

발간일
2025년 7월

이재명 정부
노동정책과제
이슈페이퍼

민
주
사
회
를
위
한
편
하
사
민
민
주
애
국
연
회

목차

[근로기준법 적용 노동자 범위 확대]	3
I. 플랫폼노동자(이동노동자) 등 특수고용형태노동자에 대한 노동자성 인정	
II. 5인 미만 사업장 및 초단시간 노동자에 대한 근로기준법 적용	
[노조법 2·3조 개정-모든 노동자에게 노동3권을!]	7
I. '근로자' 정의 확대 (노조법 제2조 제1호 개정)	
II. '사용자' 정의 확대 (노조법 제2조 제2호 개정)	
III. 손해배상 청구 제한 (노조법 제3조 및 제3조의2 개정)	
[비정규직 차별 철폐]	11
[일하다 죽지 않는 안전한 일터 구축]	15
[노동조합 활동 보장]	18
[고용허가제 폐지]	21

근로기준법 적용 노동자 범위 확대

▲ 정책 목표: 모든 노동자에게 근로기준법을 전면 적용하여 노동권 보장

1. 플랫폼노동자(이동노동자) 등 특수고용형태노동자에 대한 노동자성 인정

핵심 요구사항

1. 입증책임 전환: 노동자가 근로자성을 주장할 경우, 사용자가 아님을 증명하도록 입증책임을 전환
2. 근로자성 추정: 사용종속성을 판단할 객관적 기준을 법에 명시하고, 이에 해당할 경우 근로자로 추정

1. 현황 및 문제점

- 특수고용형태노동자에 대한 명확한 기준 내지 통계가 존재한다고 보기 어려움. 한국비정규노동센터의 통계청 경제활동인구 부가조사에 따르면 특수고용형태노동자는 2023년 기준 62만여 명, 통계청의 분류에 따르면 특수고용형태노동자는 57만여 명으로 파악됨.¹⁾
- 근로기준법 제2조 제1항 제1호는 근로자를 “직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람”으로 규정하고 있고, 대법원은 “근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부(사용종속성)에 따라 판단”하고 있음.²⁾ 개별 노동자가 소송을 통해 노동자성(근로자성)을 인정받기 위해서는 법원이 해당 사건에서 사용종속성을 인정하여야 함. 이러한 판단에 있어 같은 직종에도 차이가 발생할 수 있음. 나아가 법원을 통해 노동자임을 인정받기까지 상당한 시일이 요구됨.
- 이와 같은 문제점을 해결하고자 근로기준법이 적용되지 않는 자들을 위한 별도의 법률안이 제출되고 있으나, 내용상 근로기준법을 근본적으로 대체할 수 있는 법률이 될 수 없다는 한계가 존재.

2. 입법 및 정책 제안

- 노동자가 자신이 근로기준법상 근로자임을 주장하는 경우 사용자가 근로자 아님을 증명하는 방식으로 증명책임을 전환하는 근로기준법 개정이 필요함.³⁾
- 또는 사용종속 관계를 판단할 수 있는 요소를 객관화하여 해당 사항이 있는 경우 고용 관계를 추정하는 입법을 고려할 필요가 있음.⁴⁾ ① 보수의 상한을 결정하는 주체, ② 업무수행에

1) 한국산업인력공단, 「고용형태별 고용현황 - 특수형태 근로종사자」, 통계청, 2023.

2) 대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결 등.

3) 박홍배 의원 대표발의, 의안번호 2208053 및 이용우 의원 대표발의, 의안번호 2205283 등 참조.

관한 규칙 준수 요구 여부, ③ 업무 수행에 대한 감독, ④ 노동을 조직할 자유 제한 여부, ⑤ 노동자의 고객 개척 자유 또는 제3자에게 노무 제공 가능 여부 등이 이에 해당됨.

■ 구체적 입법 제안(근로기준법)

현행	개정안
<p>제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>1. “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말한다.</p> <p>1의 2. <신 설></p>	<p>제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>1. “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말한다.</p> <p>1의 2. 자신이 직접 노동을 제공하고 사업주 또는 노동수령자로부터 그 대가를 지급받는 사람은 근로자로 추정한다.</p>

4) 정성진, 『유럽연합 플랫폼 노동 지침의 의의』, 사회진보연대 정책교육실, 2024. 9.

II. 5인 미만 사업장 및 초단시간 노동자에 대한 근로기준법 적용

핵심 요구사항

1. 5인 미만 사업장 차별 철폐: 근로기준법을 상시근로자 수와 관계없이 모든 사업장에 전면 적용
2. 초단시간 노동자 차별 철폐: 유급주휴일, 연차유급휴가, 퇴직금 등 초단시간 노동자에 대한 법 적용 제외 조항 전면 폐지

1. 현황 및 문제점

■ 5인 미만 사업장 노동자에 대한 근로기준법 적용 제외

- 1989년 이래 근로기준법 제23조 제1항(정당한 이유 없는 해고금지), 제27조(해고사유 등의 서면통지), 제28조(부당해고 등의 구제신청), 제46조(휴업수당), 제50조(근로시간), 제53조(연장근로의 제한), 제55조 제2항(공휴일), 제56조(연장야간 및 휴일근로 가산임금), 제60조(연차유급휴가), 제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 등이 5인 미만 사업장에는 적용되지 않고 있음.
- 하나의 사업을 둘 이상의 사업으로 분리하는 사업장 분리 위장형, 노동자를 사업소득자로 등록하는 사업소득자 위장형 등 5인 미만 위장 사업장이 속출하고 있음.

