|  |  |
| --- | --- |
| **전국민주노동조합총연맹** | **보도자료** |
| 2020년 8월 26일 (수) | 한상진 대변인 010-5584-4831 |
| (우) 04518 서울특별시 중구 정동길 3 경향신문사 14층 | 대표전화 (02)2670-9100 | FAX (02)2635-1134 |

전태일 50주기, 모든 노동자를 위한 전태일 3법 쟁취!

전태일 3법 입법 발의 대표자 기자회견

1. 모든 노동자에게 근로기준법! 모든 노동자에게 노조할 권리! 모든 노동자에게 죽지않고 일할 권리!
2. 민주노총은 8월 26일 오전 민주노총 교육원에서 전태일 3법 입법 동의 운동을 위한 대표자 기자회견을 개최했다. 이날 기자회견에는 김재하 민주노총 비상대책위원장과 이영철 특고대책위 의장 등 노동계 인사를 비롯해 박석운 민중공동행동 대표, 김미숙 중대재해기업처벌법제정 운동본부 공동대표 등 시민사회단체 대표자, 심상정 정의당 대표, 김재연 진보당 대표, 현린 노동당 대표., 김태연 사회변혁노동자당 대표 등 진보정당 까지 참석해 전태일 3법 입법 동의 운동이 전 사회적 요구이며 시대적 과제임을 선언했다.
3. 노동계, 시민사회, 진보정당까지 함께 전태일 3법 입법 발의 운동의 시작을 선포한 것은 모든 노동자를 위한 전태일 3법의 제정이 2020년 노동과 시민, 진보정치에게 주어진 시대적 과제임을 확인하는 셈이다.
4. 또한 김미숙 중대재해기업처벌법 제정 운동본부 공동대표와 이영철 특고대책위 의장은 기자회견에서 현장의 실질적인 목소리를 전달해 각각 중대재해기업처벌법 제정과 노조법 2조 개정이 노동과 산업 현장에 얼마나 절박하고 시급한 요구인지 역설했다.
5. 전태일 3법 입법 발의 운동은 근로기준법 11조 개정, 노조법 2조 개정, 중대재해기업처벌법 제정의 3가지 입법 과제를 10만 명의 국민 동의로 직접 발의하는 운동으로 그동안 국회의원을 통해서만 법안 상정과 통과가 가능했던 소극적 입법 과정에서 탈피해 민주노총 조합원을 비롯한 노동자-민중 스스로 법안을 만들고 상정해 통과시킬 수 있는 직접 민주주의에 한 발 다가간 운동방식이다.
6. 민주노총은 오늘 기자회견을 시작으로 27일 본격적인 입법 발의 운동에 돌입하며 9월 30일까지 20만 명 이상의 입법 동의를 얻어냄과 동시에 입법 동의과정에서 모아진 동력으로 법안의 통과와 안착을 위한 대중적 투쟁을 만들어갈 것을 선언했다.
* 대표발안자 명단, 기자회견문, 전태일3법 참고자료, 전태일 3법 입법취지 별첨

