노동조합현황 정기통보) 정상화

- 고용노동부는 2024년 노동조합현황 정기통보서 양식을 노조법 시행규칙을 변경하여 수정함. 새 통보 서식은 기업별 노조를 전제·유도하는 것으로 산별노조의 하부조직과 사업장별 현황을 과태료 등을 통해 강제로 신고하게 함으로써 산별노조 질서를 훼손하려는 시도임. 또한 이는 노조법 제13조에서 신고사항을 초과하는 시행규칙으로 모법의 위임범위를 넘어선 위헌적 시행규칙임. 따라서 시행규칙 정상화가 필요함.

- 수정된 양식에는 기존에는 수집하지 않던 노동조합과 그 산하조직 대표자의 개인정보, 각 조직의 고유번호, 그리고 사업장명과 사업장별 조합원 수 등을 통보하도록 되어있음.

자본의 이데올로기를 부수기 위해 적극적인 담론투쟁이 필요하다

장귀연 | 전국불안정노동철폐연대 노동권연구소

발제문의 내용에 대체로 동의한다. 즉 발제에서 말한바 현실 인식을 같이 하고 그에 근거한 우리의 요구도 적절하다고 본다. 그런데 이 과제들이 모두 관철되고 현실화 되면 좋겠지만, 그 과정이 지난하리라고는 다들 짐작할 것이다. 그리고 이것들을 실현시키는 방법이, 비록 총선 국면이라 하더라도 우리의 요구에 대해 후보자들이나 정당에 질문하고 이에 긍정적으로 대답하는 사람들(또는 정당)을 당선시키는 것일 수만은 없다는 것도 주지의 사실이다. 그것도 수단들 중의 하나가 될 수는 있겠지만, 우리의 과제 실현을 가로막는 겹겹의 장애물들을 약간 밀어보는 정도에 지나지 않는다. 장벽을 돌파하는 것은 조직/미조직된 노동자-시민들의 집단적 힘이다. 우리의 요구에 대한 노동자-시민의 지지가 없다면 이에 우호적인 사람들이 총선에서 당선되지도 않을 것이고, 설사 당선되더라도 등을 돌리거나 무력해질 것이다. 따라서 총선의 국면은 정당과 정치인들에게 우리의 요구를 알리는 자리라기보다, 조직/미조직된 노동자-시민에게 총선이라는 이벤트를 활용하여 우리 과제의 정당성을 알리고 선전하는 장이라고 할 수 있다. 사실 바로 지금 이 자리도 그를 위한 것이라고 볼 수 있겠다.

그러한 측면에서 ‘노동권 확대’를 내걸고 ‘평등하고 안전하게 일할 권리’와 ‘노조할 권리’를 주장하며 구체적인 정책들을 내놓은 것은 매우 적절해 보인다. 하지만 동시에 우리의 주장을 반대하고 비난하는 자본의 이데올로기가 여러 스피커들을 통해 울려 퍼지고 있으며, 노동자-시민들은(심지어는 조합원들도) 이를 끊임없이 들을 수밖에

없다. 이러한 상황에서 우리는 자본의 이데올로기를 부수며 우리 주장의 정당성을 뒷받침하는 논리들을 정교하게 개발하고 알리는 담론 투쟁을 적극적으로 할 필요가 있다. 이러한 담론 투쟁과 결합하여야 구체적인 정책 요구들이 어느 한 부문 집단의 이익을 위한 것이 아니라 전체 노동자-시민의 집단적 삶을 향상시키 위한 것임을 충분히 설득할 수 있을 것이다.

우리의 담론과 논리가 발제문에 결여되어 있는 것은 아니다. 발제문 여기저기에서 드러나 있지만, 우리가 타격하고 무너뜨려야 할 자본의 담론과 그 대신 우리가 노동자-시민에게 설득해야 할 담론이라는 지점에서 좀더 명확히 정리하는 것으로 토론을 대신하고자 한다.

노동시장 이중구조가 아니라 노동의 불안정화, 그리고 그것은 자본의 책임

발제문에도 언급되어 있지만 노동시장 이중구조 담론은 (최근 조선일보 기획기사에서도 잘 드러나듯이) 자본의 책임을 은폐하고 불평등의 원인이 마치 정규직 노동자들의 탓인 것처럼 돌리고 있다. 대기업-공기업 정규직 노동자들이 고용 보장을 받으면서 노동조합을 앞세워 고임금을 받아가니까 하청-비정규직 노동자들이 저임금에 시달린다는 논리다. 그리하여 이 논리는 (자기 조합원들만을 보호하는) 노동조합을 분쇄하고 해고를 쉽게 해야 한다는 것으로 귀결된다. (하긴 모든 노동자들을 불안정화-빈곤화하면 불평등은 어느 정도 악화될 수 있을지도 모르겠다.)

노동시장 이중구조론은 이론적으로도 결함이 많은 개념이다¹⁾. 현실의 노동시장은 이중구조가 아니라 굉장히 다양한 방식을 통해 노동자들을 종횡으로 분할하고 있는데, 이중구조론은 이렇게 자본이 다양하게 노동자들을 분할하는 기제를 설명하지도 못할 뿐더러 현실 노동시장을 제대로 묘사하지도 못한다.

그럼에도 불구하고 현재 노동운동 내에서도 노동시장 이중구조에 대해서 부정하지 못하고 단지 노동조합 탄압에 이용되는 것 정도에 대해서만 반박하는 경향이 있는데, 이런 소극적인 대응으로는 자본의 담론을 분쇄하기 어렵다. 노동시장 이중구조론이 아니라 자본이 노동자를 착취하고 분할하는 전략을 적극적으로 드러내고 알려낼 필요가 있다. (ex. 플랫폼노동, 운송 부문 등)

1) <https://workright.jinbo.net/xen/issue/84685>

능력주의로 미화된 착취에 반대하고 노동자의 삶을 안정시키기

소위 능력주의에 대한 비판은 그 동안 많이 제기되었다. 개인의 성취에 핵심적인 것은 개별 능력이 아니라 집안의 상속이나 환경이라는 점, 개인의 능력으로 성취한 것처럼 보일지라도 실제로는 운이 많이 작용한다는 점, 능력이라는 것을 개념화하고 평가하는 잣대가 철저히 자본주의적 기준이라는 점, 능력에 따른 보상이라는 명목 아래 노동자의 경쟁과 착취를 강화한다는 점, 능력이 있든 없든 무관하게 누구나 안정적이고 존중받는 삶을 누릴 권리가 있다는 점 등이 지적되었다.

불안정노동 체제에서 내부노동시장은 거대한 바다 위에 떠 있는 섬들처럼 축소되어 있는 상황이다. 그나마 공기업이나 공공기관 등은 그 작은 섬들 중의 하나다. 능력주의는 노동자를 차별하고 배제하는 데 쓰일 뿐 아니라(ex. 시험, 자격 등), 일단 내부노동시장에 진입한 노동자들에 대해서도 경쟁과 착취를 강화하는 데 활용되고 있다(ex. 직무성과급, 실질적인 저성과자 해고 등). 하지만 일을 하는 과정에서 소위 능력이나 성과에 대한 평가가 결코 '객관적'일 수 없다는 것은 일을 해 본 노동자들은 잘 아는 사실이다. 그렇기 때문에 쓸 데 없는 시험이나 자격증이 남발되거나 이른바 '정치질'이 난무하게 되는 것이다. 이러한 능력주의의 허구성에 대해 적극적으로 알려내어야 할 필요가 있다.

개인들이 자신의 능력을 최대한 계발하고 일을 하면서 그 능력을 마음껏 발휘할 수 있는 것은 매우 바람직한 모습이다. 그러나 그것은 경쟁과 착취로 옥죄어서 되는 일이 아니다. 일자리-생계는 노동자의 목숨줄이기 때문에 '누칼협?'이 아니라 실제로 '누칼협'이다. 노동자의 삶이 안정되고 칼로 협박받지 않는 여유를 가질 수 있을 때에만 개인의 능력이 꽃피는 것도 가능하다.

모범 사용자로서의 정부

자본주의에서 정부가 사기업의 고용관계에 직접적으로 관여하지는 못하더라도, 정부가 직접 사용자인 공공기관 등에 대해서 바람직한 노사관계를 수립하는 모범 사용자로서의 역할을 해야 한다는 것은 어느 나라에서나 당연한 것으로 간주된다. 한국에서도 계약직 노동자의 무기계약직화, 외주용역 노동자들의 직고용화 등을 사기업 부문에 비해서는 상대적으로 정부 사용자 부문에서 선도적으로 해왔던 것도 이의 일환

이라고 할 수 있다.

그러나 겉으로는 비정규직 정규직화 등 모범 사용자의 모습을 보이는 듯 하면서 총액인건비 나 경영평가 등의 제도를 통해 실질적으로 제한을 가해왔다. 그나마도 현 정부 들어서는 겉보기 노력도 실종된 상태이다. 공무원, 자회사 문제 등을 제기하면서 모범 사용자로서 정부의 책임을 촉구하고 여론화해야 한다.

공공부문은 사기업 부문과 달리 이윤이 목적이 아니라 국민들의 삶의 질을 향상시키는 것이 목적이다. 이를 위해서 일하는 노동자의 삶과 노동이 안정되어야 공공 서비스의 질도 향상되는 것이 당연하다. 정부가 모범 사용자 역할을 하는 것은 사기업 부문에 대해서 모델이 되는 바람직한 노사관계를 보여주는 것이자 전체 국민의 삶의 질 향상을 위해서 중요한 부분임을 강조할 필요가 있다.

진짜 노동약자를 위한다면 노조할 권리 보장, 노조 탄압 중지, 초기업 교섭 지원이 되어야 한다.

노동시장 이중구조 담론과 관련하여 정부는 이중화된 노동시장에서 이른바 노동약자를 위해 노동시장 기득권 세력(즉 노동조합)을 엄단하겠다고 공공연하게 천명해왔다. 이 논리대로라면 앞에서 말했듯이 모든 노동자를 불안정화·빈곤화하는 것으로 평등화하겠다는 결론밖에 도출되지 않는다.

진짜 노동약자를 위한다면 노동조합을 통해 노동조건을 향상시키는 것이 어려운 노동자들의 노조할 권리를 적극 보장하고 지원해야 하는데, 국회를 통과한 노조법조차 대통령 거부권이라는 수단을 통해 부정해 버렸다. 표리부동의 극치라고 하지 아니할 수 없다.

노동조합 회계공시, 노동조합 현황 시행규칙 개정 등도 노동조합 통제와 낙인찍기일 뿐 아니라 노동조합이 노동조합 내외부의 노동자들과 광범위하게 연대하고 노동조합 외부의 노동자들을 대표하는 것을 오히려 가로막는 방식이다. 즉 노동조합이 자기 조합원만을 위하는 기득권 세력이라고 비난하면서 노동조합에게는 바로 그렇게 하라고 부추기는 꼴이다. 이러한 표리부동함을 적극 폭로하고 진짜 노동약자를 위해서는 노조할 권리의 보장부터 시작해야 한다는 점을 역설해야 한다.

총선에 노동자 건강권 정책을

유청희 | 한국노동안전보건연구소

우리 사회에서 “안전”은 어느덧 중요한 가치로 인식되기 시작했다. 세월호를 겪은 이후, 또 김용균 노동자 사망사고로 인해 많은 변화를 겪었다. 또 대선 시기 공약으로 주4일제가 제시되기도 하는 등 노동자의 삶과 건강이 주목받기도 했다. 그런가 하면 같은 대선 시기 공약으로 노동시간 유연화 구상이 나오고 실제 현 정부는 기업에게 유연한 노동시간제, 주69시간까지 가능한 제도를 만들어보려다 거센 반발에 부딪혀 철회했다. 이번 총선에서 정책은 잘 보이지 않고 자리 뺏기만 보이는 지금, 노동자의 건강과 안녕을 위해 우리가 짚어야 할 것이 무엇인지 몇 가지 고민을 나눈다.

노동시간, 법 공백 메우기

2022년 대선 시기 공약으로 주4일제가 제시되었다. OECD 국가 중 장시간 노동으로 항상 순위권에 있는 한국에서 일부 대기업이 주4일제를 실시하고 있고 노동계에서도 논의가 이루어지고 있다. 그런가 하면 작년 12월 대법원은 1주간의 연장근로가 12시간을 초과했는지를 판단할 때 하루 8시간 초과 여부는 고려하지 않고 1주간의 총 노동시간이 40시간을 초과했는지를 기준으로 판단한다고 판결했다. 그러자 노동부도 이에 따라 기존의 행정해석을 즉각 바꿨다.

드라마 스태프 노동자들의 경우, 하루 13시간, 주 4일 일하는 관행이 자리잡혀 있어 노동자들이 과로에 심각하게 노출되어 있었다. 과거에는 위법이던 이 관행은 최근 그나마 개선되었었는데 대법원 판결과 노동부 행정해석으로 더 이상 위법이 아니다.

특히 공공운수노조 희망연대본부 방송스태프지부가 지적한 것처럼 하루 20시간 이상 촬영이 부활할까 심각하게 우려되는 상황이다. 이미 노동자들이 과거 장시간 노동하던 시절로 돌아가게 될까 불안에 떨고 있다.¹⁾ 주4일제가 제시되는 와중에 공교롭게도 취약한 노동자들은 더욱 과로에 시달릴 위험에 처했다.

하루 노동시간 제한이 없는 한국에서 대기업 정규직 중심으로 일주일에 4일의 노동시간을 8시간 이상으로 연장해 일을 하고 하루를 쉬는 식으로 주4일제, 주4.5일제가 실시되고 있다. 주4일제 운동 역시 비슷하게 하루를 더 쉬는 것을 강조하고 있다. 그러나 노동시간 단축의 의미는 하루 하루 적당히 노동하고 충분히 쉴 수 있게 하는 데서 살릴 수 있다. 노동자들이 몰아서 일하고 몰아서 쉬는 식의 주4일제 실시에 우려가 된다. 하루 10시간씩 노동하고 4일 출근하는 게 아니라 총 노동시간, 하루 노동시간을 줄이는 방향이 되어야 하지 않을까? 하루 노동시간을 8시간으로 제한하는 법제도 마련 운동을 함께 하며 일과 삶의 균형을 맞추고 건강을 유지할 수 있게 방향을 잡아야 할 것이다.

또다른 노동시간 허점은 야간노동에 있다. 야간노동은 국제암연구소(IARC)에서 2007년 발암 가능성이 높은 물질로 분류되었다. 특히 유방암, 전립선암, 대장암, 직장암 발병 위험을 높일 수 있다고 조사되었다. 그런데 한국에는 야간노동을 규제하지도 않고 있다. 과거 제조업에서 주야간 교대제를 주간노동(주간연속2교대제)으로 바뀐 투쟁 역사가 있는데, 최근, 특히 코로나19 팬데믹 시기를 지나오면서 온라인 쇼핑, 플랫폼 시장이 급격히 확산됐고 그 시장에는 야간노동을 하는 노동자들이 있다. 하루 배송, 새벽 배송은 우리 삶을 너무나 편리하게 만들었지만 노동자 건강을 위태롭게 한다는 사실은 지워져버렸다. 공공운수노조가 조직한 영역에도 야간노동을 하는 노동자들이 너무나 많다. 그중에서도 물류센터, 공항, 콜센터, 병원 등에 야간고정노동을 하는 노동자들이 있다. 과거부터 있었지만, 최근 더욱 확산되고 경각심도 사라지 야간노동에 제동을 걸 때다. 건강에 치명적이거나 규제하는 제도조차 없는 야간노동을 제한하는 법제도를 마련하자. 동시에 사회적으로 이렇게 빠른 속도에 문제 제기 하고 노동자 건강을 해치는 노동임을 알리는 운동을 만들자.

