

노동기본권과 국가인권기구의 역할

하 종 강 / 한울노동문제연구소장

1. 법률과 노동기본권

헌법과 노동기본권

노동기본권은 헌법과 법률 이전에 노동자가 갖는 당연한 권리이며 우리 사회에서 지켜져야 할 가장 대표적인 인권의 하나이다. 노동3권과 관련한 헌법 제33조 제1항1)의 규정은 국가가 노동자의 노동3권을 보장할 의무가 있음을 밝히는 것이지, 헌법의 규정에 의해 비로소 노동자에게 노동3권이 부여되는 것은 아니다. 이것은 헌법 제32조2)의 '노동권' 규정이 없더라도 인간은 누구나 살기 위해 일할 수 있는 권리를 갖는 것과 같다. 실제로 선진국들 중에서는 헌법에 따로 노동3권을 보장하는 규정을 두지 않는 경우도 있다.

※ (자본주의 사회가 각종 노동법 체계를 갖추고 있다는 것은 역설적으로 우리 사회가 기본적으로 노동자의 기본적 권리가 침해될 수밖에 없는 구조를 갖는다는 것을 의미한다. 따라서 노동관계법은 헌법에 규정한 노동기본권이 실현될 수 있도록 하는 데 필요한 법·제도적 장치를 마련하는 것을 목적으로 한다.

노동권

헌법 제 32조 제 1항 "모든 국민은 근로의 권리를 가진다"는 규정에 담겨져 있는 권리를 흔히 '노동권'이라고 한다. 조금 쉽게 풀어쓴다면 "일하고 싶은 사람은 일할 수 있다." 정도가 될 것이다. 구체적으로는 다음과 같은 내용들을 의미한다³⁾

(1) 노동의 의사와 능력이 있는 사람에게는 노동을 통하여 생활할 수 있는 방법이 보장되어야 한다.

(2) 노동의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 여러가지 여건으로 노동의 기회를 갖지 못하게 된 사람에게는 일자리를 만들어주기 위해서 전체 사회가 최대한 노력해야 한다. 그것이 불가능할 경우(우리가 다 알다시피 실제로는 불가능하다) 최소한의 생활을 유지할 수 있는 다른 방도가 강구되어야 한다.

1) 헌법 제33조[근로자의 단결권 등] ① 근로자는 근로조건 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.

2) 헌법 제32조[근로의 권리·의무 등, 국가유공자의 기회우선] ① 모든 국민은 근로의 권리를 가진다. 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 하며, 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다.

3) 정인섭, '온라인노동학교' 노동법 강좌에서 발췌

(3) 위와 같이, 노동자가 노동을 통하여 살아나가거나 최소한의 생활을 유지할 수 있는 다른 방법을 마련하는 것은 현대 국가의 가장 기본적인 의무에 속한다.

노동3권

노동자들이 단체교섭과 단체행동을 통해서 노동조건을 개선할 도모하고자 했을 때, 제일 먼저 그것을 금지하는 일반적 논리는 “노동자의 집단행동은 집단이기주의를 도모하는 담합 내지는 노동력 공급의 독점 행위이므로 금지되어야 한다”는 주장이다. 낮은 수준의 임금을 받으면서도 계속 일하고 싶어하는 다른 노동자들의 권리를 제한하는 것이며, 노동력 상품의 소비자인 기업이 가능한 한 저임금으로 노동력 상품을 구입할 수 있는 권리를 제한하는 불건전한 독점·담합 행위라는 것이다.

법률로서 노동3권을 보장하는 규정을 두는 것은 위와 같이 노동자들이 노동조합을 조직하여 노동조건을 개선할 도모하는 것을 자본주의 사회의 자유로운 경제 활동을 저해하는 독점행위로 보는 해석이 옳지 않다는 것을 의미한다. 말하자면, 노동자들이 자신의 이기적 이해관계를 위하여 담합할 수 있는 권리를 행사해 온 것이 우리 사회 전체의 이익과 부합한다는 역사적 교훈을 구체적으로 규정할 것에 지나지 않는 것이다. 노동자의 권리를 부정하는 모든 시도는 기본적인 인권의 침탈이며 지속적인 사회경제 진전에 대한 적대적 행위로 간주되어야 하는 것이다.

