

| 토론회 지상중계_ 양극화 해소와 양질의 일자리 토론회 |

『양극화 해소와 양질의 일자리 창출 어떻게 함께 이룰 것인가?』 토론회

이덕재 전문위원

토론회 개요

- 일시 및 장소 : 2018. 11. 27(화) 14:00~18:00, 프레스센터 19층 기자회견장
- 프로그램

〈1부 : 새로운 기업간 거래관계와 혁신역량 증진〉

좌장: 최영섭 한국직업능력개발원 선임연구위원

발제1	대 - 중소기업 간 공정거래 및 상생협력체계 구축방안
	김남근 민주사회를 위한 변호사 모임 부회장
발제2	대 - 중소기업 간 임금격차 완화를 위한 중소기업 생산성 향상 및 성과공유제 활성화 방안
	노민선 중소기업연구원 연구위원
발제3	양극화 극복을 위한 일터혁신 전략 및 노사정 협력방안
	이호창 노사발전재단 일터혁신본부장
토론	정종렬 전국가맹점주협의회 정책국장, 정승국 중앙승가대학교 사회복지학과 교수

〈2부 : 새로운 노사교섭과 노동연대의 길〉

좌장: 황기돈 한국고용정보원 선임연구위원

발제1	격차축소를 위한 노사관계 시스템 전환 과제
	조성재 한국노동연구원 노사관계연구본부장
발제2	제도 밖 노동자 보호를 위한 사회협약의 한국적 가능성
	권현지 서울대학교 사회학과 교수
발제3	고용과 경제를 위한 노동연대기금
	이주희 이화여자대학교 사회학과 교수
토론	이철승 서강대학교 사회학과 교수, 임운택 계명대학교 사회학과 교수

〈3부 : 종합토론〉

기초 발제	양극화 해소를 위한 다면적 교섭전략
	박명준 경제사회노동위원회 수석전문위원
좌장	노광표 한국노동사회연구소 소장
토론	정문주 한국노총 정책본부장
	김연홍 민주노총 사무부총장
	김동욱 한국경총 사회정책본부장
	김민석 고용노동부 노사협력정책관
	조영철 고려대학교 경제학과 교수
	이덕재 경제사회노동위원회 전문위원

■ 개회사

문성현 경제사회노동위원회 위원장

이렇게 바쁘신 중에 토론회에 참석해주셔서 감사드립니다. 저희 위원회가 서울시와 함께 지방정부와 함께 격차해소를 위한 사회적 대화 역할을 어떻게 할지 고민하고 있고 국정기획위원회와도 협력방안을 모색하고 있습니다.

양극화와 격차문제는 흔히 대-중소, 정규-비정규라고 하는데 왜 그런가 집중해보면 내부에 유노조-무노조 격차 문제도 함께 논의할 때가 된 것이 아닌가 생각해봅니다. 현재 기업별 노조로 양극화 해소가 가능한지, 산별이 잘 안되는 게 법제도 외에 노조 내의 문제가 없는지 정면으로 문제제기할 시점이 된 것 같습니다.

그런 면에서 특히 취약계층의 교섭력 강화 방안이 매우 중요하다고 보이는데 지속가능한 안정성을 위한 교섭력 강화방안, 그리고 그 가운데 사회적 대화의 역할이 중요한 것 같습니다. 오늘 토론회가 조그만 할지라도 이러한 방안을 찾아낸다면 진전이라고 생각합니다.

본위원회에 대통령께서도 경사노위는 경제사회노동에 대한 의결기구적 실행력을 담보해야 한다고 말씀하셨는데 사태의 진단을 넘어 구체적 실행방안을 논의하는 기구가 되어야 한다고 봅니다.

며칠 전 대구 미래 모터스 사례를 대통령께 보고하였습니다. 이 기업의 경우 그동안 지엠과 전속거래 해왔는데 최근 영업이 어려워 금융지원이 안 되고 있고 전속거래를 벗어나 글로벌로 나가는 기업들이 잘되면 좋겠다고 말씀 드렸습니다. 그리고 경사노위는 이를 뒷받침하기 위한 노사정 상생협력 방안을 마련키로 한다고 말씀드렸더니 대통령께서도 흔쾌히 지원할 부분을 아끼지 않겠다고 말씀하셨습니다.



오늘날 문제를 풀기 위해 선택과 집중이 필요한데 특히 제조업, 자동차, 부품협력업체, 청년일자리, 지방정부의 역할 등이 중요한 의제들이라고 생각하고 그런 면에서 최근 카드수수료 문제에서 아쉬운 것은 경사노위에서 충분히 논의 후 국회로 넘겼으면 좋았지 않았을까 생각합니다. 오늘 소중한 논의를 잘 해주시길 기대합니다.

〈1부〉

■ 좌장

최영섭 한국직업능력개발원 선임연구위원

오늘 귀중한 토론의 1부 좌장을 맡게 되어 매우 영광스럽게 생각합니다. 생산적인 토론이 이루어질 것을 기대합니다.



■ 발표 1: 대-중소기업 간 공정거래 및 상생협력체계 구축방안

김남근 민주사회를 위한 변호사 모임 부회장

중소기업의 임금격차는 80년대 80%에서 지금은 50%로 벌어졌습니다. 중소기업에서 양질의 일자리 창출이 어렵게 되어 있는데 이런 격차를 해소하기 위해 중소기업의 경쟁력을 강화하기 위한 거래조건 개선 등 중소기업이 단결해서 교섭력을 확보하고 협력체계를 구축하는 것이 핵심이라고 생각합니다.

흔히, 경제민주화와 공정경제를 법제도 혹은 리더십을 통해서 실현하려고 하지만 다른 나라의 경우처럼 중소기업 소상공인들이 단체를 만들어 사회적 교섭을 하고 상생협력체계를 구축할 때 가능한 것 아닌가 생각합니다.



최저임금 보완에 대한 전 세계적 동향들을 볼 때 임금주도성장의 맥락에서 추진되는 것인데 한국의 경우 왜 임금주도성장이 아니고 소득주도성장인가 생각해 보면 대-중소기업간 임금격차 완화가 핵심으로 보았기 때문이라고 봅니다.

1980년대 수직계열화 조치에 따라 대기업은 수출로 성과를 이어 나갔지만 전속적 거래구조 하에서 중소 부품업체의 임금은 대기업 납품단가에 포함되는 구조를 지니고 있어 격차를 낳는 원인이 되고 있고 따라서 이를 조정하기 위한 제도가 납품대금조정제도였는데 불행하게도 활성화 되지 못했습니다.

