민주노총 3년간 사업방향과 과제

1. 총론

1. 현장조합원을 주인으로 세우는 민주노총!

조직기풍 혁신

현장대장정, 통합적 지도집행력, 노동운동혁신위원회

인적·물적 토대강화

교육체계복구-교육원건립, 10만 간부육성, 현장활동강화

맹비-기금 확충 및 재정비, 대산별건설과 지역본부 위상 강화

조직혁신운동 강화

직선제실시, 재정혁신, 비정규할당 등

2. 비정규직과 함께하는 산별시대 민주노총!

	2007년 ~ 2008년 상반기	2008년 하반기 ~ 2009년
투쟁	비정규 정규직화-차별철폐 산별임단투! 최저임금 쟁취투쟁 전면화! 산별노동법 쟁취투쟁 전개	노동기본권쟁취 전면투쟁 ▷비정규법 재개정 쟁취 ▷산별노동법 개정 쟁취 ▷복수노조 전면실시 ▷공무원·교수·교사 노동3권 쟁취 ▷필수공익사업장 폐지
조직	비정규노동자 산별가입운동 전개 미조직노동자 조직화사업 전개 비정규 50억기금 완료(2007년)	

3. 민중과 함께 하는 민주노총!

☞ 한반도 평화체제 구축-자주통일운동, 신자유주의 분쇄 빈부격차 해소투쟁을 통해 강화한다.

☞ 노농연대 강화와 한국진보연대 출범으로 진보진영의 총단결투쟁전선을 확대 강화한다.

☞ 대통령선거, 국회의원 총선거 대응으로 노동자 정치세력화운동을 강화한다.

☞ 87년 항쟁 정신계승운동으로 한국사회의 진보적 계급적 전망을 제시한다.

<사업목표와 방향>

① 현장조직력 강화로 강력한 투쟁력 구축!

- 현장대장정, 교육원 설립과 10만 간부 교육으로 현장조직력 재구축
- 정파를 넘어, 민주노조운동의 통합과 단결을 실현하는 80만의 지도집행력 구성
- 민주노총 중장기적 혁신과제 실현을 위한 노동운동혁신위원회 활동

② 비정규 조직화로 계급대표성 강화!

- 비정규법 재개정-차별철폐투쟁, 비정규직 산별가입운동으로 140만명 규모로 확대
- 178만 최저임금 노동자 생활임금쟁취투쟁으로 계급대표성 강화
- 비정규 미조직 노동자 권리찾기운동 전개

③ 산별체제 확립, 산별시대 정착!

- 산별교섭 법제화 쟁취, 산별전환 100%완료, 대산별체제로 통폐합 추진
- 산별시대 민주노총 위상과 역할, 조직체계 재정비로 민주노총 재도약 기틀 마련

④ 반전평화 자주통일, 신자유주의 반대투쟁 강화!

- 한반도 평화체제 구축과 반미반제 반전평화투쟁 강화, 자주통일 노동자시대 준비
- FTA저지, 신자유주의 저지투쟁

⑤ 진보진영 총단결과 대선-총선 승리!

- 진보운동의 총단결과 한국진보연대 본조직 출범
- 07년 대통령선거, 08년 국회의원 총선거에서 민주노동당 승리 견인

3. 영역별 연도별 과제

<table>
<tr><th colspan="2" rowspan="2"></th><th colspan="2">2007년</th><th rowspan="2">2008년</th><th rowspan="2">2009년</th></tr>
<tr><th>상반기</th><th>하반기</th></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="6">조직</td><td>현장대장정
조직혁신안 의결
교육체계 전면재정비</td><td>교육원 설립
산별전환/구획정비</td><td colspan="2">10만 간부육성사업 집중</td></tr>
<tr><td colspan="4">비정규 노동자 산별노조 가입운동/ 미조직노동자 조직화사업</td></tr>
<tr><td colspan="4">노동운동혁신위원회 활동</td></tr>
<tr><td colspan="4">직선제 준비 및 재정혁신사업</td></tr>
<tr><td colspan="4">미디어 매체 발전 3개년계획 추진/ 현장문예운동 활성화</td></tr>
<tr><td colspan="4">산별전환 완료 및 대산별 건설</td></tr>
<tr><td rowspan="6">투쟁사업</td><td>신자유주의반대</td><td>한미FTA 저지투쟁
최저임금쟁취 투쟁</td><td>DDA협상 저지투쟁</td><td>최저임금쟁취
총력투쟁</td><td>FTA협상 저지투쟁</td></tr>
<tr><td>노동기본권</td><td>특수고용노동3권쟁취
산재법 전면개혁
산별노동법 개정투쟁
비정규 차별철폐투쟁</td><td>공무원·교수·교사 기본권
비정규 차별철폐투쟁</td><td>산별노동법
개정투쟁</td><td>기본권쟁취 총력투쟁
▷비정규법 재개정
▷산별 노동법
▷공무원·교수·교사기본권
▷복수노조 전면실시
▷필수공익사업장 폐지</td></tr>
<tr><td>임단투</td><td>산별임단투 집중지원</td><td></td><td colspan="2">산별임단투 지원, 산별교섭 법제화</td></tr>
<tr><td>공공성</td><td colspan="2">연금법 개악반대/ 의료급여법 개악저지
무상의료 무상교육 쟁취/ 투기자본규제투쟁</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>반전평화</td><td colspan="2">평화헌법 개헌운동/ 반전평화 범국민대행진
(3.25-5.1-5.18-6.15-7.27-8.15)</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2">교섭</td><td>산별교섭 총력지원
노정교섭</td><td>진보적산업정책 개발</td><td colspan="2">새로운 교섭 전략전술 재정립, 추진
진보적 산업정책 사회쟁점화</td></tr>
<tr><td colspan="2">연대</td><td>1노조 1농민회 결연
사회 제단체와 연대
6.15통일대회</td><td>8.15민족통일대회
한국진보연대 출범
대통령선거 대응</td><td colspan="2">국회의원선거 대응</td></tr>
<tr><td colspan="2">특별사업</td><td>5.1절 남북노동자대회</td><td>87 노동자대투쟁
20주년 기념행사</td><td>3.8세계여성의날
100주년 기념행사</td><td></td></tr>
</table>

<주요 사업기조>

1) 조직기조

(1) 3월~8월 현장대장정을 통해 현장조직력 강화운동 전개
(2) 교육체계 정비와 하반기 민주노총 교육원 설립
(3) 직선제, 재정혁신방안 등 규약개정
(4) 노동운동혁신위원회 설치
(5) 산별노조 구획방침, 비정규노동자 산별노조 가입운동, 미조직노동자 조직화사업
(6) 온라인 오프라인 매체발전 3개년 계획 수립, 현장문예운동 활성화

2) 투쟁기조

(1) 3월 한미FTA협상 저지 총력투쟁 및 강행시 비준 거부투쟁 전개
(2) 4월 임시국회부터 특수고용노동자 노동3권 쟁취투쟁과 산재법 전면개혁투쟁 전개
(3) 공무원 교수 노동기본권 쟁취투쟁 등 노동기본권 쟁취투쟁 전개
(4) 3월부터 평화헌법 개헌운동과 한반도 평화대행진운동 전개
(5) 강력한 투쟁과 교섭전술 통해 최저임금 쟁취투쟁
(6) 5.19~7.27 산별임단투 집중투쟁기간 설정과 산별노조 중심의 임단투 총력지원
(7) 연금개악 저지, 무상의료 무상교육 등 사회공공성 강화투쟁 전개

3) 교섭기조

(1) 특수고용 노동3권, 산재법 전면개혁, 연기금 및 사회공공성 강화투쟁 등 노정교섭 추진
(2) 산별교섭 정착과 진보적 산업경제정책 수립을 위한 중층적 교섭 전개

4) 연대기조

(1) 1노조 1농민회 자매결연 추진
(2) 한국진보연대 본조직 건설방안 마련과 본조직 건설
(3) 민중시민사회진영과의 연대 활성화
(4) 민주노동당 강화와 12월 대통령선거 투쟁 승리
(5) 세계노총, 남반구노조연대회의 등과 연대 교류 강화

5) 특별사업

(1) 5.1절 남북노동자대회 남측 개최
(2) 9월 3일~9일 노동자대투쟁 민주노총 기념주간

2007년 임단투 방침

1. 임·단투 3대 기조

1) 산별노조 원년에 걸맞게 비정규직 문제 해결을 위한 강력한 산별임단투를 전개한다.
2) 비정규 정규직화와 차별철폐, 비정규노동자 산별가입운동, 산별최저임금 쟁취를 중심사업으로 하는 3대 투쟁방침을 강력히 추진하며, 비정규50억 기금 모금을 반드시 완수한다.
3) 총연맹 차원의 임단투 지원체계를 구축하고, 6월말~7월초 쟁의행위 시기집중투쟁을 전개한다.

