

2019

5+6 권
통권 9호

사회적 The Social Dialogue 대화

경제사회노동위원회

사회적 대화

권두언

행복한 삶과 노동 세계를 위한 사회적 대화의 가능성? 008

이덕재 본지 편집위원장

01) 사회적 대화 대담

〈격차 해소와 일자리 확대, 어떻게 풀 것인가(上)〉

대·중소기업 임금 격차 해소를 위한 대안 모색 014

전병유 한신대 경제학과 교수, 노민선 중소기업연구원 연구위원, 이덕재 경제사회노동위원회 수석전문위원,

[사회] 신수정 경제사회노동위원회 전문위원

02) 사회적 대화 논단

특수형태고용종사자에 대한 법적 보호 036

박은정 인제대학교 사회과학대학 공공인재학부 교수

특수형태 고용종사자의 현황과 실태 044

정홍준 한국노동연구원 부연구위원

특수형태 고용종사자의 근로자성 052

권오성 성신여자대학교 법과대학 교수

[풍경으로의 여행]

넓고 허름한 공간의 무한변신, 부산으로 떠나는 추억여행

060

정철훈 여행작가

03> 사회적 대화를 바라보는 다양한 시선들

<특고, 플랫폼 노동, 프리랜서 편>

오늘의 노동, 새로운 규칙을 위한 상상

076

김희경 전국여성노조 디지털콘텐츠창작노동자지회 지회장, 안병호 전국영화산업노조 위원장

이상국 한국대리운전기사협동조합 본부장, 정홍준 한국노동연구원 부연구위원,

[사회] 강금봉 경제사회노동위원회 전문위원

사회적 대화

04) 기획취재

〈지역 일자리 프로젝트와 사회적 대화〉

“전북 상생형 일자리를 찾아라” 108

전라북도, 상생형 일자리 모델 개발에 나서

박석모 〈참여와혁신〉 기획이사

지역 상생형 일자리 사업은 반드시 성공시켜야 하는 사업 112

[인터뷰] 김현철 군산대 교수 (상생형 군산일자리 컨설팅사업단)

하승립 〈참여와혁신〉 편집인, 이세종 전문위원

05) 사회적 대화 현장

콜텍 해고 노동자들의 ‘집으로 돌아가는 길’ 124

4,464일만의 합의, 그리고 복직

이동희 〈참여와혁신〉 취재기자

6) 사회적 대화 국제 동향

| | |
|---|-----|
| 유럽 주요국의 노동 동향 (2019년 1/4분기) 손옥이 국제협력 전문위원 | 130 |
| 경제사회노동위원회, 중국경제사회위원회(CESC)를 가다 손옥이 국제협력 전문위원 | 155 |
| 격월간 <사회적 대화> 호별 주요 내용 | 164 |

| 권두언 |

행복한 삶과 노동 세계를 위한 사회적 대화의 가능성?

“덴마크는 계속해서 세계에서 가장 번영한 국가 중 하나가 되어야 한다.”

“덴마크는 사람들 사이의 분열이 거의 없고, 사회적 응집력이 강하며, 모두에게 공평한 기회를 제공하는 안전하고 안정적인 국가로 남아야 한다.”

“개인 사업자인데 개인 사업자의 자율성은 없고, 노동자인데 노동자의 권리는 없는 게 바로 특수 고용직이죠.”

앞의 덴마크에 대한 언급은 이번 호 <사회적 대화 국제 동향> 중 덴마크에 관한 내용 중의 일부이고, 그 아래 특수 고용직에 대한 언급은 역시 이번 호 <사회적 대화 논단 : 특수형태근로종사자에 대한 법적 보호>에서 박은정 교수(인제대)의 기고 내용 중 일부이다.

필자는 평소 덴마크 등 북유럽 국가의 고용노동 등 사회경제적 제도에 관심을 가져왔기에 이번 덴마크에 대한 소개를 특히 유심히 보았다. 기고의 내용은 덴마크에서 노동환경에 대한 사회적 파트너 및 전문가 등의 논의를 거쳐 금년 2월에 발표한 보고서의 내용 중 일부이다. 덴마크는 UN 산하기관인 SDSN(Sustainable Development Solutions Network)에서 발간하는 연례보고서인 「세계행복보고서(World Happiness Report)」에서 세계 156개국 중 늘 1~2위를 다투는 행복한 나라이다. 참고로 작년과 올해 1위는 핀란드가 차지하였지만 2013~2015년 간은 덴마크가 1위를 차지하였다. 금년의 경우 우리나라는 54위를, 일본은 58위를 각각 차지하였다.



이덕재
본지 편집위원장

덴마크는 우리에게 흔히 “황금의 삼각형, 즉 유연안정성(flexicurity)” 국가로 잘 알려져 있지만 사실, 유연성과 안정성의 균형(balance)을 맞춘다는 것은 말처럼 쉬운 일이 아니다. 우리나라 “특고”에 대한 앞의 인용문은 이 균형의 어려움을 집약적으로 보여주고 있다. 각국이 처한 상황과 조건, 역사 제도적 환경이 달라 일의적으로 비교하긴 어렵지만 중요한 것은 사회 공동체적 선(善)을 위하여 각 사회 주체들이 얼마나 조정(coordination)능력을 보여주느냐가 한 사회의 행복지수를 결정하는 핵심적 기제인 것만큼은 분명해 보인다.

지난 3월 7일 탄력근로 의결 안건을 둘러싸고 진행된 본위원회의 파행 중에, 사회적 대화 전문가 간담회에서 한 법학자가 “일반적인 위원회의 멤버십이 권한을 중심으로 이루어지는 반면, 경사노위와 같은 사회적 대화기구의 멤버십은 책무가 더 중요하다”는 점에서 차이가 있다”고 한 말은 깊은 공감을 갖게 했다. 책무를 온전히 발휘할 수 있도록 하는 조건 형성이 무척 중요하겠지만 동시에 이 조건을 만들고자 하는 책무 역시 중요하다 하지 않을 수 없을 것이다.

이번 호는 주로 우리 사회의 삶과 노동세계의 불균형을 다루고 있다. <연속 기획대답>으로 “격차 해소와 일자리 확대 어떻게 풀 것인가?”를 다루고 있는데 이는 다양한 형태의 격차를 발생시키는 사회경제적 조건으로 특히 임금 격차(기업규모별, 고용형태별, 성별)를 집중적으로 다루고 궁극적으로 이 격차 해소가 일자리 문제 해결과 어떻게 연결될 수 있을지 논의하였다. 패널로 전병유 교수(한신대), 노민선 연구위원(중소기업연구원) 그리고 필자가 참여하였는데 특히 노민선 박사는 작년 규모별 임금 격차를 500인 이상으로 확대하여 국제비교하면서 우리

나라 기업규모 간 임금 격차의 심각성을 잘 밝혀 준 바 있다.

이어 <사회적 대화 논단>은 “특수형태근로종사자의 노동권 보장”을 다루고 있는데 이와 관련한 세 편의 귀중한 옥고가 담겨 있다. 우선 박은정 교수(인제대)는 “특수형태고용종사자에 대한 법적 보호”에서 특수형태고용종사자에 대한 법적 보호 논의 경과 및 노동법을 다루면서 특고의 노동권을 실질적으로 보장하기 위해서는 단결권의 전면적 보장, 사용자 개념 확대, 초기업별 단체교섭제도의 확립과 보장이라는 노동관계가 고려되어야 한다고 주장한다. 이어 정홍준 연구위원(한국노동연구원)은 “특수형태고용종사자의 현황과 실태”에서 기존 통계청 조사의 과소 추정을 보정하여 추계한 결과 특고 종사자 수는 2,209,343명으로 전체 취업자의 8.2%에 달하며 노동실태와 관련 특고 종사자들의 경제적 및 사용 종속성이 매우 높아 보호의 필요성이 크다는 점을 역설하고 있다. 끝으로 권오성 교수(성신여대)는 “특수형태고용종사자와 근로자성”이라는 제하의 글에서 특고의 노동조합법상 근로자성 판단에 관한 최근 판례 법리의 변경과 향후 특고를 노조법 체계에 포섭함에 있어 규율의 정합성을 위하여 필요한 검토 사항을 살펴보고 있다. 권오성 교수는 2018년 판례를 통해 특고의 노조법상 근로자성 문제는 해석론상으로는 이미 해결되었지만 실질적으로 해결된 문제가 많지 않다는 아이러니를 지적하면서, 흥미롭게도 이 문제를 실질적으로 해결하기 위해서는 전면적 법 개정을 위한 ‘사회적 대화’가 필요하다는 점을 강조한다.

〈사회적 대화를 바라보는 다양한 시선들〉에서는 이상의 이론적 논의를 구체적인 현실 속에서 보여주기 위해 “오늘의 노동, 새로운 규칙을 위한 상상”이라는 제목으로 다양한 분야의 특고·플랫폼노동·프리랜서들의 현실을 다루고 있다. 패널로는 디지털콘텐츠 창작노동자지회, 전국영화산업노동조합, 한국대리운전기사협동조합 등 당사자들이 참여하여 특고노동자들의 구체적인 현실을 보여주고 있다.

한편, 이번 호 〈기획 취재〉는 “지역 일자리 프로젝트와 사회적 대화”를 주제로 군산대 김현철 교수로부터 전북지역 노사 상생형 일자리사업의 전반적인 현황을 살펴보았다. 김현철 교수는 지역 노사 상생형 일자리 사업의 성공적 진행을 위해 중앙 단위와 지역 단위가 유기적으로 결합하는 방안 모색이 필요하다는 점을 강조하였다.

끝으로 〈사회적 대화 현장〉 코너에서는 4,464일이라는 국내 최장기 노사분규 사업장으로 알려진 콜텍 해고 노동자들의 ‘집으로 돌아가는 길’을, 〈사회적 대화 국제 동향〉에서는 '19년 1/4분기 유럽 주요국들(네덜란드, 스페인, 덴마크, 아일랜드, 독일, 영국, 프랑스, 오스트리아)의 최근 노동동향과 중국 경제사회위원회 초청으로 진행된 출장 결과 보고를 담고 있다.

이번 격월간 「사회적 대화」 5-6월호가 풍성하게 발간될 수 있도록 귀중한 원고를 주신 필자들, 귀중한 말씀들을 해주신 각종 대담과 좌담의 패널 및 제작에 협조해주신 모든 분들께 깊은 사의를 표한다.



01



사회적 대화 대담

격차 해소와 일자리 확대, 어떻게 풀 것인가(上)

- 대·중소기업 임금 격차 해소를 위한 대안 모색

전병유 한신대 경제학과 교수

노민선 중소기업연구원 연구위원

이덕재 경제사회노동위원회 수석전문위원

[사회] 신수정 경제사회노동위원회 전문위원

| 기획대담 |

대·중소기업 임금 격차 해소를 위한 대안 모색

- **일시** 2019년 6월 13일
- **장소** 경사노위 7층 중회의실
- **참석** 전병유 한신대 경제학과 교수 노민선 중소기업연구원 연구위원
이덕재 경제사회노동위원회 수석전문위원
- **사회** 신수정 경제사회노동위원회 전문위원
- **배석** 이세종 경제사회노동위원회 전문위원
최선영 경제사회노동위원회 주무관

이번 대담은 양극화 해소를 위한 방안으로 진행할 계획이었는데, 밀도 있게 진행하기 위해 두 차례로 나눴습니다. 그래서 이번에는 임금 격차 해소와 일자리 확대 방안에 대해 집중적으로 논의하고, 다음 번에는 확장된 의미에서 양극화 해소 방안으로 방향을 잡겠습니다. 다음 본위원회가 개최되면 '양극화 해소와 고용+위원회' 설치 구성을 의결하게 됩니다. 이 위원회는 양극화를 해소하면서 일자리 문제도 동시에 해법을 찾아가자는 의미에서 구성하는 것입니다. 노사정 모두 위원회 설치에 동의했고, 어수봉 교수가 위원장을 맡기로 했습니다. 오늘 논의가 위원회의 향후 운영 방안에 있어서도 중요한 방향을 제시하는 이정표가 될 것으로 봅니다.



전병유 한신대 경제학과 교수



노민선 중소기업연구원 연구위원



이덕재 경제사회노동위원회
수석전문위원



신수정 경제사회노동위원회
전문위원



임금 격차와 노동생산성 격차

신수정 사회를 맡은 신수정입니다. 오늘 대담에서는 양극화 현상에 대한 진단, 특히 임금 격차 문제에 대해 주로 이야기하려고 합니다. 현상에 대한 진단, 임금 격차의 원인, 이런 격차 해소를 위해 어떤 노력이 필요한지, 곧 출범예정인 양극화 위원회에 대한 제언 순서로 논의를 진행하겠습니다.

이덕재 작년에 경사노위에서 양극화 연구회를 운영했습니다. 작년 1월에 노사정 대표자회의가 발족하면서 한국사회 격차문제가 심각하다는 데 공감하면서 이와 관련한 논의 틀을 만들기로 결의한 바 있습니다. 4월 2차 대표자회의에서는 위원회가 정식 출범하기까지 시간 많이 걸리므로 우선 연구회를 꾸려서 운영하기로 한 것입니다.

연구회에서는 교섭력 강화, 원·하청 불공정거래 개선 등을 논의했는데, 명칭이 (C-c)-(L-l)이었어요. 대문자 C(대기업), 소문자 c(중소기업), 대문자 L(대기업노조),

소문자 l(중소기업노조)로 썼는데 C-c간에 공정거래, 원·하청 상생 등 제도적으로 풀어야 할 게 있고, L-1의 경우에도 연대임금이라든지 대기업 및 중소기업 노조의 원·하청 노동자들간 협력체계 구축방안을 논의하는 틀로서 제안되었던 것이죠.

거기서 다양하고도 구체적인 대안들이 많이 제시됐습니다. 예를 들어 집단행동은 노동조합의 행위만 인정하면서, 중소기업들의 단체행동은 공정거래법상 불공정행위로 금지돼 있습니다. 그런데 독일, 일본 등은 중소기업의 단체행동을 허용하고 법적으로 인정해주는 흐름들이 많습니다. 그런 면에서 공정거래 개념을 확장해야 할 필요가 있다고 제안한 것이 인상적이었습니다. 또 노민선 박사님이 통상 대기업하면 300인 이상인데, 500인까지 확장해서 국제비교를 해보니 대규모 기업과 중소기업 간의 임금격차가 굉장히 심각하다는 것을 보다 분명히 드러내시기도 하였습니다.

전체적으로 보면 연구회에서 진지하게 논의하고 열심히 했는데 원래 출발했던 CcLI이라든지 이런 큰 틀은 충분히 담아내지 못했고, 또 원인 진단을 위한 접근이 쉽지 않더라고요. 격차의 원인과 관련해서도 합리적 격차냐, 비합리적 격차냐가 논란이었고, 합리적 격차라 해도 통상적인 생산성 격차인데 그 생산성 격차를 합리적으로 볼 수 있느냐는 쟁점도 있었습니다. 자본집약도, 공장 자동화, 자본규모 등이 생산성 격차를 만드는 주요 원인이 되는데, 그런 격차를 제어하고 통제할 수 있느냐 하는 논란도 이어지면서, 전체적으로 보면 임금 격차가 나는 원인부분에 대한 진단을 충분히 못 했어요. 양극화라고 하는 현상 자체를 어떻게 봐야할지 공감대가 형성되지 못 했고 부족했습니다. 이번 양극화 위원회에서는 적극적으로 논의하려 합니다. 오늘 자리에서 그런 부분들이 포괄적으로 논의됐으면 좋겠습니다.

노민선 대중소기업 간의 격차 문제는 임금뿐만 아니라 노동생산성, R&D, 설비투자 등 다양한 측면에서 나타나고 있습니다. 특히 혁신역량과 관련성이 높은 R&D와 설비투자의 대중소기업 간 격차가 심화되고 있습니다. 대중소기업 간의 격차를 완화하고 상생할 수 있는 종합적인 방안을 모색할 필요가 있습니다.

전병유 양극화 현상에 대한 진단이라고 할 때 이 용어가 적절한지부터 먼저 검토해 봐야 합

니다. 지도 예전에 양극화라는 표현을 많이 썼는데 양극화하면 상층과 하층으로 집 중되는, 그래서 중간이 빠져나가는 분리된 현상을 보통 지적합니다. 그런데 불평등, 격차 같은 용어가 가지는 의미가 다를 겁니다. 여러 가지 격차나 불평등의 하나의 형태로서의 양극화보다는 오늘 토론은 격차 중심으로 진행을 하는 것으로 이해하고 있습니다. 격차는 다양한 원인들이 서로 평균에서 벗어나 차이가 커지는 것으로 이해하고 시작하지요.

우리나라 불평등의 핵심적 부분은 노동시장에서의 격차 문제였던 것 같습니다. 큰 흐름을 시기별로 보면, 90년대 중반 이후 임금 격차가 크게 확대되는 추세는 분명한 것 같아요. 특히, 기업규모 간 격차가 크게 발생한 계기가 2번 정도 있었다고 봅니다. 보통 87년 체제, 97년 체제라고 하는데 87년의 경우 노동자들이 자기 권익을 확보해 나가는 계기가 주로 대규모 공장의 조직노동자 중심으로 이뤄지다 보니까 그때를 전후로 해서 임금 격차가 나타난 것으로 보입니다. '97년에는 외환위기를 거치면서 우리나라 노동시장 최대 이슈였던 노동시장 유연화 문제가 제기됐어요. 고용형태별로 정규직·비정규직 문제가 제기되면서 격차와 연결되는 큰 흐름속에 있었다고 봅니다.

90년대 중·후반 전후로 나눠보면 90년대 중반 이전까지만 해도 인적특성에 관한 격차 연구가 상당히 많았어요. 근속, 성별, 연령 등등 이런 부분에 대한 연구 관심들이 많았는데, 90년대 중반이 넘으면서 확실히 두 가지 요인, 기업 규모의 문제와 고용형태의 문제가 격차의 핵심적 요인으로 들어옵니다. 다만, 2010년 전후로 임금 격차가 지표상으로 확대되지는 않는데, 그것은 이미 상당히 높은 수준으로 왔기 때문이라고 할 수 있습니다.

2007년 기간제 법 도입 등을 통해 고용형태에 따른 임금 격차는 어느 정도 통제를 했지만, 기업규모 간 임금 격차는 여러 가지 요인들이 얽혀있어서 효과 내기가 쉽지 않고 정책이 시장의 변화를 따라가지 못하면서 최근까지도 계속 심화되는 것 같아요. 대·중소기업 간 격차 문제는 계속 심화되고 있는데 인적 속성보다 자기가 어느 조직에 속했느냐에 따라 격차가 벌어지는 것이 심각한 문제라고 봅니다. 또 노동시장 유연화에 따른 정규직 비정규직 문제도 여전히 남아 있습니다. 단순히 기간제뿐만 아니

라 기업규모 변수와 묶여서 간접고용이나 하청문제와도 연결돼 있다고 봅니다.

중소기업 장기재직 유도 필요

노민선 기업규모별 임금 격차가 심화된 것은 분명합니다. 우리나라는 자영업자와 영세·소상공인의 비중이 다른 국가에 비해서 매우 높습니다. 전체 근로자의 40% 이상이 10인 미만 사업체에서 근무하고 있으며, 이들 근로자들의 급여수준이 매우 낮습니다. 10인 미만 중소기업의 임금 수준이 500인 이상 대기업의 절반에도 미치지 못하는 것이 현실입니다. 중소기업의 영세성이 임금 격차를 좀 더 심하게 느끼게 하는 요인이 아닌가 싶습니다. 다만, 기업규모별 임금격차가 2016년 이후 조금씩 개선되고 있는 것은 긍정적입니다.



노민선 중소기업연구원 연구위원

근속기간 별로 살펴보면 근속 10년까지는 임금 격차가 심화되다가 10년을 기점으로 완화되기 시작하면서 근속 20년 이상이 되면 임금격차가 많이 개선돼요. 이는 중소기업에서 10년 이상 근무한 사람이 핵심인력으로 자리매김해서 중소기업과 함께 성장하고 있다는 사실을 의미하는 것일 수 있습니다. 중소기업 근로자가 10년 이상 장기재직할 수 있도록 정책적인 노력을 강화할 필요가 있습니다.

근속 10년까지는
임금격차가 심화되다가
10년을 기점으로 완화되기
시작하면서 20년 이상이 되면
많이 개선된다

중소기업 근로자의 장기재직과 목돈마련을 지원하는 ‘내일채움공제’ 사업이 있습니다. 사업주와 근로자가 일정금액을 납입하고, 이러한 노사 간의 노력에 정부가 지원을 하는 협력 모델입니다. 최대 5년까지 지원하는 ‘내일채움공제’ 사업을 10년까지 연장하는 방안을 검토할 필요가 있습니다. 아울러 ‘청년내일채움공제(최대 3년)’와

‘재직자내일채움공제(최대 5년)’를 연계해서 지원하는 방안도 검토할 수 있을 것입니다. 임금격차 완화를 위한 중소기업 사업주와 근로자 간의 노력에 대해 정부 지원을 확대해 나갈 필요가 있습니다.

신수정 지금까지는 현상 진단이라고 할 수 있고, 국제비교를 통해 좀 더 명확히 소개해주세요.

노민선 우리나라의 경우 다른 국가들에 비해 500인 이상 대기업의 평균 임금이 매우 높게 나타납니다. 500인 이상 대기업의 임금 수준은 일본 대비 약 50% 많으며, 우리나라 1인당 GDP 대비 약 90% 정도 많습니다. 기업규모별로 임금 수준의 양극화가 심한데 10인 미만 영세 소상공인의 임금 수준은 다른 국가에 비해 매우 낮고 500인 이상 대기업은 매우 높아서 그 격차가 크게 나타납니다. 우수한 인적자원들이 창업을 하고 중소기업에 취업도 해야 하는데 대-중소기업 간의 임금격차가 커지다 보니까 일단 대기업에 취업해야겠다는 시각이 많습니다. 주요 대기업의 공개채용 시 지원자 수가 어마어마한 것도 대기업과 중소기업 간 임금격차가 보여주는 상징적인 단면 중 하나라고 생각합니다.

이덕재 연세대 김영미 교수님 논문이 재밌더라고요. '87년 이후에 실질임금이 4년 동안 두 자리수로 상승했는데요. 김영미 교수님 논문에 따르면 우선 임금 상승을 주도하는 건 대기업 부문에서 올라가고 시차를 두고 1~2년 후 쯤 중소기업부문도 따라 오르더라고요. 즉, 그 당시 경쟁력 조절이론이 작동하고 있다는 느낌을 받았거든요. 그런데 외환위기 이후에 보면 그런 흐름이 나타나지 않더라고요. 뭔가가 제도적으로 고착됐다는 것이고, 외환위기 이전에는 노동시장 초과수요 압박이 크니까 결국 중소기업 부문에서도 따라간 게 경쟁력 조절이 작동을 했던 게 아닌가 생각이 들어요. 외환위기 이후에는 일종의 과잉초과인구 현상이 지속되면서 그런 힘들이 떨어진 것 같고요. 결국은 시장의 힘에 의해서 발생하는 격차를 막으려면 제도적 장치들이 들어와야 하는데 노동시장 유연화 때문에 오히려 확장된 측면도 있지 않나 그런 생각이 듭니다.

전병유 87년 이후에 3~4년 간 격차가 커지다가 90년대 중반까지 줄어들다가 그 이후 다시

늘어납니다. 90년대 중반, 외환위기를 거치면서 경제시스템 자체가 많이 바뀐 거예요. 외환위기 전만 하더라도 대기업이 중소기업과 같이 협력도 하고 기술개발도 했는데, 개방화 전략으로 가면서 대기업들과 중소기업들간 연관관계가 약해진 측면이 있어요. 대기업들이 글로벌하게 가장 싼 부품을 찾아다니니까 국내 산업과 연관관계가 떨어진 측면이 있어요.

또 하나는 외환위기를 거치면서 아웃소싱과 노동시장 유연화가 강화되었습니다. 대기업들에서 생산성이 떨어지는 부분은 아웃소싱하고 그런 과정들이 지속적으로 강화되면서 결국 임금 격차는 벌어질 수밖에 없었습니다.

근속 10년 지나면 대·중소기업 임금 격차가 줄어든다는 것은 상당히 재미있는 현상 같아요. 다만, 중소기업 중에서 근속 10년 이상이 되는 근로자를 가질 수 있는 기업들은 상당히 경쟁력과 생산성이 있는 기업이라는 측면도 있을 거예요. 중소기업을 청년들이 안 가려는 이유가 미래 비전이 안 보이고 언제 망할지 몰라서 그런 건데, 5년, 10년 장기 비전을 가질 수 있는 중소기업은 그나마 임금을 지불할 수 있는 능력이 있다는 것이죠. 그래서 중소기업 중에서 대기업 수준으로 발전할 수 있는 전망을 가진 중견기업으로 올라갈 수 있는 메커니즘을 회복하는 게 중요하다는 생각이 듭니다.

사실 대·중소기업 간 격차 요인에는 여러 요인이 복합적으로 작용합니다. 최상위 기업인 재벌 안의 격차가 별로 없었는데 지금은 최상위 몇 개 기업만 글로벌 기업으로 나아가고 있어요. 반대로 5인 미만, 10인 미만의 전근대적이고 전통적인 상태인 기업도 많아요. 이런 기업들은 생산성이 거의 올라가지 못합니다. 아까 표현하신 양극



전병유 한신대 경제학과 교수

생산성 격차가 지불능력
격차를 낮고
이것이 임금격차를 크게 하는데
생산성만으로 설명되지 않는
부분도 있다

화가 심화되고 중간 부분이 제대로 확보되지 못하는 문제의 결과라는 생각이 듭니다. 그게 시장에서의 큰 흐름인데 이런 흐름을 방치하는 게 과연 사회적으로 바람직한 것이냐, 경제적으로 효율적인 거냐에 대한 문제제기가 있을 수 있다고 봅니다.

이와 관련해서는 생산성과 이윤율 지표를 같이 볼 필요가 있어요. 먼저 생산성 격차가 지불능력의 격차를 낳고 이것이 임금격차를 크게 하는 측면이 있어요. 주로 고부가가치 영역은 대기업이 장악하고 있고 중소기업들은 최저임금 정도의 저부가가치 영역을 담당하는 구조이지요. 그런데, 생산성만으로 설명되지 않은 부분도 있는 것 같거든요. 그게 이윤율 부분인데 대기업과 중소기업 이윤율의 큰 흐름을 보면 중소기업 이윤율은 3~4%로 고정이 돼 있더라고요. 경기가 좋아도 3~4%대이고 경기가 나쁠 때도 3~4%인데, 대기업들은 경기가 좋을 때는 7~8%까지 올라가고 경기가 안 좋으면 3~4%로 떨어집니다. 새로운 혁신이나 기술개발을 통한 이득이 대기업 쪽으로 집중되는 것은 불공정 거래 문제, 원·하청 문제, 대·중소기업 교섭력 문제 이런 요인들이 작동하는 것 같아요. 그래서 구분해서 볼 필요가 있는 것 같다는 생각이 듭니다.

1인당 노동생산성과 시간당 노동생산성

이덕재 작년엔 생산성 국제 비교할 때 깜짝 놀랐는데, 우리나라 중소기업의 생산성 순위가 낮지 않아요. 일본보다 높게 나오지 않았어요?

노민선 대기업과 중소기업 간의 평균 근속기간 차이를 다른 국가와 비교했을 때 차이가 크게 나타납니다. 우리나라의 평균 근속 기간은 OECD 평균의 60% 수준이고 기업규모가 작아질수록 근속 기간이 줄어듭니다. 근속기간이 줄어든다는 것은 이직률이 높다는 건데 대·중소기업 간 이직률 격차가 커지고 있습니다. 중소기업의 64.7%가 적정수준 대비 현재 인력이 부족하다고 응답했습니다. 중소기업의 60.4%는 향후 5년간 인력수급이 악화될 것이라고 전망했고요. 일정기간 이상 근속하고 이직을 안 해야 생산성이 높아지는데 이런 부분이 대·중소기업 간 노동생산성 격차를 심화시키는 원인 중 하나가 아닐까 생각합니다.



우리나라 근로자의 근로시간이 다른 국가에 비해 많기 때문에 1인당 노동생산성은 다른 나라에 비해서 낮지 않을 수 있습니다. 1인당 노동생산성은 한 명이 얼마를 생산했는가가 중요한데 8시간 하는 사람과 12시간 하는 사람을 비교해 보면 12시간 일하는 사람의 생산량이 많을 수밖에 없잖아요.

하지만 시간당 노동생산성이 낮은 것은 문제입니다. 우리나라의 시간당 노동생산성은 34.3달러로 OECD 평균(48.2달러)의 70% 정도에 불과합니다. 근로시간은 일본 대비 약 20% 많은 것으로 나타나고 있고, 최근 근로시간 단축 흐름으로 봤을 때, 1인당 노동생산성이 줄어들 가능성이 높습니다. 중소기업의 노동생산성 향상을 위한 특단의 조치가 필요합니다.

노동생산성을 쉽게 이야기하면 부가가치(분자)에서 종업원 수(분모)를 나누는 것입니다. 기업 입장에서 노동생산성을 높이려면 부가가치를 높이거나 종업원 수를 줄이는 방식을 취하게 됩니다. 사회적으로 볼 때 경기가 어렵더라도 분모인 종업원 수를 줄이지 않도록 하는 것이 매우 중요합니다. 중소기업의 노동생산성을 이야기 할 때 짚고 넘어가야 하는 게 하도급 기업 비중이 높다는 사실입니다. 중소기업의 44.5%

가 하도급 기업이고 이들 기업은 매출액의 약 80%를 위탁기업에 의존해요. 이것은 중소기업이 아무리 열심히 해도 위탁기업과의 관계가 애매하거나 협력을 통한 이익이 거의 없다면 급여 지불능력에 근본적 한계가 존재할 수 밖에 없다는 거예요. 원·하청관계를 기업의 지불여력이나 노동생산성 향상의 중요한 포인트로 접근할 필요가 있습니다.

우리나라 중소기업은 하도급과 관련해서 혁신의 역설이 존재합니다. 중소기업들과 인터뷰를 해보면 자체적으로 혁신을 하더라도 혁신의 성과를 위탁기업이 가져가는 경우가 많습니다. 위탁기업에서 비용절감을 이야기하면 하도급기업들은 비상이 걸립니다. 위탁기업 담당자한테는 비용절감이 성과일 수 있지만 하도급기업의 입장에서는 영업이익 감소로 직결될 가능성이 높기 때문입니다. 혁신을 적극적으로 해서 그 성과를 위탁기업과 수탁기업이 공정하게 나눠가져야 하는데 수탁기업 입장에서는 그렇지 못하다고 생각하기 때문에 혁신에 적극적이지 않은 경우가 많습니다.

이덕재 하나 궁금한 것은 어쨌든 전병유 교수님도 격차가 2010년부터는 주춤하는 것 같다. 노민선 박사님도 2016년부터 개선되는 것 같다고 하시는데, 그러면 전체적으로 양극화가 멈췄다고 보는 건가요?

전병유 격차는 여러 가지 측면에서 볼 수 있는데 전체 임금이나 전체근로소득의 불평등 정도를 보면 2008, 2009년 이후에는 정체되는 것이 지표상으로 나타나요. 다만, 기업규모 차원 격차는 2015년까지 지속적으로 확대되고 2016년 전후 정체되다가 최근에 좀 완화되는, 그런 정도의 추세를 보이는 것으로 판단됩니다.



이덕재 경제사회노동위원회 수석전문위원

광주형 일자리처럼
사회임금을 두텁게 해
직접임금 부족분 완화하는
방식으로 격차를
메워나가는 것도 해법

노민선 10년 전과 비교했을 때 심화된 건 확실합니다. 하지만 2016년 이후 조금씩 개선되고 있는 것은 분명합니다.

신수정 500인 이상 기업의 임금이 일본보다 50% 높다고 하셨는데, 그 이유나 원인이 무엇이라고 보십니까?

노민선 대기업 근로자의 임금수준이 높은 것이 가장 큰 원인이라고 할 수 있을 것 같습니다. 일본의 경우는 대·중소기업 간의 임금격차가 그다지 크지 않습니다. 우리나라는 제조 대기업 중심으로 노동조합이 높은 교섭력으로 '임금극대화' 전략을 가져간 측면이 있습니다. 또 하나 중요한 게 IMF 외환위기 이후 대기업들 사이에 인력확보 경쟁이 붙어서 초임을 적극적으로 올린 측면이 있어요. 이러한 이유들로 인해 2015년 까지 대기업의 임금수준이 큰 폭으로 증가했습니다. 2015년을 정점으로 최근 들어 다소 정체 상태를 보이고 있지만 아직까지 격차가 심하게 나타나고 있는 것이 현실입니다.

10인 미만 소상공인의 경우 급여를 적극적으로 인상하기 어려운 환경입니다. 혁신역량 자체가 크지 않고 과당경쟁 문제 등으로 인해 급여 지불능력이 매우 낮아졌어요. 이에 반해 10~499인 기업의 급여수준은 다른 국가에 비해서 차이가 그다지 크지 않습니다. 500인 이상 대기업의 임금수준이 매우 높다 보니까 상대적으로 일반 중소기업들이 저평가 되는 부분이 존재하는 것 같습니다.

전병유 100인~500인 사이에도 대기업이면서 중소기업체로 분류되는 업체들도 있을 거예요. 기업효과를 정확히 파악하기에는 자료상 한계가 있죠. 대기업 부분의 임금이 올라가는 요인을 두 가지 정도로 정리해주셨는데, 하나는 대기업들이 핵심인력 중심으로 재편하면서 핵심인력 뽑아가려고 채용 시 임금수준을 높여가는 추세가 있는 것 같아요. 또 하나는 대기업 노조가 고용확대보다는 임금을 높이는 전략을 계속 추구했기 때문에 격차가 벌어진 것이 아니냐는 주장도 있어요. 첫 번째 요인은 계속 아웃소싱하고 핵심인력 중심으로 대기업들이 재편을 하기 때문에 크게 작동하는 것

같고, 두 번째 요인은 논쟁이 있는 것 같아요.

데이터로 분석하면 한국이 노동조합 유무에 의한 임금 격차가 없는 것으로 나타
나요. 외국의 경우 노조 유무에 따라 20%의 임금효과가 있는데 우리나라 경우는
0~5% 사이밖에 안 나와요. 물론 일부 대기업들의 생산직이 보호받는 영역에서는
충분히 나타날 수 있는데 이게 전반적 요인이냐는 거죠. 현대차 노조가 임금을 올리
면 노조가 없는 대기업들이 따라서 오른다는 가설도 가능한데, 그래도 노조에 따른
임금격차 효과가 통계상 잘 나타나지 않아요. 오히려 중소기업의 경우는 노조 유무
에 따라 격차가 큰 것으로 통계상 나타나요. 대기업들의 기본 경영 전략, 즉 아웃소
싱, 노동시장 유연화, 원하청 관계 재편 전략에 따른 격차 요인이 큰 게 아닌가 하는
생각이 듭니다.

노민선 노조 유무에 따른 격차가 크지 않다는 것은 흥미로운 부분입니다. 하지만 업종별로
살펴보면 격차의 차이가 존재할 수 있습니다. 예를 들어 제조업과 서비스업을 구분
해보면 제조업의 격차가 상대적으로 크게 나타날 가능성이 높습니다.

노동생산성 관점에서 대기업은 최근 몇 년간 종업원 수를 적극적으로 늘리지 않고
비핵심사업의 아웃소싱으로 대응한 측면이 있습니다. 우리나라 상위 20개 대기업의
전체 종업원 수는 2015년을 기점으로 2017년까지 종업원 수가 줄어들었습니다. 대
기업의 임금수준이 높아지면서 종업원 수를 줄여서 노동생산성을 키우고, 부가가치
를 높이기 위해 핵심사업이 아니거나 성과가 떨어지는 사업의 아웃소싱을 적극적으
로 추진했어요. 이에 반해 하도급 관계에 있는 중소기업들은 노동생산성을 높이는
게 쉽지 않고 원하청 관계에서 납품단가 문제 등으로 인해 급여 지불여력이 제한받
고 있는 것이 현실입니다.

중소기업 생산성 향상 특별법 제정하자

이덕재 대기업 경영전략이 영향을 많이 줬다고 하는데 우리나라 산업구조 측면도 보아야 할
것 같아요. 70년대 중화학 공업화를 추진하면서 규모의 경제를 실현하기 위해서 자

본 집약적인 산업구조를 만든 관성이 계속 가잖아요. 자본 집약도 차이가 임금 격차와 상관관계가 있다고 볼 수 있어요. 근속기간은 영향을 주는 게 보이고, 노조 유무는 생각했던 것보다 영향력 없는 것으로 나타났는데 전체적으로 보면 자본 집약도 차이가 결정적이라는 거죠. 이걸 기업 규모, 투자 규모로 연결될텐데, 자본 집약도의 차이가 결국은 자본 생산성으로 나타나고 그게 임금 지불능력 차이로 나타나는 거죠.

노민선 저는 ‘중소기업 생산성향상특별법’을 한시법으로 제정할 것을 제안합니다. 일본은 ‘생산성향상특별조치법’을 제정해서 2018년 6월부터 시행했어요. 기술 관련 규제 창구 일원화, 중소기업 설비 투자 촉진 등의 내용이 들어가 있습니다. 2022년까지 중소기업 생산성의 획기적 향상을 위해 국가 차원의 생산성 향상 종합계획을 수립할 필요가 있습니다. 종합계획에 기반하여 정책 수단별로 세부 지원내용을 제시할 수 있을 것입니다. 보다 과감한 대책을 추진함으로써 시장에 명확한 시그널을 줄 필요가 있습니다.



노민선 중소기업연구원 연구위원

생산성 향상의 성과에 대한 사업주와 근로자 간의 공유가 활성화 되고, 이러한 노사 간의 노력에 대한 정부 차원의 인센티브가 확대되어야 합니다. 생산성 향상을 통해 이윤이 증가하고, 이윤을 근로자들에게 나누어주면, 동기부여가 돼서 더 열심히 일하고, 다시 생산성이 향상되는 선순환 구조가 매우 중요합니다.

단기간 비용 절감을 위한 사업주 중심의 생산성 향상은 오래가지 않아요. 성과 공유는 중소기업 사업주와 근로자 간의 성과 공유, 위탁기업과 수탁기업 간의 성과 공유가 모두 해당합니다. 대기업이 협력중소기업 근로자의 임금 또는 복지수준 향상을 위해 지출하는 경우 지원을 강화할 필요가 있습니다. 그런 부분에서 생산성 향상과

일본은 2018년 6월부터
‘생산성향상특별조치법’ 시행
우리도 ‘중소기업
생산성향상특별법’ 필요

성과 공유를 조화롭게 연계해 나갈 필요가 있습니다.

전병유 생산성을 높이는 방법에는 자본을 늘리는 것뿐만 아니라 노동의 내용을 바꾸는 방법도 있어요. 노동자의 숙련을 높인다거나 노동을 쥐어짜는 노동을 강화하는 것으로도 늘어나죠. 중소기업 경우에는 자본이 취약한 것이 사실입니다. 스마트공장, 설비투자 지원해서 공장을 깨끗하게 만들고 노동자들이 편하게 일할 수 있게 하는 게 생산성을 높이는 요인 중 하나인 것 같습니다. 상대적으로 대기업의 경우 과도하게 자본투자를 많이 한 것 같아요. 노동자를 잘 안 쓰고 싶어 하면서 높은 설비투자, 자동화 투자의 이익을 기존의 노동자들과 공유하는, 그러나 일자리는 늘어나지 않은 그런 구조를 대기업이 가지고 있는 것으로 보입니다.

예를 들어 기업에서 노동자들의 숙련을 높여서 부가가치나 생산성을 만들어내는 것이 일터혁신이잖아요. 그런 전략이 대기업에서 필요합니다. 중소기업에서는 생산 설비라든지 작업환경 개선이 필요한 것 같고 그것의 공통된 기반이 말씀하신 이윤이나 성과를 어떻게 공유할 수 있느냐입니다. 근로자와 사업주 모두에게 인센티브가 작동하는 방식으로 하는 게 중요하다고 생각합니다.

이덕재 흔히 대기업 노조의 고임금에 대한 비판도 많이 하는데, 그 관점에서 보면 합리적인 것이잖아요. 이유가 뭐가 됐건 자본장비를 높여서 생산성 이득을 올리고, 그것이 고용을 늘리는 것보다 임금인상 쪽으로 흘러가게 하는 게 맞다면, 흔히 대기업 노조를 일방적으로 비판하는 것은 적절치 않아 보입니다.

