

2019

9+10^세
통권 11호

사회적 The Social Dialogue 대화



경제사회노동위원회
Economic, Social & Labor Council

사회적 대화

권두언

“모든 사회적 대화는 옳다” 이덕재 본지 편집위원장	006
---------------------------------	-----

01) 2기 사회적 대화 출범 스케치

경제사회노동위원회 본위원회 열려 10.11. 본위원회 열어 탄력근로제 최종 의결 『양극화 해소와 고용+위원회』 등 새 회의체 구성도 의결 이세종 국내홍보 전문위원	012
---	-----

2) 기획 대담

연금개혁 사회적 대화, 절반의 성공 ‘코끼리 옮기기’ 연금개혁 ... 이제부터가 진짜다 김용하 순천향대 교수, 오건호 내가만드는복지국가 공동운영위원장, 이덕재 경제사회노동위원회 수석전문위원, [사회] 송해순 경제사회노동위원회 전문위원	016
---	-----

3) 사회적 대화 논단

버스운수업 공공성 강화와 사회적 대화의 과제 구미현 경제사회노동위원회 전문위원	048
다변화하는 우정사업 노사관계, ‘사회적 대화’에 길이 있다 구은희 경제사회노동위원회 전문위원	056

[풍경으로의 여행]

은빛으로 가득 찬 눈꽃세상, 태백산 눈꽃산행 066
정철훈 여행작가

4) 사회적 대화 좌담

직장 내 괴롭힘 금지법 시행 2개월의 의미와 과제

직장 내 괴롭힘 금지법 시행 2개월, ILO협약 190호의 의미를 묻다 078
[좌장] 김종진 한국노동사회연구소 부소장
김민아 노동교육센터 늘봄 대표, 최혜인 직장갑질 119 노무사,
홍중선 한국경영자총협회 근로기준정책팀 팀장, 진기숙 연세의료원노조 사무처장

5) 사회적 대화 현장

사회적 대화의 결실, 군산상생형 일자리 모델

박완순 <참여와혁신> 취재기자 108

6) 전문위원 정책스케치

「금융산업 발전 및 좋은 일자리 유지·창출을 위한 공동실태조사」 결과와 의미

이지은 전문위원 116

7) 사회적 대화 국제 동향

경사노위, 국제노사정기구연합(AICESIS) 총회 및 AICESIS-ILO 공동 컨퍼런스 참석

손욱이 국제협력 전문위원 128

격월간 <사회적 대화> 호별 주요 내용

132

| 권두언 |

“모든 사회적 대화는 옳다”

지난 10월 11일, 제5차 본위원회가 개최되었다. 제5차라는 차수 이면에는 제2차(3.7) 회의부터 의결정족수를 충족하지 못해 의결하지 못한 채 세 차례 개의만 하였던 지난 7개월 간의 어려웠던 그림자가 배어 있다. 아마 지난 7개월 동안 사회적 대화의 소중함을 누구보다 뼈저리게 느끼면서 고군분투 하였던 노동계층 세 위원들과 공익위원들께, 그 과정을 곁에서 함께 했던 당사자로서 깊은 안타까움, 죄송함, 그리고 감사함을 표하지 않을 수 없다.

이날 본위원회에서 청년대표 노동계층 위원으로 새롭게 위촉된 문유진 위원은 “모든 대화는 옳다”고 한 이철수 교수의 언급을 인용하며 인사말을 하였는데 듣고 보니 이 말이 갖는 여러 복합적 의미가 연상되면서 공감이 갔다. 전에 읽었던 오스카 와일드의 작품 『도리안 그레이의 초상』 속에 “우리가 행복할 때 우리는 옳지만, 우리가 옳다고 늘 행복한 것은 아니다”라는 내용이 있는데 이처럼 “옳다”의 의미는 일종의 어떤 당위의 윤리적 판단을 내포하고 있다. 따지고 보면 사람들의 삶과 과거 역사들이 증명하듯이 “옳음”이 늘 행복하지 않은 것도 사실인데 -어쩌면 사람들의 불행은 “옳음”을 추구하려는 적극적 실천 행위에서 비롯하는 것으로 보는 게 더 맞을지 모르겠다- 어쩌면 지난 7개월 간의 어려움은 이를 오롯이 증명했던 과정이 아니었던가 한다. 즉 “모든 대화는 옳다”라는 매우 강한 명제가 공감이 되는 것은 그만큼 우리나라 사회적 대화의 절박성과 긴장감이 강하다는 반증이 아닐까 생각해 본다.

이처럼 이번 호에서는 제5차 본위원회 개최와 관련한 주요 진행경과 및 내용들이 첫 꼭지를 차지하고 있다. 이날 본위원회에서는 그동안 쟁점이 되었던 “탄력근로제 개선을 위한 합의



이덕재
본지 편집위원장

문(안)이 마침내 의결처리 되면서 탄력근로 관련 합의를 중심으로 진행된 사회적 대화의 파행은 형식적으로 일단락되었다. 물론 이 과정에서 새롭게 위촉된 황세원 및 문유진 위원께서 탄력근로 관련 합의에 대해 노동계가 우려하는 내용을 강도 높게 제안하며 팽팽한 긴장이 이어졌고 전체 위원들은 이러한 우려가 발생되지 않도록 최선을 다할 것이라는 점을 확인하였다.

한편, 이번 호 <기획 대담>은 “코끼리 옮기기’ 연금개혁...이제부터가 진짜다”라는 제목으로 연금개혁 논의를 다루었다. 제목의 부제가 “연금개혁 사회적 대화, 절반의 성공”으로 부쳐져 있는데 이는 작년 10월부터 논의해 온 ‘국민연금개혁과 노후소득보장 특별위원회’(위원장 장지연 한국노동연구원 선임연구위원)가 지난 8.30을 끝으로 핵심쟁점이었던 보험요율 및 소득대체율에 대해 다수안, 현행유지, 소수안으로 최종 단일안 합의에 실패한 데 따른 것이다. 횡적으로 전국민의 이해가 걸려있고 종적으로 아직 태어나지도 않은 미래세대의 이해도 걸려있는 이 복잡한 의제에 본질적으로 단일합의안이 옳은 것인지 의문이 있지만 어쨌든 우리 사회적 대화의 허약함을 다시 확인한 셈이다. 국민연금개혁 논의가 이번 절반의 성공으로 끝나지 않고 향후 나머지 절반의 과제를 적극적으로 논의해야 할 필요성을 강조한 것으로 해석하면서 특위 논의의 비워져 있는 부분들을 지면을 통해 보다 풍부하게 다루어 보자는 취지에서 대담이 마련되었다. 대담에는 특위를 담당하였던 송해순 전문위원의 사회 속에 특위 위원으로 활동하였던 김용하 교수(순천향대), 연금논의의 전문가인 오건호 위원장(내가만드는복지국가 공동운영위원장), 위원회 수석전문위원을 맡고 있는 본인이 참여하여 특위 논의를 넘어 우리나라 국민연금제도 전반 및 향후 논의 방향 등을 풍부하게 제안 하였다.

이번 호 <사회적 대화 논단>은 “버스운수산업 공공성 강화와 사회적 대화의 과제”(구미현 전문위원)와 “다변화하는 우정사업 노사관계 : ‘사회적 대화’에 길이 있다”(구은희 전문위원) 두 편의 글이 실렸다. 이 두 편의 글은 산업변화(경제의 서비스화)에 따른 노사갈등 양상의 변화와 사회적 대화의 과제를 살펴보기 위한 취지로 기획되었는데 특히 최근 버스파업(5월) 및 우정노조파업(6월)이라는 현안을 좀 더 넓은 관점에서 다루어 보고자 한 데 따른 것이었다. 글에서 구미현 전문위원은 버스운수업 공공성 강화를 위한 사회적 대화의 과제로 우선 기존 기업별 노조시스템과 중앙정부 주도의 한계를 넘어 버스운수업종 단위의 사회적 대화 안착과 모범적 사용자로서 정부 역할, 그리고 채용조달 마련 관련 정부 외에 노사 각각의 역할의 필요성을 제안하였다. 또한 구은희 전문위원은 우정사업 내 구조적 노동문제로 장시간 노동 등 건강 및 안전, 비정규직 차별 및 열악한 처우, 특수고용직 근로자 지위 문제를 확인하면서 신(新)-구(舊) 노사관계의 조응을 위한 전략적 수단으로 사회적 대화를 모색할 필요를 강조하고 있다.

한편, 이번 호 <사회적 대화 좌담>으로는 “직장 내 괴롭힘 금지법 시행 2개월의 의미와 과제”라는 제목으로 관련 분야 전문가들이 논의에 참여하였다. 특히, 직장 내 괴롭힘 금지법이 ILO협약 190호와 연계하여 어떤 의미를 갖는지 살펴보면서 기업 수준의 신뢰가 안정적 사회적 대화의 기본 단위라는 의미를 확인해보려는 문제의식이 담겨 있다. 좌담에는 김민아 대표(노동교육센터 늘봄), 진기숙 사무처장(연세의료원 노조), 최혜인 노무사(직장갑질 119), 홍종선 팀장(한국경총 근로기준정책팀) 그리고 사회로 김종진 부소장(한국노동사회연구소)이 참여하였다.

<전문위원 정책스케치>에서는 이지은 전문위원이 최근 발표된(10.22) “금융산업 발전 및 좋은 일자리 유지·창출을 위한 공동실태조사” 결과의 주요 내용과 의미를 다루었다. 이번 실태조사 결과는 금융산업위원회(위원장 김유선 한국노동사회연구소 이사장)에서 현재 금융산

업 종사자들의 근로실태 및 인식 확인을 위한 공동실태조사가 필요하다는 데 공감하여 약 6개월 동안 노사정이 긴밀하게 노력한 결과이다. 금융산업이 직면한 환경, 노동시간, 노동시간 단축과 일자리 창출에 대한 견해, 임금 및 임금 체계 등 핵심적 사안들에 대한 풍부한 조사결과가 담겨 있고 이 결과를 토대로 실천적 대응 방안을 마련키로 하였다는 내용이 담겨 있다. 이번 조사과정에서 노사정이 질문지 구성, 설문조사 방식, 결과에 대한 심층적 논의 등이 긴밀하게 진행되어 과정 자체가 중요한 사회적 대화의 과정이었다는 별도의 의미를 갖는다.

이번 호 <사회적 대화 현장>은 전북 군산형 일자리 모델을 다루었다. 이미 잘 알려졌듯이 전북 군산은 군산 GDRP(지역 내 총생산)의 23.4%, 수출액의 절반 가까이(43%)를 차지하였던 현대중공업 군산조선소와 GM 군산공장의 폐쇄로 지역경제가 치명적 타격을 받은 곳이다. 이 위기 상황에서 한국노총과 민주노총이 참여하면서 중견-중소기업 중심의 자립적 상생모델로 주목을 받았던 것이다. 이 노력의 결실이 지난 10월 24일 전북 군산형 일자리 상생협약식으로 이어졌다. 모쪼록 지역공동체의 커다란 이해 속에 각 주체들의 헌신적 노력과 사회적 합의로 한국의 새로운 모델로 발전해나가길 기대한다.

끝으로 <사회적 대화 국제 동향>에서는 손옥이 국제협력 전문위원이 국제노사정기구연합(AICESIS) 이사국이자 아시아대륙 사무부총장 국가로서 '19.10.9~10.11 동안 루마니아에서 개최된 국제노사정기구연합 총회 및 AICESIS-ILO 공동 컨퍼런스에 참석한 내용을 소개하고 있다.

이번 격월간 <사회적대화>(9-10월호)가 풍성하게 발간될 수 있도록 귀중한 원고를 주신 필자들, 소중한 말씀들을 해주신 각종 대담 및 좌담의 패널들, 그리고 제작에 협조해주신 모든 분들께 깊은 사의를 표한다.



01 > 2기 사회적 대화 출범 스케치

- 경제사회노동위원회 본위원회 열려

10.11. 본위원회 열어 탄력근로제 최종 의결

『양극화 해소와 고용⁺위원회』 등 새 회의체 구성도 의결

이세종 전문위원

| 경제사회노동위원회 본위원회 열려 |

10.11. 본위원회 열어 탄력근로제 최종 의결

『양극화 해소와 고용+위원회』 등 새 회의체 구성도 의결

이세종 전문위원

경제사회노동위원회(이하 위원회)는 10.11.(금) 16:00 위원회 대회의실에서 제5차 본위원회를 개최하고 ‘탄력근로제’ 등 3개 합의안을 최종 의결하는 등 총 13개 의결안건을 처리했다. 개의회는 지난 9.20.(금) 신규 위촉된 청년, 비정규직 계층 대표와 공익대표 등을 포함한 재적위원 16명 중 15명이 참석해 성립됐다.

이날 회의에서는 우선 의제별 위원회에서 합의하고 최종 마무리가 미뤄져 왔던 ▲탄력근로제 개선을 위한 합의문(‘19.2.19.), ▲디지털전환에 대한 노사정 기본인식과 정책과제에 관한 기본 합의(‘19.2.18.), ▲고용안전망 강화를 위한 합의문(‘19.3.5.) 등 3개 합의안(아래 표 참조)이 만장일치로 의결됐다.

〈1〉 ‘탄력근로제 개선을 위한 합의문(안)’

- 탄력근로 단위기간 최대 6개월로 확대, 노동자 건강권 보호를 위해 근로일간 11시간 연속 휴식 의무화, 임금보전방안 마련 등

〈2〉 '고용안전망 강화를 위한 합의문(안)'

- 실업급여 수급액 현실화, 고용보험 사각지대 해소, 한국형 실업부조 도입, 고용서비스 인프라 확충 등

〈3〉 '디지털전환에 대한 노사정 기본인식과 정책과제에 관한 기본 합의문(안)'

- 국가산업지역기업 등 다차원적 노사정 협업모델 개발, 인적자원개발 강화 등 6개 중장기적 과제 추진 등

위원회는 특히 '탄력근로제 개선을 위한 합의문'을 이번 본위원회에서 최종 의결함에 따라 그 내용을 공식적으로 국회에 전달하고, 이를 바탕으로 한 국회의 입법을 촉구하기로 했다.

위원회는 시급한 시대적 과제 해결을 위해 새로운 회의체 구성과 운영에도 뜻을 같이했다. 격차해소를 통해 좋은 일자리를 창출하자는 취지로 『양극화 해소와 고용+위원회』를 출범시키기로 했다. 또한 『버스운수산업위원회』를 설치하여 해당 산업의 지속가능한 발전을 논의하고 버스의 대국민 서비스 개선과 안정성을 제고하기로 했다.

〈1〉 '양극화해소와고용+위원회'

- 양극화의 원인을 진단하고 상생의 법·제도 및 정책대안을 모색, 위원회 구성일로부터 1년간 운영

〈2〉 '버스운수산업위원회'

- 버스운수 종사자의 인력확보와 능력개발 등을 통해 버스운수 사업의 지속가능한 발전 방안을 마련, 위원회 구성일로부터 1년간 운영

1기 경사노위에서 운영해오다 논의시한 만료로 '경사노위 6인 대표자 회의'를 통해 논의를 이어오던 4개 의제별 위원회*에 대한 승계와 재가동도 의결했다.

* 사회안전망개선위원회, 디지털전환과노동의미래위원회, 노사관계제도·관행개선위원회(이상 10.11~1년간 운영), 산업안전보건위원회(10.11.~5개월 운영)



또한 논의시한 만료가 임박한 금융산업위원회와 해운산업위원회는 3개월씩 연장하여 각각 '20.2.18.과 '20.2.22.까지 운영하기로 결정했다.

앞선 인사말에서 문성현 위원장은 “사회적 대화가 원활하게 작동하여 시대적 과제 해결의 ‘견인차’가 되어 달라는 것이 국민들의 바람”이라며, “오늘 본위원회는 사회적 대화가 다시 정상적인 궤도에 올라 본연의 역할을 수행하는 출발점으로서 의미가 크다”고 소감을 피력했다. 또한 문 위원장은 “앞으로 위원회는 엄중히 놓여진 시대적 과제 해결을 위해 ‘충분한 대화’를 바탕으로 ‘국민 모두를 위한 타협’을 이뤄내는 데 최선의 노력을 다하겠다”고 말했다.

김주영 위원장은 “본위원회가 7개월 동안 열리지 못해 답답했었다”고 심경을 토로했다. 김 위원장은 “장시간 노동체제의 극복은 거스를 수 없는 시대적 흐름”이라며, “정부가 장시간 노동체제로 돌아가려고 해서는 안 되며, 주52시간제가 잘 시행될 수 있도록 지원과 감독을 강화해야 할 시점”이라고 말했다.

김 위원장은 이어 탄력근로제 합의안에 대한 국회 논의도 주문했다. “합의안을 반영한 탄

력근로제가 조속히 입법되어야 한다”며, “합의안대로 입법되지 않으면 사회적 대화도 무용지물이 되고 만다”고 말했다.

손경식 한국 경총 회장은 “세계경제포럼에서 발표한 국가 경쟁력 순위가 전체적으로 13위인데 반해, 노사협력 부문은 130위로 매우 낮다”고 말했다. 앞으로 “노사협력을 원만히 이루고, 고용 유연성 등 과제를 개선하는 데 경제사회노동위원회를 중심으로 노사가 함께 노력했으면 한다”고 말했다.

홍남기 부총리 겸 기획재정부 장관은 “바로 지금이 노동현안의 매듭을 풀고 경제의 활력을 높이기 위한 사회적 대타협 등이 매우 긴요한 적기”라며, “새로운 위원들이 위촉된 만큼 경사노위 2기의 생산적인 논의를 기대한다”고 밝혔다.

이재갑 고용노동부 장관은 “경사노위 2기 출범은 매우 다행스러운 일이고 지난 3월 이후처럼 사회적 대화가 중단되는 일이 재발되어서는 안 된다”고 말했다. 이 장관은 “어렵게 사회적 대화가 재가동된만큼 참여주체가 힘을 모아 대화 틀을 재정비하여 실질적인 논의 구조로 전환하고 양극화 해소와 사회안전망 확충, 그리고 일자리 문제를 근본적으로 해결하는 데 힘써야 할 것”이라고 말했다.

이번에 새롭게 위촉된 문유진 청년 대표(복지국가청년네트워크 대표)도 인사말을 남겼다. 문 대표는 “사회적 대화의 청년대표로서 막중한 책임감을 느낀다”며, “다양한 청년들의 목소리를 대변하는 것이 쉽지는 않겠지만, 갈등보다는 연대, 경쟁보다는 상생의 입장에서 충실히 토론하겠다”고 말했다.

한편, 위원회는 이날 의결된 새로운 회의체 구성안을 바탕으로 10월 말 버스운수산업위원회와 11월초 양극화 해소와 고용⁺ 위원회의 발족을 시작으로 본격적인 2기 활동에 돌입한다는 계획이다.



02



기획 대담

연금개혁 사회적 대화, 절반의 성공

- ‘코끼리 옮기기’ 연금개혁 ... 이제부터가 진짜다

김용하 김용하 순천향대 IT금융경영학과 교수

오건호 내가만드는복지국가 공동운영위원장

이덕재 경제사회노동위원회 수석전문위원

[사회] 송해순 경제사회노동위원회전문위원

| 기획 대담 |

연금개혁 사회적 대화, 절반의 성공

‘코끼리 옮기기’ 연금개혁... 이제부터가 진짜다

- **일시** 2019년 10월 11일 10:00
- **장소** 경사노위 7층 중회의실1
- **참석** 김용하 순천향대 IT금융경영학과 교수
오건호 내가만드는복지국가 공동운영위원장
이덕재 경제사회노동위원회 수석전문위원
- **사회** 송해순 경제사회노동위원회 전문위원
- **배석** 이세종 경제사회노동위원회 국내홍보 전문위원
최선영 경제사회노동위원회 주무관

경사노위에서 연금개혁 논의를 장시간 했는데도 합의에 이르지 못해서 질타도 있었지만 연금개혁과 관련해 사회적 대화를 한 데에는 큰 의미가 있고 또 소회가 많을 것이라고 생각합니다. 연금개혁이라는 걸 경사노위 틀에서만 1년 논의해서 모든 국민이 만족할 수 있는 대안을 마련하는 것이 가능하지도, 또 맞지도 않다고 봅니다. 경사노위 대화를 시작으로 해서 다른 논의와 국회에서의 입법 등 장기적으로 연금개혁 문제를 계속 다듬어나가고 가지치기를 해야 할 겁니다. 이 자리에서는 우리나라 연금제도에 대해서 평가를 하고 과정에 대한 검토, 앞으로의 성찰을 담아냈으면 합니다. ‘코끼리 옮기기’ 연금개혁은 이제부터가 진짜인 거죠.



김용하 순천향대 IT금융경영학과 교수



오건호 내가만드는복지국가 공동운영위원장



이덕재 경제사회노동위원회 수석전문위원



송해순 경제사회노동위원회 전문위원



보편성과 보장성 떨어지는 연금제도, 개혁이 시급하다

송해순 사회를 맡은 경사노위 송해순 전문위원입니다. 연금특위 간사를 맡은 인연으로 오늘 사회를 맡게 됐습니다. 다들 아시겠지만 먼저 연금개혁특위 발족 배경 및 취지를 간단히 설명 드리겠습니다. 작년 제4차 대표자회의에서 한국노총의 적극적인 의견 개진으로 연금개혁특위가 발족했습니다. 총 22차례 전체회의를 했고 운영기간으로 하면 7개월입니다. 국민연금 개혁, 국민의 노후소득 보장을 위해서 사회적 협의체가 필요하다는 취지에 맞춰서 발족했습니다. 논의의 결과로 소득대체율 및 보험료율을 가나다 안으로 정리한 활동결과보고를 도출하였습니다. 또한 사각지대 해소, 국민신뢰제고, 기초연금 내실화 등 내용은 권고문을 도출하고 특위는 8월 30일 종결했습니다. 여기까지가 연금개혁특위에 대한 간단한 소개였고, 오늘 대담에서는 참석자 분들께서 연금특위 운영 및 우리나라 연금제도에 대한 전반적인 평가 등을 해주시기 바랍니다. 우리나라 연금제도에 대한 전반적 평가를 먼저 해주시면 어떨까 싶습니다. 소득대체율, 보험료율, 사각지대에 대한 평가도 좋고요. 외국 제도와 비교해

서 의견 주시면서 논의를 시작하도록 하겠습니다.

이덕재 사실 연금특위는 공식적인 회의체다 보니까 여러 가지 제약들이 많이 있었는데 저희 격월간 사회적 대화는 그런 제약 없이 연금 주제와 관련해서 사회 전체적으로 주요 내용을 공유했으면 합니다. 김용하 교수님께서서는 특위 참여로 내부적인 진행 과정을 경험하시면서 연금개혁 논의를 사회적 대화로 논의한다는 의미에 대해서 느끼신 바가 많이 있으셨을 것 같고, 오건호 위원장님께서서는 바깥에서 보시면서 내부 논의 내용에 대해 하실 말씀도 있으실 것 같습니다. 우리나라 연금제도에 대한 전반적인 평가, 과제에 대해 연금특위와 상관없이 풍부하게 논의를 하면 좋을 것 같습니다. 연금개혁 논의가 특위 한 번으로 될 문제가 아니고 앞으로도 계속 되어야 하는 문제지 않습니까? 어쨌든 사회적 대화를 통한 논의의 의미에 대해 의견을 들었으면 합니다.

김용하 우리나라 연금제도 자체가 다른 어떤 나라보다도 굉장히 복잡합니다. 예를 들면 영국 같은 나라도 연금제도가 복잡한데 사회 구성원이 복잡하니까 거기에 맞게 맞춤형으로 하면서 복잡해진 건데, 우리나라는 그런 측면이라기보다는 개별 이해관계 등에 의해서 문제가 생기면 근본적으로 해결하는 게 아니라 임기응변으로 제도를 보완하는 과정에서 복잡해졌어요. 또 행정부가 일관성 있게 하지 못하고 국회 논의 과정에서 정치적 담판으로 타협하면서 원래 발전해야 할 방향이 아니라 ‘땀땀’이 되어 버렸습니다.

상황이 이렇다보니까 어떤 사람은 연금액이 많고, 또 어떤 사람은 너무 적고, 그런 와중에서도 못 받는 사람도 있어요. 연금이 아닌 국민기초생활보장제도까지 연결되면서 제도 간에 있어서의 일관성이 무너질 수도 있어요. 제도가 바뀌면서 조정이 되어야 하는데 복지적 측면에서는 한 번 올라갔던 건 절대 양보되거나 후퇴되어선 안 된다는 인식이 있기 때문에 합리적으로 조정된다기보다는 잘못된 상태에서 그대로 가는 거죠. 이런 식으로 가면 현재도 문제지만 앞으로 20년 후, 30년 후가 더 큰 문제가 될 겁니다.

노후소득보장제도를 보더라도 국민연금이 있는가 하면 공무원연금, 사학연금, 군인연금 이런 식으로 특수 직역별로 3개 제도가 여전히 분리되어 있어요. 4개의 제도가 존재한다면 모든 국민을 포괄해야 하는데 상당수 국민들이 이 제도 안에 포괄되지 않는 상황이 현실적으로 나타나고 있습니다. 이걸 연금제도의 문제일 수도 있지만 우리나라의 노동시장 구조에 있어서 근본적인 복합성과 연결되어 있습니다. 서구에서는 근로자 중심으로 노동시장이 구성되어 있기 때문에 명확하게 근로자에 초점을 맞춰서 임금제도를 설계하고 발전시키고, 일부 자영업자가 있으면 그 사람들을 위해서 별개의 제도로 보완해주면 되는 형태입니다. 그런데 우리나라는 자영업자, 그리고 근로자도 아니고 사용자도 아닌 특고 같은 계층도 늘고 있어요. 따라서 지금 연금제도의 보편적 포괄성 측면의 문제가 해결되는 게 아니라 계속해서 더 고착되어 가는 것이 문제입니다.



김용하 순천향대 교수

국민연금이
30년이 되어가고 있는데
여전히 사각지대 존재
근본적 대책 세워야

보장성 측면에서 보면 국민연금제도 도입 이전과 이후로 나눌 수 있어요. 국민연금제도 도입 이전에 이미 노령이 된 사람에 대해서 소득보장제도가 없는 거고, 연금제도 도입한 이후에도 연금가입 기간이 짧은 사람들은 연금을 받는다고 하더라도 연금 급여액이 충분하지 않은 계층도 존재합니다. 국민연금이 30년 되어가고 있는데도 불구하고 여전히 사각지대에 존재하는 사람들이 다수 있어요. 실제로 취업자 계층 중 국민연금이 제대로 커버하는 사람은 절반밖에 안 되거든요. 현재 절반밖에 안 된다는 것은 나중에 이 분들이 연금 받을 때가 되면 연금을 받지 못하는 분이 그렇게 된다는 것입니다. 이것에 대해서 근본적인 대책을 세워야 하는데 대책을 세워야 합니다.

노후소득보장의 수준 측면에서 국민연금의 급여수준이 40% 수준으로 떨어지고 있기 때문에 40% 가지고 충분하냐 하는 근본적인 문제가 있는 거죠. 예를 들면 250만 원 소득기준으로 보더라도 40년 가입한다 해도 40%면 100만 원밖에 안 되는 거죠. 더 큰 문제는 40년 가입하는 경우는 아주 드물고 실제로 현재 평균 가입기간은 22~24년밖에 안 되거든요. 물론 평균이라는 개념도 문제가 있어요. 어떤 사람은 가입기간이 40년 가까이 되는데, 어떤 사람은 5년, 6년, 10년 이렇기 때문에 보장수준을 그냥 높인다는 것은 가입기간이 긴 사람도 같이 올려버리는 결과가 됩니다. 우리가 노후보장을 위한 자원이 충분한 나라면 상관없는데 지금 우리나라 고령화 상태는 세계에서 유례를 찾아볼 수 없는 최악의 상태입니다. 2067년에 노인인구 비율이 46.5%되는 나라는 우리나라밖에 없거든요. 노인인구 비율 측면에서 2050년에 일본을 추월하게 됩니다. 결국 근로인구는 감소하고 노인인구는 많아지니까 전체적으로 자원이 부족한 상태가 되어버립니다. 노후에 필요한 자원을 부담할 능력이 있는 사람이 줄어드는 상황인데 그럴 때는 연금제도가 효율적으로 되어야 합니다.

소득보장의 적정선도 확보 못하면서 사각지대는 존재하고, 그러면서 재정은 재정대로 2057년에 고갈되면 대책이 없어요. 정부가 내놓는 3안, 4안은 2057년에 고갈되는 걸 5년 늦추는 정도인데, 이걸로 재정안정화 대책이 되었다고 할 수 없습니다. 그래서 보다 근본적으로 고민해야 하는데, 이걸 임금 협상하듯이 몇 퍼센트 올리자 몇 퍼센트 내리자는 식으로 접근해서는 해답을 찾기 힘들 뿐만 아니라 장기적으로도 필요한 적정한 대안을 만들기가 어려운 것이 현실입니다.

수지 불균형, 광범위한 사각지대, 균등급여의 중첩성이 문제

송해순 교수님 말씀만 들어도 굉장히 복잡한 것 같은데요. 보편성도 떨어지고 보장성도 떨어지고 복합적 문제가 있는 건 맞는 것 같아요.

오건호 우리나라 법정연금으로 국민연금, 기초연금, 퇴직연금이 있는데 핵심은 국민연금이에요. 연금개혁 논의의 핵심은 국민연금에 대한 진단이라고 생각해요. 어떤 방식으로

진단하느냐에 따라 그 해법도 달라지는 거거든요. OECD 회원국이 갖고 있는 연금 제도 중에서 가장 풀기 어려운 제도가 우리나라 국민연금이라고 봐요. 우리나라 국민연금제도가 가장 풀기 어려운 고난도 숙제인 세 가지를 이유로 들 수 있는데 하나는 수치 불균형입니다. 인구 고령화 문제도 있지만 더 근본적이고 구조적인 문제는 내는 것과 받는 것의 수치 불일치거든요. 미국, 한국 빼고는 다른 나라들은 대부분 지난 20~30년의 개혁을 통해서 나중에 받을 것만큼 내는 시스템으로 갖춰놨어요. 그나마 미국은 한국에 비해서 수치 불균형 정도가 낮아요.

두 번째는 사각지대 문제입니다. 이건 제도적 요인이라기보다는 노동시장 요인인데요. 결과적으로 노후소득보장제도이다 보니까 자신의 역할을 제대로 하지 못하는 이유 중 하나가 사각지대 문제고요. 세 번째는 김용하 교수님이 말씀하신 것처럼 복잡성의 문제인데 복잡성의 핵심은 급여구조입니다. 국민연금에는 재분배성을 가미하느라고 비례급여 외에 절반의 균등급여가 들어가 있어요. 외국 연금들은 재분배 효과를 갖고 있는 기초연금, 비례연금인 소득비례연금 이렇게 이원 체계를 갖고 있어요. 예외적으로 일본이나 독일 같은 나라들만 하나의 제도 안에 재분배 요소까지 갖고 있었어요. 하지만 이 나라들도 지금은 기초연금이 없거나(독일), 기초연금과 국민연금을 분리해 운영해요. 우리나라의 경우 1988년에 처음 국민연금을 도입할 때 처음부터 두 개의 제도를 도입하기는 어려웠으니 국민연금 안에 균등분배를 집어넣었어요. 그런데 2008년부터 기초노령연금, 지금의 기초연금이 들어오다 보니까 우리나라 공적연금에서의 재분배 역할을 하는 제도가 두 개가 생겨버린 거예요.

