



노조하기 어려운 작은사업장 노동자들을 위한

정책요구과제 토론

작은사업장 노동자권리보장 지방선거 정책과제발표회

일시 2022년 5월 11일(수) 오전 10시

장소 민주노총 15층 교육원

 본 발표회는 민주노총 유튜브 계정을 통해 생중계됩니다.

 **민주노총**

자료 순서

○ 민주노총 정책요구 발표

5인 미만 등 노동자 실태를 통해 본 지방정부의 역할과 과제	5
곽이경 민주노총 미조직전략조직실장	
작은사업장 노동자를 위한 지방선거 정책요구	15
박은정 민주노총 정책국장	

○ 현장 요구 발표

산업단지(공단) 노동자 요구	27
김송아 금속노조 미조직전략조직국장	
제화, 봉제, 주얼리, 인쇄 도심제조노동자 실태와 2022 지방선거 요구안	49
김태을 도심제조연대 공동대표	
경비노동자 요구	52
김성규 민주일반연맹 전국일반노동조합 위원장	

○ 정당 정책공약 발표

녹색당	56
백희원 녹색당 선대본 정책국장	
정의당	57
신석호 정의당 노동사회연대본부 선임국장	
진보당	67
박태우 진보당 정책국장	

진행순서

○ 진행 : 최정우 민주노총 미조직전략조직국장

시간	순서	내용
10:00~10:05	인사말	박희은 민주노총 부위원장
10:05~10:35 (각 15분 이내)	민주노총 정책발표	<p>[발표1] 5인 미만 등 작은사업장 노동자 실태와 지방정부 과제 - 곽이경 민주노총 미조직전략조직실장</p> <p>[발표2] 작은사업장 노동자를 위한 민주노총 지방선거 요구안 - 박은정 민주노총 정책국장</p>
10:35~11:00 (각 7분 이내)	현장요구 발표	<p>[발표1] 산업단지(공단)노동자 - 김송아 금속노조 미조직국장</p> <p>[발표2] 제화,봉제,주얼리,인쇄 도심제조노동자 실태와 지방선거 요구안 - 김태을 도심제조연대 공동대표</p> <p>[발표3] 경비노동자 - 김성규 민주일반연맹 전국일반노동조합 위원장</p>
11:00~11:25 (각 7분 이내)	진보정당 정책공약 발표	<p>○ 녹색당 : 백희원 녹색당 선대본 정책국장</p> <p>○ 정의당 : 신석호 정의당 노동사회연대본부 선임국장</p> <p>○ 진보당 : 박태우 진보당 정책국장</p>
11:25~11:50	마무리	질의응답 및 토론

5인미만 등 작은사업장 노동자 실태를 통해 본 지방정부 역할과 과제

곽이경 민주노총 미조직전략조직실장

1. 5인미만 사업장 실태

※ 민주노총 부설 민주노동연구원에서 발행한 <5인미만 사업체 노동자 광역시도별 실태분석(정경은, 2022)> 이슈페이퍼를 요약하여 작성함

○ 통계청이 지역별 고용조사(A) 원자료(2021년 상반기)에 사업체 규모를 최초로 공개하여 광역 시도별 5인 미만 사업체 노동자 특성과 노동조건을 분석한 결과를 요약하고 시사점을 제시하면 다음과 같다.

1) 사업장 규모 - 30인미만 사업장 노동자가 절반이 넘는다.

- 2021년 상반기 전체 노동자는 20,647천명이고, 5인 미만 사업체 소속은 3,684천명(17.8%)이다.
- 근로기준법 등 법제도의 보호를 받지 못하는 5인미만 사업장 노동자 비중은 전체의 17.8%로 370만명 가량이나 된다. 우리가 작은사업장으로 분류하는 30인미만 사업장 노동자는 11,806천명으로 전체의 57.1%, 절반을 훌쩍 넘지만 이들은 대체로 권리 사각지대에 놓여있다. 5인 미만 사업체에서 일하는 노동자 비율이 높은 3대 지역은 제주 63천명(25.6%), 강원 132천명(22.6%), 전북 130천명(21.1%)이다.

2) 성별- 유일하게 여성이 더 많은 5인미만 사업장

- 5인 미만 사업체에서만 유일하게 남성이 1,786천명(48.5%), 여성이 1,898천명(51.5%)으로 여성이 남성보다 112천명 더 많다. 전체 노동자 중 여성노동자가 차지 하는 비중이 44.8%인 것과 대비된다. 사업장 규모가 커질수록 남성 비중이 높아진다.
- 여성 비율이 높은 3대 지역은 울산(35천명, 56.2%), 서울(417천명, 54.6%), 광주(53천명, 54.3%)이고, 남성 비율이 높은 3대 지역은 경기(475천명, 51.1%), 경북(82천명, 50.8%), 충북(55천명, 50.3%)이다.

3) 비정규직- 유일하게 비정규직이 더 많은 5인미만 사업장

- 5인미만 사업장에서는 정규직이 1,454천명(39.5%)이고, 비정규직이 2,230천명(60.5%)으로 나타나 비정규직이 정규직보다 776천명 더 많다. 전체 노동자 중 비정규직이 차지하는 비중은 37.5%에 불과하다. 사업장 규모가 커질수록 정규직 비율이 높아진다.
- 비정규직 비율이 높은 3대 지역은 인천(140천명, 65.9%), 충북(71천명, 65.8%), 강원(86천명, 65.4%)이다.

4) 청년과 고령 노동자- 고령노동자가 더 많은 5인미만 사업장

- 전체 노동자 중 34세 이하 청년은 5,781천명(28%), 55세 이상 고령노동자는 5,174천명(25.1%)로 청년노동자가 더 많다. 하지만 5인 미만 사업체와 10~29인 사업체에서만 34세 이하 청년보다 55세 이상 고령 노동자가 더 많은데, 5인 미만에서 청년은 1,001천명(27.2%), 고령 노동자는 1,167천명(31.7%)이다.
- 34세 이하 청년 비율이 높은 지역은 대전(33천명, 32.0%), 세종(6천명, 31.3%), 대구(55천명, 30.6%)이며, 55세 이상 고령 노동자 비율이 높은 3대 지역은 강원(57천명, 42.8%), 전북(48천명, 37.1%), 경북(58천명, 36.1%)이다.

5) 월평균 임금 - 사업장 규모가 작을수록 저임금

- 전체 노동자 월평균 임금은 275만원이고, 5인 미만 사업체는 181만원이어서 94만원 적다. 5~9인 사업장은 224만원, 10~29인은 256만원, 30~99인은 293만원, 100~299인은 332만원, 300인 이상은 422만원으로 사업체 규모가 커질수록 임금이 상승한다. 우리가 작은사업장으로 부르는 30인미만 사업장은 전체 평균임금보다 낮은 임금을 받는다.
- 5인 미만 사업체 월평균 임금이 낮은 3대 지역은 강원(156만원), 제주(164만원), 충북(167만원)이다. 지역의 평균임금과 5인미만 사업체 평균임금 격차가 가장 큰 3대 지역은 세종(130만원), 서울(118만원), 울산(102만원)이다.

6) 최저임금 미달- 5인미만 사업장 노동자 27.9%가 최저임금도 받지 못한다.

- 전체 노동자 중 시간당 임금이 최저임금(8,720원)에 미달하는 노동자는 2,726천명(13.4%)이다. 5인 미만 사업체 노동자 중에서는 1,017천명(27.9%)이 최저임금에 미달하는 임금을 받는다. 그 외에, 5~9인은 594천명(17.3%), 10~29인은 606천명(13.2%), 30~99인은 324천명(8.3%), 100~299인은 100천명(5.1%), 300인 이상은 84천명(3%)로 나타나 사업체 규모가 커질수록 최저임금 미달자 비율이 하락한다. 5인미만 사업장 노동자의 최저임금 미달률은 현격하게 높다. 최저임금법 적용 대상이긴 하지만 전반적인 노동법 사각지대에 있음으로서 임금체불이 일상화되는 것이다.
- 5인 미만 사업체 최저임금 미달 노동자 비율이 높은 3대 지역은 강원(47천명, 35.9%), 제주(22천명, 35.1%), 충북(36천명, 33.6%)이다.

7) 노동시간 - 초단시간노동과 장시간노동 모두 가장 높은 비중을 차지 하는 5인미만 사업장

- 전체 노동자 주당 노동시간은 38.7시간이고, 주 15시간 미만 초단시간 노동자는 1,034천명(5.1%), 주 52시간을 초과하는 장시간 노동자는 1,001천명(4.9%)이다.
- 5인 미만 사업체는 주당 노동시간이 35.2시간으로 평균보다 짧지만, 초단시간 노동자 비율(364천명, 9.9%)과 장시간 노동자 비율(245천명, 6.6%) 모두 가장 높다. 초단시간 노동자 또한 근로기준법의 보호를 받지 못하므로 이증고에 처해 있다고 볼 수 있으며, 5인미만 사업장은 연장근로수당을 주지 않아도 되므로 역시 노동권 사각지대에 놓여있다고 볼수 있다.
- 5인 미만 사업체에서 초단시간 노동자 비율이 높은 3대 지역은 강원(20천명, 14.8%), 충북(16

천명, 14.5%), 제주(8천명, 13.3%)이고, 장시간 노동자 비율이 높은 3대 지역은 제주(6천명, 8.7%), 대전(9천명, 8.7%), 인천(17천명, 8.0%)이다.

8) 근속연수 - 5인미만 사업장 노동자의 절반 가까이가 1년 이내 퇴사한다.

- 전체 노동자 평균 근속연수는 6.1년이고, 근속기간이 1년 미만인 노동자는 6,273천명(30.4%)이다. 하지만 5인 미만 노동자의 평균 근속연수는 3.7년으로 평균보다 짧고, 근속 1년 미만 노동자는 1,595천명(43.3%)으로 절반 가까이가 1년 이내 퇴사한다. 이 중 비정규직이 81.3%를 차지하는데, 5인미만 사업장의 노동 불안정성은 결국 비정규직 문제임을 보여준다. 근속 1년미만 노동자의 비중은 사업장 규모가 커질수록 낮아진다.
- 5인 미만 사업체에서 근속 1년 미만 노동자 비율이 높은 3대 지역은 강원(72천명, 54.6%), 제주(33천명, 52.8%), 전북(65천명, 49.7%)이다.

9) 시사점

- 이상을 종합하면 5인 미만 사업체 노동자들은 여성, 비정규직, 55세 이상 고령층이 다수이며, 이들은 전제 노동자 평균임금보다 94만원 낮은 임금을 받고 10명 중 3명이 최저임금 미달, 10명 중 1명이 초단시간, 10명 중 4명 이상이 근속 1년 미만이다.
- 그 원인은 5인 미만 사업체 노동자들이 근로기준법 제23조 제1항과 제28조에 따른 부당해고와 부당해고 구제신청, 제52조 근로시간, 제53조 주12시간 연장 한도, 제56조 제1~2항에 따른 연장·휴일·야간 가산수당 적용, 제60조 제3항 연차 휴가를 적용받지 못하기 때문이라고 할 수 있다.
- 근로기준법과 최저임금법 위반이 복합적인 원인으로 유추되는 만큼 정부는 5인 미만 사업체 노동자에게 근로기준법을 전면 적용하고 최저임금 위반 감시·감독을 강화해야 한다. 특히, 강원, 전북, 경북, 제주 등 비수도권에서 5인 미만 사업체 노동자들의 노동조건을 개선하기 위해 여성·비정규직·고령 노동자 등 취약계층 권리 보호와 노동조건 개선을 위한 조례 제·개정과 취약계층 지원 조직 강화·확대, 생활임금 확산과 관급공사 적정임금제 도입 등이 필요한 것으로 보인다.

2. 작은사업장 노동자 권리보장 지자체 정책

※ ‘작은사업장 노동자 권리보호 광역자치단체 대응 사례 분석(이창근)’, 『30인 미만 작은사업장 노동자 실태와 정책대안-오늘의 전태일 보고서』을 요약, 작성함.

- 민주노총은 작은사업장 노동자 권리 보장을 위한 지방정부의 대표적 사업 영역을 5가지로 나누어 살펴본 바 있다. △노동상담 및 권리구제 지원 △노동법 준수 감시 조사 △노동자 조직화 지원 △노동복지 지원 △노동자 건강 안전 증진이 그것이다.

1) 노동상담 및 권리구제지원

- 이 영역은 지자체의 기본적 노동정책으로 작은사업장 노동자를 포함한 취약계층 노동자를 주요 목표로 하는데 아래 세 가지 유형으로 구분된다.

- ① 노동권익센터, 비정규직센터 등 다양한 명칭의 중간지원조직을 설립하여 노동상담과 권리구제를 지원하는 방식
- ② 중간지원조직과 병행하여 노동상담과 권리구제지원을 위한 별도의 제도를 도입하여 관련 사업을 진행하는 방식
- ③ 노동(법률)상담소를 노동조합에 위탁, 운영하거나 노동조합이 운영하는 노동상담소를 지원하는 방식. 중간지원조직 운영과 병행하는 방식도 있고 아닌 곳도 있음

2) 노동법 준수 감시/제도/조사

- 노동권 보호를 위한 중앙정부의 근로감독기능을 지방정부가 대신할 수 없지만 조례 등을 통하여 그에 준하는 기능을 하도록 제도를 만들 수 있다. △서울과 부산의 노동조사관 제도, △경기의 노동권익 서포터즈, △충남의 기초고용질서 확립 캠페인 및 착한일터 인증사업 등이 그것이다.
- 하지만 근로감독이 거의 이뤄지지 않는 작은사업장에서 강제력이 없는 예방적 조치에는 한계가 크다. 시의 행정기관, 투자출연기관, 수탁기관 등으로 조사대상을 한정하는 것 또한 한계다. 작은사업장의 경우 근로계약서 및 임금명세서 조차 미교부하는 곳이 많다. 여기에 최저임금, 임금체불 등 아주 기본적인 권익 보호 자체가 중요하므로, 노동법 준수를 위한 중앙정부와의 협력체계 등 실효성 있는 정책 연구가 필요하다.

3) 노동자 조직화 지원

- 30인 미만 사업장 노동자 조직율이 0.1%에 불과한 현실에서 지자체가 조직화를 지원하는 사업은 전략적 의미를 지니지만, 이를 실제 시행하는 지역은 서울, 경기, 대전, 광주 4곳에 불과하며 전반적으로 노동조합 설립과 조직률 제고를 위한 지자체의 지원 정책은 그리 활성화되지 않았다.
- 작은사업장 특성상 바로 노조로 조직하기 어렵다는 점에서 자조모임, 공제회 등을 포함한 다양한 형태의 조직화를 지원하고 있다. 경비노동자, 봉제노동자, 특고 플랫폼노동자, 소규모사업장 단시간 노동자, 5인미만사업장 노동자, 지역 노조 설립을 위한 지원 등이 진행되어 왔으며, 설립에 필요한 공간을 제공하거나 실태조사 진행, 간담회, 쉼터 제공 등 방식은 다양했다.
- 다만 이러한 사업을 중간지원조직에 맡겨버리거나 일시적 캠페인으로 진행할 것이 아니라 사업의 지속성을 담보하기 위한 지자체의 역할과 책임을 높여야 할 것이다. 또한, 노동조합을 통해 노동자가 스스로 단결하는 것이 노동자 권리 증진의 가장 본질적 기반이라는 점에서 지자체가 노조 조직률을 제고할 수 있는 다양한 대책을 적극적으로 시행할 필요가 있다.

4) 노동복지사업

- 광역자치단체가 작은사업장 노동자를 대상으로 시행하는 노동복지 사업 사례는 아직 많지 않지만 최근 늘고 있다. 노동조합이 적극적으로 제안하여 진행된 노동자 작업복 세탁소는 노동복지 격차 해소, 이주노동자 복지 지원, 노동자 건강 증진 면에서 의미가 있으며, 경기도에서 시행된 병가소득손실금 지원의 경우 코로나19 때문에 아파도 생계 문제로 쉬지 못하는 일용직 및 단시간 노동자에 대한 긴급지원 성격으로 시행되었다. 그 외에 비정규직 휴가비 지원

을 통한 휴식권 제고 사례. 강원, 제주, 충남은 10인 미만 사업장 사업주에 대한 사회보험료 지원사업을 진행하고 있다.

- 코로나19 이후 작은사업장 노동자에 대한 백신휴가, 유급병가 등 제도적 보장에 대한 관심 높아졌다. 병가제도 자체가 취약한 작은사업장 노동자에 대해 지방정부 차원의 유급병가 지원 제도를 확산할 필요가 있다.

5) 작은사업장 노동자 건강 및 안전 증진 사업

- 50인 미만 사업장은 안전관리자, 보건관리자 선임 의무가 없고, 안전보건비용을 지불할 여력도 낮다. 하지만 2017년 근로환경조사 결과 작은사업장일수록 장시간 일하고 근골격계 질환이 심한 편으로 나타났다. 50인 미만 사업장 노동자의 일반건강진단 수검률은 40%대에 그치고 있으며, 사업주가 전액부담을 해야하는 특수건강검진 수검율은 5% 정도일 것으로 추정된다.
- 산업안전보건법 개정에 따라 지방자치단체가 정부의 정책에 협조하고 관내 산재예방을 위한 대책을 수립해 시행하도록 하고 산재예방 활동을 위한 행정·재정적 지원을 하도록 되었다.
- 노동안전지킴이, 안전어사대 등 산재사고 예방사업, 우리회사 건강주치의, (특수)건강진단 지원, 심리상담지원, 취약계층 노동자 건강지원사업 등 다양한 건강권 지원 사업은 지자체가 효과적으로 역할을 할 수 있는 사업으로 확대되어야 할 필요가 있다.

6) 이주노동자

- 이주노동자들의 월 임금 수준은 세후 기준 211만 2000원. 주당 평균 노동시간은 50.0시간, 노동현장에서 근로계약서를 작성하지 않았다고 답한 이주노동자의 비율은 40.3%에 달한다. 전반적으로 임금 수준은 늘고, 노동시간은 줄어드는 추세로 노동 여건이 평균적으로 개선된 여지는 보이지만 전반적인 여건은 열악하며, 극단적인 폭행과 인권 유린도 여전히 지속되고 있다. 산재도 자주 발생하지만 관련한 교육이나 지원은 거의 이뤄지지 않는 실정이다.
- 이주노동자 주거문제가 중요해지며 이와 관련한 정책 고민도 필요해졌다. 지방자치단체는 이주노동자 주거시설에 대한 실태조사나 공공기숙사 설립 등 주거 지원을 강화해야 한다. 이주노동자 주거 지원 조례 제정, 지원 체계 마련, 관련 정부 부처와 합동정책 마련 등이 필요하다.
- 지자체는 코로나 지원정책의 문제에서 봤듯이, 평등한 지원정책을 실시할 필요가 있으며, 이주노동자 고용사업장에 대한 산재예방 교육 등의 산업안전 지원, 공공기관 및 의료기관에 통역시스템 구축, 이주민 혐오 방지 조례 제정, 이주민 공동체를 지원하는 다양한 사업을 진행할 필요가 있다.

3. 작은사업장 노동자 권리보장을 위한 지방선거 정책 과제

1) 필요성

- 5인미만(378만), 초단시간(185만), 파견용역(80만), 고령노동자(176만) 등 법제도 사각지대에 놓인 노동자들은 지난 15년간 특히 크게 늘었다.¹⁾ 특히 5인미만 사업장 노동자 규모도 크게 늘

었으나 5인미만 사업장 노동자를 근로기준법 적용에서 제외하는 차별적 법제도는 공고하다. 그것도 모자라 사업장 규모로 법적용에 차등을 두는 것은 관행으로 굳어져서 중대재해기업처벌법, 공휴일법, 직장내괴롭힘법 등에서 근거 없이 규모별 차등적용을 법제화하는 것으로 확산되고 있다. 휴게시설 설치조차 20인 미만 사업장은 제외, 50인 미만은 차등적용 하게 될 상황에 처해 있다. 산재사고, 직장갑질, 노동복지, 쉼 권리 등이 작은 사업장에서 더욱 문제적이고, 따라서 작은 사업장 노동자에게 더욱 절실한 권리인 것은 더 설명할 필요도 없다.

- 우리 사회에서 사업체 종사자 규모는 여러 가지 면에서 크게 영향을 미친다. 그 동안 한국사회에서 작은 사업장 규모는 지속적으로 늘었다. 제조업은 쇠퇴하는 반면 비제조업인 서비스업 등에서 작은 규모 사업장이 크게 늘어났다. 하지만 이러한 작은 사업장일수록 법제도에서의 배제, 사회안전망 배제, 노동조건 및 임금의 열악함, 잦은 이직과 고용불안, 교육훈련 부족으로 인한 저숙련 상태의 지속 등이 복합적으로 나타난다. 이 모든 열악한 조건과 결부되어 노조 조직화와 주체화가 어렵고 그에 따라 작은 사업장 노동자의 이해를 대변할 곳이 없다.
- 30인 미만 작은사업장의 노동조합 조직율은 0.1%에 불과하며 대규모 사업장과 조직율 양극화 현상이 뚜렷하게 나타난다. 사업장 규모에 따른 불평등이 심각하지만 이를 해소하기 위한 노력이 매우 미흡한 실정이다. 작은사업장 노동자는 저임금, 초단시간 및 장시간 노동, 고용불안 등 안 좋은 노동조건으로 인한 이직이 잦지만 유사한 일자리 또는 지역 내 이직인 경우가 많다. 따라서 업종/직종별, 지역단위 정책수립과 지원이 필요하다. 이중노동시장 문제가 심각한 한국 사회에서 격차를 줄이기 위한 각종 정책 및 지원이 지방정부의 역할이라고 해도 무방하다.
- 임금체불 사업장 중 30인 미만 사업장이 41.5%, 5인 미만 사업장이 31.7%로 작은 사업장의 체불 문제는 매우 심각한 수준이다. 작년부터 임금명세서 교부가 의무화된만큼 기초노동질서 준수는 작은사업장 노동자에 대한 최소한의 권리보장에 있어 중요하며 이에 대한 지방정부의 역할과 책임이 요구된다.
- 중대재해기업처벌법이 제정되었지만 5인 미만 사업장은 또다시 제외되었다. 작년 산재사망사고 80%이상이 중대재해기업처벌법 사각지대인 중소기업에서 발생함. 지역에서부터 작은사업장 노동 안전이 보장되는 환경을 구축하는 것 또한 빼놓을 수 없다.
- 작은사업장 노동자가 적지 않은 규모임에도 제도적 보장을 위한 개선 조치는 더디다. 더딘 수준이 아니라 사각지대에 놓여 개선될 여지가 없다고 봐도 무방하다. 중앙정부의 제도적 개선을 촉구하면서도, 지방자치단체에서 할 수 있는 다양한 영역의 사업이 필요한 실정이다.