노민선 중소기업 생산성 향상을 위해 빼놓을 수 없는 것이 환경개선입니다. 환경개선이 중소기업의 생산성을 직접적으로 향상시키기는 어렵지만, 관찮은 인력의 유입을 촉진하거나 장기재직을 유도하는 데 크게 기여할 수 있습니다.

먼저 근로환경 개선을 위해서는 주택문제를 해소하는 것이 매우 중요합니다. 지방 중소기업 근로자를 위해 중소기업 밀집지역 내 주택을 구입해서 시세보다 저렴하게 임대하는 방식을 검토할 필요가 있습니다. 중소기업 장기재직자 대상으로 주택 공급을 확대하는 것도 중요하고요.

작업환경 개선은 인프라 측면에서 큰 관심을 가질 필요가 있습니다. 예를 들어 중소기업에는 아직까지 회사 내에 지저분한 화장실이 많습니다. 화장실 환경부터 시작해서 회사의 작업환경을 일하기 좋게 바꾸어나갈 필요가 있습니다. 중소기업 연구소의 작업환경 개선도 중요합니다.

기업규모별 임금 격차가 문제

신수정 자연스럽게 격차 해소 노력으로 넘어갔습니다. 구체적으로 설명해 주시죠.

이덕재 여러 형태의 임금 격차가 있지만 격차를 양산하게 하는 주된 동력이 있을 겁니다. 그 격차의 동력을 기업규모로 봤는데 구체적 양상은 충분히 논의가 안 된 것 같습니다. 산업구조로 보면 경제구조가 서비스화되는 구조로 가는데 서비스업 부문은 공공부문, 금융부문을 빼면 전체적으로 생산성이 낮잖아요. 그래서 경제 서비스화 현상이 격차를 낳게 하는 원인이 아닌가 하는 생각이 듭니다.



이덕재 경제사회노동위원회 수석전문위원

저는 하나 궁금한 게 격차 해소를 사회적인 당면과제로 받아들이면 어떤 식으로 접근할 수 있을까하는 점입니다. 생산성이 높은 대기업의 자본 집약부분을 강제로 낮출 수도 없고, 결국 중소기업 생산성 제고가 필요한데 한계가 있는 것이죠. '광주형 일자리모델'이 사회임금을 두텁게 해서 직접임금의 부족분을 완화하는 방식으로 그 격차를 메워나가는 방식인데 그것이 해법 일까요? 시장이 구조화 하는 힘이 굉장히 큰데 그걸 막기 위한 여러 가지 틀을 만든

시장의 힘에 의한 격차를
막으려면
제도적 장치 들어왔어야 하는데
노동시장 유연화
때문에 오히려 확장

다 해도 시간이 굉장히 오래 걸릴 것 같아요. 예를 들어 제대로 된 산별교섭체계를 구축한다면 할 수 있겠지만 오래 걸리는 문제가 있는 것 아닌가요? 제도적으로 보완 장치를 마련해도 현실적인 기제가 뭘까 하는 생각이 들어요.

전병유 원인 분석이나 정책대안이 다 쏟아져 나온 것 같아요. 사실 문제는 정책적으로 대응할 역량이 한정되어 있고, 시장은 나름대로 대응할 테니까요, 국가가 개입해서 정책적으로 격차를 줄이기 위한 전략적 사고가 필요합니다. 어떤 것을 우선순위로 접근할 것이냐 고민이 필요할 것 같습니다.

우리나라 노동시장이 상층과 중층, 하층이 20:30:50 정도 되는 것으로 보이는데, 임금도 보장되고 고용도 안정된 상위 1차 노동시장은 500만 명 정도, 그 밑에 연결된 중소기업 영역이 하나가 있고, 하위 40~50%에 서비스 부문이나, 저임금 일자리가 포진이 돼 있는 그런 구조라고 생각해요. 단순히 1차 노동, 2차 노동의 문제가 아니라 상층과 중층, 중층과 하층 사이에 복잡한 요인들이 개입돼 있는 그런 구조라는 거죠. 상층에서 문제가 되는 영역은 대기업과 중소기업 간의 불공정거래 문제, 생산성 격차문제, 연대임금 문제 등이 있습니다.

이 부분으로 들어가면 워낙 할 이야기가 많은데, 하나만 말씀드리면 노조의 임금 효과는 크게 나타나지 않고 있지만, 노동조합의 연대임금 효과는 약화된 것 같아요. 과거에는 노동조합이 있으면 ‘하후상박’도 되고 해서 격차가 줄어들었는데 최근으로 올수록 노조가 있는 곳에서 오히려 정규직·비정규직 간 격차가 커져요. 중소기업 이야 한 회사에서 잘리면 옆에 갈 수 있는 게 열려있어요 그러니까 비정규직과 정규



전병유 한신대 경제학과 교수

대중소기업 간 교섭력
차이 조정 위해
공정거래법 19조 담합금지
조항의 중소기업 적용을
일정하게 면제해줘야

직이 별로 차이가 없어요. 월급 많이 주는 것도 아닌데 기분 나쁘면 그만두는 게 가능한 거죠. 고용형태 부분은 대기업 노조, 조직화 된 영역에서 차별의 문제가 크다고 봐요. 노조가 사회연대적 차원에서 적극적으로 대응하면서 사회적 책임을 가질 필요가 있는 거죠. 연대임금과 연관돼서 단체협약 효력 확장 도입 노력을 10년 이상 해왔는데 아직 효과를 못 본 것 같아요. 노조의 사회연대 책임 노력을 어떤 방식으로 할 것인지 고민되는 지점이에요.

대·중소기업 간의 생산성 격차와 불공정거래 문제를 어떻게 대응할 것이냐도 과제가 많이 나와 있어요. 불공정거래 관련해서는 이익 공유, 성과 공유까지 해서 정부의 지원프로그램이 돼 있어요. 가장 핵심적으로 것은 교섭력의 차이거든요. 대기업과 중소기업 간의 교섭력 차이를 어떻게 조정해줄 것이냐인데, 공정거래법 19조 담합 금지 조항의 중소기업 적용을 일정하게 면제해줘야 한다고 봅니다. 중소기업들이 집단적으로 목소리를 낼 수 있는 구조를 만드는 것이 필요할 것 같은데 법제도상으로 풀기가 쉽지 않아요. 법으로 풀 것인지 노사 간의 제도적 관행으로 풀어갈 것인지에 대한 고민이 있는 것 같아요.

노동시장 내 하위 부문에서는 역시 최저임금이 가장 중요합니다. 최저임금을 통해서 저임금 일자리를 줄여나가는 정책을 강력하게 폈는데, 우리나라는 저임금 일자리뿐만 아니라 영세자영업자 비중도 높아서, 최저임금은 단순히 노사협상이 아니라 일종의 사회적 합의까지 염두에 두는 조정 메커니즘이 필요하다고 봐요. 최저임금은 노사협상 수단이기도 하지만 국가 전략적 차원에서 이뤄지기 때문에 국가나 국회, 정치권이 책임을 가지고 접근을 해야 할 부분이에요. 영세 자영업의 소득이나 자산을 보호하는 정책 패키지가 필요한 것이지요. 최저임금은 경기가 좋았을 때 효과를 보는 것이라 경기가 안 좋아질 때는 복지제도와 결합시키는, 격차를 줄이기 위한 다양한 프로그램과 제도에 대한 제안들은 많이 나와 있어요. 이제는 실현 가능성에 대한 고민이 필요하다고 봅니다.

이덕재 '86년에 최저임금법이 제정되고 명목임금 상승률이 굉장히 높았는데, 그 때 최저임금이 높다고 문제가 된다는 문헌을 본 적이 없거든요. 그래서 '88, '89, '90, '91년

도를 시계열적으로 다 같이 봤어요. 예를 들어서 '89년도 명목 최저임금 인상률이 29.7%(1그룹)입니다. 지금 기준으로 보면 대단히 높은 수준이죠. 4개 연도를 합치면 단순 최저임금 인상률 합계가 76.3%가 되거든요. 이러한 높은 상승을 흡수하는 기제를 볼 필요가 있는데요.

우선 소비자 물가상승률이 지금은 1%대인데 그때는 평균 4~5% 수준이더라고요. 실질 노동생산성이 지금 1~2% 수준인데, 당시는 4~5% 안팎입니다. 소비자 물가상승률을 명목임금 상승률과 실질 노동생산성으로 일부분 흡수하고 그 갭을 차감해서 보니까 작년과 올해 지불능력이 한계에 걸려 있는 사업장은 굉장히 충격을 받겠다 싶어요. 게다가 당시 경제성장률 8~9%와 지금 3% 미만의 낮은 성장률도 흡수력의 차이를 보이는 중요한 부분이고요.

물론 성과 공유 같은 부분은 새로운 영역일 것 같은데, 중소기업 생산성 향상과 관련해서 기존의 법·제도도 많이 있지 않나요?

소상공인 혁신역량 강화 위한 지원 확대해야

노민선 임금격차 완화를 위해서는 소상공인에 대한 관심이 필요합니다. 소상공인은 생계형 창업 비중이 63%로 OECD 국가 중에서 가장 높게 나타납니다. 여기에 지역별로 촘촘하게 창업하다 보니 소상공인 상호간의 경쟁이 치열합니다. 자체 혁신 역량이 없기 때문에 부가가치보다는 가격이 손님을 끄는 가장 중요한 요인이 됩니다. 서비스 산업의 구조적 한계라고 할 수 있습니다.

따라서 소상공인에 대한 혁신역량 강화를 지원하는 게 매우 중요합니다. 생계형 과밀창업을 예방하기 위해서는 사전에 준비할 수 있도록 교육 컨설팅을 강화할 필요가 있습니다. 필요하다면 단계별로 교육을 의무화 하는 방안도 검토할 필요가 있습니다. 물론 교육 이수자에 의해서 창업을 하게 하는 형태라기보다는 교육 이수자를 중심으로 정부자금을 지원하는 형태로 추진하는 것이 바람직합니다.

소상공인이 창업을 하면 폐업하고 싶어도 쉽지 않은 것이 현실입니다. 사업체 정리를 고민하는 소상공인에 대해서 안정적인 폐업을 지원하고, 그 사람들이 다시 창업하거나 임금 근로자로 전환할 수 있도록 지원할 필요가 있습니다.

이덕재 신수정 전문위원은 작년에 고용노동부에서 전방위적 격차 해소 방안이라는 연구과제를 진행한 바 있죠. 어떤 내용으로 진행됐습니까?

신수정 저는 그 중에서 노동법을 맡았어요. 나머지는 기업규모 간 임금 격차, 고용형태 및 성별 임금 격차를 진단했습니다. 그리고 원·하청 문제와 일터혁신, 노사관계에서는 산별교섭과 교섭구조 관련 정책 제언, 임금체계 등 다양한 문제를 다뤘습니다.

전병유 어떤 의제를 가지고 집중적으로 논의 할 거냐가 고민입니다. 노사가 가장 다루기 쉬운 것은 생산성 부분일 것 같아요. 중소기업의 생산성을 높이는 것을 정부나 대기업 차원에서 지원하는 방안이 있겠죠. 그런데 과밀 창업 이야기를 하는데 정부가 보조금 형태로 지원하면 과밀 창업을 더 부추기는 것 아니냐는 우려가 있어요. 그러면 생산성 향상 방식을 어떻게 지원하면 좋을지가 고민이 되겠지요.



신수정 경제사회노동위원회 전문위원

노민선 중소기업 지원은 ‘뿌려주기식’ 지원과 ‘선택과 집중형’ 지원 등 두 트랙으로 가야 한다고 봐요. 신뢰를 기반으로 한 ‘뿌려주기식’ 지원은 매우 중요합니다. 우리나라 중소기업은 종업원 수 10인 미만 사업장이 약 90%로 매우 영세하지만, 이들 기업이 고용에 미치는 영향이 매우 크다는 사실을 명심해야 합니다. 당장의 성과보다는 지속적인 사회안전망으로 접근할 수 있고, 단계별로 접근할 경우 시장의 충격을 최소화 한 상태로 혁신을 촉진할 수 있을 것입니다. 물론 될성부른 기업을 선택해서 집중적으로 지원

해서 효율성을 극대화 하는 전략의 중요성은 아무리 강조해도 지나치지 않습니다.

전병유 중소기업은 저생산성 문제가 크니까 사실 중소기업 정책은 혁신정책과 사회정책이 뒤섞여 있어요. 혁신정책 대상으로 중소기업과 생존권 보장 차원의 소상공인 정책이 분리될 필요가 있다는 것에 동의해요. 기존에 정책 지원 방식이 1/n인데 혁신 정책에서는 선택과 집중이 중요하다고 봐요. 혁신의 대상과 보호의 대상을 구분하면 어느 정도 선택과 집중 지원이 가능하다고 봐요. 지원하는 방식도 보조금 나눠주는 식보다는 클러스터를 만드는 공유 자산 형태로 하는 게 필요해요. 작업환경 이야기도 나왔는데, 같이 활용할 수 있는 공동 자산을 만들어주고 상호 신뢰를 구축하는 것이 중요할 것 같아요.

한편, ‘양극화 해소와 고용+위원회’에서 어떤 주제를 우선적으로 다뤄야 할 것인가도 중요하겠네요. 노민선 연구위원께서는 중소기업 생산성 지원강화 전략이 일차적으로 필요하다고 했는데 그건 정부 역할이 중요할 것 같습니다. 저임금 노동시장과 관련해서는 대·중소기업 간의 격차 해소를 위한 몇 가지 제안이 있었잖아요. 불공정거래 해소, 교섭능력 격차 완화, 노동조합의 연대임금과 산별노조 등등 이런 것일 텐데 어떤 것부터 시작해야 할지 판단할 필요가 있어요. 교섭능력의 격차 해소가 가장 먼저 집중해야 할 전략이 아닌가 생각합니다. 불공정 거래도 해소하면 좋지만 그것이 현실적으로 어렵다면 핵심적인 불공정 거래를 해소할 핵심 고리를 찾아서 들어가는게 중요하다고 봅니다.

이덕재 작년에 양극화 연구회 할 때 그 때도 소상공인들에게 행동권까지는 아니더라도 단결권이나 교섭권까지는 권리를 쥐도 되지 않겠느냐는 논의가 있었어요.

노민선 ‘양극화 해소와 고용+위원회’로 갔을 때 소상공인에 대한 정책적 관심이 필요합니다. 소상공인을 지나치게 혁신 중심으로 접근하다 보면 시장의 충격이 커질 가능성이 높습니다. 생산성을 증가시키기 위해서 종업원 수를 줄이는 건 사회적으로 위험할 수 있다고 봅니다. 그런 부분에서는 보다 섬세하게 접근했으면 합니다.

02 > 사회적 대화 논단

특수형태근로종사자의 노동권 보장

- 특수형태고용종사자에 대한 법적 보호

박은정 인제대학교 사회과학대학 공공인재학부 교수

- 특수형태고용종사자의 현황과 실태

정흥준 한국노동연구원 부연구위원

- 특수형태고용종사자의 근로자성

권오성 성신여자대학교 법과대학 교수

| 사회적 대화 논단 |

특수형태고용종사자에 대한 법적 보호

박은정 인제대학교 사회과학대학 공공인재학부 교수

- 경제사회노동위원회 노사관계제도관행개선위원회 공익위원
- 현 고용노동부 고용보험전문가위원회 위원
- 현 근로복지공단 국민참여단 위원

1. 특수형태고용종사자의 의미

“개인 사업자인데 개인 사업자의 자율성은 없고, 노동자인데 노동자의 권리는 없는 게 바로 특수 고용직이죠.”

위 문장은 최근 출판된 택배노동에 관한 만화책 『까대기』(이종철, 보리출판사)에 나오는 대사이다. 만화책 속의 한 문장이지만, 택배 상하차¹⁾ 아르바이트를 하면서 작가가 느낀 택배노동자의 특징을 잘 표현한 문장이 아닐까 생각한다. 여기에서 매우 적확히 표현된 것과 같이 변화·발전하고 있는 여러 형태의 노동 가운데 “개인 사업자인데 개인 사업자의 자율성은 없고, 노동자인데 노동자의 권리는 없는” 노동을 하는 사람들이 존재한다. 자신의 계산으로 타인을 고용하여 사업을 영위하는 자영업자와 비슷하기는 하지만 온전히 자영업자라고 하기에 어렵고, 타인에게 인적·경제적으로 종속되어 타인을 위한 근로를 제공하는 근로자와 비슷

1) 택배에서는 상하차작업을 '까대기'라고 한다. 표준국어로는 '가대기'(창고나 부두 따위에서, 인부들이 쌀가마니 따위의 무거운 짐을 갈고리로 찍어 당겨서 어깨에 메고 나르는 일 : 표준국어대사전)라고 하는데, 육체적으로 힘든 노동현장에서 발음의 경음화 현상을 일으킨 듯하다.

하기는 하지만 온전히 근로자라고 하기에는 어려운, 소위 ‘회색지대 고용’이 존재한다. 그리고 이러한 사람들을 특수고용관계종사자, 특수계약형태자, 특수고용형태자, 특수고용직, 특수형태고용종사자 등 통상 ‘특고’라고 부른다.

특고라는 이름은 법률 용어는 아니다. 특고와 유사한 이름으로는 산업재해보상보험법(이하, 산재보험법)과 시행령 제125조가 규정하고 있는 ‘특수형태근로종사자’라는 이름이 있는데, 엄밀하게 말해 특수형태근로종사자는 특고와 같이 자영업자와 근로자 사이 회색지대에서 이루어지는 노무제공의 특성을 지칭하는 용어는 아니다. 산재보험법에서는 “계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공함에도 「근로기준법」 등이 적용되지 아니하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있는 자”로서 법정 요건에 해당하는 자 중 “대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 자”를 특수형태근로종사자라고 규정하고 있다. 그러므로 “계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공함에도 「근로기준법」 등이 적용되지 아니하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있는 자” 가운데에서도 법정 요건(주로 하나의 사업에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것, 그리고 노무를 제공함에 있어서 타인을 사용하지 아니할 것)을 갖춘 자 가운데 산재보험법 시행령으로 정하는 직종에 종사하는 자(현재는 골프장 경기보조원, 건설기계종사자, 보험설계사, 학습지교사, 택배 기사, 퀵서비스 기사, 대출모집인, 신용카드회원모집인, 대리운전기사)를 제한적으로 부르는 이름이 특수형태근로종사자인 것이다. 반면 특고는 산재보험법의 적용을 받는 특수형태근로종사자를 포함하여 자영업자와 근로자 사이의 회색지대에 존재하는 모든 사람들을 일컫는 사회적 개념이라고 할 수 있다. 그래서 특수형태근로종사자는 약 50만 명 정도이지만, 특고는 약 160만 명일 수 있는 것이다.²⁾

특고는 엄격한 의미에서의 근로자가 아니다. 그러나 온전한 의미에서의 자영업자도 아니다. 회색지대에 존재한다는 것은 그러한 의미이다(물론 오분류로 인하여 근로자임에도 불구하고 특고로 인식되는 경우를 제외해야 한다). 그래서 산재보험법이 표현하고 있듯 근로기준법 등 노동법제의 적용 대상이 아니라고 인식되고 있다. 특히 엄격한 사용종속관계를 요구하는 근로기

2) 정흥준(2019), 『특수형태근로종사자의 규모 추정에 대한 새로운 접근』(KLI 고용노동브리프 제88호(2019-03)), 한국노동연구원, p.10 참조. 이 연구에서 특고로 분류한 직업군은 산재보험법의 특수형태근로종사자 이외 건설관련종사자, 기사도우미, 간병인 및 요양보호사, 건축 인테리어 관련 종사자, 판매종사자, 육아도우미, 택배 및 포장물류, 방과후 강사 및 보조교사, 화물 기사, 학원 강사, 각종 스포츠 강사 등이다.

준법은 특고에게는 적용되지 않는다고 보는 것이 일반적이는데, 그럼에도 불구하고 “근로자와 유사하게 노무를 제공”한다는 특성을 갖는 것이 또한 특고이다. 근로자는 아니지만 근로자와 유사하게 노무를 제공하고 있기 때문에, 최소한 근로자와 유사한 측면에서는 근로자와 같은 노동법적 보호가 요청된다는 문제의식으로부터 특고에 대한 노동법적 보호가 요구된 것이다.

2. 특수형태고용종사자에 대한 법적 보호 논의 경과

지금까지의 특고에 대한 법적 보호 논의는 크게 두 가지의 방향성을 갖고 있었다. 하나는, 특고의 자영업자적 특성에 주안점을 둔 경제법적 보호 방안이고, 다른 하나는 특고의 근로자적 특성에 주안점을 둔 노동법적 보호 방안이다.³⁾ 두 가지 방안이 특고의 서로 다른 측면에 초점을 맞추고 있기는 하지만, 경제법적 보호방안이 특고에 대한 노동법적 보호를 배제하거나 거부하는 것은 아니다. 원칙적으로는 노동법적 보호가 바람직하기는 하지만, 현행 노동법 체계 내에서 특고를 충분히 포섭하기 어렵다는 문제의식 하에서 과도기적으로 독점규제 및 공정거래에 관한 법률(이하, 공정거래법) 제23조 불공정거래행위금지규정에 따라 특고를 거래의 상대방으로 하는 사업자로 하여금 불공정거래행위를 하지 못하도록 하는 것이 현재의 경제법적 보호방안이다. 이 내용을 담고 있는 것이 공정거래위원회의 ‘특수형태근로종사자에 대한 거래상지위 남용행위 심사지침’(2007년 7월 제정)(이하, 특고지침)이다.

위 특고지침의 특수형태근로종사자는 산재보험법과 동법 시행령의 특수형태근로종사자의 정의 및 직종을 원용하고 있다. 그러나 현재 산재보험법 시행령의 특수형태근로종사자를 모두 담고 있지는 않고, 골프장 경기보조원, 레미콘 기사, 보험설계사, 학습지교사, 택배 기사, 쿠팡서

3) 고용·산재보험법의 영역에서의 특고자 보호방안 또한 별도로 논의되고 있지만, 지면관계상 여기에서는 고용·산재보험법에 대해서는 별도로 언급하지 않는다. 다만 현재 국회에 계류 중인 고용보험법 개정 법률안(한정애 의원 대표발의안)에서는 고용보험법의 인적 적용범위를 “근로자가 아니면서 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 다른 사람을 고용하지 않고 자신이 직접 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 대가를 얻는 사람으로서 이 법에 따른 보호의 필요성이 있다고 대통령령으로 정하는 사람”으로 하는 내용을 담고 있다는 것. 특히 이 고용보험법 개정법률안에서는 “노무제공을 위하여 노무제공플랫폼을 사용하고 그 노무제공 횟수 등에 따라 해당 노무제공플랫폼사업의 사업주에게 노무제공플랫폼 사용에 대한 대가를 지불하는 경우”에는 “해당 노무제공플랫폼사업의 사업주가 해당 노무제공자에 대한 제15조 제1항에 따른 피보험자격의 취득 등을 신고”하도록 함으로써 근래 사회적 논의 대상으로 본격화되고 있는 플랫폼노동관계까지 포섭하고자 하고 있다는 것을 여기에서 확인해 두어야 한다.

비스 기사로만 규정을 하고 있다. 이에 따라 2019년 3월 발표된 2019년 공정거래위원회 업무 계획에서는 5대 정책과제 중 하나로 ‘갑을문제’를 해소하기 위해 특고지침에 적용대상을 추가 하는 등 사각지대에 있는 특수형태근로종사자의 보호를 강화하려는 의지가 보이기도 하였다.

노동법적 보호방안에 대한 논의는 2000년대 초반부터 2007년까지는 비교적 활발하게 진행되었지만, 현재는 다소 답보적 상태이다. 2001년 7월 23일부터 2003년 7월까지 활동해 온 노사정위 비정규특위에서는 공익위원안으로 ‘유사근로자의 단결활동에 관한 법률’을 제안한 바 있고, 2006년 11월 13일 노동법학자가 중심이 되어 8인이 참여하는 노동부장관 자문위원회 형식의 ‘특수형태근로종사자 보호법안 기초위원회’(위원장 : 임종률)(이하, 법안기초위원회)에서는 ‘특수형태근로종사자 보호입법(안)’을 제안한 바 있다. 두 법안은 모두 특수형태고용종사자에 대한 노동법적 보호를 특별법 형태로 제정하여 시행할 것을 제안하였지만, 어느 것도 입법적 결실을 맺지는 못하였다. 유일하게 입법적으로 성과를 거둔 것이 정부의 2006년 10월 25일 특고 보호 대책에 따라 신설된 산재보험법 제125조의 특수형태근로종사자 특례규정이다. 경제법적 보호방안으로서 제정된 특고지침도 이때의 특고 보호 대책에 따른 것이었다. 이 후로도 노동법적 보호방안으로서 자주 등장했던 것이 위와 같은 특별법 형태이고, 가장 최근에 제안된 법률안으로는 2018년 12월 31일 임이자 의원 대표발의로 제안된 ‘특수형태근로종사자 보호 등에 관한 법률안’이 있기도 하다. 이 법안에서 특수형태근로종사자의 의미는 산재보험법과 동일하고, 균등처우 규정, 부당해지 등의 제한 규정, 휴가 및 모성보호 규정 등의 권리를 특수형태근로종사자에게 보장하고 있지만, 근로자와 동일한 노동3권을 보장하는 것이 아니라 일반적 단체설립권과 협의권, 협정체결권과 같은 형태의 집단적 권리를 보장할 것을 제안하였다.

특별법 제정을 통한 노동법적 보호방안 이외, 현행 근로기준법과 노동조합 및 노동관계조정법(이하, 노조법)의 확대적용방안도 있다. 2017년 2월 6일 한정애 의원 대표발의로 제안된 노조법 일부개정법률안에서는 ① 계약형식과 관계없이 자신이 아닌 다른 자의 업무를 위하여 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 대가를 받아 생활하는 자, ② 그 밖에 다른 자에게 노무를 제공하는 자로서 이 법에 따른 단결 보호의 필요성이 있는 자 중 대통령령이 정하는 자를 노조법의 근로자로 간주하는 규정을 신설할 것을 제안하였다. 이 법안에서는 ①과 ②에 해당하는 자를 지칭하는 용어를 사용하고 있지는 않지만, 이 법안을 제안한 이

유는 “고용형태의 다양화로 학습지 교사, 레미콘 운전기사, 보험설계사, 애니메이션 작가, AS 기사, 화물차 운전기사, 덤프 운전기사, 간병인, 퀵서비스, 방송사 구성작가, 철도매점 판매원, 대리 운전자, 텔레마케터, 채권추심인 등 특수한 고용형태로 일하는 종사자들이 계속 증가”하고 있는 문제로부터 “이에 근로자의 개념에 특수형태근로종사자들을 포함시킴으로써 법의 사각지대를 해소하고 특수형태근로종사자들의 권리를 보호하려는 것”이라고 밝히고 있으므로, 이 법안에 담고자 했던 것은 산재보험법의 특수형태근로종사자에 국한되지 않는 특수형태고용종사자였음을 확인할 수 있다.

2016년 10월 18일 이정미 의원이 대표발의한 노조법 일부개정법률안도 위와 유사한 방향으로 접근하고 있다. 이정미 의원 대표발의안에서는 ① 자신이 아닌 다른 자의 업무를 위하여 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 대가를 받아 생활하는 자, ② 실업상태에 있거나 구직 중인 자, ③ 그 밖에 노무를 제공하는 자로서 이 법에 따른 보호의 필요성이 있는 자 중 대통령령으로 정하는 자를 노조법의 근로자로 정의하는 한편, 사용자 개념의 확대 또한 도모하여 “근로계약 체결의 형식적 당사자가 아니라고 하더라도 당해 노동조합의 상대방으로서의 지위를 인정할 수 있거나 근로자의 근로조건에 대하여 실질적인 지배력 또는 영향력이 있는 자도 사용자로 본다. 이 경우 사내하도급의 도급 사업주는 실질적 지배력 또는 영향력이 있는 자”를 사용자로 간주하였다.

드물기는 하지만 근로기준법에 특수형태고용종사자를 포함시키고자 하는 시도도 있기는 하였다. 2012년 7월 3일 심상정 의원 대표발의로 제안된 근로기준법 일부개정법률안은 근로기준법 제2조 제1호의 근로자 개념에 “독립사업자 형태로 노무를 제공하는 자라고 하더라도 특정 사용자의 사업에 편입되거나 그 사업의 상시적 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사용자 또는 노무를 제공받은 자로부터 대가를 받아 생활하는 자는 근로자로 본다”는 내용을 추가 신설하는 내용을 담고 있다. 이 경우 사용자는 “근로계약의 당사자가 아니더라도 임금·고용 등의 근로조건에 대하여 실질적인 지배력 또는 영향력이 있는 자는 사용자로 보며, 임금·근로시간·복지·해고 등 그가 영향을 미친 근로조건에 대하여 근로계약의 당사자와 함께 연대책임을 진다”고도 하였다.

3. 특수형태고용종사자와 노동법

위에서 살펴본 바와 같이 현재 특고에 대한 노동법적 보호 방안은 특별법 제정 방안과⁴⁾ 기존의 법제로 포섭하는 방안으로 구분할 수 있다. 그런데 이 가운데 특별법 제정 방안에는 문제가 있다. 그 이유는 특고 특별법이 성립하게 되면 사실상 특고라는 새로운 법적 분류가 규정됨으로써 근로자-특고-자영업자라는 3가지 경계가 형성되기 때문이다.⁵⁾ 근로자와 자영업자 사이의 특고를 법적으로 분류하고 이를 규정하였을 때 발생하는 문제는 이탈리아의 경험을 반면교사로 삼을 수 있다. 이탈리아에는 “지속적이고 조율된 협동자들”이라는 의미의 약자로 ‘co.co.co.’(collaborazioni coordinate e continuative, 이하 ‘코코코’)라는 개념이 법적으로 존재한다. 코코코는 특고와 같은 자들에 대해서도 노동분쟁해결절차를 이용할 수 있도록 하기 위해 만들어진 개념인데, 사업주들은 이전에는 종속 노동자로 분류되었던 근로자들을 코코코로 전환함으로써 근로자에 대한 보호를 회피하고 진정한 노동관계를 은폐하고, 이를 통해 근로자를 고용하는 데 드는 비용을 줄이는 수단으로 이용하였다.⁶⁾ 코코코로 인한 부작용이 커지자 이탈리아에서는 ‘co.co.pro’(contratto di collaborazione a progetto)라는 개념도 만들어 냈지만, 코코코만 존재했던 때보다 더 큰 부작용이 발생하여 일정 기간 시행 후 그 개념을 폐지하기도 하였다.⁷⁾ 이탈리아의 경험은 노동법의 전통적인 분류체계 이외 새로운 법적 분류를 만드는 것은 기존의 근로자 지위를 불안정하게 만드는 한편, 사용자의 법 회피 의지에 따른 오분류를 만들어낼 수밖에 없음을 보여준다.

특고 보호에 대한 특별법 제정 방안을 제외한다면, 기존의 법제를 특고에게도 일반적으로 적용하는 방안이 있다. 이 방안은 다시 근로기준법 등 개별적 노동관계법제와 노조법과 같은 집단적 노동관계법제를 모두 적용해야 한다고 보는 입장과, 특고의 특수성에 따라 집단적 노동관계법제를 우선 적용해야 한다고 보는 입장으로 구분될 수 있다. 다만 전자보다는 후자가

4) 특정 법에 특고 개념을 신설하여 일부의 규정만 적용하자는 것도 특별법 제정 방안의 한 종류로 포함시킬 수 있다.

5) 산재보험법이 이미 특수형태근로종사자라는 개념을 이용하고 있기는 하지만, 엄밀하게 말했을 때 특수형태근로종사자가 산재보험법의 새로운 경계는 아니다. 산재보험법은 이 법의 적용상 특수형태근로종사자를 근로자로 간주하고 있기 때문이다.

6) Cherry, Miriam A. and Aloisi, Antonio (2017) ““Dependent Contractors” In the Gig Economy: A Comparative Approach”, *American University Law Review*: Vol. 66 : Iss. 3 , Article 1, p.661.

7) 자세한 내용은 박제성, 양승엽, 신수정(2018), 『외국의 자영업자 사회법제 연구 - 프랑스, 스페인, 이탈리아, 한국노동연구원, p.106 이하 참조.

다수이다. 그 이유는 근로기준법의 특성에서 찾을 수 있다.

근로기준법은 근로자에 대한 근로계약, 임금, 근로시간과 휴식 등에 대한 최저근로조건을 정하고 있다. 사용자에게는 강제된 최저근로조건 이상의 근로조건을 근로자에게 제공해야 할 의무가 있고, 이 강제된 이행의무를 위반하는 경우에는 벌칙이 적용된다. 예를 들어 근로기준법 제43조의 임금 지급 의무를 위반한 사용자는 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처해지게 되는데, 이러한 징역 또는 형벌을 근로기준법 제43조를 지킬 의무가 없는 사용자에게 부과할 수는 없다. 그러므로 근로기준법에서 강제된 이행의무를 지킬 사용자는 그 의무를 이행하기에 충분할 정도로 근로자와 강력한 관계를 맺고 있을 것을 요구한다. 이를 지배종속관계라고도 하고, 지휘감독관계라고도 한다. 그런데, 예를 들어 배달앱을 통해 단속적·비전속적으로 음식배달을 하는 음식배달기사가 음식배달을 하면 수수료를 지급하는 배달대행업체가 그 수수료를 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하지 않았다고 하여 근로기준법의 임금지급의무를 위반한 책임이 있다고 할 수 있을 것인가의 문제가 발생할 수 있다. 또한 실질적으로, 근로기준법에서는 1주 40시간 1일 8시간의 법정기준근로시간을 규정하는 한편 1주 12시간 이내의 연장근로를 허용하고 있는데, 이러한 근로시간제도를 도급계약의 형식으로 노무를 제공하고 대가를 수령하는 특고에게도 강제할 수 있을 것인지의 문제와 같은 것도 발생한다. 휴게시간, 유급휴일제도 및 유급휴가제도 또한 마찬가지이다. 그래서 현행 근로기준법을 특고에게 적용하는 것을 강행한다 하더라도 결국 균등처우금지, 강제근로금지, 폭행금지, 중간착취배제 등 근로기준법의 일반 원칙을 적용하는 것으로 그치게 될 가능성이 크다. 특고의 실질적 노동조건에 대한 보호를 현행 근로기준법이 제공해 주기에는 적잖은 한계가 있고, 그 한계 때문에 기존의 근로기준법 등 노동법제를 적용하는 것 대신 특고에 특화된 특별법 제정방안에 무게가 실렸던 것이기도 하다. 노동계에서도 주로 근로기준법의 전면 적용을 주장하는 대신 특고의 단결된 힘을 통해 특고에 맞는 노동조건을 만들어나갈 수 있도록 노조법의 전면 적용을 주장하는 이유가 여기에 있을 것이라고 생각한다.

특고에 대한 노조법 적용 방안은 대법원 판례와 노동조합 설립신고증 교부를 통해 일부나마 현실적 힘을 가져 나가는 중이다. 2018년 11월과 12월에는 전국대리운전노동조합이, 2019년 4월에는 서울지역퀵서비스노조가 서울시로부터 설립신고증을 교부받았고, 2014년 2월에는 골프장 캐디가, 2018년 6월에는 학습지교사가 노조법상의 근로자로서 노동조합을 만들 권

리가 있음을 확인받기도 하였다. 하지만 사실 중요한 것은 특고가 노동조합 설립신고증을 교부받았는가 하는 문제보다, 효과적인 노동3권 행사를 할 수 있는지 여부이다. 앞서 언급했던 노조법 개정법률안들에서는 특고를 노조법의 당연한 적용대상으로 포함하는 것과 함께 사용자의 개념을 함께 개정하도록 하고 있는데, 그것은 효과적인 노동3권의 행사를 위해서는 현행 노조법상 사용자의 개념이 개정되어야 하기 때문이다. 실제 2019년 4월에는 노동조합 설립신고증을 교부받았음에도 불구하고 대리운전업체 측에서 노동조합을 인정하지 않고 단체교섭을 거부하면서 노조활동을 제한해달라는 가처분신청을 한 사례가 있다. 이것은 특고의 노동조합 설립에도 불구하고 여전히 사용자 개념에 대한 충분한 문제제기와 검토가 이루어지지 못했기 때문이라고 생각한다. 이 외에 단체교섭 창구단일화제도, 부당노동행위제도 등도 초기업적 노동조합에 대응할 수 있도록 개정되지 않으면 특고의 노동조합 설립 인정에도 불구하고 효과적인 노동3권이 보장되었다고 말하기는 어렵다. ILO가 100주년을 맞아 2019년 초 발간한 『더 나은 미래를 위한 일』 보고서에서는 보편적 노동권으로서 단결권과 함께 효과적인 단체교섭권을 인정할 것을 요구하였다. 물론 현재 특고가 노동조합을 결성할 수 있는가 하는 것도 여러 분야에서 문제이기는 하지만, 더 나아가 단체교섭권의 효과적 보호가 도모되지 않는다면 단결권 보장의 의미가 확보되기 어렵다.

4. 향후 과제

특고의 노동권을 보호하기 위해 어떤 방안이 절대적으로 옳다고 말하기는 어렵다. 다만 특고를 하나의 법적 개념으로 인정하고 규정하는 것은 지향할 방향이 아니라고 생각한다. 현행 노동법제를 전면적으로 적용하는 것이 전혀 불가능하다고 말하기는 어렵지만, 특고의 노동관계를 고려하지 않으면 현행 노동법제의 전면적용은 사실상 의미 없는 성과가 될 수 있다. 특고의 노동권을 실질적으로 보장해나가는 첫걸음은 단결권의 전면적 보장과 함께, 특고의 특수성을 고려한 사용자 개념 확대, 초기업별 단체교섭제도의 확립과 보장 등을 위한 법 개정이라고 본다.

| 사회적 대화 논단 |

특수형태고용종사자의 현황과 실태

정흥준 한국노동연구원 부연구위원

- 현 한국고용노사관계학회 총무이사
- 현 중앙노동위원회 공무원노사관계 공익위원
- 현 한국비정규노동센터 정책연구위원

1. 왜 특고 종사자들에게 주목하는가?

현대자본주의는 위기와 기회에 직면할 때마다 일(work)에 대한 통제방식을 꾸준히 변화시켜 왔다. 19세기 산업화 초기 기업은 일용직을 고용해서 충분히 공장을 가동할 수 있었다. 1929년 대공황을 거치면서 위기에 직면한 기업은 정규직 중심의 내부 노동시장을 통해 지식을 내부화하고 경쟁력을 발전시켜 왔다. 그러나 1980년대 국가 간 무역장벽이 해체되면서 국가 간 이념경쟁은 기업 간 생존경쟁으로 전환되었고, 반노조주의, 노동의 유연화, 아웃소싱 등과 같은 새로운 고용관계 전략이 등장하였다. 그리고 최근엔 아웃소싱의 극단적인 형태로 볼 수 있는 1인 도급이 늘어나고 있으며 인터넷 프로그램의 발달로 플랫폼 노동도 크게 증가하고 있다. 이러한 일련의 변화는 전통적인 고용관계를 위협하고 있으며 새로운 일자리의 상당수가 고용관계가 아닌 계약관계에 의해 채워지고 있다.

특수형태 고용종사자(이하 특고 종사자)는 누구인가? 이 단순한 질문에 명쾌하게 답할 수 있는 사람은 많지 않다. 심지어 특고 종사자 본인도 스스로를 어떻게 규정해야 할지 혼란스러운 것이 사실이다. 이러한 아이러니한 상황의 배경에는 1인 도급(수탁계약자)자 중 상당수가 진

정한 독립 자영업자가 아니기 때문이다. 고용인 없이 혼자 일하는 독립 자영업자는 법적으로는 자영업자로 신분을 가지며 계약당사자와는 위·수탁 계약을 체결한다. 그런데 이들 중 일부는 마치 근로계약을 맺고 있는 노동자처럼 계약 당사자에 종속되어 있는 경우가 있다. 예를 들면 회사가 일방적으로 정한 계약내용을 따르고 일정한 시간에 일터로 출근하며 직·간접적인 업무지시를 받는 등 노동자와 유사한 형태로 일을 하는 경우이다. 또한 마치 임금 노동자처럼 사용자에게 경제적으로 종속되어 있는 경우도 흔하다. 이처럼 특고 종사자의 노동과정은 노동자와 유사하지만 근로계약이 아닌 위·수탁 계약을 통해 관계가 규율되고 있기 때문에 오래 전부터 특고 종사자의 오분류(labor misclassifying)에 대해 연구가 이루어져 왔다(예: Burchell, Deakin, and Honey, 1999).