2. 임단협 3대 투쟁방침

1) 비정규직 정규직화와 차별철폐를 핵심적으로 전개한다.

(1) 비정규 정규직화와 차별철폐를 위한 3대 요구

① 비정규노동자 정규직화 및 간접고용 확대를 금지한다
○ 비정규 고용 사용사유원칙을 분명히 명시한다.
○ 1년 이상 비정규노동자 정규직화를 적극 추진한다.
○ 상시업무 간접고용(도급, 파견, 용역, 외주) 전환을 금지한다.

② 사업장 · 산업별로 고용형태에 의한 차별을 철폐한다.
○ 동일가치노동 동일임금을 명문화하고 산업별 차별개선위원회를 구성한다.
○ 산별노조 최저임금을 현실화한다.
○ 차별비교대상 단체협약, 산업으로 확대 적용 및 비교범위 포괄 적용을 이뤄낸다.
○ 기업복지(주택, 의료, 교육) 영역을 비정규노동자에게 동일 적용한다.
○ 차별시정을 노동조합 차원에서 적극 조직한다.
○ 차별을 고착화하는 분리직군 및 일방적 임금체계 개편에 적극 대응한다.

③ 불법파견 고용의제 및 원청사용자 책임을 확대한다.
○ 불법파견 고용의제를 쟁취한다.
○ 원청 사용자 책임을 다양한 범위로 확대한다.
○ 중간착취 노예노동 파견업종의 확대를 저지한다.

(2) 비정규노동자 '노동자 권리찾기 운동' 전면화

○ 모든 사업장은 '비정규노동자에 대한 불법행위 근절' 요구안을 넣는다.
○ 산별 :'비정규노동자 권리찾기' 운동 선포 및 3개년 계획 수립 및 산별교섭 의제화
○ 지역본부 : '비정규노동자 권리찾기' 켐페인, 상담활동 적극화
지자체 대상 '비정규노동자 권리보호' 교섭 추진

2) 산업별 공동투쟁과 산별교섭을 쟁취한다.

(1) 산별임단투 요구

○ 비정규직의 정규직 전환
○ 임금 및 근로조건 균등처우
○ 비정규 노동자에 대한 불법행위 근절
○ 산별 최저임금 및 산업정책적 요구(원하청 불공정 거래 개선 등)

(2) 정규직-비정규직 차별해소를 위한 과제

○ 산업별 비정규직 노동자 실태조사
- 산별노조는 3대 요구를 구체화하기 위해 4월까지 비정규노동자 구체적 실태조사를 완료한다.(1년 또는 2년 비정규노동자 규모, 현행법 적용 실태, 교육♦의료♦주택 적용여부 등)

○ 산업별 정규직-비정규 차별해소기금 조성방안 마련
- 산별조직들은 정규직-비정규의 임금차별해소를 위한 다양한 방식의 연대기금을 추진함. 관련하여 총연맹 정책연구단위의 지원방안을 마련함.

○ 산업별 정규직-비정규 차별철폐 3개년 계획 수립
- 산별조직들은 비정규 차별철폐 3개년계획을 수립하고 산하 조직에 이를 지침으로 시행하고 점검활동을 전개함.
- 3개년계획의 구체적 지침이나 비정규법 관련 '차별해소','노동자 권리찾기운동', 실태조사에 대한 실행지침은 추후 제출

3) 비정규노동자 산별노조가입을 산별임단투와 결합하여 추진한다.

○ 단체협약 비정규 노동자 조합원 범위 제외, 비조합원 범위 삭제한다.
○ 모든 사업장은 규약을 개정하여 비정규직 노동자를 가입대상으로 명시한다.
○ 산별노조는 1사1노조 원칙을 지도하고 비정규노동자 산별노조 직가입운동을 전개한다.

3. 요구

1) 임금격차 해소와 연대임금 쟁취를 위한 2007년 민주노총 임금요구

(1) 임금격차 해소와 생활임금 쟁취

○ 전체 노동자 임금의 1/2 수준으로 법정 최저임금 현실화
○ 산업별 최저임금협약 체결 확산
○ 지자체 교섭 등을 통한 공공부문 저임금 해소
○ 원·하청 불공정거래 개선을 통한 임금격차 축소

(2) 연대임금 쟁취

○ 표준생계비 확보를 위해 정규직은 9.0% 인상 요구
○ 임금격차 해소를 위해 동일가치노동-동일임금, 비정규직 19.5% 쟁취

(3) 임금체계 유연화 확산 저지

○ 기본급 비중 확대와 성과급 비중 축소
○ 임금피크제 도입 저지와 정년연장
○ 정부 임금지침 철폐

2) 2007년 민주노총 단체협약 요구

(1) 비정규직 정규직화·차별철폐와 노동기본권 보장

○ 비정규노동자 정규직화
○ 비정규노동자 임금 및 노동조건 균등처우
○ 비정규노동자 권리 확보

(2) 노동자 건강권 및 노동안전보장

○ 근골격계질환, 뇌·심혈관계 질환 예방의무
○ 유해·위험한 작업환경에 대한 작업중지권 및 거부권 보장
○ 건강검진 및 진료권 보장
○ 비정규직·사내하청 노동자에 대한 건강권 보장
○ 산재장애인 복귀 의무화 및 장애인고용 2%보장

(3) 실노동시간 단축 - 주5일제와 연2000시간제

○ 주 5일제 시행
○ 실노동시간을 연 2,000시간으로 제한
○ 노동조건 개악 없는 노동시간 단축

(4) 여성노동권 확보와 성평등·모성 보호 강화

○ 여성노동권 확보
○ 모성권 보장 확대
○ 성평등 실현

(5) 산별 퇴직연금 도입
○ 정부입법 퇴직연금 도입 반대
○ 한시적으로 사외 적립 법정 퇴직금제 유지
○ 산별 퇴직연금 도입을 위한 노사공동연구위원회 설치

(6) 기업의 사회적 책임

(7) 해고노동자 원상 회복

4. 임단투 시기 배치

(1) 쟁의행위 돌입시기 집중 : 6월말~7월초
(2) 산별노조(혹 연맹) 차원의 시기집중투쟁 전개와 총연맹 차원의 지원투쟁전선 형성

5. 추진체계

구분	총연맹	산별 및 지역	단위노조
세부 사업	**2007년 임단투 총괄** - 비정규 정규직화 및 차별시정 3개년 계획 수립지침 - 산별교섭 제도화 및 의제 쟁점화 - 비정규실태조사 지침 마련 - 노동자권리찾기 운동 실행지침 마련 - 비정규 50억기금 완납 추진	**<산별>** - 산별교섭 추진 및 의제 마련 - 비정규 정규직화 및 차별시정 3개년 계획 - 비정규 권리찾기운동 추진 - 비정규 실태조사 시행 - 산별 차별해소기금(연대기금) 조성방안 마련 **<지역>** - 비정규 권리찾기 캠페인, 상담활동 적극화 - 對지자체 교섭	- 비정규 정규직화, 차별철폐 요구 - 조합원 교육, 선전 - 비정규 실태조사 -비정규 노조 가입 추진(규약, 단협 개정) - 비정규 50억 기금 완납결의 - 산별방침 실행 및 투쟁 조직

2. 해설

1. 임·단투 3대 투쟁방침

1) 비정규직 정규직화와 차별철폐를 핵심적으로 전개한다.

- 비정규 입법 시행을 앞두고, 계약기간 축소, 계약 해지, 업무 외주화 등 간접고용 확대 등 고용불안과 권리 침해가 잇따르고 있음. 한편으로 비정규 차별 시정을 둘러싼 노사간 갈등이 첨예하게 등장할 가능성이 높음. 최근 논쟁이 되고 있는 우리은행식 해법은 비정규직의 고용이 보장되며 비정규노동자의 노조 가입이 보장돼 정규직과 비정규직 연대를 높여낸다는 점에서 긍정적 측면이 있음. 이에 반해 직군분리 고착화, 차별의 내재화, 정규직 양보론이 확산될수 있다는 점에서 부정적 요소를 함께 안고 있음. 결국 제조업을 비롯한 다수의 사업장에서는 계약 해지 및 아웃소싱 등으로 간접고용이 대폭 증가하면서 은행, 공공부문에서는 우리은행식 해법이 일부 모색될 것으로 보임. 따라서 비정규노동자 일자리 불안정에 대한 사회적, 산별 차원에서 적극적 대안 마련이 필요함.

