

| 노사정대표자회의_ 의제별위원회 |

의제별위원회는 무엇인가?

손영우 전문위원

1. 사회적 협의와 의제

노사가 다루는 의제는 지속적으로 확대되어 왔다. 세계적으로 1980년대 이전에 초기업 수준에서 노사는 주로 임금과 근로조건을 의제로 다루었다. 반면에 70년대 후반 경제위기가 발생하면서 논의 의제의 대상이 고용으로 확장되었다. 나아가 이와 연관된 실업부조와 보험, 고용정책으로 점차 확대되면서 복지, 정부 고용정책 그리고 노동시장 정책으로까지 확장되는 추세였다. 이 같은 현상은 1990년대 중반 경제위기 극복을 위한 아일랜드, 네덜란드, 이탈리아 등 다수 유럽국가에서 사회적 협력이 확산되면서 보편화되어 왔다.

우리나라 역시 유사한 경로를 보인다. 1992~1994년 임금 가이드라인을 중심으로 일부 노사단체가 협의를 시작했고, 1998년 노사정위원회 합의 내용을 보면, 구조조정을 통한 정리해고와 파견근로를 허용하는 대신에 실업보장 및 사회 복지 확대와 재벌 개혁 추진에 합의한 바 있다.

1990년대 중후반 당시 세계화에 따른 국제 경쟁 구조에서 경제위기에 직면했던 일부 국가에서 위기를 극복하고 경제 회생을 위해 산업구조를 재편하는 사회적 협의를 추구했다. 이에 영향 받은 주요 상대 국가 역시 경쟁에서 뒤처지지 않도록 산업구조를 변경하는 사회적 협의를 진행하였다. 그리하여 과거 국내 문제를 해결하기 위한 협의와 대비되어, 세계화된 경쟁 체계에서 상대 국가에 비해 생산적 우위를 점하고자 노·사·정이 산업구조 재편에 협의하는 이른바 '경쟁적 코포라티즘'을 추구했다.

당시 다수 유럽 국가에선 노·사 단체가 기존의 결정권을 가지고 있던 임금 및 노동조건뿐만 아니라, 정부의 지지 하에 국가 경쟁력 제고를 위해 고용과 복지 영역까지 참여하여 논의하는 것이 유행처럼 확산됐다. 합의(교섭)가 중심이었던 임금과 노동조건 관련 의제에서 논의(협약)가 중심이 되는 고용, 복지, 건강, 교육, 조세로 의제가 확대된 것이다. 그와 함께 노사가 논의 과정에서 특정 의제의 필요한 내용을 획득하기 위해 다른 의제에서 양보하는 이른바 ‘교환합의’가 이루어지면서 사회적 협의에서 의제의 중요성이 부각됐다.

그러나 다른 한편에선 도대체 조직화가 제대로 되지 않은 노사단체가 자신들이 대표하고자 하는 노사에 관한 문제뿐만 아니라 다른 의제 영역까지 확대하여 사회대표로 협의에 참여할 권한을 가지고 있는가에 대한 문제제기가 나타났다. 이처럼 한편으론 노사가 다루는 사회적 의제가 확대됐고, 그와 동시에 참여 주체들의 대표성 문제가 제기됐다.

2. 의제별위원회는 어떻게 만들어 지는가?

경제사회노동위원회(이하 경사노위)에서 의제별위원회는 노사정 주체들의 제안에 따라 본 위원회가 설치를 결정한다.

법률

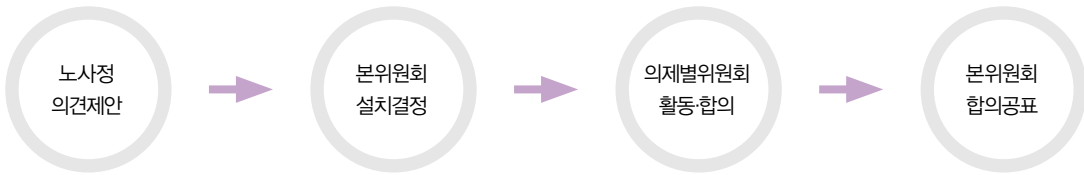
- 제9조(의제별·업종별위원회) ① 위원회는 의제별·업종별위원회를 운영위원회에 둔다. 다만, 의제별·업종별위원회 각각의 존속기간은 최대 1년으로 하되, 필요한 경우 위원회의 의결로 연장할 수 있다.
 ② 의제별·업종별위원회의 위원장은 위원회의 위원장이 위촉한다.
 ③ 그 밖에 의제별·업종별위원회의 구성·운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

〈표〉 의제별위원회 관련 법률

노사정 주체는 산업 현장의 요구, 시민 여론 수렴, 사회적 쟁점에 따라 의제별위원회 구성에 필요한 의제를 제안하게 된다.

