

2018

3+4 연계
통권 2호

사회적 The Social Dialogue 대화



대통령 소속
경제사회발전노사정위원회
Economic and Social Development Commission

대통령소속
경제사회발전노사정위원회

사회적 대화

권두언

시동 걸린 새로운 사회적 대화의 순항을 바라며 008

박명준 편집위원장 / 수석전문위원

01 노사정대표자회의

[2차 노사정대표자회의] 새 사회적 대화기구 명칭 '경제사회노동위원회'로 014

이세종 전문위원

[경과와 전망] 새로운 사회적 대화체제 수립을 향한 산고의 현장 022

박명준 수석전문위원

[기고] “노사정대표자회의, 진정한 의미의 역사적인 사회적 대화 마당” 032

장홍근 한국노동연구원 선임연구위원

02 기획대담

[노동시간 단축과 사회적 대화] 법이 포괄하지 못하는 목소리, 사회적 대화에 담아라 038

배규식 한국노동연구원 원장(좌장), 유정엽 한국노총 정책실장, 김영완 한국경총 노동정책본부장,
강성태 한양대 법학전문대학원 교수, 김영옥 한국여성정책연구원 선임연구위원

03 사회적 대화 논란

[1주제] 4차 산업혁명, 노동 4.0 그리고 사회적 대화	078
이창곤 한겨레경제사회연구원 원장	
[2주제] 사회안전망과 사회적 대화	086
오건호 내가 만드는 복지국가 공동운영위원장	
[3주제] 지역단위 사회적 대화, 한 단계 도약을 위한 조건과 과제	092
황한식 부산대 명예교수	
[4주제] 업종별 사회적 대화, 왜 필요한가?	098
조성재 한국노동연구원 노사관계연구본부장	

풍경으로의 여행

질게 뻗 봄 향기 속 초록세상, 고창 청보리밭 축제	104
여행작가 정철훈	

04 사회적 대화를 바라보는 다양한 시선들_ 청년편

청년의, 청년에 의한, 청년을 위한 사회적 대화, 발상을 바꾸자	116
박명준 수석전문위원(좌장), 김병철 청년 유니온 위원장, 백경훈 청년이 여는 미래 대표, 홍진아 진저티 프로젝트 매니저, 김민아 노무사, 최태섭 문화평론가, 황세원 희망제작소 연구원	

대통령소속
경제사회발전노사정위원회

사회적 대화

05 토론회 지상 중계

- 「포용적 노동체제의 비전과 새로운 사회적 대화: 노사정위원회 20년을 넘어」 공개 토론회 162
이세종 전문위원
- 「노동존중사회: 21세기 한국의 노동과 사회발전」 공개 토론회 176
송해순 전문위원

06 구조조정과 사회적 대화

- [기고] 위기를 기회로: 한국지엠사태의 평가와 대응 196
김현철 군산대 융합기술창업학과 교수
- [인터뷰] 한국지엠사태, 사회적 대화 구축의 기회로 202
이호근 전북지역 노사민정네트워크포럼 좌장

07 현장에서 듣는 사회적 대화

- [기업단위] 소통과 대화, 상생의 디딤돌 놓다 214
‘뚜레쥬르’ 사례로 본 프랜차이즈 산업 사회적 대화
박종훈 월간 <참여와혁신> 취재팀장

08 전문위원 정책 스케치

- [주요 선진국의 사회적 대화기구 운영 사례] 네덜란드 사회적 대화기구, 사회경제협의회(SER) 222
조규식 전문위원

09 사회적 대화 국제동향

[각국의 사회적 대화 현황] 유럽주요국의 근로생활 동향 (2017년 4분기) 손옥이 전문위원	232
[Eurofound 고용노동 분석 보고서 요약] 사회적 대화를 통한 디지털화와 기술변화에의 대응 손옥이 전문위원	238
[European Commission 보고서 요약] '17년 EU의 양성 평등에 관한 보고서 손옥이 전문위원	244

10 위원회 주요 동정

[2017임금연구회] 임금격차의 실태 분석: 조선산업과 분위별 임금 수준을 중심으로 강금봉 전문위원	256
[노동존중사회연구회] '노동존중사회' 논의를 위한 기초를 정리하다 송해순 전문위원	260
[국제노사정기구연합 워크숍] 디지털 혁명이 일자리에 미치는 영향에 주목 손옥이 전문위원	266
격월간 〈사회적 대화〉 호별 주요내용	268

| 권두언 |



박명준

본지 편집위원장

경제사회발전노사정위원회 수석전문위원

시동 걸린 새로운 사회적 대화의 순향을 바라며

노사정이 사회적 대화 역사의 새로운 이정표를 세우기 위해 매진하고 있다. 2004년과 2008년에 이어 사상 세 번째로 개최되고 있는 노사정대표자회의가 그 중심에 있다. 아직까진 다소 더딘 느낌도 든다. 대화의 새싹이 조심스럽게 움트고 있긴 하지만 당장 획기적인 무언가가 나온 건 아니다. 태어나려는 자는 알을 깨뜨려야 한다고 했던가.

우리의 사회적 대화는 늘 딜레마에 처해 왔다. 구조적이고 거시적인 개혁의 청사진을 그리기 위해 대표자들은 모이지만, 끊임없이 제기되는 현안은 대화의 발목을 잡곤 했다. 현안의 뒤치다꺼리에 빠지다가는 새로운 그림을 그리기 어렵고, 새로운 그림만 그리다가는 한가한 놀음 아니냐는 비판에 직면하게 된다.

올 봄의 노사정대표자회의도 마찬가지였다. 근로시간 단축법안, 최저임금 산입범위 조정, 제조업 주요 기업들에서의 이리저리한 구조조정 등이 먹구름으로 몰려 왔다. 정부정책과 개별 기업 노사관계는 모두 시동을 걸고 있는 사회적 대화의 흐름과 아직 유기적으로 맞물려 있지 못하다. 사회적 대화가 주요 현안을 담아서 해결책을 만들어 내기는 아직은 이르다. 그릇을 굽는 일과 요리를 하는 일을 병행하기란 쉽지 않다.

현재 노사정대표자들은 안개 속 지뢰밭 위를 어깨동무하고 걷고 있다. 그래도 조금씩 전진해 가고 있다. 4월 초 사회적 대화기구의 새로운 상에 대한 의견을 조정해 가면서 제2차 대표자 회의가 개최되었다. 새로운 사회적 대화기구의 상징인 이름을 경제사회노동위원회로 하는데 사실상의 의견일치를 보았다. 의제별 위원회, 업종별 위원회, 연구회 등도 대표자 회의 체제 내에 두어 내용 있는 대화를 시작해 나가기로 했다.

새로운 사회적 대화체제를 향한 공동의 산고(産苦)가 이어지고 있는 시간, 노사정위원회는 여기 격월간 〈사회적 대화〉 3+4월호를 발간한다. 지난 1+2월호의 출간 이후 편집진에게는 ‘내용이 너무 어렵다’는 지적이 쏟아졌다. ‘사회적 대화가 원래 이렇게 어려운 것이냐’, ‘대통령 자문기구에서 발간하는 책인데 대통령이 과연 읽고 이해를 하겠느냐’는 지적과 함께, ‘대답도 그렇고 전체적으로 글들의 호흡이 너무 길어서 끝까지 읽지 못하겠다’, 내지는 ‘왜 들여쓰기가 없냐, 답답하다’는 비판에 이르기까지….

편집진은 그 모든 다채로운 지적들을 감사한 마음으로 달게 받고 3+4월호에 최대한 반영하기 위해 노력하였다. 3+4월호의 키워드는 ‘짧고 다채롭게’이다. 글의 분량을 가급적 줄였고, 다양한 주제로 챕터를 구성했다. 신생 매체로서 조금씩 진화해 가고 있다는 걸 독자들은 느낄 수 있을 것이다.

노사정대표자회의의 사무처인 노사정위원회의 입장에서도 그렇고, 정부의 노동정책의 추진전략의 측면에서도 그렇고, 또한 노사관계 주체들의 미래의 바람직한 관계형성을 위해서도 현재 우리가 주목할 가장 중요한 사회적 대화의 장은 노사정대표자회의이다. 지난 격월간 〈사회적 대화〉 1+2월호에서부터 1차 대표자회의의 의미를 보다 심도 있게 조명했어야 했는데 미

흡한 감이 없지 않았다. 이번 호부터 격월간 〈사회적 대화〉는 노사정대표자회의에 관한 내용을 최우선에 두기로 했다.

노사정위원회에서 2차 노사정대표자회의의 주요 사실들을 소개하였고, 1, 2차 노사정대표자회의 모두의 의미를 조명해 보았다. 나아가 외부전문가(장홍근)에게 의뢰하여 지금의 노사정대표자회의의 의의와 그 나아갈 바에 대한 전문가적 기대를 독자들에게 전하고자 했다.

〈기획대담〉에서는 최근 단행된 노동시간 단축 입법에 대해서 그 의미를 조명하는 시간을 가졌다. 전문가들과 노사단체 관계자들이 모여서 이번 개혁의 역사적 의미와 향후 후속적으로 도모되어야 할 정책과제들, 그리고 거기에서 필요한 사회적 대화의 전개상을 논의하였다.

〈사회적 대화 논단〉은 네 명의 전문가들로부터 다채로운 주제를 놓고 그들이 기대하는 사회적 대화의 전개에 대한 의견을 담아 보았다. 노사정대표자회의가 본격적으로 시작되어 이제 구체적인 의제별 논의들이 진행되려 하는 중에 4차 산업혁명, 사회안전망, 산업안전, 노동기본권 등 크게 네 가지 주제가 우선 논의 대상으로 언급되고 있는 가운데, 이번 호에서는 4차 산업혁명과 사회안전망, 두 개의 주제를 놓고 사회적 대화가 어떻게 전개될 필요가 있는지 전문가들(이창곤, 오건호)의 의견을 들어 보았다. 또한 새로운 사회적 대화체제에서 중요시해야 할 주제로 지역과 업종, 이른바 중위수준(meso-level)에서의 사회적 대화의 활성화가 보편적으로 강조되고 있는 가운데, 이번 호에서는 각각 지역별 그리고 업종별 사회적 대화의 필요성을 강조하는 두 학자(황한식, 조성재)의 의견을 소개한다.

미조직 취약층이 사회적 대화에 참여해야 할 필요성이 역설되고 있는 가운데, 청년들의 고민, 그리고 청년일자리 문제에 대한 해법 마련을 위한 사회적 대화의 방향을 조심스럽게 〈좌담〉에 담아 보았다. 그간 청년일자리 문제를 놓고 고민과 실천을 해 온 다양한 젊은 전문가들과 실천가들이 한 자리에 모여 열띤 토론을 진행했다.

연초에 노사정위원회는 두 차례의 의미 있는 토론회를 기획하여 개최했다. 하나는 노사정위원회 출범 20주년을 맞이하여, 미래지향적으로 〈포용적 노동체제의 비전과 새로운 사회적 대화〉라는 제하에, 이 시기에 왜, 그리고 어떤 사회적 대화가 필요한지에 관하여 토론을 진행

했다. 또 다른 하나는 이른바 노동존중사회에 관한 전문가들의 식견, 그리고 그것을 놓고 전개되어야 할 사회적 대화에 관한 의견들을 교환하는 토론회였다. 격월간 <사회적 대화>에서는 이 내용들을 간추려 지상에 담았다.

바야흐로 구조조정의 여파가 우리 경제에 먹구름을 드리우고 있는 속에서 사회적 대화의 필요가 대두되고 있다. 이번 호에서는 글로벌 자본 GM과 관련한 논란을 중심에 놓고 군산과 전북에서 처방을 고민하고 있는 두 전문가들(김현철, 이호근)의 견해를 각각 기고와 인터뷰의 형식으로 담아 보았다. 향후 구조조정에 대하여 사회적 대화를 어떻게 전개해 갈지에 관한 논의의 출발로 삼을 수 있겠다.

그 밖에 현장에서 듣는 사회적 대화로 기업사례를 소개하였고, 노사정위원회 전문위원의 정책 스케치 코너를 신설해 이번 호에서는 네덜란드의 사회적 대화기구인 SER의 이모저모를 부드럽게 조명해 보았다. 사회적 대화의 국제동향에 대한 코너도 신설해 유럽 주요국들의 동향을 읽을 수 있는 자료들을 번역하여 게재하였다.

창간호에서의 시행착오를 극복하기 위한 다채로운 시도들이 다소 번잡하고 가볍게 느껴지 지나 않을까 하는 걱정도 들지만, 그래도 이만하면 읽고 생각할 거리들을 꽤 담았다고 자부해 본다. 한 호, 한 호 더 발전하는 격월간 <사회적 대화>가 되겠다고 다짐하며 여기 우리의 두 번째 노동의 결실을 세상에 내놓는다. 독자들의 관심과 애정 어린 피드백을 기대할 따름이다.

2018년 4월 광화문에서



01



노사정대표자회의

• 2차 노사정대표자회의

새 사회적 대화기구 명칭 ‘경제사회노동위원회’로

이세종 전문위원

• 경과와 전망

새로운 사회적 대화체제 수립을 향한 산고의 현장

박명준 수석석전문위원

• 기고

“노사정대표자회의,

진정한 의미의 역사적인 사회적 대화 마당”

장홍근 한국노동연구원 선임연구위원

| 2차 노사정대표자회의 |

새 사회적 대화기구 명칭 ‘경제사회노동위원회’로

2차 노사정대표자회의 개최 한국형 사회적 대화기구 윤곽 나와

이세종 전문위원

한국노총 김주영 위원장, 민주노총 김명환 위원장, 대한상공회의소 박용만 회장, 한국경총 손경식 회장, 고용노동부 김영주 장관, 경제사회발전노사정위원회 문성현 위원장, 그리고 경제사회발전노사정위원회 박태주 상임위원(간사)은 4. 3.(화) 07:30 대한상공회의소 20층 챔버 라운지에 두 번째 노사정대표자회의를 위해 모였다.



대표자들은 밝은 표정으로 손을 맞잡고 사진기자들의 취재 요청에 응했다. 자리를 정돈한 후 한 사람씩 돌아가며 인사말을 하는 것으로 회의를 시작했다. 첫 인사말은 이번 대표자회의를 위원회와 공동으로 준비한 대한상공회의소 박용만 회장이 맡았다.

박 회장은 “현장에서는 노동 이슈에 관심이 많다”며, “어렵게 사회적 대화를 재개한 만큼 현실적인 대안을 마련할 수 있길 바란다”고 말문을 열었다. 박 회장은 또 “합리적 대화의 틀이 필요하다는 점에 인식을 같이하고 있기 때문에 공통분모를 앞에 두고 좀 더 진전을 이뤄가는 회의가 됐으면 좋겠다”고 말했다.

다음은 문성현 위원장이 마이크를 잡았다. “대중소기업의 격차 해소 없이는 청년실업도, 출산율도 해결하기 어렵다”며, 격차 해소를 모든 문제의 근본적 원인으로 짚었다. 또한 “이런 문제들은 사회적 대화를 통해서만 풀 수 있고, 조선이나 자동차 구조조정 문제도 마찬가지”라고 말했다. 이어 “사회적 대화의 발전을 위해 오늘 회의가 진전이 있기를 기대한다”고 덧붙였다.



김주영 위원장은 속도감 있는 논의를 주문했다. 김 위원장은 “국회 일정상 4월 국회에서 법 개정이 안 되면 기구 개편이 무한정 지연될 수 있기 때문에 첫 회의에서 50일 시한을 두고 대표자회의를 마무리하자는 제안을 했다”고 말했다. 김 위원장은 “오늘도 특단의 대책을 만들어내지 못하면 국민적 지탄의 대상이 될 것”이라고 적극적인 논의를 주문했다.

손경식 회장은 “아직까지 의견 접근이 되지 않은 내용이 많은데, 노사정 간 꾸준히 대화를 이어나가고 입법화에 모든 노력을 다해야 한다”고 말했다. “다만 의견 차이가 첨예한 논의는 오히려 갈등을 키울 수 있으므로 노사가 공감하는 주제를 우선 선정해서 논의를 해나갔으면 한다”고 말했다.





김명환 위원장은 민주노총의 조직 내부의 사정과 새로운 사회적 대화기구의 방향에 대해 설명했다. “민주노총이 사회적 대화기구에 부정적인 경험이 많지만, 사회 양극화를 해결하기 위해 노사정 대화가 필요하다는 분명한 입장을 갖고 있다”고 말했다. 또한 새로운 사회적 대화는 “첫째, 무리한 합의를 하지 않는 점을 명확히 하여 협의기구로서 위상을 정립해야 하고, 둘째, 노사 중심성을 분명히 하면서 청년, 여성, 비정규직 등 참여 주체 확대도 적극적으로 고려해야 하며, 셋째, 초기업단위 노사 관계 발전을 위해 산업별 위원회, 특별위원회가 필요하다”고 말했다. 아울러 “조선·자동차 구조조정, 공공부문 비정규직 등 현안 문제를 논의할 수 있는 틀이 필요하다”며, “이러한 문제의식이 사회적 대화에 반영되고 소통이 된다는 것을 조합원들에게 알려나가는 계기가 되었으면 한다”고 덧붙였다.



김영주 장관은 “논의가 진척되지 않아서 시급한 노동 현안이 제대로 논의될 수 있을까 걱정”이라고 지적했다. 김 장관은 “전국 단위 조직과 별도로 이해대변이 취약한 비조직 단체의 목소리를 듣고 정책에 반영하자는 것이 대통령 말씀이자 국민의 요구이므로 이를 고려해 충분한 논의가 이루어지길 바란다”고 말했다.

한 사람씩 인사말을 마치고 본격적인 회의가 시작됐다. 이후 회의는 비공개로 진행됐다. 조찬을 겸한 이날 회의는 2시간가량 이어졌다. 09:40 회의가 종료됐다는 소식이 들렸다. 노사정 대표들은 회의 시작 때의 걱정과는 달리 명칭과 참여주체 확대 등 새로운 사회적 대화의 윤곽에 의견접근을 이뤄냈다.

문성현 위원장과 박태주 상임위원은 의견 접근된 결과(아래 표 참조)를 기자단에 브리핑했다. 우선 명칭은 ‘경제사회노동위원회’로 의견접근을 보았다. 참여주체는 청년, 여성, 비정규직 및 중견기업, 중소기업, 소상공인 등으로 확대하는 데 공감대를 이뤘다. 의제별 위원회로 ‘경제의 디지털화(4차 산업혁명)와 노동의 미래 위원회’, ‘안전한 일터를 위한 산업안전위원회’,

‘사회안전망 개선 위원회’를 우선적으로 설치하기로 했다. 그리고 일자리 관련 연구위원회도 설치한다는 데 의견을 모았다. 의견접근이란 표현을 썼지만 이는 민주노총의 내부 사정을 고려한 배려라고 문성현 위원장이 설명했다.

〈2차 노사정대표자회의 결과〉

노·사·정 대표자들이 사회적 대화기구의 조속한 정상화와 제1차 대표자회의에서 제기된 의제들에 대하여 논의한 결과는 다음과 같다.

첫째, 사회적 대화기구의 개편과 관련해서는

- ▲ 사회적 대화기구의 명칭은 ‘경제사회노동위원회’로 의견 접근하였다.
- ▲ 사회적 대화기구는 노·사 중심성을 기반으로 하자는 데 의견접근이 있었다.
- ▲ 청년, 여성, 비정규직 및 중견기업, 중소기업, 소상공인 등으로 참여주체를 확대하여 우리 사회의 다양한 목소리를 반영할 수 있도록 한다는 데 의견접근이 있었다.
- ▲ ‘(가칭)미조직 취약계층 관련 위원회’를 사회적 대화기구 내에 구성하여 청년, 여성, 비정규직 등 새로운 참여주체들이 스스로 의제를 개발하고 정책을 제안할 수 있도록 한다는 데 의견접근이 있었다.
- ▲ 의제별, 산업(업종)별 및 지역별 대화 체제를 강화한다.
- ▲ 사무처의 독립성과 전문성을 강화한다.

그리고 합의사항이 반영된 경제사회발전노사정위원회법 개정안을 국회에 제출하여 빠른 시일 내에 개정될 수 있도록 노사정은 적극 노력하기로 하였다.

둘째, '의제별 위원회'와 관련해서는

▲ 경제의 디지털화(4차 산업혁명)와 노동의 미래 위원회, ▲ 안전한 일터를 위한 산업 안전위원회, ▲ 사회안전망 개선 위원회 등 3개를 우선 구성·운영한다.

* 노동기본권 관련은 추후 논의하기로 함

셋째, 노동계는 해운, 버스운송, 금융, 공공(이상 한국노총), 자동차, 조선, 민간 서비스, 보건의료, 건설, 공공(이상 민주노총) 등의 업종에 대하여 업종별 위원회를 제안하였다. 위원회의 구성·운영 등에 관해서는 실무 논의를 거쳐 차기 대표자회의에서 결정할 계획이다.

이 외에 '양극화 해소를 통한 양질의 일자리 창출 연구회'를 구성하여 사회 양극화 해소와 중소기업 중심의 양질의 일자리 창출 방안을 모색하기로 하였다.

위 의견 접근이 이루어진 사항에 대한 구체적인 내용 등에 대해서는 실무논의를 계속해 나가기로 하였다.

제3차 노사정대표자회의는 4월 중 한국노총에서 개최할 예정이다.

2018년 4월 3일

노사정대표자회의

결과에 대한 기자단 브리핑을 마치고 기자들과의 열띤 질의응답이 이어졌다. 다음은 기자들과의 일문일답이다.

쟁점이 됐던 의결권은 어느 정도까지 접근이 된 것인가?

위원장 참여주체 확대는 가능하면 의결권을 기본으로 한 접근이다. 다만 대표자를 어떻게 해야 할지는 좀 더 논의를 해야 하는 상황이다.

의제별·업종별 위원회 등 각 위원회는 위원이 몇 명이 되는지

위원장 구체적으로 몇 명이 어떻게 모여서 뭘 어떻게 할 것인지를 본격적으로 검토할 수 있는 조건이 마련됐다고 이해해 달라. 중요한 것은 자동차산업 중심으로 최저임금, 하도급 문제, 격차 문제, 연대임금 문제, 금속노조가 제기한 하후상박 임금 문제 등이 논의될 수 있는 기틀이 확보됐다는 것이다.

의견접근이라는 것이 합의를 뜻하는 것인가?

위원장 내용적으로는 합의지만, 노동계 내부의 의견 수렴 과정이 있다. 그것을 감안한 것이다.

국회 통과는 언제쯤으로 예상하는가?

위원장 시간표를 정해놓으면 좋지만 대화주체들을 압박해서는 안 된다. 국회차원의 논의도 필요하다. 4월에 하면 가장 좋고, 안 되더라도 빠른 시일 내에 하겠다.

노동계가 참여주체 확대에 대해 추천권을 주장한다는 얘기가 있던데?

상임위원 구체적 선출 방식 그리고 의결 방식에 대해서는 아직까지 합의가 이뤄지지 못했고 추후 더 논의할 계획이다.

지금 노사정 대화의 시대정신은 어떤 것이라고 생각하는지?

위원장 시대정신을 제시하는 것은 1차적으로 노사의 책무라고 생각한다. 정부가 이런 걸 하고 싶다가 아니라, 노사가 이런 상황에서 무엇을 하고 싶은지, 무엇을 할 수 있는지, 노사의 의지와 실력이 제일 중요하다.

언제 처음으로 개편된 사회적 대화기구에서 첫 번째 회의가 열릴 것으로 예상하는지. 연내에는 가능한지

위원장 빠른 시일 내 하겠다. 연내 안 되면... 제 임기가 내년 8월이면 끝난다.



노동 3권 보장 문제도 있지 않았다. 논의를 따로 미룬 이유가 있는 건지

상임위원 관련 위원회를 구성하는 것은 이견이 없었다. 단지 지금 당장 구성할 것인가, 아니면 한 박자 정도 늦춰서 꾸리는 것이 더 효율적인 것인가에 대한 이견이 있었다. 노동 기본권은 노사 간 이해가 첨예하게 대립되는 지점이고, 다시 말해서 합의가 굉장히 어려운 지점이고 갈등이 곧바로 노출될 수밖에 없다는 측면에서 사회적 대화 체제 운영에 역효과를 내지 않겠는가 하는 우려가 있었다. 다만, 한편에서는 노동존중사회를 만드는 데 있어서 노동 기본권의 보장이 핵심적인 사안이기 때문에 우선적으로 구성해서 운영하자는 안도 있었다.

전경련은 참여하지 않는 건가?

위원장 공식적 참여주체가 아니다. 앞으로도 고려하고 있지 않다.

한국GM 구조조정 관련해서는 논의가 없었나?

상임위원 GM이나 금호타이어 문제에 있어서 민주노총이 이 현안 문제를 다루기 위해서 사회적 대화기구 내에 특별 위원회를 설치해야 한다고 주장하는 내용은 있었다.

분위기는 어땠나?

위원장 분위기는 매우 좋았다. 적극적으로 대표자들이 논의에 임해 주었다.

두 번째 노사정대표자회의는 기자회견을 끝으로 종료됐다. 다음 회의는 참여주체 기관에서 번갈아가며 개최하자는 1차 회의 때의 합의에 따라 한국노총에서 개최하기로 했다.

| 경과와 전망 |

새로운 사회적 대화체제 수립을 향한 산고의 현장

노사정대표자회의의 의의와 전망

박명준 수석전문위원 / 본지 편집위원장

1. 새로운 사회적 대화체제와 노사정대표자회의

작금의 한국 사회적 대화체제는 질적으로 새로운 형성 단계에 있다. 1998년 외환위기의 한 가운데에서 노사정위원회를 출범시키며 사회적 대화의 본격적인 제도화를 추구한 이후, 몇 차례 사회적 대화체제의 변화를 도모한 바 있으나, 현재 모색되고 있는 개혁은 아마도 그 가운데에서 가장 발본적이고 큰 변화가 될 것임에 틀림없다.

지난 20년간의 사회적 대화체제를 대표하는 이른바 ‘노사정위체제’가 사실상 사회적 대화의 불완전한 제도화에 머물렀다면, 현재 도모되고 있는 새로운 사회적 대화체제 구축에의 노력은 그 동안의 불완전성을 제거하고, 사실상 사상 최초로 우리 사회에 사회적 대화의 실질적 제도화를 성취하기 위한 시도라고 볼 수 있다.

사회적 대화체제가 실질적 수준에서 제도화되는지 여부를 가늠하는 가장 중요한 잣대는 그것을 형성하는 과정에서부터 얼마나 민간을 대표하는 노사 이익단체들 간의 자발적이고 독립적이며 적극적인 참여와 노력이 있었느냐에 있다. 현재 모색되고 있는 개혁의 과정은 누가 뭐래도 이러한 실질성의 순도를 갖추기에 충분하다.

현재 새로운 변화를 이끌고 있는 핵심적인 주체들은 이른바 ‘노사정대표자회의’의 이름으로 지난 1월 31일 이후 모여 있는 6자, 즉 한국노총, 민주노총, 경총, 대한상의, 노동부, 그리고 노사정위원회이다. 1월 31일 제1차 노사정대표자회의가 개최된 이후 4월 3일의 제2차 대표자회의에 이르기까지 약 2개월간 주체들은 새로운 사회적 대화기구를 디자인하는 작업과 그것이 출범하는 형식적 요건을 갖추기 전이라도 현행 대표자회의 체제 하에서 필요한 사회적 대화의 굵직한 장들을 열어가기 위한 노력을 전개하였다.

2. 노사정위원회와 노사정대표자회의의 관계

노사정위원회는 노사정대표자회의에 참여하면서 스스로 기존의 노사정위원회체제의 한계를 극복하고 그 과정에서 자신 스스로를 환골탈태하기 위한 노력에 매진하고 있다. 주지하듯이 노사정위원회는 행위자(agency)인 사무처와 무대(stage)인 회의체로 구성된다. 그 중에서도 핵심은 회의체이고 사무처는 기본적으로 회의체를 지원하기 위해 만들어진 조직체다. 지금 대표자회의에 참여하고 있는 노사정위원회는 사무처를 뜻한다.

통상 노사정위원회라고 칭하면 회의체를 말한다. 2016년 초 한국노총이 9.15 사회협약에 대해 파기를 선언하고 위원회를 탈퇴한 이후 회의체는 가동을 중단했다. 노사정위원회법상 노사를 대표하는 주체들 중 적어도 각 진영의 2분의 1은 참석을 해야 회의체를 열 수 있기에, 노동계를 대표하는 두 단체 모두가 불참을 하고 있는 상황에서 법적으로 본회의 개최는 차단되어 있는 상태다.

노사정위원회 본회의는 개최될 수 없지만, 사무처는 살아 있다. 전술했듯이 사무처는 기본적으로 노사정위원회의 회의체를 지원하지만, 여기서 지원의 의미는 확대시켜 해석이 가능하다. 단순히 노사정위원회의 이름을 단 회의체에 대한 물리적 지원만으로 그 역할을 국한하기 어렵다. 회의체의 가동을 준비하기 위한 다양한 활동들 모두 사무처의 역할에 속한다고 볼 수 있기 때문이다. 예컨대, 구체적으로 사무처의 전문위원실과 대외협력실은 우리 사회에서 사회적 대화의 보편적 활성화를 위한 정보와 자료수집 분석, 전문가 네트워크, 현재적 및 잠재적 참여주체들의 의견 수렴과 의제개발, 그리고 사회적 대화와 관련한 공론화와 담론의 활

성화를 일상적으로 모색하는 작업을 그 언제라도 수행할 수 있다.

노사정위원회 사무처는 이미 작년에 신정부 출범 후 8월에 문재인 대통령이 임명한 노사정위원회 위원장과 사무처장에 해당하는 상임위원을 받아들였다. 두 리더가 쌍끌이로 역할을 하면서 새로운 사회적 대화체제 구축의 임무를 맡은 것이다. 그러면서 노사정위원회 사무처는 지난 약 8개월여 동안 박근혜 정부 중반 이후 사실상 식물상태로 전락해 있던 노사정위원회를 환골탈태시켜 가면서 새로운 사회적 대화체제를 형성시키는 것을 지상과제로 삼고 달려 왔다.

노사정위원회 사무처의 새로운 리더들은 여러 주체들과 소통을 한 결과 일단 노동계 한편만 참여하는 노사정위원회의 재개를 지양하고 노동계를 대표하는 두 단체들 모두가 참여하는 포괄적인 개혁을 단행하여 새로운 사회적 대화체제를 도모하기로 했다. 불가피하게 노사정위 내부의 회의체 재가동이 아니라 외부에 별도의 간이무대를 설치해서 새로운 사회적 대화체제를 꾸려 가는 길을 택하였다. 가장 핵심적인 문제는 사회적 대화의 핵심 주체 가운데 하나인 민주노총이 지난 1999년 초 대의원대회에서 노사정위원회로부터 탈퇴를 결의한 이후 끊임없이 노사정위원회에의 참여를 거부해 왔고, 앞으로도 그러한 입장을 바꾸지 않을 것임을 천명하였기 때문이다.

문성현 노사정위원회 위원장이 2018년 1월 11일, 신년벽두부터 위원회의 사실상의 해체까지 염두에 두고 민주노총이 참여하는 노사정대표자회의를 개최해 사회적 대화체제를 복원하자고 주창한 이유는 노사정위원회에 대한 노동계 일각에서의 강한 알레르기 반응을 심각하게 인지하고, 특정 위원회보다 더 중요한 사회적 대화라고 하는 수단의 가치를 살리려는 노력이었다. 민주노총은 대표자회의에 참여할 수 있을 정도라고 판단될 상응조치를 기대하였고, 이는 청와대가 노동계 리더들을 초청해 대통령과의 면담을 통해 국정의 파트너임을 천명하는 절차를 도모하면서 사실상 달성되었다.

3. 제1차 노사정대표자회의

2018년 1월 31일 드디어 민주노총까지 참석하는 노사정대표자회의가 광화문으로 막 이전한 노사정위원회 대회의실에서 개최되었다. 당일 대표자들은 우리 사회의 심각한 문제와 도전이라고 할 수 있는 주제들과의 정면대결을 선언하였다. 구체적으로 1차 노사정대표자회의의 결과 브리핑 문안에 명시하였듯이 “노사정 대표자들은 사회적 대화를 복원하여 양질의 일자리 창출, 사회양극화해소, 헌법에 보장된 노동3권 보장, 4차 산업혁명과 저출산/고령화 등 시대적 과제를 시급히 해결해야 한다는 데에 인식을 같이 하였다.” 이러한 결의는 새로운 사회적 대화체제 구축의 시대적 필요성과 그것이 향후 나아가야 할 방향성을 가늠하는 내용적 이정표라고 볼 수 있으며, 새로운 사회적 대화체제에서 다루고 해결해야 할 핵심과제를 정립한 것이라고 해석이 가능하다.

여기에서 나아가 노사정대표자들은 향후 노사정대표자회의에서의 핵심 논의 주제들을 정립하였는데, 그것은 “사회적 대화기구 개편방안, 사회적 대화기구에서 논의할 의제의 선정, 업종별 협의회의 설치 운영에 관한 사항, 그 밖에 노사정대표자가 결정하는 사항” 등으로 명시되었다. 즉 앞서와 같은 굵은 사회경제적인 난제들을 풀기 위해 일단 노사정대표자회의는 자신의 역할을 사회적 대화기구를 디자인하는 작업, 거기에서 담겨져야 할 구체적인 의제를 정립하는 작업, 그리고 업종을 단위로 한 사회적 협의체를 구성해 내는 작업 등 크게 3가지 주제에 매진하는 것에 두었다.

이는 노사정대표자회의가 새로운 사회적 대화기구를 만들어 내기 위한 사회적 대화의 전개를 하는 것을 주력에 두되, 그뿐 아니라 이미 새로운 사회적 대화체의 중심장으로서 의제와 업종을 단위로 한 사회적 대화를 전개해 나가는 지붕의 역할을 하겠다는 천명이라고 해석할 수 있다. 말하자면 노사정대표자회의 자체가 노사정위원회의 식물화된 회의체를 대체하는 사회적 대화의 장으로 기능하면서, 새로운 사회적 대화기구의 출범 이전까지 거기에서 논의해 나갈 주제들을 자신 안에 인큐베이팅해 가겠다는 의지의 표출이다.

실지로 브리핑 자료에서도 “노사정대표자회의의 효율적 운영을 위하여 노·사·정의 부대표급으로 운영위원회를 구성하고, 실무협의회를 통해 실무와 정책지원을 담당하기로 하였다”고 명

시하였는데, 이는 노사정위원회 회의체의 수직화된 구조적 체계에 해당하는 논의 틀을 구축한 것이라고 볼 수 있다. 향후 노사정대표자회의에서의 논의는 일단 각 단체의 정책단위 책임자들로 구성된 실무협의회에서 가장 기초적이고 포괄적인 논의를 수행하고, 거기에서 기본적인 합의를 도모하면서 전개해 가기로 한 것이라고 볼 수 있다.

노사정대표자회의의 결과 브리핑

2018년 1월 31일, 한국노동조합총연맹 김주영 위원장, 전국민주노동조합총연맹 김명환 위원장, 한국경영자총협회 박병원 회장, 대한상공회의소 박용만 회장, 고용노동부 김영주 장관, 그리고 경제사회발전노사정위원회 문성현 위원장은 노사정위원회에서 노사정대표자회의를 개최하였다.

노·사·정 대표자들은 사회적 대화를 복원하여 양질의 일자리 창출, 사회양극화 해소, 헌법에 보장된 노동 3권 보장, 4차 산업혁명과 저출산·고령화 등 시대적 과제를 시급히 해결해야 한다는데 인식을 같이 하였다.

노사정대표자회의에서는 사회적 대화기구 개편 방안, 사회적 대화기구에서 논의할 의제의 선정, 업종별 협의회의 설치·운영에 관한 사항, 그 밖에 노·사·정 대표자가 결정하는 사항을 논의하기로 하였다.

노사정대표자회의의 효율적 운영을 위하여 노·사·정의 부대표급으로 운영위원회를 구성하고, 실무협의회를 통해 실무와 정책지원을 담당하기로 하였다.

노사정대표자회의는 필요에 따라 수시로 개최하되, 운영기간이나 개최시기는 상호 협의하여 결정할 예정이다.

2018년 1월 31일

노사정대표자회의

이렇게 1차 대표자회의에서의 공동선명은 한국에서 새로운 사회적 대화의 물꼬를 열 수 있는 시도이자, 과거 속에 침잠해 있던 노사 정상단체들과 정부 간의 새로운 대화와 협력의 기회를 활성화하는 계기로 작용하는 것이었다. 현재의 노사정대표자회의 체제하에서의 사회적 대화와 그것을 통해 탄생할 새로운 공식적인 사회적 대화기구 내에서 향후 전개될 논의들 모두 이 제1차 노사정대표자회의에서의 공동결의를 출발점으로 삼게 될 것이다. 그러한 의미에서 2018년 1월 31일의 결의는 사실상 하나의 ‘사회협약’에 준한다고 보아도 과언이 아니며, 한국의 사회적 대화체제는 이를 통해 일단 ‘복원이 되었다’고 충분히 간주될 수 있다.

4. 제2차 노사정대표자회의

2018년 4월 3일 노사정대표자들은 대한상공회의소에서 제2차 회의로 모였다. 이는 1차 대표자회의 이후 5차례의 실무협의회와 3차례의 운영위원회 개최를 하면서 열띤 논의를 전개한 결과물을 최종적으로 추인하고, 하부단위에서의 미합의사항들에 대해 최종적인 합의를 시도하는 대화였다.

1차 대표자회의 이후 2개월간에 걸친 하부단위에서의 논의는 앞서 1차 대표자회의에서 지정하였듯이 크게 세 가지 주제로 압축된다. 첫째는 새로운 명칭과 성격을 갖는 사회적 대화체의 상을 공동으로 마련하는 것이었다. 참여주체들은 무엇보다도 새로운 사회적 대화기구의 상을 정립하는 것에 매진하였고, 사회적 대화기구의 명칭과 참여주체의 확대 그리고 의사결정방식 등은 그 중에서도 핵심적인 주제들이었다. 둘째는 1차 대표자회의에서 언급된 5가지 대주제들을 중심으로 해서 보다 구체적인 형태로 우선 어떠한 의제들부터 다룰 것인지를 정하고, 그것을 논의하는 틀로서 의제별 위원회의 출범원리를 확립하는 것이었다. 셋째는 역시 1차 대표자회의의 결과로 언급된 바, 업종별 사회적 대화의 수행방안을 정하는 것이었다.

약 2개월간의 논의 결과는 2차 대표자회의 브리핑 문안에 잘 담겨 있다(17~18쪽 제2차 노사정대표자회의 결과 브리핑 참조). 일단 새로운 사회적 대화기구의 명칭을 놓고 대표자들은 ‘경제사회노동위원회’로 하는 것에 의견을 모았다. 6주체들 중 민주노총을 제외하고 다른 주체들은 이미 운영위원회에서 ‘경제사회위원회’로 하기로 합의를 보았고, 민주노총만이 ‘사회

노동위원회'를 고수하면서 특히 노동이라는 표현이 들어갈 것을 역설, 일단 미합의 상태로 대표자회의에 올랐다가 결국 두 안의 합집합인 경제사회노동위원회가 최종안으로 정리된 것이다. 이로써 20년간 불안정하게 지속되었던 노사정위원회체제를 상징적으로 마감하고, 새로운 명칭을 단 사회적 대화기구의 출범을 통해 질적으로 새로운 사회적 대화체제를 구축하기 위한 첫발이 내디딘 것이었다.

노사정대표자들은 이어서 노사 중심성을 기반으로 한다, 참여주체를 확대하여 사회적 대화기구에 다양한 목소리를 반영한다, 의제, 업종, 지역별 대화체계를 강화하고 사무처의 독립성과 전문성도 강화한다는 등 새로운 사회적 대화기구의 성격에 대한 결의를 다졌다. 당일 대표자회의의 현장에서는 그 성격이 합의지향적 협의기구냐 아니면 단순한 협의기구냐를 놓고 논쟁이 벌어졌으나, 결국 표현상에 논란이 심한 상태에서 실제로 그러한 성격규정을 사전에 선협적으로 하는 것이 갖는 의미가 크지 않다는 것에 동의하고 해당 표현을 언급하지 않기로 하였다.

2차 대표자회의에서 결의한 새로운 사회적 대화기구의 상과 관련해 주목할 사항에 이른바 '(가칭) 미조직 취약계층 관련 위원회'를 둔다는 것이 있다. 이는 청년, 여성, 비정규직 등 새로운 참여주체들이 스스로 의제개발과 정책제안을 도모할 수 있는 기회를 증진시킨다는 취지였다. 이러한 시도는 앞서 참여주체의 확대가 보다 실질적인 의미를 지닐 수 있도록 한다는 취지이며, 이를 통해 과거 노사정위원회와 질적으로 새로운 성격의 사회적 대화 기구가 만들어질 수 있는 명시적 변화를 도모하려는 것이었다. 과거와 달리 새로운 사회적 대화기구에서는 미조직화된 주체들까지 의제의 형성에 참여할 수 있는 기회를 공적으로 제공받도록 했다는 점에서 이러한 결정은 획기적이라 할 수 있다.

한편, 2차 대표자회의에서는 자체 내에 의제별 위원회를 꾸리기로 하면서 크게 3가지 주제들을 우선적으로 다루기로 정하였다. 1차 대표자회의에서 합의한 5가지 주제들 가운데에서는 우선 4차 산업혁명의 도전을 다루는 '경제의 디지털화와 노동의 미래 위원회'를 꾸리기로 했다. 더불어 1차 대표자회의 결과로 언급되지는 않았지만, 참여주체들 모두 중요하다고 판단하는 주제인 산업안전과 사회안전망을 다루기 위해 '안전한 일터를 위한 산업안전위원회'와 '사회안전망 개선위원회'를 발족하기로 결정하였다. 그리고 1차 대표자회의에서 언급된 또 다른 주제

인 노동기본권을 다루는 위원회는 일단 추후 논의해서 그 발족시점을 재점검하기로 했고, 양질의 일자리 창출과 사회양극화 해소를 다루기 위해 두 주제를 묶어서 ‘양극화 해소를 위한 양질의 일자리 창출 연구회’를 일단 구성하기로 하였다. 이렇게 참여주체들은 1차 대표자회의에서 공유된 문제의식을 구체적인 논의 틀에 담은 다양한 방식들을 정하였다.

또한 실무협의회를 통해 다양한 업종들의 현안과 산업-노동구조의 변화를 대상으로 하는 업종별 위원회의 구축제안을 특히 노동계로부터 받았는데, 2차 대표자회의에서는 제안된 업종별 위원회 회의체를 명시하면서, 향후 실무논의를 거쳐 그것의 구성과 운영을 정하기로 하였다. 이로써 노사정대표자회의체 하에 업종을 단위로 하는 사회적 대화의 장을 마련하는 시도가 한 걸음 더 나아가게 되었다.

5. 향후 전망

현재 우리 사회에서 가동되고 있는 노사 정상조직체들 간의 사회적 대화는 노사정대표자회의가 핵심이며, 사실상 유일하다고 해도 과언이 아니다. 과거의 정부들은 사회적 대화의 필요성을 강조하되 그 주요무대(main stage)가 노사정위원회가 되어야 함을 강조해 왔으나, 민주노총은 그 무대가 “기울어져있기 때문에 들어가지 않겠다”라는 입장을 반복해 왔다. 정부가 반드시 민주노총까지 포함된 노사정 간의 정책협의를 필요로 하는 경우에는 별도의 간이무대를 개설하곤 했는데, 그것이 바로 노사정대표자회의였다. 현재 전개되고 있는 노사정대표자회의는 역사적으로 세 번째 시도이며, 과거 두 차례의 시도가 온전한 사회적 대화기구의 구축과 민주노총까지 참여하는 포괄적 사회적 대화체제의 구축에 실패를 했던 경험을 극복하려는 별도의 의지를 품고 있다.

1, 2차 대표자회의를 재조명하면서 위에서 살펴보았듯이 현재 진행되고 있는 노사정대표자회의는 오랜만에 기존의 노사정위원회를 대체할 새로운 사회적 대화기구의 설계와 출범을 놓고 보다 본질적인 논의를 전개하고 있다. 4월 말에 개최될 제3차 회의를 겨냥해서, 노사정대표자 회의 참여주체들은 2차 대표자회의 이후 4월 중 새로운 사회적 대화기구에 관한 법안을 마련하기 위한 노력을 포함하여 새로운 사회적 대화체제 구축을 향한 다음 스텝에 매진하

고 있다. 실질적인 주당법정 근로시간을 52시간으로 확립하고 특례업종을 대폭 줄이는 내용의 근로기준법 개정안 마련 과정에서의 논란, 최저임금 산입범위를 둘러싼 노사갈등의 지속, 그리고 금호타이어, 성동, STX, 군산GM 등 제조업을 중심으로 전개되는 일련의 구조조정 조치와 그로 인한 노사갈등 등 지뢰밭과 같은 현안의 별판을 건너가야 하지만, 그 모든 난제들의 보다 질서 있고 합리적인 해결을 도모할 수준 높은 사회적 대화체제의 건설을 위한 노력은 그와 별도로 계속해서 지속되고 심화되어야 할 필요가 있다.

| 기고 |

“노사정대표자회의, 진정한 의미의 역사적인 사회적 대화 마당”

장흥근 한국노동연구원 선임연구위원

- 현 고용노사관계학회 부회장
- 전 경제사회발전노사정위원회 수석전문위원
- 전 한국노동연구원 노사관계연구본부장
- 전 한국직업능력개발원 연구위원



본격화되는 노사정대표자회의

노사정대표자회의가 가파른 고갯길을 오르고 있다. 노사정위원회가 정상화되진 않았지만, 2016년 1월 한국노총의 노사정위 탈퇴 선언 이후 중단된 사회적 대화가 2년 만에 노사정대표자 6자 회의 형태로 복원되었다. 2017년 12월 민주노총의 위원장선거와 새 집행부 출범 이후 사회적 대화 재개에 대한 공감대가 마련되면서 2018년 1월 31일 1차 노사정대표자회의가 열렸고 4월 3일 2차 회의까지 열렸다.

지금까지 명칭 변경과 참여 주체 확대 등 대표성 제고와 같은 사회적 대화기구의 재편과 의제별, 업종별 회의체 구성 등을 위한 논의가 진행되고 있다. 기구 재편과 관련해서는 ‘경제사회노동위원회’가 새로운 사회적 대화기구의 명칭으로 유력시되고 있고 청년·여성·비정규직·소상공인 등 참여 주체 확대에도 의견이 모아지고 있다. 조만간 합의가 도출되면 사회적 대화

체제 개편을 위한 관계 법령 개정과 회의체 출범이 이어질 것으로 보인다.

노사정대표자회의의 연혁과 의의

노사정대표자회의는 사회적 대화가 벽에 부딪혔을 때 노사정위원회의 원활한 운영이나 중대 현안의 해결을 위해 개최된 바 있다. 통상 노사정대표자회의는 양대 노총 위원장, 경총 및 상의 회장, 노동부 장관과 노사정위원회 위원장 6자 회의 형태로 열렸다. 참여정부 시절인 2004년 6월부터 2006년 9월 사이에 총 10회에 걸쳐 노사정대표자회의가 열린 바 있으며, 이 때 노사정위원회 개편방안과 노사관계 법제도의 선진화 방안 등이 주요 의제로 다루어졌다. 4~5차와 10차 회의는 민주노총이 불참하여 5자 회의로 진행되었다. 2009년에는 당시 핫이슈였던 노조전임자·복수노조 문제를 풀기 위해 6자 회의 형식으로 다섯 차례나 대표자회의가 열렸지만 결렬되었다.

2009년 이후 거의 9년 만에 다시 열린 이번 노사정대표자회의는 형식면에서 과거 노사정 대표자회의와 비슷한 외양을 띠지만 역사적 의미는 사뭇 다르다. 무엇보다 대표자회의를 둘러싼 정치사회적 맥락이 이전과 크게 다르다. 지금 한국 사회는 짧게는 2008년 이래 10년, 더 멀리는 1987 체제 형성 이후 30년 넘게 지속되고 있는 구체제(ancien regime)을 바꾸려는 대전환기에 접어들었다. 지금 진행되고 있는 노사정대표자회의의 의미 역시 이러한 역사적 대변혁의 맥락 속에서 제대로 이해할 수 있다. 노사정대표자회의의 목표도 이전과는 선명하게 차별화된다. 작금의 노사정대표자회의는 20년 이상 이어진 우리나라 사회적 대화의 굴곡진 1단계 역사를 마감하고 새로운 2단계 사회적 대화의 틀을 마련하는 것을 일차적인 목표로 한다. 이는 단순히 노동계의 요구가 아니라 정부의 공식적인 입장이기도 하다. 노사정대표자회의에 참여하는 주체들, 그 중에서 특히 노동계의 자세도 이전과는 판이하다. 종래 정부가 주도하는 사회적 대화에서 노동계는 늘 수동적으로 호출되는 입장이었던 반면, 이번 노사정대표자회의의 경우 한국노총은 물론 민주노총도 조직적 결의를 거쳐 능동적으로 참여하고 있다. 이번 노사정대표자회의를 계기로 진정한 의미에서 노사정 주체들이 자발적으로 참여하는 역사적인 사회적 대화 마당이 열리고 있는 셈이다.

개혁헤게모니의 교두보를 마련하자

현재 노사정대표자회의는 일차적으로 노사정이 합의한 대로 사회적 대화기구를 재편하고 의제별, 업종별 회의체를 출범시키는 데 집중할 필요가 있다. 사회적 대화기구의 명칭을 변경하고, 참여 주체 확대를 통한 대표성을 확장하며 조직과 운영의 자율성을 높이는 방향으로 경제사회발전노사정위원회법 개정 방향 등을 제시하여 국회에서 조속히 처리할 수 있도록 해야 한다. 이와 함께 새로운 사회적 대화기구에서 다룰 의제를 중장기 과제와 당면 현안 등을 고려하여 설정하고 노사정 전문가들로 의제별, 업종별 각급 회의체와 연구회 등을 구성하여 출범시켜야 한다.

이러한 기술적 차원을 넘어 거시적인 맥락에서 본다면, 현재 노사정대표자회의는 경제사회 및 노동의 영역에서 2017 촛불시민혁명의 정신을 구현하는 개혁헤게모니의 교두보 혹은 허브를 마련하는 역사적 과제에 직면해 있다고 하겠다. 개혁헤게모니의 교두보 마련이 시급한 이유는 두 가지 측면에서 생각해 볼 수 있다.

첫째, 새롭게 구성될 사회적 대화기구가 강고한 기득권 구조를 해체하고 각 주체들의 소통과 동의를 통해 우리 경제사회 패러다임 전환을 선도해야 하기 때문이다. 주지하듯이 한국의 경제사회 발전패러다임은 1960년대 이래 전반기 30여 년의 개발국가 모델에 이어 1990년대부터는 신자유주의 시장주의 모델로 이어졌다. 이제 우리는 시대에 뒤쳐진 이 두 모델을 발전적으로 지양해야 할 상황에 놓여 있다. 국가와 시장의 전횡 대신 경제사회 주체 간의 소통과 협치가 대안 거버넌스로 자리 잡고, 맹목적 성장주의, 개별적 이익 지상주의를 넘어 전체 사회와 공동체의 가치까지 고려하는 ‘인간의 얼굴을 한 시장경제’로 나아가야 한다. 새롭게 구성될 사회적 대화기구는 이러한 패러다임 전환, 노동체제 대전환의 견인차가 되어야 한다. 두터운 사회안전망, 노동기본권의 온전한 자리매김과 책임 있는 행사, 디지털 경제에서의 혁신적 일터와 공정한 경쟁과 보상체계, 유연하고 안정적인 일자리와 효율적인 노동시장 등으로 특징지어지는 노동체제, 곧 혁신을 지향하는 통합형 노동존중사회로의 전환이라는 역사적 과제가 우리 앞에 놓여 있다.

둘째, 현재의 정치 상황을 고려하건대 노사정대표자회의에서 사회적 대화 체제를 재구축

하고 이를 통해 개혁헤게모니를 창출하는 것이 전략적으로 중요하다. 촛불시민혁명으로 막중한 개혁 과제가 주어졌음에도 불구하고 당분간 여소야대의 정치지형 때문에 의회정치에서 개혁 동력이 작동하기는 쉽지 않아 보인다. 따라서 노사정대표자회의를 통해 경제사회 개혁헤게모니를 위한 교두보 내지 허브를 형성하는 것이 매우 중요해지고 있다. 국가권위주의, 신자유주의를 넘어서는 대안 발전모델을 만들고 실행하는 것은 여야 정치권이나 노사를 떠나 정부, 기업, 노동계 세 주체가 지혜를 모으고 힘을 모아 국민과 시민사회의 관심과 지원을 받아가며 추진해야 하는 일종의 헤게모니 프로젝트이다.

촛불시민혁명의 실질적 성과 낼 때

이런 관점에서 볼 때 노사정대표자회의에서 노동과 자본의 전략적 선택이 매우 중요하다. 노사 모두 촛불시민혁명 정신을 표방하는 현 정부와 함께 개혁헤게모니의 주체로 나서야 한다. 한국의 자본은 적폐를 청산하고 새로운 노동존중의 통합적이고 혁신적인 노동체제를 위한 개혁 동반자로 거듭나야 한다. 노동계 역시 투쟁 일변도의 구태에서 벗어나 합리적 대안을 찾기 위한 대화와 토론, 협상의 연성 노동정치(soft labor politics)에 보다 익숙해질 필요가 있다.

바야흐로 노사정은 국민 앞에서 대안을 제시하고 상대를 설득하며 타협해나가는 능력, 말하자면 ‘대안능력’(alternative competence)의 시험대에 서 있다. 노사정대표자회의는 안팎의 도전을 극복하고 촛불시민혁명이 경제사회 및 노동의 제 영역에서 실질적 성과를 향해 나아갈 수 있도록 개혁헤게모니의 교두보를 마련하는 데 전력을 기울여야 한다. 어느 때보다 사회적 대화와 노동체제 개혁에 대한 시민사회와 언론, 국민의 관심과 지원이 절실하다.



02

> 기획대담

• 노동시간 단축과 사회적 대화

법이 포괄하지 못하는 목소리, 사회적 대화에 담아라
법 개정됐지만 현장 정착하려면 세밀한 논의 뒤따라야

배규식 한국노동연구원 원장(좌장)

유정엽 한국노총 정책실장

김영완 한국경총 노동정책본부장

강성태 한양대 법학전문대학원 교수

김영옥 한국여성정책연구원 선임연구위원

| 노동시간 단축과 사회적 대화 |

법이 포괄하지 못하는 목소리, 사회적 대화에 답하라

법 개정됐지만 현장 정착하려면 세밀한 논의 뒤따라야

- 일시 : 2018년 4월 11일 오후 2시
- 장소 : 경제사회발전노사정위원회 회의실
- 참석자
 - 배규식 한국노동연구원 원장(좌장)
 - 유정엽 한국노총 정책실장
 - 김영완 한국경총 노동정책본부장
 - 강성태 한양대 법학전문대학원 교수
 - 김영옥 한국여성정책연구원 선임연구위원

지난 2월 28일, 법정노동시간 40시간과 연장노동시간 12시간을 더해 주당 최대 노동시간을 52시간으로 제한하는 근로기준법 개정안이 국회 본회의에서 통과됐다. 이를 놓고 노사를 비롯한 각계에서 다양한 목소리가 쏟아져 나오고 있다.

격월간 〈사회적 대화〉는 노동시간 단축 입법의 의미를 조망하고 추후 보완해야 할 과제는 무엇인지, 이를 위해 앞으로 사회적 대화는 어떤 방향으로 전개되어야 할지를 살펴보는 기획대담을 마련했다. 한국노동연구원 배규식 원장이 좌장을 맡은 기획대담은 지난 4월 11일 오후에 경제사회발전노사정위원회 회의실에서 진행됐다.



배규식 한국노동연구원 원장(좌장)

- (현) 한국노동연구원 노사관계연구본부 선임연구위원
- (전) 경기도 지방노동위원회 공익위원
- (전) 한국노동연구원 노사 사회정책연구본부 본부장
- (전) 한국노동연구원 노사관계연구본부 본부장



김영옥 한국여성정책연구원 선임연구위원

- (현) 저출산고령사회위원회 정책운영위원
- (전) 중앙노동위원회, 최저임금위원회 공익위원



김영안 한국경총 노동정책본부장

- (현) 국민권익위원회 청탁방지법 해석자문위원
- (현) 서울시 근로자권익보호위원회 사용자위원



강성태 한양대 법학전문대학원 교수

- (현) 한국사회보장법학회 회장
- (현) 한국노동법학회 부회장
- (현) 최저임금위원회 공익위원
- (현) 고용노동부 자문위원



유정엽 한국노총 정책실장

- (현) 한국노총 정책본부 정책실장
- (현) 국민연금심의위원회 위원
- (현) 고용노동부 고용보험평가전문위원회 위원
- (현) 보건복지부 건강보험공단 이의신청위 위원
- (전) 경제사회발전노사정위원회 노동시장선진화위원회 위원
- (전) 경제사회발전노사정위원회 실근로시간단축위원회 위원
- (전) 경제사회발전노사정위원회 노사정위 일가정양립 일자리위원회 위원

15년 미뤘던 노동시간법 체계 정상화되다

배규식 오늘 주제가 노동시간 단축과 관련하여 사회적 대화의 역할을 모색하는 것입니다. 법 개정안 내용을 고용노동부에서 정리한 자료를 보면, 연장근로를 포함한 주 52시간으로 기업 규모별로 단계적으로 줄인다고 돼 있고, 30인 미만 사업장은 노사 서면합의로 특별연장근로를 한시적으로 인정한다고 돼 있습니다. 그리고 휴일근로 할증률을 명확히 해서 휴일근로수당과 연장근로수당을 합해서 50%로 한다고 돼 있어요. 특례업종을 26개에서 5개로 줄이고, 남은 5개 업종에서도 11시간 연속 휴식시간을 보장한다고 돼 있습니다. 그리고 관공서의 휴일을 공공부문뿐만 아니라 민간부문까지 확대적용해서 유급휴일로 의무화한다고 돼 있습니다. 기타의견으로는 5개 특례업종 남은 업종과 공휴일 민간 적용, 탄력적 근로시간제 실태조사 및 개선지원 방안을 고용노동부가 마련한다는 게 핵심 내용이거든요. 그런데 이건 법안이 개정된 내용을 요약한 것이고, 노동시간 단축 법 개정이 가지고 있는 의미는 충분히 논의가 안 된 것 같아요. 그래서 이번 노동시간 단축 입법이 갖는 의미가 무엇인지, 실제로 국민생활이나 노동자 생활건강, 일하는 방식의 변화 등의 의미에 대해서 강성태 교수님부터 한 말씀씩 부탁드립니다. 강성태 교수님께서 이번 노동시간 단축 입법이 갖는 의미에 대해서 요약해 주십시오.