- 올해 임단협은 이에 민주노총 차원에서 비정규 정규직화와 차별철폐에 초점을 두어 대중적으로 전개. 이를 통해 개악된 비정규입법을 현장임·단협투쟁을 통해 무력화, 이후 전면적 재개정투쟁으로 전진하는 토대를 마련해야 함.

- 각 산별 조직 차원에서는 비정규 정규직화와 차별철폐를 핵심적 요구로 내걸고 투쟁을 전개
 각 산별 차원에서 <비정규 노동자 권리찾기>운동을 대중적으로 선포 비정규 노동조건 실태조사, 차별시정 공동요구 제출 등 대중적 쟁점화와 투쟁을 전개. 각 산별 및 단위노조는 비정규 정규직화와 차별해소를 위한 3개년계획을 수립하고 이를 시행.

- 지역본부는 최저임금, 비정규 노동자 권리찾기 상담사업, 공단선전전, 지자체 대상 비정규 노동자 권리보호 교섭 추진 및 캠페인 사업 등 전개하여 사회적 이슈화하고 적극적 사업 전개.

- 중앙 차원에서는 비정규노동자 권리찾기 및 정규직화와 차별철폐운동을 총괄하고, 사회적 쟁점화, 전선 형성을 책임.

(1) 비정규 정규직화와 차별 철폐 요구

① 비정규노동자 정규직화 및 간접고용 확대를 금지한다

○ 비정규 고용 사용사유원칙을 분명히 명시한다. ○ 1년 이상 비정규노동자 정규직화를 적극 추진한다. ○ 상시업무 간접고용(도급, 파견, 용역, 외주) 전환을 금지한다.

② 사업장 · 산업별로 고용형태에 의한 차별을 철폐한다

○ 동일가치노동 동일임금을 명문화하고 산업별 차별개선위원회를 구성한다. ○ 산별노조 최저임금을 현실화한다. ○ 차별비교대상 단체협약, 산업으로 확대 적용 및 비교범위 포괄 적용을 이뤄낸다. ○ 기업복지(주택, 의료, 교육) 영역을 비정규노동자에게 동일 적용한다. ○ 차별시정을 노동조합 차원에서 적극 조직한다. ○ 차별을 고착화하는 분리직군 및 일방적 임금체계 개편에 적극 대응한다.

③ 불법파견 고용의제 및 원청사용자 책임을 확대한다

○ 불법파견 고용의제를 쟁취한다. ○ 원청 사용자 책임을 다양한 범위로 확대한다. ○ 중간착취 노예노동 파견업종의 확대를 저지한다.

(2) 비정규노동자 '노동자 권리찾기 운동' 전면화

○ 모든 사업장은 '비정규노동자에 대한 불법행위 근절' 요구안을 넣는다. ○ 산별 : '비정규노동자 권리찾기' 운동 선포 및 3개년 계획 수립 및 산별교섭 의제화 ○ 지역본부 : '비정규노동자 권리찾기' 켐페인, 상담활동 적극화 지자체 대상 '비정규노동자 권리보호' 교섭 추진

2) 산업별 공동투쟁과 산별교섭을 쟁취한다.

(1) 산별임단투 요구

- 민주노총 전체 사업장의 78%가 산별노조로 전환, 산별 교섭구조 마련이 중요한 의제로 등장할 예정임.

- 산별교섭 쟁취를 위해 산별노조와 긴밀한 협의체계 구축, 산별 임단투 시기 집중, 수석

부위원장 중심으로 지원단을 구성, 산별교섭 쟁취를 위한 법제도 개선, 사회적 쟁점화 사업 전개.

- 산별 교섭의제로는 비정규 노동자 정규직화와 차별 해소 3대 요구 및 산업별 최저임금이나 산업정책적 요구 등을 핵심으로 사회적 의제화.

○ 비정규직의 정규직 전환 ○ 임금 및 근로조건 균등처우 ○ 비정규 노동자에 대한 불법행위 근절 ○ 산별 최저임금 및 산업정책적 요구 (원하청 불공정 거래 개선 등)

① 비정규 노동자 정규직 전환을 적극 추진한다.

- 산별노조는 1년 이상(또는 반복♦갱신 기간 포함 2년)된 비정규 노동자는 '2007년 7월 1일 즉각 정규직화'를 요구하고 쟁취한다. 이를 위해 산별노조는 2년이 넘은 직접고용 및 간접고용 노동자(직접생산 공정) 실태조사 및 정규직화 방안을 마련한다.

② 임금 및 근로조건 균등처우를 확보한다.

- 임금 및 근로조건 균등처우를 위한 방안으로 '동일가치노동 동일임금 명문화' 및 노사 공동 고용차별개선위 구성, 교육♦의료♦주택 비정규노동자 동일 적용을 공동요구로 제기한다.

③ 비정규 노동자에 대한 불법행위를 근절한다

- 비정규 노동자에 대한 불법행위 근절을 위해 근기법, 노동조합법, 산업안전보건법, 산재보상법, 4대보험 전면 적용을 쟁취한다.

(2) 정규직-비정규직 차별해소를 위한 과제

○ 산업별 비정규직 실태조사

- 산별노조는 3대 요구를 구체화하기 위해 4월까지 비정규노동자 구체적 실태조사를 완료한다.(1년 또는 2년 비정규노동자 규모, 현행법 적용 실태, 교육♦의료♦주택 적용여부 등)

○ 산업별 정규직-비정규 차별해소기금 조성방안 마련

- 산별조직들은 정규직-비정규의 임금차별해소를 위한 다양한 방식의 연대기금을 추진함. 관련하여 총연맹 정책연구단위의 지원방안을 마련함.

○ 산업별 정규직-비정규직 차별철폐 3개년 계획 수립

- 산별조직들은 비정규 차별철폐 3개년계획을 수립하고 산하 조직에 이를 지침으로 시행하고 점검활동을 전개함. 3개년계획의 구체적 지침이나 비정규법 관련 '차별해소', '노동자 권리찾기운동', 실태조사에 대한 실행지침은 추후 제출

3) 비정규직 산별노조 가입운동을 산별임단투와 결합하여 추진한다.

- 올 임·단투 과정을 통해 현장조직력을 강화하고 교육, 선전사업, 조직강화 등을 이루어냄.
- 비정규 기금결의를 이루어내지 못한 노조는 임단투 투쟁결의시기와 맞춰 기금 완납(일괄공제, 원천징수 등)이 되도록 추진함. 단협, 규약상 비정규 노동자가 가입할 수 있도록 개정을 추진하고, 조합가입을 적극 추진. 각 산별노조는 1사1노조 원칙에 따라 산별노조하에 정규직과 비정규직을 하나의 조직틀로 통합하도록 지도하고, 산별노조 가입운동을 임, 단투 시기에 집중함.

○ 단체협약 비정규 노동자 조합원 범위 제외, 비조합원 범위 삭제한다. ○ 모든 사업장은 규약을 개정하여 비정규직 노동자를 가입대상으로 명시한다. ○ 산별노조는 1사1노조 원칙을 지도하고 비정규노동자 산별노조 직가입운동을 전개한다.

- 노동조합의 가입 자격은 노동조합이 규약에 자율적으로 정할 사항이지 단체협약에 명시할 사항이 아니므로 단체협약에 비정규직 노동자를 조합원 범위에서 제외하고 있거나, 비조합원 범위에 포함되어 있을 경우 반드시 삭제한다.
- 비정규직의 노동조합 가입 자격을 보장하기 위해서는 단체협약상의 제외 조항 삭제와 더불어 규약에 비정규직 노동자를 가입 대상으로 명시한다.

