

| 기획대담 |

ILO 노동기본권이 보여주는 ‘사회적 대화’의 가치

결과 보다는 ‘과정’을 만들어 가는
ILO 핵심협약 비준과 이행을 위해

- 일시 : 2018년 7월 24일 15시
- 장소 : 경제사회노동위원회 중회의실
- 참석자
 - 김인재 인하대 법학전문대학원 교수
 - 김근주 한국노동연구원 부연구위원
 - 박수근 한양대 법학전문대학원 교수
 - 김미영 경제사회노동위원회 전문위원(사회)
 - 이승욱 이화여대 법학전문대학원 교수

ILO는 △결사의 자유 △강제노동 철폐 △아동노동 금지 △차별금지를 ‘일터에서의 기본원칙이자 권리’로 천명하고 모든 회원국이 이에 관한 8개 협약을 비준하도록 하고 있다. 우리나라는 8개 핵심협약 중 △취업의 최저연령에 관한 협약(제138호) △가혹한 형태의 아동노동 철폐에 관한 협약(제182호) △동일가치노동에 대한 남녀노동자의 동등보수에 관한 협약(제100호) △고용 및 직업에 있어 차별대우에 관한 협약(제111호) 등 4개를 비준했다.

하지만 △결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약(87호) △단결권 및 단체교섭권 원칙 적용에 관한 협약(제98호) △강제노동에 관한 협약(제29호) △강제노동 폐지에 관한 협약(제105호)은 비준하지 않고 있다.

ILO 핵심협약 비준은 양대 노총을 비롯한 노동계가 그동안 지속적으로 주장해왔던 사안이며, 문재인 대통령도 대통령선거 당시 비준하겠다고 공약한 바 있다. <사회적 대화>에서는 ILO 핵심협약 비준 문제가 이슈로 대두된 현재, 이와 관련한 쟁점을 살펴보고 사회적 대화와 어떻게 연결할 수 있을지 검토하는 기획대담을 마련했다.



김인재 인하대 법학전문대학원 교수

현 경제사회노동위원회 노사관계 제도관행 개선위원회 위원
전 국가인권위원회 인권정책본부장
전 한국노동법학회 회장



박수근 한양대 법학전문대학원 교수

현 중앙노동위원회 공익심판위원
현 민변 노동위원회
전 한국노동법학회 회장



이승욱 이화여대 법학전문대학원 교수

전 노사정위원회 노사관계선진화위원회 공익위원
전 중앙노동위원회 심판담당 공익위원
전 ILO SRM tripartite working group 정부측위원



김근주 한국노동연구원 부연구위원(발제)

현 저출산고령사회위원회 일생활균형분과 위원
현 고용노동부 노사정책분과 위원
현 근로복지공단 연구회 제도분과 위원
전 영국 레스터대학교 유럽노동법센터 연구원
전 공익소수자인권센터 전문연구원



김미영 경제사회노동위원회 전문위원(사회)

ILO 핵심협약 비준은 노동기본권 논의의 끝이 아니라 시작 ... 노사정 모두가 협약 비준과 이행의 당사자

김미영 오늘 이 자리는 ILO 핵심협약 비준과 관련하여 격월간 <사회적 대화>의 기획대담으로 준비되었습니다. 단순한 비준 절차나 내용보다 어떻게 하면 사회적 대화라는 시스템과 연결되어 이루어질 수 있는지, 또 어떤 방향으로 연결이 이루어져야 하는지 고민해보고자 합니다. ILO 핵심협약이 무엇이고 그것을 비준하는 의미는 무엇인지, 그것이 앞으로 우리 사회에 어떤 영향을 미칠지 공감대를 만들어주셨으면 합니다. 먼저 한국노동연구원 부연구위원이신 김근주 박사님의 발제를 듣고 참여하신 분들이 자유롭게 토론하는 방식으로 하겠습니다.

김근주 발제 주제는 'ILO 핵심협약과 사회적 대화'입니다. ILO 핵심협약 논의가 지금까지는 협약 비준의 당위성 측면에 초점이 맞춰져 있었는데, 저는 ILO 핵심협약과 관련한 사회적 대화를 어떻게 할 것인지에 대한 이야기를 하려 합니다.

지금은 법 개정 사항, 특히 결사의 자유나 강제노동과 관련해서 지금 우리나라의 법이 ILO의 핵심협약과 많이 차이 나기 때문에 이것을 개정해 비준하면 된다고 하는 것에 중점을 두고 있는데, 비준은 시작점이라고 할 수 있습니다. 향후에 이행되지 않는 비준은 의미가 없다는 측면에서 보면, 이행에 초점을 맞출 필요도 있지 않나 생각합니다.

비준을 하는 그 시점부터 우리에게 이행이라는 문제가 남습니다. 이행은 두 가지 차원에서 접근할 수 있을 것 같은데, 우선 비준된 협약 준수를 위해 개정된 법령들을 이행함으로써 노동권이 향상되는 영향이 있을 수 있습니다. 다음으로 3자 주의를 지키면서 협약 이행에 있어서 ILO와의 관계를 명확히 하는 방식도 필요합니다. 이것은 비단 핵심협약뿐만 아니라 모든 ILO 협약에서 나타나는 문제입니다. 사실 인적 인프라가 없다는 핑계로 이 부분을 미뤄왔는데, ILO의 3자 주의 원칙, 그리고 사회적 대화가 더 활성화되어야 하지 않느냐 생각합니다.



핵심협약과 관련하여 우리나라는 4개 부문의 8개 협약 중에서 결사의 자유와 강제 노동 금지 협약을 비준하지 않고 있습니다. ILO는 핵심협약 또는 기본협약을 보편적인 권리라고 보고, 기본권처럼 적어도 모든 회원국들이 준수해야 하는 사항이라고 보고 있습니다.

결사의 자유, 강제노동 금지에 대한 4개의 협약을 세부적으로 따져 보면 우리 국내 법과 차이가 많습니다. 공공부문, 공무원의 단결권이라든지 실업자, 해고자의 노동 조합 가입 문제, 설립신고 제도, 전임자 임금 문제, 근로시간 면제 제도, 파업에 대한 처벌 등 여러 가지 문제들이 제기되고 있습니다.

지금은 논의가 잦아들었지만 과거에는 노동계를 중심으로 선비준 후입법 방식도 주장된 적이 있습니다. 비준 시기와 방법에 있어서 정부가 강력한 의지를 가지고 비준하는 게 필요하다, 행정부가 개정안을 만들고 밀어붙이는 것이 필요하다는 논의는 아직도 살아있는 것 같습니다. 법령으로 보면 노조법, 공무원노조법, 교원노조법, 공무원직장협의회법 등 상당히 넓게, 포괄적으로 퍼져 있고, 지적되는 사항만 해도 상당히 많습니다.



