

경제사회노동위원회 1년 결산

노동현안 넘어 양극화 해소를 위한 첫 발 떼다

작년 6.12. 「경제사회노동위원회법」이 시행되고, 같은 해 11.22. 첫 본위원회 개최로 1기 경사노위가 시작됐다. 올해는 본 위원회 이후 발족된 5개 의제, 2개 업종, 그리고 1개 특위가 본격적인 활동에 돌입한 한해였다. 주요 회의체 마다 주체들의 결단과 노력으로 합의안을 만들었고, 어려움은 컸지만 '탄력근로제 개선방안' 등 3개 합의안을 최종 의결했다. 또한, ILO 핵심협약 비준을 위한 제도개선 방향과 국민연금 개편에 관한 공익위원안을 도출하여 우리 사회에 큰 방향을 제시하는 성과를 거뒀다.

한편, 노사정 주체들은 10.11. 5차 본위원회를 열어 현안 보다는 중장기적인 시대적 과제해결을 위한 대화 노력을 결의하고, 「양극화 해소와 고용+위원회」를 필두로, 공공기관 등 주요 업종별회의체 발족과 함께 2기 경사노위 운영을 본격화했다. 구체적으로는 총 5개 의제, 5개 업종, 1개 연구회가 가동됐다.

이번 「사회적 대화 Brief」 송년호에서는 성과와 아쉬움이 공존했던 경사노위의 올 한해를 결산하고, 함께 더 나은 내년을 기약하는 시간을 가져보고자 한다. - 편집자註 -



의제별 위원회

양극화 해소와 고용+위원회

오늘날 한국사회의 양극화 현상은 노동시장 외에 교육·주거·의료·지역·세대·성별 등 전 방위적으로 진행되면서 극심한 사회적 갈등으로 이어지고 있고 이는 국민경제의 균형적 발전과 잠재적 성장 동력의 저해로 이어지고 있다. 「양극화 해소와 고용+위원회」는 이러

| 경사노위 1년 결산 | 01-08

노동현안 넘어 양극화 해소를 위한 첫 발 떼다



| 위원회 활동 | 09-11

문성현 위원장, “불평등 해소, 전 세계의 공동 해결과제... 한국, 사회적 대화로 푼다”

오은진 여성研 센터장 “웹기반·여성 플랫폼 노동 넷 중 한명은 부당한 대우 받아”

위원회, 「디지털 전환 시대 노동의 미래를 위한 도전과 과제: 노사정 보고서」 채택

|기고| 12

‘사회적 대화’의 지속을 기대하는 ‘이유’



ISSN 2636-1337



한 중차대한 문제의식을 공유하면서 양극화 현상에 대한 종합적 분석 및 대안을 제안하고, 특히 노·사·정 경제 주체의 책임 있는 의지와 실천으로 양극화 해소를 통한 좋은 일자리를 마련하기 위해 발족하였다. 양극화 해소와 좋은 일자리 창출을 통한 사회통합 및 균형적 국민경제의 발전을 도모하는 것은 경사노위의 핵심 목적(경사노위법 제1조)이기도 하다. 위원회 활동 시한은 1년으로, '19.11.11.부터 '20.11.10.까지 운영된다.

위원회는 현재 양극화 현상에 대한 종합적 진단 및 핵심적 쟁점(노동시장 이중 구조, 생산혁신 및 산업정책 등)들을 중심으로 논의하고 있다. 의제는 아직 논의 중인 상태로 내년 초에 회의체에서 확정될 예정이다.

위원회의 위원장은 어수봉 한국기술교육대 교수가 위촉되었다. 노사위원은 각각 4명으로, 노동계는 한국노총과 경실련, 경영계는 한국경총, 대한상의, 중소기업중앙회, 한국자동차산업협회 등 의제들을 다양하게 논의할 수 있도록 구성하였다. 정부의 경우에도 고용노동부, 기획재정부, 중소벤처기업부 등 3개 부처에서 각 1명씩 위촉되었으며, 공익위원은 대학교수 2명, 한국노동연구원, 중소기업연구원, 정책기획위원회 각 1명 등 총 16명으로 구성되었다.

담당 신수정 전문위원

노사관계제도·관행 개선위원회

「노사관계제도·관행개선위원회」는 노동기본권의 실효적 보장과 대등한 노사관계를 이루기 위한 노동법, 제도 및 관행의 개선방안을 협의하고 가능한 범위에서 노동계, 경영계 및 정부의 대화와 타협을 목적으로 한다.

위원회는 '18.7.20. 처음 발족하였고 '19.7.19.까지 1년간 활동하였다. 노·사·정 논의를 거쳐서 승계 및 재구성의 형식으로 '19.10.11.부터 위원회를 재개하였고 다시 1년간 활동할 예정이다.

위원회의 1단계('18.7.20~'19.7.19) 의제는 ILO기본협약 비준에 필요한 노동조합 및 노동관계조정법 개정 방향에 집중되었

다. 노동조합과 단체교섭권의 실효적인 보장 방안을 마련하여 ILO기본협약 제87호와 제98호에 반하지 않는 방향을 모색하였다. 그에 따라 1차 논의('18.7.20~'18.11.20)는 단결권의 주체와 범위를 중심으로 이루어졌다. 2차 논의('18.11.23.~'19.7.19.)는 단체교섭(쟁의행위 포함)의 범위까지 의제를 확장하였다.

'19.10.11.부터 시작한 2단계 논의 의제는 크게 4가지 범주이다. 첫째는 근로자대표제도 정비, 둘째는 노조법의 이행확보 개선 방안, 셋째는 노무제공 형태 다양화에 따른 교섭 및 계약의 문제와 실태, 그리고 넷째는 노동분쟁의 구제제도와 조정제도 개선이다.

1단계 위원회는 노사위원 4명, 공익위원 8명(위원장 포함)으로 전체 12명의 위원으로 구성되었다. 위원장은 박수근 한양대 교수였다. 반면에 2단계 위원회는 노사위원 4명과 공익위원 6명(위원장 포함)으로 변화가 있었다. 위원장은 김인재 인하대 교수가 맡게 되었다.



지난 30차 전체회의('19.12.13)부터 근로자대표제도 개선방안 논의를 시작하였다. 먼저, 노동계, 경영계 그리고 정부위원이 근로자대표제 관련 법률, 개념, 범위에 관한 각자의 해석과 입장을 발제하였다. 다음 전체회의부터는 근로자대표제 논의 범위를 한정하여 외부 전문가 및 공익위원의 발제가 이어지며, 최종적으로 노·사·정 당사자가 합의할 수 있는 근로자대표제 개선방안을 모색할 계획이다.

담당 김미영 전문위원



디지털 전환과 노동의 미래위원회

ILO 글로벌 미래위원회의 '일의 미래'보고서는 노동환경의 근본적이고 파괴적 변화가 사회 전반에 영향을 미치면서 우리는 현 시대에서 가장 중요한 도전과제에 직면해 있다고 전망하였다. 그러나 국내는 디지털 전환의 혁신적인 흐름에 제대로 대응하지 못하고 있고, 산업현장에서 기업과 노동조합은 디지털 전환에 대응하는 적절한 방안을 마련하지 못하고 있다.

이러한 배경에서 「디지털 전환과 노동의 미래위원회」는 노사정이 함께 참여하여 디지털 전환이 노동에 미치는 변화와 영향에 대해 노사정 공동 인식을 마련하고 노동의 변화에 대해 공동으로 대응 방향을 모색하기 위해 발족하였다. 위원회는 '18.7.20.부터 '19.7.19.까지 1년간 운영 후 종료되었다가 제5차 본위원회인 '19.10.11.부터 '20년.10.10.까지 연장되었다.

