

발 간 등 록 번 호

12-1074800-000011-07

2020

여름호
통권 14호

사회적 The Social Dialogue 대화

위원회 활동

문재인 대통령 참석, '코로나19 위기 극복을 위한 노사정 협약식' 가져
이세종 국내홍보 전문위원

특별대담

포스트 코로나19 시대, 경제사회 변화와 사회적 대화
박철성·오건호·장흥근·정홍준

사회적 대화 논란_ 코로나19 경제위기와 고용,
그리고 사회적 대화

코로나19 경제위기가 고용에 미치는 영향
성재민 한국노동연구원 연구위원

'포스트 코로나 사회'를 향한 사회적 대화 : 원론, 현실, 과제
박영준 한국노동연구원 연구위원

회의제 위원장에게 듣는 사회적 대화

[인터뷰] 전형배 산업안전보건위원회 위원장 직무대행
산업안전보건위원회 합의 키워드는 '현실직시'
정다솜 <참여와혁신> 취재기자

사회적 대화를 바라보는 다양한 시선들_ 플랫폼 노동 편

플랫폼 노동자 보호 위해 힘의 불균형 극복하는 사회적 대화 필요
박정훈·김용식·주성화·이승렬·김종진·강금봉

사회적 대화 현장

'원포인트 사회적 대화', 제안부터 협약식까지
최은혜 <참여와혁신> 취재기자

사회적 대화 국제 동향

코로나19 위기 극복을 위한 사회적 대화의 필요성
손옥이 전문위원



경제사회노동위원회
Economic, Social & Labor Council

2020

여름
통권 14호

사회적 The Social Dialogue 대화



경제사회노동위원회
Economic, Social & Labor Council

경제사회노동위원회

사회적 대화

권두언

코로나19와 맞서 새로운 역사를 만들고 있는 2020년 여름 008
정홍준 본지 편집위원장

1) 위원회 활동

문재인 대통령 참석, '코로나19 위기 극복을 위한 노사정 협약식' 가져 012
경사노위, 7.28.(화) 제8차 본위원회 개최
문재인 대통령 경사노위 직접 방문은 이번이 처음

2) 특별대담

포스트 코로나19 시대, 경제사회 변화와 사회적 대화 028
박철성 한양대 경제금융학부 교수, 오건호 내가만드는복지국가 공동운영위원장, 장홍근 한국노동연구원 선임연구위원,
[사회] 정홍준 경제사회노동위원회 수석전문위원

3) 사회적 대화 논단

코로나19 경제위기와 고용, 그리고 사회적 대화

코로나19 경제위기가 고용에 미치는 영향 054
성재민 한국노동연구원 연구위원

‘포스트 코로나 사회’를 향한 사회적 대화 : 원론, 현실, 과제 061
박명준 한국노동연구원 연구위원

4) 회의체 위원장에게 듣는 사회적 대화

[인터뷰] 전형배 산업안전보건위원회 위원장 직무대행

산업안전보건위원회 합의 키워드는 ‘현실직시’ 084
행정 ‘일관성’ 깨는 ‘순환보직’ 문제 중심으로 토론
솔직한 노사정 대화 과정... 향후 논의에도 큰 도움 될 것
정다솜 <참여와혁신> 취재기자

[풍경으로의 여행]

한 템포 느리게 즐기는 여유로운 하룻밤, 여주 강천섬 백패킹 092
정철훈 여행작가

사회적 대화

5) 사회적 대화를 바라보는 다양한 시선들

플랫폼 노동 편

플랫폼 노동자 보호 위해 힘의 불균형 극복하는 사회적 대화 필요 100

박정훈 라이더유니온 위원장, 김용식 모아플래닛 실장, 주성화 하나로배달연합 창원하니콜 대표,

이승렬 한국노동연구원 선임연구위원, 김종진 한국노동사회연구소 선임연구위원,

[사회] 강금봉 경제사회노동위원회 전문위원

6) 사회적 대화 현장

‘원포인트 사회적 대화’, 제안부터 협약식까지 126

민주노총은 빠졌지만 합의 정신은 경사노위가 이어받는다

최은혜 <참여와혁신> 취재기자

7) 사회적 대화 국제 동향

코로나19 위기 극복을 위한 사회적 대화의 필요성 136

손욱이 전문위원

8) 회의체별 활동

[사회안전망개선위원회] 기본 합의(안) 마련 등 마무리 단계	146
[공공기관위원회] 임금피크제도 개선·노동이사회 등 논의	147
[양극화 해소와 고용 ⁺ 위원회] 양극화 의제에 대한 총론적 검토 마무리	148
[노사관계제도·관행개선위원회] 특고 사업장 단체교섭 현장 사례 발표	149
[디지털 전환과 노동의 미래위원회] 플랫폼 노동·배달업종 분과위원회 발족	150
계간 〈사회적 대화〉 호별 주요 내용	152

| 권두언 |

코로나19와 맞서 새로운 역사를 만들고 있는 2020년 여름

코로나19가 쉽사리 사그라들지 않을 모양이다. WHO는 코로나19 백신을 영원히 개발하지 못할 수도 있다며 불안감을 자극하고 미국 등에서는 2차 대유행의 징후가 나타나고 있기도 하다. 코로나19가 확실히 지독한 놈인 것은 맞는 것 같다. 그러나 코로나19를 극복하기 위한 인간의 노력도 진화하고 있다. 위기를 극복하기 위한 사회적 대화도 그 중 하나이다. 고용보호에 취약한 사각지대 노동자들을 위한 사회적 대화는 사회적 정당성을 넘어 절실함 그 자체였고 민주노총을 포함한 원포인트 사회적 대화는 사회적 관심과 지지를 받았다. 아쉽게도 민주노총 대의원대회에서 합의(안)이 추진되지 않았으나 합의한 내용은 경사노위 본위원회에서 승인되고 후속조치를 위한 특별위원회가 만들어졌다.

코로나 위기극복을 위한 사회적 합의에 대해 '별 다른 내용이 없다', '어차피 정부가 해야 할 일에 노사를 포함시킨 것이다', '해고 금지조항이 포함되지 않았다' 등의 비판이 적지 않다. 그러나 합의문에는 위기산업 노동자의 고용유지를 위한 의미 있는 내용이 포함되어 있고 이를 정부가 당연히 해야 할 일이라고 단정할 수만은 없다. 특히 노동친화적인 정책일수록 정부가 '당연히 하기는' 사실 어렵다. 해고금지 조항도 이미 무급휴직과 권고사직이 난무하는 상황에서 실효성을 갖기 어려워 해고금지가 포함되지 않았다는 이유로 합의문 전체를 폄훼할 수는 없는 일이다. 이러한 이유에서 경제사회노동위원회 본위원회 대표들은 부족하지만 노사정 합의를 수용한 것이며 대통령께서도 본위원회에 참석하여 책임지고 합의사항을 이행하겠다고 약속한 것이다. 이제 경사노위의 할 일은 합의문에 대한 평가보다 합의의 취지를 살려 신속하게 이행하고 이를 국민들에게 알림으로서 대중적 평가를 받는 일이다.

위기의 시대에 사회적 대화의 수혜자는 대기업과 공공부문 등 상대적으로 안정적인 노사가 아니라 취약계층이어야 한다. 능력을 갖추고 있어도 일자리를 구하지 못하는 청년들, 같은 일을 해도 차



정흥준

계간 사회적 대화 편집위원장, 경제사회노동위원회 수석전문위원

별을 감수해야 하는 여성들, 일상적인 고용불안과 저임금의 굴레에서 반복된 삶을 살아가는 비정규직 노동자들과 불안정한 신분의 특수고용·프리랜서·영세한 소상공인들이 사회적 대화에 참여하고 그들의 목소리를 인정받아야 한다. 이러한 의미에서 8월 4일 공동으로 출범한 여성·청년·비정규직 등 계층별위원회는 향후 경사노위의 중요한 활동 중 하나가 될 것이다. 경사노위가 과거 노사정위원회와 다른 차별적 지향점 중 하나는 취약계층에게도 사회적 대화의 대표성을 부여하고 이들의 주장에 귀를 기울이는 것이었기에 경사노위는 계층별위원회의 활동을 지원하고 이제와는 다른 사회적 대화의 지평을 열어갈 것이다.

지금 경사노위는 새로운 도약을 준비하고 있다. 경사노위는 정부와 국가가 하지 못하는 거창한 사회적 합의를 하려는 것이 아니다. 그만큼의 자원과 신뢰가 확보되어 있지 않다. 오히려 경사노위는 사회적 의제 및 위기산업 등을 구체적으로 들여다보고 작지만 꼭 필요한 내용들을 노사정이 하나씩 해결해 나가는, 소박하지만 의미 있는 진전을 하고자 한다. 이를 통해 사회적 대화가 일터 민주주의와 사회적 진보 및 경제발전에 기여하도록 하려고 한다. 현재 경사노위에는 4개의 의제별위원회와 5개의 업종별위원회, 3개의 계층별위원회와 2개의 분과위원회 및 1개의 연구회 등 총 15개의 위원회가 가동 중에 있으며 조만간 1개의 분과위원회와 1개의 연구회가 추가될 예정이어서 상설회의체만 17개가 된다. 모든 상설회의체는 각각마다 애절한 사연이 있고, 꼭 해결해야 할 과제를 다룬다. 비록 모든 회의체에서 모두가 만족하는 합의를 이룰 수는 없을지라도 현재 문제점이 무엇이고, 어떤 방향으로 해결되어야 하는지를 논의할 것이고 한 발짝 내딛는 합의도 가능할 것이다. 오늘도 각 회의체에서 토론 토론하고, 때론 논쟁하고 있는 노사정 위원들께 감사의 경의를 표한다.

01 > 위원회 활동

- 문재인 대통령 참석,
‘코로나19 위기 극복을 위한 노사정 협약식’ 가져
경사노위, 7.28.(화) 제8차 본위원회 개최
문재인 대통령 경사노위 직접 방문은 이번이 처음

| 위원회 활동 |

문재인 대통령 참석, '코로나19 위기 극복을 위한 노사정 협약식' 가져

경사노위, 7.28.(화) 제8차 본위원회 개최

문재인 대통령 경사노위 직접 방문은 이번이 처음

이세종 국내홍보 전문위원



© 청와대

경제사회노동위원회는 7월 28일(화) 10:30 경사노위 대회의실에서 제8차 본위원회를 개최하여, 「코로나19 위기 극복을 위한 노사정 협약」을 비롯한 11개 안건을 심의·의결했다. 특히 이날 본위원회에서는 ‘경제사회노동위원회 노사정 협약식’이 함께 개최되었으며, 문재인 대통령이 직접 참석하여 노사의 상생 협력 의지를 격려하고, 사회적 대화의 중요성을 강조했다.

지난 5. 20. 원 포인트 사회적 대화인 「노사정 대표자회의」 출범을 시작으로 40여 일간 노사정이 치열한 논의를 통해 어렵게 만들어 낸 「코로나19 위기 극복을 위한 노사정 합의문(잠정)」이 민주노총의 불참으로 무산될 위기에 처했다. 이에 대표자회의에 참여했던 노사정은 어렵사리 마련한 ‘연대와 협력의 합의정신’을 되살리고 합의내용의 이행을 위해 노력해야 한다는 의사를 표명하여, 법정 사회적 대화기구인 경사노위가 이를 받아, 추가로 수정·보완한 결과물이다.

위원회를 첫 방문한 문재인 대통령은 우선 경사노위에 직접 참석한 이유와 소감을 피력했다. 문 대통령은 “저로서는 소중한 협약 체결도 기쁘지만, 경사노위 회의에 대통령으로 취임 후 첫 참석한 것에 큰 의미를 두고 싶다”면서 “오랫동안 별려왔던 일이라 특별한 감회를 느낀다”고 말했다.

문 대통령은 이어 “오늘 협약식을 청와대에서 하자는 의견도 있었으나, 저는 경사노위 회의에 참석하는 게 더 큰 의미라고 생각했다”면서 “경사노위에 힘을 더 실어주고 싶었던 마음이 간절했기 때문”이라고 회의 참석 이유를 설명했다.

또한 문재인 대통령은 “노사정 대타협은 참으로 절실하다”는 발언을 3차례나 하는 등 대타협의 중요성을 강조했다. 특히 “저성장, 양극화, 저출산·고령화 같은 국가 위기를 극복하는데 노사정 대타협이 절실했는데, 코로나 위기상황을 맞이해 대타협의 필요성이 더 절실했으며, 위기를 극복하고 난 뒤 본격적으로 다가올 디지털 경제 시대에 대비하기 위해서도 대타협이 절실하다”고 말했다.

정부의 차질없는 이행도 약속했다. 문재인 대통령은 “오늘 합의한 내용은 반드시 정부 정책으로 이행되도록 하겠다”며, “경사노위는 사회적 합의를 이뤄낼 산실로서 어느 국가기구보다

중요하다”고 힘주어 말했다.

김 위원장은 “합의된 내용은 예정보다 빨리 실행하고 추진할 계획은 두세 배의 속도로 성과를 내야 한다”면서 “경사노위 제2의 출범이라는 각오로 새롭게 시작하자”고 덧붙였다.

손경식 한국경영자총협회 회장은 “노사정이 경제-고용 위기 극복에 합의한 것을 뜻 깊게 생각한다”면서, “민주노총이 함께 못해 아쉽지만 경사노위를 중심으로 노사정 합의를 잘 살리도록 노력하면 성장과 고용 확대라는 노사정 공동목표를 이룰 수 있을 것”이라고 말했다.

김윤자 공익위원은 “민주노총 불참은 성장통”이라면서 “시간을 갖고 기다릴 필요가 있다”고 말했다. 김 위원은 “이번 협약은 경제주체들에게 심리적 안정과 자신감을 갖게 하는 계기가 될 것”이라고 의미를 부여했다.

문유진 청년위원은 “코로나에 큰 타격을 입은 것이 청년층”이라면서 “약자와 소수자를 배제하지 않는다는 명확한 메시지를 국민에게 줘야 한다”고 강조했다. 문 위원은 더욱 민주적인 경사노위의 운영방식과 소통방식을 고민해야 한다고 제안했다.

김기문 중소기업중앙회 회장은 “중소기업들과 국민이 이번 합의를 보면서 희망을 갖게 됐다”면서 “중소기업계는 합의이행을 위해 적극 노력할 것”이라고 다짐했다. 김 회장은 특히 “한국판 뉴딜은 중소기업과의 연관성이 매우 많고 크다”면서 “더 많은 일자리를 만들기 위해 노사정이 지혜를 모아 위기를 극복하자”고 했다.

이철수 공익위원은 “모든 대화는 옳고, 모든 사회적 대화는 위대하다”고 강조하면서 “대통령께서 계속 사회적 대화 의지를 보여주시면 경사노위 또한 더욱 열심히 성과를 내게 될 것”이라고 말했다.

이날 본위원회에서 의결된 「코로나19 위기 극복을 위한 노사정 협약」은 전문, 5개의 장, 22개 항, 63개 목으로 구성되었다. 먼저 전문에는 코로나19에 따른 절박한 위기 상황을 극복하기 위해 노사정이 연대와 협력의 정신으로 합의문을 도출한 과정을 담았다. 본문은 ▲고용 유지 ▲기업살리기 ▲취약계층을 위한 사회안전망 ▲감염병 예방을 위한 방역·의료 인프라 ▲

이행점검·후속조치 등 5개 주제로 이루어져 있다.

고용유지는 ‘고용유지지원금 90% 상향지원기간 3개월 연장’, ‘특별고용유지지원업종 고용유지지원금 지급 기간 연말까지 연장’, ‘무급휴직 지원금 지급요건을 90일 이상에서 30일 이상으로 단축’하는 방안이 포함됐다. 또한 사회안전망으로는 ‘전 국민 고용보험 도입을 위한 로드맵 마련’, ‘국민취업지원제도의 단계적 확대’, ‘상병수당의 사회적 논의’가 시작된다. 기업살리기는 기간산업안정기금 지원과 추경예산의 조기집행 등이 포함됐다.

경사노위의 참여주체들은 협약의 이행과 그 후속 조치를 논의하기 위해 조속한 시일 내에 〈특별위원회〉를 구성하여 합의내용이 조속히 이행되도록 할 예정이다.

문성현 위원장은 “이번 합의과정에서 현 정부는 최선을 다했다”면서, “앞으로는 좌고우면하지 않고, 코로나19 위기극복을 위한 합의문 문구 하나하나 놓치지 않고 이행하는 데 역량을 집중하겠다”고 말했다.



© 청와대

코로나19 위기 극복을 위한 노사정 협약

전 문

코로나19 팬데믹으로 세계 경제는 가늠하기 어려운 침체를 겪고 있다. 특히, 글로벌 경제에 크게 의존하는 우리 경제는 수출과 내수의 양대 축이 동시에 위축되어 큰 폭의 성장률 하락이 예상되고, 취업자 수도 4개월 연속 감소하는 등 일자리 사정도 좋지 않은 상황이다. 중소기업과 소상공인들은 생존을 걱정하고, 비정규직·청업체·특수형태근로종사자·장애인 등 취약계층들에게 그 어려움이 집중되고 있다.

정부는 코로나19 위기 극복을 위해 전례 없는 지원을 하고 있으나, 기업과 일자리의 어려움은 계속되고 있다. 기업이 위기에 굳건히 버틸 수 있도록 하고, 하나의 일자리라도 더 지키는 것이 가장 중요한 국가적 과제가 되었다. 위기 극복과정에서 불평등과 양극화가 심화되었던 과거의 전철을 반복하지 않도록 보호의 사각지대에 있는 이들을 위한 사회안전망을 촘촘하게 마련하고, 언제 다시 확산될 지 모르는 전염병에 대한 대응 체계도 탄탄하게 구축해야 한다.

노사정 대표자들은 국난에 준한 위기를 맞아 기업의 힘만으로는 고용유지 비용을 감당하기 힘든 상황이며 노사정의 연대와 협력이 절실하다는 데 인식을 같이하고 비상한 각오로 이번 사회적 대화에 나섰다. 지난 5월 20일 국무총리가 주재하는 노사정 대표자 회의를 시작으로 수십여 차례의 협의와 경제사회노동위원회의 추가적인 논의를 거쳐 「코로나19 위기 극복을 위한 노사정 협약」을 체결하였다.

우리는 역사를 통해 위기 때 더 큰 힘을 발휘하는 저력을 증명해 왔다. 경제사회노동위원회 위원들은 연대와 책임의 가치를 공유하면서 합의 내용을 성실히 이행하고, 현장에 실천·확산함으로써 위기를 신속하게 극복하고 새로운 도약과 발전의 길로 함께 나아가는 데 최선을 다할 것이다.

2020년 7월 28일

경제사회노동위원회

한국노동조합총연맹 위원장	김 동 명	<u>김 동 명</u>
한국경영자총협회 회장	손 경 식	<u>손 경 식</u>
대한상공회의소 회장	박 용 만	<u>박 용 만</u>
경제부총리 겸 기획재정부장관	홍 남 기	<u>홍 남 기</u>
고용노동부장관	이 재 갑	<u>이 재 갑</u>

제1장 고용유지를 위한 정부 역할 및 노사 협력

1-1. 코로나19 위기에 대응하기 위한 정부의 긴급 조치에도 불구하고 서비스업을 넘어 제조업 등 실물경제로 위기가 확산되고 있다. 이에 노사정은 그간 정부가 마련한 제반 대책들이 현장에서 신속하고 원활하게 시행될 수 있도록 이행 실태를 면밀히 점검하고, 기업과 노동자에 대한 추가적인 정부의 지원과 노사의 협력이 필요하다는 데 인식을 같이하였다.

1-2. 고용유지 지원제도 확충

- 가. 정부는 고용유지지원금의 개선·보완책을 마련하고, 집행과정에서 지원금 신청·지급 기간을 최대한 단축한다.
- 나. 정부는 고용유지지원금 90% 상향 지원 기간 종료에 따른 후속조치로 추가 3개월을 연장한다.
- 다. 정부는 특별고용지원업종에 한해 고용유지지원금 지급 기간을 추가 60일 간 연말까지 한시적으로 연장하는 방안을 추진한다.
- 라. 정부는 사업주가 고용유지지원금을 지원받고도 경영상황이 회복되지 않아 노사가 합의하여 무급휴직을 실시하고 무급휴직 지원금을 신청하는 경우 지원금 지급 요건을 '90일 이상'의 무급휴직 실시에서 '30일 이상'으로 단축한다.
- 마. 정부는 기업이 코로나19 상황에 따른 불가피한 사유로 법정 휴업수당을 지급하기 어려워 '휴업수당 감액 승인'을 신청하는 경우 법적 범위 내에서 기업 상황, 노사 의견 등을 고려하여 신속히 심사하도록 노동위원회에 의견을 제시한다.
- 바. 정부는 일시적 자금 부족으로 휴업수당을 지급하기 어려워 고용유지지원금을 신청할 수 없는 사업장에 대해 소요자금을 저금리로 우선 융자하는 사업을 조속히 시행한다.
- 사. 정부는 노사가 코로나19에 따른 위기 대응 및 고용안정과 일·생활 균형을 위해 소정근로시간을 단축하는 경우, 임금감소 보전금과 간접노무비를 지원하는 워라

백일자리장려금 인상 지원기간을 연말까지 6개월 연장한다.

1-3. 특별고용지원업종 기간 연장 및 추가 지정

- 가. 정부는 산업 동향, 고용보험 피보험자 수 등 업종별 고용동향, 현장 상황 등을 종합적으로 고려하여 기존의 특별고용지원업종의 기간 연장 및 추가 업종 지정을 적극 검토한다.
- 나. 노사정은 특별고용지원업종으로 지정된 기업의 사회보험료 납부유예, 연체료 면제 등의 조치에 따른 애로사항을 조사하고 개선방안을 마련한다.

1-4. 고용유지 지원제도 사각지대 축소

- 가. 정부는 코로나19로 인해 피해를 입은 특수형태근로종사자, 영세자영업자, 무급휴직자(영세사업장 무급휴직자 포함) 등에게 지급되는 긴급고용안정지원금의 진행 상황을 모니터링하고 필요 시 보완책을 마련한다.
- 나. 정부는 파견·용역 및 사내 협력업체 노동자의 고용유지와 생계안정을 위해 고용유지지원금을 적극 활용토록 지도하고, 노사와 논의를 거쳐 필요한 지원방안을 마련한다.
- 다. 정부는 고용유지지원금을 받지 못하는 기업의 노사가 근로시간 단축, 휴업·휴직 등을 통해 고용을 유지하기로 합의하는 경우 사업장을 선정해 임금감소분의 50%를 최대 6개월 간 지원하고, 노사가 협력업체 노동자의 고용유지를 위해 노력하거나 이를 위해 원하청 노사가 공동으로 신청하는 경우 가점 부여 등 공모 시 우대한다.
- 라. 노사는 기간산업안정기금의 지원 조건 중 하나인 고용규모 유지와 이를 위한 노사 노력사항, 사내 협력업체와의 상생협력을 위한 노력사항 등이 준수되도록 하며, 정부는 고용규모 유지 등의 준수 여부를 점검하고 미준수 시 시정요구 등 필요한 조치를 취한다.

- 마. 정부는 소규모 사업장 근로자의 고용유지 및 생계 안정을 위해 근로자생활안정자금 융자사업의 요건 완화 및 융자한도액을 확대하고, 고용유지지원금·일자리 안정자금·근로자생활안정자금 융자사업 등을 적극 활용토록 지도·홍보를 강화하며 노사는 이에 적극 협력한다.
- 바. 정부는 코로나19가 장기화됨에 따라 구직급여 수급자의 생계안정과 취업촉진을 위해 개별연장급여와 훈련연장급여가 적극 활용·확산될 수 있도록 한다.

1-5. 중앙정부 및 지방자치단체 간 협업 강화

- 가. 정부는 위기상황에서 고용정책이 실효성 있게 작동될 수 있도록 지방자치단체와 소통 및 정책 연계를 강화하고, 중앙정부 거버넌스에 지방자치단체 및 지역 전문가의 참여를 확대한다.
- 나. 정부는 지방자치단체 차원에서 자발적으로 고용유지지원금 사업주 부담분 지원, 지역 단위 상생협약 체결 등 고용유지 노력을 하는 경우 이러한 노력이 확산되도록 적극 지원한다.

1-6. 위기 극복을 위한 노사의 역할

(1) 고용유지를 위한 노사의 고통분담

- 가. 경영계는 코로나19 위기로 인한 경영 악화 상황에서 위기 극복을 위해 경영 개선 노력을 선행하고, 상생과 협력의 정신을 발휘하여 고용이 유지되도록 최대한 노력한다.
- 나. 노동계는 코로나19에 따른 매출 급감 등 경영위기에 직면한 기업에서 근로시간 단축, 휴업 등 고용유지를 위해 필요한 조치를 취하는 경우 이에 적극 협력한다.
- 다. 노사정은 코로나19 위기 극복을 위해서는 산업현장에서 노사의 협력이 필수적이라는 데 인식을 함께 하고, 노사는 상호 신뢰를 바탕으로 원만한 교섭 타결에 최

대한 노력하며, 정부는 이를 적극 지원한다.

라. 경영계는 코로나19 위기 기간 동안 사업장에서 노동관계법령을 준수하며, 정부는 사전적인 지원과 지도를 강화한다.

마. 정부와 공공부문은 모범적 사용자로서 위기 극복과 고용유지를 위한 노력에 선도적 역할을 수행한다.

바. 노사정은 코로나19 이후 노동시장·노사관계의 발전 방안에 대해 공동연구를 추진한다.

(2) 상생 협력 확산

가. 대기업 노사는 코로나19로 심각한 어려움을 겪고 있는 중소 협력업체가 위기를 극복하고 고용을 유지할 수 있도록 상생의 관점에서 적극 노력한다.

나. 노사는 원·하청이 함께 위기를 극복할 수 있도록 사내근로복지기금 또는 공동근로복지기금을 활용하여 협력업체 근로자 지원 등에 노력하고, 정부는 기본재산 사용 범위 확대 등 필요한 조치를 추진한다.

다. 노사정은 취약계층 지원 및 실업대책을 위해 근로복지진흥기금 등에 자발적으로 기부하는 등 사회적 협력의 분위기가 확산되도록 노력한다.

제2장 기업 살리기 및 산업생태계 보전

2-1. 코로나19 확산에 따른 외부충격으로 기업의 매출이 격감하고 수익 감소 및 적자 등으로 기업의 유동성 위기가 심화되고 있다. 노사정은 위기 상황에서도 기업이 버티며 고용을 유지하고 향후 신속히 회복하기 위해서는 정부의 재정·금융상의 전폭적인 지원이 필요하다는 데 인식을 같이하였다.