2. 노동 부문의 인권 상황 개요

김대중 정부의 노동정책 기초

IMF 구제금융체제가 시작된 상황에서 정권을 인수하게 된 김대중 정부는 경제위기의 극복을 국정의 최우선 과제로 내걸었다. 이 같은 상황에서 김대중 대통령이 선택한 처방은 신자유주의적 프로그램이었고 이는 노동자 제반 권리의 심각한 후퇴를 초래했다. 더욱이 권력 기반의 취약함으로 인해 자민련과의 공동정권이라는 형태로 출발할 수밖에 없었던 김대중 정부에게 노동자 인권에 대한 개혁을 기대하기는 처음부터 불가능했다.⁴⁾

신자유주의와 노동자 인권

4) 그러나 무엇보다도 지금의 인권상황을 암담하게 만들고 있는 것은 ‘인권 대통령’의 탄생이라는 다소의 긍정적인 요인을 멀리 압도하는 경제위기이다. IMF 관리체제 하에서 무서운 속도로 진행되고 있는 각종 규제 완화를 통한 자유시장화 정책은 벌써 우리 민중의 생존권에 큰 타격을 주고 있다. ... 구조조정 프로그램의 강요는(다른 여러 나라에서처럼) 국내적 모순을 격화시키고 있으며, 이런 모순의 격화가 어떤 결과를 낳을 지는 아무도 예상 못하는 지극히 불안한 상태에 있는 것이다. 이런 상황에서 50년만에 정권교체를 이룬 ‘인권 대통령’이 국제금융자본의 이해를 대변하는 ‘인권 억압 대통령’으로 변신할 수밖에 없는 비극적 상황의 도래가 예견되고도 남는다고 해야 할 것이다. (서준식, 진보적 인권운동을 위하여, 민변창립 10주년 기념 토론회)

정부의 신자유주의적 정책은 사회 구성원 모두에게 무한경쟁을 강요하고 사회의 모든 부문에 경제적 논리를 강제하는 것이었다. 정부는 고용안정 및 사회보장대책이 미비한 가운데 정리하고 중심의 구조조정을 강행함으로써 대량 실업을 야기시켰으며, 재벌들의 과다부채를 해결하는 데에는 수 십조 원의 막대한 국민세금을 쏟아부었다.

노동현장은 87년 이전의 억압과 통제위주의 노무관리로 회귀하고 있고, 각종 부당노동행위가 행해지고 있으며, 단체협약, 노사간 고용안정협약, 노정 합의사항, 노사정 합의사항 등이 정부와 자본의 필요에 따라 일방적으로 파기되었다. 노동쟁의에 대한 공권력 투입, 반시대적인 무쟁의선언의 강요 등 군사정권의 행태를 그대로 답습하고 있다.

이러한 정책에 의해 뒷받침되고 있는 자본의 경영은 '노동유연화'라는 명분 아래 노동자들을 정규직 노동자와 비정규직 노동자, 고용노동자와 실업노동자 및 조직노동자와 미조직노동자 등으로 분할하고, 이들이 오직 경쟁을 매개로 한 사회적 관계를 맺도록 강제했다.

이와함께 연봉제 도입, 퇴직금제도 개악, 계약근로제 등 신자유주의적 임금·고용유연화정책을 정착시키기 위한 제도 개악도 추진하고 있다. 노사정위원회를 통해 대화하자고 하면서 '국민의 정부' 1년 동안 구속·수배된 노동자 수는 문민정부 1년보다 무려 6배나 많은 실정이었다. 간단히 정리하면 아래와 같다.

