

이슈브리프

ILO기본협약 비준의 의미와 쟁점

노사관계제도·관행개선위원회 논의사항을 중심으로

김미영

경제사회노동위원회 전문위원

ILO기본협약, 왜 비준해야 하나

한국은 1991년에 국회의 동의를 받아서 국제노동기구(ILO)에 가입했고, 현재까지 계속 회원국 지위를 유지하고 있다. ILO 가입과 회원국 지위는 ILO헌장(ILO Constitution)을 준수하고 존중하는 것을 전제한다.¹⁾



국제기구의 하나인 ILO는 독특하게도 각국의 노동단체, 사용자단체, 정부 대표 3주체가 동등하게 참여하는 삼자주의 구조(tripartite structure)로 작동한다. ILO는 국경을 넘어 적용할 수 있는 보편적인 노동 기준을 모색하고, 그 결과를 협약(convention)과 권고(recommendation)의 형태로 만든다. ILO헌장과 달리, 그 협약과 권고는 그것을 비준하거나 수용한 회원국만이 준수 의무를 부담한다.

구체적으로 ‘협약’은 회원국이 비준하는 경우 국제조약이 되어 이행할 의무가 발생한다. 반면 ‘권고’는 협약 내용과 관련하여 회원국의 정책과 활동이 나아가야 할 방향을 제시하는 지침의 성격을 가지고 있으며, 이행의 의무는 없다.

| 이슈브리프 | 01-04
ILO기본협약 비준의 의미와 쟁점

| 위원회 활동 | 05
의제·업종·운영위원회 중심으로
사회적 대화 이어간다

| 위원회 활동 | 06-08
디지털 전환과 노동의 미래위원회
사회안전망개선위원회
해운산업위원회



산업안전보건위원회
금융산업위원회
국민연금개혁과 노후소득보장특별위원회

1) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO

<표1. ILO기본협약과 우리나라 비준 현황>

범주	대상협약	한국
1) 결사의 자유와 단체교섭권 유효한 승인	제87호 결사의 자유 및 단결권 보장 협약(1948)	미비준
	제98호 단결권과 단체교섭 협약(1949)	
2) 강제노동 철폐	제29호 강제노동 협약(1930)	미비준
	제105호 강제노동 철폐 협약(1957)	
3) 아동노동 폐지	제138호 취업최저연령 협약(1973)	비준 (+국회 동의)
	제182호 가혹한 형태의 아동노동 철폐 협약(1999)	비준
4) 고용과 직업에서 차별 금지	제100호 동일임금 협약(1951)	비준
	제111호 고용과 직업에서 차별금지 협약(1958)	

이러한 협약 적용의 원칙은 1998년에 새로운 국면을 맞았다. 1998년 총회가 채택한 소위 ‘ILO노동기본권 선언’ 때문이다. 당시 유효한 ILO협약들 중에서 4개 범주 8개를 선정하여 보편적인 노동기본권으로 선정한 선언이다.

ILO 자료에 따르면, 4개 범주는 결사의 자유와 단체교섭권 유효한 승인, 강제노동 철폐, 아동노동 폐지, 그리고 고용과 직업에서 차별 금지이다.²⁾

1998년 노동기본권 선언은 회원국의 비준(ratification)이라는 준수 의무 원칙에 일정한 수정을 가하였다. 이 범주의 8개 협약은 기본(핵심)협약이며, 개별 국가가 비준했는지 여부와 관계없이 ILO현장을 존중하는 회원국 지위에서 준수의무가 성립한다고 정한 것이다.³⁾

물론, 각 협약을 비준한 경우에 성립하는 이행 의무와 완전히 동일하진 않다. 8개 협약 중에서 하나라도 비준하지 않은 회원국은 매년 연례보고서(annual report)를 제출해야 하며, 전문가위원회가 그 적정성을 심의한다.

연례보고서의 필수기재 사항은 1) 노동기본권이 보장되는 방식, 2) 노동기본권 협약을 비준하지 못하는 이유, 3) 노동기본권 협약 비준에 필요한 ILO의 기술적 지원(technical assistance)과 후속조치의 내용이다.