세부적인 과제로는 자동화의 위험에 대응하기 위한 스마트 공장 and 일터혁신 연계 노사정 협력 모델을 마련하는 것과 디지털 플랫폼 노동의 확산에 따른 정책 및 법·제도적 보완 방안을 마련하는 것이다. 위원회는 발족 후 디지털 전환의 개념과 변화에 대해 공감대를 형성하기 위해 디지털 전환의 영향과 노사정 대응 현황을 우선적으로 논의하였다. 이후 2019년 1월부터는 디지털 플랫폼 노동의 실태와 주요 정책 과제에 대해 논의하였다. 1년 종료 이후 올해 10월부터는 디지털 플랫폼 노동 중 IT 인력 플랫폼을 중심으로 IT 종사자 보호방안과 연계하여 논의하고 있다. 현재 스마트공장과 일터혁신 연계를 위한 노사정 협력 방안을 마련하기 위해 위원회 내부에 노사 공동 연구팀을 구성하여 현장 연구를 진행하고 있다.

위원은 현재 총16명으로 전병유 한신대 교수를 위원장으로, 노동계 위원 2명(한국노총), 경영계 위원 2명(한국경총, 대한상의), 정부위원 3명(과학기술정보통신부, 고용노동부, 중소벤처기업부), 공익위원 8명(한국노동사회연구소, 국회미래연구원, 한국노동연구원, 워크인조직혁신연구소장, 한국여성정책연구원, KDI 국제정책대학원, 관련 협회 및 기업 대표 각 1명)으로 구성되어 있다.

위원회는 발족 이후 디지털 전환에 대응하기 위한 노사정 공동 대응 기본 방향에 대해 '19.2.18. 「디지털 전환에 대한 노사정 기본인식과 정책과제에 관한 기본합의」를 도출한바 있다.

공문화에도 노력을 기울였다. '19.3.7. ILO와 공동으로 「더 나은 노동의 미래를 위한 도전과 과제: ILO '일의 미래보고서'의 시사점」 토론회와 여성정책연구원과 공동으로 '19.12.18. 「디지털 플랫폼 노동의 새로운 도전과 과제: 온라인 기반 플랫폼과 여성 플랫폼 노동을 중심으로」란 제하의 토론회를 개최하였다. 노사정 협력 모델을 마련하기 위한 방안으로는 '19.6.3. 「사람 중심 스마트공장 노사정 협약식」을 개최하였다.

한편 '19.12.11.에는 디지털 전환이 노동에 미치는 영향과 노사정 공동과제, 주요 쟁점을 명확히 하여 사회적 대화를 활성화하기 위해 「디지털 전환 시대 노동의 미래를 위한 도전과 과제: 노사정 보고서」를 채택하였다.

담당 강금봉 전문위원

사회안전망개선위원회

「사회안전망개선위원회」는 노사정 대표들이 사회양극화 해소 등 시대적 과제를 해결해야 한다는 데 인식을 같이 하고, '18.7.12. 제1차 전체회의를 개최(운영기간 '18.7.12.~'19.7.11.)했다.

위원회는 양극화 및 격차가 심화되는데 비해 인간다운 생활 보장이 충분치 않다는 노사정의 공감대 속에서 출범하였다. 특히, 우리나라의 사회안전망은 사회보험을 중심으로 소득보장 제도를 운영해오고 있지만, 고용형태의 다양화 속에서 사각지대 확대와 미래의 사회적 위험(실업, 노령, 질병, 산재 등)에 노출될 가능성이 높은 한계를 지니고 있다. 이에 위원회에서는 사회보험 대상 및 보장 확대, 대안적 급여제도 검토, 지속가능한 사회보장 시스템 마련, 공공사회서비스 인프라 개편 등을 주요 의제로 선정하고 논의했다.

위원은 장지연 한국노동연구원 부원장(현, 선임연구위원)을 위원장으로 하고, 노·사·정 각 3명, 공익 7명 등 총 17명으로 구성했다.



위원회는 발족 이후 20여 차례 전체회의를 개최하고, 산하에 「건강보험제도개선기획단」을 구성·운영하였으며, 크고 작은 합의문·권고문·검토문 등을 도출했다. 주요 성과로는 첫째, 위원회 발족과 함께 취약계층의 어려움이 사회보장제도의 개편 완료시까지 장기화되어서는 안된다는 위원들의 공감대 속에, 조기 도입·시행 가능한 정부 정책을 제안하는 내용을 담은 「취약계층의 소득보장 및 사회서비스 강화를 위한 합의문(안)」('18.8.21), 둘째, 한국형 실업부조에 대한 구체적 기준을 담은 「고용안전망 강화를 위한 합의문(안)」('19.3.5), 셋째, 국민기초생활보장제도의 부양의무자 기준 및 선정기준 완화 등을 담은 「빈곤문제 완화를 위한 국민기초생활보장제도 개편 방안 노·사·공 권고문」('19.5.3) 등을 도출했고, 넷째, 건강보험 적정보장·적정부담·적정지출 등 내용을 담은 「건강보험제도개선기획단 검토안」을 마련했다.

위원회의 여러 활동과 노력에도 불구하고 우리나라 사회안전망의 과제는 여전히 산적해 있다. 이러한 공감대 속에 제20차 전체회의('19.5.31)에서는 그 동안 논의 과정에서 미진했던 논의 의제, 합의의 후속 과제, 노·사 추가 제안 의제 등 논의 필요에 따라 위원회 활동 연장을 본위원회에 요청하기로 했다. 그

러나 본위원회 개최가 불발되어 연장은 무산되었으며, 6인 대표자회의(19.7.26)를 개최하여 논의를 재개하기로 하였다. 이후, 제5차 본위원회(19.10.11)에서 의제별 위원회들의 승계 및 재가동이 의결됨에 따라, 위원회는 준비회의를 개최했다. 준비회의에서는 위원회 재가동(운영기간 '19.10.11~20.10.10)에 따른 의제 및 위원 구성 등에 관해 논의했고, 지속가능한 사회보장 시스템 마련 등을 포함하여 사회안전망 내실화 및 확충을 주요 목적에 두고 논의를 지속해 나가기로 했다.

담당 송해순 전문위원

산업안전보건위원회

고용노동부 공식 집계에 따르면 2018년 1월부터 2019년 9월까지 무려 1천692명의 노동자가 작업장에서 중대재해로 사망했다. 생계를 위해 일터로 향했을 이들은 떨어지거나, 끼이거나, 깔리거나, 부딪혀 목숨을 잃었다. 화재나 폭발·익사·질식사 고를 당해 가족의 품으로 돌아가지 못한 노동자도 상당수다. 이는 노동자들의 안전과 건강이 그들이 속한 일터와 결코 분리될 수 없다는 사실을 보여 준다.

단순하고 동일한 패턴의 사망사고가 장기간에 걸쳐 반복적으로 발생한다는 점에서 산업재해는 사회구조적 문제다. 경제노위 산하 의제별 위원회로 출범한 「안전하고 건강한 일터를 위한 산업안전보건위원회」는 '18.7.17. 열린 제1차 전체회의를 시작으로 산재예방을 위한 구조적 해법 모색에 돌입했다. '19년 12월 말 기준 전체회의 27회, 간사단회의 5회, 공익 간담회 1회, 노사정 간담회 1회, 워크숍 1회가 각각 개최됐다.

위원회는 현재 논의 막바지 단계에 접어든 상태다. 지난 1년 5개월 동안 다뤄 온 ①장시간 노동과 안전보건 ②산업안전보건 감독행정체계 개선방안 ③중소기업 안전보건 강화방안 ④서비스종사자 안전보건 강화방안 등 4개 의제에 대한 합의문 조율이 진행 중이다.

