



03 > 기획대담

- **적극적 노동시장 정책이 필요한 시점**

이철승 서강대 사회학과 교수

이호창 노사발전재단 일터혁신본부장

조영철 정책기획위원회 위원, 고려대 경제학과 초빙교수

황세원 LAB2050 연구실장

박명준 수석전문위원

[사회] **이덕재** 전문위원

| 기획대담 |

취약계층 단체교섭력 강화시키는 방향 필요

적극적 노동시장 정책이 필요한 시점

- 일시 : 2018년 12월 10일 16시
- 장소 : 경제사회노동위원회 중회의실
- 참석자
이철승 서강대 사회학과 교수
이호창 노사발전재단 일터혁신본부장
조영철 정책기획위원회 위원, 고려대 경제학과 초빙교수
황세원 LAB2050 연구실장
박명준 경제사회노동위원회 수석전문위원
[사회] 이덕재 경제사회노동위원회 전문위원

경제사회노동위원회에서는 문재인 정부의 핵심 의제라고 할 수 있는 양극화 해소, 양질의 일자리 창출과 관련해 지난 6월 연구회를 만들고 활발한 논의를 진행해 왔다. 그 결과를 토대로 지난 11월 27일에는 정책토론회를 열기도 했다.

이 의제는 노동존중사회 실현의 핵심적인 이슈고, 최근 논란이 되고 있는 광주형 일자리와도 연결이 되는 주제라고 할 수 있다. 경제사회노동위원회는 향후 전문가 의견을 모아서 의제별 위원회로 전환시킬 계획도 검토 중이다. 어떻게 하면 양극화 해소와 양질의 일자리를 창출해 낼 수 있을지에 대한 전문가들의 의견을 들어봤다.



이철승

서강대학교 사회학과 교수
전 시카고대학교 교수



이호창

노사발전재단 일터혁신본부장
연세대학교 대학원 사회학 박사
전 한국노동연구원 교수



황세원

LAB2050 연구실장
전 희망제작소 연구원



조영철

고려대 경제학과 초빙교수
전 국회예산처 사업평가국장
현 정책기획위원회 위원



박명준

경제사회노동위원회 수석전문위원



이덕재

경제사회노동위원회 전문위원

한국사회에서 연대임금은 가능한가

박명준 아시다시피 경제사회노동위원회에서 양극화 해소, 양질의 일자리 창출 연구회를 만들고 여기 계신 이호창 박사님, 조영철 교수님은 연구회 멤버로 반년 동안 맹활약해주셨습니다. 이 어젠다는 문재인 정부에서 추구하는 중요한 의제입니다. 노동존중사회 실현의 핵심적인 이슈고, 최근 논란이 되고 있는 광주형 일자리와도 연결이 되는 주제라고 생각합니다. 향후 전문가 의견을 모아서 의제별 위원회로 전환시킬 계획이 있습니다. 어떻게 보면 대타협의 어젠다라고 생각합니다. 어떻게 하면 양극화 해소와 양질의 일자리를 잘 이뤄낼 수 있을지에 대한 여러분들의 고민을 들려주셨으면 합니다.

이덕재 연말에 바쁘신 중에 귀한 시간 내주셔서 감사합니다. 지난 1월에 노사정대표자회의가 구성됐을 때 공통적인 결의가 한국사회의 심각한 양극화 문제 해소와 양질의 일자리 창출방안의 모색이었습니다. 이후 이 문제의 시급성 때문에 연구회 구성, 운영이 대표자회의에서 결의되면서 진행 되어 왔습니다.

지난 6월 연구회가 만들어져서 반년 간 진행됐고, 그동안 진행된 논의 내용을 담아서 11월 27일에 정책토론회가 개최됐습니다. 그날 토론회 내용 중에 노민선 중소기업연구원 연구위원의 규모별 임금격차 국제비교 실태가 많은 주목을 받았습니다. 연구회에서는 다면적 교섭 전략이라고 해서 취약계층들의 교섭력을 어떻게 강화시킬 수 있을 것인가에 초점을 두고 논의를 해왔습니다. 지난 토론회에서 자영업 등 취약계층에 대한 집단적 공동행위를 허용하자는 주장이나 대기업 정규직의 임금연대전략이나 연대기금의 다양한 사례 등 참신한 제안들



이덕재 경제사회노동위원회 전문위원

양극화 해소 등 중요한 이슈 많은데
노사관계 쟁점들에 밀려
해야 할 일 못하는 것 아닌가?

이 쏟아져 나왔습니다. 오늘 좌담회를 기획한 것은 그날 토론회 때 시간제약으로 충분히 나누지 못했던 이야기들을 보충하기 위해서입니다. 우리나라 양극화의 근본원인과 실태에 대한 의견들, 앞으로 양극화 해소를 위한 다면적 교섭 전략들을 만드는 데 있어서의 한계와 가능성, 그리고 양질의 일자리 위원회를 추진한다면 추진형태 등에 대해서도 의견들을 제안해주시면 좋겠습니다. 또 이와 관련 사회적 대화, 특히 경제사회노동위원회가 어떤 역할을 했으면 좋은지에 대한 의견도 주십시오. 먼저 토론회에 대한 평가부터 해볼까요?

이철승 그날 토론회의 주요 이슈가 노동연대임금과 연대기금이었는데 두 가지다 지식인 위주의 운동이고 우리나라 현실에 맞지 않는다고 봅니다. 저는 경사노위가 하고 싶은 것과 해야만 하는 것, 할 수 있는 것들 중에서 할 수 있는 것들만 다뤄야 한다고 생각합니다. 할 수 있는 것들을 선택과 집중해야지 지난 수십 년 동안 못한, 하고 싶었던 모든 것을 다뤄서는 안 된다고 생각을 합니다. 솔직히 과연 한국사회 현실에서 연대임금과 연대기금이 얼마나 가능할지 회의적이기는 합니다.

