

2018

11+12월

통권 6호

# 사회적 The Social Dialogue 대화



경제사회노동위원회  
Economic, Social & Labor Council

# 사회적 대화

## 권두언

---

희망과 우려가 교차하는 가운데 출범한 경제사회노동위원회 시대 010  
박명준 본지 편집위원장

## 01> 사회적 대화, 새 역사의 뜻을 달다\_ 출범! 경제사회노동위원회!

---

### <본위원회>

새로운 시대 새로운 사회적 대화기구 경제사회노동위원회 공식 출범 018  
이세종 전문위원

경사노위 출범 의미와 주체들의 역할 034  
김주영, 손경식, 박용만, 이재갑, 김병철, 나지현, 이남신, 박성택, 강호갑, 최승재

### <특별위원회 소개>

국민연금개혁과 노후소득보장특별위원회  
관심 집중된 국민연금 개혁, 사회적 대화로 방안 마련 050  
송해순 전문위원

### <의제별위원회 소개>

사회안전망개선위원회\_ 취약계층 소득보장 방안 구체화 논의 주력 052  
송해순 전문위원

디지털전환과노동의미래위원회\_ 기술변화 대응 059  
강금봉 전문위원

산업안전보건위원회_ 안전하고 건강한 일터를 목표로 논의에 박차 설문수 전문위원	063
노사관계제도관행개선위원회_ ILO 기본협약 비준 및 노동법 개선·노동기본권 다룬다 김미영 전문위원	067
노동시간제도개선위원회_ 노동시간 단축에 따라 탄력적 근로시간제 등 제도개선 논의 손동희 전문위원	070
<b>&lt;업종별위원회 소개&gt;</b>	
금융산업위원회_ 4차 산업혁명 맞아 경쟁력 강화 및 양질의 일자리 유지 방안 논의 이덕재 전문위원	074
해운산업위원회_ 함께 잘 사는 정의로운 한국 해운, “해운재건과 좋은 일자리를 위한 닻을 올려” 손영우 전문위원	077
특별기고_ 해운산업위원회 발족에 즈음하여 성우린 해운산업위원회 공익위원	080
공공기관위원회_ 미래지향적이고 합리적인 공공기관 개혁방안 마련해야 구미현 전문위원	082
보건의료업종위원회_ 노동시간 단축·산별교섭·의료환경 논의 예정 손동희 전문위원	085

# 사회적 대화

업종별위원회란 무엇인가? 088

손영우 전문위원

## 〈계층별위원회〉

계층별위원회 추진 현황과 전망\_ “계층별위원회, 대변되지 못한 현장의 목소리 수렴되는 연결고리” 093

이길모 전문위원

## 〈8문 8답〉

경제사회노동위원회 무엇이 달라졌나 096

이세종 전문위원

## 02) 사회적 대화 3대 핫이슈

---

### 〈ILO 기본협약 비준〉

ILO 기본협약을 위한 사회적 대화, 왜 뜨거운가? 102

김미영 전문위원

ILO 기본협약 비준을 위한 공익위원 합의안 도출 108

김미영 전문위원

ILO 기본협약 비준을 위한 공익위원안 설명회 123

이세종 전문위원

[박수근 위원장 인터뷰] 균형 잡힌 법제도 만들겠다 박석모 <참여와혁신> 기획이사 / 이세중 전문위원	131
<국민연금개혁과 노후소득 보장> 연금개혁특위, 어떻게 진행되어 왔나 송해순 전문위원	136
<탄력적 근로시간제> 노동시간제도개선위원회와 탄력적 근로시간제, 어떻게 가나? 손동희 전문위원	146

### 03) 기획대담

---

취약계층 단체교섭력 강화시키는 방향 필요 이철승 서강대 교수, 이호창 노사발전재단 일터혁신본부장, 조영철 정책기획위원회 위원, 황세원 LAB2050 연구실장, 박명준 수석전문위원, [사회] 이덕재 전문위원	154
[풍경으로의 여행] 두 발로 만나는 투명한 겨울! 정철훈 여행작가	178

# 사회적 대화

## 04) 사회적 대화를 바라보는 다양한 시선들\_ 新 경영계 편

---

중앙단위 노사뿐 아니라 다양한 주체 목소리 반영해야	190
최희문 중견기업연합회 상무이사, 정원석 소상공인연합회 정책홍보본부장, 이재원 중소기업중앙회 경제정책본부장, 노민선 중소기업연구원 연구위원, 박명준 수석전문위원, [사회] 송해순 전문위원	

## 05) 기획취재

---

정창윤 울산광역시 노사정화백회의 정책보좌관 인터뷰	216
박석모 <참여와혁신> 기획이사 / 이세종 전문위원	

## 06) 사회적 대화 현장

---

노동조합, 사회연대를 위해 한 걸음 나서다	224
박종훈 <참여와혁신> 취재팀장	

## 07) 토론회 지상중계

---

「양극화 해소와 양질의 일자리 창출 어떻게 함께 이룰 것인가?」 토론회	230
이덕재 전문위원	
「불평등 해소를 위한 새로운 성장전략: 노사정의 역할과 사회적 대화」 토론회	257
손옥이 전문위원	

지역을 잘 아는 지역 노사의 사회적 대화 참여 절실 김진구 실무관	278
---	-----

#### 08) 전문위원 정책 스케치

---

ILO 기본협약(1998)을 활용하는 미국의 대외 무역정책 김미영 전문위원	286
--	-----

#### 09) 사회적 대화 국제 동향

---

유럽 주요국의 노동동향(2018년 2/4분기) 손옥이 전문위원	294
---------------------------------------	-----

오늘날 일의 세계에서 사회적 협약은 여전히 실행 가능한가? 손옥이 전문위원	304
--	-----

격월간 <사회적 대화> 호별 주요내용	312
----------------------	-----

| 권두언 |

# 희망과 우려가 교차하는 가운데 출범한 경제사회노동위원회 시대

한국 사회적 대화의 역사, 노사관계의 역사에 새 시대가 열렸다. 지난 11월 22일, '경제사회노동위원회(경사노위)'를 이끌어 갈 18인의 위원들 가운데 17인이 청와대에서 문재인 대통령으로부터 임명장을 받고, 제1차 본회의를 개최했다. 이로써 1998년 1월에 만들어져 근 20년을 이어왔던, 말 많고 탈 많던 '노사정위원회'의 시대가 막을 내렸다.

2018년 1월 31일부터 11월 21일까지 약 300일을 훑날 역사는 어떻게 기록할까. 주지하듯이 그 300일은 바로 6인으로 구성된 '노사정대표자 회의'가 작동하며 사회적 대화의 복원과 동시에 새로운 사회적 대화기구의 건립을 위해 과도기적인 몸부림이 진지하게 전개된 시간이다. 그 결과 만들어진 것이 경사노위다.

12월 말 현재 경사노위에는 5개의 의제별 위원회, 1개의 특별위원회, 그리고 2개의 업종별 위원회가 만들어져 있다. 이미 그 안에는 새로운 사회적 대화체제의 맹아적 질서가 제도적, 문화적으로 형성되어가기 시작했다. 새로운 사회적 대화체제를 향한 뜻을 달고 이렇게 8척의 배들이 띄워져 운항하고 있는 상태인 거다.

허나 한 마리의 제비가 날아왔다고 봄이 오랴. 말 그대로 '춘래불사춘'이다. 새로운 사회적 대화기구는 발족했지만, 새로운 사회적 대화체제는 아직 구현되지 못한 상황이라고 볼 수 있다.



**박명준**

본지 편집위원장



8개의 배들 그 가운데 항해의 진도를 충분히 빼거나 뚜렷한 성과를 거둔 배는 아직 없다고 해도 과언이 아니다. 지난 8월 노사정대표자 회의 산하 사회안전망개선위원회에서 합의를 본 ‘취약계층의 소득 보장 및 사회서비스 강화를 위한 합의문’이 이번에 경사노위 1차 본위원회에서 추인되어 현재까지 유일한 공식합의문으로 존재한다. 여기에 노사관계제도관행위원회의 공익위원들이 ILO기본협약의 비준을 위해 필요한 제도개혁 방안을 담은 ‘공익위원 합의문’을 지난 11월 20일 발표한 것 정도가 추가될 수 있다. 그 사회적 파장은 나름 컸지만 여하튼 노사정 당사자들이 아니라 어디까지나 전문가들만의 합의라는 점에서 한계를 갖는다.

지난 1월 31일 이후 지금까지의 시간들을 돌아보면, 사회적 대화에는 순풍보다 역풍이 섰던 날들이 여전히 많았다. 임시국회나 정기국회의 시간이 찾아오면 대화는 빙하기를 맞이하곤 했다. 사회적 대화는 마치 간빙기에 잠시 열리는 이벤트인가 싶을 정도였다.

노동존중사회의 주역이 되어야 할 노동계는 문재인 정부에 대해서나 사회적 대화기구에 대해서나 여전히 불만과 불신을 표출하며 힘 있게 대화체제의 중심에서 서 있지 못하다. 일차적으로 정부의 책임이 크겠지만, 노동계 스스로도 전략적 유연성과 현실주의적 개혁노선을 얼마나 체화하고 있는지 자문할 필요가 있다.

설상가상으로 경제정책과 일자리 정책의 효과부진으로 곤혹을 치르고 있는 상황 속에서 정부는 지난 12월 중순 새로운 경제정책의 방향성을 제시했다. 노동존중사회와 소득주도성장

을 표방했던 지금까지의 기조로부터 사뭇 이탈한 모습이다. 노동계에게는 파트너십보다는 권력의 목소리를 내는 가운데 투자주도성장의 기조가 득세한 것으로 보인다. 혹자는 박근혜 정부 시절 경제정책으로의 회귀라는 비판도 서슴지 않는다.

노동사회정책은 경제정책의 하위범주는 아니지만, 경제정책으로부터 큰 영향을 받을 수밖에 없다. 이러한 정책기조의 전환이 기존에 노동존중사회와 소득주도성장의 기조를 전면적으로 대체하지는 않을 것이다. 그럼에도 정책 우선순위의 변동은 그 자체로 정치적 성격을 지닐 수밖에 없다.

이러한 기조가 문제인 것은 그 안에 사회적 대화의 활성화가 굳이 요구되지 않는다는 점과, 노동의 사회적 시민권의 상향균형화 도모라고 하는 절실한 과제가 소홀해질 수 있는 점 때문이다. 결과적으로 사회적 대화의 공간은 어쩌면 그만큼 협소해질 수 있다. 현 정부의 개혁의 기조에 동의를 하면서 그것을 보다 온전히 실현해 보려는 기대 속에 사회적 대화에 참여할 명분을 얻었던 노동계로서는 달라진 정책기조 하에서 협소해진 사회적 대화의 공간에 들어와 제 역할을 하기가 더욱 더 쉽지 않을 수 있다.

사실 경사노위와 무관하게 우리 사회에는 끊임없이 사회적 대화를 통한 이해조정 필요성이 계속해서 확인되고 있다. 이와 관련하여 2018년 연말에 발발한 세 가지 사건을 주목할 수 있다. 하나는 현대자동차가 투자하는 노사상생형 내지 사회통합형의 광주형 일자리 사업이 타격을 보지 못하고 미끄러진 사건이다. 두 번째는 카카오사의 카풀 사업 개시를 반대하며 택시노동자 한 분이 분신을 감행하여 끝내 사망한 사건이다. 세 번째는 태안의 발전소에서 젊은 비정규직 노동자가 시설물을 청소하다 컨베이어 벨트에 휘감겨 사망한 사건이다.

이들 사건은 우리사회가 격차해소를 향한 사회적 연대와 노사상생의 정신에 기반한 새로운 일자리 모델의 구현을 제대로 감당하기에 여전히 미흡하고, 포용적 디지털 전환의 과제를 실현하기에 사회구성원 간 소통이 턱없이 부족하며, 사회적 약자가 노동현장에서 배려되는 노동존중사회로 이행해 가는 과제도 현실에서는 여전히 먼 상태임을 단적으로 드러낸다.

세 가지 모두 우리 사회에서 보다 강력한 정책적 수단이 강구되면서도 그것을 정당화하고 현실화시켜 줄 사회적 대화가 제대로 작동해 주어야 하는 것들이다. 의미심장한 것은 이들 모두는 경사노위와 그 역할과 관련성이 없지 않지만, 실제로 경사노위는 그것을 공식적으로 감당할 조건과 역량을 온전히 갖추고 있지 못하다는 사실이다. 셋 모두 경사노위의 공식적인 아젠다가 아니다.

결론적으로 말하자면, 사회적 대화의 필요성은 전 사회적으로 점점 커져 가는데, 사회적 대화는 그 공식적인 제도적 쇄신과 다르게, 실제로 그것의 활동 공간은 충분히 확장되기 쉽지 않은 정세가 도래해 있다는 것이다. 이러한 정황 속에 막 출범을 한 새로운 사회적 대화기구 경사노위를 바라보는 시선은 희망과 우려가 교차하지 않을 수 없다.

과연 경사노위는 제대로 순항을 할 수 있을까? 새로운 사회적 대화체제의 안착과 그를 통해 우리 사회를 노동존중사회로 업그레이드 시키는 과업은 과연 온전히 이루어질 수 있을까?

이번호 <격월간 사회적 대화>는 희망과 우려가 교차되는 가운데 출범한 경사노위를 중심에 두고 구성을 했다. 먼저 본위원회의 역사적 출범을 스케치하면서 다양한 참여 주체들의 각오를 들어 보았다. 이어서 노사정대표자회의에서 인큐베이팅되어 경사노위로 이관된 회의체들을 포함하여 앞서 이미 발족하였거나 곧 발족을 앞두고 준비 중인 회의체들을 소개하였다.

새로운 시도인 업종별위원회와 관련하여 소개의 글도 담았고, 계층별 위원회의 구성과 관련한 추진 전망에 대해서도 다루었으며, 새로운 사회적 대화기구로서의 경사노위의 면모를 집약하여 8문 8답으로 정리해 소개하였다. 이어서 연말, 연초 사회적 대화의 3대 그랜드 아젠다 (grand agenda)인 ILO협약 비준, 탄력근로시간제 개혁, 그리고 연금개혁과 관련한 이슈들에 대해서 사회적 대화를 통한 개혁의 전망을 보다 자세하게 짚기 위해 각 회의체의 활동들을 다양하게 조망하며 다루었다.

기획대담에서는 격차해소를 위해 필요한 정책적 대안을 놓고 적극적 노동시장정책의 필요성과 취약층의 교섭력 강화를 위한 방안이 중요함을 역설하는 전문가 6인의 의견을 들어 보았다. 기획좌담 '사회적 대화를 바라보는 다양한 시선' 이번호는 경영계 편을 다루었는데, 중소기업, 중견기업, 소상공인을 대표하는 단체의 관계자들과 전문가를 모시고 그들이 기대하는 사회적 대화의 역할에 대해 허심탄회한 의견들을 교환하였다. 지역 사회적 대화의 현장을 담은 코너에서는 공공부문과 사무금융부문에서 노동조합이 주도하여 전개하는 연대기금 사업의 전개 양상을 다루었다.

2018년 가을 경사노위는 세 차례의 토론회를 개최하였다. 첫 번째는 지난 10월 중순에 경사노위와 서울시가 공동개최한 '지역노동정책의 분권화와 지역 사회적 대화 활성화'에 관한 토론회이다. 두 번째는 한겨레 아시아 미래 포럼에서 경사노위가 주도하여 '불평등 해소를 위한 새로운 성장전략: 노사정의 역할과 사회적 대화'라는 제하에 10월 말에 개최한 토론회였다. 마지막은 지난 노사정대표자회의에서 결의해 발족한 연구회의 연구성과를 집약하여 11월 말에 '양극화 해소와 양질의 일자리 창출 어떻게 함께 이룰 것인가?'라는 제하에 개최한 토론회였다. 이번 호에서는 세 토론회 각각의 내용을 지면에 담아 소개하였다.

전문위원 정책스케치로 김미영 위원이 미국의 대외무역정책에서 ILO기본협약의 활용방식을 분석한 글을 게재하였고, 끝으로 사회적 대화의 국제 동향으로 유럽 주요국의 올 2/4분기 노사관계 동향과 사회적 협약의 미래 전망에 대한 해외 전문가들(바카로&갈린도)의 글을 번역, 게재하였다.

2018년 한 해 동안 <격월간 사회적 대화>는 2월에 발간된 1/2월호를 필두로 하여 이번호까지 여섯 권을 발간하였다. 훗날 2018년이 새로운 사회적 대화의 원년으로 기억된다면, 그 소중한 기록들은 일차적으로 <격월간 사회적 대화>에 고스란히 담겨 있음이 확인될 것이다. 내년부터 <격월간 사회적 대화>도 2년차에 돌입한다. 한층 성숙하고 세심하게 그리고 생산적으로 전개되어질 우리 사회 사회적 대화의 이모저모를 이 매체에 충실히 담아내기 위해 내년에도 편집진은 최선을 다할 것이다. 1년간 이 매체의 발간에 크고 작은 기여를 해 준 모든 이들, 그리고 여러 부족함에도 흥미를 갖고 일독을 해 준 독자 여러분께 진심으로 감사드린다.

2018년 12월  
북약산 자락에서



# 01



## 출범! 경제사회노동위원회

### 본위원회

- 새로운 시대 새로운 사회적 대화기구 경사노위 공식 출범  
이세종 전문위원
- 경사노위 출범 의미와 주체들의 역할  
김주영, 손경식, 박용만, 이재갑, 김병철, 나지현, 이남신, 박성택,  
강호갑, 최승재

### 연금개혁특위

- 관심 집중된 국민연금 개혁, 사회적 대화로 방안 마련  
송해순 전문위원

### 의제별위원회 소개

### 업종별위원회 소개

### 계층별위원회 소개

### 8문 8답

- 경제사회노동위원회 무엇이 달라졌나  
이세종 전문위원

| 사회적 대화, 새 역사의 뜻을 달다\_ 출범! 경제사회노동위원회! |

# 새로운 시대 새로운 사회적 대화기구 경제사회노동위원회 공식 출범

문재인 대통령, “경사노위는 의결기구”

청년·비정규직·중소기업·소상공인 등 참여

국민연금 개혁방안, ILO 핵심협약 비준 등 경제사회 핵심 현안 논의 예정

이세종 전문위원

경제사회노동위원회(이하 경사노위)는 '18년 11월 22일 14:00 문재인 대통령의 초청으로 청와대에서 출범식과 첫 본위원회를 개최했다.

법률상 대통령 소속 자문기구인 경사노위는 문재인 정부에서 노사정 합의\*로 탄생한 새로운 사회적 대화기구로서, 지난 6.12. 경사노위법 시행 이후 공식적인 출범을 준비(붙임2. 참조)해왔다.

\* 개요: '16.1월 이후 중단된 사회적 대화를 복원하고자 경제사회노동위원회 위원장의 제안으로 구성된 임시 협의체(1.31.~11.21.)

\* 구성(6명): 한국노총 위원장, 민주노총 위원장, 한국경총 회장, 대한상공회의소 회장, 고용노동부 장관, 경제사회노동위원회 위원장, 경제사회노동위원회 상임위원(간사)

경사노위는 위원구성은 물론 의제와 운영방식에서 전신인 ‘노사정위원회’와 그 모습을 차별





화했다. 양 노총(한국노총·민주노총)과 사용자단체(경총·대한상의), 정부뿐만 아니라, 청년과 여성, 비정규직, 중소기업, 중견기업, 소상공인 등으로 참여주체(붙임3, 참조)를 대폭 확대했다.

\* 구성(18명): 한국노총 위원장, 민주노총 위원장(공석), 청년대표, 여성대표, 비정규직 대표, 한국경영자총협회 회장, 대한상공회의소 회장, 중소기업 대표, 중견기업 대표, 소상공인 대표, 기획재정부 장관, 고용노동부 장관, 공익위원 4명, 경사노위 위원장, 경사노위 상임위원,

의제 또한 고용·노동문제에 그치지 않고, 산업과 경제 및 복지 문제까지 다루며 사회적 합의를 도출해나가기로 했다.

운영방식에 있어서도 정부가 방향을 정해놓고 주체들의 동의를 강요하는 것이 아니라, 노사와 이해당사자들의 심도 깊은 대화를 통해 타협을 도출하고 이를 정부가 뒷받침하는 구조로 바꿨다.



이날 출범식은 ▲경사노위 위원들에 대한 문재인 대통령의 위촉장 수여, ▲위원들과 대통령과의 대화, ▲노사정대표자회의 논의 결과 승계 등 안건 의결 순으로 진행되었다.

위촉장 수여를 마친 문재인 대통령은 “경제를 살리고, 양극화와 일자리 문제를 해결하는 포용국가로 가기 위해서는 노사정 모두 함께 협력해야 한다”며, “자신의 요구를 모두 관철하기 위해 투쟁하기보다는 대화와 타협, 양보와 역할을 통해 합리적인 대안을 찾는 것이 중요하다”고 말했다.

문재인 대통령은 경사노위에 대한 전폭적인 지지도 표명했다. 문 대통령은 “위원회를 대통령 자문기구가 아닌 의결기구로 생각하겠다”며, “경사노위에서 합의를 해 주면 반드시 실행할 수 있도록 모든 노력을 다하겠다”고 말했다.

민주노총의 불참에 대해서는 아쉬움을 나타냈다. “사회적 대화를 통한 시대적 과제 해결이

중요하고, 제도적 틀 내에서 해결방안을 모색하는 것이 매우 중요하다”며, “경사노위가 사회적 충의를 담아 많은 변화를 이끌어낼 수 있도록 민주노총이 조속한 시일 내에 참여해 주길 바란다”고 말했다.

각 위원들은 새로운 사회적 대화기구의 첫 위원으로 참여하게 된 소감과 앞으로의 사회적 대화에 임하는 자세, 경사노위에 바라는 점 등에 대해 대통령과 허심탄회하게 대화를 나누었다.

출범식 후 개최된 첫 회의에서는 ‘국민연금과노후소득보장특별위원회’ 등 노사정대표자회의에서 운영 중인 6개 의제·업종·특별위원회\*의 경제사회노동위원회 승계를 의결했다.

\* ▲특별위원회(1개): 국민연금과 국민 노후소득 보장 특별위원회 ▲의제별위원회(4개): 노사관계 제도·관행 개선 위원회, 산업안전보건 위원회, 사회안전망 개선 위원회, 디지털 전환과 노동의 미래 위원회 ▲업종별위원회(1개): 금융산업 위원회

또한 탄력적 근로시간제 등 노동시간 관련 의제를 논의할 ‘노동시간제도개선위원회’의 구성에도 합의했다. ‘노동시간제도개선위원회’의 운영시한과 구체적인 안건은 발족 후 국회일정을 감안해 노사 간 협의를 거쳐 정하기로 했다.

한편, 이날 위원들은 경사노위 출범 후 각급 위원회에 민주노총의 참여를 촉구하는 권고문(붙임 5참조)도 의결했다.

문성현 위원장은 “지금 일자리 문제가 엄중한 상황에서 우리 사회적 대화가 깊은 책임감을 가져야 한다”며, “노사는 서로 입장이 다르더라도 함께해야 하는 운명공동체로서 책임감을 갖고 임해주시기 바라고 우리가 이룬 합의는 우리 사회의 최고 권위를 갖게 될 것”이라고 소감을 피력했다.

## 춘추관 기자브리핑

출범식과 1차 본위원회를 마치고 문성현 경사노위 위원장과 박태주 상임위원, 황덕순 청와대 고용노동비서관은 청와대 춘추관으로 자리를 옮겨 출입기자들을 상대로 기자브리핑을 가졌다.

다음은 문성현 위원장의 기자브리핑 전문이다.

오늘 경제사회노동위원회 위원들이 위촉장을 수여하고, 제1차 본회의를 했는데 관련된 내용을 말씀드리겠습니다.

오늘 경제사회노동위원회 본회의에 앞서서 새롭게 위촉된 경사노위 위원들에 대해서 대통령께서 위촉장을 수여하셨습니다. 그리고 직접 첫 회의에 참석하셔서 저희 사회적 대화기구 출범에 대한 각별한 의미, 기대에 대해서 많은 대화를 나누었습니다.

대통령 말씀은 “새롭게 출범하는 경제사회노동위원회가 국민 모두가 차별받지 않는 포용국가를 만들고, 노동이 존중받는 사회로 가는 길을 여는 중대한 역할을 맡아 달라”고 당부하셨습니다.

그리고 이번에 새롭게 참여한 청년과 여성, 비정규직, 소상공인, 중소기업, 중견기업 위원들 모두 많은 의견을 대통령님께 전달했습니다.

특히 비정규직 대표인 이남신 위원은 오늘 합동 기자 브리핑을 했고, “앞으로 각별한 책임감을 가지고 비정규직의 의견을 대변하겠다. 본인이 민주노총 조합원인데 민주노총 빈자리가 커보여서 상당히 아쉬움이 있다. 대신 본인이 적극적인 역할을 하겠다”고 말씀하셨습니다.

김주영 한국노총 위원장은 “아시다시피 제일 먼저 작년 9월에 한국노총이 사회적 대화를 제안했고, 이제 출범하게 돼서 대단히 의미 있게 생각한다. 그리고 앞으로 사회적 대화가 우리 사회

의 모순을 해결해 줄 것이라는 믿음을 갖고 있다. 구성원으로서 최선의 노력을 다하겠다”고 말했습니다.

손경식 한국경영자총협회 회장님은 올해 연세가 많으신데, “10개월간 많은 노력을 해 와서 오늘 소중한 출범을 하게 돼서 뜻깊다. 어렵게 첫발을 내딛은 만큼 대타협의 결실을 기대한다. 경제가 어려운 국면에 들어선 만큼 경제사회 주체가 모인 이 경사노위에서 임금과 고용 문제에 대한 해결 방안을 마련해 보자”는 말씀을 하셨습니다.

신연수 공익위원은 “앞으로 대화가 구체적 데이터와 팩트에 기반한 해석이 이루어지기를 바란다”고 말씀하셨습니다.

마지막으로 문재인 대통령께서 “앞으로 경사노위는 노사가 중심이 돼서 논의하는 기구다. 정부는 공정한 중재자로서 역할을 하고, 합의된 사항을 실행할 수 있도록 뒷받침을 하겠다. 아마 경사노위에서 합의한 사항은 국회에서도 이를 존중하지 않겠느냐”고 말씀하셨습니다.

저는 위원장으로서 “지금 일자리 문제가 엄중한 상황에서 우리 사회적 대화가 깊은 책임감을 가져야 한다. 노사는 서로 입장이 다르더라도 함께해야 하는 운명공동체로서 우리가 사회적 대화를 통해서 이룬 합의는 우리 사회의 최고 권위를 갖게 될 것이다”고 강조했습니다.

앞으로 민주노총이 포함된 사회적 대화가 될 수 있도록 최선을 다하겠습니다.

이어서 김의겸 청와대 대변인의 백브리핑이 있었다. 다음은 주요 내용이다.

#### (경사노위 전폭 지지)

문 대통령은 “경제사회노동위원회가 법적으로는 대통령의 자문기구이다. 자문기구라는 게 하기에 따라서는 유명무실할 수도 있고, 장식적 기구일 수 있다. 하지만 최대한 힘을 실어 주겠다.

첫 회의에 제가 참석한 것도 경사노위에 대한 기대를 반영한 것이다. 경사노위가 자문기구가 아니라 의결기구로 생각하겠다. 경사노위에서 합의를 해 주면 반드시 실행하겠다. 저뿐만 아니라 정부의 각 부처가 경사노위 합의사항에 구속될 수 있도록 모든 노력을 다하겠다. 국회도 마찬가지다. 정부가 일방적으로 입법을 추진하면 정쟁으로 흐를 가능성이 있지만 경사노위가 합의를 하면 국회도 반드시 존중해 줄 것으로 믿는다”고 발언하셨습니다.

### (탄력적 근로시간제)

문 대통령은 “경사노위가 탄력근로제를 논의한다면 장시간 노동 등 부작용을 없애는 장치를 마련할 수 있고, 임금도 보전하는 장치를 마련할 수 있다. 그러기 위해서는 노동계도 논의에 적극 참여해야 한다. 경사노위에서 탄력근로제를 논의하면 국회도 그 결과를 기다려줄 것이다. 대통령도 국회에 시간을 더 달라고 부탁하겠다”고 발언하셨습니다.

### (민주노총 참여)

문성현 위원장 “법이 개정되고 반 년이나 지나 이제야 출범하는 것은 그래도 민주노총과 함께하고자 하는 여러분들의 이해와 애정 때문이었다”라고 하면서 울컥 눈물을 흘리셨습니다. “민주노총이 끝내 함께하지 못했지만 이렇게 서둘러 출발하는 것은 우리 앞에 놓인 경제, 일자리 현황이 엄중하고 과제 또한 막중하기 때문이다”라면서 민주노총의 참여를 부탁했습니다.

김진 변호사는 “3, 4년 전 부당노동행위 판결을 전수 분석한 적이 있다. 징의행위 관련한 손해배상 사건을 분석해보니 차령산맥 이복은 모두 김선수 변호사가 담당을 했고, 차령산맥 이남은 모두 문재인 변호사가 담당을 했더라. 이런 분이 대통령이시고, 또 평생을 노동운동에 바치신 문성현 위원장이 경사노위를 이끌고 있다. 또 그 어느 분보다도 개방적 자세를 가진 민주노총의 김명환 위원장이 계시다. 그 분이 위원장에 계실 때 경사노위가 사회적 합의를 봐야 된다. 이런 분들이 있을 때 타협이 되지 않는다면 언제 타협을 할 수 있겠는가”라고 이야기했습니다.

문 대통령은 “아까 김진 변호사가 차령산맥 이야기를 하던데, 그 이야기를 널리널리 알려 달라”고 이야기하셨습니다.

## 붙임1

## 대통령 인사말씀

오늘 정말 고대했던 날입니다. 경제사회노동위원회가 드디어 출범하게 돼서 아주 기쁩니다. 위원회가 출범하기까지 많은 논의와 어려움이 있었습니다. 끈기 있게 위원회 출범을 이끌어주신 문성현 위원장님과 위원회 참여를 결정해 주신 노동계와 경영계 위원 여러분께 깊이 감사드립니다.

저는 그동안 사회적 대화 복원과 대타협이 참으로 절실하다는 것을 기회 있을 때마다 강조해 왔습니다. 당면한 고용위기, 비정규직 문제, 노동시간 단축, 노동기본권 같은 노동 현안은 물론 주력산업의 구조조정도 노사관계가 핵심입니다. 저성장, 고용 없는 성장, 양극화와 경제 불평등, 저출산 고령화의 구조적 문제를 극복하는 데도 경제 주체들이 큰 틀에서 합의해야 합니다.



우리는 지금 다 함께 잘사는 포용국가로 나가기 위해 경제·사회 구조를 근본적으로 바꾸어 가고 있습니다. 우리가 추진하는 사람중심 경제, 노동존중 사회, 포용적 성장과 포용사회, 혁신성장과 공정경제는 정부의 노력만으로 이룰 수 있는 일이 아닙니다. 모든 경제 주체들이 지혜를 모으고 양보와 타협을 통해 사회적 합의를 끌어내야만 가능합니다.

역사적으로 사회적 대타협은 한 국가의 경제·사회적 대전환을 이끌었습니다. 독일은 하르츠 개혁, 네덜란드는 바세나르 협약을 통해 저성장과 고실업의 위기를 극복하고 경제 재도약과 복지국가로 나아가는 기반을 다졌습니다. 우리도 20년 전 노사정위원회를 설립해 IMF(국제통화기금) 외환위기의 어려움을 함께 극복한 경험이 있습니다.

노동계와 경영계를 국정의 동반자로 생각하는 저와 정부의 입장은 확고합니다. 우리는 대립이 아니라 협력의 관계입니다. 경제를 살리고 양극화와 일자리 문제를 해결하는 포용국가로 가기 위해 노동계와 경영계, 정부는 함께 협력해야 합니다.

우리는 모두 개혁의 주체입니다. 자기의 요구를 관철하기 위해 투쟁하는 게 아니라 대화와 타협, 양보와 고통 분담을 통해 합리적인 대안을 찾아야 합니다. 사회를 이끄는 책임 있는 경제 주체로서 가져야 할 시대적 소명입니다. 이제 새롭게 출발하는 경제사회노동위원회가 그 중심이 되어야 합니다. 국민 여러분께서 오랜 기다림과 큰 기대를 가지고 위원회를 주목하고 있습니다. 대한민국 경제사회의 근본적 변화를 이끌어 국민들께 희망을 드릴 수 있도록 우리가 함께 노력해 나갑시다.

위원회 출범에 맞춰 몇 가지 당부 드리고 싶습니다. 첫째, 사회적 대화의 주체는 노동계와 경영계라는 것을 분명히 해야 합니다. 과거에는 정부 정책을 정당화하기 위해 노사정위원회를 활용한다는 비판의 목소리가 있었습니다. 새로 출범하는 경사노위는 의제선정, 논의방식, 결론 도출의 모든 과정에서 노동계와 경영계의 자율적인 대화와 타협을 최우선 하도록 하겠습니다. 정부는 공정한 중재자로서 노동계와 경영계 간의 이견을 좁히고 정책을 실현하는 데 집중하겠습니다.

다만 우리 경제·사회 문제를 변화시키는 주체로서 그에 걸맞은 책임성도 당부드립니다.



무엇보다 사회적 대화의 참여와 지속성이 중요합니다. 사회적 대화의 필요성에 공감한다면 제도의 틀 안에서 대화를 통해 해결 방안을 모색해야 합니다. 그런 점에서 오늘 민주노총의 빈자리가 아쉽습니다. 민주노총은 노사정대표자 회의, 논의 과정에서 사회적 대화에 대한 의지와 진정성을 보여주었습니다. 위원회가 사회적 충의를 담아 많은 변화를 끌어낼 수 있도록 민주노총이 이른 시일 내에 참여해 주길 희망합니다. 민주노총의 참여야말로 노동계에 큰 힘이 될 것입니다.

둘째, 모든 경제 주체들이 사회적 국가적 목표를 함께 달성하기 위해 고통을 나누겠다는 마음 자세를 당부합니다. 양보와 타협 없이는 한 발짝도 앞으로 나갈 수 없습니다. 일방의 희



생만을 강요한다면 타협도 어렵고 이행도 어렵습니다. 서로가 역지사지의 입장에서 대화를 통해 절충안을 끌어내고 그 결과에 책임지는 성숙한 자세가 필요합니다.

최근 양보와 타협이 상생과 연대를 만든 좋은 사례들이 많습니다. 공공부문과 금융산업은 노사가 공동으로 기금을 조성해 일자리를 만들고 저소득 근로자를 지원하고 있습니다. 노동자가 월급의 일부를 부담하고 기업이 같은 금액을 적립해 협력업체를 지원하는 대·중소기업 상생 협력 사례도 있습니다. 임금 인상 대신 노사합의로 교대제를 개편하고 장시간 근로를 개선하면서 고용을 늘린 기업도 있습니다.

최근 광주형 일자리 마지막 협상 과정에서 난항을 겪고 있습니다. 사회적 타협을 통해 일자리를 늘리고 기업은 경쟁력을 갖고 지역이 발전할 수 있는 상생형 일자리 모델입니다. 고용 위기에 빠진 우리 경제에 새로운 돌파구가 될 수 있습니다. 통 큰 양보와 고통 분담을 통해 꼭 성공하기 기대합니다. 합의가 이뤄질 경우 정부도 필요한 지원을 아끼지 않을 것입니다.

셋째, 다양한 국민들의 의견이 반영될 수 있도록 열린 마음으로 위원회를 운영해 주시기 바랍니다. 경사노위는 청년, 여성, 비정규직, 중소기업, 중견기업, 소상공인 등 그동안 소외되었던 분야의 대표들이 참여함으로써 명실상부한 한국형 사회적 대화 기구로서의 대표성을 갖추었습니다. 앞으로 산하에 설치될 의제별, 업종별, 계층별 위원회와 특별위원회를 더욱 활성화하여 분야별로 의미 있는 결과를 만들 수 있도록 적극적으로 지원해 주시기 바랍니다.

앞으로 해야 할 일이 많습니다. 사회 안전망 개선, 노사관계 발전을 위한 법제도 개선, 안전한 일터를 위한 산업 안전, 디지털전환 또는 4차 산업혁명과 노동의 미래 등 노동 현안이 산적해 있습니다. 국민연금 개혁과 노후소득 보장 같은 우리의 장기 비전도 논의하고 합의해야 합니다. 우리 정부에서 다 이룰 수 있다고 생각하지 않습니다. 조금하계 마음먹지 말고 작은 성공부터 이뤄내어 성과를 쌓아 나가기를 바랍니다.

지난 8월 사회안전망개선위원회에서 취약계층 소득보장 강화와 관련된 첫 사회적 합의를 끌어냈습니다. ILO(국제노동기구) 협약 관련 법제도 개선도 서로 양보하고 타협해 조속히 합리적 대안을 찾아주기 바랍니다. 위원회가 사회적 대화 기구로서 그 위상을 굳건히 해야 사회

적 합의의 문화가 만들어질 수 있습니다. 노동계 경영계 공익위원들께서 더욱 협력해 주실 것을 부탁드립니다. 저도 위원회의 합의가 실질적인 구속력과 실천력을 가질 수 있도록 대통령으로서 권한을 다해 보장하겠습니다.

감사합니다.

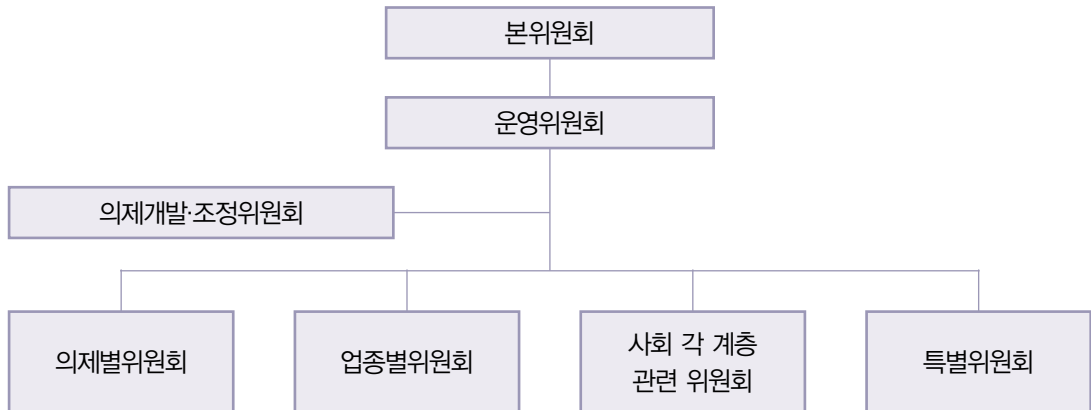
**붙임2**

**경제사회노동위원회 출범 일지**

- '18. 1. 11. 경사노위 문성현 위원장, 새로운 사회적 대화를 위한 '노사정대표자회의' 제안
- '18. 1. 25. 민주노총, '노사정대표자회의' 참여 결정
- '18. 1. 31. 제1차 노사정대표자회의 (사회적 대화 복원 원점에서 논의, 양질의 일자리 창출 등 4개 시대적 과제 해결하자는 데 합의)
- '18. 4. 3. 제2차 노사정대표자회의(사회적 대화기구 '경제사회노동위원회'로 합의)
- '18. 4. 23. 제3차 노사정대표자회의(사회적 대화기구 개편방안 합의)
- '18. 5. 22. 민주노총, 노사정대표자회의 및 경제사회노동위원회 불참 선언
- '18. 5. 28. 한국노총, 경제사회노동위원회 참여 중단 선언
- '18. 6. 11. 경제사회노동위원회 위원장, 사회적 대화 정상화를 위한 제안
- '18. 6. 12. 경제사회노동위원회법 시행
- '18. 6. 27. 한국노총, 사회적 대화 복귀 결정
- '18. 10. 12. 제4차 노사정대표자회의(국민연금 개혁방안 의제 채택 합의)
- '18. 11. 22. 경제사회노동위원회 출범

## 붙임3

## 경제사회노동위원회 회의체 구조



- (본위원회) 각급 위원회 구성, 운영, 합의문 등 위원회 소관 중요사항 심의·의결
  - \* 구성(총 18명): 위원장 및 상임위원, 노동계 대표 5명(양대 노총, 청년·여성·비정규직 대표 포함), 경영계 대표 5명(한국경총, 대한상공회의소, 소상공인·중소기업·중견기업 대표 포함), 정부 대표 2명(기획재정부 장관, 고용노동부 장관), 공익위원 4명
- (운영위원회) 본위원회 상정 의안 검토·조정, 본위원회 위임 사항 처리
  - \* 구성(총 10명): 상임위원(위원장), 노동단체 부대표 2명, 경영단체 부대표 2명, 정부 차관 2명(기획재정부 차관, 고용노동부 차관)
- (의제개발·조정위원회) 본위원회 또는 운영위원회 상정 의안 검토·조정, 기타 위원회 산하 회의체 운영을 위한 실무협의
  - \* 구성: 상임위원(위원장), 노동단체 실무책임자 2명, 경영단체 실무책임자 2명, 정부부처 고위공무원 2명
- (의제별·업종별위원회) 주요 사회적 의제, 업종별 현안 협의
  - \* 구성(총 15명 이내): 노동조합, 사용자단체, 정부, 공익위원, 노사 동수 원칙

**붙임4**

**경제사회노동위원회 위원 현황**

번호	구분	직위	성명
1	위원장	경제사회노동위원회 위원장	문성현
2	상임위원	경제사회노동위원회 상임위원	박태주
3	정부위원	기획재정부장관	김동연
4		고용노동부장관	이재갑
5	근로자위원	한국노총 위원장	김주영
6		민주노총 위원장	공 석
7		청년유니온 위원장 서울시 청년정책네트워크 이사	김병철
8		전국여성노동조합 위원장	나지현
9		한국비정규노동센터 소장 최저임금위원회 근로자위원	이남신
10		한국경총 회장	손경식
11	사용자위원	대한상공회의소 회장	박용만
12		중소기업중앙회 회장	박성택
13		한국중견기업연합회 회장	강호갑
14		소상공인연합회 회장	최승재
15	공익위원	前 현대자동차 대표이사 前 국회의원	이계안
16		동아일보 미래전략연구소장 前 동아일보 논설위원	신연수
17		한국여성단체연합 성평등연구소장 한국여성민우회 이사	박봉정숙
18		민변 노동사회위원장 법무법인 지향 변호사	김 진

## 붙임5

## 경사노위 공식 출범 이후 각급 위원회에 민주노총 참여 권고문

한국노총, 한국경총, 대한상의, 고용노동부, 경제사회노동위원회는 민주노총이 사회적 대화의 책임 있는 한 주체로서 경제사회노동위원회에 조속히 참여하기를 희망한다.

더불어 노사정 각 주체는 민주노총이 경제사회노동위원회 참여 여부를 결정하게 되는 2019년 1월말까지 한시적으로 의제업종·특별위원회 등 각급 위원회 논의에 참여할 것을 권고한다.



| 경사노위 출범 의미와 주체들의 역할 |

# 상호신뢰 바탕으로 새로운 대한민국을 만들어 나가겠습니다

단기적 성과보다 신뢰기반 확장할 수 있게  
정부·여당이 노력해야

김주영 한국노총 위원장



지난 11월 경제사회노동위원회가 공식 출범했습니다. 한국노총의 사회적 대화 재개 제안 이후 1년 2개월 만입니다. 당초 우리가 제시한 시간표보다 늦춰진 것에 아쉬움도 있지만, 이제라도 새로이 마련된 대화의 장에서 우리 사회의 변화와 개혁을 위한 진지한 논의와 실천이 본격적으로 이루어지길 바랍니다. 더불어 그동안 사회적 대화의 새 집을 짓기까지 애쓴 모든 경제사회주체들의 노고에 대해서도 감사드립니다.

경사노위의 공식 출범은 한국 사회 전환과 노동시장 혁신을 위한 사회적 논의 플랫폼이 구축되었음을 뜻합니다. 노동·사회정책을 둘러싼 노사정 간 갈등의 완충지대가 형성되었을 뿐만 아니라, 나아가 노사정주체들이 우리 사회의 구조적 문제에 대한 해법을 제시하고 경제사회질서를 새롭게 디자인하는 것을 가능케 하는 상호공감대와 협의의 공간이 제도적으로 마련된 것입니다. 한국노총은 경사노위 출범이 촛불혁명과 조기대선에서 드러난 양극화해소와 노동존중사회 실현에 대한 국민적 열망을 새로운 법과 제도, 질서와 관행으로 현실화해나갈 전초기지가 꾸려진 것이라 보고 있습니다.



하지만 대화기구의 이름을 바꾸어 출범을 공식화하는 것만으로 경사노위에 주어진 기대의 실현가능성이 커지는 것은 아닐 것입니다. 참여주체들이 지난 사회적 대화의 실패 경험들로부터 교훈을 얻고 사회적 주체로서의 책임과 신뢰강화를 위한 노력을 다할 때라야 사회적 대화는 비로소 한 걸음씩 전진할 수 있습니다.

이 지점에서 정부, 그리고 여당에 바라는 책임과 역할이 더욱 클 수밖에 없음을 강조 드립니다. 과거 정부 하에서 일방적으로 추진된 사회적 대화에 대한 불신과 무용론이 여전히 노동 현장에 깊이 자리 잡고 있기 때문입니다. 더구나 노동존중사회 실현을 위해 추진되었던 노동정책들마저 경제상황을 이유로 최근 잇달아 일방적으로 수정됨으로써 공정한 중재자로서의 정부·여당의 역할에 대한 의구심이 오히려 커지고 있습니다. 모처럼 조성된 사회적 대화의 순항을 위해서는 기울어진 노사관계의 균형회복을 위한 과감한 조치와 함께 논의체 구성과 의제설정에도 있어서도 단기적 성과를 지향하기보다 신뢰기반을 지속적으로 확장할 수 있도록 하는 정부의 보다 성숙한 운영이 요구됩니다.

한국노총 역시 새로운 주체로 참여한 비정규, 청년, 여성노동자 대표위원들과의 공조와 연대를 통해 2천만 노동자의 이해를 올바르게 대변하며, 새로운 사회적 대화에 조성된 내외의 어려움을 극복하고 노동자와 국민, 나아가 미래세대를 위한 사회적 공감대와 합의를 이루기 위해 노력해 나갈 것입니다.

## 경제 환경 헤쳐 나갈 대타협 기반 조성되길

손경식 한국경영자총협회 회장



지난 11월 22일 경제사회노동위원회가 공식 출범하면서 노사정의 1년에 가까운 노력들이 결실을 맺게 되었습니다. 경제사회노동위원회라는 새 옷을 입고 노사정 모두 우리 경제·사회의 난제들을 풀기 위한 새로운 각오를 다지고 있습니다. 또한 노사정 뿐만 아니라 청년, 여성, 비정규직, 중견기업, 중소기업, 소상공인 등 다양한 계층의 참여로 사회적 대화의 외연도 넓혔습니다. 하지만 무엇보다도 큰 의미는 노사정을 비롯한 경제사회 주체들이 대화의 테이블에 마주 앉았다는 그 자체에 있습니다. 출발은 늦었지만 어렵게 첫 발을 내딛은 만큼, 소기의 성과를 거두길 기대

합니다.