강제노동 금지 같은 경우 병역제도부터 시작을 해서 여러 가지 문제들이 나타나는데, 파업 참가자를 포함하는 정치 사상범에 대한 처벌이 강제노동에 있어서 핵심이 되는 영역입니다. 이 부분에 대해서는 대체 복무제도, 교도작업 등이 문제가 되고 있지만, 결사의 자유와 강제노동 금지에 관련하여 공통적으로 쟁의행위에 대한 형사 처벌 문제가 대두되고 있습니다. 결국 단결권 측면에서도 문제가 있고 교섭의 측면에서도 문제가 있고 단체행동의 측면에서도 처벌의 문제가 나타나고 있습니다. 그래서 이 논의들을 치환을 하면 ILO 핵심협약 기준을 통한 노동기본권, 노동3권의 회복이라는 것을 노동조합에서 많이 이야기합니다.

이런 논의들은 잘 알려져 있지만 세부적으로는 쟁점들이 상당히 많습니다. 이런 부분들을 많은 전문가들과 노사가 같이 논의해야 하는 것은 맞습니다. 특히 ILO 핵심협약 기준 자체에 목적을 두기보다는 현실에 있어서의 수용가능성도 고려해야 하지 않을까 생각합니다.

다음으로 ILO 핵심협약 비준에 있어서 필수적으로 논의되어야 하지만 지금은 밀려 있는 절차적인 문제들도 짚어야 합니다. ILO 핵심협약 논의에서 지금 중점이 되는 것은 협약의 내용, 결사의 자유 위원회 등의 권고나 결정들과 국내 법령의 비교를 통해서 법령을 어떻게 개정할 것인가 하는 논의로 귀결됩니다.

이 논의가 출발점인 것은 명확한데, 이렇게 개정하고 나서 어떻게 현실의 노동권을 지속적으로 향상시키고, 사용자의 입장에서 무기대등의 원칙이 준수될지에 대해서는 아직까지 논의가 활발하지 않은 것 같습니다. ILO 핵심협약을 비준하면 ILO의 규범 감시 체계로 편입되는 건데, 노동계가 결사의 자유 위원회에 제소했던 사건들도 상당히 많습니다. 협약을 비준하면 협약 이행에 관해 회원국으로서의 의무를 지게 되는데, 의무를 이행하는 절차에 대해서는 논의가 부족하지 않았나 하는 겁니다.

ILO 핵심협약을 국내 노동권 향상을 위한 수단이라고 생각하면 ILO 핵심협약 비준에 있어서 내용적인 계산이 우선인 것은 맞습니다. 다만 ILO 자체가 3자 기준이 명확한 기구입니다. 3자 기구라고 하는 것은 노사정이 협약의 비준과 이행에 있어서 주체가 되어야 한다는 겁니다. 과거에는 사용자 측에서 전혀 이의를 제기하지 않는 구조를 협의했는데, 약간 우리 법의 균형추가 사용자 쪽으로 기울었다고 볼 수도 있겠습니다. 그런데 개정될 법에서 노동기본권 향상을 강조하면, 3자 중 한 구성원인 사용자가 이행체계에 이의나 여러 가지 문제를 제기할 수 있다는 점이 지금껏 간과되고 있는 것 같습니다. 그래서 ILO 핵심협약 비준을 통한 노동기본권 향상은 단지 노동계 측면에서만 보는 것이 아니라 이행에 있어서 균형을 고려해야 한다는 점을 말씀드려야 할 것 같습니다.

형사 처벌을 통한 노동법 규율에 있어서도 사용자를 처벌하는 것은 국제사회에서도 이례적이고 쉽지 않은데, 무기대등의 원칙, 균형의 관점에서 어떻게 해결해야 할지, 그 형평성은 어떻게 맞춰가야 할지도 고려해야 합니다.

비준 후 이행 감시단계에서 사용자 3자 주의 문제인데, 노동자 단체 또는 사용자 단

체가 이의를 제기하게 되지만, 과거 민주노총 등에서는 직거래 방식을 통해서 국내 의 논의가 성숙되기도 전에 국제 문제로 갖고 가는 문제들이 있었습니다. 이 방식이 문제를 부각시키는 데에는 상당히 효율적입니다만, ILO의 이행체계를 통한 국내 문제의 해결이라는 기준에서 보면 부정적일 수 있습니다. 정부와 노사가 문제를 정확히 인식해서 국제적인 기준을 가지고 판단하고 국내적인 문제를 해결하는 ILO 이행 체계에서는 사회적 대화를 상시적으로 할 것을 규정하고 있습니다. 지금까지는 직접 ILO에 문제를 제기하거나 성토했던 방식이었지만, 어느 정도 사회적 대화가 틀 안에 있으면 모든 노동정책의 모니터링도 노사정이 중심이 되어야 합니다. 어느 한 쪽에서 문제를 제기하는 것이 아니라 사회적 대화의 틀 안에서 문제를 제기할 필요가 있다는 것입니다.

ILO 협약에는 ‘노사협의 의무조항’이 있는 협약들이 상당히 많습니다. 최저임금위원회 공익위원 선출이나 노사 동수로 최저임금을 결정, 직업안정에 있어서도 그런 규정이 있습니다. 우리나라가 다 비준한 영역들입니다만 절차적인 부분은 크게 신경을 안 써왔는데요, ILO 핵심협약 비준에 있어서는 경제사회노동위원회로 개편도 했으니 세부적인 틀까지 노사정이 함께해갈 필요가 있다고 생각합니다.

노사협의 규정이 있는 협약은 상당히 많습니다. 산업 안전에 관한 협약은 거의 대부분이고, 국제 노동기준에 대한 3자 협약 같은 경우 이의신청도 사회적 대화기구가 중심이 되도록 하고 있습니다. 사실상 이루어지는 경우도 있지만 이루어지지 않는 경우가 훨씬 더 많습니다. 그렇기 때문에 ILO 핵심협약을 비준하면서, 사회적 대화가 중심이 된다는 것을 보여줄 필요가 있다고 생각합니다. 노사정이 상시적으로 교류하면서 협약의 이행과 준수를 촉구하는 것이 ILO가 상정한 방식이고, 우리가 노사정 대화의 틀에서 추구해야 할 방식이 아닌가 생각합니다.

