



04

사회적 대화를 바라보는 다양한 시선들

新 경영계 편

- 중앙단위 노사뿐 아니라 다양한 주체 목소리 반영해야

최희문 한국중견기업연합회 상무이사

정원석 소상공인연합회 정책홍보본부장

이재원 중소기업중앙회 경제정책본부장

노민선 중소기업연구원 연구위원

박명준 수석전문위원

[사회] 송해순 전문위원

| 사회적 대화를 바라보는 다양한 시선_新 경영계 편 |

중앙단위 노사뿐 아니라 다양한 주체 목소리 반영해야

중소기업·중견기업·소상공인 부담 줄이는 정책 필요

- 일시 : 2018년 12월 3일 13시 30분
- 장소 : 경제사회노동위원회 중회의실
- 참석자
 - 최희문 한국중견기업연합회 상무이사
 - 정원석 소상공인연합회 정책홍보본부장
 - 이재원 중소기업중앙회 경제정책본부장
 - 노민선 중소기업연구원 연구위원
 - [사회] 송해순 전문위원
 - [배석] 박명준 수석전문위원, 이세종 홍보 전문위원, 최선영 주무관

각계각층의 다양한 목소리를 담아내는 ‘사회적 대화를 바라보는 다양한 시선’ 좌담은 그동안 청년, 여성, 비정규직 등의 목소리를 있는 그대로 전달한 바 있다. 이번 호에서는 새로운 경영계 편으로 준비했다. 그동안 한국경총이나 대한상공회의소 등에 가려 목소리가 제대로 반영되지 못했던 한국중견기업연합회, 소상공인연합회, 중소기업중앙회 등의 목소리를 들어본다. 이번 좌담에 참석하는 각 단위는 경사노위의 참여주체 확대에 따라 새롭게 참여하게 된 곳이기도 하다.



소상공인 사업주와 알바생 대화 자리도 필요

이세종 '사회적 대화를 바라보는 다양한 시선'은 격월간 <사회적 대화>의 고정 콘텐츠입니다. 지금까지 청년, 여성 등 좌담회는 다섯 번에 걸쳐서 진행했습니다. 이번 호에는 新 경영계 편으로 이번에 경제사회노동위원회가 새롭게 출범하면서 저희 위원회에 처음 참여하시는 한국중견기업연합회, 소상공인연합회, 중소기업중앙회 등 담당자들을 모셨습니다. 오늘 각 주체들이 안고 있는 고민과 사회적 대화의 운영방향에 관한 이야기를 나누고자 합니다. 우선 참석하신 분들께서 돌아가며 인사말씀을 해주시면 좋겠습니다.

이재원 반갑습니다. 중소기업중앙회 경제정책본부장을 맡고 있는 이재원입니다. 이제 경사노위가 진짜 출범했다는 느낌을 받습니다. 출범했다고 중소기업들이 크게 달라질 것이라는 기대를 한다고 볼 수는 없지만, 그래도 경영계, 중소기업들의 의견을 충분히 전달은 할 수 있겠다는 생각이 가지고 있습니다. 중소기업중앙회는 대화의 틀 속에서 문제를 해결하려는 노력을 할 겁니다. 충분히 의견을 전달할 수 있는 통로가 있다는 자체만으로도 좋은 기회라고 생각합니다.

정원석 소상공인연합회 정책홍보본부장 정원석입니다. 저는 대화할 수 있는 통로에 참여할 수 있다는 것 자체에 의의가 있다고 봅니다. 52시간 근로시간 단축할 때 특례업종이 많이 빠졌잖습니까. 그 당시에 소상공인 대표자가 있었다면 특례업종에 대해서 많은 이야기를 나눴을 겁니다. 외식업 등은 특례업종에서 완전히 제외돼 아쉬움이 있습니다. 이번에 경사노위에 참여를 할 수 있게 돼서 감사합니다. 또한 회의를 통해 다른 분들과 공감을 형성할 수 있다는 점도 좋다고 생각하고 있습니다. 감사합니다.

최희문 한국중견기업연합회 최희문입니다. 경제사회노동위원회가 출범하면서 중견기업계도 사회적 대화에 참여할 수 있게 되어 기쁘게 생각합니다. 요즘 중견기업계는 근로시간 단축으로 어려움을 많이 호소하고 있습니다. 사회적 대화에 더 많은 경제 주체가 참여하고 사회적 대화기구에 좀 더 많은 힘이 실렸더라면 근로시간 단축도 지금과는 다른 양상으로 진행되고 있지 않을까 하는 생각을 해봅니다. 아시다시피 2015년 노사정 합의를 통해 노사 양쪽의 입장을 고려하여 근로시간 단축을 기업규모별 4단계 순차 도입하는 방향으로 논의되어 왔는데 임법 과정에서 합의안을 무시하고 300인 이상 기업에 바로 적용하도록 결정되었습니다. 대기업은 650개 정도이고 중견기업이 960개 정도, 중소기업은 1,200개 정도 됩니다. 실정에 맞게 제도를 만들어야 하는데 300인 이상 대기업이라는 비합리적인 기준을 가지고 제도를 무리하게 추진하다보니 결과적으로는 중견기업과 중소기업들만 엄청난 어려움을 겪고 있습니다. 이 같은 사례를 보듯이 대화기구에서 보다 적극적으로 목소리를 낸다면 사회의 갈등 비용을 최소화할 수 있지 않을까 생각합니다. 감사합니다.



최희문 한국중견기업연합회 상무이사

노민선 저는 오늘은 중소기업연구원의 관점보다는 조금은 다른 시각에서, 객관적으로 볼 수 있도록 큰 틀에서 좋은 말씀드리겠습니다.

전 맥스무비 대표이사
전 NHN 티켓링크 대표이사

송해순 저희가 사회적 대화를 바라보는 다양한 시선들이라고 한 이유가 있습니다. 각 계층별 위원회를 꾸렸잖습니까. 새로운 주체들, 기존에 목소리를 덜 냈던 주체들이 많이 들어오셨는데 그분들의 목소리를 담아보려는 취지로 이 코너를 만들었습니다. 그동안 청년 이야기도 들어봤고, 여성 이야기도 들어봤습니다. 오늘 사회적 대화기구에 대해서 좋은 인상을 가지고 적극적으로 임하시는 모습에 감사합니다.

최근 이슈가 되고 있는 최저임금 인상과 중소기업, 소상공인 부담경감의 문제, 이것이 어떻게 양립이 가능할지. 또 근로시간단축과 유연한 근로시간 양립, 탄력적 근로시간제와 관련해서 사회적 대화체를 만드는 과정에 대해서 혁신적인 주체로서 어떻게 생각하시는지. 대중소기업 간의 상생과 협력의 방안들, 그에 필요한 법·제도, 정부가 정책적으로 내놓아야 할 것들에 대한 요구사항이나 필요성 지적도 좋습니다. 편하게 이야기 해주시면 좋겠습니다.