이 중 '장시간 노동과 안전보건'은 과로사·과로자살에 대한 예방대책을 모색하는 차원의 논의의제다. 과로사·과로자살 문제가 일하는 사람의 건강뿐만 아니라 국가 경쟁력을 저해하는 상태에 도달했다는 데 노·사·정·공익이 뜻을 같이했다. 다만 구체적인 실행방안에 있어서는 노동계와 경영계의 이견이 완전히 좁혀지지 않았다. 노동계는 이른바 '과로사 방지법' 입법을 통한 보호를, 경영계는 '법정부 종합대책' 마련을 통한 보호를 강조하고 있다.

'산업안전보건 감독행정체계 개선방안'은 현행 산업안전보건 행정조직의 구조개편을 통해 전문화·고도화되는 안전보건 환경·기술 변화에 능동적으로 대처하자는 취지의 논의의제다. 고용노동부로부터 독립한 외청 조직인 '산업안전보건청' 신설



을 포함한 제도개선을 통해 산업안전보건 감독인력·조직의 전문성을 높이는 것이 노·사·정·공익의 공통된 인식이다.

'중소기업 안전보건 강화방안'과 '서비스종사자 안전보건 강화방안'은 현행 안전보건 관련 법·제도의 사각지대를 메우자는 문제의식을 반영한 논의의제다. 전자에 대해선 중소기업 사업주에 대한 지원확대와 제도개선이, 후자에 대해선 새로운 유해 위험요인에 대한 실태파악과 대책마련이 주로 논의됐다.

위원회는 이 같은 논의내용을 바탕으로 2020년 새해 사회적 합의 도출을 시도한다. 과로사 대책에 대한 노사의 이견을 좁히는 것이 관건이 될 전망이다.

한편 위원회는 전형배 위원장 직무대행(강원대 교수)과 노동계 위원 2명(한국노총), 경영계 위원 2명(한국경총, 중소기업중앙회), 정부위원 2명(고용노동부, 기획재정부), 공인노무사, 대학 교수, 의료기관 대표, 한국노동연구원 등 공익위원 4명을 포함하여 총11명으로 구성돼 있다.

담당 구은희 전문위원

노동시간제도 개선위원회



「노동시간제도개선위원회」는 '18.11.5. 여·야·정 국정협의회에서 기업의 어려움 해소와 주52시간제 안착을 위해 탄력적 근로시간제 확대 적용 보완입법 조치에 합의하면서 국회 환경노동위원회가 경사노위에 탄력근로제 확대에 관한 협의를 요청함에 따라 이를 노사를 포함한 본위원회에서 수용하여 설치됐다(18.11.22). 그리하여 위원회는 노동시간 단축 근로기준법 개정 등 제도적 변화로 인한 기업경영상의 문제점을 예방적으로 해소하여 기업경쟁력과 노동자의 삶의 질 향상을 동시에 고려할 수 있도록 하는 제도적 개선방안을 도출하기 위한 목적으로 발족됐다. 위원회의 운영기간은 '18.12.20.에서 '19.2.28.까지 약 3개월간 운영됐다.

핵심 의제로는 탄력적 근로시간제 단위가간 확대, 도입요건 완화 및 노동자의 건강권 확보와 임금보전 방안, 기타 탄력적 근로시간제 제도변화에 수반되는 의제가 논의됐다.

위원 구성은 이철수 서울대 교수를 위원장으로, 노동계는 한국노총에서 2명, 경영계는 한국경총과 대한상의에서 각 1명, 정부위원은 고용노동부 국장, 공익위원으로는 노·사 및 경사노위에서 각각 추천한 공익위원 3명 등 총 9명으로 이뤄졌다.

위원회는 총 9차례의 전체회의를 통해 '19.2.19.에 「탄력근로제 개선을 위한 경사노위 노사정 합의문」을 도출하면서 논의를 종료하고, 논의 결과를 국회에 송부했다. 본 합의문은 합의 이후 본위원회 계층위원들의 반대로 의결되지 못하다가, '19.10.11. 제5차 본위원회에서 의결됐다.

노사정 합의문은 실행 단위가 3개월 초과 6개월 이내인 탄력근로제를 신설하고, 노동자의 과로를 방지하고 건강을 보호하기 위해 근로일 간 11시간 연속 휴식시간을 의무화한다. 탄력적 근로시간제는 근로자대표와의 서면합의를 통해 도입하고, 오남용을 방지하기 위해 사용자는 임금저하 방지를 위한 보전수당, 할증 등 임금보전 방안을 마련한다는 내용을 핵심으로 한다.

담당 손영우 전문위원

업종별 위원회

공공기관위원회



「공공기관위원회」는 제1차 본위원회('18.11.22)에서 구성을 의결함에 따라 본격적인 출범 준비에 착수하게 되었다. 이후 수차례의 준비회의 등을 개최하여 의제 및 위원 구성 등을 협의한 끝에 '19.11.22. 출범식 및 제1차 전체회의를 개최하고, 본격적인 논의에 들어갔다.

위원회는 이병훈 중앙대 교수를 위원장으로, 노동계는 금융노조, 공공노련, 공공연맹에서 각 1명, 정부는 기획재정부, 행정안전부, 고용노동부에서 각 1명, 공익위원으로 대학교수 등 총 10명의 위원으로 구성하였으며, '20.11.22.까지 1년 동안 운영하게 된다.

주요 논의 의제로는 첫째, 참여형 공공기관 운영방안 마련: ①노동이사제 추진, ②윤리경영 강화, ③경영투명성 강화 등, 둘째, 지속가능한 공공기관 임금제도 마련: ①임금(보수)체계 개편 논의, ②임금피크제 제도 개선, ③기타 임금(보수) 관련 제도 개선 등을 중심으로 논의하기로 의견을 모았다.

노동계와 정부가 공공부문 운영개선을 위한 사회적 대화에 어렵게 합의한 만큼 '노동이사제'와 '임금(보수)체계 개편' 등 핵심 의제를 포함해서 공공기관의 지속가능한 발전을 위한 정책방안과 노사정 실천과제 마련을 위한 논의에 박차를 가할 계획이다.

담당 구미현 전문위원

보건의료위원회

보건의료분야는 급변하는 보건의료 환경과 고령화 등으로 근본적인 변화가 요구되어 왔다. 보건의료산업은 민간부분의 대형화와 고급화가 심화되는 가운데 지역과 공공부분과의 불균형 격차가 나타나고 있으며, 병원의 인력 부족 현상심화는 의료서비스 질의 저하로 나타나고 있다. 보건의료분야는 국민의 건강을 지킨다는 중요성 외에도 돌봄 노동과 간호 인력의 수요가 높아지고 있어 일자리 창출 잠재력이 큰 산업으로 일자리 창출 관점에서도 중요성이 크다. 이에 경제사회노동위원회 내 '보건의료위원회'가 '19.10.31. 발족하였다. 여기서 사회적 대화를 통해 보건의료분야 인력확충과 노동환경 변화의 해결책을 모색하는데 뜻을 모았다.

위원회는 일하기 좋은 노동환경을 조성하여 인적자원을 확보·유지 하여 국민의 건강권을 보장하고 산업의 건강한 성장을 도모함을 목적으로 하였다. 구체적으로 위원회는 10여 차례의 사전 준비회의 등을 통해 의제에 관한 의견 수렴을 이루었고, 진지한 논의를 이어가고 있다. 의제는 우선, 보건의료 노동자들이 일하기 좋은 노동환경 조성을 위해 ▲보건의료산업 노동시간 단축 ▲교대제 등 근무형태 개선 ▲의료기관 내 적정인력 배치 및 모성보호 ▲직장 내 괴롭힘 개선 방안을 다루고 있다. 다음으로, 임금 실태 파악 및 개선 방향 모색 차원에서 지역·규모·직종별 임금 실태를 파악하여 불합리한 임금격차를 해소하기 위한 방안을 논의한다. 마지막으로 보건의료 인력 확충과 협업체계 구축을 위해 필수 보건의료 인력을 비롯한 인력 확충 방안 및 직종간 업무조정 등에 관한 해법을 마련하기로 하였다.