지금 우리나라는 어려운 경제상황과 청년일자리, 양극화, 연금개혁 등 경제사회 주체들이 협력을 통해 풀어나가야 할 많은 과제들을 안고 있습니다. 이러한 과제들의 매듭을 풀기 위한 첫 걸음은 협력적 노사관계 구축에 있습니다. 우리나라의 국가경쟁력을 저해하는 요인으로 계속 지적되는 대립적이고 경직적인 노사관계를 개선해 나가야 합니다. 물론 단기간에 협력적 노사관계로 바뀌는 것을 기대할 수는 없습니다. 사회적 대화의 성공 모델로 평가받고 있는 네덜란드 역시 오랜 대화를 통한 노사정의 신뢰관계가 없었다면 대타협은 불가능했을 것입니다. 우리 노사정도 우선 경제사회노동위원회를 중심으로 지속적으로 소통하고 신뢰를 쌓아가면서 대타협의 기반을 조성해야 합니다.

또한 경제사회노동위원회를 통한 사회적 대화는 당장의 문제에 대한 대응책 마련뿐 아니라 미래에 대한 준비에서도 더 적극적인 역할을 해야 합니다. 세계 경제 환경은 한치 앞을 내다보기 어려울 정도로 복잡화, 다변화되고 있습니다. 경제주체들이 변화에 유연하게 대응하지 못하

고 대립과 반목을 지속한다면 더 이상 국제무대에서 경쟁력을 유지하기 어렵습니다. 우리 경제와 노동시장에 활력이 불어넣어져야 합니다. 기업들은 경제상황과 제도변화에 유연하게 대처할 수 있어야 하고, 근로자들 또한 일할 능력이 있으면 언제든지 직장을 구하고 일을 할 수 있는 역동적인 노동시장이 조성되어야 합니다.

국민들은 경제사회노동위원회에서 우리 경제의 구조적 어려움을 극복하고 국가경쟁력을 강화할 수 있는 방안이 도출되길 바라고 있습니다. 이제 첫 걸음을 내딛는 새로운 사회적 대화이지만 모든 경제사회 주체들의 이해와 양보를 통해 대타협의 성과를 거두길 기대합니다.

## 경제사회노동위원회 출범을 축하하며

박용만 대한상공회의소 회장



새로운 사회적 대화의 장이 될 「경제사회노동위원회」 출범을 축하드립니다.

당면한 현안은 물론 우리 경제·사회의 발전을 위해 풀어야 할 해묵은 숙제들을 앞으로 차근차근 해결해 나갈 수 있기를 기대합니다.

새로 출범한 경제사회노동위원회는 참여주체를 대폭 확대했습니다. 확대된 참여 폭만큼 사회의 다양한 목소리를 더 많이 담아낼 수 있기를 바랍니다.

또한 참여주체 모두가 ‘더 성숙하고, 더 잘사는 나라’를 만들어가야 한다는 공통의 목표를

가지고 대화해 나간다면 많은 성과를 만들어갈 수 있을 것으로 생각합니다.

대한상의도 진지하게 해법을 고민하고 열린 자세로 대화해 나가겠습니다. 감사합니다.

## 경사노위는 실질적 의결기구, 책임 있는 자세로 작은 성과부터 쌓아나가야

이재갑 고용노동부장관



“함께, 더 멀리”, 대통령께서 참석하신 가운데 새로운 사회적 대화기구인 경제사회노동위원회가 11월 22일 첫 회의를 열고 공식 출범하였습니다.

1998년 노사정위원회가 발족한 지 20년이 되는 해에, 勞·使·政 합의로 청년·여성·비정규직 노동자와 중소·중견기업, 소상공인 등 더 많은 경제사회 주체들이 사회적 대화기구에 참여하게 된 것은 매우 의미 있는 일입니다.

올해 초 노사정대표자회의를 통한 논의가 시작된 이후, 쉽지 않은 과정이었지만, 진정성 있는 논의와 합의를 통해 경사노위라는 성과를 만들어 주신 문성현 위원장님과 勞·使 대표자 들께 깊은 감사의 말씀을 드립니다.

당면한 일자리 문제, 비정규직 및 노동시간 단축 문제, 노동기본권 확대 등 고용노동현안은 물론이고, 양극화와 경제 불평등, 저출산·고령화 등 우리 사회의 구조적 문제들은 모두 국민적 합의를 바탕으로 극복해야 할 과제들입니다.

경제사회 주체들 간의 양보와 타협을 통해 국민들의 중의(衆意)를 모으는 사회적 대화의 중심에 바로 경사노위가 있습니다. 청년, 비정규직, 소상공인 등 다양한 주체들의 참여로 명실상부한 사회적 대화기구로서의 대표성을 갖춘 만큼, 지속적인 대화를 통해 작은 것부터 성과를 만들고, 결과에 대해 함께 책임을 지는 성숙한 자세가 필요합니다. 정부도 과거 노사정위 운영에 대한 비판을 반면교사(反面教師)로 삼아 勞·使와 진정성 있게 소통하면서 논의과정을 지원하고, 합의결과를 충실히 이행할 것입니다.

우리 노사정은, 경사노위 출범 이전인 지난 여름부터 각종 현안에 대한 논의를 치열하게 이어오고 있습니다. 지난 8월 취약계층 소득보장과 관련한 첫 합의가 있었고, 노후소득 보장과 4차 산업혁명 등 국가의 장기 비전에 대한 논의 또한 진행 중입니다. 국제수준의 노동기본권 보장을 위한 제도개선과 탄력적 근로시간제 관련 논의 또한, 쉽지는 않겠지만 조속한 시일 내에 합리적인 대안을 마련하기를 기대합니다.

대통령께서는 경사노위를 자문기구가 아닌 의결기구로 간주하시겠다고 하셨습니다. 그만큼 사회적 합의에 대한 국민들의 요구와 기대가 크기 때문일 것입니다. 저마다 입장과 요구는 다르겠지만, 대화와 타협, 양보와 고통분담을 통해 합리적 대안을 찾고, 그 이행을 위해 함께 노력해야 합니다. 한국노총은 경사노위에 참여하고 있지만, 노동계의 또 다른 한 축인 민주노총은 여러 사정으로 현재까지 참여하지 못하고 있습니다. 민주노총의 경우에도 그동안 사회적 대화에 대한 의지를 보여주었기 때문에 빠른 시일 내에 함께할 수 있기를 기대합니다.

勞·使 및 공익위원을 비롯한 모든 경제사회 주체들께서 보다 책임 있는 자세로 사회적 대화 활성화에 힘써 주시기를 당부 드리며, 정부도 적극적인 지원을 아끼지 않겠습니다. 감사합니다.

## 끈질기게 토론하며 합의를 이끌어 낼 수 있는 사회적 대화가 필요합니다

김병철 청년유니온 위원장



일터와 삶에서 개인이 겪고 있는 문제들을 풀어내기 위한 목소리의 창구가 사람들에게 얼마만큼 보장되고 있는지 끊임없이 되물어야만 합니다. 노사 간의 이해관계를 조율하고 합의를 이끌어내는 시스템은 여전히 소수의 계층에만 집중되어 있어 부와 소득을 비롯한 불평등의 늪으로부터 한국사회가 헤어나오지 못하고 있기 때문입니다. 이는 차별받지 않을 권리, 사회경제적으로 보호받기 위한 시민으로서의 권리가 제대로 작동되지 못하고 있다는 뜻입니다.

여태까지 한국 사회를 지탱해온 기존의 시스템 하에선 노동의 기본권은 후순위에 불과했으며, 이러한 사회에서 너무나 많은 사람들이 불안정 노동에 시달리고 삶은 매순간이 위기입니다. 특히나 산업구조와 맞물려 노동의 모습 또한 변해가고 있습니다. 그러나 법과 제도는 아직까지도 과거의 모습으로부터 달라지지 않고 있습니다. 여기에 보호받지 못하는 노동이 우리 사회에 너무나 만연합니다. 허나 노동의 모습은 변할지라도 사람으로서 누려야 할 일터의 권리와 가치는 변하지 않는다는 사실을 다시 되새기며 사각지대에 내몰려 있는 노동을 보호하기 위한 새로운 기준과 시스템이 도입되어야 합니다. 이에 노동시장 내에서 대변되지 못하고 있는 취약계층의 목소리를 한국 사회가 충분히 포용하는 것으로부터 진정 노동존중사회가 실현되어 나갈 수 있습니다.

우리 사회가 중차대하게 안고 있는 양극화 해소란 시대적 과제를 안고 얼마 전 경제사회노동위원회 본위원회가 새롭게 개편하여 출범하였습니다. 평생고용과 높은 임금이 보장되는 일자리에 진입하지 못하면 20대부터 전 생을 불안하게 살아갈 수밖에 없는 청년, OECD 최고 수준의 성별임금격차와 일터 내에서 끊임없이 위협받고 있는 여성, 고용형태가 다르다는 이유

만으로 차별의 상태로부터 벗어날 수 없는 비정규 계층이 본위원회 위원으로 참여하게 되었다는 것을 가장 주목해야 합니다. 또한 경영계도 중견, 중소, 소상공인까지 위원으로 확장되어 기존 대기업 중심의 이해대변 체제를 넘는 개편이 이뤄졌습니다. 이는 98년도에 만들어진 기존 노사정위원회에서 단순히 명칭만 변경된 것이 아닌 그간에 우리 사회가 조명하지 못했던 취약계층을 포용하며 경제주체로 인정하는 실질적 개편이 이뤄졌다는 점에서 커다란 의미를 삼고 있습니다.

그럼에도 본위원회 위원의 확장만으로 모든 숙제를 풀었다고 볼 수 없습니다. 이제는 경제사회노동위원회 산하의 의제별·업종별·계층별위원회에서 유의미한 성과들이 도출되기 위한 기나긴 대화의 여정이 남아있습니다. 사회적 대화가 성숙하지 못한 한국 사회에서 각 계층이 이해관계를 좁히기 위한 합의를 이끌어낸다는 것은 여전히 쉽지만은 않습니다. 그럼에도 갈등의 해결이 이뤄지지 않는 사회에선 목소리를 낼 수 없는 수많은 사람들이 고통 받을 수밖에 없다는 사실을 중요하게 인지하고, 경제사회노동위원회에 참여하는 모든 위원들이 끈질기게 토론하며 합의를 이끌어내기 위한 노력이 끝까지 이어질 수 있기를 바랍니다.

## 진정한 사회적 대화는 서로에 대한 이해와 조율



나지현 전국여성노동조합 위원장

안녕하십니까, 본격적인 사회적 대화의 틀로 확대된 경제사회노동위원회의 출범을 축하합니다. 또 그동안 자신목소리를 내는 데서 소외되어왔던 여성노동자를 대변해서 사회적 대화의 한 주체로 참여하게 된 것을 영광으로 생각합니다.

돌이켜보면 우리 사회는 기울어진 운동장의 모습을 오랫동안 유지해왔습니다. 특히 경제위기 이후 그 운동장의 경사가 더욱 가파르게 기울어져 운동장 아래쪽의 사람들은 붙잡을 손잡이도 없이 떨어져 나갈 위기에 처해 있었습니다. 그러나 운동장의 경사가 급해지면 결국은 위쪽 아래쪽 할 것 없이 떨어질 수밖에 없습니다. 함께 떨어지지 말고, 함께 살자는 공통의 인식이 사회적 대화와 사회적 합의의 중요성을 더 강조하게 된 것이라고 생각합니다.

우리 사회에서 일하는 여성들은 운동장 아래쪽에 자리 잡고 있는데다가 고질적인 성차별에서 비롯된 무거운 짐을 어깨에 지고 있습니다. 70년대의 선배 여성노동자들이 오빠와 남동생 공부시키려고 공장을 다니며 희생했다면 지금의 여성들은 딱 학교 갈 때까지만 덜 차별받고 있다고 말합니다. 처음 사회에 발을 디디는 순간에 벌어지는 채용 성차별로 청년들의 구직난에 더한 차별을 받고 있습니다. 최근 그나마 공정하리라 믿었던 금융권에서 서류에서부터 차별당해 4:1로 시작부터 차별받는 현실은 ‘남자가 스펙이다’라는 자조적인 말을 뱉게 하고 있습니다. 여성들은 비정규직이고 작은 사업장에 근무하고 있어 노동조합 조직률도 낮습니다. 또 여성들이 주로 가는 돌봄이나 서비스 직종의 임금은 기계로 대체할 수 없는 일이고 감정노동을 수반함에도 낮게 형성되어 있습니다. 또한 결혼, 출산, 육아의 책임이 여성에게 주로 부과되는 현실에서 승진에서도 밀리고 직장에서도 밀리는 일들이 여전히 벌어지고 있습니다. 이는 15년째 OECD 최고 격차를 기록한 성별임금격차로 나타나고 있습니다.

임금으로 나타난 것 말고도 이러한 성차별과 압박은 지위고하와 직업을 가리지 않고 있습니다. 검사도 직장 내 성희롱을 당하고 있었고 이를 고발하자 불이익을 받았던 것을 알게 되었습니다. 부장판사인 여성도 일과 가정의 짐을 지고 과로사하는 현실입니다. 비정규직이거나 저임금 직종에 있으며 노조도 없는 대다수 여성들의 처지는 더욱 어려울 수밖에 없습니다.

그리고 이런 성차별의 관행이 바로잡히지 않으면 우수한 여성들이 직장에 나와 일을 하는 것을 가로막아 기업은 인재를 잃게 되고 이 나라의 절반인 여성들이 빈곤해지고 의욕을 잃게 되어 나라 전체의 손해로 갈 것은 뻔한 일입니다.

사실 이러한 과제를 푸는 일은 여성들의 상황과 바람을 이해하는 데서 출발합니다. 제도 개선과 인식의 변화, 기업의 문화의 변화가 함께 요구됩니다. 이것이 바로 청년, 여성, 비정규



직의 대표가 경제사회노동위원회에 참여하게 된 이유라고 생각합니다. 진정한 사회적 대화는 서로에 대한 이해와 조율이라고 생각합니다. 서로 다른 이해를 가진 다양한 사람들이 대화하고 합의해서 운동장 아래쪽의 90%도 살만한 사회로 느낄 수 있는 역동적인 변화를 만들어나 갔으면 합니다. 그 길에 무겁지만 즐겁게 함께 하겠습니다.

## 노동존중사회 실현의 가교가 되길

이남신 한국비정규노동센터 상임활동가



촛불항쟁이 있었다. 적폐 청산과 사회대개혁이 시대 소명으로 부각됐다. 노동존중사회를 표방한 문재인 정부가 출범했다. 역사적 심판을 받은 부패한 권력자들이 투옥됐다. 대통령이 앞서서 공공부문 비정규직 정규직화를 선언하고 최저임금 대폭인상도 시작됐다. 불평등 양극화 심화로 청년들이 헬조선이라 부르짖던 우리 사회가 더 나은 공동체로 바뀔 수 있다는 희망의 기운이 차올랐다. 하지만 지금은 다시 만만찮은 벽에 부딪쳐 참여정부 때의 실패한 전철을 되밟지 않을까 우려도 커지고 있다. 길은 어디에 있는가.

현대사의 질곡을 뚫고 경제성장과 정치민주화를 달성한 우리나라가 선진국 그룹인 OECD 가입국답게 보다 정의롭고 평등한 사회로 발전하려면 사회적 대화는 선택이 아니라 필수다. 자본주의는 계급계층 사회다. 사회경제체제의 핵심인 노동자와 자본가가 서로 적대하지 않고 공존할 수 있어야 격차사회를 복지국가로 발전시킬 수 있고 노동이 있는 민주주의도 실현할 수 있다. 밥이 하늘이다. 밥을 나누는 것은 하늘을 공유하는 것이다. 날선 이해관계가 상충하는 만큼 힘겹고 어려운 과제다. 나만 옳다는 선민의식과 낡은 진영 논리에 갇혀선 합리적 대안을 모색하기 어렵다. 사회적 대화가 필수인 건 밥을 나누는 문제를 사회적으로 합의할 수

있는 공론의 장이 필요하기 때문이다.

우여곡절 끝에 경제사회노동위원회가 출범했다. 여성, 청년, 비정규직, 중견기업, 중소기업, 소상공인 대표가 새롭게 합류한 것은 의미 있는 변화다. 무엇보다 노동이 배제당하고 홀대받은 시기에 무노조 노동인권 사각지대에서 차별과 고용불안으로 고통받아온 취약계층 노동자들의 처지와 목소리를 대변할 수 있는 구조가 마련됐다. 경제사회노동위원회는 1,100만 비정규직 노동자들의 권익 신장을 비롯해 노동존중사회를 실현해가는 가교가 되어야 한다. 가야 할 길이 멀지만 일희일비하지 않고 최대 다수 국민인 저임금불안정 노동자들의 삶의 질을 향상시키기 위해 힘을 쏟아야 한다. 전태일의 풀빵정신을 시금석으로 삼아 최소한 인간의 얼굴을 한 자본주의 사회를 만들 수 있도록 사회적 대화기구인 경제사회노동위원회가 제몫을 해야 한다. 이제부터가 진검승부다.

## 사회 전반의 구조 개혁 계기 만들어낼 수 있기를

박성택 중소기업중앙회 회장



새롭게 시작하는 경제사회노동위원회에 중소기업 대표로 참여하게 된 것을 기쁘게 생각합니다. 4차 산업혁명 시대를 맞아 사회적 대화의 중요성은 어느 때보다도 높아졌습니다. 사회적 대화기구의 설치목적도 산업평화에서 양극화 해소와 사회통합으로 바뀌었습니다. 우리 사회가 당면한 가장 근원적인 문제인 양극화를 해소하기 위해서는 타협이 필요하고, 이 과정에서 불가피한 계층별 갈등은 대화를 통해 풀면서 사회통합으로 나아가자는 뜻이 아닐까 합니다.

우리나라 사업체의 99.9%는 중소기업이고, 근로자의 90.2%가 중소기업에서 근무하고 있습니다. 중소기업은 우리 국가 경제의 기반임에도 불구하고, 그간 사회 개혁의 능동적인 주체가 되지 못했습니다. 그러나 최근에는 중소기업 문제에 대한 인식도 바뀌고 있고, 중소기업들 스스로도 과거보다 넓은 분야에서 주체적으로 사회 문제를 개혁하려는 의지가 강해졌습니다. 중소기업이 처한 구조적 문제를 사회적 대화의 테이블에 올려놓고 함께 풀어나갈 수 있도록 최선을 다하겠습니다. 또, 중소기업과 관련된 의제뿐 아니라 경제사회 전반을 아우르는 논의 과정에서 실질적인 역할을 할 수 있도록 노력하겠습니다.

위기를 극복하기 위해서는 위기의 원인에 대한 정확한 진단이 필요합니다. 병의 핵심을 짚어서 치료를 하면 낫지만, 증상에 따른 처방만 해서는 해결이 되지 않는 것처럼, 우리 앞에 당면한 노동시장 이중구조와 양극화의 원인이 어디에 있는지 진심으로 고민해보아야 합니다. 대-중소기업 간 생산성 격차를 뛰어넘는 임금 격차를 해소하기 위해서는 새로운 사회 시스템이 필요합니다.

이제 일자리 창출은 사회 전체의 문제입니다. 사회적 대화에 참여하는 모든 주체들이 각자의 유·불리를 따지지 않고 가장 합리적인 방안을 도출하게 되기를 바랍니다. 그 과정에서 발생하는 부담은 모든 경제주체가 조금씩 나누어 질 각오를 해야 합니다. 근로자와 기업이 함께 성장하고, 노동 존중과 시장 존중이 균형을 이루어야 일자리가 만들어지고 새로운 산업구조로 도약할 수 있을 것입니다. 중소기업도 지금의 어려움을 혁신의 기회로 삼아 근로환경을 개선하고 생산성을 높일 방안을 찾도록 노력하겠습니다.

우리나라에서 사회적 대화가 시작된 지 이제 20년이 흘렀습니다. 사회적 대화를 통해 만들어낸 합의문도 84건에 이릅니다. 이제는 네덜란드의 바세나르 협약이나 독일의 하르츠 개혁처럼 대한민국에도 성공한 대타협의 모델을 만들어낼 때가 아닌가 합니다. 그 시작에 함께 하게 된 책임감을 다시금 무겁게 느낍니다. 경제사회노동위원회가 우리 사회 구조 개혁의 계기를 만들어낸 성공한 대화기구로 역사에 남게 되기를 바랍니다.

## 경청하고 양보하는 자세로 합리적 해결책 찾아야

강호갑 한국중견기업연합회 회장



외환위기 이후 약 20년 만에 경제사회노동위원회라는 새로운 이름으로 사회적 대화의 장이 열렸다는 것은 우리나라가 사회적 대화와 타협 없이는 대내외적으로 어려운 작금의 상황을 타개하여 앞으로 나아가기 힘든 환경에 처해 있다는 것을 의미합니다.

이러한 엄중한 상황에서, 국민적 기대가 큰 새로운 국가 사회적 대화기구인 경제사회노동위원회의 일원으로 참여하게 되어 참으로 어깨가 무겁습니다. 그동안은 중견기업계의 입장을 대변하는 역할에 주력해왔는데, 이제는 사회적 대타협을 이끌어내야 하는 의제를 논의하는 자리에 주체로 참여하게 된 만큼 한국중견기업연합회가 법정 단체로서 행보를 시작한 이래 가장 큰 책임이 주어진 것 같습니다.

지난 11월 22일 경제사회노동위원회 출범을 알린 첫 본회의에서 위촉장을 받고 나서 마음이 참 바빠졌습니다. 고용노동정책은 물론 이와 관련된 산업·경제 및 사회정책이라는 광범위하고 중대한 의제를 논의하고 해결책을 제시해야 하는 자리에 위촉되었는데, 어디서부터 시작해야 하는지 고민이 많아졌습니다. 해결해야 할 사회적 이슈들은 산적해 있지만, 세계 경기 둔화, 조선·자동차 등 국내 대표 산업의 위기, 내수부진, 고용 악화 등 우리는 그 어느 때보다 어려운 경제 상황에 처해 있습니다.

지금 기업이 최우선적으로 해야 할 역할은 하나의 일자리라도 더 만들어 개인이 안정적으로 생활할 수 있도록 하는 일이 아닐까 하는 생각을 해봅니다. 기업이 창출한 양질의 일자리를 통해 궁극적으로는 양극화의 간극도 조금씩 좁혀져 나갈 수 있을 것입니다.

일자리를 만들어 내는 것은 작은 기업도 아니고, 큰 기업도 아닙니다. 성장하는 기업만이 일자리를 만들 수 있습니다. 일자리 창출의 핵심 주체인 기업이 성장해 나가려면 노사관계가 안정되어 기업이 경영 활동을 영위할 수 있는 여건이 조성되어야 합니다. 기업 가치에 대한 올바른 인식과 사회적 지지가 그 여건의 첫 단추일 것입니다.

이를 위하여, 열린 마음으로 상대방의 의견을 청취하고 한 걸음 양보하는 자세로 사회적 대화에 참여한다면 반기업 정서를 불식할 방안도 경제·사회 문제에 대한 합리적 해결책도 찾아갈 수 있으리라 생각합니다.

물론, 그 여정이 쉽지만은 않을 것입니다. 각기 처한 상황과 이해관계가 상이한 4,400여 개 중견기업들을 대변하고 하나의 목소리로 참여하기 위하여 중견기업계 내부에서의 지난한 의견 조율이 필요할 것입니다. 이것이 결국 중견기업계가 사회적 대화의 주체로 위촉되고 우리에게 부여된 임무라 생각합니다. 경사노위에 새로이 합류한 중견기업계에 대한 국민들의 기대 어린 시선을 늘 염두에 두고 어떠한 어려운 상황에서도 책임감 있는 자세로 우리에게 주어진 임무와 역할을 수행해 나가도록 하겠습니다.

## 경사노위, 대한민국이 새롭게 도약할 디딤돌



최승재 소상공인연합회 회장

문재인 정부는 외교·안보, 경제·성장, 민주주의 등 한국 현대사의 3대 정책 노선 중 외교·안보와 민주주의 측면에서 커다란 성과를 거두었습니다.

외교·안보 면에서 한미동맹을 굳건히 하고 있으며, 이를 바탕

으로 남북관계, 북미관계 개선에 기여하고 있습니다. 한반도는 비로소 냉전시대를 벗어나 진정한 평화와 공존의 시대로 접어들고 있습니다.

사회적 대화와 참여를 통해 국가의 기틀을 튼튼하게 마련하고자 하는 시민들의 염원으로 문재인 정부가 출범하였습니다. 이는 그 자체로서 대한민국 민주주의의 크나큰 진전을 의미합니다. 문재인 정부의 노력으로 우리나라 민주주의는 더욱 발전해나가고 있습니다.

이에 비해 경제·성장 측면에서는 여러 가지 어려움을 겪고 있습니다. 경제성장률이 기대에 미치지 못하고 있으며, 내수경기도 침체되어 있습니다. 이 같은 상황에서 공정경제와 혁신성장을 이루어내면 우리나라는 한 단계 더 발전할 수 있습니다. 이제 각계각층의 지혜를 모아 경제성장의 활로를 찾아야 하고, 사회경제적 불평등과 양극화 문제를 해결해야 합니다.

이런 과제는 다른 나라들이 부러워할 만한 산업화와 민주화를 실현한 한국 사회의 저력으로 잘 해결해낼 수 있습니다. 이를 위해 필요한 점이 바로 모든 경제주체들이 양보와 타협을 통해 사회적 합의를 이끌어내는 것입니다.

기존의 노사정에 소상공인을 비롯해 청년, 여성, 비정규직 등이 참여하는 경제사회노동위원회(경사노위)는 사회경제적 대전환기를 맞이한 대한민국이 새롭게 도약할 디딤돌이 될 것입니다.

얼마 전에 문재인 대통령께서 소상공인 산업을 독자적인 산업정책 영역으로 보아야 한다고 밝히신 바 있습니다. 700만 소상공인들은 경제주체로서 소상공인이 담당하는 역할과 책임을 강조하신 대통령의 말씀에 깊이 공감하고 있습니다. 소상공인들은 주요한 경제주체로서의 막중한 책임을 다하기 위해 노력해나갈 것입니다.

문재인 대통령께서는 경사노위 출범식에서 “위원회의 합의가 실질적인 구속력과 실천력을 가질 수 있도록 대통령으로서 권한을 다해 보장하겠다”고 약속하셨습니다. 국회 역시 경사노위에서 합의한 내용들이 제대로 이행될 수 있도록 입법으로 뒷받침하는 모습이 필요합니다.

아무쪼록 경사노위의 활동이 모든 경제주체뿐만 아니라 정부와 국회가 지혜를 모아 새로운 대한민국을 만드는 데 한껏 이바지할 수 있기를 기원합니다.

## | 국민연금개혁과 노후소득보장 특별위원회 소개 |

# 관심 집중된 국민연금 개혁, 사회적 대화로 방안 마련

송해순 전문위원

### 발족개요

국민연금개혁과 노후소득보장특별위원회(약칭, 연금개혁특위)는 제4차 노사정대표자회의('18.10.12.)에서 '국민연금을 개혁하고 국민의 노후소득을 보장하기 위한 사회적 협의체를 발족한다'고 의결한 후, 제1차~제3차 준비위원회를 개최하여 위원구성을 정리했다. 그리고 10월 30일 제1차 전체회의를 개최했다.

국가는 모든 국민이 안정적으로 노후생활을 영위할 수 있도록 노후소득보장제도를 운영할 책임이 있으며, 이에 대한 국민적 관심과 기대가 매우 크다. 노후소득보장은 세대간·계층간 연대를 통해서 해결해 나가야할 전 사회적 과제이므로, 이해당사자들이 참여하여 논의하는 사회적 대화를 통해서 해답을 찾아가고자 구성했다.

### 주요의제

논의의제는 국민연금 개혁 방안과 노후소득보장 강화 방안으로, 국민연금 개혁 방안에서는 국민연금 노후소득 보장 역할과 지속가능성을 노후소득보장 강화 방안에서는 기초연금·국민연금·퇴직연금 등 노후소득보장체계 구축 방안을 선정했다.



## 위원구성

위원은 장지연 위원장, 노·사 각 2명, 청년 2명, 비사업장가입자 4명, 정부 3명 등 17명으로 구성했다.

구분	위원 명단
위원장(1)	장지연 (한국노동연구원 부원장)
노동계(2)	정문주 (한국노총 정책본부장), 미정
경영계(2)	류기정 (한국경총 전무) 박재근 (대한상의 상무이사)
청년(2)	김병철 (청년유니온 위원장), 문유진 (복지국가청년네트워크 대표)
비사업장 가입자(4)	김대준 (소상공인연합회 사무총장), 김영순 (한국여성단체연합 공동대표), 정용건 (공적연금강화국민행동 집행위원장), 주명룡 (대한은퇴자협회 대표)
정부(3)	류근혁 (보건복지부 연금정책국장), 김경선(고용노동부 근로기준정책관), 이역원 (기획재정부 경제구조개혁국장)
공익(3)	김용하 (순천향대 IT금융경영학 교수), 주은선 (경기대 사회복지학 교수), 윤홍식 (인하대 사회복지학 교수)
간사위원(1)	송해순 전문위원

## 논의시한

특별위원회의 운영기간은 경제사회노동위원회 시행령 제11조(특별위원회 구성 및 운영)에 근거하여 최대 6개월('18.10.30.~'19.4.29)이며, 필요한 경우 3개월 이내 범위에서 한 차례 연장할 수 있다.

## 향후계획

공적연금에 대한 위원별(계층) 의견 청취를 통해 인식 수준을 확인하고, 국민연금·기초연금 등 공적연금의 역할 수준 및 노후소득보장 최저수준에 관한 논의를 진행할 예정이다.

| 의제별위원회\_ 사회안전망개선위원회 소개 |

# 취약계층 소득보장 방안 구체화 논의 주력

송해순 전문위원

## 발족개요

사회안전망개선위원회는 제1차 노사정대표자회의('18.1.31.)에서 '사회양극화 해소 등 시대적 과제를 해결해야 한다는 데 인식을 같이 한다'는 합의 이후, 제2차 노사정대표자회의('18.4.3)에서 의제별위원회를 구성·운영키로 합의에 따라 구성됐다. 이후, 준비회의(4.18.)와 준비위원회(5.15.)를 개최하여 회의체 명칭을 '사회안전망개선위원회'로 확정하는 등 사전 준비 작업을 거쳐, 7. 12.(목) 제1차 사회안전망개선위원회 전체회의를 개최했다.

## 주요의제

논의의제는 ① 현재의 사회보험 대상 및 보장 확대, ② 지속가능한 사회보장 시스템 마련, ③ 사회서비스인프라 및 재원·부과시스템 마련 등을 중심으로 선정했다.

## 위원 구성

위원은 장지연 위원장, 노동계(미조직·취약계층 포함) 3명, 경영계(미조직·취약계층 포함) 3명, 정부 3명, 공익 7명, 간사 1명 등 총 18명으로 구성했다.

구분	위원 명단
위원장(1)	장지연 (한국노동연구원 부원장)
노동계(3)	유정엽 (한국노총 정책실장), 문유진 (복지국가청년네트워크 대표), 미정
경영계(3)	김동욱 (한국경총 사회정책본부장), 전인식 (대한상의 기업환경조사 본부 고용노동정책팀장), 이재원 (중소기업중앙회 경제정책본부장)
정부(3)	김영중 (고용노동부 고용서비스정책관), 이덕원 (기획재정부 경제구조개혁국장), 장재혁 (보건복지부 복지정책관)
공익(7)	김용하 (순천향대 IT금융경영학 교수), 김윤(서울대 의료관리학교실 교수), 김재진 (한국조세재정연구원 부원장), 남찬섭 (동아대 사회복지학과 교수), 노대명 (한국보건사회연구원 선임연구위원), 윤홍식 (인하대 사회복지학과 교수), 정세은 (충남대 경제학과 교수)
간사위원(1)	송해순 전문위원

## 논의시한

의제별위원회의의 운영기간은 발족일로부터 1년으로, '18.7.12.~'19.7.11.이다. 단, 필요 시 1년 이내에서 운영기간 연장이 가능하다.

## 향후계획

노사정대표자회의의 체제에서 총 9차례 전체회의를 개최하였으며, 제3차 간사단회의(8.21.)에서는 “취약계층의 소득보장 및 사회서비스 강화를 위한 합의문(안)”을 도출했다. 추후, “취약계층 소득보장” 합의문 구체화 논의를 진행하여 합의 관련 후속 이행 방안을 마련할 계획이다.

## 7차 전체회의 주요 내용

제7차 전체회의(10.12.)에서는 보건복지부의 건강보험 보장성 강화대책 추진현황 발제에 이어 향후계획에 대해 논의했다.

이중규 보건복지부 보험급여과장은 발제를 통해 비급여 해소 및 발생 차단, 개인 의료비 부담 상한액 적정관리, 긴급 위기 상황 지원 강화 등 추진내용을 설명했다. 관련하여 3대 비급여 해소, 의학적 비급여의 급여화, 실손의료보험 개선, 신포괄수가시범사업 확대 등을 추진하겠다고 했다.

노동계는 보장성 확대(상급병실 건강보험 적용, 비급여 확대 등)에 따라 상급병원으로 수요가 쏠리는 경향이 있는데 의료수급 고착화에 대한 방안이 있는지, 간호간병을 확대하겠다는 부분과 관련하여 간호 인력 보완에 대한 실질적 대책이 있는지 등에 대해 문제를 제기했다. 경영계는 산업적 측면에서 의료부분을 해석할 여지가 있다는 의견을 표현했다.

## 8차 전체회의 주요 내용

제8차 전체회의(11.2.)에서는 제4차 간사단회의 결과(10.26.)를 보고하고, 제3차 간사단회의(8.21.)에서 도출한 합의문(안)에 대한 추진현황 및 계획에 대해 듣고 논의했다.

제4차 간사단회의 결과 첫 보고 안건은 건강보험 관련 운영 방식으로 논의 틀은 사회안전망개선위원회 산하 건강보험제도개선기획단으로 하고, 주요 역할 및 목표는 건강보험 주요 쟁점을 다루어나가기 위한 전략·기획 방안을 모색하며, 사회안전망개선위원회 공익위원 및 기획단 단장으로 김윤 서울대 의료관리학교실 교수를 추가 선임하기로 했다. 두 번째 보고 안건은 사회안전망개선위원회 향후 일정으로, 논의 의제를 ‘취약계층 소득보장’ 관련 합의문 내용 구체화, 소득보장제도, 건강보험 대상 및 보장 확대, 지속가능 시스템 마련, 인프라 개편 등으로 수정·보완하기로 했다.

‘취약계층의 소득보장 및 사회서비스 강화를 위한 합의문(안)’의 추진현황에 대해 위원들은 합의의 기본 정신은 정부의 기본 계획을 앞당겨 이행하라는 의미였으나, 현재 이행 현황을 보면 실천적 실행에 대한 담보가 부족해 보인다는 평가를 했다.

구체적으로 1. 근로빈곤대책 중 한국형 실업부조의 경우 우선적으로 다른 제도 간 충돌 가능성을 검토해야 한다는 의견이 있었으며, 영세자영업자 구직활동 지원 정책은 지나치게 소극적 정책 대응이라는 지적이 있었다. 2. 노인빈곤대책 부분과 관련하여 위원들은 정부에서 추진하는 내용은 노인빈곤율을 획기적으로 개선하는 데 부족하며, 기초연금 확대와 기초생활보장제도의 사각지대를 함께 풀어나가는 전략이 필요하다고 했다. 3. 기초생활보장제도 개선 부분에서는 기초생활보장제의 생계 급여 보장을 어느 수준까지 해야 할지에 대한 사회적 논의가 중요하다는 의견이 제시됐다. 4. 사회서비스 강화 부분과 관련하여서는 국공립어린이집 및 요양기관과 사회서비스원에 대해 정부의 추가 추진 현황을 듣고 추후 논의하기로 했다.

‘취약계층 소득보장’ 합의와 관련하여서는 추후 구체화 방안을 지속 검토하기로 했다.

## 9차 전체회의 주요 내용

제9차 전체회의(11.16.)에서는 중소벤처기업부의 소상공인·전통시장 지원시책에 대해 듣고 논의했다.

유환철 중소벤처기업부 소상공인지원과장은 소상공인 창업 지원, 소상공인 성장 지원, 소상공인 재기 지원 등에 대해 설명했다. 소상공인 창업 지원 방안으로 상권정보시스템 제공, 신사업창업사관학교 운영을 소개했고, 소상공인 성장 지원 방안으로 소상공인 경영교육, 소상공인 정책자금, 역량 Jump-up 프로그램, 소상공인 컨설팅 지원, 소상공인 협동조합 활성화, 유망 소상공인의 프랜차이즈화 지원, 나들가게 육성, 중소유통 협업화 등을 설명했다. 또한 소상공인 재기 지원 방안으로는 희망리턴 패키지, 재창업 패키지, 1인 소상공인 고용보험료 지원, 소기업·소상공인 공제(노란우산공제) 등의 정책을 소개했다.



노동계는 소상공인 문제는 최저임금 인상이 아닌, 카드수수료, 임대료, 골목상권 등 문제가 70%로 상당 부분을 차지하고 있다고 지적했으며, 공익위원들은 자영업 방안 마련을 위한 기초 통계 부족 문제를 지적했다. 이와 관련하여 차기 회의에서는 자영업 현황 및 방안 등에 대해 추가 논의하기로 했다.

## 사회안전망개선위원회 산하 건강보험제도개선기획단

### 설치개요

건강보험제도개선기획단은 기존에 운영하던 사회안전망개선위원회 건강보험TF를 확대하여 구성한 회의체로, 우리 사회의 사회안전망으로서 건강보험의 중요성에 공감하고, 장기적 관점에서 미래지향적 의료보장시스템 마련을 위한 논의를 이어나갈 목적으로 설치되어 11월 28일(수) 제1차 회의를 개최했다.

### 주요의제

논의의제는 ① 건강보험의 범위, 대상, 수준의 적절성과 방향성, ② 건강보험의 적정 부담 수준, ③ 민간보험과 건강보험의 실태조사 및 관계설정, ④ 공공보건의료 인프라 확대, ⑤ 건강보험 지출 합리화, ⑥ 건강보험 정책결정 거버넌스, ⑦ 건강보험 재원조달, ⑧ 국민과 효과적인 소통체계 구축 등 8가지이다.



### 기획단 구성

기획단 구성은 김윤 서울대 교수를 단장으로, 노동계와 사용자 각 2명, 정부 1명, 공익위원 3명 등 총 9명으로 구성했다.

구분	위원 명단
단장(1)	김윤 (서울대학교 의료관리학교실 교수)
노동계(2)	김정목 (한국노총 정책본부 차장) 미정
경영계(2)	이승용 (한국경총 사회정책본부 팀장) 양옥석 (중소기업중앙회 인력정책본부 부장)
정부(1)	정경실 (보건복지부 보험정책과장)
공익(3)	신현웅 (한국보건사회연구원 연구위원) 임준 (서울시립대 도시보건대학원 교수) 정기택 (경희대 의료경영학과 교수)
간사(1)	이지은 전문위원

### 논의시한

기획단 운영기간은 2018.11.28. ~ 2019.04.27.이다.

### 향후 계획

기획단은 건강보험TF 1, 2차 회의(09.13., 10.11.)에서 정리한 8가지 쟁점을 중심으로 구체적 방안을 검토하고 의견을 수렴해 가고자 하며, 운영기간 중 사회안전망개선위원회와의 연석회의를 통해 건강보험관련 논의들을 종합·정리해 나갈 계획이다.



| 의제별위원회\_ 디지털 전환과 노동의 미래 위원회 소개 |

# 노사정의 공감대 바탕으로 기술발전 대응방안 집중 논의

강금봉 전문위원

## 발족개요

급속하게 발전하고 있는 사물인터넷, 로봇, 인공지능, 클라우드, 빅데이터에 의한 기술변화는 향후 산업구조에 급격한 변화를 가져올 것이다. 이러한 범용기술이 산업의 구조적 변화를 일으키는 디지털 전환은 일자리의 양과 질뿐만 아니라 직업별 업무 성격, 노동조건과 작업조직에 영향을 미칠 것으로 예상된다. 이러한 과정에서 새로운 산업이 생기면서 새로운 일자리가 창출되겠지만, 일자리 감소와 숙련 변화로 인한 고용의 양극화와 불평등이 확대될 수 있다는 우려가 제기되고 있다.

이러한 배경에서 지난 4월, 노사정대표자회의에서는 사회적 대화의 우선적인 의제 중의 하나로 「디지털 전환과 노동의 미래 위원회」 설치가 제안되었다. 이후 경제사회노동위원회에서는 관련 전문가 간담회와 준비위원회를 수차례 개최하면서 7월 20일 「디지털 전환과 노동의 미래 위원회」를 발족하였다.

디지털 전환과 미래위원회는 사회적 대화를 통해 디지털 전환이 고용 등 경제사회에 미치

는 영향을 입체적으로 조명하고, 노동에 미치는 영향과 기회 및 위험 요인을 진단하면서, 디지털 확산이 일자리의 질을 저하하지 않으면서 포용적 혁신성장으로 이어질 수 있도록 노·사·정의 역할 제고와 공동 대응 방안 마련을 목표로 한다.

## 위원구성

위원회의 구성은 위원장 1인, 노·사 위원 각 2인, 정부위원 3인, 공익위원 6인, 간사위원 1인으로 총 15명이다.

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

## 주요 의제 및 향후 계획

위원회는 자동화의 위험과 새로운 일자리의 태동, 플랫폼 노동의 확산에 따른 노동의 주요 도전 양상을 살펴보면서 노사협력적 일터혁신 방안, 교육훈련 및 사회안전망 강화, 노동법 보완 등 정책 및 법·제도적 방안을 모색하고자 한다.

그러므로 위원회에서는 2018년 7월부터 2018년 12월까지의 디지털 전환의 양상과 변화에 대해 노사정이 공감대를 형성하면서, 노사정의 디지털 전환 주요 쟁점과 과제를 도출하고자

한다. 그러므로 위원회에서는 올해까지 디지털 전환의 개념과 주요 범용기술 동인, 산업 및 기술의 적용 현황과 실태, 디지털 전환이 노동에 미치는 영향, 국내·외의 정책현황, 노사정의 디지털 전환에 따른 대응 과제를 집중적으로 논의한다.

2019년 1월부터는 모빌리티-공유경제, 호출형 주문 등 플랫폼 기반 일자리 유형과 관련 종사자 보호를 위한 법·제도적 개선 방안에 대해서 논의한다. 세부적으로는 플랫폼 노동의 유형과 실태, 플랫폼 형태 일자리의 외국 정책 사례 검토, 플랫폼의 노동법적 쟁점과 과제, 플랫폼 종사자의 사회안전망 마련을 위한 과제, 플랫폼의 종사자 보호를 위한 노사관계적 접근 등에 대해서 논의할 예정이다. 2019년 중반기에는 자동화 등 기술변화에 대응하기 위한 노사참여형 일터혁신방안을 모색하기 위해 디지털 전환으로 인한 작업시스템과 노동의 변화, 디지털 전환과정에서의 노사협력 및 노동의 참여, 직무 교육 및 재직자 훈련 교육, 노사협력적 일터혁신, 기술변화와 둘러싼 노사협력 모델 등을 중점으로 논의한다.

기술발전은 사람이 이를 어떻게 활용하고 어떻게 대처하느냐가 중요하다. 기술발전은 이를 위해 힘써온 노동자들을 배제하거나 노동을 소외시키는 형태로 이뤄져서도 안 될 것이다. 또





한, 디지털 전환이 무엇보다 한국 경제가 당면한 '선도형 혁신 전략'을 확보하고, 대·중소기업 간 격차 축소와 균형 성장, 일자리 확대와 양극화 해소 등 산적해 있는 문제를 해결할 수 방향으로 전개되도록 노사정의 각 역할이 필요할 것이다.

| 의제별위원회\_ 산업안전보건위원회 소개 |

# 안전하고 건강한 일터를 목표로 논의에 박차

설문수 전문위원

## 발족개요

우리나라의 산업재해 수준은 주요 선진국에 비해 아직도 열악한 수준이다. 주요 지표 중의 하나인 근로자 1만 명 당 사고사망자 수를 나타내는 사고사망만인율은 독일, 영국 등 주요 선진국의 2~3배에 달한다. 현대 사회는 기술이 급속하게 발전하고 있고, 산업구조는 점점 더 대형화되고 복잡해지고 있는 추세이다. 이로 인해 노동현장의 위험도 커지고 있으며, 사고가 발생하는 요인도 갈수록 복잡해지고 있다. 정보통신 기술의 발달로 인해 플랫폼을 기반으로 하는 새로운 산업구조가 생겨남에 따라 노동자와 사업주의 구분이 불분명해지고 일과 가정의 경계가 모호해지고 있으며, 서비스산업의 급속한 발전으로 감정노동에 시달리는 노동자가 증가하는 등 산업안전보건 환경은 급속하게 변하고 있다.

안전하고 건강한 일터를 위한 산업안전보건위원회는 산업재해의 심각성과 급격한 노동환경의 변화로 인해 새로이 발생하는 안전보건 이슈에 선제적으로 대응할 필요가 있다는 데 대해 사회적 인식과 공감대가 형성되어 노사정대표회의 산하의 의제별위원회 중의 하나로서 지난 7월 17일 정식으로 발족하였다.



## 위원구성

발족 당시 위원회는 위원장(박두용 산업안전보건공단 이사장)을 포함하여, 노동계, 경영계 및 정부 위원 각 2명, 노동계 추천 공익위원 2명, 경영계 추천 공익위원 2명, 경제사회노동위원회 추천 공익위원 1명 등 총 12명의 국내 최고 산업안전보건 전문가들로 구성되었다. 그러나 지난 11월 22일 출범한 경제사회노동위원회에 민주노총이 참여하지 않음에 따라 현재 노동계 위원 1명은 공석으로 남아 있다. 위원회 운영기간은 발족일로부터 1년이며, 필요 시 합의하여 연장하기로 하였다.

## 논의의제

논의의제는 단기 의제로 산업안전보건 사각지대 해소와 산업안전보건법·제도 실효성 확보를 선정하였으며, 중장기 의제로 산업안전보건 감독행정 체계 개선을 선정하였다. 그리고 단

기외에 '산업안전보건 사각지대 해소'의 우선 세부 논의의제로는 장시간 노동과 안전보건, 서비스업 안전보건 대책을, '산업안전보건법·제도 실효성 확보'의 우선 세부 논의의제로는 중소기업 안전보건 강화방안, 작업환경측정제도 개선을 선정하였다. 중장기 논의의제인 '산업안전보건 감독행정체계 개선'의 세부 논의의제로는 산업안전보건 감독 행정체계 현황, 산업안전보건 감독행정체계 개편 필요성 검토, 외국의 산업안전보건 감독행정체계 실태 검토, 산업안전보건 감독행정체계 개편방향을 선정하였으며, 여건이 허락하면 산업재해보상보험 혁신방안에 대해서도 논의할 예정이다.

