

발간등록번호

12-1074800-000011-07

2019

11+12월
통권 12호

사회적 The Social Dialogue 대화

2기 사회적 대화 출범 스케치

2기 경사노위, 본격 궤도에 올랐다

이세중 전문위원

송년 특집 기획 대담_ 1기 사회적 대화 평가와 2기 사회적 대화의 방향

공론의 장, 협의의 장으로서의 역할이 필요하다

이철수 노광표·이덕재

사회적 대화 논란_ 플랫폼 노동과 사회적 대화

플랫폼 노동에 대한 전반적인 이해를 위하여

정홍준 한국노동연구원 연구위원

플랫폼 가사노동, 그리고 사회적 대화

박은정 인제대학교 법학과 교수

전가(轉嫁)와 은닉(隱匿)의 기술, 온라인 플랫폼

권오성 성신여대 법과대학 교수

플랫폼 노동관련 사회적 대화의 현황과 과제

강금봉 전문위원

사회적 대화를 바라보는 다양한 시선들_ 언론 편

무엇을 '선택'하고, 어디에 '집중'할 것인지 방향을 잡아야

신연수·이창곤·이왕구·김양수

지역 사회적 대화 현장

첫 발 댄 창원형 일자리 연대기금, 꾸준한 사회적 대화로 실현한다

박완순 <참여와혁신> 취재기자

사회적 대화 국제 동향

『2019 아시아 사회적 대화 포럼』

유럽 주요국의 노동동향(2019년 3/4분기)

손옥이 국제협력전문위원



경제사회노동위원회
Economic, Social & Labor Council

2019

11+12월
통권 12호

사회적 The Social Dialogue 대화

사회적 대화

권두언

밝아오는 새해의 설렘으로 활기 띤 사회적 대화를 기대한다 006
이덕재 본지 편집위원장

01) 2기 사회적 대화 출범 스케치

2기 경사노위, 본격 궤도에 올랐다 012
이세종 국내홍보 전문위원

2) 송년 특집 기획 대답

1기 사회적 대화 평가와 2기 사회적 대화의 방향 018
공론의 장, 협의의 장으로서의 역할이 필요하다
이철수 서울대 법학전문대학원 교수, 노광표 한국노동사회연구소 소장,
[사회] 이덕재 수석전문위원

3) 사회적 대화 논단

플랫폼 노동과 사회적 대화 042
플랫폼 노동에 대한 전반적인 이해를 위하여
정홍준 한국노동연구원 연구위원

플랫폼 가사노동, 그리고 사회적 대화 048
박은정 인제대 법학과 교수

전기(轉嫁)와 은닉(隱匿)의 기술, 온라인 플랫폼 055
권오성 성신여대 법학과 교수

| | |
|-------------------------------------|-----|
| 플랫폼 노동관련 사회적 대화의 현황과 과제 강금봉 전문위원 | 060 |
|-------------------------------------|-----|

[풍경으로의 여행]

| | |
|---|-----|
| 하늘길을 걷는 짜릿한 쾌감, 원주 소금산 출렁다리 정철훈 여행작가 | 072 |
|---|-----|

4) 사회적 대화를 바라보는 다양한 시선들 _ 언론편

| | |
|---|-----|
| 무엇을 '선택'하고, 어디에 '집중'할 것인지 방향을 잡아야 신연수 동아일보 논설위원 이창곤 한겨레신문 경제사회연구원장, 이왕구 한국일보 논설위원, [사회] 김양수 협력홍보팀장 | 086 |
|---|-----|

5) 지역 사회적 대화 현장

| | |
|---|-----|
| 첫 발 똬 창원형 일자리 연대기금, 꾸준한 사회적 대화로 실현한다 [인터뷰] 김은경 한국노총 경상남도본부 총무기획본부장 | 112 |
| 창원형 일자리 연대기금의 미래는 밝다 박완순 <참여와혁신> 취재기자 | 116 |

6) 사회적 대화 국제 동향

| | |
|--|-----|
| 『2019 아시아 사회적 대화 포럼』 아시아 14개국, 사회적 대화 발전 방안 모색 유럽 주요국의 노동동향(2019년 3/4분기) | 122 |
| 손욱이 국제협력 전문위원 | 130 |
| 격월간 <사회적 대화> 호별 주요 내용 | 148 |

| 권두언 |

밝아오는 새해의 설렘으로 활기 띤 사회적 대화를 기대한다

한해가 저물고 있다. 올 한해 경사노위를 둘러싼 다사다난 했던 사회적 대화를 어떻게 정리할 수 있을까. 앞으로 다양한 역사적 평가와 의미 부여들이 이루어질 것 같다. 개인적으로는 IMF 외환금융위기 하 노사정위를 둘러싼 논쟁 이래 20여 년 만에 사회적 대화를 중심으로 노동정치가 고도로 활성화 되었던 점이 아닐까 싶다. 그게 무슨 의미 있는 평가냐 라고 반문할 수도 있겠지만 우리사회에서 노동이 사회적 중심 의제로 자리하지 못하고 이런 저런 상황으로 늘 주변화 되었던 점에 비추어 그 놀라운 에너지가 대단히 평가할 만 한 것 아닌가 하는 점이다. 특히 노동을 중심으로 사회적 의제들이 균형을 잡기를 기대하는 마음에서 이러한 에너지는 매우 반갑기도 한 것이었다. 그러나 아쉽게도 안정적 사회적 대화를 기대하기에는 여러 조건들이 성숙되지 못했던 듯싶다.

한편, 지난 10.11.(금) 새로운 위원들로 재구성된 본위원회가 개최된 이후 10.31.(목) 『버스운수산업위원회』와 『보건의료위원회』가 발족하는 한편, 11.11.(월)과 11.22.(금)에는 각각 『양극화 해소와 고용+위원회』와 『공공기관위원회』가 잇따라 출범하였다. 경사노위가 이번 4개 위원회의 추가 설치로 의제별·업종별위원회 각각 5개씩 모두 10개의 산하 위원회를 두게 된 셈인데 산하 위원회가 10개를 넘긴 것은 전신인 노사정위를 포함하여 발족 21년 만에 처음 있는 일이다. 의제 하나하나가 대단히 중요하니 풍부한 논의와 함께 의미있는 결실로 이어지길 기대한다. 이처럼 이번 송년호는 이른바 2기 사회적 대화의 본격화를 알리는 각 위원회의 출범에 대한 스케치로 시작하였다.



이덕재

편집위원장(경사노위 수석전문위원)

한편, 지난 호에 이어 이번 호 <기획 대담>은 송년특집으로 탄력근로 합의를 이끌어 냈던 노동시장제도개선위원회 위원장이자 현재 본위원회 공익위원이신 이철수 서울대 법학전문대학원 교수와 노광표 한국노동사회연구소 소장, 그리고 이덕재 수석전문위원이 “1기 사회적 대화 평가와 2기 사회적 대화의 방향”을 둘러보는 논의의 장을 마련하였다. 이철수 교수는 올해 사회적 대화의 태풍의 눈과 같았던 탄력근로 논의의 중심에 있었던 만큼 그동안의 소회와 견해를 걱정에 가까운 심정으로 토로하였다. 대담자들은 세부적인 부분에서 이견들이 있었지만 국회 등의 처리 방식에 대한 아쉬움을 공감했고 앞으로 사회적 대화의 충실한 협의의 공론장 역할을 해야 할 것이라고 제안했다.

이번 호 <사회적 대화 논단>은 “플랫폼 노동과 사회적 대화”를 다루었다. 올해 가장 뜨거운 주제 중의 하나였던 플랫폼 노동을 전체적으로 돌아보면서 향후 사회적 대화의 역할을 되짚어 보고자 한 데 따른 것이다. 논단은 네 편의 원고로 구성되어 있는데, 정홍준 연구위원(한국노동연구원)이 “플랫폼 노동에 대한 전반적인 이해를 위하여”라는 제목으로 플랫폼 노동에 대한 전반적 개념 및 주요 쟁점을 소개하고 있다. 이어 박은정 교수(인제대)가 여성노동의 관점에서 “플랫폼 가사노동, 그리고 사회적 대화”라는 제목으로 플랫폼 가사노동의 주요 현황, 노동법적 쟁점, 그리고 사회적 대화의 역할을 살펴보았다. 끝으로 권오성 교수(성신여대)는 “전가(轉嫁)와 은닉(隱匿)의 기술, 온라인 플랫폼”이라는 제목에서 느낄 수 있듯이 현재의 플랫폼 노동의 본질은 노동 보호의 관점에서 비용을 전가하고 사용자성을 은폐하는 것에 다름 아니며 따라서 공평의 회복을 위한 방안이 마련되어야 한다고 역설한다. 끝으로 강금봉 전문위원이 “플랫폼 노동 관련 사회적 대화의 현황과 과제”라는 제목으로 경사노위 산하 의제별

위원회인 <디지털 전환과 노동의 미래 위원회>에서 플랫폼 관련 논의의 진행 경과와 쟁점들, 그리고 향후 사회적 대화의 역할을 소개하고 있다.

또한, 시리즈로 진행되고 있는 <사회적 대화를 바라보는 다양한 시선들>에서는 언론편을 다루었다. 1기 본위원회 공익위원으로 활동했던 신연수 논설위원(동아일보)과 이창곤 원장(한겨레 신문 경제사회연구원장), 그리고 이왕구 논설위원(한국일보)이 참석하여 언론이 지켜봤던 사회적대화의 생생한 입장들을 개진하였다. 대담자들은 대체로 기대가 컸던 경사노위의 출범과 달리 탄력근로 문제로 불안정하게 진행된 점들에 대한 아쉬움들을 토로하였다. 그럼에도 향후 사회적 대화가 양극화 해소 등 시급한 시대적 과제들을 중심으로 적극적인 역할을 해줄 것을 기대하였다.

이번호 <지역 사회적 대화 현장>은 김은겸 본부장(한국노총 경상남도본부 총무기획본부)과의 인터뷰 내용을 실고 있다. 창원 지역의 경제적 어려움에 따른 일자리 문제의 해결을 위해 최근 창원 노사정은 창원형 일자리 연대기금을 조성키로 했는데 이를 주도하고 있는 김은겸 본부장의 여러 생각들과 심경을 살펴보았다. 퀘벡 노동연대기금이 성공적으로 이루어지면서 전세계적인 주목을 끌었는데 한국형 노동연대기금의 탄생을 기대해본다.

끝으로 이번 호 <사회적 대화 국제 동향>에서는 독일, 영국, 오스트리아, 프랑스, 네덜란드 및 덴마크 등 6개 유럽 주요국의 최근 노동동향을 소개하고 있다. 그리고 2008년 서울에서 처음 개최된 바 있는 『2019 아시아 사회적 대화 포럼』 동향을 자세히 소개하고 있다. ‘19.11.12.(화)~13.(수) 이틀 동안 노보텔 앰배서더 서울 동대문 호텔에서 열린 이번 포럼에서는 아시아 주요 14개국 사회적 대화 기구 대표단이 한자리에 모여 나라별 과제 해결을 위한 사회적 대화의 발전전략에 대해 논의하였고 실천적 선언문 채택으로 이어졌다.

이번 격월간 《사회적 대화》(11-12월호)가 풍성하게 발간될 수 있도록 귀중한 원고를 주신 필자들, 귀중한 말씀들을 해주신 각종 좌담의 패널 및 제작에 협조해주신 모든 분들께 깊은 사의를 표한다.

또한, 지면을 빌어 한 해 동안 격월간 《사회적 대화》의 발간에 협조해 주신 모든 분들께 거듭 깊이 감사드리며 아울러 새해 인사를 함께 올린다.



01 > 2기 사회적 대화 출범 스케치

- 2기 경사노위, 본격 궤도에 올랐다

이세종 전문위원

| 2기 사회적 대화 출범 스케치 |

2기 경사노위, 본격 궤도에 올랐다

이세종 전문위원

양극화 해소 등 시대적 과제는 물론, 공공기관, 보건의료 등 주요 업종의 해묵은 현안을 해결하기 위한 산하 회의체가 잇따라 발족하면서, 경사노위 2기 활동에 본격적인 시동이 걸렸다.

경제사회노동위원회(위원장 문성현)는 지난 10.31.(목) 『버스운수산업위원회』와 『보건의료위원회』를 발족하는 한편, 11.11.(월)과 11.22.(금)에는 각각 『양극화 해소와 고용+위원회』와 『공공기관위원회』를 잇따라 출범시켰다.

10.11.(금) 본위원회에서 관련 회의체 설치를 의결한 지, 한 달여 만에 2기 경사노위의 열개가 짜여지고, 본격적인 사회적 대화가 궤도에 오른 셈이다.

경사노위는 이번 4개 위원회의 추가 설치로 의제별·업종별위원회 각각 5개씩 모두 10개의 산하 위원회를 두게 됐다. 산하 위원회가 10개를 넘긴 것은 전신인 노사정위를 포함하여 발족 21년 만에 처음이다.

『양극화 해소와 고용+위원회』는 어수봉 한국기술교육대학교 교수를 위원장으로, 총 16명의 위원으로 구성됐다. 의제 범위가 방대한 만큼 정부에서도 기획재정부, 고용노동부, 중소벤처

〈표〉 경제사회노동위원회 산하 위원회 현황

| 구분 | 의제별위원회 | 업종별위원회 | 특별위원회 |
|--------|---|---------------------------------|----------------------|
| 신규 (4) | 양극화해소와고용+위원회 | 공공기관위원회 보건의료위원회 버스운수산업위원회 | |
| 증전 (6) | 노사관계제도·관행개선위원회 디지털전환과노동의미래위원회 사회안전망개선위원회 산업안전보건위원회 | 금융산업위원회 해운산업위원회 | |
| 종료 | 노동시간제도개선위원회 | | 국민연금과노후소득보 장특별위원회 |

처기업부 등이 폭넓게 참여했다. 위원회는 앞으로 ‘노동시장 이중구조와 ‘대·중소기업간 임금 격차’ 등 한국사회가 앓고 있는 극심한 양극화 해소를 위한 면밀한 진단과 국민이 공감할 수 있는 해법 마련에 배전의 노력을 한다는 계획이다.

어수봉 위원장은 “양극화 해소는 시급히 해결해야 하는 과제지만, 한두 가지 정책으로는 효과를 거두기 어려운 난제”라며, “시간이 걸리더라도 차근차근 디딤돌을 놓는다는 심정으로 대화를 이끌어보겠다”고 말했다.

이날 발족식에는 노사정 대표들이 모두 총출동해 축사를 하는 등 위원회 시작에 힘을 실었다. 김주영 한국노총 위원장은 “노동이 몇 대에 걸쳐 일해도 만들 수 없는 부가 한순간에 이뤄지고 있는 현실이 개탄스럽다”며, “『양극화 해소와 고용+위원회』의 논의가 성공적으로 마무리되어 ‘공정의 가치’가 우리 사회에 제대로 자리 잡는 날이 오기를 희망한다”고 말했다.

공공기관위원회는 이병훈 위원장(중앙대학교 교수)을 필두로 총 10명으로 구성됐다. 공공기관 의제를 다룬다는 점에서 사용자 대표는 과감히 제외하고 노동계와 정부, 그리고 공익위원으로만 구성했다. 위원회는 노동이사제가 핵심 이슈인 ‘참여형 공공기관 운영방안 마련’과 해묵은 과제지만 매 정부마다 번번이 성공을 거두지 못했던 ‘지속가능한 공공기관 임금제도 마련’, 즉 임금(보수)체계 개편을 다루기로 했다.



이병훈 공공기관위원회 위원장은 “노정이 공공부문 운영개선을 위한 의제를 사회적 대화의 중요 과제로 하자는 데 뜻을 모은 것만으로도 큰 기대를 갖게 한다”며, “작은 것이라도 진전을 이뤄서 국민들에게 박수를 받는 공공기관이 되는 데 함께 노력하자”고 말했다.

버스운수산업위원회는 ‘주52시간 상한제’의 시행에도 그간 특례업종으로 장시간 근로가 가능했던 노선버스가 내년부터는 특례에서 제외되는 데 따른 노사정의 공동대응 필요성에 따라 구성됐다. 위원회는 민만기 녹색교통운동 공동대표를 위원장으로 총 12명의 위원으로 구성했다. 의제는 버스 운수업의 공공성 강화, 운수종사자의 인력 양성, 버스교통의 서비스 및 안정성 제고 등을 논의하기로 결정했다.

민만기 버스운수산업위원회 위원장은 “버스운수산업위원회는 버스가 ‘국민의 발’과 같은 대표적인 대중교통이라는 점에서 반드시 공익적 관점의 대화가 이뤄져야 할 것”이라고 말했다.

보건의료위원회는 보건의료 분야의 인력부족을 해결하기 위한 전반적인 개선방안 모색에 나선다. 병원 내 강압적 조직문화의 대명사로 거론되는 ‘태움’ 문제의 근본적인 배경에도 인력 부족과 노동환경의 악화가 자리 잡고 있다는 점에 노사정이 공감한 바 있다.

보건의료위원회 위원장은 김 윤 서울대 교수(의료관리학)가 위촉됐다. 다양한 의료기관의 특성과 이해가 반영될 수 있도록 공공의료기관, 대학병원, 민간 중소병원 소속 노사 관계자 각각 4명을 위촉했고, 보건복지부 등 정부 대표 2명과 공익위원을 포함하여 총 16명으로 구성했다.



주요 의제는 ‘보건의료 노동자들이 일하기 좋은 노동환경 조성 방안’, ‘임금실태 파악을 통한 합리적 개선 방향’, ‘보건의료 인력의 업무범위 조정과 협업체계 구축 방안’ 등으로 정했다.

김 윤 위원장은 “보건의료위원회의 논의는 국민의 건강권을 제고한다는 눈높이에서 이뤄져야 한다”며, “진지한 대화로 해법을 모색함으로써 보건의료산업 생태계의 건강성을 회복하는 데 최선의 노력을 다할 예정”이라고 말했다.

2기 경사노위의 본격적인 가동의 특징은 그동안 미뤄져왔던 ‘양극화 해소와 이를 통한 ‘고용의 양과 질 개선’이라는 중장기적 과제 논의에 첫 발을 뗀다는 데 있다. 갈등이 첨예한 현안 해결을 어느 정도 마무리하고 사회적 대화가 근본적으로 말아야 했던 역할로 제자리를 찾은 것이다. 또한 주52시간 상한제 등 우리 사회의 크고 작은 변화에 주요 업종 노사정이 공동 대응할 수 있는 대화의 틀을 정착시킨 것도 의미가 크다. 그동안 국가수준의 대화는 지속됐지만, 지역·업종과 같은 중위수준의 대화는 활성화되지 못했다는 평가가 있었다.

문성현 경사노위 위원장은 “‘노동존중 사회’의 핵심은 일하는 국민이 제대로 대접받고, 불합리한 격차가 해소되며, 사회안전망이 튼튼한 사회를 만드는 것”이라며, “양극화 해소와 고용+위원회와 3개 업종별위원회 발족을 계기로 2기 경사노위가 본격적인 궤도에 오른 만큼 작은 것부터 결실을 맺고, 이를 통해 경제사회 주체 간 신뢰를 쌓아 더 큰 타협을 이룰 수 있도록 최선을 다하겠다”고 말했다.



02



송년 특집 기획 대담

1기 사회적 대화 평가와
2기 사회적 대화의 방향

• **공론의 장, 협의의 장으로서의 역할이 필요하다**

이철수 서울대학교 법과대학 교수

노광표 한국노동사회연구소 소장

[사회] **이덕재** 수석전문위원

| 송년 특집 기획 대담 |

1기 사회적 대화 평가와 2기 사회적 대화의 방향

공론의 장, 협의의 장으로서의 역할이 필요하다

- **일시** 2019년 12월 16일
- **장소** 경사노위 중회의실1
- **참석** **이철수** 서울대학교 법과대학 교수
노광표 한국노동사회연구소 소장
- **사회** **이덕재** 경제사회노동위원회 수석전문위원
- **배석** **이세종** 경제사회노동위원회 국내홍보 전문위원
최선영 경제사회노동위원회 주무관

다사다난했던 2년의 평가

이덕재 귀한 시간 내주셔서 감사합니다. 격월간 사회적 대화의 송년 특집 기획대담은 ‘1기 사회적 대화 평가와 2기 사회적 대화의 방향’을 주제로 진행됩니다. 2019년 탄력근로제 논의와 관련한 1기 사회적 대화에 대한 평가, 그리고 새해 노사관계 전망과 2기 사회적 대화 전망에 대해 논의했으면 합니다. 먼저 탄력근로제 논의의 경우 안건으로 보면 크지 않은 하나의 안건으로 볼 수 있는데, 그것과 연관되면서 파생해서 노동정치, 사회적 대화에 미쳤던 영향이 폭발적이었기 때문에 그와 관련한 논의를 풍부하게 하고, 이어서 포괄적으로 경사노위 전체에 대한 평가, 향후 전망에 대한 이야기를 나누었으면 합니다.



이철수 서울대 법학전문대학원 교수



노광표 한국노동사회연구소 소장



이덕재 경제사회노동위원회 수석전문위원



2018년 1월 31일에 노사정대표자회의가 만들어지고, 2018년 5월에 개편된 경사노위법 개정안이 통과되고, 2018년 11월 22일 공식적으로 개편된 경사노위 체제가 발족했습니다. 그 사이에 민주노총이 10월 대의원대회에서 정족수 미달로 사회적 대화 참여를 결정하지 못했고, 그 이후에는 정기대대에 상정조차 못하면서 민주노총이 빠졌습니다. 2월 19일 탄력근로제 최종합의를 둘러싼 청년, 여성, 비정규직 본위원회 위원들의 불참으로 인해서 파행을 겪었고, 2019년 10월 11일 본위원회가 재개되면서 그동안 미뤄졌던 각급 회의체가 발족하거나 논의를 연장해서 현재는 의제별 위원회 5개, 업종별 위원회 5개, 연구회 1개 등 총 11개 회의체들이 진행되고 있는 상황입니다.

지난 2018년 1월 노사정 대표자회의부터 올해까지 2년 동안 많은 일들이 진행됐습니다. 개인적으로 97년, 98년 외환위기 이후에 노동정치가 이렇게 활성화된 적이 있었을까 싶습니다. 특히 사회적 대화가 중심이 됐죠. 그 사이에는 주52시간, 탄력근로제, ILO 협약 비준 등 굵직한 논의들이 있었고, 기대를 상당히 했던 민주노총이 다시 불참하는 상황이 생기면서 다사다난한 2년이었던 것 같습니다. 종합적으로 보

면서 탄력근로제 관련한 이야기부터 했으면 싶습니다. 어쨌든 탄력근로제와 관련해 결국은 8개월 동안 최종합의를 못했는데 무엇이 문제였는지부터 말씀을 들어볼까 합니다.

이철수 질문이 적절하지 않다고 보는 것이, 최종합의를 못한 것이 아니라 일단 노사합의가 된 겁니다. 한국노총 위원장과 경총 회장의 합의는 그 자체가 완결편입니다. 그런데 최종 합의된 것을 의결 사항으로 올린 것이 전략적 미스인 거죠. 한국노총 위원장과 경총 회장이 합의한 것은 보고의 대상이지 누가 심의하고 의결할 사항이 아닙니다. 본위원회에 세 대표자가 불참한 것은 법적으로 의결권 남용이예요. 의결정족수 미달로 무산된 것은 표류한 거라고 할 수 있습니다. 표류한 것을 합의를 보지 못했다고 표현하는 것은 말이 안 된다고 봐요. 10월 11일에 최종합의가 됐다면 10개월이 걸리는 진통 끝에 합의가 된 거죠.

이덕재 여기서 질문하고자 하는 취지는 한국노총, 한국경총을 중심으로 조직 노사, 그리고 정부 포함해서 어렵게 합의했는데 실질적으로 사회적 수용과정에서는 생각지 못한 많은 진통을 겪었다는 의미로 보시면 될 것 같습니다.

이철수 저는 탄력근로제 무엇이 문제였냐로 질문을 바꾸자는 겁니다. 10개월이 걸린 것은 경사노위 내부의 문제인 거잖아요.

노광표 일단 교수님이 노동시간제도개선위원회 위원장으로서 총괄하셨으니까 질문에 대해서는 나중에 조정하시고, 과정이나 합의의 필요성 등에 대해 말씀해주는 게 나은 것 같습니다. 위원장님이 합의를 이끌어냈으니까 그 당시의 합의 의미라든지 과정에 대해서 이야기를 나누죠.

이철수 탄력근로제 합의의 의의부터 시작하면, 처음으로 단일사안에 대한 합의가 이뤄졌다는 사실이 중요합니다. 지금까지 패키지로 다뤄져 합의된 경우는 크게 김대중 대통령당선자 시절의 98년 2.6협약, 박근혜 정부 당시 9.15협약 등의 예가 있지만, 이번에는 단일사안을 가지고 처음 합의했다는 점에서 노동정치적 의미가 크다고 할

수 있습니다.

그런데 합의가 됐음에도 지금 국회에서 입법화 되지 못한 상황인데, 이것을 하나의 과정으로 볼 필요가 있을 것 같아요. 경사노위의 계층별 위원들이 참석하지 않은 등 약간의 우여곡절이 있었지만 전체적으로 보면 합의가 됐다는 사실과, 그러나 불행히도 국회 입법이 안 됐다는 이 두 가지 흐름 속에서 봐야 하는 것이라는 거죠.

노광표 저는 교수님하고 생각이 조금 다릅니다. 탄력근로제 문제가 사실 주52시간 상한제와 연계된 상황인 거잖아요. 이 부분은 원래 3년 이후에 논의하기로 약속이 된 상황인데, 당시 경제 상황이나 정치적인 요구 때문에 경사노위에서 논의가 됐고, 진통이 있었다고 생각합니다. 사실 합의에 대해서는 찬반 의견이 있었는데, 쟁점은 두 가지 문제였던 것 같아요. 경사노위가 출발하는 시점에 이런 예민한 문제를 다루는 게 적절했냐는 것이 하나였죠. 그 당시 주체는 요구 자체를 수용해서 다뤘던 것이고, 그게 최악을 막기 위한 차선의 선택이라고 보는 사람들이 있고, 그것 때문에 노동간의 갈등이 심해졌기 때문에 그 논의를 하지 말았어야 한다고 하는 차이는 있을 수도 있어요.

중요한 것은 노동계 입장에서 기존에 확보했던 것이 후퇴한다는 인식들이 컸습니다. 노동시간 단축과 관련한 정책이 한꺼번에 처리가 됐으면 이게 교환이 됐을 텐데, 주 52시간은 해놓고 새로운 유연근무제도를 도입하려다 보니 노동계의 입장은 반대를 앞세우고 전진되는 모습을 보이지 못한 것 아닌가라는 생각을 갖습니다. 가장 아쉬운 부분은 악용 방지를 위해서는 노사가 합의해야 하는데 문제는 우리나라의 종업원 대표제라는 것이 유명무실한 상태에서, 경영상황, 기업 상황에 따라 유연근무제가 남용될 소지가 크다는 거죠. 추후에라도 이 법과 연동도 되지만 전체적으로 노동자들이 사업장에서 자기 목소리를 낼 수 있는 종업원대표제의 개선이 이루어졌으면 하는 바람입니다.

이철수 소장님께서서는 당시 탄력근로제 논의가 시의적절 했는가의 문제, 그리고 내용상에 있어서 미비점이 있지 않느냐는 두 가지 말씀을 하셨는데, 나눠서 설명을 드리죠. 우

선 첫 번째 질문에 대해서는 ‘필요했다’고 봤기 때문에 저는 사회적 대화에 참여한 것이예요. 농담을 곁들이자면 당시 제자들이나 주변 사람들이 모두 말렸어요. 말리는 이유는 우선 합의가 안 될 거라는 거였고, 그리고 굳이 이런 논란거리에 제가 끼어들 필요가 있느냐는 거였습니다. 저는 주변인들에게 합의가 될 것이고, 그리고 국가를 위해 필요한 일이라고 했습니다.

52시간제와 탄력근로제는 어차피 연동돼 있는 제도이기 때문에, 52시간제가 통과된 이상 제도적 정비를 서두르는 것이 필요했고, 그 당시 상황에 비춰봤을 때 52시간제 시행에 따른 사회경제적 파급 효과에 대한 인식이 부족한 부분이 있었어요. 실제 시행을 위해서는 현장에 필요한 실질적 수요를 충족하기 위한 또 다른 모색을 해야 하는데, 그 중에 히니기 탄력근로제였잖아요. 52시간 최장 근로시간제를 도입하면서 기업의 부담을 줄이기 위한 여러 가지 제도적 장치가 필요했고 그것이 이미 52시간제를 시행할 때 내재된 약속이 있었어요. 그 이행 측면에서 필요했다는 겁니다.



이철수 서울대 법학전문대학원 교수

개별 사안 첫 합의 탄력근로제 합의 자체에 의미

두 번째, 탄력근로제를 처음 도입한 97년에 대논쟁이 있었습니다. 불규칙성 완화를 위해 단위기간을 짧게 하고, 근로자와 사용자간 협정으로 미리 합의해 놓는 두 가지 방식이 제안되었죠. 이번 합의에서는 단위기간을 기존의 3개월에서 6개월로 늘렸습니다. 이는 질적 변화보다 양적 확대 측면이 강한데, 계량적으로 문제점을 파악해서 실사구시 입장에서 접근해야 한다고 봤어요. 처음 탄력근로제를 도입할 때 임금 감소, 건강 보호 등의 부작용이 우려되어 노동계가 반대한 사실이 생생히 기억됩니다. 20년간의 경험을 보면 처음에 우려한 문제는 현장에서 심각하게 발생하지 않았고 근로자대표의 반대 등으로 실제 사업장에서 많이 사용하지 않은 제도입니다.

요컨대 단위기간이 3개월인 동안에는 별 문제가 없지 않았습니까. 이 기간을 6개월로 늘릴 때 그 실질적 의미가 무엇인지에 대해서 실증적 분석이 있어야 하고, 그러기 위해서는 노사 정보교류와 협의를 통해서 인식의 간극을 줄여나가고 대안을 마련할 필요가 있다는 생각에서 대화가 진행된 것입니다.

내용상의 미비점과 관련해서는 사업장 내 의사결정구조를 바꿀 필요 있다고 생각합니다. 그것이 됐다면 노동자들이 그렇게 반발하지 않았을 거예요. 근로자대표에 대한 불신 때문에 반발이 생기는데, 이것은 탄력근로제 6개월에만 국한된 문제가 아니죠.

이번에 도입된 11시간 연속 휴무제는 굉장히 큰 진전이에요. 11시간 연속 휴식을 보장하려면 하루에 몇 시간 일이 가능한지를 계산해 보십시오, 11시간 연속휴무제를 도입하면 과로의 문제는 상당히 해소됩니다. 한국노총 민주노총 공히 11시간 연속휴무제를 노동시간 개선 제 1호로 여긴 것도 이런 이유에서입니다. 이번 논의과정에서 노동계는 4주 64시간 10주 60시간 이내의 과로 기준을 제시했어요. 노동계가 11시간 연속 휴식을 주장하고 경영계가 숫자로 대응해야 하는데, 오히려 거꾸로 된 것이죠. 경영계는 노동계가 주장하는 것을 피하려다 더 큰 걸 준 것이에요. 11시간 연속 휴식은 탄력근로제에 국한되지만 향후 근로시간 개선 논의에 있어 교두보를 확보했다는 점에서 굉장히 중요한 의미를 가져요. 노동계 측의 가장 큰 수확이에요.

탄력근로제를 둘러싼 논란, 어떻게 볼 것인가

노광표 교수님 말씀대로 저도 탄력근로제가 주52시간과 연동됐기 때문에 그 당시 입법화 됐으면 제일 좋았을 것이라고 보고, 두 번째로 사회적 대화기구로서 실사구시, 분석적 접근이 없었다는 것이 아쉬운 부분입니다. 탄력근로제 도입 3개월 안에는 큰 문제가 없었는데 6개월 연장에서 발생할 수 있는 문제를 분석해서 해결해나가는 방식이었으면 좋았을 텐데 이 문제가 너무 과잉정치화 됐어요. 그러다보니 결과는 우려됐던 것을 제어할 수 있는 안을 합의문에 담았음에도 이 합의 자체를 법제화하는

데 있어서는 제 눈에 물 대기 식으로 된 것이라는 거예요. 경영계도 합의했으면 안전성을 도모해야 하는데, 탄력근로제 6개월에서 1년 이야기도 나오고 선택적 근로제를 같이 해야 한다는 주장도 나옵니다. 하지만 이 법의 안정성을 유지하면서 사업장 규모를 확대해야 합니다.

법은 시행됐는데 탄력근로제가 합의됐던 것을 국회에서 인정해주지 않아서 사실은 편법적으로 시행 유보되는 것이죠. 불가피성이 있다면 존중이 되어야 하는데 이 문제를 지적하지 않을 수가 없을 것 같아요. 그래서 경사노위가 어렵게 출범해서 사안별로 합의했다 했을 때 강제할 수 있는 정부의 역할도 필요하고, 합의했던 주체들이 책임 있게 행동해야 한다고 봅니다. 그런데 노동계도 적극적 노력 없이 불가피성만 이야기하고 미흡하다고만 주장하고 있고, 경영계는 마지못해 해준 것이지, 국회 가서는 탄 소리 합니다. 이렇게 합의 문화가 퇴색되는 것도 평가에서 짚어야 하는 것 아닌지 생각합니다.



노광표 한국노동사회연구소 소장

노동과 사회보장
시스템 청사진을
전문가 중심으로 준비해야

이철수 합의 문화를 말씀하셨지만, 입법화 되지 못한 것은 국회에 책임을 돌려야 한다고 생각합니다. 국회 환노위에서 탄력시간제 문제를 경사노위에서 논의해 줄 것을 부탁할 때, 노사 합의가 되면 바로 입법화한다고 약속했습니다. 합의가 되었는데도 입법화 되지 못했다면 이는 전적으로 국회의 책임이죠. 노사문화, 사회적 대화 등을 운위할 필요없이 국회의 역량부족과 무책임한 태도가 문제라고 봐요.

노광표 문제는 전문가들을 제외하고는 이것이 국회의 문제라고 생각하지 않는다는 점 같아요. 결국 일반국민들 입장에서 볼 때는 노사의 무책임 행동만 이야기 되고 있고, 국회가 자기들이 입법화를 위해서 경사노위에 급하게 부담을 줬고 그 진통을 겪어서

어렵게 합의문을 만들어왔으면 그걸 존중해야 한다는 거죠. 다른 것을 논의는 할 수는 있는데, 그 자체를 전체 중의 일부 정도로 인식하는 것에 대한 책임을 어떻게 물어야 할지.

이철수 굉장히 중요한 지적입니다. 합의가 되었다는 말은 모든 내용에 합의 당사자가 만족한다는 뜻은 아닙니다. 오히려 부족한 부분이 있지만 양보와 타협으로 차선책을 마련한 것입니다. 부족한 부분을 건드려 전체 합의를 무시한다면 애시당초 사회적 대화와 합의는 불가능합니다. 국회나 정부나 청와대나 경사노위와 사회적 대화를 이용하는 측면이 있다고 생각해요. ILO협약 비준도 그렇고 사회적 대화가 지지부진하다는 이유로 대통령 공약 사항이라든지, 국정 정책 과제로 추진해야 하는 사항을 노사로 책임을 돌려버려요. 노사단체가 어떤 주장을 한다 하더라도 국회가 합의 되면 입법을 하겠다고 국민과 약속을 했다면, 그 약속을 저버린 것은 어떤 다른 이유로도 설명이 안 돼요. 그런 측면에서 노동부나 청와대에서 국회에 이 부분에 대한 의미를 정확하게 알려야 한다고 봅니다. 계속해서 노사문제로 돌린다면 누가 대화를 할 것이며, 합의해 본 들 무슨 소용이 있겠습니까.

이덕재 어쨌든 크게 보면 결국은 합의 주체들의 사회적 대표성 문제가 지금과 같은 상황을 초래하는데 중요한 영향을 미친 것 아닌가 합니다. 예를 들면 만약에 민주노총이 논의에 참여했고 합의를 했더라면 사회적 수용성이나 국회 수용성은 훨씬 더 용이했을 것이라는 거죠. 그렇다고 한다면 탄력근로제 논의에서 민주노총이 빠진 부분이 제약을 안고서 논의를 했던 측면이 있다고 할 수 있겠죠.

이철수 저는 그렇지 않다고 봅니다. 그것은 이론적, 이상적일 수 있지만 현실 속에서는 존재할 수 없는 가정입니다. 만약에 대표성이 약해서 문제라면 사회적 대화를 할 필요가 없죠. 대표성이라는 게 선형적인 것이 아니라 대화를 통해 만들어 가는 것이에요. 민주노총이 빠지고 한국노총이 대표로 왔다면 그 자체로 대표성을 인정해야지, 민주노총이 빠졌다고 대표성이 없다고 한다면 경사노위의 존재 기반도 없는 거죠.

이덕재 2월 19일 탄력근로제 합의 이후 상황을 보면 여야 정당 모두 귀중한 합의를 존중한

다, 국회가 정상적으로 사회적 합의의 의지를 수용하겠다고 하다가 어느 순간부터 달라졌어요.