정원석 오늘 드리고 싶었던 말씀이 소상공인에 대한 인식의 변화가 있었습니다. 7월에 대통령께서 자영업을 차별화되고 독자적인 정책영역으로 볼 필요가 있다고 하셨는데, 7월 이후로 그런 인식의 차원에서 정책이 펼쳐진 것은 없지 않나 싶습니다. 기존 있는 것에서 계속 맞춰가는 정도입니다. 대통령 말씀대로 그런 인식의 변화가 이루어지면 5인 미만 최저임금 차등적용에 대한 문제는 쉽게 이해할 수 있습니다. 영세하다는 기준을 5인 미만으로 볼 수 있기 때문입니다. 통계학적으로 나온 것처럼 외식업종이나 일반 PC방 등에 계신 사장님들의 평균노동시간이 12시간 이상입니다. 사장이면서 노동자라는 개념이 있기 때문에 자영업자 소상공인들을 바라보는 새로운 사회적 시각이 필요합니다. 아직까지도 노동계나 정부는 자본가로, 어느 정도 사업을 운영하는 비즈니스 차원으로만 보고 있습니다. 인식의 변화가 없는 상황에서는 5인 미만이나 아니면 탄력적 근로시간제에 대한 부분이나 특례업종 부분을 이해할 수 없는 것 아닌가 싶습니다. 예를 들어 소상공인 쪽에서 사업주와 알바생들과의 대화 이런 시간들도 마련을 해주시면 합니다. 제가 예전에도 이야기한 건데, 최저임금 위원회를 규모별로 나눠야 합니다. 대기업 최저임금위원회, 중소기업 최저임금위원회, 소상공인 최저임금위원회가 따로 있어야 합니다. 그 사람들 간의 대화를 통해서 최저임금 범위나 정책을 마련해야지 통으로 묶어놓으니 문제인 것입니다. 대기업 노

사 중심으로 최저임금을 정해버리니까 피해를 보는 사람들은 현장에 있는 사람들입니다. 사회적 대화 방법을 뭉뚱그리지 않고 좀 더 세분화하고, 좀 더 구체화해서 바닥에서 나오는 현장감 있는 이야기를 주제로 토론하는 것이 낫다고 생각합니다.

송해순 사업주와 알바생과의 대화, 굉장히 좋습니다. 이거 됐으면 좋겠는데 현실적으로 가능한가요? 알바생 대표나 사업주 대표는 어떻게 선정을 하면 좋겠습니까?



박명준 경제사회노동위원회 수석전문위원

정원석 사업주 대표는 업종 단체장들이 있으니 가능하고, 알바생 대표는 알바노조가 지역에 없는 경우도 있으니 ‘알바몬’이라든가 ‘알바천국’ 등을 통해 모집해서 같이 대화를 나누고, 참석자에게 기프티콘을 주는 방식으로 진행하면 될 듯합니다.

알바 하는 사람들과 대화를 나눠보면, “시간당 만 원짜리 일자리가 없는 것보다 8,000원 짜리 일자리가 있는 게 더 좋습니다” 이렇게 이야기하는 경우가 많습니다. 이런 내용을 서로 알고 이야기가 돼야 한다는 것입니다. 그런 부분을 제3자나 정부가 공감할 수 있어야 합니다. 그 공감을 끌어내서 그걸 가지고 정책화시켜야 하지 않겠느냐는 겁니다. 저희도 내년을 대비해서 알바천국과 함께 실태조사를 거의 끝마쳤습니다. 차등적용 문제와 관련해서 돈을 많이 줄 테니까 지역이 멀어도 가겠느냐는 질문에 대한 긍정적인 응답이 의외로 높지 않습니다. 하고 싶은 일을 하는 것이 더 나은 지, 아니면 멀지만 돈을 많이 주는 게 나은 지를 선택하라고 하면 자기 거주지 근처에서 하고 싶은 일을 하는 게 좋다고 답합니다. 그런 부분을 심도 있게 논의해야 하지 않겠느냐는 겁니다. 그러려면 현장의 소리를 많이 들어야 합니다. 이런 사회적 대화 기구에서는 더욱더 현장의 목소리를 확실히 들었으면 좋겠습니다. 현장에서

가게는 다 문 닫고 내일 당장 직원들 자르게 생겼는데 고용지수가 아직도 좋다고 이야기하면 미치는 겁니다.

송해순 민주노총에서는 자기들은 소상공인들하고 대립할 생각이 있는 게 아니라고 이야기를 합니다. 사장이면서 노동자라고 이야기하셨는데 알바생들하고 대화하는 것도 중요한데 노동계하고 뭔가 소통할 수 있는 그런 것들은 있습니까?

정원석 민주노총과도 비공개로 대화를 한 적이 있고, 한국노총하고도 비공개로 대화를 한 적 있습니다. 서로 알아가야 하는 것도 있습니다. 아르바이트생이라는 건 사실 비정규 노동자들입니다. 고용보험에 가입하지 않았기 때문에 통계에 안 나타나는 겁니다. 혼자 일하는 자영업자가 많다고 하는데, 혼자 일하는 사람이 어디 있습니까. 알바한두 명은 다 돕니다. 다만 그게 혼자 일하는 것처럼 보일 뿐입니다. 민주노총의 경우 최저임금 오르고 나서 추석 때 철도노조, 금속노조랑 소상공인 업체에서 제품 사주기 운동이라든지 이런 걸 하자고 했습니다. 그 다음날 연락이 왔습니다. 지역에서 반대해서 안 된다고. 아직은 너무 빠른 겁니다. 안타까운 부분도 있는 현실입니다.

이재원 소상공인도 참여하니 노동계하고도 같이 이야기할 때가 됐다는 것을 인식을 하는 겁니다. 노동계도 마찬가지입니다. 중소기업도 마찬가지로 사안에 따라서 같이 이야기를 해서 뭔가 찾을 수 있는 부분이 있을 겁니다. 예를 들어서 중소기업은 납품단가 같은 건 대기업 대표 노조하고 이야기할 수 있는 부분도 있습니다. 그런 의미에서 사회적 대화가 필요한 것 같습니다.

