

이슈 브리프

어선원 산업안전 보장과 노사정 사회적 대화의 방향

조 현 민 전문위원



어선원 산업재해 현황

우리나라에서 산업재해로 사망하는 노동자는 어느 정도일까? 고용노동부 발표에 따르면, 2019년 기준 산업재해로 사망한 노동자의 수는 2,020명으로 집계되었다. 이는 독일 등 주요 선진국 보다 2~3배 높은 수준이다. 그러나 이 통계에는 어선원 산재 사망은 포함되어 있지 않다. 그렇다면 바다에서 일하는 어선원들은 산업재해로 1년에 몇 명이 목숨을 잃고 있을까? 이에 대해서는 “정확히는 알 수 없다”라고 답할 수밖에 없다. 그 이유는 어선원 산재사망을 집계하는 명확한 통계가 없기 때문이다. 다만 여러 가지 데이터들을 교차 분석하여 추정이 가능할 뿐이다. 수협중앙회가 집계하는 어선원 및 어선 재해보상보험(이하 어재보험) 통계자료를 보면 최근 10년간(2009~2018년) 매년 140명가량의 어선원 노동자가 사고 또는 질병 등으로 사망한 것으로 나타난다. 그러나 이 통계는 어재보험을 통해 급여가 지급된 사망을 집계한 것일 뿐이다. 현재 어선원보험은 3t 이상 어선은 당연가입 대상이고, 3t 미만 어선은 임의가입 대상이다. 전체 어선의 절반 이상이 3t 미만이고 임의가입 대상은 가입률이 높지 않기 때문에

| 이슈 브리프 | 01-04p

어선원 산업안전 보장과 노사정 사회적 대화의 방향

| 위원회 활동 | 05-09p

플랫폼 경제 활성화와 노동 종사자 보호
공공기관위원회 재가동

청년위원회, 부울경 메가시티 지역 청년의 미래는?

MZ세대 사무·연구직 노조대표 간담회

문성현 위원장 「러시아 상트페테르부르크 국제경제포럼(SPIEF)」 참석

팔레스타인 경제사회위원회와 온라인 양자회담 개최

| 국제 동향 | 10-15p

미국에서 특고종사자의 노동법상 지위 설정을 위한 새로운 국면

코로나19 팬데믹에 대한 정부 및 사회적 파트너의 정책적 대응

유럽연합 집행위원회, 임금투명성 확보 지침안 발표



| 위원회 단신 | 16p

기후변화와 산업·노동연구회

단체교섭체계개선연구회



9 772636 133001

ISSN 2636-1337

어선원보험 가입률은 전체 어업인의 50% 수준에 불과하다. 이 때문에 연간 사망자 수는 200명에 이를 수 있다는 추정도 나온다. 아울러 양식·맨손어업 등 다른 분야까지 범위를 넓힐 경우 이보다 더 늘어날 수 있다. 한 연구는 2018년 기준 어업의 재해율은 5.0%로 전체 산업 평균 재해율(0.54%)의 약 10배에 이르며 어업 분야에서 노동자 1만 명당 사망자 수 비율은 전체 산업 평균보다 16~17배 높다고 밝히고 있다.¹⁾

어선원 산업재해 발생 요인

어업 분야 산업재해 발생은 여러 가지 요인이 있다. 첫째, 어업에 종사하는 노동자 특성요인이다. 2019년 기준 65세 이상의 어가인구 비율은 39%에 이른다. 어촌 고령화 현상은 어촌의 경제활력을 둔화시키고, 양질의 일자리 감소를 가져오며, 연쇄적으로 청년층 이탈을 가져와 어촌 인구소멸의 악순환으로 나타나게 된다. 더 놀라운 것은 어가 인구 중 68.4%가 60세 이상이라는 점²⁾이며, 이러한 노동력 부족이 외국인 노동자들로 채워지고 있다는 점이다. 현재 우리나라 어업에 종사하는 외국인 노동자는 약 3만 명 규모로 추산된다. 외국인 노동자들은 고용허가제(E-9)와 외국인 선원제(E-10) 비자를 통해 입국하고 있으며 이들의 취업기간은 3년으로 숙련된 인력으로 보기는 어려워 산업재해에 취약하다. 또한 30세 미만 청년층 어업인의 재해율은 16.0%로 전체 어업인 재해율에 비해 2.9배 높은 것으로 나타났다. 새로 어업에 뛰어들어 젊은이들의 경우 업무 숙련도가 낮은 탓에 재해에 더 취약하게 노출되고 있는 것으로, 이는 젊은 세대의 어업 이탈을 심화시키고, 인건비가 저렴한 외국인 노동자 유입을 늘려 국내 어업의 지속 가능성을 위태롭게 하는 요인으로 작용하고 있다.

둘째, 어선원들의 높은 노동강도의 문제이다. 어업은 날씨에 영향을 많이 받는 산업으로 광업(258.3일), 제조업(252.1일), 건설업(213.3일)에 비해 평균 조업일수는 212일로 높지 않은 것으로 나타난다.³⁾ 그러나 어선별 조업일수의 편차가 크게 나타나 노동일수가 많은 어선은 2015년 기준 274일로 무리한 조업이 나타나고 있음을 알 수 있다.⁴⁾ 이러한 무리한 조업은 선원법 및 근로기준법 상 어업에 대해서는 근로시간

및 휴게시간, 휴일 규정이 적용되지 않아 제도적으로도 규제가 없어 가능한 측면도 있다. 특히, 어선어업 중 근해어업의 경우 평균 연속노동시간이 10시간이 넘게 나타나 장시간 근로가 행해지고 있다.⁵⁾

셋째, 빈번하게 발생하는 어업 분야의 산업재해는 열악한 작업환경에서 요인을 찾을 수 있다. 해양에서는 충돌, 전복, 화재사고 등이 발생하면 사망사고로 이어질 확률이 높다. 뿐만 아니라 좁은 배 안에서 복잡한 설비와 미끄러운 작업환경은 산업재해로 이어지기 쉬우나, 적절한 예방조치가 이루어지지 않고 있으며 이를 규제할 수 있는 법규범은 없거나 실제 규제가 어려운 것이 현실이다.

마지막으로, 어업인들의 산업안전에 대한 인식요인을 들 수 있다. 어업작업 안전재해 인식도 설문조사 결과⁶⁾ 대부분의 어업인들이 산업재해의 원인을 '개인의 부주의'로 인한 사고 또는 '불가피한 사고'로 받아드리는 것으로 나타났다. 이러한 어업인들의 인식은 산업재해는 '운명'이라는 인식 속에서 스스로를 보호하기 위한 재해예방노력을 소홀히 하는 모습으로 나타나게 된다.



어선원 근로기준 및 산업안전보건제도의 이원화

살펴본 바와 같이 어업에서 나타나는 산업재해 발생에는 여러 요인이 있으나, 제도적인 요인으로 현행 어선원 근로기준 및 산업안전보건 법제도의 미비와 이원화 문제를 지적할 수 있다. 우선 근로기준 관련하여 어선원에게 적용되는 법규는 20톤 이상의 어선의 경우 선원법이 적용되며 해수부가 관할하고 있다. 반면, 20톤 미만의 어선에서 일하는

1) 이유원 외(2019), 어업재해 실태조사를 통한 고위험 업종 안전지침 개발, 부경대 산학협력단 2) 2018년 농림어업조사 실태조사 기준
3) 2015년 사업체 노동력조사 기준, 통계청 4) 해양수산부(2015년), 연근해어업 실태조사, 해양수산부 5) 박상우 외(2017)어업작업 안전재해예방 지원을 위한 종합계획 및 실태조사, 한국해양수산연구원 6) 박상우 외(2017)어업작업 안전재해예방 지원을 위한 종합계획 및 실태조사, 한국해양수산연구원

어선원에 대해서는 근로기준법이 적용되며 고용부가 관할하고 있다. 이원화 문제와 더불어 어선원의 근로기준 관련해서는 선원법과 근로기준법 모두 어업에 대해서는 근로시간·휴게·휴일 규정을 적용하지 않고 있어 무제한 근로가 가능한 상태이다.