조영철 지난 토론회에서 노민선 박사님이 주장하신 바 대기업과 중소기업 간에 우리가 예상했던 것보다 훨씬 큰 임금격차가 존재하고 있다는 것이 상당한 반향을 일으켰는데, 대기업과 중소기업 간의 확대된 임금격차가 사실은 정규직과 비정규직간의 불평등 문제뿐만 아니라 대기업과 중소기업 간의 이윤의 차이와, 지불능력의 차이, 이 두 가지 요소가 복합적으로 작용한 것이거든요. 노동문제를 단순히 노사관계라는 좁은 틀로만 봐서는 한국사회의 양극화와 불평등을 제대로 포착하기 힘들다는 의미에서 법 개정을 통해 노사정위원회의 이름을 경제사회노동위원회로 이름도 바뀌었다고 생각합니다. 대기업 중소기업의 임금격차에서 확인했던 것처럼 독과점, 불공정 거래 등 다양한 요인들이 결합돼서 작용하고 있는 점에서 포괄적으로 접근하지 않고서는 해결책을 찾을 수 없습니다. 그런 점에서 이번 토론이 의미가 있었다고 생각합니다. 경사노위가 최근 들어 불공정거래라든가 자영업자, 프랜차이즈에 대한 피해 문제를 어떻게 해결할 것인지, 또 사회안전망 문제까지 다 포함해서 노사문제를 접근하는 것은 진일보한 것이라고 생각합니다.



황세원 저는 지금 시대가 넓게 논의를 해야 하는 때가 아닌가라는 생각이 들었어요. 한쪽에 집중되어 있는 임금과 안전성을 나누면 될 것처럼 생각하기 쉬운데 그러기에는 그 집중되어 있는 부분의 총량이 너무 작아져 있어요. 낮은 임금 수준과 낮은 안전성을 가지고 있는 사람들의 수가 너무 많아졌고 특히 청년세대는 심각합니다. 그렇기 때문에 상생연대 기금을 만들고, 원하청관계를 개선하는 것도 중요하지만 노사관계만으로는 해결되지 않는 부분들을 논의하지 않으면 결국은 범위를 넓히기 쉽지 않다는 생각이 들었습니다.

이호창 연구회 논의 과정을 통해서 의제가 점점 좁혀지고, 과제 부분에서도 정돈된 논의가 이루어져야 하는데 어려움이 많습니다. 어떻게 보면 우리사회의 응축적인 모든 사회경제 문제들이 집약적으로 나타나는 것이기 때문에 접근도 다차원적이고 상상력을 발휘해서 세부적인 논의를 해야 할 때입니다. 그런 면에서 다양한 논의들이 여러 각도에서 이루어진 것 같아 토론회가 재미있었습니다. 구체화된 액션플랜과 합의를 도출하는 방식이면 불가능했을 겁니다. 아쉽다면 많은 의제들이 발표되다 보니까 제

한적인 시간 안에서 충분히 논의되지 못한 점이었는데, 그래도 전반적으로 양극화 문제를 꺼내놓고 상상력을 발휘한다는 측면에서 본다면 상당한 의미 있는 토론이었습시다.

이덕재 올해 들어서 최저임금, 고용쇼크, ILO 문제, 국민연금, 탄력근로제에 이르기까지 수많은 쟁점들이 있었죠. 이 정부가 출범할 때부터 사회양극화 해소와 좋은 일자리 창출 등과 같은 중요한 사안들이 많았는데, 그동안 굉장히 피로도가 높은 노사관계 의제들에 집중이 되면서 정작 해야 할 것들을 못하고 있는 것이 아닌가 하는 생각이 들었는데, 그날 다시 우리가 원래 하려고 했던 것을 할 수 있는 분위기가 마련된 것 같아서 좋았습니다.

이철승 연대임금 같은 경우는 노사관계 전공자, 연구자들의 꿈이죠. 연대임금이 되면 좋죠. 그런데 가능성에 대해서는 회의적인 입장입니다. 이유는 노조끼리 서로 조율이 안 되기 때문입니다. 간단히 기업별 노사관계 때문이라고 함축적으로 설명하지만 여기에는 아주 여러 가지 문제가 꼬여있죠. 노동 내부에서 스스로 조율하기를 기대하기도 어렵고, 밖에서 그걸 견인할 수도 없다는 게 저의 결론이었습니다. 우리나라 노동운동 구조를 보면 과거에 이른바 하방을 했던 지식인들이 지금은 모두 나왔고, 밖으로 빠져나온 지식인들과 단위노조의 선출권력이 어느 정도 공존하는 형태로 현재 산별노조와 중앙노조가 만들어져 있는데, 이들은 단위노조에 대한 장악력이 없습니다. 그럼에도 산별노조나 중앙노조가 존재하는 것은 국가나 자본과의 거대한 싸움에 대비해서 단위노조들이 가지고 있는 연합체로써 존재를 하는 겁니다. 그렇기 때문에 산별노조나 중앙노조들은 단위노조들 사이의 임금이나 노동조건을 조율하고 협의하는 기능은 거의 존재하지 않습니다. 투쟁의 도구로서 존재한다는 거죠. 과거 우리나라 전투적 경제주의에 마지막 산물이라고 보는 거죠. 따라서 민주노총과 한국노총이라는 대표조직을 통해서 연대임금이라는 거대한 합의를 도출해 낼 수 있을 것이냐에 대해서는 회의적입니다.

이호창 현실적으로 우리나라 노조가 산별이든 중앙이든 장악력이 없다는 것에는 동의합니다. 그럼에도 불구하고 노동시간, 임금 등의 제도적 부분에서 공공은 물론이고 민간

에도 일정하게 영향을 미치기 때문에 정책 참여가 강조되고 또 필요성이 제기됩니다. 또 중앙차원 교섭의 제도적 틀이나 변화가 단위사업장 노사관계에 미치는 영향이 크기 때문에 단위노조에서의 관심이 높습니다. 따라서 노조운동 내에서의 조율과 조정이라는 부분을 간과하거나 무시할 수 없다고 봅니다.

이철승 연대임금과 관련해서 말씀드리자면 임금에 관해서 우리나라에 조정 메커니즘이 있느냐, 특히 대기업과 중소기업 간의 조정 메커니즘은 지금까지 없었고, 앞으로도 힘들 것으로 봅니다. 그렇다면 우리가 연대임금에 엄청난 노력과 시간을 투자해야 하는지 회의가 든다는 거죠. 그래서 좀 다른 길을 고민해보자는 거죠. 예를 들면 노조가 사회복지 운동에 참여할 수 있습니다. 물론 불평등이 직접 발생하는 1차 분배에서 후퇴해서 2차적인 메커니즘을 통해 국가에서 재분배를 하자는 것이기 때문에 우파 사민주의라고 볼 수도 있지만 의미가 있다고 생각합니다. 최저임금 문제만 하더라도 자본과 노동 간의 직접적인 1차 분배 문제로 다루지 말고 절반 정도는 자본과 노동 간에 논의를 하더라도 나머지는 국가가 EITC(근로장려세제) 같은 제도를 통해서 할 수도 있다는 거죠.