그 동안 많은 연구가 특고 종사자의 오분류에 대해 주목한 까닭은 특고 종사자를 독립 자영업자로 오분류할 경우 노동법적 보호에서 배제되기 때문이다. 우리나라의 경우 특고 종사자는 모두 독립 자영업자로 구분되어 있어 노동법이나 기업복지에서 제외된다. 미국도 우리나라와 마찬가지로 특고 종사자에 대한 명확한 법적 개념과 보호에 대한 규정이 없는데, 이에 대해 Kennedy(2005)는 현행 미국법체계에서 사용자들은 독립 자영업자와 계약할 경우 고용세(employment taxes)를 내지 않아도 되며 최저임금이나 연장근로수당 관련 규정을 적용하지 않아도 되기 때문에 결과적으로 많은 이익을 얻는 반면 특고 종사자들은 노동자로 구분되었다면 제공받았을 실업보험, 연금, 세금공제 등의 혜택을 잃어버려 결과적으로 불이익을 받고 있다며 불합리한 미국 법체계를 비판하였다.

2. 특고 종사자의 현황과 노동실태

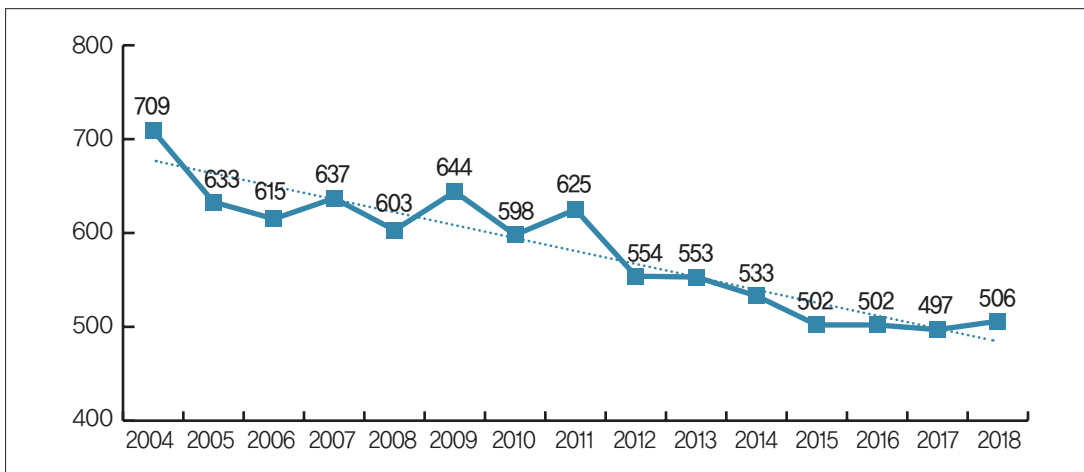
우리나라에서 특고 종사자들이 본격적으로 등장하기 시작한 것은 1997년 외환위기로 인해 국제통화기금(International Monetary Fund)의 지원을 받을 때로 거슬러 올라간다. 외환위기를 계기로 한국정부는 정리해고, 파견노동의 도입 등 노동유연화 정책들을 시행하였고, 이로 인해 전통적인 고용관계에 균열이 생기고 독립 자영업자가 늘어났다. 예를 들어 건설회사는 고용하고 있던 대형트럭 기사들을 해고하는 대신 계속 일을 하고 싶으면 트럭을 구매하여 회사와 일대일 계약을 체결하고 수수료를 받는 방식으로 바뀌야 한다고 제안하였다. 화물트럭의 기

사나 택배기사들도 비슷한 과정을 거쳐 근로계약을 가진 노동자에서 위·수탁계약을 하는 독립 자영업자로 노동시장 내 지위가 변했다. 이렇게 시작된 한국의 특고 종사자는 보험설계사, 방문 판매원, 학습지교사, 대리운전기사 등으로 확대되어 왔다.

1) 특고 종사자의 현황

특고 종사자의 현황을 파악하기 위해서는 특고 종사자의 규모 추정을 둘러싼 논의를 이해해야 한다. 통계청은 매년 경제활동인구 부가조사를 통해 특고 종사자의 규모를 밝혀왔다. 통계청에 따르면, 특고 종사자의 수는 조사 첫 해인 2004년 약 71만 명으로 가장 많았다가 점차 줄어들어 2015년 이후부터는 약 50만 명 내외를 유지하는 것으로 나타났다(〈그림 1〉 참조).

〈그림 1〉 통계청 경제활동인구부가조사의 특고 종사자의 수



자료: 2003-2018 KLI 비정규직 노동통계

그런데 이러한 통계청의 조사결과는 현실적인 직관과 달랐는데, 고용노동부의 조사나 기존 연구들은 특고 종사자가 매년 늘어나고 있다고 발표해 왔기 때문이었다. 2011년 고용노동부는 정책연구를 통해 특고 종사자의 규모가 약 129만 명에 이른다고 보고하였다. 구체적으로 과거에 조사된 13개 직종 94만 명과 새롭게 조사된 13개 직종 35만 명을 더해 34개 직종의 특고 종사자 수가 약 129만 명이라고 밝혔다. 또한 국가인권위원회는 2015년 특고 종사의 규모를 파악하기 위해 진전된 방법을 선택하였는데, 임금 근로자 중 특고 종사자의 규모를 파악하고 1인

자영업자 중 특고 종사자의 규모를 파악하는 방식이었다. 이렇게 구한 특수고용 규모의 추정치는 임금 근로자 중 특고 종사자 134만 명과 1인 자영업자 중 특고 종사자 96만 명을 합한 230만 명이었다.

이러한 결과들로 인해 통계청의 조사는 특고 종사자 규모를 과소 추정하고 있다는 지적을 받아 왔다. 그 원인은 크게 두 가지로 요약된다. 하나는 통계청에서 실시하는 경제활동인구 부가조사가 특고 종사자의 규모를 취업자 중 ‘임금 노동자만을 대상으로 하고 있기 때문이라는 것이다. 특고 종사자의 상당부분은 스스로를 1인 자영업자로 인지할 수 있기 때문에 경제활동인구 부가조사에서 임금 근로자만을 대상으로 특고 종사자의 규모를 파악한다면 이는 비임금 근로자인 독립 자영업자를 원천적으로 제외하게 된다는 것이다. 또 다른 이유는 통계청의 경제활동인구 부가조사가 단일문항으로 특고 종사자의 규모를 파악하고 있어 조사의 타당성에 문제가 있다는 지적이다. 질문 문항은 “귀하의 일은 상품이나 서비스를 제공하고 실적에 따라 소득을 얻는 형태에 해당됩니까?”로 묻고 있어 지나치게 적은 정보만으로 특수고용을 판별하도록 되어 있다. 다행히 통계청은 최근 ILO 결정에 근거하여 특고 종사자에 대한 새로운 개념 및 규모추정에 대한 검토에 착수해 이후 변화가 예상된다.

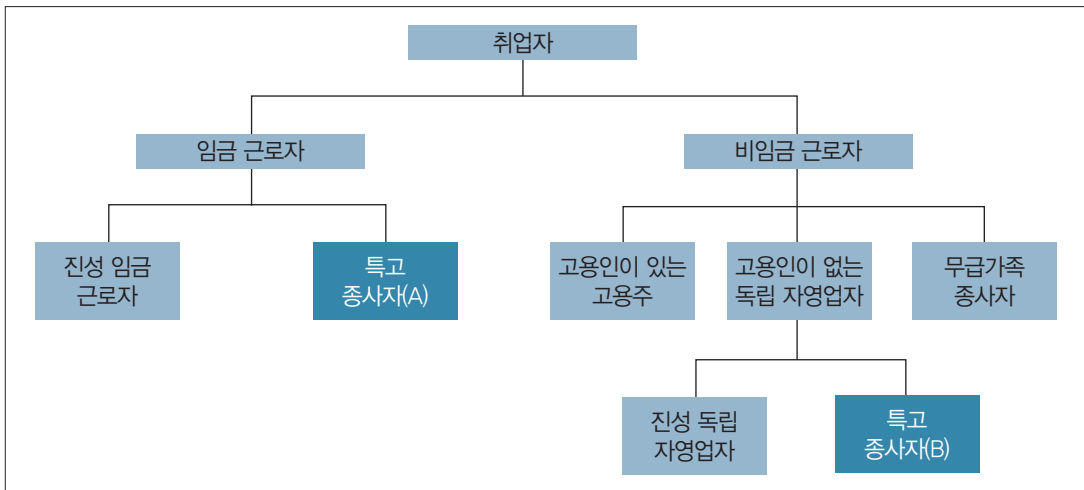
최근 이러한 한계를 극복하기 위하여 한국노동연구원은 기존의 연구와는 다른 새로운 접근 방법을 채택하여 특고 종사자의 규모를 추정하기 위한 기초연구를 실시하였다. 기존의 연구방법은 주로 특고 종사자가 다수인 직종을 대상으로 규모를 추정하는 것이었으나, 정홍준·장희은(2018)의 연구는 임금 노동자와 독립 자영업자로 오분류되어 있는 특고 종사자에 주목하였다. 구체적으로 전체 임금 노동자 가운데 진성 임금 노동자를 제외하고 남은 사람들과, 비임금 근로자 내 독립 자영업자 가운데 진성 독립 자영업자를 제외하고 남은 사람들을 합해 특고 종사자의 규모를 추정하였다.

이때 진성 임금 노동자는 세 가지로 측정하였다. 스스로 임금 노동자로 응답하고 고용보험, 산재보험, 건강보험, 국민연금이 직장가입자로 되어 있는 경우이다. 다른 방법은 스스로 임금 노동자로 응답하고 수입이 기본급과 각종수당으로 구성되어 있다고 응답한 경우이다. 마지막으로 스스로 임금 노동자로 응답하고 최저임금법의 적용을 받는 경우이다. 한국의 경우 모든 임금 노동자는 최저임금법의 적용을 받도록 되어 있기 때문이다. 임금 노동자에 위의 세 가지 중

하나라도 해당되면 진성 임금 노동자로 측정하였다.

독립 자영업자 중 진성 독립 자영업자를 제외한 나머지를 독립 자영업자로 오분류된 특고 종사자로 보았다. 진성 독립 자영업자는 세 가지의 경우로 측정하였다. 하나는 스스로 종업원이 없는 독립 자영업자로 응답하고 점포를 가지고 있으면서 계약대상자가 특정되어 있지 않은 경우이다. 다른 하나는 스스로 독립 자영업자로 응답하고 보수나 서비스의 가격을 최종적으로 자신이 정하는 경우이다. 마지막으로 계약대상자로부터 일체의 업무지시와 출퇴근 시간규정이 없는 경우이다. 위의 세 가지 중 하나에 해당하면 진성 독립 자영업자로 측정하였다.

〈그림 2〉 특고 종사자 분류



분석결과, 임금 노동자에서 진성 임금 노동자를 제외하면 745,397명이었으며 독립 자영업자로 응답한 자 4,021,963명에서 진성 독립 자영업자를 제외하면 1,463,946명이 되었다. 따라서 특고 종사자의 수는 전체적으로 745,397명과 1,463,946명을 더한 2,209,343명이 되며 이는 전체 취업자의 8.2%에 해당되는 규모였다.

2) 특고 종사자의 노동실태

특고 종사자의 노동실태에 관한 쟁점은 이들에 대한 사회적 보호로 귀결된다. 특고 종사자

들은 자영업자로서의 지위를 갖고 있기 때문에 최저임금법이나 근로시간, 법정 휴일, 직장 내 남녀차별금지 등 노동자들에게 적용되는 보호조항들이 적용되지 않는다. 더 나아가 임금 노동자들이라면 기업으로부터 부분 혹은 전액 지원을 받는 고용보험, 건강보험, 국민연금과 같은 사회보험도 스스로 부담해야 한다.

구체적으로 정흥준 외(2017)는 보험설계사, 화물기사, 퀵서비스기사, 레미콘기사, 덤프트럭기사, 대리운전기사, 택배기사 등 7개 직종 특고 종사자 1,000명을 대상으로 구체적인 노동실태를 파악한 바 있는데 주요 조사결과를 정리하면 다음과 같다. 첫째, 특고 종사자의 사회보험 적용률이 낮았다. 예를 들어 국민연금 적용률은 6.6%, 고용보험 적용률 3.4%로 매우 낮았으며 산재보험 적용률도 22.5%에 불과하였다. 산재보험의 경우 보험설계사, 골프장 경기보조원, 학습지 교사, 택배기사, 퀵서비스기사, 대출모집인, 카드 모집인, 대리운전기사 등 9개 직종에 허용되어 있지만 보험료를 특고 종사자가 전액 스스로 부담해야 하며 의무가입도 아니어서 가입률이 높지 않은 것으로 나타났다.

둘째, 특고 종사자들의 전속성은 높았다. 예를 들어 주된 계약관계를 맺고 있는 사업체에서 일한 기간은 평균 5.7년으로 짧지 않았다. 특히 화물기사의 경우 주된 계약업체에서 일한 기간이 7.8년으로 가장 길게 나타났다. 1개 업체와 전속해서 일하고 있다는 응답도 66.3%나 되었다. 화물기사와 택배기사, 레미콘기사의 경우 90%이상이 특정업체와 전속적으로 일하는 것으로 나타났다.

셋째, 근로조건을 살펴보면 일주일에 평균 5.8일 출근하는 것으로 나타났으며 레미콘기사와 덤프트럭기사를 제외하면 대부분 주 6일 가량 근무하는 것으로 확인되었다. 평균 근로시간은 주당 48.8시간으로 나타났는데 이 중 택배기사의 근로시간이 63시간으로 가장 길었다. 택배기사의 경우 배송 외에도 상·하차 작업을 해야 하기 때문에 실제 일하는 시간이 다른 직종에 비해서 길 것으로 예상되었다.

넷째, 많은 연구가 관심을 갖고 있는 종속성은 경제적 종속성과 사용 종속성 두 가지를 조사했으며 모두 높은 수준으로 나타났다. 우선, 경제적 종속성과 관련하여 보수나 서비스의 가격 결정과 관련하여 사업주 측이 일방적으로 정한다는 응답이 75.6%로 높은 반면, 자신이 주

도적으로 가격을 결정할 수 있다는 응답은 2.4%로 매우 낮았다. 또한 동시에 여러 업체와 계약을 맺을 수 있는지에 대해 ‘현실적으로도 어렵다’는 응답이 65.1%로 가장 많았다. 이에 비해 ‘본인 재량대로 다른 계약을 맺을 수 있다’는 응답은 29%에 불과하였다. 자신의 업무를 타인이 대리하도록 할 수 있는지에 대해 ‘재량대로 할 수 있다’는 응답은 10.1%에 불과했으며 ‘할 수 없다’는 응답은 77%로 많았다. 이러한 결과들은 모두 7개 직종 특고 종사자의 대부분이 경제적으로 사용업체에 종속되어 있음을 보여준다.

다음으로 사용종속성을 살펴보면 응답자의 62.4%는 근무 장소와 근무 시간이 사용업체에 의해 결정된다고 응답하였다. 업무 수행 방법이나 업무 내용 등도 자신이 정하는 경우는 25.8%에 불과하였고 사업주가 정하는 경우가 68.0%로 많았다. 회의소집(59.6%), 정기교육(63.1%), 업무관련 개별면담(50.2%) 등도 빈번하게 이루어지고 있었다. 이러한 결과들은 7개 주요 직종 특고 종사자의 사용종속성이 높은 수준임을 보여준다.

마지막으로 특고 종사자의 노동조합 활동을 둘러싼 쟁점이다. 노동조합과 특고 당사자들은 특고 종사자가 ‘위장된 자영업자’이기 때문에 노동법적 권리를 가져야 한다고 주장한다. 이러한 주장을 반영하듯 분석결과, 응답자의 91.4%는 노조활동을 보장해야 한다고 답하였다. 그러나 한국의 노동법에 따르면, 특고 종사자들은 노조법 상 근로자에 해당되지 않는다. 따라서 단결권, 단체교섭권, 단체행동권을 가질 수 없는 상황이다. 즉, 노동조합 설립, 사용자와의 교섭, 파업 등의 권리가 없다. 다만, 현실에서는 약간 다른 모습이 나타나기도 한다. 예를 들어 노동조합 설립과 관련하여 승인할 권한이 있는 지방자치단체장은 특고 종사자의 노동조합을 종종 승인하고 있으며 국가기관도 특고 종사자들에게 노동기본권을 보장할 것을 권고하고 있다. 예를 들어 서울시는 2018년 9월 대리운전노동조합 설립신고를 승인했으며 국가인권위원회는 특고 종사자들에게 노동3권을 보장하기 위해 법률개정을 권고하기도 하였다.

3. 소결

지금까지 다수의 연구는 특고 종사자들에 대한 보호의 필요성을 지지해 왔다. 가장 큰 이유는 특고 종사자가 ‘위장된 자영업자’라는 데 동의하기 때문이었다. 실제, 정홍준 외(2017)의 실

태조사에서도 특고 종사자들의 전속성은 물론 경제적 종속성과 사용 종속성이 매우 높은 수준으로 나타났다. 비록 7개 직종에 국한된 조사였지만 이전의 연구들도 비슷한 결론을 내놓고 있다.

현재 특고 종사자를 둘러싼 쟁점은 보호의 필요성이라기보다 어떻게 보호할 것인가가 더 정확한 표현일 수 있다. 노동자들은 노조법 개정을 통한 노동3권을 가장 우선적으로 주장하고 있으며 정부는 산재보험 전면 허용 및 일부 직종에서의 고용보험 추진 등 사회보험을 확대하는 한편, 표준계약서를 권고하여 거래관계의 공정성을 확보하려고 한다. 이러한 노력들은 모두 의미가 있지만, 필자는 노사관계 측면에서 특고 종사자가 사업주와 교섭하여 스스로 노동조건을 향상시키는 것이 우선적인 방향이라고 본다. 당장 특고 종사자를 근로기준법 상의 근로자로 인정하기 어렵기 때문에 종속적 관계에서 발생하는 특고 종사자들의 다양한 고충들은 사업주들과의 교섭을 통해 해결될 수 있도록 권리를 보장해야 한다. 그렇지 않고 지금처럼 특수고용 노동조합에 신고필증만 부여할 경우 실질적인 교섭보다 법적 효력을 둘러싸고 대립과 갈등만 쌓여갈 수 있다. 그렇다고 특고 종사자로부터 노무를 제공받아 이익을 창출하는 기업은 빠진 채 정부가 나서서 특고 종사자의 이해와 고충을 대변하는 것도 적절하지는 않다. 이러한 이유에서 주요 선진국들도 대부분 특고 종사자에 대한 노동3권을 보장하고 있는 것이다.

| 사회적 대화 논단 |

특수형태고용종사자와 근로자성

권오성 성신여자대학교 법과대학 교수

- 현 한국노동법학회 총무이사
- 현 유니온센터 이사
- 현 라이더유니온 조합원

1. 들어가며

특수형태고용종사자를 어떻게 법적으로 보호할 것인가에 관하여 2001년부터 2003년까지 노사정위원회의 ‘비정규근로자대책 특별위원회’와 2003년부터 2005년까지의 ‘특수형태근로종사자 특별위원회’ 논의를 거쳤으나 합의에 이르지 못하였고, 이에 정부는 2007년 의원입법 형식으로 「특수형태근로종사자 보호 등에 관한 법률안」과 특수형태근로종사자 특례 조항을 신설한 「산업재해보상보험법 개정안」을 국회에 제출하였다. 전자는 17대 국회의 회기만료로 폐기되었지만, 후자의 개정안은 국회를 통과하여 2008. 7월부터 시행되었는데, 이로써 ‘특수형태근로종사자’(이하 “특고”라고 약칭함)라는 개념이 실정법에 처음 도입되었다.

이러한 특고는 엄격한 의미의 사용종속관계 하에서 근로를 제공하는 것으로 보기 어려운 측면이 있어 전통적인 노동법이 전제로 하는 적용대상에 어울리지 않는 측면이 있다. 그러나 이들 또한 노무제공에 의해 노무제공 상대방으로부터 경제적 수입을 거의 전적으로 얻고 있기 때문에 노무제공 상대방에 대해 경제적으로 의존관계에 있는 점 및 노무제공 시 노무제공 상대방에 의한 지휘감독의 정도가 근로자에 비해서는 약하지만 완전히 자유재량으로 노무를 제

공하는 것은 아니기 때문에 여전히 일정한 정도의 사용종속관계가 인정되는 점에서는 전형적인 근로자와 공통점이 있다. 이러한 측면에서 “사장님도 아니야 노동자도 아니야”라는 말이야말로 오늘날 ‘특수형태고용종사자’로 분류되는 노동자들의 상황을 가장 보여주는 말이라 생각된다.

“우리 사회에서 온전하게 노동자로 인정받기 위한 여정은 상당히 험난하다. 사용자가 업무 수행 과정을 지휘·감독해야 하고, 업무 내용이나 근무장소·시간 역시 사용자가 정해야 한다. 게다가 노동자가 비품이나 작업 도구를 소유해서도 안 된다. 손익의 위험을 스스로 안고 있는 경우 역시 ‘정상적인 노동자’로 인정받지 못한다. 그뿐만 아니다. 정해진 기본급이나 고정급이 있고, 사용자가 정한 취업규칙의 적용을 받으며, 다른 사회보장제도 법령에서도 노동자 지위를 인정받아야 하니, 실로 노동자로 인정받기란 하늘의 별 따기요, 그림의 떡이다. 이렇듯 이 사회의 법률체계는 일일이 읊기에 숨이 찰 만큼 복잡하고 엄격한 잣대로 ‘노동자 자격증’을 발급하고 있다.”¹⁾

다만, 2019년을 기준으로 보면 적어도 대법원은 몇 개의 유의미한 판결을 통하여 위 인용문이 작성된 2013년에 비해 특고의 노동조합법상 노동자성에 관한 문턱을 현저히 낮추었다. 한편, 특고와 근로자 사이의 차이점을 강조하는 입장에서는 기본적으로 노동법의 규제를 적용하는 것이 아니라 독립된 사업자로서 취급하여야 한다고 파악하지만, 공통점을 강조하는 입장에서는 여전히 노동법의 규제를 받을 수 있는 측면이 있기 때문에 기본적으로는 근로자로서의 성격을 인정하되 그 특수성을 고려하여 규제 방식을 달리할 수 있다는 관점을 취하게 될 것이다. 전자의 관점을 일관되게 관철하면 아마도 특고들이 자신들의 거래조건을 향상시키기 위해 조직한 결사는 카르텔로 평가되어 공정거래법상 제재를 받아야 할 것인바, 이러한 결론이 일반인의 ‘소박한 법감정’에 부합하지 않음은 물론이다. 따라서 적어도 집단적 노사관계의 국면에서 특고는 단결권의 주체인 노동자로 인정되어야 할 것이다. 다만 특고를 노조법의 적용대상으로 포섭할 경우, 현행 노조법은 특고에 그대로 적용하기에는 적합하지 않은 조항 내지 특고에 적용하기 위해서는 수정이 필요한 조항을 다수 포함하고 있어 이러한 조항들에 대한 개정은 필요할 것으로 생각된다.

1) 홍석범(2013), “올타리 밖의 노동자들”, 『사장님도 아니야 노동자도 아니야』, 창비, 2013, p.227.

아래에서는 특고의 노동조합법상 근로자성 판단에 영향을 줄 수 있는 최근의 판례법리의 변경과 향후 특고를 노조법 체계에 포섭함에 있어 규율의 정합성을 위하여 검토가 필요한 사항을 간단히 살펴보기로 한다.

2. 노동조합법상 근로자성 판단에 관한 판례법리의 변경²⁾

대법원은 지난 해 학습지교사의 근기법상의 근로자성은 부정하면서, 노조법상 근로자성을 인정하는 취지의 판결을 하였는바(대법원 2018. 6. 15. 선고2014두12598 판결), 이 판결은 골프장 캐디의 근기법상 근로자성은 부정하면서 노조법상 근로자성을 인정한 판결(대법원 2014. 2. 13. 선고 2011다78804 판결)과 일견 유사해 보이지만, 구체적인 판단내용을 살펴보면 2018년 학습지교사 판결은 아래의 점에서 골프장 캐디에 관한 2014년 판결과 중대한 차이를 보인다.

(1) 2018년 판결은 노조법상 근로자성을 판단함에 있어 '사용종속관계'의 유무를 판단기준으로 삼고 있기는 하지만, '사용종속관계'의 유무를 판단하는 하위표지들에 관해서는 2014년 판결과 차이를 보인다. 즉, ① 사용자와 노무제공자 사이에 지휘·감독관계의 여부와 ② 보수의 노무대가성 여부는 두 판결 모두 공통적으로 사용종속관계를 판단하는 하위표지로 사용하고 있으나, 2014년 판결에서는 ③ 노무의 성질과 내용을 사용종속관계를 판단하는 하위표지로 사용한 반면, 2018년 판결에서는 이 표지를 사용하지 않고 있다. 대신 2018년 판결에서는 이전 판결에서 언급된 적이 없는 ㉠ 노무제공자의 소득이 특정 사업자에게 주로 의존하고 있는지, ㉡ 노무를 제공 받는 특정 사업자가 보수를 비롯하여 노무제공자와 체결하는 계약 내용을 일반적으로 결정하는지, ㉢ 노무제공자가 특정 사업자의 사업 수행에 필수적인 노무를 제공함으로써 특정 사업자의 사업을 통해서 시장에 접근하는지, ㉣ 노무제공자와 특정 사업자의 법률관계가 상당한 정도로 지속적·연속적인지가 사용종속관계를 판단하는 하위표지로 사용하고 있다. 이러한 태도는 종래 법원이 노조법상 근로자성이 문제된 사례에서 '사용종속관계'를 근기법상 근로성 판단에서 사용되는 '사용종속관계'의 하위표지들 중의 일부를 사용하여 판단하였

2) 이 부분은 유성재·권오성, "가맹점사업자의 노조법상 근로자성", 『법학연구』제29권 제4호, 충남대학교 법학연구소, 2018, 63면 이하의 일부 내용을 발췌하여 정리한 것이다.

던 것과 구별될 뿐만 아니라, 경제적·조직적 종속성을 판단하기 위한 표지(㉠, ㉡, ㉢, ㉣)들을 '사용종속관계'의 판단지표로 새롭게 추가하였음을 의미한다. 주지하는 바와 같이, 대법원은 근기법상 근로자성과 노조법상의 근로자성을 모두 '사용종속관계'를 기준으로 판단하여 왔다. 그러나 대법원이 근기법상 근로자성을 판단할 때 사용하는 사용종속관계와 2018년 학습지교사의 노조법상 근로자성 판단에 사용한 사용종속관계는 그 내용이 다르며, 그 '사용종속관계'를 판단하기 위한 하위표지들 역시 명백하게 차이가 난다. 그리고 2018년 학습지교사의 노조법상 근로자성에 관한 판결에서 대법원이 사용종속관계의 판단을 위해 사용한 하위표지들은 '경제적 종속성'을 판단하기에 적절한 것들이다. 결국 2018년 학습지교사의 노조법상 근로자성에 관한 판결은 노조법상 근로자개념의 판단기준을 실질적으로는 '경제적 종속성'으로 바꾼 것과 다름이 없다고 본다. 대법원이 이러한 내용적 변화에도 불구하고 '경제적 종속성'이라는 용어의 사용을 꺼린다면, 앞으로 사용종속관계는 '근기법상의 사용종속관계'와 '노조법상 사용종속관계'로 구별하여 사용하여야 혼란을 막을 수 있을 것으로 보인다.

〈표〉 골프장 캐디 판결과 학습지 교사 사건 판결의 비교

| 대법원 2014. 2. 13. 선고 2011다78804 판결 (골프장 캐디의 노조법상 근로자성 판결) | 대법원 2018. 6. 16. 선고 2014두12598 판결 (학습지교사의 노조법상 근로자성 판결) |
|--|---|
| <p>노조법상의 근로자란 타인과의 사용종속관계 하에서 노무에 종사하고 그 대가로 임금 등을 받아 생활하는 자를 말하고, 그 사용종속관계는 당해 노무 공급계약의 형태가 고용, 도급, 위임, 무명계약 등 어느 형태이든 상관없이 ①사용자와 노무제공자 사이에 지휘·감독관계의 여부, ②보수의 노무대가성 여부, ③노무의 성질과 내용 등 그 노무의 실질관계에 의하여 결정되는 것이다.</p> | <p>노동조합법상 근로자는 타인과의 사용종속관계 하에서 노무에 종사하고 대가로 임금 기타 수입을 받아 생활하는 자를 말한다. 구체적으로 노동조합법상 근로자에 해당하는지는, ㉠노무제공자의 소득이 특정 사업자에게 주로 의존하고 있는지, ㉡노무를 제공 받는 특정 사업자가 보수를 비롯하여 노무제공자와 체결하는 계약 내용을 일방적으로 결정하는지, ㉢노무제공자가 특정 사업자의 사업 수행에 필수적인 노무를 제공함으로써 특정 사업자의 사업을 통해서 시장에 접근하는지, ㉣노무제공자와 특정 사업자의 법률관계가 상당한 정도로 지속적·전속적인지, ①사용자와 노무제공자 사이에 어느 정도 지휘·감독관계가 존재하는지, ②노무제공자가 특정 사업자로부터 받는 임금·급료 등 수입이 노무 제공의 대가인지 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.</p> |

(2) 2018년 판결은 “비록 근로기준법이 정하는 근로자로 인정되지 않는다 하더라도, 특정 사업자에 대한 소속을 전제로 하지 아니할 뿐만 아니라 ‘고용 이외의 계약 유형’에 의한 노무 제공자까지도 포함할 수 있도록 규정한 노동조합법의 근로자 정의 규정과 대등한 교섭력의 확보를 통해 근로자를 보호하고자 하는 노동조합법의 입법 취지를 고려할 때, 참가인의 사업에 필수적인 노무를 제공함으로써 참가인과 경제적·조직적 종속관계를 이루고 있는 원고 학습 지도사들을 노동조합법상 근로자로 인정할 필요성이 있다”고 판시하였는바, 이는 지난 2004년 서울여성노동조합 사건(대법원 2004. 2. 27. 선고 2001두8568 판결)에서 대법원이 근기법상 근로자성이 인정되지 않는 자 중에서 노조법상 근로자성이 인정되는 자와 그렇지 못한 자를 “노동3권”을 보장할 필요성”을 기준으로 구별하였던 점과 구별된다. 또한, 2018년 판결은 “경제적·조직적 종속관계”를 기준으로 노조법상 근로자로 인정할 필요성을 판단하고 있다는 점도 이전의 판례와 구별된다. 나아가 헌법 제33조에서 노동3권을 보장한 취지를 “집단적으로 단결함으로써 노무를 제공받는 특정 사업자인 참가인과 대등한 위치에서 노무제공조건 등을 교섭할 수 있는 권리”를 보장하는 것이라고 판시한 것은 비록 체결된 계약이 고용 또는 근로계약으로 인정되지 않는 경우에도 계약조건에 대한 협상이 필요한 경우에는 노조법상 근로자성을 인정하겠다는 취지로 그 의미가 매우 크다고 할 것이다. 물론, 단결권의 취지와 노조법의 목적을 고려할 때 모든 노무제공자를 노조법상의 근로자로 인정할 수는 없을 것이다. 노조법상의 근로자성이 인정되기 위해서는 노무제공자와 노무수령자 사이의 ‘힘의 불균형’이 존재하여야 한다. 근로3권은 “사용자와 근로자 간의 실질적인 대등성을 단체적 노사관계의 확립을 통하여 가능하도록 하기 위하여 시민법상의 자유주의적 법원칙을 수정하는 신시대적 시책으로 등장”한 것이기 때문이다. 따라서 근기법상의 근로자가 아닌 자로서 노조법상의 근로자로 인정받을 수 있는 자와 그렇지 않은 자를 구별하는 기준은 단체교섭을 통한 계약조건을 유지 또는 향상시킬 필요성 및 가능성을 고려하여 설정하여야 할 것이다. 이러한 관점에서 근로관계에 준하는 ‘힘의 불균형’, 즉 ‘경제적 종속성’이 노조법상의 근로자성을 판단하기 위한 적합한 기준이라고 생각된다. 여기서 경제적 종속성은 사업의 독립성이 부정됨을 의미하고, ‘사업의 독립성’은 경영위험을 인수하고 그러한 위험을 인수함에 따른 이익을 향유할 수 있을 때에만 인정된다고 생각한다. 따라서 경영위험을 인수하지만 그에 따른 이익을 향유할 수 없는 경우에는 사업의 독립성이 아니라 경제적 종속성이 인정되어야 할 것이다.

이와 같이 변경된 판례법리에 따르면, 종래 특고라고 분류되었던 사람들의 대부분은 대법

원의 2018년 학습지교사 판결이 제시한 기준은 물론 ‘경제적 종속성’을 기준에 의해서도 노조법상 근로자로 인정될 가능성이 높다.

3. 향후 특고의 노동권 보장 관련 입법에 있어 고려할 사항

앞에서 본 2018년 판결이 시사하듯, 별도의 입법조치가 없더라도 현행 노조법 제2조 제1호만으로도 종래 ‘특고’로 분류되었던 사람들의 대부분은 노조법상 근로자에 해당할 것이다. 즉, 적어도 노동3권의 적용에 관한 국면에서 특고는 “사장님도 아니야 노동자도 아니야”가 아니라 “노동자”인 것이다. 따라서 특고에 대해서도 노조법상 근로자로서 쟁의권을 포함한 노동3권이 온전하게 보장되어야 할 것이다. 다만, 현행 노조법에는 단체협약의 규범적 효력, 단체협약의 효력확장제도, 교섭창구단일화절차, 유니온숍 조항 등 전형적인 근로자를 전제로 규정된 조항들이 포함되어 있어 현행 노조법을 그대로 유지한 채 특고를 노조법상 근로자에 포함시켜 노동조합을 설립하고 운영하는 것은 이들 조항의 적용의 국면에서 해석상 복잡한 문제를 초래할 것으로 예상된다. 또한, 장래 판례가 재차 변경될 가능성도 배제할 수 없다는 점을 고려하면, 특고의 노동자성을 법률로 규정하여 경성화(硬性化)해 놓는 편이 바람직할 것으로 생각된다. 종래 노조법상 근로자의 개념에 특고를 포함시키려는 취지로 국회에 제출된 법률안은 다음과 같다.

〈표2〉 특고의 근로자성에 관련된 노조법 개정법률안

| 구분 | 내용 |
|-------------------|---|
| 2012. 7. 심상정 의원안 | 자신이 아닌 다른 사업주의 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사업주 또는 노무제공을 받은 자로부터 대가를 받아 생활하는 자 |
| 2016. 10. 이정미 의원안 | 1. ‘근로자’라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다. 다만, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자는 근로자로 본다. 가. 자신이 아닌 다른 자의 업무를 위하여 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 대가를 받아 생활하는 자 |

| 구분 | 내용 |
|------------------|---|
| | 나. 실업상태에 있거나 구직 중인 자 다. 그 밖에 노무를 제공하는 자로서 이 법에 따른 보호의 필요성이 있는 자 중 대통령령으로 정하는 자 |
| 2017. 2. 한정에 의원안 | 1. ‘근로자’라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다. 다만, 다음 각목의 어느 하나에 해당하는 자는 근로자로 본다. 가. 계약형식과 관계없이 자신이 아닌 다른 자의 업무를 위하여 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 대가를 받아 생활하는 자 나. 그 밖에 다른 자에게 노무를 제공하는 자로서 이 법에 따른 단결 보호의 필요성이 있는 자 중 대통령령이 정하는 자 |

생각건대, 노조법상 근로자의 범위를 시행령으로 위임하는 것은 노조법상 근로자의 개념을 노조법에 명문으로 규정하는 방법으로 특고의 지위를 경성화한다는 취지에 부합하지 않는다고 생각된다. 따라서 향후 노조법 개정 시 노조법상 근로자의 개념을 “계약의 형식이나 명칭과 관계없이 상대방에게 노무를 직접 제공하고 그 대가에 의하여 생활하는 자”로 규정하되, 특고의 경우 노무제공 상대방의 특수성으로 인해 기존 노조법 일부조항의 적용이 배제되거나 달리 정해야 하는 경우가 있을 수 있으므로 노조법 내에 특고에 대한 별도의 장(章)을 마련하는 방안이 유익할 것으로 생각된다. 즉, 특고에 대하여도 원칙적으로 노조법을 전면적으로 적용하되, 특고의 특수성을 고려하여 특고에 필요한 조문을 신설(예컨대 단체협약의 규범적 효력, 사용자의 개념)하거나 기존 조문을 변용(전임자제도 등)하는 방식으로 특고의 특수성을 반영할 필요가 있을 것이다.

한편, 특고의 노조법상 근로자성이 긍정되고, 따라서 이들이 조직한 단체가 노조법상 노동조합으로 인정되는 경우에도, 특고가 최종적인 노무의 수령자와 직접 계약을 체결하지 않는 경우에는 최종적인 노무수령자를 상대로 단체교섭을 할 수 없다는 현실적인 문제가 발생한다. 이는 결국 특고와 ‘간접고용’의 두 가지 문제가 겹쳐지는 영역일 것인바, 이는 최근 문제되는 플랫폼 노동과도 밀접하게 관련이 된다. 특고의 입장에서는 노조법상 노동자성 인정이라는 하

나의 언덕을 넘으니, ‘간접고용’이라는 더 큰 산이 기다리는 형국이다. 물론 간접고용 근로자와의 관계에서 사용기업(원청)을 노조법상 사용자로 인정하면 될 것으로 생각할 수도 있을 것이나, 사용기업(원청)의 사용자성을 전면적으로 인정하는 전향적인 판례법리가 나오거나 또는 입법이 이루어진다고 하더라도 이는 단순히 노조법상 사용자 개념의 외연이 넓어지는 것에 그치지 않고, 교섭창구단일화 제도와의 관계에서 특고만의 ‘교섭단위’의 분리를 인정할 것인지, 사용기업(원청) 이외에 하청기업을 단체교섭에 어떻게 도입(引入)할 것인지, 이러한 3자 교섭방식의 규율과정에서 행정기관에 어떠한 권한을 부여할 것인지 등의 복잡한 문제가 발생할 것으로 예상된다. 노조법의 일부 조항을 개정한 방식으로는 이러한 다양한 문제점에 적절하게 대응할 수 없을 것이다. 결국 특고의 노조법상 근로자와 사용기업(원청)을 노조법상 사용자성 등을 포함한 상당한 규모의 법 개정이 필요할 것이다. 나아가 화물차 차주나 간병인 등의 경우 정부를 상대로 한 교섭이 불가결한 경우가 있을 것인바, 이러한 쟁점도 고려할 필요가 있다.

4. 나오며

2018년 판례를 통하여 특고의 노조법상 근로자성 문제는 해석론상으로는 이미 해결이 되었다고 평가해도 무방할 것이다. 그러나 특고가 노조법상 근로자로 인정되었다고 하여 실질적으로 해결된 문제가 많지 않다는 것도 아이러니다. 특고를 통하여 경제적 이익을 취하는 대기업은 대리점이라는 엄폐물 뒤에 숨어 단체교섭을 거부하고 있고, 현행법은 이들을 교섭테이블에 나오게 할 방법을 알지 못한다. 대법원의 ‘전향적인 판례 변경에도 불구하고, 결국은 전면적인 법 개정은 여전히 필요한 상황이다. 이러한 전면적인 법 개정을 위해서는 ‘사회적 대화’가 필요하다. 경사노위의 공과(功過)에 대한 여러 의견이 있지만, 특고의 노동자성 명문화 및 원청의 사용자성 명문화 정도 되는 노조법 개정을 국회에서 알아서 잘 해줄 것으로 기대하기에는 지금까지 국회가 보여준 것이 너무 없지 않은가?

| 풍경으로의 여행 |

넓고 허름한 공간의 무한변신, 부산으로 떠나는 추억여행

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>



넓고 허름한 공간들이 새롭게 태어났다. 예술이라는 멋진 이름을 붙이고서다. 초량이바구길과 갯강이예술 마을, F1963은 부산을 대표하는 업사이클링 여행지. 예쁜 벽화와 멋진 예술 작품, 그리고 그곳에 켜켜이 쌓인 시간은 처음부터 하나인 듯 자연스럽게 어우러진다. 숨 가쁘게 달려온 힘겨운 일상을 뒤로하고, 여유와 낭만 그리고 추억을 만끽할 수 있는 곳. 우리는 지금 부산으로 간다.