그래서 지금 국민연금이 수치 불균형, 광범위한 사각지대, 균등급여의 중첩성을 같이 가지고 있습니다. 그러면 이걸 풀어야 하는데 과연 국민연금에서 이걸 풀 수 있을까요? 첫 번째, 수치 불균형 문제를 풀 수 있을까요? 지금 9%의 보험료를 두 배 이상 올려야 하는데 대체율을 움직이지 않고서는 불가능 하죠. 사각지대 문제는 풀 수 있을까? 열심히 노력은 해야 되겠지만 구조적인 제약이 있죠. 균등급여의 중첩성은 어떤가요? 30만 원까지 오른 기초연금이 있기 때문에 국민연금에서 균등급여를 축소하거나 완전비례연금으로 전환한 건데 사실 말을 꺼내기도 어려운 현실이지요. 그러니까 국민연금이 세 가지 문제를 갖고 있는데 지금 풀 수 없는 거예요. 저는 이



진단이 굉장히 중요하다고 봐요. 국민연금의 이 세 가지 문제가 현재의 조건에서 사실상 풀 수 없는 거라면, 연금의 두 가지 목표인 보장성과 지속가능성 둘 다 불충분한 상황에서 국민연금 안에서 이 문제를 해결 할 수 없다는 진단이 굉장히 중요하다고 봐요.

그렇게 진단이 되면 다른 해법을 모색하게 되거든요. 저는 그 다른 해법이 다층체계라고 봅니다. 법정연금으로 기초와 퇴직이 있고 각 연금이 갖고 있는 계층성이 다르거든요. 그래서 각 계층별 맞춤형으로 세 가지 연금의 다층체계를 어떻게 조합할 거냐 라고 해서 이런 방식으로 논의 풀게 되면 한꺼번에 풀지 못하더라도 논의 수순이 나와요. 우리나라 연금개혁 논의에서 큰 관성이 국민연금 중심이고 또 국민연금 강화거든요. 현 정부 공약도 그렇고요. 그런데 국민연금을 강화시키는 방식으로 가게 되면 국민연금이 가지고 있는 문제들이 오히려 심화될 수 있어요. 국민연금이 가지고 있는 문제들을 계속 국민연금을 강화시키는 방식으로 풀 수 있을 것인가, 혹은 이게 어렵다면 다른 경로는 뭘까. 이런 논의의 첫 출발이 있어야 하는데 이번 연금특위도 그렇고 사실상 국민연금 강화 중심으로 가다 보니까 문제가 안 풀리는 거

거든요. 저는 첫 단추, 국민연금 진단에 대한 구조적이고 폭넓은 논의가 있어야 한다고 봐요.

이덕재 듣다 보니까 갑자기 궁금해지는데 김용하 교수님께서서는 입장이 어떠세요. 국민연금 중심으로 논의하는 게 복잡성을 더 한다는 의견에 대해서.

김용하 오건호 위원장님 생각하고 비슷합니다. 제가 해법으로 다층체계를 1997년부터 계속 주장해왔습니다. 기초연금과 소득비례연금 이층체제로 근본적으로 전환하지 않으면 해법이 없다는 주장을 계속 했죠. 그래서 2003년부터 있었던 제2차 연금개혁 논의에서 기초연금이라는 것이 굉장히 중요한 이슈로 들어왔던 거고요. 그렇게 하려면 근본적인 개혁을 해야 하는데 2007년에 법이 개정된 것은 국민연금 제도의 급여 수준은 떨어뜨리는데 기본적으로 구조개혁을 하지 않고 기초연금만 하나 더 붙이는 식으로 개혁을 해버린 거예요. 그러니까 오건호 위원장님 말씀대로 더 복잡하게 만들어버린 거죠.

제가 생각했던 것은 국민연금을 균등부분과 소득비례부분으로 나눠서 균등부분은 기초연금으로 만들고 소득비례부분은 순수하게 국민연금 본연의 적립식 연금제도로 발전시켜야 된다는 것이었어요. 그런데 구조는 그대로 두고 급여율만 푹 떨어뜨려놓고, 기초연금은 별도로 사각지대책으로 해놓고는 기초연금은 공적연금제도가 아니라 공공부조제도다라는 식으로 접근을 해버렸어요. 기초연금은 월 10만 원으로 시작됐는데 지금은 자가발전을 해서 30만 원 수준까지 올라왔습니다. 기초연금은 소득단위당이 아니라 개인당으로 나가기 때문에 1인당 30만 원이니까 부부가 합하면 60만 원인데 20% 삭감한다 하더라도 48만 원이 되거든요. 이건 국민연금을 40년 가입한 기준으로 보더라도 절반 정도 수준이고, 만약 국민연금을 20년 가입한 걸로 생각하면 국민연금 수준하고 같아져버리는 거죠. 하나는 각출 연금이고 하나는 무각출 연금인데 금액이 같아져버리면 각출 연금제도와 무각출 연금제도의 형평성 측면이 문제가 될 수밖에 없는 거죠.

제2차 연금개혁과정에서는 기초연금과 소득비례연금을 나누자는 주장을 했는데 그

2007년 법 개정 이후 그 주장을 접거든요. 기초연금 소득비례 이원화를 더 이상 주장해서 해결될 일이 아니라는 생각에 주장을 접은 겁니다. 현시점에서는 국민연금은 현행체계로 가는 것이 불가피합니다. 합리적으로는 이원화가 타당하지만 현 시점에서 이원화를 하기에는 국민연금 제도가 너무 고착되어버렸습니다. 소득재분배 구조에 대해서는 단 1%라도 낮추자는 주장이 제기되는 순간에 그 사람은 반분배적이고 반복지적이고 반사회적인 인물로 찍히고 그걸 하기 힘들어지는 상황이 되어버리는 거죠. 그래서 저는 국민연금제도는 그대로 가야 한다고 봐요.

기초연금은 무각출연금제도이기 때문에 개편하기가 좀 더 용이하다고 생각합니다. 국민연금을 중심으로 놓고 기초연금제도를 유연하게 보완하는 것이 바람직하다고 생각합니다. 기초연금은 사각지대 해소에 더 초점을 맞춰서 바뀌어나가는 겁니다. 수급자 모두에게 동일한 정액의 기초연금이 아니라 보충형 기초연금제도로 전환해 나가야 합니다. 1인 1국민연금으로 가되, 국민연금 급여가 일정한 수준에 못 미치는 사람들에게 보충적으로 기초연금이 해결해 주는, 바로 스웨덴식 최저보증연금 형태로 개편해야 한다고 생각합니다.

기초연금의 법적 대상자는 70%이지만 장기적으로는 기초연금대상자는 노인빈곤상태에 있는 45%로 축소해나갈 수 있다고 생각합니다. 현재 기초연금에 15조 원을 쓰고 있으면 국민들의 70%한테 똑같은 금액으로 풀기보다는 빈곤한 45% 계층에게 집중적으로 지급하는 것이 사각지대를 해소하는 데 더 효율적이라고 판단합니다.

오건호 입장이 달라지셨네요.

김용하 우리나라는 국민연금에 대한 불신이 다른 나라보다 높은 편인데 급격한 이원 구조로의 개편은 국민연금 자체를 흔들 수 있어요. 스웨덴 국민들 같이 단일성, 연대감이 강한 나라에서는 신뢰를 바탕으로 어떤 제도든지 급격한 개혁도 가능한데, 우리나라 같이 정부나 제도에 대한 신뢰가 낮은 나라에서는 제도를 근본적으로 바꾸자고 하면 노후소득 보장제도 전체가 흔들릴 수 있는 거죠.

스웨덴식 모델이 해법될까

오건호 현실적으로 이미 30년이 지났고 국민연금이 이렇게 굳어진 상태에서 기존 기초연금 수급자는 어찌할 수 없더라도 이후에는 스웨덴 방식으로 가자고 말씀하셨는데, 솔직히 말씀드리면 저도 근래에 들어와서는 최종 모델에서는 스웨덴식 모델에 관심을 가지고 있습니다. 우리 노년 부양비가 100이 넘어가는 시점에서는 지속가능성이 중요하거든요. 커버리지가 넓어서 이게 지속 가능할까? 이런 의미에서 최종 모델에서는 스웨덴 방식의 최저보장 형태가 적합할 수 있다고 생각해요. 그런데 우리 인구구조에서 스웨덴식 모델로 갈 때 이행경과 모델이 어떻게 나올 수 있을까의 문제예요. 스웨덴은 20년 전인 1998년에 연금개혁을 할 때 그 전에 보편 기초연금 하다가 지금 방식으로 해서 대략 40% 노인한테만 기초연금을 주는 걸로 바꿨어요. 60%의 노인들이 기존에 받던 기초연금이 철회된 걸 받아들인 거거든요. 대단한 거죠.



오건호 내가만드는복지국가 공동운영위원장

기초연금을
중간계층에 강화시키면서
국민연금 재정안정화
개혁 하자

그게 어떻게 가능했는지를 정확히 알 수는 없지만 두 가지라고 생각해요. 하나는 사회문화적, 정치적 연대가 있을 것 같고, 또 하나는 국민연금 상태가 상대적으로 괜찮았다는 거예요. 소득비례연금이 수지균형이 맞춰져 있었다는 거죠. 한국이 바로 최저보장으로 가기 어렵다는 건 국민연금 안에 엄청난 수지 불균형 문제를 가지고 있는데, 지금 중간계층이 기초연금 수급자들이잖아요. 이들이 기초연금 대상에서 빠져버리면 과연 국민연금에서 기초연금이 빠진 만큼의 급여보장을 해줄 수 있는냐는 거죠. 혹은 소득대체율을 올리면 그만큼 보험료율을 더 올려야 하는데 20% 이상의 보험료율 인상이 가능하냐, 저는 가능하지 않다고 보거든요. 그래서 10이든 13이든

14등 점진적으로 올리더라도 중간계층의 부족한 노후보장성 부분을 기초연금으로 계속 뒷받침해 주거나 오히려 50만 원 정도까지 더 강화시켜줘야 한다고 봐요. 결국 연금개혁의 이행경로를 설정한다면 우선 중간계층이 조금 더 기초연금에 의지하는 방식으로 하면서 국민연금 재정개혁을 해나가야 하는데, 지금 바로 그 모델을 이야기해버리면 국민연금의 재정균형을 맞추는 조치는 영원히 불가능할 거라고 보고요. 지금 제도의 불신은 국민연금의 미래, 즉 지금 가능성에 대한 회의 때문에 발생하는 거거든요. 최종 모델에서는 스웨덴식이 공감대를 가질 수 있는데 지금 바로 그걸 적용하게 되면 이행경로가 정치적으로 안 나와요. 이전에 국민, 기초, 퇴직연금의 다층 체계를 새롭게 구성하는 사전 작업이 이루어진 후에 비로소 스웨덴식 모델이 등장할 수 있다고 봐요.

저는 기초연금을 중간계층한테 조금 더 강화시켜주면서 국민연금에서는 재정안정화 개혁을 하자는 거고요. 이것의 난점은 그러려면 기초연금 재정이 소요되는 거잖아요. 그게 미션이에요. 김용하 교수님 이야기로 가게 되면 기초연금을 쪽 낮추면서 국민연금 재정안정화 개혁이라는 정치적 난점이 생기는 거고, 제 방안은 오히려 중간계층한테 기초연금을 더 주면서 국민연금 재정안정화 개혁을 하자는 건데 세금의 문제인 거고요. 그래서 둘 다 과제예요. 저는 세금을 통해서 그렇게 가고 제도가 성숙되는 시점이 되면 퇴직연금이나 국민연금의 재정안정화 조치가 이뤄지고 그때는 기초연금을 최저보장연금으로 갈 수 있다고 보는데, 이행경로가 둘 다 어려운 숙제입니다.

김용하 노인빈곤이 명확하게 존재하는 상태에서 기초연금 30만 원도 부족하거든요. 그러면 그걸 인상시켜야 하는데 이 정부에서도 20만 원에서 30만 원으로 인상시키고 있잖아요. 정부가 벌써 하고 있는 것 중 하나가 25만 원인데 단계적으로 인상시키고 있거든요. 예를 들면 하위 20%한테 30만 원 먼저 주고 2021년 가서는 70%에게 25만 원 주고 이런 식으로 하고 있잖아요. 현재 상태에서는 30만 원짜리 기초연금하고 25만 원짜리 기초연금이 동시에 존재하고 있잖아요. 이런 식이라는 거죠. 그러니까 예를 들면 40만 원으로 올린다고 했을 때 한꺼번에 하는 게 아니라 하위 20%한테만 40만 원으로 올리고 중간에 있는 사람은 35만 원으로 만들고 나머지 계층한테

는 30만 원만 주고 이런 식으로 좀 더 세분화 해서 하면 자연스럽게 이행이 가능하다는 이야기예요. 그렇게 해야 주어진 자원 하에서 보다 효과적인 자원 분배, 어떻게 보면 사각지대 해소 방안이 될 수 있다는 이야기를 하는 거죠.

그리고 국민연금 재정 안정화 문제는 결국은 자기가 받는 만큼은 내야 하거든요. 40%로 간다고 했을 때 제가 보험료를 계산해보니까 17%는 내야 해요. 지금 16%만 내면 되는데 과거에 누적된 문제가 있어서 17%까지 내야 2100년까지 나오는 걸로 계산되더라고요. 어쨌든 16%까진 내야 한다면 7%를 올려야 하는데 선진국은 18%, 20% 보험료로 다 갔는데 우리는 왜 못 가고 있는가. 우리는 지금 9%인데 급여수준은 대부분의 나라가 40%로 비슷하거든요. 소득대체율 자체가 우리나라가 낮은 건 아니에요. 40%가 평균 수준이에요. 그 40%에 맞는 보험료는 16~20%라고 생각하면 선진국은 그 정도까지 다 갔어요. 그런 나라들은 보험료 인상이 가능했는데 왜 우리는 인상을 못 하느냐? 근본적 원인은 이미 노후소득을 위해서 쓰는 퇴직연금제도가 문제라는 거예요. 퇴직연금이 8.3% 부담하고 있는데 소득비례연금이 있는 나라치고 퇴직연금을 강제적으로 불입하는 나라는 우리나라밖에 없어요.

퇴직연금 8.3%가 국민연금 9% 하고 비교하면 비슷해요. 왜냐하면 퇴직연금은 486만 원이라는 상한이 없기 때문에 천만 원 났으면 다 퇴직금으로 받을 수 있기 때문에 국가 전체적으로 부담 측면에서 생각하면 퇴직연금 부담액이나 국민연금 부담액이나 비슷해요. 그 부담액 때문에 사업주한테 보험료를 차등인상 할 수 있거든요. 그러면 사업주한테도 부담을 하게 하기 위해서도 이 제도를 조금 더 유연하게 만들어야 하는데, 이 제도는 이 제도대로 그냥 유지하고 국민연금은 국민연금 대로 유지



김용하 순천향대 교수

소득비례연금
있는 나라 중
퇴직연금 강제불입하는
나라는 우리뿐

하고 기초연금은 기초연금 대로 유지해요. 이걸 미래에 지속불가능할 뿐 아니라 현재 문제도 해결하지 못해요. 소득 보장성 문제와 사각지대 문제를 해결하면서 세 개의 제도가 중첩적으로 되어 있더라도 갈 수 있다고 생각하지만, 근본적으로 문제는 해결도 안 되면서 세 개 제도의 국민 부담분은 있고 그러면서 전체적으로 어떤 사람은 연금 많이 받고 어떤 사람은 거의 못 받는 건 아니라는 거죠.

그래서 저는 부담 측면에서 퇴직금을 건드리지 않고는 오건호 위원장이 말씀하셨던 국민연금 수지 균형 상태로 가기 위한 보험료 인상이 불가하다는 거죠. 국민연금을 9%에서 16%로 올리려면 7%가 필요하잖아요. 그런데 퇴직연금에서 3%만 가지고 오면 4%만 해결하면 되잖아요. 향후 20년 간 4% 정도 올리는 건 국민들이 합의하면 가능하단 말이에요. 좀 더 명확하게 지속가능한 방안에 대해서 이야기가 되고 거기에 대해서 국민들한테 공개하고 합의를 구해야 하는데 국가가 자꾸 숨겨요. 제가 정부가 만든 3안을 반대한 이유가 12% 가지고 45% 소득대체를 할 수 없는데 할 수 있는 것처럼 자꾸 이야기하는 겁니다. 정부 발표에서는 2021년에 10%, 2026년에 12% 이런 식으로 올리면 된다고 하는데 그런 식으로 올려봐야 2070년 중반 되면 적립금이 고갈되어요. 보험료를 너무 늦은 시기에 올리기 때문에 근로세대가 부족한 거죠. 보험료 1% 올려 봐야 보험료 수입이 얼마 안 되기 때문에 적립금이 그냥 날아가요. 그래서 향후 20년 내에, 1970년대생이 퇴직하기 전까지 보험료를 빨리 올려야 된다는 거죠. 빨리 올려서 2100년까지 간다는 확신을 줘야 된다는 거죠. 퇴직연금만 3% 옮기면 실제로 4%만 올리면 되죠. 그래서 저는 연금의 현실에 대해서 투명하게 공개하고 국민들한테 의견을 구해야지 그냥 소득대체를 안 되니까 올려야 되고 보험료에서 3%만 올리면 되는 듯이 이야기하는 것은 문제라는 생각입니다.

이덕재 기초연금 적용 방안이라든지 퇴직연금 연관성 등 몇 가지 대안들을 제안하셨는데 그 부분에 대한 오건호 위원장님의 의견은 어떠신지?

오건호 현재 기초연금이 30만 원이 오르더라도 하위계층은 이것 가지고는 노후소득 보장이 안 되거든요. 그래서 저도 기초연금의 금액누진화, 즉 하위계층에게는 좀 더 후하게 주는 방식으로 가야한다고 봐요. 지금 캐나다, 덴마크형의 보충기초연금을 주장하



고 있고, 제가 속한 내가만드는복지국가가 9월에 보고서를 냈는데 하위 40%는 80만 원 주는 방식으로 디자인을 했어요. 퇴직연금은 김용하 교수님이 말씀하신 게 가장 손에 잡히는 방안일 수 있어요. 이미 지출되고 있는 퇴직연금의 일부를 여기로 전환시키는 것이기 때문에 저는 충분히 사회적 논의가 가능한 방안이라고 봐요.

다만 적극적 동의는 하지 않아요. 국민연금의 재정안정화라는 틀 안에서만 보면 이게 손쉬워요. 그런데 제가 제안하고 싶은 것은 꽤 큰 개혁이거든요. 전체 연금개혁의 최종 그림을 그려놓고 퇴직연금을 만지자는 것이거든요. 퇴직연금 기여금이 국민연금으로 가게 되면 결국 퇴직연금액이 줄어들 거잖아요. 중간계층 이상에게도 국민연금의 소득대체율이 충분치 않기 때문에 가능하면 퇴직연금을 살려서 연금화 시켜서 중간계층 이상자들의 노후소득보장의 법적 혹은 공적 의미를 가졌으면 좋겠어요. 퇴직연금 재원을 쓰지 않고 국민연금과 기초연금을 어떻게 조합해서 국민연금의 재정안정화를 할 수 있을까 하는 거죠. 그런 면에서 퇴직연금 보험료 문제는 충분히

논의할 수 있는 안이지만, 전체 연금체계의 최종 그림을 그려 놓고 보자라는 생각을 가지고 있고요. 김용하 교수님께 질문을 하나 드리자면 40% 대체율에서 필요보험요율이 16%, 17%라고 이야기하잖아요. 작년에 국정감사에서 제기되었듯이, 수급기간을 25년으로 늘리고 유족연금까지 포함시켜서 계산하신 건가요?

김용하 16%는 연금수급 개시 연령을 68세까지 조정한다는 전제 위에 있는 것이죠. 지금 2033년까지 65세로 가게 돼 있는데, 현재 평균 수명이 82세인데 기대수명은 91세까지 올라가는 것으로 예정돼 있거든요. 수급하는 시점은 똑같은데 82세에서 91세로 9년이나 길어지기 때문에 연금재정이 더 모자라는 거죠. 그래서 16%라는 이야기는 평균수명이 82세라는 전제 위에서 이야기하는 것이고, 실제로는 평균수명이 91, 92세로 늘기 때문에 16%만 가지고 부족하고 1~2% 정도는 추가적으로 필요하죠.

오건호 우리가 재정안정화를 이야기할 때 목표수준이 어디인가가 굉장히 중요해요. 현행 9%인데 모두들 16%를 이야기했거든요. 그런데 기대수명이 늘잖아요. 지금 법정기준이 65세이면 65세 이후부터 지급하는 것을 기준으로 해서 필요보험요율을 계산해서 알려야 하는데 68세까지 갈 것이라고 전제해놓고 가게 되면 문제가 되지 않을까요.

김용하 평균 수명이 82세에서 91세로 간다는 것은 재정추계상의 이야기지 아직 간 것은 아닌란 말이에요. 아직 오래 사는 상태가 아닌데 오래 사는 상태가 될 것을 전제해서 수지 균형 보험료를 계산하기에는 한계가 있어요. 그래서 일단 2016년까지의 평균 수명을 기준으로 16%를 이야기하는 것이죠.

오건호 필요보험요율 16% 모델이 20년 받는 것으로 하고, 받는 급여에서도 유족연금 뺀 계산으로 알고 있거든요. 그런데 유족연금은 지출이기 때문에 당연히 포함시켜야 하고 기대수명을 맞출 수는 없지만 통계청 발표를 기반으로 추계해야 하지 않을까요. 국민들의 수용 여부와 별개로 우리 추계과정에 따르면 수지 균형의 필요보험요율이 얼마라는 수치상으로는 나와야죠.

김용하 원래 40%에 16%라는 이야기는 유족연금과 장애연금 다 포함해서 나온 겁니다. 유족연금 빼고 나온 것이 아닙니다. 급여수준을 10% 올릴 때 균형 되는 보험요율을 얼마나 올려야 할 것인가 계산해보니까 10% 올릴 때마다 보험료 4%씩 올려야 재정 상태가 비슷해지더라는 국민연금 추계 과정에서 나온 이야기거든요.

오건호 10% 소득대체율당 얼마의 수지 균형 필요보험요율이 나오는가, 이걸 제도 이해에 기본적인 정보거든요. 이것조차도 정부는 4% 올리면 된다고, 저는 10% 대체율당 5%, 그래서 20%까지 가야 수지 균형이 나온다고 보거든요. 그러면 가정이 어떻게 다르든지, 국민들이 아무리 불편하더라도 제도 자체에 대한 정보는 알려야 한다고 봐요. 얘기할 때 수지 균형 필요보험요율 전제가 다르다보니까, 그러면 연금개혁의 강도도 차이가 날 수 있는 거잖아요. 이거에 대해서도 최소한 전문가적 영역이지만 공통분모를 마련할 필요가 있겠다고 봐요.

김용하 그것은 맞습니다.

적립 방식인가 부과 방식인가

이덕재 그전에 제가 늘 좀 궁금했던 게 있는데, 예를 들어서 한 국민 경제 내에 연금기금이 700조 원이 넘는 상황, 즉 GDP의 37%라는 막대한 기금이 국민경제의 재생산 메커니즘에 어떤 부정적인 역할을 할 것 같다는 느낌이 많이 들어요. 예컨대 현재 기금 700조 원 중에 적지 않은 부분이 해외 금융자산에 투자되거나 혹은 그 돈이 생산적 부분으로 들어가면 좋은데 외환위기 이후 20년 가까이 실물투자가 정체돼 있다 보니 유휴자금들이 금융 쪽에서 과잉유동성 형태로 부동산 투기와 같은 비생산적 투기로 연결되면서 부작용을 주는 부분이 있는 것은 아닌가 하는 생각이 들어요. 적립 방식으로 쌓아놓는 이런 방식이 보편적인 건지, 해외 제도와 연관해 보면 그 자체를 어떻게 평가해야 할지 늘 궁금해요. 기금이 작으면 큰 문제가 안 될 텐데 기금 자체가 워낙 커서 국민 경제 연관성 부분에 대해 설명을 듣고 싶습니다.

김용하 현재 우리나라 금융자산이 3,000조 원 정도 됩니다. GDP는 1,900조 원 정도 되고요. 실제로 GDP보다 금융자산이 많은 거죠. 그렇지만 금융자산 규모가 다른 선진국에 비해서 적어요. 예를 들면 국민연금기금이 쌓이면 문제가 될 것으로 생각하지만 사실은 국민연금은 국민들의 호주머니에서 나온 것이거든요. 만약에 국민연금을 납입하지 않았으면, 그 돈은 민간의 금융자산으로 쌓였을 것입니다. 금융자산으로 쌓일 것을 국가의 사회보장기금으로 먼저 강제로 떼버리니까 그만큼 사적 금융자산이 증가되는 것을 막는 거죠. 그래서 국민연금기금이 아무리 커진다 해도 국민경제에 부정적 영향을 미치는 것은 아닙니다. 어차피 국민들에게 있어야 할 돈이 국민연금기금에 있느냐 사적 금융자산으로 있느냐의 차이지 근본적으로 국민연금기금 크기가 커지는 것 자체가 문제는 아닙니다.

다만, 국민연금기금 규모가 너무 커져서 독과점이 강해지면 거기에서 비효율성이 생길 가능성이 있는데, 그것도 지금 상황으로는 우려할 수준은 아닙니다. 국내만 투자하는 게 아니라 해외 투자 비중이 거의 25% 수준으로 늘어났거든요. 그리고 국민연금은 경제성장률과 연결돼 있기 때문에 경제성장률이 낮은 나라에서는 수익률이 높아질 수가 없어요. 국민연금을 자산의 하나로 보면 수익률 높은 곳으로 가서 돈을 벌어들여서 그 돈으로 어르신들에게 연금을 지급하는 것입니다. 그런 측면에서 수익률을 찾아 해외로 가는 것 자체로 좋다 나쁘다할 필요는 없죠. 예를 들어서 국내에서 성장률이 높고 수익률이 높으면 국내에 남으면 되는 것이고 국내 성장률이 장기적으로 떨어지면 수익률이 높아질 수 없기 때문에 당연히 해외에 가서 수익률 높이고 그 돈을 벌어들인 것 가지고 어르신들을 부양할 수 있으면 그것은 좋은 일이지요.

국민연금이 기금 없이 부과 방식으로 갈 경우에는 그 당시 세대가 그 당시의 소득으로 지급할 연금액을 조달하는 것인데 그 자체로 문제될 것은 없습니다. 다만, 그 전체는 인구구조가 건전해야 한다는 거죠. 근로세대 수가 많고 노인세대 수가 적어야 해요. 그런데 우리나라 같이 노인 비율이 45.6%나 되고 실제로는 부양비가 120까지 올라가서 근로자 한 명이 노인 1.2명을 부양해야 하는 상황이 되면 적립기금 없이 운영하는 상태로 가서는 그 당시 근로세대에게 소득을 떼어내기가 굉장히 어려운 문제가 되는 거죠. 실제로 최근 자료를 정리해보니 건강보험의 미래세대 부담이

국민연금보다 더 커요. 국민연금 미래세대 부담도 걱정되지만 건강보험 미래세대 부담이 더 큰 것 같아요. 그러면 국민연금만이라도 덜어줘야 해요. 건강보험은 적립 방식으로 가기 어렵습니다. 건강보험은 부과 방식으로 할 수밖에 없기 때문에 적립 방식으로 할 수 있는 연금제도만이라도 적립하는 것이 지속가능한 방법이라고 판단하는 거죠.

이덕재 70년대 중화학공업화 시기에도 기금의 성격은 다르지만 그 당시 국민투자기금 같은 경우 중화학공업 분야의 투자 쪽으로 흘러가서 고투자, 높은 고용 창출, 고성장의 선순환 회로를 만들었죠. 그러한 회로 구조를 연상해보면 지금 국민연금기금의 규모가 그런 측면의 기능에서 적절한 것 같지 않다는 느낌은 드는 것은 여전합니다. 전체 국민 경제의 재생산 메커니즘하고 균형 있게 기금의 규모가 쌓여있는 것인가 의문이 들어요.



이덕재 경제사회노동위원회 수석전문위원

오건호 중요한 주제라서 기금 규모의 적정성과 부과 방식은 연금특위에서 논의를 했어야 해요. 부과 방식의 핵심은 이행경로가 나오느냐 안 나오느냐라고 봐요. 기금의 경우에는 사적 금융이 공적 금융으로 간다는 긍정성도 있지만 우려하시는 분들이 말씀하시는 것은 보험료를 내서 쌓지 않고 바로 썼으면 내수 진작이 된다, 그리고 외국으로 간다는 겁니다. 내수 진작이 안 된다는 지적은 맞아요. 문제는 지금도 수지 불균형에다 인구 고령화가 빠르게 되다 보니까 적립시켜 놓지 않으면 뒤로 갈수록 너무 부담이 되니까 적립이 좋은 것은 아닌데 지금으로서는 어찌 할 수 없이 가는 거예요. 이상한 것은 과도한 기금적립을 우려하시는 분들이 소득대체율 인상을 주장한다는 점이에요. 소득대체율 인상은 불가피하게 보험료 인상을 수반하는 거예요. 과도한 기금적립을 우려하고 부과

GDP의 37% 달하는
막대한 기금이
국민경제 재생산에
부정적으로 작용할 수도

방식 전환을 전망한다면, 그 플랜을 가지고 있다면 소득대체율은 인하시켜야 해요.

기금 규모는 더 커질 수밖에 없지만 너무 커지는 것은 적합지 않다고 봐요. 그래서 소득대체율 인상도 곤란하다는 겁니다. 저도 고민을 해봤는데 2100년 이전까지는 부과 방식 이행경로를 설정하기 어려워요. 수지 균형과 2100년까지 급격한 인구 고령화로 뒷세대의 부담이 크기 때문에, 뒷세대들이 수용 안 해요. 그러면 두 가지가 돼야 합니다. 일정한 수지 균형이 대략 맞고 인구구조가 안정화되는 시점, 우리가 2070년에 인구구조가 안정화 되는데 그 다음부터는 노년 부양으로 쭉 가는 거예요. 그런데 초창기에는 기존의 것이 누적되기 때문에 바로 부과 방식으로 가기 어려워요. 종합하면 저는 조금 낮은 적립배율로 해서 2100년, 2150년 정도에 부과 방식 전환을 목표로 삼을 때 연금개혁과 결합된 이행경로가 나오지, 그 이전에 부과 방식을 이야기 하는 것은 결국은 현 세대의 부담을 회피하는 논리로 귀결된다고 봐요. 복잡합니다만 부과 방식의 핵심은 이행경로를 찾는 문제이지 어느 나라는 하고 있다 안 하고 있다, 혹은 좋다 안 좋다는 문제는 아니라고 봅니다.