중요한 것은 중소기업 및 중소기업단체를 중심으로 보복행위를 금지하도록 해야 한다는 것입니다. 독일과 일본처럼 중소기업단체를 보호 육성해야 하는데, 일본은 원칙적으로 중소기업협동조합들의 공동행위를 허용하고 있고 독일 역시 공정경쟁법 상 중소기업 단결은 부당담합행위가 적용 안 되도록 하고 있습니다. 우리는 불행히도 공정거래법상 담합행위로 처벌받게 되어 있는데 우리 공정위가 한 번도 이를 인정해주지 않았습니다. 공정거래법을 개정하여 경쟁력 및 거래조건 향상을 위한 단체행동은 원칙적으로 허용해줘야 한다고 생각합니다.

자영업자의 문제와 관련 동반성장위에서 적합 업종 지정 등 행정적으로 접근하고 있다는 점인데 이 외에 최근 편의점주 최저임금투쟁의 일환으로 일본에서 시행되고 있는 최저수익 보장제도의 도입, 편의점 가맹점 출점제한 등이 함께 추진되어야 한다고 봅니다. 우리나라는 인구 10만 명 당 77개, 일본은 44개로 과다출점 상태에 있고 따라서 구조조정이 필요한 시점에 도달했다고 봅니다. 이를 위해 폐업을 희망할 경우 과도한 위약금을 부과하고 있는데 1~2년 정도는 희망폐업을 가능하게 해줘야 한다고 생각합니다.

■ 발표 2 : 대-중소기업 간 임금격차 완화를 위한 중소기업 생산성 향상 및 성과공유 제 활성화 방안

노민선 중소기업연구원 연구위원

우선 2007년에서 2017년까지 지난 10년간 종업원 1인당 평균임금의 연평균증가율은 3.0%('07~'12) → 2.8%('12~'17)로 0.2%p 감소하였는데 다만, 500인 이상 대기업의 경우 5년 단위 연평균증가율이 0.2%p 증가(3.5% → 3.7%)하였습니다.

종업원 1인당 평균임금을 국제비교 해보면 미국의 78.6%, 일본의 94.2%, 프랑스의 86.6% 수준을 보였는데 다만, 500인 이상 대기업의 평균임금은 미국 대비 28.7%, 일본 대비 49.5%가 높았습니다.



500인 이상 대기업 대비 임금격차를 살펴보면 평균임금은 54.2%로 절반 수준을 보이고 있는데 규모별로 볼 때 특히 1~4인 기업은 32.6%, 5~9인 기업은 48.3% 수준에 불과하여 주요국들에 비해 전체적으로 임금격차가 크게 나타났습니다.

500인 이상 대기업 대비 평균임금 비중을 보면 최근 10년간 58.2%('07) → 54.2%('17)로 하락하여 기업규모별 임금격차가 심화되었다고 볼 수 있습니다. 2015년을 기점으로 격차가 완화되고 있지만, 2009년 수준을 회복하지는 못하고 있습니다.

우리나라 기업의 종업원 1인당 평균임금은 GDP 대비 103.3% 수준인데 미국은 89.3%, 일본은 99.4%, 프랑스는 112.9% 수준이고 500인 이상(190.8%)은 미국(100.7%), 일본(115.7%), 프랑스(155.2%) 대비 매우 높습니다.

과거와 달리 이번 연구에서는 업종별 분석을 추가했는데 제조업의 1인당 평균임금 수준은 2017년 기준 서비스업에 비해 25.8%가 높았고 500인 이상 대기업 대비 임금격차는 5인 이상 기업에서 제조업이 크게 나타났습니다. 제조업의 평균임금은 미국의 83.0% 수준인데 미국 대

비 100인 미만 기업은 낮으며, 500인 이상 대기업은 26.7% 높았습니다.

우리나라 서비스업의 평균임금은 미국의 76.6% 수준이고 미국대비 10인 미만 기업은 낮으며, 500인 이상 기업은 22.8% 높았습니다. 500인 이상 대기업 대비 비중은 55.2%로 미국(88.6%) 대비 33.4%p 낮았습니다.

청년 근로자 평균임금(월1,979천 원)은 30~64세 근로자(3,173천 원)의 62.4% 수준이었고 청년근로자의 500인 이상 대기업 대비 평균임금은 34.8%~75.3% 수준에 불과하였는데 연령이 높아질수록 대·중소기업간 임금격차가 심화되는 것으로 나타났습니다.

29세 이하 청년근로자의 평균임금(월 2,262달러)은 일본의 87.8% 수준이고 500인 이상 대기업의 평균임금은 일본 대비 39.8% 높았고 500인 이상 대기업 대비 비중(58.0%)은 일본(92.3%) 대비 34.3%p 낮았습니다.

1인당 노동생산성은 제조업이 서비스업에 비해 30.9% 높게 나타났는데 100인 이상 기업은 제조업이 높고, 5~99인은 서비스업이 높았고 500인 이상 대기업 대비 노동생산성 격차는 제조업이 크게 나타났습니다.

우리나라 제조업의 1인당 노동생산성은 일본과 비슷한 수준이지만 500인 이상 대기업의 경우 한국이 일본에 비해 크게 나타나고 10인 미만은 일본에 비해 낮지만, 100인 이상 기업은 일본에 비해 10% 이상 높게 나타났습니다.

뒤이어 중소기업 생산성 향상 및 성과공유제 활성화 방안을 시간적 제약으로 간략히 소개하고자 하는데, 특히 2018년 6월 제정 및 시행중인 일본의 <생산성향상특별조치법>처럼 우리나라도 (가칭)<중소기업 생산성 향상 특별법> 제정을 제안하고 특히, 중소기업 성과공유제의 활성화 방안을 마련해야 합니다.

■ 발표 3 : 양극화 극복을 위한 일터혁신 전략 및 노사정 협력방안

이호창 노사발전재단 일터혁신본부장



오늘의 주제가 양극화 극복 방안에 대한 것이기 때문에 일터혁신도 이와 관련하여 주로 말하고자 합니다. 오늘날 대-중소기업간 양극화 문제는 여러 요인이 복합적으로 작용한 결과로 처방 역시 복합적으로 접근될 필요가 있습니다.

일터혁신은 노사정 모두가 윈-윈-윈 할 수 있는 효과적 전략이라고 볼 수 있고 따라서 양극화 해소에 일터혁신은 매우 중요하다고 할 수 있습니다. 시간이 제약되어 있기 때문에 주로 대안과 관련하여 말씀드리겠습니다.