<끝>

* 전태일 3법 대표 발안자 (110 명)
* **민주노총**

김재하 비상대책위원장

양동규 집행위원장

정혜경 비대위원

엄미경 비대위원

봉혜영 비대위원

윤택근 비대위원

이상진 비대위원

장옥기 건설산업연맹 위원장

박정원 교수노조 위원장

최준식 공공운수노조 위원장

전호일 공무원노조 위원장

김호규 금속노조 위원장

백선기 대학노조 위원장

이찬배 민주여성노조 위원장

김유진 민주일반연맹 비대위원장

나순자 보건의료노조 위원장

김용섭 비정규교수노조 위원장

이재진 사무금융연맹 위원장

강규혁 서비스연맹 위원장

오정훈 언론노조 위원장

김태선 정보경제연맹 위원장

신환섭 화학섬유연맹 위원장

권정오 전교조 위원장

최은철 서울지역본부 본부장

이인화 인천지역본부 본부장

양경수 경기지역본부 본부장

조종현 충북지역본부 본부장

문용민 세종충남지역본부 본부장

이대식 대전지역본부 본부장

노병섭 전북지역본부 본부장

정형택 광주지역본부 본부장

윤부식 전남지역본부 본부장

이길우 대구지역본부 본부장

이순옥 경북지역본부 사무처장

윤한섭 울산지역본부 본부장

류조환 경남지역본부 본부장

김영섭 강원지역본부 본부장

김덕종 제주지역본부 본부장

* **시민사회단체**

**중대재해기업처벌법 제정 운동본부**

김도형 민주사회를위한변호사모임 대표

김미숙 김용균재단 이사장

박석운 민중공동행동 대표

송경용 생명안전시민넷 신부

이상윤 노동건강연대 대표

허영주 스텔라데이지호 가족대책위원회 대표

**시민단체연대회의**

강혜란 시민사회단체연대회의 공동대표 / 한국여성민우회 공동대표

고미경 시민사회단체연대회의 공동대표 / 한국여성의전화 공동대표

권태선 시민사회단체연대회의 공동대표 / 환경운동연합 공동대표

김경민 시민사회단체연대회의 공동대표 / 한국YMCA공동대표

박만규 시민사회단체연대회의 공동대표 / 흥사단 이사장9455

신철영 시민사회단체연대회의 공동대표 / 경실련 공동대표

윤정숙 시민사회단체연대회의 공동대표 / 녹색연합 공동대표

정강자 시민사회단체연대회의 공동대표/ 참여연대 공동대표

**민중공동행동**

곽호남 진보대학생넷 대표

권낙기 통일광장 대표

권오헌 정의평화인권을 위한 양심수후원회 명예회장

김옥임 전국여성농민회총연합 회장

김진석 민교협 상임공동의장

김혜순 양신수후원회 회장

김형계 노동전선 대표

문경식 한국진보연대 대표

박경석 전국장애인차별철폐연대 공동대표

박석운 민중공동행동 대표(중복)

박인기 추모연대 공동의장

박흥식 전국농민회총연맹 의장

이규재 범민련 남측본부 의장

이단아 형명재단 상임이사

이상수 반올림 활동가

이양수 전국회의 의장

장남수 전국민족민주유가족협의회 회장

전덕용 사월혁명회 공동의장

전지윤 다른세상을향한연대 실행위원

정해랑 주권자전국회의 공동대표

조순덕 민주화실천가족운동협의회 상임의장

조영건 구속노동자후원회 대표

최영찬 빈민해방실천연대(민주노련,전철연) 공동대표

최을상 전국빈민연합(전노련,빈철연) 의장

최헌국 예수살기 공동대표

한미경 전국여성연대 상임대표

한충목 한국진보연대 대표

**정당**

김재연 진보당 상임대표

김태연 사회변혁노동자당 대표

현린 노동당 대표

**종교계**

<실천불교전국승가회>

시공스님, 재범스님, 한우스님, 도철스님, 여암스님

대한불교조계종 사회노동위원회 위원장 혜찬스님

<원불교>

강해윤교무, 최서연교무, 김선명교무, 강현욱교무, 오광선교무, 박형선교무

<개신교>

박승렬목사, 진광수목사, 홍성국목사

한국기독교 교회협의회 정의평화위원회 위원장 최형묵 목사

<천주교>

천주교 정의구현 전국사제단

총무 박요한신부, 사무처장 하춘수신부, 통일위원장 송연홍신부, 권진원신부

천주교서울대교구 노동사목위원회 위원장 이주형 신부

김정범 보건의료단체연합 상임대표

남웅 행동하는 성소수자인권연대 운영위원장

박승렬 4.16연대 공동대표(중복)

박은경 평등교육실현을 위한 전국학부모회 대표

신정웅 알바노조 위원장

양한웅 조계종 노동사회위원회 위원장

장훈 4.16가족협의회 운영위원장

<기자회견문>

**전태일 50주기, 모든 노동자를 위한 전태일 3법 쟁취!**

**전태일 3 법 입법 발의 대표자 기자회견문**

**“모두의 권리가 모두를 살립니다”**

근로기준법을 품에 안고 나의 나가 되어 우리 곁에 영원히 존재하는 전태일 열사의 50주기를 맞는 2020년 오늘. 우리는 지난 50년을 돌아본다. 달라진 것은 무엇이고 나아진 것은 무엇인지 눈을 씻고 찾아보지만 딱히 들어오는게 없다. 50년을 전태일 열사의 정신을 계승하고 인간다운 삶과 해방을 외쳤지만 돌아보면 아쉬움만 가득하다.

그리고 오늘 우리는 예전에 경험하지 못한 현실에 놓여있다. 코로나 19의 등장과 확산은 모든 노동자, 민중의 삶을 파괴했고 그 중에도 사회의 가장 낮고 약한 곳에서 노동하는 사람들은 더 결과와 후과가 극에 달한 실정이다.