제87호와 제98호 협약은 ILO의 이행감독 체계(ILO supervisory system) 측면에서 특별한 지위에 있다. 두 협약을 비준하지 않은 회원국을 대상으로 하는 이행감독 시



스템을 갖춘 점에서 그렇다. 제87호와 제98호 협약의 위반 여부를 조사하는 ‘사실조사 및 조정위원회’가 있고, 조사 결과에 관해 심리하고 권고하는 ‘결사의 자유 위원회’가 그것이다. 결사의 자유 위원회가 정한 권고는 ILO 이사회에 제출된다.⁴⁾

제87호 협약의 핵심은 국가가 단체 설립 및 가입의 자유와 대표 선출은 물론 조직 활동의 자유를 노동자(단체)와 사용자(단체) 모두에게 보장한다는 것이다. 반면에 제98호 협약은 국가와 사용자(단체)의 반노조 차별행위(acts of anti-union discrimination)를 금지하는 것이 목적이다.⁵⁾

ILO기본협약 비준을 위한 사회적 대화와 주요 쟁점

경제사회노동위원회 「노사관계제도·관행개선위원회」는 '18.7.20. 출범 이후 제87호 협약과 제98호 협약을 중심으로 노동조합법 개선에 관련한 의제를 다루었다. 논의

2) <https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm> "ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998"

3) <ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up(1998)> "...declares that all Members, even if they have not ratified the Conventions in question, have an obligation arising from the very fact of membership in the Organization to respect, to promote and to realize, in good faith and in accordance with the Constitution [of the ILO] ..."

4) 《Fact-Finding and Conciliation Commission on Freedom of Association》과 《Committee on Freedom of Association》; 《결사의 자유 위원회》의 권한은 다음과 같다. ①사안조사를 위해 해당 국가의 제소 당사자를 직접 면담, ②제소 사안에 관련한 답변을 해당 정부에 요구, ③해당 국가에 ILO조사단 파견(해당 정부의 동의 필요), ④해당 정부에 대한 간접적 압력 조치 실시, ⑤사안의 해결을 위한 권고

5) C98 Art.1.1. Workers shall enjoy adequate protection against acts of anti-union discrimination in respect of their employment

<표2. 제87호와 제98호 협약 내용>

제87호	제98호
<p><Art.2> Workers and employers, without distinction, whatsoever, shall have the right to establish and subject only to the rules of the organization concerned, to join organizations of their own choosing without previous authorization.</p> <p><Art.3> Workers' and employers' organization shall have the right to draw up their constitutions and rules, to elect their representative in full freedom, to organize their administration and activities and to formulate their programs.</p> <p><Art.4> Workers' and employers' organizations shall not be liable to dissolved or suspended by administrative authority.</p> <p><Art.9> The extent to which the guarantees provided for in this Convention shall apply to the armed forces and the police shall be determined by national laws or regulations.</p>	<p><Art.2> Such protection shall apply more particularly in respect of acts calculated to – (b) cause the dismissal of or otherwise prejudice a worker by reason of union membership or because of participation in union activities outside working hours or, with the consent of the employer, within working hours.</p> <p><Art.4> Measures appropriate to national conditions shall be taken, where necessary, to encourage and promote the full development and utilization of machinery for voluntary negotiation between employers or employers' organizations, with a view to the regulation of terms and conditions of employment by means of collective agreement.</p>

끝에 노사정간 합의에는 이르지 못했지만 공익위원들은 주요 쟁점에 관한 논의 결과를 바탕으로 두 차례 권고문을 발표하였다.

ILO 제87호와 제98호 협약의 중심 가치는 노동조합 및 사용자단체의 자유 설립과 운영, 그리고 단체교섭에 관한 노사자치 보장이다. 이는 제87호 제3조, 제4조, 제9조 그리고 제98호 제2조와 제4조의 내용에서 알 수 있다.

지난 4월 15일 「노사관계제도·관행개선위원회」의 공익위원 입장문은 ILO 제87호와 제98호의 가치에 맞는 노동조합법 개선 사항을 제시하였다.