그동안 논의의제 장시간 노동과 안전보건과 관련하여 우리나라의 장시간 노동 실태 및 문제점, 노동시간 규제와 관련한 제도, 일본의 과로사방지법 등에 대한 전문가의 발제를 듣고 개선방안에 대해 논의를 해왔다. 지금까지 중점적으로 논의된 주제는 5인 미만 사업장 근로자, 투잡(two-job), 특수고용형태종사 근로자 등 노동시간 규제의 사각지대에 있는 노동자 보호 방안, 근로기준법 상의 노동시간 특례업종, 일일 또는 주간 단위의 최대허용 근로시간 및 과로사방지법 등이다. 이들 중에서 노동시간과 관련된 사항은 논의결과 위원회의 성격에 부합하지 않는다는 다수 위원들의 의견과 탄력근로 등 노동시간 개선방안을 논의하기 위해 경제사회노동위원회 산하에 출범을 앞두고 있는 (가칭)노동시간제도개선위원회에 위임하자는 의견이 제시되어 노동시간제도개선위원회의 논의의제가 확정될 때까지 논의를 잠정 유보하기로 하였으며, 금년 말까지는 과로사방지법 등 과로사 방지방안에 대한 논의에 집중할 예정이다.

장기 의제인 산업안전보건 감독행정 체계개선과 관련해서는 그동안 우리나라의 산업안전

구분	위원명단
위원장(1)	박두용 이사장(안전보건공단)
노동계(1)	김광일 산업안전보건연구소장(한국노총)
경영계(2)	임우택 안전보건본부장(한국경총), 양옥석 인력정책부장(중소기업중앙회)
정부(2)	최상대 사회예산심의관(기획재정부), 박영만 산재예방보상정책국장(고용노동부)
공익(5)	유성규 노무사(노무법인 참터), 전형배 교수(강원대), 정진우 교수(서울과기대), 김수근 교수(성균관대), 김기선 연구위원(한국노동연구원)
간사위원(1)	설문수 전문위원



보건 감독행정 체계, 영국, 미국, 일본 등 주요 외국의 산업안전보건 감독행정 체계 및 산업안전보건 감독행정 체계 개선의 필요성 등에 대해 전문가의 발제를 듣고 검토하는 시간을 가졌다. 최적의 산업안전보건 감독행정체계 개선방안을 도출하기 위해서는 산업안전보건과 관련한 국내외 감독행정의 작동체계를 면밀히 이해할 필요가 있다는 의견이 제시됨에 따라 해당 분야 전문가를 초빙하여 설명을 듣고 필요 시 주요 외국을 직접 방문하여 해당 국가의 감독행정체계를 파악한 이후 감독행정체계 개선방향을 논의할 예정이다.

## 향후계획

산업안전보건위원회가 발족한 지 약 반년이 지났다. 논의할 의제는 산적해 있고 논의시간은 촉박하다. 지금까지 논의 과정을 돌이켜 보면 각 논의의제에 대한 합의안을 도출하는 것이 결코 쉽지 않다는 것을 알 수 있다. 그럼에도 불구하고 산업안전보건위원회에 참여하고 있는 모든 위원들은 안전하고 건강한 일터를 만들겠다는 일념으로 논의에 임하고 있다. 머지않아 의미 있는 합의안이 나올 수 있을 것으로 기대된다.



## | 의제별위원회\_ 노사관계제도·관행개선위원회 소개 |

# ILO 기본협약 비준 및 노동법 개선·노동기본권 다룬다

김미영 전문위원

## 발족개요

- (의제) ILO기본협약 비준과 노조법 쟁점, 노사자치의 노동법제 개선, 미조직 취약근로자 포함 노동기본권 확대, 그 외에 위원회가 결의한 기타 의제
  - \* 세부사항은 위원회에서 논의하여 결정
- (구성) 위원장 1명, 노동계 2명, 경영계 2명, 정부 1명, 공익위원 7명 등 총 13명
  - \* 노동계 추천 2, 경영계 추천 2, 경제사회노동위원회 추천 3(위원장과 협의)

구분	위원 명단
위원장(1)	박수근(한양대 법전문 교수)
노동계(2)	유정엽(한국노총 정책실장), 민주노총(미정)
경영계(2)	김영완(한국경총 노동정책본부장), 박재근(대한상의 기업환경조사본부장)
정부(1)	김민석(고용노동부 노사관계정책관)
공익(7)	김인재(인하대 법전문 교수), 이승욱(이화여대 법전문 교수), 김성진(전북대 법전문 교수), 김희성(강원대 법전문 교수), 권혁(부산대 법전문 교수), 박은정(인제대 법전문 교수), 조용만(건국대 법전문 교수)
전문위원	김미영(경제사회노동위원회)



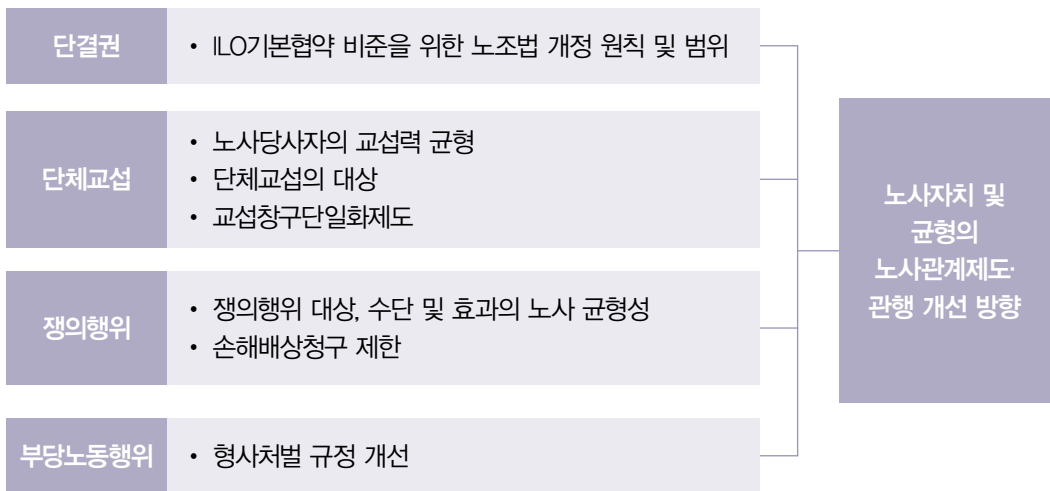
- (운영기간) 18.7.20~19.7.19  
\* 1년. 필요시 1년 이내 연장

## 추진 경과

- 1차 발족(7.20) 이후 전체회의(12회), 간사단회의(4회), 공익위원회의(4회) 개최.
- 제12차 논의 1단계 마무리(11.17); 'ILO기본협약 비준을 위한 공익위원회의안 기자브리핑 (11.20); 공익위원 회의안 기자설명회(12.5)

## 향후 계획

- 전체적으로 논의는 세 가지 영역으로 구성: ① ILO기본협약 비준 관련 단결권; ②균형과 자치의 단체교섭관계; ③ 노사자치 원칙의 쟁의행위 및 부당노동행위제도
- ILO기본협약 비준을 위한 노조법 쟁점을 다룬 단결권 논의를 1단계로 진행하여 공익위원 전원합의
- 다음 단계는 단체교섭과 쟁의행위, 부당노동행위 영역 중에서 구체적 의제를 선정하여 진행 예정.



- ②, ③영역의 논의까지 마무리 하면, ①, ②, ③ 영역을 모두 포함하여 노, 사, 정의 포괄적 합의 또는 공익위원 합의 시도 → 노조법 개정의 원칙을 국회에 제시

| 의제별위원회\_ 노동시간제도개선위원회(예정) |

# 노동시간 단축에 따라 탄력적 근로시간제 등 제도개선 논의

손동희 전문위원

## 발족개요

노동시간제도개선위원회는 2018년 근로기준법 개정으로 노동시간이 1주 최대 52시간으로 축소되고 기존의 노동시간 특례업종 역시 21개에서 5개 업종(육상운송업, 수상운송업, 항공운송업, 기타 운송관련 서비스업, 보건업)으로 축소된데 따른 경영상의 문제점을 보완하기 방안을 논의할 목적으로 꾸려진 위원회이다. 노동시간과 관련한 근로기준법 개정의 핵심은 '1주' 개념을 기존 5일에서 7일로 변경한 데 있다. 예컨대, 주 5일 개념에서는 주 40시간 노동에 연장가능한 주12시간을 합하여 모두 52시간 노동이 가능했다. 여기에 통상 주말에 해당하는 토요일과 일요일 각각 8시간씩 모두 16시간이 추가될 경우 노동시간은 주 최대 68시간이 가능한 상황이었다. 근로기준법 개정에 따라 1주 개념을 7일로 볼 경우에는 주 40시간에 연장 노동시간 12시간을 합하여 1주 노동시간은 총 52시간이 된다. 결과적으로 1주 개념에 빠져있던 주말 노동시간(16시간)이 근로기준법 개정으로 그 만큼 축소된 것으로 볼 수 있다.

이에 경영계에서는 노동시간 단축에 따른 문제점을 최소화하기 위해 '탄력적 근로시간제'의 제도개선을 요구하였다. 개정된 근로기준법 부칙 제3조에서는 '탄력적 근로시간제'의 제도개선 기한을 2022년 말까지 명시해놓고 있었지만, 지난 11월 9일 국회 환경노동위원회는 '탄력적 근로시간제' 확대 적용과 관련하여 경제사회노동위원회의 사회적 협의를 요청하였다. 이에 제8차 노사정대표자회의의 운영위원회와 실무협의회를 통해 관련한 위원회의 설치와 운영



에 대해 합의가 이루어졌고 경제사회노동위원회 출범과 동시에 개최된 제1차 본위원회 의결을 통해 노동시간제도개선위원회가 공식화되기에 이르렀다.

## 주요 의제

노동시간제도개선위원회의 핵심 의제는 ‘탄력적 근로시간제’ 및 ‘노동시간 관련’ 의제이다. ‘탄력적 근로시간제’가 노동시간과 관련한 사회적 대화 의제의 핵심이 되고 있다는 의미는 ‘탄력적 근로시간제’를 노동시간 단축에 따른 경영상의 문제를 보완할 수 있는 유력한 수단으로 인식한다는 뜻이기도 하다. 현행 ‘탄력적 근로시간제’는 근로기준법 제51조에서 두 가지 유형의 단위기간 즉, ‘2주 이내’와 ‘3개월 이내’를 설정해 놓고 있다. 노동시간 단축 적용 이후, 이 두 가지 유형의 ‘탄력적 근로시간제’를 적용할 경우에는 1주 최장 노동시간은 각각 60시간과 64시간이 된다. ‘탄력적 근로시간제’를 적용하지 않는 주 52시간과 비교해 볼 때 각각 8시간과 12시간 연장이 가능한 셈이다. 따라서 핵심 의제는 ‘단위기간’ 즉, ‘2주 이내’와 ‘3개월 이내’를 최대 ‘6개월 이내’ 또는 ‘1년 이내’ 등으로 연장하는 방안이다. 기존의 단위기간만으로는 노동

시간 단축에 따른 경영상의 문제를 해소하기 어렵다는 주장이다.

또 다른 핵심 의제는 ‘탄력적 근로시간제’ 단위기간의 확장 수준에 따라 파생되는 문제를 어떻게 할 것인가에 관한 사항이다. 노동시간의 확장성은 장시간 노동에 따른 노동자의 건강권 문제와 연장노동에 따른 수당 등 임금 감소분의 발생이 수반될 소지가 크다. 따라서 기존 노동시간 특례업종에 적용되던 ‘연속 휴게시간’의 보장 등 노동자 건강권 이슈와 임금보전 및 소득 불안정 문제 등을 어떻게 다뤄나갈 것인지에 관한 다양한 파생 의제들이 다뤄질 수 있다. 또한 제도의 도입 절차와 관련하여 ‘취업규칙’ 변경 또는 ‘근로자대표와의 합의’ 조건 등의 간소화 문제도 있다. 이처럼 ‘탄력적 근로시간제’를 둘러싸고 노사의 이해관계가 서로 엇갈리는 의제들이 즐비하지만 위원회내에서 중점 논의 의제와 시기 등의 조율을 통해 논의가 진행될 것으로 보인다.

## 위원구성

노동시간제도개선위원회의 위원은 위원장을 포함하여 노동계와 경영계, 정부, 공익위원 등

구분	위원 명단
위원장(1)	이철수(서울대 법학전문대학원 교수)
노동계 위원(2)	정문주(한국노동조합총연맹 정책본부장) 민주노총(미정)
경영계 위원(2)	김용근(한국경영자총협회 부회장) 박재근(대한상공회의소 상무이사)
정부 위원(1)	김경선(고용노동부 근로기준정책관)
공익 위원(3)	김강식(한국항공대 경영학부 교수) 강성태(한양대 법학전문대학원 교수) 김성희(고려대 노동문제연구소 연구교수)
간사(1)	손동희(경제사회노동위원회 전문위원)

모두 9명으로 구성되었다. 노동계 위원의 경우 한국노총에서 2명의 위원이 참여한다. 추후 민주노총이 참여할 경우 위원 교체의 가능성을 남겨두었다. 경영계에서는 한국경총과 대한상의, 정부는 고용노동부의 근로기준정책관이 위원으로 참여하고 있다. 공익위원과 관련하여 초기 이견이 있었으나 조정과정을 거쳐 최종 3명이 공익위원으로 추천·구성되었다.

## 논의시한

노동시간제도개선위원회에서 다룰 의제의 사회적 성격과 제도적 쟁점 등을 고려하여 구체적인 논의 시한을 정해 두지는 않되, 참여 주체들 모두 '집중적인 논의를 거쳐 신속하게 결정'한다는 기본 원칙에 의견이 모아졌다. 노동시간 단축 제도의 적용 유예기간이 올해로 끝나는 등 근로기준법 개정 내용의 실질적인 적용과 관련하여 '탄력적 근로시간제' 논의 시한 요구들이 있었지만, '바늘허리에 실'을 매어 쓸 수는 없지 않다. 위원회 참여주체들이 '집중논의와 신속한 결정'의 필요에 공감하고 있는 만큼 깊이 있는 고민과 의미 있는 타협을 기대하고 응원한다.

## 향후 계획

위원회의 운영은 위원장을 포함한 참여주체들의 자율적 논의에 따라 결정될 사안이다. 노동시간제도와 관련하여 '탄력적 근로시간제'의 단위기간이 쟁점인 만큼 핵심의제를 중심으로 논의가 전개될 소지가 높다. 논의의 주기는 집중적이고 신속한 논의를 위해 매주 1회 '전체회의'와 필요시 '간사단 회의'나 '공익위원 회의' 등을 수시로 개최하여 논의 속도를 올릴 것으로 예상된다.

| 업종별위원회\_ 금융산업위원회 소개 |

# 4차 산업혁명 맞아 경쟁력 강화 및 양질의 일자리 유지 방안 논의

이덕재 전문위원

## 발족개요

○ (목적 및 배경)

- 4차 산업혁명 등 급격한 금융시장 환경 변화에 따라 금융산업 및 관련 종사자들의 고용불안정 등 다각적인 문제들이 제기되고 있음
- 따라서 향후 금융산업의 발전을 위한 경쟁력 강화 방안과 지속적으로 좋은 일자리를 유지 및 창출할 수 있는 다각적인 방안을 마련코자 함

○ (추진경과)

- 제2차 노사정대표자회의('18.4.3)에서 구성·운영키로 합의
- 금융업 업종별 위원회 설치 구성 실무협의회에 양대 노동계 공동제안 ('18.5.10)
- 금융업 설치 제안 양대 노동계 실무자 간담회 ('18.5.17)
  - \* 양대 노조(금융노조·사무금융노조) 관계자 비공식 간담회(6.27)
- 금융업 설치 관련 노사정 3차례 간담회(8.28, 9.11, 9.28)
- 제4차 노사정대표자회의('18.10.12) 금융업위원회 설치 의결



- 준비위원회(11.15)를 거쳐 금융산업위원회 발족(11.19)

## 주요의제

- “노동시간 단축을 통한 일자리 창출” 등을 중심으로 논의하기로 하되 세부적인 논의의 제는 논의를 하면서 정하기로 함

## 위원구성

- 위원장 외에 해당 업종 노사 각 2인, 정부 1인(금융위), 전문가 4인(공익)으로 구성하고 필요시 추가하도록 함

구분	위원 명단
위원장(1)	김유선 이사장(한국노동사회연구소)
노동계(2)	한국노총 금융산업노조 유주선 사무처장 한국노총 금융산업노조 김용환 수석국장
경영계(2)	조남홍 금융산업사용자협의회 사무총장 이인균 은행연합회 기획조사부장
정부(1)	김태현 금융위원회 금융정책국장
공익(4)	권현지 교수(서울대 사회학과) 박지순 교수(고려대 법학전문대학원) 이병윤 선임연구위원(한국금융연구원) 황기돈 선임연구위원(한국고용정보원)
간사(1)	이덕재 전문위원



## 논의시한

- '18.11.19~'19.11.18 (1년, 필요시 1년 이내 운영기간 연장)

## 향후계획

- 금융산업위원회는 이제 막 출범하였고 논의의제는 “금융산업 발전 및 좋은 일자리 관련”으로 포괄적으로 잡고 출범하였지만,
  - 현재 은행업을 중심으로 한 4차 산업혁명 등에 따른 미래 고용불안정 및 복잡한 현안들이 제기되고 있어,
  - 향후 금융산업의 발전과 금융산업의 좋은 일자리가 지속적으로 유지되고 지속적으로 좋은 일자리를 창출할 수 있는 방안 마련 등 세부적인 논의의제들이 진행될 예정임

## | 업종별위원회\_ 해운산업위원회 소개 |

# 함께 잘 사는 정의로운 한국 해운, “해운재건과 좋은 일자리를 위한 다툼을 올려”

손영우 전문위원

## 최초로 제안된 업종별위원회

해운산업위원회는 2018년 2월 7일 전국해상선원노동조합연맹(이하 선원노련)에서 처음 제안서를 제출했다. 이어서 제2차 노사정대표자회의(4월 3일)에서 해운산업의 업종별위원회 구성에 대해 공식 제안되면서 노사정위원회 사무국에선 제안자 및 해운산업 전문가들과의 간담회를 통해 해운산업위원회의 설립에 관한 타당성을 검토했다. 특히, 4월 5일 발표된 정부의 ‘해운재건 5개년 계획’ 발표 자리에서 고용계획이 없음이 지적되었고, 해운재건 계획으로 일자리 창출 및 안정화에 대한 요구가 선원노련을 중심으로 높아지면서 노·사·정 주체들 간에 해운산업위원회에 대한 공감대가 형성됐다.

6월 21일 해양수산부에서 업종별위원회에 참여의견을 밝히면서 관련 단체들의 관심이 높아졌고 산업통상자원부의 참여결정으로 한국선주협회와 한국화주협회의도 참여의사를 전해왔다. 그 결과 8월 22일 해운산업준비위원회가 구성되어 첫 번째 회의를 진행했다. 여기에서 선원노련에서 제시한 3대 의제를 검토했고, 이후 화주협회의는 의제와 관련성이 적다는 판단으로 불참의사를 표명했다. 이후 3차에 걸친 준비위원회 회의를 통해 의제를 구체화하고 선원고용실태 파악을 진행하면서 11월 23일 해운산업위원회가 발족하기에 이르렀다.



## 발족 의의 및 목표

해운산업은 국내 수출입 물량의 99.7%를 담당하고 있는 국가 기간산업으로, 조선·항만 등 연관 산업에 파급효과를 유발하고 유사시 군수품 및 전략물자를 수송 처리하는 우리 경제, 안보의 중요 산업이다. 2008년 세계 경제 위기 이래로 장기불황이 지속되다가 최근 일부 회복세를 보인다. 경영위기에 대응하기 위해 국제대형선사들 간의 새로운 연합과 M&A가 추진되는 등 새롭게 국제산업이 재편되고 있다. 국내에선 2017년 2월 한진해운 파산 이후 국내 해운산업 위상이 추락하고 있다. 이에 해운산업 구조조정으로 재무구조가 점차 개선되는 상황으로, 향후 해운 재건을 통한 ‘공생적 산업생태계’ 구축이 요구된다.

함께 잘 사는 정의로운 한국 해운을 재건하기 위해 해운산업의 노·사가 공정하고 협력적인 관계를 구축하고 상생할 수 있는 여건 조성이 필요하다. 이 같은 상황에서 해운산업의 지속가능한 발전과 좋은 일자리(decent work) 유지 및 창출을 도모하기 위해 해운산업위원회를 발족한다. 해운산업위원회는 해운재건 정책과 좋은 일자리를 연계시켜 해운재건 계획이 체계적으로 실현될 수 있도록 노력한다. 무엇보다 ‘해운산업의 좋은 일자리 창출 및 유지를 위한 노·사정 공동방안’ 수립에 매진한다.

## 주요 의제

해운산업위원회의 의제는 국적선대의 운송물량 확보와 신규 선박 건조비용의 부담을 완화하기 위한 방안을 논의하되, 이와 같은 방안이 좋은 일자리 창출 및 유지와 연동되어 추진되도록 하는 방안을 함께 마련한다. 이는 현재 국적선대의 화물 확보와 적취율 제고에 애로 요인을 파악하고 이를 개선하기 위한 방안을 마련하는 것에 집중된다. 또한 국적 선대의 화물 확보와 적취율 제고가 좋은 일자리 창출로 효과적으로 이어질 수 있도록 방향을 제시한다. 또한 이 과정에서 사용되는 재원이 지속가능한 방식으로 제공될 수 있도록 노사정이 참여하는 ‘일자리 연대 기금’ 구성에 대해서도 논의할 예정이다.

구분	위원 명단
위원장(1)	한종길(성결대학교 교수)
노동계(1)	이유승(선원노련 정책본부장)
경영계(1)	조봉기(한국선주협회 상무)
정부(2)	서진희(해양수산부 선원정책과장), 윤성혁(산업통상자원부 조선해양 플랜트과장)
공익(5)	이윤철(한국해양대학교 교수), 황진회(해양수산개발원 해운해사연구본부장), 홍성인(산업연구원 선임연구위원), 권창영(한국항공대학교 겸임교수), 성우린(청년해운조선물류인 모임 대표)
전문위원	손영우(경제사회노동위원회)

| 특별기고 |

# 해운산업위원회 발족에 즈음하여

성우린 해운산업위원회 공익위원

- 법무법인(유한) 대륙아주 변호사
- 해양수산부 중앙해양안전심판원 심판전문인
- 청년 해운조선물류인 모임 대표
- 해양경찰청 고문변호사
- 인천항만공사 법률고문



세계 7위, 국내 1위 컨테이너 선사로 군림했던 한진해운이 2016. 11. 10. 정규직계약직 해상직원 600여 명 전원에 대해 해고를 통보했다. 필자는 2016. 7. 14. 장기적인 해운의 불황에서 위기를 극복하기 위하여 해운-조선-물류업계에 종사하는 청년들을 중심으로 '청년 해운조선물류인 모임'을 발족한 상황이었고, 당시 대학교 재학 시절 친하게 지냈던 선후배나 동기들이 한진해운 소유 상선에서 선원으로 근무하고 있었기 때문에, 이 사실은 엄청난 충격으로 다가올 수밖에 없었다.

이후 법원이 2017. 2. 2. '채무자 회생 및 파산에 관한 법률' 제286조 제2항에 따라 한진해운의 회생절차(법정관리)를 폐지하면서 대규모의 실직사태가 현실화됐다. 육상해상해외법인 직원과 외국인 선원을 포함한 한진해운의 3,900여 명의 근로자가 삶의 터전을 그대로 잃어버렸다.

그로부터 2년여가 흘러, 대통령 직속 기관인 경제사회노동위원회에서 2018. 11. 23. 업종별위원회로 '해운산업위원회'를 발족한 것은 위와 같은 전철을 밟지 않기 위한 중요한 전환점이 될 것이라는 확신을 가지고 있다.

해운산업위원회의 발족식 이후 열린 첫 회의에서 한종길 위원장, 노동계·경영계·정계에서 추천된 각 위원들과 5인의 공익위원을 포함한 총 10인의 위원들은 해운산업 재건을 위해 정부에서 추진하고 있는 국적선대의 운송물량 확보와 신규 선박 건조비용의 부담 완화 정책들이 일자리 창출 및 안정화와 연계될 수 있는 방안, 노사정이 중심이 되어 운영하는 해운산업 일자리 기금을 조성할 수 있는 방안에 대해 1년간 논의하기로 합의했다.

필자 역시도 공익위원의 한 사람이자 국적선사 소유 상선의 '선원'으로 근무한 경험이 있는 법조인으로서, 사회적 대화를 통해 정부가 추진하고 있는 해운산업 재건 정책이 해운산업에 종사하고 있는 선원 및 근로자들의 고용 창출 등에 연계될 수 있는 '고리'를 만드는 입법안을 대통령께 제안하는 것이 1차적인 목표이다.

그러나 앞서 언급한 한진해운의 사태에서 알 수 있듯이, 국적선사의 재정 상태를 양호하게 개선하고 유지하는 것이 선행되어야만 일자리 창출 및 안정화도 기대할 수 있어, 해운산업위원회에서 근로자 일변도의 정책만을 제안해서는 안 될 것이라는 생각도 가지고 있다.

이러한 노사의 이해관계 대립에서 정부의 역할은 더욱 중요하다. 해운산업은 국가 기간산업으로서, 국내 수출입 물량의 99.7%를 담당하고 유사시 군수품 및 전략물자를 수송하는 등 우리 경제와 안보를 지키는 핵심 산업이다. 정부가 해운산업에 대한 이해도를 높이고, 중장기적인 관점에서 해운산업의 일자리 창출을 위한 예산의 지원을 아끼지 말아야 한다.

필자는 노동계·경영계·정계가 한 곳에 모여 사회적 대화를 시작한 것은 국내 해운산업이 한 단계 발전할 수 있는 중요한 기회라고 생각한다. 해운산업위원회를 통해 국적선사들의 재정상태가 개선되고, 근로자들이 해운업 재건의 중심이 되며, 해운업의 외화가득액 증가로 국부창출을 이루는 '선순환'이 이루어지길 간절히 기대해 본다.

| 업종별위원회\_ 공공기관위원회(발족예정) |

# 미래지향적이고 합리적인 공공기관 개혁방안 마련해야

구미현 전문위원

공공기관위원회의 설치는 제2차 노사정대표자회의(4.3)에서 한국노총과 민주노총이 각각 공공부문 관련 업종별위원회를 설치할 것을 제안하고, 이어서 양대 노총 공공부문 노동조합 공동대책위원회<sup>1)</sup>(이하 '공대위')에서 「양대 노총 공공 공대위 공공기관노정위원회 구성(안)」을 제출(4.18)하면서 본격화되기 시작했다.

이후 제3차 노사정대표자회의(4.23)를 거쳐 제4차 노사정대표자회의(10.12)에서 금융·해운·보건업종·공공기관 등 4개 업종별위원회를 순차적으로 발족하기로 합의한 바에 따라 수차례의 준비회의 등을 개최하는 등 '공공기관위원회' 설치를 위한 여러 노력을 기울였으나, 현재 발족 직전의 상황에서 위원 구성 등을 둘러싼 노·정 간 이견으로 담보상태에 놓여 있다.

제1차 준비회의(10.22)에서는 노사정대표자회의에서 심의·의결한 바와 같이 회의체 명칭을 '공공기관위원회'로 정하는 것에는 전원 동의하였으나, 위원 구성에 대해서는 공대위와 정부 간 이견을 확인하고 회의를 종료하였다. 정부는 균형적인 논의를 위하여 정부위원을 노동계와 동수로 구성하는 것은 물론 경영계 위원(경총, 대한상의, 시도지사협의회 등)의 추가 참여가 필요하다고 주장한 반면 공대위는 노·정 5명 동수 구성에는 동의하며 그 대안으로 2개의 대표적인 공공기관 또는 산업통상자원부·국토교통부가 추가로 참여하는 것은 수용할 수 있으나,

1) 공공부문 5개 산별연맹인 한국노총 소속 공공노련, 공공연맹, 금융노조와 민주노총 소속 공공운수노조, 보건의료노조로 구성되어 있음





대표성과 책임성 차원에서 경총과 대한상의 참여는 절대 불가하다는 입장을 밝혔다.

제2차 준비회의(11.1)에서도 위원 구성과 논의 의제에 대한 이견을 좁히지 못하면서, 제 1~3차(11.1, 11.5, 11.9) 준비간사회의를 개최하여 의견을 조율한 끝에 공대위 5개 산별연맹(공공노련·공공연맹·금융노조·공공운수노조·보건의료노조)과 5개 정부부처(기획재정부·행정안전부·고용노동부·산업통상자원부·국토교통부)가 핵심적인 참여주체가 되는 것으로 논의되다가, 마지막에 구체적인 참여자 급의 문제, 즉 노동계 위원을 공대위 5개 산별연맹 위원장 급으로 하는 것과 그에 상응하는 5개 정부부처의 대표자 수준을 어떻게 맞추느냐 하는 문제로 현재 평행선을 달리는 중이다.

논의 의제 역시 노·정 간 의견 차이가 극심해서 난항을 겪었다. 공대위에서는 논의 순서를 조정하는 것은 가능하지만, ① 단체협약 원상회복·노동기본권 보장, ② 임금피크제 지침 폐기, ③ 노동이사제 조기 도입, ④ 2019년 예산편성·집행지침, ⑤ 경영평가 2단계 개선, ⑥ 비정규직 처우개선 예산 확보, ⑦ 노동시간 단축 및 일자리 창출, ⑧ 노정협의 제도화 등 당초 제안한 8개 의제에 대한 논의가 이루어져야 한다는 입장을 계속 피력했고, 이와 달리 정부에서는 공대위가 제안한 의제 중 ①, ②를 제외하고 우선 논의 의제 등을 정리하면 회의체 발족이 가

능하다는 입장이어서 조율이 쉽지 않았다.

최종적으로는 ① 단체협약 원상회복·노동기본권 보장, ② 임금피크제 지침 폐기 등 두 가지 의제는 별도의 공대위-기획재정부 간 노정협의를 통하여 논의하기로 정하고, 공대위가 제안한 나머지 6개 의제를 중심으로 논의를 시작하는 것으로 정리하였다.

이와 같은 논란은 우리 사회에서 업종별 사회적 대화의 새로운 시작을 도모하는 과정에서 참여주체들 간의 논의 의제 및 위원 구성 등에 대한 상이한 의미부여로 조율이 원활치 못한 과정에서 불가피하게 생기는 문제라고 볼 수 있다.

그럼에도 현 정부가 국정과제로 제시한 '사회적 가치 실현을 선도하는 공공기관', '노동존중 사회 실현' 등과 관련해서 공공기관의 사회적 위상과 책무가 막중한 점을 고려할 때 공공기관 위원회를 중심으로 공공기관 개혁을 위한 미래지향적이고 합리적인 방안 마련에 힘을 모아야 할 것이다. 정부와 노동계가 서로 책임을 떠넘기는 방식이 아니라 문제해결을 위해 각자 맡아야 할 구체적인 역할을 찾는 노력을 함께 기울여야 할 때이다.

| 업종별위원회\_ 보건의료업종위원회(발족예정) |

# 노동시간 단축·산별교섭·의료환경 논의 예정

손동희 전문위원

## 개요

보건의료업종별위원회는 2018년 4월 3일, 제2차 노사정대표자회의에서 노동계로부터 보건의료 업종별 위원회의 설치 제안을 시작으로 구상되기 시작하였다. 한국노총의 의료노련이 보건의료업종별 위원회 설치 제안서를 처음 제출(4.6)하였고 곧이어 민주노총의 보건의료노조가 제안서를 제출(4.11)하였다. 이후 2018년 9월까지 노동계 간담회가 4차례 진행되었고, 노동계와 정부 간 간담회, 경영계와 정부 간 간담회 등을 통해 다양한 논의가 진행되어 왔다. 그동안 논의의 주요 내용은 보건의료 업종별위원회의 위원구성 문제였고 특히, 사용자 구성 문제가 집중 논의되었다. 이후 최근에는 노동계 참여위원 구성 문제가 다시 부상하면서 보건의료업종위원회의 구성·운영이 지연되고 있는 상황이다.

## 주요 의제

양대 노총의 초기 제안한 제안서 상의 의제들이 그간 간담회를 거쳐 오면서 3개의 큰 의제로 방향이 잡혀가고 있다. 첫째는, 보건의료산업 노동시간 단축방안이며 둘째는, 보건의료산업 초기업단위 노사관계 및 산별교섭 정착을 위한 정책과제, 그리고 셋째는 의료환경 및 노동정책 변화에 따른 보건의료산업 노사정 공통과제이다. 경영계인 병원 측의 의제 제안은 아직

제출된 바 없어 여기에 포함되지는 않았다. 이들 의제들은 추후 경영계 제안 의제를 포함하여 위원회 내에서 자율적인 조정과정을 거쳐 확정될 사안이다. 의제의 1순위로 제시된 노동시간 단축 방안은 보건의료업종이 노동시간 특례업종에 해당된다는 점에서 눈여겨 볼 의제이다. 간호사들의 장시간 노동 근절과 보건인력 충원을 통한 일자리 창출 등 노동시간 단축 의제의 합의가 다양한 측면에서 포함되어 있기 때문이다. 산별교섭 정착과 관련한 의제는 기업별 교섭 구조에 있는 대다수의 업종·산별노조의 기대라고 볼 수 있다. 산별노조에 대응하는 사측 대표체의 구성에 대한 요구가 있다. 그 밖에 노사정 공통과제는 의료환경 변화에 대한 노사의 공통 관심사를 다루기 위한 큰 주제이다. 현재 일자리위원회의 보건의료특위에서 다루고 있는 의제와의 조율 문제는 위원회 구성을 전후하여 다루어야 할 과제로 판단된다.

## 위원구성

보건의료 업종별위원회 구성을 위한 그간의 다양한 논의와 간담회는 ‘위원 구성’이 핵심 의제였다. 병원을 대표하는 경영계의 위원구성은 보건의료부문 특성상 전체 병원을 포괄할 수 있는 대표성이 취약한 구조이다. 그 가운데 대한병원협회는 그나마 다수의 병원을 포괄하는 협회로서의 성격을 지니고 있지만 이 역시 모든 병원을 아우르는 대표성에는 문제 제기가 되어왔다. 특히 국립대병원과 사립대병원은 그 영향력 측면에서 실질적으로 중시될 필요가 있으나 대한병원협회가 이들 병원을 대표할 수 있는 상황은 아니라는 점이다. 국립대병원은 ‘국립대병원장협의회’가 따로 조직되어 있고 사립대병원의 경우에도 ‘사립대의료원협의회’가 별도 조직되어 있기도 하다. 그런가 하면 공공적 성격으로써 국립중앙의료원이나 전국지방의료원연합회 등도 위원구성 시 고려되어야 할 요소이다. 대형병원과 달리 중소병원의 경우 별도의 언론이 요구된다. 이 같은 다양한 요소를 포용하기 위한 위원 구성 문제가 생각보다 간단치 않은 것이 사실이다. 여전히 변동성이 남아있지만 지금까지 논의 된 경영계 위원구성(안)은 병원 특성을 고려하여 6개 대표병원이 제안되어 있다. 대한병원협회, 국립중앙의료원, 전국지방의료원연합회, 국립대병원, 사립대병원, 중소병원이다. 다만 이들의 대표성을 어떻게 확보할 것인가의 문제가 남아있지만 대체로 각 단체의 병원장과 부회장급 등의 구성이 예정되었다.

노동계의 위원구성은 조금 더 복잡한 양상이다. 그동안 양대 노총 대표산별로써 한국노

총의 의료노련과 민주노총의 보건의료노조가 6명 구성을 각 3명씩 안분하는 것으로 예정하고 있었다가 민주노총 공공운수노조(의료연대본부)가 참여하면서 노동계 위원구성이 어려움을 겪게 되었다. 더욱이 최근 위원구성에 대한 참여단위 문제와 관련하여 보건의료노조가 정부 측 위원구성을 차관급으로 하는 복층구조를 제안하면서 위원 구성이 더 큰 난관에 봉착해 있다. 이는 ‘공공기관위원회’가 노동계의 정부 측 참여단위를 차관급으로 요구하면서 출범이 지연되고 있는 상황과 유사하다. 현재 보건의료부문의 업종별위원회 위원구성과 관련하여 3개 산별·연맹단위 노조가 별도의 논의를 통해 조율을 시도하고 있는 상황이다.

보건의료 업종별위원회의 위원장과 공익위원 등은 초기 노동계 간담회에서 일부 논의된 바 있으나 현재 구체적인 진전이 있는 상황은 아니다. 노사정 위원구성이 먼저 확정된 이후 논의될 예정이다.

## 논의시한

의제·업종별위원회의 공식적인 활동은 1년 이내이며 필요에 따라 연장할 수 있도록 되어있다. 보건의료 업종별위원회 역시 이 기준에 준하여, 의제 성격에 따라 단기적 과제와 중장기적 과제를 분류한 후 논의가 진행될 것으로 예상하고 있다. 관련 의제와 의제별 논의 시한은 위원회가 꾸러진 이후 자체 논의를 통해 결정될 예정이다.

## 향후 계획

그간 각 주체별 간담회를 비롯해 노사정이 참여하는 준비회의가 두 차례 있었다. 이 과정에서 위원구성 문제가 해소되지 않아 위원구성에 대해 노동계가 자체 조율을 시도하고 있는 과정에 있다. 경제사회노동위원회가 공식 출범한 뒤 민주노총의 공식적인 참여 결의가 보류된 상황에 있다. 내년 1월 민주노총의 참여 결의 후 보건의료 업종별위원회 구성 논의가 속도감 있게 진전될 수 있을 것으로 예측하고 있다. 다만, 그 이전이라도 위원구성에 관한 논의가 자체적으로 진전될 경우 비공식적인 간담회가 개최될 가능성도 열어두고 있다.

## | 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 결정과정에서 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

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

▶ 6단계. 업종별 위원회 운영

- 의제 논의 및 합의추진(최대 1년, 본위원회 의결로 연장 가능)
- 합의 및 논의 사항을 본위원회에 제출 및 추인  
# 합의 내용에 이행점검 및 평가방식 내용 포함 가능

▶ 7단계. 이행점검 및 평가

- 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.

## | 계층별위원회 추진\_ 현재와 전망 |

# “계층별위원회, 대변되지 못한 현장의 목소리 수렴되는 연결고리”

이길모 전문위원

새로운 사회적 대화기구인 경제사회노동위원회가 지난 10월 22일 정식 출범하였다. 새로운 대화기구의 가장 큰 특징은 그간 노사정대표자회의 합의 내용을 반영한 것으로 본위원회 계층별 위원 및 각 계층별위원회를 구성하여 새로운 사회적 대화기구를 운영하는 것이다.

기존 본위원회 위원에 계층 구성원을 확대하여 청년·여성·비정규직과 중소기업·소상공인 대표가 추가로 참여하고 있으며, 확대된 사회적 대화 기구로서 역할을 강화하기 위해 '사회 각 계층 관련 위원회'를 경제사회노동위원회법과 동법 시행령\*에 의해 설치할 수 있도록 하였다.

## 사회 각 계층 관련 위원회 관련 법령

### 「경제사회노동위원회법」

제11조(특별위원회 등) ...②위원회는 사회 각 계층이 의제 개발, 정책 제안 및 필요한 경우 위원회에 의안의 상정을 요청 할 수 있도록 운영위원회에 관련 위원회를 둘 수 있다. ...

### 「동법 시행령」

제12조(사회 각 계층 관련 위원회의 구성 및 운영) ①법 제11조 제2항에 따라 운영위원회에 두는

관련 위원회는 다음 각 호와 같다.

1. 청년위원회, 2. 여성위원회, 3. 비정규직위원회, 4. 중소기업위원회, 5. 중견기업위원회,
6. 소상공인위원회

사전적 의미로는 계층이란 ‘재산·지위·신분 등 객관적 조건이 동일한 사람들의 집단’이라고 설명되어 있다. 계층별위원회는 앞서 얘기한 대로 청년은 세대별, 여성은 성별, 비정규직은 종사자 직종별로 구분될 수 있으며, 중소·중견·소상공인은 종사자 규모별로 모인 ‘사회적 동질적인 집단’으로 사각지대에 있는 절박한 이해 당사자가 그들의 문제를 제대로 논의할 수 있는 공간을 확보한다는 데 의미가 있다.

이를 위해 특히, 제4차 노사정대표자회의 합의(18.10.22.)에 따라 청년위원회, 여성위원회, 비정규직위원회를 우선 구성하기로 한바 있다. 이에 경제사회노동위원회는 관련 계층별위원회가 조속히 구성될 수 있도록 최대한의 노력을 경주하고 있다.

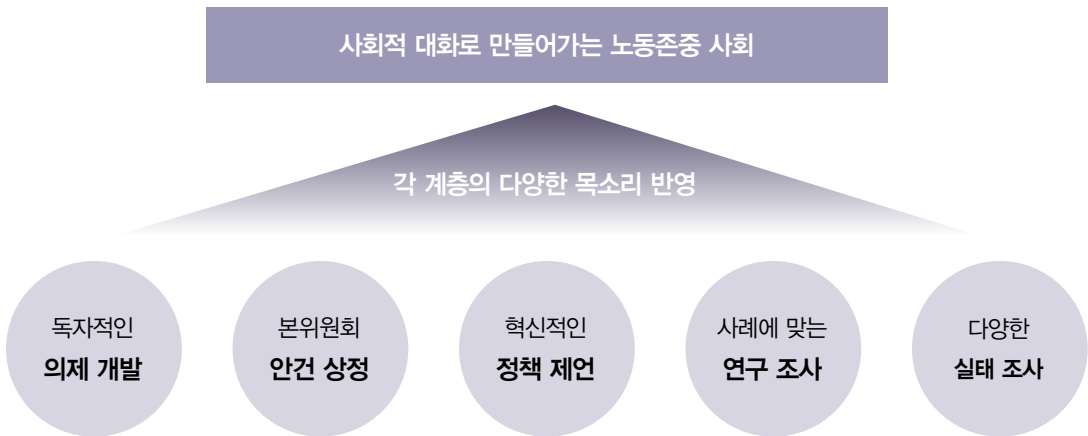
## 계층별위원회 현황

올해 6월부터 청년·여성·비정규직 단체와 의견청취, 좌담회 및 간담회, 준비모임 등을 여러 차례 개최해 계층별위원회 구성과 운영을 위한 의견 수렴을 해 오고 있으며, 관련 법령(경제사회노동위원회법 제11조 및 동법 시행령 제12조)에 의거 전국단위 노동조합과 관련 단체와 협의해 진행하고 있다.

계층별위원회의 목적은 경제사회노동위원회가 포괄적인 의제를 다루는 사회적 대화기구로 새롭게 출범하면서, 사회 계층 관련 위원회는 그간 소외되었던 각 계층의 목소리를 전달·반영할 수 있는 논의의 장을 마련하는 것이다.

또한, 계층별위원회의 역할은 동법 제11조 제2항에 제시된 바와 같이 의제개발, 정책제안,

본위원회 안전상정을 목표로 역할을 수행하게 될 것이다. 개발된 의제와 제안된 정책 및 안전들은 ‘운영위원회’ 검토 후 본위원회에 상정하며, 관련 의제·업종별위원회 설치 및 의제로의 채택도 가능하다.



이를 위해 노동의제를 중심으로 활동하는 단체, 전국적으로 분포되어 활동하는 단체 등을 중심으로 참여 단체를 검토 중이며, 현재 전국단위 노사단체와 관련 계층 단체들과 간담회 등을 통해 참여 단체 선정에 대한 의견을 수렴하고 있다. 각 계층별위원회 해당 위원은 노사의 의견을 수렴하여 해당 계층을 잘 대변할 수 있는 사람 중에서 위촉할 예정이다.

## 계층별위원회 전망

경제사회노동위원회 본위원회 개최(11.22.) 이후 계층별위원회 출범을 위한 노력을 경주하고 있으며, 우선 구성하기로 한 청년·여성·비정규직 이외 소상공인위원회도 조속한 시일 내 구성하고자 관련 노사단체와 논의를 진행하고 있다.

특히, 소상공인위원회는 본위원회 개최 후 관련 단체의 요구가 많아 관련 단체 등과 협의를 진행할 예정이다. 또한, 지난 노사정대표자회의에서 우선 구성하기로 한 청년·여성·비정규직 위원회를 공식 출범시키고자 각 계층별대표와 의견수렴 과정을 거치고 있다.

| 8문 8답 |

# 경제사회노동위원회 무엇이 달라졌나

이세종 전문위원

## 1. 새로운 비전 수립

“격차가 없는 함께 잘사는 사회 만들기”



## 2. 위상 강화

“경사노위 합의가 최고의 권위”



\* 문재인 대통령 11.22. 출범식 “경사노위를 의결기구로 생각하겠다”

## 3. 위원 구성

“더 많은 국민대표가 참여하는 사회적 대화기구”

한국노총, 민주노총, 비정규직, 청년, 여성, 한국경총, 대한상공회의소, 한국중견기업연합회, 중소기업중앙회, 소상공인협회



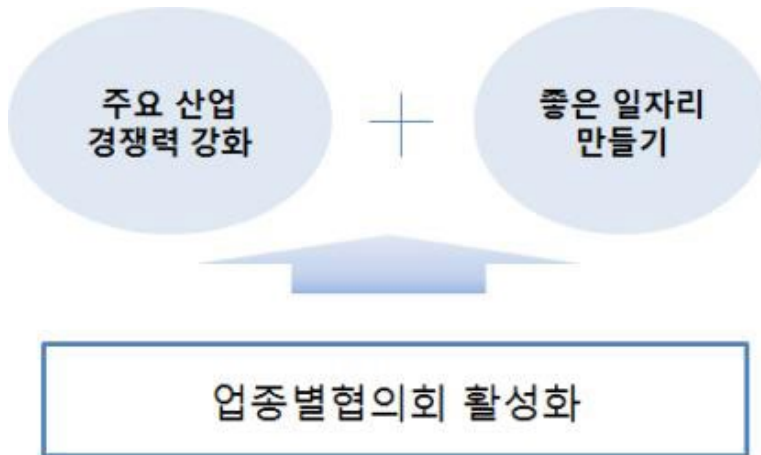
## 4. 논의 의제

“일자리와 노동문제는 기본, 경제와 복지도 다룬다”



## 5. 업종별위원회 활성화

“주력 산업의 불확실한 미래와 고용에 노사정이 공동 대응한다”



## 6. 특별위원회 신설

“긴급한 현안에 대응하기 위한 발 빠른 대화체”

의제별·업종별 위원회에서 다루기 어려운 긴급한 현안에 대응하기 위한 신설 위원회



## 7. 계층별위원회 신설

“다양한 사람들의 다양한 목소리를 담아 낸다”



## 8. 당사자 중심의 운영방식

“노사가 합의하면 정부가 뒷받침하는 구조”





## 02 > 사회적 대화 3대 핫이슈

### ILO 기본협약 비준

- ILO 기본협약을 위한 사회적 대화, 왜 뜨거운가  
김미영 전문위원
- ILO 기본협약 비준을 위한 공익위원 합의안 도출  
김미영 전문위원 / 이세종 전문위원
- ILO 기본협약 비준을 위한 공익위원안 발표회  
이세종 전문위원
- [박수근 위원장 인터뷰] 균형 잡힌 법제도 만들겠다  
박석모 <참여와혁신> 기획이사 / 이세종 전문위원

### 연금개혁과 노후소득 보장

- 연금개혁특위, 어떻게 진행되어 왔나?  
송해순 전문위원

### 탄력적 근로시간제

- 노동시간제도개선위원회와 탄력적 근로시간제, 어떻게 가나?  
손동희 전문위원

## | ILO 기본협약 비준 |

# ILO 기본협약을 위한 사회적 대화, 왜 뜨거운가?

김미영 전문위원

근 논란을 보면 ILO 기본협약 비준이 전혀 준비되지 않은 대사건이라도 된 것 같다. ILO 기본협약 비준은 한국의 노사관계에 난데없이 날아든 청구서일까? 그렇지 않다. 보다 정확히 하자면, 기본협약 자체가 아니라, 그 비준을 위해서 노·사·정 주체에게 토론과 참여의 기회를 제공한다는 것이 새롭고 낯선 사건이다.