일시적인 현상으로 보지 않고 보아서도 안된다. 가장 낮고 약한 곳에 집중되는 삶의 파괴는 구조적인 문제이다. 이에 우리는 우리 삶을 바꾸는 첫걸음으로 법과 제도의 변화를 이끌어 내고자 하며 전태일 열사의 인간해방 선언 50주년을 맞는 오늘 그 첫걸음을 시작한다.

두 개의 법을 개정하고 하나의 법을 제정하려 한다. 근로기준법 11조와 노조법 2조를 개정할 것이다. 중대재해기업처벌법을 제정할 것이다. 우리는 이 세 개의 법안을 ‘전태일 3 법’이라 명명한다.

근로기준법 11조를 개정할 것이다. 대한민국의 노동정책의 기초는 근로기준법이다. 이 근로기준법에서 배제되어 보호를 받지 못하는 노동자들이 있다. 전체 사업장의 60%가 근로기준법의 적용을 받지 않는다. 즉, 사업체를 운영하는 사업주의 60%는 근로기준법을 몰라도 되는 사회라는 것이다. 이로 인해 기본적인 임금과 노동시간, 모성보호 심지어 직장내 괴롭힘에 이르기까지 노동자로서의 모든 권리를 주장은 언감생심 보호도 받지 못하고 박탈당하고 있다. 우리는 사업장의 규모에 상관없이 모든 노동자가 근로기준법의 적용과 보호를 받도록 하기 위해 근로기준법 11조를 개정할 것이다.

노동조합법 2조를 개정할 것이다. 근로기준법을 적용받지 못하는 노동자들을 다시 권리 밖으로 내모는 노동조합법 2조를 개정할 것이다. 실제로 노동자임에도 불구하고 노동자성을 인정받지 못하는 노동자들이 있다. 노동자로 인정받지 못하니 노조할 권리도 없다. 특수고용노동자라 불리는 221만의 노동자가 여기에 해당한다.

같은 일을 하고 업무지시를 받음에도 진짜 사장과 교섭을 할 수 없는 노동자들이 있다. 간접고용 비정규직 노동자이다. 실질적인 사용자를 대상으로 교섭할 수 있는 권리를 만들어야 한다. 앞에서 말한 특수고용 노동자를 포함한 비정규직 노동자가 1,000만 명에 달한다. 이 노동자들의 노동자성과 원청의 사용자성을 인정하고 자유롭게 노동조합 할 수 있는 권리를 위해 노동조합법 2조를 개정할 것이다.

중대재해기업처벌법을 제정할 것이다. 오늘도 7명의 노동자들이 출근 후 일을 마치고 집으로 돌아가지 못한다. 40명이 죽은 2008년 이천 냉동 창고의 솜방망이 처벌이 2020년 한익스프레스 38명의 노동자 떼죽음을 불러왔다. 연평균 2,400명의 노동자가 일하다 죽어도, 세월호 가습기 살균제 참사가 반복되도 말단 관리자만 처벌하는 꼬리자르기식 처벌이다. 노동자, 시민의 목숨 값이 사업주에 부과되는 벌금보다 못한 세상. 똑같은 사고와 사망이 반복되는 이 야만의 세상을 바꾸기 위해 중대재해가 발생한 기업의 경영책임자와 기업에 강한 처벌을 해야 한다. 위험과 사망이 외주화 되고, 90% 사업장이 법을 위반하는 세상을 바꾸기 위해 노동자 시민의 중대재해에 경영책임자, 원청 책임자를 처벌하고 징벌적 손해배상을 도입하는 중대재해기업처벌법을 반드시 만들어 낼 것이다.

오늘부터 시작한다. 국회 입법을 위해 오늘 이 자리에 참석한 민주노총과 진보정당, 시민사회진영의 대표자들 100명이 입법 청원 발의를 시작한다. 정식 입법 청원이 시작되는 31일을 출발로 가장 빠른 시간안에 20만 명의 청원을 달성할 것이다. 법이 요구하는 10만의 청원을 마치고 국회에서의 논의를 기다리는 것이 아니라 모아진 청원인의 힘을 바탕으로 국회를 설득하고 다양한 방식으로 당사자들의 목소리를 낼 것이다.

우리는 전태일 열사 50주기를 맞이하며 열사의 이름과 정신에 누가 되지 않도록 기필코 전태일 3법 쟁취를 이뤄낼 것이다. 그리고 이를 위해 다시 한번 모두가 서로의 내가 되어 노동자의 권리와 존엄이 사회의 근간이 되는 세상을 만들기 위해 끝까지 함께 할 것을 선언한다.