ILO 핵심협약 비준의 국내·외적 필요성 … 국제적으로 공인된 ‘인권’의 보장, 그리고 노사 당사자 중심의 자율적 노사관계 제도 구축

김미영 김근주 박사님께서 ILO 핵심협약 비준과 사회적 대화라는 주제로 발제해 주셨습니다. 협약 비준의 절차적 쟁점, 노사 당사자 사이 힘의 균형, 그리고 쟁의행위 관련 형사처벌의 문제를 지적하셨습니다. 그리고 ILO 핵심협약 비준 이후 그 이행 과정에 대한 주체적인 고민이 있어야 한다는 점을 지적해주셨는데, 이와 관련해서 자유롭게 토론하시죠.

김인재 왜 우리가 ILO 핵심협약 비준을 논의해야 하는지부터 얘기해야 하겠죠. ILO라는 조직은 노사정 3자 기구이기도 하면서 한 편에서는 노동인권 보장기구라고 얘기하죠. 그래서 ILO 핵심협약의 상당 내용은 노동권의 가장 핵심적인 내용들을 이루고 있습니다. 그래서 ILO 핵심협약 비준의 의미는 우리 사회에서 노동기본권 보장의 첫 번째 길이라는 점이 있을 것입니다.

또 하나는 현대는 글로벌 경제 사회이고, 우리나라의 노사관계도 10위권의 경제 규모에 걸맞은 국제사회에서의 위치를 확보해야 한다는 거죠. 그러려면 우리나라 기업들도 최소한의 국제규범, 보편적 국제규범을 지켜야 하는 책무가 있다는 겁니다. 우리나라가 국제사회에서의 품격을 지키기 위해서라도 ILO 핵심협약 비준이 필요하다는 거죠. 이와 같이 두 가지 점에서 ILO 핵심협약의 비준의 의의를 먼저 짚고 싶습니다.



김인재 인하대 법학전문대학원 교수

기업들도
보편적 국제규범 준수로
경제 규모에 걸맞은
국제사회에서의 위치 확보해야

최근에 법무부에서 마련하고 있는 제3차 국가인권정책기본계획(NAP)에서도 ‘기업의 인권존중’을 중요하게 다루고 있습니다.

박수근 노동관계 연구자들은 상당수가 ILO 핵심협약이 국내법과 차이가 있으며 그것을 비준해야 할 필요성은 알고 있겠지만, 경영계 또는 개별 사용자도 비준의 필요성을 인식하고 있는지 하는 점과 국민들이 과연 어떻게 인식하고 있는지를 생각해 보아야 합니다. 저는 연구자들의 인식과는 괴리가 상당히 있을 것으로 생각하며, 이런 점이 사실이라면 경제사회노동위원회에서 사회적 대화를 하는 데 영향을 미칠 수 있습니다. 사용자들에게 비준의 필요성이나 비준이 가져올 효과가 어떤 것인지를 인식시켜서 사회적 대화에 동참하게 해야 할 것인데, 어떤 방식으로 해야 사용자들이 인식을 해서 사회적 대화에 동참할 것인지를 고민해야 할 것입니다. 또한 국민들은 어느 정도 인식하고 있는지도 관건입니다. 노동계가 아닌 일반 국민들은 ILO 핵심협약 비준의 필요성에 대해 어떻게 알고 있는 것인지, 모르고 있다면 이유가 무엇인지 등을 고민해 보는 것도 좋을 것입니다.

제가 볼 때는 우리나라의 경제 수준이나 국제 무역의 규모에 비추어 필요하며, 사용자에게도 간접적으로 이익이 될 부분이 상당히 있을 것 같은데, 사용자들은 ILO 협약비준 없이도 지금까지 우리나라가 발전하고 국제거래를 잘 하여 왔다고 생각할 수 있습니다. 그래서 ILO 핵심협약을 비준하는 효과에 관해서는 명확하게 인식을 못하는 것 같아요. 이런 상황에서 사회적 대화에 사용자들을 동참시키려면 사용자에게 어떤 변화나 효과가 있는지 명확하게 부각시켜줘야 할 것 같습니다. 사용자들에게 어떤 혜택이 있는지, 어떤 바람직한 모습이 있는지를 부각시켜주어야 할 것 같습니다.

김인재 왜 우리나라 사용자들이 부담스러워 하느냐 하는 문제인데, 우리가 이 정도 경제 규모로 성장한 과정에는 국내적인 요인도 있겠지만 국제사회에서는 우리나라가 소셜덤핑을 하는 국가로 인식돼 있었죠. 그 점에서 노동권에 대한 제약이나, 정상적인 노동관계라면 사용자들이 해야 할 노동법 상의 여러 가지 책무를 소홀히 한 부분이

있지 않았을까 생각합니다.

그런데 노사정 3자가 만들어낸 최소한의 국제규범 기준인 ILO 핵심협약을 비준하면 사용자들로서는 그에 대한 부담이 커지지 않을까 하는 부담감을 가지고 있는 것 같습니다. 하지만 그것만이 아니라 국제 경쟁체제 속에서 사용자들이 국제규범 기준이라든가 사회적 책무를 지킴으로써 더 좋은 기업의 지위를 얻을 수 있고, 그것으로 경쟁력이 높아질 수도 있다는 부분을 사용자들에게 설득해야 할 필요가 있을 거라고 생각합니다.

이승욱 먼저 국제노동기구, 즉 ILO에 대한 전반적인 설명을 드릴 필요가 있을 것 같습니다. ILO는 1919년에 1차 세계대전이 끝난 후 베르사이유 조약이 체결되면서 만들어진 국제기구입니다. 그 당시 국제연맹의 산하 조직으로 설립됐는데, 다른 국제기구와 달리 ILO는 정부 이외의 사회적 당사자, 즉 노사가 공식적으로 참가하는 기구라는 점에서 특징이 있습니다.

ILO는 현존하는 기구 중에서 가장 역사가 오래된 조직입니다. UN 산하기구지만, UN보다도 역사가 더 오래된 조직이죠. 노동에 관해서는 가장 정통성이 있는 국제기구이고, 역사가 오래된 만큼 권위도 인정받고 있을 뿐만 아니라, 국제 노동기준을 이행하고 감시하기 위한 시스템이 굉장히 체계적으로 잘 정비되어 있습니다. ILO의 주된 임무는 전 세계에 걸쳐 최저한의 노동조건, 노사관계 조건을 협약으로 채택해서 전 세계 노동자와 사용자가 동등한 출발점에서 권리를 누리고 보호받을 수 있도록 하는 것입니다.