1) 드라마 제작 현장 '디졸브 노동' 다시 나오게 생겼다. 2023.12. 27. 김예리. 미디어오늘.
<https://www.mediatoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=314755>

노동시간을 주 15시간 미만으로 정하는 초단시간 노동자들이 최근 그 어느 때보다 많아졌다. 2022년 통계청 자료에 따르면 그 수가 179만6천명에 달했고 2021년보다 17%나 증가했다. 주 15시간 미만 일하는 노동자들은 퇴직금, 주휴일, 연차휴가 등을 적용받지 못 한다. 불안정, 저임금 노동에 머물게 되는 이들은 심지어 직장 건강보험 역시 가입 제외된다. 노동자들은 이런 취약성 때문에 초단시간 노동자들에게 노동권을 보장할 것을 요구하는 한편 생계를 위해 투잡, 쓰리잡까지 뛰며 살아가고 있다.

공공 영역에 초단시간 노동자가 많이 분포하고 있는 것도 문제다. 학교 예술강사 노동자들은 교육청에서 월 60시간만 일하도록 교육 커리큘럼을 짜게 하는 것으로 기사에 많이 났다. 조직된 초단시간 노동자들은 대부분 공공운수노조 소속이 많은데, 예를 들어 지역 예술단 노동자들이 있다. 주15 시간 미만 일하더라도 건강보험과 근로기준법을 전부 적용하는 것, 그리고 궁극적으로 초단시간 노동을 없애는 운동이 필요하다. 발제문에 나오듯 최소 노동시간을 보장하고 휴일, 연차유급휴가 등 근로기준법 적용이 되어야 하는데, 공공 영역에서부터 시작되어야 한다.

아프면 쉴 권리

강도 높은 일을 장시간 하기를 기대하고, 아플 때 쉬고 치료받을 권리를 제대로 보장하지 않는 한국 사회에서 코로나19를 계기로 상병수당이 논의되었고, 건강보험공단 재원으로 2022년부터 시범사업을 시행 중이다. 시범 사업을 마무리한 후에는 제대로 정착시키는 것이 중요한데, 현재 이주노동자, 초단시간 노동자, 고령자 제외 등 차별적으로 시행되는 제도를 개편해 모든 경제활동인구를 대상으로 실시하는 등 폭 넓게 보장할 수 있어야 한다.

한편 사업장에서 취업규칙이나 단체협약 등을 통해 보장하고 있는 유급병가제를 근로기준법에서 법제화 하는 것 역시 함께 해야한다. 코로나19가 심각할 때는 지원되다가 악화되면서 유급병가 유무에 따라 쉴 권리 조차 보장받지 못한 노동자들이 많다. 앞서 언급한 수많은 초단시간 노동자들이 아플 때 제대로 쉬고 업무에 복귀할 수 있도록 해, 또다른 차별이 생기지 않게 하는 것 역시 중요하다.

상병수당을 안착시키는 데 있어, 산재보험제도와 상병수당이 각각 잘 작동하게 해야 하는 것도 짚어볼 필요가 있다. 여기에 사업장 유급병가 제도가 모든 노동자에게 제공될 때 아파도 쉴 권리가 보장될 수 있다. 독일의 경우 법정 유급병가가 6주다. 업무상 이유를 묻지 않고 6주 동안은 사업주가 고용과 소득을 보장하는데, 의사의 판단에 따라 산재보험 또는 상병수당 급여를 청구하게 된다. 이미 소개된 해외 사례가 많은데, 한국에서도 산재보험과 상병수당 보장이 노동자 건강권을 확대 보장하는 방향이 되어야 한다. 그리고 상병수당 시행에 있어 업무를 담당하는 건강보험공단과 같은 공공 영역 노동자들이 가장 중요한 존재들이다. 상병수당 제도를 안착시키고 확대하는데 이 노동자들이 주체로서 이 운동을 끌어갈 수 있기를 바란다.

플랫폼사의 노동자 안전보건 책임, 노조법 개정과 엮기

노조법 개정은 특수고용, 플랫폼 형태 노동자들의 안전보건 문제와도 직결된다. 플랫폼사들은 노동자들에게 실제 지시, 명령을 내리면서도 사용자로서 책임은 지지 않고 단체교섭 의무도 제대로 이행하지 않는다. 이렇게 책임을 방기하는 행위는 노동자들의 생명까지 위태롭게 만든다. 고정되어 있지 않고 고객의 집이나 도로가 노동 현장인 노동자들의 위험은 어떻게 평가되고 제거될 수 있을지 제시된 것이 없다. 플랫폼 노동을 하는 이동 노동자들의 위험성평가를 전면 실시하고, 그 현장에 맞게 위험을 제거하는 활동이 있어야 한다. 무엇보다 이들의 안전과 건강을 책임져야 하는 것은 바로 플랫폼사이기 때문에 플랫폼사가 위험을 제거하는 책임을 져야 한다. 노조법 개정 투쟁에서 안전보건 이슈는 또 하나의 개정 근거가 될 수 있으므로, 안전보건과 함께 엮어서 플랫폼 사용자에게 책임을 물을 수 있기를 바란다.

물류센터 노동자 고용안정 및 노동환경 개선

문은영 | 변호사, 쿠팡대책위

물류센터 노동자들을 위해 필요한 노동정책으로 ‘고용안정’과 ‘열악한 노동환경 개선’으로 보고 정책과제로 ①물류센터 일방적 재계약 거부 금지, 블랙리스트 근절, ②물류센터 냉난방 장치 설치 의무화를 위한 법개정, ③물류센터 폭염, 혹한 대책 법제화, ④물류센터 휴게시간, 휴게공간 보장을 제시한 것은 적절함. 위 주요 정책 과제에 대한 의견과 몇 가지 사항을 추가로 제안하고자 함.

1. ‘물류센터 일방적 재계약 거부 금지, 블랙리스트 근절’의 경우

- 물류센터 노동자들은 고용형태 취약성으로 인하여 정당한 여러 법적 권리를 사실상 행사하기 어려운 상황에 놓여 있음. 쿠팡의 경우 상시·지속 업무가 이루어지고 있는 물류센터임에도 정규직이 아닌 기간제 근로자를 채용하는 것이 일반화되어 있고 그 기간도 소위 ‘쪼개기 계약’을 통해 단기간 계약기간을 설정하고 정당한 이유 없이 재계약 거부권 행사를 통해 노동자들에 대한 통제권을 행사하고 있음. 쪼개기 계약을 금지 또는 제한하는 기간제법 개정이 필요함.
- 과거 여러 차례 쪼개기 계약을 막기 위한 기간제법 개정안이 발의된 바 있고 최근 2022. 계약 갱신 횟수를 제한하고 이를 위반한 경우 과태료 처분을 하도록 하는 기간제법 개정안이 제기된 바 있음.¹⁾ 해외의 경우 기간제 근로계약 횟수를 제한

하는 제도를 운영하고 있음. 프랑스는 기간제 사용기간 내 2회까지 갱신이 가능하고, 독일은 신규채용에 한하여 2년 내 3회 갱신이 가능하며, 스페인의 경우 3회 이상 계약시 정규직 지위를 취득하는 제도가 마련되어 있음.

- 쿠팡의 경우 최근 자사 재취업배제명단(일명 ‘블랙리스트’) 작성이 드러나 근로기준법 제40조 위반 여부로 문제가 되고 있음. 사측은 ‘자사 재취업 배제 명단을 작성한 것은 사용자의 고유한 권한인 채용, 인사권 행사’이기 때문에 문제가 없다고 주장하나, 현재 드러나고 있는 사실관계를 볼 때 인사권 행사를 넘어선 취업방해 목적으로 블랙리스트가 작성된 것으로 보임. 범죄의 중대성 및 재발방지를 위해 **블랙리스트 작성으로 취업방해가 이루어진 이번 사건에 대한 철저한 수사**와 **처벌이 필요함.**

2. ‘물류센터 냉난방장치 설치 의무화를 위한 법개정’의 경우

- 물류센터는 건축법상 창고시설로 분류되어 냉난방시설 설치 의무가 없는 건축물임. 그런데 물류센터는 노동자들이 상주하면서 작업을 하는 장소인데 냉난방시설 등이 설치되지 않아 노동자들이 폭염, 혹한에 그대로 노출되는 열악한 노동환경에 놓여 있음.
- **냉난방장치 등의 설치를 의무화 하도록 하는 건축법, 기계설비법의 개정이 시급함.** 현행 건축법상 물류센터는 창고로 분류¹⁾되며, 2020년 제정된 기계설비법에서는 건축법상 창고의 경우 냉난방시설의 기계설비를 설치할 의무가 없음²⁾.

1) 2022. 7. 21. 한국방송뉴스, 윤미향 의원, 기간제 노동자 편법·쪼개기 계약 막는다 「기간제법 개정안」대표발의 <http://www.ikbn.news/news/article.html?no=145801>

1) 건축법 제2조(정의) ② 건축물의 용도는 다음과 같이 구분하되, 각 용도에 속하는 건축물의 세부 용도는 대통령령으로 정한다.

18. 창고시설

건축법 시행령 제3조의5(용도별 건축물의 종류) 법 제2조제2항 각 호의 용도에 속하는 건축물의 종류는 별표 1과 같다.

건축법 시행령 [별표1]

18. 창고시설(제2종 근로생활시설에 해당하는 것과 위험물 저장 및 처리 시설 또는 그 부속용도에 해당하는 것은 제외한다)

가. 창고(물품저장시설로서 「물류정책기본법」에 따른 일반창고와 냉장 및 냉동 창고를 포함한다)

나. 하역장

다. 「물류시설의 개발 및 운영에 관한 법률」에 따르는 물류터미널

라. 집배송 시설

- 건축법과 기계설비법에서 물류센터 건축물의 경우 창고시설에서 제외하여 냉난방 시설, 환기시설이 설치될 수 있도록 하는 법개정이 이루어질 경우 물류센터 노동 환경은 상당한 수준으로 개선될 것이 기대됨.

3. ‘물류센터 폭염·혹한 대책 법제화’ 및 ‘물류센터 휴게시간·휴게공간 보장’의 경우

- 2022. 8. 10. ‘산업안전보건기준에 관한 규칙’ 제566조가 개정되어 폭염에 노출되는 물류센터 실내 작업장 근로자에 대한 휴식 제공이 의무화되었음. 나아가 휴식 제공의 실효성을 높이기 위해 ‘유급’ 휴게시간을 명문화하도록 하는 제안으로 의

- 2) 기계설비법 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.
1. “기계설비”란 건축물, 시설물 등(이하 “건축물등”이라 한다)에 설치된 기계·기구·배관 및 그 밖에 건축물 등의 성능을 유지하기 위한 설비로서 대통령령으로 정하는 설비를 말한다. 기계설비법 시행령 제2조(기계설비의 범위) 「기계설비법」(이하 “법”이라 한다) 제2조제 1호에서 “대통령령으로 정하는 설비”란 별표 1의 설비를 말한다.
- [별표1] 기계설비의 범위(제2조 관련)**
2. 냉난방설비 : 건축물등에서 일정한 실내온도 유지를 위하여 설치된 기계·기구·배관 및 그 밖에 성능을 유지하기 위한 설비
 3. 공기조화·공기청정·환기설비 : 건축물 등에서 온도, 습도, 청정도, 기류 등을 조절하기 위하여 설치된 기계·기구·배관 및 그 밖에 성능을 유지하기 위한 설비

제15조(기계설비의 착공 전 확인과 사용 전 검사) ① 대통령령으로 정하는 기계설비공사를 발주한 자는 해당 공사를 시작하기 전에 전체 설계도서 중 기계설비에 해당하는 설계도서를 특별자치시장·특별자치도지사·시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다. 이하 같다)에게 제출하여 기술기준에 적합한지를 확인받아야 하며, 그 공사를 끝냈을 때에는 특별자치시장·특별자치도지사·시장·군수·구청장의 사용 전 검사를 받고 기계설비를 사용하여야 한다. 다만, 「건축법」 제21조 및 제22조에 따른 착공신고 및 사용승인 과정에서 기술기준에 적합한지 여부를 확인받은 경우에는 이 법에 따른 착공 전 확인 및 사용 전 검사를 받은 것으로 본다.

제28조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제15조제1항을 위반하여 착공 전 확인을 받지 아니하고 기계설비공사를 발주한 자 또는 사용 전 검사를 받지 아니하고 기계설비를 사용한 자

기계설비법 시행령 제11조(기계설비의 착공 전 확인과 사용 전 검사 대상 공사) 법 제15조제1항 본문에서 “대통령령으로 정하는 기계설비공사”란 **별표 5에 해당하는 건축물**(「건축법」 제11조에 따른 건축허가를 받으려거나 같은 법 제14조에 따른 건축신고를 하려는 건축물로 한정하며, 다른 법령에 따라 건축허가 또는 건축신고가 의제되는 행정처분을 받으려는 건축물을 포함한다) 또는 시설물에 대한 기계설비공사를 말한다.

- 기계설비법 시행령 [별표5] 기계설비의 착공 전 확인과 사용 전 검사의 대상 건축물 또는 시설물
1. 용도별 건축물 중 연면적 1만 제곱미터 이상의 건축물(「건축법」 제2조 제2항 제18호에 따른 창고시설은 제외한다)

미가 있음.

- 아울러 실질적인 휴식이 이루어질 수 있도록 최소한도의 휴게시간 명시라던지 실질적인 이용이 가능하도록 접근 가능 거리에 휴게공간 설치 등의 구체적인 내용을 추가한 개정이 필요함.
- 산업안전보건기준에 관한 규칙' 제566조¹⁾에 최소한 휴게시간 길이, 휴게장소 확보 의무를 추가하거나 산업안전보건기준에 관한 규칙' 제567조(휴게시설 설치)²⁾에 해당 내용을 추가할 필요가 있음.

4. 야간노동에 대한 법적 규제 필요

- 노동시간 정책에서도 야간노동제한 법제화에 관한 제안이 있는데, 특히 24시간 쉬지 않고 운영되는 물류센터에서 상시적인 야간노동이 이루어지고 있으며, 특히 야간에 장시간 노동으로 물류센터 노동자들은 건강의 심각한 위협을 받고 있음.
- 국제노동기구(ILO)는 1990년 제171호 야간노동(자정부터 5시 사이에 연속 7시간을 포함하는 시간 동안 계속되는 노동)에 관한 협약을 채택하여 야간노동자의 건강과 안전 보장 및 보상에 관한 권리를 규정함. 프랑스는 노동법에 야간근로를 예외적인 경우에만 허용하고 사회적 이익을 갖는 업무나 사업의 계속성을 보장해야 할 필요성이 있는 경우에 야간노동이 인정되며 구체적인 제한 내용 등의 정당화 사유를 협약에 규정하도록 함. 독일의 경우 1일 야간노동시간이 최대 8시간을 초과하지 못하도록 제한하고 있음³⁾.
- 우리나라 근로기준법에는 야간노동에 대한 보상 이외에 제한 내용이 없음. 물류센터 노동자들을 과도한 야간노동으로부터 보호하기 위해 근로기준법 등의 노동관

1) 산업안전보건기준에 관한 규칙 제566조(휴식 등) 사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 적절하게 휴식하도록 하는 등 근로자 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 해야 한다. <개정 2017. 12. 28., 2022. 8. 10.>

1. 고열·한랭·다습 작업을 하는 경우

2. 폭염에 노출되는 장소에서 작업하여 열사병 등의 질병이 발생할 우려가 있는 경우

2) 산업안전보건기준에 관한 규칙 제567조(휴게시설의 설치) ① 사업주는 근로자가 고열·한랭·다습 작업을 하는 경우에 근로자들이 휴식시간에 이용할 수 있는 휴게시설을 갖추어야 한다.

② 사업주는 근로자가 폭염에 직접 노출되는 옥외 장소에서 작업을 하는 경우에 휴식시간에 이용할 수 있는 그늘진 장소를 제공하여야 한다. <신설 2017. 12. 28.>

③ 사업주는 제1항에 따른 휴게시설을 설치하는 경우에 고열·한랭 또는 다습작업과 격리된 장소에 설치하여야 한다. <개정 2017. 12. 28.>

3) 「생활물류센터 종사자 노동인권상황 실태조사」, 국가인권위원회, 2021년, 201~203면

계법령에 야간노동을 규제할 수 있는 구체적인 조항을 신설해야 함. 연속적인 야간노동의 제한, 월단위 야간노동의 횟수 제한, 야간노동자에 대한 추가적인 휴식 시간 의무 부여, 야간노동시 배치해야 할 최소 인원 및 적정 인력 배치 의무, 1인 야간근무 금지 등의 규정을 담아야 함!).