**2020년 8월 26일 전태일 3법 입법 발의 대표자 기자회견 참가자 일동**

<청원취지>

전태일 이후 50년 동안 달라지지 않은 일터

노동자 시민의 반복되는 죽음을 막고 안전한 일터와 사회를 위한

“중대재해기업처벌법” 제정이 필요합니다.

**- 청원인 : 김미숙 (故 김용균 노동자 어머님)**

[청원의 취지]

- 노동자, 시민의 중대재해에 대해 기업의 경영책임자, 원청, 발주처 등 실질적인 책임자를 처벌해서 기업이 법을 지키도록 하고 실질적인 개선을 하도록 합니다.

- 세월호 참사, 가습기 살균제 참사 등에 대한 다중이용시설, 제조물의 사용과정에서 발생한 중대재해에 대해 기업 및 공무원의 실질적인 책임자를 처벌 합니다.

[청원의 내용]

저는 2018년 12월 태안화력발전소 컨베이어벨트에서 홀로 일하다 사망한 청년비정규직 노동자 용균이 엄마, 김미숙입니다. 코로나–19 상황에서 한국의 K-방역이 신뢰를 받고 있지만 지금도 코로나–19 사망의 8배가 넘는 2,400명의 노동자가 매년 산재로 사망하고 있습니다. 제 아들 용균이도 현장에 안전장치 하나 없이 비정규직 하청 노동자로 일하다 죽었습니다. 50년 전 전태일 노동자가 ‘우리는 기계가 아니다’라고 외쳤지만 일터는 달라지지 않았습니다. 노동 현장뿐만 아니라 2003년 대구지하철, 2014년 세월호 참사, 가습기 살균제 참사까지 시민들의 재난 참사도 반복되어 왔습니다.

사업장 90%가 법을 위반하고 산업안전보건법 범죄 재범률이 97%라고 하는데 여전히 중대재해를 일으킨 기업은 고작 벌금 450만원에 솜방망이 처벌뿐입니다. 2008년 이천 냉동창고에서 40명의 건설노동자가 죽었지만 기업의 벌금은 노동자 1명당 50만원에 불과했고, 결국 2020년 한익스프레스 이천 물류창고 현장에서 또 다시 38명의 노동자가 죽었습니다. 원청인 재벌 대기업은 위험을 외주화해서 하청 노동자가 사망해도 하청 업체만 처벌 받을 뿐 아무런 책임도 지지 않습니다. 용균이도 원청이 정한 업무수칙을 다 지키면서 일했지만, 사고 이후 원청은 아무런 책임도 지지 않았습니다. 대구지하철 참사도 기관사만 처벌받았고, 세월호, 가습기 살균제도 책임자들은 처벌은커녕 기소조차 되지 않았습니다. 말단 관리자와 노동자만 처벌하는 꼬리 자르기식 처벌로는 기업이 재발방지를 위한 개선을 강제 할 수 없습니다.

저는 또 다시 용균이와 같이 일터에서 억울하게 산재로 사망하는 노동자가 없기 위해서는 중대재해기업처벌법이 제정되어야 한다고 생각합니다. 중대재해기업처벌법은 노동자 시민의 안전과 생명을 보호해야 할 의무를 다하지 않는 기업과 기업의 책임자를 처벌 하는 법입니다. 기업을 제대로 처벌해야 노동자 시민의 안전과 생명을 보호하기 위한 대책을 만들고 강제 할 수 있을 것입니다. 반복되는 노동자 시민의 죽음은 명백한 기업의 범죄입니다. 중대재해기업처벌법 제정으로 기업과 기업의 책임자를 제대로 처벌하고 죽지 않고 일할 권리라는 너무나 당연한 권리가 보장되는 사회가 되길 바랍니다.

아래의 내용이 담긴 중대재해기업처벌법이 제정되어야 합니다.

- 노동자, 시민의 중대재해에 대해 기업의 경영책임자, 원청, 발주처 등 실질적인 책임자를 처벌해서 기업이 법을 지키기고 실질적인 개선을 하도록 합니다.

- 다단계 하청 노동자, 특수고용 노동자의 중대재해도 실질적인 책임이 있는 원청을 처벌합니다.

- 세월호 참사, 가습기 살균제 참사 등에 대한 다중이용시설, 제조물의 사용과정에서 발생한 중대재해에 대해 기업의 실질적인 책임자를 처벌 합니다.

- 불법 인허가, 관리감독 소홀로 인한 중대재해에 대한 공무원 및 공무원 책임자를 처벌합니다.

- 고의적이거나, 반복해서 법을 위반하는 경우 등에는 징벌적 손해배상을 도입합니다.