다음으로 산업안전 관련 법규는 더욱 복잡하게 얽혀 있다. 20톤 이상 어선의 경우 선원법이 적용되어 해수부가 관할하고 있다. 그러나 현재의 선원법은 어선원 안전을 위한 세부적이고 핵심적인 규정들이 빠져 있다. '2006년 해사노동 협약에 따라 선원법에 정부의 선내 안전·보건 및 사고예방 기준을 국가의 책무로 규정하고 있으나, 현재까지도 고시되지 않은 상태이다. 이러한 상황에서 선내안전보건기준이 고시된다고 해도 이러한 사항을 감독해야 할 턱없이 부족한 선원근로감독관과 미약한 책임자 처벌 규정으로 인한 한계가 존재하고 있어 개선이 필요하다.

더 큰 문제는 20톤 미만 어선에 대한 산업안전보건 분야이다. 현행법상으로는 20톤 미만 어선과 어선원은 고용부가 관할하는 산업안전보건법의 적용을 받고 있다. 그런데 사실 산안법은 제조·건설업 등 일반 산업 위주라, 광업·어업·원자력·항공 같은 산업의 특수성을 제대로 반영하는 데 한계가 있다. 이 때문에 산안법은 해당 4개 산업에 대해서는 광산안전법·선박안전법·원자력안전법·항공안전법 등 별도의 법을 우선 적용하도록 하는 시행령을 두고 있다. 즉 어선의 경우 선박안전법이 주축이고, 산안법은 보충적으로 일부 조항만 적용되는 구조다. 그러나 2010년 선박의 안전운항에 필요한 사항은 '어선법'의 적용을 받고 있어 2010년 산안법 시행령 개정 당시 '어선법'에 따른 어선을 산안법 일부조항이 적용되지 않는 사업장으로 명시했어야 했으나 이 부분이 누락되어 현행 법체계상으로는 20톤 미만의 어선은 기본적으로 산안법이 전면 적용된다.

그러나 보다 근본적인 문제는 20톤 미만의 어선에 대해 산안법이 적용되더라도 '어선의 특수성'을 반영하지 못하고 있으며, 어선법이 산안법에 우선하여 적용되더라도 어선원 노동자의 안전보건에 관한 규정은 매우 미비하기 때문에 '어선원의 산업안전보건 보장'은 어렵다.

이와 같이 행정체계 및 법규정의 이원화 속에서 특히 20톤 미만 어선원의 산업안전보건은 사회적 사각지대에 있어왔다. 그러나 최근 정부의 적극적인 움직임이 나타나고 있다. 어선원 산업재해 사각지대 해소를 위해 고용부와 해수



부의 합동점검이 2020년 8월 처음으로 시행되었다. 이러한 어선 산업안전 지도점검은 현행 법규상 20톤 미만 어선의 산업안전관리 책임이 있는 고용부와 해상 산업안전에 전문성이 있는 해수부가 함께 선주·선원 대상 안전사고 예방 인지도 제고 및 감독행정 노하우 공유 등을 위해 진행되었다. 어선원 산재사고가 많이 일어나는 통영, 목포, 여수, 제주를 중심으로 고용부, 해수부, 산업안전공단, 한국교통해양안전공단이 조를 이루어 지역순회 설명회를 거쳐 직접 어선에 방문하여 사망사고 예방을 초점에 두고 선내 사망사고 주요 발생 요인을 중심으로 안전조치 여부를 점검하였다. 20톤 미만 어선에 대해 처음 이루어지는 지도감독으로 이번 점검에서는 사업주 자율개선 지도에 초점을 맞추었으나, 양 부처가 현장의 상황을 파악하고 향후 개선방향을 설정하는데 중요한 첫 발이라고 할 수 있으며, 2021년에도 진행 예정이다.

어선원 산업안전보건 보장을 위한 노사정 과제

살펴본 바와 같이, 어선원 산업안전보건 분야는 오랜 기간 사회의 무관심 속에서 열악하고 심각한 상황에 있음을 알 수 있다. 이전까지 수산정책의 방향이 산업육성과 물가안정으로 점철되는 상황에서 어업의 산업재해는 관할 정부부처들조차도 제 역할을 하지 않아왔다. 그러나 최근 산업안전에 대한 국민들의 인식이 변화하고 중대재해처벌법의 제정 등 법제도적 변화가 급속하게 이루어지는 상황에서 어업분야에서도 산업안전보건 개선 필요성에 대한 노사정 및 사회적 요구가 증대되었다.

이러한 인식의 전환 속에서 지난해 11월 6일 경제사회노동위원회 내 업종별 위원회로 '어선원고용노동환경개선위원회(이하 어선원위)'가 발족하였다. 어선원위는 전영우(한국해양대 교수) 위원장과 함께 노(한국해상선원노동조합연맹), 사(수협중앙회, 한국수산업경영인중앙연합회), 정(해양수산부, 고용노동부)가 참여하고 있으며 3명의 공익위원(강태선, 권창영, 박상우)이 함께 논의에 임하고 있다. 어선원위



에서는 어선원 산업안전보건 보장을 위한 선결과제로 첫째, 어업의 특수성을 반영할 수 있는 어선원 산업안전보건 보장을 위해 어선안전조업법 개정을 함께 추진하는 방향을 논의 중이다.

개정될 어선안전조업법에는 어선원의 선내 사고 예방 및 안전보건 증진을 위한 체계 구축, 어선소유자의 안전보건 조치 준수 의무, 어선원 산업안전보건 보장을 위한 정부의 의무와 감독권한 그리고 전문성을 갖춘 감독관의 필요에 대해서 논의 중이다. 이러한 논의는 어선원 산업안전 및 근로기준 법제도 및 행정체계의 이원화 속에서 더욱 큰 사각지대가 나타나고 있다는데 노사정이 인식을 같이하고, 실효성 있는 법개정을 함께 추진하는데 협력한다는데 큰 의의가 있다. 나아가 실효성 있는 법 시행을 위해서는 어업특성을 반영한 행정체계 마련과 감독인원의 전문성 확보가 중요한 과제로 남아있다.

둘째, 어선원위에서는 어선원이 쾌적하고 안전한 환경에서 근무할 수 있도록 어선 및 조업 설비 현대화 추진에 관한 논의를 이어가고 있다. 어선 현대화에는 어선조업설비의 안전성 강화와 선내 어선원 생활시설의 개선에 관한 논의를 포함한다. 어선원의 산업안전보건 보장을 위해서는 어선 현대화 등을 통한 열악한 작업환경 개선과 기계·장비 개선이 요구된다.

현재 어선분야의 작업환경은 산업안전보건에 대한 인식이 낮은 상태에서 어업에 적합한 보호장비의 개발 자체가 활성화 되지 못했다. 또한 어선 현대화 사업이 600억 이상의 예산이 투입되고 있으나 이는 어획량 증대에 집중되어 있어 작업자의 산업안전에 관해서는 주안점을 두지 못해왔다. 이제는 인식의 전환이 필요한 때이다.

우선 작업 시 산재위험이 높은 어구·어로 장비들부터 개발 단계에서 재해사고 감축을 위한 안전장비의 개발이 함께 이루어져야 한다. 그러나 보호장비의 개발도 중요하지만 현장에서 이러한 보호장비들이 보급되고 어선원들은 스스로

보호장구를 착용하는 노력이 필수적이다. 또한 산업안전보건 제도의 강화는 어선주들에게는 시설개선등을 포함한 비용 및 규제 증가로 이어질 수 있다. 이에 영세한 어선주들의 부담을 덜어주기 위한 정부의 지원책 또한 현장에서는 매우 절실하다. 결국 현장에서 산업안전보건 조치들이 효과를 나타내기 위해서는 노사정 공동의 노력이 매우 중요하다.

마지막으로 어선원위는 향후 노사정 협의체를 통해 어선원의 산업안전보건에 관한 사항 및 근로기준 개선 나아가 어선원 재해심사제도 개선 및 생활안정지원자금에 관한 사항 등 복지문제 까지 포함한 어선원 삶의 질 향상을 위한 논의를 이어갈 수 있는 방안을 모색 중이다. 나아가 지속적인 협의체를 통해 어업 산업안전보건의 현황을 정확하게 진단할 수 있는 지속적인 조사체계 구축에 대해서도 관심을 가질 필요가 있다. 현재 산재되어 있는 어업재해 통계 자료를 통합하고 사각지대를 최소화하며 어업특성을 반영할 수 있는 정확한 어선원 산업재해 통계 조사체계를 구축할 필요가 있다.

살펴본 바와 같이 어선원 산업안전보건 보장은 산업에 종사하는 노사정 모두가 함께 협력해야만이 가능하다. 이러한 인식 속에서 향후 어선원위의 자발적인 사회적 합의를 통한 어선원 산업안전보건 보장을 위한 법제도 개선 및 노사정간 협력을 위한 논의를 지속할 예정이다.