박명준 산별연맹체들의 기능이 연대임금은 차치하더라도 임금 조율에 대해서 영향력이 사실상 없다는 부분에는 동의를 합니다. 이 문제는 제도의 유산 내지는 경로종속성 때문이라는 생각이 들어요. 그렇다면 정부는 무엇을 할 수 있는가? 현 정부의 노동정책도 양극화 해소를 위한 교섭전략과 관련해 산별교섭을 장려해야 한다는 암묵적 인식은 있어요. 그런데 구체적으로 어떤 정책이나 제도로 유인할 수 있을지에 대한 구체성이 아직 없어요. 자율적으로 산별교섭 구조가 만들어지기 어렵기 때문에 제도와 조건을 바꿔서 그런 방향으로 갈 수 있게 하는 여지를 만들어야 하지 않을까요.

조영철 자본주의 시장경제체제를 크게 분류할 때 조정시장 체제와 자유시장 체제로 구분하지 않습니까. 한국의 노사관계를 엄밀하게 따져보면 자유시장경제체제에 가깝습니다. 사회적인 조정이라는 메커니즘이 작동하기에는 조직이 분산화 되어 있고, 책임 있는 중앙조직이 결여되어 있는 상태죠. 그래서 현재의 시스템 아래에서 연대임금, 산별임금교섭 같은 것들이 허망하다는 거죠. 그런데 우리가 외환위기 이후의 경험,



그리고 촛불혁명을 통해서 국민들 사이에서 그동안 우리가 해왔던 자유시장 경제체제로 한국사회의 양극화 불평등 문제, 저성장 침체 등이 해결되기 힘들다는 컨센서스가 형성됐다고 생각합니다. 그렇다면 조정시장 경제체제로 가야할 것 같은데 어떻게 갈 것이냐 하는 방향성에 대한 고민이 필요한 시점입니다. 그런 면에서 일단 현실적으로 가능한 것부터 해야 한다고 생각하는데 예를 들어 다면적 교섭, 특히 임금교섭에서 연대임금정책 같은 것은 상위 수준의 제도적인 인프라가 갖춰졌을 때 가능한 거죠.

1차 분배를 산별교섭이나 연대임금 같은 걸로 해결하기는 어렵겠지만, 그렇기 때문에 2차 분배의 역할이 중요하다고 생각합니다. 한국 사회에서 2차 분배가 지지부진한 이유 중에 하나가 2차 분배를 지지하는 서구적 개념에서의 복지동맹이라고 하는 것이 한국사회에서 잘 만들어지지 않기 때문이죠. 그런 의미에서 아주 낮은 단계의 복지동맹, 예를 들면 자영업자들을 프랜차이즈 본사 갑질로부터 교섭력을 강화시키는 다양한 방안들을 만들어나가는 것이 중요하다고 생각합니다. 그런 것들이 잘 안 만들어졌기 때문에 최저임금 정책이나 근로시간단축이 후퇴하고 있는 거거든요. 그래서 경사노위라는 틀 속에서 논의를 하고 단결력과 교섭력을 강화시켜나가는 제도

를 조금씩 확대시켜 나가는 것이 의미가 있는 겁니다. 그런 일들이 쌓이면서 궁극적으로는 연대임금까지 갈 수 있는 것이지, 즉각적으로 다면적 교섭을 만들기란 어려운 것이죠.

황세원 사회연대기금과 같이 현 임금방식에서 임금의 양극화를 좀 줄이고 기금을 만들어서 비정규직 노동자들을 위해서 내놓는 것들이 필요한데 와 닿지가 않아요. 지금 기업별노조 상황에서 임단협을 어렵게 하면서 수십 년간 쌓여온 것이 이만큼 왔어요. 조직화된 규모 있는 노동조합은 그래도 이만큼 왔는데 2, 3차 하청기업이나 작은 사업장들은 노동조합이 없어서 지난 20~30년 동안 격차가 벌어진 거죠. 다면 교섭이 좋긴 하지만 현실적으로 현재의 원하청 구조에서 보자면 원청에서 하청으로 흘러와도 경영자가 다 가져가고 노동자에게는 얼마 안 갑니다. 그런 것을 생각하면 2차 분배, 사회적 임금도 고민이 되죠. 지금 20대, 30대 청년들을 보면 허허벌판에 노동조합도 없는데서 아무런 노동의 보호를 받지 못하고 개인으로 살고 있어요. 얼마나 이 사회에 대한 불신과 서운함이 크겠어요. 자신이 보호 받아 본 적이 없으니 스스로를 진보적인 사람이라고 하면서도 민주노총에 대해 불신하고 귀족노조, 대기업노조라는 말에 동조하게 되는 문화가 있거든요.

사회적 대화라는 주제로 봐도 마찬가지입니다. 기업별노조는 법률적 테두리 때문에 운신의 폭이 좁은 상태에서 임단협을 할 수밖에 없었던 건데 이제 와서 갑자기 노조 보고 사회전체를 위한 논의를 해보라고 하니깐 해본 적이 없어서 할 수가 없는 거죠. 이 상태로 사회적 타협을 하려고 하면 각자 주장만 하는 힘의 대결밖에는 안 돼요.

임금격차와 세대론의 상관관계

이덕재 임금격차나 양극화의 근본적인 원인에 대해서 사람들이 이해하는 방식들이 다른 게 아닌가요 싶어요. 양극화의 원인과 실태에 대해 각자 생각하시는 부분들을 말씀해 주시죠. 이철승 교수님께서서는 최근 ‘386동맹’이 원인이라고 진단해서 화제가 됐는데요.

이철승 이 논문 발표한 다음에 듣는 이야기가 우리는 그렇게 강고하게 조직되어 있지 않다,

386 전체를 싸잡아서 비판하는 것은 좀 무리 아니냐고들 하시거든요. 하지만 386세대가 다른 세대에 비해 훨씬 조직화되어 있다는 것은 사실입니다. 예를 들어 공식 시민사회 조직, 즉 노조, 정당, 전문가협회 가입률을 보면 386세대가 다른 모든 세대에 비해 압도적으로 두 배 이상 높아요. 이걸 이 세대가 20대 때 열심히 싸웠기 때문이라고 치죠. 그런데 국회의원 입후보자 수를 보면 다른 문제예요. 정당 안에서 자기들끼리 파워 게임을 통해서 입후보자를 만드는 거거든요. 여기에서부터 압도적으로 386이 과잉 되는 거예요. 입후보자도 그렇지만 당선자수를 보면 386과 그 윗세대를 합치면 83%입니다. 정치권력만이 아니라 기업도 마찬가지입니다. 연인원 9만3,000명에 달하는, 1998년부터 2017년까지 100대 기업 이사진들도 조사했더니 여기서도 386만 72%에 달해요. 윗세대까지 하면 86%입니다. 아랫세대가 윗세대에 억압돼서 이사진 진입을 못하고 있는 거예요. 연공제 사회에서는 당연히 50대 후반, 60대 초반이 되면 조직의 장이 되게 되어있어요. 그런데 정점을 찍은 다음에 내려와 줘야 하잖아요. 앞 세대는 다 내려왔어요. 그런데 386세대만 안 내려오죠.