이철수 표류가 된 이유는 두 가지예요. 하나는 경사노위 본위원회 의결 사항으로 올려서 결국 10개월이 걸리게 된 것이고, 다른 하나는 국회가 자기 책임을 다하지 못한 것입니다. 이를 대표성의 약화, 노사문화의 탓으로 돌리는 순간, 노동정치 동태적 기능을 무시하는 거예요.

대화에 참여하지 않는 쪽이 승자가 되는 구조

이덕재 그렇다 해도 이런 것은 있지 않겠습니까. 주로 탄력근로제에 대해서 비판적인 단체나 조직들이 대부분 친민주노총 계열 쪽이었는데 그게 장기 지속화 되면서 경사노위 사회적 합의의 무게감이 낮아지는 측면이 있었다고 할 수 있죠.

이철수 대화에 참여하지 않는 자가 승자가 되는 게 우리나라 사회적 대화의 가장 큰 문제예요. 어느 나라든 간에 100개의 대화 중 1개도 합의에 이르기 힘들어요. 그런데도 대화에 참여하지 않은 사람이 그것 보라, 참여하지 않은 우리가 옳다는 도덕적 순수성 내지 정당성을 주장해요. 반대로 합의에 참여한 사람들은 부당하게 비난 받고 침묵한 사람이 승자가 되어 버리는데, 그런 흐름이 사회적 대화를 어렵게 만든다는 점에서 가장 경계해야 합니다. 비참여파는 어떤 내용이 나와도 반대할 가능성이 높아요. 앞서 언급한 대로 합의는 부족함을 전제한 고뇌의 결정인데, 그 부족함을 집중 공략하



이덕재 경제사회노동위원회 수석전문위원

합의 주체들의
사회적 대표성 문제가
중요한 영향 미쳐

는 것이 조직전략상으로도 도움이 되고...

노광표 탄력근로제 자체에 대한 논의도 중요하지만, 경사노위로 전환 후에 합의에 이르렀는데, 합의 자체가 결국 결속력을 맺지 못한 이유가 무엇인가라는 것에 대해서 논의가 필요할 것 같아요. 국회가 이 논의를 요청했고 난항을 겪어 합의를 했는데, 그 합의를 존중하지 않는 문화는 어떻게 볼 것인가. 이런 부분이 쌓이면 합의 주체만 이상한 사람이 됩니다. 결국 안 되는 게임을 가져다 무슨 의도가 있는 것처럼 여겨집니다. 다만 형식 논리적 부분일 수 있는데, 경사노위 시스템 자체가 의제별 위원회에서 합의가 됐더라도 본위원회에서 의결되지 않으면 합의가 된 것이냐 안 된 것이냐, 하는 구조적인 문제가 발생합니다. 이 부분이 바람직한 것인가 아닌가도 앞으로 따져 봐야 할 거예요. 왜냐하면 본위원회가 자문기구 성격도 있고, 경사노위 자체에 심의의 결적인 성격도 있다 보니까 혼동이 됩니다. 제일 좋은 방식은 자문 성격 의 위상 속에서 기존의 일들을 존중하고 진행해나가는 부분입니다.

‘건 바이 건’으로 살펴보면, 열심히 논의했던 사람하고 그 부분에 대해서 별로 관심 없는 사람들이 이견과 충돌이 발생할 수 있어요. 만약 의제별 위원회나 업종별 위원회에서 합의를 했던 게 부결되면 바람직한 것일까요? 핵심은 본위원회 구성 문제나 의제별 위원회와 본위원회 관계를 향후 어떻게 해나갈 것이냐를 정리하지 않으면 꼬리가 몸통을 흔들어서 의도하지 않은 결과가 발생할 수 있습니다.

이철수 경사노위 본회의에서도 이와 관련된 논의가 있었어요. 정부 각료 중 한 분이 노사 합의사항에 대해서도 경사노위 본회의에서 수정 보완할 수 있다는 의견을 피력한 것이 발단이 되었죠.

노광표 본위원회에서?

이철수 네, 그 자리에서 제가 두 가지를 이야기 했어요. 노사가 합의한 것을 경사노위의 의결사항으로 상정환 것은 적절치 않다는 점과 그리고 의결사항으로 올렸더라도 경사노위가 통과여부만 결정해야지 수정은 가능하지 않다는 의견을 제시하였습니다.

이에 대해 참석자 중의 한 분이 수정이 가능하다는 반대 의사를 표명했어요. 그리고 공익위원 한 분이 그렇다면 공익위원 역할이 뭐냐고 반문하더라고요. 저는 한국 노총위원장과 경영자총협회의 위원장이 합의하였으면 그 자체로 합의가 종결된 것이기 때문에 보고하는 것으로 족하다는 입장과 합의된 이후에는 공익위원의 역할은 없어도 된다는 입장을 피력하였습니다.

이덕재 새롭게 개편된 경사노위 체제하고 기존의 조직 노사 중심 체제하고 충돌할 수 있는 내재적 성격을 가지고 있었는데, 그 부분을 충분히 정리하지 못한 상태에서 탄력근로제 이슈로 터져 나온 것이거든요. 사실은 그래서 많이 당혹스러운 측면이 있었어요.

이철수 당시 의결사항으로 온 이유가 뭐죠? 규정도 없잖아요.

이덕재 그렇죠. 나중에 저희도 확인을 했는데, 본위원회 의결 안건으로 올리는 내용을 규정하는 조항이 없더라고요. 사실은 이철수 교수님 말씀대로 보고 안건으로 처리해도 상관없었죠.

이철수 전략적 미스예요. 그리고 사회적 합의의 성격에도 맞지 않아요. 보통 심의의결이라는 것은 잠정적 대안에 대해 그 완전성을 높이기 위해 심급을 뒤서 심의하고 의결하는 거잖아요. 그런데 합의문은 최종적인 것이기 때문에 애초에 심의의결 대상이 없는 거예요.

노광표 그것은 내부에서 검토를 해보시죠. 부담이 될지는 모르겠지만, 의결 사항인지 아닌지 복기를 한 번 해봐야 할 것 같아요.

이세중 참고로 19년 동안 한 번도 본위원회 의결에서 없어진 적이 없었고, 의제별 위원회에서 합의했던 사항을 본위원회 의결 안건으로 그대로 올려 통과가 됐어요. 의제별 위원회에서 의결하면 본위원회에서는 그 합의를 존중하는 것이 관행이었습니다. 그런데, 틀 자체가 바뀌어버렸습니다. 이 분들은 의제별 위원회에 안 들어오는 상황이고, 의견이 다른 사람이 있을 때 의결이 안 될 수 있다는 사실을 이번에 알게 된 것

이죠.

이덕재 탄력근로제 관련 부분은 이 정도로 이야기하면 될 것 같아요.

이철수 단위기간 3개월이 6개월 되는 것이 소득보장이나 건강 문제에 대해서 어떤 영향을 주는지, 11시간 연속 휴무제로 해결하지 못하는 문제가 무엇인지 등에 대해 실증적으로 분석하고 비판을 하여야 할 것입니다. 허점을 제대로 짚어 주어야 도움이 되지 도움이 되지 않겠습니까.

이덕재 저도 탄력근로제를 보면서 이런 부분은 확실히 아쉬운 것 같아요. 미래 불확실성에 대해서 감수하고 합의하는 것이잖아요. 그런데 불확실한 상황이 예상했던 것보다 다르게 나올 수 있습니다. 그러면 또 그 때가서 모여서 조정할 수도 있고 대화라는 게 계속 진행되는 과정에서 미래에 불확실하거나 불안정한 게 있으면 조정해 나가는 것이지요.

이철수 저는 사회적 대화의 의미를 세 가지로 봐요. 하나는 그 자체가 갈등 흡수 기능이 있어요, 두 번째가 논의를 통해서 보다 정제된 정보를 제공하고 논의의 생산성을 높이는 것이죠. 세 번째가 그 과정의 산물로 합의까지 이루어지는 것이에요. 하지만 합의는 100개 중 1개라고 할 만큼 어렵죠. 현재 사회적 대화 모형이 세 번째인 ‘합의’에 초점을 맞춰요. 그러니 합의에 이르지 않으면 대화에 참여하지 않은 자들이 이익을 보는 상황이 돼 버려요. 그래서 비타협적으로 가는 것이 조직전략상 유리해요. 일정 거리를 두고 합의 안 될 것으로 예상하고, 만약 되면 비판하고 안 되면 거봐라, 우리가 옳았다는 식이죠. 이 과정에서 비참여파는 도덕적 순수성을 획득하고 조직확대의 수단으로 삼을 수 있거든요. 이런 상황에서 누가 사회적 대화에 나서겠어요.

앞으로 경사노위가 할 일은 사회적 대화의 다원적 기능 중 어디에 초점을 맞출 것인지를 잘 정리해야 할 것입니다. 대화에 참여하는 집단에 대해서는 확실하고 일관적으로 우호적인 태도를 취해야 해요. 그런 역할을 하는 주체가 경사노위 위원장이고 청와대고 노동부 장관이잖아요.

사회적 대화는 사회적 책무

이덕재 사회적 대화의 3가지 기능을 말씀하셨으니까, 총론적으로 경사노위 사회적 대화를 논의하겠습니다.

노광표 원래는 새 정부에서 경사노위로 전환한 큰 이유는 노사정위가 가진 한계를 극복하자는 취지였고 거기에 주요한 사회적 관심의 대상은 민주노총의 참여였던 것 같아요. 민주노총의 참여를 어렵게 하는 요인들을 많이 제거했죠. 민주노총 요구를 받아들여서 과거에 노사정위 같은 합의를 절대시 하는 관행도 협의를 중심으로 바뀌어나가기도 하고요. 양대노총이 포괄하지 못한, 경영계가 포괄하지 못한 이른바 저이해 대변계층들의 참여를 촉진한 게 경사노위 전환인데, 그런 노력에도 불구하고 민주노총이 참여하지 않은 상황이 왔습니다.



노광표 한국노동사회연구소 소장

민주노총의 불참을 어떻게 볼 것인가가 평가지점일 것 같은데요. 민주노총이 현실적으로 자주성을 중요시하는 조직으로 자기 결정을 했으니까 스스로 책임져야 하는 상황입니다. 사회적 대화를 촉진하기 위해서 참여를 요청하지만 거기에 매달릴 수도 없는 게 현재 조건인 것 같아요. 노동문제의 심각성이나 위기의 측면들이 과거와는 다르다고 생각합니다. 과거는 정답과 오답이 분명했던 시기였던 것 같아요. 87년부터 지난 30년은 대기업사업장의 노동자 임금이 오르면 양극화가 아닌 하청업체 노동자의 임금도 올라가는 선순환 효과가 있었습니다. 노동시간 단축이라는 게 너무 장시간이었으니까 줄이는 것 자체가 선이었습니다. 그런데 지금 30년이 지나고 부딪히는 문제는 누구의 책임 문제를 떠나서 노동정책의 복잡성과 다면성을 고민하지 않으면 안 됩니다.

노동문제의 심각성이나
위기의 측면이
과거와 다른 상황



이것을 소수의 정치가들이나 관료에게 맡겨 둘 수 없다는 게 사회적 대화의 요청이라고 생각해요.

최저임금을 만 원으로 올리는 것에 대해 다들 동의하고 긍정적으로 바라보지만 결국 이 정책이 좌초되거나 후퇴한 것을 현 정부 탓만 하며 모든 사람이 알리바이를 갖는 것은 바람직하지 않아요. 노동시간은 법으로 규정했음에도 단계적 시행이 실시되지 못하고 유보되는 문제들이지요. 더 큰 문제는 주52시간 상한제는 5인 미만 사업장 노동자들에게는 적용되지 않는다는 것이에요. 우리 내부가 부딪히는 문제죠. 그런 면에서 민주노총도 제도적인 경기장으로 들어와서 복잡성과 다면성을 지닌 사회 문제를 풀어야 합니다. 노동문제에 대한 다른 주체들의 다양한 목소리를 들으면서 결정하는 책임 있는 역할이 필요합니다.

디지털 사회로 전환하면서 노동자인지 아닌지 구분되지 않으면 일하는 사람들이 많이 나타나고 있어요. 우리 사회에 저임금 노동자 문제만큼이나 열악한 자영업자의 삶의 문제를 어떻게 풀어나가야 할지, 이런 복잡 다변화한 문제에 대해 한 칼로 쓸 수 있는 무기를 가지고 있다는 성찰을 노사정 모두가 지니고 있지 않으면 새로운 변화에 대응을 못할 것입니다. 단순히 민주노총만의 참여 여부를 넘어서 사회적 대화

의 국민적 관심이나 노사정 주체의 열의나 관계들이 촉진할 수 있는 고민이 담겨져 있다고 생각합니다.

이철수 전적으로 동의하고 저는 보다 적극적으로 사회적 대화는 사회적 책무라고 생각합니다. 민주노총을 예로 들면 참여파, 비참여파로 나뉘져 있잖아요. 경사노위가 출범하면서 과거에 비해 문호를 개방하고 우호적 시그널을 주었음에도 참여를 안 한다는 것이 무엇을 의미합니까. 노소장께서 말씀하신대로 4차 산업혁명 등은 전통적 프론티어가 아니잖아요. 선과 악의 이분법으로는 해결할 수 없기 때문에 보다 나은 (the better) 사회를 만들기 위해 중지를 모으고자 하는 사회적 대화에 이해당사자는 참여해야 하고 이는 사회적 책무입니다.

정부의 무능과 시장의 이기심의 대한 비판적 대안으로 거버넌스 모델을 전사회적으로 실험하고 있지 않습니까?. 여기서 굉장히 중요한 역할을 해야 하는 것이 시민사회예요. 노동조합도 이익집단으로 매몰되어서는 안되고 시민사회의 일원으로 제 기능을 발휘할 때가 온 겁니다 그런데 사회적 대화를 거부하는 실질적 이유는 뭐죠?

이덕재 아마 김명환 집행부가 사회적 대화를 공약으로 내걸고 직선제로 당선된 지도부니까, 민주노총도 사회적 대화의 필요성이나 전체 조합원 입장에서 부정하는 것 같지는 않아요. 지금 제일 큰 이유로는 문재인 촛불정부, 특히 노동존중 사회에 기대를 걸었는데, 노동개혁이 제대로 안 이뤄지면서 노동존중 사회의 공약이 후퇴되고 있다고 보는 것으로 생각합니다.

이철수 그게 이유가 돼요? 문재인 정부 초기에도 대화를 거부했잖아요. 먼저 거부하고, 그 후로부터 지금까지 있었던 일로 이유를 삼으면 안 되죠. 거부했을 당시 명분은 뭘지 알고 싶어요.

노광표 지금 민주노총의 참여 문제는 두 가지가 있는 것 같아요. 사회적 대화 문제를 대의원대회 결정사항으로 해놨기 때문에, 대의원대회를 통과하지 못하면 형식 논리적으로 참여가 안 되는 내부구조의 문제가 있습니다. 사실 사회적 대화를 주장했던 위

원장이 직선제를 통해서 과반수 이상 동의를 받고 선출됐는데, 지도부가 관철을 못한 거죠. 초기 단계에서 노사정 대화기구에 나올 때는 민주노총에서 아무 반발이 없었잖아요. 그게 제도화 되는 부분이 생기니 대대 의결 받아야 하게 된 것입니다. 왜 정부 들러리 서려 하나, 정부 하는 대로 하려면 참여해서 얻을 게 뭐냐는 거죠. 핵심은 소수가 다수의 목소리를 가진 조합원들의 요청을 거부하는 상황이죠.

이철수 한국노총은 중집위 체제이기 때문에 리더의 결단이 통할 수 있어요. 반면 민주노총은 대의원대를 통해 결정하기 때문에 새로운 실험을 하기가 어려울 것입니다. 이번 탄력근로제도 사실 한국노총 위원장이 중집위를 설득해서 된 거예요. 그런데 민주노총 같은 경우 대의원들 설득이 가능했을까요? 민주노총 입장에서 대화를 거부하는 것이 다른 제도적인, 주변적인 외생 변수 때문인지 혹은 내부 결정 방식이라든지 전략적 선택 때문인지, 이 부분이 구분돼야 해요. 후자라면 정부에서 할 수 있는 게 없는 거예요. 이 경우 오면 오고 말면 마는 거지 관심을 가지지 않는 게 제일 좋다는 생각이 듭니다. 다만 정부는 대화론자에게 보다 우호적 시선을 보내야 해야 해요. 낮과 밤이 똑같아야 해요. 이 부분이 정말 중요합니다.

경사노위 2기 사회적 대화 전망

이덕재 ILO, 국민연금 문제는 크고 복잡한 이슈였습니다. 그 과정을 같이 논의해보고, 문재인 정부의 남은 2년 반 동안 사회적 대화가 어떻게 될지 전망도 해보겠습니다.

노광표 ILO와 관련해서 정부가 먼저 알아서 풀어갈 문제, 노사정이 같이 고민해서 풀어나가야 할 문제 이렇게 구분했어야 하는데, 초기에 모든 숙제를 경사노위로 다 넘긴 것 아니냐 하는 문제가 있습니다. ILO 비준의 경우 집권 초에 타협 여지보다는 정부가 밀고 나가야 하는 것인데, 공공부문 비정규직의 정규직화처럼 정부가 책임 있게 진행하고 그 속에서 남는 어려움을 풀어나가는 방식이죠. 입법이 될 수도 있고 안 될 수도 있습니다. 노사관계에서 별도의 쟁점은 논의 틀을 만들어서 풀어나갔으면 하는 아쉬움이 있어요.

업종별, 의제별 위원회 체제로 한 것은 좋은데, 국민연금 같은 것을 의제로 경사노위로 받은 것은 논란거리가 있을 것이라고 봐요. 경사노위가 노동문제를 중심으로 해 노동과 관련한 사회적 의제를 확장하는 것은 좋은데, 국민연금은 이해관계자가 노사정을 뛰어넘는데 이 문제를 시스템 안에 담을 수 있는지 반신반의합니다. 이런 의제면 국회에서 공무원연금특위 만들 듯이 하고 경사노위가 지원할 수는 있을 텐데요. 사회적 대화가 필요한 것을 경사노위 안에 다 가져다놓을 필요는 없을 것 같아요. 경사노위가 사회적 대화 플랫폼 역할을 하면서 어떤 것은 직접 관리해 책임지고, 어떤 부분은 지원하고 촉진할 수 있는 것입니다. 그런 면에서 국민연금은 너무 확장했다는 느낌이 들고, ILO 기준은 처음부터 정부가 국정과제로 밀고 나갔으면 하는 생각을 가지고 있습니다.

이철수 타다 문제도 그렇고 국민연금도 그렇고 사회적 대화 아젠다에 다 연결되죠. 그 점에서 대통령이 정부 부처에 의존하지 않고 여러 집단적 목소리를 듣고 신중하게 판단하려는 시도는 좋다는 생각입니다. 공론화위원회도 좋은 실험이라고 봐요. 전문가 주도의 숙의민주주의 방식이라는, 사회적 대화의 또 다른 모습이잖아요. 그런 방식을 도입해서 진전된 안을 찾는 노력은 필요하다고 봅니다. 경사노위가 개방적이어야 한다고 봐요.

이덕재 전체적으로 중요했던 3개 아젠다 자체를 논의 의제로 채택하는 것부터 경사노위가 정제된 방식으로 접근하지 못했다는 것으로 보입니다. 이 부분은 사실 다 공감하는 것 같고요. 저는 개인적으로 아까 말씀드린 것처럼 과거의 노사정위가 전통적 노사정 합의주의 문제라고 하면 개편된 경사노위 체제는 자문 및 협의를 강조한 거였잖아요. 의제로 보면 국민연금이 합의주의 모델 의제라기보다는 협의 자문 의제였다는 생각이 듭니다. 탄력근로제 같은 경우 노사정 합의주의 아젠다였다는 생각이 들고요. 그래서 경사노위 체제가 조직 노사 중심의 코포라티즘적 성격과 정책협의 중심의 성격이 혼재됐던 게 의제에서도 나타났습니다. 전체적으로 그런 성격들이 안정적으로 정비가 되지 못한 상황에서 깔끔하게 결론내지 못했다는 생각이 들어요.

이철수 그합의모델과 협의모델을 구분하는 것은 적절하지 않다고 봅니다. 사회적 대화가 합

의나 협의나 하는 것은 결과를 두고 하는 구분일 따름입니다. 앞서 언급한 사회적 대화의 다원적 기능에 초점을 맞추어 적극적이고 개방적인 역할을 해 나가야 할 것으로 보입니다. 일차적으로는 대화가 중요해요. 대화를 해서 집단지성을 발휘하는 것이 중요합니다. 저는 어디에선가 “모든 대화는 옳다”는 입장을 피력한 적이 있습니다. 미리 이것은 합의고, 저것은 협의라고 구분할 필요는 없어요. 탄력근로제 역시 합의모델이라고 생각해서 제가 참여한 것이 아니고, 합의가 안 될 경우에 공익위원 장으로서 의견을 내려고 생각했어요. 중론을 모아서 의견을 내는 거예요. 우연히 합의가 되어서 그럴 필요가 없었지만, 사전에 합의만 필요하다고 선협적으로 예단하지 않았습시다.

노광표 경사노위 2년 동안 우리 사회 이해관계자의 갈등을 조정하고, 합의에 집착해서는 안 되지만, 합의를 거부할 필요도 없습니다. 경사노위는 기존 것을 바꾸려하는 집을 짓고 서까래까지는 깔았는데 관행과 역할들을 바꾸고 주변의 국회라는 여건 속에서 얼마만큼 성과를 냈는가에 대해서는 좋은 점수를 줄 수 없는 상황입니다. 두 번째로 국민연금 경우는 공론화 문제가 더 필요하다고 생각합니다. 그런 면에서 의제별로 사업 방식을 다양화할 필요가 있는 거죠. 국민연금 문제를 경사노위가 맡았으면, 정치적인 면피하는 수준이 아니라 사회적인 공론화가 필요하다고 생각해요. 88체육관에 관계자 3백 명이 모여서 대입 입시 결정하는 것처럼 전문가들 나와서 설명하고 토론하고 반론하면서 전문가들이 피드백하고 이런 과정이 있어야 합니다. 그런데 저쪽에서 모였던 전문가들이 이 장으로 모여서 똑같이 이야기하고, 뻘히 아는 생각가지고 합의 못하는 관행은 문제를 풀어나가는 데 있어서 합의냐 아니냐가 중요한 게 아니죠. 이 의제의 목표 방향이 무엇일까에 대한 면밀한 검토나 결정이 됐으면 합니다.

이철수 합의, 협의보다 사업별 특성에 맞는 전략이 필요하죠. 정부가 결정을 내린 안에 대해 사회적 대화로 합의가 이뤄지리라고 판단하기는 매우 어려워요. 앞으로 이 문제가 입법화 과정에서 여러 가지 쟁점을 줄이고 정돈을 하는 역할을 하고 공론화 과정에서 기여하는 것이라고 보거든요. 국회에 가서 새로운 쟁점이 부각되고 소모적으로 시간 끄는 것 보다는 경사노위가 폭넓은 광장 역할을 해서 설명도 하고 의견도 듣는, 그 자체가 경사노위의 존재 의의를 높여주는 것이라고 생각하거든요. 업종별, 의제별 위원회 접근 방식을 다양화 하는 것에 전적으로 동의합니다. 차제에 제 경험

에 비추어 보면 경사노위의 포괄적 기능에 비해 예산지원이 턱없이 부족하다고 말씀드리고 싶습니다.

총선 이후 구조조정 변수 우려

이덕재 전체적으로 경사노위가 사회적 대화기구로서 어떤 지향을 가져야 할지도 말씀 해주신 것 같습니다. 중요 의제들을 채택할 때 거기에 합당한 전제조건을 구축하고 그 의제에 따라서 사업 전개 방식을 다양하게 모색을 해나가자, 무리한 합의보다는 공론장, 협의의 장 그런 기능에 충실한 쪽으로 가자라는 것인데, 실제로 상황이 그렇게 될 수밖에 없지 않을까 생각됩니다. 전체적으로 정권 중후반으로 가는데 대통령 자문기구다 보니까 집권정부의 흐름을 타지 않을 수 없고, 중후반기로 넘어가는 수준에서 아무래도 공약 이행 동력이 많이 떨어질 것 같은 우려도 있습니다. 이제 전체적으로 마무리 말씀을 해주세요.



이덕재 경제사회노동위원회 수석전문위원

노사정위가 합의주의라면
개편된 경사노위는
자문 및 협의 강조

노광표 내년도 경제 상황이 녹록치 않은 게 사실입니다. 3만 달러 국민소득이 넘어가면 과거 같은 경제성장률을 머릿속에 두고 있는 것을 지우지 않으면 공방이 계속 될 거예요. 앞으로 우리나라에서 4~5% 경제성장을 자신하면 그게 거짓말입니다. 저성장 국면으로 가야하고 성장한 만큼 국민들의 삶의 질을 높일 치밀한 전략이 필요합니다. 문제는 12월은 노동계 선거 일정이 쭉 있고 막상 4월 15일 총선까지는 원하든 원하지 않든 간에 기존 1기의 성과를 둘러싼 논쟁이 될 것 같습니다. 최저임금, 노동시간 단축, 소득주도성장 때문에 경제 망쳤다고 하는 논리와 부족하긴 하지만 그래도 양극

화 해소의 씨앗 뿌렸고 격차 완화할 수 있었고, 이게 후기로 가면 성과를 낼 것이다, 라는 공방 때문에 총선 전까지는 사회적 대화로 건전한 논의가 되기 힘든 상황이 현실일 것 같습니다.

총선 이후 걱정되는 것은 의외로 구조조정 변수가 상당히 많은 것 같아요. 현대차도 어렵다고 하지만 외자계 자동차, GM, 르노삼성, 쌍용자동차 다들 존재 문제가 북병으로 터져 나올 가능성이 있습니다. 그거 말고는 별로 쟁점 될 것이 없다고 봐요. 왜냐면 당장 오지 않을 디지털 사회는 위기는 오고 있지만 현장감은 약하잖아요. 타다는 계속 공방이 될 것 같고, ILO 87호, 98호는 국회에서 논의될 것입니다. 현상적으로는 사회적 대화의 긴박성이 떨어지는데, 구조조정 변수 때문에 갈등이 증폭될 가능성은 있다고 여겨집니다. 2008년이나 2009년 위기 상황 대응을 참조해서 일자리 질을 유지하고 고용에서 배제 됐던 사람들의 안전망을 구축하는 게 내년 상황에서 고려할 변수라 생각합니다.

이철수 좀 먼 미래로, 현장감이 떨어질 수 있으나 미래를 준비할 일들을 경사노위와 전문가가 해야 합니다. 노동4.0, 독일 아젠다 2010, 우리의 2040으로 대변되는 디지털 시대 대비, 임노동 중심에서 돌봄노동, 그림자노동의 문제까지 변화하는 노동방식의 문제. 이러한 상황이 소득재분배 기능, 사회보장 시스템을 어떻게 재편할 것인가 하는 문제, 한편에서 기본소득도 나오고 있는데, 이런 부분에서 노동과 사회적 보장 시스템에 대한 청사진을 전문가 중심으로 준비해야 합니다. 독일의 하르츠 법안처럼 이 부분은 단순히 교섭방식, 당사자 합의 협의 방식으로는 부족합니다. 이런 부분에 대한 공론화는 어디에선가는 해야 합니다.

노광표 노동 쪽도 고민이 많은 것 같아요. 지난 30년 동안 노조 운동이 87년에 사회적 시민권을 얻고 국민들의 지지도 받고 했는데, 갈수록 고립된 섬이 되고 있고 내부 격차가 확대되는 상황에서 노동이 자유로울 수 없잖아요. 과거에는 전문가 집단이 연대를 많이 이야기했는데, 노동 쪽에서도 새로운 연대에 대한 모색이 구체화되는 것 같아요. 부산지하철 같은 경우도 통상임금 관련한 금액, 연차 휴가 보상비 등 1인당 1천만 원 되는 돈으로 청년일자리 확보에 나선 사례가 있습니다. 공공부문 상생연대

기금, 사무금융 우분투자단, 일자리 연대, 이런 부분에서 연대가 확대되면 좋겠고 노사정의 책무를 촉진했으면 좋을 것 같아요. 양보와 연대가 뭐가 다를까요? 주체가 어떻게 판단하는가가 중요합니다. 똑같은 사항도 연대로 표현할 수 있고 다른 한편에서는 빼앗겼다고 표현할 수 있고, 일방적 양보라고도 할 수 있는데, 우리 사회의 노동세력이 현재 조건에서는 무시할 수 없는 권한과 권력을 가지고 있다고 생각해요. 그런 것을 사회 전체를 위해서 사용해줄 바라는데, 이런 부분이 사회적 대화에서 촉진돼서 책무로서의 역할을 노동계가 주도하는 한 해가 됐으면 합니다.

이철수 노동4.0을 표상화한다면 혁신과 연대예요. 연대의 가치가 앞으로 사회적 대화 속에서 아젠다화 하느냐가 중요합니다. 마지막으로 사회적 대화에서 경계해야 할 태도는 법률만능주의입니다. 노사가 대화하고 전문성을 키워 스스로 풀어나가야 할 사항까지도 정부나 법률 탓으로 돌리는 경우가 허다하잖아요? 이런 자세는 대화의 사회적 책무성에 비춰보면 무책임한 태도입니다. 노사 모두 스스로가 사회적 책임의 주체라는 인식을 갖고, 기존 노사관계의 자세, 전략, 방법론에 대한 패러다임의 전환이 필요합니다. 결국은 앞으로 사회적 캐피털을 넓히는데 경사노위가 주도적 역할을 해줬으면 하는 바람입니다.



이철수 서울대 법학전문대학원 교수

총선 이후
구조조정 변수로
갈등 증폭 가능성

이덕재 지금까지 장시간 귀중한 말씀 해주신 데 감사드립니다. 밝아오는 새해에는 우리나라 사회적 대화가 보다 성숙해지고 안정화되길 기원합니다.



03



사회적 대화 논단

플랫폼 노동과 사회적 대화

- 플랫폼 노동에 대한 전반적인 이해를 위하여
정흥준 한국노동연구원 연구위원
- 플랫폼 가사노동, 그리고 사회적 대화
박은정 인제대 법학과 교수
- 전가(轉嫁)와 은닉(隱匿)의 기술, 온라인 플랫폼
권오성 성신여대 법학과 교수
- 플랫폼 노동관련 사회적 대화의 현황과 과제
강금봉 전문위원

| 사회적 대화 논단 |

플랫폼 노동에 대한 전반적인 이해를 위하여

정흥준 한국노동연구원 연구위원

- 현 한국고용노사관계학회 총무이사
- 현 중앙노동위원회 공무원노사관계 공익위원

운전기사를 포함한 차량을 렌트하는 새로운 개념의 '타다'가 불법파견에 해당된다는 검찰의 판단에 이어 정부에 의해 관련법이 개정, 발의되면서 혁신적 플랫폼 기업에 대한 사회적 논란이 커지고 있다. 이러한 논란은 플랫폼 노동과 기업을 어떻게 바라볼 것인가에 대한 사회적 합의가 부족하기 때문이다. 이 글은 플랫폼 노동이 무엇이고, 플랫폼 기업은 어떤 사회적 책임이 있는 것인지, 플랫폼 노동 관련 앞으로 무엇을 준비해야 하는지를 살펴보기 위해 작성되었다.

1. 플랫폼 노동이란?

플랫폼 노동관계(Platform Labor Relations)란 무수하게 많은 조직들과 개인이 인터넷을 통해 고객과 노무제공자의 관계가 되는 것을 의미한다. 플랫폼 노동은 스마트폰과 앱(App)이 개발되지 않았다면 등장할 수 없는 노동이며 다양한 신조어들을 만들어내고 있다.

플랫폼 노동은 크게 두 가지로 구분되는데 온 디맨드 워к(On Demand Work)과 크라우드 워к(Crowd Work)이다. 우선, 온 디맨드 워к은 기그 워к(Gig Work)이라고도 불리는데 주문이 선행되고, 그에 따른 일이 특정 위치와 시간이 주어진다. 온라인으로 주문이 이루어지고 오프라

인에서 대면작업이 수행된다. 예를 들어 음식배달, 대리운전, 애니맨 등이 온 디맨드 워에 해당된다. 온 디맨드 워는 전통적인 특수고용 노동자와 개념적으로 동일하기 때문에 디지털 특수고용이라고도 부른다.

플랫폼 노동의 또 다른 유형은 클라우드 워이다. 클라우드 워는 조직으로부터 특정한 작업이 생성되면 불특정 다수에게 일이 주어지는 방식이다. 예를 들어 명함을 입력하는 리멤버나 외국의 아마존 메커니컬 터크(Amazon Mechanical Turk)이 여기에 해당한다. 흥미로운 사실은 클라우드 워의 상당부분이 자료를 입력(예: 사진을 코딩)하는 것인데, 이는 인공지능(A.I.)의 인식을 개발(Deep Learning)하는 데 주로 활용된다. 자율주행차량이 대표적인 경우이다. 이러한 까닭에 전병유(2019) 교수는 클라우드 워를 인공지능과 인간의 공생단계에서 나타나는 현상이라고 지적한 바 있다. 인간이 기초 데이터를 축적하여 인공지능을 훈련시키고 인공지능은 인간이 할 수 없는 일들을 해내는 공생관계를 의미한다.

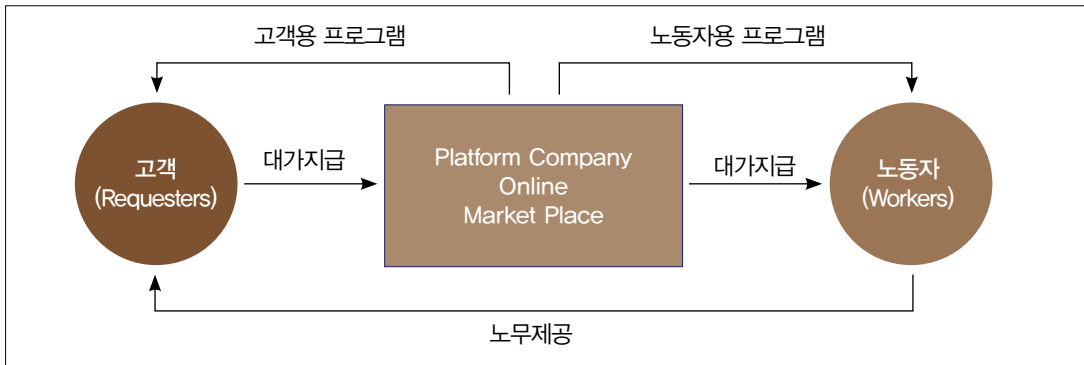
플랫폼 노동을 둘러싼 논쟁은 대표적으로 두 가지가 있다. 하나는 플랫폼 노동의 고용관계이다. 온 디맨드 워와 클라우드 워와 같은 플랫폼 노동은 일상적인 고용관계가 아닌 초단기적 계약을 통해 일이 수행된다는 의미에서 'Just In Time Workforce'라고도 일컬어지고 있다. 새로운 유형의 고용관계를 가진 플랫폼 노동을 둘러싼 쟁점도 다양해서 특수고용 노동의 연장선에서 플랫폼 노동을 바라볼 것인지, 아니면 완전한 자영업자의 개념으로 바라보아야 하는지 등이 논쟁이 되고 있으며 플랫폼 노동자에 대한 보호의 수준에 대해서도 다양한 문제 제기가 이루어지고 있다.

또 다른 논쟁은 고용이 없는 노동이란 점이다. 플랫폼 기업은 월 수십 억 명이 가입해 있으며 매출액도 어마어마해서 이미 세계 10대 기업 중 7개 기업이 플랫폼 기업으로 성장했지만 직접고용 규모는 매우 작다. 예를 들어 인스타그램의 경우 월 이용자는 8억 명이며 매출액은 7조 원이지만 직접 고용된 직원은 450명에 불과하다. 배달의 민족도 월 600만 명이 이용하고 매출액이 1,625억 원이지만 직원은 630명이다. 따라서 플랫폼 기업이 늘어날수록 양면시장 네트워크를 통해 고용에 대한 책임은 작고 이윤은 큰 기업구조가 확장될 가능성이 크다.

2. 플랫폼 기업은 사용자인가, 아닌가?

플랫폼 노동은 플랫폼(Platform)이 없으면 존재할 수 없기 때문에 태생적 종속성이 내재되어 있다. 구체적으로 플랫폼 기업이 만들어 놓은 온라인 마켓은 고객과 노무제공자가 만나는 중요한 가상의 공간이다. <그림 1>에서 보는 바와 같이 고객과 노동자는 플랫폼 기업이 만들어놓은 가상의 온라인 시스템에서 만나게 되는데, 시스템이 얼마나 정교하고 편리한지에 따라 대규모의 시장으로 발전할 수도 있고, 개점휴업상태가 될 수도 있다. 그런데 프로그램이 정교하고 편리하려면 고객의 요구에 플랫폼 노동자들을 최적화시켜야 한다. 이런 이유에서 플랫폼 기업을 ‘매칭 프로그램’을 소유한 기업으로만 볼 수 없으며 기존의 고용관계가 아닌 새로운 방식으로 플랫폼 노동자를 지휘, 감독할 수 있는 기능을 탑재한 ‘관리 프로그램’을 가진 회사라고 보는 견해도 존재한다. 이런 측면에서 전통적인 고용관계에서 노동자는 정해진 시간동안 회사에 의해 통제를 받는 방식이었다면 플랫폼 노동자는 항시대기 상태로 실시간 경쟁을 해야 하므로 오히려 더 노동의 상품화가 되기 쉽고 보호의 필요성이 크다는 주장도 제기된 바 있다 (박제성, 2017).