의제 제안 통로와 관련하여, 이번 경사노위의 개편은 노사정 주체들이 의제를 개발하고 상

시적으로 제안할 수 있는 단위로 ‘의제개발·조정위원회’를 두었다. 이 단위에선 상임위원과 노사정 실무책임자들이 상시적으로 운영위원회 산하에 설치된 모든 위원회의 운영 전반에 관하여 포괄적으로 점검, 논의함으로써 사회적 협의의 신뢰성과 안정성을 높여가는 공간이다.



〈표〉 의제별위원회의 설치와 활동 및 합의공표 과정

업종별 위원회, 계층별 위원회, 그 외 특별위원회에서 협의된 결과가 본 위원회에서 결정되어 공표될 수 있다. 그러나 그 내용의 심화와 해당 이해관계자들의 폭넓은 협의를 위해 의제별위원회 설치로 이어질 수 있다.

본 위원회가 의제별위원회 설치를 결정하면, 운영위원회는 사무처와 전문위원실과 함께 의제별위원회 구성에 착수하게 된다. 제안된 의제와 관련된 노사단체, 정부 부처 담당자 등과 의제를 공유하고 위원장과 위원 위촉을 위해 노사단체의 의견수렴 과정을 거친다.

경사노위 법에 따르면, 의제별위원회 위원장(이하 의제별 위원장)은 고용노동·경제·사회 문제 등에 관하여 학식과 경험이 풍부한 사람 중에서 경사노위 위원장이 위촉한다.(본법 제9조 2항) 규모는 위원장 1인을 포함하여 20인 이내의 위원으로 구성한다.

의제별위원회를 구성하는 위원은 경사노위 위원장이 노사단체 추천자, 관계행정기관 추천 공무원, 공익전문가, 그밖에 위원장이 의제와 관련하여 필요하다고 인정하는 사람들 중에서 위촉한다. 위원 구성은 의제와 연관된 노사·정 대표위원과 공익위원으로 구성된다. 노사 추천 위원은 동수로 위촉해야 한다. 공익위원은 고용노동·경제·사회 문제에 관하여 학식과 경험이 풍부한 사람으로서 노사단체의 의견을 들어 위원장이 위촉한다.¹⁾ 공익위원은 노동계, 경영계, 위원회가 각 1명씩 추천하되, 그 외의 공익위원 추가 여부는 해당 의제별위원회가 자체적으로 선정할 수 있다.

과거 노사정위원회의 공익위원 선정 방식은 노사단체 추천자 중 노사단체 간의 '순차 배제 방식'이었다. 현재는 노사단체의 '의견을 들어' 선정하는 방식으로 바뀌었다. '의견'을 듣는 방식은 의제별위원회의 의제 특성에 따라 다양하게 나타난다. 노·사와 위원회가 추천 인원을 정하여 각 추천자에 대한 서로의 의견을 교환하기도 하고, 미조직 취약계층을 위한 위원을 포함하기도 한다. 만약, 노·사 어느 한쪽이 수용을 거부하고 위원회가 합당하다고 판단하면 위원장은 추천 대상자 교체를 요구할 수 있다.

또한 경사노위 소속 전문위원이 간사위원으로 참여한다.

3. 의제별위원회는 어떻게 활동하는가?

의제별위원회는 재적위원 과반수 출석으로 개의하고, 출석위원 3분의 2 이상 찬성으로 의결한다.

의제별위원회 위원장은 회의 운영 과정에서 효율적인 조정을 위해서, 간사위원, 노·사·정·공 대표간사 1인씩을 선정하여 6명으로 이루어진 '간사단회의'를 둘 수 있다. 간사단회의는 위원회의 효율적인 논의 진행을 위해 사전 회의나 회의에서 결정하지 못한 내용에 대한 조율안 마련을 준비하기도 한다.

의제별위원회는 일반적으로 활동기간이 최대 1년이며, 본 위원회 결정으로 1년 연장할 수 있다.(제9조 1항)

의제별위원회가 1년 내에 최대의 성과를 낼 수 있도록 먼저 단기적으로 합의할 수 있는 사항과 장기적인 논의가 필요한 사항을 구분하고, 시급하거나 단기에 합의가 가능한 사항부터 순차적으로 진행한다.

1) '의견을 들어 위촉한다'는 것의 의미는 위원장이 위촉하려는 위원 후보에 대해 노사단체에게 의견을 구한다는 의미이다. 이때 위원장은 위원후보에 대한 의견뿐만 아니라, 위원추천이나 위촉의 과정이나 절차에 대한 의견을 들을 수도 있다.

2018년 의제별위원회는 사회안전망개선위원회, 디지털 전환과 노동의 미래 위원회, 안전하고 건강한 일터를 위한 산업안전보건위원회, 노사관계 제도·관행 개선위원회가 출범하여 운영되고 있다.