

2018

9+10월

통권 5호

사회적 The Social Dialogue 대화



경제사회노동위원회
Economic, Social & Labor Council

사회적 대화

권두언

과도기의 문턱, 그 끝자락에 선 사회적 대화체제	008
박명준 본지 편집위원장	

01 노사정대표자회의

4차 노사정대표자회의 '국민연금 개혁방안' 다루기로 합의	014
이세종 전문위원	
사회안전망개선위, 취약계층 소득보장 관련 합의 도출	028
송해순 전문위원	

02 기획대담

소득주도성장, 사회적 대화를 통해 추진해야 한다	036
김호균 명지대 교수, 정승국 중앙승가대 교수, 이상호 정책기획위원회 전문위원, 박명준 경제사회노동위원회 수석전문위원(사회), 이덕재 경제사회노동위원회 전문위원	

03 사회적 대화 논란_ 국민연금 개혁, 어떻게 풀어야 하나?

사회적 대화와 연금개혁, 의미 있는 '소타협부터 시작해 보자'	070
김연명 중앙대 사회복지학과 교수	
노후소득보장과 격차 해소, 그리고 사회적 대화	076
오건호 내가만드는복지국가 운영위원장	

노인빈곤의 극복, 신뢰의 정치, 그리고 사회적 대화	082
주은선 경기대학교 사회복지학과 교수	

[풍경으로의 여행]

남한강 물길 따라가는 원주 폐사지 여행	088
정철훈 여행작가	

04 사회적 대화를 바라보는 다양한 시선들_ 불안정 노동

불안정 노동, 사회적 대화로 목소리를 내야 한다	098
박정훈 라이더유니온 위원장, 이윤정 언론노조 방송작가지부 부지부장, 구슬아 대학원생노조 위원장, 김강호 경기청년유니온 위원장, 김세진 한국비정규노동센터 연구실장, 김종진 한국노동사회연구소 부소장(사회)	

05 기획취재

지역의 특성에 맞는 사회적 대화 이뤄져야 한다	132
이원복 노무사(충청남도 일자리노동정책과) 인터뷰	
박석모 <참여와혁신> 기획이사·이세중 전문위원	

06 국제노사정기구연합 파리 총회를 가다

문성현 위원장, 국제노사정기구연합 총회 참석	142
손옥이 전문위원	

사회적 대화

07 사회적 대화 현장

쌍용차 해고자 119명, 다시 일터로 박종훈 <참여와혁신> 취재팀장	152
일자리 창출, 정부와 지역이 함께 나선다 박종훈 <참여와혁신> 취재팀장	156
노사정, 건설산업 대원칙에 합의 박종훈 <참여와혁신> 취재팀장	158
대학 강사, 교원 신분 부여된다 박석모 <참여와혁신> 기획이사	160
민주당 이해찬 대표, “사회적 대화로 전환기 극복하자” 박석모 <참여와혁신> 기획이사	162

08 토론회 지상중계

「조선산업의 지속가능한 경쟁력과 구조조정 패러다임 전환 모색」 공개토론회 손동희 전문위원	166
--	-----

09 전문위원 정책 스케치

고용친화적 구조조정과 유연안정성(flexicurity) 손동희 전문위원	196
--	-----

디지털과 산업안전보건 패러다임의 전망	204
설문수 전문위원	

10 사회적 대화 국제 동향

EU와 국가 차원의 사회적 대화 간 연계성 연구 요약	210
손옥이 전문위원	

유럽 주요국의 노동동향(2018년 1/4분기)	214
손옥이 전문위원	

11 위원회 동정

디지털 전환과 노동의 미래 위원회	226
강금봉 전문위원	

안전하고 건강한 일터를 위한 산업안전보건위원회	230
설문수 전문위원	

노사관계 제도·관행 개선위원회	234
김미영 전문위원	

격월간 〈사회적 대화〉 호별 주요내용	236
----------------------	-----

| 권두언 |

과도기의 문턱, 그 끝자락에 선 사회적 대화체제

노사정위 체제의 문을 닫고 새로이 경사노위 체제의 문을 열기 위하여 2018년 한 해 동안 우리는 노사정대표자회의라는 과도기의 대화체를 꾸려서 열심히 달려 왔다. 올해 1월 31일 노사정 대표자들이 모두 참여하는 사회적 대화가 재개된 이후 어느덧 9개월여의 시간이 지났다. 올 여름 최저임금제도개혁과 관련한 여파로 사회적 대화가 중단되었던 시간을 딛고, 지난 10월 12일에는 반 년 만에 새롭게 제4차 노사정대표자회의가 열렸다.

이번 4차 대표자회의에서는 그간 대표자회의 산하의 사회적 대화체인 사회안전망개선위원회에서 노사정의 합의안으로 마련된 <취약계층의 소득보장 및 사회서비스 강화를 위한 합의문>을 공식 의결하였고, 국민연금을 포함한 노후소득보장을 위한 개혁을 논의하는 특별위원회를 노사정대표자회의를 거쳐 경사노위 산하에 두기로 결정하기도 했다. 그리고 마침내 조만간 임시기구인 대표자회의를 정리하고 이제 경제사회노동위원회 본위원회의 출범으로 나아가자는 데에도 대표자들은 뜻을 같이 하였다. 지난 9개월여 동안 사회적 대화의 주체들이 이러저러한 진통과 우여곡절을 겪으며 함께 타고 온 노사정대표자회의가 이제 머지않아 자신의 소명을 다 하고 역사 속으로 사라지기 위한 준비에 돌입하게 된 것이다.

바야흐로 경사노위 회의체의 발족이 임박해 있다. 회의체로서 경사노위의 발족은 우리가 설계해 가고 있는 새로운 사회적 대화체제가 한 단계 상위로 올라서게 됨을 의미한다. 지난 6월에 법안이 마련되고 9월에 시행령까지 완비된 법정 사회적 대화기구가 본격적으로 가동되는 것이다. 주지하듯이 경사노위는 사회적 대화의 주제와 참여주체를 넓히고, 업종별위원회의

박명준

본지 편집위원장, 경제사회노동위원회 수석전문위원



활성화를 통해 구조를 한층 깊게 해 가면서, 노사자율성과 협의기구로서의 정체성을 확고히 하는 등 사회적 대화의 탈경직화를 지향하는 성격을 지니고 있다. 이러한 경사노위의 위상과 취지가 향후 얼마나 사회적 대화의 의미를 제대로 살려낼 수 있을지는 여전히 미지수이지만, 적어도 그러한 방식으로 우리 시대가 추구하는 ‘노동존중사회’와 ‘포용적 노동체제’ 구현의 엔진으로 작동할 수 있을까 기대감을 자아내게 하고 있다.

특히 노사정대표자회의라고 하는 과도기적 사회적 대화체는 이러저러한 우역곡절이 없지 않았지만 그 어떤 시기 그 어떤 사회적 대화보다도 의미 있는 시간이었음은 부인할 수 없다. 노사 당사자들 중심성의 원리를 지키기 위해 정말 많은 노력을 기울였고, 1차 대표자회의에서 합의한 문제의식들을 일관되게 실현시켜내기 위하여 진지하게 애를 써 왔다. 무엇보다 신속하게 새로운 사회적 대화기구의 성격과 방향을 정하는 합의에 도달하여 우리나라 사회적 대화기구 역사의 제5기를 힘 있게 성공적으로 준비했다는 것이 큰 성과가 아닐 수 없다. 그간 노사정대표자회의가 있었기에 우리는 현재 비로소 경사노위 출범의 상을 잡을 수 있는 것이다.

하지만 주지하듯이 주체들 모두의 준비가 완비된 것은 아니다. 새로운 사회적 대화체제를 요구한 핵심 주체인 민주노총이 여전히 고뇌의 시간을 보내고 있기 때문이다. 지난 10월 17일 민주노총은 한 차례 연기된 정책대의원대회를 개최하여 제일 먼저 경사노위의 참여안건을 다루려고 하였으나, 참석 대의원들의 수가 30명 부족하여 결국 유회되고 말았다. 지도부는 이에 대해 유감을 표하며 내년 1월의 정기대의원대회에서 이 안건을 재차 다루겠다고 의견을 밝혔다.

민주노총을 아는 이들은 이번의 유회가 단순히 영월이라고 하는 교통여건이 순탄치 않은 곳에서 개최되었기 때문이라고만 생각하지 않는다. 한편에서는 지도부의 노력의 미흡을 탓하기도 하고 다른 한편에서는 조직 내에서 사회적 대화를 반대하는 이들의 조직적이고 의식적인 행동의 결과라고도 해석한다. 어찌되었든 그 결과 경사노위의 출범은 매끄럽지 못하게 되고 만 것이 사실이다.

한국노총은 이미 마지막 대표자회의에서 ‘개문발차’의 필요성을 강조한 바 있고, 정부도 9월부터 완비된 법률이 효력을 발휘해 현실에 녹아들어가도록 하는 행정적인 조치를 마냥 해태하기 어려운 상황으로 보인다. 이러한 속에서 향후 민주노총이라고 하는 한 주체의 상태만을 고려해 경사노위의 출범을 다시 늦추는 결정은 분명 쉬운 일이 아니다. 어디까지나 사회적 대화기구는 국민 모두를 향해서 또 위해서 존재하는 것이기 때문이다. 어떤 식의 결정이더라도 적어도 다시 한 번 6자 대표자회의를 개최하여 상호 합의를 도모하는 모양새를 취하는 것이 국민들 앞에서 책임 있는 모습일 것이다.

바야흐로 한국의 사회적 대화체제는 과도기의 마지막 문턱에 서 있다. 아마도 격월간 〈사회적 대화〉의 다음 호는 경사노위의 출범을 담을 가능성이 크다. 만에 하나 한 번 더 연기된다 해도 그것이 내년 1+2월호에 실리지 않을 수는 없을 것이다. 그 어떤 결정이더라도 그 동안 노사정대표자회의가 중시해 온 당사자가 중심이 된 합의를 통한 운영이라는 원칙을 잘 살리는 쪽이길 바란다. 무엇보다 현재 이견을 보이고 있는 양대 노총이 충실하게 상호소통을 통해 능동적인 의견일치에 도달해 주길 바란다. 잘되는 사회적 대화에서 노동조합의 능동성이 가장 중요한 요인이라는 것은 이미 모든 나라의 사회적 대화의 역사에서 증명된 바이고, 한국은 더욱 더 그러한 관행과 문화가 소중한 나라이기 때문이다.

과도기의 문턱, 그 끝자락에 서서 격월간 〈사회적 대화〉 이번 호도 풍성한 내용을 담기 위해 노력하였다. 4차 대표자회의에 대한 스케치와 대표자회의 제1호 사회협약으로 정식 추인된 〈취약계층의 소득보장 및 사회서비스 강화를 위한 합의문〉에 대한 소개에서 시작했다. 기획대담에서는 최근 논란이 되고 있는 소득주도성장과 사회적 대화의 역할에 대해서 전문가들의 의견을 허심탄회하게 들어 보았다. 사회적 대화 논단에서는 ‘연금개혁특위’를 경사노위가 담당

하기로 한 마당에 3인의 전문가들로부터 무엇이 중요하고 어떻게 논의가 진행되어야 할지에 대한 고견을 양청해 게재하였다. 사회적 대화를 보는 다양한 시선들에서는 불안정 노동의 이해를 대표하는 조직체 당사자들을 모셔서 현실에서 그들이 겪는 기막힌 문제들과 그것을 사회적 대화에 잘 담아낼 수 있는 방법을 진지하고도 가슴 찡하게 논의해 보았다. 기획취재로는 그 어느 때보다 활발하게 작동하고 있는 우리 사회 구석구석에서의 사회적 대화의 노력들을 열심히 주워 담아 보려 했고, 이어서 지난 9월 중순 파리에서 개최된 국제노사정기구연합 총회와 문성현 경사노위 위원장의 현장에서의 광폭행보를 생생한 사진들과 함께 소개하였다. 또 지난 9월 13일에 경사노위가 주최하여 개최된 조선산업의 구조조정 패러다임 전환을 모색하는 토론회를 지상중계의 형식으로 담았고, 경사노위의 두 전문위원들이 각각 고용친화적 구조조정과 유연안정성, 그리고 디지털 전환기 산업안전보건의 새로운 패러다임에 관한 전망을 제시해 주었다. 그 밖에 유럽 국가들에서의 사회적 대화의 동향 및 노사정대표자회의 의제별 위원회들의 궁금한 동정들을 간략히 정리해서 독자들에게 제공하면서 이번 호를 마감하였다.

과도기의 문턱, 그 끝자락에 선 사회적 대화체제를 지켜보면서 격월간 〈사회적 대화〉도 마음을 다시 가다듬게 된다. 지난 9개월의 과도기의 시간 동안 우리가 펼친 새로운 노력들은 지난 4권의 본지에 잘 담겨 있다. 이제 새 역사를 향한 새 페이지가 우리를 기다린다. 부디 그것이 사반세기 동안 이어온 우리의 사회적 대화의 제1부를 마감하는 큰 의미가 잘 살아나는 내용으로 채워지길 기대한다.

알다시피 사회적 대화는 기구의 안정성과 공식성 못지않게 참여주체들의 관계와 상호신뢰가 중요하다. 두 가지 가치가 충돌할 때, 흑백논리로 하나를 쥐고 다른 하나를 차버리는 극단의 길이 아니라, 절묘한 절충수를 찾아내는 것도 대화주체들의 실력이다. 어차피 다가온 과도기의 끝자락이다. 우리 사회 노사정을 대표하는 현인들이 마지막 묘수를 능동적으로 내주리라 믿는다.

2018년 10월

단풍이 유리창을 간지르는 어느 날 이 땅의 어느 구석에 앉아



01



노사정대표자회의

- 4차 노사정대표자회의
‘국민연금 개혁방안’ 다루기로 합의
이세종 전문위원
- 사회안전망개선위, 취약계층 소득보장 관련 합의 도출
송해순 전문위원

| 노사정대표자회의 |

4차 노사정대표자회의 ‘국민연금 개혁방안’ 다루기로 합의

공공부문, 금융, 보건의료, 해운 4개 업종별위원회 설치도 의견 모아

이세종 전문위원

한국노총 김주영 위원장, 민주노총 김명환 위원장, 대한상공회의소 박용만 회장, 한국경영자총협회 손경식 회장, 고용노동부 이재갑 장관, 보건복지부 박능후 장관, 경제사회발전노사정위원회 문성현 위원장, 그리고 경제사회발전노사정위원회 박태주 상임위원(간사)은 10.12.(금) 14:00 경제사회노동위원회 대회의실에서 네 번째 노사정대표자회의를 개최했다. 이번 대표자회의는 지난 4.23.(화) 3차 회의 이후 5개월여 만에 열린 회의였다.

이날 노사정 대표자들은 국민연금 개혁방안을 포함한 노후소득 보장을 다룰 ‘국민연금 개혁과 노후소득 보장 특별위원회(약칭: 연금개혁 특위)’와 4개 업종별위원회를 발족시키는 데 합의했다. 합의의 내용은 아래와 같다.

〈4차 노사정대표자회의 결과〉

- ▶ 금융·해운·보건의료·공공기관 등 4개 업종별위원회를 10월부터 순차적으로 발족
- ▶ 「국민연금 개혁과 노후소득 보장 특별위원회」 설치·운영키로

2018년 10월 12일, 한국노동조합총연맹 김주영 위원장, 전국민주노동조합총연맹 김명환 위원장, 한국경영자총협회 손경식 회장, 대한상공회의소 박용만 회장, 고용노동부 이재갑 장관, 그리고 경제사회노동위원회 문성현 위원장은 경제사회노동위원회에서 제4차 노사정대표자회의를 개최하였다.

이번 회의에는 보건복지부 박능후 장관이 특별위원으로 참석하였다.

노·사·정 대표자들은 심도 있는 논의를 거쳐 다음과 같이 합의하였다.

첫째, 지난 8월 21일 사회안전망개선위원회에서 도출된 '취약계층의 소득보장 및 사회서비스 강화를 위한 합의문(안)'을 의결하고, 합의 내용을 구체화하기 위한 논의를 지속한다.

둘째, 업종별위원회와 관련하여 금융, 해운, 보건의료, 공공기관 등 4개 업종별위원회를 '18년 10월부터 우선적으로 설치·운영한다.

노동계가 제안한 버스운수·자동차·조선·철강·민간 서비스(유통)·건설·전자·제조업·사회서비스(요양)·화물운송·공무원 등은 관련 노·사·정 간 합의를 바탕으로 순차적으로 설치한다.

셋째, 국민연금을 개혁하고 국민의 노후소득을 보장하기 위한 사회적 협의체로서 '국민연금 개혁과 노후소득 보장 특별위원회'(약칭: 연금개혁 특위)를 발족한다.

넷째, 확대된 사회적 대화기구로서 역할을 강화하기 위해 경제사회노동위원회에 여성, 청년, 비정규직을 위한 계층별위원회를 조속히 구성한다.

다섯째, 노사관계 제도·관행 개선위원회에서 논의 중인 ILO 핵심협약 비준과 관련하여, 합리적인 대안이 마련될 수 있도록 적극 노력한다.

오늘 제4차 회의를 마치며, 노·사·정 대표자들은 최근 일자리 상황의 심각성에 대해 공감하고, 좋은 일자리 창출과 취약계층 보호 등을 위한 사회적 대화의 역할이 중요함을 확인하면서,

경제사회노동위원회 본위원회 개최를 조속히 추진하기로 의견을 모았다.

2018년 10월 12일

노사정대표자회의



본격적인 안건 논의와 합의 도출에 앞서 노사정 대표자들은 다음과 같이 인사말을 했다.

문성현 경제사회노동위원회 위원장

지난 1월 이후 노사정대표자회의는 사회적 대화기구 개편을 합의했고, 경제사회노동위원회법이 국회에서 통과됐다. 하지만 최저임금법 개정에 대한 노동계의 강력한 문제제기로 오늘에서야 대표자회의가 다시 열렸다.

4개월 동안 기승전'최저임금'이라는 말을 많이 듣고, 또한 기승전'사회적 합의'라는 말도 많이 들었다. 이 말에는 많은 의미가 있다고 본다. 어떤 문제라도 서로의 차이를 인정하면서 합의를 만들어내라는 국민들의 강한 바람이 있다.

이제는 노사정대표자회의의 체제를 마감하고, 우리가 마련한 경제사회노동위원회를 출범시켜

야 할 상황이라고 본다. 정말 경제가 어렵다. 부분의 문제가 아닌, 구조적인 문제에 직면하고 있다. 자동차, 조선 등 주요 산업과 지역경제가 대단히 어렵다. 미래의 우리 산업과 일자리를 위한 집단적 지혜가 절실하다.

큰 계획도 필요하지만 구체적이고 작은 논의를 통해 신뢰를 쌓는 것도 대단히 중요하다. 기존 의제별위원회 진행상황과 함께 국민적 관심이 대단히 큰 국민연금 개혁과 노후소득 보장을 위한 사회적 대화를 어떻게 할 것인지 오늘 논의를 해야 한다. 그런 의미에서 보건복지부 장관도 오셨다.



앞으로 경제사회노동위원회가 서로 간의 차이 때문에 생긴 멧힌 것을 풀어내고 협의하는 아름다운 모습을 국민들에게 보여주시기를 간곡히 바란다.

김주영 한국노총 위원장

대표자 회의가 오랜만에 개최가 되는 만큼 이제는 정상궤도에 올려서 결실을 내야 한다. 경제사회노동위원회로 법이 개정되었는데 완전한 체계 개편이 필요한 시기다. 정부의 역할이 매우 중요하다. 새로 오신 고용노동부 장관에 대한 기대가 크다. 금년 안에 경제사회노동위원회로 완전히 안착하길 기대한다.

모든 주체가 참여해서 진행하는 것이 당연하지만 특별한 사유 없이 체계 전환을 마냥 미루는 것은 문제가 있다고 생각한다. 사회적 대화가 정상적으로 가동되지 못하면 사회안정, 노동법 개정문제, 그리고 양극화 해소 등 시대적 과제 해결의 골든타임이 늦어질 것이다. 이제는 사회적 대화가 ‘개문발차’까지 생각하고 경제사회노동위원회 출범에 힘을 쏟아야 될 시기라고 재차 강조하고 싶다.



한국노총은 그동안 사회적 대화 복원에 중추적인 역할을 했고, 지난 8.21.에는 취약계층 보호를 위한 합의를 도출하는 데 일조했다고 생각한다.

하지만 정부는 우리 한국노총과 확약한 노조 할 권리 보장, 비정규직 문제, 최저임금 문제 등에서 후퇴할 조짐들이 보이고 있는 것 같다. 이런 상황이라면 서로 간에 신뢰들이 쌓여 사회적 대화가 성장할 수 있을지 의문이다.

하물며 사회적 대화를 거부하는 기재부에도 쓴소리를 하고 싶다. 공공부문에서 모범사용자로서 역할을 해야 되고 노동존중 사회를 구현해야 될 정부가 사회적 대화를 거부하는 듯한 자세를 취하는 것은 바람직하지 못하다고 생각한다. 정부가 신뢰를 쌓는 데 지금보다 더 많은 노력들을 해주기를 요청 드린다.

경제민주화가 없는 자본주의와 시장경제는 민주주의를 매우 후퇴시킬 요인이라고 생각한다. 그래서 자본집중과 경영 불공정거래를 개선하기 위해 사회적 대화가 좀 더 활성화되고 노사정 간에 신뢰를 바탕으로 대한민국이 양극화를 해소하고 한 단계 더 도약하는 사회통합의 계기를 갖기를 희망한다.

손경식 한국경영자총협회 회장

5개월여 만에 노사정대표자회의가 열리게 되어서 기쁘게 생각하고, 새로 오신 이재갑 장관님을 환영하며 훌륭한 역할을 해주시기를 기대한다. 또 오늘 국민연금 관련 안전을 위해 특별히 참석해 주신 복지부 박능후 장관님께도 감사드린다.

경제사회노동위원회가 공식적인 출범을 하지는 않았지만 여러 실무회의체에서는 활발한 대화가 진행되고 있다. 공식적인 출범 후에는 더욱 의미 있는 논의가 있을 것으로 기대한다.



오늘 고용통계 발표도 있었지만 지금 우리는 그 어느 때보다 일자리 창출이 절실한 상황이다. 일자리 문제가 해결되지 않으면 우리 경제의 구조적 어려움은 물론 양극화 해소도 불가능하다. 일자리 창출을 위해서는 노사관계가 안정되고 기업이 일할 수 있는 여건을 조성하는 것이 가장 중요한 일이라고 믿고 있다. 일자리 문제에 대해 오늘 모인 여러 주체들이 서로 생각하는 해결 방법은 다를 수 있겠지만 목표는 같다. 노사정이 지속적으로 소통해서 최선의 해법을 찾는 것은 사회적 대화가 추구하는 가치이자 대표자들이 여기 모인 이유다. 경총과 우리 경제계는 앞으로도 사회적 대화의 가치를 실현하고 국민들의 기대에 부응할 수 있도록 책임감을 갖고 대화에 임할 것이다.

김명환 민주노총 위원장

지난 5개월여 동안 민주노총이 참여하지 못하고, 그로 인해 대표자회의의 속도를 높이지 못한 부분과 관련해서 안타깝게 생각하고, 이러한 부분들에 대해 앞으로 민주노총이 비웠던 기간만큼 더욱더 노력하겠다는 말씀을 먼저 드리겠다.

다음 주에 민주노총에서 대의원대회를 통해 경제사회노동위원회 참가 여부에 대해 대의원들의 조직적 의견을 묻는 중요한 토론과 결정을 앞두고 있다. 어깨도 매우 무겁고 언론을 통해서 또는 현재 조직적 모임 속에서 그리고 또 현장을 누비면서 우리 조합원들에게 참가의 필요성에 대해 말씀드리고 있다.

무엇보다도 민주노총만의 힘으로 우리 사회를 대변하는 것이 아니라, 노동운동을 함께 하는 동지로서 김



주영 위원장님을 비롯한 한국노총의 동지들, 그리고 사용자와 정부 대표님들, 항상 고군분투 하시는 경제사회노동위원회의 문성현 위원장님과 함께 신뢰를 바탕으로 만들어갈 때만이 가능하다고 인식하고 있다.

그래서 몇 가지만 오늘 의제와 관련해서 말씀드리고 마칠까 한다.

첫 번째는 바로 경제사회노동위원회가 지향하는 우리 사회에 주요한 사회개혁의 요구를 가진 의제들로서 위원회가 현재 운영되고 있는 것이 바람직하다고 본다. 또한 산업 업종 단위의 노사 중심성을 가지고 업종별위원회를 만들어가는 것도 또한 바람직한 모습이라고 생각한다.

하지만 국정과제임을 분명히 하고 있는 공공부문의 비정규직 정규직화 과제를 더 속도감 있게 추진할, 공공 비정규직 정규직화를 위한 특별조치를 저희들이 끊임없이 요청하고 있으나 아직 해법이 안 나오고 있는 상황이 유감스럽다.

또한 제조업 생산현장에서 너무도 많이 일어나고 있는 구조조정과 인원 감축에 대한 부분의 대책을 논의할 구조조정대책특위를 설치할 것을 저희들이 요청 드리고 있기에 산업 차원에서의 해결방안을 함께 찾으면서 노사정이 역할을 높여가기를 바란다.

둘째, 오늘부터 시작되는 국민연금의 개혁을 위한 특별위원회가 명칭도 분명히 하고 논의할 의제도 분명히 만들어내는 이른바 국민연금의 종합적인 개혁방안을 마련하는 초점을 분명히 하고 논의를 했으면 한다는 요청이다.

끝으로 민주노총은 이러저러한 상황 속에서도 사회적 대화를 구체적으로 만들어나가기 위해 반 보, 한 보 조금씩 나아가려 하고 있다. 그러기에 경총과 대한상의 회장님들께도 요청 드린다. 경사노위 참여를 하면서 바로 국제규범에 맞게 이제 우리 사회의 ILO 협약에 대한 비준과 관련된 노동법 개정이라든가 아니면 국민연금 개혁과 관련된 노후소득 보장에 대한 문제, 그리고 공공 비정규직 정규직화에 대한 대책 마련과 구조조정과 관련된 점에 대해서 보다 더 적극적이고 그리고 또한 전향적인 그러한 협상과 대화를 나누기를 요청 드린다.

박능후 보건복지부 장관

사회적 대화기구인 경제사회노동위원회 노사정대표 자회의에 특별위원으로 오늘 참석하게 된 것을 기쁘게 생각한다.

오늘 취약계층 소득보장과 연금계획 관련하여 특별위원으로 참석하게 되었는데 먼저 지난 8월 21일 취약계층 소득보장 및 사회서비스 강화에 합의를 보여준 것을 저는 높이 평가한다. 우리 사회가 여러 가지로 어렵지만, 그럼에도 사회적 합의를 작게나마 이루어주신 것은 많은 국민들에게 희망과 큰 빛을 보여준 것으로 생각한다.



보건복지부는 사회안전망의 한축을 담당하고 있고 특히 포용적 복지를 위한 소득과 의료, 돌봄 강화를 위한 주요 정책을 추진하고 있는 부처로서 특히 오늘 국민적 관심이 높은 연금개혁과 관련해서 본격적인 사회적 논의가 시작된 것을 정말 뜻 깊게 생각한다.

이 위원회에서의 논의는 향후 국민연금 개혁안을 만드는 데 근간이 되리라고 생각하고 앞으로 경제사회노동위원회가 사회 안전과 국가발전을 위해 큰 역할을 수행해 주실 것을 기대하고 보건복지부도 이 과정에 적극적인 참여와 지원을 아끼지 않을 것이다.

박용만 대한상공의소 회장

5개월 만에 대표자회의에 왔는데 그 사이에 우리 사회에서 몇 가지 변화가 있었던 것 같다. 말씀드린 바와 같이 남북관계에도 큰 변화가 있었고 또 작기는 하지만 일부 진전이 있었다. 우리 경제의 기회 확대라는 점에서 이 두 가지 긍정적인 요소들 대단히 반갑게 생각한다.

한편으로 풀어야 될 숙제들이 여전히 많다. 세계경제가 정점을 지나서 이제 둔화가 시작되



었다는 우려가 있다. 또 미국, 중국 간의 무역분쟁은 아직도 끝없이 진행 중이고 미국의 금리인상 등 대외 불확실성도 커져 있다. 여기에 내수부진 또 양극화 문제 등 국내 문제들도 쉽지 않은 상황이다.

특히 오늘 발표된 고용지표를 보면 아직 마음이 무거운 것도 사실이다. 여러 가지 해법이 있을 수 있지만 조금 더 우리가 긴 호흡을 갖고 구조적으로 대응을 해야 한 단계 더 발전할 수 있다는 점에는 공감대가 어느 정도 만들어지기 시작했다고 생각된다. 인구구조의 변화, 또 낮은 산업경쟁력, 취약한 사회안전망 등 이러한 과제들을 해결해 나가는 데 국가적인 역량이 모아졌으면 좋겠다. 이런 점에서 보면 앞으로 출범할 경제사회노동위원회의 역할이 중요하다는 점에 저희 경제계도 인식을 같이 한다. 서로 대립하고 갈등하는 관행에서 벗어나 보다 넓은 틀에서 문제를 바라보고 발전방향을 논의해 가기를 기대한다.

오늘 보건복지부 장관님께서 특별히 참석하신 것도 그런 의미가 있지 않을까 생각한다. 사회안전망을 강화하면 생존에 대한 불안도 줄어들고, 또 이를 넓게 보면 일자리와 구조적 변화에도 도움이 될 수 있지 않을까 생각한다. 남은 절차 등에 속도를 내서 우리가 여러 가지 현안 이야기를 나눌 수 있기를 바란다.

이재갑 고용노동부 장관

얼마 전 장관으로 취임하면서 고용노동부에서 역점을 두고 추진할 과제가 무엇인가에 대해 말씀드렸는데 두 가지를 강조했다. 하나는 일자리 문제일 것이고 또 하나는 노동존중 사회의 실현이다, 이렇게 말씀을 드렸다.

저는 이 두 가지 다 사회적 대화가 반드시 필요한 과제들이라고 생각한다. 우리 사회는 지

금 저성장 시대에 들어서 있다. 일자리 문제 해결이 쉽지 않은 상황인데 오늘 발표된 고용동향을 보면 당초 우려한 것보다는 조금 나은 상황인 것 같지만 아직도 우리 일자리 상황은 갈 길이 멀다고 생각한다. 이렇게 경제가 어려워지면 제일 힘들어지는 분들은 취약한 여건에 놓여있는 노동자 분들이라고 생각한다. 이분들을 보호하기 위해서는 사실 정부 혼자 하기는 어렵고 우리 노사정이 모여서 함께 해법을 마련할 수밖에 없다고 생각한다.



지금까지의 사회적 대화를 보면 노사 신뢰 회복과 의제별 논의의 틀을 마련하는 데 중점을 두었다고 생각한다. 앞으로는 사회적 대화를 통한 성과와 결실을 거둬야 될 시기가 된 것 같다. ILO 핵심협약 비준이나 노동권 신장 같은 과제들은 노사 간의 이견이 첨예하리라고 생각하지만 우리가 지혜를 발휘하고 양보와 타협을 통해 대안을 모색한다면 충분히 풀어갈 수 있다고 본다.

다음 달에는 경제사회노동위원회 이름으로 첫 번째 회의가 개최되기를 우리 모두 기대하고 있는 것 같다. 계층별위원회도 조속히 가동되어서 청년, 여성, 비정규직 노동자 분들이 스스로 의제도 개발하고 정책 제안도 할 수 있는 틀도 빨리 갖춰가기를 바란다. 앞으로 새로운 사회적 대화기구가 마련되기 위해서 우리 노사정이 머리를 맞대고 많은 결실을 맺을 수 있도록 저도 노력하겠다.

다음은 문성현 위원장과 박태주 상임위원이 가진 기자단 브리핑에서의 일문일답이다.

국민연금을 사회적 대화로 풀기로 했는데, 논의대상은 어디까지인가? 또한 경제사회노동위원회는 언제 출범하나?

(박태주 상임위원) 국민연금 개혁과 노후소득 보장 특위로 명칭을 정하는 과정에서 단체들



간의 이견이 있었지만, 결과적으로 국민연금 개혁을 중심으로 하되 더불어 기초연금과 퇴직연금 등 기타 연금들도 노후소득 보장의 측면에서 포괄적으로 논의해야 한다는 의견으로 모아졌다. 보건복지부 장관은 10월 말까지 정부가 국회에 제출해야 하는 국민연금운영 개혁방안을 조금 연기해서라도 특위의 논의내용을 반영, 국회에 보고했으면 좋겠다고 얘기했다.

경제사회노동위원회의 출범 관련해서는 10월 17~18일 민주노총 대의원대회에서 참여로 순조롭게 결정되면 11월에는 원칙적으로 경제사회노동위원회 본위원회를 개최할 수 있도록 하겠다는 보고를 했다.

(문성현 위원장) 국민연금 문제를 사회적 대화로 풀기로 한 만큼 국민들의 관심과 언론의 역할이 매우 중요하다. 앞으로 최대한 논의사항을 전달하겠다. 경사노위 출범은 가능하면 민주노총이 참여하는 '완전체'로 출발하는 것을 국민들이 희망한다고 생각한다. 조금 늦었지만 민주노총이 국민의 바람대로 꼭 사회적 대화에 참여했으면 좋겠다.

국민연금 개혁방안 논의의 결과가 어떤 효력을 갖게 되는 건지? 소득대체율 같은 것도 권고를 하는 것인가?

(박태주 상임위원) 논의를 통해 합의가 이루어져도 결정되는 것은 아니다. 필요한 사항에 대해 정부 또는 국회에 합의사항을 전달하는 것이 경제사회노동위원회의 역할이다. 소득대체율 등 구체적인 논의의제는 특위에서 모든 것을 결정할 것으로 알고 있다.

계층별위원회 같은 경우는 조속히 구성한다고 되어있는데, 현재 논의상황은

(박태주 상임위원) 시행령에 따르면 6개의 계층별위원회를 구성하게 되어있다. 노동 쪽은 비정규, 여성, 청년이고 사용자 쪽은 중견기업, 중소기업, 소상공인위원회를 구성하도록 되어 있다. 일시에 구성하는 것이 목표지만 순서를 정한다면 노동 쪽부터 구성될 것으로 예상된다. 또한 경사노위 본위원회에 6개 계층의 대표가 참여해야 하는 사정이 있다. 이런 이유로 시기가 다소 늦어지고 있다.

민주노총이 주장하는 비정규직 정규직 전환이나 공공부문 특별위원회 논의상황은

(박태주 상임위원) 민주노총이 공공부분의 비정규직 정규직 전환 특위 그리고 구조조정 특위의 구성을 올 봄부터 지속적으로 요구해 왔다. 그런데 아직까지 관련 당사자 간의 의견이 일치되지 못했다. 그래서 오늘 확인한 것은 비정규직 정규직 전환 구조개혁 특위 구성을 지속적으로 논의해 나간다는 정도까지 진행됐다.

복지부 장관이 얘기하는 것은 10월까지 내게 되어있는 국민연금 제도개선 권고안을 연 기할 수도 있다고 했는데 배경은? 그리고 국민연금 문제를 경사노위에서 다룬다면 대표성과 전문성에 대해 논란이 있을 것으로 생각되는데.

(박태주 상임위원) 복지부 장관께서 하신 이야기는 10월 중에 제출되어 있는 국민연금 운영 개혁안을 국회가 양해준다면 특위의 논의 결과를 반영해 주었으면 좋겠다는 바람으로 이해한다.

두 번째로 국민연금을 왜 경제사회노동위원회에서 다루는가에 대한 대답은 누가 뭐라고 해도 국민연금 기여 당사자는 노사가 핵심 계층이라는 점 때문이다. 그래서 양대 노총이 공통으로 국민연금 논의를 경사노위가 해야 한다고 제안했다. 그리고 그 제안에 대해서 경제단체들과 정부도 동의한 바 있다. 노동계의 제안과 경영계의 호응이 경사노위 의제로 채택된 핵심 요인이 아닌가 보고 있다.

전문성과 관련해서는 오늘 1차 준비위원회가 열리면서 구성 과정 중 전문성과 대표성을 어떻게 확보할 것인가가 핵심 논의 사항이었다. 그래서 경제사회노동위원회에 참여하지 않는 다양한 단체들, 특히 수급자와 지역가입자들, 그리고 청년세대들, 다양한 계층들의 목소리를 반영할 수 있는 위원들로 구성해야 한다는 데에는 이견이 없었으며, 전문가의 참가도 필요하다고 의견이 있었다.

(문성현 위원장) 경제사회노동위원회가 과연 이 문제에 대해 논의와 합의가 가능한지 의문이 있을 수 있다. 하지만 갈등을 풀어내는 연습을 많이 한 사람은 노사라고 생각한다. 기업중심에서 노사가 많은 것을 해왔다. 단체협약과 관련해서 100개가 넘는 안건이 제출되는 것도 개별노사 단위에서 조절하고 합의를 해왔다. 국민연금의 문제도 풀어야 하는 것이 많지만 노사가 분명히 이 문제를 다루는 데 경쟁력을 갖고 있다고 본다.

복지부의 전문가 중심의 제도개선위원과는 어떤 관계가 있는가?

(박태주 상임위원) 연금개혁특위를 발족키로 하면서 사실상 종료된 것으로 본다.



복지부가 별도의 사회적 대화기구나 TF를 만들지 않고 경사노위에서 할 것이라고 이해하면 되는지? ILO와 관련해서 10월까지 합의를 추진한다는 계획이 있는 것으로 알고 있는데 별도의 타임스케줄이 있는지? 혹은 합의가 잘 안 될 경우 어떤 일정이 있는지?

(박태주 상임위원) 복지부에서는 별도의 사회적 대화기구나 TF팀을 꾸릴 계획이 없는 것으로 알고 있다. ILO 핵심협약과 관련해서는 연내 비준을 목표로 해서 사전적으로 관련되는 노동법 개정이 이루어져야 한다는 부분에 대해서 노사정이 의견을 같이 할 것으로 알고 있다. 두 번째로 ILO 핵심협약 비준과 관련해서 논의의 대상이 어디까지인가에 대해, 그 논의의 대상, 아젠다에 대해서까지도 합의가 이뤄진 것으로 알고 있다.

4개 우선 업종 기준이 무엇인가?

(박태주 상임위원) 양대 노총이 제안한 순서대로 논의해 왔고, 이해당사자 간 구성하기로 합의한 부분부터 구성한다고 한 그 원칙 속에서 오늘 4개 업종을 선정했다.

| 노사정대표자회의 |

사회안전망개선위원회, 취약계층 소득보장 관련 합의 도출

문재인 정부 출범 후 첫 사회적 합의

송해순 전문위원

합의 추진 경과

사회안전망개선위원회는 제2차 및 제3차 대표자회의 합의 결과에 따라 구성된 첫 의제별 위원회로, 7월 12일 발족했다. 발족 이후, 저임금 일자리 감소 및 영세자영업 등 우선적으로 취약계층의 어려움을 완화하기 위한 사회안전망개선 방안 마련이 필요하다는 판단 하에 합의 문(안) 작성을 위한 회의를 수차례 개최했다.



제1차 공익위원 워크숍(8.1)을 개최하여 합의문 초안 마련을 위한 공익위원 의견서(2018년 하반기 중점 논의과제 선정 취지와 원칙)를 작성했다. 공익위원 의견서는 제3차 전체회의(8.3)에 보고하였고, 공익위원 의견서를 바탕으로 제1차 공익회의(8.9)와 제1차 확대간사단회의(8.9), 제2차 간사단회의(8.10)를 개최하여 합의문(안)을 마련했다. 제4차 전체회의(8.10)에서 최종 합의 도출을 시도하였지만, 정부에서 내부 보고·검토를 위한 시간이 필요하다는 의견을 제안하였고, 정부의 의견을 반영하기로 했다. 합의문(안)에 대한 정부의 최종 검토 이후 진행된 제3차 간사단회의(8.21)에서 최종 합의를 도출했다.

합의 취지 및 원칙

합의의 취지는 현재 취약계층이 겪고 있는 어려움은 지체할 수 있는 여유로운 상황이 아니므로 즉각적 대응이 절실하다는 것이다. 또한, 사회서비스 확대는 삶의 질 개선을 위한 기초적 과제이며 일자리 창출로 이어질 수 있는바, 국가적 역량 집중이 필요하다는 공감대 위에서 추진됐다.

첫째, 정부가 이미 급여수준 또는 대상을 확대하기로 계획한 제도, 둘째, 정부가 도입을 계획한 제도로 예산이 확보될 경우 조기 도입이 가능한 제도, 셋째, 산업구조와 노동시장 개편 없이 정부 재정 투입을 통해 괜찮은 일자리를 늘릴 수 있는 경우를 원칙으로 선정했다.

합의 내용

경제 양극화 등으로 취약계층의 일자리 및 소득여건이 악화되고 있는 현실을 반영하여, 근로빈곤대책·노인빈곤대책·기초생활보장제도 개선·사회서비스 강화 등을 중심으로 구성되었다. 첫째, 근로빈곤대책에는 2020년부터 저소득 근로빈곤층에 도입 예정인 ‘(가칭)한국형 실업부조의 조속한 도입, 청년구직활동지원금의 한시적 지급, 영세 자영업자가 폐업 이후 구직활동을 하는 경우 일정 기간 소득을 지원하는 정책 마련, 관련 제도와의 정합성 등을 고려한 근로장려세제(EITC)의 제도개선 등을 포함했다.

둘째, 노인빈곤대책으로는 노인빈곤율을 획기적으로 개선하기 위한 제도개선안을 빠른 시일 내에 마련하고, 2018년 9월부터 월 25만 원을 지급하고 2021년 30만 원으로 인상(소득하위 20%에 대해서는 2019년에 30만 원으로 조기 인상하고 소득하위 20~40%에 대해서는 2020년에 30만 원으로 인상)하기로 한 기초연금을 조기에 적용 추진하기로 했다.

셋째, 기초생활보장제도 개선과 관련하여서는 2020년까지 부양의무자 기준을 단계적으로 폐지 또는 완화하기로 한 정부방침(2018년 10월부터 주거급여, 2019년 1월부터 생계급여(부양의무자 가구에 소득하위 70% 중증장애인 또는 노인 포함 시), 2019년 1월부터 의료급여(소득하위 70% 중증장애인 포함 시), 2022년 1월(소득하위 70% 노인 포함 시) 적용)을 앞당겨 추진하고, 저소득층의 실생활에 도움이 될 수 있도록 주거비와 의료비 부담 완화를 지속적으로 추진하기로 했다.

넷째, 사회서비스 강화 부분에서는 일·생활균형의 실현과 급속한 인구고령화에 대비하기 위하여 돌봄서비스를 대폭 확충하기로 했다. 이를 위해 방과후 돌봄체계 강화, 국공립 어린이집 이용률 40% 이상 수준으로 확대, 국공립 요양기관의 대폭 확대를 포함했다. 또한, 가족의 환자돌봄 부담을 완화하기 위하여 간호간병 통합 서비스 확대 등을 지속 추진하기로 했다.





합의의 의의

‘취약계층의 소득보장 및 사회서비스 강화를 위한 합의문’은 형식적 측면과 내용적 측면에서 의의를 찾을 수 있다.

형식적 측면에서는 첫째, 문재인 정부 들어 도출한 첫 번째 사회적 합의이며, 둘째, 지난 1.31 출범한 노사정대표자회의의 첫 번째 합의이며, 셋째, 과거 경제사회발전노사정위원회 이후 3년 만의 첫 합의라는 것이다.

내용적 측면에서는 첫째, 사회안전망은 기본적으로 산업구조와 노동시장 개혁을 수반하는 중장기 과제이나, 취약계층이 체감하는 어려움은 사회보장제도의 개편이 완결 될 때까지 기다릴 여유가 많지 않다는 현실적 문제에 전체위원들이 공감했다는 것이다. 둘째, 취약계층의 소득보장이라는 시급성을 고려하여 정부 정책을 조기 도입하거나 시행할 수 있는 내용을 중심으로 의견을 모았다. 따라서 정부의 의지만으로도 추진할 수 있는 내용들이기 때문에 빠른 정책 도입을 기대할 수 있는 합의라 할 수 있다.

취약계층의 소득보장 및 사회서비스 강화를 위한 합의문

국민의 삶의 질 개선은 산업구조의 고도화와 국민부담을 고려한 사회보장제도의 전반적인 확충을 통해서 이루어져야 한다. 그러나 현재 저임금 노동자와 영세자영업자를 비롯한 취약계층의 어려운 민생문제를 해결하기 위해서는 시급한 대응이 필요하다. 또한 사회서비스의 확대는 삶의 질 개선과 일자리 창출에 기여할 수 있으므로 국가적인 역량을 집중해야 한다.

이러한 공감대 위에서 노사정은 사회안전망 개선을 위한 일차적인 과제로 다음과 같은 사항에 합의한다.

1 근로빈곤대책

- 1-1. 현행 고용보험과 기초생활보장제도의 보호 범위를 벗어난 구직 근로빈곤층을 지원하는 제도(가칭, 한국형 실업부조)를 조속히 도입한다.
- 1-2. 특별히 구직활동에 어려움을 겪고 있는 청년구직자들에 대한 청년구직활동지원금을 한시적으로 지급한다.
- 1-3. 영세 자영업자가 폐업 이후 구직활동을 하는 경우 일정 기간 소득을 지원하는 정책을 마련한다.
- 1-4. 근로장려세제(EITC)가 실질적인 근로빈곤대책이 될 수 있도록 관련 제도와의 정합성 등을 고려하여 종합적인 제도개선을 추진한다.

2 노인빈곤대책

- 2-1. 심각한 노인빈곤율을 획기적으로 개선하기 위한 제도개선안을 빠른 시일 내에 마련한다.
- 2-2. 2021년에 30만원으로 인상하기로 예정되어 있는 기초연금을 저소득층 노인에 대해서는 인상시기 조기 적용을 추진한다.

3 기초생활보장제도 개선

3-1. 기초생활보장제도의 사각지대를 해소하여 사회안전망 기능을 강화하기 위해, 2022년까지 부양의무자 기준을 단계적으로 폐지 또는 완화하기로 한 정부 계획을 앞당겨 추진한다.

3-2. 저소득층의 실생활에 도움이 될 수 있도록 주거비와 의료비 부담 완화를 지속 추진한다.

4 사회서비스 강화

4-1. 공공사회서비스를 강화하여 국민의 삶의 질을 높이고, 양질의 일자리를 확대한다.

4-2. 일·생활균형의 실현과 급속한 인구고령화에 대비하기 위하여 돌봄서비스를 대폭 확충한다. 이를 위해 방과후 돌봄체계를 강화하고, 국공립 어린이집 이용률을 40% 이상 수준으로 확대하며, 국공립 요양기관도 대폭 확충한다.

4-3. 가족의 환자돌봄 부담을 완화하기 위하여 간호간병 통합 서비스 확대 등을 지속 추진한다.

2018. 8. 21.

노사정대표자회의
사회안전망개선위원회



02 > 기획대담

- **소득주도성장, 사회적 대화를 통해 추진해야 한다**

박명준 경제사회노동위원회 수석전문위원(사회)

김호균 명지대 교수

정승국 중앙승가대 교수

이상호 정책기획위원회 전문위원

이덕재 경제사회노동위원회 전문위원

| 기획대담 |

소득주도성장, 사회적 대화를 통해 추진해야 한다

참여주체의 내부 혁신이 뒷받침 돼야

- 일시 : 2018년 10월 8일 14시
- 장소 : 경제사회노동위원회 중회의실
- 참석자
박명준 경제사회노동위원회 수석전문위원(사회)
김호균 명지대 교수
정승국 중앙승가대 교수
이상호 정책기획위원회 전문위원
이덕재 경제사회노동위원회 전문위원

최근 '일자리 쇼크'라고까지 일컬어지는 고용상황의 악화를 계기로 문재인 정부의 소득주도성장에 대한 회의론이 광범위하게 확산되고 있다. 야당의 공세는 차치하더라도 여당도 한 발 물러서고 있는 형국일 뿐만 아니라 소득주도성장을 위한 경제정책을 추진할 정부 부처에서도 소득주도성장을 폐기하고 혁신성장으로 방향을 전환하려는 움직임을 보이고 있다.

이런 상황에서 격월간 <사회적 대화>에서는 소득주도성장의 문제의식과 방향, 구체적인 정책을 짚어보고, 향후 정책이 나아가야 할 방향과 그 속에서 사회적 대화의 역할을 모색하는 기획대담을 마련했다.



김호균 명지대 교수
독일 브레멘대학 경제학 박사
전 대통령자문 정책기획위원



정승국 중앙승가대 교수
고용노동부 노사관계 자문위원
일자리공시제 컨설턴트



이상호 정책기획위원회 전문위원
전 한겨레경제사회연구원 연구위원
전 국회정책보좌관



박명준 경제사회노동위원회 수석전문위원(사회)



이덕재 경제사회노동위원회 전문위원
고려대학교 대학원 경제학 박사
현 한국고용정보원 연구위원

사면초가에 몰린 소득주도성장

박명준 이번 호에는 소득주도성장을 어떤 시각에서 보는지 이야기를 나누면서 사회적 대화가 어떻게 되면 좋을지에 대한 의견들을 나눠봤으면 합니다. 일자리의 전반적 둔화 상황을 느끼고 있지만 이걸 고용위기 또는 고용쇼크라고 이야기하는 것은 과도하다는 입장도 있습니다.

일자리 하락이 있고, 신산업이 뚜렷하게 보이지 않고 저성장 상태인 객관적인 한계들이 있는데, 그렇다고 잠재성장률을 확 높이는 것은 쉽지 않습니다. 그래서 일자리 얘기에서 나오는 게 단계적인 일자리, 기존 패러다임의 한계, 제조업에서 해외로 눈을 돌리는 것, 서비스 분야의 낮은 생산성, 숙련 배제적 생산자동화 가속화 등 여러 가지 요인들이 얘기됩니다.

이런 속에서 주요한 과제가 공정성을 회복하고 산업 불균형을 회복하고 기존에 미진했던 중소기업, 혁신기업의 생산성 제고가 강조됩니다. 다만, 어떻게 할 것인지 뚜렷하지는 않죠. 그리고 기술집약적 산업구조로의 개편, 노동시장의 분절화, 파편화 속에서 격차 해소를 위한 새로운 노사관계의 재구조화와 전략이 필요하다는 이야기가 나오고 있습니다. 이 부분은 노사관계적 접근에서 특히 중요한 것이죠.

이런 속에서 대안으로 소득주도성장이 정부정책의 중심이 됐는데, 지금 굉장히 공격을 많이 받는 상태입니다. 사실 정책은 그 하부의 주요 정책 패키지들이 완성도와 각각의 정확성, 유기성이 같이 어우러져서 나와야 하는데 각각의 완성도나 연계성 등 큰 차원에서 점검을 할 필요가 있는 상황이 아닌가 생각합니다.

일단 원론적으로 소득주도성장에 대한 이론적 논란도 많은데, 우리 사회에 어떤 필요가 있는지 근본적인 진단을 했으면 좋겠습니다. 두 번째 주제로는 지금까지 이걸 추진했던 양상, 정책 수단이 원활히 도입됐나, 충분했나, 무엇을 고려해서 도입돼야 하는 것인지 이야기해봤으면 합니다. 특히 지금 보수진영에서 공격하는 게 최저임금, 일자리 충격 등 연계고리인데, 이런 것들로 소득주도성장을 폐기하라는 말이 나

오고 여당도 주저하는 것 같아요. 그렇다면 이게 단순히 이념적 공세인가, 아니면 이 개념 자체가 정말로 지금 문제가 있는 것인가 살펴봐야 할 것 같습니다. 만약 잠정적 실패라면 어떤 측면에서 실패라고 볼 수 있는 것이고 무엇을 수정해야 하는지 이야기를 풀 수 있으면 좋겠고요. 마지막으로 소득주도성장의 방향성과 거기에 대한 하위 패키지들은 주요하게 노동시장의 주체들에게 새로운 조율을 요구하는 측면이 강하다고 봅니다. 이러한 측면에서 필요한 사회적 대화라는 것이 어떻게 의미를 가질 수 있고, 어떻게 구조화되어야 하는지 이야기를 나눠보면 좋겠습니다.



박명준 경제사회노동위원회 수석전문위원

정책 패키지들의
완성도와 연계성이
어우러져야

먼저, 개념적인 이야기를 해 보죠. 개념에 대한 논란이 많고, 한국에서는 사실 꼭 임금근로자 뿐만이 아니라 자영업자 쪽에서도 개선될 여지가 많다 보니, 다 포괄하는 방식으로 가보자고 기획된 것이 아닌가 생각되는데요. 필요성에 대해 정리를 해주시죠.

문제제기는 옳았지만 미완의 정책모델

이상호 제가 알고 있는 개념을 먼저 말씀드리죠. 소득주도성장 개념의 원조는 임금주도성장인데, 인도나 브라질, 제3세계 같이 굉장히 큰 내수시장을 가지고 있음에도 불구하고 실제 경제발전 동력을 가지지 못 하는 곳에서 어떻게 경제성장 동력을 만들 거냐에 대한 이론적 제기로 나왔다고 알고 있습니다.

다만, 우리의 경우는 좀 다른데, 내수시장보다 수출 부분, 대외 경제 부분이 강하고, 또 임금 근로자보다는 비임금 근로자, 특히 자영업자 비중이 크다 보니까 임금만



으로 이야기하기에는 논리적 정확성이 떨어져서 소득주도성장이라는 개념을 쓴 것 같습니다. 지난 몇 개월 동안 소득주도성장 논의에서 가장 큰 문제는 여전히 성장에 대한 집착이 결국 문제를 불러온 게 아니냐 하는 겁니다. 진보진영이 가지고 있는 딜레마가 늘 분배만 이야기하지, 성장을 이야기하지 않는다는 겁니다. 그래서 민주노동당도 분배를 통한 성장이라고 이야기했는데, 본질적으로 분배를 통한 성장이나 소득주도성장이나 동일하다고 봅니다. 훨씬 세련되고 내용이 풍부화 됐을 뿐이죠.