<참고자료> 산별노조 비정규 관련 협약 내용

	금속노조	보건의료노조
2003	**[임시직의 정규직화]** -임시직 고용기간 3개월, 부득이한 경우 사전에 조합과 합의해 연장 -임시직 근무자 부서는 인원보충시, 결격사유가 없는 한 임시직 근무자 우선 채용 -임시직에서 정규직 채용시 근무기간 수습기간 포함 **[사내하청 노동자의 처우개선]** - 노조가입을 이유로 불이익 처분 금지 - 근기법, 산안법, 산재보상법, 기타 노동관계법 실시에 대해 사내협력업체 지도감독 - 작업복, 복지후생 시설 공동 사용	
2004	**[최저임금 및 영세사업장 정부지원 대책 공동요구]** - 최저임금 : 월 통상임금 700,600원 - 적용대상 : 비정규직, 이주노동자 - 중소기업 고용세액 공제제도 신설 및 세제지원 확대, 사업주부담 4대보험료 5년간 50%-30% 차등감면, 설비투자자금 지원과 신규채용 노동자 인건비 50% 지원, 생산성 향상 기반 조성 장려금 지급 등	
2005	**[최저임금]** - 월 통상 765,060원 **[비정규노동자 조합활동 및 고용보장]** - 노조 가입 이유로 불이익금지, 이로인한 고용문제 발생시 고용 보장 -하청업체 노조활동 이유로 하청업체와 계약해지 금지 **[불법파견 및 용역 사용 금지]** - 불법파견 인력 사용 금지, 관계기관에 의해 불법파견 확인시, 소정의 절차에 따라 정규직 채용 원칙	
2006	**[최저임금]** - 월 통상 832,690원 **[사내하청 처우보장]** - 직접생산공정(조립, 가공, 포장, 도장, 품질관리 포함)에 종사하는 사내하청 노동자의 퇴직금, 연월차휴가, 생리휴가, 주휴, 법정공휴일에 대하여 당해 사업장 노동자와 차별하여 대우받지 않도록 한다. 적용시기는 2007년 1월부터로 한다.	**[균등처우]** - 사용자는 성별, 혼인여부, 국적, 신앙, 신체장애, 사회적 신분 등을 이유로 노동조건에 대한 차별적 처우를 할수 없다. **[비정규직 고용]** - 사용자는 직접고용 비정규직의 임금 및 근로조건 개선을 위해 노력하며, 직접고용 비정규지을 단계적으로 정규직화 하도록 노력한다. - 사용자는 임시계약직, 시간제 노동자 중 직접고용한 비정규직의 고용이 보장되도록 노력한다. - 사용자는 간접고용 비정규직의 고용안정을 위해 용역업체가 변경될 경우 이전 용역회사 직원들의 해고 문제가 발생될 경우 새로운 용역회사에 채용될수 있도록 계약 체결시 반영되도록 노력한다.

2. 임단협 요구

1. 임금요구 요약

1) 정규직-비정규직 동일노동 동일임금 요구

기본급대비 126,631원, 총액대비 226,126원(정규직 9.0%, 비정규직 19.5%)

(1) 정규직 임금요구 근거

- 비정규, 영세 노동자의 임금상승을 통한 임금차별의 해소에 보다 큰 목표를 두어 전체 노동자의 2007년 임금인상 수준을 표준생계비보다 현실화하기로 함.
- **민주노총은 현재 표준생계비의 70.5%를 유지시키기 위해 (9.0%, 기본급대비 126,631원)를 요구함.**
- 총연맹 임금요구안은 최저수준의 요구안인 만큼 소속 산별연맹은 이를 상회하는 임금요구를 낼 것을 권고함.

<표 17> 표준생계비 충족률별 임금인상 요구(단위 : 원)

표준생계비( )% 금액		총액임금 요구액	통상임금 요구액	기본급 요구액	임금 요구율
100.00%	3,883,029	1,371,620	973,850	768,107	55.62%
90.00%	3,494,726	983,317	698,155	550,658	39.15%
80.00%	3,106,423	595,014	422,460	333,208	23.69%
79.90%	3,102,540	591,131	419,703	331,033	23.54%
79.80%	3,098,657	587,248	416,946	328,859	23.38%
79.00%	3,067,593	556,184	394,891	311,463	22.15%
78.00%	3,028,763	517,354	367,321	289,718	20.60%
77.00%	2,989,932	478,523	339,752	267,973	19.05%
76.00%	2,951,102	439,693	312,182	246,228	17.51%
75.00%	2,912,272	400,863	284,613	224,483	15.96%
74.00%	2,873,442	362,033	257,043	202,738	14.42%
73.00%	2,834,611	323,202	229,474	180,993	12.87%
72.00%	2,795,781	284,372	201,904	159,248	11.32%
71.60%	2,780,249	268,840	190,876	150,550	10.70%
71.57%	2,779,084	267,675	190,049	149,898	10.66%
71.55%	2,778,307	266,898	189,498	149,463	10.63%
71.50%	2,776,366	264,957	188,119	148,376	10.55%
71.00%	2,756,951	245,542	174,335	137,503	9.78%
70.50%	2,737,535	226,126	160,550	126,631	9.00%
70.00%	2,718,120	206,711	146,765	115,758	8.23%

주 : 임금요구액 가운데 총액임금 요구액은 생계비와 임금총액과의 차액이고, 통상임금요구액과 기본급 요구액은 총액임금요구액에서 조합원 임금총액 중 차지하는 통상임금(71.0%)과 기본급(56.0%)의 비중을 곱해서 산출함. 2006년 조합원 임금총액(초과급여 제외)은 2,511,409원임.

- 민주노총은 산업별 임금격차를 감안해 임금인상 범위를 7.0% ~10.0%를 요구함.

(4.4+2.6)% + 3.0% = 10.0% (경제성장률+물가인상률) 전망치 + 노동소득분배율 개선치 (63.4-60.4%)

(2) 비정규직 임금요구 근거

- 지난 해 통과된 비정규법안에서는 비정규직(기간제, 단시간, 파견근로자)에 대한 불합리한 차별처우를 금지하여, 사용자는 비정규직임을 이유로 당해사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 노동자에 비하여 차별적 처우를 할 수 없도록 규정함. 이를 적극적으로 활용하여, 동일가치노동-동일임금의 원칙아래 비정규직-정규직간의 임금격차 해소를 적극 추진해나가야 할 것임.
- '동일가치노동 동일임금', '하후상박' 임금인상 원칙은 전노협 이래 민주노조운동의 임금정책임. 정규직과 중소영세·비정규직 임금격차를 현장에서 해소하기 위해서는 같은 일을 하고 있음에도 불구하고 다른 어떤 이유없이 비정규직이라는 이유만으로 임금차별을 받고 있다면 '동일가치노동 동일임금'을 실현해야 함. 이에 원칙적으로 같은 업무나 유사한 업무가 있는 경우의 비정규직은 차별해소의 법제화에 맞추어 동일가치노동 동일임금을 실현해야 함.
- 임금격차를 비교할 대상이 없는 비정규직의 임금인상과 관련해서 민주노총은 비정규직 임금을 8년간 80%수준으로 끌어올리기 위한 계획안에 따라 매년 단계적으로 인상하는 임금인상요구를 제출해왔으며 이에 2005년 15.6%인상, 2006년 17.4%인상안을 제출한 바 있음. 그러나 통계청 「경제활동인구부가조사」에서 2006년 8월 현재 정규직 월평균임금은 226만원으로 2005년 8월 220만원에서 6만원(2.8%)인상되었고 비정규직은 112만원에서 116만원으로 4만원(3.6%) 인상되었음. 2003년 이후 정규직 대비 비정규직 월평균 임금총액은 51%안팎에서 구조화되어 있음.
- 2007년에 정규직은 한달 2,414,000원이 되고(그동안의 매년 임금인상률 평균 6.8% 적용) 8개년계획에 따른 임금인상요구를 쟁취하기 위해 비정규직의 임금수준을 정규직의 60% 수준까지 끌어올리려면 적어도 1,464,900원이 돼야 함. 이를 위해 올해 비정규 노동자들의 임금인상률은 26.2%를 쟁취해야 함. 따라서 임금격차 해소 8개년 계획을 실현한다는 것은 매년 요구율만 올라가는 허구적 계획이 될 가능성이 높으므로 단계적 방침을 폐기하는 것이 온당함.
- 이에 올해는 비교불가능한 정규직과 비정규직의 임금차이를 축소하기 위하여 정규직의 총액임금의 동일금액 226,126원을 요구하고, 정규직-비정규직 동일임금이 쟁취될 경우 비정규직 임금은 1,386,126원(19.5% 인상)으로 정규직 임금(2,486,126원) 대비 55.8% 비중으로 상승함.

동일가치노동-동일임금 쟁취 총액임금 동일금액 인상 (총액대비 226,126원, 19.5%)

2) 178만 최저임금 노동자의 2008년 최저임금 요구안

법정 최저임금 요구 : 월 936,320원 (시급 4,480원)

산별최저임금 요구 : 산업별 정액급여의 1/2~2/3 (산별노조가 책정)

(1) 법정최저임금 요구 근거

○ 전체 노동자 임금 평균의 1/2
= 2006년 5인이상 상용직 노동자 정액급여 평균(1,873,956)÷2
= 936,878
○ 시급환산 = 936,878원÷209시간=4482.7≒4,480원 (28.7% 인상)
일급(35,800원) / 44시간 (1,012,480원)
* 2006년 기준. 5인이상 사업체 노동자 월평균 정액급여임.

○ 한달 최저임금 요구 937,000원이 달성되면 최저임금은 2006년 통계청 노동자 가구 한달 생계비(2,684,750원)의 34.9%에 해당.

(2) 산별최저임금 요구 근거

산별 최저임금은 각 산업의 임금실태 등을 감안해 정액급여의 1/2-2/3 수준에서 결정돼야 함. 이 과정에서 금속노조의 예처럼 간접고용 노동자나 이주노동자까지 적용시켜 비정규노동자에게 적용될 수 있도록 해야 할 것임.