김용하 유럽에서 부과 방식으로 운영하는 나라들의 노인 인구비율은 높은 나라는 30% 초반, 낮은 나라는 25%에서 진전되거든요. 우리처럼 46.5%인 나라는 역사상 있었던 적도 없고 경험한 적도 없어요. 이런 상태에서 과연 지속가능할 것이냐에 대해 확신이 없는 거죠. 물론 우리가 70~80세까지 일하면 되지 않겠냐는 이야기도 있지만, 이것은 또 다른 이야기입니다. 우리가 70세까지 일할 수 있으면 서구도 70세까지 일할 수 있거든요. 글로벌 경쟁세계에서 우리 인구구성으로 더 이상 경쟁적이지 않은 것이죠. 우리가 지금 노인 인구비율이 15%이고 유럽은 20% 정도 되니까 우리가 더 유리한 상태인데, 이게 거꾸로 역전돼서 우리가 46.5%이고 유럽은 25%이면 경쟁이 안 되는 거예요.

그리고 적립 방식으로 가야 하는 이유 중 하나가, 부과 방식으로 갈 경우 유지가 되면 그 당시 노인들이 근로세대에 치여서 편하지 않을 것입니다. 인구구조 때문에도 그렇지만 기본적으로 어르신들이 내가 적립한 돈으로 연금 받는 것과, 근로세대가 낸 연금보험료로 연금 받는 것은 다릅니다.

이덕재 부과 방식으로 간다면 거기에 맞는 사회·문화·제도 등의 조건들도 같이 가야 하지 않을까요.

김용하 인류문화의 역사적 과정을 보면 노인들이 이렇게 오래 산 적도 없지만 의존해 사는 순간에 기를 못 펴니다. 아무리 문화가 바뀐다하더라도 현재 맞벌이 부부와 홀벌이 부부가 있을 때 홀벌이 부부의 부인이 좀 더 위축되잖아요. 독립적 경제 능력이 없기 때문이거든요. 적립식 연금제도 하에서의 연금은 세대 전체로 볼 때 노인계층의 자립적, 독립적 소득이라고 할 수 있습니다. 노인인구가 46.5% 되는 상황에서 노인이 자기 돈을 안 가지고 있으면 기를 펴고 살 수가 없어요.

연금개혁 사회적 대화, 어떤 의미 가지나

송해순 그러면 이제 사회적 대화에 대한 얘기를 해보죠. 김용하 교수님은 연금개혁특위 내부에서 활동하셨고, 오건호 위원장님은 밖에서 연금에 애정이 있는 전문가로 활동하셨기 때문에 대략적인 특위의 운영에 대해서는 알고 계실 것이라 생각하는데요. 내부자 또는 외부자로서 평가를 부탁드립니다. 쓴소리도 괜찮고요.

오건호 아직 진행 중이긴 하지만 4차 재정 계산을 계기로 진행되는 한국의 연금개혁논의는 최악의 연금개정 사례로 남을 것이라고 봅니다. 이렇게 혹평을 하는 이유는 다시는 이런 일이 발생하지 않기 위해서 행정이나 정치 영역에서도 그렇고 학술 쪽에서도 이 프로세스에 대해서 우리나라 연금을 꼼꼼하게 평가하는 과정이 있어야 한다고 봐요. 제가 보면 크게 3가지 정도입니다. 하나는 재정계산위원회에서 '가'안과 '나'안으로 복수안을 냈던 그 과정입니다. 여기는 순수한 전문가위원회예요. 사회적 논의 기구는 아닙니다. 전문가위원회인데 그 위원회가 제도의 위상에 맞게 발전안을 냈느냐는 겁니다. 제가 제도발전위원회에 참여했는데, 제 판단으로는 자신의 역할을 방기하고 역할을 안 한 것뿐만 아니라 규칙을 위반했다고까지 생각을 하고 있어요.

이번에는 재정목표를 설정한다고 했거든요. 70년 적립배율 1배로 재정목표를 합의

했어요. 그런데 뒤늦게 재정 계산 결과를 보니까 결과가 너무 안 좋은 거죠. 이게 국민연금법 4조, 5조에 따라 지속가능한 재정 균형 모델을 만들어 내는 거잖아요. 그랬더니 필요보험요율이 상당히 높게 나오는 거예요. 정치적으로 부담될 수 있지만 여기는 전문가위원회이기 때문에 재정목표에 부합하는 방식으로 연금개혁안을 제시해야 한다고 생각합니다. 그런데 후반부에 위원회 운영이 원칙을 벗어납니다. 위원회에서 합의했던 재정 목표가 사라지는 거예요. ‘나’안이 재정 목표에 맞게 욕을 먹어가면서 수급개시 연령도 뒤로 연장하면서 재정안정화 방안을 제출하지요. 그런데 ‘가’안의 경우 이 위원회가 설정한 재정 목표(70년 적립배율 1배)에 부합하는 재정안정화 방안을 낼 수 없으니까 임의로 사실상 재정목표를 30년 적립배율 1배로 바꾸어버립니다. 30년만 보겠다는 겁니다. 지금부터 30년 후, 2048년이니까 아직은 기금이 쌓여있고 재정이 불안하지 않다. 그러니 소득대체율을 인상해도 된다 이렇게 ‘가’안이 등장하지요. 위원회, 복지부가 결국 이를 용인하구요. 저는 위원회가 지켜야 할 규칙을 위반한 거라 봅니다. 저는 이때부터 4차 재정계산의 연금개혁 논의가 흐트러졌다고 봐요. 최소한 전문가위원회에서 재정 계산 결과에 따른 제도발전모형을 짜고 제시하고 해야 하는데, 거기서부터 사실상 ‘나쁜 연금정치’가 개입한 거지요.

두 번째는 정부가 복수안을 만드는 과정에서 국민 여론 수렴 전국 순회를 했는데 지극히 형식적인 여론 수렴 과정이에요. 지금 되는지 안 되는지 물으면 국가가 지금 보장할테니 걱정하지 마세요 합니다. 지금 연금개혁에서 국민연금을 둘러싼 진단의 논점이 뭐고 이 해법이 A, B, C가 있고 이것에 대해 어떻게 생각하십니까가 아니고 국민들 민원 듣고 궁금한 것 질문하면 받아들이는 방식으로 진행됐거든요. 연금개혁을 하겠다는 의지가 있었으면 세팅을 그렇게 안 합니다. 논점을 분명히 하고 해법과 연결시켜서 국민들에게 의견을 제시하고 수렴해야 하는데 전혀 그런 게 없었어요. 그러니까 여론 수렴 과정이 민원 듣는 방식이에요. 연금 개혁의 프로그램이 없이 이뤄졌다고 봐요. 그러니 결국 정부안이 4가지나 나왔고요.

세 번째로 경사노위 연금특위 활동도 비판받을 소지가 많다고 봐요. 솔직히 처음부터 연금개혁이 현재의 경사노위에서 다룰 수 있는 의제인지 우려도 가지고 있었어



오건호 내기만드는복지국가 공동운영위원장

지금 청년은
미래세대 대표 못해
미래에 태어날 아이들
이해 대변해야

요. 경사노위가 사회적 의제까지 다룬다고 했지만 아직 이 위원회가 성숙돼 있거나 사회적 대화기구로서 검증된 위원회가 아니거든요. 정부는 여기서 사회적 대화를 하고 싶어 하지만 국민연금 개혁에서 노동계가 가진 특정한 입장이 있잖아요. 그러다보니 연금특위 구성과 운영에서 편향성이 생길 수 있어요. 예를 들어, 위원 구성에 있어서 연금개혁 사회적 논의에 적합한 위원 구성이었느냐는 의문이 들어요. 특정 입장을 가진 단체들이 위원 다수를 차지했어요. 사회적 대화의 핵심은 커뮤니티 구성이거든요. 커뮤니티 구성에서 계급, 계층 집단의 대표성도 중요하지만 또 하나는 논점과 솔루션에 다양한 의견이 반영될 수 있어야 하는데 형식은 집단과 계층을 대표했다고 하지만 특정한 입장을 가진 사회단체 소속으로 치우친 구성이었어요. 그렇기 때문에 이 위원회에서 합의안이 나왔어도 위원 구성의 균형에 대한 비판이 제기돼 정당성이 훼손될 여지가 있어요. 또한 7개월이라는 기간의 한계도 있지만 프로세스에서 충분히 여론 수렴을 못했잖아요. 제가 회의록을 보니까 다수를 점한 쪽에서 빨리 마무리 짓고 싶은 생각이 읽혀졌어요. 절차상으로도 그런 것을 했어야 했는데 처음부터 위원 구성이 편향되다보니까 굳이 다양한 의견을 수렴하고 조정하려는 의지도 가지고 약하다고 봤어요. 합의안이 나올 수도 있고 복수안도 나올 수 있지만 위원 구성과 진행과정이 사회적 대화에 걸맞지 않았다는 겁니다. 이후에 국회로 넘어가더라도 국회가 주관하는 사회적 논의기구가 다시 구성될 수밖에 없다고 보는데, 이번 일을 반면교사 삼아야 한다고 봐요. 각 연금개혁의 방안을 중점으로 해서 위원들이 구성되고 의견을 다양하게 수렴하는 과정을 거쳐야 한다고 보고요.

또 하나는 연금 미래세대의 목소리를 어떻게 대변할까의 문제입니다. 연금개혁 논의의 지평에서는 지금 청년은 미래세대를 대표하는 지위에 있지 않습니다. 청년은 현재 세대의 일원이에요. 국민연금은 지금 냈을 때 미래에 받을 수 있을까, 즉 30~40

년 후에 받을 수 있을까인데 지금 청년을 30세라고 했을 때 35년 후는 수급자인 거예요. 연금개혁에서 미래세대는 현재 청년들이 노인이 되었을 때 이들에게 연금을 지급할 세대, 즉 지금 아이들이나 아직 태어나지 않은 아이들이에요. 우리가 미래세대를 고려한다는 것은 미래 아이들이 어떠한 이해관계를 가지고 있을까를 상정하고 연금개혁 논의에 반영하는 일이에요. 지금 청년이 참여한다고 이게 바로 미래세대 목소리를 대변하는 게 아닌 거예요. 결국 현재 우리 세대는 노년이든, 청년이든, 노동이든 자신의 이해관계를 이야기하면서, 동시에 지금 연금개혁 테이블에 앉아 있지 않은 미래세대를 생각할 수 있어야 합니다. 10년 후에 태어날 아이들, 30년 후에 가입할 아이들은 이런 연금제도에서 어떤 이해관계를 가지고 있을까를 생각하면서 의사결정해야 하는 거지요. 존 롤스가 제안한 ‘베일의 실험’이 필요합니다. 내가 미래 아이로 태어날 수도 있다고 가상해 보는 거지요.

송해순 내부자의 시선으로 보실 때는 어떻습니까?

김용하 이번에 3번째 연금 개혁 관련된 논의가 2018년부터 사실상 진행됐다고 보는데, 1차 때 국민연금 제도개선위원회가 있었고, 2차 때도 사회적 논의기구를 따로 만들었거든요. 그 때도 노사정위원회와 별개로 각계 각 단체들을 대표해서 진행했는데 각자가 주장을 하다가 그냥 중단됐어요. 이런 경험을 토대로 볼 때, 저는 경사노위가 정말 논의해야 할 주제라고 생각합니다. 그것은 경사노위의 성숙도와 별개 문제고 주제의 성격상 국민연금, 공적연금 개혁은 진지하게 논의하려면 국회보다는 경사노위에서 논의하는 것이 원칙적으로 맞다고 봅니다. 다만, 경사노위가 그런 역할을 할 수 있는 만큼의 여건이 돼 있냐는 것은 별개의 문제라고 생각하고요. 저는 경사노위에서 논의 자체를 시작하는 것은 잘못되지 않았다고 생각합니다.

경사노위 연금개혁특위를 구성하면서 논의를 시작하자고 했지만 사실은 정부가 내놓은 3안을 중심으로 진행하려는 움직임이 있었지 않나 생각됩니다. 그렇지만 정부의 3안은 보편타당하고 국민들을 설득시킬 수 있는 만큼의 충분히 정리된 안은 아니라고 생각합니다. 재정안정화 대책도 충분하지 않은 것도 문제이지만, 더 중요한 것은 국민연금 개편은 국민연금제도만 논의해서는 답을 찾기 어렵습니다. 공무원연

금, 사학연금, 군인연금의 급여 수준이 높고 정부가 엄청난 재정을 지원하는 상태이니 이런 부분에 대한 국민연금 설득 없이 국민에게 희생을 강요할 수 없어요. 보험료 인상 같은 경우는 국민의 희생을 강요하는 것인데, 사회적 지도층이 많이 가입된 공무원연금, 사학연금, 군인연금의 정당성에 대한 국민 설득 없이 일반 국민들에게 급여 수준이나 보험료 조정에 대해서 이야기할 수 있느냐, 저는 할 수 없다고 봅니다. 그런 부분들이 특위의 논의 대상에서 빠져버렸거든요.

사회적 논의가 합의되기는 논의 구조 자체가 너무 제한적으로 이뤄졌고, 그래서 합의됐다하더라도 그것이 국민적 공감대를 얻기에는 힘들었을 수도 있다는 생각입니다. 경사노위가 연금개혁과 관련해 논의를 장기적으로 지속해 나가야 한다고 봅니다. 이번에 개혁은 안 되고 특위는 끝났지만, 그럼에도 불구하고 공적연금제도의, 노후 소득보장제도의 제도 개선을 위한 논의는 경사노위를 중심으로 해서 계속 진행해야 한다고 봅니다.

오건호 제도 형식적으로 경사노위 그 자체가 연금 논의를 할 수 없다고 말씀드린 건 아니지요. 지금 정부 취지가 사회적 기구에서 이런 기구를 만들어 냈기 때문에 노사를 떠나서 각 계층이 들어오니까 경사노위에서 이 논의를 할 수 있다고 봐요. 그런데 시작과 진행 과정과 결과를 보면 결국 제가 처음에 가졌던 우려대로 갔다는 아쉬움이 있어요. 처음 연금특위를 준비할 때 위원회 구성과 명칭 관련 논란을 보면서부터 이거 어렵겠다는 생각을 했어요. 아무래도 ‘국민연금’에 방점이 찍히다보니 논의 지평이 좁았어요. 국민연금제도발전위원회도 그랬거든요. 기초연금, 퇴직연금까지 풍부히 논의 하자고 제안하면 국민연금 제도발전위원회인데 왜 다른 연금을 꺼내냐는 거죠. 경사노위 연금특위도 비슷한 것 같아요. 경사노위 틀로 오니까 역시 논의가 국민연금으로 좁혀질 수밖에 없겠구나라는 생각을 가졌고 그 때까지는 우려였는데, 진행을 보면서 결과적으로 그렇다는 것이죠.

김용하 연금개혁특위는 끝났지만 연금개혁에 대한 논의 불씨는 경사노위 2기에서 어떠한 형태로든 살아남아서 새로운 국회가 구성되기 전에도 계속 논의가 진행될 수 있도록 만드는 게 좋지 않을까 생각합니다.

연금특위 사회적대화는 다음 논의를 위한 징검다리

이덕재 국민연금 논의 과정을 보면서 과거 한미 FTA와 같은 복잡성을 느끼기도 했어요. 예컨대 한미 FTA와 같은 의제는 무역자유화에 따른 사회 전체 총잉여가 구체적으로 손해를 보는 농업, 축산업 등 부분의 손실을 그 이상 보상해 줄 수 있다는 확실한 기제를 믿을 수 없었기 때문에 손해 보는 측의 반발이 거셌던 것이잖아요. 국민연금 역시 미래 세대의 부담 혹은 후생 손실의 보상 기제를 어떻게 사회적 동의를 구할 수 있을까 쉽지 않겠다는 생각이 들었던 것이죠.



이덕재 경제사회노동위원회 수석전문위원

이런 성격의 연금논의와 관련 연금특위의 논의 내용을 보면 시간에 쫓기고 또한 아젠다가 다소 협소한 틀에 갇혀 있다는 느낌을 받았습시다. 단기간의 조급한 논의보다 한국사회의 안정적인 미래사회 체제 구축을 중심으로 긴 호흡으로 연금특위가 진행됐으면 하는 아쉬움이 있죠. 어쨌든 이번 연금특위 논의가 앞으로 경사노위 틀이 됐건, 다른 논의 틀이 됐건 반면교사로서 좋은 교훈으로 남았으면 합니다.

미래세대의 부담과
후생손실의 보상 기제
사회적 동의 구하는
연금개혁 필요

송해순 사회적 대화의 방향을 말씀하셨는데, 사회적 대화의 필요성에는 다 공감하시는 것 같아요. 그런데 경사노위 틀이 적절하냐에 대해서는 이견이 있으신 것 같고 경사노위에서 하더라도 위원 구성이나 운영방식에 대해서 보완이 필요하다는 말씀이었다고 생각하고요. 특히나 연금은 세대, 계층 간 연대라는 굉장히 중요한 특성이 있기 때문에 사회적 대화가 아닌 정치적으로 푼다는 것은 결국은 부작용이 발생하는 것이기 때문에 사회적 대화는 필요하다고 공감하실 것이라고 생각합니다. 연금특위에

대해 다양한 평가가 있겠지만, 첫 사회적 공론화 과정이었다는 큰 의미에 대해서는 부인하기 어려울 것 같습니다. 그렇기 때문에 더욱더 다양한 평가가 있을 수밖에 없고 오 위원장님 말씀처럼 반면교사 또는 시금석이 돼서 더 나은 사회적 대화의 방향으로 나가야 할 것입니다. 사회적 대화가 지속될 필요성이 있다는데 다 동의하시기 때문에 가게 된다면 어떤 목표를 가지고 가야 하는지, 그리고 보완해야 할 부분이 있다면 어떤 부분이 있어야 할지 한 말씀씩 해주세요.

오건호 만약에 20대 국회에서 4차 재정 계산을 계기로 연금개혁을 빨리 마무리 할 것이면 이번에 나온 가, 나, 다안 셋 중에 하나 정도에서 크게 바꾸지 않는 매듭 방식 시나리오가 있을 것 같고요. 이걸 국회가 나서면 가능한 겁니다. 두 번째는 20대 국회에서 이 시나리오가 어렵다면 21대, 내년부터 연금개혁 논의가 되는데 저는 아예 지평을 넓혔으면 좋겠어요. 기초, 국민, 퇴직을 포괄해 종합적으로 다층연금체를 짜야 합니다. 필요하다면 국민연금의 급여구조와 대체율까지 전면 재검토하는 구조적 방안까지 논의하구요. 제 느낌으로는 이번 4차 재정계산 논의에서 많은 연금개혁 전문가들이 이제 말 안 한다고 해요. 지쳐있어요. 해봤자 안 된다는 거죠. 그분들이 그렇게 의욕이나 열정이 없는 분들이 아니에요. 지금의 논의 지형에 대한 불만, 비판이라고 봐요. 팍 넓혀야 한다고 봅니다.

그리고 아까 김용하 교수님이 이야기했던 연금통합도 중요한 주제예요. 공무원하고 우리하고 왜 달라야 하는지 질문하고 있거든요. 다수 사람들이 질문하고 있는 것에 대해서 응답을 해야 하고 그들이 그 질문에 대해서 의문을 해소할 수 있는 정보를 제공해야 하고 논점을 만들어줘야 합니다. 이것을 요약하면 구조개혁입니다. 20년 동안의 1, 2, 3, 4차 논의는 일종의 현 구조 안에서 제도를 바꾸는, 일부를 바꾸는 모수개혁인데 아까 이야기했던 받을 수 있어? 기금 너무 큰데? 부과 방식 가능해? 공무원연금과 형평성 문제 이걸 어떻게 해? 지금의 모수적 논의 틀에서 화답할 수 없습니다. 이제는 구조적 개혁 논의 틀에서 크게 논의해야 해요. 이러면 시간이 걸리더라도 국민들이 우리나라 연금 체계의 실태에 대한 이해도 높아지고 해결 방안의 출구도 마련할 수 있다고 기대해요. 우리 국민들 그렇게 욕심쟁이라고 생각하지 않거든요. 정부와 전문가와 정치권이 시야를 좁히다보니까 우리 국민들도 시야가 좁

혀졌다고 봐요. 지평을 넓히면 사회적 대화의 지혜가 나올 겁니다.

김용하 우리 사회가 아주 작은 안전도 합의가 힘든 구조가 돼서 연금자체보다도 전반적으로 우리가 미래에 지속가능하면서도 온 국민이 행복하게 살 수 있는 전반적 시스템으로의 전환에 대해서 논의를 해야 한다고 봅니다. 그 중 하나가 연금도 포함되는 거죠. 연금만 가지고 해결할 수 있는 것도 아니고 굉장히 포괄적인 것이 있어야 하는데, 그럼에도 불구하고 상대방 것은 잘못됐다고 이야기하면서 자기 것은 하나도 양보하지 않는 상황에서는 사회적 논의가 진전되기가 굉장히 어려워요. 적어도 사회적 논의가 합의에 이르기 위해서는 자기가 주장할 것도 해야 하지만 주장에 상응해서 양보해야 할 것도 같이 내놔야 하거든요. 그런 부분에 대한 국민의식이 성숙, 진전, 사회통합을 위한 분위기 조성이 이뤄져야 할 것 같아요. 전문가도 자기 의견을 양보할 수 있는 사회적 수준이 돼야 해요. 자기가 아무리 그렇게 주장했더라도 경제 사회 여건이 변하고, 상대방이 그렇게 생각하지 않으면 자기 생각을 바꿀 수 있어야 하는데 전문가도 자기주장을 조정할 준비가 안 됐어요. 그런 부분이 우리 전문가들이 각성해야 할 사항이라고 봐요. 전문가들이 합의 안 하는데 어떻게 일반 국민들이 합의하겠어요. 불가능한 일입니다. 자신이 가지고 있는 신념이 있지만 신념에도 불구하고 합의를 위해서, 진전을 위해서 양보할 수 있어야 합니다.

이덕재 마지막에 두 분께서 좋은 말씀, 중요한 말씀을 해주셨네요.

오건호 국민연금에 대한 이해가 쉽지 않은 거잖아요. 이번에 경사노위 연금특위에서 다양한 대표성을 지닌 분들이 와서 발언을 하잖아요. 7개월 과정 속에서 이해가 높아졌다고 봅니다. 다수안이 나왔던 것은 의견을 달리할 만큼의 자기 기준과 이해를 가졌다는 의미일 수도 있거든요. 이 세 가지 안, 또 추가된 안을 가지고 후속논의를 이어간다면 경사노위 연금특위가 다음에 생산적 논의를 위한 징검다리 역할을 할 수 있다고 봅니다.

이덕재 이번 국민연금 특위에 다양한 단체들이 참여했는데 그분들께서는 국민연금과 같은 정교한 논의는 전문가의 도움을 필요로 하겠구나 하는 점을 많이 느꼈어요. 전문가

들이 계속 구체적인 팩트를 제공해주고 그 팩트들이 갖는 다양한 대안의 의미를 제안하고 또한 전문가 역시 각 사회단체들의 입장과 문제의식을 이해하고 공감하는 상호공감의 과정을 통해 바람직한 제도 선택을 하는 컨센서스 형성 과정이 중요하겠다는 생각을 많이 했어요.

송해순 오늘 대답의 제목이 “코끼리 옮기기’ 연금개혁, 이제부터가 진짜다”인데, 코끼리 옮기기가 쉽지 않은 건 분명하지만, 그렇다고 아예 불가능한 건 아니잖아요. 그런 측면에서 연금개혁특위가 코끼리를 옮길 수 있는 출발점이 되었다고 생각합니다. 연금개혁특위의 소중한 논의 경험을 바탕으로 충분한 시간을 가지고 우리나라의 노후 소득보장 제도를 마련할 수 있는 사회적 논의가 지속되길 기대합니다.



송해순 경제사회노동위원회 전문위원

03



사회적 대화 논단

산업변화에 따른 노사갈등 양상의
변화와 사회적 대화 과제

- **버스운수업 공공성 강화와 사회적 대화의 과제**

구미현 경제사회노동위원회 전문위원

- **다변화하는 우정사업 노사관계,
'사회적 대화'에 길이 있다**

구은희 경제사회노동위원회 전문위원

| 사회적 대화 논단 |

버스운수업 공공성 강화와 사회적 대화의 과제

구미현 경제사회노동위원회 전문위원

1. 문제의 제기

전국자동차노동조합연맹(이하 자노련)은 2019년 5월 8일과 9일 양일간 진행된 파업 찬반 투표에서 96.6%의 압도적 찬성으로 총파업을 결의했다.¹⁾ 자노련은 노동시간 단축에 따른 신규인력 확보를 위해서는 현직 버스운전기사들에 대한 근로조건 개선이 시급하다고 강조하며, 그런 의미에서 짧게는 3년 길게는 7년 동안 버스요금 동결되어 노사 간 교섭이 한계에 부딪힌 현 상황을 타개하기 위해서는 지방자치단체가 요금 동결에 따른 재정지원에 적극적으로 나서야 한다고 주장했다. 전국버스운송사업조합연합회(이하 버스연합회) 역시 노선버스가 특례업종에서 제외됨에 따라 불가피하게 당면하게 되는 운전자 수급, 임금 등 운송원가 상승, 근로시간 단축에 따라 대폭 줄어드는 운전자 임금문제 등에 대한 해결을 위해서는 버스요금 현실화 및 조정시기의 정례화, 준공영제 도입 확대 등 정부의 적극적인 대처가 시급하다는 입장

1) 이번 찬반투표에는 서울, 부산, 대구, 광주, 울산, 충남, 전남, 청주, 경기도 광역버스 준공영제 15개 사업장 등 9개 지역 193개 사업장 35,493명의 버스운전기사 중 총 32,322명이 투표에 참여하여 찬성 31,218명(96.6%), 반대 1,017명(3.1%), 무효 87명(0.2%), 기권 3,171명(9.8%)으로 총파업 투쟁을 결의했음.

을 표명했다.

주 52시간 근로제 시행을 앞둔 시점에서 노동계가 전국 총파업을 추진하며 표면적으로는 경영계와 갈등하는 모양새를 보였지만 노사 양측 모두 정부의 적극적인 정책개입과 재정지원을 요구한다는 점에서 주장하는 내용은 크게 다르지 않았다.

결국 2019년 5월 총파업은 최종 조정회의를 하루 앞둔 5월 13일 홍남기 기획재정부장관 겸 부총리, 김현미 국토교통부장관, 이재갑 고용노동부장관 등이 참석하는 관계부처 장관회의를 개최하여 국민 안전과 버스의 안정적 운영을 위해 ①교통권 보장 및 인프라 확충, ②광역교통 활성화 지원 강화, ③일자리 함께하기 사업의 기존 근로자 임금 지원기간을 500인 이상 사업장도 2년으로 확대(현행 1년)하는 방향으로 지원하기로 하고, 노조에게 5월 15일 예고된 파업을 자제해줄 것을 강력하게 요청하면서 일단락되었다. 이는 노선버스의 특례제외를 계기로 노동시간 단축 관련 핵심방안의 하나로 ‘버스 준공영제의 전국 확대’가 노사를 막론하고 공통적으로 주장되고 있는 사실과도 맥을 같이한다.

그렇다면 시내버스 노사관계에서 직접적인 이해당사자인 노사 외에 정부(중앙정부 및 지방자치단체)가 실질적인 이해당사자로서 등장하게 되는 이유는 무엇인가. 이는 일차적으로 버스가 교통약자를 포함해서 절대 다수의 시민이 이용하는 핵심 대중교통수단이라는 점에서 ‘시민의 발인 버스가 멈춰서는 안 된다’는 정부의 정책의지가 반영된 것임은 물론 버스교통체계의 구조상 정부가 버스운영 및 재정에 있어서 핵심적인 역할을 담당하는 것과 밀접한 관련이 있다.

본 글에서는 경제사회노동위원회(이하 경사노위) 산하 ‘버스운수산업위원회’ 발족을 앞둔 현 시점에서 정부가 사실상의 당사자가 되는 버스운영제도의 구조 변화를 살펴봄으로써 ‘버스 준공영제의 전국 확대·즉각 시행’이라는 선언적 주장을 넘어 버스운수업의 공공성 강화 및 지속가능한 발전을 위한 사회적 대화의 방향과 과제에 대해 살펴보고자 한다.

2. 버스운영제도의 변화와 정부의 역할

1990년대 중반 이후 급격한 경제성장으로 교통수요가 급증하고 자가용 등 개인교통수단과 도시철도가 발달하기 전까지 버스는 전체 수송인원의 절반 이상을 담당할 정도로 중요한 교통수단이였다. 이후 시내버스의 계속되는 승객 감소와 인건비 상승에 따른 운송수입의 감소 및 운송비용의 증가로 버스업체가 경영난을 겪게 되면서 시내버스에 대한 정부의 정책적·재정적 지원 방안이 단계적으로 확대·추진되게 된다.

정부의 버스에 대한 지원과정은 그 정도와 세부내용에 따라 ①버스성장기(1960~1980년대): 정부의 요금 및 임금통제, ②버스정체기(1990~1997년): 임금인상, 정부의 요금인상 간접개입, ③버스위기심화기(1998년~2003년): 임금인상, 정부의 요금인상과 보조금 지급에 의한 직접개입, ④준공영제 도입(2004년~현재): 수입금 공동 관리와 정부 보조금 지급 등의 네 가지 시기로 구분해서 살펴볼 수 있다.²⁾

첫 번째는 1990년 이전까지의 기간으로 버스가 중추적인 대중교통수단으로서 독점적인 위상을 확보하고 있어 요금인상과 같은 별도의 조치 없이도 업체 수익성을 보장받던 시기를 일컫는다. 버스승객의 지속적인 증가로 운송수지를 맞출 수 있었던 데다가 정부의 강력한 임금인상 억제 및 물가억제 정책에 힘입어 버스업체 자율의 안정적 운영이 가능했던 시기이기도 하다.

두 번째는 1997년까지로 버스가 독점해온 대중교통시장에 자가용과 도시철도 등 여러 경쟁수단들이 대두되면서 운송수입은 줄고 비용은 늘어나는 버스의 정체기가 시작된, 이에 버스업계의 경영난 해소 및 버스교통의 활성화 차원에서 정부가 매년 요금인상과 같은 간접적인 개입을 추진했던 시기이다.

그러나 정부의 요금인상 추진에도 불구하고 승객감소 자체를 막을 수는 없었고, 결과적으로 버스업계의 자율적인 노력만으로는 운송비용 증가와 운송수입 감소라는 이중적 어려움을

2) 버스운영제도의 변화는 이문범 노무사의 제5차 버스운수산업위원회 준비위원회 발제문의 시기 구분을 적용하여 정리하였음.

극복하지 못하면서 정부의 보다 적극적인 개입을 필요로 하는 단계에까지 이르게 된다.

세 번째는 1990년대 후반에서 2000년대 초반까지로 버스운수업의 수익성이 저하되고 대중교통수단으로서의 기능과 역할이 더욱 위축되면서 수익성 악화가 버스의 서비스 저하로 이어지고, 이는 다시 버스 수요의 감소로 연결되는 악순환 구조가 반복되면서 버스산업의 위기가 심화된 시기를 가리킨다.