이 논의 자체를 너무나 이론적인 논의로 끌고 가는 것은 별로 도움이 안 된다고 봅니다. 소득주도성장론이 제기했던 가장 큰 문제의식이 소득불균형, 불평등구조였거든요. 그 불평등구조를 해소하기 위해서는 저임금과 저소득층 소득을 올려줘야 한다는 문제의식이 가장 중요한 거죠. 그러한 저임금층이 내수시장의 주요한 구매력을 형성하고 있기 때문에 그들의 소득을 올려주면, 구매력이 올라갈 것이고, 그 구매력이 투자로 이어지고 일자리를 만들어내면서 선순환 구조로 갈 것이라고 봤는데, 그

고리에서 더 필요한 것은 무엇이냐의 문제가 논점이라고 생각합니다. 그런 면에서는 저는 소득주도성장론은 문제제기는 올바른 것이었지만 미완의 이론적 정책적 모델이 아니었나 싶습니다.

김호균 우리 사회에서 최근에 부각되고 있는 소득주도성장은 한국 경제의 지난 60년 가랑을 이끌어 온 수출주도성장의 대안으로서의 위상을 가진다는 생각이 들어요. 사실 수출주도성장이 가지는 한계점이나 문제점, 폐해에 대해서는 오래 전부터 제기되었던 것이 아닌가 생각이 들고요. 보수진영에서도 그런 문제점들에 대한 인식은 부분적으로 공감을 이루고 있다고 생각합니다.

그러면 수출주도성장을 대신하는 소득주도성장이라는 것은 수출 내수 병행 전략이라고 얘기할 수가 있거든요. 수출주도를 갑자기 내수주도로 한다는 것은 비용이 크기 때문에 일단은 병행전략으로 가자는 게 소득주도성장이라고 표현되지 않았나 생각이 들고요. 이런 부분들에 대한 문제의식은 보수정권 때도 있었고, 최경환 장관 시절에도 소득주도성장을 하겠다고 표현한 적이 있습니다. 경제혁신 3개년 계획에서 경제혁신의 3개 축 중 하나가 수출과 내수 병행 전략이었습니다. 당시 기업들이 사내유보금을 700~800조씩 쌓아놓고 투자를 하지 않아서 재벌 대기업에 대한 비난이 거세게 일었는데, 정부 차원에서 성장 전략을 부분적으로 수정하면서 기업소득 환류세제를 시행해서 사내유보금을 적립할 게 아니라 이익을 투자하거나 주식에 배당하거나 혹은 임금으로 더 많이 지출을 하면 세제혜택을 주겠다는 것입니다. 그 결과 임금인상으로 이어진 것이 아니고 주식배당을 증진시키는 쪽으로 세제가 악용됐습니다. 실제로 내수증진에는 아무런 효과도 건지지 못하고 한 차례의 에피소드로 끝나버리고 말았습니다.

그럴 정도로 보수진영에서도 수출 주도만으로 안 되고 내수가 병행되어야 하고, 소득주도성장으로 보완하려는 움직임도 있었다는 거죠. 그런데 기본적으로 거기에 담고 있는 정신은 세계 하나로 담을 수가 없는 것이었기 때문에 한계점은 명확했고요.

국내에서만 아니라 국제적으로도 IMF나, OECD나, ILO 등도 나서서 성장전략 자

체가 바뀌어야 한다고 하면서, 불평등의 심화를 감수하는 성장이 아니라 불평등을 완화해야 성장이 된다, 불평등의 심화는 곧 성장의 지체로 이어진다는 메시지들이 2013년 무렵부터 계속 나왔던 것 같습니다. 그것이 국내에 잘 알려지지 않았고 정부가 정책을 입안하는 데 참고가 되지 않았던 거죠. 국제기구들의 공통적인 메시지가 불평등 해소 또는 불평등 완화를 통한 성장 촉진으로 요약될 수 있습니다. IMF는 한국경제를 꼭 짚어서 성장하고 싶으면 불평등부터 해소하라고 주문했죠. 한국경제에서 불평등의 중심은 노동시장의 분단화, 비정규직 문제에 있기 때문에 그 문제부터 해소를 하라는 메시지도 확실하게 던져주기도 했습니다.



김호균 명지대 교수

성장전략을 바꿔
불평등을 완화해야
성장이 가능하다

정교한 수단에 대한 고려가 부족했다

박명준 내수가 기반이 된 성장이라는 것은 알겠는데, 자꾸 혁신으로 자꾸 눈을 돌리면서 소득 증대와 혁신을 대립시키는 구도로 가고, 결국에는 성장의 원동력은 어찌됐든 혁신 아니냐는 식으로 얘기가 돌아가잖아요. 소득을 진작시켜서 저소득층 소득만 올라가면 이게 자연스럽게 성장으로 이어질 것이냐에 대해서는 어떻게 보세요?

정승국 저는 새 정부의 경제정책이 노동시장의 불평등 개선과 제도를 통해서 노동소득 분배를 개선하는 주장에 그쳤다면 상대방에서 동의할 수밖에 없었을 거라는 생각이 듭니다. 그런데 소득주도성장론은 거기에서 그치지 않고 노동소득분배율의 개선이 충수요를 증가시키고 장기적인 성장을 가능하게 할 것이라고 주장한 것이죠. 그러니까 격렬한 논쟁으로 이어지는 것이라고 봅니다. 사실 소득주도성장론, 임금주도성장론의 진단, 소득주도성장을 위한 실천적 과제는 상당히 낮은 주장으로 받아들여질

수밖에 없는 것이거든요. 어떤 정책을 판단할 때 그 정책의 효과성을 판단하는 기준은 그 정책이 노동소득분배율을 개선하는 정책인가 아닌가 하는 거죠. 그러니까 유연성 강화, 이러면 나쁜 정책이 되는 것이죠. 이런 진단은 기존의 많은 학자들의 연구와 반대되는 것들이거든요. 그래서 소득주도성장 정책을 충분한 검토 없이 새 정부의 핵심적인 경제사회정책으로 추진하는 것은 굉장히 리스크가 있는 선택이었다고 생각합니다.

이덕재 경향신문 창간 72주년 기념 설문조사 결과가 나왔는데, 소득주도성장 유지는 70%, 최저임금 인상 속도조절은 62.7%로 나왔거든요. 큰 틀에서 소득주도성장이 가지고 있었던 문제의식들에 대해서는 여전히 지지하면서 다만, 디테일 부분에서는 문제가 있었다고 정확하게 짚은 거 같아요.

즉 방향성과 관련하여 그동안의 시장 중심적인 시스템에서 사회가 제어하는 시스템을 공급 중심적 사고에서 수요 중심적 사고로의 전환을, 성장 중심적 사고에서 분배 중심적 사고의도 용인을, 외부중심적인 경제시스템에서 내부와의 균형을, 자본, 기업 중심에서 노동 중심을 요구하면서 전체적으로 한 쪽으로 과도하게 조금 기울어져 있던 것을 정정해 달라는 그 욕구가 소득주도성장에 담겨 있다고 국민들이 받아들이는 것 같아요.

문제는 이걸 어떻게 실현하느냐는 거죠. 핵심 독립변수는 노동소득분배율인데, 실질임금이 올라가면 대부분 노동소득분배율이 올라가니까 임금주도성장을 얘기했던 거고, 총수요 증가가 생산성 증대로 이어지는 회로가 있다는 고리를 찾은 겁니다. 생산성 증대는 실질임금 증대로 이어지고 다시 순환적 고리로 이어진다는 거죠. 그런데 문제는 임금이 국내 수요에서는 유효수요와 구매력으로 작동하는 것은 맞는데, 투자나 수출에서 보면 비용요소거든요. 그래서 비용요소를 줄이는 힘과 총수요를 늘리는 힘 중 어떤 게 큰지에 따라서 달라지는 거죠.

정교한 기획 속에서 계획된 건지는 잘 모르겠지만, 총수요적 측면에서의 소득주도성장하고 생산성을 담보하기 위한 혁신성장 개념과 공정경쟁이 공급 측면을 일단을 잘

잡았던 거 같아요. 결국은 남는 것은 정교한 수단들인데 섬세한 수단들에 대한 고려가 약했던 것 같아요.

박명준 이덕재 위원은 방향은 잘 잡았는데 정교한 회로, 수단, 이런 섬세한 이런 부분이 미흡했다고 보시는데, 정승국 교수님은 아예 굉장히 리스크가 있다고 보시는 거 같고, 두 분의 의견이 다르신 거 같습니다.

정승국 아직까지 임금주도성장의 구조 자체가 실증 근간이 취약합니다. 이론적으로, 실증적으로 여러 가지 측면에서 아직까지 충분히 검증되지 않았죠. 이덕재 박사가 패키지 정책의 중요성을 이야기했지만, 패키지 정책이라는 것은 중장기적으로밖에 효과를 드러낼 수 없는 것이기 때문에, 패키지 정책의 중요성은 인정하지만 처음 이 정책을 디자인할 때부터 효과가 실현될 수 있게 하기가 쉽지 않았던 거 같습니다.

이상호 지난 6개월 정도의 과정을 보면, 저임금근로자이기 때문에 정부는 최저임금을 급격히 인상하면 이들의 소득이 높아지고 이는 바로 내수활성화로 이어질 거라고 보았습니다. 이게 굉장히 이게 굉장히 안이한 생각이 아니었나 하는 생각이 듭니다. 왜냐하면 최저임금 인상이 저임금층에 대한 소득이나 임금 인상 효과도 있지만, 중위 이상의 임금에 대한 또 다른 상승효과를 주잖아요. 분명히 소득주도성장을 통해서 소득불균형을 해소하려고 했는데, 노동시장의 이중구조를 전혀 고치지 않고 임금만 올리면, 격차가 남아있는 상태에서 과연 내수에 무슨 기여를 할 수 있겠어요? 내수경제에 기여하는 구매력을 향상시키려면 저소득층 임금을 인상하는 건 맞는 건데, 실질적인 최저임금 인상 효과도 분명히 있긴 하지만, 구조적 문제, 중소



이상호 정책기획위원회 전문위원

격차 해소 없이
임금만 올려서는
내수에 도움 안 돼



기업 대중소기업 문제라든지 원하청 문제로 인한 비용 증가 문제를 해소하든지, 아니면 실질적으로 구매로 갈 수 있도록 해야 했죠. 그런 것들은 못하면서 가장 쉬운 방법으로 최저임금 인상 효과에 너무 기대 게 아니냐, 그건 굉장히 저는 안이했다고 보는 거구요.

세금 이야기를 하셨는데 세금 이전에 중요한 게 총수요를 높이기 위해서는 격차를 줄여야 합니다. 소득주도성장은 무조건 소득을 올리는 게 아니라는 거죠. 소득격차를 줄이는 효과도 같이 가야만 실질적인 내수의 효과를 보는 거거든요. 그런데 지금까지 소득주도성장론에서 주로 이야기하는 게 전반적인 임금소득이나 소득을 높이고 생활비를 절감하고 거기에서 탈락하는 사람들에 대해서 사회안전망으로 또 사회적 소득을 높여준다는 겁니다. 계속 높이는 부분만 생각하고, 격차 해소에 대한 이야기는 하나도 없다는 거예요. 그런 부분에서 산업구조나 시장구조에 대한 구조개혁과 함께 소득격차를 줄이기 위한 연대임금 정책이나, 아니면 고소득층의 임금 인

상 자제도 같이 가야 합니다. 그렇지 않으면 결국 투자수요를 줄이는 비용증가 효과로 나타나면서 원래 의도했던 효과는 반감되는 수밖에 없을 거라고 보는 겁니다. 그런 부분들이 향후에 보완되어야 하는 게 아닌가 생각합니다.

이덕재 맞는 말씀입니다. 소득주도성장이라고 하니까 마치 소득이 독립변수인 것처럼 여겨지는데, 정확하게는 분배 문제죠. 근데 분배지표 개선의 핵심은 실질임금 증대인데, 시장 기제를 활용한 실질임금 증대가 있을 수 있고, 재분배 정책 같은 제도적인 개입을 통한 재분배가 있을 수 있죠.

이상호 그게 비용압박 요인이 안 되게 하려면 모든 실질임금을 다 인상하는 게 아니라 상위 소득계층의 임금인상은 자제해야 하는 거죠. 그렇지 않으면 비용압박 효과가 나타나는 거고 실제로 일자리를 줄이는 효과로 나타나거나, 투자의 주체이기도 한 기업이 부담을 갖습니다. 그러면 선순환 되지 않거든요. 그래서 저는 여기에 사회적 대화의 중요한 역할이 있다고 봅니다. 소득 인상만으로 과연 그걸 할 수 있느냐, 저는 그렇게는 생각하지 않거든요.

내부자 구조 해소할 고리 부재

정승국 고소득 축소가 굉장히 핵심적인 우려하는 사안이 되겠지만, 소득의 축소를 중요한 핵심적인 고려사항으로 설정한 것은 사실은 우리나라의 상황을 고려하면 설득력 있는 것 같지는 않아요. 우리는 극심한 내부자성을 가진, 최상위 노동자는 소득 상위 1%에 속합니다. 이게 비단 소득격차 뿐만 아니고 노사관계나 진입 구조에서조차 이런 내부자 구조가 굉장히 심하게 있다는 거예요. 그런 측면을 해결할 문제에서 제외시킨 게 소득주도성장론의 큰 약점이라고 생각합니다. 내부자 구조 또는 거의 내부자 연합이라 불리는 이런 측면의 고려가 전혀 없다는 점에서 소득주도성장론에 실망하는 것이죠. 이상호 박사 이야기 중에 연대임금 정책이 굉장히 중요하고, 격차를 해소하는 게 연대임금 정책이겠지만, 연대임금 정책을 실천할 수단이 거의 없다는 게 문제죠. 방법이 없습니다. 어느 대기업 노조가 거의 거기에 동의하겠어요?

박명준 한국 사회뿐만 아니라 유럽 이론가들도 내부자와 외부자의 격차 해소에서 솔루션을 못 찾고 있지 않습니까?

정승국 그게 우리와는 비교가 안 되는 게 산별교섭을 하고 있는 나라들에서는 어쨌든 노동조합이 산별교섭을 통해 임금격차를 줄이려 노력하기 때문에 우리와는 비교할 바가 아닙니다.

박명준 아까 이덕재 박사가 시장기제와 제도적인 개입을 말씀하셨는데 좀 더 구체적으로 말씀해 주세요.

이덕재 이상호 위원도 소득주도성장의 세 가지 기제를 얘기했잖아요. 명목임금을 올리고, 생활비를 줄여주고, 사회안전망을 확충하는 게 방향은 맞았다고 생각하거든요. 근데 그렇게 하기 위한 준비들이 되어 있었느냐는 거죠. 예를 들어서 교육이나 보건의료는 엄청난 돈이 들어가는 부분인데 사실상 재정에 대한 준비가 전혀 안 되어 있잖아요. 재정확보를 위해서 재정건전성을 상당부분 훼손하더라도 적자재정을 가져가겠다거나 아니면 강력한 증세조치를 취하겠다거나, 고소득자 혹은 기업에 대해서 아주 강력하게 법인세를 올리겠다는 등의 수단들이 있었어야 했는데 이 부분이 모호했다는 거죠. 그 대신 명목임금 올리는 것으로 굉장히 협소화 돼버렸다는 거죠.



이덕재 경제사회노동위원회 전문위원

재정확보 수단이
제시되지 않고
명목임금 인상으로 협소화

정부 스스로 정책불신 불렀다

박명준 자연스럽게 제도의 도입이나 실천, 정책적 실천의 이슈로 지금 넘어가는데요. 말씀들을 종합해보면, 애초에 이론 자체의 정합성이 떨어지거나 약간 오류가 있었다더라도 중요한 것은 결국 격차해소를 위한 노력, 단순히 명목임금 증대에만 매달리는 것이 아니라 패키지 조치가 따라야만 실현될 수 있는 거라는 점에 공감을 하시는 거 같아요. 그리고 지금까지의 정책적 수단들은 굉장히 미흡했고, 보다 복합적이고 여러 가지를 고려한 풍부한 수단들이 도입되어 패키지적인 방식으로 작동했어야 했는데 굉장히 빈약한 모습에 머물렀다는 평가에는 다 동의하시는 거 같아요.

그러면 이제 구체적으로 무엇을 어떻게 해야 할지 논의해 보겠습니다. 지금 혁신성장이나 소득주도성장이나 하는 대당구조가 형성되기도 하는데 이것이 옳은지, 과연 소득주도성장을 제대로 살리는 쪽으로 갈 것인지 사실 굉장히 의문입니다. 이런 부분들에 대해서 좀 더 시급한 거, 당장 주안점을 줘야 할 건 무엇이고, 이런 부분들에서 어떤 수정이나 전환이 이뤄져야 할지를 제시해주시면 좋을 거 같아요.

김호균 현재 소득주도성장은 질서 있는 퇴진국면에 들어선 것이 아닌가 생각이 들어요. 체면 안 깎이고 소득주도성장을 포기하는 쪽으로, 무게중심은 혁신성장으로 가고 있고, 공정경제는 더 이상 언급조차 되지 않는 상황이 아닌가 하는 생각이 들었습니다. 지금부터 4~5개월 정도 전이죠. 정권 출범한 지 1년쯤 되는 시점에 기재부 장관이 소득주도성장은 한계에 이르렀다, 효과가 없다. 이제 혁신성장으로 가자 이런 메시지를 띄우면서 공정거래위원회도 맞장구 치고 비슷한 이야기들이 나오기 시작했어요.

중요한 것은 혁신성장도 이름만 남아있지 내용은 완전히 달라졌습니다. 국정자문위원회에서 혁신성장을 이야기할 때 전체적인 중심은 4차 산업혁명 중심의 혁신성장이었습니다. 한국 경제의 새로운 동력을 거기서 찾아야 한다는 것이 주류를 이뤘는데, 기재부하고 공정위가 혁신성장을 얘기할 때는 규제혁신이네요. 4차 산업혁명은 싹 빠지고, 규제개혁을 규제혁신으로 포장하면서 마치 새로운 내용을 담고 있는 것

처럼 했지만 사실은 박근혜 정부의 창조경제에서 했던 내용을 약간 확대 재생산하는 형태로 혁신성장의 내용 자체가 완전히 달라져버렸죠. 그래서 경제 성장의 전략에서 문재인 정부의 색깔이 완전 퇴색해버리는 창조경제 시즌2가 되어버리는 안타까운 상황에 이르렀다고 생각이 듭니다. 소득주도성장을 1년도 채 하지 않았으면서 벌써 포기하는 것이 아닌가 하는 안타까움을 가지고 있습니다.

말씀하신 대로 패키지로 여러 가지 정책 수단이 종합적으로 추진됐어야 했는데 노동시간 단축하고 최저임금 인상 두 개만 띄워놓고 있으니 자영업자들이 힘들어 한다는 이야기도 나오고 있어요. 이해할 수 없는 부분은 소득주도성장이 완전히 수세에 몰린 국면인데 이걸 여당 또는 정부 스스로 자초한 측면이 있다는 거죠. 사실 최저임금 속도조절도 얘기되지만 민주당이 앞장서서 최저임금 속도조절을 하자고 했던 것이 굉장히 큰 실수였다고 생각합니다. 정부정책이 결정돼도 뒤집어지는 것도 있구나 하는 메시지를 시장에 확실하게 전달해주고, 그러면서 정책에 대한 불신, 정부에 대한 불신을 초래해서 이견이 있어도 버티면 된다고 생각하잖아요.

박명준 그 문제는 최저임금이 결국은 고용을 축소시키고 자영업자들을 도살시킨다는 식의 종의 레토릭이겠죠. 보수언론들이 강하게 그것들을 사실 설파했고, 그 담론을 정부가 승인한 게 아닌가 하는 생각이 있거든요. 그런 담론을 승인하면서 정부 추진 주체들이 굴복하는 거죠.

김호균 그런 담론, 정부정책에 대한 불신 내지는 정부정책이 잘못되었다는 것, 그래서 최저임금 인상이 일자리를 망가뜨린다고 하는 것, 그 공론을 제시한 게 정부 자신이죠. 최저임금이 일자리를 줄이고 있는 것 같다는 게 기재부 장관의 육성이었습니다. 그 직후에 최저임금 인상이 일자리를 깎아먹는다 그런 KDI 보고서가 나오는데도 아무런 정부차원의 대응이 없었어요. 그리고 최저임금이 어떤 영향을 끼칠지, 그리고 그런 일자리 감축 내지는 확대의 부진이 무엇에 기인하는지조차 아무 대책이 없었어요. 뿐만 아니라 정부 스스로 속도조절론을 펴면서 최저임금 인상을 무력화시키기에 바빴지요.

정부는 최저임금 인상을 방어하거나 이걸 살려내려고 하는 의지가 없었습니다. 사실은 그러했기 때문에 소득주도성장을 기재부에 맡겼다는 것부터 실수였습니다. 기재부는 60년 역사상 소득주도성장이란 걸 한 번도 해본 적이 없어요. 기업 중심이나 비용 중심으로만 생각했죠. 임금이 비용이지 그게 무슨 소득이야 하는 생각이 철저히 머릿속에 박혀있는 사람들한테 소득주도성장 해봐, 임금 문제부터 하라고 했으니 전혀 모르는 거예요. 그들은 자기들이 아는 것만 말하는 거죠. 최저임금 인상 후에 기재부에서 가장 먼저 나온 보완대책이 2조 원 규모의 일자리 안정자금이었지요. 자영업자 대책이었는데 넓은 의미에서 기업의 애로사항을 해결해 주겠다는 것이었죠.

사회적 소득 올리는 게 필요하다

이상호 이게 어차피 다 부딪힐 수밖에 없었던 문제였던 거 같아요. 관료들이 가지고 있는 경제 마인드나 경제 상황 자체가 원래 오랫동안 누적됐던 거 아니었겠어요? 새로운 경제정책 흐름으로 소득주도성장을 이야기했다면 그에 맞게 다양한 형태의 구조개혁하고 동시에 갔어야 했는데, 구조개혁에서는 너무 겁을 먹고 너무 세밀하게 분석하면서 시간을 다 보냈고, 쉬운 방법에 대해서는 너무 과감하게, 예를 들면 최저임금 인상에서는 너무 많은 걸 따지지 않고 공약 실현이라는 단순한 접근 방식으로 간계 아닌가 하는 점에서 안타까워요. 그러면서 이 정부가 가장 대표적으로 내세웠던 소득주도성장론에서는 물러서야 하고, 구조개혁 부분에서는 더디게 가고 있는 상황입니다.

저는 원래 원칙에 맞게 소득주도성장 전략에서 가장 큰 효과를 발휘할 수 있는 저소득층에 대한 실질소득향상정책 기조로 가야 한다고 생각합니다. 그게 최저임금 1만 원을 달성하느냐의 문제는 아니지만, 물가인상이나 노동소득분배율, 경기 상태를 파악하면서 최대한 포괄적인 소득 인상효과를 발휘할 수 있게 최저임금의 폭을 가져가야 합니다. 다만 빨리 그 효과가 제대로 발휘될 수 있게 양극화나 격차 구조의 제도적인 요인이나 구조적 요인들을 빨리 해소하는 게 필요한 게 아닌가 생각합니다.

패키지 아까 말씀하셨습니다, 그런 게 힘들다고 하면 쉬운 방법이 있습니다. 마지막 세 번째 모듈이 있는데, 사회안전망에서 사회적 소득을 올려주는 방식으로 가면 되거든요. 사회적 소득을 올려주려면 재정이 필요한 거 아닙니까. 재정 수입은 세금이거든요. 여기서 문재인 정부에서 재정개혁조치를 좀 더 과감하게 했었어야 했는데 못했잖아요? 누진적 소득세의 강화뿐만 아니라, 자산 및 재산소득에 대한 세율인상을 통해서 빨리 세금을 확보해서 사회적 소득향상정책을 강력하게 추진할 수 있는 걸 미리 준비하는 게 필요했던 것 아닌가 생각합니다.

정승국 임금주도성장이나 소득주도성장을 전면에 내세운 정부는 전 세계적으로 처음인데요, 어느 나라도 우리나라에서처럼 단기적으로 급격한 최저임금 인상은 없어요. 최저임금을 2020년까지 1만 원으로 인상하는 것은 지난 대선과정에서 소득주도성장과 무관하게 들어간 정책이죠. 그만큼 문제가 있고, 또 굉장히 리스크가 있는 선택이었습니다.

이상호 박사가 이야기한 것처럼 증세를 통한 사회적인 소득의 확대가 기대해 볼 수 있는 유력한 대안 중 하나인데, 일단 정부가 증세로 인한 정책 부담을 감수할지 굉장히 어려울 수 있어요. 또 사회정책 전공자 입장에서 보면 어떤 복지국가냐가 굉장히 중요해요. 하위 20%와 상위 20%가 사회적 이전 소득을 어느 정도 받는지를 보면, 호주와 같은 사회부조형 복지국가의 경우에는 하위 20%가 훨씬 많이 받고, 북구 복지국가는 그보다는 좀 못하지만 하위 20%가 좀 더 많이 받고, 남유럽 같은 경우엔 상위 20%가 하위 20%보다 훨씬 많이 받습니다.

그런데 우리는 OECD평균에서 약간 오른쪽으로 되어 있는데, 우리나라는 세계적으로 어느



정승국 중앙승가대 교수

최저임금 1만 원은
소득주도성장과 무관하게 들어간
대선공약일 뿐

나라와도 달리 기업복지가 굉장히 큰 비중을 차지해요. 기업에서 노동자들 학자금 제공하는 것도 우리나라밖에 없는 것이고, 그걸 고려하면 우리도 남유럽과 거의 유사하게 되어 있는 것이죠. 사회적 소득을 늘리는 것에는 동의하지만 어떤 복지국가냐 하는 게 반드시 고려되어야 하죠. 우리는 특히 정규직에 굉장히 유리한 구조를 가지고 있기 때문에 정부 차원에서도 이런 측면을 충분히 고려해서 정책을 펴야 합니다.

사회보험 중심의 국가라 하더라도 예를 들면 연금제도 개혁과 관련해서, 기초연금적 요소를 확대하는 것은 격차 해소를 위한 방향 개편이니깐 불가능한 것은 아닙니다.

이덕재 소득주도성장 담론이 큰 방향의 문제의식 속에서 나왔다고 하더라도 궁극적으로 어떤 사회적 가치를 지향하느냐, 사회 체제를 지향 하느냐, 한 단계 더 깊게 들어갔어야 되지 않느냐 그런 생각을 합니다. 소득주도성장론이 그리는 사회 체제는, 호주를 영미형 국가라고 흔히 분류하지만 하위 취약계층에 대해서 복리후생을 두텁게 하는 선별적 복리후생 시스템이 있잖아요, 우리가 그리는 복지국가의 모습이 뭘까 하는 고민과 연동해서 갔어야 했다는 생각이 들고, 지금이라도 그 공론을 깊게 해야 하지 않을까 생각합니다.

예를 들어 세계화가 극대화되어 있는 상황에서 전통적인 케인즈적 총수요 관리정책이 어렵다면 재정건전성을 조금 완화해서 증세를 안 하더라도 거기서 확보된 여력을 가지고 말씀하신 대로 활용할 수 있을 것 같아요. 재정건전성에 그렇게 집착할 수밖에 없었던 것은 IMF경제 위기의 트라우마 때문이잖아요. 사실은 그런 것들에 대해 근원적인 고민을 하다보면 이렇게까지 과도하게 재정건전성에 집착하고, 외환보유고를 4천억 달러씩 쌓아놓는 방식이 적당한 건지, 다양한 고민들을 할 수 있을 것 같아요.

이상호 정승국 교수님께서 말씀하셨는데, 기업 복지가 잘 되어 있는 우리나라에서 사회적 소득에 대해서 관심이 있을까요? 그러니까 고소득층이 다 기업복지에 젖어 있어요. 이 사람들이 자기 세금을 사회적 소득으로 보상받을 거라고 생각할까요? 저는 전혀

관심이 없을 것이라고 생각합니다. 바로 그 지점만이라도 정상화 시킨다면 제대로 된 구매력을 가지고 내수시장의 진짜 활력이 되는 명목임금이 지급되고 소득 인상이 될 것이었는데, 지금 그게 안 되는 구조가 되어있는 거예요.

그걸 보더라도 격차해소를 위한 노사의 연대책임은 사회적 대화의 핵심 주제가 되어야 한다고 봅니다. 임금교섭이나 단체교섭은 당사자 문제로 서로 간의 대립·갈등관계를 형성된 것인데, 사회적 대화도 물론 세력 관계가 형성되지만 자기들 것을 더 챙기는 것이 아니라 소외되어 있거나 사회적 약자, 취약 계층에 대해서 어떻게 그것을 모아낼 수 있을 것인가에 대한 내용이죠. 명목임금에 대해 국가가 개입하거나 사회적 대화를 할 수 없다고 하면 사회적 대화 영역은 바로 그 지점부터라고 생각해요. 소득주도성장론은 사회적 대화가 가미되지 않고는 성공할 수 없는 거죠. 한국처럼 양극화 되어 있는 엄청난 격차 사회에서 사회적 대화를 통한 구조개선 없이 과연 소득주도성장론이 효과를 발휘할 수 있느냐, 저는 가능하지 않다고 봅니다. 이익 보는 사람들만 이익을 볼 거라고 봅니다.

이덕재 결국은 사회적 대화의 역할에 대한 이야기로 넘어가는데, 앞서 말씀드린 설문조사 결과가 보여주듯이 국민들이 한 번 더 기회를 주는 것 같아요. 소득주도성장의 방향성 자체를 폐기할 상황은 아니라는 거죠.

실질적으로는 결국 조정능력 같아요. 소득주도성장, 혁신성장, 공정경제 이런 다양한 이름들의 정책을 통해 궁극적으로 추진하려고 했던 사람중심의 경제라는 가치를 달성할 수 있을까, 그럴 조정능력이 있을까를 국민들은 보고 있다고 생각해요. 그 조정능력은 정부가 1차적으로 책임지겠지만, 사회적 대화나 풍부한 자원들까지도 동원해내는 거겠죠. 이게 권위주의적 방식으로는 되지 않는 거니까, 그래서 그 부분에 앞으로의 성패가 달려있는 것 아니냐 생각합니다.

김호균 한 가지 아쉬운 점은 뭐냐면 정부가 소득주도성장을 딱 일 년을 해보고 효과가 없는 것 같으니까 접으려고 했다는 거예요. 경제정책의 효과라는 것이 상당히 오랜 기간 동안 더디게 나타나는 것이거든요. 더구나 패러다임의 전환이 이뤄지는 국면인데



새로운 패러다임의 성과가 나타나려면 상당히 오랜 시간이 필요합니다. 그런 부분에 대해서 야당이 공격하는 것은 이해할 수 있지만, 여당 스스로가 왜 이렇게 성과에 대해서 조급해 하는지, 그런 부분들을 자제했으면 좋겠어요. 그리고 또 소득주도성장이 가야 할 길이라고 생각한다면 지금은 정책기획위원회 특위에 유일하게 기대를 걸 수밖에 없지 않나 하는 생각이 듭니다.

정부주도가 아니라 사회적 대화 활성화해야

박명준 조정능력을 말씀하시면 결국 정치의 영역으로 넘어가는 주제인데, 소득주도성장에 대한 의지가 없는 기재부가 말아서 했다는 것 자체가 근본적인 한계라고 보고요. 기재부의 마인드에서는 재정건전성에만 집착할 수밖에 없고, 복지국가 관련된 측면에서는 과감하고 보편적인 방식으로 나가지 못하는 한계들이 있잖아요. 이런 문제들을 어떻게 극복해야 할지 얘기해주셨으면 좋겠어요.

김호균 소득주도성장이 한두 개 정책수단으로 달성될 것은 아니고, 복합적인 정책수단들을 동원해서만 가능하다면, 그런 정책수단이라고 하는 게 꼭 기재부에서만 나올 것이 아니라 경제부처나 사회부처가 모두 종합적으로 관심을 가지고 접근해야 될 부분이라는 생각이 듭니다. 소득주도성장의 성과에 대해서 지표로 삼는 게 일자리 문제였는데, 그렇다면 차라리 일자리위원회에서 말아서 여러 정부부처에서 파견을 받아서 소득주도성장을 위한 제안을 받는 것이 어떨까 합니다.

박명준 일자리위원회의 구성을 아시죠? 일자리위원회는 사실 기재부가 주도하고 있어요.

김호균 그러니까 기재부가 일자리를 창출하는 데 앞장서는 건 잘못된 거고요, 노동부나 보건복지부, 산자부가 정책수단을 논의하고, 기재부는 예산만 검토하면 되는 거죠. 기재부가 구체적인 수단에 대해서 얘기할 것은 없죠. 재정건전성 문제도 기재부 전체 예산을 놓고 보면 일자리를 만들거나 소득주도성장에 들어갈 수 있는 예산은 아마 차고 넘치지 않을까 합니다. 절감할 수 있는 부분이 너무나도 많고 또 해서는 안 되는 일을 하는 부분도 너무 많기 때문에 그런 부분의 예산을 이쪽으로 돌리면 얼마든지 재정부분에 대한 해소는 가능할 것이라는 생각이 들고요. 주무부처가 어디냐는 것이 결국 그 정책의 향배를 결정적으로 좌우한다고 생각해요. 범정부 차원에서 종합적인 대책이 마련되어야 한다는 권고를 드리고 싶어요.

두 번째는 이게 소득주도성장이긴 하지만 결국은 과거 수출주도성장처럼 정부주도 성장으로 하려고 하는 것이 아닌가 하는 느낌이 드는데, 그건 아니라고 생각해요. 사회적 대화라는 큰 틀 안에서 소득주도성장이라는 목표를 세우고 그 밑에 어떤 수단이 필요할 것인가에 대해서 이해당사자들 사이의 의견 교환이 이뤄지고 조율이 이뤄져야 하는 거죠. 현재 우리나라의 사회적 세력 관계의 측면에서 본다면 자본보다는 노동 쪽에 당연히 정부가 힘을 실어주는 방향으로 좀 더 행보가 있어야 하지 않느냐는 생각이 듭니다.

노사정대표자회의가 열렸을 때 그 쪽으로 가려나보다 했는데, 경사노위 하나 만들

어놓고, 너무나 친자본적인 광폭의 행보를 보여서 굉장히 놀랐어요. 소득주도성장을 너무 쉽게 포기해버리고 규제개혁을 중심으로 하는 혁신성장으로 급속히 전환되는 것이 아닌가 하는 생각이 들었습니다. 결국 그렇게 되면 과거의 수출주도성장 하에서 이뤄졌던 재벌 중심의 경제 성장, 재벌들한테 일자리 만들어달라고 기댔던 행태가 반복되지 않을까 걱정스러웠습니다. 지금 정부가 해야 될 일은 그런 행보보다는 노동에 힘을 실어줘 발언권을 높이고, 사회적 대화에 출석해서 기업의 책임과 고소득층의 임금 인상을 자제하는 노동의 책임이 서로 교환되어야 지속가능한 소득주도성장이라고 할 수 있지 않을까요? 정부가 언제까지 주도적인 역할을 할 수 있는 것은 아닐 테니까요.

박명준 정부가 주도하지 않는 사회적 대화 활성화가 필요하다는 말씀을 해주셨네요. 결국 사회적 대화로 이렇게 모아지네요.

정승국 소득주도성장론을 내세우면서도 일자리정부라고, 일자리 중요성을 강조하는 것은 낡은 생각이라고 생각합니다. 그러니까 일단 최저임금의 급격한 인상을 염두에 두었다면 최저임금과 고용은 대체관계에 있거든요. 높은 수준의 최저임금이 고용에 미치는 부의 효과에도 불구하고 최저임금 수준을 높게 설정한 국가가 있고 고용을 고려해서 최저임금을 비교적 낮은 수준으로 설정한 두 개의 국가 군으로 구분하는데, 최저임금 수준이 높으면 높을수록 청년실업률이 높은 것이죠. 그럼에도 두 가지의 목표를 설정한 것은 정부가 이 문제에 대해 정확한 인식이 부재한 것은 아닌가 하는 것이죠.

임금주도성장론이나 소득주도성장론에서 공통적으로 노동조합에 힘을 실어주는 여러 가지 정책, 노조조직률 향상, 단체협약 효력확대 등을 주장하고 있지만, 그런 주장도 사장되는 측면들이 있다고 생각해요. 노동조합이 가지고 있는 진보적 칼라 자체가 변해 이익집단화 되고 있는 것이거든요. 오랫동안 사회적 협약의 모범적인 사례로 여겨졌던 이탈리아에서도 불평등의 해소 과정에서 노동조합이 별다른 역할을 못하고 있다는 리포트도 꽤 많이 쏟아졌는데, 우리의 경우 실질적으로 기업별 노조 중심이고 제조업 대기업과 공공노동자의 이해관계를 협소하게 대변하는 조직으로서



의 성격을 상당히 많이 가지고 있어서 그것을 충분히 고려하지 않고 노동조합을 무조건적으로 강화하는 것도 리스크가 있죠.

취약계층이 혜택 볼 수 있게 타협 끌어내야

박명준 노조가 아니라면 취약계층이 스스로 목소리를 내기 위해서는 새로운 대표성을 가진 집단들이 움직임이 있어야 하는데 우리나라에도 여러 준노조들이 있긴 하지만, 제도적으로 보장받지도 못하고 있습니다. 그러한 측면에 대해서 비관적으로 보시는 거죠?

정승국 그렇죠. 정부에서도 여러 가지 방안을 토론해 왔지만 뾰족한 수단이 없어요. 그런 차원에서는 역시 정부의 역할이 상당히 중요합니다. 기업복지로부터 수혜를 받지 못하는 취약계층을 보호하기 위해서는 역시나 정부의 역할이 강조되어야 될 것 같습니다.

니다.

이상호 저도 정승국 교수님 말씀에 동의하는데, 지금 상황에서 노사는 대표성을 떠나서 구조적 문제가 심각하게 되어있고, 그 구조적 관성에 갇혀 거의 포로화되어 있다고 생각하거든요. 공정한 사회라면 위협이나 비용이 전가되지 않는 구조, 전가를 최소화시키는 구조가 되어야 하는데, 정글자본주의 하에서 전가 시스템이 원활하게 움직이고 있는 곳에서는 사실상 정부의 역할이 강하게 작용해야 하는 게 오히려 더 맞을 것 같습니다. 어차피 정부는 이해관계의 조정자, 중개자임과 동시에 극단적인 경우에는 견인해서 끌고 가야 하는 추진체이기도 하니까요.

다양한 경로가 있겠지만 사회복지를 할 수 없는 국가의 산업화 초기의 모델이 기업 국가의 모델인데 우리는 그걸 버리지 못하고 그 부담을 다 사회가 안고 있는 것이거든요, 사회적 부담과 위협이 전가되는 시스템 하에서 그런 것들을 제어하지 않고는 다른 시스템으로의 전환이 불가능하잖아요.

그러면 어디서 출발할 거냐, 정부가 나서서 할 수 있는 건 기업복지에 대한 세금 혜택 같은 것들을 없애는 거죠. 기업복지는 기업에서 하는 거고, 수익에 대한 법인세는 정상화시키고 소득세는 누진세를 더 강화하는 게 맞는 것 같아요. 그래야만 비



로소 정부의 역할에 대한 요구, 사회적 소득의 필요성에 대한 걸 알게 되는 것 아니냐 생각합니다. 그런 부분들이 새로운 시대, 소득주도성장에 걸맞은 사회적 대화기구에서 반드시 논의되어야 한다고 봅니다. 예를 들어 노동조합이 국민연금의 소득대체율 인상만 주장하고 보험료 인상에 대해서는 아무 이야기도 하지 않고 재정 부담만 늘리는 방식으로 가는 것들은 지속가능하지 않을 겁니다. 노와 사 중에서도 가장 많이 가진 이들이 내놓고 가장 못 가진 사람들이 혜택을 볼 수 있도록 타협을 이끌어 내는 것이 정부의 역할이고 사회적 대화 기구의 역할이라고 보는 거죠.

김호균 저는 약간 다른 생각을 가지고 있는데 기업복지 부분을 견제하자는 말씀이라면 저는 동의하기 힘들지 않을까 생각합니다. 왜냐하면 그들이 조직된 노동이고 기득권인데 그걸 억제한다고 하면 힘들지 않겠습니까? 오히려 우리가 취해야 하는 전략 방향은 기업복지를 대체할 수 있는 사회복지 확대가 아닐까 하는 생각이 듭니다. 예를 들면 대기업들은 대학생 등록금을 지원해주는데 등록금을 없애고 대학 교육을 무상화하면 불필요해지지 않을까 하는 거죠.

그리고 정부의 재정지원이 너무 과다하게 투입되어 사실상 과잉 복지가 이루어지고 있는 부분이 있습니다. 오히려 그런 부분들에 대해서 삭감이 이뤄지면 몇 조 원의 재원이 마련될 수 있지 않을까 생각합니다. 예를 들면 공무원들은 재취업을 해도 월급도 받고 연금도 받는 구조가 되어 있는데, 둘 중에 하나를 선택하도록 하는 것이 우리 사회 병폐라고 할 수 있는 관피아를 차단할 수 있는 구조가 될 수 있지 않을까요? 기득권을 삭감한다고 하더라도 어디에서 삭감할 건지 신중하게 접근할 필요가 있지 않을까 생각합니다.

이덕재 대기업 근로자로 있다가 바깥으로 나왔을 때 진짜 아무것도 할 수 없구나, 기업복지 많이 받고, 월급 많이 받고 있다고 해도 여러 가지 사회적 불안감에 노출되어 있는 것은 비슷하지 않을까라는 생각이 듭니다. 그런 큰 틀에서 기업복지를 사회복지로 사회 시스템화 해야 한다는 김호균 교수님 말씀에 전적으로 동의하고, 다만 어떻게 이러한 사회 문제를 같이 주체적으로 해결해낼 수 있겠냐 하는 것이겠죠.

정승국 교수님께서 일자리 정책하고 소득주도성장이라는 양립 가능하기 어려운 것을 추진하려고 하는 게 어려운 거 아니냐고 말씀하셨는데, 항상 사회는 그래왔던 거 같습니다. 그럼에도 불구하고 정부가 성공하는 것은 그 딜레마를 돌파하느냐의 여부입니다. 쉽지 않은 것이긴 하지만, 그 기대감으로 국민들이 표도 주고 잘해 달라고 기대하는 것 같습니다. 그래서 그 부분에 대해 비관적으로 보기보다는 가능성의 여지를 어떻게 정교하고 힘 있게 살릴 수 있느냐가 관건인 것 같습니다.

당장 해야 될 부분에 있어서는 이상호 박사님 견해에서처럼 저임금 취약계층부터 두텁게 해 가는 방식으로 단계적으로 가는 게 옳지 않겠느냐 생각합니다. 단기적으로 단단하고 두터운 안전망 위에 있는 사람을 어떻게 하기 어렵다고 하면 모든 정책 수단을 동원해서 취약계층 영역에 최대한 정책 역량을 집중해서 두텁게 하는 방향으로 가고, 그러면서 시간을 들여서 구조개혁을 한다든지 이렇게 가는 게 맞지 않을까 생각합니다.

조직노동 내부의 성찰을 자극하라

박명준 현실적으로 기득권을 가진 분들이 취약계층을 위한 사회적 대화에 깊게 임하기가 어려운 측면이 있습니다. 그렇다면 그들에게 기대지 말고 정부가 해야 하지만 정부에 기대하기도 쉽지 않고, 사회적 대화도 마찬가지로 쉽지 않습니다. 특히 취약계층은 대부분 조직화 되어 있지 않고 정치적인 보이스를 내지 못합니다. 누군가가 대리해야 된다는 것인데, 그런 주체가 존재하지 않는다는 것입니다. 목소리에 한계가 있는 겁니다.

그럼에도 불구하고 사실 경제사회노동위원회가 참여 주체를 확대해 사회적 대화를 해보려고 하는데 과연 효과를 얻는 방향으로 갈지는 확신하기 어렵습니다. 하지만 그래도 이 길밖에 없다고 생각하기 때문에 가려고 합니다. 그런 측면에서 사회적 대화를 어떻게 하는 것이 이 딜레마를 푸는 데 답이 될 수 있을까 아이디어를 쫓으면 좋겠습니다.

정승국 이덕재 박사가 패키지를 잘 구성해야 한다고 했는데 소득격차 개선을 사회적 대화의 이슈로 선정할 경우 기득권층에게 줄 수 있는 정치적 교환의 대상이 무엇인지 상대적으로 불확실합니다. 줄 게 별로 없다는 겁니다.

박명준 경영참가는 어떨까요?

정승국 경영참가도 우리 같은 구조에서는 불확실하죠.

이상호 조직노동이라는 게 노동계층에서 상층부이고, 대기업, 공공기관, 고소득 노동자층들은 사회적 연대책임 차원에서 기득권 일부를 내놓으라고 할 수 있을 것 같습니다. 사회적 여론, 대중적 공론화, 공감대 형성을 하면 오히려 더 쉬울 수 있다고 생각합니다. 내부자들을 만족시키는 게 아니라 그들을 되돌아볼 수 있게 하는 여러 가지 전략들과 정책들을 기획하는 게 가능하다고 봅니다. 사회적 정당성을 확보하지 못한 사회적 주체들은 결국 사회적으로 비판을 받는 거 아닙니까? 저는 그런 논리로 접근을 해야 한다고 봅니다. 그렇다고 하면 명료하게 가야 하는 거죠. 많이 벌고 있거나 많은 혜택을 보고 있다면, 그 혜택이 기득권이라고 하더라도 그게 정당하지 않거나 특정한 다른 요인에 의해 되는 것이라고 하면 물러서야 합니다.

다만, 보편적으로 받을 수 있는 보편적 복지 개념으로 얘기하는 사회적 소득 부분에 대한 것은 일률적으로 고소득이든 아니든 넓혀 가는 방식으로 해서 체험할 수 있도록 하는 것을 하지 않고 세부적인, 미세적인 조정으로 해서 이 강고한 기업별 틀, 분절화된 임금 구조들을 바꿀 수 있느냐 의문입니다. 구조개혁 이야기를 했는데, 그런 부분들이 사회적 대화의 또 하나의 역할이라고 봅니다. 사회적 여론과 공론을 가지고 틀 내에 들어와 있는 행위주체들을 자연스럽게 사회적 연대책임을 수용하도록 만드는 것도 저는 아주 중요한 전략이라고 생각합니다.

박명준 사회적 공론, 여론, 분위기 이런 측면에 호소를 하면서 내부자들을 성찰하게 만들자는 거죠?

이상호 왜냐면 내부자들이 단일하지 않다는 거예요. 그 내부에서도 문제의식을 가지고 있거나 내부를 비판하면서 혁신을 요구하는 그룹도 있을 겁니다. 그들이 내부에서 스스로 선택하도록 설득할 수 없다면 외부에 있는 공론과 여론을 통해서 조직노동 내부를 설득할 수 있게 해야 합니다. 대화기구가 그런 의미잖아요. 정부가 굳이 일방적으로 하지 않았던 것도 그런 의미라고 봅니다.

박명준 그러면 외부는 누구인가요?

이상호 여론, 언론, 국민적 정서 이런 것 아니겠어요? 다른 방법들이 과연 있을 수 있을까요? 사회적 정당성이 있어야 한다고 생각합니다.

박명준 박근혜 정부에서 9.15 대타협을 할 때 조직노동을 공격하는 방식으로 갔고, 사회적 대화를 그러한 식의 여론을 형성하는 데 활용했던 것으로 기억을 합니다. 그런데, 그 과정이 결국은 파열로 갔고, 조직노동이 끝내 동의하지 않아서 허물어졌는데요. 한국에서 조직노동은 이러한 부분에 대해서 강한 알레르기가 있습니다. 더 이상 언급할 가치조차 없는 것으로 되어 버리고 말아요. 그나마 우리 사회에서 보이스를 내는 노동시장의 주체는 노동조합밖에 없고, 이들의 노조 조직률이 점점 확대되는 추세입니다. 오해도 풀어내면서 그들이 소득 주도 성장의 중요한 주체로서 스스로 자리매김하면서 성장적 정치를 펼 수 있도록 하는 그러한 사회적 대화가 우리의 숙제입니다.

김호균 한편으로는 키워주면서 견제해야 한다는 게 크게 큰 숙제입니다. 조직노동이나 대기업 노조에 대해서 이익집단으로 간주하는 게 수출주도성장의 결과 중 하나라는 생각이 듭니다. 실제로 저임금, 장시간 노동이라고 하는 게 출발을 이루고 있었는데 그런 상황에서 노동운동이 탄압을 받을 수밖에 없었고, 적대적 노사관계 속에서 사측의 공격뿐만 아니라 정부의 공격도 같이 받아야 하는 그런 수세적인 위치에서 자기들이 가질 수 있는 것은 현재 자기들이 가지고 있는 기득권, 조직밖에 없지 않았는가 하는 생각이 듭니다. 그런 과정에서 노조는 저렇게 이기적이라는 보수언론의 공세를 온몸으로 받으면 자꾸만 수세적인 자세를 가질 수밖에 없었습니다. 국민 여론



도 부정적으로 형성되다 보니까 대기업 노조는 자기들 월급밖에 올리려 하지 않는 사람들이라는 낙인이 찍혀져 버린 상황입니다.

그러다 보니까 그 안에서 자꾸 정규직과 비정규직으로 쪼개서 노노갈등이라고 몰아가고, 노사갈등이 자꾸 노노갈등으로 귀결이 되고, 그러다 보면 노조 스스로도 비정규직을 배제해버린 채 정규직끼리만 뭉치고 이해관계를 관철시키려고 하는 노력들이 강화되고 공고해지는 모습들이 나타나지 않았나 생각합니다. 이번에 비정규직의 정규직화가 결국은 흐지부지 되어버린 것도 결국은 정규직이 비정규직을 배제한 것에 고리가 있지 않았나 생각합니다. 뭔가 양보하라고 요구하기 전에는 먼저 당신들에게 이런 혜택이 있다는 것을 공감할 수 있게 하는 것이 필요합니다.

그런 양상이 기업별노조 체제로 오면서 훨씬 더 심각해졌기 때문에 이제는 산별노조를 지향하는 방향이 정해질 필요가 있습니다. 노사가 대등한 파트너 관계로 올라올 때까지 노동을 어떻게 키우고 어떻게 어느 부분을 자제시킬지에 대해서 고민을 하면 대책을 가지고 올 수 있지 않을까 생각합니다.

몰려오는 위기 상황이 모멘텀 될 수 있다

박명준 조직노동은 특히 내부 조합원들의 물질주의적인 재현성 문제 앞에서 리더들의 운신의 폭이 그렇게 넓지 않습니다.

김호균 전술적으로 본다면 대통령께서 일자리위원회만 주재하시는 것이 아니라 경사노위 보고도 받고, 그런 모습을 자주 언론에 보여주면 관심도 얻을 수 있을 것 같습니다.

이상호 김호균 선생님하고 조금 의견이 다릅니다. 결국 몇 명만 살아남을 거예요. 싸우던 사람과 자기들만 살아남고 나머지는 다 죽는 게 기업별 노조라고 생각합니다. 기업이 죽는 데, 기업별 노조가 살아남는 데가 어디 있습니까. 장기투쟁 사업장이 다 그런 것 아닙니까? 쌍용차의 사례가 그런 대기업도 한 순간에 갈 수 있다는 것을 잘 보여준 것 아닙니까? 산 자, 죽은 자 나뉘고, 죽은 자 중에 다시 살아나지만 십 몇 년 싸워서, 다 늙어가지고 서른 명 이상의 희생자를 안고 다시 부활하는 게 무슨 의미가 있겠냐는 거죠.

안타깝지만 이 부분에 있어서는 냉정해야 합니다. 지금 시기에서는 노동운동의 반전이 필요합니다. 노동존중사회가 요구하는 권리는 기업별 노조가 다 가지고 있을 겁니다. 하지만 자기만 생각하는 것이 아니라 자기의 이웃들과 지역사회와 함께 하지 않으면 노동조합운동이 무슨 의미가 있겠어요? 그런 부분들을 풀려고 하는 게 바로 사회적 대화의 주체로 들어와 있는 노동조합의 연대, 책임이 아니겠는가 생각합니다. 그런 부분은 정부가 할 수 있는 게 아니라 노동운동 내부에 있는 리더들과 활동가들이 내부 혁신을 해야 하는 거죠.

박명준 결국 이야기가 돌아왔지만 이상호 박사님의 요지는 소득주도성장의 방향이 옳고 그리로 가려면 노동조합 내부 혁신이 돼야 한다는 거네요.

이상호 저는 중요한 축이라고 생각합니다. 소득주도성장이 제대로 되려면 사회적 대화가 꼭 필요합니다. 사회적 대화가 제대로 되려면 노동조합의 자기 혁신이 필요하죠. 사용



자들이 청년들의 일자리를 제공할 수밖에 없도록 자기들의 노동시간을 과감하게 줄일 수 있게 하면서 끌어들이야 하는 거죠. 내 것은 그대로 두면서 비정규직 다 정규직화 시켜, 난 모르겠어, 우리 거 손 대면 죽어, 가만 안 있겠어, 이거는 앞뒤가 안 맞는 겁니다.

이덕재 우리가 그런 경험들이 없잖아요. 사회적 가치를 독려하고, 내가 내 놓으면서 다른 더 큰 것을 얻을 수 있다는 역사적 경험이 없습니다. 아까 김호균 교수님 말씀하신 것처럼 대기업 노조 조합원들이 오랫동안 공격받으면서 안으로 움츠러든 부분들이 있는 것 같습니다. 그런 부분들이 사회화 되는 경험들로 축적되어야 할 것 같아요. 기업 별 체제 안에서 얻는 이득이 이걸로 끝나는 게 아니고 결국에 사회적 문제로 다 연결되어 있다는 문제의식으로 확장되는 과정이 필요할 것 같습니다. 노동운동 내부의 자기 혁신도 그런 경험들이 같이 결합이 되면 조금 더 부드럽게 갈 수 있지 않을까 생각합니다.