첫째, 노동조합의 자유설립과 운영의 자유 측면에서 노조법상 ‘근로자’ 정의(노조법 제2조 제4호 라목) 조항을 삭제하는 것이다. 실제로 노조법 제2조 제4호 라목으로 인해서 해고자, 실업자, 특수고용형태 종사자 등의 노동조합 설립 및 가입을 제도적으로 막는 원인으로 지목되어 왔다. 또한 공무원 및 교원노조법은 노조 가입과 설립이 허용되는 공무원의 범위를 중층적으로 제한하고 있는 점, 그리고 유아교사와 교수의 노동조합 설립과 가입에서 배제하고 있는 점도 제87호와 제98호 협약에 비추어 개선이 필요하다.

둘째, 노동조합의 자유설립과 운영의 자유에 속하는 또 다른 영역은 각 단체가 자신의 구성원 자격, 임원의 자격 기준, 규약 제정 등을 자유롭게 할 수 있는 것이다. 이와 관련한 노조법 쟁점은 노조 설립신고제도와 정부의 신고증교부 제도이다. 관련 조항은 노동조합법 제10조(설립신고)와 제12조(신고증의 교부)이다. 특히, 법률이 정한 조

건을 충족하지 않은 것을 이유로 행정기관이 노동조합을 강제로 해산시키는 노조법 시행령 제9조 제2항은 삭제되어야 한다.

셋째, 단체교섭에 관한 노사자치 측면으로는 노동조합과 사용자(단체)가 협의와 합의로 정하는 자유와 권리를 승인하는 것이다. 즉, 단체교섭의 대상, 단체교섭 구조와 단위 그리고 단체협약의 유효기간 등이다. 이와 관련하여 노사관계제도관행개선위원회가 논의한 것이 교섭창구단일화를 규제하는 조항(제29조의2), 노동조합 전임자의 임금 지급에 관해 규제하는 노동조합법 조항들이다. 노조법 제24조, 그 위반의 처벌(노조법 제92조), 부당노동행위(제81조 제4호 일부)로 처벌 등이다.

’19.5.22. 고용노동부에서는 「ILO 핵심협약 비준」 관련 정부 입장을 내놓았다. 골자는 미비준 4개 기본협약 중 제87호와 제98호(결사의 자유), 제29호(강제노동 철폐) 등 3개 협약에 대해서는 비준과 관련한 절차를 진행하고, 정기국회를 목표로 비준동의안을 국회에 제출한다는 것이다. 이와 동시에 비준을 위해 요구되는 법 개정 및 제도 개선을 함께 추진하겠다는 것이다.

그간 사회적 합의가 어려웠던 주제였던 만큼 이 문제를 해결하기 위해서는 노와 사, 정부, 국회, 국민에 이르기까지 사회 전체가 ILO기본협약이 왜 인권인지에 대한 공감대가 형성되어야 할 것이다. 이를 토대로 서로를 납득시킬 만한 바람직한 ILO기본협약 비준동의안이 나오길 기대해 본다. [esic](#)

위원회 활동

의제·업종·운영위원회 중심으로 사회적 대화 이어간다

버스운수산업위 협의 시작하고, 연금개혁특위도 논의 지속키로

경제사회노동위원회 운영위원회(위원장 박태주, 이하 운영위)는 5. 8. 제4차 회의를 개최하고 본위원회가 열리기 전까지 임시적 비상 조치로 의제·업종별위원회와 운영위원회를 중심으로 사회적 대화를 지속한다는 데 뜻을 모았다.

또한 입법적 흠결로 지적돼 온 위원회 의결구조 개편을 위해 「경제사회노동위원회법」(이하 “위원회법”) 개정도 추진하기로 했다. 구체적으로는 위원회법 제7조 제4항 ‘의결정족수’ 요건을 완화하고 ‘위원 해촉 규정’을 신설하기로 했다. 다만, 이 조항은 3인 노동계 계층별 위원들의 배제 또는 해촉을 목적으로 하지 않음을 분명히 했다.