일터혁신은 작업조직 및 인적자원관리 개편 등을 통해 노동자의 숙련을 개발하고, 동기부여와 기회제공을 통해 노동자가 혁신활동에 주도적이고 효과적으로 참여할 수 있도록 함으로써 조직성과 향상과 근로생활의 질 개선을 함께 추구하는 것을 말하는데 주로 사회기술체계론, 노동의 인간화, 고성과작업장, 사회혁신 등의 다양한 이론과 결합되어 논의되어 왔습니다.

일터혁신은 조직성과와 근로생활의 질 향상을 동시에, 상호 전제적으로 추구한다는 점에서, 또한 일터혁신은 노동자의 참여와 노사 파트너십이 그 내용과 과정에서 꼭 필요로 한다는 점에서, 그리고 일터혁신은 노사정 모두에게 ‘win-win-win’의 성과를 가져다 줄 것으로 기대된다는 점에서 노사정의 적극적인 관심이 필요합니다. 일터혁신이 성공적으로 추진되기 위해서는 노사의 타협과 협력이 필요하며, 정부의 적절한 지원이 요구된다는 점에서 노사정은 일터혁신에 대해 사회적으로 대화하고 협력할 필요가 있습니다.

양극화 해소와 관련해서는 향후 일터혁신의 전략적 방향을 다음과 같은 세 가지로 말씀드릴 수 있습니다. 첫째는 ‘참여적’ 일터혁신으로 직원들의 참여가 혁신활동에 강한 효과를 미쳤던 점을 고려하여 적극적으로 노동을 참여시키자는 것입니다. 둘째는 기존의 노동배제적 관점

에서 ‘포용적’ 일터혁신으로 전환하자는 것입니다. 셋째는 ‘협력적’ 일터혁신으로 노사 간 및 기업 간 협력이 중요하다는 것입니다.

이어 한국의 일터혁신의 현황을 간략히 살펴보면 노사발전재단의 일터혁신지수에서 적정 수준으로 볼 수 있는 값이 70점 정도라면 대체로 50점을 약간 상회하는 수준으로 나타나고 있고 특히 작업조직은 매우 낮은 수준으로 볼 수 있습니다. 이는 OECD국제비교에서도 확인됩니다.

문제점과 개선방안과 관련 한국의 일터혁신은 노동배제적이라고 할 수 있는데 제조업 산업로봇밀도가 가장 높은 점, 그리고 대기업의 아웃소싱 확대 등이 그 증거라고 할 수 있습니다. 포용적 관점에서 보면 원청대기업들의 불공정거래가 심각합니다.

이러한 문제를 해결하기 위해 우선 일터혁신을 국가적 전략의 제로 다룰 필요가 있는데 이를 위해 경사노위의 의제별위원회를 구성하는 방안도 검토할 수 있을 것입니다.

노사정의 역할과 관련해서 일본의 생산성향상 국민운동추진협의회처럼 선진적 대기업의 경험을 낙후된 서비스업 중소기업 지원사례와 같은 정부의 노사정의 협력시스템이 필요하며 특히, 노동계는 일터혁신과 생산성향상에 대한 부정적 및 소극적 입장에서 전향적인 태도가 필요하며 경영계는 참여적이고 포용적인 입장, 그리고 정부는 체계적인 중장기적 전략 수립을 하되 정부주도보다는 노사정이 함께 수립하고 추진하는 체계를 갖출 필요가 있습니다.

■ 토론 1

정종렬 전국가맹점주협의회 정책국장

오늘 자영업 및 편의점 소상공인 등 을의 갈등에 대해 자영업자 중심으로 코멘트하고자 합니다. 자영업자는 법적 개념이 아닌 사회학적 개념으로 볼 수 있습니다. 자영업자는 약 600만 명 정도로 잡고 이들 중 170만 명이 평균 3명의 고용원을 두



므로 전체 1,100만 명으로 봐야 정확한 접근이 가능할 것입니다.

자영업 문제는 기존 자본과 노동 개념과는 다른, 즉 소자본가와 다른 인식전환이 필요한 데 사용자인면서도 취약 계층으로 보아야 합니다. 어려움의 근본적 원인에 대한 해결 과정을 중심으로 살펴보고자 합니다.

우리나라에서 자영업은 50년이라는 짧은 시간동안 농업사회에서 산업사회로 사회경제가 크게 변화함에 따라 사회안전망이 구축되지 않은 상태에서 발생했고 오히려 사회안전망적 기능을 한다고 볼 수 있습니다. 따라서 이러한 구조변동 하에서 해법과 관련한 정책은 훨씬 더 복잡하고 장기화될 수 있습니다.

자영업자의 어려움은 수익배분구조에서 비롯하는데 126-7쪽에서 볼 수 있는 것처럼 2010년대 초반에 본사 매출은 느는데 점주 매출은 줄고 편의점주 자살사건이 계속 발생하면서 지속적인 싸움으로 몇 가지 제도개선이 이루어졌으나 2016년부터 또 다시 어려워지고 있고 이러한 관계는 수익 측면보다 매출에서 보다 더 심각합니다.

또한 1990년대 이래 제조업의 어려움에 따른 유통업 진출압력이 있었고 심각한 것은 최저임금 인상에 따라 자영업자가 최저임금보다 덜 받는 상황이 발생하고 있다는 점입니다.

집단적 대응과 관련한 해법과 관련해서는 미국에서는 구매협동조합과 정보공개제도를 성공시켰고 우리도 미스터피자 같은 시도가 있습니다. 그 외 재정적 지원 등은 시간이 제한되어 자료를 참조해주시기 바랍니다.

■ 토론 2

정승국 중앙승가대학교 사회복지학과 교수

김남근 변호사께서 최저임금 등을 근거로 임금주도성장이 일반화되었다 하나 그렇진 않습



니다. 1970년대 포드주의의 위기에 따라 각국들은 수출주도성장 등 다양한 성장전략을 추진했고 이러한 성장전략에 따라 노동시장정책도 다양하게 나타났습니다. 스웨덴의 경우 연대성이 강한 조건과 결합되어 숙련 대 저숙련 연대임금전략을 가지고 있습니다.

우리나라는 전형적으로 가격에 민감한 수출주도 성장전략을 가지고 있지만 노민선 박사가 잘 보여주었듯이 대단히 기형적으로 500인 이상 기업에게 상당히 심각한 고임금 구조를 갖고 있고, 따라서 이러한 성장전략 하에 임금평등 프로젝트는 불가능한 전략이라고 생각합니다.

김남근 변호사의 대안들에 상당부분 동의하지만, 최근 논란 되었던 협력이익공유제와 같은 반론들에 어떻게 생각하는지, 1차와 그 이하 부품협력사간 불공정 관계에 어떻게 생각하는지 궁금합니다.