1) 「생활물류센터 종사자 노동인권상황 실태조사」, 국가인권위원회, 2021년, 225면

4월 총선 노동의제는?

류하경 | 민변 노동위원회 변호사

민주노총이 2월 28일 발표한 바에 따르면 조합원들이 이번 4월 총선에서 중요하게 여긴 의제는 순서대로 노조법 2·3조 재개정(59.3%), 주 4일제 및 적정 노동시간 보장(26.3%), 초기업 교섭 제도화·단체협약 효력확장(25.4%), 동일노동 동일임금 명문화(24.9%), 5인 미만 사업장 노동자·단시간 노동자에 대한 근로기준법 적용 확대(23.7%), 가구생계비를 충족하는 최저임금 보장(20.5%)이었다. 위 의제들 중 5인 미만 사업장 근기법 적용, 적정 최저임금 보장 문제는 어떤 의제들보다 적용범위가 일반적이고 사회적으로 우선 전제되어야 하는 최고 당위적 의제이다. 이에 본 토론문에서는 분량 관계상 나머지 의제들 중 세 가지 구체적 입법안의 요지만을 차례대로 정리해보도록 한다. 총선 후보들에게 숙제를 준다는 생각으로.

첫째, 노조법 2·3조 개정이다. IMF이후 비정규직 지옥이 되어버린 현실을 바꿔낼 물꼬가 될 법안이다. 20년 넘는 비정규직 투쟁의 필요최소한의 결실이 되어야 할 법안이다. 노조법 2조 개정은 비정규직·간접고용(하청)노동자가 헌법상 노동3권을 행사하고, ‘진짜 사장’과 직접 교섭해서 권리를 확실하게 보장할 수 있도록 하는 것이다. 즉 근로자·사용자의 정의를 작금의 온갖 형태의 비정규직으로 점철된 현실에 맞게 개정하고, 이에 근거하여 협소하게 머물고 있는 현행법상 노동쟁의의 범위를 확대하는 법안이다. 노조법 3조 개정은 노동자의 노동3권 행사에 대해 사용자가 무분별하게 민사상 손해배상 청구를 하는 것을 제한해서 이를 통해 헌법 제33조에 명시된 노동3권의 실질적인 보장을 위한 법안이다. 지난 국회에서 통과되었으나 대통령의 무도한 거부권 행사로 인해 물거품이 된 법안이다. 야당은 이러한 대통령의 거부권 행

사를 강력하게 규탄하고 있으니 이번 총선에서는 반드시 가장 중요한 의제로 이 노조법 2·3조 개정을 앞세워야 할 것이다.

둘째, 주 4일제 및 적정 노동시간 보장이다. 주지하다시피 한국은 OECD국가 중 가장 노동시간이 길다. 그래서 산업재해율도 가장 높다. 가족과 보내는 시간, 문화생활, 체육활동 등 각종 여가시간이 절대적으로 부족하여 삶의 질이 대단히 열악한 사회다. 한국사회는 해방이후 ‘한강의 기적’이라 부르는 초고속 경제성장을 이뤄냈다. 그런데 자원이 없다보니 사람의 노동에 의존할 수밖에 없었다. 그래서 여전히 ‘경제가 성장하려면 오래 일해야 한다.’는 도그마에 온 사회가 빠져있다. 1963년 103달러에 불과했던 한국의 1인당 국내총생산(GDP)은 1977년 1,000달러를 넘어섰고, 1994년 1만 달러를 뛰어넘었으며, 지금은 3만 달러에 육박한다. 선진국 수준이다. 그런데 구시대적인 ‘가짜노동’ 즉 의전, 겉치레 보고, 눈치 보기 야근, 불필요한 문서작업 등 동아시아 유교적 허례허식, 군대식 문화, 연공서열주의 악습이 노동생산성을 악화하고 있다. 때문에 4차 산업시대에 걸 맞는 다음 단계 성장이 한계에 봉착했다. 이런 문화적 문제, 기업 내재적 문제 말고도 장시간 노동에 있어 산업구조 측면에서 더 중요하고 심각한 문제가 있는데 역시 불안전노동시장과 관련된다. IMF이후 본격화한 위험의 외주화, 후려치기 하청으로 인한 불안전고용 노동자들의 장시간 노동문제다. 이 문제는 순전히 착취에 의한 장시간 노동, 상층구조의 하층구조에 대한 노동시간 갈취문제여서 사회적 정의, 공정이라는 기본윤리와 직접 연관된다. 그리고 구조적 차별과 결과적 비참은 사회경제의 장기지속을 불가능하게 하고 공동체 붕괴 및 경제성장 정체로 반드시 귀결된다. 따라서 장시간노동 발생 근원지로서의 불안전노동시장 구조 문제는 가장 우선적으로 개선해야한다.

결론적으로, ‘가짜노동’ 및 불안전고용 착취로 인한 장시간노동 문제를 개선해서 최종적으로는 주 4일제를 이뤄내자. 주 4일제 이전에 제대로 된 주 5일제 즉 일하는 동안에는 ‘진짜노동’을 할 수 있도록 사회문화·구조를 개선해서 노동생산성 하락과 ‘시간착취’를 막아 추가근무 없이 법정근로시간을 지켜 ‘저녁 있는 삶’을 보장하자. ‘저녁 있는 삶’ 너무 오래된 구호다.

셋째, 동일노동·동일임금의 명문화다. 헌법과 남녀고용평등법·고령자보호법·장애인차별금지법·기간제법 등에서 동일노동에 대한 임금차별을 제한하고는 있으나 고용구조

가 복잡, 다변화하고 있는 현실에서 위 법률로는 보호가 되지 않는 사각지대가 확장되고 있어서 일반규정이 필요하다. 이를테면 비정규직을 정규직화 하면서 소위 ‘무기계약직’이라는 형태로 근로계약을 체결하는데 계약직 때와 유사·동일한 임금형태를 유지하는 경우 법률로는 이 차별이 해결이 안 된다. 같은 일을 하는데도 호봉승급도 없고, 기본급도 여전히 낮고, 각종 수당이 없다보니 무기계약직의 임금이 일반 정규직의 절반에 불과한 경우가 허다하다. 무기계약직 외에도 같은 정규직 안에서 이렇게 직군을 분리해버리면 법으로 바로 구제하기가 대단히 어렵다. 이러한 차별이 사회적으로 심각한 문제가 되다보니 최근 법원에서는 헌법상 평등의 원칙을 바탕으로 이 차별을 불법행위로 구성하여 피해 노동자를 구제하기도 한다. 그러나 노동자가 소송을 제기하기란 너무나 어렵고 시간도 많이 걸리며 재판에서의 증거수집 및 대응 변수에 따라 승패를 예상할 수 없다. 그리고 무엇보다 구체적 사건의 사후구제보다 일반적 예방효과를 위해 반드시 입법이 필요한 것이다.

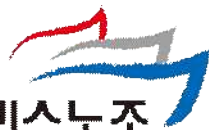
위 세 가지 숙제를 해결하면 국민행복의 문이 열리고 진짜 선진국, 세계에 자랑스러운 복지국가로 갈 수 있다는 생각으로 이번 총선 후보들이 앞 다투어 자기 공약으로 삼기를 바란다. 노동자가 절대다수 국민을 이루고 있다. 지역과 전국 노동자들의 지지를 받기 바란다.

공공성-노동권 확대를 한국사회 체제 전환 방향으로!
예산-일자리 확대를 통한 국가책임 실현으로!

22대 총선 공공운수노조 정책 요구

2024. 3.

민주노총
전국공공운수사회서비스노조



목차

■ 공공운수노조 소개	3
■ 정책요구 개요	4
■ 총론 : 예산-일자리 확대를 통한 국가책임 실현	5
■ 공공성 ① 민영화-영리화 중단 및 공공-운수 사회서비스 공공성 강화	12
■ 공공성 ② 공공부문 민주적 운영	28
■ 노동권 ① 평등하고 안전하게 일할 권리 보장	31
■ 노동권 ② 노조 할 권리 보장	43

공공운수노조 소개

전국공공운수사회서비스노조(약칭 공공운수노조)는

공공, 운수, 사회서비스 노동자 25만여 명이 소속돼 있는 한국 최대 규모의 산별조직이며, 한국의 공공부문을 대표하는 노동조합입니다. 정규직과 비정규직, 실업자퇴직자해고자 및 예비 노동자도 가입할 수 있습니다.

<한국사회를 움직이는 근간에서 노동하는 공공운수노조 노동자>

- 공공운수노조는 중앙과 지방정부 산하 공공 및 행정기관을 비롯한 공공부문과 연관된 민간부문에서 일하는 노동자를 대표하고 있습니다.
- 공공행정, 국민연금·국민건강보험 등 사회보장, 발전·가스 등 에너지, 병원, 학교, 우편, 공공연구기관, 문화예술, 통신, 경제사회단체, 전문기술, 청소, 시설관리 등 공익적 서비스, 철도·지하철, 버스와 택시, 도로화물·물류·택배, 항공부문(공항·항공), 항만 등 운수산업, 사회복지, 어린이집, 노인요양, 장애인 돌봄, 아동 돌봄 등 사회서비스 부문의 여러 업종 노동자를 포괄합니다.

공공운수노조는 지금까지

공공성을 강화하고 노동권을 확대하기 위한 투쟁을 가장 앞장서 펼쳐 왔습니다. 공공성 강화와 관련해서 △민영화 저지 투쟁 △사회보험 강화 사업 △노동안전 및 공공안전 보장을 위한 실천 △국민의 보편적 공공서비스 이용을 위한 국가책임 및 공공성 강화를 위한 투쟁 등을 펼쳐왔으며, 노동권 확대를 위해서 △공공부문 비정규직 정규직화 투쟁 △비정규직 차별철폐 및 처우 개선 △위험의 외주화 중단을 위한 투쟁 등에 힘을 쏟아왔습니다.

△철도-발전-가스 민영화 저지 공동 파업(2002년) △화물연대 파업(2003년) △KTX 승무원 정규직화 투쟁(2007년) △홍익대학교 청소노동자 파업(2011년) △철도민영화 저지 파업(2013년) △공공기관 성과연봉제 저지 파업(2016년) △발전비정규직 고 김용균 노동자 투쟁(2018-19년) △마사회 비정규직 문중원 열사 투쟁(2019-20년) △공공부문 비정규직 정규직 전환 투쟁(2017~)과 공공부문 비정규직 총파업(2019년) △화물안전운임제 사수 파업(2022년) △민영화 저지-공공성 확대 공동 파업(2023년) 등

I

개요

총론

- 22대 총선, 공공성-노동권 확대를 한국사회 체제전환 방향으로
: 예산-일자리 확대를 통한 국가책임 실현

- 공공성 확대를 위한 확장재정
- 국가책임 일자리
- 기획재정부 권력 해체 및 전면 개혁
- 공공-운수-사회서비스 노정교섭 실현

공공성

1 민영화-영리화 중단 및 공공-운수-사회서비스 공공성 강화

- (일반) 민영화 금지 및 재공영화 기본법 제정
- (의료) 공공의료 강화-의료인력 확충
- (돌봄) 사회서비스원으로 공영화 및 지역사회 통합돌봄 실현
- (사회보험) 건강보험-국민연금 보장성 강화 및 국가책임 확대
- (교육) 학교공공성 강화
- (교통) 공공교통 공영화와 통합적 교통체계 구축, 이동권 보장
- (발전) 공공 재생에너지 강화
- (가스) LNG 공적 역할 강화 및 직도입 중단
- (통신) 통신 공공성 강화
- (문화예술) 예술단체 법인화 금지 및 공공성 강화

2 공공부문 민주적 운영

- 공공기관 운영 및 지배구조 민주화와 공공성 강화
- 공공기관 노정교섭 법제화
- 공공성과 노동권 파괴하는 공공기관혁신가이드라인 철폐 및 각종 지침 개선
- 지방공공기관 운영 민주화
- 공공기관 3법(공공기관운영법, 지방공기업법, 지자체출자출연법) 전면 개정

노동권

3 평등하고 안전하게 일할 권리 보장

- 비정규직 정규직화 및 차별철폐
- 화물차 안전운임제 복원 및 전면 적용, 운수업 확대
- 특수고용-플랫폼 노동자도 차별 없는 사회 보장
- 노동안전-시민안전을 위한 법·제도 개선
- 노동시간 단축 및 권리로서의 노동시간 보장
- 산업재편-AI 도입-확산에 따른 '노동 할 권리' 보장
- 발전노동자 총고용 보장
- 물류센터 노동자 고용안정 및 노동환경 개선

4 노조 할 권리 보장

- 노조법 2-3조 개정
- 필수유지업무제도 전면 개정
- 초기업 교섭 제도화 및 단체협약 효력 확대
- 노조운영 부당 행정개입 중단

<22대 총선 요구안의 배경과 의미>

22대 총선은 ▲포스트 코로나19 시대의 첫 총선이자 ▲경제위기-저성장 국면이 장기화되는 가운데 열리는 전국 단위 선거이며 ▲윤석열 정부의 시장주의 전면화 속에 각종 공공성-노동권 관련 예산과 정책이 지속적인 후퇴를 보이고 있는 가운데 열리는 선거라는 점에서, 여느 총선과는 그 의미와 무게가 다를 수밖에 없다. 이번 총선을 두고 진보-보수를 가리지 않고 ‘한국사회 전환의 방향을 제시하는 선거’라는 수식어를 붙이고 있는 것 역시 이런 이유 때문이다.

공공운수노조는 공공성-노동권 확대를 한국사회 체제전환의 방향으로 제시한다. 그리고 이를 실현하기 위해 ‘국가책임 강화’를 위한 투쟁을 펼쳐왔다. 그리고 2024년 22대 총선을 앞둔 지금, 국가책임 강화의 구체적인 의제로 ‘예산-일자리 확대’를 제기한다.

민영화-영리화 저지와 공공성 확대는 공공운수노조의 오랜 투쟁 의제다. 사업장과 업종 단위에서 이 싸움을 벌여오며, 우리는 ▲물적 토대 확보(정부 재정-경제정책)와 ▲집행 구조 혁신(기재부 권력 해체)을 통한 국정기조 변화 없이는 현상 유지 이상으로 나아가기 어렵다는 교훈을 얻었다. 확장재정-국가책임 일자리와 함께 기재부 권력 해체를 요구하는 이유도 여기에 있다.

선거 이후 출범할 22대 국회 역시 여느 국회와는 그 임무와 사명이 다를 수밖에 없다. 공공운수노조의 요구안 역시 마찬가지다. 향후 4년에 걸친 22대 국회의 임기 중, 공공운수노조는 아래 요구안을 바탕으로 지속적인 입법쟁취 및 제도개선 투쟁을 펼칠 것이다.

1. 공공성 확대를 위한 확장재정

1. 주요 정책 과제

- (1) 민중을 위한 확장재정 정책 시행
- (2) 재정준칙 폐기

2. 과제별 중점 요구

□ 긴축과 불평등은 동의어

- 윤석열 정부의 긴축정책과 복지-일자리 정책 해체
 - 코로나19를 거치며 위기 상황에서 국가의 역할이 재조명되고 국가책임의 증대가 주요한 과제로 떠오르고 있지만, 한국 정부의 태도는 이와 정반대로 나타나고 있음. 세계 각국이 코로나19 대응 과정에서 늘어난 통화량을 흡수하기 위해 긴축적 통화정책을 채택하는 대신, 증세에 기반한 재정정책을 통해 전체적으로 확장재정 기조를 유지하는 반면, 윤석열 정부의 경우 오히려 '감세'와 '재정긴축'을 채택하며 이를 상쇄하기 위해 각종 공공서비스 및 취약계층 보호 정책을 해체하고 있는 것.
- 공공성 확대-강화를 위한 재정 투입 필요
 - 보건, 의료, 돌봄, 운수 등 광범위한 공공서비스 영역에 국가 차원의 공공투자를 진행해야 함. 생산의 궁극적 목표는 사회의 재화를 함께 나눠 누리기 위함이며, 이윤의 축적이 아니라라는 차원에서, 이는 '분배의 복지'에서 '생산의 복지'로의 전환이 필요함. 의료-돌봄-교통운수-통신 등 필수 공공-운수-사회서비스 공급 확대를 위한 재정투입을 대폭 늘려야 함.