이상호 저는 있다고 봅니다. 다만 노동운동이 그것들을 주목하지 않거나 모범사례로 확산하지 않았기 때문이라고 봅니다. 국민들한테 지탄받는 공무원들, 공공기관, 재벌 대기업의 종사자들 상당수는 조직노동자들이잖아요. 국민들 입장에서는 똑같이 한통속이야, 이렇게 된다는 거죠. 그 낙인을 끊으려고 하면 그게 남 탓할 문제가 아니라 그런 것들을 모델로 삼아서 따라가면서 응원해주고 지지해줘야 한다는 거죠. 문재인 정부가 먼저 내나라, 사용자가 다 내나라 이렇게 될 문제가 아닙니다. 그 사이에 50 대 50 사회에서 10 대 90 사회가 되어버렸고 노동자 내부격차는 더욱 확대되어 버린거죠. 그걸 냉정하게 봐야 합니다.

이덕재 어쨌든 오랫동안 기업의 울타리 안에 갇혀 있던 사람들이 사회로 나온다는 게 쉽지 않을 것 같아요.

박명준 자기의 정체성이라는 게 제도 안에서 고착화 되었고, 관행 속에서 정의를 내려 버린 사람들이라 어렵죠. 일자리 창출? 이걸 왜 우리가? 이런 식이죠. 여러 가지 이야기를 하면서 노동조합의 역할이 소득주도성장 속에서 굉장히 중요하다고 얘기가 됐는

데 이상호 박사님은 혁신의 가능성은 있고 돌파구를 찾아야 한다고 얘기를 하시는 겁니다. 정승국 교수님은 어떠세요?

정승국 저는 노동양극화가 상당히 중요하다고 봅니다. 87년 이후 노동조합의 임금투쟁을 우리는 보통 밥그릇싸움이라고 하지 않습니까? 이게 지속되어 왔고 그게 노동의 중요한 축 중 하나였다고 생각하는 겁니다. 현실적으로 가능할 수 있는 방법의 하나는 현재 예상되는 구조조정 과정에서 임금 축소를 기대할 측면이 있다고 생각합니다. 이미 조선업에 정부의 대폭적인 지원, 세금을 통한 지원이 되고 있는데요, 그 지원의 대가를 기존 임금을 축소시키는 것으로 갈 수 있다고 봅니다. 조선업뿐 아니라 자동차산업이나 철강산업도 전반적으로 악화되고 있는 추세죠. 그 과정에서 경노사위 역할이 어느 정도 결합될 수 있을지 잘 모르겠습니다. 현실적으로 평온한 상태의 사회적 대화를 통해서 얻기 어렵다고 봅니다. 결국 위기의 상황에서 양보할 수밖에 없는 거죠. 제조업의 구조조정 과정에서 경노사위가 일정한 역할을 할 수 있고 어느 정도 임금을 축소할 수 있지 않을까 생각합니다.

박명준 위기적 상황이라는 것이 사회적 대화의 친구죠. 사회적 대화가 된 경우는 위기 속에서 각성된 주체들이 움직여 나갔을 때 됐던 거죠. 지금 위기가 밀려오고 있는 과정이고 모멘텀이 될 여지가 있는 것 같습니다. 그러면 이걸 어떻게 그릇을 잘 만들어서 담아내느냐가 사회적 대화기구와 참여주체들의 과제들일 것 같습니다.

오늘 긴 시간 흥미로운 이야기들, 날카로운 이야기들을 나눴습니다. 소득주도성장의 지향성이라는 것이 여러 가지 미흡한 점은 있지만 살리는 쪽으로 해보자는 말씀이셨고, 그 중에서도 사회적 대화의 역할과 조직노동의 새로운 성찰과 전환이 굉장히 중요한 역할을 할 것이라고 이야기가 모아진 것 같습니다. 서로 도움이 되는 자리였던 것 같고, 독자들도 이걸 통해서 많은 배움이 있지 않을까 생각을 합니다. 무엇보다도 정책 당국자들이나 노동조합이 방향을 전환하는 데 도움이 됐으면 합니다.

장시간 수고하셨습니다. 감사합니다.



03

》 사회적 대화 논단

국민연금 개혁, 어떻게 풀어야 하나?

- 사회적 대화와 연금개혁,
의미 있는 '소'타협부터 시작해 보자
김연명 중앙대 사회복지학과 교수
- 노후소득보장과 격차 해소, 그리고 사회적 대화
오건호 내가만드는복지국가 운영위원장
- 노인빈곤의 극복, 신뢰의 정치, 그리고 사회적 대화
주은선 경기대학교 사회복지학과 교수

| 사회적 대화 논단 |

사회적 대화와 연금개혁, 의미 있는 ‘소’타협부터 시작해 보자

김연명 중앙대 사회복지학과 교수

- 대통령직속 정책기획위원회 국정과제지원단장
- 전 공무원연금개혁을 위한 국민대타협기구 위원
- 전 한국사회복지정책학회 회장



“경제와 노동 현안을 노사정 대화와 타협을 통해 해결하자.”

“선진국들은 노동이나 복지이슈를 사회적 대타협을 통해 해결하고 있다.”

지겨울 정도로 많이 들어 보았고 지금도 반복되는 이 주장이 왜 한국에서는 실현되지 않을까? 이유는 의외로 간단한 데 있을지 모른다. 타협은 서로의 이해관계를 주고받는 과정을 전제로 한다. 정부가 아무리 노사정 대타협을 외쳐도 노사 간에 공정한 이해관계를 교환해 본 역사적 경험이 없고, 별로 절박하지도 않고 아쉬울 것도 없는 주체들이 모여 이해관계를 양보하며 타협을 할 리가 없다. 실제 김대중 정부에서 본격적으로 시작된 노사정 대화가 노무현, 이명박, 박근혜 정부까지 이어졌지만, 한국 사회에서는 한 번도 제대로 된 노사 간의 ‘역사적 타협’을 이루어내지 못했다.

물론 몇 개의 주목할 만한 부분적 성과도 있었다. 1998년 김대중 정부의 ‘경제위기 극복을 위한 사회협약’, 그리고 박근혜정부에서 2015년 시도된 국회 주도의 공무원연금 및 국민연금

개혁 합의 등은 ‘타협’의 전례는 남겼으나, 자본과 정부에 유리한 방향으로 정책이 개편되거나 혹은 정부의 합의 뒤집기로 역사적 성과로 이어지지 못했다.

문재인 정부의 출범과 더불어 다시 한 번 사회적 대화와 타협의 목소리가 높아지고 있다. 여러 가지 상황이 과거보다 매우 유리해 보인다. 일단 문재인정부가 과거 정부처럼 정부 주도의 의제설정이나 특정한 방향으로 정책을 무리하게 밀어가려는 모습이 보이지 않는다. 현재까지는 판을 깔아주는 역할을 하고 있는 것으로 보인다. 노동도 지난 20여 년의 경험에서 상당히 변화된 모습을 보이고 있다. 과거처럼 ‘약자’인 노동에게 정부와 자본이 무조건 양보하라는 메시지도 크게 부각되지 않는다. 자본은 당장 아쉬운 것은 없지만 대타협의 큰 물결 속에 일단은 합류하고 있는 것으로 보인다. 역사적인 사회적 대타협은 거의 대부분 경제 침체에 이루어졌는데 최근의 고용부진 및 소득분배 악화도 대타협의 분위기를 더 열어주고 있다.

과거의 노사정 대화는 모든 의제를 테이블에 올려놓고 일괄 타협을 추구해 왔다. 이른바 ‘대타협’ 방식이었다. 하지만 별로 성공적이지 못했다. 수백 개가 되는 정책의 쟁점들이 경제·사회적으로 어떤 영향을 미칠지 노사의 역량으로 파악하기 힘들 뿐만 아니라 너무 많은 시간과 에너지가 소비되었다. 충분한 정보와 자료를 갖고 있는 정부의 논리에 대항하기도 힘들었다. 자칫 충분한 논의 없이 이루어진 합의가 엉뚱한 결과를 가져올 가능성도 배제할 수 없다.

이런 이유로 한두 가지 주요 쟁점에 대한 연쇄적인 ‘소타협’을 거쳐 경사노위의 가능성을 높여가자는 주장이 설득력을 얻어가고 있다. 최근에 경사노위에서 특별위원회를 구성한 연금개혁은 이런 측면에서 보면 결코 작은 사안도 아니면서 의미 있는 ‘소타협의 가능성을 열 수 있는 중요한 의제에 해당된다. 사회적 영향을 줄 수 있는 단일 사안으로 충분히 소타협의 소재가 될 수 있다.

최근 경사노위에서 대표자회의를 통해 구성하기로 한 ‘국민연금 개혁과 노후소득보장특별위원회’는 소타협의 시금석이 될 것으로 보인다. 노동의 이슈를 넘어 경제계와 국가의 이해관계, 더 나아가 전 국민의 이해관계가 걸린 사안이기 때문이다. 연금개혁이 외국에서도 사회적 대타협의 단골 소재 중의 하나라는 점은 잘 알려져 있다. 일단 특위의 명칭에서 보듯이 연금개혁 문제를 국민연금에 한정하지 않고 노후소득보장제도 전반을 다루겠다는 점을 천명한 것

은 매우 바람직한 것으로 보인다. 즉 일단 의제설정에서 방향을 잘 잡은 듯하다. 사실 노후소득보장 문제는 국민연금 하나만으로 결코 해결되지 않는다.

이미 한국의 노후소득보장체계는 기초연금, 국민연금, 퇴직연금, 개인연금 등 몇 가지 핵심 제도로 구성되어 있다. 국민연금만으로는 평범한 노동자의 최소한의 품위 있는 삶을 보장하지 못한다. 소득대체율을 50%로 인상한다 해도 1인 최저생계비 수준밖에 되지 않는다. 국민연금의 보험료로 연간 약 38.3조 원(기업 16.6조 원, 가입자 21.7조 원)이 걷히는데, 퇴직금(혹은 퇴직연금)으로 기업이 지출하는 돈이 35조 원 정도로 국민연금 총보험료와 비슷한 수준이다. 그리고 국민들이 개인연금(연금저축 및 연금보험)에 납부한 돈이 연간 35조 원에 이른다. 보험료의 규모만 보면 국민연금은 우리나라가 지출하는 전체 노후소득보장비용의 1/3 정도에 불과하다.

기초연금으로 매년 지출되는 약 13조 원까지 감안하면 전체 노후소득보장비용은 120조 원에 육박한다. 따라서 국민들에게 적절한 노후를 보장하려면 기초연금, 국민연금, 퇴직연금, 그리고 개인연금을 종합적으로 개편해야 한다. 따라서 경사노위에서는 연금개혁 의제로 퇴직연금, 개인연금 등 모든 노후소득보장제도를 테이블에 올려놓고 개편방향을 논의해야 한다.

연금개혁에서 노사정이 무엇을 주고받을지에 대한 구체적인 논의가 진행되어야 한다. 노동의 입장에서 보면 가장 중요한 점은 공적, 사적연금제도를 통해 적절한 노후소득을 보장받는 것이다. 기초연금과 공적연금은 제도가 분리되어 있지만 지급이 보장되는 가장 확실한 수단이다. 따라서 기초연금과 공적연금을 통해 보장받아야 하는 수준에 대한 합의가 선행되어야 한다. 현재의 여러 가지 여건을 감안할 때 기초연금과 국민연금을 통해 보장받아야 하는 수준으로 노후최저생계비, 즉 일종의 국민최저생활수준(National Minimum)을 제시할 수 있다.

국민연금공단이 조사한 자료에 의하면 2016년 기준 노인 1인 최저생활비는 104만 원 정도이다. 기초연금과 국민연금을 합해 평범한 노동자로서 생활을 한 중간소득층에게 104만 원 정도가 지급되려면 이미 문재인 정부가 약속한 기초연금 30만 원에 추가하여 국민연금에서 약 70만 원 이상이 확보되어야 한다. 70만 원 정도가 국민연금에서 확보되려면 국민연금의 소득대체율을 인상해야 하고, 보험료부과 소득 상한선을 더 인상해야 가능하다.

기초연금과 국민연금의 수준을 높이기 위해서는 조세와 보험료 수준을 더 높여야 한다. 기초연금 인상은 이미 문재인 정부가 약속했기 때문에 결국 국민연금의 보험료를 어느 선까지 인상할 것인가가 문제의 핵심이 된다. 보험료의 인상은 노동계로서는 쉽지 않은 과제이다. 하지만 과거처럼 보험료 인상 없는 소득대체율 인상 같은 무리한 주장으로서는 주고받는 거래가 성사되기 어렵다. 보험료를 조금 더 내고 제대로 된 연금을 받는다는 전향적 입장이 필요하다. 정부도 주고받을 것이 있다. 소득대체율 인상에 따른 보험료 인상 시 보험료 전액을 스스로 부담하는 영세자영업자는 상당한 부담을 짊어지게 된다. 일정 소득 이하의 영세자영업자에 대해서는 보험료 보조나 크레딧의 제공 등 공적재원의 투입을 어느 정도 감수해야 한다.

퇴직연금에서도 주고받을 것이 있다. 퇴직연금은 8.3%의 보험료를 기업이 부담한다. 국민연금 보험료 9%와 비슷한 규모이다. 하지만 퇴직연금의 연금 기능이 너무 취약해 노후소득보장수단의 의미가 없는 것은 모두가 알고 있다. 대부분의 근로자가 중도인출을 통해 퇴직금을 소비하고 있고 퇴직까지 중도인출을 하지 않은 경우에도 98%가 연금이 아닌 일시불로 퇴직연금을 수령하고 있다.

이런 퇴직연금제도를 '연금'으로 전환하려는 노력이 필요하다. 물론 쉽지 않은 과제이다. 퇴직일시금이 40~50대의 주거비 마련이나 대학학자금 등으로 사용되기 때문이다. 하지만 노후 소득보장이라는 측면에서 퇴직연금의 중도인출이나 일시불 지급을 좀 더 억제하는 방향의 검토가 필요하다. 그리고 퇴직연금기금의 수익률이 너무 낮은 문제를 해결하기 위해 퇴직연금기금의 운용개선을 위한 강력한 규제장치를 도입해야 한다.

개인연금의 운영도 주고받을 사안이 많다. 한국의 개인연금은 중도해약율이 너무 높아 연금기능은 고사하고 원금마저 건지지 못하고 있다. 개인연금은 1994년에 처음으로 판매되었는데 7년이 지난 2001년에 유지율은 33.2%이었다. 즉 개인연금 가입자 100명 중 67명이 중간에 개인연금을 해약한 것이다. 2001년부터 판매된 연금저축도 10년이 경과한 시점에서 유지율이 52%에 불과했다. 연금정보에 대한 정확한 정보가 소비자에게 전달되지 않아 막대한 손해를 보는 불완전판매 문제가 심각한 수준이다. 개인연금이 제대로 된 노후보장수단이 되기 위해서는 지금보다 훨씬 더 강한 소비자보호장치가 필요하다. 개인연금의 판매, 투자, 정보공시 등에서 대대적인 개혁조치가 필요하고 이 의제도 반드시 연금특위의 테이블에 올라가야

한다.

국민연금기금운용이 특위의 의제로 올라갈 당위성도 있다. GDP의 36%에 이르는 막대한 국민연금기금은 투자내용에 따라 여러 집단의 이해관계에 영향을 미친다. 특히 경영계와 청년 세대의 이해관계가 매우 중요하다. 주식, 채권 등 국민연금기금운용 원칙이 어떻게 설정되는가에 따라 경영계는 상당한 영향을 받는다. 주식의 포트폴리오를 조금만 바꾸어도 대기업과 중소기업에 미치는 영향은 매우 크다. 이를 바꾸어 말하면 기금운용에서 경영계와 정부, 그리고 노동계가 주고받을 사안이 상당히 존재한다는 것을 의미한다. 기금운용에서 노사정의 이해관계를 합리적으로 조정할 논의를 시작해 볼 가치가 충분하다.

미래세대는 국민연금 논의에서 항상 피해자로 등장한다. 급격한 노령화가 진행되는 시점에서 국민연금이 미래세대를 갈취하게 된다는 주장에는 동의하지 않지만, 미래세대의 불이익 가능성은 상당한 근거가 있을 수 있다. 국민연금에서 미래세대의 이해관계 역시 기금운용을 통해 주고받기가 가능할 수 있다. 막대한 국민연금기금을 미래세대의 편익을 증진시키는 데 사용한다면 세대 간 공평성을 확보하는 데 충분한 수단이 될 수 있다. 구체적으로 미래세대에 편익을 줄 수 있는 공공주택, 공공보육시설에 대한 국민연금기금의 투자가 가장 대표적인 예에 해당된다. 다시 말하면 국민연금기금을 잘 활용하면 미래세대는 국민연금의 피해자가 아닌 국민연금의 수혜자로서의 이해관계 형성이 가능하다는 것이다.

연금개혁 논의에서 어떤 주체들이 참여해야 하는지도 중요한 의제이다. 한국에서 공적연금 문제에 대해서는 이미 세대 간 형평성이라는 쟁점이 형성되어 있다. 극심한 저출산·고령화 경향이 나타나는 한국 사회에서 연금 부담을 세대 간에 어떻게 공평하게 분담할 것인가는 매우 중요한 문제이다. 노사정은 기본적으로 현세대를 대표할 수밖에 없다. 따라서 미래세대의 입장에서 연금개혁 문제를 접근할 청년세대들도 연금특위에 반드시 참여해야 한다. 동시에 한국의 특이한 산업구조를 반영해서 소상공인들의 목소리도 특위에 담을 수 있는 위원 구성이 필요하다. 사회적 타협은 한쪽이 일방적으로 이득을 보는 구조로는 불가능하다. 이해집단을 많이 참여시키면 논의는 복잡해지겠지만, 그럼에도 타협이 이루어지면 정치적으로 매우 안정적인 연금운영이 가능해진다는 점을 충분히 고려할 필요성이 있다.

마지막으로 정부의 역할이 중요하다. 정부가 공평한 중재자가 아니라는 점은 누구나 인식한다. 물론 기계적인 중립을 지키는 것이 최선이라는 의미가 아니다. 현재 한국 사회가 당면한 노후보장의 위기라는 측면에서 정부는 기계적 중립보다는 한국 사회의 지속가능성을 높인다는 차원에서 일관된 철학과 원칙을 제시해야 한다. 한국 사회는 공적연금의 과잉이 아닌 공적연금의 과소에 문제의 근원이 있다. 노동과 경영계가 감내할 수 있는 수준에서 적절한 수준의 공적연금을 확보하고, 실질적인 노후보장 기능을 하지 못하는 퇴직연금과 개인연금에서 정부는 과감한 개혁조치를 취할 준비가 되어 있어야 한다.

이미 한국의 노인빈곤은 한계선을 넘어선 것으로 보인다. 베이비부머 세대 등 주력 소비층의 대규모 은퇴가 진행되는 상황에서, 적절한 연금이 지급되지 않으면 내수경제가 급격히 위축되어 큰 후유증을 겪게 될 것이다. 연금을 적게 지출하는 것이 경제운용의 능사가 아니다. 적정수준의 연금은 국민들의 삶의 질을 높일 뿐만 아니라 내수경제를 유지하는 데도 매우 중요하다는 점을 정부는 인식해야 한다.

지난 20여 년의 경험을 통해 노사정은 어떻게 해야 사회적 대타협이 가능한지 서로 잘 알고 있다. 어찌 보면 지금의 시점은 대타협의 조건이 가장 성숙한 시점에 와 있다. 가까운 역사적 전환점을 그냥 흘려보내서는 안 된다. 연금개혁으로 '소타협'의 전범을 보여주자. 교과서에 대타협의 역사적 실례로서 2018년 한국의 '경제사회노동위원회'가 실리기를 기대해 본다.

| 사회적 대화 논단 |

노후소득보장과 격차 해소, 그리고 사회적 대화

오건호 내가만드는복지국가 운영위원장

- 전 글로벌정치경제연구소 연구실장
- 전 사회공공연구소 연구실장
- 전 국민연금실무평가위원회 위원



경제사회노동위원회(이하 경사노위)가 연금 개혁을 다룬다. 경사노위가 지닌 사회적 대화기구라는 위상과 연금개혁이 요구하는 사회적 합의의 필요성이 맞물린 선택이다. 이번 연금개혁 논의가 성과를 거둔다면 한국사회가 초고령시대 노후소득보장이라는 난제에 대응하고, 나아가 사회적 대화의 토대를 구축하는 역사적 일로 기록될 것이다.

그만큼 연금개혁을 다루는 경사노위의 역할이 무겁고 중요하다. 이는 단순히 어떠한 합의를 만들어내는 형식적 결과를 의미하지 않는다. 그 과정과 내용이 우리 사회 모두의 이해를 균형 있게 반영해야 한다. 연금은 미래세대의 목소리까지 감안해야 하는 제도이기에 이번 자리는 세대 간 역사적 대화의 성격도 지닌다.

국민연금, '있는 그대로' 바라보기

과연 이 과업을 달성할 수 있을까? 무엇보다 국민연금의 현실을 '있는 그대로' 바라보는 게 중요하다. 사회적 대화에서 서로의 시각을 인정하면서도 이를 조정할 수 있는 근거는 사안에

대한 객관적 진단이기 때문이다.

특히 국민연금은 무척 복잡하고 뜨거운 주제이다. 일반 국민이 실체를 인식하기가 쉽지 않고, 정치권과 언론은 여론에 편승해 논란만 부추겨 왔다. 노동계, 경제계 역시 자신의 이해관계를 넘어 전체 계층의 시야에서, 또한 미래세대까지 생각하며 연금개혁을 이야기해 왔는지 이번 기회에 되돌아보아야 한다. 앞으로 연금개혁 논의에서 주목할 몇 가지를 제시한다.

국민연금액의 평균과 격차

첫째, 국민연금에서 평균의 착시를 주의하자. 연금개혁 논의에서 소득대체율은 핵심 주제 중 하나이다. 2017년 국민연금 수급자의 평균연금액이 39만 원에 불과하고, 올해 신규 수급자의 평균연금액도 대략 50만 원 수준에 머문다. 2028년까지 40%로 낮아질 예정인 소득대체율을 올해 수준인 45%로 멈추거나 50%로 상향하자는 제안이 나오는 이유이다. 만약 소득대체율을 50%로 올려 국민연금 평균액이 60만 원 중반까지 이르면 기초연금 30만 원을 합쳐 '궁적연금 100만 원'이라는 상징적 목표도 가능하다는 구상이다.

나름 솔깃한 제안이나 노후소득보장 해법은 '격차'의 문제도 함께 풀 수 있어야 한다. 국민연금은 노동시장의 구조를 그대로 반영한다. 젊었을 때 소득이 적고 가입기간이 짧으면 은퇴 이후 받을 국민연금액도 적다. 작년 국민연금 평균 수령액이 39만 원이지만, 수급자 365만 명 중 244만 명(67%)이 40만 원에 미치지 못하고 반면 100만 원이 넘는 사람도 17만 명에 이른다.

〈표 1〉 소득대체율 40%(50%): 소득/가입기간별 국민연금 월수령액 (원)

(2028년 가입 기준, 2018년 현재가 기준)

	100만 원 소득자	평균소득자 (227만 원)	최고소득자 (468만 원)
15년 가입	25 (31)	34 (43)	52 (65)
25년 가입	41 (51)	57 (71)	87 (109)
35년 가입	57 (72)	79 (99)	122 (152)

* 출처: 국민연금공단(2018), "소득대체율 인상의 연금액 효과" (국정감사 윤소하 의원 요구자료)(2018.10.)

미래에는 어떨까? <표 1>은 2028년 신규 가입자를 기준으로 소득과 가입기간을 조합해 연금액을 전망한 결과이다. 100만 원 소득자가 15년 가입하면 연금액은 25만 원, 국민연금 평균소득자가 25년 가입하면 57만 원, 소득상한 468만 원인 노동자가 35년 가입하면 122만 원을 받는다. 노동시장의 구조를 반영해서 실제 연금액에서도 격차가 크다. 이러한 상황에서는 소득대체율을 50%로 인상해도 격차는 그대로 이어진다. 100만 원 소득자의 연금액은 31만 원으로 6만 원, 상한소득 노동자는 152만 원으로 30만 원 오른다. 연금개혁 논의에서 '소득대체율 50%'의 효과에 대해 진지한 평가가 필요하다.

국민연금의 역설

둘째, 현행 국민연금의 역진성을 직시하자. 보통 국민연금은 재분배제도로 소개된다. 급여산식이 가입자 개인의 소득과 연동하는 비례급여가 절반, 가입자 전체 평균소득과 연동하는 균등급여가 절반으로 구성돼 있다. 이 덕분에 소득대체율은 평균소득자 기준으로 40%이지만, 소득별로 30~100%의 누진구조를 지닌다.

하지만 이는 급여 구조만을 설명할 뿐이다. 여기에 가입자가 납부한 기여 몫을 결합해 분석하면, 납부한 총액보다 더 받는 '순혜택'에서 고소득자일수록 많다. <표 2>에서 보듯이, 가입기간이 20년으로 동일해도 100만 원 소득자는 순혜택이 6,779만 원, 상한소득자는 8,887만

<표 2> 국민연금 소득별/가입기간별 순혜택 (만 원)

(2028년 가입 기준, 2018년 현재가 기준)

	100만 원 소득자	평균소득자 (227만 원)	300만 원 소득자	최고소득자 (468만 원)
10년 가입	3,236	3,541	3,716	4,119
20년 가입	6,779	7,507	7,925	8,887
30년 가입	10,320	11,471	12,131	13,654
40년 가입	13,942	15,548	16,470	18,594

* 연금액은 노령연금과 유족연금을 합산한 금액이고, 수급기간은 기대여명을 반영해 25년 적용.

* 출처: 국민연금공단(2018), "국민연금의 순혜택 분석" (국정감사 윤소하 의원 요구자료)(2018.10.)

월이다. 더 중요한 건 가입기간을 반영한 격차이다. 만약 100만 원 소득자가 10년 가입하면 순혜택이 3,236만 원이지만, 상한소득자가 30년 가입하면 1억 3,654만 원으로 약 1억원의 차이가 발생한다. 국민연금이 두 사람의 경제적 처지를 노후에 더 벌어지게 하는 ‘역진적’ 역할을 하는 셈이다.

왜 이러한 일이 발생할까? 가입자가 받을 연금에 비해 납부하는 보험료율이 낮기 때문이다. 연금수리적으로 40% 소득대체율에 조응하는 수지균형 보험료율은 약 16~18%이다. 보험료율은 소득비례 구조이기에, 현행 9%에서는 소득이 높을수록 덜 내는 보험료 절대액, 즉 순혜택이 크다. 여기에 노동시장 요인에 따른 가입기간 차이까지 결합하면 순혜택의 격차는 더욱 벌어진다. 이는 상당한 수준의 보험료율 인상 없이 소득대체율을 올릴 경우 역진성이 심화될 수 있음을 시사한다.

국민연금의 세대 간 형평성

셋째, 미래세대의 재정 부담을 유념하자. 국민연금공단은 지금까지 국민연금의 수익비를 평균소득 기준으로 1.8~1.9배로 소개해 왔다. 하지만 올해 국정감사에서 정의당 윤소하 의원이 국민연금연구원에 의뢰해 새롭게 분석한 결과에 따르면 수익비가 2.6배로 나타났다. 기존에는 국민연금공단이 수급기간을 20년으로 가정하고, 수급자가 사망하면 가족에게 승계되는 유족연금을 급여총액에 포함하지 않고 계산해 왔는데, 이번에 통계청의 실제 기대여명 25년을 적용하고, 유족연금까지 포함했다. 이 수익비가 현재 국민연금의 기여/급여 구조를 가장 근접하게 보여주는 수치라고 판단된다. 예전에 알려진 것보다 현행 국민연금에서 우리세대가 미래세대에게 넘기는 재정 몫이 크다는 의미이다.

일부에선 현세대가 부모도 부양하고 자신의 노후도 대비하는 ‘이중 부담’ 상태에 있기에 미래세대에게 재정을 의존할 수 있다고 주장한다. 현세대의 어려운 처지를 강조하는 진술이지만, 미래세대의 눈으로 보면 그리 설득력이 있어 보이지는 않는다. 수명연장 시대에 노후부양 무게는 뒷 세대로 갈수록 무겁다. ‘우리는 부모세대의 증가된 의료비와 기초연금, 여기에 부모의 국민연금 보험료 부족분과 자신의 노후까지 준비하는 4중 부담에 있다고 항변하면 우리가

무슨 말을 할 수 있을까?

그래서 ‘더 받으려면 더 내자’는 이야기도 나온다. 나름 진지한 제안이나 여기서도 ‘더 내는’ 수준이 관건이다. 예를 들어, 이번에 국민연금제도발전위원회가 내놓은 ‘더 내고 더 받는’ 방안, 즉 국민연금 보험료율을 9%에서 11%로 인상하고 대체율도 40%에서 45%로 올리는 방안을 보자. 여기서 추가 보험료율 2%p는 소득대체율 5%p 인상을 위한 재원일 뿐이다. 기존 40% 체제가 지닌 수지불균형은 그대로 남겨져 있다. 전형적으로 현세대 노동시장 중심권의 이해를 반영한 방안이다.

물론 현재 국민연금의 적립금이 천문학적 규모여서 재정상태가 불안하다고 볼 수 없다는 반론도 있다. 이 역시 그럴듯하게 들리지만 국민연금 재정구조의 특수성을 간과한 주장이다. 국민연금은 처음 40년 동안은 내기만 하고 은퇴 후 20~30년은 받기만 하는 제도이다. 현재 재정구조는 전반전에 5골을 넣고 후반전에 10골을 먹도록 설계된 축구 프로그램과 같다. 전반전도 아직 안 끝난 국민연금에서 기금이 쌓여 있는 건 당연하다. 후반전 지출을 감안해 지금 우리가 해야 할 몫을 정하는 게 바로 연금개혁의 과제이다.

연금 삼총사가 이끄는 한국형 다층연금체계

어떻게 해야 할까? 연금개혁의 시야를 다층체제로 넓혀야 한다. 국민연금은 노동시장을 반영한 계층 간 급여 격차, 그리고 수지불균형으로 인한 세대 간 형평성이라는 문제를 지닌다. 이에 연금개혁의 출구는 국민연금을 넘어서야 보일 수 있다. 이전에는 우리나라에서 일반 국민에 적용되는 연금으로 국민연금 하나밖에 없었으나 다행히 이제는 법정 연금이 기초연금, 국민연금, 퇴직연금 세 개다. 우리의 노후소득보장을 위해 연금 삼총사를 불러내야 한다.

한국에서 다층연금체계가 가능할까? 물론이다. 단, 사회적 대화에 참여하는 주체들의 책임과 연대가 요청된다. 첫 번째는 기초연금 강화이다. 기초연금은 국민연금이 빈약한 대다수 노인의 노후보장에 적합하다. 기초연금을 더 올리고 추가로 하위계층 노인을 위한 보충기초연금 도입도 모색하자. 당연히 이는 국가재정의 확충, 즉 증세를 수반하기에 노동계와 경영계는

복지증세 논의로 한 발 더 나아가야 한다.

두 번째는 국민연금의 지속가능성이다. 국민연금이 지닌 계층 간 역진성, 세대 간 형평성 문제를 인정하자. 앞으로 점진적으로 보험료율을 상향해 두 문제를 개선해 나가야 한다. 이에 따른 재정 뭇은 추가 '부담'이 아니라 우리 세대가 누리는 혜택에 대한 '책임'으로 바라봐야 한다.

세 번째는 퇴직연금의 연금화이다. 퇴직연금은 상시고용 노동자에게 적용되기에 중상위계층 노동자를 위한 제도이다. 현재는 이직하는 노동자 대부분이 중간해지하는 관행에다가, 연금 형태로 수령하기엔 적립금이 적어 거의가 일시금으로 받고 있다. 앞으로 퇴직연금 중간해지를 제한하고 연금 형태 선택에 더 많은 인센티브를 제공해 노후연금으로 유도해야 한다. 그러면 퇴직연금은 대략 20% 수준의 소득대체율을 지닌 연금으로 자리 잡을 수 있다. 조합원을 설득하는 노동계의 전향적인 노력이 필요하다.

사회적, 역사적 정당성을 지닌 연금개혁을 위하여

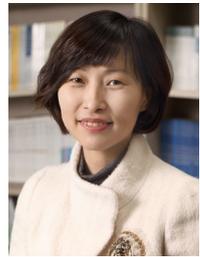
연금개혁을 위한 사회적 대화, 결코 쉬운 일이 아니다. 중하위계층은 기초연금과 국민연금, 중상위계층은 국민연금과 퇴직연금을 중심으로 노후를 대비하는 '한국형 다층연금체계'를 모색하자. 이는 지금까지 시야와 이해관계를 넘어서야만 가능하다. 무엇보다 국민연금을 '있는 그대로' 봐야 한다. 그러면 국민연금을 둘러싼 다양한 주체들, 즉 노동시장 중심권과 주변부, 그리고 미래세대 아이들이 등장할 것이다. 이들 모두의 목소리를 모을 때, 비로소 사회적·역사적 정당성을 지닌 연금개혁의 열매가 열릴 수 있다.

| 사회적 대화 논단 |

노인빈곤의 극복, 신뢰의 정치, 그리고 사회적 대화

주은선 경기대학교 사회복지학과 교수

- 전 대구대 사회복지학과 교수



좋은 정치와 좋은 연금정책은 연관되어 있다

연금제도의 존재 근거이자 의의는 바로 국민연금 가입자와 수급자, 그리고 잠재적 가입자인 국민들이다. 그러나 우리 연금개혁에서는 ‘민의를’ 제대로 반영하고자 하는 사회적, 정치적 노력이 제대로 이루어진 적이 없다. 국민연금 급여 수준을 소득대체율 70%에서 60%로 낮춘 첫 번째 급여삭감은 당시에 그 사실조차 국민들에게 제대로 알려지지 않았다. 국민연금 소득 대체율을 60%에서 40%로 낮춘 두 번째 급여삭감에서는 사회적 합의기구와 국회에서의 논의가 있었지만, 실제 개혁 과정을 주도한 것은 관료들이었다. 저출산고령사회위원회라는 사회적 합의기구의 연금개혁 논의는 정부주도 입법 시도로 중단되었고, 정당들은 가입자와 시민사회와의 소통 통로가 되지 못했다. 이어 박근혜 정부의 기초연금개혁을 위한 국민행복연금위원회는 행정부의 비난회피(blame avoidance) 수단으로 작동하였다.

민주주의의 퇴행 가운데 이루어진 일방적이고 관료중심적인 연금정책의 결과 우리 연금제도에 많은 문제가 방치되어 있다. 사회적 대화체계의 작동을 계기로 이제 한국 연금개혁 정

치가 노동자, 시민이란 주체의 회복, 공론화, 그리고 시민이 충분히 논의하고 참여하는 제대로 된 민주주의로 한 발 더 다가가길 기대한다. 수많은 노인들이 빈곤과 고립에 지쳐 죽음으로 내몰리는 상황에서 우리 사회의 노후소득보장제도를 어떤 방향으로 변화시킬 것인가를 이제 당사자들이 고민하고 결정해야 한다. 서 있는 곳이 다르면 풍경도 달라진다고 했다. 집권세력의 일방적 고려가 아니라, 당사자의 입장에서 한국 연금제도를 본다면 무엇을 어떻게 바꿔야 할 것인지를 새로운 눈으로 바라보게 될 것이다.

사회적 대화를 통해 국민연금 보장성 강화 방안을 도출해야 한다

현세대 노인들, 즉 고도성장의 시대 산업역군으로 불리던 이들이 빈곤의 늪에 빠져 있다. 이는 안전망이 미약한 자본주의 사회에서는 노후빈곤을 피하기 어렵다는 것을 명백히 보여준다. 그렇다면 앞으로 노후를 국민연금에 의지할 현재와 미래의 국민연금 가입자들은 은퇴 이후에 인간다운 삶을 누릴 수 있을 것인가?

사회적 대화의 장에서 우선 논의해야 할 것은 국민연금 급여수준, 즉 소득대체율 인상 여부이다. 지금 국민연금의 핵심 문제는 낮은 가입률과 급여액으로 반쪽짜리 노후보장밖에 못하고 있다는 것이다. 현재 국민연금 노령연금 평균급여액은, 특례연금수급자를 제외해도 약 51만 원에 불과하다. 게다가 2007년 국민연금 개혁의 결과로 소득대체율은 매년 떨어지고 있어 미래 국민연금 수급액이 극적으로 증가할 가능성은 없다. 제도발전위원회 추계에 따르면 2050년 국민연금 수급자의 실질 소득대체율은 25% 미만이다. 즉, 200만 원 소득자의 미래 국민연금 급여액은 평균 50만 원에 못 미칠 것으로 예상된다.

국민연금의 노후소득보장기능 강화를 위한 가장 직접적인 방안은 국민연금 급여(소득대체율) 인상이다. 2007년 개혁을 통해 40년 가입자의 국민연금 평균급여액은 근로시기 소득의 60%에서 40%로 무려 1/3 삭감이 결정된 바 있기에 그 부분적 회복은 불가능한 대안이 아니다. 연금개혁에 대한 사회적 대화의 출발점이 될, 국민연금제도발전위의 개혁안 중 하나 역시 국민연금 급여 인상을 제안하고 있다.

국민연금제도는 최저수준이 아니라 적정급여를 보장하기 위한 사회보험제도이다. 국민연금은 꾸준한 노동의 가치를 노후보장으로 보상하는 제도이다. 국민연금제도의 목표는 최저수준 보장에 머물러서는 안 된다. 현재 국가 간 노인빈곤의 차이를 가져오는 것은 공적연금의 수준이며, 한국에서 공적연금이 노후보장에서 차지하는 역할이 빠르게 커지고 있음을 볼 때 국민연금제도는 노인빈곤 예방의 핵심이 될 것이기 때문이다.

또한 국민연금제도는 빈곤층뿐만 아니라 다수의 중간층까지 끌어안는 제도로 기능해야 한다. 기초연금이나 국민기초생활보장제도와 달리 국민연금제도는 중간층의 노후보장까지 담당하는 유일한 공적보장제도이다. 국민연금 급여 인하를 주장하는 이들은 중상층에게는 퇴직연금과 개인연금이 노후보장 역할을 하면 된다고 말한다. 그러나 국민연금 가입구조 안에서 평균소득 이상인 220만~450만 원 소득자들을 국민연금 급여를 깎아도 정말 노후걱정이 없는 상층이라 말할 수 있는지 의문스럽다. 고용불안, 노후불안은 모두의 문제이기 때문이다. 이러한 불안을 모두가 공유하는 가운데 중간층에게 국민연금은 중요하지 않다고 말하는 것이 적절치 않다.

더욱이 우리 사회에 다층노후소득보장체계라는 것이 실재하는지도 의문이다. 기초연금은 보편적이지도, 충분하지도 않다. 기초연금과 국민연금이 둘 다 강화되어 서로 보완적인 역할을 해야 소득하층도 최저생계 이상의 노후소득을 확보할 수 있다. 퇴직연금은 낮은 가입률, 연금수급률, 수익률 등에 더 심각한 문제를 안고 있으며, 주기적 위기를 겪고 있는 금융시장투자에 의존한다. 국민연금과 퇴직연금, 개인연금을 모두 받아 적정노후소득보장을 이룰 수 있는 집단은 일부이다. 퇴직연금이 중간층에게 국민연금에 준하는 보장을 하기는 어렵다. 퇴직연금은 개선하되 국민연금에 보완적인 역할을 하도록 하는 것이 적합하다. 사적연금 가입을 통한 노후보장이 갖는 계층 편향성과 불안정성은 대규모 조세지원을 통해서도 극복되기 어렵다.

사회적 대화를 통해 불안정노동자들의 국민연금 가입의 길을 열어야 한다

국민연금 급여수준 인상과 함께 노후소득 보장성 확대의 핵심 과제는 바로 사각지대 해소이다. 충분한 가입기간을 확보하는 것은 적절한 연금급여를 보장받기 위한 조건이다. 이에 사

각지대 해소, 특히 불안정노동자의 연금가입은 연금제도의 정상화와 국민연금제도의 사회연대성 확보를 위한 과제이다.

경제활동 시 국민연금 보험료 납부는 의무화되어 있고, 노동권과 연금수급권은 연동되어 있지만 실제로 많은 수의 노동자들은 비전형적인 고용형태로 일하고 있다는 이유로, 소규모 기업이나 비공식부문에서 일을 한다는 이유로 국민연금에 가입하지 못하고 있다. 이는 노동시장 유연화에 따른 소득비례연금제도의 숙명으로, 혹은 행정력 미비 문제로 여겨지곤 한다.

그러나 중규모 이상 기업에서도 상당 수 불안정 고용 노동자들이 국민연금 미가입상태이다. 또한 법적 조치에 따라 사업장 가입자로 전환될 수 있는 노동자들 역시 존재한다. 따라서 노동시장정책과 연금정책의 여러 가지 조정을 통해 국민연금제도 가입 범위를 넓힐 여지가 있다. 크레딧과 보험료 지원 확대 또한 비슷한 역할을 할 수 있다. 일례로 사회적 대화를 통해 특고노동자들이 국민연금 사업장 가입자로 가입할 수 있도록 만드는 길을 열 수 있다. 불안정 노동자의 국민연금 가입률 제고를 위한 노력은 행정력뿐만 아니라 이해관계의 문제로 가로막힌 측면이 있다. 이를 풀 수 있는 대화와 협상을 기대한다.

세대 내 연대와 세대 간 연대에 대한 균형 잡힌 접근을 기대한다

공적연금제도는 계층 간(세대 내) 연대와 세대 간 연대 모두에 기반한다. 공적연금이 저소득층과 고소득층 사이의 재분배 장치를 도입하여 최저수준 이상을 보장한 것은 계층 간 연대를 통해 비로소 가능했으며, 공적연금이 사적연금과 근본적인 차이를 보이는 지점이다. 또한 과거, 현재, 미래로 이어지는 세대 간 연대는 공적연금제도를 지탱하는 버팀목이다. 이는 연금제도 초기 극심한 빈곤에 처한 노인들에게 기여 없이도 연금을 제공할 수 있던 근거였다.

고령화 가운데 국민연금 개혁은 세대 내 자원배분과 동시에 세대 간 자원배분을 변화시킨다. 일부에서는 수익률 격차를 제시하며, 세대 간 불공평성을 국민연금 삭감의 주요 근거로 제시한다. 공적연금에 세대 간 형평성 개념을 기계적으로 적용한 결과이다. 그러나 공적연금을 통한 부양은 사적인 부양부담을 덜어준다. 초기세대의 낮은 보험료는 앞 세대의 사적 부양

부담 무게를 고려하여 받아들일 필요가 있다. 또한 공적연금지출은 노인에 대한 보장일 뿐만 아니라 이들을 부양하는 청장년 세대의 부담을 덜어주는 지출임을 고려해야 한다. 한국에서 세대별 빈곤율 및 빈곤위험은 노인에게 가장 높다는 점에서, 연금지출은 불공정성 문제가 아니라 인구와 필요(needs) 대비 자원을 배분하는 문제로 바라볼 필요가 있다. 각 세대가 경제적으로 안정적이며 독립적일 수 있도록 지원하는 것은 사회연대의 기본조건이다.

안정적 노후보장에 성공한 국가들은 대체로 GDP의 10% 내외를 공적연금으로 지출한다. 2050년 경 한국 고령인구 비중이 약 40%에 달할 때, 노후소득보장지출이 EU 평균 예상지출인 GDP의 약 13%로 늘어난다면, 세대 간 형평성 논리에 의해 급여지출 증가를 막아야 하는 것일까? 아니면 이 부담을 전체 사회가 어떻게 합리적으로 분담할 것인지를 논해야 하는 것일까? 무조건 국민연금 급여를 제한하는 것이 아니라 작동가능하고 공평한 재원조달 방식을 모색하는 것이 더 정의로우며, 더 합리적일 수 있다. 더욱이 설계에 따라 국민연금제도의 소득재분배 효과는 보험료 등 재정조달 단계에서부터 강하게 실현될 수 있다.

세대 간 연대를 근본적으로 강화하는 것은 미래세대 보육, 교육, 경제기반 및 일자리에 대한 투자 강화, 그리고 더 나은 사회경제복지체제 구축이다. 미래세대를 위해 어떤 복지국가들을 만들 것인가에 대한 고민도 중요하다.

국민연금 재정에 대한 틀에 박힌 관점을 극복한 사회적 대화를 기대한다

국민연금 기금고갈은 재정파탄이란 등식이 오랫동안 연금담론을 지배해왔다. 그렇다면 큰 연금기금은 곧 재정안정인가? 보장성 확대를 위한 국민연금 지출 확대는 부정적으로 조명되었다. 국민연금은 600조 이상의 연기금을 적립하여 GDP 대비 기금규모는 세계 1위이다. 그렇다면 지금 국민연금은 가장 안정적인가? 2057년 연기금 고갈 예측은 향후 점진적인 보험료 인상을 포함한 다양한 방식의 국민연금 재정문제 대응이 이루어진다고 보면 비현실적이다. 기금 규모와 소진시기를 중심으로 국민연금의 지속가능성을 논하는 방식을 넘어서야 한다.

국민연금 장기재정 안정은 무조건 급여 축소에 달린 것이 아니라 출산율, 고용률, 성장률

제고, 노동소득분배율 개선에 달려있다. 연금급여 인하는 다양한 부작용을 가져올 수 있다. 보험료 인상은 연금수급자 증가 추이 및 보험료 수입 대비 급여 지출비 등을 고려하여 점진적으로 진행할 수 있다. 하루라도 빨리 보험료를 인상해야 재정파탄을 막을 수 있다는 것은 과장이다. 다만 보험료 인상 시 저소득노동자를 위한 공적연금보험료 부과소득 일정액을 공제하는 등 부담경감 조치 등을 통한 재정부담의 비례적 성격 완화 등이 선제조치로 필요하다.

의미 있는 사회적 대화를 위한 실질적인 노력을 기대한다

연금개혁에 관한 결실을 도출하려면 대화의 장을 마련하는 것 이상으로, 의미 있는 사회적 대화를 위한 과정상의 노력이 중요하다. 사회적 대화는 연금정책의 민주주의와 책임성을 자동으로 보장하지 않는다. 사회적 합의의 장은 완전한 열린 공간이 아니며, 국민행복연금위원회의 경우와 같이 운영방식 선택에 따라 행정부의 비난회피 수단으로 이용될 수도 있다.

시작 단계에서는 사회적 대화를 통하여 연금개혁 대안을 처음부터 함께 열어놓고 결정하겠다는 개방성(openness)이 중요하다. 논의 과정에서는 다각도의 정보공유, 노동과 자본 및 다양한 시민사회의 의견 청취, 대중 참여를 수반하는 설득, 일방통행이 아닌 끈질긴 합의 시도가 필요하다. 또한 대화의 결과물인 사회적 합의의 실행력을 확보하기 위해서는 합의 내용의 구체성, 그리고 합의의 구속력 등이 필요하다. 사회적 대화는 단결의 산물이라는 점에서 각 대화주체 내부의 의견수렴 및 합의 형성 역시 책임감 있게 이루어져야 할 것이다. 그 기반 위에서 사회적 대화의 결과물이 정치적 지속성을 가질 수 있다. 물론 위원회 논의에 대해서는 다양한 방식으로 전문성 보완이 이루어질 수 있다. 의미 있는 사회적 대화를 위한 위와 같은 노력들이 연금제도에 대한 대중의 신뢰를 끌어낼 수 있다. 이는 또한 연금정책이 일관성을 갖도록 하기 위한 노력이기도 하다.

지금 노후소득 보장에 대한 사회적 대화를 어떻게 하느냐는 우리가 노인빈곤사회를 넘어 누구나 인간적 존엄을 지킬 만한 노후를 맞이하는 사회로 갈 수 있을 것인지, 한국 복지국가가 중간층을 사적연금으로 내모는 계층 분할적인 형태로 갈 것인지, 아니면 연대적이며 포용적인 형태로 발전할 것인지에 결정적인 영향을 미칠 것이다.

| 풍경으로의 여행 |

남한강 물길 따라가는 원주 폐사지 여행

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>



원주는 폐사지 순례로 이름난 고장이다. 천년 고찰의 흔적이 곳곳에 남아있기 때문이다. 흥법사지, 법천사지, 거둔사지는 모두 신라 시대에 창건되어 임진왜란 때 스러진 절터다. 역사 속으로 흠뻑 들어진 1000년 세월의 편린을 따라 남한강을 거슬러 올라간다.

공의 극치를 만나다, 폐사지

폐사지를 만나는 이유는 다양하다. 학술적인 목적일 수도 있고, 발길 닿는 대로 걷다가 우연히 마주친 여행지일 수도 있다. 탐 한 기, 주춧돌 몇 개 남은 허허로운 공간에서 위안을 얻었다는 이도 있고, 비울수록 차오르는 욕심을 내려놓기 위해 찾는다는 이도 있다.

같은 공간, 다른 느낌... 폐사지는 그런 곳이다. 같은 장소에서 같은 방향을 쳐다봐도 가슴에 와 닿는 감동이 전혀 다른 공간. 아무리 열심히 지워도 남는 도화지 위 흐릿한 연필 자국처럼



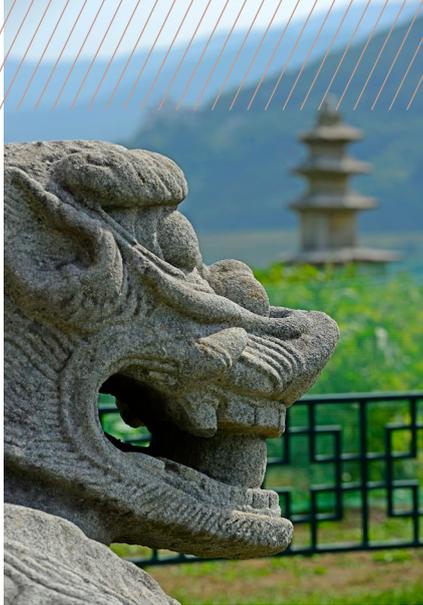
보물 제464호로 지정된 흥법사지 삼층석탑

럼, 폐사지에 깊게 파인 시간의 흔적은 지울 수 없다. 폐사지를 ‘공(空)의 극치’라 일컫는 것도 이 때문이리라. 빈터로 남았지만 비지 않았고, 존재하지만 눈에 보이지 않는 공간. 화려한 금당과 불상은 흩어졌지만, 우리가 폐사지를 감히 폐허라 부르지 못하는 건 실재하는 공간보다 또렷이 남은 여백의 아름다움 때문이리라. 채우기 위해 빈 공간을 찾아가는 폐사지 여행은 그래서 ‘고즈넉하다’는 단어와 가장 잘 어울리는 이즈음이 제격이다.

폐사지 순례의 정수, 흥법·법천·거둔사지를 만나다

태백에서 시작된 물줄기는 충주에 이르러 한껏 몸을 불린 뒤 원주로 넘어온다. 힘차게 흘러가는 남한강 물길 따라 사람도, 물품도 원주로 흘러들었다. 활발한 인적·물적 교류는 불교 문화의 든든한 밑거름이 되었다. 원주의 대표 폐사지인 흥법사지, 법천사지, 거둔사지가 모두 남한강 주변에 위치한 건 그 때문인지도 모른다.

세 절터는 많은 점에서 닮았다. 앞서 이야기한 것처럼 절터가 대부분 남한강을 곁에 두고



진공대사탑비 뒤로 보이는 삼층석탑



진공대사탑비

있다. 외파로 떨어진 흥법사지가 섬강에 접하지만, 섬강 역시 남한강과 몸을 섞어 서해로 흘러 드니 같은 물줄기로 봐도 큰 무리는 없다. 절집이 태어나고 스러진, 창건과 폐사 시기도 비슷하다. 세 사찰이 언제 처음 산문을 열었는지 정확한 기록은 남지 않았지만, 통일신라 말에 창건되었다는 데 이견이 없다.

이는 가람 배치를 통해서 어느 정도 짐작할 수 있다. 흥법사지와 거둔사지에 삼층석탑이 있는데, 석탑 한 기와 법당이 나란한 일탑일금당(一塔一金堂) 방식은 통일신라 후기에 보이는 전형적인 가람 배치다. 통일신라 초기부터 중기에는 경주의 감은사지와 불국사처럼 법당 앞에 석탑 두 기를 세우는 쌍탑일금당(雙塔一金堂) 배치가 일반적이었다. 산중이 아니라 평지에 터를 잡았다는 점도 통일신라 후기 사찰의 특징 가운데 하나다. 고려 시대 왕의 스승인 국사가 머물며 전성기를 누렸지만 임진왜란의 화마에 폐사된 점, 일제강점기에 반출된 대사탑이나 국사탑이 끝내 고향으로 돌아오지 못하고 타지에 남은 운명도 닮았다. 원주 법천사지 지광국사탑(국보 101호)은 국립중앙박물관에서 보관해오다가 보존처리를 위해 대전의 국립문화재연구소로 옮겨졌고, 원주 거둔사지 원공국사탑(보물 190호)과 원주 흥법사지 진공대사탑 및 석관(보물 365호), (전)원주 흥법사지 염거화상탑(국보 104호)은 국립중앙박물관에, 그리고 깨어진 진공대사탑비 몸돌은 경북궁에 있다.

절터에 남은 역사의 흔적

영동고속도로 문막 IC에서 빠져 섬강 물줄기를 조금 거슬러 오르면 민가와 논밭이 어우러



홍법사지 삼층석탑



홍법사지 전경

진 자그마한 공터에 홍법사지가 있다. 원주 홍법사지 진공대사탑비(보물 463호)와 삼층석탑(보물 464호)이 30m 거리를 두고 비스듬히 마주 선 형세다. 진공대사탑비는 경복궁으로 옮겨진 몸돌 대신 머릿돌이 받침돌에 올라앉았다. 마치 처음부터 하나인 듯 자연스럽다. 섬세하게 조각된 머릿돌과 거북의 몸을 거느린 받침돌의 용두에서 고려 초기의 활달한 기상이 고스란히 느껴진다.

아직 본격적인 발굴이 시작되지 않아 절의 규모를 짐작하기 어렵지만, 삼층석탑을 기준으로 북쪽에 산이 있고 남쪽에 섬강이 흐르는 배산임수 지형을 감안하면 남쪽의 경작지 일대와 섬강 변까지 아우르는 대찰이었을 가능성이 높다. 삼층석탑 남쪽 경사지에는 석축을 잇는 돌계단 위로 종루가 있었을 테고, 그 앞을 사천왕문이 들어서 지켰으리라. 진공대사탑비의 비각은 탑비의 아름다운 조각만큼 화려한 단청으로 한껏 치장했을지도 모른다.