강성태 저는 생활이나 노사관계에 미치는 영향에 앞서서 일단 법적 의의를 짚어보려고 합니다. 노동시간을 규율하는 법, 즉 노동시간법 체계가 정상화됐다고 얘기할 수 있을 것 같습니다. 세 가지 측면에서 정상화를 얘기할 수 있는데, 하나는 행정해석으로 인한 위법 상황이 정상화되었습니다. 잘 아시는 바와 같이 정부는 그동안 잘못된 행정해석을 고집해왔습니다. 그 사이에 휴일노동 중복할증을 둘러싼 노사갈등이, 지방법원 판결로는 2011년 또는 서울고등법원 판결이 있었던 2012년부터 기산하면, 지난 6~7년간 지속이 되었죠. 2013년 이후에는 국회에서도 1주 최대노동시간 등을 두고 대립이 심했습니다. 이런 것들이 정리가 되었다는 점에서 첫 번째 의의가 있는 것 같습니다.



두 번째는 원칙과 예외가 제대로 자리를 잡았다고 할 수 있습니다. 1주 40시간의 기준시간과 12시간의 연장시간, 즉 주 52시간제 법제를 적용받는 노동자와 그렇지 않은 노동자의 수에서 예외가 조금 많지 않았냐 하는 주장이 있었습니다. 한국노총에서 낸 자료를 보면 월등히 많다고 주장을 했습니다. 가장 큰 두 가지 이유의 하나는 5인 미만 사업장이고 다른 하나는 특례업종이었는데, 이번에 특례업종에서 약 350만 명 정도를 1주 52시간 체제로 바꾸어서 이제는 원칙이 좀 많아졌다, 원칙의 적용을 받는 노동자가 많아졌다고 할 수 있습니다.

마지막 세 번째는, 크게 주목을 안 하지만, 일반노동자와 연소노동자 사이의 노동시간 규율이 상식에 맞게 되었습니다. 연소자가 성인보다 일을 적게 하는 게 맞을 것 같은데, 우리 법은 그렇지 않았습니다. 그동안 일반 노동자들의 법정 기준시간은 줄이면서도 연소자의 기준시간은 안 줄였습니다. 이번에 연소자의 노동시간을 35시간으로 줄여서 민망한 상황이 약간은 개선이 되었습니다. 저는 이 참에 노동시간 분야 외에도 여러 문제에서 연소자에 대한 취급을 재검토해 보는 것이 어떨까 생각합니다. 연소자는 신체와 정신 모두 성숙 중이어서 우리 사회의

특별한 관심과 우선적 배려가 필요하기 때문입니다.

두 번째 법적 의의는 금전보상의 약화라고 할 수 있습니다. 휴일노동 중복할증을 인정하지 않은 것인데 외견상으로는 노동자에게 불이익한 것처럼 보입니다. 그러나 이익과 손해라는 문제를 넘어서 보다 근본적인 흐름의 변화가 있는 것 같습니다. 초과노동의 규제를 금전 중심으로 하여 왔는데 이것을 바꾸려는 것이 아닌가 하고 생각합니다. 그동안 법정기준시간을 단축한 만큼 실제 노동시간이 줄지 않은 이유 중 하나가 연장근로 등에 대한 금전보상의 강한 유인이라는 분석이 있었습니다. 이걸 약화시킴으로서 법의 변화가 현실의 변화로 조금 빠르게 진행될 수 있도록 하자는 의도가 이번 법 개정에는 있었던 것 같습니다.

세 번째는 휴식권의 강화입니다. 가장 임팩트 있게 다가오는 것은 노사 모두 역시 공휴일이 적용된 것입니다. 저는 이걸 다른 자리에서 공무원의 휴일이 국민 모두의 휴일로 바뀌었다고 얘기한 바 있습니다. 법적으로 보면 휴일이 확대되었기도 하지만 휴일이 특정되었다는 점에서도 큰 의의가 있습니다. 기존에는 사전 특정성이라는 게 없어서 들쭉날쭉하게 휴일을 줘도 되었지만, 이제는 정해진 날에 그것도 남들 쉴 때 쉬어야 휴일이라는 게 분명해 졌다고 할 수 있습니다. 그 다음에 우리나라에서 일반노동자를 대상으로 하는 일간휴식(daily rest) 제도가 처음으로 도입되었습니다. 잔존하는 특례업종에 한정되긴 했지만 하루 일을 마치고 그 다음날 일할 때까지 연속해서 쉬어야 하는 시간이 11 시간 이상이어야 한다는 것입니다. 기존에 선원법에 있던 일간휴식 제도는 본래 의미의 그것과는 조금 다른 것이어서 진정한 일간휴식 제도는 이번에 처음으로 도입된 것이 아닌가 생각합니다.

어쨌든 저는 이번에 전격적으로 이루어진 노동시간의 단축이 지금까지의 법정 노동시간의 단축과 달리 규범의 변화가 현실의 변화로 곧바로 이어질 수 있는 시스템으로 바뀐 것이 참 다행이라고 요약합니다.

배규식 이어서 김영옥 박사님께서 가정생활이나 실제 생활과 관련해서 방금 강 교수님

께서 말씀하신 내용과 겹치지 않는 범위에서 말씀해 주십시오.

김영옥 지금 주요 내용을 짚어주셨는데, 사실 이 부분은 오래된 논의라고 명명하고 싶습니다. 그러니까 작년 환노위 소위가 이렇게 작년 말에 바짝 해가지고 한 것이 아니라, 우리가 주 5일제 근무가 2000년도에 시작이 됐지 않았습니까. 그런데 이것이 주 5일제 근무가 시작되면서 상당히 근로시간을 단축시킬 수 있는 것으로 예상을 했는데, 지난 18년간 연 근로시간이 2000대 아래로 내려오지 못하고 있는 상황입니다. 이것이 말씀해 주신 것처럼 노사 합의가 있으면 더 연장할 수 있지만 주 68시간까지 일을 할 수가 있고, 그리고 특례업종이 사업체의 약 40%에 해당되기 때문에 특례라는 말을 붙일 수 없을 정도로, 그런 문제점은 계속 제기돼 왔었습니다. 실제로 19대 국회에서도 그렇고 굉장히 많은 근기법 개정안들이 나오고 했지만 논의가 지지부진 했었는데, 오랫동안 문제제기를 해왔던 것이 해결된 것으로 약 18년 만에 입법이 성공했다는 의미를 갖습니다.



김영옥 한국여성정책연구원 선임연구위원

“지지부진 했던
근로시간 단축 논의
주 5일제 시행 후
18년 만에 입법 성공”

배규식 정확하게는 15년 만입니다. 2003년에 법 개정해서 2004년부터 주 40시간제가 적용됐고, 2011년에 완성됐습니다.

김영옥 그러면 15년 만에 이렇게 입법이 성공돼서 그야말로 근로시간의 실질적 단축이 좀 기대되는 상황입니다. 이러한 입법이 저는 우리나라가 지금 산업구조 변화라든지, 노동자의 세대 변화가 있는데 그것에 부응한 것이라고 봅니다.

첫 번째는 경제개발시대에는 장시간 근로 같은 장치 산업 위주에서의 장시간 노동시간 관행이 나름대로 역할을 했지만, 이제는 생산성이 굉장히 낮은 국가이면서 장시간 노동하는 국가로서 그것이 장시간 노동체제가 수명을 다한 것으로 보이는데, 그런 상황에서 계속 장시간 노동 시간이 유지되면서 각종 그런 집중력의 감소라든지, 노동자의 건강악화, 산업재해로까지 이어지고 있습니다. 그 다음에 우리가 이야기 하는 삶의 질이나, 이제 악화되고 4차 산업혁명에서 새로운 숙련이라든지 능력개발이 필요한 시점에서 그러한 기회를 가질 수 없다든지, 이러한 문제가 있는 상황에서 이러한 변화에 부응할 수 있게 됐는데요.

실제로 제가 작년 2017년에 일가정 양립 실태 조사를 매년 합니다. 고용노동부의 의뢰로 하고 있는데 작년에 사업체 대상으로도 하고 근로자를 대상으로도 조사를 한 번 해봤습니다. 그랬더니 정시퇴근을 하는 근로자들이 28%밖에 되지 않았는데, 왜 정시퇴근을 하지 못하는가에 대한 근로자들의 이유가 절반 정도는 업무량이 과도하다고 하고 있지만, 나머지 절반 정도는 상사의 눈치라든지, 야근을 강요하는 분위기라든지, 퇴근 무렵에 자료 요구를 하는 그런 업무 지시라든지, 초과근무수당에 대한 어떤 경제적인 이유라든지, 이런 부분을 저희가 개선할 수 있는 부분임에도 정시퇴근이 못 되는 부분이 있었어요.

근로자들의 상당수가 현재 자기들의 초과근로가 줄어야 한다고 하고 있고, 또 2016년도의 연차 소진율이 60%정도여서, '왜 주어진 연차를 소진하지 못 하는냐'라는 이유에 대해서도 역시 상당수가 상급자나 동료의 눈치라든지, 일이 많아서 못한다는 것도 있고 금전적 보상도 있지만, 제가 재미있게 본 것은 연차를 내고 할 만한 것이 없다, 이런 응답도 있었어요. 이것도 저는 굉장히 솔직한 답이라고 보입니다. 어쨌든 실제로 연차가 제대로 소진되지 못하는 것이 있습니다. 그리고 상당수의 노동자들이 정시 퇴근을 우리 노동문화에서 지금 시급한 문제로 제안을 했거든요.

이렇게 생각하는 신세대들에 대한, 제가 워라밸(Work and Life Balance) 세대라고 이름을 붙여봤는데, 경제개발 시대의 현재 50, 60대인 세대와 달리, 지금의

20대 30대 워라벨 세대의 요구에 부응할 수 있는 그러한 입법이 되겠다고 했습니다. 실제로 중소기업 근로를 젊은이, 청년세대가 주저하는데요. 우리는 그것이 저임과 이런 부분이 가장 클 것이라고 생각하지만, 의외로 또, 저임금도 크지만, 그것은 어느 정도 각오를 했는데, 얘기 하신 것처럼 우리가 연 한 15일 정도의 관공서 휴일이라고 하는, 추석과 설, 삼일절 광복절 해서 연 15일의 휴가가 있는데요. 이런 부분이 민간 기업 같은 곳에서는 유급 휴일이 아닙니다. 그래서 개인 연차를 사용해서 쓴다든지 하는 부분이기 때문에 중소기업에서 일하는 것으로 인한 그런 상실감 중에 하나가, 저임금뿐만 아니라 이렇게 휴일에 쉬지 못하는 것에 대해 젊은 세대들이 굉장히 공감하지 못하는 부분들이 컸어요, 그래서 그런 입법이 지난 15년간 오랫동안 못했던 부분들에 대한 성과가 큼니다. 앞으로 기대가 되는 것은 워라벨 세대의 요구에 맞는 신노동문화가 좀 자리 잡게 되는 계기가 될 것이라고 생각합니다.

사각지대·중소기업 부담 보완해야

배규식 여러 가지 다른 측면들을 짚어주셨습니다. 노동계에서도 짚어주시는 게 필요할 것 같은데요.

유정엽 이번 노동시간 단축 입법은 방금 강상태 교수님께서 말씀해주셨듯이 지금까지의 왜곡된 노동시간 체계를 바로잡는 제도적 시발점이 되었다 생각합니다. 사실 1935년도에 ILO에서 주 40시간 관련된 제47호 협약을 체결했는데 우리나라는 2003년 주 40시간 관련된 법이 입법됐다고 하지만 그거와 별개로 정부의 행정 해석으로 52시간을 넘어서는 68시간까지 상시적인 장시간 노동체제로 운영되어 왔습니다. 사실상 이로 인해 법정노동시간으로서 단축할 수 있는 시간의 한계가 다다른 상태에서 정부의 행정해석으로 운영돼왔던 왜곡된 노동시간 체계를 제도적 정상적으로 바로잡았다는 것에 의의가 있다고 생각합니다.

노사정위원회에서 지난 2010년도에 노사정이 1800시간대로 2020년까지 노동시

간을 낮추자 합의를 한 바가 있었습니다. 이러한 실노동시간 단축에 대한 노사정 공감대와 합의에도 불구하고 1800시간으로 단축하기 위한 실질적인 변화, 노력은 추진하지 않았다고 볼 수 있습니다. 사실 2012년도에 노사정 소위라는 것이 열리고 실노동시간 단축을 위한 근로기준법 개정 및 정부의 행정해석을 바로 잡을 수 있는 여러 중요한 모멘텀은 있었지만 제도적 해결이 지연되었다가 2018년에서야 법 개정이 이루어진 것은 다소 늦은 감이 있다고 생각합니다.

아쉬운 것은 지금 노동시간 단축법이 통과되었는데 굉장히 지금 현장의 불안감이 커지고 있는 문제점이 있습니다. 왜냐하면 의외로 생산직은 100~200명밖에 안 되는데 영업직 사무직노동자를 합치면 금년 7월부터 시행되는 300인 이상 대상 사업장들이 상당수에 이릅니다. 정부에서는 300인 이상 사업장은 이미 다 예상하고 준비하고 있어 문제가 되지 않는다고 했지만 실질적으로 그렇지 못한 사업장들이 꽤나 많이 발견되고 있습니다. 제도개선 논의가 지연되면서 많은 사업장들이 기존 장시간 저임금노동체제를 개선 없이 계속 유지하고 있었고, 그것을 바꾸기 위한 준비가 제대로 안 되어 있다고 할 수 있습니다. 최장 주52시간제 시행에 따른 임금감소 부담도 의외로 크게 느끼고 있습니다.



유정엽 한국노총 정책실장

또 한 가지는 이번에 근로기준법 개정이 이의에도 불구하고 아쉬운 점은 최장 주52시간 상한제를 단계적으로 시행하고 관공서 공휴일 민간으로 확대 적용하는 제도개선 논의를 했지만 이와 함께 산업현장에서 제도를 연착륙, 정착시킬 수 있게 하기 위한 지원제도 및 실질임금 감소에 대한 보전대책

“노동시간 단축
산업현장에 연착륙하도록
지원 대책·임금감소 보전 대책
함께 마련됐어야”

도 마련됐어야 했습니다. 몇 개월 남지 않았지만 현장에서 실노동시간 단축을 정착시키고 제도의 수용성을 높이기 위한 논의가 지금 한 발 늦게 이루어지고 있다는 것이 문제점이라고 할 수 있습니다.

이번 근로기준법 개정에서 한 가지 더 아쉬운 것은 개정된 근로기준법이 전면 시행되더라도 5인 미만 사업장과 특례로 유지되는 5개 업종, 노동시간 적용제외 사업장 등 거의 400만~500만 명에 가까운 노동자들이 여전히 노동시간 사각지대에 있게 됩니다. 이들을 제도권 내로 끌어들이기 위한 논의가 시급히 이루어져야 한다는 생각을 가지고 있습니다.

배규식 한국노총에서 노동계가 바라보는 의미나 아쉬운 점, 미흡한 점을 말씀해 주셨습니다. 경영계에서 우려사항들이 나오고 있는데, 김영완 본부장님께서 말씀해주시죠.

김영완 이번 법 개정의 간단한 의미에 대해서 말씀드리겠습니다. 15년 이상 끌어온 오랜 논의였는데, 법 개정 논의도 상당부분 논란이 있었고, 여기다가 대법원 판결까지 덧붙여지면서 되게 오히려 노사 간의 갈등이 아주 컸던 것 같습니다.

일단 장시간 근로 해소라는 근본 취지에는 기업들도 공감해 왔습니다. 물론 근로시간이 긴 업종, 기업도 있었을 겁니다. 하지만 점차 줄어들어야 한다, 사회문화가 바뀌어야 한다는 점은 애초에 저희도 인식을 하고 말씀을 드렸던 부분입니다. 그런 의미에서 보면 이번 법안이 통과되면서 불확실성이 해소됐고, 또 노사 간의 불필요한 갈등도 해소됐다는 측면에서는 긍정적으로 생각합니다.

두 번째 측면은 장시간근로라는 것이 여러 가지 상반된 측면이 있을 것 같습니다. 근로시간이 단축되면 소득이 줄어든다는 근로자 측면의 걱정이 있을 테고, 기업은 물량을 어떻게 match하는 걱정이 있을 것입니다. 그런 것을 통틀어서 근로자들의 삶의 질이 나아지고, 여유가 생기고 나아가 생산성 향상으로 이어지기를 바라고 있고요. 이렇게 의미를 부여할 수 있을 겁니다.

다만 법률 개정과 관련해 아쉬운 점도 있습니다. 우리는 근로시간에 대해 획일적인 제도를 갖고 있는 것 같습니다. 일주일에 12시간의 연장근로 상한이 있고, 업종을 불문하고 똑같이 총 52시간이 가능한 체제입니다. 1953년도에 처음 근로기준법이 만들어질 때부터 한 60년의 시간이 흘렀습니다. 많은 분들께서 4차 산업혁명도 언급하시고, 새로운 신세대 문화도 언급하는데요. 저희가 가지고 있는 이 법은 60년대 제조업 기준입니다. 그래서 현재의 트렌드에 과연 맞을까 하는 의문을 가지고 있습니다. 이제는 근로시간제에 대한 유연화된 모습을 부여하자, 예를 들어 업종에 따라 다른 예외를 두든지, 아니면 사업장의 특성에 따라 노사가 근로시간에 대한 특별한 합의를 하면 그 합의에 효력을 부여한다든지, 이러한 유연화된 제도 개선을 첨가하자는 것이 저희의 입장이었습니다. 이런 부분이 담기지 않은 부분은 매우 아쉽습니다.

대표적으로 특례업종이 너무 많이 축소됐다는 부분, 조금 있다가 말씀 드릴 텐데요. 이 부분도 아쉽고요. 공휴일 때문에 중소기업의 부담이 커졌습니다. 대기업은 공휴일이 법정공휴일이 된다고 해도 크게 부담되지 않습니다. 다만 저희 중소기업들이 시행시키는 좀 뒤로 미뤄졌지만, 연 15개의 유급 법정휴일이 새롭다고 생각한다는 것은 쉽게 말해서 연 15일의 새로운 임금 부담이 생기는 것입니다. 이 부분에 대해서는 중소기업들의 부담이 이번 법 개정으로 인해 너무 크지 않나 생각합니다.

줄어드는 노동시간 맞춰 노동 밀도 높아져야

배규식 두 분 학자 분들과 노사에서 각각 의미에 대해서 말씀해주셨는데, 한편으로 노동시간 측면에서 보면 산업화 이후 지속된 장시간 노동체제를 주 44시간, 40시간제를 도입해서 나름대로 줄이려는 법적인 노력이 있었는데, 현실적인 노동시간, 실노동시간 단축으로 결과가 이어지지 않았습니니다. 안 줄어든 건 아닌데 법정근로시간 + 연장근로시간이라는 점에서 보면 별로 줄어들지 않았기 때문에, 그런 측면에서 이번 노동시간 단축 법 개정이 획기적인 의미를 갖고 있는 게 아닌

가 생각합니다. 그동안 있었던, 산업화 이후의 장시간 노동체제를 일정하게, 한 세대를 끝낸다는 의미가 분명히 있는 것 같습니다.

그리고 아까 말씀하신 비정상의 정상화라는 측면에서 너무나 예외가 많거나 이런 부분들, 행정해석이 모법보다 오히려 더 강력한 그런 부분을 바로잡는 측면에서 굉장히 중요한 의미가 있는 것 같고, 노동자들의 삶의 개선이나 아까 말씀하신 것처럼 노동자들의 생활이나 세대의 의식이랄지 사회적 환경 개선, 워라밸에 대한, 여성들이 노동시간을 많이 지출하는 이런 것들을 일정하게 반영한다는 생각이 듭니다.

다른 한편으로 사회적 합의라는 생각이 들어요. 다만 이것을 구체적으로 이행하는 방안이 중요하기 때문에 그동안 이걸 못 만들어왔습니다. 이번에도 사실 안 될 뻔했는데, 대법원 판결이 있었기 때문에 타협 가능했다고 봅니다. 굉장히 강한 압력이 작용해서, 사용자들에게 특히 과거와 다르게 강한 압력을 받았는데 그게 사회적 압력의 일부가 되어서 굉장히 중요한 하나의 분수령이 되는 계기를 마련했다고 평가합니다.

이어서 두 번째로 노동시간 단축이 일하는 방식이나 삶의 변화로 연결되는 게 굉장히 중요합니다. 노동시간이 줄어들게 됐지만 뭘 할지 모르겠다는 이야기도 해주셨는데, 노동시간이 단축되더라도 줄어드는 시간 동안 뭘 할지 모르겠다고 하면 문제가 있는 겁니다. 일하는 방식에서 임금 문제도 있고, 생산 물량 문제도 있습니다. 일하는 방식의 변화와 생산성이나 외부에서 요구되는 것을 매치시키는 과제



배규식 한국노동연구원 원장

“산업화 이후
장시간 노동체제 일단락
노동시간 단축이
일하는 방식의 변화로 이어져야”

가 남아 있는데, 이 부분과 관련해서 하실 말씀이 있으시면 말씀해 주십시오.

노동시간의 단축이 노동자들의 일하는 방식이나 삶의 변화, 가정시간에 의미 있게 다가오려면 시간 단축이 일하는 방식의 변화, 삶의 변화, 우리 가정생활 변화에 의미 있게 다가오려면 어떻게 해야 하는지, 어떻게 보면 하나의 새로운 가능성이 주어진 건데, 그런 가능성을 어떻게 활용할 수 있고 활용해야 하는지 이런 측면에서 말씀을 해주십시오.

강성태 이번의 노동시간 단축은 법정기준시간 등을 변경시킨 게 아니라 기실 1주 최대시간의 한도를 줄인 것이어서 실제 영향을 받는 기업의 숫자가 어느 정도 될지는 잘 모르겠습니다. 직접 영향권에 들어가는 분야는 상시 야근이 일상화되어 있는 분야일 겁니다. 공공 부문의 일부도 새로운 방식을 준비해야 할 것입니다. 지금 보면 공무원 쪽은 별다른 움직임이 없는 것 같은데, 기실 공무원도 저녁에 야근을 많이 하는데 이런 노동 방식은 이참에 바꾸어야 할 것 같습니다. 법원도 마찬



가지고, 정부출연 연구기관도 예외는 아닙니다. 그동안 상시적으로 야근을 해왔던 쪽에서는 업무를 주간에 압축하는 방식으로 돌려야 하는데 이것에 대한 대비들이 되어 있는지가 조금 걱정스럽습니다.

두 번째는 노동시간의 길이를 단축한다는 것은 노동 강도나 밀도의 강화를 수반하는 것입니다. 그걸 수반하지 않는 노동시간의 단축이라는 것은 사실 없거든요. 근무시간 중 휴대폰 사용의 억제 등은 노동시간이 짧아진다고 하면 당연히 예상할 수 있는 반응이라고 생각합니다. 일부에서는 종전의 관성대로 일을 하면서 일하는 시간만 줄일 것이라고 기대하지만, 그런 식의 노동시간 단축은 있지도 않았고 있기도 어렵습니다. 요컨대 노동을 압축적으로 짧게 하는 방식으로, 노사 모두 새롭게 노동하는 방식으로, 관성을 바꿔야 된다는 거죠. 거기에는 노사의 협의와 지혜가 필요합니다.

김영옥 지금 일하는 방식의 변화는 당연히 예상이 되는 것입니다. 지금 연일 뉴스에 나옵니다. 일하는 방식의 변화를 크고 작은 변화로 나뉘었을 때 작게 보면 현대백화점의 경우 30분을 단축해서 30분 일찍 퇴근을 하고 그러면 고객은 8시까지 들어오니까 그 시간에 대한 영업을 어떻게 하느냐. 이것을 이제 팀장과 뭐 돌아가면서 그것을 하는 것으로 이미 시범 사업을 하고 있습니다. 크게는 교대제조차도 지금 장치산업에서 4조 3교대로 하던 것을 5조 3교대로 바꾸는 것을 생각하는데요, 이것은 상당히 큰 부분입니다. 그런 부분까지 고민을 하면서 시범사업으로 상당수 300인 이상 기업들은 7월 1일부터 실시됩니다. 그러니까 지금부터 한 2~3개월간 시범 실시를 해서 7월 1일부터 하겠다고 해서 시범 실시 계획을 내놓고 있는데요.

제가 보는 지점은 300인 이상 사업체 내에서도 상당한 격차가 발생할 것이라는 겁니다. 대기업 그러니까 아주 좋은 그런 기업과 야까 유정업 실장이 말씀하셨지만, 실제 일하는 생산직인력이 200명이지만 다 합치면 300명이 넘으니까 300명 이상의 기업군에 들어갔는데 여러 가지 유출이나 이런저런 지점을 봤을 때, 300인 이상 기업그룹 안에서 상당한 격차가 있어서 연착륙을 하는 대기업들도 있겠

지만, 이제 그렇지 못한 기업들이 많이 있어서, 그 안에서의 어떤 격차가 크게 벌어질 수 있는 그런 우려가 됩니다.

또 하나는 업종 간에도 예컨대 금융권의 경우 이미 외국계 기업은 굉장히 길게 휴가를 쓰지 않습니까. 이것을 이제 블록리브라고 해서 따로 따로 있는 것을 블록화해서 합쳐가지고 한 달을 쓰는 것이 가능했는데요. 이것을 이제 국내 금융권에서도 시작을 하겠다고 지금 발표를 하고 있습니다. 이제 꿈의 1개월을 자기 개발을 위해 하든 뭐하든 연수를 하든 쉬다는 것은 우리 노동자들에게 굉장히 큰 여유이자 뭐 호사라고도 할 수 있는 굉장히 큰 행복이라고도 할 수 있습니다. 이것이 상당히 일부 업종 중심으로 이뤄질 수 있어서 임금격차만 발생하는 것이 아니라 노동시장 내에서 워라벨 격차도 발생하고 이런 점에서, 그런 지점에서 일하는 방식의 변화가 당연히 발생하겠지만, 균일하지 않을 것이라고 봅니다. 불균형하게 하면서 연착륙하는 기업도 있겠지만 상당수 기업들은 상당히 어려움을 겪지 않을까 생각합니다.

장시간저임금 체제 개선 위한 획기적 지원 필요

배규식 노동계 쪽에서는 아까 말씀이 잠깐 나왔는데, 실제로 노동시간을 줄이면 연장근로수당이 줄어들 가능성이 있기 때문에, 이런 부분에 대해서 아까 강성태 교수님이 말씀하신 것처럼 노동시간을 줄이고 임금을 가능한 한 덜 깎고 대신 생산성이나 물량을 맞춰주는 타협이 이루어질 수 있게 하는 게 굉장히 중요할 텐데, 이런 부분에 대해서 노총에서는 특별한 아이디어를 가지고 계십니까?

유정엽 실질적으로 현장에서는 생산물량을 맞추기 위하여 노동강도를 높이면서 임금보전을 하는 논의가 진행되고 있습니다. 지금 2016년 통계를 보면 52시간 초과하는 사업장 비율이 숫자로 118만 명 정도가 추산됩니다. 최근 법 개정 논의 당시 보고되었던 통계를 보면 보더라도 52시간을 초과해서 일하는 노동자가 107만 명이나 된다고 파악되고 있고, 실노동시간을 52시간으로 줄이게 되면 평균적으로

12.8% 가까이 임금이 줄어들게 된다고 예측했습니다. 실제 한국노총 산하 제조업기준으로 보니까 300인 이상의 제조업에서 14~20% 가까이 임금이 줄어드는 곳도 있다고 파악되고 있습니다. 최근 제기되는 우려는 초과노동시간 단축에 따른 갑작스러운 실질임금 감소에 대한 하소연입니다. 종전 생산물량을 맞추기 위해서 노동강도를 높이는 방식도 한계가 있고, 설비 변경을 하고 신규채용도 해야 하는데 신규채용을 갑자기 늘리기도 힘든 사정 등 신규채용과 인건비 보존을 위한 여러 고민들을 하고 있습니다.

지나치게 오래 관행화된 장시간·저임금 체제 개선을 촉진하기 위해서는 제도시행을 첫 단계인 300인 이상 사업장에 대해서 정부가 굉장히 적극적이고 획기적인 지원을 해야 된다고 봅니다. 300인 이상 사업장에서 모범적인 사례를 축적하게 되면 300인 이하 중소기업에서도 제도 정착이 쉽게 될 수 있다고 봅니다.

또 한 가지 많이 느끼는 건데 사무직 같은 경우는 특히 노동문화 및 노동관행의 개선이 시급합니다. 퇴근할 무렵에 갑자기 업무지시를 하거나 근무시간 중에 감당할 수 없는 수준의 업무지시를 하고 단기에 업무완료를 하라는 식의 관행도 개선되어야 할 것입니다. 늦게까지 남아서 일해야 열심히 일 잘하는 사람이다 생각하는 직장문화도 바꿀 필요가 있습니다.

무엇보다도 실노동시간 단축 및 일자리 창출을 위해서는 근무환경의 개선도 시급하다고 봅니다. 예를 들어 뿌리 산업이라고 하는 산업들의 노동환경이 장시간 노동을 하면서, 근무환경이 여러 열악한 여건으로 인하여 신규채용 확대, 교대제 개선의 어려움이 야기되고 있습니다. 이와 같은 산업의 경우 최근 정부가 발표하고 있는 지원대책만으로는 부족한 점이 많다고 봅니다. 최근 정부가 일부 발표한 지원대책에 따르면 청년고용장려금을 주거나 노동시간을 단축하면서 신규인력을 채용할 경우 인건비 지원을 하고 기존 사업주가 기존 노동자들에 대한 임금 보전을 할 경우 2년간 임금보전액의 40만 원까지 지원하겠다고 합니다.

문제는 제조업이나 작업 환경이 어려운 사업장에 그렇다고 해서 신규 인력이 제

대로 들어올까 하는 걱정이 있습니다. 왜냐하면 우리 산업현장이 장시간노동 체제에서 벗어나 적정 노동시간, 적정임금, 열악한 복지 등이 개선되어야 신규 고용 창출이 가능합니다. 우리 산업현장은 대기업 완성차 공장에서도 현장 실습생이 과로로 인한 산재사망이 발생한 바 있습니다. 이러한 문제가 아직도 대기업 사업장에도 남아있는 상황에서 노동 환경이나 노동문화가 획기적으로 바뀌지 않으면 법 제도변화에도 현실은 따라가기 힘들게 됩니다. 오히려 노동시간 양극화 심화와 불법이 사실상 암암리에 양산되는 문제를 해결하지 못 할 수 있습니다. 대통령께서는 지난 수석비서관회의에서 탄력적 근로시간제를 언급하시며 실노동시간 단축 지원제도를 확대하겠다는 말씀을 하셨는데 세제 지원책 등을 포함한 보다 획기적인 지원이 필요하다고 생각이 듭니다.

김영옥 제가 하나만 질문을 드리겠습니다. 노동시간 단축으로 14내지 20% 정도 임금 삭감이 우려된다는 이야기를 하셨는데, 대체로 제조업이겠죠? 그러니까 제가 지금 보는 것은 실제로 제조업은 우리 전체노동자층의 20%인가요?

배규식 400만 명 정도입니다. 1,984만 명 중에 20%니까 400만 명 정도 됩니다.

김영옥 400만 명이요? 그 정도라고 하면 비제조업 측에서는 상당수가 포괄임금제를 적용받고 있습니다. 그러면 포괄임금제가 적용되는 업종과 직군에서는 노동시간 단축에 따라서 임금을 줄이지 않겠죠? 저는 임금 보존문제가 논의되어야 한다고 생각합니다.

배규식 포괄임금제 문제는 조금 뒤에 사후대책을 이야기할 때 다루도록 하시죠.

강성태 뉴스에 이미 나왔던데요? 6월에 대책 발표 한다고.

배규식 6월에 포괄임금제에 대한 지침을 만들기로 한 걸 보기는 했습니다. 그런데 그게 얼마나 변동이 있는지는 잘 모르겠어요.

김영완 임금문제에 대해 말씀을 드리면, 근로시간이 줄어든 만큼 임금이 줄어들 텐데요, 물론 정확히 예측하기는 어렵습니다. 제조업과 비제조업의 차이도 있겠지만 규모에 따라 차이가 있지 않을까 생각합니다. 그러니까 예를 들어서 제조업에서는 임금 삭감이 되고 서비스업은 아닐 것이다 이런 측면이 아니라, 회사의 규모가 작다 보면 서비스업이든 제조업이든 근로자들의 소득 감소가 더 두드러지지 않을까 생각합니다. 말씀하신 아주 단순한 포괄임금제, 그냥 다 합쳐서 300만원? 이런 식은 사실 대기업에서는 없다고 생각합니다. 20~30인 사업장처럼 아주 소규모의 기업에서는 근로시간의 체크나 인식 등이 부족하기 때문에 이런 영세업종에 그런 경우가 있지 않을까 생각이 됩니다.

근로시간 단축과 일하는 방식의 변화는 강성태 교수님께서 딱 짧게 한 줄로 말해 주신 부분에 공감합니다. 근로시간이 짧아지면서 압축적으로 일하게 되는 그런 모습과 문화들이 점차 확산될 것 같습니다. 실제로 보면 개인적인 용무를 업무시간에 하는 것, 회의도 줄어나가자 이런 변화가 있을 거 같습니다. 교수님 말씀처럼 짧게 그러나 압축적으로 우리의 근로 문화가 변화되지 않을까 생각합니다. 그러다 보면 갈등이라는 표현은 좀 그렇고 노사 간에 트러블은 있을 수 있습니다. 특히 사무직들은 오랜 관행에 비추어보면 다소 야박하다는 생각이 있을 수 있지만, 효율적인 근로시간 관리가 보다 필요하다는 점은 명확한 방향으로 보입니다.



김영완 한국경총 노동정책본부장

“근로시간 단축으로
근로의 밀도 높아질 것
효율적인
근로시간 관리 필요”

예를 들어 업무시간 중에 병원에 잠깐 다녀온다든지 하는 개인적인 용무도 엄밀히 말

하면 근로시간에서 빼야 하거든요. 근로자의 입장에서 낮설고 섭섭할 수 있겠지만 이런 모습의 변화는 충분히 예상해 볼 수 있습니다. 이처럼 근로시간과 휴게 시간을 철저히 분리해서 체크하는 모습, 그러니까 기업 입장에서는 법제도가 강하게 적용될수록 이제 철저히 휴게시간과 근로시간을 분리하려는 움직임이 있을 것 같습니다. 이런 방향이 맞는 것 같고 산업현장에 눈에 띄게 정착이 될 것 같습니다.

또 현장에서 여러 트러블도 있을 텐데요, 최근의 분쟁들을 보면 근로자가 회사에 체류하는 시간, 아침 8시 반에 와서 저녁 8시 반에 회사서 나가지만 사내에서 개인적인 용무를 보고 가는 경우도 많습니다. 요즘은 회사의 입출기록이 전산에 남는데 사내에서 저녁 먹고 영화를 보거나 운동을 마치고 가게 되면 마지막 퇴장시간, 즉 전체적인 체류시간이 근로시간으로 인정되는 그런 사례도 있습니다. 근로감독에서도 이런 경우가 많은데, 현실적인 측면이 고려되어야 한다고 생각합니다.

배규식 그건 정부가 할 게 아니라 근로시간의 정의, 범위, 측정, 산정, 보상, 기록투명화 이런 게 다 연결됩니다. 제가 보기에는 사용자가, 그런데 업종별로 또는 직종별로 달라서 근로시간을 어느 범위까지 할 건지, 아까 말씀하신 휴게시간, 작업시간, 작업중지시간, 이런 게 따로 구분돼 있는데, 이게 업종별로 다 달라요. 그래서 실제로 업종별 표준을 만들고 노사가 그걸 정해서 관리하는 게 맞을 것 같습니다. 그동안 근로시간 관리를 하나도 안 했어요. 포괄임금제도 있고, 연장근로수당을 어중이떠중이 다 주다 보니까 근로시간 관리가 제대로 안 된 측면이 많아요. 업종별로 근로시간의 기준이나 범위 같은 게 굉장히 티미해요. 향후에 이런 걸 제대로 하는 게 필요하지 않나 생각이 듭니다.

유정엽 예를 들어서 사실 김영환 본부장님은 사무직을 중심으로 얘기했는데, 사무직은 사실 내일까지 무슨 일을 마쳐야 한다면 밤늦게 야근을 하더라도 별도의 초과노동수당을 보장받지 못하는 게 현실입니다. 이미 우리나라에 제도는 도입되지 않았지만 화이트칼라 이그젼션과 같은 비슷한 경우가 생기고 있는 상황이고요.

제조업은 아까 말씀드렸듯이 노사 간의 협약, 생산성 향상을 임금을 보존 받기 위해서 노동강도를 높이고 있어요. 노동 강도가 지나치게 갑자기 높아지니까 현장에서 굉장히 불만과 노동 강도에 대한 피로감을 굉장히 느끼는 상황이 되고 있습니다. 이러한 부작용이 발생되지 않도록 단계적인 지원제도와 단계적 조치들이 필요한 상황입니다. 실노동시간 단축 문제가 생산직이나 사무직의 경우 체감되는 수준의 차이가 굉장히 크다는 말씀을 드리고 싶어요.

배규식 초기에는 불만이 있을 수 있는데, 현대자동차나 자동차 부품업체 보니까 금방 적응해요. 연장근로수당 그리 많지 않아요. 적은 데는 20만 원, 많은 데는 40~50만 원, 이 정도 될 거고, 특별히 옛날 현대자동차처럼 연휴에 일하고 휴일 특근하고 하면 많죠. 일부 업종은 이런 게 있을 수 있는데, 전체로 보면 그렇게 많지 않고, 아까 이야기한 것처럼 주 52시간 이상 근로자들이 통계에 따르면 120만 명 정도 된다고 보고, 그 중에서도 52시간에서 56시간 사이도 많고, 시간 대별로 나누면 또 달라요.

최근에 한국일보에 뿌리산업 보도가 나왔는데, 사실 뿌리산업은 노동시간 안 줄여도 젊은 사람들이 안 들어와서 어려운 건 마찬가지예요. 오히려 이번 기회에 좀 잘해서 들어올 수 있게 하는 게 맞는 방식이지, 법도 개정된 마당에 뿌리산업만 다른 방향으로 갈 수도 없잖아요. 오히려 이번 기회를 잘 활용하면 뿌리산업에서 그동안 너무 조건이 안 좋아서 젊은 사람들이 기피했는데, 오히려 이번에 기회를 잘 활용해서 전향적인 조건을 만드는 게 어떻겠는가 하는 생각이 들고, 경총이 역할을 하는 게 좋지 않을까 생각합니다.

그리고 아까 이야기했던 것처럼 노동시간이 줄어들어도 불구하고 임금문제와 생산성 문제를 노사 간에 타협할 수 있는 여지가 있고, 근로시간을 둘러싼 새로운 기준을 정하는 문제도 개별기업에서 할 수도 있겠지만 업종이나 이런 차원에서 하는 게 좀 더 쉽지 않겠는가 생각합니다. 그런 부분은 전국적인 수준에서 하기는 쉽지 않을 것 같고 아마도 잘하면 업종, 아니면 기업 수준에서 할 수 있는 여

지가 있지 않을까 생각합니다.

강성태 제가 여기서 우선 궁금한 게 노동시간 단축 이야기는 이미 2013년부터 나왔잖아요. 대기업 수준에서는 법이 바뀌면 대기업부터 시작한다는 것을 알았고요, 예를 들어 삼성이나 LG 같은 데서는 이미 예상했다고들 이야기하는데 문제는 이런 거죠. 노동시간의 관리에 관한 구체적인 것들은 기업이 정하는 것인데, 성과급을 수용할 때처럼 'A 모델이 좋다, B모델이 좋다' 이렇게 따라갈 만한 모델이 있습니까?

김영완 근로시간단축의 합리적인 모델이 아직 뚜렷하게 보이지는 않는 것 같습니다. 예를 들어 임금피크제 같은 경우는 피크 시점, 감액 비율 등 어떤 두세 가지의 포인트와 뚜렷한 유형들이 있었는데, 근로시간은 상한 52시간에 맞추는 것이고 회사마다 모습이 많이 달라 아직까지는 유형이라고 말할 수 있는 모습이 없어 보입니다. 교수님 말씀처럼 시차출퇴근제라든가, 모성보호의 차원에서 아기가 있는 여직원을 어떻게 처우해 줄 것인지와 같은 소소한 부분은 있는데요, 대표적인 리딩케이스를 좀 더 발굴해 봐야 할 것 같습니다.

강성태 예를 들면 그냥 여덟 시간 하는데 토요일 일하자, 이렇게 해서 52시간을 채우는 모델이 있을 거고, 골고루 하루에 열 시간씩 하자, 이런 모델도 있을 거고, 하루에 두 시간씩 연장근로를 할 바에는 그냥 월화 하고 수요일 쉬고 목금, 이렇게 세 시간씩 배치하자, 그러면 열 두 시간 되니까, 하는 식으로 여러 가지 모델이 있을 것 같아요.

김영완 그런 움직임은 없는 것 같습니다. 대다수 근로자들은 남들이 주 5일 근무를 하니까 죽어도 6일 근무는 안 하려고 합니다. 평일에 가급적 다 끝내고 휴일 2일은 보장 받으려고 하는 것이 공통된 생각인 것 같습니다. 그러니 평일에 하루 8시간을 기본 모델로 하기 때문에 그냥 조금씩 줄이고 늘리고 하는 것이지 저희가 모델이라고 할 만한 것은 없습니다.



강성태 기업들 사이에 서는 아직 대표선수로 내세울 만한 모델은 없다는 건가요?

김영완 사업장마다 고민이 다양한 것 같습니다. 아까 말씀드린 대로 과학기술의 발달로 인해 체류시간이 근로시간으로 오해되는 문제 등을 생각할 수 있습니다. 굳이 방향이나 모델로 얘기를 하자면, 근로시간을 실제 체크하는 관행과 문화가 정착될 것이고 시간이 좀 지나면 가장 합리적인 방식들이 소개되지 않을까 생각합니다.

정부부터 일하는 방식 변화를 보여라

배규식 그것 말고도 노동시간이 긴 이유 중의 하나가 교대제입니다. 제조업이나 서비스 업에서도 맞교대도 많고요, 유형을 보면 12시간 맞교대가 있어요.

이건 어떻게 줄이기가 어려운 것도 있어요. 예를 들면 화학공장 같은 데가 있잖

아요. 그리고 11시간짜리가 있고 10시간짜리도 있고 다양해요. 또 3교대로 돌아가는 것도 있고, 3교대가 일요일까지 가는 것도 있어요. 교대제를 개편하지 않으면 이런 기업들에서는 근로시간 줄이기가 쉽지 않아요. 교대제를 어떻게 개편할 것인지 기업들의 고민이 많기 때문에, 그런 부분에 대해서는 정부가 오히려 교대제를, 교대제는 산업별로 비슷하기 때문에 금속 같은 경우에 보면 1일 2교대제로 해서 10시간 + 10시간 혹은 11시간 + 11시간 하는 데가 많거든요. 그런 부분은 어떻게 할 것인가는 현대자동차 사례를 참조해서 해보면 어떨까 생각이 듭니다.

그리고 백화점 같은 경우는 영업시간하고 맞물려 있잖아요. 병원 같은 경우도 대표적인 경우이고, 사실 이런 데는 교대제 문제를 심각하게 연구해서 대안을 제시하지 않으면 근로시간 줄이기가 쉽지 않아요. 그리고 한 군데서 잘하면 다른 데서는 터질 수 있거든요. 그런 모델을 개발하는 게 중요하다고 생각합니다.

다음 주제로 넘어가죠. 앞서도 약간씩 언급이 되기도 했지만 남아 있는 과제가 있습니다. 법적으로 추가로 해결해야 할 과제도 있고, 법적인 것은 아니지만 후속으로 해야 할 과제도 있습니다. 아까 이야기했던 5개 특례업종을 계속 가져갈 건지, 탄력근로시간제 같은 경우에는 실태조사를 해서 이걸 어떻게 활용할 건지, 이런 것들이 이번 법 개정안에 부칙으로 들어가 있습니다. 이런 부분은 향후에 과제로 던져져 있어요. 포괄임금제도 마찬가지로 5인 미만 문제도 그렇고요. 후속의 제도변화나 과제, 그리고 이번 노동시간 단축에 따른 추후 후속적인 작업이나 정책적인 뒷받침, 지원제도 같은 문제들에 대해서 이야기하시죠.

강성태 이번 개정 법률에서 이미 의무화해 놓은 것들이 있습니다. 시행령의 개정이라든가 정부의 실태조사 등은 개정법에서 규정해 놓은 것들입니다. 가장 먼저 해야 할 것은 주휴일과 공휴일을 특정하는 일입니다. 지금까지 노동시간에 관한 근로기준법의 가장 큰 문제 중 하나가 사용자가 주휴일을 특정하지 않는 경우에 단속 이외에는 불이익을 보는 것이 없다는 점입니다. 근로계약을 체결할 때 특정한 주휴일을 노동자에게 알려주도록 되어 있지만 이걸 지키지 않았을 때 가령 일요일을 주휴일로 간주한다는 식의 효력 규정이 없습니다. 그러다보니 주휴일이 일

정하지 않고 또 노사간에 분쟁도 많이 벌어지고 있습니다. 이번에 시행령을 고칠 때 관공서의 휴일에서 열거하고 있는 휴일인 일요일과 주휴일의 관계를 명확히 규정할 필요가 있을 겁니다. 사용자가 특정하면 그 날이, 특정하지 않으면 일요일을 주휴일로 보도록 하는 것이지요. 이런 것들은 정부에서 지금 하고 있는 것으로 알고 있습니다.

또 다른 준비는 현실입니다. 앞에서 말했지만, 정부가 일하는 새로운 방식을 먼저 보여줘야 합니다. 왜냐하면 우리나라에서 일하는 방식이 전파되는 방법이 정부가 공공부문, 공공부문이 금융기관, 금융기관과 대기업의 모습이 다른 중소기업으로 퍼져나가기 때문입니다. 이 측면, 즉 새로운 노동시간법제에 맞는 현실의 변화라는 측면에서 보자면 정부가 너무 조용한 것 같습니다. 여러 기관들이 준비를 하고 의논을 해야 할 것 같은데요.

또 현실적으로 큰 문제는 속내입니다. 경총이나 노동조합이나 모두 노동시간 단축에는 반대하지 않는다고 합니다만 속내도 그런지 궁금합니다. 노동자 입장에서든 꼭 좋다고만 말할 수는 없습니다. 일하는 시간은 줄고 시민으로서 생활하는 시간은 늘었는데 쓰여야 할 돈이 줄어들 수 있기 때문입니다. 생산직은 물론이고 사무직도 상당히 긴 시간 일을 시킨다는 걸 전제로 임금 체계를 갖추고 있어 노동시간을 줄이면 당장 임금은 줄게 될 것입니다. 결국 현실적으로 가장 고민이 되는 부분은 노동시간을 줄이면서도 보상 수준을 종전과 비슷하게 할 수 있는가. 늘어나는 기업 부담이나 줄어드는 가계 소득의 문제를 어떻게 해결할 것인가? 하는



강성태 한양대 법학전문대학원 교수

“정하지 않으면
일요일이 주휴일
주휴일 특정으로
지키지 않는 사용자 불이익”

것이 핵심적인 질문이 되겠지요.

또 하나 노동시간의 운영에 관한 노사 협의 모델을 진짜로 작동시켜야 됩니다. 앞으로는 노동자의 시간주권과 기업의 탄력적 시간 운영이 충돌할 가능성이 매우 커집니다. 둘 다 시간 선택의 주도권을 누가 가질 것인가 하는 것인데, 달리 보자면 시간 배치를 둘러싼 노사의 지혜를 모아야 해결이 될 수 있는 문제입니다. 이 부분은 노사가 협의를 하지 않으면 거칠게 부딪힐 수밖에 없는데, 국가가 해결해 줄, 또는 법 제도가 해결해 줄 수가 없거나 매우 어려운 문제입니다. 그래서 실질적으로 시간의 배치와 선택에 관한 노사의 협의가 촉진되어야 합니다. 그 걸 할 때 업종이나 산업에서 표준이나 대표 모델을 만드는 데 노사정위원회가 도움을 줄 수도 있을 것이고요.

김영옥 입법이후의 후속과제에서 보완입법 필요성들에 대한 이야기를 많이 합니다. 큰 것이 고쳐졌으니까 이제 연착륙을 하기 위해서는 미세한 부분까지 다 입법을 해야 한다고 이야기를 합니다. 그 지점에서 지금 봐서 저는 특례업종 5개가 제외



때 있습니다. 그 중에 향후 실태조사를 해서 한다고 하는데, 저는 보건업, 병원업이 제외됐습니다. 이것은 국민의 생명과 안전과 연관된 이런 지점이라서 제외된 것 같습니다. 보건업이야말로 지금 이 부분이 해결돼야 하는 주요 업종이라고 봅니다. 특히 여성노동자들의 비중이 높고, 하나의 예만 들어도 간호직 같은 경우 이직률이 지금 30%대에 이릅니다. 병원의 간호사들이 1년 안에 30%가 나가는 상황입니다. 그런 지점을 많이 이야기하고 있습니다. 인력을 담아내지 못하는 것. 분명히 많은 이유기 있겠지만 가장 큰 것이 근로시간과 관련된 교대제인데 이 부분이야말로 해결해야 할 지점인데, 특례에서 해제되지 못했다는 점, 이 부분에 대해서 빠른 시일 안에 면밀하게 조사를 해서 해결이 돼야 한다고 보고 있습니다.

그리고 우려되는 지점은 지금 계속해서 노동시간 유연화를 특히 재계 쪽에서 이야기를 하면서 주 5일 노동시간이 단축되는 것에 대한 타개책으로 탄력적 근로시간 제도를 지금 기준이 취업규칙으로 하면 2주 단위로 할 수 있고, 그다음에 노사 협의로 하면 3개월까지 가능합니다. 그런데 이것을 1년까지 할 수 있도록 해달라고 합니다. 미국, 영국은 어떻다고 이야기를 하면서요. 이제 몰아서 일하고 몰아서 쉬어서 지금 같은 경우 두 주를 한다면 한 주는 사십 몇 시간, 한 주는 육십 몇 시간을 하는 것입니다.

탄력적 근로시간 제도가 사실은 노동자들의 요구에 의해서 운영되는 측면도 있습니다. 기업주의 요구뿐만 아니라요. 일가정 양립을 위해서 탄력적 근로시간 제도가 하나 들어와 있는 지점이 있는데, 그러면 탄력적 근로시간 제도를 뭘로 봐야 하는가 계속 혼돈이 되더라고요. 그 주장이 나온 것을 보면서 그래서 그 주장이 가장 강하게 여러 가지 IT기업이라든지, 스타트업, 정유업계 같은 경우, 정기보수 작업을 해야 하는 부분 있다던데, 두세 달 정도 길게 할 수 밖에 없다는 그런 지점들을 이야기를 많이 합니다. 업종의 특성이라는 부분은 알겠는데요, 그것을 탄력적 근로시간 제도의 어떤 기준 기간을 1년 정도로 넓히면서 이것을 해결할 수밖에 없는지, 탄력적 근로시간 제도의 원래 취지가 무엇이었는지 생각해 보면 좀 위험하지 않나 생각합니다. 삶의 질 제고와는 오히려 반대로 가는 것

같습니다. 그래서 그런 부분에 대해서 좀 더 슬기로운 대안이 나와야 하지 않겠는가라는 생각을 하고 있습니다.

그다음에 지금 근기법 57조 저축휴가제, 그 보상휴가제 있지 않습니까. 임금으로 안주고 휴가로 줄 수 있는 것이 있는데 거의 활용이 안 돼 왔습니다. 그런 지점 벌써 10여 년 정도 법에는 들어와 있다고 하는데, 그 지점 독일의 근로시간계좌제이니, 네덜란드의 생애저축제도이니 뭐 그런 이야기를 계속 하고 있는데, 우리는 이미 그런 제도가 이미 법으로 들어와 있는데, 지금 대체휴일제가 대법원 판례로는 인정이 되고 있다고 하는데 이런 부분을 활성화하면서 해결할 수 있는 방도는 없을까 생각을 했습니다.

그다음에 저는 정책적인 부분에서의 과제는 무엇이라고 보냐면, 교수님은 공공 부문에서는 아무런 지금 이러한 노동시간 단축, 세종시에서도 과로사도 있고 그런데, 그런 부분에 대해 해당자가 아니라고 하는 것을 한걸음 빠져 있다고 말씀하는데, 저는 다른 측면에서 민간과 공공의 격차가 굉장히 증대되고 있다고 봅니다. 어떤 부분이냐면 육아기 근로시간 단축이라든지 굉장히 작은 부분인데요, 육아휴직 같은 부분을 보면 굉장히 공공부문 빠르게 활용되고 있고, 육아기 근로시간 단축 같은 경우 구체적으로 들어가면, 1세 이하 자녀를 당장 다음 달부터는 5세 이하 자녀까지 가능하고, 임금을 거의 2시간 줄여도 100% 다 주겠다 이렇게 하고 있습니다. 그런데 민간 기업에서는 거의 따라가지 못하는 지점입니다. 뭐 좋은 근로자로서, 선한 근로자로서 공공이 모범을 보여야 하지만 이러한 지점에서 어떻게 좀 쉽게 갈 수 있는, 그러니까 어려운 부분은 손을 못 대면서, 쉬운 부분은 빠르게 적용을 해서 민간이 따라가지 못할 정도로 격차가 벌어지는데 이 지점도 생각해 어떻게 하면 격차를 좀 줄일 수 있는지도 생각을 해봐야 합니다. 아까 말했듯이 대기업 중소기업의 격차가 더 벌어질 수 있는 지점이 있습니다.

그리고 또 하나의 부분은 저는 격차 부분에 관심을 많이 가지고 있습니다. 임금 노동자와 비 임금노동자 영세자영업자, 특고 간의 격차가 우리나라의 경우 자영업자의 비중이 굉장히 높은 국가이고, 특고도 규모가 아직은 파악이 제대로 안

되지만, 경제활동인구조사에 의하면 50만이고 얼마 전에 국가 인권위의 위탁조사에서는 150만 명을 상회한다고 하는데, 아직 규모조차 파악이 안 되고 있지만 주변에 보면 굉장히 많습니다. 이러한 임금 노동자와 임금노동자의 노동시간은 단축돼 있지만, 영세자영업자와 특고의 노동시간은 단축되지 않기 때문에 그간의 큰 격차, 노동시간 내에서의 부문 간 격차가 앞으로 더 늘어날 겁니다.

그래서 지금 OECD도 작년도 <Employment Outlook>에 보면 그동안 노동시장의 성과를 고용률과 실업률과 같은 양적 지표로만 봤었는데, 그것이 그동안 성과를 흡착하지 못한다고 해가지고, 추가하고 있는 것이 노동시간포용성 부분과 그다음에 그런 부분들을 추가하고 있는데 우리나라 노동시간 포용성 부분을 봤을 때 벌어지고 있는 격차 부분이 굉장히 염려됩니다. 이 부분에 대한 정책적인 후속과제가 좀 필요하지 않나 생각합니다.

마지막으로 후속과제를 하나 더 이야기한다면 노동시간 단축에 따라서 법과 정책으로 하지 못하는 부분의 하나가 작업장 혁신부분입니다. 우리가 작업장 혁신 부분이 굉장히 중요한데, 지난 10년 이상 잃어버린 아젠다처럼 얘기하지 않아요. 그런데 이 부분이 과연 노동시간 단축이 생산성 향상으로 이어질 수 있도록 하기에 법과 제도는 한계가 있을 것이고, 작업장 혁신이라는 아젠다를 우리가 다시 한 번 살려가지고 이것을 할 수 있는 지점이 보이는데 이 부분을 살리는 것이 후속 과제가 아닌가 생각합니다.

배규식 제가 지금 그걸 연구원에서 하고 있습니다. 정부가 이야기해서 정책을 만들고 있습니다.

탄력적 근로시간제, 신중하게 접근해야

유정엽 일단 요번 노동시간 관련된 법 개정에서 사실상 빠졌던 5인 미만 사업장하고 적용제외, 그리고 남아있는 특례업종에 대한 제도적 포용과 노동시간 적용 문제가



시급히 논의될 필요가 있습니다. 당장 논의한다 해도 결론을 내서 제도화되기에는 좀 시간이 걸릴 것으로 봅니다. 근로기준법이나 기본적인 노동시간법제를 적용하는 데 있어서 5인 미만 사업장을 아예 적용대상에서 배제하는 나라는 거의 찾아보기 힘들습니다. 이에 비추어 봤을 때 우리나라가 노동시간에 있어서 후진적 노동관행과 제도 개혁을 추진하면서 더 이상 노동시간의 사각지대 영역을 그대로 방치하는 것은 옳지 않다고 생각합니다.

또 한 가지는 말씀드리고 싶은 것은 탄력적 노동시간제에 관한 문제입니다. 문재인 대통령께서 탄력적 노동시간제에 대해서 적극 검토하라는 식의 말씀하셨는데 저는 이러한 언급이 청와대 내에서 신중한 검토 없이 나온 얘기라는 생각이 듭니다. 왜냐하면 탄력적 노동시간제라는 것은 지금 노동 주52시간 상한제로 노동시간 정상화 시키는 제도 개혁을 하면서, 당장 시간을 줄이기 어려우니까 이것을 어떻게든 메우기 위한 대안으로 논의되어서는 안 된다고 생각합니다. 왜냐하면 탄력적 노동시간제는 OECD국가들처럼 연평균 노동시간 1800시간 미만인 국가

들에서 계절적 수요변화에 대응할 수 있도록 하는 수단으로 활용되는 제도입니다. 그런데 현재 우리나라의 제도도입 논의는 그 동안 주60시간을 넘는 상시적인 장시간 노동을 해 왔는데, 갑자기 제도가 주52시간 상한제로 바뀌니까 탄력적 노동시간제를 활용해 일정기간 주64시간을 넘는 연속적인 장시간노동을 시킬 수 있도록 어떻게 땀질 해볼까 방식으로 논의가 되고 있기 때문에 매우 위험한 발상이란 생각이 듭니다.

예를 들어서 지금 탄력적 근로시간제를 도입한 경우에 가장 큰 석 달, 현행 제도 상 석 달 간의 노동을 하는데 1.5개월은 52시간을 하고 1.5개월은 28시간을 하면 지금 1일 8시간을 넘는 일을 시켜도 연장가산 수당을 지급하지 않아도 됩니다. 실제 노동시간을 줄이지 않으면서 가산수당 부담을 줄이기 위한 이상한 꿈수로 활용될 수 있는 가능성이 있기 때문에 제도적 안전장치를 만들고 신중하게 검토되어야 합니다. 특히, 재계나 정치권에서 주장하는 바와 같이 탄력적 근로시간제의 단위기간을 확대하여 6개월이나 1년 단위로 할 경우 6개월 동안은 주 64시간 장시간노동이 가능해지고 6개월은 주 40시간의 노동을 하면 평균 52시간 나오거든요. 탄력적 근로시간제의 확대란 자칫 이러한 왜곡된 장시간노동을 가능하게 만들 수 있습니다. 이를 가능하도록 하는 것이 우리나라의 장시간 노동문제를 개선하겠다는 정책의 올바른 방향인가 신중하게 검토해야 된다. 장기적으로 우리나라의 실노동시간이 선진국 수준으로 낮아졌을 때 논의하는 것이 바람직하다는 생각이 듭니다.