2-2. 적극적 거시정책 기조로 실효성 있는 유동성 지원

- 가. 정부는 코로나19로 야기된 위기를 확실히 극복할 때까지 재정·금융·외환 등 거시 정책 수단들을 적극적으로 운용하고, 업종·분야별 유동성 위기에 대한 즉각적인 공급을 통해 기업의 생존과 일자리 지키기를 적극 지원한다.
- 나. 정부는 기업의 경영 악화를 방지하기 위한 재정·금융지원책이 일선 금융기관에서 신속하고 실효성 있게 집행될 수 있도록 금융기관과의 협력을 강화한다.

2-3. 기간산업안정기금 등 자금 조달 지원

- 가. 정부는 국민경제와 고용안정에 중대한 영향을 미치는 기업의 경영 상 어려움을 해소하기 위해 기간산업안정기금을 속도감 있게 집행하여 기업이 적기에 경영자금으로 활용할 수 있도록 지원한다.
- 나. 정부는 기간산업안정기금을 활용하여 기간산업의 협력업체로서 중소 또는 중견기업에 대한 운영자금을 지원함으로써 협력업체의 경영여건 개선을 지원하고, 고용 유지 시 금리인하 등 인센티브를 부여하는 프로그램을 마련해 시행한다.
- 다. 정부는 코로나19로 인해 일시적으로 경영상황이 악화되어 자금조달에 어려움을 겪는 제조업 협력업체에 대해서도 지원대책을 마련해 위기 극복을 지원한다.

2-4. 내수 진작을 통한 경기회복 및 투자여건 개선

- 가. 정부는 3차 추가경정예산 중 주요 사업비의 75%가 3개월 이내에 집행될 수 있도록 적절한 조치를 취한다.
- 나. 정부는 소비·투자 활성화를 위해 재정·세제 지원 및 대규모 소비행사와 국내 관광 활성화 조치를 마련해 시행하고, 노사는 조직 차원에서의 참여 선언 등을 통해 소비 분위기 확산에 적극 동참한다.

2-5. 영세 자영업자·소상공인 생존 지원

- 가. 정부는 자영업자·소상공인들의 부담을 경감하기 위해 전기요금 납부기한 연장, 공공기관 소유재산의 임대료 50% 감면 및 감면 기간 연장 등 임대료 부담 완화를 위한 조치를 마련하여 시행한다.
- 나. 노사정은 임대료 인하, 착한 프랜차이즈 운동, 선결제 등 자발적 상생 협력 운동을 적극 전개하고, 정부는 공공조달 분야에서부터 상생협력 문화를 선도할 수 있도록 지원한다.

제3장 전국민 고용보험 도입 등 사회안전망 확충

- 3-1. 노사정은 고용 충격이 취약계층에게 집중되어 사회적 불평등을 심화시키는 것이 더 이상 반복 되어서는 안된다는 데 공감하고, 코로나19를 계기로 사회안전망을 촘촘하게 마련해 실직과 생계의 위협에서 국민의 삶을 지켜야 한다는 데 인식을 같이 하였다.

3-2. 전 국민 고용보험 도입

- 가. 정부는 모든 취업자가 고용보험 혜택을 받는 ‘전 국민 고용보험’을 위해 금년 말까지 「고용보험 사각지대 해소 로드맵」을 수립한다.
- 나. 정부는 특수형태근로종사자의 고용보험 가입을 위한 정부 입법을 추진하고, 그 과정에서 특수형태근로종사자의 특성을 고려하며 노사 및 당사자의 의견을 수렴한다.
- 다. 정부는 자영업자 등으로 고용보험 적용대상을 단계적으로 확대하기 위해 소득정보 현행화, 유관기관 간 정보공유 체계 강화를 추진한다.

3-3. 국민취업지원제도 시행

- 가. 정부는 국민취업지원제도 대상을 기준 중위소득 50% 이하 저소득층으로 하며, 운영성과를 평가한 후 효과적인 구직활동 지원이 가능하도록 지원대상 및 지원 내용 등을 단계적으로 확대한다.
- 나. 정부는 고용센터의 상담 인력 및 인프라 확보 등을 통해 국민취업지원제도 참여자 대상 심층상담과 사례관리를 강화하고, 직업훈련 및 일경험 프로그램 등 맞춤형 취업지원 서비스를 제공한다.

3-4. 고용보험 재정건전성 확보

- 가. 정부는 고용보험기금에 대한 일반회계 지원 확대 등 재정안정성 강화방안을 적극 검토한다.
- 나. 정부는 저출산 및 인구구조변화에 대응하기 위해 고용보험에서 지원하는 모성보호사업의 일반회계 지원 등 재정확충방안을 적극 검토한다.
- 다. 정부는 유사·중복 및 집행부진 사업 폐지 등 고용보험 지출 효율화를 우선 추진하고, 노사정은 향후 지출 추이 및 재정 전망, 노사 부담능력 등을 고려하여 사회적 논의를 거쳐 고용보험료 인상을 검토한다.

3-5. 고용서비스 인프라 확충

- 가. 정부는 전국민 고용보험과 국민취업지원제도 시행에 필요한 전문상담인력을 적기에 확보하고, 고용센터 등 공공고용서비스 인프라를 확충한다.
- 나. 정부는 고용서비스에 대한 온·오프라인 접근성을 강화하고, 관련 유관기관 간 네트워크를 강화한다.
- 다. 정부는 고용서비스의 품질 향상을 위해 공공·민간 직업상담원의 역량 강화 및 서비스 경쟁력 확보 방안을 강구한다.

3-6. 직업훈련 확대

- 가. 노사는 고용위기 업종에 재직하고 있는 노동자가 직업훈련을 통해 고용유지와 함께 직업능력을 향상시킬 수 있도록 노력하고, 정부는 이를 활성화하기 위해 지원 요건 완화 등 필요한 조치를 강구한다.
- 나. 정부는 현재의 위기상황으로 인해 노동시장 진입이 어려운 청년층을 대상으로 신 기술 분야에서 청년 친화적 직업훈련사업을 확대한다.
- 다. 정부는 신산업 중심으로 직업능력개발사업을 개편하고, 기업의 자율적 직업훈련 지원방안을 마련한다.
- 라. 정부는 폴리텍과 우수 민간훈련기관과의 연계를 통해 전체 훈련 인프라를 유기적으로 활용하는 등 직업능력개발 기반 확충을 추진한다.

제4장 국가 방역체계 및 공공의료 인프라 확대

- 4-1. 코로나19 등 감염병의 파급력은 우리의 상상을 넘어섰으며, 재확산에 대한 우려도 여전한 상황이다. 다행히 우리나라는 'K-방역'으로 세계를 선도하고 있으나 국가 방역 체계를 고도화하고 전문 보건인력을 비롯한 공공의료 인프라를 확충하는 등 제도적 개선은 지속적으로 추진되어야 한다.

4-2. 생활 방역과 사업장 방역 체계 강화

- 가. 노사는 일상생활 속에서의 방역수칙 준수에 적극 협력하며, 감염병이 사업장에 전파·확산되는 것을 방지하기 위해 사업장 내에서 정부 방역지침을 준수하도록 산하 조직과 회원 기업을 적극 독려한다.
- 나. 노사는 감염병 확산이 쉬운 밀집·취약사업장에 대한 강화된 방역지침을 마련하고 이를 철저히 준수하도록 공동으로 노력하며, 정부는 준수 여부에 대한 현장

지도·점검을 추진한다.

- 다. 정부는 사업주가 감염병 예방을 위해 보호구 지급 등 사업별 특성에 맞는 예방 계획을 마련·이행토록 하고, 노동자가 사업장 예방 계획에 따라 감염병 예방수칙을 준수하도록 대책을 마련한다.

4-3. 감염병 대응체계 구축

- 가. 노사정은 공공의료 인프라 확충과 중앙-지방-민간 간 협력 등 혁신적 감염병 대응 체계 구축을 위해 공동 노력한다.

- 나. 정부는 감염병 대응의 전문성과 독립성을 위해 중앙·권역별 전문병원을 확충하고, 권역별 지역조직을 마련한다.

- 다. 정부는 감염병 대응과 지역 필수의료 확충을 위해 공공병원을 늘리고, 권역·지역별 책임의료기관 지정을 확대하며 지역공공-민간병원의 협력체계를 구축한다.

4-4. 보건의료 종사자 근무환경 개선 및 인력 확충

- 가. 노사정은 방역물품 선제적 비축 및 국산화 등을 통해 일선 현장의 보건의료 종사자들이 사각지대 없이 방역물품을 지원받을 수 있도록 하고, 일상생활 복귀 지원 등 보건의료 종사자 보호 대책을 마련한다.

- 나. 노사정은 보건의료 인력의 확충과 근무환경 개선이 긴급하다는 데 공감하며, 정부는 보건의료 인력의 적정 수급을 위한 실태조사, 보건의료 인력 지원 전문기관 지정, 보건의료인력 종합계획 수립을 추진한다.

- 다. 정부는 보건의료인력의 역량 향상을 위해 교육훈련을 내실화 하고, 국립 공공의료대학 설립 등을 통해 전문 의료인력을 안정적으로 양성한다.

4-5. 질병·돌봄에 대한 지원 확충

- 가. 노사정은 업무와 연관이 없는 질병 등으로 치료를 받는 과정에서 발생하는 소득의 손실로 인한 생계 불안정 문제를 개선하기 위해 건강보험 보장성 강화 및 재정여건 등을 종합적으로 고려하여 사회적 논의를 추진한다.
- 나. 정부는 코로나19와 같은 국가 재난 상황에 가족을 돌보기 위한 휴가를 적극 활용할 수 있는 방안을 마련한다.

제5장 이행점검 및 후속 논의

- 가. 노사정은 사회적 대화의 내용들이 정책과정과 산업현장에서 충실히 이행되도록 하고, 경제사회노동위원회는 이행상황을 점검한다.
- 나. 후속 논의가 추가적으로 필요한 경우 경제사회노동위원회를 중심으로 각 부처별 위원회, 기 설치되어 운영 중인 회의체를 활용한다.

02



특별대담

• **포스트 코로나19 시대, 경제사회 변화와 사회적 대화**

박철성 한양대 경제금융학부 교수

오건호 내가만드는복지국가 공동운영위원장

장홍근 한국노동연구원 선임연구위원

[사회] **정흥준** 경제사회노동위원회 수석전문위원

| 특별대담 |

포스트 코로나19 시대, 경제사회 변화와 사회적 대화

- 일시 2020년 7월 24일
- 장소 경사노위 7층 중회의실1
- 참석 박철성 한양대 경제금융학부 교수
오건호 내가만드는복지국가 공동운영위원장
장흥근 한국노동연구원 선임연구위원
- 사회 정흥준 경제사회노동위원회 수석전문위원
- 배석 김양수 경제사회노동위원회 협력홍보팀장
안숙영 경제사회노동위원회 주무관
- 정리 〈참여와혁신〉 정다솜 · 백승윤 기자
- 사진 이현석 포토그래퍼

전 세계가 ‘코로나19 팬데믹’으로 인해 몸살을 앓고 있다. 치료제와 백신 개발에 많은 힘을 쏟고 있지만, 아직은 멀게만 보인다. 우리나라의 경우, 완벽하지는 않지만 국내 감염자가 30여 명 대에 머무는 등 세계 주요국과 비교해도 대체로 방역에 성공하고 있다는 평가가 있다. 다만, 세계적으로는 그렇지 못하다. 전문가들은 2차 대 유행까지 예상하고 있다.

현재 국민들은 감염에 대한 불안감과 경기 침체로 인한 ‘먹고사는 문제’에 대한 위기를 동시에 체감하는 이중고를 겪고 있고, 또한 코로나19 종식에 대한 불확실성으



박철성 한양대 경제금융학부 교수



오건호 내가만드는복지국가 공동운영위원장



장홍근 한국노동연구원 선임연구위원



정홍준 경제사회노동위원회 수석전문위원

로 인해 고통 받고 있다. 코로나19 방역 및 종식은 물론 현재진행형인 경제 위기를 극복해야 하는 과제와 함께 차제에 코로나19를 계기로 우리 경제사회가 소홀했거나 혹은 미뤘었던 부분을 진단하고 근본적으로 '새판짜기'를 통해 새로운 미래를 만들어가야 하는 적극적인 노력이 필요해 보인다.

현재의 위기는 글로벌 금융위기보다 심각

정홍준 오늘 대담에서는 코로나19 시대를 겪고 있는 과정에서 앞으로 전개될 경제사회의 변화에 대해 경제와 노동, 복지 등 다양한 분야에서, 단기 대응처방과 중장기 구조 개혁 내용을 면밀하게 살펴보고, 그 대응에 대한 기본 열개도 마련해 보는 시도를 하고자 합니다. 관련 분야에서 조예가 깊은 전문가 분들을 모신만큼 명쾌한 비전을 제시해 주시리라 기대합니다. 복지 측면에서 오건호 위원장님 이야기를 들어보고, 노동이나 사회의 측면에서는 장홍근 박사님이, 경제적인 측면은 박철성 교수님이 얘기해 주셨으면 합니다. 먼저 경제사회에 영향을 미치는 코로나19의 심각성을 어느 정도로 봐야 할까요? 일각에서는 IMF 외환위기, 글로벌 금융위기보다 더 심각한 위기를 초래할 것이라고 예견하고 있고, 1930년대 경제대공황과 비교하기도 합니다.

박철성 현재의 상태는 확실히 우리나라 측면에서 보면 글로벌 금융위기 때보다는 훨씬 심각하고, IMF 외환위기 때까지 정도는 아닌 중간 정도 상황이라고 봅니다. 외환위기 때를 보면 1998년에 GDP 성장률이 -5.1%였다가 1999년에 11.5%로 올라서 거의 1997년 수준으로 돌아갔다고 보시면 돼요. 확 내려갔다 확 올라가는 V자 형의 변화가 있었고요. 취업자 수는 1998년도에 1년 전과 대비해서 150만 명 정도 감소해서 당시 충격이 엄청났죠. GDP 성장률이 -5.1%에 1년 만에 150만 명의 사람들이 일자리를 잃었으니 엄청난 변화가 있었죠. 그런데 2008년 세계 금융위기 때는 우리나라도 충격이 있긴 있었지만 그렇게까지 공포에 떨 정도는 아니었어요. 세계적으로 봤을 땐 우리나라는 잘 넘어간 나라라고 볼 수 있어요.

올해 2분기 GDP 성장률이 -3.3%인데 1998년에 -5.1%였어요. 한국은행 예측으로



는 연말까지 코로나19가 이어지면 -1.8% 인데 더 낮아질 가능성도 있겠죠. 성장률만 보면 외환위기급은 아니지만 2008년보단 힘들어요. 고용 측면에서 봐도 이번에는 취업자 수는 많이 안 줄었는데 일시휴직자가 100만 명 이상 늘었잖아요. 종합적으로 외환위기에 이은 두 번째 정도 위기라고 보고 있습니다. 하지만 단기적인 거니까 이게 과연 얼마나 이어질지는 봐야 합니다.

정흥준 글로벌 금융위기보다 훨씬 더 심각하고 IMF 외환위기에 견줄만 한데 고용지표나 경제지표로 봤을 때는 충격이 덜한 정도로 현재까지의 상황을 말씀해주신 것 같습니다. 장홍근 박사님도 말씀 부탁드립니다.

장홍근 저도 박 교수님의 의견에 상당 부분 동감합니다. 사실, 2008년도 글로벌 금융위기는 우리에게는 스쳐지나간 정도였고, 또 나름대로 그때 선제적으로 잘 대응한 측면도 분명하게 있는 것 같아요. 그러면 지금의 코로나19 위기가 외환위기급의 충격이냐, 이 부분은 조금 더 두고봐야 하지 않을까라는 생각이 듭니다. 외환위기 때는 거의 V자로 충격과가 굉장히 깊고 빠르게 왔다가 빠르게 회복하는 모양을 보였고, 그러한 위기가 상당 부분 우리 내부적인 원인에 기인한 측면이 컸습니다.

그런데 이번 코로나19 사태에 따른 위기는 우리 경기가 조금씩 회복되는 국면에서

감염병이라고 하는 외부적인 요인에서 촉발되었어요. 코로나19 바이러스가 글로벌 팬데믹으로 되면서 전 세계적으로 글로벌 가치사슬의 엄청난 교란이 오고 생산과 유통과 소비, 이런 경제 전 측면에 있어서 충격파가 번져나가고 있어요. 그리고 이것이 어느 시점에 회복될지 가늠하기 어려운, 1차 유행으로 그칠지 2차, 3차 유행으로 이어질지조차도 불확실하기 때문에 코로나19 사태로 촉발된 경제, 고용, 사회적 위기는 굉장히 조심스럽게 볼 필요가 있다는 생각이 들고요. 또 하나는 우리가 코로나19가 시작하던 초창기에 K방역이라는 성공적인 모델을 통해 잘 관리하는 바람에 역설적으로 이 위기가 실제보다도 체감적으로 적게 다가오는 게 아닌가 생각이 듭니다. 제가 다녀본 산업 현장의 체감지수는 언론에 보도되는 통계지표보다 훨씬 더 심각한 상황으로 치닫고 있다는 측면도 우리가 간과해서는 안 되겠다는 생각이 듭니다.

정흥준 아직 코로나19가 마무리된 것이 아니기 때문에 파급효과가 어디까지 미치게 될지는 알기가 상당히 어렵다, 그렇지만 확실한 건 스쳐지나가는 듯했던 글로벌 금융위기보다는 지금 심각한 상황이고 초기 방역에 성공적으로 대처하면서 위기의 속도가 조금 지연된 것들이 있어서 그런 부분도 위기를 체감하는 데는 덜 민감했을 수 있다는 말씀을 해주셨습니다. 오건호 위원장님도 말씀해주시죠.

오건호 이게 어느 정도 지속되느냐, 만약 지금이나 연말 정도까지 해서 코로나를 잡을 수 있으면 다시 우리가 그 전으로 돌아갈 수 있겠지만, 더 지속된다면 과거에 경험했던 경제위기보다 훨씬 더 충격이 클 것 같아요. 구조적으로 보면 그전에 위기들은 대부분 이른바 경제체제 내, 경제적 요인에 의해서 발생하는 것이거든요. 금융이든 부동산 거품이든 이런 건데, 이번에는 비경제적 요인에 의해서 발생합니다. 이 요인이 경제영역 바깥에 있다는 거죠. 바이러스가 더 반응해버리면 꿈쩍 못하는 겁니다. 그러다보니까 위기의식이 더 큰 것 같아요. 유동자금을 공급하고 정책지원책을 쓰는데도 불구하고 이번에는 바깥 요인에 의해서 교란되고 있다 보니까 대책을 세우면서도 이렇게 하면 완전히 잡히겠지라고 확신할 수 없는 거예요. 그런 면에서 정도는 지금 진단하기 어렵지만 정서적 불안은 굉장히 강한 것 같습니다.

예전에는 우리가 긴급자금을 지원받고 우리 안의 구조조정을 통해서 넘어섰는데 지

금은 전 지구 영역으로 지구 경제생태계를 교란당하고 있는 것이기 때문에, 특히 우리가 워낙 해외거래에 의존하고 있는 나라여서 쉽지 않을 것 같아요. 우리는 K방역으로 잡더라도 다른 곳이 더 번져가고 있어서 그게 하나의 불안요인이죠. 또 하나는 IMF 때는 재벌기업에서 문제가 터지는 거고 거기서 구조조정이 발생하는 건데, 이번에는 전체 경제성장률 하락 폭이나 고용 등에서 양적수치로 보이지 않는 이른바 전체적인 경제생태계가 교란되다 보니까 가장 주변부에서 이 위기에 직접적으로 노출되는 것이거든요. 그리고 그 전에 비해서 불안정 노동계층들이 훨씬 더 많아진 상황이다 보니까 초기 단계에 위기가 향하는 계층이 지극히 주변, 취약 노동계층을 대상으로 하고 있기 때문에 사회정책 대응에서 심각성이 큰 의제라고 생각합니다.

정부의 대응책, 적절했나

정홍준 네, 흥미로운 지적을 해주셨는데요. 이전 위기의 원인과 다르게 통제할 수 없는 요인들, 예를 들면 바이러스라는 쉽게 통제되지 않는 위기가 있고 이게 경제적 불안하고도 관련이 되어 있다는 점 하나와 위기가 상대적으로 취약한 계층에서 발생했기 때문에 경제적인 불안정성이 높은 계층들이 많은 타격을 받고 있다는 점에서 심각하다고 말씀해주셨습니다. 세 분의 말씀을 종합해보면 상당한 위기에 있고 위기를 예측하기가 어려운, 위기가 언제 마무리되고 어느 정도의 영향을 미칠지 예측하기가 어려운 상황이라는 겁니다.



정홍준 경제사회노동위원회 수석전문위원

이런 위기 상황에서 정부가 여러 가지 정책들을 폈는데 전체적으로 봤을 때는 250조 원 정도의 지원규모입니다. 그 중에서 200조 원이 금융대

코로나19시대 이후
경제사회 변화와
대응의 기본 열개 마련

출과 관련된 것이었고 50조 원이 고용노동 정책들이었는데, 여기에 최근에 50조 원 규모의 기간산업 안정기금이라는 것을 발표하기도 했어요. 이런 정책들이 현재의 위기로 봤을 때 어느 정도 충분한 건지 또는 정부 대책의 허점이나 문제점은 없는 건지 말씀을 해주셨으면 합니다.

오건호 정부가 계속 지원을 하잖아요. 결국은 경제주체를 지원하는 거거든요. 즉, 기업을 지원하든지 거기서 일하는 노동자를 지원하는 거예요. 그러니까 생계비를 지원하든지 아니면 자금을 지원합니다. 코로나 지원대책에서 핵심 영역은 아닙니다만 저는 복지 분야를 이야기하고자 합니다. 사회복지 쪽에 보면 광범위한 사회복지 이용자들이 있는데 시설을 사실상 셧다운 시키면서 코로나에 대응합니다. 지금 돌봄서비스가 오랫동안 중단되어서 복지부가 7월 20일부터는 조금 열라고 했어요. 취약한 계층들이 공공시설을 이용하지 못하는 문제들이 지금 거의 완전히 방치되어 있습니다. 취약계층 노인들이 노인복지관에서 점심을 해결했는데 그러지 못하면 어떤 방식으로 해결하는지. 장애인복지관에서 재활 서비스나 치료를 받아야 하는데 그게 어려워지면 그 기간 동안 뭘 하는지 막막한 상황입니다. 지금 방치 혹은 잊혀진 채로 남겨진 겁니다. 직접 생산 영역에 대한 지원은 이뤄지는데 그와 연관된 취약계층들의 일상생활에 관련된 것들에 대해서는 대책이 비어있어요. 그동안 복지체계가 이런 급박한 위기상황에서 어떻게 대처해야 하는지에 대해서 준비하지 못했던 거죠. 이번 기회에 전체 시스템을 다시 정비하는 것도 중요한 과제라고 생각합니다.

장흥근 위기 상황에서는 비상한 수단들이 동원될 수밖에 없습니다. 그리고 위기 대응수단의 규모도 평상시와는 다를 수 있겠는데, 저는 이번에 코로나19 경제·사회·고용 위기 상황에서 정부가 아주 신속하게 각종 지원 대책을 마련한 것에 대해서 높이 평가합니다. 그런데 미국이나 영국 같은 다른 나라들에 비해서 본다면 각종 지원금의 규모라든가 이런 것들이 조금 부족하지 않나 하는 생각이 들어요. 그럼에도 불구하고 상대적으로 적은 규모의 지원을 활용해서도 성과가 좋게 나오는 걸로 보면, 정부가 효율적으로 정책수단을 활용하고 있다고 생각해요.

제가 주목하고 싶은 것은 이번에 기존의 전통적인 정책들, 기업을 대상으로 제도화

되어 있던 수단들, 예컨대 기업을 대상으로 하는 금융지원이라든가 고용유지 지원금 같은 것들을 적극적으로 활용했을 뿐 아니라 거기서 한걸음 더 나아갔어요. 전통적인 정책수단으로는 전혀 생각지도 못했던 것들, 곧 전국민을 대상으로 하는 긴급재난지원금이라든가 영세 자영업자·프리랜서, 특고 등을 대상으로 하는 긴급고용안정지원금과 같이 전 국민이나 근로자들을 직접적으로 지원하는 제도를 설계해서 신속하게 집행했다는 것은 앞으로 이런 영역에 있어서의 위기대응에 있어서 중요한 하나의 선례, 좋은 선례를 마련한 것으로 볼 수 있지 않을까 생각합니다.

정흥준 우리나라가 250조 원을 풀었다고 하지만 다른 나라에 비하면 그렇게 많다고 보기는 어려운데, 금액을 떠나서 이번에 차별성을 보인 것은 고용을 유지하기 위한 고용유지지원금을 조금 더 정돈한 거죠. 상향 조정하고 범위도 확대하고 기간도 늘렸어요. 논란을 불러일으켰던 긴급재난지원금 같은 경우도 의미 있는 시도였다고 할 수 있겠죠. 특히 자영업자·특고·프리랜서에 대한 직접지원을 통해 소득보전을 했던 것은 상당히 성공적인 실험이지 않았나 그렇게 평가를 해주셨습니다.

박철성 서비스업이 타격을 받은 건 확실히 눈으로 보고 느낄 수 있고 실제로 영세 자영업자들이 많죠. 문제는 최근에 제조업쪽이 상당히 심각한 타격을 받아서 2분기에 제조업이 -10% 성장을 기록했어요. 자동차산업은 상반기에 전년 동기 대비 생산이 20% 감소했고, 그와 연결되어서 철강산업도 매우 어렵고 정유산업도 어렵습니다. 제조업 전체가 어려운 상황이죠.

우리나라 제조업 대부분이 국외 수출 중심의 산업기반을 갖고 있는데 세계 경기가 회복이 안 되면 사실 우리나라 정부가 할 수 있는 수단은 극히 제한적이잖아요. 예를 들어서 고용지원금 등으로 고용을 유지하는 건 할 수 있지만, 상황이 길어지면 그것도 어렵죠. 세계경제가 회복되려면 코로나19의 치료제가 나오든지 백신이 나와야 하기 때문에 정부 대응이 사실은 어려운 상황입니다. 지금까지 많은 정책을 썼는데 앞으로 어떻게 대응하느냐는 세계 경기에 달려 있어서 금융지원 말고는 정부가 할 수 있는 게 많지 않은 게 지금의 어려움인 것 같아요. IMF 때는 우리나라의 경제체제에 문제가 있으니까 어떻게 하면 회복이 된다는 해법이 있었는데 지금은 세계

경제체제 자체의 문제이기에 어렵죠.