위원회는 김윤 서울대 교수를 위원장으로 총 16명의 위원으로 구성되었다. 노동계 위원은 한국노총 2명 및 건대 통합병원과 서울의료원의 각 노조위원장으로서 구성되어 산업과 현장의 목소리가 고루 반영되도록 하였다. 경영계 위원은 공공, 민간중소, 대학병원 등 의료기관별 특성을 반영하기 위하여 대한병원협회, 대한중소병원협회장, 국립중앙의료원장, 서울대병원장이 참여하여 대표성 있는 협의가 이루어지고 있다. 또한 보건의료산업의 전문성을 가지고 있는 공익위원으로 서울대, 연세대, 인제대 등 대학교수와 한국보건사회연구원, 한국노동연구원의

연구위원들이 활동하고 있다. 정부위원으로는 보건복지부, 고용노동부가 함께 참여하여 실효성 있는 논의를 이어가고 있다.

보건의료위원회는 12월 현재까지 총 4차례 전체회의를 진행하였다. 위원회는 '20년 1월(3개월)까지 협의된 전체 의제에 대한 포괄적 논의를 통해 가능한 대안들에 대한 의견 조율을 이룬 후 이후 9개월가량 구체적인 합의와 실행방안을 마련한다는 계획이다. 위원회는 노사정이 상생하며, 실제 보건의료 현장을 변화시켜 궁극적으로 국민의 건강 안전망을 공고화 할 수 있도록 최선의 노력을 다할 것이다.

담당 조현민 전문위원

버스운수산업위원회

문재인 정부는 노동존중사회를 사회노동정책의 핵심 가치로 내세우며 출발했고, 최저임금 인상·주52시간 상한제 시행 등은 각 산업별 노사 간 이해관계 지형에 중대한 영향을 미쳤다. 이는 노선버스산업에도 마찬가지로, 올해 7월 300인 이상 사업체에 이어 내년 1월 50인 이상 사업장에까지 확대 실시될 예정인 주52시간제는 격일제·복격일제 중심의 기존 운수종사자 근로형태를 크게 변화시킬 것이며, 이로 인한 노사 간의 의견대립이 첨예할 것으로 예상된다. 한편, 노선버스의 특례업종 제외와 근로시간 단축에 따라 불가피하게 당면하게 되는 운전인력 확보, 운전자 임금보전 문제 등은 핵심 대중교통인 노선버스를 관할하는 국토교통부에도 많은 고민을 안겨준다. 1년 여의 준비 끝에 '19.10.31. 발족한 「버스운수산업위원회」는 이러한 노사정의 고민에 기반한 업종별 협의체로, 핵심 의제인 버스운수업 공공성 강화를 중심으로 노사정 실천과제를 논의한다.



노선버스업에 있어 근로시간 단축은 운수종사자 휴식권 보장과 졸음운전·안전사고를 예방과 같은 순기능과 더불어 운송원가상승, 인력수급문제 등 경영상 어려움으로 인한 노선조정·감축운행 가능성이 상존한다. 근로시간 단축의 연착륙과 국민의 이동권 보장을 동시에 달성하는데 노사정이 공감한 첫 번째 의제는 버스운수 공공성 강화이다. 여기에는 노선버스에 대한 재정지원을 주요 내용으로 하는 버스 준공영제 확대와 노선입찰제 등과 같은 버스운수업 경쟁체제 강화 방안이 포함된다. 관

련하여 노선버스 공공성 확보를 위한 중앙정부의 역할강화는 지난해 12월 27일 관계부처 합동으로 발표한 버스 공공성 및 안전 강화대책에서도 언급된 바 있으며, 준공영제 확대는 노선버스의 특례업종 제외와 근로시간 단축에 대한 주요 방안 중 하나로서 노사정을 막론하고 공통적으로 주장되고 있다. 위원회의 두 번째 의제는 버스종사자 노선시간 기준 재정립과 운전인력양성 및 교육시스템 도입 방안이다. 과거 포괄임금산정 관행으로 실제 근로시간과 약정 상 시간 간의 간극이 커 휴식시간의 적절한 보장과 운전시간 규제가 마련될 필요가 있으며, 근로시간 단축과 운전인력 고령화로 인해 운전인력부족이 예상되는 상황이다. 이 의제는 이러한 논의의 필요성과 더불어 노선버스 재정지원의 주요 대상인 인건비 보조의 산정근거와도 관련되므로 노사정이 의제선정에 공히 공감한 바 있다. 세 번째 의제인 버스교통의 서비스 및 안전성 제고는 사회적 대화와 합의가 노사정의 이해관계를 넘어 공공의 목적에 부합하여야 한다는 취지에서 선정된 의제로, 노선버스 이용자의 안전권과 이동권의 적절한 보장방안을 논의한다.

위원회는 민간기 녹색교통운동 공동대표를 위원장으로, 노동계 2명(한국노총), 경영계 2명(전국버스운수사업조합연합회), 정부 2명(국토교통부, 고용노동부), 공익위원 5명(서울대·서울시립대·서울과학기술대 교수, 노무사, 서울연구원 선임연구위원)으로 구성되어 있으며, '19.10.31.부터 '20.10.30.까지 1년간 운영될 계획이다.

담당 김명환 전문위원

금융산업위원회



「금융산업위원회」는 디지털 금융의 확산 등 급격한 환경 변화에 따라 금융산업 종사자들의 고용불안정 등 다각적인 문제들이 제기되고 있는 상황에서 향후 이러한 변화에 효과적으로 대응하면서 금융 산업의 발전을 위한 경쟁력 강화 및 좋은 일자리 유지·창출 방안을 마련코자 '18.11.19. 발족했다.

4차례 준비회의를 거쳐 김유선 한국노동사회연구소 이사장을 위원장으로 금융산업노조, 금융산업노조, 금융산업사용자협의회, 은행연합회, 금융위원회에서 노·사·정 위원 5명, 세종대, 고려대, 한국금융연구원, (사)나은내일연구원에서 공익위원 4명 등 총10명의 위원으로 구성하였다. 제4차 전체회의('19.1.17)에서 2019년도 세부 논의과제를 확정하였는데 노동계는 노동시간단축을 통한 고용안정과 금융권의 과도한 경쟁문화 개선을, 경영계는 임금체계 개선과 산별교섭 효율화를 의제로 제안했다.

이후, 제5차(1.30)~제8차(3.19) 전체회의까지 노사가 제안한

세부과제를 검토하면서 관련 대책 마련을 위해서는 금융 산업 종사자들의 근로실태와 인식을 확인할 필요가 있다는 데 공감하여 ‘금융산업 발전 및 좋은 일자리 유지·창출을 위한 공동실태조사’를 실시하였다. 금융산업사용자협의회 33개 회사 내 종사자 5,622명을 대상으로 '19.8.6~'19.8.21까지 총 16일간 진행했으며, 김혜진 공익위원의 주도 하에 설문 문항 구성부터 모든 세부 사항에 대해 참여 주체들이 긴밀한 검토와 논의를 거쳤고, 각 주제별 제안한 내용을 협의의 과정을 통해 공정하고, 충실하게 담아내고자 노력했다. 이번 조사는 조사과정 자체가 갖는 형식적 의미와 더불어 금융 산업이 직면한 문제, IT 등 전문 교육·훈련의 필요성, 주52시간상한제 이후 근로시간 변화, 노동시간 단축과 일자리 창출 등에 대한 종사자 및 인사담당자들의 다양한 견해를 파악할 수 있는 계기를 마련하며 내용적으로도 의미 있는 결과를 도출했다.