이호창 박사의 경우 경사노위 프로젝트라 그런 건지 모르겠는데 실제 일터혁신은 발표문처럼 그렇게 조화롭게 추진된 것은 아닙니다. 즉 영국에서도 갈등적이었고 따라서 아이디얼리즘이 아닌 리얼리즘적 접근이 필요하다고 생각합니다. 린생산도 지금 매우 논쟁적입니다. 중소기업의 조건, 근로생활 질 개선 등이 어떻게 혁신과 연결되는지 궁금합니다.

(답변 : 이호창)

짧은 시간에 많은 내용을 다 담을 수 없었는데 결코 이상적인 담론이 아니라 리얼리즘이 필요하다는데 공감하며, 일터혁신은 현장에서 착근되어야 하고 린의 경우도 국가마다 다양성이 존재하여 사안별로 해법을 찾아야 하고 특히 노사정이 머리를 맞대야 한다고 생각합니다.

(답변 : 노민선)

생산성향상은 노사가 함께 가야할 것이며 생산성향상과 동시에 그 성과를 공유해야 진정한 상생협력이 달성될 것이라고 생각합니다.

〈2부〉

■ 좌장

황기돈 한국고용정보원 선임연구위원

2부는 1부와 달리 노사관계 중심의 논의가 이어질 것으로 예상하며 활발한 토론을 기대합니다.

■ 발표 1 : 격차축소를 위한 노사관계 시스템 전환 과제

조성재 한국노동연구원 노사관계연구본부장

다양한 격차 중에서 왜 노동내부의 격차를 문제 삼는가 생각해 봐야 합니다. 저는 한국경제는 아웃소싱 경제라 부릅니다. 지난 20년간, 자본이 더 많은 이득을 얻었는데 자본의 격차 외에 동시에 노동 내부의 소득격차 축소가 동시 진행되어야 합니다. 양극화가 노동시장의 이중화와 연결되어 있는데 이를 해소하기 위해 특별히 노사관계에 관심을 가져야 합니다.



오늘 발표는 우리 사회의 뿌리 깊은 양극화와 이중화를 극복하기 위하여 소모적 갈등을 반복하는 파편화된 기업별 노사관계 시스템을 어떻게 포용과 연대, 그리고 참여와 혁신이 가능한 통합적 노사관계 시스템으로 전환할 수 있을 것인가에 대해 논하고자 합니다.

우리나라의 노동운동은 ‘빨갱이 담론’에 의하여 억압받다가 2000년대 이후에는 ‘집단 이기주의 담론’에 의하여 억압 받아 왔습니다. 그런데 이제 발전국가와 민주국가에 이어 복지국가로 나아가기 위해 미래지향적 노사관계를 형성해야 하는 데 특히 노동조합은 앞에서 이호창 본부장께서 강조한 일터혁신과 숙련형성의 파트너가 되어야 합니다.

그런데 우리나라의 노사관계의 현 위치를 국제비교의 관점에서 살펴보면 우리나라의 노조 조직률은 다른 선진 국가들에 비해 낮은 10% 대에 머물러 있지만 조합원 수는 꾸준히 증가하는 추세를 보여 아직 역동성을 가지고 있습니다.

한편, 우리나라는 사용자단체의 조직률도 다른 나라들에 비해 매우 낮은 10% 초반에 머물러 대표성에 의문이 있으며 긍정적 기능이 미진한 편입니다.

흥미로운 것은 실제 노동자들의 근로조건 보호에 직결되는 단체협약 적용률은 노조 조직률보다 사용자단체 조직률과 더욱 밀접한 관련성을 갖는다는 점으로 이에 대한 대책이 필요할 것으로 판단됩니다.

한편, 조정능력과 관련해서 국제비교를 해보면 <그림 6>에서 볼 수 있듯이 우리나라는 조정과 집중의 관점에서 기업별 단체교섭이 지배적인 국가에 해당하고 그동안 1의 경로를 선호했으나 필자는 2와 3의 경로, 혹은 일본과 같은 4의 경로를 검토할 수 있다고 생각합니다.

그런데 1980년대 이후 세계적으로 유연화 경향이 관철되면서도 국가별로 경로의존성과 전략의 차이 등이 작용하면서 노사관계는 다양한 양상을 나타내고 있는데, 그것은 유연성과 안정성의 균형 문제를 다양하게 고민하게 합니다.

결국 우리나라의 경우 조직된(organized) 혹은 조정된(coordinated) 분권화가 필요하다는 점이며 두 가지 경로(two track)의 병행 전략에 의하여 진척될 수 있을 것으로 판단합니다.

이런 면에서 일본의 사례는 주목할 필요가 있는데 일본의 춘투 시스템은 IMF-JC를 중심으로 4대 산업노련에서 임금인상과 결정 시기를 통일시키고 이후 주변 기업 및 하도급 기업으로 질서정연하게 확산되는 메커니즘을 유지함으로써 경제 전반의 임금수준과 격차를 자동적으로 조정하는 효과를 발휘하였습니다.

향후 격차해소를 위한 조정된 노사관계는 임금전략에서는 과거 외환위기 이전 가능했던 임금극대화 전략에서 이제 임금평준화 전략으로, 그리고 고용전략에서는 포용과 통합의 고용

시스템으로 이전해야 하며 이는 오랜 시간이 걸리는 문제이므로 노사 모두 장기시야를 갖는 것이 중요합니다.

■ 발표 2 : 제도 밖 노동자 보호를 위한 사회협약의 한국적 가능성

권현지 서울대학교 사회학과 교수



저는 조성재 박사님과 역할 구분하여 조직화되지 못한 노동 영역의 노사관계에 초점을 맞춰 격차 문제를 다루고자 합니다. 구체적으로 변화하는 고용관계와 새로운 취약노동자의 확산, 특히 청년고용의 문제, 창의 지식산업의 확대 등 여러 문제들이 발생하고 있습니다.

문제는 플랫폼 노동자에서 볼 수 있듯이 노동조합으로 포섭되지 못하고 노동자냐 아니냐의 문제에 부딪치고 있는데 이들 문제를 정리하기엔 시간이 많이 걸린다는 점에서 시급히 뭔가의 조치가 필요합니다.

격차는 단순히 불평등과 정의의 문제를 넘어 경제의 활력에도 연관되어 있습니다. 우리나라 저임금 발생률은 25%수준으로 낮지 않고 특히 청년의 경우 저임금소득이 압도하고 있습니다. 이러한 저임금경제구조는 직업선택의 주요인에 있어서도 임금요소가 굉장히 높아 직업만족도를 떨어뜨려 악순환에 빠지도록 하고 있습니다. 이러한 사정이 프리캐리야트가 확산되도록 하고 있습니다.