1) 김종진, “노동운동 진영의 작은사업장 정책과제 모색-기초 지자체 실태와 지선 요구과제를 중심으로” <2022 민주노총 작은사업장 노동자 지선 대응 전문가 집담회 자료집>

- 공식 법제도망에서 배제되는 작은사업장 노동자들의 권리보장 생태계 조성을 위한 지방정부의 행정적, 정책적 책임과 역할이 더욱 중요해지고 있다. 지방정부는 서울시를 시작으로 지난 10여년간 여러 지자체에서 노동정책 제도화 여정에 있다. 조례 제정, 전담부서 설치, 지원조직 설립 등이 그것이다. 일부 지방정부에서 지역/산업단지별 노동조건 개선을 위해 노동기본정책 제정, 취약계층 노동자 건강증진 사업, 노동자 작업복 공동 세탁소 사업 등 긍정적인 시도가 이루어졌으나 지역별 편차가 심하고, 지속성이 담보되지 않으며, 제도적 기반과 노동정책 추진체계는 여전히 불안정하다.
- 특히 이번 대선을 앞두고는 일하는 사람의 범위를 다시 정의하는 새로운 노동법, 근로기준법에서 배제된 5인미만 사업장의 근로법 전면 적용 등 제도를 확장해야할 필요성이 크게 제기되었다. 이번 지방선거에서도 분명히 이에 대한 각 정당의 관점과 정책이 필요하다. 또한, 코로나 위기를 경유하면서 생계의 어려움에 처한 노동자도 최소한의 소득을 보장받을 권리, 아프면 쉴 권리, 쉬고 나서 일터로 복귀할 권리 등을 정책과 제도로 구체화할 필요성이 높아졌다. 이러한 권리는 상병수당(유급병가) 등의 제도로 나타나기도 했다.
- 민주노총은 이번 지방선거에서 5인미만 사업장 노동자등 사각지대 노동자에 대한 정책, 노동권에서의 차별 지대를 보완해갈 수 있는 지자체 정책공약으로 제시되기를 바란다. 차별 없는 노동권을 지역에서부터 실현해나가는 지방선거 후보를 작은사업장 노동자들이 직접 선택할 수 있는 선거가 되어야 할 것이다.

2) 과제

(1) 노동법 준수를 위한 적극적 노동행정 필요

- 익히 알려진 바와 같이 작은 사업장은 노동법 준수조차 안 되는 경우가 많다. 근로계약서나 임금명세서를 제대로 교부하지 않는 것부터, 최저임금 위반 및 임금체불 문제를 해결하는 기본적인 권리 보장부터 접근이 필요하다. 노동권 보장을 위해 가장 필수적인 것은 노동법을 준수하는지 감시 감독하는 것, 위반을 찾아내고 이를 개선하는 것이다. 중앙정부의 근로감독제도를 통해 이와 같은 일을 하게끔 되어있고 지자체는 근로감독기능을 위임받을 수 없는 것이 현재 실정이다. 그럼에도 불구하고 지방자치단체가 노동법을 준수하고 작은사업장 노동자를 보호하기 위한 노동행정을 적극적으로 수행해야할 필요가 없어지는 것은 아니다.
- 특히 최저임금 위반 문제는 특히 중요하게 다뤄야 한다. 5인미만 사업장은 최저임금 위반이 가장 많이 발생하는 곳이지만 근로감독은 5인미만 사업장에서는 이뤄지지 않는다고 보아야 한다. 신고를 통한 조치 건수를 보면 5인미만 사업장이 압도적으로 많다. 근로감독도 안하는 사각지대에서 노동자들은 떼인 임금을 받으려고 신고라도 하는 것이다. 경총 등은 사업장의 영세함을 이유로 들지만 사업장 규모가 작은 모든 사업장이 지불능력이 안되는 것은 아니다. 신고까지 하는 이유는 분명히 받을 수 있는데 못받았다고 생각해서 하는 경우가 많다. 관련하

여 지자체 차원의 준수 노력을 제고할 수 있는 방안이 필요하다

(2) 직접 관장하고 책임지는, 지속적이고 안정적인 지자체 노동정책의 필요성

- 지방자치단체가 다양한 형태의 ‘중간지원조직’을 설립하여 노동정책을 집행하고 있다. 하지만 각종 노동정책을 위의 조직들로 외주화하며 예산 지원 이상을 하지 않으려는 태도는 극복되어야 한다. 지자체가 직접 책임지고 관장하는 노동정책이 필요하다.
- 예산과 자원이 한정적이고, 상황 변화에 따라 사업 범위와 추진 기간이 좌우되는 현재의 상황을 극복하고, 지속적이고 안정적인 사업을 집행할 수 있는 기반을 확보해야 한다. 이를 위해 조례 제정 등으로 제도화하고 지자체의 주요 목표에 작은사업장 노동자 권리 보장 목표가 포함되도록 해야 한다.
- 촘촘한 노동권의 보호체계의 구축이 필요하다. 지자체 별 편차를 줄여서 어느 지역이건 노동상담, 권리구제지원, 노동법 교육 등의 필수적 기능이 수행될 수 있도록 해야 한다. 한편, 기초단체 등에서 시작한 모범적 사업을 적극적으로 평가하고 확산해 나가는 것도 지자체의 중요한 역할이다.

(3) 조직화 지원 사업의 확대, 초기업 교섭 등 노동조합 강화를 위한 지자체 역할 중요

- 작은사업장 노동자 조직화 지원을 지자체의 책무로 인식하고 예산과 인력을 확대해야 한다.
 - 작은 사업장은 개별 노동조합을 조직하기 어려우므로 초기업교섭이 촉진되어야 하지만 제도적 정비는 미비한 실정임. 지역을 기반으로 한 공단별 교섭, 지역협약을 통한 표준협약, 표준임금협약 등을 체결하는 등 현장의 목소리를 모아내고 초기업 교섭을 촉진하게끔 하는 지자체의 정책이 마련되어야 한다.
- 공단은 입주기업 간 유대가 커 하나의 결합체로서 역할을 한다. 공단 내 노동조건은 보편화되어 있어서 산단공은 공단 입주기업에 대한 관리와 지원을 담당할 수 있다. 공단은 또한 지역을 기반으로 하는데 지자체는 조례 등을 통해 공단 입주기업에 대한 지원책을 마련할 수 있다. 그러므로 공단 중심 작은사업장 문제를 개별 업체에만 맡기는 것이 아니라 입주기업, 지방정부 등이 함께 방향 설정을 해가는 것이 중요하다.

3) 민주노총 작은사업장 노동자 권리보장 지방선거 요구

※ 민주노총 2022 지방선거 요구안 중 노동권 사각지대 노동자 권리보장 요구 발췌

- ▶ 노동권 사각지대 노동자 실태조사
- ▶ 노동상담센터 운영
- ▶ 지역별 초기업단위 교섭 활성화를 위한 지자체 조력 적극화
- ▶ 5인미만 사업장 등 작은사업장 노동자 권리보장 강화
- ▶ 이주노동자 지원대책

○ 노동권 사각지대 노동자 실태조사

- 근로기준법조차 적용되지 않는 노동자들의 노동실태를 조사하고 시급한 지원정책 수립 및 지방노동청과 공조사업 모색

○ 노동권 사각지대 노동자 산업안전 캠페인 사업

- 5인 미만, 특수고용, 이주노동자 등의 특성에 따른 일상적인 캠페인 필요

○ 노동상담센터 운영

- 노동법의 사각지대에 놓인 노동자의 고충 및 부당노동행위 등에 대해 상담하고 해결방안을 찾기 위한 상시기구 구성

○ 지역별 초기업단위 교섭 활성화를 위한 지자체 조력 적극화

- 지자체 발주 사업에서 발주처·원하청이 참여하는 교섭 시행
- 플랫폼 노동 사회적 협의 기구 운영

○ 5인미만 사업장 등 작은사업장 노동자 권리보장 강화

- 지역/산업단지별 근로기준법 준수 협약 체결
- 근로계약서 및 임금명세서 서면교부, 최저임금, 임금체불 등 노동법 준수 위한 지방정부의 감독 기능 강화
- 노동법 준수 위한 사업주 교육 강화
- 5인미만 사업장에서 많이 일하는 여성·비정규직·고령 노동자 지원 강화
- 저임금 작은사업장 노동자에게 적정 임금 지급하기 위한 생활임금 제도 개선, 생활임금 적용 범위 확대

○ 이주노동자 지원대책

- 고용허가제 이주노동자 사업장 변경의 자유 보장, 노동허가제 도입 (중앙정부)
- 이주노동자 열악한 기숙사 근본적 개선으로 주거권 보장, 공공기숙사 건립
- 지자체 코로나 재난지원정책에 모든 이주민 포함, 평등한 지원정책 실시
- 이주노동자 고용사업장 산업안전 지원, 산재예방 교육, 인권침해 방지 교육 실시
- 공공기관, 의료기관 등 통역 시스템 구축, 통역인들에 대한 인권교육
- 인종차별과 이주민 혐오 방지 조례 제정
- 이주민 커뮤니티 조직, 이주민 지원단체 활동, 쉼터 등 지원
- 다국어 이주노동자 권리수첩, 인권 영상 제작 배포

※ [참고] 5인미만 사업장 및 작은 사업장 노동자 권리보장을 위한 지자체 정책요구

○ 작은 사업장 노동자 권리 보장을 위한 제도적 기반 마련 및 전담부서 설치

- 정례 노정교섭(협의)틀 구축
- 조례 제정을 통한 중·장기 노동정책 기본 계획 수립
- 노동자 권리보장을 위한 전담 부서 설치

○ 산업단지 노동기본권 강화, 초기업 교섭 보장

- 산업단지입주업체 노조법상 사용자단체성 부여 산업단지 초기업교섭 활성화
- 산업단지 입주업체 노동기본권 지수 관리 감독 시스템 마련

○ 5인미만 사업장 등 작은사업장 노동자의 권리보장 : 협약체결 및 모니터링

- 지역/산업단지별 근로기준법 준수 협약 체결
- 근로계약서 및 임금명세서 서면교부, 최저임금 준수, 임금체불 예방 등 기초노동질서 준수
- 사업주 대상 노동법 준수 교육 및 지원
- 근로기준법 준수 관련 모범사례 발굴
- 5인미만 사업장에서 많이 일하는 여성·비정규직·고령 노동자 지원
- 저임금 작은사업장 노동자에게 적정 임금을 지급하기 위한 생활임금 제도 개선, 생활임금 적용범위 확대

○ 지역/산업단지별 노동자 복지 확대 및 개선

- 작업복 공동 세탁소, 산업단지 통근 버스, 노동자 (심리)건강센터, 쉼터 등 설치
- 작은사업장 노동자를 위한 유급 병가제도 도입 (코로나19백신 접종휴가포함)
- 사회보험료 지원 등 사회안전망 강화

○ 작은사업장부터 안전한 일터 만들기

- 작은 사업장 노동안전보건 교육 및 홍보
- 작은 사업장 위험요인 제보 및 신고제 도입
- 작은 사업장 위험요인 관리 감독 강화
- 작은사업장 노동자 건강진단 : 사각지대 노동자에 대한 특수건강진단 등

작은사업장 노동자 권리보장을 위한 지방선거 정책요구

박은정 민주노총 정책국장

1. 중소기업노동자 권리보장, 지역별 노동조건 결정

○ 제도 밖으로 밀려난 중소기업사업장 노동자

- 전체 노동자 20,647천 명 중 57.1%가 30인 미만 사업장에 재직 중이며, 전체 노동자 17.8%²⁾에 해당하는 3,684천 명의 노동자가 5인 미만 사업장에 속해 있음. 사업체 기준으로는 5인 미만 사업장이 전체 사업체의 61.1%³⁾, 30인 미만 사업장은 전체 사업체의 95.3%에 해당.
- 중소기업 기본법에 따른 매출액 기준으로도 전체 노동자의 82.7%⁴⁾가 중소기업에 재직 중이며, 전체 기업의 99.9%가 중소기업에 해당.
- 중소기업 사업장은 전체 노동자의 95%를 넘어서나 5인 미만 사업장을 비롯한 중소기업 사업장 노동자는 노동 관련 제도와 정책 후 순위에 놓임. 특히 5인 미만 사업장 노동자는 근로기준법의 주요 내용에서도 제외되고 있음.
- 5인 미만 사업장 외에도, 사업장별 규범을 담은 취업규칙의 작성을 10인 이상으로 제한하고 있으며, 사업의 변경이나 노동자의 배치 및 고충 처리 등 노동조건에 관한 주요사항을 협의하는 노사협의회 설치 의무도 30인 이상으로 제한하고 있음.

<노동관계법 중 규모별 적용 제외 현황 2022. 5. 현재>

노동관계법	해당 내용	적용 대상 규모
근로기준법	근로계약, 임금지급 만 5인 미만 적용	5인 이상
	취업규칙	10인 이상
	근로자대표 서면 동의시 특별연장근로	30인 미만
산업안전보건법	안전관리자 선임, 보건관리자 선임, 안전보건 총괄책임자	50인 이상
	휴게시설 설치 (2022. 8. 18. 시행)	대통령령 미제정
근로자참여 및 협력증진에 관한 법률	노사협의회 고충처리위원회	30인 이상
남녀고용평등과	일부 조항 외	전체 사업장

2) 2022. 4. 민주노동연구원 「5인 미만 사업체 광역 시도별 실태분석」. 정경은.

3) 2021. 6. 4. 통계청 사업체 구분 -종사자 규모별 통계

4) 2021. 10. 중소벤처기업부 2019년 중소기업 통계

일가정양립지원에관한법률	성희롱 예방교육	10인 이상
	적극적 고용개선조치 시행계획 수립제출	300~500이상
기간제 및 단시간근로자보호법	일부내용 외	5인 이상
파견근로자 보호 등에 관한 법률	차별시정(5인 미만 적용 제한) 외	전체 사업장
중대재해 처벌 등에 관한 법률	2024. 1. 26. 이후	5인 이상
	2024. 1. 26. 이전	50인 이상
최저임금법, 노동조합및노동관계조정법, 고용보험법, 직업안정법 등		전사업장

○ 노동 행정을 통한 분쟁 해결 요구 집중

- 노동관계법의 제한적 적용으로 중·소·영세사업장 노동자의 경우, 근로자대표나 노동조합을 통한 노사대등 결정(단체교섭, 노사협의 등)이 어려움. 노동관계법의 노사협의 및 근로자대표제도 적용 제한은 노동조합 조직화의 어려움으로 이어짐.

< 노동위원회 구제신청인 소속 사업장 규모별 분포 >

구분	1~4인	5~9인	10~29인	30~49인	50~99인	100~299인	300인 이상	합계
'20년 (비율)	638명 (4.3%)	4,766명 (31.8%)	3,523명 (23.5%)	1,021명 (6.8%)	1,239명 (8.3%)	1,929명 (12.9%)	1,860명 (12.4%)	14,977명 (100%)

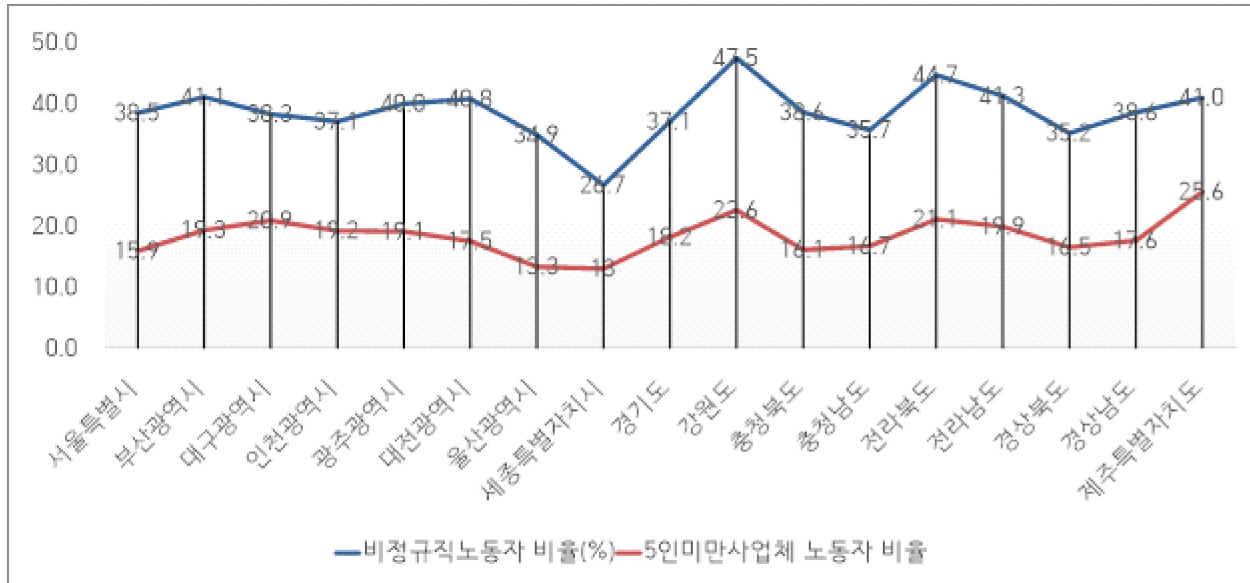
< 신청인 소득별 분포 >

구분 (이상~미만)	100만원 미만	100~150만원	150~200만원	200~250만원	250~300만원	300~500만원	500만원 이상	합계
'20년 (비율)	669명 (3.3%)	898명 (4.5%)	2,187명 (10.9%)	4,016명 (20.0%)	3,300명 (16.4%)	6,551명 (32.6%)	2,462명 (12.3%)	20,083명 (100%)

- 반면, 노사가 합의한 사업장별 규범이 명료하지 않아 노사간 분쟁 발생 시, 행정구제를 통한 해결 요구는 더욱 높음. 2020년 노동위원회에 접수된 구제신청 사건 중 59.6%가 30인 미만 사업장 소속 노동자가 제기한 사건이었음. 5인 미만 사업장 노동자에게는 적용되지 않는 제도라는 점을 고려한다면, 소규모사업장 노동자일수록 권익구제 요구가 더욱 큰 것이 확인.
- 5. 19. 시행 예정인 고용상 성차별시정절차는, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률에 따라 사업장 규모에 제한을 받지 않고 모든 사업장 노동자가 신청할 수 있음. 노동관계법의 미 적용으로 노사관계 분쟁 발생과 권익구제 필요가 높은 중·소·영세 사업장 노동자의 권리보장을 위한 제도개선, 정부와 지자체의 행정조치가 시급함.

○ 5인 미만 사업장 비중 높은 지역, 비정규직 노동자 비율도 높아

광역시도별 비정규직 노동자 비율과 5인 미만 사업체 노동자 비율 (2021. 상반기. 통계청 지역별 고용조사)



- 중소 영세사업장에 대한 노동관계법 미적용 문제는, 고용형태에 따른 노동조건 불안정과 결합하여 노동시장의 불안정성을 심화시키고 있음. 2021년 지역별 고용조사 결과는 비정규직 비율이 높은 지역에서 5인 미만 사업장 노동자 비율도 높은 것으로 확인됨.
- 사업장 규모와 비정규직 규모와 연관을 보이지는 않지만, 중소·영세사업장 노동자가 많은 지역에서 비정규직 노동자 비율도 높게 나타난 것은 지역 간 노동 불평등을 드러내는 것으로, 지방 정부별 노동정책의 중요성을 보여줌.

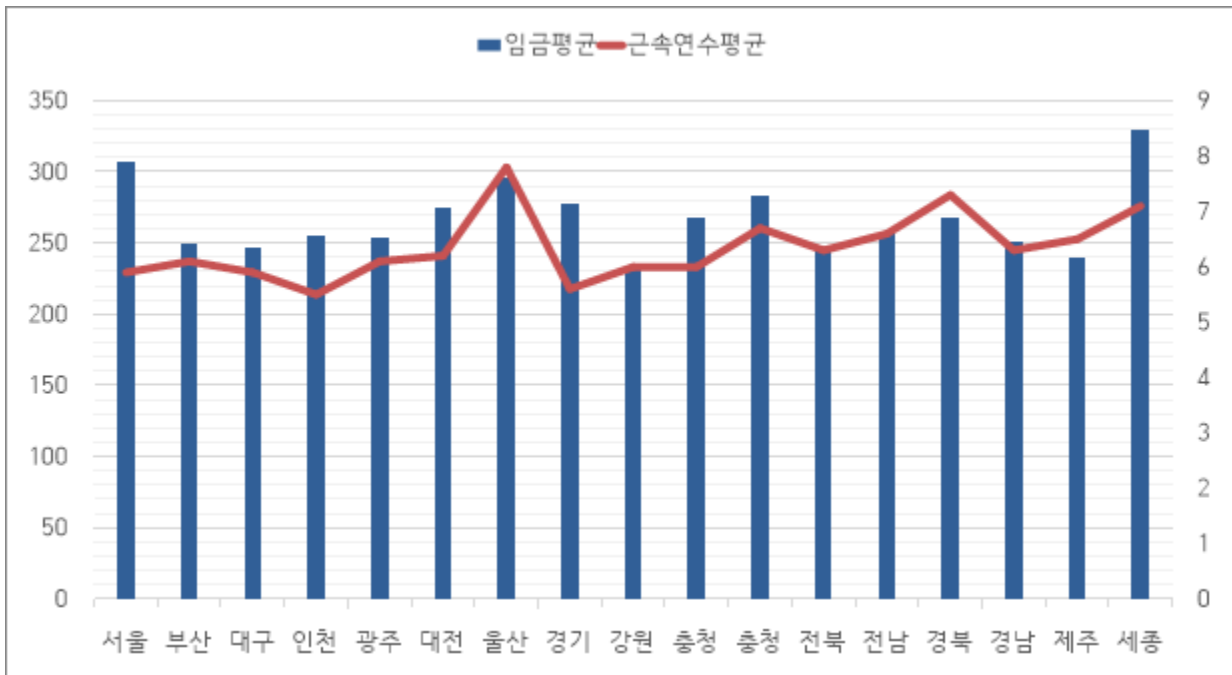
○ 노동조건 불평등, 지역 간 일자리 불균형

- 최근 ‘지방소멸’ 위기 등 지역 양극화 문제가 주요 이슈로 제기되고 있음. 저출산과 고령화를 인구감소와 지방소멸 원인으로 진단해 왔으나 국토연구원은 ‘교육과 직업을 목적으로 한 20~30대의 지방 외 이동’이 지방 인구감소에 직접적 영향을 미친 것으로 분석함⁵⁾
- 지역 간 불균형 해소를 위해 지방 정부별 ‘일자리 창출’, ‘지역 맞춤형 일자리’, ‘지역상생 일자리’, ‘지역산업단지 조성 및 투자유치사업’이 진행되기도 했으나, 최근 3년간 지방을 떠나 수도권으로 유입된 인구는 더욱 증가한 것으로 확인됨⁶⁾.