현재 금융산업위원회는 금융산업공동실태조사 결과 등을 토대로 대안 마련을 논의할 계획으로 당초 11월말 종료 예정이었던 논의시한을 '20.2.18까지 3개월 연장하였고, 향후 제21차 전체회의('20.1.6)를 개최하여 ‘금융산업의 발전과 좋은 일자리 유지·창출을 위한 합의문’ 마련을 위한 논의를 진행할 예정이다.

담당 이지은 전문위원

해운산업위원회

「해운산업위원회」는 새로운 국제산업 질서재편 상황에서 ‘공생적 산업생태계’ 구축하고, 함께 잘 사는 정의로운 한국 해운을 조성하며, 해운산업의 좋은 일자리 창출 및 유지를 위한 노사정 공동방안을 수립한다는 취지에서 설립됐다.

주요 논의 의제로는 국적선대의 운송물량 확보방안, 신규 선박 건조비용의 부담완화 방안과 이와 연계된 고용창출 및 고용안정화 방안 논의를 중심으로 하고, 또한 해운산업 일자리 연대기금 조성을 논의했다. 위원회는 '18.11.23.에 발족하여 '20.2.22.까지 논의할 계획이다.

위원회의 구성은 위원장으로 한종길 성결대 교수가, 노동계에선 전국해상선원노동조합연맹, 경영계에선 한국선주협회, 정부 위원으로 해양수산부와 산업통상자원부에서, 공익위원으로 한국항공대-해양대 교수, 관련 협회 대표, 산업연구원 선임연구위원, 해양수산개발원 본부장 등 5명 포함 총10명이 참여하고 있다.

위원회는 '18.11.23. 발족이래, 「비상사태 대비 해운·항만 기능유지법률」 개정에 관한 공익위원 건의문」을 채택했으며 ('19.8.19.), 운영기간 3개월 연장하여 '20.2.22.까지 논의를 진행할 예정이다. 향후 선박 건조 지원 및 화물 확보와 고용 연계



방안, 선원일자리사업 관련 논의를 통해 위원회의 최종의견을 모을 예정이다.

공익위원은 2019년 1월에 제정된 ‘비상사태 대비 해운·항만 기능유지법률’이 비상사태의 기능유지라는 목적을 가지고 국가필수해운제도 법령을 새롭게 정비하였음에도 불구하고, 해운인력의 안정적 확보에 대한 내용이 반영되지 않은 것을 지적하며 국가필수선박 유지에 필요한 선원인력양성계획을 수립할 것을 건의했다. 특히, 국가필수선박의 대상을 국책금융기관이 세금을 지원한 특수목적회사가 취득한 선박까지 확대하고, 국가필수선박에 대해 한편으로는 국가국민경제 긴요한 물자 및 비상사태 등 대비 해운항만 기능 유지에 필요한 물자의 운송계약에 관한 우선체결권을 부여할 수 있도록 하면서, 다른 한편으로 외국인선원의 승선제한명령 위반 시 처벌규정을 신설하는 내용을 담고 있다.

담당 손영우 전문위원

특별 위원회

국민연금과노후소득 보장특별위원회

국민연금은 재정전망 및 이에 따른 제도발전방안을 마련하기 위해 5년마다 재정계산을 하도록 국민연금법에 규정되어 있으며, 2018년 8월 전문가로 구성된 제4차 재정계산을 시행했다. 제4차 재정계산에서는 적립기금이 2057년 소진되는 것으로 나타나 사회적으로 큰 파장이 있었다. 정부는 그 결과를 바탕으로 4가지 방안을 담은 ‘국민연금 종합운영계획’(18.12.14)을 발표했다. 그러나, 국민연금은 전국민의 노후소득보장과 관련된 제도임에도 불구하고, 제도개혁 및 재정계산 과정에 이해당사자들이 포함되지 않아 한계가 있었다. 이에 노동계는 사회적 대화를 적극적으로 제안하였고, 제4차 노사정대표자회의('18.10.12.)에서 ‘국민연금을 개혁하고 국민의 노후소득을 보장하기 위한 사회적 협의체를 발족하기로 의결하고, 「국민연금개혁과 노후소득보장 특별위원회」(이하, 연금개혁특위)를 발족('18.10.30.)했다.





논의 의제는 국민연금 개혁 방안과 노후소득보장 강화 방안으로, 국민연금 개혁 방안에서는 국민연금 노후소득 보장 역할과 지속가능성을, 노후소득보장 강화 방안에서는 기초연금·국민연금·퇴직연금 등 노후소득보장체계 구축 방안을 주요 의제로 선정했다. 위원은 장지연 한국노동연구원 선임연구위원을 위원장으로 하고, 노·사 각 2명, 청년 2명, 비사업장가입자 4명, 정부 3명, 공익 3명 등 총 17명으로 구성했다.

경제사회노동위원회법 시행령에 따라, 특별위원회인 연금개혁특위의 운영기간은 6개월(18.10.30~19.4.29)로 총 17차례 전체회의를 개최되었는데, 막바지에 그간의 논의는 각 위원들의 입장을 확인하는 과정이었으므로, 각 입장을 바탕으로 내용을 조정·조율하는 과정을 거칠 필요가 있다는 판단 하에, 3개월 연장을 본위원회에 요청하기로 하였다. 그러나 본위원회 개최가 계속 불발됨에 따라, 연금개혁특위 논의는 잠정 중단되었다.

이후 6인 대표자회의(19.7.26)가 개최되어 연금개혁특위 논의를 재개하기로 함에 따라, 추가 논의가 진행되었다. 재가동된 연금개혁특위는 2019년 8월까지 논의 내용을 최종 정리하기로 하고, 이후 5차례 전체회의 및 5차례 간사단회의 등 집중적 논의를 거쳐 제22차 전체회의(19.8.30)에서 「보험료율-소득대체율에 대한 활동결과보고」와 권고문을 채택했다.

‘보험료율-소득대체율’은 크게 3가지 안으로 정리했다. ‘가’안은 ‘적정부담-적정보장’을 원칙으로 소득대체율(45%):보험료율(12%, 10년에 걸쳐) 인상을 주요 내용으로 하며, 한국노총·복지국가청년네트워크·한국여성단체연합·공적연금강화국민행동·대한은퇴자협회 등이 제안했다. ‘나’안은 최근 어려운 경제·사회적 여건과 국민여론·국민부담 여력을 고려하여, 소득대체율(40%):보험료율(9%)을 ‘현행유지’ 하자는 내용으로 한국경총과 대한상회가 제안했다. ‘다’안은 소득대체율(40%, 현행유지):보험료율(10%로 즉시 인상) 입장으로, 현 경제상황 고려 시 보험료율을 크게 인상하는 것이 현실적으로 어려우나 후세대에 지나친 부담을 지우지 않으면서 ‘재정지속가능성 제고’가 필요하다는 의견과 함께, 소상공인연합회가 제안했다. 추가적으로 사각지대해소, 국민신뢰제고, 기초연금 내실화 방안 등을 담은 권고문을 도출했다.

연금개혁특위는 본위원회 파행과 맞물리면서 운영기간이 '18.10.30.부터 '19.4.29.까지 및 '19.8.2.부터 '19.8.30.까지로 나뉘었다는 특이점과 함께 제22차 전체회의에서 그간의 논의 내용을 최종 정리하고 종결처리 했다. 이후 제5차 본위원회('19.10.11)에서 연금개혁특위의 활동결과보고 및 권고문 등을 보고하고 최종 마무리되었다.