논의과정이 순조롭게만 진행되는 것은 아니다. 노동계는 현재까지 어업의 열악한 산업안전 및 노동환경의 개선을 상선원과 차별없이 어선원의 보호규정을 강화할 것 주장하며 어선원에 대한 정부 지원정책의 확대를 필요로 한다.

반면, 경영계에는 어업의 열악한 노동환경에 대한 개선 필요성을 인식하면서도 경영환경이 나이지 않는 상황에서 지금까지 없었던 산업안전 규제의 도입에 대한 비용부담 우려가 크다. 어선원에 대해 고용부와 해수부의 관할이 분리되어 있는 상황에서 통합과정에서 나타나는 양 부처 간 이견도 조율이 필요하다. 또한 우리나라의 영세한 어업 특성상 정부지원이 필요하지만 한정된 예산 속에서 정부는 자원 배분의 고민이 크다.

이와 같이 어선원위는 노사정간 각각의 다른 이해관계가 있음에도 '지속가능한 어업생태계 구축'이라는 목표를 위해 한발 한발 나아가고 있다. 이러한 노사정의 노력의 결과 향후 어선원 산업재해가 감소하고 어선원의 근로조건 개선으로 양질의 일자리가 창출되고 청년층의 유입이 활성화는 활력 넘치는 어촌 생태계 구축을 기대해 본다. **esc**

위원회 활동

플랫폼 경제 활성화와 노동 종사자 보호

플랫폼산업위원회 발족



디지털 네트워크를 기반으로 상품 및 서비스의 공급자와 수요자가 거래하는 디지털 플랫폼 경제(Platform Economy)가 활성화되고 있다. 디지털 플랫폼이 시장에 등장하면서 자신의 서비스를 제공하거나, 일감을 받아서 일하는 노동종사자들이 다양한 유형의 플랫폼에서 등장하고 있다. 그러나 기존 제도와 보호법제로는 플랫폼이 가지는 긍정적인 영향을 활성화하고 이를 통해 일하는 노동종사자들에 대한 적절한 권리와 보호 기반을 마련하기에 한계를 가진다. 그러므로 사회적 대화를 통해 다양한 이해관계자들의 참여와 협력으로 플랫폼의 신뢰성을 제고할 수 있는 새로운 규칙과 시장 질서를 확립하는 방안을 마련하는 것이 필요하다.

6월 17일 「플랫폼산업위원회(이하 위원회)」는 플랫폼 경제가 ‘혁신’과 ‘공정’이 함께하는 모델로 성장할 수 있는 대안 마련을 위해 발족하였다. 위원회는 위원장에 김혜진 세종대학교 경영학과 교수가 위촉됐다. 위원으로는 한국노총 전국연대노동조합, 플랫폼·프리랜서노동자협동조합 협의회, 경기 청년유니온 등 노동종사자 대표와 한국공유경제협회, 한국인터넷기업협회, 크라우드웍스 등 산업이해관계자가 참여하고, 기획재정부, 고용노동부, 과학기술정보통신부 등 정부대표와 함께 공익위원이 함께한다.

위원회는 디지털 플랫폼을 중심으로 제기되는 현안 문제를 중심으로 플랫폼 노동종사자의 기본적 권리와 보호를 위한 제도적 개선 방안 마련과 플랫폼의 혁신성을 창출하기 위한 투명하고 공정한 산업 생태계 조성 방안을 중심으로 논의할 예정이다. 위원회는 발족 후 7월과 8월에는 플랫폼 노동종사자 실태와 플랫폼 경제와 기업 현황을 중심으로 논의하며 주요 의제를 구체화할 예정이다. **esc**

강금봉 전문위원

공공기관위원회 재가동

- 지속 가능한 임금제로 후속 논의 시작 -

1기 공공기관위원회(‘19.11.22.~’20.11.21.)에서 ‘참여형 공공기관 운영’, ‘지속가능한 공공기관 임금제도’를 중심으로 논의하여 제12차 전체회의(‘20.11.18.)에서 만장일치로 「공공기관의 지속가능한 발전을 위한 합의」를 완성하여 제9차 본위원회(‘21.2.17.~2.19.)에서 의결한바, 그 합의문의 후속논의 항목(“지속가능한 공공기관 임금제도 관련 후속논의를 위한 노·정 대화를 지속한다”)에 근거하여 2기 공공기관위원회 재가동을 추진하게 되었다.

이후 노동계(금융노조), 정부(기재부·행안부·고용부), 전문가 등으로 구성된 준비간담회 및 준비위원회를 수차례



개최하여 2기 공공기관위원회 재가동을 위한 의제 및 운영 방안 등에 대한 논의를 추진하였다. 그 결과 2021년 6월 25

의제	세부 의제
I. 공공기관 임금제도	1. 공공기관 임금제도 실태 조사
	2. 직무중심 임금(보수)체계 및 인사조직 관리 방안
II. 공공기관 임금피크제	3. 임금피크제 제도 운영 실태 조사
	4. 임금피크제 중장기 발전 방안

일 위원회 대회의실에서 2기 공공기관위원회를 재가동하고, 공공기관 임금제도 및 임금피크제 관련 세부 의제를 확정하고 본격적인 논의에 나섰다.

노정은 객관적 직무가치가 임금에 반영되는 임금(보수)체계 개편을 위해 성실히 노력하는 동시에, 지난 1기 공공기관위원회 운영을 통하여 구축된 신뢰를 바탕으로 공공기관 임

금제도 관련 실태를 조사하고 중장기 발전 방안 등을 함께 논의할 계획이다. 위원은 이상민 교수를 위원장(한양대 경영대학 교수)으로, 노동계와 정부 각 3명, 공익위원 3명 등 총 10명으로 구성했다.

제1차 전체회의(‘21.6.25.)에서는 이상의 내용이 포함된 “공공기관위원회 구성·운영계획(안)”을 중심으로 논의한 결과 “공공기관 임금구조 및 임금체계 실태조사”, “임금피크제 제도 운영 실태조사” 관련 논의를 먼저 시작하고, 조사 결과를 반영하여 정책방안 마련에 대한 논의를 진행기로 하였다. 이를 위하여 잠정 한 달 주기로 전체회의를 개최하되, 확대간사회의 등 실무협의를 적극 추진기로 하였다. **eslc**

구미현 전문위원

청년위원회, 부울경 메가시티 지역 청년의 미래는?



경제사회노동위원회 청년위원회는 경상남도도와 함께 6.12.(토) 경상남도청 대회의실에서 「지역격차와 청년, 그리고 부울경 메가시티 : 지역 청년의 미래는 어디에 있는가?」를 주제로 공론장을 열었다. 공론장은 김경수 경남도지사와 진형익 전국청년정책네트워크 대표의 발표를 듣고, 조별로 나누어서 토론하는 방식으로 진행되었다.

김경수 지사는 “지난 20년간 지방에서 수도권으로 이동한 청년이 140만 명에 달하며, 이중 경남, 부산, 울산에서는 40만 명이 이동했다”고 지적하면서 “부울경 메가시티는 이러한 문제점을 극복하기 위하여 부산, 울산, 경남을 묶어 대도시 경제권으로 성장시켜 수도권과 함께 대한민국의 새로

운 발전 축으로 만들어 가자는 것”이라며 부울경 메가시티 사업과 방향을 소개했다. 진형익 대표는 “부울경 메가시티 전략이 성공하기 위해서는 중앙정부가 아닌, 지역주도로 이뤄지는 것이 중요하며, 지역주도의 필요충분조건은 청년을 포함한 사회적 대화의 운영”이라며 부울경 메가시티 전략에 사회적 대화가 필요함을 강조했다.

‘함께 토론하기’ 시간에는 현장에 참여한 부산, 울산, 경남의 청년 35명과 온라인으로 참여한 청년 20명이 8개 조로 나뉘어서, 각 조별로 ‘경험 나누기’, ‘문제 발굴하기’, ‘대안 찾기’의 순으로 의견을 나누었다.