5) 국토연구원. 2022. 1. 10. 「회색 코뿔소, 지방소멸 위기와 전망」. 차미숙 국토연구원 선임연구위원

6) 국토연구원 2022. 2. 17. 국토이슈리포트 「지방소멸 대응 정책 방향과 추진전략」 차미숙 선임연구위원, 최예슬 부연구위원, 조은주 전문연구위원

광역시도별 임금평균 과 평균 근속연수 현황 (좌변 만 원.우변 년)



민주노동연구원, 정경은. 광역시도별 노동실태분석 2021년 상반기 자료 재구성

- 일자리 창출 사업, 투자유치 및 산업단지 조성에도 불구하고, 지역 간 일자리 불균형이 심해지는 문제를 해결하기 위해서는 ‘지역노동시장권’ 7)별 구조적인 불균형을 해소하기 위한 종합적 정책이 필요함.

2. 기업지원 정책 하위에 놓인 노동 행정

- 2018년 지자체 선거 이후, 다수 광역시도에서 노동자 권익증진을 위한 기본조례 제정 등 노동행정 강화를 표방했으나 광역시도별 행정기구 설치 및 운영현황은 여전히 노동정책과 노동행정이 경제 활성화를 위한 기업지원정책의 하위에 머물러 있음.
- 대다수 광역시도가 노동자권익증진을 위한 노동정책 기본계획을 수립하고 시행결과를 점검하도록 규정한 노동 기본조례를 두고 있지만, 경기도를 제외한 모든 지방정부가 노동정책 소관 행정업무를 하부 기구가 없는 ‘담당관’ 이나 ‘과’ 또는 한 개 ‘과’ 내 일부 팀 업무로 분장하고 있는 실정임.
- 일부 지방정부는 기업 지원업무(75개 업무)를 주된 업무로 담당하는 ‘기업자원과’ 내에 노동행정업무(13개 업무)를 배치하고 △노사관계 동향관리 △건전한 노동단체 육성사업 지원 및 관리 △노사협력 관련 포상 업무를 같이 분장하기도 하는 등 노동관계법상 최소 업무조차 공정한 집행을 기대하기 어려운 조건임.
- 노동자 권익보장과 노조 할 권리 관련 업무도 과거 노동조합에 대한 규제와 통제, 쟁의행위 예

7) 2020. 11. 국토연구원. 남기찬, 김경민, 조성철, 홍사흠, 안종욱은 「지역노동시장의 공간적 미스매치 분석과 정책방안 연구」

방업무를 벗어나지 못하고 있는 지자체도 다수임.

〈광역시도 노동관련 행정기구 설치 현황〉

광역시도	노동행정 실, 국, 과(8)9)	일자리 행정
서울	<ul style="list-style-type: none"> ■ 노동공정상생정책관 ○ 노동정책담당관 (37명) ▷노동공정정책팀(10명) ▷노동권익팀(5명) ▷노동복지팀(5명) ▷노사협력팀(3명) (* 팀내 노동조사관 2명) ▷중대산업재해예방팀(8명) ▷필수노동지원팀(5명) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 경제정책실 □ 경제일자리기획관 ○ 일자리정책과 (32명) ▷일자리정책팀(8명) ▷청년일자리팀(7명) ▷뉴딜일자리팀(5명) ▷지역일자리팀(7명) ▷고용훈련팀(4명)
인천	<ul style="list-style-type: none"> ■ 균형발전정무부시장 ○ 노동정책담당관(14명) ▷노동행정팀(4명) ▷노사협력팀(3명) ▷노동권익팀(3명) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 일자리경제본부 ○ 일자리경제과 (22명) ▷일자리경제기획팀(7명) ▷일자리정책팀(5명) ▷일자리지원팀(4명) ▷일자리위원회(3명)
경기	<ul style="list-style-type: none"> ■ 노동국 내 3개 과 ○ 노동정책과(23명) ▷노동정책전문관(6명) ▷노사협력팀(4명) ▷노동복지팀(5명) ▷공무직운영팀(8명) ○ 노동권익과 (30명) ▷노동권익보호팀 ▷노동권익센터팀 ▷플랫폼노동자지원팀 ▷중대산업재해팀 ○ 외국인정책과(12명) ▷ 외국인정책팀 ▷ 외국인지원팀 ▷ 외국인권익팀 	<ul style="list-style-type: none"> □ 행정2부시장 ■ 경제실 ○ 일자리경제정책과 (30여 명) ▷일자리경제정책팀(8명) ▷경제분석팀(4명) ▷일자리기획팀(5명) ▷공공일자리팀(4명) ▷고용서비스팀(4명) ▷직업능력개발팀(3명)
충북	<ul style="list-style-type: none"> ■ 경제통상국 ○ 일자리정책과 내 1개 팀 ▷노동정책팀(5명) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 경제통상국 ○ 일자리정책과 내 4개 팀(19명) ▷일자리정책팀(6명) ▷취업지원팀(5명) ▷생산적일자리팀(3명) ▷고용안정선제대응패키지추진단(5명)
대전	<ul style="list-style-type: none"> ■ 일자리경제국 ○ 일자리 노동경제과 내 1개 팀 ▷노동정책팀(5명) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 일자리경제국 ○ 일자리 노동경제과 내 15명 ▷경제정책팀(7명) ▷일자리정책팀(4명) ▷일자리지원팀(4명)
세종	<ul style="list-style-type: none"> ■ 경제산업국 ○ 일자리정책과 내 1개 팀 ▷노사협력팀(8명) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 경제산업국 ○ 일자리정책과 내 2개팀 ▷일자리정책팀(4명) ▷일자리지원팀(3명) ■ 기획조정실 ○ 청년정책담당관 내 ▷청년일자리팀(3명)
충남	<ul style="list-style-type: none"> ■ 경제실 ○ 일자리노동정책과 내 2개팀 ▷노동정책팀(4명) ▷산업안전팀(4명) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 경제실 ○ 일자리노동정책과 내 2개팀 ▷일자리정책팀(4명) ▷일자리지원팀(4명)
전북	<ul style="list-style-type: none"> ■ 일자리경제본부 ○ 기업지원과 내 1개팀 ▷노사협력팀(4명) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 일자리경제본부 ○ 일자리경제정책관 내 2개 팀 ▷경제정책팀(8명) ▷일자리취업지원팀(7명)
광주	<ul style="list-style-type: none"> □ 문화경제부시장 ○ 노동협력관 내 2개팀 ▷노동정책팀 (5명) ▷노사상생안전팀(5명) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 일자리경제실 ○ 일자리 정책관 내 4개팀 ▷일자리경제정책팀(7명) ▷광주형일자리팀(4명) ▷여성일자리팀(3명) ▷사회적경제팀(6명)
전남	<ul style="list-style-type: none"> ■ 일자리경제본부 ○ 중소기업과 내 1개 팀 ▷노동정책팀(3명) ■ 도민안전실 ○ 안전정책과 ▷중대재해지원TF팀 (3명) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 일자리경제본부 ○ 일자리경제과 내 4개 팀 ▷경제정책팀(8명) ▷일자리정책팀(3명) ▷일자리창출팀(4명) ▷청년일자리팀(4명)
대구	<ul style="list-style-type: none"> ■ 일자리투자국 ○ 일자리노동정책과 내 3개팀 ▷노사상생팀(5명) ▷노동안전팀(3명) ▷전담운영 T/F팀(5명) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 일자리투자국 ○ 일자리노동정책과 내 4개팀 ▷일자리노동기획팀(7명) ▷실업대책팀(4명) ▷일자리지원팀(4명) ▷고용서비스팀(9명)
경북	<ul style="list-style-type: none"> ■ 일자리경제실 ○ 일자리경제노동과 내 2개팀 ▷노동정책팀(4명) ▷노사상생팀(4명) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 일자리경제실 ○ 일자리경제노동과 내 3개팀 ▷일자리총괄팀(6명) ▷일자리지원팀(5명) ▷경제정

광역 시도	노동행정 실, 국, 과(8)9)	일자리 행정
		책팀(3명)
부산	■ 민생노동정책관 ○ 인권 노동정책담당관 내 4개 팀 12명 ▷노동권익팀(4명) ▷노사지원팀(3명) ▷노동조사관(1명) ▷산업재해예방팀(4명)	■ 디지털경제혁신실 ○ 경제일자리과 중 4개 팀 ▷경제계획팀(8명) ▷중소기업지원팀(6명) ▷일자리 기획팀(7명) ▷일자리지원팀(7명)
울산	■ 일자리경제국 ○노동정책과 내 3개 팀 ▷노동정책팀(5명) ▷공공노무팀(4명) ▷산업안전보건팀(5명)	■ 일자리경제국 ○일자리경제과 내 3개 팀 ▷일자리경제기획팀(7명) ▷일자리지원팀(6명) ▷청년일자리팀(4명)
경남	■ 일자리경제국 ○노동정책과 내 3개 팀 ▷노동정책팀(8명) ▷노사협력팀(3명) ▷일생활균형팀(4명)	■ 일자리경제국 ○ 일자리경제과 ▷일자리경제정책팀(7명) ▷일자리지원팀(3명) ▷청년일자리팀(5명) ▷신중년일자리팀(3명)
강원	■ 경제진흥국 ○ 기업지원과 내 1개 팀 ▷노동정책팀(4명)	■ 일자리국 ○ 일자리정책과 4개 팀 ▷일자리정책팀(5명) ▷일자리육성팀(3명) ▷상생일자리팀(4명) ▷일자리지원팀(3명)
제주	■ 일자리경제통상국 ○경제정책과 내 1개 팀 ▷노동정책팀(3명)	■ 일자리경제통상국 ○일자리과(43명) ※특별자치도이관 업무인 고용보험 및 고용복지플러스센터사업 포함

○ 노동정책 기본계획 수립 및 노동정책과 행정 관련 노-정 협의 미흡

- 노동정책수립과 심의·자문을 위한 거버넌스를 구성하도록 제도화하고 있는 지자체 대부분은 노동조합을 거버넌스 참여 주체로 명시하지 않는 등 노동조합의 정책참여를 배제 또는 매우 소극적으로 보장하고 있음.
- 민주노총 지역본부와 지방정부 간 노정 협의 진행 현황도 매우 부진함. 서울, 인천, 울산, 경기, 충북, 충남, 전남, 경남 등 일부 지역에서 정례 또는 현안별 협의가 진행되기도 했으나 대부분 지자체에서 정책협의를 후퇴하고 있음.

○ 노동관계법상 공공부문 사용자, 민간위탁 원청 사용자책임 해태

- 노동정책과 현안 관련 협의와 별도로, 노사관계 당사자로서 사용자책임 이행(민간위탁 직접고용, 처우 개선, 원청사용자로서 교섭 책임 등)도 매우 소극적임.

3. 정책 영향력 낮은 노동기준조례

8) 지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정

제6조(기구설치의 일반요건) ① 국은 특별한 경우 외에는 소관 업무의 성질이나 양이 4개 과 이상의 하부조직이 필요한 경우에 설치한다.

② 실·본부[본부는 특별시·광역시·특별자치시·도나 특별자치도(이하 “시·도”라 한다)에 한한다]는 업무의 성질상 국으로서 그 목적달성이 곤란하다고 인정되는 경우에 설치한다. 이 경우 실·본부 밑에는 국 또는 과를 둘 수 있다. <개정 2012. 6. 29., 2019. 4. 30.>

③ 제2항에도 불구하고 시·군·자치구(이하 “시·군·구”라 한다)는 업무의 성질상 과로서는 그 목적달성이 곤란하다고 인정되는 경우에 실을 설치한다. <신설 2019. 4. 30.>

④ 담당관은 전문적 지식을 활용하여 정책의 기획이나 계획의 입안·조사·분석·평가와 행정개선 등에 관하여 기관장이나 보조기관(국장은 제외한다)을 보좌하기 위하여 필요한 경우에 설치하되, 특별한 경우를 제외하고는 기획업무를 담당하는 실장 밑에 설치하며, 담당관 밑에는 과를 둘 수 없다. <개정 2019. 4. 30.>

9) 각 국, 실, 과, 팀별 인원은 휴직 및 타 기관 파견 인원을 제외, 현원을 기준으로 함.

○ 지방정부 노동 기본조례, 불안정 노동자 권리보장 취약

- 2018년 지자체 선거 이후, 대부분 광역 시도 단위에서 노동 기본조례가 제정 시행되고 있음. 광역단위별 노동 기본조례는 지역별로 세부내용에 차이는 있지만 △지방정부 별 노동정책 기본계획 수립 및 연간 시행계획 수립 이행점점 △노동정책에 관한 심의 및 자문기구 설치 △노동권 익지원 기구 등의 설립을 공통으로 담고 있음.
- 광역시도별로 시행 중인 노동 기본조례는 ‘비정규직 노동자와 취약계층 노동자 권리 보호’를 목적으로 하고 있음. 그러나 일부 지방정부 외에 ‘근로기준법상 근로자’를 적용대상 노동자를 협소하게 정하고 있음.
- 조례의 특성상 규제 범위가 지방행정기관, 지방공기업, 지자체와 공공기관의 민간위탁 사업 등으로 제한될 수밖에 없어 조례를 통한 노동권 보장 확대 효과가 미미한 상황임.

○ 지방정부 정책 및 제도에 노동기본권 반영 방안 누락

- 노동 기본조례의 제정 및 시행 의의는 지방자치단체 정책과 행정 전반에 ‘노동조건에 관한 노동관계법적 기준과 원칙’을 반영하여 모든 노동자의 노동기본권을 확대하도록 하는 것임. 따라서 노동 기본조례가 지방정부 행정과 제도 마련과 운영에 기준이 될 수 있도록 해야 함.
- 서울, 인천, 경기, 강원, 충북, 제주는 다른 조례 제정 및 개정 시, 노동 기본조례에 부합하도록 다른 조례와의 관계를 규율하고 있으나 그 외 지역은 ‘근로자 권리 보호와 증진’에 관한 기준이 다른 정책과 행정 분야에 일반 적용되도록 하는 내용을 빠뜨리고 있음.

〈광역 시도. 노동 기본조례 제정 현황 및 조례별 적용범위〉

광역 시도	노동기본조례	시행(제정)	적용대상	타 조례 제개정 시 부합요건
서울	노동기본조례 (구. 근로자 권리보호 및 증진을 위한 조례)	2021. 3. 25. (구 조례. 제정 2014. 3. 20.)	고용형태, 계약형식 무관 임금 목적 모든 노동자	○
인천	근로자 권리 보호 및 증진을 위한 조례	2019. 6. 3.	근로기준법상 노동자	○
경기	노동 기본조례	2019. 8. 6.	근로기준법상 노동자	○
충북	노동자 권리 보호 및 증진에 관한 조례	2021. 4. 9.	근로기준법상 노동자, 산재법상 특수고용 노동자	○
대전	노동인권 증진조례 ¹⁰⁾	2016. 12. 30. (2015. 12. 18.)	일 할 권리 노동3권	×
세종	조례 없음			
충남	노동자 권리 보호 및 증진에 관한 조례	2021. 12. 30. (2020. 4. 1.)	근로기준법상 노동자, 산재법상 특수고용 노동자, 노동관계법 적용제외 노동자	×
전북	조례 없음			
광주	근로자 권리 보호 및 증진을 위한 조례	2019. 7. 1.	근로기준법상 노동자	×

광역시도	노동기본조례	시행(제정)	적용대상	타 조례 제·개정 시 부합요건
전남	노동자 권리 보호 및 증진조례	2020. 4. 2. (2019. 7. 9.)	근로기준법상 노동자	×
대구	조례 없음			
경북	조례 없음			
부산	노동자 권익 보호 및 증진조례	2020. 5. 27. (2019. 2. 6.)	노동을 제공하는 모든 사람 (일시 체류 노동자 포함) 산재법상 이동노동자	×
울산	노동자 권리 보호 및 증진을 위한 조례	2018. 12. 27	근로기준법상 노동자	×
경남	노동자 권익 보호 및 증진을 위한 조례	2021. 8. 6. (2020. 5. 14.)	근로기준법상 노동자, 산재법상 특수고용 노동자	×
강원	노동 기본 조례	2020. 3. 6.	근로기준법상 노동자	○
제주	근로자 권리 보호 및 증진을 위한 조례	2020. 12. 31 (2018. 12. 31.)	근로기준법상 노동자	○

○ 노동 기본계획 자문 및 심의위원회 노동조합 추천권 보장 안 됨

- 지방정부 노동정책 방향과 노동 기본계획을 심의하는 심의기구 구성에 “노동조합” 참여를 명시한 곳은 충청남도과 경상남도 외에는 없으며 위원 구성에 노동조합의 추천권을 보장한 지방자치단체는 한 곳도 없음.
- 위원 구성에서도, 노동담당 공무원, 의회 의원, 정부 기관과 시민사회단체 구성원, 국제단체 활동 경력 등 ‘노동 분야 전문성’ 을 명확히 하지 않고 있어, 노동정책 방향과 기본계획 수립 및 이행에 관한 심의 및 검토 과정에 ‘노동 전문성’ 문제가 제기될 가능성도 큼.

○ 노동 기본조례 이행을 위한 사업 의무 미비

- 사업체 60% 근로기준법 미적용(5인 미만 사업장), 사용자책임을 회피하는 간접고용과 특수고용 확대, 기간제 및 단시간 노동 등 불안정노동이 만연한 노동 현실은 자발적인 노동관계법 준수 권고만으로 개선될 수 없음. 노동관계법 이행과 노동자 권익보장을 유인하기 위한 정책과 노동 현장 개선을 위한 감시 감독 행정이 수반되어야 함.
- 그러나 각 지방 정부별 노동 기본조례가 노동자권익증진을 목적으로 하고 있는 데 반해 노동환경 개선과 같이 적극적인 행정 의무는 명시하지 않음. 노동권익 보호 및 증진을 위한 사업의 추진이나 지원에 관한 조항을 둔 경우에도 ‘행정사무를 위탁할 수 있음’, ‘예산의 범위에서 지원할 수 있음’ 등 안정적인 사업의 집행을 담보하고 있지 못함.

○ 노동자권익 보호 전담기구 및 노동인권 증진 업무담당 인력

10) 대전광역시 노동인권 증진조례는 ‘노동인권증진’ 을 목적으로 한 조례로, 노동정책 일반을 규율하는 ‘노동기본조례’ 목적과 체계에서 차이가 있음. 그러나 △노동자가 안전하게 일할권리, 근로조건에 관한 권리, 노동3권에 관한 권리증진을 목적으로 명시한 점△지자체장의 노동인권정책기본계획 수립 △노동인권 증진사업 시행근거를 규율하고 있어 노동기본권에 관한 기본조례의 취지를 반영한 조례로 분류함.

- 노동 기본조례나 별도 조례로 노동권익센터 설립을 규정하고 있으나 민간위탁으로 운영되고 있어 기구 운영의 노동정책반영 및 센터운영의 안정성도 불안정한 상황임.
- 노동 기본조례에 노동인권 증진을 위한 업무담당자로 행정기구 인력 외에 약간 명의 ‘노동조사관’, ‘노동전문관’, ‘노동권익보호관’ 등을 임기제 공무원으로 채용하거나 위촉할 수 있도록 하여 노동권익 증진을 위한 지자체의 사무를 보완하는 지자체도 일부 있음. 노동자권익 증진을 위한 행정을 이행하려는 취지는 긍정적으로 평가할 수 있으나 부산의 노동조사관제도를 제외하면 모두 ‘임기제 공무원’, ‘임기제 공무원’으로서 업무의 안정성을 확보하고 있지 못함. 해당 업무를 행정기구 내 업무와 직제에 포함하여 안정화하는 것 필요.

〈광역시도 노동 기본조례에 따른 노동자권익 보호 전담기관, 노동자권익 보호 업무담당자〉

광역시도	노동 기본조례	노동자권익 보호 전담기관	노동조사관 등
서울	노동 기본조례 (구. 근로자 권리 보호 및 증진을 위한 조례)	제13조 노동권익센터	제15조 노동조사관 - 2년 이내 임기제 공무원 - 노동관계법 위반 조사, 시정 권고
인천	근로자 권리 보호 및 증진을 위한 조례	제16조 근로자권익 보호 전담기관	해당 제도 없음
경기	노동 기본 조례	제12조 노동자권익 보호 전담기관	해당 제도 없음
충북	노동자 권리 보호 및 증진에 관한 조례	해당 조례 없음	해당 제도 없음
대전	노동인권 증진조례 ¹¹⁾	「노동권익센터 조례」	해당 제도 없음
세종	조례 없음		
충남	노동자 권리 보호 및 증진에 관한 조례	제8조 노동권익센터	제9조 노동권익보호관 - 2년 임기 - 노동권익 침해 상담, 영세사업장 인사 노무 컨설팅 등
전북	조례 없음		
광주	근로자 권리 보호 및 증진을 위한 조례	해당 조례 없음	해당 제도 없음
전남	노동자 권리 보호 및 증진조례	제7조 노동권익센터	제8조 노동권익보호관 - 2년 임기 - 노동권익 침해 상담, 영세사업장 인사 노무 컨설팅 등
대구	조례 없음		
경북	조례 없음		
부산	노동자 권익 보호 및 증진조례	「부산광역시 노동권익센터 설치 및 운영조례」	제12조 노동권익보호관 제13조 노동조사관
울산	노동자 권리 보호 및 증진을 위한 조례	제19조 노동인권센터	해당 제도 없음

11) 대전광역시 노동인권 증진조례는 ‘노동인권 증진’을 목적으로 한 조례로, 노동정책 일반을 규율하는 ‘노

광역시도	노동 기본조례	노동자권익 보호 전담기관	노동조사관 등
경남	노동자 권익 보호 및 증진을 위한 조례	제21조 노동권익센터	제24조 도민노무사 - 2년 임기 - 노동권익 침해 상담, 영세사업장 인사 노무 컨설팅
강원	노동 기본 조례	제10조 노동자권익 보호 전담기관	해당 제도 없음
제주	근로자 권리 보호 및 증진을 위한 조례	해당 조례 없음	제22조 노동전문관 - 노동 관련 전문성 갖춘 자 선발, 노동 관련 부서에 배치 - 노동관계법 위반 조사, 시정 권고

4. 지역 불균형 해소를 위한 종합적 산업단지 정책 필요

- 산업입지 및 개발에 관한 법률에 따라 산업단지로 지정된 산업단지(국가, 일반, 도시첨단, 농공)는 전국적으로 1,249개¹²⁾가 조성되어 있으며, 이중 국가산업단지를 제외한 1,202개 산업단지는 산업집적활성화및공장설립에관한법률에 따라 지방정부가 지역산업진흥계획을 통해 조성됨, 해당 산업단지 입주업체는 지방정부의 승인 및 입주계약을 하고 지방정부의 관리 감독을 받고 있음. 입주 및 가동 중인 산업단지 외에 추가로 일반단지 44곳, 도시첨단산업단지 15곳, 농공단지 28곳이 조성 및 개발 추진 중으로 지방정부 관할 산업단지 규모는 확대되고 있음.