장흥근 기업의 노력뿐만 아니라 정부, 노동계, 그리고 일반 국민들의 협력도 필요하지 않을까 싶습니다.

오건호 이번에 긴급재난지원금이 기본소득 논의로도 발전하고, 특고·프리랜서 지원 등 나름대로 대책의 적절성을 평가해주셨고 동의해요. 불가피했던 측면도 있지만 이 정책을 펴는 과정 속에서 우리가 발견해야 하는 과제, 한계들도 주목해야 된다고 봐요. 이게 앞으로 또 어떻게 될지 모르기 때문이죠. 이번에 특고·프리랜서 지원에서도 100만 명 정도 예상했는데, 1.5배 된 거거든요. 지원받는 사람들 얘기를 들어보면 미묘하게 서류 한 장 차이로 되기도 하고 안 되기도 한답니다. 초기에 긴급재난지원금 70% 논쟁에서도 그렇고 대상을 가리기가 굉장히 어렵다는 것, 즉 대상을 가릴 수 있는 합리적인 판단의 인프라를 우리가 갖추지 못하고 있다는 걸 알게 된 거거든요.



오건호 내가만드는복지국가 공동운영위원장

위기대응 시스템
갖춰진 나라는
맞춤형 지원 정책

긴급지원 과정을 보면 유럽 같이 위기대응 시스템이 갖춰진 나라들, 기존 복지급여나 실업지원제도가 갖춰진 나라들은 맞춤형 방식의 지원이 갔어요. 그게 재정대비 효과성이 훨씬 더 크거든요. 그런 것들이 충분치 않은 영미권 나라들은 현금을 대규모로 푸는 방식으로 갔거든요. 우리는 쉬웠고요. 긴급재난지원금은 다 주고 다른 지원은 맞춤형도 있었죠. 하지만 또 다른 위기가 등장할 수 있기에 이번을 교훈 삼아서 이런 위기에서 지원체계에 대한 정비가 필요할 것 같아요. 그게 제도의 문제인지 소득과약 문제인지 혹은 노동시장에서의 여러 문제인지 위기 대응 체계를 긴급하게 정비 보강해야 된다는 과제도 확인한 것 같습니다.

코로나19로 변화는 노동시장의 모습은

정흥준 현황과 정부 대책까지 이야기했는데요. 노동시장의 변화가 많이 있는 상황입니다. 특히 플랫폼 노동 등이 증가하고 있었는데, 코로나19가 언택트 산업의 활성화를 가져왔다고 할 수 있죠. 또 온라인 회의나 재택근무를 통해서 유연근무제도 활성화의 필요성이 제기되기도 했습니다. 반면에 관광이라든지 항공 등의 산업분야는 굉장히 어렵거든요. 이런 노동시장의 근본적인 변화들은 산업의 변화하고 동반해서 같이 가게 되죠. 코로나19로 인해 예측되는 노동시장 변화가 어떤 모습인지, 어떤 문제점이 있는지 말씀해주시면 어떨까 싶습니다.

장흥근 사실 디지털화에 따른 노동시장 변화는 코로나19 사태 이전부터 쭉 진행되어 오던 것이 코로나19 사태가 오면서 가속화되고 더욱 더 전면화되고 있는 것으로 보입니다. 디지털 전환 이야기는 길게 보면 10년도 더 된 것인데, 이번에 코로나19 사태가 닥치니까 확 다가오는 느낌이 드는 거죠. 디지털 전환이 노동시장에 어떤 영향을 미칠까에 대해서는 기계화, 자동화와 같은 기술혁신이 노동시장에 어떤 영향을 미치는가에 대한 오랜 논쟁과 맥락이 닿아 있는 거죠. 일각에서는 기술이 혁신되고 자동화되고, 로봇이 생산현장에 도입될수록 점점 더 인간 노동의 설자리가, 일자리가 줄어들다는 비관적인 전망도 있는 반면에, 다른 한 편에서는 기술혁신에 따라 새롭게 창출되는 일자리들이 그에 못지않게 많았다는 것이 산업혁명 이후에 자본주의 경제가 보여준 역사라고 하는 긍정적인 평가도 있어요.

시기를 장단기로 나누어서 본다면, 지금 진행되고 있는 소위 말하는 4차 산업혁명이라는 디지털 기술 혁신은 단기적으로는 분명히 일자리 총량에 부정적 영향을 미치는 거로 봐야 할 겁니다. 그런데 중장기적으로 디지털 전환이 심화될 때, 과연 일자리 총량의 변화라든가 일자리 구성의 변화가 어떻게 일어날 것인가에 대해서는 비관적이지 않습니다. 문제는 이러한 디지털 전환에 따른 노동시장 변화의 영향이 차별적이라는 거예요. 고학력의 고숙련 일자리에 대한 수요는 점차 늘어난다는 거예요. 산업현장에 가보면 고급지식, 숙련노동력에 대한 수요는 점점 늘어나고 있고, 그런 인력을 찾지 못해서 비즈니스를 제대로 하기 어렵다고 하소연하는 사업장도 많아

요. 그런데 과거의 자동화, 로봇과 달리 인공지능에 의한 디지털 전환의 두드러진 특징 중 하나는 중간 숙련 정도, 그리고 중급 정도 학력 수준의 일자리들이 직접적으로 부정적 영향을 받는다는 거죠. 다시 말해서 노동시장의 양극화가 디지털 전환으로 인해서 더 가속화되고 있다는 것이죠. 그런 맥락에서 정책적으로 어떻게 대응해야 할 것인가가 우리에게 주어진 큰 과제라고 생각합니다.

박철성 장흥근 박사님께서 상당히 중요한 말씀을 해주셨는데, 저도 비슷한 생각입니다. 코로나 때문에 이런 변화가 생겨난 것은 아니고 그 전부터 이미 상당한 변화의 흐름이 있었고, 사실 선진국에서는 이러한 변화의 흐름이 두드러지게 나타나고 있었는데 코로나로 인해서 그동안 일어나고 있던 변화들이 어떤 부분은 빠르게 갑자기 일어나는 거죠. 예를 들어서 재택근무 같은 것도 약간씩은 하고 있었지만 갑자기 퍼지는 효과에 의해서 눈에 확 드러났어요. 저는 그래서 결국 보면 코로나가 있든 없든 그러한 변화는 지속적으로 진행이 됐을 거라는 생각이 들고요. 다만 코로나 때문에 재택근무, 유연근무제, 온라인을 통한 서비스 전달, 온라인 판매 등이 가속화되는 부분은 있었다고 생각해요.

그래서 저는 경제학자 입장에서는 이런 변화가 결국은 필연적일 수밖에 없다는 생각이 듭니다. 우리나라만 이런 현상이 일어나는 것이 아니고, 전 세계적으로 이런 현상이 같이 일어나고 있고, 그리고 이런 변화들 속에서 디지털 전환 등으로 생산성의 향상이라든가 경제 효율성이 높아지고 있기 때문에 싫든 좋든 일어날 수밖에 없는 변화인 거죠. 세계 경제체제상에서 우리나라가 그런 변화를 받아들이지 않는다면 지금보다 더 힘든 경제적인 상황을 맞닥뜨릴 수밖에 없기 때문에 변화를 수용해야 하는데, 문제는 모든 사람들이 지적하고 계시지만 효과가 다 다르다는 거예요. 고숙련 고학력 노동자와 업주들은 이득을 보는 거고, 저숙련 저학력이거나 중숙련 노동자들은 손해를 보니까 이 부분을 어떻게 보완하느냐를 생각해봐야 한다는 거죠. 이 부분은 사회안전망에 중요한 과제를 던지는 것 같습니다. 예전 같은 단순한 노동시장의 관계, 예를 들어 공장 같은 노동시장 관계가 이제는 다면적 노동시장 관계로 변하는데 그것들을 어떻게 해야 할것인지가 심각한 과제가 될 겁니다.

포스트 코로나 시대, 사회안전망은 어떻게 갖출 것인가

정흥준 어느 때보다 사회안전망에 대한 관심이 높아진 건 사실인 것 같습니다. 전국민고용보험제 같은 것은 코로나19 이전에는 꺼내기도 어려운 얘기였는데, 지금은 정부 정책으로 적극적으로 검토되고 있는 상황이기도 하고요. 또 산재보험도 확대하자는 이야기가 많은 공감대를 얻고 있습니다. 그 외에도 다양한 사회보장 체계가 있을 텐데, 코로나19 이후에 사회안전망이 어떻게 돼야 할지 오건호 위원장님이 얘기를 해주시죠.

오건호 개인적으로 우리나라 복지 발전의 역사를 시기별로 구분한다면, 2010년부터 무상급식 논란을 계기로 새로운 단계로 진입합니다. 무상급식으로 복지가 빠르게 확대되고 보편복지에 대한 권리인식이 생긴 거죠. 그런데 정책은 보편적으로 추진했지만 노동시장의 변화에 대응하지 못하다보니 사회안전망에 광범위한 사각지대가 있었거든요. 그에 대한 문제제기는 계속 있어왔지만 실질적인 대책은 못 세워왔고 사실상 방치됐다가 이번에 코로나가 완전히 새로운 전환 계기를 줬다고 생각합니다. 사회안전망의 핵심은 사각지대 해소입니다. 이 문제를 비판적인 전문가나 당사자가 제기하는 게 아니고 실질적인 국정운영자들이 인식하게 된 거예요. 이제 복지의 양적 확대에서 사각지대 대응에 주목하는 2단계에 들어선 거지요.

그런 문제의식에서 등장했던 게 전국민고용보험제입니다. 제가 고용보험제를 주목하는 이유는, 고용보험의 사각지대를 좁힌다는 고용보험적 영역의 효과도 있지만 나아가서 기존 사회안전망 체제의 기반이 노동시장의 지위에 따라 작동했다는 거거든요. 그러면 앞으로 고용 지위가 결정적 요인이 되지 않는 겁니다. 취업자면 다 복지 체제에 들어가는 게 소득기반입니다. 고용보험이 소득기반으로 사회보장 체제를 전면 전환하는 첫 계기가 될 수 있고 그렇게 되면 현재 4대 보험의 사각지대 문제가 실질적으로 개선될 수 있습니다. 소득이 있으면 바로 국세청에 등록·신고돼서 사회보험에 가입되기 때문에, 취업자를 대상으로 하는 사회보험뿐 아니라 취약계층을 대상으로 하는 복지행정에서도 획기적인 전환을 이룰 수 있어요. 지금은 소득이란 게 1~2년 전 소득이다보니까 민원이 많았거든요.

이제 사각지대의 문제가 본격적으로 시대적 과제로 등장했어요. 이걸 개선하기 위해서 예전에는 제도를 조금 바꾸고 정부가 지원 하는 등 미시적인 대책이었는데, 소득 기반으로 바꾸면 사회안전망의 설계 기반 자체를 바꾸게 되는 겁니다. 문제는 가능하냐는 건데, 지금은 소득기반으로의 완전 전환이 가능할 정도로 소득과약, 매출과약 등의 인프라가 갖춰졌어요. 그래서 국세청이 과세행정 당국이 아니고 복지관리 당국으로까지 확장될 필요가 있다고 생각합니다. 그렇게 되면 이번 코로나19가 사회안전망 발전에 중요한 도약 계기가 되는 거지요. 앞으로 정부와 의회, 시민사회단체가 합심해서 소득기반의 사각지대 없는 사회보장 체제를 구축하는 데 진일보된 성과가 나왔으면 좋겠어요. 사실 기본소득이 등장한 것도 취약 노동자를 사각지대에 방치하는 기존 체제의 부조리 때문이었거든요. 즉, 현 체제가 대안을 제시해주지 못하니까 기본소득이 등장한 건데, 이런 소득기반의 전국민 사회보장 체제가 갖춰진다면 기본소득과도 생산적인 정책 경쟁이 진행될 거예요. 결과적으로는 도움이 필요한 사람들에게 지원을 해줄 수 있는 사회안전망을 우리가 갖출 것 같습니다.

정흥준 일단은 코로나19가 광범위한 사각지대를 가진 사회안전망의 한계를 재설계할 수 있는 계기를 만들었다는 것이고, 그게 소득을 기반으로 한 사회안전망이라는 건데 그럼 주로 고용보험을 얘기하신 건가요?

오건호 고용보험으로 시작을 하는데, 전국민고용보험은 하나의 소재일 뿐이고 전국민고용보험제가 4대 사회보험으로 확장돼야 하고요. 그 다음에 일반, 조세 기반의 복지 급여에도 그대로 적용될 수 있다고 봅니다.

정흥준 소득기반이 처음에는 상당히 이슈가 있었다가, 이제는 가능할지 모른다는 공감대가 있는 것 같습니다. 다만 이슈가 있는 건 소득기반으로 할 건지 아니면 기업의 이익과 매칭해서 할 것인지의 쟁점이 남아있는 상태인데요. 박 교수님 보시기엔 어떤가요?

박철성 제가 사회안전망개선위원회의 공익위원이어서 여기서 사회안전망 개선에 대해서 얘기하기가 조금 조심스러운 면이 있어서요. 저는 사회안전망개선위원회 하면서 공부를 많이 하고 있습니다. 다만 제가 경제학 전공이다 보니까 재정문제에 대한 걱정을

하고 있습니다. 소득기반 설계라는 게 결국 장기적으로 보면 부담과 혜택의 괴리에서 일어나는 것 아닙니까. 부담은 낮으니까 혜택이 많으면 재정건전성이 악화되는 거고, 거꾸로라면 오히려 재정건전성이 강화되는 거죠. 현재 우리나라의 많은 사회안전시스템이 부담보다는 혜택이 더 높은 형태로 돼있다는 걸 공통적으로 지적들을 하시죠. 고용보험, 건강보험도 그렇지만 특히 국민연금은 초기에 설계할 때 수용성을 높이기 위해서 부담과 혜택 간의 밸런스가 안 맞는 상태에서 시작을 해서 문제가 지속돼왔다는 생각이 들고요.



박철성 한양대 경제금융학부 교수

사회안전망 개선에서 꼭 감안해야 할 부분은 재정건전성

경제학적 측면에서 길게 보면 불균형이 어느 순간 해소가 돼야 하는데, 불균형을 계속 쌓아가면 우리나라에 빛이 들어나는 거잖아요. 빛을 누군가 감당해야 하는데, 다음 세대가 책임지라는 방식으로 가는 것은 우리나라 인구 변화를 봤을 때는 어려운 주문이라고 봐요. 인구가 계속 늘어나고 경제가 계속 성장한다면 가능한데, 그렇지 못한 상황에서는 어렵죠. 저는 사회안전망 개선을 할 때 꼭 우리가 감안할 부분은 재정건전성 부분이라고 봅니다. 장기적으로 봤을 때 재정건전성 부분을 어떻게 개선할지, 미래세대에 지나친 부담이 되지 않고 후세대가 받아들일 수 있는 수준의 부담 방안이 준비가 돼야 한다는 생각이 듭니다.

장흥근 지금 우리나라 사회안전망 사각지대 문제를 고용보험으로 한정해서 보면, 전체 취업자 가운데 약 45%, 1,236만 명이 고용보험에 가입 되지 않은 상태이고, 법적으로 가입 대상자임에도 불구하고 가입하고 있지 않은 노동자가 378만 명이에요. 1차적으로는 가입 대상임에도 불구하고 고용보험에 들지 못한 미가입 대상자에게 고용보험의 혜택을 줄 수 있을까를 단기적으로 집중하는 게 필요할 것이라 보고요. 중장기적으로는 종속적인 노동이 아닌 특고, 특수형태고용노동자, 영세자영업자, 플랫폼

노동자 등이 보다 안정적인 고용안정망 체계로 들어올 수 있도록 하는 것이 필요하다고 봐요. 그런 맥락에서 노동시장에서의 지위에 따른 정규직 중심의 안전망이 아니라 소득 활동, 취업 활동을 하는 모든 사람을 대상으로 하는 사회 고용안전망을 만들어가는 게 의미 있는 발걸음이라고 생각이 들어요. 그러기 위해서라도 자영업자의 소득과약, 그리고 기존의 사회보험 적용 징수 체계는 불가피하게 개편하는 게 필요하고 그 과정에서 국세청의 보다 적극적인 역할이 요청된다고 생각합니다.

재정건전성과 관련해서는 지금 같은 일자리구조 하에서 장·노년층이 더 많은 혜택을 계속 누리겠다고 고집하면, 결국 그 부담을 청년세대에게 떠넘기는 것이 됩니다. 1950~1960년대 출생자들이 노동시장에서 은퇴하면서 사회보험의 혜택을 받는, 연금 혜택을 받는 시기에 해당하는데, 지금 청년들은 일자리 규모도 그렇고 청년 실업 문제도 심각합니다. 청년들의 일자리는, 일자리의 질, 임금의 수준이나 고용안전성 면에서 기성세대 일자리에 비해서 열악한 일자리죠. 그런 맥락에서 우리 사회안전망, 고용안전망의 지속가능성을 담보하기 위해서라도 노동시장에서 지속적으로 일자리의 양과 질을 확충하기 위한 경제 정책이나 사회 정책이 아울러서 진행돼야 하지 않느냐, 그래야 지속가능하고 안정적인 사회안전망이 발전해나갈 수 있지 않느냐 생각합니다.

오건호 사회안전망을 확대하면 당연히 재정이 소요되는데 특히 복지 영역에서는 두 파트로 나눠볼 필요가 있어요. 국민연금을 제외한 모든 파트는 제도 그 자체 내에 재정을 관리할 수 있는 시스템이 내재돼 있어요. 그 해 지출되는 것에 대해서 그 해 조달하는 부과방식이거든요. 만약 실업급여 지출이 많아지면 어떻게든 보험료를 높일 것이고, 건강보험도 다음해 지출을 예상해서 건보료를 책정하고, 산재보험도 기금이 줄 어들면 조정하겠죠. 일반 복지 분야의 생계급여나 기초연금도 그래요. 만약 기초연금을 10만 원 인상하게 되면 어떻게든 인상 결정자들이 재정을 동시에 마련하거든요. 그러니 갑자기 50만 원을 올릴 수는 없죠. 그래서 조금 무리하게 복지를 확대하더라도 관리할 수 있는 범위 안에서 급여가 추진됩니다.

반면 연금은 지금 의사결정을 하더라도 지금 돈을 조달하지 않아도 돼요. 소득대체

을을 높게 잡아도 지출은 나중에 발생하기 때문에 연금에서는 의사를 결정하는 당시 세대의 책임이 굉장히 중요해요. 서구에 비해서도 수지 불균형이 크고 보험료는 덜 내고 있지요, 특히 인구구조는 앞으로 급격히 나빠지거든요. 지금은 경기가 어려울 것으로 전망되고 미래세대의 부담이 커지는 방향으로 인구구조가 변화하고 있음에도 현재세대가 자신이 맡아야 할 재정 책임은 방기하고 있어요. 부과방식 재정구조의 사회안전망을 더 적극적으로 확충해 가는 노력을 했으면 좋겠고, 국민연금에 있어서는 현 세대의 재정 책임에 대해서 진지하게 논의해야 한다고 봅니다.

한국판 뉴딜, 어떻게 볼 것인가

정흥준 세 분의 포인트는 좀 다르지만 공통적으로 볼 수 있는 부분은 중장기적인 관점에서 시스템의 개선이 필요하다는 얘기를 해주셨습니다. 소득기반 전환을 통한 적용의 확대는 재정건전성을 항상 생각하며 가야 한다는 것이고, 연금 같은 경우는 다른 사회보장제도와 달리 현재의 혜택이 크기 때문에 지금 연금 혜택을 받고 있는 세대들이 뭔가 다른 노력을 할 부분은 없는지 찾아봐야 한다고 설명할 수 있을 것 같습니다. 그래서 사회안전망은 단순히 보면 고용보험 확대 측면으로만 볼 게 아니라 그 안에 들어 있는 구체적인 문제를 하나하나씩 풀어가야 한다는 의미겠지요. 얼마 전 정부가 사회안전망 기초 하에 한국판 뉴딜 정책을 발표했습니다. 디지털 전환에 따른 디지털 뉴딜, 또 환경과 에너지의 중요성을 강조한 그린 뉴딜을 얘기하면서 산업의 생태계를 바꾸고 이게 우리의 미래 먹거리가 되도록 하겠다는 큰 비전을 제시했는데요. 뉴딜 정책을 어떻게 보시는지요?

박철성 뉴딜 정책이 딱히 코로나19와 관련해서 나온 건이라기보다 그 전부터 준비를 했을 것 같아요. 저는 정책 발표한 걸 보면서 제일 먼저 떠오른 생각이 정책 제목이 너무 어렵다는 겁니다. ‘데이터댐’, ‘그린 리모델링’ 같이 영어를 너무 많이 써서 미국 정책 같아요. (웃음)

경제학적 입장에서 볼 때, 정부가 방향을 정해서 얼마를 투자하겠다는 프레임이 진

짜로 효과적인 프레임인가에 대한 근본적인 의문이 있거든요. 사실 지난 정부에서도 안 나온 거 아니잖아요. 이명박 정부에서 녹색성장, 박근혜 정부 때도 창조경제, 이런 게 반복되면서 경제주체들의 정부 정책에 대한 기대가 약해지고 있지 않나 하는 생각이 들었어요. 두 번째는 정부가 정책의 방향을 이런 식으로 잡는 게 근본적으로 얼마나 효과적일지에 대한 의문이 있습니다. 그린 부분에서는 정부가 할 게 많다고 봐요. 친환경의 경우 민간에서 하기 어려운 부분이니까 개입이 필요하죠. 그런데 디지털 뉴딜 같은 경우 되도록이면 민간이 나서서 투자할 수 있도록 정부는 뒤에서 지원 역할을 하는 방향으로 갔으면 더 좋지 않을까 하는 생각이 들어요. 간단하게 말씀 드리면 그린 부분은 정부가 개입하는 게 필요하지만 디지털 부분은 민간의 역할을 강조하고 정부가 뒤에서 지원하는 방안이 들어갔으면 좋지 않았을까 하는 생각을 합니다.

오건호 흑평을 하자면 문재인 정부가 뉴딜이 아닌 것을 가지고 뉴딜이란 브랜드를 사용하고 있다고 봐요. ‘뉴딜’은 말 그대로, 기존의 방식으로 해결하기 어려운, 그래서 새로운 방식의 해결책을 내자고 하는데, 그건 기존의 흐름과 완전히 다른 것이기 때문에 모든 사회적 주체들이 손을 잡고 가자는 것이 뉴딜 아닌가요? 기존의 방식으로 대응하지 못하는 시대적 과제가 설정돼야겠죠. 물론 그에 대해서는 사람마다 다를 수 있겠지만 많은 사람들이 공감하는 게 기후위기와 불평등입니다. 기존 정책 흐름으로는 기후위기를 막을 수 없고 불평등을 해결하기 어렵다는 거죠. 따라서 새로운 특단의 정책 조합을 통해서 기후위기와 불평등을 해결해야 한다는 거거든요. 그렇게 볼 때 기후위기는 그린 뉴딜에 포함되겠죠. 그런데 그린 뉴딜을 보면 목표가 없어요. 목표를 설정하지 않고 또 단계별 목표도 애매해요. 시대적인 과제라고 말하지만 내용이 부실하고요.

그 다음에 불평등은 양극화 체제에서 취약계층이 겪고 있는 문제거든요. 집 없는 사람, 노동시장에서 불안정한 지위에 있는 사람들의 문제라고 생각해요. 그래서 그들을 위한 사회안전망, 일자리, 부동산 대책이 나오고는 있지만 미약해요. 획기적으로 나와야 합니다. 특히 취약계층들이 사회적 목소리를 낼 수 있어야 합니다. 이들의 목소리를 키워주는 정책이 같이 들어가야 하거든요. 불안정한 노동자들이 노사

관계에서 점차 개별화될 것이고 그에 맞서는 노동자들의 목소리를 담아주는 노동규율적 시스템이 마련돼야 하는데 없거든요. 예를 들면 업종별 교섭권을 법제화 시킨다든지 해야 하는데, 그런 취약계층의 목소리를 사회적으로 낼 수 있는 제도적 제안도 없어요. 결국 전체적으로 전환이라는 비전을 보여주지 못하고 있어요.

장홍근 한국판 뉴딜의 정체성, 아이덴티티가 모호한 면이 있어서 여러 가지 문제제기가 나오는 것 같습니다. 코로나19 위기에 대한 비상대책으로 나온 건지, 아니면 이전부터 준비했던 새로운 경제 및 산업정책인지, 혹은 둘이 합쳐진 건지가 분명하지 않은 것 같아요. 제가 볼 때는 위기 대응책의 성격과 아울러서 하나의 새로운 발전 모델을 제시하겠다는 게 섞인 것 같아요. 그런 두 측면의 성격이 있는데 짜임새 있게 조화되지는 못한 것 같습니다. 또 하나는 이 한국판 뉴딜을 밀고 나갈 동력의 문제, 추진력의 문제입니다. 기본적으로 우리나라는 계획경제를 하고 있는 나라가 아니잖아요. 그러면 경제정책의 동력은 시장에서 나와야 하는데, 과연 한국판 뉴딜을 밀고 나갈 동력을 어떻게 끌어낼 것인가가 읽히지 않더라고요. 앞으로 사회 고용안전망을 기반으로 디지털 뉴딜과 그린 뉴딜을 밀고 가야 한다는 큰 틀의 방향성에 대해서는 동의해요. 그런데 그것을 가능하게 하는 동력을 어떻게 끌어낼 것인가 하는 방법론 면에서 진지한 성찰이 필요할 것이라 봅니다.



장홍근 한국노동연구원 선임연구위원

한국판 뉴딜 밀고 나갈
시장의 동력
어떻게 끌어낼 것인가

노사정 사회적 협약 최종합의안 추진 불발, 앞으로의 과제는

정흥준 최근 코로나19에 따른 문제를 해결하기 위해 경사노위 밖에서 사회적 대화를 했습

니다. 그래서 합의가 잘 만들어졌는데, 안타깝게도 민주노총이 내부 추인을 받지 못하는 상황에 이르렀고, 그래서 결과적으로는 저희가 이 내용을 본 위원회에서 추인할 계획을 가지고 있습니다. 어쨌든 이런 상황에서 이번 사회적 대화를 어떻게 보시는지, 앞으로 사회적 대화에서 주안점으로 둘 게 뭘지 등을 말씀을 해주시면 도움이 될 것 같습니다.