이날 회의에서 위원들은 버스산업 근로시간 단축 적용, 국민연금 개혁 등과 관련하여 사회적 대화가 시급하다는 데 인식을 같이했다. 공식적 회의체 구성 전이라도 (가칭)「버스운수산업위원회」를 통해 사회적 대화를 지속하고, 「국민연금 개혁과노후소득보장특위」도 기존 위원을 중심으로 논의를 계속하기로 했다. 그리고 운영위가 두 협의체의 논의활동을 지원하기로 했다.



의제별위원회에서 의결한 3개 합의안과 관련 「고용안정망 강화를 위한 합의문(안)」과 「디지털 전환에 대한 노사정 기본인식과 정책과제에 관한 기본 합의(안)」은 노사정 합의로 논의를 종결하고, 추후 본위원회 개최 시 결과를 보고·의결하기로 했다.

「탄력근로제 개선을 위한 합의문(안)」은 ‘노사정 합의’를 존중, 국회에서 합의안대로 입법될 수 있도록 노사정이 공동 노력하기로 하고, 이를 뒷받침하기 위해 추후 본위원회 개최 시에 의결하기로 했다.

ILO 기본협약 비준 관련 후속 논의는 운영위에서 논의를 통해 5월 20일까지 협의를 마무리하기로 결정했다.

*이후 5차 6차에 걸친 운영위원회에서의 논의에도 불구하고 이견을 좁히지 못하여 논의를 종결함. 또한 논의 결과는 본위원회에 보고하기로 결정

이날 운영위에는 위원장 박태주 경사노위 상임위원을 비롯해 이상경 한국노총 사무총장, 한국경총 김용근 부회장, 김준동 대한상공회의소 부회장, 우병렬 기획재정부 국장(이호승 기획재정부 1차관 대참), 임서정 고용노동부 차관이 위원으로 참석했다.

한편, 박태주 상임위원은 5.10. 운영위원회 관련 기자간담회를 통해 이번 운영위원회의 주요 논의 내용과 그 취지에 대해 국민들께 상세히 설명하는 자리를 가졌다.

박 상임위원은 우선 “운영위원회에서 결정한 의결정족수 완화와 위원 해촉 규정 신설 등 경사노위법 개정 추진은 법학자들도 인정한 입법적 흠결사항의 개선일 뿐, 계층별 대표 3인의 배제를 목적으로 하지 않는다”고 말했다. 새로운 사회적 대화의 실험을 통해 드러난 문제점을 바로잡아 사회적 대화를 제도적으로 완비하겠다는 의미다.

박 상임위원은 파업으로 이목이 집중되고 있는 버스운수산업위원회의 논의 방향과 관련, 투트랙 논의를 계획하고 있다고 밝혔다. “당장 문제가 되는 현장의 인력과 임금문제는 단체교섭으로 풀어야 하고, 버스운수산업위원회는 보다 중장기적인 관련 제도와 법령, 예컨대 교통시설특별회계법령의 개정이나 준공영제의 확대와 같은 논의를 해 나갈 것”이라고 말했다.

끝으로 박 상임위원은 “사회적 대화의 주요 임무는 불평 등의 해소”라면서 ‘양극화 해소와 고용플러스위원회’가 아직 빛을 보지 못하고 있는 상황에 대한 깊은 아쉬움을 나타냈다. 이를 위해서는 “청년, 여성, 비정규직 부분에서 적극적인 역할을 해야 한다”며 3인의 책임 있는 행동을 요청한다고 말했다. [eslc](#)

담당 이세종 전문위원 (02-721-7132)

디지털 전환과 노동의 미래위원회



‘디지털 전환과 노동의 미래위원회’(이하, 위원회)는 '19.4.12. 전체회의를 개최하여 여러 유형별 디지털 플랫폼 기업의 서비스 실태와 현황에 대해 논의하였다.