■ 초단시간 노동자에 대한 근로기준법 등 적용 제외

- 1주 동안 소정근로시간이 15시간 미만인 초단시간 노동자는 근로기준법 제18조 제4항에 의해 동법 제55조(유급주휴일), 제60조(연차유급휴가)가 적용되지 않고, 근로자퇴직급여보장법 제4조 제1항에 따라 퇴직급여가 보장되지 않으며, 고용보험 등 사회보험의 적용도 받지 못하고 있음.
- 위 법률들의 차등 적용은 노동시장을 왜곡하고 있고, 초단시간 근로자는 여성, 60세 이상, 중졸 이하 등 사회취약계층에 밀집되어 있음.
- 연차유급휴가 제도의 적용을 받지 못하도록 다수의 노동자와 1주 동안 15시간 미만의 근로계약을 각각 체결하는, 이른바 ‘쪼개기 계약’ 이 횡행하고 있음.

2. 입법 및 정책 제안

- 5인 미만 사업장 종사 노동자 및 초단시간 근로자를 합리적인 이유 없이 차별하여 헌법 제11조 평등원칙을 위반하는 근로기준법을 개정해야 함. 근로기준법 제11조를 “이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업장에 적용한다.” 고 개정하는 것이 방법이 될 수 있음.
- 근로기준법 제18조 제4항 등 초단시간 근로자에 대한 법적용을 배제하는 조항들을 폐지하여 초단시간 노동자에게도 근로기준법 등을 전면 적용해야 함.
- 구체적 입법 제안(근로기준법)

현행	개정안
----	-----

제11조(적용범위) ① 이 법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. (후략)	제11조(적용범위) ① 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다.
제18조(단시간근로자의 근로조건) ① 단시간근로자의 근로조건은 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다. ② 제1항에 따라 근로조건을 결정할 때에 기준이 되는 사항이나 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. ③ 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 제55조와 제60조를 적용하지 아니한다.	제18조(단시간근로자의 근로조건) ① 단시간근로자의 근로조건은 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다. ② 제1항에 따라 근로조건을 결정할 때에 기준이 되는 사항이나 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. ③ 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 제55조와 제60조를 적용하지 아니한다. (삭제)

■ 구체적 입법 제안(근로자퇴직급여보장법)

현행	개정안
제4조(퇴직급여제도의 설정) ① 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 한다. 다만, 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 그러하지 아니하다.	제4조(퇴직급여제도의 설정) ① 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 한다. 다만, 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자 에 대하여는 그러하지 아니하다. (삭제)

노조법 2·3조 개정 - 모든 노동자에게 노동3권을!

▲ 정책 목표:

- 변화된 노동환경에 따라, 헌법상 보장된 노동3권을 모든 노동자가 실질적으로 누릴 수 있도록 현행 노동조합 및 노동관계조정법(이하 ‘노조법’)을 개정
- 특수고용·플랫폼·하청 노동자의 단결권을 보장하고, 진짜 사장인 원청의 사용자 책임을 명확히 하며, 노동조합 활동에 대한 무분별한 손해배상 청구를 제한하여 노동기본권을 실질적으로 보장하고 사회 불평등을 해소

1. '근로자' 정의 확대 (노조법 제2조 제1호 개정)

핵심 요구사항

1. '근로자 추정' 조항 신설: 노동조합을 조직하거나 가입한 사람을 노조법상 근로자로 추정하여 입증 책임을 사용자에게 전환
2. '지연된 정의' 문제 해결: 소송 기간에도 노동3권을 행사할 수 있도록 보장하여, 사용자의 부인 전략으로 인한 권리 침해 방지

1. 현황과 문제점

- 현행 노조법의 '근로자' 정의는 1953년 법제정 이후 그대로 유지되어, 플랫폼·특수고용·하청 노동자 등 다변화된 고용형태를 포괄하지 못하는 한계를 지님.
- 산업 변화로 '정규직·직접고용' 근로자가 감소하고 있음에도, 노조법이 변화하지 못함에 따라 경제적 종속상태에 있는 노무제공자들이 노동3권을 보장받지 못하고 있음.
- 일부 노동자들이 노동조합을 결성하더라도, 사용자가 근로자성을 부인하거나 노동청이 노동조합 설립신고를 반려하는 경우 수년에 걸친 법적 분쟁을 거쳐야만 함. 이 기간 동안 노동3권 행사는 사실상 유보되어 '지연된 정의'의 문제가 발생함. 소송을 통해 법적 지위가 인정될 때까지 해당 노동자들의 권리 행사는 '불법'이라는 프레임에 갇히고, '손해배상·가압류'의 고통을 겪어야 함.
- 사례: 전국건설노동조합은 2007년 3월 설립신고 후 2021년 4월에야 신고증을 교부받았으며, 사무금융노조 보험설계사지부 역시 1년 3개월이 소요되는 등 권리 침해가 발생

2. 입법 및 정책 제안

- 개선 방향
 - 노동조합을 조직하거나 노동조합에 가입한 사람을 노조법상 근로자로 '추정'하는 규정을 신

설하여, 근로자성 입증책임을 사용자에게 전환해야 함.

- 이를 통해 소송 기간에도 노동3권을 행사할 수 있도록 보장하고, 노동조합 결성과 가입을 포기하게 만드는 구조적 문제를 해결해야 함.