그리고 아까 말씀하신 것에 전적으로 동감하면서도 주휴일, 특정휴일을 꼭 쉴 수 있도록 제도적 장치를 마련하는 것이 저도 굉장히 필요하다고 생각이 드는데, 문제는 이걸 안 췌을 때 사용자가 불이익을 받도록 해야 한다고 하셨는데, 어떤 것이 가장 효과적인 불이익이나 라고 했을 때 벌금이나 하는 데 의문이 있습니다. 거의 노동시간 주휴 안 췌다고 해서 처벌되는 사례가 지금까지 없었고 앞으로도 없을 것 같다는 생각이 듭니다.

강성태 제가 말하는 불이익은 안 정하면 옵션으로 일요일이 된다는 거예요. 그러니까 형

사 제제를 이야기하는 게 아니고 사법적으로 휴일이 특정되는 효과가 없는데, 사용자가 안 정하면 일요일이 된다는 거예요. 대부분의 사람들이 쉬는 일요일이 자동으로 주휴일이 되는 그게 불이익이라고 봅니다.

유정엽 지금 제도상으로 휴일에 일을 시켜도 가산임금만 주면 반드시 주휴나 유급휴일을 주지 않아도 되도록 되어 있습니다. 저는 법률상의 주휴나 유급휴일에 일을 시키고 휴일을 보장하지 않으면 사용자에게 대한 벌칙과 함께 3~4배의 징벌적 배상을 하도록 하는 제제가 더욱 효과적인 것이 아닌가 싶습니다.

또 한 가지 중요한 점 중 하나는 이게 제도적으로 정착되고 후속 대책을 위해서는 가장 큰 문제는 아까 말씀 하셨듯이 적어도 3조 3교대 이하는 다 법률, 52시간 초과하는 것인데 이것을 4조 3교대 또는 4조 2교대, 5조 3교대로 바꾸려면 그 기업의 지불여력이라는 것이 가장 중요합니다. 지금 특히 300인 이상 사업장으로 주52시간 상한제가 시행되는 시점에서 적정인력 채용과 적정임금 보장을 위한 지불여력이 제도정착을 위한 중요한 요소라고 생각합니다.

자동차 업종에서 기아나 현대 등 완성차 업체들이 주간 연속 2교대라는 모델을 만들고 그것을 1차 밴더, 2차 밴더가 서서히 따라오게 했을 때 점점 따라갔던 것처럼, 그것을 위해서 특정 업종별 업무 패턴에 맞게 노사정 협의가 이루어지는 것이 중요하겠다는 생각이 듭니다. 원·하청 협력업체 간의 지불여력을 고려한 상호지원이 이루어져야 합니다. 실노동시간 단축을 위한 공정개선 및 작업 패턴을 바꾸는 데 정부의 지원도 필요하지만, 사실 우리나라처럼 대기업이 하청 기업들의 낮은 납품단가와 낮은 수익구조 속에서 막대한 이익을 취하는 구조로 되어 있는 상태에서는, 대기업 협력업체들이 협의회에서 이런 것들을 논의하고 정착시키는 협의 틀, 노사정 협의 틀이 반드시 필요하지 않을까라는 생각이 듭니다. 그래야 중소기업들도 제도변화에 적응하고 지불여력이 개선되면서 살아남을 수 있지 않나 생각이 듭니다.

또 한 가지는 일 가정 양립, 아까 여가활동 문제라고 할 수 있는데. 노동시간

이 줄어들면서 시간을 여유를 갖게 되는 가정의 가족 내에 소통문화와 여가 활용방안도 기업과 지방정부가 지원할 필요가 있습니다. 가족과의 소통을 통해서 일-가정의 양립, 각종 동호회 활동이나 여가활동을 통해서 제대로 된 재충전의 시간을 보낼 수 있도록 하는 다양한 프로그램들이 만들어지고 지원되어야 실노동시간 단축 제도가 사회·문화적으로도 정착될 수 있다고 생각합니다.

배규식 포스코 같은 경우에 노동시간이 줄어들면서 50대 남자들이 뭘 할 줄 몰라서, 다양한 프로그램을 운영했어요. 골프도 하고 음악도 하고 등산도 하는데, 현대자동차 같은 경우에는 노동사회연구소에서 조사한 걸 보면 초기에는 시간이 많이 남으니까 술을 마시다가 나중에는 술 많이 마시는 문화가 사라졌어요. 생활이 건강하게 바뀌었는데, 사실 그런 부분까지 정부가 책임지고 하기는 좀 그렇죠.

김영완 개정법에도 나와 있지만 탄력적 근로시간제의 확대 논의가 필요합니다. 탄력적 근로시간제도는 활용도가 낮기는 한데 어쨌든 근로기준법에 있는 유연근로시간 제도의 대표선수입니다. 이번 법에도 명시가 됐었고, 기업들이 지속적으로 주장해 온 사항입니다. 지금 최장 3개월인데, 1년으로 늘리게 되면 활용도가 높아지지 않겠는가 생각합니다. 탄력적 근로시간제에 대한 입법 논의를 빨리 했으면 좋겠다는 것이 저희들의 생각입니다.

두 번째는 언론에도 많이 소개되지만 유럽이나 선진 국가에서의 방향은 다양하고 유연하게 근로시간제를 가져간다는 것입니다. 저희는 획일적으로 어떤 상하한선을 정해 근로시간 줄이는 것으로 가는데, 결론은 유연하고 다양한 모습을 첨가해야 한다고 봅니다. 업종 기준으로 또는 상황에 따라 노사가 서로 합의해서 선택할 수 있는 일정한 여지를 주는 것이 필요해 보입니다.

물론 다 풀어놓자는 것이 아니라 특정한 경우에는 노사가 선택할 수 있는 옵션들을 저희가 고민해 봐야 하지 않을까라는 의미입니다. 예를 들어서 선진국들처럼 노사 합의로 연장근로의 한도를 정한다든지, 일본처럼 월 또는 연 기준으로 연장근로의 총량을 정해서 그 범위 안에서 어떤 때는 집중적으로 어떤 때는 여유롭게 하는 그런 논의를 학계에서 해주셨으면 하는 바람입니다.

배규식 탄력적 근로시간제 문제가 나왔는데, 실제로 탄력적 근로시간제 활용도가 낮아요. 두 가지 이유인데요, 하나는 탄력적 근로시간제를 실시하더라도, 원래 취지는 연장근로수당을 안 주고 일감이 많을 땐 더 일하고 없을 땐 줄이자는 건데, 더 일하는 것에 대해서 근로자들이 연장근로수당을 주지 않으면 안 해요. 그러니까 실제로 활용을 못하고 있죠.

유정엽 5%라고 들었습니다.

배규식 제가 보기에는 앞으로도 그럴 거예요. 앞으로도 탄력적 근로시간제를 활용하려고 할 때 연장근로 하는 것에 대해서 연장근로수당을 주지 않으면 일을 안 할 거라고요. 이게 우리 현실이에요. 탄력적 근로시간제가 필요한 것은, 납기가 가까워 오거나, 계절적 노동이 있거나 수요가 쏠릴 때 필요한 것 아닙니까? 탄력적 근로시간제를 지금 3개월짜리도 활용하지 못하고 있는 측면에서 6개월짜리를 주면 활용을 하겠느냐는 것에 대해서 저는 회의적입니다. 노사가 합의해서 3개월짜리라도 제대로 활용하면 어떤 때는 64시간까지도 할 수 있어요.

김영완 3개월은 너무 짧다는 얘기입니다.

배규식 제 얘기는 그것도 활용을 못한다는 거예요. 오히려 이걸 활용해보자는 거죠. 그런데 이게 6개월짜리로 늘어나면, 예를 들면 52시간에 합의해서 64시간짜리를 3개월 정도 한다면 이렇게 하면 실제로는 너무 길게 하는 거거든요. 만약 탄력적 근로시간제를 확대하려면 1일 연속 휴식시간제를 적용해야 해요. 안 그러면 18시간, 20시간짜리도 할 수 있어요. 한도가 없기 때문에. 바쁜 날에는 사람이 죽을 수도 있어요. 그래서 탄력적 근로시간이 확대되면 1일 최소 연속 휴식시간을 10시간이든 11시간이든 같이 적용할 수밖에 없어요. 이건 연계되어야 하는 부분이죠.

지금 논의가 안 된 게 간주근로시간제 같은 게 빠져 있어요. 포괄임금제도 빠져

있고요. 5인 미만 사업장은 270만 명 정도, 통계에 따라 다른데 이런 부분도 있고, 아까 말씀하신 임금근로자가 아닌 특고나 자영업자 문제도 남아 있어요. 가령 운수 쪽에서 전세버스 같은 경우는 대부분 자영업자거든요. 지입차주이기 때문에. 이런 사람들에 대해서는 도로교통법상 운전시간을 제한하는 조치가 이미 들어와 있어요. 나머지 특고나 자영업자는 영업시간 제한으로 해결해야 할 부분인데, 이걸 근로기준법 범위를 벗어나죠. 그래서 이 부분은 새로운 논의가 필요한 부분이 아닌가 생각합니다.

전에 MB정부 때 노동시간 줄이는 데 근로감독이 꽤 효과적이었어요. 그때 현대자동차가 교대제를 개편하게 된 가장 결정적인 계기는 당시 노동부가 근로감독을 해서 이거 안 고치면 처벌하겠다고 하니까 고친 거였어요. 그래서 정말 어려운 데는 근로감독도 하고 대신 도와주기도 하고, 하는 방식으로 도움을 주는 것이 필요하겠다는 생각이 듭니다.

어쨌거나 이번에 하는 거는 시작에 불과합니다. 7월 1일부터 300인 이상이 시작하는데, 정부가 업종이라든지 좀 더 체계적인 지원시스템을 구축해서 어려움을 지원하는 그룹들을 만들어야 하는데 준비가 덜 되어 있고, 아까 공공부문에서도 장시간노동이 많거든요. 사무관들이나 이런 인력들,

김영옥 화이트칼라 이그젼션 같은 것입니다.

배규식 사실 박사급 연구원들 같은 경우에는 노동시간을 자유롭게 쓰니 그렇긴 한데, 그러다 보니까 다른 사람도 같이 일을 길게 하는 게 있다는 거죠. 그래서 아까 이야기한 포괄임금제 같은 경우에도 일본의 논의를 보면 재량근로제라든지 전문형이나 기획업무만, 혹은 우리 기준으로 보면 1억 원 이상만 제외하는 경우도 있어요. 그것에 대해서도 령고에서 말이 많았죠. 저도 포괄임금제를 규제하되 거기서 제외되는 인원들, 화이트칼라 이그젼션 같은 경우도 제대로 논의해서 보완하면 좋겠는데, 이번에 6월 말에 한다고 하는데 지금 실태조사도 제대로 안 돼 있어요.

강성태 이번 노동시간 개정법의 의의 중 하나가 비교법적인 것입니다. 우리 노동시간 법제는 일본과 매우 유사했는데, 이번에는 일본법에서 상당히 벗어났습니다. 예를 들면 일본에서는 간주노동시간제를 꾸준히 확대하였습니다. 또 일본법에서는 야간근로나 휴일근로에 따로 규제가 없어서 사실상 1주 최장시간의 한도가 없어요. 거기다가 가산 비율도 25%라서 낮은 편입니다. 오직 규율하는 게 우리가 흔히 노동자 대표라고 말하는 노동자 과반수를 대표하는 자의 동의입니다. 그런데 사용자가 지명하는 경우가 대부분이라 일본은 장시간 노동을 제도적으로 억제할 수 있는 브레이크가 있는지 의문이 많습니다. 이번 법 개정에서는 일본법과는 달리 1주 최대시간의 한도를 정하는 등 많은 점에서 일본법과는 거리를 두었습니다.

한 가지 오해가 있는 것 같은데요. 저는 white collar exemption의 확대가 아니라 반대입니다. 특별할 게 없다는 거죠. 가령 밤에 근무해야 정신이 맑다고 하면 오후 두 시에 출근하라고 하는 것이 맞지, 아침부터 출근해서 12시간 이상을 노동하게 하는 것이 이상하다는 것입니다.

시간주권과 탄력적 운용 조화, 사회적 대화로 풀어나가

배규식 지금까지 근로기준법 개정을 통한 노동시간 단축의 의의와 앞으로 해결해야 할 과제들을 짚어봤습니다. 법 개정으로 주당 최대 노동시간이 52시간으로 제한되지만, 노동시간 단축이 현장에 정착하려면 세밀하게 고민하고 논의해야 할 사항이 많은 것 같습니다. 노사 간의 입장에도 차이가 있고요.

이런 문제들을 풀려면 여러 층위에서 다양하게 대화가 이루어져야 할 것 같습니다. 이와 관련하여 노동시간 단축을 정착시키는 데 있어 사회적 대화가 어떤 역할을 해야 한다고 보시는지 한 말씀씩 부탁드립니다.

김영옥 이번 노동시간 단축 입법이 현장의 실노동시간 단축으로 실현되기까지의 길은 길고 또 순탄하지 않을 것으로 예상합니다. 이 과정에서 사회적 대화가 중요한 역

할을 해야 할 것입니다. 사회적 대화의 기본 주체는 노사이고, 법률이나 제도가 풀어내지 못하는 문제를 노사가 해결하고자 시도하는 것이 사회적 대화이기 때문입니다.

무엇보다 이해당사자들 간의 갈등은 당연한 것이므로 갈등을 두려워하지 않는 자세가 중요할 것이고요, 사회적 대화가 정합게임이 되도록 그 정합게임의 가능성을 극대화하는 의제를 구체적으로 식별하여 협의체를 구성하여야 할 것입니다. 이 때 노사 양측 모두 다양한 주체를 포섭하는 것이 필요합니다. 왜냐하면 디지털 혁명을 포함하여 산업 및 기술구조의 변화로 인해 이해당사자가 다양해지고 있기 때문이며, 또한 OECD 등 국제기구에서 강조하는 포용적 노동시장을 달성하는 방안이기도 한 때문이죠. 사측으로는 IT 기업, 벤처기업, 중소기업장의 대표성을 보장해야 할 것이고, 노동 측으로는 비정규 노동자, 미조직 노동자, 지역노조의 목소리를 적극적으로 담아내야 할 것입니다.

유정엽 저 역시 노동현장에서 실노동시간 단축이 제도적으로 정착되고 일자리창출로 이어지도록 하기 위해서는 이 사안을 개별 사업장의 노사 문제로 취급하는 것은 바람직하지 않다고 생각합니다. 산업별·업종별 특성에 맞는 노동시간 단축 및 근무형태 개선을 위한 노사정 협의가 이루어지는 것이 무엇보다 중요합니다. 특히 대기업 협력업체와 중소기업에서 노동시간 단축과 적정임금 보장, 일자리 질 개선을 이루고, 나아가 해당 산업의 경쟁력 향상으로 이어지도록 하기 위해서는 대기업-중소기업 간 협업체계를 만들고, 해당 업종의 원·하청 기업들을 포괄하는 노사정 협의모델을 만들어갈 필요도 있다고 생각합니다. 최근 노사정대표자회의에서 새로운 사회적 대화기구 개편 방향의 하나로 의제별-업종별 위원회 확대를 논의하는 이러한 측면에서도 바람직하다고 생각합니다.

김영완 유정엽 실장님이 말씀하신 대로 현재 사회적 대화의 새로운 틀이 논의되고 있습니다. 하지만 사회적 대화라고 해서 거창하게 중앙단위의 대화에 한정되지는 않습니다. 사업장 내에서의 노사 간의 대화가 더 중요할 수 있는데, 특히 근로시간의 운용이 그런 것 같습니다. 회사마다 사정이 다를 테고 물량을 맞추자면 어떤

어려움이 있는지, 불가피한 초과근로에 대해서는 어떻게 해결할지에 대해 논의를 하는 것이 필요합니다. 필요하다면 사업장 노사가 함께 정부에 건의도 할 수 있을 것입니다. 기업의 경쟁력과 근로자의 휴식이라는 두 문제를 서로 이해하면서 협조할 것은 협조해 나간다면 답을 찾을 수 있다고 봅니다.

강성태 산업별 또는 업종별 위원회에서 해당 분야의 연간 노동시간의 한도를 정하는 것이 효과적일 겁니다. 특히 지난번 노사정합의에서 노동시간 개혁의 첫 번째 과제로 설정했던 연간 1,800시간 체제로의 전환을 위한 실무기구부터 구성할 필요가 있습니다. 또한 노동시간 문제는 거의 모든 국가에서 상시적 의제이므로 중장기적으로 우리 국민경제와 사회의 변화에 부응할 수 있는 노동시간 체제를 찾기 위한 논의 기구도 필요할 것입니다. 그러한 기구가 설치된다면 노동시간 체제를 의무휴식제와 시간보상체제로 전환하는 문제를 심도 있게 다루었으면 좋겠습니다. 의무휴식제는 노동시간 규율의 중심을 노동시간보다는 휴식에 맞추어 일간휴식과 주휴일과 연차휴가를 의무화하자는 것이고, 시간보상제는 연장노동과 휴일 노동에 대해 가산임금이라는 금전보상이 아니라 대체 휴식의 부여라는 시간으로의 보상을 말합니다. 노동시간에 관한 노사정 대화의 목표는 결국 노동자의 시간 주권과 기업의 탄력적 시간운용을 조화시켜 노사의 상생을 도모하는 것입니다.

배규식 노동시간 단축을 위한 법 개정은 이루어졌습시다만, 이를 실행하고 현장에 정착하게 하는 데에는 보다 많은 노력이 필요할 것입니다. 사회적 대화는 그러한 노력의 핵심이라고 할 수도 있겠습니다. 모쪼록 새롭게 개편을 논의하고 있는 사회적 대화기구에서 이 문제를 심도 있게 고민하고 논의해, 우리 사회가 한 걸음 나아가는 데 중요한 역할을 해주기를 바라면서 오늘 기획대담을 마무리하고자 합니다.

바쁘신 시간 쪼개어 대담에 참여해 주신 선생님들께 감사드립니다. 긴 시간 수고 많으셨습니다.



03



사회적 대화 논단

- 1주제

4차 산업혁명, 노동 4.0 그리고 사회적 대화

이창곤 한겨레경제사회연구원 원장 겸 논설위원

- 2주제

사회안전망과 사회적 대화

오건호 내가 만드는 복지국가 공동운영위원장

- 3주제

지역단위 사회적 대화, 한 단계 도약을 위한 조건과 과제

황한식 부산대학교 명예교수, 부산노사민정포럼 고문

- 4주제

업종별 사회적 대화, 왜 필요한가?

조성재 한국노동연구원 노사관계연구본부장

| 사회적 대화 논단 |

4차 산업혁명, 노동 4.0 그리고 사회적 대화

이창곤 한겨레경제사회연구원 원장 겸 논설위원

- 현 사회보장위원회 민간위원
- 전 한겨레신문 편집국 사회에디터석 선임기자
- 전 중앙대학교 사회개발대학원 사회복지학과 객원교수
- 전 한겨레사회정책연구소 소장
- 전 나눔과 미래 이사
- 전 복지국가소사이어티 정책위원



문제제기: 핵심 질문과 초점

4차 산업혁명 또는 디지털화는 우리 사회를 어떻게 바꾸어 낼까?

공장과 생산방식, 일자리와 노사관계, 교육시스템, 그리고 도시에 이르기까지 많은 변화가 전개될 것이라고 한다. 그렇다면, 그 변화가 유익할까? 그렇지 못할까? 바람직할까? 그렇지 않을까? 비관론과 낙관론이 공존한다. 분명한 건 그런 기술변화가 궁극에는 인간의 삶을 더 안전하게 하고 삶의 질을 더욱 높이도록 되어야 한다는 점이다. 그러려면 우리는, 우리 사회는 지금 무엇을 해야 하나? 어떻게 해야 하나? 각계에서 다양하게 이뤄지고 있는 4차 산업혁명 논의에서 우리가 놓치지 않아야 할 핵심 사항은 최종적으로 이 질문과 맞닿아야 할 것이다.

지난 2016년 1월 클라우드 슈밥이 세계경제포럼(WEF)에서 처음 언급한 이래 한국 사회처럼 4차 산업혁명이란 말이 유행어가 된 나라가 있을까 싶다. 관련 서적 출간이 봇물을 이뤘고, 하루가 멀다고 언론보도와 콘퍼런스가 쏟아졌다. 기업과 정부, 정치권은 물론 노동조합과 시민단체, 각종 교육기관 등에서도 해당 논의가 활발히 이뤄져 왔다. 그 열기가 지나치리만큼 뜨거워 우려마저 나올 정도다. 경제부처 장관을 지낸 한 원로 학자는 “과열 양상을 보여 저항감과 의구심도 들었지만, 아무리 들여다봐도 우리 사회가 주시해야 하는 중대한 패러다임의 변화”라고 말했다. 거품이 일긴 해도 4차 산업혁명은 우리가 맞닥뜨려야 할 큰 도전이며, 그 도전에 적절히 대응해야 한다는 얘기다.

다만 초점은 무엇을 어떻게 논의하는가, 즉 논의의 내용과 방법, 그리고 관점과 방향이다. 이 점에선 분명 몇 가지 우려가 있다. 우려는 4차 산업혁명을 경제성장의 시각에서만 보는 사고다. 4차 산업혁명을 불러일으키는 디지털 기술의 다양한 융합과 연결은 산업현장에서는 이미 시작됐다. 고도의 융합적 기술진보는 다양한 변화를 낳을 것이며, 그 적용범위나 속도 또한 확대될 것이다. 그런 확산이 실물경제와 산업 발전에도 큰 영향을 끼칠 것이다. 정부와 업계가 기대하는 대목이다. 지난해 11월 정부가 발표한 ‘4차 산업혁명 대응계획’을 보면, 이런 기대가 잘 드러난다. 이 보고서에서 정부는 “4차 산업혁명은 지능화 혁명을 기반으로 경제사회 구조적 과제의 동시 해결이 가능한 혁신성장의 새로운 모멘텀”이라며 미래 국가경쟁력을 좌우한다고 명시했다.

아직 학술적으로 정의되지 않은 개념이지만 정부 보고서에서 정의하듯 이 혁명은 초연결과 초지능을 특징으로 하는 새로운 기술혁명이다. 초지능은 사람과 사물, 사람과 사물, 사물과 사물이 서로 긴밀하게 연결된 상황을 일컬으며, 이장원(2017)에 따르면, 초지능은 인간의 지능을 훨씬 초월한 지능을 가리킨다. 증기기관에 따른 기계화(1차 산업혁명)에서 전기를 통한 2차 산업화에 이어 컴퓨터와 인터넷에 따른 3차 정보화 혁명을 거쳐 나타나는 새로운 기술패러다임이 4차 산업혁명이라는 시각이다. 이는 기존에 불가능했던 복잡한 작업을 자동화해 산업현장에서 생산성을 획기적으로 높이고 인공지능 기계를 활용해 노동의 생산성 또한 획기적으로 높인다. 나아가 축적한 대규모 데이터를 실시간으로 분석해 각종 시스템의 효율화를 극대화할 수 있다는 생각에 기반을 둔다.

이런 맥락에서 정부는 4차 산업혁명을 혁신성장을 위한 국가성장 패러다임 전환의 새 기회로 활용하고자 하며, 대통령 직속으로 '4차산업혁명위원회'란 컨트롤타워를 만들었다. 하지만 4차 산업혁명이 정부에 대한 논의와 시각이 여기서 그쳐선 곤란하다. 역사의 진보를 말할 때 기술발전만큼 명징한 증거는 없지만 우리는 동시에 기술진보가 가져온 어두운 부작용을 수없이 겪었다.

기술은 경제적 부를 가져다 준 반면 환경파괴와 대량살상의 위험을 가중했고, 인간소외를 더 심화시켰다. 지난해 11월 열린 한겨레경제사회연구원이 주최한 제8회 아시아미래포럼에 참여해 발표한 리처드 프리먼 하버드대 교수는 로봇 시대 봉건제(robot-age feudalism)의 위험을 경고했다. 기술발전의 성과가 로봇이나 인공지능 같은 고도화된 자본을 소유한 이들에게 집중된다면 로봇 소유자는 번창하지만 그렇지 못한 대다수는 힘겹게 살아가게 될 것이라는 예측이다. 기술발전은 생산력과 경제적 부만이 아닌 부작용도 불러오기에 결국 사람이 이를 어떻게 활용하고 어떻게 대처하느냐가 중요하다는 것이다. 기술발전은 이를 위해 힘써온 노동자들을 배제하거나 노동을 소외시키는 형태로 이뤄져서도 안 된다는 얘기이기도 하다.

4차 산업혁명, 좋은 노동 그리고 사회적 대화

노동을 배제한 4차 산업혁명 논의를 경계하는 까닭은 자명하다. 이 논의가 자칫 경쟁력 위주의 신자유주의적 성장론 관점이나 기술결정론적 사고에 이끌리기 십상이란 점 때문이다. 기술은 사회발전을 위한 수단이지 목적이 아니다. 4차 산업혁명이 무릇 장시간 노동을 가중하거나 소득 양극화를 가져오거나 노동자의 지위를 더욱 불안정하게 하는 방향으로 치달아서는 안 되기 때문이다.

이 점에서 현 4차산업혁명위원회에 대해선 유감이 많다. 우선 구성이 문제다. 20명의 민간위원과 5명의 정부 위원을 볼 때, 4차 산업혁명이 삶의 질 측면에서 충분히 논의될 수 있는 구성이냐는 면에서 의문이 적잖기 때문이다. 예컨대, 이 논의에서 사회안전망은 중요한 의제여야 한다. 그러나 이를 대변할 이가 뚜렷이 보이지 않는다. 정부 위원에 그나마 노동부 장관이 포함된 것은 다행이다. 하지만 위원회의 성격상 장관이 실질적으로 얼마나 참석할지 미지

수고, 복지와 여성 쪽을 대변할 책임자는 숫제 없다. 민간위원 구성도 보면 대부분 스타트업이나 아이티 전문가, 경영학 교수 등 일색이다. 4차 산업혁명과 관련해 깊게 들여다볼만한 복지와 노동전문가도 없다.

실상 4차 산업혁명은 노동과 복지의 관점에서 큰 도전을 불러오는 요인이다. 기존 한국 복지체제가 안고 있는 문제를 더 드러낼 수 있으며, 한편에서는 한국복지체제의 전면적 재설계를 강요하는 요인이다. 복지체제의 패러다임 변동을 강제하는 거대한 해일일 가능성이 크다. 많은 기술발전이 그랬듯이 4차 산업혁명은 플랫폼노동 등에서 보듯 노동의 불안정을 가중할 심대한 요인이 될 수 있다.

노동복지의 관점이 필수적이란 얘기다. 이런 관점에서 특히 눈여겨 봐야할 대목은 세 가지다. 첫째는 일자리의 양의 문제다. 늘 것인가, 줄어들 것인가로 4차 산업혁명이 고용량에 어떤 영향을 미치는가이다. 이는 노동시간과 연관성이 매우 높은 사안이기도 하다. 두 번째는 일의 성격이 어떻게 바뀔 것인가이고, 셋째는 고용 양태의 변화다. 한마디로 고용량의 증감과 함께 좋은 노동에 대한 논의를 주목해야 한다는 것이다. 리처드 프리먼 하버드대 교수는 이와 관련해 지난해 제8회 아시아미래포럼에 참석해 “인공지능과 로봇기술이 우리 모두를 행복하게 하는 방안을 강구해야한다”고 강조했다.

독일은 이런 맥락에서 여러 시사점을 준다. 4차 산업혁명 담론의 뿌리인 독일은 정작 4차 산업혁명이란 말을 별로 쓰지 않는다. 대신 인더스트리 4.0, 즉 산업 4.0이란 말을 사용한다. 이문호 워크인조직혁신연구소장(2017)은 “독일의 인더스트리 4.0은 제조업 중심의 개념인데 반해 다보스포럼의 4차 산업혁명은 훨씬 포괄적 개념”이라고 구분 짓는다. 독일이 이를 추진한 배경은 2008년 세계 경제위기를 맞아 실물경제의 중요성이 대두하면서 제조업의 중요성을 자각해 이를 활성화하려는 의도였다고 한다. 제조업 경쟁력 강화 프로젝트가 산업 4.0인 것이다. 독일은 산업4.0을 통해 시장의 변화와 소비자의 요구에 조응하는 개인화된 맞춤형 생산을 꾀하는 전략을 추진했다.

이 과정에서 시사하는 바는 산업 4.0을 추진하는 과정에서 금속노조 등 노동조합이 적극 참여하는 사회적 대화의 플랫폼을 형성해 노동 4.0 녹서와 백서를 만들었다는 점이다. 노동

4.0은 노동 의제를 적극적으로 집중적으로 다룰 필요성을 깨닫고 특히 디지털 시대에 양질의 노동을 만들기 위한 노사정, 학계 및 시민이 참여한 사회적 대화 플랫폼이라고 할 수 있다.

지난해 11월 독일 현지에서 만난 독일 연방 노동사회부의 클레르 국장은 필자에게 “노동 4.0은 2012년 산업 4.0이 나온 뒤 (논의과정에) 노동문제가 배제됐다는 자각에서 출발해, 디지털 사회에서 노동문제를 어떻게 사회적 대화에 포함할 것인가란 문제의식에서 비롯했다”고 설명했다.

한국의 4차 산업혁명 추진과 독일의 산업 4.0의 전개과정에서 결정적 차이는 여기에 있다. 사회적 대화가 있느냐, 없느냐다. 이문호 소장은 “독일에서는 기업과 주요 연구소들 및 노조의 참여가 적극 이루어져 산업 4.0이 사회적 공동프로젝트로 발전한 반면, 한국에서는 정부의 프로젝트로 과정이 불투명하고 노조 배제적으로 진행되고 있다”고 지적한다.

산업 4.0과 노동 4.0 모두 정부가 주도했지만, 노조는 노동 4.0에서만 아니라 산업 4.0 추진과정에서부터 사회적 대화에 적극 나섰다. 베를린에서 만난 독일노총, 금속노조, 서비스노조(베르디) 소속 노조 간부들은 “노조가 참여하지 않으면 기술이 자본(기업)의 이윤창출의 도구로만 사용돼 노동자에게 큰 재앙이 될 수 있다”고 보고, 기술혁신이 노동의 인간화와 결합하도록 하기 위해선 노조의 참여는 필연적인 일이라고 한목소리로 강조했다. 독일 노조들은 자문위원회를 꾸리거나 노조 내에 조직을 만들어 디지털화에 따른 노조의 대응전략을 모색하기도 했다.

독일의 노동 4.0은 정부와 노조, 경영계 모두에게 시사점을 준다. 비록 노동시장은 물론 노사 간 의사결정 방식 및 구조와 사회적 대화의 수준과 관행 등에서 독일과 우리가 많이 달라도 분명한 건 노사정의 사회적 대화 없이 4차 산업혁명이 어느 일방에 의해 추진되어선 안 된다는 점이다. 이런 측면에서 정부는 현 4차 산업혁명 논의에서 노조와의 적극적 동반 관계를 획기적으로 모색할 필요가 있으며, 한국노총과 민주노총 또한 4차 산업혁명이 노동의 인간화와 좋은 노동의 방향으로 가도록 보다 전략적 접근과 유연성 있는 사회적 대화를 꾀할 필요가 있다. 경영계 또한 보다 열린 마음으로 규제 완화나 경쟁력만이 아닌 사회적 가치에 입각해 기술발전을 바라보는 시각을 견지할 필요가 있다는 것이다.

포용적 한국형 노동 4.0을 기대하며

사회적 대화는 노사정 3주체 또는 노사가 사회경제적 이슈 등을 놓고 교섭, 자문, 협의 등을 하는 것을 말한다. 협의주의 또는 합의주의 노동정치의 방식이다. 우리 사회는 이 경험이 여전히 일천하고 성공사례는 실상 거의 없다. 사회적 대화를 원활히 할 수 있는 토대가 부족한 점도 있지만, '흑역사'와 그것이 끼친 '트라우마'도 큰 요인으로 작용해왔다.

한국 사회에서 사회적 대화기구가 오롯이 그 역할로 기능한 적이 있었던가? 노동시장의 유연화를 꾀하는 과정에서 나타날 노동자들의 저항과 갈등을 흡수하기 위한 완충지대로써 활용됐을 뿐이라는 노동계의 시각을 부정할 수 있는가? 자본 편향적 정부 결정을 정당화하는 도구로 악용했다는 평가에서는 또 자유로운가? 합의를 했더라도 이행하지 않거나 노동 배제적으로 실행됐다는 비판에 반박할 수 있는가?

사회적 대화기구에 대한 노동조합의 불신은 이런 질문과 의구심에 기인한다. 사회적 대화를 이야기할 때 신뢰가 강조되는 배경엔 이런 과거가 있는 것이다. 한국노총은 참여와 탈퇴를 거듭했고, 민주노총은 1998년 이래 오랫동안 거부해오다 이제야 조심스레 손을 내미는 모습이다.

저성과와 양극화 등 한국 사회가 처하고 있는 현실과 4차 산업혁명 등 다가올 여러 사회경제적 도전은 사회적 대화 없이 헤쳐 나가기란 실상 어렵다. 다행스런 것은 문재인 정부 들어 그 물꼬를 텃다는 점이다. 지난해 한겨레경제사회연구원이 사회적 대화를 위한 노사정공동선언을 추진했던 것도 우리 사회의 사회적 대화의 물꼬를 트기 위한 노력의 일환이었다.

한 발짝 한 발짝 대화의 문이 열리고 있다. 모처럼 열린 문을 되닫게 할 지위는 여전히 산재하지만, 그래서 낙관도 비관도 선불리 할 수 없지만 의미 있는 진전이 조금씩 이뤄지고 있는 것은 분명하다.

지난 4월 3일 열린 노사정대표자회의에서 경제사회노동위원회란 새 사회적 대화 기구의 명칭을 합의했다. 청년, 여성, 비정규직 및 중견기업, 중소기업, 소상공인 등이 이 기구에 참

여하는 것으로 의견 접근도 보였다. 의제별, 산업별(업종별), 지역별 대화 체제를 강화하고 이른 시일 안에 관련 법 개정안을 국회에 제출한다는 데도 동의를 이뤄졌다. 의제별 위원회에서는 특히 경제의 디지털화(4차 산업혁명)와 노동의 미래위원회, 안전한 일터를 위한 산업안전위원회, 사회안전망 개선 위원회 등 3개를 우선적으로 구성하기로 했다.

각종 노동현안과 정치적 상황이란 지뢰가 여전하지만 사회적 대화는 한 발짝 진전되고 있으며, 그래야 한다. 사회적 대화가 만병통치약은 분명 아니지만, 적어도 오늘날 하고 싶으면 하고 하기 싫으면 안 할 게 아니다. 사회적 대화 없이는 한국 노사정이 함께 직면하고 있는 노동시장의 양극화 등 구조적 문제를 풀 수 없으며, 우리 사회의 슬한 난제 해결도 마찬가지다. 느리더라도 이런 대화를 통해 풀어갈 때 문제 해결의 실효성도 높아질 것이다. 이를 위해 가장 중요한 점은 노사정 모두의 포용적 태도를 갖고 어떤 경우여라도 대화의 끈을 놓치지 않고 꾸준히 이어간다는 것일 게다.

[참고문헌]

- 박명준(2018), 「한국형 노동 4.0의 필요성과 과제」 노동포용적 4차 산업혁명 대응전략의 필요성과 과제 토론회 발제문
이장원, 김기정(2017), 「4차 산업혁명의 노사관계 차원 과제와 대응전략」 한국노동연구원
이문호(2017), 「독일의 노동 4.0 배경 및 전개과정」 워크인조직혁신연구소
이창곤(2017), 4차 산업혁명 논의, 노동 배제적으로 흐르지 않아야, 〈한국노동〉 vol.537, 12월호
한겨레경제사회연구원, 제8회 아시아미래포럼 「일의 미래: 새로운 사회적 합의를 향하여」 자료집

| 사회적 대화 논단 |

사회안전망과 사회적 대화

오건호 내가 만드는 복지국가 공동운영위원장

- 전 글로벌정치경제연구소 연구실장
- 전 사회공공연구소 연구실장
- 전 민주노동당 전문위원
- 전 민주노총 정책부장



IMF 금융위기를 맞은 지 어느새 20년이다. 여전히 많은 사람들이 어려운 처지에서 살고 있다. 지금 그럭저럭 일자리를 가진 사람들도 불안한 건 마찬가지다. 언제든 일자리를 잃을 수 있는 세상이다. 은퇴해 맞을 긴 노후도 막막하다. 대다수 사람들에게겐 장수가 축복이기보다는 걱정거리로 다가온다.

보통 사회안전망은 국민기초생활보장제도, 공공임대주택 등 취약계층을 위하거나, 실업과 산재 등 노동력 재생산의 위기에 대응하는 제도망으로 이해된다. 근래에는 시민들의 권리 인식이 높아지고 국가의 역할이 강조되면서 의료, 주거, 노후 등 사회가 필수 서비스를 책임지는 수준으로 의미가 확장되기도 한다.

우리나라의 사회안전망은 어떤 상황인가? 안타깝게도 사람들의 생활을 지켜주고 불안을 해소하기엔 취약하다. 역대 정부마다 수없이 사회안전망 강화를 외쳐왔고 또한 상당한 예산을 투입해 왔건만 아직도 믿음직한 망으로 자리를 잡지 못했다. 새로이 개편될 사회적 대화기구에서도 사회안전망개선위원회가 설치될 예정이다. 향후 사회안전망 강화를 위한 사회적 대화가 활성화되기를 바라며 몇 가지를 제안한다.

사회안전망, 노동권을 위한 후원자

역사적으로 어느 사회에서나 사회안전망은 존재해 왔다. 그런데도 유독 우리나라에서 사회안전망이 부각되는 까닭은 불안정한 노동시장 때문이다. 자본과 노동 사이에 1차 분배가 온전하지 못할수록 사회안전망이 저야 할 몫은 커진다. 노동시장에서의 격차가 지나치게 크고 고착되면 아무리 정부 예산이 투입되더라도 사회안전망의 효과는 반감될 수밖에 없다. 일하려는 사람에게 일자리가 제공되고, 땀 흘린 만큼 대우와 보상이 주어지는 노동시장의 안정화가 절실하다.

그렇다고 사회안전망이 늘 시장의 결과에 뒤따르는 종속변수인 건 아니다. 거꾸로 사회안전망은 시장에 영향을 미치는 독립변수 역할도 한다. 시장에서 공정한 분배가 이루어지기 위해선 자본과 노동이 지닌 힘이 비슷해야 한다. 우리나라에서는 불안정노동자일수록 노동권을 제대로 행사하지 못한다. 헌법에 노동권이 명시돼 있음에도 그 권리를 사용할 기본 자원이 취약하기 때문이다. 이 때 핵심 자원은 노동조합이다. 헌법이 담은 권리 문구는 노동조합이라는 조직적 엄호가 있을 때 더욱 힘을 가질 수 있다.

비슷한 취지에서 사회안전망도 노동의 권리를 구현해주는 자원이다. 튼튼한 실업급여가 존재한다면 해고를 당해도 일정 기간 생계 위협에서 벗어나 노동자 권리를 찾는 활동에 나설 수 있다. 나아가 자녀가 공적 보육, 교육 제도만으로 자랄 수만 있다면, 또한 언제 닥칠지 모를 병원비 부담을 사회가 함께 해결한다면, 노동자들은 각개 약진하는 경쟁보다 서로 힘을 모으며 협동할 수 있을 것이다. 노동조합이 노동권을 지켜주는 조직적 후원자라면, 사회안전망은 노동자의 교섭력을 지켜주는 경제적 후원자인 셈이다.

이처럼 노동시장의 불안정성이 큰 우리나라에서 사회안전망을 강화하는 작업은 무척 중요하다. 고용 관련 사회보험뿐만 아니라 보육, 교육, 의료, 주거, 노후 등 주요 가계지출까지 사회적으로 해결할 수 있다면 노사가 임금이나 고용을 둘러싸고 벌이는 갈등도 완화될 수 있다.

사회보험의 사각지대

사회안전망에서 핵심 제도는 노동시장을 기반으로 운영되는 사회보험이다. 형식적으로는 전 국민 사회보험이 자리 잡았다고 이야기하지만, 현실에선 사회보험 밖에 머무르는 사각지대 사람들이 많다. 지금까지 여러 노력이 없었던 것은 아니지만 더 꼼꼼하고 체계적인 대응이 필요하다.

우선 실업 복지를 강화하는 ‘고용보험 연대사업’을 제안한다. 고용보험의 역사가 20년을 넘었지만 현재 실업급여 기간은 최대 8개월에 불과하고 올해 하반기에 한 달 늘어나는 정도이다. 실업급여를 받을 수 있는 요건도 까다롭고 금액도 기존 생활을 보전하기엔 부족하다. 게다가 비정규 노동자 열 명 중 여섯 명은 고용보험 밖에 있어 가장 실업에 노출돼 있음에도 실업급여 혜택을 받지 못한다. 영세자영업자도 고용보험의 사각지대에 놓여 있어 가게 문을 닫을 경우 곧바로 생계 위험에 빠진다.

실업급여가 빈약한 이유는 무엇보다 고용보험료율이 낮기 때문이다. 대부분의 선진국은 실업급여 보험료율이 노사 합쳐 대략 3% 수준인데 우리나라는 아직 1.3%에 머무르고 있다. 노사가 함께 임금에 비례해 납부하고 급여는 고용이 불안정한 노동자에게 지급된다는 점에서, 고용보험은 노사연대, 노노연대가 잘 구현되는 사회보험제도이다. 고용보험료 상향을 통해 실업급여를 튼튼하게 만들어야 한다.

고용보험 사각지대 해소에도 박차를 가해야 한다. 올해부터 두루누리 사회보험료 지원사업이 적용되는 임금이 140만 원에서 190만 원으로 상향된 건 바람직하다. 다만 여전히 10인 미만 사업장에만 적용된다. 노동자 입장에서는 기업 규모와 관계없이 저임금은 저임금이다. 적용 기업 규모의 상한을 높이거나 폐지하는 게 바람직하다. 또한 비정규 노동자와 영세자영자를 오가는 불안정 고용이 많은 게 우리나라 현실이다. 영세자영업자의 고용보험 가입을 지원하는 ‘두루누리 Ⅱ’의 도입도 적극 검토해야 한다.

둘째, 미래가 막막하면 현재의 불안이 더 깊어지기 마련이다. 노후 빈곤을 예방하는 방안으로 국민연금 사각지대 지원이 촘촘해야 한다. 우선 사업주의 체납으로 피해를 받는 노동자

의 국민연금 권리 보호를 제안한다. 현재 사업주의 보험료 체납이 발생할 경우, 건강보험, 고용보험, 산재보험에선 불이익이 노동자에게 전가되지 않지만 유독 국민연금만 체납기간 동안 노동자의 보험료 납부가 인정되지 않는다. 사업주가 노동자 몫 보험료를 원천징수하고 연금공단에 납부할 의무를 이행하지 못한 것임에도 피해는 노동자가 고스란히 안고 있다.

2016년 기준 사업장 체납으로 국민연금 가입기간을 인정받지 못한 노동자가 무려 104만 명이다. 사업장 체납을 당한 가입자 대부분이 고용이 불안정한 노동자일 개연성이 크다. 임금채권보장기금의 역할을 국민연금 보험료 지원으로 확대할 필요가 있다. 근래 퇴직금이 퇴직연금으로 전환되면서 퇴직금 체당금 규모가 줄어들어 임금채권보장기금의 여유 재원 활용이 가능하리라 판단된다.

도시지역 국민연금 가입자에 대한 보험료 지원도 검토하자. 현재 국민연금 지역가입자의 보험료 체납 비율을 보면, 2016년에 도시인은 42.1%, 농어업인은 12.6%로 차이가 크다. 농어업인에 대해서는 보험료의 절반 수준의 지원이 이루어지는 반면 도시지역 가입자에게 아무런 지원이 없는 게 핵심 이유이다. 두 집단의 소득 차이가 그리 크지 않은데도 보험료 지원에선 형평성이 깨져 있다. 국민연금에서 사업장의 저임금 노동자, 지역의 농어업인 가입자는 보험료를 지원받는데, 도시지역 가입자만 지원에서 배제되는 문제를 풀어야 한다. 이들 대부분이 영세 자영업자로서 노후 빈곤으로 전락할 개연성이 크다는 점에서 도시 가입자에게도 농어업인과 같은 수준의 보험료 지원이 요청된다.

〈표〉 국민연금 보험료 지원 현황

대상		대책
사업장	저임금 노동자	두루누리 지원사업
	체납자	없음
지역	농어업인	농어업인 보험료 지원
	도시인	없음

사회안전망 강화를 위한 사회적 의제

사회안전망은 사회보험에 한정되지 않는다. 사람들의 생활 불안정에 대응한다는 취지에서 주요 가계 지출로 의제를 확장해 나가야 한다. 근래 노동자, 서민들이 가장 힘겨워하는 민생 주제는 주거이다. 아무리 임금이 올라도 집이 없는 사람은 폭등하는 전월세를 감당하기 어렵다. 자영업자들도 조금만 장사가 될 듯 싶으면 인상되는 임대료에 허리가 된다. 부동산정책은 정부 몫이라 넘기지 말고, 이제는 사회적 대화기구가 적극 나서야 한다. 구체적으로, 공공임대주택을 늘리고 전월세 상한제와 계약갱신청구권(2년마다 이사 가지 않고 계속 살 권리)의 도입을 논의하기 바란다.

수명 연장에 따른 긴 노후를 대비하기 위해선 퇴직연금의 연금화도 중요한 주제이다. 지금은 퇴직연금을 일시금으로 수령하는 경우가 대부분이다. 아직 퇴직연금 역사가 짧아 연금 형태로 수령하기에는 전체 금액이 충분치 않고, 자녀 결혼자금, 자영업 준비 등 일시금에 대한 수요가 큰 게 현실이다. 그럼에도 국민연금의 수령액이 높지 않은 우리나라에선 퇴직연금을 명실상부한 연금으로 발전시키는 게 필요하다. 정부는 연금 형태 수령을 독려하는 정책적 인센티브를 적극 도입하고, 노동조합은 조합원들의 이해를 증진하는 활동에 나서야 한다.

사회안전망은 정부의 재원 책임을 요구하기에 세금 논의도 절실하다. 우리나라는 OECD 국가에 비하면 조세부담률이 낮고 세금에 대한 사회적 논의도 미약하다. 행정부나 의회의 조세정책 논의와 별개로 사회적 대화기구에서도 서로 자신의 재정 책임을 이야기해 나가야 한다. 세금은 비록 시간이 걸리더라도 긴 호흡으로 풀어야 할 숙제이다.

사회적 대화와 사회연대

사회안전망은 개인이 처한 어려움을 사회적으로 대응하는 제도이다. 개인마다 각자도생의 길을 나선다면 튼튼한 사회안전망을 만들기는 어렵다. 자신의 이해관계를 넘어 모두의 공존을 추구해가는 노력이 요청된다.

특히 사회적으로 취약한 지위에 있는 사람들의 목소리를 경청해야 한다. 새 옷을 입는 사회적 대화기구가 기존의 노사정에서 청년, 여성, 비정규직 및 중견기업, 중소기업, 소상공인 등으로 참여 주체를 확대해 다양한 목소리를 반영할 예정이라 기대가 크다. 노사정만 참여했던 기존 기구에 비해 목소리도 다양하고 의제도 많아지겠지만, 그만큼 사회적 대화기구의 위상이 높아지고 역할도 확장되는 의미로 해석된다. 사회적 대화를 통해 내가 속한 집단의 이해를 넘어 상대방의 권리를 존중하고 또한 서로 재정 책임을 다하는 사회연대가 구현되기를 바란다.

| 사회적 대화 논단 |

지역단위 사회적 대화, 한 단계 도약을 위한 조건과 과제

황한식 부산대학교 명예교수, 부산노사민정포럼 상임고문

- 현 부산분권혁신운동본부 상임대표
- 현 한국지역사회학회 고문
- 전 부산대 대학원장
- 전 노사정위원회 및 지방이양추진위원회 위원



왜 지금, 지역수준의 사회적 대화전략인가

1) 지역 경제사회노동이 당면한 구조적 위기

지역수준 사회적 대화의 전략·체제 구축은 지역사회경제와 대다수 시민의 노동과 삶의 조건을 개선하기 위한 당면 필수제이다. 그것은 지역의 노동자, 사용자, 시민, 정부의 대표 등 지역경제사회 주체들이 지역수준의 경제사회·노동관련 정책결정과 실행과정에 참여하는 협치 형태로 그 전략적 중요성과 유효성이 주목된다.

‘지역노동문제’는 다양하고 복합적 이해관계의 대립갈등이 구조화되고 지역별 특성이 강화되고 있다. 지역에서 계급적 ‘노동문제’가 심화되고 지역 간 극심한 불균형으로 ‘지역문제’가

가중되었다. 따라서 지역문제와 노동문제가 융합된 ‘지역노동문제’가 첨예화되고 그 지역별 특수성과 독자성이 강화되었다. 지역노동문제는 일터의 고용·임금·근로조건 문제와 삶터의 환경·교통·토지주택 문제 등이 겹쳐져 훨씬 더 심해졌다. 특히 ‘지방’노동시장은 한국노동시장 이중구조의 주변부적 특징이 강화되었다(수도권 일극집중으로 양질의 일자리·인재유출 등). 지역노사관계도 지역적 특성이 현저해졌다.

2) 지방분권 개혁과 지역혁신전략 강화의 가시적 전망

지방분권개헌 등 지방분권 개혁전망이 가시화되고 있고, 자치분권과 국가균형발전 정책이 국정 핵심과제로서 본격화 될 전망이다. 지방분권-균형발전에 대한 사회적 요구와 기대도 유례없이 커지고 있다. 지방분권은 지역수준 사회적 대화가 활성화되기 위한 필수조건이다. 중앙권한이 대폭 지자체에 이양되어 지방자치권이 크게 강화되고 경제사회노동정책의 지방분권화에 따른 지역주도 형 지역혁신발전정책이 활성화 될 전망이다.

이제 이러한 지방분권-지역혁신정책에 잘 조응하면서 지금까지 내셔널센터 위주 사회적 대화전략의 근본적 한계를 보완할 수 있도록 지역수준 사회적 대화전략의 새로운 전망을 선취할 때이다. 지방분권화는 지역수준 사회적 대화전략의 필요조건이고 지역 경제사회주체 간 정책협치의 제도화와 참여주체의 실질적 협치 역량이 충분조건이다. 지방분권과 균형발전을 국정과제로 삼는 문재인 정부에서 아직 지역수준 사회적 대화체제가 보이지 않는다.

3) 우리 사회 사회적 대화의 여건과 새로운 변화

한편으로 우리 사회전반에 걸쳐 사회적 대화가 실종되고 있고 각종 사회적 대화기구들의 사회적 대화 기능은 사실상 무력화되는 경향이다. 사회적 공론 기능의 대표적 주체인 의회와 정치권도, 광역·기초 지자체 수준의 각종 민관협치기구들도 대부분 사회적 대화·협치 기능이 부실한 모습이다.

왜 사회적 대화가 안 되는가? 우리 사회 전반의 현실적 여건이 어렵다. 개인과 집단들 사이의 사회경제 및 정치권력을 둘러싼 이해관계와 이념적 대립갈등구조가 고착되고 복합·중층적인 대립갈등관계가 구조화되었다. 이러한 대립갈등의 근저를 이루고 있는 다음 요인들을 주목해야 한다. 우리사회 전반의 사회적 자본 부족과 개별주체의 원자화 경향, 생활·노동·정치 공동체의 불안정 구조, 부와 권력 중심 권위주의 문화의 지배, 시민결사체 등 중간집단역할 부실, 사회적 대화기구들의 대화추동역량 부족, 중앙집권 관치주의·글로벌 신자유주의 정책기조에 따른 계층적 지역적 양극화 경향, 권력과 자원에 대한 소수 기득권집단 중심 집중체제 등.

다른 한편으로 촛불시민운동, 대통령의 탄핵·파면, 대선과 신정부출범 등 일련의 역사적 계기를 통해 우리사회전반에 걸쳐 새로운 발전적 전망이 열리고 있다. 국가권력의 분산화와 지방분권 개혁, 대의제 및 다수결 정치의 한계를 넘어 시민참여정치의 활성화, 사회적 대화와 공론화의 활성화가 점점 더 가시화되고 있다. 이러한 새로운 변화는 지역수준의 사회적 대화의 조건을 크게 개선시킬 것으로 보인다.

지역수준의 노사민정협의회 운영의 평가

1) 지역노사민정협의회 의의 및 설치

지역노사민정협의회는 지역의 근로자 대표, 사용자, 주민, 지자체와 지방노동관서를 대표하는 사람과 전문가의 참여로 지역 노동시장 활성화, 지역 노사관계 안정, 지역경제 발전, 기타 지역 노사민정 협력 사항을 심의하고 지역 노사민정 협력 활성화를 위한 기구이다. 금년기준 자치단체 243 개소 중 145개(광역 17개, 기초 128)가 운영되고 있다. 외형상 협의회는 지자체의 대표적 지역고용노동 거버넌스이다.

2) '사회적 대화' 없는 지역파트너십

현재의 지역노사민정협의회는 대체로 지역수준 사회적 대화기능을 결여하고 있으며 실질

적 사회적 대화기능을 추진할 만한 체제를 갖추고 있지도 않다. 따라서 대부분 지역 노사민정의 대표적 참여에 의한 관련 정책협의 틀로서 사회적 대화기구 역할을 제대로 할 수가 없다. 단순 자문기구 역할이나 명목성·전시성·동원성 노사 협력사업 위주이고 정책결정 및 실행과정의 민주화와 노사문제의 공공성 확장과는 거리가 멀다.

대체로 지역노사민정협의회의의 위원구성과 운영체제의 결합 때문에 사회적 대화의 실효성은 기대하기 어렵다. 참여주체의 대표성·다양성·현장성 부족문제가 심각한 수준이고 대부분 기득권 대표성향이 강하며 사회적 대화에 대한 요구도 절실하지 않다. 의제별·업종별·지구별 회의체 등 상설 속의 대화과정도 사실상 결여되고 행정·기득권 주도의 운영체제가 대부분이다. 사무처의 독립성·전문성과 예산·전문 인력부족문제가 심하다.

3) 지역수준 사회적 대화체제에 대한 지역 노사민정의 주체적 역량

지역수준 사회적 대화 전략-체제를 추동하려는 지역 노·사·민·정의 실천의지·역량 부족이 가장 중요한 문제라 하겠다. 경제사회노동정책의 지방분권화와 지역수준 사회적 대화체제 구축을 위해 지역수준에서 다양한 형태로 분절되고 파편화된 노동정치역량을 통합할 필요가 있다. 지역의 노·사·민·정 주도로 지역수준 사회적 대화체제의 구축을 시도할 필요가 있다.

최근 노사정 대표자회의는 국가차원 사회적 대화기구 개편에 합의했다. 사회적 대화기구 논의에 6주체 협의과정(민노총 포함), 참여주체 확대, 사무처의 독립성과 전문성 강화 등 중요한 진전이 있어 보인다. 하지만 사회적 대화기구 개편논의에서 지역의 노사정과 민의 참여가 배제되었다. 사회적 대화기구 개편방향 관련 지역별 사회적 대화체제 강화를 언급하지만 당면한 주요 관심사나 실질적 핵심의제로 되지 못했다. 처음부터 지역 노사민정의 대표적 참여에 의한 지역별 대화체제 구축을 핵심의제로 삼아야 한다.

또한 자치분권화와 국가균형발전이 핵심국정과제로 추진됨에 따라 내셔널센터 중심에서 지역수준으로 사회적 대화 체제의 분권화를 추진하고, 사회적 대화의 참여주체도 노, 사, 정 3자 틀을 넘어서 시민사회의 자율·민주·공익 결사체로 확대해 사회적 대화의 시민적 공공성을

강화시킬 필요가 있다.

지역수준의 사회적 대화체제 발전 방향과 과제

첫째 보충성 원칙을 바탕으로 경제사회·노동·복지정책 등 관련 법령의 개정과 사무·재정의 과감한 지방이양을 조속히 추진해야 한다. 이때 중앙정부 부처별로 개별 분산된 사무와 재정이 통합되어 이양되어야 한다. 실질적 지방분권화는 경제노동 관련정책이 지역주도로 전환되고 지역수준 정책협의의 틀로서 사회적 대화가 활성화되기 위한 전제조건이기 때문이다.

현재 실질적 지방분권화로 크게 나아갈 전망은 분명해지고 있다. 지역주도로 지방분권화에 따른 지역수준 사회적 대화 전략-체제를 본격적으로 준비하고 실질적 추동력을 발휘해야 한다. 분명해진 것은 중앙집권 국가주의 권력이 지역과 시민에게 분산되고 국민주권-시민참여가 강화되는 방향이다.

둘째 지속가능한 지역자립과 풀뿌리시민주체의 관점을 분명히 하고 그간의 지역노시민정협의회 체제에 대한 비판적 평가가 선행되어야 한다. 그리고 지역수준의 새 사회적 대화전략-체제는 참여주체의 대표성·다양성·현장성의 확보, 참여주체 간 민주적 대화 파트너십, 운영체제의 독자성과 전문성 및 충실한 전문 인력과 재정기반을 구현해야 한다. 이러한 사회적 대화 체제구축을 지역노동문제의 개선을 위한 최우선 핵심과제로 추진해야 한다.

셋째 지역의 노·사·민·정 주체들의 비상한 문제의식과 자기혁신이 선결과제라 하겠다. 당연히 지역의 노·사·민·정이 새 사회적 대화 체제구축의 중심주체로 서야한다. 민의 적극적 역할도 중시할 필요가 있다. 시민사회의 견제력과 조직화가 미약한 사회에서 거버넌스는 자칫 현실의 문제를 은폐하거나 걸치레로 전략할 수 있다. 신 대화체제가 정립되기까지 지역노사민정협의회는 지역고용노동 거버넌스·사회적 대화기구로서 기본과 내실에 충실하고 노·사·민·정 사회적 대화의 실질적 성과를 입증할 필요가 있다.

넷째 지역수준의 새 사회적 대화전략은 지역 노사민정 주체의 혁신을 중시해야 한다. 그

주요과제는 노사민정 주체들의 시민의식과 자치의식 고양, 지역경제사회·노동문제에 대한 노사민정의 사회적 책임과 공동학습 촉진, 사회적 자본 확충·사회적 대화 리더 육성 및 네트워크 구축·플랫폼 구축·사회적 대화 활성화를 위한 교육문화운동과 대화운동의 본격적 추진⁰ 등이다.

다섯째 지역수준의 사회적 대화 전략의 활성화는 지자체 리더의 역할에 크게 달려있다. 이와 관련 구시대적 지역노사민정협의회 체제의 개혁과 지역 독자의 새 사회적 대화 체제구축을 추동하려는 지방선거 시민의제화 전략을 주목할 필요가 있다. 시민의제포럼을 통해 시민참여와 시민공감대를 확산시키며 지방선거 시민의제를 만들고 지자체장 등의 공약채택-협약체결-협약이행을 추동하는 시민주체의 정책운동으로 그 귀추가 주목된다.