버스업계의 운송수지가 악화되고 이전 시기의 요금인상이라는 수단을 통한 간접적인 규제와 지원이 더 이상 유효하지 않게 되면서 정부 보조금과 같은 직접적인 재정지원 방식으로 전환되기에 이른 것이다. 이에 2001년부터는 시내버스에 대한 지원이 국비와 지방비를 합하여 1,341억 원이 지급되었고, 그 금액이 계속 증가하여 2004년도에는 2,886억 원에 이르렀다.

네 번째는 2004년 이후 현재까지의 시기로 시내버스의 운행과 운영에 대해 지방정부가 시민들의 수요와 편의에 맞도록 개입과 통제를 강화하는 동시에 민간사업자들에게 일정 수준의 이윤을 보장하는 방식인 버스 준공영제가 도입·시행된 시기이다.³⁾

준공영제의 시행은 지방자치단체의 재정이 투입된다는 것 외에도 버스운영에 지방자치단체의 전면적이고 직접적인 개입이 이루어지기 시작했다는 점에서 이전의 민영 버스체제와 다른 차별성을 갖는다. 요금수준의 현실화와 영업형태의 다양화, 노선 조정 등 여러 가지 대책을 강구하였음에도 불구하고 민영 시내버스 서비스 모델이 더 이상 그 자체로는 존속되기 어렵다는 것을 의미하는 것이자 버스제도의 근본적인 변화가 불가피한 시점에 다다랐음을 명확하게 보여주는 것이라고 할 수 있다.

이상과 같이 1990년대 중반까지는 요금인상, 2003년까지는 요금인상과 보조금, 그리고 2004년 이후로는 준공영제 도입 등 중앙정부 및 지방자치단체의 정책적·재정적 지원에 기반한

3) 버스준공영제는 민간 운수업체가 서비스를 공급하는 형태는 그대로 유지하면서 수입금공동관리제나 재정지원 등을 통해 버스운영체계의 공익성을 강화한 제도로 울산(2004), 대전(2005), 광주(2006), 부산(2007), 인천(2009), 제주(2017)에서 도입·시행되고 있음.

버스제도의 변화 과정을 살펴보면 정부가 시내버스 노사관계의 또 하나의 핵심 당사자로서 중요한 역할을 맡아왔음을 알 수 있다.

이러한 측면을 고려할 때 버스운수업종별 사회적 대화를 추진함에 있어 계속되는 수송실적의 감소에도 불구하고 버스가 1일 1,700만 명이 이용하는 핵심 대중교통수단이라는 점이 간과되지 않도록 하는 것이 중요하다. 그렇지 않을 경우 관련 논의가 대중교통을 이용하는 일반 국민의 입장을 충분히 고려하지 못한 채 자칫 노·사·정의 이해구도 내로 국한되어 진행되어 국민의 삶에 다가가는 구체적이고 실질적인 협의가 어려울 수 있기 때문이다.

3. 버스운수업 공공성 강화를 위한 사회적 대화의 과제

노선버스 특례제외로 2019년 7월부터 주 52시간제가 시행됨에 따라 제도의 안착을 위한 유력한 대안으로 버스준공영제가 거론되면서 버스운수 노사와 같이 준공영제의 장점을 강조하면서 전국적인 확대·시행이 시급하다는 주장이 있는 반면 그러한 장점에도 불구하고 준공영제란 것이 결국 정부의 정책적·재정적 지원의 확대를 초래할 수밖에 없다는 점에서 우려를 제기하는 목소리도 만만치 않은 것이 사실이다. 민간의 운영 효율성을 살리는 동시에 정부개입을 통하여 버스서비스의 공공성을 강화할 수 있는 다양한 방안에 대한 고민이 필요한 상황이다.

2004년 7월 전국에서 가장 먼저 준공영제를 도입한 서울시가 최근 준공영제 제도 전반을 혁신하기 위한 『버스 준공영제 개선 기본방향』을 발표한 것도 이와 같은 맥락으로 보인다.⁴⁾ 서울시에 따르면 준공영제를 도입한 이후 교통사고 64% 감소, 서비스 만족도 37.2% 증가, 운수종사자 처우개선 64.1% 증가와 같은 긍정적 효과를 내며 다수 광역시와 해외도시에서 벤치마킹을 하고 버스개혁의 표준모델로 자리매김했으나, 버스회사의 경영 부조리나 관리·감독 문제

4) 서울시 보도자료, "서울시, 경영혁신 견인·재정지원 합리화...『버스 준공영제』 개선 추진"(2019.10.13.)
(서울시 '버스 준공영제' 도입의 주요 성과)

등에 대한 비판이 제기됨에 따라 시내버스 회사의 경영 경쟁력을 끌어올리고, 투명성을 높이며, 시의 재정지원을 합리화 하고자 개선방향을 마련했다는 설명이다.

이러한 측면을 고려할 때 경사노위 산하 버스운수산업위원회를 포함한 버스운수업 관련 사회적 대화는 다음의 몇 가지를 유념하여 추진될 필요가 있다.

먼저 버스운수업 공공성 강화 방안을 마련하기 위한 일련의 과정이 기존의 기업별 노조시스템과 중앙정부가 주도하는 사회적 대화의 한계를 극복하고 버스운수업종 단위의 사회적 대화를 정착시키는 데 기여토록 한다는 관점의 전환이 필요하다.

준공영제를 버스업계 노사의 관점으로 한정하여 정답으로 미리 상정하기 전에 버스서비스의 소비자인 국민의 관점에서 '공공성'의 개념이 무엇인지 묻고 그것의 방향과 목표를 마련해 나가야 한다. 업종별위원회가 단순히 노사의 민원성 요구를 해결하는 장이 아니라 대중교통을 이용하는 다수의 국민을 염두에 둔 사회적 공론의 장이 될 수 있도록 공공성의 정의를 면밀히 검토하고 그에 따라 필요한 대책을 논의하는 것이 순서일 것이다.

다음으로는 준공영제 등 버스의 공공성 강화 차원에서 추진하는 조치들에 대한 우려사항들, 예컨대 정부의 개입범위가 크면 클수록 버스업계 노사의 책임의식 결여에 의한 생산성 저하와 비용증대가 초래될 수 있다는 점, 모범적 사용자로서 정부의 인건비 조정의 어려움이나 노사협회의 제약 등의 문제를 노정할 수 있는 점 등에 대한 검토가 필요하다.

정부의 영향력이 커짐으로써 상대적으로 노사교섭의 자율성이 떨어지고 정부가 실질적 사용자가 되어 노정간 갈등이 부각될 수 있는 점을 인식할 필요가 있다. 지역특성에 따라 다소간의 차이가 있을 수 있긴 하지만 지난 5월 총파업 투쟁 때와 마찬가지로 노사갈등의 전개 및 해결이 지방정부의 문제해결 의지 정도와 재정여건, 중앙정부의 중장기적 정책방향의 내용이 결정적 역할을 하게 되기 때문이다. 버스가 공공 서비스재로서 기능한다는 점에서 당연하고도 불가피한 측면이 있긴 하나 버스제도의 구조에서 정부가 어떠한 위상과 역할을 담당하는 것이 바람직한 것인가에 대한 논의가 필요하다.

그중에서도 정부의 시내버스에 대한 재정지원의 방식과 범위, 그것을 결정하는 주체 등과 같이 준공영제의 도입·시행과정에서 노사정이 직면하는 각종 의제에 대한 면밀한 검토와 구체적인 대안 모색이 중요하다.

노사정 사회적 대화를 통해 지방자치단체의 보조금 수준과 시내버스 서비스의 질, 시내버스 근로자들의 임금과 표준운송원가를 적절하게 조화시킬 수 있어야 할 것이다. 이제 준공영제 도입을 고민하는 경우도 넓게 보면 사실상 이미 정부의 재정이 투입되고 있는 상황이므로 준공영제 이전에 발생한 시내버스의 누적된 문제에서부터 준공영제 시행 시 표준운송원가의 조정과 임금인상을 둘러싼 노사정의 대립, 준공영제 시행에 따른 지자체의 비용부담의 누적적인 증가를 막을 수 있는 버스운수업의 지속가능한 발전방안에 대한 논의가 필요하다.

▶ 교통사고 감소	: '04년 1,944건	→	'17년 700건 (64.0% 감소)
▶ 배차정시성 증가	: '06년 87.3%	→	'17년 94.2% (6.9%p 증가)
▶ 서비스만족도 개선	: '06년 59.2점	→	'18년 81.24점 (37.2% 증가)
▶ 운수종사자 처우 개선	: '04년 30,878천원	→	'18년 50,679천원 (64.1% 증가)
▶ 일 버스 이용객 증가	: '04년 4,025천명	→	'18년 4,079천명 (1.3% 증가)
▶ 운수사 평균부채 비율	: '04년 399.6%	→	'18년 85.1% (314.5%p 감소)
<p>※ 정책환경 변화에 따른 '버스 준공영제' 개선 요구 버스 수송분담률 감소 : '13년 27.1% → '17년 25.1% 시내버스 재정지원액 증가 : '13년 2,343억 원 → '17년 2,932억 원 운수종사자 처우 및 근로 여건 개선 요구 등</p>			

『버스 준공영제 개선 기본방향』의 주요 내용은 ①업체 간 경쟁 확대를 통한 경영행태 변화, ②관리·감독 강화를 통한 업체 투명성 증진, ③재정지원액 합리화를 통한 준공영제 효율성 향상, ④서비스 수준 향상을 통한 이용만족도 제고, ⑤운수종사자 처우 개선이다.

마지막으로 정부가 중심이 되어 버스의 공공성 강화를 위한 법·제도 개선방안을 모색하는 과정에서 제반 정책에 필요한 자원조달과 관련해서는 정부와 더불어 노사 각각의 역할을 찾는 것이 필수적으로 요청된다. 재정 지원을 위한 법적 근거 마련, 보조금 확대 지원 등과 같이

노사가 정부에게 일방적으로 요구하는 방식만으로는 현실적으로 문제를 해결하기 어렵다. 국민을 볼모로 서로 책임을 떠넘기는 방식이 아닌 직면한 문제를 해결하기 위해 노와 사가 함께 책임지고 협력해야 할 역할에 대한 논의가 반드시 포함되어야 할 이유가 여기에 있다.

그 결과 시내버스의 운송수입을 증가시켜 경영의 안정화 및 정부의 재정 부담을 줄이는 한편 시내버스 서비스 개선을 통하여 승객을 늘이고, 이것이 다시 운송수입의 증가로 이어지는 버스운수업의 지속가능한 발전을 도모해야 할 것이다.

| 사회적 대화 논단 |

다변화하는 우정사업 노사관계, ‘사회적 대화’에 길이 있다

구은희 경제사회노동위원회 전문위원

들어가며

올해 들어서만 12명의 우체국 집배원이 목숨을 잃었다. 이메일이나 문자서비스·사회관계망 서비스(SNS)의 등장으로 서신과 같은 통상우편물이 줄어들고 있지만, 1인 가구 확산과 전자상거래 활성화에 따른 소포우편물(택배) 증가로 집배원 한 명당 실어 나르는 물량이 줄어들지 않은 데 죽음의 원인이 있다. IMF 경제위기 이후 공공부문 구조조정의 일환으로 진행된 인력 감축 역시 죽음의 배경을 이룬다.

집배원 사망이 이어지자 우정노조는 지난 6월 전면파업 카드를 꺼내들었다. 쟁의행위 찬반투표는 92.87%의 압도적인 찬성률로 가결됐다. 135년 우정사업 사상, 노조 출범 61년 만에 첫 파업이 성사될 지 관심이 쏠렸다. 결과적으로 실제 파업까지 이어지지는 않았지만, 집배원 장시간노동의 심각성과 인력충원의 필요성을 환기시킨 계기가 된 것만은 분명하다.

그보다 앞선 지난 1월에는 우체국택배 배송 특수고용직으로 구성된 택배연대노조 우체국 본부의 사상 첫 단체협약 체결 소식이 있었다. 단체협약에는 노조전임자 근로시간면제(타임오

프) 적용과 노조사무실 제공·조합비 원천공제 등이 포함됐다. 개인사업자 신분인 택배배달원들에게 여름휴가를 보장하기로 한 대목도 눈에 띈다. 비록 이들에 불과하지만 노동자 휴식권 보장을 향한 의미 있는 진전으로 평가된다.

이 같은 일련의 흐름은 우정사업 노사관계가 새로운 국면에 접어들고 있음을 시사한다. 노동시장 안에서 좀처럼 조우하기 힘들 것 같은 공무원과 개인사업자들이 같은 사업장에서 노동조건 개선을 외치는 보기 드문 상황이 전개되고 있다.

이 글은 산업구조의 변화가 노사관계에 미치는 영향을 조망하기 위해 기획됐다. 산업구조의 중심축이 제조업에서 공공·서비스 분야로 서서히 이동하면서 노사관계의 모습도 달라지고 있기 때문이다. 특히 공공부분의 경우 예산과 인력 통제권을 쥔 정부가 노사관계의 이해당사자로서 힘을 발휘하고 있다. 정부의 성격과 정책방향에 따라 노사관계의 향방이 좌우되는 상황이다. 동시에 비정규직 증가에 따른 고용형태의 다변화가 노사관계의 재편을 촉진하고 있다.

전형적인 공공서비스업에 해당하는 우정사업은 ‘공익성과 수익성의 조화’라는 모순된 경영 방침 아래 부침을 거듭해 온 케이스다. 정규직을 축소하고 비정규직으로 그 자리를 메운 것이 노사갈등의 씨앗이 됐다. 기존 공무원 중심의 단선적 노사관계가 복잡한 구조로 분할하는 계기가 됐기 때문이다.

노사관계 안정화를 위한 사용자의 역할이 눈에 띄지 않는다는 점도 노사갈등을 부채질한다. 우정사업본부 출범 전후인 1990년대 중반부터 2000년대 초반까지 잘못된 인력수요 예측에 기반해 무리하게 진행된 인력감축은 업무량 폭증과 비정규직 투입의 악순환을 초래했다.

우리나라 우정사업의 변화

우리나라 우정사업의 역사는 1884년 우정총국 창설로 거슬러 올라간다. 그 뒤 전보총국·전우총국·농상공부 소속 통신국·통신원 등을 거쳐 광복 후인 1948년 7월 정부조직법에 따라

체신부가 출범하게 된다.

우정사업은 국민의 일상생활에 밀접한 필수공공서비스다. 우편사업·우체국예금·우체국보험 등으로 구분된다. 우편사업은 통상우편(일반우편), 소포·등기, 극제통상·소포, 우체국택배 등 우편물을 접수·운송·배달하는 업무를 총칭한다. 우체국예금과 우체국보험은 금융사업으로 분류할 수 있다.

우정사업은 정부가 직접 서비스를 제공하거나 정부의 관리·감독 아래 서비스 제공이 이뤄진다. 이런 속성에 따라 우리나라에서도 정부가 우정사업을 독점해왔다. 하지만 우정사업을 둘러싼 외부환경이 변하기 시작했다. 우편서비스 관련 수요가 급증하면서 정부가 이를 처리하는 데 어려움을 겪기 시작한 데다, 정부 독점 공공부문에 대한 개방 요구가 커져갔다. 인터넷·이동통신 보급에 따른 전자메일·전자상거래 활성화, 규제 완화와 시장경쟁체제 도입에 따른 고객 수요의 다양화, 세계적인 우정·물류사업체 등장에 따른 세계화와 민영화 역시 우정사업의 변화를 촉진했다.(배규식, 2004)¹⁾

이 같은 외부환경 변화는 1980년대 중반 이후 본격화된 공공부문 개혁 논의와 맞물려 국내 우정사업 구조개편 논의를 촉발했다. 우정사업은 1990년대 중반 이미 연간 500억 원에 달하는 적자를 기록, 주요 개혁 대상으로 지목된 상태였다. 따라서 우정사업 구조개편 논의의 초점은 경영 효율성 개선에 맞춰졌다. 특히 정부 규제로 발생하는 경영 전반의 비효율이 부각됐다. 당시 체신부 관할 우정사업은 여러 정부부처의 통제 아래 놓여 있었다. 요금결정과 예산 배분은 경제기획원, 자금배정·회계관리 및 체신금융활동은 재무부, 조직·인사관리는 총무처, 조달활동은 조달청이 각각 관리했다.

논란 끝에 우정사업 구조개편을 위한 세 가지 대안이 제기됐다. 첫째 정부부처형 공기업 체제 아래 인력·조직·예산·회계·요금관리의 경영 자율성과 유연성을 부여하는 방안, 둘째 우정 기능을 전담하는 별도의 우정청을 설치하는 방안, 셋째 우정공사를 설립해 우정사업을 정부

1) 이 글에 등장하는 우정사업 구조조정 관련 내용의 상당 부분은 "우정사업의 구조조정과 노사관계의 변화"(배규식, 2004)를 참조했음을 밝혀 둔다.

부문에서 분리·독립하는 방안이다. 이 중 첫 번째 방안, 즉 정부부처형 공기업 체제 아래 경영 자율성을 강화하는 차원에서 '우정사업본부'를 신설하는 방향으로 논의가 모아졌다. 1999년 4월 우정사업본부 추진단이 발족하고, 2000년 4월 개정된 '우정사업운영에 관한 특별법'에 따라 같은해 7월 우정사업본부가 출범했다. 우정사업의 공익성을 놓치지 않으면서 사업성까지 획득하겠다는 것이 정부의 구상이었다. 하지만 이는 앞으로 전개될 우정사업 전반의 난맥상을 예고하는 서막에 불과했다.

우정사업본부 체제의 출범과 비정규직의 증가

우정사업본부는 본부·직할기관·지방우정청으로 구성돼 있다. 본부는 1실(경영기획실)·3단(우편사업단·예금사업단·보험사업단) 27과로, 직할기관은 우정공무원교육원·우정사업정보센터·우정사업조달센터로 구분된다. 지방우정청은 서울을 비롯해 전국 9곳에 설치돼 있으며, 지방우정청 산하 우체국은 2003년 3,724곳으로 정점에 달한 뒤 2018년 12월 말 기준 3,451곳으로 줄어들었다.

우정사업본부 취급 우편물량은 본부 출범 이후 지속적으로 증가하다가 2002년 정점을 찍은 뒤 감소세로 돌아섰다. 2002년 55억 통에 달했던 우편물량은 2017년 35억 통까지 줄어 들었다. 여기서 한 가지 의문이 제기된다. 물량이 줄었는데도 집배원 과로사 문제가 해결되지 않은 이유가 무엇일까.

원인은 선부른 구조조정에서 찾을 수 있다. 우정사업본부와 그 전신인 체신부는 아직 우편물량이 늘어나던 시점에 대대적인 인력 구조조정을 단행했다. 정밀하지 않은 인력 수요예측이 문제였다. 당시 정부는 전자우편의 사용이 늘어나면 우편물량이 줄어들 것이라고 단순하게 예측했다. 하지만 근시안적인 판단이었다. 홈쇼핑의 성장과 신용카드 사용 확대로 카탈로그·고지서·내역서 등이 증가했다. 인터넷쇼핑 확산에 따른 소포·택배시장 확대와 우체국택배 사업 신규진출에 의해 우편물량이 급증했다. 정부는 장시간노동 문제를 해소하기 위한 필요인력도 고려하지 않았다. 주먹구구식 인력예측이 구조조정의 근거가 되면서 상황이 꼬이기 시작했다.

그 결과 1997년 3만5,500명에 달했던 체신인력은 2001년 말 2만9,767명으로 줄어들었다. 물량은 늘어나는데 사람이 줄었으니 결과는 자명했다. 우정사업본부는 무리하게 인력을 감축한 뒤 업무량이 폭증하자 다양한 형태의 비정규직을 투입하는 방식으로 수습에 나섰다. 하지만 미봉책에 불과했다.

업무량 증가는 집배노동자의 노동강도 강화로 이어졌다. 집배원 과로사 문제의 구조적 배경이다. 우정사업본부는 부족한 인원을 메우기 위해 상시위탁집배원·파트타임 집배원·재택집배원 같은 비정규직을 늘려갔다. 한 번 줄어든 공무원 정원을 다시 늘리기 쉽지 않은 상황에서 집배원 고용구조가 왜곡되기 시작했다. 실제 우정사업본부는 중앙행정기관 가운데 비정규직 비율이 높은 기관 중 하나다.

설상가상으로 2000년대 들어 일반우편 물량이 꺾이기 시작하면서 우편사업 부분 수익성 저하가 더욱 심각해졌다. 2011년 이후 우편사업에서 매년 최소 250억 원에서 많게는 700억 원에 달하는 영업적자가 발생했다. 따라서 노동강도 강화와 수익성 악화의 악순환을 끊어 내는 것이 우정사업본부가 풀어야 할 가장 시급한 과제다.

공무원 중심의 기존 노사관계

1958년 3월 대한체신노조(현 우정노조) 설립 이후 노조와 체신부는 줄곧 타협적 노사관계를 형성해왔다. 현업 공무원 신분인 노조 조합원들의 노동조건이 법률과 예산에 의해 규정되는 만큼, 단체교섭은 노사 현안을 다루는 보조적 수단에 그쳤다. 매년 진행되는 임금협상도 공무원보수규정의 틀을 벗어나기 어려웠다.

노조는 오히려 예산·인력 담당 부처나 국회를 상대로 로비성 협의와 간담회, 법률 투쟁을 전개하는 데 힘을 쏟았다. 일종의 비공식 교섭을 통해 ▲잡급직을 고용원으로 정규직화 ▲고용직을 기능직으로 공무원화 ▲기능직 공무원 정년 연장 ▲잡급직 조합원의 퇴직금 인정 등 소기의 성과도 거뒀다. 60년대 중반 이후 정부가 주도한 기능직 공무원 신분·고용보장과 임금 인상은 우정사업 노사가 협조적 노사관계를 유지하는 밑거름이 됐다.

하지만 90년대 중반 이후 본격화된 구조조정과 인력감축은 우정사업 노사관계에 긴장감을 불어넣었다. 인력감축에 따른 인력부족과 노동강도 강화, 비정규직 증가에 의한 고용불안 확산은 현장 노동자들의 불만을 고조시켰다. 노조의 타협적 태도를 비판하면서 강력한 투쟁을 요구하는 목소리가 터져 나오기 시작했다.

특히 1999년 5월 확정된 제2차 정부조직 개편안은 노조를 장외투쟁으로 이끈 직접적 배경이 됐다. 앞서 미국계 컨설팅업체 아서앤더슨(Arthur Anderson)이 작성한 체신부문 구조조정 연구용역 결과는 2002까지 우체국 직원 8,500명을 감축해야 한다는 내용을 담고 있었다. 노조는 같은해 5월30일 서울 여의도공원에서 조합원 1만5천여 명이 참가한 가운데 '인력감축 철회 및 생존권사수 결의대회'를 열고 정부 방침에 항의했다. 기능직 공무원 신분인 체신노조 조합원들이 정부 방침에 반발해 대규모 장외집회를 가진 것은 이때가 처음이다.

당시 노조는 장외투쟁과 함께 '사회적 대화'를 병행하는 투 트랙 전략으로 해결책을 모색했다. 노조의 요구에 따라 노사정위원회 '공공부문 구조조정 특별위원회'가 체신부문 인력 감축 계획에 대한 재검토에 들어갔다. 노사정의 공감대 속에 정밀직무분석이 진행됐다. 분석 결과 추가 감원은 필요 없다는 결론이 나왔다. 당초 정부 개편안의 절반 수준으로 감원 규모가 줄어들었다.²⁾

이로써 우정사업 노사는 인력감축이라는 민감한 문제를 사회적 대화를 통해 타협적으로 해결한 경험을 공유하게 됐다. 제도적 틀을 활용함으로써 노조는 조합원들의 고용불안을 일정정도 잠재우고, 사용자는 노조가 전투적 방식에 의존해 강경투쟁으로 나아가는 것을 막을 수 있었다. 하지만 문제 해결의 이면에 어둠의 그림자 역시 짙었다. 인력 부족과 우편물량의 증가 속에서 노동자들은 장시간노동에 노출됐다. 기존 정규직 일자리는 비정규직이나 업무위탁으로 대체됐다.

2) 경제사회발전노사정위원회, 2001, 「체신부문 인력감축계획에 관한 합의문」

택배노동자 중심의 신규 노사관계

우정사업본부의 인력은 크게 공무원(72.1%)과 비공무원(27.9%)으로 분류된다. 고용형태 별로 나눠보면 정규직(98.3%) 비중이 비정규직(1.7%)을 압도한다. 다만 과거 비정규직으로 분류되던 노동자 상당수가 무기계약직으로 전환된 뒤 정규직으로 분류되고 있다는 점을 유념할 필요가 있다. 이들의 열악한 처우나 차별 문제가 표면화되기 어려운 구조다.

우정사업본부 내 최대 인력인 집배원의 경우도 마찬가지다. 동일 업무를 수행하더라도 공무원 여부나 고용형태에 따라 처우가 달라진다. 집배원의 종류로는 공무원인 '우정직 집배원', 비공무원이면서 정규직인 '별정우체국 집배원', 비공무원이면서 무기계약직 또는 기간제인 '상시계약집배원', 비공무원이면서 무기계약 또는 기간제인 '특수지집배원' 등이 있다. 이 중 상시계약집배원은 정규직으로 분류되지만 정작 임금 등에서 차별을 받는 대표 직군이다. 2016년 기준 상시계약집배원의 월평균 임금은 191만 원으로 정규직(9급 1호봉 기준)의 89.7%에 불과했다(한국노총, 2017)³⁾. 초과근무를 하지 않으면 임금수준이 더 낮아진다.

우정사업본부는 민간위탁의 일환으로 특수고용직을 활용한 우편사업도 수행하고 있다. 개인사업자 형태로 우편물을 배달하는 소포위탁배달원(우체국택배 배달원)이 대표적인 경우다. 소포위탁배달원은 우정사업본부 자회사인 '우체국물류지원단'과 택배물량 위탁계약을 체결하고 개인사업자로 일하는데, 최근 들어 이들로 구성된 노조의 약진이 눈에 띈다.

현재 우체국물류지원단에 설립된 6개 노조 중 2개가 소포위탁배달원을 가입대상으로 하고 있다. 전체 배달원 3천여 명 중 1,200여 명은 민주노총 서비스연맹 소속 전국택배연대노조 우체국본부에, 500여 명은 한국노총 공공산업노련 소속 전국우체국위탁택배노조에 가입한 상태다.

소포위탁배달원은 과거 우체국물류지원단과 위탁계약을 체결한 업체로부터 재위탁을 받

3) 한국노총, 2017, 『한국노총 19대 대통령 선거 정책요구안』

는 다단계 구조에서 일해 오다가, 2018년 이후에는 우체국물류지원단과 직접 위탁계약을 체결하는 개인사업자 형태로 일하게 됐다. 개별 우체국에 마련된 물류지원단 사무실에 출근해 업무를 수행한다.

소포위탁배달원들은 전통적인 표준 고용계약(standard employer contact)으로부터 벗어나 있는 탓에 노후대책·의료문제·산업재해·실직문제에 대한 제도적 보호를 받기 어렵다. 이들이 2013년을 전후해 노조활동을 모색하기 시작한 이유다. 민원에 의한 경고·징계 남발이 초래한 고용불안 역시 이들을 뭉치게 한 사유다. 초기에는 ‘전국우체국위탁택배조합’이라는 명칭의 네이버 밴드 모임으로 활동을 시작했다. 그런 뒤 2017년 11월 정부가 특수고용직인 택배기사들의 노조설립신고를 받아들여 소산별노조인 전국택배연대노조가 정식 출범했고, 기존 네이버 밴드 모임은 2018년 5월 전국택배연대노조 산하 우체국본부로 편재됐다.

곧이어 임금·단체협상이 시작됐다. 택배연대노조 우체국본부와 우체국물류지원단은 2018년 11월 본격적인 협상에 돌입해 2개월 만인 2019년 1월 첫 번째 단체협약(노사협정)을 체결했다. 단체협약에는 노조전임자 근로시간면제(타임오프) 적용과 노조사무실 제공·조합비 원천 공제 등이 포함됐다. 개인사업자 신분인 택배배달원들에게 이들의 여름휴가를 보장하기로 한 대목도 눈에 띈다. 그동안 택배배달원의 휴가 사용은 상상조차하기 힘든 일이었다. 자비로 대체인력을 투입해야 했기 때문이다. 이번 합의가 택배노동자 휴식권 보장을 위한 의미 있는 진전으로 평가되는 이유다. 민간 택배업체에도 긍정적 영향을 미칠 것으로 예상된다.

마무리하며

지금까지 개괄적으로 우리나라 우정사업의 변화와 노사관계의 흐름을 살펴보았다. 요컨대 인력 구조조정 과정에서 비정규직이 늘어난 결과 우정사업 노사관계의 무게중심이 이동하고 있음을 확인했다. 우정업무에서 정규직 집배원이 차지하는 비중이 줄어들면서 우정노조와 우정사업본부 사이의 관계가 약해지고, 그 반대급부로 비정규직 노사관계의 파급력이 커질 것으로 예상된다. 특히 소포위탁배달원으로 구성된 특수고용직 노조의 약진은 우정사업 노사관계의 향방을 가르는 시금석이 될 전망이다.

협력적 관계를 토대로 한 우정사업 노사관계의 속성 역시 달라질 것으로 관측된다. 지난 6월 우정노조가 135년 우정사업 사상, 노조 출범 61년 만에 처음으로 전면파업 카드를 꺼내든 것이 지금의 상황을 암묵적으로 대변한다. 노조가 이례적으로 파업 직전 상황까지 나아간 것은 일차적으로 집배원 장시간노동의 심각성 때문이지만, 우정사업 내 고용구조와 노사관계의 지형 변화를 더 이상 외면하기 어렵게 된 노조의 속사정도 자리 잡고 있다. 우정노조가 변화의 기로에서 어떤 모습을 보일 지 관심이 쏠린다.

우정사업 내 노동문제는 크게 네 가지 유형으로 분류할 수 있다. 장시간노동 등 건강·안전의 문제, 비정규직에 대한 차별, 비정규직의 열악한 처우, 특수고용직의 근로자지위 인정에 관한 사항 등이다.(이정봉, 2017)⁴⁾ 뿐만 아니라 민간과 경쟁하는 택배부문의 특수고용직 증가와 물류지원단이라는 자회사를 활용한 운영방식은 우정사업본부가 노사갈등의 시한폭탄을 품고 있는 상태임을 암시한다. 잠재돼 있는 노사갈등이 언제 어떤 형태로 분출할지 예측하기 어렵다.

갈등의 조짐은 이미 나타나고 있다. 공무원 중심의 단선적 노사관계가 복잡한 구조로 분할하면서 종사자별 이해관계가 맞부딪히기 시작한 것이다. 우정노조는 올해 파업을 접는 대신 위탁택배배달원 750명을 추가로 늘리는 방안을 받아들였다. 10킬로그램을 초과하는 고중량 소포에 대한 영업목표와 실적평가를 폐지하고 요금을 올리는 방안도 수용했다. 집배원 업무 경감을 위해 외부인력을 늘리고 물량을 줄이는 내용이다. 그런데 월급 대신 건당 수수료를 받는 소포위탁배달원 입장에서는 소득 감소가 불가피하다. 이는 앞으로 우정사업 내부의 노-사, 노-노 갈등이 중층적으로 전개될 가능성이 높아졌다는 것을 보여주는 단편적 사례다.