중대재해기업처벌법 제정을 위한 입법 발의 운동에 많은 노동자 시민의 적극적인 참여가 있기를 간절히 바랍니다.

<청원취지>

코로나19 일자리 위기, 전태일법이 필요하다!

모든 노동자에게 대한 근로기준법 적용, 모든 노동자의 노조할 권리 보장을 위한 근로기준법과 노동조합법 개정 청원

[청원의 취지]

근로기준법은 노동의 모든 과정에서 최소한 이 정도 이상은 돼야 한다고 정한 노동조건의 최저기준과 관리감독, 위반시의 처벌 등을 정한 법입니다. 하지만 이 근로기준법의 적용을 받지 못하는 노동자들이 있습니다. 전체 사업체의 60%에 달하는, 5인 미만의 작은 사업장 노동자, 그리고 이른바 특수고용 노동자, 단시간 근로 노동자 등은 근로기준법 주요 조항의 적용을 받지 못합니다.

노동조건 결정의 최저기준이 되는 만큼 근로기준법은 모든 노동자에게 적용돼야 합니다. 노동자임에도 불구하고 법으로 적한 최소한의 보호도 받지 못하는 노동자들이 있어서는 안됩니다. 코로나19 사태에서 가장 열악한 처지의 노동자들이 법적 보호도 없이 가장 먼저, 가장 심하게 고통받을 수는 없습니다.

노동자들이 단결하여 자신들의 노동조건을 지키고 개선할 수 있게 하는 기본 장치가 노동기본권이며, 이를 보장하고 있는 것이 노동조합법입니다. 이에 따라 노동자들은 노조를 만들고 가입하여 자신들의 노동조건에 영향을 미치는 사용자를 대상으로 자율적으로 교섭하고 법적 보호를 받는 단체협약을 체결할 수 있습니다. 그러나 노동법 역시 모든 노동자에게 적용되고 있지 못합니다. 하청, 파견 등 몇 겹의 고용 구조 속에서 많은 비정규직 노동자들이 진짜 사장인 원청 사용자를 상대로 제대로 교섭도 할 수 없는 상황이며, 소위 특수고용 노동자들 역시 다른 사람을 위해 노동하고 그 대가를 받는 노동자이지만, 노동법의 적용을 받는 노동자는 아니라 합니다.

코로나19 사태 속에서, 사용자가 자신의 법적 의무를 제대로 하게 만들어야 노동자들이 스스로 자신의 일자리와 노동조건을 지킬 수 있게 될 것입니다. 노동자라면 노동기본권을 갖는 것이 당연합니다.

모든 노동자가 근로기준법을 적용받고, 모든 노동자가 노조할 권리를 보장받는 전태일법 개정이야말로, 50년 전 근로기준법을 지키라고 외쳤던 노동자 전태일의 바로 지금의 목소리일 것입니다.

[청원의 내용]

모든 노동자에게 대한 근로기준법 적용, 모든 노동자의 노조할 권리 보장을 위해서는 전태일법, 즉 근로기준법과 노동조합법 개정이 필요합니다. 근로기준법 제11조(적용 범위) 개정을 통해 노동자라면 누구나 근로기준법이 정하는 최저선 이상의 노동조건으로 일할 수 있어야 합니다. 노동조합및노동관계조정법 제2조(정의) 개정을 통해 노동자라면 누구나 노조할 권리, 노동기본권을 보장받고 노동조건 개선에 스스로 나설 수 있어야 합니다.

근로기준법은 고용, 임금, 휴업수당, 휴일, 노동시간, 취업규칙, 단체협약적용 등 노동조건에 관한 최저기준을 정한 기본법입니다. 그러나 법 제11조는 모든 노동자에게 적용해야 할 이 법을 5인 미만 사업장에는 근로계약서 작성 등 일부 조항 외에는 모두 적용하지 않고 있습니다. 전체 60%에 달하는 5인 미만 사업장들은 대부분 영세한 규모로서 이곳의 노동자들은 법정 최저기준도 보장받지 못한 채 열악한 노동조건에서 일합니다. 심지어 법적 최저선 이상 보장 의무를 회피하기 위해 회사를 여러 개의 5인 미만 사업장으로 쪼개는 사용자도 비일비재합니다. 근로기준법 제11조의 개정이 필요합니다. “상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다”는 조항은 “모든 사업 또는 사업장에 적용”하는 것으로 바뀌어야 합니다.