최저임금에 대한 부분들을 말씀드리면 사실은 업종별로 차등적용을 할 수 있도록 되어 있습니다. 최저임금위원회에서 얘기를 해 봤는데, 결국 문제는 차등적용을 하겠다는 생각이 별로 없다는 겁니다. 소상공인들은 어렵고 반드시 개선해야겠다는 인식은 하는데 법적인 문제, 그러니까 업종별 차등적용을 할 수 있다고 되어 있지만, 모든 업종을 차등적용할 거냐는 대목에 들어가면 논란이 됩니다. 작은 업종 가운데도 규모가 큰 업체가 있습니다. 도·소매 같은 경우 대형마트는 근로자가 수백 명, 천 명도 있습니다. 업종별 차등적용 하나만 법적으로 넣어놓으면 할 수가 없습니

다. 그래서 규모별로 차등적용이 함께 적용되어야 한다는 말씀을 드립니다. 지금은 5인 미만에 대해서 차등적용 해주는 방식입니다. 지역별 문제도 마찬가지로입니다. 지역별 차등적용 부분을 살펴보면, 누가 봐도 중소 도시에 있는 작은 식당하고 서울 강남에 있는 식당하고 모든 것이 다르잖습니까. 서울로 다 집중돼서 안 된다고 합니다. 저희가 아직 발표를 안 했는데, 청년들 대상으로 중소기업 인식 조사를 해 봤습니다. 지역 중소기업에 취업을 할 거냐고 질문을 해봤는데, 44%가 한다고 대답했습니다. 보통 다 서울로 몰릴 거라고 생각하는데, 지역 내에 좋은 기업 있으면 가겠다는 의견입니다. 그렇기 때문에 차등적용한다고 지역의 인력난이 심하지 않을 거라고 판단합니다. 작은 식당이나 편의점이나 알바하는 이런 분들은 그 지역 내 주민들입니다. 지역 내에서 알바하는 사람들인데, 그런 사람들이 서울의 임금이 높다고 서울로 갈까요? 안 갑니다. 충분히 차등적용을 해도 된다고 봅니다. 물론 다른 문제가 생길 수도 있지만, 한 번 해보자는 겁니다. 그런데 해보지도 않고 문제가 생길 거다, 못 한다 해버리니까 자꾸 이게 꼬여만 간다는 생각이 듭니다.

정원석 지역별 차등적용과 관련해서 한 번 조사를 해본 적이 있었는데, 서울 같은 경우는 소상공인 100군데 중에서 2군데가 최저임금을 안 지킵니다. 그런데 전라북도도 그 비율이 엄청 높습니다. 전북의 경우 집성촌이 많아 동네 사람들이 편의점에서 일을 하고 음식점에서 일을 합니다. 그래서 내가 편의점하고 있으면 동네에서 내 할아버지뻘 되는 사람이 편의점에서 일을 합니다. 시간당 5천 원만 줘도 되니까 일 시켜 달라는 식입니다. 서로의 이해관계가 맞다 보니까 안 지켜지는 겁니다. 그런데 거기에다 하나의 잣대를 가지고 당신 최저임금 안 지켰다고 하면 그냥 범법자가 되어 버리는 실정입니다. 그런 면에서 법이 아무리 강해도 국민들이나 현 지역에서 있는 정서를 감안을 해야 되지 않겠나 생각을 합니다.

3개월 단위 탄력근로제는 현장 활용 어려워

최희문 중견기업도 최저임금인상에 부담을 많이 느끼고 있지만 그 보다 근로시간 단축이 제일 큰 이슈입니다. 특히 지방 소재 기업일수록 어려움이 큼니다. 기업이 사람을 뽑고

싶어도 뽑을 수가 없는 상황이다 보니 50km, 60km 넘는 거리를 통근버스를 운영해야 하는 문제가 생기기도 합니다. 탄력 근로제 하는 가장 큰 이유 중에 하나가 특정업종 같은 경우에는 연구직이라든지, 아니면 24시간 가동되어야 하는 생산라인이라든지, 소프트웨어 개발하는 일들은 주 52시간 근무로는 완료하기 힘듭니다. 대부분 기업이 잘 운영되어야 직원들 급여도 인상되고 전체적으로 국민 소득이 올라갑니다. 정부에서 지향하는 소득 주도 성장이 되려면 탄력근로제를 활용해서 기업이 운영될 수 있도록 해야 하는데, 현재 3개월 단위의 탄력근로제도는 현장에서 활용하기 어려운 점이 많습니다. 국제적인 기준으로 보더라도 1년 정도까지 되어 있는데, 3개월은 너무 짧습니다. 사실 노동계에서 걱정하는 장시간 근로로 인한 건강의 문제에 공감합니다. 노사 모두에게 바람직한 방향으로 탄력근로제가 확대되어야 하며, 이러한 논의가 경사노위를 통해 빨리 진행되기를 바랍니다.

노민선 혼자 가면 빨리 가고 함께 가면 멀리 간다고 하잖습니까. 그런데 사업주의 입장에서 보면 경영위기가 계속 되고 경제 불확실성에 대해 크게 느끼고 있습니다. 그 입장에서 보면 수궁이 되는데, 근로자의 입장에서 보면 임금 감소에 대한 우려가 있고, 고용 유지에 대해 고민이 많습니다. 그런 시각이 있어서 노사가 함께 갈 수 있는 방안



에 대한 고민이 근본적으로 필요할 것 같습니다. 사회적 대화의 담론이 이런 겁니다. 서로 간의 입장을 한 번 살펴보는 쪽으로 생각하자고 경영계 쪽에도 부탁을 드리고 싶습니다.

송해순 이재원 본부장님이 탄력근로제 관련해서 하고 싶은 말씀이 있다고 하셨습니다.

이재원 사회가 다양합니다. 업종도 다양하고 상황도 다양한데, 우리는 보통 하나의 정책을 가지고 다 맞추려고 하는 게 문제인 거 같습니다. 하나의 최저임금 가지고 모든 업종, 모든 규모를 다 적용하라고 하니 이런 문제가 생깁니다. 옛날에는 가능했는지 몰라도 지금은 업종마다 기업마다 다 다른 실정인데 하나의 제도로 한다는 게 문제입니다. 탄력근로시간제도 마찬가지로입니다. 업종마다 근로시간이 다 다르고 상황이 다릅니다. 예를 들어서 우리 회원사 중에 조선 기자재 수리하는 조합이 있는데 배가 고장 나면 바다 멀리 수리하러 가야 합니다. 가는 데 10시간, 오는 데 10시간인데 언제 수리 하냐는 얘기를 합니다. 물론 정부에서 기준을 만들어야 하겠지만, 업체에서 노사 간 자율성에 따라서 할 수 있는 정책이 있다는 말씀을 드립니다. 그리고 탄력근로시간제를 1년이나, 6개월이나 가지고 논란이 되고 있는데 그 기간의 문제도 중요하지만 제가 보기에는 어떻게 그것을 실제로 할 수 있게 만드냐 하는 것이 더 중요하다고 생각합니다. 예를 들어서 근로자 합의를 하도록 되어 있는 부분이 있는데 노조가 있는 경우에는 합의가 쉽지 않습니다. 그런 차원에서 기간만 3개월에서 6개월, 1년으로 늘리는 것으로는 안 될 거라는 말씀을 드립니다. 참고로 기간도 조사를 해 봤는데 성수기가 몇 개월이냐에 대해 대부분이 5.7~5.8개월이라고 답했습니다. 그 정도가 성수기입니다. 그렇다면 1년 정도 하는 게 맞다는 생각이 듭니다.