토론에 참석한 청년들은 “부울경 메가시티는 땅의 크기가 아니라 마음, 활동, 가능성이 큰 도시, 청년이 지속적으로 참여할 수 있는 화합의 장, 하나의 멀티탭, 통장에 숨통이 트이는 도시” 등의 문장으로 정리하여 발표하였다. 이후 청년들의 의견을 모아 부산, 울산, 경남의 청년정책 담당 공무원에게 전달했으며, 담당자들은 향후 시도별 부울경 메가시티 추진에 반영되도록 노력할 것을 약속하였다. **eslc**

신수정 전문위원

MZ세대 사무·연구직 노조대표 간담회

MZ노조 “생산직과 차별 대우, 노조 설립할 수 밖에 없었다”

경제사회노동위원회는 '20. 6. 25.(금) 대회의실에서 '청년 세대 사무·연구직 노조대표자와 간담회를 갖고, 이른바 'MZ세대* 노조'로 불리는 이들의 현실과 어려움에 대해 청취하고, 지속적인 소통을 해나가기로 했다.

* MZ 세대 : Millennials and GenZ, 1980년대 초~2000년대 초 출생한 20~30대 세대

이번 간담회는 최근 20대 후반~30대 연령층의 사무직 및 연구직 노동자들을 중심으로 '사무연구직의 이해대변을 위한 MZ노조 현상이 확산'되고 있는 바, 이들과 함께 소통하고자 하는 취지에서 마련되었다. 간담회에서 MZ세대 청년 사무·연구직 노조(이하 청년사무·연구노조)는 자신들이 왜 노동조합을 설립하게 됐는지에 대해 공통 사항으로 △ 사무·연구직 이해대변 미흡, △ 기존 생산직 노조에 비해 상대적으로 후대, △ 긍정적인 성과평가, △ 사무·연구직 근로조건 개선 등을 꼽았다. 이들은 그간 직종간(생산직 對 사무직) 차별로 사무직의 불만이 고조됐으며, 임금·근로조건 협의 통로가 없어, 사무·연구직의 이해대변을 위해 노조를 설립한 것이라고 밝혔다.



청년사무·연구노조는 “그간 높은 노동 강도와 강압적인 기업문화로 어려움을 겪어 왔고, 생산직에 비해 임금과 근로조건에서 후대를 받는 이중고에 시달리고 있다”고 설명했다. 또한 “경영진과 소통을 통해 불합리한 관행과 문화를 개선하고, 노조의 보호를 받는 생산직과 동등한 대우를 받기 위해 노조활동을 할 것이다”라고 주장했다. 이들은 노조가 청년위주로 구성될 수밖에 없는 구조적인 이유로 “사무·연구직은 기업의 고용전략에 따라 대개 40대 초중반이면



점차 퇴출되어 구조적으로 청년 중심으로 될 수밖에 없다”고 밝혔다.

청년사무·연구노조는 사내 생산직 노조와 관계가 나쁘지 않다면요 요구내용과 지향이 다르기 때문에 교섭단위 분리의 필요성을 제기했다. 청년사무·연구노조는 “소수노조는 ‘노사협의회’ 또는 ‘단체교섭’에서 배제되는 것이 현실이기 때문에 현격한 근로조건상의 격차가 있어도 이를 해결할 방법이 없다”며 결국 “교섭단위 분리를 통해 해결해야 하는데, 분리신청(지노위·중노위)을 해봐도 심판 관행 때문인지 잘 받아들여지지 않고 있다”고 성토했다. 또 기존의 “노조운동이 전투적일 수밖에 없는 시기가 있었으나, 현시점에서 높은 사회적 비용을 감내해야 하는 전투적 노조운동이 과연 합리적인지 회의적”이라며, “노조 운동의 패러다임이 이제 바뀔 때가 됐다”고 강조했다.

이들은 교섭창구 단일화 문제에 대한 지노위·중노위의 결과를 주시하면서, 안정적이고 효율적인 교섭을 위한 교섭단위 분리 필요성을 지속 제기할 것을 밝혔으며, 사무직군의 이해관계를 충실히 반영 해 줄 것을 요구하는 한편, 직종별 대변 가능 수단 보장과 소수노조 완충 수단의 필요성을 제기하였다.

청년사무·연구노조는 “합리적이고 공정한 기업문화를 함께 만들기 위해 사측과 소통하기를 원함에도 사측이 거부하고 있다”며, “사측이 성실하게 대화에 나설 수 있도록 경사노위가 나서달라”는 주문도 함께 했다.

문성현 경사노위 위원장은 “엄혹한 시기의 노동운동은

‘투쟁’을 하지 않으면 요구사항이 관철되기 어려웠기 때문에 ‘투쟁’이 강조되었는데, 오늘날 여러분들이 말하는 ‘합리성과 공정성’을 위한 소통의 요구에 공감한다”며, “미래노사 관계도 여러분들이 추구하고 있는 모델을 존중해야 한다”고 강조했다. 이에 “청년사무·연구노조의 대안적 노조운동을 지지하고 돕겠다”며, “기존 생산직 노조와도 연대를 모색하고, 동시에 기업별 접근 보다는 청년사무·연구노조 간 소통과 협력을 통해 힘을 모아가는 것이 문제해결을 위한 지름길이다”라고 덧붙였다. 각 기업마다 상이한 교섭단위 분리에 대해서는 “합리적인 노사관계를 위해 노사 모두 소통과 협력을 지속하며, 교섭단위 분리에 관한 연구용역 등을

통해 합리적인 기준 마련이 필요할 것”이라고 설명했다. 향후 경사노위는 앞으로 추가적인 간담회를 통해 청년사무·연구노조와의 소통기회를 확대하고 문제해결의 접점을 모색하기로 했다.

간담회에는 현대자동차, LG전자, 금호타이어, 코레일네트웍스, 한국MSD노조 대표자 등 청년사무연구직 노조 관련 13명이 참석했으며, 경사노위에서는 문성현 위원장, 배규식 상임위원을 비롯한 주요 간부들이 자리를 함께 했다. **esic**

이길모 전문위원

문성현 위원장 「러시아 상트페테르부르크 국제경제포럼(SPIEF)」 참석



경제사회노동위원회 문성현 위원장은 지난 6월 3일 러시아에서 개최되는 국제포럼 중 가장 큰 규모이자 러시아판 ‘다보스 포럼’이라고 불리는 제24차 상트페테르부르크 국제경제포럼(SPIEF)에 참석하였다. SPIEF포럼은 ‘다시 함께 새로운 미래경제’라는 주제로 6월 2일~5일에 개최되었다. 온·오프라인으로 개최되는 이번 포럼에는 약 100여개의 행사가 준비되었으며, △경제 및 국제관계 회복, △러시아 국내 경제발전, △문화의 새로운 발전 방향 모색 등을 논의하기 위해 마련되었다.

문위원장은 본 포럼의 주최기관인 Roscongress 재단으로부터 연사초청을 받아, ‘경제신화와 지속가능개발의 문제’ 세션에 온라인으로 참석, ‘한국 경제 발전과정의 단계별 특징, 지속가능 발전을 위한 한국 정부의 대응과 사회적 대화’

를 주제로 발제를 하였다.

문성현 위원장은 발제에서 “세계는 기후, 에너지, 자원, 인구, 양극화 위기 등 다중 위기와 디지털 전환, 기후변화에 대응하는 탄소 중립경제, 저탄소 고령화 대응, 경제사회양극화 해소 등과 같은 도전과제에 직면했다”고 밝히면서 “전 세계가 직면하고 있는 대전환 시대의 도전에 적합한 고용노동체제의 새로운 길을 모색하기 위해 국제공조 활동이 강화되어야 한다”고 강조했다.

본 포럼에서 푸틴 대통령은 외국인을 위한 코로나 19 유로백신 도입 계획을 발표함에 따라 러시아에서 ‘백신관광’이 적극 추진될 것으로 예상되며, 러시아 정부는 코로나 19가 지속되는 상황 속에서 중소기업에 대한 지원을 확대하고, 정부규제를 완화 하는 등 중소기업 위주의 정책을 수립한 점이 강조되었다.

코로나19가 발생한 이후 최초로 대규모 국제행사를 개최함으로 코로나19 극복을 위한 전 세계적인 노력을 촉구하고 경제회복을 위한 의지를 국제사회에 홍보하였다는 점에 이번 포럼의 의의로 평가되었다. **esic**

손옥이 전문위원

팔레스타인 경제사회위원회와 온라인 양자회담 개최



경제사회노동위원회 문성현 위원장은 지난 6월 29일 위원회 7층 대회의실에서 ‘경제사회 과제 해결을 위한 사회적 대화의 역할’이라는 주제로 팔레스타인 경제사회위원회와 온라인 양자회담을 개최하였다.