모든 노동자가 노동기본권을 누리고 노조할 권리를 보장받기 위해서는 노동조합및노동관계조정법 제2조 개정을 통해 “근로자”와 “사용자” 정의를 분명히 해야 합니다. 이 법 제2조는 “직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자”를 “근로자”로 보고 있습니다. 특수고용 노동자 역시 다른 사람을 위해 노동하고 그 대가를 받는 노동자로서 노조법의 적용을 받아야 합니다. 노조법 제2조는 “자신이 아닌 다른 사람의 업무를 위하여 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 대가를 받아 생활하는 사람”까지 포함하여 노동자의 정의를 확대해야 합니다.

사용자들이 법에 따라 당연히 져야 하는 책임을 벗어나기 위해 외주화 등으로 비정규직 노동자를 늘려왔고, 층층이 쌓인 복잡한 고용 구조 속에 진짜 사용자는 숨고, 수많은 비정규직들은 자신의 노동조건에 실제로 영향을 미치는 원청 사용자를 만나지도, 교섭하지도 못합니다. 코로나19 사태로 인해 실제 사용자인 원청사는 그 어떤 책임도 지지 않은 채 비정규직 노동자들을 우선 해고하게 만드는 현실은 바뀌어야 합니다. 그래서 노조법에 따른 사용자의 정의 역시 제2조 개정을 통해 “근로자의 근로조건에 대하여 사실상의 영향력 또는 지배력을 행사하는 자” 등을 포함하여 확대해야 합니다.