장흥근 어제 7월 23일 민주노총 임시대의원대회(이하 임시대대)에서 코로나19 위기 극복을 위한 노사정 잠정합의안이 부결됐죠. 안타깝지만 어느 정도 예견된 결과로 봅니다. 그 결과에 대해서 여러 가지 해석이 나올 수 있다고 생각은 하는데, 개인적으로는 대의원 1,479명 가운데 1,311명이 투표에 참여했다고 하는 것, 89%가 온라인 투표에 참여한 것, 그리고 499명이 찬성해서 39%, 805명이 반대해서 61%, 4:6 정도로 찬반이 갈렸다는 것, 이런 것을 종합적으로 볼 때 저는 긍정적으로 평가할 측면이 있다고 보고 있습니다. 나중에 한국 사회적 대화의 역사에 있어서 7월 23일 임시대대, 또 그 이전 4월에 민주노총에서 원포인트 사회적 대화를 선제적으로 제안한 것부터 해서 40여 일간 집중적으로 교섭하고, 이후에 잠정합의안 도출, 이후 민주노총의 추인을 둘러싼 진통과정이 어떤 식으로든 기록이 되고 평가가 되겠죠. 저 나름대로는 한국 사회적 대화의 한 걸음 진전으로 보고요. 그러한 과정을 주도해왔던 민주노총 김명환 집행부의 용기와 도전에 대해서 긍정적으로 평가합니다.

그 합의와 추인을 둘러싼 과정들이 우여곡절이 있었지만 나름대로 민주적인 절차와 과정을 거치면서 체계적으로 진행됐다는 측면에서 높이 평가하고요. 따라서 이번에 결과적으로 민주노총이 잠정합의안을 추인하지 못한 아쉬움이 있기는 하지만, 잠정합의안의 내용은 여전히 살아있는 거죠. 물론 양대 노총이 다 함께 조인하면 더 좋았을 거지만, 6월 30일까지 이룬 합의안의 내용은 법적 구속력은 없지만 여전히 노사정 간 신사협정으로서의 효력은 가지고 있고, 그러한 수준의 합의의 의미를 여전히 가지고 있다고 봅니다. 그래서 논의 과정, 추인 과정에 참여한 모든 경제사회 주체는 합의를 이행하기 위한 노력을 해야 한다고 생각합니다.

이제 결국 공이 다시 경사노위로 넘어 온 거죠. 경사노위의 역할이 더욱 커졌다고 생

각합니다. 이번에 4월부터 시작해서 이어진 일련의 과정을 거치면서 나름대로 코로나19 사태를 극복하기 위한 노사정의 진지한 고민을 집약해서 내놓은 결과물을 경제사회 위기를 극복하기 위한 실천으로 어떻게 살려나갈 것인가에 대한 실천적인 과제가 우리에게 주어졌다고 생각합니다. 비록 민주노총이 임시대대에서 추인을 하지는 않았지만, 여전히 민주노총은 코로나19 경제사회 위기 극복에서 중요한 역할을 해야 한다고 생각합니다. 이런저런 방식의 노정 협의나 필요하다면 산업·업종, 지역 차원에서 사회적 대화나 교섭이 이어져야 합니다. 민주노총이 잠정합의안을 추진하지 않았다고 해서 노동정치 과정에서 배제하는 행태는 바람직하지 않다고 봅니다. 정부도, 사용자단체도, 한국노총과 민주노총도 모두 경제사회 위기를 극복하기 위한 노력을 계속해야 합니다.

또 하나 생각해야 할 게, 우리가 사회적 대화라면 마치 중앙 차원에서의 사회적 대화가 전부인 것처럼 착각하는데, 그러면 안 된다는 거예요. 이번에 좌절한 건 중앙 수준에서 대타협, 즉 빅딜이 최종적으로 민주노총 임시대대에서 추인이 되지 않았을 뿐입니다. 여전히 다양한 수준에서, 다양한 업종에서 사회적 대화의 기회와 문은 열려있어요. 그리고 그것을 적극적으로 활용해야 우리가 당면한 위기를 극복하는데 도움이 된다고 생각합니다.

박철성 상당히 아쉽다는 생각이 듭니다. 합의문을 최근에 봤는데 상당히 괜찮은 합의문이라는 생각이 들어서 안 되서 아쉽다고 느꼈어요. 하지만 장 박사님이 말씀하셨듯 상당한 진전이지 않나, 최소한 이런 위기를 겪으면서 노사정 간 합의가 가능하다는 걸 확인했다는 게 중요한 것 같아요. 결국은 논의 과정 속에서 합의문을 만들었잖아요. 경사노위 입장에서 보자면 합의된 내용의 상당 부분이 경사노위로 들어오면서 녹여낼 수 있지 않을까 하는 기대를 가지고 있어요. 왜냐하면 합의를 통해서 가능한 부분을 확인했으니까 최소한 이 부분에서 출발할 수 있고, 거기서부터 어떻게 진전해 갈 것이냐가 남은 거죠. 노사정 합의를 없던 것처럼 생각하고 처음부터 다시 하는 건 소모적이지요. 경사노위도 출발점을 확인했으니까 진전해 갈 수 있다는 기대를 가지고 있습니다.



오건호 사회적 대화를 하는 이유는 우리가 지금 풀어야 할 의제를 세팅하는 거고, 실제로 그걸 구현하기 위한 사회적 에너지를 모으는 과정이라고 봐요. 세팅이 적절하고 사회적 에너지가 모아지면, 법적인 의사 결정권이 없더라도 행정부나 의회가 사회적 대화를 받아들이는 것이거든요. 그렇게 본다면 가장 좋은 방안은 대표 기관들, 특히 민주노총까지 포함해서 합의하고 후속 조치가 이뤄졌으면 좋았겠지만 안 된 것이 아쉽고, 어떻게 하든 여러 영역에서 가능한 방법을 찾았으면 좋겠어요. 아무튼 최선의 길을 가지는 못 했지만, 차선의 길을 가는 거예요.

아까 말했지만, 사회적 대화의 본질은 의제 세팅과 구현하기 위한 에너지를 거기에 집중시키는 거거든요. 의제 세팅은 지금 됐다고 봐요. 그러면 다음은 의제들이 사회적 힘을 가질 수 있도록 만드는 과정이라고 생각합니다. 그러니 경사노위에서 진행될 때 과정이 굉장히 중요하다고 봐요. 위원회에서도 결과만 발표하는 방식이 아니고, 계속되는 논의 과정 속에서 논점을 명확히 하고 공론화 시키고 의견을 수렴해야죠. 사회적 힘을 모으는 과정이니까. 그게 차선의 길입니다. 의제들이 사회적 힘을 가질 수 있는 방식으로 논의가 진행되길 바라고, 의제에 대한 논의가 사회적 힘을 받을수록 다시 최선의 모양이 복원될 수 있다고 봅니다.

위기극복을 위해 남은 과제들

정흥준 경사노위가 여러 과제를 안게 됐고 수용을 잘 하면 될 것이라 제안해주셨고, 또 민주노총이 결과로서 추인을 못했지만 과정으로서 사회적 대화의 프로세스, 그 부분에선 긍정적인 부분이 있기 때문에 배제보다는 다음에는 어떤 프로세스를 밟아나가서 사회적 대화를 발전시키면 된다는 제안으로 받아들이겠습니다. 코로나19의 사회적 영향과 현황들, 정부 차원의 대응들, 또 사회적 대화까지 쪽 살펴봤는데 우리가 앞으로 어떤 과제에 좀 더 집중해서 코로나19가 지속되는 상황에서 어떤 대비를 해야 하고 액션을 해야 하는 건지, 그런 차원에서 강조해주고 싶은 것을 짧게 말씀해 주십시오.

오건호 코로나 재난으로 더욱 더 우리사회의 불평등과 불안정 계층, 취약자들이 부각 됐고 그들을 지원할 수 있는 체제가 불안정하다는 것이 확인됐기 때문에 앞으로 불안정 취업자들의 권리를 높일 수 있는 제도와 체제를 구축하는 데 모든 힘이 쏟아져야 한다고 봐요. 그건 그들의 노동시장에서의 지위 문제, 노동권의 문제, 사회안전망에서의 문제라고 생각합니다.

장흥근 지금 우리는 미증유의 경제사회 위기에 봉착해 있는데, 위기감은 실재에 비추어 볼 때 조금 약한 게 아닌가 생각이 들어요. 상대적으로 다른 나라에 비해서 우리가 락다운, 봉쇄도 안 하고 경제도 돌아가고 있으니까 그럴 수도 있겠지만, 아무튼 마이너스 성장은 필지의 사실이죠. 그래서 1차적으로 정부나 기업이나 노동계 할 것 없이, “우리가 여전히 위기의 터널을 지나고 있다”는 인식, 위기감을 높이는 게 필요하다고 봅니다. 그 다음에 노동계에 드리고 싶은 말씀은 1987년 이후로 지난 30여 년 동안 우리나라 노동운동, 특히 민주노동운동은 저항의 주체로서 기존의 권위주의적인 불합리하고 비민주적인 노동체제를 무너뜨리고 저항하는 역할을 굉장히 잘 수행했다는 생각이 들어요. 그것이 우리나라의 경제 성장이나 민주주의의 발전에 중요하게 기여를 했다고 생각합니다. 그런데 이제 우리 국민들은 그런 역할에서 더 나아가서 한국의 노동에 대해서 새로운 질서를 형성하는 주체로서의 역할도 기대하고 있다는 거예요. 그런 맥락에서 새로운 노동시장 질서라든가 노사관계 질서를 어떻게

만들어나갈 것인가에 대한, 새로운 질서 형성주체로서 전략적인 고민이 필요하고 이를 위한 정책 역량을 어떻게 키워갈 것인가에 대한 진지한 고민과 노력이 있었으면 하는 바람입니다.

박철성 경제위기 상황이 얼마나 같지는 알 수 없는데, 빠르면 올해나 내년부터 좋아질 수도 있겠죠. 사회적 대화 측면에서 얘기를 하자면 저는 이 경제위기 상황이 노사 간에 협력의 기회가 될 수도 있고, 또는 대립의 촉발점이 될 수도 있다고 보거든요. 협력의 기회가 된다는 건 둘 다 힘드니까 어떻게든 우리가 힘을 합쳐 위기를 극복하자는 방향으로 갈 수도 있고, 아니면 거꾸로 힘드니까 네가 희생해라 이런 식으로 갈 수도 있어요. 사실 어떤 방향으로 갈지 예측하기는 어렵지만, 이 위기를 어떤 방식으로 헤쳐 나가느냐가 앞으로 한국사회의 노사관계를 포함해서 사회적 분위기를 형성하는 데 굉장히 중요할 것 같아요. 우리가 뭉쳐서 함께 위기를 극복했다는 경험이었다면 훨씬 더 협력하는 사회 분위기가 만들어질 거고, 반대로 대립의 양상이 드러나서 서로 상처 받고 힘들었다, 그렇게 된다면 우리사회가 또 다른 모습으로 갈 수도 있지 않을까 하는 생각이 들거든요. 지금 어떻게 극복할지에 대한 책임은 경사노위에 있다 보니까, 결국 극복하는 모델을 경사노위에서 보여줘야 한다고 생각합니다.

장흥근 코로나19 위기를 거치면서 여러 담론이 오가고 있잖아요. 그 중 하나가 시장의 약화나 퇴보, 국가의 귀환 등의 담론이 나오고 있는데 20세기 자본주의 역사를 보면 시장의 실패와 정부의 실패가 교대로 반복돼온 건 사실입니다. 1980년 이후 지난 40여 년 동안은 신자유주의 광풍이 불었고, 그게 2008년 글로벌 금융위기로 1차 타격을 받았다가 지금 코로나 사태로 다시 한 번 위기 상황이 재연됐다고 봅니다. 그런데 이걸 단순히 국가의 귀환이나 큰 정부, 이런 식으로 헤쳐 가야 한다는 단순한 논리는 피해야 한다고 생각합니다. 과거에 우리가 경험한 시장 실패와 아울러, 그 이전에 신자유주의가 득세할 수밖에 없었던 복지국가의 실패 경험, 이런 것들을 변증법적으로 지양하는 국가와 시장의 새로운 관계, 모델을 찾고 만들어가야 하는 것이지, 단순히 과거로 회귀하자는 것은 굉장히 시대착오적인 것입니다. 단순히 국가냐 시장이냐라는 양자택일의 논리를 넘어서서 국가와 시장의 관계를 어떻게 설정할 것인가, 그리고 더 나아가서 우리 한국 사회의 강점으로 부상한 건강한 시민사회, 저

는 1987체제의 큰 성과 중 하나가 건강한 시민사회라고 보는데요, 그런 맥락에서 국가와 시장, 시민사회의 새로운 관계를 어떻게 설정해 나갈지 전략적인 사고가 필요하다고 생각합니다.

정흥준 오늘 긴 시간 동안 이야기 나눠주신 모든 분들께 감사드립니다.

03



사회적 대화 논단

코로나19 경제위기와 고용,
그리고 사회적 대화

•코로나19 경제위기가 고용에 미치는 영향

성재민 한국노동연구원 연구위원

•‘포스트 코로나 사회’를 향한 사회적 대화 : 원론, 현실, 과제

박명준 한국노동연구원 연구위원

| 사회적 대화 논단 |

코로나19 경제위기가 고용에 미치는 영향

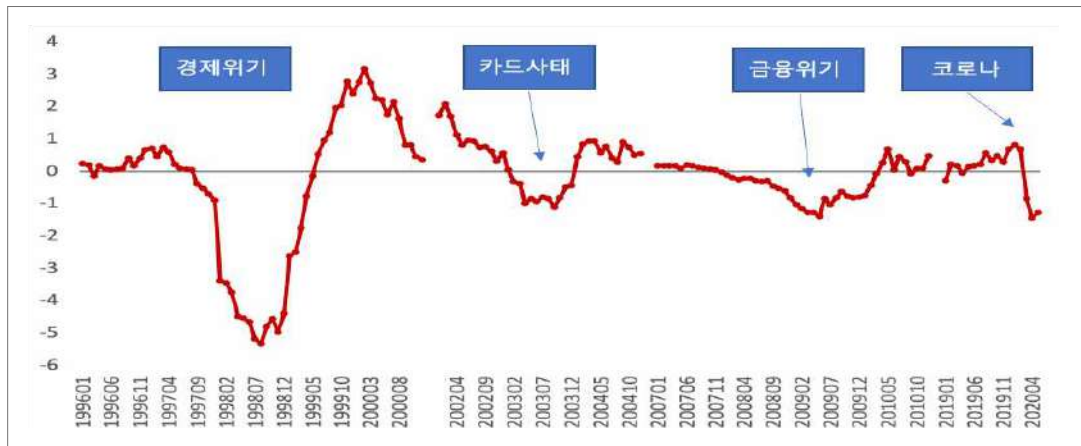
성재민 한국노동연구원 연구위원

1. 취약계층에서 충격 크게 나타남

전년동월대비 고용률 증감을 보면 코로나로 인한 사회적 거리두기가 심화된 3월부터 감소하기 시작해 5월에도 1.3%p 떨어져 3개월 연속 감소를 이어가고 있다. 이는 과거 1998년의 경제위기 수준에는 미치지 못하나 카드 사태나 금융위기에 비견되는 감소이다.

[그림 1] 전년동월대비 고용률 증감

(단위 : %p)



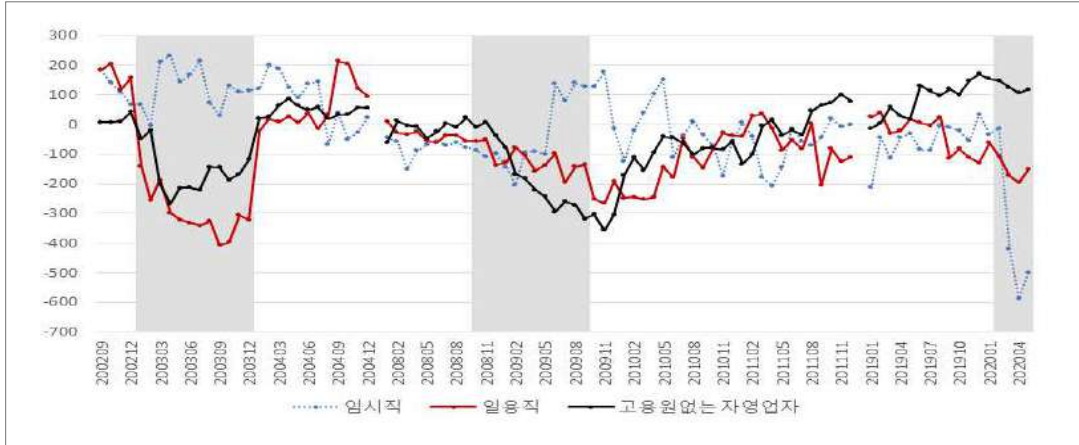
자료: 통계청 경제활동인구조사, KOSIS

위기 시에 고용이나 소득에 대한 부정적 충격은 노동시장 내에서 보다 취약한 특성을 가지는 집단에서 더 크게 나타나는 경향이 있다. 실제 학력별로 고용률의 전년동월대비 증감 추이를 보면 위기 시에 가장 크게 타격을 입는 사람들은 대졸보다는 고졸 이하 계층인 것으로 나타난다. 카드 사태(2003년) 때 고졸 이하층은 가장 많이 고용률이 떨어진 2003년 9월 전년동월대비 2%p까지 떨어졌으나 대졸 이상 계층은 0.4%p 하락으로 그쳤으며, 국제금융위기(2008년 말) 때는 고졸 이하층은 2009년 5월 1.8%p까지 고용률이 하락했으나 대졸 이상은 1.2%p 하락하여 고용률 하락폭이 상대적으로 크지 않은 모습을 보였다. 이번에도 고졸 이하층은 고용률이 전년동월대비 2020년 3월 1.1%p, 4월 1.8%p, 5월 1.6%p 하락하였으며 대졸 이상은 3월 0.3%p, 4월 0.7%p, 5월 0.5%p 하락하여 상대적으로 고졸 이하보다는 충격이 덜한 모습이다.

종사상 지위별로 보아도 취약한 쪽에서 좀 더 감소하는 모습을 보인다(그림 2 참조). 카드 사태 때는 일용직이, 국제금융위기 때는 고용원 없는 자영업자가, 코로나19 충격이 닥친 현재는 임시직의 감소폭이 가장 크게 나타난다. 카드 사태 때는 일용직 중심으로 감소폭이 컸던 반면 현재는 임시직 감소폭이 가장 큰 것은 지난 15년간 일용직이 꾸준히 줄어 취업자 중 과거에 비해 훨씬 소규모 집단이 된 노동시장의 장기 추세 변화와 관련이 있다. 현재 고용원 없는 자영업자는 다른 위기와 달리 줄어들고 있지 않지만, 이번 위기가 특정 부문에 닥친 경제적 충격으로 시작된 것이 아니라 사회적 거리두기의 결과라는 특성상 폐업보다는 조업단축으로 견디고 있기 때문으로 보인다. 이를테면, 통계청 경제활동인구조사의 조사주간에 전혀 조업을 하지 못해서 일시휴직자로 분류된 고용원 없는 자영업자수는 전년동월대비 2020년 3월 252천 명 증가하였으며, 4월에는 225천 명, 5월에는 139천 명 증가하여 어떤 위기 시에도 찾아보기 힘든 수준의 증가폭을 보였다. 이와 같이 세 위기 각각에서 가장 크게 감소한 종사상 지위는 시기별 노동시장 상황의 반영으로 차이가 있지만, 모두 상대적으로 취약한 종사상 지위 집단에서 고용충격이 크게 나타났다는 공통적인 특징을 보인다.

[그림 2] 종사상지위별 취업자수 전년동월대비 증감 추이

(단위: 천 명)



주: 카드 사태 시기는 2003년을 음영처리, 국제금융위기 시기는 2008.10월~2009.9월을 음영처리, 코로나 시기는 2020.2월부터 음영처리 하였음.

자료: 통계청 경제활동인구조사

2. 대면 서비스업종에서 특히 충격 크게 나타남

업종별로 보면 도소매업, 숙박음식점업, 교육서비스업, 협회 단체 수리 기타 개인 서비스업(가사, 간병, 미용업 등이 이 업종에 해당)에서 주로 고용이 크게 감소하면서 여성의 고용 충격이 남성보다 상대적으로 큰 모습을 보이고 있다. 사회적 거리두기로 인해 대면 서비스업 충격이 큰 영향인데, 5월 들어 사회적 거리두기가 완화되면서 숙박음식점업과 교육서비스업에서는 약간의 고용 감소폭 축소가 나타나고 있다. 그러나, 글로벌 경제 위축 영향으로 제조업의 취업자 감소폭은 남녀 합쳐보면 반대로 조금씩 커지고 있다.

사업체 규모별로 보면 남녀 모두 소규모 사업장에서 주된 감소가 나타났다. 특히 여성 5인 미만 사업체에서의 감소는 도소매업(5월 -55천 명), 숙박음식점업(5월 -100천 명), 예술스포츠 여가 서비스업(5월 -45천 명)에서 주로 나타났으며, 남성 5인 미만 사업체에서의 감소는 건설업(5월 -63천 명), 도소매업(5월 -35천 명), 숙박음식점업(5월 -36천 명)에서 주로 나타나 대면 서비스업에서 특히 충격이 큰 이번 위기의 특성을 잘 보여주고 있다.

〈표 1〉 성별 업종별 취업자수 전년동월대비 증감 추이

(단위: 천 명)

	남성					여성				
	1월	2월	3월	4월	5월	1월	2월	3월	4월	5월
농림어업	54	55	68	45	46	25	25	66	28	8
제조업	24	51	16	7	-10	-16	-17	-38	-51	-47
건설업	8	-20	-33	-73	-73	-2	11	14	14	12
도소매업	-60	-91	-124	-68	-88	-34	-15	-44	-55	-101
운수 및 창고업	64	69	39	16	26	28	30	32	17	24
숙박 및 음식점업	66	20	6	-44	-56	21	-6	-115	-167	-126
정보통신업	-13	-5	13	16	18	-22	-20	-32	-23	-9
금융 및 보험업	-13	-11	-18	2	0	-18	-4	-2	-13	-11
부동산업	16	10	-7	-33	-24	17	15	7	-4	-8
전문과학 기술서비스업	28	27	-11	17	17	21	9	-16	1	-5
사업시설관리 사업지원임대	13	-7	-3	-10	-16	51	42	23	27	-1
공공행정	-21	-9	-40	-27	-20	11	33	-21	-13	-8
교육 서비스업	-8	3	-31	-28	-6	15	-12	-70	-102	-63
보건 사회복지	19	30	27	18	31	170	172	54	60	100
예술스포츠여가	37	29	5	-1	3	32	28	4	11	26
협회단체수리 기타개인	-8	-11	-9	-41	-21	-11	-12	-23	-59	-65
가구내 고용활동	1	1	2	3	3	49	44	35	27	28
계	224	162	-80	-183	-153	344	330	-115	-293	-239

자료: 통계청, 경제활동인구조사

〈표 2〉 전년 동월 대비 사업체 규모별 취업자수 증감

(단위: 천 명)

	남성					여성				
	2020. 1월	2월	3월	4월	5월	1월	2월	3월	4월	5월
5인 미만	104	59	-46	-116	-108	185	155	-44	-174	-206
5~9인	-30	-55	-91	-93	-94	-24	-63	-119	-133	-144
10~29인	79	112	70	50	36	53	88	-18	-42	13
30~99인	22	6	24	11	18	97	98	39	18	71
100~299인	-71	-71	-83	-30	-8	8	11	-12	-31	-40
300인 이상	119	111	45	-5	4	26	40	40	68	67

자료: 통계청, 경제활동인구조사

연령대별로 보면 대부분의 연령대의 고용률 증가폭이 2월에 비해 크게 줄어들었는데, 15~24세는 사회적 거리두기가 완화되면서 감소폭이 4월보다 나아졌지만, 생애 주된 일자리로의 진입이 중요한 20대 후반은 5월 들어 고용률 감소폭이 오히려 더 커져 신규채용이 얼어붙은 상황을 잘 보여주고 있다.

〈표 3〉 전년 동월 대비 연령대별 고용률 추이

(단위 : %p)

	1월	2월	3월	4월	5월
15~24세	0.8	-0.4	-2.7	-3.1	-1.2
25~29세	0.3	-0.8	-2.3	-1.8	-3.2
30대	1.5	1.6	-0.1	-0.9	-1.0
40대	-0.2	-0.5	-0.7	-1.7	-1.7
50대	0.3	0.3	-1.2	-1.9	-1.7
60세 이상	2.6	3.0	0.8	0.2	0.3

자료: 통계청, 경제활동인구조사

코로나 영향이 본격화 되기 직전인 2월과 5월의 전년동월대비 경활인구 증감을 비교해보면 여성은 취업자 약 57만 명 감소 중 16만 명 정도는 실업으로, 40만 명 정도는 비경제활동인구, 그 중에서도 특히 육아 가사로 대부분 이동한 것으로 나타났다. 남성도 2월과 5월의 전년동월대비 경활인구 증감을 비교해보면 취업자수가 약 32만 명 줄어들었는데 18만 명은 비경활로, 12만 명은 실업으로 이동한 것으로 나타났다. 코로나 직전 상황과 비교하면 취업자 감소의 대부분이 비경활로 이동한 것인데, 구직할 곳이 대폭 줄어든 상황에서 불가피한 선택이었을 것이다. 다만, 4월과 5월의 경활인구 증감을 비교해보면 비경활 인구는 감소로 돌아서고, 이 감소의 대부분이 실업자로 이동해 실업자 증가폭이 취업자보다 훨씬 크게 나타난다. 사회적 거리두기 완화에 따라 조금씩 구인처가 생기면서 실직자들의 구직활동이 활발해지고 있기 때문에 나타난 현상으로 풀이된다.

3. 고용충격의 부정적 영향을 줄이려면

3, 4월에 비해 5월은 사회적 거리두기가 완화되면서 취업자 감소나 조업단축이 소폭이나마 나아진 것으로 보인다. 다시 사회적 거리두기로 복귀하지 않는 한 다소간의 완화 흐름은 이어질 것으로 보이지만, 대면 서비스 업종은 코로나 종식이 어려운 상황에서 과거로 고용이 회귀하기는 당분간 어려울 것으로 보인다.