이게 기업 상층에서만 그러는 게 아닙니다. 결합노동시장주의라는 게 세 가지 변수로 세 개의 계층으로 나눈 거예요. 대기업-중소기업, 정규직-비정규직, 유노조-무노조 이 세 가지를 가지고 상위 20%, 중위 30%, 하위 50%로 만든 것 중에 상위만 뽑으면 상층 20% 노동자 중에서 50대, 60대가 지난 10여 년 동안 얼마나 늘었는지, 20~40대는 얼마나 줄었는지 확연히 보입니다. 노동시장에서 386이 이전 60대와 함께 평균 근속연수 24~25년을 채우는 마지막 세대에요. 이 다음부터는 줄어요. 결국 386 전체의 문제가 아니라 일부 386 상층노동시장을 점령한 대기업 정규직의 문제라는 거죠. 대기업 정규직들은 일단 임금상승률이 높아요. 똑같이 20



이철승 서강대 교수

조직 내에서
386세대 강고하게 조직돼
다음 세대 진입 막고
세대 간 불평등 증대



년 동안 임금이 오른 정도가 다른 세대의 퍼센티지보다 2~3배가 돼요. 이렇게 되면 386세대와 그 세대 내부의 상층노동시장을 점유하지 못한 사람들 사이에 불평등도 증대하고, 이 세대와 나머지 세대와의 불평등도 증대하는 겁니다. 세대 간 불평등이 2005년 이후로 급격히 상승해서 최근에는 더욱더 상승하고 있어요. 이게 상층을 점유하고 있는 386세대와 하층을 점유하고 있는 젊은 세대 사이에서 나오는 거예요. 궁극적인 우리사회 불평등 중요한 요소가 세대 간 불평등 요소가 점점 증대하고 있다는 거죠. 386세대의 소득점유율이 1997년 외환위기를 정점으로 갑자기 상승하기 시작합니다. 외환위기 당시 50년대 생들이 대거 구조조정 당한 반면 386세대는 살아남거든요. 이때 1위를 점유하기 시작해서 장장 18년 동안 계속됩니다. 10년 점유하고 나가는 건 연공제 사회의 룰이에요. 그런데 386세대만 18년을 점유해요. 너무나 강고히 조직화되어 있는 386세대가 우리 사회 양극화의 아주 중요한 요인이라고 이야기를 하는 거죠.

조영철 세대론이 틀린 이야기는 아니지만 상당히 조심해야 한다고 생각합니다. 이게 현상적

으로는 맞을지 모르지만 자칫 문제의 본질을 세대 간 갈등으로 변화시켜서 사실상 해법이 없는 것으로 비쳐질 가능성이 굉장히 높습니다. 한국사회에서 1980년대까지만 해도 전체 고용의 40% 이상을 대기업 정규직이 담당했습니다. 외환위기를 겪으면서 이 추세가 바뀌죠. 1980년대에 대학을 졸업하고 노동시장에 진입했던 사람은 그 시대의 조건이 대부분 대기업의 고용비율이 40%씩 됐기 때문에 이러한 결과가 나온 것이지 그 사람들이 정규직을 장악하고 새로운 세대가 못 들어오게 막은 건 아니라는 것이죠. 그래서 이 문제를 해결하려면 1980년대까지 대기업의 정규직 노동시장이 큰 부분을 차지했는데 어떤 요인에 의해서 대기업 고용비중이 급속하게 감소했는지 원인을 파악해서 해결하는 접근이 정책적 유효성이 있는 방법이라고 생각합니다. 1980년대 45%까지 차지했던 대기업 정규직 고용비중이 지금 19~20%로 낮아지게 된 중요한 이유가 외주화입니다. 외환위기 이후 노사관계 법들이 많이 바뀌었고, 바뀐 법을 활용하면서 대기업들이 웬만하면 외주화시키고 기업노조의 고임금 요구를 받아주면서 비정규직 비중이 엄청나게 늘어난 거거든요. 이중노동시장 체제가 확립된 거죠. 시대적으로 형성된 이 문제를 어떻게 해결할 것인가에 초점을 맞추는 것이 오히려 문제해결에 접근하는 방법이라고 생각합니다. 세대 간의 문제로 보면 해법이 나오지 않습니다.

이철승 저는 반대로 생각합니다. 세대 간 형평성 문제를 우리 사회에서 지금 적극적으로 제기하지 않으면 이 다음 세대가 집단적으로 잊혀진 세대가 될 것 같아요. 이미 10년 전부터 시작됐는데 앞으로 10년 후까지 해서 20년에 걸친 젊은 세대의 경제적 지위가 386세대와 비교할 때 불평등하게 됩니다. 386세대는 의도하지 않은 것이라고 이야기를 하지만 운이나 의도나, 환경이나 주체나에 상관없이 한국 경제성장의 수혜를 최대로 즐긴 세대라는 거죠. 이 세대 간 형평성의 문제를 지금쯤 해결하지 못하면 불평등과 좌절의 깊이는 점점 더 커질 것이고 저출산 문제도 여기에서부터 비롯된다고 생각해요.

이덕재 굉장히 논쟁적인데 제조업이 급팽창하던 시기에 사회에 진출한 386들의 경제권력이 지속되는 구조를 말씀하시는 것으로 보이는데 탈산업화를 겪은 선진국들에서도 유사한 패턴들이 발견되는지 궁금합니다.

이철승 비정규직의 과도한 사용은 지구상의 모든 선진화된 경제에서 다 나타나는데 한국처럼 이렇게 급속히 대규모로 나타나는 나라는 없죠. 이걸 누가 주도했냐인데 의도하지 않았다고는 하지만 어느 정도 공모했다고 봐요. 노동을 절반으로 잘라서 한쪽은 정규직화하고 나머지는 외주화, 비정규직, 하청화해 버리면 비용이 줄어요. 자본가 입장에서는 안 할 이유가 없죠. 이 안에 있는 정규직은 전투적 경제주의 입장입니다. 그러면 임금이 오르기 때문에 자본가도 좋고 이 안에 있는 정규직도 좋은 시스템이에요. 이 시스템에 저는 386세대가 어느 정도 공모했다고 봐요.