이런 맥락에서 일부 학자들은 고용관계의 다변화 및 이질화, 고용과 도급계약 간의 오분류의 넘나들이 있어서 노동정책을 포용 및 포섭하는 방식으로 추진되어야 한다고 생각합니다.

정리하면 노동시장의 계약관계는 변화하고 있는데 기존 원리와 규범이 지속되면서 특히 기

업 중심의 폐쇄적 노동시장과 노사관계 시스템이 불평등을 심화 및 강화하고 있습니다. 그래서 제도적 공백에 따라 새롭게 부상하는 직종과 취약 노동자가 확산되고 있다는 것입니다.

한편으로는 자기주도적이고 재미있고 유연한 일이면서도 동시에 불안정하고 강도 높은 저임금의 일자리가 만연하는 현상이 벌어지고 있는데 한 사례로 음악서비스산업을 들 수 있습니다. 기존의 물적 기반에 기초한 음악 산업이 사라지고 스트리밍 방식으로 새로운 형태의 고용관계가 나타나고 있는 것입니다.

이 과정에서 음악창작자는 음악으로 생계를 유지하기 어려운 구조를 갖는다는 것입니다. 음악창작자의 평균수입은 800만원이 못되며 따라서 82%는 생계를 위해 다른 일을 하고 있습니다. 그럼에도 이들을 보호하기 위한 예술인 복지법의 보호를 받고 있지 못합니다.

우리나라 노동운동은 이러한 변화에 대해 무관심하다고 보입니다. 그렇다고 이들 제도 밖 노동자에 대한 법제도를 기대하긴 너무 시간이 많이 걸릴 것 같고 시장기제를 활용하기엔 너무 취약하다고 봅니다.

그래서 제가 생각하는 것은 조성재 박사가 앞에서 발표했듯이 사용자단체의 역할이 중요한데 구체적으로 생산네트워크의 선도기업들 및 대기업이 규범과 강령을 수립하고 구체적 실행전략을 짜는 방식들을 제안하고자 합니다. 예컨대 경제사회노동위원회가 포괄협약을 쓰고, 생산네트워크 선도기업들이 서명을 하고 이 하부기업들과 이행전략을 짜서 이의 이행 감시 기구를 두는 방안을 제안하는 것입니다.

■ 발표 3 : 고용과 경제를 위한 노동연대기금

이주희 이화여자대학교 사회학과 교수

오늘 말씀드리고자 하는 것은 시민사회가 어떻게 경제에 영향을 미쳐 고용친화적이고 형평성 있는 경제를 만들 수 있는지 사례를 말씀드리고자 합니다.



2000년대 초부터 한국에서 각종 기금들이 만들어지는데 금속산업의 사회공헌기금, 금융권의 사회연대기금, 공공상생연대기금 등 사회적 격차 완화를 목표로 노동조합 내 다양한 연대기금들이 만들어지고 있습니다.

사측만 기여하는 기금들은 사측이 비정규직 활용 혹은 노동권 보장에 면책권을 부여받았다고 생각하거나 노조도 비난을 받을 수 있으며 사용도 제한적인 용처만 가지고 있다는 등 비판을 받았습니다.

자본주의 시장체제 내에서 노동연대기금이 인내하는 자본의 역할을 할 수 있지 않을까 기대합니다. 오늘 말씀드리고자 하는 캐나다 퀘벡의 노동연대기금은 중소기업의 기업이 시장경쟁력을 키워 나갈 수 있는 인내자본의 역할을 한다는 것입니다.

우리나라는 외환위기 이후 은행이 안정성 위주로 경영하면서 중소기업은 안정적인 대출을 확보하는 데 어려움을 겪고 있어 균형 있는 발전을 위해 인내하는 자본의 혜택을 받는 것이 필요합니다. 자본주의 다양성론에 말하듯이 인내자본은 장기적이며 안정적인, 기술수준이 높은 노동시장을 구축하는 데 도움을 줄 수 있는 것입니다.

퀘벡 노동연대기금의 4가지 운용 원칙은 (1) 일자리를 창출, 유지, 보호할 수 있는 적절한 기업에 투자하고 (2) 퀘벡의 경제발전에 긍정적인 영향력을 발휘할 수 있도록 노동자를 훈련하며 (3) 전략적 투자를 통해 퀘벡의 경제성장을 촉진하고 끝으로 노동자가 기금에 기여함으로써 은퇴 이후의 노후 생활을 위해 저축하고 경제발전에 기여할 수 있도록 독려하고 홍보하는 것입니다. 또한 투자할 기업의 관행에 대한 엄격한 사회적 평가(social assessment), 예컨대 노동조건과 노사관계, 작업장에서의 건강과 안전 등 평가 이후 투자를 결정합니다.

퀘벡 노동연대기금의 현황을 살펴보면, 2017년 5월 말 기준 총 투자자 수는 645천여 명이고 노동조합 조합원 비중은 54%이며 약 1,700여명의 자원봉사 지부대표가 활동하고 있고 순자산은 131억 달러 약 11조원, 수익률은 9.1%에 달했습니다. 2015년 약 2,571개 기업을 파트

너로 총 176천여 명의 일자리를 창출하였으며 주로 생명과학분야와 항공우주산업에 투자하는데 특히 항공우주산업의 하청회사에 집중 투자함으로써 핵심 제조업체가 해외로 이전하지 않도록 하고 있습니다.

노동연대기금은 보통 투자하는 기업과 5~7년 정도의 장기적 파트너십을 맺는데 정관상으로 목표 지분은 10-40%이지만 보통 15-20%정도의 지분 확보가 대부분이고 개별 기업의 지분을 절반 이상 차지하는 데는 관심이 없습니다.

노동연대기금의 운영방식은 크게 4단계로 이루어지는데 1단계는 연봉 6만 달러 미만, 즉 그렇게 부자가 아닌 근로자(53%)가 투자하고 2단계는 모아진 자본금의 65.1%를 퀘벡 기업에 투자하고 3단계는 창출된 수익을 다시 자본금으로 더하고 4단계는 새로운 주주가 지속적으로 유입되면서 유출되는 자본금을 늘려나가는 것입니다.

보통 진보정부가 들어서면 자본의 스트라이크 현상이 발생하는 것 같기도 한데 이럴 때 노동자가 도와줘야한다고 생각합니다. 특히 노동이 집단적 자본의 통제자가 될 수 없겠는가 고민할 필요가 있다고 생각합니다.