<그림 1> 플랫폼 노동의 개요



그렇다면 플랫폼 기업은 사용자인가? 이 질문에 대한 답은 쉽게 내릴 수 없다. 그러나 몇 가지 의미 있는 증거들을 살펴볼 필요가 있다. 첫째, 플랫폼 기업의 수익창출 메커니즘이다. 플랫폼 기업은 온라인 마켓을 통해 수익을 창출하는 구조를 가지고 있으며 많은 플랫폼 노동자들과의 초단기계약을 통해 고객에게 과업을 전달하고 대가를 받아 일부는 회사가 갖고 일부는 노무제공자인 플랫폼 노동자에게 제공한다. 그리고 그 과정에서 플랫폼 노동자들의 일

에 대한 책임성과 신뢰성을 높일 수 있는 필터링 프로그램을 가지고 있다. 예를 들면 플랫폼 노동자들을 숙련수준에 따라 등급화 하여 관리하는 방식을 가지고 있거나 반복해서 일을 제대로 수행하지 못했을 때 퇴출 등 불이익을 주는 방식 등이다.

두 번째는 플랫폼 기업이 가격에 대한 결정권을 가지고 있는 점이다. 플랫폼 노동자는 가격이 맘에 들지 않으면 작업에 참여하지 않을 권리가 있지만 가격결정권에 대한 권한은 없다.

세 번째는 플랫폼 기업이 플랫폼 노동자가 일을 하는 과정에서 업무에 구체적인 가이드라인을 가지고 있다는 점이다. 온 디맨드 워킹으로 볼 수 있는 '타다'에서도 확인된 것처럼 회사는 출퇴근 시간 등 업무 규정을 가지고 있으며 기사들도 업무에 대해 스마트폰을 이용해 수시로 보고를 하는 것이 확인되었다. 이 외에도 배달종사자 등 다수의 온 디맨드 워킹 형태의 노동자들은 회사로부터 직·간접적인 업무지시를 받는 것으로 나타나고 있다. 플랫폼 기업이 플랫폼 노동자에 대해 도의적 책임이 아니라 새로운 고용관계에 대한 책임이 존재할 수 있는 이유이다. 이와 관련해서 아직까지 법적 책임이 제도화 된 것은 아니지만 사회적 논의가 필요한 부분이다.

다만, 모든 플랫폼 기업을 사용자라고 단정하기 어려운 부분도 존재한다. 일부 플랫폼 노동자들이 임금노동자와 달리 출퇴근 장소와 업무시간 개념이 다양하기 때문이다. 예를 들어 클라우드 워킹의 경우 부업으로 일을 하는 사람도 적지 않고 업무시간도 24시간 중 아무 때나 할 수 있으며 일을 행해지는 장소를 본인이 정할 수도 있다. 따라서 플랫폼 기업의 고용관계 측면에서의 책임을 어느 수준까지 할 것인지는 진지한 검토가 필요하다.

3. 플랫폼 노동, 무엇을 준비할 것인가?

플랫폼 노동은 현실에선 존재하지만 그 실체가 명확하지는 않다. 플랫폼 노동의 부분적으로 특수고용 노동과 겹치기도 하지만 독립적인 영역도 존재한다. 예를 들면 김수영 외(2018)의 연구는 1인 콘텐츠 크리에이터인 유튜버도 플랫폼 경제 활동자로 보았는데, 이는 특수고용 노동에서 벗어나 있는 영역이다. 플랫폼 노동은 늘어나는데 플랫폼 노동에 대한 실체는 모호

하고 사회적 보호의 필요성은 제기되는데 어떤 정책을 우선해야 할지가 분명치 않은 상황인 것이다. 따라서 다음과 같은 과제들을 제안한다.

첫째, 특수고용 노동자와 플랫폼 노동자에 대해 '제대로 된 이름'을 부여하고 실체를 파악하는 것이다. 다행이 2018년 국제노동기구(ILO)는 종사상 지위 분류체계를 정비하면서 기존의 임금노동자와 자영업자 외에 종속 계약자(Dependent Contractor)를 추가할 것을 제안하였고 우리 정부는 이를 위해 종사상 지위 분류 개편 작업을 진행 중이다. 즉, 2021년부터 경제활동인구조사 부가조사를 통해 종속 계약자의 규모를 파악할 수 있게 되었다. 종속 계약자는 임금노동자임에도 불구하고 특수고용으로 잘못 분류되어 있는 오분류 특수고용노동자와 종속적 자영자를 포함한 개념이다. 따라서 정확한 측정도구를 개발하여 종속 계약자의 실체를 명확하게 규명하는 것이 중요하다. 참고로 ILO가 제시한 종속 계약자의 특징은 <표>와 같다.

<표> 종속 계약자의 특징

| | |
|---|---|
| 1 | 사회보험에 대해 스스로 책임을 짐 |
| 2 | 일이 고객을 중계하는 사업체에 의해 통제되고 가격도 중계업체에 의해 결정됨 |
| 3 | 원재료, 장비 등에 대한 접근권이 중계업체에 의해 통제됨 |
| 4 | 실제 노동과정이 노동조건이 임금노동자와 유사함 |

둘째, 실체에 걸 맞는 보호방안을 마련해야 한다. 고용노동부와 한국노동연구원의 연구결과(정홍준, 2018)에 따르면, 특수고용 노동자의 규모가 최대 221만 명에 이른 것으로 나타난 바 있다. 여기에 더해 플랫폼 노동까지 더해지면 그 규모가 더 커질 가능성이 있다. 따라서 이들 새로운 유형의 노동자들을 어떻게 보호해야 할지가 쟁점인데 크게 두 가지는 어느 정도 합의가 가능하다. 하나는 이해대변의 측면에서 노동3권을 부여하는 것이다. 이미 선진국에서는 플랫폼 노동자에 대한 노동3권 부여는 쟁점이 아닌 상황이다. 경제적으로 종속되어 있는 상황에서 스스로의 권리를 지키기 위해 단결권을 갖고 교섭 및 단체행동권을 갖는 것이 문제가 아니라는 입장이다. 다만, 선진국에서도 플랫폼 노동자를 임금노동자로 분류하지는 않기 때문에 근로기준법 등을 적용하기는 어렵다. 다른 하나는 사회보장을 강화하는 것이다. 이미 특수고용 9개 직종에 대해선 산재보험을 적용하고 있으나 임의가입, 사업주와 특고 노동자의 반

반 부담 등 여러 가지 이유로 실효성이 낮다. 따라서 플랫폼 노동을 주업으로 하는 노동자에 한해 산재보험을 임금노동자와 같은 방식으로 바꾸고 고용보험 및 국민연금에도 가입할 수 있는 방안을 모색해야 한다. 또한 사회보험의 비용에 대해 플랫폼 기업도 일정한 책임을 지도록 해야 한다.

4. 맺으며

플랫폼 노동의 출현은 기술발전과 혁신적 아이디어 때문만은 아니다. 청년층을 중심으로 실업률이 높아진 반면 양질의 일자리는 부족한 노동시장의 상황도 반영된 결과이다. 이로 인해 기업은 풍부해진 양질의 노동력을 직접 고용할 수도 있고 직접고용하지 않더라도 다른 방식으로 우회하여 노동력을 활용할 수 있는 기회를 붙잡은 것이다. 그 결과, 플랫폼 경제는 새로운 서비스를 창출하는 기반을 마련하였으며 플랫폼 기업은 인공지능기술의 발달에 따라 더 많은 작업 물량을 확보하게 되었다. 또한 늘어난 주문물량은 파편화된 플랫폼 노동자들에게 배분될 것이다. 그 과정에서 탁월한 프로그램을 탑재한 플랫폼 기업은 막대한 수익을 거두겠지만 플랫폼 노동자는 개별화되고, 상품화되고 파편화된 가능성이 크다. 플랫폼 노동에 대한 보호방안을 서둘러야 하는 이유이다.

참고문헌

- 전병유(2019). 자동화, 디지털 플랫폼 그리고 노동의 미래. *창작과비평*, 47(1), 317-330.
 정흥준(2018). 특수형태근로종사자의 근로실태 및 보호방안에 관한 연구, 고용노동부.
 김수영, 강명주, & 하은솔(2018). 플랫폼 경제활동에 대한 시론적 고찰: 유형, 특성, 예상위험, 정책 대안을 중심으로. *한국사회정책*, 25(4), 199-231.

| 사회적 대화 논단 |

플랫폼 가사노동, 그리고 사회적 대화

박은정 인제대 법학과 교수

- 경제사회노동위원회 노사관계제도관행개선위원회 공익위원
- 현 고용노동부 고용보험전문가위원회 위원

1. 플랫폼 일자리 현황

2019년 한국고용정보원이 실시한 플랫폼 노동자 실태조사에 따르면¹⁾ 우리나라의 플랫폼 노동자는 약 50만 명 정도이다(플랫폼 노동자를 정의한 방식에 따라, 정의1에서는²⁾ 469천 명, 정의2에서는³⁾ 538천 명으로, 각각 전체 취업자 대비 1.7%, 2.0%의 비율을 차지하고 있다). 플랫폼 노동자들이 종사하는 상위 직업은, 남성은 대리운전, 화물운송, 택시운전, 판매·영업 순으로 취업자가 많고, 여성은 음식점보조·서빙, 가사육아도우미, 요양의료, 청소, 건물관리 등의 순으로 많아, 플랫폼 노동자의 남녀간 직종 분리가 비교적 뚜렷한 것으로 나타났다.

〈표〉 성별 플랫폼 노동자의 주요직업(정의 기준, %)⁴⁾

| 연번 | 남자 | | 여자 | |
|----|------|--------|-----------|--------|
| | 직업 | 취업자 비율 | 직업 | 취업자 비율 |
| 1 | 대리운전 | 26.0 | 음식점보조, 서빙 | 23.1 |
| 2 | 화물운송 | 15.6 | 가사육아도우미 | 17.4 |

| 연번 | 남자 | | 여자 | |
|----|-----------|--------|----------|--------|
| | 직업 | 취업자 비율 | 직업 | 취업자 비율 |
| 3 | 택시운전 | 8.9 | 요양의료 | 14.0 |
| 4 | 판매, 영업 | 6.5 | 청소, 건물관리 | 10.9 |
| 5 | 청소, 건물관리 | 5.9 | 판매, 영업 | 10.0 |
| 6 | 다양한 단순노무 | 5.7 | 화물운송 | 4.1 |
| 7 | 음식배달 | 5.0 | 통번역 | 4.2 |
| 8 | 퀵서비스 | 3.7 | 대리운전 | 2.9 |
| 9 | 음식점보조, 서빙 | 2.7 | 사무지원 | 2.1 |
| 10 | 교육, 강사 | 2.4 | 음식배달 | 1.9 |

플랫폼 노동자의 인적특성 비중을 보면 남성이 66.7%로 여성의 33.3%에 비하여 약 두 배가 높았는데, 비플랫폼 노동자와 플랫폼 노동자를 비교하면 남성 비율은 후자가 전자(56.9%)보다 9.7% 높다. 이러한 결과는 플랫폼 노동자 중 남성 비중이 특히 높은 대리운전, 퀵서비스, 음식배달, 화물운송 등의 비율이 높기 때문으로 분석되고 있다.⁵⁾ 한편 남녀의 직업을 살펴보면 남성에게서는 주로 나타나지 않는 직업군에 여성 다수가 종사하고 있음을 알 수 있다. 그것은 가사육아도우미 및 요양의료 관련 분야이다. 이 분야는 소위 '가사·돌봄노동'을 수행하는 영역으로서, 전통적으로 이 직업을 수행하는 노동자들에게는 노동관계법이 적용되지 않아 왔다. 그 이유는 주로 가사·돌봄노동의 특성으로부터 찾을 수 있는데, 근로자의 개념이 “직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자”인 바, 가사노동이 제공되는 가정을 “사업이나 사업장”으로 보기 어렵다는 점, 근로자와 사용자는 근

1) 이 조사에서는 플랫폼 노동자(조사에서는 '플랫폼경제종사자'라는 용어를 사용)를 '지난 한달 동안 디지털 플랫폼(웹/앱)의 중개를 통해서 고객에게 단기적 유급노동을 제공하고 소득을 얻는 고용형태'로 정의하고, 이 가운데 '지난 한달 동안 단기 일회성 아르바이트/웹을 이용하여 단기 일자리를 구한 자'를 제외하면서(정의), 조사시점의 취업자 중에서 지난 한달 동안 디지털 플랫폼의 중개를 통하여 일자리를 구한 적은 없으나 '지난 1년 동안 디지털플랫폼을 이용한 적이 있다'고 응답한 사례를 포함(정의2)하여 플랫폼 노동자의 실태를 조사하였다. 조사는 상담원에 의한 전화조사와 모바일 조사 병행 방식으로 이루어졌다. 실태조사자료출처는 김준영(2019), “우리나라 플랫폼경제종사자 규모 추정”, 『고용동향브리프』 2019년 제2권, 한국고용정보원.

2) 위 각주 1의 정의를 의미한다.

3) 위 각주 1의 정의2를 의미한다.

4) 김준영(2019), p.13.

5) 김준영(2019), p.14.

로계약을 통해 노사관계를 형성하는데 가사노동의 수요자인 개인을 '사용자'로 보기는 어렵다는 점 등이 고려된 결과로 보는 것이 일반적이다. 즉 가사·돌봄노동자는 근로자가 아니고, 가사·돌봄노동의 이용자도 사용자가 아니라는 것이다.

그러나 위와 같은 가사·돌봄노동의 특성은 가사·돌봄노동이 산업화되기 이전 단계에서만 유효하다. 이미 많은 경우 가사·돌봄노동은 직업소개소라는 매개체를 통해 산업화되었고, 나아가 대리주부, 미소, 단디헬퍼, 청소연구소 등과 같은 가사서비스업이 활성화됨으로써 플랫폼 가사·돌봄노동은 전문화·분업화되기까지 하고 있다. 이러한 상황에서 가사·돌봄노동에 대하여 여전히 전통적인 시각을 고수해야 하는가에 대한 의문이 발생한다.

2. 플랫폼 가사노동과 노동법

언론을 통해 다수 보도된 바와 같이, 지난 11월 27일 가사도우미와 고객을 연결하는 애플리케이션(앱) '대리주부'를 운영하는 홈스토리생활이 가사노동자 1,000명을 직접고용하는 안이 규제 샌드박스를 통과했다. 규제 샌드박스에는 제품과 서비스를 시험·검증하는 동안 제한된 구역에서 규제를 면제해주는 '실증특례'와 일시적으로 시장 출시를 허용해주는 '임시허가'가 있는데, 홈스토리생활이 신청한 가사노동자 1,000명 직접고용은 이날 실증특례를 받았다는 것이다.⁶⁾ 이에 따라 홈스토리생활에 직접고용되는 가사노동자는 2021년까지 근로기준법 일부 조항(제17조 근로조건명시, 제54조 휴게, 제55조 휴일, 제60조 연차유급휴가)의 적용 제외 대상이 된다.⁷⁾

가사노동자들에게는 근로기준법 등 노동보호법제가 전면적으로 적용되지 않는 것이 원칙인데, 위와 같은 실증특례를 통해 홈스토리생활이 직접고용하는 가사노동자들에게는 근로기준법이 적용되게 되었다는 점에 그 의미를 부여하는 의견들이 많았다. 그러나 이에 대한 반대의 견들도 적지 않다. 여기에서 가사노동자를 직접 고용하는 홈스토리생활의 노력을 폄하할 의

6) 2019년 11월 27일 인터넷 경향신문 "이례적인 가사도우미 '직접고용', 그러나 느슨해진 노동법 적용" 등의 기사 참조.

7) 홈스토리생활이 규제 샌드박스를 통해 적용제외시켜줄 것을 요구한 것은 본문의 내용 이외 근로기준법 제58조(근로시간계산의 특례), 제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례), 제61보(연차유급휴가의 사용촉진), 제62조(유급휴가의 대체) 이외, 기간제법 제6조(단시간 근로자의 초과근로제한), 제17조(근로조건외 서면명시), 파견법과 직업안정법의 적용제외 해석이 포함되어 있었다.

지는 없지만, 여성전용직종이나 다른 없는 가사노동서비스업에 대한 위와 같은 시도는 크게 두 가지 점에서 문제가 많다.

첫째, 그렇다고 해서 모든 가사노동자가 근로자가 된 것은 아니라는 점이다. 가사노동자가 특정 기업에 직접 고용되면 당연히 가사노동자는 근로자로서 근로기준법 등 노동보호법제의 적용 대상이 된다. 그러나 현재의 법과 판례상, 가사서비스중개업소를 통해 가사서비스를 소비자에게 제공하는 가사노동자는 가사서비스중개업소의 근로자가 아니고, 소비자의 근로자도 아니다. 법에 따라 아이돌봄서비스를 제공하는 아이돌보미들이 위탁기관과의 관계에서 근로자임을 주장한 사건이 있었지만 법원은 위탁기관의 사용자성을 부정하였고, 요양보호사와 관련해서도 같은 입장을 취한 바 있다. 즉 명시적으로 직접 고용되지 않는 이상 근로자로서 보호는 받지 못하는 것이다. 현재 국회 계류 중인 3개의 가사노동자보호법안이 있는데, 그 법안들 또한 가사서비스중개업소와 가사노동자의 ‘근로계약’을 전제로 해서만 가사노동자보호법을 적용하도록 규정하고 있다. 이러한 입장이 고수된다면, 지금까지 노동보호법의 적용대상이 되어 오지 않았던 가사노동자들은 가사서비스중개업소에 직접 고용되지 않는 한 근로자로서의 권리를 누리지 못하게 될 것이고, 가사노동자의 근로자 지위 인정 주장에 대해서는 가사서비스업소에 직접고용을 요구하라는 ‘비책’이 전수될 것이다.

두 번째 문제가 좀 더 중요하다고 생각하는데, 플랫폼 가사노동은 가사노동으로서의 특수성을 갖고 있기는 하지만 플랫폼 노동의 한 종류이다. 우리나라의 플랫폼 노동의 주류를 차지하고 있는 운전·배달 플랫폼 노동에서 현재 강하게 요구되고 있는 것은 플랫폼 노동자의 노동자성을 인정하라는 것이다. 지난 11월 4일, 음식배달 앱 ‘요기요’와 개인사업자로 계약을 맺고 배달을 대행한 라이더가 요기요 소속 근로자라는 고용노동부 판단이 있었다. 북부청 관계자는 “대법원의 13가지 노동자성 인정 기준대로 판단해 보니 상당한 근로자성이 인정됐다”고 말했다. 구체적으로 요기요가 라이더들에게 시급을 지급한 점, 출퇴근 의무를 부과하고 카카오톡 등으로 출근 여부를 보고토록 지시한 점 등이 영향을 미쳤다고 한다.⁸⁾ 형식상 위탁·용역계약으로 이루어지는 플랫폼 노동이라 할지라도 실질적으로는 근로계약을 체결한 근로자인 경우가 적지 않고, 이를 통상적으로 ‘오분류의 문제’라고 한다. 일반적인 가사서비스중개업소에

8) 2019년 11월 5일 인터넷 경향신문 “노동부 “요기요 라이더는 근로기준법상 노동자” 기사 참조.

대해 비록 현행 판례는 사용자성을 부정하고 있지만 이는 오분류의 문제라고 생각하는데, 오프라인 가사서비스중개업소보다 가사노동자에 대한 지휘감독, 그것을 통한 가사노동자의 사용종속이 강하게 나타나고 있는 것이 플랫폼 가사서비스중개업이다. 사업을 유지·운영하기 위해 불가피하게 요구되는 것이 가사노동서비스 품질관리이기 때문이다(대표적인 것이 평점관리이다). 그런데 홈스토리생활의 규제 샌드박스를 통한 근로기준법 일부 적용 제외는, 비록 한시적·제한적이라 할지라도, 플랫폼 가사노동자에 대한 오분류의 문제제기를 무력화시킬 우려가 있다. 근로자 지위를 원하는 경우 직접 고용 방식을 선택하라는 답변만이 돌아올 수 있는 것이다. 지금 여기에서는 주로 플랫폼 가사노동자를 얘기하고 있지만, 이 문제는 플랫폼 가사노동자에게 국한되지 않는다. 플랫폼 가사노동자와 유사하게 돌봄서비스를 제공하는 다른 노동자들이 있다. 또한 플랫폼 사업의 확장과 함께 그러한 노동자의 수는 향후 증가해나갈 것이고, 앞으로 플랫폼 노동을 둘러싼 논쟁은 플랫폼 노동자가 근로자인지 여부, 플랫폼 노동자도 노동조합을 할 수 있는지 여부에 더하여, 플랫폼 노동자를 직접 고용하면 어떤 노동보호법의 적용 제외를 받을 수 있는지에 대한 논의가 추가될지도 모르겠다.

3. 플랫폼 가사노동과 사회적 대화

플랫폼 가사노동이 플랫폼 노동의 한 종류이기는 하지만, 우리나라에서 플랫폼 노동의 주류를 이루고 있는 운전·배달 플랫폼 노동과 가사노동은 그 성격이 상당히 다르다. 가사노동자를 노동보호법의 적용범위에서 제외시킨 이유가 그러하듯, 플랫폼 가사노동은 소비자의 사생활 영역과 매우 밀접하게 연결되어 있고, 그렇기 때문에 앱을 통해 음식배달주문을 함과 동시에 음식점이 배달노동을 의뢰하는 것과는 다른 내용과 방식으로 가사서비스가 제공된다. 플랫폼 연결 방식도 다소 다르다. 예를 들어, 한 가사서비스 앱을 다운 받고 앱을 작동시키면 다음과 같은 안내문구가 먼저 나온다.

“각 영역별로 표준화된 가이드에 맞춰 청소해 드립니다. 매니저가 달라져서 서비스가 달라질까 걱정하지 마세요 / 5단계 검증과정을 거친 매니저가 서비스를 진행합니다. 교육을 수료하고 보험까지 가입되어 믿고 맡길 수 있어요. / 예약과 결제를 앱에서 간편하게! 더 이상 전화로 길게 설명하실 필요 없어요..”(청소연구소)

운전·배달과 관련된 플랫폼 서비스에서는 발견할 수도 없고, 필요도 없는 설명이다. 다른 가사서비스어플의 공지사항에는 홍보영상과 함께 다음과 같은 문구가 기재되어 있다.

“가사도우미 선정 시 직접 고객님의 프로필과 평점과 후기를 보고 선택하는 시스템입니다.”(대리주부)

플랫폼 가사노동은 소비자의 선택이 노동의 양과 질에 매우 중요한 영향을 미치는 한편, 경우에 따라서는 노동의 시작과 끝을 결정하는 역할도 한다. 그럼에도 불구하고 개인의 사생활과 긴밀한 관계를 가질 수밖에 없기 때문에, 근로감독과 같은 행정력이 미치기도 어렵고, 괴롭힘이나 성추행, 성폭행 등의 위험으로부터 보호받지 못한다는 문제도 있다. 가사노동자에 대한 소비자의 의무가 고려되어야 하는 부분이다. 다른 플랫폼 노동은 전혀 그러하지 아니하다고 말하기는 어렵지만, 다른 어떤 플랫폼 노동보다도 소비자의 책임 또한 중요하게 고려되어야 하는 영역이다. 그리고 이러한 플랫폼 가사노동의 특성 때문에, 다른 일반적인 플랫폼 노동에 대한 논의의 범주에서 플랫폼 가사노동이 제외되고 있는 것은 아닌가 싶다.⁹⁾

그렇다면 배달·운전을 주요 대상으로 하는 일반 플랫폼 노동에 대한 사회적 대화와 함께, 플랫폼 가사노동에 대한 사회적 대화가 시작되어야 할 때이다. 플랫폼 가사노동자에게 현재 가장 필요한 것은 노동보호법의 적용을 받을 수 있는 근로자 지위의 회복이고, 사회적 대화에서 필요한 것은 플랫폼 가사노동자가 근로자 지위를 회복하는데 저해가 되는 요소들을 함께 발견하면서 그 요소들을 제거해 나가기 위해 어떤 조치가 필요한지에 대한 공감대를 이루는 것, 나아가 소비자에게는 어떤 의무와 책임을 둘 것인지를 강구하는 것이 아닐까 한다.

참고적으로 이탈리아의 블로냐시는 2018년 5월 ‘도시의 디지털노동권의 기본원칙에 관한 헌장’을 발표하였다. 플랫폼 가사노동자만을 염두에 둔 것은 아니지만, 이탈리아 라이더유니온·블로냐시의회·배달플랫폼사·도미노피자가 공동으로 참여하여 지방자치단체 차원의 사회협약을 체결한 것이다.¹⁰⁾ 플랫폼 가사노동을 포함한 플랫폼 노동 전체에 대한 사회적 대화에 중요한 참고 사례가 될 수 있을 것으로 본다.

9) 2019년 12월 현재 플랫폼 노동(일자리) 관련 운영 중인 회의체는 경제사회노동위원회의 ‘디지털전환과 노동의 미래위원회’(2018.7~2020.10)와 대통령직속 4차산업혁명위원회의 ‘배달종사자 안전망 TF’(2019.3~현재), 대통령직속 일자리위원회의 ‘플랫폼

폼 노동과 일자리 TF(2019.9~현재)가 있다. 정부 부처별로 진행되고 있는 논의를 살펴보면, 고용노동부가 고용·산재보험 측면에서의 사회안전망 확대 및 한국형 실업부조제도의 실시, 그리고 새로운 노동법 마련을 위한 연구를 추진 중이고, 공정거래위원회는 ‘특수형태근로종사자에 대한 거래상지위남용행위 심사지침규정 적용범위(업종)를 산재보험법 시행령과 동일하게 확대할 것임을 지난 7월에 발표한 바 있다. 통계청은 ILO의 ICSE-18을 기준으로 ‘종속적 계약자’(dependent contractor) 범주를 경제활동인구조사에 종사상지위의 한 기준으로 포함시키는 한편, 종속적 계약자의 세부기준을 마련하기 위한 연구를 진행 중이고, 국토교통부는 교통분야에서의 공유경제 활성화 방안을 위한 정책과 함께 생활물류서비스발전법을 발의하여 택배서비스업, 이륜차 및 기타 배송서비스업 등 생활물류 서비스 등 업종에 대한 안전관리방안을 모색 중이다. 문화체육부는 공유경제활성화 측면에서 내국인 대상 도시민박업 제도화 및 기존 숙박업계와 숙박 플랫폼 업체의 상생 협력 방안을 추진중이고, 과학기술정보통신부는 역시 공유경제 활성화 측면에서 국내 On-line to Off-line 서비스 경쟁력 강화 및 성장기반조성을 위한 연구용역을 추진 중이며, 국세청은 공유경제활성화 측면에서 공유경제 종사 개인사업자의 500만원 이하의 사업수입은 기타소득으로 분류하여 별도의 종합소득 신고 없이 원천징수로 과세절차를 종결하는 한편 과세기준 마련 등을 추진 중이다. 이외 국회가 4차산업혁명특별위원회를 운영하고 있고, 국무총리실에서 플랫폼 노동 간담회를 실시하는 등 전 정부적 차원에서 플랫폼 노동에 관한 정책을 발굴·추진 중인 상황이다.

10) 장희은(2019), “해외 플랫폼 노동 정책과제와 특징”, 『플랫폼 노동 논의와 실태, 정책과제 모색』, 한국노동사회연구소 144차 노동포럼 자료집, p.2.

| 사회적 대화 논단 |

전가(轉嫁)와 은닉(隱匿)의 기술, 온라인 플랫폼

권오성 성신여대 법학과 교수

- 변호사
- 현 경인지방노동위원회 차별시정 공익위원

1. 전가(轉嫁)의 기술

종래 노동법은 다양한 기준으로 노동자를 분절(division)하고, 일부를 노동법에서 배제(exclusion)해 왔다. 디지털화라는 말이 상징하는 정보통신기술의 발달로 ‘플랫폼 경제’의 시대가 도래하였고, 과거 대면적 관계에서 개별적 교섭을 통하여 이루어지던 직업의 ‘소개’는 다른 상품(commodity)과 완전히 동일하게 시장에서 거래된다. 노동이 상품이 아니라던 필라델피아 선언은 디지털 혁명에 자리를 내주었고, 디지털 기술은 인격(人格)을 0과 1로 미분(微分)하여 네트워크에 정보로 흘러보낸다. 디지털 정보로 규격화된 노동은 이미 인격이 아니라 상품이기에 노동의 유통은 이미 상(商)의 영역에 속하게 되었다.

디지털 기술의 비약적 발전에 힘입어 온라인 플랫폼을 통한 on-demand 노동 구매의 거래 비용은 기업 내부에서 정규직을 고용하는 비용보다 저렴해졌다. 기업은 생산활동의 범위 중 어느 부분을 내부(內部)에서 생산하고, 어느 부분은 외부(外部)에서 구매할 것인가와 같은 ‘생산과 구매(make-or-buy)’에 관한 의사결정을 하게 되고 그 결과 조직의 경계가 결정된다는 R. Coases의 설명을 빌리면, 플랫폼(platform) 기술의 발전은 중국에는 기업(firm)의 소멸을 초

래하고, 지금의 사회보장제도가 상징하는 표준적 고용관계 모델을 구시대의 유물로 전락시킬 수도 있다. 이러한 비판적 전망은 플랫폼이라는 망(網)을 소유하지 못한 모든 이를 불안으로 내몬다. 불안은 영혼을 침식하고, 혁신이란 이름의 유령은 침식된 영혼을 잠식한다.

그러나 플랫폼이 스스로 ‘혁신’이라 외치는 사업 모델의 본령은 규제의 회피를 통한 비용의 전가(轉嫁)에 불과하다. 노동법은 임노동자의 보호를 위하여 사용자에게 다양한 법적 책임을 부과한다. 사회보장법은 사업주를 사회보장의 전달체계에 편입시켜 사업주에게 사회보험료를 부담토록 한다. 조세법은 사용자에게 원천징수의무를 부과하여 효율적인 징세에 조력하도록 한다. 플랫폼 기업은 노동자를 노동자가 아닌 것으로 위장하여 이러한 부담에서 스스로 벗어나려 하고, 그 부당함을 청원하는 이들에게 자신을 혁신이라 항변한다.

결국 플랫폼이 주장하는 혁신은 그저 근로자의 오분류(misclassification)를 통한 규범의 회피로만 보인다. 기업은 오랫동안 ‘근로자’의 정의에 관한 조작을 통하여 노동법을 우회해왔다. 2018년 미국 캘리포니아주 대법원이 Dynamex 판결에서 적절히 지적한 것처럼 이러한 오분류는 기업이 마땅히 부담해야 할 비용들을 사회에 전가(轉嫁)한다. 자영인으로 오분류되어 마땅히 누려야 할 노동법상 보호를 받지 못한 노동자에게, 오분류를 통하여 규제비용을 떨어낸 플랫폼과 시장에서 경쟁해야 하는 다른 사용자에게, (근로)소득세, 산재보험료 등 사회보험료를 징수하여 사회보장제도를 운영해야 하는 정부에게 플랫폼은 비용을 전가한다.¹⁾ 이는 결국 중산층의 침식과 소득 불평등을 야기하는 원인이 된다.

또 다른 방식의 전가는 사업의 경영위험을 노동자에게 떠미는 것이다. 근로관계는 기본적으로 근로자가 일정한 시간 동안 사용자의 처분에 자신의 노동력을 맡기고, 그러한 시간에 상응하는 임금을 받는 관계이다. 이러한 관계에서는 사용자의 지배 아래 있었다면 실제로 근로자가 생산활동에 종사하지 않았더라도 당초 약속한 시간에 상응하는 임금을 지급하여야 한다. 그러나 플랫폼은 노동자에게 어떠한 약속도 하지 않는다.

1) 사회보험에 관한 책임 전가로는 요양급여에 대한 보상책임의 국민건강보험으로의 전가, 장애급여에 대한 보상책임 일부의 국민연금으로의 전가 등이 문제되며, 나아가 산업재해에 대한 위험부담 자체에 관하여 사업주로부터 노무제공자로 전가하는 것도 문제된다.

2. 은닉(隱匿)의 기술

누가 ‘근로자’인가를 판단하기 위하여 세계 각국의 법원에서 개발한 시험(test)과 표지는 매우 유사하다. 이들의 하나의 공통된 특징은 그러한 테스트가 법관의 재량에 개발된 용어(terms)에 기초한다는 사실이다. 노동법의 회피를 피하는 사용자들은 이러한 특징을 이용한다. 그들은 대부분의 노동자가 소송을 제기하지 않을 것을 알기에, 형사고발이나 징벌적 배상의 위험을 감수할 필요도 없이 노동법을 무시하기 위하여 불확실성에 의존할 수 있다.²⁾ 이처럼 사용자들은 지난 수십 년 동안 ‘근로자’의 정의에 관한 조작을 통해 노동법을 회피해왔다. 그러나 법원이 그러한 회피에 맞서기 위한 시도를 강화하자, 사용자들은 ‘사용자’의 정의를 조작하는 쪽으로 그들의 관심을 돌렸다. 사용자성을 지우기 위한 이러한 시도와 관련하여, 간접고용에서의 사용자 책임의 확장이 노동법의 중요한 쟁점의 하나였다면, 온라인 플랫폼의 경우에는 사용자의 식별(identify) 자체를 곤란하게 하는 방식으로 일을 꾸미고 있다.

온라인 플랫폼은 스마트폰의 디스플레이로 자신의 모습을 엄폐하고, 노동자와 고객(client)이 직접 접촉하도록 한다. 이러한 거리 두기를 통해 표준화된 지휘명령을 노동자의 자발적 동의로 치환한다. 노동자는 그저 손에 쥐, 또는 바이크의 운전대에 몇 개씩 줄지어 붙여둔 스마트폰 화면을 주시하며 누군가 보낼 신호를 기다릴 뿐이다. 그러한 신호에 응답하는 행위는 자발적 동의로 평가되고, 임노동은 독립노동(le travail indépendant)으로, 임노동자는 자영인으로 변신(變身)한다. 나아가 그들은 서로를 연대의 대상이 아닌 한정된 일감에 대한 경쟁자로 인식한다. 이러한 의식은 노동의 연대를 근본적으로 약화시킨다.

이들에게 일터(그런 것이 있는지도 의문이지만)는 연대의 마당이 아니라, 자발적 자기착취의 배양기(培養器)이다. 이로써 플랫폼 노동자는 사용자 없는 노동자가 된다. 아니 진짜 사용자는 꼭꼭 숨어 모습을 드러내지 않는다. 이처럼 온라인 플랫폼은 이러한 사용자성의 은폐(隱蔽)를 위한 효과적인 기술을 제공한다.

2) Guy Davidov(2014), Re-Matching Labour Laws with Their Purpose, THE IDEA OF LABOUR LAW, Oxford University Press Inc, pp.191-192.

3. 공평(fairness)의 회복: coding이 아니라 codify가 필요한 온라인 플랫폼

타인을 위해 일하는 사람들은 민주성의 결핍과 경제적 의존성으로 특징지어지는 관계 속에서 일한다. 이는 과거에도 그래왔으며 변하지 않았다. 노동법의 목표는 이러한 취약성을 최소화하거나 그러한 취약성에서 초래되는 원치 않는 결과를 방지함으로써, 이러한 사람들에게 보호를 제공하는 것이다. 이는 과거에도 그랬고 지금도 변하지 않았다.

우리는 최근 ‘기술의 진보’로 인한 고용관행의 변화를 겪고 있다. 온라인 플랫폼 이전에도 이미 기술이 발전함에 따라 기업 내부에서 정규직을 고용하는 비용보다는 외주기업이나 임시직을 활용할 때 발생하는 거래비용이 저렴해졌다(텔레워킹, 홈워커). 이러한 양상에 따라 임시직, 파견직, 재택근무, 시간제 근무와 같이 다양 취업형태가 증가하여 왔는 바, 이와 같이 유연화된 다양한 형태의 비정형 근로 방식이 확대될 경우, 정형화된 직장을 전제로 하여 근로에 대한 보상과 노동에 대한 보호를 담당해 온 기존의 노동 관련 법제는 한계를 지닐 수밖에 없다. 이러한 새로운 현실은 노동법을 그 목적에 다시 일치시키기 위한 법원과 입법자의 노력을 요구한다. 이러한 노력이 짧은 시간 내에 결실을 보기는 어렵겠지만, 적어도 ‘무엇이 요구되는가’는 명확히 해야 한다.