홍법사지에서 길을 되짚어 남한강을 따라 부론면으로 방향을 잡으면 원주 법천사지(사적 466호)가 나온다. 변성할 때 마을 전체가 사찰이었다더니, 그 규모가 보통이 아니다. 발굴 공사가 진행 중인 평지 뒤로 차곡차곡 단을 올린 석축이 눈길을 끈다. 석축 사이 돌계단을 오르면 그 끝에 원주 법천사지 지광국사탑비(국보 59호)가 있다. 법천사지에 온전히 남은 유일한 석물로, 홍법사지 진공대사탑비와 달리 몸돌까지 남아 존재감이 묵직하다.

지광국사탑비는 거북 모양 받침돌에 오석으로 만든 몸돌을 세우고, 왕관 모양 머릿돌을 얹었다. '신이 내린 걸작'이라는 찬사에 걸맞은 조각 솜씨가 돋보인다. 몸돌 측면에 승천하는 용이 돌을새김으로 표현되어 생동감 있다. 받침돌 귀갑문에 새긴 왕(王) 자도 특이하다. 만(卍) 자 대신 왕(王) 자를 새긴 탑비는 남한에서 유일한 것으로, 고려 왕실이 지광국사를 얼마나 예우했는지 짐작케 한다.



법천사지 지광국사탑비는 국보 제59호이다



깔끔히 석축으로 복원된 법천사지



법천사지 주춧돌



법천사지 지광국사탑비는 국보 제59호이다



법천사지는 여전히 발굴이 진행 중이다

지광국사탑비가 있는 우측 공터는
지광국사탑이 있던 자리다





◀ 섬세한 조각이 돋보이는 지광국사탑비
 ▲ 용의 얼굴을 하고 있는 지광국사탑비의 받침돌
 ▶ 지광국사탑비 몸돌 측면에 돋을새김한 승천하는 용의 모습

폐사지에서 되살아나는 1000년의 시간

법천사지와 거둔사지는 자작고개를 사이에 두고 있다. 원주 거둔사지(사적 168호)는 흥법사지와 법천사지에 비해 완성된 폐사지다. 폐사지를 두고 '완성'이라는 단어를 쓰는 게 적절한 표현인지 모르지만, 가지런히 쌓은 석축 사이 돌계단에 올라 마주한 절터는 단아하고 정갈한 절집의 모습 그 자체다. 무엇보다 석탑이 온전히 남았고 금당 터가 복원되어, 상상력을 조금 보태면 거둔사의 간단한 밑그림을 그려볼 수 있다. 창건 시기는 앞서지만, 원주를 대표하는 구룡사의 가람 배치와 비교해보는 것도 좋은 방법이다.

거둔사지의 가람 배치 역시 통일신라 후기 특징인 일탑일금당 방식을 따른다. 날렵한 자태를 뽐내는 원주 거둔사지 삼층석탑(보물 750호) 뒤로 널찍한 금당 터가 있고, 석탑 오른쪽 100m 떨어진 곳에 원공국사탑비(보물 78호)가 보인다. 금당 터 가운데 시루 두 개를 얹어놓은 듯 큼직한 석좌대도 옛 모습 그대로다. 불상이 있던 석좌대는 어른 둘이 손을 맞잡아도 여유로울 정도로 넉넉하다.





1

거둔사지의 가장 깊은 곳, 북쪽 기슭에서는 세월을 비켜 간 듯 산뜻한 원공국사탑을 만날 수 있다. 국립중앙박물관에 있는 원주 거둔사지 원공국사탑(보물 190호)을 본떠 만들었지만, 빈티지의 허함을 채우기에 부족함이 없다. 북쪽 기슭 언덕에 서면 거둔사지를 한눈에 담을 수 있다.



2

석축 계단 옆 느티나무도 거둔사지의 명물이다. 거둔사와 역사를 함께한 느티나무는 수령이 1000년이 넘는다. 느티나무 뿌리가 석축 깊숙이 뻗어 '돌을 먹고 사는 나무'라고 불린다. 거둔사의 흥망성쇠를 지켜본 느티나무 그늘 아래 앉아 천천히 걸어온 길을 되짚으면, 잊힌 시간 속에 흩어진 편린이 퍼즐 맞춰지듯 하나씩 모여든다. 대웅전이 보이고, 석탑과 마주한 종루도 눈에 들어온다. 은은한 풍경 소리에 더해진 불경 소리가 들린다. 폐사지는 그렇게 꿈처럼 되살아난다.



3



4

1 거둔사지 1000년 느티나무

2 보물 제78호로 지정된 거둔사지 원공국사탑비

3 거둔사지 삼층석탑과 금당 터

4 거둔사지에 재현해 놓은 원공국사탑

5 거둔사지에서 발굴된 석물들을 한 데 모아놓았다



5

거둔사지 삼층석탑 뒤로 금당 터와
불상좌대가 보인다



금당 터에 남아있는 주춧돌



시루 두 개를 엮어놓은 듯한 모습의 불상좌대

여행 정보

흥법사지 강원 원주시 지정면 안창리 517-2 / 033-733-1330(원주시 관광안내소) / 홈페이지 없음 / 상시 / 연중무휴 / 관람료 무료

법천사지 강원도 원주시 부론면 법천리 629 / 033-733-1330(원주시 관광안내소) / 홈페이지 없음 / 상시 / 연중무휴 / 관람료 무료

거둔사지 강원도 원주시 부론면 정산리 18 / 033-733-1330(원주시 관광안내소) / 홈페이지 없음 / 상시 / 연중무휴 / 관람료 무료



04

사회적 대화를 바라보는 다양한 시선들

불안정 노동

• 불안정 노동, 사회적 대화로 목소리를 내야 한다

박정훈 라이더유니온 위원장

이윤정 언론노조 방송작가지부 부지부장

구슬아 대학원생노조 위원장

김강호 경기청년유니온 위원장

김세진 한국비정규노동센터 연구실장

김종진 한국노동사회연구소 부소장(사회)

| 사회적 대화를 보는 다양한 시선들_ 불안정노동 |

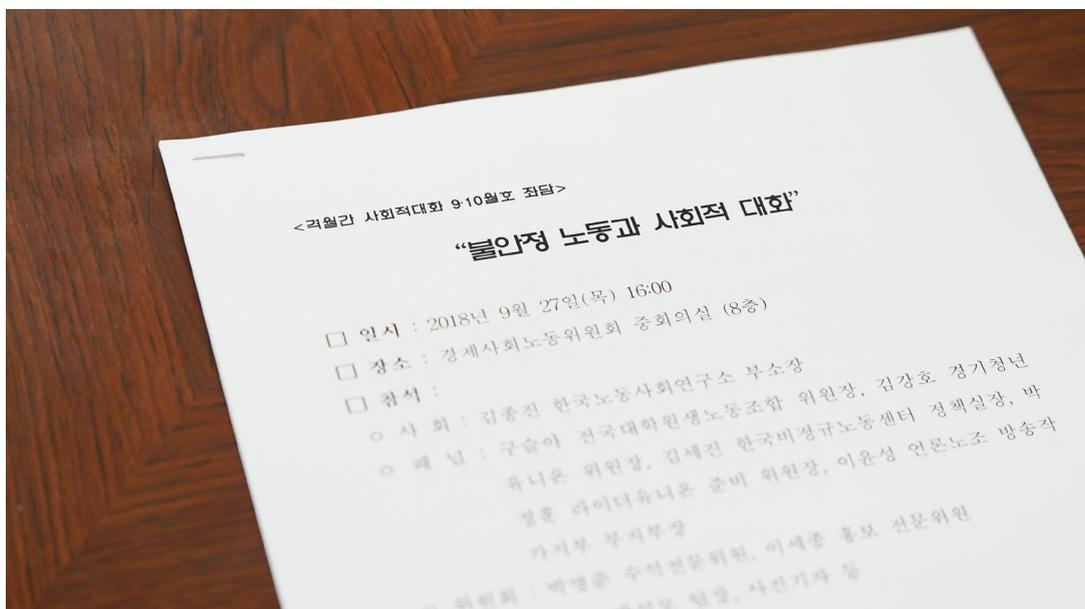
불안정 노동, 사회적 대화로 목소리를 내야 한다

당사자 의견 반영해 제도적 공백 메워야

- 일시 : 2018년 9월 27일 16시
- 장소 : 경제사회노동위원회 중회의실
- 참석자
 - 박정훈 라이더유니온 위원장
 - 이윤정 언론노조 방송작가지부 부지부장
 - 구슬아 대학원생노조 위원장
 - 김강호 경기청년유니온 위원장
 - 김세진 한국비정규노동센터 연구실장
 - 김종진 한국노동사회연구소 부소장(사회)

사회의 발전과 더불어 노동의 형태도 다양하게 나타나고 있다. 기존의 정규직과 비정규직이라는 틀로는 포괄하기 어려운 형태들도 많다. 노동의 형태는 다양해지고 있지만, 법과 제도가 따라가지 못하다 보니, 노동자에 대한 보호가 미흡하다. 결국 노동자들은 법적, 제도적 보호의 사각지대에서 불안정 노동으로 내몰리고 있다.

격월간 〈사회적 대화〉에서는 그동안 우리 사회가 관심을 가지지 못했던 영역에서 노동하고 있는 이들의 시선으로 우리 사회의 노동 현실을 돌아보고 어떻게 개선해 나갈지를 모색하는 좌담을 마련한다. 그 과정에서 사회적 대화는 어떤 역할을 해야 하는지도 살펴본다.



악천후 노출돼 있지만 보호할 수단이 없다

김중진 편하게 말씀하시면 될 거 같아요. 사회적 대화라는 게 노사정 삼자가 모여서 주요 사회 정책들을 논의하고 합의해서 정부가 정책을 반영하는, 공론의 장인데요. 최근에 경제사회노동위원회가 출범하면서 다양한 사회단체들과 함께하고 의견을 듣고 제도적·정책적으로 필요한 것들을 담을 수 있는 기회를 만들기 위해서 좌담들을 다양하게 하고 있습니다. 오늘 오신 분들이 쪽, 한 번씩 이런 사례들을 영역별로 말씀 해주시면 될 것 같고요. 구체적으로 사례를 많이 말씀해주시면 거기에서 정책들이 나올 것 같습니다.

최근 우리 사회에 플랫폼 노동, 배달앱, 프리랜서 작가 등 다양한 노동의 형태가 등장하고 있거든요. 왜 과거에는 이런 것들이 드러나지 않았을까요? 갑자기 2017년에 드러난 것인지 아니면 수년 전부터 있었던 게 어떠한 계기로 드러난 것인지 먼저 얘기를 하면 좋지 않을까 생각합니다.

박정훈 저는 라이더유니온 위원장입니다. 원래 노조를 만들고자 했던 건 아니에요. 폭염 속에서 1인 시위를 했는데, 기자들이 계속 왜 1인 시위를 하냐고 물어봤고, 피할 수 없게 되어서 계속 하다보니까 조직을 만들어야겠다는 생각이 들더라고요.



박정훈 라이더유니온 위원장

문제가 된 게 크게 두 가지였는데 하나는 기후 변화 문제이고, 두 번째는 플랫폼 노동이에요. 기후 변화는 이번 폭염이 이슈가 되어서 사회적 주목이 높아졌는데, 미세먼지라든지 폭염, 추위 이런 문제들에 대해서 보호할 수 있는 물품이나 제도 같은 것들이 갖춰지지 않은 상태입니다. 황사마스크도 지급되지 않아요. 눈에 보이지 않는 기후 변화에 대한 대응이 부족하고, 이후에도 더 심해질 것 같아요.

라이더들뿐만 아니라 야외에서 일하는 노동자들에 대한 가이드라인이 충분치 않죠. 산업안전보건에 관한 규칙에 보면 영하 18도 이하의 냉동창고에서 일할 경우에는 방한복, 방한장갑, 방한신발 등을 제공하게 되어있어요. 그런데 야외에서 영하 18도 이하에서 일하는 경우가 발생하기 시작했거든요. 냉동고와 같은 온도에서 라이더들이 일하고 있는데 그에 대한 가이드라인이나 대책이 전혀 없어요.

두 번째 화두가 되고 있는 것이 4차 산업혁명, 플랫폼 노동 이런 것들인데 고용형태가 너무 복잡해요. 직영노동자와 특수고용노동자가 있고, 직영노동자도 본사 직고용과 가맹계약을 한 가맹노동자로 나뉘는데 노동조건이 다를 수 있거든요. 그 다음에 플랫폼 노동 같은 경우에도 플랫폼 회사가 있고 대행업체가 있어요. 이 둘은 또 구분되거든요. 그리고 특수고용노동자들이 있죠.

가장 심각한 것은 보험료 문제입니다. 이게 보험회사와 풀어야 하는 문제들인데 정

상적으로 영업용 자동차보험을 들려고 하면 보험료가 300~400만 원 정도가 돼요. 그래서 안 들죠. 그러니까 사고가 나면 그냥 자기 일 보다가 사고 난 걸로 그렇게 처리를 해야 해요. 만약 배달하다가 사고 난 게 들키면 보험 처리가 안 되는 거죠. 20대 같은 경우는 보험료가 조금 더 높아서 400~500만 원 되고요. 거기에 한 달 리스비가 80~90만 원 정도 되거든요. 뺄소니를 할 수밖에 없는 상황인 거죠.

임금체제도 문제인데 건당이기 때문에 계속해서 달릴 수밖에 없고, 또 경쟁이 치열해지면서 영세업체들이 늘고 있는데 어떻게 책임질 것인가의 문제가 있어요. 산업차원의 문제들이 공존하고 있는 거죠. 산재 문제도 있는데 산재보험과 자동차보험을 연동해서 산재보험을 들면 자동차보험료를 낮춰주는 방식이 필요하다는 생각이 들어요. 어쨌든 개별사업자 선에서 해결할 수 없는 문제이기 때문에 사회적 대화가 필요하다고 생각해요. 기존의 노사정대화는 타협의 문제였는데 라이더 입장에서는 문제해결을 위한 사회적 대화가 필요합니다.

사회 부조리 고발 프로그램을 만드는 부조리한 노동

이윤정 제가 방송국에서 처음 일을 시작한 날이 메이데이였어요. 근데 들어갔는데 아무도 없는 거예요. 시사교양국에 담당PD랑 저만 있었죠. PD한테 오늘 쉬는 날 아니냐고 물었더니, 너는 노동자가 아니라서 메이데이에 쉬지 않아, 하고 얘기하는 거예요. 그 때 충격을 받았던 것이 회사에 들어왔는데 노동자가 아니래요. 되게 이상하다고 생각하면서 일을 시작했죠.

계약서나 설명도 없이 저를 담당하는 PD가 시키는 일을 그냥 다 했어요. 아침부터 일어나서 저녁 여섯 시까지 일하는데 PD가 하루 동안 촬영한 테이프를 넘기면 새벽 두세 시까지 편집해서 PD가 아침에 출근할 때 볼 수 있게 하는 거죠. 출근은 있는데 퇴근은 없는 상황이 너무 이상했어요. 그 프로그램이 <**수첩>이었거든요. 사회 부조리를 고발하던 프로그램인데 왜 이렇게 이상한 형태로 일을 할까 생각했죠.



어쨌든 한 번 마음을 먹었으니까 끝까지 버텨야지, 이렇게 생각했는데, 너무 잠을 못자는 거예요. 근데 나는 4대 보험이 안 돼요. '이러다가 죽으면 산재처리도 안 되고 너무 불쌍하잖아' 이런 생각이 들어서 생명보험을 가입했어요.

그렇게 일을 시작했는데 처음 받은 월급이 그 당시로서는 많이 받은 축에 속해요. 150만 원을 받았어요. 문제는 일을 하려면 노트북이 있어야 하는데 노트북을 사라는 거죠. 당시 노트북 가격이 250만 원이었어요, 그래서 처음 일을 시작하는데, 노트북을 사라는 거죠. PD들은 카메라랑 편집기랑 다 개인장비인가요? 이러니까 아니라는 거예요. 노트북을 주면 책상이 생기기 때문에 나중에 소송을 하면 방송사가 질 수 있어서 노트북을 줄 수 없다는 거예요.

나중에 알고 보니 2000년에 마산에서 방송작가 노조가 처음 출범했어요. MBC작가들과 프리랜서 작가들이 같이 노동조합을 만들죠. 마산MBC를 상대로 단체교섭을 하려고 했는데 마산MBC가 거부하고 법적 투쟁으로 갔는데 2002년에 패소하죠.

그 이후에 제가 일을 시작했는데 2002년에 이런 일이 있었기 때문에 작가들의 노동자성을 인정하지 않으려는 여러 가지 장치들을 만든 거죠. 처음부터 방송작가들도 노동조합이 있으면 좋겠다고 생각했는데 그게 쉽지가 않더라고요. 일하는 게 너무 바빠 누구를 만날 수가 없고 도와줄 수 있는 사람도 없었어요. 선배들한테 얘기하면 실력 키워서 원고료 많이 받는 좋은 작가가 되면 된다고 하고요. 이것저것 시도하다가 어렵다는 걸 깨닫고 저도 그냥 내 일이나 열심히 하자 하면서 이렇게 쪽 살았죠.

나중에 알고 보니 언론노조에서 파업을 했는데 아무런 효과가 없는 거예요, 방송이 멈추지 않아요. 이미 너무 많은 부분을 작가들과 비정규직, 외주가 다 담당을 하고 있었던 거죠. 그래서 언론노조에서 대의원대회를 통해 방송사 비정규직을 조직하지 않는 한 단결권이 아무 의미가 없다, 조직을 해보자, 방송국 안에서 비중 있고 조직이 가능한 사람들이 방송작가라는 결론에 도달한 거죠.

작가들을 조직하기 시작했는데 지지부진했어요. 노동조합을 만들려면 주체가 있어야 하잖아요. 그런데 작가들이 워낙 각자 일을 하기도 하고, 힘들면 아예 그만두기 때문에 어려웠어요. 그러다가 2017년에 탄핵, 촛불을 거치면서 세상이 바뀔 거라는 기대가 생긴 거죠. 노조 만들기 딱 좋은 시기다, 지금 노조 안 하면 안 된다는 절박감이 있었어요, 그래서 작가들이 주체가 돼서 20명 정도 모아서 작년 11월 10일 출범했죠. 시대적인 흐름, 언론노조의 결의와 지원, 이런 게 다 맞춰져서 운이 좋았던 것 같아요.

김종진 노조 만든 건 참 흥미롭네요. 정규직 노조가 파업해서 깨져봐야 비정규직 노조의 필요성을 인식하고. 그런데 사회보험 문제는 방송작가의 요구 중에 순위 안에 드나요?

이윤정 4대 보험, 퇴직금이 높은 순위에 들어요. 저희는 사회안전망에서 소외되어 있고, 저희는 주장하는 것 중 하나가 근로계약서 체결해 달라, 노동자로서의 권리를 달라는 거거든요.

처음 일을 시작할 때 또래 친구들이랑 비슷한 조건으로 시작해도 15년 정도 지나면 대기업 다니는 친구들과 경제적인 수준이나 격차가 너무 커요. 하다못해 중소기업 다니는 제 동생만 해도 퇴직금이 몇 천만 원이 되는데 저희는 매달 받는 원고료밖에 없고, 4대 보험 지역 가입의 경우는 내는 것도 상당히 많잖아요.

저는 아이가 없는데요, 작가 일을 하다보면 정년이 없고, 어느 순간 갑자기 해고되는 일이 비일비재해요. 봄 개편, 가을 개편 혹은 PD랑 싸우는 것도 해고사유가 되는데, 일을 그만뒀을 때 퇴직금이 있는 것도 아니고 실업급여가 있는 것도 아니다 보니 아이를 갖게 되면 경력이 단절되잖아요. 다시 와도 PD가 선택해줘야 하는데 애 낳고 경력이 단절된 작가를 왜 써, 더 젊고 더 일 열심히 많이 하는 작가들을 쓰지, 이런 강박관념이 있어요. 아이를 가지면 작가 생명은 끝일 거야, 하는 두려움이 있는 거예요.

4대 보험이 별게 아닌데, 내가 왜 이렇게 생활을 하고 있는지 고민하고, 일을 쉬게 되었을 때 안전망이 필요하죠. 그러다 보니 일을 할 때 두 개씩 하게 되고, 잠을 줄여서 세 개씩 하게 되죠. 작가들은 마흔 넘으면 일 못한다는 생각이 있어요. PD가 작가들을 고용하는데, PD들이 40대 중반 넘으면 관리자로 들어가고 젊은 PD는 마흔 넘은 작가를 쓰지 않죠. 그러니 일이 들어오면 잠을 줄여서 일을 더 해야 되는 거예요.

소원이 잠을 줄이지 않아도 되는 거, 그러니까 시간을 돈으로 바꾸지 않아도 되는 게 꿈이었죠. 그런데 저는 지금도 시간을 돈으로 바꾸면서 일을 하고 있어요.

김종진 PD들도 사실은 언론노동자들이잖아요. 그런데 그들이 또 다른 관계가 돼버렸어요. 그런데 전국언론노동조합이라는 틀 안에 이렇게 들어가는 것이 자연스러운지 아니면 혹시 별도의 자신들의 정체성을 찾는 조직을 고민하지 않았는지 질문 드립니다.

이윤정 저희가 출범하기까지 굉장히 오랜 시간이 걸렸던 게 PD들과 함께할 수 없다, 우리에게 갑질 하고, 우리를 자르고, 우리를 성희롱하는 PD들과 함께 가야만 하는 것에

대한 거부감을 가진 친구들이 있었죠. 하지만 대다수는 만약 노동조합을 만들면 같은 언론노조 안에서 대놓고 탄압은 못하지 않겠느냐, 하는 생각이 있었어요. 어쨌든 적어도 PD들이 우리를 탄압하지 못할 거다, PD들에게 우리 상황을 알리는 게 필요하고 언론노조 차원에서 홍보할 수가 있을 거다, 하는 것들이 있었죠.

그리고 특고 노동자이기 때문에 별도로 노조설립을 하면 반려될 수도 있고 위험하지만 산별노조 밑에 들어가면 넘어갈 수 있다는 생각도 있었어요. 저희들이 하는 여러 가지 문제들이 언론노조가 가지고 있는 탄탄한 정보나 인맥 안에서 해결될 것이 많을 거라고 생각했어요.



이윤정 언론노조 방송작가지부 부지부장

대학원생은 노동자인가, 학생인가?

김종진 비슷한 데가 또 있잖아요? 대표적으로 교수들 밑에서 일하는 대학원생들이 있는데, 대학원생노조에 대해서 소개해 주시죠.

구슬아 일단은 대학원생이 하나의 직종 정체성을 갖게 된 게 90년대 말부터 대학들이 정부나 기업의 프로젝트들을 수주하는 경향이 많아지면서 그렇게 된 거거든요. 90년대 말부터 점차적으로 대학원생들이 연구책임자인 교수 밑에서 각종 잡다한 실험이나 프로젝트 운영에 필요한 행정처리 같은 것들 거의 도맡아서 해왔는데, 그동안 그런 대학원생들의 노동이 전혀 가시화되지 않은 건 아니에요. 자살한 대학원생들이 기사로 나온 적이 있었고 파편적으로는 대학원생활이 그렇게 녹녹치 않다는 소문이 돌았죠.

하지만 이런 부분이 의제화가 되지 않았던 이유는 대학 내에 아주 강고한 위계가 있기 때문이죠. 교수는 자기 제자를 좋은 연구자로 키워 주지는 못하더라도 그 제자의 인생을 망칠 수는 있거든요. 나중에 취업을 해도, 그 제자의 졸업 후 진로까지도 좌우할 수 있고, 장학금 추천이라든지 조교로 일하는 인사에 대한 추천도 교수가 담당하고 있죠. 교수가 갖고 있는 위계 관계에서 자유로울 수 없었고, 그동안은 그게 통했어요. 도제식으로 내 밑에서 조금만 잘 참고 잘 하면 나중에 강의라도 주고 지방대 교수 자리라도 어떻게 해준다는 약속이 성립이 되었죠. 그런 교수와 대학원생의 관계라는 원인이 하나 있어요.



구슬아 대학원생노조 위원장

또 하나는 그동안 대학원생이 수행하는 노동에는 분명히 임금 노동의 성격이 있었음에도 불구하고 그것이 교육의 과정과 잘 분리가 안됐다는 문제가 있어요. 자기 연구와 무관한 프로젝트를 실험실에서 한 사람이 많게는 여섯 개까지 동시에 돌리면서 나중에 이쪽 분야로 논문 쓰면 이게 다 연구에 도움 되는 거잖아 하는 식으로, 노동과 교육이 중첩되어 있는 것으로 여겨지다 보니까, 대학원생 자신도 스스로 노동자로서의 정체성에 대해서 크게 자신 없었던 기간이 꽤 길었어요.

마지막으로 그동안 대학원생의 노동이라는 게 가시화되지 않았던 원인은 대학원생의 신분이라는 게 임시적일 수밖에 없다는 점이에요. 모든 대학원생들의 목표는 빨리 학위를 받아서 졸업을 하는 거지, 평생 대학원생을 하겠다는 목표를 갖고 있는 사람은 없잖아요. 어차피 조금만 참고 구르면 졸업할 수 있으니까 견디는 방향으로 문제를 해결하려는 분들이 많았죠. 못 견디면 울거나 대학원 자퇴하거나. 그렇기 때문에 가시화될 수 있는 기회가 별로 없었어요.

작년 12월 23일에 설립총회를 했는데 노조로 모이기 이전에도 지금 중앙집행부 안에 들어와 있는 분들이 대부분 다 대학원에서 뭔가 활동을 하셨던 분들이예요. 모 대학 대학원 총학생회 회장을 하면서 전국에 있는 대학원생들로부터 들어오는 하소연과 민원을 청취하거나, 어떤 분은 총장을 행정조교들에 대한 근로기준법 위반 건으로 고발한 고발 당사자고요. 이렇게 대학원 사회 안에서 책임 있는 위치에 있으면서 일을 해보니까 느낀 게 학생회로는 한계가 있다는 거였죠.

이런 문제의식을 가지고 있는 대학원생들이 자신의 권리를 주장하려면 정식 노동조합을 설립해서 단체교섭을 하는 식의 법적 구속력을 갖는 절차를 밟는 게 필요하다고 중지가 모아졌어요. 이 시점에 대학원생노조가 생긴 건 객관적인 조건도 어느 정도 무르익었고, 문제의식이 비슷했던 사람들이 만난 게 결정적인 계기가 아니었을까 생각해요.

노동법이 포괄하지 못하는 노동자들

김종진 몇 가지 공통점이 있는데 다 1~2년 사이에 생겼고, 기존에 관심을 갖지 못했거나 알고 있더라도 잘 들여다보지 못했던 영역들이죠. 또 개별기업에서 문제를 해결하기 보다는 직종별 노동시장이나 정부 정책의 영향을 많이 받는 곳인 것 같아요. 프리랜서 성향도 있고요. 최근 프리랜서 문제나 배달 문제에 대해 청년유니온이 먼저 선도적으로 같이 하셨잖아요.

김강호 저희가 9월 5일 토론회를 진행했어요. 경기도에서 청년 프리랜서를 보호하고 지원할 수 있는 조례를 만들자고 기획했었죠. 4차 산업혁명으로 고용이 유연화 되면서 기존에 있는 노동관계법령으로는 보호받지 못한 노동자들이거든요. 경기도뿐만 아니라 전국적으로도 프리랜서라고는 하지만, 근로계약을 맺어야 할 당사자들인데 용역계약을 맺거나, 혹은 출퇴근을 하는데도 용역계약을 맺는 방식이 많더라고요. 그것이 프리랜서 아닌가 생각해요.

앞으로 어떻게 프리랜서를 보호하는 방안을 만들어야 할지는 고민해 나가는 중입니다. 앞서 말씀해주시는 내용 들으면서 공감이 많이 됐어요. 실제로 저희 조합원들도 이전과는 조금 느낌이 다르긴 하거든요. 촛불 이후에는 먼저 참여하려고 하고, 먼저 얘기하려고 하고, 자기가 일하는 일터에서도 제기해보려고 하는 식으로 상담도 좀 많이 들어오는 편이에요. 청년이 어디에 참여해서 자기주장을 해본 경험이 별로 없었는데, 촛불이라는 사회적 변화의 흐름 안에서 그런 경험들이 진행되고 같은 생각을 하는 사람들을 눈앞에서 만나면서 이전과 달리 같이 해보자, 이런 식으로 문턱이 낮아진 느낌이에요. 경기는 포괄하는 범위가 광활하니까 지역별로 해보려고 하고 있는데, 시흥, 성남 이런 식으로 지역을 돌아다니다 보면 분위기가 달라졌구나 하는 생각을 많이 하게 돼요.

최근 상담 들어온 걸 보면, 노동법으로는 걸리는 게 별로 없는 거예요. 상담을 하면 직장 내에 체계가 별로 없는데 이런 걸 어떻게 개선할 수 있느냐, 이런 식이에요. 구체적이고 실제로 밀접한 것들을 많이 찾기 시작한 것 같아요. 노조 할 권리, 이런 게 조금 올라온 단계인 것 같긴 하더라고요.

요새 청년들이 일하는 일터 혹은 노동이 대부분 불안정성을 내포하고 있어요. 구직 기간이 길어지는 측면도 있지만 반대로 취업기간은 짧아지는 현상도 드러나고 있죠. 올해 1, 2월에 방송업계의 실태조사를 나가서 대기하는 분들하고 얘기했는데, 보통 새벽에 끝나고 다음날 여섯 시에 바로 나가시더라고요. 잠은 버스에서 자고. 그런 분들의 일상생활이 어떤지가 고민지점이에요. 실제로 고용이나 소득은커녕 생활 자체의 불안정성에 좀 더 주목해야 하는 게 아닌가 하는 생각도 들어요.

김종진 김세진 실장님 어떠세요? 비정규노동센터에서 다루는 게 그간의 노동법과 많이 다른가요?

김세진 다양해지고 있는 플랫폼 노동에 대해서 선제적으로 대응을 했었어야 했는데 그걸 쫓아가는 과정입니다. 지난주에 제가 공공운수노조 KT상용직지부, 전봇대에 올라가고 맨홀에 들어가서 선을 연결하는 분들에 대한 실태조사를 했습니다. 이분들은

거의 100% 일용직인데, 27년 경력에 급여는 150만 원 수준이에요. 비정규노동센터에서 비정규직 평균임금을 조사해 보면 156만 원 정도 나왔는데 그거보다 낮게 지금 받고 있는 거죠. 그런데 어떻게 보면 그분들은 프리랜서 같기도 해요. 계속 일용직으로 일했던 노동자들이고, 짧게는 20년에서 길게는 50년까지 해온 분들이죠. 그만한 경력과 기술이 있음에도 불구하고 일용직 노동자라는 이유로, 계속 계약을 갱신한다는 이유만으로 150만 원 수준의 임금에 불과한 거죠. 50년 동안 나아지지 않았어요.



김세진 한국비정규노동센터 연구실장

그래도 달라진 게 하나가 있다면, 기존에는 불합리해도 잘리지 않고 가정을 꾸려나가기 위해서 어쩔 수 없다고 했던 노동자들이 어느 순간을 기점으로 해서 노조를 조직을 한다든가 이대로는 안 되겠다고 생각을 하는 분들이 늘었어요. 결정적인 게 촛불혁명이라고 봅니다. 촛불시위에서 광화문에 나가서는 박근혜 물러가라고 얘기하면서, 일터로 돌아가서는 그렇게 하지 못했잖아요. 그래서 일터의 민주주의를 찾자는 얘기가 나왔었거든요. 그런데 촛불집회를 통해서 이 민주주의가 국가 수준의 민주주의뿐만 아니라, 일터에서의 민주주의로 확대해야 한다는 걸 노동자들이 이제 많이 느끼지 않았나 생각합니다.

시간을 돈으로 바꾸는 노동

김종진 주제를 좁히면 불안정 노동과 사회적 대화라고 할 수 있는데요. 노동시간은 어떻게 규정되고 임금은 어떻게 결정되나요? 이게 고용형태와도 다 연결될 거 같아요.

박정훈 고용형태에 따라 다른데 저는 패스트푸드에 직고용 돼서 최저임금 더하기 건당 400 원을 받아요. 최저임금으로 따지면 주 5일을 일해서 150만 원대의 금액을 받는데,

실제로는 주 3일, 4일 일해요. 배달대행이 발전하면서 직고용 노동자들을 유연하게 줄여서 대행을 이용하기 시작했는데, 비정규직 노동자들이 수행했던 역할이 배달시장에서 이루어지고, 파견과 간접고용이라는 게 들어오기 시작한 거죠. 저 같은 직영 노동자들은 스케줄 확보하는 것이 중요한 문제가 됐고, 대행업체 노동자들과 경쟁적 관계가 형성되고 있는 상황이에요.

대행 같은 경우는 건당 평균 3,000원 인데 거리마다 할증이 있는 경우가 있고요. 요즘에는 대행업체들이 투자를 좀 하는 분위기에요. 그래서 피자할증 이런 것도 있는데 피자를 들고 가면 할증을 붙여주는 거죠. 피자는 모양이 무너지지 않게 조심해서 가야 하는 거라서요. 계단할증, 이런 것들이 도입되기 시작했어요.

경쟁이 심화되면서 플랫폼 회사에서는 그 동네에서 경험 있는 기사들을 확보하는 게 굉장히 중요한 문제예요. 대행기사 입장에서는 직영노동자와 비교해서 최저임금이라든지 연차, 주휴수당을 다 계산해보면 시간당 최소 4건은 배달해야 메리트가 있어요. 그러면 시간당 12,000원 정도 되는데, 직영노동자의 경우 주휴, 연차, 퇴직금을 따지면 시간당 1만 원이 넘거든요. 그래서 시간당 다섯 개, 여섯 개 치려고 하는 거고, 노동시간에 제한이 없기 때문에 보통 12시간씩 일을 하거나 주 6일 일하는 경우가 많죠.

쫓불 얘기를 많이 하셨는데 그런 것과 전혀 무관한 분들이 있는 거죠. 그런 분들이기 때문에 4대 보험에 매우 민감해요. 4대 보험 나가는 돈이 건당으로 계산되면 싫어하는 거죠. 실업급여나 산재 경험이 없기 때문에 이게 유리한 건지 잘 몰라요. 그런 경험들이 늘어나야 현실에서 메리트가 있다고 하죠.

김종진 라이더들에게 시간이란 뭐가요?

박정훈 라이더들에게 시간이란 시간을 남들보다 빨리 써야 하는 전쟁이라고 보시면 되죠. 속도 전쟁. 이걸 하고 싶지 않은 사람이 이제 직영에 오는데 직영에선 시간이 여유로운 데 반해서 저임금을 견뎌야 해요. 이걸 못 견디면 이제 대행 갔다가 대행에서 못



견디시면 다시 직영으로 오고, 그래서 이 직종에서는 5년, 10년 이런 분들이 많고 이분들이 순환하는 거예요.

김종진 대행 같은 경우에는 위협에 노출이 엄청나겠어요. 신호위반도 많고.

박정훈 심지어 저는 직영노동자임에도 심리적 압박감 때문에 신호를 위반하죠.

김종진 일반적으로 불안정 노동이라고 하면 파트타임일 거 같고 전일제가 아닐 거 같다 하지만, 오히려 근무일이나 시간의 강도, 스피드를 오히려 강화하고, 또 소득하고 연결 되기 때문에 시간을 돈으로 바꾸는 일이 있을 것도 같다는 생각이 듭니다. 작가에게 시간은 뭘가요?

이윤정 시간 대비 돈에 대한 생각이 아니라, 끝도 없이 일을 하는 게 문제예요. 저희가 불안정 노동에 대한 다큐를 써요. 그러면 한 시간만 해도 자료 조사라는 게 있어요. 그

냥 불안정 노동을 검색한 다음에 기사 밑에 있는 거 몇 개를 보고 대충 이런 게 불안정 노동이구나 하면서 박봉, 불안정, 무방비 이런 게 불안정 노동의 조건이라고 할 수도 있지만, 가령 불안정 노동에 대한 논문이 5편 분량이라고 하면, 밤새 다섯 편을 읽는 거예요. 작가의 노동은 창의적인 노동이기 때문에 시간 개념이 아니라는 걸 많이 주입받았죠.

게다가 이런 말도 들었어요. 네가 유능하다면 한 시간이면 쓸 원고를 네가 아는 게 없고 글빨이 없어서 10시간 잡고 있는 거라는 식의 이야기죠.

저는 사실 우리의 노동은 창의적인 노동이라는 게 환상이라고 생각해요. 저는 드라마, 소설을 쓰는 게 아니에요. 방송이라는 건 굉장히 표준화 되어있거든요. 누구는 한 시간 걸려서 쓰는 오프닝을 어떤 대가는 백 시간 걸려서 쓰고, 이런 개념이 아니라 패스트푸드 같은 것이고, 내가 하는 노동과 A작가 B작가 C작가 D작가의 노동이 크게 다르지 않아요. 저는 이게 충분히 계량화될 수 있고 너와 나의 노동은 다르지 않다고 생각하는데, 작가들 안에서 굉장히 논란이 분분해요. 나의 노동은 저가의 노동과 다르다는 게 작가로서 자부심이거든요. 하지만 창작과 저작권을 중시하는 작가협회와 달리 저희는 노동자예요. 내가 하는 노동의 상당 부분이 취재하고 알아보고 사람을 설득하는 건데, 이게 원고가 나오기 전까지는 아무런 노동도 아닌 거잖아요. 선생님이라고 부를 수 있는 작가 세계가 있는 반면, 80% 이상의 방송작가는 거의 평균화된 노동을 하고 있다고 생각해요.

김종진 불안정 노동자들에게 시간은 기존의 시급이나 월급으로 표현될 때의 노동시간하고는 달리 규정될 필요가 있을 것 같아요. 그래야 사회적 대화로써 국가나 정부가 이 들한테 시간을 돌려주는, 유급훈련을 인정한다든가, 사회보험에 대한 보장이 연동될 수 있을 것 같아요. 대학의 연구노동도 산학협력단이 들어오고, 프로젝트가 들어온 이래로 동일하다고 봐요. 대학원생들도 자기 연구능력의 산출물보다는 대학원생 연구조교비가 그냥 정해져서 나오잖아요.

구슬아 대학원생들의 시간과 노동을 이야기할 때는 두 개로 나눌 수 있는데, 첫 번째는 대

학원생의 노동이 노동으로 제도적으로 재현되는 경우예요. 예를 들어서 국가에서 발주하는 프로젝트에 들어가 있는 학생연구원들은 임금으로 받아요. 다만 그들이 그 프로젝트에 투여하는 시간은 참여율이라는 걸로 계산돼요. 문제는 참여율로 계산하다 보니깐, 실제로는 대학원생이 거의 모든 일을 다 하더라도 참여율은 예를 들어 8%로 적어서 서류를 올리는 경우가 많아요. 국가에서 프로젝트를 발주할 때 간접비를 따로 설정하지 않는데, 인건비를 줄일수록 시약이나 기자재나 다른 데 쓸 수 있는 돈이 더 늘어나는 거죠. 그래서 굉장히 박봉으로 일을 하는 경우가 있다는 게 대학원생들 노동의 문제예요.

그조차 아니고 재현이 되지 않는 노동을 하고 있는 경우도 있어요. 얼마 전에 S대에서는 행정 일을 대학원생 조교들한테 다 시켰는데, 그때 대학원생들 받았던 돈이 세 달에 270만 원 정도였어요. '9 to 6'로 일하고 필요하다면 야근도 하면서. 이게 가능한 이유는 사실 학교에서는 근로장학생으로 취급하고 장학금으로 지급하기 때문이죠. 사실은 행정직원을 고용해서 시켜야 할 일을 대학원생 조교한테 편하게 시키면서, 교육부 대학평가 때 장학금 지급지수를 이런 식으로 올리는 편법인 셈이죠.

대학원생의 노동시간을 산정할 때 사용종속성으로부터 완전히 벗어나는 상태를 퇴근이라고 말한다면 사실 대학원생한테 퇴근은 없는 거죠. 시간 단위로 데이터 체크해야 하는 실험을 운영하고 있으면 어쨌든 시간마다 한 번씩 들여다보고 해야 하니까요. 인문대 조교는 교수가 별로 급하지도 않은 일인데 퍼뜩 생각날 때, 심지어 새벽 3시에도 메시지를 보내서 내일 무슨 일이 있는데 뭐 처리 좀 부탁해, 뭐 메일 좀 확인해주게, 이러면 그걸 해야 하는 거죠.

이윤정 저희랑 너무 똑같아요.

더 넓은 사회안전망이 필요하다

김종진 이렇게 보면 비슷한 문제들도 있어요. 기존 노동자들의 경우에는 임금은 전통적으

로는 노사교섭이나 개별당사자들의 업무표준 단가가 설정되어 있는데, 불안정 노동은 그게 없어요. 그런데 배달앱도 사실은 시장에서 한 건당 이미 다 설정되어 있고, 그런데 단가가 너무 낮으니까 속도나 신호를 위반하면서까지 할 수밖에 없는 상황이지요. 작가도 마찬가지로요. 아까 말씀하신대로, 적절한 인건비가 아니라 제작비이고, 방송산업이 치열하게 경쟁해서 제작비가 내려가니 작가 원고료도 내려가는 거고, 대학원생도 교수가 참여도 높게 가져가면 대학원생 참여율은 낮아지죠.

결국 산업이나 정부 차원에서 좋은 일자리로 가는 데 개입하고 사회적으로 푸는 방식이 아니면 잘 안 될 것 같아요. 예를 들면 30분 배달제 없어진 게 청년유니온이 제기했기 때문 아닌가요?

박정훈 30분 배달제는 프랜차이즈 업체에서 명시적인 것들은 다 없어졌어요. 다만 대행업체 같은 경우에는 20분이 환불 기준인데, 손님이 받기로 한 시간보다 20분이 늦어지면 환불을 해야 하기 때문에 이걸 맞추기 위해서 속도전쟁을 하고 있죠.

김종진 그 당시 30분 배달제 폐지 성과를 사후적으로 어떻게 평가하세요?

김강호 그때는 제가 활동하지는 않아서 정확히 기억은 잘 안 나는데, 어쨌든 그 시기에 조명 받지 못했던 노동이 드러났다는 평가는 있는 거 같아요.

박정훈 실제 자기 책임이 있는 회사에서는 배달시간을 강요하는 건 줄었죠. 가맹점의 경우는 좀 달라요. 가맹점의 경우는 수익이 오너한테 바로 오기 때문에 계속 돌리는 거고, 본사는 다 월급쟁이 매니저이기 때문에 압박이 줄은 거죠. 더 효과가 좋은 건 손님들이에요. 손님들이 '빨리 빨리'를 요구하는 비율이 줄었죠. 대부분 손님들은 이제 비가 온다거나 할 때 너무 늦었다고 욕하지는 않아요.

김종진 청년유니온이 우리 사회의 정당한 노동과 임금에 대해서 많이 얘기했어요. 열정페이도 청년유니온이 이야기했죠. 사실 불안정 노동자들이 다 거기 가있는 거잖아요. 지난번에 경기 프리랜서 토론회 때도 학원 강사들에 대한 이야기가 있었던 것 같은데요.



김강호 저희가 프리랜서로, 불안정 노동으로 일하는 디자이너도 꽤 많고요. 그분들이 실제 노동을 하고 있는 시간의 양보다는 그 양상이 더 중요한데 되게 불규칙하고 지속적, 정기적이지 않는 것들이 많아요. 프리랜서 학원 강사가 있는데, 그 분 같은 경우는 정기적으로 하고 안정적으로 일할 수 있는 시간이 있어서 시간을 계산하기 어렵진 않은 거죠. 그리고 거기에 따른 임금을 계산할 수는 있었는데, 저숙련 프리랜서 같은 경우에는 엄청 길게 일을 하더라고요. 그러니까 평균적인 근로자와 똑같이 7~8 시간 일한다고 하지만 보통은 클라이언트랑 소통하는 시간이 많죠. 부대끼다고 하나, 그런 문제가 많이 발생한다고 하더라고요. 확인받고, 혹은 미팅을 잡고 이런 것들에 있어서 어쨌든 메시지가 오면 다시 일을 해야 하고, 이런 상황들이 반복되다 보니 자기 생활을 유지하면서 일을 할 수 없고 부대끼다는 말씀을 하더라고요.

김종진 사회안전망과 관련해서 라이더들이 일하다가 다치면 어떻게 처리할지 라이더유니온이 사회적인 문제제기나 정책을 생각하고 계신가요?

박정훈 가장 힘든 게 내부설득인데, 오히려 사회적인 주장은 쉽게 할 수 있어요. 겉으로 보

기엔 필요한 것들이거든요. 그런데 안에서는 그 돈을 받고 싶어 하지 않아요. 산재로 처리할 때 라이더들에게 가장 큰 좋은 점은 뭐냐 하면 과실을 따지지 않는다는 점이에요. 오토바이 보험은 과실을 따지거든요.

그런데 근로복지공단이 이런 건 고쳤으면 좋겠는데, 산재 허위신고 하지 말라고 하기보다는 산재 예방의 측면에서 산재보험 가입을 늘려야 하고, 그러려면 이리이러한 혜택이 많다는 걸 홍보해야 하는 거죠. 앞서서도 이야기했지만 산재에 가입하면 보험료를 면제해주는 방식으로 접근하는 것도 필요할 것 같아요.

김종진 면제가 아니라 사회보험료를 아예 국가나 정부나 이해집단의 펀드 방식으로 지원해주는 건 어때요?

박정훈 만약 부담이 없다고 하면 가입률이 높아지겠죠. 오토바이로 일하시는 분들은 오토바이 보험도 들어야 하고 산재보험도 나간다고 생각하는 거죠. 이게 줄어들면 보험가입률은 확실히 높아지는 거죠. 사실 의무가입을 시켜야 하는 거예요. 지금은 산재 가입을 거부하고 있는데, 한 30%정도가 산재보험에 가입하고 있고 나머지는 안 해요.

김종진 그런 이유로 주체 설득이 더 힘들다는 말씀이신가요?

박정훈 네. 산재가입을 했을 때 메리트가 있어야 해요.

김종진 작가의 사회보험은 어떤가요?

이윤정 공감하는 것 중 하나가 내부설득이 어렵다는 거예요. 그러니까 4대 보험을 받아본 경험이 없기 때문에, 예를 들어서 내가 지금 200만 원 받는데 그럼 한 20만 원 떼고 180만 원이 실수령액이야? 내가 왜 최소 10년은 부어야 받을 수 있는 국민연금을 몇 년 동안 떼고 받아야 하느냐는 게 있어요. 잠깐이라도 정규직으로 일해 봤던 사람들은 100% 찬성이거든요? 그리고 훨씬 더 유리하다는 걸 알아요. 하지만 경험이 없는 친구들은 실수령액도 떨어지는데 이걸 왜? 이렇게 생각하는 게 상당히 많

죠. 한 번도 누려본 적이 없기 때문에 어떤 혜택이 있는지조차도 모르는 거예요.

적어도 4대 보험은 반드시 돼야 하고, 그게 훨씬 이득이라고 설득하기는 해요. 우리는 사회안전망이 허술하고 해고되면 끝이기 때문에 자꾸 과로하게 되잖아요. 이런 것들을 끊어야 될 거 같아요.

김종진 사회보험이라고 하면 우리가 워낙 해고가 많고 일상적인 고용불안이 있어서 실업급여를 우선 생각하지만, 사실 핵심 중 하나는 육아에 관련된 혜택도 있잖아요. 작가의 80~90퍼센트는 여성인데.

이윤정 90%는 여성이죠. 사실 저는 저출산 대책에 그렇게 돈 많이 쏟아 붓는데, 정규직으로 해주면 출산율이 훨씬 높아질 거라고 생각해요.

제가 30살 무렵에 목 디스크가 왔어요. 그때도 시간을 돈으로 바꾸면서 두 가지 일을 하다가 과로 때문에 그렇게 됐는데, 폰돈 더 벌려고 했다가 병원비가 훨씬 더 나왔죠. 엄밀히 따져보면 산재인 거 같은데 기준도 제대로 모르겠고, 억울하긴 한데 어디에다 하소연해야 할지도 모르겠고, 그러니 전부 건강관리 못한 자기 탓만 하고 있어요.



김종진 한국노동사회연구소 부소장

김종진 현재는 특고가 아닌 이상 프리랜서나 자영업자가 산재 혜택을 못 받죠. 사회구성원 누구나 사회보험 혜택을 받을 수 있게 바꾸는 게 중요해요. 우리는 사용자와 노동자가 5:5 매칭하는 방식인데, 유럽에서는 사용자와 노동자가 3:3으로 매칭하고 국가가 4를 부담하는 경우도 있고, 비율은 다르지만 다양한 방식으로 사회보험 혜택을 늘리고 있죠. 대학원생노동조합에서는 사회보험보다 연구노동자에 대한 사회수당을 주는 건 어떻게 생각하세요? 최근에 청년수당이나 아동수당처럼 국가가 특별계층에

계 수당을 주고 있잖아요.

구슬아 사실 저희가 지금 조합 내에서 이론적으로 생각하고 있는 대학원생 노동이라는 게 투 트랙인데, 장기적으로는 교수나 비정규 교수, 그리고 대학원생이 같이 공유할 수 있는 연구노동이라는 개념 자체가 있고, 지금 당장 해결해야 할 과제로는 일하는 대학원생들에 대한 처우 문제가 있어요. 연구노동의 개념을 정립하는 건 아직 진행 중이고, 지금 당장 일을 하고 있는 대학원생들에 대해서는 4대 보험을 대부분 안 들어요. 저도 정부 프로젝트 할 때 4대 보험료를 100% 제가 냈어요. 안 그래도 인건비로 한 달에 100만 원밖에 못 받는데 거기서 소득세 떼고 4대 보험까지 떼면 제가 생활이 안 되는 거예요. 그러니 4대 보험을 차라리 안 하는 게 낫지 않나, 내가 얼마나 오래 살지 보장도 없는데, 지금 당장 카드 값 내고, 통신비 내는 게 급하지, 이런 생각이 들 정도로 책정되는 임금 자체가 너무 낮아요. 거기서 사회보험료를 댄다고 하면 체감하는 게 다를 거예요.

그리고 사실 대학원생 노동에서 문제가 되는 것은 교육부와 과기정통부의 말이 안 맞는 부분인데, 학교에서 국가장학금 받으려면 전일제 학생 신분인 걸 증명을 해야 하거든요. 그런데 이걸 하려면 4대 보험에 가입되어 있으면 안돼요. 그렇다 보니까 근로계약을 맺고 싶어도 이걸 안 하는 사람들이 있는 거예요.

들리지 않던 목소리를 공론화하는 사회적 대화

김종진 사회적 대화에 초점을 두면, 불안정 노동에서 어떤 제도적 개선이 필요할까요?

김세진 일단 사회보험 문제가 가장 중요하다고 생각해요. 저번에 KT 사무직에게 당신이 원하는 고용형태가 무엇이냐고 물어봤는데 의외로 일용직이 제일 많았어요. 고용불안정이 있어도 일용직을 해야겠다는 건데 임금이 너무 낮기 때문이에요. 통신 노동자들과, 사측 얘기를 들어보면 건 바이 건으로 받는 분들은 자기의 급여가 떨어지는 것을 우려하는 거죠. 저임금 상태가 계속 유지되다 보니까 일용직을 계속해서 건 바



이 건으로 계속 늘리면 받는 게 많으니까.

과연 그러한 잘못된 구조들, 역설적인 구조들을 어떻게 해야 될까 생각해보다면, 맨 처음은 저임금 구조를 혁파하는 게 가장 중요하겠죠. 최저임금도 중요하겠지만, 그 건 이제 나중 일이라고 한다면 국가에서 해 줄 수 있는 것은 결국에는 사회보험으로 이 사람들을 많이 끌어당기는 거죠. 예를 들어서 일용직 노동자들도 반드시 국민연금이든 여러 사회보험에 가입하게 만드는 것이죠. 이걸 국가가 지원해준다면 하는 방식으로 사회보험이 어느 정도 자리 잡게 된다면 고용불안정성을 줄일 수 있고, 나중에는 정규직화로 가야 된다는 생각으로 바뀔 거라고 생각해요. 그러한 제도적인 사회보험망이 제대로 구축이 안 되어 있는 상태에서 사회보험을 아무리 들여야 한다고 해도 어불성설이 아닌가 생각합니다.

김강호 제가 생각했을 때는, 어쨌든 청년유니온은 하나의 직종만 있는 게 아니다 보니까 드러낼 필요가 있는 게 아닌가 생각해요. 현장 당사자 혹은 아래로부터 숙의 과정을 거쳐서 정책으로 만들어지거나 사회보험으로 가져와야 할 것 같은데, 불안정 노동이 지역이나 계층, 세대, 그리고 직종에 따라서도 특성이 달라지는 것 같아요. 청년들 같은 경우 실업급여보다도 교육기회나 자기 전망에 대한 고민을 할 수 있는 지원

같은 걸 사회보험 영역으로 가지고 올 수 있지 않나 하는 생각이 들어요. 저희가 최근에 영화제 사업 실태조사를 하고 있는데, 거기에서 일하시는 분들은 보통 3~4개월 정도를 일한 뒤 그만두고 다음 영화제로 넘어가는 구조로 일을 한다고 하더라고요. 바로 넘어가는 게 아니라 1~2개월 정도 비는데, 그때 보험을 지원해주면 어떨까 생각해요. 구체적인 방식은 모르겠는데 그런 필요성들을 확인하는 게 필요한 것 같고, 그걸 드러내야 하는 것 아닌가 합니다. 프리랜서도 마찬가지로 해고되거나 실제로 일이 끊기는 그런 시점에서의 보고가 필요하지 않나 하는 생각이 들더라고요. 그런 것들이 드러날 수 있게 경사노위로 논의를 가져 오는 게 필요한 거 아닌가 생각해요.



김강호 경기청년유니온 위원장

김종진 마무리로 가야 할 것 같은데 사회적 대화에서 불안정 노동이 논의되어야 한다고 하면, 앞에서 얘기한 것 외에 또 뭐가 가능할까요?