토론문을 미리 읽어봤는데 함께 말씀드리면 왜 사용자가 낸 돈을 노동자가 생색을 내는가, 전투적 노동조합을 포기하면 되는데 라는 질문을 하는데 그렇다면 반문을 하고 싶은 것은 사용자가 노동자를 위해 과연 돈을 쓸까 하는 의문이 든다는 것입니다.

퀘벡에서 노동연대기금이 발달한 데는 퀘벡의 평등주의적 에토스 공동체적 강한 전통이 작용했겠지만 이는 우리나라 노조도 조금만 전향적인 입장을 가지면 가능하다고 보이고, 최근 광주형 일자리도 표류하고 있는데 이런 곳에 투자해서 경제에도 기여하고 게다가 노동자에게겐 수익률은 낮아도 투자금을 돌려받을 수 있는 등 긍정적인 의미를 고민할 필요가 있습니다.

■ 토론 1

이철승 서강대학교 사회학과 교수

첫 번째 질문은 조성재 박사가 노동시장 이중화 및 양극화에 대한 구체적인 해결책으로 통합적 노사관계 시스템 구축을 제안했지만 이와 관련한 장기적 해결책은 많지만 구체적이고 단기적인 처방이 눈에 잘 보이지 않았습니다. (386 세대의 30년 동안의 임금상승률 등의 자료를 보여주면서) 386세대의 내부자 연대에 따라 이런 양극화 현상들이 나타난다고 보는데 저자는 이에 대한 답을 주어야 한다고 생각합니다.



두 번째 질문입니다. 저자는 노사관계시스템의 경로의존성을 말하면서 독일, 스웨덴, 일본 등으로의 전환가능성을 언급하는데 일종의 낯지로 보이는데 자본이 이 협의체에 참여할 이유가 뭔지, 그리고 일본 모델에서 연대임금전략이 가능하다고 보는 듯한데 스웨덴과 달리 ALMP(적극적 노동시장정책)없는 연대임금정책이 어떻게 성공가능하다고 보는지 답을 해주시길 바랍니다.

이주희 교수님에 대한 질문입니다. 신규고용협약과 연대임금 중 뭐가 우선해야 할 일로 보시나요? 이 다음세대에 대해 현세대는 무엇을 할 것인가 하는 것이지요. 이는 기업이 인적 자원을 확보해야 가능할 것 같은데 연대임금을 주장하시는 분은 이에 어떤 입장을 갖고 계신 하는 점입니다. 여러 질문이 있지만 마지막만 말하자면 시카고 이숍(ESOP)처럼 퀘백 노동연대기금보다 더 높은 수익률을 보이는 기금들이 존재하는데 장기생존이 가능한가? 국민들을 설득할 수 있는가? 노동통제자본과 그냥 자본의 차이는 무엇인가? 설명 부탁드립니다.

권현지 교수님께는 제가 거의 다 동의해서 질문을 하기가 어려운데 노동시장 밖의 노동권 방어에 복지국가 프로젝트 없이 어떻게 가능하다고 생각하는지, 그리고 또 하나는 음악시장의 프레카리아트가 요즘의 현상인지 설명을 부탁드립니다.

■ 토론 2

임운택 계명대학교 사회학과 교수



조성재 박사님께 한 가지 질문하면 유럽식 단체협상 모델에 대해 환상을 갖는 듯한데 연대임금전략의 구체성은 무엇인가 하는 점입니다. 생산성 본부 자료를 보면 중소기업보다 대기업의 생산성이 떨어지는 것으로 나타나는데 이를 고려할 때 구체적인 경로가 잘 보이지 않습니다.

권현지 교수가 말한 디지털 등 주변부적 일자리들은 지금 20대에겐 정규직 일자리가 될 가능성이 많다는 점입니다. 앞으로 이 상황이 개선되지 않으면 폭민이 나타날 가능성이 있습니다. 즉 이들을 위한 사회보장시스템이 잘 갖추어져야 할 것입니다. 다만, 포괄협약이 프레카리아트와 어떻게 연결될지 잘 이해되지 않습니다.

이주희 교수의 노동연대기금은 과거 독일 건설노조의 사례가 있었는데 많은 비판이 있었고, 좀 더 건설적으로 활용방안이 있었으면 좋겠습니다.

(답변 : 이주희)

지금까지의 퀘백의 연대기금은 기존의 기금과 성격이 다르다고 말씀드리겠습니다. 신규고용협약 문제는 대기업이 동의하면 되는 것이 아니고 이는 강사법처럼 동료교수가 임금삭감을 받아들여야 되는데 그게 어렵기 때문에 이를 선택의 문제로 보는 것은 아니라고 봅니다. 그리고 수익률 관련해서 우리 국민들 85%가 투자 하지 않기 때문에 전문투자자들과 동일하게 보는 것은 옳지 않다고 생각합니다.

(답변 : 권현지)

사회복지가 감당해야 할 부분이 있다 하는 것에는 동의합니다. 그 외에 전통적 노사 외에 소비자 단체 등 기존의 프레임을 바꿔서 생각할 필요가 있다는 점을 강조하고 싶습니다.

(답변 : 조성재)

이철승 교수의 날카로운 질문에 동의하지만 오늘 발표는 700쪽 자료 중 일부여서 다 답할 수 없었습니다. 물론 단기적인 대책의 효과를 자신 있게 말할 순 없습니다. 따라서 장기적인 시야를 가지고 풀어나가야 한다고 생각합니다. 예컨대 아까 이철승 교수가 지적한 386세대 내 연대의 문제에 동의하는데 이는 실제 연공급 때문이고 또한 이는 산별 직무급으로 바뀔 때 해결이 가능한데 이게 단순히 가능하다고 생각하지 않습니다. 신규고용협약까지 나아가기에는 우리나라는 사용자단체의 결속력과 통제력이 약하다고 생각합니다. 적극적 노동시장정책, 당연히 해야 합니다.

(좌장 : 황기돈)

발표자들은 나름 합리적 제안이라고 생각한 듯한데 토론자들은 현 정부 내에 활용될 것들 중심으로 말씀을 한 것 같습니다. 오늘 좌장하면서 다짐한 것은 다시는 좌장을 하지 않기로 했다는 것입니다(웃음).

〈3부〉

■ 좌장

노광표 한국노동사회연구소 소장

오늘 토론을 6시까지 끝낼 것을 다짐하며 종합토론이므로 1부와 2부에서 논의되지 않았던 부분을 중심으로 논의해주시길 기대합니다.