□ 확장재정을 둘러싼 오해와 신화

- 재정 확대는 반드시 인플레이션을 불러오는가.
 - 인플레이션에 영향을 미치는 요소는 매우 다양하며, 화폐 총량이 늘어나면 물가가 올라간다는 설명은 20세기 후반부터 사실과 다르다는 점이 반복적으로 확인되고 있음. 현대 들어서 물가에 미치는 영향은 생산성 향상과 국제분업에 따른 하향요인, 전쟁-무역분쟁에 따른 공급망 차질 등이 오히려 주된 이유를 차지하고 있기 때문이며, 재정 확대와 적극적인 조세정책을 함께 구사할 경우 물가인상을 더욱 효과적으로 억제할

수 있음.

- 기축통화국이 아닌 한국에서는 재정 확대가 불가능한가.
 - 기축통화국이 아닌 국가에서 국가재정을 제약하는 환율문제는 반드시 고려해야 할 대상임. 그러나 화폐남발과 통화가치 하락으로 경제위기를 겪는 경우는 대부분 생필품 등을 수입에 의존하는 저개발국가임. 이미 달러스왑 대상국이자, 주요 기간산업 제조업국가이며, GDP 대비 국가부채 비율이 50% 미만인 한국에 적용될 상황이 아님.

□ 소위 <한국형 재정준칙> 폐기 및 부자 증세

- 국가채무비율 지표 자체가 모순 ... 긴축을 위한 국민 겁박
 - GDP는 매년 생성되는 유량(flow) 개념인 반면, 국가부채는 매년 누적되는 저장(stock) 개념임. 이런 이유로 IMF는 이미 14년 전인 2011년 <부채 지속가능성 분석> 보고서를 통해 '국가부채 60% 기준은 국가부채의 지속 가능성을 판단하는 잣대가 될 수 없다'고 밝힌 바 있음. 이런 상황에서 한국정부가 지속적으로 재정준칙을 추진하는 것은, 재벌중심-시장중심 경제체제로 나아가는 가운데 국가의 역할을 의도적으로 축소하기 위한 '국민 겁박' 용도 이외에 이유를 찾아보기 어려움.
- 부자-재벌증세 및 보편적 누진 증세를 통한 국가 재정 확대
 - 세입과 세출 간 괴리를 줄이고 재정수지를 정상화하기 위해서는 구체적인 증세 로드맵이 필요하지만, 정부 경제정책방향은 이미 실패한 것으로 입증된 '부자-재벌 감세를 통한 낙수효과론'으로 일관.
 - 감세와 긴축재정이 결합되며 지출 축소로, 지출 축소는 다시 복지-일자리-공공성 예산 우선 삭감으로 이어지는 상황 반복
 - 부자감세-재벌감세 정책을 철회하고, 조세특례제한법 개정을 통해 재벌사내유보금을 사회적 환수하는 한편, 보편적 누진 과세를 정상화하는 것이 필요

□ 정부재정 통한 공익적자 보전

- 철도-지하철-에너지 등 공공서비스 제공 공기업의 '착한적자' 에 대한 정부 재정지원을 위한 PSO(공익서비스의무)법 제정 및 재정지원
 - 서울지하철 당기순손실 총액 6천420억 중 공익서비스 비중이 82.5%
 - 한전45조원(영업손실), 가스공사13조원(미수금), 22년 지역난방공사1830억(영업손실) 기록

2 국가책임 일자리

1. 주요 정책 과제

- (1) 공공부문 일자리 OECD 평균 수준으로 확대
- (2) 기존 공공부문 확대 및 신규 공공서비스 확대-재공영화
- (3) 기후-의료-돌봄-안전 인력 확충

2. 과제별 중점 요구

□ 공공부문 일자리 OECD 평균 수준으로 확대

- 한국 공공부문 고용비중, OECD 절반 수준
 - 2024년 통계청 발표에 따르면 한국의 공공부문(일반정부+공기업) 고용 비중은 10.2%로, OECD 평균인 20.1%의 절반 수준에 불과하며, 소위 신자유주의 선도국가로 불리는 영국(16.9%)과 미국(15.6%)에도 미치지 못하는 수준임.
 - 이처럼 빈약한 공공부문 고용구조는 △교육-의료 등 핵심 공공서비스 분야에서의 공공비중 하락 △기존 공공부문의 광범위한 민영화 및 경쟁체제 도입(운수-에너지-IT 등) △신규 공공서비스 제공 시스템의 민간시장 위주 형성 등 정부정책에 따른 것으로, 이는 다시 공공서비스의 질 하락과 불평등한 국민 기본권 현황의 결과를 불러왔음.

□ 공공성 확장을 통한 공공부문 고용 확대

- ‘국가 전략’으로서의 공공부문 운영 전략 필요
 - 경제-사회구조의 변화에 따라 ‘공공성’의 개념이 확대됨. 노령화-저출산-가계구조 변화-산업구조 변화 등 다양한 사회요인에 따라 새롭게 부상하는 사회서비스가 민간 중심으로 운영되면서 사회 양극화를 심화시키고 있다는 지적도 함께 높아지고 있음.
 - 이런 상황에서 공공부문 고용은 공공서비스 제공의 질을 향상시킬 수 있는 수단이라는 투자적인 측면과 정부가 고용의 마지막 보루(employer of last resort)라는 실업대책적인 측면, 그리고 향후 민간 일자리 시장으로의 파급 효과(노동조건·임금수준 등)를 유발할 수 있다는 역할준거(role-model) 측면에서 더욱 주목받고 있음.
- 기후-의료-돌봄-교통-안전 영역에서의 국가책임 일자리

- (기후) 탈석탄-재생에너지 전환 과정에서 국가가 중심에 선 '공공재생에너지'를 방향으로 해야 하며, 이를 통해 적극적인 재생에너지 연구-설비-운영 과정에서 공공부문의 재생에너지 일자리를 창출
- (의료) 간호사 1인당 환자수 하한선을 적정 수준에서 법제화하여 1인당 환자수를 줄이고, 임금 실태 파악·임금 격차 축소를 위한 기준 제시, 안전·보건 대책 마련에 대한 국가와 의료기관의 의무를 부여 하는 간호인력인권법 제정 등
- (돌봄) 보육, 요양, 장애인 활동지원, 노인돌봄, 아동돌봄, 사회서비스원 및 사회복지 시설 등 각종 사회서비스 영역의 적정 인력 기준을 마련하고 이를 바탕으로 인력을 충원
- (교통) 기후위기 대응 및 정의로운 전환의 주요 수단으로 공공교통을 인식, 공공교통 중심으로 교통법정 계획 재구성. 양질의 교통서비스 제공 위해 교통 관련 인력 확충, 양질의 일자리 확대.

3. 기획재정부 권력 해체 및 전면 개혁

1. 주요 정책 과제

- (1) 기획재정부의 <기획예산> <재정경제> 기능 분리
- (2) 정부 예산편성권 축소 및 국회-시민사회 참여 확대

2. 과제별 중점 요구

□ <기획예산> 및 <재정경제> 기능 분리

- 기획재정부의 기획예산 기능*을 분리하여 대통령 직속 또는 국무총리의 역할 강화를 전제로 국무총리실 산하에 두고, 나머지 재정경제 기능*을 재정부처가 담당하는 것으로 축소.
 - 중장기 경제사회발전방향의 정립(기획기능)-경제정책의 총괄·조정에 관한 기능(전략적 재원 배분과 배분된 예산의 성과평가), 예산기능, 공공기관·정부혁신 기능은 기획예산처를 설치하여 이를 통합 관리
 - 화폐·외환·국고·정부회계·내국세제·관세·국제금융 사무, 경제협력·국유재산·민간투자·국가채무 사무 등은 재정부처 소관으로 배치

- 기획재정부의 기능을 분리하는 것만으로는 경제관료권력독점체제(모피아 체제)가 해체되지 않을 것이므로, 예산·재정정책에 직업관료 대신 정치인과 민간 전문가를 적극 활용.
 - 주요 경제정책·재정관리·예산심의 관련 국장급 이상 직위에 개방형 외부전문가를 임용
 - 외부전문가가 기존 관료권력체제의 도구로 활용되는 것을 방지하기 위해 개방적인 인사검증시스템 구축과 함께 국회의 적극적인 역할을 부여

□ **민생현안-사회정책 결정에 재정부처 개입 최소화 및 재정민주주의 강화**

- 국회 위에 균림하는 기재부 권력 약화
 - 국회의 재정개혁특위 등의 구성 및 운영 시 예산·재정부처 관료의 배석을 금지하여 국회의원들이 예산·재정부처의 눈치를 보지 않고 논의할 수 있도록 할 필요
 - 고용보험·국민연금 기금운용 관련 요율 인상이나 사업 개편 결정에 있어 당연직 정부위원 배제 등 재정부처 개입 최소화
- 시민사회의 예산 편성·집행 감시 강화
 - 실시간 예산 정보 공개, '국회 예산 옴부즈만' 제도 도입 등
 - 중장기적으로는 헌법 개정을 통한 재정 민주주의 실현 위한 제도 개혁 추진

4. 공공-운수-사회서비스 노정교섭

1. 주요 정책 과제

- (1) 공공-운수-사회서비스 정책 관련 부처별 정례 정책협의
- (2) 정부가 사용자 지위에 있는 공공부문 노정교섭

2. 과제별 중점 요구

- 공공-운수-사회서비스 정책 관련 부처-국회상임위별 정례 정책협의
 - 정책협의 예시
 - 고용노동부/환경노동위 - (필수노동대책) (공공부문 비정규직 정책)
 - 기획재정부/기획재정위 - 중앙공공기관 운영관련 정책

- 행정안전부/행정안전위 - 지방공기업 지자체출자출연 공공기관 운영관련 정책
- 국토교통부/국토교통위 - (교통)철도, 지하철, 버스, 택시, 항공 공항, (물류)화물, 운송, 배달, 물류 노동자
- 보건복지부/보건복지위 - (의료)보건의료, (사회보험) 건강보험, 국민연금, (사회서비스) 사회복지, 보육, 요양, 장애인활동지원 등 돌봄
- 산업통상자원부/산업통상자원중소벤처기업위 - (에너지) 발전, 가스, 지역난방 등 관련 노동자
- 과학기술정보통신부/과학기술정보방송통신위 - (연구), (통신), (우편) 등
- 문화체육관광부/문화체육관광위 - (문화예술)
- 교육부/교육위 - (학교) (국립대병원) 등

□ 정부가 사용자 지위에 있는 공공부문에서의 노정교섭

- ‘공공기관 임금·근로조건 결정위원회’ 구성
 - 독립성과 민주성 확보된 공공기관운영위원회 산하에 공공기관 임금·근로조건 결정위원회를 설치하고, 공공기관에 공통된 임금, 노동시간, 고용 등 노동조건에 관련된 사항, 공공기관 교섭구조 개선, 기타 공공기관 운영에 대한 공통된 정책 등을 논의
 - 정부(예산부처/주무부처) + 노동(공공기관 산업별노조/연합단체) 동수 구성 및 자문기구로서 전문가위원 위촉 운영
 - 지방공기업은 지방공공기관 임금·근로조건 결정위원회 구성
- 「노동조합 및 노동관계 조정법」, 「공공기관의 운영에 관한 법률」, 「지방공기업법」 개정
 - 노조법 개정으로 공공기관 노정교섭 의무화
 - 공공기관 임금·근로조건 결정위원회 설치 근거 마련 · 임금 및 노동조건 관련 사안에 대한 위원회 합의사항에 대한 우선적 효력 부여
 - 법제도화가 정비되기 전까지 과도기적 조치로 정부 훈령과 지침의 방식으로 공공기관 임금·근로조건 결정위원회 설치, 운영

III

공공성 ① : 민영화영화 중단 및 공공운수사회서비스 공공성 강화

1. 민영화 금지 및 재공영화 기본법 제정

1. 주요 정책 과제

(1) <공공서비스 민영화 금지 및 재공영화 기본법> 제정

2. 과제별 중점 요구

□ 민영화가 금지되는 공공서비스 대상 확대

- 기존 법안이 정의하고 있는 방식인 ▲소유형태에 따른 분류나 ▲(공공)기관별 분류 등을 넘어, 국민에게 필요한 ‘공공서비스’를 핵심 기준으로 정함.
 - 민영화가 금지되는 공공서비스의 대상을 ▲에너지(전기 가스 등 자원, 열) ▲수도-하수-하천 ▲교통 ▲항공-공항 ▲교육 ▲보건의료 ▲복지 ▲돌봄 ▲문화 ▲정보통신 ▲주거 ▲환경 및 이에 준하는 서비스로 공공의 이익을 증진하는 서비스로 대폭 확대
 - 다만 예외적으로 민영화가 필요할 경우 국회-지방의회 의결을 요건으로 규정해, 민영화 사유를 최소한으로 제한하고 요건을 엄격하게 정해 악용될 수 없도록 구성.

□ 금지되는 민영화의 형태를 확장

- 금지되는 민영화 형태를 전통적인 지분매각 뿐만 아니라, ▲시장개방 및 경쟁체제 도입 ▲민자 투자 ▲민간위탁 등으로 확장해 정의.
 - 현 정부가 추진하고 있는 다양한 형태의 ‘위장된 민영화’까지 제어 가능토록 함.

