| 업종별위원회 소개 |

업종별위원회란 무엇인가?

손영우 전문위원

업종과 사회적 대화 : 왜 이제야 본격화됐나?

업종(sector)이란 제조, 상업 및 서비스 등의 경제활동을 분류법에 따라 유사한 활동원리를 기준으로 구획한 하나의 경제활동 단위이다. 통계청에서 기업활동 조사를 위해 재화의 생산 활동과 서비스 제공활동을 기준으로 산업(업종) 분류기준을 제시하고 있다. 하지만 이 기준이 곧바로 산업에서 사회적 대화의 범위를 규정하는 것은 아니다. 노조의 조직 상황이나 지역적 혹은 산업적 조건을 고려하여 공통 의제를 중심으로 사회적 대화의 범위가 만들어진다.

실제 '산업'과 '업종' 간의 구별에 대해 엄격한 노사관계의 기준은 찾아보기 힘들다. 산업이 '금속', '보건' 등 가장 넓게 묶여질 수 있는 범위라 한다면, 업종은 그 하위 초기업 논의 단위로 '금융 산업 내 증권 업종', '건설 산업 내 토목건축 업종' 등의 차원에서 실용적 구분이 지배한다. 특히, 세계화와 더불어 새롭게 발생하는 소외계층을 위한 맞춤형 복지제도와 분권형 사회적 대화의 중요성이 제기되면서 지역과 더불어 업종단위가 주목받고 있다. 업종단위의 논의는 지역별로 투자·육성되어 온 지역산업정책과 일자리 정책에 대한 협의(concertation)에 적합한 단위로 알려져 있다.

1990년대 중반 이후 우리나라에선 임금격차 및 분배지수가 지속적으로 악화되는 경향을 보여 왔다. 특히 외환위기 이후 원청-하청 간의 불공정성이 심화되어 대기업과 중소기업 간 임금격차가 지속적으로 확대되는 추세를 보여 왔고, 중소기업의 미스매치, 정규직-비정규직

격차, 사내하도급과 용역 및 파견, 저임금근로 등 다양한 양극화의 모습이 업종별로 격차를 달리하여 진행되고 있다.

여성 일자리 역시 업종별로 일자리 증가율이나 임금 수준에서 차이를 보이고 있어 각 업종별로 양적·질적 수준을 고려해 차별화된 일자리 정책으로 접근해야 격차를 줄일 수 있다고 지적되고 있다(고승연 2014). 가령, '보건업 및 사회복지서비스업'에서 여성 고용 비중은 상대적으로 높지만 임금총액의 차이는 크기 때문에 해당 업종의 경우 격차해소를 위해 양적인 접근보다는 질적인 접근이 필요하다. 결국, 일자리정책이 효과를 보이기 위해선 업종별 산업구조와 시장구조의 특성을 파악함과 동시에 생산방식과 노동과정의 변화를 고려해야 한다(안주엽 외 2015, 2).

한국에서 초기업 수준의 사회적 대화는 이제 걸음마 단계라 할 수 있다. 아직 노사 간에 공유하는 산업이나 업종의 경계가 뚜렷하지 않고, 노사 단체 역시 아직 적극적이지 못하거나 통일적이지 못한 모습으로 존재한다. 즉 한국에서 사회적 대화 단위로서 업종은 이제 형성되어가고 있는 과정이라 할 수 있다.

업종의 실제 범위는 ① 의제 마련과 이해관계자(관련 노사 단체)의 형성, ② 정부의 산업정책과 관련 부처 조율, ③ 대상 주체들의 만남과 논의 효율성 등의 요소가 업종의 특수성에 맞추어 실용적으로 규정될 것이다.

업종별위원회에선 무엇을 논의하나?

업종별위원회는 업종과 관련된 일자리 정책과 산업 정책을 노·사·정과 해당 전문가들이 협의하는 장이다. 특히, 산업정책 결정과정에 노사 이해관계자의 직접적인 참여와 의견 개진을 통해, 이해관계자의 요구를 수렴한 산업정책 입안을 목적으로 한다. 이를 통해 산업정책에 대한 산업 주체들의 이해도와 수용성을 제고하고, 정책의 집행력을 증진하여, 효과적인 결과를 획득할 수 있도록 유도한다.

특히, 업종 맞춤형 일자리정책에 논의를 집중한다. 정부 정책과 일자리 창출을 직접적으로 연동하고, 업종의 특수한 상황에 입각하여 원–하청 기업 간 상생과 노동자 간 격차 해소, 청년고용에 힘쓴다. 한편, 좋은 일자리 운영에 필수 사항이라 할 수 있는 업종 내 노동자의 노동권 보장 및 확대를 통해 해당 업종산업의 지속가능성에 노력한다.

업종별위원회의 의제는 노사교섭의 그것과 다르다. 가령, 임금과 노동조건에 관한 사항은 원칙적으로 노사교섭 사항으로 업종별위원회에서 다루는 것은 부적절하다. 다만, 해당 업종에 교섭구조가 존재하지 않거나 운영되지 않을 시, 노사 양자의 요구에 따라 교섭구조 마련이나 운영방안을 논의할 순 있다. 하지만 노사 한쪽이 거부하면 교섭 사항에 대해선 논의하기 어렵다.