이날 회의에는 국내 최초로 아마존 메커니컬 터크 (Amazon Mechanical Turk)와 같은 비즈니스 모델 기업인 크라우드웍스(Crowdworks)의 김지선 실장, IT 프로젝트의 의뢰자와 작업자를 연결해주는 IT 아웃소싱 플랫폼 기업인 위시켓(Wishket)의 박우범 대표, 가사서비스 매칭 플랫폼 기업인 홈스토리생활 이봉재 부대표, 배달서비스 플랫폼 기업인 매쉬코리아(Meshkorea)의 이승엽 실장이 참여하여 각 기업의 서비스 현황에 대해 발표하였다.

디지털 노동 플랫폼(Digital Labor Platform)은 모바일 어플리케이션 또는 웹사이트를 통한 특정 서비스의 수요·공급 연계 시스템으로, 수행방식에 따라 지역기반(local-based) 및 웹기반(web-based) 플랫폼으로 구분한다.



발표한 플랫폼 기업 중 크라우드웍스는 인공지능 학습 데이터를 만들기 위해 소규모 단위 업무가 다수의 온라인 종사자들에 의해 수행되므로 크라우드웍크(crowdwork) 플랫폼이며, 위시켓은 특정 분야에 대한 프리랜서와 전문가를 연결해주는 온라인 채용(staffing) 플랫폼으로 이 두 기업을 ‘웹 기반(web-based)의 플랫폼’으로 분류할 수 있다. 반면에 홈스토리생활과 매쉬코리아는 수요자의 모바일 또는 온라인 주문으로 업무가 할당되어 지역(오프라인)에서 서비스를 제공하므로 ‘지역 기반(local-based) 호출형 플랫폼’으로 분류할 수 있다.

디지털 플랫폼은 주요 업무 장소에 따라 플랫폼의 개입 정도가 다를 수 있다. 이러한 플랫폼 기업의 개입 정도는 플랫폼 노동자의 근로자성과 사업주의 종속성에 대한 기준 마련에 중요한 기준점이 될 수 있을 것이다. 최근 미 노동부 근로시간청(Wage and Hour Division)은 각 경제(Gig-economy) 회사*가 질의한 용역제공자의 노동법상 지위에 관한 답변에서 연방대법원의 선례를 기반으로 잠재적인 사용자가 행사하는 통제의 속성 및 정도, 잠재적인 사용자와 노동자간 관계의 영속성, 시설·장비 등에 대한 노동자의 투자 정도, 서비스 제공 시 필요한 기술, 창의성, 의사결정력, 이익 또는 손해에 대해 노동자가 가지는 통제력, 잠재적인 사용자가 운영하는 사업에의 노동자의 서비스 통합 정도를 판단 기준으로 활용하였다.

*각 경제(Gig-economy) 회사 : Uber와 같이 특정 서비스를 제공하기 위해 가상의 IT기반 시스템을 활용하여 영업하는 회사

발표한 기업 중 지역 기반 호출형 플랫폼 기업들은 상대적으로 온라인 기반 플랫폼 기업과 비교하면 종사자들에 대한 개입 정도가 큰 것으로 파악된다. 그러나 근로기준법상의 근로자성이나 특수형태 고용종사자로서의 종속성 기준에 충족될 수 있을지는 더욱더 면밀한 실태조사가 필요할 것이다.

위원회는 그동안 디지털 플랫폼 기업의 현황과 노동의 실태에 대해 논의하면서 우선적으로 디지털 플랫폼 노동의 개념, 디지털 플랫폼의 유형을 구체화하는 것의 필요성에 대해 공감하였다. 그러므로 향후 제20차 전체회의에서 이와 관련해서 디지털 플랫폼 노동의 개념과 유형에 대해서 논의할 예정이다.

발족취지 ▶ 디지털 전환이 경제사회에 미치는 영향과 기회 및 위험 요인을 진단, 일자리의 질을 저하하지 않는 포용적 혁신성장으로 이어질 수 있도록 노·사·정의 역할 제고와 공동 대응 방안 마련을 위해 '18.7.20. 발족

담당 강금봉 전문위원 (02-721-7146)



위원회 활동

사회안전망개선위원회

위원회는 제18차 전체회의(19.4.9.)에서 빈곤대책 검토안 및 지속가능한 사회보장체계 구축을 논의하고, 제19차 전체회의(19.5.3.)에서 '빈곤문제 완화를 위한 기초생활보장제도 개편 방안' 노·사·공익위원 권고문을 도출, 발표하였다.