5월 들어 약간의 개선 흐름 덕에 15~24세는 3, 4월에 비해 다소간 나아지는 흐름을 보였으나, 20대 후반 청년 고용률은 5월에 더 크게 감소했다. 20대 후반 연령 특성을 고려할 때 체험과 단기 일자리 중심으로 구성된 청년 일자리 대책에 정규직 채용 유인을 더 주는 정책 구성 변화가 필요할 것으로 보인다.

IMF는 4월 전망보다 6월 전망에서 우리나라 포함 세계 주요국 성장률을 하향 조정해 코로나 초기 종식 어려움의 세계 경제에 대한 영향을 추가 반영하였다. 이와 같은 어려움은 당장의 소비위축의 영향을 더 많이 받을 수밖에 없는 음식업 등 대면 서비스와 경공업 등에 상대적으로 더 영향을 미칠 것이다. 우리나라는 비정규직 증가, 해외투자에 의한 국내 생산 일자리 축소 등이 나타난 글로벌 금융위기 이전에 비해 글로벌 금융위기 이후에는 중국 성장에 따른 수출 증대로 제조업 생산직 일자리 증가, 무상 보육과 요양제도 확대 등 보건 사회복지 일자리 확대 같이 일자리 증가가 크게 나타나면서 양극화 및 불평등이 완화된 경험을 한 바 있다. 이번 코로나 위기는 단기적으로뿐 아니라 중기적으로도 해외 공급망 단절로 인한 불안정성을 극복하기 위한 공급망 다변화 및 대면 활동을 줄이는 기술적 해결책을 촉진하는 요인으로 작용하여 비기술적이고 대면적인 일자리 위축을 지속시킬 가능성이 높아 노동시장의 양극화와 불평등을 강화시키는 계기로 작용할 가능성이 높다.

이는 현재 일자리가 최대한 지켜질 수 있도록 고용유지에 좀 더 노력하고, 동시에 코로나가 다소 진정된 국면에서 일자리의 충분한 공급이 이루어질 수 있도록 정책적으로 노력하는 것이 가장 중요함을 보여준다. 정부는 단기적으로는 3차 추경을 통해 55만 개 일자리 창출 및 중기적으로는 한국형 뉴딜을 통해 새로운 일자리 창출을 제시한 바 있다. 갑자기 온 위기인 만큼 현재는 일자리 대책도 기존의 상상력에 제한되는 경향이 있으나, 각 업종들이 코로나라

는 새로운 도전에 직면해 생존을 위해 분투하는 과정에서 새로운 방식의 일자리들이 창출되게 될 것이다. 이를테면 비대면 온라인 교육이 교육격차를 야기하는 것을 막으려면 교육 소외 계층에게 노트북을 대여하는 것을 넘어서 뒤떨어지는 학습능력을 보조하고 공부의 유인을 제공하기 위해 보다 개인화된 서비스를 많이 제공하는 것이 필요할 수 있을 것이고, 이와 같은 수요에 적극 대응한다면 새로운 일자리들이 늘어날 수 있을 것이다. 정부가 직접 역할을 할 수 있는 사회서비스 분야에서는 주도적인 역할로, 그렇지 않은 민간영역에서는 지원을 통해 한국형 뉴딜을 넘어 역할을 해야 할 것이다.

만약 이번 위기를 계기로 재택 등 스마트 근로 경험 확대가 기업문화 변화로 이어진다면 일 가정 양립 근로관행 확산 가속화 계기로 작용할 수도 있다. 관련하여 성과 측정과 관리, 임금체계, 원격 근무시 좋은 출퇴근 관리 관행 확산 등 제도 정비나 지원방안을 좀 더 고민할 필요가 있다. 다만, 과거에도 표준적 근로방식 변경 필요성이 비정규직 증가의 계기로 작용한 바 있다. 재택근로 확산에서 이미 우리보다 훨씬 앞서 있는 EU 지역 재택근로자 비중은 2008년 7.7%에서 2017년 9.6%로 완만히 증가해온 가운데, 근로자(2.8%)보다는 자영업자(18.1%)에게서 크게 활용되는 경향이 강하고, 이는 대부분의 EU 국가에 공통적인 상황이라고 한다. 재택 등 스마트워크 증가는 일생활 균형 등 장점도 뚜렷한 반면 실제 확산이 크게 되는 일자리는 주로 자영업, 프리랜서일 가능성이 높아 지금도 이미 문제인 임금 근로 일자리의 자영업화를 촉진하는 방향으로 작용할 수도 있다는 의미이다. 이번에는 비정규직 확대가 아닌 정규직 일자리가 유연하게 운영되는 계기로 작용할 수 있도록 노사 당사자와 정부의 관심이 필요하다.

| 사회적 대화 논단 |

‘포스트 코로나 사회’를 향한 사회적 대화 : 원론, 현실, 과제¹⁾

박명준 한국노동연구원 연구위원

1. 도입

코로나 위기는 자본주의의 변동 사이클(cycle) 상 발생하는 경제 내적 위기가 아니라 외부로부터 새로운 바이러스가 유입되어 경제에 치명적인 영향을 끼쳐 발생한 위기다. 이 위기는 멀쩡하던 경제영역들을 하루아침에 가동불능 상태로 빠뜨리지만, 동시에 기존에 쌓여가고 있는 경제 내적 위기유발 요인들의 표출을 촉진시키기도 한다. 기존의 경제위기가 V자 커브를 통해 회복되곤 했던 양상과 달리 이 위기는 현재 L자 혹은 아무리 좋게 보아도 U자 커브 정도를 그리는 동학을 보일 가능성이 있다. 아직 그 어떤 확실성도 존재하지 않는다. 다만, 회복의 계기형성이 쉽지 않을 것이며, 지속하는 위기상태에 적응하는 식으로 회복의 모양새를 찾을 수도 있을 것이다.

기존의 ‘긴밀한 접촉(intimate contact)’을 전제로 했던 경제사회 시스템의 운영조건들을 ‘비접촉(untact)’이라고 하는 새로운 원리에 기반하도록 변화시키는 것이 불가피할 수 있다. 그 가운데 자연스럽게 디지털기술이 경제와 사회의 각 영역에 보다 강력하게 결합되는 선택이 이루어져 이른바 ‘디지털 전환(digital transition)’이 보다 가속화할 가능성이 크다. ‘언택트화’

1) 이 글은 올해 7월 경제인문사회연구회의 홍보사이트에 게재된 줄고(“포스트 코로나 사회의 새로운 일자리 질서 구축을 향한 사회적 대화의 과제”)를 전면 증보, 수정한 것이다. 지면 관계상 참고문헌은 생략하였다.

의 수단으로 디지털기술의 활용이 절대적으로 유용할 수 있기 때문이다.

코로나 위기로 인하여 총체적 변화의 계기들이 일자리 질서에 발생하고 있는 가운데, 관건은 어떻게 위기대응과 그것을 매개로 ‘포스트 코로나 사회로의 이행(post-corona social transition)’을 잘 ‘관장할(govern)’ 것인가라는 점이다. 그 가운데에서도 다양한 일자리들에 필요한 조치들은 일차적으로 해당 영역과 직간접적 관계를 맺는 기업들과 노동자들이 주체적으로 답을 찾으며 마련해 가야 한다. 동시에 정부 역시 단기적 처방수단의 강구와 중장기적 비전 하에서의 전략수립을 통해 그들을 적절히 지원해 주고 또 유도해 가야 한다. 말하자면, 포스트 코로나 사회를 향한 일자리 질서의 거대한 전환의 여행을 노사정 모두가 손을 잡고 떠나야 한다는 것이다. 위기 속 안개처럼 불확실한 현실을 더듬으며 미래를 향한 전환 거버넌스의 틀을 만들 때, 사회협약, 사회적 대타협 및 그것들의 창출과정으로서 사회적 대화 등의 수단들은 매우 유효하고 또 필수불가결할 수 있다.

이 글에서는 포스트 코로나 사회를 향한 일자리 질서의 변화 속에서 어떻게 사회적 대화를 활성화시켜야 할지에 대한 필자의 고민을 독자들과 나누고자 한다. 그러면서 그 일환으로 최근 전개된 이른바 ‘원포인트 사회적 대화’와 그 결과물로 만들어진 ‘코로나 19 위기 극복을 위한 노사정 협약’에 대해서 진단을 해보도록 하겠다.

2. 사회적 대화에의 주목

(1) 위기대응과 체제이행을 위한 거버넌스 수단으로서 사회적 대화

자본주의 사회에서 노사이익단체들과 정부가 다양한 수준에서 다양한 이슈를 가지고 이해조정(interest coordination)을 도모할 필요가 생길 때, 사회적 대화의 방법은 자주 도입되고 활성화되곤 한다. 대개 급속한 위기가 발생했을 때나 개혁정체(reform jam)의 상황이 지속되면서 그것을 타개하기 위한 별도의 소통 노력을 전개해야 하는 등의 시기에 약방의 감초처럼 사회협약이 추구되곤 한다. 자본주의와 민주주의의 결합을 통해 운용하는 사회들에서 대체로 ‘사회적 대화 정치의 공간’은 열렸다, 닫혔다, 넓어졌다, 좁아졌다, 뜨거워졌다, 식었다

한다. 평소 노동시장 및 노사관계 제도, 그리고 정치적 제도가 형성한 일상의 역할공간 내에서 행위를 하던 노동조합, 사용자단체, 정당, 그리고 행정부들이 별도로 의기투합을 통해 보다 응집력 있게 새로운 정책적 수단을 찾아내기 위해 노력할 객관적인 필요를 형성할 때가 종종 나타나기 때문이다.

일단은 객관적 정황과 무관하게 정부와 이익단체들의 리더십의 성격과 가치지향이 어떠한가에 따라 사회적 대화 정치의 활용 의지가 달라진다. 그러한 주관적 의지에 객관적인 환경적 국면의 변동이 맞물렸을 때, 사회적 대화의 정치적 공간의 양태와 모양이 결정된다. 객관적 환경과 관련해서는 경제위기나 퇴행, 노동시장의 역동성 저하나 노사 간 갈등 격화 등의 측면뿐 아니라, 집권세력의 정치력의 크기와 비토파워(veto-power)의 힘 등도 영향요인들이라 할 수 있다. 즉, 사회적 대화의 정치공간을 형성하는 ‘기회구조(opportunity structure)’는 경제적이기도 하고 정치적이기도 하다.

1987년 이후 경제적, 정치적 민주주의의 신장과 자주적 노동운동의 제도화가 본격화되면서 한국에서 사회적 대화 정치의 공간은 형성과 쇠퇴를 반복해 왔다. 그 공간이 가장 크게 열렸던 때는 뭉니뭉니해도 1997년 외환위기가 발생하면서 정권교체가 이루어진 직후 신속히 체결된 1998년의 ‘2.6 사회협약’이었다고 볼 수 있다. 당시 90개조의 고통분담협약은 그 자체로 정치적 상징성의 무게가 컸을 뿐 아니라, 그 주요 합의사항들은 이후 노동시장과 사회보장 시스템의 변동에 상당한 영향을 끼쳤다. 당시 한국사회가 급속히 글로벌 경제체제로 편입되어 들어가는 과정에서 민주화와 세계화의 가치격돌(clash of values)이 발생했고, 급작스럽게 발생한 경제위기 속에서 이후의 사회체제의 특성을 결정짓는 중요한 의제들이 노사정에 의해 합의된 것이었다.

그 이후 노무현 정부도 사회적 대화와 타협의 지향을 강하게 지녔으나, 신자유주의적 정책 기조가 전 세계를 강하게 지배하는 가운데 노동을 설득해 내며 양자의 유기적 결합을 도모하기는 쉽지 않았다. 이명박 정부의 경우는 사회적 대화에 대한 주관적 몰입은 낮았으나, 2009년 글로벌 금융위기의 여파가 국내의 경제위기를 동반하면서 다시 사회적 대화의 정치적 공간을 잠시 활용한 바 있다. 박근혜 정부 역시 애초에 사회적 대화 친화적이지 않은 정부였으나, 2015년 ‘9.15 합의’를 통해 노동시장의 구조개혁을 향한 나름의 행보를 보였다. 합의까지는 성

공했으나, 얼마 못 가서 과정관리의 실패, 특히 정부의 무리한 편파적 이행으로 결국 큰 영향력을 끼치지 못하고 해당 협약체제는 붕괴를 맞이했다.

사회적 대화가 사회협약으로 성공적으로 결실을 맺고 그것이 해당시기의 중차대한 개혁의 제를 담아 내고, ‘처방-개혁거버넌스’ 혹은 ‘이행-전환거버넌스’ 상에서 의미 있는 역할을 하기 위해서는 일정한 조건들이 필요하다. 대체로 이익단체들이 중앙집중화된 의사결정구조를 갖추거나 아니면 합의의 과정에서 진득한 내부의 소통(숙의)과 민주적 의사결정의 절차를 충분히 거치는 것 등이 필요하다. 이는 주로 사회적 대화에 참여하는 노동조합과 관련된 것이다. 그렇지 않고서는 노조 내부의 반대파들이 지도부의 타협행위에 대해 강하게 견제를 하거나 반란(rank-and-file revolt)을 일으킬 여지가 있다.

보편적으로 이익단체들은 이익실현을 위한 의사결정 과정에서 ‘성원논리(logic of membership)’와 ‘영향논리(logic of influence)’라고 하는 두 가지 지향점을 동시에 갖게 된다. 전자는 조합원들의 이익을 극대화하고 그들의 의견을 받아들여야 할 필요를 의미하고, 후자는 외부와 환경에 조응해 들어가면서 영향력을 효과적으로 행사할 필요를 의미한다. 특히 조합원은 아니지만 해당 이익단체가 대변하려는 사회집단(계급) 전체를 위한 별도의 영향논리가 요구된다. 영향논리가 과도할 경우 성원들의 불만이 생길 수 있고, 성원논리가 과도할 경우 잠재적 조합원들이나 사회전체의 공익에 부합하지 않는 폐쇄적 이익집단으로 전락할 수 있다.

(2) 사회적 대화체제와 사회적 대화

사회적 대화는 사회적 대화 체제(social dialogue regime)와 그것을 형성하는 사회적 대화 기구들(social dialogue bodies)을 기반으로 한다. 그러나 행위로서 사회적 대화가 그러한 인프라(infra-structure)적, 제도-구조적 요소들에 복속되기만 할 필요는 없다. 사회적 대화기구들은 노와 사가 참여하여 정책결정을 하는 특정한 성격의 제도화된 기능체(functional unit)이다. 대표적으로 우리나라의 경제사회노동위원회(ESLC)는 대통령 자문기구로서 다양한 정책아젠다들을 다루는 중앙 사회적 대화기구다. 특정 정책아젠다를 노사의 참여를 통해 다루도록 되어 있는 사회적 대화기구들도 존재한다. 최저임금위원회가 대표적이다. 사회적 대화기구

는 총연합회들이 참여하는 중앙수준에만 있는 것이 아니라, 업종별, 지역별로 형성된 노사대표자들의 참여제도 있다. 심지어 30인 이상 기업에 의무적으로 구성되고 매년 분기별로 4차례 개최되도록 되어 있는 노사협의회는 우리나라의 대표적인 기업수준 사회적 대화기구이다.

사회적 대화 체제는 수직적으로 이러한 사회적 대화기구들 전체가 구성하는 구성체 전반을 가리킨다. 수평적으로는 사회적 대화 체제와 행정부, 의회 등 간의 상호관계구조, 그리고 이익단체들의 참여양태를 포함한 하나의 정책형성체제의 일부로 존재한다. 사회적 대화 기구와 사회적 대화 체제의 존재가 사회적 대화 정치의 활성화 자체를 의미한다고 볼 수는 없다. 이익단체들과 정부는 사회적 대화의 제도화된 공간에 일상적으로 참여를 해도 거기에서의 의제논의들이 매번 수직적-수평적 응집력과 중요성을 갖고 강하게 인상적으로 정치화하는 것은 아니다. 일정한 조건이 맞물렸을 때 그러한 특별한 정치적 공간이 별도로 형성되고 잠시 지속하다 또 소멸되곤 한다.

일상의 사회적 대화 체제와 위기 시의 사회적 ‘합주행동(concerted action)’은 서로 연계되어 있지만 그것이 반드시 일치하지는 않는다. 스페인에서는 1970~1980년대 민주화 이행 및 경제자유화 과정에서 다양한 사회협약들이 체결되어 이행과정에서 의미있는 역할을 한 바 있고, 한국에서도 1990년대 말 외환위기의 한 가운데에서 체결된 ‘2.6 사회협약’도 위기제어와 경제사회노동개혁에 있어 적지 않은 기여를 하였으나, 그 모두 안정적인 사회적 대화기구가 제도화된 상태에서 이루어진 것들이 아니었다. 독일은 우리의 경사노위나 네덜란드의 사회경제위원회(SER) 등과 같이 사회적 대화를 위한 제도화된 기구들이 전국 수준에서 형성되어 있지 않지만, 다양한 정책영역들에서 협치가 상식화되어 있고, 위기가 발생하면 매우 자연스럽게 사회적 정상들과 정부와의 회의(Gipfeltreffen)가 열리곤 한다.

근래에 문재인 정부는 한국의 사회적 대화 체제를 개혁하기 위하여 노력을 기울였다. 과거의 ‘노사정위’를 ‘경사노위’로 개혁하여 양극화 해소를 향하여 사회적 대화를 활성화하고자 했다. 2018년 5월의 법개정을 통해 신속하게 경사노위법을 만들어 과거 노사정위의 운영상의 한계로 지적된 바를 바꾸어 냈고, 그해 11월에 경사노위를 출범시켰다. 개혁의 핵심은 정부의 입맛에 맞는 대화가 아니라 노사가 주도하는 대화의 관행을 만들고자 했다. 산업평화를 넘어 양극화 해소를 위한 모색을 대화의 중심에 놓으면서, 비단 산업노동복지 영역뿐 아니라 노동

이슈를 중심에 두되 보다 넓은 다양한 정책영역들을 함께 아울러 다루고자 했다. 참여주체를 확대하여, 청년, 여성, 비정규직, 소상공인 등 다양한 취약층들의 사회적 대화 참여기회 증진을 도모했다. 업종, 지역, 그리고 계층별 사회적 대화 활성화를 위한 특별한 노력을 기울이는 방안도 함께 담았다.

이러한 개혁에도 불구하고 경사노위의 출범을 맞이하여 조직의 참여여부를 정하는 내부 의사소통 과정에서 사회적 대화의 핵심 주체의 하나인 민주노총은 끝내 참여결정을 내리지 못했다. 그러한 상황에서 2019년 초에 주 40시간제 도입을 원활히 한다는 취지에서 탄력근로시간제의 단위기간을 연장하는 합의안을 만드는 과정에서 경사노위가 가동되어 사회적 대화가 적극적이고 압축적으로 모색되었다. 당시 너무 급하게 합의에 이르면서 새로운 사회적 대화기구 내의 팀워크를 오히려 저해하는 방식으로 합의안 처리가 이루어졌고, 경사노위에서 공식적인 의결을 놓고 심각한 갈등이 전개되었다. 끝내 경사노위 본위원회의 비당연직 위원들을 모두 교체하는 초유의 방식을 취하며 갈등을 매듭짓기도 했으나, 그를 통해 결국 기구에 대한 사회적 위신이 저하되고 말았다. 위원들의 교체 후에 탄력근로제 합의안은 2019년 가을에 형식적 의결과정을 거쳤으나, 이번에는 국회에서 해당 합의를 존중하지 않았고, 그 바람에 해당 합의는 여전히 방황하는 상태에 머물고 있다.

3. 코로나 위기의 극복을 위한 사회적 대화의 아젠다

작금의 코로나 위기는 우리네 일자리 질서에 큰 변화를 요구하고 있으며, 그에 따라 일자리 정책과 노사관계 모두 전략적 변화가 요구된다. 당장 위기로 인해 서비스업과 제조업을 불문하고 소비와 생산이 공히 크게 위축되는 상황에서, 비즈니스의 지속이 기존과 같은 방식으로 불가능해지는 영역들이 생겨나고, 그로 인해 고용수요가 급감하게 된다. 이는 자연스럽게 일자리의 상실로 이어지는 바, 해당 영역에 종사하고 있던 노동자들은 생계유지의 수단을 상실하게 되므로, 그들에게는 당장 일자리 지키기를 위한 특단의 노력과 지원이 필요하다. 위기 속에서 그나마 존속하는 일자리들일지라도 다양한 측면에서 일하는 방식의 변화를 도모하는 것이 불가피할 수 있다. 비대면 소통, 재택근무 등의 변화를 적극 도모해야 할 수 있고, 그것을 통해 새로운 업무소통, 성과창출 및 평가의 방식들을 도입할 필요가 대두하게 된다.

이러한 노력들에도 불구하고 소멸이 불가피한 일자리들에 종사하는 이들도 있다. 기존의 고용보험 등 사회안전망적 기제가 튼실하지 못한 가운데 그 사각지대에 있던 이들에게 어떤 지원과 수혜가 돌아갈 수 있을지 특단의 조치가 고안될 필요가 있다. 또 현재의 위기의 지속 전망을 바라보면서, 기존의 사회보험적 원리들도 새롭게 재구성해 강화시켜야 한다. 새로운 일자리를 창출해 내는 노력도 요구된다. 그것은 단기적인 유효수요 진작을 통해 소나기를 피해 가는 목적에 부합하는 모양을 띌 수도 있지만, 이러한 위기를 계기로 미래에 부합하는 신산업을 육성하거나 기존의 산업구조나 질서 자체를 크게 바꾸어 내는 식의 조치에 상응하는 새로운 형태의 일자리일 수도 있다.

이러한 정책적 필요들을 보다 체계적이고 효과적으로 수행하기 위해 사회적 대화를 구상해 볼 필요가 있다. 현재 경제와 고용의 위기에 대한 대응을 모색하면서 필요한 사회적 대화를 설계하는 것은 누가 참여해서 어떠한 틀과 과정을 거치느냐 만이 아니라, 그 안에 어떤 내용을 그 안에 담을 것인지가 매우 중요하다. 보편적으로 일자리 위기에 대한 정책대응 패키지는 크게 네 가지 범주로 나누어진다. 이 네 가지를 구분하는 데에는 두 가지 기준을 염두에 둘 수 있다. 하나는 일단 정책대상자의 노동시장에서의 위치이다. 위기 상황에서 그나마 노동시장 내에 잔류해 있는 이들(insiders)이나, 그렇지 않고 불가피하게 이탈 즉 실직의 상황에 처하게 된 이들(outsiders)이냐는 것이다. 다른 하나는 정책수단의 성격이 '재구성적인(reconstructive)' 것이냐, '보호적인(protective)' 것이냐 하는 것이다. 재구성적이라 함은 일자리의 구성요소들에 변화를 주거나 새로운 일자리를 창출하는 것을 말한다. 보호적이라 함은 노동에의 투입을 줄여 일자리의 소멸을 막거나 그것조차 불가능해진 상태에서 실직자들에 대한 보호기제를 마련하는 것을 의미한다(표).

[표] 일자리 위기에 대한 대응정책 패키지의 영역들과 주요 행위주체들

		정책수단의 성격	
		재구성적(reconstructive)	보호적(protective)
정책대상자의 노동시장에서의 위치	잔류자, 내부자 (insiders)	(1) 일하는 방식의 변화 “노+사(+정)”	(2) 일자리 지키기(소멸제어) “노+사+정”
	이탈자, 외부자 (outsiders)	(3) 일자리 창출 “정+사”	(4) 실직자에 보호 및 지원 “정”

출처 : 필자가 구성

첫째, 노동시장 내에 잔류한 이들을 대상으로 하면서, 능동적인 정책적 수단을 취하는 정책영역은 한마디로 ‘일하는 방식의 변화’라고 칭할 수 있다. 특히 현재의 위기가 방역위기를 동반하는 바, 기업들은 언택트(untact) 원리를 확장시켜 일하는 방식의 도모를 수행할 필요가 있다. 재택근무를 활성화하는 것이 대표적이다. 이를 위해 정부는 기업들 자체적으로 도모하는 일하는 방식에 대한 변화를 잘 유도해 내고 그것이 갈등을 유발하지 않도록 지원해야 할 것이며, 사회적 파트너들은 그에 대한 원론적인 합의를 이룰 수 있다. 일단은 기업의 노와 사의 움직임과 선택이 중요하다.

둘째, 노동시장에 잔류해 있는 이들을 대상으로 수동적 성격의 정책수단을 취하는 것은 ‘일자리 지키기’라고 할 수 있다. 일자리 지키기를 위해서는 기업들에게 일정하게 유인과 동기를 제공해 주고, 현장의 노사 파트너십을 강화해 그것을 촉진해야 한다. 고용위기에 대한 이러한 차원의 대응은 협력적 노사관계의 활성화를 위한 계기로 삼을 수도 있다. 여기에는 대체로 노사가 합의하여 근로시간을 대폭 줄이거나 유연화하고 또 임금을 삭감하는 등의 조치를 취하되(무급휴직 포함), 정부의 고용유지 지원금 등의 수단을 통해 고용을 유지해 가는 정치적 교환을 행하는 것이 전형적이다.

셋째는 노동시장의 이탈자들을 염두에 두고 적극적인 ‘일자리 창출’ 정책을 펴는 것이다. 대량실업을 예비하여 - 1930년대 미국에서 단행된 ‘뉴딜’과 같은 방식을 통하여 - 별도의 일자리 창출 정책을 입안해 추진하는 것이 대표적이다. 한국과 같이 산업질서에 대한 정부의 개입이 큰 나라는 정부가 주도해서 투자를 유인하거나 직접 일자리를 창출하고, 거기에 기업들이 호응하는 식으로 진행될 수 있다. 이미 디지털 경제를 매개로 한국판 뉴딜, 희망일자리 창출(공공알바) 등의 시도가 모색, 추진되고 있다.

넷째는 노동시장의 이탈자들을 위한 보호적 성격의 정책수단이다. 고용안전망 제도를 쇄신하고 강화하는 시도가 대표적이다. 제도개혁을 불사해서라도, 아니 위기를 오히려 기회로 삼아, 취약했던 우리 사회의 고용안전망을 대폭 강화해 가려는 움직임이 필요한 상황인 바, 현재 ‘전국민고용보험’, 국민취업지원제도(한국형실업부조) 등의 정책적 움직임으로 나타나고 있다. 이는 주로 정부가 제도개혁을 단행해야 할 영역이다.