■ 구체적 입법 제안

현행	개정안
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 1. “근로자”라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다.	제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 1. “근로자”라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다. <u>이 경우 노동조합을 조직하거나 노동조합에 가입한 자는 근로자로 추정한다.</u>

II. '사용자' 정의 확대 (노조법 제2조 제2호 개정)

핵심 요구사항
1. '진짜 사장' 교섭 의무 부과: 근로조건에 실질적 지배력을 행사하는 원청도 사용자로 보도록 법 개정 2. 형식적 교섭 방지: 하청노동자들이 실질적 권한이 없는 하청업체가 아닌 원청과 직접 교섭할 권리 보장

1. 현황과 문제점

- 현행법은 사용자를 근로계약을 직접 체결한 사업주 등으로 한정하고 있으나, 현재 대법원은 판례를 통해 하청노동자의 근로조건에 실질적인 지배력을 행사하는 원청은 사용자에 해당한다는 입장을 취하고 있음.
- 하청노동자들은 권한이 없는 하청업체와 형식적인 교섭만 할 수 있고 원청은 노조법상 사용자가 아니라는 이유로 단체교섭을 거부하고 있으며, 이는 장기적인 노사갈등의 핵심 원인이 됨.
- 사례: 한화오션은 하청노조의 교섭 요구를 “법적 근거가 없다”며 거부했고, CJ대한통운 역시 법원의 부당노동행위 인정 판결에도 불구하고 하청노조와의 직접 교섭을 회피했고, 현대자동차는 대법원의 '전 공정 불법파견' 인정에도 불구하고 사내하청노조와의 교섭을 거부

2. 입법 및 정책 제안

- 개선 방향
- 확립된 대법원 판결의 취지대로 근로계약의 형식이 아닌, 근로조건에 대한 '실질적인 지배·결정권'을 기준으로 사용자 개념을 확대해야 함.

- ◎ 특히 문제가 심각한 사내하도급 관계에서 원청의 사용자 책임을 명확히 규정하여, 하청노동자들이 진짜 사장과 교섭할 권리를 보장해야 함.

■ 구체적 입법 제안

현행	개정안
<p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.</p> <p>2. “사용자”라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다.</p>	<p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.</p> <p>2. “사용자”라 함은 근로자 또는 노동조합에 대하여 노동관계의 상대방으로서의 지위에 있는 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. <u>이 경우 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자는 사용자로 본다.</u></p> <p>가. <u>근로자의 노동조건, 수행업무 또는 노동조합 활동 등에 대하여 사실상의 영향력 또는 지배력을 행사하거나 보유하고 있는 자</u></p> <p>나. <u>명칭에 관계 없이 원사업주가 자신의 업무의 전부 또는 일부를 다른 사업주에게 맡기고 자신의 사업장(원사업주가 제공하거나 지정한 경우 또는 원사업주가 지배·관리하는 장소를 포함한다)에서 해당 업무를 이행하도록 하는 경우의 원사업주(업무가 여러 차례에 걸쳐 맡겨진 경우 상위 원사업주도 포함한다)</u></p>

III. 손해배상 청구 제한 (노조법 제3조 및 제3조의2 개정)

핵심 요구사항
<p>1. 개인에 대한 손해 청구 제한: 노동조합의 의사결정에 따른 정의행위에 대해 조합원 개인에게 책임을 묻는 것을 원칙적으로 금지</p> <p>2. '부진정연대책임' 제한: 손해배상 책임이 인정되더라도 각 조합원의 귀책사유와 기여도에 따라 개별적으로 책임을 정하도록 변경</p>

1. 현황과 문제점

- 현행 노조법상 정의행위의 정당성 요건(주체, 목적, 절차, 방법)이 지나치게 협소하고 엄격하여, 대부분의 파업이 '불법'으로 규정될 위험에 처해 있음.
- 사용자는 이를 악용하여 노동조합과 조합원 개인에게 천문학적 액수의 손해배상을 청구하고 있어, 노동3권 행사를 위축시키고 노조를 파괴하는 결과를 낳고 있음.

- 무엇보다, 노동조합의 결의에 따라 이루어진 집단적 행위의 책임을 조합원 개인에게 무한정 연대하여 묻는 것은 헌법상 단결권 및 자기책임의 원리에 위배됨.
- 회사의 불법행위로 발생한 손해에 대해 사원 전체가 부진정연대로 손해배상을 하는 경우는 흔치 않으며, 대표이사는 임금체불에 대해서도 개인이 변제할 책임을 지지 않음.

2. 입법 및 정책 제안

■ 개선 방향

- 노동조합의 의사결정에 따라 수행된 쟁의행위의 책임은 원칙적으로 노동조합에 있음을 명확히 하고, 근로자 개인에 대한 손해배상청구를 제한해야 함.
- 예외적으로 노동자 개인에 대한 손해배상책임이 인정되더라도, 각 조합원의 귀책사유와 기여도에 따라 개별적으로 책임을 정하도록 해야 함.
- 사용자가 노사 합의를 통해 손해배상 책임을 면제할 수 있는 법적 근거를 마련하여, 소모적 분쟁을 종결하고 노사관계 정상화를 유도해야 함.

■ 구체적 입법 제안

현행	개정안
<신설>	제3조(손해배상 청구의 제한) ③ <u>사용자는 노동조합의 의사결정을 수행하는 과정에서 발생한 손해에 대하여 노동조합 이외에 근로자 개인에게 배상을 청구할 수 없다.</u>
<신설>	제3조의2(손해배상책임과 감면청구) ① <u>법원은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 손해배상책임을 인정하는 경우, 각 손해의 배상의무자별로 귀책사유와 기여도에 따라 개별적으로 책임 비율을 정해야 한다.</u>

비정규직 차별 철폐

▲ 정책 목표: 비정규직 자체의 철폐 혹은 비정규직에 대한 근로조건 차별 철폐

핵심 요구사항

1. 직접고용 원칙 확립: 상시·지속적 업무에 직접고용 원칙을 명시하고, 간접고용(파견·용역 등)은 엄격히 제한
2. 기간제 사용 사유 제한: 기간제 근로자 사용 사유를 합리적인 경우로 엄격히 제한하고, 생명·안전 업무에는 사용을 금지
3. 동일가치노동 동일임금 명시: 모든 고용형태에서 '동일가치노동 동일임금' 원칙을 법률에 명시하여 차별 시정

1. 현황과 문제점

■ 비정규직 규모의 확대

- ◎ 2024. 8. 통계청 ‘경제활동인구조사 부가조사’에 따르면, 전년과 비교했을 때 정규직 노동자는 14만 7천 명 감소하였음에 반해 비정규직 노동자는 33만 7천 명 증가하였고, 비정규직 노동자의 비중은 1.2%p 상승함(38.2%).