노동법의 적용대상에 관한 전통적인 사고는 근로자가 엄격한 의미에서 종속적인 상황에 있을 때만 노동법을 적용하는 것을 상정하고 있다. 그러나 노동법의 적용을 받는 근로자와 민법이나 상법의 적용을 받는 독립사업자의 경계에 있는 독립노동의 증가는 기존의 법적 틀 내에서는 해결하기 어려운 문제를 야기한다. 타인을 위해 동일한 노무를 제공하면서도 근로계약에 의하여 노동법 및 사회보장법의 보호를 받는 근로자와 그렇지 못한 자 사이의 보호의 격차를 줄이는 것이 필요하다. 다른 한편, 고용상 지위의 조작으로 근로자를 비근로자화하는 사용자에게 발생하는 부당한 이익을 최소화하기 위하여는 사용자의 ‘규범회피행위’에 대한 적극적인 정책적 대응이 필요하다. 따라서 오분류(誤分類)를 유효하게 시정하기 위한 적극적 개입이 시급하다.

고용상 지위와 무관하게 인간의 존엄성을 확보하기 위한 최소한의 보호 필요성이라는 헌법상의 요청을 전제로, 노무제공으로 이익을 향유하는 상대방에 대해서는 이에 상응하는 책임을

부담하도록 하는 것이 공평(fairness)하다. 타인을 위해 일하는 사람은 정도의 차이는 있겠지만 누구나 지휘명령과 경제적 의존 아래서 일한다. 노동법의 목표는 이러한 취약성을 최소화하거나 그로부터 야기되는 부당한 결과를 방지함으로써, 일하는 사람을 보호하는 것이다. 이는 과거에도 그랬고 지금도 변하지 않았다. 확실히 우리는 지난 수년간 고용관행에 있어 커다란 변화를 겪었다. 이 새로운 현실은 노동법을 그 목적에 다시 조응할 수 있게 하기 위한 노력을 요구한다. 이는 정치적으로 쉽지 않겠지만, 그래도 어떠한 조치가 요구되는지 정도는 명확히 하여야 한다.

따라서 고용상 지위나 계약의 형태와 무관하게 자신의 노무로 생계를 유지하는 자에 대해 공통적인 최소한의 보호를 제공할 필요가 있다. 플랫폼 노동자는 당연히 근로자가 아니라고 전제하고, 이들만을 대상으로 별도의 특별법을 입법하는 것(그것이 '모래상자'라는 말로 포장하였든 아니든)은 플랫폼 노동자가 누려야 할 노동법상 보호로부터 이들을 배제할 위험이 있다.

종래 노동법이 다양한 기준으로 노동자를 분절(division)하고 일부를 배제(exclusion)해 왔다면, 앞으로의 노동법은 모든 일하는 사람을 하나의 범주로 통합(integration)하고 포괄하는 방향으로 나아가야 할 것이다. 이에 필자는 모든 일하는 사람을 보호대상으로 하는 일반법으로서의 '일하는 사람의 보호를 위한 법률'의 입법을 제안한다. 이러한 입법은 기존의 노동법 외에 의존적 계약자(dependent contractors)나 유사근로자(employee-like) 같은 새로운 중간 범주(intermediate category)를 추가하는 방식이 아니라, 전통적인 근로자를 포함한 모든 '일하는 사람'을 포괄(inclusive)하는 기초가 되는 일반법의 제정을 의미한다. 이러한 일반법은 노무제공의 상대방으로부터의 지시나 감독 여부 및 그 정도, 경제적 종속성 여부를 불문하고, 따라서 노무제공자가 제공하는 노무의 성격이 소위 독립노동이나 자유노동에 해당하는 경우에도 적용되어야 한다. 따라서 일정한 정도의 지시나 감독, 경제적 종속성을 전제로 하는 비공식 노동자를 포함하나, 이에 한정되는 것은 아니다. 가족 종사원도 노무제공자에 포함되며, 노무제공에 대한 반대급부의 존부도 문제 삼지 않으므로 소위 무급인턴(unpaid intern)이나 교육생, 자원봉사자도 포함한다. 이러한 인식의 전환에 기초한 입법을 위해서는 '사회적 대화'가 필요함은 물론이다.

| 사회적 대화 논단 |

플랫폼 노동 관련 사회적 대화의 현황과 과제

강금봉 전문위원

1. 플랫폼 노동의 사회적 대화의 경과

플랫폼은 공급자와 수요자가 직접 연결되어 거래비용이 최소화되고 쌍방향 소통을 통해 상호 간 편익을 향상, 유희자산의 활용 가능성 제고, 플랫폼에 축적된 데이터는 기존시장을 혁신하고 새로운 부가가치를 창출할 수 있는 기반이다. 디지털 플랫폼 노동종사자는¹⁾ 수요자와 공급자 간의 연결성을 기반으로 하는 디지털 플랫폼 기업을 매개로 소득을 얻기 위해 스마트폰의 앱(APP)이나 컴퓨터의 웹(Web)을 통해 직무(task)를 수행하는 노동자로 정의할 수 있다.

플랫폼 노동은 플랫폼이 중개하여 행해지는 서비스의 종류에 따라 일하는 방식의 유연성을 확대하여 일하는 기회를 확대할 수 있는 긍정적인 측면이 있지만, 고용 지위가 은폐되거나 명확하지 않아 적절한 권리 향상과 근로조건 보호를 위한 적절한 방안이 마련되지 않을 경우 불안정한 일자리만 양산될 수 있다는 우려가 커지고 있다.

1) 디지털 플랫폼을 매개로 하여 일하는 사람들에 대한 구체적인 명칭 부여는 현재 논의 중으로 공식적으로 확정되기까지 위원회에서 는 잠정적으로 '디지털플랫폼노동종사자'로 명명하기로 하였다.

이러한 인식에서 디지털 전환과 노동의 미래위원회(이하, 위원회)는 2019년 1월부터 7월까지 디지털 플랫폼 노동의 실태와 주요 정책 과제에 대해 논의하였다.²⁾ 디지털 플랫폼 경제로의 변화를 이해하고, 이를 통해 발생하는 일자리의 변화 양상과 새롭게 제기되는 과제와 쟁점을 구체화하고, 디지털 플랫폼 기반 일자리의 형태, 플랫폼 노동 실태를 통한 법제도적 주요 현황과 쟁점에 대해 논의하였다.

위원회는 논의 과정에서 디지털 플랫폼은 공급자와 수요자가 직접 연결되어 거래비용이 최소화되고 쌍방향 소통을 통해 상호 간 편익을 향상, 유희자산의 활용 가능성 제고, 플랫폼에 축적된 데이터는 기존시장을 혁신하고 새로운 부가가치를 창출할 수 있는 기반이며, 일의 거래가 디지털 플랫폼을 매개로 이루어짐에 따라 기존의 비공식 영역의 투명성이 높아지고, 새로운 일의 기회가 창출되는 등의 긍정적인 영향이 나타날 수 있다는 점에 공감하였다. 그러나 디지털 플랫폼 경제의 확산에 따라 새로운 플랫폼 산업과 기존 산업과의 갈등이 나타날 수 있고 관련 분야에서 일자리의 감소나 질적 저하가 우려되고, 특히, '디지털플랫폼노동종사자의 지위 규정과 보호방안이 논란이 되고 있다. 이들은 일시적 소득 상실, 재해·질병의 위험, 능력개발 기회 부족 등 사회적 위험에 일정 부분 노출될 가능성이 크나, 전통적인 임금노동자, 자영업자, 그리고 특수형태 근로종사자와도 일하는 방식이 달라, 기존의 법이나 사회보장 시스템이 그들을 위해서 적절하게 작동되지 못하고 있다는 문제점도 공감하였다.

디지털 플랫폼 노동에 관련한 적절한 정책을 마련하기에도 다음과 같은 한계지점이 있다는 것을 인식하였다. 첫째는 한국 사회에서는 플랫폼 경제와 개념에 대한 이해가 낮고, 디지털 플랫폼의 긍정적인 측면에 대한 노사 간 공감대가 충분히 형성되지 않고 있다. 둘째는 디지털 플랫폼 노동을 설명하는 용어와 정의, 범위가 명확하지 않고, 디지털 플랫폼의 기업과 업종에 대한 실태가 명확하지 않은 상황이다. 셋째는 디지털 플랫폼 노동 중 일부 업종은 특고의 논의 연장선상에 있고, 사회보험 중 산재, 고용보험 관련해서는 별도로 논의가 진행 중이다. 넷째는 플랫폼 시장과 기업들이 빠르게 변화하고 있어 그 변화 양상을 포착하고 전망하기에 한

2) 2018년 하반기 「플랫폼 종사자 보호를 위한 법제도적 개선 방안 마련 연구(연구 책임자: 이승렬 한국노동연구원 선임연구위원)」를 통해 플랫폼 노동의 규모 추정 및 실태, 플랫폼 노동 보호 관련한 해외 정책 사례, 플랫폼 노동자의 노동법적 과제, 플랫폼 종사자 보호를 위한 노사관계 과제, 플랫폼 노동 사회안전망 쟁점과 과제, 플랫폼 종사자 직업훈련 참여 확대 방안을 정리하였다.

계를 가진다. 넷째는 현재 디지털 플랫폼을 통해 가져올 부작용을 최소화하고 기회를 적극적으로 활용하기 위한 사회적인 공감대가 형성되어 있지 않고, 대안적 정책 방안에 대한 사회적 논의가 부족한 상황이다.

그러므로 위원회에서는 논의의 한계점에 대한 인식을 바탕으로 디지털 플랫폼 노동에 대한 구체적인 법·제도적인 정책 마련을 위한 선결 과제를 제시하기 위해, 2019년 7월 19일 「디지털플랫폼 노동 관련 정책 마련을 위한 논의 방향과 의제에 관한 1기 위원회 제안문」을 채택하였다.³⁾

〈디지털플랫폼 노동 관련 정책 마련을 위한 논의 방향과 의제에 관한 1기 위원회 제안문〉 중

첫째, 디지털플랫폼 사업체와 디지털플랫폼노동종사자에 대해, 구체적인 실태 파악을 토대로 개념을 정의하고 대상과 범위를 확정하도록 논의한다. 또한, 실태를 파악하기 위한 통계조사 방안을 마련하기 위해 문항 개발 및 조사방식 개선방안에 대해 노사정이 협력하고 논의한다.

둘째, 디지털플랫폼노동의 영역은 기존의 노사, 디지털플랫폼 기업, 디지털플랫폼노동종사자, 서비스 이용자 등 다양한 이해관계가 서로 상충할 수 있으므로, 더 다양한 이해관계자들이 참여하는 사회적 대화, 협의, 합의의 모델을 활성화한다.

셋째, 2기 디지털 전환과 노동의 미래위원회에서는 디지털플랫폼과 관련한 다양한 이해관계자를 포괄하는 사회적 논의의 장을 통해 자율적으로 준수할 수 있는 규범(code of conduct)을 함께 마련한다. 향후 디지털 플랫폼 유형별로도 규범과 모범 사례를 도출한 뒤 해당 영역 전반의 '기준'이 되도록 확산하는 전략을 동시에 모색한다.

넷째, 디지털 플랫폼 경제 활성화를 위한 법제도적 지원방안과 공정한 거래질서 형성 방안, 그리고 디지털플랫폼노동종사자에 대한 사회안전망 확충, 산업안전과 건강 보장, 교육 훈련, 이해 대변 방식 등의 쟁점을 우선적으로 논의한다.

3) 11월 발족한 일자리위원회 디지털 플랫폼 노동 TF는 디지털 플랫폼 노동 실태 조사를 위한 통계조사 방안, 사회보장 방안 등을 중점으로 다룰 예정이다.

위원회는 그동안 논의과정에서 현 상황에서 법적 기준을 마련하여 사회적 합의에 도달하기까지 상당한 시간이 필요할 것이라는 우려와 함께 개별 플랫폼에 따라 종속성의 정도가 달라 개별적인 법적 판단에 따라 고용형태가 규명될 수 있다는 점이 제기 되었다. 디지털 플랫폼 노동 관련 개념과 통계조사를 마련하기까지는 상당한 시간이 소요될 수 있다. 그러나 현재 플랫폼 노동자가 꾸준히 증가하고 있어 디지털 플랫폼이 활성화가 된 이후에 법적 조치를 마련할 경우에 관행적으로 만연한 현실을 개선하기 쉽지 않을 수 있다는 인식을 하였다.

또한, <표1>의 디지털 플랫폼 유형과 같이 디지털 플랫폼은 그 유형마다 특성들이 달라서 전체를 대상으로 논의하기에 한계를 가진다. 디지털 플랫폼 중 기존에 배달, 퀵, 택배 유형은 특고의 논의 연장선상에 있다.⁴⁾ 그러므로 위원회에서는 2019년 10월부터는 디지털 플랫폼 전반을 논의하기보다 우선적으로 디지털 전환에 있어 IT/SW 산업 종사자의 역할이 중요해지고 있고, 최근 온라인 기반 인력 중개 플랫폼을 통해 일하는 방식으로 전환되고 있어 IT/SW 종사자 보호⁵⁾와 인력 중개 플랫폼을 중심으로 논의하기로 하였다.

<표1> 디지털 플랫폼 유형

| 운영 기반 | 분류 | 세부 분야 예시 |
|------------------|-------------------|-------------------------------|
| 웹 기반 업무수행 플랫폼 | 인력 중개 | IT/SW 인력 중개 |
| | | 단기알바 매칭 |
| | | 재능마켓 |
| | 디지털콘텐츠 창작 | 웹툰, 웹소설, 일러스트, 디자인 등 기재 및 공모형 |
| | 클라우드워크(crowdwork) | 인공지능 학습데이터 생성, 단순 자료 기입 등 업무 |

4) 4차 산업혁명위원회는 19년 3월부터 11월까지 '배달 종사자 안전망 TF'을 운영하여 주요 개선 방안으로 배달종사자 안전망 보호 근거 마련을 '생활물류서비스산업 발전법' 제정, 배달종사자 보험 개선 및 공제조합 도입, 고용보험 및 산재보험 개선, 배달종사자 안전 강화를 제안하였다(12월 13일 4차 산업혁명위원회 14차 회의).

5) 법적 지위가 모호한 IT 프리랜서들과 개인사업자들은 다단계 하도급 문제, 파견업체 횡포, 근로기준법의 사각지대인 도급 계약, 수당 없는 야근, 불공정 거래와 임금 체불 등 열악한 근로환경 문제에 직면하면서 수입의 불안정성, 잦은 야근에 의한 건강 및 일가정 양립 문제 등 열악한 노동조건이 소프트웨어 프리랜서 개발자들의 활용이 많은 IT산업에서 개선되지 않고 있다.

| 운영 기반 | 분류 | 세부 분야 예시 |
|----------------------|---------------------------------------|------------------------|
| 앱 기반 호출 (주문)형 플랫폼 | 승객 운송(transportation) | 대리운전 |
| | | 승차공유(카풀형, 학원 셔틀 공유 승합) |
| | 배달(delivery) | 음식 배달(배민, 요기요 등) |
| | | 퀵서비스 등 배달 서비스(퀵 서비스 등) |
| | | 단기 배달(배민 커넥티드) |
| | 가구 및 생활 서비스(household service & life) | 가사 서비스 |
| | | 학습 |
| | | 인테리어/리모델링/홈디자인 |
| | | 돌봄서비스 |
| | | 애완 케어서비스 |

2. 플랫폼 노동을 둘러싼 노사 간 주요 쟁점

첫째, 사용자 규명 및 노동자성 인정 여부는 가장 중요한 쟁점이다.⁶⁾ 현재 노동법상 보호 체계와 사회보장제도는 한 명의 고용주와 전통적인 종속적 고용관계를 기준으로 상정하고 있다. 근로자로 규명될 경우 최저임금, 초과근로수당, 유급휴가 및 병가, 산재보험 및 실업급여, 직업 훈련 및 부당해고로의 보호 등 노동법상 권리와 보호의 주체가 될 수 있다. 그러나 고용상 지위가 불분명하여, 자영업자로 잘못 분류되거나 직무의 수행형태가 전통적인 근로자와 전통적 자영업자 사이 어느 지점에 존재하는 회색 영역 노동자들은 근로조건과 사회보장의 사각지대에 놓이게 되어 사용자가 누구인지, 근로자인지 규명하는 것은 중요한 과제이다.

6) 종속성을 바탕으로 근로자성과 고용주 찾을 수 있다. 현행 근로자성은 근로계약, 종속관계는 사용자가 상당한 지휘감독을 하는지 등. 여기서 지휘명령이란 사용자가 근로자에게 근로를 제공하도록 함에 있어 근로의 구체적 내용, 근로의 양과 질, 근로의 조건 등을 결정할 수 있다. Prassl & Risak(2016)의 경우, 종속성에만 집중하여 고용관계의 존재를 묻기보다는 사용자가 수행하는 기능을 중심으로 책임의 주체를 찾아보라고 제안한다. 이들은 소위 '기능적 사용자 개념'(functional concept of employer)을 통해 일련의 기능, 즉 ① 근로관계의 개시와 종료, ② 노동 및 그 성과의 수령, ③ 일감과 비용의 제공, ④ 기업 내부 및 외부의 질서를 유지하는 기능을 수행하는 자가 곧 사용자라는 이론을 개진하였다. 최근 미국 캘리포니아주 플랫폼 노동자를 개인사업자에서 고용된 노동자로 분류하는 처우개선 법안인 앱 기반 운전자 및 서비스 보호법(AABB5) 추가하여 고용상 지위 규명에게 있어 플랫폼의 역할을 강화하였다. 플랫폼 노동의 고용지위를 확보하기 위한 방안으로는 근로자 범위나 특고의 범위를 확대하거나, 자영업자와 근로자 간의 중간적인 제3의 지대를 마련하는 방안들이 제기되고 있다.

둘째, 플랫폼 노동은 한 명의 근로자가 다수의 사용자와 근로계약관계를 맺고 동시 또는 순차로 근로를 제공하는 사례가 증가하고 있어 고용지위가 명확하지 않은 고용형태가 발생하고 있다. 이에 대해 경영계측은 근로자들의 업무수행의 자율성이 높아지고 경제적·기술적 독립성이 높아질수록 사용자와 근로자 사이의 근로계약관계의 종속성이 희박하므로 인적·경제적 종속성을 규범적 개념 요소로 하는 종래의 근로자 개념을 수정하여 사용자와 근로자 사이에 체결되는 계약의 형식이 다양해지고 있으므로, 근로기준법 대신 근로계약법제로 확대할 것을 주장하고 있다. 반면에 노동계는 근로계약법제는 노동보호의 사각지대를 확대할 수 있으므로 노동법의 근로자 범위를 확대하여 보호하는 방안이 필요하다는 의견이다.

셋째, 플랫폼 노동은 사업주의 경계가 명확하지 않은 점과 더불어 작업장도 다양하기 때문에 집단적 이해대변기구를 어떤 방식으로 구성할지도 중요한 쟁점이다.⁷⁾ 경영계는 노동조합 및 노동관계조정법 적용 문제로서 기존의 특수형태종사자에 대한 노동조합 및 노동관계조정법 적용 가능성 논의는 역시 전통적인 공장제 제조업 구조에서의 사용자와 근로자, 노동조합 형태 등을 전제로 하고 있다는 점에서 플랫폼 노동의 경우에 적용되기 어려운 한계가 있음을 명시하였다. 특히 단체행동권이 특권으로서 보장되는 노동조합 가입·결성을 허용해야 한다는 주장이 있으나, 조합원들의 근로제공 형태, 근로제공 장소, 근로제공 시간의 다양성이 매우 높아 기존의 노동조합 개념을 그대로 적용하기 어렵다는 것이다. 따라서 플랫폼 노동자를 전통적 관념에 따른 단결권·단체행동권·단체교섭권 보장체제와 노동조합 및 노동관계조정법 체제로 직접 편입 시키는 것은 가능하지 않다는 입장이다. 반면에 노동계는 임금수준, 플랫폼이용수수료, 노동조건, 업무취득, 계약해지 등과 관련해 플랫폼 노동자들의 집단적 이해대변을 위한 단결권과 교섭권 보장 필요하고, 기본적으로 노조법상 노동자 범위를 확대하여 국가·산업·지역수준에서 집단적 교섭을 보장하는 사회협약체결이 병행되어야 한다는 입장이다.

넷째, 플랫폼 노동은 시간적, 장소적 유연성이 증가하고 있고, 업무 시간과 종업시간, 근로 제공 방식 등이 매우 다양해지고 있어 노동시간에 대한 규범 마련을 두고 쟁점이 되고 있다. 경영계측은 사업장의 수요를 더 적절하게 반영할 수 있도록 근로시간법이 근로시간 편성에 대하

7) 2018년 11월 서울시가 '서울지역 대리운전노조 설립신고 필증 교부', 1995년 대구시가 대구지역 대리운전노조 설립신고 필증 교부하였고, 최근에는 라이더유니온에게 설립신고를 교부하였다.

여 좀더 개방적으로 규율, 법정근로시간 규정, 연장근로시간 규정, 휴게시간 규정은 당사자 사이의 합의 또는 근로자대표와의 합의를 통해 예외를 인정할 수 있도록 임의화 하거나 유연화가 필요하다는 입장이다. 반면에 노동계는 초과근로시간의 엄격한 규제가 없을 시 장시간 근로로 일가정 균형과 근로환경을 황폐화시키며, 스트레스를 가중시켜 건강에 부정적 영향을 미칠 수 있으므로 ‘연결되지 않을 권리’, ‘근무시간외 업무 메일이나 메시지를 무시할 권리’ 보장 규제가 필요하다는 입장이다.

다섯째, 플랫폼 노동은 직무 단위별 건당 산정 수수료나 프로젝트 기반 임금 산정에 관한 쟁점이다. 경영계측은 근로제공의 질이나 양에 대한 보상이 아니라 근로제공의 결과나 성과에 대한 보상이 원칙이 되는 경우를 규율할 수 있도록 성과형 연계 임금 체계 확대가 필요하다는 입장이고, 노동계는 건당, 프로젝트 기반 임금 산정에서도 최저임금 보장을 추구하고 소득의 안정성을 강화해야 한다는 입장이다.

여섯째, 업무 수행 과정에서 발생하는 안전의 책임에 관한 쟁점이다. 근로자가 사용자가 제공한 작업장 이외의 장소에서 근로를 제공하게 될 경우 또는 근로자가 재택 근로를 하게 되는 경우나 디지털 플랫폼 노동과 관련이 특정 사업주를 규정하기 쉽지 않거나 고용형태가 명확하지 않은 경우 사용자의 안전보건상 책임에 대해서는 현행 산업안전보건법 체계만으로는 업무수행성과 업무기인성 인정에 어려운 문제가 발생하고 있다. 정신적 부담의 증가로 인한 업무상 질병(스트레스에 기인한 우울증, 과로)을 줄이기 위한 안전보건시스템의 혁신이 필요하다. 더 나아가 사람과 기계(로봇, AI 등)의 업그레이드된 협업에 대비한 새로운 안전과 재택근로/원격근무 확산에 따른 추가적인 안전 및 건강 보호 대책이 마련. 주요 쟁점은 산업안전보건법의 보호대상과 보호 범위, 사용주의 책임 범위에 관한 것이다. 경영계는 산업안전보건법상 책무를 플랫폼 제공자나 플랫폼 사업주에게 부담시키기 어려운 문제가 발생할 수 있다는 입장이지만, 노동계는 플랫폼 사업주도 일부 책임있는 역할이 필요하다는 입장이다.

일곱째, 디지털 플랫폼 노동종사자의 사회안전망도 주요한 쟁점이다.⁸⁾ 만일 플랫폼 노동종사자가 근로기준법의 ‘근로자’에 해당한다면, 고용·산재보험은 당연 적용 대상이지만, 산재보험은 일부 종사자는 ‘특수형태근로종사자’로서 보험료 50%를 본인이 납부하여 가입이 가능하지만, 고용보험은 근로자도 자영업자도 아닌 일종의 종속적 계약자(dependent contractor)일 경

우 실질적 보호 대상에서 제외된다. 그러므로 사회안전망은 고용상 지위와 연계되어 있고, 사용자로서의 플랫폼 부담 여부 등이 주요한 쟁점이다.

〈표2〉 디지털 플랫폼 유형

| 주요 쟁점 | | 노동계 | 경영계 |
|---------------|--|--|---|
| 주요 의제 | 세부 의제 | | |
| 고용 지위와 보호법 체계 | <ul style="list-style-type: none"> - 사업주는 누구인가 - 전속성(종속성)의 기준 | 실질적 사용종속관계에 있는 노동자에 대한 노동자성 인정과 노동법 적용 | 근로기준법 체계가 아닌 일하는 사람 보호를 위한 별도의 규범적 보호 장치 |
| 이해 대변기구 및 교섭권 | <ul style="list-style-type: none"> - 단체교섭 형태 등 | <ul style="list-style-type: none"> - 플랫폼노동자들의 단결권과 교섭권 보장 - 노조법상 노동자 범위 확대 - 온라인 노조 등 다양한 방식의 조직화모델 개발 - 비정형 노동자들에 대한 직접적인 조직화나 조직지원 | 기존의 노동관계법체계와는 구별된 별도의 새로운 권익보호 시스템을 개발 |
| 사회보장 | <ul style="list-style-type: none"> - 사회보험료 부담 주체 - 건별 수수료 방식의 사회안전망 체계 문제 | 고용·건강·산재보험 적용방안 마련 | 보험 방식의 산업재해보상체계를 국가 재정 부담에 의한 기금 방식의 재해보상체제로 변경하는 방안에 대한 검토 단기적으로는 1인 자영업자, 플랫폼 노동 종사자 등이 자신의 부담으로 임의적으로 산업재해보상보험 체계에 들어오도록 하는 과도기적 대응 |
| 수수료(임금) | <ul style="list-style-type: none"> - 수수료 - 임금체불 - 대기시간, 작업준비 기간의 무임 노동 방지 | <ul style="list-style-type: none"> - 표준적인 업무수행에 따른 최저 시급 기준 이상 보장 - 과다 수수료, 패널티 문제 해결을 위한 표준요금 마련 | 임금이 아닌 프로젝트 기반 수수료 |

8) 2019년 12월 발표한 「사국가 전략」에서는 디지털전환 시대의 노동자 보호를 위한 방안으로 특수형태근로종사자 등 다양한 유형의 노동자 보호를 위해 사회보험 적용범위를 중장기적으로 사회보험 대상에 '근로자에서 '피보험자로 확대하고, 고용 안전망의 보장성(실업급여)을 강화하는 동시에, '20년부터는 저소득층·영세자영업자의 취업과 생계를 지원하는 국민취업지원제도를 도입하여 운영하겠다는 계획을 발표하였다.

| 주요 쟁점 | | 노동계 | 경영계 |
|---------------------|---|---|---|
| 주요 의제 | 세부 의제 | | |
| 산업안전 | <ul style="list-style-type: none"> - 새로운 업무상 재해 (질병)에 대한 기준 - 안전조치를 위한 플랫폼의 역할 강화와 의무 | 안전·건강 보호 | 산업안전보건법상 책무를 플랫폼 제공자나 플랫폼 사업주에게 부담 시키기 어려운 문제가 발생 |
| 직업훈련 | <ul style="list-style-type: none"> - 맞춤형 직업훈련체계 | <ul style="list-style-type: none"> - 노동권, 안전보건 관련 교육 의무화 - 전문성, 숙련 향상 교육 프로그램 개발 | |
| 공정거래 | <ul style="list-style-type: none"> - 거래 상의 분쟁 해결 및 상시적인 모니터링 체계 | 공정거래 단속 강화 | 노동법이 아닌 공정거래법상 해결 방안 |
| 근로시간 | <ul style="list-style-type: none"> - 장시간 노동의 방지 - 업무 마감 시간의 설정 문제 - 개인의 근로시간 주권에 대한 제재 | 장시간 노동제한 | 근로기준법상 법정근로시간 관련 규정의 적용이 곤란 |
| 통제 및 부당한 제재(평가 시스템) | | <ul style="list-style-type: none"> ○ 노동자 프라이버시권 및 정보 보호 - 감시통제받지 않을 권리 보장 - 기본 신상정보 및 생체인식정보, 위치정보 등 무분별한 데이터수집과 일방적 활용을 거부할 권리 보장 | |
| 플랫폼 기업에 대한 규제 | | 공정경쟁, 인권보호 등 부정적 외부효과를 최소화 하는 안전장치 마련이 선행되지 않은 규제완화 반대 | 규제 완화, 플랫폼의 시장 메커니즘을 통한 규제가 가능하므로 최소화 |
| 플랫폼 기업의 책임과 조세 | | <ul style="list-style-type: none"> ○ 플랫폼 기업에 대한 공평과세 - 디지털세 도입을 통한 조세회피 방지 - 스타트업 및 소규모플랫폼인 경우, 중간규모이면서 지속적으로 고용량을 늘리는 경우 세제혜택 | |

3. 사회적 대화를 위한 향후 과제

OECD(2019)에서는 사회적 대화는 적절한 대표적 노동자의 조직이 없는 경우 종사자들의 권리와 보호 마련을 위해 보충적인 역할을 할 수 있고, 새로운 고용형태의 플랫폼 노동의 경우 기존 노사 단체, 정부 단체를 포괄하는 사회적 대화를 통해 적절한 규범과 규칙을 마련할 수 있다고 하였다. 특히 고용주와 고객과 종사자 간의 힘의 불균형으로 노동시장의 독주를 막기 위해서는 집단 교섭과 사회적 대화가 중요한 역할을 할 수 있다고 제언하였다.

사회적 대화는 대표되지 못하는 플랫폼 노동자들 참여할 수 있는 대화의 장을 마련하여 노동자들이 정책결정에 참여할 수 있는 토대를 마련하는 것이 중요한 과제이다. 기존 노사 단체, 디지털 플랫폼 사업자, 서비스 이용자 등을 포괄하여 다양한 이해관계자들이 함께 논의가 필요하고, 노동조합, 지자체, 경영단체 등 다양한 경제사회 단체들의 역할이 중요해지고 있다.

독일 금속노조(IG Metal)는 2017년에 플랫폼 기업, 독일 클라우드소싱 협회와 함께 자율준수 규범을 만들고, 플랫폼 노동자와 플랫폼 간의 분쟁을 해소를 위한 옴부즈만 오피스를 설립하였고, 플랫폼 기업의 서비스를 평가하는 온라인 사이트를 직접 운영하고 있습니다. 또한, 덴마크 노동조합인 3F는 2018년 4월에 플랫폼 기업과 단체교섭을 맺고, 일정 시간을 플랫폼을 통해 일하게 될 때 최저임금, 연금, 휴가, 병가 급여 등의 혜택을 받을 수 있도록 하는 사회적 협약을 맺었다.

2018년 5월 이탈리아에서는 디지털 플랫폼 노동자의 권리 향상을 위해 배달유니온, 이탈리아 노동조합, 이탈리아 일반노동조합총연맹이 플랫폼 기업과 협약을 맺고, 고정급 최저 시급, 초과근무 보상, 휴일 제도, 날씨 보상금, 산업재해 보상, 재활 보상 등 근로조건 향상 방안이 담긴 사회 협약을 맺었다.

디지털 플랫폼 노동은 기존 노사관계로 포괄하기 쉽지 않으므로, 해외 주요 국가들은 사회적 대화를 통해 정부, 디지털 플랫폼 기업, 노동조합 간에 디지털 플랫폼노동종사자의 근로조건 개선을 위한 다양한 사회 협약을 맺고 있다. 이러한 사례는 중앙, 지역, 업종, 직종 차원에서 사회적 대화를 통해 플랫폼 노동자의 권익 대변을 확충하고, 지자체, 노동조합, 협동조합 등이

컨소시엄 형태로 조직된 지역을 통해 지역 노동자들에게 생활복지 서비스 제공, 플랫폼 노동자 간 네트워킹을 강화하는 공동체 기반 조성 등의 역할을 하고 있다. 특히 해외에서도 지역 단위의 노동자 지원센터는 사회서비스와 노동 자원을 제공하고, 단결권 행사의 빈 공간을 메워 주고, 공식적인 노동조합 결성에 어려움을 겪는 산업에서 개별 노사관계에 대한 지원서비스를 제공하는 등 그 역할이 중요해지고 있다고 평가하고 있다.

위원회에서는 현재 IT 인력 종사자 보호 방안과 인력 중개 플랫폼에 관해 <표 3>의 쟁점 의제를 중심으로 논의하고 있다.

이러한 논의 과정에 다양한 IT 이해관계자들이 참여를 활성화하고, 각 주체들의 책임과 역할로 IT 종사자의 보호와 디지털 플랫폼의 긍정적인 측면이 윈윈할 수 있는 대안적 방안 모색이 마련되기를 기대한다. IT 프리랜서들은 다단계 하도급 문제, 파견업체 횡포, 근로기준법의 사각지대인 도급 계약, 수당 없는 야근, 불공정 거래와 임금 체불 등 열악한 근로환경 문제에 직면하면서 수입의 불안정성, 잦은 야근에 의한 건강 및 일·가정 양립 문제 등 열악한 노동조건에 노출되어 왔었다. 과거 파견업체나 보도방을 통해 정보의 비대칭에서 일자리가 매개되고 있는 시장에서 현재는 IT 인력 중개 플랫폼을 통해 일하게 되는 변화가 일어나고 있다.

그러므로 <표 3>과 같이 디지털 플랫폼이 투명한 계약과 임금체불 해소 등 기존 낙후된 시장을 개선하는 역할을 하도록 활성화 방안과 플랫폼을 통해 일하게 되는 IT 종사자들의 업무 환경을 개선하는 방안을 동시에 모색되어야 할 것이다.

〈표 3〉 IT 인력 중개 플랫폼 세부 논의 내용

| 구분 | 영역 | 쟁점 의제 |
|-----------|-----------------|---|
| 플랫폼 기업 | 플랫폼 특성 | 플랫폼 유형(SI 기반 플랫폼, 프로젝트 기반 플랫폼, 재능마켓) |
| | 플랫폼의 역할 및 영향 | 플랫폼 등장으로 인한 기존 시장 개선점 (공정거래, 미스매치 해소, 수수료, 임금체불, 계약서 작성, 불법파견 해소 등) |
| | 시장적 측면 | 기존 하도급 구조에서 새로운 시장을 형성할 수 있는지 여부→플랫폼이 기존 산업생태계 개선의 대안이 될 수 있는가? 플랫폼이 활성화되지 않는 이유 플랫폼이 형성하는 시장 |
| | 운영·제도상 문제 | 평가 시스템 계약적인 측면 수수료 문제 |
| | 법·제도적 측면 | 직업안정법, 파견법 등 법적 개선 여부: 재능마켓 플랫폼, IT 인력 전문 중개 플랫폼 차별적 접근 세금 제도의 개선 |
| | 자율개선 규범 | 모범사례(Best Practice)를 통한 자율개선 규범 마련 |
| | 종사자 보호 | 프리랜서, 개인사업자 |

| 풍경으로의 여행 |

하늘길을 걷는 짜릿한 쾌감

원주 소금산 출렁다리

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>



산악보도교는 산행의 편의를 위해 설치한다. 끊긴 등산로를 잇고 험로의 안전을 확보하는 게 산악보도교의 존재 이유다. 경기 파주 감악산의 출렁다리, 경북 봉화 청량산의 하늘다리, 전북 진안 구봉산의 구름다리 등 우리나라 대표 산악보도교 대부분이 그런 목적으로 설치됐다. 하지만 원주 소금산 출렁다리는 조금 다르다. 편의보다는 재미에 무게중심이 실렸다. 계획 단계부터 철저하게 관광자원으로의 활용을 염두에 두고 사업을 진행했기 때문이다. 원주의 핫플레이스, 스릴 만점 소금산 출렁다리는 그렇게 태어났다.

간현관광지의 새로운 명물, 소금산 출렁다리

소금산 출렁다리는 원주를 대표하는 여행지, 간현관광지에 있다. 소금산(343m)이 뒤를 받치고 섬강과 삼산천이 어우러진 풍경이 아름다운 곳이다. 조선시대 가사문학의 대가 송강 정철은 ‘관동별곡’에서 그 아름다움을 “한수를 돌아드니 섬강이 어디메뇨, 치악이 여기로다”라고 노래했고, <토정비결>로 유명한 토정 이지함은 전국 명소를 돌다 이곳 경치에 반해 상당 기간



국내 최장최고를 자랑하는 소금산 출렁다리



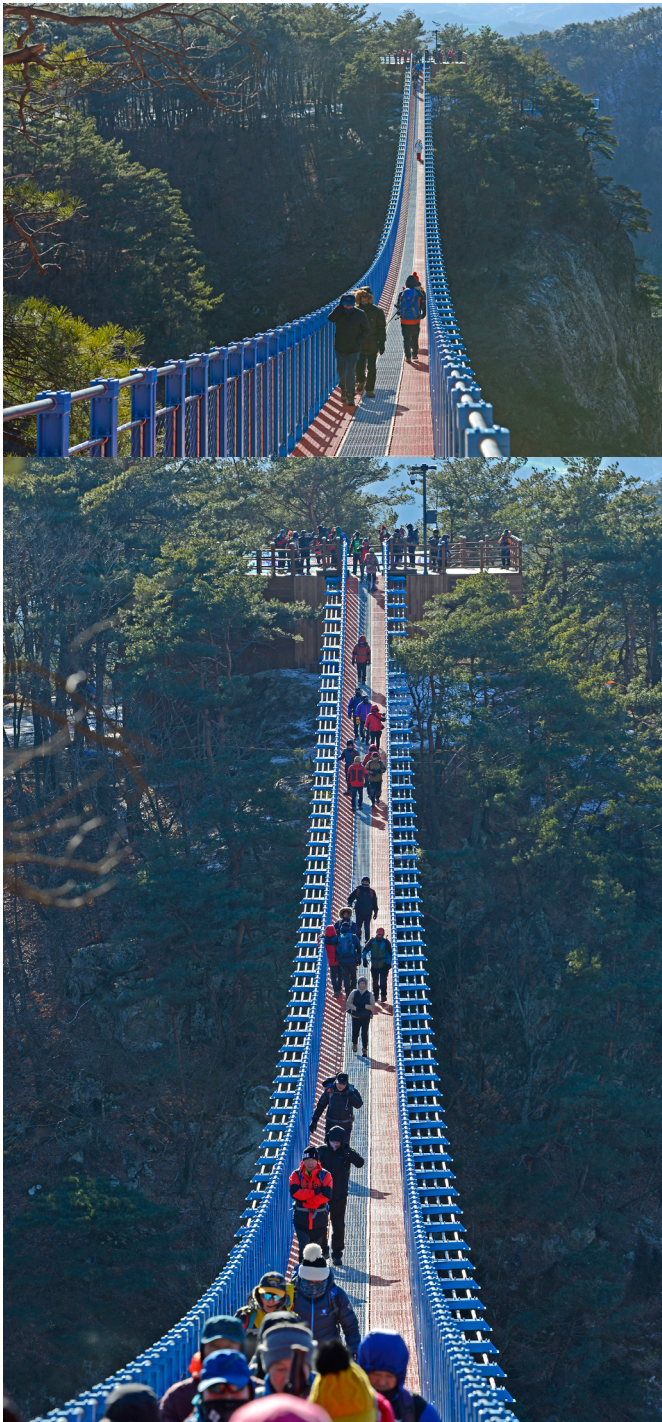
소금산 출렁다리는 길이 200m의 국내 최장 산악보도교다.