■ 기조발제 : 양극화 해소를 위한 다면적 교섭전략

박명준 경제사회노동위원회 수석전문위원



양극화 해소와 관련 새로운 시각이 필요하다고 생각합니다. 일자리 관계를 생각해보면 일자리를 어떻게 구성할 수 있을까 등등에 대해 발본적으로 생각해보자 하는 문제의식입니다. 궁극적으로 일자리 지배질서, 권력의 비대칭성을 재배치하자라는 기존의 질서가 허드렛일을 만들어내는 구조와 해결방안을 살펴보자 하는 것입니다.

현재 개인적으로 일자리 질서와 관련해서 여러 가지 유형화가 가능한데 ABCD형으로 나눌 수 있다고 보고 A형과 D형 간의 갭이 중요한 것 아닌가 생각이 들고 그래서 BC형을 어떻게 늘릴 수 있을까 하는 문제의식입니다.

오늘 불공정성의 문제 등이 나왔다고 생각하며 대안은 일자리를 둘러싼 암묵적 명시적 불공정성을 해결하기 위해 다면적 교섭이 필요하다고 생각합니다. 특히 원청의 사용자에게 하청 노동자에 대한 분배의 책임을 어떻게 지게 할 수 있을 것인가 하는 점입니다. 연대임금기금 등의 활성화도 고민할 필요가 있고 전체적인 시각에서 유기적으로 실천적 접근이 필요하다고 생각합니다.

자본-자본의 협력, 노동계는 노-노 간의 관계, 정부는 적극적노동시장정책 등의 지원, 기업들의 일터혁신 노력 등이 동반될 때, 그래서 일자리 질서 전반을 찾아나갈 때 우리 양극화 해소 및 일자리 문제를 해결할 수 있지 않을까 생각합니다.

■ 토론 1

정문주 한국노총 정책본부장

오늘 종합적 토론이 진행되는 것 같습니다. 자료집을 보니 중학교 때 공부한 학습서처럼 엄청난 분량이 논의되고 있습니다. 저는 빠진 부분 중심으로 말씀드리겠습니다.

양극화 해소와 관련 노동계의 입장은 소득세를 누진적으로 더 올려 양질의 일자리 창출에 쓰자는 것입니다. 266쪽의 그림은 그동안 87년, 그리고 지난 9년 동안 부채중심의 성장을 해왔다는 얘기고 이게 양극화를 심화시켰으며 이를 노동중심적 체제로 전환시켜야 한다는 것입니다. 이를 위해 2부 세션에서 논의되었지만 노조할 권리에 대한 우선 보장 등이 필요합니다. 권현지 교수께서 확산되는 디지털 비정규직에 대해 말씀하셨는데 이 문제는 노사관계 시스템 안에서 해소가 가능하다는 게 저희들의 생각입니다.

또 하나 산별 연대 부분인데, 기업별 노사관계를 강조하면서 산별 연대를 강조하는 것은 어불성설이고 따라서 노동조합은 투명경영, 노동이사제 등의 관철되는 속에서 기업별 울타리 밖으로 나와야 한다고 생각합니다. 이런 노력들이 문재인 정부 하에서 아직 실행되지 못하고 있는데 두 가지 요소만 말씀드리면 정부의 태도와 적재적소의 사회적 대화가 진행되지 못한 점 때문이라고 봅니다.

노사관계 밖과 관련한 논의를 보면 복지의 측면에서 사회보험 등에 대한 사회적 책임을 지워야 한다고 생각하고, 퀘백 노동연대기금 논의가 있었는데 사실 어려운 것은 퇴직연금의 낮은 수익률이 문제가 되고 있고 또한 퇴직연금의 노동연대기금화 및 착한 투자가 역할 등에 대해 가능성을 고민해 볼 필요가 있다고 생각합니다.

■ 토론 2

김연홍 민주노총 사무부총장

앞의 두 분께서 좋은 말씀 많이 해주셔서 저는 짧게만 말씀드리려고 합니다. 저희는 집단적 노사관계를 어떻게 제도화할지 굉장히 많은 고민을 해왔습니다. 그런데 극단적으로 어려워진 것은 90년대부터였고 그 때부터 비정규직 법 등으로 인해 각 단위는 밖으로 절대 나오지 않습니다. 98년 대우차 싸움이 있었는데 나가면 죽는다 하는 공포가 심합니다.

둘째 2010년으로 기억됩니다. 현대차에서 산별고민을 했었는데 정치파업하지마라, 3중 파업하지 마라, 사업장 단위 파업하지 마라 등 도저히 받아들일 수 없는 상황에서 모든 제도화가 실패했습니다. 금소노조원이 여기 계시지만 울산에 딱 가두어 놓고 사측은 절대 안 나옵니다. 산별에 대한 재벌의 극단적 두려움 등으로 나오지 않는 것입니다. 사측은 정부 뒤에 숨지 마라 하는 어느 기사가 나왔는데 딱 맞습니다. 조선산업 협회는 협회일 뿐인데 사회적 교섭을 하자 하니 어렵습니다.

그래서 지금 매우 불안정합니다. 매일 지지율과 일자리 동향을 보면서 매일 찌니까 어렵습니다. 문 위장님께서 계셔서 죄송하지만, 그래서 저희가 꿈꾸는 것은 기업별 내에 갇혀 있는 노동자들이 불쌍하고 그렇습니다. 그런데 이걸 누가 만들었냐 고민해야 한다고 생각합니다.

이걸 넘어 서려면 시간이 걸리고 세밀한 이행전략이 필요한데 매일 지지율과 일자리 성과를 보고 수시로 아젠다가 바뀌고, 제도개선 과제 등 국회에서 매일 논의가 나오고 하는 이런 상황에서 참 어렵습니다.

두서없이 말씀드렸지만 여기에 대해서 종합적이고 근본적인 실천적인 대안이 나와야 한다고 생각합니다. 하여튼 저희들도 최대한 사회적 대화의 할 수 있는 역할은 의제별로 다 할 것입니다.

■ 토론 3

김영완 한국경총 노동정책본부장

양극화 해소에 반대할 사람은 아무도 없을 것입니다. 우리 경총도 공감합니다. 다만 약간의 차이는 좋은 일자리에 대해 누가 책임이 있느냐 하는 것입니다. 일단은 기업의 책임이라고 하지만 노사정 모두의 책임이고 모두의 노력이 필요하다고 생각합니다.