2021년 3분기 현재 산업단지 현황

단지유형	입주업체 (개)	가동업체 (개)	고용 (명)	생산(십억 원)			수출(백만 달러)		
				2020.3분기	2021.3분기	증감률(%)	2020.3분기	2021.3분기	증감률(%)
국가	57,816	53,010	1,072,076	371,879	429,977	15.6	118,314	151,258	27.8
일반	44,431	41,141	1,020,599	281,740	324,801	15.3	116,342	132,662	14.0
도시첨단	1,797	1,621	20,709	1,708	1,881	10.2	366	362	△1.1
농공	7,862	7,094	153,777	42,024	45,315	7.8	8,259	8,810	6.7
총합	111,906	102,866	2,267,161	697,351	801,973	15.0	243,281	293,093	20.5

- 지방정부 관할 산업단지 노동자는 1백2십만에 달하나 대부분 중소 영세사업장 노동자로, 노동 안전, 노동조건, 노동기본권 보장 수준이 취약한 상황임. 영세사업장의 경우, 노동관계법의 사각 지대에 있거나 노동관계법의 규범 적용을 받더라도 노동관계법 인지도가 낮거나 노무관리 전문성(산업안전보건, 노동관계법에 따른 근로계약과 노동기준 이행, 고충 처리 등) 부족 등으로 질 낮은 일자리를 온존하고 있음.

동 기본조례' 목적과 체계에서 차이가 있음. 그러나 △노동자가 안전하게 일할 권리, 근로조건에 관한 권리, 노동3권에 관한 권리증진을 목적으로 명시한 점△지자체장의 노동인권 정책 기본계획 수립 △노동인권 증진 사업 시행근거를 규율하고 있어 노동기본권에 관한 기본조례의 취지를 반영한 조례로 분류함.

12) 2021. 3분기 기준

- 지방정부 지정 산업단지 입주업체의 영세성과 질 낮은 일자리는 지방정부 일자리확대, 투자유치 확대, 청년고용과 산학협력 기술지원 등 정책과 재정의 투여와 관련 행정인력의 배치에도 불구하고 ‘지방소멸·지역 불균형 해소’로 나아가는데 역부족임.
- 산업단지 노동자의 권리보장과 일자리 질 개선을 위해서는 산업단지 노동정책 기준을 강화하는 것과 함께, 산업단지 내 초기업 교섭을 활성화하여 노동조건 개선, 노동불안정성 해소를 위한 노력과 지방정부 지원 노력이 확대되어야 함.

○ 노동관계법 적용을 위한 산업단지 입주업체 협력구조 마련

- 지역 노동격차, 지역 불균형 해소를 위해서는 일자리 질 개선과 노동자 정주 환경조성(출퇴근, 거주, 환경 등)이 필요함. 노동조건 개선은 사업장별 노력으로 일부 개선될 수도 있지만 대부분 중소영세사업장에 해당하는 일반산업단지 입주업체별 노력만으로는 한계가 있음.
- 노동관계법 적용을 위해 최소한의 규모가 있어야 하는 안전보건관리자 선정, 산업안전보건위원회, 노사협의회, 고충처리위원회 구성 등을 입주업체 공동으로 할 수 있도록 공동 시스템을 마련하는 방안을 검토할 필요 있음.

○ 산업단지 노동자 노동환경 개선을 위한 광역 시도별 거버넌스 구축

- 지방 정부별 산업단지 구축 및 활성화를 위한 지방정부 업무는 △투자유치 △산업단지 조성관리 △입주업체 규제 완화 및 지원에 관한 사항으로, 산업단지에서 일하는 노동자를 유입하려는 정책 및 행정업무는 찾기 어려움.
- 입주업체 특성상 사업장 차원에서 해결하기 어려운 노동자 휴게시설, 출퇴근 교통서비스, 작업복세탁소, 공동복지기금, 단체보험가입, 노동안전교육, 노동인권교육, 등 산업단지 노동자 관련 노-정, 노-사-정(산업단지 입주업체)의 논의가 촉진될 필요 있음.

5. 중소·영세사업장 노동자를 위한 민주노총 지방선거 요구

- 중소·영세 노동자 노동조건 개선과 노동관계법 적용방안을 찾는 것은 곧 모든 노동자의 권리보장에 관한 문제이며 동시에 지역노동격차 해소와 지역 불균형 해소를 나아가는 방안임. 민주노총은 중소·영세사업장 노동자 권리보장과 지역 노동격차 해소, 지역 불균형 해소를 위해 다음의 정책요구를 제시함.

■ 중소·영세사업장 노동권 보장, 지방 노동 행정 개혁

○ 노동기본권 강화를 위한 지방정부 행정 개혁

- 노동자 권익 보호와 노동기본권 보장을 위한 행정기구 개편
- 경제 활성화 하위범주에 놓인 지자체 노동정책 정상화
- 노동정책 이행을 위한 적정인력 배치, 노동정책 이행책임 강화

○ 공공부문 사용자책임 강화

- 노동정책 기본계획에 지방정부의 노사관계 사용자책임 강화 과제 포함
- 노동기본권 강화를 위한 노정 협의 정례화 안정화

- 초기업교섭 활성화를 위한 지방정부 책임 의무 제도화
- 공공행정, 공공부문 민간위탁 사용자로서 지방정부 책임 강화

■ 지방정부 노동정책 및 행정에 노동자 참여 보장

○ 모든 노동자 권익 보호를 위한 노동기본권 관련 노동 기본조례 제·개정

- ‘노동 안전’, ‘일할 권리’, ‘노조할권리’ 보장에 관한 ‘노동 기본조례’ 제정
- ‘노동 기본조례’ 적용 대상을 모든 노동자로 확대

○ 노동정책 기본계획 수립 및 심의에 노동조합 참여 보장

- 노동기본권 강화(일할 권리, 노조 할 권리, 비정규직 문제해결) 노동정책 기본계획 심의 및 자문 기구에 노동조합(노동조합 총연합단체 지역본부) 참여 명시
- 총연합단체 노동조합 지역본부에 노동정책 기본계획 심의 및 자문기구 위원 추천권 보장

○ 지방정부 노동자권익보장 의무 강화

- 노동자 권익보장을 위한 노동정책 기본계획에 지방정부 이행책임 강화
- 지방정부 행정사무 평가 기준에 노동자 권익증진 강화 지표 반영
- 노동권익전담기구의 설치와 운영 안정화를 위한 제도 마련
- 지방정부 정책 및 조례 제·개정 시, 노동 기본조례 기준 반영

■ 산업단지 초기업교섭 활성화, 산업단지 노동조건

○ 지역 일반·도시첨단·농공 산업단지

- 지자체 관할 산업단지 노동조건 개선과 노동자 권익 보호 시스템 구축
- 산업단지 노동관계법 적용 확대를 위한 노정 협의 활성화
- 산업단지 내 공동 안전·보건 관리자 선임 구조 마련

○ 산업단지 입주업체협의회 사용자 단체성 부여

- 산업단지 입주업체 노조법상 사용자단체성 부여 산업단지 초기업 교섭 활성화
- 산업·업종·지역 등 각급 단위 교섭 활성화를 위한 지방정부 책임 이행

노동 중심 산업단지 전환!

공단(산업단지)노동자 권리보장 지방선거 5대 요구

김송아 금속노조 미조직국장

1. 요구 근거

○ 산업단지 현황

산업단지는 제조업 생산의 61%, 수출의 61%, 고용의 54%(2019년 기준)를 책임지고 있다. 산업단지에는 대기업 부품업체 또는 독립적 중소 영세기업이 집단화되어 있는데, 대기업 부품사 중 규모가 영세한 곳이 많고 내수 중심의 중소기업도 대부분이 쇠락하거나 영세화해있다. 한국산업단지공단의 2021년 4분기 전국산업단지 현황통계에 따르면 산업단지의 업체당 평균 고용인원은 21.9명에 불과하다. 또한 2022년 주요 국가산업단지 산업 동향 통계에 따르면 23개 국가산업단지 가동업체 중 50인 미만 사업장의 비율이 평균 95%에 이른다. 근로기준법을 비롯하여 사업장 규모별로 노동자의 각종 권리를 법마저 제한(차별)하고 있는 현실에서, 산업단지의 대다수 노동자는 노동권의 사각지대에 있다고 봐도 무방하다.

1) 산업단지 유형별 입주, 가동, 업체당 평균 고용인원 현황

	단지 수	입주 계약 업체(A)	가동업체(B)	고용(명)	업체당 평균 고용인원
국가	47	58,317	53,407	1,073,429	20.1
일반	697	45,173	41,818	1,023,608	24.5
도시첨단	37	1,712	1,537	20,161	13.1
농공	476	7,889	7,168	154,392	21.5
계	1,257	113,091	103,930	2,271,590	21.9

△ 2021년 4분기 전국산업단지 현황통계, 한국산업단지공단

△ 두 개의 시도에 걸친 산업단지(한국수출, 빛그린, 아산, 명지녹산)는 중복으로 카운트하지 않음.

2) 23개 국가산업단지 업체당 평균 고용인원 현황

산업단지	가동(개사)		입차(개사)	고용현황(명)	업체당 평균 고용현황(명)
	당월	전월			
서울	11,535	11,515	2,830	147,155	12.8
녹산	1,411	1,410	593	28,334	20.1
대구	131	131	0	4,049	30.9

남동	7,229	7,191	4,794	102,990	14.2
부평	1,643	1,623	562	10,557	6.4
주안	1,192	1,190	346	12,560	10.5
광주첨단	1,180	1,162	637	18,849	16.0
울산미포	663	666	199	89,507	135.0
반월	7,651	7,594	4,549	111,840	14.6
시화	10,656	10,638	7,069	124,166	11.7
시화MTV	1,087	1,078	692	11,777	10.8
파주탄현	42	40	8	319	7.6
북평	33	32	35	749	22.7
석문	66	66	21	1,261	19.1
아산	380	378	166	15,265	40.2
군산	173	173	92	4,444	25.7
군산2	471	467	206	5,040	10.7
익산	271	266	124	3,126	11.5
광양	151	151	69	14,342	95.0
대불	269	273	88	4,675	17.4
구미	2,090	2,089	1,029	79,345	38.0
창원	2,603	2,618	986	122,078	46.9
포항	93	93	0	12,009	129.1
계	51,020	50,844	25,095	924,437	17.9

△ 2022년 2월 주요 국가산업단지 산업 동향 통계, 한국산업단지공단

△ 임차업체는 입주(가동)업체에 포함. 임차율 약 44.9%. 고용인원 총수에 일부 편차 있음.

△ 울산미포, 광양, 포항국가산단을 제외한 나머지 주요 국가산단은 업체당 평균 고용현황 50인 미만

3) 23개 국가산업단지 업체 규모별 가동업체 수 및 50인 미만 사업장 비율

산업단지	가동업체(개사)			합계(개사)	50인 미만 사업장 비율
	50인 미만	50-300인 미만	300인 이상		
서울	3,395	140	6	3,541	95.9
녹산	1,203	66	7	1,276	94.3
대구	116	13	2	131	88.5
남동	6,793	252	11	7,056	96.3
부평	1,272	48	2	1,322	96.2
주안	940	43	5	988	95.1
광주첨단	552	41	2	595	92.8
울산미포	464	108	50	622	74.6
반월	7,179	352	26	7,557	95.0
시화	10,334	183	9	10,526	98.2
시화MTV	959	81	5	1,045	91.8
파주탄현	40	1	0	41	97.6
북평	26	1	0	27	96.3
석문	57	7	0	64	89.1

아산	231	75	6	312	74.0
군산	137	18	3	158	82.9
군산2	426	23	1	450	94.7
익산	225	3	3	231	97.4
광양	89	28	3	120	74.2
대불	229	30	2	261	87.7
구미	1,839	167	40	2,046	89.9
창원	2,184	198	44	2,426	90.0
포항	62	19	6	87	71.3
계	38,802	1,947	533	40,882	94.9

- △ 2022년 2월 주요 국가산업단지 산업 동향 통계, 한국산업단지공단
- △ 가동현황 세부 내용은 ‘제조업’ 가동업체만을 조사 대상으로 함. 위 입주업체 수, 가동업체 수, 고용은 비제조까지 포함임.
- △ 모든 국가산업단지 입주업체 중 50인 미만 기업이 압도적으로 많으며 총평균 비율은 약 94.9%임.

4) 고용인원 10만 명 이상 국가산업단지 업체당 평균 고용인원 현황

산업단지	가동(개사)		임차(개사)	고용현황(명)	업체당 평균 고용 현황(명)
	당월	전월			
서울	11,535	11,515	2,830	147,155	12.8
남동	7,229	7,191	4,794	102,990	14.2
반월	7,651	7,594	4,549	111,840	14.6
시화	10,656	10,638	7,069	124,166	11.7
창원	2,603	2,618	986	122,078	46.9
계	39,674	39,556	20,228	608,229	15.3

- △ 2021년 11월 주요 국가산업단지 산업 동향 통계, 한국산업단지공단
- △ 임차업체는 입주업체에 포함됨. 총 고용인원 수에 일부 편차 있음. 임차를 약 48.8%

5) 산업단지 유형별 생산, 수출 현황

단지유형	생산(십억 원)			수출(백만 달러)		
	2020.3분기	2021.3분기	증감률(%)	2020.3분기	2021.3분기	증감률(%)
국가	371,879	429,977	15.6	118,314	151,258	27.8
일반	281,740	324,801	15.3	116,342	132,662	14.0
도시첨단	1,708	1,881	10.2	366	362	△1.1
농공	42,024	45,315	7.8	8,259	8,810	6.7
총합	697,351	801,973	15.0	243,281	293,093	20.5

- △ 2021년 3분기 현재 산업단지 현황통계, 한국산업단지공단

○ 법 위반, 권리 사각지대의 노동

산업단지 대다수 노동자가 일하고 있는 50인 미만 사업장은 근로기준법과 최저임금법 위반 등 각종 법 사각지대에서 받는 노동권침해가 심각하다. 2021년 민주노총 노동상담통계를 보면 권리구제 절차, 노동시간·휴일·휴가, 4대 보험 등 기초적인 노동조건 및 권리구제 절차에 대한 상담이 압도적인 비율을 차지하고 있다.

2022년 3월 기준 최저임금법 위반 근로감독 결과를 보면 지난 5년 동안 50인 미만 업체의 최저임금법 위반 비율은 75.9%, 신고 비율은 84.9%에 달한다. 임금체불 또한 사업장 규모가 작을수록 발생 빈도가 높다.

1) 사업장 규모별 최저임금법 위반 및 조치내용 건수 (2022년 3월 기준)

1-1) 근로감독 결과

(단위 : 개소, 건)

	5인 미만	5~50인 미만	50~300인	300인 이상	위반업체	법 위반 건수	시정 조치	사법 처리	과태료	50인 미만 업체 최임법 위반 비율
2017	403	835	319	62	1,619	1,672	1,566	106	0	76.5
2018	467	1,107	3369	57	1,967	2,013	1,957	56	0	80.0
2019	915	3,119	570	52	4,656	4,856	4,845	9	2	86.6
2020	85	377	198	18	678	699	694	3	2	68.1
2021	300	1,558	1,211	88	3,157	3210	3205	3	2	58.9
합	2,170	6,996	5,667	277	12,077	12,450	12,267	177	6	75.9

- △ 사업장감독 결과 전산입력 집계자료 (단, 노무관리 <자율개선지원사업> 제외)
- △ 사업장 규모별 구분 미입력 건은 총 계에서 제외
- △ '20, '21년은 코로나19 방역 상황을 고려하여 감독 실시
- △ (조항) ▲제6조: 최저임금 미지급, 종전 임금수준 저하, 도급인 연대책임 등, ▲제11조: 최저임금 주지의무 위반, ▲기타: 6조, 11조 외의 조항 위반 건수

1-2) 신고사건 처리결과

(단위 : 건)

	5인 미만	5~50인 미만	50~300인	300인 이상	신고접수 합계	처리건수 (조항별)	행정 종결	사법처리 (기소, 불기소 등)	과태료	50인 미만 최임법 위반 신고 비율
2017	780	513	155	36	1,484	1,754	830	919	5	87.3
2018	981	591	235	58	1,865	2,279	1,099	1,166	14	84.3
2019	1,100	737	231	58	2,136	2,626	1,379	1,244	3	86.0
2020	1,101	632	319	33	2,085	2,657	1,364	1,284	9	83.1
2021	945	491	235	33	1,704	2,067	1,041	1,017	9	84.3
합	4,907	2,964	1,175	218	9,274	11,383	5,713	5,630	40	84.9

- △ 전년도에 접수된 신고사건 중 이월되어 처리된 건수 포함 (종결 값 기준)
- △ 사업장 규모별 구분 미입력 건은 총 계에서 제외
- △ (조항) ▲ 제6조: 최저임금 미지급<1항>, 종전 임금수준 저하<2항>, 도급인 연대책임<7항>, ▲ 제11조: 최저임금 주지 의무 위반, ▲ 기타: 처벌조항이 아닌 조항에 대해 진정·고소(고발)이 제기된 건 등
- △ (조치) ▲ 행정 종결: 권리구제, 위반 없음, 불출석, 이송 등, ▲ 사법처리(기소): 일부기소, 기소중지 등 포함, ▲ 사법처리(불기소 등): 혐의없음, 각하 등

고용노동부 자료에 따르면 2021년 7월 기준 59,211개 사업장에서 임금체불이 발생했는데 △5인 미만 34,961개소 △5인~29인 19,249개소 △30인~99인 3,528개소 △100인~299인 1,054개소 △300인~499인 179개소 △500인 이상 305개소로 5인 미만 사업장에서 발생한 임금체불이 전체 임금체불 사건의 59%, 30인 미만 사업장으로 보면 91.6%나 차지하고 있었다.

산업단지 노동자의 열악한 노동환경은 산업단지 노동환경실태조사 결과로도 확인된다.

2020년 녹산국가산업단지에서 금속노조 부산양산지부 서부산지회가 실시한 도급사업장 노동환경 실태 조사에 따르면 응답자(50인 미만 사업장 72.1%, 그 중 20인 미만은 57.1%) 중 평일 매일 10시간을 초과해 노동하는 경우가 23.7%, 매주 토요일 근무하는 비중도 18.3%로 장시간 노동에 시달리고 있었다. 도급사업장과 같은 유해 물질 취급사업장에서 일하는데도 방독마스크를 착용한다는 응답은 28.3%에 그쳤고, 30%에 육박하는 노동자가 취급 물질이 무엇인지조차 제대로 알지 못하고 있었다. 분기별 6시간 이상의 안전보건교육을 받지 못했다는 응답이 36.6%에 달해 노동자 자신이 어떠한 위험환경에서 일하고 있는지 제대로 인지하지 못하고 있음을 알 수 있었다.

2021년 부평주안국가산단, 남동국가산단, 인천기계일반산단 노동자를 대상으로 금속노조 인천지부가 실시한 노동환경실태조사에 따르면 인천지역 산업단지 노동자 상당수가 저임금과 사업주의 근로기준법 위반에 시달리고 있는 것으로 나타났다. 응답자의 월 평균임금(241만 원)은 제조업 노동자 월 평균임금(269만 원)이나 인천지역 노동자 월 평균임금(262만 8천 원)보다 낮았으나 1주일 평균 노동시간(44.2시간)은 인천 평균(38시간)보다 많은 것으로 조사되었다. 또한 사업주의 근로기준법 위반이나 노동인권 침해 사례를 경험했다는 응답은 765건(누적 포함)에 달했다. 특히 50인 미만 사업장의 경우, 대규모 사업장에서는 비율이 높지 않은 근로계약서 미작성, 임금 명세서 미교부 등을 경험했다는 응답이 높았다.

인천에서 실시한 실태조사에서도 확인했듯, 산단 노동자들은 장시간 저임금노동에 시달리고 있다. 그런데 정부가 주 52시간 상한제를 전면 시행하기로 한 2021년 7월부터 2022년까지 30인 미만 사업장은 특별연장근로를 허용해 1주 8시간 추가연장근로가 가능, 주당 근로시간 상한을 60시간으로 열어두었다. 최저임금 산입범위 개악해 장시간 저임금 구조를 고착화한 것도 부족해 더 많이 오래 일해야 생존할 수 있는 무법천지 산단에 어느 청년이 찾아와 일하고 싶겠는가?

○ 차별받는 노동기본권

1) 근로기준법

사업장 규모에 따라 법률의 적용 및 보호에서 제외하는 현행 법체계를 고수하는 한, 영세사업장이 압도적 다수인 산업단지 노동자들의 노동환경이 개선될 리 만무하다.

- 5인 미만 사업장 노동자에 대한 원천적 차별 : 근로기준법 제11조 1항에서 근로기준법의 적용 범위를 ‘상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장’ 으로 규정함으로써 5인 미만 사업장의 노동자들은 부당해고와 구제신청, 주 12시간 연장 한도, 연장·휴일·야간 가산 수당 적용, 연차휴가 관련 규정이 적용되지 않는다. 법률이 5인 미만 사업장 노동자에게 최소한의 고용안정을 보장하지도 않고 오히려 장시간 저임금노동에 내몰고 있다고 해도 과언이 아니다.

- 직장 내 괴롭힘 금지 조항의 한계 : 마찬가지로 5인 미만 사업장 노동자는 해당하지 않는다. 하지만 윤미향 의원이 고용노동부에 요청한 직장 내 괴롭힘 금지법 시행 2년 현황 자료에 따르면 직장 내 괴롭힘 금지법이 시행된 2019년 7월 16일부터 2021년 6월까지 직장 내 괴롭힘 신고 총 10,934건 중 사업장 규모별 신고 건수는 50인 미만 사업장이 6,400건(58.5%)으로 제일 많고, 50~99인 사업장은 1,236건(11.3%), 100~299인 1,409건(12.9%), 300인 이상 1,754건(16.0%)으로 소규모 사업장의 신고 건수가 전체 사건의 절반이 넘는다. 정작 5인 미만 사업장 노동자는 신고해도 단순 행정 종결이 되어 신고 현황조차 파악이 안 된다.