■ 비정규직의 열악한 근로조건

- ◎ 위 조사에 따르면, 2024. 6. ~ 8.까지 비정규직 노동자의 월평균 임금은 204만 8천 원으로, 정규직 노동자 월평균 임금 379만 6천 원의 54% 수준임.
- ◎ 전체 임금노동자와 비교하였을 때 비정규직 노동자는 국민연금(68.8%/37.5%), 건강보험(78.6%/52.5%), 고용보험(77.0%/54.7%) 등 모든 사회보험에서 가입률이 낮은 것이 확인됨.
- ◎ 안전 분야에서도 아리셀 화재 참사 당시 같은 건물, 같은 층에 근무하고 있던 노동자 총 43명 중에서 정규직은 20명 중 3명(15%)이 숨졌던 반면, 비정규직은 23명 중 20명(87%)이 사망한 것으로 확인되어, 비정규직이 노동조건이 모든 영역에서 훨씬 열악한 지위에서 근로를 제공하고 있음이 명명백백히 확인됨.

2. 입법 및 정책 제안

■ 근로기준법 및 파견법 개정을 통한 간접고용 철폐 혹은 남용 방지와 근로조건 차별 시정

- ◎ 타인(근로자)을 고용함으로써 경제적 이득을 보는 사용자가 그에 상응하는 책임을 온전히 부담하도록 ‘직접고용의 원칙’을 근로기준법에 명시하고, 광범위한 간접고용을 허용하는 현행 파견법을 폐지하며 직업안정법상 근로자공급사업 및 직업소개를 통해서만 직접고용의 예외를 운용해야 함.

- ⊙ 파견법의 즉각적인 폐지가 어려울 경우, 근로기준법에 ‘간접고용’을 ‘도급·위탁·용역·파견 등 제3자를 매개로 하여 근로자를 사용하는 고용형태’로 정의하는 규정 및 상시적 업무에서 간접고용 시 직접고용이 간주되는 내용을 신설해야 함⁵⁾.
- ⊙ 현행 파견법의 파견대상 사유를 축소(통상허용업무를 폐지하고 일시사용업무만을 인정하는 방안 혹은 통상허용업무를 금지업무 열거방식으로 규정하는 방안 등), 파견기간에 대한 제한 강화 및 휴지기간 도입(파견근로자 사용 후 곧바로 다른 파견근로자 사용 금지) 등 파견근로자 사용의 남용 방지 방안 마련도 필요함.
- ⊙ 위법한 파견에 대해 제정 파견법과 동일하게 직접고용 의제의 법률효과가 발생하도록 재개정하고, 동일가치노동 동일임금원칙을 명시하여 파견근로자의 근로조건 보호를 강화해야 함.

■ 기간제법 개정을 통한 남용 방지와 근로조건 차별 시정

- ⊙ 만시적 고용불안을 야기하는 기간제·단시간 근로의 폐해를 방지하기 위해 기간제법을 폐지하고 한정적으로 기간제 근로자를 사용할 수 있도록 근로기준법을 개정해야 함.
- ⊙ 기간제법의 즉각적인 폐지가 어려울 경우, 기간제·단시간 근로자 사용 사유를 현행법처럼 대통령령에 광범위하게 위임하지 말고 엄격하게 제한해야 함. 업무 성격상 단기간 근로가 필수적으로 요구되는 경우로 한정하고, 국민의 생명과 안전에 관련되거나 근로자를 보호할 필요성이 있는 업무는 절대적으로 금지해야 함⁶⁾.
- ⊙ 위법한 기간제·단시간 근로 사용시 무기근로계약이 간주되는 것에 더하여, 근로조건이 적정히 보장될 수 있도록 파견법처럼 근로조건 하한 명시하는 규정을 추가해야 함.

■ 구체적 입법 제안(근로기준법)

현행	개정안
<신 설>	<p>제6조의2 (직접고용의 원칙)</p> <p>① 사용자는 상시적·지속적 업무에 대하여 근로자를 직접 고용하여야 한다.</p> <p>② 도급·위탁·용역 등 제3자를 매개로 근로자를 사용하는 경우, 상시적·지속적 업무에 해당하면 사용자가 직접 고용한 것으로 간주한다.</p> <p>제6조의3(동일 가치 노동 동일 임금) ① 사용자는 동일한 사업 또는 사업장 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다.</p> <p>② 동일 가치 노동의 기준은 직무 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업 조건 등으로 하고, 사용자가 그 기준을 정할 때에는 제24조에 따른 근로자대표의 의견을 들어야 한다.</p> <p>③ 사업주가 임금차별을 목적으로 설립한 별개의 사업 또는 사업장은 동일한 사업 또는 사업장으로</p>

5) 강병원 의원 대표발의, 의안번호 2100705 참조

6) 이인영 의원 대표발의, 의안번호 2201468 참조

	<p>본다.</p> <p>④ 사용자는 파견사업주의 근로자를 파견받아 사용하는 경우에도 해당 근로자를 동일한 사업 또는 사업장 내의 근로자로 보아 동일 가치 노동에 대한 동일임금을 보장하여야 한다.</p>
--	---

■ 구체적 입법 제안(기간제법)