<참고자료>

1. **전태일 3법이란**
* 전태일 3법은 ‘모든 노동자에게 근로기준법 적용’, ‘모든 노동자에게 노조할 권리 보장’, ‘모든 노동자에게 죽지않고 일할 권리 보장’을 목표로 <근로기준법 11조 개정>, <노조법 2조 개정, <중대재해기업처벌법 제정>의 법 제/개정을 의미.
* 근로기준법은  헌법에 따라 노동조건의 기준을 정함으로써 노동자의 기본적 생활을 보장, 향상시키는 것을 목적으로 하지만 11조 (적용범위)에서 5인 미만의 노동자가 일하는 사업장은 적용을 배제할 수 있도록 규정. 민주노총은 입법 동의 청원을 통해 모든 노동자에게 근로기준법을 적용할 수 있도록 근로기준법 11조를 개정하고자 함.
* 노동조합 및 노동관계조정법 (노동조합법)은 헌법상 권리인 노동 3권을 보장을 통해 노동자의 사회적 지위 향상을 목적으로 하고 있음. 그러나 노조법 2조에서 노동자의 정의를 협소하게 규정하여 노동조합을 만들거나 가입하고 활동할 수 있는 권리를 심각하게 제약하고 있음. 전태일3법은 모든 노동자가 노조할 권리를 갖도록 노조법 2조를 개정하고자 함
* 산업현장에서 발생하는 재해는 기존 산업안전보건법에 의거 책임의 소재를 명확히하고 후속조치를 마련하도록 하고 있지만 현행 산안법은 사업의 실소유주인 원청의 책임을 묻지 못하고 하급관리자, 하청업체에 재해의 책임을 전가하고 있음. 이에 중대한 재해를 일으킨 기업에 마땅한 책임을 물을 수 있는 중대재해기업처벌법의 제정이 전사회적으로 요구되고 있음. 전태일3법은 중대재해기업처벌법을 신속하게 제정해 모든 노동자들이 죽지않고 일 할 수 있는 안전한 일터를 만들어내고자 함
1. **전태일 3법 입법동의 청원의 취지**
* 노조법 2조개정과, 근로기준법 11조 개정, 중대재해기업처벌법은 노동자의 기본권, 생명과 안전을 보장하는 최소한의 법으로 그동안 민주노총을 비롯한 노동계, 시민사회가 지속해 요구해온 법임. 그러나 입법의 권한을 틀어쥔 국회의 외면으로 오래동안 법안이 마련되지 못하고 있었음
* 최근 국회법 개정으로 10만 명의 동의를 얻으면 누구나 국회 상임위에 법안을 상정할 수 있는 국회 국민동의청원 시스템이 마련. 민주노총은 전태일 3법 법안을 마련하고 10만 명의 동의를 얻어 21대 국회에 직접 상정하고 100만 조합원, 2200만 노동자의 힘으로 법안 통과를 쟁취해낸다는 전태일 3법 입법동의 투쟁의 계획을 제출함
* 전태일 3법 입법동의 투쟁은 국회와 정부에 법안의 마련을 청원하고 요구하는 소극적 방식의 투쟁에서 탈피, 조합원과 시민의 힘으로 직접 법안을 만들고 직접 법안의 통과를 압박하는 투쟁이라는 점에서 기존의 입법 운동에서 한 발 나아간 적극적인 입법 투쟁 방식임
* 민주노총은 전 조합원의 역량을 집중해 입법 동의 기준인 10만 명을 상회하는 20만 명의 입법 동의를 목표로 하고 있으며 이 과정에서 모인 동력으로 하반기 전태일 3법의 국회 통과를 압박하는 대중적, 사회적 투쟁을 만들어 갈 계획을 제출하고 있음
1. **전태일 3법의 개요**
* 근로기준법 11조 개정
1. 현행 근로기준법 / 제11조(적용 범위) ① 이 법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사(家事) 사용인에 대하여는 적용하지 아니한다. ② 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다. ③ 이 법을 적용하는 경우에 상시 사용하는 근로자 수를 산정하는 방법은 대통령령으로 정한다.
2. 한국사회에 존재하는 전체 사업장 중 60%가 5인미만 사업장으로 근로기준법의 적용대상이 아님. 근로기준법의 적용대상에서 배제된 5인미만 사업장의 노동자는 350만 명에 달하는 것으로 추산되고 있음.
3. 사업장 규모에 따른 적용 배제 외에도 초단시간 노동자, 특수고용 노동자, 파견 노동자들은 해고, 휴일, 노동시간 등 핵심조항에서 제외돼 있음
4. 근로기준법은 최소한의 노동조건을 규정하는 법으로 근로기준법의 사각지대가 넓어질수록 임금과, 노동시간 등 최저노동기준의 존재 의미가 사라지게 됨.
5. 또한 적용 제외조항으로 근로기준법 적용을 피하기 위해 동일한 사용자가 사업체를 분리해서 운영하거나 위장도급으로 근로기준법상 사용자 책임을 피하고 노동시간을 줄여서 초단시간 근로계약을 체결하는 탈법 사례도 늘어나고 있음
6. 근로기준법 사각지대의 확장은 노동조건에 대한 사회 전체의 눈높이를 낮추게 돼 정규직 노동자에게도 악영향을 미치게 됨
* 노동조합법 2조 개정 (특수고용 노동자)
1. 현행 노동조합법 / 제2조(정의) 4항. "노동조합"이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지ㆍ개선 기타 근로자의 경제적ㆍ사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다. 다만, 다음 각목의 1에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다. 가. 사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하는 경우 나. 경비의 주된 부분을 사용자로부터 원조받는 경우 다. 공제ㆍ수양 기타 복리사업만을 목적으로 하는 경우 라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우. 다만, 해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니된다. 마. 주로 정치운동을 목적으로 하는 경우
2. 노동조합은 근로기준법에서 제외되거나 일부만 적용받는 노동자, 특히 비정규직 노동자에게 노동조건을 개선할 수 있는 유일한 방법임. 그러나 현행 노동조합법은 특수고용노동자와 간접고용노동자 등 근로기준법에서 배제된 노동자들을 노조법에서도 밀어내고 있음
3. 근로기준법과 노동조합법에서 밀려난 특수고용 노동자는 221만 명, 간접고용노동자는 346만 명, 5인미만 사업장 노동자는 350만 명에 달함
4. 특수고용 노동자는 특정 사업자의 사업을 통해서만 노동시장에 접근할 수 있고 노동의 대가로 생활을 영위한다는 점에서 노동자가 분명하지만 특정 사용자에 속해 근로계약서를 쓰고 임금을 받지 않는다며 노조법 상 노동자로 분류되지 않음
5. 노동조합법이 특수고용 노동자의 노동자성을 인정하지 않기 때문에 화물노조와 건설기계 노동자들은 노조 대표자 변경신고가 거부되고 있으며 설립필증을 맏은 다수의 노동조합도 노조법 핑계를 대는 사측의 교섭거부에 가로막혀 있음
6. 대법원은 “노조법 상의 노동자는 근기법의 노동자와 다르며 다른 사용자의 지휘감독을 받지 않더라도 집단적 교섭의 필요성이 있으면 노조법상 노동자로 판단”하고 있음
7. 국제노동기구(ILO) 결사의자유위원회 역시 한국 정부에게 수차례 “특수고용노동자가 자신의 선택에 따라 노동조합에 가입하여 노동3권을 온전히 누리도록 보장할 것”을 권고하고 있음

|  |
| --- |
| 특수고용노동자의 노동자성을 인정한 판례* 대법원, 2014두12598, 12604

노동조합법은 개별적 근로관계를 규율하기 위해 제정된 근로기준법과 달리, 헌법에 의한 근로자의 노동3권 보장을 통해 근로조건의 유지⋅개선과 근로자의 경제적⋅사회적 지위 향상 등을 목적으로 제정되었다. 이러한 노동조합법의 입법 목적과 근로자에 대한 정의 규정 등을 고려하면, 노동조합법상 근로자에 해당하는지는 노무제공관계의 실질에 비추어 노동3권을 보장할 필요성이 있는지의 관점에서 판단하여야 하고, 반드시 근로기준법상 근로자에 한정된다고 할 것은 아니다. |