이야기 따라 내딛는 걸음, 초량이바구길

초량이바구길은 부산역 광장 맞은편, 부산 차이나타운에서 시작한다. ‘이바구’는 ‘이야기’의 부산 사투리. 일제강점기와 해방, 그리고 6·25전쟁과 근대화를 거치며 쌓이고 다져진 수많은 이야기가 이 길 위에 화석처럼 남아 있다.

초량이바구길에서 가장 먼저 여행자를 반기는 건 부산 최초의 근대식 개인종합병원인 ‘부산 구 백제병원(등록문화재 제647호)’이다. 1922년에 지어졌으니 100년 가까운 세월이 흘렀



초량아바구길 전망대에서 바라본 부산항



초량아바구길 명물인 168계단과 모노레일



168계단에 조성한 조형물



옛 건물을 게스트하우스로 활용한 이바구충전소



이바구 공작소에서는 초량동과 이바구길에 대한 다양한 정보를 얻을 수 있다.

옛 추억으로 떠올리게 하는 그 시절 교과서



초량교회는 한강이남 최초의 교회다.

지만 붉은 벽돌을 차곡차곡 쌓아 5층까지 올린 모습은 여전히 다부지다. 현재는 '브라운핸즈 백제' 카페가 사용하고 있다. 주민들 사이에서 '명태고방'이라고 불리던 남선창고 터는 이곳에서 80m 남짓 떨어진 곳에 있다.

한강이남 최초의 교회인 초량교회를 지나 초량동 휴게쉼터에 닿으면 초량이바구길의 명물, 168계단이 나온다. 168계단은 산복도로에서 부산항까지 가장 빨리 갈 수 있는 길이다. 이 계단을 따라 김민부전망대와 장난감박물관, 브런치 카페 우리동네 168, 이바구놀이터 등이 모여 있다. 168계단 끝, 전망대까지는 무료로 운행하는 모노레일을 타고 오를 수 있다. 모노레일은 오전 7시부터 오후 9시까지 운행한다.

초량이바구길의 다양한 정보를 얻을 수 있는 이바구공작소는 168계단이 끝나는 영초윗길에서 게스트하우스 이바구충전소를 끼고 경사로를 조금 오르면 만날 수 있다. 이바구공작소 1층 추억상회에는 검정교복과 그 시절 교과서처럼 옛 시절을 더듬어 볼 수 있는 재미난 볼거리도 많다. 이바구공작소 운영시간은 오전 9시부터 오후 6시까지. 월요일은 휴무다.



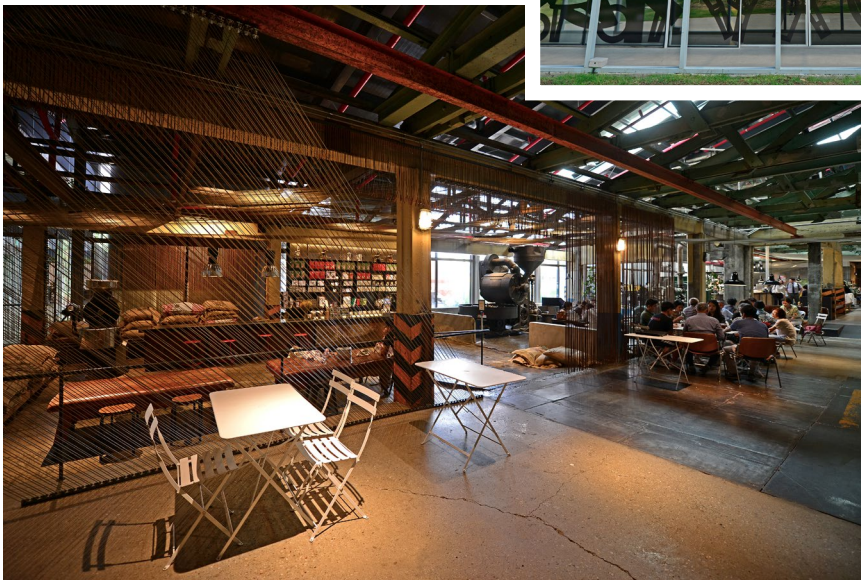
초량이바구길에서 만난 벽화

와이어 공장의 무한 변신, F1963

F1963은 특수선재를 생산하는 고려제강이 설립한 복합문화공간이다. F는 'Factory', 1963은 고려제강이 수영구 망미동에 처음 공장을 설립한 해를 의미한다. 1963년부터 2008년까지 45년 동안 와이어로프를 생산하던 공장은 2016년 9월 부산 비엔날레를 계기로 자연과 예술이 공존하고 사람과 문화가 중심이 되는 복합문화공간으로 다시 태어났다.

F1963은 복합문화공간답게 문화시설과 휴게공간을 두루 갖췄다. 이동식 무대와 의자, 음향 반사 구조물이 설치된 석천홀과 중정에 마련한 F1963 스퀘어가 문화시설이라면, 국내 최대 규모의 중고서점 예스24와 커피 전문점 테라로사, 손막걸리 전문점 복순도가, 체코 전통 수제 맥주 펌 Praha993은 여유로운 시간을 보내기에 좋은 휴게공간이다. 본관 앞, 소리길이

와이어를 생산하던 공장이
복합문화공간으로 새롭게 태어났다.



F1963에 입점해 있는
테라로사 매장



국내 최대 규모로 조성된 중교 서점 예스24



고려제강 기념관은 2014년 부산다운 건축상 대상을 수상했다.

라 이름 붙인 대숲도 F1963의 명소. 짧은 숲길을 거닐며 바람에 서걱대는 대나무를 바라보면 강하지만 유연한 와이어와 대나무가 많이 닮았다는 생각이 들기도 한다. 공장 폐수처리장을 아름다운 생태정원으로 꾸민 수련가든도 F1963에서 놓칠 수 없는 곳 가운데 하나다.

F1963을 돌아본 뒤에는 고려제강 기념관도 놓치지 말자. 홍보관과 와이어 뮤지엄으로 구성된 이곳에서는 70여 년간 와이어를 생산해온 고려제강의 역사와 다양한 와이어 제품은 물론 와이어 산업의 시작과 제작공정, 산업별 쓰임새 등을 두루 살필 수 있다. 노출 콘크리트와 와이어를 이용해 꾸민 고려제강 기념관은 2014년 부산다운 건축상 대상을 수상하기도 했다. 고려제강기념관 견학은 화요일부터 토요일까지 1일 3회(10:00, 14:00, 16:00) 진행되며, 1회 견학 인원은 15명 내외로 제한한다. 견학시간은 1시간 30분 정도. 인터넷을 통한 사전 예약은 필수다.



고려제강 기념관 2층에 마련된 와이어뮤지엄



와이어를 이용해 와이어 제작 과정을 설명하는 전시물



헨드릭 바이키르히의 작품, '우리 모두의 어머니'



강강이예술마을의 정체성을 상징적으로 표현한 '수리가 있는 강강이마을'



이광기 작가의 작품 '그때 왜 그랬어요'는 해질녘 자갈치 시장에서 더욱 잘 보인다.



강강이 아지매들을 작업선까지 실어 나르는 통선들

근대 수리조선 1번지, 영도 대평동 강강이예술마을

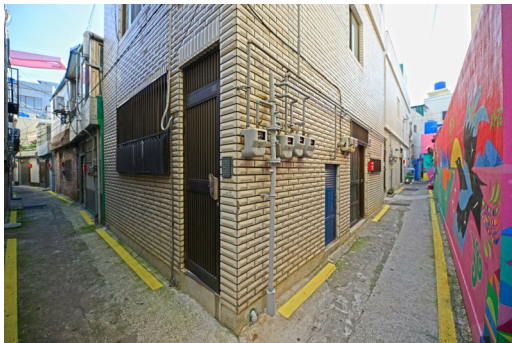
부산시 영도구 대평동(대평로1:2가)은 우리나라 최초로 근대식 조선소가 세워진 곳이다. 배 표면에 슢 녹이나 조개 같은 이물질을 털어내기 위한 망치질 소리 때문에 ‘강강이마을’이라고도 불렸다. 억척스러움의 대명사인 ‘강강이 아지매’는 고된 강강이질에 나선 대평동 중년 여인들의 근면과 끈기를 상징하는 말이 됐다. 대평동에 ‘예술’이라는 예쁜 이름이 붙은 건 지난 2016년 시작된 문화예술형 도시재생 프로젝트를 통해서다. 마을 이름은 대평동 주민들의 근면함을 상징하는 ‘강강이’에 ‘예술’을 더해 ‘강강이예술마을’로 지었다.

강강이 생활문화센터는 강강이예술마을의 시작점이자 중심이다. 마을 주민들이 운영하는 마을다방과 강강이마을박물관이 이곳에 있다. 센터 1층에 위치한 마을다방은 다방이라는 이름이 무색할 정도로 세련된 인테리어가 돋보인다. 마을다방과 강강이마을박물관은 오전 9시부터 오후 6시까지 연중 무휴로 운영한다.

강강이 생활문화센터에서 마을 지도 한 장 집어 들었다면 이제 본격적으로 마을 투어에 나설 차례다. 코스는 강강이 생활문화센터 옆 셋길(대평주차장 방면)을 통해 대평로로 나와 영도도선장이 있는 북대평로를 따라 대동대교맨션까지 다녀오는 게 일반적. 강강이 생활문화



강강이마을박물관에 마련된 상설전시장



좁은 골목길 따라 예쁜 벽화들을 만날 수 있다.

40년 역사를 자랑하는 강강이에술마을의 명물, 양다방



센터로 다시 돌아오는 1km가 채 되지 않는 이 길 위에 강강이 마을의 정체성을 상징적으로 표현한 '수리가 있는 강강이마을'과 강강이마을의 랜드마크인 헨드릭 바이키르히의 '우리 모두의 어머니'를 포함한 30여 개의 공공예술작품이 숨바꼭질 하듯 숨어있다. 옛 다나카 조선소 자리와 40여 년 동안 선원과 조선소 노동자들의 쉼터가 되어준 양다방에서 마시는 달달한 추억의 커피 맛도 강강이에술마을에서 놓칠 수 없는 볼거리, 즐길거리다.

곰장어, 어묵 등 부산의 맛

부산하면 떠오르는 대표적 먹거리는 단연 어묵이다. 삼진어묵은 어묵의 고장 부산에서도 가장 오래된 어묵 브랜드다. 1953년 창립 이래 3대에 걸쳐 65년간 한결 같은 맛을 지켜오고 있다. 베이커리식으로 꾸민 삼진어묵 영도본점에서는 쫄깃한 식감이 일품인 전통 부산어묵에서부터 호두, 아몬드, 호박씨를 함께 넣고 찢고 굵어묵까지 다양한 어묵을 맛볼 수 있다. 삼진어묵 영도본점 2층에는 어묵에 대한 정보가 가득한 역사관과 어묵만들기 체험을 진행하는 체험관도 마련돼 있다.

동래파전은 밀가루로 반죽한 여느 파전과 달리 멸치 국물에 쌀가루를 넣어 차지고 쫄득한 것이 특징이다. 재료를 반죽에 미리 섞지 않는 것도 다르다. 기름 두른 번철에 쪽파를 펼쳐놓고 쌀가루 반죽을 부어 파 사이사이에 스며들게 한 뒤 양념한 쇠고기와 조갯살, 굴, 새우 등 해산물을 푸짐하게 올려 부친다. 마지막에 달걀을 깨뜨려 넣고, 해물 맛을 살리기 위해 초고추장에 찍어 먹는다. 70년 전통을 자랑하는 동래할



곰장어

매과전은 부산시가 지정한 전통향토음
식점이다.

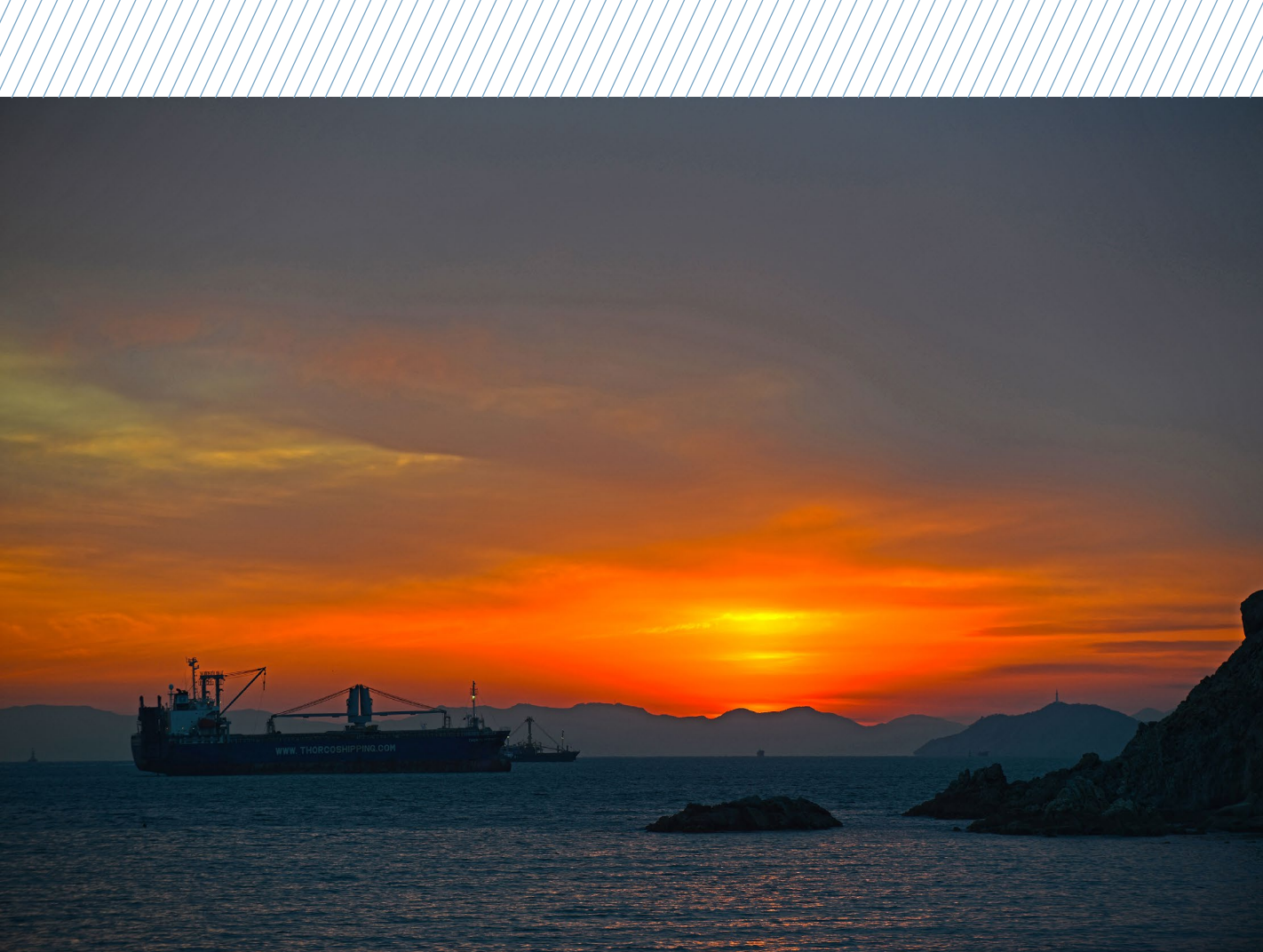
부산까지 와서 곰장어를 맛보지 않
을 수 없다. 곰장어는 짚불구이, 소금
구이 등 다양한 방법으로 먹지만 곰
장어는 역시 은박지 깐 불판에 고추장
소스 듬뿍 넣고 양파·대파와 함께 익혀
먹는 야채볶음이 으뜸. 잘 익은 곰장
어에서 우러난 국물에 비벼 먹는 밥도
별미다. 부산 곰장어는 자갈치시장, 온
천장 곰장어 골목, 기장 곰장어 등이
유명하다.



자갈치시장



삼진어묵



| | | |
|-----------|-------------------|---|
| 맛집 | 삼진어묵 | 어묵 / 부산광역시 영도구 태종로99번길 36 / 051-412-5468 |
| | 동성장어구이 | 곰장어 / 부산광역시 서구 자갈치로 12-1 / 051-243-0156 |
| | 동래할매파전 | 동래파전 / 부산광역시 동래구 명륜로94번길 43-10 / 051-552-0792 |
| | 초량밀면 | 밀면 / 부산광역시 동구 중앙대로 225 / 051-462-1575 |
| | 본전돼지국밥 | 돼지국밥 / 부산광역시 동구 중앙대로214번길 3-8 / 051-441-2946 |
| 숙박 | 코모도호텔부산 | 부산광역시 중구 중구로 151 / 051-466-9101 |
| | 까꼬막 게스트하우스 | 부산광역시 동구 망양로596번길 18 / 070-7333-9195 |
| | 숨 게스트하우스 | 부산광역시 동구 중앙대로226번길 3-7 / 010-6889-1427 |
| | 동양모텔 | 부산광역시 동구 중앙대로196번길 16-10 / 051-442-1248 |



03

》 사회적 대화를 바라보는 다양한 시선들

특고, 플랫폼 노동, 프리랜서 편

• 오늘의 노동, 새로운 규칙을 위한 상상

김희경 전국여성노조 디지털콘텐츠창작노동자지회 지회장

안병호 전국영화산업노조 위원장

이상국 한국대리운전기사협동조합 본부장

정흥준 한국노동연구원 부연구위원

[사회] 강금봉 경제사회노동위원회 전문위원

| 사회적 대화를 바라보는 다양한 시선들_ 특고, 플랫폼 노동, 프리랜서 편 |

오늘의 노동, 새로운 규칙을 위한 상상

토론회 개요

- **일시** 2019년 6월 5일
- **장소** 경사노위 7층 중회의실1
- **참석** 김희경 전국여성노조 디지털콘텐츠창작노동자지회 지회장
안병호 전국영화산업노조 위원장
이상국 한국대리운전기사협동조합 본부장
정흥준 한국노동연구원 부연구위원
- **사회** 강금봉 경제사회노동위원회 전문위원
- **배석** 이세종 경제사회노동위원회 전문위원
최선영 경제사회노동위원회 주무관

이세종 우리사회의 고용형태가 전통적인 사장과 종업원과의 관계에서 특고, 플랫폼 노동, 프리랜서 등 다양한 형태로 분화되고 있습니다. 그래서 이런 분야의 노조, 협회 등 관련 단체 분들을 만나서 어떤 일들이 문제가 되고 있고 어떤 사례들이 있는지 폭 넓게 들어보는 것도 의미가 크다고 봅니다. 또한, 이 자리에서 경사노위의 역할이 필요한 부분이 있다면 그것에 대해서도 제안해 주시면 좋겠습니다. 디지털콘텐츠창작노동자지회 김희경 지회장님과 한국대리운전기사협동조합 이상국 본부장님, 전국영화산업노동조합 안병호 위원장님, 그리고 한국노동연구원 정흥준 박사님을 모셨습



니다. 사회는 경사노위 ‘디지털 전환과 노동의 미래 위원회’에서 플랫폼 노동을 담당하고 있는 강금봉 전문위원이 맡았습니다. 현장에 계신 분들이기 때문에 왜 이런 고용형태들이 새롭게 나타나고 어떤 문제가 있는지에 대한 얘기를 들려주시길 기대합니다.

새로운 일자리는 만들어지는데 고용지위는 악화

강금봉 새로운 고용형태가 등장하고 유형도 다양해지고 있고, 게임노동, 방송노동, 문화노동, 예술교육노동, 플랫폼 노동 등 다양한 영역에서 새로운 문제들이 발생하고 있습니다. 정홍준 박사께서 한 특수고용형태근로종사자 규모 추정 연구에 의하면, 노동자와 자영업자의 중간영역인 새로운 유형의 종사자가 55만 명 정도로 추산되고 있습니다. 또 최근에 고용계약이 아닌 위탁·수탁계약을 통해 건당 수수료를 받는 플랫폼 노동도 46만 명에서 53만 명 정도 되는 것으로 파악됩니다.

새로운 일자리들이 분화·발생하고 있지만, 여전히 고용 지위나 처우도 열악하고, 보호나 권리의 측면에서도 문제가 발생하고 있습니다. 요즘에 직장이 없는 시대가 온다거나 노마드 시대가 온다면서 미래의 일자리들은 새로운 큰 변화를 가져올 것 같지만, 한편으로는 이러한 프리랜서나 고용 지위가 불명확한 일자리 증가는 미래의 노동에 심각한 위기도 줄 수 있다는 우려도 제기되고 있습니다.

여러분들을 모시고 새롭게 발생하고 있는 다양한 고용형태를 진단하고 어떤 사회적 논의가 필요할지 얘기를 나눴으면 합니다. 먼저 전체적인 진단과 조명, 문제점에 대해 파악하고, 어떤 대안이 필요하고 시급한 과제는 무엇인지, 중장기적으로 어떤 논의가 필요한지 얘기 나누겠습니다. 그럼 우선 각 단체에서 오신 분들이 단체의 성격과 사업에 관해 설명해주십시오.

안병호 전국영화산업노동조합입니다. 우리가 영화를 보면 엔딩크레딧에 스탭들 이름이 올라가지 않습니까? 그 스탭들이 조직대상이라고 보시면 될 겁니다. 우리가 흔히 얘기하는 감독급이 아닌 소위 조수급들이 노동조합을 결성하는 데 주축이 됐습니다. 최근에 영화 현장이 개선되고 있다고 하는데 노조가 나서서 단체협약을 진행하면서 노동현장이 개선되고 있습니다. 주로 하는 일은 노동조합으로서 단체교섭이고 영진위나 정부기관과의 협의테이블에서 논의하는 일도 하고 있습니다.

김희경 전국여성노동조합 디지털콘텐츠창작노동자지회입니다. 약칭 디콘지회입니다. 디콘지회는 전국여성노동조합 산하의 지회로 웹툰, 웹 소설, 일러스트 작가들이 주요 직군입니다. 웹툰의 경우 플랫폼의 줄속 종료 문제, MG(Minimum Guarantee) 제도의 폐해, 대금 체불 문제 등이 있으며, 웹툰과 웹 소설에서는 높은 플랫폼 수수료와 불법 복제라는 공통의 문제가 있습니다. 일러스트 쪽은 낮은 매절 단가를 비롯하여 개인의 의사 표현이나 사상을 이유로 직업적 배제를 당하는 등의 불공정 사례에 맞서 대응 중입니다. 최근에는 kt에서 운영하는 케이툰의 일방적 계약 변경에 맞서 1인 시위를 진행하고 있습니다.

이상국 한국대리운전협동조합은 2012년 12월 1일에 시행된 협동조합기본법에 근거한 협동조합이고요. 2016년 카카오가 대리운전 시장에 진출하면서 그게 방아쇠가 돼서 O2O, 플랫폼노동 분야의 일환으로 대리운전노동이 많이 회자되고 있습니다. 주로 직무교육을 중심으로 저희가 할 수 있는 대리운전기사들의 직업 안전성을 높이는 활동을 하고 있습니다.

강금봉 안병호 위원장님, 문화예술노동연대도 잠깐 소개해 주세요.

안병호 문화예술노동연대는 공연예술인노조와 영화산업노동조합, 전국여성노조 디지털콘텐츠창작노동자지회, 뮤지션유니온, 전국예술강사노동조합, 어린이청소년책작가연대, 언론노조 서울경기지역 출판지부, 예술인소셜유니온, 노동당문화예술위원회, 희망연대노조 방송스태프지부, 방송연기자노동조합 등 문화예술 분야 당사자가 노동조건을 개선하기 위해 모인 연대체입니다. 시작은 예술인고용보험 의제였습니다. 정부 발표에서 예술인고용보험이 당연 가입이 아니어서 취지와 맞지 않기 때문에 그것에 대한 입장과 요구를 하기 위해 모였습니다.

강금봉 그러면 각 영역에서 어떻게 고용형태가 발생하고 있는지, 또 분화되고 있는지 말씀해 주세요.

김희경 우리 직군은 소위 프리랜서라고 불리면서 보통 계약 단위로 일을 합니다. 일러스트는 외주 용역으로 계약서를 작성하고, 웹툰이나 웹 소설은 작품별로 하거나, 월, 년 단위 기간제로 합니다. 계약 형태가 매우 다양해서 케이스바이케이스인데, 때문에 더 취합이 어려운 부분이 있습니다.

극히 일부는 에이전시에 고용돼서 월급 받고 일하는 월급 작가가 있지만, 보통은 외주 계약, 즉 프리랜서 계약으로 진행되고 있습니다. 우리가 흔히 포털을 통해 웹툰을 보는데, 그 계약의 경우 사용자는 네이버나 다음 카카오 등 가장 큰 플랫폼이죠. 플랫폼과 직계약 된 경우도 있는데 최근 들어서 플랫폼과 직계약보다는 중간에 에이전시를 두고 하도급이 되는 구조로 계약이 많이 이뤄지는 추세입니다. 작가는 에이

전시와 계약하고, 에이전시와 플랫폼이 계약하기 때문에 그 사이에 투명하지 못한 거래, 높은 수수료 등의 문제가 있습니다.

강금봉 CP사와 작가가 계약할 때, 용역 거래로 계약하는 건가요?

김희경 일러스트의 경우 장기 계약도 있지만 단타 계약이 많은데, 웹툰이나 웹 소설은 작품 단위로 계약을 한다고 보는 게 맞겠지요. CP사들이 점점 더 늘어나면서 다양한 CP 사들과 작가 간에 계약이 이뤄지고 있어요. 물론 플랫폼과의 직계약이 유통 수수료를 덜 떼이니까 더 낫습니다. 플랫폼이 중간 업체를 두는 것은 많은 작품의 관리나 검수를 에이전시에 일임하고자 하는 것입니다.

정흥준 CP가 어떤 개념이죠?

김희경 CP는 Contents Provider라고 콘텐츠 제공업체. 즉 플랫폼에 콘텐츠를 관리, 검수, 납품하는 업체를 말합니다. MCP라고 부르는 메인 콘텐츠 프로바이저도 있는데, 보통은 플랫폼이 다양한 CP사를 두고 경쟁구도를 유도합니다.

강금봉 안병호 위원장님, 영화산업은 어떤가요?

안병호 영화는 건설산업과 고용되는 구조가 비슷하다고 보시면 됩니다. 예를 들어 프로젝트성으로 집을 한 채 지으면 인력을 그 때 그 때 규합하듯이 영화 프로젝트가 하나 들어갈 때 스텝들과 계약을 해서 들어가요. 최근에는 개별 스텝과 개별 제작사의 직접적인 근로계약을 통해서 현장에서 제작하고 있는 상황입니다.

보통 촬영, 조명, 연출, 제작 이렇게 각 파트별로 나뉘져 있고 제작사가 직접 계약을 합니다.



안병호 전국영화산업노조 위원장

영화는 제작사를 설립하는 과정이 수월하기 때문에 제작사는 굉장히 많고 매년 늘어나고 있습니다. 자본력을 갖춘 상태에서 설립하는 게 아니라, 콘텐츠를 하겠다는 의지와 시나리오 정도만 확보된 상태에서 제작사를 설립하는 것이어서, 메인 투자자라고 하는 CJ, NEW 같은 대기업들의 투자를 받아서 영화를 진행합니다. 그것에 따라서 스태프들은 제작사와 개별 계약을 통해 일을 진행하고 있습니다.

개별 계약은 근로계약 형태로 합니다. 근로계약 형태가 확산되기 시작한 것은 2015년쯤부터이니까 오래 되지 않았죠. 이전에는 계약금, 잔금 형식으로만 하다가 노조가 설립되면서 표준근로계약이라는 형태로 자리 잡고, 근로기준법에 준한 계약을 하고 있습니다. 감독의 경우는 제작사 지분을 갖고 있는 경우가 많아서 근로계약 형태가 아니라 사업자 형태로 계약을 많이 합니다.

이상국 대리운전은 대부분 건당 거래로 이뤄지는데 건당 거래가 계약에 준한다고 보면 됩니다. 네트워크에 등록할 때 계약과 준하는 형태, 관계가 맺어집니다. 네트워크 회사, 플랫폼 기업 몇 군데에서 중복해서 일하는 겁니다. 회사를 구분해야 하는데, 1577, 1588 등의 번호를 쓰는 대리운전 중개회사가 있고, 중개회사의 운영 체계나 프로그램을 공급하는 회사가 있는데 이 두 회사가 합쳐진 회사가 카카오 대리운전입니다. 주로 대리운전 중개회사를 통해서 전통적인, 우리가 생각하는 계약 방식으로 계약이 이뤄지는 경우가 많고, 플랫폼 회사와는 모바일 형태로 계약합니다.

이세종 카카오 대리운전은 두 개가 합쳐졌다는데, 예를 들어 1577-1577 대리운전이 있다면 거기에는 중개회사도 있고 프로그램을 관리하는 회사가 따로 있다는 뜻인가요? 두 개를 같이 매니징하는 주체는 없는 겁니까?

이상국 시민들이 잘 아시는 1588-1588 같은 회사는 이용자에게 대리운전 영업을 하고, 대리 기사를 모집하는 대리운전 중개회사이고, 대리운전 중개회사가 기사와 손님을 매칭해줄 때 사용하는 위치정보 전산프로그램을 공급하는 IT회사가 별도로 있습니다. 카카오 대리운전은 두 가지 기능을 모두 하는 회사이고요. 대리운전 중개회사에 운전면허증을 보내고 간단한 업무약정서를 쓰면 대리기사로 등록이 됩니다. 아예 계약

서를 작성하지 않는 경우가 대부분이고, 프로그램회사는 모바일에서 프로그램 다운 받고 가입할 때 권한 승인으로 계약을 대신합니다.

강금봉 업체 중에 근로계약하고 종사하는 경우도 있죠?

이상국 없진 않은데 아주 드문 케이스입니다. 정확한 통계 자료는 없는데, 업계 추정으로는 아주 특수한 경우만 해당되는 겁니다. 중개 회사에서 다른 업무까지 보면서 대리운전까지 병행하는 사람을 상황실장이라고 얘기하는데, 이런 경우에 한해서 근로계약을 따로 하기도 하지만 통상적인 경우는 앞서 말씀드린 프로세스를 거쳐서 진행합니다.

고용형태 분화의 원인은?

강금봉 전반적으로 보기에 새로운 고용형태가 분화되는 이유는 무엇이라고 생각하십니까? 디지털콘텐츠업은 기존 도서대여점의 소설이나 만화가 콘텐츠 플랫폼으로 넘어온 것도 있습니다. 이런 현상들의 원인이 무엇이라고 보십니까?

안병호 예전까지만 해도 영화는 극장에서 상영하는 것으로 정의할 수 있었는데 지금은 그 흐름이 달라졌습니다. 이른바 넷플릭스나 온라인 플랫폼처럼 굳이 극장이 아니어도 온라인에서 상영하는 콘텐츠나 영상제작물이 많이 나오고 있어요. 영화산업은 극장에서 개봉되는 대상들은 근로계약이 확산이 돼서 노동환경이 나아지고 있는 반면에, 온라인 플랫폼이 다양해지면서 웹드라마, 웹TV가 많아지면서 문제가 되고 있거든요. 상대적으로 저예산을 들여서 수익을 낼 수 있다는 인식이 확산되면서 저예산이라는 자기 합리화를 하면서 노동환경 개선 의지가 보이지 않고 있어요. 노동환경이라는 조건 자체가 기본적인 것임에도 불구하고 극장에서 상영되는 '큰 영화'만 지켜야 한다는 인식도 있어서 웹드라마를 포함한 저예산 영화 같은 경우에는 노동환경이 간과되는 경우가 있습니다.

강금봉 방송 문화 콘텐츠산업에서도 열악한 일자리가 늘어나고 있습니까?

안병호 늘어나고 있는 추세인 것 같아요. 웹드라마는 예전에는 상품광고 형태로, 드라마타 이징된 특화된 개념이었다면 지금은 짧은 이야기 형태로 영화 매체를 하는 거죠. 짧은 시간 내에 일하도록 하고 투여 비용은 상대적으로 적고 온라인으로 소개되면서 얼마만큼 수익이 되는지 불투명하다보니 수익구조도 불명확해요. 열악하다고만 이야기하니까 노동환경 개선으로 이어지지 않는 거죠.

김희경 만화 같은 경우 출판의 형태로 발간되었는데, 출판 만화와 웹툰은 비슷하면서도 다소 궤가 다릅니다. 예전에는 작가들이 잡지에 연재를 해서 고료를 받았고, 등단 할 때도 공모전으로 등단하거나 도제 방식으로 작가 선생님 밑에서 문하생으로 일하다가 데뷔하는 형태였는데, 네이버 등 플랫폼들이 웹툰을 선보이면서 양상이 달라집니다. 웹툰은 마치 편의점의 삼각김밥처럼 네이버라는 플랫폼에서 일종의 미끼 상품 역할을 하게 됩니다. 웹툰을 보며 조금 더 머무르게 하여, 트래픽을 발생시키고 플랫폼 내 다른 콘텐츠를 소비하게 하려는 목적이 있는 것입니다. 이 과정에서 웹툰이 무료로 제공되었고, 웹툰 콘텐츠가 무료로 인식되는 좋지 않은 상황에서, 네이버, 다음과는 다른 스타일의 작품을 갖추고 유료 웹툰을 표방한 플랫폼이 등장하고 고정 독자를 확보하게 되어 유료 웹툰 또한 한 축을 이루게 됩니다.

현재 네이버, 다음 정도의 플랫폼만이 고료를 지급합니다. 그 외 많은 플랫폼들은 고료 없이 RS(Revenue Share), 즉 유료 매출에 따른 수익 배분 방식을 취합니다. 작가들은 작품을 만드는 기간 동안 생활비며, 작업비가 필요하기 마련인데, 이를 MG(Minimum Guarantee) 방식으로 지급합니다. 고료 없이 미래의 수익을 당겨서, 빚처럼 안겨주는 이 MG제도는 상당히 문제가 많습니다. 또한 예전에는 출판사가 작가와 작품을 관리하고, 검수, 편집, 출간까지 했다면 이제는 출판사 혹은 에이전시가 작가와 계약하고 작품을 관리 검수하여 여러 플랫폼에 납품하고 있습니다.

큰 플랫폼에 유통시킨 작품 독점 계약이 끝나면 그걸 중소 플랫폼에도 유통시킵니다. 이러한 유통 과정 속에서 수수료는 더 따라 붙습니다. 혹자는 등용문이 넓어져

서 데뷔가 좀 더 용이해졌다고 말합니다. 잡지 연재 시절에는 한정된 지면에서 치열한 경쟁을 했는데, 플랫폼이 다양해진 것은 장점이라고요. 그러나 이전보다 수월하게 데뷔한다고 해도 고료는 없어졌고, 플랫폼에도, 에이전시에도 수수료를 떼이면서, 흑백으로 정해진 페이지로 진행하던 작업이 이제는 컬러화되어 점점 더 많은 것을 그리게 되었습니다. 격주간이나 월간 연재 등 다양한 연재 주기 또한 사라지고 주간 연재가 주가 되었습니다. 짧은 주기에 더 많은 수고가 드는 품질과 작업량으로 노동강도는 더 강화됐어요. 환경은 열악해지는데 지급되는 돈은 줄어드는 상황이죠.

이세종 만화시장도 출판사를 통한 제한된 형태로 공급이 됐다면 지금은 플랫폼을 기반으로 등용문은 넓어졌지만, 만화 시장의 파이는 확장되지 않았는데 공급하는 플랫폼은 늘어나서 만화의 가치가 떨어지고 있고 수익구조는 안 좋아진다고 볼 수 있겠네요.

김희경 더더욱 최악인 것은 토너먼트 경쟁 형태로 무료 연재를 하다가 이미 구독이 확보된 콘텐츠를 아무런 육성 단계 없이 기용해서 판매하는 형태입니다. 등단은 쉬워졌지만 대가는 거의 무상이 돼버렸어요. 이 상황은 웹 소설도 마찬가지입니다.

강금봉 대리운전 시장에서도 큰 변화가 있는 것은 카카오의 등장입니다. 어떻게 변했나요?

이상국 사실 카카오가 대리운전 시장의 구조를 바꾸지는 않았고, 기존의 시장에서 얼마만큼 뺏어먹느냐 정도입니다. IMF 때 구조조정 하면서 운전직을 거의 해고하면서 외주화 했거든요. 다른 거 할게 없으니까 운전면허증만 있으면 가능한, 진입장벽 굉장히 낮은 대리운전을 시작한 케이스가 많아요. 2000년 들어서 PDA가 나오면서 괄목하게 산업화가 됐어요. 그래서 대리운전기사들은 아직도 단말기란 말보다 피딩이(PDA)란 말을 쓰기도 합니다. 20년 정도를 거의 플랫폼 노동 형태로 존재해왔는데, 카카오가 등장하면서 플랫폼 노동의 방아쇠를 당긴 것이나 마찬가지입니다. 경제가 어려워지면 대리운전으로 많이 유입되는데, 대리운전으로 생계를 유지하는 분들이 70% 정도 됩니다. 투잡보다는 거의 다 생계형 일자리라고 할 수 있죠.

강금봉 과거와 비교하면 노동력을 외주화하기 쉬워지고, 거래 비용을 낮추는 거대 플랫폼이 등장하면서 다양한 고용형태들이 발생하고 있는 것 같습니다. 정흥준 박사님께서서는 특고나 새로운 유형이 생기는 변화에 대해 어떻게 보고 계시는지요?

정흥준 예전에는 회사가 소프트웨어를 개발하면 회사 내 직원들을 활용해서 자신들의 상품을 판매하거나 서비스를 제공해서 돈을 벌었는데, 어느날 인터넷이라는 플랫폼이 만들어지면서 그야말로 소프트웨어 회사만 있어도 되는 것이죠. 다만 누군가는 일을 해야 하는데, 직접 일하는 사람들 말고도 에이전시, 대행업체, 중간 대리점 등 이런 관리를 하는 조직이 필요한 거죠. 사실 전통적인 기업에서 보면 원래 하나의 기업에서 다 했던 거예요. 예를 들면, 삼성전자라는 회사가 과거엔 자기들이 소프트웨어를 개발해서 그 회사 직원들을 뒤편 관리체제를 두고 해왔던 것을 지금은 그렇게 하지 않는다는 겁니다. 가상의 웹을 통해서 소비자와 기업이 직접 만날 수 있기 때문이죠.



정흥준 한국노동연구원 부연구위원

환경이 달라졌다고 해도 누군가는 이 일을 해야 하는데, 이 일하는 사람들이 문제가 되는 거죠. 일하는 것은 똑같은데 개인의 권리가 침해될 가능성이 상당히 높아지기 때문입니다. 노동은 계속 제공하고 있고 예전하고 일을 하는 것은 비슷한데 노동자가 아니니까 고용관계에서 보호를 못 받는 상황에 직면을 하게 된 것이죠.

디지털콘텐츠 창작노동자들이나 대리운전 같은 경우는 유사한 것이죠. 플랫폼 자본과 특고나 플랫폼 종사자 중간에 누군가는 몸집 역할을 하고 있어요. 일도 시키고 일도 하고 모니터링도 하지만 수익은 위로 다 가져드요. 가장 돈을 많이 버는 데는 플랫폼 회사인데 이 플랫폼 회사들은 자기네들은 책임이 없다고 하는 겁니다. 사람대 사람하고 계약을 맺는 것은 맨 밑에 있는 에이전시와 특고노동자들인데 영세한

에이전시는 특고노동자와 별 차이가 없거든요. 그러니 책임을 못 지게 되는 것이죠. 이런 상황은 우리나라만의 독특한 게 아니라 전 세계적으로 비슷한 고민거리입니다.

플랫폼 노동이나 특고는 지속적으로 늘어날 것

강금봉 OECD 보고서에서 보면 새로운 일자리 형태로 플랫폼 노동(platform work), 초단기 계약, 호출 노동(on-call), 제로아워(zero-hour) 노동 등을 제시하고 있습니다. 우리나라도 이러한 일자리들의 추세는 어떤가요?