이승욱 이화여대 법학전문대학원 교수

ILO 핵심협약은
전 세계 보편적인 노동기준
우리나라는 1991년 가입했지만
비준한 핵심협약은 4개뿐



우리나라는 1991년에 가입했는데, 200개 정도 되는 국제 노동기준에 관한 ILO 협약 중에서 우리나라가 비준한 협약은 유럽이나 중남미 국가에 비해 현저하게 적습니다. 가입 기간이 일천했기 때문에 부득이한 일이라고 하더라도, 핵심협약 8개 중에서 절반밖에 비준하고 있지 못하다는 것은 변명의 여지가 없습니다. 비준한 협약의 질적인 측면에서는 비판이 나올 수 있는 거죠.

ILO 핵심협약을 왜 비준해야 하는지는 네 가지 정도 의미로 볼 수 있는 것 같아요. 첫 번째, 국제적인 핵심 노동기준은 전 세계에 보편적으로 적용돼야 하기 때문에 가장 낮은 조건의 노동기준입니다. 200여 개의 협약들이 다 그런 성격을 가지고 있지만, 특히 핵심협약은 그 중에서도 가장 기본적이고 노동 생활에 있어서 가장 최저로 지켜야 하는 기준이라고 할 수 있죠. 최저의 기준을 확보하고 그 위에 다른 구체적인 ILO 개별협약들이 형성되는 것으로 기반이 되는 협약이라고 보시면 됩니다.

두 번째, 핵심협약에서 강조하는 결사의 자유, 강제노동 금지, 아동노동 금지, 차별 금지는 노동기준이라기보다는 인권으로서의 성격이 있습니다. 이걸 단순히 노동권을 보호하는 차원의 문제가 아니고, 노동을 하는 사람이라면 당연히 주장할 수 있는

기본적인 인권입니다. 다른 협약은 노동조건을 보호하기 위한 기술적인 성격을 가지지만 핵심협약은 인권을 옹호하기 위한 성격을 가지고 있다는 점에서 본질적인 차이가 있다고 할 수 있습니다. 우리나라가 경제적으로는 성장했지만, 인권적인 관점에서는 여전히 국제사회의 최저기준에조차 못 미친다는 반증이 핵심협약을 비준하지 않은 것이죠.

세 번째, 우리나라 경제의 패러다임을 바꾸는 계기가 된다고 생각합니다. 지금까지 우리나라가 발전했다고 하지만, 경쟁하고 있는 다른 국가들에 비해서 노동비용의 상대적인 저하를 경쟁력의 기반으로 삼고 있습니다. 노동비용의 저하는 노동의 기본적인 인권이 보장되지 않은 것에 대한 대가입니다. 노동비용의 상대적 우위가 아니라 노동력의 질을 통한 경쟁력 강화를 통해 경쟁력을 확보해야 하는데, ILO 핵심협약 비준은 이런 경제의 패러다임이 변화하는 계기가 될 수 있다는 겁니다.

마지막으로, 정부에게 있어 ILO 핵심협약을 비준하다는 의미는 노사에 대한 정부의 신뢰를 나타내는 일종의 징표라고 봅니다. 노사가 책임 있게 행동할 것이라고 정부가 신뢰하는 것이 핵심협약 비준으로 나타난다고 생각합니다. 핵심협약을 비준하지 않는 국가를 보면 기본적으로 노사에 대한 정부나 사회 공동체의 신뢰가 없기 때문에, 국제사회의 관여를 싫어하는 것으로 나타나는 거죠. 우리나라에서 ILO 핵심협약 비준은 노사가 사회와 정부의 신뢰를 바탕으로 해서 책임 있게 행동하는 관행을 형성해 가는 계기가 될 수가 있다고 봅니다.

박수근 ILO 핵심협약과 관련하여 사용자 측과 노동자 측에게 다음과 같은 점을 명확히 인식시켜야 사회적 대화가 잘 될 것입니다. 첫째 핵심협약이 헌법상 기본권에 대한 내용이기 때문에 국제적인 보편적 질서에서 보면 당연히 비준되어야 한다는 점입니다. 둘째 노사관계는 성질상 자율적인 성격이 강함에도 불구하고 우리나라에서 노사관계는 법과 제도, 또는 정부의 개입 등으로 형성되어 왔다고 볼 수 있는데, 이것은 바람직한 현상이 아니며 미래에는 더욱 그렇다는 점을 사용자 측에게 인식시켜야 할 겁니다. 셋째, 노동자들에게도 자율적인 노사관계는 보호도 되지만 그 만큼 책임도 발생한다는 점을 인식시켜야 합니다. 이런 측면에서 볼 때, 우리나라의 노사관계에

서 노동계가 소홀히 했던 관행들이 상당히 있으며, 이를 개선하는 법과 제도의 변경이 필요합니다. 핵심협약 비준을 통해서 노동계도 그런 의무를 부담하는 법과 제도의 개선이 필요하다는 점을 확인시켜야 합니다. 사회적 대화에서 이러한 점을 노동계와 경영계가 인식한다면 협약비준에 도움이 될 것으로 생각합니다.

김인재 맞습니다. 지금까지는 제도적이든 공권력을 통해서든 정부가 주도권을 가지고 노사 관계를 형성하고 이끌어가는 관행이 지속되어 왔습니다. ILO 핵심협약은 기본적으로 노사 당사자의 자율적인 노사관계, 노사자치를 전제로 해서 국가는 뒤로 빠지는 의미가 있기 때문에, 핵심협약 비준을 계기로 해서 노사관계에서 정부가 주요 행위자에서 빠지고 노사가 주체가 되어서 자율적으로 노사관계를 형성하는 계기가 될 수도 있다고 봅니다.

김미영 ILO 핵심협약이 정한 권리가 절대적으로 존중되는 기본권 혹은 인권에 속한다고 하면, 강제 노동 금지에 관한 협약들은 설득력이 있어요. 그런데 결사의 자유에 관한 87호, 98호 협약의 경우에는 아무래도 그 성격상 절대적 가치로서 인권인지에 대해서 이견이 있을거 같아요.

박수근 일반적으로 노동3권의 성질을 자유권이면서도 사회권이라고 파악하지만 어떤 성격이 더 강한 것인지에 대해서는 다양한 입장이 있습니다. 즉, 자유권의 성격이 강한 기본인권이기도 하지만 노동권이 약한 국가에서는 법과 제도로써 지원해주어야 노사 대등이 실현될 수 있기 때문에 사회권의 성격이 강조될 수밖에 없습니다.



박수근 한양대 법학전문대학원 교수

노동3권은
자유권으로서 기본인권이자
노사 대등 실현을 위해
법·제도로 지원해야 할 사회권

ILO 핵심협약 비준의 국가 제도별 특수성 … 그러나 노동기본권의 보편적 성격

김미영 미국은 나름 선진국이고 정부가 노사관계에 개입하는 나라도 아닌데, ILO핵심협약 비준을 안 하고 있잖아요. 그런 미국의 경우에 비교했을 때, 우리의 조건은 어떤지 짚어주시면 좋을 것 같아요.