2. 2007년 임금요구안 해설

1. 임금격차 해소와 연대임금 쟁취를 위한 2007년 임금 요구

1) 임금격차 해소와 생활임금 쟁취

(1) 전체 노동자 임금의 1/2 수준으로 법정 최저임금 현실화

① 최저임금제도는 미조직 저임금 노동자의 최저생계를 보장하고 날로 확산되는 소득양극화 해소를 위해 구실을 할 수 있는 제도임. 총연맹이 기업노조에 속해 있지 않은 대다수 저소득 노동자를 대신해 임금을 교섭하는 사회보장적 성격이 강함. 민주노총이 최저임금 투쟁에 관심을 기울이는 만큼 노동자계급의 진정한 대표로 자리매김하는 길은 가까워질 것임.
② 07년 최저임금이 시간당 3,480원, 일급(8시간)으론 2만7840원으로 1월 1일부터 적용됨. (월급으론 72만 7320원(주40시간), 78만6480원(주44시간)에 달함). 06년에는 시간급 3100원, 일급 2만4800원에 비해 12.3%인상된 것으로, 이는 주44시간 기준으로 정액급여 전망치 1,999,600원의 39.3% 수준으로 상승하는 것으로 평균임금 대비 최저임금 수준이 역대 최고 수준으로 향상되는 것임.
③ <표 13>은 노동부 매월노동통계조사에서 매월 평균임금 대비 최저임금 비율을 계산한 뒤 연간 평균을 계산한 결과임. 최저임금은 정액급여 기준으로 1989년(38.4%)을 정점으로 계속 하락하여 1996~2000년에는 31~32%대에 머물다가 2006년 37.4%까지 회복했음.

<표 13> 1988-2007년 평균임금 대비 최저임금 추이(단위 : 원, %)

연도	적용기간	최저임금(가)		전체노동자임금(나)		(가)/(나)	
		시간급	월환산액	정액급여	임금총액	정액급여	임금총액
1988	88.1-88.12	475	114,000	316,047	446,370	36.1	25.5
1989	89.1-89.12	600	144,000	374,969	540,611	38.4	26.6
1990	90.1-90.12	690	165,600	443,829	642,309	37.3	25.8
1991	91.1-91.12	820	192,700	521,992	755,000	36.9	25.5
1992	92.1-92.12	925	209,050	596,586	869,284	35.0	24.0
1993	93.1-93.12	1,005	227,130	670,093	975,125	33.9	23.3
1994	94.1-94.8	1,085	245,210	730,849	1,053,044	33.6	23.3
1995	94.9-95.8	1,170	264,420	797,777	1,183,521	33.1	22.3
1996	95.9-96.8	1,275	288,150	892,965	1,314,555	32.3	21.9
1997	96.9-97.8	1,400	316,400	995,068	1,451,513	31.8	21.8
1998	97.9-98.8	1,485	335,610	1,044,370	1,445,967	32.1	23.2
1999	98.9-99.8	1,525	344,650	1,077,457	1,477,983	32.0	23.3
2000	99.9-00.8	1,600	361,600	1,153,123	1,636,245	31.4	22.1
2001	00.9-01.8	1,865	421,490	1,233,355	1,722,381	34.2	24.5
2002	01.9-02.8	2,100	474,600	1,355,790	1,868,526	35.0	25.4
2003	02.9-03.8	2,275	514,150	1,490,090	2,077,842	34.5	24.7
2004	03.9-04.8	2,510	567,260	1,621,192	2,188,818	35.0	25.9
2005	04.9-05.8	2,840	641,840	1,715,683	2,332,570	37.4	27.5
			593,560			34.6	25.4
2006	05.9-06.12	3,100	700,600	1,874,000	2,542,000	37.4	27.6
			647,900			34.6	25.5
2007	07.1-07.12	3,480	786,480	1,999,600	2,686,900	39.3	29.8
			727,320			36.8	27.1

주 1) 전체노동자 임금은 적용기간 평균임. 단 2007년은 2006년 임금상승률(정액급여 6.7%, 임금총액 5.7%)로 금액과 비율을 추정했음.
자료 1) 최저임금위원회,『최저임금심의·의결경위』, 각년도
2) 노동부,『매월노동통계조사보고서』, 각호

③ 민주노총은 2000년 최저임금위원회에 처음 참가한 뒤부터 최저임금 수준은 적어도 전체 노동자 월평균 임금의 50%은 돼야 한다고 제기해 왔음. 민주노총은 이런 요구를 내걸고 시민사회단체와 연대해 최저임금연대를 결성하고 상반기 최저임금 수준 현실화, 하반기 최저임금제도 개선 투쟁에 주력해 왔음.

- 2006년까지 청소용역 노동자의 실질적인 월최저임금 보전, 감시·단속적 노동자들의 최저임금 적용(07년 30%-08년 20% 감액), 택시노동자의 초과운송수입금을 제외한 최저임금 적용 법안발의 등의 제도개선 성과를 거두었음.
- 올해는 최저임금 수준 개선과 택시노동자 최저임금 적용 등 제도개선, 최저임금 사각지대 없애기를 계속해서 쟁취해야 할 것임.

④ 08년 최저임금 요구액 : 최저임금 936,320원 요구

○ 전체 노동자 임금 평균의 1/2

= 2006년 5인이상 상용직 노동자 정액급여 평균(1,873,956)÷2

= 936,878

○ 시급환산 = 936,878원÷209시간= 4,480원(4,482.7원에서 원단위 절사함. 28.7% 인상)

일급(35,840원) / 44시간 (1,012,480원)

* 2006년 기준. 5인이상 사업체 노동자 월평균 정액급여임.

○ 한달 최저임금 요구 936,320원이 달성되면 최저임금은 2006년 통계청 노동자 가구 한달 생계비(2,684,750원)의 34.9%에 해당

(2) 산업별 최저임금 협약 체결

① 올해는 민주노총 산하조직의 90%가 산별전환을 하여 산별시대를 본격적으로 여는 해로서 산별교섭 체제가 완비되지 않았다고 하더라도 산별노조(연맹)은 산업별 최저임금을 요구·쟁취해야 함. 산별노조 전환과 함께 산별 임금정책의 밑바탕으로 산별 최저임금 쟁취라는 목표를 조직적으로 공유해야 할 것임.

② 법정 최저임금은 미조직 저임금 노동자의 최저생계를 보장하는 데 의미가 있다면 산별 최저임금은 법정 최저임금보다 훨씬 높은 수준에서 산업내 저임금 노동자를 보호하고 임금격차를 해소 해야한다는 취지에 걸맞게 체결돼야 함. 지난해 금속노조는 월 통상 832,690원의 최저임금을 쟁취함.
산별 최저임금은 각 산업의 임금실태 등을 감안해 정액급여의 1/2-2/3 수준에서 결정돼야 함. 이 과정에서 금속노조의 예처럼 간접고용 노동자나 이주노동자까지 적용시켜 비정규노동자에게 적용될 수 있도록 해야 할 것임. 이를 통해 산업내 미조직 노동자들을 조직화하는 모범을 창출해야 할 것임. 이는 산별노조의 내용을 채우는 중요한 계기가 될 것임.

<표 14> 2007년 산별 최저임금 요구의 내용

구분	쟁점	결과	근거
명칭	최저임금인가, 적정임금인가, 생활임금인가	명칭은 관계없음	어떤 명칭이든 산업내 최저기준이라는 의미가 포함되는 게 중요함
요구기준	통상임금 기준인가, 평균임금인가, 정액급여인가	통상임금	통상임금과 정액급여의 논란이 있으나 노동부 조사상 정액급여는 통상임금과 대동소이함
소정 노동시간	사업장마다 소정노동시간의 편차가 다른데 일률적으로 적용할 수 있나	주40시간, 한달 209시간이 가급적 타당함	한달 소정근로시간이 이보다 낮을 경우 월급여의 저하가 있어서는 안됨
적용시기	합의시점인가, 법개정요구안대로 1-12월로 해야 하는가	합의시점이어도 무방함	법정 최저임금 적용시기의 경우 공공부문 회계연도와 일치하지 않으면서 최저임금 위반사태를 빚는 것으로 산별협약에서는 큰 변수가 아님
적용대상	산업내 정규직인가, 비정규직인가	산업내 모든 노동자	다만 사업장 내에서 비정규직 처우개선을 위해 동일노동-동일임금 등 별도 조치는 필요함
타결시기	법정 최저임금과 산별 최저임금 투쟁의 상호작용 관련	법정 최저임금이 결정된 뒤 산별 최저임금협약 타결이 바람직함	전체 투쟁동력을 살릴 수 있는 방안임

(3) 지자체 교섭 등을 통한 지역내 저임금 해소

① 민주노총은 지역과 공공부문 저임금 해소를 위해 지자체 하도급 문제와 관련한 교섭 등을 추진해야 함.