조영철 현재의 30대도 인사이더인 정규직노조가 있는 직장에 들어가려고 노력하고 있는 것이고 거기 이미 들어간 사람들이 인천공항 비정규직 정규직화 정책에 강하게 반발했던 사람들이잖아요. 시험 쳐서 들어간 현재의 20대 후반, 30대 초반.

황세원 물론 세대 간 갈등이 되면 안 되고 해법을 찾아야 하지만, 원인을 보면 386세대가 특히 능력주위 성향이 강한 것 같아요. 좋은 대학을 나와서 대기업 공채로 들어가서 순혈주의로 올라가면 의사결정권을 가지는 걸 당연하게 생각하는 연공서열과 결합된 시대의 사람들이 조직을 장악하고 있잖아요. 글로벌화 되고 민주적 교육을 받은 청년세대가 원하는 것에 맞게, 시장의 변화에 맞게 일하는 형태를 바꿔가고 질을 높여갈 수 있는 대화가 계속 이루어져야 합니다. 지금 정부가 하는 일자리 정책 대부분도 선의로 잘 하려고 하지만, 청년세대가 볼 때는 현실하고 맞지가 않아요. 정부보다 먼저 금융권에서 제일 먼저 주 5일 노동제, 육아휴직제도 도입했잖아요. 노동조합이 강하고, 여성 비율도 높다 보니까 본인들 원하는 제도를 관철 시켜서 우리 사회가 따라가고 있는데 지금 청년



황세원 LAB2050 연구실장

자신의 시각으로
청년 대하는 기득권 세대
시대에 맞는 제도 마련 못하고
잇세대 틀 안에 갇힌 청년세대

들은 조직이든 정치든 목소리가 없어요. 그러다보니 시대와 산업과 상황에 맞는 제도를 적극적으로 마련할 수가 없고 윗세대가 정한 구도 안에서 조금밖에 바꿀 수가 없는 문제가 크다고 생각해요.

이철승 세대와 젠더를 같이 봐야 해요. 상층 노동시장을 장악하고 있는 것은 민주화 세대 남성들이에요. 그러니까 이젠 젠더의 문제이기도 해요. 세대와 젠더의 문제가 결합된, 정확히 얘기하면 세대, 젠더, 계급이 결합된 거죠. 그러면 이걸 풀 당사자들이 민주화 세대 남성들이에요. 강고히 조직되어 있기 때문에 세대 간 형평성 문제는 이들이 스스로 풀어야 할 문제라는 거죠. 저는 비판을 하는 게 아니라 호소를 하는 거예요.

대화기구의 대표성과 다양성 확장

박명준 정확히 말하면 청년, 여성, 비정규직인데요. 저희 경사노위에서 청년, 여성, 비정규직 계층별 위원회를 만들고, 계층대표가 본 위원회 목소리를 내려고 들어왔어요. 그런데 이 과정에서 여전히 기존 조직 노동의 패권주의 내지는 견제가 있어요. 대표적으로 국민연금 노후소득 관련된 사회적 대화체를 운영하다가 잠시 파행으로 갔어요. 조직 노동은 국민연금의 안정성을 확보하게 하고 싶은데 청년들이 동의하지 않아요. 일단은 사회적 대화도 중요한 방식일수 있고, 정부가 양자가 균형 잡도록 하는 역할도 해야죠.

이호창 이 문제는 우리만의 문제가 아니고 일본에서도 노동의 대표적 참여인 노동정책심의회가 있어요. 노동정책심의회가 2000년대 중반부터 비판을 받으면서 2010년부터 전반적인 개편 논의가 이루어져요. 비판의 핵심이 대표성 문제예요. 일본의 대표적 노동단체들이 참여하다보니 심의위원들이 거의 50대고 일본의 변화하는 노동시장을 반영하지 못 한다고 비판받았습니다. 특히 청년과 여성의 목소리를 반영하지 못 한다는 거죠. 노동조합의 대표성이 떨어진다고는 하지만 어쨌든 가장 조직화되어 있잖아요. 청년의 경우 최근 청년유니온이 참여하고 있지만, 과연 청년과 여성의 대표

성을 띤 조직이 어디라고 할 수 있을까요.

또 하나의 문제는 세대론이 논리적으로 설득력이 있다고 생각하지만 어느 것을 범주화시키고 그 범주를 강화시켰을 때 다른 것이 묻히거나 그 안에 분화의 과정들이 안 보일 수도 있습니다. 세대 내에서도 성별 분화가 있고 정규직과 비정규직의 차이도 있는데 세대를 통으로 묶어버리면 이 문제가 간과될 수도 있다는 거죠. 그렇기 때문에 양극화 문제의 핵심을 대기업과 중소기업 사이의 문제로 보는 것이 더 효과적인 것이라 생각이 듭니다.

이철승 제가 제기한 386동맹은 대기업 전투적 노조의 경제주의를 계속 생각하면서 그걸 세대라는 표현으로 풀어본 거예요. 저는 거기에 세대의 문제가 섞여 있다고 생각을 해요. 전투적 경제주의는 앞으로 20년 있으면 그 세대와 함께 우리나라에서 없어질 것이라고 생각을 하거든요. 저는 이 모든 문제가 전투적 경제주의에서 비롯된다고 생각을 해요.

이덕재 업종별 임금격차에서 최상위에 있는 것이 전기, 가스, 증기, 수도, 금융 및 보험업인데 이 분야는 1970년대부터 항상 평균의 두 배 가까이 됐어요. 가장 아래는 사업시설 및 사업지원서비스, 도·소매, 숙박업 등인데 여기서도 마찬가지로 70년대부터 계속 하위권입니다. 일종의 독과점점화된 영역이 있다고 볼 수 있는데, 어느 순간부터 이 쪽의 문이 닫혀버린 거죠. 이런 맥락에서 저는 양극화가 정규직 노동조합의 전투적 경제주의보다 오히려 독점화된 시장 구조에 더 큰 원인이 있는 것이 아닌가 생각합니다. 전기, 가스, 수도는 전형적으로 네트워크 외부성에 효과에 따른, 금융 보험도 기술 독점에 의한 자연독점 현상이라고 볼 수 있다는 것이죠. 공공부분이나 공기업은 국가가 보장해주는 독점적 영역 부분이고, 석유화학은 막대한 설비 투자를 요하는 장치산업적 특성에서 오는 자연독점 영역인 것이죠.