이번 권고문은 현행 정책수단으로는 확대되고 있는 노인·청년 등 취약계층의 빈곤 문제*에 대처하기 어렵다는 현실에 공감, 대표적 빈곤정책인 '기초생활보장제도 개편'에 대해 초점을 맞췄다.

*노인빈곤율 : 43.8%(2006) → 46.7%(2016) /
 청년(18~25세) 빈곤율 : 8.5%(2006) → 10.2%(2016) 등
 *2015년 기준, 비수급 빈곤층 93만명(63만 가구),
 중위 40~50% 51만명(30만 가구) (관계부처 합동, 2017)

권고문의 주요 내용은 다음과 같다.

첫째, 국민기초생활보장제도를 개편한다.

① 부양의무자 기준 폐지

- 2020년부터 생계급여의 수급자가 노인 및 중증장애인이면 부양의무자 기준 폐지

② 선정기준 완화

- 2021년까지 수급자 선정기준(현재 기준 중위소득 30%이하)을 단계적으로 상향하고, 생계급여의 기준 중위소득 산출방식도 개선
- 자동차 등 재산의 소득환산율을 하향 조정*, 주거용 재산 적용상한액 폐지 및 기본재산공제액 대폭 상향 조정

*일반재산 소득환산율(4.17%), 금융재산 소득환산율(6.26%)에 비해 자동차 소득환산율(100%)이 상대적으로 높아 형평성 지적

③ 보장성 강화

- 장애등급제 폐지로 인해 기존 장애인 수급자에 대한 지원이 축소되지 않도록 대책 마련
- 주거급여의 경우, 실제 임대료 상승에 따라 주거비 부담을 덜 수 있도록 급지별 기준 임대료 현실화
 * '19년 4인가구(서울) 기준 임대료 : 월 36.5만원
- 저소득 청년층 지원대책으로 주거급여 중 청년층 특례제도 도입 검토

④ 근로빈곤층 자립촉진

- 생계급여 수급자의 근로소득과 관련하여 규정되어 있는 시행령을 즉각 실행하고, 2020년까지 30%로 확대
 * 국민기초생활보장법시행령 제5조의2 11호, 현재 10% 소득 공제 규정

둘째, 노인 및 청년의 빈곤 종합대책을 마련한다.

① 노인빈곤

- 노인빈곤 해소를 위한 종합 대책 마련, 노인 일자리 및 일자리 제공기반 강화

② 청년빈곤

- 청년빈곤 해소를 위한 종합 대책 마련, 청년주택사업 및 공공주택사업 확대, 고금리 대출로 인해 어려움을 겪는 저소득 청년을 위한 구제제도 마련

사회안전망개선위원회는 그간 '취약계층의 소득보장 및 사회서비스 강화를 위한 합의문(안)'(18.8.21.), 한국형 실업부조 도입을 담은 '고용안전망 강화를 위한 노사정 합의문(안)'(19.3.5.)을 도출한 바 있다.

향후 위원회는 '지속가능한 사회보장 시스템 마련'을 위한 논의를 진행해 나갈 계획이다.

발족취지 ◀ 고용형태의 다양화와 사회보험 사각지대 확대 등에 따라 현행 사회보험제도의 확대와 대안적 급여제도 검토 등 지속가능한 사회보장 시스템 마련을 위해 '18.7.12. 발족

담당 송해순 전문위원 (02-721-7145)