간현관광지는 1990년대까지 최고의 피서지로 사랑받던 곳이다.

머물며 유유자적했다고 전한다. 7080세대에게도 간현관광지는 특별한 공간이다. 1990년대까지 최고의 피서지로 사랑받던 간현관광지는 당시 대학생들에게 섭외 1순위 MT 장소였기 때문. 강변 모래톱에 둘러앉아 통기타 치며 노래하는 대학생들의 모습은 이제 추억으로 남았지만 유려한 물길과 우뚝한 산세는 예나 지금이나 변함없이 아름답다.

2000년대 들어 침체기를 걸던 간현관광지가 최근 새롭게 뜨고 있다. 화제의 주인공은 바로 출렁다리. 우리 산에는 이미 출렁다리 혹은 구름다리, 하늘다리라 부르는 산악보도교가 꽤 많은데, 왜 하필 소금산 출렁다리일까. 자, 그럼 소금산 출렁다리를 만나기 전에 이 다리의 매력부터 하나하나 짚어보자. 일단 소금산 출렁다리는 우리나라에서 가장 긴 산악보도교다. 길이가 200m나 된다. 소금산 출렁다리가 생기기 전까지 국내 최장 산악보도교였던 파주 감악산(675m)의 출렁다리 길이가 150m이니 제법 차이가 난다. 다음은 지상고. 소금산 출렁다리는 우리나라 산악보도교 가운데 가장 높은 지상고를 자랑한다. 앞서 언급한 파주 감악산

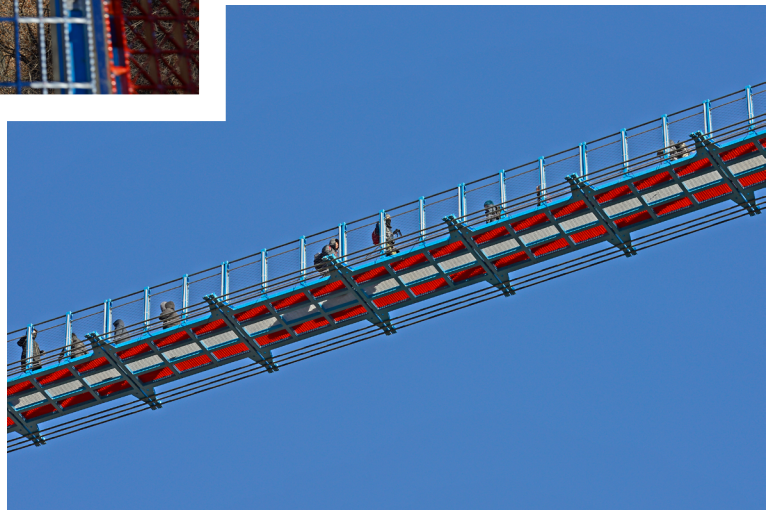
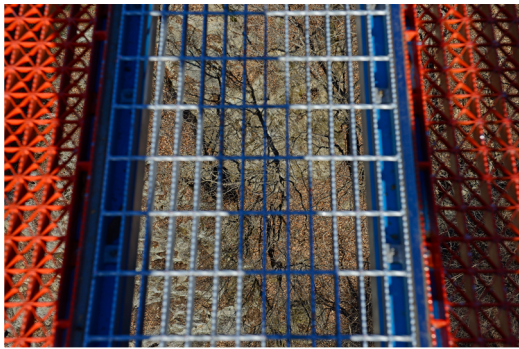


소금산 출렁다리의 지상고는 100m나 된다.

출렁다리의 지상고는 45m, 국내에서 가장 높은 해발 800m에 설치된 봉화 청량산(870m) 하늘다리의 지상고도 70m 정도다. 그럼 소금산 출렁다리의 지상고는? 아파트 40층 높이와 비슷한 100m다. 소금산 출렁다리를 국내 최장·최고의 산악보도교라 부르는 이유다. 하지만 여기서 끝이 아니다.

놀이기구보다 짜릿한 스릴

소금산 출렁다리의 진정한 매력은 놀이기구 못지않은 짜릿한 스릴을 맛볼 수 있다는 점이다. 비밀은 바닥. 소금산 출렁다리는 길이 200m에 이르는 바닥 전체에 격자형 강철 소재(스틸 그레이팅)를 깔았다. 우리나라에서 가장 길고, 가장 높게 만든 것도 부족해 바닥까지 송송 뚫어 놓았다는 말씀. 활짝 열린 하늘과 구멍 뚫린 바닥. 거기에 굵은 철사로 엮은 난간까지. 사망이 제대로 뚫렸으니 다리 위에 서는 것만으로도 오금이 저릴 수밖에 없다. 주탑



소금산 출렁다리는 아래가 흰히 내려다보이는 격자형 강철 소재로 바닥을 마감했다.



소금산 출렁다리는 90t의 무게와 초속 40m의 강풍에도 견딜 수 있게 설계됐다.

없이 제작한 현수교의 특성상 위아래로 흔들리는 출렁다리의 기본에도 무척 충실하다. 걷는 것만으로도 웬만한 놀이기구보다 짜릿한 스틸을 즐길 수 있는 완벽한 조건이 아닐 수 없다. 물론 심장 약한 이용자를 위한 배려도 잊지 않았다. 바닥 중앙을 뺀 양옆을 조금 더 촘촘한 스틸 그레이팅으로 마감한 것. 그래도 여전히 발아래가 훤히 내려다보인다는 건 함정이다. 소금산 출렁다리로 연결된 바위오름터에서 솔개미둥지터 구간은 산길을 따라 우회하는 코스도 있어 오고 가며 전혀 다른 분위기의 길을 걸어볼 수 있다는 점도 매력이다.

모든 놀이기구가 그렇지만 스틸의 기본은 안전이다. 소금산 출렁다리도 최고라는 수식어에 걸맞은 안전설비를 갖췄다. 지름 40mm 특수도금 케이블을 8겹으로 꼬아 연결한 소금산 출렁다리는 70kg 성인 1,285명, 그러니까 90t의 무게를 버틸 수 있고, 초속 40m의 바람에도 끄떡없게 설계됐다. 초속 40m의 바람은 보퍼트 풍력계급표에서 최고 등급으로 분류되는 '쌩쌩 바람(Typhoon)'보다 훨씬 강한 바람이다. 1.5m의 다리 폭은 두 사람이 교행하기에 넉넉한 너비다.

소금산 출렁다리의 아찔함을 경험하기 위해서는 약간의 발품은 필수다. 해발 100m 높이에 설치된 시설이니만큼 그 정도는 올라야 한다는 얘기다. 소금산 등산로 입구에서 출렁다리



소금산 출렁다리로 가는 등산로 입구

가 있는 바위오름터까지 500m. 제법 가파른 길이지만 전체 구간에 산뜻한 나무 계단을 설치해 남녀노소 누구나 편히 오를 수 있다.

출렁다리에 발을 들이기 전, 위밍업 삼아 스카이워크를 걸어보는 것도 좋다. 출렁다리 옆 삼산천이 바라보이는 절벽 위로 뻗어 나온 스카이워크는 짧은 거리지만 출렁다리와 마찬가지로 바닥 전체를 스틸 그레이팅으로 처리해 출렁다리의 스틸을 미리 체험해 보기에 안성맞춤이다. 동절기(11월~2월) 소금산 출렁다리 이용시간은 오전 9시부터 오후 5시까지, 이용료는 5,000원이다.

절경 품은 작은 금강산을 만나다. 소금산

소금산 출렁다리를 걸으며 절경을 감상했다면, 작은 금강산이라 부르는 소금산 산행에 도전해 보는 것도 좋다. 아니, 꼭 한 번 올라보기를 권한다. 소금산에 올라야 비로소 'S'자로 휘

등산로 입구에서 출렁다리까지는
산뜻한 나무계단이 설치돼 있다.



소금산 출렁다리 옆에 있는
스카이워크



솔개미둥지터에서 산정까지는 완만한 경사와로 능선으로 이어진다.



소금산 암봉에서 만날 수 있는 간현협곡의 절경



암봉 위 주목



'404 철계단'이 시작되는 직벽 구간

돌아 섬강에 몸을 쉬는 삼산천과 삼산천을 포근히 감싼 소금산을 한눈에 담을 수 있다. 송강 정철과 토정 이지함이 지극히 사랑한 간현협곡의 아름다움은 이곳에서 완성된다고 해도 과언이 아니다.

출렁다리가 끝나는 슬개미둥지터에서 소금산 정상을 잇는 800m 산길은 완만한 경사와 능선이 번갈아 이어져 누구나 큰 힘들이지 않고 오를 만하다. 한데, 막상 정상에 서면 이게 뭔가 싶은 생각이 든다. 정상석이 아니었다면 산정인지도 모르고 지나칠 정

간현관광지 아래에서 본 출렁다리와 스카이워크





도로 맛있는 풍경 때문이다. 하지만 실망은 금물. 이정표를 쫓아 '404 철계단' 쪽으로 조금만 더 가면 거짓말처럼 하늘이 열리면서 그림 같은 풍경이 펼쳐진다. '와' 하는 감탄이 절로 나오는 멋진 풍광이다. 방금 지나온 소금산 출렁다리는 물론 삼산천과 섬강, 그리고 병풍처럼 솟은 다부진 치악산도 손에 잡힐 듯 가깝게 보인다. 암봉 위에 홀로 선 주목도 그 자태가 여간 멋스러운 게 아니다.

암봉을 지나면 본격적인 하산길이다. 소금산의 명물 404 철계단이 이곳에서 시작된다. 철계단과 흙길을 번갈아 걸어야 하는 하산길은 바위가 많고 가팔라 상당한 주의가 필요하다. 그나마 다행인 건 하산 코스가 남쪽에 면해 한겨울이지만 결빙 구간이 거의 없다는 것. 그래도 겨울 산행, 특히 내리막에서는 안전을 위해 아이젠을 반드시 착용하는 게 좋다. 가파른 404 철계단이 부담스럽다면 무리해서 진행하기보다는 왔던 길을 되돌아가는 것도 한 방법이다. 겨울 산행에서 무모한 시도는 가급적 자제해야 한다. 소금산 원점회귀 산행은 전체 3.5km 정도로 길지 않아 천천히 걸어도 3시간 정도면 충분하다.

여행정보

소금산 출렁다리

주소 강원도 원주시 지정면 소금산길 12

문의 033-731-4088

맛집 산야초를 찾아서 산야초닭백숙 / 강원도 원주시 지정면 간현옷말길 108 / 033-731-3530

운채 병잎황태밥 / 강원도 원주시 고문골길 47 / 033-747-1993

장터추어탕 추어탕 / 강원도 원주시 문막읍 문막시장1길 52-17 / 033-735-2025

숙소 호텔K 강원도 원주시 시청로 29-3 / 033-812-3000

치악산호텔 강원도 원주시 소초면 치악로 3371-3 / 033-731-7931

베니키아 호텔비즈니스 강원도 원주시 만대로 7-1 / 033-748-0100



04



사회적 대화를 바라보는 다양한 시선들

언론 편

• 무엇을 '선택'하고, 어디에 '집중'할 것인지
방향을 잡아야

신연수 동아일보 논설위원

이창곤 한겨레신문 경제사회연구원장

이왕구 한국일보 논설위원

[사회] 김양수 경제사회노동위원회 협력홍보팀장

| 사회적 대화를 바라보는 다양한 시선들_ 언론 편 |

무엇을 ‘선택’하고, 어디에 ‘집중’할 것인지 방향을 잡아야

좌담 개요

- **일시** 2019년 12월 19일
- **장소** 경사노위 7층 중회의실1
- **참석** 신연수 동아일보 논설위원
이창곤 한겨레신문 경제사회연구원장
이왕구 한국일보 논설위원
- **사회** 김양수 경제사회노동위원회 협력홍보팀장
- **배석** 이세종 경제사회노동위원회 국내홍보 전문위원
최선영 경제사회노동위원회 주무관

김양수 언론은 모든 경제사회 과제 전반에 대해서 국민의 알권리 충족을 넘어, 국민을 대신 하여 크고 작은 과제에 대한 방향과 구체적인 대안까지도 제시하는 대안적 정론의 역할을 해오고 있습니다. 그런 측면에서 오늘 이 자리는 언론에서 바라보는 경제사회노동위원회(전신 노사정위원회 포함)를 중심으로 한 사회적 대화 전반에 대한 평가를 통해 향후 바람직한 사회적 대화의 운영 상을 만들어가기 위한 좋은 자양분으로 삼고자 하는 데 있습니다.

대답의 소주제는 크게 두 가지입니다. 첫째는 언론이 바라보는 1기 경제사회노동위



원회에 대한 다양한 평가 중 탄력적 근로시간제·국민연금·ILO 핵심협약 비준을 위한 제도개선 등의 의제 논의과정에서 보여준 사회적 대화의 제약요인에 대한 것입니다. 과잉 정치화, 대표성, 합의와 협의의 딜레마 등이 있겠지요. 둘째는 이런 측면에서 남은 임기 또는 다음 정부에서 사회적 대화가 가야할 길을 짚어 보는 것입니다. 연말에 바쁘게도 귀한 시간 내주셔서 감사드립니다. 언론사에서 내공이 깊은 논설위원들을 모신만큼 날카로운 비판과 비전을 제시해 주시리라 기대합니다.

신연수 위원님은 경사노위 1기에 참여했고 이창곤 원장님과 이왕구 논설위원께서는 경사노위에 대한 관심을 계속 가져왔기 때문에 누구보다 잘 알 것으로 생각합니다. 일단 1기 경사노위에 대한 평가를 논의하고 둘째로 경사노위 2기가 시작된 지 얼마 안 됐는데 2기에 대한 기대나 방향, 사회적 대화가 가야할 길을 짚어보는 시간 갖겠습니다.

1기에서는 민주노총이 참여한 가운데 노사정 대표자회의체제가 작년 1월부터 11월

까지 진행을 해왔고, 여기서 개편방향과 다뤄야 할 의제에 대한 합의가 있었습니다. 이를 토대로 새로운 사회적 대화기구인 경제사회노동위원회가 제1차 본위원회를 개최하면서 출범했습니다. 탄력근로제라든지 국민연금, ILO 핵심협약 등에 관한 논의가 있었습니다. 그런 와중에 근로시간제도개선위원회에서 합의한 탄력근로제 최종 의결을 둘러싸고 본위원회가 2~4차까지 우여곡절을 겪었고, 올해 9월에 위원들을 새로 위촉하고 10월에 제5차 본위원회를 개최하면서 사회적 대화를 정상화했습니다. 지켜보셔서 잘 아시겠지만, 지금까지 경사노위 운영에 관해서, 특히 1기를 겪으면서 어떻게 평가를 해주실지 말씀을 듣도록 하겠습니다.

1기 사회적 대화, 좋은 점수 주기는 어렵다

이창곤 언론에서 바라보는 경사노위 평가는 각 언론마다 편차가 있을 것이지만 공통적인 인식과 평가가 있을 겁니다. 예컨대, 우리 사회의 사회적 대화가 문제인 정부 들어와서 민주노총 불참이란 한계에도 불구하고 계층별 대표의 참여 등 새롭게 틀을 구성하고 이름도 경사노위로 바꾸어 출범하면서 기대가 있었습니다. 아니 컸습니다. 더욱이 대통령이 경사노위의 첫 회의를 청와대에서 열고 직접 참여를 한데다 이 자리에서 경사노위는 단순 논의기구가 아니라 의결기구로 여기겠다고 하면서 힘을 실어주기까지 했습니다.

그러나 기대에 비해 현실에서는 1기 경사노위의 사회적 대화는 나름의 활동에도 불구하고 표류와 파행의 연속이었고, 결과 또한 미미했습니다. 문성현 경사노위 위원장님의 말씀에서 잘 드러나 보였지 않나 싶습니다. <한겨레> 논설위원으로서 저와 한 인터뷰에서 문 위원장께서는 당시 ‘기다림의 1년, 애태움의 1년, 분노의 3개월’이라고 말했어요. 사회적 대화가 기능부전과 결정불능 상태에 빠져있었던 상황에 한 인터뷰였으니 아마도 위원장의 감정이 고스란히 노출된 것일 테지만 실제로도 1기 사회적 대화의 성적표는 초라합니다. 결과와 과정, 운영 등 여러 측면에서 참여자와 관계자 등의 여러 힘든 노력이 있었지만 평가는 냉정해야 새로운 발전을 꾀할 수 있는 것이죠. 한마디로 좋은 점수를 줄 수가 없습니다. 수우미양가로 따지면 양, 가 정

도고 구체적인 점수를 말하라면 50점에서 30점 사이, 그러니까 한 40점 정도 아닐까 싶습니다.

이왕구 처음부터 세계 나가시네요. (웃음) 노사정위원회가 경사노위로 발전하면서 기대가 되게 많았어요. 그때 얘기했던 게 양대 노총 대공장 노동자 위주라는 부분을 극복하고 새롭게 대화해보자, 그래서 미조직, 소외계층에서 기대를 많이 하고 힘을 실어주셨고 양 노총도 분위기가 좋았었는데 결국 민주노총이 들어가지 못하면서 그게 한계가 된 것 같아요. 민주노총이 못 들어오는 게 상수라 할지라도 운영 면에서 이걸 이런 단체의 탓으로 돌리기보다는 핵심이었던 소수 대표자들을 끌어들이고 할 수 있는 부분이 있었다고 생각하는데 그게 부족했던 게 아쉽고요.



이왕구 한국일보 논설위원

어쨌든 민주노총이 들어오지 못 한 게 구조적인 한계라고 봐요. 결과적으로 처음 기대에 비해서는 여러 가지 면에서 시작은 창대했는데 끝이 미약해졌다고 평가할 수 밖에 없어요. 다만, 탄력근로제라는 핫이슈가 들어가면서 처음에 그 부분에 집중이 되어 있기도 했고, 조금 샴페인을 일찍 터트렸달까. 말하자면 운영의 부분일 텐데, 한국노총과 함께 조금 더 설득할 수 있었는데 그게 안 된 게 결과적으로 기대에 비해서는 못 미쳤다는 거죠. 점수를 주자면 ‘수’나 ‘우’는 드릴 수 없는 게 사실입니다. 다만 앞으로 기대는 가지고 있습니다.

신연수 저도 비슷한 평가인데요. 민주노총이 1999년 탈퇴 이후 처음으로 참여하겠다는 의사를 표시했고, 노사정위 구조를 경사노위로 바꾸는 것이나 탄력근로제 합의 등에서 상당히 기대도 많이 불러일으키고 합의도 하고 잘 해왔어요. 그런데 결국은 파행이 됐고 그런 면에서 좋은 점수를 줄 수 없다고 생각하는데요. 저도 당사자로서 책

입이 있지만 그럼에도 불구하고 또 언론인으로서 냉정하게 평가를 하면 10점 만점 이면 4점 정도 줄 수 있지 않을까 합니다. 언론인들은 대체로 일치를 하는 것 같은데, 다만 더 잘 할 수 있다는 희망을 담아서 4점을 주는 것으로 하지요.

이왕구 조금 아쉬웠던 점은 어쨌든 계층별 위원들이 의사결정 하는 과정에 이런 문제가 생길 수 있을 것이라고 충분히 예측가능하다고 봤는데, 물론 결과론적으로 설명하는 것일지도 모르겠지만 사전에 그 부분에 대해서 너무 안이하게 생각했던 것은 아닌가 싶습니다. 2월에 탄력근로제와 관련해서 거의 다 된 것처럼 비쳐졌고, 여러 가지 우여곡절이 있었긴 했지만 대통령 참석까지 예정되었는데 이렇게 어그러진 것은 너무 안이한 대처였던 것 같아요. 관련법을 만드는 과정에서 너무 조급하게 나가려고 그러지 않았나, 또한 초기 운영 과정에서 성과주의로 갔던 것이 아쉽습니다. 결과적으로 꼬리가 몸통을 흔드는 듯한 사례는 충분히 예방할 수 있었다고 보는데요.

김양수 처음에 노사정 대표자회의 때 저희 위원회나 참여했던 노사정 당사자들이나 노동계 계층 대표들도 구체적으로 그런 부분까지 대비를 못했던 것 같습니다. 탄력근로제 문제가 불거지면서 그때 대책을 세우려고, 보완하려고 했던 것이 늦어버린 거죠.

이창곤 계층별 대표의 참여는 문재인 정부의 사회적 대화를 특징짓는 핵심적 요소입니다. 경사노위나 정부 스스로 기존 노사정위의 대표성을 확 넓힌 요소라며 자평했던 부분이이예요.

신연수 핵심요소이기 때문에 대통령의 의지도 들어갔다고 알고 있는데

김양수 계층별 대표들도 그렇지만 계층별위원회를 구성하기 위해서 사실 많은 접촉을 했습니다. 그 사이에 민주노총하고도 얘길 했고 한국노총하고도 만났고, 많은 청년, 여성, 비정규직 단체 중에서 누굴 어떻게 꾸릴 건가의 문제로 당사자들을 많이 만났습니다. 그런 과정에서 상당한 어려움이 있었습니다.

이창곤 평가를 할 때는 왜 파행과 표류를 했는지, 또 성적이 좋지 않게 된 원인이 무엇인지

를 살피지 않을 수가 없습니다. 사회적 대화는 여러 선수, 즉 플레이어들이 참여합니다. 서로 다른 이해관계와 이념과 기반 그리고 힘이 다른 플레이어들이죠. 역할과 비중에서도 차이가 있겠고, 그러니 책임 소재에서도 비중이 다른 측면도 있습니다.

이런 맥락에서 플레이어들의 책임을 놓고 정확히 따져봐야죠. 아예 민주노총의 불참, 한국노총의 선택, 계층별 대표들의 거부, 사용자단체들의 어깃장, 정부의 오락가락 신뢰받지 못한 노동정책, 입법 보다 정쟁에 몰두한 국회 그리고 경산노위의 운영 미숙 등... 과연 파행과 표류의 책임이 누구에게 더 있는가? 이렇듯 책임의 비중은 달라도 1기 경산노위는 이들 문제가 복합적으로 작용했을 겁니다.

무엇보다 경산노위는 스스로 운영과 대처가 적절했는가라는 충분히 성찰해야 할 것입니다. 이것이 없으면 2기 경산노위가 이런 성찰과 교훈의 바탕에서 성과는 성과대로 이어가고 그리하여 한계에 부딪혔을 때 좀 더 지혜롭게 극복할 수 있을 것이란 생각입니다.

신연수 맞아요. 그게 특수한 경우거나 안이했다거나 대비를 못 했다거나 이렇게 평가할 수도 있지만 그 자체가 노와 노, 그리고 노와 사, 정부 간 사회적 대화에서의 신뢰와 수준을 보여주는 것이라고 볼 수도 있는 거죠. 멤버를 바꿔가지고 일단 2기를 출범 시켰는데 똑같은 형태는 아니지만 다른 식으로라도 재발될 가능성이 전혀 없다고 얘기 할 수 없는 거죠.

이창곤 각각의 플레이어의 문제점들이 어느 한쪽만이 아니라, 손뼉도 마주쳐야 소리가 나듯이 마주침이 적절하지 못했다는 것이죠. 민주노총은 민주노총대로 적절한 기회를 놓쳤고, 참여할 수 있는 조건이었고 그 조건을 충분히 적절한 기회에 제대로 포착을 못했고, 결국엔 민주노총의 불참이라는 결과로 끝나버렸습니다. 그랬을 때 노동계에서 민주노총과 한국노총의 자기 성찰이나 새로운 모색이 있어야 할 것입니다. 사용자는 사용자대로 책임이 있고 정부는 정부대로, 경산노위까지 사회적 대화를 둘러싼 전체 당사자의 시선과 수준, 실력 등이 고스란히 담겨있는 결과라고 해야죠.

사회적 대화의 의제 선정, 어떻게 할 것인가

김양수 일단 1기 경사노위에서는 구체적인 의제로 사회안전망 확충을 위해 한국형 실업부조 도입에 합의를 한 바가 있고, 산업안전, ILO 핵심협약 비준을 위한 제도개선, 탄력근로제가 핵심 의제였습니다. 잘 아시겠지만 탄력근로제를 둘러싼 대화의 과정에서 파행이 벌어졌고 그게 위원회에 민주노총이 참여를 하지 않게 된 계기도 됐습니다. 또 계층 대표들과의 갈등이 벌어지는 과정이 있었고 그러면서 1기를 마무리하고 2기로 넘어가는 직접적인 계기가 됐던 것입니다.

탄력근로제 같은 경우는 의제 선정과 관련해서 처음부터 위원회에서 논의된 게 아닙니다. 주52시간제가 법제화되면서 경영계, 특히 중소기업의 어려움을 덜어줘야 한다는 여론들이 형성되면서 국회 환노위에서 직접적으로 저희 위원회에 탄력근로제에 대한 논의를 해달라는 요청이 있었습니다. 환경노동위원장이 직접 경사노위에 요청해서 노동시간제도개선위원회에서 논의를 하고 합의를 하는 과정을 겪었습니다. 그런 면에서 보자면 경사노위는 구체적인 기간과 남용 방지 대책을 주문 받은 것이어서 의제화 자체에 문제를 삼는 것은 적절치 않다고 보고 있습니다. 탄력근로제 의제화를 어떻게 보시는지, 더불어 사회적 대화의 의제 선정 방향을 말씀해 주시기 바랍니다.



이왕구 크게 조망하자면 탄근제 자체가 비록 경사노위 출범 단계에 논의될 수밖에 없었던 불가피한 의제였지만 작은 의제였다고 봐요. 경사노위에서 다루기에는 너무 작고 미시적인 의제였는데, 이게 어쨌든 정치권이나 국회에서 던져진 거잖아요. 주52시간 상한제가 워낙 격론이었기 때문에 국회에서 했으면 좋겠지만 경사노위에 던져진 불가피한 측면, 특수한 경우라고 생각해요. 이후에도 계속 여진이 남았죠. 대화 당사자들의 이익과 손해가 엇갈리는 이런 의제보다는 합의할 수 있는 의제를 맡는 것이 낫지 않을까 합니다. 저는 이 사태가 궁극적으로는 국회의, 정치의 책임 방기라고 생각합니다.

이창곤 이 부분은 정말 아쉽습니다. 1기 경사노위가 꼬이게 된 데는 탄근제란 의제가 큰 요인이었습니다. 초기 산업안전이라든가, 사회안전망 확충이라든가, 이런 의제별 위원회가 가동될 때만해도 경사노위의 출발은 비교적 순항의 분위기였죠. 그런데 탄근제가 들어오면서 결정적으로 꼬이게 된 거죠. 사회적 대화 의제는 본디 노사정 당사자의 자율적인 논의를 통해서 도출하는 게 바람직합니다. 경사노위 운영위원회가 제기하는 것도 물론 가능할 테지요. 탄근제의 경우, 최종 선택은 내부에서 했다고 하지만, 경로를 보면 외부에서 들어온 경우죠.

사실 경사노위의 입장에서 외부에서 의제가 제시되는 경우, 어떻게 할 것인가? 즉 외부의 강압이나 요청 등에 따른 의제 결정 방식과 선택은 고민해야 할 부분입니다. 외부, 이번엔 국회였죠. 탄근제를 둘러싸고는 사안의 비중과 영향을 떠나 기본적으로 노사정 간의 특히 노사 간에 서로 다른 입장일 수밖에 없는 것이죠. 그러니 국회나 여야 등에 이해 당사자들의 로비가 없을 수가 없기도 했을 겁니다. 이런 힘들이 의제를 둘러싸고 작용하는 만큼 의제 선정은 신중에 신중을 거듭해야겠지요. 아무튼 2기 경사노위에서는 좀 더 신중하게 결정해야 한다는 교훈을 주는 사례가 아닐까 싶습니다.

이세종 오해가 있을지 몰라서 한 가지 짚고 가자면, 탄력적근로시간제 의제를 국회가 요청했다고 저희가 무조건 받은 것은 결코 아니라는 사실입니다. 주52시간 상한제의 연착륙을 위한 방안으로 탄근제를 여야가 합의하고 당정이 의견을 모아서 위원회에 의제

화를 요청한 것이고, 노사가 주도적으로, 특히 한국노총이 상당한 고민 끝에 의제로 받는 것이 국회로 그냥 넘기는 것보다 낫겠다는 결단에 의해 의제화가 된 것이 팩트입니다. 그 시점이 1차 본위원회였고 당시에는 계층별 대표들도 함께 했었습니다.

이창곤 노사, 특히 한국노총이 받았다는 건 팩트이긴 한데 그렇다고 해서 탄근제를 의제로 삼은 것은 노사라고 하거나 노사가 받아서 의제가 됐다고만 말하는 건 적절하지 않다고 봅니다. 결정 과정을 찬찬히 살펴볼 필요가 있습니다.

신연수 제가 본위원회 위원이었기 때문에 당시 상황을 아는데, 첫 회의를 청와대에서 하는데 무슨 의제를 다룰 것인지 사전에 논의가 없었어요. 그렇게 형식적으로 의제를 올리고 의제가 뭔지 제대로 모르고 가서 정신없이 통과시킨 거죠. 공식 회의가 있을 때는 사전에 미리 의제에 대해 협의를 해야 해요. 그 다음부터는 사전에 의제에 대한 설명회를 가졌죠. 그러나 탄근제를 의제화 하는 것 자체는 미리 충분한 협의가 없었던 것으로 알아요.

이창곤 : 이처럼 논의 과정이 충분하지 않았습디다. 한국노총 위원장의 생각은 당시에 탄근제가 이대로 통과할 경우, 가장 타격받는 건 대기업 노동자가 아니라 미조직, 취약 노동자들이니 경사노위에서 논의해야 한다는 것이었다고 들었어요. 그렇다면 한국노총 위원장은 나름대로 어려운 결정을 했다고 표현할 수 있는 대목이 있어요. 아마 이 일로 나중에 어려움을 겪더라도, 아무튼 2기 경사노위가 어떻게 하면 잘 할 수 있을 까를 고민하는 입장에서는 외부의 의제가 들어올 때는 노사정이 충분히 숙고해서 의제를 결정하는 과정이 필요합니다.

신연수 나중에 결국 그렇게 얘기했죠. 꼬리가 몸통을 흔들었다. 탄근제 자체는 노동현장에서 그렇게 큰 문제도 아니고, 사실은 주 52시간제도 교대제를 하면 되지, 탄근제를 사용하는 업체 자체가 별로 없고, 계층별 위원들도 합의한 내용 자체는 괜찮다고 얘기하기도 했어요. 작년 11월에 본위원회가 처음 출범을 했는데 의제 설정 등에 대해 충분한 신뢰나 서로의 소통이 없는 상황에서 탄근제가 와 버리니까 별 게 아닌 걸 가지고 어그러졌다고 생각을 해요.

그리고 불가피했다고 얘기를 하지만 제가 보기에는 이게 꼭 불가피 했을까 라는 생각도 듭니다. 어떤 의제를 정할 때 주어졌다고 그냥 하는 게 아니라 경사노위가 중심을 잡고 이걸 우리가 하고, 이걸 협의 기구로 남겨 놓고, 이걸 국회가 알아서 하고, 이런 식으로 중심을 잡고 의제를 이 안에서 설정할 필요가 있지 않을까 합니다. 결론론적이지만 앞으로 노사정이 미리 충분히 협의를 하고 합의를 해서 의제를 설정할 필요가 있다고 생각을 합니다.

이왕구 당시에 탄근제가 굉장히 급했던 것 같아요. 이런 식으로 밀어붙인 쪽이 어딘 지 모르겠으나 급한 의제라고 생각했고 너무 밀어붙이려고 했던 게 아닌가 싶었습니다. 그래서 합의가 어그러질 수 있는 가능성에 대한 고려가 충분히 없었던 것 같아요.

김양수 그때는 주52시간제 도입하고 최저임금을 많이 오르면서 중소기업이 어렵다는 사회적 분위기가 있었고, 거기에 따라서 숨통을 터줘야 하지 않느냐는 차원에서 탄근제에 대한 요구가 있었고 저희는 절차를 밟았다고 생각합니다. 그렇다 하더라도 말씀하신 것처럼 계층별 대표들이나 본위원회 위원들과도 좀 더 충분한 사전논의가 필요하지 않았나 하는 지적은 고려해야 한다고 생각합니다.

신연수 계층별 위원들은 본위원회 말고 운영위원회 등 하부 단계가 없어서 문제가 되는 겁니다. 그것이 있으면 그 단위에서 구체적으로 합의를 하면 되는 건데, 이걸 앞으로 도 계속 문제가 될 수 있다고 봐요.

김양수 탄근제와 관련해서 대단히 갈등이 많았습니다. 한쪽에서는 민주노총은 참여를 안 하는 상황이었고 비판이 많이 쏟아졌습니다. 한국노총은 최선은 아니지만 국회에 가면 더 악화될 수 있는 상황을 고려하고 참여했고, 노동자 건강권 보호를 위한 휴식권과 임금 저하 방지대책 등 최선을 다했기에 차선이라는 측면도 있는데, 계층 위원들께서 여기에 불참하는 사이에서 진영논리도 작용하지 않았나하는 목소리도 있는 것 같은데 어떻게 보십니까.

이창곤 진영논리라고 표현하는데 진영논리라는 게 무슨 말인지를 구체적으로 서술할 필요

가 있다고 봅니다.

이세종 탄력근로제가 합의된 이후에 본위원회의 파행이 시작될 무렵에 어떤 현상이 벌어졌냐면, 탄력적 근로시간제 내용에 대한 실사구시적인 반대가 아니라 탄력근로제의 도입이 마치 정부가 기존의 노동정책 방향을 선회하고 유연화 정책의 대표적인 것처럼 판단한 겁니다. 그래서 이거는 도입돼서는 안 되는 것처럼 규정하고 진영논리로 반대했다는 거죠.

이창곤 진영논리에서 진영은 어디를 가리킵니까?

이세종 노동과 자본이라고 할 수 있죠. 그리고 내용의 측면에서, 탄력적 근로시간제를 왜 3개월에서 6개월 바꾸느냐, 또는 노동자의 건강권에 대해 설득력 있는 논리가 아니고 프레임으로 반대하다보니 여기서 합의 주체와 외부의 반대하는 분들과 굉장히 괴리가 컸다는 거죠. 내부에서는 나름대로 열심히 했다고 하는데 외부에서는 하나로 딱 규정해놓은 거죠.

신연수 : 저도 그런 측면이 있다고 봐요. 계층별 위원들이 서너 번을 회의에 불참해 결국 경사노위가 파행이 됐는데 그 과정에서 이유가 계속 달라졌어요. 나중에는 민주노총 위원장이 구속되어서 우리는 불참한다고 그랬는데 국민들이 보기에는 이해할 수 없는 거예요. 왜냐하면 그 분들이 대표하는 단체들은 민주노총 소속도 아니거든요. 그런데 탄력근로제 내용을 문제 삼는 게 아니라 '민주노총 위원장이 구속된 것은 노동계에 대한 선전포고다' 이러면서 불참하는 건 진영논리가 있는 것이라고 봅니다. 협상이라는 것은 주고받는 것인데 그런 정도로 노동자의 건강보호권도 받아냈으면서 노동자한테 불리한 건 아무 것도 받을 수 없다? 그러면 협상을 할 수가 없지요. 다른 나라도 다 실시하는 탄력근로제를 대표가 가서 합의했는데 대의원 회의에 가니 뒤집어 버리고 그러면 앞으로 사회적 대화에 노동자단체 대표를 참여시킬 수가 없지요. 그리고 대표들도 그 만큼 역할을 못 한 거예요. 자기 대의원들이나 반대하는 분들을 설득을 해야죠.