박정훈 접근 방식 자체가 달라져야 할 것 같은데. 저희는 정규직 같은 게 없기 때문에 사실 정규직화가 선이라는 기존의 노동시장의 이중구조하의 고정관념에서 좀 벗어나야 할 것 같아요. 그건 사내하청 비정규직 노동자, 2년짜리 비정규직 노동자들한테는 필요할지 모르겠지만, 그런 식으로 기존 방식으로 접근하면 안 될 거라는 생각이 들어요.

구체적으로 들어가면, 고용보험 같은 경우는 저희는 날씨의 영향을 많이 받기 때문에 비가 오면 휴업해야 하거든요. 그러면 산재보험으로 휴업급여를 준다든가. 고용보험에서 실업급여를 준다든가 하는 식의 접근이 필요할 것 같아요. 폭염 때 일하지 않고 수당을 주면 고용보험에 들겠죠. 크게 받는 게 아니라 일상에서 조금씩 받을 수 있는 경험을 늘려주자는 겁니다. 이건 건설노동자들에게도 중요한 문제일 거 같

은데, 실제 노동자들이 폭염과 한파를 좋아해요. 그 때 배달이 많아지니까 돈을 버는 거죠. 날씨 좋을 때 배달이 즐거거든요. 이들이 수당을 늘리는 방식으로 하면 위험을 감수하고 일할 거란 말이에요. 노동시간을 줄이고 소득을 보장하려면 재정을 투입하는 방식이 필요한 거죠. 기존 4대 보험 방식과는 조금 다르게 재원 마련이 필요해요. 일종의 환경세를 걷어도 된다고 생각해요. 어차피 기후 변화의 영향을 우리가 감수한다면 거기에 필요한 휴업급여를 주는 데 환경세를 징수할 수도 있죠. 상상의 나라를 펼친다면 이런 논의들까지도 우리가 해 볼 수 있을 것 같아요.

김종진 방송작가 쪽은 어떠세요?

이윤정 너무 다양한 형태로 일을 하고 있어서 어려운데, 저희가 지금 집중하고 있는 문제는 근로계약서 체결 문제입니다. 올 초에 이슈가 됐던 것이 막내작가 최저임금 보장 문제인데요. 노사협의회에 들어갔는데, 최저임금을 요구하면 사측 부장, 국장들은 노동자가 아니라서 최저임금이라는 단어 자체가 불쾌하다고 얘기해요. 사실 이들은 프리랜서라 1시간이고 100시간이고 일을 해도 시간에 따라서 페이가 책정되는 게 아니고 원고료를 받는 사람들이니까 최저임금 자체가 어불성설이고, 우리는 최저임금을 위반하지 않았다는 거죠.

다 맞다고 해도 제가 최저임금을 줘야 한다고 얘기하는 작가들은 글을 하나도 쓰지 않는 막내작가들이에요. 출근해서 배차하고 차 타고 복사하고 이런 막내작가들한테 글 쓰는 작가들이니까 최저임금은 아니라고 하는 그런 인식 때문에 너무나 무화가 나요. 죽어라 노조 만들고 싸워도 안 돼요. 법이 우리를 보호하지 않으니까, 너희는 법의 테두리 안에 있는 게 아니야, 근로기준법 적용 대상도 아닌데 무슨 최저임금이야, 하는 식이죠.

그래서 사실은 우리가 지금 하는 상당부분이 법은 왜 우리를 보호해주지 않지? 우리는 왜 법의 테두리 밖에 있는 거야? 법을 이렇게 바꿔 우리를 포함시켜서 새로운 것을 좀 만들자는 건데, 방송은 공공성이 굉장히 크기 때문에 정책으로 다 해결이 돼요. KBS 문제도 정부가 공영방송은 시청료를 받는데 계약서 써라, 작가한테는 이



만큼 줘라, 하면 돼요. MBC도 거의 비슷한 상황이고, KTV, TBS, 아리랑TV 등 문체부 산하 방송국도 많고 지역 KBS, MBC 전부 다 마찬가지죠. 거기서 해주면 다른 데는 다 따라가요.

올 초에 막내작가 월급이 130~140만 원 수준이었는데, 작년에 KBS, MBC에서 페이를 160만 원으로 다들 올려줬어요. 사장님이 바뀌면서 막내작가도 최저임금은 줘야 하지 않느냐는 자성 때문일 수 있는데, 작년에 대충 140~145만 원으로 맞춰줬어요. 그러니까 방송작가 구인구직하는 사이트가 있는데. 거기에서 몇 명이 월급을 공개하라는 운동을 한 거예요. 몇 시부터 몇 시까지 일하고 밥을 주는지, 월급은 얼마인지 밝히라고 한 거죠. 이러니까 월급 안 밝히면 여기 지원하지 마세요, 하는 운동을 했는데 3개월 만에 월급이 평균 160만 원으로 다 조정이 되는 거예요. 외주 빼고 전부 다 160만 원 이상이 됐죠.

그래서 방송국에서는 정부 정책이 중요하다고 생각해요. 우리가 파업권은 없어도 입소문이라고 해야 하나, 그런 단결권이 있는 거예요.

김종진 불안정 노동에 대해서 표준 단가처럼 임금 표준도 정부 역량으로 충분히 할 수 있다

고 보시는 거예요?

이윤정 일단 근로계약서 체결이 가능하다고 봅니다. 사실은 막내작가들도 그렇고, TBS에서 서브, 메인작가 이상으로 근로계약서 쓰는 걸 시도하고 있는데, 작가를 처음 시작하면서 근로계약서를 쓰는 게 필요하다고 생각합니다. PD가 작가를 고용하는 형태인데, 방송국에서 공개채용 형태로 고용해서 적어도 1년 이상의 계약 조건 하에서 4대 보험을 보장해주는 식으로 처음 일을 시작하면 더 좋지 않을까 하는 생각이 들어요.

시간이 걸리더라도 사회 분위기가 바뀌어야 한다

김종진 대학원노조는 어때요? 불안정 노동 사회적 대화에서 어떤 것들이 의제로 다뤄지면 좋을 것 같습니까?

구슬아 한국에서 대학은 대부분 학부 중심 대학으로 편성이 되어 있었고, 관련 부처 안에도 대학원을 전담하는 부서가 없어요. 고등교육법상에도 대학원 운영은 각 대학의 자율에 맡기는 정도로만 아주 간략하게 처리가 되어 있어요. 그러다 보니까 사립대들이 자본 운용하는 방식으로 편의성을 따라 갔던 거죠. 대학원생들을 값싼 노동력으로 쓰되 추가적인 지출은 안 하고 싶고, 그러니 장학금으로 주고 참여율 낮게 매기는 식이었어요. 일단은 그런 부분이 그동안 얘기되지 않았던 문제이기 때문에 활발하게 얘기되게끔 하는 게 첫 걸음이라고 생각해요.

두 번째, 지금 고등교육법상 행정조교는 교직원에 준한다고 얘기하면서 동일노동을 명시하고 있는데, 학내에는 행정조교만 존재하는 게 아니라 연구조교나 교육조교 같은 형태도 있던 말이지요. 이 부분에 대해서는 규정이 없어요. 분명히 거기에서도 노동이 발생하는데도. 가장 근본적인 문제는 현재 제도 안에는 대학원생을 사용하고 대우하는 것에 대해서 명시된 것이 없다는 거예요. 제도적 공백이 굉장히 많기 때문에 그 부분들을 채우는 게 중요하고요.



그리고 담당 부처가 여럿이다 보니까 교육부, 과기정통부, 고용노동부 등 부처들 사이에서도 입장이 잘 조율되지 않아서 결정이 잘 안 되는 경우도 있어요. 한국의 대학 대부분이 사립대인데, 그동안은 너무 사립대의 선한 의지를 믿고 자율에 맡겨 놔던 문제들에 대해서 제도적 공백을 없애고 정책적으로 더 적극적으로 개입해야 될 시점인 것 같아요.

김종진 교육부가 정부하고 얘기해서 정부가 학교를 움직일 수 있는 정책적 수단을 가지고 있잖아요. 문재인 정부가 노동존중사회를 지향한다면 정부가 산업에 개입할 수단을 가지고 있기 때문에 거기에서 노동존중이라는 것을 제도적·정책적으로 명확하게 하고 가면 상당히 개선될 여지는 있을 것 같아요. 그 부분을 어떻게 이끌어내느냐가 중요할 거 같아요.

구슬아 이게 보편적 틀에서 해결되지 않으면 다 개별적으로 하는 방식밖에 안 남는 거잖아요. 대학원의 문제라는 것을 보편성 안에서 생각하고 제도적으로 접근을 해야 하는 때인 것 같아요.

김종진 다양한 직종들에서 문제의식을 가지신 분들이 서로의 문제들을 터놓고, 여기서부터 보편적인 문제가 뭐고 보편적인 처방은 무엇이 될지 공유하면서 사회적으로 공론해

나가야 할 것 같습니다. 제도적으로 해결되지 못한 비인권적인 부분이 분명히 존재하고, 그런 영역에서는 불안정 노동이 더 심할 수 있다고 봅니다. 그런 부분에 대한 정부 차원의 가이드라인이나 공통적 요구, 주체들이 앞으로 사회적 대화의 공간에서 뭘 할 수 있을지 이야기하면서 마무리했으면 좋겠습니다.

이윤정 저희는 그냥 정부한테 부탁할 수밖에 없는데요. 정규직이라면 겪지 않을 일들을 비정규직이라서, 고용형태가 PD에 의해 결정되는 갑을관계이기 때문에 불필요한 것들을 경험해요. 방송작가를 위한 건 문체부 표준계약서 밖에 없는데, 노동자성이 훨씬 강한 사람들을 위한 걸 만들어 달라고 했더니 그건 고용노동부에서 할 일이라는 거예요. 제대로 된 계약서를 쓰고, 고용관계만 바로잡아도 PD가 구두로 계약하는 게 훨씬 나아질 거라고 봅니다.

문체부 표준계약서를 써도 방송국이 계약서를 맘대로 수정할 수 있어요. 이걸 권고 사항이지, 강제사항이 아니거든요. KBS 계약서에는 본 계약에 따른 구성작가의 법적지위는 근로자가 아닌 프리랜서라고 되어 있어요. 프리랜서는 저작권이 중요한데, 본 계약에 따라서 제공하는 용역에 따른 결과물의 저작권은 KBS에 귀속된다고 되어 있어요. 그러니까 너는 노동자도 아니고 프리랜서도 아니라는 계약서를 내민 거죠. 확실하지 않는데 이 계약서를 쓴 작가들이 다 지금 KBS에서 일하고 있지 않아요. 개편 때 다 물갈이가 된 거예요. 방송작가는 가장 먼저 해고시킬 수 있고 전혀 티가 안 나요. 노동자가 아니니까요. 계약서에는 6개월의 고용기간이 적혀 있지만 최소한의 고용도 보장해주지 못하는 계약서인 거죠.

사실 문체부 표준계약서는 작가들의 노동을 불안하게 할 뿐이에요. 계약서가 작가들한테 아무 도움도 안 돼요. 작가들을 전혀 보호해주지 못하는 거죠. 정규직 노조와는 한 번도 대화를 나눠본 적이 없는데, 사실은 해고하는 당사자들이 정규직인 경우가 많죠. 언론노조에 들어간 이유 중에는 그런 것도 되게 크죠.

김종진 아까 라이더유니온 위원장님이 비슷한 이야기를 하셨죠. 정규직 되려고 노력하는 사람들이 그렇게 많지 않다고. 고용형태와 상관없이 조건을 동등하게 하는 게 중요할

것 같습니다.

박정훈 배달업 같은 경우 산업규제가 필요한데, 노동조건은 안전과 관련된 문제이기 때문에 사업을 하려면 최소한의 규제를 해야 해요. 이런 마인드 변화가 필요하죠. 중요한 건 기업들을 좀 불러내 줬으면 좋겠어요. 이 자리에 앉아서 정보를 알아야 하거든요. 또 하나는 노동자성이 항상 문제인데, 편의점 점주들이 노조 하면 안 되나 하는 생각도 있어요. 사장님 신분으로 얻어낼 수 있는 단결권을 행사할 수 있는 방향으로 생각해 볼 필요가 있어요. 그러기 위해서는 사회 안전망도 좀 필요하다고 생각이 들고요. 그리고 정규직화가 대안인가 항상 고민인데, 아닐 수도 있겠다는 생각도 해요. 마지막으로 저희 같은 노동자들에게는 사회적 대화가 필수적인데, 이게 정치적 타협의 도구로 활용 안 됐으면 좋겠고, 사회적 대화기구가 구체적인 문제를 해결할 수 있는 기구로 기능했으면 좋겠습니다.

김세진 일자리 추경 예산을 편성한다는데 일자리 양만 가지고 따져요. 보수 정부와 달라진 게 하나도 없어요. 기재부 패러다임이니까. 달라진 것 하나 없이 문제인 정부도 똑같이 양이에요. 양이 아니라 질이 문제거든요. 지금 말씀하셨던 불안정 노동자들에 대한 사회 안전망을 구축하면 자력구제를 할 필요 없이 국가에서 해결할 수 있는데, 무조건 양으로만 따지고 수치로 국민들한테 어떻게 보이는지만 생각해요. 이것 때문에 제대로 안 되고 있다고 생각합니다. 이게 경사노위에서 할 수 있는 문제인지 잘 모르겠지만, 기재부에서 폭주하고 있는 문제에 대해서 사회적 대화가 필요한 것이죠. 과연 양이 중요한지 질이 중요한 지부터 시작해서, 질이 중요하다면 어떻게 해야 할 것인지도 사회적 대화로 풀어야 할 문제라고 생각합니다. 또 일자리위원회가 있지만 일자리위원회와 연결해서 조절하는 역할을 경사노위가 했으면 좋겠습니다.

김강호 불안정 노동 혹은 취약한 노동을 얘기하면서 들었던 생각인데, 최근에 저희가 했던 사업 중에 에스티유니타스라는 회사가 있었어요. 거기서 업무 과로로 인해 자살을 한 노동자가 있었어요. 직장 내 괴롭힘을 심하게 당한 게 있어서 자살을 한 건데, 어딘가에 얘기할 수 있는 상대가 있었다고 하면 실제로 조금은 나아지지 않았을까 이런 생각을 했어요. 이런 직장 내 괴롭힘 혹은 법에 접촉되지 않는 문제들을 같이 나



서주고 싸워줄 수 있는 노조가 있다면 그게 우리가 나아질 수 있는 방향 아닌가 생각합니다. 노조 할 권리에 대해서 경사노위에서 논의되거나 필요성에 대해서 얘기할 수 있는 시간이 있다면 더 다양하고 더 취약하고 더 불안정한 노동환경에서 일하는 노동자들의 노조가 생겨나고, 좋은 방향으로 갈 수 있지 않을까 생각합니다.

이윤정 작가들이 노조라는 단어 자체에 대한 엄청난 거부감을 가지고 있어서 저희가 노조 아닌 척 하고 있거든요. 오바마 대통령이 메이테이에 당신들에게 노조를 권하겠다고 연설했잖아요. 우리가 촛불로 대통령도 바꿨는데 내 일터도 바꿔보자는 믿음도 있었거든요. 대통령 공약에도 특고의 노동3권 보장이 있어서 노조 하기 좋은 세상이구나 하는 믿음이 있었는데, 한상균 민주노총 위원장도 금방 나올 줄 알았는데 거의 다 살고 나오고, 전교조도 여전히 저리고 있는 걸 보면서 이 정부의 정체는 뭔지 의문이 들기 시작했어요. 노조 하면 탄압당하고 잘리는 게 아니라 세련되게 노조 해보라는 사회 분위기가 만들어졌으면 좋겠어요.

김종진 전통적인 파견, 하청 노동자들은 세계 붙어야 우리의 권리를 명확하게 사측에 전달할 수 있다는 생각이 있는데 불안정 노동자들은 조금 다른 것 같아요. 노조활동 방

식도 그렇고요.

구슬아 앞으로 경사노위가 해야 할 역할 혹은 연대하는 당사자로서 우리가 함께 해야 할 역할에 대해서 잘 말씀해주신 것 같아요. 방송작가지부에서 말씀해주신 것처럼 시간이 많이 걸리고 제도적 변화보다 더 어렵겠지만, 한국사회가 그동안 노동조합을 사유해 온 방식이 바뀌어야 할 때라고 생각하거든요. 대학원생들한테 노동조합이라고 하면 다들 무서워해요. 그것 때문에 조직화가 쉽지 않은 게 확실히 있어요. 공교육을 통해서도 노동조합이라는 것을 접착할 기회가 없고, 자라면서 주로 강성노조, 불법파업, 범외노조 같은 말을 듣잖아요. 이런 명칭들 자체가 사람들의 감각에 영향을 주는 게 많은 것 같아요. 그런 분위기를 바꿔 가는 것도 장기 전망에서 어떻게 보면 가장 중요한 과제가 아닐까 하는 생각이 듭니다.

그리고 이걸 경사노위에 드릴 말씀은 아니지만 제도로 해결 안 되는 비인권적 상황



에 대해서 정부가 가이드라인을 만들기는 해요. 교육부도 가이드라인을 만들어요. 내용도 나쁘지는 않은데 문제는 강제성이 없다 보니까 보통 책장에만 꽂아 놓죠. 학교 본부의 관리 책임, 학생들과 교직원들의 관리 책임을 증대시키는 방향으로 교육부가 드라이브를 걸 필요가 있지 않나, 그동안 관성에 따라 살아온 사람들을 어떻게 강제하여 조금 더 나은 방향으로 이끌 것인가 고민해야 해요. 가이드라인을 만들 때 어떻게 사람이 따르게 만들 것인가에 대한 고민도 행정부처에서 해야 할 것 같아요.

김종진 결국 불안정 노동이니까 사회적 대화를 통해서 제도 개선, 정책, 이해 대변을 보편화하는 것이 필요하다는 생각이 듭니다.

박명준 이 논의가 오늘을 기점으로 확대되고 진화해 나갔으면 좋겠습니다. 일회성으로 끝나는 것이 아니라 불안정 노동자 권리장전 같은 걸 만들어 보면 어떨까도 생각했어요. 아니면 불안정 노동자의 시각에서 다시 쓰는 근로기준법도 생각해볼 수 있겠죠. 다수의 노동자들을 배제하고 소수를 지키는 방식이 아니라 애초에 법의 취지가 뭐였느냐 따져야 될 때가 아닌가 하는 생각이 들었습니다. 새로운 포용국가를 얘기하는데, 포용국가의 포용성이라는 게 불안정 노동자들의 현실을 어떻게 바꿀 것인지 적극적으로 얘기해 나가야 된다는 생각이 들었어요.

이윤정 한마디 덧붙이면, 저희가 단체협약을 맺었어요. 대구 MBC에서 저희를 노조로 인정해주고 작가들한테 요구안을 가지고 오라고 해서 협의를 한 다음에 원고료를 최대 27%에서 3% 인상하기로 했어요. 하후상박으로요. 안동 MBC에서도 단체협약을 체결했는데, 이게 사실은 언론노조 해당 지역 방송사의 노조위원장 출신이 사장이 되면서 일어났던 변화예요. 이게 더 많은 데로 확산이 되어나가기를 기대합니다.

김종진 큰 노동과 작은 노동이 서로 대치하거나 반목하는 게 아니라 연대하는 방식으로 풀리면 좋겠습니다. 현실적으로 그런 길도 중요한 것 같아요.

오늘 좌담은 이것으로 마무리하겠습니다.



05 > 기획취재

- 지역의 특성에 맞는 사회적 대화 이뤄져야 한다

이원복 노무사(충청남도 일자리노동정책과) 인터뷰

박석모 <참여와혁신> 기획이사 · 이세종 전문위원

| 기획취재 |

지역의 특성에 맞는 사회적 대화 이뤄져야 한다

이원복 충청남도 일자리노동정책과 주무관 인터뷰

박석모 <참여와혁신> 기획이사 · 이세종 전문위원

중앙의 사회적 대화를 추진하는 것도 쉽지 않지만, 지역 차원의 사회적 대화는 더욱 어렵다. 사회적 대화에 참여하는 주체들도 준비가 되어 있지 않은 경우가 많을 뿐만 아니라 산업적·지리적으로 밀집되어 있지 않다는 점도 걸림돌이 된다. 이런 가운데 지역 차원의 사회적 대화를 위한 다각도의 시도를 하고 있는 충청남도의 경험을 지면으로 소개한다.

충청남도가 지난 9월 18일 열린 ‘2018년 고용친화 모범경영대상’ 시상식에서 지역특화 부문 대상을 수상했는데, 그동안 어떤 정책들을 시행해 왔는지요?

“충청남도가 지역 중심의 노동친화적 고용환경 조성과 사회통합 구현을 비전으로 해서 지역에 더 많은 일자리, 더 좋은 일자리를 만들기 위한 특성을 비교하고 수요를 반영해서 맞춤형 일자리정책 추진, 행복한 일터를 만들기 위한 일자리 질 개선정책 등 다양한 시도를 좋게 보아주신 것 같아요. 특히 2017년에 고용률 61.3%로 전국 4위를 달성하면서 충청남도가 고용친화적인 모범적 경제환경을 조성하는 데 기여했다는 부분이 높게 평가된 것 같습니다. 양적 팽창 위주의 일자리정책이 아니라 질까지 고려한 정책을 펴는 것, 청년이 지역에 많이 남을 수 있도록 일자리를 만들어내고, 그들이 지역발전에 헌신할 수 있는 토대를 만드는 정책을 시

군과 같이 묶어서 추진한 것이 높게 평가받은 것 같아요.”

충청남도는 2020년까지 양질의 일자리 20만 개 창출을 목표로 ‘충청남도 고용실천 전략’을 수립했는데, 이에 대해 소개해 주십시오.

“크게 4가지 방향인데, 첫째는 도민이 체감할 수 있는 좋은 일자리를 발굴해서 일자리 생태계를 새롭게 조성하는 형태로서 충남형 인프라를 구축하는 것입니다. 둘째 청년이 다시 찾는 충남을 만들기 위해 청년일자리와 관련된 사업을 많이 하고 있습니다. 셋째, 충남은 농업과 공업이 혼재되어 있어서 산업화된 지역과 농업지역의 권역별 불균형이 큼니다. 이런 지역의 불균형을 해소하기 위해 지역의 특성에 맞는 프로젝트 사업을 끌어내 일자리 공동체를 만들어내는 사업을 하고 있습니다. 마지막으로 2015년에 만들어졌던 노동정책은 양적 팽창뿐만



아니라 질적으로 좋은 일자리를 만들고자 하는 것이고, 그것이 사회적 대화기구를 통해 실행력을 가지면서 노동친화적인 환경을 만들고자 하고 있습니다.”

정책이 성과를 내기 위해서는 예산이 뒷받침되어야 합니다. 특히 충청남도의 재정자립도가 낮은 편이어서 노동정책을 위한 예산 확보에 어려움이 많았을 것으로 생각합니다.

“일자리노동정책과가 2017년에 출발했습니다. 그 전에는 경제정책과에 일자리팀과 노사협력팀의 2개 팀이 있었는데, 2015년에 노동정책 기본계획을 세우면서 일자리노동정책과를 만들어 컨트롤타워 역할을 할 수 있게 확장했습니다. 일자리 쪽은 기존에 일자리사업에 들어갔던 적지 않은 예산에 더해 중앙정부의 일자리예산을 받아서 노동시간 단축과 고용보조금 지원사업으로 활용하면서 그렇게 어렵지는 않은 것 같아요.

그런데 노동 쪽 예산은 조금 다릅니다. 정책을 세우고 추진하려면 의회의 동의를 얻어야 하고 의회에서 예산이 승인되어야 합니다. 아주 특별한 사항이 아니라면 예산이 급격하게 오르는 게 쉽지 않습니다. 기존 예산에서 조금씩 더 올리는 형태로 추진할 수밖에 없다 보니까 급격하게 확대하기는 어렵죠. 그럼에도 불구하고 2016년에 지역노사민정협의회 사무국을 민간위탁으로 바꾸면서 3억 원 정도의 예산을 별도로 세웠습니다. 노동정책을 지원하는 중간지원조직으로서 지역노사민정협의회 사무국을 민간위탁 하면서 예산을 크게 증액했습니다.

기존에는 산업발전이 우선이어서 노동단체에 대한 지원이라든가 노동권익, 노동친화적 부분에는 예산이 매우 적었습니다. 그 부분을 개척할 수 있었던 것은 노동정책 기본계획을 세우고 기본계획 추진을 위한 추동력으로서의 예산이 필요하다는 주장이 설득력을 가졌기 때문입니다. 지금도 예산확보가 어려운 측면은 있습니다. 사업을 펴기 위해 중간지원조직을 구성하는 것을 과도한 센터 설립으로 인식한다든가, 외국인근로자 보호가 농민의 생활을 더 어렵게 한다는 논리가 의회에 형성돼 있죠. 산업이 발전할 수 있는 토대는 노동력의 확대재생산인데, 당장 기업이 고용해야만 일자리가 느는 것이지, 노동자의 권익 향상은 경제발전을 저해한다는 사회적 인식이 아직 남아있어서 예산 확보에 어려움이 있습니다.”



2015년에 수립한 노동정책 기본계획과 시행계획이 어떤 내용인지 소개해 주십시오.

“충청남도의 노동정책은 특이한 방식으로 진행됐어요. 노사민정협의회에는 민주노총이 안 들어오다 보니까 양대 노총 각각과 별도의 정책간담회를 가졌는데, 2015년 초에 민주노총과 간담회를 하는 자리에서 민주노총이 충남에 맞는 노동정책이 뭐가 있느냐고 제기한 거죠. 노동친화적인 충남을 지향하면서도 종합적인 정책이 없다는 문제가 제기돼서 그해 5월에 일자리정책토론회를 진행했어요. 그 토론회에 참석했던 기관들이 우리 수준을 분석해서 우리 걸 만들어보자고 합의해서, 실무위원회를 구성하고 노동정책을 만들어냈죠.

실무위원회에서는 충남 노동정책에 대한 마인드, 핵심가치를 뭘로 할 건지 논의했고, 노동정책을 만드는 것 자체가 컨트롤타워를 만들어가는 형태가 됐습니다. 그 때 중심이 됐던 화두가 지자체가 모범사용자로서의 역할을 중요시해야 한다는 것이었어요. 노동정책이 만들어지려면 나부터 잘해야 한다는 정신 속에서 출발해야 한다는 게 모태가 됐죠. 그래서 차별 없는

노동, 안전하고 행복한 일터를 만드는 것이 노동정책의 기본 비전으로 제시되고, 그 아래 3대 정책목표를 갖게 되는 거죠. 취약계층에 대한 노동권의 존중을 위한 기반 확대를 한 축으로 하고, 생활임금 시행이나 비정규직 정규직화 같이 모범사용자로서 역할을 하고 이를 민간에 확장시키는 것을 또 한 축으로 했습니다. 그리고 사회적 대화를 통해서 사회 전체가 노동존중의 분위기를 형성하는 것까지 3가지 정책 테마로 구성되어 있습니다. 그 밑에 6개 노동정책, 16개 과제, 48개 단위과제로까지 형성되는 거죠.”

충청남도에는 노동정책협의회가 구성되어 있는데 어떻게 구성되고 어떤 역할을 하는 기구인지요?

“충청남도가 2015년에 노동정책 기본계획을 수립했는데, 정책을 지속적으로 추진하기 위해 우선 조례를 제정해 제도를 만들고, 다음으로 정책을 추진할 수 있는 부서로서 일자리노동정책과를 만들고, 이걸 지원하는 노동정책협의회를 만든다는 큰 계획을 가지고 있었습니다.

2017년 7월에 제정한 ‘근로자 권리보호 및 증진에 관한 조례’에 노동정책 기본계획을 5년마다 세우고, 매년 실행계획을 세우도록 돼 있어요. 이런 기본계획과 실행계획을 심의할 수 있는 기구로 노동정책협의회를 두게 된 겁니다. 이걸 구성할 때 실무단위에서는 민주노총의 제안을 받아서 노동정책 기본계획을 만드는데, 민주노총은 중앙의 지침에 따라 지역노사민정협의회에 참가하지 않는다는 점을 고민했어요. 그래서 노사민정협의회와는 별개로 충청남도가 추진하는 노동정책을 만들고 심의하는 기구로서 노동정책협의회를 두기로 한 겁니다. 그 속에서 충청남도가 추진하는 노동정책은 단순히 행정기관이 끌고 가는 게 아니라 민관 협치를 통해서 확실히 자리매김하게 하고, 그걸 정책 추진의 동력으로 삼으려고 한 거죠.

노동정책협의회에서 5년에 한 번씩 노동정책 기본계획을 업그레이드하고, 매년 시행계획시행계획을 세우고, 중점사업은 별도로 추진합니다. 2017년에는 기반구축을 중점사업으로 잡아서 제도를 만들었고, 올해는 실행력 확대를 중점사업으로 해서 노동권익센터 등 중간지원조직을 만들어 실행력이 담보될 수 있도록 사업을 추진하고 있습니다.”



지역에서 노동정책을 원활히 펴기 위해서는 지역 차원에서의 사회적 대화를 강화해야 할 텐데 향후 지역 차원에서 사회적 대화를 어떻게 운영해 나갈지 계획을 듣고 싶습니다.

“사회적 대화를 정부가 주도하는 것은 한계가 있습니다. 민관 협치로 보완해야 합니다. 충남에서 사회적 대화를 추진하는데 가장 큰 걸림돌은 지역단체의 대표성이 낮다는 것과 지역에 인프라가 없다는 겁니다. 지역 인프라가 없다는 건 지역단체나 전국단위 단체의 지부가 전문성, 책임성, 장악력 부분에서 약하다는 걸 의미하죠. 특히 충남의 경우 사용자단체가 여러 갈래로 분리돼 있어요.

이런 환경에서 충남이 잘하는 건 토론회 등을 통해 만남의 기회를 넓히는 거라고 봅니다. 만남의 기회가 늘어날수록 능력도 커지죠. 당장 하나의 합의된 아젠다를 끌어내기 어려운 상황에서 충청남도도 노동포럼이나 백인토론회를 통해서 대화의 단초를 만드는 작업을 하고 있고 확대해 나갈 계획이에요. 노사민정협의회 사업도 사회적 거버넌스 확장에 중점을 두고 토론회나 컨퍼런스를 통해 지역에서 서로의 역할을 인식하고 넓혀가려고 합니다.

지역노사민정협의회가 있지만 민주노총 참여하지 않고 있어서 민주노총과 함께 가기 위해 노동정책협의회를 만들었다는 점은 설명 드렸습니다. 추세로 보면 민주노총도 사회적 대화의 한 축으로 성장해야 하는 게 맞다고 생각하지만, 인위적으로 개편하거나 하지는 않을 겁니다. 노동정책협의회를 통해 지속적으로 참여하게 하고, 충청남도는 지역노사민정협의회가 중심이 돼서 추진해야 할 의제와 노동정책협의회를 통해서 추진할 의제를 적절히 배분해서 조율하고 있습니다.”



지역 사회적 대화를 강화하기 위해서는 중앙 사회적 대화기구인 경제사회노동위원회와의 협력이 필요할 것입니다. 어떻게 협력해 나갈 계획인지 설명을 부탁드립니다.

“중앙이 잘돼야 합니다. 어느 경우든 지역에서는 중앙의 영향을 100% 받습니다. 사회적 대화기구에 참여하는 문제만 해도 중앙에서 풀리지 않으면 지역에서도 풀리지 않죠. 중앙의 사회적 대화가 지역의 사회적 대화에 영향을 미치는 구조입니다.

아젠다로 보면 중앙 따로 지역 따로 갈 수 있는 건 아닙니다. 중앙과 지역의 아젠다가 서로 어우러져야 해요. 중앙 경사노위의 논의 내용이 지역과 결합될 수 있도록 정기적으로 자료를 공유한다거나 모여서 서로의 이야기를 듣는 테이블이 구성됐으면 좋겠습니다.

충청남도에서는 11월에 토론회를 준비하고 있는데, 올해 노동정책의 핵심 테마를 지역 사회적 대화의 활성화 방안으로 잡고 있습니다. 그동안 지역노사민정협의회가 해왔던 성과를 어떻

게 받아서 지역 사회적 대화에 반영할 것인지를 고민하고 있습니다. 이런 성과에 대한 평가와 계승이 없다면 자칫 지역노사민정협의회가 중앙 경사노위의 지역조직으로 될 수도 있습니다.

그동안 중앙에서 의제 몇 개를 주고 거기에 맞춰서 지역에서는 어느 정도까지 하라는 게 많았어요. 중앙의 입장에서는 지역도 같이 논의하는 게 필요하다고 생각할 수 있지만, 그렇게 되면 지역의 논의 의제가 그 몇 가지로 국한되어 버리고, 중앙 사회적 대화기구의 하부기구가 됩니다. 그게 아니라 지역의 특성에 맞는 아젠다를 지역에서 끄집어낼 수 있어야 하죠. 지역의 인프라나 수준이 다 다른데 이걸 일괄적으로 가서는 안 되는 거죠. 사회적 대화는 장기적으로 가야 하는 것이지 단기적으로 성과가 나는 성질의 것이 아니라고 봅니다. 중앙에서도 단기적인 성과만 보고 가지는 않았으면 합니다.”



06



국제노사정기구연합 파리 총회를 가다

- 문성현 위원장, 국제노사정기구연합 총회 참석
손옥이 전문위원

| 국제노사정기구연합 파리 총회를 가다 |

문성현 위원장, 국제노사정기구연합 총회 참석

손욱이 전문위원

전 세계 사회적 대화기구의 총회, 국제노사정기구연합(AICESIS) 총회 참석을 위한 경사노위 대표단은 인천공항에 집결했다.

구름 위에서의 12시간이 흘러 어느덧 '빛의 도시'라고 불리는 파리에 도착했다. 숙소로 가는 길, 어둠 속에서 저 멀리에 있는 에펠탑이 우릴 반겼다.

9월 17일 첫 날의 공식일정은 국제노사정기구연합(AICESIS) 총회 참석으로 시작되었다. 이번 총회는 프랑스 경제사회환경위원회(CESE)에서 열렸다.

프랑스 경제사회환경위원회는 상·하원 외의 '제3의 의회'로 일컬어지는 곳으로 18개 그룹 233명의 위원들이 노동, 고용, 경제, 금융, 사회, 보건, 환경 등에 대한 사회적 의제를 논의하고 정부와 의회에 자문을 제공하는 기관이다.

프랑스 경제사회환경위원회 회의장을 가득 메운 각국의 대표단을 보니 각국의 사회적 대화 발전을 위해 주도적으로 협력을 도모한 프랑스 경제사회환경위원회의 노력이 결실을 맺은 것이라는 생각이 들었다.



회의장을 가득 메운 국제노사정기구연합 회원국 대표단

국제노사정기구연합(AICESIS)은 1999년에 프랑스경제사회환경위원회의 주도로 설립되었다. 아프리카·중남아시아·유럽 대륙의 거대 국가의 세계경제사회위원회(Economic and Social Councils)들 간의 국제기구로 경제사회 파트너들 간의 사회적 대화 촉진 및 사회적 대화기구 확산을 목표로 하고 있다. 우리는 2003년 6월에 가입하여 2009년부터 현재까지 이사국으로 활동 중이다.

프랑스 경제사회환경위원회(CESE) 패트릭 베르나스코니(Patrick Bernasconi) 위원장의 개회선언을 시작으로 국제노사정기구연합 총회의 막이 올랐다.

패트릭 위원장은 환영사에서 ‘디지털 전환에서의 연대(solidarity)’를 강조했다. “우리 모두는 서로 연결되어 있고 한 정부가 각 나라의 문제를 홀로 해결할 수 없으므로 지역사회, 시민, 정부 모두 공동의 노력을 통해 지속가능한 디지털화를 이룩하자”고 말했다.

첫 오찬은 프랑스 노동자총연맹-노동자의 힘(CGTF-FO) 마조리 알렉산드르(Marjorie Alexandre) 국제협력국장과 함께했다. 초대 현장 출신 위원장으로서 노조대표와 파리에서 만나 직접 현장의 이야기를 나눠보고 싶었다는 취지에서였다.



노동자총연맹-노동자의 힘(CGT-FO) Marjorie Alexandre 국제협력국장과의 오찬

문성현 위원장은 프랑스 5대 주요 노조 간에 어떻게 네트워크를 구축하며 상호 간 의견을 조율하는지를 물었다. 양대 노총만을 가진 우리로서는 5대 노총 간의 협조가 정말 가능한 일인지 궁금할 수밖에 없었다.

마조리 알렉산드르 국제협력국장은 “프랑스 5대 노조는 상호 간의 대화를 중요하게 생각하고 있으며, 선출된 신임 사무총장은 선출 직후 가장 먼저 각 노조 대표를 찾아가 프랑스 노동 개혁에 관해 논의한 바 있다”고 답했다.

또한 문성현 위원장의 현 정부의 노동개혁정책을 노조에서는 어떻게 평가하는지에 대한 질문에, 국제협력국장은 “마크롱 대통령이 취임한 후 1년이 지난 지금의 평가는 좋지 않다고 보고 있으며, 지지율 또한 14%대로 하락하였다”고 말했다.

한편, 이 자리에서 국제협력국장은 노동개혁과정에서 정부가 노동자들의 의견을 듣지 않아 발생한 안타까운 사례를 소개하기도 하였다.

“병원 간호사가 건물 지붕에서 투신했고 파리남부의 햄버거 프랜차이즈 노동자는 자신의 유니폼을 찢고 몸에 불을 지르겠다고 위협하는 등 과격해지고 있다”며, “이는 마크롱 정부의 노동개혁의 한계를 보여주는 방증이 아닌가라고 생각한다”고 덧붙였다.

사회적 대화의 역사가 깊고 이를 중요하게 여기는 프랑스에서도 자신의 몸을 불살라서라도 노동자들의 이익과 마음을 대변하는 모습을 보며 사회적 대화의 과정은 시대와 장소를 막론하고 쉽지 않다는 사실을 다시금 확인하는 자리였다.

총회 오후 세션에서는 국제노사정기구연합의 향후 방향성에 대해 각 국가들과의 논의를 통해 많은 의견이 오갔다. 기구의 주체성을 강화하고, 재정적 독립성을 확대하며, 전문성과 노하우를 바탕으로 한 각 기구들 간의 연대(solidarity)를 구축할 뿐만 아니라 남미와 아랍지역에서의 활동을 강화하자는 의견이 주를 이뤘다.

이번 총회에서 가장 반가운 뉴스중 하나는 정말 오랜만에 신규 회원국의 가입소식이었다. 그동안 참관(observer)국이었던 세르비아가 만장일치로 국제노사정기구연합 신규 회원국이 되었다.

총회 첫째 날 막이 내리고 문성현 위원장은 프랑스 경제사회환경위원회(CESE) 패트릭 베르나스코니(Patrick Bernasconi) 위원장의 초청으로 면담시간을 가졌다.

문성현 위원장은 이번에도 프랑스 5대 노조의 역할과 상호조정에 대한 질문을 했다.

이에 CESE 위원장은 “위원회에는 5개 주요 노조뿐 아니라 10개 소수노조도 참여 중이며, 우리 위원회에서는 2007년에 모든 노조를 재정비하는 과정에서 대표성에 대한 문제를 다루었는데, 최근 10여 년간 흥미로운 변화가 있었음을 알게 되었다”고 말했다. 또한 “그동안 영향력이 높은 노조였던 CGT와 CGT-FO는 최근 그 영향력이 축소되고 있다는 점이 드러났고, 대

신 CFTC와 5개 주요노조에 속하지 않았던 소수노조, 예를 들면 UNSA(전국자율노조연합) 등과 같은 개혁적 특징을 지니며 사회이슈에 더 영향력을 미치는 노조가 발전하고 있음을 발견할 수 있었다”고 흥미로운 사실을 전했다.

또한 프랑스경제사회환경위원회(CESE) 위원장과의 면담을 통해 CESE는 위원 구성 시 남녀 성비의 평등에 중점을 둔다는 것에 대해 자부심을 드러냈던 점이 인상적이었다.

공식일정의 이튿날이자 마지막 날은 총회 직후 한국으로 출국을 하게 되어 있다.

이날은 국제노사정기구연합 총회에 참석한 회원국들과 면담을 가졌다. 그중 베트남 조국전선 대표단과 면담이 가장 인상적이었다.

베트남 조국전선(Vietnam Fatherland Front)은 베트남에서 가장 영향력 있는 정치체제였다. 구글 자료에 따르면, 베트남은 공산당, 정부 그리고 조국전선의 3대 정치체제로 이루어져 있는데 그중 조국전선은 국민을 단결시키는 정치의 기초가 된다고 한다.

특징적인 점은 국회 법안을 상정하고 국회 및 지방의회 의원 입후보 명단을 작성(사실상 지명)하는 등 광범위한 권한을 행사하는 단체라는 점이다.

베트남 조국전선 부위원장은 면담을 통해 “한국과는 협력 및 공유 콘텐츠가 많다고 생각하여 노조와의 갈등해결 경험 공유와 디지털 사회로 인한 노동 및 일자리 관련 분야의 협력을 위한 양해각서(MOU) 체결을 희망한다”고 단도직입적으로 의사를 표명하였다.

이번 프랑스 일정은 계획된 만남 외에 현장에서 ‘즉석만남’이 많이 이루어졌다. 이탈리아 디지털분야경제인연합회 위원장, 브라질 국가경제개발위원회 위원장, 그리스 경제사회위원회 위원장과 짧은 시간이었지만, 서로가 가진 사회적 이슈와 각국의 사회적 대화 과정에 대한 이야기를 나누는 의미 있는 시간이었다.

오찬은 프랑스기독교노동연맹(CFTC) 부위원장과의 면담으로 진행하였다. 조셉 투브넬



프랑스경제사회환경위원회(CESE) Patrick Bernasconi 위원장과 면담

(Joseph Thouvenel) 부위원장은 꽤 유명한 인사로 평화노선을 추구하는 노조의 성격답게 인자한 인상과 면모가 느껴졌다.

CFTC 부위원장은 한국의 사회적 대화 관련 변화는 어떠한지 궁금하다며 멀리서 보니 한국의 노조는 다소 과격한 편인 듯하다고 언급했다.

CFTC 부위원장도 정리해고의 불합리함을 표현하기 위해 센강에 목을 매달고 장관에게 호소하는 편지를 보낸 적이 있었는데, 재경부장관과 문제를 해결하는 효과적인 결과를 가져온 경험이 있다고 전했다. 센강에 목까지 매달았던 부위원장이 한국의 노조가 다소 과격하다고 언급한 것이 더욱 신선하게 느껴졌다.

프랑스 5대 노조 중 3개 노조를 단 이틀 만에 만나면서 떠오른 단어가 있다면 프랑스의 ‘플레랑스’ (관용) 정신이었다. 다른 사람이 생각하고 행동하는 방식의 자유 및 다른 사람의 정치적, 종교적, 의견의 자유에 대한 존중. 서로의 차이와 다름을 인정하며 관용을 베풀고 남이



베트남 조국전선 대표단과 면담

나에게 하지 않았으면 하는 것을 본인도 하지 않는 것.

오후에 문성현 위원장은 각국의 디지털화에 대한 경험 공유의 자리에서, “지난 4월, 대한민국의 노사정대표자는 사회적 대화 의제로 ‘디지털 전환에 대비한 노동의 미래’를 선정하고, 전국적 규모의 노사단체대표, 노동부, 과기부 등 정부 관계자, 경제, 기술, 훈련, 과학정책, 여성정책 등 관련 전문가 15명으로 구성된 ‘디지털 전환과 노동의 미래위원회’를 지난 7월 20일에 발족하였다”고 발언했다.

이에 국제노사정기구연합(AICESIS)의 사무총장인 프란시스코 레나(Francisco Lena)는 “한국은 아시아 지역의 사회적 대화에서 선도적인 역할을 수행할 국가로 인식하고 있으며, 보고서를 통해 한국의 사회적 대화 현황을 지속적으로 모니터링하고 있다”며 “향후 디지털 혁명 관련 한국의 경험을 공유해 주길 희망한다”고 답했다.



각국 경험발표 시 위원장 발언

어느덧 이제는 다시 한국으로 돌아갈 시간이 되었다. 3박5일의 일정을 마치는 동안 우리가 보고 느낀 건 파리의 아름다운 거리와 건물의 웅장함보단 역사 속에서 숨 쉬고 있는 시대적 정신, 다양성을 인정하고 관용하는 톨레랑스 정신, 민주주의를 위한 노동자들의 투쟁 정신이었다.

내년 국제노사정기구연합 총회에서는 노동시장의 산적한 문제들을 노사 및 다양한 계층이 참여한 사회적 대화로 해결함으로 우리의 경험과 성과를 공유할 수 있게 되기를 바라며 인천행 비행기에 다시 몸을 실었다.



07 > 사회적 대화 현장

- **쌍용차 해고자 119명, 다시 일터로**

박종훈 <참여와혁신> 취재팀장

- **일자리 창출, 정부와 지역이 함께 나선다**

박종훈 <참여와혁신> 취재팀장

- **노사정, 건설산업 대원칙에 합의**

박종훈 <참여와혁신> 취재팀장

- **대학 강사, 교원 신분 부여된다**

박석모 <참여와혁신> 기획이사

- **민주당 이해찬 대표, “사회적 대화로 전환기 극복하자”**

박석모 <참여와혁신> 기획이사

| 사회적 대화 현장 |

쌍용차 해고자 119명, 다시 일터로

문성현 위원장 적극 중재, 노사정 전격 합의

박종훈 <참여와혁신> 취재팀장



쌍용자동차 남은 해고자 119명이 2019년 상반기까지 전원 복직하기로 합의했다. 그동안 문제해결을 위한 노사정의 꾸준한 노력이 뒤늦게나마 결실을 맺었다.

쌍용자동차와 쌍용자동차노동조합, 금속노조 쌍용차지부, 그리고 경제사회노동위원회는 9월 14일 기자회견을 열고 이와 같은 소식을 전했다. 사회적 갈등을 해소하고 회사의 새로운 도약을 위해 합의에 이르게 됐다고 밝혔다.

복직 대상자 119명은 2018년 말까지 60%를 채용하고, 나머지 인원은 2019년 상반기까지 복직하기로 시한을 정했다. 내년 상반기 복직 대상자 중 부서배치를 받지 못한 자에 대해서는 내년 7월부터 6개월간 무급휴직 전환 후 2019년 말까지 부서배치를 완료한다.

쌍용자동차지부는 합의와 동시에 회사를 상대로 한 2009년 인력 구조조정과 관련된 일체의 집회나 농성을 중단하고 시설물과 현수막을 자진 철거하기로 했다. 또한, 회사가 합의를 위반하지 않는 한 회사를 상대로 한 인력 구조조정과 관련해 민형사상 이익(집회, 시위 등 포함)을 제기하지 않기로 했다.

경제사회노동위원회는 해고자 복직으로 생기는 회사의 부담을 줄이기 위한 지원 방안과 경영정상화를 위한 지원 방안을 마련한다고 밝혔다.

해고자 복직 합의서

쌍용자동차주식회사, 쌍용자동차노동조합 및 금속노동조합 쌍용자동차지부와 대통령 소속 경제사회노동위원회는 현재까지 복직하지 못한 해고자 문제의 조기 해결을 통하여 사회적 갈등을 해소하고 회사의 도약을 위해 아래와 같이 합의한다.

- 다 음 -

1. 회사는 복직 대상 해고자를 2018년 말까지 60%를 채용하고, 나머지 해고자를 2019년 상반기 말까지 단계적으로 채용한다.
2. 2019년 상반기 대상자중 부서배치를 받지못한 복직대상자에 대해 2019년 7월 1일부터 2019년 말까지 6개월간 무급휴직으로 전환후 2019년 말까지 부서배치를 완료한다. 무급휴직자에 대한 처우 등 제반 사항은 기 시행한 사례에 따르기로 한다. 또한 경제사회노동위원회는 무급휴직자를 대상으로 교육, 훈련 등을 실시할수 있도록 추진 한다.
3. 금속노조쌍용차지부는 본 합의와 동시에 회사를 직접 상대방으로 한 2009년 인력 구조조정과 관련된 일체의 집회나 농성을 중단하고, 이와 관련된 일체의 시설물과 현수막을 자진 철거하며, 회사가 본 합의를 위반하지 않는 한 회사를 직접 상대방으로 한 2009년 인력 구조조정과 관련한 민형사상 이익(집회, 시위, 선전활동 등 포함)를 제기하지 않기로 한다.
4. 경제사회노동위원회는 쌍용자동차 노노사가 어려운 경영여건에도 불구하고 지난 10년간의 사회적 갈등을 사회적 합의로 해결한것에 존경을 표하며 관계부처와 협의하여 해고자 복직으로 생기는 회사의 부담을 줄이기 위한 지원 방안과 경영

정상화를 위한 지원 방안을 마련한다

5. 경제사회노동위원회는 쌍용자동차 해고자 복직과 지속성장을 위해 추가적 정부 지원 방안 마련 및 본 합의서에 따른 세부 실행계획 점검을 노사정대표가 참석하는 “쌍용자동차 상생 발전위원회”에서 논의한다.

2018년 9월 14일

| 사회적 대화 현장 |

일자리 창출, 정부와 지역이 함께 나선다

민선 7기 시도지사 간담회, 일자리 선언 발표

박종훈 <참여와혁신> 취재팀장

문재인 대통령과 전국 17개 시도 광역단체장은 8월 30일 국민이 체감할 수 있는 일자리 창출을 위해 지역주도 혁신성장에 필요한 제도 개선 등을 추진하기로 했다.



이날 청와대에서 열린 '제1차 민선 7기 시도지사 간담회'에서는 이와 같은 내용을 포함해 7개 향으로 구성된 '정부와 지역이 함께하는 대한민국 일자리 선언'이 발표됐다.

정부와 지역이 함께하는 대한민국 일자리 선언

중앙정부와 민선 7기 지방정부는 일자리를 주제로 제1차 시도지사 간담회를 갖고 일자리 창출이 가장 시급한 국가적 과제라는 것에 인식을 같이 하였다.

지역이 일자리 창출의 주역임을 확인하고 상호 소통과 협력을 통해 국민이 체감할 수 있는 일자리 혁신을 위해 다음과 같은 사항을 적극 추진한다.

1. (지역주도 혁신성장) 여러 지역에서 전통적인 지역산업이 위기에 직면하고 있는 현실을 냉엄하게 인식한다.
지역의 주력산업 혁신과 신산업 육성을 통해 지역산업의 경쟁력을 강화하고 지역 주도의 혁신 성장에 필요한 제도개선과 재정지원을 위해 적극 협력한다.
2. (남북협력사업) 남북 간 평화와 협력에 기반한 한반도 신경제 구상의 필요성을 공감하고 지역 여건에 맞는 남북협력사업을 적극 추진한다.
통일경제특구 조성 등 남북 간 교류·협력 사업들이 지역 일자리 창출에 기여할 수 있도록 상호 협력한다.
3. (생활 SOC) 지역 밀착형 생활 SOC 사업을 적극적으로 추진한다.
생활 SOC 사업은 주민들의 삶의 질을 실질적으로 개선하고 지역 간의 격차 해소와 지역에 필요한 일자리 창출에 이바지하는 역점 사업임을 확인한다.
이를 위해 지방정부는 사업의 기획과 집행을 주도하고 중앙정부는 효율적으로 예산을 투입하는 등 적극적으로 지원한다.
4. (소상공인자영업 지원) 지역 소상공인 및 자영업 종사자들의 어려움이 가중되고 있는 현실을 심각하게 인식한다.
중앙부처뿐만 아니라 지방정부 차원에서도 효과적인 지원 방안을 마련하는 등 적극 대처한다.
5. (농산어촌 활력 증진) 고령화와 인구 감소에 따른 지역 소멸 위기에 대응한다.
지속 발전이 가능한 농산어촌을 만들기 위해 지역 특화자산을 활용한 성장동력 확보, 로컬푸드 활성화, 생활환경 개선, 도시와 상생발전 등을 위해 적극 협력한다.
6. (사회적 경제) 사회적 경제 모델이 지역의 경제적 활력을 키우고 일자리 창출에 중요한 역할을 한다는 것에 공감한다.
사회적 경제주체들을 양성하고 사회적 경제를 활성화하기 위해 공동으로 노력한다.
7. (노사정 협력) 지역의 일자리를 지키고 확대해 나가기 위해서는 노사 및 지역사회 모두의 상생 협력이 필요하다는 것에 공감한다.
노사정 협력을 통해 지역의 일자리 모델을 마련하고 그 성공과 확산을 위해 상호 협력한다.

| 사회적 대화 현장 |

노사정, 건설산업 대원칙에 합의

지속적 성장과 근로자 삶의 질 향상 위해 공동 노력

박중훈 <참여와혁신> 취재팀장

건설산업 성장과 종사자들의 삶의 질 향상을 위해 노사정이 머리를 맞대고 노력해 나가기로 합의했다.

국토교통부와 한국노총 건설산업노조, 민주노총 건설연맹, 대한건설협회, 대한전문건설협회는 7월 25일 인천광역시 건설기술교육원에서 '건설산업 혁신 노사정 선언문'을 발표했다.

이날 노사정 선언은 앞서 6월 발표된 '건설산업 혁신방안'에 대한 구체적 이행계획을 수립함에 있어, 주요 당사자들이 긴밀한 소통과 협력을 지속한다는 원칙을 재확인하는 자리였다.



건설산업 혁신 노사정 선언문

노사정은 건설산업의 견실한 성장과 건설 근로자를 비롯한 건설산업 참여 주체 모두의 발전을 위해 각 계 의견수렴을 거쳐 발표한 「건설산업 혁신방안(2018.6.28.)」의 실천을 위한 세부 방안을 모색하고, 이를 건설현장에 성공적으로 안착시키기 위해 아래와 같이 노력해 나갈 것을 합의한다.