□ 이미 민영화된 공공서비스를 재공영화

- 인간다운 삶의 기본 조건으로서 사회기반 시설 및 공공서비스의 공영화를 확보하기 위해, 이미 민영화된 공공서비스에 대한 국가-지방정부의 재공영화 노력 의무를 부여

□ 공공기관의 민주적 운영

- 정부에 공공서비스 기본계획 수립 의무 부여
 - ▲중앙정부 차원에서 5년마다 공공서비스 기본계획 수립 ▲중앙정부-지방정부별로 연도별 공공서비스에 관한 시행계획 수립
- 공공서비스위원회 민주적 구성
 - 기본계획 수립을 위한 공공서비스위원회 구성 및 국민(이용자)-노동자 참여 보장 등

2 (의료) 공공의료 강화 · 의료인력 확충

1. 주요 정책 과제

- (1) 공공병상 30% 확충, 중진료권별 공공병원 설립
- (2) 코로나전담 공공병원 지원 등 공공병원 유지지원책 마련
- (3) 혼합진료 금지, 상업적 비대면 진료 중단 등 의료민영화 저지
- (4) 간호사 1인당 환자수 법제화 등 보건의료인력 확충

2. 과제별 중점 요구

- 공공병상 30% 확충, 중진료권별 공공병원 설립
 - 공공병상 30% 확충 방안 마련
 - 한국은 공공병원 비율 5.4%, 공공병상 비율 9.7%로 OECD 공공병원 비율 55.2%, 공공병상 71.6%에 비해 공공병상이 턱없이 부족. 민간병원 중심의 의료공급체계는 과잉진료, 필수의료 공급 감소, 저소득층 진료 기피 등의 문제 발생. 의료공공성 강화를 위해 공공병상 확충
 - 70개 중진료권별 공공병원 설립
 - 지역 간 치료가능사망률에 차이가 있는 등 의료불균형이 심각한 상황임. 이를 해소하기 위해 최소한 인구 규모와 접근성을 고려해 70개 중진료권별 공공병원 확충
 - 병상총량제 실시
 - 과잉병상은 불필요한 의료서비스 이용을 유도해 국민 의료비를 증가시킴. 시도별 병상총량제를 통해 추가적인 공급과잉 발생 억제

□ **코로나전담 공공병원 지원 등 공공병원 유지지원책 마련**

- **코로나전담 공공병원 회복기 지원**
 - 코로나19 전담 병원들이 정상 회복되지 않고 있어 의사들의 사직과 병원노동자 임금 체불 발생. 감염병 대응으로 생긴 결과에 대해 공공병원의 회복기 지원이 필요
- **공공병원 운영비 지원을 통한 유지지원책 마련**

□ **혼합진료 금지, 상업적 비대면 진료 중단 등 의료민영화 저지**

- **혼합진료 금지**
 - 급여행위와 비급여 행위를 함께 제공하는 혼합진료는 국민의 사적 의료비를 증가시키고 건강보험 보장성 확대를 억제하므로 금지
- **민간플랫폼을 통한 상업적 비대면진료 중단**
 - 민간플랫폼의 상업적 비대면진료는 플랫폼 운영의 수익을 내기 위한 과잉의료 양산, 의약품 오남용 처방 가능성이 크기 때문에 중단
- **환자의 모든 의료정보 민간기관 제공 금지**
 - 보험업법(실손보험청구간호화법) 개정으로 인해 환자의 의료정보가 민간보험사로 넘어가 상업적으로 활용될 가능성이 커짐. 이를 막기 위해 환자의 모든 의료정보를 민간기관에 제공하는 것을 금지
- **영리병원 설립 금지 법적기반 마련**

□ **간호사 1인당 환자 수 법제화 등 보건의료인력 확충**

- **보건의료인력 배치기준 및 인력확충 대책 마련**
- **간호사 1인당 환자 수 법제화**
 - 간호사가 담당하는 환자 수를 줄이고 이를 법제화하여 지키지 않을 시 처벌
- **공공병원 간호간병통합서비스 전면 실시 및 인력 배치기준 상향**
- **공공병원 의사 인력 수급대책 마련**
 - 공공병원 필수 진료과가 문을 닫는 등 의료시스템이 무너지고 있음. 공공병원 의사 인력 수급대책 마련 필요

3. (돌봄) 사회서비스원으로 공영화 및 지역사회 통합돌봄 실현

1. 주요정책 과제

- (1) 공공 중심 지역사회통합돌봄 전달체계 도입
- (2) 사회서비스 영리화 중단 / 민간금융자본 진입규제 / 공급기관 자격관리 강화
- (3) 사회서비스노동자 월급제·정규직 고용 확대 / 건강권 보장
- (4) 공공돌봄 확대, 국가책임 강화 / 사회서비스원 역할 강화

2. 과제별 중점 요구

□ 공공 중심 지역사회통합돌봄 전달체계 도입

- 사회서비스원을 통한 지역사회통합돌봄 체계 구성으로 양질의 통합돌봄서비스 제공
 - 사회서비스원 종합재가센터 설치 확대 및 역할 강화하여 분절적이 아닌 통합적 돌봄 서비스 제공
 - 통합돌봄 제도화를 통한 중앙정부(재정지원 및 서비스 표준화), 광역(관리감독), 기초(통합 돌봄)지자체 역할 설정.
 - 읍면동 단위 통합돌봄 상담창구 개설 및 기초지자체 단위 통합돌봄팀 설치를 통해 시민의 사회서비스 이용접근성 및 정보접근성 강화, 종합적 돌봄 제공 및 사후관리.

□ 사회서비스 영리화 중단 / 민간금융자본 진입규제 / 공급기관 자격관리 강화

- 사회서비스 영리화 중단
 - 정부의 민간지원용 사회서비스펀드 조성 중단. 국공립기관 확충을 위한 예산확보 추진
 - 사회서비스원 폐지 및 통폐합 추진 중단.
- 민간금융자본 진입 요건 강화
 - 노인장기요양시설 임대운영 허용 금지
 - 돌봄서비스 플랫폼화, 가족요양 확대 중단 및 돌봄서비스 품질관리 강화
 - 사회서비스 본인부담 차등화, 비급여 영역 확대 등 차별적 서비스 제공 시도 중단
- 공급기관 자격관리 강화

- 재정유용 등 비리 및 시설 이용자 인권침해 시설의 '원 스트라이크 아웃'제도 도입 및 공익신고자에 대한 고용보장 및 보호장치 마련.

□ 사회서비스노동자 월급제·정규직 고용 확대 / 건강권 보장

■ 사회서비스노동자 월급제·정규직 고용 확대

- 수가체계 개선을 통해 시급제 고용비중이 높은 방문돌봄 노동자인 재가요양보호사와 장애인활동지원사의 전일제-월급제로 고용. 전일제 월급제 고용비중 의무화
- 불안정 고용, 노동을 조장하는 초단시간 노동 개선, 최저근무시간 보장제도 도입.
- 돌봄노동자 경력인정 방안 마련. 장애인활동지원사 근속수당 신설, 요양보호사 근속수당 내실화

■ 사회서비스노동자 건강권 보장

- 사회서비스노동자 실질적 휴게시간 보장, 방문 사회서비스노동자 2인 1조 근무확대
- 간병노동자 산업재해보험 적용
- 적정 인력배치기준 마련. 아동 대비 보육교사 비율, 어르신 대비 요양보호사 비율 확대
- 사회서비스 직종별 특성 반영한 사회서비스 노동자 감정노동 및 심리보호, 이용자의 폭언-폭행, 성희롱에 대한 사용자의 조치 의무 구체화한 매뉴얼 수립

□ 공공돌봄 확대, 국가책임 강화 / 사회서비스원 역할 강화

■ 공공돌봄 확대, 국가책임 강화

- 아동수 기준 국공립 어린이집 비중 20.4%에서 50% 수준으로, 국공립 요양시설 비중은 현행2.8%에서 30%수준까지 대폭 확대.
- 민간기관 중심의 유보통합이 아닌 교육·돌봄 공공성 강화에 의한 공공기관으로의 유보통합 추진

■ 사회서비스원 역할 강화

- 사회서비스원법 제11조 개정을 통해 우선위탁범위를 신규 사회서비스 시설, 위법행위 시설, 국가 및 지자체의 재량에 따라 위탁하고자 하는 시설 전반으로 확대
- 민간위탁 사회서비스 시설, 육아종합지원센터, 대체인력 지원센터 등 사회서비스원으로 공영화 및 직접고용

4 (사회보험) 건강보험·국민연금 보장성 강화 및 국가책임 확대

1. 주요 정책 과제

- (1) 건강보험 국고지원 확대 및 보장성 강화 상시화
- (2) 국민의료비 절감을 위해 혼합진료 금지 / 지불제도 개편
- (3) 간병비 걱정 없는 간호-간병 확대 및 간병비 급여화
- (3) 국민연금 소득대체를 상향(40%→50%) 및 지속가능성 제고
- (4) 국민연금 사각지대 해소 및 민주적 기금 운영

2. 과제별 중점 요구

건강보험 국고지원 확대 및 보장성 강화 상시화

- 건강보험 보장성 80%까지 강화 (건강보험법, 의료법 등 개정)
 - 2021년 기준 건강보험 64.5%로 경제협력개발기구(OECD) 평균(74%)에 비해 10%p 가량 낮음.
 - 그럼에도 윤석열 정부는 건강보험의 재정 위기론을 꺼내들며 보장성을 축소
 - 한편, 비대면진료 등에 대해서는 1.5배 수가 책정 등 의료 민영화·영리화 영역에는 오히려 건보 재정 남용 정책을 추진
 - 건강보험 보장성을 확대하고 혼합진료 금지 및 지불제도 개편을 통해 비급여 남용을 막아 실질 보장률을 80%까지 강화
- 건강보험 국고지원 상시 법제화, 부담 비율 30%로 상향(건강보험법 개정)
 - 건강보험법에 따르면 정부는 매해 예상 보험료 수입의 20%에 해당하는 재정을 건강보험에 지원해야 함. 하지만, 명백하지 않은 조문을 핑계로 정부는 매해 13% 정도만을 지원해 왔으며, 이마저 5년 한시법으로 운영되고 있어 해당 조항 일몰 시 재정지원이 끊길 수 있음.
 - 실제로 윤석열 정부 출범 첫 해인 2022년 해당 조항이 시한이 다 돼, 23년 예산을 수립해 놓고서도 법 개정이 될 때까지 예산 집행을 못 한 경우가 발생.
 - 뿐만 아니라 우리 건강보험과 유사한 제도를 운영하고 있는 일본이나 대만에 비해 국고 지원 비중이 매우 낮아 재정의 대부분을 국민 보험료에만 의지하고 있음.
 - 이에 건강보험법 개정을 통해 국고 지원을 항구화하고, 그 수준을 30%까지 상향해야 함.

국민의료비 절감을 위해 혼합진료 금지 / 지불제도 개편

- 혼합진료 금지 제도 도입 및 수가 지불제도 개편 (건강보험법 개정)

- 한국의 의료비 지출 증가율은 연평균 8% 수준으로 일반 물가 인상률 및 경제 성장률에 비해 매우 높은 수준. 이같은 증가 속도면 2030년대 경상의료비 지출 규모가 GDP 대비 16~17%에 달할 것으로 전망. 이는 의료 낭비가 심각한 미국(17~18%)에 버금가는 수준이며, 대다수 복지국가 의료비 지출 수준(10~12%)에 비해 월등히 높은 수준
- 의료비 증가의 가장 큰 원인은 의료 공급자의 과잉진료임. 비급여를 통제 하지 못 할 경우 국민 부담 증가는 물론 보건의료 체제의 지속가능성도 심각히 위협을 받을 것임.
- 이러한 문제를 해결하기 위해서는 민간중심 의료공급체계를 공공의료 중심으로 전환해야 하며 동시에 혼합진료 금지 등 비급여 통제와 불필요한 의료비 상승을 막을 수 있도록 총액계약제 등으로 지불제도를 개편해야 함.

□ 간병비 걱정 없는 사회 실현, 간호·간병 확대 및 간병비 급여화 추진

- 간호·간병서비스를 전면 확대하고 간병을 급여화 시켜야 함. 간호 인력 현실화, 간호·간병 병상 및 중증환자 수용 병상을 확대하고 요양병원 환자의 간병비를 급여화 하여 국민의 부담을 대폭 완화
- 현재 건강보험 누적 적립금 28조, 중증질환 환자 1인(300만원) 기준 사회적 비용 약 15조 예상, 4~6인 병실 24시간 2교대 기준 1조 8,000억 원 예상. 향후 경제 불확실성·고령화 지속가능성 담보는 어려움이 있으나, 국고지원 정상화 전제 하에는 간병비 급여화 실현 가능, 간병국가 책임 강화 정부 의지의 문제임.

□ 국민연금 소득대체율 상향(40%→50%) 및 지속가능성 제고

■ 국민연금 소득대체율 상향 (국민연금법 개정)

- 한국 노인빈곤율(2020년)은 40.4%로 OECD국가 평균의 3배 수준으로 중 압도적 1위.
- 높은 노인빈곤율은 공적연금의 국민 노후보장에 역할을 다 하지 못 하고 있기 때문. 특히 빈곤 개선에 가장 큰 효과를 보이는 국민연금의 보장성이 낮은 것이 가장 심각한 문제임. 실질 소득대체율을 비교하면 OECD 평균의 3/4 수준에 불과함. 이처럼 낮은 급여 수준으로 인해 향후 50년 뒤 노인인구의 80% 이상이 국민연금을 받아도 노인빈곤율이 여전히 27~30%에 달할 것이라 전망하는 연구보고가 있을 정도임.
- 이에 국민연금 소득대체율을 50%까지 상향해 실질적 노후 보장이 가능하도록 해야 함.

■ 국고지원 및 보험료 인상을 통한 국민연금 지속가능성 제고 (국민연금법 개정)

- 급격한 고령화 진행 속도와 낮은 출생률로 인해 미래세대의 국민연금 부담이 높아질 것임. 이에 미래세대의 보험료율이 35%까지 오를 수 있다는 전망까지 제출됨(제5차 재정계산)

- 그런데 이는 전체 국민소득의 1/3에만 부과하는 보험료에만 연금재정을 의존하기 때문. 연금 재정을 전체 국민소득에 부과할 경우 10~12% 수준으로도 연금 지급에 필요한 재원을 확보할 수 있음.
- 따라서 적정 소득에 상응하는 적정 보험료 점진적 인상(13%)과 더불어 국고 지원(GDP 대비 2% 이상) 투입이 필요. 보험료 인상에만 의존할 경우 피고용자 사회보험 부담을 회피하는 플랫폼 기업이나 상당한 자산을 보유하고 있으나 보험료를 내지 않는 계층까지도 미래세대 부담을 함께 나누는 효과가 있어 세대간/계층간 형평성을 높일 수 있음.

□ 국민연금 사각지대 해소 및 민주적 기금 운영

- 공적연금 사각지대 해소 (국민연금법, 고령자고용촉진법 등 개정)
 - 특수고용노동자를 사업장가입자로 전환, 보험료를 낮춰 납부여력 제고
 - 두루누리사업 대상 사업장을 확대하고 지역가입자 보험료 지원도 영세자영업자로 확대
 - 크레딧 제도 확대 : 출산크레딧 첫째 아이부터 12개월씩 지원, 군복무 기간 전체 크레딧 적용
 - 국민연금 수급연령에 맞춰 정년 및 국민연금 가입 상한 연령 연장
 - 기초연금 인상 (A값 대비 15%까지)
- 국민연금기금 운영 민주화 및 사회책임투자 확대 (국민연금법 개정)
 - 국민연금기금운용위원회 등 연금거버넌스 가입자 대표성 보장 : 정부위원 및 정부 추천 공익 위원 축소
 - 수탁자책임위원회 독립성 보장 등 기금운용에 정부 개입 최소화
 - 국민연금 사회책임투자 확대 : 사회적 성격에 기초한 주주권 행사 강화, 국민연금기금의 공공임대주택·사회복지인프라 투자 등 공공사회서비스 투자 확대

5. (교육) 학교공공성 강화

1. 주요 정책 과제

- (1) 공적 체계로서의 학교 기능과 제도 확립
- (2) 교육복지기본법 제정

(3) 교육소외 해소 및 교육기회의 상시-필수적 제공

2. 과제별 중점 요구

□ 공적 체계로서의 학교 기능과 제도 확립

- 유치원 및 학교 방과후과정 운영체계 개선과 법·제도적 확립
 - 늘봄학교 문제 개선 등
- 학교 무상급식 안정화를 위한 급식실 결원대책 마련
 - 배치기준과 저임금 개선
- 교수학습 발전 여건을 위한 학교행정(교무·행정) 지원인력 운영 개선
- 단시간제 인력의 상시전일제 전환으로 양질의 안정적 교육복지 제공
- 교육공무직 제도화로 안정적 교육복지 인력 체계 구축
 - 학교를 운영-지원하는 공공부문 인력의 운영체계 일원화 및 처우 개선

□ 교육복지기본법 제정

- 교육복지 국가 책임과 적극 행정 제도화를 위한 '교육복지 기본법' 추진

□ 교육소외 해소 및 교육기회의 상시-필수적 제공

- 방학 중 교육복지 확장을 통한 사각지대 없는 양육환경 개선과 아이 성장발달 지원
- 유보통합 논의에서 배제된 유치원 방과후과정 개선 대책 마련
- 장애아동의 교육소외 감소를 위한 특수교육 지원인력 확충 및 근무여건 개선
- 영어회화, 스포츠 등 다양한 교육기회의 상시-필수적 제공으로 사교육 및 교육소외 감소
 - 영어회화전문강사, 스포츠강사 등 무기계약직 전환
- 학교도서관 활성화 방안 마련
 - 고유기능 확립, 사서 등의 처우 및 근무여건 개선

6. (교통) 공공교통 공영화와 통합적 교통체계 구축, 이동권 보장

1. 주요 정책 과제

- (1) 통합적 교통체계 구축을 통한 보편적 이동권 보장
- (2) 도시철도 민자사업 중단 및 재공영화
- (3) 고속철도 통합 및 철도 지하화 중단
- (4) 버스 완전공영제 실시, 공공성 강화