문성현 위원장은 인사말씀에서 “여러 가지로 어려운 상황에서도 경제사회문제 해결을 통해 팔레스타인의 ‘더 나은 내일’을 위해 고군분투하시는 위원장님과 참석자 여러분께 격려의 말씀을 전하며, 여러 사회 문제와 도전과제들이 우리 앞에 산적해 있고 불확실성과 유동성이 혼재되어 있지만, 이러한 도전과 과제를 사회적 대화를 통해 기회로 바꿀 수 있다”고 말했다.



이에 팔레스타인 경제사회위원회 아마드 마즈달라니(Ahmad Majdalani)위원장은 “코로나 19 속에서도 팔레스타인 경제사회위원회는 자국의 상황을 우방국가들에게 알리며, 사회적 대화를 통해 이 위기를 해결해 나가고자 노력하고 있다”고 밝혔다.

또한 양 기관의 이해를 돕기 위해 양 기관소개와 양국의 사회적 대화 현황에 대한 발표이후 각국 현안에 대한 토론

*팔레스타인 경제사회위원회 개황

- (설립목적) 팔레스타인 사회적 대화 촉진과 삼자주의 정책 논의
- (설립목표) 팔레스타인의 경제사회 정책에 대해 정부, 민간, 노동, 시민사회가 함께 합의를 도모할 수 있도록 사회적 대화와 삼자주의 논의를 촉진
- (주요의제) 소득분배, 실업, 교육 문제와 관련된 사회적 대화 촉진
- (위원구성) 산업, 학계, 관련 경험이 풍부한 전문가로 구성
- (위원장) Dr. Ahmad Majdalani (팔레스타인 사회개발부장관 겸직)



- 1956년생 · 정치경제학 박사
- 팔레스타인 사회개발부 장관(19.4~)
- 팔레스타인해방기구(PLO) 집행위원회 고위급 위원
- Palestinian Popular Struggle Front (PPSF) 사무총장
- 노동부장관 역임(2009-2011)

<* 출처: google>

- (국제노사정기구연합 내 지위) Observer member, 2010.7.6.
- (사무실 위치) 서안지역에 위치

이 오갔다. 간담회를 통해, 팔레스타인과 한국이 처한 경제사회 현황과 과제에 대해서 알아가고 양 기관에 대한 이해를 바탕으로 상호협력방안을 모색하여 향후 양국 발전에 기여할 수 있는 발판을 놓을 수 있는 계기를 마련하였다. **eslc**

손욱이 전문위원



국제 동향

미국에서 특고종사자의 노동법상 지위 설정을 위한 새로운 국면

미국 뉴욕주 노동법 개정안(S6699A)

논쟁의 시작

미국 노동법에서 ‘독립수급인(independent contractor/self-employed)’ 쟁점은 한국의 특고종사자 논의와 같은 맥락을 갖고 있다. 즉, 최저임금과 최장근로시간, 휴가, 산업안전, 산업재해 및 단체교섭 등을 규율하는 연방노동법이 그 적용범위를 <사용자(employer)와 근로자(employee)>관계로 한정하고, 사용자와 특고종사자(independent contractor) 관계는 제외하고 있기 때문에 발생하는 쟁점이다.

미국에서 특고종사자와 근로자의 지위를 둘러싼 논쟁을 시작한 것은 연방국세청(IRS)이었다. 연방소득세 원천징수를 회피할 목적으로 근로자를 특고종사자로 오분류(misclassification)했는지 여부를 다루었는데 그 결과가 고용관계와 노사관계 당사자 지위에까지 영향을 준 것이다. 연방국세청이 근로자와 특고종사자 오분류 여부를 판단하기 위해 구성한 것이 소위 ‘ABC 기준’이다.¹⁾ 이와 같은 ABC기준은 연방 및 주의 노동법 적용과 해석에도 영향을 주었고, 연방노동부는 연방노동법 적용과 관련하여 그 기준을 차용하기도 하고 ‘경제적 현실(종속)(economic realities test)’이라는 독자적 기준을 제시하기도 하였다.

2018년 캘리포니아주 사례

2018년 캘리포니아주는 노동법 적용에서 특고종사자 지위 판단의 국면을 급격하게 전개시켰다. 2018년 주대법원은 특고종사자 지위 판단의 기준을 단순화 했다. 즉, 임금소득자(wage-earning worker)는 원칙적으로 노동법이 적용되는 근로자(employee)로 간주되어야 하며 그 추정을 깨뜨



리는 증명책임은 채용 당사자가 부담해야 하는 것이다. 소위 ABC 기준에 해당하는 내용을 증명해야 하는 것이다.²⁾ 캘리포니아 주의회는 그와 같은 내용을 명시한 노동법 개정안(Assembly Bill 5)을 발의하여 통과시켰다.³⁾ 최종 소비자(customer)와 직접 가격협상을 하고 노무를 수행하는 특고종사자 직종은 전면적 또는 일정한 조건으로 적용제외 시킨 것이 특징이다. 그렇게 적용제외 되는 직종은 100여개에 이른다. 이 개정안에 대해서는 사업자들뿐 아니라, 화물운송기사연합과 언론 관련 프리랜서(기자, 작가 및 사진기사) 같은 당사자인 특고종사자 단체들을 포함한 다양한 반발이 있었다.

특히, 개인 여객운송 중개업체인 우버와 리프트, 음식배달 중개업체인 ‘도어데시’와 ‘포스트메이츠’의 로비와 소송이 줄을 이었다. 결국, 2020년 개정 노동법에서 애플의 개인 여객기사와 배달기사의 적용제외를 포함한 개정안(proposition 22)가 주민투표(ballot initiative)에 부쳐졌고 59%의 찬성으로 통과되었다. 이에 따르면, 개인 여객운송 중개업체와 배달 중개업체는 자신이 고용한 기사(drivers)에 대해서 연장근로수당, 유급병가, 건강보험, 실업보험 및 단

1) (A) 노무제공에 있어서 사실상 그리고 계약상 사용자의 지휘통제를 받지 않아야 하고, (B) 사용자 사업의 통상적인 과정 바깥에서 노무가 수행되어야 하고, (C) 노무의 내용과 동일한 성격의 독립적인 직종, 직업, 전문직 또는 사업에 일상적으로 참여하는 개인이 법률상 특고종사자라는 것이다. 2) Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles, 4 Cal.5th 903, (Cal.2018). 3) Worker status: employees and independent contractors. (Labor Code S.2750.3)(https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billCompareClient.xhtml?bill_id=201920200AB5)

체교섭의 의무를 부담하지 않는다. 그 대신, 다음과 같은 의무를 부담한다는 것이다.

- 기사가 운행한 시간당(대기시간 제외) 지역최저임금의 120% 지급
- 주당 평균 운행시간이 15시간 넘는 기사에게 건강보험료 지원 및 마일당 0.3달러의 운행 경비 지급
- 기사가 운행 또는 대기 중에 상해를 당한 경우에 치료비용과 상실소득의 일부를 지급
- 고용상 차별을 금지하며, 성희롱 예방, 범죄경력 조회 그리고 의무적 안전교육 실시 의무

2021년 뉴욕주 사례

2021년 5월 뉴욕주 노동법 개정안(S6699A)은 특고종사자 지위에 대한 새로운 접근을 보여주고 있다. 뉴욕주 법안이 캘리포니아 개정 노동법과 크게 구별되는 것은 세 가지이다. 첫째, 개인 여객운송 중개업과 배달업만 적용 대상으로 하는 점이다. 둘째, 개별 근로조건 보호가 아니라 단체교섭을 통한 집단적 관계를 설정하는 점이다. 마지막으로 새로운 법적지위를 창설하는 방법으로 특고종사자의 지위 논란을 회피한 것이다.