이승욱 미국에 대해 말씀드리면, 87호 협약이 발효된 게 1949년인데 협약을 채택할 때 미국이 찬성했어요. 그 당시 협약 비준을 위해서 외교위원회에 비준안을 냈는데 그게 지금도 계류 중입니다. 외교위에 최장기로 계류 중인 조약이 87호 협약이에요. 왜 비준이 안 됐느냐 하면, 미국은 ILO 협약을 비준할 때 이니셔티브가 의회나 정부가 아닌 대통령 직속의 국제노동기준 자문회의에 있습니다. 거기서 노사정이 모여서 어떤 협약을 비준할지 여부를 결정하는데, 그 위원회에서 결사의 자유를 포함해 ILO 협약은 비준하지 않겠다는 데에 노사단체와 정부가 이미 80년대에 합의했어요. 기본적으로 ILO 협약은 비준 안 한다는 건데, 두 가지 이유가 있어요. 하나는 ILO에 의한 내정간섭이 싫다는 것이에요. 유럽 중심의 노사관계가 미국에 이식되는 게 싫다는 미국 특유의 자존심인 거죠.



김미영 경제사회노동위원회 전문위원(사회)

정부기관보다
우리 사회가
당연시했던
규범 변화해야

첫 번째가 내정간섭을 싫어하는 것이라면 두 번째는 좀 현실적인 것인데, 미국 입장에서는 ILO 핵심협약이 비준하고 있는 국가에서도 준수가 안 되고 있다고 보는 거예요. 협약 비준은 하지만 협약 내용을 국내법적으로 이행하는 국가는 극히 드문데, 미국은 자신들은 협약을 비준하면 준수할 거라고 전제하고 보는 겁니다. 똑같이 비준했는데 누구는 지키고 누구는 안 지키면 굉장히 불공평하다는 것이죠.

그래서 1996년 클린턴 대통령 때 사실상 핵심협약 비준은 포기하고, 대신 ILO 기본원칙 선언을 미국이 주도해서 ILO 기준의 이행 시스템 자체를 바꿔버립니다. 핵심협약이 중요한 게 아니고 핵심협약에 담긴 네 가지 원칙만 중요하다는 식으로 패러다임을 바꿔버렸어요.

박수근 국제법규의 특징이 그대로 나타나는 겁니다. ILO의 위상과 역할을 강조하는 사람은 보편적 규범이라며 핵심협약의 비준을 주장할 것입니다. 그러나 나라마다 이해관계가 다르기 때문에 보편성이 있는 규범인지 항상 논란이 있는 게 국제법규이고, 법의 특징인 집행성 또는 이행성이 담보되지 않는다는 것입니다. 그래서 어떤 사람들은 국제법을 자기 보호를 위한 근거로 삼으려고 그 필요성을 강조하기도 하지만, 그 반대의 경우는 보편적 성격이 없으며 이행이 안 되는 점을 강조하며 국제법규의 필요성을 낮게 평가하는 것입니다. 우리나라에서도 노동조합은 ILO 협약 비준과 준수를 주장하지만, 사용자 측은 국제법규의 특성에 착안해서 미온적인 게 아니겠는가 생각합니다. 이런 점에서 우리가 사회적 대화를 통해서 핵심협약을 비준하는 데 도움을 주려고 한다면 노동계보다는 사용자 측에게 ILO 핵심협약이 필요하고, 자율적이고 협력적인 노사관계를 형성하는 데 핵심협약 비준이 필요하다는 인식을 갖게 해주어야 할 것입니다.

김미영 우리나라가 핵심협약 중 4개는 비준하고 나머지 4개는 안 했는데 그 차이가 뭐였을까요?

김인재 우리나라가 비준한 아동노동 금지 협약은 사실 우리 사회에서 크게 문제가 안 되는 부분입니다. 최저연령 문제는 법 개정을 통해 해결했죠. 아동인권 차원에서 보는 것도 다른 문제입니다.

어쨌든 핵심협약 중 비준된 4개는 우리 사회에서 크게 문제가 되지 않는 것들입니다. 아동노동 금지가 크게 문제가 되지 않는다면, 균등처우 협약 같은 경우는 사실 고무줄 같은 거라서 국제법규가 가지는 규범력에 한계가 있는 거죠. 어떻게 보면 당장의 이해관계가 크게 부딪히는 부분이 아니어서 비준한 거라고 볼 수 있습니다. 만일 ILO에 가입할 때 결사의 자유나 강제노동 금지가 크게 문제가 되지 않았다면 가



입하면서 곧바로 비준했을 겁니다.

이승욱 제가 볼 때는 이들 협약이 비준된 건 1차적으로는 강력한 이해관계자가 없었기 때문이에요. 결사의 자유에 관한 협약 비준과 같이 노사의 참여한 관심이 있는 분야가 아니었기 때문이죠.

문제는, 비준은 했지만 사실 보도가 안 되어서 그렇지 ILO에서는 우리나라의 남녀 평등이나 아동노동 금지 상황에 심각한 문제가 있다고 지속적으로 비판하고 있다는 겁니다. 총회에서 이 문제를 여러 차례 다룰 정도로 굉장히 심각하게 이 문제를 받아들이고 있습니다. 그러니까 우리나라가 비준한 4개 협약도 비준은 했지만 제대로 이행하지 못하는 상황이죠.

제도적으로도 지금 우리나라에는 아동노동 금지 협약에서 요구하는 기준에 정확하게 합치하지 않는 기준들이 많이 있어요. 그런데 그걸 안 고치고 있는 겁니다.

김인재 그게 국제법의 한계죠. 왜 4개는 비준되고, 4개는 비준 안 됐는지 질문하셨는데, 이



승욱 교수께서 4개가 비준된 데에는 이해관계자가 거의 없었다는 얘기를 해주셨고, 또 우리 사회에서 크게 문제가 되지 않으니까 비준된 측면도 있습니다. 특히 균등치 우 문제는 워낙 고무줄 같은 성격 때문이기도 하고요.

하지만 강제노동 금지와 결사의 자유는 우리 체제와 관련된 문제입니다. 특히 강제 노동은 남북 분단체제 문제에서 나오는 성격들이 꽤 있죠. 결사의 자유도 노동기본 권의 가장 핵심적인 부분이지만, 특히 사용자와의 관계 속에서의 가장 첨예하게 대립되는 부분이죠. 해고자, 실업자의 노조 가입자격 문제부터 시작해서 여러 가지가 있잖아요.