2. 과제별 중점 요구

□ 통합적 교통체계 구축

- 분절화된 민간노선의 (재)공영화, 운영 통합
 - 기초자치단체 공영노선 확대
 - 광역자치단체 공공교통 통합 운영(노선 조정, 요금 및 환승체계 통합, 민주적 거버넌스 등), 지하철 공사의 (신규, 비수익노선 우선으로) 시내·마을버스 통합 운영
- 보편적 이동권 보장
 - 도시철도 공익서비스의무(PSO) 정부 책임 법제화
 - 무상교통 확대: 노인, 국가유공자, 장애인, 학생, 청년 등 대상
 - 연대요금제 도입: 소득과 사회적 지위 등에 따라 공공교통 이용요금 차등 적용
- 지속가능한 공공교통 재원 마련
 - 주차장 등 시설요금, 교통범칙금, 혼잡통행료 등을 활용, 다양한 재원 마련
 - 조세 개편(재산세, 교통세 등)을 통한 재원 확보

□ 도시철도 민자사업 중단 및 재공영화

- 도시철도 민자사업 추진 중단
- 다단계 위탁 금지, 도시철도 재공영화
 - <지방공기업법> 개정: 모회사(위탁자)와 동일·동종 업무의 자회사 설립 통한 위탁 제한
 - 이용 시민의 안전과 노동자들의 건강을 고려해 조속한 직영화 추진
 - 향후 추가 건설될 경전철의 민자 합작 방식 지양, 중단
- 시민 안전과 노동권 보호를 위한 통일적인 운영 기준 마련
 - <지방공기업법> 시행령 개정: 출자타당성 검토에 출자대상 법인의 전문성, 근로조건·안전 수준 추가

- <도시철도법>의 면허 기준, 사업개선명령 보강: 근로조건과 안전 내용 보강, 운영인력 요건 강화, 사업개선명령에 근로조건 개선 관련 내용 추가
- 민간위탁 해소, 근로조건 격차 해소 위한 지자체 조례 개정

□ 고속철도 통합 및 철도 지하화 중단

- 수서행(발) KTX 즉각 투입
- 고속철도(코레일-SR) 통합
- 철도 지하화 중단
 - 철도지하화는 안전과 천문학적 비용면에서 현실성이 떨어지며, 기후위기에 따른 모달 시프트 실행을 위한 철도 확대에 걸림돌

□ 버스 완전공영제 실시, 공공성 강화

- 버스 완전공영제 실시
 - 지자체의 버스 공영화를 위한 중앙정부의 재정·금융 지원
- 버스의 공적 운영 강화
 - 노선 사유화를 야기하는 일반면허체계를 한정면허체계로 전환
 - 민간 버스업체의 위법 행위에 대한 면허 취소 등 감독 강화
 - 사모펀드 규제: 준공영제 버스사업 등 공공 인프라사업에 진출하는 사모펀드 규제(기업인수 규제, 과도한 레버리지 규제, 자산 약탈행위 제한 등)
 - 운영조례 개정: 합리적 표준운송원가 산정, 보조금 항목별 전용 금지, 안전 관련 투자 확대(정비인력 확충 등)

7. (발전) 공공 재생에너지 강화

1. 주요 정책 과제

- (1) 통합 발전공기업으로 공공재생에너지 사업 확대
- (2) 민자발전사 재공영화 및 전력거래제도 폐지
- (3) 통합 발전공기업 민주화
- (4) 공공재생에너지 확대 통한 정의로운 전환 실현

2. 과제별 중점 요구

□ 발전6사 통합을 통한 공공재생에너지 확대

- 발전공기업 통합으로 재생에너지 공공성 확대
 - 지역에너지공사의 경우 상대적 소규모이며, '규모의 경제' 실현되지 않아 상시 SPC(민관협력)노출
 - 인위적 전력산업구조개편의 결과인 발전사 분할 결과 경쟁 무의미 및 사회적 비용 초래
 - 재생에너지 확대 통한 정의로운 전환 실현을 위해서도 통합 발전공기업 적절
 - 통합 발전공기업 통해 효율적 공공재생에너지 확대 집행 용이
- 공공 '주도'가 아닌 공공재생에너지 확대로 재생에너지부문 완전 공영화
 - 현재 한국바다 해상풍력발전의 92.8%는 해외투자자본·민간에너지재별 사업허가 취득
 - 사업초기 위험부담은 사회화하고 향후 사업이익은 사유화하는 공공 '주도', '마중물'론 배격

□ 민자발전소 재공영화 및 전력거래제도 폐지

- 에너지위기를 초과수익 기회로 삼는 민자발전 재공영화로 에너지기본권 확보
- 민자발전소 수익 보장하는 발전산업 경쟁체제 및 전력거래시장 폐지
 - 발전5사간 경쟁으로 저질탄 수입 및 LNG터미널 확대 등으로 LNG직도입시장 확대
 - 민자발전 재공영화·발전공기업 통합과 연동되는 전력거래시장 폐기로 에너지공공성 확보

□ 통합 발전공기업 민주화

- 노동자·시민 참여 보장하는 통합 발전공기업으로 이윤 중심 재생에너지발전 견제
- 에너지전환 기구 설립 및 민주화 통한 국가 차원 에너지기본계획의 공공성 강화
 - 에너지기본계획, 전력수급기본계획, 천연가스수급계획 등 자본 및 생산 중심의 전력운영 감시

□ 공공재생에너지 확대 통한 정의로운 전환

- 공공재생에너지 발전산업으로 석탄화력발전소 폐쇄에 따른 발전노동자 고용승계
 - 유지보수인력, 석탄(0.5)·LNG(0.2)에 비해 육상풍력(0.34), 해상풍력(0.7~1.7)으로 고용 흡수 충분

- 에너지전환 기구 설립 및 민주화 통한 국가 차원 에너지기본계획의 공공성 강화
 - 에너지기본계획, 전력수급기본계획, 천연가스수급계획 등 자본 및 생산 중심의 전력운영 감시

8. (가스) LNG 공적역할 강화 · 직도입 중단

1. 주요 정책 과제

- (1) LNG 공공성 강화 위한 천연가스 직도입 폐지
- (2) 에너지 전환 가교이자 백업 전원으로 LNG발전 역할 규정

2. 과제별 중점 요구

□ 천연가스 직도입 폐지 및 규제 강화

- 천연가스 직도입 신고제도를 승인제도로 변경
 - 사전 승인제도를 통한 무분별한 직도입 제도 관리감독 강화
- 천연가스 직도입 승인물량 대비 과소·과대 수입시 패널티 부과
 - 에너지위기기 변동성(현 민간직수입 22%수준) 최소화 및 수급안정성 확보 위한 벌칙 규제 신설
- 민간발전사업사 초과수익 환수
 - 23년 한해 민간 발전사 영업이익은 2조원 상회
 - SMP상승 초래하는 민간LNG발전 통제 강화 위해 SMP상한제, 횡재세 등 규제 도입
 - 발전공기업의 LNG터미널 건설 등 공공부문 중복투자 및 과잉경쟁 즉각 중단

□ 정의로운 에너지 전환의 가교 역할 위한 LNG발전 활용

- 석탄화력발전소 폐쇄에 따른 안정적 정의로운 전환 위한 LNG발전
 - LNG 대안으로 추진되는 SMR·수소·양수발전의 경우 안전성·환경성·경제성 등 입증되지 않음
 - 재생에너지 전환에 맞춘 일시적 출력조절 위해 가장 효율적인 방안은 LNG발전
 - 정의로운 전환을 위한 업무호환성 및 고용안정성 고려시 LNG발전 가장 적절

9. (통신) 통신 공공성 강화

1. 주요 정책 과제

- (1) 종합적 가계통신비 인하 방안 시행
- (2) 통신약자 권리 보장 정책 도입
- (3) 통신산업 재공영화

2. 과제별 중점 요구

□ 종합적 가계통신비 인하 방안 마련-시행

- 통신요금제 전반에 대한 정책개입 및 합리적-보편적 요금제도 도입
 - 통신요금 인하와 함께 통신서비스 품질 향상, 설비투자 확대 등 실현을 위한 정부 차원의 정책 개입
- 실효성 없는 단통법(이동통신단말장치 유통구조 개선에 관한 법률) 폐지가 아닌, 공시지원금 거품 해소 및 분리공시제 도입 등 실질적인 가계 통신비 절감 정책 시행
 - 이동통신 가입자 시장이 포화상태에 이르고 자급제 단말기 이용률이 28%까지 오른 상황에서, 단통법 폐지는 통신요금 절감 효과보다는 마케팅 비용 상승에 따른 소비자 부담 전가로 이어질 것
 - 실질적인 가계 통신비 절감을 위해서는 사실상의 '요금 거품'인 공시지원금을 축소하고, 제조사의 판매 장려금과 통신사 지원금을 구분해 공시하는 '분리공시제' 도입이 필요

□ 통신약자 권리 보장

- 통신사 중심의 요금감면제도가 아닌 정부 중심의 요금 감면 제도로 이동-확대
 - 미국 Lifeline Program(저소득층 및 장애인 등 통신약자 요금 감면제도) 및 EBB-ACP(정부 예산 투입을 통한 실업자 및 저소득자 요금 감면제도)

□ 통신산업 재공영화

- 장기적으로는 국민 필수재가 된 통신서비스 보편화를 위해 통신산업을 재공영화
 - 통신비 인하를 가져올 것이라던 통신민영화-경쟁체제 도입은 이미 실패로 판명
 - 이미 공공재가 된 통신서비스의 공공성을 강화하기 위한 정책 개입 실현

10. (문화예술)국공립 예술단체 법인화 금지 및 공공성 강화

1. 주요 정책 과제

- (1) 국공립예술단체 법인화 금지·공공성 강화
- (2) 평정 해고 금지와 공무원 신분 보장
- (3) 비상임단원 정규직화·비상임예술단체 철폐
- (4) 낙하산 인사 근절·민주적 인선시스템 구축

2. 과제별 중점 요구

- **국·공립예술단체 법인화 금지 및 문화예술공공성 강화**
 - 국·공립예술단체 법인화 금지 원칙 확립
 - 재단법인화된 예술단체 재직영화
 - 국·공립예술단체에 안정적 예산편성을 통한 시민문화예술향유권 보장

- **평정제도 개선 및 해고 금지와 공무원 신분 보장**
 - 각 예술단 운영규정 개정을 통한 평정에 의한 해촉(일반해고) 금지
 - 문체부의 예술단 평가제도 가이드라인 또는 평가제도 지침을 통한 명시적 조치
 - 공익성 지표 강화, 개인의 성과가 아닌 단체의 성과를 평가하는 평정제도로 개선
 - 국·공립예술단원 공무원 전환을 통한 공공부문 비정규직 정규직 전환 확립

- **비상임단원 정규직화 쟁취·비상임예술단체 철폐**
 - 예술단 운영조례상의 비상임단원 구분 기준 폐지
 - 비상임단원(단시간·초단시간노동자)을 상임단원으로 일괄 전환
 - 비상임예술단체 설립 금지 원칙 확립

□ 낙하산 인사 근절, 민주적 인선시스템 구축

■ 예술단 운영조례 개정

- 예술단감독(지휘자)심사위원회에 노동조합과 지역 시민사회의 참여 보장
- 예술감독 또는 지휘자 채용시 공개채용 원칙 명기

1. 주요 정책 과제

- (1) 공공기관 운영 및 지배구조 민주화와 공공성 강화
- (2) 공공기관 노정교섭 법제화
- (3) 공공성과 노동권 파괴하는 공공기관혁신가이드라인 철폐 및 각종 지침 개선
- (4) 지방공공기관 운영 민주화
- (5) 공공기관 3법(공공기관운영법, 지방공기업법, 지자체출자출연법) 전면 개정

2. 과제별 증점 요구

□ 공공기관 운영 및 지배구조 민주화와 공공성 강화

- 공공기관운영위원회 독립성 강화 (공공기관운영법 및 정부조직법 개정)
 - 공공기관운영위원회 기획재정부에서 독립 : 총리실 산하 장관급 독립행정위원회로 독립성 강화
- 공공기관운영위원회 민주성 강화 (공공기관운영법 개정)
 - 위원구성 민주화 : 정부위원수 총원의 1/3이하로 제한, 노동계(총연합단체) 추천위원 2명 이상 추가
 - 회의운영 민주화 : 사전 공지의무, 회의 공개원칙 및 결과 공지의무, 서면의결 제한 등
- 공공기관 경영평가 제도 전면 개편 (공공기관운영법 개정)
 - 공공성 확대, 기관 본연의 설립목적 평가, 컨설팅 중심 평가체계로 변경
- 낙하산 인사 폐해 극복을 위한 공공기관 이사회 민주화 (공공기관운영법 개정)
 - 공공기관의 기관장 이사, 감사 낙하산 근절을 위한 추천 및 임명 절차 민주화(인사청문제도 도입)
 - 시민사회가 참여하는 공공이사제 도입, 노동이사제 확대 강화
- 공공기관 민영화와 기능조정, 자산매각 결정의 민주화 (공공기관운영법 개정)
 - 정부가 공공기관 자산매각, 기능조정 및 민영화 관련 사항을 일방적으로 결정하지 않도록 국회동의 조항 신설

□ 공공기관 노정관계 민주화를 위한 노정협의기구 법제화

- ‘공공기관 임금·근로조건 결정위원회’ 설치 및 운영 (공공기관운영법 개정)
 - 공공기관 노동자들의 실질적 사용자인 정부와 노동조합이 동수로 구성되어 공공기관 노동자의 임금 등 근로조건 관련사항에 대해 사전 심의 및 의결하는 기구 신설로 민주적인 노정관계 구축
 - ILO 협약 98조 준수 및 ILO의 거듭된 권고_3430호, 3433호 이행을 위한 노정협의기구 법제화

□ 공공성과 노동권 파괴하는 공공기관혁신가이드라인 등 각종 지침 전면 개선

- 공공부문 인력 감축·구조조정 중단과 인력확충
 - 공공기관 혁신가이드라인에 따른 인력감축안 폐기
 - OECD 평균수준으로 공공부문 양질의 일자리 확대
 - 공공서비스 확대와 질을 개선하기 위한 적정 인력 충원
 - 노동자·시민 안전위한 현장 인력 및 안전인력 충원
- 공공성 파괴, 국민피해 초래하는 공공서비스 민영화 정책 중단
 - 철도·공공교통·의료·에너지·사회복지·SOC·금융·공공연구 등 공공서비스의 각종 민영화정책(기능조정·자산매각·외주화·분할경쟁체계 강화 등 소위 ‘우회민영화’ 정책 포함) 정책 중단과 공공서비스 확충
 - 국민연금, 건강보험, 고용보험 등 사회보험 개악 중단 및 보장성 강화
 - 공공서비스 및 공공요금에 대한 국가책임 강화
- 공공부문 실질임금 인상 및 비민주적인 총인건비 제도 대신 노정교섭으로 민주적 결정
 - 비민주적이고 획일적인 정률인상방식의 총인건비제도 폐지 및 노정교섭 방식으로 민주적 결정
 - 공공부문 노동자 실질임금 하락 방지(물가상승률 및 경제성장률 등을 종합 고려)
 - ALL or Nothing 방식(적부방식) 총인건비 평가제도 개선
 - 일방적인 총인건비 제외항목 축소 지침 폐지
 - 연령차별과 현장갈등 야기하는 임금피크제 지침 폐지 및 전면적 제도개선
 - 저임금 및 비정규직 노동자(무기계약직 및 자회사, 간접고용 노동자 포함) 처우개선 및 차별해소
- 공공성 파괴·차별조장하는 직무성과급 임금체계 개편 중단
 - 공공성과 노동권 파괴하는 직무성과급제 강요정책 중단 및 관련 지침 폐기 : 직무성