이 법안의 핵심 개념은 ‘네트워크 기업’과 ‘네트워크 노동자’ 그리고 ‘네트워크 노동관계위원회(Network Worker Relations Board)’이다. 그에 따르면, 네트워크 기업을 통해서 실제로 노무를 제공하고 있는 네트워크 노동자 최소 10% 이상의 수권을 받은 단체(또는 노동조합)는 그 산업의 모든 네트워크 노동자를 대표하여 해당 네트워크 기업과 교섭할 수 있다. 교섭에서 네트워크 기업과 노동자단체 사이에 성립한 합의가 네트워크 노동자위원회의 승인을 받으면 뉴욕주의 법령이 되는 구조이다. 연방노동법의 근로자, 노동조합, 단체교섭 및 단체협약 제도와는 다른 구조를 택한 것이다. 나아가, 네트워크 기업은 네트워크 노동자의 운송 또는

배달마다 건당 수수료(representation fee)를 공제하여 네트워크 노동자를 대표하여 교섭하는 단체에 송금하고, 네트워크 노동자의 산재보상과 실업보험 재원을 주정부에 납부해야 한다. 그러나 교섭이 결렬된 경우에 네트워크 노동자와 단체의 파업권은 보장되지 않으며, 주정부의 산업위원회를 구성하도록 하고 있다.

- <법안의 주요내용>**
- 네트워크 노동관계위원회(Network Worker Relations Board) 설립: 뉴욕주 노동부 산하에 5인 위원회로 구성
 - 선거권 있는 네트워크 노동자의 다수결 찬성으로 단체협약 승인 필수
 - 노동조합의 대표수수료는 운송 및 배달 한건 당 10센트

이 법안에 대하여 미국의 노동조합은 찬성과 반대로 입장이 나뉘어 있다. 찬성하는 입장은 AFL-CIO와 그 산하 운송 노동조합(TWU)이다. 반면에 대부분의 노동운동 단체들은 강력히 반대하고 있다.⁴⁾ 특고종사자의 법적지위는 연방노동법의 근로자(employee)이고 단체교섭과 관련해서는 연방노동법이 관련 주법에 앞서 적용되기 때문에 주의회가 법률로 제정하더라도 무효가 될 것이라고 주장한다.

그런데 이 법안의 운명이 불확실한 또 다른 이유가 있다. 연방독점금지법(federal antitrust laws)과 관계 문제이다. 연방 및 주법상 근로자 지위가 인정되지 않은 특고종사자는 개인사업자(self-employed)이므로 사업자간 담합행위를 금지하는 연방독점금지법의 적용대상이 될 것이기 때문이다. 이미 2015년에 워싱턴주 시애틀을 시정부는 개인 여객운송 중개업체의 단체교섭의무를 명시한 조례(ordinance)를 제정했다. 그러나 연방독점금지법 위반으로 무효가 되었던 사례가 있기도 하다.⁵⁾ 

김미영 전문위원

4) <https://onlabor.org/lawmakers-should-oppose-new-yorks-uber-bill-workers-need-real-sectoral-bargaining-not-company-unionism/>; <https://www.nelp.org/blog/ubers-new-gig-worker-bill-is-the-same-old-trick-deregulation-and-special-treatment-for-exploitive-companies/> 5) 특고종사자의 개인사업자 지위에도 불구하고 단체교섭제도에 포함하는 경우에 가격담합과 같은 시장독점을 제한하는 독점금지법리와 충돌할 수 있음을 인식하고, 근로자와 노동조합의 경우와 같이 독점금지법의 예외로 구성하려는 시도는 유럽연합 노동법에도 존재한다. (<https://www.etui.org/publications/collective-bargaining-and-self-employed-workers>)

코로나19 팬데믹에 대한 정부 및 사회적 파트너의 정책적 대응

Policy responses from governments and social partners to the COVID-19 pandemic

들어가며

EU 회원국들은 코로나19가 경제, 사회, 노동시장에 미치는 영향을 최소화하기 위하여 팬데믹 초기부터 신속한 조치를 취해왔다. 일부 회원국들은 기업과 사용자들에 대한 직접 지원을 했고, 다른 회원국은 방역을 위한 봉쇄조치로 근로자나 자영업자가 심대한 타격을 받지 않도록 우선적으로 지원하는 노력을 했다. 나라마다 대비되는 코로나 위기 극복 방안은 흥미로운 대비점을 보였고, 해당 국가의 향후 대응에도 영향을 미친 것으로 나타났다.



일자리 유지 및 실업자 재교육

EU 회원국, 특히 노르웨이 및 영국 정부는 코로나로 인해 어려워진 노동시장의 문제를 해결하기 위해 다양한 노력을 했다. 많은 국가들은 고용을 유지하기 위해 기업의 재정적인 능력을 강화하는 정책을 펼쳤다. '단축근로(short-time working)지원금' 제도와 노동자들의 급여를 보전하는 다른 형태의 재정 지원 정책을 추진하는 한편, 실업수당의 수급기간을 연장하는 등 실직자에 대한 지원도 확대했다.

노르웨이에서 코로나로 가장 타격을 입은 숙박, 식음료 서비스 부문의 실업률은 2020년 4월 기준 57%에 육박했다. 노르웨이는 기업의 해고 비용을 줄이는 동시에 실업수당을 확대하는 일시적인 조치를 도입했다.

스웨덴에서는 노사 간 체결된 단체협약을 바탕으로 재취업이 활성화되어 기업 구조조정으로 인해 일자리를 잃은 10명 중 9명은 7개월에서 8개월 내에 새로운 일자리를 찾을 수 있었다. 노동시장 문제를 해결하는데 오래 동안 기여해왔던 스웨덴의 고용안정 기금*에 의한 재취업 지원은 2020년에 더욱 효과를 나타냈다.

* 스웨덴의 고용안정기금: 노사 간 체결된 단체협약으로 설립되어 고용주가 정기적으로 출연하는 기금으로 운영

다수 국가에서 실업 근로자를 대상으로 하는 교육훈련 등과 같은 재취업 지원서비스는 2020년에 우선과제가 되었고 실업급여 수혜자는 재교육을 반드시 받도록 하였다. 노르웨이에서는 한시적으로 학업이나 교육 중에 실업수당을 받을 수 있도록 하는 정책을 펼쳤다. 영국에서는 지속적으로 일과 학습을 병행할 수 있도록 하는 조치가 연장되었다.

재택근무는 새로운 일상

모든 회원국은 팬데믹 시기에 재택근무, 텔레워킹 등과 같은 유연근무 형태의 업무방식을 도입했다. 이태리에서는 코로나19 기간 동안 총 660만 명이 원격으로 근무를 했는데 이는 2019년에 비해 12배 증가한 수치였다. 특히 공공부문에서 스마트워킹로의 전환이 두드러졌다.

많은 국가들에서는 원격근무와 같은 새로운 업무방식의 전환이 필요함에 따라 기업의 정보통신기술(ICT) 보완이 과제로 떠올랐다. 예컨대 이태리의 대기업은 원활한 원격근무를 위해서 관련 하드웨어 및 소프트웨어 부문에 약 65~69%의 비용을 강제로 투자를 해야 했다.

한편, 재택근무를 하면서 발생하는 관련 비용, 건강 및 안전 위험에 대한 책임이 누구에게 있는지에 대한 문제도 새롭게 제기되었다. 원격근무로의 전환이 일방적인 결정에 근

거한 것인지, 고용인과 피고용인 간 상호 합의에 의한 것인지가 중요한 쟁점이 됐다.

예를 들어 헝가리에서는 법적인 명령에 의해 회사가 재택근무를 결정한 경우 근로자들은 재택근무를 할 수 있는 반면, 룩셈부르크에서는 근로자와 사용자 간 합의를 통해 재택근무를 결정했다. 스페인과 포르투갈에서 재택근무는 독려되었지만 의무사항은 아니었다.

코로나19 인해 영향을 받은 업종 및 직업 선별

거의 대부분의 국가에서 호레카(호텔, 레스토랑, 카페) 부문은 가장 큰 타격을 입은 업종으로 나타났다. 또한, 다수의 국가는 코로나19에 영향을 받은 기업 활동 및 직업에 대한 목록을 작성하고 지원 대상 그룹을 선별하고자 하였으나, 대부분의 경우 실제 매출액과 코로나19 이전의 매출액을 비교하기가 현실적으로 어려워 한계가 있었다. 모든 국가에서 보조금을 받는 직업군은 코로나19로 인한 봉쇄로 가장 취약한 부분의 근로자와 직업으로 정의되었다. 흥미롭게도 그리스에서는 경제학자, 회계사, 엔지니어, 변호사, 의사, 교사 및 연구원도 보조금을 받는 직업군으로 지정됐다.