정원석 근로시간이 단축됨으로 인해서 수입이 줄어드는 근로자가 많습니다. 그런 부분은 생각하지 않고 있습니다. 어느 정도는 노동자나 사업주에게 권한을 줘서 자율성을 부여할 수 있는 제도가 마련되어야 하지 않겠느냐 생각합니다. 무조건 정해놓고 따라오라고 하기 보다는 출발하기 전에 충분히 검토하고 얘기 나누고 실험도 해야 합니다. 현재 대한민국 정책에 가장 답답한 게 실험을 안 해 본다는 겁니다. '사전영향 평가'라는 게 없습니다. 무조건 시행하고 이거 안 되겠다 싶으니까 일자리안정자금

이라는 줄속 정책을 내밀었고, 자금 지원하려고 보니 돈을 그냥 줄 수는 없으니까 4대 보험 들어야 준다고 합니다. 그런데 4대 보험 든 사람이 많이 없습니다. 최저임금을 과도하게 올리기 전에, 근로시간단축을 과도하게 하기 전에, 이런 불멘소리들이 나오고 문제점이 막 돌출되었을 때 충분한 평가를 하고 진행이 됐으면 좋겠다는 생각이 많이 듭니다. 정부가 뭔가 진행하는 데에만 초점을 두고 맞춰서 끌고 가려는 정책이 아니라 충분히 테스트를 해 보고 협력하는 관계 속에서, 대화를 통해서 순차적인 진행이 이루어져야 하지 않겠냐고 생각합니다. 내년에도 일자리안정자금은 전환이 필요하지 않을까 저는 그렇게 생각하고 있습니다. 특히 우리나라 4대 보험 정책, 자영업자 고용보험 스스로 든 사람이 전국에 2만 명밖에 안됩니다. 그리고 자영업자들 중에 고용보험을 자기가 들 수 있는지 없는지 모르는 사람도 많습니다. 근로장려세제에 대해 물어보시기 바랍니다. 동네 슈퍼나 빵집 가서 물어보면 아는 사람 많지 않습니다.

최희문 제도를 만들 때 글로벌 경쟁력 관점에서의 고찰도 필요합니다. 글로벌 경쟁에서 이기는 기업들이나 업종들을 우리나라에서 계속 만들어야 일자리가 생기고 국민 경제도 원활히 돌아갑니다. 중소·중견기업들이 빠르게 성장해 글로벌 기업으로 세계시장에 진출할 수 있도록 제도적인 부분들이 많이 뒷받침 되어야 하는데, 최근 노동계에 치우쳐 기업 경쟁력을 약화시키는 규제 일변도의 정책만 나오는 것 같아 안타깝습니다. 결국은 기업이 성장해야 양극화도 해소된다고 생각합니다.

탄력근로제, 업종마다 요구사항 달라

송해순 탄력적 근로시간제 얘기가 나오면 노동계의 가장 불만은 임금하고 연계되는 부분이 있기 때문에 임금을 보전해줄 수 있는 방안을 같이 논의해야 한다는 것입니다. 이에 대한 의견은 어떠세요.

이재원 같이 논의하는 것은 필요하다고 봅니다. 기본적으로 탄력근로제를 도입했을 때 근로자들이 건강 문제나 이런 것은 이해가 됩니다. 당연히 건강을 해치면 안 되고, 그

런 부분들에 대해서 대책을 마련해야 할 것입니다. 만약에 임금이 감소되면 노사간에 서로 머리를 맞대고 대책을 강구해봐야 할 것 같습니다.

최희문 노사합의를 전제로 해서 진행되기 때문에 노동계에서 걱정하는 문제는 크지 않을 겁니다. 노동계도 일부 양보하고 기업도 한발 물러서 타협의 접점을 찾아야 합니다. 기업이 잘 운영되어야 근로자에게도 혜택이 돌아가지 않습니다. 그냥 안 된다 했을 때는 아무것도 진행을 못 합니다. 그래서 큰 틀에서 인식을 함께해야 노사합의도 원활하게 이루어 질 것 같습니다.

송해순 근로시간 단축하는 문제는 어차피 근로자 규모로 차등해서 지금 적용하게 되어 있습니다. 그리고 탄력적 근로시간제를 적용하는 사업장은 중소기업이 많습니다. 중소기업은 사실 근로시간 단축도 단계적으로 진행되고 실질적으로 내후년부터죠. 그런 측면이라면 탄력적 근로시간제가 이렇게 급히 가야 되냐 하는 시각도 있습니다.

최희문 현재 주52시간 근로시간이 적용되는 기업 수가 중소기업이 제일 많고, 그 다음에 중견기업이고 대기업이 가장 적습니다. 대기업은 근로시간 단축에 대한 대응이 잘 이루어지는 것 같고 중견기업은 일부 대응해나가는 기업도 있고 대응책이 없어 어려움을 크게 겪고 있는 기업도 상당수 있는 것으로 파악됩니다. 아마도 수적으로 가장 많은 중소기업이 제일 어려움이 클 것 같습니다. 따라서 탄력근로제가 가장 현실성 있는 대안으로 논의되고 있으므로, 하루라도 빨리 현장에 적용될 수 있도록 제도적 보완책을 마련해야 합니다. 근로시간 단축을 내후년부터 적용 받더라도 대응에 필요한 인력 충원이라든지 설비 투자를 위해서는 상당한 시간이 필요합니다. 기업이 준비를 충분히 할 수 있도록 제도가 잘 마련되어야 하고 근로시간 단축은 긴 호흡으로 진행되어야 합니다.

이재원 진짜 시간이 부족할 거냐? 말씀드린 대로 업종마다 다 다릅니다. 지금 52시간 내에서 할 수 있는 업종도 있고, 68시간도 부족한 업종이 있습니다. 이런 상황이기 때문에 업종마다 요구하는 게 다 다릅니다. 어떤 업종은 시간을 늘려달라고 하는 데가 있는 반면 어떤 업종은 요건을 완화해달라는 부분이 많습니다. 실제로 시간을 늘려

달라는 요구보다는 그 요건이 문제라는 얘기를 더 많이 한다고 느껴집니다. 노조가 있는 기업에서는 아무리 1년으로, 2년으로 늘려도 할 수가 없다고 합니다. 근로자 대표 합의를 누가 해줄 것이냐, 노동계 쪽에서 월급이 줄어든다고 하는데 어느 노동조합 위원장이 사인을 해줄 것이냐. 그래서 요건 부분이 가장 우선적으로 필요할 것 같습니다. 요건을 완화 시켜줘서 근로자 전체 합의가 아니더라도 개별 합의를 하면 가능하게 해야 합니다.

최희문 근로시간 단축이 본격화되면 기업들이 탄력근로제 시행을 안 할 수가 없는 상황이 옵니다. 그런데 현 제도상으로는 전체 합의는 노사 간에 무조건 해야 하는데, 기상 악화로 인한 비상 상황이나 갑작스러운 물량 증가 등 예기치 못한 상황이 발생하거나 연구 개발 부서 등 연장 근로가 필요한 특정 업무에 대해서 매번 전체 노조와 합의를 하는 것은 현실성이 떨어집니다.