- 근로기준법 제93조 11항에서는 취업규칙에 “직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항” 을 반드시 규정하게끔 정해두고 있다. 이는 취업규칙의 작성 의무자인 사용자로 하여금 직장 내 괴롭힘 방지의 중요성을 다시금 인식하게 하고, 예방 및 발생 시 조치 사항을 개별 회사 차원에서 명확히 하여 교육 및 예방 효과를 높이려는 것이다. 하지만 취업규칙 작성 의무 또한 상시근로자 10명 이상 사업장을 대상으로 한다. 상시근로자 5명 이상 ~ 10명 미만의 사업장의 경우에는 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 규정이 적용되지만, 반드시 취업규칙을 작성할 의무가 있는 것은 아니다. 규모가 작은 사업장일수록 직장 내 괴롭힘이 많은 상황에서 이를 교육 및 예방하려는 취지에 전혀 반대되는 규정으로 볼 수 있다.

- 빨간 날 쉴 권리 차별 : 관공서의 공휴일에 관한 규정에 따라 공휴일을 법정유급휴일로 신설할 때도 사업장 규모에 따라 시행일에 차등을 두어 작은사업장 노동자들은 휴일을 제대로 보장받지 못하고 일하거나 개인연차를 소진하도록 강요당해왔다. 그마저도 5인 미만 사업장은 제외해 동등하게 쉴 권리를 박탈하고 있다.

2) 산업안전보건법

- 안전보건 관리체계 : 50인 미만 사업장에는 안전보건관리체계 중 안전보건관리담당자와 관리감독자 선임 외에 안전보건관리책임자, 안전관리자/보건관리자, 산업안전보건위원회 관련 규정이 모두 적용되지 않는다. 산안법 개정으로 상시근로자 수 20인 이상 50인 미만인 제조업, 임업, 하수, 폐수 및 분뇨 처리업, 폐기물 수집, 운반, 처리 및 원료 재생업, 환경 정화 및 복원업 사업장에서는 안전보건관리담당자를 1명 이상 선임하도록 하고 있으나 선임했는지를 신고할 의무는 없고 선임 사실 및 업무 수행 내용을 증명할 수 있는 서류를 3년간 구비 보존하기만 하면 된다. (안전관리전문기관 또는 보건관리전문기관에 위탁 가능) 시행령에서 안전보건관리담당자는 겸직이 가능하다고 되어 있어, 관리감독자가 안전보건관리담당자로 선임되는 것도 가능하다는 점에서 사실상 허점을 조장하는 것과 다르지 않다.

- 휴게시설 설치 의무 : 올해 8월부터 사업주는 사업장에 휴게시설을 의무적으로 설치하도록 산업안전보건법이 개정됐다. 그런데 4월 노동부가 발표한 시행령·시행규칙 입법예고안은 특정 업종 종사자가 2인 이상 종사하는 10인 이상 사업장 외에 20인 미만 사업장을 제외하고 있고 50인 미만 사업장은 1년 뒤로 적용을 유예하는 내용이다. 사업장 규모에 따라 노동자를 차별하고 권리 사각지대로 몰아넣는 법체계를 지속해서 구축하고 있다.

3) 중대재해처벌법

중대재해처벌법을 시행한 지 100여 일이 되었다. 고용노동부의 2021년 산업재해통계에 따르면 사업장 규모별 재해자 수 총 122,713명 중 5인 미만은 37,267명(30.4%), 5인~49인은 51,909명(42.3%)으로 전체의 72.7%를 차지하고 있다. 사업장 규모별 사망자 수는 총 2,080명 중 5인 미만은 567명(27.3%), 5인~49인은 792명(38.1%)으로 전체의 65.3%를 차지하고 있다. 하지만 역설적으로 중대재해처벌법은 산업체, 일반 사무직 등 업종과 관계없이 상시근로자가 5인 이상인 사업장에만 적용되며, 50인 미만인 사업장은 2년간 법 적용 유예 후 2024년 1월 27일부터 법이 적용된다.

4) 남녀고용평등법

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에서도 고용 규모에 따른 차등 적용 조항이 있는데, 대표적으로 직장 내 성희롱 예방 교육이 그러하다. 10인 미만 사업장의 경우는 교육자료 또는 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로도 예방 교육을 할 수 있다고 규정하고 있다. “근로자가 알 수 있도록”이라는 단서가 제시되어 있지만, 제대로 교육이 시행되어 법 취지가 실현된다고 보기 어렵다.

○ 정부, 지자체의 산업단지 정책 문제점

1) 기업 유치를 위한 각종 혜택 부여와 지원뿐, 산업단지에서 일하는 노동자 보호와 지원정책은?

정부, 지자체의 산업단지 지원정책은 주로 산업단지를 조성하고, 입주기업을 유치하기 위한 기업지원 정책을 중심으로 구성된다. 산업단지 입주기업은 △ 단지 내 입주 시 취득한 토지·건물에 대한 취득세·등록세를 면제받고(최초 취득에 한함), △ 입주 후 5년간은 재산세의 50%를 감면받으며(수도권 외 지역은 재산세 면제). △ 특히 농공단지 입주업체는 3년간 법인세·소득세의 50%를 감면받는다. 이와 더불어 입주업체는 금융 지원도 받을 수 있는데, △ 농공단지 입주업체에 대해서는 시설자금 및 운전자금 지원되며, △ 중소기업의 경우 중소기업창업지원법 등에 따라 별도로 지원받게 된다. 고용정책 역시 입주기업들이 필요로 하는 노동력을 적절히 공급하기 위해 노동력 유입을 늘리는 정책이 주를 이루고 있다. 산업단지를 거점으로 하는 정책은 입주기업이 필요로 하는 노동력을 공급하는 차원의 일자리 정책일 뿐, 노동자의 노동조건과 노동환경을 개선하고 권리를 보호하는 내용이 아니다.

1990년대 중반 이후 노후화된 산업단지를 개선한다는 명목 아래 진행돼 온 산단 개발 정책의 가장 심각한 근본적인 문제는 산업단지의 핵심 구성원인 노동자에 대한 무관심이다. 성장주의, 개발주의, 경제주의 뒤에 제대로 조명받지 못한 2백만을 웃도는 노동자가 존재한다. 민주노총이 2015년 전국의 공단노동자 1,437명을 대상으로 벌인 설문조사에 따르면 10명 중 9명은 근로기준법 위반을 경험하고 있었다. 응답자의 34.8%는 최저임금 미만의 임금을 받고, 40.6%는 폭언 폭행 감시단속 따돌림 등의 인권 침해를 경험했다고 답했다. 50년을 자랑하는 한국 공단 개발 역사가 가꿔놓은 노동인권 및 노동조건 개선의 현주소다.

산업단지대개조를 통해 일자리 미스매치를 해소하겠다고 하는데, 정부 말대로 ‘사람’도 중심에 둔 산업단지로 변화하겠다고 하면, 인력 유치와 일자리 양성에 몰두한 고용환경 개선사업(주거교통길거리 조성 등)만으론 곤란하다. 고용을 둘러싼 주변 환경을 개선하는 것뿐만 아니라 노동자의 적정 임금 보장, 노동법 준수, 노동안전보건 등 기본권이 보장되는 산업단지로 탈바꿈해야 한다. 특히 노후 산단에 대한 구조고도화정책이나 신규 산업단지 조성 등 향후의 산업단지 지원정책은 지금까지 배제해온 산업단지 노동자들의 노동권 보장에 주의를 기울여야 한다. 사업시행자인 정부, 법적으로 관리 권한을 가지는 지자체와 산업단지공단도 노동정책을 마련하고, 이를 준수하도록 감독하고, 노동법 위반 시 입주기업 지원 중단 또는 페널티 적용 등 노동권 보장을 위한 지원을 강구해야 한다.

2) 부동산 투기유도, 시장화 정책 중심

산업단지 정책은 산업입지 정책, 산업단지 개발 정책, 산업단지 조성 정책, 산업단지 활성화 정책 등으로 표현되고 있다. 여기에 산업통상자원부나 국토교통부와 같은 중앙정부 관련 기관이나 지방자치단체 등 다양한 정부 기관들이 관여한다. 산업단지가 어떤 모습으로 변화할지에 대한 방향을 정하는 이들이 중앙정부 및 지방정부라면, 한국산업단지공단은 중앙정부 및 지방정부가 결정한 내용에 따라 산업단지를 개발하고, 관리하고, 산업단지 내의 기업체를 지원하는 역할을 하고 있다.

산업단지를 개발, 공급하는 것을 주로 규율하는 「산업입지 및 개발에 관한 법률」은 ‘재생사업’을

신설했고, 노후화된 산업단지를 통합적으로 재개발 정비하겠다는 목적으로 「노후거점산업단지 구조고도화 및 지원에 관한 특별법」을 제정했다. 개발된 산업단지에서의 공장 입주와 산업단지 관리를 주로 규율하는 「산업집적활성화 및 공장설립에 관한 법률」도 산업단지 구조고도화사업이라는 이름으로 노후화된 산업단지의 재개발 정비를 도모하고 있다.

1990년대 이전까지 산업단지 정책이 중앙정부 주도의 산업정책을 전달하는 것에 불과했다면, 1990년대부터 2010년대까지는 지역균형 발전이 강조되면서 지역의 이해관계자가 주체가 되는 산업단지 정책이 모색되었다. 그러면서 지방정부가 지정하는 일반단지가 늘어나게 되는데, 많은 경우 지방정부들은 기존 산업단지의 제조업을 쇠퇴하는 산업으로 인식하고 이른바 ‘산업구조 고도화’를 표방하며 첨단 산업을 육성하는데 주안점을 두었다.

구조고도화사업의 문제점을 다음과 같이 정리할 수 있다. 첫째, 공적 기능 상실에 대한 우려이다. 구조고도화사업은 공공재인 산업단지를 관리하는 하나의 방식이기 때문에 철저하게 공적인 성격을 가지지만, 실제 사업 추진은 민간기업에 의존하여 이뤄짐으로써 공적 기능 대신 이윤 논리가 지배하게 된다.

둘째, 상업시설 확충에 집중된 사업의 문제이다. 산집법 제2조에 따르면 구조고도화사업은 입주업종의 고부가가치화, 기업지원서비스의 강화 산업집적기반시설, 산업기반시설 및 산업단지의 공공시설 등의 유지, 보수, 개량 및 확충 등을 통하여 기업체 등의 유치를 촉진하고 입주기업체의 경쟁력을 높이기 위한 사업을 의미한다. 곧 사업의 주목적은 입주기업체의 경쟁력 향상이다. 하지만 그간 진행되어 온 구조고도화사업은 산업단지에 들어갈 수 없는 상업시설 개량 및 확충에 집중, 소비공간을 선호하는 지자체의 이해와 건설임대업체의 이해가 결합해 오히려 제조업의 입지를 좁히는 결과를 가져왔다.

셋째, 사업 책임의 주객전도 현상이다. 구조고도화사업은 사업시행자(국가, 지자체, 공단)가 필요하다고 인정하는 경우 사업의 일부를 토지소유자 등 민간에게 대행하게 할 수 있다. 민간에 대행하더라도 사업의 책임은 사업시행자가 수행해야 하지만 지금까지의 사업 과정은 민간대행사업자가 구조고도화사업을 주도하는 방식으로 이뤄져왔다. 또한 산단환경개선펀드가 압도적 예산 비중을 차지하고 있다. 정부가 구조고도화 사업을 위한 재정 마련 방안으로 정부의 재원에 더해 민간 투자를 유치하는 방식이다. 자본시장법에 따라 자산운용사가 펀드를 조성, 펀드의 수익증권을 매입하는 형태로 설정된다.(투자신탁형 사모펀드) 환경개선펀드에 관여하는 이들은 은행, 증권, 보험 등 금융 기관들과 토지소유자 및 건설사 등 부동산 기관들이다. 간단히 말해 산단 정책의 개요는 정부가 제시하지만, 산단 조성 및 정비에 이르기까지 실제 추진은 금융 자본과 건설사의 손에 맡겨져 있는 것이다. 환경개선펀드를 통해 추진되는 산단 사업들에는 지식산업센터로 불리는 아파트형 공장 설립이 많다. 이때 부동산 투기가 관여된다. 지식산업센터에서 임대 및 매매 수익을 노리고 들어오는 투자자들이 많아지면서 정작 생산 활동보다는 분양가와 임대료가 높아지는 사례가 보도된 바 있다.

2. 2022년 지방선거 공동요구

영역	의제 및 요구안
① 노동중심 산업단지 정책 전환	1. 산업단지 복지 및 노동 지원시설 확충 2. 산업단지별 노정협의 추진 3. 가칭) 산업단지 노동자 노동기본권 보장 및 복지, 노동안전 증진 조례 제정
② 산업단지 노동자 노동기본권 강화	1. 근로기준법, 노동법 준수를 위한 지방정부 역할 강화 2. 5인 미만 사업장 등 작은사업장 노동자 권리보장 강화 3. 입주 시 근로기준법 등 노동법 준수 서약 (약정) 4. 노동법 위반 사업장 산업단지 입주 제한
③ 산업단지 노동자 노조 할 권리보장	1. 산업단지 입주업체협의회 사용자 단체성 부여, 초기업교섭 보장 2. 지역별 산업단지 교섭 활성화 지원 촉진
④ 산업단지 양질의 일자리 보장	1. 산업단지 불법파견 근절 2. 산업단지 작은사업장 노동자 적정임금 보장 3. 산업단지 작은사업장 노동자 차별 없는 복지정책 보장
⑤ 안전한 산업단지, 중소기업장 만들기	1. 50인 미만 사업장 지역산업안전보건위원회 구성 2. 지자체 노동안전지킴이 제도 확대 운영 : 산재예방 집중 감독 3. 지자체 명예감독관 제도 운영 : 산업단지 내에 산재예방 노동자 감시체계 구축 4. 산업단지 내에 응급 구조 시스템, 노동자 건강관리 시스템 설치 및 운영 활성화 5. 공단의 거점 및 공용휴게실 설치, 공단 노동자 작업복 공동세탁소 설치 6. 작은사업장 노동자 공동안전관리자, 공동보건관리자 선임 및 운영 7. 작은사업장 노동자 산업안전보건위원회, 명예산업안전감독관 설치 운영

- ▶ 산업단지 복지 및 노동지원 시설 확대
- ▶ 전국 지역별 산업단지 노동협의 정례화
- ▶ 산업단지 노동자 지원조례 제정

1) 현황 및 문제점

○ 구조고도화, 스마트 산단, 산업단지 대개조 정책에 산업단지 노동자를 위한 정책 부재

- 산업단지란 공장, 지식산업, 정보통신산업 등과 이를 지원하기 위한 교육, 연구, 업무시설을 집단적으로 설치하기 위해 포괄적 계획에 따라 개발, 관리되는 지역을 말함.
- 2021년 통계로 전국에 산업단지 수는 1,257개이며 입주업체는 113,091개이고 227만이 일하고 있다. 한국제조업 종사자가 412만 명 (2019년 기준) 중 55%를 차지하고 있어 산업단지는 노동자 밀집 지역임. 전체 산업단지 중 국가산단이 47개, 일반산단 697개, 도시첨단 37개, 농공단지 476개임. 일반 산업단지, 도시첨단산업단지는 광역자치단체장이 지정하고 농공단지는 시장, 군수가 지정함. 지역경제의 중추 역할을 하고 있음.
- 산업단지는 IMF 이후 구조고도화의 이름으로 문재인 정부 들어 스마트 산단, 산업단지 대개조로 디지털·첨단으로 전환을 시도하지만, 노동정책은 없어 노동자들이 체감하고 있지 못함.
- 정주 여건의 개선·교통·주거·보육·휴게공간 등 노동자 지원시설을 확충하고, 건강과 노동안전을 보호하는 노동 존중 산업단지로의 전환이 중요.

○ 산업단지 노동자의 공동의 건강, 복지, 노동안전 등 노동환경 전반의 의견수렴 필요

- 산업집적 활성화 및 공장설립에 관한 법률 제30조(관리권자 등)에 근거해 산업단지 유형별로 ‘관리권자’가 규정되어 있음. 정부 부처, 지자체뿐만 아니라 이를 위임받은 산업단지관리공단과 입주기업체협의회의 구성과 운영 및 권한에 대해서도 직접 규정하고 있음.
- 이에 따라 전국산업단지에 대통령령으로 인가받은 수많은 입주기업체협의회가 존재하며, 한국산업단지공단은 준 공공기관으로써 총 64개 산업단지(2021년 11월 기준) 관리업무를 수행하고 있음. 그 밖에 지역 일반산단의 경우 00산업단지관리공단이 존재함.
- 이에 산업단지 관리권자-지역과 업종을 포괄하는 해당 노동조합과 노동협의를 정례화해 산업단지 정책에 노동자의 요구와 해결과제를 적극적으로 반영해야 함.

○ 산업단지 노동 조례 제정

- 지자체 노동정책이 오래되지 않은 만큼 산업단지 노동자를 지원하는 조례 매우 적음. 노동자 기속

사, 작업복 세탁소 관련 조례를 제외하면 없음.

- 기존의 지자체 산업단지 관련된 조례는 산업집적, 인프라 시설 확충 등 입주업체의 경쟁력을 높이기 위한 시책에만 집중되어 정착 산업단지를 일터로, 지역을 삶터로 살아가는 노동자를 위한 복지, 처우 개선, 노동에 대한 지원 사항은 없다 할 수 있음.
- 요양보호사 처우 개선 조례의 경우 21년 12월 현재 전국 광역지자체 17곳 중 13곳, 226개 기초지자체 중 101곳에 장기요양보호사 관련 지원조례가 제정되어 있음. 지자체별로 조례의 내용이 차이가 있으나 상담, 조사연구, 신분보장, 권익 보호 등의 내용이 제정되어 있음.
- 노동정책 기본계획은 21년 기준 6개(서울, 부산, 광주, 인천, 경기, 충북) 지자체가 수립 4곳 (대구, 대전, 강원, 전남)이 준비 중임. 기본계획에 산업단지 노동정책을 담아야 하며, 전담부서 및 전담 인원이 확보되어 행정적 실행력을 담보해야 함.

2) 요구

○ 산업단지 복지 및 노동 지원시설 확충

- 각종 복지시설 확대 (교통, 주거, 보육, 교육, 기숙사, 편의시설, 휴게시설 등 확충)
- 건강, 노동안전, 노동상담 기관 설립 증설, 확대 (인력, 사업비 대폭 증액)

○ 산업단지별 노정협의 추진

- 관리권자 (산업통상자원부 장관, 시·도지사, 시장, 군수, 구청장) 및 위탁받은 한국산업단지관리공단과 해당 지역 노동조합(노동단체)과 노정 협의 정례화

○ 가칭) 산업단지 노동자 노동기본권 보장 및 복지, 노동안전 증진 조례 제정

- 산업단지 관리권자와 노동조합 간 협의체 구조 명문화
- 기존 노동조례 개정, 노동정책 기본계획에 ‘산업단지’ 내용 포함 (인천 모범사례)
- 복지, 건강, 노동안전 등 산업단지 노동자 권리 및 처우개선 조례 제정

산업집적 활성화 및 공장설립에 관한 법률

제30조(관리권자 등) ① 관리권자는 다음 각 호와 같다. <개정 2013.3.23>

1. 국가산업단지는 산업통상자원부장관
2. 일반산업단지 및 도시첨단산업단지는 시·도지사(시장·군수 또는 구청장이 지정한 산업단지인 경우에는 시장·군수 또는 구청장을 말한다)
3. 농공단지는 시장·군수 또는 구청장

② 관리기관은 다음 각 호와 같다.

1. 관리권자
2. 관리권자로부터 관리업무를 위임받은 지방자치단체의 장
3. 관리권자로부터 관리업무를 위탁받은 공단 또는 제31조제2항의 산업단지관리공단
4. 관리권자로부터 관리업무를 위탁받은 제31조제2항의 입주기업체협의회
5. 관리권자로부터 관리업무(일반산업단지, 도시첨단산업단지 및 농공단지의 관리업무만 해당한다)를 위탁받은 기관으로서 대통령령으로 정하는 기관

31조(산업단지관리공단 등) ① 관리권자는 산업단지를 효율적으로 관리하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 제30조제2항에 따른 관리기관에 관리업무의 전부 또는 일부를 위임 또는 위탁할 수 있다.

② 산업단지관리공단(이하 "관리공단"이라 한다) 또는 산업단지관리업무를 위탁받기 위하여 입주기업체로 구성된 협의회(이하 "입주기업체협의회"라 한다)를 설립하려는 자는 대통령령으로 정하는 설립요건을 갖추어 관리권자의 인가를 받아야 한다.

2 산업단지 노동자 노동기본권 강화

- ▶ 근로기준법 등 노동법 준수를 위한 지방정부 역할 강화
- ▶ 산업단지 입주 시 근로기준법 준수 서약
- ▶ 노동법 위반 사업장 산업단지 입주 제한

1) 방향

○ 산업단지 입주기업의 노동관계법 준수를 위한 지방정부 역할 강화

- 임금체불, 노동시간·휴일·휴가, 4대 보험, 근로계약서, 임금명세서 등 기초적인 근로기준법 위반은 작은 사업장 노동자에게 집중되어 있음. 50인 미만 사업장이 밀집된 산업단지에서 노동법이 지켜지도록 지방정부의 역할을 높여야 함.

산업단지는 '산업입지 및 개발에 관한 법률'에 따라 산업단지로 지정되는데, 국가산업단지를 제외한 산업단지는 '산업집적활성화 및 공장설립에 관한 법률'에 따라 지자체가 지역산업진흥계획을 통해 조성함. 해당 산업단지 입주업체는 지방정부의 승인 및 입주 계약을 하고 지방정부의 관리 감독을 받고 있음.