● **노사정위원회와 노동자 인권** - 노사정위원회를 통하여 노동자 인권이 회복 내지 확대된다는 것을 기대하는 것을 불가능했다. 자본과 권력에게 노동자들이 양보한 사항들은 구체적으로 실현되는 반면 노동자 인권의 개선을 위한 최소한의 합의들은 전혀 지켜지지 않았다. 따라서 민주노총은 노사정위원회에서 탈퇴하는 것 외에 다른 선택의 여지가 없었다.

● **노동운동에 대한 탄압** - 반독재 민주화 투쟁 전선이 자본의 신자유주의 공세에 저항하는 노동자 민중의 투쟁 전선으로 변모하는 과정에서 '민중생존권 수호를 위한 투쟁'을 감행하는 민주노조 진영은 권력과 자본으로부터 집중 공격을 받는 대상이 될 수밖에 없었다. 격렬한 저항을 무마하기 위하여 최소한의 노사합의를 끌어낸 것조차 재계와 보수 세력으로부터 집중 공격을 당하자 정부는 "정리하고 등을 시장경제원리에 내맡기고 노동자들의 불법 파업은 법에 따라 공권력을 사용해 강력하게 대처해 나가겠다"고 공언했다. 이러한 공언은 반도체, 조폐공사, 호텔롯데, 사회보험 사태에 대한 공권력 투입을 감행한 것에 의해 구체적으로 실천되었다.

● **고용구조 악화와 대량 실업** - 신자유주의적 위기해결책은 '경쟁과 이윤의 논리를 관철시키기 위해 사회 전체를 희생시키고 황폐화시키는 과정'을 동반하지 않을 수 없는데, 이러한 과정은 오늘날 한국 사회에서 대량실업의 발생과 소득불평등의 심화를 야기하고 있다. 계속 증가하고 있는 실망실업층, 무급가족 종사자에 은폐된 실업층, 18시간 미만의 단시간노동자층, 일용노동자 들 까지 포함할 경우 실제 실업자 수는 정부의 통계를 훨씬 넘어설 것으로 보고 있다. 이러한 대량 실업, 소득감소, 고용불안정, 근로조건 악화 등에 따라 가족 해체, 이혼, 영유아 유기, 범죄, 자살, 약물/알콜중독 등 각종 사회적 문제가 급증하고 있다. 실령 한국경제가 조기에 다시 성장국면으로 진입한다고 할지라도, 법정 노동시간의 대폭적인 단축 등이 이루어지지 않는 한 우리 사회 역시 앞으로 '대량의 장기적인 구조적 실업'을 지닌 사회가 될 것이다.

민중생존권 수호를 위한 투쟁

● 세계 최장 수준의 노동시간 - 97년말 현재 한국의 전산업 노동시간 평균은 주 46.7시간으로 연간 노동 시간은 2,436시간에 달한다. 이는 연간 노동시간이 1,500~1,600시간대인 유럽은 물론 선진국 중 가장 노동시간이 긴 일본의 1,900시간에 비해서도 훨씬 긴 수준이다. 대부분 주당 노동시간이 30시간대인 OECD 가입국중에서도 노동시간이 가장 길 뿐만 아니라 아시아, 세계 주요 36개국 중 최장시간, 아프리카의 개발도상국을 포함하더라도 세계 8위의 노동시간을 기록하고 있다. 그러나, 이 순위도 '지불노동시간' 개념을 사용하는 다른 나라와 달리 우리나라 노동부가 '실노동시간' 개념을 고집함으로써 실제보다 훨씬 낮은 것이다.

● 산업재해 왕국 - 산업재해는 전반적으로 감소 추세이었다. 그러나 이는 인원감축으로 인한 적용노동자수의 감소(4.8%)와 생산가동률이 현저히 떨어진 데에 기인할 뿐만 아니라 고용 조정 대상으로의 불안감 속에서 노동자가 자발적으로 또는 사업주의 강요로 산재가 은폐되었을 가능성이 높다. 게다가 IMF 구제 금융 이후에는 산업재해 재해자 수조차 통계상 증가하였다.