여섯째 지역주도와 근로시민 중심으로 지방자치를 혁신하고 시민정치를 강화하는 과제의 실천을 중시해야 한다.

끝으로 현행 노사정위원회 또는 재편되는 사회적 대화기구에 상설회의체로 지역수준의 사회적 대화를 촉진하고 국가수준과 지역수준의 사회적 대화전략의 연계협력을 지원하는 지역위원회 설치를 검토할 필요가 있다.

| 사회적 대화 논단 |

업종별 사회적 대화, 왜 필요한가?

조성재 한국노동연구원 노사관계연구본부장

- 현 한국노동연구원 선임연구위원
- 현 한국노동연구원 노사관계고위지도자연수과정 주임교수
- 현 한국고용노사관계학회 부회장



노사정대표자회의에서도 중앙차원의 대화는 물론 업종별 협의회 운영에 공감대를 가졌다. 그렇다면 왜 업종별 대화가 필수인가?

일자리 유지·창출 위해 업종단위 대화 필요

노사관계에서 대화란 노사의 이해가 근본적으로 다른 상황에서 대립과 갈등을 완화해보자는 차원과 더불어, 사용자 혹은 정부 등 최종결정권을 지닌 주체가 조직 혹은 기업의 운영에 있어서 구성원들의 의견을 충분히 수렴하고 참여시킨다는 차원이 동시에 작용하는 행위이다. 이러한 대화를 통했을 때 합의 혹은 협의 결과에 대한 구성원들의 수용도와 실천 정도가 가장 높을 것임은 물론이다.

이러한 대화와 협의의 단위는 중앙 차원 혹은 거시 수준(macro level)만 있는 것이 아니라, 중범위 수준(meso level)과 미시 수준(micro level)도 있다.

미시 수준이 사실상 기업 단위 경영참가이거나 노사협의회 기능과 중복될 것이기 때문에 우리는 중층적 사회적 대화를 논한다면 업종별 혹은 지역별 노사정협의회와 같은 중범위 수준에 주목하게 된다.

지역별과 업종별 노사정협의회는 모두 나름의 존재 의의를 갖는데, 지역이 생산뿐 아니라 노동력 재생산의 공간으로서, 노동과 복지, 일자리 변동·이동과 지역 정치의 동학이 작용하는 공간이라면, 업종은 글로벌 경쟁, 산업정책, 그리고 기업 간 경쟁과 협조의 동학이 치열하게 작동하는 공간이다.

중범위 수준의 사회적 대화 중 여기서는 업종별 대화에 대해서 논의하고자 하는데, 왜냐하면 최근 한국GM 사태나 그 이전의 조선업종 구조조정, 그리고 보건의료업종의 일자리 유지 혹은 창출 논의가 업종단위의 대화를 필요로 하기 때문이다. 또한 4차 산업혁명 등 급격한 기술변동이 미치는 영향도 업종별로 차별화될 것이기 때문에 우리는 업종을 단위로 한 대응 태세를 고민하지 않을 수 없다.

업종별로 기술과 특성이 다르다

사실 중앙 수준에서는 일반적인 법제도의 제·개정이나 일자리에 영향을 미치는 환율, 이자율 등 거시경제지표에 대해 논할 수도 있고, 보편적인 복지 제도에 대해 토론할 수도 있다. 그러한 토론 과정에서 구체적인 기업이나 개인 사례 등도 다루어지겠지만, 아무래도 중앙 수준의 대화는 구체성과 현장성이 떨어진다고 할 것이다.

이에 비하면 업종단위 사회적 대화는 매우 구체적이면서도 다른 한편으로 개별 기업이나 노조, 혹은 개인들의 특수성에 매몰되지 않는다. 요컨대 기업의 경계를 넘어서는 보편성을 확보하면서도 구체적인 산업정책 혹은 노와 사의 실천에 의하여 일자리를 만들거나 갈등을 해

소할 수 있는 현실적 방안을 도출하는 단위가 바로 업종이라는 점이다. 그러한 점에서 업종을 단위로 한 사회적 대화가 필요한데, 이에 대해 좀 더 논의해보기로 하자.

첫째, 기술의 종류와 영향의 정도는 당연히 업종별로 달라진다. 철강이나 화학업종과 같은 일관생산공정을 가진 공장의 인력관리 특성은 조선산업과 같이 집적 생산(batch production)을 하는 공장이나 자동차나 가전과 같이 흐름생산을 하는 공장과는 다를 수밖에 없다. 도소매업과 교육서비스업의 사업 흐름도가 다른 것은 물론이다.

이러한 업종과 공정의 특성에 따라 비정규직의 활용 양태도 달라지기 때문에 일반적인 비정규직 관련법의 규정을 넘어서서 구체적으로 어떻게 비정규직 문제를 해결할 것인가에 대한 업종별 논의가 큰 도움이 될 것이다. 업종별로 합의된 비정규직 활용 가이드라인을 각 기업들이 철저히 준수한다면 그것이 하나의 경쟁조건이 되기 때문에 불법과 편법에 의해 비정규직을 활용하려는 유인이 줄어들게 됨은 물론이다.

기술과 서비스체계의 차이는 요구되는 숙련의 차이를 가져오기 때문에 훈련과 자격제도, 그리고 관련된 임금체계가 달라질 수도 있다. 인력 양성과 활용에 있어서 업종의 차이를 적극적으로 고려해야 인력수급의 원활화와 인적자본의 고도화를 기대할 수 있다.

업종별로 경쟁과 시장구조가 다르다

둘째, 업종별로 국내외 경쟁의 정도와 시장구조가 다른 점을 고려할 수 있다. 중국 경제의 부상으로 부품소재 수출이 늘어나는 업종에서는 조기에 우수인력을 확보하고 훈련을 강화하려는 전략이 필요하며, 반대로 중국 업체들의 과잉투자로 생산능력이 공급 초과로 돌아선 산업에서는 예상되는 가격 인하 혹은 구조조정에 대응하기 위한 조기경보를 발동할 수도 있다.

우리는 사후적이고 목전에 닥친 구조조정은 항상 극심한 노사 갈등을 유발할 수밖에 없다는 사실을 여러 경험을 통해 잘 알고 있다. 기업 경영과 노동에 미치는 국내외 경쟁의 영향을 예의 주시하면서 상시적인 대응태세를 논의해 나간다면 불필요한 오해나 설익은 구조조정에

따른 갈등을 피할 수 있을 것이다.

한편 산업구조적인 측면에서 원·하청 관계의 발달 정도도 업종별로 매우 상이하다. 예를 들어 섬유·의류산업에서는 대형 소재업체가 가치사슬을 지배하는 반면에 자동차나 전자산업의 경우는 조립업체가 하청기업들을 사실상 좌지우지하며, 이것이 노동조건에 지대한 영향을 미친다는 것은 너무나 잘 알려져 있다. 이러한 원·하청구조의 차이로 인한 노동조건의 차이를 이해당사자들이 머리를 맞대고 해결하기 위해서는 업종단위가 구체성을 담보할 수 있기 때문에 가장 적절하다.

한편, 최저임금의 빠른 인상이 미치는 영향도 업종별로 다르기 때문에, 대책도 당연히 업종별로 달리 수립될 수 있다. 업종별 협의회는 일자리 안정자금과 같은 정부 정책의 유효성을 높이는 정책전달체계가 될 수도 있다.

업종별로 법제도와 정책효과가 다르다

셋째, 제조업뿐 아니라 서비스업의 종류별로 법제도와 지원 혹은 규제 정책이 달리 작동하는 것을 충분히 고려해야 한다. 보건의료산업의 각종 규정은 운수산업의 규정들과 매우 상이한데, 각 규정은 산업별 훈련, 자격, 인력 수요와 활용 양태에 큰 영향을 미치게 된다.

예를 들어 간호 노동은 의료수가 제도의 영향을 받아서 정원이 지나치게 타이트하게 운영된다는 것을 알면서도 노와 사가 이를 넘어서기 어려운 경우가 적지 않다. 반면 서울시의 버스 준공영제의 실시는 이 분야의 노사관계에 매우 긍정적인 영향을 미친 바 있다.

이렇듯 각 업종은 지자체 이외에 보건복지부, 국토교통부, 문화체육부 등 해당 부처의 제도 및 정책의 영향을 직접적으로 받기 때문에, 노동 및 고용 문제와 관련한 사전적인 협의와 대화는 제도의 부정적인 영향을 사전에 걸러내고 긍정적인 정책에 대한 수용도를 제고할 수 있다.

앞서도 언급한 바와 같이 사회적 대화는 참여라는 가치를 통한 갈등 완화와 생산적 결과를 기대하는 것이기 때문에 노동자와 국민들이 단순히 정책의 대상이 아니라, 정책의 주체로 등장할 수 있도록 하고, 그를 통해서 정책의 효과성을 크게 제고할 수 있다는 점을 강조할 필요가 있다. 초기에는 대화, 협의, 합의에 따르는 에너지와 비용이 무척 커 보이겠지만, 경험이 쌓일수록 비용보다 이득이 더 크다는 사실을 체감하게 될 것이다.

변화하는 환경에 능동적으로 대응해야

업종별 사회적 대화가 필요한 이유를 간략히 세 가지만 설명하였다. 우리가 분명히 기억해야 할 것은 이러한 업종별 기술의 차이, 국내외 경쟁의 정도, 법제도와 산업정책의 차이들로 인해서 노동에 지대한 영향을 미쳐왔지만, 이제까지 이에 대한 수동적 대응에 머무는 것에 의해 노사 간 갈등이 심화되거나 적절한 일자리의 양과 질을 확보하는 데 성공적이지 않았다는 점이다.

이제 기술 환경이 급변할 뿐 아니라, 중국의 부상과 미국의 보호무역주의 심화 등 새로운 업종별 경쟁 환경이 조성되는 데 대응하여 사전적으로 인력을 확보하거나 일자리를 나누고, 훈련이나 전직지원을 실시하며, 임금 수준과 체계를 조정하는 등의 사전적, 능동적 대응태세를 갖추나가야 한다.

사용자들은 업종별 협회와 관련 부처와의 기존 협의에 국한되는 것이 아닌 노동조합 등 노동자 대표와의 대화에도 적극적으로 나서야 하는데, 왜냐하면 갈등에 대한 사전적 대응태세 뿐 아니라, 향후 산업발전을 위한 인적자본을 확보하는 것이 4차 산업혁명 시대의 국제경쟁에 대처하는 가장 좋은 방법이기 때문이다.

노동조합 역시 원론적 산별교섭에만 집착하기보다는 다양한 대화와 협의 통로를 확보하여 건설적인 논의를 쌓아나가는 것이 미래의 불확실성과 불안정성을 줄이는 길이 된다는 사실에 주목해야 할 것이다.

마지막으로 업종별 노사정협의회는 참가자의 수가 중앙 단위보다 적기 때문에 당사자들이 익명성의 뒤로 숨기 어려운 반면, 대면 접촉의 증가로 구속력 있는 사회적 약속을 도출하기 쉽다는 장점을 갖는다는 점을 부기하고자 한다. 또한 업종별 협의회 여러 개가 활성화되기 시작하면 중앙 단위 사회적 대화를 위한 든실한 기반이 될 것임은 의문의 여지가 없다고 할 것이다.

| 풍경으로의 여행 |

질게 땀 났을 향기 속 초록세상, 고창 청보리밭 축제

글 사진 정철훈 여행작가

서울예전 사진과를 졸업했다.

사진이 좋아 여행을 시작했고 여행이 좋아 여행작가로 살아간다.

- 2017~2018년 한국관광공사 <추천 가볼 만한 곳> 선정위원
- 2013~2014년 코리아 실크로드 탐험대 역사기록팀(오아시스로, 해양로 탐험)
- 2014년 문화체육관광부 장관 표창
- 2005년 (사)한국사진작가협회 선정 <2030 청년작가 10인>



밤새 비소식이 있어 걱정했는데, 고속도로를 벗어나면서 비가 조금씩 잦아들었다. 조금은 서둘러 길을 나선 건, 청보리밭의 아침 풍경을 보고 싶은 마음에서다. 축제는 왠지 지겨워야 제맛이지만 그래도 조금은 여유롭게 청보리밭을 돌아보고 싶었다. 기회가 된다면 보리밭을 뒤덮은 안개도, 그 안개를 비집고 솟는 태양도 보고 싶었다.

오전 7시. 여전히 두터운 구름이 하늘을 가득 메우고 있다. 아무래도 안개와 일출을 보기는 틀린 모양이다. 그래도 코끝으로 전해오는 진한 풀냄새에 마음이 들뜨다. 비온 뒤 한층 짙어진 봄의 향기를 좇아 청보리밭으로 간다.

보리는 어느새 어른 무릎까지 키를 부쩍 키웠다. 송글송글 맺히기 시작한 이삭도 제법 모양을 갖췄다. 겨우내 싹을 틔우고 매서운 혹한을 버텨낸 보리는 그렇게 사춘기를 지나 늙름한 청년의 모습을 하고 있다. 세상 두려울 것 없는, 혈기방장한 20대의 모습 말이다. 4~5월의 보리를 청보리라 부르는 건 그래서다. 청보리는 보리의 종(種)을 가리키는 말이 아니다. 종과 상관없이 젊은 보리를 모두 청보리라 부른다. 인종과 피부색이 달라도 모든 젊음을 청춘이라 부



고살 같은 산책로를 따라 초록빛 가득한 청보리밭이 펼쳐진다.

르는 것처럼.

경관 농업의 선구자, 고창 청보리밭 축제

올해로 15회를 맞은 고창 청보리밭 축제는 대한민국 대표 축제 가운데 하나다. 연간 400톤의 보리를 생산하는 대규모 경작지가 빼어난 경관과 어우러져 우리 농촌의 새로운 모델, 이른바 경관 농업으로 자리를 잡았다.

구릉을 따라 펼쳐진 100만여 평의 청보리밭은 바라만 봐도 좋다. 바람 따라 이리저리 흔들리는 모습도, 허리 곳곳이 세우고 당당히 선 모습도 매력적이다. 그래도 청보리밭의 멋을 제대로 느끼려면 걸어봐야 한다. 물론 운동하듯, 무턱대고 걸으라는 얘기는 아니다. 천천히, 최대한 느리게 걸어야 한다. 청보리와 유채꽃이 어우러진 풍경을 길동무 삼아 그렇게 걸음을 옮기다 보면 바람에 서걱대는 보릿대에서, 고혹적인 향기를 머금은 유채꽃에서 봄을 오롯이 느낄 수 있다. 걷다가 힘들면 보리밭 곳곳에 마련된 정자에 앉아 잠시 다리쉼 하면 그만이다. 정자에서는 잠시 눈을 감아보자. 바람 소리와 꽃향기는 눈을 감아야 더 잘 느껴진다. 기분이 동하하면 '보리밭' 한 소절 불러보는 것도 좋겠다.



혹독한 겨울을 이겨낸 청보리가 어른 무릎 높이까지 훌쩍 자랐다.



청보리는
젊은 보리를 가리키는 말이다.



유채꽃은
고창 청보리밭축제외
또 다른 주연이다.



청보리와 유채꽃이 어우러진
모습이 이채롭다.



영화 <웰컴 투 동막골>에 나온 뽕나무, 청보리와 유채꽃, 신록의 조화가 아름답다.

스토리텔링으로 만나는 청보리밭

도깨비 숲, 호랑이왕대밭, 잉어연못 등 청보리밭을 걷다 만나는 테마 공간도 흥미롭다. 도깨비 숲은 도깨비의 횡포를 참다못한 주민들이 도깨비를 대숲에 몰아넣고, 다시는 나오지 못하도록 절을 짓고 사천왕상을 세웠다는 이야기가 전하는 곳이다. 도깨비가 나타날 때마다 종을 쳤다는 의종각은 도깨비 숲 뒤에, 돌로 만든 사천왕상은 백민기념관 입구에서 만날 수 있



도깨비 숲에서 만난
죽순이 도깨비 뿔을 닮았다.



백민기념관에 세운 사천왕상

다. 사천왕상이 백민기념관에 있는 이유는?
이곳이 바로 도깨비를 가두기 위해 세운 절이
있던 곳이기 때문이다.

‘도깨비 숲’ 맞은 편 ‘호랑이왕대밭’은 도깨비
의 심술곳은 장난을 피해 호랑이가 숨어든
곳이다. 도깨비의 심술이 어느 정도였으면 호
랑이가 대밭으로 숨어들었을까. 대밭 입구에
잔뜩 겁먹은 표정으로 웅크리고 앉은 호랑이
모형이 우습기도, 안쓰럽기도 하다.



호랑이왕대밭 입구에서 만난 호랑이 모형



도깨비 이야기를 그려놓은 이야기가 있는 테마 길



도깨비가 나타날 때마다 종을 쳤다는 의종각

보리의 얽힌 추억을 더듬는 먹거리와 볼거리 풍성

보리밭 산책에 출출해진 배는 보리밥으로 채우면 된다. 고슬고슬 지운 보리밥에 고사리, 상추, 콩나물을 넣고 고추장에 쓱쓱 비벼 먹는 콩보리밥은 말 그대로 별미다. 여기에 든실한 총각김치 한 점 올리면 더 바랄 게 없다. 학원농장 내 직영식당에서는 보리새싹 비빔밥과 함께 봄날 집나간 입맛 돌려세울 메밀묵과 메밀국수도 메뉴로 낸다.

‘보리’를 주제로 펼치는 축제답게 보리를 이용한 다양한 먹거리도 만날 수 있다. 장년층의 절대적 지지를 받는 보리개떡과 보리떡이 배고팠던 시절을 생각하며

보리개떡은 중·장년층의 추억을 불러일으키는 음식이다.



보리차가 아닙니다, 보리커피입니다!



먹는 추억의 맛이라면, 젊은층의 입맛을 겨냥한 보리커피는 보리를 이용한 퓨전식품이라 할만하다. 당연한 얘기지만 보리커피에는 보리만 들어가는 게 아니다. 보리차가 아니니까. 보리커피에는 커피원두와 보리가 7:3의 비율로 들어간다. 뒷맛이 일반 커피에 비해 구수하게 느껴지는 건 이 황금비율 때문이다. 새콤달콤한 보리강정과 바삭거리는 보리새싹쿠키 그리고 부드러운 식감이 일품인 보리발효빵은 아이들의 입맛을 저격할 준비를 마쳤다. 청보리밭 건너편 주 행사장에서는 보리개떡을 손수 빚고 구워보는 체험도 가능하다.

축제장 입구에 마련된 농경유물전시관도 한번쯤 찾아볼 만하다. 이제는 흔히 볼 수 없는 탈곡기와 가마틀 같은 다양한 전통 농기구가 전시돼 여기저기에서 ‘나 어릴 때는 말이지~’로 시작하는 ‘추억 더듬기’가 끊이지 않는 공간이다. 전시관 안 널찍한 평상에서 행사도우미로 나선 마을 어르신들이 명석과 망태기를 짜는 모습도 반갑다. 보릿골 체험마당에서는 보리새싹으로 비누를, 보릿대로 보리피리를 만들어 볼 수도 있다.



보기에도
먹음직스러운 보리떡



아이들의 입맛을
사로잡은 보리발효빵

청동기시대로 떠나는 시간여행, 고창 고인돌박물관

이번 고창 청보리 축제의 주제는 ‘한국인의 본향 고창, 피어나는 경관농업’이다. 초록물결 가득한 고창이 경관농업의 대명사라는 건 기정사실. 그런데 한국인의 본향이 고창이라니, 이 건 무슨 뜻일까. 그건 아마 고창의 고인돌을 두고 하는 말이 아닐까 싶다. 고인돌은 전 세계 곳곳에서 발견되지만, 유네스코 세계 문화유산에 등재된 고인돌은 한국의 고창, 화순, 강화도 뿐이다. 그중에서도 고창 지역에 가장 많은 고인돌이 분포돼 있는데, 그 수는 무려 2,000기가 넘는다. 고창에서 유네스코 세계 문화유산에 등재된 고인돌만 447기다.



농경유물전시관에서
짚으로 망태기를 짜는 어르신들



고창 고인돌 유적에 있는 바둑판식(남방식) 고인돌



고창고인돌박물관의 전시물

고창 청보리밭 축제가 열리는 학원농장에서 차로 30분이면 닿을 수 있는 고창 고인돌박물관은 청동기시대의 각종 유물과 당시 생활상을 체계적으로 살펴볼 수 있는 공간이다. 박물관에는 다양한 체험시설이 마련돼 있는데, 전시관 3층에서는 불피우기, 암각화 그려보기, 고인돌 만들기 등을 직접 체험해 볼 수 있다. 또한 원형 움집의 내부를 실물크기로 재현해 놓은 포토 존도 인상적이다. 야외전시실은 선사인의 생활모습을 보여주는 선사마을, 모형으로 만든 고인돌의 덮개돌을 운반해 볼 수 있는 체험마당으로 꾸며졌다. 고인돌탐방열차를 이용하면 실제 고인돌을 만날 수도 있다.

여행 정보

고창 청보리밭축제

주소 : 전라북도 고창군 공음면 학원농장길 158-6

문의 : 063-564-9897(고창청보리밭축제위원회)

<http://chungbori.gochang.go.kr>

<http://korean.visitkorea.or.kr/kor/bz15/where/festival/festival.jsp?cid=511801>



04



사회적 대화를 바라보는 다양한 시선들

• 청년편

청년의, 청년에 의한, 청년을 위한
사회적 대화, 발상을 바꾸자

지속적인 사회적 대화 노력 필요

박명준 경제사회발전노사정위원회 수석전문위원(좌장)

김병철 청년유니온 위원장

백경훈 청년이 여는 미래 대표

홍진아 진저티 프로젝트 매니저

김민아 노무사

최태섭 문화평론가

황세원 희망제작소 연구원

| 사회적 대화를 바라보는 다양한 시선들_ 청년편 |

청년의, 청년에 의한, 청년을 위한 사회적 대화, 발상을 바꾸자

지속적인 사회적 대화 노력 필요

- 일시 : 2018년 3월 29일 오후 2시
- 장소 : 경제사회발전노사정위원회 회의실
- 참석자
 - 박명준 경제사회발전노사정위원회 수석전문위원(좌장)
 - 김병철 청년유니온 위원장
 - 백경훈 청년이 여는 미래 대표
 - 홍진아 진저티 프로젝트 매니저
 - 김민아 공인노무사
 - 최태섭 문화평론가
 - 황세원 희망제작소 연구원

올해 두 차례 열린 노사정대표자회의에서 사회적 대화기구의 재편을 논의하면서 가장 많이 나오는 이야기는 미조직 취약계층의 목소리를 어떻게 반영할 것이며, 어떻게 하면 그 대표자들을 새롭게 재편될 사회적 대화기구에 참여하게 할 것인지이다. 낮은 노조조직률 때문에 사회적 대화에 참여하는 주체들의 대표성 문제도 제기되고 있지만, 청년, 여성, 비정규직 등 우리 사회 취약계층의 목소리는 거의 대변되지 못하고 있기 때문이다.

격월간 <사회적 대화>는 이 같은 문제의식에 따라 사회적 대표성을 제대로 누리지 못하고 있는 취약계층들로부터 사회적 대화에 관한 다양한 목소리를 듣는 자리를 마련했다. 그 첫 순서로 청년들의 목소리를 듣는 좌담을 진행했다. 좌담은 3월 29일 오후 경제사회발전노사정위원회 회의실에서 진행됐다.



우리 시대, 청년의 리얼리티는?

박명준 청년과 사회적 대화가 어떻게 잘 만날 수 있을까 하는 걸 놓고 우리가 진단해야 할 게 여러 가지가 있을 것 같습니다.

청년에게는 주로 안 좋은 일자리 위주로 돌아가는데 어떻게 좋은 일자리로 가게 할 것인가 하는 것도 하나가 될 수 있겠죠. 지금 청년들의 현실 자체에 대해서 비정상적으로 보고 있는 게 또 하나의 기성세대의 시각 아닌가 하는 생각도 들고요. 청년들이 만드는 새로운 질서나 비전이 있을 것 같기도 합니다.

해법이나 접근방식을 보면 보수정부, 진보정부를 막론하고 그 밥에 그 나물 같은 느낌이 많이 듭니다. 청년수당 줄 거냐 말 거냐, 얼마 줄 거냐 하는 문제와, 취업 한 번 하면 중소기업에 보조금 주네 마네 이런 걸로 이야기가 빠져들고 있는 양상인데요, 이런 문제들을 경험하시거나 문제를 느끼고 있는 부분들에 대해서 비판이나 답아야 한다고 생각하는 것을 이야기해봤으면 좋겠습니다.

결국 어떻게 참신한 사회적 대화로 풀어갈 것인가의 문제일 텐데요, 청년들이 호응할 수 있는 해법, 청년이 직접 만드는 청년 정책이 나올 수 있도록 논의 틀을 어떻게 구축할 것인가가 관건인 것 같아요. 청년이 주체가 돼서 주도적으로 꾸리는 사회적 대화, 사실 그동안 아무도 고민을 깊게 하지 않았습시다. 새로운 사회적 대화기구에 청년들이 들어와야 한다고 얘기만 했지, 그 다음에 어떻게 될지에 대해서는 없어요. 오늘 이런 고민을 나눠봤으면 합니다.

백경훈 최근에는 일자리 정책을 펴는 데 있어서 유니온도 참여하지만, 청년고용협의회 때 거의 일주일에 한 번씩 회의를 했었거든요. 관계부처 합동으로 청년 대표들과 함께 논의 테이블을 만들어보자 해서 그렇게 했죠. 결국 끝은 안 좋긴 했지만 그런 시도는 있었습니다.

단체별로 의견도 내고 대안도 내고 피드백도 드리고 했는데, 결국 테이블에 나온 많은 정책과 대안들을 청와대나 기재부에서 조절하다 보니까, 이 전 정부, 전전 정부들과 다르지 않은 설계가 되더라고요. 그런 것들이 아쉽죠. 마지막 회의 자리에 일자리 수석이랑 청와대 행정관님들도 오셨는데, 청년들과 소통할 수 있는 그렇게 짜임새 있는 거버넌스가 필요하다고 말씀하시더라고요. 그런 것들을 고려하고 있으나 어쨌든 과도기인 것 같고, 일주일에 한 번씩 3~4달 동안 청년단체들이랑 회의를 해보려고 했던 건 소통의 일환이었는데 마지막에 다 담아내지 못한 건 미안하다고 말씀해주시더라고요.

백명준 결과로 나온 것은 특별히 다른 게 없어서 아쉽지만, 그런 시도들을 했다는 건데요. 방금 말씀하신 거버넌스 구조, 안정적인 논의의 장을 어떻게 만들지 고민하는 건 사회적 대화를 바라보는 다양한 시선들이라는 코너의 취지에 맞는 테마라고 볼 수 있을 것 같습니다.

엔잡러께서 말씀을 해주시면 어떨까요. 엔잡러라는 이름을 듣고 굉장히 기발하다는 생각이 들었어요.

홍진아 엔잡리라는 이름은 사실 처음에는 재미로 붙였던 거거든요. 하나의 직장을 다니면서 “어떤 직장에 다니는 매니저 누구입니다”라는 걸로만 나를 설명해야 될까 하는 생각이 들었어요. 저를 설명할 수 있는 말들이 많을 거라고, 없으면 더 찾고 싶다고 생각을 했는데, 늘 어딘가 가면 어떤 직장이 나를 대표하는 상황이 불만이었던 것 같아요. 엔잡을 하기 전에 그런 고민들을 계속 했는데 마지막 직장에서 강요가 되게 심했어요.

2015년에 와일드 블랭크 프로젝트라는 페미니즘 프로젝트를 친구랑 돌이서 했거든요. 그 때 해시태그 운동이 막 일어나면서 만들어졌던 여러 단체 중에 먼저 시작한 곳이라서 무슨 일이 있으면 저희한테 기획을 요청하곤 했어요. 낮에는 회사에서 일을 하고 밤에는 프로젝트를 했는데, 회사에서 하는 일보다 밤에 하는 프로젝트가 특이하다 보니까 프로젝트에 대한 인터뷰 요청이나 이슈가 되는 일이 많았죠. 그런데 회사에서는 본 잡을 잘하지 않는다고 읽으시는 거예요. 회사 일도 잘하고 있는데도 불구하고, 회사에서는 거기에 쏟는 시간을 본 일에 투입하면 너도 성장할 수 있고 우리 회사도 성장할 수 있는데 왜 자꾸 저녁에 사이드 프로젝트를 하느냐는 거였죠.

이게 사이드 프로젝트라는 이름을 가지고 있지만 저한테는 사이드 프로젝트가 아니었거든요. 여기에서 배우는 거나 일에서 성장하는 정도는 낮에 하는 일랑 전혀 다르지 않았는데, 나한테 월급을 주는 사람이지만 나에게 월급을 주는 이외의 시간을 나한테 강요할 수 있나 하는 생각을 많이 하게 되면서 이게 아닐 수도 있다고 생각했고, 해보고 싶고 하는 게 가능하다면 시작해봐야겠다고 생각을 했어요.

그리고 퇴사를 하기로 하고 “저 퇴사해요” 이러면서 FA시장에 나간 거죠. “나 직업 구하고 있어” 그랬더니 몇 군데에서 일을 해보자 제안을 주신 거예요. 2개의 주제, ‘빠띠’라는 민주주의 플랫폼을 만드는 소셜 벤처랑 ‘진저티 프로젝트’에서 일을 했는데, 진저티 프로젝트에서는 그 전에 밀레니얼 연구를 같이 했었어요. 정체성을 찾는 느낌이었고 이런 식으로 사람들이 일을 할 수 있구나 하고 생각했죠.



이 두 군데에서 같이 하자고 제안을 준 거예요. 난 두 가지 다 관심이 있는데 혹시 두 가지를 나눠서 일을 해도 될까요? 되면 좋고 안 되면 말아야지 하고 메일을 보냈는데, 두 군데에서 그럼 파트타임으로 일을 해보자고 제안을 다시 주셨죠. 그렇게 두 군데에서 일을 하게 됐어요.

근데 일을 하면서 단순히 두 개의 직장을 갖는 것만이 문제가 아니었구나 하는 것을 알게 된 게, 예를 들면 그렇게 일하는 환경에 있는 사람이 없기 때문에 제가 어떤 문제에닥치면 어떻게 해결해야 하지를 물어볼 사람이 없는 거죠. 어쨌든 그렇게 두 개의 직장을 가지게 됐죠.

그 때 '~러'라는 식으로 서로 별칭을 붙이는 게 친구들끼리 유행이었거든요. 나는 그럼 프로 엔잡러야 라고 했는데, 엔잡러라는 단어에 사람들이 반응을 하더라고요. 블로그에 나는 엔잡러라고 명함을 찍어서 글을 썼는데 엄청 공유가 많

이 되고, 브랜드로 메시지를 전할 수 있다면 이걸로 직관적인 메시지를 전할 수 있겠다 생각을 했어요.

엔잡러를 하다보니까 문제들이 있는 거죠. 예를 들면 한 직장에서는 퇴직금을 못 받는 거예요. 그리고 두 가지 책임을 지고 있기 때문에 근무시간이 늘어나는데 제가 선택한 것이기 때문에 누구한테 불만을 얘기할 수 없는 것일까 라는 딜레마에 빠지기도 했고요. 혼자 고민하면 할 수가 없더라고요. 아직 시작은 안 했지만 ‘엔잡러도 복지가 되나요’라는 대답을 만들어서 노무사님을 초대해 대답하고 그걸 정리해서 내보내고 싶다는 생각이 많이 들더라고요. 그 전에는 하나의 직장이 복지가 잘되고 그런 직장을 다녔기 때문에 노동조건에 대해서 고민을 해본 적이 별로 없었던 것 같아요. 그런 상황이 바뀌니까 그런 고민들이 생기더라고요.

노동의 형태는 변하고 있다

박명준 엔잡러는 청년들의 불안정한 노동의 단면을 반영하는 모습이라고 생각해요. 홍진아 님 같은 경우는 자발적으로 굉장히 긍정성을 부여하시면서 하신 거지만, 실제로는 청년들 중에서 엔잡러들이 꽤 많지 않나요? 투잡 떠나는 사람들이 꽤 많잖아요. 그 이유는 잡 하나를 가져서는 경제적으로 생활이 안 되니까, 풍부한 정체성 실현 차원이 아니라 경제적인 이유에서 그럴 수밖에 없는 거라고 봅니다. 아까 말씀하셨던 일자리 하나에서 복지가 주어지고 지속적인 정체성이 부여되는 일자리가 점점 적용이 안 되는 경우가 많아지면서 불가피하게 그렇게 살아가는 경우들이 꽤 있다고 생각합니다.

홍진아 님은 긍정적이고 적극적으로 개척을 해보려고 하셨는데, 거기에서 부정적인 리얼리티하고 맞닥뜨리게 되는 거죠. 안정성이란 도대체 어떻게 채워져야 하는가 하는 문제에 직면하게 되는 거죠. 4차 산업혁명 시대에 일자리 자체가 굉장히 이동성이 많아지고 탈경계화 된다는 이야기를 많이 하는데요, 그렇다면 사회

적 안전성은 어떻게 찾아야 하느냐는 겁니다. 개별기업에서 이런 것들을 조달받지 못한다면 어떻게 되는가 하는 얘기를 많이 하는데, 이미 그런 현실이 우리나라에 들어와 있는 양상이고, 그런 것에 대해 어떻게 대처를 해야 하는가 라는 물음을 던지는 것이라고 생각해요.

이런 현실에 대한 얘기부터 해보면 좋을 거 같아요. 홍진아 님은 긍정적인 측면을 인정하고 하나로만 가는 게 아니라 동시에 두 가지 일을 파트타임으로 해도 먹고 살 수 있고 안정성이 이뤄지면 좋은 사회겠다는 꿈을 가지고 계신 거 아닌가요? 그런데 우리 사회는 그러지 못하다는 현실을 마주하고 계신 것이고요.

홍진아 안정성이라는 게 제 입장에서는 잘리지 않는 직장을 보장받는 게 안정성이 아니에요. 이 직장에서 새롭고 내가 하고 싶은 일을 찾아갈 때 빈 공간을 안정적으로 채워줄 수 있는 기반이 저한테는 더 안정성이거든요. 제 주변에 글을 쓰거나 그림을 그리는 프리랜서 친구들이 많은데 그 친구들의 삶을 다시 보게 되는 부분들이 있었어요.

김병철 노동의 모습이 굉장히 많이 변해가고 있기 때문에, 고용 형태도 기존의 정규직, 비정규직을 넘어서서 새로운 고용형태들이 벌어지고 있어요. 이 문제를 긍정적인 측면으로 볼 것이냐, 부정적인 측면으로 볼 것이냐의 이분법적인 논리보다도, 소위 말하는 전통적, 종속적 노동관계도 아닌 것이 완전히 법과 제도의 사각지대로 내몰린 고용형태에 대해서 어떻게 해야 사회적 안전망을 새롭게 만들어 나갈 것인가 하는 고민에서 먼저 출발하는 것이 중요하지 않을까 싶어요. 어쨌건 이런 사회적 안전망이 부재하기 때문에 능력과 기술, 부모의 소득에 따라서 불평등의 격차가 심해질 수밖에 없고, 더욱더 경쟁적인 구조에 내몰릴 수밖에 없다 보니까 더욱더 안전망이 절실해지는 거죠.

전 세계적인 추세이다 보니까 해외의 사례들을 참고하는 것도 좋은 방법이 아닌가 싶어요. 최근에 뉴욕에서 실제로 프리랜서 조례를 만든 경우도 있고, 독일의 경우에는 기존의 노동관계에 따라 근로자로 편입시키는 방식이 아니라 아예 새

로운 형태의 법과 제도를 만듦으로써 이런 충돌지점을 완화하는 방식으로 갑니다. 이런 제3의 노동자 개념을 도입하는 논의가 조금 더 성숙해져야 하지 않을까 하는 생각이 듭니다.

백경훈

구조적으로 어쩔 수 없다고 말씀을 하셨지만, 한편으로는 30대 다르고, 40대 다르고 더 어린 세대들은 또 다른 것 같아요. 흥진아 매니저님처럼 어찌면 자발적으로 더 나은 비슷한 조건이 있다면 얼마든지 옮겨갈 수 있다는 것이 청년들의 솔직한 마음인 것 같아요. 내가 지금 현재 이 직장에 들어갔으니 이 직장에 뼈를 묻어서 일을 하겠다고 하는 청년들은 거의 없는 것이 사실이에요. 현재 노동시장 구조에서 청년들이 좋지 않은 일자리로 내몰리는 것이 사실이라고 생각하지만, 어쨌건 좀 더 자유롭게 다양한 고용계약과 고용형태를 찾아나가는, 본인들이 원하고 바라는 일을 찾아나가는 것이 청년들의 단면이지 않을까 생각이 듭니다.



김병철 청년유니온 위원장

- 2017년 4기 청년유니온 노동상담팀장(전)
- 2018년~ 5기 청년유니온 위원장(현)
- 2018년~ 한국비정규노동센터 이사(현)
- 2018년~ 서울시 일자리위원회 위원(현)

최태섭

이런 얘기를 할 때 중요한 것이 청년을 어디까지로 잡을 거냐 하는 겁니다. 범마다 다르잖아요? 노동법에서 청년은 몇 살까진가요? 청년이라는 개념도 정리가 안 되어 있죠. 청년 정책이나 뭔가를 한다고 했을 때에도 부처별로 다르고, 법적으로 다르고 다 다르잖아요.

우리가 청년 문제를 얘기할 때 제일 중요한 건 목표하는 효과를 내기 위해서 청년을 어떻게 정의할 것인가의 문제라고 생각해요. 사회적인 데이터라든지 기타 자료를 통해서 먼저 규정하고 시작해야 한다는 생각이 들고요. 제가 청년문제로 근 10년을 떠들어왔지만, 정치권이나 국가에서는 선거 때나 신년 되면 한 번씩

얘기하잖아요. 좀 지속성이 있는 뭔가가 있었으면 좋겠어요.

박명준 지금 엔잡리에서부터 불안정 노동, 프리랜서에 대한 안전성 문제가 대표적인 청년들의 문제이기 때문인데 어디까지 청년이냐가 문제가 되는데, 사실 불안정 노동은 청년뿐이 아니죠. 노동자들도 마찬가지예요.

최태섭 제가 불안정 노동을 굉장히 오래하고 있거든요? 엄밀히 말하면 저는 어디 고용된 적이 별로 없어요. 돈을 벌면서 14년 간 살아왔지만 그 사이에 고용된 연수가 2년도 안 될 거예요. 계속해서 프리랜서로 살고 있습니다. 글 써서 살고 있죠.

그런데 프리랜서 문제가 되게 골치 아픈 게, 고용되어 있으면 노조가 없다고 해도 노동법이 보호를 해줄 것이고, 노조가 있으면 노조가 보호를 해줄 것인데, 프리랜서는 무조건 맞장을 뜨는 거거든요. 프리랜서들은 개별 업계별로 상황이 너무 다르고 그러다 보니까 뭉칠 수 있는 계기가 하나도 없어요. 따지고 보면 다 각 개격파를 당하고 있는 거죠.

레진코믹스라는 만화 플랫폼에서 있었던 레진 사태도 그런 불공정 계약이 배경에 깔려 있고, 비슷한 웹툰들에서도 그런 불공정 계약이 굉장히 많았지만 이 작가들도 공동으로 대응할 수 있는 무언가가 별로 없었던 데다가 다 개별로 당해왔던 거거든요. 이런 문제에 있어서 어떻게 이런 사람들을 보호해 줄 수 있을지, 사실 이걸 국가가 보호해야 할 기본권 차원의 문제에 가깝다고 생각하기 때문에 이런 것들이 어떻게 가능한지 생각을 해봤으면 좋겠습니다.

황세원 저는 청년을 이야기해야 하는 이유가 늘 정부에는 청년 대책이 있어야 한다는 차원이 아니라, 청소년들을 포함해서 30대 중반보다 조금 더 아래인 지금의 청년세대가 처해 있는 상황이 특수하고 이전과 많이 다르기 때문이라고 생각해요. 그런데 정부 정책도 그렇고 아르바이트를 하고 있다거나 불안정 노동을 하고 있다거나 비정규직이거나 하는 것들이 곧 제대로 된 직장으로 들어가서 없어질 문제라고 생각하는 것 같아요. 이번에 나온 특단의 대책이라는 것들도 그런 식이에요.

그게 아니라 지금의 청년세대는 그게 계속 가는 거거든요. 아르바이트라는 것이 꼭 청소년이 잠깐 해보려고 맥도날드에서 일하는 게 아니라는 거죠. 삶에서 한 직장 안에 들어가서 직장문화 안에서 살고 근속하는 것이 중요하지 않은 세대예요. 지금 홍진아 선생님의 엔잡러라는 개념은 전문위원이 얘기하시는 투잡의 의미하고 좀 안 맞아요. 잡이 여러 개라고 해서 비슷한 게 아니라 삶을 구성하는 요소가 여러 가지인 거예요. 이전세대는 한 직장에 근속하는 게 80~90%였다면, 지금 세대는 이 일, 다른 활동, 노는 거 이렇게 여러 가지가 조합이 되어 있는데 그 중에 직장은 되게 작은 부분일 수도 있는 거죠. 어떤 사람은 9 to 6로 직장을 5년, 10년 다녔지만, 별로 안 중요할 수도 있어요.

그런데 제도는 한 직장에 근속하는 사람들에게 대한 보호가 대부분이고 나머지 형태로 일하는 사람들은 보호 없이 야생처럼 살고 있는 거죠. 그러다 보니까 더 돈을 모아서 집을 산다거나 이런 사람들을 보기 어려워졌어요. 특히 우리가 초단기 근속 국가가 된 지는 벌써 한참 됐잖아요. 지표로만 봐도 보이는데 제도를 바꾸지 않으니까, 여전히 장기근속자 중심으로 제도를 짜 놓고 그걸 내버려 두니까, 곧 취직을 할 거잖아, 어디로 갈 거잖아, 이런 식으로만 취급을 하니까 매치가 안 되고 대화도 안 되고 해결이 안 되는 거예요.

박명준 진짜 중요한 문제네요. 청년세대가 지금 뭔가 임시적인 불안정성이라고 생각하고 어디로 옮겨가야 된다는 사고만 하고 있다는 거예요. 이 사회에서 새로운 안정성을 어떻게 구축할지는 고민을 안 한다는 겁니다.

황세원 삶 자체에 안정성을 줄 수 있는 게 필요해요. 따로 떼서 해결하기 어려울 거 같아요.

돈보다 더 중요한 건?

박명준 아까 제가 그러면 엔잡러나 투잡이 불안정 노동이라고 이야기한 것에 대해 억울하게 생각할 수도 있었겠네요. 어떻게 보면 이게 인간성이나 실존 방식의 어떤 새



로운 방식이랄까. 결혼이라는 것도 상대화 시키고, 내가 돈이 없어서 결혼하는 게 아니라, 나의 다양한 여러 가지, 인간성이라는 게 다면적이기도 하고 다양하잖아요. 이런 것을 구현해 내면서 살아가고 싶은 사람들일 뿐인데, 기성세대들은 이런 류의 삶이라는 것에 대해서 인정을 잘 안 했죠. 뭔가 하나로 가는 것으로 주로 생각을 했고 사회는 계속 일대일 함수처럼 매칭하려고 생각을 했지. 이 현실을 어떻게 보면 굉장히 보면 문명사적으로 해석하는 거 아니에요?

최태섭 노동시장이 정규직 중심으로 굴러갈 것이냐 하면 그렇지 않겠죠. 지금 할 수 있는 부분은 공공부문밖에 없잖아요.

김병철 노동권을 바라보는 시각을 뒤집어야만 새로운 해법들이 다양하게 나올 수 있을 것 같아요. 청년들이 중소기업에 정규직으로 취업하고 내일채움공제를 통해 정부에서 지원금을 받는다고 하더라도, 그것이 내 삶의 만족도를 올릴 수 있을 것이냐 하면 전혀 아니거든요. 그 지원금을 받기 위해서 3년 동안 수직적 조직문화와 폭력적 구조를 버려낸다는 것은 전혀 노동 친화적이지 않다고 생각해요.

저는 단순히 돈을 벌기 위한 수단을 넘어서서 휴식할 권리에 대한 목소리가 더욱 더 펼쳐져 나가야 된다고 생각하고, 그래서 근로시간 단축이 굉장히 중요하다고 생각합니다. 나아가서 돈 때문에 힘든 것도 있지만 가면 갈수록 사람 때문에 힘든 것 같아요. 높은 임금을 받는다 하더라도 같이 일하는 동료나 혹은 상사가 힘들면 못 버티거든요. 그래서 자발적 이직이 많은 거잖아요. 그렇다고 했을 때 사내의 수평적인 조직문화를 사회적으로, 집단적으로 만들 수 있을 것인가 하는 시각으로 청년들이 바라는 노동의 모습을 그려나가야 하지 않을까 생각합니다.

박명준 청년들이 바라보는 직장은 뭐가요? 굳이 가고 싶지 않은 저 세계? 얼마 전에 유튜브에 “조금 있다가 나 사표 내요” 이런 것을 실시간으로 방송을 하면서 엄청 축하받는 영상이 돌아다니한다고 하더라고요. 그걸 보면서 청년들에게 직장은 뭐가? 그런 생각이 들었어요.

최태섭 퇴사라고 했을 때 그 단어가 주는 문화적 의미가 옛날과는 많이 다른 거예요. 지금의 퇴사는 노동 불안정성과 연관되는 그런 의미가 아니라 퇴사를 함으로써 내 한을 풀다는 것에서 끝나는 감정적인 의미로 받아들여지는 것 같아요. 그동안 직장에서 쌓아왔던 나의 분노와 모욕과 그런 것들을 오늘 내가 던져버린다는 것에서 끝나는 느낌이랄까요? 시원하긴 한데, 그 뒤는 전혀 보이지 않죠.

김병철 꼭꼭 참으면 돌아오는 게 있어야 하는데, 지금 청년세대들한테 사실은 그만큼의 사다리로서 직장이 그렇게 발현되지 않기 때문에, 아무리 참더라도 내 위치는 여기서 언제 벗어날 수 있을까, 언제 위로 올라갈 수 있을까 하는 것에 대한 구체적인 미래가 그려지지 않아요. 그렇다 보니까 그럴 바에는 그냥 퇴사하지, 내가 참을 게 뭐가 있어, 이런 것이 청년들이 가지고 있는 심리가 아닐까 싶습니다.

최태섭 어쨌든 옛날에는 가족을 건사하기 위해서 다녔던 거였잖아요. 회사를 오래 다니면 학자금도 나오고, 사원복지를 통해서 가족들까지 건사할 수 있는 구조였다면, 지금은 결혼 자체에 대한 생각이 옛날과는 많이 달라졌기 때문에 청년들에게는 건사할 가족이 없는 경우가 많아요. 게다가 옛날에 비해서 저 위에 계신 분

들만큼 몸 바쳐서 다니면 그렇게 받을 수 있다는 보장도 없고, 심지어 그 전에 회사가 망할 수도 있죠. 그러다보니까 당연히 그 매력이 떨어지고, 그렇게 될 수가 없죠.

김민아 저도 퇴사를 작년 말에 했거든요. 가장 많이 듣게 된 질문이 어떻게 살려고 그러느냐는 거예요. 굉장히 걱정들을 많이 하시더라고요. 퇴사를 한다고 했을 때는 박수를 받았던 게 홍진아님이랑 같이 토론회를 할 때였어요. 다른 데 가면 교수님이나 노무사 업계에서도 계속 백수라고 소개하시더라고요. 지금 속해 있던 사무실에서보다 더 돈을 많이 번다고 해야만 납득해요. 너 백수 아니구나. 노동의 형태가 새로워진다는 것에 대해서는 아직 감각이 없어요. 윗세대들에게는 굉장히 불안한 상태에 있고, 전문직이어서 그나마 먹고 살고 있다고 보이는 것 같아요. 저는 어디에 소속되어야 한다는 생각도 안 하고 있는데도 그래요.

저도 결혼 안 하고 전사할 자식이 없다 보니까 오히려 더 자유롭게 선택을 할 수 있게 되지 않았을까 생각이 들어요. 조직에 속해 있으면 사실 많은 복지의 역할을 회사가 해주잖아요. 복지의 혜택이라고 하는 것이 우리나라에서는 조직 안에 들어가야만 받을 수 있는 혜택이잖아요. 국가가 해주는 게 아니라 숨 쉬고 살아가는 사람이라면 내가 누릴 수 있는 권리여야 하는데, 그게 아니라 대기업, 공기업에 들어가야만 여러 가지 혜택들이 있죠. 그러다 보니 다들 대기업 들어가려고 하지 않나 생각이 드는 거죠. 실제로 회사에서 하는 일이 너무 좋아서, 가치에 동의되어서가 아니라 그 여러 가지 안전망이 되어 있는 데가 거기밖에 없으니까. 다들 그 안에 들어가려고 하는 거고, 안 그러면 다들 실패자, 낙오자가 되는 느낌을 받는 거잖아요.

사회적 안전망이라고 하는 게 더 이상 기업에서, 큰 기업은 계속 해주셨으면 좋겠지만, 중소기업이 가능한 것인가라는 의문이 있어요. 주택 문제나 이런 걸 중소기업들이 다 할 수 있는가. 정부에서 살 수 있게 해줘야 하는 거잖아요. 앞으로 계속 혼자 살 건데 늙었을 때 어떻게 할 건지 나의 건강 문제와 주택 문제를 해결할 수 있도록 정부가 해줘야 한다고 생각하거든요. 그건 좀 분리된 문제인

거 같아요.

여타 복지 문제나 숨 쉬고 살아갈 수 있을 만큼 환경이 조성됐을 때, 그 다음이 이 일을 통해 하고 싶었던 무언가를 선택하는 거 같아요. 회사가 내가 하고 싶은 일, 내가 원하는 관계망 속에서 일을 할 수 있게 해주는가에 대한 고민이 그 다음에 시작됐어요. 지금 제가 주택 문제나 건강 문제에 대해서는 먹여 살릴 자식이 없기 때문에 패스한 거죠. 국가가 해주지 않지만.

그 다음으로 일의 성격이나 종류를 봤을 때 저는 제가 좋아하는 게 뭐냐고 했을 때, 결국 내가 자발적으로 근로시간을 선택하고 일의 종류를 선택할 수 있느냐 하는 것이었어요. 제가 일하는 시간을 선택하고 제가 어떤 일을 할지에 대해서 주도권을 잡을 수 있는 일을 저는 원하더라고요. 사람마다 다를 거라고 생각을 하는데 그런 일이 무엇이나에 대해서 생각할 수 있는 기회가 없지 않았나 생각이 들어요. 저는 임금 많이 준다고 해도 저를 억압하면 못 있거든요. 어떻게 보면 직장 내 민주주의 문제일 수도 있고 소통의 문제일 수도 있다는 생각이 드는데, 좋은 일자리에 대한 문제가 진짜 원하는 좋은 일이 뭐야 하는 거죠,

희망제작소 연구원이신 황세원 선생님이 만든 게임이 있거든요. 거기 보면 본인이 어떤 일을 좋아하는지 원하는 일을 찾아가는 게 있어요. 이 게임을 받아서 친구들이랑 했는데 원하는 일이 각각 다른 거예요. 어떤 사람은 가치 지향 노동 중에 뭔가를 했으면 좋겠어, 이런 걸 선택하기도 하고, 좀 경쟁적인 걸 좋아하는 사람도 있는 거예요.



김민아 공인노무사

건설노조 법규차장(전)

언론노조 조직부장(전)

노동법률원 법률사무소 새날 전임연구원(전)

고려대 일반대학원 사회법 석박사통합과정(현)

다양하게 자신들이 좋아하는 무엇인가에 대해 이야기할 수 있는 시간이 있으면 좋겠고, 그것들이 정책에 많이 반영되었으면 좋겠는데. 노동법을 하는 사람으로서 보면 지금 노동법 체계에서는 사실 맞지 않는 얘기인 건 맞아요.

황세원 특단의 대책을 이야기할 때 중소기업에 청년들이 안 가는 이유가 뭔지 조사했더니 임금 때문이라고 얘기하는 거예요. 그런 식으로 조사할 때, 원하는 걸 하나만 얘기를 하세요, 이러면 말을 못해요. 어떻게 임금을 빼고 얘기해요? 임금은 뺄 수가 없잖아요. 임금은 기본이죠. 좋아하는 일을 하면서 월급 100만 원도 못 받아도 돼? 이런 식으로 질문을 하면 안 되는 거죠. 임금은 당연히 일한 만큼의 적절한 보상이 있어야 하고 하는 것만큼 반영이 돼서 쌓아가는 것이 기본인 거죠.

그 외에도 여러 가지 문제가 있죠. 만약 임금만이 문제라면 대기업에 들어간 사람이 왜 3명 중에 1명이 1년 이내에 그만두는지 설명이 안 되잖아요. 공무원, 대기업 어렵게 들어가도 그만두잖아요. 그런 상황을 항상 뻔히 보면서도 특단의 대책이라고 하는 게 그렇게 나와요.

제가 아는 청년얘기를 하면, 세대 간의 간극이 엄청나다라는 것을 느낀 게 청년이 공기업 시험만 준비해서 공기업에 들어갔어요. 그런데 수습 3개월이 끝나고 그만 뒀어요. 부모님이 경약을 했는데, 수습 3개월 마치고 그만 둔 이유가 뭐냐고 물어봤더니 수습기간 동안 교육 받은 부서에 계속 남고 싶다고 썼대요. 그런데 다른 부서로 발령이 났대요. 부모님 세대는 그게 뭐가 문제냐고, 그 큰 조직에서 여러 부서 있는 게 당연하지, 처음 간 부서가 마음에 들고 안 들고 하는 게 뭐가 중요하냐고 생각하죠. 3개월밖에 안 있었으면서. 당연히 다음 부서 갔다 또 올 수 있는 거고, 이게 그만 둘 일이나고 하는데 말이 안 통하죠.

하지만 그 사람이 불만스러운 건 부서에 배치해주지 않았다고보다는 말을 해봐야 들어주는 사람이 없는 구조라는 것을 절실하게 느낀 거죠. 내 의사를 존중하지 않고 가라면 가서 아무데서나 일해야 하는 그 상황에서 일하고 싶지 않은 거죠.

공기업에 들어가겠다고 몇 년을 공부를 했는데 그걸 몰랐단 말인지, 청년세대들도 더 생각해 봐야 하는 거죠. 자기가 공무원 시험 준비하고 있는 거, 대기업 들어가려고 하는 걸 좀 돌아봐야 하고, 들어간 다음에 내가 만족할 수 있는지 내가 중요하게 생각하는 게 뭔지 봐야 하는 거예요. 예를 들어 조직문화가 엄청나게 중요하다고 하면서 경직된 대기업만 지원하는 건 자기모순이잖아요. 그런 얘기 나눌 기회도 없었고, 자기가 생각할 겨를도 없이 막 달려오는 경우가 많은 거죠. 이건 사회적인 낭비예요. 직장에서 자기가 원하는 방향으로 가면 다행인데, 우리는 단기근속을 하기 때문에 사회의 제도와 어긋나니까 사회가 어떻게든 바로잡아야 할 것 같아요.

전문성도 못 갖춘 채 번아웃 되는 청년들

박명준 얘기 나온 것 중에 처음에는 사회안전망, 새로운 사회안전망. 현재의 리얼리티를 반영하는 새로운 안정망을 얘기한 것 같은데, 일터 안에서의 문제에 있어서는 수평적 조직문화, 말하자면 민주성이죠. 그리고 자기결정권의 문제, 이 이슈도 사실 마찬가지죠. 내가 그 안에서 얼마나 주인으로 대접 받을 수 있고, 나의 의사결정이 얼마나 존중될 수 있는 영역인가 하는 거죠. 복지의 양극화 이런 것도 마찬가지고요. 민주주의와 자기결정권의 불균등한 분포, 대규모의 안정된 직장일수록 더 많이 민주주의와 자기결정권을 포기할 것을 강요받는 현실이기도 하죠. 이런 것으로부터의 이탈이 결국 새로운 일의 조건, 기반, 이런 것들이 굉장히 필요하다는 것을 행동으로 표출하고 있는 양상이라고 봐야 할까요?

최태섭 직업을 위한 교육이든, 회사에 들어가 직무를 위한 교육이든 이런 게 다 개인화되어 있어요. 사회가 만약에 인재를 키워 내고 싶으면 투자를 해야 하는 거잖아요? 지금은 취업준비생이라는 말이 생긴 지 10년은 된 것 같아요. 2000년대 후반 즈음에 나온 말인데 지금 그 취업준비생이란 게 너무 당연하잖아요. 이건 이상한 사회잖아요.

가령 청년인구 중에 잡히는 비경제활동 인구 중에 상당수가 취업준비생인데 자기 돈 들여서 학원 다니고, 사교육 받고 하는 거란 말이예요. 이게 원래 이렇게 되는 게 맞느냐, 아니라는 거죠. 심지어 직장에 들어가서도 직장에서 직무교육을 제대로 안 시켜 줘가지고 적응 못 하는 경우가 되게 많고, 직무교육 자체를 기업들이 대학에 전가하려고 한다든지, 이런 식으로 외부화 하려고 해요. 개인한테 직접 전가시켜가지고 퇴근 시간에 남아서 공부를 해야 한다든지 이런 식으로요. 직무교육체계가 이렇게 사회화되어 있지 않고 개인화되어 있다는 것 때문에 당연히 불균등할 수밖에 없고, 돈 없으면 못 하는 거니 양극화도 심해질 것이고, 겹겹이 문제가 쌓이는 거죠. 직무교육체계를 완전히 개선하지 않으면 문제인 거죠.

김병철 평생직장이 어쨌든 사라지다 보니까 직무교육도 한 번 배운 걸로 형성해 가는 것이 아니라 끊임없이 생애에 걸쳐 형성해 가는 시스템이 갖춰져야 해요. 이런 시스템이 부재하다 보니까 중소기업 같은 데는 계속 청년들이 아무도 안 온다 하면서도 계속 경력직을 원하는 거예요. 신입사원이면서 일을 바로 투입해서 일을 잘 할 수 있는 청년을 바라는 거거든요.

임금은 신입사원인데 직무 교육 안 시키고 일에 바로 투입할 수 있는 경력직 같은 청년이 필요한 거고, 그거에 대한 시간이나 비용을 투입하는 것에 있어서 굉장히 거부반응을 일으키죠.

박명준 거부반응이라거나 인색한 거라기보다는 자기들이 그만큼 없는 거 아니예요? 대기업에 눌러 있는 상태이기도 하고요.

최태섭 직무교육을 체계적으로 하려면 직무교육을 위한 부서가 있어야 돼요. 직무교육을 하는 전담인원들이 있어야 하고, 어쨌든 그 조직 안에 여유 공간이 있어야 돼요. 그런데 지금은 모든 기업들이 다 이게 없어도 된다고 생각하는 거잖아요. 그냥 타이트하게 가동할 수 있는 인원만 있으면 된다는 거고, 이것 때문에 출산휴가 문제라든지 휴가 쓰는 문제도 계속해서 어그러지는 거죠. 대체할 수 있는 사람이 있어야 함에도 불구하고 이 사람이 빠져버리면 일이 스톱되는 거잖아요. 그



러니까 사이즈 자체를 굉장히 잘 못 잡고 있는 거예요. 이게 사회적으로 당연히 붙어있어야 되는 사이즈가 빠져있는 거죠.