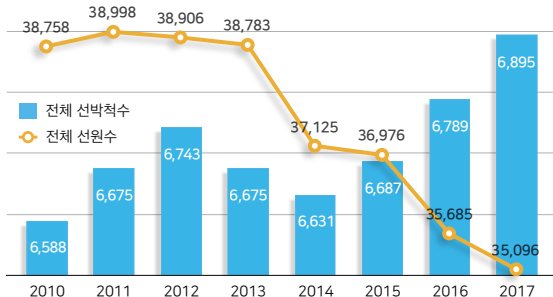


해운산업위원회

해운산업위원회는 '18.11.23. 출범하여 모두 8차례 회의를 진행했다. 주요 의제는 2018년 4월 정부에서 발표한 '해운재건 5개년 계획'의 주요 정책이라 할 수 있다. 신조선박 증대, 화물 적취율 제고 정책을 선원 일자리 증대 및 개선 효과와 연계시킬 수 있는 방안이다. 그 외 해운산업 일자리 증대를 위한 연대기금을 조성하는 논의를 포함하여, 한국 선원들의 고용실태 연구 조사와 선원 고용증대 정책에 대한 해외 사례 검토도 진행될 예정이다.

위원회에서는 제3-7차의 전체회의에 걸쳐 '신규 선박건조와 선원 일자리 창출 연계방안'에 대해 논의했다. 공익위원, 노·사·정의 견해를 차례로 듣고 의견을 수렴하는 과정을 거쳤다. 내용을 정리하면 다음과 같다. <표 1>에서 보듯이 우리나라에서 선박 증가와 선원(내국인) 고용은 비례관계를 갖지 못하고 있다. 이는 외국인 선원의 고용에 따른 것으로 파악되고 있다.

<표 1> 국내 선박척수와 내국인 선원 고용 추이(선원통계연보)



우리나라에서 외국인 선원은 노·사 합의를 통해 승선 허용 범위를 조정해왔다. 1991년 외국인 선원 고용이 시작된 이래 지속적으로 증가하여 2018년에는 2만 5천여 명의 외국인 선원이 고용되어 있다. 특히, 외항 해운의 경우, 선주들은 선원의 인건비가 국제 경쟁에 직면하고 있어 이를 최소화하는 정책을 추구하는 반면, 노조는 한국인 선원 고용을 확대하는 노력을 추진하고 있다. 결국 국적 선박척수가 늘어나도 한국인 선원 고용 증대와 연결되지 않을 수 있으며, 한국인 선원 고용 증대를 위해 선 별도의 방안이 요구되는 이유다.

우리나라는 지정학적 이유로 전체 수출입 화물 중

99%를 해운에 의존하는 상황이므로 해운산업과 선원 고용의 문제는 단지 산업화물 운송뿐만 아니라 경제에 긴요한 물자와 군수물자를 원활하게 수송하기 위한 국민경제 및 안보 영역에서도 조망된다. 결국, 선원 고용의 문제는 단지 노동시장에서 노동력의 수급과 조절 문제를 넘어 안보와 국민경제 유지의 측면에서 승선근무 예비역 제도, 해기사 양성기관과 같은 다양한 주제들과 결합하며 다소 복잡한 양상을 띠게 된다.

해양수산부는 해양진흥공사와 협의를 통해 정부 및 금융기관에서 신조투자 지원 대상 선정 시 지원 선사의 '국적선원 승선율'을 평가기준으로 포함시켜 신조선 박투자와 선원 고용을 연계시키는 방안을 고려 중에 있다. 이에 대해 노·사는 정부의 정책 방향엔 동의하면서도 현재 고려 중인 '국적선원 승선율'이 전체 평가 기준에서 차지하는 비중이 너무 낮고 해당 항목의 지원액이 너무 낮아 실효를 거두기 어렵다는 지적과 함께 그 비중과 지원액을 높일 것을 요구하고 있다.

노동계(선원노련)의 경우도 한국 선원의 정규직 분포가 너무 낮은 현실을 지적하며(선원노련 집계 34.70%, 선주협회 집계 44%), 해운재건 5개년 계획에 따라 정부의 지원을 받는 신규 선박의 경우 내국인 정규직 선원 고용 의무화를 요구하고 있다. 경영계(선주협회)는 안정적인 선원 고용은 신규선박 건조만을 가지고 이행되기 어려우며 신규선박에 대해 화물적취율 향상과 안정성 보장이 병행되어야 가능하다는 입장이다.