이들의 구분은 어디까지나 분석적으로 그렇다는 것이며, 현실에서는 서로 무 자르듯이 명확히 구분되고 단절되어 도입되는 것이라기보다, 오히려 상호유기성을 갖고 복합적으로 작동하며 실현된다. 이때, 이들 각각 및 이들 간의 일정한 결합은 모두 사회적 대타협의 정책패키지를 구성한다. 사회적 대화도 하나의 정치이며 일종의 타협의 예술(art)로서의 성격을 갖는다면, 위기의 상황에서 이러한 정책적 재료들을 어떻게 배합하여 타협과 합의를 도출해 낼 것인가는 참여자들의 의지와 능력에 달려 있다고 하겠다.

4. 코로나 위기 속에서 시도된 새로운 사회적 대화: 이른바 ‘원포인트 사회적 대화’

(1) 새로운 사회적 대화판의 형성

올해 초 코로나 위기가 발생하면서, 한국의 사회적 대화 체제에 다시 한 번 새로운 변화의 기운이 만들어졌다. 경사노위 참여를 이루지 못한 후, 민주노총 지도부는 위기를 맞이하여 사회적 대화의 장을 경사노위 외부에 열어 고용을 지키기 위한 수단을 확보하려는 전략을 폈고, 그에 정부가 긍정적으로 호응을 하면서였다. 앞서 언급했듯이 사회적 대화의 필요는 위기제어나 이행전환의 목표가 뚜렷하게 부각될 때 커지게 되고, 그것은 비단 일상의 사회적 대화기구 안에서의 대화에 국한되지 않는다. 올 상반기에 그런 식으로 새롭게 형성된 대화의 장도 이러한 보편적 논리를 따르는 것이었다.

이번에 형성된 새로운 사회적 대화의 정치적 공간의 확장은 언제부터였을까? 일단 올해 1월 중순 정세균 국무총리가 취임을 하면서 분위기가 시작되었다고 볼 수 있다. 당시까지만 해도 코로나 위기는 우한 바이러스 정도로 간주되었고, 그것이 곧장 사회적 대화 공간의 확장과 결합되지는 않았다. 정세균 총리는 총리후보 시기에 스웨덴에서 과거 활성화되었던 이른바 ‘목요클럽’을 한국에 도입해 보겠다고 하며 정부대표로서 노사 대표들과 정례적으로 만나며 파트너십을 키워가겠다는 의지를 밝힌 바 있다.

정부가 이러한 새로운 흐름을 형성해 내려고 했던 것은 일단 신임 총리 개인의 성향과 의지에서 기인한 것이 크나, 동시에 그 전까지 경사노위를 중심으로 사회적 대화의 정치적 공간

을 탄실하게 형성하는 데에 일단 실패했던 결과를 반영한 행보인 측면도 있다. 전술한 바, 민주노총이 경사노위 참여의 타이밍을 놓친 이후 경사노위를 중심으로 한 사회적 대화의 정치적 공간은 위축되었다. 이후 민주노총이 공식적으로 제1노총이 되기도 했으며, 2019년 하반기 일자리 지표가 호전되어 가는 등 새로운 흐름이 만들어졌고 그러던 와중에 정 총리의 취임을 계기로 정부가 민주노총을 포함하는 느슨한 대화의 틀을 다시 형성하려는 의지를 지닌 것일 수 있다.

1, 2월을 거치면서 코로나19 바이러스가 창궐하고, 그것이 중국을 넘어 전 세계적으로 심각한 경제적 타격을 가하는 상황이 되자, 노동계는 노동자들에 대한 고용보호를 요구하며 사회적 대화의 공간을 활용하려는 의지를 보였다. 한국노총은 당연히 본인들이 참여하고 있는 경사노위의 틀 안에서 추구하고, 신속한 논의를 거쳐 3월 5일 “코로나19 위기 극복을 위한 노사정 합의 선언”을 경사노위에서 만들어냈다. 그러나 그 효과와 영향력은 그다지 크지 않았다. 총론적 사회적 합의로서 그것이 의미를 갖지 않는 것은 아니었으나, 위기 대응의 차원에서 기획되는 일자리 창출 및 유지와 관련한 정부의 획기적이고 포괄적인 정책들과 관련해서도 그렇고, 노동시장 이해당사자들이 해 주어야 할 조율과 협조행위의 구체성과 관련해서도 아직 구체적이고 핵심적인 정책적 연계가 약했다.

그러던 중 민주노총이 충고용을 보장하며 정부와의 대화의지를 강하게 밝히면서 사회적 대화 공간의 새로운 활성화 기회가 마련된다. 경사노위를 경유하지 않은 민주노총의 직접적인 대화관 형성요구에 한 동안 한국노총은 경사노위 중심적 사회적 대화 정치를 고수하다 결국 외부에서의 대화의 장에 함께 참여하기로 결정했다. 그로 인해 총리가 주도하는 사회적 대화의 공간이 형성되었다. 이른바 ‘원포인트 사회적 대화’가 바로 그것이다.

정세균 총리는 지난 4월 민주노총을 필두로 한국노총, 경총, 대한상의 등의 대표자들과 비공개 회동을 하여 서로의 입장들에 대해 1차로 조율을 했고, 일정한 물밑 조율을 거쳐 5월 20일에 ‘위기극복을 위한 1차 노사정 대화’를 개최했다. 원포인트 사회적 대화를 통해 사회적 대타협을 시도하되 그 틀을 지속적으로 끌고 가지는 않으며, 합의사항은 경사노위에서 이행한다는 조건으로 했다. 노사정 대표들이 참여하고 경사노위와 일자리위원회가 참관을 하기로 했다. 노와 사는 지난 2018년 노사정대표자 회의에 참여했던 주체들과 동일하게 양대 노총과

경총 및 대한상회가 참여기로 했다. 정부대표로는 경사노위 본위원회의 정부측 위원인 기재부 장관과 노동부 장관이 참여했고, 회의는 국무총리가 주재하는 것으로 했다. 논의의 방식은 2018년 노사정대표자 회의 및 현행 경사노위와 유사하게 실무협의회에서 세부적인 논의들을 전개하고 그것을 운영위원회에서의 합의를 거쳐 최종적으로 대표자급 대화의 장에 올리는 3층 구조로 하기로 했다. 위기대응을 목표로 대타협을 지향하는 새로운 사회적 대화의 정치적 공간은 이렇게 해서 새로이 열리게 되었다.

(2) 새로운 사회적 대화판 형성의 유인 : 주체들의 상황과 판단

주지하듯이 코로나 위기를 맞이하여 정부는 한국판 뉴딜(New Deal)의 이름으로 새로운 일자리 창출을 도모하면서, 고용을 지키기 위한 파격적인 노력들도 전개해 가고 있다. 고용유지지원금을 통해 기존의 고용관계가 쉽게 해체되지 않도록 적극 지원하고 나섰으며, 전국민고용보험제 등 굵직한 제도개혁을 도모할 것을 염두에 두고 고용보험의 사각지대를 해소하는 정책적 행보도 성큼 시작했다. 점점 구조조정을 행해야 하는 기업들이 많아지는 상황이 도래하는 가운데, 고용친화적이고 노사합의지향적인 매뉴얼을 형성해 그것을 매개로 추가 지원을 가능케 하는 방안도 모색하고 있다. 대체로 앞서 <표>에서 언급한 모든 영역들에서 정부의 활발한 움직임이 인상적이며, 그 중에서도 특히 노동시장 이탈자들에 대한 대책, 즉 고용안전망 확대와 일자리 창출의 영역에서 매우 획기적인 행보를 기획하고 있다.

이러한 속에서 원포인트 사회적 대화의 구도는 문제인 정부 초기 ‘노동존중사회’ 프레임 하에서 사회적 대화기구를 경사노위로 쇄신해 나가고 노사정대표자회의를 가동하면서 형성했던 친노동적인 기류가, 2018~2019년 고용지표의 부진 속에서 최저임금공약 파기, 탄력근로시간제 단위기간 연장합의 등을 통해 약화되었던 것을 뒤로 하고, 다시 복원될 가능성을 나타내는 측면을 띠었다. 촛불혁명으로 탄생한 현 정부가 제시했던 다양한 친노동적 정책공약들이 시간이 흐르면서 현실론의 대두와 정치적 환경의 제약 속에서 동력을 상실했다가, 코로나 위기를 맞이하여 새롭게 형성된 정부주도의 정책행위공간의 팽창과 총선 압승의 조건 하에서 다시금 원안이 부상하는 기회가 도래한 측면을 갖기도 했다. 그렇지만 의제의 성격상 현재 부각되고 있는 탈규제화를 통한 일자리 창출이나 일하는 방식의 변화 도모 등의 필요는 적지

않게 사측에 유리한 성격을 갖고 있기도 했기에 원포인트 사회적 대화가 일방적인 친노동적 행보라고 볼 수만은 없다.

앞서 언급하였듯이, 노동계는 고용위기에 대한 대응으로 일단 총고용의 보장을 요구하고 나섰다. 현실적으로 총고용의 보장이라는 것이 위기의 상황에서 가능하기 어려움에도 이를 들고 나온 것은 하나의 상징적 ‘프레임 형성(framing)’의 의미를 추구한다고 해석된다. 일단 이 상징적인 최대 목표치를 설정하고 시작하려는 전략일 수 있다. 총고용을 법적으로 보장하라는 요구는 쉽지 않을 것이나, 일자리 지키기 차원에서 정부의 정책적, 행정적 개선책을 만들어 내는 것은 가능하다. 특히 고용유지지원금의 행정적 절차나 수급요건 등은 일정하게 개선할 여지가 있기 때문에 그런 영역에서 정부의 움직임을 유도할 수 있다. 무엇보다 향후 제조업 사업장에서 구조조정이 있거나 할 때에 정부의 지원과 해당기업 노사의 자구책 마련을 통해 고용을 유지해 내는 것에 힘을 쏟고자 할 것이다. 이에 대해서는 사측도 일정하게 긍정적 의지를 지니고 있을 수 있다.

특히 민주노총의 경우 최근 제1노총의 지위에 오른 배경에 비정규직 노동자들을 조합원으로 확보한 것이 적지 않은 비중을 차지했다. 서비스부문 조합원들의 상당수도 코로나 위기로 일자리 상실의 위기에 즉각 처하게 되었고, 조만간 민주노총의 주력부대를 차지하는 제조업부문 정규직 조합원들의 일자리까지 위협받는 상황 도래가 명약관화한 상황에서, 리더십이 그에 대해 적극적이고 선제적으로 정부정책에 영향을 끼치며 대응해 가는 전략을 취한 것은 자연스러웠다.

주지하듯이 민주노총의 김명환 집행부는 애초에 사회적 대화 참여를 공약으로 걸고 직선제로 당선된 바 있다. 2018년 노사정대표자회의의 참여를 통해 경사노위법을 만드는 데에 중요한 역할을 했으나, 정작 그해 경사노위 참여 기회를 세 차례나 놓쳤다. 2018년 대표자회의의 경험을 통하여 사회적 대화의 장을 통한 정치적 행보와 영향력 행사의 가능성을 보았을 것이며, 2020년 연말 선거를 앞두고 집행부의 성과로 뚜렷하게 내세울 만한 것이 미흡한 상태였다. 이러저러한 맥락적 요인들은 코로나 위기의 상황 앞에서 민주노총 집행부가 사회적 대화의 의지를 다시 강하게 갖도록 만들었을 여지가 있다.

사회적 대화에 임하면서 경영계는 정부와 노동계의 충분한 지원과 협력 없이 고용유지의 부담을 사용자가 떠안지 않도록 하기 위해 방어적 노력을 기울였다. 나아가 사용자들의 숨통을 틔워주기 위해 근로조건을 유연하게 재구성할 수 있는 숙원적 조치(예컨대 탄력근로시간제 단위기간 확대)의 실현도 그 안에 함께 담아내고자 했다. 무엇보다 경영환경이 급격히 악화된 상황에서 노동계가 임금인상을 요구하는 등의 행태를 자제하게 만들려는 의지도 강했다고 보인다. 특히 최근의 방역위기가 근로조건 유연화만이 아니라 근무형태의 유연화(재택근무 등 공간적 유연화)까지 필요로 하고 있기 때문에, 그것을 보다 사측에 유리하게 제도화시키는 것을 필요로 했을 것이다. 나아가 정부가 추진하는 디지털 뉴딜 등의 정책적 노력이 결국 기업 지원을 통해 일자리 창출을 도모할 것인 바, 그러한 정책적 지원의 실익을 극대화하기 위한 취지를 내걸고 탈규제화 등의 조치를 얻고자 한 면도 있다.

(3) 합의에의 가능성

위기의 상황에서 최대한 고용을 지켜 내는 것은 공공선의 가치를 지니며, 이는 현 정부의 가치와 이념에도 부합한다. 그 정도와 방법에 있어서 이견이 있을 수 있겠으나, 이는 대체로 노동계와 사측 그리고 정부 모두 큰 틀에서 이해의 일치를 보이는 형국이었다. 다만, 그 결정에 있어서 노사 모두 어떠한 양보를 얼마나 감내하고 연대를 지향하면서, 즉 단기적인 손해를 감내하면서 장기적이고 제도적인 성과를 얻어내는 교환을 거둘 수 있을지가 관건이었다. 이는 현실적으로 한국에서는 결코 용이하지 않은 것이 준엄한 현실이다.

여러 조건이 갖추어졌다고 하더라도 적절한 내용을 담은 사회협약이라고 하는 결과물이 자동적으로 산출되지는 않는다. 과거 우리 사회에 존재했던 여러 경험들을 상기해 보았을 때, 사회적 대타협은 보편적 자긍심을 안겨주는 성공신화이기보다 크고 작은 좌절경험들을 더욱 더 많이 안겨준 것이 사실이다. 이미 중앙 사회적 대화기구의 개혁을 비롯한 사회적 대화 체제 전반의 쇄신을 위한 노력은 문재인 정부 중반기로 접어들면서 다소 주춤해진 상태였다. 당장 사회적 대타협의 성사나 그것이 성사된 이후의 실현방안, 그렇게 만들어진 협약의 지속가능성 등에 대해서 자신하기 어려운 것이 사실이다. 그럼에도 불구하고 그간 정부가 추진한 다양한 사회적 대화의 노력들과 그것으로 인해 형성된 동력들을 잘 활용해 이번 위기를 극복하

는 데에 도구로 잘 활용해 가야 했다.

사실 이번 원포인트 사회적 대화는 일단 정부가 하려는 심도 있는 개혁의 프로그램들이 어느 정도 갖추어져 있기 때문에, 적절하게 과정관리만 잘 하면 대타협의 모양새로 정부안을 확립하는 식으로만 해도 대화는 결과물 없는 실패로 끝나지는 않을 가능성이 높았다. 약하게는 향후 처방과 개혁의 원칙과 방향에 대한 합의를 이끌어 내는 수준에서 정리될 수도 있었다. 즉, 모두가 동의하는 추상적인 문구 수준에서 논의가 마무리하는 것이었다. 아무 소득도 없이 끝나는 것보다는 그나마 나올 수 있었다.

합의수준을 높이려면 개혁안과 관련한 보다 구체적인 합의가 이루어져야 했다. 그 파격성이 클수록, 즉 현재의 시스템의 유지로부터 벗어나는 참신하고 새로운 방안들이 정립될수록 그 상징성의 무게는 더욱 커지는 것이었다. 그러려면 일정한 정치적 교환(political exchange)의 성격으로 ‘주거니 받거니’ 하는 식의 모양새를 갖추어야 했다. 평소에는 받을 수 없는 것들을 노사 모두 상호 용인하는 쪽으로 움직인다면 이는 그야말로 획기적이고, 상당한 의미를 지닐 수 있다. 그렇지만 현실적으로 과연 민주노총과 경총이 참여하는 현재의 사회적 대화의장에서 그러한 일이 발생할 수 있을까 생각해 보면 그것은 사실상 거의 불가능했다.

현실적으로 대화의 전개는 일단 노사 양자가 먼저 의견을 제시하다가 결국에는 정부가 하려는 정책안들을 놓고 의견교환이 심화되는 자연스런 수순을 밟았다고 보인다. 노사가 일치점을 좀처럼 찾기 어려운 속에서 정부가 추진하려는 정책적 방안들을 놓고 노사가 동의하고 타협할 수 있는 지점들을 찾아나가며, 이후 노사정이 합의할 수 있는 그러한 교집합을 형성한 후, 노와 사의 의견이 대립되는 지점에서 서로 절충할 수 있는 전형적인 경로를 따랐을 가능성이 크다. 평소에도 그렇지만, 위기 상황을 맞이하여 더욱 더 정부의 정책적, 물리적 자원이 팽창해 있는 상황에서, 노사 모두 한국에서 아직까지 상호파트너십에 기초한 역지사지(易地思之)형 정치적 교환을 하는 관행은 상상하기 힘들기 때문에 이러한 방식이 사실상 거의 유일한 패턴이었을 걸로 사료된다.

그나마 정치적 교환의 가능성을 놓고 가장 큰 관건은 앞서 언급한 4대 정책영역 가운데 마지막 것인 실직자에 대한 보호와 지원 기제의 강화에 맞추어져 있었다고 보인다. 노사정 간의

정치적 상호작용과 타협의 모양새도 이를 중심에 두고 구성될 수밖에 없었다. 그 핵심은 정부가 개혁을 주도하고 있고, 노동계가 전체적으로 동의하고 있는 전국민고용보험제의 도입 방식에 있으며, 그것을 매개로 한 별도의 정책적 수단들의 결합방식이 어떻게 이루어지느냐가 관건이었다고 보인다. 현실의 분화된 고용질서 속에서 기존의 고용보험제가 보여 온 한계를 극복하기 위해 고안된, 국민취업지원제 등 한국형 실업부조의 개념까지 가미된, 새로운 보편적 고용안전망의 형성이 거의 기정사실화하고 있는 가운데, 원포인트 사회적 대화에서는 일단 그것을 지지하되, 현실적으로 실현해 내기 위한 노사정의 선택과 역할을 설정하는 것이다.²⁾

사실 고용안전망의 확대강화와 관련한 사회적 합의를 도모하는 것은 결국 그것이 노동하층 내지 주변부 노동에게 새로운 '수혜'를 제공하는 조치라는 점에서, 상층 내지 중심부 노동이 여기에 일정하게 '연대'를 해 들어가는 모양새를 취할 여지가 없지 않다. 예컨대, 그러한 정책을 추진함에 있어 소요되는 재원이 엄청날 것인 바, 그것을 마련하는 데에 일정하게 상층노동이 선제적으로 포용적 태도를 취할 수 있다. 그것은 적게는 보험료율을 높이는 것에서부터 별도의 재원을 형성해 활용하는 것까지 넓게 고려 가능하다.

이미 중산층화해 있는 대공장 소속 노동조합들 내에서 나타나는 임금동결의 의지표출도 생각해 보직했다. 노동계가 주도하여 형성해 놓은 기금들(공공상생, 우분투 등)의 활성화도 당사자들의 동의를 거쳐 그것과 연계 지을 여지도 있었다. 특히 근래에 활성화되고 있는 연대기금류의 실천들은 노동계 내부에서도 자발성을 띠고 확산되고 있는 형국이라 그러한 것들을 더욱 더 활성화시키며 이러한 필요를 채우고 모양새를 키워 갈 여지도 없지 않았다. 적어도 '연대적 위기돌파' 내지 '연대적 고용안전망 강화'라고 하는 모양새를 갖추어 내는 것은 노동운동 전체의 사회적 정당성 증대를 위해 의미 있는 사회적 자본(social capital) 획득의 계기라고 할 수 있다. 다만 이 주제는 노동계뿐 아니라 기업들 역시 동의를 요하는 부분이라 사실 그렇게 단순하고 쉽지는 않다. 애초에 이러한 성격의 개혁을 기업들이 주도적으로 도모할 수는 없으며, 정부가 주도하고 노동계가 결단을 내리는 방식이어야 동력이 마련될 수 있는 것이었다.

2) 예컨대, 비정규직이나 특수고용직들에 대한 보호심화의 차원에서 고용보험의 확대, 강화를 추진하고, 노사가 보험료의 인상을 통한 재원조달에 동의하는 모양새 등을 만들 수 있다. 물론 신규 가입자들에 대해서는 별도의 보험료 개념이 필요할 수 있으며, 이는 정부 정책의 거시적 차원의 개념화와 연계를 맺을 수 있을 것이다.

이러한 판이 형성된다면, 노동계로서는 현재의 조직노동에게 부담이 되더라도 조직화를 확대하고 보편적 안전망을 구축해 낸다는 중장기적인 이득을 최대한 잘 그려내면서 내부자들을 설득해 들어가야 하는 것이 관건이었을 것이다. 특히 이러한 합의의 정치는 과정관리가 매우 중요하며, 내부 의사결정 구조상 노동계 총연맹, 특히 민주노총의 경우 이를 온전히 감당해 내기 쉽지 않다. 이러한 것들이 중앙사회협약과 연계될 수 있으려면 노동계 내부에서의 소통이 활발해져야 한다. 한국노총은 리더십-중간대표자 관계가 어느 정도 안정적이지만, 민주노총이 형성해 놓은 민주주의적 소통기제의 과작동 상태에서 논의가 효과적이지 못할 수 있다. 전체적인 합의안을 만드는 과정에서 아래로부터의 동의 및 숙의가 필요한 것이 명백하다. 다만 위기의 상황에서 새로운 그룹다이나믹스(group dynamics)가 형성될 여지도 있었기에, 리더십이 그러한 것을 어떻게 잘 형성시키고 활용하느냐가 관건이었다.

(4) 합의안의 도출과 민주노총의 이탈

약 3개월 간의 대화 끝에 일단 최고리더들 수준에서는 성공적으로 합의안을 도출했다. 총 63개에 달하는 합의안에서는 고용안정을 지켜 내기 위한 다양한 방안들이 합의안으로 마련되었고, 결국 정부의 정책적 방향에 힘을 실어주는 내용이 주를 이루었다. 동시에 위기의 상황에서 필요한 노사의 협력 노력이 강조되기도 했다. 다만, 해고금지나 임금동결 등 노사 모두 꺾끄러워할 파격적인 내용은 존재하지 않았다.

그런데 다른 조직들은 다 공식적으로 조직 내적인 합의를 거쳤으나 민주노총만 그럴 수 없었다. 민주노총의 경우 위원장이 동의한 합의안은 어디까지나 잠정합의안이었던 것이고 내부 의사결정 과정에서 최종 추인을 요했다. 합의도출 직후 민주노총 중앙집행위원회 위원들은 합의안의 미흡성을 지적하며 그것이 오히려 독이 될 것을 우려, 강하게 반대했다. 7월 초에 잡아 두었던 사회협약 체결식도 무산되었다. 이에 맞서 위원장은 직까지 걸면서 임시대의원대회를 소집하여 합의안 추인을 보다 큰 단위에서 검토하며 그 정당성을 찾고자 했다. 그러나 지난 7월 23일 개최된 임시대의원대회에서도 이 안은 끝내 부결되고 말았다. 그리고 약속대로 민주노총 지도부는 전격적으로 사퇴하는 길을 택하였다.

이로써 코로나 위기의 한 가운데에서 제1노총의 리더십에 큰 타격이 생겼다. 민주노총이 심한 진통을 겪은 것은 과거 1998년 2월 협약의 체결 이후 발생한 내적 갈등의 트라우마가 계속 작동해 오고 있기 때문이다. 연말의 위원장 선거를 앞두고 이 합의가 과도하게 '정치적'으로 해석된 측면도 있고, 여전히 현 정부 아니 한국 자본주의 체제 하에서의 국가권력에 대한 민주노총 내부 구성원들의 불신이 다시 확인된 것이기도 하다. 사회적 대화를 통해서 영향논리를 극대화시키고 조합원이 아니더라도 현재 일자리를 상실하고 있는 노동자들을 위한 방어막을 형성시키겠다는 집행부의 시도가 성원논리의 장벽을 넘지 못한 것이라고 볼 수도 있다. 특히 민주노총 내에 존재하는 리더십에 대한 강한 견제 메커니즘이 이번에도 작동했고, 리더십은 충분한 소통역량을 발휘하며 반대파들의 우려와 비판을 온전히 제어하지 못하고 말았다.

결론적으로 민주노총까지 참여하는 위기대응을 위한 포괄적 사회협약의 체결은 현 정부에서 실패하고 말았다. 다만, 민주노총을 제외한 주체들 간의 합의는 분명 그 자체로 의미가 있는 것이었기에, 그 수준의 합의에 대해서라도 의미를 살리려는 노력이 필요했다. 이에 7월 28일에 경사노위는 본위원회를 개최하여 '코로나 위기 극복을 위한 노사정합의'를 공식적으로 의결했다. 당일 문재인 대통령은 경사노위를 방문하여 코로나 위기 대응을 위한 합의를 도출한 주체들을 격려하여 민주노총이 빠진 상태에서 뒤늦은 협약식을 빚내고 경사노위에 힘을 실어 주고자 했다.

5. 향후 과제와 전망 : 지속적 사회적 대화를 위한 제언

포스트 코로나 사회, 즉 코로나 위기를 극복하는 과정에서 요구되는 수단들을 도입해 가면서 새로이 형성될 사회경제적 질서는 새로운 사회적 계약(new social contract)을 필요로 할 정도로 획기적인 변화들을 필요로 한다. 사회적 대화와 사회협약을 통해 새로운 계약을 이루고 이후에 그것을 충실히 이행해 가는 모양새를 취할 경우 경제사회적 혼란과 갈등도 줄일 수 있고, 보다 신속하고 응집력 있게 우리에게 요구되는 전환을 이룰 수 있다. 이번에 한국에서 시도된 합의는 그 자체로 의미가 있으며, 이러한 전환 거버넌스의 필요에 부응하기 위한 노력이었다.

비록 민주노총까지 합의하는 데에는 실패하였으나 일단 경사노위의 주축을 이루는 멤버들로 구성된 노사정 대표들은 이번에 개혁방안에 합의를 거둔 셈이다. 완전체 사회협약으로서의 의미는 달성하지 못했으나, 해당 정책방안들을 놓고 전개한 논의 과정 및 그 결과는 향후 한국 사회에 의미 있게 활용될 수 있다. 특히 정부가 해당 합의안들에서 맡아 갈 역할이 크기 때문에, 현 정부로서는 그러한 방향의 정책적 입안을 지속해서 심화시켜갈 것으로 보인다. 다만, 사회적 대화나 사회협약은 단지 내용적 의미만이 아니라 형식적, 상징적 차원에서의 의미도 크다. 그러한 큰 상징자원까지는 획득하지 못했기 때문에, 정부가 정책을 추진함에 있어 받을 수 있는 보다 큰 힘과 사회적 지지를 확보하지는 못하고 말았다.