담당 송해순 전문위원

연구회

고용형태 다양화에 따른 법·제도개선과제 연구회

고용형태가 다양화되면서 기존 정규직 중심의 노동법 및 제도를 개선할 필요성이 발생함에 따라, 사회적 논의 등을 거쳐 합리적 법·제도 개선 방안을 마련하기 위해 경제사회노동위원회 내에 연구회를 운영하기로 하였다. 기존에 고용노동부에서 2019년 9월 이후 총 3차례 회의가 진행되었는데, 2기 경사노위 활동이 개시되면서 경사노위로 이관되었다. 따라서 운영기간은 경사노위에서 논의가 시작된 '19.11.21.부터 '20.5.20.까지 6개월이다.



주요 논의 의제는 ▲기간제 사용사유 제한·차별시정제도 개편, ▲상시·지속 업무 및 생명·안전 업무 정규직 고용원칙 확립, ▲파견과 도급 구분 기준이다.

연구회는 강성태 한양대 교수(위원장)를 비롯하여 부산대·건국대·이화여대 등 법대 교수 총 5명의 전문가들과 노동계(한국노총) 2명, 경영계(한국경총) 2명, 정부(고용노동부) 2명 포함 총 11명으로 구성되어 있으며, 기획재정부에서는 참관을 통해 연구회에 참여하고 있다.

연구회는 '20.1.15. 제4차 회의에서 기간제 사용사유 제한 및 차별시정제도 개편에 대해 논의할 예정이다.

담당 신수정 전문위원



위원회 활동

문성현 위원장, “불평등 해소, 전 세계의 공통 해결과제… 한국, 사회적 대화로 푼다”

문성현 위원장, 러시아 시빅챔버연합 국제컨퍼런스 기조연설

문성현 경제사회노동위원회 위원장은 지난 12월 9~10일 모스크바에서 러시아 ‘시빅챔버연합’이 개최한 ‘불평등에서 평등으로: 국제 경험 및 러시아를 위한 대안’ 국제컨퍼런스에 참석해 관련 주제에 대해 기조연설을 했다. 문성현 위원장의 이번 기조연설은 러시아 ‘시빅챔버연합’의 초청으로 이뤄졌다.

러시아 ‘시빅챔버연합’은 러시아 시민사회 협의기구로 러시아 특별연방법에 의거 대통령 주도로 2005년에 설치된 기구이다. 긴급한 사회경제 이슈에 대해 정부와 시민단체, NGO, 전문가 커뮤니티 간 가교역할 및 조언, 사회적 실천과 갈등 조정 경험공유 등의 역할을 수행하는 기구이다.

본 컨퍼런스에는 러시아 시빅챔버연합 위원들은 물론 러시아 정치계와 전문가는 물론, 미국·프랑스·중국·그리스·베트남·세르비아·모로코 등 각국 대표단 150여명이 참석하여 전 세계적인 해결과제가 되고 있는 불평등과 격차해소를 위한 각국의 경험 및 대안이 공유되고, 모색되었다.

문 위원장은 기조연설에서 “불평등 문제는 지역에 국한된 문제가 아니라, 전 세계 어느 사회나 겪는 보편적 문제”이며 “최근 불평등은 더욱 확대되어 이를 바로잡아 평등으로 나아가고자 하는 바람은 어느 사회나 핵심과제가 되고 있다”고 말했다. 특히 문위원장은 토마 피케티 교수 등 경제학자 5명이 저술한 ‘2018년 세계불평등 보고서’의 내용을 예로 들며, “1980년 이후 30년 가까이 세계하위 소득은 그대로인 반면, 상위 1%와의 소득격차는 27배에서 81배까지 벌어졌으며 한국의 소득 불평등 역시 지속적으로 확대됐다”고 설명했다.

또한 문 위원장은 불평등 해소를 위한 최근 한국의 노력을 소개했다. “문재인 정부는 불평등을 초래하는 성장은 더 이상 안 된다는 국정목표 아래 공정경제와 소득주도성장을 추진하며 소득불평등 해소를 위한 노력을 경주하고 있다”고 말했다. 문 위원장은 경사노위가 △‘사회안전망 개선위원회’, △‘양극화해소와 고용플러스위원회’, △‘공공기관위원회’, △‘디지털 전환과 노동의 미래위원회’ 다양한 이슈에 대해 사회적 대화를 진행하고 있고, 이 위원회들은 직·간접적으로 격차 해소를 위한 논의라고 소개했다. 또한 현재 한국은 노사단체도 격차해소에 대한 필요성에 인식하고 다양한 노력을 경주하고 있다며, 이러한 노력이 △지역 상생형 일자리, △노사 연대기금 추진 등의



형태로 실현되고 있다고 말했다.

끝으로 문 위원장은 “불평등을 개선하기 위한 공정한 조세정책, 대·중소기업 공정거래 및 협력 시스템, 좋은 일자리와 임금 격차 해소, 사회안전망 확대 등에 대한 방향은 대체로 일치하지만 나라마다 상황에 따라 구체적 실행은 달라질 수밖에 없을 것”이라며, “경험을 교환하고 사례를 참고해 각국에 맞는 방안을 선택해 실천을 해나가는 것이 중요할 것”이라고 언급했다.

문 위원장은 기조연설 외에도 슈마크프(Mikhail Shmakov) 러시아 독립노조연맹 위원장과 간담회를 갖고, 양국 노조와 사회적 대화 간 협력방안에 대해 논의했다. 러시아 독립노조연맹(FNPR)은 1990년에 설립되었으며 러시아에서 가장 규모가 큰 대표적인 노조로 소비에트 노조연합(AUCCTU)의 후신으로 철도·광산·교육 등 42개 분야에 3천만 명의 조합원수를 확보하고 있다. 간담회에서 러시아 독립노조연맹 위원장은 노동자 대표 30인, 고용주 대표 30인, 정부 대표 30인으로 구성되어 있는 노사정삼자위원회를 소개했다. 러시아 노조 위원장은 노사정삼자위원회가 포럼 형태로 매달 마지막 주 금요일 월 1회 정기회의를 통해 임금 및 노동조건 관련 논의를 하며, 회의록은 합의문서 형태로 정부, 국회, 노사정에게 송부되며 러시아 하원에서 논의되고 있는 법안 중 10%정도를 차지하고 있다고 설명했다.

문성현 위원장은 러시아의 노동자 권리 보호를 위한 오랜 역사와 그 과정에서의 독립노조연맹의 역할에 대해 평가하면서, 앞으로 동방경제포럼 등을 통해 한국과 러시아 양국간 노조연합 및 사회적 대화 기구 간 교류를 강화해 나가기를 희망한다고 언급했다.

러시아 시빅챔버연합 위원장과의 면담도 진행됐다. 올해 위



원장직에 첫 위촉된 신임 리더인 미헤예바(Mikheeva)위원장과 문 위원장은 ‘아시아 사회적 대화 포럼’등 관련 다자포럼 내에서 아시아 국가간 경제사회문제 해결을 위한 협력 필요성에 공

감하였으며, 향후 동 포럼에서 한국과 러시아가 주도적인 역할을 해 나가고 동방경제포럼을 계기로 경제사회노동위원회와 시빅챔버 간 교류 방안을 모색해 나가기로 했다.

내년은 양국 수교 30주년을 기념하는 해로, 노동 분야 및 사회적 대화 분야에서도 양국 간 경험공유·협력 활동 및 교류강화를 통해 실제적인 협력이 이루어 질 것으로 기대된다. 특히 러시아는 신북방정책 대상국가로 현 정부의 정책기조를 바탕으로 사회적 대화 분야를 포함한 다양한 분야에서의 적극적인 협력방안 모색이 요구될 것으로 예상된다.