김병철 대기업이 중소기업과 원하청 관계를 이루고 있는 조건에서 당장 중소기업의 청년들, 신입사원들에게 직무교육을 시킬 수 있을 만큼의 역량이 안 된다고 하면 원하청 관계에 놓여 있는 원청이 그런 중소기업에 들어가는 청년들에 대한 직무교육을 해줌으로써 중소기업의 부담감을 낮추는 방법이 필요하지 않을까, 그런 생각이 들어요.

박명준 어떻게 보면 기업들 가운데에서 그 양극화가 형성되어 있는데 상층부가 하층부에 대해서 사회적 책임을 더 지는 방식으로, 그게 엄청난 비용이 드는 건 아닐 텐데 나름 쓸쓸한 효과가 나올 수 있는 그런 것일 수 있잖아요. 그런 메커니즘이 필요하다고 할 수 있겠네요.

홍진아 아까 말씀하신 것처럼 중소기업에도 직무교육을 할 수 있는 포지션이 없지만 소

설 벤처는 더더욱 그러는 거죠. 신입사원들이 들어와서 정말 뼈를 갈아가면서 일을 했는데 3년이 지나고 나서 자기한테 갖춰진 전문성이 아무것도 남지 않고, 사수나 동료, 피어라고 할 수 있는 그룹이 전혀 만들어지지 않는 상태로 번아웃이 돼서 내몰리는 청년들이 있는 거예요.

그 부분이 소셜 벤처들에서 계속 일어나고 있는 일이고, 그래서 20대 후반에 일을 하다 번아웃이 돼서 나왔는데 30대가 돼서 내 일을 찾을 수가 없고, 이런 악순환이 계속 되는 거예요.

백경훈 이렇게 프리랜서를 포함해서 다양해지는 근로형태에 대한 사회적 안전망을 갖춰야 한다고 하는데 이것에 있어서 최우선으로 마련해야 할 부분들이 뭐가 있을까요?

최태섭 노동권은 단순히 근로계약 상의 권리를 넘어서서 인권 차원으로 상승시켜야 하는 건데, 노동권이라고 했을 때 사회적으로 굉장히 협소하거든요. 그러니까 따지고 보면 노동권이라고 했을 때, 직장에서 직장상사한테 폭언 안 듣는 건 되게 기본적인 건데, 그거랑 고용 안정성, 이 두 개 말고는 사실 그렇게 다뤄지는 문제가 아니잖아요. 모든 사람이 평생 동안 뭐든 간에 일을 하고 살아갈 텐데, 그렇다면 그런 계약관계가 없더라도 모든 사람들이 노동권의 주체로서 이 사람의 권리를 다층적으로 보호해야 한다는 거거든요.

예전에 정당에 잠깐 있었는데, 제가 해 보고 싶었던 게 하나 있었어요. 뭐냐면 '열정노동 금지법'을 만들어 보는 게 어떨겠느냐는 거였어요. 열정노동이라는 걸 통해서 제가 제기하고 싶었던 문제는 90년대 후반에 자발성을 중심으로 하는 새로운 노동체계가 나타났고, 그게 사실은 벤처였어요. 그러니까 진짜 사람을 갈아 넣으면서 운영되는 회사들이 그때 등장했고, 몇몇은 대박을 쳤지만 대부분은 다 망했잖아요? 싹 망하고 상처받은 사람들은 그 이후에 어떻게 됐는지 알 길이 없어요.

그것이 단순히 벤처 영역을 넘어서서 일반 기업에까지 적용되는 과정이었거든요. 어느 샌가부터 기업에서 면접을 볼 때 자발성을 굉장히 많이 보기 시작한 거죠. 정말로 이 기업에 얼마나 들어가고 싶은지 입증을 해라, 정말 이 기업에 들어오고 싶지 않으면 우리는 안 뽑는다, 이렇게 될 수 있었던 이유는 일을 하고 싶은 사람은 많은데 그런 일자리는 적으니까 그렇게 된 거거든요. 그렇게 되면서 예전에는 일만 열심히 하면 됐는데, 이제는 자발적으로 열심히 해야 되는, 굉장히 추가적인 착취가 생기는 거죠.

사실은 노동권이라는 측면에서 사람이 굉장히 취약해지는 거죠. 왜냐면 네가 그렇게 여기 들어올 때 그렇게 하겠다고 해서 뽑았는데, 뭐 이정도 가지고 징징거리냐, 이런 식으로 말해버리면 이 사람은 자기가 분명히 요구해야 하는 권리가 있음에도 불구하고 요구하지 못하고, 계속해서 위에서 오는 부당한 압력이나 이런 것에 굴복하게 되고, 그게 쌓이다 보면 결국 여러 가지 문제들이 계속해서 발생해요. 이직률이 높은 것도 그렇고, 위계에 의한 성추행이 많이 일어나는 것도 그런 거거든요.

사회 초년생이라고 해야 할지, 이렇게 노동을 처음 시작하는 사람들의 권리가 조금 더 두텁게 보장되고, 보호되어야 한다는 생각이 들어요. 그 당시에 보호를 제대로 받아야 그 이후부터의 어떤 것도 계속해서 찾아 나갈 텐데, 그때는 배우는 시기라면서 던져놓는 면이 있잖아요. 그러면 안 된다는 거죠. 오히려 그때 더 확실하게 보장해주고, 처벌도 더 강력하게 하고, 그렇게 해야 한다는 거죠. 그런 취지에서 열정노동 금지법이라는 게 필요한 게 아닐까 한 겁니다.



최태섭 문화평론가

문화평론가

〈인여사회〉 저자

성공회대 사회학과 박사 수료

김민아 노동권에 대한 인식을 인권수준으로 바꾸는 것에 동의하면서 말씀드리고 싶은 게, 노동이라고 했을 때 떠오르는 게 공장 아니에요? 노동, 내가 약 20살 이후부터 여러 가지 노동을 해 오고 살아왔지만 노동이라고 했을 때 떠오르는 건 공장인 거예요. 내가 한 건 노동이 아닌 거죠.

사실 내가 삶을 이어가고 재생산하기 위해 하는 가사노동도 노동이고, 회사에 들어가서 하는 것도 노동이죠. 돈을 받지 않아도 뭔가를 하긴 하잖아요. 관계를 유지하기 위해서든 혹은 다른 것을 위해서든, 그런 것들이 다 노동인데, 노동에 대한 인식이 공장, 혹은 기업, 피고용에 집중되어 있는 거예요.

실제로 노동은 사람이 하는 거고, 노동에 집중해야 한다는 말을 많이 하잖아요. 사람이 평생 동안 하는 여러 가지 노동이 있는데 그 노동을 통해서 삶이 구성되지 않아요. 그 안에서 쉬어야 하고 직무교육을 통해서 다음으로 나아가야 하는 것들이 있고, 관계망이나 건강문제 등 여러 가지가 있는데, 그것에 대한 초점보다는 기업이 거기에 속해 있는 사람에 대해 무엇을 해주어야 하느냐만 노동권으로 인식하고 있다는 거예요.

그래서 저는 노동권은 인권으로 봐야 하고, 사람이 살아가면서 하는 여러 가지 활동들이 꼭 임금을 받지 않더라도 노동이므로, 확장해서 보아야 하지 않는가 생각해요. 유럽에서 많이 얘기를 하더라고요. 워낙 노동관계들이 유동적이다 보니 그런 생각을 많이 한다고 하더라고요.

청년을 대변할 사람이 없다

박명준 노동이라는 게 어느 공장에서 있는 특정 일, 고용관계를 맺고 있는 누군가만 하는 인식이 잘못된 거고, 다양한 형태의 노동이 있고 그 노동에는 절대적인 권리라는 게 반드시 다 결부되거나 뒤따라가도록 되어야 한다는 말씀인데, 이게 참 쉽지 않아요. 노동권이 실현되도록 하는 메커니즘이 뭐냐 할 때, 하나는 노동자

들이 집단적으로 노동조합을 만들어서 자신들의 노동권을 지키고 연대하는 게 있고, 또 하나는 법적으로 사용자를 의무지우는 것이 있는데, 무차별적 사용자가 아니라 고용관계를 매개로 해서 특정 사용자가 이런 조건에 있을 때는 반드시 무얼 줘야 한다는 게 법규에 들어가 있어요. 엔잡러부터 이야기를 시작했는데, 엔잡러처럼 기존의 전통적인 고용관계에 벗어난 많은 노동들에는 노동권을 어떻게 결부시킬지에 대한 메커니즘이 없는 거죠. 그걸 어떻게 만들어야 할까요?

황세원 더 문제인 것은 지금부터 다음 세대는 점점 큰 조직에서 일하고 싶어 하는 사람이 적을 거라는 거죠. 하더라도 잠깐 하고 싶은 것이고요. 예전에는 큰 조직에서 노동자들이 조직화된 노동을 하고 노사협상을 잘하면 전체 사회의 노동권이 올라갈 수 있는 것처럼 생각했던 때가 있었어요. 하지만 그게 사업장 내에서만 올라가지 사회 사각지대까지 올라가지 못했죠.

그런데 앞으로는 그런 정규직 자체가 거의 소멸되어 가고 있기 때문에 사업장 내에서 노동조합이 강화될 일은 없다고 봐요, 그러면 더더욱 노동조합을 경험해 본 사람들의 수가 줄어들고, 작은 조직들에서는 이전 방식의 노사협상 스킬들을 배워야 안 되는 거죠. 노사 대화를 다른 방식으로 해야 하는 건데 그런 경험이 없죠. 대등하다는 내용을 개헌안에 넣는다고 하는 데 그게 뭔지 제대로 경험을 못해봤다는 거죠.

사회 초년생들 같은 경우 말 그대로 고분고분하게 하라고 하는데 고용계약을 맺었으면 동등한 관계라는 인식자체가 없는 거죠. 초년생 같이 노동에 대해서 고민하는 다양한 것들이 그 시대 상황에 맞게 많이 나타나야 한다고 생각해요. 이전의 노총 방식으로 커버가 안 되잖아요. 산별노조라고 해도 산업이 뭔지도 애매해지는 상태이고 산업이 없어지게 생겼는데, 그런 것도 다시 생각을 해봐야 하죠.

우리는 될 거 같지 않은 게, 직무급 등 체계가 안 되어 있기 때문에 확장이 안 돼요. 이 사업장에서 합의한 내용을 다른 사업장으로 확장할 수 있는 나라가 아니에요. 프랑스식으로 확장할 거라는 기대도 안 하고요. 각 사업장에서, 내가 일

하는 사업장에서 어떤 부분이 좋아져야 할지는 내가 아는 거죠.

박명준 많은 의미가 함의되어 있죠. 시간에 대해서는 단순한 물질 보상을 해야 되는지, 시간 주권이라고 얘기를 해야 하나요? 유연한 시간 같은 문제들이 중요한 가치로서 제기됩니다. 백경훈 선생님이 변화된 환경 속에 사회적 안정성과 노동권에 대해 말씀하셨는데 혹시 또 뭐가 더 있을까요?

김병철 그래서 사회적 대화가 중요한 게 아닐까요?

개별화되고 파편화된 청년들

박명준 지금까지 현재 현실, 그 다음에 기대와 제도의 괴리. 그리고 여러 가지 바뀌어야 될 지점들에 대해서 일과 관련해 중요한 가치가 뭔지 얘기를 했습니다.

사실은 일과 관련된 보편적인 것들인데 특히 우리나라의 청년 세대들, 내지 전 세계도 마찬가지일 거예요. 청년 세대들에게 독특한 이유는 일종의 제도의 지체라고 해야 될까요? 리얼리티는 이렇게 가는데 제도는 여기 머물러 있는 괴리. 그리고 기성세대들의 관념은 여기 머물러 있고 청년들은 제도 밖에서 뭔가 발버둥 치면서 나름 새로운 것을 꿈꾸고 있는 괴리, 하지만 아직 몸에 맞는 제도는 없는 이런 괴리인 것 같아요.

크게 봤을 때 이런 상황에서 사회적 대화가 결국은 여기에 맞는 옷을 어떻게 만들어낼 것인가, 누구와 어떻게 대화할 것인가 인데요. 서구에서도 청년들이 새로운 노동 현실을 살아가게 되다 보니 이 구조 자체가 옷에 딱 맞지 않는 거죠. 여전히 일정하게 그 사회의 중심성을 유지하고 있지만, 아마 그 나라들도 새로운 제도가 필요할 겁니다.

여하튼 굉장히 중요한 게 아까 최태섭 님 말씀 중에 우리가 파편화 되어 있다는



얘기를 했어요. 사실은 늘 사회적 대화를 얘기할 때 동일한 이해. 예를 들면 노동과 자본으로 나눌 수 있는 건 이해가 다르기 때문에 그러잖아요. 이해로부터 정체성이 나오는 거예요.

이해라는 게 굉장히 분화되고 다양화되고 부분화되고 파편화되어 있는데, 청년 들끼리 연대라든지 집단적인 주체 형성, 이런 주체 형성이 보통 사회적 대화의 전제적 조건인데, 청년세대 관련해서 그게 가능할까요? 그게 굳이 필요할까요?

김병철 사회적 대화라고 했을 때 보통 노사정을 얘기하기는 하지만 사실 노동자도 이젠 하나의 노동자가 아니잖아요? 그렇게 봤을 때, 노-노 간의 대화도 사실은 굉장히 중요하다고 생각해요. 주로 청년세대들은 미조직되어 있고, 불안정 노동의 상태에 놓여 있는데, 기존에 노동계를 전반적으로 대표하는 양대 노총이 조직되어 있지 못한 노동자들을 같이 대변하면서 이것을 사회적인 아젠다로 끌어내도록 하기 위해 실질적인 대화를 어떻게 추동할 것인가 하는 고민이 노동계에서 구체

적으로 깊어져야 하지 않을까 생각합니다.

최근에 얘기되는 연대 임금제도 그러한 맥락 속에서 얘기가 나오고 있고, 그런 대화들 속에서 청년유니온도 단순히 민주노총 등 기존에 조직되어 있는 노동조합들과 단지 1~2회의 이벤트성으로 끝나는 토론회 등을 넘어서서, 실제 우리가 노사정 대화에 같이 참여한다고 했을 때 노동자의 대표로서 무엇을 핵심 아젠다로 설정해서 주장할 것인지, 이러한 대화의 맥락 속에서 실제로 미조직되어 있는 노동자들을 어떻게 대표할 것인지, 이런 얘기까지 나아갈 수 있지 않을까요?

최태섭 청년문제에서 대표성 문제가 계속해서 있어 왔어요. 제가 ‘청년○○’라고 해서 글을 쓴 게 2008년, 2009년 정도부터인데, 청년들이 저를 자기의 대표자로 생각한 것은 전혀 아니죠. 마찬가지로 청년문제는 대표자가 없고, 청년과 대화를 하겠다고 하는 주체가 그 대표자를 임의적으로 선정하는 거죠. 엄밀히 말하면 자기가 아닌 청년들을 데려오는 거죠. 거의 그래 왔어요.

청년 단체가 어떤 대표자들로 구성될 수 있는 정체성이 아니잖아요. 단순히 그냥 나이가 비슷한 사람들이 모인 거고, 그 안에서 또 이해관계라든지 이런 것들이 천차만별이에요. 게다가 한국 사회는 비교적 세대 중심으로 뭔가가 많이 형성되어 왔지만, 2000년대 이후에는 세대적인 문화나 이런 것들이 존재하냐 하면 딱히 그렇지도 않아요. 다들 돈이 없다는 것 말고는 딱히 비슷한 게 없어요. 세대적 자부심을 가질만한 무언가가 있느냐 하면 그런 게 없어요. 되게 파편화 되어 있고, 미분화 되어 있어요. 그래서 이 대표자 문제는 사실은 청년과의 대화 문제에서 절대 해결될 수 없는 종류의 것이라고 생각해요.

지금 있는 청년유니온이 큰 일을 하고 있다고 생각하고, 마음으로 지지를 하고 있어요. 사실은 저만 해도 그렇거든요? 제가 청년 유니온의 보호를 받을 수 있는 방법은 없어요. 제가 일을 하면서, 뭐 제가 원고료를 올려 달라고 청년유니온을 통해서 털을 할 수도 없을 것이고, 출판 계약서 문제를 유니온하고 상의할 수도 없을 것이고. 저 같은 경우에는 가령 청년의 권익을 위해서 만들어진 어떤 조직

에 들어가도 제 권익은 없는 거죠. 그래서 억울하다는 얘기가 아니라 이만큼 대표하기가 힘든 거예요. 대변해 내기가 굉장히 어려워진 거죠.

박명준 그럼 청년을 이슈로 한 사회적 대화에 상설적이고 독자적인 그런 전개가 필요한가요?

최태섭 당연히 있긴 있어야 될 텐데, 결국에는 대화의 의지를 갖고 지속적으로 길게 이야기를 해야 한다고 생각해요. 왜냐면 말씀하셨듯이 지금까지는 계속해서 일회성이고 그러니까요. 핵심은 신뢰예요. 이 사람들이 우리의 얘기를 듣는다는 신뢰가 먼저 형성이 돼야 해요.

박명준 그 사회적 대화에 누가 참여해야 하나요?

최태섭 그게 어렵죠.

황세원 사회적 대화라는 게 어떤 정책 결정을 위한 사회적 대화라는 건가요?

박명준 정책 결정도 하나의 수단이 되겠죠. 제일 중요한 수단일 텐데, 결국 우리가 아까 얘기한 여러 가지 문제들을 풀어내려면 어떤 소통이 필요하잖아요.

황세원 뭘 목표로 하는 지가 명확해야 참여자들이 생기고, 그게 분명하고 참여하는 방법이 어렵지 않다면 국민 참여 1번지인가요? 청와대 국민 청원 같은, 의외로 사람들이 많이 참여를 하잖아요. 저는 당장 올해에 최저임금을 얼마나 올릴 거다, 이런 단기적인 것을 말씀하시는 것인지. 시작부터 꾸준히 대화를 해나가자는 그런 취지인지. 둘 중에 어느 쪽인가요?

이 얘길 왜 하나면 아까 대표성 얘기를 하셨는데, 최저임금위원회 같은 수준의 의사결정을 하는 경우에는 대표성이 필요하죠. 들어가는 사람이 청년유니온도 들어가시지만, 그래도 대표를 할 만한 스토리가 있는 사람이 들어가서 결정을 했

다고 쳐요. 그러면 그걸 받아들이는, 결정의 지배를 받는 우리가 저 사람이 들어가서 결정을 했으니까 우리가 영향을 받는 게 당연하지, 이런 정도의 대표성이 있어야 되는 거죠. 그런데 그게 아니라 청년 현실이 얼마나 심각한가, 다른가에 대해 이야기를 해 나가는 거라면 자기 이야기를 가진 사람이 와서 이야기를 하면 되는 거잖아요. 그 두 개는 차이가 있으니까.

청년정책 연구해도 성과 반영 안 돼

박명준 사회적 대화가 그렇게 너무 소프트한 거보다는 그래도 우리가 이제는 솔루션을 찾는 영역에서의. 특히나 청년 노동자와 어떤 경영자, 사용자가 될 수도 있고요. 아니면 정부 정책의 영역에서 담당하는 누군가들과 얘기를 해야 될 수도 있고요. 그들을 다 같이 놓고도 얘기 할 수도 있고요. 문제 해결 측면에서.

최태섭 생각을 해 봤는데요. 첫 번째는 청년문제 해법을 청년한테 요구하면 안 되는 거



같아요. 왜냐면 청년이 만든 문제가 아닌데, 문제 자체가 구조적으로 쌓여왔던 문제인데 청년들을 그 구조 자체로 내모는 상황에서 ‘니들이 먼저 문제 해법을 얘기해봐’라고 하면 할 수 있는 얘기가 없죠.

왜냐면 지금 가령 20대 남자들 같은 경우는 성별고용할당제 같은 거 반대한다 말이에요. 그리고 최근에 정규직화 했을 때 사실은 교원도 기간제교사 정규직화 한다고 했더니 교대생들이 반대했던 것처럼, 이 사람들 입장에서는 자기 문제가 제일 중요하고, 자기가 그게 되는 게 중요하니까 사회적으로 사실은 말이 안 되는 거를 자기는 해법이라고 주장할 수 있어요. 그걸 받아들일 수는 없는 거잖아요.

그런데 괜히 문제를 해결하겠다고 대화를 열어서 애들이 막 요구했는데, ‘아, 그건 안 된다’라고 하면 애들은 또 마찬가지로 대화를 안 하려고 할 것이고, 그런 식으로 진지한 대화를 하기 전에 기회를 허비하지 않았으면 좋겠고, 해법은 사실 청년 세대들에게 요구돼야 할 것이 아니라 해법은 사실은 정부나 연구자들께서 연구를 해야 하는 거예요. 지금 청년 세대가 어떻고 이들이 무엇을 원하는지 공부를 먼저 해야 한다고 생각해요,

말씀드렸듯이 신뢰를 쌓는 게 제일 중요한 거 같아요. 지금 제가 생각할 때 가장 아무 것도 믿지 않는 게 청년 세대라고 생각해요. 지금 청년세대는 아무것도 안 믿어요. 이 불신도 사실은 청소년기를 지나오면서 쌓여왔던 거거든요. 학교생활에서 혹은 가족관계에서 등등. 그렇기 때문에 사회적 신뢰를 회복하기 위한 어떤 노력을 보이는 게 어떻게 보면 감정적인 영역이라 정책적으로 어떻게 풀지는 모르겠는데, 그럼에도 불구하고 중요하다는 생각이 듭니다.

어쨌든 개선 가능한 조건들이 있다면 그걸 우선 선결적으로 해결하는 게 중요하다고 생각하고, 청년들한테 뭘 해줄까라고 물어보지 말고 먼저 연구를 좀 해야 합니다. 연구를 해서 갖다 줘도 듣질 않아요. 지금 청년연구를 하겠다고 대학원에 간 연구자들이 꽤 많아요. 어쨌든 연구자들이 없지는 않아요. 그 연구성과들이 어떻게 반영되고 있는가를 고민을 해 봐야 할 거라고 생각해요.

박명준 그게 반영되지 않는 이유가, 반영되게 하려면 결국은 청년들이 나서야 하지 않을까요?

홍진아 저는 나섬의 모양을 읽을 수 있는 눈이 있을까 하는 생각이 들거든요. 왜냐하면 저는 올해 무얼 하려고 하나면 제가 30대 중반에, 비혼에, 비정규직에, 그리고 주거문제를 되게 고민하고 있는 사람인데 제가 상수동에 살고 망원동에 글 쓰는 친구들이 살고 있어요. 저희는 쉐어하우스에 반대하는 사람들이거든요. 인간에게 전용공간이라는 게 굉장히 중요한 건데 고시원이 아니라는 이유로 계속 쉐어하우스를 보급하는 정책들을 펴고 있잖아요.

청년들은 거기에 살 의무도 없어요. 살지 않을 권리가 있죠. 그거 없이 쉐어하우스에서 살면 네트워크 올라가고, 우리나라처럼 네트워크 못 하는 데가 없는데 같이 살면 그렇게 될 수 있고, 그리고 고시원이 아니고, 이런 얘기를 하는 거에 대해서 우리들의 목소리를 내보자, 저희와 비슷한 문제의식을 가지고 있는 여성들 20~25명을 모아가지고 저희끼리 타운홀을 계속적으로 해보자, 이런 얘기를 했거든요. 4월 이후에 할 텐데 저희는 하면서 그런 생각을 했어요. 우리가 목소리를 어떻게든 내고 글 쓰는 사람들이기 때문에 어딘가에 확산시킬 수 있는데 이걸 우리의 목소리라고 정부 또는 정책 결정자들이 생각할까, 읽어낼 수 있을까 하는 문제의식을 공유했었거든요.

저는 늘 그런 위치에 있었던 것 같아요. 청년 이러면 정규분포가 있는데 중간은 아닌 거죠. 대학원도 나오고 네가 차별을 언제 받아봤어, 이런 얘기들을 해서 그 거에 대한 부채의식 같은 게 있었거든요. 내가 중간값이 아니라고 스스로 생각하면서 목소리를 내는 게 괜찮나. 근데 요즘에 무슨 생각이 드느냐면 만약에 내가 양 끝에 있다면 나의 이런 양상이나 나의 생각이나 목소리가 변하고 있는데, 이 변화가 중간값에 아무런 영향을 미치지 않는 거예요. 중간값을 통해서 나오는 정책에. 나는 분명히 계속 진동을 하면서 움직이고 있는데 고착된 어떤 정책들이 나오고 전에 나왔던 똑같은 정책이 또 나오고. 이걸 우리 세대가 아예 안하고 있는 건 아닌데 이걸 읽어서 같이 사회적 대화로 만들어 낼 수 있는 렌즈가 있을까

라는 생각이 들어요.

박명준 말하자면, 주거정책 관련해서 중앙정부든 지자체든 그 영역에서 사실 청년들의 요구를 반영한 사회적 대화가 만약에 있다면 좀 달라지겠죠. 그래서 그게 반영이 돼서 정책이 만들어진다, 혹시라도, 그런 틀이 형성되면 다르겠죠.

홍진아 노동과 관련된 사회적 대화가 있으면 저희가 이런 걸 하면 반영이 될 수 있는 구조인가요?



홍진아 진저티 프로젝트 매니저

진저티 프로젝트 매니저

사교육 걱정 없는 세상 정책연구소 연구원(전)

빠띠 콘텐츠 매니저(전)

진저티 프로젝트 미디어커뮤니케이션 매니저(현)

온라인, 새로운 가능성

박명준 사회적 대화는 꼭 노동을 중심으로 하는 건 아니지만, 어쨌든 큰 틀에서 노동이 일정하게 중심에 서긴 하겠지만, 노동과 결부된 사회권과 관련된 영역이 많아요. 사회적 시민권의 문제인데, 다양한 영역들, 주거도 될 수 있고, 의료도 될 수 있고, 교육도 될 수 있고 여러 가지가 같이 결부되어 있는, 아까 직무교육 얘기도 했지만, 그러한 영역들이에요. 문제는 그러한 영역들에서 의사결정, 정책을 결정하는 의사결정에 청년들의 독특한 현실과 새로운 요구가 붙어넣어지는 방식으로 정책이 만들어지지 않는다는 거죠. 그래서 사회적 대화의 필요는 그 점점들에 있다고 봐야 되는 거죠. 이렇게 말할 수 있을까요?

김병철 지금 청년들이 생각하는 최고의 사회적 기구가 어디냐고 했을 때 청와대 홈페이지인 거 같아요. 지금까지 엄청나게 폭발력 있고, 많이 형성되는 건 30~40만까지 갔는데, 그런 현상이 결과적으로는 정당정치가 힘을 못 쓰고 있으니깐 특히나 청년들은 정당의 생동감을 전혀 느낄 수 없고, 그렇기 때문에 물려갈 수 있는

곳이 이 청와대 홈페이지밖에 없는 거 같아요.

그런다고 했을 때 좀 더 거칠게 표현하자면 정책과 의사 결정을 결정하는 정당과 행정 이 결단해야 한다고 생각해요. 단순히 청년 들의 의견을 청취하고 어떤 불만이 있는지 청취하는 수준을 넘어서서, 대화를 한다는 것은 소통인 거고 소통을 한다는 것은 협의 의 조율을 통해서 합의의 과정까지 나아가 단 고 했을 때, 동등한 주체로 인정을 하고 권한과 책임을 부여해야 되는 그런 분위 기 자리 잡아야 하죠. 하지만 이건 보수와 진보를 막론하고 전혀 그렇지 못하고 있 다는 거죠. 기존의 정치와 정권들이 20년 전 부터 계속 그 자리를 차지하고 있어, 사회의 굉장히 다양화된 청년들의 목소리와 얘기들 이 전혀 소통되지 않는 거죠. 내부에서는 많이 얘기되고 있겠지만, 오늘 여기서 나왔던 얘기들이 아주 오래 전부터 나왔다고 생각해요. 단순히 최근부터 나왔 다고 생각하지 않거든요. 외부의 청년들의 목소리를 실제로 어떻게 반영할 것이냐. 진짜 변화를 어떻게 추동할 것이냐의 고민으로 책임과 권한을 청년들에게 줘야 될 거라고 생각합니다.



박명준 노사정위원회 수석전문위원

한국노동연구원 연구위원

산업노동학회 학술이사

광주시 더나은일자리위원회 실무위원

노사정위원회 수석전문위원

박명준 조직되지 않은 30만 청년대중들이 청와대 홈페이지에 익명으로 떠드는 게 나름 의미 있고 파워풀한데, 모든 문제를 그렇게 풀 수 없는 거고요. 더 효과적으로 풀기 위해 그 영역에서 필요한 자격은 가방끈의 문제가 아니고요, 오히려 홍진아 선생님처럼 그 문제를 직접 정책 영역에서 고민하고 실천하신 분이시면 사실은 말을 걸 수 있는 권리를 부여받는다는지, 거기서부터 변화를 이끌 수 있게, 사회 운동적 차원에서 자기들끼리 하는 것일 수도 있지만 사회적 대화는 어떻게 보면

리소스를 가지고 있는 누군가에게 말을 걸어서 공유해 내면서 그 리소스를 달리 쓰게 만드는 거라고 볼 수 있다면, 다양한 접점들을 만들어서 거기서 그런 공유의 메커니즘이 새로운 모양새와 해법이 만들어질 수 있도록 만들어져야 된다고 봐야 하죠.

백경훈 다양한 접점 중에 한 곳이 온라인이 돼야 하는 거 같아요. 청년단체, 알만한 큰 단체도 있지만 작은 소모임도 굉장히 많은데 그 분들의 목소리를 모아낼 만한 플랫폼? 이런 것들이 사실 정부 주도든, 공공의 영역에서든 필요하지 않을까 생각해요. 예를 들어 청년유니온 같은 경우는 노조지만, 저희 같은 경우는 행사부에 등록된 NGO거든요. 이게 사실 굉장히 큰 장벽이 있습니다. 새로운 모임들이 굉장히 많은데 이 목소리들을 담아낼 수 있는, 굳이 NGO나 사단법인들이 아니어도 할 수 있는, 목소리를 모아낼 수 있는 플랫폼이 필요한 거죠.

박명준 특히 청년들은 온라인에 익숙하잖아요. 그거를 어떻게 만들어 낼 수 있을까요? 그런 주체적인 시도들은 없나요?

최태섭 청년담론이 진행돼 왔던 게, 처음에 88만원 세대가 나오고 나서는 출판이 많이 했죠. 그 다음에 각 신문들에서 20대 30대 젊은 필자들을 발굴해서 칼럼 쓰게 해주고 그렇게 가다가, 2010년대 후반으로 넘어오면 청년 언론들이 많이 생겼어요. 지금은 사실 비활성화 된 곳들인데, 그곳들도 또 얘기를 들어 보니까 뒤에서 돈 대고, 뭐 이렇게 교정하는 사람들은 다 어른들이고, 다 이런 식인 거예요.

권한을 줘도 제대로 주는 게 아니고 항상 이 조직에 내가 지원을 한 만큼 나중에 내가 애들을 써서 어떤 걸 하겠다는 거죠. 그런 거 말고 차라리 일종의 공유지 개념의 뭔가를 줬으면 좋겠어요. 차라리 청년이면 와서 해봐라 뭔가 이렇게. 그게 어떤 형태가 될지는 모르겠어요.

황세원 그게 공간은 아니죠?

최태섭 공간이어도 좋을 것 같아요. 공간은 많은데 사실은 또 접근성 안 좋고, 이상한 구석에 있어서 찾아가기 힘들고 막 그렇잖아요. 서울에는 많죠. 공간이 됐든, 온라인 사이트에서 이야기할 수 있는 공간이 됐든 뭐가 됐든, 공유지 개념의 뭔가를 주고 청년들에게 지지고 볶든 뭔가를 하라고 하는 게 맞지 않을까 하는 생각이 듭니다.

황세원 저는 사실 사회적 대화가 굉장히 중요하고 노동 문제에도 잘된다고 생각하지만 청년 문제를 두고 생각을 하면 헛갈려요. 대화 또는 협상을 통해서 하는 것보다는 일단은 제도를 만들면 되는데 안 만드는 것들도 많거든요. 모두가 그런 게 필요하다 하는데도 안 만든다든지. 지방노동청들이 기업 편에서 하지 말고 노동자 편에서 관리감독 나오고 하면 되는데 안 하고 그런 것들이 너무 많아요. 우리가 일일이 해달라고 해야 할 건가 이런 생각도 들어요. 심지어 노동관계법 다 있는데 안 되잖아요. 주 40시간 노동이라고 하는데, 주 40시간 노동이라는 말은 도대체 왜 있는 겁니까? 이번에 주 52시간으로 고칠 거면서. 우리나라는 주 52시간 노동이지 무슨 주 40시간 노동입니까.



황세원 희망제작소 연구원

2002~2013년 국민일보 기자(전)

2013~2014년 서울시 사회적경제지원센터
홍보팀장(전)

2015년~ 희망제작소 연구원

이런 식으로 제도만 만들어 놓고 적용이 안 되는 문제들이 너무 심각하기 때문에 그거는 사실 관리감독 강화하고 사업주들 다 처벌하고 예외 두지 말고 벌금 높이고 하면 또 어느 정도는 해결이 됩니다. 그런 것들을 정부가 안 하고 있다는 게 저변에 깔려 있는데 새로운 제도나 정책을 얘기하기도 좀 애매하죠. 최저임금을 올리고 이런 것들은 적극적으로 해야 되지만, 그 외에는.

위원회 만들어도 있는지도 모른다

박명준 사회적 대화 없이 그런 정책을 만드니까 그렇게 되는 거예요. 이런 프리랜서들에 대한 조사도 사회적 대화의 일부인데 그런 문제가 있는 거죠. 인풋하는 데에 있어서 아까도 얘기했지만 반영도 안 되는 거고 인풋의 기회 자체를 상시적이고 다면적으로 만들어 내는 것이 필요하죠.

황세원 아까 얘기한 맥락이 뭐냐면 사회적 대화를 해서 한다는 건 굉장히 좋은데 그 결과가 큰 사회의 틀을 바꾼다거나 행정이나 일하는 방식이 바뀌어서 뭔가 실질적인 변화가 일어나는 것이 눈에 보이면 오히려 더 많은 사람들이 참여를 할 것 같아요. 아니면 참여를 하기 위한 대표자를 뽑는 것도 굉장히 지난하고 복잡하고 귀찮고 오래 걸리는 일이잖아요. 그래도 할 의향이 있을 수도 있어요. 중요한 사회적 대화가 우리의 삶을 많이 바꾸면, 그런데 그렇게 열심히 얘기를 해도 듣고 가서 한다는 건 행정이 일하기 쉬운 방식으로 늘 하던 식에 하나 더 만드는, 사람들이 의욕이 떨어진다는 거죠. 이게 사실 굉장히 큰 틀을 바꿔야 해결되는 문제들이 있잖아요.

박명준 청년위원회가 만들어졌을 때에 여기 계신 분들의 생각이 어땠는지가 궁금합니다.

최태섭 있는지도 몰랐어요. 그런데 청년위원회가 있는지 몰랐던 게 청년들만의 잘못은 아니잖아요. 국가에서 예산 들여 만들어 놓고, 그게 뭔지도 모르고 누군지도 모르고.

박명준 청년 단체는 제가 보기에는 약간 잔여적이고 장식적인 것이었던 거 같아요. 대상화 되고 그래서 serious하게 접근했던 것은 없었던 것 같아요.

최태섭 제가 한 번인가 세대통합위원회라고 이명박 대통령 때 있었어요. 그때 대타로 나가간 적이 있었는데, 진짜 이렇게 어르신들 계시고 또 복지학과 교수님들 계시고 청년 몇 명 나와 있고. 그래서 그때 이렇게 청년하고 기성세대 사이를 좋게 하겠

다고 노인들이 서빙하는 카페를 만들었어요. 그걸 좋은 대안이라고. 그런 위원회에 뭘 기대할 수 있겠습니까?

김병철 유니온에서 많이 가고 있는데, 솔직히 말하자면 세월호가 침몰하고 있는데, 어떻게 그 정부 위원회에 들어갈 수 있겠습니까. 그런 식으로 표현하면 안 된다고 생각하고요. 소위 쪽수가 많아야만 시대가 요구하는 대표성을 가진다는 이 프레임을 깨지 못하면 청년들을 영원히 대표할 수 없다고 생각합니다. 안 그래도 인구구조가 급격히 노령화 되고 있는데, 이런 조건 속에서 청년들한테 알아서 뭘 자꾸 만들라고 하는 건 더 이상 이걸 한국의 문제만은 아니고 전 세계적으로 이런 식의 전통적인 조직 방식으로는 다음 미래사회를 그려나갈 수 없다고 강력하게 말씀드리고 싶고요.

유럽의 어떤 정당들도 위대한 젊은 정치인이 하늘에서 뚝 떨어진 것이 아닙니다. 실제로 10대 때부터 교육하고, 그 체계가 시스템적으로 완벽하게 갖춰져 있기 때문에 그 젊은 정치인들이 계속 배출이 되는 거거든요. 기존에 권한을 갖고 있는 조직과 정당들이 이런 고민 속에서 청년들을 지원하고, 지속적으로 교육하고, 이런 식으로 청년 정책을 고민해야지 알아서 해라. 이런 건 별로 바람직하다고 생각하지 않습니다.

최태섭 일단 기성세대가 청년 문제를 다룰 때는 깊은 반성과 죄책감을 가지고 시작해야 해요. 왜냐하면 그 청년들이 하늘에서 갑자기 떨어져서 그렇게 된 게 아니고 그 전 세대가 만들어 놓은 토양 속에서 그렇게 된 거잖아요. 조직이 안 되는 건 당연히 그렇죠. 그 사람들이 살면서 조직에 대해서 신뢰감을 가질 수 있었던 적이 단 한 번도 없는데 무슨 조직을 만들어서 그거에 헌신을 하겠어요.

황세원 그리고 사회 각계에 지금 대표자라고 할 만한 사람들이 다 나이가 많잖아요. 그런 사람들이 모여서 위원회 같은 것들을 하기 때문에 청년 세대의 문제가 정책에 반영이 안 되는 거죠. 입장이 다르니까.

저는 제일 답답한 게 우선 여성 문제에 뭐 하겠다면서 위원들은 남자로 구성해 놓고 여성보고 와서 얘기를 하라고 하고, 성비가 잘 맞았으면 애초에 문제가 생기지 않아요. 여성부가 따로 있는 게 중요한 게 아니라 각 부처에 일하는 사람이 여성이 반이었으면 이런 문제가 생기지 않았겠죠.

청년들이 아까 유럽 얘기도 하셨는데 문화가 다른 게 이런 거예요. 정당 안에서 말의 무게가 아무래도 위계구조에서 나이가 젊은 사람들의 말이 올라가지 않는 거죠. 나이 많은 사람들이 결정을 하는 구조 속에서 제 주변에 젊은 나이의 사람들이 어디 가서 제대로 말을 하는 사람들이 없어요. 그 단체에서 여전히 위로 반영이 안 되는 거예요.

제일 큰 문제가 교수님들이 다 나이가 많은 것도 그래요. 그 분들은 30대 때부터 교수를 했는데 지금 30대인 교수가 거의 없잖아요. 각 대학의 교수들이 젊다면, 몇 분은 계시겠지만, 세대교체가 이뤄져 왔으면 반영이 쉬웠겠죠.

우리는 군대식 문화와 연공서열 문화, 이게 전 사회에서 해결되지 않는 문제가 되어 있는데 그걸 그대로 두고서 청년들 문제를 따로 떼어 가지고 할 수가 있을까요? 심지어 아까 이상한 느낌이 들었던 이유가 조사를 하면 현상이 이렇게 보이는데 그러면 이 사람들이 자체적으로 집단을 만들어서 이렇게 해주세요라고 말하지 않으면 안 하는 게 정부인가? 그것도 왜 그렇게 해야 하죠?

박명준 정말 맞는 말씀인데 여하튼 저희 얘기를 하면 저희는 청년들이 들어와서 얘기를 하라고 정말 실질적으로 그런 틀을 만들고 싶어요. 당연히 청년들하고 얘기를 해서 만들어야 한다고 생각하고, 어떻게 보면 오늘 이 자리도 첫 번째 시도일수도 있는 거고요.

상황 자체가 여러 가지 쟁점들이 있는 거예요. 노조 중심성 문제부터 해서 어떤 의제들을 주로 해야 되고, 대표성이라는 문제도. 저는 사실은 전제조건이 안 되기 때문에 쉽지 않은 건데 마찬가지로 지금 이 구조를 깨야죠. 이 구조를 깨기

위한 혁신적인 장으로서의 사회적 대화를 만들어야 하는데 어떻게 만들어야 하는 게 효과적인가, 시행착오를 해 가면서 진행을 하겠지만 혹시라도 진전이 되려면 뭐가 필요할 것 같다는 아이디어를 구해봅니다.

백경훈 원자력발전소 할 때 공론화위원회 했었잖아요. 물론 한두 명의 청년대표를 세우는 것도 방법인데, 한 편으로 그들이 다 많은 청년들의 목소리를 담아낼 수 없다면. 예를 들어 이번 상반기에 내놓은 청년 일자리 정책, 1호 대책을 만든다고 했을 때 일단은 전문가들이 초안을 만들어 놓더라도, 그것에 대한 리터칭 작업이 필요한 거니까. 그것을 전국에서 각 20~30대 세대 공론화위원회를 만들어서 반영해서 만들어본다든지 온라인을 활용하는 것이 필요한 것 같아요.

박명준 온라인 활용도 있고요. 세대들의 공론화. 온라인을 통한 공론장 형성은 익숙하죠. 청년들에게는.

홍진아 근데 공론장이 워킹하는 걸 많이 경험하지 못해서 온라인을 엄청 잘 활용하기도 하지만 온라인에 대한 공론장으로서의 신뢰성이 많이 있지 않아요.

최태섭 그렇기도 하고요. 온라인에서의 논의 자체가 매체 특성이 갖는 특징 때문에 잘 이뤄지지 않는 경우가 있어요. 일단은 거기에 상주해 있는 사람들이 최고의 스피커가 되는 거고, 많은 시간을 들여서 계속해서 댓글 달고, 그 사람들 의견이 꼭 그렇게 지지를 받고 그런 게 아니고, 트롤링도 많이 하고, 엄청나게 많습니다.

김병철 정확히 이야기하자면 청년들이 과연 온라인이 특별하게 더 좋아서 올리는 게 아니라 온라인에서밖에 내 말을 들을 사람이 없기 때문에 어쩔 수 없이 택하는 것이 온라인. 사실 저는 이게 더 맞는 게 아닐까 싶습니다.

최태섭 사실 요즘 제일 보편적인 청년들의 소통 방식이 '대나무 숲'이잖아요. 대학별, 대학만 생긴 게 아니고 지금 그 시민사회 단체의 대나무 숲도 생겼고, 언론계, 방송작가, 간호사 대나무 숲 등 직군별로 다 생겼어요. 여의도 숲도 생겼어요. 그런

데 거기에서 말하는 거는 사람들이 되게 편하게 생각해요. 내가 드러나지 않으니까. 공격당하지 않으니까. 익명인데 동시에 내가 혼자 말하는 것보다 거기서 말하는 게 훨씬 더 퍼지게 되잖아요. 그런데 그 소통방식이 되게 책임 있는 소통방식은 아니죠. 말하는 사람 입장에서는, 그럼에도 불구하고 인기를 끌게 된 이유가 있는 거예요. 어쨌든 공론의 장에서 내 말이 제대로 반영될 수 있다는 믿음이 없기 때문에 다소 무책임하지만 던져보는 식의 어떤 그런 식의 일이 발생하는 거죠.

박명준 오프라인에서 당당하게 이렇게 얘기를 나누고 그게 진짜 정책을 만들 수 있는 류의 어떤 채널이 필요하겠네요. 직설적으로, 정공법으로. 그런 것들이 없다 보니 그런 변죽 비슷한 자구책 비슷한 그런 것들만 자꾸 생기는데 물론 이런 것들이 당연히 의미가 없는 것은 아니지만 실제로 한 번도 제대로 된 채널이 있어본 적이 없다는 거잖아요.

황세원 그런 생각이 드는 것이 청년유니온처럼 대변하는 것도 청년이고, 대표이신 분도 청년인 단체도 있지만, 당연히 사회적 대화에 들어올 가장 좋은 곳이라면, 각 정당에 얘기해서 20대인 사람을 한 명씩 보내달라고. 그리고 그 사람이 와서 얘기하고 돌아가서 자기 얘기한 것을 하고, 민주노총에도 20대인 사람 오라고, 그러면 그 사람이 민주노총을 대변하는 20대인 거잖아요. 한국노총도. 그렇게 해서 그 사람들하고 얘기를 하면 괜찮죠.

박명준 그것도 하나의 방법이네요 1부에 일자리 질서 자체가 그런 스테레오 타입의 노동조합이 있고 그런 식의 대면류의 일자리 질서가 아닌 형식으로 지금 가 있다는 구조적인 변동은 확인을 했고 거기서 그래도 새로운 노동조합도 만들어지지만 노동조합의 중심성만 가지고 가면 기존의 노동조합의 조직구조와 행동패턴이라면 굉장히 쉽지 않은 양상이라는 것이 전제가 된 것 같아요.

김병철 청년위원회의 실패를 청년의 실패가 아니라 정부의 실패라고 봐야 하는 게 맞다고 생각해요. 그때 청년위원회에 제가 들어가 본 적은 없지만. 말씀드리자면 그

때의 실패의 두려움이 저희에게 전가가 되는 그런 대화다 보니 저희가 어떻게 대화를 해나갈지가 고민인데, 청년들을 대표해서 이런 데에 들어오는 청년들의 주체상태의 역량이 떨어진다는 것을 그때의 시기만을 보고 평가하지 않았으면 좋겠다는 얘기를 드립니다.

실제로 청년위원회일 수도 있고, 다른 사회적 대화 기구가 필요하다고 했을 때, 그 사회적 기구에 누구를 불러들일 것인가에 대해서는 각계각층의 협의가 필요한 것이기도 하지만 결국에는 그 중심을 잡고 있는 정부? 그 정부가 실제로 어디서 어떻게 중심을 잡으며 그 위치감각으로 누구와 함께 대화를 할 것이냐는 감각을 탑재를 해주셔야만 그 다음에 청년들과 어떻게 실제로 대화를 해 나갈 수 있을 것인가를 이야기해볼 수 있을 것 같고요.

좀 더 말씀 드리자면 청년유니온이 다른 청년단체들에 비해 조금 오래됐고 규모가 조금 있다 보니 외부에서 바라볼 때는 엄청 큰 조직이라고 생각하는데, 사실은 한 명 상근비 주는 것도 매달 버거운 조건이고 그나마 줄 수 있는 임금 수준이 실제 최저임금밖에 되지 않는 열악한 실정인데, 그나마 청년유니온 정도면, 청년단체들 중 다섯 명의 임금을 줄 수 있는 수준의 청년단체라면 그나마 나은 거죠. 한 명 상근비 주는 것도 버거운 청년단체들도 진짜 많거든요. 그럼에도 불구하고 청년들의 삶의 변화를 이끌어 내고픈 욕구로 활동하고 있다는 걸 알아주셨으면 좋겠어요. 정말 좀 더 다양한 청년단체들을 만나면서 그러면서 고민을 좀 확장시켜 나가면 좋지 않을까 하는 이야기를 드립니다.

황세원 실제로 모으려고 해보시면 청년들이 야근을 너무 많이 해가지고 못 와요. 온다고 철석같이 약속을 해 놓고도 그 불시에 업무지시가 떨어져서 못 온다고 하는 경우가 20대가 제일 많고요. 그래도 30~40대가 되면 자기가 좀 조절이 되니까 오기로 하면 올 수 있는데 20대들은 오고 싶어도 눈물을 흘리면서 못 와요. 그런 상황들에 놓여 있는데 그런 상황에서 받는 임금이랑 이런 것들을 생각했을 때 번외로 활동을 해야 하고 사실 그게 어디서 나오느냐는 거죠. 그 사람의 에너지나 자원 같은 것들이. 그런 게 우리 사회가 이렇게 열악한 상황이어서.

박명준 이런 걸 한답시고 갑자기 주체가 되어 달라고 하는 것도 굉장히 폭력적인, 기존의 아무것도 투자도 안 해놓고서 여건도 마련해놓지 않고 야근조차 빼기 어려운 누군가를 데리고서 당신이 주인이니 사회적 대화를 하자고 붙잡고 얘기해봤자 뺄쫓한 현실인 거죠.

최태섭 당연한 얘긴데요, 20대는 당연하게 40~50대보다 아는 게 많이 없고, 역량이 떨어지고 경험이 떨어져요. 어쩔 수 없잖아요. 20년밖에 안 살았으니까. 그걸 전제해야 해요.

박명준 조금 더 친절하고 가이드 하고 먼저 제시하면서 이끌 수 있는 그런 거가 돼야 한다는 거죠?

최태섭 작은 것부터 시작하는 게 좋은 것 같아요. 말씀하셨듯이 뭔가 움직인다는게 되게 중요해요. 해도 안 된다는 게 너무 팽배해 있어요. 20대들이 인간관계나 조직에 대한 사고를 조별과제 안에서 해결하려고 하잖아요. 조별과제에 대한 선입견과 그 때 겪었던 짜증을 표출하잖아요. 그것보다는 나아가야 한다는 거죠.

사회적 대화 미션을 명확히 해라

박명준 사실 해결하는 것도 처음에는 벽처럼 느껴지는 누군가도 있겠지만 자꾸 얘기를 하다보면 변화가 되는 부분도 분명히 있는 거니까. 그거조차도 사실은 지속적이고 뭔가 그나마 비전이 있어야 계속 하는 거지 영혼 없이 하는 것은 정말 지치죠. 그런 것 같고 청년들이 많이 지쳐있는 상태인 것 같아요. 우리 사회에서는. 오늘 얘기 많이 했는데 기성세대 책임 부분이 많이 크다는 게 느껴지네요.

김민아 아까 말씀해주시는 거 들으면서 노사정의 역할을 거기서 찾아볼 수 있겠다고 생각이 들었던 게 제가 그동안 생각했던 것은 노와 사가 해결이 안 되면 싸워서 어느 정도 수준까지 받아낸다, 그게 사실 근로조건을 결정하는 투 트랙 중에



하나잖아요. 법에서 강제하거나 안 그러면 노조에서 요구해서 회사가 하는 것이었는데.

지금 노사정에서 얘기하는 사회적 대화는 또 다른 트랙인 것 같아요. 오히려 노동도 들어와 있고 사도 들어가 있고 정부의 정책에도 영향을 미칠 수 있는 사회적 대화를 한다고 하면 청년세대 노동문제, 여타의 다른 문제들도 해결하기 위해 노동조합이 어떻게 변해야 되느냐 회사는 꼭 법으로 강제하지 않더라도 어떤 부분이 우리한테 유리할까, 회사가 살아남기 위해서 젊은 사람들이 들어와야 하는데 왜 트러블 생기고 나가는지에 대해서 고민이 굉장히 많다고 들었어요. 특히 인사팀 같은 경우는 전담을 두고 있는데요. 큰 회사들 같은 경우는. 그럴 정도로 고민이 깊은 데 왜 해결하지 못하느냐에 대해서, 사회적 대화가 어떤 틀일지 모르겠지만, 그 틀에서 얘기된 것들을 조금 더 매뉴얼화 해서 알려드릴 수 있을 것 같고요. 개념을 탑재하는 데 도움이 되는 것들을 드릴 수 있을 거 같고요.

특히 회사들이 많이 변해야 되고 두 번째로는 노동조합들이 노후화 되어 있잖아요. 노동조합들이 문화를 바꾼다거나 근로조건을 요구하는 것에 있어서 좋은 일이라고 하는 게 청년들에게 좋은 일이 실제로 좋은 일인 거예요. 기존의 간혀있는 좋은 일이라고 하는 임금이 높고 이게 아니라 청년들이 생각하는 좋은 일이 반영될 수 있는 단체협약을 체결하고 또 근로조건을 향상을 시킬 수 있는 노동조합을 되기 위해 어떤 형태의 소스를 받아야 하느냐, 아마 되게 갑갑할 거예요. 옛날에는 임금만 높여도 됐거든요. 위원장이. 지금은 노동시간이고, 직장 내 민주주의에 대해 예민한데 그 부분에 대해서는 방법이 없거든요. 본인들이 살아보지 않았고 개념이 없으시기 때문에. 그런 것들이 반영될 수 있는 사회적 대화가 될 수 있으면 좋겠다고 생각합니다.

박명준 저 대신 말씀해달라고 했는데 진짜 제가 하고 싶은 얘기를 하신 것 같은데요. 얘기를 들으면서 무슨 생각이 들었냐면 청년과 정부, 청년과 기업, 청년과 노동조합 간의 사회적 대화가 필요한 것 같아요. 청년이 기업들에게 얘기하고 싶은 경영과 관련해서 이렇게 바뀌셨으면 좋겠다는 거잖아요. 그러면 그 얘기가 기업들한테 전달되고 반응할 수 있는 어떤 것.

그리고 청년들이 마치 노동조합에게 너희들 만날 임금 올리는 것만 가지고 그러지마. 우리가 생각하는 좋은 일자리는 이거야. 우리를 위한다면 조끼 좀 벗어.

정부를 향해서도 각 중앙정부나 각 부처별로, 예를 들어 주거정책, 셰어하우스 같은 것만 하지 마 제발. 차라리 이런 것 좀 해줘. 우리가 원하는 건 이거야 라는 게 사회적 대화를 통해서 만들어진다면 다를 것 같다는 생각이 드네요.

김병철 이게 기성세대에게 책임을 묻겠다는 게 아니거든요. 결과적으로 나아갈 방향은 지금부터라도 세상을 함께 만들어나갈 동등한 주체로서 함께 해나가자는 거죠. 이 위치를 잊지 말아야 한다고 생각해요. 청년들도 사실은 기성세대 바라보면서, 저희 부모님 같은 경우에도 많이 불안 불안해요. 우리 아버님 은퇴하면 어떻게 사시려나. 노인들에 대한 복지정책이 이렇게 없는 나라에서 우리 아버지 어머니

어떻게 살아갈까, 이거에 대해서 같은 자녀세대들이 목소리를 낼 수도 있는 거죠.

그나마 기성세대들은 복지의 최후의 보루라고 말할 수 있는 부동산, 집. 이걸로 먹고 살아갈 수 있는 건데 사실 청년 세대는 이런 것도 없는 거잖아요. 이런 상황에서 부모세대들이 월세를 받으면서 자녀들인 청년세대들의 월세를 빼먹는 이런 모순적인 구조. 그래서 실제로 청년들이 집이 없다고 하더라도 안전한 주거권, 인간적인 주거권을 보장받으면서 어떻게 하면 기성세대와 공생할 수 있을지 대화를 나눠보자는 겁니다.

노동시장구조도 계속 심각해지고 있고, 정규직 임금소득은 늘었는데, 비정규직의 임금수준은 줄었어요. 그러면 상위 20% 정규직 노동자들과 40%의 불안정 노동자들이 어떻게 상생해갈 수 있을 것인가, 결과적으로 불평등한 권력구조의 문제 속에서 같이 상생하자는 그런 사회적 대화를 말하는 거라고 기성세대들도 같이 생각해 주시는 게 중요하지 않을까 싶습니다.

백경훈 말씀하신 내용에 공감하고, 아까 말한 기성세대가 이렇게 해줘야 한다고 얘기를 했지만 물론 그렇게 바라긴 하지만, 사실 그것보다는 어쨌든 다음을 책임져야 하는 건 지금 청년들이고 그보다 어린 친구들이잖아요. 이 친구들이 다음 세대를 책임지고 만들어야 하는 입장에서, 물론 지금 현재가 불공정하다고 느끼는 건 사실이지만, 그걸 깨나가는 것도 기성세대가 판을 잘 깔아줬으면 좋겠다는 생각도 들지만, 그래도 우리나라도 기성세대와 새로운 세대 간에 투쟁 속에서 새로운 뭔가를 만들어서 변화 발전을 이루어나간다고 생각합니다. 지금도 마찬가지라고 생각하고요.



백경훈 청년이 여는 미래 대표

청년이 여는 미래 대표(현)

여의도연구원 청년정책자문위원(현)

경제사회발전노사정위원회 청년고용협의회
청년위원(전)

마지막으로 말씀드리면 사회적 대화를 하려면 황세원 연구원님도 말씀하셨지만 이것이 미션이 무엇인가를 명확히 할 필요가 있을 것 같아요. 정책을 만드는 것인가, 소통인가 이것을 명확히 해야 해요. 지금 일자리위원회도 이런 대화를 하고 있는데 미션이 정확히 뭘 하자는 것인지 모르겠어요. 정책을 만들자는 건지, 전문가들과 청년들의 소통을 하자는 건지, 그게 없으니까 얘기가 산으로 가더라고요. 만든다고 하면 그런 것들을 명확히 할 필요가 있겠다 싶습니다.

박명준 그런 부분들이 다 굉장히 중요한 거 같고요. 조금 더 세밀하고 치밀하게 기획하는 취지도 그런 것 같아요. 근데 아직 그 누구도 명확한 것을 가지고 있진 않은 것 같아요. 오늘 이 단위, 이 기구는 그런 것을 만들려는 노력을 진정성 있게 해야 하는 기구니까. 앞으로 주신 말씀들 잘 참고를 하고 일회성이 아니라 지속적으로 같이 아이디어를 공유하면서 실현될 수 있도록 움직여 봤으면 좋겠습니다. 주변에 뜻을 가진 분들이나 의지를 가진 분들하고 얘기를 할 때 또 다른 자리에서 얘기할 때 참여를 할 수 있으면 좋겠습니다. 오늘 긴 시간 수고 많으셨습니다. 귀한 말씀 많이 들려주셔서 감사합니다.



05

토론회 지상 중계

- 포용적 노동체제 토론회

「포용적 노동체제의 비전과 새로운 사회적 대화:
노사정위원회 20년을 넘어」 공개 토론회

이세종 전문위원

- 노동존중사회 토론회

「노동존중사회:
21세기 한국의 노동과 사회발전」 공개 토론회

송해순 전문위원

| 포용적 노동체제 토론회 |

「포용적 노동체제의 비전과 새로운 사회적 대화 : 노사정위원회 20년을 넘어」 공개 토론회

이세종 전문위원

토론회 개요

- 일시·장소 : 2018. 2. 22(목), 14:00~17:30, 프레지던트 호텔 19층 브람스홀
- 참석자
 - 기조 강연
 - 포용적 노동체제를 향한 새로운 사회적 대화 : 문성현 경제사회발전노사정위원회 위원장
 - 사회적 대화, 정치의 새로운 공간 : 최장집 고려대학교 명예교수
 - 주제발표
 - 좌장 : 김장호 숙명여대 교수
 - 노동존중사회, 사회적 대화의 역할 : 장흥근 한국노동연구원 선임연구위원
 - 새로운 사회적 대화의 전략과 과제 : 노중기 한신대학교 사회학과 교수
 - 토론
 - 한석호 전 민주노총 사회연대위원장 – 김영완 한국경총 노동정책본부장
 - 김영순 한국여성단체연합 공동대표 – 이남신 한국 비정규노동센터 소장
 - 박명준 경제사회발전노사정위원회 수석전문위원

경제사회발전노사정위원회는 '18. 2. 22(목) 14:00 프레지던트 호텔(서울 을지로 소재)에서 『포용적 노동제체의 비전과 새로운 사회적 대화: 노사정위원회 20년을 넘어』라는 주제의 공개 토론회를 개최했다. 이번 토론회는 '노동존중사회'라는 새로운 시대적 과제를 해결하기 위한 사회적 대화의 재편의 필요성이 커짐에 따라 각계 전문가와 노사, 여성, 비정규 노동자들의 다양한 견해를 청취하기 위해 마련됐다.