노민선 노동문제는 유연성이 있고 안정성이 있는데 결국에는 조화를 이루는 게 중요합니다. 탄력적 근로시간제 단위기간 확대 하나로 접근할 문제는 아니고, 기업 현장에서는 탄력적 근로시간제 단위기간 확대하자는 이야기가 있고, 연장근로 같은 경우 지금 일주일에 12시간인데 한 달로 해서 일주일 평균 12시간 하자고 하는 경우가 있습니다. 이재원 본부장이 말씀하셨지만, 연장근로 같은 경우도 대상은 지금은 거의 재난 재해에 국한에서 하는데, 그 범위를 공기가 갑자기 늘어나버린다거나 갑자기 어려워진 부분에 대해서 해보자고 합니다. 기업체에서 다양한 근로조건, 근로시간의 유연화 부분에 대한 수요가 계속해서 나오고 있고, 이 부분에 대해서는 노사공이 조금 진지하게 고민할 필요가 있습니다. 다만 여기에서는 근로자들의 선택권이



노민선 중소기업연구원 연구위원

현 병무청 자체평가위원
현 사회보장위원회 전문위원

유지되거나 존중될 수 있는 범위 내에서 노사공이 적극적으로 논의 할 필요가 있습니다.

이재원 선택권 말씀하셨으니까 외국인 근로자 예를 들어 보겠습니다. 이 사람들은 왜 일을 안 시키느냐고 합니다. 다 튼튼하고 열심히 일할 생각도 있는데 일을 안 시키려고 하니 이해가 안 된다고 합니다. 이건 근로자의 선택권이라고 생각이 됩니다. 탄력적 근로시간제를 한다면 복지나 건강 체크 할 수 있는 시스템을 완벽하게 갖추고 자주 체크하게 만들어서, 조금이라도 이상하면 체크하는 시스템을 갖춰야겠죠.

정원석 정부가 친노동 중심, 노동존중사회라고 표방하고 관여를 많이 합니다. 어느 정도 범위를 정해 놓고 탄력적으로 유연하게 결정할 수 있는 환경을 조성하는 것이 정부가 해야 할 일입니다.

노민선 중소기업의 생산성을 올릴 수 있도록 고민하는 것이 중요합니다. 우리나라 시간당 노동생산성이 32.9달러이고, OECD 평균이 47.1달러입니다. 시간당 노동생산성을 올려야 합니다. 우리나라 1인당 노동생산성은 다른 나라에 비해 낮지 않습니다. 노동시간 자체가 길었기 때문입니다. 그런데 이제 노동시간이 줄어들면 노동생산성이 떨어질 우려가 있습니다. 중소기업의 생산성을 향상시킬 수 있는 방안들이 적극적으로 마련될 필요가 있습니다. 그러기 위해서는 중소기업 생산성 향상 특별법 제정이 필요합니다. 5년 간 생산성을 많이 높이기 위해서 중소기업들에 보다 과감하게 지원을 해야 합니다. 예를 들어서 생산성 향상을 위해서 종합계획을 수립할 수도 있고, 한시적으로 법을 제정하는 방안도 검토할 수 있습니다. 생산성 향상 관련해서 근로자들과 인터뷰를 해보면, 생산성 향상이라는 답론은 좋은데 그걸 근로자들을 압박하는 수단으로 많이 느낀다고 합니다. 그렇다면 생산성 향상 더하기 성과공유제 활성화를 함께 도모해야 합니다. 생산성 향상과 성과공유제 활성을 두 트랙으로 접근해서 중소기업 생산성 향상을 과감히 지원하게 특별법도 만들고, 대신 중소기업 사업주가 임금 또는 복지 수준 향상을 통해 성과를 공유하는 방식입니다. 성과공유 부분에 대해서 정부 차원의 인센티브가 과감하게 확대될 필요가 있습니다. 중소기업 같은 경우엔 근로자와 교섭력 부분에서 어려움이 많다고 하잖습니까. 그래서 생

산성 향상과 성과공유제 활성을 병행해서 추진할 필요가 있다고 생각합니다.

최저임금 차등적용도 검토해야

송해순 최저임금과 관련해서 못하신 이야기가 있으면 해주세요. 정원석 본부장이 자연스럽게 사회안 전망 이야기를 살짝 꺼내기도 하셨고, 일자리 안정자금 말씀도 하셨지만, 그게 지금 계속 갈 수 있는 것은 아닙니다. 혹시 생각하시는 정책 방안이 있으면 제안해 주십시오.



송해순 경제사회노동위원회 전문위원

이재원 최저임금은 내년이 더 문제입니다. 하나의 잣대를 가지고 올리는 것은 더 이상 하지 말아야 합니다. 더 했다간 진짜 큰 문제가 발생할 것 같습니다. 업종에 따라 다 달리 하면 됩니다. 잘 나가는 업종은 많이 해주고 안 되는 업종은 동결시키고 그러면 됩니다.

정원석 내년도 주휴수당 포함하면 만 원이 넘습니다. 1만 20원입니다. 내년도 예상 최저임금 미만율이 50% 이상입니다. 10개 중에 5곳이 최저임금을 못 지킬 수 있다는 이야기입니다.

최희문 최저임금을 인상할 때 대부분 사회적 합의에 의해서 하기 보다는 공익위원들 합의 선에서 끝나버립니다. 사회적 합의를 이끌어 낼 수 있는 객관적 기준이 있어야 합니다. 이번에도 최저임금 인상하면서 왜 이렇게 올랐는지 설명할 수 있는 어떤 기준도 제시해주지 못했습니다. 객관적인 기준을 먼저 설정하고 거기에 맞게 결정해야 노사 모두가 인정하지 않을까 싶습니다.

이재원 준비가 필요합니다. 현장이 어렵다고 합니다. 진짜 현장이 어려운가 한 번 가볼 필

요가 있다고 봅니다. 소상공인연합회, 중소기업중앙회 같이 지방 다녀보고 진짜 얼마 받는지 확인해보면 됩니다. 그런 노력과 자료들이 있어야 합니다. 최저임금위원회 논의할 때는 그런 통계 자료가 없습니다. 당장이라도 지방에 있는 편의점, 식당에서 일하시는 분들에게 얼마 받냐, 어떻게 했으면 좋겠냐, 그 분들 의견 들어보고 활동을 해야 합니다.

정원석 최저임금을 올리는 이유가 최저임금을 받는 생활이 어려운 사람들을 위해서 올려준다고 합니다. 그렇지만 최저임금 하나를 올림으로 인해서 여파들이 크잖습니까. 가장 핫 했던 신사동 가로수길 공실률이 50%가 넘습니다. 버티고 버티다가 임대료를 50% 깎았습니다. 경기가 어려워진 데는 최저임금 영향이 있다고 보는 것입니다. 모든 게 경제적으로 맞물려 갑니다. 그런 상황을 전혀 고려하지 않고, 도대체 왜 만 원이라는 겁니까.