한편, 지역 내 저임금구조 개선대책의 일환으로 공공부문 하도급 문제에 대한 개입이 가능함. 지역 내 저임금의 확산은 기업내부에서 비정규직을 증가하는 방식이거나, 혹은 하도급의 확산을 통해 비정규직과 저임금을 외부화하는 방식임. 기존 노조의 비정규직에 대한 실천적 관심이 증가한다는 전제아래, 향후 비정규직 및 저임금의 문제는 하도급문제를 포함한 산업구조개편이라는 방향으로 진행될 가능성이 큼.

따라서 지역적 차원에서 이 문제에 대응하기 위한 노동운동의 실천이 필요하며, 이의 기본적 방식으로 공공부문의 민간위탁 및 외부계약 업체에 대한 일종의 계약준수 프로그램을 실시하는 것임.

(4) 원·하청 불공정거래 개선을 통한 임금격차 축소

① 기업규모간 임금격차에서 문제되는 점은 거대 재벌기업과 중소 하도급기업의 임금격차임. 정부와 자본은 "비정규직 문제를 해결하려면 정규직의 임금양보가 선행되어야 한다."고 정규직 노조에 대해 융단폭격을 가하고 있음. 노동자들이 가져갈 몫은 정해져 있는데, 비정규직들이 극도로 낮은 임금을 받는 것은 그만큼 정규직들이 많이 가져갔기 때문이라는 것임. 그러나 이러한 강변이 타당성을 가지려면 적어도 노동소득분배율이 하락하지 않아야 함. 그러나 앞서 살펴본 바와 같이, 취업자 대비 노동자 비중은 증가했음에도, 노동소득분배율은 하락했음. 정규직 노동자들이 비정규직 노동자들의 몫을 떼어간 것이 아니라, 기업주들이 비정규직 노동자들의 몫을 떼어간 것임.

② 그러나 날로 확대되는 기업규모간 임금격차로 인해 노동자간 생활과 의식격차가 벌어지는 것은 노동자 연대성을 훼손함. 산별시대를 맞이하여 기업규모간 임금격차 해소를 위해서는 정부의 경제정책·산업정책에 개입해 독과점 위주의 경제구조, 원·하청 불공정 거래 등을 바로잡아야 함.

또한 공공부문 하도급 사업장의 경우 정부의 최저낙찰제 시행으로 인해 노동자들에 대해 최저임금 수준의 임금을 지급하거나 이마저도 위반하고 있기 때문에 이를 철폐하기 위한 투쟁을 전개해야 할 것임. 아울러 적정임금이 지급되고 중간착취가 발생하지 않도록 감시활동을 전개해야 함.

③ 민주노총 소속 노동조합들은 지난 몇 년간 임금격차 축소를 위해 정규직 노조의 대리교섭을 통해 사내하청 노동자 임금인상과 복지향상 등에 꾸준히 노력해 왔음. 이에 따라 자동차 완성사와 사내하청의 경우 지난 해 미세하긴 수준이긴 하나 통상임금 격차가 줄기도 했음. 정규직 노조의 대부분이 기업별 노조로서 파편화된 교섭구조를 갖는 한계가 있으나 정규직 노조가 나서는 수밖에 없음. 정부와 자본은 정규직 노동자 임금억제에만 관심이 있을 뿐 비정규 노동자 임금 향상을 위해 어떤 역할도 기대하기 어렵기 때문임.

④ 이를 위해서는 현재의 격차를 단계적으로 축소하여 중기적으로 동일가치노동-동일임금을 보장해야 함. 통상급 격차의 축소와 더불어 특히 격차가 심각한 상여금과 성과급의 동일적용이 보장돼야 함. 또한 원·하청간 불공정거래로 인해 하청 노동자들의 임금인상이 제약되는 만큼 하청단가 공개와 하청 단가에 임금비중을 높이도록 요구하고 하청단가에 하청노동자들의 임금인상이 반영되도록 감시활동을 벌여야 함.

2) 연대임금 쟁취

(1) 표준생계비 확보를 위해 정규직은 9.0% 요구

① 2007년 민주노총 표준생계비는 1인가구 1,636,412원, 2인가구 2,536,068원, 3인가구 3,151,465원, 4인가구(1) 4,370,738원으로 나타났음.

<표 15> 가구 규모별 비목별 표준생계비(2006년 11월 물가 기준, 단위 : 원)

	단신가구	2인가구	3인가구	4인가구(1)	4인가구(2)	4인가구(3)
식료품비	309,040	606,261	726,895	967,576	1,064,629	1,097,007
주거비	345,671	392,029	392,029	646,798	646,798	646,798
광열수도비	66,876	97,227	114,849	148,239	148,239	148,239
가구가사집기비	92,874	187,116	207,000	239,819	246,390	248,490
피복비	101,427	200,917	234,284	257,261	270,747	278,125
교육비	0	0	8,500	321,667	289,800	403,267
교통통신비	152,199	226,178	472,192	478,972	540,641	573,921
보건위생비	97,896	174,561	211,439	264,317	264,317	264,317
교양오락잡비	317,633	368,100	376,767	376,767	384,133	384,133
조세공과금	152,796	283,678	407,511	669,324	711,933	762,206
생계비 합계	1,636,412	2,536,068	3,151,465	4,370,738	4,567,626	4,806,502

주 : 1인가구 - 남자(26세) 또는 여(23세)
2인가구 - 가구주(29세), 배우자(26세)
3인가구 - 가구주(32세), 배우자(29세), 여아(2세)
4인가구 - 가구주(38세), 배우자(35세), 여아(8세, 초등학생), 남아(6세, 유치원생)

② 한편 민주노총 조합원의 임금평균은 표준생계비에 크게 미치지 못함. 초과노동수당을 제외한 임금총액은 2,511,409원임. 민주노총 조합원 생활실태조사 결과에 따르면 민주노총 조합원의 평균 부양가족수(본인 포함)는 3.6인임. 3.6인의 표준생계비(=3인가구 표준생계비+((4인가구 표준생계비-3인가구 표준생계비)×0.6)는 3,883,029원임. 생계비와 임금총액의 차이는 1,371,620원으로 민주노총 조합원의 임금총액 평균은 생계비 대비 64.7% 수준임.

<표 16> 표준생계비와 임금의 비교

부양 가족수	3.6인 표준생계비(가)	조합원 임금평균(나)	생계비와 임금 차액[(가)-(나)]	생계비 대비 임금 비중[(나)÷(가)]×100
3.6인	3,883,029원	2,511,409원	1,371,620원	64.7%

주 1) 부양가족수와 임금평균(초과노동수당제외)은 2006년 조합원 생활실태조사 결과임.
2) 3.6인 표준생계비는 '3인가구 생계비+(4인가구 표준생계비-3인가구 생계비)×0.6'으로 추계함.

③ 이처럼 생계비와 임금의 격차가 벌어져 회복되지 않은 것은 IMF 경제위기 이후 경제성장률과 물가인상률의 상승에 미치지 못하는 임금인상이 이루어져 실질임금이 감소했기 때문임. 따라서 생계비를 확보하기 위해서는 임금인상이 절실히 요구됨.

④ 부족한 생계비 전체를 요구하려면 큰 폭으로 임금을 인상해야 하나 민주노총은 비정규, 영세 노동자의 임금상승을 통한 임금차별의 해소에 보다 큰 목표를 두어 전체 노동자의 2007년 임금인상 수준을 현실화하기로 했음. 이에 따라 민주노총은 현재 표준생계비의 70.5%를 유지시키기 위해 9.0%를 요구함. 총연맹 임금요구안은 최저수준의 요구안인 만큼 소속 산별연맹은 이를 상회하는 임금요구를 낼 것을 권고함.