코로나19 팬데믹은 장애인과 그들을 돌보는 간병인에게도 큰 타격을 미친 것으로 나타났다. 덴마크와 독일에서는 간병인이 일자리를 잃거나 최소 근무시간이 짧아진 것으로 나타났다. 아일랜드에서는 보육 산업에 종사하는 사람들의 임금을 지원하여 코로나19 이전 수준을 유지하도록 했다. 대다수의 국가들은 코로나19로 등교를 하지 못하고 집에 머물러야 하는 아이들을 돌보는 문제를 해결하기 위해 노력을 기울였다. 불가리아, 체코, 덴마크, 독일, 라트비아, 리투아니아, 몰타, 슬로베니아 등은 재정적인 보상을 통해 문제를 해결하려고 했고, 오스트리아, 독일, 그리스, 폴란드, 루마니아, 노르웨이 등은 부모에게 추가로 휴가를 제공했다.

정부와 사회적 파트너 간 공동 협력

코로나19 팬데믹으로 인한 경제사회 문제를 해결하는데 사회적 파트너의 참여는 나라마다 다양했다. 벨기에, 덴마크처럼 사회적 파트너들이 국가가 마련한 코로나19 극복 조치와 재정 지원을 적극적으로 시행 하는 나라가 있었던 반

면 헝가리, 폴란드와 같이 개입을 거의 하지 않은 나라도 있다. 불가리아와 체코에서는 코로나19 팬데믹이 '사회적 파트너를 포함한 실업과 노동시장 유연성'에 대한 대중적 담론을 촉발시켰다.

한편, 많은 나라에서 사회적 파트너와의 협의는 긴급한 대응이 요구되어야 하므로 논의의 시간이 촉박하다는 연유에서 종종 생략되기도 하였다. 포르투갈과 같은 일부 국가의 사회적 파트너들은 정부의 결정을 뒷받침해주었다. 헝가리와 이탈리아에서는 사회적 파트너들이 이미 결렬된 협상과 참여를 회피하기 위한 변명으로 시간 부족을 내세웠다. 사회적 파트너들이 대책 수립 설계 단계에서 배제된 경우, 코로나19 대응에 대한 책임은 전적으로 정부에 부담되었다.

전통적으로 사회적 대화가 강한 오스트리아, 벨기에, 네덜란드, 스웨덴과 같은 국가에서는 사회적 파트너들이 피드백을 제공하고 사회의 다양한 목소리를 반영하면서 설계 후반 단계에 참여했다. 중요한 합의나 노동과 관련된 개입을 위해 단체협약이 활용되는 정도에 대해서는 국가들마다 차이가 있었다. 벨기에, 스웨덴, 독일에서는 코로나19 정책이 단체협약을 통해 부분적으로 이행되었고 체코, 헝가리, 폴란드, 루마니아에서는 단체협약이 약했으며 팬데믹은 단체협약의 한계를 더 드러내는 계기가 되었다.

녹색 의제와 지속가능성 촉진을 위한 기회

일부 국가에서 사용자단체는 정부를 상대로 혁신, 디지털화, 녹색 경제 지원에 대한 장기적인 투자를 촉구했다. 동시에 노조는 팬데믹으로 인해 악화된 요구를 해결하기 위한 사회 개혁을 추진했다. 덴마크는 소비를 촉진하고 결과적으로 기업을 돕기 위해 기후 친화적 과제에 자금을 지원하기 위한 경기부양책을 도입했다. 스페인과 같은 국가에서는 코로나19를 반추하여 지속가능한 목표 수립을 포함한 장기적인 경제 계획을 수립했다. 룩셈부르크 정부는 코로나19로 인해 발생하는 문제에 대한 적응도를 높이고 미래관련 문제를 탐구하기 위해 지방자치단체와 회복 전략을 함께 탐색하고 수립했다. 이 조치에는 불평등 해소, 거버넌스 이행 보장, 저탄소 경제로 이행, 시민의 복지 증대, 포용적 성장 도모가 포함됐다. 스웨덴에서는 산림과 자연보존 분야에서 장기 실업자를 위한 일자리를 창출하기로 결정했다.

결론

코로나 19 관련 조치와 조치가 미친 영향력에 대해서는 단기적인 관점에서 이루어졌으므로 미래를 위한 대안이 될 수 없다. 물론 예측하지 못하는 상황 속에서 대부분의 조치들이 근본적으로는 장기적인 관점에서 설계된 것은 분명했다. 코로나 19 시기에 EU 회원국들의 사회적 파트너들의 참여와

효과성은 국가별로 다양했다. 다양한 정부의 팬데믹 대응책의 효과성을 평가하기에는 이르긴 하지만, 2020년에 도입된 조치가 사회와 경제에 대한 잠재적인 피해를 줄이기 위한 목표에 광범위하고 지대하게 영향을 미치고 있다는 것은 자명한 사실일 것이다. **ESC**

손옥이 전문위원

유럽연합 집행위원회, 임금투명성 확보 지침안 발표

2021년 3월 4일 유럽집행위원회는 유럽연합 역내에서 동일노동 동일임금의 원칙을 구현하기 위해 임금투명성 확보를 위한 지침안을 발표하였다. 동일노동 동일임금은 1957년 유럽연합이 설립될 당시 로마조약에 명시된 원칙 중 하나였지만, 오랜 기간 남녀 간 임금격차는 해소되지 않고 있었다. 유럽집행위원회는 2014년 3월에 남녀 간 동일임금을 보장하기 위한 권고안¹⁾을 제시하기도 했는데, 그런 조치에도 불구하고 유럽연합 내 성별 간 임금격차는 아직도 14.1%에 달하고 있다. 이에 유럽의회는 2019년 집행위원회에 임금투명성을 강화하기 위한 구체적인 방안을 마련할 것을 요구한바 있는데, 이번 지침안은 그에 따른 것으로 보인다. 집행위원회 위원장 본 데르 레엔(Von Der Leyen)은 임금투명성을 확보하는 것이 현 집행위의 주요한 정책목표 중 하나로, 이는 일찍이 발표되었던 성평등전략 2020-2025(Gender Equality Strategy 2020-2025)²⁾에 부응하는 것이라고 강조하였다.

“동일한 노동에 동일한 임금이 보장되어야 한다. 그리고 이를 위해서는 투명성이 필요하다. 여성들은 그들이 동등하게 대우 받고 있는지 알아야 한다. 그리고 그렇지 않다면, 이에 대응할 수 있는 권리가 제공되어야 한다”는 위원장 본 데르 레이엔의 발언을 통해, 집행위원회가 임금투명성을 동일 임금 동일노동의 보장, 특히 여성의 임금차별을 해소하기 위

한 방안으로 중시하고 있음을 알 수 있다.

임금투명성 확보 지침안의 내용

지침안은 크게 임금투명성 확보를 위한 방안과 임금차별 피해자를 구제하는 방안으로 구성되어 있다.

임금투명성 확보를 위한 방안

(구직자를 위한 임금투명성) 모집공고 시 혹은 최소한 면접 전에는 회사의 급여수준을 공개해야 함. 또한 사용자는 응시자의 과거 임금 정보를 요청할 수 없음

(노동자 알권리 보장) 노동자는 사용자에게 자신의 임금수준과 기업의 평균임금수준에 대한 정보를 요청할 수 있음. 이 때 제공되는 임금정보는 동일가치의 직무 혹은 동일직무를 수행하는 노동자들의 성별에 따른 임금차를 포함하고 있어야 함

(성별간 임금차 보고) 250명 이상 사업장은 성별 임금차 보고서를 작성하고 공개해야 함³⁾

(노사공동임금평가) 사업장 내 성별 임금차가 5% 이상이고, 이 격차에 대해 사용자가 합리적인 이유를 제시하지 못

1) 노동자에 임금수준 공개 요구 권리 부여, 단협에 동일임금 조항 삽입, 사용자에게 임금수준 보고서 작성의무 부과 등을 회원국에 권고하였음
2) 성평등을 달성하기 위해 5년 간 달성해야 할 3가지 정책목표를 설정하였음. 그 중 하나가 임금불평등 해소를 위해 2020년 말까지 임금투명성 확보 방안을 마련할 것을 명시함 3) 위원회는 보고서 작성에 따르는 비용이 약 379~890유로가 될 것으로 산정