아래에서는 문성현 위원장과 최장집 고려대 명예교수의 기조강연을 비롯한 장흥근 한국노동연구원 선임연구위원, 노중기 한신대 교수의 발제 그리고 노사단체 및 계층별 대표 등 패널의 다양한 토론을 지상중계 형식으로 정리했다.

■ 기조강연

문성현 경제사회발전노사정위원회 위원장 : 포용적 노동제체를 향한 새로운 사회적 대화

사회적 대화의 시작은 노동이 우리 사회에서 무시할 수 없는 발언권을 얻게 된 때부터 아닌가 생각합니다. 그런 측면에서 87년 노동자 대투쟁을 거쳐 20% 넘는 조직률을 기록했을 때가 시작이 아닌가 싶습니다. 김영삼 정부에서는 노사정이 참여하는 노사관계개혁위원회가 가동됐었습니다. 하지만 마지막에 자본의 요구, 고용의 유연성을 강조하는 요구가 끼어들어서 제대로 대화를 이어가지 못했습니다. 이후 '97년 IMF 외환위기 상황에서 탄생한 노사정위원회가 있습니다. 대타협을 체결하기는 했지만 IMF는 노동이 참여해 정리하고, 파견법에 동의하는 조건을 요구했기 때문에 실제로 이것을 합의해 준 민주노총 지도부가 불신임을 당하게 되고 맙니다. 이후 노무현 정부에서도 사회적 대화가 시도됐지만, 화물연대 파업과 같은 현장 노사관계가 문제가 됐었고, 한미 FTA협정과 같은 신자유주의 정책이 이어지면서 대화가 제대로 이뤄지지 못한 곡절을 겪었습니다. 최근 9.15 합의도 내용은 나쁘지 않았지만 '쉬운 해고', '낮은 임금'이라는 유연화 지침을 일방적으로 추진하면서 파행되고 말았습니다. 돌이켜 보면 지난 시간 동안 사회적 대화를 시도했지만, 사회적 대화가 신자유주의의 부작용을 온전히 치유하지 못





한 엄연한 한계가 있었다고 말하고 싶습니다.

그런데 왜 사회적 대화냐? 라고 물을 수 있습니다. “자본주의가 발전하는 과정 속에서 필수적으로 노동의 힘은 강해지는데, 그런 조건 속에서 사회적인 문제는 노동을 배제하고는 풀 수 없기 때문에 노동과 같이 갈 수밖에 없다. 말하자면 자본주의 사회에서 사회적 대화는 선택의 문제가 아니라 필수적인 거다. 왜? 노동이 많은 걸 가지고 있기 때문에.” 저는 그렇게 이해하고 있습니다.

사회적 대화는 일상적인 것을 다룰 수도 있고, 구조조정의 문제를 다룰 수도 있습니다만 가장 중요한 것은 우리 사회의 근본적인 문제가 되고 있는 격차의 문제를 다뤄야 합니다. 신자유주의가 초래한 가장 심각한 문제가 격차의 문제입니다. 특히 노동 분야의 격차의 문제는 기업별 교섭체계로는 해결하기 어렵습니다. 결국 사회적 대화를 통해서 풀어갈 수밖에 없다는 이야기입니다.

다만 앞으로의 사회적 대화는 새롭게 정립되어야 합니다. 우선 사회적 대화가 가야 할 지향점은 '포용적 노동체제'라고 말하고 싶습니다. 포용적 노동체제는 한 마디로 표현하면 노동이 주어지 되어 능동적으로 역할을 수행하는 노동체제입니다. 오랫동안 배제되고 주변화된 노동의 가치를 중심에 두고, 노동의 참여기회를 확대하며 연대를 강화해 지속가능한 사회질서를 재구축하는 것을 의미합니다. 노동이 사회적 대화에 대한 필요를 느끼지 못했던 시기도 있었습니다. 기업별로 임금과 고용문제를 해결해 왔습니다. 하지만 이제는 격차 문제가 그들의 아들딸 문제가 됐고, 현실이 됐습니다.

또한 중요한 것은 사회적 대화는 절대로 정부가 주도해서는 안 된다는 것입니다. 노사가, 그 중에서도 노동이 주도적 역할을 해야 하고 그래야만 제대로 될 것이라고 확신합니다.

그리고 노동 의제도 여러 가지 의제 가운데 하나가 아니라 가장 중심적인 사회적 의제로 다뤄져야 합니다. 또한 그동안 소외되고 조직되지 못했던 주체들까지도 다 참여해야 한다고 봅니다. 저는 당사자가 아니면 절실함이 부족하고 해결도 어렵다고 봅니다.

또한 합의를 강요하지 않아야 합니다. 충분한 협의를 해나가는 공론의 장이되어야 합니다. 그리고 이런 것들을 해나가기 위해서는 중층적인 다양한 논의 구조를 만들어야 합니다. 업종별로도, 지역별로도, 의제별로도 촘촘한 논의가 돼야 한다고 봅니다. 지난 번 1월 31일에 1차 대표자회의를 했습니다. 좋은 일자리를 같이 만들어보자, 사회 양극화를 해소하자, 그리고 아직까지 미비된 노동 3권을 강화하자, 4차 산업혁명에 대비하자, 저출산 고령화 시대에 대한 준비를 하자고 합의했습니다. 중요한 것은 이것을 노사가 스스로 합의했습니다. 어찌보면 지금 시작되는 사회적 대화가 세계에서 제일 멋있는 사회적 대화가 될 수 있지 않겠느냐는 희망을 갖습니다. 기업별 노사관계에서 30년 동안 다져진 실력이 있고, 그것을 사회적 대화로 가져오면 됩니다. 가장 경험이 풍부한 사람들이므로 기업에 갇혀있지 말고 사회적 대화의 틀로 나오자! 이렇게 말씀 드리겠습니다. 고맙습니다.

최장집 고려대 명예교수 :
사회적 대화, 정치의 새로운 공간



한국 사회는 노동 없는 민주주의였습니다. 정치영역에서 노동의 요구와 이익을 대변하는 노동조합의 역할이 미미했었다고 봐야합니다. 이런 점에서 우리나라 노사관계 전환의 방향성을 한마디로 요약하자면 ‘노동 있는 민주주의’로 말할 수 있을 것 같습니다.

신자유주의 원리에 기초한 그동안의 성장지상주의 정책이 긍정적 효과를 불러오지 못했습니다. 국가와 재벌이 결합하여 한 축을 이루고 노동을 배제한 것이 그간 한국 사회의 구조였다는 것은 주지의 사실입니다. 노동을 배제하는 경제운용 방식이 민주주의의 핵심 원리와 병립할 수 없습니다. 정치적으로 노사관계가 민주주의의 이름에 걸맞은 것으로 변화하지 않으면 안 되는 시점입니다.

이런 측면에서 앞으로의 사회적 대화는 일자리 창출, 세대 간 일자리 나누기, 차별 시정, 비정규직 문제, 고용 창출 등을 포함할 수 있도록 이슈의 범위를 넓히고, 대화의 참여 범위 역시 지역과 생활권 대표로 확대해야 합니다.

■ 주제발제

김장호 숙명여대 교수(좌장)

안녕하십니까. 저는 숙명여자대학교 경제학부 김장호입니다. 오늘 이렇게 귀한 자리에 사회를 보게 됐습니다. 오늘 주제가 시대정신이라고 할 수 있는 포용적 노동체제, 어떤 사람들은 복지국가를 넘어서서 포용국가가 돼야 한다고 하는데, 저희는 포용적 노동체제의 내용을 어떻게 그



려야 하느냐를 염두에 두면서 포용적 노동체제를 실현하기 위한 사회적 대화, 어떻게 풀어갈 것인지 구체적으로 논의를 진행했으면 좋겠습니다.

**장홍근 한국노동연구원 선임연구위원 :
노동존중사회, 사회적 대화의 역할**

오늘 발제는 98년 1월에 설립된 사회적 대화기구로서의 노사정위원회의 해체적 재구성 논의를 하는 상황, 그리고 새로운 한국형 사회적 대화 논의가 진행되고 있고 조만간 새로운 사회적 대화기구에서 논의될 의제, 순서 이런 것들이 정해질 가능성이 점차 높아지는 상황에서, 새롭게 구성될 사회적 대화기구에서 노동존중사회 기본구조 수립과 관련해서 배경과 필요성, 사회적 대화란 무엇인지 비전과 목표, 핵심전략을 살펴보면서, 노동존중사회가 제대로 작동하기 위해서 사회적 대화가 어떻게 위상을 재정립하고 노사정 주체가 역할을 해야 할 것인가를 중심으로 말씀드리고자 합니다.



우선 ‘노동존중사회’는 ‘노동자와 노동이 갖는 존재가치를 인정하고, 이러한 인식이 보편화될 수 있도록 법제도, 정책, 노사관계 등이 구조화된 사회적 관계’라고 정의할 수 있습니다. 그런데 노동존중사회가 왜 필요할까요? 노동체제적 관점에서 바라볼 때 한국의 노동체제는 노동시장, 노동력 재생산, 모든 구조와 행위의 영역에 있어서 일종의 악순환적 구조라는 ‘함정’에 빠져있지 않나 생각합니다. 낮은 수준의 고용률, 비정규직, 양극화로 특징 지워지는 것으로 저는 ‘저위고용균형’이라고 명명해봤습니다. 그리고 장시간에 과도한 과로노동, 비효율적인 노동과 위험이 있는 체제입니다. 이러한 노동체제는 저출산 고령화로 이어지고 게다가 낮은 수준의 사회안전망과 함께 총체적 위기상황으로 치닫고 있다고 진단하게 됩니다. 결국 이른바 ‘헬조선’으로까지 일컬어지는 우리 사회 경제사회 문제의 핵심에 한국의 노동문제가 자리하고 있으며 이를 해결하기 위해 노동존중사회가 필요한 것입니다.

그렇다면 노동존중사회는 왜 사회적 대화로 이를 수밖에 없을까요? 정부가 열심히 해서 법 제도와 할 수 있을 것이고, 국회가 있을 텐데 말이죠. 하지만 지난 60년대 이래 87년 이후 30년의 노동체제의 작동 메커니즘을 볼 때 정부실패, 그리고 시장실패가 적나라하게 드러난 게 아닌가 생각합니다. 그런 맥락에서 노동존중사회로의 전환을 위한 청사진을 마련하고 혁신으로 나아가기 위해서 사회적 대화를 중심축으로 하면서 정부의 정책과 국회의 입법정치가 소통하는, 연성정치 방식으로 진행되는 것이 중요하고 필수적이라고 나름대로 판단하고 있습니다. 사회적 대화는 그러한 노동체제의 변화, 재구성을 위한 중요한 브릿지, 일종의 가교 역할을 하면서, 동시에 새롭게 재구성될 포용적 노동체제가 오늘 발제 주제이기도 한 노동존중사회를 이끌어가고 작동시키는 중요한 메커니즘이라는 의미에서 이중적인 의미를 지닌다고 할 수 있습니다.

다만, 지금의 경제사회발전노사정위원회로 충분한가에 대한 물음에는 회의적입니다. 심하게 들릴지 모르겠지만 노사정위원회를 발전적으로 해체하고 재구성할 필요가 있을 것입니다. 87체제 하에서 사회적 대화를 한 마디로 실패한 체제라고 이야기하시겠지만, 제 나름대로 평가를 해보면 96년 노개위는 새로운 질서를 형성하기 위한 자율형의 성격을 일정 정도 가지고 있다고 보고요. 98년 경제위기 극복을 위한 사회협약은 위기 대응, 자율형 사회적 대화 체제로 볼 수 있을 것 같습니다. 그것이 보수정권을 지나면서 박근혜 정부에서 국가에 의해서 동원되는 사회적 대화 체제로 변질됐다고 생각합니다. 그런 맥락에서 지금의 사회적 대화는 96년의 노개위와는 외관상 유사한 측면이 있지만 질적으로 고도화 된 새로운 질서, 노동체제로 만들어 내기 위한 형성적이고 자율적인 체제로 가는 것으로 판단됩니다.

노 교수께서 다음 발제에서 말씀해 주시리라 생각되는데요. 기존의 대기업 정규직 노사 단체와 전문가가 결합된 현행의 사회적 대화의 대표를 확장해 나가는 형태가 돼야 할 걸로 보입니다. 사회적 대화의 주체, 그리고 현재 당면한 과제를 풀어나가는 단계적인 추진 전략을 본다면 저는 3단계 투 트랙 전략을 생각해 볼 수 있을 것 같습니다. 1단계는 사회적 대화를 재편하고 의제를 세팅을 하는 단계, 2단계는 노동존중사회의 기본적인 원칙과 방향을 선언하는 의미에서 합의를 도출해 내고 논의를 진행하는 단계, 그리고 3단계는 노동존중사회의 기본적인 것을 수립하고 실행하는 단계로 생각이 됩니다. 그런데도 불구하고 지금 우리는 앞으로 만들어 나가야 할 노동체제의 방향성이나 내용성에 대한 기본적인 합의도 이루어져 있지 않은

상태입니다. 지금 우리는 노동존중사회라는 구조개혁 과제를 안고 있고, 냉철하게 직시할 필요가 있다고 생각합니다. 그런 의미에서 노사, 시민사회, 언론의 역할이 굉장히 중요하다고 생각하면서 제 발제를 마치도록 하겠습니다.

김장호 숙명여대 교수 (좌장)

장흥근 박사님 수고하셨습니다. 오늘 주제가 아무래도 노동존중사회가 새로운 포용적 노동체제이고, 여기에 포함되는 키워드가 노동존중사회로 가는 내용인 것 같습니다. 노동존중사회는 지난번 대선 때 민주당 공약에도 내용이 더러 나와 있는데 저는 사회적 대화를 통해서 내용을 어떻게 구성할 것인가, 한국적인 현실을 충분히 감안했을 때 단계별로 노동존중의 수준과 정도를 어떻게 맞출지 이런 부분도 사회적 대화를 통해서 정립해 나가야 하지 않을까 생각합니다. 이어서 한신대 노중기 교수, 새로운 사회적 대화기구의 전략과 과제, 좀 더 사회적 대화 쪽으로 무게를 두면서 발제를 해주실 것 같습니다.

노중기 한신대학교 교수 : 새로운 사회적 대화의 전략과 과제

새로운 사회적 대화를 말하기 전에 노사정위원회를 중심으로 한 과거의 사회적 대화의 평가에 대해서 짚고 넘어가야 할 것 같습니다. 기본적으로 노사정위원회 합의 혹은 사회적 대화 합의는 강제된, 국가에 의해서 강제된 참가이자 합의였다는 점. 두 번째 결과적으로 교환의 구조는 가지고 있었습니다만 노동이 많은 것을 잃게 되는, 물론 노동도 얻은 바가 있었지만 결과가 심각한 부등가 교환이었다는 점에서 사회경제적 양극화로 드러나는 지점이 있다고 생각합니다. 세 번째로 노사정위원회를 정부나 자본은 조직노동을 통제하는 수단으로 써왔다는 말씀을 드립



니다. 네 번째로 그 결과로 노동 내부가 이 문제로 불신이 아주 심각하다, 예를 들면 지난 20년간 한국노총과 민주노총이 서로를 불신하게 된 측면이 있고요. 민주노총 내부에서는 이 문제를 둘러싸고 의견이 갈리고 물리적 대결까지 벌어진 결과 심각한 내부 균열이 발생했습니다. 다섯 번째는 신자유주의 양극화, 빈곤화, 비정규직 확대가 과거의 합의와 무관하지 않다는 것이고요. 여섯 번째는 그럼에도 불구하고 사회적 대화나 노사정위원회를 매개로 우리 노동체제가 변화돼 왔는데 적어도 현재까지는 바람직하지 않은 이른바 ‘중속신자유주의’ 노동체제를 갖고 있다 이렇게 생각합니다.

이렇게 과거의 경험이 있기 때문에 새로운 사회적 대화기구는 이런 부분을 철저히 반성하고 우를 되풀이하지 않는 방향으로 됐으면 좋겠고요. 지금 진행돼야 할 사회적 대화체제는 과거와 어떤 점에서 다른 정치적 상황에 있느냐, 정치적 지형이라고 표현했습니다만, 새로운 사회적 대화기구는 단적으로 2016년 촛불의 결과라고 말합니다. 정치적인 상황으로서 촛불의 결과이고요. 좀 더 이론적으로 해석하면 지난 20년간 우리 사회가 신자유주의 일변도로 문제가 심각해졌기 때문에 그것에 대한 사회적 반성, 위에서 노사정위원회 재편 문제가 논의되고 있다, 그래도 희망적인 것은 정치적, 객관적 조건이 과거와 다르다는 점을 말씀드리고 싶습니다.

우선 우리는 촛불 혁명과 그에 이은 정권 교체로 기존의 신자유주의적 성장 전략이 크게 수정되었습니다. ‘포용적 성장’과 ‘소득주도 성장’이 새로운 사회적 의제로 제시되고 있는 상황에 주목할 필요가 있는 것이죠. 민주노총의 참여와 이에 이은 사회적 대화를 통한 실질적 합의와 결과 도출이 과거 역사를 고려할 때 쉽지 않은 상황이고 가시밭길이지만 변화된 정치적 지형 속에서 참여주체들이 사회적 대화와 합의를 위해 지속적으로 노력한다면 못 이룰 것도 없다고 생각합니다.

이런 조건에서 노사정 대화기구를 꾸려 나가는 주체들이 무엇을 할 것이냐 문제를 간략하게 말씀드리겠습니다. 우선 과거 사회적 대화기구 운영 경험에 대한 확실한 자기 성찰이 필요하다는 점을 지적하고 싶습니다. 결과적으로 대화기구에 참여해서 두들겨 맞고 빼앗기고 나중에 비난까지 받는 주체가 대체로 노동이었습니다. 지난 20년 동안 노동은 끊임없이 이거 들어주지 않으면 나가겠다, 그러면 국가나 여론으로부터 공격을 받았습니다. 그 점을 분명히 인식할 필요가 있습니다. 심지어 노동이 계속 나가겠다고 하면 어떤 정부에서는 공작을 했습니다.



큰 노동쟁의를 가혹하게 진압하거나 박근혜 정부는 참여하지 않는 민주노총을 직접 공격하는 일을 수시로 되풀이했습니다. 이런 일이 계속 되풀이되면 어렵다고 봅니다. 그 다음에 의제도 심각하게 부등가교환으로 가면 안 됩니다.

첫 번째는 장홍근 박사님께서 잘 이야기하셨지만 노사정위원회를 움직이는 국가기구의 주체가 결코 흔들려서는 안 된다는 말씀을 드리고 싶습니다. 초점은 새로운 노동체제, 포용적 노동체제에 대한 전망을 확고히 할 필요가 있다는 것입니다. 두 번째는 우선순위를 명확히 해야 한다는 겁니다. 의제가 너무 많습니다. 가능한 한 저항을 적게 받는 의제, 그리고 경제적 이해관계보다는 기본권, 그리고 비정규 문제, 제도 문제에 집중하는 것이 필요하겠단, 그것이 문제를 간명하게 만드는 게 아니냐 생각합니다.

세 번째가 제일 어려운 문제인데요. 노사정위원회가 탈바꿈하고 새로운 대화기구가 본격적으로 논의를 시작하면 여러 곳에서 반발과 저항이 발생할 거라 봅니다. 노사정 당사자야 자기 이해를 위해서 반발하는 것은 너무나 당연하겠지만, 새로운 사회적 대화기구가 일차적으로 부딪힐 것은 국가기관 내부의 저항입니다. 저도 과거 노사정 대화기구에 대해 공부를 했습니다만 제가 받은 느낌은 사회적 대화가 실패하는 것은 제일 먼저 국가기구 안에서 실패한다는 느낌을 받았습니다. 그래서 국가기구 안에서 포용적 성장, 소득주도성장, 노동존중사회라

고 하는 대통령의 말씀이나 국정과제가 변질되거나 후퇴하는 것을 막을 수 있어야 그 다음에 노동과 사용자를 설득할 수 있다고 생각합니다. 거기서 실패하면 본 게임에서는 힘들 수 있을 거라는 생각을 하고요. 제가 말로 표현해도 어깨가 무거운데, 이 일을 감당하실 주체들은 더 힘든 과정에 부딪힐 것이라고 봅니다. 그렇지만 헬조선, N포세대, 자살공화국을 다음 세대에 넘겨줄 수 없다는 굳건한 의지를 노사정이 모아서 가면 꼭 길이 없는 것도 아니라는 생각을 합니다. 감사합니다.

■ 토론

한석호 前 민주노총 사회연대위원장



전 대한민국이 갈등공화국이라고 생각을 하는데요. 이념 갈등, 정치 갈등, 그리고 지역 갈등, 노사 갈등, 다양한 갈등들이 있는데, 특징이 있는 것 같습니다. 갈등의 중심들만 혜택을 보고, 동원되는 국민들은 갈등의 혜택으로부터 멀어지는 위치 아닌가 하는 겁니다. 노사관계에 있어서도 다르지 않았던 것 같습니다. 저는 사회적 교섭이 한가하게 하면 되고 안 되면 말고 그런 상황은 아니라고 봅니다. 지금의 상황은 어떻게 해서든 사회적 교섭의 관점으로 접근을 해서, 합의를 이끌어야 된다고 생각하고 있습니다. 언제까지 대통령 하나 뽑아 놓고 그 대통령의 뜻에 따라서 움직이는, 이쪽으로 5년 동안 갔다가 저쪽으로 5년, 언제까지 이런 행태를 반복할 것인지 이런 문제의식이 있는 것입니다.

다음은 사회적 교섭의 틀을 넓히는 문제와 관련해서 저는 이렇게 생각합니다. 기존 노사정 틀로만 새로운 사회적 대화 틀이 되면, 극단의 불신을 가지고 있는 사측과 양대 노총이 입씨름하다가 아무 것도 만들지 못하고 적대적 공생으로 판을 깨뜨리는 이런 상황이 벌어지지 않겠는가 판단합니다. 그래서 저는 이 판을 넓혀야 된다고 생각합니다. 진짜 뭔가 한국 사회에

유의미한 사회변화를 제결하기 위해서는 판을 넓혀야 된다는 생각을 갖고 있습니다.

교섭 틀보다 몇 배 중요한 것은 그림 새롭게 시작하는 사회적 교섭을 통해서 어떤 대한민국을 만들 것인가, 도대체 어떤 합의를 만들어내서 대한민국을 어떻게 끌고 갈 것인가라고 하는 것입니다. 이것이 핵심이라고 생각하고 있습니다. 결론적으로 이제는 사회적 대화가 단기적이고 일상적인 갈등을 풀기 위한 게 아니라, 담대하고 거시적인 차원에서 논의하여 노사정을 중심으로 한 참여주체들이 역사에 길이 남는 일을 하면 좋겠습니다. 또한 노사정과 같은 한정된 주체들만 논의를 주고받는 게 아니라 사회 모든 부문이 함께 나서서 교섭을 맺는 사회적 교섭을 이루기를 바랍니다.

기존의 노·사·정만으로 이루어지는 사회적 대화의 틀을 바꾸어야 한다는 기본 전제 하에 정부가 전략적 인내를 보이는 것도 사회적 교섭이 성공할 수 있는 요건이라고 할 수 있습니다. 끝으로 교섭의 기준에 있어서 물론 이제 각 단위의 의결기구에서 최종 합의에 대해서 판단을 하겠지만, 이 과정을 끌어가는 데 있어서 갈등 전문가 내지는 교섭의 전문가들의 힘을 좀 빌릴 수 있는 기회도 있었으면 좋겠다는 생각입니다. 마치도록 하겠습니다.

김영완 경총 노동정책본부장

사회적 대화가 우리 사회에 필수적이라는 점, 그 취지는 노사정 모두가 의견이 다르지 않을 것입니다. 다만 각각의 주체들이 눈앞에 이익에 매몰되어 무엇을 얻거나 뺏기지 않으려는 행태보다는 양보와 대화로 이 고통을 어떻게 해결할지를 고민해야만 사회적 대화가 제대로 굴러갈 수 있다고 봅니다.



또한 우리 사회가 직면한 사회적 대화의 방향성으로 '일자리 창출', '노동시장 이중구조 등 사회양극화 해소와 같이 가장 시급하고 근본적인 과제 해결에 무게 중심을 두어야 합니다.

김영순 한국여성단체연합 공동대표

지금까지 노사정위를 보면 남성, 50대, 대기업, 엘리트, 서울 중심의 사회였다는 것을 느낍니다. 여성, 청년, 비정규직, 소상공인, 지역 까지 포괄하는 사회적 대타협 기구가 만들어져야 하는 것이 이제는 필요가 아닌 필수가 됐습니다.



이남신 한국비정규노동센터 상임활동가

어떤 활동가에게 사회적 대화 관련한 논의와 개념이 너무 어렵다는 이야기를 들었습니다. 당사자인 여성, 청년, 비정규, 자영업자들이 알아들을 법한 이야기로 대화해야 하는 것 아니냐는 이야기에 크게 공감했습니다.

박명준 노사정위원회 수석전문위원

노동존중사회라는 새로운 노동체제의 형성 과정에서 사회적 대화 기구는 '노동체제 전환'의 수단임과 동시에 그 구성요소라는 관점에서, 특히 비정규직 노동자, 청년, 여성 및 소상공인 등 저대변 집단들의 목소리가 그 안에 반영되어야 할 것으로 보입니다.



김장호 숙명여대 교수 (좌장)

지금의 균열된 일터, 분단된 시장, 찢어진 연대 등을 극복하기 위해서는 종합적이고 총체적 개념으로 문제를 보는 것이 중요할 것입니다. 포용적 노동 체제를 시대정신으로 받아들이

고 이와 관련한 의제를 찾아가야 할 것이라고 봅니다. 노사정위원회는 허브의 역할을 하되 원심력의 작용을 일관성 있게 통제하기보다는 전체를 조율하는 역할을 하고, 논의 내용도 너무 모든 것을 다 다루겠다는 욕심보다는 적절한 선을 지킬 수 있어야 할 것입니다. 오늘 제기된 지적은 모두 귀담아 들을 만한 내용으로 보입니다. 오늘 토론회가 노사정대표자회의의 성공적 마무리와 향후 사회적 대화 발전에 도움이 되기를 바랍니다.

| 노동존중사회 토론회 |

「노동존중사회: 21세기 한국의 노동과 사회발전」 공개 토론회

송해순 전문위원

토론회 개요

■ 일시·장소 : 2018.3.20(화) 14:00~17:30, S타워 다이아몬드홀

■ 참석자

- 개회사: 박태주 경제사회발전노사정위원회 상임위원
- 사 회: 신광영 한국사회학회 회장

<1부>

• 발제

- 노동존중사회와 균형적 사회성장
신광영 한국사회학회 회장
- 노동권: 보호의 확대와 연대의 촉진
강성태 한양대학교 법학전문대학원 교수
- 노동참여의 노사관계 거버넌스 구축
이병훈 중앙대학교 사회학과 교수

• 토론

- 전문가: 이주희 이화여대 사회학과 교수, 유성재 중앙대 법학전문대학원 교수
- 경영계: 김영완 한국경총 노동정책본부장, 박재근 대한상의 기업환경조사본부장
- 노동계: 정문주 한국노총 정책본부장, 이주호 민주노총 정책실장

〈2부〉

• 발제

- 양질의 일자리 확충과 고용안정: 더 좋은 더 많은 일자리
김유선 한국노동사회연구소 이사장
- 평등의 과정, 노동시장 차별 및 격차 해소의 실현
김종진 한국노동사회연구소 부소장
- 노동존중사회의 사회적 시민권
장지연 한국노동연구원 부원장

• 토론

- 전문가: 이호근 전북대 법학전문대학원 교수, 전병유 한신대 사회혁신경영대학원 교수
- 경영계: 김영완 한국경총 노동정책본부장, 박재근 대한상의 기업환경조사본부장
- 노동계: 정문주 한국노총 정책본부장, 이주호 민주노총 정책실장

■ 개회사

박태주 경제사회발전노사정위원회 상임위원 :

노동존중의 길로 가기 위한 사회적 대화

노동존중 사회적 대화는 1월 31일 노사정대표자회의 기점으로 시작되었습니다. 노사정대표자회의는 사회적 대화를 정상적으로 복원시키는 징검다리, 사회적 대화의 복원체라는 의미를 갖고 있다고 생각합니다. 노사정위원회 이름을 바꾸는 것, 노사정 사회적 대화기구를 노사 중심으로 운영하는 것, 합의보다 협의를 존중한다는 것에 대해 노사 사이의 공감대가 만들어



지고 있습니다. 또한 업종별 협의회를 활성화시키며, 중점적 사회적 대화기구를 만든다는 점에 노동계의 관심이 굉장히 많습니다.

노동존중사회는 국정기획 과제로서 어떻게 도출할 것인가에 대한 내용이 중요하다고 생각합니다. 노동존중사회 국정과제는 사회적 대화를 통해 노동존중사회를 구축하는 것인데, 노동존중사회가 무엇인지 아는 사람은 아무도 없습니다. 따라서 노동존중사회는 같이 고민하면서 같이 만들어 가는 개념이라고 생각합니다. 노사정위원회는 노동존중사회가 불평등 해소라고 보고 있습니다. 이것을 기초로 소득주도성장, 나아가 포용성장과 연결되는 고리를 만들어야 하는 것으로 판단하고 있습니다.

신광영 교수님께서 불평등을 축으로 노동존중사회의 개념을 만들어 주시고, 그 결과를 모아서 오늘 토론회를 갖게 되었습니다.

노사정대표자들은 1월 31일 회의 이후, 양질의 일자리 창출·사회 양극화 해소, 4차 산업혁명에 대응하는 노동의 미래, 헌법에 보장된 노동 3권 보장, 마지막으로 저출산 고령화 등 우리 사회가 당면하고 있는 심각하고 절박한 과제들을 어떻게 구체적인 사회적 아젠다로 만들 것인지 고민하고 있습니다.

이 주제들은 노동존중사회를 만드는 데 있어, 노동이 주체가 되어야 하는 핵심적인 내용들입니다. 앞으로 이 연구뿐 아니라 구체적으로 진행되는 사회적 대화 속에서 토론회에 참석해 주신 모든 분들이 적극적으로 관심 갖고 함께 해주시기를 진심으로 바랍니다.

〈1부〉

□ 발제

신광영 한국사회학회 회장 : 노동존중사회와 균형적 사회성장

노동존중사회의 큰 틀과 노동존중사회가 왜 중요한가에 대한 이야기를 풀고자 합니다. 정치적 삶의 민주주의와 일반적 삶의 개선이 함께 가지 않으면, 온전한 민주주의 정치체제 유지는 쉽지 않습니다. 이에 노동존중은 세계적으로 중요한 과제가 되고 있습니다. 많은 국제기구들이 3~4년 전과 다른 키워드를 사용하고 있습니다. 그 전에는 규제완화, 시장 등을 주장했으나, 이제는 포용(inclusive)성장이라는 키워드를 핵심적 내용으로 제시하고 있습니다. 포용성장 없이는 경제성장도 어렵다는 공통적 인식이 자리 잡고 있는 등 시대적 흐름이 크게 바뀌고 있습니다. 배제되고 저임금을 향해 경쟁했던 과거 방식으로는 더 이상 성장할 수 없고, 모든 사람이 성장을 누릴 수 있도록 하는 방향성이 지속가능한 성장이라고 판단하는 공통된 인식입니다.



노동존중은 노동배제에서 노동을 포용하고 함께하는, 노동만 중시하는 성장이 아닌 노동도 함께 중시하는 사회입니다. 과거 신자유주의는 노동을 배제하는 방식이었다면, 노동과 함께 성장하는 지속가능한 성장 시스템 마련, 바로 이것이 노동존중사회의 기본적 바탕이 되는 정신이어야 합니다.

그렇다면 노동존중사회를 어떻게 구현할 것인가가 관건입니다. 결국 노동과 경영, 전체 제도와 규범을 만드는 국가(정부)가 다 같이 새롭게 만들어야 가능합니다. 정부가 법과 제도를 통해 노동존중이 되는 토대를 만들고, 환경을 마련해야 합니다.

기업은 고용을 직접 책임지는 주체로 중요합니다. 대기업들이 어떤 방식으로 고용정책을 마련하느냐에 따라 원·하청 및 노사관계가 영향을 받습니다. 따라서 기업들이 중요한 역할을 합니다. 노동조합과 노동자도 과거에는 직접 행위주체보다 반작용으로서의 성격이 강했다면, 이제는 적극적으로 건설하고 만들어내는 행위주체로서 중요한 자리매김을 해야 합니다.

강성태 한양대학교 법학전문대학원 교수 :
노동권, 보호의 확대와 연대의 촉진

노동권에서 중요한 것은 자유, 보호 등이며, 최근 연대 부분도 중요해지고 있습니다. 과거 노동은 사람과 물건으로 분리되지 않아, 노동이 물체화 되는 경향이 강했습니다. 그에 따라, 스스로 연대를 행할 수밖에 없는 환경이 되었습니다.



그렇다면 새로운 노동존중사회에 포함되어야 하는 노동권은 어떤 것이어야 할 것인가에 대한 의문이 있으며, 이는 새로운 헌법에 무엇을 담을지와 관련되어 있습니다. 최근 국회에서는 의미 있는 여야 합의가 있었습니다. 하나는 노동에 대한 가치를 평가하겠다는 것입니다. 두 번째는 비정규직 문제를 최우선적으로 염두에 두겠다는 것입니다. 세 번째는 한 단계 더 도약하기 위해 동일노동·동일임금 가치를 담겠다는 것입니다.

관련하여 몇 가지 구체적 내용을 추가하자면, 우선 단결권 관련입니다. 현재 단결권·단체교섭권·단체행동권은 너무 무겁게 처리하는 경향이 있습니다. 이는 다시 말해 연대의 권리인데 거창한 것처럼 만들어놓아 한계가 존재합니다. 따라서 원래의 취지와 같이 경쾌하고 자유로운 성격으로 되돌려주어야 한다고 생각합니다. 두 번째가 노동조합을 되돌려 놓아야 합니다. 노동조합이 기업의 울타리를 넘어 사회적으로 연대하고 국가적 규범을 만드는 데 파트너로 참여하며 그에 상응하는 책임도 져야 합니다. 그렇게 하기 위해서는 초기업 교섭과 협약이 필요합니다. 세 번째는 사업장에서 기업이 일방적으로 만드는 취업규칙의 문제입니다. 사업장을 노사 협치의 장으로 만들어, 사업장 공동결정을 만들어야 합니다. 네 번째는 근로시간에서 핵

심적 시스템인 시간보상 관련입니다. 초과근무 또는 휴일에 일하면 금전적 보상보다 시간으로 보상하는 게 바람직합니다. 휴식을 돈으로 바꾸지 못하게 하고 그에 상응하는 시간으로 보상하게 되면, 근로자는 시간주권을, 기업은 시간 유연성을 확보할 수 있습니다. 다섯째는 계약상 사용자 책임이 아닌, 일에 대해 공동으로 책임 질 수 있는 능력책임주의 시스템 마련입니다. 능력책임주의는 현재 산업안전보건법과 근로기준법에 도급인 책임과 같이 제한적으로 인정되고 있지만, 앞으로는 적용 대상을 넓히고 책임을 강화할 필요가 있습니다. 마지막으로 복지정책과 노동정책을 통합하는 부처 통합 논의를 시작할 시점입니다. 복지와 노동을 합치는 것은 행정의 완결성, 노동자의 구성, 인력조직 방식 등의 변화 및 국민의 행정수요 등을 고려할 때 필수적입니다.

이병훈 중앙대학교 사회학과 교수 :
노동참여의 노사관계 거버넌스 구축

노동이 존중받지 못하는 현실은 따지고 보면 노동이 제대로 자기 권리와 이해관계를 이해하고 대변하는 장치가 부족했기 때문입니다. 따라서 노동존중사회는 노동참여가 필수조건이라 할 수 있습니다. 그러나 현재까지 노동참여가 이루어지지 않는 노동배제가 현실이었습니다.

노동참여적 거버넌스의 구축을 위해서 우선, 노사정위에 대한 전면적 개편이 있어야 합니다. 그간 노사정위는 매우 형식적이었던 것이 사실입니다. 정부 정책에 대해 들러리를 섰고, 기울어진 운동장이었으며, 노사 주도가 안 되는 문제들이 존재했습니다. 따라서 추후 노사정위는 첫째, 정부의 정당성 획득 차원에서 활용되거나, 정부 들러리 형식이었던 사회적 대화기구에서 탈피하여 독립적으로 운영되어야 합니다. 독립적 운영을 위해 네덜란드처럼 이원적 체계(노사의 이자구도에서 합의되면 정부·정지권이 받아 입법·행정을 시행하는 형식) 또는 3자 기구로 미조직된 주체가 참여하는 형식으로 추진해야 합니다.





둘째, 업종 단위는 중앙(정부)차원에서 촉진시킬 수 있는 기제를 마련해야 합니다. 현안 논의가 잘 진행될 수 있도록, 정부 지원이 필요합니다. 노동시장 이중구조를 풀기 위해서는 현재 기업별 교섭으로는 탈피할 수 없습니다. 초기업적 수준에서 균일할 수 있는 교섭 장치를 만들어야 합니다.

셋째, 지역 단위는 중앙에서 재정 지원을 촉진하고 잘되는 모델을 전파시킬 수 있도록 해야 합니다. 지역 노사정 협의를 활성화시킬 수 있도록 기존 정책 평가와 함께 발전 방안을 마련하는 것도 필요합니다.

넷째, 미조직의 경우는 지역노동센터 등을 거점으로 활성화 노력을 하고, 중장기적으로 노동회의소·노동이사제 등을 확대 검토할 수 있을 것입니다.

■ 토론

이주희 이화여대 사회학과 교수

노동에 대한 존중이 부족했던 이유는 신자유주의 문제점과 함께 한국의 노동천시 전통(유교문화와 권위주의정권 등)이 만들어낸 것이라고 볼 수 있습니다. 따라서 노동존중의 체계도

니 확립을 위해서는 초중고 교육과 함께 성인 재교육 방안도 마련해야 한다고 생각합니다.

노동권 발제 부분과 관련하여서는, 헌법에서 근로를 노동으로 바꾼다고 하더라도 모호한 노동은 여전히 사각지대로 남을 수 있습니다. 따라서 노동이 아닌 사람으로 바꾸는 건 어렵습니다. 동일노동·동일임금 원칙은 평등법 등에 포함되어 있지만 비정규직에는 한계가 있으므로 비정규직에게도 동일한 권리를 인정해야 합니다. 또한 정규직 전환이 자회사 형태로 많이 진행 중인데, 사업장과 사업 내용을 공유하는 모회사와 자회사 간 다사용자 교섭을 가능하게 하는 법적 근거를 마련할 수 없는지 궁금합니다.



거버넌스 구축 부분에서 산별·업종 중심으로 가자는 의견은 좋습니다. 이번 정부에서 산별 교섭 구조가 법·제도적으로 가능하도록 해야 합니다. 노동이사제 역시 정부 공약이지만 노동 이해대변을 제대로 하기는 한계가 있으며 주변화 되는 경향이 있습니다. 관련하여 사측에서는 노사관계가 좋을 때 생산성이 향상된다는 점을 분명히 인식하고 협력적 구조를 고려했으면 합니다. 미조직 노동자 참여에 대해서는 기존 노동조합 측에서 많은 신경을 쓸 필요가 있습니다.

유성재 중앙대학교 법학전문대학원 교수



노동존중사회를 위해서는 행정, 입법, 사법부의 역할이 필요합니다. 우선 행정부의 경우, 최근 정규직 전환 과정에서의 문제점은 없는지 살펴보아야 합니다. 과연 정규직 전환이 지속가능한 방법으로 진행되고 있는지와 같은 문제들을 세밀히 검토해야 합니다. 전환 과정에서 우연히 기회가 되어 정규직 전환 혜택을 받는 경우는 없는지, 오히려 전문성 있는 사람들이 들어갈 수 있는 방법은 없는지 등과 같이 모두에게 공평한 기회가 제공되어야 한다고 봅니다.

입법부는 원칙을 지켜주었으면 합니다. 입법부가 나서야 할 것과 나서지 말아야 할 것을 잘 구별해야 합니다. 과잉입법 된 부분에 대한 수정과 과소입법 된 부분에 대한 입법 조치가 필요하다고 봅니다.

사법부는 노동문제의 특수성을 반영한 판례를 형성할 필요가 있습니다. 최종 판단은 결국 대법원에서 하게 되어 있으나, 대법원 안에 노동의 특수성을 이해하는 대법관은 전무한 상황입니다. 대법관을 무작정 늘리기보다는 대법관에 노동 전문성을 반영시킬 수 있는 질적 확대가 필요합니다.

노동조합은 비정규직의 정규직 전환 과정에서 보이는 것처럼 어떤 경우에 있어서는 노동자들에게 섭섭하게 하는 경우도 존재합니다. 노조 역시 노동을 존중해야 할 필요가 있다고 봅니다. 노동이 존중받는 사회는 노동조합 내에서도 개별 근로자들의 의견이 좀 더 잘 반영될 수 있도록 할 필요가 있습니다.

김영완 한국경총 노동정책본부장

노동존중은 일하는 근로자에 대한 존중이며, 땀에 대한 정당한 보상이라고 생각합니다. 또한 양극화 해소 등 취지에도 공감합니다.

단, 노동시장 바깥에 있는 분들도 노동시장에 들어올 수 있도록 하는 노력도 필요합니다. 이미 노동시장에 진입되어 있는 분들의 권리 주장도 중요하지만, 노동시장 바깥에 계신 분들에 대한 배려 역시 중요합니다. 그러나 안타깝게도 이런 그림은 이상일 가능성이 있습니다. 노동시장 밖에 있는 분들을 배려하기 위해서는 노동시장 안에서의 유연성과 책임성 등 양보가 뒤따라야 할 필요가 있습니다.



노동권과 관련하여, 4차 산업 혁명 등으로 획일적 권리 주장이 옳은 것인가에 대한 의문이 있습니다. 현재 노동법이 규제적 측면에서 정말 규제가 약한 것인가에 대한 객관적 검토도 필요합니다.

노동존중사회를 위해서는 노동존중 정책 자체가 필요한 측면도 있지만, 시장에 대한 고려도 함께 해야 합니다. 기업 입장에서의 규제 판단과 정부의 예산 소요 등도 함께 검토되어야 합니다.

일자리 창출은 노사의 공동 지향점입니다. 노동존중사회 논의 역시 바람직하지만, 획일적으로 기업을 모든 문제의 근원으로 전제하는 건 아닌지 걱정이 됩니다. 어느 한쪽에 치우치지 않고, 기업의 입장도 함께 고민하는 논의가 되었으면 합니다.

박재근 대한상의 기업환경조사본부장

노동존중사회 실현과제로 제시한 양질의 일자리와 고용안정 보장, 노동시장의 차별과 격차 해소, 사회적 시민권 보장, 노동참여의 노사관계 거버넌스 구축의 방향에는 공감합니다. 그러나 해결 방안에는 이견이 있습니다. 일자리 창출을 위해서는 성장이 가장 중요합니다. 성장은 혁신을 통해 마련될 수 있습니다. 따라서 신산업 규제개혁, 청년 기업가 정신 함양, 중소기업 스스로 경쟁력을 갖추기 위한 노력 등도 필요합니다. 차별 및 격차 해소와 관련하여서는 연공서열식 임금 등과 같이 '과보호'된 부분에 대한 개선이 필요합니다. 사회보험은 확대하되 '자기책임성'을 강화해야 합니다.

노동권 발제와 관련하여, 헌법 개정안에 포함된 '노동헌법'에 동의하기 어렵습니다. 권영성 교수에 의하면 '헌법은 국가적 공동체의 존재형태와 기본적 가치질서에 관한 국민적 합의를 법규범체제로 정립한 것'이라고 하였습니다. 예를 들어 동일노동·동일임금이 기본적 가치질서인지, 국민적 합의가 충분한 것인지 등과 같은 의문이 존재합니다.





정문주 한국노총 정책본부장

아직까지 문재인 정부에서의 노동존중은 밝지 않았다고 봅니다. 노동존중사회의 기본은 100대 국정과제에 담겨 있습니다. 방향은 자본에 편중된 전체 노사관계 즉, 기울어진 운동장을 바로잡는 것입니다. 발제의 진단에는 동의하나 처방에 서는 아쉬움이 있습니다. 예를 들어, 집단적 노사관계 분야는 국회 입법발의조차 없습니다. 행정부 역시, 공공부문의 노동이사제 도입 내용 등이 국정과제에 제시되어 있지만, 이행이 안 되고 있습니다. 이행이 안 되는 이유는 철저히 모피아(기획재정부 인사) 세력들 때문이라고 봅니다. 또한, 노동조합 설립신고, 손배가압류, ILO 기준에 부합하는 타임오프제 시행 등과 같이 정부(고용노동부) 차원에서 할 수 있지만 진행이 안 되는 측면도 많습니다.

노동존중에 대한 인식이 부족했던 것은 대기업 재벌 독식도 주요 원인이지만, 전통적 유교 문화도 큰 유인이라고 봅니다. 즉, 노동에 대한 부정적 인식이 강합니다. 여기에 수구언론, 보수정권도 문제였다고 볼 수 있습니다.

추가적으로 노사협의회 개선, 노동회의소 문제 등을 적극적으로 검토해야 할 것입니다.

이주호 민주노총 정책실장

노동존중사회라는 단어에 대한 논란도 존재합니다. 노동이 스스로 투쟁하고 쟁취해야 하는데, 시혜적 느낌을 주는 측면이 있습니다. 국정과제에서도 노사정 대화를 통해 만든다고 되어 있어, 사용자의 동의가 있어야 가능한 것으로 이해되는 면이 있어 한계가 있습니다.

노동존중사회는 3대 기준을 적용하여 살펴볼 수 있습니다. 첫째, 노동문제를 시혜가 아닌, 노동이 주체가 되어 함께하는 의지가 있는가입니다. 시혜적이 아닌, 같이 풀어가자는 것입니다. 그런데, 얼마 전 기재부 주도로 청년대책을 발표하면서 양대 노총과 청년을 들러리화 시켜 노

동조합이 비판을 하였습니다. 이런 식의 노동정책이 과연 제대로 갈 수 있을지 의문입니다.

둘째, 노동조합 조직률이 10%인데, 노조 조직률을 높여서 노조와 함께 갈 수 있는지입니다. 조직률 10%를 들여다보면, 50명 미만 조직률이 0.2%로 중소기업 조직률을 높여야 합니다. 유일한 방법은 산별노조를 통해서만 가능합니다. 실질적으로 노조 조직률을 높일 수 있는 방안 모색이 필요합니다.



셋째, 한국형 사회적 대화에서 중요한건 업종별 대화라고 주장하는데, 어떻게 초기업 노사 관계를 풀어갈 수 있느냐입니다.

마지막으로, 대통령이 노동자의 날에 노동조합에 가입하라는 메시지를 줄 수 있어야 합니다. 초기업 노사에서도 적극적 역할을 해야 합니다.

<2부>

■ 발제



김유선 한국노동사회연구소 이사장 : 양질의 일자리 확충과 고용안정 - 더 좋은 더 많은 일자리

이직률을 살펴보면, 전체 고용보험 가입자의 51%로 증가 추세입니다. 1년에 노동자 절반이 이직을 하고 있는 상황으로 좋게 말하면 역동적이라 할 수 있으나, 역동성을 넘어 불안정한 상황에 처해 있습니다.

더 좋은 더 많은 일자리를 위해서는 우선 고용률 제고가 필요합니다. 전체 고용률 지표를 보면 OECD와 비교 시 큰 차이가 없으나, 청년층 고용률은 상당히 낮습니다. 성별·학력별 고용률을 살펴보면, 여성과 고학력의 경우에는 낮고, 저학력은 높습니다. 여성의 경우 경력단절 등으로 노동시장 진입이 떨어지는 상황입니다. 따라서 고용률을 높이려면 청년과 고학력 여성에 집중해야 합니다. 이는 결국 눈높이 문제로 양질의 일자리 제공 여부에 달려 있습니다. 저임금·비정규직 일자리가 없어 발생하는 문제가 아니라는 것입니다. 고용률의 양과 질 개선은 분리된 문제가 아닙니다. 박근혜 정부는 고용률 70%를 내세워 청년인턴, 시간제 등과 같이 저임금 일자리를 확대하였다는 한계는 있지만, 고용률 70%는 여전히 유효한 목표로 삼아야 한다고 봅니다.

두 번째로 최저임금 인상에 대한 평가는 많지만, 최저임금 인상에 따른 수혜 노동자는 1%에 못 미치는 등 고용에 부정적 미칠 영향은 미비합니다. 따라서 최저임금 수준 개선과 사각지대 해소 노력을 지속해야 합니다.

세 번째로 비정규직 남용과 차별해소입니다. 하청, 아웃소싱 등으로 중앙(코어) 일자리는 좋아지나, 하청 일자리의 질은 낮아지고 있습니다. 따라서 '상시·지속적 업무는 정규직 직접고용' 원칙을 적용해 나가고, 고용형태 차별을 금지하고 동일가치노동 동일임금을 구체화 할 수 있는 조치를 강구해야 할 것입니다.

넷째, 실노동시간 단축 통과는 매우 긍정적입니다. 당장 근로감독 강화 등을 통해 빠르게 정착될 수 있도록 해야 할 것입니다. 이와 함께 4인 이하 사업장, 고령자 점진적 은퇴제도 등도 확대해야 할 것입니다.



**김종진 한국노동사회연구소 부소장 발제 요지 :
평등의의 과정, 차별 및 격차 해소 실현**

우선 차별 및 격차 관련 현실 진단을 해보겠습니다. 노동위원회 차별시정신청건수를 보면, 지난 6년 동안 대단히 낮습



니다. 근로감독관 절반을 차별조사관으로 바꾸는 등의 강력한 변화가 필요합니다. 국가인권위원회법을 보면, 지난 20여 년이 지나면서 인권·차별도 전향적으로 발전해 나가는 방향으로 가고 있습니다. 차별과 관련한 법도 상당하지만, 제대로 적용되지 않고 있는 현실입니다.

차별 및 격차 해소 과제들로 고용안정성(job stability)과 고용안전성(job security)을 동시에 해결해야 합니다. 또한 공공부문부터라도 동일노동·동일임금 원칙을 추진해야 합니다. 아웃소싱 등 조달 계약 원칙도 전향적으로 검토해야 하며, 프리랜서 등과 같이 이전과 다른 노동 형태에 대해서는 제도적 사각지대와 실질적 사각지대까지 접근해야 합니다.

**장지연 한국노동연구원 부원장 발제 요지 :
노동존중사회의 사회적 시민권**

사회적 시민권(사회권) 정의는 누구든지 최소한 생활보장을 받을 권리로, 노동을 중심에 두는 노동존중과는 차이가 있을 수 있습니다. 그러나 복지국가 발전과 함께 임금노동자에 어떻게 대응할 것인지 제도적으로 논의하다보니 노동과 연결고리가 만들어져 내려오고 있습니다. 즉, 소득보장제도는 대부분의 국가에서 소득이 있을 때 기여하고, 소득이 없을 때는 어느 정



도 삶을 유지할 수 있어야 하는 것으로 임금노동자 보호에서 출발했다고 할 수 있습니다.

이처럼 기여한 이력을 근거로 소득보장을 하는 사회권이 성역할과 고용형태 변화로 문제가 발생하고 있습니다. 성역할 변화에 따라 여성이 경제활동에 참여함에 따라 돌봄에 대한 공백이 발생하였고, 노동시장 변화에 따라 기술변화·글로벌화 등 고용형태가 변화함에 따라 근로빈곤·직업능력 마모 같은 문제들이 대두되고 있습니다.

이렇게 새롭게 등장하는 현상들에 우리 사회의 사회권은 충분히 대응가능한가? 각각의 제도는 충분히 보상되는가? 위험 노출 가능성 대상자까지 다 포괄하는가?에 대한 문제가 제기되고 있습니다.

이런 문제에 대해 우선 대상포괄성 확대를 고민해야 합니다. 제시되는 방안으로 첫째 기본소득이 있을 수 있으나, 재정소요가 막대하고 노동과 완전히 연결되지 않는다면 일반 국민으로부터 동의가 어려울 수 있습니다. 두 번째 공공부조가 있겠으나, 우리나라 이념적 전통에 맞지 않고, 기여하지 않은 사람과 기여한 사람 간 차이가 존재한다는 우려가 있습니다. 세 번째로 보편적 복지국가 모델입니다. 자영자를 포함하여 소득에 비례하는 보편주의 모델로 그나마 현실적 방안이라고 생각합니다. 이처럼 사회보험을 자영자를 포함하여 모든 경제활동인구에게 적용하는 방식으로의 개혁이 본격적으로 검토되어야 할 시점이라 봅니다.

■ 토론

이호근 전북대학교 법학전문대학원 교수

양질의 일자리 창출 부분에서 더 많은 더 좋은 일자리를 제안하였지만, 더 많은(more)과 더 좋은(better)을 함께 추진하다보면 때때로 충돌할 수 있습니다. 이 두 가지를 어떻게 조화 시킬지 고민이 필요하며, 사회적 대화가 필수적인 부분이라 할 수 있습니다. 노동시장 중요 이슈별로 중요한 정책결정·법



제화에 당사자가 참여하는 게 중요하기 때문입니다. 시장 법칙으로만은 어렵고, 책임 있는 당사자와 정책 책임자가 열린 자세로 노력해야 할 부분입니다.

차별 발제 부분과 관련하여서는 열거된 법 규정 말고 차별시정을 위해 실효성 있는 방안으로 우선적으로 해야 할 것은 무엇이라고 보는지 궁금합니다. 또한 그런 과정에 있어 사회적 대화의 필요성에 대한 평가도 필요하리라 봅니다.

사회적 시민권 부분은 중요한 문제를 제시했다고 봅니다. 사회권은 실질적·제도적 사각지대가 존재합니다. 중요한 건 새로운 고용관계를 어떻게 포괄해야 할 것인가입니다. 사회보장 모델은 노동법에서 사회보장법으로의 법 적용 확대, 노동보험에서 사회보험으로의 확대, 노동자에서 피보험자로 사회보험 적용 확대 등과 같은 발전전망이 예상됩니다. 발제는 사회보장제 도입, 소득에 비례한 정률의 사회보장제도, 불안정고용층을 포용하는 시민보험 제도 등을 제안하고 있으며, 중요한 화두를 던져주고 있다고 생각합니다.

전병유 한신대 사회혁신경영대학원 교수

노동존중사회는 노동을 대상화시키는 측면도 존재한다고 생각합니다. 노동도 같이 주인이 되는 사회로 가야 하며, 노동이 사회연대성 전략을 추진해야 합니다.

최저임금 1만 원은 가능하리라 봅니다. 그 과정에서 최저임금 1만 원이 바꿀 수 있는 한국 사회의 노동체제에 대한 사회적 합의 도출이 중요하다고 생각합니다. 일자리 안정자금과 같은 사업에 대해서도 새로운 상상력이 필요하며, 사회적 대화의 역할이 크리라 봅니다.



사회보험 사각지대 문제는 큼니다. 그런 면에서 기본소득 논의가 많은 것 같습니다. 기본소득은 단기적으로는 상상이 잘되지 않으며, 장기적으로 검토 가능하리라 봅니다. 장기적 검토 과정에서 두루누리 사업, 한국형 실업부조, 소득과 조세 기반 제시 등이 단계적으로 논의되

고 적응해갈 것으로 보입니다. 이런 정책들이 논의되고 적응해가기 위해서는 사회적 연대 문제가 동반될 것입니다. 연대 차원에서 시민과 국민들이 어떻게 공감할지 등도 함께 고려해야 할 것입니다.

김영완 한국경총 노동정책본부장

차별을 논의하기 위해서는 임금체계 문제가 함께 해야 합니다. 비정규직·정규직 문제를 얘기하지만, 현실적으로 누군가의 희생이 있어야 합니다. 즉, 기득권의 양보가 필요합니다. 사용자(기업)의 차별은 분명 개선되어야 하며, 인식도 변화 중이라고 생각합니다.

그런데 과연 이런 논의를 정규직과 비정규직이 함께 논의할 수 있을까? 하고 묻는다면, 쉽지 않을 것 같습니다. 일정한 양보 없이 궁극적으로 해결은 어렵기 때문입니다.

동일노동·동일임금 원칙을 말하지만, 외형상 같은 일을 하더라도 결과에서는 차이가 존재하는 것이 현실입니다. 기업 입장에서는 결과에 대해 차별을 둘 수밖에 없습니다. 따라서 같은 일을 한다고 해서 반드시 보상이 같아야 한다는 것에는 100% 동의하기가 쉽지 않습니다.

그렇기 때문에 임금체계 개편이 필요합니다. 현재의 호봉제는 분명 동일노동·동일임금과는 차이가 존재합니다. 호봉제 개선 없이 차별을 없앨 수는 없습니다. 사업장·직업의 특성상 직무급이 힘들 수도 있겠지만, 호봉제 개편에 대한 논의는 분명 필요합니다.

정문주 한국노총 정책본부장

현재의 임금주도 성장은 사업장 내부로 묶여 있어, 불공정 거래와 같은 강압적 구조화가 형성되어 있으며, 복지 부분도 대기업만 많은 혜택을 받는 등 차별이 확대되고 있습니다. 따라서 임금주도에서 소득주도 성장으로 영역을 확장해야만 노동존중사회가 가능합니다.

현 정부 들어 최저임금 인상과 같이 노동시장 정책 분야에서 의미 있는 진전도 있었습니다. 이런 가능성과 함께 한계도 분명 존재합니다. 정규직 전환에 있어서도 대상자 중 누락된 부분이 존재하며, 표준임금 모델은 임금 하향평준화 모델이며, 사회서비스 분야에서의 공공 부문 일자리는 구체적으로 정책화되지도 못했습니다.

이주호 민주노총 정책실장

양질의 일자리 창출 부분에서 제시한 노동시간 단축과 최저임금은 2대 개악이라 할 수 있습니다. 참여와 소통 단계부터 제대로 진행되지 않았습니다. 노동시간 단축은 대법원 판례 결과를 보고 논의하자고 하였으나, 2월에 강행처리 하였습니다. 최저임금도 산입범위 등을 함께 검토할 수 있으나, 산입범위 및 요율 등을 개악 처리하였습니다. 관련하여 민주노총 내부 반발이 강합니다. 물론 기본안이 전면 개악으로 볼 수 없다는 내용도 있지만, 일을 풀어가는 과정과 절차, 공유 방식이 문제라고 봅니다.