<표 17> 표준생계비 충족률별 임금인상 요구(단위 : 원)

표준생계비( )%	금액	총액임금 요구액	통상임금 요구액	기본급 요구액	임금 요구율
100.00%	3,883,029	1,371,620	973,850	768,107	55.62%
90.00%	3,494,726	983,317	698,155	550,658	39.15%
80.00%	3,106,423	595,014	422,460	333,208	23.69%
79.90%	3,102,540	591,131	419,703	331,033	23.54%
79.80%	3,098,657	587,248	416,946	328,859	23.38%
79.00%	3,067,593	556,184	394,891	311,463	22.15%
78.00%	3,028,763	517,354	367,321	289,718	20.60%
77.00%	2,989,932	478,523	339,752	267,973	19.05%
76.00%	2,951,102	439,693	312,182	246,228	17.51%
75.00%	2,912,272	400,863	284,613	224,483	15.96%
74.00%	2,873,442	362,033	257,043	202,738	14.42%
73.00%	2,834,611	323,202	229,474	180,993	12.87%
72.00%	2,795,781	284,372	201,904	159,248	11.32%
71.60%	2,780,249	268,840	190,876	150,550	10.70%
71.57%	2,779,084	267,675	190,049	149,898	10.66%
71.55%	2,778,307	266,898	189,498	149,463	10.63%
71.50%	2,776,366	264,957	188,119	148,376	10.55%
71.00%	2,756,951	245,542	174,335	137,503	9.78%
70.50%	2,737,535	226,126	160,550	126,631	9.00%
70.00%	2,718,120	206,711	146,765	115,758	8.23%

주 : 임금요구액 가운데 총액임금 요구액은 생계비와 임금총액과의 차액이고, 통상임금요구액과 기본급 요구액은 총액임금요구액에서 조합원 임금총액 중 차지하는 통상임금(71.0%)과 기본급(56.0%)의 비중을 곱해서 산출함. 2006년 조합원 임금총액(초과급여 제외)은 2,511,409원임.

⑤ 민주노총은 산업별 임금격차를 감안해 임금인상 범위를 7.0%~10.0%를 요구함. 이는 최저기준으로 올해의 경제성장률 4.4%와 물가인상률을 더해 실질임금유지선을 7.0%(=경제성장률 4.4%+물가인상률 2.6%)로 제출하는 것임. 또한 IMF 이후 악화된 노동소득분배율을 회복하기 위해 2005년 노동소득분배율(60.4%)을 노동소득분배율이 최고로 높았던 1996년(63.4%) 수준으로 회복할 경우 10.0%의 임금인상을 쟁취해야 하며 이를 최고범위로 요구함.

(4.4+2.6)% + 3.0% = 10.0%
(경제성장률+물가인상률) 전망치 + 노동소득분배율 개선치(63.4-60.4%)

(2) 임금격차 해소를 위해 동일가치노동-동일임금, 비정규직 19.5% 쟁취

① 지난 해 통과된 비정규법안에서는 비정규직(기간제, 단시간, 파견근로자)에 대한 불합리한 차별처우를 금지하여, 사용자는 비정규직임을 이유로 당해사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 노동자에 비하여 차별적 처우를 할 수 없도록 규정함. 이를 적극적으로 활용하여, 동일가치노동-동일임금의 원칙아래 비정규직-정규직간의 임금격차 해소를 적극 추진해나가야 할 것임.

② '동일가치노동 동일임금', '하후상박' 임금인상 원칙은 전노협 이래 민주노조운동의 임금정책임. 정규직과 중소영세·비정규직 임금격차를 현장에서 해소하기 위해서는 같은 일을 하고 있음에도 불구하고 다른 어떤 이유없이 비정규직이라는 이유만으로 임금차별을 받고 있다면 '동일가치노동 동일임금'을 실현해야 함. 이에 원칙적으로 같은 업무나 유사한 업무가 있는 경우의 비정규직은 차별해소의 법제화에 맞추어 동일가치노동 동일임금을 실현해야 함.

③ 임금격차를 비교할 대상이 없는 비정규직의 임금인상과 관련해서 민주노총은 비정규직 임금을 8년간 80%수준으로 끌어올리기 위한 계획안에 따라 매년 단계적으로 인상하는 임금인상요구를 제출해왔으며 이에 2005년 15.6%인상, 2006년 17.4%인상안을 제출한 바 있음. 그러나 통계청 「경제활동인구부가조사」에서 2006년 8월 현재 정규직 월평균임금은 226만원으로 2005년 8월 220만원에서 6만원(2.8%)인상되었고 비정규직은 112만원에서 116만원으로 4만원(3.6%) 인상되었음. 2003년 이후 정규직 대비 비정규직 월평균 임금총액은 51%안팎에서 구조화되어 있음.

④ 2007년에 정규직은 한달 2,414,000원이 되고(그동안의 매년 임금인상률 평균 6.8% 적용) 8개년계획에 따른 임금인상요구를 쟁취하기 위해 비정규직의 임금수준을 정규직의 60% 수준까지 끌어올리려면 적어도 1,464,900원이 돼야 함. 이를 위해 올해 비정규 노동자들의 임금인상률은 26.2%를 쟁취해야 함. 따라서 임금격차 해소 8개년 계획을 실현한다는 것은 매년 요구율만 올라가는 허구적 계획이 될 가능성이 높으므로 단계적 방침을 폐기하는 것이 온당함.

⑤ 이에 올해는 비교불가능한 정규직과 비정규직의 임금차이를 축소하기 위하여 정규직의 총액임금의 동일금액 226,126원을 요구하고, 정규직-비정규직 동일임금이 쟁취될 경우 비정규직 임금은 1,386,126원(19.5% 인상)으로 정규직 임금(2,486,126원) 대비 55.8% 비중으로 상승함. 총액임금으로 제출하는 근거는 경활부가조사상 비정규직의 임금구조를 파악할 수 없기 때문에 불가피함.

동일가치노동-동일임금 쟁취 총액임금 동일금액 인상(226,066원, 19.5%)

3) 임금체계 유연화 확산 저지

(1) 기본급 비중 확대와 성과급 비중 축소

① 기업규모에 <표 18>에서 기업규모가 클수록 기본급 비중이 낮아지고 특별급여의 비중이 높아진다는 것을 알 수 있음. 월평균임금을 100이라 했을 때, 특별급여는 '30인 미만' 기업체는 임금구성의 10% 대인데, '500인 이상 기업체'는 기본급의 25%를 상회하는 등 그 격차가 매우 큼. 실제로 제조업 임금인상의 견인차 역할을 하고 있는 양대 자동차의 경우 기본급 비중이 40% 수준인데 반해 초과급여 비중이 무려 20%, 상여금 비중이 30%나 됨. 이것은 기업규모별 임금격차가 기본급보다는 주로 제수당과 특별급여, 초과급여에서 발생하고 있음을 말해주는 것임.

<표 18> 기업규모별 임금구성 격차 현황(단위 : %)

	정액급여	초과급여	특별급여
5-9인	88.2	1.7	10.1
10-29인	82.7	3.8	13.5
30-99인	77.0	6.9	16.1
100-299인	71.5	9.0	19.5
300-499인	68.5	8.3	23.2
500인 이상	64.7	8.2	27.1

주 : 2006년 1-11월 누계 평균임.
자료 : 노동부, 「매월노동통계조사보고서」, 06.11월호

② 한국의 기형적인 임금구성을 개선하기 위해서는 연공급+직무급의 병존형 체계를 거쳐 장기적으로 직무급으로 전환해야 함. '동일노동 동일임금'의 정신에 부합하는 임금체계는 직무급이나 이를 달성하기 위해서는 수십년이 걸릴 수 있는 일이며 사회임금(국민연금, 건강보험, 고용보험 등)의 확대없이 생계비는 연령이 높아질수록 늘어날 수 밖에 없기 때문임.

③ 민주노총 소속 노동조합들은 이를 위해 올해 임금교섭에서는 적어도 법정수당과 성과상여금은 유지하더라도 새로운 수당을 신설에 대해 수용해서는 안됨. 올해 임금교섭에서 노조의 참여 아래 체계적인 직무분석을 시작할 것을 요구해야 함. 물론 사내하청 등 비정규 노동자들의 임금체계 분석도 동시에 돌입해야 할 것임. 이와 관련해 임금구성을 단순화하고 동일 산업 기업간 표준화를 목표로 이를 추진해야 할 것임.

(2) 임금피크제 도입 저지와 정년 연장

① 정부와 자본은 2003년부터 임금피크제를 장려하고 있음. 임금피크제란 고용보장(현행 정년 보장 또는 정년 뒤 고용연장)을 전제로 노동자의 임금을 삭감하는 제도임. 그 유형은 특정 연령 이후 첫째, 임금상승률 둔화 둘째, 정년까지 동결되거나 셋째, 하락하는 경우 등임. 정부와 자본이 이 제도를 도입하는 주된 근거는 기업의 인력구성의 고령화로 인해 연공급제 하에서는 기업의 인건비 비중이 가중되고 청년실업 해소에 기여할 것으로 보기 때문임.

② 06년 말 현재 318개 공공기관 중 20개 기관만 도입하는 등 시행에 어려움이 있음. 고령화사회에 대비하여 정부는 임금피크제를 더욱 확산하고자 함. 정부는 임금피크제보전수당제도를 06년 4월부터 시행하고 있으며, 지난해 59억원에서 76억원으로 지원금을 확대하고 있음.