이철승 저는 전투적 경제주의에 기반한 조율이 있다고 생각해요. 우리 사회에 노동 부문에서 임금의 조율이 있다면 현대자동차에서 싸워서 임금을 높여 놓으면 나머지가 쫓아가는 분위기, 패턴교섭이 있죠.

이덕재 1988년부터 실질임금이 4년 동안 두 자리 수로 뛰잖아요. 임금이 폭등했던 시절이었는데, 그 때 보니까 대기업 임금이 먼저 치고 올라가고 4~5년이 지나면 나머지 중소기업 임금이 같은 증가율을 회복하더라고요. 전형적인 시장적 조절기제가 작동했던 시기죠. 그런데 IMF 이후 90년대가 되면 작동이 안돼요. 대기업 임금이 올라도 중소기업 임금이 따라 오르지 않는다는 겁니다. 노동시장적 조절 기제가 작동이 안 되는 거죠. 이러한 과정을 겪으면서 우리 노동시장이 중세 신분제 사회처럼 신분 사회로 굳어지는 것 아닌가하는 우려가 많은 것 같습니다.

이철승 젊은 세대가 스스로를 조직화까지는 못 하더라도 자기들이 이 구조에 의해서 차별받고 억압받고 있다는 것을 깨닫고 더 요구를 하는 수밖에 없다고 생각해요. 그게 386이 한국사회를 바꿨던 방식이죠.

박명준 조금 더 구체적인 얘기를 했으면 좋겠는데요. 예를 들면 국가·정책적으로 2차 분배 기제를 어느 정도로, 어떤 수단을 통해서 어떤 프로세스를 통해서 강화할 것인가 하는 문제를 고민해 볼 필요가 있다고 봅니다. 사실 연대 기금 같은 경우는 3차 분



배거든요. 또 1차 분배 차원에서 노사교섭의 문제를 어떤 방식으로 재구성할 것이냐, 현재 상황에서 연대임금이 불가능하다면 무엇을 어떻게 할 것인가 하는 문제까지를요.

이철승 공공 부분과 국가 부분에서 먼저 시작해야 한다고 생각해요. 임금을 줄이자면 불가능하지만 임금 자제만 해도 자동으로 2~3%씩 삭감 효과가 있어요. 5년 동안 2~3%씩 성장하는 경제에서 임금 자제하면 10%의 효과가 있는 거예요. 그 부분은 반드시 청년고용에 쓴다고 하면 사회적 협약이 될 수 있는 거죠.

이호창 우리사회의 양극화 문제에서 대중소기업의 양극화가 가장 큰 문제라고 생각해요. 연대임금뿐만 아니라 대기업이나 공공 부분과 같은 상층 부분에 대한 제어를 통해 하층 부분으로 분배할 수 있으면 그게 연대임금이거든요. 이게 현장에서 얼마나 받아들여질 것인지 회의적인 시각도 있지만 그런 사회적 압력, 비판도 무시할 수 없다는 생각이 들고요. 이렇게 되면 단위노조 운동에서도 내부적인 변화나 성찰에 일정 부분 영향을 줄 것이라고 기대를 합니다. 기존에 대기업의 선도투쟁을 통해 중소기업이 따라오는 측면이 있었는데, 이제는 따라갈 수 없는 상황입니다. 대기업은 계속해서 아웃소싱 하면서 담합적인 관계였어요. 일정 시기가 지나면서 대기업 노동자들은 고임금을 향유하고 있고 거기에 비해서 중소기업들은 기업도 노동자도 쪼그라드는 대중소기업의 양극화와 모순의 문제가 우리 사회의 가장 큰 문제였다고 생각이 듭니다. 그래서 연대임금 자체가 이런 현상에 대한 비판점이 있다고 생각합니다. 지금은 자원 동원에서 워낙 차이가 있기 때문에 조직화되지 않은 쪽을 적극적으로 조직화하고 그들의 목소리에 주목해야 한다는 생각입니다. 조직화된 힘을 국가나 특정 몇몇 조직들이 갖고 있다 보니까 사실은 그들의 ‘말 잔치’ 내지 그들만의 교섭 채널이 되고 있는 거거든요. 조직화하지 못 했던 그런 것들에 대한 적절한 지원 메커니즘이 작동할 필요가 있다고 생각해요. 특히 힘없는, 자원이 잘 조직되지 않는 이들의 대변 구조들을 적절히 만들어서 보이스 메커니즘에 반영했을 때 의미 있는 노사정 대화도 가능하지 않을까 생각합니다.

조영철 지금 우리의 대기업 노조는 대기업이 가지고 있는 여러 가지 독과점적 우월성이나

불공정 거래를 통해 발생하는 지대 추구 등이 서로 연결되고 담합하는 것이 있죠. 대기업이 가지고 있는 독과점적인 특권들을 대기업 노조를 통해서 개선할 방법은 거의 없을 것이라고 생각합니다. 그래서 지금 조직되지 않은 중소기업 포함해서 비정규직, 청년, 젠더를 다 포함한 이 사람들을 조직화하는 것이 중요한데, 현실적으로 조직화가 쉽지 않습니다. 한국사회에서 조정된 시장경제가 제대로 작동하지 못했던 큰 문제가 비정규직, 중소기업 80%의 임금 노동자들이 조직화되지 않았다는 점이지요. 경사노위나 정부가 정책을 논의할 때 이 사람들의 이해관계가 정책 논의 과정에 반영 되어야 하거든요. 이 사람들이 조직화는 되어 있지 않지만 이해관계는 가지고 있는 사람들입니다. 이해관계자들이 정책을 논의할 때 적어도 자기 이해관계가 정책 논의과정에 반영될 수 있는 통로는 만들어줘야 하는 겁니다. 문재인 정부의 경제사회노동위원회가 참여폭을 넓힌 것은 굉장히 의미가 깊다고 생각합니다. 합의를 보고 정책에 반영된다면 이것 자체가 한 단계 진일보하는 것이죠.