- 코로나 피해가 집중되어 고용과 생계의 위협에 처한 영세사업장, 무노조 사업장, 법 사각지대에 놓인 노동자들에 대한 지방정부 차원의 지원대책 절실

2) 요구

○ 근로기준법, 노동법 준수를 위한 지방정부 역할 강화

- 5인 미만, 특수고용, 이주노동자 등 특성에 따른 노동법 준수를 위한 교육 및 홍보 지원
- 노동기본권 침해 및 부당노동행위 구제 상담 및 해결방안을 찾기 위한 상시기구 구성

○ 5인 미만 사업장 등 작은사업장 노동자 권리보장 강화

- 지역/산업단지별 해당 노동조합과 입주기업체협의회 간 근로기준법 준수 협약체결 지원
- 근로계약서 및 임금명세서 교부, 최저임금 위반, 임금체불 근절 감독 기능 강화
- 사업주 교육 강화
- 5인 미만 사업장에서 많이 일하는 여성·비정규직·고령 노동자 지원 강화
- 적정 임금 보장하기 위한 생활임금 제도 개선, 생활임금 적용범위 확대

○ 입주 시 근로기준법 등 노동법 준수 서약(약정)

- 관리권자인 지방정부가 입주기업 계약단계에서부터 노동법 준수를 위한 서약(약정)을 받아 산업단지 노동자 노동권 보호에 주력
- 기업이 입주하기 위한 기본조건이 되도록 계약 관련 항목 개선

○ 노동법 위반 사업장 산업단지 입주 제한

- 노동법 위반 전력이 있는 업체는 산업단지 입주를 제한

3 산업단지 노동자 노조 할 권리보장

- ▶ 산업단지 입주업체 협의회 사용자 단체성 부여
- ▶ 지역별 산업단지 교섭 활성화 지원 촉진

1) 현황 및 방향

- 산업단지 입주업체의 약 95% 가량이 50인 미만 사업장임. 그러나 50인 미만 사업장의 노동조합 조직률은 매우 낮음. 2020년 기준 노동조합 조직률은 30~99명 사업장 2.9%, 30인 미만 사업장 0.2%에 불과함.
- 무노조 영세사업장 노동자 개개인이 각자의 현장에서 노동환경과 처우개선, 복지 강화 하는 것은 매우 어렵거나 불가능에 가까움. 따라서 공단을 단위로 노동관계 당사자들이 모여 산업단지의 환경을 바꿀 수 있도록, 이를 위한 협의와 교섭을 보장하는 방안이 필요함. 영세사업장 노동자의 특성에 맞는 교섭 형태가 필요함.

산업집적 활성화 및 공장설립에 관한 법률 시행령

제38조(관리공단 등의 설립요건) 법 제31조 제2항에 따른 산업단지관리공단(이하 “관리공단”이라 한다) 및 입주기업체협의회 설립요건은 다음 각 호와 같다. <개정 2013. 3. 23.>

1. 관리할 산업단지의 면적 또는 입주기업체의 수가 산업통상자원부령으로 정하는 규모 이상일 것
 2. 산업단지관리능력 및 관리에 소요되는 재정자립계획이 있을 것
 3. 입주기업체협의회의 경우에는 해당 산업단지 입주기업체의 90퍼센트 이상이 회원으로 구성되어 있을 것. 다만, 농공단지의 경우에는 입주기업체의 70퍼센트 이상이 회원으로 구성되어 있거나 가동 중인 입주기업체의 90퍼센트 이상이 회원으로 구성되어 있을 것
- [전문개정 2009. 8. 5.]

제40조(입주기업체협의회의 구성과 운영) ① 법 제31조 제2항에 따른 입주기업체협의회는 일반회원과 특별회원으로 구성한다. <개정 2020. 5. 12.>

- ② 제1항에 따른 일반회원은 입주기업체 및 지원기관의 대표자로 하고, 특별회원은 일반회원외의 자 중에서 관리권자의 동의를 받아 입주기업체협의회의 장이 임명하는 자로 한다.
- ③ 입주기업체협의회는 매 연도 개시일부터 2개월 이내에 정기총회를 개최하여야 하며, 필요하면 임시총회를 개최할 수 있다.
- ④ 입주기업체협의회의 회의는 회원의 과반수 이상의 출석과 출석자 3분의 2 이상의 찬성으로 의결한다.

[전문개정 2009. 8. 5.]

- 위 규정에서 알 수 있듯이, 산업단지마다 관리권자가 있고, 경우에 따라 입주기업체의 대표자 등으로 구성된 입주기업체협의회가 직접 산업단지를 관리함. 정부 인가 하에 독립적인 구성과 운영체계 및 권한을 가진 입주기업체협의회에 사용자 단체성을 부여하고, 노동조합 및 노동관계조정법 (약칭 노동조합법) 제30조 (교섭 등의 원칙)에 근거해 지역별 산업단지 교섭 활성화가 촉진되도록 지자체의 행정적, 제도적 지원방안을 마련해야 함.

노동조합 및 노동관계조정법

제30조(교섭 등의 원칙) ① 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 신의에 따라 성실히 교섭하고 단체협약을 체결하여야 하며 그 권한을 남용하여서는 아니된다.

② 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 정당한 이유없이 교섭 또는 단체협약의 체결을 거부하거나 해태하여서는 아니된다.

③ 국가 및 지방자치단체는 기업·산업·지역별 교섭 등 다양한 교섭방식을 노동관계 당사자가 자율적으로 선택할 수 있도록 지원하고 이에 따른 단체교섭이 활성화될 수 있도록 노력하여야 한다. <신설 2021. 1. 5.>

- 산업단지 노동자의 권리보장과 일자리 질 개선을 위해서는 산업단지 노동정책 기준을 강화하는 것과 함께, 산업단지 내 초기업 교섭을 활성화하여 노동조건 개선, 불안정노동 해소를 위한 노력과 지방정부 지원 노력이 확대되어야 함

2) 요구

○ 산업단지 입주기업체협의회 사용자 단체성 부여, 초기업 교섭 보장

- 초기업교섭 활성화를 위한 지방정부 책임 의무 제도화
- 산업단지입주기업체에 노조법상 사용자 단체성 부여 산업단지 초기업교섭 활성화

○ 지역별 산업단지 교섭 활성화 지원 촉진

지역별 산업단지 교섭 활성화를 위한 행정적, 제도적 지원 마련

- 노동조합 및 노동관계조정법 (약칭: 노동조합법)에 근거 지방자치단체는 지역별 산업단지 교섭을 지원하고 활성화 촉진.

4 산업단지 노동자 양질의 일자리 보장

- ▶ 산업단지 불법파견 근절
- ▶ 산업단지 작은사업장 노동자 적정임금 보장
- ▶ 산업단지 작은사업장 노동자 차별 없는 복지정책 보장

1) 현황 및 문제점

○ 여전히 만연한 산업단지 불법파견 근절

- 직접 생산공정에 파견을 금지하고 있음에도 각종 편법으로 산업단지에 불법파견이 만연하고 있다는 것은 어제오늘의 일이 아님. 산업단지의 양질의 일자리 보장을 위해 산업단지 불법파견 근절이 절실함.

※ 지역 공단 구인 광고 및 파견업체 실태조사 (2018년, 민주노총)

- 조사지역 : '서울 디지털', '인천 부평 남동', '경기 반월 시화', '천안 아산 당진'
- 조사대상 : 공단지역 구인 광고 633건, 파견업체 구인광고 863건을 분석
- 결과 : △ 절반이 불법파견으로 의심되는 것으로 나타남 △ 민간직업정보제공사업자가 제공하는 일자리정보 상 고용형태별 노동조건 정보와 실제 사업장 내 노동조건이 상이하거나 불분명 △ 구직자가 일하는 곳을 알 수 없으며, 개인 정보 관리 등의 문제가 심각

※ 파견업체 구인 광고 전수조사 (민주노총)

- 조사영역 : 알바몬, 사람인, 알바천국, 잡코리아
- 조사대상 : 2,388개의 등록된 파견업체
- 결과 : △ 293개 업체(전체 12.2%)의 863건의 구인광고가 위장도급·불법파견으로 의심 △ 파견 전문업체들의 위장도급이 전국화 대형화되는 것으로 나타남

- 지역 고용노동청과 함께 산업단지 인력공급업체 전수조사 및 지역 고용지청과 합동 관리체계 마련하고 불법, 편법 인력공급업체 (위장도급업체, 직업소개소, 파견업체)를 적발하고 불법을 시정하여 불법파견 없는 산업단지를 위한 조치를 마련해야 함.
- 직업안정법에 근거 불법업체 등록 및 허가 취소와 함께, 불법파견 근절 공약화해야 함.

직업안정법 제36조(등록·허가 등의 취소 등) ① 고용노동부장관 또는 특별자치도지사·시장·군수·구청장은 제18조·제19조·제23조 또는 제33조에 따라 신고 또는 등록을 하거나 허가를 받고 사업을 하는 자가 공익을 해칠 우려가 있는 경우로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 6개월 이내의 기간을 정하여 그 사업을 정지하게 하거나 등록 또는 허가를 취소할 수 있다. 다만, 제2호에 해당할 때에는 등록 또는 허가를 취소하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 신고·등록하였거나 허가를 받은 경우
2. 제38조 각 호의 어느 하나에 해당하게 된 경우
3. 이 법 또는 이 법에 따른 명령을 위반한 경우

② 고용노동부장관 또는 특별자치도지사·시장·군수·구청장은 제38조제7호에 해당하는 사유로 등록 또는 허가를 취소하여야 할 때에는 미리 해당 임원을 바꾸어 임명할 기간을 1개월 이상 주어야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

③ 제1항에 따른 정지 또는 취소의 기준은 고용노동부령으로 정한다. <개정 2010. 6. 4.>
[전문개정 2009. 10. 9.]

○ 산업단지 작은사업장 노동자의 적정 임금 보장

- 임금체불, 포괄 임금, 공짜 노동 등 임금 관련 불법 근절을 위해 지방정부 역할을 높여야 함.
- 지난 5년 동안 50인 미만 업체의 최저임금법 위반 비율은 75.9%, 신고 비율은 84.9%에 달함. 게다가 임금 체불 또한 사업장 규모가 작을수록 발생 빈도가 높음.

○ 차별 없는 복지정책 보장

- 산업단지 작은사업장 차별 없는 복지정책 보장을 위해 산단을 단위로 한 지역공동근로복지기금 사업 지원, 대기업·중소기업 복지공유제 지원 등 복지정책을 강화해야 함.

예> 중소기업 근로자는 대기업의 복지제도를 이용할 수 있고, 대기업은 자발적 참여를 통해 세제혜택 등을 만들 수 있도록 계획. 세부적으로 공제항목에 복지지출을 신설하고, 대기업이 자사의 복지프로그램 및 시설을 중소기업과 공유하면 자사의 지출 비용으로 인정돼 세액공제를 대폭 적용하는 방안

2) 요구

○ 산업단지 불법파견 근절

- 산업단지 인력공급업체 전수조사 및 지역 고용지청과 합동 관리 체계 마련
- 불법업체 등록 및 허가 취소, 불법파견 근절 공약화

○ 산업단지 작은사업장 노동자 적정임금 보장

- 최저임금 준수, 금속노조 금속산업 최저임금 적용
- 근로기준법 준수, 납품 단가연동제를 통한 적정임금 보장

○ 산업단지 작은사업장 차별 없는 복지정책 보장

- 지역공동근로복지기금 사업 지원, 대기업·중소기업 복지공유제 지원

5 안전한 산업단지, 중소 사업장 만들기

- ▶ 50인 미만 사업장은 공단을 단위로 하는 지역업종 산업안전보건위원회 구성
- ▶ 지자체 노동안전지킴이 제도 확대 운영 : 산재예방 집중 감독
- ▶ 지자체 명예감독관 제도 운영 : 산업단지 내에 산재예방 노동자 감시체계 구축
- ▶ 산업단지 내에 응급 구조 시스템, 노동자 건강관리 시스템 설치 및 운영 활성화
- ▶ 공단의 거점 및 공용휴게실 설치, 공단 노동자 작업복 공동세탁소 설치
- ▶ 중소사업장의 공동안전관리자, 공동보건관리자 선임 및 운영
- ▶ 중소사업장의 산업안전보건위원회, 명예산업안전감독관 설치 운영

1) 현황 및 방향

- 사업장의 안전보건관리체계를 구축해 지속적인 산재 예방 사업이 보장돼야 하지만, 안전보건관리자 선임은 100인 이상 규모 사업장에만 해당(유해위험물질 취급사업장 50인 이상)하고, 그나마 1개월에 1회 방문하는 위탁 대행으로 진행되고 있음. 무노조 영세사업장 노동자의 건강권 보호가 절실한 과제인 만큼 실질적인 노동자 참여형 기구가 필요함. 지역 차원의 산업안전보건위원회, 노동안전지킴이, 명예감독관 제도를 촉진하고 보장하는 정책을 펼쳐야 함.
- 중소사업장이 밀집된 지역 내 국가산단, 농공산단 등 <공동안전보건관리자 선임. 공동 산업안전보건위원회 설치 운영> 등 안전보건관리체계를 구축하여 중소사업장에 대한 예산 및 설비 지원이 지속성을 가지고 재해예방에 실질적 효과로 나타날 수 있도록 해야 함.
- 중소영세 사업장의 공동안전보건관리자 선임은 밀집사업장의 관리 주체인 관리 공단이나 시설 관리 혹은 직능별 협회 등으로 지자체가 주도적으로 개입하여 공공성을 띤 공동안전보건관리체계로 구축되어야 함.
- 여수, 울산 등 화학물질을 주로 취급하는 산업단지가 30년, 40년 이상 된 노후산단임. 그러나, 대기업들이 정비 주기를 점차 완화하고 있어, 대규모 화약 창고와 같은 산업단지가 노동자 시민의 건강과 안전을 위협하고 있음.
- 구조고도화, 첨단, 스마트 산단을 앞세우며 외관은 거대한 신축 건물로 보기에선 좋지만, 실제로 그 안에서 일하는 노동자들의 노동조건과 휴게공간은 열악하기 이를 데 없음. 이미 아파트형 공장화된 서울, 안산, 인천, 광주지역의 공단의 고용인원은 10명 내외임.
- 사업장 면적이 작거나, 휴게시설 설치가 불가능한 것이 명백한 경우에는 공용휴게실을 설치해야 함. 지자체가 정책과 지원방안을 제도화하고, 사용자협의회가 해당 지역 노동조합과 협의하여 지역 공단(산단업지) 노동자들이 쉴 수 있는 공용휴게공간 설치해야 함.

2) 요구

- 50인 미만 사업장은 공단을 단위로 하는 지역·업종 산업안전보건위원회 구성
- 지자체 노동안전지킴이 제도 확대 운영 : 산재예방 집중 감독
- 지자체 명예 감독관 제도 운영 : 산업단지 내에 산재예방 노동자 감시체계 구축
- 산업단지 내에 응급 구조 시스템, 노동자 건강관리 시스템 설치 및 운영 활성화
- 공단의 거점 및 공용휴게실 설치, 공단 노동자 작업복 공동세탁소 설치
 - 아파트형 공장 등 소규모 밀집 사업장 노동자를 위한 공용휴게실 설치
- 중소기업장의 공동안전관리자, 공동보건관리자 선임 및 운영
- 중소기업장의 산업안전보건위원회, 명예산업안전감독관 설치 운영

[참고] 금속노조 6.1 동시지방선거 후보자 정책질의서

나. 산업단지 노동자 권리보장과 노동친화적 산업단지정책 수립

산업단지는 제조업 생산과 수출의 61%, 고용의 54%를 책임지고 있지만 산업단지에서 일하는 노동자들은 저임금과 산업재해, 사용주의 각종 법 위반 등으로 열악한 노동환경에 놓여있습니다. 특히 산업단지의 업체당 평균 고용인원은 21.9명에 불과할 만큼 규모가 영세하여 근로기준법 등 사업장 규모별로 노동자의 각종 권리를 제한하고 있는 현 법체계에서 산업단지 대다수 노동자들은 노동권의 사각지대에 있습니다.

「산업집적활성화 및 공장설립에 관한 법률」(이하 산업집적법) 제30조에 따르면 산업단지의 관리권자는 국가산업단지는 산업통상자원부장관, 일반산업단지 및 도시첨단산업단지는 시·도지사(시장·군수 또는 구청장이 지정한 산업단지인 경우에는 시장·군수 또는 구청장), 농공단지는 시장·군수 또는 구청장으로 정하고 있습니다. 산업단지의 관리권자는 공공시설, 지원시설 및 공동시설에 관한 계획의 수립과 그 설치 및 운영에 관한 업무, 산업단지 안의 시설의 경비 및 산업재해 예방에 관한 업무 등을 수행해야 합니다.(산업집적법 제2조15항, 시행령 제5조)

총 1,257개 산업단지 중 일반산업단지, 도시첨단산업단지, 농공단지의 수는 1,210개에 달합니다. 산업단지 정책 수립 및 집행에 있어 지자체와 지자체장의 역할이 중요한 이유입니다. 산업단지 노동자들의 열악한 노동환경 개선과 노동권 보장은 각각의 사업체 차원뿐만 아니라 산업단지와 지역 차원의 정책 접근이 필요한 문제입니다. 이와 관련하여 귀 후보의 정책을 파악하기 위한 아래 질문에 답변해주시기 바랍니다.

1) 정책 기조에 대한 질의

(1) 귀 후보는 지방정부의 산업단지 정책이 산업단지 노동자들의 노동권을 차별없이 보장하고 질 좋은 일자리를 확보하는 방향이어야 한다는 것에 동의하십니까?

- ①전혀 아니다 ②아니다 ③보통이다 ④그렇다 ⑤매우 그렇다

답변 이유 :

(2) 귀 후보는 지방정부가 승인 및 관리하는 일반·도시첨단·농공 산업단지 내 노동자 권익보호와 노동환경 개선을 위해 지방정부의 종합적인 산업단지 관리 기본계획이 수립되어야 한다는 것에 동의하십니까?

- ①전혀 아니다 ②아니다 ③보통이다 ④그렇다 ⑤매우 그렇다

답변 이유 :

(3) 귀 후보는 산업단지 정책을 수립·집행·점검하는 과정에 산업단지의 주요 구성원으로서 노동조합의 실질적이고 대등한 참여를 보장하고 의견을 반영하여야 한다는 것에 동의하십니까?

- ①전혀 아니다 ②아니다 ③보통이다 ④그렇다 ⑤매우 그렇다

답변 이유 :

(4) 귀 후보는 사업장 규모별로 노동자의 각종 권리를 제한하고 있는 현 법체계에서 산업단지 작은사업장 노동권 사각지대 해소를 위해 지방정부가 역할을 수행할 필요성에 동의하십니까?

①전혀 아니다 ②아니다 ③보통이다 ④그렇다 ⑤매우 그렇다

답변 이유 :

(5) 귀 후보는 산업단지 내 노동자 작업복 공동세탁소나 산업단지 작은사업장 공동휴게실 설치 추진 등 산업단지 노동자의 안전과 건강권을 차별 없이 보장하기 위한 지방정부의 적극적인 활동이 필요하다는 것에 동의하십니까?

①전혀 아니다 ②아니다 ③보통이다 ④그렇다 ⑤매우 그렇다

답변 이유 :

2) 세부 정책에 대한 질의

(1) 사업체 규모가 영세한 사업장에서 일하는 노동자일수록 노동기본권과 안전을 침해받을 환경에 놓이기 쉽습니다. 2022년 3월 기준 최저임금법 위반 근로감독 결과를 보면 지난 5년 동안 50인 미만 업체의 최저임금법 위반 비율은 75.9%에 달합니다. 2021년 7월 임금체불 사건의 59%가 5인 미만 사업장에서, 91.4%가 50인 미만 사업장에서 벌어졌습니다. 직장내괴롭힘이 시행된 2년 동안 신고건수는 50인 미만 사업장이 58.5%로 제일 많았고 2021년 한 해 동안 사업장 재해자수의 72.7%가 50인 미만, 사망자수의 65.3%가 50인 미만 사업장에서 발생했습니다. 산업단지 업체당 평균 고용인원이 21.9명이고 국가산업단지 입주업체의 94.9%가 50인 미만 사업장이라는 통계는 산업단지 노동자들의 놓인 열악한 환경을 가늠케 합니다. 지방정부가 승인 및 관리하는 산업단지 내 노동자 권익보호를 위한 종합적 계획을 수립하고 산업단지 노정협의 정례화 등 노동조건 개선을 위한 시스템을 구축하는 사업이 필요합니다. 산업집적법 및 시행령에 따라 산업단지 입주자격을 정할 때 노동법을 빈번하게 위반한 기업은 입주를 제한한다거나, 이미 입주해있는 기업과 최저임금·근로기준법 준수 협약(약정)을 체결하는 등 산업단지 노동자의 노동기본권을 강화하기 위한 지방정부의 역할이 필요합니다. 이와 관련한 귀 후보의 정책은 무엇입니까.

(2) 제조업, 특히 산업단지의 인력난은 수십 년째 논의되고 있지만 좀처럼 나아지지 않고 있습니다. 활력있는 거리 조성사업 등 산업단지 환경을 개선하기 위한 사업이 일부 지역에서 진행되고 있지만 일자리의 질을 높이지 않고서는 이 문제의 해결은 요원합니다. 산업단지 일자리의 질을 저하하는 주된 요인 중 하나는 만연해있는 불법과건 문제입니다. 직업안정법 제36조에 따르면 특별자치도지사·시장·군수·구청장은 무료·유료직업소개사업, 직업정보제공사업, 근로자공급사업자를 대상으로 보고를 받거나 조사할 수 있고(제41조) 필요시 등록·허가 등의 취소(제36조)를 할 수 있습니다. 산업단지 양질의 일자리 확보를 위해 산업단지 인력공급업체 전수조사 및 지역 고용지청과 합동 관리 체계를 마련하여 불법업체 등록 및 허가를 취소하는 등의 대책을 마련해야 합니다.

다. 이에 대한 귀 후보의 입장은 무엇인지요? 그 밖에 산업단지 노동자 양질의 일자리 보장을 위한 귀 후보의 정책이 있다면 밝혀주시시오.

(3) 노동자의 안전과 건강에 불평등과 차별이 있어선 안 됩니다. 규모가 작은 사업장일수록 산업재해로 인한 재해자수와 사망자수가 많은 현실을 감안한다면 오히려 산업단지의 작은사업장 노동자의 안전과 건강을 위한 지방정부의 대책이 절실합니다. 일례로 산업안전보건법상 노동자가 유해화학물질, 방사성물질, 고열, 분진 등 건강상의 유해인자 노출업무에 종사하는 경우 사업주는 사업장에 세탁시설을 설치해야 하지만 규모가 영세한 사업장의 경우 설치가 쉽지 않고 이것은 자연스레 노동자의 안전과 건강과 직결됩니다. 이 문제를 해소하기 위해 광주광역시, 김해시, 전라남도, 충청남도 등 12개 지역에서 ‘노동자 작업복 공동세탁소’ 설치 및 운영에 대한 조례를 제정하여 산업단지에 노동자 작업복 공동세탁소를 설치했고 다른 지역으로 점차 확산되는 추세입니다. 올해 8월 시행되는 휴게시설 설치 의무 또한 마찬가지입니다. 휴게시설을 설치하기 어려운 작은 사업장 노동자들의 휴게권을 보장하기 위한 방안 마련이 필요합니다. 귀 후보는 차별없는 노동자의 안전과 건강을 보장하기 위해 노동자 작업복 공동세탁소와 산업단지 작은사업장 공동휴게시설을 설치할 의향이 있으십니까? 그 외 산업단지 작은사업장 노동자의 안전과 건강에 관한 귀 후보의 정책이 있다면 밝혀주시시오.