따라서 신(新)-구(舊) 노사관계의 조응을 위한 전략적 수단으로써 사회적 대화를 모색할 필요가 있다. 집배원 노동강도 완화와 비정규직 차별 개선 같은 핵심 의제들은 맞물려 돌아가는 톱니바퀴와 같다. 어느 한 쪽이 고장 나면 전체가 망가지는 구조다. 소포위탁배달원 규모가 3천 명까지 늘어나는 동안 집배원 노동강도가 낮아지지 않은 원인을 촘촘하게 살피고 적

4) 이정봉, 2017, 『우정사업본부 비정규직 실태와 과제』, 한국노동사회연구소

합한 처방을 내려야 할 때다. 우정사업 노사는 인력 구조조정이라는 난제를 사회적 대화를 통해 해결한 경험을 갖고 있다. 예측하기 힘든 노사관계의 변화 속에서 갈수록 첨예해지는 갈등을 조정하기 위한 사회적 대화의 필요성은 아무리 강조해도 지나치지 않다.

| 풍경으로의 여행 |

은빛으로 가득 찬 눈꽃세상, 태백산 눈꽃산행

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>



겨울 산에 꽃이 폈다. 눈보다 하얗고, 얼음보다 투명한 눈꽃이 마른가지만 앙상했던 잿빛 산을 온통 은빛으로 물들였다. 바람결에 하늘거리고, 햇살에 반짝거리는 눈꽃을 좇아, 꿈길 걷듯 그렇게 태백산을 오른다. 크고 밝은, 민족의 영산 태백산을 만난다.

눈꽃산행의 최고봉, 태백산

눈꽃산행하면 머릿속에 떠오르는 산이 몇 있다. 무주의 덕유산(1,507m), 제주의 한라산(1,950m) 그리고 태백의 태백산(1,562m)이 대표적이다. 그 가운데서도 태백산에 유독 마음이 끌리는 건 해발 1,500m가 넘는 고산임에도 큰 힘 들이지 않고 산정에 오를 수 있기 때문이다. 요즘 흔한 말로 ‘가성비가 좋다는 말씀. 산머리에 쉽게 올라서는 산으로는 곤돌라를 타고 산정 턱 밑까지 갈 수 있는 덕유산이 한 수 위지만 스틱 쥐고 등산화 챙겨 신은 입장에서 그건 좀 아닌 것 같고, 서울에서 차로 4시간 이상을 부지런히 달려야 닿을 수 있는 먼 곳이지



장군봉과 천왕단을 잇는 능선

이즈음 태백산 눈꽃 산행은
긴 줄이 만들어질 정도로 인기가 높다.



눈 덮인 산길을 오르는 산객들





겨울 산행 시에는 아이젠, 스파츠, 등산스틱 외에도 방한에 대한 준비를 철저히 해야 한다.

만 그래도 바다 건너 제주까지 가야 만날 수 있는 한라산보다는 가까우니, 태백산은 이래저래 눈꽃산행지로는 최적의 조건을 갖췄다. 무엇보다 태백은 매년 눈꽃축제가 열리는 눈의 고장이 아니던가.

태백산을 처음 만나는 이들은 해발 1,500m가 넘는 높이에 조금 긴장할 수밖에 없다. 그도 그럴 것이 우리나라에서 1,500m를 넘는 산은 앞서 언급한 한라산과 덕유산을 포함해 지리산(1,915m), 설악산(1,708m), 오대산(1,568m) 등 10여 개에 불과하다. 산행 시간도 짧게는 6~7시간에서 길게는 10시간 이상 걸린다. 한데, 태백산은 해발 1,562m라는 높이에도 불구하고 산행 시간이 4시간 정도다. 이유는? 산행 들머리인 유일사 주차장이 북한산 백운대(835.5m)보다 높은 해발 880m에 위치해 있기 때문이다. 그건 다시 말해 실제 올라야 하는 산의 높이는 700m가 채 되지 않는다는 뜻이다. 게다가 천제단이 있는 산정까지 산행거리도 4km로 넉넉하다. 산객들이 흔히 말하는 된비알(거친 고개)이 있으려야 있을 수 없는 구조다.



등산 중에 바라본 눈 쌓인 함백산의 모습



유일사 쉼터를 지나 나무계단 구간을 지나면 넓은 설원이 펼쳐진다.



살아 천년 죽어 천년이라 불리는 주목군락

단순 비교하기는 어렵지만, 악산 중에 악산으로 꼽히는 치악산(1,288m)은 900m 정도의 높이를 시속 3km 내외의 산행으로 올라야 한다. 시작부터 끝까지, 무릎이 가슴에 닿을 것 같은 급경사를 주야장천 올라야 하는 치악산에 비하면 태백산은 말 그대로 뒷산 산책하듯 편하게 다녀올 수 있는 산이다.

그렇다고 뒷산 가듯 편한 복장으로 올라도 된다는 얘기는 절대 아니다. 겨울 산에 오를 때는 무엇이든 넉넉하게 준비하는 게 좋다. 아이젠과 스패츠, 등산스틱은 기본이고 방한에 대한 준비도 철저히 해야 한다. 복장은 레이어링(Layering)이 기본이다. 두꺼운 외투 한 벌보다 보온과 방풍 기능이 있는 얇은 옷 2~3벌을 겹쳐 입는 게 낫다는 얘기도 마찬가지다. 겨울산행에서는 더워지기 전에 벗고, 추워지기 전에 입고, 배고프기 전에 먹고, 목마르기 전에 마셔야 한다는 점을 명심하자. 지난 2016년 8월 국립공원으로 승격된 태백산에서는 취사가 불가하니 보온병에 따뜻한 물을 충분히 담아가는 것도 잊지 말아야 한다. 식사는 끓는 물 없이 먹을 수 있는 간편식을 준비하는 게 좋다.

태백산 최고봉인 장군봉에 있는 장군단





장군단과 천왕단을 잇는 능선



원통형으로 돌을 쌓아 만든 천왕단



천제 때 제수로 사용했던 용정

천왕단에서 당골광장으로 내려가는 하산길

유일사에서 천제단을 잇는 등산코스

태백산 산행은 유일사 주차장에서 천제단을 지나 석탄박물관이 있는 당골로 내려오는 코스가 일반적이다. 유일사 주차장에서 천제단까지 3.5km를 올라, 천제단에서 당골까지 4km 정도를 내려온다. 산행을 조금 더 길게 즐기고 싶다면 천제단에서 문수봉(1,517m)을 거쳐 당골로 내려오면 된다. 문수봉을 거칠 경우 산행거리는 3km 정도 늘어난다.

오전 10시 30분. 유일사 주차장은 사람 반, 버스 반이다. 눈 소식이 있는 주말이라 어느 정도 각오는 했지만, 이 정도일 줄은 정말 몰랐다. 태백산 눈꽃산행의 명성을 두 눈으로 확인하는 순간이라고 해야 할까. 산객을 부린 버스는 대부분 하산지점인 당골로 이동하기 때문에 주차공간은 여유가 있지만, 쏟아져 나온 사람들로 등산로 입구에는 자연스레 긴 줄이 만들어진다. 산객들이 흔히 말하는 줄서서 오르기, 즉 ‘기차놀이’는 등산로 입구에서부터 시작된다. 주말이나 휴일에 태백산 눈꽃산행을 준비하고 있다면, 그것도 자가 운전으로 태백산을 찾아

망경사





천제 때 제수로 사용했던 응정

갈 생각이라면 오전 10시에서 오전 11시 사이는 피하는 게 상책이다. 태백산은 일출 2시간 전에서 일몰 2시간 후까지 입산이 가능하니, 조금 서두르거나 시간을 아예 늦춰 산에 드는 게 낫다. 이즈음 시간으로 환산하면 대략 오전 7시30분부터 오후 5시30분까지가 입산 가능 시간이다.

유일사 주차장에서 유일사에 이르는 1.5km 구간은 완만한 오르막이다. 길도 널찍하다. 기대했던 눈은 내리지 않았지만, 그래도 며칠 전 내린 눈이 고스란히 남아 걸음을 옮길 때마다 뾰득뾰득 기분 좋은 소리를 낸다. 굽이굽이 산허리를 따라 이어지던 길은 유일사 쉼터에서 본격적인 산길로 접어든다. 갑자기 좁아진 등산로 탓에 앞서 걷던 이들의 걸음이 더러지면서 금세 긴 줄이 만들어진다. 러시아워에 상습 정체구간으로 들어선 느낌이다. 잠깐의 정체를 지나 유일사 쉼터를 벗어나면 길은 다시 여유를 찾는다. 조금 가파른 길이지만 나무계단이 설치돼 걷기는 되레 편하다. 차곡차곡 걸음을 쌓아 나무계단 끝에 서면 태백산의 명물 주목군락이 기다린다. '살아 천년 죽어 천년'이라더니, 튼실한 몸통에서도, 어른 허리보다 굵은 가지에서도 천년의 힘이 느껴진다. 천년 아니, 이천년, 삼천년도 거뜰히 버텨낼 기세다. 멀리 하얀 눈 이고 앉은 함백산과 겹쳐 보이는 주목의 당당한 모습에 발걸음이 쉽게 떨어지지 않는다.



망경사에서 바라본 풍경

천제단에서 당골까지 이어지는 하산로

주목군락에서 태백산 최고봉인 장군봉까지는 평지와 다름없는 길을 따라간다. 겨울이 아닌 철쭉이 만발한 봄에 이곳을 지났다면, 분명 천상화원이라는 표현을 썼을 너른 공간을 편한 걸음으로 지나면 활짝 열린 하늘을 배경으로 성벽을 닮은 제단이 모습을 드러낸다. 장군단이다. 태백산에는 모두 세 개의 제단이 있다. 가장 북쪽에 자리한 장군단을 시작으로 영봉에 천왕단이, 그리고 부쇠봉 가는 길목에 하단이 남쪽을 바라고 자리한다. 이들 세 개의 제단을 아울러 하늘에 제사 지내는 제단, 즉 천제단이라 한다. 천왕단에서는 매년 10월 3일 개천절에 천제가 열린다. 태백산 정상석은 최고봉인 장군봉이 아닌 천왕단 옆에 세워졌다. 장군단이 있는 장군봉에서 천왕단까지는 300m 남짓 완만한 능선이 길을 잇는다.

태백산 정상석이 있는 천왕단에서 당골광장과 문수봉 방향으로 길이 갈린다. 당골광장을 가리키는 이정표를 따르면 천제를 지낼 때 제수로 사용했던 용정이 솟는 망경사를 지나 당골광장으로 내려올 수 있고, 문수봉 방향으로 길을 잡으면 부쇠봉과 문수봉을 거쳐 당골광장으

로 내려서게 된다. 유일사 주차장에서 유일사에 이르는 임도 구간이 마음에 걸리거나, 자가운전자의 경우에는 당골광장에서 망경사를 거쳐 천왕단(천제단)에 오른 후 문수봉을 거쳐 다시 당골광장으로 돌아오는 원점 회귀코스로 태백산을 만나는 것도 괜찮다.

여행정보

태백산국립공원

주소 강원도 태백시 태백산로 4779

전화 033-550-0000

맛집 **태성실비식당** 한우생고기구이 / 태백시 감천로 8 / 033-552-5287
 김서방네닭갈비 닭갈비 / 태백시 시장남1길 7-1 / 033-553-6378
 남청골한우 한우생고기구이 / 태백시 문화로3길 17 / 033-552

숙소 **동아모텔** 태백시 삼수동 262-77 / 033-552-2365
 메르디앙호텔 태백시 황지연못길 8 / 033-553-1266
 태백고원자연휴양림 태백시 머리골길 153 / 033-582-7440



04



사회적 대화 좌담

직장 내 괴롭힘 금지법 시행
2개월의 의미와 과제

- 직장 내 괴롭힘 금지법 시행 2개월,
ILO협약 190호의 의미를 묻다

[좌장] 김종진 한국노동사회연구소 부소장

김민아 노동교육센터 늘봄 대표

최혜인 직장갑질 119 노무사

홍종선 한국경영자총협회 근로기준정책팀 팀장

진기숙 연세의료원노조 사무처장

| 사회적 대화 기획좌담 |

직장 내 괴롭힘 금지법 시행 2개월의 의미와 과제

직장 내 괴롭힘 금지법 시행 2개월,
ILO협약 190호의 의미를 묻다

좌담 개요

- **일시** 2019년 9월 30일 10:00
- **장소** 경사노위 7층 중회의실1
- **좌장** 김종진 한국노동사회연구소 부소장
- **참석** 김민아 노동교육센터 늘봄 대표
최혜인 직장갑질 119 노무사
홍종선 한국경영자총협회 근로기준정책팀 팀장
진기숙 연세의료원노조 사무처장
- **배석** 이세종 경제사회노동위원회 국내홍보 전문위원
최선영 경제사회노동위원회 주무관

김종진 이번 좌담에서는 직장 내 괴롭힘 금지법의 의미와 한계를 먼저 살펴보고, 2019년 국제노동기구(ILO) 100주년을 맞아, 협약으로 채택된 ‘직장 내 괴롭힘’과 관련된 의미를 어떻게 봐야하는지, 그리고 추가적 노력과 사회적 대화의 역할에 대해 논의해보고자 합니다. 지난 7월 근로기준법이 개정되면서 직장 내 괴롭힘 금지법이 시행되



고 다양한 사례들이 제기되고 있습니다. 2003년에 감정노동이라는 것을 우리 사회에서 처음으로 정책적으로 제기했었는데요. 국가인권위원회에서 2007년에 전문가 좌담회가 처음 열렸고 10년 만인 2018년 10월부터 감정노동법이 시행됐죠. 감정노동은 산업안전보건법에 들어가 있는데, 직장 내 괴롭힘 금지법과 관련해서는 근로기준법에 들어가 구속력이 강한 법안이 됐습니다. 그 과정에 대해 사회적으로 볼 필요도 있을 것 같습니다. 직장갑질119 최혜인 노무사님과 연세의료원노조 진기숙 사무처장님이 현장의 얘기를 먼저 들려주시죠. 특히 병원은 태움이라는 것이 사회적 논쟁으로도 부각되기도 했죠. 직장갑질119에서 감수성 관련해 발표도 했으니까 연동해서 사례 이야기 먼저 해주시겠습니까.

괴롭힘의 5가지 범주 : 폭행·폭언, 모욕과 명예훼손, 따돌림차별, 강요, 부당지시

최혜인 직장갑질119는 2017년 11월에 만들어진 공익단체이고 주로 온라인 활동을 하고 있어요. 주된 창구는 카카오톡 오픈채팅방과 이메일이에요. 두 창구를 통해서 노동자

들을 만나면서 상담하고 있고, 특정 직종의 모임을 따로 꾸려서 직종별 모임을 운영하는데 그 직종에서 특별히 많이 발생하는 괴롭힘 유형, 부당한 대우 같은 패턴들이 보이거든요. 직종별 모임을 통해서 한림대성심병원 같은 경우에는 밴드로 구성을 했다가 이후에 노동조합으로 조직이 되기도 했고, 방송계119를 만든 적이 있는데 그것도 스태프노조로 조직이 됐어요. 그런 식으로 상담공간이기도 하고 노조의 전 단계가 될 수 있는 직종별 모임을 운영하고 있습니다.

저희가 활동한 지 1년 반 정도 됐을 때 직장 내 괴롭힘 금지법이 시행된 거죠. 많은 사람들이 직장갑질119가 직장 내 괴롭힘 금지법을 만들었다고 인식을 하는데 그렇지 않고 타이밍이 맞았던 것 같아요. 단순히 활동에 대한 타이밍이 아니라 직장 내 괴롭힘 방지에 대한 사람들의 목마름이 있었던 것으로 보입니다. 단어로 표현할 수 없었던 부당한 일들을 많이 당해왔기 때문에 그것을 언어화할 수 있는 창구가 생겼다는 자체가 사람들에게 많은 공감과 지지를 얻을 수 있었던 것 같습니다. 아무래도 오프라인이 아니라 온라인 상담을 하다 보니 많은 사람들이 드나들기도 하고, 오픈채팅방에 있었던 분들은 노동법 전문가가 돼서 스태프들이 활동하지 않는 시간에 본인이 직접 상담해주기도 하는 선순환 효과도 있는 것 같아요. 이런 활동을 통해서 권리 의식이 향상되는 효과도 있다고 봅니다.

그전에는 하루에 60건 정도 상담했는데, 괴롭힘 금지법이 시행되고 나서 104건 정도가 들어오더라고요. 상담량 자체도 굉장히 많이 늘었고, 이전에는 임금이나 징계 상담이 많았다면 지금은 직장 내 괴롭힘에 대한 상담이 절반 이상으로 늘어났어요. 법이 시행되고 나서 ‘이것도 직장 내 괴롭힘인가요?’ ‘직장 내 괴롭힘으로 신고했는데 기다려야 하나요?’ ‘신고했는데 아무 조치도 이뤄지지 않고 있어요’ 같은 질문들이 많이 들어오고 있습니다. 사례들을 모아서 매주 회의를 하고 있는데 개별의 사례가 아니라 공통된 것들이 보이더라고요. 그래서 32개의 유형으로 분류하고 그것을 범주화해서 다섯 개로 구분을 했습니다. 폭행·폭언, 모욕과 명예훼손, 따돌림·차별, 강요, 부당지시 이렇게 다섯 가지예요.

폭행·폭언은 회식자리에서 마음에 안 든다고 폭행을 하는 사연을 보고 처음에는 많

이 놀랐는데 여러 번 보니까 놀랍지도 않더라고
요. 그리고 노동자들의 대응도 2년 사이에 많
이 달라진 것 같아요. 그런 일이 있으면 속수무
책으로 당하거나 그 일이 없었던 것처럼 참고
회사 생활을 했는데, 지금은 경찰에 신고를 하
시더라고요. 모욕과 명예훼손 관련해서는 학교
비정규직 사례가 있었어요. 정규직 임용고시를
통과했다면 사회가 요구하는 일정한 기준 이
상에 있는 사람들인 거잖아요. 그런데 공무원
들에게는 고용형태를 이용해서 모욕적이고 비
하하고 무시하는 발언이 난무하더라고요. 그
분들의 고충은 업무범위가 없다고 아무 일이나
막 시킨다는 겁니다. 이게 부당지시라는 괴롭힘
범주와 맞물려 있어요. 예를 들어 가을이 되면 딱딱한 감을 따서 양지바른 곳에 잘
익혀서 홍시가 되면 교장선생님에게 가져다주는 것도 행정실에서 일하는 학교비정
규직의 일이에요. 교사들이나 교장·교감 선생님들은 ‘공무직은 이런 일하라고 뽑은
거’라고 이야기를 하더라고요. 바닥에 붙은 껌을 뺏다든가 학교 안의 모든 잡일, 주
인 없는 일들은 공무원들이 다 하고 있다고 해요. 노조를 통해서 공무원의 호칭을
정리해야 한다고 해서 진작에 받아들여졌는데, 막상 현장에서는 행정실무원이나 아
줌마, 자기야, 언니 이런 것들이 호칭이라고 하더라고요. 이런 사례들이 모욕이나 명
예훼손 범주에 포함될 수 있을 겁니다.



최혜인 직장갑질 119 노무사

강요와 관련해서는 우리나라 특유의 조직문화인 회식에서 술을 억지로 마시게 하
는 것, 남자는 담배도 피워봐야 한다면서 흡연을 강요하기도 하죠. 담배를 안 피우
면 피우라고 하고, 담배를 피우면 금연을 강요하고 그래요. 그리고 술 안 먹는 직원
에게는 회식 끝나면 대리기사처럼 ‘우리 집까지 내 차 끌고 갔다가 너네 집에 가라’는
등 술을 마셔도, 안 마셔도 고통을 받는 상황들이 비일비재합니다. 부당지시 경우는
저희 변호사 한 분이 안식년이 되어서 본인이 하고 싶었던 춤을 배우기 위해 댄스학
원에 등록했는데 10월, 11월이 되니까 젊은 여성분들이 그 학원에 많이 오더라고요.

나중에 친해지고 나서 취미활동이냐고 물었는데 연말 장기자랑 때문에 춤을 배워야 한다고 했습니다. 공기업이나 대기업에 입사한 친구들도 한 번쯤 다 해봤다고 하더라고요. 그리고 한림대성심병원의 선정적 장기자랑 문제를 직장갑질119에서 여론화 했는데, 취재하는 기자가 자신들도 있었는데 올해부터 안 하게 됐다고 하더라고요. 경영진이 자신의 취미생활을 회사직원들에게 강요하는 일이 벌어지고 있습니다.

병원은 퇴사종용과 직원 간 갈등이나 차별 괴롭힘으로 유형화 가능

김종진 직장갑질119에서 하루 평균 60건을 상담하다가 두 배 가까이 늘었고, 사례를 모아 봤더니 폭행·폭언, 모욕과 명예훼손, 따돌림·차별, 강요, 부당지시 등으로 분류할 수 있었다는 거죠. 병원 사례도 들어볼까요. 병원에서는 소위 ‘태움’이 사회적 이슈인데 어떻습니까?

진기숙 노조에 있다 보니까 상담을 많이 하게 되는데 법이 통과되기 전부터 직장 내 괴롭힘 관련 상담이 많았어요. 크게 보면 퇴사종용과 관련된 괴롭힘, 그리고 직원 간의 갈등이나 차별에 대한 괴롭힘으로 유형화할 수 있어요. 퇴사종용과 관련된 것은 입사한 지 얼마 안 된 신규 간호사들과 장기근속자, 두 사례를 많이 접하게 됩니다. 저연차들에게 숙련 기간을 제대로 주지 않고 중증의 환자를 보게 하면서 생기는 과도한 업무 지시가 대표적이거든요. 간호사들은 특수부서의 경우 9주, 병동에서 환자를 보는 경우 4주의 훈련기간을 갖고 환자를 보는데, 연세의료원 같은 상급 종합병원에서는 4주, 9주의 훈련기간을 거쳐서 환자를 받는 것이 불가능해요. 짧은 훈련기간 동안 많은 것들을 가르쳐야 하니까 하드하게 가르칠 수밖에 없어요. 저희는 개선을 해서 병동 8주, 특수부서 12주로 훈련기간으로 늘렸는데 그렇다고 저년차들이 받는 압박이나 괴롭힘이 개선됐다고 보지 않아요.

김종진 병원에서 중고참 간호사들이 신규간호사를 가르치는 것을 프리셉터라고 하는데, 본인도 환자나 보호자 할당량이 많은데, 한 명당 32명이나 담당해야 한다는 자료가 있더라고요. 거기서 태움이 나타나는 거죠?

진기숙 그렇죠. 그러다보니까 ‘너는 머리가 있냐’, ‘학교에서 그렇게 배웠냐’, 그런 얘기들을 해요. 어떻게 보면 심한 욕설이 있지 않은데도 불구하고 의지할 곳 없는 저연차 간호사가 그런 얘기를 들으면 굉장히 압박감을 많이 받고, 또 상급자끼리 얘기를 하거나 수간호사에 보고를 하면서 업무능력이 떨어지는 것으로 평가되니까 그만두라는 얘기로 들리는 거죠. ‘이렇게 하면 환자가 죽는 거 아니냐’ 이런 얘기도 괴롭힘인 거죠. 저년차들 얘기를 들어보면 관계가 전혀 없는 사람한테 억지로 관계 형성을 강요당하고 있다는 얘기도 많이 합니다. 업무로만 맺어진 관계인데 윗사람한테도 잘 해야 하고 환자도 잘 봐야 하고 상황도 잘 알아야 되고, 여러 가지가 동시다발적으로 이루어지다 보니까 괴롭힘이 되는 거죠.

간호사들 같은 경우는 부당지시도 있어요. 간호사는 근무변표가 중요합니다. 업무량이 비슷한데 내가 저 친구보다 계속 휴가를 적게 배정받는다거나 나이트를 더 많이 배정받는다거나 하는 거죠. 간호사들은 변표의 공정성을 중요하게 생각하는데, 변표로 보복당하고 있다고 느끼는 거죠. 실제로 수간호사에게 문제제기를 할 경우 변표로 보복하는 경우가 있어요. 자기가 원하는 날 휴가를 절대 주지 않고 개수는 맞더라도 다 찢어가지고 원활히 쉬지 못하게 하는 겁니다. 그래서 수간호사가 변표를 짜지 않고 동료 간호사가 짠다거나, 나이트 개수를 동일하게 한다거나, 나이트가 많으면 수면 오프를 준다거나 하는 다양한 제도적인 장치들을 만들고 있는데, 그런 것들이 중요한 것 같아요. 장기근속자의 경우에 제가 상담한 것 중에 파트장이 불러놓고 퇴사를 약속하지 않으면 오늘 집에 돌아갈 수 없다고 강요한 사례까지 있었어요. 수간호사가 방에 불러놓고 인수인계를 못 주게 하겠다고 한 괴롭힘도 있었어요.

차별은 주로 계약직과 정규직 사이에 나타나요. 둘 다 동일업무를 하고 있는데 정규직은 오래 했기 때문에 업무를 더 많이 알고, 계약직은 2년밖에 안 하다 보니 숙련도가 떨어지겠죠. 그런 상황에서 해 봐야지 는다면서 정규직의 업무를 계약직에게 더 많이 시키는 거죠. 그러다보니까 대부분의 업무를 계약직에게 지시하는 거예요. 한편으로는 호의로도 볼 수 있는 먹을 것을 사는 것과 관련해서도, ‘내가 더 많이 버니까 내가 사줄게’라고 하는 것도 듣는 입장에서는 불쾌하죠. 계약직과 정규직의 갈등이 적나라하게 드러난 것이 정규직은 격려 차원에서 등을 두드렸다고 하는데,

상대방 계약직은 등짝을 후려쳤다고 얘기를 해요. 사실 억울할 수도 있는데, 그럼에도 불구하고 누군가의 마음을 불편하게 한 게 괴롭힘이라고 판단해서 감봉 1개월 징계까지 한 사례가 있었거든요.

차별의 문제가 개인의 문제만이 아니라 사회적 차별의 문제가 복합되어 있다고 볼 수 있는 사례도 있어요. 파트장이 집에 가서 물건을 나를 일이 있었는데 계약직들이 있는 단독방에 물건 나를 사람 신청을 받은 거예요. 3명 정도가 신청하고 가서 도와줬는데, 이 파트장은 그것에 상응하는 상품권, 식사, 이동을 다 본인이 책임져 줬어요. 이 경우 당사자들이 문제제기한 게 아니라 이 상황을 알게 된 다른 사람들이 문제제기 해서 징계를 했어요. 일을 한 당사자들은 사례도 받았고 충분히 도와줄만 해서 도와준 것이라고 얘기했지만, 신고자들은 정규직에게는 묻지도 않고 계약직들에게만 한정하여 부탁하고 토요일에 불러서 일을 시킨 자체가 괴롭힘이라고 본 거죠.



진기숙 연세의료원노조 사무처장

또 한 사례는 동료 간호사들 간의 갈등이었는데 카드를 주고선 다 같이 마시게 커피를 사오라고 했어요. 환자 보고 있는 간호사들은 다 바쁘잖아요. 그런데 위에서 시키니까 밥 먹을 시간도 없는데 커피를 사 가지고 온 거죠. 그리고 인수인계가 다 끝나고 퇴근한 상급자가 전화를 걸어서 업무를 계속 확인하는 거예요. 이 경우에 다양한 방식이 있음에도 꼭 자기만의 방식으로 환자를 처치해야 된다고 강요했어요. 그렇게 하지 않았을 때는 '누구한테 배웠길래 일을 이 따위로 하느냐'는 식의 막말도 하는 거죠. 이 경우는 부서 이동을 시켰어요.

김종진 '태움'은 재가 될 때까지 태운다는 뜻으로 알고 있습니다. 다른 데는 없는 용어이긴 한데, 병원에서 태움은 어디서 많이 발생하는 겁니까?

진기숙 나이트 때 같이 일을 하던 시니어 간호사와 저연차 간호사가 있었는데, 시니어 간호사가 다음 인수인계 받는 시니어한테 말하기를 ‘저연차 간호사에게 인수인계를 똑바로 받으라’고 하면서 하이파이브를 하고 웃었어요. 그리고 난 다음에 인수인계를 받는 시니어 간호사가 저연차 간호사에게 하나하나 따져 묻기 시작해서 2명의 환자 인수인계를 하는데 1시간 반이 걸렸어요. 8시간 근무 중에 인수인계가 1시간 반을 차지했다고 하면 나머지 6시간 반 동안 그 일을 감당해야 하는데 업무를 할 수 없는 상황까지 만들어 놓은 거죠. 제대로 할 때까지 환자 옆에 서 있으라고도 해서 그 모욕감을 견디지 못하고 퇴사하겠다고 하면서 문제가 커졌고 징계를 받게 되었거든요. 1시간 반 동안 2명의 환자를 인수인계 받으면서 가슴을 치면서 ‘간호사답게 해라’, ‘네가 무슨 간호사냐’, ‘환자 죽이려고 하나’ 이런 식으로 폭언을 한 거예요. 인수인계를 한 게 아닌 거죠. 이게 재가 되게 태우는 거죠. 욕설과 비슷하게 넘나들면서 개인의 업무 능력을 비하하는 발언을 1시간 반 동안 했어요. 괴롭힘 관련해서 사업주한테 하고 싶은 말도 많아요.

직장 내 괴롭힘의 범주에 대한 모호성 여전

김종진 정리하면 수십 년 전부터 있었던 현상이 괴롭힘이라는 것을 통해 확인되는 것도 있고, 이전에는 존재하지 않았던 것이 부각된 것도 있거든요. 대표적으로 단톡방 같은 SNS, 휴일, 두 가지로 구분해서 볼 수도 있을 것 같습니다. 이게 조직문화 문제인 것인지, 기존의 법제도를 안 지켜서 맞물린 건지도 혼재돼 있는 것 같아요. 특정 업종과 직종에서 유달리 부각된 현상도 있고, 보편적인 현상도 있죠. 커피 심부름을 특정인에게만 시키는 일은 어느 조직이나 있을 수 있는 건데, 인수인계 과정의 문제처럼 병원 같은 특정 직종에서 나타나는 일도 있겠죠. 기업 입장에서 볼 때는 앞서 나온 현상들을 어떻게 보고 판단하시는지?

홍종선 직장 내 괴롭힘 금지법이 통과된 전후로 기업 대상으로 교육도 많이 합니다. 그 때 직장 내 괴롭힘이 어디까지인가에 대한 고민들을 많이 하십니다. 결국 직장 내 괴롭힘에 대한 고민은 많이 하는데, 어디까지가 직장 내 괴롭힘인가에 대한 혼선이 있는

것으로 보입니다. 예전에는 그렇게 인식을 못했던 것들도 인식이 되고 있는 과정인 거죠. 다만, 이 법이 제정될 때부터, 그리고 ILO 협약이 맺어지는 과정에서도 모호성이 쟁점이었습니다. 저희가 걱정하는 것은 이게 과연 법으로 규율됐어야 할 문제인가라는 거죠. 그 동안에도 기존 고충처리나 인사규정, 또는 법으로 규율이 가능했던 부분들인데 잘 안 됐던 거죠. 그럼에도 불구하고 법이 제정됐으니까 그 부분을 어떻게 지켜나갈 것이냐를 고민하고 있습니다. 문제는 예측가능성을 어떻게 확보할 것이냐라고 봅니다. 사례를 듣는 가운데서도 괴롭힘이냐 아니냐의 경계선상에 있는 문제들이 보입니다. 그 부분들에 대한 예측가능성을 어떻게 확보할 것인가가 현장에서의 가장 큰 어려움이 아닐까 생각합니다.