1. 노사정은 생산성 향상, 공정경쟁 촉진, 상생협력 활성화 등 건설산업 혁신방안의 취지에 따라 업역·업종·등록기준 등 건설산업 생산구조 관련 규제의 합리화 방안을 강구한다.
 - ① 이를 위해 종합과 전문건설업 간 업역 규제를 원칙적으로 시공능력을 갖춘 건설기업이 상호 시장에 진출하면서 업역 간의 갈등과 비효율을 해소하는 방향으로 개선하기 위해 노력한다.
 - ② 건설업종의 구분 및 업종별 업무내용은 기술의 발전과 공법 융복합 추이를 반영하고 업종 간 분쟁이 최소화될 수 있도록 합리적으로 개편해 나간다.
 - ③ 건설기업의 시공능력을 높이고 전문성을 확보하기 위해 자본금, 기술기능자격 등 건설업 등록기준이 적정하게 개선될 수 있도록 상호 협력한다.
2. 노사정은 공공공사의 시공품질 제고와 건설 근로자, 건설기계 대여사업자 등 건설산업 종사자의 삶의 질 향상을 위해 공공공사의 공사비가 적절한 수준으로 책정되고 투명하게 지출될 수 있도록 노력한다.
 - ① 공공공사 원가산정 및 계약제도 전반에 걸쳐 공사비 및 공사기간의 부족, 시공품질 저하 및 안전사고 유발, 건설업체간 저가경쟁을 유발하는 요인이 없는지 살펴보고 이에 대한 개선방안을 강구한다.
 - ② 노사정은 건설산업 종사자의 적정임금 확보 및 체불 방지, 사회보장 강화, 안전관리 내실화 등 복리후생 증진을 위해 협력하고, 정부는 이 과정에서 수반되는 업계의 부담이 경감될 수 있도록 노력한다.
 - ③ 노사정은 저가하도급, 불법 다단계 하도급 등 건설현장의 불공정 하도급 관행 근절과 페이퍼컴퍼니 퇴출을 위해 노력한다.
3. 정부는 건설산업에 미치는 영향, 중소 종합·전문 건설기업의 보호 필요성, 건설 근로자의 근로조건, 재정소요 등 제반 사항에 대한 검토와 노사단체 의견수렴 등 공론화 절차를 거쳐 제1항과 제2항의 내용을 실천하기 위한 구체적인 방안을 2018년 9월말까지 마련하고 관련 법령 개정 등 후속조치에 착수한다.

| 사회적 대화 현장 |

대학 강사, 교원 신분 부여된다

논의 시작 8년 만에 합의안 도출

박석모 <참여와혁신> 기획이사

일명 '보따리장수'로 불리며 불안정한 신분과 열악한 처우 아래 놓여 있던 대학 강사들이 교원 지위를 인정받게 됐다.

교육부에 구성된 대학강사제도개선협의회는 지난 9월 3일 대학 시간강사에게 교원의 지위를 부여하는 내용의 대학 강사제도 개선안을 발표했다.

대학강사제도개선협의회는 시간강사 대표와 대학 대표, 국회 추천 전문가 등 12명으로 구성됐으며, 지난 2010년 대학 강사 처우개선 논의를 시작한 이래 8년 만에 합의안을 도출했다.

대학강사제도개선협의회가 발표한 합의안에 따르면 대학 강사에게 교원 지위를 부여하는 것이 핵심이다. 교원 지위가 부여되면 이에 따른 신분보장이 이루어지고, 임용기간 내에는 의사에 반하는 면직이나 권고사직이 제한되며 불체포특권이 보장된다. 또 교원 소청심사 청구권도 보장된다.

임용조건과 관련하여 임용계약에 포함되는 구체적인 계약조건은 법령에 명시하기로 했다. 특히 가장 중요한 부분으로 꼽히는 임용기간의 경우, '1년 이상 임용을 원칙으로 한다'고 규정하고 있는 유예강사법을 유지하면서도, '불가피한 객관적인 사유가 인정됐을 때는 예외적으로



1년 미만의 임용도 허용'하기로 의견을 모았다.

국회는 이 같은 대학강사제도개선협의회의 합의안에 따라 본격적인 강사법 개정 절차에 돌입했다. 국회 교육위원장을 맡고 있는 이찬열 의원(바른미래당)은 시간강사의 신분보장과 처우 개선을 내용으로 하는 고등교육법 개정안을 발의했다.

지난 2010년 조선대에서 강의하던 고 서정민 강사가 강사의 열악한 처우를 고발하며 스스로 목숨을 끊은 것을 계기로 2011년 12월에 강사법이 처음 만들어졌다. 2013년 1월 시행하려던 강사법은 신분보장과 처우개선이라는 취지와는 달리 대량해고를 부르고 비정규 교수만 양산한다는 강사들의 반발에 부딪혀 그동안 4차례 시행이 유예됐으며, 올해 말까지 개정안을 마련하지 않으면 내년 1월부터 시행된다.

그동안 논의를 통해 8년 만에 합의에 이른 만큼 강사제도 개선안은 큰 무리 없이 국회를 통과할 것으로 전망된다.

| 사회적 대화 현장 |

민주당 이해찬 대표, “사회적 대화로 전환기 극복하자”

교섭단체 대표연설 통해 사회적 대화 중요성 강조

박석모 <참여와혁신> 기획이사

더불어민주당 이해찬 대표가 국회 연설을 통해 사회적 대화의 중요성을 강조했다.

이해찬 대표는 지난 9월 4일 열린 364회 정기국회 제2차 본회의에서 교섭단체 대표연설을 통해 네덜란드 바세나르 협약의 사례를 소개하며 사회적 대화만이 전환기를 극복할 수 있는 길이라고 강조했다.



이해찬 대표는 “전 국가적인 ‘연대의 힘’으로 전환기의 어려움을 이겨내야 한다”고 말했다.

특히 “지난 10여 년간 표류해 왔던 노사정위원회를 대체하는 경제사회노동위원회가 공식 출범을 앞두고 있다”며 “민주노총이 노사정 대표자회의 복귀를 선언하면서 경제사회노동위원회도 ‘완전체’로 출범할 가능성이 커졌다”고 기대감을 보이기도 했다.

다음은 이해찬 대표의 연설 중 사회적 대화를 언급한 부분이다

대전환의 두 번째 과제는 민생 부문입니다.

가장 어려운 과제입니다.

변화는 국민의 삶 곳곳에 고통을 불러오지만 지금 상황을 방치해서는 돌이킬 수 없는 사회적 갈등이 발생할 것입니다.

해결 방법은 사회적 대화뿐입니다.

사회적 대타협만이 국민에게 희망을 줄 수 있고 서민경제에 활력을 일으킬 수 있습니다.

전 국가적인 '연대의 힘'으로 전환기의 어려움을 이겨내야 합니다.

네덜란드의 경우는 1982년 바세나르 협약으로 전환기를 극복했습니다.

빈록 노총위원장의 결단이 네덜란드의 사회 갈등을 해결하는 역사적 합의를 이끌어냈습니다.

20% 이상이던 청년실업문제 해결을 위해 노동계의 양보를 이끌어내고, 정부는 사회보장을 강화하여 위기를 극복했습니다.

노조와 기업, 정부의 대타협으로 50% 선이던 고용률은 75%까지 늘려 재정 안정과 10년 이상 고성장의 문을 열었습니다.

우리나라의 사회적 합의를 위한 길은 이미 열렸습니다.

지난 10여 년간 표류해 왔던 노사정위원회를 대체하는 경제사회노동위원회가 오는 10월 공식 출범을 앞두고 있습니다.

경제사회노동위원회는 한국노총, 민주노총과 대한상의, 경총 등 기존 노사정위에 참여하는 부문과 청년과 여성, 비정규직, 중견·중소기업, 소상공인 등이 추가로 결합하여 발족되는 사회적 대타협 기구입니다.

민주노총이 노사정 대표자회의 복귀를 선언하면서 경제사회노동위원회도 '안전체'로 출범할 가능성이 커졌습니다.

저는 1998년 노사정위원회의 출범 때부터 사회적 대화의 중요성을 강조해왔습니다.



08

》 토론회 지상중계

- 「조선산업의 지속가능한 경쟁력과 구조조정 패러다임 전환 모색」 공개토론회
손동희 전문위원

| 지상중계_ 조선업종 구조조정 패러다임 전환과 사회적 대화 토론회 |

「조선산업의 지속가능한 경쟁력과 구조조정 패러다임 전환 모색」 공개토론회

손동희 전문위원

토론회 개요

- 일시 : 2018. 9. 13(목), 13:30~17:00
- 장소 : 경제사회노동위원회 S타워빌딩(B1) 다이아몬드홀
- 참석자
 - 개최사: 문성형 경제사회노동위원회 위원장
 - 좌장: 한순흥 KAIST 교수
- 발제
 - 성동조선해양 구조조정 평가와 중견조선소 발전방안
: 박종식 연세대 사회발전연구소 전문연구원
 - STX조선해양 구조조정 평가
: 박성국 매일노동뉴스 논설위원
 - 산업정책과 산업금융의 약화: 원인과 대책 그리고 경제민주화
: 정승일 새로운사회를여는연구원 이사

• 토론

- 김태정 금속노조 정책국장
- 김강수 前STX조선해양대표·조선해운한림원
- 양종서 수출입은행 해외경제연구소 박사
- 강감찬 산업통상자원부 조선해양플랜트과장
- 정미경 단국대 교수
- 손동희 경제사회노동위원회 전문위원

■ 개회사

문성현 (경제사회노동위원회 위원장)

오늘 이 토론회 자리는 조선산업의 위기 극복을 위한 방안을 탐색하고 그 단초를 마련한다는 의미도 있지만 그보다 더 중요하게는 조선산업에 종사하는 노동자들의 고용과 삶의 문제가 놓여 있습니다. 아시다시피 성동조선은 2년 4개월의 무급 휴직을, STX조선해양은 5년간 6개월 순환휴직을 하고 있습니다. 현대중공업 역시 작업물량이 없는 해양플랜트 부문 노동자들의 고용 문제가 대두되어 있습니다.



최근 우리나라 조선산업은 사양산업이라는 분위기가 일부에서 팽배한 것은 아닌지 우려됩니다. 예컨대, 성동조선이나 STX조선해양은 없어져도 된다거나 현대중공업이든 대우중공업이든 둘 중에 하나만 있어도 된다는 식의 인식입니다. 그러나 저는 어찌되었든 노동자들의 삶은 지켜져야 된다고 생각합니다. 성동조선이나 STX조선해양 등 중견조선소를 비롯한 조선산업의 전망을 어떻게 만들어갈 것인가 하는 큰 숙제가 남아 있습니다.

현장의 문제를 풀어내려면 현장의 노사가 중요한데 조선산업의 노사관계는 이런 문제를



받아 안기에는 아직까지 갈등적인 요소가 많습니다. 이제는 노사가 머리를 맞대고 어떻게 조선산업을 살릴 것인지 함께 고민해야 합니다. 저는 조선산업이 사양산업일 수 없고 또 되어서도 안된다고 생각합니다. 오늘 이 자리에 노와 사, 정부 그리고 사회적으로 책임 있는 분들과 전문가들이 모여 집단적 지성을 모아 조선산업의 전망을 세우는 토론이 활발하게 진행되기를 바랍니다.

저는 대우조선과 STX조선해양, 성동조선 등을 개별적 사안으로 볼 문제가 아니라고 봅니다. 지역단위에서 전체를 아우르는 노력이 필요하다고 봅니다. 미국의 경우 GM이 위기에 직면했을 때 미국의 주 정부가 상당한 책임을 졌으며, 독일의 폭스바겐 역시 주 정부가 책임지는 국민차 공장입니다. 경상남도 지역 전체차원에서 지역거점 조선소를 함께 아우르는 지방정부의 역할도 중요하리라 봅니다. 아무쪼록 오늘 토론회에서 좋은 의견과 생각의 공유로 조선산업이 희생과 전망을 세우는 중요한 계기가 되었으면 합니다.

■ 인사말

박근태 (현대중공업 지부장)

2015년부터 시작된 현대중공업의 구조조정 바람은 현대중공업만의 문제가 아닌 조선산업 전반에서 이야기되어 왔던 문제입니다. 국가주도로 시작되었던 조선산업이 민간주도로 넘어오면서 조선산업의 광범위한 확장 이후 갑작스런 물량 축소로 인해 조선산업이 감당할 수 없는 상황에 이르렀습니다. 현재 일감부족으로 인한 구조조정 문제가 조선산업 전반에서 일어나고 있습니다. 일자리가 우리나라 전체 문제로 대두된 가운데 특히 조선산업에서 구조조정으로 인해 발생한 일자리 상실도 크게 영향을 미쳤다고 봅니다. 현재 15만에서 20만 명이 일 자리를 잃어버린 상황입니다.



문제는 조선산업의 미래가 불투명한 가운데 조선산업에 대한 정부의 정책이 없다는 점입니다. 조선산업이 어디로 가야하는지 아무런 대책이 없는 상황에서 현재 진행되고 있는 구조조정의 문제는 자본과 거기서 일하고 있는 노동자들만의 문제인가 하는 점입니다. 우리나라 조선산업은 세계 1위 수주를 차지하고 있습니다.

오늘 토론회에서 우리 조선산업의 미래에 대해 고민을 함께 해주셔서 진심으로 감사드립니다. 이제 조선산업에 놓인 문제를 허심탄회하게 나눴으면 좋겠습니다. 정부의 역할은 무엇이고, 연구인력이나 우리 노동자는 어떻게 해야만 조선산업을 전망 있는 산업으로 발전시켜나갈 것인지, 그리고 고용을 유지시켜 나갈수 있을지에 대해 고민이 필요할 것입니다. 우리 노동자와 노조도 필요하면 수용할 부분을 받아들이고, 정부도 제도적 장치를 만들어내는 역할이 중요하다고 봅니다. 조선산업에 종사하는 노동자들은 정말 절박한 상황에 내몰려 있습니다. 이런 상황을 잘 이해해 주시고, 조선산업이 향후 우리의 먹거리가 되고 자식들에게 물려줄 좋은 산업이 될 수 있었으면 하는 바람입니다.

■ 좌장

한순흥 (KAIST교수)

■ 발제

박종식 (연세대 사회발전연구소 전문연구원)



중형조선소의 발전적 생태계와 성동조선해양 구조조정 평가

제가 오늘 발표할 내용은 성동조선해양에 대한 구조조정 평가와 중형조선소의 회생방안에 관한 사항입니다. 구조조정사례로서 성동조선해양에 관한 사항과 중형조선소 회생방안에 대해 주로 초점을 맞춰 말씀드리겠습니다. 성동조선을 간략하게 살펴보도록 하겠습니다. 아시다시피 성동조선은 2000년대 초반에 사업을 시작했으며, 2007년만 해도 수주잔량으로 전 세계 8위를 차지하기도 했습니다. 그러나 이후부터 지금까지는 계속 몰락해 왔다고 해도 과언이 아닙니다. 2008년도 금융위기 이후 키코(KIKO) 피해가 컸습니다. 키코(KIKO) 피해의 대표적인 사례로 알려질 만큼 어려움에 처했었으며 이후 채권단에서 3조 원 이상의 자금이 투입되었습니다. 그럼에도 불구하고 작년까지 계속 단기순손실을 기록하고 있습니다. 현재 구조조정이 진행 중이고 지금은 법정관리에 들어가 4월부터 회생절차를 진행 중입니다. 8월에는 설비의 분리매각과 함께 정규직의 28개월 무급휴직에 노사가 합의한 상태입니다.



최근의 사업실적을 보면 최근 수주잔량이 거의 없고 작년에 조금 나아졌으나 수주가 없다고 해도 과언이 아닙니다. RG발급 때문에 어려움을 겪고 있는데 이런 상황이 계속된다면 수주회복도 쉽지 않은 상황입니다. 지난 10년 동안 매출액이나 영업이익, 단기순익 등이 최악입니다. 매출도 2조 원 이상 올라 갔다가 작년 4천200억 원으로 떨어졌습니다. 생산설비가 23%

정도 감소되었고 인력도 마찬가지로입니다. 한 때 9천 명 가까웠지만 작년 자료로는 거의 1,200명 수준으로 떨어졌습니다. 그나마 거의 직영이고 올해도 두 차례 희망퇴직을 실시함으로써 현재 생산직 570명과 사무관리직 520명이 남아있는 상태입니다.

성동조선의 경우 어쨌든 결정적으로 키코(KIKO)의 타격이 제일 컸던 것 같습니다. 경영능력 부족과 조선업 불황 등 외부환경에 더하여 증폭된 측면이 있습니다. 금융기관의 책임은 없는지 조금 더 살펴 볼 필요도 있다고 봅니다. 2010년대 초반 이후 지속적인 합병설은 불안만 가중시켰고 아무런 대책이나 효과도 없는 상태에서 매각설이 끝났습니다. 2013년도 이후 수출입은행이 최대주주로서 경영을 계속해 왔으며 이에 대해 긍정적 평가와 부정적 평가가 동시에 있습니다. 저가 수주로 인한 경영악화 위험을 차단했다는 측면은 긍정적이지만, 조선산업에 대한 이해가 부족하여 장기적인 발전전략이 부재했다는 점은 부정적 측면입니다.

다음은 중견조선소 회생방안에 대해 말씀드리겠습니다. 세계 조선산업도 성장과 하락의 부침을 겪어 왔는데 2010년 이후 하강국면이라고 볼 수 있습니다. 한국 조선업도 사실상 같은 상황입니다. 세계 조선산업의 직접적 영향을 받을 수밖에 없는 상황이기도 합니다. 2008년 금융위기를 정점으로 수직하락 중입니다. 중소형 조선업들이 2007년까지 난립이라고 할 만큼 늘어났다가 지금은 상당폭 감소하였습니다. 어떻게 보면 업체들도 대거 없어지고 중형급 조선소는 이제 손에 꼽을 수준입니다. STX조선, 성동조선, 대한조선, 대선조선, 한진중공업 정도입니다. 30개가 넘는 중견조선소가 5개로 줄었고, 그만큼 고용도 감소하였습니다. 현재 11만 명보다 더 떨어진 상태입니다. 한국 조선산업이 얼마 전까지만 해도 구조조정을 더 해야 될 것처럼 이야기되어 왔었는데 제가 볼 때는 이제 충분한 설비나 인력감축이 되었다고 봅니다. 업체들이 도산하거나 없어지면서 생산능력도 많이 줄어 든 상태입니다. 대략 30%정도 구조조정 되었다고 볼 수 있습니다.

글로벌 금융위기 이후 중소형업체들이 대거 퇴출되고 해양플랜트도 적자로 돌아서면서 2015년 이후부터 고용총량이 계속 감소하고 있습니다. 이러한 위기의 과정을 거치면서 금융주도 구조조정이 진행되었다고 평가합니다. 조선업의 경쟁력이 상당히 떨어졌습니다. 반대로 중국이나 일본, 일본보다는 중국이 건조경험을 계속 축적해 왔고, 일본도 예외적으로 한 업체, 이마바리라는 한 업체가 계속 대형 컨테이너선으로 진출하는가 하면 중국도 진출을 시도

하고 있습니다. 한국의 중견·중형급 조선소들이 사라지면서 중국이 그 자리를 차고 들어와 경쟁을 쌓는데 도움을 준 격입니다.

저는 조선산업 자체의 생태계가 있다고 생각합니다. 그런 점에서 대거 중형급 조선소들이 사라지면서 조선업 자체가 어려워진 측면이 있지 않나 생각합니다. 대형 조선소와 중소형 조선소 그리고 기자재업체가 상호작용을 통해 시너지효과를 발휘할 수 있도록 그러면서 조선업이 성장까지는 아니라도 안정적으로 유지될 수 있도록 하는 방안이 필요하지 않나 생각합니다. 중국이 계속 치고 올라오는 상황인데 한진해운도 국내 영업을 거의 안하는 상태이며 성동조선은 개점휴업 상태입니다. 산업정책과 고용정책을 병행하여 조선산업 생태계를 건강하게 발전시킬 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다고 봅니다.

정승일 박사님께서 나중에 더 말씀해주시겠습니까만, 저는 특정산업의 특성에 대한 이해, 그리고 그 특성을 반영한 산업정책이나 구조조정을 전개해 나가야 된다고 보는데 사실상 이게 아주 많이 부족했던 것 같습니다. 대신 금융논리나 단기적 부실을 털어내고 비용과 사람을 줄이는 방식이 중심이었던 것 같습니다. 조선업과 제조업에 대해 사양산업이라는 인식이 암묵적으로 존재했다는 생각입니다. 향후에는 해양·철강산업 등 전후방 연계효과와 가치사슬을 고려한 고민이 필요합니다. 회생방안으로는 일단 RG발급 조건 완화 등의 조치가 필요하다고 생각합니다. 그 다음에 scrap & build 방식들, 조선업과 해운업이 상생하기 위한 방법들을 고려할 필요가 있습니다. 한국의 해운업체들은 한국조선소에 발주를 잘 안하고 중국에 더 많이 발주를 하는 상황입니다. 사실 중국은 자국발주의 연계가 긴밀하게 잘 되는 편입니다. 우리는 왜 안 되는가에 대한 고민이 듭니다. 중국의 경우 엄청난 지원을 하고 있다는 점도 참고를 할 필요가 있습니다.

기본적으로 중소조선소들의 어려움을 덜어줄 수 있는 방안들이 필요하다고 봅니다. 사실 빅3 업체들은 알아서 설비나 투자를 하고 있습니다만 중견조선소는 잘 안되고 있습니다. 일본은 지방의 중소형 조선소 중심인데 이들 간 공동연구가 어떻게 잘 이루어지고 있는지를 살펴볼 필요가 있습니다. 그리고 어려운 중견조선소들 간의 새로운 형태에 대한 고민도 필요할 것 같습니다. 지주회사 방식이나 또는 상위차원에서 공동의 영업, 공동의 설계 등에 대한 고민이 필요할 수 있겠다는 생각입니다.

개별 중소형 조선소들의 생존이 어렵다면 다른 방식들의 고민도 해볼 수 있겠다는 생각입니다. 고용이나 일자리, 숙련 등의 관점에서 구조조정의 업그레이드가 필요합니다. 장기적으로 볼 때 설비투자나 연구개발 확대 등도 중요하지만, 기능직 인력에 대한 숙련도를 높여 고품질 선박으로 경쟁할 때입니다. 저인건비를 바탕으로 한 중국과의 경쟁구도를 벗어나 고속련-고품질 전략이 필요한 시점입니다. 정당한 댓가를 제공하고 품질 좋은 배를 만들도록 해야 하는데, 사내하청이나 협력사를 너무 많이 쓰고 있다는 문제가 있습니다. 한편, 정부나 기업, 노조까지도 지금까지 어떤 노력들을 해왔는지 고민해봐야 합니다. 개별 조선업체들 노사의 틀을 넘어서 업종 전체를 아우르는 고민이 필요할 때입니다.

조선산업 경기가 향후 회복될 때 과거와 같은 방식으로 운영된다면 그 이후의 새로운 위기 때는 조선산업의 전망이 없을 수 있다는 우려가 큼니다. 저가수주나 사내하청-재하청 등의 남용도 문제입니다. 노조도 성과급 요구가 강한 가운데 지나치게 높은 임금체계는 장기적 전망 없이 계속 각자 버텼던 방식이 아니었나 생각합니다. 경사노위 등을 중심으로 조선업종 전반의 수준을 높이기 위한 방안 논의가 필요합니다.

박성국 (매일노동뉴스 논설위원)

stx조선해양 구조조정 평가

STX조선해양은 지난 4월 법정관리에서 벗어난 사례입니다. STX조선해양은 50년 된 지역밀착 기업으로서 다양한 이해관계자를 형성하고 있다는 특징을 지니고 있습니다. STX조선해양은 전사가 대단히 중요한데 1967년도에 동양조선으로 시작해서 1967년부터 현재까지 약 50년의 역사를 지니고 있는 기업입니다. 아시다시피 지난 8월에 STX그룹이 중국의 AFX펀드에 매각됨으로써 STX그룹은 역사에서 사라졌습니다.



이렇게 사라진 배경과 이유는 크게 조직적 요인과 환경-제

도적 요인을 살펴볼 수 있습니다. 조직적 요인에는 첫째, 전 경영진과 그룹의 무리한 사업확장이 있습니다. 2008년도 글로벌 금융위기 이전 4조 원을 들여 중국 대련과 유럽에서 선박회사를 사들였습니다. 이 무리한 확장과정이 자본난의 핵심 요인으로 지목됩니다. 둘째는 조직 내 광범위한 회계부정입니다. 2조 3천억 원의 분식회계 부정이 있었습니다. 2008년부터 2017년까지 기업보고서를 보면 2010년까지 영업이익을 기록하고 있는데 이는 분식회계로 인한 것입니다.

환경적 요인은 선박산업 침체를 들 수 있습니다. 자금난에 이은 STX조선해양 구조조정은 3번의 과정을 거칩니다. 재무구조 개선 약정과 자율협약 그리고 법정관리가 그것입니다. 인력과 설비 그리고 계열사 매각이라는 단계를 거치면서, 이 중 가장 빠른 진행은 인력 구조조정 이었고 그 다음이 설비, 마지막이 계열사 매각이었습니다. 법정관리로 들어가게 된 이유는 인력과 설비보다 계열사 매각이 지연됨에 따라 발생하였고, 은행이 관리하였으나 회생에 실패한 후 경영악화로 다시 법정관리로 들어가는 악순환이 진행되었습니다. 사실 이 과정을 통해서 인력이 가장 많이 감축되었습니다. 자산, 즉 계열사 매각이 가장 늦게 되었습니다. 4조 원 가량이 중국과 유럽에 투자되었는데, 특히 크루즈회사를 인수했던 STX유럽이 가장 마지막에 매각되었습니다. 매입을 위해 1조 7천억 원의 돈이 들어갔는데 나중에 매각할 때는 천억 원에 팔리는 상황이었습니다. STX중국 대련에는 2조 원 가량 투입되었으나 지금 STX대련은 파산하여 중국에서 법정관리가 진행 중이기도 합니다. STX조선해양은 법정관리는 졸업하였으나 은행관리체제는 그대로 유지하게 되었고, 회생가능성은 매우 불안정한 상태입니다.

법정관리를 졸업 후 불안정한 전망 속에서 두 가지 큰 쟁점이 형성되었습니다. 첫째, 조선 산업정책과 관련하여 노사 양측 또는 정부/채권단과 노조 측 의견이 엇갈리게 되는데, 위기진단과 관련해서 정부/채권단과 사용자 측은 불황과 공급과잉을 위기의 원인으로 파악하였고, 노조는 경기요인과 경영부실을 원인으로 꼽았습니다. 극복전략에 대해서는 정부/채권단이 구조조정을 들고 있고, 노조 측은 현재로서는 지원정책이 필요하다고 주장했습니다. 중형 조선소에 대한 정책과 관련해서는 2015년 자율협약 시기에 채권단이 중형 조선소 특화전략이라는 것을 발표하게 되는데, 그 때 이후로 정부/채권단은 중형 조선소 특화전략을 이야기합니다. 노조는 조선산업 생태계 보존이라는 관점에서 접근하게 됩니다. 둘째, 인력정책에 대해 극명하게 갈리는데, 정부/채권단은 과잉인력의 조정과 생산방식 전환을 주장하는 반면 노조는 인

원과 설비를 성장 동력으로 보존하고 숙련인력을 유지해야 한다는 주장이었습니다.

2017년 정부는 성동조선과 STX조선해양의 운명을 선택하는 결정을 하게 됩니다. 이것이 첫 번째 국면이었습니다. 여기서 특이한 것은 한영회계법인이 존속가치보다 청산가치가 더 높다는 실사 결과를 발표했다는 점입니다. 법정관리를 졸업한 지 얼마 되지 않았는데도 존속가치보다 청산가치가 더 높다고 발표했다는 문제점 외에도, 한영회계법인이 법정관리 실사 때는 존속가치가 청산가치보다 더 높다고 했었습니다. 그런데 법정관리 졸업 후 그 내용이 바뀌어 버렸습니다.

둘째, 12월 산경장회의에서 산업과 금융의 균형을 고려한다는 발표가 있었습니다. 이는 과거에 비해 조선산업 정책에 대해 긍정적 전망을 낳기도 했습니다. 경남지역을 중심으로 민간단체 등이 협의체를 조직하여 조선산업 지원대책을 정부에 요청하였습니다. 채권단의 움직임에 영향을 미친 요소들이라고 볼 수 있습니다. 이것은 새로운 양상들로서 이해관계자의 확장이 나타났다는 점에서 특징을 보여줍니다. 이후 노사합의로 해결이 진행되었습니다. 삼정회계법인의 회생을 위한 자구안 마련 컨설팅에 따라 현인원의 70%를 감원해야 하는데, 회사 측에서는 정리해고밖에 없다고 봤으나 노조는 받을 수 없었습니다. 민간단체협의회에서도 인원감축을 피할 수 있는 방법을 모색하자는 방식으로 논의를 도모하였습니다. 그러던 와중에 쟁점은 무급휴직이나, 정리해고 또는 감원이냐로 좁혀지게 됩니다. 결국 마지막에 산업은행도 임금삭감과 6개월 무급휴직으로 합의하게 됩니다.

제가 말씀드릴 수 있는 것은, STX조선해양은 2012년부터 7차례의 합의를 하게 되는데 인력, 설비, 계열사 매각 중 인력을 신속히 감축하면서 2012년 3,100명 정도의 인원이 현재는 1천여 명 정도가 되었습니다. STX조선해양노조 조합원이 524명인데 그 인원만 남아있는 상태입니다. 현재 15척의 잔여척수가 있는데 이를 위해서는 약 3천 명의 인원이 필요하지만 524명의 생산직 인력과 협력업체의 1천여 명 정도의 인력으로써 합하면 1,500여 명의 인력으로만 운영이 되고 있는 상황입니다.

두 번째는 사업이 엄청나게 축소되었습니다. 현재는 상선만 남은 상태입니다. 고성과 진해에 남아 있는 업체입니다. 최근에는 RG발급 문제로 어려움을 겪고 있습니다. 이로 인해 수주

했던 7척이 취소되었다는 이야기가 들리고 있습니다. 또 다른 문제는 무급휴직 6개월 합의 후 합의안 이전 4,800만 원 정도의 정규직 임금이 지금은 2천만 원으로 줄었는데, 정부에서 고용위기지역 지원금이 6개월밖에 되지 않아 올 연말까지 지원이 되고 내년부터 불확실해지게 되었습니다. 현재의 무급휴직 합의가 그대로 유지될지 불확실한 상황입니다. 정규직이 이렇게 줄어든 상태에서 배는 만들어야 되는데 어떻게 만들 것인가가 문제인데 결과는 도급입니다. 사내하청을 동원해서 고정비보다 변동비가 올라가게 되었습니다. STX조선해양에서는 고정비는 줄어들고 변동비는 훨씬 더 커지는 상황이 전개되었습니다. 이같은 문제가 전개되자 STX 조선해양노조가 서울로 올라와 농성하기도 하였습니다. 노사 합의로 모든 것이 종료되는 것은 아니었습니다.

STX조선해양 구조조정 사례의 몇가지 특징을 확인하게 됩니다. STX조선해양 노사가 인력감원 대신 인건비 절감을 통해 무급휴직 등을 동원하여 구조조정에 합의함으로써 파국을 면하였습니다. 채권단도 이를 지지하면서 위기를 넘겼다는 점에서 좋은 사례입니다. 하지만, 문제인 정부가 산업과 금융의 균형을 유지하겠다 하였으나 산업컨설팅을 했던 법인은 과거 분식회계 당시 외부감사를 했던 업체였다는 점입니다. 그 사건은 대법원 계류되어 있는데 이해가 되지 않는 사항입니다. 왜 이런 법인이 컨설팅 의뢰를 맡게 되는지 모를 일입니다. 이런 부분이 문제가 많다고 생각합니다.

두 사업장 사례에서 나타난 것처럼, 채권단이 일방적으로 주도하고 노사가 합의하는 방식은 적어도 노동존중을 표방하고 있는 문제인 정부에서는 곤란할 것이라는 생각입니다. 지방정부의 역할이 필요하다는 생각이 듭니다. 이해관계자들의 목소리가 반영되는 방식의 구조조정이 필요하다는 생각입니다. 첫 번째는 지역사회에서 민간단체를 만들어서 기업의 흥망성쇠와 관련된 영향력 행사의 양상이 있으므로 지역의 노·사·민·정 등 지역에서 논의하는 구조가 필요하다고 봅니다. 두 번째는 박종식 박사는 노사정 업종위원회를 만들자 하였지만 우리나라는 그런 환경이 조성되지 않다고 봅니다. 조선노연이 만들어져서 교섭이나 협상을 하자고 요구하지만 안 받아들여지는 상황입니다. 저는 사회적 대화기구 내에서 먼저 논의 후 다음 순으로 넘어가면 어떨까 생각합니다. 기업의 울타리를 넘어서 다양한 이해관계자들이 협의의 하고 노사가 사회적 대화를 통해 논의하는 방식을 병행하는 게 어떤가 하는 생각입니다.

정승일 (새로운사회를여는연구원 이사)

산업정책과 산업금융의 약화: 원인과 대책 그리고 경제민주화



오늘 저는 앞서 발표하신 박종식 박사님과 박성국 논설위원의 발제를 듣고 거기에 나와 있는 현장의 목소리와 현장의 해법이 있는데 왜 중앙정부 차원에서는 수용이 안 되고 있는지에 대해 이야기를 하고자 합니다. 여기에는 뿌리 깊은 논리가 있고 한국사회의 경제민주화 담론과 닿아 있다고 봅니다.

먼저 산업구조조정이 주제인데, 조선이나 자동차도 마찬가지입니다만, 전문가나 경제학자들은 항상 정치논리로 개입하면 안 된다거나 경제논리, 시장논리대로 하자고 이야기합니다. 그에 대해 국회나 경상남도 도지사 같은 분들은, 당장 현장에서 굶어죽는 사람이 있고, 해고 당하고 자살하는 사람이 있는데 어떻게 시장논리대로 하느냐, 이건 인간의 문제이기 때문에 결국 정치가 개입할 수밖에 없다고 이야기합니다. 저는 민주주의라면 정치적 민주주의만 아니라 경제민주주의가 산업화과정에서 어떻게 관철되는가가 중요하고, 그런 측면에서 산업구조조정 이야말로 경제민주화가 진짜 경제민주화인지 가짜 경제민주화인지를 가늠하는 중요한 기준이라고 생각합니다.

박근혜 정부는 2013년에 집권하자마자 산업은행과 같은 국책은행들의 역할을 축소시키겠다고 선언한 바가 있습니다. 금융위원회에서 앞으로 사모펀드 위주로 하겠다고 했는데 이것은 일반 시중은행이나 국책은행 역할을 줄인다는 뜻이었습니다. 2016년 여름 한진해운을 법정관리로 넘긴 사건이 있었습니다. 해운사 관계자나 관련자들의 우려가 컸으나 국가가 개입하면 안 된다는 논리로 법정관리로 넘기게 됩니다. 2016년 12월 31일에 산자부를 포함해서 '조선업 살리기'가 발표되면서 입장이 바뀝니다. 그때부터 조선업이 사양산업이라는 말은 나오지 않습니다. 그 전까지는 일관되게 조선산업은 사양산업이기 때문에 살릴 가치가 없다는 입장이었는데 2016년 이후 입장이 완전히 바뀐 것입니다. 보수언론이나 진보언론까지 밀 빠진 독에 물 붓듯이 혈세를 이런 데 써서 되겠느냐는 방식의 목소리를 낸 바 있습니다. 저는 진보나 보수

모두 노동문제나 사회복지 문제에 있어서는 서로 부딪힘에도 불구하고, 대기업 구조문제에 대해서는 사실상 시장주의로 똑같다고 생각합니다. 조선산업에서 RG발급이 안 되는 것에는 그 같은 압력이 작용하고 있다고 봅니다.

우리나라는 산업정책이라는 말 자체가 터부시 되고 있습니다. 지금도 그렇다고 봅니다. 산자부 공무원조차도 산업정책이라는 말을 함부로 쓰지 않습니다. 박성국 논설위원의 발제에서 처럼, 문재인 정부 들어서 더 이상 금융주도의 구조조정이 아니라 산업과 금융의 균형을 맞추는 것이라고 이야기 했습니다. 그렇다면 산자부에서 조선업의 10년을 어떻게 가져갈 것인가에 대한 대책 등이 있어야 하는데 별로 뚜렷하게 나온 것이 없습니다. 여전히 산업정책을 본격적으로 자신있게 내세우지 못하는 것입니다. 현 정부조차도 산업정책보다는 중소벤처 중심, 혁신성장 중심입니다. 조선은 기술혁신이 엄청나게 일어나는 산업이 아닙니다. 가장 중요한 경쟁력은 현장에 있는 기능인력과 설계하는 분들인데 설계하는 분들을 R&D라고 하지 않습니다. 그러다 보니 당연히 혁신성장에서도 외면되고, 중소벤처기업에도 소외되니까 현 정부에서도 그 우선순위가 한참 밀려나는 업종이 된 것입니다.

현 정부에서도 산업정책이나 이런 것들을 쉽게 할 수 있는 담론이 마련되어 있지 않습니다. 지금 혁신성장본부라는 것이 기재부에 만들어져 있습니다. 거기에 조선산업은 없습니다. 혁신성장에는 산자부가 들어있었습니다. 산자부에서도 혁신성장담론에 조선업은 없습니다. 또 하나는 관련분야에 대한 오랜 연구자가 많지 않다는 점입니다. 이는 역설적으로 산업정책 관점에 대한 고민이 깊지 않다는 뜻이기도 합니다. 특히 조선산업은 그동안 세계 1등이었음에도 전 세계 경영학자들이 한국에 관심을 가지는 동안 정작 국내에서는 관련 연구와 관심이 크지 않았다는 사실입니다. 조선업을 연구하려면 현장으로 들어가야 되는데 논문을 쓰려면 몇 년은 걸립니다.

2008년에 MB정부에서 산업은행을 민영화하려고 했습니다. 성동조선이나 STX조선해양이 망가진 시점도 대략 그 무렵입니다. 산업은행은 실제로 산업금융 역할을 했습니다. 산업은행을 민영화하고자 하니 조선은 수출입은행으로 옮겨버렸습니다. 그러다보니 산업은행의 역할이 약화되었습니다. 저는 산업은행의 역할을 법에 정한 대로 살리자는 주장입니다. 반도체를 제외하고 조선 외에도 자동차 등이 어려운데 중국이 큰 요인 중의 하나입니다. 판치금융과 정

부주도의 중국이 치고 들어와 한국의 제조업이 심각해지고 있습니다. 조선업의 보편적 문제도 유사합니다. 이에 대해 대안을 제대로 마련하지 않으면 향후 5년 내에 심각한 상황을 당면할 수 있다고 봅니다. 부산, 울산, 경남 등에서의 제조업 축소가 문제입니다. 이것이 일자리 문제의 핵심 중의 하나라고 봅니다. 이를 살리는 부분에 대해 큰 전망이 없다는 것이 문제라고 봅니다. 우리도 필요하다면 미국처럼 '제조 르네상스 위원회'를 만들어 논의해야 한다고 봅니다. 조선업협회나 해양플랜트협회가 조선을 어떻게 살릴지를 만들어내고 이것을 정부가 받아서 지원해야 한다고 봅니다.

업종별협회가 가장 취약한데 우리가 단협할 때 경총을 카운터파트너로 참여시키지만 각 업종마다 기술력이나 발전을 다루는 곳은 경총이 아니라는 점입니다. 노사정위의 사측 파트너는 오히려 대한상공회의소나 그 산하에 있는 업종별협회를 참여시켜야 한다고 봅니다. 업종별협회가 노사정위의 파트너가 되면서 관료 혼자 주도하는 방식이 아니라 노사가 설계하는 방식을 도모하기를 희망합니다. 주주자본주의가 아니라 다양한 이해관계자들이 이익의균형을 이루는 새로운 자본주의를 만들어내야 한다고 봅니다.

■ 지정토론

김태정 (민주노총 금속노조 정책국장)



오늘 발표한 발제자들의 발제 내용에 95% 정도 동의합니다. 경제사회노동위원회의 공개토론회에서 발제된 내용의 95% 정도가 동의된다는 것은 큰 변화라고 생각됩니다. 조선업 일자리에 대한 고민이 필요합니다. 목포 삼호중공업의 경우 올해만 451억 원을 시설에 투자했다고 합니다. 그런데 사람이 부족해서 2천 명 사내하청 노동자를 채용하기로 했다고 합니다. 이처럼 시설투자를 열심히 했으나 문제는 삼호중공업에서 일할 사람이 없다는 것입니다. 사람을 채용하려고 해도 과거 삼호중공업에서 일했던 사람들이나 나갔던 사람들의 경우 그 기간 동안

근속을 인정해주고 임금을 더 올려준다고 해도 들어오는 사람이 없다고 합니다.

이명박·박근혜 정부 때와 현재 문제인 정부의 조선정책이 다른가에 대해 개인적인 답변은 ‘다르다’고 생각합니다. 이에 대해 어떤 이는 똑같다고 이야기합니다. 그 이유는 조선정책이 빅 3를 포함해 삼호, 미포 등은 확대해서 키우고 나머지 중형 조선은 과거와 마찬가지로 기업능력이 되면 살아남고 그렇지 않으면 정리해야 된다는 것으로 보이기 때문입니다. 현재 많은 중소형 조선소들이 도산하였고 남아있는 조선소는 겨우 5개 남짓인데 성동조선과 STX조선해양도 사회적 대화를 통해 간신히 생존하고 있는 상태입니다.

우리가 이 구조조정을 통해서 무엇을 배웠나에 대해 발제의 두 가지 사례가 갖는 공통점은 크게 3가지라고 봅니다. 첫째는 노조의 양보입니다. 590명 노동자 전체를 2년 4개월 동안 무급휴직하기로 합의하였는데 이 기간 동안 무엇을 하든 알아서 먹고 살라는 것입니다. 그리고 복직하더라도 향후 2년 6개월 동안 임금인상을 할 수 없는 구조로 만들어 놓았습니다. 우리 스스로 삭감하고 양보하기도 했습니다. STX조선해양도 마찬가지로 지금 연봉 2천만 원을 받고 일하고 있으며 그나마 6개월은 돌아가면서 무급 순환휴직 중에 있기도 합니다.

둘째는, 정리해고를 하지 않았다는 점입니다. 노조와 회사가 1:1로 대화를 통해 해결하는 방식이 아니라 사회적 대화를 통해서 지역단위의 도지사, 국회의원, 노조 상급단체 등이 각각 역할을 다해 풀어나갔다는 점입니다. 개별단위에서 문제를 풀려고 했었다면 절대로 풀어나지 못했을 것으로 판단합니다. 사실상 노조의 입장에서는 선택의 여지가 없었습니다. 제시된 안을 받지 않으면 다 죽자고 반협박을 했습니다. 문제는 합의가 끝나고 나서는 이 합의에 대해서 누구도 책임을 지지 않고 있다는 점입니다. STX조선해양은 어제 상경해서 산업은행 앞에서 집회하고 살려달라고 했습니다. 합의가 있기 전부터 성동조선과 STX조선해양은 RG발급이 안 되어 너무 힘들었습니다. 은행 입장에서는 그럴 수도 있겠다 생각했는데 저가수주로 인해 배를 만들수록 손해이기 때문입니다. 그러나 이번에는 경우가 달랐는데 산업은행은 올 4월 자율협약 체결에도 불구하고 자율협약 미이행을 빌미로 RG발급을 해주지 않았습니다.

셋째는, 그럼에도 불구하고 노사정대화는 중요하다고 생각합니다. 우리는 몇 년 전부터 개별단위에서의 노동조합과 사용자가 문제를 해결하는 데는 한계가 있다는 점, 대우조선, 현대

중공업, 삼성중공업, 미포조선, 삼호중공업 등의 노동조합이 한 데 모였으니 조선산업 정책 등을 노사가 같이 대화하고 필요하면 건의도 해서 조선정책 한 번 바꿔보자고 과 한국조선해양플랜트협회에 제안한 바 있으나 거부당했습니다. 경사노위에서 사회적 대화를 한다 하니 산하에 조선업종 위원회를 만들어 책임 있는 사회적 대화를 하자고 요구하는 중입니다. 문제는 노조는 나서고 있는데 사측에서 책임 있는 주체들이 나올 것이냐 하는 점입니다. 우리 입장은 조선협회와 빅3(대우, 현대, 삼성), 정부에서는 산자부나 노동부가 참석해서 책임 있는 주체들이 결합한 상황에서 문제를 풀어내야 한다고 봅니다. 그것이 사회적 비용을 줄이는 첩경이라 생각합니다.

김강수 (前 STX조선해양 대표조선해운한림원)

조선산업에 대해 긍정적 마인드를 갖는 것이 중요하다고 생각합니다. 조선산업이 그렇게 어렵지 않습니다. 해양도 곧 회복될 것으로 보이는데 기존 선박의 노후화로 인해 공급 부족상태가 올 것입니다. 따라서 미리 준비해 놓을 필요가 있습니다. 조선업이 어려워진 데는 방만경영이 원인 중의 하나입니다. 재투자하고, 연구개발하고 했어야 했는데 하지 못한 점이 있습니다. 이젠 그 같은 경영은 다시 반복하지 않을 것으로 봅니다.



기자재 국산화 문제가 있으며, 저가수주 문제는 손익의 문제 이전에 생존가에 관한 사항인 동시에 시장점유율의 문제이기도 합니다. 단순히 저가수주가 문제라고 보는 시각보다는 다른 관점에서 볼 필요도 있습니다.

RG발급 문제와 관련하여 정부도 이젠 지원해야 한다고 봅니다. STX조선해양의 경우에도 가장 급한 것이 바로 RG입니다. 은행에서 RG발급을 안 해줄 이유가 없다고 생각합니다. 이 문제는 개선되어야 할 것으로 보입니다.

양종서 (한국수출입은행 해외경제연구소)

10년 정도 조선해운 관련 업무를 해오다 보니 답답하고 궁극한 사항도 많이 있는데, 특히 산업정책을 보면 답답한 면이 있습니다. 우리나라 주력산업이 무엇인지에 대해서는 논란이 있지만 수출실적을 발표할 때 13개 주요산업이 있는데 이들 주요산업이 차지하는 비중은 70% 이상입니다. 이 중에서 조선이 가장 큰 비중을 차지한 때도 있었는데 보통 4~5번 순위에 있었습니다.



이들 주력산업이 대부분 위기에 처해 있는데 조선업의 가치가 무엇인지와 관련하여 선진국에서는 이 산업을 지키고 싶어 하고 그래서 많은 신경을 쓰는 산업이라는 점을 지적하고 싶습니다. 특히 조선산업은 경기의 부침이 큰 롤러코스터 산업입니다. 과거 조선업을 했던 국가들이 정책적인 뒷받침을 하고 있는 바 정책적인 지원이 필요한 산업입니다.

구조조정에 대해 주무부처인 산자부가 그림을 그려내고 냉정하게 판단해서 어느 기업을 줄이고 늘릴 것인지 판단한 후 예산부처가 들어와서 협력하는 등의 프로세스가 필요한 사항입니다. 그동안 현황을 보면 기재부가 뒤에서 총책임을 지고 금융위가 들어와서 금융 중심의 구조조정을 주도하는 방식이었습니다. 개별 조선사에 대한 구조조정이 이루어졌고 은행이 주도하였습니다. 그 결과 상당한 중소형 조선소가 사라졌습니다. 이 중요한 산업에 대해 전략적인 밑그림 없이 진행될 수 있었다는 점인데 기축법에 따라서도 채권은행이 구조조정을 주도하게 되어 있습니다.

우리나라 공공부문의 뚜렷한 특징이기도 하지만, 내부에서 작동하는 인사시스템은 정부부처나 은행이 책임을 회피하는 구조가 있습니다. 구조조정 때 기재부가 앞장서면 산자부가 나설 이유가 강력하지 않습니다. 조선해운업 관련 국회청문회를 보면 금융위원장이 주로 나타나고 산자부와 해수부는 다소 후순위입니다. 책임의 문화가 부족한 가운데 장기적인 산업 비전을 그리려면 그에 대한 전문가가 있어야 하는데 업무가 로테이션되는 상황입니다. 조선해양플

랜트 과장님께서도 다른 부서로 가시게 되면 산업정책과 산업전략을 제대로 할 수 있을 것인가에 대해 불가능하다고 보는 것입니다. 컨트롤타워가 산업정책 등을 잘 모아서 전략을 채택하고 기관별로 정확한 의무와 책임을 부여할 필요가 있습니다.

RG문제와 관련하여 많은 질문들이 있습니다. 내부적으로 보면 저가수주의 문제가 다는 아닙니다. 1% 영업이익이 나면 RG발급을 해준다 하는데 그것보다는 RG발급은 시중은행을 떠났고 국영은행 두 군데에서 맡고 있으나 다들 과거의 트라우마가 있습니다. 산업은행이나 수출입은행은 정부에서 살려줄 수 있고 망하지 않는 은행인데 왜 RG발급을 안 해주느냐는 것인데, 내부에서 보면 건전성 문제를 유지하지 못하면 문제가 될 수 있습니다. 중소 조선소는 위험성이 높아서 손을 떼고 싶은데, 중소 조선소들의 파산이 문제라서 재무상태를 심사하지 않을 수 없고 살펴보면 다 좋지 않습니다. 이 상태에서 만약 RG를 발급해주게 되면 그 뒤에는 당연히 제작금융이 계속 따라 들어가야 합니다. 즉 RG발급만으로 해소될 문제가 아니라는 점입니다. 이것은 정부가 살려야겠다 판단하면 지정해서 어디까지 금융을 지원해야 한다 지시하고 은행건전성을 어디까지 허용하겠다고 해줘야만 해결 가능한 문제라고 생각합니다. 정부 외에는 이 문제를 풀 수 있는 주체가 없습니다.

강감찬 (산업통상자원부 조선해양플랜트 과장)



조선산업은 리스크가 큰 업종입니다. 한국의 조선업은 2007년도 이후 급격히 어려워졌는데 그 전 20년간은 어려움을 겪은 바 없는 산업이었습니다. 현재 형성된 시장가격으로 선박건조를 맡을 수 있는가의 문제가 있습니다. 호황기 때 급격한 조선업 진출 및 투자 확대가 있어 왔습니다. 지속적인 호황 예측이라는 측면에서 산업정책의 실패도 있습니다. 지금까지 8만 명 이상이 조선업을 떠났습니다. 살펴봐야 할 점은 구조조정 과정에 있어서 대우는 7조 원이 넘는 돈이 지원되었습니다. 다 세금인데 누가 책임을 질 것이냐는 문제가 있습니다. 성동조선이나 STX조선해양도 같은 상황입니다. 그 손실을 누가 책임질 것인가의 문제가 있습니다.

80년대 이후 90년대부터 한국이 조선업을 주도해 왔습니다. 80년대 일본이 주춤하는 사이 한국이 치고 들어왔습니다. 이제는 기술에 대한 고부가가치 기반으로 고부가 선종으로 이동하지 않으면 더 어려움에 처할 수 있습니다. 우리가 1등 할 때 유럽과 일본은 그 내부에서 조정이 일어났습니다. 유럽은 크루즈 외에 상선 등을 제작하지 않습니다. 일본도 대형선박을 지을 수 없는 상황이기도 했습니다. 이런 요인은 구조조정을 불가피하게 만듭니다.

우리는 구조조정을 제대로 해본 역사가 없지 않았나 생각합니다. 유럽은 지속적으로 구조조정을 해오고 경험해 왔습니다. 이들 나라는 지금은 조선에 대한 전혀 다른 패러다임을 가지고 있는데 우리는 아닙니다. 통합과 제휴 등 변화에 대응하는 노력을 해야 합니다. 현대중공업, 현대삼호 등 중형급 조선소들이 혼자 독자적으로 취약한 구조에 나와 있습니다. 시장이 치열해지면 설계와 영업이 통합되지 않으면 단독의 중형 조선소는 살아남기 어렵습니다. 기술력이 중요하고 필요합니다. 건조단가를 낮추는 기술이 필요합니다. 생산비에서 중국과 다른 나라와 경쟁해야 합니다. 생산성, 노동문화, 품질, 중국의 인건비 등을 감안할 때 중형 컨테이너 등 수주가 필요합니다. 해운도 잘 버텨줘야 하고, 기자재도 버텨줘야 조선업도 경쟁력 유지가 가능합니다.

구조조정에서 채권단·금융권이 없는 상태에서는 절반에 불과합니다. 왜냐면 구조조정에서 채권자 몫이 절반에 가깝기 때문입니다. 새로운 투자의 몫이 산업정책적 측면인데 우리나라 구조조정은 금융 구조조정에만 치중하는 측면이 있습니다. 즉, 구조조정 이후 투자를 어떻게 유인할 것인가의 문제가 남아있습니다. 수주 경쟁력을 확보하지 않으면 아무리 지원한다고 해도 안 됩니다. 나중에는 결국 재원을 어떻게 배분할 것이냐, 금융이라는 자원을 어떻게 투자하고 회수할 것이냐의 문제인데 조선업의 비전과 경쟁력을 보여주지 않으면 어려울 것으로 보입니다.

대우조선해양의 경우 금융적 이해가 크게 작동하였고 경쟁력의 문제도 있었습니다. 사실 RG문제는 RG발급만의 문제는 아닙니다. RG를 발급해주고 나면 제작금융으로 연결되는 문제도 있습니다. 정부의 지원으로 어려운 기업을 계속 연명하도록 해주는 것이 맞는가 하는 문제가 있습니다. 성동조선의 경우 오히려 일찍 법정관리에 들어갔더라면 더 낫지 않았을까 하는 생각도 해봅니다. 조선산업이 성장 동력이나 아니냐에 대해서는 조선이 앞으로 유망할 것

이라고 판단하고 있습니다. 수출에 가려진 숫자는 가려서 보아야 하는데 믹스된 이미지가 지금의 현실입니다. 수출규모가 늘어도 영업이익이 적자라면 이는 단순히 숫자로 판단할 일이 아니라는 것인데, 정부는 조선에 대한 의지와 지원 의지가 있고 관련한 고민을 많이 하고 있습니다.

구조조정 패러다임에서 구조조정이라 하면 부정적인 이미지가 있는데 우리는 긍정적 이미지를 가져본 적 없는 것이기 때문입니다. 생각의 전환이 필요하다고 봅니다. 민간과 정부역할, 금융역할이 잘 조화될 때 지속가능한 경쟁력을 확보할 수 있을 것이라고 봅니다.