### 1.

많이 알려진 바와 같이, ILO 기본협약 또는 핵심협약이란 “1998년 노동기본권 선언”에 포함된 8개 협약을 지칭한다. ILO의 유효한 기존 협약들 중에서 보편적인 노동기본권으로 인정되는 4개 분야 8개 협약이 선정된 것이다. 이들 협약은 그 비준 여부와 관계없이 회원국의 준수 의무 대상이다. 그에 따라 회원국은 기본협약을 준수하는 국내법령 및 관행의 내용을 정기적으로 ILO 총회에 보고할 의무를 진다.<sup>1)</sup>

ILO 기본협약 8개 중에서 가장 오래된 것은 1930년 『강제노동금지 협약』이고, 나머지는 1940년대 후반 제정부부터 1950년대 협약들 이다. 가장 최근 것은 1999년 가혹한 『아동노동 철

1) ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-Up, 1998.

“... declares that all Members, even if they have not ratified the Conventions in question, have an obligation arising from the very fact of membership in the Organization to respect, to promote and to realize, in good faith and in accordance with the Constitution [of the ILO] ...”

폐 협약』이다.

한국은 LO에 가입한 1991년 이래 현재까지 회원국 지위를 유지하고 있으며 정부, 사용자 단체와 노동조합은 정기적으로 총회에 참석하고, 정부는 총회 및 관련 기구에 필요한 보고서를 제출해왔다.<sup>2)</sup> 그뿐 아니라, 한국 정부는 1993년을 시작으로 15건이 넘는 ILO 결사의 자유 위원회 제소와 다양한 권고를 받았거나 진행하고 있다.<sup>3)</sup> 물론, 1998년 이후에는 비준하지 않은 4개 기본협약의 이행 정도를 입증하는 연례보고서도 정기적으로 제출했다.<sup>4)</sup> 기본협약 8개 중에서 한국은 1990년대 후반과 2001년에 걸쳐 4개를 비준한 상태이다. 비준 상태는 다음의 표와 같다.

〈ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-Up, 1998〉(ILO 기본협약)

분야	대상	비준
강제노동	C29 Forced Labour Convention, 1930	X
	C105 Abolition of Forced Labour Convention, 1957	X
결사의 자유 단결권·단체교섭권	C Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention, 1948	X
	C98 Right to Organize and Collective Bargaining Convention, 1949	X
고용평등	C100 Equal Remuneration Convention, 1951	○
	C111 Discrimination(Employment Occupation) Convention, 1958	○
아동노동	C138 Minimum Age Convention, 1973	○
	C182 Worst Forms of Child Labour Convention, 1999	○

2) 국무회의 1991.10.9.; 국회동의 1991.11.20.; 수락서 기탁 12.9; 발효일 1991.12.9.

3) 2018년 현재 결사의 자유위원회 제소사례 현황: (종료-10건); (후속조치-5건).

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110\\_COUNTRY\\_ID:103123](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:103123)

4) 회원국이 제출한 연례보고서는 ILO의 독립자문가위원회(Committee of Independent Expert Advisers, CIEA)가 평가한다.

연례보고서에 포함할 사항은 노동기본권협약에 해당하는 국내법 원칙과 그 보장 방식, 미비준 사유, 비준에 필요한 지원과 후속조치 사항이다.

그리고 2000년대 ILO 기본협약은 더 강력하고 구체적인 형태로 한국을 압박하고 있다. 바로, ‘한·미 자유무역협정(한·미FTA, 2007)’과 ‘한·EU 자유무역협정(한·EU FTA, 2010)’이다. 알려진 바와 같이, 이들 협정은 관세 등 양국간 통상에 관해 정하는 무역협정이다.<sup>5)</sup> 그런데 2007년 한·미 FTA가 국제노동기준 혹은 보편적 노동기준을 추구 하는 다자간 국제조약인 ILO 기본협약을 일반 통상조건과 같이 양당사국 이행의무에 포함하면서 국제무역 관계는 새로운 국면에 들어섰다. 뒤이어 한·EU FTA도 그 국면에 동참했고 ILO 기본협약은 노사관계 뿐 아니라 한국의 경제와 사회 전반에서 이제 회피할 수 없는 과제이다.

〈KOR-US FTA〉

**Art.19.1(STATEMENT OF SHARED COMMITMENT)** The Parties reaffirm their obligations as members of the International Labor Organization(ILO).

**Art.19.2(FUNDAMENTAL LABOR RIGHTS)** 1. Each Party shall adopt and maintain in its statutes and regulations, and practices thereunder, the following rights, as stated in the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-Up (1998) (ILO Declaration).

〈KOR-EU FTA〉

**Art.13.4. 3.** The Parties, in accordance with the obligations deriving from membership of the ILO and the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, adopted by the International Labour Conference at its 86th Session in 1998, commit to respecting, promoting and realising, in their laws and practices, the principles concerning the fundamental rights, namely:...

5) 산업통상자원부, <http://www.fta.go.kr/main/situation/kfta/lov5/cl/>

## 2.

ILO 기본협약 제82호와 제98호를 비준하는 절차와 방식이 논란이 되기도 한다. 국제협약 비준권은 원칙적으로 대통령의 권한이고, 일정한 조건이 있는 경우에만 국회의 동의를 받기 때문이다.<sup>6)</sup> 그 논란은 소위 '선비준 후입법' 아니면 '선입법 후비준'으로 명명되었다. 사실, 현재 까지 한국이 비준한 국제협약의 약80% 이상은 국회의 비준 동의를 거치지 않았다. 또한 정부가 비준한 ILO 기본협약 중에도 국회 동의절차를 거친 것은 단 1개뿐이다. 그러나 이와 같은 방식을 '선비준 후입법'으로 명명하는 것은 부정확하다. 정부는 어떤 국제협약을 비준하기 전에 그와 관련되는 국내법령에서 충돌이 예상되는 내용을 사전에 개정해왔다. 그 국제협약 비준을 위한 단계에서 국내법령과 충돌하는 등의 문제로 국회 동의 절차가 진행될 여지를 사전에 정비한 것이다.<sup>7)</sup> 대통령이 국제협약을 비준하는 국내절차로 관계기관 협의, 법제처 심사, 차관회의 및 국무회의 심사가 있다.<sup>8)</sup> 그 과정에서 국내법령과 관계 등의 문제가 있다고 결정되면 해당 국제협약의 비준을 위해서는 국회의 동의를 받아야 한다.

이미 비준한 4개 기본협약이 진행한 절차는 다음의 표와 같다.

## 〈4개 기본협약 비준처리 과정〉

분야	대상	국무회의	국회동의	비준서 기탁일	발효일
고용평등	제100호 동일임금협약(1951)	1997.11.18	X	1997.12.08	1998.12.08
	제111호 고용차별금지협약(1958)	1998.11.07	X	1998.12.04	1999.12.04
아동노동	제138호 취업최저연령 협약(1973)	1998.11.07	1998.12.17	1999.1.28	2000.1.28
	제182호 가혹한 아동노동폐지 협약(1999)	2001.3.05	X	2001.3.29	2002.3.29

6) 헌법 제73조 (대통령은 조약을 체결·비준하고, 외교사절을 신임·접수 또는 파견하며, 선전포고와 강화를 한다.)

7) 헌법 제60조 (①국회는 상호원조 또는 안전보장에 관한 조약, 중요한 국제조직에 관한 조약, 우호통상항해조약, 주권의 제약에 관한 조약, 강화조약, 국가나 국민에게 중대한 재정적 부담을 지우는 조약 또는 입법사항에 관한 조약의 체결·비준에 대한 동의권을 가진다.)

8) 외교부, 조약체결을 위한 국내절차, [http://www.mofa.go.kr/www/wpge/m\\_3833/contents.do](http://www.mofa.go.kr/www/wpge/m_3833/contents.do)

국회의 동의를 받아 비준된 것은 『제138호 취업 최저연령 협약』뿐이다. 이 당시노동부 보도자료에 의하면, 이미 개정을 위한 입법예고 중이었지만, 『아동복지법』의 보호아동 연령 14세 기준 조항이 국내법률 개정사항이기 때문에 비준을 위해서는 국회의 동의를 필요하다고 하였다. 제138호 협약은 미성년자의 건강, 안전, 의무교육 등을 위해서 그 보호 연령을 15세 이하로 정할 수 없다고 했기 때문이다. 그러면서 ILO 협약 비준을 위하여 국회 동의까지 받는 것이 처음이라는 것에 큰 의미를 부여하였다.

## 국제노동기구(ILO) 2개 핵심협약 연내 비준

노동부 국제노동협력담당관실 500-5624

1998년

- 정부는 11.7(토) 오전 국무회의를 열어, 국제노동기구(ILO)가 채택한 협약중 고용 및 직업상의 차별금지협약(제111호) 및 취업의 최저연령협약 (제138호) 등 2개 협약을 비준기로 의결했다.

:

- 앞으로 정부는 국내법과 저촉되는 부분이 없는 고용 및 직업상의 차별금지 협약은 대통령 재가를 받는 즉시 ILO에 비준사실을 통보할 예정이나
- 일부 입법사항을 포함하고 있는(아동복지법 개정필요) 제138호 협약은 헌법 제60조의 규정에 의하여 국회 동의를 요청할 예정이다. 이 경우 국회 동의에 통상 1달여가 소요되는 점을 감안한다면, 제138호 협약의 경우는 금년말 ILO에 비준서를 기탁할 수 있을 것으로 기대된다.

\* 법 개정 또는 예산관련 사항이 없는 경우에는 국무회의 통과로 국내 비준절차 종료, 법개정 또는 예산반영이 요구되는 협약에 대해서는 국회동의를 필요한바, 취업의 최저연령협약은 아동복지법 개정사항이 있으므로 국회동의를 필요(아동복지법은 현재 개정작업 진행중)

:

- 그동안 정부는 국내법령이 협약기준을 충족하는 경우에만 비준하는 것을 원칙으로 해왔던 만큼, ILO 협약비준을 위해 국회동의까지 받는 것은 이번이 처음으로
- 이는 비준할 수 있는 협약에 대해서는 최대한 그 시기를 앞당기고자 하는 정부의 강력한 의지를 보여주는 것이라고 하겠다.



:

(출처: KDI 경제정보센터, <http://eiec.kdi.re.kr/policy/material/view.jsp?num=22445> (1998. 11.06)(첨부 '98.11.7 개최된 국무회의에서 의결한 국제노동기구가 채택한 협약중 고용 및 직업상의 차별금지 협약 및 취업의 최저연령협약 등 2개 협약 비준 추진 개요)

ILO 기본협약 4개가 노사관계에 직접 영향을 주는 내용은 아니었다. 그러나 그 협약 비준과 관련 국내법령·관행을 논의하는 사회적 공론화 과정이 최소화될 정도로 이해당사자가 적었는지는 알 수 없다. 어쨌든 현재 상황과 비교하면, 당시의 정부는 기본협약 비준의 필요성과 내용에 대한 사회적 동의를 구하고 이해당사자 집단의 참여를 유도하는 시도가 많지 않았다. 또한 그에 대한 사회적 공론화를 촉발할 수 있는 단위도 거의 작동하지 못했다.

### 3.

한국은 ILO에 가입한 이래 거의 30년간 ILO 기본협약 비준에 대비했다고 해도 과언이 아니다. 새로운 것은 비준에 이르는 방식이다. 지금 ILO 제87호와 제98호 협약 비준을 둘러싼 논쟁은 그 새로운 방식이 불러온 공론화의 한 모습이다. 지금까지는 정부가 일방적으로 추진한 사안이었고, 국회가 그 내부에서 처리할 수도 있는 쟁점이다. 지금까지 그렇게 진행되어 왔다. 관련 당사자들은 찬성하거나 반대하는 것만 할 수 있었다. 그래서 “노사관계제도·관행 개선위원회”가 ILO 제87호 협약과 제98호 협약 비준을 의제로 다룬 것은 낯설고 불편하지만, 장기적으로 시도할 가치가 있는 새로운 실험이다. 앞으로 한국 사회가 답을 찾아야 하는 여러 질문들이 있다. 이 실험은 그 질문에 대한 답을 찾아보려는 시도의 일부이다. 노·사·정 대표의 사회적 역할과 책임은 필요한가? 그것은 어떻게 가능한가? 노동단체와 경영단체, 그리고 정부 대표가 참여하는 노동정책 형성은 가능한가?

## | ILO 기본협약 비준 |

# ILO 기본협약 비준을 위한 공익위원 합의안 도출

### 노사관계제도관행개선위, 단결권 논의 1차 마무리 1월말까지 단체교섭·쟁의행위 관련 논의 후 포괄적 합의 시도

김미영 전문위원

경제사회노동위원회(위원장 문성현)에서 운영 중인 노사관계제도·관행개선위원회(위원장 박수근 한양대 법전원 교수; 이하 '위원회')는 11월 17일 제12차 전체회의에서 ILO 기본협약을 비준하기 위한 최소한의 입법사항으로서 단결권에 관한 논의를 마무리 짓고, 공익위원안('ILO 기본협약 비준을 위한 노사관계제도 개선에 관한 공익위원 의견')을 경제사회노동위 운영위원회(부대표급 회의, 본위원회에 상정할 의안 검토)에 제출하기로 결정했다.

위원회는 지난 7.20. 출범 이래 12차례의 전체회의와 간사단회의(3회) 및 공익위원회의(6회) 등 ILO 기본협약을 비준하기 위한 논의를 심도 있게 진행했다. 이 과정에서 위원장을 포함한 8인의 공익위원은 3회에 걸쳐 합의 도출을 위한 초안을 전체회의에 제출하였으나, 합의에 이르지 못한 바 있다.

공익위원 초안에는 ILO 기본협약 비준에 필요한 단결권과 관련한 노사관계 일반원칙이 담겼는데, 경영계는 단결권뿐 아니라 단체교섭 및 쟁의행위 사항까지 논의할 것을 주장하였고, 노동계는 ILO 기본협약 비준과 관련된 단결권 사항으로 논의를 한정해야 한다는 입장을 고수하면서 평행선을 달렸다.

특히 2차 합의시도의 무산 후, 공익위원은 ILO기본협약 비준과 직접 연결되지 않으나 경영계가 요구하던 단체협약과 쟁의행위에 관한 제도개선사항 중 일부를 포함시킨 '초안'을 경영계에 제시하면서 합의 가능성을 타진하였으나 성사되지 못했다.

위원회는 가급적 이른 시일 안(늦어도 내년 1월 말까지)에 단체교섭 및 쟁의행위에 대해 경제사회노동위에서 추가로 논의한 후 ILO 기본협약 비준을 위한 포괄적인 사회적 합의를 재차 추진키로 노사정은 합의했다.

공익위원 의견의 주요 내용은 다음과 같다.

1. 정부와 국회는 ILO 기본협약 가운데 결사의 자유(ILO 기본협약 제87호) 및 단결권과 단체교섭에 관한 협약(ILO 기본협약 제98호)의 비준을 위한 법 개정을 조속히 추진할 것
2. ILO 기본협약에 따른 단결권 보장을 위하여 다음과 같은 입법조치가 필요함
  - (1) 노동조합 가입과 활동 제한의 근거가 되어 온 조항 개정 (☞ ILO 제87호 협약 제2조에 상충하는 노조법 제2조 제4호 라목 개정)
  - (2) 노동조합 임원 자격 제한 등 노동조합의 자율적 운영을 제약하는 근거가 되어 온 조항 개정 (☞ ILO 제87호 협약 제3조 제1항 및 제2항에 상충하는 노조법 제23조 제1항과 제17조 정비)
  - (3) 공무원과 교원의 노동조합 가입과 설립, 운영이 자율적으로 이루어질 수 있도록 보장 (☞ ILO 제87호 협약 제2조와 상충하는 공무원노조법 제6조 및 교원노조법 제2조 개정)
  - (4) 노동조합 설립신고 제도 정비 (☞ ILO 제87호 협약 제3조 및 제4조에 부합하지 않는 방식으로 운영될 소지가 있는 노조법 제10조와 제12조를 본래의 취지에 맞게 정비하고 시행령 제9조 제2항을 삭제)
  - (5) 노조전임자 임금지급 및 근로시간면제제도에 대한 기존의 규정을 노사자치와 노동조합의 자주성을 증진하는 방향으로 개정 (☞ ILO 제87호 협약 제3조와 상충될 수 있는 노조법

제24조 제2항 및 제5항과 제92조 제1호 개정. 그에 상응하는 노조법 제81조 제4호 관련 부분 정비)

3. 특수형태근로종사자의 노동권을 ILO 기본협약 87호 결사의 자유 원칙에 부합하게 보호하는 방안을 모색할 것
4. 2019년 1월말까지 단결권에 관한 사항 등을 포함한 포괄적인 노사합의를 계속 전개할 것

위원회의 지속적인 합의 도출 노력에도 불구하고, 최종합의에 이르지 못했지만 공익위원안의 도출은 다음과 같은 중요한 의의가 있다.

첫째, ILO기본협약 비준과 이를 위한 지속적인 논의의 필요성에 대한 사회적 주체들 사이의 공감대를 확인한 점

둘째, ILO기본협약 비준에 필요한 최소한의 입법사항을 확인함으로써 향후 제도개선 의 대상을 명확히 한 점

셋째, 노사가 추천한 인사를 포함한 공익위원 전원이 세 차례의 합의문을 만장일치로 도출하면서, ILO 기본협약 비준에 대한 전문가들 사이의 폭넓은 공감대를 형성한 점

넷째, ILO 기본협약과 관련한 단결권 사항 뿐 아니라, 단체교섭 및 쟁의행위 등 노사관계 제도개혁 사항에 대해서도 추가로 논의하기로 노사정이 합의한 점

다섯째, 1월말을 시한으로 ILO 기본협약 비준을 위해 논의를 전개한 후 포괄적인 사회적 합의를 추진하기로 노사정이 합의한 점이다.

박수근 위원장은 “공익위원 합의안 도출과 노사정 주체들 간에 이루어졌던 진지한 사회적



대화가 향후 ILO 기본협약 비준을 위한 입법논의와 대국민 공론화에 기여하길 바란다”며, “위원회에서는 후속논의를 거쳐 최종합의에 이르도록 최선을 다하겠다”고 말했다.

## 붙임

## ILO 기본협약 비준을 위한 노사관계제도 개선에 관한 공익위원 의견

공익위원 일동은, 국제노동기구(이하 'ILO') 결사의 자유에 관한 제87호 협약 및 제98호 협약을 비롯한 ILO 기본협약 비준이 헌법상 노동기본권의 실현, 노사관계의 자율성에 바탕을 둔 노사 간의 대등성과 공정성 확보, 이를 통한 소득격차 해소와 보편적 수준의 노동인권 보장, 나아가 상생적인 노사관계에 기반 한 국가 경쟁력 강화 및 국제무역관계에서 협상력의 제고를 위하여 필요불가결하며, 그 비준이 우리나라의 전반적인 노사관계제도와 관행을 보다 합리적으로 개선하기 위한 전환점이 되기를 기대하면서, 노사정은 상호 신뢰와 존중의 정신 하에서 해당 협약의 비준과 이행에 필요한 사항에 대해 성실한 자세로 협의에 임하여 신속하게 합의하고, 국회는 그 내용을 관련 법 개정애 적극적으로 반영할 것으로 신뢰하면서, 노사정 협의과정과 국회 입법과정에서 최소한 아래의 내용이 포함되어야 한다는 점에 의견을 같이 한다.

- 아래 -

1. 정부와 국회는 ILO 제87호 협약 및 제98호 협약 비준을 위한 법개정을 조속한 시간 내에 추진하여야 한다.
2. 단결권에 관한 현행 법제도를 ILO 제87호 협약 및 제98호 협약에 부합하는 내용으로 개정하기 위하여 다음과 같은 내용의 입법조치가 필요하다.
  - (1) 노동조합 설립 및 가입 자격
    - 노동조합의 가입자격을 제한하고 있는 것으로 해석될 수 있는 「노동조합및노동관계조정법」(이하 '노조법') 제2조 제4호 라목은 ILO 제87호 협약 제2조에 상충될 여지가 있는 점을 고려, 해고자 및 실업자 등 근로자의 노동조합 가입이나 활동을 제한하지 않는 내용으로 개정되어야 한다.

- 국제노동기준에 따라 비종업원인 조합원의 기업 내 조합활동이 기업의 효율적인 운영을 저해하지 않도록 하는 방안 등이 모색되어야 한다.

## (2) 노동조합 임원 자격과 조합활동

- 노동조합의 임원은 그 조합원 중에서 선출되어야 한다고 규정한 노조법 제23조 제1항은 ILO 제87호 협약 제3조 제1항 및 제2항과 상충될 여지가 있는 점을 고려, 협약 내용에 부합하는 내용으로 개정되어야 한다. 이와 함께 대의원과 관련한 노조법 제17조를 정비하여야 한다.
- 이 경우 기업별 노동조합이 다수를 차지하는 우리나라의 현실에서 기업별 노동조합 임원이 수행하는 역할과 중요성을 고려하여, 기업별 노동조합에 한하여 노동조합 임원이나 대의원의 자격을 종업원인 조합원으로 한정할 필요가 있다.

## (3) 공무원의 노동조합 가입

- 공무원노조의 가입범위를 직급에 따라 일률적으로 제한하고 직무에 따라 광범위하게 제한하고 있는 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 ‘공무원노조법’) 제6조는 제87호 협약 제2조와 상충될 여지가 있는 점을 고려하되, 아래의 사항을 감안하여 적절한 수준으로 보장하여야 한다.
- 구체적인 가입범위는 공무원의 신분을 보장하는 공무원관계법 및 단체협약체결권을 보장하는 공무원노조법의 전체적인 체제 및 내용, 담당 직무의 내용과 성질, 특히 다양한 범주의 공무원이 경찰과 유사한 기능을 수행하고 있는 특수성을 충분히 고려하여 직무에 따라 결정되어야 한다는 점을 전제로 하여,
  - 일반직, 별정직 공무원에 대한 직급 제한을 삭제한다.
  - 노조가입이 허용되는 특정직 공무원에 소방공무원을 포함한다.
  - ①업무분장·배치·인사평정 등 다른 공무원의 중요한 근무조건에 대하여 결정하거

나 감독할 권한을 가지거나 정책결정권한을 가지는 공무원, ②다른 공무원의 업무를 총괄하면서 지휘·감독권을 행사하는 공무원, ③업무의 주된 내용이 조합원의 지위를 가지고 수행하기에 적절하지 아니하다고 인정되는 업무에 종사하는 공무원, ④교정·수사 등 공공의 안녕과 국가안전보장에 관한 업무에 종사하는 공무원은 노조가입대상에서 제외한다.

- 이상의 입법조치에 상응하여 「공무원직장협의회 설립·운영에 관한 법률」의 개정이 이루어져야 한다.

- 공무원으로 임용되어 근무하다가 퇴직한 자의 조합원 자격은 제87호 협약 제2조에 따라 노동조합이 자율적으로 결정할 수 있도록 하여야 한다.

#### (4) 교원의 노동조합 가입

- 교원노조에 가입할 수 있는 교원을 「초·중등교육법」에서 규정하고 있는 교원에 한정하고 있는 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제2조는 제87호 협약 제2조와 상충될 여지가 있는 점과 헌법재판소의 헌법불합치 결정을 고려, 「고등교육법」에서 규정하고 있는 교원도 노동조합을 설립·가입할 수 있도록 개정하여야 한다.

- 교원으로 임용되어 근무하다가 퇴직한 자의 조합원 자격은 제87호 협약 제2조에 따라 노동조합이 자율적으로 결정할 수 있도록 하여야 한다.

#### (5) 노동조합설립신고제도

- 노동조합설립신고제도에 관한 노조법 제10조 및 제12조와 그 운영 실태가 근로자의 자유로운 노동조합 설립과 가입을 규정한 노조법 제5조의 취지와 ILO 제87호 협약 제3조 및 제4조의 내용에 부합하지 않는 방식으로 운영될 여지가 있는 점을 고려, 노동조합설립신고제도가 노동조합의 자주성과 민주성을 확보한다는 본래의 취지를 법제도와 실태 양자에서 구현하면서 운용될 수 있도록 정비되어야 한다.



- 행정관청의 일방적 판단에 의해 노동조합의 지위 자체를 사실상 부정하는 기능을 하는 노조법 시행령 제9조 제2항은 제87호 협약 제4조에 상충될 여지가 있기 때문에 삭제되어야 한다.

(6) 노조전임자에 대한 급여지급금지 및 근로시간면제제도

- 노조전임자에 대한 급여 지급과 이를 요구하는 쟁의행위를 금지하고 있는 노조법 제24조 제2항 및 제5항과 제92조 제1호는 ILO 제87호 협약 제3조와 상충될 여지가 있는 점을 고려, 삭제하는 방향으로 개정되어야 한다. 이에 상응하여 노조법 제81조 제4호의 관련 내용을 정비하여야 한다.
- 조합활동에 대한 급여지급 문제를 ILO 제98호 협약 제2조, 제3조 및 제4조에 부합하도록 해결하기 위하여 다음과 같이 노조법 개정이 이루어져야 한다.
  - 첫째, 소규모 기업별 노동조합이 다수 존재하는 우리나라의 현실 하에서 근로시간면제제도는 노동조합의 자주성을 제도적으로 확보하면서 동시에 정당한 조합활동을 원활하게 할 수 있도록 하는 긍정적인 기능을 하고 있는 점을 고려, 그 기본적인 틀을 유지하되, 근로시간면제 범위를 중립적이고 독립적인 기관에서 노사가 자율적으로 결정할 수 있는 내용으로 개정하여야 한다.
  - 둘째, 노조전임자에 대한 급여지급 실태가 건설적이고 조화로운 노사관계의 형성과 전개에 저해요인으로 작용하였던 과거의 관행을 되풀이하지 않고, 사용자의 경비원조에 의한 노동조합의 자주성 침해 우려를 최소화하기 위하여, 근로시간면제 한도를 초과하는 내용의 노사합의는 이를 무효로 하도록 개정하여야 한다.

3. 이른바 특수형태근로종사자의 노동권을 결사의 자유 원칙에 부합하도록 보호하기 위한 방안이 모색되어야 한다.

4. 단체교섭 및 쟁의행위에 관한 사항에 대해서는 ILO 제87호 협약 및 제98호 협약의 취지에 부합하면서 합리적이고 대등한 노사관계 형성을 위한 제도개선이 이루어질 수 있도록 사회적 대화를 통해 2019년 1월말까지 2.에서 제시한 단결권에 관한 사항 등을 포함하여 일괄적인 합의를 모색한다는 점에 노사정 사이의 의견 일치가 이루어진 것을 환영하면서, 정부와 국회가 그 성과를 입법에 적극적으로 반영할 것으로 기대한다.

2018.11.20.

노사정대표자회의 노사관계제도·관행개선위원회

공익위원 박수근 (위원장)

김인재 (간사)

이승욱 (간사)

권혁

김성진

김희성

박은정

조용만

## 붙임2

## 공익위원 의견 관련 법조문 참고표

구분	관계규정	법조문
노동조합설립 및 가입 자격	노조법 제2조 제4호 라목	4. "노동조합"이라 함은 . …(중략)… : 라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우. 다만, 해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니 된다. (제87호협약 제2조)
노동조합 임원 자격과 조합활동	노조법 제23조 제 1항	제23조(임원의 선거 등) ① 노동조합의 임원은 그 조합원 중에서 선출되어야 한다. (제87호협약 제3조 제1항 및 제2항)
	노조법 제17조	제17조(대의원회) : ③ 대의원의 임기는 규약으로 정하되 3년을 초과할 수 없다. (제87호협약 제3조 제1항 및 제2항) :
공무원의 노동조합 가입	공무원의노동조합설립 및운영등에관한법률 제6조	제6조(가입 범위) ① 노동조합에 가입할 수 있는 공무원의 범위는 다음 각 호와 같다. 1. 6급 이하의 일반직공무원 및 이에 상당하는 일반직공무원 2. 특정직공무원 중 6급 이하의 일반직공무원에 상당하는 외무행정외교정보관리직 공무원 3. 삭제 4. 6급 이하의 일반직공무원에 상당하는 별정직공무원 5. 삭제 :
교원의 노동조합 가입	교원의노동조합설립및 운영등에관한법률 제2조	제2조(정의) 이 법에서 "교원"이란 「초·중등교육법」 제19조제1항에서 규정하고 있는 교원을 말한다. …(중략) (제87호협약 제2조)

노동조합설립신고제도	노조법 제10조	제10조(설립의 신고) ...
	노조법 제12조	<p>제12조(신고증의 교부)</p> <p>⋮</p> <p>③행정관청은 설립하고자 하는 노동조합이 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 설립신고서를 반려하여야 한다.</p> <p>1. 제2조제4호 각목의 1에 해당하는 경우</p> <p>2. 제2항의 규정에 의하여 보완을 요구하였음에도 불구하고 그 기간내에 보완을 하지 아니하는 경우</p> <p>⋮</p> <p>※시행령 제9조(설립신고서의 보완요구 등)</p> <p>②노동조합이 설립신고증을 교부받은 후 법 제12조 제3항 제2호에 해당하는 설립신고서의 반려사유가 발생한 경우에는 행정관청은 30일의 기간을 정하여 시정을 요구하고 그 기간 내에 이를 이행하지 아니하는 경우에는 당해 노동조합에 대하여 이 법에 의한 노동조합으로 보지 아니함을 통보하여야 한다. (제87호협약 제4조)</p>
노조전임자에 대한 급여지급금지 및 근로시간면제제도	노조법 제24조 제2항 및 5항 제81조 제4호 제92조 제1호	<p>제24조(노동조합의 전임자)</p> <p>⋮</p> <p>②제1항의 규정에 의하여 노동조합의 업무에만 종사하는 자(이하 "전임자"라 한다)는 그 전임기간동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받아서는 아니된다.</p> <p>⋮</p> <p>⑤노동조합은 제2항과 제4항을 위반하는 급여 지급을 요구하고 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니 된다.</p> <p>제81조(부당노동행위)</p> <p>4.근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. ... (중략)</p> <p>제92조(벌칙) 다음 각호의 1에 해당하는 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>1. 제24조 제5항을 위반한 자</p> <p>⋮</p>

## 붙임3

## ILO 협약 제87호 및 제98호 전문

제87호 협약 결사의 자유 및 단결권 보호 협약**제1절 결사의 자유****제1조**

이 협약의 적용을 받는 국제노동기구의 회원국은 다음의 규정을 이행할 것을 약속한다.

**제2조**

근로자 및 사용자는 어떠한 차별도 없이 사전 인가를 받지 않고 스스로 선택하여 단체를 설립하고 그 단체의 규약에 따를 것만을 조건으로 하여 그 단체에 가입할 수 있는 권리를 가진다.

**제3조**

1. 근로자단체 및 사용자단체는 그들의 규약과 규칙을 작성하고, 완전히 자유롭게 대표자를 선출하며, 관리 및 활동을 조직하고, 계획을 수립할 권리를 가진다.
2. 공공기관은 이 권리를 제한하거나 이 권리의 합법적인 행사를 방해하는 어떠한 간섭도 삼가하여야 한다.

**제4조**

근로자단체 및 사용자단체는 행정당국에 의하여 해산되거나 활동이 정지되어서는 안된다.

**제5조**

근로자단체 및 사용자단체는 연합단체와 총연합단체를 설립하고 이에 가입할 권리를 가지며, 이러한 단체, 연합단체 또는 총연합단체는 국제적인 근로자단체 및 사용자단체와 연합할 권리를 갖는다.

### 제6조

이 협약 제2조, 제3조 및 제4조의 규정은 근로자단체 및 사용자단체의 연합단체 및 총연합단체에도 적용된다.

### 제7조

근로자 및 사용자의 단체, 연합단체 및 총연합단체의 법인격 취득은 이 협약 제2조, 제3조 및 제4조 규정의 적용을 제한하는 성질을 가진 조건의 적용을 받아서는 안된다.

### 제8조

1. 이 협약에 규정된 권리를 행사하는데 있어서 근로자 및 사용자 그리고 그 단체는 다른 개인이나 조직된 집단과 마찬가지로 국내법을 존중하여야 한다.
2. 국내법은 이 협약에 규정된 보장사항을 저해하거나 저해할 목적으로 적용되어서는 안된다.

### 제9조

1. 이 협약에 규정된 보장사항을 군대 및 경찰에 적용하여야 하는 범위는 국내법령으로 정하여야 한다.
2. 국제노동기구 헌장 제19조 제8항에 명시된 원칙에 따라, 회원국이 이 협약을 비준하는 것이 군대 또는 경찰의 구성원이 이 협약에서 보장하는 권리를 누릴 수 있도록 하는 기존의 법률, 판정, 관행 또는 단체협약에 영향을 미치는 것으로 간주되어서는 안된다.

### 제10조

이 협약에서 '단체'라는 용어는 근로자 또는 사용자의 이익을 증진·옹호하는 것을 목적으로 하는 모든 근로자단체 또는 사용자단체를 의미한다.

## 제2절 단결권의 보호

### 제11조

이 협약의 적용을 받는 국제노동기구의 회원국은 근로자 및 사용자가 단결권을 자유롭게 행사할 수 있도록 보장하기 위해서 필요하고 적절한 모든 조치를 취할 것을 약속한다.

### 제3절 기타 규정

제12조~제13조[비본토지역의 적용]

### 제4절 최종규정

제14조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 폐기, 회원국에 대한 비준의 통보, 국제연합에 대한 통보, 개정의 심의, 개정협약의 효력, 정보)

### 제98호 협약 단결권 및 단체교섭 협약

제1조

1. 근로자는 고용과 관련된 반노조적 차별행위에 대하여 적절한 보호를 받아야 한다.
2. 이러한 보호는 다음 각호의 행위에 대하여 보다 특별히 적용되어야 한다.
  - (가) 노동조합에 가입하지 않거나 노동조합으로부터 탈퇴할 것을 조건으로 한 근로자 고용행위
  - (나) 노동조합원이라는 이유, 근로시간외 또는 사용자 동의하에 근로시간 내에 노동조합 활동에 참여하였다는 것을 이유로 근로자를 해고하거나 기타 불이익을 초래하는 행위

제2조

1. 근로자단체 및 사용자단체는 그 설립, 운영 및 관리에 있어서 상호간 또는 상대의 대리인이나 구성원의 모든 간섭 행위로부터 충분한 보호를 받아야 한다.
2. 특히, 근로자단체를 사용자 또는 사용자단체의 지배하에 둘 목적으로 사용자 또는 사용자단체에 의하여 지배되는 근로자단체의 설립을 촉진하거나 근로자단체를 재정적 또는 다른 방식으로 지원하기 위한 행위는 이 조가 의미하는 간섭행위로 간주된다.

제3조

필요한 경우에는 상기 조항에서 정한 단결권의 존중을 보장하기 위하여 국내 사정에 적합

한 기관을 설립하여야 한다.

#### 제4조

필요한 경우에는 단체협약으로 고용조건을 규제하기 위하여 사용자 또는 사용자단체와 근로자단체 사이에 자발적 교섭을 위한 메커니즘을 충분히 발전시키고 이용하도록 장려·촉진하기 위하여 국내사정에 적합한 조치를 취하여야 한다.

#### 제5조

1. 이 협약에 규정된 보장사항을 군대 및 경찰에 적용하여야 하는 범위는 국내 법령으로 정하여야 한다.
2. 국제노동기구 헌장 제19조 제8항에 명시된 원칙에 따라, 회원국이 이 협약을 비준하는 것이 군대 또는 경찰의 구성원이 이 협약에서 보장하는 권리를 누릴 수 있도록 하는 기존의 법률, 판정, 관행 또는 단체협약에 영향을 미치는 것으로 간주되어서는 안된다.

#### 제6조

이 협약은 국가행정에 종사하는 공무원은 다루지 않으며 어떤 방식으로든 그 권리 및 지위에 불리하게 해석되어서도 안된다.

#### 제7조

이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 폐기, 회원국에 대한 비준의 통보, 국제연합에 대한 통보, 개정의 심의, 개정협약의 효력, 정보), 비본토지역의 적용에 관한 선언



---

## | ILO 기본협약 비준 |

# ILO 기본협약 비준 위한 공익위원안 설명회

이세종 전문위원

---

경제사회발전노사정위원회는 12. 5.(수) 16:00, 위원회 대회의실에서 ILO 기본협약 비준을 위한 공익위원안(이하 공익위원안)에 관한 기자단 설명회를 개최했다. 이번 설명회는 지난 11.20. 발표한 공익위원안에 대한 언론의 충실한 이해를 도모하기 위해 마련됐다. 설명회는 노사관계제도·관행개선위원회(이하 노사관계위) 위원장인 박수근 위원장(한양대학교 법학전문대학원 교수)과 공익위원 간사인 이승욱 이화여대 법학전문대학원 교수가 참석했고, 기자단과의 일문일답으로 진행됐다.

### 이승욱 교수

노사관계위의 목적은 ILO의 기본협약 비준을 전제로 국제노동 기준에 부합하는 방식으로 우리나라 법 제도와 관행을 고치는 것이다. 따라서 이번 합의안 논의도 국제노동기준에 부합해야 한다는 것이 전제였다. 국제노동 기준과 우리나라와 법 제도, 관행이 상당히 거리감 있다는 점은 모든 전문가가 동의하는 바다. 발표한 공익위원안의 내용이 지나치게 전문적이고, ILO 기준에 대한 내용이 충실하게 포함되지 못해 오해가 있었던 것 같다. 기자들과 개별적으로 전화를 많이 했는데 전체적으로 명확하게 설명드릴 기회 있었으면 좋겠다는 생각으로 오늘 설명회를 개최했다.



**공익위원 합의안 발표 후, 기사들에서 본의와 다른 오해가 있어  
오늘 설명회 준비했다고 하는 데 대표적으로 의도와 다르게 기사된 부분 어떤 게 있나**

이승욱 교수

우선 대부분 경제신문에서 노동계에 완전히 기울어진 운동장이라며, 노동계에 지나치게 유리한 안이 제시된 것 아니냐는 의견들이 많았다. 하지만 공익위원안은 누구에게 유·불리한 관점으로 접근하지 않았다. 공익위원안이 제시한 기준은 국제노동기준 부합 여부다. 공익위원안이 노동계 편향적이라고 생각하는 것은 국제 노동기준이 노동계 편향적이라고 생각하는 것과 같다. 뒤집어 생각하면 그동안 우리나라 노사관계 법제도와 관행이 사용자측에 편향적으로 기울어졌다는 것을 의미한다. 국제노동기준에 따라 다른 나라에서도 보편적으로 지키는 기준, 뿐만 아니라 FTA에서 약속한 기준, 그 기준대로 하자는 것이다. 다만 우리나라의 특수한 노사관계 현실, 다른 나라와 달리 기업별 노조 중심으로 노사관계가 형성된 점, 이런 여러 가지 상황을 고려한 부분은 있다.

### 박수근 교수

덧붙이자면, 소방공무원의 단결권 보장에 있어서 노조가입이 가능하다는 점을 얘기한 것인데, 파업도 할 수 있다고 보도됐다. 공익위원안은 공무원이 파업할 수 있다고 한 것이 아니다.

### 이승욱 교수

기사에 따르면 ‘불이 나면 불은 누가 끄냐’ 이런 내용이 있었다. 소방관 단결권 보장의 의미는 전문가 입장에서는 노조 설립을 허용해야 한다는 원론적 이야기로 자연스럽게 받아들여진다. 하지만 기자들은 파업까지 할 수 있는 것으로 해석했다. 우리나라 공무원 노조법 보면 공무원은 일체의 파업을 비롯한 쟁의행위가 금지돼있다. 노조를 허용하더라도 파업이나 쟁의행위는 당연히 할 수 없다. 이 말씀을 상세히 안 드려서 그런 오해가 생긴 것 같다.

저는 공익위원 간사로서 우리나라가 자리하고 있는 국제사회의 위상과 의미에 대해서 충분히 고려를 해야 했다. 보도는 안 났지만 공익위원안에 보면 우리나라가 각종 FTA 체결을 하고 있고, 체결한 FTA가 16개다. 그 중 9개 FTA에서 사실상 ILO의 8개 기본협약 노동기준으로 FTA에 포함시키고 있다. 한-EU는 이명박 정부 때 협상을 시작해서 '10년에 체결하고 '15년에 발효됐다.

한-EU FTA 보면 명시적으로 EU와 한국에 대해 기본 협약 8개 비준 의무를 규정하고 있다. 그런 합의를 이명박 정부 때 이미 한 상황이다.

그런데 문제는 서명 당시에 EU 28개국은 8개 전부 비준 했는데, 우리나라는 4개만 비준한 상태였고, 전부 비준할 것을 요구했다. 문제는 '10년 정식 서명되고 '15년 전면 발효됐는데, EU 쪽에서 정식 서명된 지 8년이 경과됐는데도 불구하고 한국이 비준 약속을 위반하고 있다는 압력이 최근 들어 굉장히 강력하다.

대표적으로 '17년 5월18일 EU의회에서 우리나라 협약 비준에 대해 일종의 비난 결의를 공식채택 했고, 올해 10월18일 EU통상담당집행위원이 우리나라 통상교섭본부장과 면담해 FTA 위반에 항의하고, 한-EU FTA 분쟁해결 절차 개시를 정식으로 검토하고 있다는 말을 했다. 10월29일에는 한국주재 EU대사가 고용부 장관을 면담해 구체적인 핵심협약 비준과 국

회 일정을 제시해달라고 요구했다.

이런 상황을 고려하면 핵심협약을 미비준 상태로 지속 방치하는 문제다. 단순히 문재인 정부의 공약 이행의 여부를 떠나, 대외 수출로 먹고사는 우리나라 입장에서는 FTA 위반으로 인해 상당히 중대한 상황으로 접어들 수 있단 점을 고려했다.

### **공익위원안 발표 이후 어떤 논의? 경영계 요구 관련 논의는 시작됐나?**

박수근 교수

단체교섭과 쟁의행위에 관해 노동계, 경영계 요구 사항 다 받았다. 다만, 제출한 의제 중에 5~6개 정도를 추려, 12월 중순부터 본격적으로 논의하고, 내년 1월 정도에 가시적인 성과를 내려고 하고 있다.

경영계 요구는 단협 유효기간 확대, 부당노동행위 형사처벌 제외, 직장 내 점거파업 불허, 대체근로 전면허용 등이다. 노동계 주장은 교섭창구 단일화 개선, 단협 확대적용, 쟁의 행위 목적 확대 등이다.

### **경영계 요구사항도 ILO 기준에 있는 것인가? 그리고 같이 처리할 필요 있나? 아니면 협상용?**

박수근 교수

경영계가 요구하는 의제들은 대부분 ILO 기준에서 명시하고 있는 것은 아니다. 균형적 논의를 요구하는 국회 상황을 감안하여 단체협약과 쟁의행위 관련 의제를 조금 앞당겨 추진하는 것으로 알아 달라.

### 이승욱 교수

경영계 요구 사항은 국제노동기준에서는 명시적으로 제시를 하고 있는 것은 아니다. 경영계의 요구사항은 법 개정 기회에 평소 경영계 판단하기에 불합리하다고 판단하는 요소를 추가시켜 함께 추진하자는 취지로 생각된다. 다만 테크니컬하게 그걸 여러 번 나눠 입법할 수 없으니, 같이 논의해 일괄타결 하자는데 노사정이 합의를 한 것이다.

## 비종업원 해고자가 노조 가입 시 어떤 일이 발생하나

### 이승욱 교수

첫번째로 ILO 기준부터 말씀드리면 해고자든 실업자든 조합원을 누구로 가입할 수 있다. 노조 가입은 국가가 법으로 제한하는 것이 아니고 노조가 알아서 하는 것이다. 해고자와 실업자 노조 가입도 노조가 결정한다. 국가가 개입해서 하라마라 하는 것은 안 된다. 예컨대 현대차 지부에서 받겠다면 받는 것이고, 못 받겠다고 정하면 못 받는다.

해고자 노조 가입 허용 시에 현실적으로 혼란을 초래할 것이란 것은 경영계가 우려하는 지점이다. 우리나라와 유사한 일본 사례를 봐도 노사관계에 큰 혼란은 일어나지 않고 있다. 1964년부터 허용했는데도 해고자 실직자의 기업별 노조 가입 시 실익이 노조 측에도 없고 해고자나 퇴직자 입장에서도 실익 없는 경우 대부분이어서 가입을 하지 않는다고 분석되고 있다. 단기적으로 조합장에서 해직된 자가 가입해 일시적 혼란을 있을 지라도 장기적으로 보면 그렇지 않을 것이다.

또 다른 경영계의 우려는 해고자나 퇴직자가 노조 가입 시 그들이 과격한 노조 활동으로 기업질서를 해칠까 하는 데 따른 우려다. 그 부분에 대해서 공익위원들의 제안은 전적으로 국제노동기준에 따랐다. ILO 135호 협약에 따르면 노조의 활동은 종업원이든 비종업원이든 관계없이 기업 내 활동 시에 ‘기업의 효율적 사업운동을 저해하지 않는 방법으로 해야한다’는 것이 명시돼있다.

해고자와 복직자가 기업 내 조합 활동 시 맘대로 회사 사업장을 사용자 뜻 반해서 사용하

는 것 자체가 국제노동기구 협약의 위반이다. 공익위원안에 따라 법안 만들 때 기업 외부자, 내부 조합원이라도 기업 효율적 운영과 충돌한다면 이를 방지하기 위한 합리적 보완장치 예컨대 회사 출입 시 사측에 사전통보를 하고 사용자라 허락하는 등의 보완장치를 마련하는 방향으로 입법이 되어 할 것이다.

### **기존 노조 가입한 게 아니라, 해고자나 실업자, 제3자로 뭉친 노조로 가입해 회사에 교섭을 요구할 수 있다**

이승욱 교수

청년 실업자, 구직자로 구성해 노조 만들어 현대차에 단체교섭 요구한다면 현대차 입장에서는 당연히 현행 법에서는 합법적으로 거부해도 무방하다. 노조 만들었다고 현대차가 교섭에 응할 의무 발생하는 것은 아니다.

다만, 예컨대, 현대차 퇴직자로 구성된 노조가 만들어져 퇴직과 관련 여러 가지 퇴직금 정산이라든지 퇴직 상황에서 미해결된 문제에 대해 현대차 퇴직자 노조가 현대차에 대해 미해결된 부분 교섭 요구하면 그 경우엔 교섭 응할 의무가 있다는 일본의 법원 판례가 있다. 설령 그런 상황이더라도 현대차가 당연히 교섭에 응할 의무가 있다고 단언하기는 어렵다.

우리 판례에 따르면 퇴직자와 현대차, 또는 해고자와 현대차 구직자 현대차 사이에는 고용관계가 없어 단체교섭은 단체협약으로 정할 수 있는 사항에 대해 요구할 수 있고 근로조건 결정을 위해 할 수 있다. 퇴직자 구직자 요구는 채용 조건을 요구하는 경우가 많아 근로조건과는 무관해. 현재 판례 따르면 단체교섭 거부해도 특별한 법적인 문제는 발생 않는 것으로 본다

**해직자 퇴직자가 실익이 없어 노조 가입을 안 한다고 하지만  
전교조는 법외노조 됐다는데, 노조가 나가지 않고 있다.**

이승욱 교수

전교조의 경우는 조합원 수가 4~5만 명인데 그 중 문제는 8명~9명이 해고자라고 하여 '노조아님' 통보가 된 것이다. 4~5만 명 중 1명만 가입해도 노동조합 권리를 박탈하는 건 누가 봐도 합리적인 상황은 아니다. 8명~9명의 해직자의 노조가입을 허용하더라도 큰 문제가 발생하지 않을 것으로 본다.