김종진 경총 회원사 중에 직능협회단체가 있을 거 아니에요. 예를 들면 병원이면 병원협회, 금융이면 금융협회. 법이 시행되고 나서 사회적 논란이 되면서 교육을 경총에서도 하겠지만 각 협회에서도 하나요?

홍종선 네 하고 있습니다. 문의들도 많이 옵니다. 지방경총에서 직장 내 괴롭힘 교육에 대해서 문의도 많이 오고, 이런 게 괴롭힘이냐는 부분에 대해서 문의도 많이 오는데 모호한 부분이 많습니다. 어느 누구도 자신 있게 판단할 수 없고, 일부에서는 모든 인사관리도 '괴롭힘'적 시각으로 접근하는 부분도 있어 가장 큰 혼란의 원인인 것 같습니다.

김종진 괴롭힘 문제로 최근 교육도 많이 다니시는 김민아 노무사님께서 평가와 법 시행에 대한 소회를 이야기해주시죠.

김민아 괴롭힘이라고 하는 굉장히 정서적이고 감성적일 것 같은 단어가 근로기준법에 들어 오게 되면서 본인 스스로 피해자라고 생각하는 분들뿐만 아니라 앞으로 사업장 안에서 관계를 맺어야 하는 모든 사람들에게 이게 어떤 기준을 가지게 할까에 대해서 궁금하고 또 앞으로 문제가 될 것 같은 사안이라고 생각합니다. 제가 교육하거나 노조를 만나면서 가장 많이 말씀을 드리게 되는 것은 그동안 우리의 직장이 치외법권 지역이었나라는 거예요. 때리고, 욕을 하고, 소문을 내서 명예훼손 하는 것들이 실

제로 형법상 금지된 행위들이잖아요. 그런데 직장 안에서는 ‘일하다보면 그럴 수 있지’, 혹은 ‘일을 배우다보면 참아야 해’라는 것으로 그냥 묻혀 왔다고 생각이 드는 거예요. 직장 내 괴롭힘이 법제화 돼서 직장 안에서는 ‘나쁜 일이 있어서는 안 돼’, ‘나에게 고통스런 일이 있으면 이야기할 수 있어’라고 했을 때 이제야 드러나잖아요. 근로기준법에 보면 원래 사용자 폭행이 별도로 규정돼 있잖아요. 형법상 폭행은 사업장 밖에서 술 먹고 놀다가 옆 테이블과 싸움이 날 경우 합의하면 없던 일이 되잖아요. 그런데 근로기준법상 폭행은, 사용자가 폭행했을 때는 취하할 수 없도록 막아놓고 있어요. 사용자가 때렸을 때 피해자인 근로자가 계속 이 회사에 다니기 위해서는 취하해줄 수밖에 없는 위계 관계를 예정하고 있는 것이지요.

그런 위계 관계 속에서 발생하는 형사적인 문제를, 그동안 직장 내 동료들 혹은 선후배 사이에 발생하면 사적영역으로 두었던 것 아닌가 생각이 들어요. 다른 측면으로 형사적인 처벌규정이 있는 대상이 아니더라도 괴로울 수 있잖아요. ‘차라리 때려’, ‘차라리 욕해’, 이런 만한 행동들을 하는 거죠. 특히 경조사를 주말에 참석하게 한 다든가 태움의 종류 안에서 보면 형사적 문제가 발생하는 것과 그렇지 않은 경계 속에서 왔다갔다 하는데 그런 영역의 문제들도 사용자가 책임지고 사업장 안에서 일어나지 않게 만들 수 있게 하라는 게 이 법의 취지라고 봐요. 피해자가 다 민사소송하고 형사고소 할 수 없잖아요. 이제는 직장 내 괴롭힘이라고 표현되는, 자신이 일을 하면서 받는 고통에 대해서 말할 수 있는 기회가 온 것이 아닌가라는 생각이 듭니다.

김종진 노사관계 이론에서 직장에서 노동자들이 취하는 선택 중 ‘목소리 내기’(저항 Voice), ‘떠나기’(이탈 Exit), ‘순응하기’(순종 Loyalty)가 있거든요. 그런데 이번 괴롭힘 금지법의 만들어진 맥락이 ‘말할 수 있는 기회를 준 취지의 법안’이라는 게 인상적이네요. 근로기준법에 직장 내 괴롭힘 금지법이라고 하는 76조 2호와 3호는 세 가지 포인트가 있습니다. ‘우월적 지위와 관계성이’가 성립하느냐, ‘적정 범위를 벗어나느냐’의 여부, ‘신체적·정신적 고통을 유발하거나 열악한 노동환경이 발생 했는가’의 여부죠, 이 세 가지가 종합적으로 고려됐을 판단되는 것입니다. 예를 들어 세 가지 중에 일부는 적용되나, 일부는 적용 안 될 때 모호성과 연결이 됩니다. 어디까지가 우월

적 지위 관계인지 여부는 소위 감정노동법인 산안법 26조2에도 있거든요. 적정범위를 누가 판단하느냐, 정신적·신체적 고통 유발 판단의 문제도 비슷하죠.

홍종선 우월적 지위와 관련해서 최근 현장에서 상담이 왔는데요. 여러 명에게서 특정인이 직장 내 괴롭힘을 하고 있다고 상담 신고가 들어왔어요. A라는 사람과 B라는 사람이 승진 때문에 경쟁을 했었는데 A가 승진되고 B는 안 됐는데 B가 자신과 친한 사람을 모아서 A가 폭언 등을 했다고 신고한 거예요. 그런데 괴롭힘의 내용이 애매해요. 인사담당자 입장에서는 이게 회사의 인사정책에 대한 불만인지 아니면 정말로 직장 내 괴롭힘에 대한 문제인지가 애매한 거죠. 예를 들어 직장 상사가 부하 직원한테 업무와 아무런 관련 없는 사적인 일을 시켰다면 우월적 지위의 문제가 확실하겠죠. 그런데 부하 직원 여러 명이 집단적으로 직장 상사의 말을 무시하고 따돌린 것도 과연 우월적 지위가 아니라고 할 수 있느냐는 애매한 문제인 것 같아요.



홍종선 한국경영자총협회 근로기준정책팀 팀장

적정범위 문제도 업무 관련성이 있거나, 업무 관련성이 없더라도 상당성을 벗어나면 적정범위를 넘어선 거라고 저희가 계속 말씀을 드리는데, 어떤 부분이 상당성을 넘어선 것인지 물어봤을 때 확연히 판단되는 부분도 있지만 애매한 부분들도 분명히 있거든요. 사례가 쌓여서 우리 사회가 용인하는 상당성, 사회가 용인하지 않는 상당성이 명확해질 때까지는 논의가 좀 더 필요한 것 같아요. 또 신체적 고통은 확연한데, 정신적 고통을 개인의 기준으로 볼 것인가, 아니면 보편적으로 볼 때 정신적 고통을 받았다고 볼 수 있는 것을 인정할 것인가에 대한 부분도 모호하고, 이런 부분들도 현장에서 어려운 문제로 좀 더 논의가 되어야 하지 않을까 합니다.

고용부 매뉴얼, 대체로 정리잘돼

김종진 노동부 관련 법률 시행 규칙이나 시행령, 매뉴얼에도 자세히 나와 있기는 합니다. 이 법안이 10인 이상 적용인데, 기업에서 업무분장이 잘 돼 있는지, 안 돼 있는지 적정 범위 논란이 있을 것 같습니다. 직장갑질119에서는 우월적 지위, 적정범위, 신체적 고통·노동환경의 열악성 이 세 가지에 대한 입장이 있잖아요.

최혜인 애초에 노동부보다 먼저 저희가 예방 매뉴얼을 냈거든요. 자체적으로 판단 기준을 분석해서 제시를 했었는데 노동부 매뉴얼과 유사해요. 결국에는 법적인 요건을 갖춰서 괴롭힘인지 아닌지 판단하는 것과 운동적인 차원에서 직장 내 괴롭힘을 금지하는 것은 분리돼야 하는 것이니까, 세 가지 요건을 제시할 때 노동부와 유사한 수준으로 맞춰졌는데 상식적인 겁니다. 우위성과 관련해서도 누구나 알 수 있는 직책상의 우위가 당연히 있을 것이고, 아까 여덟 명이 한 명을 따돌리고 괴롭히는 경우를 상정해서 말씀하셨는데, 그것도 당연히 우위성이 될 수 있죠. 한 명이 여덟 명을 이길 수 없으니까.

최근에 학교 비정규직 사례를 보면 똑같은 공무원인데 이 경우에도 우위성이 성립되는지를 물어오셨어요. 직책상의 우위만 있는 게 아니고, 예를 들어 한 분은 4년 차고 다른 분은 똑같은 공무원인데 24년차래요. 엄청난 근속연수의 차이가 있는 거고, 그 24년차는 교장도 이 사람을 함부로 하지 못한다면 그것도 관계의 우위가 될 수 있거든요. 연차나 성별, 일반 사업부서에 있냐 인사팀에 있냐 이런 것도 당연히 우위성이 될 수 있는 거죠.

업무상 적정범위라는 것도 노동부에서 제시를 잘 한 것 같아요. 업무 수행과 완전 무관한 상황에서 주말에 직원들끼리 나들이를 갔는데 자기들끼리 놀다가 조금 더 직책이 높은 팀장이 라면을 끓여오라 했다고 해서 업무상 적정범위를 넘어섰다고 할 수 있는 건 아니잖아요. 업무 상 적정범위라는 것은 업무수행 과정에서, 혹은 업무수행을 빙자해서 이뤄지는 괴롭힘이라고 할 수 있을 것 같아요. 경총에서도 인사권이나 성과향상 조치와 괴롭힘의 기준이 모호하다, 성과향상 조치도 못하는 것 아

니냐 이런 걱정도 많이 하실 것 같은데 법에서 이야기하고 있어요. 업무상 적정범위를 넘지 말라는 것, 실제 업무상 필요성에 의해서 전보를 보낸 건지 괴롭히기 위해서 보낸 건지 그것은 맥락에 다 드러나 있는 것이거든요, 그런 전후 사정과 맥락을 고려해서 업무상 적정범위를 판단할 수 있을 것이라 생각하고요.

그리고 일반적인 갈등과 괴롭힘도 모호한 것 아니냐라고 하는데, 이것도 노동부 매뉴얼에 잘 설명이 돼 있더라고요. 분명히 직원들의 갈등과 괴롭힘이 구분돼야 하지만 갈등이 발생한 경우에는 이 갈등이 괴롭힘으로 전환될 수 있는 가능성이 매우 높기 때문에 괴롭힘이라고 주장하는 상황에서는 그 갈등까지도 면밀히 살펴봐야 한다고 제시하고 있어요. 그래서 갈등과 괴롭힘도 구분돼야 하지만 맞닿아 있기 때문에 같이 고려해야할 요소인 것 같고요.

신체적·정신적 고통이나 업무 환경을 악화시키는 행위라고 했을 때, 신체적·정신적 고통은 일부 주관성이 반영돼야 하지만 평균적인 사람 입장에서 고통이라고 받아들일 수 있는 건지가 기준이 돼야 하겠죠. 업무환경이 악화됐다는 것도 누가 봐도 업무를 할 수 없는 상황이 있잖아요. 벽을 보고 앉게 한다든가, 책상을 화장실 앞으로 옮긴다든가 이런 것은 분명히 업무환경을 악화시키는 행위겠죠. 아니면 사무실에서 근무하는 게 아니라 나가서 농사를 하게 한다든가 회사 주변을 청소하게 한다든가 이런 것들이 업무환경을 악화시키는 행위로 당연히 포함되지 않을까 싶습니다.

김종진 직장갑질119에서 올해 법 시행될 즈음에 국민 천 명을 대상으로 조사했더니 감수성이 68점이었죠. 학점으로 얘기하면 D인데, 50점보다 높으니까 높다고 할 수도 있고, 낮다고 할 수도 있다고 생각하는데, 병원에서는 어떤가요? 바로 전에 이야기 드린 우월적 지위, 적정범위, 신체적·정신적 고통과 노동환경 악화 등이 병원에서도 드러나지 않나요?

진기숙 우월적 지위라는 부분이 문제가 되죠. 직장에서 괴롭힘인데 상급자가 하급자한테 하는 것만 해당되는 것은 아니라고 봐요. 실제적으로 연차가 조금 더 있다고 해서 과연 우월하냐, 인사 평가에 영향을 주지도 못하고 그냥 선배일 뿐인 경우가 많은데

그럼에도 불구하고 한 살이라도 많고 1년이라도 먼저 입사했으면 우월적인 관계를 가지고 있다고 봐야 하느냐는 거죠. 물론 기준이 명확하지 않으면 너무 방대해져서 감당하기 어려웠을 것이라는 생각이 드는데, 그럼에도 불구하고 우월적 지위 규정은 좀 아쉽다는 생각을 합니다.

저희는 내부적으로 고의성이 있었느냐, 업무 연관성 있었느냐, 상식선이었느냐, 반복적이었느냐, 의사를 표현할 수 있는 기회가 있었느냐를 봅니다. 그리고 결국은 불이익적 요소가 있었느냐를 중요하게 봐요. 예를 들어서 아까 말씀드린 것처럼 상급자가 토요일에 집에 불려서 물건을 나르게 했어요. 우월적 지위에도 해당되고 적정범위도 아니었죠. 신고가 있어서 징계까지 갔어요. 그런데 신고자는 그 날 가서 일 한 사람이 아닌 거죠. 당사자들을 조사하고 면담했더니 고통이 없었다는 거예요. 파트장이라는 사람이 장애가 있는 사람이고 나이가 굉장히 많았어요. 그러니까 도와주고 싶었다고 얘기하면서 뭐가 그렇게 대단하게 문제가 되느냐고 한 분도 있었어요. 그런데 문제는 그럼에도 불구하고 가지 않는 다른 계약직들한테는 고통을 준 거예요. 7명의 계약직이 있었는데 그 중에 셋이 가고 넷이 가지 않은 상황에서 넷은 암묵적으로 불이익을 받을 수도 있는 거죠.

지위 관련한 것은 상급자를 상대로 하고 수간호사, 윗사람, 팀장, 부장 이런 사람들과 사건이 일어나면 수월할 텐데 사실 몇 년 차이도 나지 않는 동료들끼리 제보가 더 많이 오거든요. 유기적으로 같이 일을 해야 되다 보니까 오히려 동료 간 갈등이 많아서 상담하면서 어려운 부분도 있어요. 이 사람 얘기 들어보면 이 사람 얘기가 일부 일리 있고, 저 사람 얘기도 일부 일리 있는데 어떻게 분리조치를 하고 할 것이냐가 고민이죠.

그리고 업무적인 연관성과 관련해서 우월적 지위가 있는 사람들, 부서장 이상은 사용자 편향에 있는 사람들이거든요. 그런데 인사담당 부서나 사용자들이 조사를 하게 됩니다. 그래서 조사 단계에서 노동조합이 참여해야 한다고 주장하고 있지만 취업규칙에 넣지 않고 사용자가 일방적으로 조사할 수 있게 되어 있어요. 결국은 사용자 편향에 우월적 지위에 있는 사람들은 사업주의 조사 단계부터 외려 보호를 받게

되고 어설프게 보호받지 못하는 동료들은 징계를 받는 경우가 비일비재할 것이라고 판단이 되거든요. 진짜로 우월적 지위가 있는 사람들은 조사 단계에서 보호를 받고 그제 없는 사람들은 노조가 있다고 하더라도 조사에 올라가서 징계위원회로 넘어가는 단계에서 불이익 처분을 받을 수 있다는 게 우려되는 부분이에요.

처벌 중심이 아니라 해결하고 화해하는 조치 필요

김종진 이 법의 한계는 있지만 의미도 있어요. 사업주에게 요구할 수 있잖아요. 쟁점 중 하나가 사업주에게 괴롭힘을 당했을 때 어떻게 할 것이냐, 노동부 매뉴얼에는 회사의 감사를 통해서 하라고 되어 있죠.

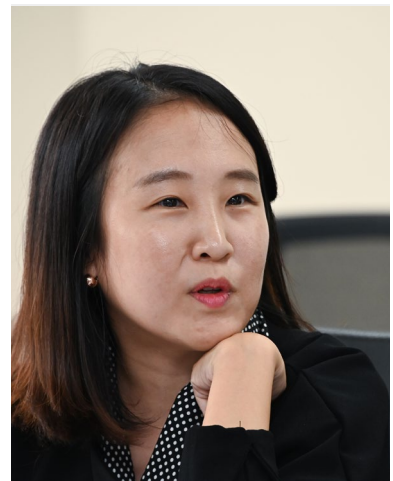
김민아 요건에 대한 부분인데요. 일하면서 힘들면 다 괴롭힘이냐는 문제가 있죠. 우리의 노동이라고 하는 것이 기쁨과 자긍심 등 여러 요소가 있지만, 대개의 경우 스트레스와 고통이 동반되기 때문에 이런 것을 해결하는 것이 이 법조항은 아니잖아요. 그래서 3가지 요건이 있는 건데, 저는 이 요건을 분석할 때 제일 먼저 보게 되는 것은 고통이에요. 정신적·신체적 고통이 있다든가, 근무환경 악화가 있다고 피해자 스스로 이야기를 한단 말이에요. 그러지 않고 이게 진행될 수가 없는 거잖아요. 우선은 고통이 존재한다는 전제 하에, 혹은 근무환경이 악화된다는 전제 하에 가해자 관계에서 우위성이 있나 보는 것이죠. 지위의 우위성과 관계의 우위성으로 나눠볼 수 있는데요. 회사 1, 2년 앞서 들어온 선배가 오히려 직속상관보다 더 무서워요. 평생 같이 가야 하거든요. 지위의 우위성으로 인정되지요. 피해자가 직급은 높을 수 있지만 인사노무팀에 있는 사람은 관계상의 우위성은 있는 거잖아요. 혹은 일대 다수의 문제, 따돌림이 있기 때문에 관계상의 우위성을 배제할 수 없어요.

업무의 적정한 범위를 넘어섰느냐, 대체로 여기서 판가름이 나는 것 같아요. 폭행이나 폭언, 모욕 등 형사적인 문제가 발생하는 것, 남녀고용평등법을 위반했다거나 근로기준법을 위반한 내용이 명확하다고 하면 이것은 당연히 업무상 적정범위에서 벗어나죠. 아무리 일하는 데 필요했어도 직장은 치외법권 지역이 아니라니까요. 그런

데 그 경계에 있는 모호한 것들, 때리거나 욕하거나 폭력을 행한 것이 아닌데 이게 업무의 적정범위 안에 들어가느냐, 필요한 일이나를 판단하는 게 가장 어려운 문제인 것 같아요. 상담을 할 때도 그게 가장 어려운 부분이에요.

김종진 예컨대 제가 경사노위 편집부에 있는데 계속 상급자가 빨간 펜을 가지고 수정을 요구한다고 했을 때, 이게 업무의 적정범위냐 하는 거죠?

김민아 어느 정도까지는 윗사람이 할 수는 있는 거 같아요. 예를 들면 과도하게 50번, 60번씩 계속 바꾸게 하거나 다른 사람에게는 지시하지 않는 글씨체, 자간을 가지고 문제를 제기하는 식의 맥락이 있을 것 같아요. 이것은 맥락 없이는 판단할 수 없을 것이라는 생각이 들고요. 우리나라는 딱 업무가 나눠져 있는 것이 아니잖아요. 직무기술서가 있는 것도 아니고. 조직을 운영하고 관리하기 위해서 부수적으로 해야 하는 의무들이 있어요. 근로계약서에 명시돼 있는 업무만 해야 하는 건 아니잖아요. 그러다보니 이 영역이 판단하기 제일 어려운 것 같아요. 업무상 필요한 것이냐 아니냐는 맥락을 들어봐야 판단이 되는 영역인 것 같아서. 사실 가장 결정적인 요건이 아닐까라고 생각이 들고요.



김민아 노동교육센터 늘봄 대표

제가 상담 받았던 사례 중에 이런 것이 있었어요. 직장 안에서 상급자는 한 명이고 팀원이 여러 명이잖아요. 상급자가 고통스럽게 하는 사람인 거예요. 그래서 팀원들이 이 상급자를 따돌리는 거예요. 쌍방이잖아요. 그러면 '누가 처벌되는 거냐', '누가 이기는 거냐' 물어보시는 거예요. 이걸 이기는 게 없다, 양쪽 다 괴롭힘에 해당할 수 있다고 했어요. 팀원들이 상사와 말을 안 섞는 이유가 있겠죠. 괴롭힘을 바라볼 때 근로기준법상 처벌 조항이 없어서 문제인 것도 있겠지만, 한편으로는 처벌 중심으로 바라봐서는 안 되는 관점이 있어요. 회복하고 화해하는 절차는 전혀 생각하지 않

고 가해자를 처벌하는 것, 이 중심으로만 판단하면 계속 누가 문제인 거냐, 누구를 처벌할 수 있냐 이런 관점으로 보게 되거든요. 아까 사무처장님이 말씀하셨는데, 노조에서는 이게 고충처리 업무이기도 하고 세대 간 갈등 문제가 발생하기 때문에 판단의 어려움이 있기도 하고 또는 노조가 관여된 상황에서는 사용자가 이걸 노노갈등으로 활용하기도 해요. 사용자에게 직장 내 괴롭힘 문제를 조사하고 처리해야 할 의무가 있지만 징계나 처벌 중심이 아니라 조금 더 다양한 해결방식이 모색 돼야 하지 않을까 하는 생각이 듭니다.

진기숙 저희도 징계가 목적이 아니라 그 전에 원활한 조직문화 형성이 선행되어야 한다는 생각을 많이 합니다. 그래서 내부적으로 아쉬운 게 조사단계일 때 노동조합이 참여하고 거기에서 노사가 함께 노동자들을 설득하고 이해시키는 것을 하자는 거죠. 그 다음에 양쪽의 이해를 같이 들어보면서 상식선에서 합리적으로 조율하는 게 더 중요하다고 생각을 하는데, 지금 고용노동부 매뉴얼은 잘 되어 있다고 해도 사업장으로 넘어가면 취업규칙은 사용자 편향적이라는 겁니다. 노조 끼고 뭘 하는 게 싫은 거예요. 징계에 넘어가면 노조가 참여할 수 있다고 하면서 조사 단계에 참여시키지 않는 것은 관리자들에 보호 영역이 무너진다는 인식이 깔려 있는 것 같아요. 이 부분이 반드시 개선됐으면 합니다.

김민아 오히려 노조에게 절차에 들어와 달라고 하는 데도 있어요. 사용자가 해결하기 어려우니까.

진기숙 그게 사실 수월하거든요.

김종진 그런데 노조가 있는 곳이 10%밖에 안 되잖아요.

김민아 노조가 있는 곳에서도 차이가 이렇게 나는 거고요. 노조가 없는 곳은 작동이 어떻게 될지 걱정스럽기는 합니다.

홍종선 저성과 개선 교육에 관련된 부분도 큰 관심이 있습니다. 사실 저성과자 문제와 괴롭

힘 문제는 전혀 다른 문제입니다. 인사권을 행사했을 때 이것이 괴롭힘으로 다가갈 것이냐라는 부분에 있어서 정당한 인사권 행사에 대해서는 직장 내 괴롭힘이 문제 될 여지가 없습니다. 주의할 것은 회사와 근로자 간의 갈등으로 부각시키는 것은 조심스럽게 접근해야 되지 않을까 합니다. 근로자 간의 갈등이 과반수가 넘는다고 언론보도가 있던데, 괴롭힘의 다수 사례가 폭언, 험담, 따돌림 등이라고 합니다. 하지만 지금까지의 매뉴얼을 보면 해고 등 인사조치 영역을 직장 내 괴롭힘으로 부각시키는 측면이 있는 것 같습니다. 이걸 지양해야 합니다. 해고 등 인사조치 영역을 의도적으로 괴롭힘 문제로 부각시키는 문제는 지양해야 하고, 노동위원회 구제사건의 영역에 해당되는 사항들은 괴롭힘 사례에서 최소화시키는 것이 바람직합니다. 직장 내 괴롭힘이 없어져야 하는 것은 맞는데 근로자 간의 갈등이나 또는 사용자나 근로자 간의 갈등이 부각되고 이런 걸로 직장 분위기가 오히려 와해되는 부분은 지양해야 합니다.

‘직장내 괴롭힘’은 ILO 협약 중 하나

김종진 지난번 직장갑질119에서 ‘직장갑질 감수성’ 발표 내용을 보면 재미난 게 있습니다. 세대 갈등이 확실해요. 68개 문항 중에 동일한 문항에 대한 50대 이상의 응답과 2030의 응답이 확연히 달라요. 고용형태 차이는 별로 없었거든요. 특이한 것은 우리 한국사회의 세대 문제가 드러나고 있고, 또 하나는 남성과 여성 차이예요. ILO 190호 협약, 권고 206호가 괴롭힘 내용인데요. 정의를 좀 읽어드리면, ‘직장 내 폭력 및 괴롭힘이란?’ “젠더에 기반한 폭력 및 괴롭힘을 포함하여 신체적, 정신적, 성적 또는 경제적 위해로 귀결되거나 귀결될 가능성이 있거나 이를 겨냥한 단일 또는 반복적 발생 여부에 관계없이 허용될 수 없는 행동, 관행 또는 그로 인한 위협 전반을 말하고, 젠더에 기반한 폭력 및 괴롭힘이란 성희롱을 포함하여 성별 또는 젠더를 이유로 개인에게 행해진 폭력 및 괴롭힘 또는 특정한 성, 젠더를 이유로 불균형적인 개인에게 영향을 주는 것을 말한다”고 되어 있습니다. ILO 협약은 또 세밀하게 내용이 적시되어 있습니다. 우리 사회에서 괴롭힘을 당했다고 표현하는 사람들이 여성이 다수일 수 있고 하급자가 다수일 수 있는데, ILO에서 이렇게 의미 있는 협약 채택

한 것은 우리가 어떻게 봐야 하느냐는 거죠. 우리나라는 ILO 협약을 인준 못한 것도 있잖아요. 그런데 이번 ILO 100주년을 맞아 ‘직장 내 괴롭힘’ 관련 협약이, 우리나라에서 법률 시행 7월이면 우리가 선진국 수준이라고 봐야죠(웃음). 그래서 ILO 협약이 한국사회에 어떤 의미가 있는지 성찰할 필요가 있다고 생각합니다. 김민아 노무사님께서 이 부분을 정리해 주시죠.

김민아 처음에 직장 내 괴롭힘 금지법이 근로기준법에 들어온다고 했을 때 이게 국제적인 기준이라고는 생각하지 못했어요. 우리나라에 특수한 경우가 많아서 법에 들어왔나 의문을 가졌을 만큼 무지했는데, 알고 보니까 유럽에서는 굉장히 오래 전부터 이것과 관련한 내용들이 법제화된 경우가 있었고 일본은 판례로 축적돼 있더라고요. 일본이 직장 내에서 왕따가 많다는 인식을 가지고 있지만, 사실 문제제기를 해서 드러났기 때문에 그렇게 보이는 거지 우리나라도 만만치는 않겠다는 생각이 들어요.

김종진 ILO 협약을 이야기하면 3조에 적용범위가 다섯 가지가 있는데 상당히 구체적이예요. 일하기 위해 있는 공적, 사적 공간을 포함한 직장 내에서 노동자가 임금을 받는 장소, 휴식을 취하거나 식사를 하는 곳, 세면이나 탈의를 하는 곳, 업무와 관련한 출장이동, 교육행사 또는 사회적 활동 중에, 정보통신기술로 가맹주와 업무관련 연락을 통해, 고용주가 제공한 숙소에서 출퇴근할 때. 다른 협약보다 꽤 구체적이라는 것은 논의가 성숙됐다는 것이고, 반면 이견이 있을 수 있는 협약이라는 겁니다. ILO 협약은 국내법에 괴롭힘 관련 법을 진전시키거나 개선하는 데 시사점이 있는 것 같습니다.

김민아 매뉴얼을 현장에서 잘 적용해야 하는 문제가 남아있는 거지 지금 고용노동부 매뉴얼이 부족하다고 판단하지는 않아요. 오히려 내용은 많죠. 100페이지가 넘고 사례집 별도로 있잖아요. 다만 조금 더 우리나라 상황에 맞게 사례들이 들어가야 할 것 같고 해결방안도 제시해야 할 것 같아요. 거기에 더해 ILO에서 구체적으로 나와 있는 기준들이 매뉴얼에 들어가 있기는 한데, 조금 더 분석이 돼서 현장에서 논의하는데 필요한 게 들어갔으면 좋겠다는 생각이 듭니다.

김종진 ILO는 전 세계 190여 개국 노사정이 다 참여해서 합의를 도출하는 과정입니다. 이곳에서 협약을 채택했다는 것은 국제적 기준(글로벌 스탠다드)이잖아요. 그러면 이 사안이 우리나라에서만 일어나는 일이 아니라는 거죠. 각국의 모든 경제활동을 하는 곳에서 유사한 사례가 벌어지는 것을 심각하게 인식하고, 각 나라에 권고를 하고 이에 맞춘 이행 프로세스를 국내법에 잘 적용하라는 의미입니다. 오늘 초반에 이야기했던 직장갑질 사례나 우월적 지위, 적정범위를 어떻게 볼 것인지를 시사점을 준 것입니다. 판단의 기준을 논의할 때 조직문화라고 치부하거나, 개인 문제로 치부하는 것은 아니라는 거죠. 국제적인 백과사전에도 없고 번역이 안 되는 ‘갑질Gapjil’로 표현됐던, 직장 내 괴롭힘과 폭력, 회롱과 관련 사항이 협약으로 채택되었죠, 우리나라에서 법이 시행된다고 해서 문제없는 것이 아니죠. 어떤 의미로 ILO 협약을 전향적으로 받아서 협약이 이행될 것인지가 중요하죠.



김종진 한국노동사회연구소 부소장

김민아 국제적으로 기업들에게 시그널을 주는 게 아닐까요? 요즘은 국제적인 경제활동을 하지 않는 기업들이 없잖아요.

김종진 협약은 국내 기업한테만 신호(시그널)를 주는 것은 아닌 것 같아요. 정부에도 시그널을 주는 것이고. 특히 기업이 취업규칙은 물론 인사관리, 직무기술서가 명확하지 않았다면 적정범위를 다루려면 직무기술서를 만들어놓는 게 다툼의 소지가 없잖아요. 노동조합에게도 과제를 주고 있다고 봅니다. 전통적으로 노동조합 역할이 임단협 등 경제적 이해관계에 있었는데, 이제 일터에서의 관계 영역까지도 영향을 주고 있기에 노동조합도 활동 범위에 넓어진 것이죠.