이번에 고용안정을 위주로 한 사회적 합의도출에 실패한 이후 정부는 ‘한국판 뉴딜’ 방안을 정부주도로 발표했고 그에 대해 또 많은 기대와 함께 우려를 넣고 있다. 그 핵심은 고용안정의 강화와 함께 디지털 뉴딜, 그린 뉴딜 등으로 요약된다. 즉, 한국의 산업경제기반에 디지털 기제들을 적극 강화하고 또 기후환경 변화에 미래지향적으로 부응하는 산업정책을 펴면서 그것을 매개로 새로운 일자리를 대거(약 190만 개) 창출해 낸다는 취지다. 이렇게 사회협약은 뼈격대며 체결되었고, 거대한 전환의 행보가 정부주도로 본격화되기 시작했다.

그러나 그것으로 끝이 아니다. 향후 일하는 방식의 변화와 일자리 지키기, 일자리 안전망의 강화와 새로운 일자리 창출 등 전면적으로 벌어질 개혁의 과정에서 경제사회 주체들은 중요한 갈등과 이견들이 표출될 수 있는 고통의 관문들을 하나하나 통과해 가야 한다. 향후 이러한 거대한 전환의 과정이 노동시장의 어디를 지나든 ‘합의적 개혁’과 ‘적절한 보호’의 원리가 충분히 작동해 주어 개혁과정에서 노동자들이 소외되지 않도록 해야 할 것이다. 올해 말 선거를 거쳐 민주노총의 새로운 집행부가 들어서기 전까지 아마도 - 이번 합의 시도에서 정리한 대로 - 일단 경사노위를 중심으로 논의를 이어가야 할 것으로 보인다. 비록 이번 원포인트 사회적 대화가 합의도출에 실패함으로써 경사노위의 논의도 힘이 빠지게 되지 않을까 우려스럽기도 하지만, 포스트 코로나 사회로의 민주적이고 효과적인 이행을 위한 논의는 생략할 수도 없고, 생략해서도 안 된다.

이러한 취지에서 향후 포스트 코로나 사회로의 이행을 향한 사회적 대화의 지속된 활성화를 위해 필요하다고 판단되는 필자의 문제의식들 몇 가지를 제시하며 글을 맺도록 하겠다.

첫째, 향후 고용안전망의 전면 쇄신을 향한 사회적 대화가 엑기스 있는 협약으로 실현되려면 개혁 과정에서 불가피할 수 있는 단기적인 이익의 양보를 노사 모두 어느 정도로 감당할 수 있느냐 뿐 아니라 현재의 노사 조직체들이 시스템 개혁에 있어서 어느 정도의 대표성을 지닐 수 있느냐 등의 질문과 관련해서도 답이 나와야 한다. 특히 거대한 시스템 개혁의 과정에는 다양한 이해당사자들이 지뢰처럼 숨어 있으며, 그들은 대체로 우리 사회에서 매우 굵은 목소리를 낼 수 있는 이들인 것이 사실이다. 그 과정이야말로 정치적 타협 못지않게 사회적 대화와 타협의 필요성을 매우 크게 상기시킨다. 이는 결코 원포인트 사회적 대화로 끝날 주제가 아니며, 개혁의 디테일에 숨어 있는 악마들과의 국지전을 감내해 가야 할 주제이다. 노노갈등의 여지를 최소화시켜 내는 개혁과정의 관리상에 세심함이 요구되는 바다.

둘째, 사회적 합의를 어떻게 만들 것인가는 여기에 관계된 이해당사자와 그들의 대표자를 누구로 하면서 어떠한 방식으로 정책협의(policy-concertation)를 도모해 갈 것이냐를 사전에 핵심적인 관건으로 한다. 관건은 누가 주도하고 또 참여해서 어떤 내용을 가지고 의미 있는 협약으로까지 리드(lead)해 가느냐에 있다. 핵심적인 주창자가 다른 행위자들을 설득하면서 조정해 가는 과정의 결과로 나타날 수밖에 없다. 현재의 경제위기, 고용위기의 국면에서 그러한 주창자이자 핵심조정자로서 역할을 할 수 있는 것은 사실상 정부다. 당분간은 정부가 주도하여 노와 사를 설득하는 방식일 수밖에 없을 것으로 보인다. 정부는 협약의 역할과 위상 내지 정치적 혹은 정책적 효과를 어느 정도로 삼고 가느냐를 잘 가늠해야 한다. 노와 사로부터의 의견을 충분히 듣고 양자의 의견을 조정해 내야 한다. 그것의 과정을 잘 관리해서 타협에 이르기까지 살얼음판 걷듯 신중함과 조심함을 견지해 가야 한다. 특히 정부가 주도하면서도 최대한 정부가 주도하는 것 같지 않게 보이게 하는 것도 과정관리의 묘미다. 최대한 타협의 공도 노사로 돌리는 것이 좋다.

셋째, 적절한 이해조정과 결합을 원활히 도모해 내는 정부의 능력이 요구되지만, 노사도 타협의지를 키우며 파트너십을 형성해 의견을 모아내려는 노력을 발휘해야 한다. 특히 각자의 요구사항에만 집착해 가서는 궁극에 현재의 위기상황에서 각자가 얻고자 하는 것을 충분히 얻지 못하고 마무리가 될 수 있는 가능성이 있음을 염두에 두며 임해야 한다. 특정 기업이나 산업 등에서 결정적인 상황이 온다면, 노동계는 임금동결이나 삭감 등의 평소라면 용납하기 어려운 정치적 선택도 보다 큰 중장기적 이익의 획득을 위한 투자로까지 사용할 의지를 갖

는 것이 필요하며, 그것을 위한 내부의 숙의의 과정에 충실한 노력을 기울일 필요가 있다. 그것은 ‘연대’의 기회와 연계를 지어 노동운동의 도덕적 헤게모니 증진을 위해서도 효과적일 수 있다. 사측 대표들도 시장주의적 입장을 앵무새처럼 반복하며 이해방어에만 급급하지 말고, 이번 기회에 우리사회에 보다 책임 있는 공익실현의 주체로서 일자리의 체질을 능동적으로 개혁해 나가는 주인공의 하나가 되어 새로운 시대를 맞이해 가겠다는 태도를 지닐 필요가 있다. 사회적 대타협의 가능성은 이렇게 주체들의 태도정향의 전환이 동반되어야 비로소 온전히 열릴 수 있는 것이다.

넷째, 특정 이슈 내에서의 정치적 교환도 중요하지만, 정책이슈들 간의 정치적 교환으로 그것을 일정하게 넓히면서 답을 찾는다면 타협의 여지를 더욱 확장시킬 수 있다. 앞서 강조한 4가지 정책영역을 염두에 둔다면 각각의 이슈별로 현재의 위기대응을 위해 대표적으로 필요한 방안들이 찾아질 수 있으며, 그것들별로 노사정 모두의 고유한 이해들이 있을 수 있다. 사회적 대타협을 이루려는 참여주체들 간에 그것을 놓고 우선순위를 정하면서 얻을 것과 양보할 것을 구별해 내면서 합의 가능성과 교집합을 확장시킬 수 있다. 위기대응에 대해 정책 패키지들을 펼쳐 놓고 판단을 해 가는 것이 필요하되, 현재는 속도와 목표도 중요하기 때문에, 최대한 약자들을 중심에 놓고 사고하는 것이 중요하다.

다섯째, 위기에 대한 대응은 위기 이후의 사회의 상과 시스템에 대한 입장이 함께 고려될 수밖에 없다. 이른바 ‘코로나 위기 중(under-Corona)’의 의제는 자연스럽게 ‘코로나 위기 이후(after-Corona)’ 의제와 깊게 맞물려서 사고될 수밖에 없다. 세세한 정책적 합의시도에서 성과를 쉽게 거두기 어렵다면, 적어도 현재의 위기대응을 통해 미래의 코로나 위기 이후 사회의 새로운 상에 대한 원론적 합의점을 찾으며 광범위하고 추상적인 사회계약을 추구하는 방식으로 논의를 마무리할 수도 있다. 주지하듯이, 코로나 위기 이전에 한국 사회는 디지털 전환이라고 하는 큰 도전적 과제를 안고 있었다. 이번 위기를 맞이하여 그것은 보다 더 가속화할 전망이다. 현 정부가 강조해 온 포용과 혁신의 가치는 전국민고용안전망과 디지털 전환이라고 하는 상징적 아젠다를 통해 이번 위기의 상황에서 동시에 고려될 수 있다. 이는 자연스럽게 한국적 맥락에서의 유연안전성의 미래적 실현과 이어질 수 있다. 요컨대 코로나 위기 이후 사회의 새로운 작동원리 도입을 염두에 두면서 현재의 코로나 위기 대응책을 마련하는 식으로 시간적 순서를 거꾸로 사고하면, 당장의 단기적인 이해충돌을 피하면서도 큰 틀에서의

합의에 이를 가능성이 크다. 외피와 내연을 적절히 정비하여 사회적 대타협의 상을 마련하는 것이 효과적일 수 있다는 것이다.

여섯째, 혁신성장의 명목으로 새로운 산업을 통해 일자리를 창출하면서 위기를 기회로 삼는 것은 일자리를 중심에 놓고 보았을 때 일종의 ‘외적 혁신’이라고 볼 수 있다. 현재의 위기는 그것을 매개로 일자리 ‘내적 혁신’을 도모할 수 있는 여지도 있다. 일자리 지키기도 단순히 정부의 재정지원 사업의 범주에 그쳐서는 안 되고, 노사 스스로 위기를 돌파하기 위한 정부의 지원을 받아서 혁신의 계기로 삼으려는 노력이 가능하다면, 그것을 적극 찾아서 단행해 가는 것도 필요하다. 위기 속에서 일시적으로 발생한 유흥인력을 해고하지 않을 뿐 아니라, 그들에게 새로운 숙련의 기회를 만들어 내도록, 그리하여 그것을 매개로 기업이 미래에 필요한 기술 인재를 육성해 가도록 하는 기회를 갖게 하는 것을 사고할 필요가 있다. 이러한 시도는 모든 부문에 획일적으로 적용하기는 어렵겠으나, 적어도 그것을 필요로 하고 또 가능하며 그렇게 나아가려는 의지가 있는 기업들과 해당 기업의 노동자들에게는 한번 적극적으로 고려해 볼 만한 시도이다. 말하자면 일자리 지키기와 일하는 방식의 변화를 동시에 결합적으로 추구하면서 시너지 효과를 찾도록 하는 것이다. 이 역시 포스트 코로나 사회의 일터의 상을 염두에 두면서 답을 찾을 수 있다.

일곱째, 현재 경사노위는 사회적 대화의 ‘독점적 플랫폼(monopolistic platform)’으로서의 위상을 고집하는 것이 아니라, 다양한 대화들이 원활히 작동하도록 촉진적 행위자(facilitating actor)로서의 역할을 하는 것도 그 중요한 기능의 하나로 삼고 있다. 무엇보다 핵심행위자들과 할 수 있는 민주노총과 노동진영 진성 계층대표체들의 참여를 이끌어 내는 데에 실패한 상황에서, 자칫 플랫폼적 역할에만 집착할 경우 중요한 위기대응의 주체이자 대상에 처해 있는 굼직한 사회집단들을 배제하는 결과를 낳게 되어 정책적 실효성과 정당성 모두에서 한계를 보일 여지가 있다. 그러한 차원에서 현재 경사노위가 참관자로 원포인트 사회적 대화에 겸허하게 임했던 모습은 전략적 유연성을 발휘한 것이라고 평가할 수 있다.

다만, 원포인트 사회적 대화를 잘 만들고 그 힘으로 다시 사회적 대화 체제의 새로운 제도를 모색하는 것과 현재의 경사노위를 잘 꾸려가는 것이 어떻게 양립되어야 할지에 대해서도 적절한 답이 필요하다. 경사노위는 엄연히 대통령 자문기구이자 법정조직체로서 공식적인

지위를 갖는 사회적 대화의 중심지인 것이 현실인 바, 그 무게와 의미도 함부로 폄하되어서는 안 될 것이다. 이와 관련하여, 자연스럽게 현재의 중위수준의 사회적 대화의 활성화 노력들과 결실을 향후 경사노위가 어떻게 받아 안으며 관련을 맺고 더 키워갈 것이냐의 주제도 그 안에 함께 담아야 한다.³⁾

여덟째, 일자리 지키기의 이상은 보편적으로 매우 중요하지만, 그렇다고 위기 상황에서 모든 일자리들을 맹목적으로 지켜내는 시도는 정답이 아닐 수 있다. 오히려 위기를 기회로 삼아 산업구조를 선진화해 가는 쪽으로 전환시키는 노력이 결부되고 그러한 흐름 내에서 일자리 질서를 재편하고 자본과 노동을 효과적으로 이동시켜 가는 것이 필요한 영역들이 상당히 존재한다. 향후 기술발전의 흐름 속에서 뒤처지거나, 이번 코로나 위기를 맞이하여 앞으로 총체적인 체질개선이 필요하다고 판단되는 산업들의 경우 오히려 지금의 위기를 기회로 삼아 그것들을 적극적으로 재편해 가는 시도가 요구된다. 다만, 그러한 구조재편 및 조정의 시도는 적어도 노동자들의 참여와 민주적 의사결정을 이뤄가면서, 그들에게 최대한 충실하게 재숙련의 기회와 이동의 기회를 마련해 주는 것을 전제로 해야 할 것이며, 이는 사회적 대화의 정치적 공간을 채워낼 수 있는 또 하나의 의미 있는 의제로 삼을 만하다. 특히 이 경우 산업정책의 영역 및 주체들과 고용정책의 그것들이 서로 긴밀히 연계가 이루어져서 유기적인 정책방안이 마련될 수 있도록 세심한 고려를 해야 한다. 자칫 산업논리만이 앞세워 지고 노동의 이동과 새로운 일자리의 질의 문제가 소홀히 된다면 정책의 효과는 반감되는 결과가 초래될 수 있다. 그러하기에 사회적 대화의 적절한 세팅이 중요하며 이는 특히 업종수준에서 논의되는 것이 효과적일 수 있다.

3) 사실 여기에서 원포인트 사회적 대화와 경사노위 본위원회의 관계에 애매한 면이 없지 않다. 위원회 밖에서 부분합의가 이루어진 것을 경사노위 본위원회로 이관해서 논의하고 의결하기 위해서는 본위원들 간의 충분한 숙의가 추가로 동반되는 것이 상식이다. 그러나 실제로는 서면결의 정도로 대체된 것으로 알려져 있다. 비록 경사노위 외부에서의 사회적 대화와 협약시도는 불가피했다고 하더라도, 궁극에 경사노위가 그것을 의결하는 과정을 결합시킨다면, 경사노위 자체의 위상과 무게감에 대해서도 고려해야 한다. 경사노위 내에서의 논의가 형식적 수준에 그쳤다면, 이는 경사노위를 강화시키고자 했던 당초의 취지와 상충하는 모습으로 해석될 수 있다.

04

회의체 위원장에게 듣는 사회적 대화

전형배 산업안전보건위원회
위원장 직무대행 인터뷰

• 산업안전보건위원회 합의 키워드는 ‘현실직시’

정다솜 <참여와혁신> 취재기자

| 회의체 위원장에게 듣는 사회적 대화 |

[인터뷰] 전형배 산업안전보건위원회 위원장 직무대행

산업안전보건위원회 합의 키워드는 ‘현실직시’

행정 ‘일관성’ 깨는 ‘순환보직’ 문제 중심으로 토론
솔직한 노사정 대화 과정 ... 향후 논의에도 큰 도움 될 것

정다솜 <참여와혁신> 취재기자



지난 4월 27일 산업안전보건위원회(이하 산안위)가 ‘일하는 사람의 안전과 건강을 위한 노사정 합의문’을 채택했다. 합의문에는 노사정 최초로 마련한 과로사 방지대책을 비롯해 ▲플랫폼노동 등 서비스부문의 유해위험요인 파악과 법 제도 개선 ▲중소기업 산재예방사업 지원을 위한 정부예산 증액 등에 대한 노사정의 합의된 입장이 담겼다.

2018년 7월 출범한 산안위는 지난해 11월부터 전형배 강원대학교 법학전문대학원 교수가 위원장 직무대행을 맡았다. 전형배 교수는 처음 1년 3개월은 공익위원으로, 그뒤 5개월은 위원장 직무대행으로 위원회에 참여했다. 어깨가 무거웠지만 노사정이 인내심을 갖고 합의문을 도출해 감사하다는 전형배 교수는 이번 합의의 핵심은 꽤 솔직한 ‘현실직시’라고 짚었다.

산안위 공익위원으로 시작해, 지난해 11월부터는 위원장 직무대행으로 임기를 마친 소감이 궁금하다.

중간에 위원장 직무대행을 하게 되면서 무거운 책임감을 느꼈다. 국민이 관심을 갖고 지켜보며 합의를 위해 노력해온 위원회인데, 직무대행 체제로 가면서 혹시나 결과물을 내지 못하게 되는 상황이 걱정됐다. 다행히 노사정이 지혜롭게 인내심을 가지고 타협해 합의문을 만들었다. 위원 간 의사소통과 지원을 위해 애쓴 전문위원과 행정 스태프에도 감사하다.

산안위가 발표한 ‘일하는 사람의 안전과 건강을 위한 노사정 합의문’에서 핵심 키워드는 무엇인가?

합의문에는 등장하지 않는 키워드지만 ‘현실직시’다. 회의체에 모인 모든 분들이 우리나라 산업안전보건의 현실을 직시하고, 솔직하게 인정했다. 그리고 지금 당장 필요한 부분이 무엇인지 토론한 결과를 합의문에 담았다. 특히 현행 산업안전보건 행정체계에서 일관성과 전문성을 떨어뜨리는 ‘순환보직’이라는 현실적 문제를 어떻게 해결할 수 있을지 전체 토론의 반 이상을 할애해 논의했다. 이런 과정을 거쳤기에 이전에 나온 관련 합의문보다 이번 합의문이 우리나라 현실을 꽤 솔직하게 써놨다고 평가한다.

노사가 가장 크게 입장이 엇갈린 부분은 ‘과로사’ 부문이라고 들었다. 과로사 대책을 합의문에 담기까지 노사 간 쟁점은 무엇이었나?

경영계와 노동계의 걱정이 달랐다. 경영계는 과로사 대책이 새로운 규제와 처벌 수단으로 전략할까 우려했다. 반면 노동계는 과로하다 아프고 죽으니까 그걸 막으려고 대책을 마련하려는 건데, 과로사 문제가 제대로 다루어지지 않으면 과로가 추가수당이라는 돈 문제로만 인식될까봐 조심스러워 했다. 그래서 합의문 문구를 보면 경영계의 입장을 고려해 ‘과로사 방지를 위한 제반 대책은 기업에 대한 단편적 일방적 규제가 아니라’는 문구를, 노동계를 생각해 ‘제도적 여건과 환경을 조성하는 것을 목적으로 한다’는 문구를 넣게 된 거다.

과로사 예방을 위해서 처벌이 강화되어야 한다는 목소리도 큰데.

일을 많이 시키는 것에 대한 처벌조항을 과로사방지법에 넣기가 애매한 측면이 있다. 만약 사용자가 과도한 업무를 지시했는데 거부한 노동자가 불이익을 받는다면 소송으로 다룰 수 있다. 근로기준법에 ‘강제 근로의 금지’ 처벌조항도 따로 있다.

과로사방지법을 만든 나라는 전 세계에서 일본이 유일한데, 그 안에도 처벌조항은 없다. 실제로 정부도 일본에 가서 관련 법을 조사했다. 살펴보니 일본에서 과로사방지법 때문이 아니라 근로기준법상 근로시간 조항을 조정해서 근로시간을 줄였더라. 결국 과로사라는 게 법정 근로시간보다 일을 많이 해서 발생한 문제니까, 근본적으로 근로기준법에서 타협을 이뤄야 일하는 시간이 단축된다. 핵심은 두고 과로사방지를 위한 정책적 지원을 하는 법에 처벌규정을 넣는 것은 타당하지 않다는 데 노사가 동의를 했다.

과로사 예방 방안 관련해 “실제 현장에 적용할 대책이 안 보인다”는 비판도 있다.

실제 현장에 바로 적용할 대책은 결국 ‘근로기준’ 관련 문제인데, 산안위에서는 근로시간에 대해 다루지 않기로 했다. 탄력적 근로시간제 등 근로시간 관련해서는 경사노위에서도 다른

위원회가 있다. 또한 근로시간 문제는 덩치가 크고 민감한 문제라 본회의라든지 더 큰 협의체에서 다루기로 내부적으로 합의했다. 그러니까 애초에 산안위가 다룰 수 있는 범위에 근로시간은 없었다.

합의문에는 현행 고용노동부 소속 산재예방보상정책국을 별도의 산업안전보건청으로 격상하는 방안을 검토·추진한다는 내용이 담겼다. 이에 대해 산업안전 행정의 전문성이 강화될 거라는 기대도 있지만, 경영계에선 또 다른 ‘규제’를 우려하기도 한다.

산업안전보건청을 포함한 행정개혁 관련한 문제는 현행 산안지원 및 감독행정의 전문성, 일관성에 큰 문제가 있다는 공통의 인식에서 시작했다. 앞서 말했듯 정책을 만드는 중앙 조직과 이를 실행하는 지방청 조직 구성원의 순환보직 문제가 가장 컸다. 특히 산업안전 감독을 하려면 풍부한 지식과 경험이 필요하다. 공장에 들어갔을 때 무엇이 위험한지 알아채야 하는데 건설, 화학 등 산업 현장마다 유해 위험요인이 달라서 익히는 데 시간이 오래 걸린다. 그러니까 경영계에서는 감독관이 사업장에 와서 엉뚱한 이야기를, 쉽게 말해서 별것도 아닌 걸 지적하며 문제를 삼으니 공장 돌리기 너무 힘들다는 불만이 나온다. 노동계에선 감독관이 사장이 숨겨놓은 진짜 위험한 요인을 못 보고 간다는 거다. 그래서 지식과 경험을 갖춘 감독관이 오랫동안 근무할 수 있는 구조로 인사체계가 바뀌어야 한다는 데 뜻을 모았고 이를 해결하기 위한 대안 중 하나로 청을 언급한 거다. 독립된 청을 설립하면 처음부터 안전보건 행정 관련 지식과 경험을 쌓고, 계속 승진해서 올라가는 시스템이 갖춰지니까.

물론 반드시 ‘청’으로 가야 한다는 이야기는 아니다. 단순한 문제가 아니니까. 그래서 일단 현재 고용노동부의 조직 안에서 산업안전 관련 인사시스템을 개편할 수 있다면 먼저 시행하고, 산업안전보건청은 중장기적으로 계속 검토하고 논의할 수 있도록 합의문에 적었다.

우리는 코로나19 사태에서 보듯 전문가가 장기근속하며 지속적으로 정책을 만들고 실행하는 ‘조직’이 얼마나 중요한지 봤다. 보이지 않는 바이러스와 전쟁에서도 우리사회는 선전을 하고 있다. 반면 사업장의 위험은 보인다. 보이는 위험과의 전쟁에서는 합의문을 시작으로 노사정이 힘을 모으면 충분히 이길 수 있다고 생각한다.

합의문에 담긴 '서비스종사자 안전보건 강화' 내용도 눈에 띈다. 플랫폼노동 등 새로운 유형의 고용형태 증가는 기존 산업안전보건법제와 행정체계에 변화를 요구하고 있는데.

현재 산안법은 전통적인 공장을 머릿속에 넣고 만들었다. 공장에서 일하는 노동자를 사고로부터 어떻게 보호할지가 주된 고민이었기에 플랫폼노동 등 서비스노동에 대해서는 답을 주지 못한다. 특히 플랫폼노동 같은 경우 논의를 거치며 단순히 고용노동부가 해결할 수 있는 문제가 아니라는 생각이 많이 들었다. 배달기사들의 노동조합인 '라이더유니온'에게 들어보니 라이더가 사고를 한두 번 겪으면 가입해야 하는 상해보험 액수가 몇 백만 원 수준으로 어마어마 하더라. 건당 수수료 몇 천, 몇 백 원 받는 사람들이 보험 자체를 가입할 수 없는 거다.

이런 문제는 고용노동부만 움직여서는 안 된다. 산업 전반적으로 틀을 만들어줘야 해서 해당 산업을 관장하는 정부 부처가 협력해야 한다. 그러지 않고는 먹고 살자니까 과속하고, 쿨을 빨리 잡기 위해 휴대폰을 조작할 수밖에 없는 현실적인 문제들을 산업안전 차원에서만 해결할 수 없다. 그래서 서비스노동자들에게 진짜 필요한 법적 보호장치가 무엇인지를 목록화하고, 그 내용을 어떻게 법에 반영할지 논의해보자는 데 의견을 모았다. 그동안 감정노동자 보호법 등 그때그때 이슈를 끼워 넣긴 했지만 산안법에서 서비스산업 전반을 포괄적으로 다루기 위해 앞으로 고용노동부와 노사정 TF를 만들어 쪽 실태조사부터 할 계획이다.

이번 합의문에 구체적인 이행계획을 담지 못했다는 지적이 산안위 합의문에도 제기됐다.

노사정 사회적 대화의 성격상 구체적 이행계획을 담기는 어렵다. 그래도 합의문을 들여다 보면 구체적인 이행은 노사가 중심이 되는 전문가 회의를 통해 진행되고, 해당 회의에 내용에 대한 행정적 지원은 고용노동부가 해야 한다. 그래서 고용노동부가 이번 합의를 어떻게 바라보느냐가 중요하다. 합의문을 만들어 경사노위 본회의를 거쳐 정부에 넘겼는데도 고용노동부가 이행을 하지 않는다면 이는 현 정부가 경사노위 합의 결과에 부여하는 위상에 관한 문제가 된다. 이번 산안위 합의문을 바탕으로 청와대와 정부가 어떻게 움직이면서 구체화시키는지 보는 과정이 경사노위의 진짜 위상을 확인할 수 있는 시금석이 될 거다.



그럼 1년 8개월간 산안위의 논의를 어떻게 평가하나?