**전임자 임금지급 금지에 대한 보완책으로 타임오프 제도가  
나온 것으로 이해되는 데 노사가 범위를 자율적으로 결정하라는 공익위원안이  
ILO 협약에 명시적으로 나와 있지 않다는 지적도 있다**

이승욱 교수

87호 조항은 3가지 추상적인 조항이다. 노조 설립과 가입에 국가 개입 없이 노동자가 자유롭게 결정하라, 두번째는 노조 활동을 노조가 자유롭게 조직하라, 마지막으로 노조를 설립하거나 해산할 때, 국가가 개입해선 안 된다는 것이다. 구체적인 기준은 ILO 안에 '전문가위원회'와 '결사의자유위원회'가 한다. 각 제소된 사안을 검토하고 결정하는 일종의 국제법원으로, 그간 판례로 형성해 온 법리가 70년 동안 쌓여있다. 그 법리를 일반적으로 ILO 국제 기준이라고 한다. 87호 정신에 비춰보면 전임자 급여 지급은 안되고, 위반하면 처벌한다는 노조법 규정도 87호 협약 위반이라는 데 의문이 없다. 그래서 이런 협약이 상충되는 상황을 해소해야 하는 데 공익위원안에서는 전임자에 대한 급여지급을 법으로 금지하는 조항은 빼고, 처벌도 원칙적으로 빼자는 것이다.

다만, 과거로 돌아갈 것 우려해 타임오프 제도는 지금까지 상당한 실효성을 거두고 있는 상황임을 감안해 유지하되, 근로시간 면제한도를 정하는 기구를 국가로부터 독립시켜, 노사가 자율적으로 타임오프 면제한도를 정할 수 있도록 바꾸면 ILO 요구사항 충족하면서 우리나라의 특수한 문제 해결할 수 있는 절충안이라고 판단한 거다.

## 마무리 말씀

### 박수근 위원장

노사관계위 1년의 활동기간 동안 위원들간 시각 차가 있지만 우리나라 노사관계 현장 잘 못되는 것이 법을 너무 좁게 만들거나 해석해 불법과 잘못된 관행이 만연되고 있다.

이번 기회에 국제기준에 맞게 법도 고치고 관행도 바뀌, 불법을 막고자 한다. 너무 한편의 시선으로만 보지 말기를 바란다.

### 이승욱 교수

87호의 정식제목은 단결권에 관한 협약 아니고, 결사의 자유에 관한 협약이다. 결사의 자유는 노동3권과 관계없이 민주주의 국가에서의 자유권으로 누구나 누릴 수 있는 것이다.

우리나라 현행법을 개정하고, ILO 87호 협약 비준한다는 것은 노조에 관해 특별하게 우대를 하는 것이 아니라 노조 아닌 다른 단체, 일반 결사체와 똑같이 노조를 취급하라는 것이 ILO의 요구사항이다. 그래서 우리가 하는 것은 단결권이라기 보다는 시민권, 자유권의 하나로 결사의 자유를 정상화 시키는 것으로 이해해 주기 바란다.



| ILO 기본협약 비준 |

# 균형 잡힌 법제도 만들겠다

## 노사관계제도·관행개선위원회 박수근 위원장 인터뷰

박석모 <참여와혁신> 기획이사

이세종 전문위원

ILO 기본협약을 비준하기 위해서는 국내법을 ILO 기본협약의 취지와 내용에 맞게 정비해야 한다. 이와 관련한 논의를 지난 7월 20일 출범한 노사관계제도·관행개선위원회에서 진행하고 있다. 지난 11월 20일, 노사관계제도·관행개선위원회는 ‘ILO 기본협약 비준을 위한 노사관계제도 개선에 관한 공약위원 의견’(이하 공약위원안)을 발표했다. 그동안의 논의 끝에 나온 첫 번째 결과물이다. 그동안의 경과와 내용에 대한 노사관계제도·관행개선위원회 박수근 위원장의 이야기를 지면으로 소개한다.



## 미흡한 법제도를 ILO 협약에 맞게 개정하는 것

- 노사관계제도관행개선위원회가 출범한 이후 5달 가까이 되고 있습니다. 그동안의 소회를 듣고 싶습니다.

“노사관계제도·관행개선위원회가 7월에 출범했는데, 시급하게 논의해야 할 문제가 ILO 기본협약을 비준하기 위한 노조법이라든지 관행을 개선하는 문제였습니다. 이 문제에 대해서는 노사 간의 입장 차이도 있지만, 공익위원들 간에도 이견이 있었습니다. 큰 방향에서는 협약을 비준해야 하고 노조법 개정이 필요하다는 데에 이견이 없는데, 법이다 보니까 구체적으로 어떤 내용을 고쳐야 할지에 대해서는 이견이 많았습니다.

수차례 회의를 통해 단결권에 관해서는 공익위원들 간의 이견이 좁혀졌습니다. 노사가 합의했다면 더 큰 의미가 있었겠지만, 노사합의에는 이르지 못했고 최종적으로 공익위원안의 형태로 제출하게 되었습니다. 앞으로 단체교섭과 쟁의행위에 관한 논의가 남아있는데, 공익위원들이나 노사 위원들이 고생을 많이 하고 있는 만큼 단체교섭과 쟁의행위에 관해서도 성과가 도출될 수 있을 것으로 기대합니다.”

- 공익위원안에 담긴 내용은 무엇이고 그게 어떤 의미를 갖는지 설명해주십시오.

“노동조합 설립이나 가입에 관한 우리나라 법·제도가 ILO 기본협약 중 단결권 관련 협약에 미치지 못하는 부분이 있었고, 공무원과 교원의 단결권에 관해서도 미흡한 부분이 있어서 개정할 필요가 있었습니다. 노사 간에 굉장히 큰 입장 차이가 있는 내용인데, 이번에 ILO 협약에 맞춰 그 부분을 개정한다는 점을 분명히 한 게 가장 핵심적인 내용이 아닐까 싶습니다.

법 개정 관련 문제이기 때문에 결국 국회에서 논의되어야 하는데, 국회는 경사노위에서 합의하여 가지고 오면 개정해준다고 합니다. 노사합의는 안 났지만 공익위원들의 합의로 공익위원안을 제출했습니다. 우리나라의 수준에 걸맞게 ILO 협약 비준이 시급하고 이를 위한 법 개정이 필요한 만큼, 국회에 법 개정을 요구할 수 있는 근거가 되지 않을까 생각합니다.”

## – 합의안을 도출하기까지 고민이 많았거나 어려웠던 부분은 무엇이었습니까?

“앞서 말씀드린 대로 ILO 협약 비준이 필요하고 그러기 위해서는 노조법 등 관련법을 개정해야 한다는 기본 방향과 취지에 대해서는 공익위원들 간에 큰 이견이 없었지만, 구체적으로 어떤 내용을 고쳐야 할지에 대해서는 이견이 많고 차이를 좁히기가 어려웠습니다. 여러 차례 회의를 하는 동안 단결권에 관해서 국제기준에 맞게 확대하면, 단체교섭이나 쟁의행위에 관해서도 국제기준에 맞게 법과 제도를 고쳐야 한다는 데에 공감대가 형성됐기 때문에 공익위원들 간의 이견이 많이 좁혀졌습니다. 논의과정에서 다수의견이라고 해서 일방적으로 밀어붙이지 않고 소수의견도 충분히 고려한다는 신뢰가 형성됐기 때문에 공익위원안이 성립될 수 있었습니다. 그러기 위해서는 양보와 설득이 필요했습니다.”

## 전체적으로 균형 잡힌 것인지 판단해 달라

– 공익위원안에 대해서 우려의 목소리도 있는데, 이들이 오해하고 있는 부분이 있다면 어떤 부분인지 해명이 필요할 것 같습니다.

“공익위원안에 대해서 우려의 목소리가 있다는 것은 잘 알고 있습니다. 예컨대 해고자, 실업자의 노동조합 가입과 활동에 대해서 우려를 많이 하는 것 같은데요, 일면 이해되는 부분도 있지만 그건 우려가 너무 확대되었다고 봅니다. 개별 기업이나 사업장에서는 해고자나 실업자가 차지하는 비중이 크지 않습니다. 경영계는 해고자 가입을 허용하면 노동조합 활동을 과격하게 끌고 갈 거라고 우려하는데, 해고자의 활동이 합리적이지 않다면 일반 조합원들의 의사를 거스르는 것이기 때문에 무조건 과격하게만 활동할 수는 없을 것입니다.

해고되어 어려움을 겪던 KTX 승무원들이 이번 정권 들어서 복직되었다고 합니다. 그런 부분은 우리나라 노사관계의 아픈 역사이기도 한데, 노동조합 활동을 하다가 억울하게 혹은 부당하게 해고된 이들의 노동조합 활동을 허용하는 것은 노동법의 입장에서도, 국제기준에도 맞습니다.

전교조에 관련된 부분은 법리와 국민 여론의 차이라고 봅니다. 법리적으로는 전교조의 입장이 맞습니다. 그러나 국민 여론을 보면 고용안정을 보장받는 교사들이 노동조합 활동을 하

는 것에 대해서 불만이 많습니다. 그렇다 하더라도 ILO 협약 비준을 위해서는 필요한 최소한의 부분이기 때문에 법 개정이 필요합니다. 다만 전교조가 합법화 되더라도 국민 여론을 귀담아 들어서 앞으로의 활동에 참고해야 할 부분이 많다고 봅니다.

전교조는 정부가 직권으로 노조 아님 통보를 철회하라고 요구하고 있는데, 이에 대해서는 입장이 나뉠 거라고 봅니다. 정부가 노조 아님 통보를 했기 때문에 철회하면 된다는 입장이 있는 반면, 철회하는 것은 정부의 행정권을 아예 무시하는 것이기 때문에 정부로서는 부담스러울 수밖에 없다는 입장이 대립하고 있습니다. 거기에 대법원 판결도 있었고 지금 진행 중인 사건도 있기 때문에 정부는 법 개정을 통하는 것이 낫다고 보는 것 같습니다.

경영계나 야당은 너무 노동계를 편드는 것 아니냐고 하는데, 그건 ILO 협약 비준을 위한 단결권 보장을 오해해서 그렇다고 봅니다. 노동조합을 결성하고 가입하는 것은 자유롭게 보장되어야 하기 때문에 이 부분과 관련하여 경영계를 배려할 입장은 없는 겁니다. 당연히 노동계를 위해서 비준이 되고 법이 고쳐져야 하는데, 지금까지 정부와 구 노사정위원회가 너무 소극적이었기 때문에 기울어진 운동장을 정상화하는 과정인 것입니다.

다만 경영계나 야당은 단결권을 국제규범에 맞게 보장하면 단체교섭과 쟁의행위도 그에 맞추어야 하는데 이에 못 미치는 것이 아닌가라고 우려하는데, 그에 대해서는 이해되는 측면도 있습니다. 그래서 12월부터 진행하는 논의에서는 경영계의 주장이 충분히 이야기되어야 합니다. 단체교섭과 쟁의행위에 관해서는 노동계가 양보해야 할 사안이 많다고 생각합니다.

전체적으로 보면 균형을 맞출 것입니다. 단결권에 관해서는 노동계를 억압했던 부분을 풀어주고, 단체교섭과 쟁의행위에 관해서는 경영계의 불만을 테이블에 올려 논의하고 개정할 것이기 때문에 전체적으로 보면 경영계와 노동계가 어느 한 쪽으로 치우쳤다고 말하기 어려울 거라고 봅니다. 1/3 정도 진행된 내용만 보고 노동계에 치우쳤다고 할 것이 아니라, 2라운드, 3라운드까지 함께 보면서 잘못된 부분을 정상화하는 과정이라고 이해해야 하지 않을까 싶습니다.”

**- ILO 기본협약 비준과 관련하여 향후 일정과 과제를 설명해 주십시오.**

“노사관계제도·관행개선위원회가 활동하기 이전에도, 단결권 부분에 관한 공익위원안을 제안할 때도 국회에 확인했습니다. 국회에서는 ILO 협약 비준과 노조법 개정이 필요한데, 노사간에 균형 있는 내용이 올라와야만 법 개정이 가능할 거라고 이야기하고 있습니다. 공익위원들

에게 그 부분을 충분히 전달했습니다. 따라서 단결권에 관해서는 노동계를 위해 노동조합 가입과 활동 범위를 확대하고, 단체교섭과 쟁의행위에 관해서는 노동계가 관행적으로 잘못 생각하는 부분을 정상화하는 쪽으로 고쳐야겠다는 점을 공익위원들이 충분히 인식하고 있습니다.

원래 노사관계제도·관행개선위원회 활동기간이 1년이기 때문에 2019년 7월까지 하려고 했는데, 2019년 2월 국회가 좋은 기회가 될 것 같습니다. 그 이후에는 총선국면으로 들어간다는 이야기가 있어서 가능하면 중요한 내용은 2019년 1월 말까지 정리해서 노사합의를 도출해 보려고 합니다. 노사합의를 시도하다가 만일 합의되지 않으면 공익위원안을 국회에 일괄적으로 넘기는 것도 고려하고 있습니다.

예를 들어 이번에 공익위원안으로 발표한 단결권에 관련된 내용 외에도, 단체교섭에 관해서 경영계가 주장하는 대로 단체협약 유효기간을 3년으로 연장하는 방안이나 노동계가 주장하는 교섭대표노동조합 제도를 보완하는 방안을 검토할 수 있습니다. 쟁의행위와 관련하여 경영계는 점거파업 금지, 대체근로 허용, 부당노동행위 형사처벌 면제 등을 요구하고 있고 노동계는 쟁의행위에 대한 손배가압류 금지를 요구하고 있습니다. 지금까지는 쟁의행위의 목적을 너무 좁게 해석해왔기 때문에 불법파업이 많았는데, 경영계가 주장하는 파업 관련 제도 개선은 노동계가 주장하는 쟁의행위의 목적 확대와 연결될 것 같습니다. 그런 부분을 폭 넓게 논의해서 내년 1월 말까지 합의안 도출을 시도하고, 안 되면 공익위원안을 합의해서 국회에 일괄적으로 넘기려고 계획하고 있습니다.

이 논의는 어느 한 쪽을 편들어주기 위한 것이 아니라 국제 기준에 맞는 법과 제도를 만들고, 거기에 맞는 관행을 정착시키려는 겁니다. 노사가 많이 도와주시기 바랍니다. 국회도 자기당과 지지층만을 생각하는 것이 아니라 국제 기준에 맞는 법과 제도를 만드는 것인 만큼, 공익위원들의 생각을 한 쪽으로 편향된 것으로 보지 마시고, 전체적으로 보아서 균형이 잡힌 것인지 아닌지를 판단해주시기 바랍니다. 지금은 논란이 있지만 세월이 지나고 나면 노사관계 안정에 기여하는 법과 제도가 되지 않을까 생각합니다.”

## | 국민연금개혁과 노후소득 보장 |

# 연금개혁특위, 어떻게 진행되어 왔나?

송해순 전문위원

국민연금개혁과 노후소득보장특별위원회(약칭, 연금개혁특위)는 제4차 노사정대표자회의(‘18.10.12.)에서 ‘국민연금을 개혁하고 국민의 노후소득을 보장하기 위한 사회적 협의체를 발족한다’고 의결한 후, 3차례 준비위원회를 거쳐 10월 30일 제1차 전체회의를 개최했다.

### 제4차 노사정대표자회의 이후, 준비위원회를 통한 위원 구성 완료

제1차 준비위원회\*(10.12.)에서는 회의체 명칭을 제4차 노사정대표자회의에서 정리한 바와 같이 ‘국민연금개혁과 노후소득보장 특별위원회’로 하고, 연금개혁 특위를 약칭으로 사용하기로 했다. 논의의제는 국민연금개혁 방안(국민연금 노후소득 보장 역할과 지속가능성)과 노후소득보장 강화 방안(기초연금·국민연금·퇴직연금 등 노후소득보장 체계 구축 방안), 기타로 정리했다. 위원구성과 관련하여서는 준비위원회 위원 간 이견이 있어, 차기 준비위원회에서 논의하기로 했다.

제2차 준비위원회(10.16.)와 제3차 준비위원회(10.24.)에서는 위원구성 관련 논의를 진행했다. 가장 이견이 있었던 부분은 미래세대(청년) 참여에 대한 내용이었으며, 최종적으로 노사 각 2인(총4인), 청년 2인, 비사업장가입자 4인(자영업, 여성, 현 수급자, 시민단체), 정부 3인, 공익 3인 등 총 17인으로 위원을 구성하기로 했다.

\* 준비위원회 명단: 장지연 준비위원장, 노동계(정문주 한국노총 정책본부장, 유재길 민주

노총 부위원장), 경영계(김동욱 한국경총 사회정책본부장, 박재근 대한상의 상무이사), 정부(류근혁 보건복지부 연금정책국장, 김왕 고용노동부 근로기준정책관), 사무처(박명준 수석전문위원, 송해순 전문위원)

## 제1차 전체회의, 세대간·계층간 연대 논의의 첫 걸음 연금개혁 특위 공식 발족

세대간·계층간 연대 논의의 첫 걸음인 연금개혁특위는 10월 30일 제1차 전체회의를 개최하고 공식 발족했다. 제1차 회의에서는 특위의 구성·운영(안)을 보고하고, 제4차 국민연금재정계산의 재정전망과 제도개선 방향에 대해 논의했다.

구성·운영(안)과 관련하여서는 특위 구성 기준 법률, 회의 개의 및 의결 원칙, 회의 공개 원칙, 회의록 정리 방식 등에 대한 운영 원칙 사실 확인이 필요하다는 요청이 있었고 차기 회의에서 정리하여 공지하기로 했다.

제4차 국민연금재정계산의 재정전망과 제도개선 방향에 대해 이용하 국민연금연구원 원장은 국민연금 일반현황, 재정전망 결과, 국민연금 제도개선 방향 등에 관해 발제했다. 논의과정에서 지역가입자 징수율을 높이고 납부예외자 비율을 낮추는 방안, 재정계산 지표 차이 보정 방안, 제도발전위원회의 합의된 사항 등에 대해 질의가 이어졌다. 이용하 원장은 지역가입자 및 납부예외자와 관련하여서는 규모는 줄더라도 비율은 유지될 것으로 가정했으며, 지표 차이에 대해서는 추세를 확인하는 정도로 활용하는 것이 바람직하며, 제도발전위원회에서는 논의 시간 부족 및 참여한 입장 차이 등으로 충분한 협의 과정이 없었다고 설명했다.

향후일정 관련하여 전문가를 추천·섭외한 워크숍을 추진하자는 계획에 대해 각 단체 입장이 있는 상태에서 워크숍을 할 필요가 없다는 의견과 위원들간 정보의 양이 존재하므로 워크숍 과정이 필요하다는 의견으로 나누어졌으나, 사전 공감대 형성을 위해 차기 회의는 워크숍으로 진행하기로 했다. 또한 노동계는 11월 정부(안) 제출 등 시한의 촉박성을 고려하여 운영계획 및 기본원칙 등을 우선적으로 집중 논의해야 한다는 의견을 개진하기로 했다.

## 제1차 워크숍, 전문가들이 말하는 국민연금개혁과 노후소득보장의 그림은?

제1차 워크숍(11.6.)에서는 위원들이 추천한 전문가인 김연명 중앙대 사회복지학과 교수, 김혜진 국민연금연구원 부연구위원, 이승용 한국경총 사회정책본부 팀장, 오건호 내가만드는복지국가 운영위원장의 발제를 듣고 논의했다.

김연명 중앙대 사회복지학과 교수는 우리나라 국민연금 실제 가입기간을 고려한 실질소득 대체율은 약 25% 수준으로 사실상 OECD 회원국 중 최하위 수준이라고 평가하며, 1인가구 최소 노후생활비인 104.1만원(국민연금공단(2017), 제6차 국민노후생활보장패널조사 기초분석보고서)을 맞추기 위해, 기초연금 30만원+국민연금 50%(65.4만원)=95.4만원 수준이 되어야 한다고 했다.

김혜진 국민연금연구원 부연구위원은 최근 외국 연금개혁 동향은 적정노후소득보장 강화와 재정적 지속가능성 강화로 구분된다고 했다. 적정노후소득보장 강화 유형으로는 기초생활보장 강화, 사적연금 가입강화, 크레딧 혜택 강화 등을 추진하는 국가들이 있으며, 재정적 지속가능성 강화 유형으로는 연금연동비율 축소, 조기수급 제한, 보험료율 인상 등을 추진하는 국가들이 있다고 설명했다.

이승용 한국경총 사회정책팀장은 국민연금과 노후소득보장 개혁을 추진하는 데 있어, 어려운 경제여건에 따른 국민과 기업부담 가중, 경제여건을 상회하는 사회보험 국민부담, 소득대체율 인상에 따른 사회갈등 우려, 공적연금과 사적연금 간 리스트 분담과 역할 정립, 노동시장 활성화를 통한 연금제도 가입기간 확보, 국민연금 기금운용 수익률 제고 등을 고려하여 추진해야 한다고 말했다.

오건호 내가만드는복지국가 운영위원장은 연금개혁 10가지 질문이라는 발제에서 국민연금 순혜택의 역진성 문제를 제기했다. 즉, 고소득·장기가입자일수록 순혜택이 크며, 노동시장 중심권에 유리한 제도라고 말했다. 또한 보험료율 상향이 동반되지 않으면 세대간 형평성이 악화될 것이라고 우려했다. 따라서 연금에 대한 시야를 국민연금에서 다층체제로 확대해야 하며, 기초연금은 인상하고, 국민연금은 지속가능성에 집중하고, 퇴직연금은 연금화를 추진해야 한



다고 했다.

## 제2차 전체회의, 향후 운영 일정은 어떻게 추진?

제2차 전체회의(11.9.)에서는 향후일정과 관련하여 논의했다. 경제사회노동위원회는 국민연금 및 기초연금 등 공적연금의 노후소득 보장 수준 논의, 각 공적연금의 역할 및 비중, 사각지대 해소 및 저소득층 지원 방안, 퇴직연금 강화 방안을 논의의제 및 순서로 제안했으며, 한국노총은 ‘국민연금의 실질적 급여상향 및 단계적 보험료율 조정 등’ 국민연금종합운영계획 관련하여 가급적 11월 이내 합의문 도출, 국민연금 지급보장 명문화 및 사각지대 해소방안 19년도 3월까지 논의하여 합의문 도출, 국민연금기금운용체계 개편 19년도 3월말부터 위원회 종료 시까지 논의하여 합의문 도출, 19년도부터 기초연금 및 퇴직연금까지 개선방안 논의 등을 제안했다. 청년위원들은 논의 순서와는 무관하게 국민연금 소득대체율과 보험료율(적정 소득대체율, 지속가능한 보험료율), 국민연금 사각지대 해소(출산·육아 크레딧, 군복무 크레딧, 청년·실업 크레딧, 추납 허용 범위 확대), 국민연금 기금 활용(청년 소셜벤처 지원, 공공임대주택, 노인 장기요양), 기초연금 확대 (기초연금 인상, 기초연금 대상자 확대), 퇴직연금 방향성 논의(중간정산 허용 여부, 퇴직연금 기금 관리 문제) 등을 의제로 제안했다. 경영계는 퇴직연금을 포함한 노후소득보장을 전제로 논의해야 하며, 실질소득 및 사각지대 등 중요한 논의는 먼저 하고 민감할 수 있는 의제는 후반에 논의하는 것이 바람직하다고 말했다. 공익위원들은 공적부분의 수준에 대해 우선 합의하고 단계적으로 논의를 추진해야 한다는 의견과 국민연금을 계기로 구성된 위원회이기 때문에 국민연금을 중심에 두고 논의해야 한다는 의견 등을 제시했다.

향후 일정과 별개로 정부종합계획(안)과 관련한 논의도 진행되었다. 공적연금강화국민행동은 특위의 목표가 무엇인지에 대해 고민할 필요가 있는데, 법을 바꾸어야 하는 문제라면 정부와 사회적 대화가 같이 역할을 해야 한다고 말했다. 따라서 정부안이 국회로 간다면, 정부안에 특위 내용을 담아 갈 수 있어야 하다고 주장했다. 또한 대한은퇴자협회도 최소한 특위가 할 수 있는 역할 중 쉬운 것(예, 사각지대 해소, 크레딧 제도 등)부터 정리하여 정부안에 포함시켜야 한다고 말했다. 이에 공익위원들은 정부안에 특위 입장을 담자고 하는 것은 특위 위상에 맞지 않으며, 정부안 제출과 달리 특위는 특위 자체 논의에 집중해야 한다고 했다. 위원장

은 특위는 정부안에 내용을 담기 위해 구성·발족하여 논의하는 것이 아니며, 현실적으로 11월 까지 특위에서 내용을 정리하기 어렵다는 의견을 표명했다.

### 제3차 전체회의, 공적연금 역할 수준에 대한 각 위원들의 의견은?

제3차 전체회의(11.16.)에서는 공적연금의 역할 수준에 대해 논의했다.

한국노총은 공적연금 적정수준 달성을 위해 국민연금을 중심으로 하되 기초연금까지 포괄적으로 고려한 적정수준 구성이 필요하며, 생애주기상 노동시장에서 완전히 이탈하여 노후를 보내야하는 보통의 개인(가족)이 최소한 공적연금을 통해 빈곤하지 않을 정도의 급여수준을 보장받아야 한다고 했다. 이를 위해 국민연금의 명목소득대체율 삭감조치 중단 및 50% 인상 방안 논의, 국민연금법상 국가지급보장 명문화, 국민연금 사각지대 해소, 종합적 노후소득보장 개선 방안 등을 마련해야 한다고 말했다.

민주노총은 국민연금과 관련하여 국가지급보장 명문화, 명목소득대체율 삭감 중단 및 50% 인상, 실질소득대체율을 위해 사각지대 해소 및 가입기간 늘리기, 특수지역연금과의 형평성 제고, 급여제도 개선 등을, 기초연금 관련해서는 연금액 30만원 조기 인상 및 내실화 등을 제안했다.

한국경총은 공적연금 통한 노후소득 강화를 위해 국민연금과 기초연금의 연계 및 역할 분담 중요, 국민연금이 공적연금제도 본연의 역할을 다하기 위해서는 재정안전성 중요, 국민연금과 기초연금 등 공적연금은 국민 노후의 최소보장수준을 담당하고 추가 노후소득은 사적연금이 보완하는 방식을 통해 적정 노후소득과 공적연금 지속가능성을 동시에 확보하는 것이 바람직하다고 말했다.

청년유니온은 공적연금의 개혁 방향으로 국민연금 기금의 지속가능성과 제도의 안정성을 높이기 위한 제도 개편이 필요하며, 미래세대와의 공존을 위한 현 세대의 책임을 직시해야 하며, 청년이 처한 미래 노동시장 변화 속에서 연금 개편이 이루어져야 한다고 말했다. 세부 제

도 개선 방향으로서는 실질 소득대체율을 높이기 위한 제도 개선, 국민연금 역진성 완화와 수지 균형을 위한 제도 개선, 기초연금 강화방안 등을 제안했다.

복지국가청년네트워크는 공적연금이 실질적으로 노후소득을 보장할 수 있을 정도로 적정 수준을 갖추게 하는 게 공적노후소득 보장을 위한 기본 방향이 되어야 하며, 기초연금은 사각 지대 해소와 현대 노인 빈곤 수준을 완화하는 역할을 감당하게 하고 소득비례 연금인 국민연금을 통해 적정 노후소득을 보장하도록 하는 것이 전국민의 노후를 보장하기 위한 방향이 될 수 있다고 말했다. 이를 위해 국민연금 사각지대 해소, 최소 45% 수준에서 급여 삭감 중단, 단기적으로 5% 이내의 보험료율이라도 인상하는 방향 논의 필요성 등을 제안했다.

대한은퇴자협회는 공적연금과 노인일자리 사업의 연계를 통한 노후소득보장 체계 구축을 제안하며, “국민연금(70만원)+기초연금(30만원)+노인일자리(50만원)=노후소득 150만원” 보장이 필요하다고 말했다.

주은선 공익위원은 노후소득보장 적절성 논의를 위해서는 개념적 목표 중심 접근과 국제기구들이 제시한 적절성 기준 등을 참고해야 하는데, 국제기구들이 제시한 기준을 보면 국제노동기구(2012)는 최소 45%의 노령연금 보장, 세계은행(2005)은 퇴직이전 소득의 40%, 유럽연합(1964)은 단독가구 기준 50% 소득대체율 및 배우자가 있는 경우 65% 소득대체율, 경제협력개발기구(2013)는 46% 수준이라고 설명했다.

이에 대해 소상공인연합회는 소득계층별 보험료 부담 가중에 대한 우려가 있다고 했다. 만약 보험료에 대한 부담이 발생하게 되면, 국민연금 가입률 하락 등에도 영향을 미치게 될 것이라고 말했다.

노동계는 의제 논의와 별개로 경제사회노동위원회 본위원회 개최(11.22.)를 염두에 두고 특위 차원에서 기초적이며 공감 가능한 내용을 정리할 필요가 있다고 제안했다. 대한은퇴자협회 역시 국가지급 명문화, 소득대체율 45% 이하 삭감 정지, 사각지대 해소 방안 등은 공통적으로 동의되는 수준으로 보이기 때문에 공통분모는 특위 내용으로 정리하여 본위원회에 보고되어야 한다고 했다. 이에 경영계는 소득대체율 등 참여 주체간 생각이 많이 다른 상황이므로

상당한(충분한) 논의가 있어야 한다는 것이 기본 입장임을 밝혔고, 소상공인연합회는 국민연금에 대한 소상공인(자영업)들의 충분한 의견이 전달되지 못한 상황으로 성급한 합의(정리)는 무리라는 의견을, 청년유니온은 특위에 참여하는 각 입장 및 단체 의견들이 이제야 등장하고 있는 상황인데 특위의 기본 입장을 우선 정하자고 하는 것은 쉽지 않겠다는 의견을 제시했다. 공익위원들 역시 최소한의 동감대 형성도 안되어 있는 상황에서 논의 내용을 정리(합의)하는 것은 맞지 않고, 현실 부분에 대한 충분한 공감대를 가지면서 논의를 진행해나가야 한다고 했다. 위원장은 공통분모를 찾기도 어렵고, 의제에 대한 이견이 있는 상태이므로 논의의제(방향)를 변경하는 것은 적절하지 않다고 밝히고, 기존 계획대로 논의를 추진해가겠다고 했다.

#### 제4차 전체회의, 공적연금과 국민연금의 노후보장 역할은 어떻게?

제4차 전체회의(11.23.)에서는 주은선 공익위원으로부터 공적연금과 국민연금의 노후보장 역할에 대해 듣고 논의했다.

주은선 위원은 노후소득보장의 적절한 역할을 잡기 위해 개념적 목표, 은퇴 이후 필요한 소비, 국제기구 혹은 다른 나라들이 제시한 내용들을 기준으로 삼을 수 있다고 했다. 첫째, 개념적 목표 중심 접근에서는 노후소득보장을 통한 빈곤위험 예방을 목표로 퇴직이후 적절 생활수준 유지와 사회 구성원들이 공유하는 생활수준을 노인 또한 유지해야 한다고 했다. 관련하여 은퇴연령대 집단의 가처분 소득 중 공적이전소득이 차지하는 비율이 OECD는 67.56, 한국은 32.24 수준이라고 지적했다. 둘째, 은퇴 이후 소비·필요(needs)를 기준으로 한 접근으로 국민연금연구원(2016) 자료에서 최소 생활비 103.0만원(개인, 1인 가구), 적정 생활비 145.7만원(개인, 1인 가구)을 제시했던 자료를 제공했다. 셋째, 국제기구들이 제시한 기준을 참고로 한 접근에서는 국제노동기구(1967) 최소 45% 노령연금 보장, 세계은행(2005) 퇴직이전 소득의 40%, 유럽연합(1990) 단독가구 기준 50% 소득대체율 및 수급연령에 배우자가 있는 경우 65% 소득대체율 수준임을 제시했다. 세 가지 접근법을 통해 한국의 적정 공적이전소득액으로 1,308,418원을 도출(2015년 조사자료 근거)했다.

경영계는 현 단계에서 공적연금의 최저선 또는 적정선을 구체적으로 중위수준 몇 %라는 비

율이나 금액 등으로 정하기보다는 방향성 정도로 논의하는 것이 바람직하다는 의견을 개진했다. 청년유니온은 비정규직일수록 소득이 낮고 실질 가입기간이 낮은 것은 사실인 상황에서, 국민연금이 다양한 고용상태의 노동자를 포괄한다고 설명(정규직 가입률 91.8%, 비정규직 가입률 69.2%)하는 것은 무리라고 지적했다. 소상공인연합회는 적정소득보장의 최저기준을 정하기 위해 최저임금을 활용하는 것은 문제라고 지적하며 OECD 국가들처럼 중위소득을 활용하는 것이 더 합리적이라고 했다. 한국여성단체연합은 최저생계비를 기준으로 하게 되면 의식주 정도를 해결하는 수준이 될 것이므로 국민연금은 최저생계비보다는 높은 중위소득 50~60% 정도는 되어야 한다고 했다. 대한은퇴자협회는 국민연금은 소득비례에 따른 노후소득보장이 목표이므로 최저 또는 적정선의 기준은 소득이 되어야 하며, 전 근로자들의 은퇴 전 평균소득 몇 %로 설정할 필요가 있다고 했다. 공적연금강화국민행동은 최저·적정선을 금액으로 맞추어 논의를 진행하게 되면 논의가 어려워질 것이며, A값 기준 몇 % 등과 같이 비율로 논의하는 것이 바람직하다고 말했다. 공익위원은 최소한의 노후소득보장 수준을 정하고 적정소득에 대해 논의하는 게 맞기 때문에, 차기 회의에서는 최저수준에 대한 논의가 필요하다고 제안했다.

## 제5차 전체회의, 노후소득보장의 최저 수준은 어느 정도?

제5차 전체회의(11.30.)에서는 노후소득보장의 최저 수준에 대해 논의했다.

한국여성단체연합은 국민연금 취지에 비추어 보면, 노후생활안정을 위해 소득대체율 및 기초연금 연계에 대한 고민과 적정수준에 대한 합의가 필요하다고 생각하며, 단계적 소득대체율 50%와 보험료율 인상에 동의한다고 했다. 소득재분배를 위해서는 40년 가입기간 기준 재설정 및 흠벌이 평생 직장 가능 남성 기준에 대해 재검토하고 취약계층에 대한 방안 마련과 함께 보험료율 상한선 조정도 불가피하다고 말했다.

한국경총은 적정 노후소득 보장과 관련된 연금개혁은 지속가능한 국민연금제도 구축을 전제로 추진되어야 하기 때문에 노후소득보장 수준은 국가의 재정여력과 국민의 보험료 부담을 함께 고려해 결정해야 한다고 했다. 국민연금과 기초연금 등 공적연금은 국민 노후의 최소 보장수준을 담당하고, 추가 노후소득은 사적연금과 근로소득이 보완하는 체계 구축이 타당하다

고 주장했다.

주은선 공익위원은 다른 나라들의 최저노후소득보장선을 참고자료로 제시했다. 기초연금으로만 구성된 뉴질랜드(2018)는 평균소득의 65%(월1,536,794원), 호주(2018)는 2주 최대액 \$834.4(월1,475,128원), 네덜란드는 최저임금의 70%(월)1,418,378원) 수준이라고 했다. 최저보장연금과 기타연금(소득비례연금 등)으로 구성된 캐나다(2018)는 OAS(기초연금) C\$600.85 + GIS(보충적소득보장제도) C\$897.42 = C\$1,498.27(월1,269,034원), 스웨덴(2017)은 최저보장연금의 최저보장선 SEK7,952(월985,173원), 핀란드(2018)는 최저보장연금의 최저보장선 1775.27(월987,097원) 등을 참고자료로 제공했다. 덧붙여 공적연금 본질이 세대간 소득이전인 만큼 상대소득 관점에서 접근하는 것이 타당하며, 공적연금의 적정소득보장 목표는 경제활동인구(18~65세) 중위소득의 약 55%가 적당하다고 판단했다.

노동계는 공적연금의 최저선 및 적정선 등을 논의해오면서 국민연금의 소득대체율 45~50%에 대해 어느 정도 동의가 있었다고 생각한다며, 최저선을 100만원으로 하여 기초연금 30~40만원 + 국민연금 60~70(소득대체율 최소 45% 이상)만원 수준으로 정리하고, 이견이 있다면 이견대로 정리(예. 다수안 및 소수안) 해야 한다고 강하게 주장했다. 또한 보건복지부 등 정부는 특위 논의 내용을 기다리고 있는 상황으로 더 이상 논의를 공전 시키지 말고 어느 정도 동의가 된 부분에 대해서는 정리를 추진해 나가야 한다고 말했다. 이후 회의 운영에 문제를 제기하고, 퇴장했다.

공적연금강화국민행동과 대한은퇴자협회 역시 소득대체율 삭감 중지 및 인상, 국가지급명 문화, 최저선 등에서 노동계와 의견을 같이 하며, 빠른 속도로 정리할 필요가 있다고 말했다.

경영계는 연금에 있어 비용부담을 빼고 논의할 수 없으므로 소득대체율 정도만을 성급히 결정하는 것은 무리이며, 제도 전반을 검토해야 한다고 했다.

한국여성단체연합은 예측 가능한 단체들의 입장이 상이하기 때문에 사회적 대화인 특위를 구성·발족했다고 생각하는데, 논의 시작 시점에서 특위에 대한 원칙과 합의가 충분하지 않았고, 매번 불편한 상황이 나오고 있다고 말했다. 또한 입장 차이가 있는 것은 분명한 상황에서

주변을 설득하는 방식은 좋으나, 일방의 주장을 받아들이지 않는 것에 대해 비판하는 것은 바람직하지 못하다는 의견을 개진했다.

소상공인연합회는 소득대체율 인상에 대해 일정부분 공감하나, 지속성을 따지지 않을 수 없으므로 소득대체율과 보험료율은 패키지로 같이 논의해야 한다고 했다. 또한, 어떤 기준으로 노후소득보장 최저선을 정할지에 대한 공감도 안되어 있는 상황이기 때문에 현재 시점에서 어떤 정리가 가능할 수 있을지 의문이라고 말했다.

청년유니온은 소득대체율 인상이 미래 세대에 부담이라는 입장에 대해 지속적으로 우려를 표명한 바 있으며, 특위 역시 소득대체율 인상을 논의하고 정리하기 위해 구성된 사회적 대화가 아니지 않느냐고 문제제기 했다. 사회적 대화의 중요한 원칙은 권력을 가지지 못한 단체(계층)가 동등한 입장으로 참여하여 의견을 개진하는 것이므로, 대변되지 못하는 계층의 의견을 더 열심히 들을 수 있도록 노력하는 과정이 필요하다고 했다.

노동계가 퇴장 한 상황에서 무언가를 정리하는 과정은 의미가 없으므로, 차기 회의에서는 회의체 운영방식과 일정에 대해 심층적인 논의를 이어나가기로 했다.

## | 노동시간제도 개선 |

# 노동시간제도개선위원회와 탄력적 근로시간제, 어떻게 가나?

손동희 전문위원

### 노동시간 단축과 탄력적 근로시간제의 의미

2003년 근로기준법 개정 이후 2004년 7월부터 우리나라는 주 40시간 노동(주 5일제)을 표준으로 적용해 오고 있다. ‘노동시간 단축’은 표준적인 ‘주 40시간’이라는 노동시간의 단축을 의미하는 것은 아니다. 1주당 최대로 투입 가능한 노동시간 즉, 연장노동을 포함한 최장 시간의 축소를 의미한다. 따라서 ‘노동시간 단축’을 보다 정확히 표현하자면 ‘1주 최장 노동시간 단축’이란 표현이 더 맞지 싶다. 지난 3월과 9월 각각 근로기준법이 개정·시행되면서 실현된 노동시간의 변화이다. 그리고 그 변화의 요체는 ‘1주’를 ‘5일’이 아니라 ‘7일’로 규정하였다는 점에 있다. 2일에 해당하는 16시간의 노동시간이 줄어 든 셈이다.

한편, 근로기준법 제51조와 제52조에는 노동시간의 예외 조항으로써 ‘탄력적 근로시간제’와 ‘선택적 근로시간제’를 기술하고 있다. ‘선택적 근로시간제’는 노동자가 노동시간 주권을 주도적으로 행사할 여지가 있는 반면, ‘탄력적 근로시간제’는 경영상의 필요에 의해 사용자가 주도하는 노동시간의 탄력적 활용이라는 측면이 있다. 현재 쟁점은 ‘탄력적 근로시간제’이다. 흔히 약칭하여 ‘탄력근무제’라는 표현을 쓰고 있으나 노동시간의 유연한 활용을 통칭하는 ‘유연근무제’의 한 형태로서 ‘탄력근무제’가 쓰이고 있어서 용어상의 혼선이 있을 수 있다.<sup>1)</sup> 근로기준법상 정확한 표현은 ‘탄력적 근로시간제’이다. ‘탄력적 근로시간제’를 활용하는 방식은 현재 두 가지 형태가 있다. 취업규칙으로 적용가능한 ‘2주 이내’, 근로자대표와의 서면 합의로 시행가능한 ‘3



개월 이내' 단위기간이다. 이 단위기간을 평균하여, 1주 40시간에 1주 연장 가능한 12시간을 합한 주당 총 52시간이라면 특정 기간에 이 범위를 벗어나더라도 문제되지 않는다. 경영상의 필요에 따라 특정일이나 특정주의 노동시간 투입 및 인력활용의 유연성을 부가한 것이다.

## 노동시간제도개선위원회 출범 준비

근로기준법 개정 후 1주당 최장 노동시간 단축이 기업규모에 따라 단계별로 시행예정에 있다. 경영계는 탄력적 근로시간제 단위기간의 확대와 제도 도입 절차의 개선을 통해 노동시간 단축에 따른 경영상의 문제를 해소할 수 있도록 법 개정을 강하게 요구하고 있다. 반면, 노동계는 노동시간 단축 원년에 탄력적 근로시간제의 단위기간 확대를 논의하는 것은 장시간 노동 관행의 개선과 삶의 질 개선 및 일자리 창출이라는 본래 취지를 무력화하는 것으로 보고 강하게 반발해 왔다.

노동시간을 둘러싼 쟁점을 사회적 대화의 의제로 올려 논의하기 위한 첫 번째 전제는 각 주체들의 참여 의지이다. 대내외 경제 상황과 각종 고용지표의 지속적인 악화 추이는 11월 15일 여야정 국정상설협의체에서 탄력적 근로시간제의 확대 적용에 대한 보완 입법 조치에 대한 합의로 이어졌다. 이후 국회 논의에 앞서 경제사회노동위원에서 경제·사회 주체 및 정부가 참여하는 사회적 대화를 요청하기에 이르렀다. 경제사회노동위원회는 지난 11월 노사정대표자회의 운영위원회와 실무협의회를 통해 '노동시간제도개선위원회'의 설치·운영에 합의하였다. 이로써 노동시간을 다루기 위한 사회적 대화 협의체 구성에 노사 양측과 정부의 참여가 확정된 바 있다. 위원회 출범에 앞선 두 번째 과제는 논의 의제와 논의 시한에 대한 공감이다. 노동시간제도개선위원회 출범 준비위원회에서는 논의 시한 등에 대한 협의가 진행된 바 있다. 연내 임시국회 일정을 고려한 촉박한 논의 시한은 사회적 대화 기구로써 경제사회노동위원회가 지향하는 숙의(熟議)와 배치되는 측면이 없지 않다. 더욱이 구성된 의제별 위원회의 운영에 관해서는 참여 주체가 자율적으로 논의를 통해 결정하는 구조라는 점에서도 그러하다. 준비위

1) '탄력근무제'는, 1일 8시간 내에서 출퇴근 시간을 자율적으로 조정하는 시차 출퇴근형, 주 5일(주40시간)내에서 1일 노동시간을 조정하는 '근무시간 선택형', 주 5일과 상관없이 주 40시간을 준수하면서 1일 근무시간을 조정하는 '집약 근무형', 프로젝트 방식으로 업무수행이 이루어지는 경우 출퇴근을 강제하지 않는 '재량 근무형' 등의 유형이 있다.

원회 논의에서는 사회쟁점화 된 핵심의제의 맥락을 이해하는 가운데 논의 시한에 대해서는 구체적 명시없이 '집중적인 논의를 거쳐 신속하게 결정'하는 방식에 공감하였다. 세 번째, 준비 과정에서 확정해야 할 과제는 참여위원의 구성이다. 위원장을 포함하여 노동계와 경영계 위원 각 2명과 정부위원 1명, 공익위원 3명, 총 9명의 위원으로 구성하는데 동의가 이루어져 있다.

## 논의 쟁점

노동시간제도개선위원회의 핵심적인 의제는 '탄력적 근로시간제'에 관한 사항이다. 위원회를 '노동시간제도개선'으로 이름 붙인 것은 '탄력적 근로시간제'가 노동시간에 관한 의제라는 측면도 있지만 직간접적인 그 밖의 노동시간 관련 의제들이 다뤄질 여지가 내포되어 있다.

무엇보다 위원회의 중점 논의 의제는 탄력적 근로시간제 단위기간 확대가 될 것으로 예상되는 바 이는 노동시간 단축 적용에 따른 경영계의 핵심요구이다. 현행 단위기간은 '2주 이내'와 '3개월 이내'의 단위기간을 제도화하고 있고, 이에 대해 6개월 또는 1년까지 확장 요구가 나오고 있는 상황이다. 참여 주체들 간 단위기간을 둘러싼 다양한 논의가 진행될 수 있겠으나 현행 대비 적용 단위기간이 확대될 가능성은 명확해 보인다. 탄력적 근로시간제 적용 단위기간의 확장 정도는 경영계의 인력운용상 유연성 증대와 비례하는 반면, 노동자와 노동계 입장의 우호적 노동조건과는 반비례할 가능성이 상대적으로 높다. 따라서 단위기간의 확장 수준은 이에 영향을 받게 될 노동조건에 대한 논의와 병행하여 결정될 수밖에 없을 것이다.

탄력적 근로시간제의 단위기간 확장에 대한 노동계의 가장 큰 우려는 크게는 두 가지 즉, '임금 저하'와 '건강권' 문제이다. 임금 저하에 대해서는 한국노총이 '노동정책이슈페이퍼'를 통해 약 7%의 실질임금 감소 발생을 주장한 바 있다.<sup>2)</sup> 탄력적 근로시간제 적용 전과 적용 후 비교를 통해 산출된 결과로써 연장노동에 따른 수당 발생 여부의 차이라고 볼 수 있다. 근로기준법 제51조 제4항에서는 임금보전방안을 강구할 것을 규정하고 있다. 이와 관련해 단위기간 확대 이후 취업규칙의 변경이 적용되는 단위기간이 달리 설정될 소지도 있는 반면, 임금보전

2) 한국노총(2018.11.16), "탄력적 근로시간제 단위기간 확대에 대한 한국노총 입장", 노동정책이슈페이퍼, p.3.