이왕구 저는 결국 민주노총과 한국노총의 문제라고 생각합니다. 특히 이번 정부 들어서 민주노총이 많이 커지면서 한국노총이 어떻게 보면 위기의식이 있다고 생각하거든요. 문재인 대통령이 지난 1월 말 민주노총이 경사노위 참여여부를 결정하는 대의원 대화를 열기 직전 김주영 위원장과 김명환 위원장을 만났을 때, 한국노총에서는 대통령이 너무 민주노총만 챙긴다고 섭섭해 하는 분위기였던 걸로 알고 있어요. 서로 굉장히 긴장 관계였는데, 결국 김명환 위원장이 대화 판에 못 들어오게 되면서 조직의 논리에 따라가야 하고 사회적 대화에 대해 비판의 각을 더 세워야 할 수밖에 없는 상황에 놓입니다. 이렇게 변화된 상황이 기폭제가 되어 탄력근로제에 대한 반대를 통해 드러났다고 해야 하나, 민주노총이 굉장히 세게 반대했죠. 그렇게 예상하지 않았는데 생각보다 더 강하게 반발이 나온 게 양쪽의 갈등 관계에서 나온 게 아닌가 싶습니다.

이창곤 우리가 바른 성찰과 평가를 하려면 막연하고 추상적인 말 대신 구체적으로 얘기할 필요가 있어요. 진영논리라고 하고, 그게 노동자의 진영과 자본가의 진영을 가리키면 이게 성찰에 도움이 될는지 모르겠습니다. 왜냐하면 자본가와 노동자의 각 진영은 본질적으로 자신의 이해관계에 따른 논리가 있기 마련이기 때문이죠. 탄력근로제는 기본적으로 주52시간 노동시간 단축의 보완대책으로 제기된 거죠. 그것은 노동의제라고도 할 수 있지만 사실상 자본의 의제입니다. 사회적으로 52시간 노동시간 단축은 한국의 장시간 노동이란 고질병을 푸는 중요한 정책이죠. 사실은 이 문제의 출발 자체는 정부의 잘못된 행정해석에서 비롯됐지 않습니까?



이창곤 한겨레신문 경제사회연구원장

이걸 이제는 진짜 법대로 바로잡겠다는 게 주52시간 노동시간 단축인데, 이 과제를 현실화하는 과정에서 중소기업 등이 겪을 어려움을 보완하자는 취지에서 그 보완대

책으로 탄근제 논의가 시작됐다는 점을 충분히 인지해야 합니다. 11시간의 휴식시간 보장 등 안전을 위한 조항이 있다고 해도 사실은 그 부분만으로 충분히 보완되는 건 아니며, 문제는 이 내용이 훨씬 더 악화됐습니다. 이 과정에서 정부의 노동정책의 일관성이 흔들리고, 이는 정부에 대한 불신을 낳고, 이런 불신은 노사정 사회적 대화의 장애물로 작동합니다. 비정규직, 여성, 청년 계층별 대표의 선택은 실은 그들 개개인의 입장보다도 민주노총의 입장 등 노동계의 입장과 무관할 수가 없지요.

의제화는 선택과 집중 필요

김양수 여러 아쉬운 측면 있는데 사실 과로사 방지대책을 산업안전위원회에서 논의하는 걸로 조건을 걸었고, 산업안전위원회에서도 과로사 방지대책을 논의하겠다고 노사정 합의를 했던 상황이었습니다. 또 거기에 다 담지 못한 추가적 논의가 근로자대표제 같은 경우인데 지금 2기에서 시작된 노사관계제도관행개선위원회에서 논의하고 있는 상황입니다.

탄근제 논의 과정에서 있었던 일은 충분히 정리할 필요가 있지 않나하는 생각이 듭니다. 누가 옳고 그름을 떠나서, 무엇이 꼬이게 했는지 복기해볼 필요가 있습니다. 앞으로 사회적 대화에서 어떤 면을 주의해서 보완해 가야할 지 생각하게 해준 의제가 탄근제 논의과정에 있지 않나 여겨집니다.

탄근제는 이정도로 하고 국민연금 문제를 논의하고 싶습니다. 국민연금 문제는 보건복지부에서 저희 위원회로 요청이 와서 논의를 했습니다. 상당히 매머드급 의제입니다. 그동안 사회적으로 많은 논의가 있었던 주제였는데, 국민연금과 노후소득보장 특별위원회에서 작년 8월부터 올해 8월까지 논의가 이뤄졌습니다. 지난 8월 30일, 활동보고서를 채택하고 종료했습니다. 최종합의는 안 됐고 가안, 나안, 다안 해서 3가지 대안을 제시했습니다. 소득대체율하고 보험요율하고 대안을 제시했고, 사각지대 해소나 국민연금 지급 보장 명문화와 같은 내용을 보고서에 담았습니다. 그럼에도 불구하고 대표성의 문제나 공론화 과정이 불충분했다는 지적이 있었습니다. 또

이런 큰 의제를 1년만 논의하는 게 맞나하는 지적도 나왔습니다. 반면에 너무나 많은 논의과정이 있어서 이 정도면 의견을 모으는 과정이 충분하다는 지적도 있었습니다.

이창곤 국민연금은 사회적 대화로 풀어야할 이슈입니다. 그런데 동시에 사회적 대화로 풀기가 쉽지 않는 이슈이기도 합니다. 한 마디로 꼬끼리 중에서도 큰 꼬끼리입니다. 어디로든 옮기기 어려운 것이지요.

그럼에도 사회적 대화, 대타협으로 풀어야 후유증도 덜하고 합의에 대한 사회적 용인도 가능한 사안이기에 경사노위에 의제로 들어왔지만, 문제는 의제의 성격이 그러하다는 것과 경사노위의 의제로 삼는 것과는 판단이 다를 수 있어요. 민주노총이 불참한 상황에다 탄근제 논의 등으로 언제든 격돌할 수 있고, 여러 의제를 한꺼번에 다루는 이런 상황에 여러 의제 중 하나라도 국민연금이 경사노위란 틀에서 논의될 수 있었던가라는 질문은 별도로 필요하다는 것입니다. 전 이 점에서 당시 정부가 국민연금을 경사노위에서 논의하도록 요청한 게 적절했던가에 의문을 가집니다. 경사노위는 사회적 대화의 틀이지만 사회적 대화는 경사노위의 틀만으로 해야 한다는 것은 아닙니다. 예컨대 경사노위를 기반으로 하되 대통령이 그 틀을 바탕으로 하는 더 큰 논의와 결정을 하는 식이라든가.

국민연금 개혁은 노후소득 보장 중심론과 재정 안정 중심론이란 서로 다른 입장 간의 대립에 기초한 해묵은 갈등이슈입니다. 마주 달리는 기차 같은 이 두 정책 프레임의 충돌이 있지요. 충돌이라기보다 두 프레임의 균형과 조화가 필요하다고 볼 수 있지요. 다른 쪽을 향해 달리는 두 마리 토끼를 한꺼번에 잡아야 하는 것처럼.

그렇다면 어떻게 할 것인가? 한 쪽에서는 노후소득 보장을 강조하고 다른 한 쪽에서는 재정적 지속가능성을 주창하는 마당에서 적절한 균형점을 찾아야 하기에 사회적 대화가 요구되는 것이죠. 이는 노후 불평등 해소는 물론 노후소득 보장 등 시민의 삶의 질 향상이란 차원에서 핵심 이슈입니다. 결정은 빠를수록 좋지만 조금하게 결정해서도 안 되는 문제이기도 합니다. 중대한 과제죠.



정부가 이와 관련해 노후소득 보장과 세금인상, 재정안정 등을 놓고 한 가지 안을 결정 추진하지 못하고 4가지 안을 내놓았고, 이 걸 경사노위에서 논의해달라고 한 것인데, 경사노위도 결과적으로 결정을 못하고 세 가지 안을 내놓은 것이죠. 논의의 성과가 아예 없는 건 아니지만 중차대한 과제가 정부도, 사회적 대화 기구도, 그리고 지금 국회도 책임 있는 결정을 못한 채 지금 방치하고 있는 상황이 되고 있는 것입니다.

더욱이 이 중차대한 의제는 경사노위로 논의가 넘어오면서 공론화가 사라졌습니다. 이런 지적은 상당히 숙고할 만한 얘기입니다. 국민연금은 사회적 대화가 다방면으로 이뤄져야 할 빅딜 이슈입니다. 공론화 과정이 필요하다는 얘기죠. 비록 합의안이 안 나와도 이 과정에서는 시민들이 이슈를 많이 이해할 수 있는 과정이 만들어지고, 그 자체가 이해의 폭이 넓혀져 후일 또 다른 대화의 기반이 되는 것이죠. 이런 공론화 축적 과정이 이뤄지지 못했어요.

신연수 저는 생각이 좀 다른데요. 경사노위가 어떤 의제를 선정하거나 협의를 할 때 선택과 집중을 했으면 좋겠어요. 지금 너무나 많은 의제를 끌어안아서, 국민들이나 언론이 보기에 도대체 뭐하는 데인지 잘 모르겠다고 합니다. 도대체 핵심이 뭐냐, 이런 생각이 듭니다. 국민연금 문제가 과연 경사노위가 집중해야 될 과제인가, 해결할 수 있는

과제인가라고 봤을 때, 저는 부정적으로 봐요. 이제 시간도 별로 없는데 국민연금은 일단 위원회가 종료됐으니 그대로 놔두고 오히려 다른 주제에 더 집중해서 성과를 내는 게 더 낫지 않을까요.

김양수 물론 의견은 갈렸지만 다수 안으로 나왔고, 많은 계층 대표들을 참여시켜서 논의해서 그 의견을 정리해서 했다는 측면은 긍정적이 아닐까 생각합니다.

이창곤 국민연금이 경사노위가 감당할 수 있는 의제가 아닌 측면이 있습니다만, 경사노위에 서 일단 논의가 시작됐으면 특위를 통해서 충분히 공론화 과정을 거쳐서 권고문이란 뭔가를 도출하는 게 더 좋았다는 생각입니다. 다른 나라의 국민연금 개혁에도 이런 공론화 과정을 볼 수 있습니다.

김양수 충분한 대표성을 확보하기 위해서 계층 대표들이나 중소기업 자영업 대표들 참석시키고 했는데, 그것들을 외연화해서 더 많은 공론화 부분은 부족했다는 건 저희도 생각할 만하고 뼈아픈 지적이라고 생각합니다.

이왕구 저는 생각이 다릅니다. 결과적으로 보면 사실 연금에 대한 경사노위의 결정과정과 결과물은 결코 나쁘지 않다고 봐요. 논의하는 게 나쁘지 않았고, 특히 보험료를 올려야 된다는 거에 노사가 다 합의를 한 겁니다. 문제는 이런 과정을 통해서 사회적 압력이 작용할 텐데 이걸 과연 정치권이 어떻게 받아들일 것인가입니다. 지금의 논의 자체가 거기에 대한 부담을 덜어줄 수 있는 나쁘지 않은 결과인 것 같아요. 협의가 안 됐다는 부분은 표면적인 이야기이고, 결과적으로 봤을 때는 효과가 없지 않았고, 이런 논의의 결과를 어떻게 활용하느냐가 중요합니다.

김양수 이왕구 논설위원이 좋은 말씀 해주셨는데 사회적 대화라는 게 한 번에 다 되는 건 아닌 것 같습니다. 부족한 점은 후속논의로 이어지는 게 필요합니다. 또 너무 성급하게 다 답아서 한 번에 타결하자는 건 시대가 허용하는 상황이 허락하지 않는 제약이 있습니다. 사실상 국민연금도 그렇고 ILO 협약 비준 문제도 노사관계제도개선 위원회에서 한 1년 논의해왔는데 올해 4월에 공익위원 입장을 발표하면서 마무리 지

있습니다. 결국 여기서 합의는 못했고, 공익위원 입장이 나왔고, 정부가 그걸 토대로 입법을 추진하는 과정이 있었습니다. 돌아보면 사회적 대화에서 합의가 안 되면 무용한 거냐, 아니면 국민연금처럼 의견과 입장을 모아서 정리하는 것, 또는 공익위원이 입장이나 권고문을 내는 것은 의미가 없는 거냐는 거죠. 합의가 아니면 성과가 없다고 보는 측면에서는 자꾸 저희 위원회에서 합의만을 추진해야 한다는 조급증이 생기는 겁니다.

신연수 저도 꼭 합의가 되지 않더라도 협의하고 입장들을 정리하는 것도 의미가 있다고 봅니다. 이게 한 번에 끝나는 게 아니라 지금 여건이 안 되면 그 다음에 다시 진행하고, 이게 축적된 상태에서 그 다음에 또 논의를 더 심화시킬 수도 있는 것이죠. 그리고 우리 사회에 해결해야 할 과제가 굉장히 많기 때문에 경사노위도 어떤 것은 협의하고 어떤 것은 합의할 수 있으면 좋죠. 그런 것을 중심을 가지고, 본위원회나 여기 실무자들이나 위원장님이 중심을 잡아서 협의해서 끝낼 것, 그 다음에 합의까지 갈 것을 구분할 필요는 있을 거라고 생각해요. 그중에서 꼭 합의할 과제들도 갖고 가는 게 좋지 않겠느냐고 생각합니다. 사람들은 일반적으로 합의가 없으면 성과가 없다고 생각할 수 있거든요. 중요한 과제 몇 개는 협의를 하는 게 좋지 않을까요.

이창곤 사회적 대화가 전가의 보도나 만병통치약이 아닙니다. 또 사회적 대화를 한다고 해서 반드시 협의를 이끌어 내지 않으면 의미 없는 것 또한 아닙니다. 협의를 하면 합의하는 대로, 합의가 안 되면 안 되는 대로 협의를 이어가면 될 것입니다. 이런 게 대화이니까요. 다만 이런 일반 논리가 사회적 대화를 통해 협의를 이뤄내지 못한 데 대한 변명의 논리가 되어선 또한 곤란합니다. 사회적 대화란 본디 문제 해결을 위한 것이니까요. 그리고 대화를 통해 성과를 내야 무용론 등이 나오지 않고 필요성이 높아질 테니까요.

그런데 우리가 알아야 할 것은, 민주주의 체제에서 모든 문제가 사회적 대화 기구를 통해서 문제를 풀어가야 바람직한 것은 아니란 사실입니다. 대화를 통해 풀어야 할 정책 의제가 있고, 정부가 의지를 갖고 추진해야 하는 게 더 필요한 의제도 있는 것입니다. 사회적 대화나 사회적 협의를 앞세워 놓고 대화에 소극적이거나 협의를 의

도적으로 가로막아 문제 해결을 결국 미루거나, 하지 않는 결정방식, 이른바 무결정이란 의사결정 방식도 있습니다. 이럴 때 사회적 대화란 문제 해결이 아닌 의사결정을 회피하는 수단으로 악용될 수도 있는 것입니다. 그래서 사회적 대화는 나름의 일반 명제가 있지만 현실에서는 또 하나의 정치나 전략전술의 영역이기도 한 것입니다.

사회적 대화는 그래서 의제 선정부터 운영 등에 이르기까지 전략적 접근이 필요합니다. 스몰딜로 풀 의제가 있고, 빅딜의 의제도 있습니다. 대화의 우선순위와 집중해야 할 게 스몰딜인가, 빅딜인가 등에 대한 판단 또는 유연하면서도 전략적 대응이 필요합니다. 사회적 대화기구인 경사노위는 이에 대한 고민을 할 수 있어야 합니다. 해야 합니다. 그래야 좀 더 효과적으로 운용하고 대응할 수 있습니다.

이왕구 워낙 관료적인 결정에, 효율을 중시하는 결정에 익숙해져 있어서 성과를 내야 한다는 생각이 굉장히 강한 것 같아요. 원론적인 얘기가 되겠지만 과정이 제일 중요하고, 협의가 되어야 합니다. 얼마나 시민들하고 논의가 됐느냐처럼 협의의 과정 자체가 중요한 것이지요. 그런 걸 충실히 하는 게 더 좋지 않을까.

이창곤 물론 경사노위가 대한민국의 사회적 대화를 온전히 다 책임질 수는 없습니다. 대화의 실질적 주체는 노동자와 사용자의 대표기구, 즉 양대노동과 경총 등 사용자 단체입니다. 경사노위는 법적으로나 실질적으로 사회적 대화기구이자 대통령 자문기구입니다. 경사노위를 통해 합의가 이뤄지면 국회가 이 합의를 무게감 있게 받아들여 입법화하는 수순으로 가는 게 사회적 대화의 효용입니다. 정부 또한 그 합의를 기준 삼아 집행이 이뤄져야 합니다. 탄근제처럼 더 악화된 형태로 가도록 하는 것이 아닌...

신연수 국회에서 더불어민주당은 경사노위에서 합의한 그대로 가자 이걸 많이 강조하긴 하더라고요. 자유한국당은 반대하지만.

김양수 사실상 탄근제에 대해서 어렵게 합의를 했는데, 이것에 대해 국회가 존중해주고 실행해야 그게 쌓여서 대화와 합의에 대한 신뢰가 전반적으로 높아질 수 있는데, 그런

부분이 상당히 아쉽습니다.

이창곤 그렇죠. 그런데 우리가 고민해야 할 것은 정치권이 왜 그러는가? 그것을 고민할 필요가 있습니다. 이는 결국 대표성의 문제라고 봅니다. 노동계, 한국노총과 민주노총 합쳐서 조직률이 갓 10%대 남짓입니다. 사용자단체는 이 보다 대표성이 더 낮습니다. 프랑스처럼 그렇다고 노조의 조직률이 낮아도 단체협약의 효력이 대부분의 사업장에서 적용되는 시스템도 없습니다. 한마디로 우리 사회는 사회적 대화를 위한 인프라라고 할까요. 그게 턱없이 부족합니다.

그렇다면 사회적 대화의 인프라를 위한 정부의 정책적 또는 제도적 개선 없이 그냥 경사노위 같은 사회적 대화기구에서 알아서 합의를 이끌어 내보라고 하니 좋은 결과가 나오기 힘든 것이지요. 또 합의를 해도 그에 대한 무게도 전혀 주어지지 않을 가능성이 높습니다. 핀란드의 경우, 정부가 노조가입을 권유하고 독려한 역사가 있습니다. 노조가입률을 높이기 위한 정책도 있었고, 있습니다. 한국 정부도 진정 사회적 대화를 중요시한다면 노동자의 노조가입을 독려하고, 사용자단체 또한 대표성을 높이도록 하기 위한 정책적 노력을 해야 합니다.

2기 사회적 대화, 어떤 방향으로 가야 하나

김양수 이제 앞으로 어떻게 할지에 대해 말씀을 듣고 싶습니다. 우리 위원회가 2기가 시작된 이후에 선택과 집중해야 한다고 했는데 10개의 의제, 업종별 위원회가 돌아가고 있습니다. 의제 5개, 업종 5개, 총 10개 소위가 있고, 비정규직 관련해서 연구회 형식으로 운영되고 있습니다. 위원장과 위원회가 가장 역점을 두는 게 양극화해소위원회입니다. 현재 양극화의 원인과 실태를 진단하는 것에 대한 논의가 이뤄지고 있습니다.

신연수 저는 양극화해소위원회에서 합의가 나오기를 바랍니다. 양극화해소위원회에서 청년들의 고용을 늘리기 위해 대기업 노조가 양보를 한다든가, SK이노베이션 사례처럼

대기업 노조가 양보해서 협력업체에 도움을 주는 식의 합의, 특히 미조직 노동자들을 위해서 양보를 하고, 그러면 거기에 대해서 회사 측은 그만큼을 더 보태고 정부는 거기에 대해서 어떻게 지원을 해 줄 것인가 이런 합의가 나오면 좋겠습니다. 노가 양보하고 사가 보태고 정부가 지원하고 이런 식의 대타협이 양극화해소위원회에서 몇 개 나와 줬으면 합니다.

이왕구 제가 보기에든 크게 원인과 해법이 비슷할 것 같아요. 이중구조 문제입니다. 양극화는 99대 1의 문제가 아니라 80대 20의 문제입니다. 20에 해당하는 노는 노대로 양보를 해야 하는 거고, 사는 당연히 양보를 해야 하는 거죠. 서로 공격하는 형태가 되면 안 될 것 같아요.

이창곤 양극화는 우리 사회의 핵심 이슈입니다. 경사노위에서 양극화 의제를 다룬다는 건 개론을 다시 쓰자는 게 아니겠지요. 즉 일반론을 논하자는 게 아니란 얘기죠. 이 문제의 해결을 위한 해법을 노사정이 다함께 찾자는 것이죠.

그렇지만 양극화 양상이 소득에서 자산, 소비, 건강 등 다방면에서 나타나는 상황에서 이 모든 걸 다 다룰 수는 없을 것이고, 따라서 저는 양극화의 핵심이자 노사가 직접 이해관계가 맞닿아 있는 노동시장 이중구조 개선에 집중했으면 합니다. 이게 논의의 핵심 의제라고 봅니다. 노동시장에서 1차와 2차 사이의 임금 격차 완화, 즉 정규직과 비정규직 사이의 임금 격차와 각종 차별 및 처우 완화와 관련한 사회적 타협을 모색하는 논의를 실질적으로 이뤄냈으면 합니다. 더불어 궁극에는 고용안정망을 강화하고 사회안전망을 확충하는 논의도 함께 이뤄지는 것일 테지요.

이런 논의가 잘 이뤄지면 나아가 우리 사회가 겪고 있는 저성장 등 경제사회적 난관을 풀어나가기 위해선 혁신이 필요한데, 이런 어려움을 혁신을 통해 돌파하고 새 성장 동력을 어떻게 갖출 것인가, 즉 성장과 혁신 그리고 복지, 다시 혁신에 이르는 선순환 구조를 어떻게 마련할 것인가에 대해서도 노사정이 머리를 맞댔으면 하는 바람입니다.

스타트업 등 기업의 혁신은 성장을 위해선 필수적이며, 혁신이 없으면 경쟁력을 잃고 도태됩니다. 그런데 혁신은 성장통이 따르고, 이는 과정이죠. 낙오자가 불가피하게 발생합니다. 안전망, 즉 복지가 그래서 필요합니다. 미중 무역분쟁, 일본의 수출 규제, 그리고 뉴노멀이라고 할 장기적 저성장 상황의 도래 등 이른바 신불확실성의 시대라고 합니다. 이런 시대를 헤쳐나가기 위해서라도 성장과 혁신과 고용과 복지의 선순환 사이클이 절실합니다. 이를 위해 노와사와 정부가 각각 뭘 해야 할지, 어떤 타협을 해야 할지에 대한 광범위한 토론과 문제제기가 있기를 바랍니다.

신연수 다뤄야 할 의제들 가운데 이런 게 있겠죠. SK 이노베이션이나 우분투처럼 대기업 정규직 노조가 먼저 봉급 인상을 자제하겠다, 물가인상 분만큼만 하겠다, 나머지 이익을 비정규직이나 협력업체 직원들한테 주겠다, 하면 회사가 그만큼의 액수를 비정규직 노조의 복지를 위해 쓰겠다고 하고, 거기에 대해서 정부가 그런 기업들을 발굴해서 세금을 면제해주는 식으로 갈 수도 있을 것 같습니다. 고비용 구조 때문에 기업들이 투자를 안 하고 자꾸 해외로 나가잖아요. 그런 문제 해결을 위해 직무급 표준화 같은 것도 만드는 거죠. 자동차 쪽이 특히 문제가 되는데 4차 산업혁명 때문에 일자리가 줄어들 것이고, 이런 문제에 대해 일자리를 줄일 것인가, 아니면 봉급을 줄일 것인가, 그 다음에 어떻게 재교육시켜서 outplacement를 시킬 것인가, 이런 것들을 회사 측에서 어떻게 준비하고 정부는 어떻게 하고 노조는 거기에 대해서 재교육이나 outplacement를 어떻게 함께 할 것인지 대해서도 역시 표준안이나 권고안을 만들 수 있을 것입니다.



신연수 동아일보 논설위원

김양수 임금문제 같은 경우는 공공기관위원회가 출범했고 논의가 진행되고 있습니다. 즉 지속가능한 공공기관 임금제도, 그리고 노동이사제 등 투명경영 방안을 논의합니다. 4

차 산업혁명과 관련해서는 디지털 전환과 노동의 미래위원회에서 4차 산업혁명으로 비롯될 수 있는 여러 가지 문제들에 대한 노사정의 공동 인식과 대책 등에 대해 논의하고 있습니다. 현재로서는 플랫폼노동에 대한 실태와 대응방안에 대해 논의하고 있습니다. 양극화해소위원회에서는 말씀하신대로 1년에 끝낼 게 아니라 지속적으로 핵심 포인트를 잡아가면서 논의를 해나가고 성과가 있었으면 하는 바람과 기대를 저희도 하고 있습니다.

이창곤 개인적으로 참여하는 우분투재단 얘기를 해볼까 합니다. 이 재단은 제2금융권 노사가 비정규직 처우 개선 및 양극화 해소의 가치를 내걸고 설립한 재단입니다. 이 재단의 활동에서 보듯이 노사가 호혜적 감정으로 서로 머리를 맞대면 사회를 위해 의미 있는 일을 할 수 있다는 것입니다. 이런 경험을 갖는 건 매우 중요합니다. 오랜 불신을 낮춰주는 등 효과가 큼니다. 사회적 자본을 튼튼히 해주는 경험이기도 하죠.

우분투재단 외에도, 공공상생연대기금, 제1금융권 노사가 마련한 금융산업공익재단 등도 주목할 만한 합니다. 노조 또는 노사가 마련한 이런 재단들이 속속 생겨나 사회적으로 의미 있는 활동을 하는 경험은 노사는 물론 사회적으로도 매우 의미 있는 모습이 아닐까 싶습니다. 지금 각 지역별로 상생형 일자리가 이뤄지고 있습니다. 광주형에서 군산형, 대구형, 구미형 등 곳곳에서 이뤄지는데, 이 또한 눈여겨볼 대목입니다. 비록 이런저런 한계가 있지만, 지역별 상생형 일자리는 문성현 경사노위 위원장이 발로 뛰면서 적극적으로 북돋아 온 걸로 알고 있습니다.

2기 경사노위에서 공공기관위원회가 마련됐다고 하니 기대와 함께 지켜보겠습니다. 공공기관은 공공가치, 요즘 유행하는 말로는 사회적 가치를 실현하는 게 기본적인 책무입니다. 공공기관이 지역사회에서 양극화 해소 문제나 비정규직 정규직화라든가 이런 걸 선도해야하는 이유죠. 또 공공기관에서는 이제 노동이사제 정도는 모두 도입해야 하지 않을까요. 서울시에서 선도적으로 도입해 운영하고 있는데, 전국 각 지역의 공공기관에서 노동이사제가 도입되면 좋겠어요. 노동이사가 경영에 참여하는 건 경영진에서도 결코 나쁘지 않아요. 공공기관위원회에서 공공기관의 역할과 가치에 대한 다양한 논의가 활성화하길 바랍니다.

- 김양수** 사회적 대화 관련해서 마지막으로 한 말씀씩 해주시고 이제 마무리하겠습니다.
- 이왕구** 1기가 아쉬웠던 점으로 너무 주제가 많았다고 했는데, 앞으로 의제 조정이 필요할 것 같아요. 선택과 집중이 필요할 것 같아요.
- 신연수** 저는 공공부문도 정말 중요하다고 생각을 해요. 효율성하고 사회적 책임은 반대되는 게 아니라고 생각을 하거든요. 충분히 노사 상생모델을 찾을 수 있습니다. 효율적이면서도 굉장히 투명하고 노사 상생할 수 있는 모델들을 공공기관부터 만들어서 그걸 전파하는 역할을 공공위원회에서 많이 했으면 하는 기대를 가지고 있습니다.
- 이창곤** 어떤 정책이든 일반 시민들, 국민들이 어떤 인식을 갖고 있느냐가 중요합니다. 사회적 대화라는 말에 대해 시민들은 어떻게 인식하고 있을까요?. 노동연구원에서 사회적 대화 인지도를 2018년 말 조사했는데, 사회적 대화가 경제사회의 위기와 노사 갈등 해소를 위해 긍정적 영향을 준다는 의견이 전체의 43.8%로 나타났고, 부정적 영향을 준다는 의견은 12.6%에 그쳤지요. 판단을 잘 못 내리겠다는 보통 의견이 43.3%에 이르렀지요. 이는 사회적 대화를 잘 모른다는 얘기죠. 실제로 사회적 대화 사전 인지도 조사에서 잘 알고 있다는 10.9%, 들어본 적은 있으나 정확한 내용은 모른다는 무려 63.1%, 전혀 모른다는 답은 26%로 나타났습니다. 이 조사결과로 보면 모른다는 응답이 많죠. 어떤 정책 결정이든 그게 좀 더 힘을 받으려면 일반 시민이 얼마나 인지하고 있느냐가 매우 중요합니다.
- 신연수** 굉장히 중요한 말씀을 하신 것 같아요. 여기서 뭔가 결정하는 것뿐만 아니라 사회적 대화를 전 사회적으로 지역별, 분야별로 확산시키는 하나의 플랫폼 역할도 중요할 것 같아요.
- 이창곤** 모든 정책과정은 공론화 과정이 중요합니다. 더 많이 접촉하고 알리고, 직접 발로 뛰며 지역별, 기업별, 산별의 사회적 대화가 가동돼야 합니다. 많은 전문가들이 얘기합니다. 그런데 원만한 사회적 대화가 이루어지려면 노사의 대표성이 분명하고 높아야 합니다. 경사노위가 이런 기반을 만들어주는 등 사회적 대화 활성화를 위한 인프

라를 구축하는 데도 힘써주길 바랍니다. 더불어 시민들의 공감은 물론 참여와 인식을 넓히는 데도 애써주길 바랍니다. 이렇게 해서 사회적 대화의 필요성과 지지를 넓혀야 합니다.

김양수 많은 말씀 감사합니다. 저희가 20년이 넘었는데, 그동안 의제별 위원회만 많고 업종별 위원회가 거의 없었습니다. 이제 역점을 두고 업종별 위원회를 5개 띄우고 앞으로 업종별로 고유한 것을 논의해가려고 합니다. 지역별 사회적 대화에도 많은 관심을 갖고 있습니다.

이창곤 경사노위 2기에는 이처럼 사회적 대화의 여건과 기반을 만들었으면 합니다. 민주노총이 비록 불참하고 있지만, 사회안전망 강화에 매우 관심이 큽니다. 민주노총과의 대화 채널도 포기해서는 안 됩니다. 노동계로선 한국노총과 민주노총이 지속해서 협력관계를 만들어가야 합니다.

우선 노동계 안에서 협력과 연대가 충분히 깊게 이뤄질 필요가 있지요. 민주노총의 여러 사정을 살피고, 결코 상대할 수 없는 파트너라고 여겨선 곤란합니다. 경사노위 밖의 대화도 필요한 이유입니다.

신연수 위원회가 사회적 대화의 플랫폼이 되고 대화를 확산시켜 나가고 다양한 의제를 다루는 건 좋은데, 위원회 자체가 별로 성과도 없이 계속 위원회만 늘어나면, 그래서 공무원 철밥통만 늘린다 이런 평가를 받게 되면 결코 국민들이 좋게 보지는 않을 거예요.

김양수 명심하겠습니다. 내년이 경자년 쥐띠해인데 쥐는 부지런함, 인내를 상징하고 풍요를 의미한다고 합니다. 새해 인사를 미리 드립니다. 내년에도 건강하시고 풍요롭길 바랍니다. 지속적으로 위원회에 관심과 사랑을 보내주십시오. 그 힘으로 저희 위원회가 나아갈 수 있습니다. 긴 시간 좋은 말씀 감사합니다.



김양수 경제사회노동위원회 협력홍보팀장



05

> 지역 사회적 대화 현장

- 첫 발 땀 창원형 일자리 연대기금
꾸준한 사회적 대화로 실현한다

- [인터뷰] 김은겸 한국노총
경상남도본부 총무기획본부장
창원형 일자리 연대기금의 미래는 밝다
박완순 <참여와혁신> 취재기자

| 사회적 대화 현장 |

첫 발 댄 창원형 일자리 연대기금 꾸준한 사회적 대화로 실현한다

청년이 가고 싶은 중소기업 일자리 만들기 일자리 문제 해결로 다시 경제 일으킨다

박완순 <참여와혁신> 취재기자

창원을 둘러봤다. 여타 도시들과 다른 점이라면 구획이 명확하다는 것이다. 관공서, 사무용 건물, 주거지 등이 나뉘어 각자 몰려있었다. 가장 눈에 띄는 건 시청에서 출발해 차로 10분 정도 이동하면 나오는 공단이다. 창원의 랜드마크라고 할 수 있는 공장들이 공단을 형성해 큰 부지를 차지하고 있었다. 대로를 지나도, 지나도 제조 공장들이 보였다. 우리가 알고 흔히 알고 있는 대기업부터 중소기업까지 모여 있었다. 조금은 삭막해보이지만 창원을 먹여 살리는 핵심적인 공간이다. 창원을 먹여 살리던 제조 공장들이 어렵다고 한다. 그래서 창원 경제가 어렵다고 한다. 손으로 셀 수 없이 많았던 공단 안 중소기업에 청년들이 가지 않는다고 한다. 이러한 문제들을 해결하기 위해 창원시 노사정이 사회적 대화에 나섰다. 노동계를 대표해 김은겸 한국노총 경상남도본부 총무기획본부장을 만나서 이야기도 들어봤다.

심상치 않은 창원 경제

창원은 전통적인 제조업 중심 공업 도시이다. 창원 지역 총부가가치 중 제조업이 차지하는 비중은 절반이다. 2000년대 이전에 비해 그 비율이 낮아졌지만 여전히 창원 경제의 큰 축을 맡고 있다. 이 말은 창원 공단이 흔들리면 창원 경제도 흔들린다는 뜻이기도 하다.



현재 국내에 돌고 있는 제조업 위기를 창원도 피해갈 수 없었다. 창원 제조업 부가가치는 2011년 31조 2,928억 원에서 2104년 29조 562억 원으로 계속 하락했다. 2015년에는 30조 3,986억 원으로 상승했지만 2011년과 비교하면 회복했다고 볼 수는 없다. 창원의 주요 대기업인 STX조선해양, GM대우 창원공장, 두산중공업 등의 불황이 큰 영향을 미쳤다. 주요 대기업 불황은 협력업체인 중소기업으로까지 이어졌다. 무엇보다도 이러한 경제 여건 변화는 일자리 문제로 귀결된다. 기존 일자리의 질도 떨어질 뿐만 아니라 신규 일자리 창출도 어려워진다.

일자리 문제는 지속가능한 미래의 문제

결론부터 이야기하자면 청년이 가고 싶은 일자리가 줄어들고 있어 문제다. 지역 경제에 빨간불이 들어왔기에 당연한 결과다. 일자리의 질적, 양적 문제가 발생하면서 청년들은 취업을 하지 못하거나 그나마 가고 싶은 일자리가 있어도 임금, 복지 수준이 열악한 실정이다. 청년들이 노동시장으로 진입하는 속도가 정체되면 공동체의 미래 또한 불투명해진다. 노동시장 밖에 존재하는 인구가 늘어날수록 공동체가 부담해야 하는 지출은 늘기 때문이다. 긍정적 지출도

있겠지만, 이것은 부정적 지출일 확률이 높다. 투자의 개념보다 부담의 개념에 가깝기 때문이다.

문제적 상황이 계속 연출되고 있지만 답은 간단하다. 지속가능한 미래를 위해 양질의 일자리를 만들면 문제는 해결된다. 사회적 재분배의 긍정적 역할을 제대로 작동시키기 위해 공동체가 청년들이 갈 일자리에 투자 개념의 긍정적 지출을 도모함으로써 청년들이 가고 싶은 일자리를 만들면 되는 것이다. 고려해야 할 것이 있다면 간단한 답을 작동하게 하는 방법과 단계는 까다롭고 복잡해서 사회가 머리를 맞대야 한다는 점이다. 왜 하필 청년의 일자리에 투자해야 하고, 투자 방식은 어떠해야 하며, 기대 효과는 무엇인지 해당 공동체의 성원을 설득할 수 있어야 한다. 그래서 창원 지역 경제의 이해관계자들은 사회적 대화를 선택했다. 창원 노사정은 창원형 일자리 연대기금을 조성하기로 했다.

창원형 일자리 연대기금, 핵심은 연대다

국내·외적으로 경기 침체가 지속되고 있는 국면에서 노동계와 경영계는 힘을 합쳐 어려운 상황을 극복하고자 연대기금을 조성했다. 외국의 유사한 사례로는 캐나다 퀘벡 노동연대기금을 들 수 있다. 캐나다 퀘벡 지역의 높은 실업률, 중소기업 위기 등 경기 침체에 맞서 노동연대기금을 조성하기로 지역 경제 주체들이 나선 결과물이다. 국내에서는 IMF 당시 실업극복국민운동위원회가 만들어진 후 현재 함께 일하는 재단으로 바뀌어 400억 원 규모의 연대기금을 운용하고 있다. 공공부문 노동자들이 모인 양대 노총 공공부문 노동조합 공동대책위원회가 출연한 공공상생연대기금도 마찬가지다. 성과연봉제 도입 지침 철회에 따라 1,600억 원 상당의 인센티브를 공익사업에 쓰기로 뜻을 모았다.