특히 한국과 같은 장시간노동국가에서는 산재발생률이 높을 수밖에 없다. 사망자, 신체장해자 등이 발생하는 중대재해율은 세계에서 가장 높은 수준에 속한다.

3. 기타 최근 노동기본권 침해 및 제한 사례

● 기업의 무노조주의와 이른바 '유령노조'

삼성에스원(세콤) 노동자들은 지난 20일 노조를 결성한 후 중구청에 노조 설립신고서를 제출했다. 그러나 이들에 앞서 정체불명의 노조가 이미 강남구청에 노조설립신고서를 제출한 상태였으며, 이 정체불명의 노조에 설립필증이 발부된 것으로 확인됐다. 이에 대해 삼성해고자복지투쟁위원회는 "회사가 어용노조를 만들어 민주노조 설립을 방해하려는 전형적인 사례"라고 밝혔다.

회사는 전 직원을 비상소집해 노조설립 관련자들의 소재파악에 나섰으며, 25일 전해투 사무실에서 소식지를 제작하고 있던 노조간부들을 급습해 회유를 시도하기도 했다. 노동자들이 고려대로 피신하자 회사측은 직원들을 동원해 고려대 정문 등 출입구를 지켰다.

삼성은 지난해에도 노조설립필증까지 받은 부산삼성에스원 노조간부들을 회유해 설립필증을 가진 반납하도록 한 바 있다. 또 올 1월 수원삼성전관에서는 노조설립을 계획했던 노동자들이 납치협박 등에 시달리다 회사를 그만두는 사태가 발생하기도 했다. 수원삼성정관은 그후에도 노사위원회 노동자측 대표를 자격정지시키고 부당발령 하는 등 노조설립의 가능성마저 뿌리 뽑고 있다.

신세계백화점 역시 "노동조합만 아니면 된다"는 식으로 노동조합을 집요하게 회유하여 노동자들이 노동조합을 '노동자협의회'로 바꾸도록 한 바 있다.

● '위탁계약형' 노동자의 근로자 지위에 관한 해석

가정방문학습지회사의 교사, 골프장 경기보조원, 보험설계사 등을 '근로자'로 볼 것인가에 관한 해석이 분분하다. 노동부는 골프장 캐디가 근로자인지 여부를 판단해 달라는 전국여성노조의 질

의서에 대한 답변을 통해 일부에 대해서는 근로자라는 해석을, 일부에 대해서는 근로자가 아니라 는 엇갈린 해석을 내렸다.

노동부는 회사사측이 캐디의 선발이나 징계 결정, 자치내규 작성 등에 직접 관여하고 캐디 봉사료를 결정할 때에만 근로자로 간주되어야 한다고 판단했다. 캐디들의 자치기구에서 캐디 봉사료와 근무수칙에 관한 자체규정을 마련하고 이를 운영하고 있을 때에는 근로자로 볼 수 없다고 판단한다.

최일숙 변호사는 "노동부가 형식적인 요소에 집착한 나머지, 이들 캐디가 근로자임을 뒷받침하는 실질적인 증거를 외면했다"고 지적하고 "학습지교사나 캐디처럼 변칙적인 고용관계 하에 보호받지 못하는 노동자가 늘어나고 있는 만큼 노동부가 적극적인 입장을 수립해야 할 것"이라고 촉구했다.

● 공무원의 집단행동 금지 등

공무원 직장협의회가 '공무원연금 개악 반대 서명운동'에 들어가자 행정자치부가 이를 불법으로 규정, 제동을 걸고 나서 공무원의 합법적인 단체행동 범위에 대한 논란이 일고 있다.