과급제 도입·확대 경영평가 가점 및 각종 인센티브 철회

- 평등하고 통합적인 임금체계 및 임금제도를 마련하기 위한 민주적인 노정교섭 진행

□ **지방공공기관 운영 민주화**

- 중앙 공공기관에 준하여 지방공기업, 지자체출자출연기관 운영 민주화와 노정교섭기구를 설치·운영하고, 지방공기업법과 지방출자출연법 등 법률, 조례, 지침 등을 전면 개선

□ **공공기관 3법(공공기관운영법, 지방공기업법, 지방출자출연법) 전면 개정**

- 공공기관의 민주적 운영과 공공성 강화 정책과제들 이행을 위해 ‘공공기관의 운영에 관한 법률’(공공기관운영법), ‘지방공기업법’, ‘지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률’(지방출자출연법) 등 공공기관 3법 전면개정

IV

노동권 ① : 평등하고 안전하게 일할 권리 보장

1. 비정규직 정규직화 및 차별 철폐

1. 주요 정책 과제

- (1) 상시지속 업무 정규직 고용 법제화
- (2) 정부기관 공무직 제도화 및 공공기관 일반정규직-무기계약직 일원화
- (3) 공무직 임금 제도화를 위한 예산제도 개선과 처우개선 예산 편성
- (4) 용역형자회사 직영화 및 원청 책임 강화 등 운영 개선

2. 과제별 중점 요구

□ 상시지속 업무 정규직 고용 법제화

- 상시지속 업무 비정규직 고용 제한 법제화(근로기준법 개정)
- 공공부문 상시지속 업무 정규직 고용 지침 강화
 - * 기간제 및 단시간을 중심으로 공공부문 비정규직 다시금 확대('22년 기준 '19년에 비해 19.5% 증가) - 공공부문에서부터 상시지속 업무 정규직 고용 원칙 확립하고 지속 추진

□ 정부기관 공무직 제도화 및 공공기관 일반정규직-무기계약직 일원화

- 중앙행정기관, 지방자치단체, 교육기관, 입-사법부 공무직 제도화
 - 초기업 단위 공무직 단체교섭 제도화
 - 정부기관 공무직 차별해소, 인력·인사와 임금 등 근로조건과 그 밖의 처우 관련 정책 수립·추진
 - 공무원위원회법 제정
- 공공기관, 지방공기업, 지방출자-출연기관의 일반정규직-무기계약직 일원화
 - 일반정규직-무기계약직 차별해소, 직군통합, 정원통합 등

□ **공무직 임금 제도화를 위한 예산제도 개선과 처우개선 예산 편성**

- **공무직 임금 제도화 방안 마련**
 - 단체교섭권이 보장되는 임금결정 구조 마련
 - 통합적 공무직 임금체계 구축과 임금격차 해소
 - 공무직(무기계약직) 임금, 인력 현황 정기조사 및 공시
 - 공무직 임금 사업비가 아닌 인건비로 편성
 - 공무직 인건비 기준 공개 및 인력 총원 구조 마련
- **공무직 처우개선을 위한 예산 편성**
 - 임금격차 해소를 위해 정액기준 인건비 대폭 인상, 예산편성지침·기준 개선
 - 복리후생 수당, 직무유관 수당 차별 해소

□ **용역자회사 직영화 및 원청 책임 강화 등 운영 개선**

- **인력공급 중심의 용역형자회사 직영화**
- **모회사-원청 책임 강화 중심으로 자회사 운영 개선**
 - 기획재정부 자회사 관리책임 부여, 운영 개선 추진
- **공공부문 도급계약 시 예정가격대로 인건비 지급 및 공시의무 부여**
 - 공공부문 도급계약시 입찰방식에 상관없이 인건비는 낙찰율과 무관하게 예정가격대로 위탁계약 체결
 - 자회사 및 도급업체는 노동자에게 예정가격 이상을 임금으로 지급하도록 관련 지침 및 제도 개선
 - 공공발주 도급계약시 도급계약서 등의 공시의무 부여

2. 화물차 안전운임제 복원 및 전면 적용, 운수업 확대

1. 주요 정책 과제

(1) 화물자동차 안전운임제 복원

(2) 화물자동차 안전운임제 전면 확대 적용

(3) 택배, 소화물 배송 등 여타 운수업 안전운임 도입

2. 과제별 중점 요구

□ 화물자동차 안전운임제 복원

■ 화물자동차 안전운임제 재도입

- 2022년 일몰된 화물자동차 안전운임제를 지속가능한 형태로 재도입

□ 화물자동차 안전운임제 전면 확대 적용

■ 안전운임제 적용 차종·품목 전면 확대

- <화물자동차운수사업법> 개정: 기존 수출입 컨테이너, BCT 외 안전운임 적용 차종과 품목 전면 확대

□ 택배, 소화물 배송 등 여타 운수업 안전운임 도입

■ 도로 안전 보장 위해 여타 운수업종에도 안전운임 도입

- <생활물류서비스산업발전법> 개정: 택배, 소화물 배송, 음식배달 등에 안전운임(안전배달료(가칭)) 도입

3. 특수고용·플랫폼 노동자도 차별 없는 사회 보장

1. 주요 정책 과제

(1) 특수고용·플랫폼 노동자에게도 차별 없는 4대보험 적용

(2) 특수고용·플랫폼 노동자의 안전한 일터

2. 과제별 중점 요구

□ 특수고용·플랫폼 노동자에게도 차별 없는 4대보험 적용

■ 특수고용·플랫폼 노동자 산재보험 개선, 확대

- 산재보험 적용대상 직종 확대: 전속성 요건 폐지에도 불구하고 사각지대에 놓은 간병인, 돌봄노동자, 가사노동자 등 필수노동자들에게 산재보험 즉시 적용
- 산재보험 제도 개선: ▲산재보험료 사업자 부담분의 노동자 전가 금지, ▲산재보험료 산정 현실화, ▲산재보험 휴업급여 산정기준 현실화
- 특수고용·플랫폼 노동자 고용보험 개선, 확대
 - 가입기준 개선으로 적용제외 사각지대 해소
 - 실업급여 요건 및 지급액 현실화, 부분실업 제도 도입
 - 차별 없이 고용유지·모성보호·직업훈련 등 고용보험 혜택 보장
- 특수고용·플랫폼 노동자 국민연금·건강보험 사업장 가입 전환

특수고용·플랫폼 노동자의 안전한 일터

- 특수고용·플랫폼 노동자 산업안전보건법, 중대재해법 전면 적용

4. 노동안전-시민안전 실현을 위한 법제도 개선

1. 주요 정책 과제

- (1) 모든 노동자에게 차별없이 산업안전보건법 적용
- (2) 산재보상보험제도 적용대상 확대 및 강화
- (3) 아프면 쉴 권리 보장 : 올바르게 조속한 상병수당 도입
- (4) 노동자와 시민이 안전할 수 있도록 안전인력 운영방안 강화
- (5) 공공기관 안전평가의 중복금지 및 경영평가 안전영역 실효성 확대

2. 과제별 중점 요구

모든 노동자에게 산업안전보건법 전면 적용을 통해 예방조치 강화

- 모든 노동자에게 산업안전보건법이 실행되도록 산업안전보건법 적용대상 법령 개정.
 - 현행 산업안전보건법 시행령 2조 적용범위에 의해 공공행정, 사회복지서비스, 교육서비스 등 다양한 직군의 노동자들이 안전교육 및 산업안전보건위원회를 비롯한 안전관리체제의 적용제외 대상임.

- 공공행정의 경우 현업업무를 고시에 지정하여(고용노동부고시 제2020-62호), 고시에 명시되지 않은 직군은 공공기관 사업장 내에서 안전교육이나 산업안전보건위원회 의무가 면제됨. 따라서 공공기관 내에서는 같은 공무원 노동자라도 직군에 따라 안전보건 논의 대상에서 배제되는 현상이 발생.

- 특수고용노동자, 방문노동자, 이동노동자, 감정노동자와 같은 특성에 따른 안전보건 조항 마련.
- 노동자 참여권 보장 및 사업주 예방의무조치 규제 강화
 - 사업장 위험성평가 의무 강화 및 처벌규정 마련
 - 산업안전보건위원회 운영 기준 확대 및 노동자 참여권 강화

□ 모든 노동자에게 산재보상보험법 전면 적용 및 보상 확대

- 모든 노동자에게 예외없이 산재보상보험법 전면 적용
 - 현행 산재보상보험법에서는 노무제공자의 정의를 '다른 사람의 사업을 위한 노무제공'이라고 규정하면서, 개인과 직접 노무제공 관계를 맺는 노동자들은 대상에서 제외되고 있어 형평성에 지적이 있음. 대표적인 예로 사인간의 계약으로 일하고 있는 간병노동자들은 열악한 노동환경으로 재해 발생 위험이 높지만 산재보험제도의 적용을 받지 못해 치료와 재활에 어려움을 겪고 있으며, 이는 곧 고용의 불안정으로 이어지는 악순환에 놓이게 됨
- 특수고용노동자 보험료징수 개선 및 휴업급여 강화
 - 특수고용노동자도 다른 노동자와 마찬가지로 보험료납부 사업주 책임 의무화
 - 특수고용노동자 경비율제도 조정 등을 통해 휴업급여 수급액의 최저선을 최저임금 수준 이상으로 유지하도록 제도 개선

□ 아프면 쉴 권리 보장 : 올바르게 조속한 상병수당 도입

- (보장수준) ILO 권고(기준임금의 66.7%) 이상의 소득보장
- (재원) 조세부담률 50% 이상 및 사용자부담률 50% 이상
- (보장기간) 장애연금 발생 시점인 '질병 초진일 후 1년6개월'까지 보장
- (대상) 경제활동인구 전체를 대상으로 실시
- (유급병가제도 도입) 근로기준법 개정을 통한 유급병가 제도 도입

□ 공공부문 안전인력 기준 법제화

- 위험업무 2인 1조 작업 의무 법제화
 - '공공기관의 안전관리에 관한 지침'에선 공공기관 위험업무 2인 1조 작업이 명시되어 있

으나, 권고에 그치고 있어 실효성이 부족하므로 산업안전보건법 상 의무 강화 필요

- 지하철 역무와 같이 대시민 업무 긴급대응을 위해 단독작업을 금지

■ 위험의 외주화 금지 법제화

- 산업안전보건법 상 도급금지 대상을 공공부문 사업장으로 확대하고, 유해위험업무의 정
규직 직접 고용 법제화

■ 공공기관 안전인력 배치 기준 강화

- 공공기관 평가에 있어 비용 측면의 효율화에 대응할 수 있는 안전인력 배치기준 마련

■ 작업장 원청 관리감독 의무 강화

- 일반 및 위험작업 간 사전확인절차(작업계획서, 위험작업허가서 등) 준수 및 관리감독 강화

□ 공공기관 안전평가의 중복금지 및 경영평가 안전영역 실효성 확대

■ 안전평가 중복의 비효율성 제거

- 각 사업장의 특성이 반영되는 소관부처 안전평가가 이미 존재함

- 각종 평가가 제대로 안전을 향상시키는 기능으로 자리매김하기 위해서는 평가 결과가 낮
은 원인을 찾아 이에 따른 시스템을 재설계할 수 있어야 하고, 그 이유가 예산 상의 문
제라면 예산을 지원하는 방향의 설계가 필요

■ 공공기관 경영평가 실효성 확대

- 현행 공공기관 경영평가제도는 자율성 부여보다 책임성만을 강조하여 기관의 자율성을
제한할 수 있음. 2018년 태안화력 김용균노동자 산재 사고 사망 이후 정부는 공공기관에
대한 안전활동 강화하고 경영평가에 반영해왔음. 기재부는 중대재해가 발생하고 안전 법
령을 위반한 경우 무조건 0점으로 처리하는 방식이지만, 연초에 사고가 났다면 이후 관
리를 포기하는 상황이 올 개연성 높음.

- 안전 및 재난관리 지표 가운데 '산업재해로부터 안전한 근로 생활환경을 유지하기 위한
노력과 성과 평가'에서 축소('안전 및 재난관리' 지표, 4점→2점/ '산업재해로부터 안전한
근로 생활환경을 유지하기 위한 노력과 성과' 3점→0.5점)된 평가점수를 원상복귀 및 확
대 필요

5. 노동시간 단축 및 권리로서의 노동시간 보장

1. 주요 정책 과제

- (1) 주4일제 노동 법제화
- (2) 교대제 개편, 공공부문부터 선도적으로 실시하고 교대노동 기준 법제화
- (3) 노동시간 상한제 도입
- (4) 시간과 휴게시간 특례 제도·특별연장근로 폐지
- (5) 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제 규제 강화와 노동자 결정권 확대
- (6) 최소노동시간 보장과 초단시간 노동자의 휴일·연차·유급휴가 적용 등 근로기준법 적용

2. 과제별 중점 요구

□ 주4일제 노동 법제화

- 임금 삭감 없는 주4일제 노동 법제화

□ 교대제 개편, 공공부문부터 선도적으로 실시하고 교대노동 기준 법제화

- 24시간 근무 시 5조 3교대제로 개편
- 24시간 격일제 근무와 2조 2교대제 폐지
- 주1회 35시간 이상 휴식보장
- 월 1회이상 주말 휴일 보장
- 야간노동제한 등 교대노동기준 법제화

□ 노동시간 상한제 도입

- 현행 근로기준법에는 1주간 연장근로 12시간 제한(근로기준법 제53조)은 존재하나, 1일 연장근로시간 상한과 관련한 규정이 없음. 이에 그간은 노동부 등의 해석을 통해 연장근로시간을 1주 합산 12시간 이내로 통제해왔음. 하지만 대법원 판결(2020도15393)로 12시간의 기준이 주40시간을 초과한 시간만큼으로 변경됨.
- 이에 최소한 대법원 판결 이전((1주 총 근로시간이 52시간 이내더라도 1일 법정 근로시간 8시간을 초과한 시간은 연장근로이며 이 연장근로가 1주 12시간을 초과하면 법 위반)으로도 노동시간 상한규정을 정비하여 근로기준법을 개정하여야 함.
 - 주3일 근무자가 연장근로를 매일 같은 시간만큼 한다면, 기존에는 1일 12시간이 최대였

는데(1일 4시간 연장 × 3일 = 12시간), 대법원판결대로면 1일 17시간 노동도 가능해진다 (17시간 × 3일 = 주 51시간, 40시간 초과시간은 11시간). 「민주노총 연장근로시간 관련 대법원 판결 해설(24.1.4)」, 민주노총 법률원

- 근로시간과 휴게시간 특례제도·특별연장근로 폐지
 - 근로시간과 휴게시간 특례 제도(근로기준법 제59조)와 특별연장근로(근로기준법 제52조 제4항 등) 폐지
 - 탄력적 근로시간제와 선택적 근로시간제 도입 시 노동자들의 노동시간 결정권 확대
- 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제 규제 강화와 노동자 결정권 확대
 - 탄력적 근로시간제와 선택적 근로시간제 도입 시 노동자들의 노동시간 결정권 확대
- 최소노동시간 보장과 초단시간 노동자의 휴일-연차유급휴가 적용 등 근로기준법 적용
 - 초단시간 노동자의 휴일, 연차유급휴가 적용 등 근로기준법과 사회보험 적용
 - 주 15시간 이상 월 60시간 이상 노동시간 보장하여 초단시간 노동 없애기

6. 산업재편-AI 도입에 따른 노동할 권리 보장

1. 주요 정책 과제

- (1) 탈탄소 전환 과정에서 정의로운 전환
- (2) 양대 항공사 합병에 따른 항공사, 협력사 고용 안정
- (3) AI 도입 및 자동화 전환 과정에서 정의로운 전환

2. 과제별 중점 요구

- 탈탄소 전환 과정에서 정의로운 전환
 - 탈석탄 재생에너지 확대에 따른 에너지 산업 노동자들의 고용 보장
 - 탈탄소 전환에 따라 모든 정규직, 비정규직 발전산업 노동자의 일자리 보장