진기숙 사실 노조도 직장 내 괴롭힘에 대한 감수성이 떨어져 있는 데가 많아요. 사회적인

분위기는 분배의 문제에서 인정의 문제로 넘어가고 있다고 보고 있는데 아직도 노동 조합에서는 분배의 몫이 더 크다는 얘기를 하는 데가 많거든요. 어떻게 내가 회사 내에서 인정을 받을 것이냐, 어떻게 동료들부터 인정을 받을 것이냐, 이제는 우리 사회가 인정받으려고 노력을 많이 해요. 예전에는 주말 행사나 회식 참여, 아주 늦은 시간까지 일하는 것이 용인되던 사회였거든요. 인정을 받기 위해서. 그런데 요즘은 젊은 세대들이 취업문이 높아지다 보니 들어가기에 더 어려워졌고 정규직이 된다는 것도 어렵죠. 그렇게 힘들게 들어왔는데 과거의 방식으로 가르치는 꼰대들이 있는 거죠. 지금 세대들이 생각하는 인정은 업무 능력인데 이 상급자들이 생각하는 것은 원하지 않는 관계를 강요한다거나 업무와 벗어난 범위에 있어 인정할 수 있게 충성을 맹세하라고 한다거나 이런 것들이 문제가 된다고 봅니다. 남을 일부 불편하게 해도 된다, 상급자라고 하면 불편해 하는 과정들을 통과하는 게 통과이레라고 인식하는 거죠. 그런데 요즘 세대는 나는 회사에서 업무능력을 인정받아서 입사를 했는데 왜 내가 충성맹세를 하면서 인정을 받아야 되냐고 묻는 거죠. 예전에는 들어오는 벽이 높지 않았는데 나는 더 높은 벽을 통과했고 업무적으로 향상되어 있는데 다른 영역까지도 인정을 받기 위해 노력을 해야 되느냐는 분위기를 보면서 세대 갈등은 맞는다고 생각해요. 사업주나 기업이 젊은 세대와 융합할 수 있는 방법을 구축하는 게 중요하고 이것이 사회가 큰 틀에서 건강하게 가는 게 아닌가 생각합니다. 노조도 이 문제에 대해 고민을 많이 하고 있어요.

김종진 ILO 협약이 기업 입장에서는 부담이 된다고 보는 거죠?

홍종선 ILO 협약이 모호성 때문에 논란이 있었죠. 그럼에도 불구하고 ILO 협약이 맺어진 것이 우리에게 어떤 의미를 갖는지 살펴봐야 할 것 같습니다. 우리 법은 3월에 통과 됐는데, ILO 협약은 6월입니다. 우리가 국제기준보다 앞서가는 경우입니다. 모호성이 큰 문제인 것 같은데, 법 통과 이후 현장에서 많이 준비들을 하세요. 어느 기업은 저희가 깜짝 놀랄 정도로 준비를 많이 해서 매뉴얼도 배포를 했습니다. 회사는 회사 나름대로 어려움이 있을 것 같고 근로자들은 근로자들 나름대로 어려움이 있을 것 같습니다. 이런 부분들은 맞춰가고 고민해 나가는 것이 필요하지 않을까 싶어요. 법으로 규율된 나라가 우리나라 말고 더 있나요? 모호했던 부분들을 조금 더

해결하고 갔으면 혼란이 줄어들고 더 좋았지 않았을까라는 아쉬움이 있습니다. 법률로 규율하지 않은 국가들이 이러한 점을 고민했을 것 같습니다.

직장 내 괴롭힘은 사회적 문제

최혜인 사실 그동안 그래도 됐으니까 직장 내 괴롭힘이라는 언어화 되지 않은 상황들이 계속 벌어졌던 것이잖아요. 태움이 교육시스템의 문제였던 것처럼, 괴롭힘이라는 것은 시스템에서 파생돼 온 경우가 굉장히 많은 것 같아요. 결국에는 조직구조의 문제인 것이고, 그런 조직구조가 용인됐던 사회의 문제인 거죠. 학교 폭력이나 가정 폭력에 비유를 많이 하거든요. 그냥 집에서 부부끼리 싸울 수도 있는 것인데 그걸 왜 우리가 사회적 문제라고 이야기하느냐, 직장 내 괴롭힘도 마찬가지죠. 지금까지는 개인의 문제거나 일 못하는 사람들의 문제라고 치부하면서 심각하게 받아들이지 않았지만 그래도 되는 조직 시스템의 문제였고 그런 식으로 사회가 운영돼 온 게 문제였기 때문에 직장 내 괴롭힘은 사회적 문제로 다뤄져야 하는 거죠.

ILO도 직장 내 괴롭힘을 협약으로 만들었다는 것이 사회적 문제가 됐다는 가장 큰 근거이자 그 정도의 감수성이 생겼다는 것을 보여주는 거 같아요. 법사위에 계류되면서 모호성 문제가 계속 있었던 것 같은데 직장 내 성희롱도, 명예훼손, 모욕죄, 협박도 마찬가지거든요. 그런데 지금까지 그런 법들이 잘 운용되고 있어요. 사례가 쌓이면서 판례가, 구체적인 요건들이 갖춰지는 거죠. 직장 내 괴롭힘이라는 것도 이제 막 도입됐기 때문에 정의가 도대체 뭐고 범위가 어디까지인지에 대한 의문들이 있는 것이지만 그런 것들은 사회적 경험이 쌓이면서 해결될 수 있는 것이라고 생각해요.

저는 캠페인이나 교육, 실태조사도 굉장히 중요하다고 생각해요. 직장 내 괴롭힘은 사용자가 규율해야 하는 것이니까 직장 내 괴롭힘을 모범적으로 해결한 사례들을 경총에서 회원사에 공모해 볼 수도 있다고 생각해요. 그런 식으로 사회적 사례나 경험치를 높여가는 것이죠. 그런 부분에서 직장 내 괴롭힘에 대한 사회적 대화도 중요하다고 생각해요. 경험들이 쌓여야 노동부에서도 진정을 받았을 때 어떻게 처리해



야 하는지, 진정이 아니면 다른 제도가 어떻게 뒷받침돼야 하는지가 명확히 드러날 것이라 생각하거든요. 법 시행 초기이기 때문에 생기는 혼란이 있을 수 있지만 충분히 해결 가능한 것이고 그런 수단으로 사회적 대화라든가 여러 가지 의무교육을 하는 것도 필요할 겁니다. 이런 제도들이 뒷받침된다면 충분히 해소할 수 있을 것이라 생각합니다.

김종진 네, 말씀을 잘해주셨는데 마무리 겸 해서 사회적으로 어떻게 될지, 앞으로의 개선 방향, 시행 2개월이지만 연락처하기 위한 각자의 역할 등에 대해 말씀해 주십시오.

진기숙 제 친구가 미국의 유명 방위산업체에 여성 동양인으로 정규직으로 일하고 있어요. 동료 남성 백인 직원이 매일 와서 이 친구와 농담을 20분 정도씩 하고 갔어요. 그랬더니 인사팀에서 제 친구를 면담했대요. 혹시 괴롭힘에 노출되어 있는 거 아니냐면서. 저는 이게 감수성과 예민성이라고 생각하거든요. 결국은 그 친구도 미국이라는 사회, 인종, 여성, 학력, 다양한 차별 요소가 많은 사회 내에서는 괴롭힘에 대해서

굉장히 예민하게 받아들이고 있는데 우리는 사회적인 인식이 후진적이어서 법까지 들여와서 사회적으로 개선하려고 하는 것으로 보고 있어요.

직장 내 괴롭힘과 관련해 모호성이 문제다, 또 다른 무언가가 문제라면서 다양하게 얘기를 하는데 그 문제는 처벌을 할 때 문제가 되는 것이지, 사회적인 인식이 변화하고 이 행위를 안 하면 되는 거거든요. 행위를 하지 말라고 얘기하는 건데 행위를 한 다음에 판단을 해야 한다고 하니까 문제가 된다고 봐요. 행위를 하지 않게 하는 사회적 분위기, 행위를 하지 말게 하는 기업의 문화, 그리고 노동자 간의 문화 이런 것들이 바뀌는 초기 단계라고 보고 있어요. 지금은 갈등인 것 같지만 결국은 성희롱 이랑 똑같다고 봐요. 몇 년 전만 해도 성적인 농담을 아무렇지도 않게 업무 중에 하고, 여성을 상대로 치마 길이가 어떠니 그런 얘기를 하는데 지금은 그런 얘기 하는 사람 없습니다. 그 때 직장 내에서 남성은 물론 여성들까지 그 정도가 뭐가 성희롱 이냐고 얘기했지만 지금은 아무도 하지 않아요. 하면 안 된다는 것을 알고 있죠.

직장 내 괴롭힘도 마찬가지로 봐요. 뭔가 불편하고 좀 이상하다 싶으면 안 하면 되는 거라고 생각을 하거든요. 하고 난 이후에 판단의 뒤편에 가서 법이 너무 구체적이다, 아니면 판단은 어떻게 할거냐 이게 아니라 하지 말아야 할 행위에 대해서 구체화하고 있다고 봅니다. 앞으로 노동조합도 그렇고 기업도 그렇고 이걸 어떻게 해결할 것이냐에 중심을 갖고 이런 행위를 안 하게 만드는 기업 문화를 만들고 노동자 간의 문화를 만드는 게 먼저죠. 앞으로 사회적 대화를 통해서 분위기를 만들어가는 게 더 중요하다고 봅니다. 그리고 괴롭힘을 당한 사람들을 어떻게 보호하고, 그 행위가 앞으로 일어나지 않게 하기 위해서 우리가 무엇을 할 수 있는지를 고민해야 한다는 거죠. 야한 옷을 입으면 성희롱을 해도 된다는 것이 아닌 것처럼 누구나 자유롭게 직장을 다닐 수 있는 문화를 만들고 자유의사를 표현할 수 있게 만드는 것에 대해서 대화를 통해서 계속 만들어가야 하지 않겠나 하는 거죠.

홍종선 말씀하신 대로 예방이 중요하다는 것에 공감을 하고요. 그 동안의 기업문화나 인식이 바뀌어야 할 부분이 있을 것이라고 생각합니다. 그런 부분들을 바꾸는 노력을 현장에서 해나가고 있어요. 저희도 놀랄 정도로 기업들도 열심히 하고 있다고 말씀드

릴 수 있습니다. 그럼에도 불구하고 모든 것들이 한꺼번에 해결되지 않겠죠. 그 과정에서 갈등이 해결되는 사례들이 쌓여 나갈 겁니다. 예방이 중심이고 처벌보다는 화합하는 방향으로 가려는 게 법의 목적이었다고 알고 있어요. 기업들도 노력을 많이 해야 할 것이고, 노력은 이미 시작이 됐다고 생각합니다.

김종진 모든 제도는 사후조치보다 예방이 중요하죠. 그런 면에서 성희롱 예방 교육처럼 의무교육까지 안 간 건 아쉬움이 있습니다. 노무사님이 개선 방안이나 과제, 사회적 대화의 의미에 대해 말씀해주시면 좋겠습니다.

김민아 제가 교육을 다니면서 본 사례는 규모가 큰 금융기관이었는데 문제가 생길까봐 아예 신입사원 환영회 자리를 갖지 않는다는 거예요. 이게 답일까요? 신입사원이 들어오면 기존 조직에 있는 상급자, 동료가 되실 분들하고 어울려야 하잖아요. 같이 안 면을 트고 대화를 할 수 있어야 하잖아요. 그런데 문제가 될까봐 아예 없애버린다는 거예요. 저는 이게 해결 방식은 아니라고 생각해요. 극단적인 방식으로 조심하는, 혹은 서로 오히려 대화가 어려워지게 하는 방법이지 않은가 생각이 들거든요. 신입사원 들어오면 같이 시간 가지세요. 대화하세요. 세대 간의 갈등문제는 대화하지 않으면, 서로 알지 못하면 전혀 해결되지 않는 문제들이 있어요. 대신 업무 시간 외 저녁 시간에 회식하자, 술 마시자 이런 방식이 아니라 다른 방식이 필요한 것이 아닌 가라는 말씀을 드립니다.

지금 직장 내에서 필요한 사회적 대화가 바로 이 부분인 것 같다고 생각하고요. 우리 사업장 안에서는 어떤 행위가 직장 내 괴롭힘에 해당할 수 있을까, 어떤 행위가 많이 일어날까에 대해서 지금처럼 처벌 규정 없을 때 자유롭게 대화를 더 할 수 있지 않을까요. 처벌 규정이 없는 건 각 직장마다의 편차들을 조금씩 맞춰가는 시간을 두는 것 아닌가요? 지금을 대화하는 기간으로 둔 것 같아요. 어떤 게 괴롭힘이냐, 우리 직장 내에서는 특히 어떤 일이 일어나느냐, 꼭 예시를 들지 않더라도 우리 안에 분명히 있을 거거든요. 대화할 수 있고 그래서 그 기준을 가지고 예방할 수 있는 기회가 있었으면 좋겠다는 뜻이라고 봅니다. 처벌 중심이 아니라 회복과 화해하는 것이라면 조금 더 많은 대화가 필요한 게 아닌가, 보수적으로 조심하는 문화가

아니라 더 많은 대화가 필요하다는 말씀을 드리겠습니다.

홍종선 사용자만을 처벌하거나 의무를 강화하는 것은 맞지 않습니다. 이런 애매한 문제들을 누군가를 처벌해서 해결한다는 것은 상식에도 맞지 않습니다. 사용자나 가해자를 처벌해서 해결할 문제였으면 직장 내 괴롭힘이 규정으로까지 나오지 않았을 거예요. 기존에 있던 행위들에 대한 규율은 이미 개별법에 마련돼 있었고 이게 이행이 안 된 부분이기 때문에 인식과 문화를 어떻게 개선해야 나가느냐에 초점을 맞춰야 하지, 누구를 처벌해서 이걸 해결하겠다는 것은 바람직한 방향이 아닐 것입니다.

김종진 아직도 A기업은 연말에 크리스마스 파티를 하거든요. 드레스 코드가 있어요. 전국사 업장인데, 파티 행사에 참여하기 위해서 직원들이 스트레스 많이 받거든요. 주로 나이 어린 여성들 다수가 무대에 서요. 그게 관례일수도 있고 해석은 다를 수 있는데, 법의 취지는 인식하지 못했던 것을 해결하는 과정들이라고 보여집니다. 우리만의 문제가 아니라 ILO라는 국제기구에서 노사정이 의미 있게 고민해서 힘들게 합의한 것은 우리나라 노사정 각각의 역할이 있다고 생각합니다. 정부도 법률이 7월 시행된 이후에 연착륙될 수 있도록 관심을 가질 필요가 있고, 노동조합도 일터에서 노동자들의 자존감을 살릴 수 있는 부분에 더 관심을 가질 필요가 있을 것 같습니다. 기업들도 이런 문제를 인사관리 측면에서 개선할 것도 있다는 생각이 들고요. 법이 시행되기 전부터 교육이 많이 될 줄 알았더니 의외로 많이 안 됐다라는 생각이 듭니다. 일단은 법제도에 대한 이해, 그리고 개인, 조직, 기업, 사회 차원에서 해야 할 것 문제 인식의 저변이 넓혀져서 법률 취지에 맞게 진행된다면 좋겠다는 생각이 듭니다.

마침 경사노위 2기가 출범했으니 내년 이맘때쯤에 어떤 성과가 될 수 있을지, 경사노위 의제로 다루어져 새롭게 의미 있는 합의가 나오면 좋지 않을까 하는 생각도 드네요. 우리사회가 예전에는 유럽 복지국가나 독일 등의 사례를 벤치마킹 하자고 했는데, 현재는 직장 내 괴롭힘이나 플랫폼노동 같은 의제와 관련하여 우리가 보다 더 선제적으로 하는 논의되고 있는 것 같습니다. 오늘 모두 시간 내주셔서 감사합니다.



05 > 사회적 대화 현장

• 사회적 대화의 결실, 군산상생형 일자리 모델

박완순 <참여와혁신> 취재기자

| 사회적 대화 현장 |

사회적 대화의 결실, 군산상생형 일자리 모델

양대 노총이 모두 참여해 사회적 합의 이룬 첫 사례
원하청 수평 구조와 상생방안, 미래 신산업 전기차가 핵심

박완순 <참여와혁신> 취재기자

지난 10월 24일 ㈜명신 공장에서 전북 군산형 일자리 상생협약식이 열렸다. 올해 초 광주형 일자리를 시작으로 밀양, 대구, 구미, 황성에 이어 6번째로 태어난 상생형 지역 일자리 모델이다. 6번째지만 그 의미는 남다르다. 양대 노총이 참여해 만든 최초 일자리 모델이고, 대기업 의존이 아닌 중견-중소기업 중심의 원하청 수평 구조와 다양한 상생방안을 마련했다. 전기차라는 미래 신산업을 육성함으로 산업의 지속가능성을 염두에 뒀다. 이날 상생협약식이 열린 ㈜명신 공장은 문을 닫은 GM 군산공장의 자리다. 1년 6개월 만에 공장이 다시 돌아갈 예정이다. 공장 재가동의 부푼 꿈은 군산지역 노사민정이 1년 6개월 동안 이뤄낸 사회적 대화의 성과다.

위기의 군산 경제

2017년 7월 현대중공업 군산조선소 가동 중단과 2018년 5월 GM 군산공장 폐쇄는 군산 지역 경제를 위기로 몰았다. 타격이 심했다. 2016년 기준 현대중공업 군산조선소와 GM 군산공장이 군산 GRDP에 차지하는 비율은 23.4%였다. 수출액은 약 43%를 차지했다. 일자리 감소 수치도 만 명 단위를 훌쩍 넘었다. 군산조선소 가동 중단으로 협력업체 포함 4,859명이 일



자리를 잃었고, GM 군산공장 폐쇄로 협력업체 포함 1만 2,072명이 일자리를 잃었다. 여파는 협력업체를 넘어 연관 서비스업으로도 번졌다. 연관 서비스업의 휴업과 폐업이 잇따랐다. 지역 산업기반 악화로 군산 시민 1/4이 생계위기를 겪었다.

군산형 일자리 탄생의 산파, 사회적 대화

무너진 지역 경제를 살리기 위해 새로운 일자리 모델이 필요했다. 고용 창출 효과가 큰 제조업이어야 했고, 지속가능한 미래 먹거리 산업이어야 했다. 또한, 현대중공업과 GM이라는 대기업에만 의존한 산업 구조도 변화할 필요가 있었다.

무엇보다도 이러한 목표를 실현하기 위해서 두 가지가 유기적으로 결합해야 했다. 하나는 이윤 추구를 위해 많은 제조기업이 생산공장을 해외로 이전하는 시점에서 기업이 국내를 선택하게 할 기제가 존재해야 한다는 점이다. 다른 하나는 만들어질 지역 일자리 모델이 노동자에게 양질의 일자리를 제공해야 한다는 점이다. 이 두 가지는 상반된 의제이다. 뒤집어 생각하

면 이 두 가지가 적절한 균형선을 만들면 지역 일자리 모델이 가능하다는 뜻이다. 적절한 균형선을 위해 사회적 합의가 반드시 필요했다.

사회적 합의를 위해 노사민정이 함께하는 사회적 대화는 필수적이었다. 군산형 일자리 모델은 적절한 균형선을 만들어야 한다는 기조 아래 모든 이해당사자들이 모였다는 점에서 긍정적 평가를 받는다. 양대노총 등 지역의 모든 주체들이 참여해 완성도 높은 상생협약안을 도출했다. 특히 다른 지역 상생형 일자리에 참여하지 않았던 민주노총이 상생형 일자리 거버넌스 구축 단계부터 기업유치, 상생협약안 마련, 갈등 중재 등 전 과정에 걸쳐 적극적으로 참여했다. 양대노총이 모두 참여해 사회적 합의를 이룬 사례는 군산형 일자리가 유일하다.

10월 24일 상생협약식에 참여한 문재인 대통령도 “군산형 일자리는 양대노총이 함께 참여했다는 점에서 의미가 크다”며 “군산 시민들에게 적지 않은 희망을 주리라 믿는다”고 군산형 일자리모델을 위한 사회적 대화를 높이 평가했다.

군산형 일자리, 미래 신산업 전기차 육성

군산형 일자리 모델은 미래 신산업인 전기차를 중심으로 산업 생태계를 꾸려나간다. 기존 내연기관 중심 산업을 탈피하고 주목받고 있는 전기차 산업을 택함으로 산업의 지속가능성을 담보했다.

현재 완성차 업체인 (주)명신, (주)에디슨모터스, (주)대창모터스, (주)엠피에스코리아와 (주)코스텍 등 부품업체가 군산에서 전기차 산업을 이끌어 나갈 예정이다. 구 GM공장과 새만금 산업단지 제1공구에 2022년까지 총 4,122억 원을 투자해 17만여 대 규모의 전기 승용·버스·트럭·카트 등을 생산할 계획이다. 동시에 2022년까지 1,900여 개 신규 일자리 창출이 예상된다. 당장 내년부터는 900여 명을 신규 채용할 계획이다.

문재인 대통령은 상생협약식에서 “이제 군산과 새만금 일대에 전기차 클러스터가 새롭게 조성된다”며 “가동을 멈춘 자동차 공장에서 전기차 생산라인이 다시 힘차게 돌아가게 될 것”

이라고 전기차 산업에 대한 기대를 드러냈다.

그러면서 “군산은 전기차 육성을 위한 최적의 장소”라며 “자동차융합기술원과 새만금 자율주행시험장과 함께 자율자동차 테스트베드가 건립되고 있으며, 군산대학교에서는 전기차 전문 인력이 자라고 있어 전기차 개발 시험과 양산에 매우 좋은 환경을 갖추고 있다”고 격려했다.

송하진 전북도지사 역시 “전북 군산은 국내 최대 전기차 생산기지를 기반으로 미래 신산업을 선도해 나아갈 것이다”라고 포부를 밝히기도 했다.

군산형 일자리 모델의 특징은?

군산형 일자리 모델이 다른 상생형 지역 일자리 모델과 견졌을 때 뚜렷한 특징은 양대노총의 참여다. 양대노총이 함께함에 따라 노동자들의 권리를 보장하면서 기업이 성장할 수 있도록 갈등은 최소화할 수 있어 기업의 지속가능성을 한 단계 끌어 올렸다.

대기업이 아닌 중견·중소기업이 지역 일자리 모델을 견인한다는 측면도 존재한다. 소수 대기업 의존도가 높았던 지역 산업 지형을 다수의 중견·중소기업의 협력적 산업 지형으로 재편한다는 점에서 산업 생태계의 안정성을 도모했다.

원하청 수평 구조와 다양한 상생방안을 시도할 구체적 로드맵이 나왔다는 점도 특기할 만하다. 기존 대기업 한 곳에만 납품해 종속적인 수직계열화 구조에서 벗어나 수평적 계열화 협약 방식을 택했다. 납품업체의 개방적 납품을 통해 공동활용을 가능하게 하고, 부품업체의 생산물량 증가에 따른 규모의 경제 실현을 통한 시너지 효과도 기대할 수 있다.

뿐만 아니라 하청기업이 R&D 노력으로 납품단가를 인하할 경우 하청기업과 수익을 공유하는 내용도 담고 있다. 또한, 60억 원 규모의 공동복지기금 조성을 통해 원하청 복지 격차를 줄일 계획이다. 임금 공동교섭으로 원하청 임금 격차를 줄이는 방안도 상생협약에 담고 있다.

노사는 지역공동교섭을 통해 적정임금을, 노동시간 탄력근로제 도입으로 적정 노동시간을 구현할 예정이다. 전국 최초로 도입한 지역공동교섭은 적정임금, 적정노동시간 등 노동조건 가이드라인을 만들고 각 사업장별 특성에 맞게 재교섭하는 방식을 취한다. 이를 위해 노사가 모두 참여하는 전기차클러스터 상생협의회를 구성하고 운영할 예정이다. 노동자 이사회 참관제, 우리사주제 등을 통해 협력적 노사관계를 구축한다는 목표도 있다. 노사 갈등 발생시 5년 동안 상생협의회 조정안을 수용하도록 규정해 협약의 실효성을 높일 장치를 마련했다.

적정임금 기준에 대한 모호성을 극복하기 위해 전북지역 제조업 평균임금을 지향한다는 기준을 세웠다. 한편 사업장 규모별로 차등화해 적용하며 기본급 비중을 80%로 높여 새로운 임금관리체계를 구축할 계획이다. 과도한 초과근무 수당 개선을 위해서다.

근로시간계좌를 도입한다. 근로시간계좌제는 초과노동 12시간 중 4시간만 수당 지급하고 8시간은 계좌에 저축 후 휴가 등으로 사용하게 하는 내용이다. 노동자의 탄력적 노동을 촉진하기 위해서다. 최종적으로는 노동자 워라밸 향상과 기업 인건비 절감을 동시에 추구한다. 이처럼 적정임금과 적정노동시간의 조화로 노동자와 기업이 윈-윈하는 전략을 실험한다.

또한, 지역 내 실직노동자 우선 채용, 지역 내 부품 의무구매, 지역 공헌 사업 추진, 중소기업지원금 조성 등으로 지역 사회와 상생을 위한 협약 내용도 담고 있다.

군산형 일자리 모델, 우려 지점도 있지만 기대도 크다

군산형 일자리 상생협약식이 열린 10월 24일 민주노총과 금속노조는 성명을 내고 우려를 표했다. 민주노총은 성명에서 “상생형 일자리 사업이 아닌 노동기본권 제한 사업”이라고 평했다. “상생협의회가 구성한 별도 기구로 기업·직종별 임금 구간과 인상률을 결정해 통보하고 노사 이견이 발생하면 강제조정도 가능하다. 협약을 어기면 지원금 회수도 가능하다”며 “산별교섭은 저지당하고 5년이라는 시한을 뒀으나 노동자의 자주적 단체교섭권과 단체행동권 제한”이라고 비판했다.

금속노조도 성명에서 “규모의 경제 달성은 어려워 보이고 신차개발에는 지속적이고 전문학적 투자비를 투입해야 하는 현실에서 지속가능한 생산모델이라고 보기 어렵다”며 “시장성이 담보되지 못한 상태에서 발생할 생산과잉 문제는 전혀 조정하거나 통제할 생각을 하지 않으면서 생산에 투입될 노동의 임금만 통제하겠다는 발상”이라고 비판을 더했다.

이러한 상급단체의 우려에도 최재춘 민주노총 군사시지부장은 “민주노총 중앙이 반대하는 데에는 나름의 이유가 있지만 지역은 또 절실한 지역의 사정이 있다”고 24일 상생협약식에서 입장을 밝혔다.

우려와 다르게 군산형 일자리가 만들어낼 기대 효과는 크다. 군산형 일자리는 GM사태로 잃었던 일자리 2천여 개를 2022년 내 다시 회복하고, 침체됐던 연관 서비스업과 부품산업을 활성화시켜 군산 경제를 회생시키는 데 큰 기여를 할 것으로 전망한다.

주52시간 조기도입과 근로시간계좌제 등 삶의 질 향상과 정부와 지자체의 노동자 복지지원 등을 통한 실질소득 증대로 노동복지 실현도 가능할 것이라고 보고 있다.

더불어 신뢰에 기반한 안정적인 노사문화 정착과 공정한 원하청 관계 구축으로 공정경제와 발전적 노사관계를 구축해 기업의 지속가능성을 확보한다. 군산의 규제자유특구 지정과 새만금 테스트베드 등 기반시설을 활용해 세계적으로 수요가 증가하는 전기차 시장에서 경쟁력을 확보한다는 목표도 뚜렷하다.

군산형 일자리 모델의 미래 전망을 보다 긍정적으로 보는 이유는 밀도 있는 사회적 대화 때문이다. 양대노총이 참여한 지역 노사민정이 지역 경제와 공동체 회복을 위해 1년 6개월 동안 사회적 대화를 쌓아나갔다. 노사가 참여하게 대립해 위기도 있었지만 쟁점 의제별로 토론회를 통해 이견을 좁혔다. 노사민정 컨퍼런스, 심포지엄, 토론회, 공론화 프로그램 등을 통해 시민들의 목소리가 반영돼 시민들이 지지하는 일자리 모델이 만들어질 수 있었다. 지역 노사민정의 치열한 사회적 대화로 만들어진 군산형 일자리 모델덕분에 군산은 다시 활기를 띄기 시작했다.



06

》 전문위원 정책스케치

- 「금융산업 발전 및 좋은 일자리 유지·창출을 위한 공동실태조사」 결과와 의미

이지은 전문위원

| 전문위원 정책스케치 |

「금융산업 발전 및 좋은 일자리 유지·창출을 위한 공동실태조사」 결과와 의미

이지은 전문위원

1 금융산업 공동실태조사 추진 배경 및 조사 개요

경제사회노동위원회 금융산업위원회(위원장 김유선 한국노동사회연구소 이사장, 이하 위원회)는 2019년 10월 22일 「금융산업 발전 및 좋은 일자리 유지·창출을 위한 공동실태조사」 결과를 발표했다.

금융산업위원회는 4차 산업 및 디지털 혁명에 따라 금융 산업 및 고용에 미치는 영향이 매우 큰 환경 변화 속에서 금융 산업의 지속적인 발전방안을 도모하고 양질의 일자리 유지와 신규 일자리 창출을 위한 대안을 마련하고자 2018년 11월 19일 발족했다. 이후, 노사의 제안을 통해 세부 논의의제를 확정하고, 이를 검토하면서 관련 대책 마련을 위해서는 현재 금융산업 종사자들의 근로실태 및 인식확인을 위한 공동실태조사가 필요하다는 데 공감하면서 본 조사가 시작되었다.

〈표 1〉금융산업위원회 노사제안 의제

주체	소주제	제안내용
노동계	노동존중	노동시간단축을 통한 고용안정
		금융권의 과도한 경쟁문화 개선
경영계	금융산업 발전	임금체계 개선
		산별교섭 효율화

이번 실태조사는 김혜진 공익위원(세종대 경영학과 교수)의 주도 아래 노사정이 전체 설문 문항 구성에 긴밀하게 참여하고, 수차례 논의와 검토를 거치는 등 공동으로 추진되었다는 점에서 특별한 의미가 있다고 할 수 있다.

조사대상은 금융산업사용자협의회 33개 회원사(은행 17개, 비은행 16개) 내 종사자 5,622명으로 '19.8.6 ~ '19.8.21까지 총 16일간 웹조사 형식으로 진행되었다. 설문 구성은 크게 I. 금융환경, II. 노동시간, III. 임금, IV. 산별교섭 및 기타 노동조건을 중심으로 총 60개 문항으로 구성했으며, 조사 기관은 (주)한국리서치가 담당하였다.