최희문 기업 입장에서는 비숙련 노동자에게도 기준 없는 만 원을 지급해야 합니다. 같은 생산 라인에서 근무하더라도 동일한 업무를 하는 것은 아닙니다. 숙련도에 맞는 업무



가 주어지는 것이고, 동일한 업무를 하더라도 생산성에 차이가 날 수 있습니다. 외국인 근로자 등 생산성이 떨어지는 근로자에 대해서는 차등할 수 있는 내용을 포함해야 하지 않을까 생각합니다.

송해순 기준을 말씀하셨는데, 그럼 어떤 기준을 잡으면 현실적일까요?

최희문 영국 같은 경우는 최저임금이 시장에 어떤 영향을 주는지 등 기타 여러 사회 제반 내용을 살펴보고, 충분한 데이터를 수집 및 분석하고 거기에 맞춰서 위원들이 모여서 결정을 합니다. 우리는 노사하고 공익위원 모여서 하는데, 이번에 사측은 다 가 버리고 없고, 공익위원이 결정을 내는 방식은 더 이상 반복되면 안 됩니다. 그렇게 인상에 대한 설득력 없이 계속 최저임금이 오릅니다. 무언가 사회적인 합의가 만들어지려면 객관적인 지표를 가지고 최저임금을 올려야 합니다. 그래야 갈등이 없습니다. 지금 갈등이 너무 심하니까 갈등 해소 비용도 너무 많이 들어가는 것 같습니다.

송해순 일자리 안정자금 이야기를 해보겠습니다. 안정 자금이 무한한 건 아니니까 국회에서 근로장려 세제를 고민해봐라 해서 기재부에서 예산 확대 하고 근로장려세제를 늘려놓았습니다.

정원석 근로장려세제 관련해선 할 말이 많은데, 근로장려세제 확대한다고 발표한 게 올해 7월입니다. 그리고 소상공인 대책 발표한 게 9월입니다. 9월에 소상공인, 자영업자 위한 대책 발표 하면서 근로장려세제를 그냥 붙인 겁니다.



정원석 소상공인연합회 정책홍보본부장

송해순 안전망으로서 노란우산공제회 시스템이 있지 않습니까. 안전망으로 좋다는데, 중소기업중앙회에서 하시니까 묻겠습니다. 그것도 가입하려면 어느 정도 여력이 있어야 되는 것 아닙니까.



이재원 여력은 없어도 됩니다. 5만 원 정도로 낮출 수 있는데, 낮추게 되면 나중에 혜택이 줄어들 겁니다. 상품이 좋으니까 소상공인들이 가입을 많이 하세요.

정원석 사회안전망 관련해서 소득공제에 대해 연구하고 있는데, 노란우산은 사회적 보험이 아니잖습니까. 국가가 운영하는 사회적 보험 중에 소상공인을 위한 보험이 없습니다. 노란우산공제는 폐업하고 나면 받는 거지만 운영하면서 생존과 생계에 관련된 보장이 아무 것도 없습니다. 저희가 전국 2,000명을 대상으로 조사를 했습니다. 당신이 작년 대비 올해에 얼마만큼의 소득감소가 있느냐. 56%가 수익이 감소했다고 했습니다. 감소 범위는 150만 원 정도라고 합니다. 56%가 되는 사람들은 마이너스로 버티거나 부채로 산 겁니다. 그러니까 590조 부채라는 얘기가 나오는 겁니다. 아주 심각합니다. 이 상황에서 최저임금이 더 올라가고, 최근엔 금리마저 올라갔습니다.

근로소득장려세제(EITC)와 연계 방안 모색 필요

노민선 우리나라는 중소기업체에서 근무하는 근로자 비중이 그리스 다음으로 OECD 국가 2위고, 10인 미만 사업체에서 근무하는 근로자 비중이 약 43% 정도 되어서 그것도 OECD 국가 중 2위입니다. 영세한 소상공인 기업에서 근무하는 사람들의 비중이 높아서 이 사람들이 일자리에서 큰 영향을 차지하고 있다는 것이 중요한 것 같습니다. 이들이 극단으로 몰리지 않도록 사회안전망 시스템을 강화할 필요가 있다고 생각합니다. 일자리 안정자금은 2조 8,000억 정도로 예산이 올라갔는데, 재정을 직접적으로 주는 것은 지속가능성의 문제가 존재하니까 근로장려세제 같은 다른 정책 수단과의 연계 방안을 적극적으로 모색할 필요가 있습니다. 일단 근로의욕이 있냐 없느냐에 따라서 근로장려세제가 장점이 있긴 합니다. 우리나라가 생계형 창업 비중이 높은 것은 어쩔 수 없는 사실이고 이들이 최저임금 인상에 따라서 고용이 줄어들 가능성이 높다는 것은 팩트입니다. 다만 생계형 창업이 일자리에서 차지하는 비중이 높고 이들이 나중에 사업장을 폐업하려고 할 때 폐업을 원활하게 한다든지, 재창업을 할 때 지원을 강화한다든지 아니면 임금근로자로 전환하고 싶을 때 지원하는 후속조치가 있어야 합니다.

이재원 소상공인들은 진짜 답답합니다. 폐업을 하고 싶어도 어떻게 폐업할 것이냐, 그 후 진로는 어떻게 할 것이냐 이런 부분들에 대해서는 소상공인 대책 나올 때 포함될 것이라고 알고 있습니다. 소상공인 분들이 희망을 갖고 자신감을 갖는 교육이 필요할 것 같습니다.

정원석 사회안전망 관련해서 말씀드리고 싶은 부분 중에 하나가, 우리나라 소상공인 국가 정책 중에서 필요한 게 지금까지는 일자리 정책과 맞물려서 일자리를 못 구하니까 창업해서 일자리 수를 늘렸단 말입니다. 창업 동력을 부여해서 고용인 하나 늘어나니까 창업자금 대출해주는 기능으로서 중기부 산하에서 3조 원을 매년 운영하고 있는데, 그 중 반은 창업자금으로 가더라도 나머지 반은 안전망으로 돌려야 합니다. 폐업 센터가 지금도 있기는 하지만 짧은 프로그램을 가지고 합니다. 자영업자 대책만 들려고 고용노동부에서 취업성공패키지와 맞물려서 자영업 폐업하는 사람한테 30

만 원 지원한다는데 2억~3억 투자한 사람들에게 30만 원 주는 것은 말이 안 된다고 생각합니다. 폐업을 하더라도 안전한 퇴로를 통해서 다시 한 번 재기할 수 있는, 재창업 할 때 충분히 교육할 수 있는 시스템을 마련해주든가, 재취업을 하려고 하면 일자리를 보장해주거나 월급을 맞춰주는 균형을 맞춰주면 좋겠습니다.

이재원 우리가 올해 가입자들 대상으로 힐링 캠프를 해봤습니다. 이 분들은 한 번도 교육 혜택을 받지 못했던 분들인데, 1박 2일로 명상 강의, 힐링 프로그램, 레크리에이션 진행하니까 나갈 때 어떤 분들은 울었습니다. 돈 얼마 안 들이고 그분들한테는 큰 감명으로 다가갈 수 있는데, 정부에서 소상공인들이나 자영업자들 기를 살려주는 게 좋지 않겠습니까.