창원 노사정은 이러한 연대의 가치에 주목했다. 창원 노사정도 사회적 가치 창출, 나눔의 문화, 공동체 번영 등을 담보하는 연대기금을 경제 위기 해결 방식으로 택한 것이다. 세 주체 중에서도 노동계가 발 벗고 나섰다. 창원 지역 노동계는 일자리 문제를 노동의 문제로 바라보고 당사자 해결의 원칙을 세웠다. 노동자들이 자발적으로 일부 금액을 기부하여 지역사회 문제 해결을 위해 사용하기로 한 것이다. 노동자들은 자신들의 합의 사항을 바탕으로 경영계의 동참을 설득할 기제로도 활용하기로 했다.

연대의 실현은 사회적 대화의 실현으로

창원 노사정은 노동자 중심의 창원형 일자리 연대기금 조성 목표를 두고 꾸준히 사회적 대화를 해나가고 있다. 아직 초기 단계이지만 창원형 일자리 연대기금에 대한 연구 및 노사정 사회적 대화를 통해 세부적인 연대기금 조성 이행 방안을 세웠다. 현재는 노동계와 창원시 간의 노정 대화가 활발하다. 창원 경총과 창원 상공회의소는 4차 회의부터 참여하기로 했다. 노정 간의 대화에서 해결책이 구체화되니 지역 경제 문제를 극복하기 위해 경영계도 적극적으로 나서는 것이다.

이렇게 첫 발을 댄 창원형 일자리 연대기금의 두 번째 걸음은 무엇일까. 2020년 새해 초에 노사정이 모두 모여 사회적 대화를 하고 적어도 5개 이상의 기업의 기금 출연에 대한 노사 합의를 계획하고 있다. 이러한 흐름을 이어 2020년 상반기까지 재단법인 설립을 추진할 예정이다. 하반기부터는 기금 적립과 사업 운영을 실행해 나간다는 청사진을 그리고 있다.

창원형 일자리 연대기금의 운영 방향은 뚜렷하다. 노사정의 사회적 대화를 통해 사회적 연대를 실현하고 따뜻한 일자리를 만드는 것이다. 창원 노사정이 말하는 따뜻한 일자리는 비정규직, 장애인, 노인 등 취약계층 일자리 지원 내용을 담고 있다. 또한 지역 중소기업의 설비투자, 작업장 혁신 등의 경영지원을 통해 창원 지역 고용 창출을 유도한다. 고용 창출 시 연대기금으로 인센티브를 제공해 중소기업의 활력도 제고하기로 했다. 따뜻한 일자리를 만들기 위한 유기적인 방법들을 사회적 대화로 조직 중인 것이다. 아직 첫 발을 댄 것이지만 꽤나 구체적인 방안까지 세울 수 있었던 것은 사회적 대화라는 노사정의 꾸준한 협의가 있어 가능했다.

| 미니 인터뷰 |

창원형 일자리 연대기금의 미래는 밝다

노동이 먼저 나서 기금 적립 시작하기로
[인터뷰] 김은겸 한국노총 경상남도본부 총무기획본부장

창원형 일자리 연대기금의 계기가 된 창원 경제 상황 어떤가?

일단 창원 경제는 조선업 쇠락에 영향을 받았다. STX조선해양이 몰락하다시피 했다. 실직자가 협력업체까지 많이 생겼다. 그리고 GM대우 창원 공장이 생산을 줄인다. SUV를 2021년부터 연 18만 대 생산할 계획을 가지고 있는데, 그 기간에 비정규직을 계속 구조조정해 앞으로 정규직만 가지고 18만 대를 생산할 수 있도록 하겠다고 한다. 비정규직 구조조정도 문제가 될 것이고 지금 전기차나 수소차로 전환이 이뤄지고 있는 상황에서 내연기관차가 팔릴지 의문이다. 이것만 봐도 창원 경제 전망이 좋지 않다. 전체적으로 보면 대기업이나 중소기업 가릴 것 없이 대부분 기업의



매출이 줄거나 보합세이다. 매출이 늘어난 곳이 없다. 그러다 보니 고용창출이 없다. 제조업이 약세니 서비스업에 영향을 미치기도 한다. 자영업 하시는 분들이 힘들다고 한다. 상당히 경제가 어렵다. 다른 지역보다 어렵다.

지역 경제 위기를 해결하고자 일자리 연대기금을 추진한 것으로 알고 있다. 추진 배경을 구체적으로 설명해 달라.

지금 어쨌든 중소기업은 구인난을 겪고 있다. 청년층 실업률이 높다. 중소기업 일자리 미스매치이다. 이런 부분을 어떻게 하면 해결할 수 있을까 하는 고민에서 시작했다. 중소기업에도 갈 수 있는 환경을 조성하고, 처우 측면에서 대기업에는 못 미치더라도 대기업 노동자와 임금 소득 격차를 상당 부분 줄여서 청년들이 중소기업에 가고 그 기업이 경쟁력을 갖출 수 있도록 만들자는 것이다. 일자리 연대기금 사업을 통해서 청년들이 중소기업에 갈 수 있도록 여건을 만들어주자는 것이다.

아직은 초기 단계인가?

그렇다. 지금은 초기단계이다. 사회적 대화를 통해 일자리 연대기금의 필요성에 공감한 것이고 단계별 계획을 수립한 정도이다. 초기 단계에서 다음 발을 떼는 데 기금 출연이 중요하다. 기금 조성은 일단 조합원들이 일인당 만 원씩 적립하는 형태로 노동이 먼저 나선다. 노동계가 나서서 좋은 일을 하는데 기업도 기금을 적립하지 않을 수 없다. 창원시는 지금 백억 원 상당을 이야기하고 있다. 다만, 시의 기금 출연은 상위법이 없다는 문제점이 있다. 이 문제는 조례 제정 등의 형태로 가능할 것이다. 기금 적립 후 사용 방안에 대해서는 확정된 것은 없다. 사용은 노사정이 참여하는 일자리연대기금위원회를 만들고, 거기서 구체적인 결정들이 나올 것이다. 현재까지는 노정이 모여 3차까지 사회적 대화를 했다. 내년 1월에는 경총과 상공회의소까지 모여 노사정이 사회적 대화에 나선다. 그러면서 단계별 계획이 협의를 통해 구체화될 것으로 기대한다.

초기 단계이기는 하지만 사회적 대화에서 어려운 지점은?

일단 노동이 참여해야 성공하는 사업이다. 조합원들에게 아무런 혜택이 없는데, 기금 적립 유도가 어렵다. 계속 입장을 듣고 설득도 하는 중이다. 사회적 대화는 아니지만, 우리 내부에서 대화를 통해 사회적 연대를 위한 입장을 만들어가고 있다. 우리 공동체의 미래 세대를 위한 일이기 때문이다. 그러다보니 조금씩 생각이 바뀌고 있다. 이렇게 노동계가 주도해 기금 사업을 시작하면 경영계도, 시도 기금 적립 참여가 쉽다. 노동 안의 대화가 현재 우선적으로 넘어야 할 과제다.

창원형 일자리 연대기금의 미래 효과는 무엇인가?

효과는 일단, 전국적으로 확산이 되지 않겠는가. 정착이 잘 되면 파장 효과가 있다. 창원 안의 미래 효과를 생각해보자면 중소기업이 살아남는 선순환 구조를 만드는 것이다. 스마트 팩토리, 일터 혁신 등의 지원을 통해 생산성 증대 효과를 낼 수 있다. 나아가 지원을 통해 자체적인 기술력 확보를 통해 자생하는 중소기업을 만들 수 있다.

지금의 중소기업은 원청에 의존성이 높기 때문에 부가가치 생산 수준이 낮다. 노동시간을 연장해서라도 공장 가동률을 높일 수밖에 없다. 노동시간이 길어지면 재해율이 높아지고 생산성 혁신은 이뤄지지 않고 다시 청년들이 가기 싫은 일자리가 된다. 방금 말한 선순환 구조는 이것과 반대의 긍정적 미래 효과를 창출할 수 있다. 또한, 그렇게 성장한 중소기업이 창원형 일자리 연대기금에 참여할 수도 있다. 많은 중소기업이 참여해 기금 규모가 커지면 또 다른 중소기업에 투자할 역량이 커지는 것이다.

창원형 일자리 연대기금 조성이 순항하기 위한 노사정 각각의 역할은 무엇인가?

일단 노동계는 기금 출연에 뜻을 모으는 게 중요하다. 시는 지금 관심이 많고 적극적으로 움직이려 한다. 그만큼 시에서 연대기금 조성을 위해 할 수 있는 협조가 끝까지 이어지는 게



중요하다. 경영계는 1월에 사회적 대화에 직접 참여하기로 했다. 경총과 상공회의소가 참여한 다. 경총과 상공회의소는 각 기업이 기금 출연에 나설 수 있도록 역할을 해줘야 한다. 기금 출연에 대한 공통적인 생각만 사회적 대화를 통해 공감한다면 창원형 일자리 연대기금이 나아가는 데 큰 문제는 없을 것이다. 제일 중요한 것은 노동이 만들어가는 창원형 일자리 연대기금이라는 점이다. 이것을 위해 우리 조합원들을 기금 적립에 나설 수 있도록 위원장들이 각 사업장에서 노력해야 한다.



06 > 사회적 대화 국제 동향

- 『2019 아시아 사회적 대화』
아시아 14개국, 사회적 대화 발전 방안 모색
- 유럽 주요국의 노동 동향 (2019년 3/4분기)
손옥이 국제협력 전문위원

| 국제동향 |

『2019 아시아 사회적 대화』 아시아 14개국, 사회적 대화 발전 방안 모색

손옥이 국제협력 전문위원



개회식 기념촬영

아시아 주요 14개국 사회적 대화 기구 대표단이 한자리에 모여 나라별 과제 해결을 위한 사회적 대화의 발전전략에 대해 논의하는 「2019 아시아 사회적 대화 포럼」이 서울에서 개최됐다.

11.12.(화)~13.(수) 노보텔 앰배서더 서울 동대문 호텔에서 개최된 이번 포럼에는 한국, 중

국, 러시아, 인도, 베트남 등 14개국 노사정 대표단(노총, 경총, 노동부, 경제사회위원회)이 참석했다.

이외에도 레나(Francisco Gonzales De Lena) 국제노사정기구연합 사무총장, Eurofound 웰츠(Christian Welz) 선임연구원, 오쿠무라(Yuka Okumura) ILO 거버넌스 삼자주의국 전문위원 등 국제기구 관계자 및 국내 사회적 대화 전문가들이 참석했다.

| 구분 | 참석국 및 인원 | | | | | |
|-----------------------------|---|-----|-------|-------|------|-------|
| 아시아 등 참석국 (13개국, 25명) | 1) 아시아 | | | | | |
| | 중국 | 러시아 | 베트남 | 몽골 | 스리랑카 | 인도 |
| | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| | 라오스 | 미얀마 | 말레이시아 | 인도네시아 | 캄보디아 | 방글라데시 |
| | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 |
| | 2) 아프리카 AICESIS 회원국(알제리 2명) | | | | | |
| | * 한국 포함 총 14개국 참가 | | | | | |
| AICESIS (4명) | <ul style="list-style-type: none"> ■ AICESIS 의장국 경제사회환경문화위원회 부위원장 및 수행단(코트디부아르 3명) ■ AICESIS 사무총장(스페인 1명) | | | | | |
| ILO (2명) | <ul style="list-style-type: none"> ■ 제네바 본부 거버넌스-삼자주의국 전문위원(오쿠무라) ■ 아태지역사무소 전문위원(윤영모) | | | | | |
| 유럽전문가 (1명) | <ul style="list-style-type: none"> ■ 유로파운드(Eurofound) 선임연구원(웰츠) | | | | | |

〈개회식〉

문성현 위원장은 개회사에서 “한국을 비롯한 아시아 국가들은 압축된 경제성장 과정에서 잉태된 양극화의 문제와 최근 4차 산업혁명에 따른 새로운 과제 등에 직면해 있다”면서, “이번 포럼을 통해 아시아 각국이 사회적 대화의 필요성을 넘어, 과제 해결을 위한 ‘필연’의 책임감과 사회적 대화로 풀 수 있다는 ‘가능’의 의지를 확인하는



개회식

자리가 돼야 한다”고 말했다.

김주영 한국노총 위원장은 “아시아 국가는 수많은 도전을 함께 마주하고 있는 운명공동체가 되고 있다”면서, “사회적 대화를 통해 아시아 국가들이 서로 ‘하향 경쟁’이 아닌, 균등하고 지속가능한 발전의 길로 나아가야 할 것”이라고 말했다.

손경식 회장은 “세계 최대의 공장이자, 시장인 아시아의 발전에 최근 성장둔화와 양극화가 문제가 되고 있다”며, “과거 한국이 사회적 대화를 통해 경제 위기를 극복했던 것처럼 사회적 대화 주체들의 공동 노력이 절실한 시점”이라고 말했다.

디비(Koffi Charles DIBY) 국제노사정기구연합 의장도 서면 축사에서 “우리 모두를 위한, 그리고 수용 가능한 해법을 모색 하는 데 있어 사회적 대화의 중요성은 이미 전세계적으로 공감대를 얻고 있다”며, “이번 포럼의 논의가 아시아와 관련된 논의지만, 그 영향력은 세계 각국에도 의미 있게 파급될 것”이라고 전했다.

〈기조강연〉

레나(Francisco Gonzales De Lena) 국제노사정기구연합 사무총장은 사회적 대화의 중요성을 경제 효율성과 사회적 통합의 측면에서 짚었다.

레나 총장은 “사회적 대화는 나라마다, 시대마다 다를 수 있지만, 이해관계자들의 이익을 조화시키는 균형기제로서 사회 통합적 연결점을 마련한다는 차원에서 그 가치가 상당하다”며, “사회적 대화의 전통적인(초기) 이슈는 근로조건, 고용, 노사관계 시스템 관리지만, 시간이 지나면서 노동의 ‘전환’ 관리, 평등, 노동시장 취약계층 보호 등으로 진화한다”고 말했다. 이승렬 한국노동연구원 부원장은 ‘아시아 각국의 산업화에 따른 노동관련 제도



기조강연(레나 사무총장)

구축과 사회적 대화의 중요성'을 제안했다.

이 부원장은 “노동시장 제도는 저절로 만들어지지 않고 파트너들의 개입을 기반으로 한다”며, “최저임금, 근로자의 대항력 지원, 사회안전망 등 다양한 제도의 선택을 사회적 대화로 마련할 수 있을 것”이라고 말했다. 또한 “아시아 각국은 이를 상호 벤치마킹하는 것이 매우 유효할 것”이라고 덧붙였다.

〈아시아 사회적 대화의 사례 발표〉

이어서 중국, 러시아, 인도, 인도네시아, 몽골, 방글라데시, 미얀마, 캄보디아 등 아시아 국가들은 각각 자국의 사회적 대화기구의 특성과 운영 현황에 대해 발표했다.

아시아 각국은 나라별로 다소 차이는 있지만, 노사정을 기본 참여주체로 최저임금, ILO 협약 비준, 양성평등, 양질의 일자리, 지속가능한 발전, 상생의 노사관계 등을 주제로 사회적 대화를 하고 있다고 소개했다.

중국을 최근 중국 내 다자 간 협력 및 정치적 협의의 핵심 기구인 중국 인민정치협상회의(CPPCC) 산하에 경제사회위원회(CESC)를 발족해 중국 정치에서 사회민주주의를 촉진하는 주요한 기관이자, 거버넌스 시스템의 중요한 요소로 운영하고 있다고 소개해 눈길을 끌었다.

〈사회적 대화 전략을 위한 국내외 전문가 발제〉

웰츠(Christian WELZ) 유로파운드 선임연구원은 “유럽의 사회적 대화는 중앙은 물론, 전체 산업별, 산업 간 등 다양한 수준에서 이뤄지고, 중앙-산업-기업 간 유기적인 상호작용이 있다”고 소개했다.

윤영모 ILO 아태사무소 전문가는 “현재 사회적 대화는 ILO 187개 회원국의 85%인 161개국에서 설치·운영되고 있다”고 소개하면서, 아시아 사회적 대화의 성공 조건으로 ‘낮은 노사 조 직률 개선’, ‘단체협약의 적용범위 확대’, ‘기업별 교섭체계의 극복’을 들었다.

박명준 한국노동연구원 연구위원은 “포용성을 달성하는 데는 이상주의적으로 3가지 방식이 있는데, 국가 중심, 시장 중심, 그 다음에 코포라티즘이 있으며, 코포라티즘적인 방식은 바로 사회적 대화를 강조하고 사회적인 주체를 참여시키는 것으로 이를 통해 정치, 경제, 사회적 목표를 달성하는 것”이라고 소개했다.

한편, 이번 포럼은 2018년 국제노사정기구연합 총회에서 ILO의 제안을 계기로 추진됐다.

ILO는 한국이 아시아 사회적 대화를 이끄는 나라로서, 아시아 사회적 대화의 발전을 위한 포럼 개최를 제안했고, 이에 아시아 국가들과 국제노사정기구연합의 지지를 받아 이번 포럼 개최가 결정된 바 있다. 2008년 서울에서 처음 개최된 바 있는 포럼은 이번이 두 번째다.

〈양자면담〉

포럼 기간 동안 문성현 위원장은 이번 포럼에 참석한 인도, 몽골, 알제리, 중국, 라오스 대표단 및 유로파운드 선임연구원과 면담을 가졌다.



양자면담-유로파운드

(전)연방 고용노동부 미트라(Mitra) 특별보좌관과의 면담에서 문 위원장은 “인도는 한국정부에서 추진하고 있는 신남방 정책의 핵심국가로 사회적 대화 분야에서는 양극화와 4차 산업 문제를 대응하기 위한 양 국가의 긴밀한 협력이 그 어느 때보다 필요하다”라고 말했다.

중국경제사회위원회 대표단과의 면담에서 문 위원장은 “아시아 국가 중 중국과 한국은 사회적 대화를 제도적으로 하려고 노력하는 대표적인 국가로서 양국의 지속적인 정보 교류 및 협력을 통해 아시아 사회적 대화발전에 기여하길 기대한다”고 말했다.

유로파운드 웰츠(Welz)선임연구원은 “유럽 외 지역에서 사회적 대화가 어떻게 다르게 이루어지고 있는지 궁금했는데 이번 포럼을 통해 아시아 사회적 대화 분야에 대한 관심이 더 고조되었고, Eurofound에서 한국의 삼자주의, 사회적 대화, 노사관계에 대한 국가별 보고서를 작성할 수 있게 되기를 희망한다”라고 말했다.

〈선언문 채택〉

이번 포럼은 사회적 대화 촉진을 위한 실제적인 방안을 모색하고 발전시키기 위한 선언문 채택을 끝으로 2일 간의 일정을 마무리 했다.

각국 대표단은 사회적 대화를 통해 ‘상생·협력의 노사관계’를 구축하고 ‘양극화 해소·디지털 전환에 따른 노동의 미래를 위해 노력’하는 한편 ‘사회적 대화의 경험을 나누기 위한 방안’으로 포럼 정례화’를 위해 노력하자는데 의견을 모았다.



선언문 낭독

〈양해각서 체결〉

한편, 경사노위는 11.13. 오후 아프리카 국가와는 처음으로 코트디부아르와의 협력 강화를 위한 양해각서를 체결했다. 본 행사에는 주한 코트디부아르 대사도 참석했다.

국제노사정기구연합 신임 의장국인 코트디부아르 경제사회환경문화위원회(ESECC) 대표단은 아시아의 사회적 대화 부분에서 선도적인 역할을 하고 있는 우리 위원회와 협력 강화를 위한 양해각서 체결을 제안한 바 있다.

양해각서는 사회적 대화 분야 경험과 사례를 교환하고 상호 간 역량을 강화하며 회의, 세미나, 개최 등 참석·공동 출판과 협력과제의 공동 개발 및 수행을 내용으로 담았다.



폐회식

'2019 아시아 사회적 대화 포럼' 선언문

세계는 서로 열려 있고 연결되어 있다.

열린 세계에서 서로 지리적으로 가까이 있다는 것은 서로에 대한 관심과 책임을 필요로 한다. 오랜 인류 역사를 통해 우리는 아시아라는 공동의 공간에서 함께 살아 왔고 앞으로도 그러할 것이다. 종교와 문화를 교류해 왔고, 근대 경제적 산업화와 정치적 민주화의 과정을 서로 나누어 왔다. 최근 급변하는 세계 정세는 더욱 긴밀한 공유를 요구하고 있다.

세계 시장에서의 무한한 경쟁, 실업과 불안정 고용, 빈곤과 양극화, 노사 갈등, 디지털 기술 전환에

따른 노동의 위기, 이에 대한 노사의 주체적 주동적 책임과 정부의 적극적 역할 등은 우리 모두가 안고 있는 과제들이다. 우리 아시아 국가들은 이러한 과제들을 해결하기 위해 UN 지속가능개발목표를 인식하며 노와 사, 그리고 정부가 함께 참여하는 사회적 대화를 진행해 왔고 소중한 경험들을 축적해 왔다.

우리는 이번 서울에서 개최된 '2019년 아시아 사회적 대화 포럼'을 통해 국제노동기구(LO), 국제노사정기구연합(AICESIS), 유로파운드(EuroFound) 등 국제기구와 함께 각 나라들의 성과와 과제를 확인하면서 앞으로의 방향에 대해 토론하였다. 나아가 불확실성과 불안정성이 높아지는 상황에서 국경 간 또는 대륙별 차원의 사회적 대화는 더욱 필요하고, 효율적이고 포용적인 사회적 대화기구와 메커니즘 구축에 대한 우리의 책임이 크다는 인식을 공유하였다.

그 결과 우리는 다음과 같은 내용을 확인하고 이를 위해 함께 노력하기로 했다.

첫째, 사회적 대화를 통해 상생·협력의 노사관계를 만들고 양극화 해소, 노동자의 권리와 기업의 지속가능성을 도모하며 디지털 전환 시대에서 고용 보장을 위해 노력한다.

둘째, 아시아 국가들이 국제노사정기구연합(AICESIS)내에서 활동을 포함하여 대륙별 및 전 대륙을 아울러 사회적 대화에 대한 각 나라의 경험을 나누고 협력을 강화하기 위한 구체적 방안을 마련한다.

셋째, 국제노동기구, 국제노사정기구연합과 함께 '아시아 사회적 대화 포럼'의 정례화를 위해 적극 노력한다.

2019. 11. 13.

| 국제동향 |

유럽 주요국의 노동 동향 (2019년 3/4분기)

손옥이 국제협력 전문위원

독일

본 보고서는 바덴 뷔르템베르크 주 자동차 산업 고용의 미래, 노조의 기후행동의 날 참여, 고령자와 헬스케어 부문의 일자리 질 및 임금 개선 권고안 등을 주로 다룬다. 이 국가보고서는 2019년 3/4분기 독일의 최근 노동관련 동향을 알려주는 보고서이다.

자동차 업계의 불확실한 미래

미국이 독일산 자동차에 관세 부과 위협을 가하고 글로벌 경쟁이 심화되면서, 독일 자동차 산업은 어려운 상황에 있다. 디지털화, e-모빌리티로의 전환으로 인해, 일자리도 영향을 받고 있다. 9월 16일, 바덴 뷔르템베르크 주(자동차 산업의 중심지) 경제노동주택장관 니콜 호프마이스터-크라우트는 지역 내 사회적 파트너, 연방고용청(BA), 바덴 뷔르템베르크 주 은행 관계자를 초청해, 향후 전망에 대한 고위급 회의를 개최했다. 참석자들은 공동 성명에서, 경제 침체 위협이 높음에도 불구하고 건설, 사회복지 사업, 무역 관련 산업이 여전히 호황이고 심지어 자동차 산업에서도 인력 부족이 계속해서 문제가 되고 있으므로, 경제 상황이 불확실하다고 밝혔다.¹⁾

1) Gemeinsame Erklärung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer des 'Spitzengesprächs zur Konjunktorentwicklung' (2019), 16 September.

참석자들은 대응 방안으로서, 연방 정부가 단기고용 조치 활성화, 단기고용 기간 중 추가 교육 지원 등을 권고했다. 이와 관련하여 연방고용청을 통한 추가 교육 실행 및 인력 유지에 대해 정부 투자를 늘려야 하는 상황이다. 정부는 산업계를 지원하기 위해 R&D 공공투자를 늘리고 관료주의적 부담을 축소해야 한다.

• 바덴 뷔르템베르크 주 경제노동주택부: Spitzengespräch zur Konjunktorentwicklung

노조의 기후행동의 날 참여

독일에서 환경운동계와 노조, 특히 광업 및 에너지 산업 노조는 불편한 관계를 유지해 왔다. 하지만 3/4분기에는 이것이 변화하고 있음을 보여주는 현상들이 나타났다.

칠레에서 UN 기후행동정상회의가 개최되기 전, 9월 20일 『프라이데이즈 포 퓨처(Fridays for Future)』 및 시민사회 단체들은 시민들에게 기후행동의 날 참여를 촉구했다. 농업/건설/환경 노조 (IG BAU), 독일 금속노조(IG Metall)의 청년 지부, 서비스 노조 연합(ver.di), 식음료 케이터링 노조(NGG)도 함께 행사 진행을 도왔다.²⁾

또한, 8월 초 독일노조연맹(DGB)은 『프라이데이즈 포 퓨처』가 정부로 하여금 파리 협약 목표 달성을 위해 노력을 배가할 것을 촉구한 것에 뜻을 같이 했다.³⁾ DGB는 저탄소 경제로의 전환에 다른 대안은 없음을 인식했으나, 그러한 전환이 사회적으로 지속가능해야 한다는 점, 모두를 포용하는 방식으로 이루어져야 함을 강조했다.⁴⁾ 과감한 기후정책과 적극적인 산업정책을 이행하면 지속가능한 신규 일자리 창출, 양질의 일자리 확보가 가능할 수 있다. DGB는 현재 『프라이데이즈 포 퓨처』와 다양한 수준에서 논의를 진행하고 있음을 강조했으며, 민주적 수단을 통해 목표를 추구하는 환경운동가라면 누구나 협력할 것임을 밝혔다. 다만 노조는 정치적 파업을 촉구하는 것이 법적으로 불가능하기 때문에, ‘기후 파업’에 대한 지지를 표명하지는 않았다. 기후 행동에 참여하고자 하는 노조원들에게는 휴무를 권장했다.

2) ver.di (2019), Gemeinsame Presseerklärung - Klimastreik: Gemeinsam für den Klimaschutz , 16 September.

3) IG Metall (2019), Fridays for Future , 20 September.

4) DGB (2019), Fridays for Future: Die Politik muss beim Klima aufs Tempo drücken , 7 August.

9월 20일 기후행동의 날은 참가자 수(백만 명 이상) 면에서나 단체 간 협력의 수준에서 독일에 매우 의미 있는 행사였다. 앞으로 어떤 영향을 끼치게 될지는 지켜볼 일이다. 정부가 9월 24일 종합기후대책을 발표하자, 기후행동의 날에 참여했던 단체들은 다양한 이유로 실망을 표명하며 개정을 촉구했다.

노인돌봄위원회 권고안 발표

돌봄 서비스는 독일에서 가장 빠르게 성장하는 부문 중 하나지만, 많은 우려를 낳고 있다. 고령자 대상 입원실이 부족하고, 돌봄 인력이 심각하게 부족하기 때문이다. 노사 관계도 분절되어 있고, 민간 부문에서는 제대로 확립되어 있지 않다.

지난 6월 『건강 및 노인돌봄 다자간 위원회(Konzertierte Aktion Pflege)』는 이러한 문제 해결을 위한 권고안을 발표했다. 해당 위원회는 3명의 연방 장관 (노동사회부, 보건부, 가족노인여성청년부) 외에 정부 부처, 지자체, 직능 및 산업 단체, 사용자 단체, 노조 등의 대표로 구성된다. 위원회는 권고안을 통해 돌봄 종사자들의 업무 상 안전 및 건강을 개선하고, 위험평가가 적용을 강화할 필요가 있음을 명시했다. 또한 일과 삶의 균형 개선, 종사자 및 관리 직원을 위한 교육 제공 등의 필요성도 언급했다. 과도한 업무 및 초과 근무를 막기 위해, 노조와의 파트너십을 통해 인력배치 제도가 마련되었다. 해당 제도는 2020년 여름까지 마무리되어, 이행을 의무화할 예정이다.

위원회 권고안에는 독일 동부-서부 지역 간 돌봄 종사자 임금 격차 축소, 다양한 돌봄 종사자에 대한 최저임금 지급 의무화 (현재 최저임금 확대안은 보조 돌봄 종사자에게만 적용되고 있음), 최저 임금 수준은 법정 산별 임금 위원회(민간 돌봄 산업의 단체교섭권 부재에 대한 보완책으로 수 년 전 설립) 또는 단체교섭 파트너가 정하게 된다.

해당 권고안은 연스 슈판 연방보건부장관은 지지를 받은 것으로, 산별 단체교섭에 반대하는 민간 사용자들에게 이의를 제기하는 것이다. 노조와 향후 최저임금 협상을 진행하기 위해 다수의 비영리 사용자가 새로운 단체를 조직하면서, 6월 말부터 민간 사용자들은 더 많은 부담

에 직면하게 되었다.⁵⁾ 여러 단체 간 갈등도 발생하고 있다. 한편 수관 장관은 외국인 돌봄 인력을 채용하기 위한 노력을 강화했으며, 이와 관련해 코소보 정부와 협약을 체결하기도 했다.

• 연방 보건부: Konzentrierte Aktion Pflege

영국

본 보고서는 브렉시트 시한 압박, 사회적 파트너들의 노딜 브렉시트 가능성에 대한 반응, 기밀유지협약 남용방지법, 업무 관행에 대한 테일러 보고서 협의 등을 주로 다룬다. 이 국가보고서는 2019년 3/4분기 영국의 최근 노동관련 동향을 알려주는 보고서이다.

브렉시트 협상 시한 압박

보리스 존슨 총리는 노딜 여부에 관계없이 2019년 10월 31일 영국의 유럽연합 탈퇴를 단행하겠다는 의지를 계속해서 명확히 해 왔다.⁶⁾ 10월 2일 보수당 전당대회 연설에서 그는 이 부분을 다시 한 번 강조했다. 그러나 의회 정회(9월 24일 대법원에서 위법 판결) 결정 직전⁷⁾, 의회는 유럽연합 탈퇴법(No.2) (일명 “벤 액트”)을 통과시켰다. 해당 법에 따라 총리는 10월 31일 노딜 브렉시트를 막기 위해 50조 내용에 대한 추가 연기를 요청해야 한다.

또한, 의회가 10월 19일까지 합의안 승인투표에 실패하거나 노딜 브렉시트를 승인하지 못하면, 총리는 2020년 1월 31일까지 EU 집행위원회에 서한을 보내 추가 연기를 요청해야 한다는 내용도 명시되어 있다.

존슨 총리는 전당대회 연설에서, 현재 논란이 되고 있는 아일랜드의 백스톱 조항에 대한

5) Arbeitgeberverband AWO Deutschland (2019), Für bessere Arbeitsbedingungen in der Pflege: Verbandsübergreifende Bundesvereinigung Arbeitgeber in der Pflegebranche (BVAP) gegründet , 14 June.

6) The Mirror (2019), 11 times Boris Johnson promised the UK will leave EU on October 31, 4 October.

7) The Guardian (2019), Johnson's suspension of parliament unlawful, supreme court rules , 24 September.

대안을 제시하여, 10월 19일로 예정된 EU 정상회의 전에 교착 상태를 해소하고자 했다.⁸⁾ 그러나 해당 안에 대해 EU는 여러 면에서 부족하다고 보는 입장이다.⁹⁾

• 영국 정부: EU Withdrawal (No.2) Act

사회적 파트너, 브렉시트 딜 필요성 주장

영국 내 주요 사회적 파트너인 영국산업연맹(CBI)과 노동조합회의(TUC)는 노딜은 반드시 막아야 한다고 계속해서 촉구해 왔다.

캐롤린 페어번 CBI 사무총장은 지난 7월 파이낸셜 타임즈에 최초 기고한 '노딜 브렉시트는 경제적 혼돈으로 가는 뗏'이라는 제목의 글에서 노딜 브렉시트는 '만병통치약도 아니고, 완전한 단절도 아니며, 불확실성을 증식시켜주는 것도 아니다'라고 경고했다.¹⁰⁾

9월 29일 TUC는 노딜 브렉시트의 영향에 대한 분석을 발표했는데¹¹⁾ 그 내용은 다음과 같다.

- 장기적으로 영국 GDP 최대 10% 하락
- 일자리, 임금, 공공 서비스에 심각한 영향
- 48만 2천 개의 일자리 증발 가능
- 실질임금 하락 (정부의 자체 장기경제분석에 따르면 최대 10%)¹²⁾
- 영국 노동자, 유럽 사법재판소에 제소 불가능
- 유럽 재판소의 판결이 영국 법원에서 구속력 상실
- 영국 정부, 고용보호 법 조항을 아무 문제없이 삭제 가능

8) he Guardian (2019), Boris Johnson's Brexit alternative to the Irish backstop: what's new? , 2 October.

9) The Guardian (2019), Brexit: dismay in Brussels as Boris Johnson finally reveals plan , 3 October.

10) CBI (2019), No-deal Brexit is a tripwire into economic chaos , 6 July.

11)UC (2019), Consequences of 'no deal' , 29 September.

12) HM Government (2018), EU Exit, Long-term economic analysis , November.

기밀유지협약 남용방지법 제정

성희롱, 인종차별, 폭행 사실 은폐 등 직장 내 기밀유지협약(NDA) 남용을 방지하기 위한 법이 제정될 예정이다. 사용자는 합법적 사유로 NDA를 사용할 수 있으나, 직장 내 폭행을 당한 근로자들의 입을 막는 데 사용될 수 있다는 문제점이 있다.

새로운 법에 따르면, 경찰 뿐만 아니라 규제기관의 보건복지 전문가, 의사, 변호사, 사회복지사 등에게 직원들이 정보를 제공하는 것을 금지할 목적으로 NDA를 사용하는 것은 허용되지 않는다. 자문알선중재위원회(ACAS)는 NDA의 적절한 사용에 대한 새로운 지침을 마련 중이다.

- 영국 정부: Crack down on misuse of Non-Disclosure Agreements in the workplace

테일러 보고서 후속 대책으로 정부 협의 개시

2017년 영국 정부에 제출된 “근로관행 개선: 근로관행에 대한 테일러 보고서” 후속대책으로서, 노동자 학대를 근절하기 위한 단속기관 단일화 및 ‘일방적 유연성’ 문제 해결을 위해 협의를 시작했다.

단속기관 단일화와 관련하여 영국 정부는 지난 7월 협의서를 발표했는데, 노동자학대 단속기관(GLAA), 파견근로감독원(EAST), 국세청(HMRC) 최저임금팀 단일화에 대한 제안 사항을 담고 있다.¹³⁾ 협의는 10월 6일에 종료되며, 새로운 기관의 구조는 아직 결정되지 않았다.

‘일방적 유연성’과 관련해, 테일러 보고서는 일부 사용자가 갑작스런 교대근무 취소, 비수기 귀가 조치 등을 통해 유연근무제도를 남용하고 있다고 지적했다. 영국 정부는 저임금위원회(LPC)에 의뢰하여, 그러한 관행의 확산 정도, 미확정 근로시간에 대한 최저임금 인상 도입 효과를 분석하고 정책 대안을 마련할 예정이다.

13) BEIS (2018), Good work plan: Establishing a new single enforcement body for employment rights , July.

LPC의 분석 결과에 따르면, 자영업자 또는 고용 보장도가 낮은 근로자 중 월별 임금 차이가 상당히 컸다고 응답한 사람은 49%였고, 근로시간이 줄어드는 것을 우려한 근로자도 상당수였다. 7월 19일 영국 정부는 근무일정에 대한 합리적 공지를 받을 권리, 합리적인 사전 안내 없이 취소되는 교대근무에 대해 보상을 받을 권리 등 LPC 보고서에 대한 의견을 수렴하는 협의를 개시했다. 또한, 사용자를 지원하고 우수 관행을 독려하기 위해 필요한 정부 지침에 대해서도 의견을 수렴하고 있다. 협의 과정은 10월 11일에 종료된다.

- 영국 정부: Good work plan: establishing a new single enforcement body for employment rights
- 영국 정부: Good Work Plan: one-sided flexibility - addressing unfair flexible working practices

의견

영국 총리의 5개항 브렉시트 계획이 EU의 관심을 받지 못하고 있음을 고려할 때, 시한 내에 딜이 타결될 가능성은 낮으며, 따라서 연장이 필요할 것으로 보인다. 사회적 파트너들은 노동 브렉시트는 반드시 막아야 함을 촉구해왔다.

오스트리아

본 보고서는 의회 선거 전 임시 내각의 최종 개혁안, 자전거 배달원을 위한 최초의 단체교섭 등을 주로 다룬다. 이 국가보고서는 2019년 3/4분기 오스트리아의 최근 노동관련 동향을 알려주는 보고서이다.