정미경 (단국대 교수)

독일 사례를 소개하려고 합니다. 독일은 조선산업을 지표의 70%를 차지하는 공간에 속해 있는 자원과 기술의 문제로 규정하고 있습니다. 따라서 주력 5대 산업을 꼽고 있는데 유럽 연안의 바다에서만 경제적 가치를 231조 정도로 보고 있으며 일자리는 336만 개로 예측하고 있습니다.

독일은 1990년까지 3차례 구조조정을 단행하였고 지금은 500개 기업이 있고 조선관련 9만 명 고용되어 있으며, 해양까지 합하면 2,800개 기업에 간접고용을 포함하면 약 40만 명이 고용되어 있는 산업입니다. 중소 조선소와 기자재부문의 창출 부가가치가 전체의 70~80% 차

지하고 있어서, 대기업 편중이 심한 우리와는 상황이 다릅니다. 2년에 1번 조선해양컨퍼런스를 시행하면서 산업정책에 대해 합의하고 토론하는데 여기서 합의된 내용이 정책으로 연결됩니다. 2017년 4월에 750명이 모여 컨퍼런스를 했는데 우리의 경우보다 20배 앞서 있다고 평가해 볼 수 있습니다.



산업정책 수립에 대한 시스템 구조화가 필요합니다. 조선업의 수요변동에 어떻게 대응할 것인가가 문제인데, 독일의 경우 독일 금속노조가 대량해고를 앞두고 조선프로그램을 제안하였

습니다. 여기에서 사업의 다각화나 조선산업에 대한 전업도를 낮추는 대안이 제시되었습니다. 우리도 조선산업의 사이클을 극복하기 위한 대안으로서 다각화가 고려될 수 있다고 봅니다.

독일의 경영참여 문제인데 대중소의 상생, 협력이라고 하는 것이 대형은 대형 나름대로, 중형은 중형 나름대로 자기 생존력이 없이 가능하겠는가 하는 문제입니다. 대형이 시혜적 관점에서 중소형을 끌어안는 방식은 불가능하다고 봅니다. 중형은 중형대로 살길을 찾아야 한다고 봅니다. 중형에서도 재벌기업의 대형에 소속된 중형의 경우에는 RG발급을 받을 수 있지만 그렇지 않은 중형, 예컨대 STX조선해양이나 성동조선의 경우에는 RG발급을 받을 수 없습니다. 중형이 자생력을 가질 수 있을 것이냐에 대해 누가 중형 조선소를 필요로 하느냐를 먼저 살펴볼 필요가 있다고 봅니다. 성동조선을 풀어나가는 과정에 있어서도 성동조선을 지원해줄 경우 도움이 된다고 판단하는 곳에서 도와주는 것입니다. 전남이나 부산시, 통영시 등 지역에 있는 은행들 예컨대, 부산은행이나 경남은행 등이 컨소시엄을 구성하는 방안도 생각해 볼 수 있습니다. 그 지역의 은행은 해당 지역경제에 관심이 있을테니 RG발급의 토대를 마련하는 것이 바람직하지 않을까 생각합니다. 국책은행도 스스로 자유롭게 결정을 못하는 상황에서 차라리 지역은행과 지자체가 협력할 수 있는 RG시스템을 구축하기 위해 노·사·정·연·금 등이 합쳐서 사회적 경영참여위원회 등을 구성하는 것이 바람직하다고 판단합니다.

기업 스스로 경쟁력을 갖추라는 정부측 말씀이 있었지만, 사회적 시장경제라고 해서 정부가 더 나은 기업은 아니라고 합니다. 독일에서 기업은 기업이 해야 하는데 정부는 시장에서 공정하게 경쟁할 수 있도록 규칙을 만드는 것입니다. 중소기업이 대기업에 비해 바람직한 혁신안과 바람직한 프로젝트를 가지고 가서 은행에서 RG를 받으려고 할 때 너희는 믿을 수 없어서 리스크가 커서 안 되겠다 할 수 있으나, 독일 같으면 정부가 그것을 발급해 줍니다. 그들이 가지고 있는 혁신성이라는 것이 규모가 작아서 묻혀버리면 안 된다고 보기 때문입니다.

손동희 (경제사회노동위원회 전문위원)

8월 고용동향 발표 후 일자리 문제에 대한 우려가 높아지고 있는 것이 사실입니다. 조선이나 자동차업종은 제조업 중에서도 취업유발계수가 높은 산업입니다. 따라서 이들 업종

을 바라볼 때 금융의 관점으로부터 산업정책적 관점으로 변화될 시기가 아닌가 생각합니다. 지금 조선에서 진행되고 있는 현상은 구조조정이라기보다는 인원감축 중심의 다운사이징(downsizing)이라고 판단합니다. 업사이징(upsizing)이 거의 나타나고 있지 않다는 점과 구조자체를 건드리는 것은 아니라는 판단에서입니다.



뉴스에서 병원 PA(physician assistant, 의료지원인력)가 의사가 없는 상황에서 대신 수술을 해서 논란이 된 바 있는데, 여기서 얻을 수 있는 시사점은 환자가 수술자를 믿을 수 없는 상황이 되었다는 점입니다. 구조조정의 주체와 대상 간 신뢰가 부족한 상황입니다. 수술은 어렵고 힘든 과정이며 위험성이 있습니다. 구조조정이라는 수술에서 재무조사를 회계법인이 하고 있는 바, 실사조사 과정과 결과의 불투명성이 있어서 구조조정 대상의 입장에서 이를 신뢰하기 어려운 구조가 있습니다. going concern할 것인가 정리할 것인가의 결정에 대한 신뢰 형성이 문제가 됩니다.

이처럼 주주자본주의 관점에서는 회사의 대표가 주주의 이익을 위해 단기적 이해관계를 강조할 수밖에 없습니다. 경제사회노동위원회는 다양한 이해관계자가 모여 문제를 함께 풀어내는 곳이라는 점에서는 다원주의에 근거한 이해관계자 자본주의의 대표적 조직형태의 하나라고도 볼 수 있습니다. 오늘 토론회에서 적극적으로 논의된 바 없지만, 방안의 코끼리가 있습니다. 구조조정 이후 조선산업이 건전한 생태계를 유지하고 발전시키기 위해 노동시장의 다단계 하청구조 같은 의제들도 다뤄져야 할 것으로 보입니다. RG발급과 관련해서는 slow money, patient capital 차원에서 자본이 좀 더 인내하고 투자회수가 늦어지더라도 지켜볼 필요가 있다고 봅니다. 위험성에 대해 대손충당금을 놓는 것처럼 좀 더 전망을 봐야 하지 않나 생각합니다.

경사노위의 아젠다에 대해서 이런 의제들과 국가 발전전략도 노조 등 주체들이 함께 모여 보완할 수도 있을 것입니다. 숙련체제를 공고히 할 수 있는 방안들, 마찰적 실업에 대한 최소화 방안을 고민할 수도 있을 것입니다. 비정규직 관련하여 공공 발주 시 조건화 하는 등의 방안도 있을 수 있습니다. 사회안전망이나 고용노동부의 다양한 지원책 등도 함께 살펴볼 수 있

을 것으로 봅니다. 경사노위가 이제 본격적인 재가동을 앞두고 있습니다. 사회적 대화가 복원되고 있고 포용적이고용친화적 구조조정에 대한 필요성을 전제로 10월 민주노총의 정책대대 이후 의제나 업종별위원회가 보다 활발하게 가동될 것으로 예측됩니다. 이때 조선업의 각 주체가 적극적으로 참여하여 함께 논의하는 마당을 만들어갔으면 하는 바람입니다.

■ 종합토론

홍성인 (산업연구원 연구위원)

산업연구원에서 1996년부터 조선산업을 연구하고 있습니다. 지난 리먼사태 직전에 국내에서 블록을 건조하던 업체도 많았고, 다양한 업체들이 물불 안 가리고 조선업에 뛰어들 때 우리는 이런 양적 투자를 지양해야 된다고 하였습니다. 그 후 몇 개월 뒤 리먼사태가 터졌습니다. 조선업이 사이클이 있어서 그동안 조정에 대한 압력이 농축된 상황이었고, 리먼사태 터지고 곧바로 구조조정이 시작된 바 있습니다. 이 같은 정황을 고려할 때 논의의 치밀한 검토가 필요할 것으로 봅니다.

김우호 (한국해양수산개발원 본부장)

오늘 발제 내용에 적극 동의합니다. 선택과 집중형 산업정책이 더 이상 지속될 수 없어서 멈춘 것이 아닌가 생각하는데, 멈춘 시점이 정치적 변동시기와 연결되어 있고 산업계의 반발을 이기지 못해서 다시 정책을 급선회하는 그런 현상이 나타났다고 이해합니다. 다만, 선택과 집중이라는 이것이 우리 경제규모에서 지속가능한가 하는 의문은 계속 가지고 있습니다. 관료중심의 선택과 집중보다는 노동자까지 참여하는 선택과 집중, 그것은 선택과 집중이 아니라 의사결정구조를 바꾸는 것입니다. 그렇다면 결국 결정은 시장에서 하게 되는 것이 아닌가 합니다. 노동 측면에서 보더라도 그 기업이 지속가능하지 않으면 새로운 업종으로 전환하는 것이 맞기 때문입니다. 결국은 선택과 집중이라는 관료형 중심의 산업정책은 무용하다는 의미이고, 노사가 참여해서 새로운 산업정책을 내놓는다 하더라도 결국은 시장에서 결정될 수밖에

없는 것이 아닌가 생각합니다. 그렇다고 한다면, 정부가 할 수 있는 정책방향이란 것이 방임이 아니라 그것이 좀 더 활발하게 일어나도록 하는 것이 더 적절하지 않은가, 우리 경제가 폐쇄형이 아니고 개방형 경제이기 때문에 그럴 수밖에 없다는 생각을 합니다.

김성우 (헌법개정국민주권회의 사무총장)

얼마 전에 현대중공업 사장이 해양플랜트 일감이 끝나 인건비와 관련해서 발표한 내용이 있습니다. 우리나라 인건비가 중국의 3배, 싱가포르의 우리의 1/5 수준이라고 이야기하고 있습니다. 발제에서 대안으로 기술개발 쪽으로 이야기하셨는데 인건비와 관련해서 논의를 하지 않으면 안 될 것 같아서 의견을 여쭙습니다. RG 즉, 조선 선박금융과 관련해서 중국이나 싱가포르에 대비해 현저하게 뒤쳐져 있는데 중앙이나 지방정부 차원의 개선방안은 없는지 궁금합니다.

김태정 (민주노총 금속노조 정책부장)

저는 두 가지 이야기를 드리고 싶습니다. 첫째는 한국의 조선산업의 임금이 중국의 3배라고 현대중공업 사장이 말씀하셨습니다. 우리나라 법에 휴업 시에는 70% 무급휴직 수당을 지급하게 되어 있는데 그 사업을 존속시킬 수 없는 경우에는 휴업수당을 줄일 수가 있습니다. 지금 그 해양산업의 노동자들을 무급휴업 시키면서 0%를 지급하겠다고 선언을 했다가 40%로 줄이겠다고 이야기했습니다. 그 40%가 261만 원이고 중위소득인 252만 원 보다 더 많으니까 살만하지 않느냐고 말씀하셨습니다. 저는 중국의 3배라는 기준이 도대체 어디에서 나왔는지 그리고 40%가 261만 원이라는데 그게 어디서 나왔는지 되묻고 싶습니다. 일본조선소에서 한중일 조선소 그리고 아까 말씀하셨던 싱가포르나 베트남, 동남아 조선소와 비교를 하면서 한국과 일본의 임금차이가 1:1.2였습니다. 그리고 한국과 중국을, 일본이나 한국이 같이 투자한 중국의 조선소 그리고 중국자본이 독자적으로 운영하는 조선소를 비교하면서 1.6에서 2.0이라고 표현해 놓았습니다. 가장 큰 차이가 나는 조선소가 2.0배이고 1.67배도 있다고 표현해 놓았는데 어디서 3배가 나왔는지 모르겠습니다.

그럼에도 불구하고 한국이나 일본의 조선소가 수주를 많이 하고 있는 것은 생산성이라고 얘기하고 있습니다. 그러니까 베트남이나 싱가포르 같은 경우가 일본이나 한국의 조선소에 비해서 생산성이 30%에 미치지 못하고 중국 같은 경우도 많은 경우에 60%, 70% 적은 경우 50%라고 되어 있는데요, 저희는 이런 이야기를 드리고 싶습니다. 그러면 한국 조선산업은 언제까지 저임금에 기반해서 운영할 것이냐 저는 역으로 이것을 묻고 싶습니다. 아까 2천만 원 이야기는 중형 조선소 이야기입니다. STX조선해양 같은 경우가 그러하고 말씀드렸다시피 성동조선소는 2년 4개월 무급휴직을 하는데 그렇다고 하면 그 조선소들은 경쟁력이 생기는가를 묻고 싶다는 것입니다. 해양플랜트는 사장님 말씀대로 임금격차가 그렇게 크게 나서 경쟁력이 없다고 하는데 그렇다면 어떻게 해서 현대중공업 임금을 3배나 더 높게 주는데도 중국조선소를 제치고 수주를 해올 수 있는 것인지 저는 그 사실이 팩트체크 되어야 한다고 생각합니다.

박성국 (매일노동뉴스 논설위원)

STX조선해양 관련해서 그 이야기가 나온 것 같은데 구조조정 전에 4천8백만 원을 받다가 구조조정 합의 이후에 2천만 원을 받는 것은 무급휴직을 했기 때문에 임금이 줄어든 것입니다. 원래는 4천8백만 원보다 더 많이 받았죠. 이번에 무급휴직 6개월을 끼고 2천만 원으로 줄어든 것입니다.

말씀드렸던 것처럼 정규직의 임금이 줄고, 인원도 줄어서 고정비가 줄어들었는데 배를 건조하기 위해서 도대체 어떻게 하고 있느냐면 사내하도급을 운영하게 됩니다. 고정비가 줄고 변동비가 커졌는데 총고용비용은 별로 변하지 않았습니다. 고용비용이 줄어들지 않은 상태에서 고정비가 줄고 변동비가 그걸 채웠다는 겁니다. 즉, 정규직이었던 분들이 희망퇴직을 한 후 사내하청으로 간 것입니다. 2천만 원 받을 거면 사내하청으로 가서 5천만 원에서 6천만 원 받겠다는 것입니다. 실제 144명이 희망퇴직 했는데 다시 STX의 사내 협력사로 재채용이 되었어요. 그분들이 지금 정규직보다 두 배 더 많이 받습니다. 사업장 내에서 얼마나 위화감이 조성될 것인지 짐작이 되리라 봅니다. 문제는 STX조선해양도 그렇고 성동도 그렇습니다. 대부분 해법을 무급휴직으로 잡다 보니 빅3에서도 임단협 쟁점이 지금 무급휴직입니다. 김태정 부장 말씀처럼 무급휴직 할 거냐 말 거냐로 분쟁이 생기고 있습니다. 저는 개별기업에서 해소할

수 없는 부분이라고 생각합니다. 노조도 물론 못 받는다고 이야기를 하지만 우리가 성동조선과 STX조선해양에서 배워야 할 점은 노동자들이 회사가 망하는 것을 그냥 보고만 있는 사람들은 아니라는 것입니다. 회사가 망하는 걸 보고 싶지 않기 때문에 해고시키지 않는다고 하면 임금 절반이 날아간다 하더라도 버티겠다는 것이 노동자입니다. 마지막까지, 최후의 순간까지 기업을 지키는 자가 노동자라는 겁니다. 따라서 현대중공업이나 삼성중공업 등에서 나타나고 있는 무급휴직 분쟁은 개별기업에서 해결하기 어렵습니다. 기업 울타리를 벗어나서 새로운 대화기구에서 해법이 제시되면 거기서 여러 가지 양보할 게 있을 것이라고 봅니다.

정승일 (새로운사회를여는연구원 이사)

조선소 노동자들의 소득이 정규직의 경우 평상적인 시기라면 보통 7천에서 8천만 원 정도입니다. 우리나라 국세청 기준으로 소득상위 10%에 속하는 수준입니다. 사내하청으로 내려가면 거기서 1~2천만 원 떨어집니다. 아까 말씀하셨던 2천5백만 원은 우리나라 평균수준 정도입니다. 발제에서 제가 대공황 이야기를 드렸습니다. 1930년대 대공황 과정 속에서 유럽의 독일, 스웨덴과 미국에서 국가복지시스템이 인류역사상 처음으로 만들어집니다. 도저히 특정 기업 혼자 감당할 수 없기 때문에, 특정 대기업 한 곳의 입장에서는 무급휴직이라는 게 불가피한데 그것으로 감당이 안 되기 때문에 국가가 나서서 이 사람들 먹고살게 해줘야 되는 것 아닌가라는 이야기가 나와야 한다고 봅니다.

김태정 (민주노총 금속노조 정책부장)

정 박사님 말씀이 조선노동자들 평균임금이 7~8천만 원 된다 그러셨는데 과거에는 그랬습니다. 과거에는 잔업, 특근을 그만큼 했기 때문에 연봉이 7천에서 8천만 원까지 갔던 시기가 있었습니다. 지금은 중형 조선소 빼고 빅3 이쪽의 평균 연봉이 작년엔 6천5백만 원이었습니다. 그리고 근속년수는 당연히 25년이 넘었고, 평균연령은 50세에 가깝습니다. 이런 조건에서 이들이 받는 연봉이 이들이 하는 일과 비교했을 때 많이 받는 것인가에 대해 생각해 볼 필요가 있다고 봅니다.

김성우 (헌법개정국민주권회의 사무총장)

정승일 박사님 발제에 전적으로 동의합니다. 산업정책이 주도가 되면서 정부가 조선산업에 대해 제대로 된 정책을 해나가야만 한다는 데 동감합니다. RG부분에 대해서는 중앙정부와 지방정부가 주도적으로 이 해법을 찾아야 한다고 생각합니다. 다만, 인건비 문제입니다. 조선산업이 경쟁력을 가지려면 기술력과 RG부분, 금융부분이 있고, 그 다음 인건비 부분이 있다고 봅니다. 최근 중국, 싱가포르와 인건비 부분에서 대비가 되기 때문에 이 부분은 아무리 기술력이 좋아져도 일정부분 커버가 되지만 한계가 올 수밖에 없습니다. 흔히 스웨덴 말뚝의 눈물을 이야기할 때, 스웨덴이 기술이 없어서 망한 것이 아니거든요. 기술이 있음에도 불구하고 특히 인건비와 관련하여 경쟁이 뒤떨어진 영향이 있습니다. 최근 현대중공업에서 여러 번 발표를 했더라고요. 선박부분은 지금 문제가 없는데 해양플랜트는 일거리가 없어 2~3천 명 정규직에 대해 이야기하고 있습니다. 인건비는 중국이 우리의 1/3수준이고 싱가포르는 동남아 인력을 쓰니까 1/5수준 이하로 쓰는 것 같습니다. 이런 나라와 경쟁을 하려니 경쟁이 안 되는 것이 현실이라고 봅니다. 어쨌든 현안이라서 그 말씀을 들어보고 싶었습니다. 자동차산업과 관련해서 현재 광주일자리 모델이 있습니다. 현대나 기아차의 반값 임금인 4천만 원 기준으로 하는 모델인데 조선업에도 이미 구조조정이 다 되었으니 낮은 임금으로도 사람을 모을 수 있겠다 싶은데, 특히 경남지역의 경우 조선업에도 광주형일자리를 적용시킬 수 있지 않을까 생각해 봅니다.

안민지 (금속노조 정책기획부장)

토론회 자리에서 모두가 조선산업 대책을 같이 고민해야 할 절박함에 대해 공감하고 있다는 점에서 좋은 자리라고 생각합니다. 장기적으로 시황이 반복될 수밖에 없는 업종특성상 산업정책 자체가 장기적인 시야로 경쟁력을 확보하는 방향으로 가야 하는데 그것이 부족하다는 점을 이야기하고 싶습니다. 노조에게 어떤 고민이 있느냐고 물어보면 솔직히 저는 그렇게 이야기하고 싶습니다. 일단 열심히 했을 뿐인데 우리에게 무슨 죄가 있냐는 식의 말은 지금 노조가 하고 있지 않습니다. 사실 경영부실 책임도 굉장히 많이 떠안고 엄청난 희생을 감수하면서 어떻게 이 위기를 극복할 수 있을지 많이 고민하고 있는 상황입니다. 그렇지만 국책은행 등에

서 제시하는 방식은 너무나 과도한 인력구조조정 방식이라고 봅니다. 수주 받은 배조차 만들 수 없을 정도로 너무나 과도하게 인력조정을 하고 있습니다. 이것은 조선산업을 철수하자는 것 아닌가 하는 생각까지 들게 하는 상황입니다. 저는 산자부 과장님께서 발제해 주신 말씀이 감명 깊었습니다. 그러나 한편 고민이 드는 부분이 있습니다. 발제에서 산업과 금융의 균형을 말씀하셨는데 당사자가 느끼기에는 솔직히 공감되지 않습니다. 시장에 어느 정도 맡겨야 된다는 말씀하셨는데 저는 정부대책이 정말로 필요하다고 생각합니다. 핵심인력이 필요하고 또 유지하려고 노력한다고 말씀하셨지만 일방적 구조조정이 진행되고 있는 상황에서 어떻게 핵심인력을 유지할 수 있을 것인지 불분명합니다. 노조에서도 중형 조선소 어떻게 살릴 수 있을 것인지 정말 절박하게 생각하고 있습니다. 문제는 이것이 우리만 고민해서 될 문제가 아니라는 점입니다. 적극적인 정부정책의 고려가 필요하다고 생각합니다.



09

> 전문위원 정책 스케치

- 고용친화적 구조조정과 유연안정성(flexicurity)

손동희 전문위원

- 디지털과 산업안전보건 패러다임의 전망

설문수 전문위원

| 전문위원 정책 스케치 |

고용친화적 구조조정과 유연안정성(flexicurity)

손동희 전문위원

구조조정의 일상화

노사관계와 구조조정(corporate restructuring)은 동전의 양면처럼 불가분의 동시적 속성을 지닌다. 두 요인의 불확실한 인과성(causality)은 아마도 이런 연유일 것이다. 증폭된 노사갈등은 작업장 헤게모니 장악을 위한 수단으로써 구조조정의 정치적 프레임 작동의 빌미를 제공하기도 하며, 산업구조와 경기변동에 따른 조직의 생존위기 국면에서 동원하는 구조조정은 노사갈등을 촉발하는 원인이 되기도 한다. 자동차부품회사였던 갑을오토텍이나 발레오전장, 전자부품업체인 KEC 등은 익히 잘 알려진 전자의 사례들이며, STX조선해양이나 성동조선해양 등 대다수 조선업종과 금호타이어, 쌍용자동차 등은 후자의 측면이 강한 대표적인 사례들이다. 문제는 구조조정과 노사갈등의 불편한 동거가 이제는 상시화되고 있다는 점에 있다. 더군다나 구조조정이 동반하게 될 사회적 비용의 크기를 거시경제와 일자리 감소 측면에서 다루고 있는 사이에, 현장에서 구조조정을 온몸으로 정면하게 될 노동자 개인과 그 가족들은 '산술의 문제'가 아니라 '생존의 문제'로 다가온다는 점이다.

지난 9월 13일, 경제사회노동위원회에서는 쌍용자동차 해고자 전원 복직의 사회적 대타

협 소식을 전하기 위한 기자회견이 있었다. 쌍용자동차 노사와 금속노조 쌍용자동차지부 그리고 경제사회노동위원회가 함께 이뤄낸 결실이었다. 2019년 상반기까지 해고노동자 119명을 단계적으로 복직시키되 부서 미배치 시 2019년 말까지 6개월간 무급휴직 후 복직이 완결되도록 한다는 것이 합의의 요지이다. 쌍용자동차는 1997년 IMF 이후 중국 상하이차에 매각된 후 2009년 법정관리 신청과 2,600여 명의 대규모 인력감축 구조조정 그리고 2010년 말 인도 마힌드라 인수 과정을 거쳐 왔다. 이후 해고자에 대한 단계별 복직이 부분적으로 이루어져 오던 중 이번에 최종 합의에 이르렀다. 구조조정 이후 9년간 30명의 해고노동자와 그 가족이 유명을 달리했고 노사갈등 과정에서 발생한 손배 가압류 등 해결해야 할 과제도 아직 남아있다. 합의가 무색할 만큼 노사가 너무 먼 길을 돌아온 셈이다. 기울어진 운동장에서 노동자가 맞이하는 구조조정은 일시적 사건으로 치부하기 어려운 문제이다. 그런 의미에서 구조조정은 이미 사회적 의제의 성격을 띠 수밖에 없다.

지난 7월에는 철도노조와 코레일이 해고 승무원 180명을 정규직으로 채용하기로 합의했다는 소식도 전해졌다. 2004년 철도공사 정규직 직접고용으로 알고 입사했던 승무원들이 한 국철도유통의 자회사에 계약직 형태로 고용 전환되면서 갈등이 시작된 이래 2006년 280여명 해고 통보와 이후 우여곡절을 겪어오다 끝까지 복직 소송에 참여해 온 180명이 정규직 채용으로 타결된 것이 내용의 요지이다. KTX 승무원의 복직과정은 12년이 소요되었다. 그것도 대법원의 재판거래 사법농단이 사회 쟁점화되지 않았다면 회복되지 못할 수도 있었다.

고용친화적 구조조정은 구조조정의 불가피성에 대한 부인이 아니라 구조조정에 대한 접근과 패러다임의 전환 필요성을 제기하는 것에 다름 아니다. 기업별 노사관계와 교섭구조 하에서 인원감축(downsizing) 중심의 수량적 구조조정은 앞서 살펴 본 사례에서도 알 수 있듯이, 노동자가 감당해야 할 고통과 비용이 너무 가혹할 뿐 아니라 기업과 지역경제에도 그다지 바람직하지 않다. 더욱이 최근의 구조조정 실태는 일시적인 경기변동적 성격이 아닌 산업구조적 변동성 요인이 크게 작용하고 있다는 전문가들의 견해에 비추어 고용친화적 구조조정의 필요성을 더욱 절실하게 하고 있다.

고용친화적 구조조정은 시장친화적 구조조정과 완전히 배타적인 것만은 아니다. 타협할 수 있는 공간이 없지 않다. 시장친화적 구조조정은 재무적 관점에서 생존 가능한 기업과 생

존 불가능한 기업을 구분하고 이에 따라 재무구조의 재조정을 통해 청산 또는 재구조하는 과정으로 파악된다¹⁾. ‘유연안정성(flexicurity)’은 기업 생존가치를 중심으로 하는 시장친화적 구조조정과 노동자의 고용이라는 관점을 견지하는 고용친화적 구조조정이 만나 타협할 수 있는 유력한 공간이다.

고용친화적 구조조정을 위한 유연안정성(flexicurity)의 소환

유연안정성(flexicurity)은 자본과 시장이 요구하는 유연성(flexibility)과 노동이 요구하는 안정성(security)을 동시에 대변하는 개념이다. 우리에게도 이미 낯익은 개념이지만 논쟁거리로부터 피난하듯 서랍에 넣어둔 지 꽤 되었다. 네덜란드를 기원으로 하는 이 개념은 현재 유럽연합의 사회적 모델의 핵심으로서 영미형 자유시장경제 모델의 탈규제 유연화에 대한 정책 대안이 되어 있다²⁾.

고용친화적 구조조정을 위해서는 유연안정성의 소환은 불가피하다. 자본의 유연성 요구는 시장의 효율성(efficiency)을 극대화할 수는 있지만 해고를 동원한 인원감축의 수량적 유연성은 노동배제적 방식의 극단적인 노동시장 유연화를 지향한다. 반면, 노동의 안정성 요구는 높은 고용안정성 보장과 형평성(equity)을 극대화할 수 있지만 기업의 지속가능한 생존과 대외 경쟁력을 떨어뜨리는 요인이 된다. 노동시장의 유연성과 안정성에 대한 요구는 유연안정성 모델을 경유하여 ‘규제된 유연화(disciplined flexibility)’ 형태로 모습을 드러낸다. 노동자의 기본권이 존중되는 노동시장 유연화이다. 한국의 노동시장 양극화는 노동시장에 대한 각 주체들의 편리한 관점을 지지하게 만드는 요인이 되기도 한다. 외환위기 이후 노동시장 구조변화에서 한국의 정규직은 비정규직에 비해 훨씬 안정적이지만, OECD 국가 중에서는 노동시장이 가장 유연하다는 미국보다 고용이나 임금, 노동시간 변동성이 높은 편이다³⁾. 노동시장이 평균적인 의미에서는 상당히 유연하다는 뜻이다. 제도적 측면에서는 고용보호의 엄격성 수준이

1) 이병기·신석훈·김미애·정승영·김수연(2014), 『시장친화적인 기업구조조정 제도 구축방안』, 한국경제연구원.

2) 조문문(2014), “유럽연합의 유연안정성 모델: 유연성과 안정성의 균형 실험”, 산업노동연구, 20(2), 317-354.

3) 김유선(2008), “노동시장의 유연안정성”, 한국노동사회연구소, 96.

OECD 평균 수준이지만, 실태적인 측면을 노동이동률을 통해서 보면 OECD 국가 가운데 가장 유연성이 높은 편이기도 하다⁴⁾. 이처럼 정규직과 비정규직의 노동시장 양극화, 제도적 측면과 실태 간의 간극은 노사 각 주체가 노동시장에 대한 유리한 측면만을 부각시키는 한계점의 원인을 제공하기도 한다.

노동시장에 대한 유연성과 안정성에 대한 서로 다른 요구가 구조조정이라는 국면과 마주하게 될 때 최소한 ‘고용친화적인’ 또는 ‘규제된’ 구조조정을 위해서는 ‘유연안정성’은 선택이 아니라 반드시 고려되어야 할 필연적 요소이다. 문제는 우리 노사관계가 공고한 기업별 체제라는 점에 있다. 구조조정이 일시적인 경기변동적 요인에 기인한다면 ‘미시적 조합주의(micro corporatism)’에 기반하는 유연안정성 모델로 해결을 고민해 볼 수 있다. 예컨대, 배치전환과 교대제 변경, 노동시간 단축 등 기업단위에서의 기능적 유연성(functional flexibility)과 그에 따른 보상 유연성의 증가를 상호 교환하는 양보교섭(concession bargaining)이 가능할 것이다. 그러나 산업구조의 변동이나 장기적인 경기침체 등에 기인하는 구조조정의 불가피성은 기업단위에서 해결할 수 있는 수준을 넘어선다. 노조 입장에서 흔히 요구하는 ‘총고용 보장’은 기업단위에서 해소할 수 있는 사안이 아닌 셈이다. 이 경우 고용친화적 구조조정이 가능하기 위해서는 적어도 산업단위(meso-corporatism) 또는 전국단위의 ‘거시적 조합주의(macro corporatism)’에 기반하는 유연안정성 모델이 필요할 것이다.

유럽연합은 집행이사회 고용사회장관들의 비공식적 모임에서 ‘유연안정성’을 “안정성을 통한 유연성(flexibility through security)”으로 규정한 바 있다⁵⁾. 다시 말해서 안정성은 직장안정성(job security)이 아니라 고용안정성(employment security) 또는 취업보장성을 뜻한다⁶⁾. 기업단위를 넘어 기업 간 이동을 전제로 하는 고용자체의 안정성 즉 고용가능성(employability)과 시장성(marketability)을 높이는 것이 고용안정성 강화이다. 사실상 유럽의 경우처럼 두터운 사회안전망은, 기업단위의 노동시장 유연성을 사회적 차원에서의 안정성으로 완충해나가는 선순환적 유연안정성이 작동하도록 하는 중요한 조건들이다. 그러나 우리

4) 김준(2015), 『우리나라 노동시장의 유연성과 안정성: 현황과 과제』, 국회입법조사처.

5) Cazes, S. & A. Nesporova(2006), “Combining Flexibility and Security for Employment and Decent Work in the Western Balkans”, (ILO, Informal Ministerial Meeting) South-East Europe Review, pp.7-24.

6) European Commission(2007), “Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security”, p.7.

의 경우 구조조정 과정에서 높은 유연성의 허용 즉, 인원감축의 탄력적인 허용에 대응하는 기업 바깥의 안정성 담보는 매우 취약하다. 적절한 사회보장제도와 적극적인 노동시장 정책의 강도는 노동시장의 유연성 강도를 결정하는 핵심요소이다. 앞서 제시한 구조조정 사례와 최근 지속되고 있는 조선·자동차 등 제조업 중심의 빈번한 구조조정 과정에서 노사갈등이 첨예하게 드러나는 것은 취약한 사회안전망과 적극적인 노동시장 정책의 부재에 기인한다⁷⁾. 이런 상태에서 수량적 구조조정은 구조조정에 따른 비용을 노동자에게 온전히 전가시켜 사회화 시키는 것에 다름 아니다.

이를 극복하기 위해서는 단기적으로는 한국의 부족한 사회안전망 지형에 맞는 유연안정성 모델을 고민해볼 필요가 있다. 경남지역 중심의 조선산업의 위기와 상시적 구조조정, 한국GM 군산공장 폐쇄, 금호타이어 매각 등 지역경제에 큰 영향을 미치는 거점산업의 침체가 상당하다. 전후방 연관산업이 방대하고 취업유발계수가 상대적으로 높은 이들 제조업의 침체는 일자리 감소와 직간접적으로 연결되고 있기도 하다. 기업단위의 유연안정성 접근으로는 해결하기 어렵다. 최소한 지역단위 또는 산업이나 업종단위에서의 유연안정성을 디자인해야 한다. 이를 위해 각 주체들의 사회적 대화의 필요성에 대한 인식이 그 어느 때보다 중요해 보인다.

고용친화적 구조조정을 위한 각 주체의 역할

고용친화적 구조조정 패러다임의 근간에는 노사관계 주체들의 사회적 책임감과 더불어 참여를 통한 사회적 파트너십 형성의 의지가 기능할 수 있어야 한다. 결국 고용친화적 구조조정은 관련 이해당사자들의 역할과 패러다임 전환이 전제될 때 가능할 것이다. 자본과 경영은 구조조정 발생 원인에 대한 규명과 책임소재를 명확히 할 필요가 있을 것이다. 장기적 전망을 세우는 과정에서 노동자와 노조의 적극적인 참여를 보장함으로써 구조조정 과정의 투명한 정보공유와 미래의 청사진에 대한 신뢰 공간을 형성할 수 있어야 할 것이다. 금융중심의 단기적

7) 우리나라의 경우, 고용노동부의 특별고용지원업종 지정, 고용위기지역 지정 등 지역과 업종지원을 위한 제도가 운영되고 있으며, 그 세부사업으로 노동자 재취업과 직업훈련 기회 확대 등에 대한 지원과 사업주의 고용유지에 따른 지원 등이 이루어지고 있으나 구조조정에 따른 사회안전망으로서의 효과에 대해서는 미미하다는 것이 전문가 및 노동자 당사자들의 일반적 인식이다.

성과회복을 위한 구조조정으로 노동자에게 고통이 전담되지 않도록 그 프레임을 전환시킬 수 있어야 할 것이다.

흔히 희망퇴직 또는 명예퇴직은 사실상 해고의 사전 단계로 활용된다. 노동법이 요구하는 ‘경영상 정리해고’의 까다로운 요건을 비껴갈 수 있는 수단이기도 하기 때문이다. 노동법 상으로는 고용계약의 합의해지 형태로 볼 수 있지만 근로기준법에 명문화된 규정은 없다. 구조조정에서 흔히 동원되는 이 같은 방식의 문제점은 사용자의 경제적인 우월한 지위로 노동자로 하여금 합의해지 형태로 명퇴를 사실상 강제할 수 있다는 점이다⁸⁾. 노조 역시 불가피한 인원 감축이 예상되는 상황이라면 노동자 개인의 자발적 선택이라는 측면에서 느슨한 경계성을 띠기도 한다. 어찌되었건 구조조정 사전 단계에서 이루어지는 이 같은 장치에 대해 노조와의 긴밀한 협의와 조정은 반드시 이루어져야 할 것이다.

한편, 노조 역시 노사관계에 대한 대결적 구조에서 참여적 구조로 대응기조의 전환이 필요하다. 노조운동의 방향을 독점모형(monopoly)으로부터 집단적 목소리 모형(collective voice)으로 이동시킬 필요가 있다. 특히, 원·하청 구조를 비롯해 정규직·비정규직 간 노동시장 양극화가 심각한 상황에서 노조운동 역시 포용적 노동운동체계로의 전환이 필요할 것이다. 현대중공업의 1사 1노조 전환은 이런 측면에서 고무적이다. 또한 구조조정 국면에서 기업내부의 기능적 유연성 확보에 협력하고 필요한 경우 노동시간을 비롯한 다양한 보상의 양보를 통해 불가피한 구조조정에 대한 고통분담을 허용할 준비도 필요하다. 원·하청 구조의 다단계 노동시장에서는 연대임금과 기금 조성 등의 방식을 동원하는 연대성이 발휘될 수 있어야 할 것이다.

중앙정부와 지자체, 지역사회는 동원 가능한 자원과 인프라를 통해 산업 또는 지역단위의 거버넌스를 구축하여 유연안정성이 작동할 수 있도록 정책적인 지원을 고려할 수 있어야 할 것이다. 연대임금이나 공동기금의 조성 그리고 중앙정부나 지자체의 정책적 지원은, 기업 내

8) 이주호·이승길(2017), “구조조정시대에 희망퇴직의 운용에 관한 법적 소고”, *아주법학*, 11(2), p.242.

부(Job security)뿐만 아니라 불가피한 산업구조의 변화에 대응하기 위해 기업 외부의 안정성(employment security)을 높이기 위한 교훈·훈련과 숙련축적을 위한 방안에 집중될 필요가 있다.

사회적 대화 의제로서 ‘구조조정 특위’의 설치 제안

ILO는 기업의 구조조정에 대해 어떻게 하면 경제적 이득을 극대화하면서 노동자와 사회의 비용을 최소화할 것인가에 대해 “사회적으로 감수성 있는 기업 구조조정(socially sensitive enterprise restructuring)”⁹⁾ 방향을 제시한 바 있다. 구조조정에서 인력감축 방식(down sizing)을 최소화하고 부득이한 경우 사회적으로 감수성 있는 방식, 예컨대 사회적 대화를 통해 수행할 것을 제안하고 있는 것이다. 사회적 대화를 통한 고용친화적 구조조정 대안 탐색이 ‘함께 수영(swimming together)’하는 것이라면, 과거의 인력감축 방식의 구조조정은 ‘각각 침몰(sinking separately)’하는 것으로 표현될 법하다.

최근 현장 곳곳에서 현안이 되고 있는 구조조정 이슈를 경제사회노동위원회의 사회적 대화 의제로 상정하여 논의할 가치는 이미 충분하다. 구조조정이 궁극적으로 지속가능한 산업 경쟁력을 확보하고자 하는 전망의 한 수단이라는 점과 이에 대한 기준과 원칙 등 일련의 구조조정 가이드라인을 마련함으로써 구조조정 과정에서의 분배적·절차적 공정성을 확보하는 것은 노동계뿐만 아니라 경영계 입장에서도 큰 유익임에 틀림없다. 고용친화적 구조조정은 전술한 바처럼, 유연안정성의 소급을 요구하고 있으며 이는 개별기업 단위에서의 유연성의 한계를 극복할 수 있는 새로운 대안 모색을 가능하게 한다. 제한된 소수의 투기적 의사결정에 의존하는 구조조정이 격한 노사갈등을 동반할 수밖에 없었던 경험은 다시 상기할 필요조차 없다. 사회적 대화를 통해 모색할 수 있는 구조조정의 새로운 패러다임의 큰 방향은 따라서 산업경쟁력 강화와 고용친화적 구조조정이 될 수 있을 것이다.

9) https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_075541/lang-en/index.htm

Nikolai Rogovsky(2005), Restructuring for Corporate Success, A socially sensitive approach, ILO, Geneva.

경제사회노동위원회는, 올해 4월 제2차 노사정대표자회의에서 노동계가 ‘구조조정 특위’ 구성을 제안한 이래로 구조조정 관련 전문가들로 구성된 연구회를 조직하여 지금까지 6차에 걸친 연구 세미나와 공개토론회 개최 등 구조조정 관련 연구를 진행해 오고 있다. 국내 구조조정 사례 연구는 STX조선해양과 금호타이어, 한국GM과 쌍용자동차 등을 대상으로 진행 중이며 외국 사례는 폭스바겐을 비롯하여 독일의 구조조정 전반의 제도와 내용을 조망하고 있다. 현행 구조조정 관련 법제의 개선방안도 함께 검토되고 있다. 구조조정 특위가 구성될 경우 이러한 연구성과는 사회적 대화 참여 주체들에게 유익한 논의자료로 제공될 수 있을 것이다.

기업경쟁력을 높이기 위해 환경변화에 적응할 수 있도록 노동시장 유연성을 제고하는 것은 유연안정성의 중요한 한 축임에 틀림없다. 다만, 구조조정 과정은 기능적 유연성과 고용친화적 방식으로의 전환이 필요하다. 불가피한 인력감축의 경우에도 노동자의 고용안정성(employment security)을 높이기 위한 제반 교육훈련 인프라의 구축 방안은 사회적 대화의 중요한 의제가 될 것이다. 중앙정부 및 지자체의 정책적 지원이 가동되도록 하기 위한 조건과 제반 협업구조를 도출하기 위해서도 구조조정 특위 설치를 통한 이해당사자의 사회적 대화는 필수불가결한 요소이다. 개별기업이 개별적 방식의 구조조정으로 위기에 대응하는 것은 매우 독립적이고 시장적인 방식일 수 있지만 항상 유리한 방식이 아니라는 점과 ‘함께 수영’할 때의 유익이 간과될 수 있음을 상기할 필요가 있다. 구조조정을 시장에만 맡겨놓지 않는 것은 이런 이유 때문일 것이다. 유럽은 말할 필요도 없겠거니와 미국의 경우에도 다양한 정부 개입과 지원제도가 있으며 GM파산 국면에서 미국이 보여준 대응은 이미 좋은 사례이다. 묵혀두었던 유연안정성을 고용친화적 구조조정으로의 패러다임 전환 모색을 위한 방편으로 삼아 노사정 각 주체들이 머리를 맞댈 수 있는 자리가 속히 마련되기를 기대한다.

| 전문위원 정책 스케치 |

디지털과 산업안전보건 패러다임의 전망

설문수 전문위원

덴마크 남부대학의 에릭 홀나겔(Erik Hollnagel) 교수는 그의 저서 『안전 패러다임의 전환』에서 “앤드류 헤일(Andrew Hale)과 얀 호프덴드(Jan Hovdend) 교수는 안전의 발전을 기술시대(Age of technology), 인적요소 시대(Age of human factors) 그리고 안전관리시대(Age of safety management)의 3세대로 구분하여 설명하였다”고 했다. 산업혁명 초기 제1세대에는 위험은 사용하는 기술로부터 나오기 때문에 이를 예방하기 위해서 기술적인 방법을 찾았으며, 제2세대에는 1979년 미국의 Three mile 섬 원전사고를 계기로 비행기 조종사의 조작 오류와 같은 인적요인에 대해 관심을 가졌으며, 제3세대에는 1980년대에 발생한 체르노빌 원전사고와 우주왕복선 챌린저호 폭발사고를 계기로 사고발생 원인과 관련하여 인적요인 외에 조직에 관심을 가지게 되었다고 설명하고 있다. 이는 기술의 발전에 따라 안전에 대한 대응 방식도 달라졌다는 의미로 해석된다.

지금으로부터 약 30여 년 전 독일의 사회학자 울리히는 그의 저서 『위험사회-새로운 근대성을 위하여』에서 현대사회를 위험사회라고 하였다. 위험사회에서 위험은 인간의 행동과 통제 범위를 초월하여 비자연적이고 이차적이며 불확실성이 크다고 했다. 또한 위험은 시간적, 공간적, 사회적 경계를 초월한다고 했다. 혹자는 현대 사회를 초연결 사회라고 한다. 초연결 사회

란 “디지털과 통신 기술의 발달로 시간, 공간의 경계가 허물어져 사람, 사물 및 공간이 네트워크로 연결되어 정보가 공유 및 활용되는 사회”를 뜻한다. 세계 다보스 포럼(World Economic Forum 16)에서 발표된 자료에 따르면 제4차 산업혁명을 인공지능(AI), 사물인터넷(IoT), 기계학습(ML), 3D프린팅, 로봇공학, 생명공학기술 등이 융·복합을 통해 발전하는 기술혁신이라고 설명하고 있다.

최근 전 세계적으로 4차 산업혁명으로 인한 미래사회의 환경변화와 대응에 대한 연구가 활발히 진행되고 있다. 산업안전보건 분야도 예외는 아니다. 지난 2017년 프랑스 낭시에서 “기술혁신과 미래의 안전보건”을 주제로 컨퍼런스가 개최되었다. 필자가 직접 그 컨퍼런스에 다녀올 기회는 없었다. 다녀온 사람이 정리한 자료를 통해 그 내용을 간접적으로 접하였다. 그 자료집을 바탕으로 컨퍼런스에서 발표된 내용 중 정보통신기술의 발달이 안전보건에 미치는 영향에 대한 내용을 간단히 소개하면 다음과 같다.

발표된 내용의 핵심은 정보통신기술의 급격한 발전과 산업구조의 변화가 가져올 노동환경 변화로 인해 시간과 공간의 경계를 허무는 특수한 형태의 근로와 디지털 업무환경으로 인한 스트레스와 같은 미래 환경에 적합한 산업안전보건 대응방안이 필요하다는 것이었다. 그 중 하나가 제조·생산 시설의 무인화와 자동화가 접목된 스마트 공장(Smart Factory)¹⁾에서 발생할 수 있는 대형사고를 예방하기 위한 안전보건 신기술의 개발 필요성 이었다.

미래 사회는 정보통신기술의 급속한 발전으로 플랫폼을 기반으로 하는 신사업모델이 급속하게 성장하고, 개인과 개인 간 상품 및 서비스 거래가 활발해지며, 일하는 공간과 시간에 대한 경계가 허물어지고, 인간과 기계가 협업을 하거나 로봇이 인간의 일을 급속하게 대체할 것이며, 근로자와 사업주의 경계가 모호해질 것이라고 예상하고 있다. 이와 같은 산업구조의 패러다임 변화와 막대한 정보를 처리하는 디지털 기술로 인해 테크노 스트레스²⁾, 번 아웃 증후군³⁾, 사이버 협박, 전자파 장애 등이 노동자의 안전과 보건에 있어 새로운 핵심이슈로 등장할

1) 생산·제조 시설 등에 디지털 자동화 솔루션이 결합된 정보통신기술이 적용된 지능형 공장

2) 노동자가 새 기술에 대응하지 못하여 생기는 정신적인 스트레스

3) 직무 수행 중 극심한 정신적, 육체적 피로를 느끼고 직무에서 오는 열정과 성취감을 잃어버리는 증상

것으로 예측했다. 특히, 드론 산업의 발전은 통신장애 또는 두절 등으로 인한 사고발생 위험, 장시간 사용으로 인한 근골격계 질환, 범죄 또는 테러의 목적으로 악용될 위험 등이 존재하고 있어 이에 대한 대응이 필요하다고 했다.

과거에는 일하는 시간과 휴식시간이 비교적 명확하였다. 그러나 정보통신기술의 발달로 시간과 공간의 경계가 유연해지고 모호해지면서 업무강도가 높아지는 부작용이 발생하고 있다. 이와 같이 정보통신기술(ICT)의 발달은 일과 사생활의 경계를 모호하게 하여 노동자의 업무량과 스트레스가 증가함에 따라 자살, 수면장애로 인한 우울증, 과민반응 등의 문제가 나타날 것으로 보고 있다. 이에 대한 해결 방안으로 일과 삶의 균형 유지 필요성을 제시했다.

또한, 자동화 등 디지털화된 미래의 노동 환경에서는 노동자의 육체적 부담은 감소할 수도 있는 반면, 신체활동을 거의 하지 않거나 단순한 업무만 수행함에 따라 성취감을 상실하여 정신건강에 나쁜 영향을 미칠 수도 있다고 예측했다. 이에 대한 대응으로 근로자의 정신건강을 고려한 업무 환경 및 시간설계, 업무 시간 외 개인적인 취미활동 장려, 디지털 업무환경에 적합한 위험성 평가 기법 개발, 근로자의 신체활동을 촉진시키기 위한 방안 등에 대한 연구의 필요성이 제시되었다.

그리고 머지않아 사람과 로봇이 협업하여 제품을 생산하는 시대가 도래할 것으로 예측했다. 이로 인해 발생할 수 있는 새로운 형태의 유해·위험 요인 중의 하나로 작업자와 로봇이 같은 작업 공간에서 협업을 할 경우 전자파 장애 등으로 인한 기계의 오작동에 의한 사고발생 위험뿐만 아니라, 로봇과 사람이 협업을 할 경우 작업자가 기계의 생산속도에 맞춰 일을 해야 하는, 즉 기계가 작업을 주도함에 따라 발생할 수 있는 근골격계 질환 예방을 위한 인간공학적 관점에서의 해결방안도 고민할 필요가 있다는 것이다.

유럽 직업안전보건청(EU-OSHA)은 신기술, 새로운 작업 방법 및 사회의 변화가 작업장 안전과 보건에 미칠 수 있는 영향에 관한 다양한 연구를 진행하고 있다. 그들 중 하나가 정보통신기술(ICT)의 발달이 작업장 안전보건에 미치는 영향에 관한 것이다. 2017년 유럽 안전보건청이 발표한 연구결과에 의하면 안전보건 측면에서 정보통신기술 발달의 가장 주요한 혜택은 사람들을 유해한 환경으로부터 벗어나게 하고 작업장 안전보건에 유익한 의사소통을

위한 새로운 기회를 제공할 것이라고 예측했다. 반면, 정서 및 인지적 부하(emotional and cognitive load), 영구적인 연결성(permanent connectivity), 전통적인 작업계급의 상실과 같은 심리사회적(psychosocial) 위험, 그리고 모바일 기기 사용과 기계-인간의 인터페이스 증가로 인한 인간공학적 위험들이 미래의 안전보건에 있어서 중요한 도전과제가 될 것으로 예측했다.

지난해 우리나라에서 산업재해로 사망한 노동자는 1,957명이며, 이중 질병이 아닌 사고로 사망한 노동자가 964명이다. 우리나라의 노동자 1만 명 당 사고사망자 수를 일컫는 사고사망 만인율은 독일과 같은 선진국의 2배 내지 3배 수준이다. 정부도 이러한 산업재해의 심각성을 인식하고 국민 생명 지키기 3대 프로젝트로 산업재해 사망자, 자살자, 교통사고 사망자 수를 2022년까지 절반으로 줄이겠다고 발표하였다. 노사정대표자회의에서도 산업재해 예방을 위한 혁신적인 방안을 마련하기 위해 산하에 회의체를 발족하기로 합의하여, 지난 7월 17일 '안전하고 건강한 일터를 위한 산업안전보건위원회(이하, 산업안전보건위원회)'가 발족되어 운영되고 있다.

산업안전보건위원회는 산업안전보건 사각지대 해소, 산업안전보건 법·제도 실효성 확보, 산업안전보건 감독행정 체계 개선 등을 논의의제로 선정하였다. 단기 논의의제로 선정된 산업안전보건 사각지대 해소와 산업안전보건 법·제도 실효성 확보에 관한 세부 논의 의제로 최근 급격한 기술의 발달과 산업구조의 변화에 따른 노동환경의 변화로 말미암아 발생하고 있는 플랫폼 노동자, 감정노동, 과로사, 과로자살 등과 같은 안전보건 이슈가 논의될 예정이다. 이는 우리나라에서도 급격한 노동환경의 변화로 인해 새로이 발생하는 안전보건 이슈를 발굴하고 대응방안을 마련할 필요가 있다는 데 대해 사회적 인식과 공감대가 형성된 것으로 볼 수 있다. 이러한 사회적 인식과 공감대를 바탕으로 정부, 공공기관, 민간기관, 학계 등 사회 각계각층에서 활발한 논의와 연구가 진행되어 미래의 안전보건 환경에 선제적으로 대응함으로써 보다 더 안전하고 건강한 일터가 조성될 수 있기를 기대해 본다.



10 > 사회적 대화 국제 동향

- EU와 국가 차원의 사회적 대화 간 연계성 연구 요약
손옥이 전문위원
- 유럽 주요국의 노동동향(2018년 1/4분기)
손옥이 전문위원

| 사회적 대화 국제 동향 |

EU와 국가 차원의 사회적 대화 간 연계성 연구 요약

Exploring the connections between EU and
national-level social dialogue (Summary)

손옥이 전문위원

서론

이 연구는 유럽 차원의 사회적 대화와 국가 단위의 사회적 대화 간 연계와 복잡한 다층적 관련성을 살펴본다. 또한 국가 단위 사회적 파트너의 성공적인 참여와 자신들의 이익을 효과적으로 도모하는 사회적 파트너의 능력을 촉진하는 요인과 방해하는 요인들을 검토한다.

이 연구는 EU 단위 사회적 대화의 산업 간 수평적 연계와 7개 산업분야(건설, 제철·가죽, 화학, 식음료, 지방정부, 철도, 상업)에서의 산업 내 사회적 대화의 수직적 연계를 탐색한다. 이 산업들은 다양한 범위의 산업을 반영하고, EU 규제에 노출되어 있으며, 경쟁에 노출되어 있고, 높은 수준의 구조개혁 중이며, 서로 다른 사회적 대화 구조 및 전통을 가지고 있다는 이유로 선정되었다.

정책적 맥락

유럽의 사회적 대화는 EU 거버넌스에 깊이 내재되어 있다. 유럽의 사회적 대화는 유럽 차원의 폭넓은 토론과 협의, 협상, 산업의 양측(사용자와 근로자)을 대표하는 단체들이 참여하는 공동행동 등을 포함한다. 유럽 차원에서는 사회적 대화에 삼자협의(삼자사회정상회담 (Tripartite Social Summit) 포함), 산업 간 사회적 대화, 산업 내 사회적 대화의 세 단계 절차가 있다. ‘연계’에 대한 합의된 정의는 없지만, ‘연계’는 EU 차원의 사회적 대화와 회원국의 노사관계제도 둘 다를 포함한 양자 간·삼자 간 응집력 있는 수평적·수직적 상호관계를 확립하는 것으로 표현될 수 있다. 따라서 유럽 차원에서 사회적 대화의 연계는 여러 단위에서의 효과적인 조정 및 시너지 보장을 목적으로 한다. 연계는 유럽의 사회적 모델과 관련되어 있다. 유럽의 사회적 모델은 유럽·국가·지역 단위 간 상호의존 등 EU 내 고용의 다단계 거버넌스를 보장하는 것이 목적이다.