현행	개정안7)
<p>제4조(기간제근로자의 사용)</p> <p>① 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서 (기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다.</p> <p>1. ~ 4. (생략)</p> <p>5. 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우</p> <p>6. 그 밖에 제1호부터 제5호까지에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우</p> <p>② (생략)</p>	<p>제4조(기간제근로자의 사용)</p> <p>① (현행과 같음)</p> <p>1. ~ 4. (현행과 같음)</p> <p>5. (삭제)</p> <p>6. (삭제)</p> <p>② (현행과 같음)</p>
<p><신 설></p>	<p>③ 제1항에도 불구하고 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 업무에 기간제근로자를 사용하여서는 아니 되며, 제1호부터 제3호까지의 업무로 기간제근로자를 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다.</p> <p>1. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사업의 업무 중 국민의 생명과 안전에 관련되거나 근로자를 보호할 필요성이 있는 업무</p> <p>가. 건설공사현장에서 이뤄지는 업무</p> <p>나. 「항만운송사업법」 제3조제1호, 「한국철도공사법」 제9조제1항제1호부터 제4호까지, 「농수산물 유통 및 가격안정에 관한 법률」 제40조, 「물류정책기본법」 제2조제1항제1호의 하역업무로서 「직업안정법」 제33조에 따라 근로자공급사업 허가를 받은 지역의 업무</p> <p>다. 「진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률」 제2조제3호에 따른 분진작업을 하는 업무,</p>

	<p>「산업안전보건법」 제137조에 따른 건강관리카드의 교부대상 업무, 「의료법」 제2조에 따른 의료인의 업무 및 같은 법 제80조에 따른 간호조무사의 업무, 「의료기사 등에 관한 법률」 제3조에 따른 의료기사의 업무, 「응급의료에 관한 법률」 제2조에 따른 응급의료종사자 업무</p> <p>라. 「선원법」 제2조제1호에 따른 선원의 업무</p> <p>마. 「산업안전보건법」 제58조제1항 및 제65조제1항에 따른 유해하거나 위험한 업무</p> <p>바. 「여객자동차 운수사업법」 제2조제3호에 따른 여객자동차운송사업의 운전업무</p> <p>사. 「항공안전법」 제2조제5호에 따른 항공업무</p> <p>아. 「도시철도법」 제2조제6호가목·나목 및 같은 조 제6호의2가목에 따른 운전 및 정비업무</p> <p>2. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 업무 중 공중의 일상생활과 밀접한 관련이 있는 업무로서 그 업무의 정지 또는 폐지가 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하거나 국민경제를 현저히 저해하고 그 업무의 대체가 용이하지 아니한 업무로서 대통령령으로 정하는 업무</p> <p>가. 수도사업, 전기사업, 가스사업, 석유정제 및 석유공급사업</p> <p>나. 공중위생사업, 의료사업 및 혈액공급사업</p> <p>3. 그 밖에 근로자 보호 등의 이유로 기간제근로자를 사용하는 것이 적절하지 못하다고 인정하여 대통령령으로 정하는 업무</p>
제21조(벌칙) 제16조의 규정을 위반하여 근로자에게 불리한 처우를 한 자는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.	제21조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 ----- -----.
<신 설>	1. 제4조제3항을 위반하여 기간제근로자를 사용한 자
<신 설>	2. 제16조를 위반하여 근로자에게 불리한 처우를 한 자

7) 이인영 의원 대표발의, 의안번호 2201468 참조. (이 개정안에 제4조 제1항 제5호 및 제6호 삭제 부분 추가)

일하다 죽지 않는 안전한 일터 구축

▲ 정책 목표: 산업재해 예방·보상 체계 개선을 통한 산업재해 발생의 실질적 감소

핵심 요구사항

1. 산재 예방·감독 전담기구 설립: 예방·감독·수사·보상 전 과정을 전담하는 독립 행정기구(한국형 OSHA/HSE) 설립
2. 중대재해처벌법 실효성 강화: 피해자의 수사·재판 참여권 보장 및 수사기관 전문성 강화
3. 산재보험 국가책임제 도입: 전국민 산재보험을 도입하고, 업무상 재해 의심 시 국가가 우선 보장하는 시스템 구축

1. 현황과 문제점

- 산업재해(업무상 사고, 업무상 질병)로 인하여 사망하는 노동자 수는 2024년 고용노동부 산업재해현황 통계 기준 2,098명(사고사망자 827명, 질병사망자 수 1,271명)으로 하루에 약 5명의 근로자가 작업환경 문제로 사망하고 있음.
- 산업재해 사망률을 줄이기 위해 사고 원인을 철저히 규명하고 예방 중심의 행정조직과 정책이 마련되어야 하나 현재는 정부의 전문성, 지속성 등이 부족함.
- 중대산업재해 사건에 대한 수사 지연, 일관되지 않은 형량 등으로 중대재해처벌법의 예방적 기능이 발휘되지 못하고 있고, 중대산업재해 유족들의 수사 및 재판과정 참여가 제한되어 수사 및 재판 결과를 공정하게 받아들이기 어려움.
- 현행 산업안전보건법은 열거주의 방식으로 법에 명시되지 않은 위험 요소에 대해서는 사업주가 책임을 부담하지 않아 예방적 기능을 제대로 하지 못하고 있음.
- 플랫폼노동자, 이주노동자 등 산재보험 적용 취약 계층은 산재보험 신청도 하지 못하는 어려움이 있으며, 자녀산재의 경우 아버지 원인 산재가 제외되고 법 개정 이후 출생자는 만 18세가 넘어야 장해판단을 받을 수 있는 사각지대가 존재함. 업무상 질병의 경우 산재 처리 지연으로 산재 승인 전까지 치료비, 생계비 부담 등의 문제로 재해자가 상당한 고통을 겪게 되며, 재해자가 각종 산재보험 급여를 직접 신청해야 하는 불편한 지급 절차 등 산재보험 적용의 다양한 문제점이 존재함.

2. 입법 및 정책 제안

- 산업재해 예방·보상 행정 시스템의 전면 개편
 - 전문성과 지속성을 위하여 산업재해에 대한 예방, 감독, 수사, 보상 등 전 과정을 전담하는 행정기구⁸⁾ 및 중앙정부 차원의 산재예방·보상 연구기관 설립이 필요함. 이러한 행정기구가

설치되면 다양한 산업의 재해예방 체계 구축, 재해 발생 시 원인 조사 범위 확대, 새로운 유형의 산업재해에 대응하는 예방체계 구축⁹⁾이 가능할 수 있음.