조직노동의 역할과 과제

박명준 새로운 사회적 대화 기구, 경사노위 안에서 조직노동에 대해서 너무 과도한 권한을 부여하거나 혹은 그들이 연대지향적으로 움직일 기대를 하면 안 된다는 말씀이시죠? 지금 민주노총이 의제·업종별 위원회에 선별적으로 들어올 생각을 하고 있어요. 사회적 대화 전체를 보고서 자기가 사회 앞에서 책임지고 포괄적으로 임하겠다는 것이 아니라 그 안에서 조직원들로부터 비판을 받지 않을 영역에서만 성과를 내고 싶어 하는 것은 안타까운 일입니다. 다른 편으로는 청년, 여성, 비정규직과 정부가 동맹을 맺든지 아니면 경사노위가 역할을 해주든지 이런 방식으로 되어야 하지 않을까요.



박명준 경제사회노동위원회 수석전문위원

사회적 대화 전체를 보고 사회 앞에서 책임지는 게 아닌 조직원의 비판 받지 않을 영역만 성과를 내고 싶어 하는 건 아닌가?

조영철 예를 들어 국민연금 논의 과정에서 조직노동쪽이 빠졌다고 해도 논의를 진행하는 게 좋다고 생각을 해요. 청년이나 여성 등 이해관계자들이 모여서 어떤 형태로든 합의를 보는 자체가 한국사회에 주는 의미가 굉장히 커요. 조직노동이 빠지더라도 한국사회 80% 정도의 이해관계를 대변하는 사람들이 모여서 했는데 방향을 정하면 파급효과가 있을 거라고 생각합니다.

황세원 그렇긴 한데, 국민연금 같은 전 국민의 이해관계가 걸린 문제는 조금 더 길게 봐야 할 문제 같아요. 원전 문제만 해도 숙의 민주주의를 했지만 여전히 동의가 안 되잖아요. 사회적 대화를 해서 사회가 앞으로 가는 구나 라는 경험이 중요하긴 한데, 첫 단추를 너무 이해관계가 큰 걸로 경험을 하면 오히려 실패할 가능성이 높죠. 지역별 이라든지 작은 단위에서 대표성을 높이는 노력을 하는 것이 좋은 시도가 될 수 있다고 봐요.

이호창 저는 우리 노사의 책임성이나 주체적 의지가 너무 약한 것 같아요. 그냥 정부에 던지는 거죠. 노사가 나올 때는 자기 실천 의지를 보여야 하는데, 골치 아픈 것은 참여를 안 하고 정부에 무덤을 줍니다. 노사가 자율적으로 스스로 책임지고 할 수 있도록 바꿔내야 할 것 같습니다. 경사노위는 의제 안배나 논의 구조를 적절하게 가져가야지 한국사회의 모든 짐을 다 질 수 없어요. 양극화 문제도 마찬가지라고 생각해요.



이호창 노사발전재단 일터혁신본부장

이덕재 코퍼라티즘을 하기에는 노사 대표성이나 조직 자체 인프라가 너무 약해요. 자본주의 사회에서 그나마 조직화된 단체가 노동조합인데, 노동조합이 이렇게 불신을 받으니까 안타까운 일 이죠. 이 문제를 해결하려면 노동조합 조직률이 30%는 돼야 하지 않을까 생각해 봅니다. 조

노사가 주도적으로 사회적 대화에 참여해 책임질 것은 책임지고 요구할 것은 요구해야



직률이 어떤 임계치를 돌파하면 공적 압력 속에서 공적 책임을 지는 행위구조를 낳게 할 수 있지 않을까 하는 것이죠. 또 하나는 서비스업 부분은 여성고용 비중이 굉장히 높아요. 서비스업이 노동조합 조직화로 연결되면 기존의 제조업 대공장 중심의 임금투쟁을 우선으로 하는 경제적 조합주의 방식에서 바뀔 여지가 있을 거라고 생각해요.

조영철 기존 노조가 전투적 경제주의 노선에 빠져서 자신들의 협소한 이익만 높이는, 그래서 대기업 정규직군의 임금만 높이는 정책을 써왔던 것도 사실입니다. 문재인 정부가 최저임금 인상, 근로시간단축 등 노동존중사회 정책을 추진했는데, 지금 후퇴하는 국면입니다. 최저임금 인상과 근로시간단축이 제대로 되려면 그것을 추진할 수 있는 경제적 여건이 되어야 하는데 지금 경기가 하강 국면으로 가고 고용상황이 개선되지 않고 있으니까 결국은 후퇴 국면으로 가고 있는 거거든요. 이런 것들에 대해선 노조가 협소한 관점에서만 보는 것이 아니라 포괄적인 관점에서 정책적 지원을 하는 발언들을 해야 된다고 생각을 합니다. 예를 들면 증세나 사회복지 확대 같은 것들이

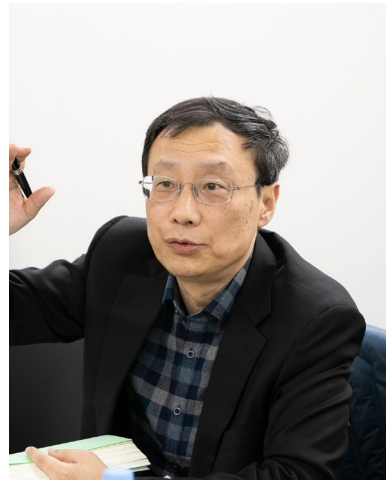
잘 되어야 근로시간단축 정책도 성공할 수 있는 건데, 노동조합이 이런 넓은 범위에서 정책을 보고 자기 입장을 결정하고 실제로 발언하는 모습들을 보여줘야 합니다. 그런 면에서 이미 조직된 10% 노동조합의 역할이 상당히 많다고 생각합니다.

이덕재 격차해소, 일자리 창출 관련 위원회 체제를 연 초부터 고민을 할 것 같은데, 중점을 두고 추진 했으면 하는 내용에 대해 말씀해 주시죠.

이철승 대기업, 중소기업 및 하청 문제가 독립적이면서도 세대 문제와 많이 연관되어 있어요. 소외된 청년과 여성이 결합된 부분을 우리 사회가 앞으로 잘 고려하지 않으면 저출산 문제도 해결할 수 없습니다. 경사노위에서 세대 간의 형평성, 이 문제와 함께 얽혀 있는 우리사회의 권력 구조 문제를 잘 함께 풀어가는 방향이 중요하다고 생각합니다.