어떻게 보면 그동안 비준한 4개가 중요한 게 아니고, 개수로는 절반이지만 실질적으로는 핵심협약 비준이 안 되어 있는 상황과 다를 바 없는 거죠. 이 문제가 이제야 중요한 과제로 떠올랐다는 게 늦은 감이 있습니다.

김근주 우리나라가 비준한 100호와 111호 협약과 관련하여 ILO에서 이의제기한 것들이 엄청 많아요. 이슈가 안 된 건 아마도 사회적 관심이 없어서 그랬을 겁니다. 이승욱 교수께서도 말씀하셨지만, 우리가 비준할 당시에 문제가 없던 것에 대해서는 노사의 입장이 없었을 거예요. 그래서 비준을 하자고 했을 때 넘어갔지만, 지금에 와서는 상당히 문제가 되고 있죠.

핵심협약에서 결사의 자유나 강제노동 금지도 이런 식으로 갈 것인지 보자면, 강제 노동이야 노사가 적극적으로 이의제기를 할지는 정확히 모르겠지만 사회적 대화의 틀을 통해서 이해관계의 충돌을 완화시킬 수도 있을 것 같습니다.

그렇지만 결사의 자유는 그렇지 않아요. 이건 어떻게 보면 우리의 틀을 확 깨자는 것이 될 수도 있어요. 결사의 자유와 관련해 ILO에서 지적받은 게 너무 많고 너무 포괄적이라서, 이 문제 자체를 일반대중에게 인식시키는 게 상당히 힘들어요. 결사의 자유 같은 경우 문제가 되는 걸림돌을 해결한다고 해서 결사의 자유 문제가 해결 되는 것도 아닙니다. 아동노동 금지나 균등대우 같이 입법이나 행정적으로 이런 조치를 취해야 한다는 식으로 간단하게 해결책이 나올 문제도 아니에요. 결사의 자유는 세부적으로 이야기하면 쟁점이 상당히 많거든요. 거기에 대한 노사의 입장이 있을 거고 노정의 입장도 있을 겁니다. 거기에 결사의 자유 문제는 핵심협약의 비준이라는 문제도 있지만, 노사관계 법 제도의 틀을 확 바꾸는 문제라서 단순히 협약을 비준하는 것으로 그치지지는 않을 것 같아요.

IL0핵심협약 비준을 위한 적정 경로 ... 입법, 사법, 행정, 전체로서 국가의 책임

이승욱 ILO 핵심협약 비준, 특히 결사의 자유와 관련해서, 다른 나라에서의 협약 비준 경과를 보면 우리나라에서 가지는 의미와 과제가 어떤 것이 될 것인지 실마리를 얻을 수 있을 거라고 생각합니다. 대표적인 대립되는 두 나라가 일본하고 캐나다인데, 일본 같은 경우 입법부나 사법부는 별로 관심이 없고 주로 노동계의 요구로 정부가 압박을 받아서 ILO 핵심협약, 특히 87호 협약을 비준하는 과정을 거쳤어요. 우리나라

와 굉장히 비슷한 과정을 거쳐서 협약을 비준했습니다. 그런데 문제는 ILO 87호 협약 비준 동의안이 1960년에 처음 의회에 상정됐는데 7차례 폐기되는 과정을 거쳐 비준까지 5년이 걸렸다는 겁니다.

캐나다의 경우 ILO 98호 협약을 작년엔 비준했는데, 노동계의 요구도 물론 있었지만, 비준의 결정적인 계기가 된 것은 연방대법원이 비준하기에 앞서서 ILO 기준을 판례로 흡수해서 ILO 기준에 맞춰 대법원 판례를 형성한 겁니다. ILO 협약과 똑같은 내용으로 국내법을 굉장히 전향적으로 해석한 거죠.

대표적으로 우리나라도 공무원노조법에서 파업을 금지하고 있는데, 그건 캐나다도 마찬가지거든요. 그런데 2015년에 연방대법원이 3개의 판결을 동시에 내면서 공무원에 대해서만 파업권을 금지하는 것은 평등의 원칙에 위반되고, 인권에 반한다면서 위헌 결정을 내렸어요. 사실상 ILO 입장하고 똑같은 거죠. 이렇게 노동계의 요구도 있었지만은 사법부가 주도해서 국내법을 국제 노동기준에 맞추고 그걸 받아서 정부가 부담 없이 비준한 거죠.

그러니까 현실적으로 그런 비준경로의 차이 때문에 일본의 경우에는 비준한 지 50년이 지난 지금도 일본 국내법의 ILO 기준 위반 문제가 제기되고 있습니다. 캐나다는 비준 이후 비준으로 인한 혼란이 없죠. 결국 ILO 협약 비준이 비준 자체로 끝나는 것이 아니라, ILO 협약을 비준하는 취지나 정신이 노사 당사자뿐만 아니라 행정, 입법, 사법부에 침투가 돼야만 진정으로 ILO 협약이 국제 노동기준으로서 국내에서도 통용될 수 있다는 걸 보여줍니다.

김근주 입법을 통해서 법을 바꾸는 게 일반적인 방식이라고 하지만, 프랑스나 코스타리카처럼 제도화된 나라에서는 사법부 중심으로 갔던 곳도 많아요. 노사관계에서 막히는 부분에 대해서 일반적인 국제법규를 들여왔을 때 안 맞는 부분을 수정하는 방식으로 갔다는 겁니다. 이렇게 하면 잘 잡힌 체계를 사법부 중심으로 만들 수 있다는 거죠. 일본 방식은 원 포인트 방식으로 협상을 통해 이루어지기 때문에 논의를 할 때 조금 어려운 것 같아요.

사회적 대화가 필수이고, 사회적 대화를 통해서 이해당사자들의 이해를 고려해야 한다고 하지만, 입법, 사법, 행정에 있어서 균일한 체계를 만들어야 한다는 점에서는 체계를 구성하면서도 이해 당사자를 고려하기에는 어려움도 있을 것 같아요. 입법, 사법, 행정에 있어서 균일한 방식이어야 한다는 점은 특히 우리처럼 차이가 큰 나라에서는 상당히 어려운 점 중 하나죠.



김근주 한국노동연구원 부연구위원

이승욱 일본과 우리나라가 사법부의 판례나 입장, 구성 등에서 굉장히 비슷합니다. 일본에서 노동계가 여전히 ILO 기준 위반이라고 ILO에 계속 제소를 하고 문제가 되는 이유는, 사실 ILO 협약 자체가 구체적인 내용이 없기 때문입니다. 협약이 굉장히 추상적으로 돼 있어요. 어차피 기준을 하더라도 국내 법원이 다시 ILO 협약을 해석할 수밖에 없다는 겁니다. ILO 협약을 국내법리에 따라 해석하느냐 아니면 ILO에서 형성된 기준에 따라 해석하느냐는 굉장히 큰 차이가 있습니다.

