

| 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 노동준중사회에 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 법제도적으로 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, 맘에 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 연공 서열식 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 방식으로서의 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.