(4) 작년 산업안전보건법이 개정되어 지방자치단체의 장은 관할 지역 내 산업재해 예방을 위하여 자체 계획의 수립, 교육, 홍보 및 안전한 작업환경 조성을 지원하기 위한 사업장 지도 등 필요한 조치를 할 수 있고, 이에 따른 산업재해 예방 활동에 필요한 사항은 지방자치단체가 조례로 정할 수 있습니다.(산업안전보건법 제4조의3) 산업재해는 예방이 중요합니다. 사업장의 산업재해 예방계획을 수립하고 교육, 환경 점검, 개선, 관리 등을 수행하는 안전보건관리자는 현행법상 100명 이상 사업장에만 선임 의무를 부과합니다. 중소기업장이 밀집되어 있는 지역 내 일반, 농공산업단지에 <공동안전보건관리자 선임 및 공동 산업안전보건위원회 설치 운영> 등 안전보건관리체계를 구축하여 중소기업장에 대한 예산 및 설비 지원이 지속성을 가지고 재해예방에 실질적 효과로 나타날 수 있도록 할 필요가 있습니다. 또한 지자체 명예 감독관 제도 운영, 산업단지 내에 응급 구조 시스템, 노동자 건강관리 시스템 설치 및 운영 활성화 등 산업단지 내에 산재예방을 위한 감시체계 구축 및 노동조합의 참여 보장이 필요합니다. 이와 관련한 귀 후보의 정책이 있다면 밝혀주시시오.

제화, 봉제, 주얼리, 인쇄 도심제조노동자들의 실태와

2022년 지방선거 요구안

김태을 도심제조연대 공동대표

◎ 도심제조업 현황 및 문제점

: 2022년 1월 18일 진행된 도심제조노동조합연석회의와 을지로위원회 및 관계부처 간담회 자료

1. 현황 (소공인 경쟁력 강화방안(중소벤처기업부, 2017)에서 발췌)

○ 국가경제기여도 세계적 수준

- 연평균 부가가치액 증가율 및 고용 증가율을 OECD 13개국과 비교할 때, 우리 소공인의 국가경제 기여도는 세계적 수준(독일에 이어 2위)

○ 사업장 수는 지속 증가 추세이나 영세화 가속

- 31.7만 개 업체에 98.9만 명 종사(사업체당 평균 3~4명 수준)

○ 지역 집적 경향이 강함

- 도시형소공인 집적지 현황 - 전국 696개 집적지 내 소공인 8.1만 개, 종사자 244천 명 밀집

○ 매출 증가세에도 영업이익(율) 감소로 수익성이 전반적으로 저하

- 영업이익(율) : ('12) 69백만원(16%) → ('13) 64백만원(14%) → ('14) 63백만원(13%)

2. 문제점

○ 종사자 노동기본권 보장 사각지대 → 인력 수급과 숙련의 어려움

- 높은 비공식노동 비중, 작은 사업장 규모 → 노동관계법 적용 배제
- 사회보험 사각지대, 고용보험 기반으로 설계되는 각종 지원정책에서 배제
- 일감 확보의 불안정으로 고용관계가 회피되고 영세화·일용직화 가속
- 열악한 노동환경으로 인력 이탈 많고 고령화, 숙련기술 사장 위기

○ 영세한 사업 규모, 왜곡된 산업·거래구조

- 자금·판로·인력 부족 등으로 자생적 성장 기반 취약
- 생산 단계의 소공인이 시장에서 판매·유통사업자에 비해 상대적 열위사업자
- 계약서 미교부, 대금지급 지연, 단가인하 요구 등 불공정거래 만연

○ 중기부 지원종합계획 등 정부 정책의 효과성 의문

- 기초 현황 파악도 안 되는 실정 : 공식 통계와 현장에서 체감하는 실태 상의 큰 차이
- 산업·경제 정책에서 소상공인 비중이 낮은 데다, 정부의 소상공인·자영업자 정책은 소상공인 중심
※ 2018년 정부 소상공인 정책 약 180건 중 소공인 정책(직·간접 포함)은 17건, 중기부 내 소공인 정책 담당 인력은 1명 (2018년 산자위 국정감사, 홍의락 의원 질의 내용 중)

- 종사자 노동복지 확충 정책 누락 → 인력 유입과 지속 근로 불가능
- 기업규모의 영세성으로 지원정책의 전달체계 불안정, 일부 협단체 중심의 의견수렴과 지원
- 지원정책을 둘러싼 이권 다툼 양상 빈번하게 발생
- 현장 실태에 맞는 효능 높은 정책발굴을 위한 거버넌스 부재

○ 지방자치단체는 시책이 없어서 중앙정부 지원정책 전달자로 역할 미흡

- 집적지 실태조사 미진(21년까지 696개 집적지 실태조사 완료 목표), 집적지 지정 신청 미흡

◎ 2022년 지방선거 주요 요구안

: ‘도심제조노동자 권리보장과 지원을 위한 조례’ 제정

서울시에 요구하는 도심제조노동자 노동기본권 보장을 위한 요구안

- 비공식노동자의 노동이력 증빙을 위한 방안 마련(노동이력증빙제 도입)
- 서울시 도시형소공인 지원종합계획에 당사자인 도심제조노동자 참여
- 서울시 도시형소공인 지원조례 개정
- 지역(공동)노동복지기금 조성 및 노동공제회 지원
- 업종별 밀집지역에 노동자 지원시설 설치 등 노동자 지원방안 마련

밀집지역 자치구에 요구하는 도심제조노동자 권리보장과 지원을 위한 요구안

- 밀집지역(집적지) 노동자 지원방안 마련
(예)노동자 쉼터 설치, 4대보험 일부지원제도 실시, 공정임금·공정단가 실태조사 실시 등
- 노동자 지원조례 제정
(예)제화노동자지원조례, 봉제노동자지원조례, 주얼리노동자지원조례, 인쇄노동자지원조례 등
- 일시적 · 계절적 실업에 대한 지원책 마련
(예)도심제조노동자 재교육 인프라 구축, 생활임금 보장 등

** 정책질의 형식의 요구안 사례

● **성동구 시민·노동단체 6.1 지방선거 관련 노동·고용·시민 정책질의서(안) 중**

3. 성동구 제조업은 서울시에서 금천, 중구에 이어 세 번째 규모이며, 제화·봉제·인쇄업종이 주요하게 분포되어 있습니다. 이들 도심제조업은 우리 산업과 경제를 떠받치는 중요한 영역이지만 대기업과 유통재벌의 불공정거래에 시달리고, 비공식노동자 비중이 높아 사회보험과 정부 지원정책 사각지대에 있었으며, 최근엔 코로나 19까지 덮쳐 영세사업주와 노동자들이 더욱 어려운 상황에 처해 있습니다.

- 영세사업주와 도심제조노동자들의 권리보장과 지원을 위한 조례 제정
- 기업복지 사각지대 해소, 지역복지 실현·확충 차원에서 지역노동복지기금 설치, 공제회 지원 등을 통한 자치복지 실현
- 4대보험 (일부)지원, 일시적·계절적 실업에 대한 지원책 마련(고용단절 해소와 생활안정망 실현) 위와 같은 선순환적 지역경제 구현, 성동구 경기 활성화 대책이 요구되고 있는데 이에 대한 후보님의 견해는 어떤지요? (*법률근거: 소공인 지원에 관한 법률, 근로자복지기본법등)

** 도심제조노동조합연석회의 및 도심제조연대 지방선거 대응 실천 활동

- 집중 선전전 : 성수동,신당동,창신동,종로,을지로 등 밀집지역 선전전
- 도심제조업 종사자(노동자 및 영세사업주) 공동선언 제안
- 밀집지역 지자체에 도심제조노동자 권리보장 요구안 및 자치구 조례 제·개정 제안
- 도심제조노동자와 함께하는 이소선 어머니 어울림 한마당 걷기대회 진행
- 공식 선거운동기간 주요 거점 1인시위 및 문화제 진행

아파트 경비노동자 현장사례 및 요구

김성규 민주일반연맹 전국민주일반노조 위원장

□ 아파트 경비노동자 현황은?

- 기간 아파트라는 공간은 주거의 입장을 중심으로 정책적 검토 및 주민지원 사업이 주로 진행되어 왔음.
- 그로인해 아파트 공간에서 근무하는 노동자들에 대해서는 실질적인 검토나 지원은 거의 없는 상황임.
- 최근 빈발하고 있는 아파트 노동자에 대한 갑질문제, 구조적인 고용불안과 저임금 문제, 열악한 근무여건 및 과로 문제 등 다양한 노동현안이 대두되고 있어 사회적 관심도가 높아지고 있음.

□ 대체적인 아파트 경비노동자의 특징은?

- 비정규직 - 90% 이상의 노동자가 용역업체 소속 비정규직으로 구성
- 고령 노동자 - 80%에 가까운 노동자가 65세 이상 고령 노동자로 구성

□ 아파트 경비노동자 특징에 따른 문제점은?

- 고용불안 - 대부분 1년 이하의 근로계약을 맺고 있어서 재계약 시점에 고용불안 발생, 특히 20%에 달하는 노동자는 3개월 미만의 초단기 근로계약으로 인해 고용문제가 심각함. 또한 용역직 간접고용 형태로 인해 용역업체 변경 시 해고되는 경우가 왕왕 발생함.
- 열악한 노동조건 - 1일 6~7시간 단시간 근무 체계가 많음, 근무시간 내 과도한 휴게시간 부여 및 편법운영, 포괄적인 업무 범위로 본연 외 업무실행 및 과로발생, 저임금 문제
- 미흡한 복리후생 - 휴게실 또는 대기 장소 미설치, 설치된 휴게실도 환경이 열악하여 사용 불가능한 경우 (환기문제, 냉난방 문제), 식비, 명절상여금 등 기본적인 복리후생비 지급 미비.

- 인격모독 - 입주민, 관리자 등의 갑질 및 폭언 폭행 등이 발생하여도 해결책 없음.

□ 아파트 경비노동자 여건 개선을 위한 제언

1) 고용안정 보장

- 열악한 근무환경을 개선하기 힘든 이유는 대부분 고용불안에서 시작됨. 고용상의 불이익으로 인해 근무여건 개선을 위한 활동이 어려움.
- 근로계약기간을 1년 이상으로 확정하여야 함. 쪼개기 근로계약 등 단기간 계약을 통해 퇴직금을 비롯한 법정 수당을 줄일 목적으로 악용되는 사례가 방지.
- 용역업체가 바뀌더라도 특별한 사정이 없는 한 고용을 승계하고, 용역 기간 동안에는 고용을 유지하는 것을 의무화하는 것이 필요 (공공기관 비정규직 보호지침 준용)

2) 적정근무 시간 적용

- 근무시간과 대기시간, 휴게시간의 구분이 모호한 경우 많음. 이로 인해 체불임금 지급을 요구하는 법정 소송이 진행되기도 함. (대법 2016다243078 사건 참조)
- 인력감축으로 인해 인당 작업량이 늘어 실제 휴게시간을 온전히 이용하지 못 하는 사례 있음. 이로 인해 과로, 안전사고 등 산업재해 발생 빈도 증가함.
- 근무시간과 휴게시간을 확실히 구분하여 휴게시간 준수하고 온전한 휴게시간 이용을 제도화해야 함. 또한 근무시간 중 과도한 휴게시간 부여를 금지해야 함.
- 단위면적당, 근무 여건 당 필요 인원에 대한 기준을 세부적으로 정하여 적정인력을 유지할 수 있도록 제도적 방침 제정 필요.

3) 휴게 공간 개선

- 주택건설 기준 등에 대한 규정에서 휴게시설 설치 기준을 정하였지만 이는 관리사무소와 휴게시설의 면적을 합산한 면적으로 실제 휴게시설에 반영될 지는 미지수, 또한 관리사무소와 같은 공간에 휴게시설을 설치할 경우 휴게시설을 제대로 이용하기 어려움.
- 기존의 휴게공간과 신규로 설치되는 휴게시설에 대해 산업안전보건법 시행규칙에서 정한 위생시설 설치 기준에 따른 시설 도입을 의무화. 환기시설, 방음시설, 조명시설, 냉난방 시설 등 기본적인 휴게시설 설치 환경기준을 마련하고 이를 적극 지도사업 진행.

4) 경비 업무 개선

- 2020년 경비업법 개정에 따라 시행령으로 업무범위가 확장됨. 그러나 이에 따른 감시단속직 적용여부는 여전히 모호한 상태로 남아있음. 기존의 경비업무에 안전과 관련된 주차관리 (발렛과 킹 제외), 택배관리 등이 아파트 경비 업무에 포함되고, 주변 청소 및 재활용품 정리, 안내문 게시 등이 관리업무 업무 명목으로 경비원이 수행할 수 있게 됨.
- 하지만 경비원의 담당 업무 범위와 업무량에 따라 감시 단속직 적용 여부가 판단됨. 이로 인해 현장의 혼란이 가중되고 입주민들은 인건비 상승에 대한 우려를 표하게 됨. 이는 곧바로 인원 감축으로 인한 경비노동자들의 고용불안 문제 유발시키며 악순환이 반복됨.
- 감시단속직 적용을 위해서는 경비 외 업무는 분리, 근무형태 변화를 통해 고용을 유지하면서 비용 증가는 최소화하는 방안 마련이 시급함. 또한 과정에서 업무량이 과도하게 증가하거나 편중되는 문제를 방지해야 할 것임. (근무교대제 개편 컨설팅 사업 등 진행)

5) 갑질 문제 해소

- 입주민과 관리사무소, 아파트 노동자들을 대상으로 한 노동에 대한 인식 개선 필요, 입대회의, 동대표자, 관리사무소, 아파트 노동자에 대한 노동인권 교육 의무화, 아파트 단지 내 노동인권 보장을 위한 방송, 안내문, 소식지 등을 배포하고 선전 홍보 의무화.
- 주민자치센터 및 지자체에 갑질신고센터를 설치하고, 공공기관에서 적극적으로 개입하여 해결할 수 있는 경로를 마련하고, 정도가 심할 경우 센터에서 직접 형사고발을 통해 법적 처벌이 진행될 수 있게 제도마련.

□ 지자체의 적극적인 개입과 선도적인 조치 필요.

- 각 지자체에서 ‘공동주택 노동자 인권 증진에 관한 조례’와 같은 조례가 제정되고 있는 추세임. 하지만 공동주택의 주무부서는 여전히 노동자 인권 증진에 관한 업무분장과 담당자를 배치하지 않아 조례가 실현되기 어려운 현황임.
- 또한 2021년 10월 경비업법 개정안이 시행되었음에도 법의 취지에 부합되지 않게 여전히 아파트 경비 노동자 노동조건 변동 및 고용불안은 해소되지 않고 있으며 이에 대한 구체적인 대책이 없는 상황임.
- 이에 각 지자체에서는 공동주택 노동자에 대한 담당 부서를 정하고 담당자를 배정해야 함. 아울러 현재 문제와 이후 예측되는 문제에 대한 대책 수립과 필요 예산 배정이 필요함.

- 아울러 고용불안 해소, 갑질 문제 해결 등 아파트 노동자 인권 보장을 위해 노동조합 및 노동단체와 함께 전방위적인 협업 체계를 구축할 필요가 있음.

□ 공동주택 종사자 고용안정과 권익개선을 위한 5대 실천과제

- 1년 미만 초단기계약 금지, 고용승계 등 경비노동자 고용안정 대책을 시행할 수 있도록 상호 노력한다.
- 경비노동자의 겸직 관리업무 범위 설정이 아파트 단지별 특성을 반영해 합리적으로 적용될 수 있도록 하고, 불이익이 발생하지 않도록 상호 노력한다.
- 공동주택 단지별 특성에 맞는 근무체계 개편을 통한 경비노동자 건강권과 노동조건 개선이 이뤄질 수 있도록 상호 노력한다.
- 경비노동자 휴게시설 등 근무환경 개선도 병행해 추진한다.
- 경비노동자를 비롯한 공동주택 종사자들을 아파트공동체 일원으로 받아들일 수 있도록 입주교육 및 인식개선 캠페인을 추진한다.

녹색당 2022 지방선거 정책공약 발표

백희원 녹색당 선대본 정책국장

정의당 2022 지방선거 정책공약 발표

신석호 정의당 노동사회연대본부 선임국장

■ 공약

순번	공약 제목
공약 ①	일하는 시민 모두를 위한 고용보험료 지원 조례 제정
공약 ②	실효성 있는 산업재해 예방 및 노동안전 조례 제정
공약 ③	노동자 작업복 세탁소 운영 조례 제정
공약 ④	주4일제 공공부문 시범사업 도입 및 민간부문 지원
공약 ⑤	지방정부마다 노동이사제 도입
공약 ⑥	성평등임금공시제 도입과 성평등 일터 마련
공약 ⑦	청소년 노동인권조례 제정

① 일하는 시민 모두를 위한 고용보험료 지원 조례 제정

○ 현황

- 단시간 및 초단시간 노동자 등 불안정 노동의 증가, 특수고용노동자 및 플랫폼 노동자 등 노동을 제공함에도 불구하고 노동자로 인정받지 못하는 계층의 등장, 5인 미만 사업장 노동자 및 영세 자영업자 등 제도권 밖에 놓인 사각지대 문제 등 노동의 위기뿐만 아니라 복지의 위기에서도 예방할 수 있는 전반적 제도 정비 필요
- 중앙정부 차원에서는 일하는 사람 모두를 위한 노동법 개정뿐만 아니라 임금 기반의 사회보험 전 반을 정비하는 동시 접근 필요 지방정부 차원에서는 최소한 사회보험료 지원 등의 사업을 통해 사회보험 안전망으로 들어올 수 있는 최소한의 지원 체계 마련 필요
- 2020년 기준 고용보험에 가입한 자영업자는 전체 자영업자 555만 명의 0.5% 수준인 2만 9천 명에 그치고 있음. 자영업자들은 고용보험에 가입할 때 임의가입 형식으로 보험료를 전액 자신이 부담 해야 함. 따라서 자영업자로 분류되는 특수고용노동자, 플랫폼 노동자, 프리랜서, 1인 자영업자 등의 고용보험 가입을 위해 고용보험료 절반을 지방정부 차원에서 지원하는 ‘일하는 시민 모두 를 위한 고용보험료 지원 조례’ 제정 필요

○ 약속

- ‘일하는 시민 모두를 위한 고용보험료 지원 조례’ 제정
- 지방정부 차원에서 저소득 플랫폼/프리랜서/1인자영업자/특수고용직에게 고용보험료 50% 지원

② 실효성 있는 산업재해 예방 및 노동안전 조례 제정

○ 현황

- 산업안전보건법 제4조의2, 제4조의3에 따라 ‘산업재해 예방 및 노동안전 지원’ 을 위해 지자체 책무를 규정한 조례 제정 가능

[산업안전보건법]

제4조의2(지방자치단체의 책무) 지방자치단체는 제4조제1항에 따른 정부의 정책에 적극 협조하고, 관할 지역의 산업재해를 예방하기 위한 대책을 수립·시행하여야 한다.

제4조의3(지방자치단체의 산업재해 예방 활동 등) ① 지방자치단체의 장은 관할 지역 내에서의 산업재해 예방을 위하여 자체 계획의 수립, 교육, 홍보 및 안전한 작업환경 조성을 지원하기 위한 사업장 지도 등 필요한 조치를 할 수 있다.

② 정부는 제1항에 따른 지방자치단체의 산업재해 예방 활동에 필요한 행정적·재정적 지원을 할 수 있다.

③ 제1항에 따른 산업재해 예방 활동에 필요한 사항은 지방자치단체가 조례로 정할 수 있다.