25일 인천 부평구청 등에 따르면 행자부는 최근 산하 광역자치단체 및 정부내 관련부처에 공문을 보내 소속 직장협의회가 공무원연금 개악반대 서명운동에 참가할 경우 징계 등 행정적 법적 대응조치를 취할 것을 지시했다. 행자부는 공문에서 국가공무원법 66조와 지방공무원법 58조의 '공무원은 노동운동 기타 공무 이외의 일을 위한 집단적 행위를 하여서는 아니된다'는 조항을 들어 서명운동을 불법행위로 규정했다.

이에 대해 공무원 직장협의회들의 대표단체인 전국공무원직장협의회발전연구회와 인권단체 등은 '무리한 법 해석'이라며 반발하고 있다. 전국공무원직장협의회 발전연구회 관계자는 "이번 서명운동은 정부에 맞선 집단 행동이 아니라 자체 의견수렴 과정의 하나일 뿐"이라며 "일과 이후 차분하게 진행되는 서명운동을 위법으로 몰아붙이는 것은 이해할 수 없다"고 말했다.

민주사회를 위한 변호사모임의 김선수 변호사는 "정부가 공무원들의 의견수렴 창구로서 직장협의회는 합법화해놓고 의견수렴 수단인 서명운동은 불법화한다는 것은 모순"이라며 "이번 활동이 직무에 지장을 주지 않고 공무원들의 근로조건에 직접 관련된 사안인 만큼 불법규정은 타당성이 없다"고 밝혔다.

4. 이용 가능한 침해 구제 수단과 그 한계

● 부당노동행위 구제 신청 제도

우리나라의 노동법에서는 부당노동행위를 다음과 같이 정의하고 있다.

노동조합및노동관계조정법 제81조 [부당노동행위] 사용자는 다음 각호의 1에 해당하는 행위 (이하 "부당노동행위"라 한다)를 할 수 없다.

부당노동행위 구제 절차

1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위

2. 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위. 다만, 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하며, 이 경우 사용자는 근로자가 당해 노동조합에서 제명된 것을 이유로 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다.

3. 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부하거나 해태하는 행위

4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간 중에 사용자와 협의 또는 교섭하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합 사무소의 제공은 예외로 한다.

5. 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위

부당노동행위에 대한 구제 절차의 종류는 다음과 같다.

① 노동위원회에 의한 구제 - 부당노동행위로 인해 권리를 침해당한 노동자 또는 노동조합은 부당노동행위가 있는 날로부터 3개월 이내에 사업장의 소재지를 관할하는 지방노동위원회에 구제신청을 할 수 있다. 만일 지방노동위원회에서 기각 결정을 할 경우 다시 중앙노동위원회에 재심신청을 할 수 있고, 여기서도 기각이 되면 법원에 행정소송을 하게 된다. 반대로 피신청인인 사용자가 노동위원회의 결정에 불복하는 경우 마찬가지로 재심, 행정소송을 할 수 있다.

② 민사상 구제 - 본래 부당노동행위는 노동3권을 침해하는 행위이므로 노동위원회에 의한 구제제도가 아니더라도 사법적인 구제를 받을 수 있다. 흔히 볼 수 있는 것이 부당노동행위로 인한 해고로, 해고무효확인소송을 제기할 수 있다. 한편 방해배제청구소송, 단체교섭유착청구소송 등 본안 소송을 제기할 수 있고, 이와 같은 본안 소송이 확정될 때까지 가처분신청을 할 수도 있다. 또 사용주의 부당노동행위로 노동자 또는 노동조합에게 손해가 발생했을 때에는 민사상 손해배상청구를 할 수도 있다.