방안이 강구되지 않을 경우 취업규칙의 불이익 변경으로 볼 것인지의 여부도 이견이 있을 수 있다. 법상 임금보전방안에 대한 강제성이나 처벌규정이 없기 때문이다.

노동자 건강권에 관한 문제는 장시간 노동에 따른 실질적인 건강상의 안전에 관한 의제이다. 현재 과로사 판정기준으로 활용되고 있는 ‘업무상 뇌심혈관질환 인정기준’에 따르면 발병 전 12주 동안 평균 60시간 또는 발병 전 4주 동안 평균 64시간 이상 노동하는 경우 업무상 질환으로 인정된다. 현행 탄력적 근로시간제 단위기간 3개월을 적용할 경우 1주당 연장노동을 포함하여 최장 64시간이 가능하다. 장시간 노동이 연속적인 주 단위로 시행된다면 노동자의 건강권이 문제될 소지가 높다. 따라서 탄력적 근로시간제의 단위기간 확대는 임금보전 방안과 건강권 문제를 어떻게 다룰 것인가에 따라 이해당사자들의 합의 여부에 직접적 영향을 미칠 것으로 예상된다.

한편, 탄력적 근로시간제의 운용에 있어서 제도 도입 절차를 현행보다 용이하게 변경해야 한다는 주장이다. 현행 ‘2주 이내’ 단위기간 적용 시에는 ‘취업규칙 변경’을 통해 시행 가능하지만, ‘3개월 이내’ 단위기간을 설정할 경우에는 ‘근로자대표와의 서면합의’를 전제로 하고 있다. 이때 서면합의 내용에는 i)대상 근로자의 범위 ii)단위기간(3개월 이내의 일정한 기간) iii)단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간 iv)그 밖에 대통령령으로 정하는 사항 등이 포함된다. ‘단위기간의 근로일과 근로일별 근로시간’을 명시한다는 점과 단위기간 갱신 및 변동 등의 경우에도 동일한 절차가 요구된다. 이 과정에서 예상 논의점은, 전술 한 바처럼, 취업규칙 변경이 기존의 노동조건에 비해 불이익한 변경인지의 여부에 대한 판단과 서면합의의 주체가 되는 ‘근로자대표’의 성격에 대한 이해이다. ‘근로자대표’를 ‘근로기준법’ 관점으로 볼 것인지 아니면 ‘근참법’의 관점으로 볼 것인지에 따라 그 절차가 달라질 가능성이 있다. 근로기준법상 일반적 해석은 ‘근로자 과반수의 지지를 받는 대표자로서 절반의 동의를 받는 선출절차가 필요한 반면, 노사협의회법상의 근로자대표는 상대적으로 용이한 측면이 있다. 고용노동부는 실무해석을 통해 근로자 과반수로 조직된 노조가 없는 경우에는 노사협의회회의 근로자위원이라는 입장을 가지고 있다. 근로자대표와의 서면합의 후 그 유효기간의 확장을 포함해 제도 도입 및 변경 과정에서의 절차 간소화 문제는 참여주체들 간 협의를 통해 접점을 찾아야 할 과제로 보인다.

## 전망과 과제

탄력적 근로시간제를 포함한 노동시간 관련 의제의 본격적 논의는 고용노동부에서 시행한 실태조사 연구결과를 공유·검토한 이후 전개될 필요가 있다. 큰 틀에서 탄력적 근로시간제 단위기간의 확대가 경영계가 요구하는 인력 운용상의 경직성을 해소해 주는 측면이라면 노동계가 우려하는 적정한 임금보전 방안과 노동자의 건강권 문제가 균형감 있게 상호 보완하는 방향으로 논의되어야 할 것이다. 노동자 건강권 확보 문제는 장시간 노동을 예방하기 위해 과로사 판정기준이 고려될 필요가 있을 것이다. 최소한 ‘연속 4주 평균 64시간’과 ‘연속 12주 평균 60시간’을 기준으로 노동강도와 그 지속성이 감소되는 방향으로 논의될 필요가 있다. 그러기 위해서는 ‘연속되는 주’를 단축하거나 ‘평균 1주당 최장 노동시간’을 단축하는 방안이 있을 수도 있다. 현행 특례업종에 대해서는 장시간 노동 예방을 위해 업무의 종업과 시업사이에 최소한 ‘연속 11시간의 휴식시간’을 부여토록 의무화하고 있다. 이를 탄력적 근로시간제 단위기간 확대 수준에 따라 적용할 여지가 없는지 참여주체들이 논의해 볼 수 있을 것이다. 장시간 노동에 대해서는 현재 경제사회노동위원회의 산업안전보건위원회에서 ‘과로사 방지법’ 제정에 대한 논의가 활발하다. 필요시 의제별위원회 간 연석회의를 통해 장시간 노동 예방과 건강권 확보에 관한 논의를 공유할 필요도 있을 것이다.

무엇보다 탄력적 근로시간제가 노동시간의 탄력적 운용을 전제로 하고 있다는 점에서 노동시간에 대한 명확한 관리체계는 제도 정착을 위해 필수적이다. 나아가 노조가 조직된 사업장과 미조직된 사업장간 노동시간 양극화가 심화될 가능성을 우려하는 목소리도 높다. 비용 절감을 목적으로 한 무분별한 제도의 도입을 규제하는 방안 모색과 함께 그간의 판례에 비추어 포괄임금제도의 제한적 허용의 특수성을 명확히 표명하고 그 예방책도 별도 고민될 필요가 있을 것이다. 이는 탄력적 근로시간제 단위기간 확대 요구가 계절적 수요 변동이 큰 산업이나 공기·납기 등의 압박이 있는 업종에서 비롯되고 있지만, 예컨대, 건설업종의 경우 이미 국내에서 산업재해 발생률 최고의 업종이라는 점은 노동시간의 체계적 관리와 산업안전을 비롯한 건강권 문제를 함께 고려해야만 한다는 점을 시사한다.

노동시간제도개선위원회 발족과 함께 참여주체들 간 격의 없는 논의를 통해 균형감 있는

합의점을 이끌어 낼 조건은 이미 무르익었다. 왜냐하면 고용노동부 실태조사를 통해 제도가 품고 있는 사회적 영향력이 어느 정도인지 가늠할 수 있는 상황이며, 제도를 둘러싼 쟁점이 이미 분명하게 드러나기도 하였거니와 각 주체들의 이해관계도 다양한 경로와 방식으로 제시 되어 왔기 때문이다. 위원회는 참여주체들이 자율적으로 이끌어가는 운영원칙을 견지하고 있다. 특히 노사중심성은 이해관계가 첨예할 때 오히려 그 빛을 더욱 발할 수 있다. 노동시간제도개선위원회가 사회적 쟁점을 대화와 타협으로 대안을 모색하는 전형이 되길 기대해 본다.



## 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



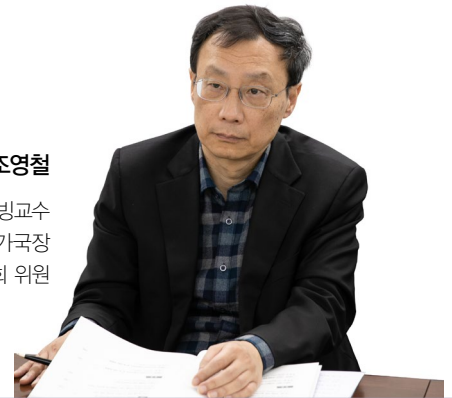
**이호창**

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 조명을 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 되어 있었어요. 그런데 정점을 찍은 다음에 내려와 쥐야 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 료이예요. 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 독과점화된 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 차별 받고 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 문제까지요.

**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 하더라도 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

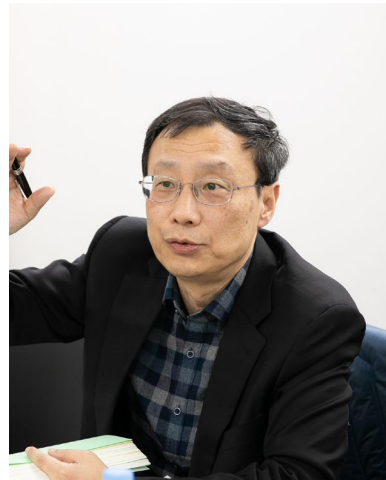
잘 되어야 근로시간단축 정책도 성공할 수 있는 건데, 노동조합이 이런 넓은 범위에서 정책을 보고 자기 입장을 결정하고 실제로 발언하는 모습들을 보여줘야 합니다. 그런 면에서 이미 조직된 10% 노동조합의 역할이 상당히 많다고 생각합니다.

**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.

| 풍경으로의 여행 |

# 두 발로 만나는 투명한 겨울

## 강릉과 평창을 잇는 눈꽃 로드

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>



눈 많은 고장 강원도. 그 중에서도 평창과 강릉은 눈꽃 로드라 불려도 손색이 없을 만큼 설경이 아름다운 곳이다. 월정사와 상원사를 잇는 선재길에서 번잡한 마음을 내려놓고, 강릉과 평창을 잇는 대관령 옛길을 걸으며 푸른 바다를 상상한다. 하얀 솜이불 곱게 펼친 대관령양떼목장의 수목화 같은 풍경도 이번 여행을 풍성하게 만들어주는 멋진 조연들이다.

### 눈길을 걸으며 깨달음을 얻다. 오대산 선재길

오대산 선재길은 평창을 대표하는 두 사찰, 월정사와 상원사를 잇는 옛길이다. 도로가 생기기 전까지 월정사와 상원사를 오가기 위해서는 이 길을 걸어야 했다. 선재는 문수보살의 지혜를 통해 깨달음을 얻고자 했던 화엄경의 선재동자에서 따온 이름이다.



월정사 후문에서 출발해 상원사에 이르는 9.1km의 선재길은 지난 2016년 10월 월정사 주차장에서 일주문을 거쳐 전나무숲길로 돌아오는 순환코스가 완공되면서 전체 거리가 10km로 조금 늘었다. 덕분에 왕복으로 오가야 했던 월정사 전나무숲길 아름다운 풍경을 무장애 탐방로를 따라 걸으며 순환코스로 만날 수 있게 됐다.

월정사 일주문과 전나무숲길을 지나 온 오대산 선재길은 자연스레 월정사로 이어진다. 월정사는 당나라에서 유학을 마친 자장율사가 창건한 천년고찰이다. 경내에는 평창 월정사 구층석탑(국보 제48호)과 평창 월정사 석조보살좌상(보물 제139호) 등 많은 유물이 남아있다.

월정사를 찬찬히 돌아보고 범종루 옆 샛길로 빠져나오면 옛 선재길 들머리에 닿는다. 키 큰 자작나무 숲길로 시작하는 오대산 선재길은 계곡을 따라 가기도 하고, 계곡을 건너 다시 숲길로 들어서기도 한다. 길 어디에도 가파르게 오르거나 내리서는 구간이 없어 누구나 편하게 걸을 수 있다. 선재길 끝에 만나는 상원사는 조선 7대 왕인 세조와 문수보살의 인연 설화로 유명한 사찰이다. 평창 상원사 목조문수동자좌상(국보 제



하얀 눈 곱게 쌓인 오대산 선재길



오대산 선재길 쉼다리



오대산 선재길이  
시작되는 월정사



상원사에 있는 목조문수동자좌상(국보 제221호)과  
목조문수보살좌상(보물 제1881호)

221호)과 평창 상원사 목조문수보살좌상(보물 제1881호) 그리고 우리나라에서 가장 오래된 동종인 상원사 동종(국보 제36호)을 이곳에서 만날 수 있다.

## 수목화처럼 멋진 설경을 간직한 곳, 대관령 양떼목장

평창의 겨울을 이야기할 때 빼놓을 수 없는 곳이 대관령 양떼목장이다. 투명한 하늘과 어우러진 눈 덮인 낮은 구릉은 물이 채 마르지 않은 수목화처럼 아름답다. 아마도 '한 폭의 그림 같다'라는 말은 이런 풍경을 두고 하는 말이 아닐까 싶다.

대관령 양떼목장 산책로는 목장 외곽을 크게 한 바퀴 돌아오는 1km 남짓한 코스다. 뭉뚱한 연필심처럼 부드럽게 오르내리는 길은 되도록 천천히 걸어야 한다. 걷는 내내 귀가에 맴

대관령양떼목장의 아름다운 설경





귀여운 양들



도는 양 울음소리와 바람소리가 좋은 길동무가 되어준다. 가끔 지나온 길을 되돌아보는 여유야 말로 대관령 양떼목장을 제대로 즐기는 방법이다. 해발 920m에 이르는 산책로 정상에 서면 빙글빙글 돌아가는 풍력발전기와 평창군 대관령면 일대가 한눈에 담긴다. 대관령 양떼목장에서 아이들이 가장 좋아하는 건초 먹이주기 체험장은 산책로 끝에 있다. 안내소에서 받은 입장권은 체험





황태덕장

장에서 건조 한 바구니로 교환해 준다. 순한 모습과 달리 먹성 좋은 양들은 건조 한 바구니를 마파람에 게 눈 감추듯 먹어 치운다. 양에게 건조를 줄 때는 바구니 째 내밀기보다는 손으로 조금씩 털어 주는 게 나름의 요령이다.

### 과거와 현재, 바다와 산을 잇는 길. 대관령 옛길

평창을 대표하는 눈길 코스에서 빼놓을 수 없는 곳이 대관령 옛길이다. 아흔아홉 굽이 대관령 옛길은 '대굴대굴 구르는 고개'라 해서 대굴령이라 불렸다. 걷다가 미끄러져 구르고, 또 걷다가 미끄러져 굴러야 간신히 넘을 수 있는 고개라는 뜻이다. 이 험한 길을 통해 강릉과 평창이 만난다. 동해에서 잡힌 해산물은 대관령을 올라 영서지방으로 퍼져 나갔고, 영서지방에

서 생산된 토산품은 평창에서 시작되는 이 길을 따라 구산장과 연곡장 등으로 넘어갔다. 어디 물품뿐이라. 어린 율곡은 어머니 신사임당의 손을 잡고 이 길을 걸었고, 송강 정철은 이 길을 지나 관동 지역을 유람했다. 청운의 꿈을 품고 한양으로 향했던 많은 선비들의 발자국이, 등짐 들쳐 맨 보부상들의 굵은 땀방울이 모두 이 길 위에 화석처럼 남았다.

대관령 옛길은 참 순하다. 완만한 비탈도 그렇지만 넉넉한 품과 급하지 않게 돌아가는 길이 마치 흐르는 물처럼 부드럽다. 정상을 목표로 발끝만 보고 걷는 등산이 직선이라면, 대관령 옛길은 곡선에 비유할 만하다. 누구의 걸음도 넉넉히 받아낼 준비가 되어 있는 곡선. 어디 한 곳 모난 데 없는 둥근 공처럼 단 한순간도 거칠게 몰아세우지 않는 대관령 옛길은 전체 6km에 이르는 구간이 어머니의 사랑처럼 한결같다. 물론 아주 간혹, 가파르게 내려선다 싶은 곳도 있다. 하지만 그런 곳엔 어김없이 나무 계단이 설치됐고, 다리가 빠근해질 만하면 당연하다는 듯 쉼터가 나온다. 또렷한 길도 고마운데, 갈림길까지 없으니 길 잃을 염려도 없다. 덕분에 아무리 느긋하게 걸어도 산길을 벗어나는 데는 2시간이면 족하다.

서산을 붉게 물들이는 노을





유리가루처럼 흩날리는 눈들



대관령 옛길 풍경



대관령 옛길을 걷는 산객들

## 산과 바다가 키운 겨울 진미를 맛보다

산과 바다를 모두 즐길 수 있는 평창, 강릉 여행은 그만큼 먹거리도 풍성하다. 선재길이 시작되는 월정사 인근에는 산채요리를 맛볼 수 있는 산채정식집이 많다. 오대산 산채정식에는 20여 가지의 산채에 된장찌개, 조기구이, 도토리묵, 더덕구이 등 밑반찬이 더해진다. 산채정식은 산채의 맛을 하나하나 음미하며 먹어도 좋고, 조금씩 덜어낸 참기름과 고추장을 넣어 비벼 먹어도 맛있다. 평창의 겨울 별미에서 황태를 빼놓으면 섭섭하다. 겨우내 얼고 녹기를 반복하며 꾸덕하게 마른 속살 부드러운 황태는 매콤한 양념장 입혀 노릇하게 구워낸 황태구이도 맛있고, 국물 맛 시원한 황태해장국도 일품이다. 매년 송어축제가 열리는 평창이니만큼 송어도 평창에서는 꼭 맛 봐야 하는 음식 가운데 하나다. 콩고물에 찍어 먹는 송어 회 맛은 조금은 식상한 표현이지만 둘이 먹다 하나 죽어도 모를, 딱 그런 맛이다.



대관령 옛길이 시작하는 반정 표석



기관 이병화 유혜불망비





17. 대관령 옛길에서 만난 주막

평창에 송어가 있다면 강릉에는 양미리가 있다. 양미리는 뭐니뭐니 해도 소금을 뿌려 석쇠에 구워 먹는 맛이 최고. 소금구이에 사용하는 양미리는 깨끗하게 씻은 뒤, 내장을 꺼내지 않고 통째로 구워서 뼈째 먹는데, 노릇하게 익은 양미리는 혀에 닿기가 무섭게 사르르 녹아내린다. 애주가들이라면 평창의 전통주인 서주도 놓치기 아깝다. 국내 유일의 감자술인 서주는 평창을 대표하는 전통주로 감자와 쌀을 7:3 비율로 섞어 만든 청주다. 알코올 도수는 13도. 30년 전통의 서주는 올해 청와대에서 선정한 설 선물세트에 포함되기도 했다.

## 여행정보

<b>선재길</b>	강원도 평창군 진부면 동산리 산 1-3 일원 / 033-332-6417(국립공원관리공단 오대산사무소)
<b>월정사</b>	강원도 평창군 진부면 오대산로 374-8 / 033-339-6800
<b>상원사</b>	강원도 평창군 진부면 오대산로 1211-14 / 033-332-6666
<b>대관령양떼목장</b>	강원도 평창군 대관령면 대관령마루길 483-32 / 033-335-1966
<b>대관령 옛길</b>	강원도 강릉시 성산면 어흘리 산2-11 일대 / 033-645-0990(사) 강릉바우길)



## 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 생각은 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 있으니까 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 나은지, 아니면 멀지만 돈을 많이 주는 게 나은지를 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

싫어도 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 투 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 않습니다.

**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.



## 05 > 기획취재

- 정창윤 울산광역시 노사정화백회의 정책보좌관 인터뷰  
박석모 <참여와혁신> 기획이사 / 이세종 전문위원

| 기획취재 |

# 산업수도 울산의 위기, ‘화백회의’ 통해 대응한다

## 정창윤 울산광역시 노사정화백회의 정책보좌관 인터뷰

박석모 <참여와혁신> 기획이사

이세종 전문위원

울산은 우리나라의 산업수도로 일컬어질 만큼 제조업의 중심지이다. 자동차, 조선, 석유화학 등 각 산업부문의 주요 업체가 울산에 동지를 틀고 있다. 그만큼 노동문제를 비롯한 사회적 이슈들이 끊이지 않는 곳이기도 하다. 따라서 지역 차원의 사회적 대화가 그 어느 지역보다 절실히 요구되는 지역이다. 울산의 현재와 사회적 대화를 통한 산업의 지속발전 가능성을 들여다본다.

근래 몇 년 동안 제조업의 위기를 걱정하는 목소리가 커지고 있는데, 제조업의 중심지인 울산의 경제상황과 고용실태는 어떤지 말씀해 주십시오.

“2018년을 기준으로 울산의 고용률은 59.3%이고 실업률은 4.7%입니다. 여성고용률은 46.2%로 전국 광역 시도 가운데 최하위이고, 남성고용률도 70.5%로 전국평균 71.1%에 미치지 못합니다. 연령별로 봐도 모든 연령층에서 고용률이 하락했고, 특히 15세~29세 청년과 60대 이상 고용률이 낮게 나타납니다. 반면 청년 실업률은 10.8%로 전국 최고 수준이죠.

경제환경을 봐도 자동차, 조선, 석유화학 등 기존의 3대 주력 제조업의 고용창출력은 둔화되고 있고, 저성장 기조는 고착화 되고 있습니다. 청년일자리 부족으로 청년의 역외 유출이



심화되고 있고 베이비부머 세대의 대량퇴직이 이루어지고 있는 등 전반적으로 경제상황과 고용지표가 악화되고 있습니다.”

### 조선산업의 위기와 자동차산업의 위기 등 고용에 악영향을 미치는 위기에 대한 울산시의 대책은 어떤 것입니까?

“조선산업이 위기에 봉착한 이래 4년에 걸친 현대중공업의 구조조정이 있었고, 그 여파로 협력업체, 특히 해양플랜트 사업부의 불황으로 협력업체 노동자 3만여 명이 지역을 떠나거나 석유화학 플랜트 공사, 신고리 5, 6호기 공사 등 다른 분야로 흡인되면서,

현대중공업이 자리 잡고 있는 동구의 경제가 상당히 어렵습니다. 지금은 해양 사업부 일감이 바닥난 상황이라 1,000여 명의 정규직 유희인력이 발생하고 있습니다. 울산시는 고용위기지역 지정에 이어 산업위기지역으로 선정하여 집중지원을 하고 있고 위기지역지정 연장을 꾀하고 있습니다.

자동차산업의 경우 현대차의 영업이익률이 역대 최저를 기록하였고, 트럼프 미국 대통령이 25% 관세를 부과한다든지 세타2 엔진 결함으로 인한 리콜이 예상된다는 점, 중국시장의 부진 등 대외환경이 변화하고 있습니다. 그뿐만 아니라 자동차산업의 패러다임도 변화하고 있는 등의 요인에 따라 위기가 다가오고 있습니다. 부품사의 구조조정과 폐업이 예상된다는 진단도 많습니다. 여기에 광주형 일자리 문제로 인해 울산의 일감을 뺏길 수 있다는 심리적 불안감이 높아가고 있는 현실입니다. 조선산업은 내년 이맘때쯤이면 회복세로 돌아설 것이라는 진단도 있지만, 전후방 고용연관 효과가 가장 큰 자동차산업에서마저 위기가 찾아오면 울산이 산업수도라는 위상이 흔들리게 될 것이라는 불안감이 커지고 있습니다.

울산시는 자동차 노사와 실무 협의 단위를 구성해서 울산을 미래자동차 산업의 메카로 재도약하기 위한 노력을 경주하고 있습니다. 우선 친환경차 국내 생산비중 10% 달성을 위해 친환경 자동차 보급과 충전소 등 인프라 구축 확대를 추진하고 있습니다. 공공기관은 차량을 구입할 때 전기차 900대(정부 4.2만 대), 수소차 1,000대(정부 4,000대) 등 친환경차를 의무적으로 구매하도록 계획하고 있습니다. 유동성 애로를 겪고 있는 부품기업들에 대해서는 중앙정부와 매칭해서 자금을 지원할 계획도 준비하고 있습니다.”

**울산시는 산업단지 근무여건 개선사업을 시행하고 있는 것으로 알고 있는데, 이 사업에 대한 소개 부탁드립니다.**

“울산에 산업단지들이 밀집해 있고, 노동자들이 밀집한 만큼 산업단지 근무여건을 개선하는 것은 시민들의 근무여건을 개선하는 것이라고 할 수 있습니다. 구체적으로는 기숙사 임차 지원, 통근버스 운행, 청년교통비 지급 등을 진행하고 있습니다.

기숙사 임차 지원사업은 중소기업 사업주가 산업단지 주변의 아파트, 빌라 등 공동주택이나 주거용 오피스텔 등을 임차해 기숙사로 제공할 경우, 기숙사 임차에 드는 월세를 노동자 1명당 최대 30만 원까지 지원하는 사업입니다. 통근버스 운행사업은 산단 내 대중교통 부족으로 출·퇴근이 어려워 인력확보가 어려운 중소기업의 고용확대를 위한 사업으로, 모두 3억 9,500만 원을 지원해서 통근버스를 운행하고 있습니다. 교통비 지원사업은 청년층의 산업단지 내 중소기업 취업기회 요인으로 작용하는 교통여건 개선을 위해 산단 내 중소기업에 근무하는 5,070명의 청년들에게 교통비를 지원하는 사업으로 지난 7월부터 시행하고 있습니다.”

**울산은 노동운동의 중심지이기도 한데, 노사관계 안정을 위해 울산시는 어떤 노력을 하고 있습니까?**

“지금까지 울산시의 노동정책은 전무하였다고 해도 과언이 아닙니다. 민선 7기에 23년 만에 권력교체가 이루어지면서 노동존중을 표방하고 노동의 도시에 걸맞은 정책을 수립하고자



노력하고 있습니다.

가장 우선적인 사업이 울산의 산업구조가 재편기를 맞고 있는 상황에서 노사정 간의 협력적 파트너십을 바탕으로 산업의 위기와 고용의 위기를 극복해 나가기 위해서 일자리 및 노동 거버넌스 체제를 구축하는 사업입니다. 기존의 노사민정협의회를 실질적인 산업과 고용위기에 대응해 나가는 협치구조로 만들기 위해, 조례를 통해 명칭을 ‘울산 경제사회노동 화백회의’로 바꾸고 산업·업종별 분과위원회를 중심으로 지역의 산업별 위기대응 시스템을 만들어가고 노력하고 있습니다. 현재 위기를 겪고 있는 조선과 자동차산업에서 실무협의 구조를 갖추고 있고 공론화 과정을 거치면서 분과위원회 체계로 정착시켜 나갈 예정입니다.

석유화학을 중심으로는 SK이노베이션노조의 상생연대기금 조성의 모범 사례를 석유화학 전 업체들로 확산하고 울산시도 출연하는 방식의 사회연대기금을 조성하는 사업도 계획하고 있습니다. 금융산업노조의 공익재단 설립과 사무금융노조의 사회연대기금 사례 등을 참조하여 울산지역의 노동시장의 양극화 해소를 위한 사업으로 접근해 보려고 합니다.”

**울산의 노동정책 방향과 구체적인 정책들을 소개해 주십시오. 이러한 정책들은 어떤 과정을 거쳐 수립되는지요?**

“노동정책 방향을 수립을 위해 내년도에 서울시처럼 노동기본정책을 수립하기 위한 기초조사를 진행할 예정입니다. 노동관련 전문가들에게 용역을 의뢰하여 울산의 노동자들의 현실을 반영하고 노동시장 및 고용구조, 취약계층 노동자들의 분포, 노동시장의 양극화 정도 등에 대한 조사를 토대로 울산시 노동기본정책을 수립할 계획입니다.

현재까지 노동정책이 수립되는 과정은 노동공약을 중심으로 담당부서인 일자리노동과에서 사업계획을 수립하고 있고 제가 함께 검토하는 수준입니다. 지금까지 울산시 행정에서 노동정책을 수립하는 노력이 거의 없었던 만큼 전문성이 많이 떨어지는 점이 있기는 하나, 비교적 해당부서와 협력을 거쳐 수립되고 있습니다.

현재는 관련조례를 정비하고 있고, 공공부문 비정규직 노동자의 공무직화가 진행되고 있습니다. 일자리재단 설립사업은 현재 용역을 의뢰해 연구가 진행되고 있으며, 울산 경제사회노동 화백회의는 업종별 구조를 구축하고 있는 단계입니다. 취약계층 노동자를 지원하고 노동인권교육을 수행할 울산광역시 노동인권센터 설치사업은 내년 상반기에 가시화 될 것입니다.”

**중앙 차원의 사회적 대화뿐만 아니라 지역 차원의 사회적 대화 역시 활성화돼야 할 텐데 울산의 사회적 대화는 어떻게 진행되고 있는지 궁금합니다.**

“중앙 차원의 사회적 대화는 전체 제도 및 법과 관련된 것이 많고 의견차가 크게 나는 만큼 성과를 내기가 쉽지 않을 것으로 보입니다. 민주노총이 참여하지 않고 있는 현실은 울산에서도 영향을 미치고 있어서 지역 차원의 사회적 대화도 상당히 어려운 상황입니다. 하지만 산업의 위기와 고용의 위기가 현실화할 경우 직접적인 영향을 받는 것이 지역이고 그 결과 도시의 지속가능성에 대한 문제와도 연결되는 만큼, 지자체가 적극적인 의지를 가지고 추진한다면 지역 차원의 사회적 대화는 성과를 낼 가능성이 높다고 봅니다.

울산의 경우 조선과 자동차산업의 위기가 거론되는 상황인 만큼 노사정 간의 협력과 상생이 필요하다는 공감대가 높아지고 있고 실무적 논의는 접근이 상대적으로 용이합니다. 다만, 지역의 대표 기업들이 노사정 사회적 대화 틀에 직접 참여하는 것을 꺼리는 경향이 있고 기업별노조 외에는 상급단체와의 대화를 기피하는 경향이 존재하기 때문에, 대표기업인 현대중공업, 현대자동차 노사와 울산시 간의 대화구조는 가능하지만 협력업체 노사 및 상급단체 노조까지를 포괄하는 사회적 대화는 어려운 실정입니다.

우리사회의 양극화 해소와 지속가능성을 위해서는 정부만의 노력으로 어렵기 때문에 경제주체인 노사정 간의 사회적 대화는 매우 중요한 과제이지만, 그간에 쌓인 노정 간, 노사 간, 사정 간의 불신이 높은 관계로 사회적 대화가 성과적으로 성사되기 위해서는 매우 섬세하고 세심한 주의가 필요한 일입니다. 지역에서 사회적 대화를 통해 산업과 고용위기에 선제적으로 대응하여 성과를 낸다면 중앙 차원의 사회적 대화도 탄력을 받을 것이라는 기대를 가지고 있기 때문에 어렵지만 시도해 나가려고 노력하고 있습니다.”

## 지역단위 사회적 대화의 발전을 위해서 중앙과의 협력도 중요할 텐데, 중앙 사회적 대화기구에 바라는 점이나 협력방안은 어떤 것이 있을까요?

“사회적 대화는 결국 노사정 간의 대타협을 이루는 것이며 이것을 정치권이 수용하여 법과 제도로 뒷받침하는 것이 아닐까 합니다. 대타협을 이루기 위해서는 노사정 모두 기존의 불신과 의혹을 넘어 충분한 신뢰와 상생을 위한 노력을 경주해야 한다고 봅니다. 정치적 드라이브를 줄이고 쟁점사안에 대한 공론화를 통한 접근을 중요시할 필요가 있습니다. 중앙 차원의 대타협의 물꼬가 트이지 않으면 지역 차원의 사회적 대화가 탄력을 받을 수 없습니다.

중앙 차원의 사회적 대화의 의제가 전체 산업과 고용에 미치는 영향을 지역과 사전에 공유할 필요가 있습니다. 사회적 대화의 의제와 노사 간 대화의 의제도 명확히 구별해 정립하는 것도 필요합니다.

산업과 고용관련 정책 수단을 갖추기 어려운 지방정부의 경우 사회적 대화를 촉진시켜낼 정책 수단이 전무한 것이 가장 큰 문제라고 봅니다. 오직 위기에 대한 노사정 간의 대화만 강조한다고 해서 지역 차원의 사회적 대화가 활성화되지는 않습니다. 따라서 노동부 업무의 상당한 내용들을 지방정부로 이관해야만 지역차원의 사회적 대화도 활성화될 것입니다.

중앙 차원의 모범적인 사례의 공유와 의제 개발을 위한 중앙과 지역 차원의 공동노력도 높아져야 한다고 봅니다. 노사관계발전 지원에 관한 법률에 근거해서 지자체 조례로 만들어진 지역 노사민정협의회와 중앙 경제사회노동위원회와의 관계설정이 필요하며 협력적 네트워크 구조가 가능할 수 있도록 법률적인 정비도 필요합니다. 노동부와 관련된 비슷한 업무를 하는 각종 위원회를 정비하는 것도 필요하다고 봅니다.”



## 06 > 사회적 대화 현장

- 노동조합, 사회연대를 위해 한 걸음 나서다

박종훈 <참여와혁신> 취재팀장

| 사회적 대화 현장 |

# 노동조합, 사회연대를 위해 한 걸음 나서다

## 사무금융·공공부문 노동계의 공익재단 출범

박종훈 <참여와혁신> 취재팀장

불평등 양극화 문제는 한국사회에서 가장 첨예하고 뿌리 깊은 갈등이다. 각계각층 다양한 사회구성원들이 불평등 양극화 문제 해소를 외치고 있지만, 좀처럼 문제 해결의 실마리는 찾기가 어렵다. 하루하루 경쟁적인 삶을 사는 현대인들에게 ‘내가 아닌 남을 돌아보자는 권유는 공허하다. 나보다 좀 더 넉넉한 남을 바라보는 시선은 대개 질시에 차 있다.

### 양대노총 공대위, 성과급 모아 공공상생연대기금 출범

공공기관 종사자들과 금융산업 종사자들은 한국사회 평균보다 좀 더 여유 있는 계층에 속한다. 이들은 종종 하고 있는 일이나 개개인의 특성과 무관하게 금전적 보상을 넉넉하게 받고 있다는 이유로 매도되기 일쑤다.

이명박, 박근혜 정부 시절 공공부문 노동자들은 억울함을 호소했다. 노사 간 오랜 세월 단체교섭을 통해 얻어낸 복리후생은 불문곡직 ‘방만함’의 오명을 뒤집어썼다. 불평등 양극화 문제로 달아오른 민심은 이들을 ‘철밥통’으로 치부했다.

2016년 1월 공공기관의 개인별 성과연봉제 도입이 발표되자 공공부문 노동계는 상급단체를 막론하고 공동 투쟁을 벌였다. 이들 양대노총 공대위는 2017년 6월, 성과연봉제 인센티브를 공익 목적으로 기부하겠다는 의사를 표명하고, 2017년 12월 21일 새 정부가 들어선 이후



청와대에서 재단법인 공공상생연대기금 출범식 행사를 가졌다.

성과연봉제 폐지 결정에 따라 이미 지급된 성과급 1,600억 원을 출연해 ▲사회적 격차 완화 ▲비정규직, 저소득 노동자 등을 보듬는 사회적 연대 ▲정의로운 사회 실현 ▲사회공공성 강화를 위한 활동에 쓰겠다는 계획이다.

지난 12월 4일 한겨레신문사 청암홀에서는 재단법인 공공상생연대기금(이사장 이병훈)의 창립 1주년 기념 토론회가 열렸다. '상생과 연대를 위한 공공기관의 역할 토론회'라는 제목으로 열린 이날 토론회에서, 이병훈 이사장은 "공공기관 노사가 출연해 설립한 재단인 만큼, 창립 1주년을 맞아 공공기관 노사가 사회적 가치와 공공성 실현을 위해 어떤 실천을 해나가야 하는지 모색하기 위한 자리"라고 그 취지를 밝혔다.

이날 토론회는 본격적인 발제와 토론에 앞서, 최장집 고려대 명예교수가 '노동 있는 민주주의를 위한 공공기관의 역할'이란 주제로 기조강연을 진행했다. 최 교수는 "적폐청산 이후 새로운 비전을 위해 공공부문 노사는 사회적 가치 증진에 중점을 두고 한국사회 공동체성을 되살리는 과업을 추진해야 한다"고 강조했다.

이어 이재열 서울대 사회학과 교수, 라영재 한국조세재정연구원 공공기관연구센터 소장, 노광표 한국노동사회연구소 소장이 발제를 이어갔다.

이재열 교수는 ‘시대적 전환과 공공성, 그리고 사회적 가치’라는 주제로 공공부문의 사회적 가치 제고를 위해 “공공기관의 자원공유를 통한 사회적 가치 증진, 공공조달 영역의 사회적 가치 중심 평가로 전환, 공공데이터 공유 플랫폼 및 데이터 큐레이션 마련 등이 필요하다”고 제안했다.

라영재 소장은 ‘사회적 가치 실현을 위한 공공기관의 역할과 정책과제’라는 주제로 “경영평가를 위한 백화점식 사회공헌보다는 주요 목적사업의 연장에서 사회적 가치를 실현하려는 노력과 창의성이 필요하다”고 강조했다.

노광표 소장은 ‘상생과 연대를 위한 공공기관 노동조합의 역할’이란 주제의 발제에서 “과거의 정규직, 기업별 노조의 울타리를 깨기 위한 적극적인 노력이 공공부문 노동계에 요구되며, 그런 의미에서 공공상생연대기금은 과거와 다른 노조활동의 새로운 영역”이라고 평가했다.

세 사람의 발제에 이어 이병훈 이사장의 사회로 진행된 토론에는 서형수 더불어민주당 의원, 우범기 기획재정부 장기전략국장, 박용석 민주노총 정책연구원장, 송민 한국노총 공공노련 남부발전노조 위원장, 오건호 내가만드는복지국가 공동운영위원장이 참여했다.

## 사무금융노조 ‘우분투 프로젝트’, 결실 맺다

사무금융 노사가 뜻을 모아 사회연대기금을 조성하고, 이를 뜻 깊게 사용하자는 ‘우분투 프로젝트’가 세간에 공개됐을 때, 많은 이들은 과연 목표한 시일 내 사업이 마무리될 지 의구심을 가졌다.

우분투 프로젝트는 올해 초 시작되었다. 사무금융서비스노조(위원장 김현정)는 지난 2월 정기대의원대회를 통해 노동조합의 사회적 책임과 역할을 강조하며, ‘불평등 양극화 해소를 위한 특별위원회’를 발족했다. 특위는 ▲ 저임금 노동자들의 최저임금 1만 원 실현 ▲ 비정규직 정규직화 ▲ 청년일자리 창출 등을 주요 과제로 제시했다.

이와 같은 활동의 일환으로 사회연대기금 조성 사업인 ‘우분투 프로젝트’와 관련한 사업계획을 심의, 의결했다. 또한 3월 28일에는 이와 같은 활동에 대해 국회 토론회를 개최한 데 이어, 4월 18일에는 문성현 노사정위원회 위원장, 이목희 일자리위원회 부위원장, 고형권 기재부 차관, 이성기 고용노동부 차관, 김용범 금융위원회 부위원장 5개 정부부처 대표와 32개 소속 사업장 노사 대표가 참석한 가운데 사회연대기금 조성 선포식을 개최했다.



사회연대기금은 불평등, 양극화 해소를 위해 노사정이 논의하고 노사가 공동으로 출연하는 기금으로 정의했다.

이는 청년일자리 창출, 비정규직 정규직화, 최저임금 1만 원 실현 등 불평등, 양극화 해소의 마중물 역할을 하며



약탈금융, 상대적 고임금이라는 부정적 이미지를 탈피하는 한편 노사가 동행하여 사회변화를 선도하는 주역으로 재평가되는 계기를 마련하자는 의미도 담긴다. 또한 국정 목표를 달성하는데 있어서 실천적으로 기여하고, 업계를 선도함으로써 사무금융 산업 발전을 위한 ‘노사정 거버넌스’를 구축한다는 목적도 띠고 있다.

구체적인 사회연대기금 규모는 2018년부터 2020년까지 매년 200억 원씩, 총 600억 원의 기금을 모금하자는 구체적인 목표를 설정했다. 2018년 12월 현재 KB증권 노사, KB국민카드 노사, 애큐온저축은행 노사, 교보증권 노사, 하나외환카드 노사, 신한생명 노사 등 6개 사업장 노사가 기금 출연에 합의했다.

사무금융노조는 11월 28일 국회의원회관에서 ‘불평등·사회양극화 해소를 위한 (가칭) 재단법인 사무금융우분투재단 출범 토론회’와 발기인총회를 열었다. 이날 토론회에서는 김현정 사무금융노조 위원장은 우분투 프로젝트의 의의와 새로 출범하는 재단의 미래에 대해 설명했다. 김 위원장은 “이제 우리 노조가 기업과 공장과 직장의 벽을 넘어 사회의 소외된 약자들과 불평등의 문제 소득격차의 문제 등을 해결하는 사회연대의 주체로 나서야 한다”며 “이를 기반으로 법제도 개정을 통한 사회대개혁을 이뤄내야 한다”고 강조했다.

한편 이날 토론회에는 (재)공공상생연대기금, 금융산업공익재단, 사단법인 희망씨와 같이 사회연대를 위해 구성원들의 적극적 참여를 모색하는 움직임에 대한 소개도 이어졌다.



## 07 > 토론회 지상중계

- 「양극화 해소와 양질의 일자리 창출 어떻게 함께 이룰 것인가?」  
토론회  
이덕재 전문위원
- 「불평등 해소를 위한 새로운 성장전략: 노사정의 역할과 사회적 대화」 토론회  
손옥이 전문위원
- 「지역 사회적 대화」 토론회  
김진구 실무관

| 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 생각해보면 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 동시에 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 인적자원을 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 있는지? 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 답을 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.

| 토론회 지상중계\_ 아시아미래포럼 |

# ‘불평등 해소를 위한 새로운 성장전략: 노사정의 역할과 사회적 대화’ 토론회

손옥이 전문위원

## 토론회 개요

- 일시 및 장소 : 2018. 10. 31(수), 9:30~12:30, 서울드래곤시티호텔 5층(백두 A+B)
- 참석자
  - 개회사 : 문성현 경제사회노동위원회 위원장
  - 좌장 : 한국노동연구원 장지연 부원장
- 프로그램

### 〈세션 1〉 패널발표

패널1	새로운 성장전략과 정부의 역할
	정무권 연세대학교 교수
패널2	새로운 성장전략과 사용자의 역할
	Cathie Jo Martin 미국 Boston대학교 교수
패널3	새로운 성장전략과 노조의 역할
	이정희 한국노동연구원 연구위원
패널4	포용적 코포라티즘의 이상과 현실
	박명준 경제사회노동위원회 수석전문위원

### 〈세션 1〉 패널발표

토론자	민주노총 정책연구원 <b>박용석</b> 원장	한국노총 중앙연구원 <b>황선자</b> 부원장
	한국경영자총협회 <b>김영완</b> 정책본부장	정책기획위원회 <b>이상호</b> 전문위원
	<b>이덕재</b> 경제사회노동위원회 전문위원	

## ■ 개회사

### 문성현 위원장

지금 우리 노동시장은 주력 사업, 자동차, 조선, 철강 그리고 중소기업의 어려움이나 청년실업, 그리고 격차문제가 대단히 심각해졌습니다.

또한, 4차 산업혁명에 의한, 노동시장과 산업의 불확실성에 대해, 이런 불확실한 미래 때문에 출산율은 최저기록을 경신하고 있습니다. 그뿐만 아니라 여러 금융시장은 우리가 30년 전 겪었던 외환위기의 충격을 되 돌이키는 상황이 되고 있습니다.

저는 최근에 세 가지 단어를 떠올립니다. 과연 대한민국은 자동차 산업을 지속할 수 있는지, 대한민국 국민의 80%가 일하고 있는 중소기업이 가능한지, 청년들의 미래는 있는지에 대해 고민하고 있습니다.

대한민국의 현재는 그리고 미래는 없다는 것이 지금 우리의 명확한 문제입니다. 이를 해결하기 위해서는 새롭게 가야 합니다. 저는 여기서 나온 상상, 상상이 필요한 시대다 저는 그렇게 생각합니다.

우리는 사회적 대화를 해야 합니다. 지금 국민들이 이 경제의 어려움이 최저임금 때문이다, 소득 성장 전략 때문이다, 이걸 가지고 다들 만큼 도대체 경제가 왜 이렇게 어려워졌냐 하는 이야기를 많이 합니다. 이 문제에 대한 집단적 지성이 필요합니다.

여러분, 오늘 이 세션에서 그러한 우리들이 가능한 토론을 했으면 합니다. 불평등, 이를 놓고 대한민국이 미래가 무엇인지 분명해졌습니다. 구체적이고 실증적인 용어로 바꾸어야 한다고 생각합니다. 이 불평등의 문제에 대해 정말 소중한 토론이 되기를 간절히 바랍니다.





## ■ 세션 1

### 불평등 해소를 위한 새로운 성장전략과 노사정의 역할, 그리고 사회적 대화

#### ■ 발제 1 : “새로운 성장전략과 정부의 역할”

##### 정무권 연세대학교수

저는 ‘포용적 혁신성장’을 핵심주제로 잡았습니다. 이것이 불평등 문제를 해결할 수 있는 거대한 담론, 성장 전략의 동향이라고 생각합니다.

저는 자본주의 관점에서 유럽이나 아시아, 한국의 자본주의 체제 발전과 복지국가 관계를 연구하고 있는데, 현재의 한국을 ‘성공의 위기다’라고 정의하고 싶습니다.

한국의 경제발전을 돌아보면 전 세계에서 유례를 찾아볼 수 없을 것입니다. 그러나 우리는 민주화를 거친 후 다양한 환경변화에 대해 적절하게 대처를 하지 못했습니다. 구체적인 성장전략에 대해 정치적 타협이 없었다는 것입니다. IMF이후 수직화된 산업화·구조화 속에서 각 주체들이 기득권에 함몰되어 장기적인 비전과 개혁을 제시하는 데에는 실패하였다고 봅니다.

그래서 새로운 성장전략이 중요한 이슈라고 생각합니다. 미래성장 구조는 순환경제이고, 4차 산업과 같이 급변하고 있습니다. 성장의 동력은 권력과 자본의 투입인데, 좀 더 포용적이어야 합니다. 신산업·신기술의 성장산업에 초점을 두어야 합니다.

혁신은 좀 더 포용적이어야 하는데 소수의 엘리트나 그 집단에 맡겨뒀서는 안됩니다. 폭넓은 시민사회로 보다 넓은 시민들의 역량을 바탕으로 발휘하고 서로 협력해서 이 다양한 사회



체제와 맞물려 혁신체제를 갖춰야합니다.

여기서 두 가지 조건을 제시합니다. 먼저 혁신주체의 포용성입니다. 국가를 비롯해 시장, 기업, 시민사회 등 다양한 주체들에서 혁신이 나와야 된다는 것입니다. 그리고 이러한 다양한 주체들 간에 개방된 소통과 학습을 할 수 있는 시스템이 구축되어야 합니다.

혁신 성장이 포용적이 되기 위해서는 지식과 기술을 보다 많은 사람들이 평등하게 공유하고 혜택이 고루 분배 될 수 있어야 하고 그렇게 되도록 하는 제도와 정책을 만들어내는 것이 정부의 역할이라고 생각합니다. 그래서 혁신적 메커니즘과 포용성에서 분배의 공평성을 가져오는 방식으로 해야 한다는 거죠.

애플이 스마트폰을 처음 만들 때 미국 시민들의 세금, R&D에 의해서 개발이 완료되었습니다. 정부의 정책은 이러한 혁신을 위한 위험도를 사회화시키고 공동 부담하도록 만들어야 하지만 동시에 그 결과가 모든 기여자들에게 공평하게 분배될 수 있는 시스템을 만들어야 합니다.

국가의 역할은 사회혁신과 사회관계의 변화에 초점을 두어야 한다고 생각합니다. 혁신은 인간사회의 다양한 구성원들의 관계와 권력관계를 변화시키는 중요한 기제가 되고 있습니다. 그래서 우리 시민 모두가 집단 지성적 학습을 할 수 있게 만드는 학교 체제, 교육 체제, 교육 지도훈련체제 등이 만들어져야 된다고 생각합니다.