정흥준 플랫폼 노동은 거의 모든 영역에서 증가될 가능성이 높아요. 고객에 서비스를 제공할 수 있는 영역이라면 가능하죠. 사실은 저 같은 연구를 하는 사람들도 그냥 계약 맺으면 되는 거잖아요. 연구 한 건당 얼마씩 쳐 주면 회사 올 필요도 없어요. 경사노위에 있는 분들도 노사정대화 할 때마다 한 건에 얼마씩 줄게 하면 그렇게 되는 거죠. 사실은 모든 영역에서 가능한데, 고용을 보장하고 노동력을 재생산하기 위해 하지 않았던 측면이 있던 것이잖아요. 제조업은 집단적으로 모여서 뭔가를 만들어야 하기 때문에 플랫폼 노동이 늘어나기가 쉽지가 않은데, 개별적으로 서비스를 제공할 수 있는 부분에서는 플랫폼이나 특수고용형태의 노동이 상당히 많이 늘어날 수 있어요.

결과적으로 규제를 하지 않으면 늘어날 수밖에 없어요. 전통적인 기업도 플랫폼 회사를 따라가려해요. 마켓컬리가 어느 순간 사이즈가 커져서 4년 만에 매출액이 50배가 늘어난 1,570억 원이에요. 작은 회사가 아니에요. 신세계나 롯데백화점에서는 우리도 마켓컬리처럼 온라인으로 바뀌어야 한다는 분위기가 강해지는 거죠. 전통적인 기업에서 근로관계를 가지고 있었던 노동자들이 특수고용형태로 바뀔 수도 있죠. 아마존의 직원 1인당 시가총액은 GM의 100배예요. 아마존이 미국에 웬만한 유통 회사를 다 무너뜨렸죠. 그런 정도로 파괴력이 있는 거죠.

강금봉 2016년에 열악한 방송 환경으로 돌아가신 고 이한빛 PD의 아버지이신 한빛미디어

노동인권센터 이용관 이사장님께서 최근 산안법 하위 법령 개선을 요청하는 편지를 청와대에 보낸 것으로 알고 있습니다. 요즘 업종별로 노동법, 산안법, 공정거래 등 다양한 문제들이 제기되고 있는데 각 영역들마다 사례를 중심으로 어떤 현안이 있는지 말씀해주십시오.

안병호 영화산업은 정확하게 플랫폼 노동자로 지칭되지는 않지만 그런 구조는 있어요. 자본이 있는 사람은 제작을 할 수 있는데, 극장을 가지고 있는 배급사나 투자사를 통해 내 수익이 나중에 결정되거든요. 투자사가 배급사까지 같이 운영을 하면서 유통을 통해 수익을 얻어도 직접적으로 제작 스텝과 계약하지 않아요. 대기업이 돈을 내면 대기업으로 돈이 돌아가는 거지, 콘텐츠 제작에 기여한 창작자나 스텝들이 수혜를 받는 게 아니죠.

강금봉 이번에 칸 영화제에서 황금종려상을 받은 ‘기생충’이 표준근로계약을 작성하고 52시간 근로시간을 준수했다고 들었습니다. 영화산업 전반에서는 얼마나 적용되고 있습니까?

안병호 근로기준법 개념은 2015년부터 단체교섭, 노사정 협약을 통해 많이 확산 됐습니다. ‘기생충’뿐만 아니라 상업 영화들은 대개 근로계약을 쓰고 4대 보험도 적용하는 추세입니다. 다만 저예산 영화나 공공기관에서 지원되는 영화는 열악한 측면이 있습니다. 예를 들어 영진위에서 제작 지원을 하는 경우는 한국영화의 제작 편수를 늘리는 방향으로 집중되는 경향이 있습니다. 정부의 기금이 들어간 것은 근로기준법 이든 최소한의 여건은 마련해야 할 필요가 있습니다.

강금봉 문화예술연대에서 요즘 많이 제기하는 문제는 무엇입니까?

안병호 계약 관계에 관한 문제가 가장 큰 것 같아요. 최근 예술인고용보험 이야기가 나오는데, 계약이 증명되고 용역계약 형태든 어떤 형태든 사업자와 계약을 하면 그것으로 해서 고용보험이나 그에 준하는 노동자의 권리를 획득할 수 있게 합니다. 그런데 작은 규모는 계약 없이 이뤄지는 경우도 있거든요. 그걸 어떻게 계약서를 쓰도록 할 것

인가, 관행으로 자리잡게 할 것인가, 그런 정책적인 면에서 고려해봐야 할 것입니다.

강금봉 : 디지털콘텐츠 분야는 어떻습니까?

김희경 레진코믹스는 유료 웹툰을 기반으로 하는 웹툰 플랫폼으로, 웹 소설 서비스 또한 오픈하고 사업을 진행했습니다. 그러다 레진코믹스는 어느 날 갑자기, 웹 소설 서비스 종료를 일방적으로 통보합니다. 작가들은 하루 아침에 연재처를 잃게 되어 이 줄속 종료에 맞서 작가들은 연대하여 레진코믹스를 규탄했습니다. 이러한 연대와 규탄의 결실로 작품의 전송권을 반환 받고, 사과문과 함께 피해보상 또한 이끌어 냈습니다. 또한 이를 계기로 다른 문제들도 드러나게 됩니다. 레진코믹스의 운영 행태와 연재 계약서에는 불공정한 사항이 많았습니다. 예를 들어 지체상금 조항, 지각비라고 해서 걷어간 금액이 억대에 이릅니다. 연재 오픈 며칠 전에 작품을 받음에도, 10분만 늦어도 지각비를 걷어갔어요. 그 지각비를 반환 받은 것이죠.

그리고 블랙리스트 운용이 있습니다. 레진코믹스 연재 작가가 근로 환경, 작업 환경에 대한 문제를 제기하며 정기 휴재가 있었으면 좋겠다는, 복지를 희망하는 글을 남



겁니다. 레진코믹스는 이를 이유로 해당 작가를 프로모션에서 철저히 배제했어요.

이처럼 지각비, 블랙리스트 운용 등 이러한 다양한 불공정을 행한 레진에서 처음 선보인 것이 앞서 말한 고료가 없는, 미래의 수익을 빚처럼 안겨주는 ‘MG제도’입니다. 이 제도는 점점 악화되고 월MG와 통MG가 등장합니다. 통MG는 2차 저작권까지 다 가져가는 계약이고, 누적MG는 그 달의 MG를 다 채우지 못하면, 이월이 돼서 빚처럼 쌓여가는 구조예요.

콘텐츠창작자는 배제되고 플랫폼이 수익 다수를 가져가는 구조

강금봉 MG 제도가 뭐니까?

김희경 MG는 미니멈 개런티입니다. 200만 원의 MG를 보장할 때 수익배분율을 5:5로 계약했다고 하면, 일반적으로 생각했을 때 200만 원을 벌어서 201만 원부터 5,000원을 작가가 가져가는 구조라고 생각하기 쉬운데, 그게 아니라 이미 지급된 MG까지 다 까야 하는 거죠. 401만 원부터 5,000원씩 배분을 받아요. 그런데 5:5도 잘 없고, 회사가 7이고 작가가 3인 경우가 많아요. 정산 과정이 투명하지 않기 때문입니다. 중간에 할인 이벤트도 하고, 웹툰은 코인 등 가상 단위로 결제를 하는데 1코인이 100원 이하이고, 그 과정에서 업체가 물어야 하는 수수료 또한 작가에게 전가해서 회사가 7, 작가가 3이 되는 겁니다.

또 플랫폼이 수수료를 많이 떼 겁니다. 예를 들어 카카오 페이지는 총 매출에서 프로모션 해주면서 45%까지 떼어갑니다. 그 나머지에서 에이전시와 작가가 7:3이나 5:5까지 나누는 거예요. 조건이 좋으면 작가가 7인데, 5까지 떨어지죠. 플랫폼 사이트가 아닌 어플이면, 어플스토어에서 수수료가 또 떼이겠죠. 아직 정확하게 확인된 것은 아니지만 플랫폼이 망 사용료로 50%를 떼 간다는 얘기도 있습니다. 이렇게 되면 플랫폼이 총 매출에서 2나 3을 가져가고 정작 콘텐츠 생산자는 정말 가져가는 금액이 적습니다.

수수료 문제는 웹 소설도 동일합니다. 웹툰은 MG제도로 작품 준비기간 동안 미리 당겨서 주는 금액이라도 있잖아요. 웹 소설은 선인세라는 이름으로 존재하는데, 선인세도 소수의 흥행 작가가 아니면 받지 못해요. 작업료 한 푼 없이 무상으로 작품을 1년이고 2년 써서 비로소 판매한 금액에서 떼고 떼고 남은 수수료를 가져가는 겁니다. 소설이든 웹툰이든 완결되고 난 후 3개월 안의 기간이 판매가 가장 활발한 때입니다. 작품의 수명이 짧아요. 2, 3개월 동안 작가한테 몇 십, 몇 백만 원 주는 동안 총 수익이 천이 되든 억이 되든, 다 가져가는 그런 악질적인 매절도 있습니다.



김희경 전국여성노조
디지털콘텐츠창작노동자지회 지회장

매절 계약의 문제는 일러스트 분야에서도 빼 놓을 수 없습니다. 물론 상황에 따라 매절 계약을 할 수도 있습니다. 그러나 매절 계약은 모든 권리를, 모든 저작권을 다 넘기는 계약입니다. 변형해서 쓰거나 2차, 3차로 가공을 하든 해외에 팔든 무방한 계약인 만큼, 매절 계약이라면 응당 보수가 많이 주어져야 맞는 것인데, 터무니없이 낮은 단가로 매절 계약이 이뤄지는 경우가 많습니다. 일러스트는 갈수록 가격이 심화되고 있는데, ‘크몽’이나 ‘슌고’ 같은 입찰제 플랫폼 때문에도 점점 더 가격이 낮아집니다. 이러한 입찰제 플랫폼에서는 얼마가 팔리든 고정 수수료를 받습니다. 특수고용노동자도 아니며 개인사업자로 간주되는 프리랜서 일러스트레이터들은 최저임금제도 등 안전망이 전무한 가운데 생존을 위협받고 있습니다.

‘산그림’이라는 회원수 2,000명의 포트폴리오 사이트가 있어요. 많은 작가들이 모여 다보니까, 운영자가 해마다 작가 회원들을 대상으로 설문해서 평균 단가표를 만들었어요. 최소한 이 정도는 받아야 한다는 일종의 가이드라인이 만들어졌는데, 이것을 누군가가 공정위에 국민신문고 형태로 신고를 했어요. 공정위에 의하면 프리랜서는 개인사업자이기 때문에, 가격 단가표를 만든 것은 일종의 가격 담합이고 카르텔로

간주한다는 겁니다. 소프트웨어협회에선 매년 임금표가 나온다고 알고 있는데, 왜 저쪽은 되고 이쪽은 안 되는지 의문입니다.

다른 한편으로 게임 일러스트레이터들은 페미니즘에 관심을 표했다는 이유만으로 불이익을 받고 있습니다. 한 예를 들자면, 한 아이돌 가수가 SNS상에서 <82년생 김지영> 소설의 리뷰를 남긴 것에 ‘좋아요’를 눌렀다고 남성 게임 소비자들이 거세게 반발을 한 거예요. 이 일부 남성 소비자들은 작가들에게 집요하게 사이버불링(인터넷 괴롭힘)을 가하며 기업에 항의를 합니다. 정말 문제가 된 것은 이러한 항의를 기업이 받아 들어서 작품이 내려간 거죠. 기업측에서는 주 소비자인 남성소비자의 의견을 무시할 수 없었다고 항변하지만, 제일 주요한 모바일 게임시장에서 남녀의 소비자 비율은 거의 반반입니다. 이는 여성소비자를 무시하는 일이기도 합니다.

일러스트레이터로서 포트폴리오가 전시되는 것은 커리어를 유지하는데 상당히 중요한 일입니다. 작품이 내려갔다는 자체가 불명예이기도 하고, 불링으로 인한 정신적 고통도 상당합니다. 결정적으로 관련 피해를 입은 일러스트레이터들은 이후 국내 발주 자체가 일체 끊겼습니다. 개인의 의사표현이나 사상을 이유로 직업적 배제가 일어난 것이지요.

웹 소설 쪽은 대금 체불이 꽤 일어납니다. 근로자일 경우 노동청에서 임금 체불을 법적으로 방지하고 추심하는 사회적 안전망이 있는데, 우리는 개인사업자로 간주되다 보니 민사로 해결해야 합니다. 소송을 통해 해결하려면 비용도 많이 들고, 당장의 생계에도 위험이 따라요. 떼인 비용도 몇 백 단위니까, 오히려 소송비용이 더 많이 나오고. 그래서 그냥 포기하고 맙니다. 그런데 이걸 업체가 악용해서 상습적으로 폐업하고 대금을 떼어가는 경우가 있어요.

이상국 저희도 업체가 마음대로 정한 벌금이 있습니다. 터치 잘못하면 30분 동안 배차 정보를 안 보여 주는데 그러면 30분 동안은 일을 못하는 거죠. 두 번째부터는 벌금 1,000원인데 그 1,000원이 10만 명이면 1억이죠. 기본적으로 불안한 겁니다. 프로그램에 따른 배차 제한이 된다고 해도 이런 상태를 기사들은 몰라요. 옆 사람은 일

이 들어오는데, 나는 왜 안 들어오지? 확인해보면 배차 제한이 걸린 거죠. 고객과 트러블 있다고 해도 사유에 대해서 소명할 기회가 전혀 없어요. 어떠한 규정이 있는 것이 아니라 대리중개회사 근무자가 자의적으로 판단해서 배차 제한 걸어 놓습니다. 배차 제한 걸리면, 그 회사가 소속된 연합체 전체로 연쇄적으로 걸립니다. 그러면 실질적으로 실직상태에 놓입니다. 배차 정책을 기업에서 마음대로, 기준도 없이 합니다.

영업 수수료를 평균 20% 가져가는데, 경기 남부지역은 25%고 지방으로 갈수록 더 비싸져서 35.7%까지 있어요. 군산은 7천 원, 만 원을 단순 소개비로 가져가요. 보통 앱 쓴다고 사용료 내는 사람 없잖아요? 그런데 대리운전은 프로그램 사용료도 가져가요. 대리기사들은 별 소리 못하니까 개당 만 오천 원씩 가져갑니다. 게다가 원래 하나였던 브랜드가 갑자기 세 개로 쪼개져서 따로 받아도 대리기사들은 불안해서 쓸 수밖에 없어요. 1초만 격차를 뒤도 이미 다 결정 나버리기 때문에 불안해서 프로그램을 또 하나 살 수밖에 없어요. 그럼 15,000원 내던 걸 45,000원 내라는 것인데 아무 소리도 못하고 그냥 써야 합니다.

보험료도 대리기사가 다 냅니다. 5만 원, 7만 원 하던 월 보험료가 12만 원으로 경증 튀고 그것도 중복으로 들어야 합니다. 보험 계약자는 중개 회사인데도 대리기사가 보험료를 냅니다. 월 12만 원만 잡아도 1년으로 치면 150만 원 가까이 내는데 운전직에 있는 것 치고는 아주 비싼 겁니다. 목적지를 공개하지 않는 것도 한 지방 공정위에서 잘못된 것이라고 판단했는데 해당 지역만 영향을 미치고 다른 지역에서는 목적지 공개를 안 해요.

카카오도 기존 관행을 답습합니다. 처음엔 20% 수수료 안에 보험료와 프로그램 사용료도 다 포함하겠다고 하다가, 부분적으로 보험료 따로 받겠다고 합니다. 그 다음에는 목적지 안 보이는 콜도 시범적으로 해보겠다고 합니다. 기업은 합리적인 사고라고 생각하는 것 같은데, 그렇다고 하더라도 노동자들과 상의를 해야죠. 그런 협의 과정은 전혀 거치지 않는 거죠. 플랫폼 기업이 모든 정보를 가지고 있고, 모든 DB를 가지고 있기 때문에 힘을 가지고 있어요.

법인 회사를 대상으로 하는 대리운전은 정장을 입어야 합니다. 색깔도 지정해요. 또 중간 대기시간을 노동시간으로 볼 것인가도 문제죠. 플랫폼 노동자는 프로그램을 켜 놓으면 그것은 대기 상태이기 때문에, 사실 대기상태가 더 피곤합니다. 그리고 이동 간에 벌어지는 교통사고도 많습니다. 얼마 전에 밤에 검정색 양복 입고 가다가 교통사고 난 사례도 있었습니다.

또 심각한 것은 직업훈련교육 자체가 없어요. 이 직업이 가지고 있는 위험이 분명히 있는데 이런 기본적인 것들이 전혀 이뤄지지 않습니다. 기업이 책임지지 않고, 정부의 맞춤형 지원도 없고, 여러 가지로 많이 결핍됐어요.

장시간노동에 대한 실태조사 필요

강금봉 디지털콘텐츠의 경우 과도한 시간도 문제 아닌가요? 밤샘도 많고, 건강 문제나 산업 안전 문제가 있지 않나요?

김희경 웹 소설 작가는 매일 한 편씩 연재하시는 분들도 있다고 해요. 웹툰 작가들은 일주일에 60, 70컷, 많게는 100컷 가까이도 그려요. 그러면 하루에 열 장 씩 그리면 되지 않느냐 하지만, 드라마나 영화 만들 때 콘티가 필요하고 미술팀이 필요한데 그걸 혼자 다하는 거잖아요. 글, 그림이 분리된 경우도 있지만 글, 그림을 도맡아 하는 경우에는 시나리오, 콘티, 데생 스케치, 채색, 보정, 편집까지 해야 하죠. 출판 만화 시절에는 말 칸의 편집 등을 편집부에서 했는데, 지금도 에이전시에서 일부 하는 경우도 있지만 작가한테 일이 많이 이전 됐어요. 콘텐츠진흥원 실태조사를 보면 하루에 10.8시간 이상 노동하고, 주 5.7일 정도 일하는 것으로 조사되었다고 해요. 정기 휴재일이 보장된 플랫폼도 드물어요.

암 발병도 꽤 많아요. 극단적인 사례이긴 하지만 웹툰 작가 10여 명이 있는 모임에 갔는데, 거기에 암 걸린 분이 4~5명 됐어요. 갑상선암이 제일 흔하고, 여성분들은 자궁암, 난소암, 갑상선암이 있었어요. 질병의 실태를 포함해서 과도한 노동에 대한

지속적인 조사가 필요합니다. 웹 소설 같은 경우는 실태 조사조차 전무합니다.

강금봉 영화산업도 장시간근로나 야간근로의 위험에 많이 노출돼 있지 않나요?

안병호 장시간근로는 표준근로계약서대로 하면서 많이 줄었고, 촬영시간은 12시간 이내로 하려고 하고 있습니다. 실제로 12시간 이상 하려면 계약서에 의해서 근로자대표와 협의하지 않으면 안 됩니다. 12시간을 초과하면 시간분의 100%를 지급하게 돼 있음에도 현장에서 스태프들의 동의가 없으면 못하는 형태죠. 촬영시간은 줄어들고 있는 반면 촬영 준비의 업무가 있는 부서의 경우 아직 장시간노동에서 벗어나지 못하고 있습니다. 미술팀 같은 경우 계속적 근무가 이어지니까 거기에서 오는 장시간근로가 완벽히 해소는 되지는 않았고, 중간 단계에 있다고 할 수 있습니다. 다만 그 과정에서는 더 많은 사람들이 투입돼야 하는 것이라 최근에는 영화 파트의 일을 구체화 시키는 과정에 있습니다.

김희경 12시간 촬영도 길지 않나요?

안병호 그전에는 20시간, 심지어 24시간까지 하다가 줄여보자고 했던 게 12시간인 겁니다. 통상적으로 최근의 스케줄은 주 4회 촬영에 12시간 이내로 하고요. 짧게 끝나는 경우는 하루 8~9시간 해서 한 달 208시간에 끝나는 프로젝트도 있어요. 결국 콘텐츠를 만드는 산업이라고 해도 근로시간이 통제되는 근로기준법 안에서 해야 하는 거죠. 사실 특고나 플랫폼 노동에 대한 관점도 그런 식으로 사고를 바꿀 필요가 있겠다 싶어요. 영화도 프로젝트성으로 그 때만 고용되는 데도 불구하고 다 근로계약을 해서 프로젝트가 원활하게 진행되는 여건을 만들 수 있다는 것이죠.

강금봉 대리운전도 그렇고, 콘텐츠제작도 마찬가지로 장시간근로의 환경에 노출되어 있는 것 같습니다. 이러한 장시간근로로 산업재해나 직업병 등의 문제가 발생하지 않을까?

안병호 촬영 현장에서 찍고 나서 이동하다가 사고가 나는 졸음운전사고가 많아요. 저희가

단체협약에서 요구하는 게 연속적으로 일한 다음에는 업무를 중복해서 하지 말고 운전 업무를 할 사람을 따로 두도록 하면서, 운전 업무를 할 사람에게는 최소한 여덟 시간 이상 수면을 보장하도록 하는 것도 있어요.

이세종 일전에 박정훈 라이더노조 위원장 얘기가 산안법상 폭염이나 혹한, 미세먼지 이럴 때는 제조업에서는 노동을 금지하는데, 배달노동자들은 해당 사항이 없어서 40도가 넘어도, 영하 20도로 떨어져도 배달 가야하고 비가 와도 눈이 와도 태풍이 불어도 배달해야 하니 위험에 노출돼 있다고 하시더라고요.

안병호 영화도 마찬가지로인 것 같아요. 프로젝트성으로 일하면서 기간을 맞춰야 하니까 기후를 따질 수 없어요. 눈이 오면 눈 오는 장면을 찍고, 비가 오면 비 오는 장면을 찍고, 더우면 더운 날 나가서 찍자, 그래서 제일 싫어하는 게 비 오는 장면이죠. 비 오는 장면을 찍으려면 장비를 세팅하고 설계해서 찍어야 하는데 비 오는 날 비 오는 장면을 찍는 이상한 상황이 벌어지는 것이죠. 산업안전과 관련된 것인데 영화산업 안에서 산업안전을 규율하기까지는 아직 더딘 측면이 있어요. 최근에 산안부분이 부각됨에도 그런 것들을 알리거나 최소한의 시도가 없어서 제대로 된 정비가 없습니다.

종속된, 위장된 자영업자에 권리 부여 필요

정흥준 특고노동자들의 특징이 장시간노동을 하거든요, 건당 얼마를 주기 때문에 결국에는 돈을 벌려면 일을 빨리, 많이 해야 하는 그런 상황인 거죠. 그래서 사고도 많이 나는데 아직까지는 산재보험이 전면적으로 적용 안 되는 문제점이 있죠.

또 하나는 1인 자영업자라 할지라도 누구에게 매어있는 자영업자이거든요. 완전한 프리랜서라고 하면 문제될 게 없죠. 내가 일하고 싶을 때 하고 내 생산력과 가치를 가지고 거래도 하면 문제가 없는데, 그게 아니라 지배를 받고 있는 거죠. 대리운전 같은 경우에는 프로그램사에서 여러 가지 데이터를 가지고 제대로 콜을 수행하지

않았다거나 고객으로부터 컴플레인이 들어왔다거나, 콜을 안 보여주고 끊기도 하고 그런 것들이 있는 거죠. 그래서 종속된, 위장된 자영업자로 표현하는 거거든요.

그렇기 때문에 외국에서 종속된, 위장된 자영업자에 대해서는 일정 정도 권리를 부여했던 말이에요. 그 권리란 게 산재보험, 고용보험 등 최소한의 사회안전망에서 벗어나지 않게 하는 거죠. 이들에 대해 유사 노동자, 준노동자라는 표현도 씁니다. 그 얘기는 완벽한 노동자는 아니어서 근로기준법을 제공할 수는 없지만 노동조합할 권리를 줘서 계약당사자와 자율적으로 교섭을 해서 스스로의 권리를 찾으라는 겁니다. 우리는 그런 게 없다보니 여러 피해 사례들이 있는 거죠.

대비되는 것은 영화산업 같은 경우 노조가 만들어지면서 옛날로 치면 막내작가나 예술노동자와 큰 차이가 없었는데 상당히 많이 개선되는 것을 볼 수 있었던 거 같아요. 그런 것을 보더라도 이해대면을 공식적으로 갖는 것은 상당히 중요한 것이라 생각합니다. 프로그램사는 결과적으로 누군가는 발로 뭍 사람이 필요하거든요. 그게 없으면 프로그램만 가지고는 뭍 할 수 없기 때문에. 이 고용관계를 외면했던 것인데 다시 고민해볼 것들이 많이 있는 것이죠.

강금봉 박사님께서 자연스럽게 대안 부분의 핵심을 짚어주신 것 같아요. 저도 들으면서 확실히 영화노조에서 협상력을 가지고 단체교섭 하는 것이 다른 업종과 대비되기도 하네요. 향후에는 교섭력을 확보하는 것이 중요한 과제인 것 같습니다. 특히 모호한 고용형태 종사자에 대한 권리를 어떻게 확보할지, 일하는 사람이라면 누구나 보호 받아야 할 기본 권리를 어떻게 가지게 할 것인지가 중요할 것 같습니다. 디지털콘텐츠 같은 경우는 자영업자나 사업자등록이 없는 프리랜서 경우에는 분쟁이 일어나면 아무런 보호망 없이 민사로만 접근하면 권리 보호 방안이 없을 것 같습니다. 다양한 일자리들이 분화되면서 기존의 고용형태 기준으로 모호해지는 경우 노동환경 개선을 위해서는 어떤 방안이 필요할지 말씀해주시고.

안병호 저희는 현재 근로계약이 활발하게 적용되고 있지만, 이면에는 그 계약서를 제공한

주체가 사용자여야 한다는 게 있어요. 최근에 임금체불한 제작사를 스탭들이 근로기준법 위반으로 고소를 했는데 1심에서는 근로자성이 인정된다고 판결이 났지만 제작사가 항소를 했어요. 2심이 6월에 선고 예정인데 그런 식으로 계속 재판을 받아야 노동권의 보호를 받을 수 있는 것은 문제라는 거죠. 고용노동부가 행정적인 절차를 즉각 이행하도록 하는 틀을 제공하는 것이 낫지 않나 생각합니다.

이상국 대리운전이라고 하면 지난 20년 동안 사회적으로 직업 인식이 낮았습니다. 그런데 그 일의 본질을 보면 사회적으로 도움이 되고 선량한 일입니다. 하루 대리운전이 48만 케이스입니다. 대중교통의 보조적인 기능 같이 하고 있다는 거죠. 음주운전을 해결하는 유일한 방법임에도 직업의 사회적 인식이 낮았는데, 이런 노동자들을 보호해야 한다고 생각합니다.



이상국 한국대리운전기사협동조합 본부장

노동자들의 주체가 형성될 수 있게 정부가 지원해야 합니다. 주체가 형성돼야 스스로 해결할 수 있는 방법이 있고 변화에 기민하게 대처할 수 있기 때문에, 노조에 관련해서도 전향적으로 설립 가능케 해야 합니다. 오히려 노조를 설립할 수 있도록 지원해야 하는 거죠. 미국도 노동자와 협동조합, 플랫폼 관련해서 활발하게 운동이 일어나고 있는 것으로 압니다. 우리는 4차 산업혁명 카테고리에 오토 관련해서 플랫폼 노동을 넣고, 산업적 측면에서 많이 고려하는데 실질적으로 노동에 기반하는 겁니다. 노동자 역할이 핵심인데 그걸 배제하고서는 산업의 지속성은 담보되지 않습니다.

노동자를 돌보지 않고 가져다 쓰기만 하면 언젠가 이 시장은 무너질 겁니다. 플랫폼 기업인 카카오에서는 우리는 플랫폼 기업으로 이어줄 뿐이지 책임이 없다고 합니다. 그럼 노동자와의 관계가 느슨한데, 산업정책에서 토종 플랫폼 기업 카카오를 지원하면 그 지원이 계속 유지가 될까요? 예를 들어 우버나 혹은 중국 자본이 국내에 들어

와서 대리운전 시장에서 더 좋은 조건으로 기업 진행하면 플랫폼 노동자들이 와르르 그쪽으로 이동하겠죠. 아무리 토종기업을 육성하려고 해도 노동을 챙기지 않으면 산업적인 측면에서도 지속이 되지 않습니다. 사업장 중심이 아니라 직종별 사회적 대화라든지 새로운 모델을 고민해야 하는 단계라고 봅니다.

김희경 업계 불공정 사례를 수집하고 실태를 조사하여 이를 기반으로 제정한 표준 계약서, 표준 단가, 평균 단가 같은 가이드라인이 절실합니다. 표준 단가는 많은 이견이 있을 수 있겠지만 최소한의 안전망이 절실합니다. 표준계약서 또한 무용한 것이 아닌 실제 업계에서 쓰일 수 있게끔 실제 작업자의 의견이 반영된 것이 필요합니다. 독소 조항으로 점철된 불공정 계약서가 아닌 표준계약서요. 이러한 표준계약서 사용을 권장에만 그칠 것이 아니라 보다 보편화시킬 방법도 궁리되었으면 합니다. 영화산업노동조처럼 근로계약서를 만들어도 좋죠.

대금 체불 관련해서는 출판사나 에이전시가 국가에 일종의 공탁금을 걸어 놓고, 출판사가 도산했을 때 국가가 맡은 공탁금을 작가에게 환원하는 식의 보호제도가 필요합니다. 복지 관련해서도 적정 노동량 등 안전 기준이 필요합니다. 연재작가에게는 정기휴재 제도가 필요합니다. 심지어 가족 상을 당해서 휴재를 해도 프로의식이 없다며 악플이 달리고 비난이 쇄도합니다. 안전망 없는 열악한 노동환경에서 많은 작가들이 암, 극도의 우울증, 불면증 등 질병을 앓고 있습니다.

플랫폼은 작은 모바일 화면에서 일종의 자리장사를 하며 권력을 휘두릅니다. 플랫폼이 디자인한 레이아웃 속에서 자그마한 배너로라도 노출되지 않으면, 작품이 있는지도 알 수 없기 때문에 작가들은 프로모션에 많은 수수료를 지불합니다. 과도한 수수료 또한 불공정에 해당합니다. 흔히들 진정한 플랫폼으로 유튜브나 넷플릭스를 꼽습니다. 해당 플랫폼들의 레이아웃은 사용자가 배치한 것이 아닙니다. 서비스를 이용하는 구독자들의 취향에 맞춰 알고리즘에 의해 콘텐츠가 배열됩니다. 카카오페이지와 같은 플랫폼은 업체가 픽스하여 배열합니다. 안타까운 것은 유튜브나 넷플릭스는 다양성을 가지고 많은 구독자를 확보해서 운영하는 형태인데, 국내 플랫폼들은 다양성을 갖춰 독자 풀을 늘릴 생각을 하지 않고, 시장 안의 작가를 착취하는 전

근대적인 방식으로 권력을 유지한다는 점입니다.

사용자가 누구냐 하는 것도 문제입니다. 플랫폼 회사에서는 많은 CP사를 경쟁시키고 있는데, 성장세를 보이는 CP사의 지분은 플랫폼이 사들여 자회사로 만들어요. 결국 CP사나 플랫폼 회사나 같은 업체인 거죠. 그렇기 때문에 원청이 사용자라고 생각합니다.

이상국 플랫폼 기업은 서비스를 신청하는 소비자, 시민이 사용자라고 얘기합니다. 그런데 시민이 결집해서 사용자그룹이 될 수 없으니, 그 시민을 대신해서 누가 사용자로 나서야 하나하는 거죠. 저희 같은 경우 시민을 대신해서 정부가 사용자로 나서라는 것이고, 플랫폼 기업도 하나의 주체이기 때문에 플랫폼 기업의 연대체가 나서야 한다는 겁니다. 노동자 영역에서의 큰 울타리, 주체가 결집되고 나서서 정부, 플랫폼 기업, 노동자 세 주체가 사회적 대화든 교섭이든 새로운 모델 만들어야 할 때라고 봅니다.

안병호 사용자가 예전의 개념에서 오랫동안 지속돼 왔다는 생각이 들어요. 근로기준법 자체도 그렇고 적용대상 규정도 어느 회사에 아침 9시에 출근해서 6시에 퇴근하는 사람으로 되어 온 면이 있어요. 하지만 이제 제조 장비를 가지고 있는 사람은 없어지는 추세인 거잖아요. 그러면 많은 이익을 가져가는 상대방들과 어떤 테이블, 교섭 자리 같은 것이 필요하지 않냐는 겁니다. 전통적인 개념의 사용자는 없어지지 않았나라는 생각이 듭니다.

사용자성과 근로자성 판단 여부 모호

강금봉 보통 다음 작품 할 때까지 소득이 단절되는 경우가 많지 않습니까?

안병호 많게는 6개월 이상이 되고요. 최근 4대 보험이 적용 되면서, 적어도 1년에 6개월 정도 일하면 고용보험 수급이 되니까, 구직활동은 실업급여 받으면서 하는 것이죠. 미술팀이나 연출팀은 촬영할 때만 참여하는 게 아니라 앞 두세 달 정도 준비하는 기

간부터 참여하다보니깐 한 영화를 하게 되면 10개월에서 11개월 참여하거든요. 그 스텝들은 자연스럽게 실업급여의 대상이 됩니다. 프로덕션에만 임하는 스텝은 작품 하나 끝나면 드라마나 광고촬영 등 중간 일자리를 찾는 것이죠.

김희경 웹툰 작가들은 완결 후 정말 힘들어서 쉬는 기간을 가지는 경우도 많아요. 너무 소진되니까. 웹툰 작가도 웹 소설 작가도, 작품을 준비하는 기간 동안은 수입이 전무해요. 일러스트도 발주가 언제든 끊길 수 있고. 그래서 예술인고용보험 추진하는 것에 일정 부분 기대를 갖고 있어요.

강금봉 작업 시작점과 작업 종료점이 명확하지 않고, 실업기간 산정이나 소득 파악 등이 어려운 디지털콘텐츠 분야의 경우에는 기존의 고용보험 시스템으로는 한계가 있을 것 같습니다. 또한, 새로운 고용형태들을 보면 기존의 노사 단체가 대변하기 어렵고, 서비스 이용자, 공급자, 플랫폼 등 이해관계자가 폭넓어 지고 있습니다. 또한, 일례로 디지털콘텐츠의 경우에는 웹툰 작가에 대한 권리보호 담당하는 부처가 명확하지 않아 사각지대에 놓여 있습니다. 그래서 다양한 정부 부처들과 이해관계자들의 참여하는 사회적 대화의 중요성이 높아지고 있습니다. 경사노위에서 의제를 공론화하고 사회적 대화가 필요할 것 같습니다. 현장에서 보시기에 어떤 사회적 대화 모델이 필요할지 의견을 주시면 좋을 것 같습니다?

최선영 저는 고용노동부 파견 공무원이라서 이전에 근로감독 업무를 했거든요. 현장에 있을 때 근로자성 조사를 해보면 전통적인 사용자와 근로자 관계를 인정받지 못하던 헤어디자이너라든가, 헬스트레이너들도 법원 판결에 의해 근로자성을 인정받는 경우가 더러 있어요. '이 직군은 근로자이다'라고 하지는 않더라도 어떤 개개의 사건에 대해서 이 사람은 근로자성 판단 기준 여덟 가지 중에 다섯 개가 충족되니까 근로자로 볼 여지가 있다, 이런 판단이었어요. 그런 판결을 통해서 근로자로 인정받은 사례는 없나요?

김희경 디지털콘텐츠는 사례가 없어요. 일부 웹 소설, 삽화 일러스트 연재작가도 그렇지만 웹툰 작가는 특히 플랫폼에 종속돼서 연재하고 근로관리 감독을 받아요. 담당 PD

가 있어서 수정 해라, 시일 맞춰라 같은 업무에 대한 지휘감독을 받죠. 그런데 재택 근무 하고 본인 장비 쓰니까, 출퇴근하면서 회사 장비 쓰는 근로자성 기준에 해당되지 않는다는 거죠.

강금봉 대리운전의 경우 사회적 대화를 한다면 주체들은 어떻게 봐야 할까요?

이상국 대리운전 노동조합이 지방노동청에서 작년 11월부터 서울에서부터 11개 지부가 설립 필증을 받았습시다. 기존의 전통적인 사업장 중심에서 노조 관련해서도 다른 방식의 조직화 모델이 필요합니다. 대리기사의 관점에서 보면 노동조합도 있어야 하고 협동조합도 필요합니다. 새로운 모델의 방향성, 구체적으로 어떤 것들을 진행해야 하느냐 한다면 노동자 전체를 보호할 수 있는 공제 모델을 적극적으로 고려해야 한다고 봅니다. 만일 임금 못 받는 노동자가 있다고 하면 공제에서 미리 임금을 줄 수도 있지 않을까 싶습니다.

플랫폼 노동이 계속 있는데, 그걸 포괄적으로 다루는 부처가 있어야 한다고 봅니다. 공제회를 통해서 직업훈련을 할 수도 있겠죠. 대부분 임금이 낮기 때문에 12시간씩 일하면서 자발적 착취를 합니다. 야간노동으로 12시간 일한다는 것은 심각한 건강 문제를 야기 시킵니다. 계속 보이던 사람이 안 보이면, 심장마비라는 얘기가 들려요. 플랫폼 기업에만 데이터를 다 맡겨 놓을 수도 없습니다. 노동자나 시민단체 쪽에서 데이터를 처리하고 공유하는 공공 플랫폼이 있어야 한다고도 봅니다.

안병호 사회적 대화라는 프레임이 최근에 회의적인 생각이 드는 것은 사실입니다. 무엇을 위한 대화를 하는 것이냐 고민이 되는 것이죠. 최근의 상황들을 보면 합의를 전제로 둔 사회적 대화만 하고 있는 것이 아닌가 싶습니다. 어찌됐건 결론을 내리기 위해서 누가 제안 한 걸 빼고 하는 방식이 과연 올바른 사회적 대화인가라는 고민이 듭니다. 노동의 문제를 해결하기 위해 출발했다고 하면 정확하게 방점을 두고 출발해야 한다는 것입니다. 예컨대 노동시간 단축 의제를 다뤘으면 탄력근로시간제 도입과는 상충하는 문제인데 과연 이게 무엇을 위한 사회적 대화인가, 무엇을 위한 합의 과정인가 그것에 대한 본질적인 고민이 들어야 한다고 봅니다. 영화뿐만 아니라 플

랫폼을 예를 들면 결국은 사회적 대화가 필요한 것은 만드는 사람 따로 돈 버는 사람 따로 있기 때문이죠. 대화를 하고 그 안에서 교섭하도록 견인하고 이익이 한쪽으로만 집중되는 것을 제대로 분배될 수 있게 하는 고민이 이행돼야 한다고 봅니다.

정흥준 사업을 하면 돈을 버는 사람이 있단 말이죠. 서비스를 제공받는 사람이 있고 서비스를 제공하는 사람이 있는데 그 관계에서 불합리한 것이 있으면 수정을 해야 하는 것이죠. 지금은 그런 규제가 없어요. 표준계약서 같은 경우 강제조항이 아니니까, 그야말로 도의적 수준에서 접근을 하는 것이어서 실효성을 갖기 어렵다는 거죠. 그래서 사회적 대화가 필요하긴 한데 어떤 내용으로 사회적 대화를 할 것이냐가 중요하다고 봅니다. 혁신을 강조하는데 혁신이라는 이름으로 기업이 근본적으로 가지고 있는 사회적 책임을 방기해서는 안 된다고 생각해요. 혁신은 혁신인 것이고, 기업의 책임은 별도로 있는 것이예요. 왜냐면 돈을 벌고 있는 곳이고 돈의 규모가 점점 커지기 때문에.

그러면 어떻게 해야 하나. 첫 번째로는 고용관계로 회귀할 수는 없다고 봐요. 옛날 처럼 돌아가서 우리를 근로자로 봐주고 다시 합시다, 이런 게 쉽지는 않아요. 근로관계를 갖기는 어렵다고 봅니다. 과도하고 일방적인 계약 관계를 바로 잡을 필요가 있어요. 이걸 바로잡는 방법이 여러 가지가 있는데 그 중에서 작동하고 있는 방법이 없는 것이예요. 법적인 이해 대변체가 있다고 해서 활용할 수 있는 것도 아니고 법원이나 지자체에서 노조할 수 있다고 하지만 노동법상의 노조가 아닌 것이잖아요. 불법단체만 아닐 뿐이지 실효성 있는 조직이 아니라는 거죠. 사용자가 교섭 안 해줘도 아무 문제가 없어요. 노조법상에 교섭할 의무가 없는데 해주면 고마워하고 안 해줘도 억울해 하지 마세요, 이 정도라는 거죠. 사실은 이런 일방적이고 과도한 계약 관계를 근절할 방법이 현재 없다는 것이예요.