조영철 우리가 과거 20년 동안 신자유주의 정책을 쓰면서 신자유주의 정책의 폐해를 다 느끼고 있는데, 결국 이 문제를 극복하는 방향은 크게 봤을 때 주주자본주의 방향이 아니라 이해관계자 자본주의, 그리고 자유시장 경제에만 맡길 것이 아니라 조정시장 경제로 가야 한다는 겁니다. 이런 방향으로 가기 위해서는 조직화되지 않았지만 다양한 이해관계자들이 정책논의 과정에 들어갈 수 있도록 하고, 지금 조직화되어 있는 10%의 기존 노동조합들은 10%의 이익만 대변하는 것이 아니라 노동자 전체의 이해를 반영하는 노력을 지금보다 더 해야 하겠죠. 우리가 반성을 통해서 변화하는 계기가 필요하다고 생각을 합니다.

황세원 지금 한창 일하고 있는 젊은 층과 대화하면서 그들이 원하는 걸 물으면 직장 안에



조영철 정책기획위원회 위원

신자유주의 정책 극복은
자유시장경제에서
조정시장경제로
방향 전환할 때 가능

서의 안정성이 아니라 직장 밖에서의 안정성이예요. 자발적 이직을 해도 실업급여를 보장해줬으면 좋겠다거나 기본소득이라는 말에 매혹되는 이유도 자신이 직장을 그만두더라도 안정성이 있었으면 좋겠다는 거예요. 왜 그런 얘기를 하는지에 귀를 기울일 필요가 있어요. 노조 조직률을 높이는 문제도 노조에 힘을 실어주면 되는 건지, 아니면 사회 전체적인 안전망을 높이면 조직률도 같이 올라가는지 한 번 생각해 볼 필요가 있어요. 그리고 청년세대, 특히 직장에서 입사한 지 얼마 안 된 사람들이 목소리를 내는 방법도 찾아야죠. 노동조합도 기본급이 낮고 다른 것들이 기형적으로 높은 임금체계나 근로조건 등에 대해 큰 시각을 가지고 4~5년 정도 정리정돈 했으면 좋겠어요. 그러면 지금처럼 산입범위 하나 가지고 싸우지 않을 것 같아요. 정부에 바라는 점은 아직도 무분규 사업장에 상을 주더라고요. 무분규가 좋은 게 아니잖아요. 노사가 대화를 꾸준히 해서 하나씩 조금씩 노동의 질을 높여 가는 것을 장려하는 메시지를 국가가 줬으면 좋겠어요. 각 부문에서 대화를 하는 것을 장려하고 대화를 해서 노사가 합의한 결과를 긍정적으로 평가하는 문화가 있으면 합니다.

이덕재 대공황기에 미국 루즈벨트 대통령 시절 진보적 정권도 아닌데 강력한 노동조합 조직률을 제고하기 위한 정책을 폈던 이유가 미국 자본주의를 살리기 위해서였어요. 취약한 소비자, 노동자, 농민의 힘을 강하게 키워서 자본의 조직화된 힘에 맞서 구매력을 확보하고 미국 자본주의를 살리겠다는 실용주의적인 목적에서 추진을 했던 거죠. 우리도 취약계층들의 단체교섭력이나 힘을 강화시켜주는 방향이 필요할 것 같습니다.

조영철 루즈벨트의 뉴딜 정책 같은 성과를 내려면 정부가 그만큼 더 노력을 해야 되요.

이철승 우리나라 노동운동과 복지국가 세력들이 ALMP(적극적 노동시장정책)에 대해서 심각하게 생각을 안 해요. 유연화와 연결되는 걸 부담스러워 하는 거죠. 유연화를 겁내면서 조직화되지 못한 수많은 사람들이 실업과 자영업과 비정규직을 전전하면서 직업을 여러 번 바꾸면서 사는데 아무런 체계적인 지원 시스템이 없는 거죠. 젊은 세대들은 25년, 30년 한 직장에 있을 세대들이 아니잖아요. 그런 세대들에게 취업과 훈련의 지원을 국가가 책임지고 해주는 ALMP가 필요해요.



조영철 우리나라 고용보험제도에 이미 ALMP가 도입이 되어 있죠. 그런데 문제인 것이 퇴직 공무원이 주로 운영하는 직업훈련 학원과의 담합구조를 개혁하지 않고서는 ALMP가 성공할 수 없습니다. 예산만 늘린다고 되는 문제는 아닙니다.

이호창 본의 아니게 노조에 대한 성토와 고언으로 흘렀다는 느낌이 드는데, 그만큼 노조에 아쉬움, 안타까움, 한 편의 기대를 가지고 있다는 반향이라고 봅니다. 또한 노동운동의 사회연대적 가치를 복원하고 변화된 환경 속에서 적극적인 역할들을 해줬으면 하는 생각에 드린 말씀이었습니다. 두 번째는 권력관계의 비대칭성이 많아서 양극화가 심각해진다는 면에서 힘없는 주체들에 대한 지원에 정부가 나서고, 의사 대변 구조를 경사노위에서 적극적으로 반영하기 위한 노력이 있어야 한다는 생각입니다. 세 번째는 생산성과 혁신의 의제도 중요합니다. 지속가능한 성장, 고용, 양극화 문제 해결을 위해서는 혁신과 성장을 만들어내는 것이 중요한데 경사노위에서 이런 의제들을 더 많이 다뤘으면 좋겠어요. 이런 문제들은 노사가 진정한 의미에서 파트너십을 형성해야 돌파 가능한 문제거든요. 마지막으로 격차 해소와 양극화를 단일 위원

회에서 다루기에는 부담스러울 수 있다고 생각합니다. 의제별 위원회를 만들 때 전략적 방향들과 추진 의제 등을 감안해서 하는 것이 논의효율성이나 실행성도 높이는 것이 아닐까라는 생각이 듭니다.

이덕재 경제 구조가 바뀌는 과정에서 조정의 역할이 점점 약화되고 있는데 이 부분을 강화할 필요가 있습니다. 2010년도 독일 연방고용공단 연감 자료를 보면 한해의 예산이 54조 원이고 직원이 11만 여 명이에요. 어마어마한 인프라를 100년의 역사 속에 구축해 있어요(참고로 최근 발표된 내년도 고용노동부 예산은 27조 원(일반회계 7조, 기금 20조)규모에 고용센터 직원은 5천 명 수준입니다.). 이렇게 공공 부분에 강력한 고용서비스 인프라를 구축하고 있으니 공공서비스 영역이 곧 일자리 창출 기계라는 말이 나오기도 했던 것이지요. 강력한 인프라 체계를 구축하면 중앙과 지방, 공공과 민간이 역동적으로 움직일 수 있는 거죠. 따라서 우리도 지금은 적극적인 노동시장 정책의 중요성이 강조되어야 한다고 봅니다. 열띤 토론 감사드리고 오늘 좌담은 여기서 마치도록 하겠습니다.