③ 형사상 구제 - 부당노동행위로 피해를 입은 노동자나 노동조합은 노동위원회의 구제를 기다리지 않고 먼저 노동조합및노동관계법에 따라 사용자를 고소 또는 고발할 수

있다. 부당노동행위를 한 사용자는 2년 이하의 징역이나 2천만원 이하의 벌금형 처벌을 받을 수 있다. 다만 이 조항은 피해자가 처벌을 반대하는 경우에는 처벌할 수 없다는 반의사불벌죄임을 규정하고 있다.

☞ **한계 및 문제점 :**

- 부당노동행위의 성립 여부를 판단하는 노동위원들의 보수적 성향으로 인하여 구제가 실효를 발휘하지 못한다.
- 그 업무를 보조하는 데에 불과한 노동위원회 심사관 등의 전문성이 떨어질 뿐만 아니라 조사·심의 과정에서 반노동자적 행태를 보여 문제가 되기도 한다.
- 심판회의 과정 등에 대한 공개, 녹음, 촬영 등이 제한되고 있다.
- 노동위원회가 준노동법원의 성격을 갖고 있기는 하나 그 결정이나 판정에 대한 법적 구속력이 없어 사용자가 고의로 결정 내용을 이행하지 않을 경우 피해 노동자는 별도의 사법적 절차를 밟아야 한다.

● **해고 등 부당한 징계 및 불이익 처우의 법률적 구제**

진정 - 지방노동사무소, 처리기간 25일(30일), 연기 가능

고소, 고발 - 지방노동사무소, 검찰청(항고, 재항고)

부당해고 구제신청(근기법 제33조) - 지방노동위원회(3개월 이내)

재심신청 - 중앙노동위원회 (10일 이내)

행정소송 - 고등법원 (15일 이내)

상고 - 대법원 (14일 이내)

해고처분효력정지가처분 신청 - 법원

출입방해금지가처분 신청 - 법원

해고무효확인청구 민사소송 - 법원

조합원지위인정확인청구 민사소송 - 법원

해고 등 부당한 징계 및 불이익 처우의 정당성에 대하여는 그 처분이 결정되기까지의 절차, 결정의 사유, 인사권 남용 여부 등이 중요한 판단 기준이 된다.

☞ **한계 및 문제점**

- 노동자들이 이러한 절차가 마련되어있다는 것에 관한 교육 등을 전혀 받을 기회가 없다.
- 전문성을 갖추지 못한 노동자가 구제 절차에 입해서 자신을 효과적으로 변론하는 것은 불가능하다.
- 노동기본권에 대한 법률구조 사업이 제도적으로 존재하지 않는다. 전문가의 조력을 받기 위해서는 막대한 비용이 필요하다.
- 결정을 내리는 데에 오랜 시일이 걸려 실익을 얻지 못하는 경우가 많다.
- 판단의 주체인 법조인들의 사회법에 대한 지식과 훈련의 결여로 노동문제를 시민법 개념으로 판단하는 경우가 많다.

● 산업재해 인정에 관한 이의 제기 절차

- 1) 심사청구 - 근로복지공단지사 또는 지역본부의 처분(원처분기관)에 불복할 때, 그 내용을 안 날로부터 90일 이내에 근로복지공단에 청구
- 2) 재심사청구 - 심사청구에 대한 결정에 불복할 때 결정서를 송달받은 날로부터 90일 이내에 산업재해보상보험심사위원회 위원장에게 청구
- 3) 행정소송 - 행정심판 전치주의 폐지되면서 원처분, 심사결정, 재결 이후 어느 단계에서건 행정 소송 가능, 3심(행정법원 또는 지방법원 행정부 - 고등법원 - 대법원)

☞ 한계 및 문제점

- 산재보험의 사보험적 운영으로 인하여 사회보장적 성격이 퇴색된다.
- 노동자들이 기본권으로서의 건강권에 대한 교육을 받을 기회가 제도권 내에는 존재하지 않는다.
- 자신의 건강을 지키거나 회복하려는 노동자는 정부, 기업, 공단 등 전사회적 시스템이 행하는 탄압과 방해에 저항해야 한다.