양질의 일자리 창출을 중2생인 제 아들한테 물어보니 돈 많이 버는 일자리라고 답합니다. 어떤 단어가 어떤 생각을 울타리에 가두어버리는 것 같습니다. 실제 인터넷에 물어보면 공무원, 공기업, 세 번째 대기업이라고 답합니다. 조금 친절하게는 고용이 안정화 되어 있고 많은 임금을 받는 일자리라고 합니다. 저희 인식 속에는 이 세 일자리를 빼고는 전부 나쁜 일자리로 인식하는 것 같습니다.

과거 고도성장기는 좋은 혜택을 받았지만 지금은 그렇지 않는데 예로 부모님들은 자녀를 공무원 시험 공부하라고 하는 것 같습니다. 이런 게 말꼬투리 잡자거나 양질의 일자리 창출을 부정하는 것은 아니라고 생각합니다. 양질의 일자리라는 단어의 의미를 고민해보자 하는 뜻입니다. 나머지 경총의 입장과 관련한 내용은 289쪽에 있는 데 자료를 보시고 결국 이 문제 해결을 위해 노사정 모두의 노력이 필요하다는 점을 강조하고자 합니다.

또 하나 비정규직 문제와 관련해서 기업의 책임이 분명히 있지만 합리적 차이까지 책임으로 몰아가는 것은 아니지 않나, 그리고 노사정 모두의 책임이 있는 것 아닌가 하는 점입니다. 양극화는 누군가가 더 많이 가져갔기 때문에 상대방이 작은 것입니다. 정규직 노동자, 힘이 있는 근로자의 양보가 있어야 할 것이라고 생각합니다.

■ 토론 4

이창길 고용노동부 노사협력정책과장

앞서 말씀하신 내용 잘 들었습니다. 새 정부가 사회양극화 해소를 위해 많은 노력들을 하고 있지만 가시적인 성과가 나지 않는 것 같습니다. 이런 사회적 불평등은 오늘 발표에서도 나타나듯이 지난 30년 동안 지속된 것이었고 이를 진지하게 고민한 것도 최근의 일이었던 것 같습니다. 박명준 수석께서 발표한 자료에서 나타나듯이 저희 정부도 4자간의 관계를 중심으로 해야 할 일에 대해 고민을 하고 있습니다.

오늘 토론과 관련해서 한 말씀 덧붙이자면 격차의 원인에 대한 복합적인 분석이 있었으면 하는 아쉬움이 있습니다. 불평등관련 사회적 요구가 많아 저희도 노력하고 있지만 한 부처만으로는 가능하지 않고 전부처가 국가적인 관점에서 접근해야 한다고 봅니다. 향후 이 논의를 경제사회노동위원회에서 다루어졌으면 합니다.

■ 토론 5

조영철 고려대학교 경제학과 교수

제가 생각할 때 문재인 정부는 역대 정부 중 가장 전향적인 정부라고 생각합니다. 노동존중, 최저임금 등 진정성이 있다고 봅니다. 그런데 노동정책이 아쉽게도 후퇴하고 있습니다. 최저임금, 근로시간단축 등 과감히 치고 나갔는데 노동정책이 후퇴하는 것은 경제가 어렵기 때문입니다. 노동개혁을 반대할 사람은 없다고 보는데 노동개혁이 성공하려면 경제가 좋아야 합니다. 그런 게 왜 한국경제가 안 좋은가? 문재인정부의 거시경제정책 실패 때문이라고 생각합니다.

이명박 정부 때 금융통화위원회가 금융위기가 없었음에도 1.5%~2%의 저금리정책을 폈습니다. 이에 따라 부동산 경기가 부양되었고 2018년 들어 고꾸라졌습니다. 2017년 14조 원,

2018년 22조 원의 초과세수가 발생한 부분을 감안하면 거시재정정책은 긴축정책을 폈습니다. 소득주도성장이 성공하려면 내수가 살아나야 하는데 부동산 경기 폭등하면서 주거비용이 크게 증가했고 소비위축으로 이어지면서 내수가 더 위축되었습니다.

따라서 문재인 정부가 3년밖에 안 남았는데 내수활성화를 통해 노동개혁을 성공시켜야 하고 이 과정에서 특히 경사노위의 역할이 매우 중요하다고 생각합니다. 경사노위가 재정정책 및 거시경제정책의 방향을 따지고 대통령이 공약한 것처럼 확장적 재정정책을 제대로 펴면서 나갈 수 있도록 역할을 해야 한다고 생각합니다.

269쪽의 자료를 보면 우리나라의 보건복지분야의 취업자는 OECD의 절반밖에 되지 않습니다. 200만 명 수준인데 OECD 평균을 적용하면 400만 명 정도가 취업해야 합니다. 박근혜 정부에서도 이 분야의 일자리가 17만 명 증가했습니다. 지금 15만 명 증가한 것은 많이 증가한 게 아닙니다. 한국은행 자료를 보더라도 고용유발효과가 가장 높은 분야의 일자리 즉 국민들이 필요로 하는, 청년들이 갈만한 중간임금의 제대로 된 일자리가 많이 생기고 전체노동시장이 개선될 때 최저임금과 근로시간 단축 등이 실효를 낼 수 있을 것이라고 생각합니다. 경사노위가 과거와 달리 다양한 계층을 참여시킨 취지도 이것이라고 생각합니다.

■ 토론 6

이덕재 경제사회노동위원회 전문위원

제가 처음 다면적 교섭전략 개념을 들었을 때 당위성은 이해되는데 정당화가 되지 않아 이게 뭘까 생각하다 과거에 읽은 대공황기가 생각이 났습니다. 자료집에 제시된 그림은 두 가지를 말하는데 첫째는 노동조합의 조직화와 불평등도 간의 역관계입니다. 오늘은 이게 주제가 아니므로 더 다루진 않겠습니다.

둘째는 1930년대 노동조합의 폭발적 증가입니다. 당연히 1935년 와그너법 때문인데 노동조합에 대한 부정적 인식이 강한 미국에서 이렇게 된 것은 국가의 힘(혹은 국가파시즘)을 강



화하지 않고 대공황을 탈출할 방법을 찾고자 했고, 또한 대공황에 대한 진단 역시 경영자 단체와 달리 소비자 및 노동자들이 조직화되지 못해 구매력이 약화되었기 때문이라고 본 점이었습니다.

따라서 토론 제목처럼 루스벨트 정부는 구매력을 확보하기 위한 상쇄력(countervailing power)을 만들고자 하였습니다. 노조의 강화도 대중들의 과도한 재정지출 욕구 증대를 억제할 수 있는 유효한 대안으로 생각했기 때문이라는 해석도 보았습니다. 이런 면에서 오늘 교섭력 강화 방안에 대한 여러 논의도 이러한 실용주의적 접근을 참조할 필요가 있어 보입니다.