업종별위원회를 구성함에 있어 의제 선정은 대단히 중요하다. 노·사·정 주체의 참여 여부는 주체들이 갖는 의제의 실익성과 실효성에 달려있기 때문이다. 그리하여 노·사·정이 참여해서 실익을 얻을 수 있는 의제를 균형 있게 포함하는 것이 중요하다. 특히, 각 산업정책은 그 내용이나 시기에 따라 위원회 구성에 있어 '캐스팅 보터(casting voter)'가 존재한다. 흔히, 노·사·정 중 한 주체는 위원회 구성에 적극적이고, 다른 주체는 소극적 혹은 무관심하고, 나머지 주체는 반대할 수 있다. 그리하여 적극적인 주체와 함께 소극적·무관심 주체의 관심을 높이는 것으로부터 위원회 구성은 시작된다. 만약 두 주체가 적극적이게 되면 나머지 주체는 참여할 수밖에 조건에 놓이는 경우가 많다.

더불어 노·사·정 각각의 주체 역시 항상 모두 단일하지 않다. 노조들 간, 사용자단체들 간의 이해가 엇갈리는 경우도 있고, 정부 역시 부처 간의 이해가 다를 수 있다. 이들의 이해와 요구를 파악하여 서로의 이해가 포함될 수 있도록 조율하는 것이 전문위원의 역할이라 할 수 있다.

업종별위원회는 어떻게 만들어지나?

업종별 위원회의 설립 절차 및 운영 방식을 다음과 같이 정리할 수 있다.

▶ **1단계. 노사 단체 신청서 제출**

○ 해당업종 노사 단체 → 상급단체(총연맹) → 경제사회노동위원회(이하 경사노위) 본위원회(의제개발조정위원회 접수)

○ 신청서 접수 후 경사노위에서는 해당 업종 담당 전문위원 배정

▶ **2단계. 경제사회노동위원회 사무처 (전문위원실) 중심 검토**

(1) 검토돌입: 경사노위 담당 전문위원 자체 계획수립

(2) 검토진행: (노)사 측, 정부 측 기본입장 타진, 전문가 간담회, 제안자 간담회

(3) 검토심화: 경사노위 사무처–상급단체(총연맹) 연석회의 (필요시)

ex) 조직중복관계(해당 노동조합과 해당부문 다른 노동조합들과의 관계와 각자의 의사), 정부 내 타위원회(일자리위원회 등)와의 관계 등

▶ **3단계. 해당 업종관련 노사정 간담회(준비회의) 개최**

○ 노, 사, 정 가운데 적어도 두 주체의 참여의사가 확인된 경우, 경사노위가 초청하여 개최

○ 참석대상: 제안주체(필요시 총연맹도 참가), (노)사측대표, 정부 측 대표

○ 논의주제: 준비위원회의 구성가능성과 방식(핵심의제 선정, 준비위원장 선임, 공익위원 선임 등을 포함한 준비위원회 참가자 결정)

▶ **4단계. 준비위원회 개최**

○ 준비위원장이 선임되고 해당업종을 대표하는 노사정 세 주체가 모두 참여의사가 있는 경우 개최

○ 참석대상: 준비위원장(경사노위 임명), 간사위원(경사노위 전문위원), 총괄위원(경사노위 수석전문위원), 노측대표들(제안주체, 필요시 총연맹 등), 사측대표들, 정부측 대표들 등 총 10인 이내

○ 약 1~3차례의 준비위원회의 개최를 통해 해당업종별위원회의 명칭, 의제, 일정(로드맵), 참여주체 및 구성 등에 대해 논의

▶ **5단계. 업종별 위원회 발족**

- ㅇ 본위원회 결정(의제개발조정위원회→운영위원회→본위원회)
- ㅇ 1~3가지의 핵심의제를 중심으로 구성
- ㅇ 발족식

▶ **6단계. 업종별 위원회 운영**

- ㅇ 의제 논의 및 합의추진(최대 1년, 본위원회 의결로 연장 가능)
- ㅇ 합의 및 논의 사항을 본위원회에 제출 및 추인

  # 합의 내용에 이행점검 및 평가방식 내용 포함 가능

▶ **7단계. 이행점검 및 평가**

- ㅇ 운영위원회는 합의 이행 점검 및 평가 진행

업종별위원회의 전망

지난 2018년 4월 23일 제3차 노·사·정 대표자회의에선 노동계가 제안한 해운, 버스운송, 금융, 공공, 자동차, 조선, 민간서비스, 보건의료, 건설, 전자, 제조 등 11개의 업종별위원회 설립을 추진하기로 했으며, 2018년 말 현재 금융산업위원회(11.19), 해운산업위원회(11.23)가 발족하여 운영 중이다. 업종별위원회는 향후 업종 수준을 중심으로 초기업수준의 사회적 대화를 증진하는데 실질적인 기여를 할 것으로 기대된다. 또한, 위원회 구성 및 운영에서 여성, 청년, 비정규직 노동자들의 의견과 하청·협력사와 중소기업의 요구 역시 포용되도록 노력하는 것이 절실하다.

참고자료

고승연 2014. "여성 일자리의 업종별 적합도 분석과 시사점". 한국경제주평. 현대경제연구원.

안주엽 외 2015. "업종별 고용구조 개선과 일자리 창출 정책과제 발굴". 고용노동부.