- 업무상 질병 사망을 예방하기 위해 의료기관에서 전자의무기록에 환자의 직업력 기재를 의무화하고, 특정 직업에 다발하는 직업병 목록에 해당하는 경우 직업병 의심 대상을 국가에 보고하는 등 국가 차원의 직업병 진단 및 보고 체계구축이 필요함.
- 산재 보상 시스템의 전면적 개편이 필요함. 산재보험이 제외되는 영역이 없도록 전 국민 산재보험 제도가 도입되어야 하며, 업무상 재해가 의심되는 경우 국가가 우선적으로 산재 보험급여를 보장하는 산재보험 국가책임제 도입이 필요함. 또한 산재보험 수급자의 산재보험 신청, 승인, 보험급 지급 절차의 편의성을 늘리기 위한 전면적 개편이 필요함.

■ 산업안전보건법과 중대재해처벌법 실효성 확보

- 포괄적인 예방 의무를 명시하여 사업주가 자신의 의무를 인지할 수 있도록 산업안전보건법령을 전면적으로 개정해야 함.
- 일터의 위험을 제거하기 위해 노동자와 노동조합이 유해환경 지적 및 개선을 요구할 수 있는 참여권을 보장하고, 고온작업으로 인한 온열질환 발생 등 위험한 상황에서 작업중지권을 실질적으로 행사할 수 있도록 산업안전보건법령의 구체적인 개정이 필요함.
- 중대산업재해에 대한 수사가 지연되지 않고 정확한 수사가 이루어질 수 있도록 수사기관의 전문 인력을 대폭 확충하고, 여러 수사기관(고용노동부, 경찰, 검찰)의 체계적인 수사 시스템 구축이 필요함.
- 형사소송법 등 관련 법 개정을 통해 중대산업재해 수사 및 재판 시 피해자의 권리(수사 상황을 피해자로서 보고받을 권리, 재판에서 실질적인 당사자로 참여하고 의견을 개진할 권리 등) 등을 확대할 필요가 있음. 영국과 캐나다의 경우 범죄 피해자 권리 확대에 따라 수사 및 재판 절차에서 유족의 진술권과 참여권이 강하게 보장되고 있고, 중대재해 발생 시 작성되는 재해조사의견서 및 수사결과보고서를 공개하는 산업안전보건법 개정안이 국회에 제출되어 있음¹⁰⁾. 또한 중대산업재해를 합의부 배당 예외로 정한 법원조직법 개정을 통해 중대산업재해 사건의 중요성이 과소평가 되지 않도록 함¹¹⁾.

■ 구체적 입법 제안(중대재해처벌법)

현행	개정안
<신 설>	제16조의2 (피해자의 권리 보장) ① 중대산업재해 사건의 피해자 및 그 유족은 해당 사건의 수사 및 재판 과정에서 정보를 제공받고 의견을 진술할 권리를 가진다. ② 수사기관 및 법원은 피해자 등의 참여권을 실질적으로 보장하여야 한다.

8) 미국의 OSHA(Occupational Safety and Health Administration), 영국의 HSE(Health and Safety Executive)가 그 예임

9) ‘새 정부 성장정책 해설서: 대한민국 진짜성장을 위한 전략’, 국정기획위원회, 2025. 6., 79쪽

10) 이용우 의원 대표발의, 의안번호 2208701

11) 이용우 의원 대표발의, 의안번호 2208700

■ 구체적 입법 제안(산업안전보건법)

현행	개정안
<p>제5조 (사업주 등의 의무)</p> <p>① 사업주는 다음 각 호의 사항을 이행함으로써 근로자의 안전 및 건강을 유지·증진시켜야 한다.</p> <p>1. 이 법과 이 법에 따른 명령으로 정하는 산업재해 예방을 위한 기준 (후략)</p>	<p>제5조 (사업주 등의 의무)</p> <p>① 사업주는 다음 각 호의 사항을 이행함으로써 근로자의 안전 및 건강을 유지·증진시켜야 한다.</p> <p>1. 이 법과 이 법에 따른 명령으로 정하는 산업재해 예방을 위한 기준뿐만 아니라, 자신의 사업장에서 예측 가능한 모든 유해·위험요인을 확인·평가하고 이를 예방하기 위한 포괄적인 조치를 하여야 한다.</p>

노동조합 활동 보장

▲ 정책 목표: 노동조합의 온전한 노동3권 회복

핵심 요구사항

1. 부당한 행정개입 중단: 공정거래법 자의적 적용, 회계공시를 통한 압박 등 노동조합의 자주성을 침해하는 행정개입 중단
2. 초기업 교섭 활성화: 산별노조의 교섭 활성화를 위해 사용자단체의 범위를 확장하고, 산별협약의 효력 확장 규정 개선
3. 교섭창구 단일화 제도 폐지: 소수노조의 단체교섭권을 침해하는 교섭창구 단일화 제도를 폐지하여 자율적 교섭 보장

1. 현황과 문제점

- 지난 윤석열 정부 시기, 정부의 노동조합에 대한 입장은 말 그대로 탄압 일변도
 - 공정거래위원회는 건설노조의 단체협약 요구·고용보장 요구 행위를 공정거래법의 규율 대상으로 삼아 과징금을 부과하였고, 심지어 단체협약을 담합으로 보고 시정명령을 내린 사례도 있음.
 - 나아가 노조법 시행령 및 소득세법 시행령의 개정을 통해, 노동조합의 회계공시를 의무화하고 이를 이행하지 않을 경우 조합비에 대한 세액공제를 받지 못하도록 함.
- 노동조합의 원칙적 형태인 산별노동조합이 노동3권을 행사하는 데 제약 존재
 - 현행 노조법은 단체교섭과 단체협약에 있어 산별노동조합의 상대방이 되어야 할 사용자단체 등의 범위를 매우 협소하게 규정
 - 교섭창구 단일화제도가 2011. 7. 시행된 이래 상당한 시간이 경과하였고, 소수노조의 교섭권 침해라는 현실적 문제도 상당 부분 드러났음¹²⁾.