하는 경우, 사용자는 노동자대표와 공동으로 임금평가를 실시해야 함

임금차별 피해자를 위한 구제방안

(노동자 피해보상) 임금차별을 당한 노동자는 체불임금 및 보너스 등을 포함한 피해액 전액을 보상 받을 수 있음

(사용자 입증책임) 임금차별의 합리적 사유 존재 여부는 사용자가 증명해야 함

(과징금 등 제재수단) EU 회원국은 동일임금 위반에 대한 벌칙(과징금 포함)을 마련해야 함

(성평등기구 및 노동자대표) 사법 및 행정상의 구제절차 도중 성평등기구나 노동자대표는 집단소송의 대표 역할을 수행 할 수 있음

유럽경제사회위원회(European Economic and Social Committee, EESC) 동의안 채택

EESC는 2021년 6월 11일 지침안에 대한 동의안을 찬성 147, 반대 88로 채택하였다. 찬성측에서는 이 지침안은 꼭 법제화 될 필요가 있지만, 일부 의무면제 사업장의 규모의 기준(250명)이 지나치게 높아 대기업 노동자들만 혜택을 누리게 될 것으로 우려되어 그 기준을 낮춰야하며, 동일노동 동일임금의 기준이 되는 ‘동류의 노동자’의 기준을 사용자 일방의 결정이 아닌 노조나 노동자 대표와 협의하여 정

하는 방향으로 수정되어야 한다고 주장하였다. 반대측에서는 지침안이 EU 회원국 각각의 다양한 노사관계나 사법체계를 고려하지 못한 측면이 있다면서, 기업의 부담을 줄이는 방향으로 지침안이 수정되거나 철회 될 필요가 있다고 주장⁴⁾하였다.

성별간 임금차의 원인과 전망

벨기에의 노동자들은 코로나19로 인한 5개월의 특별육아 휴가를 사용 할 수 있었는데, 사용자의 75%는 여성이었다고 한다. 이 여성들의 커리어는 휴가를 사용하지 않은 사람들에 비해 지체 될 것이 분명하다. 이번 지침안을 반대하는 진영에서는 벨기에 사례에서와 같이 사회적인 성역할에 대한 편견, 육아시스템의 미비 등이 임금격차의 근본적인 원인이기 때문에, 임금투명성을 강화 할 목적으로 기업을 규제로 옥죄는 것은 임금격차를 줄이는 효과적인 해결책이 아니라고 주장하고 있다.

물론, 지침안을 찬성하는 측에서도 임금투명성 규제는 임금성별격차를 발생시키는 구조적인 원인 해결을 위한 여러 단계의 방안 중 하나일 뿐이라며, 보다 근본적인 대안이 같이 추진되어야 한다고 주장하고 있다.

이런 논란이 상존하는 가운데, 지침안은 현재 유럽의회와 유럽이사회의 승인을 남겨두고 있다. 애초에 이 지침안을 마련하도록 명령한 것이 유럽의회였다는 점을 고려할 때, 통과 될 가능성은 높아 보인다. 그러나 악마는 디테일에 있고, 민감한 사항⁵⁾에 대해 찬성과 반대측의 수정요구가 높기에 법안 통과 자체보다 세부조항이 어떻게 수정 될 것인지가 앞으로의 유럽 노동시장의 변화에 더 큰 영향을 줄 것이다. 그러므로 앞으로 법안의 세부내용이 어떻게 수정 될지 관심을 둘 필요가 있다. 법제화가 된다면 그 상세 내용이 비정규직 차별시정제도 등으로 유사한 법제를 도입한 우리나라와의 사례와 비교해보는 것도 흥미로운 주제가 될 것이다. **eslc**

김진구 실무관

4) 유럽의 경총에 해당하는 비즈니스 유럽(Business Europe)은 21.5.15 22쪽에 달하는 입장문을 통해 성별임금격차는 해소되어야 하지만 이번 지침안이 임금투명성 규제와 차별개선 간의 연관관계에 대한 충분한 연구 없이 작성 되었고, 실질적인 개선효과도 거의 없을 것이라고 주장. 또한 EU 회원 각 국의 사법시스템 등을 충분히 반영하지 못했다고 비판하였음 5) 사용자들은 이번 법제화로 근로자가 임금정보를 쉽게 입수 할 수 있게 된다면 결국 법정 다툼이 크게 늘어날 것이고, 그로 인한 시간적, 재무적 손해를 우려하고 있는 것으로 보인다.

위원회 단신

기후변화와 산업·노동연구회

지구온난화로 인한 기상이변 빈도가 높아짐에 따라, 기후변화는 국내·외에서 경제·사회 전반에 걸쳐 큰 위협으로 적극적인 대응이 필요하다는 것이 공감대가 형성하고 있다. 기후변화는 자연적 현상을 넘어서 국제협약을 통해 에너지이용과 산업생산방식, 수송방식 등 산업, 무역, 경제구조 전반에 영향을 줄 것으로 예상된다. 그러므로 탄소중립으로의 전환은 그린 에너지 산업의 성장과 신규 일자리 증가 등 기회가 되기도 하지만, 기존 탄소기반 산업의 쇠퇴와 고용감소 등 우려도 함께 존재한다는 지적이다. 노사정은 어떻게 협력하여 탄소중립을 실현하고 이 과정에서 어느 누구도 일방적으로 희생당하지 않도록 함께 방안을 마련해야 한다.

산업전환에 영향을 받는 노사에 대한 ‘공정한 전환’의 길을 노사정이 함께 모색하는 과정과 실행이 필수적이라는 차원에서 그 시작으로 7월 27일 「기후위기와 산업·노동전환 연구회(이하 연구회)」가 발족되었다.

연구회(좌장 노용진 서울과기대 교수)는 노동계 측에서는 한국노총 총연맹, 공공노련, 금속노련이 참여하고, 사용



자 측에서는 경총, 대한상의, 중기중앙회가, 정부에서는 기획재정부, 고용노동부, 환경부가 참여한다. 그리고 기후변화, 고용정책, 노사관계, 산업정책, 에너지정책, 직업훈련 분야에서 각 전문가가 참여한다.

연구회는 탄소중립이 산업과 고용에 미치는 영향, 국내 기업의 대응 현황 및 해외의 산업전환 관련 정책 동향을 살펴보고, 국내 전문가들과 다양한 이해관계자들의 의견을 청취하여 현장의 구체적인 요구안에 대해 파악할 예정이다. [eslc](#)

강금봉 전문위원



단체교섭체계개선연구회

우리나라에서 지난 20년간 노동시장 양극화는 심화되어 왔으며 그 해법으로 단체교섭 구조변화가 제시되어 왔다. 그러나 지난 2007년 노사정위원회에 ‘단체교섭체계개선위원회(위원장:이철수)’가 약 1년간 운영된 이후로 단체교섭체계는 사회적 대화의 핵심의제가 논의되지 못해 왔다. 한편, 노사관계를 둘러싼 외부환경이 급속히 변화하고 있는 상황에서 교섭체계 개선의 사회적 요구는 더욱 커지고 있다. 디지털 전환과 4차 산업혁명 속에서 경제적 환경의 변화가 나타나고 있으며, 고용형태 다변화 속에서 노동시장 환경 또한 급격히 변화하고 있다. 또한 정치민주화에서 경제민주화로의 사회적 관심이 이동하고, 노동관련 국제기준 뿐 아니라 국내 노동법 및 노동정책 환경 변화 또한 활발히 나타나는 상황에서 현재 한국에서 지배적인 교섭체계인 기업별 교섭만으로 노사정이 기대하는 사회적 성과를 거두기 어렵다는 인식이 확대되고 있다. 또한 그동안 산별교섭 시도에도 불구하고 수많은 문제를 남긴 채 성공적인 진전이나 안착이 되지 못하고 있다.

이에 경제사회노동위원회는 8월 20일(금) 「단체교섭체계개선연구회(이하 연구회)」를 발족하고, 이중노동시장 개선과 산업 및 지역 경쟁력 강화와 혁신을 촉진할 수 있는 다양한 단체교섭체계의 가능성을 탐색하기 위한 사회적 논의를 시작하였다. 연구회(좌장 임상훈 한양대 교수)는 노동계(한국노총 본부, 금속노련)과 정부(고용노동부)가 참여하고 있으며, 노사관계 전문가들이 함께 참여하고 있다.

연구회는 향후 우리나라 단체교섭체계에 대한 다양한 가능성을 바탕으로 노사정 교섭주체에 대한 현황과 인식 그리고 현재 그들이 시도하고 있는 여러 실험을 공유하고 이를 바탕으로 단체교섭체계 개선과 나아가 사회적 협의의 사이의 역할 및 기능 연계 방안에 대한 논의를 진행할 예정이다. [eslc](#)

조현민 전문위원