결국, 신규 선박과 선원 고용의 연계방안은 두 번째로 예정됐던 화물 확보(적취율 제고)와 고용 연계방안에 대한 논의로 이어지고 있다. 해운산업위원회에서는 4월부터 화물 확보와 고용 연계방안에 대한 논의를 진행하고 있다.

발족취지 ▶ 해운산업의 새로운 국제 질서 재편에 따른 '공생적 산업생태계' 구축과 좋은 일자리 창출 및 유지를 위한 노사정의 공동 방안 수립을 위해 '18.11.23. 발족

담당 손영우 전문위원 (02-721-7144)



위원회 활동 | 단신

산업안전보건위원회



위원회는 제16차 전체회의('19.4.11.)에서 '중소기업 안전보건 강화방안'에 대해 심층 논의했다. 이날 회의에서는 윤종호 고용노동부 산재예방정책과 사무관이 '중소기업 재해 예방사업 및 산업안전보건법 규정'에 대해 발제했다. 회의 참가자들은 중소기업 재해 예방사업의 문제점과 개선방안에 대해 추가 논의를 이어가기로 의견을 모았다. 제17차 전체회의('19.4.25.)에서는 '서비스부문 안전보건 대책'이 비중있게 다뤄졌다. 김종진 한국노동사회연구소 부소장이 '서비스 노동문제와 노동안전 검토'를 주제로 발표했다. 참가자들은 서비스부문 종사자를 위한 안전보건 방안 마련을 위해 세부 검토를 진행할 방침이다.

발족취지 ▽ 산업재해의 심각성과 급격한 노동환경의 변화로 인해 새로이 발생하는 안전보건 이슈에 선제적으로 대응할 필요가 있다는 차원에서 '18.7.17. 발족

담당 구은희 전문위원 (02-721-7156)



금융산업위원회

위원회는 제9차 전체회의('19.4.23.)에서 그간 노사가 제안하고 논의했던 의제들을 중심으로 '(가칭)금융권 좋은 일자리 창출을 위한 공동실태조사'를 추진키로 하고 그 내용과 방향성에 대해 논의했으며, 제10차 전체회의('19.5.14.)부터는 '4차 산업에 따른 금융권 변화와 대응' 관련 논의를 함께 진행할 예정이다.

발족취지 ▽ 4차 산업혁명 등 급격한 금융시장 환경 변화에 직면, 금융산업의 발전과 좋은 일자리 유지를 위한 다각적인 방안 마련을 위해 '18.11.19. 발족

담당 이지은 전문위원 (02-721-7142)

국민연금개혁과
노후소득보장특별위원회

특위에서는 4월 한달간 전체회의를 매주 개최하여 '국민연금개혁과 노후소득보장 검토(안)'을 중심으로 논의했다. 특히 '19.4.19. 제16차 전체회의'에서는 '19.4.29.로 논의 시한이 종료되는 특위의 연장안'에 대해서도 논의했고, 제1차 간사단회의('19.4.22.)를 통해 특위의 논의 시한 연장 의결을 본위원회에 요청하기로 했다.

이에 경제사회노동위원회에서는 '19.4.29. 제4차 본위원회 개최를 공지하고 위원들에게 회의 참석을 요청했으나, 탄력근로제 합의(안)에 반발하는 노동계 계층별 위원들의 거부로 서면의결을 추진하게 되었다.



그러나 의결 정족수 미충족으로 서면 의결도 처리되지 못함에 따라 '특위'의 논의 시한 연장은 무산됐다. 본위원회 후속으로 '19.5.8. 개최된 제4차 운영위원회에서 특위는 기존 위원들을 중심으로 논의를 계속하고 운영위가 논의활동을 지원하기로 결정했다.

발족취지 ▽ 국민연금 등 노후소득보장은 세대간-계층간 연대를 통해서 해결해 나가야할 전사회적 과제로, 이해당사자들이 참여하여 논의하는 사회적 대화를 통해서 해답을 찾아가고자 '18.10.30. 발족

담당 송해순 전문위원 (02-721-7145)