2. 입법 및 정책 제안

- 정당한 노동조합 활동에 대한 행정개입 중단
 - 노동조합의 본래적 성격, 노동조합의 조직적 맥락, 활동의 방식 등을 고려
 - 공정거래법 또는 노조법 개정을 통해 공정거래법상 사업자단체에 노동조합이 해당하지 않

12) 최근 헌법재판소는 교섭창구단일화 제도에 대하여 합헌 의견을 내었으나(헌법재판소 2024. 6. 27. 선고 2020헌마237등 결정), 4인의 헌법재판관은 “교섭대표노동조합이 되지 못한 노동조합과 그 조합원의 단체교섭권 침해를 최소화하기 위한 제도적 조치가 제대로 마련되어 있지 않은 상태에서 이들의 독자적인 단체교섭권 행사를 전면 제한하고 있어 침해의 최소성 요건을 충족하지 못한다는 이유로 헌법불합치결정이 선고되어야 한다는 의견을 개진하였음

음을 명시

- ⊙ 노동조합의 자주성을 침해하는 회계공시제도 폐지
- 산별노동조합을 중심으로 한 초기업단위 교섭의 활성화 → 임금격차와 노동시장 이중구조 문제 해소¹³⁾에 기여
- ⊙ 초기업단위 교섭의 일방당사자인 사용자·사용자단체 범위 확장
- ⊙ 산별단체협약의 효력확장: 지역적 구속력 규정 완화, 전국협약의 지역별 효력확장 명문화 등
- ⊙ 교섭창구 단일화제도 폐지
- 구체적 입법 제안(노동조합법)

현행	개정안
<p>제29조의2(교섭창구 단일화 절차) ① 하나의 사업 또는 사업장에서 조직형태에 관계없이 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상인 경우 노동조합은 교섭대표노동조합(2개 이상의 노동조합 조합원을 구성원으로 하는 교섭대표기구를 포함한다. 이하 같다)을 정하여 교섭을 요구하여야 한다. 다만, 제3항에 따라 교섭대표노동조합을 자율적으로 결정하는 기한 내에 사용자가 이 조에서 정하는 교섭창구 단일화 절차를 거치지 아니하기로 동의한 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2021. 1. 5.></p> <p>② 제1항 단서에 해당하는 경우 사용자는 교섭을 요구한 모든 노동조합과 성실히 교섭하여야 하고, 차별적으로 대우해서는 아니 된다. <신설 2021. 1. 5.></p> <p>③ 교섭대표노동조합 결정 절차(이하 “교섭창구 단일화 절차”라 한다)에 참여한 모든 노동조합은 대통령령으로 정하는 기한 내에 자율적으로 교섭대표노동조합을 정한다. <개정 2021. 1. 5.></p> <p>④ 제3항에 따른 기한까지 교섭대표노동조합을 정하지 못하고 제1항 단서에 따른 사용자의 동의를 얻지 못한 경우에는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 과반수로 조직된 노동조합(2개 이상의 노동조합이 위임 또는 연합 등의 방법으로 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 전체 조합원의 과반수가 되는 경우를 포함한다)이 교섭대표노동조합이 된다. <개정 2021. 1. 5.></p> <p>⑤ 제3항 및 제4항에 따라 교섭대표노동조합을 결정하지 못한 경우에는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 모든 노동조합은 공동으로 교섭대표단(이하 이 조에서 “공동교섭대표단”이라 한다)을 구성하여 사용자와 교섭하여야 한다. 이 때 공동교섭대표단</p>	<p><삭 제></p>

13) ‘새 정부 성장정책 해설서: 대한민국 진짜성장을 위한 전략’, 국정기획위원회, 2025. 6., 77쪽

에 참여할 수 있는 노동조합은 그 조합원 수가 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 100분의 10 이상인 노동조합으로 한다. <개정 2021. 1. 5.>

⑥ 제5항에 따른 공동교섭대표단의 구성에 합의하지 못할 경우에 노동위원회는 해당 노동조합의 신청에 따라 조합원 비율을 고려하여 이를 결정할 수 있다. <개정 2021. 1. 5.>

⑦ 제1항 및 제3항부터 제5항까지에 따른 교섭대표 노동조합을 결정함에 있어 교섭요구 사실, 조합원 수 등에 대한 이의가 있는 때에는 노동위원회는 대통령령으로 정하는 바에 따라 노동조합의 신청을 받아 그 이의에 대한 결정을 할 수 있다. <개정 2021. 1. 5.>

⑧ 제6항 및 제7항에 따른 노동위원회의 결정에 대한 불복절차 및 효력은 제69조와 제70조제2항을 준용한다. <개정 2021. 1. 5.>

⑨ 노동조합의 교섭요구·참여 방법, 교섭대표노동조합 결정을 위한 조합원 수 산정 기준 등 교섭창구 단일화 절차와 교섭비용 증가 방지 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 2021. 1. 5.>

⑩ 제4항부터 제7항까지 및 제9항의 조합원 수 산정은 종사근로자인 조합원을 기준으로 한다. <신설 2021. 1. 5.>

■ 구체적 입법 제안(공정거래법)

현행	개정안
<신 설>	제58조의2 (적용 제외) 이 법은 노동조합 및 노동관계조정법에 따라 노동조합이 조합원의 근로조건 유지·개선 및 경제적·사회적 지위 향상을 위하여 행하는 정당한 행위에 대하여는 적용하지 아니한다.