이런 방식이 얼마나 지속될까. 저는 그렇게 오래갈 것이라고 보지 않습니다. 이것은 비상식적인 구조예요. 시대와 국제 기준에도 맞지 않아요. 결국은 뒤집어지게 돼 있다는 것이죠. 폭력적인 방식으로 뒤집어질 가능성도 많고, 그것을 알고 있는 똑똑한 플랫폼 같은 경우는 그래서 몸통을 인수하는 거예요. 배민이 대표적인데 배달의

민족이 있고 배민라이더스가 있는 거죠. 그래서 사회적 대화를 한다 할지라도 방금 지적했던 과도하고 일방적인 계약관계를 근절할 수 있는 큰 틀의 사회적 합의가 필요하지 않을까 싶어요. 이게 기본적으로 플랫폼 회사에도 도움이 될 것이라고 생각해요. 지금은 비용이 들어서 싫겠지만 그렇지 않으면 이 시스템은 오래 갈 수 없다고 봅니다.

김희경 작가들이 데뷔작 이후에 차기작을 내는 경우가 점점 더 줄어듭니다. 너무 힘들어서. 콘텐츠 업계가 지속되려면 계속 신인이 발굴되면서 새로운 콘텐츠가 나와야 하는데 말이죠.

강금봉 최근 기생충과 같은 영화가 나올 수 있었던 것도 일하는 사람들에 대한 노동 인권이 보장됐기 때문이라는 의견이 있습니다. 기본적으로 일하는 사람이라면 그들의 노동이 존중받고, 정당한 권리를 행사하고, 안전하게 일할 수 있도록 하는 것에 대한 사회적 합의가 필요한 것 같습니다. 지금 이 자리가 작은 출발점이 될 수도 있을 것 같습니다. 다양하게 파생되는 문제를 공론화하고 비상식적인 것에 대한 합의까지, 앞으로 좀 다양한 목소리를 듣고 사회적인 의제화 어떻게 할 것인지 고민하겠습니다.



강금봉 경제사회노동위원회 전문위원

정흥준 플랫폼 기업들은 본인들의 사업이 혁신적인 것만 강조하고 스스로 기업이라는 생각을 못하고 있더라고요. 기업으로서의 자기규정을 그렇게 해버리면 플랫폼 노동자들에 대한 책임을 지지 않으려고 하는 이상한 입장을 취하게 되는 거죠. 아주 이상한 이데올로기가 있는데, 프로그램 회사들은 스스로를 혁신의 아이콘으로만 보며 기업으로서의 자기규정과 그에 따른 사회적 책임에 대해선 의무적으로 생각하지 못하고 있는 거죠.

안병호 노조 설립하고 나서 첫 번째 교섭할 때 사용자단체들에, 제작사에 얘기했어요. 제작사들에서 처음 나온 이야기가 우리를 사용자로 규정하지 말라는 이야기였어요. 비슷한 관점에서 콘텐츠를 만들고 영화를 만드는 사람이지만 우리는 대기업처럼 기업의 사용자로 불리지 않았으면 하는 인식을 하고 있더라고요.

강금봉 플랫폼이 새로운 일자리인가? 플랫폼 기업들은 새로운 것을 강조하다보니까 기존에 없던 것을 만든다고 생각하면 노동권을 다 벗어나려고 하고, 기존에 있던 원하청, 용역 그대로 옮겨오는 것으로 보면 노동의 문제를 그대로 가져올 수 있는데, 혁신의 프레임이 같으면 새로운 성장 동력으로 보니까 달라져서 다양한 시각들이 있는 것 같습니다.

이상국 플랫폼 분야는 한국 기업이 땀땀 거릴 수 있는 시간 얼마 안 남았다고 봅니다. 노동자를 갖다 쓰기만 하고 챙기지 않는 일이 반복되고 있는 상황에서, 4차 산업혁명 O2O 토종IT기업을 보호하고 산업을 진흥할 수는 없다고 생각합니다. O2O서비스는 뭔가 혁신적인 것 같지만 기존에 있어왔었던 일이고, 사람의 노동에 근거한 비즈니스입니다. 플랫폼기업은 노동자에 대한 책임이 없다고 합니다. 둘 사이의 관계가 아주 느슨합니다. 카카오대리운전이 12만 명의 대리기사를 확보하고 먼저 사업을 시작했다고 하더라도 외국계 자본이 한국에서 친 노동자 정책의 서비스를 표방하는 대리운전사업을 시작한다고 하면 대리기사들은 그 회사로 몰려갈 것입니다. 네트워크 효과는 없어질 것입니다. 토종 플랫폼기업만 챙긴다고 산업을 보호하고 진흥할 수 없다는 것입니다.

김희경 일견 기업의 행태를 보면 콘텐츠 산업의 수명을 굉장히 짧게 보고 착취할만큼 착취하고, 이내 접고 떠날 태세로 보입니다. 거위에서 황금알을 계속 빼다가 소진되면, 다른 분야로 또 이동해서 이를 반복하려는 의도는 아닌지 우려가 듭니다. 소모품 취급은 지양하고 같이 성장하고, 전체 풀을 넓히고 계속 상생해 나가면 좋지 않을까요. 어떤 방향으로 콘텐츠 산업의 미래를 보는지, 같이 나아갈 수 있을지 알아가고 싶습니다.

안병호 대화의 틀을 넓히는 시도는 중요한데 방점이 어디에 있느냐를 이해가 돼야 한다고 보고요. 대화주체들과 그것을 수혜 받는 사람들이 이 대화가 어떤 대화라는 것을 이해하고 공감할 수 있는 것이 필요하고 무엇을 합의할 수 있느냐가 중요하다고 봅니다. 노동에서 출발했으니까, 예컨대 경제가 앞에 붙었다고 해서 기업이 얻은 수익을 사회에 어떻게 나누자고 논의하지 않잖아요. 노동시간 단축이라고 하면 노동시간 관점에 관한 것들, 노동환경에 관한 것들이 잘 다뤄졌으면 하는 거지요.

지금은 이익을 가져가는 주체들이 커지고 있기 때문에 결국은 유통망 하나만 쥐고 뭘 유통할 것인지 고민하는 것 같아요. 네이버 같은 경우도 최근 영화를 시작했거든요. 영화산업, 웹툰 같은 콘텐츠를 쌓아놓는 거죠. 그런 식으로 망을 가지고 있는 업자들이 콘텐츠를 소유하려 할 것이니까, 돈을 가지고 있는 사람이 더 많은 부를 창출할 수 있는 구조만 공고해지는 상황들이 전개되고 있는 것 같아요. 그 점에 착안해서 개선 방안이나 고민을 했으면 좋겠습니다.

이상국 어디서 그걸 할지 모르겠지만 플랫폼도 그렇고 노동자도 그렇고 같은 테이블에서 얘기를 하고, 서로의 인식 차이를 그대로 드러내고, 한계가 있다는 것도 그대로 드러내는 과정이 있으면 좋겠습니다.

강금봉 네, 그게 사회적 대화죠. 특수형태고용종사자, 플랫폼 노동, 프리랜서와 같이 기존의 틀로 규정하기 쉽지 않은 문제를 해결하는 합리적인 방법이 사회적 대화일 겁니다. 그리고 그 출발점이 오늘 이 논의가 되기를 기대합니다.



04



기획취재

지역 일자리 프로젝트와 사회적 대화

- “전북 상생형 일자리를 찾아라”

전라북도, 상생형 일자리 모델 개발에 나서

박석모 <참여와혁신> 기획이사

- 지역 상생형 일자리 사업은 반드시 성공시켜야 하는 사업

김현철 군산대 교수 (상생형 군산일자리 컨설팅사업단) 인터뷰

하승립 <참여와혁신> 편집인 이세종 전문위원

| 기획취재_ 전북 상생형 일자리 만들기 심포지엄 |

“전북 상생형 일자리를 찾아라”

전라북도, 상생형 일자리 모델 개발에 나서 위기 극복 위해 지속가능한 고용체제 마련에 주력

박석모 <참여와혁신> 기획이사

전라북도가 지역의 고용위기를 극복하고 지속가능한 일자리를 창출하기 위한 대안을 마련하는 한편, 상생형 일자리 모델 공론화를 적극적으로 추진하기로 했다.

전라북도는 지난 4월 25일 전북도청에서 ‘협력과 상생의 아름다운 동행 전북 상생형 일자리 만들기 노사민정 심포지엄’을 개최했다. 이날 심포지엄에는 경제사회노동위원회 문성현 위





전북 상생형 일자리 만들기 노사민정 심포지엄에서 경제사회노동위원회 문성현 위원장과 송하진 전북도지사 등 참석자들이 국민의례를 하고 있다. ©전라북도 대도약기획단

원장과 송하진 전북도지사를 비롯해 전북도민과 관내 경제단체, 유관기관 관계자 등 100여 명이 참석하여 열띤 토론과 함께 의견을 나눴다.

송하진 지사는 환영사를 통해 “최근 GM 군산공장을 활용한 전북지역 상생형 일자리 모델이 가시화돼 그간 어려운 전북경제에 새로운 기회와 희망으로 다가 오고 있다”면서 “도내 지역별 산업생태계와 기업환경이 다른 만큼 지역특성을 반영한 상생형 좋은 일자리를 확산하겠다”고 밝혔다. 또 이를 위해 “(이날 심포지엄과 같은) 공론화 자리를 통해 도민과 이해 관계자들이 공감하고 체감할 수 있는 지속가능한 일자리 창출로 지역경제에 활력을 불어 넣겠다”는 의지를 나타냈다.

이날 심포지엄의 첫 번째 순서로 경제사회노동위원회 문성현 위원장이 ‘포용적 노동체제와 사회적 대화’를 주제로 기조강연에 나섰다. 문성현 위원장은 “향후 새로운 사회적 대화가 가야 할 지향점은 ‘포용적 노동체제’라고 강조하면서 “이는 오랫동안 배제되고 주변화된 노동의 가치를 중심에 두고 노동의 참여기회를 확대하고 연대를 강화해 지속가능한 사회질서를 재구축



하는 것을 의미한다”고 설명했다.

기조강연에 이어 박병규 광주광역시 사회연대일자리특보는 ‘광주형 일자리 추진경과 및 정책적 시사점’이라는 제목으로 주제발표에 나섰다. 박병규 특보는 “광주형 일자리는 지역의 노사와 행정, 시민사회가 협력하여 노사관계와 생산방식의 혁신을 지향하는 일자리”라고 소개한 뒤, “광주형 일자리와 같은 상생형 지역 일자리를 추진하기 위해서는 사회적 대화, 일터혁신, 단체장의 의지와 리더십, 전담부서 설치 및 전문가 영입이 필요하다”고 밝혔다.

두 번째 주제발표에 나선 박명준 한국노동연구원 국제협력실장은 ‘지역 중심의 사회연대와 개혁적 일자리 창출을 주제로 발표했다. 박명준 실장은 “단순히 중앙정부의 지원을 받기 위한 수단으로서 상생형 지역 일자리 모델을 도구적으로 간주할 문제가 아니다”면서 “지역에서의 소통을 위한 자각과 사회 혁신의 길을 모색하는 것이 상생형 지역 일자리의 핵심적 가치이자 방법론”이라고 강조했다. 종합토론 좌장은 전북연구원 김선기 원장이 맡았으며, 채준호 전북대 교수, 경제사회노동위원회 손영우 전문위원, 한국노총 전북본부 심병국 총무국장, 글로벌자동차대체부품산업협의회 이정권 부회장, 나석훈 전라북도 일자리경제국장이 토론자로 참여

했다.

토론자들은 전북 상생형 일자리가 추진되고 성공적으로 안착하기 위해서는 노사민정 당사자들 간의 적극적인 참여와 문제의식 공유, 상호 신뢰가 중요하다는 데 공감했다.

나석훈 국장은 특히 “5월 중으로 ‘상생형 일자리 모델’을 마련할 예정인데, 지역 내 노사민정이 함께 지역여건에 맞는 상생협력 모델을 자율적으로 발굴해 일자리를 창출해 나가는 것이 핵심”이라면서 “현재 논의되고 있는 ‘전북지역 상생형 일자리 모델’을 구체화해 실질적인 일자리 창출의 돌파구를 마련하겠다”고 밝혔다.

정부가 ‘광주형 일자리 모델 확산’을 국정과제로 적극 추진하고, 광주광역시와 현대자동차의 투자협약 체결로 광주형 일자리가 가시화되면서 전국의 각 지방자치단체들이 상생형 지역 일자리 모델을 찾기 위한 노력을 활발하게 진행하고 있다. 특히 전북 지역의 경우 지난해 한국GM 군산공장이 폐쇄되면서 지역의 고용상황이 악화되고 지역 경제에 빨간 불이 켜지는 등 위기에 직면한 상황이어서, 상생형 지역 일자리 모델의 발굴과 안착을 더욱 절실한 과제로 인식하고 있다. 이에 따라 전북지역에서는 광역자치단체 차원의 심포지엄은 물론, 군산시 차원의 상생형 지역 일자리 모델을 통해 좋은 일자리를 창출하기 위한 노력이 활발하게 진행되고 있어 기대감이 고조되고 있다.

| 기획취재 |

지역 상생형 일자리 사업은 반드시 성공시켜야 하는 사업

김현철 군산대 교수 (상생형 군산일자리 컨설팅사업단) 인터뷰

하승립 <참여와혁신> 편집인 이세종 전문위원

광주에 이어서 군산에서도 본격적인 지역 상생형 일자리 사업이 시작됐다. 군산지역의 핵심 사업장 중 현대중공업이 철수하고, 한국GM은 문을 닫은 위기 상황에서 새로운 돌파구를 모색하기 위해 전기자동차를 중심으로 해서 한국GM 군산공장을 인수해 추진하는 사업과 새만금형 스마트 일자리 모델이 추진 중이다. 상생형 군산일자리 컨설팅사업단에 참여하고 있는 군산대 김현철 교수를 만나 군산에서의 새로운 모색에 대해 들어봤다.



군산지역은 고용위기지역으로 지정될 만큼 어려움을 겪고 있습니다. 현재 군산지역의 경제와 고용상황을 설명해 주십시오.

“통계상으로 보면 전국에서 가장 나쁜 지역 두 번째에 해당합니다. 고용률도 그렇고 여러 가지 지표상 경제상황이 굉장히 나쁘다고 할 수 있습니다. 특히 지역 자영업의 붕괴가 굉장히 심각하죠. 왜냐하면 군산지역 경제를 이끌어가는 3대 기업은 한국GM, 현대중공업, 타타대우 3개 회사였던 말이죠. 그런데 현대중공업은 철수했고, 한국GM은 문을 닫았죠. 이제 타타대우 하나 남아있는 거죠. 그러니까 당연히 자영업의 붕괴가 눈에 보이는 건 확실한 거고요. 특히 주택 미분양률도 가장 높은 게 군산입니다.”

지난 6월 3일 군산시청에서 ‘지역 상생형 일자리 설명회’가 열렸는데, 구체적인 추진방향과 투자계획을 설명해 주십시오.

“전기자동차를 생산하고자 하는 두 개의 일자리 모델이 추진되고 있습니다. 하나는 현대기아차의 협력사인 (주)명신과 같은 계열의 MS오토텍 등 5개 자동차부품 업체들이 구성한 MS컨소시엄이 있고, 다른 하나는 중소기업벤처진흥공단의 협동화사업을 매개로 4개의 전기자동차 기업들과 10여 개의 부품회사로 구성된 새만금형 스마트 일자리 모델이 있습니다.

MS컨소시엄은 한국GM 군산공장을 매입하기로 하고 6월 말에 매입을 끝낼 방침으로 총 2,130억 원(자기 자본 1,130억 원, 타인 자본 1,000억 원)을 투자할 계획입니다. 다만 컨소시엄 참여자를 아직 공개하지 않고 있습니다.

또 새만금모델은 새만금산단 제1공구의 부지를 사용하기 위해 새만금개발청과 양해각서를 체결한 상태이고, 총 2,684억 원(자기 자본 457억 원, 타인 자본 2,227억 원)을 투자할 계획입니다.”

군산지역을 대표하던 한국GM 군산공장의 철수 이후, MS그룹이 설비를 인수한다고 하여 기대를 모으고 있습니다. MS그룹의 향후 계획은 어떻게 되는지요?

“MS컨소시엄은 올 6월 말 한국GM 군산공장을 인수하게 되면, 설비 보완을 거쳐 2021년 상반기에 전기자동차(소형SUV)를 OEM 방식으로 생산 개시할 예정입니다. 초기 생산목표는 연산 5만 대이나 2025년까지는 ODM을 포함하여 연산 14만 5천 대를 목표로 하고 있습니다. 또 2021년 500명, 2015년까지는 900명을 고용할 계획입니다. MS컨소시엄은 중견 부품업체답게 처음부터 기존 공장을 활용하여 대량생산체제를 갖추려고 하고 있습니다. 다만 아직 독자적으로 전기자동차를 개발하거나 생산해본 경험은 없습니다.”

또 한 축으로 새만금형 스마트 일자리 모델도 추진되고 있는 것으로 알고 있습니다. 새만금형 스마트 일자리 모델에 대해서 설명을 부탁드립니다.

“우리나라에는 전기자동차를 개발하여 판매하고 있는 중소기업들이 여럿 있습니다. 최근 자동차 대기업들도 잇따라 전기자동차를 판매하고 있지만, 여전히 전기자동차는 벤처산업의 성격을 가지고 있기 때문입니다. 예를 들면 에디슨모터스는 세계 최초로 전기버스를 개발하여 판매를 시작한 회사이고 우리나라에서 가장 많은 전기버스를 판매하고 있습니다. 대창모터스는 전동카트를 판매하던 업체로 이미 초소형 전기자동차의 형식승인을 취득하여 판매에 들어갔습니다.

이처럼 이미 전기자동차를 생산하고 있는 중소기업들이 부품업체들과 함께 협동화사업을 통해 시너지를 거두겠다는 모델입니다. 또 참여기업마다 장점이 다르기 때문에 전기버스, 전기트럭, 전기초소형승용차 등 서로 다른 차종으로 시작합니다만 중장기적으로는 서로 동일 차종으로 확대하여 내부 경쟁을 통해 성장하게 될 것으로 보입니다. 다만 전기자동차시장이 크지 않았기 때문에 투자여력이 부족합니다.”

지역 상생형 일자리 모델에서 중요한 두 가지 축은 노사 상생과 원·하청 상생일 것으로 보입니다. 이를 달성하기 위한 계획은 어떻게 마련되고 있는지요?

“거기에 한 가지를 더 넣으면 좋겠는데 노사 상생, 원·하청 상생에 지역사회 상생이라는 것을 추가해서 세 축입니다. 기본적으로 노사협상이라는 게 기업단위의 노사가 협상을 하고 있기 때문에 원·하청 문제를 그 속에서 다룰 수 없습니다.

임금문제도 마찬가지인데 기본적인 틀이 노사 상생이 원천적으로 불가능합니다. 노사가 직접 협상하니까 자기들끼리 싸울 수밖에 없는, 이해관계가 전혀 반대인 집단이잖아요. 그리고 기업단위의 노사가 협상하기 때문에 원·하청 관계를 해소할 수 있는 방안도 존재하지 않는 거죠. 현대차가 끊임없이 자신들의 임금을 높여서 하청기업 임금을 견인하겠다고 했지만 결과는 거꾸로 하청임금을 착취하는 걸로만 나타났단 말이죠.

노사협상 자체가 기업단위에서 진행되는 방법으로는 불가능하니 거기에 지역사회 상생이라는 기능을 더 집어넣어서 노사협상을 지역단위로 하자는 겁니다. 예를 들어 군산 같은데 지금 추진하고 있는 두 가지 일자리, MS그룹과 새만금형 스마트 일자리도 모두 전기자동차를 매개로 하고 있습니다. 거기에 참여하는 원청기업이 4개가 있는데 4개 기업이 초기단계에 추진하고 있는 전기차의 내용이 달라요. 지역의 부품기업까지 묶어서 현재 30개 기업이 될 것 같은데 이 30개 기업을 지역사회 노사협약이라는 틀로 묶자는 거죠.

광주에서 했던 것처럼 평균임금 개념을 도입한다면 예를 들어 3,500만 원이라고 하는 게 만들어진다면 원청기업들은 3,500만 원이 이미 넘은 기업도 있겠지만, 하청기업의 임금수준을 3,500만 원으로 만드는 게 어떻게 가능한지를 그룹 전체가 함께 협약을 맺는 거죠. 그것을 지역사회가 보증하는 형태로 참여하고 이렇게 지속가능한 형태로 만들어주면 노사문제도 완화될 거고요 원·하청 관계 문제도 완화되겠죠. 이게 지금 기본적인 구상입니다.

군산시에는 이미 노사민정협의회는 물론이고 노사민정실무협의회도 구성되어 매월 정기회의를 갖고 있습니다. 물론 이 협의회에는 양대 노총도 함께 참여하고 있습니다. 여기에 상생형 일자리 사업을 추진하기 위해 구성된 상생형 군산일자리 컨설팅사업단이 군산시 및 전라북도

와 함께 협의하면서 노사민정협의회를 지원하고 있습니다. 그런데 실무협의회와 컨설팅사업단은 모두 노사 상생과 원·하청 상생을 중요하게 생각하고 있고, 여기에 더하여 지역사회 상생까지 포함해야 한다는 의견을 나누고 있습니다. 이런 논의가 잘 진행된다면 사회적 협약이나 포괄적 협의회를 통해 상호신뢰를 쌓고 지속가능한 시스템을 만드는 시도를 할 가치가 있다고 생각합니다.”

한국GM 군산공장의 철수 이후, 군산지역경제의 방향을 두고 많은 논의가 있었습니다. 군산지역 상생형 일자리 모델도 지역의 실정에 맞는 일자리 모델로 추진되는 것일 텐데, 군산지역의 경제와 산업구조는 어떤 방향으로 나아가야 한다고 보십니까?

“이 부분에 대해서는 제 개인 의견임을 전제하고 말씀드려야 하겠습니다. 먼저 새만금에 신재생에너지 생산단지를 구축하는 사업이 추진 중입니다. 이 에너지를 바탕으로 RE100 산업단지(재생에너지만을 사용하는 산업단지)를 구축해야 합니다. 여기에 기존의 구축되어 있던



자동차산업 생태계를 전기자동차 생태계로 전환시켜 놓으면, 군산·새만금은 환경친화적이고 미래지향적인 산업의 도시로 탈바꿈됩니다. 그런데 이는 상당한 시간이 소요되는 일이므로 우선 새만금신재생에너지 사업은 지역 주민들에게 실질적으로 경제적인 혜택이 돌아가는 형태로 추진되어야 합니다.”

지역 상생형 일자리 모델의 원형으로 손꼽히는 광주형 일자리 모델의 경우, 투자주체인 기업과 지방자치단체, 노동조합 간의 의견이 조율되지 못하면서 타결되기까지 어려움을 겪었습니다. 군산지역 상생형 일자리 모델에서도 이와 같은 의견 차이가 있을 수

있는데, 이를 조율하는 역할은 어떤 단위에서 하게 되는지요?

“일단 기본적으로 광주하고 출발점이 달라요. 광주는 기아자동차의 공장이 있고 연봉 1억 원의 노동자들이 존재하는 거고요. 그런데도 불구하고 위탁생산을 하는 공장을 만든다는 것입니다. 그래서 광주는 임금을 3,500만 원으로 한다는 것 때문에 기존 노조하교의 갈등이 존재하는 거고요, 군산의 경우는 그런 고임금 사업장이 없습니다. 지금 가장 고임금 사업장이라고 하는 게 6,000만 원 정도 될 거예요.”

이번 협약에 그런 기업들은 들어오지 않습니다. 새롭게 전기차를 위해서 들어오는 기업들만 협약에 들어올 거거든요. 그러면 문제가 되는 건 MS그룹의 원청업체만이 임금 수준이 5,000만 원이 넘을 거고요, 나머지 참여기업들은 광주형 기준으로 하면 3,500만 원이 안 되는 기업들이거든요. 오히려 그 기업들은 사회적 임금이라는 걸 통해서 임금을 3,500만 원으로 올려주자는 협상이기 때문에 노조가 반대할 이유가 없다는 게 제 생각입니다. 실제로 이런 부분에서 어느 정도는 지역 노동계가 이해를 하고 있고 그래서 함께 작업하고 있는 중입니다.”

앞서 추진된 광주형 일자리 모델도 많은 난관이 있을 것이라는 예상입니다. 군산에서 현재의 어려운 지역 경제 상황 속에서 이것이 돌파구가 되고 문제를 해결하기 위해서 가장 중요한 게 뭐라고 보시는지요?

“정부가 서두르지 않았으면 좋겠어요. 지역 상생형 일자리 지원사업이라는 걸 정부가 하는데 굉장히 촉박하게 진행되고 있어요. 지금 논의되고 있는 것이 지속가능성을 가지려면, 모든 요리에는 Baking Time이라는 게 있어요. Baking할 Time을 줘야 한다는 겁니다. 지금 구상하고 있는, 논의하려고 생각하고 있는 내용들이 기존 한국의 노사관계 틀을 완전히 벗어나는 거거든요. 그러면 당연히 지역사회에서 이걸 오랫동안 논의하고 서로가 신뢰를 갖고 해보자라고 하는 합의를 끌어낼 시간이 필요합니다. 서두르는 것이 잘못하면 지속가능성에 방해가 될 수 있다는 염려를 합니다.”

군산에서의 지역 상생형 일자리 사업의 전망을 어떻게 보십니까?

“저는 노사 전문가가 아니고 평생을 자동차산업, 자동차 시장 연구를 하고 자동차산업의 미래전망을 해왔는데, 전기자동차를 가지고 작은 기업들이 모여서 뭔가 일을 만들어가는 것을 굉장히 좋게 봅니다. 전망이라는 표현보다는 좀 더 엄격하게 표현하면 반드시 성공시켜야만 하는 사업입니다. 한국 자동차산업의 미래를 위해서도 그렇고 지역경제를 위해서도 그렇고 여러 가지 측면에서 반드시 성공시켜야만 하는 사업이라고 저는 생각을 해요. 그래서 전망이 밝으나 어두우냐는 관점보다 이걸 성공시킬거냐 말거냐는 관점에서 접근해야 한다고 생각하고, 반드시 성공시켜야 한다는 관점에서 이 문제를 접근하고 싶습니다.”

교수님의 전문분야에 대해 질문을 드리자면 광주도 나중에 거기서 생산하는 소형 SUV가 과연 판로를 개척할 수 있느냐는 우려가 나오는데, 군산에서 전기자동차를 만들었을 때 향후 자동차시장 상황을 봤을 때 실제로 경쟁력이 있을까요?

“당연히 있죠. 광주와 군산의 차이가 여러 가지 있습니다. 광주는 두 가지 조건을 만족하고 두 가지 성격을 가지고 있어요. 하나는 기존의 내연기관차이고 그 내연기관차를 대량생산해야만 하는 구조입니다. 성공하면 대박을 치지만 실패하면 굉장히 곤란한 그런 구조죠.

군산에서 생각하는 건 전기자동차라는 미래자동차이고, 대량생산 모델이 아니에요. 1년에 천 대, 2천 대 만들고 있는 기업들을 묶어서 하나의 단지를 만드는 거거든요. 이렇게 만들었을 때 제일 큰 약점은 부품회사들이 적정수준의 부품을 만들 수 없다는 거예요. 그래서 완성차 업체를 여러 개 묶는 건데, 현재 협약이 된 건 4개사인데 4개의 완성차 업체를 묶어놓았을 때 부품업체가 가동할 만한 수준의 생산량이 연간 만 대에서 2만 대 정도입니다.

전기차 생산 방식은 우리가 예전에 봤던 자동차공장이 아닙니다. 보통 평상 위에 자동차를 올려놓고 노동자들이 달라붙어서 작업을 하는 그런 방식이어서 설비투자도 그렇게 크지 않습니다. 적게 생산해도 어느 정도 수익을 내고 갈 수 있는 모델인 거죠.



그렇다 하더라도 1~2만 대를 생산해야 하는데, 4개사가 1~2만 대를 생산하면 거의 10만 대에 육박하니까 아무 문제가 없는 거고, 그 단계까지 못가더라도 완성차 총량이 1~2만 대가 되면 부품업체는 거기에 납품을 하면서 존속을 할 수 있는 거죠. 이 단계가 3~4년 지나서 안정화되면 총량 10만 대까지 갈 거고, 일단 지역에서의 전기자동차 산업 기반은 유지될 수 있다고 봅니다.

두 번째는 유럽의 자동차회사들이 지금 위기인데, 이 위기의 핵심이 뭐냐면 EU가 CO2 총량을 가지고 규제를 합니다. 유럽 자동차회사들은 하이브리드 자동차를 제대로 만드는 회사가 별로 없어요. 현대, 혼다, 도요타 세 개 회사가 지금 하이브리드를 제대로 만들고 있어요. 유럽 자동차회사가 CO2 총량을 맞추려면 전기차를 생산하지 않을 수 없어요. 하지만 당장 개발할 수 없으니 당분간은 OEM 공급을 받아야 한다는 거죠.

또 유럽은 장기적으로는 RE100이라고 해서 신재생에너지로만 생산하는 자동차를 요구할 거거든요. 이미 민간협약은 다 됐는데 아직 EU정부가 채택을 안 했을 뿐이죠. 그러면 새만금

에 신재생에너지 단지를 만들면 여기서 RE100이 되는 거죠. 거기는 전부 신재생에너지를 생산하는 공단이 만들어질 수 있고 전기차 회사들이 그 RE100 구역에서 전기를 생산하면 유럽에서 상당한 경쟁력을 가질 수 있을 겁니다. 그래서 저는 지속가능하다고 믿고 있어요.”

지역 실정에 맞는 일자리 모델을 추진하기 위해서는 지역사회의 공감대 형성이 필요할 것입니다. 지난 5월 19일에는 ‘상생형 군산 일자리 노사민정 컨퍼런스’를 개최한 것으로 알고 있는데, 여기에서는 어떤 내용들이 나왔는지 궁금합니다.

“먼저 박병규 광주시 사회연대일자리 특별보좌관이 광주형 일자리에 대한 이해를 높이기 위한 내용을 발표했고, 이어서 채준호 전북대 교수가 상생형 지역일자리 만들기 위한 지역 주체의 역할을 주제로 발표했습니다. 토론에는 노측 대표로 최재춘 민주노총 군산지부장, 사측 대표로 새만금형 스마트 일자리 사업에 참여하는 이성기 코스텍 대표, 그리고 정부에서는 박위규 일자리위원회 과장이 참여했습니다. 사실 이날 행사는 노사민정 각 주체들의 토론을 유도하기 위한 목적보다는 시민들께 상생형 일자리를 소개하려는 목적이 더 컸습니다. 이 자리에서 노사 상생과 원·하청 상생 외에도 노동이사제와 같은 투명경영, 사회적 임금 확대를 통한 지역사회 상생, 그리고 사회통합 거버넌스 구축 등의 주장이 있었습니다.”

교수님께서서는 노사 상생형 일자리컨설팅단에 참여하고 계십니다. 컨설팅단이 누구를 대상으로 어떤 내용의 컨설팅을 진행할지 설명을 부탁드립니다.

“컨설팅사업단의 임무는 노사민정 각 주체들의 논의를 촉발하고 지원하며, 마지막에는 일자리 모델을 도출하여 제시하는 것입니다. 노사민정에는 노동계, 사용자측, 민간, 그리고 지역정관계를 포괄하는 개념으로 이런 주체들이 의사 결정하는데 필요한 정보를 제공하거나 외부 전문가를 초청하여 강연을 듣게 기회를 제공하기도 합니다. 또 다양한 시민조직들에 상생형 일자리에 대한 이해를 높이기 위해 방문 설명회도 합니다.”

군산지역 상생형 일자리 모델과 같은 지역 차원의 일자리 모델이 자리 잡기 위해서는 중앙정부 및 중앙 단위 사회적 대화기구와의 협력이 필요할 것으로 보입니다. 중앙정부 및 중앙 단위 사회적 대화기구인 경제사회노동위원회와의 협력은 어떻게 추진되고 있는지요?

“경제사회노동위원회와는 벌써 여러 차례 의견교환을 했습니다. 문성현 위원장님이 전북과 군산을 방문하셔서 조언을 해주시기도 했고, 다른 지역의 추진자들과 함께 경사노위에서 간담회를 통해 서로의 활동을 공유하기도 했습니다. 기본적으로 경사노위는 상생형 일자리에 대한 개념을 좀 더 심도 있게 전파해야 한다고 생각합니다. 이 부분에 대한 이해가 부족한 지방자치단체들은 이 사업도 다른 사업들처럼 예산을 따오기 위한 사업으로 오해하기 쉽기 때문입니다. 그래서 경사노위에서 자주 지방 현장에 와서 점검하고, 토론하고, 조언하고 있습니다. 다만 중앙단위에서 논의할 수 있는 주제나 내용과 지역에서 논의할 수 있는 주제나 내용의 수준이 다르기 때문에 탑다운(top-down) 방식과 함께 바텀업(bottom up) 방식의 논의도 중요합니다.”



05 > 사회적 대화 현장

• 콜텍 해고 노동자들의 '집으로 돌아가는 길'

이동희 <참여와혁신> 취재기자

| 사회적 대화 현장 |

콜텍 해고 노동자들의 ‘집으로 돌아가는 길’

4,464일만의 합의, 그리고 복직

이동희 <참여와혁신> 취재기자



국내 최장기 노사분규 사업장으로 알려진 콜텍 노사가 4,464일 만에 극적인 합의를 이루었다. 지난 4월 22일, 콜텍 노사는 사측의 사과와 해고자 한 달 복직이 담긴 잠정합의를 타결하고, 다음날인 23일 합의문 조인식을 가졌다. 이로써 13년째 이어진 콜텍 해고 노동자들의 투쟁이 막을 내렸다.

4,464일 만에 이끌어낸 합의

콜텍 노사는 ▲2007년 정리해고로 인하여 해고노동자들이 힘들었던 시간에 대하여 사측이 깊은 유감을 표할 것 ▲2019년 5월 2일부터 김경봉, 임재춘, 이인근 조합원 복직 후 5월30일 퇴사 ▲국내 공장 재가동 시 희망자 우선 채용 ▲콜텍지회 조합원 25명에 합의금 지급 ▲민형사상 소 취하 등에 합의했다.

이에 회사는 2007년부터 해고 노동자들이 복직을 위해 투쟁하며 힘겹게 보낸 지난 시간에 대해 깊은 유감을 표하고, 노동절 다음날인 5월 2일부터 해고자 복직 투쟁을 전개해 온 금속노조 대전충북지부 콜텍지회 김경봉, 임재춘, 이인근 조합원 3명을 복직시키기로 했다. 퇴직은 복직 후 한 달 뒤인 5월 30일로 정해졌다. 회사는 해고 기간의 임금은 지급하지 않지만, 복직 기간의 임금은 합의금 명목으로 콜텍지회 조합원 25명에게 지급하기로 했다.

또한, 국내 공장을 재가동할 경우 희망자에 한해 조합원을 우선 채용키로 합의했다. 이어서 합의가 이루어지는 동시에 회사를 향한 금속노조의 집회, 농성 등을 중단하고, 이와 관련된 일체의 시설물과 현수막을 자진 철거하기로 하고, 민·형사·행정상 소송 역시 취하하기로 했다.

이인근 콜텍지회 지회장은 “만족스러운 합의는 아니지만 13년 동안 길거리 생활을 그만할 수 있게 되어서 다행이라고 생각한다”며 “정리해고로 인해서 더 이상 고통 받는 노동자들이 한국 땅에서 발생하지 않는 그런 세상이 됐으면 좋겠다”고 소감을 전했다.

박용호 콜텍 사장은 “13년을 끌어온 노사 분규가 원만하게 합의하게 돼 다행”이라면서 “이인근 지회장 등 노동자 세 분께서 13년 동안 길거리에서 생활했는데 빨리 따뜻한 가정으로 돌아가고 건강도 회복하길 바란다”고 밝혔다.

‘경영위기’ 판단 둘러싼 법률 쟁점 부각되기도

콜텍 해고 노동자들의 투쟁은 지난 2007년으로 거슬러 올라간다. 이번 합의를 통해 복직한 김경봉, 임재춘, 이인근 조합원은 회사가 경영 위기를 주장하며 국내 생산 공장을 폐쇄한 2007년부터 해고자 복직투쟁에 나섰다. 국내 공장이 문을 닫은 상황에서 투쟁은 치열해질 수밖에 없었다. 이번 합의가 이루어질 때까지 고공농성부터 시작해 해외 원정투쟁, 분신과 단식 등 강도 높은 투쟁이 이어졌다.

콜텍 해고 노동자들은 근로기준법 24조인 ‘경영상 이유에 의한 해고의 제한’을 위반한 해고라며 해고무효확인 소송을 제기했다. 1심에서 법원은 회사의 손을 들어주었지만, 2심은 해고 노동자들의 손을 들어주며 판결을 뒤집었다.

2009년 서울고등법원은 콜텍이 2000년부터 2006년까지 매년 60억 원 이상 상당한 액수



의 당기 순이익을 낸 점, 특히 2006년에는 76억 원의 당기 순이익을 낸 점, 2006년 9.1%의 임금인상안에 합의하는 과정에서 주문량이 회복되고 있다고 밝힌 점 등을 근거로 정당한 이윤이 없는 '무효의 해고'라고 판결했다.

하지만 2012년 2월 23일, 대법원은 원고 패소취지로 서울고등법원으로 파기환송 했다. 파기 환송심 판결에서 법원은 “현재는 흑자라 하더라도 장래에 올 지도 모를 경영위기에 미리 대처하기 위한 정리해고는 존중되어야 한다”고 판결하며 회사의 손을 들어줬다.

2014년 1월 10일 서울고등법원은 파기환송심에서 “대전공장의 계속된 영업손실이 회사 전체의 경영악화로 전이되는 상황은 아니었지만 공장의 채산성 악화는 구조적인 문제여서 향후 개선될 가망이 없었다”면서 “항소를 기각한다”고 판시해 노조의 패소가 확정됐다.

양승태 대법원장 시절 나온 이 판결은 '사법행정권 남용 의혹 관련 특별조사단'이 공개한 법원행정처 문건에 쌍용차, KTX 등과 함께 '국정운영 뒷받침 사례'로 소개돼 재판 거래 의혹이 제기되기도 했다.

당시 콜텍 해고 노동자들은 “모든 정리해고를 합법화시키는 판결”이라며 “미래에 도래할 경영 위기를 해고 이유로 든다면 우리나라에서 정리해고 못할 사업장이 어디 있겠냐”고 반발했다.

이인근 지회장은 투쟁을 계속해나갈 수 있게 한 원동력은 연대였다고 말했다. “공장에서 쫓겨나던 날 두발 벗고 현장으로 달려와 준 천주교 인천교구 노동사목위원회와 인디밴드를 포함한 문화예술인들의 응원이 있었기에 여기까지 왔다”고 설명했다. 이 지회장은 “많은 곳에서 연대해주고 지지해주고 있기 때문에 오랜 시간 견딜 수 있었던 것이지 그들마저 없었다면 이렇게 긴 시간을 버티기엔 힘들었을 것”이라며 감사를 전하기도 했다.

한편 '콜텍투쟁 승리를 위한 공동대책위원회'는 보도자료를 통해 “콜텍 13년 투쟁의 교훈은 함부로 해고하지 않는 사회를 만들어야 한다는 의미”라고 강조했다.

콜텍 노사 잠정합의서

1. 회사는 2007년 정리해고로 인하여 해고노동자들이 힘들었던 시간에 대하여 깊은 유감을 표한다.
2. 회사는 2019년 5월 2일부터 김경봉, 임재춘, 이인근 조합원을 복직시키되, 소급해서 근로관계를 부활시키거나 해고기간의 임금 등을 지급하지는 아니한다. 위 복직자들은 5월 30일부로 퇴직한다. 복직 기간의 임금은 4항에 포함시킨다. 처우는 부속합의서에 따른다.
3. 회사는 국내 공장을 재가동할 시 희망자에 한해 우선 채용한다.
4. 회사는 전국금속노동조합 대전충북지부 콜텍지회 조합원 25명에 합의금을 지급한다. 세부적인 내용은 부속합의서에 따른다.
5. 전국금속노동조합은 본 합의와 동시에 회사를 직접 상대방으로 한 일체의 집회나 농성을 중단하고, 이와 관련된 일체의 시설물과 현수막을 자진 철거한다. 회사와 전국금속노동조합은 서로를 상대방으로 한 일체의 민형사·행정상 소송을 취하하며, 본 합의를 위반하지 않는 한 상호간 일체의 법적·사실적 권리주장이나 이익을 제기하지 않기로 한다.
6. 본 합의서 체결 후 합의를 위반할 경우 그 책임은 위반 당사자가 진다.
7. 위와 같이 합의가 되었으므로 본 합의서 3통을 작성하여 각 1통씩 보관한다.