사회적 대화로
당사자 이해 고려하면서
입법, 사법, 행정에서
균일한 체계 만들어야

일본에서는 특히 87호와 관련해서 노동계가 결사의 자유 위원회나 전문가위원회 입장이 ILO의 국제 노동기준이라고 주장했지만, 일본 법원은 한 번도 결사의 자유 위원회나 전문가위원회의 입장을 근거로 사안을 해결한 적이 없습니다. ILO 현장에 보면 ILO 협약에 대한 해석권한은 국제사법재판소에만 있다고 돼있기 때문이죠. 결사의 자유 위원회나 전문가위원회의 입장은 그냥 ILO 내부기관의 의견일 뿐이고, 결사의 자유나 강제노동에 대한 국제사법재판소의 판단이 없기 때문에 일본 법원이 독자적으로 해석할 수 있다는 입장인 겁니다. 이런 입장을 우리나라 법원도 선택할 가능성이 굉장히 높죠. 반대로 남미 국가들이나 EU에서는 국내법원이 결사의 자유 위원회나 전문가위원회의 판단내용을 그대로 인용합니다.

김인재 우리나라 같은 경우 입법, 행정, 사법이라는 국가기관에서 국제인권법에 대한 존중이 없는 거죠. 적어도 인권선진국이라면 국가기관뿐만 아니라 사법부에서도 국제노동기준에 대한 존중이나 준수가 있는데 그런 점에서는 우리나라는 국가기관이나 사법부가 후진적이에요.

이승욱 노사에 대해서는 저는 별로 걱정하지 않습니다. 워낙 논란이 많이 됐기 때문에 충분히 인식하고 교육됐다고 봅니다. 저는 오히려 정부, 그러니까 행정부, 입법부, 사법부에서 전혀 국제노동기준에 대한 인식이 없다는 게 문제라고 생각합니다.

예를 들면, 최근 헌법재판소에서 양심적 병역거부를 인정하면서 29호 강제노동 금지 협약과 관련해 숨통이 좀 트였거든요. 대체복무 제도를 국방부가 만들고 있다고 보도되는데, 문제는 국방부는 이 문제가 강제노동 금지 협약하고 관련이 있다는 사실 자체도 모르고 있다는 점입니다. 그래서 신문에 보도된 안들을 그대로 시행하면 그 자체로 강제노동 금지 협약 위반이에요. ILO 전문가위원회는 양심적 병역거부에 따른 대체복무가 강제노동 금지 협약의 예외로 인정되기 위한 조건들을 설정해놨는데, 대표적인 게 복무기간입니다. 대체복무기간이 1.5배까지라면 ILO는 괜찮다고 이야기합니다. 하지만 2배를 넘어가면 그 자체로 강제노동이라고 봅니다. 대체복무 조차도요. 그런데 지금 국방부가 준비하는 제도는 두 배 내지 2.5배로 보도되고 있습니다. 교도작업과 관련되어 있는 법무부도 이것이 강제노동 금지 협약과 관련되어 있다는 인식이 충분하지 않다는 느낌입니다. 예를 들면 교도작업은 재소자가 서로 하려고 하는 것인데, 왜 그것이 강제노동에 해당하느냐 하는 인식이 깔려 있는 것 같습니다.

김인재 얼마나 인권의식이 후진적이냐면 그런 게 강제노동이라는 인식 자체도 없는 겁니다. 사회적 대화를 하는 데 있어서 노사가 문제가 아니라 오히려 정부, 국가기관이 더 큰 문제라고 볼 수 있습니다.

김미영 개별 정부 기관이 무책임해서라기보다는 그동안 우리 사회가 국가라는 범주 안에서 당연시해왔던 관행이나 제도가 큰 틀에서 변해야 하는 문제군요.

이승욱 그래서 아까 제가 패러다임의 변화를 말했는데, 단순히 노동비용의 절감이라는 차원뿐만 아니라 사회 전체적으로 결사의 자유가 왜 인권인가 하는 인식의 공감대가 형성돼야 합니다. 인권이라는 인식이 없었기 때문에 무감각해진 것이죠.

노사정의 사회적 대화로 만들어가는 단계적인 국내법 정비가 필요하다

김근주 지금 굉장히 중요한 말씀을 해 주셨는데요, 스웨덴, 덴마크 등 사회적 대화가 잘되는 북유럽 나라들은 사회적 대화의 유연성이 큼니다. 사회적 대화라고 하면 노사 당사자와 정부가 만나는 3자 주의를 생각하는데, 사회적 대화의 유연성을 갖추기 위해서는 이들 외에 관련 당사자들이 중요합니다. 사회적 대화는 거기에서 허브 역할을 하는 것이 중요합니다. 특히 스웨덴 같은 경우 사회적 대화에서 풀리지 않거나 제도 개선이 필요한 것들에 대해서는 유관단체와 협력을 한다는 것입니다.

사회적 대화로 문제해결이 안 되는 경우가 있고, 사실상 노사의 의견이 없지만 제도 개선이 필요한 부분도 있습니다. 정부 부처들이 자기 일인지 모르는 부분도 있고, 자기 일이라도 아직 안 나서도 되겠지 하는 부분이 있습니다. 이것을 사회적 대화가 어떻게 흡수할 것인가가 문제죠. 사회적 대화 자체가 틀이 될지, 정부 주도로 범정부기구를 통하든지, 지속적인 틀이 필요합니다. 사회적 대화를 할 때 유연성을 갖춘다고 하면 노사 간 대화를 넘어서 정부가 범정부부처의 역할을 할 수 있는 유연성이 필요하다고 생각합니다.

이승욱 저는 생각이 좀 다릅니다. 협약 이행과 관련해 사회적 대화를 통해서 이행하라는 취지인데, 이것은 기술적인 성격이 있다는 겁니다. 그런데 결사의 자유에 관한 87호, 98호 협약과 29호, 105호 협약을 보면 거기에는 사회적 대화가 안 나옵니다. 사회적 대화 차원의 문제가 아니라는 겁니다. 사회적 대화를 한다고 강제노동의 일부를 허용할 수 있는 것도 아니고 결사의 자유를 사회적 대화로 제한할 수 있는 것도 아닙니다. 결사의 자유는 인권이기 때문에 사회적 대화를 하더라도 제한해서는 안 되

는 겁니다. 불가침의 핵심이라는 것이죠.