또한, 금융권 종사자 설문과의 비교·분석을 위해 금융기관별 노동조합 간부 및 인사담당자를 대상으로 한 별도의 서면 설문조사도 진행하였다.¹⁾

〈표 2〉조사 설계

구분	내용
조사 대상	금융산업 종사자: 사용자협의회에 등록된 은행권/비은행권 33개 기관 종사자
표본 크기	5,622명
조사 방법	CAWI(Computer Aided Web Interview): 컴퓨터를 활용한 웹 조사
조사 도구	구조화된 질문지(structured questionnaire)
조사 기간	2019년 8월 6일 ~ 8월 21일
조사 기관	(주)한국리서치

1) 금융산업사용자협의회 33개 회원사 중 인사담당자 26건, 지부 노조 간부 19건임

〈표 3〉 설문문항 구성

구분	조사 내용
금융환경	<ul style="list-style-type: none"> • 금융산업 직면 이슈 • 이슈별 금융산업 종사자의 근로 조건에 미치는 영향 : 금융회사 간 과도한 경쟁, 금융산업의 재편, 금융산업에 대한 규제 등 • 금융산업 환경 변화 대응을 위해 필요한 요소
노동시간	<ul style="list-style-type: none"> • 주당 기본·초과 근무시간, 출퇴근 시각, 초과 근무 사유 • 유급휴가 소진율 및 미소진 사유 • 법정 휴게시간 보장 여부 • 주 52시간 상한제 실시 이후 노동시간임금 변화 • 주 52시간 상한제 실시 관련 제도 시행/효과 여부 • 실질적 노동시간 단축 위해 필요한 요소 • 노동시간 단축의 일자리 창출에 미치는 효과 및 필요한 정부 역할 • 청년고용문제 해결을 위한 세대 간 상생에 대한 의견
임금 및 임금체계	<ul style="list-style-type: none"> • 2018년 임금 총액 • 추가 수당 수령 여부 • 기본급 임금체계 • 해당/적정 기본급과 성과급 비중 • 근무지 내 종업원 임금 격차 정도 및 관련 의견 • 임금 격차 축소에 대한 의견 및 방안별 수용 정도 • 정년연장 및 직무급 임금체계 도입 시 수용도 • 임금피크제 실시 관련 세부 사항별 의견 • 임금피크제 실효성 제고를 위한 개선 방안
기타	<ul style="list-style-type: none"> • 업무 스트레스 수준 및 주요 발생 요인 • 일-생활 균형 관련 제도 시행/효과 여부 • 일-생활 균형 주요 장애 요인 • 금융산업 산별 교섭 효과성 • 금융산업 산별 교섭의 효과적 측면 및 개선 희망 사항 • 금융산업 산별 교섭 관련 의견

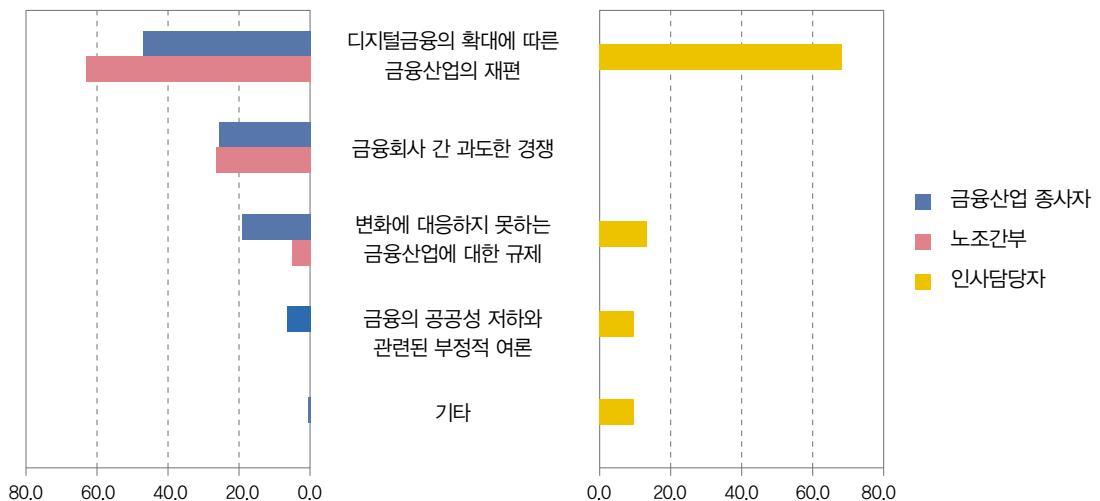
2 주요 결과

1. 금융환경

금융산업 종사자들은 금융 산업이 직면한 가장 큰 이슈로 “디지털 금융의 확대에 따른 금융 산업의 재편”(2,654명(47.2%))을 가장 많이 응답하면서 디지털 측면의 충격을 크게 우려하고 있으며, 이것이 고용(4.27), 노동시간(4.00), 임금(3.96), 기타 노동조건(3.92)²⁾에 미치는 영향이 크다고 인식하고 있다.

그 다음으로 “금융회사 간 과도한 경쟁”(1,465명(26.0%)), “변화에 대응하지 못하는 금융 산업에 대한 규제”(1,102명(19.6%)) 순으로 답했고, 노조 간부들도 응답순위에서 종사자답변과 같은 패턴을 보였으며, 인사담당자들 역시 “디지털 금융의 확대(68.2%)”를 가장 큰 이슈로 보았으나, “금융회사 간 과도한 경쟁”에 대한 응답은 없었던 점 등 일부 문항에 있어서는 인식의 차이가 있음이 확인되었다.

〈그림 1〉 현재 금융 산업이 직면한 가장 큰 이슈는 무엇이라고 생각하십니까?



2) ()안의 수치는 '거의 영향 없다' (1) ~ '절대적 영향이 있다' (5)의 5점 척도로 나타낸 수치임

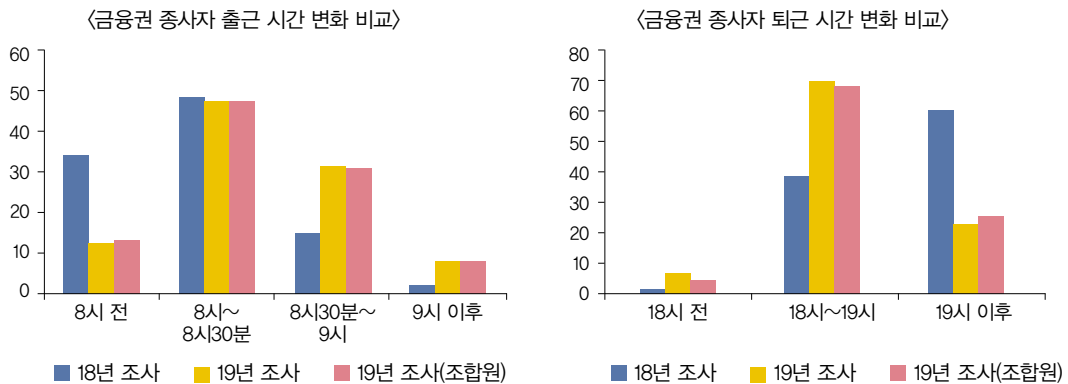
한편, 이러한 금융 산업 환경변화에 대한 대응으로 “업무의 전문화”(2,185명(38.9%))가 가장 필요하다고 답했으며, “새로운 기술의 습득”에 대한 응답은 근속연수, 근무지, 고용형태별로 순위가 다르게 나타났으나, 교육 참여의사를 묻는 질문에는 “나 스스로 찾아서라도 새로운 기술을 습득 하겠다”(739명(13.1%)), “모든 기술 습득기회에 적극 참여 하겠다”(2,856명(50.8%))고 답해 전문교육 및 훈련의 필요성을 강하게 보여주고 있다.

2. 노동시간

종사자들의 총 주당 평균 노동시간은 48.8시간³⁾으로 2018년 금융산업노조 설문조사⁴⁾ 결과인 52.4시간보다 3.6시간 줄어든 것으로 나타나 주52시간상한제 실시가 근무시간 단축에 일정하게 기여했다고 볼 수 있다.

〈그림 2〉와 같이, 출근시간은 “8시 이전”이 727명(12.9%), “8시~8시 30분 전”이 2,668명(47.5%), “8시 30분~9시 전”이 1,776명(31.6%), “9시 이후”가 451명(8.0%)이었으며, 2018년 금융산업노조 설문조사 결과와 비교해 전반적으로 개선된 모습을 보였고, 퇴근 시간 역시

〈그림 2〉 금융권 종사자 출·퇴근 시간 변화 비교



3) 본 실태조사에 따르면, 기본노동시간은 평균 40.5시간, 초과근무시간 주당 평균 8.3시간으로 답함.

4) 「금융노조 조합원 모바일 실태조사 연구, 2018.8, 전국금융산업노동조합 연구용역보고서 참고

“18시~19시 사이”가 3,926명(69.8%)으로 작년 결과(38.5%)대비 빨라졌다고 볼 수 있다.

또한, 주52시간 상한제 실시 후, “노동시간에 변화 없다”는 응답(31.7%)보다 “약간 또는 많이 줄었다”는 응답(64.6%)이 높게 나타났고, 단축근무를 위한 다양한 제도들(pc오프제, 경영평가 반영, 기타 출퇴근제도 등)도 효과가 있다고 인식하고 있다.

그러나, 주당 실 초과근무 시간 및 근무시간 단축을 위한 필요 사항 등에 대해서는 종사자 및 노조 간부, 인사담당자 간 견해차가 존재하고 있음이 확인되었다.

주당 실 초과근무 시간에 대해서는 금융 산업 종사자, 노조간부, 인사담당자들이 각각 평균 8.3시간, 5.3시간, 2.9시간으로 답하며 답변의 상당한 차이가 있음을 알 수 있다.

근무시간 단축을 위한 필요 사항과 관련해서는 종사자 및 노조간부와 인사담당자 간에 견해차이가 존재하는 것으로 나타나, 향후 이런 차이를 좁히려는 노력이 필요할 것으로 보인다.

〈표 4〉 초과근무시간 및 근무시간 단축을 위한 필요 사항에 대한 응답자간 비교

항목		종사자	노조 간부	인사담당자
주당 실 초과근무 시간		8.3시간	5.3시간	2.9시간
근무시간 단축을 위한 필요 사항	1순위	인력충원(54.9%)	인력충원(89.5%)	업무과정의 효율화 (76.9%)
	2순위	과도한 성과주의 개선 (53.5%)	과도한 성과주의 개선 (42.1%)	업무의 공정배분 (53.8%)

3. 노동시간 단축과 일자리 창출에 대한 견해

금융권 종사자들은 노동시간이 일자리 창출로 이어지는가(혹은 이어질 것인가)에 관한 질문에 4,165명(74.1%)이 “아니다”라고 답해, 대체로 노동시간 단축이 일자리 창출로 이어지는 않는다(않을 것이다)라고 보고 있다.

또한, 청년고용문제 해결을 위해서 재직자들이 어디까지 감수할 용의가 있는지에 관한 질문에는 “초과근무 폐지”(72%)나 “주40시간 미만으로 기본근무시간 단축”(52%)등 노동시간관련 방안이 “임금인상분 반납”(32.3%)이나 “임금체계 변화 감수”(37.3%) 등 임금관련 방안보다 더 높은 수용도를 보였다.⁵⁾

4. 임금 및 임금체계

금융 산업 종사자들의 연간 총임금은 평균 8,570만 원으로, 고용형태별, 직급별, 성별, 기업별 성격 차이에 따른 격차가 컸고, 이에 따라 임금격차에 대한 종사자 간 인식 역시 차이를 보였으나, 응답자의 절반 이상(2,999명(53.3%))이 업무차이를 고려하면 이러한 임금격차는 적절한 편이라 여기고 있다.

임금격차는 고용형태별 임금차이가 가장 큰 것으로 나타났으나, 별도직군정규직/비정규직의 근속연수를 고려하여 근속연수 10년 미만인 경우로 한정해보면, 별도직군정규직/비정규직 임금은 일반정규직임금 대비 약 70% 수준의 임금을 받는 것으로 나타났다. 또한, 남녀 임금격차는 남성임금(평균 9,590만 원) 대비 여성임금(평균 6,670만 원) 비율이 69.5%로, 2018 고용형태별근로실태조사 결과⁶⁾인 66.6% 보다 격차가 다소 작게 나타났다.

그러나 성별과 고용형태별 격차를 결합해 보면, 여성-비정규직군의 임금(4,140만 원)은 남성-일반정규직군의 임금(9,900만 원)대비 41.8% 수준을 받는 것으로 나타나며, 격차가 훨씬 더 벌어지는 것으로 나타났다.

또한, 현 임금체계에 대한 노사 간 견해 차이는 생각보다 크지 않은 것으로 나타났으며, 임금격차 축소를 위한 방안으로는 “현재 임금체계를 유지하되, 직무수당 인상 등 업무에 따른 보상 강화”(2,770명(49.3%))가 가장 효과적인 방안이라고 답했다.

5) 각 방안별로 “그렇다(의향이 있다)”로 답한 응답비율임.

6) 국가지표체계 남성대비 여성임금 비율(http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=2714)



금융 산업의 임금체계에서 실제 기본급 비중과 희망(또는 바람직한) 기본급 비중에 있어서는 종사자와 인사담당자 모두 현재보다는 조금 높여야 한다는 점에서 일치했으며, 직무급 체계 도입과 관련해서 금융 산업 종사자들은 정년 연장과 연계해서 진행한다면 75%가 수용의사가 있다고 답했다.

임금격차 축소를 위한 방안에 관한 설문에서 금융 산업 종사자들은 예상과 달리, “현재 임금체계를 유지하되, 임금인상 시, 하후상박 적용”(720명(12.8%))보다 “업무 중심의 임금체제로 전환”(1,141명(20.3%))이나 “일반정규직화”(921명(16.4%))를 더 효과적이라고 보고 있다.

3 금융산업공동실태조사 결과의 의미와 향후 계획

먼저, 이번 실태조사가 갖는 내용적 의미를 보면 다음과 같다.

금융 산업 종사자 및 인사담당자와 노조간부는 ‘디지털 금융확대’가 가져올 충격에 대한 우려가 크고, 이에 따라 고용, 노동시간, 임금, 기타노동조건이 영향을 받을 것이라는데 이견

이 없었다. 또한, 종사자들은 새로운 기술 습득과 전문교육 및 훈련에 대한 욕구와 참여의지가 높았고, 인사담당자 설문 응답기관의 절반 이상이 IT기술 등 새로운 기술 훈련 제공 계획이 있음을 확인했기 때문에 향후 4차 산업혁명 대비 고용안정 및 직무능력 향상 방안 논의 등에서 금융 노사의 속도감 있는 대응을 기대해 볼 수 있다.

또한, 금융 산업 종사자의 근무시간은 작년대비 감소되었고, 주52시간상한제 이후 실 노동시간 변화여부를 묻는 설문결과 역시 단축 효과가 있는 것으로 나타나, 금융 산업 내에서 주 52시간상한제도가 노동시간 단축에 일정부분 기여를 하고 있다고 보인다.

노동시간 단축을 통한 일자리 창출 효과 대해서는 대다수 종사자들이 부정적인 인식을 가지고 있으나, 청년고용을 위한 상생방안에 대해 노동시간관련 방안(초과근무 폐지, 기본 근무시간을 주 40시간 미만 근무 단축하는 등)에 대한 수용도가 상당히 높았던 것으로 보아, 향후 이를 활용한 청년 일자리 창출 방안을 모색할 여지가 있다고 판단된다.

마지막으로, 금융 산업 내에서 고용형태별, 성별 임금격차는 여전히 큰 것으로 나타났으나, 이러한 금융 산업 종사자 간 격차는 전체 근로자 평균보다는 작게 나타나고 있다. 이와 관련 금융 산업 노사는 이미 지난 2019년 산별중앙교섭⁷⁾에서 저임금직군의 임금인상률 상향 및 임금격차 축소방안 마련 등 각 사업장별로 불합리한 임금격차 축소를 위한 방안 마련에 합의했다. 저임금직군의 노동조건 개선을 최우선 목표로 진행된 이번 산별교섭에서 저임금직군·비정규직의 불리한 임금의 현실화가 사회적으로도 큰 의미가 있을 것이라 평가하는 만큼 노사 공동의 노력을 통해 향후 이런 격차는 부분적으로 해소될 가능성이 있다고 보인다.

두 번째, 실태조사의 형식적 의미를 살펴보고자 한다. 주체별 다양한 의견들을 조율하고 추진하는 과정에서 조사 착수 일정 연기, 조사 방식 변경 등 그 과정이 순탄치 않았고, 완전히 의견일치가 되지 않은 부분도 있었다. 그럼에도 불구하고, 총 8차례의 전체회의(제9차~제

7) 금융노사(금융노조와 금융산업사용자협의회)는 2019년 8월 30일 산별중앙교섭 조인식에서 ▲임금2.0%인상 ▲저임금직군의 임금인상률 상향 및 임금격차 축소방안 마련 ▲사내근로복지기금 수혜범위 확대 ▲과당경쟁 방지 이행 점검 등의 교섭 내용을 타결한 바 있다.

16차)와 더불어 실태조사 계획 사전 논의를 위한 제2차 간사단회의('19.4.5) 및 세부계획 논의를 위한 1차('19.5.28), 2차('19.6.14) 실태조사 간담회를 개최하는 등 3차례 실무추진단의 논의를 거쳐 조사 계획부터 결과분석까지 약 6개월간의 노력 끝에 완성되었다. 앞서 언급한 대로, 이번 금융산업공동실태조사는 설문문항 구성부터 설문 결과에 대한 해석까지 노사정이 참여하여 공동으로 추진하면서 협의의 과정을 통해 주체별 제안 내용을 공정하고, 충실하게 담아내고자 노력했으며, 이런 과정 자체가 갖는 의미도 분명 작지 않을 것이다.

금융산업위원회는 제16차 전체회의(9.24)에서 실태조사를 토대로 의미 있는 결과를 만들어내고자 당초 운영기간('18.11.19 ~ '19.11.18)을 3개월 연장(~'20.2.18)하는데 결의했으며, 앞으로 관련 논의를 계속해서 이어나갈 계획이다. 금융산업위원회가 새롭게 출발한 경제사회노동위원회에 설치된 첫 업종별위원회로서 모범적인 선례를 남길 수 있기를 기대해 본다.

〈표 5〉 금융산업위원회 위원명단

구분	위원명단
위원장(1)	김유선 (한국노동사회연구소 이사장)
노동계(2)	유주선 (한국노총 금융산업노조 사무총장) 공광규 (한국노총 금융산업노조 정책국장)
경영계(2)	조남홍 (금융산업사용자협의회 사무총장) 박창욱 (은행연합회 기획조사부장)
정부(1)	이세훈(금융위원회 금융정책국장)
공익(4)	김혜진 (세종대 경영학과 교수), 박지순 (고려대 법전원 교수), 이병윤 (한국금융연구원 선임연구위원), 황기돈 (한국고용정보원 선임연구위원)
간사(1)	이지은 전문위원



07

》 사회적 대화 국제 동향

- 경사노위, 국제노사정기구연합(AICESIS) 총회 및 AICESIS-ILO 공동 컨퍼런스 참석
손옥이 국제협력전문위원

| 국제동향 |

경사노위, 국제노사정기구연합 (AICESIS) 총회 및 AICESIS-ILO 공동 컨퍼런스 참석

손옥이 국제협력 전문위원

① 국제노사정기구연합(AICESIS) 총회

경제사회노동위원회는 국제노사정기구연합 이사국이자 아시아대륙 사무부총장 국가로서 '19.10.9.~10.11. 루마니아에서 개최된 국제노사정기구연합 총회 및 AICESIS-ILO공동 컨퍼런스에 참석하였다.

국제노사정기구연합(AICESIS)은 세계 70여 개 국가의 사회적 대화기구 및 유사기구들이 참여하는 국제기구로서 각국의 사회적 대화를 촉진하기 위해 1999년 설립되었으며, 우리나라는 2003년부터 정회원으로 참여하고 있다.

이번 총회에서는 '19~'21년도 신임 의장국 선출, 이사국 및 사무부총장 구성·임명건, 미래발전방안 논의, 재정 보고서, 활동 보고서, ILO와 UN ECOSOC과 파트너십 및 활동사항, '2019 아시아 사회적 대화 포럼' 등이 주요 의제로 다뤄졌다.

출장단장인 양성필 운영국장은 총회 기조연설에서 “전 세계가 직면하고 있는 경제의 불확실성, 사회 양극화, 4차 산업혁명에 따른 고용문제 등의 상황에서 각기 다른 경제주체 간의 이해관계를 조율하고, 대립과 갈등을 최소화하며 민주주의를 바탕으로 포용적 성장을 하기

위해서는 사회적 대화가 필수적”이라고 발언하며, ‘아시아 사회적 대화 포럼’의 성공적 개최를 위한 회원국들의 지지와 관심을 요청하였다. 이에 AICESIS 의장·사무총장·회원국들은 한국 경사노위의 아시아 사회적 대화 포럼 개최를 위한 노력에 감사를 표명하며 적극 지지 및 참여*를 약속하였다.

* 동 포럼 시 AICESIS 의장은 측사, 사무총장은 기초발제, ILO측은 전문가 파견, 중국·러시아·베트남·그리스·요르단·아르메니아·알제리·미얀마·네팔 대표단은 참석을 희망

〈 2019 아시아 사회적 대화 포럼 개요 〉

- **일시 및 장소** : '19.11.12.~13, 노보텔 앰배서더 서울 동대문
- **참석 대상** : 중국, 러시아, 베트남 등 아시아지역 10개국, AICESIS 사무총장·의장, ILO 본부·아태 사무소 전문가, Eurofound 등 국제기구, 유럽 및 국내 사회적 대화 전문가, 한국 노사정, 유관기관 등(약 100명)
- **주요 프로그램**
 - 아시아 각국 사회적 대화 현황(국가별 참석자 발표)
 - 아시아 지역의 포용적 성장을 위한 사회적 대화의 전략(전문가 발표)
 - ① 유럽 : Eurofound 수석연구원
 - ② 아시아 : ILO 아태사무소 전문가
 - ③ 국내 : 한국노동연구원 연구위원
 - 아시아 지역 사회적 대화 발전을 위한 토론 및 제언
 - 선언문 채택

② AICESIS-ILO 공동 컨퍼런스

또한 출장단은 ‘사회적 대화와 디지털 플랫폼 경제의 거버넌스’를 주제로 하는 ‘국제노사정 기구연합-ILO 공동 컨퍼런스’에서 디지털 혁명 관련 우리 위원회의 ‘디지털 전환과 노동의 미래위원회’ 소개 및 활동사례를 소개하고 각국의 경험을 공유하였다.



참석 회원국들은 디지털 혁명이 인류의 미래에 미치는 영향은 지대하다는데 인식을 같이 하며, 각국마다 상황이 다르므로 어느 한 사례나 방안이 최선은 아님에 공감하였다. 특히 아프리카 참석국의 경우 디지털 혁명 관련 각국의 사례 및 경험 공유는 매우 중요한 것으로 인식하고 있음을 표명했다.

대표단은 향후 협력방안을 모색하고 긴밀한 거버넌스 구축을 위해 ILO 삼자주의거버넌스국 과장, AICESIS 사무총장, 신임 의장국(코트디부아르)과 포럼 참석 희망국 등과 면담을 진행하였다. 참석 국가들은 한국이 아시아 지역의 사회적 대화에서 선도적인 역할을 수행할 국가로 인식하고 있으며, 향후 사회적 대화 및 디지털 혁명 관련 한국의 경험 공유를 희망하였다.

사회적 대화 분야의 협력과 인적 역량 강화를 통한 협력 증진, 적극적인 경험 공유 및 정보교류를 통한 상호 발전을 위하여 경사노위는 베트남·중국·코트디부아르 등의 사회적 대화기구와 양해각서(MOU)를 체결할 예정이다.

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		
사무금융노동주 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	송해순 전문위원
4개 의제별위원회	안전하고 건강한 일터를 위한 산업안전보건위원회	설문수 전문위원
의제별위원회	의제별위원회는 무엇인가?	손영우 전문위원
특별기고	문재인 정부의 새로운 사회적 대화 쟁점과 전망	노중기 한신대 교수
기획대담	ILO 노동기본권이 보여주는 '사회적 대화'의 가치	김인재 인하대 법학전문대학원 교수 박수근 한양대 법학전문대학원 교수 이승욱 이화여대 법학전문대학원 교수 김근주 한국노동연구원 부연구위원 김미영 경제사회노동위원회 전문위원 (사회)
사회적 대화 논란		
1주제	혁신성장과 사회적 대화	조영철 고려대학교 초빙교수
2주제	최저임금 인상을 둘러싼 갈등과 사회적 대화	김남근 변호사
3주제	근로장려세제(EITC)의 어제, 오늘, 그리고 내일	김재진 조세재정연구원 부원장
풍경으로의 여행	동화 속으로 떠나는 환상여행 인천 송월동 동화마을	정철훈 여행작가

코너	제목	필자
사회적 대화를 바라보는 다양한 시선들_ 계층별위원회 좌담	계층별위원회, 절박한 이들의 대화 통로 왜야	오영하 경제사회노동위원회 대외협력실장(사회) 김병철 청년유니온 위원장(청년) 나지현 전국여성노동조합 위원장(여성) 배진경 한국여성노동자회 공동대표(여성) 이남신 한국비정규노동센터 소장(비정규직) 주수정 복지국가청년네트워크 이사(청년) 김양수 경제사회노동위원회 협력홍보팀장 손영우 경제사회노동위원회 전문위원
사회적 대화 현장		
KB증권 사회연대기금 출연	‘내가 있어, 내가 있다’ 나눔의 ‘우분투’ 첫 결실	박종훈 <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)
	지역의 특성에 맞는 사회적 대화 이뤄져야 한다	박석모 <참여와혁신> 기획이사
	이원복 노무사(충청남도 일자리노동정책과) 인터뷰	이세종 전문위원
	문성현 위원장, 국제노사정기구연합 총회 참석	손옥이 전문위원
	국제노사정기구연합 파리 총회를 가다	

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

코너	제목	필자
권두언	행복한 삶과 노동 세계를 위한 사회적 대화의 가능성?	이덕재 편집위원장
사회적 대화 대담	〈격차 해소와 일자리 확대, 어떻게 풀 것인가(上)〉 대·중소기업 임금 격차 해소를 위한 대안 모색	
사회적 대화 논단_특수형태 근로종사자의 노동권 보호	특수형태근로종사자에 대한 법적 보호 특수형태 고용종사자의 현황과 실태 특수형태 고용종사자의 근로자성	박은정 인제대학교 사회과학대학 공 공인재학부 교수 정홍준 한국노동연구원 부연구위원 권오성 성신여자대학교 법과대학 교수
풍경으로의 여행	넓고 허름한 공간의 무한변신, 부산으로 떠나는 추억여행	정철훈 여행작가
사회적 대화를 바라보는 다 양한 시선들_ 특고, 플랫폼 노동, 프리랜서 편	오늘의 노동, 새로운 규칙을 위한 상상	김희경 전국여성노조 디지털콘텐츠 창작노동자지회 지회장 안병호 전국영화산업노조 위원장 이상국 한국대리운전기사협동조합 본부장 정홍준 한국노동연구원 부연구위원 [사회] 강금봉 전문위원
기획취재_ 지역 일자리 프로 젝트와 사회적 대화	“전북 상생형 일자리를 찾아라” 전라북도, 상생형 일자리 모델 개발에 나서 지역 상생형 일자리 사업은 반드시 성공시켜야 하는 사업 [인터뷰] 김현철 군산대 교수 (상생형 군산일자리 컨설팅사업단)	박석모 <참여와혁신> 기획이사 하승립 <참여와혁신> 편집인 이세종 전문위원
사회적 대화 현장	콜텍 해고 노동자들의 ‘집으로 돌아가는 길’ 4,464일만의 합의, 그리고 복직	이동희 <참여와혁신> 취재기자

코너	제목	필자
사회적 대화 국제 동향	<p>유럽 주요국의 노동 동향(2019년 1/4분기)</p> <p>경제사회노동위원회, 중국경제사회위원회(CESC)를 가다 - CESC 공식 초청, 경사노위 의제개발조정위원회 등 참석-</p>	<p>손옥이 국제협력 전문위원</p> <p>손옥이 국제협력 전문위원</p>

코너	제목	필자
권두언	경사노위 2기 체제의 순항을 기대하며	이덕재 편집위원장
사회적 대화, 2기를 향한 걸음을 내딛다	<p>〈경사노위 6인 대표자회의〉 개최 본위원회 정상화 전까지 과도기적으로 사회적 대화 이끌기로</p> <p>〈의제별 위원회 1년 평가와 과제〉 첫해의 실험적 협의가 성숙한 신뢰의 이듬해로</p> <p>〈해운산업위원회 공익위원의 일부 개정 건의 배경과 의의〉 “비상사태 등에 대비하기 위한 해운·항만기능유지에 관한 법률」상 성원 운영 규정 필요”</p> <p>법률 일부 개정 건의문 및 법률 비교표</p>	<p>이세중 전문위원</p> <p>손영우 전문위원 / 송해순 전문위원 / 구은희 전문위원 / 강금봉 전문위원 / 김미영 전문위원</p> <p>한종길 해운산업위원회 위원장</p> <p>해운산업위원회 공익위원</p>
사회적 대화 대담	<p>〈격차 해소와 일자리 확대, 어떻게 풀 것인가(下)〉 불평등과 양극화 해소를 위한 정책방안 모색</p>	<p>김영미 연세대 사회학과 교수</p> <p>오건호 내가만드는복지국가 공동운영위원장</p> <p>윤홍식 인하대 사회복지학과 교수</p> <p>이덕재 수석전문위원</p> <p>[사회] 신수정 전문위원</p>
사회적 대화 논란_ 근로자대표제도	<p>근로자대표제도의 문제점과 한계</p> <p>지금 다시 근로자대표제도를 생각하다</p> <p>근로자대표제도의 개선방향</p>	<p>신수정 전문위원</p> <p>김기선 한국노동연구원 연구위원</p> <p>이승욱 이화여대 법학전문대학원 교수</p>
풍경으로의 여행	아낌없이 내어주는 진천의 자연 속으로	정철훈 여행작가
사회적 대화를 바라보는 다양한 시선들_ 시민사회 편	시민단체가 전하는 사회적 대화의 해법	<p>권오인 경실련 재벌개혁본부 경제정책국장</p> <p>박준우 함께하는시민행동 사무처장</p> <p>이승은 참여연대 노동사회위원회 부위원장</p> <p>[사회] 손영우 전문위원</p>

코너	제목	필자
사회적 대화 현장	사무금융우분투자재단, 베트남과 연대 통해 글로벌 상생을 꿈꾸다 [인터뷰] 임지순 사무금융우분투자재단 사무국장	강은영 <참여와혁신> 취재기자
전문위원 정책스케치	디지털 플랫폼 노동, 어디까지 와있나 - 현안과 보호방안	강금봉 전문위원
사회적 대화 국제 동향	유럽 주요국의 노동 동향(2019년 2/4분기)	손옥이 국제협력 전문위원

격월간 <사회적 대화> 통권 11호

편집위원회

- 편집위원장** 이덕재 경제사회노동위원회 수석전문위원
- 편집위원** 권혜원 동덕여대 경영학과 교수
김민아 노동교육센터 '늘봄' 대표
김종진 한국노동사회연구소 부소장
박종식 연세대 사회발전연구소 전문연구원(이상 가나다 순)
김양수 경제사회노동위원회 협력홍보팀장
손영우 경제사회노동위원회 전문위원
이세종 경제사회노동위원회 국내홍보 전문위원(간사)

- 발행인** 문성현
편집인 안경덕
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 갑우문화사
발행일 2019년 10월 31일

구독을 원하시는 개인 및 단체는 경제사회노동위원회
협력홍보팀(02-721-7135)으로 신청하여 주시기 바랍니다.