2019년 4월 22일

06

> 사회적 대화 국제 동향

- 유럽 주요국의 노동 동향 (2019년 1/4분기)

손옥이 국제협력 전문위원

- 경제사회노동위원회,
중국경제사회위원회(CESC)를 가다

손옥이 국제협력 전문위원

| 국제동향 |

유럽 주요국의 노동 동향 (2019년 1/4분기)

손옥이 국제협력 전문위원

독일

최근 독일의 경제 및 노동시장 상황, 철강·항공보안·공공부문 단체협약, 수습생 최저임금 도입이 이 보고서의 주요 내용이다.

독일 노동시장은 견고한 반면 경제는 불안

2018년 3사분기 독일의 GDP가 하락한 이후, 2019년 초에는 부정적인 추세도 긍정적인 추세도 보이지 않고 있다. 그러나 전문가들은 독일 경제가 추가적인 모멘텀을 계속 잃어갈 것으로 예상된다. 독일산업연맹(BDI)은 2019년 경제성장 예측치를 1.5%에서 1.2%로 낮추었다.¹⁾ BDI는 영국·미국과 관련한 대외 불확실성이 독일의 국제무역을 압박하고 있다고 주장한다.

독일 경제의 현 상황에도 불구하고 노동시장은 계속 안정세를 보이고 있다. 실업자 수는 2월에 237만 명(2018년 2월 보다 17만3천 명 적은 규모)으로 감소하였고, 취업자 수는 4,479만 명(2018년 2월 보다 47만7천 명 많은 규모)으로 증가하였다. 실업률은 2019년 2월 현재 5.3%이다.

1) BDI (2019), Quartalsbericht Deutschland I/2019, 11 March.

단체교섭 관련 갈등의 해결

2019년 1사분기에는 철강·항공보안·공공부문에서 단체교섭이 있었다. 비록 단체교섭 시 많은 파업 등 갈등양상이 뚜렷했지만 다수의 새로운 단체협약이 합의되었다.

금속노조(IG Metall)는 2019년 3월 새로운 철강산업 단체협약에 합의하였다. 이 협약은 약 7만2천명의 노동자에게 영향을 미칠 것이다.²⁾ 새로운 협약은 26개월간 유효하며 그 내용은 다음과 같다.

- 2019년 3월부터 임금 3.7% 인상
- 2019년 1월과 2월에 각 100유로 일시불 지급
- 2020년 7월 31일까지 연례 일시불 1,000유로 지급. 이는 휴가일수 5일 추가로 대체 가능
- 수습생 월 임금 88-188유로 인상

항공보안 부문의 단체교섭은 2019년 1월 베를린, 프랑크푸르트, 뮌헨, 쾰른 등 독일 전체 공항에서의 경고파업이 동반되었다. 1월말 경 통합서비스노조(ver.di), 독일공무원연맹(DBB), 연방공항경비업체연합(BDLS)은 항공보안 인력을 위한 첫 전국단위 단체협약에 합의하였다. 이전에는 항공부문 단체협약이 지역마다 달랐다.

새로운 협약에서는 향후 3년간 연간 임금인상률을 3.5% 및 9.8%(지역별 상이)로 정하였다. 전체적인 임금인상률은 10.5%와 26.7% 사이가 될 것이다. 이 협약의 목표는 동부 독일의 임금을 서부 독일 수준으로 끌어올리는 것이다.³⁾

그러나 2월 중순 통합서비스노조(ver.di)는 노조원들의 반발을 이유로 협약 재협상 의사를 연방공항경비업체연합(BDLS)에 통보하였다. 이미 합의된 단체협약의 재협상은 독일에서 매우 드문 일이다.⁴⁾ 독일공무원연맹(DBB)은 2019년 4월 12일 BDLS와의 최근 협약에 서명

2) IG Metall (2019), Stahlwerker bekommen 3,7 Prozent mehr Geld, 17 March.

3) ver.di (2019), Erster bundesweiter Entgelttarifvertrag für Luftsicherheitskräfte, 24 January.

4) Mitteldeutscher Rundfunk (2019), Verdi will Tarifvertrag für Airport-Sicherheitskräfte nachverhandeln, 18 February.

하였다.⁵⁾

통합서비스노조(ver.di)와 독일공무원연맹(DBB)은 또한 2019년 1/4분기에 주정부사용자 연합(TdL)과 새로운 공공부문 단체협약에 대한 협상을 시작하였다. 노조 측은 공공부문과 민간부문 임금격차 확대를 방지할 필요성이 있다고 강조하였다. 독일기독교민주동맹(CDU)의 예산정책 대변인 Eckhardt Rehberg는 이러한 주장에 신중을 기할 것을 촉구하면서, 지자체의 재정적 책무를 강조하였다.⁶⁾

두 차례 협상이 실패한 후 병원, 세무서, 학교에서 경고파업이 있었다. 노사는 결국 3월초 합의에 이르렀으며, 그 결과 독일의 약 80만 노동자에게 영향을 미치게 되었다.⁷⁾ 이 새로운 협약은 33개월 동안 유효할 것이며 다음의 사항을 포함한다.

- 3단계에 걸쳐 전체 임금인상률 8% 달성 (2019년 1월부터 3.2%, 2020년부터 3.2%, 2021년부터 1.4%)
- 간호 인력 임금 120유로 추가 인상
- 모든 임금 집단의 초봉 인상

수습생 최저임금 제안

독일기독교민주동맹(CDU, 기민당)과 독일사회민주당(SPD, 사민당)은 독일 직업훈련의 듀얼시스템을 강화하기 위한 계획의 일환으로 수습생 최저임금을 도입하는데 합의하였다. 이 제안에서는 수습생들의 훈련 첫 해 최저임금을 504유로로 정하였으며, 임금 총액은 집에 살지 않는 수습생들을 위한 학자금지원보조금(BAFöG)과 같은 규모이다. 기민당과 사민당은 이 원칙을 2020년 1월 1일까지 적용할 계획이다.

독일경영자총협회(BDA)는 수습생 최저임금 도입이 자유로운 단체교섭 원칙을 침해하고 사

5) BDLS (2019), Tarifvertrag endlich unterzeichnet – Endlich höhere Löhne für Luftsicherheitskräfte, 12 April.

6) Rheinische Post (2019), Tarifverhandlungen der Länder: CDU-Haushaltspolitiker mahnt zur Mäßigung, 22 January.

7) ver.di (2019), Tarif- und Besoldungsrunde mit der Tarifgemeinschaft der Länder. 380 Euro auf einen Schlag, 2 March.

회적 파트너들의 역량을 의심하는 조치라며 정부의 계획에 반대하고 있다. 또한 상대적으로 경쟁력이 약한 산업이나 지역에서 향후 직업훈련을 약화시킬 수 있다고 우려했다.⁸⁾

독일노동조합총연맹(DGB)은 정부의 계획을 전반적으로 지지한다. 그러나 수습생들의 훈련 첫 해 최저임금이 635유로보다 훨씬 더 높아야 한다고 주장한다.⁹⁾ DGB는 높은 최저임금을 통해 청년들의 훈련 프로그램 중도이탈을 방지하고 훈련을 좀 더 효과적이게 하는 대안이 될 수 있을 것이라고 생각한다.

영국

이 보고서의 주요 내용은 최근 영국의 브렉시트 협상 진전 상황, 직업능력 기반에 관한 최신 연구 결과, 정부의 '일자리 개혁 백서(Good Work Plan)'에 대한 노조의 비판, 임시직 선호 경제(Gig economy)에 대한 법적 문제제기 등이다.

브렉시트 협상 연기에 합의

3월 영국산업연맹(CBI)과 영국노동조합회의(TUC)는 브렉시트에 대한 Theresa May 총리의 접근방식을 변경할 것을 요구하는 목소리에 동참하였다. 이들은 영국이 국가적 위기에 처해있다고 경고하였다. 사회적 파트너들은 공동서한을 작성하여 협상 연장과 함께 새로운 협상 계획을 요구하였고, 국회의원들이 브렉시트 관련 합의에 이르기 위한 최선의 방안이나 다른 타협 메커니즘에 관하여 의향투표(indicative vote)를 실시할 수 있도록 허용할 것을 제안하였다. 사회적 파트너들은 또한 의회 과반수의 동의를 얻어 브렉시트 계획을 수립하고, 이 계획은 EU와 협상 가능한 안이어야 하며, 개방된 아일랜드 국경과 노동자, 경제를 보호해야 한다고 주장하였다.¹⁰⁾

8) BDA (2019), Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung, 8 January.

9) DGB (2019), Ausbildung: Mindestens 635 Euro im ersten Jahr, 12 February.

10) The Guardian (2019), CBI and TUC bosses warn UK faces national emergency over Brexit, 21 March.

2019년 4월초 EU와 영국은 브렉시트 연기에 합의하였으며, 이 합의는 2019년 10월 31일 까지만 유효하다.¹¹⁾ 영국산업연맹(CBI)은 브렉시트를 연기함으로써 임박한 경제위기를 피했으나 불확실성이 계속됨으로써 가을 이후 더 심각한 혼란이 초래될 것이라고 주장하였다. CBI는 위기를 종결시키기 위한 '진정성 있는 초당적 협력'을 촉구하였다.¹²⁾

영국의 직업능력 기반 하락

일·학습 연구소(Learning and Work Institute: LWI)의 최근 보고서에 의하면, 성인 직업능력훈련에 대한 기업의 투자 감소와 함께 공공재정지원도 감소하면서 영국의 직업능력 기반이 다른 비교 가능한 국가들에 비해 상당히 뒤떨어지고 있는 것으로 나타났다.¹³⁾ 이 보고서는 영국 사용자들의 투자 감소를 직업능력훈련 감소의 주된 원인으로 진단하였다. 노동자에 대한 투자가 10년 전에 비해 실질 기준 51억 파운드(2019년 5월 현재 59억 유로) 줄어들었으며, 이는 EU 평균의 절반에 불과하다. LWI는 성인학습을 위한 정부의 재정지원 감소(2009-2010년 이후 45%) 및 성인학습 참여율도 매우 낮은(20년 최저치) 상황에서 이러한 직업능력훈련 감소는 영국 '최악의 상황(perfect storm)'의 대표적 현상이 되고 있다고 서술하였다.

마찬가지로 영국 감사원(National Audit Office)은 최근 영국의 도제제도에 관한 매우 비판적인 보고서를 발간하면서, 이 제도가 재정적으로 지속가능하지 않을 수 있다고 주장하였다.¹⁴⁾ 한 명의 수습생을 훈련하는데 드는 평균 비용이 2015년 정부 추산과 비교하여 두 배로 늘어났는데, 이는 부담금으로 인한 어려움 때문이다.

노동조합의 '일자리 개혁 백서(Good Work Plan)' 비판

'일자리 개혁 백서(Good Work Plan)'(2018년 12월 발간)는 '좋은 일자리: 테일러의 현대 노동관행 검토(Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices)'(2017년

11) BBC News (2019), Brexit: What happens now?, 11 April.

12) CBI (2019), CBI responds to new Article 50 extension, 11 April.

13) Learning and Work Institute (2019), Time for action: Skills for economic growth and social justice, Leicester, UK.

14) National Audit Office (2019), The apprenticeships programme, 6 March.

7월)의 권고사항들을 실행하기 위한 정부의 제안사항을 서술한 보고서이다. 이 백서에서는 임시직 선호 경제(Gig economy) 종사자 등 수백만 명을 위한 보다 향상된 권리보장 방안을 제시하였다.

제안 중 가장 눈에 띄는 것이 파견노동자들에게 정규직보다 낮은 임금을 지급할 수 있는 제도(Swedish Derogation)를 철폐하는 것이다. 이 제안에는 불안정한 계약 하에 있는 노동자들에게 6개월 근무 후 일정한 근로패턴을 요구할 수 있도록 하는 권리도 포함되어 있다.

그러나 정부의 계획은 노동계의 기대에 미치지 못하였고, 비판적 반응만 불러왔다. 유나이티드(Unite the Union)는 불안정한 일자리 문제를 해결하겠다고 정부가 약속을 지키는데 '완전히 실패했다'라고 평가했으며, 영국일반노조(GMB)는 이 계획을 '실망스럽고 놓쳐버린 기회'로 표현했다. 영국노동조합회의(TUC)는 9명 중 1명(370만 명)이 불안정한 일자리에 종사하고 있으며, 정부는 노동자들이 사용자의 선의에만 의지하도록 촉구하는데 그치고 있음을 지적하였다.¹⁵⁾

헤르메스(Hermes)의 임시직 선호 경제(gig economy) 발전 주도

2월 영국일반노조(GMB)는 택배회사 헤르메스와 '획기적인' 협약을 체결하였다.¹⁶⁾ 기존 헤르메스가 자영업자로 취급했던 택배원 200명이 실제 국가 최저임금과 휴일을 적용받을 자격이 있다는 '18.6월 노동재판소의 판결 이후 이 협약을 체결하기 위한 협상이 시작되었다.'¹⁷⁾

결과적으로 헤르메스의 택배원 1만4,500명은 이제 배달 건당 '할증' 요율을 받는 완전한 자영업자가 되거나 '자영업 플러스' 상태로 전환할 수 있는 선택권을 가진다. 이로 인해 택배원들은 유연성을 유지하면서 확실한 소득을 보장받게 되었다. 이들의 임금은 여전히 배달 건수를 기준으로 계산되지만, 제공되는 일감이 택배원들에게 시간당 8.55파운드에 해당하는 임금을

15) TUC (2019), 1 in 9 workers are in insecure jobs, says TUC, 10 May.

16) GMB (2019), Hermes and GMB in ground-breaking gig economy deal, 4 February.

17) The Guardian (2019), Hermes to offer gig economy drivers better rights, 4 February.

을 제공하지 못하는 경우 회사가 추가적으로 지급하게 된다. 이들은 휴일에 관한 권리도 보장 받는다.

의견

10월 31일까지 협상이 연장되었지만 브렉시트를 둘러싼 불확실성은 여전히 매우 높다. 장관들이 현재 야당인 노동당 간부들과 타협안을 도출하기 위해 협의하고 있지만, 노동당 대표는 EU 탈퇴 후 규제를 완화하려는 보수당의 의도 때문에 협의가 지연되고 있다고 말하였다.¹⁸⁾ 노동당은 관세동맹, 노동자·환경·소비자 권리 보호를 요구해왔다. 그러나 정부는 입장을 바꾸지 않을 것으로 알려져 있어 이로 인해 교착상태가 지속될 것이다.

영국의 직업능력 기반과 관련하여, 다른 국가의 직업능력을 보유한 사람들이 점차 증가함으로써 G7 내 영국의 직업능력 수준은 4위에서 6위로 하락할 것으로 보인다.

마지막으로, ‘일자리 개혁 백서(Good Work Plan)’는 불안정 일자리, 특히 임시직 선호 경제(Gig economy) 내 일자리에 상당한 변화를 가져올 것이다. 또한 헤르메스 사례에서 보듯이 노동조합은 법적 문제제기 및 작업장 내 협의를 통해 계속 성과를 거둘 것이다.

오스트리아

노동회의소 선거, 성 금요일 근무에 관한 새로운 규정, 노조가입 증가, 최저임금제도 변화가 이 보고서의 주요 내용이다.

노동회의소(Chamber of Labour) 선거에서의 사회민주당 승리

정부기구인 노동회의소(AK) 대표를 뽑기 위한 선거가 2019년 1월 28일부터 4월 10일까지

18) The Guardian (2019), Tory deregulation agenda stalling Brexit talks, says Corbyn, 16 April.

실시되었다. 이 선거는 매 5년마다 9개 주에서 각각 실시된다. AK는 오스트리아의 종속적 노동자들을 위해 설치된 법정노동기구이며 회원 370만 명 모두가 총회 투표권을 가진다.

7개 주에서 오스트리아 사회민주당(SPÖ) 소속의 사회민주노동조합(FSG)이 승리하였다. 가장 서쪽의 2개 주에서만 오스트리아 국민당(ÖVP) 소속의 오스트리아 노동자연맹(ÖAAB)과 기독교노동조합(FCG) 연합이 승리하였다. 그 결과 ÖAAB/FCG 연합은 모든 주에서 의석을 잃었고, Vorarlberg에서는 압도적 다수당 지위도 잃었다. 반면, FSG는 1개 주(Salzburg)에서만 의석을 잃었으며 3개 주에서는 압도적 다수당 지위를 얻었다. 우파 포퓰리스트 자유당(FPÖ) 소속의 자유근로자협회(FA)는 1개 주(Carinthia)에서 2위를 차지하였고 그 외 모든 주에서 3위를 차지하였다.

평론가들은 이 선거 결과를 두고 최대 노동시간 확대, 사회서비스 축소 등 연합정부가 시행하고 있는 개혁조치들에 대한 노동자들의 부정적인 반응으로 해석하였다.

성 금요일(Good Friday)을 '개인적 휴일'로 선언

성 금요일*과 관련한 유럽재판소(ECJ)의 1월 22일 판결이 치열한 논쟁을 촉발시켰다.

* 성금요일: 부활절 전 금요일. 예수의 십자가 처형과 죽음을 기리는 기독교 휴일

오스트리아 휴식기간법(ARG) 제7조 제3항에서는 성 금요일이 복음주의교회(Evangelical Church)와 구가톨릭교회(Old Catholic Church) 소속 교인들의 경우에만 유급 공휴일인 것으로 규정하고 있다. 이들 교회의 일원이 아닌 한 근로자가 EU 집행위원회 고용평등지침(Employment Equality Directive (2000/78/EC))에 근거하여 법원에 소를 제기하였다.

오스트리아 대법원은 이 사안을 유럽재판소(ECJ)에 위임하였으며, ECJ는 ARG 규정이 종교에 근거한 직접적인 차별 행위에 해당하며, 따라서 EU법을 침해한다고 판결하였다. ECJ는 오스트리아 연방정부가 2019년 성 금요일(4월 19일)까지 이 규정을 개정할 것을 요구하였다. 차별금지규정이 이 날까지 적용되지 않는 경우 사용자들은 성 금요일에 노동자들에게 유급휴일 권리를 부여하거나, 노동자들이 사용자의 요청에 따라 근무하기로 결정하는 경우 공휴일

할증급여(2배)를 받을 권리를 부여해야할 것이다.¹⁹⁾

정부는 사용자들에게 부담을 주지 않으면서 어떠한 노동자 집단에게도 더 불리하지 않도록 새로운 규정을 만들 것이라고 발표하였다. 2월 19일 원내정당들은 성 금요일을 14:00시 이후 모든 사람에게 적용되는 '부분 공휴일'로 규정하는 타협안을 제출하였다. 이 제안은 모든 집단으로부터 격렬한 비판을 받았다.^{20) 21)}

이에, 연합정부는 2월 26일 모든 사람에게 적용되는 '개인적 휴일'을 도입하기 위한 새로운 규정을 제시하였다.²²⁾ ARG에 새로 포함되는 제7a조는 근로자들이 성 금요일에 휴가를 요구할 수 있도록 허용하지만, 이는 노동자의 일반적 연간휴가일수에서 공제될 것이다. 한편 사용자의 요청에 따라 노동자가 성 금요일 근무를 선택하는 경우에는 휴일할증임금이 적용된다.

2020년부터는 '개인적 휴일'을 선택하는 경우 3개월 이전까지 사용자에게 서면으로 통보해야 한다. 그러나 2019년의 경우에는 노동자들이 성 금요일에 휴가를 내는 경우 특별히 2주 규정이 적용된다.

한편, 성 금요일 휴일은 1952년부터 일반단체협약과 몇몇 다른 단체협약에 규정되어 있었기 때문에 ARG 제33a조 제28항은 이러한 협약상 규정이 무효화되었음을 의미하는 것이다. 이러한 법적 개입을 허용할 것인지에 대해 전문가들의 의견이 양분되고 있다. 오스트리아 노동조합총연맹(ÖGB)은 이미 이 문제에 대해 법률자문을 요청하였고, 법원에 소를 제기할 것이라고 발표하였다.²³⁾

새로운 규정에 대해서 의견이 분분하다. 사용자단체는 이 해법에 만족하고 있으나, 노동계에서는 개신교·감리교·구가톨릭 교인들이 휴가일 하루에 대한 권리를 상실한 반면 사용자들만

19) Der Standard (2019), EuGH: Recht auf Karfreitag-Feiertag steht allen Arbeitnehmern zu, 22 January.

20) Die Presse (2019), OVP und FPÖ einig: Karfreitag wird ein halber Feiertag, 19 February.

21) ORF.at (2019), Karfreitagsregelung: Evangelische Kirche enttauscht, 19 February.

22) Die Presse (2019), Regierung streicht Feiertag am Karfreitag, 26 February.

23) Der Standard (2019), Gewerkschaft prüft Karfreitagsregelung, 5 March.

혜택을 보는 것에 대해 유감을 표시하고 있다.

노조 가입 증가

오스트리아 노동조합총연맹(ÖGB)은 3년 연속 가입자 수가 상승하고 있다. 2018년에는 1984년 이후 연간 상승폭이 가장 높았다. 약 2만 명의 근로자들이 2018년 한 해 동안 7개 ÖGB 소속 노동조합에 가입하였으며, 탈퇴 규모를 고려하는 경우 조합원 순증 규모는 5,757명(0.48% 증가)이다. 결과적으로 총 노조원 규모는 120만 명을 넘어섰다.

7개 ÖGB 소속 노동조합 중 4개에서 노조원이 증가하였으며, 3개는 감소하였다. 공공서비스노조(GÖD)는 1.56% 증가로 가장 큰 증가율을 보였다. 조합원 규모 측면에서 가장 큰 노동조합은 여전히(0.84% 증가하여 총 28만 명의 조합원을 보유한) 서비스노조(GPA-djp)이다. 새로운 조합원의 2/3가 여성이며, 전체에서 여성이 차지하는 비율은 36.1%로 증가하였다.²⁴⁾

최저임금제도 개정에 합의

2019년 3월 13일 각료회의(Council of Ministers)에서 최저임금제도 개정 계획이 합의되었다. 협의기간 동안 개정안에 대한 비정부기구들과 기타 시민사회단체들의 다양한 비판에도 불구하고 약간의 수정만 이루어졌다. 정부 계획에 따르면 개정안은 5월 의회에서 통과될 것이다. 이로 인해 주정부가 2019년 하반기 동안 각자의 법률을 시행할 시간을 확보할 수 있고, 따라서 개혁안은 2020년 1월 1일, 9개 주 전체에서 발효될 예정이다.

프랑스

이 보고서의 주요 내용은 프랑스에서 계속되고 있는 노란조끼 사태와 ‘폭넓은 국가적 논의’의 개시 및 종료, 실업보험제도 개혁, 남녀임금격차 축소 노력 등이다.

24) Kurier (2019), 20,000 neue Mitglieder: OGB wächst weiter, 1 March.

‘노란조끼(gilets jaunes)’ 사태 해결을 위한 국가적 논의

2018년 12월 마크롱 대통령이 발표한 조치들에도 불구하고 매주 토요일 시위를 조직하는 노란조끼 운동이 2019년 1/4분기에도 계속되었다.²⁵⁾

시위를 멈추게 하려는 노력의 일환으로 마크롱 대통령은 2019년 1월 ‘폭넓은 국가적 논의’를 시작하였다. 이 논의의 목적은 아래 4개 주제와 관련하여 프랑스 시민들과 협의하고 시민들이 요구사항을 제시하도록 하는 것이다. 이 전례가 없는 시도는 거의 200만 건이 넘는 의견이 온라인으로 제출되고 1만 건이 넘는 지역 회의가 소집된 후 3월 중순 종료되었다. 정부가 제시한 4개 주제는 다음과 같다.

- 과세제도
- 정부 및 공공당국의 조직
- 지속가능성으로의 이행
- 민주주의의 작동 (노사관계 및 근로조건 관련 사항이 당초 토론 주제는 아니었지만 제출된 의견의 요약본에는 포함되어 있다.)

참여자들의 요구사항은 다음과 같았다.

- 기간제 계약 규모 제한
- 사업장 내 임금격차 축소
- 프랑스 내 일자리 보호
- 노동비용을 줄이기 위하여 사회보장 기여금 축소
- 근로자들을 위하여 부를 좀 더 효율적으로 공유
- 노동조합이나 사용자 단체 등 비정부기구들에게 좀 더 중요한 역할 보장

마크롱 대통령은 4월 25일 기자회견을 열고 계획을 발표하였다. 2022년까지 실업률 7%,

25) Eurofound (2018), France: Latest working life developments Q4 2018.

2025년까지 완전고용을 달성하고자 하는 그는 “우리가 개혁을 계속한다면 충분히 달성 가능하다”고 설명하였다. 마크롱 대통령은 프랑스인들이 좀 더 열심히 일해야 한다고 생각하는데 이는 코-레제코드(Coe-Rexecode) 연구소의 2015년 연구에 기초한 것으로 보인다. 이 연구에서 프랑스는 전일제 근로자의 연간 평균 유효근로시간에 있어 EU 회원국 중 꼴찌를 기록하였다. 그러나 이 순위는 OECD나 Eurostat의 통계에서의 순위와는 맞지 않는다.²⁶⁾

대통령의 제안 중 하나는 현재 법적 정년 62세를 변경하지 않고 완전한 연금수급권 기준 기간을 연장하는 것이다. 또한, 대통령은 연금액 2천 유로 미만의 경우에는 2020년 1월 1일 현재 물가상승률에 연동시켜 조정될 것이며, 2021년부터는 모든 연금이 물가상승률에 연동하여 조정될 것이라고 발표하였다.

또 가계의 구매력 향상을 위한 세금 및 사회보험 공제와 함께, 2018년 만들어진 ‘특별 구매력 보너스(exceptional purchasing power bonus)’가 재개되면서 사용자들은 또 다시 1천 유로 보너스를 지급해야 한다.

마지막으로 마크롱 대통령은 고용 접근성 불평등을 해소하기 위한 ‘구체적인 해결방안’ 마련을 위해 9월까지 함께 논의할 것이라고 발표하였다. 예를 들어, 대통령은 재정적 또는 교통 수단 등 사유로 다른 도시로 이동하거나 숙소를 구할 수 없어 도제 프로그램에 참여하지 못하는 청년들의 사례를 인용하였다.

이 논의에 대한 사회적 파트너들의 반응은 미미하다. 프랑스민주노동연합(CFDT)은 “대통령이 일부 사항에 대한 그의 입장을 변경하였지만, 생태적 위기에 대한 강력하고 책임 있는 대안이 부족하다”고 언급했다. 노동총연맹(CGT) 사무총장 Philippe Martinez는 대통령이 “진짜 문제, 즉 부를 효과적으로 공유하는 방안 등을 해결하려고 하지 않고 있다”고 말하였다.

사용자 단체인 중소기업연합회(CPME)는 대통령이 소기업들이 겪고 있는 세금부담을 언급하지 않은 데 유감을 표시하였다. 프랑스경제연합회(MEDEF)는 기업을 위한 세액공제를 철

26) Le Monde (2019), Non, les salaires français ne travaillent pas moins que leurs voisins, 29 April.

폐함으로써 감세 효과를 상쇄하는 것은 ‘절대 수용 불가’라고 선언하였다.

실업보험제도 개혁

2월 26일 정부는 사회적 파트너들의 협상이 실패한(사회적 파트너들은 특히 정부가 지지하는 방안들에 동의하지 않음) 이후 실업보험제도 개혁을 위한 시간표와 방법론을 제시하였다.

정부는 사용자가 지불하는 사회보험 기여금에 대해 보조금-부담금(bonus-malus) 메커니즘 도입을 제안하였다. 가장 짧은 기간제 계약(3개월 미만)을 사용하는 사용자들에게 정규직 계약을 제공하는 사용자들보다 더 많은 사회보험 기여금을 부담시키는 것이다.

정부는 다른 이슈들을 분석하고 공유가능한 해결책을 찾기 위하여 사회적 파트너들과 협의하였다. 2019년 2/4분기에 Édouard Philippe 총리가 선택된 변수 및 조치들을 발표할 것이며, 정부는 여름 동안 법령을 제정하여 시행할 것이다.

정부는 사회적 파트너들의 역할을 축소함으로써 실업보험을 국유화할 의도로 개입하는 것으로 보인다. 마크롱 대통령은 정부가 ‘가능한 가장 야심찬 실업보험제도 개혁’을 추진할 것을 요청하면서 “이것이 기업과 구직자들을 위한 권리 및 의무를 확립하는 방안이며, 노동시장 진입과 불평등에 맞서 싸우기 위한 지렛대”라고 첨언하였다.²⁷⁾

정부의 남녀임금격차 축소 노력

남녀임금격차 축소를 지원하기 위한 정부의 새로운 조치는 엇갈리는 결과를 보였다.²⁸⁾ 이 조치에 따르면, 사용자는 동일임금 관련 실적을 평가하여 그 결과를 웹사이트에 등재하고, 근로자대표에게도 전달하고, 스스로 전반적인 점수를 매겨야 한다. 그러나 노동장관에 따르

27) Le Monde (2019), «L'Etat a bien nationalise l'assurance-chomage», 4 March

28) Eurofound (2019), France: Latest working life developments Q4 2018

면,²⁹⁾ 위반 시 해당 기업의 급여총액 1%까지 벌금이 부과될 수 있음에도 불구하고 1천 명 미만 기업의 50%가 3월 1일 마감일까지 그 결과를 제출하지 않았다. 이 제도를 강화하기 위하여, 정부는 결과 미제출에 대해 제재하고 불충분한 결과에 대한 수정조치를 규정하기 위한 법률을 제정하였다.

네덜란드

남성육아휴직, 국가기후합의(National Climate Accord) 관련 불확실성, 계속되는 연금개혁 관련 논의가 이 보고서의 주요 내용이다.

남성육아휴직에 대한 계속적 논의

네덜란드에서는 여전히 남성육아휴직 문제가 정책토론의 주제이다. ‘일과 삶 균형 지침(Work-life Balance Directive)’에 대한 유럽의회의 투표에 대응하여, 네덜란드 경제인연합회(VNO-NCW)와 네덜란드 중소기업협회(MKB-Nederland)는 더 길어진 남성육아휴직의 비용을 남성들만 부담해서는 안 된다고 지적하였다.³⁰⁾ 네덜란드는 작업장과 노동시장에서의 양성평등 뿐만 아니라 부모 모두의 좀 더 나은 일과 삶 균형을 촉진하기 위하여 좀 더 관대한 남성육아휴직을 제공하고자 노력해왔다. 이러한 측면에서 작년 네덜란드 의회는 엄마의 파트너나 아빠들을 위한 남성육아휴직을 유급 휴일 2일에서 5일(또는 표준근로 1주)로 확대하였다. 이 휴가는 출산 직후 기간을 위한 것이며 2020년 7월 1일부터 적용된다. 남성육아휴직은 추가 5주까지 연장될 수 있으며, 추가기간 동안 아빠나 파트너는 급여의 70%를 받는다.

네덜란드 사회경제위원회는 이 조치를 칭찬하였지만, 사용자 단체들은 사용자에게 지나친 압박을 가할 것을 우려하고 있다.³¹⁾ 또한 대부분의 사회보장 혜택은 정부·사용자·노동자가 함께 부담하고 있는데, 남성육아휴직은 누가 재정을 지원할 것인지가 문제이다. 네덜란드 노총

29) Les Echos (2019), ‘Egalité professionnelle : une entreprise sur deux n’a pas publié son index dans les temps’, 3 March

30) VNO-NCW (2019), Ouderschapsverlof niet alleen laten betalen door werkgevers, 8 April.

31) VNO-NCW (2019), Ouderschapsverlof niet alleen laten betalen door werkgevers, 8 April.

(FNV) 등의 단체도 이 조치는 한 단계 더 발전된 것이기는 하지만 여전히 돌봄과 가사 의무의 동등한 분담까지는 멀었다고 지적하였다. 네덜란드의 남성육아휴직 문제에 대해서는 논의가 계속되고 있다.

국가기후합의(National Climate Accord) 초안에 관한 불확실성

노사관계 및 근로조건과 직접적인 관련은 없지만 국가기후합의(National Climate Accord)는 미래 노사관계 및 근로조건에 영향을 미칠 가능성이 있다. 2018년 네덜란드 정부는 좀 더 지속가능한 경제사회제도로의 이행을 위해 기후합의 초안을 수용하였다. 이 합의의 목표는 2030년까지 이산화탄소 배출량을 1990년 절반 수준으로 감축하는 것이다.

그러나 이 초안에는 이산화탄소를 어떻게 감축할 것인지, 어떠한 조치를 취할 것인지, 누가 비용을 부담할 것인지에 대한 세부적인 계획이 포함되어 있지 않다. 현재 이 합의를 이행하는 방법에 대한 기업과 사용자 단체, 정부 간 협상이 진행 중이다.³²⁾

이러한 상황은 네덜란드 기업들 사이에 불확실성을 높이고 있으며, 토론과 협상이 이어지고 있다. 네덜란드 경제인연합회(VNO-NCW)와 네덜란드 중소기업협회(MKB-Nederland)는 현재의 불확실성이 시민들과 기업들의 기후합의에 대한 지지, 혁신, 신뢰에 부정적인 영향을 미치고 있다고 지적하였다.³³⁾

사용자 단체와 기업들은 이산화탄소 배출량을 감축하기 위하여 사업장에 맞는 자신들의 접근방식을 설계할 것을 제안하였다. 그러나 경제정책분석국(Central Planning Bureau: CPB)은 이 계획이 너무 모호하여 폐기될 수 있다고 지적하였다.³⁴⁾ 또한, CPB의 계산에 따르면 사용자 단체와 기업들이 제안한 안으로 인해 저소득 가구가 가장 큰 타격을 받을 수 있다고 지적하였다.

32) Nu.nl (2019), Rutte: 'Afronding definitief klimaatakkoord duurt weken langer', 5 April.

33) VNO-NCW (2019), Veel vragen over Klimaatbeleid nog onbeantwoord, 2 April.

34) Nu.nl, (2019), Nijpels: 'Definitief klimaatakkoord in juni, industrie moet doel halen', 27 March.

어떠한 조치를 취할 것이며 누가 영향을 받는지에 대한 정책적 토론과 협상은 현재 계속되고 있다.

연금개혁 관련 계속되는 문제

네덜란드에서 연금제도 개혁 문제는 상당기간 동안 정책적 의제로 올려져 2018년 내내 협상이 진행되었다. 사용자 단체와 노동조합, 정부 모두 고령화 사회와 새로운 노동 방식, 새로운 사업모델 등에 대응하여 연금제도의 변경 필요성을 인식하고 있다.

Wouter Koolmees 사회고용장관이 계속적으로 새로운 제도를 개발하는 가운데, 네덜란드의 가장 큰 전국단위 노동조합인 네덜란드 노총(FNV)은 연금개혁에 영향력을 행사하기 위하여 2019년 1사분기에 파업을 하였다.³⁵⁾ 제안된 개정안 중 하나는 'doorsneesystematiek'(획일화·표준화된 연금축적 방식)을 철폐하는 것이다.³⁶⁾ 이 제도는 사용자가 모든 노동자의 연금에 같은 비율로 기여하는 것이다.³⁷⁾ 그러나 더 오래 일하는 노동자들이 상대적으로 더 적은 연금을 축적하게 됨으로써 연금축적이 결국 왜곡되는 결과와 사회적 필요성에 부합하지 않는 것으로 생각된다. 연금개혁에 대한 논의는 2019년에도 계속될 것이다.

의견

연금개혁이라는 주제는 계속적으로 사회적 파트너간 정책적 논의의 주요 쟁점이 되고 있다. 또한, 정부가 계속적으로 남성육아휴직 확대 방안을 검토하고 있으나, 사회적 파트너들은 여전히 돌봄과 가사 의무의 균등한 배분까지는 갈 길이 멀다고 지적한다. 최근 사회적 파트너들은 네덜란드의 국가기후합의 목표를 달성하기 위한 국가의 정책적 조치 초안 작성을 면밀히 모니터링하고 있다.

35) FNV (2019), Nederland achter pensioeneisen, 17 March.

36) Rijksoverheid (2019), Kabinet werkt verder aan nieuw pensioenstelsel, 1 February.

37) Pensioen Federatie (undated), Doorsneepremie.

스페인

이 보고서에서는 남성육아휴직 관련 평등을 보장하기 위한 정부의 노력, 불안정한 일자리 문제 해결을 위한 새로운 법령, 수천 개의 새로운 공공부문 일자리 승인이 주요 내용이다.

남성육아휴직을 8주로 확대

정부는 3월 초 평등 보장을 위한 남성육아휴직 관련 법령(2019.6.)을 승인하였다. 새로운 법은 남성육아휴직을 5주에서 8주로 확대하였다. 따라서 남성들은 거의 두 달의 휴가를 가질 것이며 첫 2주는 출산 또는 12개월 미만 유아의 입양 직후에 써야 한다. 나머지 6주는 12개월 동안 나누어 쓸 수 있다.

남성육아휴직 확대는 2021년까지 여성육아휴직과 동일한 남성육아휴직을 보장하기 위한 정부 계획의 일환이다. 이 계획에 따라 남성육아휴직은 2020년 12주, 2021년 16주까지 확대 될 것이다. 결과적으로 남성과 여성은 양도 불가능하고 동등한 육아휴직을 보장받고, 이는 공식적으로 '출산 허가'로 불릴 것이다.

불안정한 일자리 문제를 해결하기 위한 법령 승인

3월 정부는 노동시장에서 특히 취약한 계층의 지위를 향상시키고 불안정한 일자리 문제를 해결하기 위한 정책 패키지를 사회적 파트너들에게 통보한 후 승인하였다.

이 취약계층 중 하나는 50세 이상 실업자들이다. 50세 이상의 경우 장기실업을 경험하는 비율이 더 높고 장기실업자 규모도 경제위기 동안 증가하였다. 이 노동자들을 지원하기 위하여 정부는 임금보조금 지급 연령을 52세(이 연령은 2012년 국민당 정부 당시 55세로 높아짐) 이상으로 복귀시켰다. 임금보조금은 실업자가 새로운 일자리를 찾거나 은퇴할 때까지 월 430 유로를 지급하는 것이다.

그 외 조치들은 다음과 같다.

- 특히 여성 등 장기실업자를 채용하는 기업에 새로운 재정적 인센티브 제공
- 장기실업자 채용을 장려하고 계절성 농업노동자들의 임시계약을 무기계약으로 바꾸기 위한 고용 인센티브 제공
- 기간제 근로자들이 성수기 이후에도 남아있을 수 있도록 관광산업 사용자들에게 인센티브를 제공하기 위한 보너스 지급
- 기업들이 무급 초과근무를 남용하지 않도록 근로시간 기록에 관한 새로운 규정 도입

근로시간 기록 관련 규정에서는 각 근로자의 근로일 근무 시작과 종료 시간을 기록하는데 2달의 기간을 부여한다. 이 기록은 4년간 보관해야 하며 근로자들과 근로자대표, 근로감독기관의 접근이 가능해야 한다. 기록시스템 시행은 기업과 노조 간 단체교섭 또는 단체교섭이 실패하는 경우 사용자의 재량에 맡긴다.

정부의 수천 개 새로운 공공부문 일자리 승인

3월 정부는 1970년대 스페인이 민주국가가 된 이후 최대 규모의 공공고용을 승인하였다. 이 제안은 사법, 보건, 교육 부문의 5천254개 임시직을 정규직으로 전환하는 등 3만3,793개의 새로운 일자리를 포함한다. 대부분 국가행정부(2만781개), 국가경계부대(5,561개), 군대(1,814개)에서이다.

정부는 새로운 일자리가 2008년 경제위기로 인해 근로조건이 악화된 공공근로자들에게 확실성을 제공할 것이라고 설명하였다. 이는 또한 공공근로자들의 평균 연령 상승과 매년 많은 수가 은퇴(현재 공공근로자의 51% 이상이 2029년까지 은퇴할 것으로 예상)하는 현상을 상쇄하는데 도움이 될 수 있다.

의견

스페인 의회는 2019년 2월 사회당 정부가 제안한 2019년 예산안을 거부하였고, 이로 인해 4월 28일 조기 총선이 시행되었다. (일부 조치들이 승인되었음에도 불구하고) 예산 없이는 정부가 발표한 노동시장 및 사회정책 관련 제안을 모두 시행할 수 없을 것이다.

정부는 또한 의회에서 충분한 다수를 확보하지 못했기 때문에 2012년 노동시장개혁을 되돌리는데도 실패하였다.