비정규직 관련하여 표준임금(공정임금)을 말하지만, 이는 비정규직 임금을 고착시키는 것이라고 봅니다. 노동계 내부적으로 연대임금 등을 논의하고 있습니다. 이런 방식이야말로 사회적 대화 논의를 통해 초기업 단위에서 중장기적으로 검토할 수 있다고 생각합니다.

사회적 시민권 논의는 초기업 노사의 사회적 대화 말고는 답이 없다고 봅니다.

마지막으로 노동시장 정책·사회복지·집단적 노사관계가 만나는 지점에 겹트시스템이 있다고 생각합니다. 노동조합 참여를 높이고, 집단적 노사관계와 사회복지를 해결 할 수 있는 연결고리로 역할을 할 수 있으리라 생각합니다.



06



구조조정과 사회적 대화

- **기고**

위기를 기회로: 한국지엠사태 평가와 대응

김현철 군산대학교 융합기술창업학과 교수

- **인터뷰**

한국지엠사태, 사회적 대화 구축의 기회로

이호근 전북지역 노사민정네트워크포럼 좌장

| 기고 |

위기를 기회로 : 한국지엠사태의 평가와 대응

김현철 군산대학교 융합기술창업학과 교수

- 전 기아경제연구소 부연구위원
- 전 한국생산성학회 31대 회장(2016)
- 전 생산성혁신연구회 회장(2014)
- 전 자동차시장포럼 회장(2014~2016)
- 전 한국경영학회 이사
- 현 군산대학교 교수 및 창업지원단장
- 현 국제지역학회 부회장
- 현 중국원저우대학 겸임교수



지엠이 한국지엠 군산공장의 폐쇄와 함께 나머지 공장들을 유지하는 조건으로 정부에 다양한 지원을 요구하면서 지금 군산을 포함한 전북지역사회는 큰 충격과 혼란에 빠져있다. 물론 당황한 것은 청와대를 비롯하여 정부, 그리고 산업은행도 마찬가지일 것이다.

그렇다고 국민의 혈세를 조건 없이 외국계 다국적기업에 투입할 수는 없다. 정상적으로 경영하던 중에 일사적인 유동성 위기가 닥친 것이라면 그럴 수도 있다. 그러나 이미 다양한 의혹들이 제기되어 있는 상황에서 공적자금 투입의 선례가 만들어진다면, 많은 외국기업들이 한국에서 돈을 벌어가다가 공장을 닫고 싶을 때면 언제나 지원을 해달라고 요구할 것이기 때문이다. 여기에 6월 지방선거를 위해 정치적 요구들까지 뒤섞이면 사태는 복잡하게 꼬이고 결과는 예측할 수 없게 된다. 그래서 우리는 더욱 더 한국지엠사태와 관련된 다양한 정보들을 분석하고 평가한 후 대응전략을 모색해야 할 것이다.

지엠의 경영실패의 결과

이미 폐쇄를 공식화했고, 지원금은 나머지 부평과 창원공장을 유지하기 위해 사용하겠다고 한 지엠이, 한국정부의 지원을 받는다고 해도, 생각을 바꾸어 군산공장을 정상가동할 가능성은 없다. 이런 판단은 그 동안 지엠이 세계 곳곳(호주의 홀덴이나 유럽의 오펔 매각 등)에서, 그리고 한국지엠을 경영해온 과정에서 드러난 각종 의혹을 보면 더욱 분명해진다.

그렇다면 왜 이런 의사결정을 한 것일까? 근본적인 원인은 힐러리 클린턴도 지적했던, 미국 기업들의 단기수익추구 주주자본주의(quarterly capitalism)에 있지만, 현상으로 보면 그것은 오래 지속되어온 지엠의 경영실패 때문이다.

한국지엠(지엠대우 포함)이 가장 많은 생산실적을 보였던 것은 2007년의 94만 대(CKD*까지 포함하면 두 배 이상으로 늘어난다)였다. 이후 미국발 금융위기로 파산했던 지엠은 2009년 오펔**을 매물로 내놓았다가 계약이 성사되기 직전 독일 정부의 60억 달러 지원을 받고 매각을 중단했다.

그러나 이 결정으로 지엠의 경영전략은 꺾이기 시작했다. 그 동안 북미에서는 저유가를 배경으로 마진에 큰 소형상용차(대형SUV, 픽업트럭 등)에 집중하여 수익을 냈고 중국시장에서는 품질 수준이 낮은 차량으로도 고수익을 누릴 수 있었다. 또 미국과 유럽 등의 소형차시장에는 한국지엠이 생산한 차들을 수출해왔다. 그러나 오펔을 유지하기로 결정한 순간 오펔과 시장이 일부 겹치는 쉐보레를 철수해야 했고, 한국지엠이 쉐보레를 통해 수출하던 크루즈급 차량을 더 이상 수출할 수 없게 되었다. 이런 변화가 있을 때마다 한국지엠의 생산량은 큰 폭으로 줄어들었고 특히 군산공장의 생산량은 이미 수년 전부터 사실상 공장 폐쇄 수준에 이르렀다.

2017년, 결국 지엠은 오펔의 누적적자를 이기지 못하고 푸조그룹에 매각했다. 이때는 이

* CKD: 부품형태로 수출(Completed Knock Down)

** 오펔: 1929년 GM이 인수한 유럽의 GM 자회사. 2017년 푸조로 매각됨.

미 한국지엠의 생산량이 최고 시절보다 거의 반이 줄어든 50여만 대에 그쳤다. 게다가 오펠을 매각하게 됨에 따라 한국지엠이 오펠에 공급하던 오펠 모카(한국명 트랙스)도 더 이상 수출할 수 없게 되어 2020년 여름까지는 2017년보다 15만 대 정도 생산량이 줄어들 예정이다. 오펠과 한국지엠, 둘 다 살리지 못한 것이다.

철저한 실사가 선행되어야

그 동안 언론의 보도에 기초해 보면 지엠은 여러 가지 요구를 했다고 한다. 그런데 이런 요구들을 들어주면 한국지엠은 정상화될 수 있을까? 아이러니하게도 이 질문의 답은 자동차시장 동향이나 한국지엠의 경쟁력이 아니라 지엠을 믿을 수 있느냐에 대한 답변과 같다. 최근 수년 동안, 노사협상으로 합의된 생산일정이나 물량이 제대로 지켜진 적이 없다. 더 놀라운 것은 거기에 더하여 수많은 의혹들까지 있다는 점이 언론의 보도를 통해 알려졌다.

따라서 정부와 산업은행은 지원여부에 대해 결정하기보다는 그 동안 소홀히 해왔던 감독권을 사용하여 의혹을 먼저 해소하는 게 옳다. 지금까지 정부의 입장은 투명하게 밝혀지지 않으면 지원도 없다는 것으로 바람직한 태도이다. 그런데 산업은행과 금융당국이 그 동안 자기 역할을 충실하게 수행하지 않았기 때문에 발생한 의혹들을 조사하면서 스스로 과거의 잘못을 드러내는 냉정한 실사를 하리라고 믿기 어렵다는 우려가 있다. 게다가 냉정한 실사가 이루어진다고 해도, 지엠에 자금을 지원하는 문제는 여전히 논란의 여지가 있다. 지엠의 호주 법인인 홀덴을 폐쇄하는 과정이나 오펠을 매각하는 과정 등을 미루어 볼 때 밑 빠진 독에 물 붓기 일 가능성이 높기 때문이다.

지엠의 목표는 무엇일까?

따라서 지엠의 전략적 목표를 추정해보는 게 중요하다. 지엠의 글로벌 전략은 비교적 분명하다. 북미시장에서는 저유가와 높은 관세에 힘입어 소형상용차를 중심으로 고수익을 누리는 것이다. 이번 한미FTA 재협상으로 그동안 미국시장 투입을 위해 픽업트럭을 개발해온 국내

자동차회사는 영원히 미국시장에 이를 팔 수 없게 되었다. 관세인하 혜택을 받을 때쯤에는 현재와 같은 내연기관엔진 자동차는 판매할 수 없을 것이기 때문이다. 두 번째는 중국시장에서 저가차를 통해 상대적으로 고수익을 올리는 전략이다. 그 외의 모든 시장에서는 사실상 철수했거나 소극적이어서 제품전략에 융통성이 크지 않다.

그러나 지엠은 오펔/복스홀을 푸조에 매각하면서 맺은 경쟁회피 단서가 2020년 7월 말이면 풀리게 되므로 다시 유럽시장에 진출할 수 있다. 또 지엠이 오펔을 매각할 때 발생했던 연금 미지급 부채액 68억 달러도 중요한 변수이다.

이상을 살펴 볼 때, 지엠이 이번 사태를 통해 얻고자하는 목표는 첫째, 가능한 현금을 확보하여 캐시플로우를 개선하고, 둘째, 글로벌 전략상 초과생산시설인 군산공장을 폐쇄하며, 셋째, 한국지엠의 노사협상을 통해 원가구조를 낮춘 뒤, 넷째, 2020년까지는 연구인력을 유지하면서 2020년 여름 이후 유럽시장에 투입할 모델변경 작업을 수행하고, 마지막으로 2020년까지 고용수준을 낮춘 뒤 본격 생산에 들어갈 시점에 새로운 노동자를 채용하여 노무비용을 현저하게 낮춘 상태로 유럽시장에 재진출하려는 것이다.

산업은행이 군산공장의 소유권을 가져야

그러면 이 상황에 어떻게 대응해야 할까? 먼저 군산공장의 재활용 가능성이 매우 낮기 때문에 지원의 대가로 산업은행이 이를 단순한 부동산으로 넘겨받는 게 바람직하다. 세계자동차시장이 조금씩 팽창하고는 있지만 이는 중국시장 하나의 효과이기 때문에 세계시장은 사실상 줄어들고 있는 셈이다(중국은 완성차수입을 통제하고 있다). 따라서 전 세계의 완성차메이커는 자신을 뺀 다른 메이커의 생산시설이 감축되기를 바라고 있다.

게다가 전기동력 자동차는 새로운 시장이 만들어지는 것이 아니고 기존의 내연기관 자동차시장을 대체하는 것이기 때문에 전기차를 위해 생산설비를 늘릴 가능성은 기대하기 어렵다. 따라서 군산공장은 오직 대지의 가치만으로 산업은행이 인수하였다가 장기적인 산업구조 재편계획에 따라 시간을 두고 전환하여 사용하는 것이 유일한 해법이다.

더 시급한 일은 실업자가 된 노동자들이 치킨집으로 대표되는 손쉬운 프랜차이즈 요식업에 뛰어들었다가 그나마 가진 재산을 탕진하는 상황을 막는 일이다.

새만금 태양광발전 협동조합으로 퇴직노동자들의 기본소득 실현

먼저 새만금 농경용지의 일부에 태양광발전 단지를 구축하고, 해고노동자들로 태양광발전 협동조합을 결성하게 하여 일정기간(예: 10년) 무상으로 전기판매수입을 가져가게 해야 한다. 한국지엠 군산공장의 정규직 노동자들로 하여금 일정비용(예: 50%)을 스스로 투자하게 하면 형평성을 갖게 될 것이다. 이런 지원정책은 은퇴시점이 많이 남지 않았던 장년층 퇴직자들에게 적합하다.

이런 정책은 몇 가지 의미를 갖는다. 첫째는 비명조차 전달되지 않고 있는 하청업체 해고자 및 비정규직 노동자 등에게 기본소득을 제공한다는 점이다. 이렇게 함으로써 노동자들이 전환교육이나 재취업을 위한 시간과 소득을 확보할 수 있다. 또 세금을 직접 지급하지 않고 안정적인 수입원을 제공하는 방식의 기본소득이어서 더 의미 있다. 둘째는 일정 기간이 지나면 그 수입을 재정자립도가 낮은 지방정부의 복지 등의 예산으로 전용할 수 있다. 셋째는 오랜 시간 전북도민들의 희망고문이었던 새만금이 실제 희망으로 전환된다는 점이다.

태양광발전설비 협동조합은 전업 기회

반대로 젊은 노동자들에게는 태양광발전 설치교육을 시킨 후 별도의 협동조합을 만들게 하고, 이들이 새만금 태양광발전설비를 시공하게 하는 것이 바람직하다. 대기업에게 이 공사를 발주하면 짧은 시간 안에 설비를 마칠겠지만, 동시에 지역경제기여나 해고노동자들을 위한 재활기회를 박탈하기 때문이다.

한편 미국 노동성이 지난 1월말 발표한 2026년까지 고용이 증가할 분야의 1위로 태양광설치기술자를 꼽았던 점도 참고할 만하다. 따라서 해고노동자의 일부를 이 사업을 통해 자연스

롭게 미래지향적인 인력으로 재탄생시키는 기회로 삼아야 한다는 것이다.

노·사·민·정 대화들이 절실하다

군산공장의 활용문제는 그대로 남아 있다. 사실 현재의 자동차산업 현실을 보면 단시일 안에 이 공장이 가동될 가능성은 많지 않다. 따라서 산업은행이 소유권을 가진 후에 새로운 투자자를 물색해야 하는데, 해묵은 한국의 노사문제를 풀어내야만 자동차공장 인수자든 새로운 투자자든 유치할 수 있을 것이다.

즉 임금구조와 장시간노동, 원·하청 간의 임금격차, 하청단가 후려치기, 동일노동 동일임금 등 한국 특유의 노동 및 산업구조를 해결할 실마리를 찾아야 한다. 노조와 대화해보면, 노동자들에게는 뿌리 깊은 불신 두 가지가 있다. 회사의 약속을 믿지 못하고, 정부가 언제나 자본편이라고 생각한다. 따라서 노동을 잘 이해하는 민간위원을 독립적인 참여자로 포함시키는 노·사·민·정 대화들을 상시적으로 운영하여 위에 지적한 문제들에서 일정한 합의안을 끌어내는 노력이 절실하다.

이런 노력을 통해 지엠에 퍼주는 지원이 아니라, 한국지엠 군산공장과 협력사들의 노동자들을 직접 재취업시키거나 스스로 재기할 시간을 벌어주는 투자를 하길 바란다. 그래서 쌍용차사태와 같은 죽음의 행렬이 재현되지 않았으면 좋겠다. 또 이런 기반 위에 미래지향적 산업구조를 위해 필요한 투자를 유인할 수 있는 새로운 협력모델을 만들어내는 노·사·민·정 대화들을 안착시킴으로써, 이 위기를 장기적인 기회로 바꾸어내길 기대한다.

| 인터뷰 |

한국지엠사태, 사회적 대화 구축의 기회로

사회적 대화는 가장 민주적인 거버넌스

이호근 전북지역 노사민정네트워크포럼 좌장

- 전 중앙노동위원회 공익위원(차별시정)
- 전 고용노동부 정책자문위원
- 현 한국사회정책학회 제12대 회장
- 현 한국사회보장법학회 제3대 회장



현재 사회적으로 뜨거운 논란을 낳고 있는 한국지엠 사태는 한국지엠 군산공장 폐쇄 발표로부터 시작됐다. 정부가 한국지엠을 살리는 데 공적자금을 지원해야 하는지부터 한국지엠 사태의 원인은 무엇이며 한국지엠을 정상화하기 위한 방안은 무엇인지에 이르기까지 수많은 논의가 이루어지고 있다. 그러는 사이, 한국지엠 사태의 출발점이자 가장 큰 피해를 본 군산지역에서는 피해가 점점 커지고 있다. 정부가 고용위기지역으로 선포하고 각종 지원책을 제시하고 있지만, 지난해 현대중공업 군산조선소의 가동이 중단되는 등 크고 작은 이슈가 겹치면서 군산의 지역경제는 깊은 수렁을 빠져나오지 못하고 있다.

이호근 전북대 법학전문대학원 교수는 전북지역 노사민정네트워크포럼의 좌장으로서 전북지역 노사정과 전문가들의 지혜를 모아 위기를 탈출하기 위한 방법을 모색하고 있다. 그는 위기를 극복하기 위한 가장 좋은 방안이 사회적 대화에 있다고 강조한다. 현재 위기극복을 위해 안간힘을 쓰고 있는 전북과 군산지역의 사례를 통해 지역 단위 사회적 대화의 나아갈 방향을 짚어본다.

고용 유지할 산업 모델, 어떻게 만들 수 있을까?

지난 2월 13일 지엠이 한국지엠 군산공장 폐쇄를 발표한 이후 한국지엠 사태가 이어지고 있습니다. 공장 폐쇄로 직격탄을 맞은 군산지역의 위기 상황과 그에 대한 지역사회의 대응은 어떻게 이루어지고 있는지요?

“전라북도의 제조업 종사자는 55만 명 정도인데, 그 중 자동차산업이 차지하는 비중이 전체 제조업의 20% 정도로 큰 편입니다. 한국지엠뿐만 아니라 전주의 현대차 상용차 공장도 타타대우상용차가 있는데, 10만 명 이상이 원·하청을 포함한 자동차산업 종사자들이어서 한국지엠 군산공장 폐쇄의 파장이 상당히 큰 상황입니다. 지금 문제가 되는 한국지엠 군산공장뿐만 아니라 현대자동차 상용차나 타타대우상용차도 물량이 줄어들고 있는 상황이고, 전체적인 지역 고용 상황이 안 좋은 상황이에요. 지난해 가동을 중단한 현대중공업 군산조선소도 글로벌 구조조정에 들어가 있기 때문에 가까운 시일 내에 재가동되기는 쉽지 않습니다.

한국지엠이 2013년도에 전북지역 전체 수출의 30~40%를 차지할 정도로 엄청난 수준이었어요. 그때 지엠이 2008년도에 맞았던 글로벌 금융위기를 벗어나는 데 한국지엠이 기여했다는 평가가 많습니다. 한국지엠 군산공장을 포함한 한국지엠에서 생산되는 소형차가 글로벌 경쟁력이 있고, 품질도 상당히 경쟁력이 있습니다. 그런 측면에서 보면 지엠이 한국에서 철수할 가능성은 높지 않겠다는 게 이제 전반적인 예상입니다.

한국지엠은 군산공장의 가동률을 이미 3~4년 전부터 10~20%로 낮춰 왔기 때문에 이런 상황이 올 것이라고 예측이 됐었죠. 그래서 사람들의 직접적인 충격은 오히려 조금 덜한 편인데 만성화 된 거죠. 그러나 원청 2,300여 명, 그리고 1차, 2차 협력업체 각각 한 5천~6천여 명, 합해서 1만 3천여 명 정도가 직접적으로 영향을 받은 거고요. 1차, 2차 협력업체 중 한국지엠 군산공장에 100% 납품하는 회사는 그렇게 많지 않아 직접적인 충격은 덜한 것 같지만, 지역경제 전체에 미치는 생산과 고용의 비중에 비춰 보면 상당히 지역 고용상황이 어렵습니다. 고용위기지역으로 선포됐는데, 근로자들의 실업급여, 훈련비용 등 특별급여, 대출 상환 등을 지원할 수 있게 했는데, 전적으로 그런 것들을 활용해야 한다고 생각합니다.

한국지엠을 유지할 수 있는 고용대책이면 좋겠죠. 그러나 지엠의 글로벌 전략이 두 가지로 압축되는데요, 하나는 재무적 관점에서 어떤 차종이나 어떤 지역에서 수익성이 가장 높은지를 우선순위로 하는 것이고, 다른 하나는 자율주행 자동차나 전기차 같은 미래자동차에 집중한다는 겁니다. 자동차산업 자체가 글로벌하게 재편되고 있는 과정에서 지엠이 전략적 선택을 하고 있기 때문에, 단순 생산해서 공급하는 형식의 한국 공장, 특히 군산공장 같은 경우는 지엠의 두 가지 전략에 부합하지 못하는 거죠.

지엠이 유럽에서 웨보레 모델을 철수했는데, 푸조에 오펜을 매각하면서 경쟁회피조항을 3년으로 설정했기 때문에, 아마 다른 모델을 가지고 3년 후에 유럽시장에 다시 갈 수도 있을 겁니다. 그러나 군산공장에서 생산하던 모델은 해당되지 않죠. 지엠의 글로벌 전략이나 중장기적인 생산 전망을 볼 때 군산공장이 유지되거나 희생하기는 상당히 어렵지 않을까 전망합니다.

산업정책적으로 보면 자동차산업이 전기차나 자율주행 자동차 중심으로 바뀌고 있는데, 한국지엠이 독자적인 전기차 모델이나 미래지향적인 자율주행 자동차를 판매할 수 있는 시장이 있어야 하고, 산업의 재편도 필요합니다. 그런 부분에서 군산공장은 대비가 되어 있지 않은 형편이죠. 산업정책적으로 지역에 있는 생산과 고용을 유지할 수 있는 산업 모델을 어떻게 만들어갈 것이냐는 것은 굉장히 중요한 문제입니다.

현 정부가 들어서 기존의 대기업 중심의 대량생산에 기반한 생산모델을 대신할 다양한 대안적인 모델을 얘기하고 있습니다. 일단 군산공장 폐쇄 시점으로 예고된 5월 말까지는 명분상 군산공장의 정상가동을 주장하고 있지만 사실상 그건 기대하기 어려운 상황이어서, 많은 전문가들은 군산에 대안 모델을 접목시킬 수 있을지에 대해 주목하고 있습니다.”



위기야말로 사회적 대화 구축의 기회

군산지역의 위기를 해소하기 위한 대안은 무엇이라고 보시는지요?

“한국지엠 군산공장의 근로자들 중 1,500명 정도가 희망퇴직을 신청했고, 700여 명 정도가 남아있습니다. 5월 말에 폐쇄되면 정리해고 아니면 부평이나 창원으로 전환배치를 하게 될 텐데, 노사의 협의를 통해 남아있는 인력을 전환배치할 수 있게 하는 것이 중요합니다. 불행하게도 세 분이나 벌써 극단적인 선택을 했는데, 우리 사회가 위험사회라는 방증이 아닌가 생각합니다. 개인에 대한 상담을 포함한 적극적인 고용대책으로 당사자에 대한 전환, 훈련, 상담, 이런 것들이 체계적이고 유기적으로 이루어져야 할 것입니다.

지엠이 군산공장을 폐쇄하면서도 부지를 그대로 소유하는 한 산업정책을 적용하기는 어렵습니다. 그 문제를 해결하기 위해서는 산업은행이 창원이나 부평 등에 투자해 5~10년 이상 고용을 보장하고 정상적인 운영을 할 경우에, 중요한 협의 항목으로 군산공장 부지 운영권을

공공기관이나 지자체가 가지게 하는 것이 중요합니다.

이런 전제 하에서 일부에서는 방대한 새만금간척지가 배후에 있으니까, 대단위 태양광 단지 같은 재생 가능한 에너지 단지로 조성하자는 주장도 있어요. 자동차 부품 공장 기지로 만들자는 주장도 있고, 공공기관, 지자체, 국가가 투자자가 돼서 전기차 등 생산 기지로 하는 거죠.

지난 4~5년간 미래 친환경차를 생산하되 적정임금 일자리를 1만 개 정도 만들자는 논의를 이어왔던 광주형 일자리 모델을 지역사회에 맞는 플랫폼으로 변화시켜 활용하자는 주장이 있습니다. 이 주장을 현실화하는 데에는 걸림돌이 있는데, 수익성이 있어야 하고 전기차 판매 시장이 탄탄해야 합니다. 이런 부분이 불확실한 상황에서 그것을 할 수 있는 지역 리더십, 중앙정부의 지원, 정책적 판단이 쉽겠는가 하는 거죠. 또 광주에서 산업적으로 논의해왔지만 실제 투자자가 전혀 움직이지 않기 때문에 실현가능성이 없다는 분석도 있고요. 미래형 자동차 중심의 생산, 특히 거기에 연관된 배터리 생산이 굉장히 중요한 부분인데 이 부분을 특화시켜서 추진하는 방안들이 검토되고 있습니다.

중장기적 산업정책하고 연관시켜 지역사회에서 토론을 거치고 거기서 나온 중요한 주제 두세 가지를 놓고 집중적으로 검토할 수 있는 TF나 거버넌스를 구축해서 상시적으로 모여야 합니다. 지역의 노사 대표들, 전문가들, 산업 및 고용정책 전문가들, 시민사회 단체들이 모이는 모델이 가동된다면 지역 차원의 중요한 사회적 대화 모델이 될 겁니다. 그걸 발족을 시켜서 6월 지자체 선거가 끝나면 새로 들어선 지방정부가 적극적으로 추진할 수 있도록 문제제기를 하려고 합니다.

그렇게 되기까지 노사나 지역단체가 서로 존중하면서 사회적 대화가 창의적으로 시도되고 가시적인 결론까지 이끌어낼 수 있도록 업종이나 지역 단위의 역할이 중요합니다. 작년 9월에 전라북도 노사민정협의회는 노사공동선언문에서 전북형 일자리를 제안한 바 있는데 후속조치가 전무해요. 이게 후속조치가 될 수 있습니다. 전북형 일자리 제안에는 비정규직 문제 해결이나 적정소득 보장, 지역사회에 기여할 수 있는 사회적 환경, 일 가정 양립 등 여러 가지 가치가 망라되어 있는데, 그 후속대책을 실현할 수 있는 중요한 계기가 발생한 거죠.

한국지엠 사태를 해결하자면 단계를 설정해서 각 단계마다 있을 수 있는 시나리오를 공론화하는 과정을 통해 방향성을 얘기해야 합니다. 그러자면 가장 중요한 것이 지자체의 리더십 일 겁니다. 지역의 고용과 산업에 상당한 변화가 올 것이기 때문에 20~30년을 내다보고, 길게 비전을 제시하면서 운명을 결정해 나가야 하는데, 유감스럽게 아직 명확히 안 보입니다. 그 부분이 한계가 아닐까 싶습니다.”

시지프스의 심정으로 지속적인 대화 시도

각 지역마다 노사민정협의회가 구성돼 있지만 한국지엠 사태를 보면 중앙단위뿐만 아니라 지역단위에서도 사회적 대화는 잘 이루어지지 않고 있는 것으로 보입니다. 그 원인은 무엇이라고 보시는지요? 어떻게 활성화할 수 있을까요?

“작년 12월에 4개 지역에서 노사상생 일자리를 제안하면서 관계자 회의가 있었어요. 거기서 전북형 일자리와 관련해 중요한 쟁점으로 나온 게 협력업체끼리 협의회가 없다는 것이었어요. 우리나라의 자동차산업의 제일 큰 문제는 과도한 수직적 경영과 원청업체의 강요 때문에 독자적으로 수익 기반을 가진 협력업체들이 크지 못한다는 거예요. 그런데 협력업체가 단가 문제를 비롯해 여러 가지 문제를 건설적으로 해결할 수 있는 틀이 잡혀있지 않아요.

노사 간은 말할 것도 없고, 원청업체와 협력업체의 관계를 변화시켜 나가야 하는데 안 되고 있죠. 그 이유를 놓고 닭이 먼저냐 달걀이 먼저냐 다룰 필요는 없다고 생각합니다. 지금 잘 안 되는 건 사회적인 위기나 문제를 풀어 나가는 방식이나 실력의 표현일 수도 있지만, 사회적 대화는 좀 더딜지라도 가장 민주적이고 가장 수준 있는 선진적인 거버넌스이기 때문에 사회적 대화를 통해 문제를 풀어가려는 노력을 지속적으로 해야 한다고 생각합니다. 선진국들이 150년, 200년 걸려 달성한 것을 몇 십 년 만에 한꺼번에 흉내 내는 것은 무리일 수 있어요. 미흡하면 미흡한 대로 계속 시도해야 한다고 봅니다.

군산만 해도 직접적인 생산을 담당하는 노사가 있고, 이들을 견인하고 지원하는 지역의 행정이 있어요. 지역의 대학이나 산업 전문역량들도 많잖아요. 그런데 그들이 다 따로따로 늘



고 있어요. 이들을 모으고 그 에너지를 효율적이고 효과적으로 발휘할 수 있는 여지를 못 살리고 있다고 봅니다. 노동은 노동대로 노정간 교섭만을 요구하고 있고, 노사 간의 신뢰가 형성돼 있지 않으니까 사회적 대화도 잘 안 되는 건데, 중앙이든 지역이든 할 수 있는 데부터 해 가면서 학습효과를 쌓아야 합니다. 해 나가면서 완화시켜나가야 할 문제지 우리는 안 되는구나 하고 포기할 문제는 아니죠.

노사가 조직률이 높고, 열린 행정에 친화적이고 익숙해야 사회적 대화가 가능하다고 생각하는데, 그건 물론 중요한 조건입니다. 그러나 그것이 없다고 해서 안 될 것이냐 하면 그건 아니거든요. 여러 가지 형태의 시도들이 가능할 수 있어요. 대화의 주체들이 전략적인 선택을 통해 대화하면 구조적인 전제가 없어도 의미가 있을 수 있다는 거죠.

물론 사회적 대화가 우리나라뿐 아니라 전 세계적으로 굉장히 후퇴한 상황이고 잘되는 나라가 없어요. 조직노동이 위축되고 있고, 경제 시스템이 글로벌하게 확장되면서 변수가 폭 넓어진 거죠. 그런데 가장 역설적이게도 사회적 대화를 통하지 않으면 문제를 해결할 수 없는 영역이 더 커지고 있어요. 사회적 대화를 실현할 수 있는 여건은 더 불리해졌는데, 반대로 사회적 대화를 통해야만 문제를 해결할 수 있는 영역이 커지고 있다는 거죠. 결국 사회적 대화를 통해서 끊임없이 문제를 해결하려고 노력하면서 학습해야 합니다. 사회적 대화는 노사정은 물론 시민사회 단체나 전문가들이 서로 신뢰를 갖고 사회적 대화를 통해 의사결정에 참여하면서 권한과 책임도 갖게 되는, 높은 수준의 민주적인 정책결정이라고 봅니다.

지금은 좀 아쉽게 됐지만 2012년에 프랑스 올랑드 대통령은 “사회적 대화는 결과가 아니다. 과정이다. 모든 새로운 정책에 있어서 반드시 사회적 대화를 거쳐서 정책이든 입법이든 추진하겠다”고 선언했어요. 그리고 헌법을 개정해서 경제사회환경위원회로 명칭을 바꿨어요. 경

제, 사회에 환경까지 포함시킨 겁니다. 233명의 위원으로 구성돼있죠. 저는 그 정신, 그런 시도가 굉장히 높이 평가되어야 한다고 생각합니다. 국가적으로 중요한 고용정책, 산업정책, 사회안전망 등 다양한 문제를 열린 행정을 통해서 결정하려고 한 것이고, 과정의 민주성을 굉장히 강조한 겁니다. 그 효율성은 조금 떨어질 수 있겠죠. 그러나 장기적으로 지속가능한 발전을 위해서는 사회적 대화를 포기할 수 없을 뿐만 아니라 촉진해야 한다는 겁니다.

지금 130여 개 지자체별로 노사민정협의회가 설치돼 있어요. 그런데 얼마 안 되는 예산을 나눠서 지원하다 보니까 1년이 가도 얼굴 한 번 보기 힘든 형태로 가고 있죠. 아주 상징적인 예산 사업이 아니고, 실제 거버넌스가 작동하는 회의체를 가동시켜야 합니다.

예를 들어 대통령이 중앙단위 노사정 사회적 대화기구에 일 년에 네 차례 정도 참석한다고 하면 자연스럽게 힘이 생기죠. 그 하부단위에 구성돼 있는 분과는 예컨대 한 달에 한 번 씩이라도 서로 얼굴을 마주하면서, 일 년에 두 가지 정도 의제를 선정해서 논의하는 겁니다. 거기서 의미 있는 결론이 나오면 지자체장뿐 아니라 지방의회에 보고하고 그 의견을 청취할 수 있게 하는 거죠.

또 중앙단위뿐만 아니라 자동차, 조선, 보건의료 등 업종별로 여러 가지 현안들이 많지 않습니다. 그런 부분에 대해 지역에서도 전면적으로 참여해서 개입을 하라는 겁니다. 개입을 통한 정책결정을 하지 않으면 지금의 무기력함을 타개하기 힘들어요.

누군가는 이런 문제제기를 해줘야 합니다. 제가 지역에서 10년 넘게 해봐도 진전은 별로 없지만 여러 가지 시도를 해보는 이유가 그런 겁니다. 그래도 사회적 대화를 통해서 정책결정을 하고 책임과 권한을 공유할 때 그게 열린 행정이나 민주적 의사결정의 올바른 길이라 생각하기 때문에, 시지프스 같이 계속 돌을 올리는 그런 마음으로 시도하는 거죠.

장기적으로, 지속적으로 만나서 업종이든 지역이든 필요한 의제를 논의하게끔 만들어줘야 합니다. 그러려면 행정이 지역의 중요한 아젠다를 노사민정협의회에서 논의하고 그 결과를 존중하겠다는 자세가 필요한데, 아직까지 그런 경험이 없어요. 그래서 기업 유치에만 신경 쓰죠. 그러면 고용효과는 별로 없어요. 경쟁적으로 재원이 들어가는 상황이 오면 파산해 버리는 식

으로 거버넌스가 운영이 되니까, 그런 것들을 사전에 견제하고, 지속가능한 발전을 하게 하자는 겁니다. 사회적 대화가 되겠느냐고 회의적으로 생각하기보다 그런 것들을 창의적으로 만들어 나가는 노력이 필요하다는 겁니다. 거기서 뭔가 유의미한 모델이든 결과가 나오면 그걸 통해서 확산할 수 있겠죠.”

역사적 학습효과를 포기하지 말라

최근 4차 산업혁명을 이야기하면서 일자리가 없어질 거라고 주장하는 사람들이 많습니다. 여기에서 노동은 무엇을 해야 하며 경영은 어떻게 나가야 할 것이라고 보십니까?

“독일에서는 4차 산업혁명을 논의하면서 참여를 통해서 공동결정을 한다면 효율적으로 대처할 수 있다는 결론에 도달했어요. 그게 바로 사회적 대화예요. 작업장 수준에서의 노사가 대화를 하는 거고, 초기업 수준에서의 업종단위에서의 대화를 하는 거죠. 기술의 도입이 고용에 미치는 영향을 고민하고 사회적 대화를 통해 당사자들이 그런 일에 대비했다면 지금 우리가 맞고 있는 조선산업이나 자동차산업의 위기를 맞았을까요? 지금까지 지속적으로 사회적 대화를 했다면, 위기가 없지는 않았겠지만 그걸 해결하려는 지혜는 더 차원이 다르게 축적됐을 겁니다. 문제는 그렇게 안 한다는 겁니다. 피하는 거잖아요. 이걸 현명한 방법이 아니에요. 높은 지성이 작용하는 사회일수록 사회적 대화의 필요성은 더 요구될 것이라 생각합니다.

4차 산업혁명의 시기에 노동의 패턴은 다양하게 변하고 있습니다. 노동이 없어진다는 건 일이 없어진다는 말이 아니라 노사나 노동의 관계, 계약의 관계가 다원화 된다는 말이지요. 그렇게 보면 전통적인 형태의 엄밀한 종속노동, 1인 사업주와 계약관계를 맺고 제한된 생산 장소에서 대량으로 생산하며 집단적인 노사관계가 작동하는 형태는 상당부분 완화되거나 분산될 겁니다. 그러나 거기에 일이 없어지지는 않을 것입니다.

그러면 일을 민주적으로 분배하는 문제가 부상하겠죠. 분배가 왜곡되지 않게 참여를 통해서 민주적 의사결정을 하는 과정이 사회적 대화라고 거예요. 그런 것들을 균형 있게 유지할 수 있는 중요한 수단인 거죠. 만일 그게 없다면 극단적인 정글의 법칙이 지배하는, 칼 폴라니

가 얘기한 악마의 맷돌이 될 수도 있어요. 시장은 자원 배분을 효율적으로 하는 시스템이지만 영혼이 없기 때문이죠. 민주적 통제를 통한 균형이 없으면 악마의 맷돌이 되는 거죠.

시장경제와 민주주의가 균형을 잡을 수 있게 끊임없이 노력해야 합니다. 그 중요한 수단이 사회적 대화라고 봅니다. 오늘날 전 세계적으로 정치, 사회, 기술 등 모든 영역에서 역사적 학습효과로 터득한 성과를 너무 쉽게 포기하고 있어요. 그러지 말라는 겁니다. 사회적 대화는 힘들게 만들어 가고 쌓아가야 할 것인 만큼 구체적인 실천을 해야 합니다. 이런 것들이 하루 아침에 이루어지지는 않을 겁니다. 그러니 시지프스처럼 계속 밀어 올려야 하는 겁니다.”



07



현장에서 듣는 사회적 대화

- 기업단위

소통과 대화, 상생의 디딤돌 놓다

‘뚜레쥬르’ 사례로 본 프랜차이즈 산업 사회적 대화

박종훈 월간 <참여와혁신> 취재팀장

| 기업단위 |

소통과 대화, 상생의 디딤돌 놓다

‘뚜레쥬르’ 사례로 본 프랜차이즈 산업 사회적 대화

박종훈 월간 <참여와혁신> 취재팀장

2016년 기준 대한민국의 프랜차이즈 브랜드(영업표지)는 5,273개이다. 가맹점 수는 2015년 기준 218,997개다. 전년도와 비교해 브랜드는 8.9%가, 가맹점은 5.2%가 늘었다. 가맹점 당 평균 3~4인이 일한다고 봤을 때, 6년 사이 늘어난 종사자 수만 18만 명~24만 명으로 추정된다.

‘장기불황’이란 수식어가 어색하지 않은 요즘, 창업에 뛰어드는 이들이 점점 늘어나고 있다. 예비 창업인들의 손쉬운 선택인 점을 감안하면 프랜차이즈 산업이 각광 받는 이유도 짐작케 한다. 하지만 산업의 성장이 항상 긍정적인 면모만 보이는 것은 아니다.

갑질 대한민국, 프랜차이즈 산업도 역시...

최근 몇 년 사이 대한민국 곳곳에선 이른바 ‘갑질’ 행태와 관련한 논란이 끊임없이 불거졌다. 기업이든 개인이든 ‘지위상’ 격차를 이용한 부당한 행태들 말이다. 프랜차이즈 산업에서도 예외는 아니었다.

프랜차이즈 매장을 여는 점주들은 소위 ‘대박’까지는 아니더라도, 손쉬운 창업과 안정적인



운영을 꿈꾼다. 가맹본부들이 소개하는 사업의 미래도 장밋빛이다. 하지만 정작 계약 체결 이후 곤란한 지경에 처하는 이들을 볼 수 있다. 구체적인 브랜드명과 세부 내용을 직접 언급하지 않더라도, 지나간 뉴스들의 검색만으로도 이와 같은 사례는 쉽게 찾아볼 수 있다.

대표적인 유형은 유명 외식 브랜드의 사례로 회자된 관리수수료의 요구가 있다. 최초 가맹 계약서에는 없던 내역이지만, 재계약 갱신을 불모로 매달 매출액의 일정 퍼센티지를 받는 형태다.

그밖에도 개인적, 감정적 사유로 일방적인 가맹 계약 해지, 필수 물품의 고가 구입 강요, 판촉 행사 부담의 전가, 정보의 미공개 등 프랜차이즈 본사의 가맹점에 대한 갑질 유형은 다양하게 드러난다. 본사가 쥐고 있는 가장 큰 칼자루는 ‘가맹 계약 해지’이다.

문제는 프랜차이즈 창업에 뛰어드는 이들 다수가 평생 모은 돈에 은행 대출까지 받아서 자본금을 마련하는 경우라는 것이다. 부당한 일이 있더라도 초기 투자자금을 생각하면 울며 겨자 먹기인 셈.

프랜차이즈 산업은 성장 추세에도 불구하고 드나들이 잦다고 한다. 한 업계 관계자는 “하루 3천 개의 매장이 문을 열고 닫는다”며 “창업 1년 이내 폐업하는 경우가 30%, 2년 이내 폐업하는 경우가 50%를 넘는다”고 말한다. 앞서 언급한 ‘생계형’ 가맹점주들의 사업 실패에 프랜

차이즈 본사의 그동안 ‘갑질’ 행태가 전혀 무관하다고 하긴 어렵다.

상생을 위해선 신뢰 바탕 소통이 정답

프랜차이즈 가맹본부 입장에선 무조건 본사의 갑질로 비치는 여론이 달갑지 않다. 공들여 쌓아 올린 브랜드 이미지가 추락하는 것은 삼시건이다. 브랜드의 아이덴티티를 확고하게 하려는 가맹본부의 노력은 가맹점주들에게는 본사의 횡포와 갑질로 오해될 소지도 다분하다.

결국 그 무엇보다 요구되는 것은 이해당사자들의 충분한 대화와 소통이다. 프랜차이즈 가맹본부와 가맹점 사이의 ‘갈등’이 어제오늘 일이 아니라면 말이다.

법제도의 정비가 함께 이뤄지고 있지만, 그 어떤 제도가 만들어지더라도 빈틈은 생길 수밖에 없다. 이경희 한국창업전략연구소 소장은 “상생을 위해선 본사와 가맹점 간의 마인드가 가장 중요하다. 신뢰를 바탕으로 한 소통이 정답”이라고 말한다.

기대되는 것은 이와 같은 시도가 조금씩 이뤄지고 있다는 점이다. 공정거래위원회는 김상조 위원장이 프랜차이즈협회와의 새해 첫 회동에서 최저임금 인상 부담을 부담해 달라고 호소하며, 상생·협력 문화 조성을 강조하기도 했다. 정부는 또한 프랜차이즈 가맹점 등 소상공인을 위해 신용카드 소액결제 수수료 경감 등의 지원책을 내놓기도 했다.

뚜레쥬르, 프랜차이즈 공정거래 선도

지난 1월 29일 CJ푸드빌이 운영하는 제과제빵 브랜드 ‘뚜레쥬르’는 가맹점주들과 공정거래 협약을 체결했다. 지난 2016년 4월 프랜차이즈 산업 최초로 공정거래협약을 체결한 데 이어, 올해에도 선도적인 상생 모델을 제시하고 있다는 평가다.

구체적인 내용을 살펴보자면, 협약 체결 이후 2월 15일부터 구입 강제품목 중 빵 반죽 등



핵심재료 300여 개의 가맹점 공급가를 5%에서 최대 20%까지 인하해 공급한다. 구입 강제품목은 가맹점들이 브랜드의 동일성이나 제품 품질의 유지를 위해 가맹본부로부터 구입하는 핵심 품목들이다.

해당 300여 개 품목은 전체 주문 금액의 40% 이상을 차지한다. 이와 같은 대책은 가맹점주들에게 즉시 실질적인 도움이 될 것으로 예상된다. 임대료 상승 및 경기침체, 구인난 등으로 일선 경영현장의 어려움을 겪고 있는 점주들과 고통을 분담한다는 의미다.

그밖에도 ▲기존 가맹점 반경 500m 이내 신규 출점 최대한 자제 ▲가맹점주 계약갱신요구권 20년 보장 ▲가맹본부의 광고비 부담 ▲가맹점주 부담 관측 행사 집행내역 투명 공개 ▲가맹점 상생위원회와 가맹본부 간 정기간담회 개최 등의 내용을 포함하고 있다.

CJ푸드빌 관계자는 “이와 같은 내용들이 당장 사업적으로 부담이 되는 것은 사실”이라면서 “멀리 보며 상생의 길을 가기로 다짐한 것으로, 향후 이와 같은 상생방안을 더욱 발전시켜 가맹본부와 가맹사업자가 윈-윈할 수 있는 발판을 마련할 것”이라고 밝혔다.

뚜레쥬르 가맹점협의회 회장인 이용우 씨는 “흔히 갑질이라고 표현하는 불필요한 압박이나 힘겨루기 등이 뚜레쥬르에는 없다”며 “가맹본부와 가맹점이 서로 힘을 합쳐 고객에게 사랑받는 1등 브랜드가 되도록 함께 노력하겠다”고 밝혔다.

뚜레쥬르는 현재 국내 1,300여 개 가맹점을 운영하고 있으며, 파리바게뜨에 이어 두 번째로 가맹점 수가 많은 브랜드이다. 해외 7개국 380여 개 매장도 진출해 있어서, 동종 브랜드 중에는 최다 해외진출로 꼽힌다.

얼마 전 제빵사 직고용 논란 사태를 겪으며 브랜드 이미지에 타격을 입은 파리바게뜨도 가맹본부와 가맹점 간 상생 문화 조성을 통해 이미지 개선을 꾀하고 있다. 본사와 가맹점주 협의회가 합의한 내용은 해바라기유 등 100여 개 필수 품목 가격을 평균 10% 인하하는 것. 필수 품목 중 약 420종의 경우 가맹점주가 자율적으로 구매할 수 있는 방안도 검토 중이다. 예컨대 장갑이나 세정제 등 제품 맛의 동질성을 유지하는 데 별 영향이 없는 품목은 자율선택에 맡기겠다는 것이다.





그밖에도 백다방, 한신포차 등을 운영하는 외식 프랜차이즈 더본코리아는 15개 원·부자재 가격을 2~17% 인하한 데 이어, 가맹점 연간 로열티를 10% 인하하기로 했다. 이 역시 앞서 두 제빵 브랜드와 마찬가지로 최저임금 인상으로 인한 가맹점주의 부담을 줄이기 위해서다.

치킨 프랜차이즈 교촌치킨은 가맹점주들이 경영 중 발생할 수 있는 다양한 법률문제를 원활히 해결할 수 있도록 법률 자문 담당직원을 배치해 무료 법률상담을 제공하고 있다. 전화와 온라인 게시판을 통해 지난해 158건의 상담 서비스를 제공했다.



08



전문위원 정책 스케치

- 주요 선진국의 사회적 대화기구 운영 사례

네덜란드 사회적 대화기구,
사회경제협의회(SER)

조규식 전문위원

| 주요 선진국의 사회적 대화기구 운영 사례 |

네덜란드 사회적 대화기구, 사회경제협의회(SER)

조규식 전문위원

노동존중사회를 실현하기 위한 정부의 의지라는 훈풍에 실려 각 사회적 대화 파트너들은 기본과 원칙에 기반한 합리적 토론, 성숙한 양보와 타협을 통하여 봄을 맞이할 수 있는 절호의 기회 앞에 놓여 있다.

바로 이런 시기에 사회적 대화기구의 대표적인 모범기구라 할 수 있는 네덜란드 사회경제협의회에 대해 짚어 보는 것은 의미가 있다고 본다. 사회경제협의회는 단순하지만 실현하기 어려운 일련의 과정들을 우리나라 현실에서는 어떻게 접목해볼 것인가 생각하게 하고 그에 따른 고민들을 우리에게 던져준다.

사회경제협의회와 우리나라의 경제사회발전노사정위원회를 같은 수준으로 나란히 맞춰 비교하긴 어렵다. 각 나라마다 역사와 문화가 다르고 그간의 사회·경제적 특수성이 있기 때문이다.

그러나 세계는 진일보 하고 있고 빠르게 변하고 있다. 이럴 때 일수록 우리가 간과할 수 있는 '기본'에 충실하는 것이야말로 앞으로의 사회적 대화를 더욱 효율적으로 논의할 수 있는 방안이 될 수 있지 않을까?

지난해부터 사회적 대화기구 개편 논의가 진행되어 왔지만 뚜렷한 방안 없이 미진하다는 평가가 대다수다. 여전히 참여주체 간 입장차로 인하여 의견 접근이 어려운 상황이다. 좀 더 대승적 차원에서 조직의 이해 대변으로 시간을 쏟기 보다는 우리나라 국민들의 보다 나은 삶의 질을 위한 논의로 이어지기를 기대하며, 네덜란드 사례가 조금이나마 보탬이 되길 기대해 본다.

사회경제협의회의 설립 및 배경

네덜란드 사회적 대화기구, 사회경제협의회(SER: Social and Economic Council)는 네덜란드의 사회와 경제가 최선으로 운영될 수 있는 방안에 대한 오랜 논의 끝에 탄생하였다.

제2차 세계대전 전후 사회·경제 문제들을 해결하는 과정에서 노조와 고용주들이 가능한 많은 자유를 향유하면서 발전할 수 있는 방안에 대한 논의가 진행되었다.

그 결과 1950년 노조와 고용주들이 사회·경제정책의 논의 과정에 참여가 가능하게 되었는데, 바로 산업조직법의 제정에 의해 실현되었다. 즉, 동 법을 통해 두 집단은 사회·경제정책의 논의 과정에 참여할 수 있는 두 가지 방법을 확보하게 되었다. 행정적 측면에서는 상품위원회(commodity board)와 산업위원회(industrial board)의 설립을 통해 가능하게 되었으며, 자문의 측면에서는 사회경제협의회의 설립을 통해 가능하게 되었다.

노사대표 및 독립전문가(Crown member) 각 11명씩 33명으로 구성, 다양한 협의체를 운영 중

네덜란드 사회경제협의회는 노사대표 및 독립전문가 중심으로 운영되고 있다. 노동계를 대표해서는 네덜란드 노동조합(FNV, 8), 기독교노동조합(CNV, 3), 관리직노동조합연맹(MHP, 1)이 참여하고 있다. 경영계를 대표해서는 네덜란드 산업연맹·기독교경영자연맹(VNO-NCW, 7), 중소기업연맹(MKB, 3), 농업과 원예조합(LTO, 1)이 참여하고 있다.

노사대표는 국왕이 대표성 있는 노사단체를 지명하면 해당 노사단체는 자체적으로 의제에 맞는 전문가를 참여위원을 선정하게 되는데, 의제에 맞는 전문가를 추천한다. 그리고 각 참여 단체별 위원 수 결정방식의 경우 노동계는 정기적(2년)으로 조합원 수 등을 파악하여 이를 기준으로 결정하고, 경영계는 회원사 규모 등을 기준으로 결정하고 있다.

그리고 또 하나의 참가자인 독립전문가(Crown member)는 경제·금융·법학·사회학 교수

중에서 임명되며, 중앙은행 총재와 중앙경제계획청장도 참여하고 있다. 독립전문가의 경우에는 국왕이 임명하지만 국왕의 임명이란 형식적 절차(formal decision made by Cabinet)일 뿐, 독립전문가(Crown member)는 전적으로 정부와 무관한 독립적인 인사들이다.

이러한 사회경제협의회는 협의회(Council), 운영위원회(Executive Committee), 위원회(Committee)가 있고, 노사 대표 및 독립전문가(Crown member)들은 각종 협의체에 참여한다.

먼저, 협의회(Council)는 자문보고서를 최종 결정하는 기구로서 노사대표 및 독립전문가들이 매월 정기적으로 모여 회의를 개최하며, 회의는 공개를 원칙으로 한다.

다음으로 운영위원회(Executive Committee)는 협의회 운영준비와 실행기능을 수행하며, 위원회(Committee)는 다양한 의제에 대해 실질적인 논의를 진행하는 기구로서 자문보고서 초안을 작성하는 역할을 수행한다.

자문보고서는 분석, 토론, 권고를 포함하고 있다. 물론 자문보고서는 법적 구속력이 발생하지는 않지만, 만장일치로 채택한 권고의 경우에는 강력한 사회적 지지의 시그널이 되기에, 정부는 사회경제협의회 자문을 수용할 것인지 거부할 것인지, 거부 시에는 그 이유와 함께 사회경제협의회에 통지하여야 한다.

〈자문보고서 산출 과정〉

1. 장관 또는 상·하원의 의원이 자문요구서를 작성하여 SER에 송부
2. SER 운영위원회가 자문보고서 초안 작성 담당 위원회를 결정
3. 담당위원회는 몇 차례 회의를 거쳐 초안을 작성하며, 이 초안은 일반적으로 공개되어 SER 웹사이트 상에서 토론될 수 있음
4. 사회적 파트너들은 내부적으로 이 초안에 대해 토론하고, 내부구성원과 협의한 이후 피드백 하여 줌

5. 위원회는 피드백을 검토하고 이를 보고서에 반영
6. 초안 자문보고서가 협의회(SER)에 상정됨
7. 협의회는 공개회의에서 초안보고서에 대해 토의하고 최종적으로 결정함
8. 자문보고서는 의뢰한 기관에 보내짐

한편, 각 종 협의체 운영 및 사무국 운영을 위해 사회경제협의회는 예산과 인력이 필요하다. 2013년까지는 상공회의소로부터 예산을 지원 받았다. 하지만, 2014년부터는 별도의 사회경제협의회 예산지원 기금이 마련되었다. 기금은 근로자의 임금에서 원천 징수되는 실업보험 중 일부가 사회경제협의회 예산으로 지원될 수 있도록 적립된 것이며, 사회경제협의회가 연간 예산 소요 규모를 신청하면 기금에서 예산을 지원하는 방식으로 운영되고 있다.

사회경제협의회 사무국 구성원은 사회경제협의회 소속 직원으로 구성되어 있다. 물론 업무상 필요한 경우 관련 부처로부터 공무원을 파견 받아 운용할 수도 있지만, 파견 공무원은 해당 업무가 종료되는 경우 소속 부처로 복귀하게 된다.

사회경제협의회는 전통적인 역할은 자문, 행정 및 자기규제 담당

사회경제협의회는 국민에게 영향을 주는 “노동, 소득수준, 사회보장, 조세, 전문교육, 도시계획과 환경정책 등”에 대해 정부와 국회에 대한 정책자문을 주요 기능으로 하고 있다. 특히 정부는 모든 사회·경제 분야 관련 법안 마련 시 의무적으로 사회경제협의회에 자문을 구해야 하기에 사회경제협의회는 자문기능은 가장 중요한 기능이다.

물론 1995년 법 개정 시 사회경제협의회 자문을 거쳐야 하는 의무사항을 폐지함으로써 기구의 위상이 축소되는 것은 아닌가 하는 비판도 존재하였다. 하지만, 법 개정 결과 오히려 필요하고 핵심적인 사안 중심으로 자문을 하게 되어 위원회 운영 사정이 호전되는 등 바람직한 변화로 인식하게 되었다.

그리고 종업원협의회법(Work Council Law)에 따른 근로자참가 촉진과 가이드라인 제시, 종업원협의회법 준수 감시, 설치의무 적용면제 결정, 종업원협의회와 기업경영 갈등 조정 등 행정업무를 수행하기도 한다.

또한 기업합병 시 근로자 이익보호를 위해 기업의 행위규범을 제정하고, 행위규범 위반 제소가 있는 경우 사회경제협약회의의 합병중재위원회에서 위반여부를 심사하고 언론 공개 등으로 제재하는 등 자기규제 기능을 수행한다. 또한 사회경제협약회의는 기업과 소비자단체의 상호 만족스러운 일반조건 협의를 촉진하는데, 이는 기업과 소비자대표위원으로 구성되는 중재위원회 구성으로 이어졌고, 사회경제협약회의는 다른 여러 부문의 중재장치 설치 기반을 제공하고 있으며 중재위원회가 증가하고 있는 상황이다.

오늘날 사회경제협약회의의 기능과 역할은 점차 확대

최근 사회경제협약회의는 노사뿐만 아니라 각종 사회 전반의 당사자들(산업계, NGO, 정부 등 참여)이 모두 참여하는 광범위한 PACT를 체결하고 있다. 예를 들어 34개에 달하는 분야 대표들이 참여한 “에너지 PACT”는 경제부처에서 주관하지만, PACT 체결은 사회경제협약회의에서 담당한다. 현재까지 섬유, 금, 금융, 식품유통 관련 4가지의 PACT가 체결되었으며, 연금 보험과 식품 관련 PACT 체결을 위해 논의 중에 있다.

이에 따라 사회경제협약회의의 역할은 전통적인 역할인 자문제공을 넘어 법집행 역할의 중요성이 부각되고 있다. 이런 추세는 부분적으로 EU 규정과 관련된 것이며, 좀 더 긴밀한 관계는 OECD 가이드라인 등이 있다. 네덜란드는 이러한 가이드라인을 사회경제협약회의를 통해 집행하기로 결정하였다.

이 같은 현상은 다양한 이해관계자들이 함께 모여 의견을 나누고 합의점을 찾아갈 수 있도록 운영하는 등 다자간 합의를 이끌어낼 수 있는 사회경제협약회의의 노하우를 활용하는 것이 도움이 된다는 것을 사회적으로 공감대가 형성되어 있기 때문이다.

우리에게 주어진 과제

제2차 세계대전 전후 네덜란드 재건 정신에 입각하여 설립된 사회경제협의회는 노조와 고용주의 협력 그리고 민간영역과 정부와의 협력을 특징으로 하는 합의경제(consensus economy)의 핵심기구가 되었다. 이점이 바로 현재까지 네덜란드의 사회·경제 정책과 관련하여 정부와 의회에 권위 있는 자문기구로서의 지위를 유지하고 있으며, 나아가 그 역할이 갈수록 확대되어 갈 수 있는 원인이 아닌가 생각한다.

이러한 네덜란드 사회경제협의회 모습 속에서 사회적 대화 기구라는 명성은 우리와 같지만 다른 모습으로 운영 및 유지되고 있는 모습이 주목할 만하다.

첫째, 사회경제협의회 독립성이다. 사회경제협의회는 정부 등으로부터 인사 및 예산이 독립적으로 운영되고 있다. 그 결과 일방에 치우침 없이 균형감을 유지하면서 협의체를 운영할 수 있고, 업무의 연속성 및 지속성이 가능하다고 본다. 자문이 주요 업무에 해당되지만, 사회경제협의회 자체적으로도 필요하다고 판단되는 사안에 대해서는 자료조사 등을 바탕으로 협의회에 제안할 수 있다.

둘째, 사회경제협의회 전문성이다. 사회경제협의회는 전통적으로 정부 및 국회에 자문하는 기능을 주요 업무로 하였다. 정부가 자문을 요구한 사안에 대해 기초적인 연구조사를 진행하고 그 결과를 참여주체에게 제공함으로써 논의가 생산적으로 진행될 수 있는 측면도 있다. 또한 최근 변화된 모습을 보게 되면 자문 기능뿐만 아니라 법 집행 기능까지 업무 영역이 확대되고 있음을 알 수 있다. 이러한 현상이 가능할 수 있는 것은 그동안 축적된 사회경제협의회 운영과정에서의 전문성에 기인한 사회적 지지가 있기에 가능하다고 생각한다.

셋째, 사회경제협의회 참여주체가 확대되고 있다. 최근 사회경제협의회는 노사뿐만 아니라 각종 사회 전반의 당사자들(산업계, NGO, 정부 등 참여)이 모두 참여하는 광범위한 PACT를 체결하는 비중이 증가하고 있다는 것이다. 이는 다양화되고 복잡화되는 사회·경제적 문제들을 선제적·효율적으로 대응하기 위한 차원에서 이루어지고 있음을 알 수 있다.

마지막으로 참여주체 간 신뢰를 바탕으로 협의가 진행된다는 것이다. 의제에 따라 참여하게 대립되는 상황도 존재하지만, 기본적으로 의제를 바라보는 시각이 조직의 입장보다는 네덜란드 사회·경제의 발전을 위해 양보와 타협의 정신 위에서 이루어지고 있다는 것이 특별하다.

