

# 2020 전태일 3법 쟁취 노동개악 저지 교육지

특별호  
2020. 10. 26 (월)



서울특별시 중구 정동길 5(22-2) 경향신문사 별관 6층 ☎02-2670-9555 FAX.02-2679-3714 kmwu@jinbo.net

## 전태일 3법 쟁취! 노동개악 저지! 2020년 총파업·총력투쟁

### 2020년 전태일 3법의 내용과 의미

전태일 3법에 대한 입법청원 10만인 서명이 완료되어 국회 소관 상임위원회에 회부되었고 올해 정기국회에서 논의될 예정이다.

50년 전 “근로기준법을 지켜라!”, “우리는 기계가 아니다” 외치며 산화한 전태일 열사의 투쟁을 ‘인간선언’ 이라고 말한다. 아무런 장치가 없다면 경제적, 사회적으로 약자인 노동자는 ‘인간다운 삶’ 대신 자본에 종속된 삶을 살 수밖에 없다. 불평등한 사회에서 노동법은 노동자가 최소한의 인권을 지키며 일할 수 있도록 만든 최소한의 기준이며, 전태일 열사가 ‘근로기준법을 지켜라’ 외친 외침이 그래서 ‘인간선언’ 인 이유다.

오늘날 ①모든 노동자에게 근로기준법을 적용하라! ②모든 노동자에게 스스로 단결할 권리, 원청 사업주에게 사용자 책임을 지워 노조할 권리를 보장하라! ③모든 노동자에게 죽지 않고 일할 권리를 보장하라!는 외침으로 이어지고 있다. ‘전태일 3법’ 은 바로 2020년 노동자들의 ‘인간선언’ 인 것이다.

첫 번째가 모든 노동자에게 근로기준법을 적용하라는 근로기준법 제11조 개정안이다. 현행 근로기준법 제11조는 상시 5인 이상 사업장을 적용대상으로 하고 있다. 상시 4인 이

하 사업장(5인 미만)은 시행령 별표에서 열거하고 있는 조항만 적용하고(일부 적용), 가사사용인에 대하여는 근로기준법 적용을 배제하고 동거 친족만을 사용하는 사업장도 적용이 배제된다. 바로 이 조항을 근로기준법은 모든 사업 또는 사업장에 적용하는 것으로 개정하는 것이다.

두 번째는 모든 노동자에게 노조할 권리를 보장하라는 노조법 제2조 개정안이다. 노동법 적용이 배제되어 있는 특수고용 노동자에게 노조할 권리부터 보장하라는 것이다. 모든 노동법을 적용해야 하지만, 백보를 양보하여 그것이 당장 어렵다면, 우선 노조법 제2조 제1호의 근로자 개념 조항을 개정하여 노조할 권리를 보장함으로써 특수고용 노동자들이 스스로 노조로 단결하여 단체교섭과 단체협약 체결을 통해서 노동조건을 개선할 길을 열어주는 것이다. 이는 당장 사업주에게 경제적 부담을 지우는 것도 아니니 반대할 이유도 없다. 그리고 노조법 제2조 제2호의 사용자 개념 조항을 개정하여 원청 사업주도 사용자 책임을 지도록 하자는 것이다. 원청 사업주는 사내하청, 용역, 파견 등 간접고용 노동자들의 노동에서 생기는 이익을 누리고, 사용자로

서 실질적인 권한을 행사하면서도 정작 노동법의 책임은 지지 않고 있다. 도둑질을 그만하라는 것이니, 이 또한 무언가 새로운 부담을 지우는 것도 아니다. 노동법이라는 것이 원래 노동의 이익을 가져가는 자, 그리고 권한을 가지고 있는 자에게 사용자로서 책임을 지우는 법이기 때문이다. 근로자를 찾아 그에 합당한 권리를 부여하고, 사용자를 찾아 그에 합당한 책임을 지우자는 것이다.

세 번째는 중대재해기업처벌법 제정안이다. 산재로 인한 사망사고 등 중대재해를 줄이기 위한 노력에도 불구하고 현실은 달라지지 않고 있다.(한해 2,400명의 노동자가 중대재해로 죽는 산재사망 1위인 나라) 노동자의 생명 보다는 이윤이 더 우선되고, 중대재해를 줄이기 위해 회사가 들이는 비용보다 그로 인한 처벌, 경제적인 부담이 훨씬 덜하기 때문에 현실은 바뀌지 않고 있다. 위험업무에 대한

도급 금지대상을 확대하고 산업안전보건법을 더 촘촘하게 만들어야 한다. 사후적으로라도 원청, 대표이사 등 경영책임자에 대한 법적 책임을 지울 수 있도록 이들의 직접적 관여범위를 넓혀야 한다. 법적 책임이 회사내 하급 관리에게 외주화되지 않도록 그물망을 더 손질해야 한다.

현장에 어떤 위험이 있는지를 가장 잘 아는 사람은 그곳에서 일하는 노동자들이다. 노동자들에게 더 많은 정보가 공개되어야 하고, 노동안전과 관련한 노동자참여권이 실질적으로 보장되도록 법제도를 보완해야 한다. 전문성 부족이라는 지적을 받고 있는 산재예방 행정 시스템도 개혁해야 한다. 그리고 정말 중요한 것은 위험을 만들어 낸 자에게 그에 대한 합당한 책임을 지우는 것이다. 바로 중대재해기업처벌법의 제정이다.