물론 협약을 이행할 때 사회적 대화를 통해서 자발적으로 이행하는 것은 당연히 해야 하는 일입니다. 그러나 인권으로서의 성격을 가지고 있다는 것은 정부도 침해해서는 안 되지만, 노사도 침해하면 안 된다는 겁니다. 노동조합이 개별노동자의 권리를 침해한다든지, 사용자 단체가 개별 사용자들의 권리를 침해한다든지 이렇게 해서 안 된다는 거죠.

김근주 원칙적으로는 기본권인데 이것이 좀 애매한 부분이 있습니다. 당위성 측면에서 보면 사회적 대화를 하는 것과 어느 정도 사회적 대화를 생략하거나 짧게 하고 넘어가는 것이 충돌하는 것입니다.

작년 이맘때 ILO에서 사회적 대화 팀이 왔을 때, 기본협약은 말 그대로 기본적인 것이고 이것 자체는 사회적인 타협의 대상이 아닌데도 사회적 대화를 반드시 거쳐야 하느냐고 질문했는데, 사회적 대화 팀은 그렇다고 합니다. 노사정이 의결기구의 핵심이므로 비준과 이행에 있어서 반드시 노사정 대화를 거쳐야 한다는 겁니다. 하지만 이때 권리의 타협이 있을 수 있는가에 대해서는 또 아니라고 합니다.

이것은 사회적 3자 주의를 하면서도 이 원칙을 납득시키는 과정이라고 받아들여야 할 것 같습니다. 그래서 이승욱 교수님께서 생각이 다르다고 하셨는데, 제가 보기에는 비슷합니다. 가령 다른 부처들에 대한 설득을 사회적 대화를 통해 하자는 것이지, 사회적 대화에서 의견수렴을 하거나 허브가 될 필요는 없다고 생각을 합니다.

다만, 애매한 것은 당연히 해야 한다고 하면 사회적 대화를 할 필요가 없거든요. 그러면 이것은 노동계에서 주장했던 선비준하자는 것과 연계됩니다. ILO의 의사결정 체계가 지금까지 해온 것을 보면 사회적 대화를 거쳐야 합니다. 다만 어떻게 거칠지는 문제인 것 같습니다.



김미영 그러면 비준과 관련하여 원칙론적인 것들이 다 채워지기 전에 국내법의 어떤 영역에서 가장 충돌이 클까요?

이승욱 저는 강제노동 금지 협약은 정부의 결단만 있으면 내일이라도 비준할 수 있다고 생각합니다. 이걸 노동계나 사용자 측에서도 반대할 여지가 거의 없어요. 문제는 87호, 98호 협약인데, 협약이 굉장히 광범위하고 추상적으로 돼 있습니다. ILO에서 정하고 있는 협약의 내용을 국내법에 어느 정도 반영을 할 것인가의 문제인데요, 지금 시점에서 전면적으로 ILO 기준을 국내법적으로 도입을 하는 것은 현실적으로 무리입니다. ILO가 우리나라를 지목해서 이것은 폐지하라고 강력하게 권고하는 부분에서 출발해서 점차 ILO 기준에 맞도록 점진적으로 확대해나가는 방식이 가장 현실적이고 바람직합니다.

김인재 저도 이승욱 교수님 의견에 동의합니다. 어느 정도까지 국내법이 맞춰져야 하는지에 대해서도 어려운 부분이 있고, 그렇다고 국내법을 다 정비하고 나서 비준하는 것도 좋은 방법이 아닌 것 같습니다. ILO가 지적한 중요한 사항들, 특히 결사의 자유의 핵심적인 내용들부터 먼저 어느 정도 입법적인 조치를 같이 해나가야 합니다. 그 중



에서도 우선순위는 있을 수 있겠습니다.

김근주 크게 문제가 되고 있고 현실적으로도 문제가 될 수 있는 공무원, 교원의 단결권 문제라든지, 실업자, 해고자의 노동조합 가입 문제, 설립신고 제도, 노조 전임자 임금 지급 금지, 근로시간 면제제도 같은 부분들부터 손을 대야 합니다. 노조법을 개정하긴 해야 합니다.

다만 이런 부분들이 ILO로부터 명시적으로 지적을 받은 사안이기는 하지만, 노사자치를 온전히 실현하는 법 제도로 바로 개선한다는 것은 무리가 될 수 있습니다. 명시적으로 지적받은 사안들을 중심으로 해서 단계적인 방식으로 나가야 합니다. 단계적으로 한다고 하면 노조에서는 많이 반대할 겁니다. 그런 부분을 노사 당사자에게 설득해 나가는 과정에서 사회적 대화가 역할을 할 수 있을 겁니다.

김인재 꼭 입법적으로 저촉되는 부분뿐만이 아니라 우리가 해석과 운용을 너무 좁게 해서 저촉되는 부분이 있을 때, 이런 부분을 당장 입법적으로 완비하는 데는 시간이 걸립니다. 이런 부분에 대한 사회적 대화가 필요한 거죠. 실질적으로 참여하게 충돌하거나 중요한 부분은 고쳐야 하겠지만요.

이제는 우리 기업들도 과거와 같이 인건비 절감으로 경쟁력을 확보하는 것이 아니라 국제 경쟁체제에 맞는 경쟁력을 갖춰야 한다는 점을 강조해야 하는 것이죠.

박수근 LO핵심협약의 비준이 기업, 즉, 노사관계에서 사용자의 의무만 높이는게 아니라, 그에 따른 일정한 권리나 이익이 있다는 것을 이해시켜야 합니다. 노동조합 역시 핵심협약 비준에는 권리뿐 아니라 의무도 따른다는 것을 이해해야 하고요. 국제규범과 맞지 않는 노사관행을 개선하는데 있어서 노동계도 권한과 책임의식을 갖는게 필요 합니다.

김인재 그렇죠. 노사관계 관행에서도 고쳐야 할 부분은 고쳐나가야 하고요.

김근주 그것이 사회적 대화의 틀이 아닌가 싶습니다. 어떻게 할 것인지 묘안은 없지만, 긴 시간을 거치더라도 납득시키고, 기본적인 인권은 건드리지 않으면서 나머지 제도를 어떻게 바꿔 나갈 것인지 사회적 대화를 통해서 해야 한다는 겁니다.

이승욱 정부 주도의 노사관계에서 노와 사가 중심이 되고 정부는 한 발 물러서야죠.

김미영 지금까지 ILO 핵심협약 비준과 사회적 대화의 역할에 대해서 이야기를 나눴습니다. 딱히 이것이 정답이라고 하는 것보다는 그야말로 사회적 대화를 통해 과정을 만들어 나가야 할 것 같습니다.

오늘 대답은 여기서 마무리할까 합니다. 긴 시간 의견들을 주신 여러 선생님들께 감사의 말씀을 드립니다. 수고하셨습니다.