최선영 감정노동자에 대해서 지원을 하는데 감정노동에서 '노동'만 빠졌다 뿐이지 자영업자 분들도 감정적으로 부딪치는 부분은 마찬가지로 일 것 같아요. 이런 부분을 지원해 줄 수 있는 제도도 있으면 좋지 않을까 생각합니다.

이재원 맞습니다. 모든 정책 초점이 근로자에게만 가 있습니다. 이 부분을 소상공인 자영업에게 가져올 필요가 있습니다.

비용절감 수단으로 납품 단가를 활용해선 안 돼

송해순 공정거래 문제로 넘어가 보죠.

최희문 기업들 상황을 보면 그동안에는 노사 문제로 힘들었다고 하면 2019년에는 공정거래법 때문에 힘들지 않을까 하는 의견이 있을 정도로 기업들이 상당히 긴장한 상태에 있습니다. 그러다 보니까 기업들이 생산과 영업 등 본연의 활동에 역량을 집중하기보다 법이 어떻게 바뀌고, 우리 회사에는 어떻게 적용되는가에 더 신경 쓰고 있습니다. 공정거래법 관련하여, 우선 중견기업체는 꾸준히 지주회사 설립 기준이 강화되는 것은 적절하지 않다는 의견을 개진하고 있습니다. 투명성을 강화하는 측면에

서 마련된 법인데, 지주회사 설립 요건의 자산 총액 기준을 상향하여(1천억→5천억) 지주회사 설립 자체를 어렵게 만들었습니다. 기업의 투명성을 강화하기 위해 도입된 지주회사 제도가 설립 기준 상향으로 정책의 취지를 살리지 못하게 하고 있어, 기업들이 자본금을 낮춰달라는 건의를 하고 있습니다. 또 입법예고에서 전속고발권 폐지가 올라와 있습니다. 기업과 공정거래 관련한 사건 자체는 잘 아는 사람이 판단해야 하는데 바로 검찰이 관할하게 경우 거래 내역을 보는 시각이 달라질 것입니다. 기업 활동을 범법 행위로 접근하다보면 시행 전부터 부작용이 많을 것이라고 생각합니다. 중견기업은 법무팀이 미비한 경우가 많아, 검찰의 직접 개입 가능성에 대해 중견기업이 고민을 많이 하고 있습니다. 마지막으로 납품 단가 및 불공정한 계약 관련하여 말씀드리고 싶습니다. 일부 업종에서 중견기업이 계약서 작성 시 불법/탈법으로 적발되기도 합니다. 법 개정 등 변경 사항을 수시로 검토하고 업데이트하여 계약서를 수정하여 진행해야 하는데 법무팀이 꾸려지지 않은 경우 일부 개정 내용이 미 적용되어 계약이 진행된 사례가 발생하기도 합니다. 중견기업이 4천 개 정도 되는데 그 중 절반은 매출액이 천억이 안 되는 상태이며, 매출액 규모나 조직 구성면에서 중소기업과 크게 다를 바 없는 경우가 많아 대기업과 같은 기준으로 법을 적용하다보니 어려움을 호소하는 중견기업이 많이 있습니다.

정원석 문제를 삼더라도 협회나 중앙회나 연합회 같은 중간 협의 통로가 있었으면 좋겠다는 의견을 냈었습니다. 중소기업은 중소기업중앙회, 소상공인은 소상공인연합회 같은 중간 통로를 만들어서 중견기업쪽에 잘못된 것을 고발하려면 중간에 논의를 해서 검찰에 넘기는 과정이 필요한데 무조건 해버리니까 문제라고 봅니다.

이재원 검찰에서는 고발 들어온 것을 처리 안할 수도 없는 부분입니다. 큰 기업들만 하고 나머지는 공정위에 넘기겠다고 하는데 쉽지 않아 보입니



이재원 중소기업중앙회 경제정책본부장

현 최저임금위원회 위원

현 국민연금운용위원회 위원

다. 최저임금 관련해서 소득주도성장 하겠다고 하는 부분, 소상공인 영역에서 임금을 올려서 성장을 하겠다고보다는 납품단가 부분을 풀어야 할 것 같습니다. 대기업과 중소기업 간 영역이 경제규모가 훨씬 큼니다. 납품단가 올려주지 않으면 중소기업 힘듭니다. 오히려 이런 부분 해결하는 것이 소득주도성장 추진에 도움이 될 것 같다는 생각을 합니다. 납품단가는 조금만 올려줘도 경제에 미치는 영향은 크다고 봅니다. 근로자들 가치도 높여주기 때문에 관심을 많이 가져달라고 부탁드립니다.

공정위에서 많은 일들을 했는데 실제로 성과가 나타난 부분은 현장에서 일어나는 일에 대한 제도를 이용하는 부분은 많지 않습니다. 납품단가 문제도 그렇고, 여러 가지 제도는 많은데 중소기업들이 보복당할까 우려해서인지 제도는 있어도 이용 못하고 있습니다. 만들어놓은 제도를 기업들이 이용하게 하는 것이 필요하다고 봅니다. 제도만 만들고 있는데 만든 제도를 어떻게 중소기업이 활용하게 만들 것인지에 초점이 맞춰져야 합니다.

송해순 현실적 방안이 있다면 무엇이 있을까요?

이재원 예를 들어서 협동조합 납품단가 조정협의건 관련 제도를 만들었는데 한 번도 이용된 적이 없습니다. 조정협의건 신청하려면 본인이 노출됩니다. 문제가 해결된다 해도 지속적인 납품이 안 되는데 누가 신청하겠습니까. 최저임금이 올랐습니다. 내년엔 19.9%가 올랐다면 이걸 특정업체가 신청해서 오른 것이 아니고, 어떤 단체와 대기업이 협의할 수 있었던 것입니다. 최저임금이 올랐으면 자동차 부품업체, 주물조합이 현대자동차에 가서 협의할 수 있게 만들어야 하는데 협의조차 안 되고 있지 않습니까.

최희문 납품단가 부분은 중소기업, 중견기업, 대기업이 처한 상황이 각기 다르겠지만 전체적으로 보았을 때 상생 부분에서 포함돼야 하는 게 맞습니다. 납품단가는 중소기업이 대기업에 가서 바로 이야기하기 어려운 문제입니다. 적정 납품 단가에 대한 사회적 전체적인 틀이 마련돼야 대-중소 협력이 되지 바로 적용되기는 어렵습니다. 납품단가에 인건비 인상분이 반영돼야 하고 대기업이 이를 수용해 주어야 하는데, 가능할

지는 의문입니다. 중소기업이 주장하는 바를 중견기업이 전부 따라하면 대기업 입장에서 비용 상승 때문에 글로벌소싱 이야기가 나올 수 있습니다.