선거 전, 근로자 복지 개혁안 결정

지난 분기 보고서 내용과 같이, 오스트리아에서는 연정 붕괴 후 공무원으로 구성된 임시 기술관료 내각이 2019년 6월에 출범했다.¹⁴⁾ 9월 19일과 25일 각각 임시 내각의 최종 회기가

14) Eurofound (2019), Austria: Latest developments in working life Q2 2019, 30 July.

개최되었다. 해당 회기에서는 소위 ‘자유 작용’ 원칙에 따라 다수의 개혁 조치가 통과되었고, 여러 당 간의 연합이 필요한 사안들도 다수 포함되어 있었다. 개혁안은 2020년 이행 예정이며, 근로자에게 직접 혜택을 줄 수 있는 내용도 있다.

연금: 고용보험에 가입하여 45년 간 근무한 근로자(사회보장 보험료 납부)는 은퇴 시 공제 대상에서 제외된다. 62세 이상 장기 가입자(기준: 남성 법정퇴직연령인 65세 이전에 은퇴하는 경우 12.6% 공제 적용), 60세 이상 중노동에 종사한 연금수급자(기준: 최대 5년간 연간 1.8%의 공제 적용), 60세 이상 취업불능 연금수급자(기준: 연간 4.2%, 최대 13.8%까지 공제 적용)도 포함된다.¹⁵⁾

간병휴직: 장기 간병이 필요한 친척이 있는 경우, 연간 2주의 휴직을 쓸 수 있는 법적 권리가 부여된다. 해당 기간에 대해 간병 휴직 또는 간병을 위한 단축 근무(최대 3개월)를 신청할 수 있다. 이는 사용자의 동의가 필요하며, 합의가 이루어지지 않을 경우 근로자는 휴직 기간을 2주 더 연장할 수 있다. 해당 안은 근로자 5인 초과 사업장에 적용된다.

고령실업자: 50세 이상의 고령 장기실업자를 대상으로 하는, 노동시장 활성화 정책을 위해 추가적인 예산을 확보할 예정이다. 2020년 및 2021년에는 연간 5천만 유로에 이를 전망이다.

세제개편: 근로자, 연금수급자, 자영업자, 농/임업 종사자에 대한 사회보장 보험료가 인하된다. 농/임업 종사자의 경우, 건강보험료가 0.85% 인하된다. 저소득자(연간 22,600유로 이하)는 연간 최대 300유로의 수당을 받게 되며, 수급액이 낮은 연금수급자(약 1,100유로)는 연간 200유로를 받는다.

에듀아드 뮐러 재무장관에 따르면, 2019년 7월 발표된 조치와 함께 이번 개혁안은 연간 50억 유로의 예산이 소요된다. 그는 신용평가기관 뿐만 아니라 EU도 이번 개혁 조치를 면밀히 살펴볼 것임을 경고했으며, 오스트리아의 향후 경제 성장이 둔화될 것으로 예상됨에 따라 의회가 신중할 것을 촉구했다.

15) Arbeiterkammer (2019), Nach 45 Arbeitsjahren abschlagsfrei in Pension .

- 오스트리아 의회: Nationalrat beschließt zusätzliche Mittel für Arbeitslose über 50
- 오스트리아 의회: Nationalrat billigt ÖVP-FPÖ-Steuerreform und Pensionserhöhung

자전거 배달원을 위한 세계 최초의 단체협약

오스트리아의 사회적 파트너(교통서비스노조, 오스트리아 연방 경제회의소(WKO)의 화물 운송업협회)는 9월 17일 자전거 배달원을 위한 세계 최초의 단체교섭을 타결했다. 식품, 우편, 택배 등을 자전거로 배달하는 배달원들이 그 대상이다.¹⁶⁾

주요 내용은 다음과 같다.

- 월 기본최저임금 1,506유로, 연 14회 지급 (12개월 간 매달 지급, 명절 및 크리스마스 보너스로 2회 추가 지급)
- 명목 근무시간 주 40시간, 주 4일 근무 허용
- 개인소유 자전거 및 스마트폰 사용에 대해, km당 0.14유로 장비수당 지급

이번 단체협약은 2020년 1월 1일부터 시행된다. 교통서비스노조에 따르면 현재 오스트리아에는 수 천 명의 자전거 배달원이 근무하고 있으며, 상당수는 고용불안에 직면해 있다(자영업, 프리랜서 계약자 등). 그 중 얼마나 많은 배달원이 안정적 고용을 통해 이번 단체협약의 대상이 될지는 지켜봐야 할 것이다.

사회적 파트너들은 이번 타결에 대해 만족을 표명하며, 각 업종에서 노동자들의 사회적 안정과 공정 경쟁을 확보하는 근간이 될 것이라고 언급했다. 로만 헤번스트레이트 교통서비스노조 위원장은 '허위 자영업을 근절할 수 있는 중대한 조치'라고 설명했으며, 건터 레더 WKO 화물운송업협회장은 '효과적인 사회적 파트너십의 힘을 보여준 사례'라며 긍정적으로 평가했다.¹⁷⁾

16) Der Standard (2019), WKO und Gewerkschaft einigen sich auf Fahrradzusteller-KV , 17 September.

17) vida (2019), Transporteure und vida: Weltweit ersten KV für Fahrradboten abgeschlossen , 17 September.

금속공업이 하반기 단체교섭 주도

9월 23일 민간부문 근로자, 출판, 저널리즘 및 제지업 노조(GPA-djp)와 생산노조(PRO-GE)는 금속공업 사용자들에게 요구사항을 전달했다. 4.5% 임금 인상을 요구하며, 이것이 금속공업의 경제적 성과를 고려할 때 적정 수준임을 주장했다.¹⁸⁾

다음 분기까지 협상은 계속될 것으로 보인다. 일반적으로 금속공업 인상율은 다른 산업군 대비 높게 결정되는 편인데, 노조의 조직력과 힘이 상대적으로 강하기 때문이다.

의견

9월 29일 있었던 총선에서 보수당인 인민당이 집권했고(31.5%에서 37.5%), 과거 연정 파트너였던 극우 자유당은 크게 패배했다(26%에서 16.2%). 향후 인민당은 연정 파트너(자유당, 사회민주당, 녹색당)와의 협상을 진행할 예정이다. 내각 구성에 따라 노동정책의 방향은 크게 바뀔 것이다. 기존 정부는 '친기업'으로 간주되었고, 입법 과정에서 사회적 파트너(오스트리아의 경우 전통적으로 중요한 역할을 수행)는 다소 소외된 바 있다.

프랑스

본 보고서는 퇴직연금 개혁, 실업보험 개혁안, 퇴직금 관련 판결, 보건/안전 부문의 변화 등을 주로 다룬다. 이 국가보고서는 2019년 3/4분기 프랑스의 최근 노동관련 동향을 알려주는 보고서이다.

퇴직연금 개혁의 모멘텀 확보

18개월 이상의 협의 끝에 7월 18일 장폴 들르부예 연금개혁 고등판무관은 에두아르 필리

18) GPA-djp (2019), KV-Metallindustrie: Gewerkschaften fordern 4,5 Prozent mehr Lohn und Gehalt , 24 September.

프 총리에게 퇴직연금 개혁 법안에 대한 권고안을 담은 보고서를 제출했다.¹⁹⁾ 해당 권고안에 따르면, 독립 전문가 위원회의 자문을 받는 공동이사회를 두어 정부 기금으로 보편적 퇴직연금 제도를 운영하게 된다. 연금 가입자, 사용자, 이해관계자, 시민 위원회 대표가 참석하는 총회를 통해 매년 의견을 수렴한다. 협의 1단계에서 사회적 파트너들은 대체적으로 긍정적 반응을 보였으나, 정부 차원의 발표내용에 대해서는 반대하는 입장도 있었고 이번 결정이 협의 없이 이루어졌다는 의견도 있었다.

사회적 파트너들은 이번 보고서를 다양한 방식으로 평가했다. 프랑스 민주노동연맹(CFDT)은 퇴직연금 제도 전반의 개혁을 요구해 왔으며, 이번 개혁안이 '당사자 분담금을 늘리는, 보다 공정한 제도'라고 긍정적으로 평가했다. 노조총연맹(CGT)은 '불공정하고 개인주의적인, 사회적 후퇴'라고 언급했다. 사용자 측에서는 프랑스기업운동(MEDEF)이 '이번 개혁안의 주요 원칙'을 지지하면서도, 향후 제도 운영이나 사회적 파트너들이 관리하는 보완적 퇴직연금 적립 재원의 활용방법에 대해 신중한 입장을 표명했다.

9월 12일 필리프 총리는 개혁안의 목적과 방법을 상세히 제시했다. 2019년 9월부터 12월 까지 사회적 파트너, 다양한 직군 대표, 일반 시민과의 협의를 진행 중이다. 필리프 총리는 고령자의 고용 유지 문제를 연구할 전문가 3명을 임명했다. 10월 3일에는 국민 대토론이 시작되었으며, 개혁안의 문제점을 설명할 공청회도 수차례 개최된다. 대토론, 관련 홈페이지를 통해 국민 의견을 수렴하고, 사회적 파트너들과의 협의도 계속 진행할 예정이다. 의회는 2020년 여름 회기 전에 법안을 통과시킬 것으로 보인다.

9월 CGT 및 CGT-FO(노동자 연대) 등 일부 노조연맹은 연계된 단체를 동원하여 퇴직연금 개혁에 반대하는 시위를 벌였다. 파리 지역의 대중교통을 운영하는 파리교통공사(RATP)와 연계된 7개의 노조는 9월 13일 파업을 벌였으며, 12월 5일부터 무기한 파업에 돌입하겠다고 밝혔다.

• 프랑스 정부: Pour un système universel de retraite

19) Eurofound (2018), France: Latest working life developments Q3 2018 .

실업급여 개혁안 추가 조정

2019년 2월 프랑스 정부는 2018 실업급여 개정 실행법 최종안을 확정했다.²⁰⁾ 7월 26일에 공포된 법령에는 단기계약 직원 채용 시 사용자들이 납부해야 하는 사회보험료 관련 보조금-부과금(bonus-malus) 제도를 명시했다. 또한, 실업급여권 개시 및 '재개시' 조건, 고연봉 퇴사자에 대한 '체감' 보상 조건도 세부적으로 제시하고 있다.

같은 날 발표된 또 다른 법령에는 퇴사 직원의 실업급여 자격 확인을 위해 취업계획을 검토해야 한다는 요건과 자영업자 수당 지급 요건을 명시하고 있다.

- 프랑스 정부: Décret n° 2019-796 du 26 juillet 2019
- 프랑스 정부: Décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019

퇴직금 지급표 관련 판결

3사분기에는 2017년 도입된 노동법 개혁안 조치에 대한 논란이 많은 관심을 끌었다.²¹⁾ 해당 조치의 목적은 중대한 실질적 사유 없이 해고되는 경우 직원에게 지급해야 할 퇴직금의 상한선을 정함으로써 사용자의 부담을 덜어주는 것이었다. 법적 분쟁 발생 시 법원에서 적용할 '의무지급금액표'도 마련되었다. 해당 표에는 근속연수 기준 지급액 한도가 명시되어 있다.

노동법원은 의무지급금액표가 ILO 협약 158호 10조에 배치되므로 이를 인정하지 않는 입장을 고수해왔다. 7월 17일 파기원은 해당 표가 ILO 협약에 부합한다는 판결을 내렸다. 그러나 해당 판결은 노동법원에 구속력을 갖지 않으며, 의무지급금액표를 계속해서 거부하고 있다.

- 파기원: Avis n° 15012 du 17 juillet 2019

20) Eurofound (2019), France: Latest developments in working life Q1 2019 .

21) Eurofound (2017), France: Latest working life developments - Q2 2017 .

보건/안전 부문의 변화

산업보건 분야: 4개월 간의 협의 후에도 사회적 파트너들은 산업보건 분야 개혁안에 합의하지 못했다. 노조 및 사용자 단체는 플랫폼 근로자 등 취약계층에 대한 의료 모니터링 허용 및 경제적 지원에 대해 특히 상반된 입장을 보이고 있다.

직원 보상 판결: 파기원은 9월 11일 판결에서 심각한 질환을 야기할 수 있는 ‘유해 또는 독성 물질’에 노출된 직원에 대해 사용자의 보상 책임 가능성을 인정했다. 과거에는 석면에 노출된 직원에 대해서만 그 가능성이 인정되었다.²²⁾

설문 결과: 연구조사통계국(DARES)의 설문 조사에 따르면, 민간부문 근로자들이 물리적 제약을 받는 경우가 1994년 대비 2017년에 감소했으나 소음은 예외였다. 그러나 근로자의 1/3는 여전히 화학물질에 노출되고 있으며, 생물작용제에 대한 노출도 증가했다.

- 파기원: Cour de cassation, chambre sociale, audience publique du mercredi 11 septembre 2019
- DARES: Comment ont évolué les expositions des salariés du secteur privé aux risques professionnels sur les vingt dernières années ?

의견

프랑스 정부가 퇴직연금 개혁의 속도를 늦춤에 따라, 사회적 파트너 및 국민과의 협의 시간을 더욱 확보할 수 있게 되었다. 그러한 노력이 국민의 우려를 불식시키기에 충분한지는 지켜봐야 할 것이다.

네덜란드

본 보고서는 건설 및 헬스케어 부문의 인력부족 등 문제 해결 방안으로서 노동시장의 다

22) Eurofound (2019), France: Latest developments in working life Q2 2019.

양성 증대 필요성을 주로 다룬다. 이 국가보고서는 2019년 3/4분기 네덜란드의 최근 노동관련 동향을 알려주는 보고서이다.

다양성 증진을 통한 인력난 해소

네덜란드에서 2019년 노동시장 주요 이슈는 건설, 교통, 헬스케어, 교육 등 여러 분야의 인력 부족이다. 2014년 이후 경제성장 및 해당 부문의 인력 이탈로 인해 상당수의 인력 충원이 필요한 상태다. 지난 4개월 간 가장 많이 논의되고 관련성 높은 사안 중 하나는 네덜란드 노동시장, 특히 조직 내 고위 임원들의 다양성을 증진해야 한다는 부분이다. 청년, 여성, 비 서구권 출신 등 전통적으로 노동시장에서 주류를 이루지 못했던 계층에 정책적인 관심이 집중되고 있다.

네덜란드 사회경제위원회(SER)는 기업의 이사회, 고위 임원 및 주요 보직에 더 많은 여성과 비 서구권 출신을 임명해야 한다는 필요성을 인식했다. 또한, 여성 인력을 충분히 활용하지 못하고 있으며, 여성을 대상으로 한 현행 정책 수단을 개선해야 한다는 점을 지적했다.

네덜란드의 다양성 정책은 여성에 특히 중점을 두고 있으며, 더 많은 여성들이 STEM(과학, 기술, 공학, 수학), 운송 등 전통적으로 남성 비율이 높은 부문과 고위직에 진출할 수 있도록 하는 조치로 연결된다. 정부는 2016년부터 고위 임원 등 노동시장에서 여성 인력의 진출을 지원하기 위한 정책을 실행해 왔다. 최근에는 민간 부문 및 대학에서 여성 채용을 늘리기 위한 조치가 이행되었다. 이러한 변화의 일환으로, 기업의 인식 및 관행 개선, 육아서비스 접근성 개선 필요성이 대두되었다.

2015년 전 교육문화부 장관은 기업 내 임원 및 이사회 '소프트 쿼터제'에 대한 논의를 진행했으나, 전반적으로 실행되지 못했다.²³⁾ 이후 기업 내 여성 비율에 대한 '하드 쿼터제'가 도입되었고 2019년 9월 성공적으로 실행되었다. 임원 및 이사의 30%를 여성으로 임명하는 내용이다.

23) Trouw (2015), Bussemaker ziet voorlopig af van vrouwenquotum , 16 November.

VNO-NCW(네덜란드 산업 및 사용자연맹)와 FNV(네덜란드 노조 연맹) 모두 새로운 쿼터 제를 지지했다.²⁴⁾ VNO-NCW는 기업들이 여성 임원 비율을 높이기 위해 노력은 기울였으나 상황이 충분히 빠르게 개선되지 않고 있으므로, 민간 부문에 좀 더 명확한 목표가 필요하다고 설명했다.²⁵⁾ VNO-NCW는 해당 조치에 전적으로 찬성했으며, 회원사들이 쿼터 달성을 위해 노력하고 있다고 밝혔다.

최근 보고서에서 SER은 비 서구권 여성 임원 비율이 저조하다는 문제점도 지적했다. 보고서 내용에 따르면, 이를 해결하기 위해서는 조직 내 채용 및 직장 문화 개선 조치와 실질적 조치를 결합한, 통합적 해결책이 필요하다.²⁶⁾

건설 및 헬스케어 부문의 과제

네덜란드의 건설업은 인력 부족으로 인해 공기가 지연되는 등 어려움을 겪고 있다. 또한 정치권에서는 질소 배출량 감축을 요구하고 있다. 이와 관련해 정부 위원회는 보고서를 통해 각 부문의 배출량 감축 방안에 대해 권고안을 내놓기도 했다.²⁷⁾ 건설업 현황을 보면 그러한 단기적 권고안들이 전혀 이행되지 않았음을 알 수 있다. VNO-NCW 등 사회적 파트너들은 건설업이 과도하게 많은 부담을 안고 있다고 지적한다.²⁸⁾ FNV 및 CNV(전국기독교노조연맹)에 따르면, 질소 사용 제한 조치로 인해 건설업이 둔화되고 일부 공사는 완전히 중단되기도 했다. 공기 지연을 만회할 수 있는 인력도 충분하지 않은 상황이다.²⁹⁾

헬스케어 산업(특히 병원 하위분야)도 상당한 부담을 안고 있으며, 근무 시간과 급여에 대한 논의가 진행되고 있다. 종사자들은 FNV, CNV, 산별노조 FBZ(헬스케어 종사자 조직 연맹), NU91(뉴 유니언 91)을 통해 새로운 단체협약 협상을 진행해 왔다. 그러나, NVZ(네덜란

24) FNV (2019), FNV blij met quatum top bedrijfsleven , 20 September.

25) VNO-NCW (2019), Nieuwe maatregelen moeten zorgen voor meer topvrouwen , 20 September.

26) SER (2019), Diversiteit in de top: Tijd voor versnelling , The Hague.

27) Rijksoverheid, Advies Commissie Remkes, (2019), Niet Alles Kan - Eerste adviescollege Stikstofproblematiek , The Hague.

28) FNV (2019), Nu oplossing zoeken voor stagnatie bouwprojecten , 26 September.

29) FNV (2019), Grote zorgen om werkgelegenheid bouw , 4 October.

드 병원협회)는 그러한 협상이 너무 더디게 이루어지고 있음을 지적하며, 10월 중순 파업을 예고했다.³⁰⁾ 헬스케어와 관련된 또 다른 사안으로, 장애인 간병인이 휴무 중 연락을 받지 않을 권리를 단체협약에 최근 포함시키기도 했다.³¹⁾

의견

네덜란드 노동정책에 있어 지난 4개월은 여성 인력의 역할과 이와 관련한 정부 및 민간 부문의 구체적 노력에 대한 논의의 시간이었다. 비 서구권 이민자 채용문제도 정책입안 단계에서 힘을 얻고 있다.

또한, 건설, 농업 등의 부문에서 환경적으로 지속가능한 변화를 추진하는 것도 주요 관심사였다. 건설업 및 농업 부문에서는 질소사용 감축 요건 때문에 근로자와 기업이 과도한 부담에 직면해 있으며, 이것이 즉각적인 생산성 저하 원인이 될 수 있다고 보고 있다. 건설부문은 인력 부족으로 인해 공기 지연이 발생하고 있다. 그 외에도 병원, 헬스케어, 교육 부문이 전반적인 인력난에 시달리고 있는 상황이다.

덴마크

본 보고서는 정부와 사회적 파트너 간의 새로운 정년제도 논의, 일과 삶의 균형 지킴 이행, 코펜하겐 공항 파업 등을 주로 다룬다. 이 국가보고서는 2019년 3/4분기 덴마크의 최근 노동 관련 동향을 알려주는 보고서이다.

신 정부, 사회적 파트너와 정년제도 논의

6월 5일 총선에서 정년제도는 뜨거운 논란의 대상이었다. 사회민주당은 특정 노동자들에

30) FNV (2019), Volgende week alleen-spoed voor zeven ziekenhuizen tijdens de cao-acties ziekenhuizen , 11 October.

31) FNV (2019), Recht op onbereikbaarheid vastgelegd cao Gehandicaptenzorg , 25 September.

게 조기퇴직할 권리를 부여할 것을 제안했다. 그 대상에 대해서는 구체적으로 명시하지 않았으나, 취약계층 및 과로에 시달리는 노동자를 대상으로 한다고 밝혔다.

사회민주당이 총선에서 승리를 거두고 새로운 정부가 구성되었으나, 새로운 정년제도는 아직 수립되지 않았다. 하지만 어떤 결정을 하든 사회적 파트너를 포함한 3자 협의를 할 것임을 명확히 했다. 피터 허멜가드 톰센 고용부장관은 3자 협의에 민간부문 연맹 단체들을 초청했다(덴마크노조연맹(FH), 덴마크사용자연맹(DA)).

사회적 파트너들은 이를 환영했으나, 반응은 각기 달랐다. FH는 3자 협의를 기대한다고 밝혔으며, 취약계층 및 과로에 시달리는 노동자들에게 조기퇴직할 권리를 부여하는 것이 중요하다고 언급했다.³²⁾ 반면, DA는 조기퇴직 권한이 인력난을 더욱 심화시킬 것이며, 특히 숙련 노동자가 이에 해당되는 경우(숙련 노동자 확보는 이미 어려운 상황임) 문제가 심각해질 것임을 지적했다.³³⁾

• 고용부: Regeringen vil indføre ret til tidlig pension i denne valgperiode

육아휴직 지침에 대한 새로운 접근

EU 집행위원회의 일과 삶의 균형 지침(COM/2017/0253 최종)이 도입된 이후, 부모 간 육아휴직 사용 방안에 대해 공청회가 열렸다.

모겐스 안센 성평등부 장관은 8월 24일 인터뷰에서, 해당 지침에 대해 특별허가를 요청할 것이라고 밝힌 바 있다. 덴마크의 경우 남성들은 이미 육아휴직권이 있으나, 배우자와 유급휴직 32주를 나눠서 사용해야 하며 남성들은 2주만 사용하도록 되어 있다. 새로운 지침은 남성들이 사용할 수 있는 육아휴직 비율을 늘렸다.

32) FH (2019), Hummelgaard vil investere i lønmodtagerne , 12 September.

33) DA (2019), Tidligere pension kan trække rutinerede hænder ud af arbejdsmarkedet , 12 April.

8월 29일 안센 장관은 기존의 입장을 철회하고 덴마크가 해당 지침을 이행할 것임을 확실히 했다.³⁴⁾ 또한, 사회적 파트너들에게 이를 덴마크 국내법 및 단체협약에 반영하는 방안을 강구하도록 요청했다.³⁵⁾

코펜하겐 공항 파업, 단체협약 위반 판결

9월 5일 코펜하겐 공항 SAS지상운영서비스(SGH) 수화물처리 노동자들은 작업정지에 참여했다. 이들은 덴마크 최대 노조인 덴마크노동자연맹(3F) 지부에 가입되어 있다. 수화물처리 노동자들은 9월 11일 다시 한번 작업정지에 들어갔고, 이에 SGH는 덴마크 노동법원에 파업 노동자들을 제소했다. 법원은 작업정지가 SGH와 3F간 체결된 단체협약 위반이라고 판결했다. 이에 따라, 노동자들은 손실근무일에 대한 벌금형을 받았다.

파업 사유는 SGH의 임시파견직 직원이 여러 차례의 요청에도 불구하고 3F 가입을 거부한 후 이에 대해 상당한 비난을 받게 되었기 때문이다. 3F 지부의 간부들이 협박하는 녹취 파일이 언론에 보도되었고, 헨릭 베이 클로센 노조 지부장은 이들의 행위를 규탄했다.³⁶⁾ 그러나, 그는 사용자와의 급여 및 근무조건 협상 시 지역 노조에 가입하는 것이 일반적 관행이라고 언급했다. 3F 노조위원장은 이번 파업과 자신의 관련성을 강하게 부인했으며, 특히 임시파견직 직원에 대한 비난 사실을 부인했다.

의견

정년제도에 대한 3자 협의는 향후 몇 달간 가장 큰 관심사가 될 것으로 보인다. 새로운 사회민주당 정부는 직원들의 능력을 고려한 정년 차등화 방안을 선호한다는 입장을 오랫동안 밝혀왔으나, 사용자 단체는 이를 강하게 반대하고 있다. 야당도 정부안 수용에 조심스러운 입장이며, 구체적인 안을 조만간 마련할 것을 요구한 상태다. 결국 많은 노조들이 우려하고 있는, 가장 중요한 문제는 조기퇴직권이 어떤 산업에 적용될 것이냐이다.

34) Politiken (2019), Bagageansatte strejker igen i Københavns Lufthavn , 11 September.

35) DR (2019), Minister i ko-vending om barsel: Bøjer sig for EU-krav , 29 August.

36) DR (2019), 3F tager afstand fra ny chikane-sag fra lufthavnen: Mobning er uacceptabelt , 26 September.

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 여성단체협의회장 이남신 한국비정규노동센터 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 | 이세중 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 이세중 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 노사관계연구 본부장 |
| 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: 노사정 위원회 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 | 집 짓고 헤어진 이들, 새 집으로 다시 모여야 | 박명준 편집위원장 |
| 노사정대표자회의 | | |
| 3차 노사정대표자회의 | 3차 노사정대표자회의, '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 수석전문위원(좌장) 강진구 경향신문 탐사보도팀장 노광표 한국노동사회연구소 소장 이승윤 이화여대 교수 한석호 전 민주노총 사회연대위원장 |
| 사회적 대화 논란 | | |
| 1주제 | 노동관계 법·제도의 개선방안과 사회적 대화 | 박수근 한양대 법학전문대학원 교수 |
| 2주제 | 4차 산업혁명에 대한 대응전략과 고용변화: 현대모비스의 사례를 중심으로 | 백승렬 공학박사 / 기술사 |
| 3주제 | 지역 거버넌스 성과와 한계: 부천지역노사민정협의회 사례 | 고현주 부천지역노사민정협의회 사무국장 |
| 풍경으로의 여행 | 미완의 땅 철원에서 꿈꾸는 하나 된 세상, 철원 DMZ 생태평화공원 | 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 수석전문위원 손영우 전문위원 |
| 사회적 대화 현장 | | |
| 사무금융노조 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 사회협상임위원회(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 대외협력실장(사회) 김병철 청년유니온 위원장(청년) 나지현 전국여성노동조합 위원장(여성) 배진경 한국여성노동자회 공동대표(여성) 이남신 한국비정규노동센터 소장(비정규직) 주수정 복지국가청년네트워크 이사(청년) 김양수 협력홍보팀장 손영우 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 이세종 전문위원 |
| 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 노사정대표자회의 '국민연금 개혁방안' 다루기로 합의 | 이세종 전문위원 |
| | 사회안전망개선위, 취약계층 소득보장 관련 합의 도출 | 송해순 전문위원 |
| 기획대담 | 소득주도성장, 사회적 대화를 통해 추진해야 한다 | 김호균 명지대 교수 정승국 중앙승가대 교수 이상호 정책기획위원회 전문위원 박명준 수석전문위원(사회) 이덕재 전문위원 |
| 사회적 대화 논란_ 국민연금 개혁, 어떻게 풀어야 하나? | 사회적 대화와 연금개혁, 의미 있는 '소타협'부터 시작해보자 | 김연명 중앙대 사회복지학과 교수 |
| | 노후소득보장과 격차 해소, 그리고 사회적 대화 | 오건호 내가만드는복지국가 운영위원장 |
| | 노후빈곤의 극복, 신뢰의 정치, 그리고 사회적 대화 | 주은선 경기대 사회복지학과 교수 |
| 풍경으로의 여행 | 남한강 물길 따라가는 원주 폐사지 여행 | 정철훈 여행작가 |
| 사회적 대화를 바라보는 다양한 시선들 _ 불안정 노동 | 불안정 노동, 사회적 대화로 목소리를 내야 한다 | 박정훈 라이더유니온 위원장 이윤정 언론노조 방송작가지부 부지부장 구슬아 대학원생노조 위원장 김강호 경기청년유니온 위원장 김세진 한국비정규노동센터 연구실장 김종진 한국노동사회연구소 부소장(사회) |
| 기획취재 | 지역의 특성에 맞는 사회적 대화 이뤄져야 한다 이원복 노무사(충청남도 일자리노동정책과) 인터뷰 | 박석모 <참여와혁신> 기획이사 이세종 전문위원 |
| 국제노사정기구연합 파리 총회를 가다 | 문성현 위원장, 국제노사정기구연합 총회 참석 | 손옥이 전문위원 |

| 코너 | 제목 | 필자 |
|--------------|--|------------------|
| 사회적 대화 현장 | 쌍용차 해고자 119명, 다시 일터로 | 박종훈 <참여와혁신> 취재팀장 |
| | 일자리 창출, 정부와 지역이 함께 나선다 | 박종훈 <참여와혁신> 취재팀장 |
| | 노사정, 건설산업 대원칙에 합의 | 박종훈 <참여와혁신> 취재팀장 |
| | 대학 강사, 교원 신분 부여된다 | 박석모 <참여와혁신> 기획이사 |
| | 민주당 이해찬 대표, “사회적 대화로 전환기 극복하자” | 박석모 <참여와혁신> 기획이사 |
| 토론회 지상중계 | 「조선산업의 지속가능한 경쟁력과 구조조정 패러다임 전환 모색」 공개토론회 | 손동희 전문위원 |
| 전문위원 정책 스케치 | 고용친화적 구조조정과 유연안정성(flexicurity) | 손동희 전문위원 |
| | 디지털과 산업안전보건 패러다임의 전망 | 설문수 전문위원 |
| 사회적 대화 국제 동향 | EU와 국가 차원의 사회적 대화 간 연계성 연구 요약 | 손옥이 전문위원 |
| | 유럽 주요국의 노동동향(2018년 1/4분기) | 손옥이 전문위원 |
| 위원회 동정 | 디지털 전환과 노동의 미래 위원회 | 강금봉 전문위원 |
| | 안전하고 건강한 일터를 위한 산업안전보건위원회 | 설문수 전문위원 |
| | 노사관계 제도·관행 개선위원회 | 김미영 전문위원 |

| 코너 | 제목 | 필자 | |
|--|---|---|----------|
| 권두언 희망과 우려가 교차하는 가운데 출범한 경제사회노동위원회 시대 본위원회 | 희망과 우려가 교차하는 가운데 출범한 경제사회노동위원회 시대 | 박명준 편집위원장 | |
| | 새로운 시대 새로운 사회적 대화기구 경제사회노동위원회 공식 출범 | 이세종 전문위원 | |
| | 경사노위 출범 의미와 주체들의 역할 | 김주영 한국노총 위원장 손경식 한국경총 회장 박용만 상공회의소 회장 이재갑 고용노동부 장관 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, “해운재건과 좋은 일자리를 위한 닻을 올려” | 손영우 전문위원 | |
| | 특별기고_ 해운산업위원회 발족에 즈음하여 | 성우린 해운산업위원회 공익위원 | |

| 코너 | 제목 | 필자 |
|-------------------------------|---|--|
| 계층별위원회 | 공공기관위원회_ 미래지향적이고 합리적인 공공기관 개혁방안 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 이덕재 전문위원(사회) |
| 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 정책홍보 본부장 이재원 중소기업중앙회 경제정책 본부장 노민선 중소기업연구원 연구위원 박명준 수석전문위원 송해순 전문위원(사회) |

| 코너 | 제목 | 필자 |
|--------------|--|------------------------------|
| 기획취재 | 산업수도 울산의 위기, '화백회의' 통해 대응한다 정창윤 울산광역시 노사정화백회의 정책보좌관 인터뷰 | 박석모 <참여와혁신> 기획이사 이세종 전문위원 |
| 사회적 대화 현장 | 노동조합, 사회연대를 위해 한 걸음 나서다 | 박종훈 <참여와혁신> 취재팀장 |
| 토론회 지상중계 | 「양극화 해소와 양질의 일자리 창출 어떻게 함께 이룰 것인가?」 토론회 | 이택재 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) 오늘날 일의 세계에서 사회적 협약은 여전히 실행 가능한가? | 손옥이 전문위원 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 전문연구원 |
| 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 오영하 대외협력실장(사회) |
| 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 노사정 포럼 출범 | 이동희 <참여와혁신> 취재기자 |
| | 민주노총, 경사노위 참여 다시 무산 | 이동희 <참여와혁신> 취재기자 |

| 코너 | 제목 | 필자 |
|--------------|--|----------|
| 전문위원 정책 스케치 | 경제사회 양극화 현상과 조정능력의 문제 | 이덕재 전문위원 |
| 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 | 이덕재 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 이덕재 수석전문위원(사회) 손영우 전문위원(발제) |
| 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 이덕재 수석전문위원(사회) |
| 사회적 대화 논단_ 실업부조 제도 | 실업부조제도와 관련 제도 및 정책사업과의 관계 정립 한국형 실업부조 전달체계 | 김혜원 한국교원대학교 교육정책전문 대학원 교수 김현중 한국노동연구원 연구위원 |
| 기획취재 | 중소기업계가 논의 주체로 참여하게 된 것 큰 의미 [인터뷰] 김기문 중소기업중앙회 회장 | |
| 풍경으로의 여행 | 전쟁과 평화, 아픔과 사랑이 공존하는 '서해의 보석' 백령도 | 정철훈 여행작가 |

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

| 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 | 전병유 한신대 경제학과 교수 노인선 중소기업연구원 연구위원 이덕재 수석전문위원 신수정 전문위원(사회) |
| 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 성신여대 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 강금봉 전문위원(사회) |
| 기획취재_ 지역 일자리 프 젝트와 사회적 대화 | “전북 상생형 일자리를 찾아라” 전라북도, 상생형 일자리 모델 개발에 나서 지역 상생형 일자리 사업은 반드시 성공시켜야 하는 사업 (상생형 군산일자리 컨설팅사업단) | 박석모 <참여와혁신> 기획이사 하승립 <참여와혁신> 편집인 이세종 전문위원 |
| [인터뷰] 김현철 군산대 교수 | | |
| 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 전문위원</p> <p>손옥이 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 | 〈격차 해소와 일자리 확대, 어떻게 풀 것인가(下)〉 불평등과 양극화 해소를 위한 정책방안 모색 | <p>김영미 연세대 사회학과 교수 오건호 내가만드는복지국가 공동운영위원장 윤홍식 인하대 사회복지학과 교수 이덕재 수석전문위원 신수정 전문위원(사회)</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 박준우 함께하는시민행동 사무처장 이승은 참여연대 노동사회위원회 부위원장 손영우 전문위원(사회)</p> |

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

| 코너 | 제목 | 필자 |
|---|--|---|
| 권두언 | “모든 사회적 대화는 옳다” | 이덕재 편집위원장 |
| 2기 사회적 대화 출범 스케치 | 〈경제사회노동위원회 본위원회 열려〉 10.11. 본위원회 열어 탄력근로제 최종 의결 『양극화 해소와 고용+위원회』 등 새 회의체 구성도 의결 | 이세중 전문위원 |
| 기획 대담 | 〈연금개혁 사회적 대화, 절반의 성공〉 ‘코끼리 옮기기’ 연금개혁 … 이제부터가 진짜다 | 오건호 내가만드는복지국가 공동운영위원장 김용하 순천향대 IT금융경영학과 교수 이덕재 수석전문위원 송해순 전문위원(사회) |
| 사회적 대화 논단_ 산업변화에 따른 노사갈등 양상의 변화와 사회적 대화 과제 | 버스운수업 공공성 강화와 사회적 대화의 과제 다변화하는 우정사업 노사관계, ‘사회적 대화’에 길이 있다 | 구미현 전문위원 구은희 전문위원 |
| 풍경으로의 여행 | 은빛으로 가득 찬 눈꽃세상, 태백산 눈꽃산행 | 정철훈 여행작가 |
| 사회적 대화 좌담 | 〈직장 내 괴롭힘 금지법 시행 2개월의 의미와 과제〉 직장 내 괴롭힘 금지법 시행 2개월, ILO협약 190호의 의미를 묻다 | 김민아 노동교육센터 늘봄 대표 최혜인 직장갑질 119 노무사 홍종선 한국경영자총협회 근로기준정책팀 팀장 진기숙 연세의료원노조 사무처장 김종진 한국노동사회연구소 부소장 (사회) |
| 사회적 대화 현장 | 사회적 대화의 결실, 군산상생형 일자리 | 박완순 <참여와혁신> 취재기자 |

| 코너 | 제목 | 필자 |
|--------------|--|----------|
| 전문위원 정책스케치 | 「금융산업 발전 및 좋은 일자리 유지·창출을 위한 공동실태조사」 결과와 의미 | 이지은 전문위원 |
| 사회적 대화 국제 동향 | 경사노위, 국제노사정기구연합(AICESIS) 총회 및 AICESIS-ILO 공동 컨퍼런스 참석 | 손옥이 전문위원 |

격월간 <사회적 대화> 통권 12호

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** 삼조인쇄
- 발행일** 2019년 12월 31일

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

사회적
The Social Dialogue
대화