고용허가제 폐지

▲ 정책 목표: 이주노동자에 대한 근로조건 차별 철폐

핵심 요구사항

1. 사업장 변경의 자유 보장: 이주노동자의 사업장 변경 사유, 횟수, 기간 제한을 전면 철폐
2. 노동허가제 도입: '사람'에게 허가를 내주는 노동허가제를 도입하여 이주노동자의 노동권을 보장하고, 장기체류 및 정주 기회 제공

1. 현황과 문제점

- 고용허가제는 이주노동자의 사업장 변경 사유, 횟수 및 체류기간을 엄격히 제한하고 있음. 비전문취업(E-9) 이주노동자는 입국 전에 특정 사업장과 최대 3년의 근로계약을 체결하며, 사업주가 요청하는 경우에만 2년 미만의 범위에서 재고용이 가능함. 이주노동자의 사업장 변경은 원칙적으로 금지되며, 예외적으로 허용되는 경우에도 횟수는 3회(재고용 시 추가 2회)로 제한됨.
- 사업장 변경 사유의 심사 기준도 자의적이고 엄격하여 구제가 어려움. 변경이 허가되더라도 구직기간이 3개월로 짧아 체류자격 상실 위험이 높고, 재입국 특례로 재취업하기 위해서는 동일 사업장에서 1년 이상 근무해야 함.
- 이 때문에 이주노동자는 임금체불, 폭행, 성폭력, 열악한 숙소, 산재 위험 등의 인권 침해 상황에도 불구하고 동일한 사업장에서 근로를 지속할 수밖에 없음.
- 체류자격 상실을 조건으로 노동자의 의사에 반하는 노동을 강제하는 현 고용허가제는 근로기준법 제7조(강제근로금지), ILO 제29호 협약(강제노동금지) 위반임.

2. 입법 및 정책 제안

- 사업장 변경 제한 철폐
 - ⊙ 고용허가제는 강제노동 문제를 야기한다는 점에서 국제사회에서 그 폐지를 권고해 온 바, 사업장 변경 사유 및 횟수 제한은 전면 폐지되어야 함.
 - ⊙ 지난 정부 고용노동부가 도입한 '지역 이동 제한' 역시 제도를 퇴행시키는 조치로 폐기되어야 함.
 - ⊙ 재입국 특례 등 체류 자격과 관련하여 사업장 변경 여부에 따른 어떠한 차등도 두어서는 안 됨.
- 구체적 입법 제안(외국인고용법)

현행	개정안
<p>제18조의4 (재입국 취업 제한의 특례)</p> <p>① 고용노동부장관은 제18조의3에도 불구하고 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 외국인근로자로서 제18조의2에 따라 연장된 취업활동 기간이 끝나 출국하기 전에 사용자가 재입국 후의 고용허가를 신청한 외국인근로자에 대하여 출국한 날부터 1개월이 지나면 이 법에 따라 다시 취업하도록 할 수 있다. (후략)</p>	<p>제18조의4 (재입국 취업 제한의 특례)</p> <p>① 고용노동부장관은 제18조의3에도 불구하고 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 외국인근로자로서 제18조의2에 따라 연장된 취업활동 기간이 끝나 출국하기 전에 사용자가 재입국 후의 고용허가를 신청한 외국인근로자에 대하여 출국한 날부터 1개월이 지나면 이 법에 따라 다시 취업하도록 할 수 있다.</p>
<p>제25조 (사업장 변경의 허용)</p> <p>① 외국인근로자는 원칙적으로 최초의 근로계약을 체결한 사업 또는 사업장에서 계속 근무하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 다른 사업 또는 사업장으로 변경을 신청할 수 있다. (후략)</p> <p>③ 제1항에 따른 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청한 날부터 3개월 이내에 「출입국관리법」 제21조에 따른 근무처 변경허가를 받지 못하거나 사용자와 근로계약이 종료된 날부터 1개월 이내에 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청하지 아니한 외국인근로자는 출국하여야 한다. 다만, 업무상 재해, 질병, 임신, 출산 등의 사유로 근무처 변경허가를 받을 수 없거나 근무처 변경신청을 할 수 없는 경우에는 그 사유가 없어진 날부터 각각 그 기간을 계산한다.</p> <p>④ 제1항에 따른 외국인근로자의 사업 또는 사업장 변경은 제18조에 따른 기간 중에는 원칙적으로 3회를 초과할 수 없으며, 제18조의2제1항에 따라 연장된 기간 중에는 2회를 초과할 수 없다. 다만, 제1항제2호의 사유로 사업 또는 사업장을 변경한 경우는 포함하지 아니한다.</p>	<p>제25조 (사업장 변경의 자유)</p> <p>① 외국인근로자는 사업 또는 사업장을 변경할 수 있다. 이 경우 사업장 변경을 이유로 근로계약 기간, 체류자격 등에서 어떠한 불이익도 받지 아니한다.</p> <p>③ <삭제></p> <p>④ <삭제></p>

■ 고용허가제 폐지 및 노동허가제 도입

- ◎ 현행 외국인고용법은 전적으로 사용자의 필요를 기준으로 설계돼 있으며, ‘정주화 방지’ 명목 아래 이주노동자의 열악한 지위를 고착화하고 미등록 체류자를 양산함. 이는 노동시장 전반의 노동조건 개선을 저해하여 내국인 노동자에게도 악영향을 미침.
- ◎ 이주노동자가 필수인력이 된 현 실정에 맞게 노동허가제를 도입하여 사업장 변경, 취업기간 연장, 재입국 허가 등에 관하여 노동자를 권리 주체로 인정하고, 장기적으로 이주노동자가 전문인력으로서 체류 및 정주할 기회를 제공해야 함.

발행: 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회

발행일: 2025년 7월

문의: (이메일) labor@minbyun.or.kr (직통번호) 070-5176-8169