- 국가, 공공부문의 책임으로 일자리 창출
- 적절한 임금과 양질의 노동조건 보장

□ 양대 항공사 합병에 따른 항공사, 협력사 고용 안정

- 화물 사업 분리 매각, 노선·슬롯 반납에 따른 구조조정 우려 해소
 - 사업부문 및 노선 인수 기업의 고용 보장 의무 확인
- 지상조업 등 협력사 고용 승계
- 항공산업 재편 과정에서 노동자(노동조합) 참여 보장

□ AI 도입 및 자동화 전환 과정에서 정의로운 전환

- (추가) 공정하고 지속가능한 신기술 도입·운영을 위해 노동조합 참여 보장
- 콜센터노동자 등 AI 서비스 도입으로 고용 위기에 내몰린 노동자들의 고용 보장
- 운수, 물류 부문의 AI 도입, 자동화 전환에 따른 노동자 고용 보장 및 교육
 - 스마트항만 구축에 따른 항만·물류 분야 AI 인력 양성

7. 발전노동자 총고용 보장

1. 주요 정책 과제

- (1) 발전노동자 총고용 보장
- (2) 민주적 거버넌스 구성 통한 노동자 논의 참여 보장
- (3) 발전소 비정규직 정규직 전환 및 발전노조 해고자 복직
- (4) 정의로운 전환 기금 조성 통한 고용조정지원금 지원

2. 과제별 증점 요구

□ 발전노동자 총고용 보장

- 탄소중립정책에 따라 석탄화력발전소 폐쇄로 일자리 잃는 발전노동자 총고용 보장
- 공공재생에너지 확대 통한 발전소 폐쇄 인력 고용승계 및 정의로운 전환

- 선고용·후교육 도입 위한 정부 차원 정의로운 에너지 전환 연구용역 실시
- **민주적 거버넌스 구성 통한 노동자 논의 참여 보장**
- 고용보장 위한 정의로운 전환 사회적 논의기구 구성
 - 민감정보 파악 통한 실질적 지원 방안 및 폐쇄 후 사후관리를 바탕으로 한 발전 노동자 고용보장DB설치 및 고용노동부 집중관리
 - 실질적 직무전환 프로그램 지원 및 자격등 취득지원너과 연계한 취업프로그램 운영
 - 전환 재배치시 이주거주대책 및 교육 지원 방안
 - 고용불안 노동자 심리치료 실시
- **발전소 비정규직 정규직 전환 및 발전노조 해고자 복직**
- 발전소 비정규직 정규직 전환
 - 故김용균 청년노동자 사망사고 이후 석탄운영분야를 공공기관 지정하기로 당·정·청 합의 했으나 미이행. 즉각 정규직전환 실시
 - 상시지속·생명안전분야인 도서지역 발전소 비정규직 노동자들에 대한 정규직 전환 시
 - 발전노조 해고자 복직
 - 정부 특별위원회 권고 및 중재에도 불구하고, 발전사는 해고자 복직이행 의지 없음
 - 해고자 6명 및 미복직 정년도달한 해고자에 대한 즉각적인 해고자 복직
- **정의로운 전환 기금 조성 통한 고용조정지원금 지원**
- 정부 차원 정의로운 전환 기금 조성
 - 정의로운 전환 기금을 통한 발전소 폐쇄로 인한 실직 발전노동자에게 실업급여 외 삭감된 급여만큼 고용조정지원금(가) 5년간 지급
 - 실업급여 지급완료 시점 도래시 잔여기간은 고용조정지원금(가)으로 삭감임금 전액 지원

8. 물류센터 노동자 고용안정 및 노동환경 개선

1. 주요 정책 과제

- (1) 물류센터 일방적 재계약 거부 금지, 블랙리스트 근절

- (2) 물류센터 냉난방장치 설치 의무화를 위한 법개정
- (3) 물류센터 폭염·혹한 대책 법제화
- (4) 물류센터 휴게시간·휴게공간 보장

2. 과제별 중점 요구

- **일방적 재계약 거부 금지, 블랙리스트 근절**
 - 일방적 재계약 거부 금지
 - 쿠팡물류센터 블랙리스트 특별 근로감독 실시
 - 물류센터 블랙리스트 전수조사 및 관리감독 강화
 - * 근로기준법 40조

- **물류센터 냉난방장치 설치 의무화를 위한 법개정**
 - 물류센터 냉난방 장치 설치 의무화를 위한 건축법, 기계설비법 개정
 - * 물류센터는 건축법상 '창고시설'로 분류되고, 기계설비법 시행령은 기계설비의 착공 전 확인과 사용 전 검사의 대상 건축물에서 건축법상 창고시설은 제외하도록 정하고 있어서, 현행법에 의해서는 물류창고를 포함한 창고시설에는 기계설비법의 규정이 적용되지 않음.
 - * 풀필먼트 물류센터의 경우 상품의 주문처리, 재고관리, 수송, 보관, 집하 등 배송에 관한 활동 전반을 하는 곳으로 상시근로자수 또한 1,000명 이상임. 그 규모에 맞게 냉난방시설, 환기시설 등을 갖춰야 하지만 '창고시설'로 분류된 물류센터는 기계설비법에 따른 창고시설 내에 지켜져야 하는 온도, 환기시설의 적정성 정도 등에 대한 기준 자체가 마련되어있지 않고, 이를 사전에 점검, 확인할 의무가 없음.
 - * 기계설비법 개정과 건축법 개정을 통해 물류센터 건설 시 냉난방 장치 의무 설치 필요.

- **물류센터 폭염·혹한 대책 법제화**
 - 폭염·혹한기 유급 휴게시간 법제화
 - * 개정된 산안규칙 566조 폭염시기 실내 작업장 근로자에 대한 휴식 제공 의무화

- **물류센터 휴게시간·휴게공간 보장**
 - 물류센터 노동자 2시간 노동 20분 휴게시간 보장
 - *물류센터 별 휴게시간 상이함. 물류센터 노동의 특성상 고강도 노동, 같은 자세 반복 노동

- 임. 2시간 노동 20분 휴게시간 보장으로 물류노동자 안전할 권리 쟁취
- 물류센터 노동자들이 도보로 1분(80m 내외)안에 도착할 수 있는 장소로 휴게공간 설치

IV 노동권 ② : 노조 할 권리 보장

1. 노조법 2-3조 개정

1. 주요 정책 과제

- (1) 노조법 제2조 제1항 노동자 정의 개정, 노동조합을 조직하거나 노동조합에 가입한 자는 근로자로 추정하고 공정거래법 적용금지 규정 신설
- (2) 노조법 제2조 제2항 사용자 정의 개정으로 원청사용자성 인정
- (3) 노조법 제2조 제5항 노동쟁의 정의 확대하여 노동쟁의 대상 확대
- (4) 노조법 제3조 개정으로 노동 3권 행사를 이유로 하는 손해배상책임의 제한

2. 과제별 중점 요구

□ 노조법 제2조 개정으로 모든 노동자의 노조할 권리 보장

- 노조법 제2조 제1항 노동자의 정의에 “노동조합을 조직하거나 노동조합에 가입한 자는 근로자로 추정한다”는 문구 삽입
- 화물연대본부 등 특수고용노동자의 노동권을 탄압하는데 활용되는 공정거래법 적용 금지 규정 신설
 - 윤석열 정부는 2022년 화물연대본부의 ‘안전운임제 파업’ 당시 화물연대본부를 노동조합이 아니라, 사용자가 조직한 사업자단체로 규정하며 화물노동자들의 투쟁을 파업 등 정의행위로 보지 않고, 사업자단체의 ‘집단운송거부’로 보아 공정거래법 위반으로 고발한 바 있음.
- 제2조 제2항의 사용자 정의 개정으로 ‘근로계약 체결 유무’에서 노동자의 임금과 노동조건에 관하여 실질적인 결정권한이 있는 원청사용자성 인정
 - 특수고용·플랫폼 사용자의 사용자성 인정 및 교섭 의무 부여
- 제2조 제2항의 노동쟁의의 목적 개념을 확대하여 정리하고·구조조정 등 실질적으로 노동조건에 영향을 미치는 사안을 쟁의 대상으로 포함

□ 노조법 제3조 개정으로 무분별한 사용자의 손해배상 청구 제한

- 노동자의 정당한 노조활동을 위축시키기 위한 무분별한 사용자의 손해배상 청구와 손해배상액 제한

2 필수유지업무제도 전면 개정

1. 주요 정책 과제

- (1) 필수유지업무제도 폐지
- (2) 최소유지업무제도 도입
- (3) 사용자의 사회적 책임 조항 신설

2. 과제별 중점 요구

□ 필수공익사업장 필수유지업무제도 폐지

- 단체행동권을 사전적으로 제한하고, 형해화하는 필수공익사업장 필수유지업무제도 폐지
- 필수공익사업장 노동자의 단체행동권 무력화 하는 대체근로 금지

□ 최소유지업무제도 도입

- 공익사업장에서의 최소업무 유지제도 도입
 - 공익사업 업무 중 그 정지 또는 폐지가 국민의 전부 또는 일부의 생명 신체의 안전 또는 건강을 현저히 위태롭게 하고 그 대체가 용이하지 아니한 업무를 최소업무로 하여, 쟁의 행위 시에도 이를 유지
- 최소업무의 구체적 내용은 노사간 협정 체결

□ 사용자의 사회적 책임 부여

- 사용자에게 공익에 대한 책임 부여하는 조항 신설
 - 사용자에게도 최소유지업무협정(필수유지업무협정) 체결을 위해 성실하게 노력할 의무, 최소유지업무협정과 결정된 유지율을 준수할 의무 부여

- 쟁의행위 시 무리한 정상적 운영을 지양, 공공안전 위협 초래 제한

3. 초기업 교섭 제도화 및 단체협약 효력 확대

1. 주요 정책 과제

- (1) 사용자 및 사용자단체 정의 확대
- (2) 단체협약 효력 확장-확대제도 강화
- (3) 공공부문 단체교섭 보장

2. 과제별 중점 요구

□ 사용자 및 사용자단체 정의 확대

- 사용자 및 사용자단체 정의 확대를 통한 교섭의무 부여
 - 초기업단위노동조합이 해당 산업·지역·업종의 사용자에게 장소 및 시간을 특정하여 단체교섭을 요구하는 경우 이를 요구받은 사용자는 사용자단체를 구성하거나 연합하여 교섭에 응하도록 함
 - 사용자가 이를 위반할 경우 벌칙조항을 신설
- 각급 단위 교섭구조 활성화를 위한 정부 역할 구체화
 - 노조법 제30조 3항이 정한 국가 및 지방자치단체의 교섭 촉진·지원 의무(기업·산업·지역별 교섭 등 다양한 교섭방식을 노동관계 당사자가 자율적으로 선택할 수 있도록 지원하고 이에 따른 단체교섭이 활성화될 수 있도록 노력)를 구체적으로 마련해 시행

□ 단체협약 효력 확장-확대제도 강화

- 단체협약 구속력 확장
 - 협약의 지역적 구속력을 완화하고 산업적 구속력을 신설
 - 개별 사업장의 단체협약은 초기업단위협약보다 불리한 내용을 정할 수 없도록 함
- 무노조 사업장 노동자 권리 보호
 - 단체교섭 권한을 갖는 노사 쌍방 중 어느 일방의 부재로 특정 부문 또는 지역에 단체

협약이 부재한 경우, 유사한 부문의 단체협약 효력을 확대 적용(스페인)하거나, 종업원 대표가 없는 사업장에서는 대표성을 갖는 노조로부터 위임받은 근로자가 사용자와 교섭하고 협약을 체결한 뒤 전체 근로자가 참여하는 인준투표에서 승인을 받는 제도(프랑스) 등

□ 공공부문 단체교섭권 보장

- 정부-지방자치단체의 노조법상 사용자 책임 인정 및 강화
- 공공부문 노사간 체결된 단체협약 효력 우선 인정
- 훈령-규정-지침-예산 등을 이유로 한 공공부문 단체협약 무력화 금지

4. 노조운영 부당 행정개입 중단

1. 주요 정책 과제

- (1) 단체협약 및 노조활동 등에 대한 근로감독 및 행정개입 중단
- (2) 노동조합 자주성을 훼손하고, 사회적 낙인 유도하는 회계공시 제도 중단
- (3) 산별노조 파괴하는 위헌적 노조법 시행규칙 개정(노동조합현황 정기통보) 정상화

2. 과제별 증점 요구

□ 단체협약 및 노조활동 등에 대한 근로감독 및 행정개입 중단

- 결사의 자유와 단체교섭에 관한 ILO핵심협약 제87호와 제98호 협약은 2022년 4월부터 국내법과 동일한 효력을 발휘하고 있으며, ILO핵심협약 제87호 제3조는 노사 자율의 영역에 행정기관의 개입을 제한하고 있음.
- 정부는 공공부문 단체협약 및 노조 규약 실태조사를 통해, 위법성이 존재하지 않음에도 사용자의 인사권이나 경영권 권리남용을 제한하는 조항을 ‘불합리’하다고 낙인찍고, 노사관계에 있어 지극히 사용자 편향적인 시각을 드러내며 균형성을 상실함.
 - 또한, 근로시간면제한도 초과 등을 이유로 사업장 근로감독을 하면서, △2박 3일 상주 근로감독, △포렌식 장비 등을 동원한 압수수색 등 과잉 수사를 진행함. 노동부가 동

원한 근로감독의 방법은 사용자의 기획된 노조파괴와 같은 은폐된 부당노동행위 근절을 위해 마련된 수사기법으로, 이를 노사자치영역에 동원한 것은 직권남용의 부당행정에 해당함.

- 정부는 행정기관으로 노동법에 대해 해석할 수는 있지만, 단체협약이나 노조활동의 정당성 여부 등을 판단할 권한은 없음. 노사자치 영역에 대하여 과잉 개입에 이르는 행정조치는 결과적으로 노조활동을 위축시키고 제한하고 있음.

□ 노동조합 자주성을 훼손하고, 사회적 낙인 유도하는 회계공시 제도 중단

- 고용노동부는 노동조합을 ‘부도덕한 집단’으로 매도하여 사회적으로 고립시키기 위해 시행령 개정을 통해 불필요한 회계공시 제도를 도입함. 이는 노동조합의 주요한 운영원리인 ‘자주성’을 침해하는 것임.
- 노동조합은 이미 내부 규율을 통해 회계감사 등을 선출하여 감사를 진행하고, 그 감사 내용과 회계장부를 조합원들에게 투명하게 공개하고 있음. 하지만 고용노동부와 보수언론은 노동조합의 회계가 ‘깜깜이 회계’라며 노동조합을 ‘부도덕한 집단’으로 매도하고, 노동조합 내부의 지출까지 사찰하려고 함.
 - 회계공시 제도 시행에 앞서 고용노동부는 회계장부 등의 비치를 확인하겠다고 무리하게 각 노동조합에 현장조사를 실시하였고, 월권적인 현장조사를 거부한 노동조합에게 과태료를 부과하여 현재 쟁송 진행 중임.
- 또한 사업사단체의 회비 등에 대해서는 공시와 세액공제를 연결하여 운영하고 있지 않으나, 노동조합만 조합원 개인의 세액공제와 제도를 연계하여 사실상 공시를 강제하고 있어 형평에도 어긋남. 따라서 고용노동부 주도의 회계공시 제도는 중단되어야 함.

□ 산별노조 파괴하는 위헌적 시행규칙 개정(노동조합현황 정기통보) 정상화

- 고용노동부는 2024년 노동조합현황 정기통보서 양식을 노조법 시행규칙을 변경하여 수정함. 새 통보 서식은 기업별 노조를 전제·유도하는 것으로 산별노조의 하부조직과 사업장별 현황을 과태료 등을 통해 강제로 신고하게 함으로써 산별노조 질서를 훼손하려는 시도임. 또한 이는 노조법 제13조에서 신고사항을 초과하는 시행규칙으로 모법의 위임범위를 넘어선 위헌적 시행규칙임. 따라서 시행규칙 정상화가 필요함.
 - 수정된 양식에는 기존에는 수집하지 않던 노동조합과 그 산하조직 대표자의 개인정보, 각 조직의 고유번호, 그리고 사업장명과 사업장별 조합원 수 등을 통보하도록 되어있음.