본 내용은 지난 2017년 10월 4일 네덜란드 사회경제협의회(SER) 방문 시 베로니크 티메르하위스 (Veronique Timmerhuis) 사무총장과의 인터뷰 내용 및 SER 소개 자료를 바탕으로 작성하였음



09

> 사회적 대화 국제동향

- **각국의 사회적 대화 현황**

유럽 주요국의 근로생활 동향(2017년 4분기):

독일, 영국, 오스트리아 그리고 프랑스

손옥이 전문위원

- **Eurofound 고용노동 분석 보고서 요약**

사회적 대화를 통한 디지털화와 기술변화에의 대응

손옥이 전문위원

- **European Commission 보고서 요약**

'17년 EU의 양성 평등에 관한 보고서

손옥이 전문위원

| 각국의 사회적 대화 현황 |

유럽 주요국의 근로생활 동향(2017년 4분기): 독일, 영국, 오스트리아 그리고 프랑스

손옥이 전문위원

이 글은 Eurofound에서 2018년 1월에 발간한 'Latest working life developments-Q4: Austria, France, Germany, and United Kingdom' 보고서를 번역, 요약한 글입니다.

■ 독일

• 경기호조

- '17년 3/4분기 경제상황은 안정화: GDP는 지속 증가(전분기 대비 0.8% 인상), '17년 11월 실업률은 5.3%(최저기록), '17년 단체교섭을 통해 2~3% 임금 인상 등

• 단체교섭합의

- 1) 건설: 2단계의 최저임금 인상에 합의

* 최저임금1(독일 동부와 서부 저숙련 일자리 노동자): '18년 1월 1일부터 11.30~11.75유로로 인상, '19년 3월 1일부터는 11.75~12.20유로로 인상

** 최저임금2(독일 서부 숙련 노동자만 해당): '18년 1월 1일부터 14.70~14.95유로로 인상, '19년 3월 1일부터는 14.95~15.20유로로 인상

- 2) 자동차: 금속 및 전자업계 사용자 조합, IG Metall(독일 최대금속노조)은 신규 단체교

섭 시스템에 합의

* '18년 1월 1일부터 신규 임금 프레임워크 및 현대화된 임금 시스템 도입 예정

** 사회적 파트너는 IG Metall이 합의한 300개 이상의 기업별교섭을 대체할 새롭고 현대화된 부문별 교섭 방안을 기대

3) 금융: 도이치 포스트뱅크 AG와 연합서비스노조는 3단계 임금인상에 합의

* '17년 4월 1일 1.7%, '18년 1월 1일 0.9%, '19년 1월 1일 2.3% 인상

** 우체국은행과 도이치은행이 '18년부터 도이치 포스트 뱅크 AG로 인수, 사회적 파트너는 '21년 6월 30일까지 약 18,000명의 고용보장에 동의

• 금속산업의 단체교섭

- IG Metall은 6% 임금인상, 2년간 주당 28시간의 근로시간 단축, 향후 전일제 근무 복귀 권한 부여 등 제안
- 이에 금속사용자연맹은 IG Metall의 제안을 거부하면서 일정 시간 틀 내에서 주당 근로 시간 조정 가능성을 제안 했으나 금속노조는 거절
- '17년 12월, 금속사용자연맹은 2% 임금인상과 200유로의 일시금 지급을 제안
- IG Metall은 '18년 1월부터 파업선언(3.9백만 금속산업의 노동자에게 영향)

• 향후 훈련의 중요성

- '17년 10월, 독일노조연합 포함 30개 시민사회조직은 정치권에 교육에 대한 투자를 요청
 - * 독일의 전체적인 교육시스템(유치원, 학교, 대학, 취업 후 훈련을 포함) 증진의 필요성 제안
- 훈련 관련 독일 경제 연구 보고서에 따르면, '16년 기업의 평균 훈련투자 시간은 17.3시간, 비용은 330억 유로

■ 영국

• 브렉시트(Brexit) 이후 고용권에 대한 염려

- EU탈퇴 법안이 '17년 11월 하원에서 통과

* EU탈퇴 법안(European Union Withdrawal Law)은 EU법규의 영국 내의 직접적용을 규정한 1972년 유럽 공동체법

(European Communities Act)폐지와 영국의 EU탈퇴 이후 기존에 적용되던 EU법을 영국법으로 전환하려는 내용을 포함

- 노동당과 노조는 고용과 평등법 등 EU내에서 파생된 노동자의 권리는 1차 입법과 논의를 통해서만 변경할 수 있음을 주장
- 하지만 정부는 하위입법으로 상위법을 수정할 수 있는 헨리8세 조항(Henry VIII)을 주장

* 헨리8세 조항: 의회에서 모법을 만들 때 특정조항에 대해서는 의회절차 없이 내각에서 수정 가능

• 국민보건서비스(NHS) 종사자 일부에 대한 임금인상 상한액 제한 폐지

- '13년 이후, 공공분야 임금인상 상한액은 1%로 제한, 간호사, 조산사, 응급구조사에 한해 1%의 인상 상한액 적용 폐지
- 국민보건서비스(NHS)의 효율성 증진, 채용의 정당성, 충분한 근거가 뒷받침되는 정책에는 추가적 재정지원 예정
- 실질적인 임금 인상안의 세부내용과 시기는 추이를 지켜볼 필요

• 실업·고용·임금 동향('17년 8~10월)

- 16~64세 고용률은 75.1%로 전년 동기(74.4%)대비 상승
- 16~64세 비경제활동인구는 21.5%로 8.86백만 명
- 실업률은 4.3%로 1.43백만 명
- 전년대비 평균 주급은 보너스를 포함하여 0.2%하락

• 최저임금위반기업을 위한 강력한 제재 요구

- 기업, 에너지 및 산업부는 최저임금법 위반 260개 기업 리스트를 공개, 노동자 16,000명에 대한 미지급분 지불 요청
- 영국일반노조(GMB)는 공개된 위반기업리스트는 빙산의 일각일 뿐이며, 정부의 명단공개(naming and shaming) 정책의 실효성을 비판하면서 형사기소 주장

■ 오스트리아

• 총선이후 새 연방정부의 내각구성

- '17년 10월 15일 총선, 국민당 제바스티안 쿠르츠(Sebastian Kurz)가 총리로 임명, 우

파 국민당과 극우 자유당이 각각 31.5%, 26.9% 득표율로 1,2당 차지

• **사회 및 노동시장 정책 개혁**

- 다음 입법에 반영될 노동 및 사회 정책 분야의 주요변경내용

- 1) 노동시간은 하루 최대 12시간, 주당 최대 60시간이나 직장협의회를 통해 합의 가능
- 2) 실업급여, 복지급여, 복지접근권 관련 지출 삭감 계획
- 3) 특정 회사를 대표하는 구조의 젊은 노동자 협의회(Young Workers' Council)를 폐지, 협의회 가입 연령은 기존 18세까지에서 16세까지로 제한

• **단체교섭**

- 전통적으로 매년 임금교섭은 영향력이 큰 금속부분에서 시작

* 금속노조는 지난 5년간 6개 세부 부문으로 나누어 교섭, 부문별 186,000명의 근로자에게 동일한 결과를 적용해옴

- 직장협의회, 노동자회의, 산업적 조치를 위한 사전 결정을 거친 후 합의 도출
- 금속산업의 경우 최저임금은 3%인상 된 1,848.08유로(해당년도 물가상승률은 1.9%)
- 타 분야의 임금협약이 뒤따랐으며, 일반적으로 금속산업의 임금협약을 하회

* 공공분야(2.33%), 소매(2.35~2.6%), 텔레커뮤니케이션(2.60%), 버스기사(2.65%), 경비 및 화물운송(2.70%), 시설관리(2.75%), 유치원 보조교사(3%)

■ **프랑스**

• **노동법 개혁 1단계 완료**

- 정부는 노동 개혁 이행법령 채택

* 법령 제2017-1386(17.12.29): 기업이 다양한 정보를 통합하는 데 필요한 모든 정보를 제공하고, 협의기구는 선출된 노동자로 구성된 단일 기구인 '사회경제위원회'로 통합하도록 명시

- 단일 협의기구를 통한 협의는 사회적 관계와 단체협약을 중시하는 프랑스의 전통과는 대조적
- 전체 개혁을 반대했던 노조가 반대여론 결집에 실패함에 따라 정부는 큰 반대 없이 개혁추진

• 노동법 개혁 2단계 시작

- '17년 10월 마카롱 대통령은 노동시장 개혁 2단계 착수 관련 회의를 함께 개최
- '17년 10월 정부는 '18년 하반기 전에 견습생, 직업교육, 실업보험 개편 법안 도입을 목표로 하는 로드맵 발표
- '17년 11월 정부, 지방당국, 사회적 파트너 대표 간 견습생에 대한 협의 시작
- 지역 대표는 견습생이 산업부문에 도움을 주지 못한다고 주장하며 논의를 중단
- '18년 1월 25일 협의결과 보고서 발간 예정
- 사회적 파트너는 직업 훈련이 필요한 더 많은 사람들(실업자와 저숙련 일자리 종사자 포함)에게 훈련 제공을 목표로 직업훈련에 관한 협상 시작
- 실업보험 계획 담당 사회적 파트너는 기존 실업보험('17년 10월 1일부터 '20년 9월 30일 까지의 기간)개정에 대한 합의를 이룬 지 단 6개월 만에 정부의 새 협상 요청에 동의
- '17년 12월 사회적 파트너는 정부가 제안하는 4가지 개혁분야에 대한 다음의 안내서를 받음
 - 1) 자영업자와 퇴직자에게 실업보험의 확대
 - 2) 고용불안정에 맞서는 캠페인, 보너스 할증 시스템으로 기업들이 기간제 근로계약 기간을 연장하고 무기계약을 맺도록 독려
 - 3) 실업자들의 실제구직활동 밀착 모니터링
 - 4) 실업보험의 거버넌스
- '18년 2월 15일 협상예정

• 퇴직, 사회보호 및 재정 참여

- 사회적 파트너는 2개의 강제보충 연금제도를 '19년 1월 1일부터 하나로 통합 하는데 합의
 - * AGIRC:관리직 대상 보충 연금제도, ARRCO:모든 노동자 대상 보충 연금제도
 - ** cf)프랑스 공적연금체계는 기초제도, 강제보충제도, 추가제도로 구성
- '17년 11월 근무조건과 관련, 프랑스 경제사회환경위원회는 디지털 플랫폼 환경에서 발생 하는 새로운 형태의 자영업자에 관한 사회적 보호 증대를 요구하는 보고서 발간
- 정부는 노동자를 위한 재정 참여 개혁 협상 시작
 - * 가치를 공유하기 위한 메커니즘을 더 많은 노동자와 나누기 위한 목적
- 노동장관은 노조와 사용자에게 직장 내 성희롱 감소를 목적으로 하는 제안서 제출 요청
- Jean Paul Delevoye는 연금 시스템의 주요 개혁 착수와 연금 개혁을 위한 장관으로 임명

| Eurofound 고용노동 분석 보고서 요약 |

사회적 대화를 통한 디지털화와 기술변화에의 대응

손옥이 전문위원

이 글은 Eurofound에서 2017년 1월에 발간한 'Addressing digital and technological change through social dialogue' 보고서를 번역, 요약한 글입니다.

1. 개괄

- 덴마크, 독일, 이태리, 스페인은 사회적 파트너가 노동 분야의 **디지털화***를 관리하기 위한 국가 전략 수립에 긴밀히 관여
 - * 디지털화: 특정 정보에 디지털화가 적용되는 경우 컴퓨터로 처리할 수 있는 디지털 형태로 변환되는 과정, 사회 시스템이나 조직에 디지털화가 적용되는 경우 디지털 기술의 보급에 따른 광범위한 방식의 변화를 의미
- 정부와 사회적 파트너가 부문 및 기업 차원에서 행동 계획을 수립하고 변화를 실행하는 방법 검토

2. 디지털화로 인한 기회와 도전

- Osborne과 Frey의 연구(2013년)에 따르면, 향후 10~20년 간, 미국은 일자리의 50%, EU는 40~60%가 자동화에 따른 위협에 직면

- 조사대상 5개국의 노동조합은 저숙련 또는 중간 숙련 노동자를 중심으로 실직과 일자리-자격 간 미스매치에 대한 두려움을 표명
- 많은 연구들은 디지털화에 따른 일자리 득실을 정확히 제시하지 못하지만, 직업능력의 구조와 내용에 대한 디지털 기술의 파괴적인 영향은 지적
 - * OECD는 디지털화는 모든 산업 부문 및 전문직 분야의 일자리에 영향을 미치며 이는 더욱 심화될 것으로 예상
- 오늘날 기술의 수요-공급 불일치는 특정 국가 부문 특히 정보통신기술, ICT 또는 STEM 분야(과학, 기술, 공학 및 수학)에서 이미 발생
- 디지털화는 자동화나 디지털화로 부족한 노동력 해결 등 새로운 비즈니스 모델 창출 및 경제성장을 위한 잠재가능성 제공
- 재택근무 등 근무지를 벗어나 일할 수 있는 환경을 제공함으로써 일·가정 양립, 노동비 절감 등이 가능

3. 디지털 혁명관련 사회적 파트너의 개입

■ 덴마크

- '16년 6월, 산업 4.0 위원회(Industry 4.0 Commission)를 설립
 - 디지털 기술에 관한 권고제시, 정부 및 부처 주도의 디지털화 관련 이행계획 및 로드맵 준비기구
 - 계획 수립과정에 다양한 사회적 파트너가 참여
- '16년 11월, 산업 4.0 위원회는 디지털화와 산업 4.0 관련 권고사항 제시
- 사회적 파트너들은 덴마크 국무총리가 디지털화를 위한 공동이행계획에 참여하기를 촉구
 - 이를 위해, 양자 및 삼자 차원의 비공식 접촉

■ 독일

- '15년 4월, 연방 노동사회부(Ministry for Work and Social Affairs)는 Working 4.0: Thinking further about work **녹서***발간

* 디지털화와 새로운 형태의 작업조직이 고용수준, 급여 등 근로조건에 미치는 부작용 방지가 목적

- 디지털화 및 Industry 4.0의 추세 조명, 논의되고 있는 주요 질문 제기

* 다른 산업, 생산과정 및 고용수준, 작업장 및 안전문제, 노동시간 개념, 공동 결정권, 자격요건, 고용형태, 사회보장제도 등

- 녹서는 새로운 포럼을 위한 출발점 역할, 학계·사회 파트너·복지기관 등이 전문가 워크숍 및 컨퍼런스에 참여

* 독일사용자단체(BDA): 디지털화로 인한 사업수익창출 가능성을 강조, 규제 불필요주장

독일노조총연맹(DGB): BDA의 입장은 규제완화 의도로 규정, 새로운 형태의 고용으로 인한 새로운 규칙 도입주장

- '16년 11월 Working 4.0 백서 발간

- 법정 실업 보험을 '직장보험으로' 변경, 노동시간·장소 등, 노동자에게 더 많은 선택권을 부여하는 법 초안 작성, 노동자들에게 '타당한 권리'를 제공하기 위한 단체교섭 강화, 단체교섭 범위 확대, 노동자를 위한 위원회의 설립 등

■ 체코 공화국

- '15년~ 디지털화가 경제에 미치는 영향에 대해 검토

- '15년 8월 디지털 시장 개발을 위한 실행계획(Action Plan for the Development of Digital Market) 승인

- '16년 8월 국가 산업 이니셔티브(National Industry Initiative) 4.0 보고서 발간

- 응용연구를 위한 지원, 사이버 안보, 관련 법안도입, 디지털 이슈의 전략적 관리 통합, 새로운 세대 데이터 네트워크 구축

- 토론에 사용자 단체 전문가, 특정 노동자, 산업통상부, 연구 기관, 학계 및 독립 컨설팅 회사 전문가 그룹이 참여, 그러나 연구 편찬에 있어, 노동조합의 역할은 제한됨

- 이에 체코에서 가장 큰 노동조합인 Bohemian-Moravian Confederation of Trade

Union(ČMKOS)가 문제 제기, 경제 사회 협약을 위한 위원회(Council for Economic and Social Agreement)에서 디지털화와 자동화에 대한 논의와 Industry 4.0 concept에 노조가 참여

- 최근 산업통상부는 Work 4.0이라는 대규모 분석 연구 착수 발표
- 관청은 Industry 4.0 concept을 실행, ‘Digital Agent’를 임명하여 개별 주 당국이 관련 특정 전략을 마련하는 활동을 지원
 - 이는 정부의 산업뿐만 아니라 교육 및 고용 정책 방안 도입의 중요성에 대한 인식을 보여줌
- 독일 연방 교육 연구부와 교육 시스템의 현대적 도입을 위한 ‘Education 4.0’에 관한 협력 협정

■ 이태리

- 다음 4개 기관(Presidency of the Council of Ministers와 Ministry of Economic Development, AgID, Agency for Territorial Cohesion)이 2가지의 국가 계획 준비
 - 1) ‘National Plan for Ultrafast Broadband’: 2020년까지 최소 50%의 인구에게 초당 100메가바이트의 인터넷 연결
 - 2) ‘Strategy for Digital Growth’: 2020년 이행 계획 논의 과정에 관련분야 노동조합, 사용자 단체, 대표 기관들이 참여
- ‘16년 7월, 이태리 의회는 디지털 기술 도입 실행전략인 ‘Industry 4.0’계획 발표
 - 사회적 파트너, IT분야 주요 단체, 학계, IT전문회사 대표가 참여

■ 스페인

- 산업에너지관광부(Ministry of Industry, Energy, and Tourism)는 통신부(Secretary of State for Telecommunication)및 스페인 회사와 스페인 산업 디지털화를 위한 ‘Connected Industry 4.0’ 도입

- 산업분야의 부가가치 및 고용 증대, 지역적 디지털 해결책의 제공, 스페인 산업과 수출에 경쟁력 및 차별화된 장점 개발
- 정부는 Industry 4.0 관련 공공기관, 산업 및 기술 회사 및 기관, 연구 및 교육 센터, 사회적 파트너와 전문가로 구성된 새 기구 설립 예정
- '15년 7월, 스페인 산업자원관광부(Ministry of Industry, Energy, and Tourism)는 국내산업 디지털화를 위한 'Connected Industry 4.0' 발표
 - 스페인노동자위원회(CCOO), 노동총동맹(UGT), 사용자연합(CEOC), 중소기업연합(Cepyme)이 참여
- '16년 5월 CCOO는 '생산경제를 위한 협약'(Pact for a productive economy)을 요구, 스페인 산업자원관광부와 수차례 회의
 - '생산경제를 위한 협약'은 공공당국, 기업 단체, 노조, 대학, 연구 센터가 산업의 디지털 문제를 위한 포럼 설립 하에 이루어져야 함을 주장
- '16년 7월 CCOO는 '산업의 디지털화'(The Digitalization of Industry)보고서 발간
 - 디지털 일자리는 사회적 대화와 단체협약의 틀에서 이루어 져야 하며 노동시장에서 배제된 취약계층의 사회적 보장 담보, 보건안전 및 일가정 양립 등 새로운 노동제도 마련 지적

4. 사회적 대화의 결과

■ 덴마크

- 디지털화 관련 구체적인 단체협약이나 사회협약이 이루어지지 않았으나 덴마크 노총(LO)과 전문가노조(FTF)는 노동시장의 새로운 기술변화관련 교육 및 훈련정책 마련을 위한 공식 토론회 개최
 - LO와 FTF는 디지털화를 통한 세계화에 대응하기 위한 교육 및 훈련의 중요성 인식

■ 독일

- 전 공공철도회사인 Deutsche Bahn 와 철도교통노조(EVG)는 '단체협약 4.0'(Collective Agreement 4.0)이라고 불리는 새로운 단체협약을 위한 협상 시작
- '16년 10월, 사회적 파트너는 지정된 사무실이 없이 일하는 모바일 근무(mobile work)와 디지털화로 인한 영향에 대한 연구 진행
 - BMW는 모바일 근로자들의 근무시간 규정 및 비가용성에 대한 새 규정 도입
- 디지털화로 새롭게 나타날 직업군 규정 및 새 일자리를 위한 직업훈련제도 개선

■ 체코 공화국

- 교육기관, 사용자 단체, 정부는 구글과의 협력사업을 통해 무료 온라인 교육을 제공함으로써 디지털 기술역량 강화
 - 다양한 파트너와의 협력구축으로 디지털화·디지털 기술·기업가정신에 대한 강의 진행

■ 이태리

- Italian National Confederation of Craftmanship and SMEs(CNA)는 '15년 7월 착수한 'Digitaly' 프로젝트 장려
 - 국가연구위원회(CNR)과 다른 파트너와의 협력을 통해 아마존과 구글 등의 주요 플랫폼을 중소기업과 연계, 약 9,000개 기업이 연계됨

| European Commission 보고서 요약 |

'17년 EU의 양성 평등에 관한 보고서

손옥이 전문위원

이 글은 유럽연합집행위원회(EU)에서 2017년 3월에 발간한 'Report on equality between women and men in the EU' 보고서를 번역, 요약한 글입니다.

1. 여성의 노동시장 참여증가와 동등한 경제적 독립성

■ 남녀 고용률은 증가, 핵심생산인구 성별격차는 정체

- '16년 3/4분기에 남성 고용률은 77.4%, 여성 고용률은 65.5%로 경기침체 이후 가장 높은 수치를 기록
- 남녀 고용성별격차는 '10~'13년 감소하였으나 그 이후 정체
 - * 특히 50~64세의 고용상 성별격차가 감소, 이는 연금시스템의 변화와 청년고용의 정체에 기인

■ '긱 이코노미(gig economy)'로의 전환

- 실업률은 회복되고 있으나 여전히 구직자는 일자리를 찾지 못함
 - * '16년 3/4분기 실업자수는 남성이 10.5백만, 여성이 9.6백만
- 실업률이 높은 국가에서 여성의 실업률은 남성보다 높음
 - * 그리스: 27.2%(여성) vs 18.9%(남성), 스페인: 20.7%(여성) vs 17.4%(남성), 이탈리아: 12%(여성) vs 10.2%(남성)
- 일의 형태는 제로 아워(zero hour)계약이나 단기 계약 등과 같은 '긱 이코노미'로 전환 추세

- 여성 근로자들이 비고정적인 일자리에 더 많이 종사(여성 14.1% : 남성 12.9%)

■ 무급 근로에서 여성의 분담

- 유급 근로와 무급 근로에 기여하는 남녀 간 근로시간의 격차는 큼
 - EU평균 주당 유급 근로시간은 남성 39시간, 여성 33시간이며 무급 근로시간은 남성 10시간미만, 여성 22시간
- 남녀 간 일의 종류도 상이, 여성은 반복적이고 노동 집약적이며, 급격한 변화나 동시에 처리해야하는 일을 주로 맡는 편

■ 일·생활 균형(work-life balance)정책

- 남녀에게 동등한 가사분담을 하게 하는 일·생활 균형정책은 경제적 독립성과 ‘웰빙(well-being)’을 가능하게 할 수 있음
- 핀란드는 직장에서 남성의 육아휴직 사용을 막는 요인 제거와 남성우위 직장문화에 대한 인식 제고를 목표로 과제 이행
- 호주는 '17년 ‘Family Time Bonus Act’를 이행, 남녀 양육 동등 분담을 목표, 사용시간에 비례하여 매달 440~1030유로를 지급
- 독일에서 육아휴직을 사용하는 남성은 34%로 평균 3.1개월이며 부부가 육아휴직을 사용하는 경우 인센티브 제공

■ 제3국 이주민과의 통합

- '16년 유럽 28개국의 망명신청자 수는 백만 명 이상이며 이중 33%는 여성, 현 추세에서 제3국 국민들과의 통합은 중요
- 여성 이주자의 고용률은 46.4%로 노동시장 접근의 장벽을 직면하고 있으며 이들의 보유 기술과 창의성 활용 미흡

- 위원회는 '16년 제3국 국민과의 통합에 대한 실행계획 제안, 'Advisory Committee on equal opportunities for women and men'을 통해 의견 발표

2. 성별임금·연금 격차 감소를 통한 여성 빈곤 해결

■ EU의 성별임금격차

- 여성은 자격을 갖추었음에도 경력 단절로 인하여 남성보다 급여 및 연금이 낮은 편
- 성별고용격차는 감소하고 있으나 성별임금격차는 여전히 정체
 - * 원인으로 여성은 1) 상대적으로 급여가 낮은 직업군에 종사, 2) 낮은 임금을 지급하는 파트타임이나 임시계약직에 종사, 3) 남성은 장기근무에 대한 급여보상을 받음

■ EU와 회원국들의 성별임금격차 감소를 위한 노력

- EU조약(Treaties)과 지침서(Directives)에는 고용과 직업에서의 양성평등을 포함하고 있으나, 동등한 임금지급에 대한 효과적인 적용은 과제(유럽연합위원회는 지속적으로 모니터링 이행)
- '14년 유럽연합집행위원회는 회원국들이 급여지급 투명성 관련 조치를 취하도록 권고안 채택, '16년 회원국들은 권고안 도입
- '16년 회원국들의 경험공유 및 논의를 위한 세미나 개최
- '16년 기술과 자격의 투명성 제고를 위한 'New Skill Agenda' 도입
- '16년 11월 3일을 'European Equal Pay Day'로 지정, 성별임금격차 관련 자료 배포
- '16년 11월 노동시장 관련 기관의 역할에 대한 중요성을 인식, 성별임금격차 감소를 위한 해결책을 주제로 사회적 파트너와의 대화 마련

- 회원국들은 최저임금, 공공부문임금 설정을 통해 성별임금격차에 직접적인 영향을 미치기 위해 노력

* 여성은 저임금부분, 공공부문, 교섭이 제한된 직업에 집중

■ 기술 분야에서 나타나는 성별격차

- 성별격차는 조기에 시작
 - 15세 학생 대상 수학평가에서 핀란드를 제외한 모든 국가에서는 남학생이 여학생보다 두각을 나타냄
 - 15세 학생 대상 과학평가에서 유럽 10개국(벨기에, 독일, 아일랜드, 스페인, 호주 등)은 남학생이 여학생보다 높은 성적, 8개국(그리스, 불가리아, 핀란드 등)은 여학생이 남학생보다 높은 성적 기록
- 성별이 직업선택에도 영향
 - PISA조사에서는 15세 남학생들은 ICT전문가, 과학자, 엔지니어를 장래희망으로 생각하는 반면 여학생들은 의사, 수의사, 간호사를 희망
- '16년 위원회는 교육 분야에서 성별 고정관념과 사회경제 격차를 해소하는 기회를 제공할 수 있도록 권고
- '17년 'Skills Guarantee' 도입, 성인에게 최소한의 기술 습득 기회 제공

■ 빈곤해결

- 여전히 남성의 소득에 의존하는 경우가 다수이나 여성의 소득에 의존하는 가구도 증가 추세
- 조사 결과에 따르면, 아이를 양육하는 가정의 가장이 일자리를 잃게 되면 70%가 빈곤을 경험할 것으로 예상
- 편부모 가정이 빈곤이나 사회적 배제에 노출될 가능성은 약 47.7%

3. 의사결정에서의 양성평등

■ 기업간부에서의 성비

- 의사결정과정에서 남녀의 동등한 참여는 기본권 존중과 정의의 문제이며 좋은 거버넌스를 위한 방안
- '16년 조사결과에 따르면, 대기업 간부 4명중 1명은 여성이며 대기업 간부의 30%가 여성인 국가는 4개국(프랑스, 이태리, 핀란드, 스웨덴)임
 - * 여성 CEO비율은 5.7%, 간부 중 여성위원장은 7.7%
- 유럽은 의사결정과정에서의 여성참여 부족이 문제로 대두
 - 다각적인 접근(정책, 대안적용, 법 시행, 자금 지원)방안을 통해 성비균형에 기여

■ 금융기관과 의회·정부·정계에서의 성비

- EU 주요 금융기관과 회원국 금융권의 대부분은 남성이 경영
- 의회와 정부 및 정계에서도 여성의 대표성은 저조
 - * 의회: 32.1%, 정부: 27.9%, 정계: 18.8%
- 지방입법기관에서 여성이 차지하는 비율은 35.3%(프랑스가 40%로 프랑스를 제외할 경우 29%)

■ 정치 분야에서 양성평등을 촉진하기 위한 위원회의 지원

- 정치적 의사결정에서 성별 균형을 강화하기 위해서는 다음이 중요하다는 결론을 도출
 - 1) 정치 아젠다에 양성평등과 남녀 모두 동등한 정치적 위치에 접근할 수 있는 방안을 포함하는 정치적 의지가 필요
 - 2) 여성 참여를 높이기 위한 할당제가 효율적인 방법이나 좋은 성과를 거두기 위해서는 효율적인 이행과 설계가 필요
 - * 선거시스템과 결부, 여성단체의 압박, 미디어 활동 등이 성공의 요소가 될 수 있음

- 3) 법제화 등과 같은 통합적인 전략이 필요
- 4) 질적 및 양적 개선을 모니터링 할 수 있는 데이터의 축적이 중요

4. 성관련 폭력 대응 및 피해자 보호 및 지원

■ 성관련 폭력에 대한 더 나은 이해

- '08~'14년 국제 살인, 폭행, 강도 발생 수는 감소한 반면, 동기간 강간, 성폭력, 성폭행은 현저히 증가
- 조사 응답자의 1/4은 가정폭력 피해자를 알고 있다고 주장, 71%는 이 사실에 대해서 가족이나 친구 또는 지원 기관에 알림
- 응답자의 22%는 여성이 학대나 강간에 대한 주장을 만들어 내거나 과장한다는 것에 동의하였고, 17%는 여성에 대한 폭력이 피해자에 의해서 발생한다는 것에 동의
- 국가별로 상이하나 동유럽에서는 피해자를 탓하는 태도가 일반적

■ 예방보호지원

- '16년 '국제여성폭력 추방의 날'을 맞이하여 위원회는 성적불평등 완화와 여성 및 소녀에 대한 모든 형태의 폭력 근절 조치 도입
 - * 모든 회원국, 이해 관계자, 관련 전문가들이 함께 여성 폭력 근절
- '16년 위원회는 피해자 권리 관련 EU의 법률 모니터링, 이행지침을 준수하지 않는 국가에 대해 위반 소송절차에 착수
- 위원회는 특정 형태의 폭력에 초점을 맞춘 과제를 시작, 특히 스포츠 분야에서 발생하는 성 관련 폭력의 성공적인 대처방안 연구
 - 'Strengthening psychosocial methods and practices': 가정폭력 피해자들이 심리사

회적 방법을 통한 회복지원

- 'Family Justice Centres': 가정폭력피해자와 자녀들이 함께 모일 수 있는 안식처 제공
 - 'Universities Supporting Victims of Sexual Violence': 교수들에게 대학 성폭력 정책과 관련 훈련 성공사례 연구개발
 - 'CARVE': 사내에서 성을 기반으로 한 폭력방지
 - 'Change Plus': 전문가와 정치인들이 성관련 교육을 옹호하도록 독려
 - 'Building a Safety Net for Migrant and Refugee Women': 성폭력 경험 이민자들에 대한 적절한 지원 제공 및 권리정보 제공
 - 'Empowering Care': 14~18세 소녀들의 개인역량 강화와 폭력으로부터 보호
- 위원회는 이민 여성 및 소녀의 인권침해, 성폭력, 성차별과 여성 밀매 관련 연구보고서 발간

5. 전 세계 양성평등 및 여성의 권리 도모

■ 지속가능한 개발을 위하여 UN 2030 Agenda를 통한 양성평등

- 양성평등, 여성 및 소녀의 권리 보호는 EU의 중점 가치로 모든 EU정책과 프로그램, 유럽의 **지속가능한 미래를 위한 전달문(Communication on the next steps for a sustainable European Future)***에도 반영

* 지속가능한 개발을 위한 UN 2030 아젠다 이행을 위한 위원회의 정치적 우선순위와 EU의 미래 지속가능한 개발목표(SDGs) 달성방안 등 내용 포함

- 여성의 지위와 역량강화를 지속가능 개발과 연계한 제60차 UN 여성지위위원회 회의 시 2030 아젠다 이행 관련 양성평등에 대한 제언

■ EU Gender Action Plan(2016-2020)

- EU Gender Action Plan 이행 점검을 위한 각국의 경험 공유 및 토론을 위한 회의 개최
- '16년 EU는 총 84개의 성폭력관련 인도적 과제를 지원(18백만 유로), 시리아, 터키, 콩고,

남수단 등 3.4백만 명이 수혜자

- ILO 협약과 관련하여 여성과 남성에게 동일노동 동일임금 적용과 고용 및 직업차별 철폐 이행, 성별임금격차 감소에 기여

6. 모든 주체들과 협력을 통한 양성평등

■ 유럽양성평등기구(EIGE)가 제공한 실제적 도구

- Gender Equality in Academia and Research를 통해 양성평등 계획을 준비하기 위한 실제적인 정보 및 단계별 가이드라인 제공
- Gender Impact Assessment를 통해 성불평등을 야기하는 정책 검토 및 시정 제안
- Institutional Transformation을 통해 조직 내 성불평등을 해결하기 위한 근로 문화 확립
- Gender Equality Training을 통해 양성평등에 기여하는 효과적인 도구 마련 및 직원들의 지식 함양

■ 양성평등 관련 3가지 중점과제

- 연구 및 혁신 분야의 기관적인 변화를 통해 양성평등 추진의 장애물을 제거하고자 EU는 다음 분야를 중점 추진할 계획
 - 과학 분야 경력에서 평등 촉진
 - 의사결정과정과 기관에서의 성비 보장
 - 연구 및 혁신 관련 콘텐츠에 여성과 남성의 생물학적·사회적 특징을 고려한 양성 통합적인 관점제시

■ 기금을 통한 양성평등촉진노력

- 유럽사회기금(ESF)을 통해 양성 모두 평등한 고용, 직업개발, 동일노동 동일임금을 우선순위로 '14년~'20년 동안 16억 유로 지원

- 유럽투자은행(EIB)은 은행의 정책 및 운영목표에 양성평등을 포함, 여성에 대한 취업·자금 지원, 여성 창업 등을 지원

7. 결론

- 현 추세가 지속되면 한 세기가 지나도 소득에서의 성별격차는 줄어들기 힘들 것으로 예상
- 21세기에는 경제 독립성과 장기 경력, 소득 및 연금의 효과로 인하여 여성의 육아 부담이 줄어들게 될 것으로 예상
- 일부 유럽 국가는 새로운 접근법을 통해 양성평등과 여성의 경제적 독립을 가속화하고 있으나 새로운 일·생활 균형에 대한 재정의 필요
- 경제와 사회를 구성하기 위해 남성과 여성의 기술, 장기, 열정이 필요하나 여전히 여성 또는 남성이 지배하는 분야가 존재
 - * 남성은 보건, 교육 분야를 덜 선호, 여성은 과학, 수학, ICT, 엔지니어링 분야 덜 선호
- 여성이 고위임원진에 포함되기 시작한 것과 경영과 과학 분야에 진입하고 있다는 사실을 상기하는 것은 의미
- 이미 소수 국가에서는 의사결정에서의 성비가 균형에 가까우므로 의사결정에서의 평등은 먼 미래의 이야기가 아닐 가능성
- 지속적인 각성이 적극적인 정책과 결합될 때 양성평등이 가능할 것



10



위원회 주요 동정

- 2017 임금연구회

임금격차의 실태 분석 :

조선산업과 분위별 임금 수준을 중심으로

강금봉 전문위원

- 노동존중사회연구회

‘노동존중사회’ 논의를 위한 기초를 정리하다

송해순 전문위원

- 국제노사정기구 연합 워크숍

디지털 혁명이 일자리에 미치는 영향에 주목

손옥이 전문위원

| 2017 임금연구회 |

임금격차의 실태 분석 : 조선산업과 분위별 임금 수준을 중심으로

1월 26일 9차, 2월 9일 10차 임금연구회 회의 개최

강금봉 전문위원

2014년도부터 경제사회발전노사정위원회에서는 미래지향적 임금정책 수립의 기반을 마련하기 위해 임금연구회를 운영하고 있다.

4기 임금연구회는 기업규모 간 임금격차 실태 분석 및 관련 정책 방안을 검토하기 위해 2017년 8월 발족하여 사회학·경제학·경영학 관련 전문가 총 11명으로 구성되어 현재 운영 중이다.

조선업 경쟁력 제고 위해 사내하청 생산시스템 개선 필요

임금연구회는 2018년 1월 26일과 2018년 2월 9일에 각각 9차와 10차 회의를 개최하였다.

9차 회의에서는 하도급 거래가 많은 조선업을 중심으로 임금격차 현황과 원인에 대해 논의하였고, 10차 회의에서는 분위별 시간당 임금과 기업규모 간 임금격차 실태를 중심으로 논의하였다.

9차 회의에서는 박종식 박사(연세대학교 사회발전연구소 전문연구원)가 ‘조선산업 고용구조 특성과 임금 격차 문제’를 주제로 발제하였다.

발제에 따르면 조선산업 내 기업규모별 임금격차는 상대적으로 큰데, 300인 이상 기업 대비 50인 미만 기업체 노동자의 임금이 약 40% 수준이고, 50~299인 기업은 50%대이다. 조선업 내에서 이러한 기업 규모 간 임금격차의 확대 원인은 사내하청/협력업체 중심의 생산시스템이 구축되었기 때문이다. 즉, 1990년대 초 기업내부 노동시장 형성 이후 사측의 인건비 절감, 노동조합의 고용안정과 위험(고강도) 작업 회피 요구 간의 타협/담합의 결과이다.

토론자들은 이에 대해 현재 조선산업의 생산 방식은 전반적으로 인력관리의 효율성을 저하시키고 노동자의 잦은 이직을 유발해 기업 내 숙련이 형성되지 못하고 있음을 강조했다. 이로 인해 전체 조선산업의 기술력이 저하되고 있음을 지적하며, 산업경쟁력의 제고를 위해 사내하청 중심의 생산시스템 개선이 필요하다는 데에 공감했다. 조선업 내 전체 임금격차를 줄이기 위해서는 고용형태나 원·하도급 상관없이 노동강도 및 숙련을 고려한 직무군을 생성시켜, 동일 노동 동일임금 체계를 마련하는 것이 필요하다는 의견도 나왔다.

고임금 노동자 줄고 양극화 심화됐다

10차 회의에서는 김문정 박사(한국조세재정연구원 부연구위원)가 ‘사업체 규모별 근로시간과 임금을 비교: 2006~2016년 고용형태별 근로실태조사 자료분석’을 주제로 발제하였다.

발제자는 고용형태별 근로실태조사 자료를 이용하여 시간당 임금을 1~10분위로 구분하여 사업체 규모별 종사자의 비중을 분석하였다. 그 결과 2006년도에는 저임금 1분위 노동자의 50.72%가 5인 미만 영세 사업체에서 종사하였고, 고임금 10분위 노동자 42.83%가 300인 이상 사업체에 종사하였지만, 2016년에는 1분위 노동자는 56.94%가 5인 미만 사업체에 종사하고, 10분위 노동자는 38.94%만이 300인 이상 사업체에 종사하는 것으로 나타났다. 특히, 7분위 이상의 노동자 중에서 300인 이상 종사자 비중이 2006년에 비해 2016년도는 현저하게 감소한 것으로 나타나, 이들 사업체에서 고임금 노동자의 고용 감소가 나타나고 있는 것으로



분석되었다.

토론자들은 임금격차의 양극화는 자동화로 대체할 수 있는 중간계층인 사무직의 일자리가 줄어들고, 기계 대체성이 낮은 저임금, 저숙련의 서비스 일자리가 늘어나기 때문에 발생하고 있음을 지적하였다. 상위 고소득자의 규모가 늘어나면서, 그들이 필요로 하는 생활 서비스 저임금 일자리가 늘어났지만, 중간층의 일자리가 줄고, 하위층과 상위층만 남는 양극화가 발생하고 있다는 의견도 제시되었다.

대기업 중심 성장만으로 양질의 일자리 창출 불가능

이번 9차와 10차 임금연구회를 통해 기업규모 간 임금격차는 수직적 원·하청 중심 산업구조와 불공정한 거래로 인해 발생하고 있고, 300인 이상 대기업의 고임금 노동자의 비중이 점차 감소하고 있는 것으로 나타나, 대기업 중심의 성장만으로는 양질의 일자리를 창출할 수 없음을 보여주고 있다. 그러므로 중소기업 경쟁력을 갖추고 양질의 일자리를 창출하기 위해서는

원·하청 간의 공정거래를 통한 혁신적 산업 생태계 조성이 우선적 과제를 시사하고 있다.

임금연구회는 다음 회의에서는 국내 3대 주력산업의 전속거래 실태와 임금격차에 관해 논의할 예정이며, 이후에는 기업규모 간 임금격차를 해소하기 위한 산별 임금체계, 중소기업 성과공유제 활성화 방안 등을 검토할 예정이다.

임금연구회 위원 명단

구분	위원명단
위원장	이인재(인천대 경제학과 교수)
전문가	권현지(서울대 사회학과 교수), 김주영(산업연구원 연구위원, 노민선(중소기업연구원 연구위원), 박윤수(한국개발연구원 부연구위원), 박진희(한국고용정보원 인력수급전망팀 연구위원), 이정현(명지대 경영학과 교수), 이지만(연세대 경영학과 교수), 전현배(서강대 경제학부 교수), 정진호(한국노동연구원 고용영향평가센터소장), 조동훈(한림대 경제학과 교수)

| 노동존중사회연구회 |

‘노동존중사회’ 논의를 위한 기초를 정리하다

다양한 의견 청취 통해 종합 검토

송해순 전문위원

향후 사회적 대화 재개 시 핵심 의제가 될 것으로 예상되는 ‘노동존중사회’와 관련하여 의제의 범위와 내용 등에 대한 예비 연구가 필요하다는 판단에 따라 2017년 12월 1일 연구회를 구성·발족하여, 총 7차례 회의를 개최하였다.

땀 흘려 일하는 사람들이 존중 받는 인간적 노동체제 구축해야

‘노동존중사회연구회’는 노동친화적 정책 필요성에 대한 공감대 형성에도 불구하고, ‘노동존중사회’의 개념과 이를 실현하기 위한 과제 논의가 부족한 바, ‘노동존중사회’에 대한 개념, 의제 등을 우선적으로 마련하기 위해 구성·운영하였다.

2017년 12월 1일, 1차 회의를 시작으로 총 7차례 회의를 개최하고, 양질의 일자리 창출, 차별 개선, 사회적 시민권, 노동기본권, 노동참여 거버넌스 등 5개 분야를 중심으로 관련 논의를 진행하였다.

1차 회의(2017.12.1.)에서는 연구회 발족 및 분야별 내용을 검토하였다. 총론 부분에서는

‘노동존중사회’의 필요성 등을 다루었다. 1987년 한국의 민주화는 ‘어떤 민주주의인가’에 대한 심각한 고민을 못한 채 전개되었고, 1997년 외환위기를 극복하는 데 급급한 민주정부들도 노동문제를 민주주의와 관련시켜 다루지 못함에 따라 국민들의 삶은 민주적 변화와 무관하게 악화되었으며, 비정규직의 증가와 근로빈곤층의 확대는 민주화 시대가 낳은 역설이 되었다고 지적하였다.

따라서 민주주의가 국민들의 삶을 실질적으로 개선하고 일상적인 행복을 증진시키는 제도가 되기 위해서는 ‘땀 흘려 일하는 사람들이 존중되는 사회가 되어야 한다고 하였다. 양질의 일자리 확충과 고용안정 부분에서는 실노동시간 단축, 비정규직 남용과 차별 해소 등을, 차별 해소 부분에서는 저임금 및 소득불평등 해소·보호를 필요로 하는 노동의 개선 등을, 사회적 시민권 부분에서는 사회보험제도의 대상 포괄성 확대와 보장성 강화와 일·생활 균형을 위한 모·부성휴가 및 돌봄서비스 강화 등을, 노동권 부분에서는 헌법과 노동권·노동의 재인격화·인간다운 생활권의 중심성·노동하는 모든 사람을 위한 기본적 자유와 권리 등을, 노동참여와 혁신 부분에서는 노동참여적 노사관계 거버넌스 확립·노동정책에의 참여수준 제고·노조의 사회적 역할 및 위상 확대(USR) 등을 검토하였다.

2차 회의(2017.12.15.)에서는 노동존중 개념을 검토하기 위해 박제성 한국노동연구원 연구위원으로부터 ‘필라델피아 선언’과 관련한 내용을 듣고 논의하였다. 박제성 연구위원은 필라델피아 선언이 과거 법치적 노동조직에서 수치적 노동조직으로 전환(목적과 수단의 전환)되는 과정에서 의의를 지니고 있으며, 필라델피아 정신 회복(진정으로 인간적인 노동체제를 만드는 것)을 위해서는 사용자 책임과 노동자 연대를 중요하게 고려해야 한다고 설명하였다.

3차 회의(2018.12.29.)에서는 5대 분야별로 내용을 다시 한 번 검토하였다.

미조작·취약계층, 당사자 참여가 보장되어야 한다

4차 회의(2018.1.12.)에서는 미조작·취약계층 근로자들의 의견을 청취하였다. 이남신 한국비정규노동센터 상임활동가는 ‘비정규직 문제 해법과 우선 개선 과제’에서 비정규직 고용형태

비율이 높아지고 있고, 이해집단이 복잡하기 때문에 과거처럼 노사관계만으로 풀 수 없는 문제가 많아지고 있다고 지적하며, 추상이 아닌 실질적 사회적 대화로서의 합리적 공론장이 굉장히 중요하다고 하였다. 이남신 상임활동가는 경제·사회 문제가 복합적으로 나타나고, 이해관계자가 다양해지고 있기 때문에 무엇보다 사회적 대화 틀에 비정규직-청년-여성 등 당사자 참여가 보장되고 확대되어야 한다고 지적하였다.

나지현 전국여성노동조합 위원장은 ‘노동존중사회를 위한 여성노동자의 당면 과제’에서 성별임금격차 해소, 최저임금 1만원과 (공공부문)정규직 대비 80% 임금 약속의 중요성 강조, 노동관련 각종 위원회에 여성의 과소대표 또는 대표 없음 문제 해결, 특수고용 여성노동자에 대한 실질적 보호방안, 시간제 일자리를 재고하고 시간제 노동자 차별 철폐, 여성의 노조조직을 더 어렵게 하는 강제적 복수노조 창구단일화 중지 등을 제안하였다.

김민수 청년유니온 위원장은 ‘청년친화적 고용노동정책 제언’을 통해 노동존중을 위해서는 우선적으로 공론장의 자원 재분배가 선행되어야만 제도·사업에 있어서도 재분배가 가능하다고 하였다. 특히, 신생조직의 경우 의제 확장을 위해서는 사회적 거래 비용이 필요하나 현실적 한계가 있으므로, 사회적 거래를 공적으로 활용할 수 있는 방안에 대한 고민도 필요하며, 미조직 간 공동의 정책 의제 형성도 중요하다고 지적하였다.

제5차 회의(2018.1.26.)에서는 오정택 독일 프라운호퍼 연구소 연구원이 ‘독일의 미래 전략과 노동 4.0 정책’에 대해 발제하였다. 오정택 연구원은 발제문을 통해, 독일의 노동 4.0의 좋은 일자리(Gute Arbeit)는 소득과 사회안전망(단체협약 및 임금협약 강화, 직업 교육 및 상담 시스템 강화), 좋은 노동으로의 통합(직업 능력 향상을 통한 좋은 노동의 기회 균형 부여), 새로운 정상으로서 다양성(경직된 노동모델 대신 생애주기에 맞춘 노동모델 준비), 노동의 질 습득(새로운 환경에 적합한 생산 프로세스 및 비즈니스 모델 개발 장려), 공동결정 참여·기업문화 함께 고려하기(혁신적이고 민주적인 기업조직 형성을 위한 노동자 참여 강화) 등으로 정의된다고 하였다. 또한 독일 노동 4.0의 주요 과제로 노동 역량(실업보험에서 노동보험으로), 노동 시간(유연하지만 자기결정권 보장), 서비스직(좋은 노동조건 강화), 건강한 노동(신체적·정신적 건강 향상), 근로자 정보보호(근로자 정보보호 지표 개발로 질적 평가 기준 마련), 공동결정 및 참여(기업-노사 간 협의 프로세스 강화), 자립(자영업자와 스타트업을 위한 지원 및 안전 체



계 마련), 사회국가(디지털 전환을 유럽 및 사회국가 틀에서 이루어내는 것이 중요) 등을 지적하였다.

노·사, 노동존중사회 위한 정책대안 제시

제6차 회의(2018.2.9.)에서는 ‘노동존중사회’와 관련한 노동계 의견을 청취하였다. 정문주 한국노총 정책본부장은 노동가치 구현을 위해서는 평등복지사회 건설을 위한 노동중심 임금·소득주도 성장이 중요하다고 강조하였다. 주요 정책 사항으로 노동기본권의 온전한 보장·노동자 보호제 도입·산별교섭체계 확립 등 사회연대적 노사관계 구축, 좋은 일자리 360만개·비정규직 감축 및 차별철폐·고용안정·최저임금 1만원 실현 등 좋은 일자리와 차별 없는 노동시장, 노동자 경영참가법·정의로운 조세 전환·노동친화적 선거제도 개혁 등 경제민주화와 정치개혁, 든든한 노후·국민연금 및 건강보험 개선·돈 걱정 없는 공공교육 등 사회안전망 강화 등을 제시하였다.

박용석 민주노총 정책연구원장은 노동존중사회의 주요 가치는 ‘노조 할 권리’와 노동개헌이라고 하였다. 다양한 정책의제의 수평적 열거보다, 실제 노동존중의 사회 실현의 핵심 지표로서 노조 조직률 제고 및 헌법 제33조의 개헌이 최우선적 가치로 설정될 필요가 있다고 하였다.

제7차 회의(2018.3.9.)에서는 ‘노동존중사회’와 관련한 경영계 의견을 청취하고 연구회를 최

중 정리하였다. 김영완 한국경총 노동정책본부장은 양극화 해소를 위해 노사가 상생할 수 있는 방안을 마련해야 한다는 점에 경영계도 공감하나, 노동시장에서도 수요와 공급법칙은 유효하고, 시장 활력을 갖고 성장하기 위한 정책도 같이 추진해야 하므로, 고용의 유연성과 안정성도 같이 고려해야 한다고 지적하였다. 따라서 한쪽으로 치우치지 않는 정책추진이 진행되어야 한다고 하였다. 이와 관련하여 일자리를 만드는 것이 시급한 문제이므로 ‘청년 일자리 창출’에 역점을 두고 사회적 대화를 진행해야 하며, 당장 정부 주도로 신산업을 개척하거나 신규 일자리를 만들기 어려우므로 기업들이 양질의 일자리를 만들 수 있도록 하는 자율적 환경조성이 필요하다고 주장하였다. 또한 ‘노동존중사회’와 함께 추진되어야 할 사항으로 인력활용의 유연성 확보(기간제, 파견 규제 완화), 해고 시 사용자의 금전보상신청제도 인정, 최저임금 산입범위 조정 및 산정근거 명확화, 일하는 방식 변화에 따른 재량근로제 개선, 단체협약 유효기간 개선, 생산시설 및 직장점거 금지, 기업 생산활동 유지를 위한 대체근로 허용 등을 제시하였다.

‘노동존중사회연구회’는 ‘노동존중사회’에 대한 종합적 검토가 필요한 시점에 구성·운영되어 시의적으로 중요한 의미를 가지며, 그 과정에서 노·사, 미조직·취약계층, 전문가 등의 다양한 의견을 수렴할 수 있는 기회가 되었다. 제7차 회의를 끝으로 회의체는 종결되었으며, 경제사회주체 및 국민들의 공감대 형성을 위해 ‘노동존중사회: 21세기 한국의 노동과 사회발전’ 공개 토론회(18.3.20.)를 개최하였다.

〈붙임1〉 위원명단

구분	위원명단
위원장	신광영(중앙대 사회학과 교수)
전문가	강성태(한양대 법학전문대학원 교수), 김유선(한국노동사회연구소 이사장), 김종진(한국노동사회연구소 부소장), 이병훈(중앙대 사회학과 교수), 장지연(한국노동연구원 부원장)

〈붙임2〉 운영현황

일시	안 건	발 제 자
제1차 회의 ('17.12.1.)	연구회 발족 및 분야별 내용 검토 1	
제2차 회의 ('17.12.15.)	'필라델피아 정신' 논의	- 박제성 (한국노동연구원 연구위원)
제3차 회의 ('17.12.29.)	분야별 내용 검토 2	
제4차 회의 ('18.1.12.)	미조직·취약계층 근로자 의견청취	- 이남신 한국비정규노동센터 상임활동가 - 나지현 전국여성노동조합 위원장 - 김민수 청년유니온 위원장
제5차 회의 ('18.1.26.)	독일의 미래 전략과 노동 4.0 정책	- 오정택 독일 프라운호퍼 연구소 연구원
제6차 회의 ('18.2.9.)	'노동존중사회' 관련 노동계 의견 청취	- 정문주 한국노총 정책본부장 - 박용석 민주노총 정책연구원장
제7차 회의 ('18.3.9.)	'노동존중사회' 관련 경영계 의견 청취 최종 정리	- 김영완 한국경총 노동정책본부장

| 국제노사정기구연합 워크숍 |

디지털 혁명이 일자리에 미치는 영향에 주목

손옥이 전문위원

지난 3. 8.(목) ~ 3. 9.(금) 경제사회발전노사정위원회는 코트디부아르에서 개최된 국제노사정기구연합 이사회 및 워크숍에 참석했다.

* 국제노사정기구연합(AICESIS)은 70여 개국의 사회적 대화기구인 경제사회위원회들 간의 국제기구로, 우리 위원회는 '09년부터 이사로 활동 중

3월 8일 개최된 이사회회의 주제는 '인류의 미래에 디지털 혁명이 미치는 영향'으로, '18년도 총회 시 디지털 혁명 관련 보고서 초안이 마련될 예정이다.

이사회에서는 커뮤니케이션 기술을 활용한 회원국들 간 의사소통 및 업무 절차 향상, ILO와의 협력 사업 등 주요 운영현안에 대해 논의했다.

또한 AICESIS의 미래와 관련하여 노사정기구가 아직 설립되지 않은 국가에 대한 지원 방안 모색이 필요하다는 의견이 있었으며, 대륙 내 노사정위원회의 활동과 정보를 사무총장에게 보고하는 등 대륙별 사무부총장의 역할이 강화되었다.

마지막으로 '18년도 AICESIS 총회는 9월 17~18일, 프랑스경제사회위원회(ESEC)에서 개최하기로 결정되었다.

다음날 열린 디지털 혁명 워크숍 세션1에서는 '미래 일자리와 양질의 일자리에 디지털 혁명이 미치는 영향'을 주제로 각국의 디지털 혁명 관련 미래 일자리에 대한 사전 대응책이 소개되었고, 세션2에서는 '디지털 혁명, 거버넌스, 사회적 파트너의 역할'을 주제로 ILO 등에서 발표하였다.



일자리 변화에 대한 각국의 노사정기구의 인식에 대한 ILO의 연구보고서에 따르면, 국제노사정기구연합 회원국 중 2/3는 관련 정책 및 사회적 대화의 역할 증대에 대한 전략적인 계획을, 3/4는 일자리의 미래 관련 실행계획을 수립하였다고 밝혔다.

또한 일자리 변화에 대한 각국의 노사정기구의 반응은 양극화를 나타냈다. 전통적으로 사회적 대화가 성공적이며 노사정기구가 건재한 경우, 일자리의 미래 관련 도전과제에 대한 관심은 더 높은 편이나, 반대의 경우 노동시장 현안(청년실업, 직업 안전 및 보건 등)에 더 중점을 두며 새로운 도전과제에 대한 관심은 낮은 편으로 나타났다.

현재 일자리의 미래에 대한 각국 노사정기구의 준비 단계는 상이하며 일자리의 미래에 대응하기 위해서는 전략적인 계획 수립과 실질적인 대안 마련 및 시기별 프로그램이 필요하므로 지역 및 국가별 노사정기구의 성공사례와 경험 공유를 통해 정책 대안 및 접근법을 벤치마킹하는 등 커뮤니케이션(communication)의 중요성이 강조되었다.

격월간 <사회적 대화> 호별 주요내용

■ 창간호 2018년 1+2월

코너	제목	필자
창간사	사회적 대화와 노동존중사회라는 시대정신을 담겠습니다	문성현 경제사회발전노사정위원회 위원장
권두언	사회적 대화 담론의 새 장을 열며	박명준 편집위원장
격려사		김주영 한국노총 위원장 박병원 한국경총 회장 박용만 대한상의 회장 홍영표 환경노동위원장 김영주 고용노동부 장관 최금숙 여성단체협의회회장 이남신 비정규센터 활동가 김민수 청년유니온 위원장 박성택 중소기업중앙회장 최승재 소상공인연합회장
창간기획대담	한국형 사회적 대화의 길을 묻다	박명준 수석전문위원(좌장) 노중기 한신대 교수 손영우 시립대 연구위원 이주희 이화여대 교수
사회적 대화 논단	노동존중사회와 사회적 대화 조선산업 업그레이드를 위한 업종 차원 사회적 대화 제안	신광영 중앙대 교수 박종식 연세대 전문연구원
현장에서 듣는 사회적 대화		
중앙단위 사회적 대화	노사정대표자회의 개최, 새 정부 사회적 대화 첫발 인터뷰: 노사정대표자회의, 노사 중심으로 운영한다 첨부: 제1차 노사정대표자회의 결과 및 모두발언	이세종 전문위원 우태현 기획위원
지역단위 사회적 대화	인터뷰: 사회적 대화 성공하려면 서두르지 말라	박병규 광주광역시 부시장
업종단위 사회적 대화	인터뷰: 성과연봉제 폐기 발판 삼아 사회적 연대 실천	이병훈 공공상생연대기금 이사장
기업단위 사회적 대화	사회적 대화 확산, 지역·업종 넘어 개별기업으로	박종훈 <참여와혁신> 취재팀장
국제 고용노동 동향	2018 세계 고용과 사회전망 보고서 요약	손옥이 전문위원
위원회 동정	2017 임금연구회: 숙련과 원·하도급 기업 형태로 보는 임금격차 위원회 새 청사 이전	강금봉 전문위원 이세종 전문위원

격월간 <사회적 대화> 통권 2호

편집위원회

편집위원장 박명준 경제사회발전노사정위원회 수석전문위원

편집위원 권혜원 동덕여대 경영학과 교수

김미영 경기대 법학연구소 연구위원

김종진 한국노동사회연구소 부소장

박종식 연세대 사회발전연구소 전문연구원

손영우 서울시립대 EU센터 연구위원

윤자영 충남대 경제학과 교수(이상 가나다 순)

김양수 경제사회발전노사정위원회 협력홍보팀장

송해순 경제사회발전노사정위원회 전문위원

이세종 경제사회발전노사정위원회 국내홍보 전문위원(간사)

발행인 문성현

편집인 박태주

발행처 대통령소속 경제사회발전노사정위원회

주소 서울특별시 종로구 새문안로 82 S타워 7~8층

전화 (02)721-7100

팩스 (02)721-7173

홈페이지 www.esdc.go.kr

편집 (주)레이버플러스

인쇄 갑우문화사

발행일 2018년 4월 20일

구독을 원하시는 개인 및 단체는 경제사회발전노사정위원회
협력홍보팀(02-721-7132~5)으로 신청하여 주시기 바랍니다.