③ 임금피크제는 그러나 우리나라처럼 주거비, 교육비, 의료비 지출이 높은 현실에서는 빈곤층만 양산

할 가능성이 매우 높음. 경총은 50세부터 임금피크제를 도입하자고 밝히고 있는데, 한국 노동자들에게는 이 때가 교육비, 의료비 등 생계비가 가장 많이 소요되는 시기임. 사회보장제도가 갖추어진 서구의 경우 설령 이 제도가 도입된다고 하더라도 생계비에 대한 부담이 높지 않을 수 있음. 그러나 우리나라처럼 사회임금이 갖추어지지 않는 조건에서, 생계비에 대한 요구가 높아 가처분소득이 절대적으로 필요한 나라에서는 변형된 임금삭감 논리에 다름 아님.

④ 임금피크제는 정부와 자본의 임금유연화 정책의 일환임. 이미 정규직이 수적으로도 비정규직보다 적어진 상황에서 정부와 자본은 임금피크제 도입을 통해 임금삭감을 추진하려는 것임. 정부와 자본은 IMF 이후 비용절감을 목적으로 연공급 중심 임금체계를 와해시키기 위해 연봉제와 성과주의 임금체계의 확산 등 일련의 임금유연화정책을 지속적으로 펼쳐왔으며 임금피크제는 이의 연장선에 있음. 경총은 성과연동형 임금제·직무급제로 가는 과도기적 형태로 봄.

⑤ 경총은 올해 정년연장형 임금피크제 도입에 반대하며, 정년보장형 임금피크제 도입을 주장하고 있음. 최근 기업은 특정연령에서 비정규직으로 전환하며 임금을 삭감하는 방식, 직급정년제와 연계해 일정 기간 안에 승진하지 못할 경우 임금피크제를 적용하는 방식 등을 추진하고 있음. 실제로 지난 3년간 임금피크제를 도입한 기업들의 경우 명예퇴직 유도로 변질되는 등 제도 자체가 겉돌고 있는 실정임. 또한 정년연장형 임금피크제도 정년연장보다는 임금삭감에 치중하여 도입하려 할 위험이 있음. 이에 따라 임금피크제 도입은 오히려 비정규직 양산만 부를 가능성이 매우 높음. 민주노총은 직무급, 직무급+호봉급 병존형, 숙련급 등 다양한 형태의 임금체계 개편방안에 대해 충분히 논의할 의사가 있음. 그러나 그 방향은 노동자들의 생애생계비 추이를 고려하여 노동시간단축, 노후생활 안정 등이 되어야 함.

⑥ 저출산-고령화사회로 접어들고 있지만 기업의 정년은 현재 56.8세로 경제위기 이전보다 더욱 줄어들었음. 이에 비해 연금수급연령은 60세에서 65세로 점차 높아질 예정임. 저출산고령화사회를 맞이하여 기업의 정년을 늘이는 것은 고령화하는 인력을 활용하고 노령빈곤을 해소하고 국가경제 자원의 효율적 배분과 복지재정 부담의 경감을 가져올 것임. OECD가입국가의 대부분은 국가가 법적으로 65세 이후 정년을 설정하고 있으며 일본도 정년을 65세로 법제화하였음. 이에 따라 정년은 60세 이후로 늘이되, 점차적으로 65세까지 늘여야 함.

2. 단체협약 요구안 요약

1. 비정규직 정규직화·차별철폐와 노동기본권 보장

1) 비정규노동자 정규직화
2) 비정규노동자 임금 및 노동조건 균등처우
3) 비정규노동자 권리 확보

2. 노동자 건강권 및 노동안전보장

1) 근골격계질환, 뇌·심혈관계 질환 예방의무
2) 유해·위험한 작업환경에 대한 작업중지권 및 거부권 보장
3) 건강검진 및 진료권 보장
4) 비정규직·사내하청 노동자에 대한 건강권 보장
5) 산재장애인 복귀 의무화 및 장애인고용 2%보장

3. 실노동시간 단축 - 주5일제와 연2000시간제

1) 주 5일제 시행
2) 실노동시간을 연 2,000시간으로 제한
3) 노동조건 개악 없는 노동시간 단축

4. 여성노동권 확보와 성평등·모성 보호 강화

1) 여성노동권 확보
2) 모성권 보장 확대
3) 성평등 실현

5. 산별 퇴직연금 도입

1) 정부입법 퇴직연금 도입 반대
2) 한시적으로 사외 적립 법정 퇴직금제 유지
3) 산별 퇴직연금 도입을 위한 노사공동연구위원회 설치

6. 기업의 사회적 책임

7. 해고노동자 원상회복

<참고자료>

1. 한국노총 표준생계비 및 임금요구안

1) 임금요구안

- 따라서 2007년도 임금요구수준은 세계경제 및 한국경제의 성장약세화에 따라 작년의 9,6%보다 약간 낮은 수준인 9.3%, 정액 173,329원을 임금요구율로 제시.

* 2007년 경제전망치 : 경제성장률 4.4%, 물가상승율 2.6%(한국은행)

- 더불어 2005년부터 시작된 비정규직 임금요구율은 정규직 수준과 달리 사회양극화 해소차원에서 훨씬 높은 수준의 임금인상요구율을 별도로 정하고자 함.

- 2007년 최저임금 요구수준은 2006년도 10월말 전체노동자 정액급여 누계평균 1,860,332원의 50%수준인 930,166원을 최저임금 요구기준으로 하여 시급 4,450원(월 40시간기준의 시급금액, 일급 35,600원)을 확보토록 요구하는 것을 목표로 함.

2. 경총 임금조정 기본방향

1) 적정 임금조정률 : 2.6%(단, 수익성악화기업과 고임대기업은 동결)

* 국민경제생산성 증가율(3.9%)-정기승급분(1.3) =2.6%

2) 임금조정의 기본원칙

- 대졸초임 동결을 통한 신규 일자리 창출
- 직무급 도입, 정기승급 폐지 등 임금체계 혁신
- 성과연동형 상여금 지급체계 구축
- 고령인력 활용을 위한 임금유연성 확대

[보도 자료]

기아자동차지부 사업장내 조합원 범위 확대!
전국금속노동조합 기아자동차지부는 노동의 희망을 만들어 나가겠습니다.

1. 공정한 언론보도 및 우리 사회의 어두운 곳을 비쳐주고 경제발전에 일익을 담당하시는 귀 언론사에 감사의 말씀을 전해드립니다.

2. 전국금속노동조합 기아자동차지부는 지난 2월 9일 44-04차 임시대의원대회에서 기아자동차지부 운영규칙을 제정하였습니다.
운영규칙 제정과 관련해서, 제 2장 7조 구성에서 비정규직과 일반직을 포함하는 조합원 범위를 확대했습니다.
현재 노동계의 단사 내에 사내하청 노조, 각 사무관리직지회 등으로 분리되어 있는 조직체계를 금속규약의 1단사 1조직의 원칙을 담아내겠습니다.

3. 06년 06월 30일 산별전환과 완성대대를 거치면서, 그리고 금속노조 기아지부로서, 조직안정에 총력을 기울이고 있다.
또 기아자동차 임원선거 당선과 함께 집행부 첫 사업인 사내 비정규직과 일반직을 포함하는 조합원 범위 확대의 문을 열어 놓게 되었습니다.

4. 기아지부 규칙제정 후속조치가 관건이라 전망하고 있습니다. 산적해 있는 현안문제를 조속히 풀어내는 정책적 대안을 통해, 노동계의 모범적 사례를 담아내는 노력에 최선을 다하겠습니다.

제2장 조직 (전국금속노동조합 기아자동차지부 운영규칙 제정) 2007. 02. 09

제7조 【구성】

① 지부는 기아자동차내에 근무하는 자로서 조합 규약에 해당되는 자.
단, 다음 각 호에 해당하는 자를 제외한다.
1. 노동조합 및 노동관계조정법에서 정한 사용자의 정의에 해당하여 조합원으로 할 수 없는 자.

② 본 지부는 지부 대의원대회에서 정한 운영규칙에 따라 지회 및 분회를 둘 수 있다.
단, 지회의 운영은 지회 대의원대회에서 정하는 지회운영규칙에 따른다.

제8조 【조합원의 자격】

본 지부의 조합원이 되고자 하는 자는 아래와 같은 소정의 절차를 거쳐 자격을 가진다.
① 기아자동차(주)에 입사와 동시에 자동으로 가입된다.
② 비조합원으로 있다가 조합원이 되고자 하는 자는 조합이 정한 규약에 따른다.
③ 본 운영규칙이 정하는 제9조[자격의 상실] 외는 어떠한 사유로도 조합을 탈퇴할 수 없다.