다음 이렇게 하기 위해서는 다양한 정책영역에서 정부의 적극적인 역할이 필요합니다. 그동안 국가는 직접적 개입자였으나 앞으로의 방식은 사회의 다양한 구성원, 영역, 조직에서 혁신이 나올 수 있는 제도적 기반과 유인정책을 만들어야 합니다. 다양한 이해관계자들의 협력적 거버넌스를 구축하는 유연한 조정자의 역할을 해야 한다는 것입니다.

신자유주의는 산업정책을 부정했으나 최근에 신산업들의 경쟁력이 중요한 국가경쟁력이 됨에 따라 다양한 형태의 산업정책들이 부활하고 있습니다.

적정한 R&D를 통해서 미국의 경우 IT, BT, 우주항공 등 다양한 첨단 분야에 기술의 우위를 점하도록 R&D투자를 통한 산업정책을 주도했습니다. 보다 광범위하고 포괄적인 국가의 개입을 넘어 시스템적 산업정책으로 결합한 사회통합적 산업정책으로 변화해야 합니다.

그리고 두 번째로 숙련형성 정책입니다. 제일 중요한 정책 중 하나라고 생각합니다.

디지털 경제, 지식 경제의 숙련도는 예전의 방식과 달라져야 합니다. 학교에서의 주입식이 아닌 현장에서 일의 경험을 통해서, 팀 협력을 통해서 다양한 지식이 융합되고 결합되는 방식으로 숙련도가 만들어져야 되고, 교육 체제도 그러한 방식으로 바뀌어야 합니다. 또 우리나라의 학교 교육과 직업훈련 교육의 많은 문제점들에 대해 전면적인 개혁이 필요합니다.

다음은 노동시장과 노사관계 개혁입니다. 위원장님이 말씀하셨듯이 이제는 노동조직이 보다 넓은 내적 자원에 대표성을 가지는 것이 필요합니다. 시민사회와의 연대를 통한 사회적인 혁신연대가 중요해졌으며 캐나다 퀘벡 주의 노동조합 사례가 그렇다고 생각합니다.

캐나다의 노동조합은 일찍이 지역사회의 일자리 창출을 위해서 노동자 연대 기금을 만들었습니다. 연대 기금은 노동자들의 복지나 이익을 위한 것이 아니라, 지역사람의 일자리 창출을 위해서 중소기업이나 주요 사회의 펀딩으로 들어가서 다시 노동자가 지역과 시민사회와 연대하는 방식이 앞으로 우리가 추구해야 할 방식이 아닌가 생각합니다.

그 다음에 사회투자 복지국가입니다. 그 방향은 인적 자본의 개발을 중요시하는 사회 투자 기반으로 나아가야 하고 특히 미래의 지식 기반 사회에서는 젊은 친구들이 창업과 벤처를 많이 하게 될 텐데 실패를 하더라도 딛고 일어설 수 있는 사회적 안전망이 갖춰져야 한다는 것입니다. 많은 선진국에서는 복지가 그들을 받쳐주고 있지만 우리나라의 복지수준으로서는 도저히 젊은 층들이 모험, 위험을 감수할 수 없습니다.

이러한 사회적 투자는 국가만 가능한 것은 아닙니다. 시민사회의 역량으로 넘어가야 한다고 생각하고, 특히 퀘벡 주의 사례가 보여주었듯이 국가와 시민 사회의 공동 협력관계가 필요하다고 생각합니다.

마지막으로 제가 강조하고 싶은 것은 사회혁신의 중요성입니다. 이제는 정부의 역량을 증대시키는 것이 필요합니다. 우리 정부는 새로운 제도를 도입하는 것은 굉장히 빠르지만 이를 제대로 집행하는 능력이나 관리능력에서는 많은 문제점을 안고 있습니다. 또한 이것은 경제구조의 문제가 아니라 정치의 문제이기 때문에 우리도 이제는 정치적으로 문제를 해결하지 않으면 앞으로의 위기를 극복하기는 쉽지 않을 것이라고 생각합니다.

## ■ 발제 2 : “새로운 성장전략과 사용자의 역할”

### 캐시 조 마틴 미국 보스턴대학교 정치학 교수

탈산업시대에서의 새로운 성장전략과 사용자의 역할에 대해서 말씀 드리겠습니다.

저는 브루노 팔리에 연구자와 공동으로 이 아젠다에 많은 관심을 가지고 있습니다. 국가성장전략이라는 것은 사회개혁에 어느 정도 선을 긋는 것이라고 저희는 생각합니다. 그래서 성장이 이제 복지 개혁으로 이어지기가 쉽지 않은데 그 이유는 지배적 사용자집단이 있고 이 관계 내에서 주체가 사회적 집단이기 때문입니다.

분류방식이나 분석 기준은 조금씩 다를 겹이지만 결국 동일한 것은 이 사용자 연대가 계속해서 이 프로세스를 촉진하다는 것입니다.

어떤 성장전략이 맞는가에 대해서는 다양한 의견이 존재합니다. 특히 경제체제가 유사한 국가라도 복지체제가 상이할 수도 있고, 복지체제가 제대로 갖춰지지 않기도 합니다.

덴마크와 스웨덴 간 비교를 많이 인용하는데, 스웨덴은 한 때 12개 가문에서 스웨덴 정부를 장악하다시피 했고 12개 기업을 소유하고 있었습니다. 덴마크는 굉장히 작은 기업들이 있는데 이 두 국가는 유사한 방식의 복지체제가 형성되어 있습니다.



그래서 제가 말씀드리고자 하는 것은 노사관계 제도도 같이 고려해야 한다는 것입니다. 이런 모든 요소들이 어떻게 사용자가 사회적으로 선호도를 형성하는지 그리고 어떻게 집단 역량을 확보하는지를 알 수 있는 좋은 기준이 됩니다.

이러한 연대를 더 강화하기 위해서, 또 사용자와 노조의 관계를 보다 증진하기 위해서는 조정력이 필요합니다. 이런 조정력이나 제도적 여건이 마련되어야 국가들이 고부가가치의 산업 군을 창출할 수 있다는 것이 저의 생각입니다. 또한 일부 국가들은 경제구조 재편 시에 높은 수준의 조정력을 활용했습니다.

그러면 먼저 성장전략과 사회정책을 보도록 하겠습니다. 이 두 가지에 대해서 생각을 할 때 여러 가지 다양한 방식으로 경제성장 달성이 가능합니다.

한 가지의 관점이 바로 첨단 기술 제조업의 수출입니다. 이 경우 사실은 저희가 전통적으로 생각하는 작은 규모의 개방 경제가 생산성 높고 조정력을 통해 생산성을 증가하고, 이 때 고속련 노동자인 인적 자본이 필요하고요. 그리고 공급 기반으로 서비스가 이루어집니다.

두 번째는 역동적 서비스 수출을 기반으로 하는 것입니다. 한 가지 예를 들어 보겠습니다. 기업의 생산성은 높습니다. 고속련 노동자가 마찬가지로 필요합니다. 그런데 여기 있는 노동자들은 보통 화이트 컬러의 지식 집약적 부분에 종사합니다. 그래서 일반적 교육을 선호하고요.

세 번째는 케인즈식 공공 재정정책을 기반으로 하는 수요주도성장입니다. 보통 이런 경우에는 낙수효과가 있습니다. 부문의 규모가 클 때인데요. 대규모 공공 서비스를 통해서 유발효과를 누릴 수 있고 수요기반 정책을 통해서 가계 소비 촉진이 가능합니다.

네 번째는 케인즈식 민간정책을 기반으로 하는 수요주도성장입니다. 영국의 사례를 들어보면, 금융위기가 있었고 미국도 영향이 있었죠. 이 경우 주택시장의 규제 완화나 신용 조건 완화, 저축률 저조 등이 부동산 인플레이션으로 이어지고 결국 가계부채로 이어졌습니다. 인플레이션도 높고 부채율도 높습니다.

이것은 마치 언제 터질지 모르는 시한폭탄 같은 것이죠. 그래서 지금 이 표를 보시면, 지금 말씀드렸던 성장전략들, 그러니까 수요 주도 성장일 때 공공민간 소비 촉진 정책이라고 되어 있고 수출주도 성장, 높은 수준의 수출주도 성장, 낮은 수준의 수출주도 성장 등 이런 식으로 다양한 항목들이 나와 있습니다.

그렇다면 사용자 연대의 다양한 유형이 있겠는데요. 이 분석에서 어디에 있는지 보기 위해서 분할선을 나눠봐야 될 것 같습니다. 제조업 쪽인지 서비스업 쪽인지, 수출용인지 내수용인지를 보셔야 될 것 같습니다.

수출 제조 중심 분야의 경우, 그 다음에 저숙련 고용자를 고용하고 내수용으로 만든 기업의 경우, 그 다음에 저숙련 노동자를 고용한 민간 부문의 내수 서비스의 경우, 이렇게 다양한 부분들이 있습니다. 그리고 공공 부문의 내수용 서비스 성장 기업이 있겠고요. 고숙련 노동자를 고용한 수출용 역동적 서비스를 생산하는 기업, 그리고 고숙련 노동자를 고용해 민간내수용으로 서비스를 제공하는 기업 등 6가지 연대 유형이 있습니다.

이 표를 보시면 산업부문별 특징과 성장전략을 제시하고 있습니다. 그래서 일부 기업들은 이제 내수의 비중이 조금 높고 아니면 내수의 서비스가 낮거나 이게 지금 상단에 있는 것들을 설명해드리고 있고요. 하단의 경우에는 수출이 많은지 적은지로 구분하여 수출 비중이 여기에서 잣대가 되고 있습니다. 그런데 국가들은 자동적으로 완전히 여기에 4분위 중 여기 해당한다고 할 수는 없습니다.

서비스 부문이 제조나 기타 핵심 산업 부문을 봤을 때 일부는 복지 체제가 비슷해도 경제 체제가 상이할 수 있다고 말씀 드렸고 경제체제가 유사하더라도 복지체제가 상이할 수 있다고 말씀드렸는데요. 실제로 금융위기 이후 어느 나라가 승자로 부상하고 어느 나라가 패자로 전락했는지 구분하는 데에는 경제 체제만 볼 수 없습니다.

영국을 한 번 보겠습니다. 지금 이 산업 구조는 덴마크와 상당히 유사하지만 덴마크가 훨씬 금융위기에서 빠른 회복력을 보였습니다. 그리고 지금 네덜란드와 이탈리아 이 두 국가는 경제 체제는 상당히 유사합니다. 하지만 네덜란드가 훨씬 빨리 회복되었음을 확인하실 수 있

습니다. 그리고 지금 보시는 표는 복지국가의 소득불평등 증가율인데 국가 체제별로 구분했습니다.

지금 이 체제 간에도 그렇게 크게 유사성은 없습니다. 이 사용자 조직들은 결국에는 경제 성장의 쇠퇴와 관련이 있습니다. 정책목표 추구에 협조적이라고 하는 게 강력하게 조직된 노사의 특징이라고 할 수 있습니다. 덴마크가 대표 사례일 텐데요, 2000년대 긴축을 지향하는 중도 우파 정부의 공격에 맞서서 복지국가 강화를 할 수 있었고 이 과정을 통해서 다양한 역량을 고취시킬 수 있었습니다. 뿐만 아니라 노동자 숙련 유지를 위한 투자를 하면서 인적 투자에 대해서 VET라고 하는 훈련에 대해서도 계속해서 협상을 했습니다.

덴마크도 결국에는 굉장히 흥미로운 녹색 기술, 그 분야에 진입하기 시작했습니다. 금융위기를 기회로 활용했고 친환경적 기업을 도모한 것입니다. 2010년에는 10%였으나 이제는 15%까지 증가한 것입니다. 이러한 산업 성장을 견인했던 굉장히 중요한 부분 중 하나가 바로 이런 그린, 즉 친환경 부문이 된 것이고요.

그래서 결국에 재생 가능 에너지라든지 기타, 다른 쪽으로 눈을 돌리기 시작했습니다. 덴마크는 전체 경제의 15% 정도가 재생 가능한 에너지에 투자가 되고 있습니다. 그렇기 때문에 이러한 금융위기를 겪었을 때, 이것을 그냥 문제라고 인식한 것이 아니고 기회를 한 번 창출해보자고 생각한 것입니다.

한국에도 메시지를 전달할 수 있다고 생각합니다. 그렇기 때문에 이러한 조직적 역량을 통해서 우리가 산업을 보다 더 견인할 수 있고 성장시킬 수 있다고 생각합니다. 이것은 국가뿐만 아니라 사회적 다양한 파트너들과 협력할 기회가 많다고 생각합니다. 그래서 이러한 조정력을 통해서 그 길에 도달할 수 있을 것이라고 생각합니다.

### ■ 발제 3 : “새로운 성장전략과 노동조합의 역할”

이정희 한국노동연구원 노사관계연구본부 부연구위원



노동조합의 역할과, 어제부터 진행된 불평등 완화를 위한 여러 아이디어 중 핵심적으로 제출되는 것이 경제주체 중에서 특히 노동조합의 어떤 강력한 힘, 그리고 불평등을 막아낼 수 있는 시장에서의 조정 메커니즘의 확보가 중요하다는 것이었습니다. 그런 고민의 연장선에서 좀 더 구체적으로 노동조합이 어떤 역할을 했으면 좋겠는지에 대해 말씀드리겠습니다.

노동조합과 노동시장의 측면에서 정이환 교수님은 기업규모나 고용형태, 성별 등이 복합적으로 작용한 결과라고 얘기하시면서도, 가장 부각돼야 할 것은 기업규모별 분절을 어떻게 개선할 건지에 대해 문제를 제기하고 있습니다.

특히 한국처럼 노동조합이 주로 기업단위로 있고, 단체교섭도 기업 단위에서 이루어지고 있는 상황에서는 임금 평준화를 위한 조율기제가 부재하다는 것입니다. 그래서 기업 내부시장을 통해서 내부노동시장의 규제력을 강화하는 방식으로, 조금 더 사회적인 노동시장 체제를 구축하는 방식으로 가야 된다는 것입니다.

단체교섭 측면에서도 조정의 구조, 예를 들어 노동조합의 조직률이 높고, 단체교섭의 조정도가 높을수록 소득불평등은 낮아진다는 점이 여러 연구들에서 확인이 되었습니다. OECD 자료에서도, 중앙 집중적이거나 조율된 단체교섭 체제가 다수의 이익을 위해서 기능할 수 있도록 돕는다고 나타내고 있습니다.

한국의 경우, 이병희 박사의 1987년부터 2016년까지 분석결과를 보면 노동조합이 직접적으로 임금불평등을 야기했는지에 대해 지역별 차이가 있어서 직접적인 원인이라고 할 수는 없지만 임금불평등을 완화하거나 임금평준화를 꾀하기 위한 노력에서는 미진한 측면이 있고, 오



히려 기업 간 임금격차의 확대를 억제하지 못했다는 사실을 보여줍니다.

노동조합에 당면한 도전들을 보겠습니다. 조합원 수는 증가하고 있지만 조직률은 여전히 10%에 머물고 있고, 10%의 조직률 안에서도 누가 노동조합에 가입할 수 있는가라는 점에서도 격차가 상당히 있습니다. 사업적 규모로 보시더라도 300인 미만에서는 2.5%가 조직돼있는 반면 300인 이상에서는 과반이 되죠, 55%정도. 이것을 30인 미만으로 줄여보면 0.6%밖에 되지 않습니다. 더 집단적인 목소리를 낼 필요가 있는 곳에서 말이죠.

또한 기존의 노동조합은 나이가 들어가고 있습니다. 기존 노동조합들에서 이제는 50대 위 원장이 가장 많습니다. 그리고 87년 세대는 노동시장에서 점점 퇴장하고 있는 상황이고, 새롭게 등장하는 새로운 세대들의 일에 대한 생각은 기존 세대와는 많은 차이가 있습니다.

더 이상 공장에서 집단적으로 일을 모아왔던 세대들과는 노동조합에 대한 생각도 다를 수 밖에 없다는 거죠. 그래서 '노동법상 근로자가 누구냐, 사용자가 누구냐, 누가 나한테 업무지시를 하는가?'라는 것도 논란이 되고요. 이에 대해 강성태 교수님은 나이테 형으로 점진적으로 노동보호의 범위를 바꾸어야 하는 것 아니냐는 고민을 하고 있습니다.

그리고 노동시간 측면에서도 내 노동시간이 뭔지 측정할 수 있어야 하는데, 대기시간까지 포함되는 건지, 아니면 정말 이 프로그램을 짜는 시간만 포함되는 건지, 프로그램을 짜기 위해서 공부하는 시간도 포함이 되는 건지 등등 예전의 공장법 체제에서의 개념만 가지고서는 노동시간을 측정하기가 굉장히 어려워졌습니다.

그러다보니까 이들을 조직화하는 것이 고양이 물이라는 얘기가 나올 정도로 굉장히 어려운 일로 얘기되고 있습니다.

그리고 한때 디지털은 노동자들을 조직화하는 가장 주요한 수단이었으나 올 초 프랑스 철도 반대 투쟁 노동자들의 사례들을 보면 노동조합은 일을 멈췄지만 파리 시와 철도공사는 오히려 인터넷, 플랫폼 공간을 활용해서 새로운 수단을 마련합니다. 재택근무를 시켜서 노동조합이 몇 개월 동안 파업했지만 그 효과가 크지 않았고 결국엔 실패했습니다.

우리도 최근 택시 분야와 관련해서 굉장히 재미있는 현상은 카카오에 대항하는 '타다'라는 회사의 앱이 다운되는 수준이 엄청 높았다는 거예요. 그런 식으로 '택시가 없어도 알아서 탈 거야'라는 식의 운동들이 벌어지고 있는 거죠. 이걸 어찌 보면 불가역적인 흐름이라고 볼 수 있습니다.

노동 조건은 노동자와 사용자가 동등한 자리에서 자유의사에 따라 결정하되 인간의 존엄성을 보장하는 방향으로 마련되어야 하는데 현재는 노동조합원으로 한정되어 있습니다. 노동조합에 가입한 사람만 노동조합의 활동의 효과, 대표적으로 단체 협약의 혜택을 볼 수가 있는 거죠. 그래서 현행 노조법 대표범위에 노동자의 역할을 확대해나갈 필요가 있는 것입니다.

표에서처럼 기업 단위 교섭에는 조정기제가 없습니다. 기업 단위가 주도하고 있는 단체교섭 구조를 끌어올려야 합니다. 자기의 비즈니스에 대해서만 정부에 의견을 내는 사업주나 그 단체가 아닌 보다 노사 공동의 이해와 고용 서비스 등을 확보하는 교섭을 하는 주체여야 한다고 봅니다.

더 핵심적인 것은 그 안에서 어떤 기업에서 일을 하든 어떤 직업에서 일을 하든 유사한 수준의 임금을 받는다는 동일 임금의 원리를 실현해내는 것이 굉장히 중요하는 것입니다. 더 중요한 것은 노동자와 사회가 만나야 한다는 것인데, 이 그림은 작년에 전 국민 1000명을 대상으로 조사를 한 것인데 조합원과 노동 개선은 이제 좀 줄이고 사회보장, 사회제도개혁, 비정규직 노동자계층에 더 힘을 써야 한다고 얘기하고 있습니다.

결론적으로 분배의 내용도 중요하지만, 분배의 확장성을 가져오는 것도 굉장히 중요한데 이에 대해서 저는 노동자가 노동정치에 나서야 한다고 생각합니다. 노조 시민권을 확보하면서 임금 인상 이전에 정치를 통해서 사회임금이 더 커질 수 있도록 하고, 그렇게 하기 위해서 기업 단위에서는 노동조합이 목소리를 낼 수 있는 권리를 확보하는 것이 포용과 연대를 위해 가는 길이라는 생각을 합니다.

## ■ 발제 4 : “포용적 코포라티즘의 이상과 현실: 한국적 맥락”

박명준 경제사회노동위원회 수석전문위원



제 발표 제목은 “포용적 코포라티즘의 이상과 현실”입니다. ‘포용적 코포라티즘’은 사실은 학계에서 검증된 바는 없습니다만 저나 경제사회노동위원회를 꾸려가는 많은 주체들이 굉장히 지향하는 표현입니다.

코포라티즘에 대해 간략히 말씀드리겠습니다. 사실 7·80년대 오일쇼크 공황에서 노조가 양보를 하고 확장시켰던 서유럽의 경험을 통해서 사회적 코포라티즘의 개념화가 이루어졌는데 90년대, 2000년대에는 경쟁적 코포라티즘, 신자유주의 시대인데도 일정하게 고용을 유지하거나 동결시키는 방식이 서구에서 많이 논의가 되었습니다. 경쟁력을 확보한다는 취지였는데 지금은 새로운 문제에 직면해있죠.

많은 신자유주의 나라에서 결국 불평등이라는 부작용을 안게되었고 한국은 특히나 격심한 문제를 가지고 있습니다. 이러한 나라에서 어떻게 전환을 모색할 것인가를 고민하는 실천적 개념으로써 포용적 코포라티즘을 사용합니다. 노동 중심 사회의 지향성에 정확히 담겨 있다고 생각합니다.

포용성은 과정에서의 포용성과 결과에서의 포용성을 같이 말할 수 있습니다. 과정의 포용성은 조직화 된 노사관계나 이런 틀 거리 속에서 기존의 주체들만으로는 이해되고 변화되지 않는 시대라고 합니다. 그런 속에서 사회의 이해대변을 원활히 못 하는 많은 경제 사회 주체들이 포진했고 그들의 참여할 수 있는 기회를 준다는 점에서 포용성이라고 할 수 있습니다.

노사정을 트라이파티즘이라고 하는데 이것을 트라이파티즘 플러스라고도 이야기를 합니다. 중요한 것은 그런 주체들이 참여해서 내놓는 결론이 결국은 결과로서의 포용성, 즉 불평등의 해소로서의 결론이 내려져야 한다는 것이죠. 이것이 포용적 코포라티즘의 핵심적 지향성

이라고 생각합니다.

문제는 과연 한국에서 경제사회노동위원회라는 새로운 체제가 이러한 코포라티즘을 가능하게 하는가입니다. 문제가 핵심적이고 제약 조건이 많다고 하면 어떻게 가능하게 할 것인가를 우리가 머리 맞대고 모색해야 할 것입니다.

보통 코포라티즘 연구에서 하는 방식인데 일단 형식과 틀 측면에서 어떤 연관성이 있는지, 내용적 측면에서 아젠다들이 어떻게 다루어지고 어떤 식의 정치적 교환이 이루어지고 그 모든 과정들이 조율·조정되고 관리되는지, 포용적 코포라티즘의 성패도 여기에서 나올 수 있다고 봅니다.

형식과 틀 측면에서 올해 새롭게 만들어진 게 ‘노사정대표자회의’입니다. 대표자회의가 만들어졌고 그것을 통해서 새로운 사회적 대화 체제를 구축하는 방식으로 올 한 해 9개월 여 동안 사회적 대화가 진행되고 있습니다.

그리고 새로운 사회적 대화 체제로의 변화를 위한 법안이 6월에 발효를 했고 9월에는 시행령까지 완성되어서 이제 경제사회노동위원회 출범을 앞두고 있습니다.

경제사회노동위원회 체제가 이전의 노사정위와 무엇이 다른지 간략히 살펴보겠습니다. 사회적 대화는 중앙 사회적 대화 주체가 독점하는 것이 아니라 다양한 사회적 대화의 여러 단체들이 존재합니다.

현재 만들어진 경제사회노동위원회의 큰 구조는 이렇습니다. 본 위원회가 있고 운영위원회, 의재개발·조정위원회가 있고, 그리고 세부적인 실제 대화가 실제로 이루어지는 의제별 위원회와 업종별위원회, 계층 관련 위원회, 특별위원회가 있습니다. 얼마전 연금개혁 관련 특별위원회가 발족을 했습니다.

계층 관련 위원회는 새로운 사회적 대화의 주체들이 참여하는 그래서 자신들의 이해를 적극적으로 개발해 나가는 그러한 틀이라고 볼 수 있습니다.

이러한 모양새는 4차 노사정대표자회의 때인 사실 상 4월 말에 그려졌습니다. 일단 위원이 18명으로 확대가 되었다는 것이 중요하고 근로자 대표와 사용자 대표가 각각 5명으로 늘어났습니다. 노동 시장에서의 약자들과 생산물 등 소외되었던 양상을 보완하려고 했고, 아젠다도 확대시키는 쪽으로 갔습니다. 복지정책과 기타 경제 정책, 사회 정책 등 확장된 아젠다를 다루려고 기획했습니다.

아젠다로 넘어가겠습니다. 1차 대표자회의 때, 사실 5가지 아젠다가 정립되었습니다. 노사정 모두 합의한 것이 양질의 일자리창출, 사회적 양극화 해소, 노동3권의 실질적 보장, 4차 산업혁명과 저출산·고령화에 대한 대응에서 사회적 대화를 끌고 나가는 것이고 이러한 문제의식은 앞으로도 경제사회노동위원회로 발전되어도 그대로 이어질 것입니다.

여기에 대해서 정부가 어떤 식의 태도를 보이는가에 대해서 정부가 주체적으로 참여하는 방식이 있을 수 있고 그러면 결국 정부주도가 되겠죠. 노동주체 급진개혁, 정부주도 급진개혁, 그리고 점진적 방식으로 여야가 굉장히 천천히 타협해 나가면서 가는 방식 등이 있는데 이 세 가지 방법보다도 가장 중요하고 의미 있는 것은 노동 참여적인 사회적 변화, 점진적이지만 노동이 주체가 되는 방식이 저희가 지향하는 사회적 대화의 주요한 경로가 되지 않을까? 하지만 아시다시피 이러한 여러 가지 경로들이 충돌할 가능성이 있습니다.

지난 최저임금법 관련 국회 주도의 방식, 최근 탄력근로시간제와 관련한 국회 주도의 방식 등이 사회적 대화에서 이탈을 한 것이죠. 그리고 이제 노동조합 내부에서의 미묘한 역학관계 속에서 최근 민주노총의 대의원회의 결과 등 과정관리 상 쉽지만은 않습니다.

기구가 명목적으로 갖춰졌다고 해서 코퍼라티즘이 실현되는 것은 아닙니다. 그러나 의미 있는 시도였다는 생각이 듭니다. 그리고 여러 가지 중요한 아젠다들을 봤고 신자유주의 폐해 속에서도 여러 어려운 상황에서 여러 정책적 방향성이 담겨 있는 상태인데 여전히 말씀드린 대로 가시밭길이 예정되어 있습니다. 정부 내에서의 여러 행위자들의 일관적 태도가 결여된 면이 있죠.

하지만 그럼에도 불구하고 이런 방식으로 가는 것이 가장 우리 사회 내의 불평등을 해소

하고 이런 과정과 결과 모두에서 우리가 포용성을 증진시키는 길이라고 봅니다. 그러기 위해서는 행위자들의 성찰과 지향성, 상호 신뢰를 가지고 공식 기구로써 사회적 대화 기구가 권력 자원을 축적 해나가서 그 역량을 발휘하는 것이 이루어져야 된다고 생각합니다.

## ■ 세션 2

### 지정토론

## ■ 토론 1

### 박용석 전국민주노동조합총연맹 정책연구원장

먼저 민주노총은 사회적 대화 및 책임에 대한 강한 의지와 노력을 가지고 있다고 말씀 드리겠습니다.

우리 사회 곳곳에서는 노동에 대한 기피, 혐오증이 만연하다는 사실들을 부인할 수 없을 것 같습니다. 촛불 혁명을 통해서 민주주의가 확대되었지만 사실상 우리 사회가 아직도 노동 조직에 대한 것은 여전히 바뀌지 않았다는 것을 인정해야 될 것 같습니다.



또한 최저 임금 같은 경우가 이 사회적 대화의 틀과는 약간 엇박자가 난 것은 아닌가 생각하며 노동자 임금 소득과 노동권을 보호하고 중소 영세 자영업자의 소득 기회를 확대하면서 사회 복지의 확대는 한국 사회의 불평등과 양극화에 있어서 매우 중요한 것들이라고 생각합니다.

사회개혁 과제를 공론화하기 위해서 여전히 사회적 대화가 필요하고 그 사회적 대화를 위해서 연대를 확산시키고 우리 사

회의 10%에 머물고 있는 노동조합의 조직률과 노동 존중에 대한 기반을 확대하겠다는 그 목표를 여전히 가지고 있다는 말씀을 드리면서 제 토론을 마칩니다. 고맙습니다.

## ■ 토론 2

### 황선자 한국노동조합총연맹 중앙연구원 부원장



가장 중요한 소득 불평등의 원인은 노동과 자본 간의 불평등한 분배가 줄어들고 있고 우리나라의 불평등은 자산, 부동산과 금융자산의 격차가 불평등을 초래를 합니다. 그리고 그 다음이 임금소득입니다. 그러면 이 논의를 할 때, 사회적 대화를 주제로 논의를 할 때 가장 큰 문제는 노사 간의 불균등한 소득 분배가 가장 중요한 과제입니다.

노사가 노사정이 새로운 사회적 대화를 통해 발전적인 미래를 만들어 나가기 위해서는 결국 사용자 단체의 역할이 크다고 봅니다.

노동조합의 입장에서 봤을 때에는 결국은 큰 것, 우리사회의 가장 큰 문제를 건드리지 않고 결국 노사정 관계에 있어서 노동조합이 가장 약한 부분이니까 약한 부분에 너희 성찰하고 너희 노력하고 이런 식의 논의가 이루어진다는 느낌을 받게 됩니다.

향후 논의에 있어서 각 주체가 한국 사회에 있어서 여러 반성과 성찰을 하면서 요구를 해야 한다고 생각합니다.

조직되지 않은 사람들은 어떻게 보호할 것인가 하는 측면에서 노동 취약계층들의 노동권을 강화해야 되고 기업 내에서는 노동자를 경제 주체로 보는게 노사 관계라고 생각을 합니다.

결론적으로는 법적 제도적 기반들을 만들어 가면서 경제주체들의 역할을 요구해나가는

게 중요합니다.

### ■ 토론 3

#### 김영완 한국경영자총협회 노동정책본부장

사회적 대화가 양극화를 해소하기 위해서 가장 핵심적인 것이 일자리 문제입니다. 일자리 문제와 양극화를 떼어낼 수 없는 것 같습니다.

시장의 진입장벽을 낮추는 것, 그리고 유연성을 높이는 것을 통해 노동 시장의 선순환 구조가 이루어져야 우리의 일자리 정책, 사회 양극화가 해결되는 것 아닌가 싶습니다.

두 번째는 사회적 대화의 방식입니다. 정부가 주도하는 방식이 있고 노사대화에 전적으로 두는 방식이 있습니다.

아주 오랜 대화의 관습과 문화가 있는 곳에서는 서로의 양보와 타협이 있겠지만 아직 우리나라는 사회적 대화의 역사가 일천하고 노사 모두 스킬이 부족합니다.

특히나 경제 위기가 오면 노사가 알아서 양보할 수 있지만 평상시에는 양보가 쉽지 않습니다. 이럴 때 정부가 조정자 역할을 하는 것이 필요하지 않을까 생각합니다.

아울러 조금 더 합의에 대한 기술과 인식과 서로의 책임감을 가지고 임하기 위해서 서로 납득할 수 있는 쉬운 주제를 가지고 합의의 습관을 넓히는 것이 좋지 않을까 생각합니다.





## ■ 토론 4

### 이상호 대통령직속 정책기획위원회 전문위원

지난 십 수 년 간의 결과는 중하위 저소득층의 확산이었습니다. 그러나 소득향상대책은 가계 지출 비용삭감이나 이전 산업의 확대를 통한 사회 안정, 복지 지출을 통한 사회적 변론을 확대하는 정책들이었고 잘 추진되지 못하였습니다.

현 정부의 과제는 상대 전략을 보다 체계화하면서 동시적으로 종합적인 패키지로 만들어낼 수 있는 방법을 고민하고 있다는 말씀을 드리고 싶습니다.

불평등을 해소하고 격차사회를 줄이고 노동시장의 이중구조를 타파하기 위해서는 노사의 동의와 협조가 필요합니다.

그런 의미에서 사회적 대화의 조건과 필요성은 모든 이해관계자분들이 동의하고 있다고 생각합니다. 이를 위해 중앙단위 원회인 중앙노총, 실질적인 의제별 업종별 담당자들에 대한 내용들을 만들어 낼 수 있는데 더 힘을 실어야 되지 않을까 생각을 하고 있습니다.



## ■ 토론 5

### 이덕재 경제사회노동위원회 전문위원

우리나라 같은 경우에는 54년 전에 1차 산업 중심의 사회 경제구조를 가지고 있었고 90년에는 제조업이 정점을 찍었습니다. 불과 50년 만에 급격한 구조변동을 하고 있고요.



이 짧은 시기에 산업화, 탈산업화, 서비스화 이게 나타나고 있는 모습들이 지금 한쪽에서는 자동차, 조선, 철강 등의 전통 종합 공업의 구조조정 문제가 있고, 또 한쪽에서는 집배원, 간호사 문제라든지, 유치원 문제라든지, 일자리 세움 기계라든지, 플랫폼 기반 대체 문제라든지 전부 서비스업과 관련된 이러한 쪽에서 문제가 터져 나오고 있습니다.

사실 저희가 그동안에는 노동 안에 대립적인 구도 때문에 사용자들이 사회정책을 일방적으로 지지하지 않을 거라는 생각이 있었습니다.

한국의 사회적 대화와 관련해서는 정말 민주 노동이라고 하는 게 근원적으로 뭔가 고민을 해야 한다고 생각이 듭니다.

물론 민주노동운동의 기초변화를 요구하는 것이 어렵다고 이해는 합니다. 지난 민주노동운동의 10년간은 합법적으로 온몸을 불사르는 과정이었고 그 다음 합법적인 노조운동을 하려고 한 시점에서는 IMF 외환위기가 터졌고, 여전히 노동억압적이고 비극적 상황들이 있기 때문입니다.

그렇지만 결국은 포용적 민주적 코포라티즘이 가장 핵심적인 대안으로, 과감한 결단력이 지금은 진행되어야 하는 게 아닌가 하는 상황입니다. 감사합니다.

그 다음에 한국의 사회적 대화와 관련해서는 정말 민주노동이라고 하는 게 근원적으로 뭔가 고민을 해야 한다고 생각이 듭니다.

민주노동운동이 기본적으로 반민주화와는 대안관계를 가지고 있었죠. 그 대안관계는 분명했습니다. 지난 민주노동운동이라고 하면, 10년간은 합법적으로 온몸을 불사르는 과정이었고 그 다음에 합법적인 노조 운동을 하려고 한 최근에 IMF 외환위기가 터지고, 여전히 노동 억압적이고 비극적 상황들이 있기 때문에 민주 노총 운동이 기초변화를 요구하기가 어렵겠다, 저도 이해가 됩니다.

그렇지만 이게 한국사회가 시급한 게 아닌가 싶은 생각이 들고 결국은 포용적 민주적 코포



라티즘은 가장 핵심적인 주체로, 해외에서 확인이 된 사실입니다. 그래서 뭔가 과감한 결단력이 지금은 진행되어야 하는 게 아닌가 하는 상황입니다. 감사합니다.

| 토론회지상중계 |

# 지역 사회적 대화 토론회

## 지역을 잘 아는 지역 노사의 사회적 대화 참여 절실

김진구 실무관

경제사회노동위원회는 서울특별시와 공동으로 2018년 10월 11일 서울특별시의회 별관 제2대회의실에서 “지역노동정책의 분권화와 지역 사회적 대화 활성화” 공개토론회를 개최하였다. 토론회는 총 2부로 구성되어, 1부는 “지역 사회적 대화 사례 검토와 함의”, 2부는 “지역 사회적 대화의 새로운 모델과 시스템 구상”이라는 주제로 각각 토론이 진행되었다.

문성현 경제사회노동위원장은 토론회의 개최사를 통해 “중앙에서는 사회적 대화의 틀을 만들어야 하는 것이지만 실질적인 대화는 지역에서 이루어져야 한다”면서 “지역과 업종이 같이 결합된 사회적 대화가 이루어져야 한다”고 말했다. 박원순 서울특별시장은 개최사를 통해 “노동 분야에 대해 중앙정부가 지방정부에 권한을 이양해 준다면 서울시 같은 경우 얼마든지 새로운 모델을 만들어낼 수 있다”면서 분권의 필요성을 강조하였다.

### 이미 있는 지역노사민정협의회 활용해야

이어 토론회 1부의 첫 순서로 노광표 서울모델협의회 위원장이 ‘고용노동정책의 분권화의 필요성과 가능성: 서울시 경험과 그 함의’에 대해 발제를 하였다. 노 위원장은 우선 박원순 시장 취임 이후 노동정책 기본계획 수립, 공공부문 모범사용자 역할 수행, 서울형 생활임금제 도입, 공공부문 비정규직 정규직 전환, 서울형 노동시간 단축시행 등의 예를 들고, 이 같은 정



책이 성공한 이유로 리더십의 확고한 의지, 시민사회의 요구, 그리고 노동행정체계의 구축을 제시하였다. 노 위원장은 이 같은 사례가 지방정부도 노동정책을 할 수 있다는 것과 성공적인 노동정책의 추진을 위해서는 노동행정체계가 필요하다는 점을 확인시켜줬다고 강조하면서도, 보다 효과적인 고용노동정책 시행을 위해서는 중앙과 지역이 긴밀히 협력해야 한다고 주장하였다.

두 번째 발제자로 나선 김주일 한국기술교육대 교수는 ‘지역 사회적 대화의 새로운 가능성: 충남 사례와 그 함의’라는 주제로 발제를 진행하였다. 김 교수는 일단 지역에서 현재 진행

되고 있는 지역 사회적 대화의 실체를 인정하고 이를 토대로 지역 특성에 맞는 지역 사회적 대화 발전 방안을 모색해야 한다고 말했다. 그런 면에서 현재 존재하는 지역노사민정협의회의 전문성과 능력이 부족하다고 비판할 수 있겠지만, 이는 노사민정협의회에 대한 법·제도적 미비와 함께 중앙집권적인 고용노동정책 때문이라고 말하였다.

또한 김교수는 지역 노동정책의 수립과 시행이 지역 사회적 대화를 활성화 할 수 있는 하나의 실마리가 될 수는 있지만, 충남의 사례를 돌이켜 볼 때 노동계의 적극적인 요구와 지역 시민사회의 노력이 필요하고, 그 경우에도 많은 어려움이 있었다는 것을 설명하였다.

이에 대해 조성주 서울특별시 노동협력관은 서울시의 경우 지역노사민정협의회가 활성화 되어 있지 않지만, 협의회 산하에 있는 서울모델협의회가 서울시 산하기관의 노사관계 조정이나 노동이사제 도입에서 큰 역할을 하였음을 설명하였다. 때문에 서울모델협의회를 살리면서 지역노사민정협의회를 서울시 경제사회노동위원회로 개편하고, 이후 위원회 산하에 금융, 교통, 보건 등의 업종별위원회를 두는 방안을 고려하고 있다고 말했다.

이어 정창운 울산시 노동특보는 울산의 제조업이 각종 어려움에 처해 있고, 이에 대해 기존의 지역노사민정협의회가 아무런 역할을 할 수 없다는 것이 명백하기에 이를 타개하기 위해 울산시 경제사회노동위원회를 만들어 그 안에서 자동차, 조선, 플랜트 업종의 분과위원회를 두고 각 산업에 닥친 위기에 대한 대응책을 논의하는 그림을 그리고 있다고 말하였다.

박병규 전 광주시 경제부시장은 지방분권 같은 제도적인 문제도 해결이 되어야 하지만, 무엇보다도 그런 제도를 활용할 수 있는 주체가 중요하다는 점을 설명하였다. 그리고 광주형 일자리가 현재 겪는 어려움을 예로 들면서 지역 주체들이 참여하는 사회적 대화가 활성화되어야 하며, 이를 위해 지역 사회적 대화기구의 전문성과 독립성이 보장되어야 한다고 말했다.

고현주 부천시노사민정협의회 사무국장은 노사민정협의회가 실질적인 심의기능이 없기 때문에 사회적 대화 활성화를 위해서 그런 제도적인 문제가 먼저 해결되어야 하며, 현재 어려운 상황 속에서도 근근이 사회적 대화의 명맥을 이어온 지역노사민정협의회를 지원할 방안을 고민해야 한다고 주장하였다.



토론자 중 마지막으로 이원복 노무사는 민주노총이 참여하고 있지 않을 경우 지역 사회적 대화 발전 방향과 중앙 경사노위와 지역 사회적 대화기구 간의 협조체제를 어떻게 만들어가야 할지에 대해서 발제자들에게 질문을 하였다.

### 중앙정부, 지역 사회적 대화 지원하되 간섭이 되어서는 곤란

토론회 2부는 “지역 사회적 대화 새로운 모델과 시스템 구상”이란 주제에 대해 이승협 대구대학교 교수가 “지역 사회적 대화 체제 쇄신의 필요성과 의미”에 대해, 경제사회노동위원회 박명준 수석전문위원이 “고용노동정책의 분권화와 지역 사회적 대화의 결합, 어떻게 할 것인가”에 대해 발제를 하였다.

2부의 첫 번째 발제자로 나선 이승협 대구대 교수는 일단 그 동안의 지역 사회적 대화는

지역의 주체가 의지도 능력도 결여된 상황에서 대화의 주체가 되지 못하고 중앙의 지시에 의해서 수동적으로 이루어졌다고 지적하였다. 이 교수는 이런 상황에서 지역에 새로운 기구를 만드는 것보다는 기존의 조직을 활성화시킬 방법, 즉 지역의 주체를 대화에 참여시킬 방법을 찾아야 한다고 주장하였다.

두 번째 발제자로 나선 박명준 경제사회노동위원회 수석전문위원은 우리 사회가 마주하고 있는 양극화 문제를 해소하기 위해서 일자리를 창출하고 그 질을 개선해야 하는데, 이를 위해 그런 의제에 대해 지역 사회적 대화가 이루어져야 한다고 주장하였다. 그런 차원에서 일자리를 위한 지역 연대나 고용연대기금 같은 실천적 방안이 지역 사회적 대화를 통해 논의되어야 하고, 중앙정부는 이를 지원하되 간섭은 하지 않아야 한다고 부연하였다.

정승국 중앙승가대 교수는 이에 대해 고용노동정책의 지역성이 부각되고 있는 이 시점에서 지역의 사회적 대화와 중앙의 사회적 대화가 연계될 필요는 없다고 주장하면서, 지역 사회적 대화의 활성화를 위해서는 지역의 사회적 대화기구를 이끌어 갈 사무국의 역량강화와 지역 주체의 참여가 필요하다고 설명하였다.

김종진 노동사회연구소 부소장은 부천시 지역 노사민정을 상대로 한 연구조사결과를 토대로 지역에서 가능한 노동정책의 영역이 있고, 이를 토대로 지역 사회적 대화가 이루어져야 한다고 주장하였다.

문종찬 서울노동권익센터 소장은 지방정부들이 소외된 노동계층의 문제를 해결하기 위해 비정규노동센터나 노동권익센터를 설립하여 대응하고 있고, 서울의 경우 봉제, 플랫폼노동, 아파트 경비 등의 영역에서 노사정이 만나는 실질적인 사회적 대화를 시도하고 있다고 설명하였다.

정홍준 노동연구원 부연구위원은 현재 우리 사회는 산업구조조정 시기를 거치고 있음에도 불구하고 지방정부는 이와 관련된 고용문제에 대해 제대로 된 대처를 하지 못하고 있다고 지적하면서, 이 때문에 지역 사회적 대화가 중요하다고 강조하였다. 이를 위해 지자체장들이 단기적 성과에 집착하지 말고 임기 전반에 걸친 로드맵을 짜고 실행해야 한다고 주장하였다.



마지막 토론자로 나선 손영우 경제사회노동위원회 전문위원은 중앙의 사회적 대화기구인 경제사회노동위원회가 지역 사회적 대화의 활성화를 저해하고 있는 법·제도적인 문제를 해결할 수 있는 의제별위원회를 운영해야 한다고 주장하였다.

문성현 경제사회노동위원장은 “지자체장들의 제1관심사는 현재 지역 일자리인데, 지역산업에 대해 가장 잘 알고 있는 것은 그 지역의 노사라고 할 수 있다”며, “지역 노사가 참여하는 지역 사회적 대화가 절실하고, 정부는 그들의 대화를 지원하는 역할을 수행해야 하며, 그런 여건을 만들기 위해 노력하겠다”고 말했다.



## 08

# 》 전문위원 정책 스케치

- ILO 기본협약(1998)을 활용하는 미국의 대외 무역정책  
김미영 전문위원

| 전문위원 정책 스케치 |

# ILO 기본협약(1998)을 활용하는 미국의 대외 무역정책<sup>1)</sup>

김미영 전문위원

## 1.

ILO 기본협약 비준 관련 쟁점을 논의하는 과정에서 한·미 또는 한·EU 자유무역협정(Free Trade Agreement)에 정한 노동기본권 조항이 부각되었다. ILO 노동기본권 선언(1998)과 그에 따른 기본협약이 내용이기 때문이다. 특히, 미국이 제87호 협약과 제98호 협약을 아직 비준하지 못했다는 사실은 한국의 ILO 기본협약 비준에 대한 비관적 근거로 제시되기도 했다. 이하에서는 미국이 양당사자 사이 쌍무협정인 자유무역협정에 노동기준을 포함시키고 그 내용으로 ILO 기본협약을 채택한 배경에 관해서 알아본다.

## 2.

알려진 바와 같이 미국이 ILO 기본협약 8개 중에서 비준한 것은 2개 협약뿐이다. 제105호 강제노동 폐지 협약(1957)과 제182호 가혹한 형태의 아동노동 금지 협약(1999)이다. 특히, 제87호 결사의 자유 협약(1948)은 1949년 민주당 트루먼 정부가 상정한 이래 최장기 상원 계류 중이다. 그나마 제98호 단결권과 단체교섭권 협약(1949)은 의회에 상정도 되지 못했다. 1948년 ILO 총회에서 제87호 협약이 채택되었을 당시에 미국의 노·사·정 대표단은 그 채택에 모두 찬성했다. 그러나 지금까지 연방의회 상원은 그 비준을 거부하고 있다. 비준을 반대하는 입장

은 ILO 제87호와 제98호 협약은 미국의 연방노동관계법(NLRA) 원칙 및 체계와 근본적으로 충돌한다는 것이다. 대표적으로 단체교섭권의 성질을 구성하는 전제가 다르다고 본다. 연방노동관계법의 배타적 교섭대표제는 단체교섭권이 근로자 ‘개인의 권리’라는 전제를 갖고 있다. 반면에 ILO 제87호와 제98호 협약은 ‘노동조합의 권리’로 구성되어 있다는 것이다. 그와 달리, 비준을 찬성하는 입장은 교섭대표 선출방식에 관한 규정만 개정하는 것으로 충분하다고 한다.<sup>2)</sup>

그러나 미국 정부가 ILO 기본협약 내용을 무역정책에 적용한 것은 상당히 오래되었다. 교역 상대국에 특혜관세 부여를 정한 1984년 관세법까지 거슬러 올라간다. 또한 1997년 금융 위기를 겪고 있던 인도네시아에 IMF와 함께 재정지원을 하면서 ILO 제87호 협약 비준을 그 조건으로 하였다. 1999년에서 2005년까지 유지된 캄보디아-미국 섬유협정에도 ILO 기본협약 내용에 따른 노동기본권 보장을 포함시켰다.