담당 손옥이 국제협력 전문위원

오은진 여성研 센터장 “웹기반·여성 플랫폼 노동 넷 중 한명은 부당한 대우 받아”

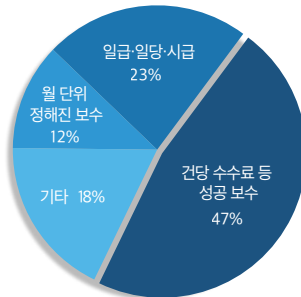
위원회, 「디지털 플랫폼 노동의 새로운 도전과 과제: 웹 기반 플랫폼과 여성 플랫폼 노동을 중심으로」 토론회(12.18.) 개최

경사노위와 한국여성정책연구원은 12.18.(수) 한국프레스센터에서 「디지털 플랫폼 노동의 새로운 도전과 과제: 웹 기반 플랫폼과 여성 플랫폼 노동을 중심으로」 토론회를 공동으로 개최했다. 그동안 플랫폼 노동에 관해서 배달 등 오프라인에 대한 논의는 많았으나, 이번 토론회는 웹(Web)기반 및 여성 플랫폼 종사자의 실태와 보호방안에 관한 새로운 접근이라는 점에서 차별화를 이뤘다.

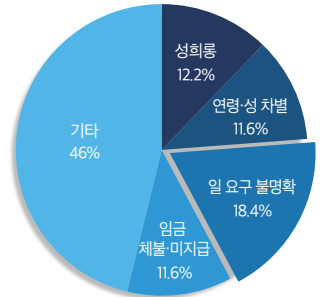
* 웹기반 플랫폼 노동: 디지털 플랫폼 노동은 모바일 어플리케이션 또는 웹사이트를 통한 특정 서비스의 수요·공급 연계 시스템으로, 수행 방식에 따라 지역기반(local-based) 및 웹기반(web-based) 플랫폼으로 구분됨. 웹(Web) 기반형 플랫폼 노동은 물리적 서비스를 수반하지 않아 모든 작업이 온라인에서 수행되며 노동시장이 특정 지역에 국한되지 않고 글로벌하게 형성됨. 유형으로는 프리랜서 및 전문가를 연결시켜 주는 온라인 채용(staffing) 플랫폼, 웹툰, 웹 소설 등의 디지털 콘텐츠 플랫폼, 창작물에 대한 콘테스트(contest) 방식의 공모형 플랫폼, 소규모 단위 업무가 다수의 온라인 노동자들에 의해 수행되는 클라우드 소싱(crowd sourcing) 플랫폼이 있음

오은진 한국여성정책연구원 여성노동연구센터장은 발제에서 온라인 기반 플랫폼과 여성 플랫폼 노동의 현실을 진단했다. 디지털 플랫폼 기업에 서비스를 현재 제공하거나, 또는 과거 제공했던 공급자 여성 200명을 조사한 결과, 그 중 12.9%만 고용계약을 맺고 일한 것으로 조사됐다. 또한 월 단위로 정해진 보수를 받는 비율은 12%에 불과하고, 일급·일당·시급 형태는 23%, 건당 수수료 등 성공보수 개념은 47%로 나타났다.

온라인 기반 플랫폼 종사자가 보수를 지급받는 형태



여성 플랫폼 종사자가 부당한 대우를 받는 유형



특히, 여성 플랫폼 종사자 중 26.5%가 부당한 대우를 받은 경험이 있고, 세부 유형으로는 11.6%가 임금체불·미지급, 18.4%가 일 요구 불명확, 11.6%가 연령 및 성차별 대우, 12.2%가 성희롱을 경험한 것으로 조사됐다.

오은진 센터장은 디지털 플랫폼에 몰린 여성들은 일하는 환경은 자유로워도, 오프라인 일자리보다 더 열악한 조건에 있으므로 웹기반 노동에 종사하는 여성이 정당한 대가를 협상할 수 있는 경로를 마련해 주는 것이 필요하다고 말했다.

길현중 한국노동연구원 연구위원은 가사, 돌봄, 간병, 음식점, 건설 분야 유로직업소개기관의 기능이 단순 정보제공을 넘어, 구인·구직자간 자율적이고 용이한 매칭이 가능한 디지털 플랫폼으로의 전환 가능성을 조사했다. 그 결과, 가사, 돌봄, 음식점 분야의 경우 구인·구직 매칭에 있어 플랫폼이 중요한 행

위자가 될 가능성이 매우 큰 반면, 간병 분야는 상당한 어려움이 있고, 건설 분야에서는 ‘대불 제도(인력을 중개하는 기관이 인건비를 선 지급하는 제도)’로 인해 근본적으로 한계가 있다고 봤다.

길 연구원은 “직업안정법에 따르면 국내 유료직업소개사업과 직업 정보제공사업의 영역을 구분하는 핵심 기준은 알선과 정보제공이라는 것인데, 매칭 플랫폼이 등장함으로 인해 이러한 구분이 흐려지게 될 가능성이 높아 제도 개선이 필요하다”고 말했다.

발제 후에는 전문가들의 지정 토론이 있었다. 먼저 노성철 사이타마대학교 교수는 정책적 방안으로 플랫폼 업체들이 정당성 확보와 실리 추구(노동자 확보)를 위한 자체 안을 도입하여 단가 기준을 정하는 방식을 합리화할 것을 제안하였다. 또한, 최저임금준수 및 교육훈련제공, 마이크로 노동이 인공산업과 연계한 정책적 개입과 모범사례 발굴, 집단적 이해대변의 주체 형성, 전업, 복수 플랫폼 노동자들의 사회 보험 책임을 제시하였다.

한편, IT 아웃소싱 플랫폼인 위시켓 박우범 대표는 플랫폼은 정보를 확대하여 거래비용을 낮추고, 과거 정보 불균형으로 인한 불합리한 거래 방식을 투명하게 하는 역할을 하므로 플랫폼의 활성화가 필요하다고 보았다.

이어 박찬임 한국노동연구원 선임연구위원은 일하는 사람들에 대한 최소한의 보호 방안을 마련하기 위해서는 무엇보다 산업안전과 국민연금 가입 확대가 주요한 과제이므로, 사회보험을 누가 부담하고, 재원방식을 어떻게 할지에 대한 논의가 필요하다고 하였다.

한귀영 한겨레경제사회연구원 사회정책센터장은 소득 기준에 기반한 사회보장제도가 필요하므로 일의 증명, 소득증명 방안을 고민해야 한다고 하였다. 또한, 사회적 경제와 플랫폼 노동을 연계하여 협동조합을 통해 중사자들의 이윤을 공유하면서, 고용의 안정성이 확보될 수 있는 방안이 모색되어야 한다고 제안하였다.

담당 강금봉 전문위원

위원회, 「디지털 전환 시대 노동의 미래를 위한 도전과 과제: 노사정 보고서」 채택

「디지털 전환과 노동의 미래위원회(위원장 전병유)」는 '19.12.11.(수) 10시 전체회의에서 「디지털 전환 시대 노동의 미래를 위한 도전과 과제: 노사정 보고서」를 채택하였다.

보고서 발간은 '19.2.18. 위원회가 1차로 합의한 「디지털 전환에 대한 노사정 기본인식과 정책과제에 관한 기본합의」에서 의견을 모았던 것으로 4월부터 8개월 여 만에 결실을 보게 됐다. 보고서의 내용은 크게 '기본 합의'의 내용을 구체화하고, 디지털 전환이 경제사회에 미칠 영향에 대한 분석, 그리고 향후 대응에 대한 공론화의 기초가 될 수 있는 다양한 방안으로 구성됐다.