## 문재인 정부, ILO 핵심협약 기준을 빌미로 노동법 개악안 국회 발의

### - 금속노조 “노동개악 법안의 국회 환경노동위원회 법안심사소위 상정 즉시 주야 2시간 총파업·총력투쟁 돌입”

<b>노조법 개악안</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 노동3권 무력화! 기업별노조 고착화! 산별노조 활동 제한!</li> <li>- 단체협약 유효기간 3년 연장으로 단체교섭권 축소!</li> <li>- 사업장 내 쟁의행위 금지로 단체행동권 무력화!</li> <li>- 특수고용, 간접고용노동자 노조할 권리 외면으로 단결권 봉쇄!</li> </ul>
--------------------	---

문재인 정부발 노동개악의 초시계가 빠르게 움직이기 시작했다. 코로나 19의 피해가 온전히 노동자, 민중에게 전가되며 해고와 구조조정으로 길거리에 내몰리는 노동자들이 늘고 있다. 이 어려운 시기에 개악 요소가 다분한 정부의 노동법 개정안이 국회에 발의되었다.

지난 20대 국회에 발의되어 노동, 시민사회 진영의 비판과 반대에 부딪혀 결국 논의조차 되지 못하고 폐기된 법안을 토씨 하나 바꾸지 않고 21대 국회에 발의했다. 이는 코로나 19

위기상황에 맞서 국가적 단결로 어려움을 극복하자는 말이 그저 정치적 수사일 뿐이고, 역대 어느 정권과 다르지 않게 자본과 재벌의 이익을 중시하는 정권의 본질과 태생적 한계를 극명히 드러낸 것이다.

우리는 지난 역사를 통해 개악과는 타협이 있을 수 없고, 경험을 통해 물러서면 안 된다는 것을 배웠다. 우리가 배운 건 “싸워야 할 때는 싸워야 한다”는 것이다. “자본과 권력이 우리의 소중한 것을 빼앗고 짓밟으려 할

때는 모든 것을 걸고 싸워야 한다”는 것이다. 지금이 바로 그때다. 우리는 18만 금속노조 조합원을 넘어 100만 민주노총 조합원과 함께 2,500만 노동자들과 민중들을 지키기 위해 싸울 것이다.

금속노조 김호규 위원장은 10월 19일 민주노총 총파업총력투쟁 선포 기자회견에서 “노

동기본권을 억누르고 사용자의 경영권을 보호하려는 문재인 정부의 노조법 개악에 맞서 금속노조는 반드시 총파업으로 저지하겠다”라고 힘주어 강조했다.

금속노조는 국회 환경노동위원회 법안심사소위 상정 즉시 주야 2시간 이상 총파업 돌입을 결의했다.

**전태일 3법 쟁취! 노동개악 저지! 금속노조 총파업 투쟁의 기세를 모아 민주노조 사수하고, 2020 하반기 투쟁 반드시 승리하자!!!**

**민주노총 / 금속노조 투쟁 일정**

노동개악 카드뉴스

- 10.19** 총파업총력투쟁선포 기자회견
- 10.21** 양대노총 노동개악 반대 공동기자회견
- 10.24** 총파업 선포 결의대회
- 11.04** 국회농성돌입 / 주1회 집중공동행동의 날
- 11.14** 전국노동자대회 / 민중대회
- 11. 중~** 총파업총력투쟁 / 대국회 압박투쟁 강화

노동개악저지! 전태일3법쟁취! 총파업 총력투쟁  
**가자! 총 파 워 업!**

# 문재인 정부, 노조법 개악안 주요 내용

노조법 개악안 주요 내용			금속노조 법률원
순번	주요내용	ILO 기준 이행 여부	문제점(영향)
1	실업자·해고자 등 기업별 노동조합 가입 허용	부분 이행	특수형태, 간접고용 노동자 노조할 권리 보장 X 산별노조에 대한 영향 X
2	종사자 아닌 조합원이 사업장 내 조합활동시 ① 사용자의 효율적인 사업장 운영에 지장을 주지 않는 범위 내에서 할 것, ② 사업장 출입 및 시설 이용 시 회사 내부 규칙 또는 노사간 합의 준수할 것 명시 ③ 사용자는 합리적인 이유 없이 출입 등 거부하지 못함	위반	산별노조 조합활동 심각히 제한
3	종사자 아닌 조합원의 기업별 노조 임원 및 대의원 자격 제한	위반	산별노조에 대한 영향 X
4	① 전임자 급여지급 및 면제한도 초과 요구 파업 관련 노조 처벌규정 삭제, ② 근로시간면제한도 초과 단협 또는 사용자 동의 무효 규정 신설	위반	영향 X (현재의 근로시간면제제도의 기본적인 틀 그대로 유지)
5	교섭창구단일화제도와 관련하여, ① 개별교섭 시 사용자의 성실교섭의무와 차별금지 의무 신설 ② 분리된 교섭단위 통합제도	-	영향 X (현재의 교섭창구단일화제도 그대로 유지)
6	노사가 기업별·산업별·지역별 교섭 등 다양한 교섭방식을 선택·추진할 수 있도록 국가·지방자치단체에 노력 의무 부여	-	교섭창구단일화 유지되는 한 형식적 노력 의무에 불과
7	단체협약 유효기간의 최대 한도를 2년에서 3년으로 상향	위반	노조의 교섭권 제한, 현장 통제력 약화 시도.
8	① 쟁의행위의 기본원칙으로 사용자의 점유 배제하여 조업 방해 형태의 쟁의행위 금지 명시, ② 쟁의행위 시 생산 및 그 밖의 주요업무에 관련되는 시설 등에 대해서 전부 또는 일부 점거 금지	위반	(산별)노조의 쟁의권 심각히 침해