덴마크

노동환경에 관한 국가전략의 효과, 혁신위원회의 일자리 관련 보고서가 이 보고서의 주요 내용이다.

새로운 연구에서 노동환경의 제한적 변화가 나타남

2011년 사회적 파트너들과 정부는 3개 전략 부문에서의 감축을 내용으로 하는 노동환경 관련 국가전략에 합의하였다. 3개 부문은 일터에서의 재해 건수, 건강하지 않은 사회심리적 노동환경에서 일하는 노동자의 비율, 근골격계 질환을 겪는 노동자의 비율 감축이다.

노동환경과 노동자들의 육체적·정신적 건강을 평가하기 위하여 2012년 국가단위 조사가 실시되었다. 국가노동환경연구센터(National Research Centre for the Working Environment : NFA)가 2년마다 실시하는 조사는 덴마크 노동시장의 모든 부문 노동자 2만 5천 명 이상을 대상으로 한다.

2018년 조사 결과는 2019년 1월 발표되었다. 상기 3개 부문에서 거의 변화가 없었지만, 근골격계 질환을 겪는 노동자의 비율은 2016년 11.1%에서 2018년 9.9%로 하락하였다. 하지만 여전히 2020년 목표인 7.7%까지는 갈 길이 멀다.

이 결과와 관련하여, 덴마크 노총(FH)은 기업들이 더 나은 자문을 제공받을 필요가 있다고 말하면서 기업 자문에 투입하는 자원 확대 등 노동환경 관련 정부의 전문가위원회가 권고한 사항을 언급하였다.³⁸⁾ 덴마크사용자협회(DA)는 노동환경에 관한 좀 더 정밀한 새로운 목

38) FH (2019), Danskernes arbejdsmiljø stadig milevidt fra politikernes mål, 31 January.

표 수립을 요청하였다.³⁹⁾

Troels Lund Poulsen 고용장관은 조사결과가 해당 주제에 관한 정부의 전문가위원회 권고에 기반한 노동환경 관련 새로운 전략의 중요성을 보여준다고 설명하였다. 사회적 파트너들과 고용장관은 현재 새로운 전략을 논의하고 있다.

혁신위원회의 미래 덴마크 목표 설정

2017년 3월 정부는 장관 8명, 사회적 파트너 대표, 전문가, 청년단체 대표로 이루어진 혁신위원회를 구성하였다. 혁신위원회는 다음 두 가지의 중대한 목표를 달성하고자 하였다.

- 덴마크는 계속적으로 세계에서 가장 번영한 국가 중 하나가 되어야 한다.
- 모든 사람이 미래의 승자가 되어야 한다.

혁신위원회는 구성 이후 9번의 회의를 가졌으며 2019년 2월 논의 결과를 보고서로 발표하였다. 이 보고서는 덴마크가 4개 주제 영역에서 미래를 준비해야 한다고 결론지었으며, 각 영역은 각각의 목표를 포함한다.

- 사회적 분열이 제한적인 번영한 복지 국가
 - 덴마크는 OECD에서 가장 번영한 국가 중 하나가 되어야 한다.
 - 덴마크는 국제무역의 선도적 참여자 중 하나이며 전 세계와 공정한 무역을 하는 개방된 국가로 남아야 한다.
 - 덴마크는 사람들 사이의 분열이 거의 없고, 사회적 응집력이 강하며, 모두에게 공평한 기회를 제공하는 안전하고 안정적인 국가로 남아야 한다.
- 디지털 세계에서의 미래 교육
 - 덴마크 어린이들은 어릴 때부터 양호한 언어능력과 자신감을 발전시켜야 한다.

39) DA (2019), Nye tal om danskernes arbejdsmiljø viser positive takter, 31 January.

- 모든 청년은 일정 형태의 학습 프로그램에 등록되어 있거나 노동시장에 상시적으로 결속되어 있어야 한다.
 - 모든 학습프로그램은 국제적 관점에서 높은 품질을 유지해야 하며 노동시장의 필요에 부합하는 기술과 숙련도를 학습시켜야 한다.
 - 덴마크 연구의 질은 국제적으로 가장 높은 수준이어야 하며, 연구는 사회 일반뿐만 아니라 학습 프로그램에도 도움이 되어야 한다.
- 디지털 선두주자로서 경쟁력 있는 기업
 - 덴마크 기업들은 해외투자를 유치할 수 있도록 경쟁력 있는 성장조건을 갖추어야 한다.
 - 중소기업을 포함한 덴마크 기업들은 공정·공평한 조건 및 디지털 플랫폼에서 효과적으로 경쟁하기 위해 최상의 조건을 갖추어야 한다.
 - 덴마크는 좀 더 많은 고성장 산업과 혁신에 유리한 조건을 갖추어야 한다.
 - 기업들과 공공부문은 사회에 긍정적인 영향을 미치면서 디지털화의 혜택을 활용하는 디지털 선두주자가 되어야 한다.
 - 기업들은 자격을 갖춘 노동력과 인재들을 해외에서 끌어오기 위해 양호한 조건을 갖추어야 한다.
 - 활기차고 안전하며 유연한 노동시장
 - 덴마크 노동시장은 계속해서 자동화와 국제화, 새로운 일자리 형태에 적응가능하고 준비되어 있어야 한다.
 - 덴마크 노동시장은 노동시장에 참여 가능한 모든 사람을 포함시켜야 한다.
 - 더 많은 덴마크 사람들이 평생학습의 혜택을 받아야 하며, 미래 일자리를 위해 기술 및 자격을 업그레이드 할 수 있는 좋은 기회를 제공받아야 한다.

의견

덴마크 총선이 2019년 2/4분기에 실시될 예정이며, 여론조사에 의하면 현재 중도우파 정부에서 중도좌파 정부로 정권이 넘어갈 수 있다. 정권이 바뀔 가능성으로 인해 노동환경 등 일부 분야의 새로운 정책들이 보류될 것으로 보인다. 노동환경 관련 전문가위원회 및 혁신위원회 권고는 총선 이후에 노사정합의 및 새로운 법령을 통해 시행될 가능성이 매우 높다.

아일랜드

임금 관련 간호사들의 파업, 민간부문의 근로조건 및 임금, 남성육아휴직 관련 통계, 아일랜드 단체교섭법률 관련 유럽사회권익위원회(European Committee of Social Rights) 판결이 이 보고서의 주요 내용이다.

임금 관련 간호사들의 파업

다른 의료전문가들과의 임금 동등성 관련 간호사들의 노동쟁의가 2019년 초 며칠 간의 파업으로 이어졌다. 아일랜드 간호사·조산사 연합(INMO)은 노동법원의 대화 요청 이후 추가적인 파업을 연기하였다.

노동법원은 ‘향상된 간호 행위(Enhanced Nurse Practice)’ 급여 범위를 새로 도입할 것을 권고하였다. 이는 전환 절차와 간호인력 역할의 ‘근본적 변화’의 시작이 될 것이다. 이 제안은 초봉 관련 조건들을 개선하고 파견인력에 소요되는 금액을 줄임으로써 필요한 자금을 조달할 것이다. 노동법원은 또한 새로운 간호인력 계약과 관련한 4가지 중대한 문제(장소, 임무, 근로시간, 자격요건)를 해결하기 위하여 추가적인 권고를 발표하였다.

노사관계뉴스(Industrial Relations News)는 “노동법원이 제안한 간호사 임금파업 합의안은 추가적인 쟁의행위를 피할 수는 있겠지만, 공공서비스 안정화 합의(Public Services Stability Agreement)의 신뢰도는 심각하게 시험할 수 있다”라는 기사를 내었다. 이 기사는 정부에게 치명적이고 근원적인 분쟁을 종결시키는 일을 노동법원이 훌륭하게 해냈다고 결론지었다.⁴⁰⁾

2018년 공식 통계상 두 번째로 낮은 파업 일수

2018년 파업손실일수는 총 4천50일로서, 기록상 두 번째로 낮은 수치이다.⁴¹⁾ 2013년 이후

40) IRN (2019), ‘Proposed nurses’ deal puts credibility of public service agreement on the line’, Industrial Relations News, Vol. 06.

41) Central Statistics Office (2019), CSO industrial disputes Q4 2018, 25 February.

매년 적어도 10건의 파업으로 이어진 노동쟁의가 발생했지만(단, 2015년에는 9건), 분쟁의 심각성은 해마다 달랐다. 교사들의 파업이 2014-2016년 가장 높은 수준의 혼란을 가져왔다.

민간부문 임금 및 근로조건 발표

아일랜드 중앙은행의 2019년 1사분기 고시에 따르면 노동시장 전망과 관련하여 '임금 압박이 상승할 것'이며 근로자 1인당 급여는 2019년 3.4%, 2020년 3.6% 인상될 것으로 예상된다.⁴²⁾

반면, 노사관계뉴스(IRN)-공인인력개발연구소(CIPD)가 500개 이상 민간부문 기업들을 대상으로 실시한 임금 및 고용관행 공동조사에 따르면, 기업들은 2019년 평균 2.82%의 임금 인상을 계획하고 있다. 또한 대규모·조직화된 기업일수록 임금인상을 계획하고 있을 가능성이 높았다.⁴³⁾

이 조사에 따르면 비급여성 혜택의 경우, 사용자의 55%가 2019년에도 현재 혜택을 유지할 것이라 응답했으며, 17%는 혜택을 확대할 계획이라고 응답했다. 반면, 12%는 비급여 혜택을 적용하지 않고 있으며, 13%는 아직 의사결정을 하지 않았다고 응답했다.

가장 일반적인 비급여 혜택 두 가지는 연금 기여(79%)와 추가적인 연가 제공(51%)이다. 다른 혜택들은 현장 시설(50%), 추가적인 육아휴직(48%), 면세 바우처(46%), 의료보험 기여(45%), 추가적인 병가(44%) 등이 포함된다.

전체적으로 기업의 72%가 올해 보너스 지급을 계획하고 있고, 23%는 지급하지 않을 것이며, 약 6%는 아직 결정하지 못했다고 응답했다. 이러한 결과는 80%의 기업이 보너스를 지급할 것이라고 응답한 2018년 대비 약간 낮은 수준이다.

42) Central Bank of Ireland (2019), Quarterly Bulletin: QB1 - January 2019, Dublin.

43) Chartered Institute of Personnel and Development (2019), Pay and employment practices 2019: CPID/IRN private sector survey, March 2019, Dublin.

2018년 남성육아휴직 관련 통계 발표

국가 남성육아휴직 제도가 2016년 9월 도입되었다. 휴직급여는 현재 주당 245유로이며 최대 2주간 지급된다.

사회보장부가 발표한 새로운 통계에 의하면 2017년에는 2만6,559명이 육아휴직을 쓴 반면, 2018년에는 2만4,080명의 아빠들이 썼다.⁴⁴⁾ Regina Doherty 고용사회보장부 장관에 따르면 2017년에 육아휴직을 쓴 근로자가 더 많은 것은 2016년과 2017년 태어난 유아의 아빠들이 한꺼번에 휴직하였기 때문이라고 설명하였다.

아일랜드 단체교섭법이 유럽사회헌장 위반 여부 판결

유럽사회권익위원회(ECSR)는 아일랜드의 자영업자 단체교섭 관련법이 유럽사회헌장(European Social Charter)을 위반하지 않은 것으로 결론지었다.⁴⁵⁾ 그러나 ECSR는 2017년 개정 전 공정거래법은 헌장을 위반한 것으로 판단하였다.

유럽사회권익위원회(ECSR)의 판단 후 유럽평의회(Council of Europe)의 장관위원회(Committee of Ministers)에서 통과된 이 결정은 자영업자들이 그들을 대표하는 단체를 통해 임금 관련 사안에 대해 단체로 교섭할 권리를 보장받아야 한다고 판단하였다. 또한 노동조합이 “노동자들의 현재 생활 및 근로조건을 향상시키기 위해 노력할 수 있도록 허용되어야” 하며 최소한의 조건을 보장하는 수단은 법에 한정되지 않는다고 설명하였다.

또한 단체교섭권은 “절대적인 권리가 아니며, 타당한 목적을 지향하고 민주사회에 필요한 경우 법으로 제한할 수 있다”고 설명하였다.

아일랜드에서 2002년 공정거래법은 자영업자들의 단체협약을 금지하였다. 이것이 본질적

44) Irish Times, Only 40% of fathers availing of paternity benefit, figures show, 9 January.

45) IRN (2019), 'Council of Europe finds Irish law not in breach of "bargaining" rights', Industrial Relations News, Vol. 06.

으로 가격담합이 될 수 있기 때문이다. 그러나 공정거래법은 2017년 개정되었으며, '실제 자영업자가 아닌 자'와 '완전히 독립적인 자영업자' 두 가지 새로운 노동자 범주를 도입하였다. 개정 공정거래법은 노동조합이 이 두 범주 중 하나에 해당하는 노동자 집단을 조직하여 노동조합으로 인정해 줄 것을 장관에게 신청할 수 있도록 허용함으로써 결과적으로 단체교섭에 대한 제한을 철폐하였다.

아일랜드 노총(ICTU)이 유럽사회권익위원회(ECSR)에 진정을 제기한 것은 2017년 공정거래법 개정 이전이다.

출처: Country profiles Q1 2019, Eurofound

| 출장보고서 |

경제사회노동위원회, 중국경제사회위원회(CESC)를 가다

CESC 공식 초청, 경사노위 의제개발조정위원회 등 참석

손옥이 국제협력 전문위원

중국 초청 프로그램 개요

경제사회노동위원회(이하 경사노위)는 중국경제사회위원회(이하 CESC)의 공식 초청으로 지난 5월 29일(수)~6월 4일(화)까지 중국 베이징에 있는 CESC를 방문하고 초청 프로그램을 소화했다. 방문단은 경사노위 의제개발조정위원회 위원 등으로 구성됐다.

이번 초청은 2018년 9월 파리에서 열렸던 국제노사정기구연합(AICESIS) 총회 당시, 문성현 위원장과 중국경제사회위원회 대표단과의 면담에서 처음 제안되었으며, 2019년 3월 남미 퀴라소에서 있었던 국제노사정기구연합(AICESIS) 이사회에서 구체화되었다.

방문 프로그램의 주된 목표는 양국 사회적 대화 기관 간 정책 교류와 협력 강화를 위한 장을 마련하고 정례화의 초석을 다지는 것이었다.

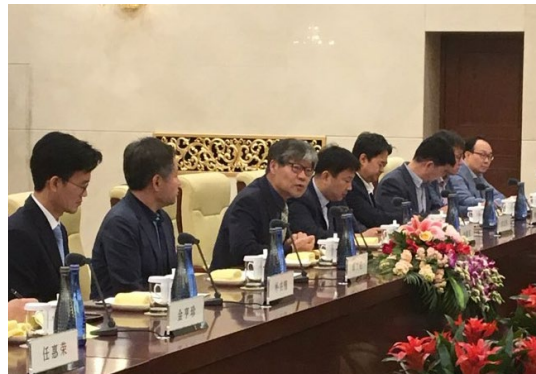
대표단은 먼저 베이징에서 주중한국대사 접견을 시작으로 중국경제사회위원회, 중화전국총공회, 중국기업연합회 등 중국의 노·사·정 기관을 모두 방문하였다. 특히, 전국규모 노동조합 조직인 중화전국총공회에서 주최한 「한·중 사회적 대화 전문가 토론회」에 참가하여 발제와

토론을 하였다.

또한 대표단은 한국투자기업(현대차3공장), 베이징의 농업회사(Xinfadi) 및 충칭의 제조업체(Loncin motors), 충칭시 인민정치협상회의를 방문하여 중국 자본·노동시장의 현황을 살펴보고 노사관계에 대한 의견을 청취하였다.

CEESC와의 간담회

CEESC와의 간담회에서 박태주 상임위원은 “사회적 대화를 이끄는 두 기관 간 교류와 협력의 중요성”을 강조 하며, 향후 양국의 협력을 명문화하기 위한 양해각서 체결과 올해 하반기 한국에서 개최 예정인 ‘아시아 사회적 대화 포럼’에 대표단이 방한하여 중국의 사회적 대화 경험을 공유해 줄 것을 제안했다.



이에 대해, CEESC 위원장은 “한국과 중국은 긴밀한 협력관계를 구축하고 있으며 향후 양해각서(MOU) 체결 등을 통해 사회적 대화 분야에 대한 정보교류, 세미나 개최, 양기관 방문 등으로 한층 더 깊은 협력관계를 도모하길 기대한다”고 화답했다. 또한 “아시아국들의 우방관계 형성을 통해 향후 국제사회에서 보다 협력적인 관계를 구축하기를 희망한다”고 말했다.

중국경제사회위원회(CEESC)는 중국인민정치협상회의*(CPPCC)의 산하기구로 경제·사회 문

제 통합연구에 중점을 두고 있는 전국 단위 비영리 단체이며 국제노사정기구연합(AICESIS) 회원국이자 아시아 이사국으로서 역할을 담당하는 기관이다.

* 정협은 각 정계의 대표로 구성되는 중화인민공화국의 정책자문기구. 1954년 헌법에 의거 기능이 전국인민대표 대회로 이관될 때까지 사실상 중국 의회의 역할을 수행

2008년 아시아 사회적 대화 포럼 이후 우리 위원회와 10여 년간 지속적인 협력 관계 및 거버넌스를 구축하고 있는 CESC는 이번 초청을 계기로 협력관계의 명문화를 제안하였다.

양국 사회적 대화 분야 전문가 토론회

이번 초청 프로그램에서는 특히 두드러졌던 프로그램은 양국 사회적 대화 분야 전문가 간 토론이었다. 먼저 우리 측 박태주 상임위원이 “한국은 국정과제 중 하나인 노동존중사회를 이룩하기 위해 노사정 삼자간 사회적 대화를 통해 현안을 해결하고자 노력하고 있으며, 경제성장의 결과로부터 그 누구도 소외되지 않도록 골고루 분배하는 것이 노동존중사회의 핵심”이라고 말했다.

이덕재 수석전문위원은 「한국의 사회적 대화 경과 및 현황」에 대해 발제하고, 경사노위의 의제별·업종별 회의체를 소개하면서 “최근에는 노동임금 격차, 저임금, 양극화, 디지털 전환 등이 중요한 과제로 다뤄지고 있다”고 설명했다.

중화전국총공회 지양광핑(Jiang Guangping)부위원장은 「중국의 사회적 대화와 노사관계」를 주제로 발제하였다. “중국의 노사정 대화는 중화전국총공회와 중국기업연합회, 정부 등 삼자 체계이며, 중국의 노사정 기구는 국가적 규모 1개와 시(市), 성(省) 등 지역별로 약 2,000여 개가 있다”라고 소개하면서, “중국의 노사관계는 현재 안정적이나, 비정규직 근로자 증가에 따른 권리보호 문제 등 많은 리스크와 도전을 받고 있다. 공회는 삼자 체계 강화, 노동입법정책 제정, 조화로운 노사관계 구축을 위한 행사의 심화·발전, 단체 협상·협력 심화 등을 중점적으로 추진 중”이라고 덧붙였다.

이어진 토론에서는 비정규직 문제에 대한 대응 방안을 논의하였다. 중국 전체취업자 중 비정규직 규모는 약 10%정도로 주로 생활서비스업(가사도우미, 택배 등)에서 발생하며, 비정규직 문제에 어떻게 대응 할지는 전 세계적인 문제이므로 양국의 경험 공유가 필요하다는 결론을 도출하였다.



중국기업연합회 방문 및 간담회

중국기업연합회(CEC) 방문에서는 한·중 양국의 노동조건(법정노동시간, 결혼휴가 등)에 대해 의견을 교환하고, 최근 중국의 노동자 권리 보호에 관한 노력 및 노사관계 현황을 청취하였다.

중국기업연합회는 1979년 설립되어 올해로 40주년을 맞이하였다. 지역·업종별로 구성된 다른 기업인단체와 달리 총괄적 연합단체이며, 중국 내 경제단체로는 가장 크다. 정부와 기업 및 기업인 사이에 가교 역할을 하고 있으며, 정부 및 노동조합(공회)과 함께 노사관계 조정을 위한 삼자체계에 참여하고 있다.

주요 역할로는 중국 내 기업과 기업인의 목소리를 대표하여 기업과 관련된 법제도·정책에 대한 입장을 표명하고 기업 발전과 혁신을 위한 이론과 관행 조사·연구, 우수기업 표창 등을 수행하고 있다.

북경 현대차 등 중국기업 방문 및 간담회

출장단은 또한 최근 중국 자동차시장 동향 공유 및 중국 진출 우리투자기업체 노고를 격려하고 애로 사항을 청취하기 위한 목적으로 북경현대차 3공장을 방문하였다.

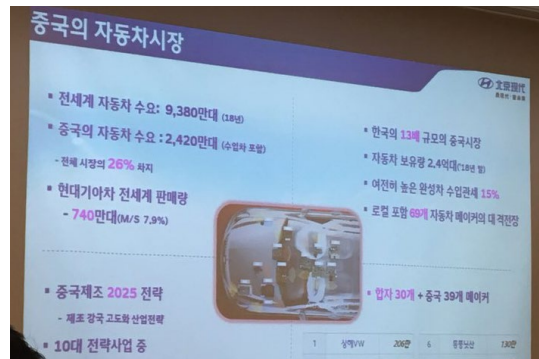
북경현대차는 한중합자회사로 2002년 10월 18일에 설립되었고 연간 135만 대를 생산할 수 있다. 현대차는 지역 4개 공장(북경:2개, 창저우:1개, 중경:1개)과 253개 협력사를 보유하고 있고 부품의 97.6%는 중국 현지에서 조달하고 나머지 2.4%는 한국에서 수입한다.

그간의 성과로는 2018년 12월 누적판매 1천만 대 달성(중국진출업체 중 7번째 달성), J.D 파워 만족도조사(초기품질 2년 연속 1위, 내구성 1위, 정비고객만족도 3위, 판매만족도 2위), 사회공헌활동(내몽고 녹지화사업, 재난 구호활동, 장학사업 등)이 있다.

〈중국 자동차시장 동향〉

중국 자동차시장 동향

- 연간 2,420만 대 판매 (연간 세계 판매 대수의 25% - 연간 생산된 차량 4대 중 1대는 중국에서 판매됨)
- '18년 말 현재 중국 내 차량 보유 대수는 2억 4천만여 대
- '18년 친환경 차량 124만 대 판매(전 세계 판매된 친환경 차량의 50%에 해당)



또한 대표단은 CESC 이사 기업인 베이징 쉰파디(Xinfadi) 농업회사를 방문했다. 이 회사는 일일 4만 톤의 과일과 채소를 베이징에 공급하며 베이징 외에도 대규모 도시에 거점 물류 센터 있으며, 365일 하루 24시간 운영 중이다.

직접고용 규모만 2,700명으로, 노동자들은 교대 근무로 1일 평균 6시간정도 근무하며, 회사 내 공회(노동조합)가 있어 노동자 보험가입 및 법정 노동시간을 초과하지 않도록 관리하고 있다.

두드러진 점은 도·소매유통 90% 이상 전자화폐로 거래되며 현금 거래가 거의 사라지고 있다는 것이다.



대표단은 중국 발전 속도를 가늠할 수 있는 혁신기업인 충칭의 론신 모터스도 방문했다. 이 제조업체는 2018년 충칭시 모범기업, 10년 연속 중국 500대 기업으로 선정된 바 있는 중국의 대표적인 노사관계 모범기업이다.

직원의 평균 연령은 36세로 연간 직원 사직 비율은 8% 수준이라고 한다. 주요 생산품은 오토바이 및 자동차 엔진으로(BMW 등 주요 완성차회사에 납품) 헬리콥터, 드론, 농기계, 무인차량용 엔진도 생산하고 있다.

노동자대표위원회(700명)가 존재하며, 대표위원회 내 상무위원회를 통해 노사문제를 해결

하고 있다. ‘노사문제 분쟁조정위원회’를 구성하여 연간 20여 건의 문제를 해결(분쟁의 90% 해결)한 바 있으며, 노동자들의 자녀 학비, 내 집 마련 등의 지원제도도 마련되어 있다.



마지막으로 대표단은 충칭시 인민정치협상회의(CPPCC) 부주석과 면담을 했다. 대한민국 임시정부 및 광복군총사령부 등 과거로부터 이어져 온 충칭·한국 간 우호적 관계와 현재의 활발한 무역교류 현황을 공유하고, 더 나은 협력관계 증진방안에 대해 논의하는 자리였다.

박태주 상임위원은 “중국의 급속한 발전 경험을 바탕으로 양국의 경험과 정보교류는 향후 중요한 자원이 될 것이라 생각하며, 4차 산업혁명 등 패러다임의 전환 과정에서 노사정이 힘을 모아 함께 도전과제를 해결해 나가길 희망한다”라고 말했다.

〈충칭과 한국의 협력〉

- 충칭시는 서부경제의 중심지로 경제협력 발전에 중요한 지리적 전략적 위치
- '17. 12월 문대통령은 충칭 방문 시 대한민국임시정부 참관 및 광복군총사령부 기념관 설립을 제안
- '19. 3월 이낙연 국무총리 방문
- '18년 기준 충칭시에는 SK하이닉스, 현대 자동차 등 252개 한국기업이 있음

- 화물부문에서 한국은 충청시의 제1의 수입국이자 제2의 수출국
- 서울시, 인천시, 전라남도, 부산시와 우호 도시 관계를 맺고 있고 현금 단위로 부안과 신안과도 우호관계임
- 여러 한국 대학들과도 인문교류를 위해 우호협력관계를 맺고 있음 (충청 103명의 교사와 410명의 교환학생)

평가

이번 초청 프로그램을 통해 CESC와 우리 위원회는 양 기관을 이해하고 협력을 강화하기 위한 초석을 마련하였다.

양국 간 정기적인 상호 교류 프로그램을 골자로 한 양해각서(MOU) 문안은 중국 측의 새로운 집행부*가 들어서는 2019년 7월 이후 본격적으로 논의하기로 하였다.

* 2019년 7월 CESC 위원장 임기 만료

또한 양국은 국제노사정기구연합(AICESIS)의 아시아 이사국으로서 아시아 사회적 대화 분야에서 심도 있는 논의와 의견 교환을 통해 양국은 물론 아시아지역 전체의 발전에 기여할 것을 약속했다.

한편으로 디지털경제사회로 발전해나가고 있는 ‘중국의 오늘’을 가까이에서 들여다보는 계기가 되었고, 향후 새로운 산업사회에 적응하기 위해 노사정이 어떤 역할을 해야 할지 등 양국의 경험과 의견교환의 필요성을 느꼈다.

특히, 공회(노동조합)가 노동자 보험가입 및 법정 노동시간을 초과하지 않도록 관리하는 신파디 농업회사와 노동자대표위원회(700명) 내에 ‘노사문제 분쟁조정위원회’를 구성하여 노사분쟁의 90% 해결하고 있는 론신 모터스의 노사관계는 오늘날 우리의 노사정이 지향해야 할 방향을 제시해 주었다.

CESC 새 집행부에 대한 금년 하반기 ‘2019 아시아 사회적 대화 포럼’ 초청과 2020년 MOU 체결을 위한 한국 초청 프로그램 마련을 통해 보다 깊은 양 기관의 협력관계가 구축되길 기대해본다.

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 | 길게 뻗은 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 <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 |

■ 3호 2018년 5+6월

| 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 | 김영완 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 <참여와혁신> 기획팀장 |
| 인터뷰_ 김현정 전국사무금융서비스노동조합 위원장 | 전태일 열사의 풀뿌리정신 확산하는 게 우분투 프로젝트다 | |
| 하후상박 연대임금 | 하후상박 연대임금으로 격차 해소에 나서다 | 박석모 <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 | 송혜순 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 | ‘네가 있어, 내가 있다’ 나눔의 ‘우분투’ 첫 결실 | 박종훈 <참여와혁신> 취재팀장 |
| 버스업계 5.31 노사정 선언 | 버스업계 노사정, 노동시간 단축 위한 합의 이끌어내다 | 박석모 <참여와혁신> 기획팀장 |
| 최저임금위원회 논의 과정 | 2019 최저임금 시급 8,350원 결정 과정 | 박종훈 <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 | 박제성 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 |
| | 사회안전망개선헌위, 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 |

| 코너 | 제목 | 필자 | |
|--|--|--|----------|
| 권두언 희망과 우려가 교차하는 가운데 출범한 경제사회노동위원회 시대 본위원회 | 희망과 우려가 교차하는 가운데 출범한 경제사회노동위원회 시대 | 박명준 편집위원장 | |
| | 새로운 시대 새로운 사회적 대화기구 경제사회노동위원회 공식 출범 | 이세종 전문위원 | |
| | 경사노위 출범 의미와 주체들의 역할 | 김주영 한국노총 위원장 손경식 한국경총 회장 박용만 상공회의소 회장 이재갑 고용노동부장관 김병철 청년유니온 위원장 나지현 전국여성노조 위원장 이남신 비정규노동센터 상임활동가 박성택 중소기업중앙회 회장 강호갑 한국중견기업연합회 회장 최승재 소상공인연합회 회장 | |
| | 특별위원회 소개 | 국민연금개혁과 노후소득보장특별위원회_ 관심 집중된 국민연금 개혁, 사회적 대화로 방안 마련 | 송해순 전문위원 |
| | 의제별위원회 소개 | 사회안전망개선위원회_ 취약계층 소득보장 방안 구체화 논의 주력 | 송해순 전문위원 |
| | | 디지털전환과노동의미래위원회_ 기술변화 대응 | 강금봉 전문위원 |
| | | 산업안전보건위원회_ 안전하고 건강한 일터를 목표로 논의에 박차 | 설문수 전문위원 |
| | | 노사관계제도관행개선위원회_ ILO 기본협약 비준 및 노동법 개선·노동기본권 다룬다 | 김미영 전문위원 |
| | | 노동시간제도개선위원회_ 노동시간 단축에 따라 탄력적 근로시간제 등 제도개선 논의 | 손동희 전문위원 |
| | 업종별위원회 소개 | 금융산업위원회_ 4차 산업혁명 맞아 경쟁력 강화 및 양질의 일자리 유지 방안 논의 | 이택재 전문위원 |
| | 해운산업위원회_ 함께 잘 사는 정의로운 한국 해운, “해운 재건과 좋은 일자리를 위한 닻을 올려” | 손영우 전문위원 | |
| | 특별기고_ 해운산업위원회 발족에 즈음하여 | 성우린 해운산업위원회 공익위원 | |

| 코너 | 제목 | 필자 |
|-------------------------------|---|---|
| 계층별위원회 | 공공기관위원회_ 미래지향적이고 합리적인 공공기관 개혁 방안 마련해야 | 구미현 전문위원 |
| | 보건의료업종위원회_ 노동시간 단축·산별교섭·의료환경 논의 예정 | 손동희 전문위원 |
| | 업종별위원회란 무엇인가? | 손영우 전문위원 |
| | 계층별위원회 추진 현황과 전망_ “계층별위원회, 대변되지 못한 현장의 목소리 수렴되는 연결고리” | 이길모 전문위원 |
| 8문 8답 | 경제사회노동위원회 무엇이 달라졌나 | 이세종 전문위원 |
| 사회적 대화 3대 핫이슈 | ILO 기본협약을 위한 사회적 대화, 왜 뜨거운가? | 김미영 전문위원 |
| ILO 기본협약 비준 | ILO 기본협약 비준을 위한 공익위원 합의안 도출 | 김미영 전문위원 |
| | ILO 기본협약 비준을 위한 공익위원안 설명회 | 이세종 전문위원 |
| | [박수근 위원장 인터뷰] 균형 잡힌 법·제도 만들겠다 | 박석모 <참여와혁신> 기획이사 이세종 전문위원 |
| 국민연금개혁과 노후소득 보장 | 연금개혁특위, 어떻게 진행되어 왔나 | 송해순 전문위원 |
| 탄력적 근로시간제 | 노동시간제도개선위원회와 탄력적 근로시간제, 어떻게 가나? | 손동희 전문위원 |
| 기획대담 | 취약계층 단체교섭력 강화시키는 방향 필요 | 이철승 서강대 사회학과 교수 이호창 노사발전재단 일터혁신본부장 조영철 정책기획위원회 위원 황세원 LAB2050 연구실장 박명준 수석전문위원 [사회] 이택재 전문위원 |
| 풍경으로의 여행 | 두 발로 만나는 투명한 겨울! | 정철훈 여행작가 |
| 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 |

| 코너 | 제목 | 필자 |
|--------------|--|------------------------------|
| 기획취재 | 산업수도 울산의 위기, '화백회의' 통해 대응한다 정창윤 울산광역시 노사정화백회의 정책보좌관 인터뷰 | 박석모 <참여와혁신> 기획이사 이세종 전문위원 |
| 사회적 대화 현장 | 노동조합, 사회연대를 위해 한 걸음 나서다 | 박종훈 <참여와혁신> 취재팀장 |
| 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 |
| | 지역을 잘 아는 지역 노사의 사회적 대화 참여 절실 | 김진구 실무관 |
| 전문위원 정책 스케치 | ILO 기본협약(1998)을 활용하는 미국의 대외 무역정책 | 김미영 전문위원 |
| 사회적 대화 국제 동향 | 유럽 주요국의 노동동향(2018년 2/4분기) | 손옥이 전문위원 |

■ 7호 2019년 1+2월

| 코너 | 제목 | 필자 |
|-----------------------------|--|--|
| 권두언 | 경사노위, 노동존중사회의 사회적 대화의 최후의 보루 | 박명준 편집위원장 |
| 탄력적 근로시간제 합의 | 탄력적 근로시간제 제도개선 극적 합의문 도출 | 이세종 전문위원 |
| 신년 기획대담 | 노동존중사회 정책 곳곳이 추진되어야 한다 | 이병훈 중앙대 사회학과 교수 이주희 이화여대 사회학과 교수 조영철 고려대 경제학과 초빙교수 김종진 한국노동사회연구소 부소장 박명준 수석전문위원 [사회] 우태현 기획위원 |
| 사회적 대화 논란_ 위험의 외주화와 외주화의 위험 | 산업안전보건법 전부 개정안의 의의와 문제점 | 유성규 노무법인 참터 노무사 |
| | 사업장 내 위험평가 메커니즘과 노사관계의 과제 | 박종식 연세대 사회발전연구소 전문 연구원 |
| 동경으로의 여행 | 남녘 끝 섬마을로 떠나는 봄 마중, 거제도 | 정철훈 여행작가 |
| 사회적 대화를 바라보는 다양한 시선들_ 국회 편 | 사회적 대화와 타협은 입법 반영의 보증서 | 정영훈 국회미래연구원 연구위원 조선욱 한정에 의원(더불어민주당 환경노동위원회 간사) 보좌관 최태욱 한림국제대학원대학교 교수 손영우 전문위원 [사회] 오영하 대외협력실장 |
| 기획취재 | 지역단위 사회적 대화, 내실을 갖추는 게 우선이다 이종화 충주시노사민정협의회 사무국장 인터뷰 | 박석모 <참여와혁신> 기획이사 이세종 전문위원 |
| 사회적 대화 현장 | 광주형 일자리, 천신만고 끝에 극적 타결 | 이동희 <참여와혁신> 취재기자 |
| | 사무금융노조, 비정규직과의 사회연대에 한 발 더 다가서다 | 강은영 <참여와혁신> 취재기자 |
| | 변화하는 산업 환경, 택시 VS. 카풀로 격돌 | 박종훈 <참여와혁신> 취재팀장 |
| | 자동차산업 노사정포럼 출범 | 이동희 <참여와혁신> 취재기자 |
| | 민주노총, 경사노위 참여 다시 무산 | 이동희 <참여와혁신> 취재기자 |

| 코너 | 제목 | 필자 |
|-------------|--|----------|
| 전문위원 정책 스케치 | 유럽 주요국의 노동동향(2018년 3/4분기) | 손욱이 전문위원 |
| | 고령자의 사회적 보호 : 2017-2019 정책동향 및 통계 | 손욱이 전문위원 |
| 위원회 동정 | ILO 기본협약 비준을 위한 공익위원 합의안 도출 이후 후속과제 논의 | 김미영 전문위원 |
| | '디지털 전환을 위한 노사정의 정책과제 기본 합의문' 도출 노력 | 강금봉 전문위원 |
| | '과로사 없는 사회'를 위한 첫 걸음, 과로사방지법 도입 논의 | 설문수 전문위원 |
| | 한국형 실업부조 제도, 노사정 합의 본격 추진 | 송해순 전문위원 |
| | '더 나은 미래, 함께 지는 국민연금' 논의 박차 | 송해순 전문위원 |
| | 의료공공성 강화를 위한 건강보험제도 개선 논의 | 이지은 전문위원 |
| | 해운산업 재건 위한 제도개선 및 고용 연계 방안 모색 | 손영우 전문위원 |
| | 금융산업 장시간 노동 해결 위해 실태조사 추진키로 | 이택재 전문위원 |

| 코너 | 제목 | 필자 |
|-----------------------|--|--|
| 권두언 | 사회적 대화, 비온 뒤에 땅이 더 굳을 것 | 이덕재 편집위원장 |
| 특집_ 멈추지 않는 사회적 대화 | | |
| 3개 합의 도출, 주요 내용과 의미는 | 과거, 현재, 미래를 교차하는 세 가지 사회적 합의 노동시간제도개선위원회 「탄력적 근로시간제」 합의의 의의와 향후과제 「고용안전망 강화를 위한 합의문(안)」 주요 내용 및 의의 | 이덕재 수석전문위원 손동희 전문위원 송해순 전문위원 |
| 본위원회 스케치 | 경제사회노동위원회 2·3차 본위원회 개최 | 이세중 전문위원 |
| 긴급대담 | 사회적 대화 현주소 진단과 전망은? | 임상훈 한양대 경영학부 교수 노중기 한신대 사회학과 교수 장지연 한국노동연구원 부원장 [사회] 이덕재 수석전문위원 [발제] 손영우 전문위원 |
| 기획좌담 | 광주형 일자리 협약 타결과 지역 확산의 가능성 모색 | 박병규 광주광역시 사회연대일자리 특별보좌관 박용민 일자리위원회 정책개발부 과장 박용철 한국노동사회연구소 선임연구위원 손영우 전문위원 임운택 계명대학교 사회학과 교수 황세원 LAB2050 연구실장 [사회] 이덕재 수석전문위원 |
| 사회적 대화 논단_ 실업부조 제도 | 실업부조제도와 관련 제도 및 정책사업과의 관계 정립 한국형 실업부조 전달체계 | 김혜원 한국교원대학교 교육정책전문 대학원 교수 김현중 한국노동연구원 연구위원 |
| 기획취재 | 중소기업계가 논의 주체로 참여하게 된 것 큰 의미 [인터뷰] 김기문 중소기업중앙회 회장 | |
| 풍경으로의 여행 | 전쟁과 평화, 아픔과 사랑이 공존하는 '서해의 보석' 백령도 | 정철훈 여행작가 |

| 코너 | 제목 | 필자 |
|--------------|--|------------------|
| 사회적 대화 현장 | 택시-카풀 갈등, 사회적 대화로 대타협 | 박완순 <참여와혁신> 취재기자 |
| | 「건강보험 보장성과 지속가능성 제고를 위한 사회적 합의 방안」 토론회 | 이지은 전문위원 |
| | 「노동존중사회 구현을 촉진하기 위한 노동인권교육 강화 방안 모색」 토론회 | 강은영 <참여와혁신> 취재기자 |
| 전문위원 정책 스케치 | 유럽 주요국의 노동동향(2018년 3/4분기) | 손옥이 전문위원 |
| | 고령자의 사회적 보호 : 2017-2019 정책동향 및 통계 | 손옥이 전문위원 |
| 사회적 대화 국제 동향 | 국제노사정기구연합(AICESIS) 이사회 및 워크숍 참석 | 손옥이 국제협력 전문위원 |
| | 유럽 주요국의 노동 동향(2018년 3/4분기) | 손옥이 국제협력 전문위원 |

격월간 <사회적 대화> 통권 9호

편집위원회

- 편집위원장** 이덕재 경제사회노동위원회 수석전문위원
- 편집위원** 권혜원 동덕여대 경영학과 교수
김종진 한국노동사회연구소 부소장
박종식 연세대 사회발전연구소 전문연구원
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
편집 (주)레이버플러스
인쇄 삼조인쇄(주)
발행일 2019년 6월 28일

구독을 원하시는 개인 및 단체는 경제사회노동위원회
협력홍보팀(02-721-7132~5)으로 신청하여 주시기 바랍니다.