### 3.

ILO 노동기본권 협약을 양자 간 무역협정에 포함하는 정책은 민주당이 선호해왔다. 노동 및 환경기준을 포함하는 무역협정을 기획하거나 채택하는 과정에서 민주계 대통령 또는 민주당이 결정적인 역할을 했다. 그러나 전체적으로 보면, 공화당도 거의 같은 입장에 있었기 때문에 가능한 정책이었다. ILO 기본협약 준수와 특혜관세 지위를 연계한 1984년 관세법 개정 당시에 대통령은 레이건이고 상원의 다수당도 공화당이었다. 하지만 민주당과 공화당의 의석 차이는 1석이었고, 하원은 민주당이 다수당인 상태였다. 즉, 양당 중에 어느 쪽도 입법 절차에서 주도적 위치에 있지 않았음을 알 수 있다. 이는 노동 및 환경조항을 명시한 최초의 개별 무역협정인 북미자유무역협정(NAFTA)이 상원에서 비준되는 과정도 마찬가지였다. 1994년 당

1) 이 글은 김미영박종희, 미국의 노동기준 연계 무역정책과 한미FTA 노동조항의 전망, 안암법학 제45권, pp. 31-69 (2014)의 내용을 요약한 것임을 밝힌다.

2) 1948년 당시 국무장관은 연방의회 상원에 제출한 의견서에서 제87호 협약이 미국의 헌법과 법률에 일치하며, 그 비준을 위해서 새로운 법률 제개정은 필요하지 않다고도 하였다.

시 대통령은 클린턴이고 연방의회 상원과 하원 모두 공화당이 다수당이였다. 북미자유무역협정 체결을 추진한 것은 공화당인 부시I 정부였고, 클린턴은 노동과 환경조항을 포함하는 조건으로 대통령 비토권을 행사하지 않았다.

양자 간 무역협정에 노동조항을 포함시키는 대외무역 정책은 명분과 실리 모든 면에서 미국 정부에게 유익한 효과가 있었다.<sup>3)</sup> 우선, 국내적으로는 미국보다 임금과 근로조건 수준이 낮은 국가와 무역협정 체결을 반대하는 노동계의 반발을 완화하는 수단이 되었다. 전통적으로 노동계는 임금과 근로조건 수준이 낮은 국가와의 무역협정은 일자리를 유출하고 저가 상품 유입을 초래하여 국내 노동시장을 위협한다고 반발했다. 또한 미국이 ILO 기본협약을 2개만 비준한 상태이기 때문에 그 위반을 이유로 ILO의 집행절차를 이용할 수 없는 문제도 있었다. 그런데 ILO 기본협약을 개별 무역협정과 연계하는 정책이 그와 같은 문제의 해결책으로 제시되었다. 해당 자유무역협정에 포함된 중재절차와 무역제재를 적용할 수 있기 때문이다. 그리고 대외적으로는 노동인권 침해가 심각한 수준의 국가들에게 특혜관세 지위를 부여하는 것에 대한 국제적 비난을 무마했다. 미국이 특혜관세 또는 관세면제를 인정한 국가들은 미얀마, 캄보디아, 과테말라, 파키스탄 등으로 착취적 아동노동, 인신매매, 노동조합 활동 탄압으로 국제사회의 비난을 받고 있다.

#### 4.

이와 같은 노동기준 연계 무역정책의 성격은 민주당이 상원의 다수당이던 2007년을 기점으로 크게 변했다. 당시 부시II 정부와 민주당은 소위 '신무역정책(New Trade Policy)' 선언에 합의하였다. 양자 간 무역협정의 주된 의무에 노동과 환경기준을 포함하여, 그 관련 분쟁을 통상 분쟁조정 절차에서 다루고 위반당사국에 대한 일반 무역제재 대상으로 하는 것이 핵심 내용이다. ILO 기본협약을 협정 당사국의 법령으로 채택하고 유지하는 것까지 자유무역협정의 본문에 정하는 조건이었다. 이에 따라 '한-미 자유무역협정'을 포함하여 2007년 이후 체결된 미국의 자유무역협정은 당사국의 노동기본권 보장의무를 본문에 명시하고, 일반적인 통상(무역)분쟁과 동일한 절차로 처리하도록 정하고 있다.<sup>4)</sup>

## 〈미국 자유무역협정 노동조항의 시기별 내용〉

노동기본권 조항 (ILO 기본협약의 노동기본권)	2000년	2002년 ~ 2006년	2007년 (한미FTA)
관련 국내법령 채택유지	X	X	○
관련 국내법령의 강행력 보장	○	X	○
관련 국내법령의 집행	X	X	○
일반 통상분쟁조정과 무역제재	○	X	○

## 5.

한미FTA의 노동기본권<sup>5)</sup>으로 명시된 ILO 기본협약의 내용이 한국의 노동법제와 노동기본권 보장에 어떤 영향이 있을지는 불확실하다. 오히려 확실한 것은 미국이 교역상대국의 노동기본권 향상이나 ILO 기본협약의 실질적 집행수단을 확보하기 위하여 노동조항 있는 무역협정을 체결하진 않는다는 점이다. 2007년 미국정부의 신무역정책 이후 체결된 자유무역협정이 일반 무역과 투자조항 위반 분쟁과 노동기본권 보장의무 위반 분쟁을 동일하게 일반 분쟁조정 절차의 대상으로 한 것이 큰 진전으로 평가되기도 한다. 그러나 이와 같은 무역제재의 가능성이 협정당사국의 노동기본권 보장의 실효성이나 ILO 기본협약 비준 가능성을 높이지 못할 것이다.

지난 관례에 근거해서 보면, 미국 정부는 ILO 기본협약 내용을 포함시킨 특혜관세 제도를 시행하면서도, 노조 활동을 억압하고 저임금 및 아동노동이 심각한 수준으로 지적되고 있는 과테말라, 파키스탄, 말레이시아 등의 특혜관세 지위를 유지했다. 또한 북미자유무역협정

3) 자세한 내용은 Charles B. Rangel, *Moving Forward: A New, Bipartisan Trade Policy that Reflects American Values*, 45 Harv. J. Leg. 377, 380 (2008).

4) 김미영, 한미자유무역협정 노동조항의 내용과 해석, 노동법학 제43호 97-137면 (2012) 참조.

5) KORUS FTA Art.19.2.1(Fundamental Labor Rights) 1. Each Party shall adopt and maintain in its statutes and regulations, and practices thereunder, the following rights, as stated in the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-Up (1998) (ILO Declaration)



(NAFTA) 기간 10년 동안 노동기본권 조항에 근거한 진정이 정식으로 접수 처리된 것은 33건 밖에 안 되고, 협정이 정한 분쟁조정절차로 이행된 사례는 아예 없었다. 그래서 미국식 자유무역협정의 노동조항이 협정상대국의 ILO 기본협약 비준이나 이행에 실질적으로 기여할 것인지의 의문이 있다.

그리고 미국의 자유무역협정 상대국들이 보이는 전반적인 특징이 있다. 협정상대국의 다수는 중동이나 중남미 국가들인데, 이스라엘과 협정에는 노동기본권 조항이 없다. 이들 중동 및 중남미 국가들은 경제력과 상대적 교역규모 등을 고려할 때, 미국과는 현저히 불균형한 교섭력을 갖고 있는 것이 특징이다.<sup>6)</sup> 또한 노동기본권 보장과 노동법의 내용과 집행 수준 등이 불안정한 국가들이다. 무엇보다, 2007년 이후 자유무역협정이 ILO 기본협약 내용을 정했다 해도 그 협정의 법적성격은 어디까지나 교역과 투자를 목적으로 하는 양국 간 국제협정일 뿐

6) William H. Cooper, Mark (et. al.), The U.S–South Korea Free Trade Agreement(KORUS FTA): Provisions and Implications, CRS Report (RL 34330) (Nov. 2011)(한미FTA에 관한 의회 제출 보고서: “한국은 미국의 7위 교역상대국이며 수출시장으로는 8위고 수입 국가로는 7위인 반면에, 미국은 한국의 3위 교역상대국이며, 2위의 수출시장이며 3위의 수입국가”이다.)



이런 점이다.

이와 같은 전체적인 상황을 고려할 때, 한·미FTA의 노동기본권 조항은 일반 통상 및 투자 조항에 근거한 분쟁을 당사국이 조율하는 과정에서 상대국을 압박하는 수단으로 활용될 수 있는 위험이 있다.



## 09 > 사회적 대화 국제 동향

- 유럽 주요국의 노동동향(2018년 2/4분기)  
손옥이 전문위원
- 오늘날 일의 세계에서 사회적 협약은  
여전히 실행 가능한가?  
손옥이 전문위원

| 사회적 대화 국제 동향 |

# 유럽 주요국의 노동동향

## (2018년 2/4분기)

손옥이 전문위원

### 독일

시간제 근로자들의 전일제 전환 권리에 관한 법률안, 공공·건설부문 제3차 단체교섭 성공이 이 보고서의 주요 내용이다. 이 국가보고서는 2018년 2/4분기 독일의 최근 노동관련 동향을 알려주는 보고서이다.

### 시간제 근로자 노동권 향상

시간제 근로자들의 전일제 전환 권리는 2018년 2월 연정협상 시 사회민주당(SPD)이 주장했던 주된 요구사항 중 하나였다. 그 후 새로 취임한 노동사회장관 Hubertus Heil은 특정 기간 동안 시간제로 일한 근로자들이 전일제로 전환할 수 있도록 법적 권리를 부여하는 법안을 제출하였다. 이 법안에는 다음과 같은 조건들이 포함되어 있다.

- 45인 초과 사업장과 6개월 초과 고용계약에만 적용
- 근로자는 특정 기간(1~5년) 동안의 근로시간 단축을 요청하기 위해 신청은 해야 하지만, 사유(예. 가정 내 돌봄 필요)를 명시할 필요는 없음
- 46~200인 사업장은 근로자 15명 당 1명에 대해서만 전환요청을 허용하면 됨

또한, 사용자들이 시간제 근로자의 전일제 전환을 거부하려면 공석이 시간제 근로자에게 적합하지 않거나 시간제 근로자가 외부지원자에 비해 해당 공석에 대해 동등한 자격을 갖추지 못했다는 것을 증명해야 한다. 입증책임을 사용자에게 돌리는 것은 공석을 채울 때 시간제 근로자들에게 우선권을 주기 위한 것이다.

독일노총(DGB)과 경영자총협회(BDA) 둘 다 전반적으로는 전일제 전환 권리를 지지한다. 하지만 경영자총협회(BDA)는 행정적 부담이 추가된 것을 비판하고 독일노총(DGB)은 이 법안이 모든 근로자에게 적용되지 않는 한계를 비판하였다. 독일노총(DGB)과 경영자총협회(BDA) 둘 다 입법과정에서 본인들에게 유리하게 조정되기를 바란다.

이 법안은 2018년 6월 연방내각을 통과하였고 현재 독일의회 및 연방협의회에서 논의 중이다.

## 공공부문 및 건설근로자 임금인상

2018년 4월 18일 제3차 협상에서 사용자단체들은 공공부문의 새로운 단체협약에 대해 합의를 보았다(그 전 두 번의 교섭은 성공하지 못했고 경고파업도 있었다). 내무부 장관 Horst Seehofer와 통합서비스노조(ver.di)가 주도한 최종 협약은 직선형의 임금인상이 아니라 각 임금집단별로 개별적 임금인상이 있을 것이라고 규정한다. 이 협약은 30개월 동안 유효하며, 이 기간 동안 공공부문 근로자의 임금인상률은 7% 이상(약 300~400유로)이 될 것이다. 노동시장에서 증가하고 있는 임금격차를 줄이는 데 있어서 이는 바람직한 방향을 향한 한 걸음으로 여겨진다. 이 교섭은 이번에 물러나는 통합서비스노조(ver.di) 위원장 Frank Bsirske의 마지막 단체교섭이었다.

건설부문의 경우 제3차 단체교섭이 결과 없이 종료되면서 중재절차가 필요해졌다. 중재절차는 새로운 단체협약 체결로 이어졌으며, 이 협약에는 26개월 동안 진행될 임금인상 및 일시금 지급 등의 내용이 포함되었다. 이 새로운 협약이 사용자들에게는 가혹하겠지만 사용자들은 파업을 피하기 위해 이에 합의하였다. 건설노조(IG BAU)는 새로운 협약으로 근로자들도

이제 경기호황의 혜택을 받을 수 있게 되었으므로 협약체결이 성공적이었다고 평가한다.

마지막으로, 2018년 5월 독일노총(DGB)의 8개 회원노조 대표들이 베를린에 모여 70개가 넘는 사회적 분야 제안사항에 대한 공동작업을 진행하였다. 논의된 분야는 독일과 유럽의 사회통합 및 민주주의, 일의 미래, 사회보장, 경제변화에 대한 독일의 대응력 등이다.

## 총평

독일경제는 2018년 1/4분기 물가조정 GDP가 0.3% 상승하는 등 여전히 강하고 안정적이다. 또한 독일의 수출은 2017년 4월부터 2018년 4월까지 9.3% 상승하였다. 노동시장도 계속 성장하고 있으며 실업률은 2018년 6월 사상최저 수준인 5%를 나타내었다. 2018년 6월 1일 (미국 대통령 Donald Trump가 4월에 발표한) 철강 및 알루미늄 관세가 발효되었다. 이 관세가 독일경제에 부정적인 영향을 미칠 것이라는 우려가 많았지만 실제 효과는 지켜봐야 할 것이다.

## 영국

사회적 파트너의 브렉시트 no-deal 위험성에 관한 공동성명, 첫 노동시장집행전략 출간, 사상최저의 파업건수가 이 보고서의 주요 내용이다. 이 국가보고서는 2018년 2/4분기 영국의 최근 노동관련 동향을 알려주는 보고서이다.

### 커지는 no-deal 브렉시트에 대한 우려

총리가 향후 EU와의 관계에 관한 제안서를 7월 9일 제출하겠다고 약속한 후 영국정부의 유럽연합(탈퇴) 법안이 6월 20일 의회를 통과하였다. 이 제안서에는 (아일랜드 국경에서 심사가 필요 없도록) 영국이 단일 상품시장에 무기한 잔류하고, 사람들의 자유이동을 제한(EU 측

의 공식적인 레드라인)하는 방안이 포함될 것으로 예상된다.

그러나 7월 EU 고위관료들은 영국의 제안서(안)가 비현실적이고 수용불가능하다며 거부하였다. 6월 29일 EU 정상회의는 EU와 영국 간 심각한 의견차이로 인해 no-deal의 위험이 있다고 경고하였다. 27개 EU 정상들은 no-deal 가능성을 준비하기로 결의하는 공동성명을 채택하였고, 이는 아일랜드 국경 문제에 대해 진전이 없는 것에 대한 그들의 우려를 표명한 것이다. 이는 3월에 뚜렷해 보였던 EU와 영국 간 진전과 대조적이다.

### 브렉시트 협상에 관한 영국 산업연맹(CBI)과 노총(TUC)의 요구

영국노총(TUC)과 산업연맹(CBI) 및 유럽 측 파트너들은 7월 27일 브렉시트 협상을 좀 더 신속히 진행할 것을 요구하는 흔치 않은 공동성명을 발표하였다. 그들은 10월까지의 탈퇴협약 및 과도기 동안의 처리방식이 결정되어야 한다고 요구하면서, EU와 영국 간 합의 없는 탈퇴는 기업과 근로자, 지역사회에 매우 가혹한 결과를 낳을 것이라고 경고하였다. 같은 주중에 영국에 본사를 둔 자동차 제조사들은 정부가 협상에서의 레드라인을 재고하지 않는다면 자동차산업의 투자 및 수천 개 일자리가 위협에 처할 것이라고 말했다. 그러나 노총과 산업연맹은 자신들의 우려가 23개 산업부문에 미치는 등 파급효과가 더 크며, 이들 산업은 브렉시트 이후 '규제 조정'이 필요할 것이라고 주장한다.

### 첫 노동시장집행전략(LMES) 출간

노동시장집행관 Sir David Metcalf는 5월에 저임금근로자 착취문제를 해결하기 위한 첫 연례보고서를 발간하였다. 이 보고서는 3개 정부 집행기관의 우선순위를 정리하였다. 이 세 기관은 고용파견기준감독청(EAS), 악덕고용주 및 노동착취청(GLAA), 국세청(HMRC) 국가 최저임금팀이다.

37개 권고사항에는 다음의 내용이 포함된다. 국가최저임금 미지급자에 대한 벌금 및 집행

강화, 국세청이 휴일수당 지급 집행의무 수입, 스웨덴 식 예외적용(파견근로자에 대해 동등대우 조항 예외 인정)을 제대로 집행하거나 아니면 철폐하는 것이다. 단일 연합 근로감독 실시제안은 거절되었다.

보고서는 이제 노동권이 주로 개별적으로 집행되면서 근로자들이 종종 그들의 권리를 인지하지 못한다는 사실을 인정하고, 모두를 위하여 좀 더 분명하고 접근 가능한 고용정보를 제공할 것을 요청하였다.

### 파업건수 사상 최저

통계청(ONS)에 따르면 2016년 15만 4천 명이었던 노동쟁의 참여자 규모가 2017년에는 3만 3천 명으로 감소하였다. 이는 1893년 기록을 시작한 이래 가장 적은 규모이다. 이전 최저 기록은 2015년 8만 1천 명이었다. 지난 120년간 10만 명 이하의 노동자가 파업에 참여한 해는 4차례뿐이었다. 2017년 노동쟁의로 인한 근로손실일수는 276,000일이며, 1891년 기록을 시작한 이래 6번째로 낮은 기록이다.

### 총평

사회적 파트너들의 공동선언은 영국이 거래 없이 EU를 탈퇴할지도 모른다는 우려가 점점 커지고 있음을 보여준다. 이 두려움은 최근 EU 정상회의의 경고로 인해 더 악화되었다. EU(탈퇴) 법안의 통과도 의미 있다. 상원은 이 법안을 수정하여 하원에 넘겼고, 하원이 'no-deal' 브렉시트를 막을 기회를 보장할 수도 있었다. 그러나 보수당 내 반대파들에게 막판 양보함으로써 잠재적인 평의원반란(backbench rebellion : 정당소속 의원들이 정당 지도자들의 지시에 반하여 투표)이 저지되었고, 상원은 포기하고 법안이 통과되도록 허용하였다.

노동조합들은 노동시장집행전략(LMES)에 대해 두 가지 측면에서 비판적이다. 첫째, 전략에서 제안하는 현 집행시스템에 대한 개혁안이 충분하지 않다. 둘째, 집행에 있어서 노동조합



의 중요성을 인정하면서도 노동조합이나 노조의 단체교섭력 강화를 위한 권고사항이 없다.

이 문제와 관련하여, 최근의 파업관련 데이터는 근로자들이 점점 악화되는 재정적 압력을 받고 있는 상황에서 정부의 노동조합주의 탄압 논란을 재점화 할 수 있다. 징벌적인 ‘노동조합법’에 정부의 노동조합주의 탄압 기조가 반영된 것으로 생각된다. 평균임금이 경제위기 이전으로 회복하지 못한 상황에서 근로자들은 1825년 이후 최악의 임금상승기를 통과하고 있다.

많은 경제학자들은 사상최저 수준의 실업률에도 불구하고 근로자들이 더 많은 임금과 더 나은 근로조건을 요구할 능력이 떨어지고 있다고 주장하면서, 노동조합의 힘이 약해짐으로써 임금상승 약세가 더 악화될 것을 우려하고 있다.

## 오스트리아

‘근로시간법’ 개정, 사회보험 시스템 간소화, 주요 단체협약 개정이 이 보고서의 주요 내용이다. 이 국가보고서는 2018년 2/4분기 오스트리아의 최근 노동관련 동향을 알려주는 보고서이다.

### 근로시간법 개정

2018년 7월 5일 몇 주 간의 심각하고 논쟁적인 공공토론 이후 국회는 집권당과 진보적인 ‘새로운 오스트리아 및 자유포럼(NEOS)’(야당)의 지지를 받아 광범위한 근로시간법 개정안을 통과시켰다. 보수당인 오스트리아 인민당(ÖVP)과 우익 포퓰리즘 정당인 ‘자유당(FPÖ)’이 구성한 현 연합정부가 시작한 이 개정법의 목표는 오스트리아의 근로시간제도를 사업자들의 유연성 요구에 맞추는 것이다.

이 개정법의 핵심은 최대근로시간 확대이다. 일반적인 근로시간은 여전히 1일 최대 8시간, 1주 최대 40시간이지만, 최대근로시간은 1일 10시간에서 12시간으로, 1주 50시간에서 60시간으로 확대되었다. 휴계관련 규정은 변화가 없다. 6시간을 초과하는 1일 근로시간 중 적어도

30분의 예정된 휴계가 주어져야 한다. 개정법은 또한 탄력근로 하에서의 최대근로일 기준을 12시간으로 확대하였다.

중요한 것은, 근로시간법의 적용을 받지 않는 근로자에 관리자뿐만 아니라 '본질적으로 자율적인 의사결정권을 가진 근로자'까지 포함되어 그 총규모가 증가할 것이라는 점이다.

호텔, 식당, 관광업 종사 근로자의 경우 근로시간법은 분할근무(split shifts)에 대해서는 1일 휴식시간을 현재의 11시간에서 8시간으로 줄이는 것을 허용한다. 개정법에 근로자들이 1일 10시간 이상의 초과근무를 거부할 수 있도록 하는 소위 임의조항을 포함시킴으로써 정부는 개정법이 불러올 수 있는 혹독한 비판을 희석시키려는 시도를 하였다. 의회 야당인 사회민주당(SPÖ)과 필츠당(Liste Pilz), 그리고 노동조합들은 개정법을 거부하였다. 노동조합들은 2018년 6월 30일 새로운 법에 반대하는 대규모 시위를 조직하였고 수만 명의 사람들이 참여하였다.

계약조건들에 따라 해석의 여지가 있기 때문에 전문가들은 개정법이 실제 서로 다른 고용 계약(예를 들어 '모든 것이 포함된 계약'을 가진 근로자들)과 일반 오스트리아 근로자들의 향후 근로생활에 미칠 수 있는 영향에 대해 의견이 서로 다르다.

### 사회보장개혁 및 행정형벌 완화

2018년 5월 22일 인민당(ÖVP)-자유당(FPÖ) 정부는 오스트리아의 사회보험제도 간소화에 관한 세부계획을 제시하였다. 이 간소화 계획의 핵심은 건강보험, 산재보험, 연금보험의 기금단체를 통합하는 것이다. 이들 단체의 숫자가 현재 21개에서 5개로 줄어들 것이다. 이 계획은 공공보건서비스에 부정적인 영향 없이 2023년까지 행정비용 10억 유로 절감을 목표로 한다. 정부는 오스트리아 사회보험시스템이 기반하고 있는 자치행정 원칙을 유지할 것이라고 발표하였으나, 사용자단체 대표 대비 노동조합 대표 숫자를 줄이는 등 행정기구의 구성을 변경할 계획이다.

2018년 5월 16일에는 노동법이나 행정규칙 위반을 제재하는 행정형벌법의 기업에 대한 적용을 완화하기 위한 부령(안)이 제출되었다. 이 법안은 특히 노동법 위반의 경우 영향 받는 근로자 수에 따라 처벌하는 누적원칙을 철폐하고자 한다.

상기 계획들 모두 사용자단체에서는 환영받았으나 오스트리아 노총(ÖGB)과 노동회의소(AK)의 신랄한 비판을 받았다.

### 단체교섭 상황

2017년 가을에 시작한 2017~2018년 단체교섭으로 다수의 단체협약이 갱신되었다. 이 중 가장 중요한 것은 약 4만 5천 명의 근로자에게 적용되는 화학부문 협약과 5만 명이 조금 못 되는 근로자에게 적용되는 전기전자부문 협약이다. 이 두 협약은 4월 중순에 체결되었으며 최저임금 3.2%, 실제임금 3.1%의 임금인상을 포함한다.

전기전자 부문에서는 현재의 자유시간선택제(사업장 단위 협약에서 합의되어야 함) 내에서 근로자들이 임금인상 대신 한 달에 5시간 10분의 근로시간 감축을 선택할 수 있다.

2018년 4월 4일 금융부문에서 새로 체결된 임금협약은 약 7만 5천 명의 금융부문 근로자들에 대한 평균임금인상 2.8%를 규정한다.

### 총평

정부가 2018년 6월말까지 효율성 재고 및 회비감축 방안을 제출하도록 연방상공회의소(WKO)와 노동회의소(AK)에 요청했었지만 새로운 근로시간법에 대한 논란으로 인해 이 요청의 존재가 희미해지고 있다. 법정대표단체들이 언제 그들의 개혁프로그램을 제출할 것인지, 과연 제출은 할 것인지 두고 보아야 할 것이다.

## 프랑스

노동시장개혁안 채택, 운송부문 파업, 사회적 파트너의 새로운 리더십이 이 보고서의 주요 내용이다. 이 국가보고서는 2018년 2/4분기 프랑스의 최근 노동관련 동향을 알려주는 보고서이다.

### 근로자와 기업을 위한 노동시장개혁 지원

4월 27일 정부는 직업훈련, 도제제도, 실업보험제도 개혁을 포함하는 법안을 채택하였다. 이 개혁의 목표는 사람들에게 자신의 직업적 미래를 선택할 자유를 부여하는 것이다.

정부는 또한 6월 18일 기업성장 및 전환에 관한 법안을 채택하였다. 이 법안의 목표는 기업들의 경쟁력 향상을 지원하고 성장을 용이하게 하는 것이다. 법안의 내용은 고용에 관한 몇 가지 조항을 포함한다.

- 50인 미만 기업에서 근로자저축(épargne salariale)을 통해 근로자에게 지급한 총액과 250인 미만 기업에서 이익배당(intéressement)을 통해 지급한 총액의 20% 세금부과가 폐지될 것이다.
- 이사가 8명 이상인 모든 기업(상호회사 포함)의 이사회에는 2명의 근로자 대표가 있어야 한다.
- 기업의 업무영역은 이익추구에 국한되지 않고 기업의 사회적·환경적 역할도 고려해야 한다.

2019년 중반에 단행할 연금 관련 법안도 사회적 파트너 및 시민들과의 8개월에 걸친 협의 끝에 발표되었다.

### 국영철도회사(SNCF) 및 에어프랑스 파업이 불안으로 이어짐

긴장된 사회적 분위기 속에서 상기 개혁방안들이 채택되었다. 2018년 2/4분기에는 프랑스 국영철도회사(SNCF) 역사상 가장 긴 파업이 있었다. 이 파업은 노조가 정부의 철도개혁법안

에 반대하여 조직한 것이다. 이 법안은 국영철도가 새로운 철도근로자에 대한 ‘특별지위’(과거 평생고용 포함) 박탈과 여객운송 경쟁체제 도입을 준비하도록 하기 위해 만들어졌다.

파업은 4월부터 6월(해당 법안이 국회에서 논의되던 시기)까지 근로자들이 매 5일 중 2일 동안 파업을 하는 전례 없던 형태를 띠었다. SNCF의 채무 중 350억 유로를 정부가 떠안겠다고 약속하고 노조의 요구에 따라 법안을 수정하면서 노조의 전선이 무너졌다. 6월 27일 의회에서 새로운 법안을 공식적으로 채택한 후 프랑스민주노동총연맹(CFDT)과 전국자율노조연맹(UNSA)은 협상을 위해 파업을 중단하겠다는 의사를 표명하였다. 그러나 철도노조 CGT Cheminots와 SUD-Rail은 7월에 새로운 파업을 선언하여 분규가 계속될 것을 시사하였다.

항공사 에어프랑스 또한 2018년 2/4분기 동안 6% 임금인상을 주장하는 일련의 파업들로 계속되는 노동쟁의를 겪고 있다. 11개 노동조합이 사측 제안(2018년 2% 인상, 3년에 걸쳐 5.1% 인상)을 거부하였고, CEO Jean-Marc Janaillac은 사측의 임금인상안을 포함한 협약안에 대해 전체 근로자 총투표를 실시하였다. 근로자 과반이 사측 제안을 거부하였고, 이는 5월 4일 Janaillac의 사퇴로 이어졌다. 최고재무책임자(CFO) Frédéric Gagey가 임시 CEO로 지명되었다.

## 사회적 파트너들의 새로운 리더 취임 환영

두 개의 노동조합 총연합이 2018년 2/4분기 총회를 개최하였다. 4월 27일 노동자의 힘(FO)은 Jean-Claude Mailly 후임으로 Pascal Pavageau을 위원장으로 선출하였다. 6월 7일 민주노동총동맹(CFDT)은 Laurent Berger을 사무총장으로 재선출하였다.

프랑스 최대 사용자 연합단체인 사용자기업운동(MEDEF) 회장 Pierre Gattaz의 후임으로 사용자단체에서 6명의 지원자가 출마하였다. 치열한 경쟁이 있었고 7월 3일 최종적으로 Geoffroy Roux de Bézieux가 막강한 금속기업연합(UIMM) 후보를 제치고 회장으로 선출되었다.

## | 사회적 대화 국제 동향 |

# 오늘날 일의 세계에서 사회적 협약은 여전히 실행 가능한가?

손옥이 전문위원

Lucio Baccaro (막스플랑크 사회연구소) & Jorge Galindo (제네바 대학), 2018년 10월

### 사회적 협약의 최근 역사

'사회적 파트너십' 또는 '사회적 협의'라고도 부르는 '사회적 협약'은 한때 유럽의 사회적 모델을 정의하는 특징 중 하나였다. 정치적 정당성과 정책적 효율의 측면에서 사회적 파트너십은 정부에게 두 가지 장점을 제공한다. 첫째, 임금조정, 복지개혁 등 잠재적으로 인기 없는 정책에 대한 합의를 끌어내는 데 도움이 된다. 둘째, 법적 규제로 인해 가장 많은 영향을 받는 사람들을 직접 참여시킴으로 효율적인 해결법에 대한 정보를 동원한다.

### 석유파동에 대응하기 위한 사회적 협의

1970년대부터 1980년대 초까지 선진국들은 두 번의 동시다발적 경제충격에 크게 타격을 받았다. 이 기간 동안 정부의 주요 문제는 물가상승률을 낮추면서 실업률 상승을 최소화하는 것이었다. 실업을 최소화하는 것은 임금과 물가를 낮추기 위해, 즉 물가상승과 실업 간 균형을 개선하기 위해 필요한 것이었다(Tarantelli 1986).

이 기간 동안에는 독일, 일본, 스위스 등의 사례와 같이 임금정책이나 국가단위 노사정 협약, 산업 또는 사업장 단위에서의 조직적인 임금교섭을 통해 임금조정이 이루어졌다. 다시 말해, 조직적인 교섭이 국가단위 협의의 기능적 대체재 역할을 하였으며 결론적으로 비슷한 결과를 나타내었다(Soskice 1990). 노동조합은 임금조정에 대한 대가로 근로시간 감축이나 사회보장제도 강화 등 다른 정책분야 측면에서 보상을 받았다(Baccaro 2014).

### 사회적 협약의 시대

우리는 1990년대 및 2000년대에 체결되었던 협약들을 ‘사회적 협약’이라고 부른다. 1980년대 중반 유럽 국가들의 물가상승률이 하락하면서 물가상승을 억제하기 위한 중앙집권화된 협약은 정부의 우선순위에서 밀려났다. 또한 사용자단체들이 점차 중앙집권적 협약에 회의적이 되었다. 중앙집권적 협약들이 숙련도 수준 전반에 걸쳐 임금압박을 유발하였고, 이로 인해 수출 지향적 기업들이 인재들을 끌어오고, 동기부여하고, 유지하기 어렵게 되었기 때문이다. Baccaro and Simoni (2008)의 자료에 따르면 1990년대와 2000년대 사회적 협약은 임금결정보다는 대부분 복지와 노동시장 이슈에 관한 것이었다. 이 시기의 사회적 협약은 개혁방안에 대한 폭 넓은 국가적 합의가 있다는 구체적인 증거로서 대중들에게 제시되었고, 적용되는 정책 범위는 그 이전의 중앙집권적 협약보다 더 넓었다.

아일랜드, 이탈리아, 한국의 경험에 기반 한 연구에서 Baccaro and Lim (2007)은 정치적 약점과 사회적 협약의 출현 사이에 관계가 있다고 주장한다. 이들에 따르면, 사회적 협약이 출현하게 되는 첫 번째 추진력은 국가적 비상사태의 인지이다. 이 비상사태로 인해 행위자들이 흔히 않은 조치의 채택을 고려한다는 것이다. 그러나 국가적 위기만으로는 충분하지 않다. 사회적 협약이 국가적 비상사태에 대한 해결책을 제공할 수 있다고 생각되기 위해서는, 예를 들어 국회 다수당의 힘이 약하거나 일반적으로 행동하기에는 선거에서의 타격이 우려되어, 정부가 일방적 전략을 사용하기 어려운 경우가 되어야 한다. 노동조합들은 일반적으로 정부와 협력하는 것이 바람직한지 여부에 대해 내부적인 분열을 경험한다. 따라서 추가적으로 노동조합 내 ‘전투적’인 파벌보다는 ‘중도적’인 파벌이 우세하다는 조건도 만족되어야 한다. 마지막으로 사회적 협약을 단발성이 아니라 구조화하기 위해서는 (한국의 사례와 같

이) 조직화된 사용자들이 협력적 해결방안을 적극적으로 지원해야 한다(Baccaro and Lim 2007).

### ‘정치적 교환’이라는 용어의 변화

사회적 협약의 내용들을 볼 때 거의 대부분의 경우, 노동조합은 장기적인 혜택이나 집단 차원의 혜택, 또는 단순히 정책과정에 참여하는 것에 대한 대가로 어떤 형태의 양보를 해야 한다. 반대로 사용자들은 정부와 노동조합이 이 양보의 조건들을 논의할 때 옆에서 기다리거나 적절한 경우에는 좀 더 많은 양보를 요구하기도 한다. 그러나 사회적 협약을 구조화 하는 데에는 아일랜드의 20년 경험이 말해주듯이 사용자의 지원이 결정적이다.

노동조합이 기꺼이 사회적 협의회에 참여하도록 하기 위해서는 어떤 형태의 대가가 있어야 한다. 연구문헌들에서는 노동조합 지도부의 선호와 노조원들의 선호를 구분하기도 한다 (Michels 1911[1962]). 문헌에 의하면, 지도부는 두 가지 이유에서 사회적 파트너십에 참여할 더 큰 인센티브가 있다. 그들은 노조원들보다는 조직의 장기적 이익에 대한 뚜렷한 시각이 있다. 또한 고위급 협약에서 적극적인 역할을 함으로써 (개인의 가시성과 커리어 향상 측면에서) 얻을 것이 더 많다. 이 논리에 따르면 이익집단들이 매우 중앙집권화되어 있는, 다시 말해 의사결정권이 전국단위 지도부의 제한된 사람들의 손에 집중되어 있는 구조화된 시스템이 중앙화된 교섭 및 사회적 협약을 촉진한다(Schmitter 1981).

1970년대와 1980년대에는 노동조합들이 사회적 협약에 매우 가끔 마지못해 참여하였고, 대신 근로시간 단축이나 복지 확대 등 큰 대가를 요구했다. 반대로 1990년대 사회적 협약의 시대에는 교환자원이 줄어들면서 사회적 협의회가 점차 양보의 성격을 띠게 되었다.

다른 경우에는 노동조합의 협력의 대가가 정부의 제도적 인정과 공공정책결정에 참여할 수 있는 권한에 불과하였다. 노동조합은 참여를 통해 조합원들에 미치는 ‘손해를 최소화’할 수 있었다. 그러나 시간이 지남에 따라 이러한 유형의 제한적인 정치적 교환도 줄어들었다.



이 감소현상은 2010년 유로존 재정위기부터 계속해서 나타났다(Armingeon and Baccaro 2012). 많은 경우에 정부는 노동조합의 협력을 요청도 하지 않았다. 노동조합은 '특별이익단체'로 취급되었다. 이들이 위기대응에 참여하는 것이 정책조정의 효율성을 저하시킬 뿐이며 조정비용의 공정한 분배를 어렵게 한다고 생각되었다.

## 사회적 협약의 궤적에 대한 큰 N자형 검토

Visser (2016b)에서 지적한 중대한 추세 중 하나는 2008년 경제위기의 타격을 심하게 받은 국가일수록 임금결정에 대한 정부의 개입이 증가했다는 것이다. 예전의 좀 더 자율적인 사회적 대화와의 대조가 매우 명확하다(Fraile and Baccaro 2010; Avdagic et al. 2011; Visser 2016b). 가장 주목할 만한 변화는 남부유럽 국가에서 정부가 교섭과 단체협약의 강제 확대에 개입하는 정도의 변화이다. 교섭의 경우는 개입이 현저하게 증가한 반면, 단체협약의 확대에 있어서는 개입이 확연히 줄어들었다는 사실은 이들 국가에서 교섭의 자율성이 약해지고 단체협약의 적용범위가 줄어들고 있다는 것을 말해준다.

## 유럽 국가 사례

### 아일랜드

2008년 경제위기는 아일랜드 사회적 파트너십에 극적인 변화를 가져왔으며, 파트너십을 거의 무관한 수준으로 만들었다. 파트너십이 완전히 무너졌다고는 할 수 없으나 균형상태가 임금조정에서 일자리 감소 및 구조조정으로 옮겨간 것은 확실하다. 미래에 사회적 협약을 사용할지 여부는 현 정부의 정치적 선호 여하에 달려있다(Regan 2013).

## 스페인

스페인도 경제위기로 심각한 타격을 입었다. 초기 스페인 정부의 대응은 사회적 협의에 전념하는 것이었다. 하지만 2009년 후반부터 2010년에 들어서면서 주변국 재정상황의 지속 가능성에 대한 의문이 점점 커졌고 이러한 현상이 스페인 공공채무 신용부도스왑(CDS)의 가격상승에 반영되면서 정부의 위기대응이 극적으로 변화하였다(IMF 2010: 6). 정부는 국제금융시장의 신뢰를 다시 얻기 위하여 지난 2년간의 많은 팽창조치들을 되돌렸다. 이 과정에서 사용한 정책은 ‘위계의 그림자’ 아래의 일방주의와 조합주의의 혼합이었다(Visser and Hemerijck 1997). 기본적으로 정부는 사회적 파트너들의 협상에 빠듯한 한도와 기한을 주고, 노조와 사용자가 기한 내 합의하지 못하면 정부가 협의안을 비준하거나 법을 만들어 규정하였다. 경제위기 동안 두 번의 총파업도 정부의 이러한 정책을 되돌리지 못하였고 반대로 공공연하게 노조의 약화된 모습을 드러내기만 하였다. 그 이후로 노조는 계속적으로 침체된 상태이며 그 영향력은 심지어 줄어들고 있다.

## 이탈리아

2011년 여름 국가부채위기가 더 심각해지면서 유로존 3위 경제 이탈리아를 곤경에 빠뜨렸다. 극단적 위기상황에 있는 기술관료제 정부조차도 결단력 있는 고용보호법 개혁에 성공하지 못할 것처럼 보였다. 그러나 개혁은 2015년 봄 승인되었다. 사용자단체의 강력한 지지를 받아 모든 노동조합의 반대에도 불구하고 중도좌파 정부가 일방적으로 부당하고 후 복직 가능성을 제거하였다. 이는 일자리 보호에서 근로자 보호로 정책대상을 옮기기 위한 야심찬 노동시장개혁 프로그램의 일부였지만, 이탈리아에서 북유럽 스타일의 유연안정성을 제도화하려는 이 노력은 공공재원 부족으로 인해 지연되고 있다.

## 유럽 외 국가의 사회적 협약

### 튀니지

경제적 어려움에 대한 근로자들의 불만으로 촉발된 최근 북아프리카 국가들의 정치사회적 발전은 노사정 협력의 여지를 더 많이 만들었다. 튀니지에서는 2011년 혁명 이후 민주주의가 크게 발전한 반면 사회경제적 분열은 여전하며, 그로 인해 정부의 정치적 안정성이 위협받고 있다. 노동조합과 사용자단체들은 튀니지가 민주주의의 길을 계속 가도록 중요한 중재역할을 해냈으며, 그로 인해 어려운 장애물 앞에서도 사회적 대화의 제도화가 진전되어 왔다. 전반적으로 튀니지의 사회적 협약은 여러 측면에서 여전히 그 결과를 지켜봐야 하지만, 이 지역에서 참고기준이 될 중요한 혁신이라고 할 수 있다.

### 세네갈

세네갈의 사회적 대화는 지난 20여 년간 상대적으로 안정적이고 민주적인 정권하에서 상당히 진전되었다. 2014년 4월 '사회적 안정 및 경제적 비상상황에 관한 국가협약'이라는 노사정 협약이 15개 노조, 4개 사용자단체와 정부 간에 체결되었다. 제도적 역량강화 측면에서 이 협약은 의심할 여지없이 미래를 향한 큰 발걸음이다. 하지만 비공식성과 빈곤수준은 이 지역 기준으로 매우 높고, 생산성과 경쟁력이 향상의 기미를 보이지 않는다. 그들 자신의 야심찬 기대를 충족하기 위해서는 사회적 파트너와 정부의 노력이 더 필요하다.

### 칠레

민주화 이후 노동계는 예전 정책을 무효로 하고, 강력한 삼자주의 또는 적어도 의미 있는 삼자주의의 제도화를 기대했다. 지난 20여 년간 사회적 협의를 향한 의미 있는 진전은 없었지만 바첼레트 정권에서 눈에 띄는 변화가 일어나고 있다. 2014년 12월 정부는 노동친화적인 개혁 패키지를 제안하였다. 그러나 그로부터 1년 반 후 헌법재판소는 조직노동자들의 오

랜 우선순위였던 노동조합을 법적으로 인정하는 조치들의 무효를 선언하였다. 이 결정은 칠레 노조운동이 그 정치적 기반에도 불구하고 제도적으로 인정받기가 얼마나 어려운지 확인해 주었다.

## 인도네시아

지난 20여 년간 삼자주의는 세계화로 인한 사회경제적 변화(Yoon 2009)와 내부적 정치 상황 변화로 인해 동남아시아 국가에서 많은 도전을 받아왔다. 이 지역에서 인도네시아는 1990년대 심각한 경제위기 이후 민주화를 거쳐 최근 강력한 정부가 빠른 경제성장을 주도하고 있다. 민주화 이후 인도네시아의 제도적 발전에 있어서 삼자주의의 역할이 특징적이다. 2011년 인도네시아 일자리 협약이 이 과정에서의 획기적 사건이다. 이 협약은 2011년부터 2014년까지 사회적 보호를 향상시키고 경쟁력, 생산성, 일자리 창출을 향상시키는 것을 목표로 하였다. 노사관계와 관련해서는 기업의 노동유연성 요구와 근로자의 적절한 보호 필요 사이의 균형유지를 강조한 것이 흥미롭다. 노동조합과 국가노사정기관의 재정지원 및 역량강화와 지역단위 노사협력기관 설립 제안도 포함되어 있었다.

## 결론

사회적 협약은 그 출생지인 유럽에서는 분명히 쇠퇴하고 있고, 유럽 외 국가에서는 여전히 그 실질적 영향을 입증할 필요가 있다. 이 쇠퇴현상은 몇 가지 요인 때문이다. 첫째, 국가 부채 위기를 겪은 국가에서 시장의 자신감을 되찾기 위해 요구되는 재정조정 규모가 노동조합이 합의하기에는 너무 크다. 둘째, 이와 관련하여 노동조합의 협력을 끌어내기 위해 사용할 수 있는 교환자원이 현저하게 줄어들었다. 셋째, 사회적 협의의 정당성 또한 약해졌다. 국가적인 위기상황을 맞닥뜨린 정부에게 사회적 협의는 종종 너무 느리고 비효율적으로 보인다.

앞서 이야기한 대로 사회적 협약의 미래는 불분명하다. 사회적 협약은 신자유주의 개혁의

가장 날카로운 부분을 둔화시킨다. 또한 세계 경제 환경은 변하고 있으며, 이 같은 변화가 사회적 협의에 친화적인 정책 환경을 조성할 가능성도 있다.

더 커지는 삭감과 절감 필요성에 맞서, 정부는 우선 그들이 의도하는 정책적 조치의 정당성을 확보하기 위해 노동조합에 의지한다. 그러나 노동조합은 점점 도와주기 힘들다는 것을 알게 될 것이다. 어쨌든 사회적 협약이 공공정책의 통화수축 움직임을 바꿀 것 같지는 않다. 이러한 상황에서 노동조합은 사회적 협약 체결에서 한걸음 떨어져서, 대신 조직이나 근로자의 이익과 권리를 방어하는 기본적인 노사관계 업무에 그들의 에너지와 자원을 집중시키는 것이 차라리 현명할 수 있다.

출처: ILO보고서 (2018.10.) “Are Social pacts still viable in today’s world of work?”

## 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	이세종 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 이세종 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	질게 뻗 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	



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	또다시 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		
사무금융노동자 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	송해순 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 가치	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	박계성 한국노동연구원 연구위원

■ 5호 2018년 9+10월

코너	제목	필자
권두언	과도기의 문턱, 그 끝자락에 선 사회적 대화체제	박명준 편집위원장
노사정대표자회의	4차 노사정대표자회의의 '국민연금 개혁방안' 다루기로 합의	이세종 전문위원
	사회안전망개선위, 취약계층 소득보장 관련 합의 도출	송해순 전문위원
기획대담	소득주도성장, 사회적 대화를 통해 추진해야 한다	김호균 명지대 교수 정승국 중앙승가대 교수 이상호 정책기획위원회 전문위원 박명준 경제사회노동위원회 수석전문위원(사회) 이덕재 경제사회노동위원회 전문위원
사회적 대화 논란	국민연금 개혁, 어떻게 풀어야 하나?	
	사회적 대화와 연금개혁, 의미 있는 '소타협부터 시작해보자'	김연명 중앙대 사회복지학과 교수
	노후소득보장과 격차 해소, 그리고 사회적 대화	오건호 내가만드는복지국가 운영위원장
	노후빈곤의 극복, 신뢰의 정치, 그리고 사회적 대화	주은선 경기대 사회복지학과 교수
풍경으로의 여행	남한강 물길 따라가는 원주 폐사지 여행	정철훈 여행작가
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)
기획취재	지역의 특성에 맞는 사회적 대화 이뤄져야 한다 이원복 노무사(충청남도 일자리노동정책과) 인터뷰	박석모 <참여와혁신> 기획이사 이세종 전문위원
국제노사정기구연합 파리 총회를 가다	문성현 위원장, 국제노사정기구연합 총회 참석	손옥이 전문위원

코너	제목	필자
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
토론회 지상중계	「조선산업의 지속가능한 경쟁력과 구조조정 패러다임 전환 모색」 공개토론회	손동희 전문위원
전문위원 정책 스케치	고용친화적 구조조정과 유연안정성(flexicurity)	손동희 전문위원
	디지털과 산업안전보건 패러다임의 전망	설문수 전문위원
사회적 대화 국제 동향	EU와 국가 차원의 사회적 대화 간 연계성 연구 요약	손옥이 전문위원
	유럽 주요국의 노동동향(2018년 1/4분기)	손옥이 전문위원
위원회 동정	디지털 전환과 노동의 미래 위원회	강금봉 전문위원
	안전하고 건강한 일터를 위한 산업안전보건위원회	설문수 전문위원
	노사관계 제도·관행 개선위원회	김미영 전문위원



## 격월간 <사회적 대화> 통권 6호

---

### 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](http://www.eslc.go.kr)  
**편집** (주)레이버플러스  
**인쇄** 갑우문화사  
**발행일** 2018년 12월 28일

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