- 현재 15개 광역시도에서 조례 제정 완료, 제주와 대구만 조례 없는 상황. 이밖에도 교육청에서도 관련 조례가 제정된 곳이 5곳(광주, 대구, 세종, 제주, 충북)이며, 기초자치단체에서도 6곳(서울 도봉구, 서울 성동구, 경기 성남시, 인천 계양시, 경남 창원시, 경남 함안군)에서 조례 제정이 되어 있음

○ 약속

- 「산업재해 예방 및 노동안전보건 지원 조례」 재개정
 - 공공/민간, 고용형태, 상시근로자 수와 무관하게 관내 모든 사업장에 적용
 - 지방자치단체 및 공공기관의 책무 강화, 노동자 참여 노동안전보건 거버넌스 구축
 - 노동안전보건센터 설치
 - 노동안전 부서 및 전문적인 노동안전조사관 신설
 - ‘노동안전보건지킴이’ 등 조사인력 운용 및 사업장 출입 협조 의무화
 - 중대재해 및 산업재해 반복발생 사업장에 대한 인허가 및 관급공사 입찰 제한

※ 참고) 「산업재해 예방 및 노동안전보건 지원 조례」 제정 현황

③ 노동자 작업복 세탁소 운영 조례 제정

○ 현황

- 정의당 이보라미 지방의원(전남 영암)이 발의한 ‘전라남도 산업단지 노동자 작업복 세탁소 운영 지원 조례안’ 이 2021년 2월 2일 전남도의회에서 통과되어 시행 중임
- 산업단지에서 근무하는 노동자들의 작업복은 유해물질이나 기름, 분진 등이 묻어 있어 세탁과정 시 2차 오염으로 인해 일반 세탁소에서는 기피되고 있으며, 가족들의 건강에도 피해가 우려되어 작업복 전용 세탁소가 그간 요구되어 왔음
- 전라남도뿐만 아니라 노동자의 복지 증진과 산업재해 예방을 위해 작업복 세탁소를 설치 운영하는 지자체가 속속 생겨나고 있음. 세탁소는 작업복의 수거, 세탁, 건조, 배송 등의 세탁시스템 운영, 작업복의 수선 등의 업무를 할 수 있으며 필요할 경우 지역 사회적 기업으로 운영할 수 있음

	지역명	조례명	시행일자
1	거제시	거제시 노동자 작업복 공동세탁소 설치 및 운영 조례	21.9.24
2	경기도	경기도 노동자작업복 세탁소 설치 및 운영 조례	22.1.6
3	광주광역시	광주광역시 산단 노동자 작업복 세탁소 설치 및 운영 조례	20.4.1
4	구미시	구미시 노동자 작업복 공동세탁소 설치 및 운영 조례	21.11.17
5	김해시	김해시 노동자 작업복 공동세탁소 설치 및 운영 조례	20.11.6
6	당진시	당진시 노동자 작업복 세탁소 설치 및 운영 조례	21.3.30
7	여주시	여주시 산업단지 노동자 작업복 공동세탁소 설치 및 운영 조례	22.3.10
8	울산광역시	울산광역시 노동자 작업복세탁소 설치 및 운영 지원 조례	21.10.28
9	의령군	의령군 근로자 작업복 공동세탁소 설치 및 운영 조례	21.12. 22
10	전라남도	전라남도 산업단지 노동자 작업복 세탁소 운영 지원 조례	21.2.18
11	창원시	창원시 노동자 작업복 공동세탁소 설치 및 운영 조례	22.3.31
12	충청남도	충청남도 노동자작업복 세탁소 설치 및 운영 지원에 관한 조례	21.8.17

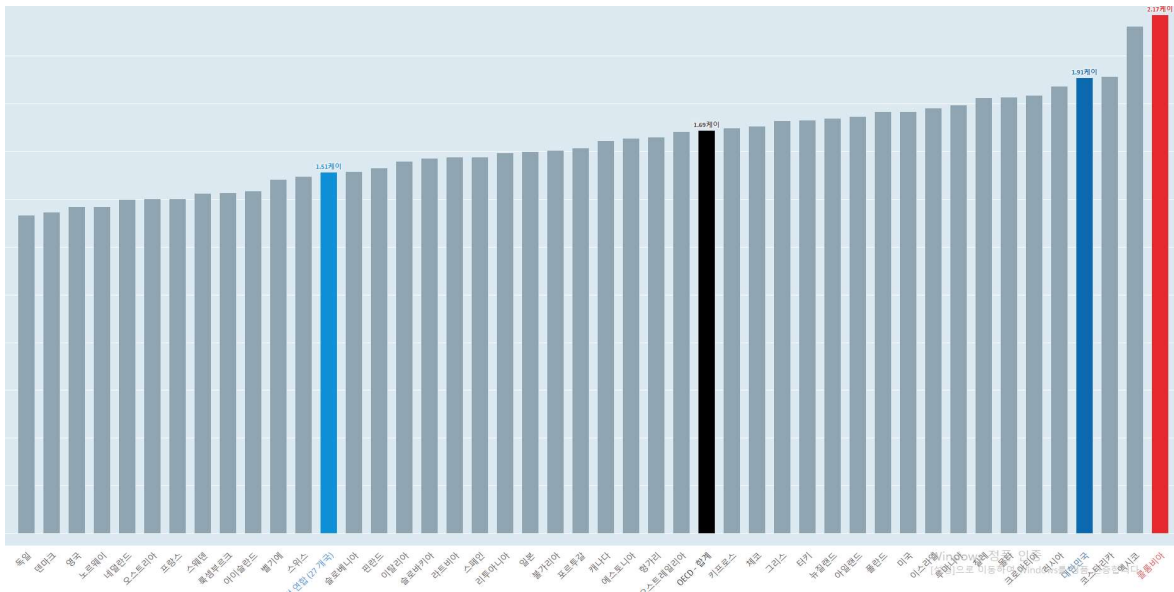
○ 약속

- 「노동자 작업복 세탁소 운영 조례」 제정
 - 지방정부가 노동자 작업복 세탁소 운영 및 지원
 - 세탁소에서는 세탁물 수거 → 세탁 → 건조 → 배송 등 원스톱 서비스 실시
 - 세탁소와 함께 노동자 샤워실, 문화시설 등 운영
 - 산단, 중소기업 공동 등 지역 실정에 맞게 다양하게 운영 가능

④ 주4일제 공공부문 시범사업 도입 및 민간부문 지원

○ 현황

- 2020년 우리나라의 연평균 노동시간은 1,908시간으로 경제개발협력기구(OECD) 평균 1,687시간을 훨씬 초과하고 있음. 27개국 유럽연합의 경우는 이보다 훨씬 낮은 1,513시간임



*자료: OECD 통계

- ‘주4일제’는 정의당 심상정 대선후보 대표 공약임. 지역은 인센티브 제공을 통해 민간기업의 참여를 유도하고, 공공부문부터 선도적으로 시행할 수 있도록 공약 제시 필요

○ 약속

- 노동시간 단축 위원회 설치 및 공공부문 시범 운영
 - 주4일제 실현 방안, 장시간노동 및 야간·휴일노동 등 노동시간 단축방안 마련
- 민간 시행기업에 대한 인센티브 제공
 - 주4일제 도입 등 ‘노동시간 단축 사업장’ 인센티브 지급 (지원금 지급, 인증제도 실시)

⑤ 지방정부마다 노동이사제 도입

○ 현황

- 노동자 경영 참여 및 회사 경영의 투명성과 공익성을 제고할 수 있는 방안으로 노동이사제 도입이 지속적으로 주목받고 있으며, 지자체별로 노동이사제가 운영되는 곳이 있음
- 현재 노동이사제에 관한 조례가 있는 곳은 광역시도의 경우 서울, 광주, 대전, 부산, 울산, 경기, 충남, 전남, 경남으로 총 9곳에 이르고 있으며, 기초자치단체의 경우에도 부천시, 수원시, 안산시, 이천시, 천안시 등 총 5곳에 이르고 있음. 이에 한국노총(제8회 지방선거 한국노총 정책요구안 2022)에 따르면, 2021.9. 기준 전국 73개 지방정부 산하 공공기관에 91명의 노동이사가 임명되어 활동 중임

순번	지역명	조례명	제정
1	서울특별시	서울특별시 노동이사제 운영에 관한 조례	2016.9.29
2	광주광역시	광주광역시 공공기관 노동이사 운영 조례	2017.11.15
3	대전광역시	대전광역시 노동이사제 운영 조례	2021. 2. 19.
4	부산광역시	부산광역시 공공기관 노동자이사제 운영에 관한 조례	2019. 8. 7.
5	울산광역시	울산광역시 노동이사제 운영에 관한 조례	2019. 11. 7.
6	경기도	경기도 공공기관 노동이사제 운영에 관한 조례	2018.11.13
7	충청남도	충청남도 노동자이사제 운영에 관한 조례	2020.3.10
8	전라남도	전라남도 노동자이사제 운영 조례	2020. 3. 16.
9	경상남도	경상남도 노동이사제 운영에 관한 조례	2019. 5.2
10	부천시	부천시 공공기관 노동자이사제 운영에 관한 조례	2019. 7. 15.
11	수원시	수원시 공공기관 노동이사제 운영에 관한 조례	2021. 7. 8.
12	안산시	안산시 공공기관 노동이사제 운영에 관한 조례	2020.11.18
13	이천시	이천시 공공기관 노동이사제 운영에 관한 조례	2020. 10. 7.
14	천안시	천안시 노동이사제 운영에 관한 조례	2022. 4. 11.

○ 약속

- 노동이사제 운영에 관한 조례 제정
 - 노동이사에게 이사회 안전 상정권한 부여 및 노동조합 조합원의 노동이사 자격 부여
 - 기관평가지표로서 노동이사제 도입운영 반영
 - 노동이사 선임기관, 기업에게 인센티브 제공으로 민간 참여 유도

⑥ 지역형 성평등임금공시제 도입과 성평등 일터 마련

○ 현황

- 성별임금격차는 OECD가 통계를 내기 시작한 95년부터 21년까지 꼴찌. 한국 여성들의 상황과 성차별에 대해 여성차별철폐위원회(CEDAW)는 2018년 제8차 한국정부심의를 최종 견해에서 “OECD 국가 중 가장 심각하게 성별임금격차가 지속되는 점과, 초단시간 노동자의 여성 비율이 70.2%인데다 그들이 노동법과 사회보험의 혜택을 받지 못하는 것에 우려를 표명하며 공공기업 민간기업 대상의 임금공시제도 도입을 권고하기도 함
- 한국의 성별임금격차는 32.5%(2019년)로 OECD 국가 중 임금격차가 가장 큰 수준임. 줄어들지 않는 남녀 임금격차 수준과 여성의 고용 불안전성은 계속됨. 국정과제인 성별 임금 격차 현황 보고 의무 및 성별 임금 격차 개선계획 수립 의무 부여를 위한 성평등 임금공시제 도입도 미흡함
- 서울시, 전라남도 등 같은 광역자치단체에서는 성평등 기본조례 등을 개정하여 성별임금격차 개선 사업을 추진할 수 있는 근거를 마련함. 고양시, 창원시 기초단체에서도 별도로 성별임금격차 개선 조례를 제정함

○ 약속

- 지역형 성평등임금공시제 도입, 성별임금격차 해소 로드맵 수립 및 시행
 - 성별임금격차개선 조례 제정 등으로 지방 공기업 등 공공부문부터 임금격차실태조사, 임금공시, 성평등노동정책 종합계획 수립
 - 임금격차 해소 우수기업에게 인센티브 제공, 공시의무 미이행 시 패널티 부과
- 성평등 일터 마련
 - 젠더 담당관 및 성평등 노동 전담부서 설치, 성평등 노동 행정 체계 마련
 - 지역실태 조사 및 성별분리통계 구축, 성평등노동 특별위원회 설치 등 거버넌스 구축

※ 참고2) 성별임금격차 개선조례 관련

7 청소년 노동인권조례 제정

○ 현황

- 정부는 유치중고교의 새 교육과정을 만들면서 노동인권교육을 교육과정 총론 반영, 관련 교과 반영, 과목 신설 등 확대 강화할 계획이나 새 정부는 미지수
- 진보교육감 영향으로 노동인권교육이 예전보다 늘었으나, 부족하다는 평가 있어
- 청소년 노동인권 조례를 마련하고 청소년노동인권센터를 운영하는 지자체 있어

○ 약속

- 교육청과 협력하여 노동인권교육 프로그램 및 예산 지원
- 청소년 노동인권 조례 마련
- 청소년 노동인권센터 설치(침해사안 해결, 우리 지역 실태조사, 교육프로그램 마련, 학생 노동인권 교육, 청소년알바 권리 보호 등)

참고 1 산업재해예방 및 노동안전보건지원 조례 제정 지역 현황

○ 현재 15개 광역시도에서 조례 제정 완료, 제주와 대구만 조례 없는 상황

	지역	조례명	제정일
1	서울	서울특별시 산업재해 예방 및 노동안전보건 지원 조례	20.01.09
2	부산	부산광역시 산업재해 예방 및 노동자 건강증진을 위한 조례	20.05.27
3	인천	인천광역시 산업재해 예방 및 노동안전보건 증진을 위한 조례	21.04.09
4	광주	광주광역시 산업안전보건 지원 조례	20.09.28
5	대전	대전광역시 산업재해 예방 활동 조례	21.10.01
6	울산	울산광역시 산업재해 예방 및 노동안전보건 지원 조례	20.12.29
7	경기	경기도 산업재해 예방 및 노동안전보건 지원 조례	18.03.20
8	강원	강원도 산업재해 예방 및 노동안전보건 지원 조례	21.07.02
9	충북	충청북도 산업재해 예방 및 노동안전보건 지원 조례	21.08.06
10	충남	충청남도 산업재해 예방 및 노동안전보건 지원 조례	20.10.05
11	전북	전라북도 산업재해 예방 및 노동안전보건 지원 조례	21.02.19
12	전남	전라남도 산업재해 예방 및 노동안전보건 지원 조례	20.05.21
13	경북	경상북도 산업재해 예방 및 노동안전보건 지원 조례	21.12.30
14	경남	경상남도 산업재해 예방 및 노동안전보건 지원 조례	19.11.07
15	제주	제주특별자치도 산업재해 예방 및 근로자의 안전보건 지원에 관한 조례	21.08.09

※ 기타: 교육청에서도 관련 조례 제정 (5곳)

- 광주광역시교육청 산업재해 예방 및 안전보건 관리에 관한 조례[20. 9. 25., 제정]
- 대구광역시교육청 산업재해 예방 및 안전보건 관리에 관한 조례[20. 12. 30., 제정]
- 세종특별자치시교육청 산업재해 예방 및 안전보건 관리에 관한 조례[22. 4. 20., 제정]
- 제주특별자치도교육청 산업재해 예방 및 안전보건 관리에 관한 조례[21. 9. 27., 제정]
- 충청북도교육청 산업재해 예방 및 안전보건 관리에 관한 조례[21. 4. 9., 제정]

○ 기초자치단체 조례 제정 (6곳)

	지역	조례명	제정일
1	서울 도봉	서울특별시 도봉구 산업재해 예방 및 노동안전보건 지원 조례	22.02.10
2	서울 성동	서울특별시 성동구 산업재해 예방 및 노동안전보건 지원 조례	21.12.30
3	경기 성남	성남시 산업재해 예방 및 노동안전보건 지원 조례	22.04.11
4	인천 계양	인천광역시 계양구 산업재해 예방 및 노동안전보건 증진을 위한 조례	22.03.11
5	경남 창원	창원시 산업재해 예방 및 노동안전보건 지원 조례	21.11.15
6	경남 함안	함안군 산업재해 예방 및 노동안전보건 지원 조례	22.01.03

참고 2 성별임금격차 개선조례 관련

1) 서울시 성평등 기본조례 개정(2019.12)

- 성별임금공시 2년 주기 시행, 성평등노동정책 종합계획 수립 시행, 종합 계획에 성별임금격차 예방 및 개선 사항 포함
- 서울시 성별임금격차개선 위원회 통해 성평등 노동 정책에 관한 사항을 심의 조정(성평등 노동정책 종합계획 수립에 관한 사항, 성별임금격차 실태조사, 인식개선 및 개선 방안에 관한 사항, 서울시 산하기관, 민간위탁기관 평가지표 반영 및 성별임금격차 개선 촉진에 관한 사항, 민간기업의 성평등 임금격차 개선 사항 등)

2) 전라남도 양성평등기본조례 개정(2020.06)

- 전라남도 양성평등정책 연도별 시행계획에 성별임금격차 및 고용상의 성차별 등 개선 방안을 포함
- 양성평등위원회에서 양성평등노동정책 및 성별임금격차 등에 관한 사항을 심의 조정

3) 고양시 성별임금격차개선조례 제정(2020.05), 이후 창원시 관련 조례 제정(2020.12.31)

- 조례의 목적 “성별임금격차 해소 및 공정임금 실현”, 적용대상은 해당 자치단체 산하의 출자 출연한 기관과 지방공기업임.
- 성별임금격차 실태조사와 개선계획, 개선위원회 수립 설치 근거 마련, 창원시의 경우 실태조사 결과를 홈페이지 등에 공시할 수 있도록 성평등 임금공시 근거를 마련함.
- 조례에 따라 시장은 매년 성별임금격차 실태조사를 해야 하며, 3년마다 성별임금격차 예방 및 개선을 위한 성별임금격차 개선계획을 수립해야 함. 시장은 동 계획에 따른 권고안을 발표할 수 있음.

진보당 2022 지방선거 정책공약 발표

박태우 진보당 정책국장

안녕하십니까. 진보당 정책국장 박태우입니다. 먼저 <작은 사업장 노동자 권리보장 지방선거 정책과 제 발표회>에 초대해주셔서 감사합니다.

2019년 기준 통계청 통계상 5인 미만 사업장 노동자는 500만명이 넘습니다. 전체 노동자 4명 중 1명이 5인 미만 사업장에서 일하는 셈입니다. 이들은 노동시간, 휴일, 휴가, 가산수당 등 근로기준법 적용이 배제되고, 부당해고·직장 내 괴롭힘을 당해도 노동부 신고조차 불가능합니다. 중대재해처벌법, 공휴일법 적용에도 배제됩니다. ‘5인 미만’의 꼬리표가 붙은 노동자들은 쉬지도 못하고, 저임금에 시달리며, 부당해고를 당해도, 심지어 죽어도 제대로 보호받지 못하는 현대판 노예와 다름없습니다. 이와 같은 사각지대는 반대로 사용자 입장에서 특혜가 되어, 이른바 ‘가짜 5인 미만’ 쪼개기 꼼수가 횡횡하며, 사용자의 책임을 회피하는 수단으로까지 악용되는 실정입니다. 세계 대부분의 나라에서도 이처럼 사업장 규모에 따라 노동자를 차별하는 사례는 찾아보기 어렵습니다.

진보당은 ‘차별없는 노동’을 시대적 과제로 인식하고 있습니다. 이미 진보당은 작년부터 자체로 ‘노동자기금’을 조성하여 노동법 사각지대 노동자들을 조직하고, 노동기본권 쟁취를 위한 왕성한 활동을 펼치고 있습니다. 그 결과물이 작년 12월 국민입법동의청원을 성사시킨 ‘돌봄정책기본법, 돌봄노동자기본법’이며, 배달플랫폼 노동자들의 노동조합 출범 및 노동자 정치세력화에도 힘을 실은 바 있습니다. 현장에서 호흡하며 아래서부터 축적한 노동자의 힘을 진보정치 영역으로 끌어올리며 진보당은 성장하고 있습니다.

곽이경 민주노총 미조직전략조직 실장님과 박은정 민주노총 정책국장님의 발제에 감사드립니다. 제 출해주신 내용에 크게 공감하며, 진보당도 궤를 같이하는 정책을 제시하고 있습니다.

첫 번째로 모든 노동자를 위한 노동 기본조례 마련 및 적용범위를 확대하겠습니다.

일할 권리, 노조할 권리, 비정규직 문제 해결 등 노동정책 기본계획 수립을 위한 지문기구에 노동조합 참여를 명시하고, 노정 협의를 정례화 하겠습니다. 인권정책 기본계획에 사회권으로서 노동권을 포함하고, 노동인권교육 · 노동인지 행정을 확산하겠습니다. 또한 노동정책 기본계획 이행 점검에 지방정부 사용자 책임 이행현황을 포함하며, 지방정부 경제 및 정책 평가 기준에 노동권 강화 항목을 반영하겠습니다. 나아가 초기업 교섭 활성화를 위한 지방정부 책임 의무를 제도화하고, 공공행정 · 공공부문 민간위탁 사용자로서 지방정부 책임을 강화하겠습니다.

두 번째는 노동중심 지방자치 실현을 위해 노동부시장(지사) 직제를 신설하겠습니다.

노동부시장(지사)가 노동행정을 총괄하고, 노동조합을 전략적 파트너로 격상하겠습니다. 노동전담부서의 기능과 인력, 예산을 확대하고 광역자치단체별 노동정책 기본계획을 비롯한 각종 노동행정의 정책 결정에 노동자 참여를 보장하겠습니다. 한편 노동중심 특별도시(유니온시티) 시범사업도 실시하겠습니다. 도시정부가 5인 미만 사업장까지 근기법의 보호를 받고, 노조할 권리, 임금체불 제로, 노동안전망 구축 등 노동이 중심되는 새로운 모델을 지방에서부터 만들어가겠습니다.

세 번째는 공공부문 정규직화를 실현하고, 민간위탁을 폐지하겠습니다.

문재인 정부의 ‘공공부문 비정규직 제로시대’는 광범한 전환 예외, 자회사 남용, 민간위탁 방치 등으로 완전히 실패했습니다. 진보당은 지자체 공공부문 민간위탁 노동자를 직접 고용으로 전환하고, 민간위탁업체에 지급되는 관리 인건비와 10% 이윤보장 등의 예산을 노동자 직접고용 재원으로 전액 투자하겠습니다. 나아가 지자체 공공부문 노동자와 자치단체 협약을 체결하고, 노동자들에게는 질 좋은 일자리를, 주민들에게는 질 좋은 공공 서비스를 제공할 수 있도록 하겠습니다.

네 번째는 하청노동자 지원조례를 제정하겠습니다.

하청노동자의 생명 · 건강 지킬 권리, 적정임금 · 휴식 권리, 차별 없이 일할 권리 등을 명시하고, 하청노동자 지원계획 수립하겠습니다. 그리고 하청노동자 계약실태 · 계약조건 · 노동환경 등 정기적인 실태조사를 실시하고, 하청노동자 노동환경 개선 · 사회적 안전망구축 · 소득 및 주거 지원 · 사회보험 가입 지원 · 산재 예방 등 사업도 진행하겠습니다.

다섯 번째는 5인 미만 사업장에 대한 차별 철폐를 위한 법적 제도적 개선을 촉진하겠습니다. 근기법 적용범위를 상시5인 이상 사업장으로 제한한 근기법 11조 폐지, 중대재해처벌법 · 공휴일법의 5인 미만 노동자 적용제외 조항 폐지, 직장내 괴롭힘 금지와 관련한 5인 미만 사업장 노동자 차별 폐

지 등 차별을 조장하는 모든 법적 제도적 장치들을 개선해나가야 합니다. 또한 제안해주신 지역/산업단지별 근기법 준수 협약 체결, 근로계약서 및 임금명세서 서면교부, 최저임금 준수, 임금체불 예방 등 작은사업장 노동자 권리보장을 위해 할 수 있는 모든 노력을 다할 것입니다.

여섯 번째로 생활임금의 경우도 15000원 수준으로 대폭 인상하겠습니다.

생활임금의 대폭 인상은 최저임금 등 전체 노동자 민중들의 최소생계 수준 인상을 견인할 수 있다고 생각합니다. 생활임금 적용대상을 지자체 출자출연기관의 자회사 소속 노동자, 민간 위탁 돌봄노동자, 지역아동센터 소속 노동자 등으로 확대하고, 관내 공공적 성격의 사회적기업·여성기업·장애인기업·대학·병원 등 민간에까지 확산될 수 있도록 하겠습니다.

더불어민주당은 근로기준법 전면적용에 원칙적으로 동의한다면서도 끝내 지난해 국회에서 관련 법안을 통과시키지 않았습니다. 이처럼 더불어민주당이 촛불혁명을 배신한 결과 더 노골적인 반노동 정책을 들고 나온 윤석열 시대가 도래했습니다. 윤 대통령의 그간 노동관련 입장을 종합하면 노동자들에게는 저임금 장시간 노동을 강요하고, 중대재해처벌법은 무력화하며, 저항하는 노조는 때려잡겠다는 그야말로 ‘재벌천국·노동지옥’의 세상을 공언한 것이라 볼 수 있습니다.

진보당은 윤석열 새정부의 반노동 폭주에 맞서 싸우겠습니다. 모든 노동자들이 차별없이 근로기준법의 보호를 받고, 노동기본권을 전면적으로 확대시키기 위해 싸우겠습니다. 한치의 흔들림없이 노동자들의 힘을 모아 부패특권 양당정치를 깨부수고, 노동자의 정치세력화와 진보정치 강화의 한 길로 매진하겠습니다. 감사합니다.