세부적으로 보면 보고서는 총 다섯 개의 장으로 구성되어 있다. 첫 번째와 두 번째 장은 '디지털 전환의 의미'와 '경제사회와 노동에 미치는 영향'에 대해 규명했고, 세 번째 장은 '디지털 전환에 대한 대응 현황과 방향'을 제시했다. '디지털 전환에 따른 노사정의 공동 과제'가 소개된 넷째 장에서는 노사정 6대 과제로 스마트 공장 and 인간중심의 일터혁신, 기술변화에 대응하는 직업훈련과 평생교육 혁신, 디지털 플랫폼 노동을 둘러싼 주요 쟁점과 과제, 디지털 플랫폼 이해당사자 간의 상생 모색, 사회안전망 강화와 일자리 이동 지원, 디지털 전환을 통한 신산업 육성과 새로운 일자리 창출을 제시하고 있다. 마지막 장에

서는 디지털 전환의 따른 사회적 대화의 중요성과 의제별 주요 과제를 담았다.

이 보고서는 디지털 전환이 노동에 미칠 기회와 부정적인 요인을 규명하며, 우리 사회가 논의할 과제가 무엇인지, 노사는 어떤 이견이 있고, 과제별로 어떤 쟁점이 있는지를 명확히 하여 사회적 대화를 추진하고자 주요 쟁점과 과제를 중심으로 집필하였다. 공론장 활성화를 위해 특정한 주제와 관련된 정보를 요약하고, 문제점을 규명하며, 질문을 제시하고, 토론을 위해 대안적인 실행 방향을 기술하는 측면에서 독서로서의 성격을 가지고 있다.

그동안 디지털 전환과 관련한 논의는 핵심 이해관계자로 노동자, 공급자, 수요자의 역할을 동시에 수행하는 시민사회의 의견을 충분히 반영하지 못한 채 일부 기업관계자와 기술전문가를 중심으로 정부 차원에서만 논의가 진행되고 보고서가 발간되었다. 이와는 달리, 이번 보고서는 노사정이 함께 디지털 전환에 따른 노동의 변화를 공동으로 대응한다는 의미를 담아 「노사정 보고서」란 명칭을 사용하기로 하였다.

담당 강금봉 전문위원

‘사회적 대화’의 지속을 기대하는 ‘이유’

이 덕 재 경제사회노동위원회 수석전문위원

이사야 벌린은 그 유명한 “자유에 관한 두 개념”이라는 글에서 사람들의 삶의 목적이 같다면 남는 것은 수단으로서 공학(engineering)과 같은 기술적인 문제일뿐이지 정치적인 문제는 아니라고 말한 바 있다. 이 글을 썼던 해가 1958년이었으니 그가 아직 살아 있다면 오늘날 영국의 브렉시트 사태를 보면서 어떤 느낌을 가질까 생각해 본다. 삶의 목적이 같을 수 없으므로 별로 이상하지 않았을, 오히려 당연한 일이라고 생각했을 것 같기도 하다.

인간 사회의 당연하게 내재된 정치적 갈등 때문에 인간 문명 사회는 이를 제도적으로 내재화하는 다양한 기제들을 발전시켜 왔다. 사회적 대화는 그 중 하나로 주로 20세기에 고안된 것으로 볼 수 있는데 20세기 산업자본주의의 발달과 함께 노동정치 영역의 핵심 세력으로 성장한 노동조합의 힘과 깊은 연관이 있을 것이다. 물론 이 사회적 대화는 나치와 같은 독재정치 세력을 옹호하기 위한 코포라티즘(corporatism)에서 민주적 혹은 시장적 코포라티즘, 그리고 의회 및 대통령과 같은 행정부 수반에 대한 자문기구에 이르기까지 다양한 형태의 스펙트럼을 띠고 있다.



그런데 그 형태가 어떤 것이든 만약 삶의 가치와 목적이 대립적 존재에 대한 불인정이라면 사회적 대화는 성립하지 않는다. 왜냐하면 사회적 대화는 상대방-대부분은 대립적인-에 대한 존재론적 인정에서 출발하기 때문이다. 그래서 전형적인 노사 중심의 사회적 대화-기업별 및 산별 수준의 임-단협 혹은 국가 수준의 정상 조직 간 교섭-가 만장일치 합의제 형식을 띠는 것은 다수결 제도의 승자독식원리와 달리 권리와 의무 혹은 책임을 공유하는 상호인정에 기반하는 것이다.

노동세계에서 노동과 자본은 기본적으로 적대적 혹은 대립적 관계에 놓여 있다. 자본의 목적인 이윤의 원천이 부불노동에 따른 잉여가치에 있다는 자본 비판의 근본 원리에 대한 타당성 여부를 떠나 일상적 생활에 대한 관찰만 해도 노동과 자본이 긴장관계에 놓여 있음은 자명하다. 자본의 입장에서 노동에 대한 대가, 즉 임금은 비용이지만 이 비용은 노동에게는 생

존수단이라는 점에서 동일 대상에 대한 노동과 자본의 가치와 목적은 극명하게 다르다.

그런데 자본주의적 시장경제 체제가 지속되는 한 이 관계 역시 필연적으로 지속될 수밖에 없다. 이 조건 속에서 노동과 자본은 결국 적대적이면서 동시에 상호 보완적이기도 하다는 점을 내재한다. 20세기를 대표하는 케임브리지대의 여성 경제학자 조안 로빈슨이 이미 1956년에 “재산이 없는 노동은 아무 것도 생산할 수 없다. 그리고 노동이 없는 재산은 곧 쇠락하고 만다”라고 말한 것은 이러한 현실주의를 지시한 것이라 할 수 있다. 실제 이 현실주의는 각국들에서 다양한 형태로 제도화되어 갔다. 사회적 대화가 민주적 코포라티즘으로 발전되어 나간 북유럽 복지국가들의 경우 노동과 자본의 상호협력은 치열한 국제시장경쟁 속에 노출된 소규모 개방국가의 불가피한 생존전략이었을 것이다.

오늘날 세계는 저출산, 고령화, 사회 양극화, 디지털 혁명 등 전례 없는 사회경제구조변화를 경험하고 있다. 무엇보다 경제의 서비스화 현상은 전통적인 산업자본주의 시대에 제도화된 고용과 복지 체제 전반과 부조응하면서 각종 갈등의 원천이 되고 있다. 우리나라의 경우 급속한 산업화의 속도만큼 이 변화의 속도가 너무 빨라 이에 따른 사회적 갈등의 수준이 대단히 높고 복잡적이다. 예컨대 1963년 63%의 사람들이 농림어업, 즉 1차 산업에 종사했으나 54년이 지난 2017년 현재 이 비중은 4.8%로 5%에도 미치지 못하고 있다. 제조업 부문은 1980년대 후반 정점을 찍고 지속적으로 하락하여 현재 17% 안팎의 수준에 그친다. 결국 100명중 80명이 서비스업에 종사하는 사회가 된 것이다. 문제는 서비스산업의 특성상 제조업과 달리 생산성이 높지 않아 저임금 일자리를 양산할 가능성이 크다는 점이다. 이 때문에 전세계 사회정책 분야의 전문가들은 오늘날 각국들이 고용성장-평등-재정건전성 중 세 가지 목표를 동시에 달성하기 어렵다는 트릴레마(trilemma)에 직면하고 있다고 지적한다.

다시 우리는 제도 선택에 직면한다. 그러나 사람들의 목적과 가치는 극명하게 대립한다. 트릴레마 제약 하에 평등(분배)-일자리(성장)-재정(조세)에 대한 사람들의 가치가 극명하게 갈릴 때 공동체의 운명은 어떻게 되는 것인가. 이러한 상황 속에서 사회적 대화를 중심으로 노동정치가 고도로 활성화되었던 올한해의 경험이 향후 안정적 사회적 대화의 제도화를 위한 소중한 자산이 되길 기대한다. **esic**