주요 결과

비록 이 연구는 한정된 숫자의 유럽 산업별 사회적대화위원회 및 11개 회원국에만 초점을 맞추고 있지만, 유럽 차원 및 국가 단위의 산업 간·산업 내 사회적 대화의 관련성뿐만 아니라 연계에 대한 다양한 접근법에 대해 설명한다.

EU 차원의 사회적 대화와 국가단위 사회적 대화의 관련성

* 이 연구는 수평·수직적 연계에 대한 유럽적 관점에서 볼 때 노동조합과 사용자단체 사이에 상당한 차이점이 있다는 사실을 밝혀냈다. 유럽노동조합연합(ETUC)과 산업별 노동조합 단체들은 국가 단위 가맹단체로 구성되어 있으며 이 가맹단체들은 동시에 산업별 또는 여러 산업에 걸친 노동조합 연합인 반면, 유럽 사용자단체의 일반 구성원들은 훨씬 더 다양하며 서로 다른 종류의 가맹단체 및 회원들에 관련되어 있다. 이러한 다양성은 사회경제적 현실과 특정 산업의 28개 회원국에서의 대표성, 노사관계 제도, 유럽 사회적 파트너의 회원 구조를 반영한다.

* EU 차원과 국가 단위 사회적 파트너 단체 간 관련성은 산업 간·산업 내 사회적 대화의 기능 및 우

수성에 기여하며, 유럽 사회적 대화의 주요한 측면으로 간주된다.

- * 강력하고 효과적인 수직적 연계를 위해서는 상향식 관점과 하향식 관점 모두에서 잘 기능하는 국가 단위 사회적 대화가 필요하다. 최근 일부 EU 국가에서 이러한 현상이 일어나지 않고 있으며 2008년 이후 상황은 더 나빠졌다.
- * 소통, 정보의 흐름과 경험의 교환을 개선하기 위하여, 유럽의 사회적 파트너들은 최근 산업관련 사회적 파트너들과의 수평적 조정·협력을 개선하기 위한 그들 자신의 추진계획을 개발해왔다.

참여 및 연계를 촉진하는 요인과 방해하는 요인

- * 이 연구는 연계에 영향을 미치는 요인들이 매우 복잡하고 조직 특유의 측면(의욕, 사회적 대화 참여에 대한 기대, 능력, 전문성 등)뿐만 아니라 국가 단위의 구조적 조건(사회적 대화 및 단체교섭의 역할, 노사관계구조, 사회적 파트너들의 관계 등)과 관련되어 있다는 것을 보여준다.
- * 특정 산업의 규모와 내부적 다양성은 연계를 위한 체계상 조건에 영향을 미친다. (예를 들어 제혁·가죽 산업은 EU 내 근로자가 4만 명에 불과한 작은 산업인 반면, 상업은 3천만 명이 넘는 근로자가 종사하는 큰 산업이다.) 노동조합과 사용자단체의 규모, 그들의 대표성, 조직적 견고성의 차이 또한 영향을 미치는 요인으로 파악되었다.
- * 국가 단위 사회적 대화의 질과 산업 간·산업 내 노동조합 및 사용자단체의 관계는 이익과 참여의 연계를 촉진하거나 방해할 수 있는 주요 동인이다. 국가 단위에서 잘 기능하는 사회적 대화와 협력적 관계는 국가 단위 사회적 파트너들이 EU 차원에서 활발하게 참여할 수 있도록 뒷받침한다.
- * 연구결과는 자원과 능력에 있어서의 매우 큰 격차를 지적하였다. 일반적으로, 잘 기능하는 안정된 사회적 대화를 하는 회원국의 사회적 파트너들은 그러한 체계상 조건이 자리 잡지 않은 국가의 사회적 파트너들보다 훨씬 나은 근로조건과 더 많은 자원을 가진 것으로 조사되었다.

정책적 제언

- * 산업 단위 양자 간 사회적 대화의 구조 및 관행이 덜 발전한 국가의 사회적 파트너들을 유럽 차원의 사회적 대화에 통합시키는 것이 주요 도전과제이다. 사회적 파트너 자체를 대상으로 하는 조치들(훈련 세미나, 역량강화, 지식이전, EU의 정책 및 주제들에 대한 전문성 강화)뿐만 아니라, 산업

단위의 사회적 대화 제도 구축을 발전시키는 장기적인 관점도 개발해야 한다.

- * 국가 단위 사용자 및 노동조합 단체의 이익을 도모하고 그들의 신뢰를 구축하기 위하여 EU 차원의 사회적 파트너와 그들의 국가 단위 가맹단체들은 공동의 이익과 우려에 관련한 주제를 찾을 필요가 있다.
- * 효과적인 사회적 대화를 위해서는 상호 신뢰하는 사적 관계가 중요하므로, 특히 노사 만남의 과정에 참여하는 것에 대한 망설임이 있는 국가에서는 국가 단위 및 EU 차원의 사용자와 노동조합 간 만남의 기회가 더 많아질 수 있는 여지가 있다.
- * 국가 단위 노사관계제도와 자원, 능력이 매우 중요한 반면, 이들이 참여 및 연계에 긍정적 또는 부정적인 영향을 미치는 유일한 요인들은 아니다. 지식이전, 자원제공 또는 EU-국가 단위 사회적 파트너 참여의 새로운 형태를 탐색해 볼 가치가 있다.
- * 오늘날의 도전과제에 비추어 보아 사회적 대화의 '촉진자'로서의 EU 집행위원회 역할이 재고되어야 하며, 위원회가 특히 사회적 대화 웹사이트를 통해 사회적 대화를 촉진하는 데 있어 좀 더 주도적으로 활동할 수 있다는 점이 지적되어 왔다.
- * EU 집행위원회와 기타 EU 기관들, Eurofound가 사회적 대화 촉진에 역할을 하면서도, 사회적 파트너들의 자율성을 존중하는 것이 중요하다.
- * EU 기관들은 국가 단위 또는 산업 단위의 사회적 대화에 대한 많은 도전과제를 고려해야 한다. EU 기본 사회권리(European Pillar of Social Rights), 2018년 개정 고용지침(Employment Guidelines) 등 최근의 추진계획들은 국가 단위 사회적 파트너와 국가 간의 관계 및 사회적 대화를 강화하는데 기여할 수 있다.

| 사회적 대화 국제 동향 |

유럽 주요국의 노동동향

(2018년 1/4분기)

손옥이 전문위원

1. 네덜란드

장애인 고용 관련 새로운 계획, 해고 관련 규정의 변화 가능성, 보충연금제도 개혁이 이 보고서의 주요 내용이다. 이 국가보고서는 2018년 1사분기 네덜란드의 최근 노동관련 동향을 알려주는 보고서이다.

장애인 근로자 고용에 대한 논의가 계속됨

작년부터 장애인 고용이 중요한 정치적 의제로 자리 잡고 있으며, 장애인을 그들의 기술 및 역량에 적합한 정규직 일자리에 취업시키는 방안에 대한 많은 논의가 있었다. 정부 보고서에 따르면 2018년 현재 장애인의 대부분이 취업을 원함에도 불구하고 절반 이상이 실업상태이다. 정부는 장애인 근로자들이 받는 임금과 수당, 보조금을 개편하는 방안을 논의하고 있다. 현재 복지혜택을 받는 취업·미취업 장애인들은 같은 법의 적용을 받으면서도 서로 다른 보조금과 수당의 대상이 된다. 사회고용부는 이 법의 적용을 받는 모든 대상 집단을 위하여

‘임금면제’를 도입하기 위한 법 개정을 제안하고 있다. ‘임금면제’는 사용자가 근로자의 노동역량에 기초하여 특정 금액을 지불하고 정부는 임금의 나머지를 보조금으로 지급함으로써 근로자에게 최저임금을 보장하는 방식이다. 이 제도는 장애인 근로자들이 현재 제도 하에서 받는 것보다 높은 임금을 제공한다. 또한, 이러한 접근방식은 현재 제도보다 더 경제적이다. 절감분은 추가적인 지원을 필요로 하는 장애인 근로자들에게 제공하기 위하여 시정부에 배분될 것이다. 이는 20만 명의 장애인 근로자들이 일자리를 찾을 수 있도록 지원하기 위해 현 정부가 시행한 여러 조치 중 하나이다.

해고 관련 규제를 완화하기 위한 정부의 계획

네덜란드 노동시장은 정규직 근로자의 해고를 엄격히 규제함으로써 사용자가 근로자의 장기고용을 망설이게 만든다. 결과적으로, 네덜란드에는 일반적으로 연속하여 갱신하는 유연한 단기고용계약이 많다. 좀 더 역동적인 노동시장을 만들기 위하여 정부는 해고 관련 규제를 완화하겠다는 의사를 표명하였다. 정부는 근로자 해고가 가능한 상황을 확대하고, 신입사원 수습 가능기간을 늘리고, 임시직 최대 계약기간을 현재 2년에서 3년으로 확대함으로써 규제를 완화하고자 한다. 네덜란드 노총(FNV)은 이러한 조정, 특히 임시직 계약기간 연장에 반대하고 있으며, 이 계획은 네덜란드에서 ‘유연근로(flex-work)’라고 불리는 임시직을 더 늘릴 뿐이라고 주장하였다.

새로운 연립정부 하에서의 상당한 연금개혁

최근 많이 논의되는 또 하나의 주제가 연금이다. 현 정부 하에서 네덜란드의 연금제도는 엄청나게 변화할 것이다. 근로자가 사용자를 통해 축적하는 연금으로 그 일부를 보충하는 국가의무연금(AOW)은 그대로 남는다. 현 제도는 기대수명에 연계되어 있으며, 2022년 연금 수령 연령이 67세로 높아질 예정이다. 모든 근로자가 임금 대비 동일한 비율의 연금을 불입하고 있으나, 이는 실제 젊은 근로자들이 나이든 근로자들보다 비율 측면에서 연금에 더 많이 기여한다는 의미이다. 네덜란드 노총(FNV) 등 근로자단체는 이 제도에 반대하였다. 2017

년 10월 출범한 마크 루테의 신규 내각은 이 제도를 변경하여 모든 근로자가 임금 대비 같은 비율을 내는 방식을 철폐하고자 한다. 정부는 대신에 개인들이 자신의 연금기금을 조성할 수 있도록 임금과 상관없이 개인연금에 기여하는 제도를 만들고자 한다. 네덜란드 노총(FNV)은 이러한 접근법에 반대하고 있으며 정부가 연금구축 관련 변화에 충분한 재원을 내어놓지 않고 있다고 주장한다. 정부의 목적은 2020년까지 연금지급이 연령에 연동되도록 만드는 것이다. 이러한 변화에는 향후 500억 유로가 소요될 예정이다. 결과적으로, 이에 따르는 비용상승의 충격을 완화하기 위하여 2020년 연금보험요율이 상승할 것이다.

총평

전반적으로 네덜란드 노동시장은 잘 작동하고 있으며 네덜란드는 경제 성장기에 있고 구매력은 증가하고 있다. 위에서 설명한 변화들은 정부의 계획과 사회적 파트너들의 반응을 중심으로 하였다. 2017년 10월 출범한 새로운 네덜란드 정부는 향후 몇 년간 노동시장 및 근로조건 관련 몇 가지 변화를 도입할 계획이다. 현재 정부의 계획은 여전히 논의 중이다. 내각의 임기가 시작되면서 좀 더 확실한 계획들이 발표될 것으로 기대된다.

2. 스웨덴

계속되는 파업권 관련 논의, 새로운 방식의 노동과 노동자들에게 미치는 영향에 대한 연구가 보고서의 주요 내용이다. 이 국가보고서는 2018년 1사분기 스웨덴의 최근 노동관련 동향을 알려주는 보고서이다.

항만 분쟁의 반가운 진전, 그러나 위험에 처한 파업권

예테보리(Gothenburg) 항만에서 오랜 기간 진행된 노사갈등의 진전 조짐이 보이고 있

다. 이 분쟁의 핵심은 스웨덴부두노동자연합(SDU)이 요구한 SDU와 APM 터미널 소유주 간의 단체협약이다. 사측이 스웨덴운수노조(STWU)와 체결한 협약을 확대해 주겠다는 사측의 제안을 SDU(항만근로자의 85% 가입)는 여전히 받아들이지 않고 있는 가운데, 두 노동조합 간 대화가 새롭게 시작되었다는 것이 돌파구를 암시하고 있다. 이 분쟁에 확실한 해법은 없지만, 두 노동조합이 합병하거나 대표성 관련 교착상태를 타개하기 위한 다른 방법을 찾을 것이라는 예측이 있다.

사용자 단체와 다른 노동조합들, 정책입안자들은 이러한 변화에 대해 환영의사를 밝혔고, 몇몇 정당들은 이 분쟁을 끝내기 위한 입법적 대안에 대한 검토를 끝내자고 요구하였다. 노조에게는 실망스럽게도 한 정부대표가 검토 중단을 거부하였고 이는 파업권의 약화 우려를 부채질 하였다. 예테보리 항만에 관한 더 많은 정보는 2017년 2사분기 보고서를 참조하기 바란다.

새로운 방식의 작업구성: 근로자에게 좀 더 많은 책임 부여

사무직 노동조합 Unionen이 제시한 자료에 의하면 시간제 고용이 종종 전일제 근로와 동일시된다고 한다. Unionen 조합원(민간부문 사무직 근로자)의 경험에 관한 조사 결과에 따르면, 시간제로 전환한 10명 중 4명의 근로자가 업무량에 있어서의 변화를 발견하지 못했다고 한다. 사실 시간제 근로가 같은 양의 업무를 더 짧은 시간 내에 해야 한다는 의미인 경우가 많다. 이 조사결과는 예를 들어 사무직에서 근로자의 근로시간과 임금을 20% 축소한다고 해서 이메일업무와 회의가 20% 줄어드는 경우는 거의 없다는 것을 보여준다.

스웨덴 노동환경청(Swedish Work Environment Authority)은 작업구성의 새로운 방식과 건강 및 작업환경에 미치는 영향에 관한 관련연구 분석 결과를 발표하였다. 이 분석은 스웨덴 및 국제 학술지, 미출판 문헌, 방송 콘텐츠의 2000~2018년 자료를 대상으로 하였다. 이 분석은 작업구성의 추세를 세 가지 유형(유연화, 개인화 및 비공식화, 관료화)으로 구분하였다.

유연화는 유연하고 활동중심의 사무실이 있는 물리적 환경 구성 등 여러 가지 형태를 띠며, 사용자-근로자 관계의 자유화를 의미할 수도 있다. 유연화는 또한 기간제 고용과 프로젝트 고용 등 유연한 근로형태의 증가에서도 볼 수 있다. 개인화는 근로자가 그들의 고용가능성 및 경력개발을 관리하는 데 있어서 더 많은 책임을 지는 것을 의미한다. 이는 노동생애의 비공식화로 이어진다. 비공식화는 노동시장에서 개인적 특성과 태도, 사교능력, 개인 네트워크 등 비공식적 기준의 중요성이 높아지고 있는 데서 나타난다. 관료화는 공식화 및 표준화, 제어, 문서화, 가시적 목표에 대한 집중 증가로 이어진다.

분석에 따르면, 근로자의 책임을 수반하는 경우가 많아지는 것이 최근의 추세이다. 단기적으로 이러한 추세는 근로자들이 주도적이고 정확하고 계획 중심적이며 과업의 우선순위 설정에 익숙해져야 할 필요성이 있다는 의미일 수 있다. 장기적으로는 고용안정을 위해 좀 더 많은 책임을 떠안고 업무시간 외에도 연락 가능해야 한다는 의미일 수 있다.

총평

2018년 2사분기에는 파업권에 대한 논의가 격렬해질 가능성이 있다. 정부의 파업규제에 대한 최종검토보고서가 5월말에 발표될 예정이며, 많은 노동조합들이 어용노조(사용자의 지배 또는 영향을 받는 노동조합)와 ‘협약 쇼핑’의 위험이 높아질 것을 우려하고 있다. 다음 분기의 또 다른 화젯거리는 중도우파 야당들이 9월 선거에서 승리하는 경우 스웨덴의 공공고용청을 폐쇄하겠다고 위협한 사실이 될 가능성이 높다. 중도우파들은 고용청의 실적에 불만을 보이고 있으며 근로자와 사용자 매칭에 실패하고 있다고 비판하고 있다.

3. 덴마크

공공부문 단체협약 갱신 관련 전국적 노사갈등의 위험이 보고서의 주요 내용이다.

노동쟁의로 인해 전국적인 파업 및 직장폐쇄 위험이 높아지고 있음

주요 공공부문 노동조합들과 사용자들 간 2015~2018 단체협약을 갱신하기 위한 협상이 1사분기에 교착상태에 빠졌으며, 이로 인해 잠재적인 분쟁에 대한 우려가 높아지고 있다.

3월 2일 노조 측은 4월 1일 협약이 만료되면 10만 명의 근로자들이 파업에 돌입할 것이라는 계획을 공고하였다. 공공부문 사용자 대표들은 이에 대응하여 행정부, 대학, 중등학교 12만 명의 공공부문 근로자에게 영향을 미치는 직장폐쇄를 발표하였고, 시정부와 지방정부들은 32만 명의 근로자를 상대로 직장폐쇄를 발표하였다. Mette Christensen 조정관은 양측의 단체행동을 총 28일간(허용되는 최대기간) 연기하기 위하여 두 차례 개입하였다.

의견이 일치하지 않는 첫 번째 지점은 2013~2015 교섭 라운드까지 거슬러 올라가는 초등학교 교사들의 근로시간 관련 협약이다. 당시 교사들의 근로시간은 시 정부들의 2주간 직장폐쇄 이후 법으로 합의되었다. 근로시간 규정을 다시 협상하고 근로시간을 규정한 법을 단체협약으로 바꾸자는 교사들의 요구를 사용자들은 거절하였다.

두 번째 문제는 노동조합들의 단체교섭 카르텔인 덴마크공무원단체 중앙연합(CFU)이 2018~2021 공공부문 임금인상률로 8.4%(사용자는 6.7% 인상 제안)를 제안한 것이다.

마지막 이슈는 공공부문에서 점심시간 30분을 유급(민간부문 점심시간은 무급)으로 제공하고 있는 현 상태를 바꾸려는 계획에 대한 것이다. 이는 곧 공공부문 근로자가 민간부문 근로자보다 주당 2.5시간 적게 일한다는 의미이다. 정부 사용자측은 점심시간이 비공식적인 합의에 의한 것이며 단체협약의 일부가 아니라고 주장한다. 따라서 각 부처나 기관이 점심시간 관련 현 상태를 변경할 자유가 있다는 것이다.

국가 단위, 시 단위, 지방 단위 근로자 단체 모두 다른 논의로 넘어가기 이전에 위의 세 가지 문제를 다 해결할 것을 요구하고 있다.

분쟁 확대 가능성

만약 양측이 모두 받아들일 중재안을 조정관이 제시하지 못하는 경우, 분쟁은 2사분기에 더 번질 수 있다. 이는 행정부 직원, 대학 교직원, 초등·중등학교 교사, 병원 의사·간호사, 유치원 종사자들이 집에 있어야 한다는 의미이다. 직장폐쇄가 훨씬 더 많은 근로자 집단에 영향을 미치긴 하지만, 파업과 직장폐쇄의 영향을 받는 직군은 서로 비슷하다. 만일 조정이 결과 없이 끝난다면 ‘노동 동결’이 시작되고, 곧 이어 피해를 최소화하기 위하여 정부가 개입할 가능성이 있다.

비슷한 파업이 예전에도 있었다. 2008년 보건·교육부문 직원들이 임금인상률이 수용 불가능할 정도로 낮다고 주장하며 파업에 들어갔다. 이 파업은 몇 주간 계속되었으며, 결국 정부가 조정관의 조정안을 법으로 통합시킴으로써 분쟁이 종결되었다. 이 결과는 특히 노조기금을 파업지원에 다 써버린 간호사 노동조합에 상당한 영향을 미쳤으며, 반대로 정부는 이 분쟁 기간 동안 임금을 절약하였다. 또한 2013년에는 초등학교 교사들이 통상적인 절차인 파업 공고 없이 파업에 들어갔고, 시 정부들은 초등학교 교사들을 상대로 직장폐쇄에 들어갔다. 이는 정부가 개입할 때까지 25일간 계속되었다.

이번이 예전과 다른 점은 관여된 근로자의 숫자이다. 분쟁을 오래 끌면 근로자와 사회, 경제에 심각한 결과를 가져온다.

총평

이 분쟁이 어떻게 전개될지에 대해서는 의견이 분분하다. 그러나 경험 있는 노사관계 전문가들은 전반적으로 조정이 성공할 것이라는 긍정적인 의견이다. 관여된 근로자 수가 너무 많은 것이 위태로운 상황이며, 특히 공공부문 임금인상과 같은 주요 이슈에 대해 양측의 입장이 사실 크게 다르지 않기 때문이다.

4. 아일랜드

민간부문 임금교섭, 자발적인 '생활임금' 인상, 새로운 노동조합 Fórsa 출범, '은퇴 후 근로 관련 직업규약(Code of Practice on Longer Working)'이 보고서의 주요 내용이다.

민간부문 임금교섭

아일랜드 노동조합회의(ICTU)의 민간부문 위원회는 노조들이 '평균 생산성과 생활비용을 고려한 최소 3.1% 임금인상에 더하여' 주거, 보육, 연금 등 '과도한 비용에 대한 보상'도 요구할 것을 권고하였다. 이에 대해 아일랜드 사업체 및 사용자단체 연합(Ibec)은 3.1% 인상 권고는 '극도로 비현실적'이며 '노동시장에서 유해한 기대감을 불러일으킬 것'이라고 주장하였다.

한편, 노사관계뉴스(IRN)와 공인인력개발연구소(CIPD)의 조사에 따르면 2018년 임금은 소·중·대기업에 걸쳐 약 2.8% 인상될 것으로 예상된다. 서비스업의 평균 임금인상률은 제조업의 2.3%를 넘어서는 3%로 예상된다.

사용자들이 자발적 '생활임금'을 인상

아일랜드의 자발적 생활임금(LW)을 도입한 주요 기업들(Lidl, Aldi, SSE Airtricity, IKEA)은 생활임금기술그룹(Living Wage Technical Group)이 계산한 2018년 새로운 생활임금인 시간당 11.70유로를 적용할 것이라고 발표하였다. 이론적으로 생활임금은 근로자들이 합의된 수준의 적절한 생활 최저기준을 달성할 수 있도록 충분한 임금을 제공하기 위한 시간급 설정을 목적으로 한다.

남녀임금격차 심포지엄

2018년 1월 10일 정부는 정책입안자, 사업체 대표, 노동조합, 교수들을 초대하여 남녀임금격차를 해소하기 위한 조치들을 논의하였다. 법무평등장관 Charlie Flanagan은 개회사에서 심포지엄을 통하여 ‘남녀임금격차를 유발하는 요인들에 대한 인식을 제고’하고 ‘아일랜드의 남녀임금격차를 해소하기 위해 취할 수 있는 행동들을 찾기’ 바란다고 말하였다.

Fórsa 노동조합

1사분기에는 새로운 노동조합 Fórsa가 출범하였다. Fórsa는 공공서비스노동조합(CPSU), 시공무원노동조합(IMPACT), 공공서비스간부노동조합(PSEU)이 합병한 단체이다. Fórsa는 공공서비스, 상업·비상업 준공공단체, 주민·봉사단체, 민간 항공·전자통신 회사 등의 조합원 8만 명을 대표한다. Fórsa는 아일랜드에서 두 번째로 큰 노동조합이다.

직장 내 행동 조사

아일랜드 직장 내 행동 연구(Irish Workplace Behaviour Study)에서 최근 발표한 조사에 따르면 참가자의 43%가 지난 2년 이내에 직장에서 부당한 대우를 받은 경험이 있으며, 37%는 부당한 관리자의 영향을 받았고, 31%가 무례·무시를 경험하였으며, 2.6%가 신체적 폭력을 경험하였다. 직장 내 부당한 대우란 괴롭힘보다는 넓은 개념이며 비영리(자원활동)부문에서 더 널리 퍼져있다. 이 연구에 따르면 폭력을 경험할 가능성이 공공부문에서 거의 5배 높은 것으로 나타났다.

은퇴 후 근로 관련 직업규약

노사관계위원회(WRC)는 근로자, 사용자 및 그들의 대표들을 위한 새로운 가이드를 발표

하였다. 이는 은퇴연령이 지났지만 직장생활을 계속 하거나 직장을 다시 얻고자 하는 사람들에게 관한 가이드이다. 은퇴 후 근로에 관한 노사관계위원회의 직업규약은 은퇴 준비기간 관련 모범사례를 제공하고 은퇴연령 이후 근로에 대해 설명하는 자료이다.

총평

지난 몇 년간의 지속적인 임금인상, 일부 산업에서의 기술부족, 계속되는 주택비용 문제(이 모두가 국제적 우려, 특히 브렉시트에 대한 우려 속에서의 문제)를 고려해 볼 때 2018년에는 임금인상 압박이 계속 문제가 될 것이다. 노동조합들은 특히 노동조합 조직률이 낮은 지역에서 생활임금을 기준으로 삼아 지속적으로 압박할 것이다. 정부는 생활임금(11.70유로)을 새로운 국가단위 최저임금(현재 9.55유로)으로 도입할 조짐이 전혀 없다.

불경기 동안 적용된 임금삭감을 복원시키는 문제와 공공서비스 부분의 임금이 더 이상 하락하지 않고 있다는 사실을 고려할 때, 새롭게 노동시장에 진입하는 근로자들을 위한 임금평등이 공공서비스 부분의 최우선적인 이슈가 될 가능성이 있다.



11 > 위원회 동정

- 디지털 전환과 노동의 미래 위원회

강금봉 전문위원

- 안전하고 건강한 일터를 위한 산업안전보건위원회

설문수 전문위원

- 노사관계 제도·관행 개선위원회

김미영 전문위원

| 위원회 동정 _ 디지털 전환과 노동의 미래위원회 |

디지털 전환이 노동에 미치는 영향을 중심으로

2018년 2차~4차 디지털 전환과 노동의 미래위원회 전체회의 내용 요약

강금봉 전문위원

노사정대표자 합의에 기초해서 2018년 7월 20일 발족한 ‘디지털 전환과 노동의 미래위원회’는 디지털 전환이 노동에 미치는 영향을 입체적으로 조명하면서 노사정의 역할 제고와 공동 대응 방안 마련을 목표로 하고 있다.

디지털 전환과 노동의 미래위원회는 2018년 8월 17일, 2018년 8월 31일, 2018년 9월 14일에 각각 2차, 3차, 4차 전체회의를 개최하였다.

2차 회의에서는 ‘경영의 자동화와 노동의 미래’에 대해 논의하였고, 3차 회의에서는 ‘디지털 전환의 개념과 유형’과 ‘디지털 전환과 노동의 미래’를 중심으로 논의하였고, 4차 회의에서는 ‘독일 인터스트리 4.0의 일자리에 미치는 효과’를 주제로 논의하였다.

2차 전체회의에서 배종훈 교수(서울대학교 경영학과)는 ‘경영의 자동화와 노동의 미래’를 주제로 발제하였다. 발제에 따르면 4차 산업혁명의 신기술이 경영을 대체하고, 대체된 경영이 노동에 위협을 줄 수 있다고 제기하였다. 4차 산업혁명의 기술적 특성은 생산 과정

을 ‘측정’하는 것으로서, 이러한 기술 변화로 기업의 경영방식이 과업을 분리하는 방식(Task Divisibility)이나 노동을 분리하는 방식(Labour Divisibility)으로 변화될 경우 정규직 고용 일자리를 축소하고 직(Gig) 형태 일자리를 증가시켜 임금과 소득의 양극화가 초래될 수 있다고 하였다.

발제 후 위원들은 토론을 통해 기술변화에 따른 일자리 감소와 다중 작업자의 노동시장은 소득 양극화를 유발할 가능성이 커지므로, 기술 도입 단계에 따른 대책 마련과 함께 경제주체의 역할 정립이 필요하다는 의견을 제기하였다.

3차 전체회의는 김준연 실장(소프트웨어정책연구소 산업·제도 연구실)이 ‘디지털 전환의 개념과 유형’을 주제로 발제하고, 이재홍 선임연구위원(소프트웨어정책연구소)이 ‘디지털 전환과 노동의 미래’를 주제로 발제하였다. 김준연 실장은 발제를 통해 디지털 전환(Digital Transformation)은 사물인터넷(IoT)을 통해 생성된 데이터를 클라우드가 수집하고, 인공지능이 분석하여 유통, 제조, 금융 등 산업에 접목하여 새로운 비즈니스 모델을 창출하는 것으로 정의하였다. 디지털 전환은 기업 내 가치사슬을 해체하여(Unbundling) 업무를 과업(task) 중심으로 분할시켜 과업별 단기 계약 중심으로 고용거래를 바꾸고, 임금이 아닌 과업별 수당이 지급되는 고용 형태를 양산하여 노동에 부정적인 영향을 미칠 수 있다고 전망하였다. 또한, 숙련 편향적 기술변화는 중숙련 노동자의 일자리 대체율을 가속화하여 기술적 실업을 발생시키고, 중숙련 노동자의 임금을 하락시켜 경제 전체의 소득 불평등이 확대될 수도 있다고 하였다. 그러므로 경제를 성장시키면서도 역기능을 최소화할 수 있는 디지털 전환이 중요한 과제라고 하였다.

이어 이재홍 선임연구위원은 디지털 전환에서 제기되는 노동의 주요 과제인 일자리가 감소 여부, 직무변화 대응 방식, 플랫폼 노동의 출현에 대해 발제하였다. 일자리의 양적인 측면에서는 디지털 전환에 성공한 고성장 기업이 고용을 견인할 것으로 예상하지만, 로봇, 인공지능이 일부 인력을 대체할 것으로 전망하였다. 기술변화는 직무를 변화시킬 것이 분명하므로 새로운 직무의 변화에 대응하기 위해 기계와 협업할 수 있는 역량을 갖추기 위한 재교육과 인력 양성이 중요한 과제라고 하였다. 특히 플랫폼 사업 확대로 관련 종사자가 프리랜서화가 될 경우 소수만이 고수익을 얻고 다수는 저임금 근로자로 전락할 위험이 있으므로 적절한 대책 마

련이 필요하다고 하였다.

발제 후 위원들은 디지털 전환을 위한 산업정책과 산업 생태계 형성을 위한 주요 과제, 디지털 전환으로 인해 노동자와 기업에 주는 위기 요인, 디지털 전환의 속도 조절의 가능성, 일자리 보호 방안 등을 중점으로 논의하였다.

4차 전체회의는 김은 박사(한국(ICT융합네트워크 상근부회장)가 ‘인더스트리 4.0이 일자리에 미치는 파급효과: 독일 사례 및 시사점’을 주제로 발제하였다.

발제자는 독일 인더스트리 4.0의 정책적 목표는 관련 신규 기계와 설비를 공급하는 기업과 신규 개인 맞춤형 제품을 생산하는 수요 기업을 두 축으로 성장시키는 양면 전략(Dual Strategy)을 장기적으로 추진하는 것이라고 정의하였다. 독일은 직업, 산업 간 일자리의 구조적 변화에 대응하기 위해 교육 강화에 중점을 두면서, 대기업과 중소기업 간의 조율·협력



(Coordination)으로 기술혁신형 중소기업을 양성할 수 있는 산업 생태계의 혁신을 도모하고 있다고 하였다.

발제 후 위원들은 토론에서 디지털 전환은 산업 생태계의 전반적인 문제와 연계되므로 개별 중소기업만의 문제가 아닌 가치사슬 전반의 혁신이 필요하다고 의견을 제기하였다. 특히 디지털 전환은 기업 내부에서의 수직적 관계를 통한 근로자 간 협력과 기업 간의 수평적 관계를 통한 기업 간 협력 없이는 성공적으로 이룰 수 없음이 제기되었다.

이번 2~4차 디지털 전환과 노동의 미래위원회 전체회의를 통해 디지털 전환의 개념과 유형, 디지털 전환이 기업의 경영과 노동에 미칠 영향, 독일의 인더스트리 4.0에 대해서 중점적으로 논의하였다. 위원회는 우선적으로 디지털 전환의 주요 기술적 동인과 산업 및 기업의 적용실태를 파악하면서 노동에 미칠 영향에 대해 파악할 예정이다.

다음 6차 회의에서는 이종석 성균관대학교 시스템경영공학과 교수가 ‘빅데이터와 인공지능의 제조업 적용현황, 전망, 그리고 사회적 준비’를 주제로 발제하고, 디지털 전환의 주요 기술의 적용 실태 과정과 기술의 발전 전망, 노동에 미칠 영향에 대해 논의할 예정이다.

디지털 전환과 노동의 미래위원회 위원 명단

구분	위원명단
위원장(1)	전병유(한신대학교 사회혁신경영대학원 교수)
노동계(2)	김연홍(민주노총 사무부총장), 송명진(한국노총 정책본부 국장)
경영계(2)	이준희(한국경제총 노동경제연구원 연구위원), 전인식(대한상의 고용노동정책팀장)
정부(3)	권용현(과학기술정보통신부 지능정보사회추진단 부단장), 박성희(고용노동부 노동시장정책관), 조주현(중소벤처기업부 기술인재정책관)
공익(6)	이승렬(한국노동연구원 사회정책연구본부장), 이문호(워크인 조직혁신연구소장), 오은진(한국여성정책연구원 선임연구위원), 윤희숙(한국개발연구원 정책대학원 교수), 백승렬(어고노믹스 대표), 최병삼(과학기술정책연구원 신산업전략연구단장)
간사위원(1)	강금봉 전문위원

| 위원회 동정 _ 산업안전보건위원회 |

안전하고 건강한 일터를 위한 산업안전보건위원회

설문수 전문위원

제2차 전체회의 주요내용

산업안전보건위원회 제2차 전체회의는 지난 8월 9일(목) 경제사회노동위원회 대회의실에서 개최되었으며, 13명의 참석대상 위원 중 10명이 참석하였다. 이날 회의에서는 준비위원회 등에서 제안한 논의의제에 대한 발제를 듣고 논의의 필요성에 대해 위원들 간 의견제시 및 토론이 있었다.

발제 제목 및 발제자

발제 제목	발제자
① 장시간 노동근절 및 건강보호를 위한 예방 대책	조기홍 본부장
② 감정노동자 및 플랫폼 노동자 건강보호 방안	
③ 사업장 안전문화 확산 및 정착 방안	임우택 본부장
④ 중소기업의 안전보건 강화 방안	
⑤ 산업안전보건행정조직체계 개편방안의 필요성 - 독립적 산업안전보건행정기관 설립방안 -	정진우 교수
⑥ 산재보상보험 개혁 방안	박두용 위원장



제안 논의의제 ①~④는 내용이 다른 의제와 일부 중복 또는 연계되는 부분이 있어서, 위원회에서 구체적인 협의 결과를 도출하기 위해서는 의제를 보다 구체화하고, 일부 내용은 조정·통합할 필요가 있다는 의견이 제시되었다. 논의의제를 구체화하기 위해 다음 회의에서 노동계와 경영계에서 한 번 더 세부적인 의제를 제안하기로 하였다. 제안 논의의제 ⑤는 논의 필요성 및 취지에 대해 위원들의 의견이 일치하여 논의의제로 확정하되, 논의 방향은 산업안전보건청을 포함한 다양한 가능성과 대안을 열어놓고 논의하기로 하였다. 제안 논의의제 ⑥은 직업병, 요양, 보상, 장애평가 등 논의할 내용이 많아 장기적으로 논의할 것을 경영계가 제안하여 논의 필요성 등에 대하여 추후 시간을 가지고 다시 논의하기로 하였다.

제3차 전체회의 주요내용

산업안전보건위원회 제3차 전체회의는 지난 8월 23일(목) 경제사회노동위원회 대회의실에서 개최되었다. 이날 회의에는 참석대상 위원 13명 중 12명이 참석하였다. 이날 회의에는 그동안 참석을 하지 않았던 민주노총이 참여를 결정함에 따라 민주노총 참여 시 위원직을 사임

하기로 하고 한시적으로 위원회에 참여하고 있던 한국노총 이경호 사무처장은 위원을 사임하였다. 제4차 전체회의에서는 그동안 제안된 단기 및 중장기 논의의제를 구체화하기 위한 논의가 있었다.

그동안 노동계 및 경영계에서 제안한 단기 논의의제를 산업안전보건 사각지대 해소와 산업안전보건법제도 실효성 확보의 두 가지 범주로 분류하기로 하고, 간사단 회의에서 논의의제 및 논의 우선순위에 대한 안을 정리하여 그 결과를 가지고 다음 전체회의에서 논의를 통해 최종 확정하는 것으로 의견을 모았다. 또한 제3차 회의에서는 중장기 논의의제 “산업안전보건 감독 및 조직체계 개편방안”에 대한 구체적인 논의 방향에 대한 논의도 있었다. 그 결과 산업안전보건감독 조직체계 개편방안에 대한 밀도 있는 논의 진행을 위해 현행 감독 조직체계의 현황과 문제점, 외국의 사례 등을 우선 검토하고, 그 이후에 산업안전보건감독 조직체계 개편의 필요성과 타당성 등에 대해 논의하는 것으로 논의방향을 정하였다.

제4차 전체회의 주요내용

산업안전보건위원회 제4차 전체회의는 지난 9월 7일(금) 경제사회노동위원회 대회의실에서 개최되었다. 이날 회의에는 참석대상 위원 13명 전원이 참석하였으며, 중소기업중앙회 인사이동으로 인해 그동안 위원으로 참여하고 있던 정옥조 인력정책실장을 대신하여 양옥석 인력정책부장이 참여하였다. 제4차 전체회의의 주요 안건은 논의의제의 최종 확정과 단기 논의의제인 “산업안전보건 사각지대 해소”의 세부 논의의제 중의 하나인 “장시간 노동과 안전보건” 관련 “과로 및 과로자살”에 대한 전문가 발제(한양대학교 김인아 교수) 및 토론이 있었다. 발제의 주요내용은 국내의 과로·과로자살 현황, 일본의 사례, 국내 관련법 검토결과 및 향후 정책 방향에 대한 제언 등이었다.

논의의제는 단기 의제로 ① 산업안전보건 사각지대 해소, ② 산업안전보건법·제도 실효성 확보를 선정하였으며, 중장기 의제로 ③ 산업안전보건 감독행정 체계 개선을 선정하였다. “산업안전보건 사각지대 해소”의 우선 세부 논의의제로는 ① 장시간 노동과 안전보건, ② 서비스업 안전보건 대책을, “산업안전보건법·제도 실효성 확보”의 우선 세부 논의의제로는 ① 중소기업

업 안전보건 강화방안, ② 작업환경측정제도 개선을 선정하였다. 중장기 논의의제인 “산업안전보건 감독행정체계 개선”의 세부 논의의제로는 ① 산업안전보건감독 행정체계 현황, ② 산업안전보건감독 행정체계 개편 필요성 검토, ③ 외국의 산업안전보건감독 행정체계 실태 검토, ④ 산업안전보건감독 행정체계 개편방향을 선정하였다.

논의 순서는 매 회의 시마다 단기 및 중장기 논의의제를 각 1시간씩 병행하여 논의하되, 단기 논의의제는 “산업안전보건 사각지대 해소” → “산업안전보건법·제도 실효성 확보” 순으로 논의하고, 각 의제별 세부 논의의제 중 ① 의제를 먼저 논의하고 ② 의제를 논의하는 방식으로 논의하기로 하였다. 중장기 논의의제는 세부 논의의제 ① → ② → ③ → ④순으로 논의하기로 하였다.

논의의제 및 세부 논의의제

구분	논의의제	세부 논의의제
단기	산업안전보건 사각지대 해소	①장시간 노동과 안전보건 ②서비스업 안전보건 대책 ③감정노동자 건강보호 ④공공행정 등 산업법 일부적용 제외 사업장 안전보건확보
	산업안전보건법제도 실효성 확보	①중소기업 안전보건 강화 방안 ②작업환경측정제도 개선 ③안전문화 확산 및 정착 방안 ④산업안전보건 벌칙규정 정비
중장기	산업안전보건 감독행정 체계 개선	①산업안전보건 감독행정체계 현황 ②산업안전보건 감독행정체계 개편 필요성 검토 ③외국의 산업안전보건 감독행정체계 실태 검토 ④산업안전보건 감독행정체계 개편방향

| 위원회 동정 |

노사관계제도·관행개선위원회

ILO 기본협약 비준 관련 논의 진행

김미영 전문위원

노사관계제도관행개선위원회는 3차~9차 전체회의에 이르기까지 ILO 기본협약 비준과 관련한 국내 법제도 개선범위, 과제 및 쟁점 등에 관한 전문가 발제와 노사정 간 토론을 진행했다.

우선 8월 3일 <제3차 전체회의>에는 ILO 기본협약 비준과 관련한 공무원 및 교원노조법상 쟁점 논의를 했다. 세부 논의사항은 (1) ILO 국제노동기준의 의의와 우리나라 공무원·교원 관련 노동법제의 과제와 (2) 공무원·교원노조법 개정 논의 상황이었다. 8월10일 <제4차 전체회의>에는 ILO 기본협약 비준에 필요한 국내 노동법의 관련 규정의 내용과 개정 방향에 대한 논의를 했다. (1) ILO 결사의 자유 핵심협약 비준 관련 국내 법제도 개선 범위를 노조법 쟁점을 중심으로 다루었다.

이어 8월 22일 <제5차 전체회의>에는 ILO 기본협약 비준을 위한 필수적인 국내법 쟁점사항에 대한 노사단체의 입장을 듣는 첫 시간을 마련했다. 한국경총이 'ILO 핵심협약 비준과 노조법 쟁점사항에 관한 경제계 입장'을 발표하고, 한국노총이 '노조 할 권리 ILO 핵심협약 비준 관련 노사관계 법·제도 개선과제'를 제안했다.

9월 14일 <제6차 전체회의>는 노사단체의 의견을 제안하는 두 번째 순서로 민주노총이 'ILO핵심협약 비준 관련 국내 법·제도 개선과제'를 짰었다.

9월 28일 <제7차 전체회의>에는 ILO기본협약 관련 국내법 쟁점 4개 우선의제에 대한 공익위원들의 발제와 논의로 '노조설립신고, 법외노조 통보, 노조 임원 자격제한'과 '교원노조법, 공무원노조법 - 노조가입범위'가 집중 조명됐다.

향후 노사관계제도·관행개선위원회는 이른 시일 내 ILO 기본협약 비준 관련 로드맵에 대해 공익위원과 노사정 주체 간 이견을 모으는 데 집중할 예정이다.



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	이세중 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 이세중 전문위원

■ 2호 2018년 3+4월

코너	제목	필자
권두언	시동 걸린 새로운 사회적 대화의 순항을 바라며	박명준 편집위원장
노사정대표자회의		
2차 노사정대표자회의	새 사회적 대화기구 명칭 '경제사회노동위원회'로	이세종 전문위원
경과와 전망	새로운 사회적 대화체제 수립을 위한 산고의 현장	박명준 수석전문위원
기고	"노사정대표자회의, 진정한 의미의 역사적인 사회적 대화 마당"	장홍근 한국노동연구원 선임연구위원
기획대담	노동시간 단축과 사회적 대화: 법이 포괄하지 못하는 목소리, 사회적 대화에 담아라	배규식 한국노동연구원장(좌장) 유정엽 한국노총 정책실장 김영완 한국경총 노동정책본부장 강성태 한양대 법학전문대학원 교수 김영옥 한국여성정책연구원 선임연구위원
사회적 대화 논단		
1주제	4차 산업혁명, 노동 4.0 그리고 사회적 대화	이창곤 한겨레경제사회연구원 원장
2주제	사회안전망과 사회적 대화	오건호 내가 만드는 복지국가 공동운영위원장
3주제	지역단위 사회적 대화, 한 단계 도약을 위한 조건과 과제	황한식 부산대 명예교수
4주제	업종별 사회적 대화, 왜 필요한가?	조성재 한국노동연구원 노사관계연구본부장
풍경으로의 여행	길게 뻗은 봄 향기 속 초록세상, 고창 청보리밭 축제	정철훈 여행작가
사회적 대화를 바라보는 다양한 시선들_ 청년편	청년의, 청년에 의한, 청년을 위한 사회적 대화, 발상을 바꾸자	박명준 수석전문위원(좌장) 김병철 청년유니온 위원장 백경훈 청년이 여는 미래 대표 홍진아 진저티 프로젝트 매니저 김민아 노무사 최태섭 문화평론가 황세원 희망제작소 연구원
토론회 지상중계		
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

코너	제목	필자	
구조조정과 사회적 대화	기고	위기를 기회로: 한국지엠사태의 평가와 대응	김현철 군산대 교수
	인터뷰	한국지엠사태, 사회적 대화 구축의 기회로	이호근 전북지역 노사민정네트워크포럼 좌장
현장에서 듣는 사회적 대화	기업단위	소통과 대화, 상생의 디딤돌 놓다	박종훈 월간 <참여와혁신> 취재팀장
	전문위원 정책 스케치		
	주요 선진국의 사회적 대화기구 운영 사례	네덜란드 사회적 대화기구 사회경제협의회(SER)	조규식 전문위원
사회적 대화 국제 동향	각국의 사회적 대화 현황	유럽 주요국의 근로생활 동향(2017년 4분기)	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
위원회 주요 동정	2017 임금연구회	임금격차의 실태 분석: 조선산업과 분위별 임금 수준을 중심으로	강금봉 전문위원
	노동존중사회연구회	'노동존중사회' 논의를 위한 기초를 정리하다	송해순 전문위원
	국제노사정기구연합 워크숍	디지털 혁명이 일자리에 미치는 영향에 주목	손옥이 전문위원

■ 3호 2018년 5+6월

코너	제목	필자
권두언	미우나 고우나, 그래도 담은 사회적 대화에서	박명준 편집위원장
노사정대표자회의		
3차 노사정대표자회의	노사정대표자, '사회적 대화기구 개편방안' 도출	이세종 전문위원
노사정이 바라본 합의의 의미	포다시 맞이한 사회적 대화의 위기, 결자해지가 해법이다	정문주 한국노총 정책본부장
노사정이 바라본 합의의 의미	사회적 대화, 희생과 책임의 자세로 임해야	김영원 한국경영자총협회 노동정책 본부장
노사정이 바라본 합의의 의미	역사적 합의, 구체적 성과로 이어지길	박재근 대한상공회의소 기업환경조 사본부 본부장/상무이사
노사정이 바라본 합의의 의미	4.23. 노사정대표자 합의의 의미와 노사정의 과제	김민석 고용노동부 노사협력정책관
경제사회발전노사정위원회법 전부개정법률안 입법과정	경제사회노동위원회로 '간판'을 바꿔 달다	오영하 대외협력실장
경제사회노동위원회법 해제	경제사회발전노사정위원회법 무엇을, 왜 바꾸려 하나? 어떤 효과를 기대하나?	박명준 수석전문위원
새로운 사회적 대화의 시작과 의미 국회 토론회	새로운 사회적 대화, 잘해야 하고 잘할 수밖에 없다	이세종 전문위원
간급대담	사회적 대화, 왜 중단됐나? 대화 복원을 위한 노사정의 책무	박명준 경제사회노동위원회 수석전 문위원(좌장) 강진구 경향신문 탐사보도팀장 노광표 한국노동사회연구소 소장 이승윤 이화여대 교수 한석호 전 민주노총 사회연대위원장
사회적 대화 논단		
1주제	노동관계 법·제도의 개선방안과 사회적 대화	박수근 한양대 법학전문대학원 교수
2주제	4차 산업혁명에 대한 대응전략과 고용변화: 현대모비스 의 사례를 중심으로	백승렬 공학박사 / 기술사
3주제	지역 거버넌스 성과와 한계: 부천시역노사민정협의회 사례	고현주 부천시역노사민정협의회 사 무국장
풍경으로의 여행	미완의 땅 철원에서 꿈꾸는 하나 된 세상, 철원 DMZ 생 태평화공원	정철훈 여행작가

코너	제목	필자
사회적 대화를 바라보는 다양한 시선들_ 여성편	여성의제 따로 있지 않아, 모든 의제를 젠더(gender)적 관점으로 바라보자	장지연 한국노동연구원 부원장(좌장) 김영순 한국여성단체연합 공동대표 나지현 전국여성노동조합 위원장 황현숙 서울여성노동자회 부회장 박명준 경제사회노동위원회 수석전문위원 손영우 경제사회노동위원회 전문위원
사회적 대화 현장		
사무금융노동주 우분투 프로젝트	우분투 프로젝트, 함께 행복한 내일을 만들어간다	박석모 월간 <참여와혁신> 기획팀장
인터뷰_ 김현정 전국사무금융서비스노동조합 위원장	전태일 열사의 풀뿌리정신 확산하는 게 우분투 프로젝트다	
하후상박 연대임금	하후상박 연대임금으로 격차 해소에 나서다	박석모 월간 <참여와혁신> 기획팀장
토론회 지상중계		
하도급 거래 질서 토론회	「하도급 거래 질서 확립과 연대임금 실현: 자동차 산업에서 새 길을 찾다」 공개 토론회	강금봉 전문위원
전문위원 정책 스케치	포르투갈의 사회적 대화기구: 경제사회위원회(CES)와 사회협약상임위원회(CPCS)	손영우 전문위원
사회적 대화 국제 동향	유럽 주요국의 노사관계와 사회적 대화 동향	손옥이 전문위원

■ 4호 2018년 7+8월

코너	제목	필자
권두언	진통을 딛고 다시 일으켜 세우는 사회적 대화	박명준 편집위원장
노사정대표자회의		
기자간담회	문성현 위원장, “지금이야 말로 갈등을 사회적 대화로 풀어야 할 때”	이세종 전문위원
4개 의제별위원회	노사관계 제도·관행 개선위원회	김미영 전문위원
4개 의제별위원회	디지털 전환과 노동의 미래 위원회	강금봉 전문위원
4개 의제별위원회	사회안전망개선위원회	송혜순 전문위원
4개 의제별위원회	안전하고 건강한 일터를 위한 산업안전보건위원회	설문수 전문위원
의제별위원회	의제별위원회는 무엇인가?	손영우 전문위원
특별기고	문재인 정부의 새로운 사회적 대화 쟁점과 전망	노중기 한신대 교수
기획대담	ILO 노동기본권이 보여주는 '사회적 대화'의 가	김인재 인하대 법학전문대학원 교수 박수근 한양대 법학전문대학원 교수 이승욱 이화여대 법학전문대학원 교수 김근주 한국노동연구원 부연구위원 김미영 경제사회노동위원회 전문위원 (사회)
사회적 대화 논란		
1주제	혁신성장과 사회적 대화	조영철 고려대학교 초빙교수
2주제	최저임금 인상을 둘러싼 갈등과 사회적 대화	김남근 변호사
3주제	근로장려세제(EITC)의 어제, 오늘, 그리고 내일	김재진 조세재정연구원 부원장
풍경으로의 여행	동화 속으로 떠나는 환상여행 인천 송월동 동화마을	정철훈 여행작가

코너	제목	필자
사회적 대화를 바라보는 다양한 시선들_ 계층별위원회 좌담	계층별위원회, 절박한 이들의 대화 통로 왜야	오영하 경제사회노동위원회 대외협력실장(사회) 김병철 청년유니온 위원장(청년) 나지현 전국여성노동조합 위원장(여성) 배진경 한국여성노동자회 공동대표(여성) 이남신 한국비정규노동센터 소장(비정규직) 주수정 복지국가청년네트워크 이사(청년) 김양수 경제사회노동위원회 협력홍보팀장 손영우 경제사회노동위원회 전문위원
사회적 대화 현장		
KB증권 사회연대기금 출연	‘내가 있어, 내가 있다’ 나눔의 ‘우분투’ 첫 결실	박종훈 월간 <참여와혁신> 취재팀장
버스업계 5.31 노사정 선언	버스업계 노사정, 노동시간 단축 위한 합의 이끌어내다	박석모 월간 <참여와혁신> 기획팀장
최저임금위원회 논의 과정	2019 최저임금 시급 8,350원 결정 과정	박종훈 월간 <참여와혁신> 취재팀장
토론회 지상중계		
국제노동공공관계학회 (LERA) 특별세션	“포스트 신자유주의 시대 사회적 협의의 미래: 네덜란드, 이탈리아, 한국 비교”	전문위원실
사회적 대화 국제 동향	유럽 주요국의 노동동향	손옥이 전문위원
서평 - 손영우, 『사회적 대화 : 노동은 어떻게 프랑스 사회를 운영하는 주체가 됐나』 -	혁명과 예술과 축구 그리고 노동	박제성 한국노동연구원 연구위원

격월간 <사회적 대화> 통권 5호

편집위원회

- 편집위원장** 박명준 경제사회노동위원회 수석전문위원
- 편집위원** 권혜원 동덕여대 경영학과 교수
김종진 한국노동사회연구소 부소장
박종식 연세대 사회발전연구소 전문연구원
윤자영 충남대 경제학과 교수
황세원 LAB2050 연구실장(이상 가나다 순)
김양수 경제사회노동위원회 협력홍보팀장
손영우 경제사회노동위원회 전문위원
이세종 경제사회노동위원회 국내홍보 전문위원(간사)

- 발행인** 문성현
편집인 박태주
발행처 경제사회노동위원회
주소 서울특별시 종로구 새문안로 82 S타워 7~8층
전화 (02)721-7100
팩스 (02)721-7173
홈페이지 www.eslc.go.kr
편집 (주)레이버플러스
인쇄 갑우문화사
발행일 2018년 10월 31일

구독을 원하시는 개인 및 단체는 경제사회노동위원회
협력홍보팀(02-721-7132~5)으로 신청하여 주시기 바랍니다.