* 노동조합법 2조 개정 (간접고용 노동자)
1. 1998년 파견법 제정 이후 기업이 노무를 제공하는 노동자와 직접 근로계약을 맺지 않고 다른 사람에게 고용된 노동자를 자신이 고용한 것처럼 사용하는 ‘간접고용’이 허용됨. 현재 한국의 간접고용노동자는 346만 명에 달함
2. 간접고용노동자는 실질사용자인 원청이 요구하는 노무를 제공하면서도 근로계약은 원청과 파견, 도급, 위탁 계약을 맺은 ‘형식 사용자’와 맺기 때문에 실질사용자, ‘진짜사장’은 근로기준법의 규제를 받지 않고 파견이나 도급 계약을 해지 하는 것으로 노동자를 쉽게 해고할 수 있음
3. ‘형식 사용자’는 실제로 노동자의 노무를 제공받지 않고 실질 사용자의 의사를 전달하는 역할만을 수행하기 때문에 노동자의 고용이나 안전, 인권 문제에 책임의식이 허약할 수밖에 없음. 진짜 사장과 형식적 사장 모두 사용자의 책임을 회피하는 구조기 때문에 간접고용 노동자는 불안정한 고용과 낮은 임금, 열악한 노동환경에 노출될 수밖에 없음
4. 실제로 간접고용노동자인 용역노동자의 임금은 정규직 평균임금의 51%, 파견노동자는 57% 수준에 그침
5. 간접고용 노동자가 노동법 책임을 회피하는 사용자의 벽을 넘어 노동조건을 개선하기 위해선 ‘진짜 사장’을 대상으로 교섭과 단체행동, 단체협약을 체결할 수 있어야 하지만 현행 노조법은 ‘진짜 사장’을 간접고용 노동자의 사용자가 아니라고 규정함
6. 간접고용 노동자가 파업 등 단체행동을 하면 ‘진짜 사장’인 실질 사용자는 원청의 노동자를 대체 투입하거나 하청업체와 계약을 해지하고 폐업을 하는 등 부당노동행위를 일삼지만 노조법 상 사용자가 아니기 때문에 부당노동행위의 책임이 없음
7. ILO 결사의자유위원회는 한국정부에 간접고용노동자가 원청과 교섭할 수 있는 제도를 마련하라고 권고해 왔고, 국가인권위원회도 노조법상 사용자를 노동조건 등의 결정에 실질 영향력이 있는 자로 확대할 것을 권고하고 있음
* 중대재해기업처벌법 제정
1. 한국에선 한 해 평균 2,400 명, 하루 평균 7 명의 노동자가 산재사고로 사망하고 있음.
2. 한국에서 발생하는 산재사고는 추락이나 끼임사고 같은 재래형 사고의 비중이 높고 같은 현장에서 유사한 형태의 사고가 반복된다는 특징이 있음. 특히 사고의 대부분이 하청노동자에게 집중되고 있음.
3. 이같은 사고 형태의 핵심 원인은 사업주가 위험을 외주화해 하청 비정규직 노동자에게 위험을 떠넘겨 원청이 구조적-조직적 책임을 회피하고 비용절감을 이유로 안전수칙 등 법을 지키지 않기 때문임
4. 현행 산업안전보건법은 이같은 행태를 보인 사업주를 처벌하는 처벌수위가 낮아 법을 지키도록 강제하는 수단이 되지 못하고 있음



1. 최근 산안법 개정으로 원청이 산재 책임을 지도록 했지만, 그 대상이 하급관리자에 그쳐 원청 처벌을 통한 사고 방지의 효과를 기대하기 어렵고 그마저도 처벌 양형이 낮아 예방효과를 기대하기 어려움
2. 형법상 업무상과실치사를 적용하려 해도 형법엔 양벌 규정이 없어 개인과 별도로 기업법인을 처벌할 수 없고 징벌적 손해배상, 영업정지, 처벌사실 공표 등 행정상 재제도 불가능함