노민선 대기업이 경영혁신이나 비용 절감수단으로 납품 단가를 활용해서는 안 된다는 점이 강조될 수 있을 것 같습니다. 노무비 중심으로 해서 납품단가 현실화는 계속 추진돼야 합니다. 중소기업 기준으로 41.9%가 하도급 기업이고, 위탁 기업 의존도가 81.4% 정도가 됩니다. 대기업이 비용 절감 이야기를 하면 협력업체는 놀랍니다. 납품단가 현실화 관점에서 접근할 필요가 있을 것 같습니다. 대기업이 중소기업 근로자의 임금이나 복지 수준 향상을 위해 노력했다면 이 부분에 대한 인센티브를 강화할 필요가 있을 것 같습니다. 대기업은 세제 지원 실익이 큰데, 협력 중소기업 임금이나 복지 수준 향상을 위해 노력했을 때 상생 관점에서 같이 접근할 수 있겠다고 생각합니다.

최희문 많은 국민들이 공감하는 부분이 편법적인 경영권 승계나 횡포에 대한 규제입니다. 하지만 하나의 잣대만 갖고 모든 것에 적용하자면 현장에 맞지 않는 부분이 있습니다. 경영권 승계 문제는 기업 승계와는 다릅니다. 우리가 일본과 비슷하게 가는데, 일본은 기업을 승계할 사람이 없어서 문을 닫거나 정부가 기업 승계자를 찾는 상황까지 나왔습니다. 우리는 지금 당장 그렇지는 않겠지만 기업 승계 규정이 엄격하게 돼 있습니다. 몇몇 부정적인 사례 때문에 공정거래법을 강화해서 모든 기업에 강화된 규정을 적용하다보면 부작용이 훨씬 커져서 기업들이 경영에 대한 의지가 없어지고 기업 문을 닫게 될 수 있습니다. 천편일률적으로 적용 대상을 확대하는 것은 문제가 있는 것 같습니다.

송해순 좋은 말씀 많이 주셨습니다. 기존 경제사회발전노사정위원회는 머리가 중심이었던 위원회였다면 현 경제사회노동위원회는 다양한 계층이 참여하면서 손발이 활발하게 움직일 수 있는 사회적 대화기구입니다. 경영계에서 새롭게 경사노위에 참여하는 중소기업중앙회, 소상공인연합회, 중견기업연합회 오늘 참여해주셔서 감사합니다. 양 손발이 잘 움직일 수 있게 하기 위해서 계층별 위원회도 염두에 두고 있습니다. 중소기업·소상공인·중견기업 위원회 같은 소통 통로를 만들어 목소리를 담은 계획을

갖고 있습니다. 각 계층마다 생각하는 모습이나 바람도 있으실 것 같습니다. 조언해 주시면 좋겠습니다.

이재원 계층별 위원회 다 좋습니다. 자주 현장과 소통하는 것이 중요할 것 같다는 생각을 합니다. 다양한 업종과 규모도 있습니다. 이 분들이 생각하는 것이 뭔지 알아야지 대책이 나옵니다. 현장에도 가보고 대화를 하는 것이 좋을 것 같습니다. 의제도 근로자 쪽 의제만 다루져왔고, 상당히 불균형적이었습니다. 문제 해결이 완전치 않겠으나 다른 기업들, 소상공인, 중견기업들이 같이 논의할 수 있는 위원회가 되길 바랍니다.

정원석 계층별 위원회는 대기업, 중견기업, 소상공인, 그 안의 사용자-노동자가 다 같이 운영되면 좋을 것 같습니다. 소상공인 위원회면 소상공인인데 소상공인 중에서 아르바이트라든가 이런 분들도 같이. 그냥 이게 보기만 좋았다에 그치지 않고 실제로 뭔가 결과를 내야 한다고 생각합니다. 정부 쪽, 국회에서도 위원회에 나와야 합니다. 끝까지 마무리 지을 수 있는 입법을 한다든가 행정 쪽 변화를 준다든가, 현장 위원회에 참여를 해서 같이 가야하지 않겠는가 생각합니다.

최희문 경사노위가 확대 개편됐습니다. 사회의 다양한 의견들을 듣고 갈등을 해결하기 위한 좋은 자리이며, 중견기업계가 참여할 수 있어서 긍정적으로 생각합니다. 대화의 장이 크게 열렸고 국민적 관심과 기대가 큰 만큼 이 자리를 통해 많은 의견이 오고 갔으면 좋겠습니다. 특히, 중대하지만 빨리 의사 결정이 이루어져야하는 부분들에 대해서는 속도감 있게 위원회가 운영되었으면 하는 바람이 있습니다. 대화의 참여 주체가 많아져 중지를 모으는데 어려움이 많이 따를 수 있습니다. 서로의 입장을 이해하려는 더 많은 노력과, 많은 만남, 대화가 필요할 것 같습니다.

노민선 중소기업도 계층화할 수 있으니 계층별 위원회 활성화는 긍정적으로 생각합니다. 다만 중소기업들 관련 현안들이 많습니다. 이런 부분은 계층별 위원회를 적극적으로 활용해 치열하게 대화하고 싸우더라도 결론을 냈으면 합니다. 논의만 하면 지치니까 논의를 통해 답을 도출해나갔으면 좋겠습니다.

- 이재원** 모든 것이 경사노위로 몰리고 있습니다. 정부에서 골치 아픈 것, 애매한 것들 다 여기로 넘깁니다. 노사 대화, 사회적 합의를 이야기하는데 어떻게 여기서 모든 것을 처리하겠습니까. 정부에서 할 수 있는 것은 정책적으로 판단해야 하는데, 모든 것을 사회적 대화로만 몰고 가면 이게 대안을 내놓는 것이 쉽지 않습니다. 결론이 나면 문제가 없지만. 대화로 풀어나갈 것도 있지만 정부에서 정책적 의지를 가지고 해결해 갈 부분도 있을 것 같습니다.
- 송해순** 계층별 위원회에 대한 기대와 우려에 대해 말씀해주신 것 저희가 참고 하겠습니다. 현장과 소통이 중요하고 대화만 하지 말고 실행력이 필요하다고 말씀해주신 것 같습니다. 계층별 위원회는 계층이 주도성을 가지고 충분히 회의체를 운영하도록 구성할 것 같습니다. 현장과 소통하고 실행력을 담보할 수 있게 단체와 모두가 참여해야겠다고 생각합니다.
- 이세중** 이런 자리가 많아지면 좋겠습니다. 기존에는 중앙단위 노사만 참여해 주로 이야기를 했다면 이제는 대기업과 중소기업, 소상공인과 프랜차이즈, 다양한 관계가 형성되고 서로 대화하지 않으면 문제가 풀리지 않습니다. '사회적 대화를 바라보는 다양한 시선들'의 초대 손님으로 주기적으로 모시겠습니다. 당장 배부를 수는 없겠지만 한 단계 나아간다는 생각으로 걷다보면 목적인 바를 이룰 수 있을 것이라고 봅니다.
- 송해순** 이상으로 '사회적 대화를 바라보는 다양한 시선들'-새로운 경영계편 좌담을 마치겠습니다. 감사합니다.