5. 국가인간기구의 활용 방안

노동기본권 침해 행위에 대한 실태 조사

자본주의 사회의 모순된 억압구조가 필연적으로 노동자들의 기본권에 대한 침해행위를 유발할 수밖에 없음에도 불구하고 이에 대한 조사와 감독은 제대로 이루어지지 않았다. 삼성그룹의 무노조신화와 같은 어불성설과 무쟁의선언을 전제로 단체교섭이 전혀 응하지 않는 일들이 아무 행정 관청의 협조와 방조 속에 부끄러움도 없이 행해지고 있는데도 책임을 지는 사람은 아무도 없다.

사용자들의 부당노동행위 및 그 구제 과정에 대한 광범위한 노동기본권 침해 실태 조사를 통해

이를 예방할 수 있는 제도적 장치의 마련을 촉구하는 일 또한 국가인권기구의 주요 역할이 되어야 할 것이다.

행정기관에 의하여 노동기본권이 침해되거나 제대로 구제받지 못한 경우에는 그 침해를 받은 당사자나 노동자 단체가 국가인권기구를 통하여 관계기관에 대한 조사를 요청할 수 있어야 하고, 그 조사 방법에 제한이 없어야 하며, 조사 거부 등으로 방해받지 않도록 해야 한다.

노동기본권 확립에 관한 법률·정책·관행의 개선

노동기본권과 관련된 업무를 수행하는 각 기관들 사이에 개별 노동문제의 해결을 위한 합동대책위원회 성격의 조직은 있을 수 있으나 노동기본권의 확립을 위한 종합적이고 체계적인 정책의 수립과 업무의 조율을 위한 기구는 없다.

각 기관들의 전문성과 공정성을 실현하기 위한 법·정책·관행의 개선 등을 권고함으로써 노동기본권이 지켜질 수 있도록 지원해야 한다.

법원 및 헌법재판소에 대한 소송참가 및 의견 제시

제한 없음 (법원 양성 과정에 '사회법' 관련 교육 포함 X)

국가인권기구는 노동기본권에 중대한 영향을 미칠 수 있는 법원이나 헌법재판소의 소송에 참가하거나 의견을 제시할 수 있어야 한다. 근로기준법의 임금·퇴직금 채권의 최우선 변제 조항이 헌법에 위배된다거나 사용자의 단체협약 위반을 형사적으로 처벌할 수 없다거나 기업의 고유한 인사권·경영권 운운하는 따위의 전근대적 결정이 사법기관에 의해 내려지는 일이 없도록 해야 한다.

노동기본권에 관한 교육과 홍보

노동자들은 노동기본권에 관한 교육을 제도권 교육에서는 물론 취업한 후에도 받을 기회가 전혀 없다. 노동기본권에 대한 ABC만 알아도 사업주들은 '무쟁의선언'과 같은 자가당착적인 요구를 하지 못할 것이다.

제도권 교육 내에 노동기본권에 대한 교육, 교사 양성 과정에서의 노동기본권 이해 교육 강화, 법과대학 교육과정 및 법조인 선발 및 연수 과정에서 사회법 이해 과정 강화, 기업 체 내의 노동기본권 교육 제도 마련 등을 시행하거나 감독하고 그 기초를 마련하는 역할이 요구된다.

노동기본권 지침 및 지표의 개발

국가인권기구는 각 노동 현장에서 노동기본권이 지켜질 수 있도록 구체적인 지침을 작성하고 이의 준수를 권고할 수 있어야 한다. 무차별적으로 행해지고 있는 사업주의 부당노동행위의 양태와 그 성립의 요건, 노동자들의 집단 행동에 대한 공권력의 남발을 규제하는 구체적 기준, 노동기본권을 침해하는 기관의 구체적 행위들에 대한 대응 방식 등이 개발되고 홍보되어야 한다.

→ 사업주들의 관용성도 매우 높음
다각적