가장 큰 의미는 구체적인 안전에 대한 노사와 정부의 솔직한 입장이 무엇인지를 확인할 수 있는 공식적 자리였다는 점이다. 논의 기간 동안 제도를 바라보는 서로의 입장, 각 이해관계자가 정말 고민하거나 걱정하고 있는 문제가 무엇인지를 이해했다. 합의문이 결론이긴 하지만 대화 과정 자체도 향후 관련 제도 설계에 큰 도움이 될 수 있는 논의였다고 본다.

노사정이 솔직하게 의견을 주고받을 수 있었던 배경은?

이렇게 말하면 애매하다고 생각할 수 있겠지만 1년 8개월 동안 이야기하면서 서로 조금씩 믿을 수 있게 됐다. 노사가 공식적 자리뿐 아니라 비공식 자리에서 밥도 먹고 술도 한잔 하면

서 시간이 흐르다 보니 서로 ‘홍금’을 털어놓을 수 있는 기회들이 자연스럽게 생겼다. 만약 단발적으로 모여 조직의 입장을 형식적으로 대변하고 흩어져버렸다면, 결국 공익위원이 중간에 낸 중간 타협안이 나가버렸을 거다.

그럼 처음 논의할 땐 어땠나?

처음엔 서로 서먹했다가, 싸우기도 하고, 화도 냈다. 그러다 사계절을 거의 두 번 보내니까 보이지 않는 신뢰가 쌓였다. 나중엔 회의 전에도 위원들끼리 자유롭게 만나서 미리 이야기를 나누고 들어오더라. 이런 과정을 지켜보며 경사노위가 잘 활성화되면, 노사가 신뢰 프로세스를 형성할 수 있는 중요한 역할을 할 수 있겠다는 희망을 발견했다.

반면, 산안위 논의과정에서 아쉬운 지점이 있다면?

돈 문제다. 추가적으로 사업을 할 때 필요한 돈이 있는데, 기재부에서 필요한 예산에 대한 확고한 지원 입장 표명이 없었다. 산안위에도 기재부 담당 국장이 들어왔지만 답변을 무척 조심스럽게 했다. 국장이 마음대로 예산을 만들어낼 수 있는 건 아니니까. 그러니까 노사는 ‘기재부 국장이 와서 말을 그렇게 애매모호하게 하냐, 예산 주겠다고 말하라’는 식으로 압박을 하게 됐다. 기재부 입장에서는 최대한 고려하겠다는 말밖에 할 수 없는 현실적 어려움이 있겠지만, 기재부에서 추가적인 재정과 인력 지원이 없다면 경사노위에서 구체적 이행계획을 수립해도 실제로 진행하기는 어렵다.

이번 산안위 합의문 도출이 갖는 의의는 무엇이라고 보나?

그동안 산안위 합의문이 여러 번 나왔지만, 주로 ‘이 분야는 좀 더 잘해보자, 더 신경 써보자’는 선언적 성격이 강했다. 그러다 보니 정부의 정책의 우선순위에서 노사정 합의가 그렇게 크게 중요하지 않았다. 이 점을 고려해 이번에는 회의 초반부터 우리 사회가 진짜 논의해야

할 주제가 무엇인지를 써내는 합의문을 만들어보라고 노사정이 뜻을 모았다. 합의문을 보면 구체적인 내용을 담고, 실행을 위해 고용노동부가 해야 할 행정적 지원이 무엇인지를 말했다.

문구를 예로 들자면 “정부는 2006년과 2008년 노사정이 합의한 ‘산재예방사업비에 대한 일반회계 지원 확대’를 이행하기 위해 산재기금에 대한 일반회계 지원규모를 매년 확대하고~ 이에 대한 구체적인 실천방안을 논의하는 노사정 협의체계를 구축한다”는 내용이 있다. 기존 노사정 합의문에서 이행이 안 된 부분까지 끄집어내서 다시 이행을 구체화하도록 강조한 부분이다. 물론 노동계는 합의문이 추상적이라고 비난할 수 있겠지만, 기존 합의문과 비교해놓고 보면 이번엔 꽤 문제되는 지점을 노사정이 찾아서 이야기를 나눴고, 해당 문제 해결을 촉구하는 합의문을 만들었다고 평가한다.

한국사회에서 일하는 사람의 안전과 건강을 위한 노력은 의제별 위원회에서 끝나는 문제는 아닐 거다. 앞으로 산업안전과 보건을 위해 꼭 필요한 변화는?

원론적 이야기다. 산업안전에 대한 최고경영자(CEO)의 태도가 바뀌지 않으면 아무 것도 안 바뀐다. 기업 밖에 있는 우리들이 행정지원, 감독은 물론 처벌을 강화해도 사장님이 바뀌지 않으면 아무 효과가 없다. 직제를 만들 때 안전보건팀에 힘을 실어주는 등 ‘우리 기업에서 일하는 노동자들은 다치면 안 된다, 병 들면 안 된다’는 사장님의 마인드가 있어야 한다. 궁극적으로는 법제도의 최종 목표를 CEO의 인식 변화에 두고, 기업이 주도적으로 안전보건에 힘쓰게 하는 방향으로 가야 한다.

| 풍경으로의 여행 |

한 템포 느리게 즐기는 여유로운 하룻밤

여주 강천섬 백패킹

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>



백패킹(backpacking)은 야영 장비를 짊어지고 1박 이상 여행을 떠나는 레포츠타. 20세기 초 자동차가 들어갈 수 없거나 하루 안에 도착할 수 없는 지역에 가기 위한 수단으로 시작되었다. 오늘날에는 자연으로 돌아가 인간 본연의 모습을 찾고자 하는 데 초점이 맞춰져 있다. 걷기와 캠핑이 결합된 형태여서 어느 정도 불편이 따르지만 백패커들은 오히려 그 불편을 즐기기 위해 백패킹을 떠난다. 남한강이 품은 경기도 여주 강천섬은 백패커, 특히 이제 막 첫걸음을 뗀 초보 백패커에겐 반드시 봐야 할 '성지' 같은 곳이다.



별빛 고운 강천섬에서의 하룻밤

강천섬은 남한강에 떠 있는 섬이다.





강천섬에 들어가기 위해 지나야 하는 강천교



강천섬의 잔디광장



강천섬은 울창한 숲이 매력적이다.



강천섬의 면적은 축구장 80개와 맞먹는다.

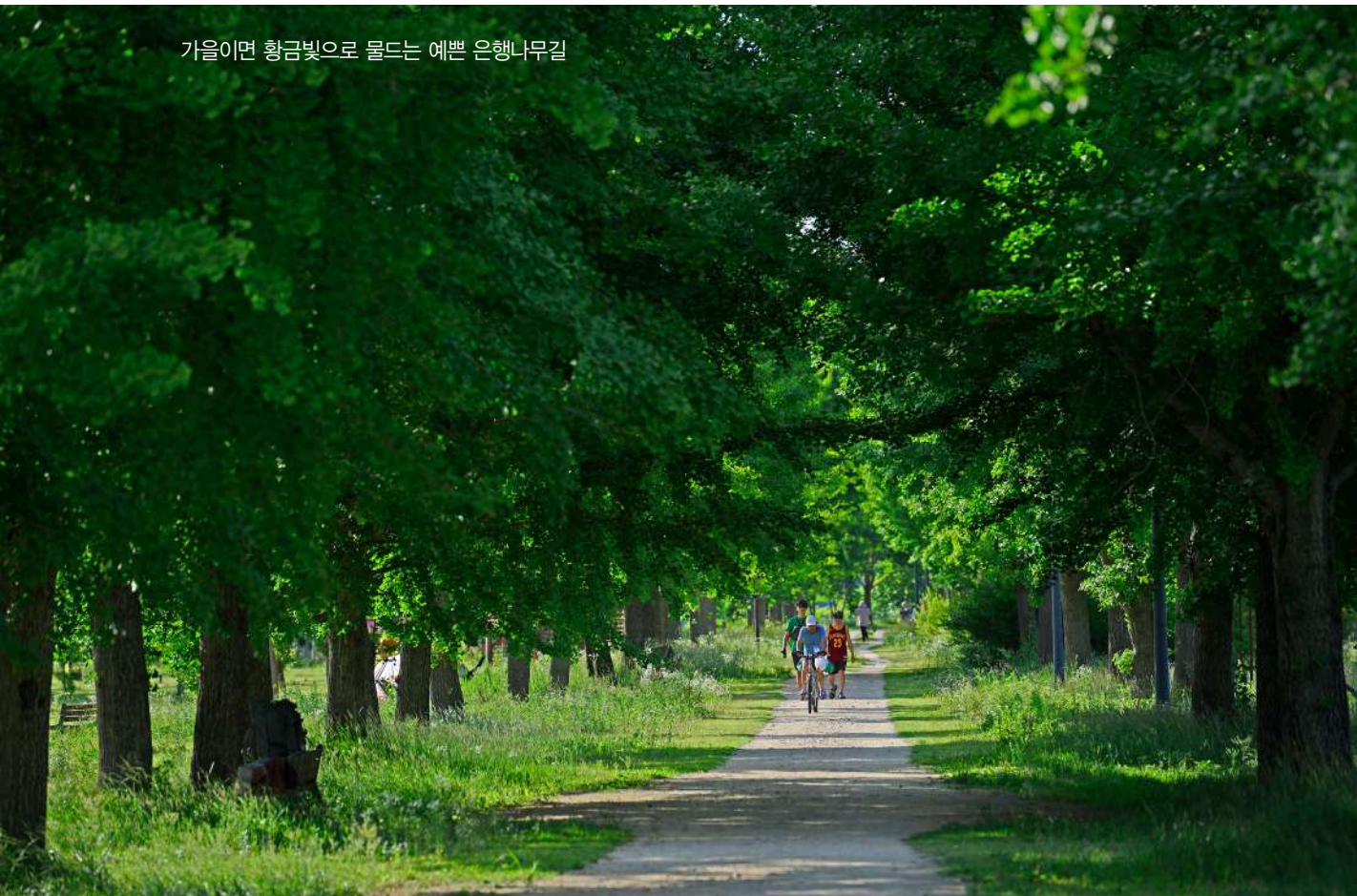
강천섬이 품은 아름다운 자연 속으로

강천섬은 태백 검룡소에서 솟은 남한강이 섬강을 받아내는 여주 동쪽 끄트머리에 자리한다. 충주호에서 북으로 힘차게 흘러온 물줄기가 섬강을 만나 서쪽으로 급하게 방향을 트는 곳이다. 여주 땅을 감싸고도는 부드러운 물길 위에 봉긋 솟은 모습이 유유자적 강물을 거스르는 작은 나룻배를 쏙 빼닮았다. 강물이 불어날 때만 섬이 되던 강천섬은 4대강 사업을 통해 이제는 오롯이 섬으로 남았다.

강천섬에 들어가기 위해서는 1.5km 남짓 떨어진 주차장에서부터 부지런히 걸어야 한다. 아스팔트 깔린 산뜻한 진입로와 달리 강천교를 지나면 길은 이내 흙길로 모습을 바꾼다. 길옆에 옷자란 풀과 나무에서 풍겨오는 상큼한 냄새도, 바람에 실린 비릿한 민물 냄새도 반갑다. 원시림이라고 할 수는 없지만, 그것과 많이 닮은 강천섬의 나무와 풀들은 들인 발품이 아깝지 않을 만큼 매력적이다.

강천섬이 백패커들에게 성지로 불리는 건 이처럼 잘 보존된 자연 때문이다. 사람이 살지 않는 모든 무인도가 그렇듯 강천섬에 뿌리내린 나무며 풀은 제멋대로, 아무런 제약 없이 마음껏 자랄 수 있었을 터다. 멸종위기 야생생물 2급인 단양쑥부쟁이 군락이 그중 하나다. 자전

가을이면 황금빛으로 물드는 예쁜 은행나무길



거길과 산책로가 조성되고, 나무의자며 평상 같은 시설이 들어선 지금도 그 모습은 크게 달라지지 않았다. 옷자란 풀이 더러 보이지만 그래도 잘 정돈된 잔디광장과 안전을 위해 산책로에 가로등을 설치한 게 변화라면 변화. 찾는 이들이 많다 보니 최근에는 화장실 옆에 분리수거대가 설치됐다. 강천섬의 편의시설은 이게 전부다. 개수대와 세면장은 언감생심. 그 흔한 수도꼭지도 없다. 마실 물을 넉넉히 채겨야 하는 이유다. 섬 안에 매점이 없으니 물 한 통 사려면 왔던 길을 되짚어 굴암리 마을까지 가야 한다. 3km 이상을 걸어야 한다는 얘기다.

백패커에게 식사는 비화식이 원칙이다. 비화식은 불을 사용하지 않고 먹을 수 있는 간편식. 끓는 물이 없어도 원터치로 따뜻한 한 끼 식사를 해결할 수 있으니 백패커들에게 이보다 고마운 게 또 있을까 싶다. 휴대도 편하고 뒤처리도 깔끔하다. 최근에 나온 비화식은 짜장밥부터 제육볶음까지 메뉴도 다양해 골



노을빛 고운 남한강

라먹는 재미도 쏠쏠하다. 진입로 안내판에 써놓은 ‘화재발생 위험행위 금지’라는 경고문구가 아니어도, 관리인이 없고 소방시설을 갖추지 않은 이곳에서의 화기 사용은 자제해야 한다. 쓰레기를 아무 데나 버리는 등의 행위도 마찬가지다. 주차장을 포함한 모든 장소 사용에 비용을 지불하지 않는 건 머문 자리에 대한 책임을 지겠다는 나 자신과의 약속이다.

여유, 자연이 주는 최고의 선물

동서로 길쭉한 강천섬은 면적이 57만 1,000㎡에 이른다. 축구장 80개 정도를 합쳐놓은 크기다. 어디에 텐트를 칠지 고민할 필요는 없지만 그래도 명당은 있게 마련. 강천섬에서 텐트 치기 좋은 곳은 북쪽 산책로에 조성한 은행나무길이나 남한강이 보이는 남쪽 산책로 주변이다. 햇볕을 막아줄 타프가 있다면 사방이 활짝 열린 잔디광장 한가운데 자리를 잡아도 괜찮다.

강천섬에서의 시간은 느리게 간다. 하루해가 길어진 계절 탓도 있겠지만, 그보다는 자연 속에서 만끽하는 느긋함과 여유로움 때문이다. 넉넉하게 주어진 시간을 마음껏 누리는 건 각자의 몫. 그러니 강천섬에서는 도시에서 해보지 못한 많은 걸 해보면 좋겠다. 예를 들어 팔배

개하고 누워 파란 하늘에 떠다니는 구름을 멍하니 바라본다거나 바쁘다는 핑계로 읽지 못한 책 한 권 읽는 것도 좋겠다.

산뜻한 산책로를 따라 섬 한 바퀴 돌아보는 여유도 잊지 말자. 3km가 채 안 되는 산책로를 따라 섬을 한 바퀴 도는 데는 넉넉히 잡아도 1시간이면 족하다. 물론 도시에서보다 한 템포는 느리게 걸을 때 애기다. 해 질 녘 잔잔한 강물 위로 떨어지는 붉은 노을과 밤하늘을 총총히 밝히는 별들도 강천섬이 주는 귀한 선물들이다.

강천섬은 ‘남한강자전거길’이 지나는 곳이다 보니 자캠족(자전거를 이용해 캠핑을 즐기는 사람)과 강천섬의 비경을 보러 오는 당일치기 피크닉족도 많이 찾는다. 진입로와 산책로가 잘 정비돼 간단한 장비는 미니수레를 이용해 옮길 수도 있어 부담이 없다. 강천섬을 편하게 돌아볼 생각이라면 주차장 앞에서 빌려주는 자전거를 이용하는 것도 좋은 방법. 자전거 1시간 대여료는 5,000원, 짐을 실을 수 있도록 개조한 3인승 자전거택시는 7,000원이다.



강천섬은 자전거로 캠핑을 즐기는 ‘자캠족’에게도 인기가 많다.

여행정보

강천섬 주소 경기도 여주시 강천면 강천리 627 일원

이용시간 상시

이용요금 무료

휴무 연중무휴

문의 031-887-3573 (경기도 여주시청 문화관광과)

맛집 천서리막국수 본점 국수 / 경기도 여주시 대신면 여양로 1974 / 031-883-9799

굴암매운탕 매운탕 경기도 여주시 강천면 굴암1길 13 / 031-882-0094

강천매운탕 매운탕 경기도 여주시 강천면 강천리길 85 / 031-882-5191

숙소 일성남한강콘도&리조트 경기도 여주시 신북로 5 / 031-883-1199

여강재펜션 경기도 여주시 강천면 이호리 486-6 / 010-9677-2254 www.여강재펜션.com

남한강 썬밸리호텔 경기도 여주시 강변유원지길 45 / 031-880-3889

05



사회적 대화를 바라보는 다양한 시선들

플랫폼노동 편

• 플랫폼 노동자 보호 위해 힘의 불균형 극복하는 사회적 대화 필요

박정훈 라이더유니온 위원장

김용식 모아플래닛 실장

주성화 하나로배달연합 창원하니콜 대표

이승렬 한국노동연구원 선임연구위원

김종진 한국노동사회연구소 선임연구위원

[사회] 강금봉 경제사회노동위원회 전문위원

| 사회적 대화를 바라보는 다양한 시선들 |

플랫폼 노동자 보호 위해 힘의 불균형 극복하는 사회적 대화 필요

- **일시** 2020년 7월 3일
- **장소** 경사노위 7층 중회의실1
- **참석** 박정훈 라이더유니온 위원장
김용식 모아플래닛 실장
주성화 하나로배달연합 창원하니콜 대표
이승렬 한국노동연구원 선임연구위원
김종진 한국노동사회연구소 선임연구위원
- **참관** 박찬임 한국노동연구원 연구위원
- **사회** 강금봉 경제사회노동위원회 전문위원
- **배석** 김양수 경제사회노동위원회 협력홍보팀장
안숙영 경제사회노동위원회 주무관
- **정리** 〈참여와혁신〉 박완순·강한님 기자
- **사진** 황윤선 포토그래퍼

〈계간 사회적 대화〉에는 사회적 대화의 대상이 되는 현안들, 노동, 산업, 복지 다양한 주제에 대해서 노사정 당사자와 전문가들의 의견을 담아내서 담론을 형성하는 목적이 있다. 특히 경사노위 디지털전환과노동의미래위원회에서, 지난 5월에 IT소프트웨어 개발 분야 플랫폼노동에 대한 새로운 규율, 자율준수협약을 담은 합의가 있었다. 또한 배달플랫폼노동에 관한 분과위원회를 별도로 설치해서 운영하게 됐다. 이번 좌담은 플랫폼노동과 관련해서 노동시장의 문제점, 배달종사자 보호방안 등에 대해서 직접 당사자와 전문가들의 의견을 듣고 운영에 반



영하기 위해 자리를 마련했다.

강금봉 반갑습니다. 오늘 배달종사자 보호 방안에 대한 대안적인 방안을 마련하기 위해 함께 논의해보자 합니다. 현재 배달시장 관련해서 제도적 규칙이 없는 상태인데 다양한 주체들이 함께 어떤 규칙을 만들어야 할지 논의가 필요합니다. 무엇보다 라이더들의 권리, 보호, 책임이 마련되면서도, 배달산업의 지속가능한 산업생태계를 조성하는 것이 중요할 것 같습니다. 먼저 소개 부탁드립니다.

김용식 안녕하세요. 저희는 2013년부터 ‘달리고’, 현재는 ‘슈퍼히어로’ 서비스를 하고 있습니다. 스마트폰 시대로 넘어오면서 최초로 통합플랫폼을 제공한 업체가 저희 회사입니다. 어떻게 보면 저희가 최초의 틀을 만든 게 악용되고 해서 아직까지 제도권 안에 못 들어온 부분도 있지 않은가, 제 스스로는 후회되는 부분이 있어서 이런 자리를 통해서 매듭을 풀었으면 합니다. 직접 현장인력을 만나면 모두가 원하고 있거든요. 플랫폼사를 떠나서 배달대행사, 배달종사자들 모두 필요성을 느끼고 있는 부분이라 저희가 의지만 가지면 충분히 해결해 나갈 수 있다고 봅니다.

주성화 반갑습니다. 경남 창원에서 멀리까지 왔습니다. 현장에서 더위 속에서 배달라이더들이 열악한 환경에 있습니다. 그렇다고 해서 누구도 돌봐주지도 않고, 필요해서 쓰는 사람들이 그 사람들을 외면하고 있습니다. 이런 자리를 통해서 앞으로 이 산업이 육성되려면 전문성을 만드는 것이 필요하다고 생각해서 참석하게 됐습니다.

박정훈 라이더유니온 위원장 박정훈입니다. 이야기하면서 더 자세히 나눴으면 좋겠습니다.

김종진 한국노동사회연구소 김종진 연구위원입니다.

이승렬 안녕하세요. 한국노동연구원 이승렬입니다. 저는 2013년 고용노동부 의뢰로 중국음식, 치킨, 피자 등을 직접고용해서 배달하는 배달원의 산재예방연구에 참여하게 됐습니다. 그때에 비하면 플랫폼노동의 분야와 규모가 커졌는데, 오늘 새롭게 배우고 생각을 정리하는 기회로 삼겠습니다.

배달산업의 구조와 주요 문제점

강금봉 많은 분들이 배달주문 플랫폼, 배달대행프로그램 플랫폼, 배달대행업체의 각각 역할에 대해 잘 모르시는 경우가 많습니다. 먼저 김용식 실장님께서 배달대행 프로그램사는 어떤 역할을 하는지 말씀을 해주십시오.

김용식 저희 가족들도 제가 배달일 한다니까, 저희 회사가 혹시 배달의 민족이냐고 물어봐요. 주문 앱을 통해서 주문을 하는 것과 배달수행하는 것과는 다른 분야인데, 보통 해외 사례는 주문과 배달수행이 일원화돼 있거든요. 국내는 주문 따로, 배달 따로입니다. 온라인 주문이 들어오면 가맹점 사장님들이 확인 버튼 누르고 고객 접수, 주문 발주 접수가 돼서 실제 조리를 하고 그 다음에 직고용한 배달기사에게 일을 시키겠죠. 그런데 피크타임의 경우에는 직고용 배달기사만으로는 배송이 늦어질 수밖에 없으니, 그 공백을 메우기 위해서 저희 같은 업체가 생긴 겁니다. 피크타임 때문에 추가 인력을 고용하기에는 비용이 부담되니까 저희를 통해서 부족분을 채우는

거죠. 초창기인 2013년의 경우 저희한테 실제 배송을 의뢰하는 경우가 가맹점 매장당 하루에 평균 3건 정도 주문했어요. 10% 정도 발주하고 나머지 90%는 자체 소화한 거죠. 주로 저녁 6시부터 10시 사이에 주문이 밀립니다. 주말, 휴일, 기상악화라든지 환경이 안 좋을수록 배달 주문은 더 몰리게 돼 있습니다.



김용식 모아플래닛 실장

저희 산업이 활성화된 이유가 직접고용을 한 종사자가 배달하면 배달 완료하고 나서 다시 돌아야 하는데 거기에 시간 공백이 발생하잖아요. 저희 같은 플랫폼을 이용하면 이동 동선에 맞게 두세 건을 엮어서 갈 수 있는 거죠. 같은 시간에 두세 건 일을 하니 가사는 소득이 오르고, 매장 점주 입장에서는 인력 부족 현상을 채울 수 있어서 서로 필요충분조건이 맞았던 겁니다. 이제는 배달음식업종 대형 브랜드사들도 100% 외부 배달대행에 의뢰하고 있는 상황입니다. 심지어 배달을 하지 않았던 일반 음식점에서도 배달을 추가하고 있고, 음식점종이 아닌 수화물 배송, 지역 내 핸드폰 배송도 많습니다. 저희와 쿡 서비스의 차이는 배달대행은 주로 5km 이내, 쿡 서비스는 10km 내외를 수행합니다. 배달대행은 중장거리를 하면 그 지역에서 배달수행할 직원들이 공백 생겨서 5km를 넘어가지 않습니다.

현재 생활물류법이 추진되고 있는데 명칭도 바뀌어야 한다고 봅니다. 배달대행이 아니라 이륜차에 의한 생활물류산업으로 봐야 하지 않을까 합니다. 실제 현장에서는 지사, 지점이라고 하는 것을 배달대행사로 표현하고 있습니다. 이 배달대행사는 플랫폼사와 계약관계를 맺습니다. 플랫폼사는 프로그램만 공급하는 회사라고 주장하는데 그건 책임 회피죠. 플랫폼사가 지사, 지점과 계약할 때 영업지역을 설정하고 계약서에 명시합니다. 그건 소속돼 있다는 것을 말하는 것이잖아요. 또 현장에서 실제 매장들 거래처 확보, 영업, 관리, 요금 설정하는 것은 지사, 지점에서 합니다. 플랫폼사가 모든 지역을 모르니까. 해당 지역에 밝은 배달대행사가 직접 해당 매장과 요

금 설정을 하고 계약을 체결합니다. 체결한 계약 금액에 맞게 라이더에게 중계를 하는 거죠. 라이더는 수행하고 수행에 따른 배달요금을 받습니다.

최근에 배달대행 플랫폼사에서 B2B기업 물류라고 하여 배달음식업종 대형 브랜드 본사와 단독으로 계약합니다. 본사 대 본사 계약을 하는 이유는 하나입니다. 단가를 떨어뜨리기 위해서죠. 최초에 배달음식업종 대형 브랜드 본사와 계약할 때 4천 원대 이상 계약하다가 지금은 3천 원 초반대까지 떨어졌습니다. 동네 분식점도 배달료가 3,500원인데, 그보다 낮은 단가를 원하는 상황이다 보니까 불만을 가지고 있는 거죠. 매장 점주 입장에서 기업물류가 나오게 되면 브랜드사 본사들은 지역에 관계없이 균일한 가격을 책정합니다. 예를 들어 3,500원을 책정했다면 서울 강남지역은 기사들이 거기에 거주하고 있지 않고, 다른 지역에서 출근해야 하니까 단가가 맞지 않는 거죠. 반면 지방은 3,200원에 서비스 했던 게 3,500원 받으면 기사들은 더 좋은 반면 가맹점 점주 입장에서는 비용이 늘어나는 거죠. 이런 부분에서 현장에 계약 관계를 맡기는 게 맞다고 봅니다.

강금봉 배달대행업체는 어떤 역할을 합니까?

주성화 대행업체는 플랫폼사에서 오더가 들어오면 맨 마지막 단계로 현장에서 고객에게 음식을 전달하러 가죠. 그게 배달대행사의 라이더입니다. 화주와 라이더가 직접고용 관계가 있다고는 하지만, 기사들은 프로그램을 쓰는 업체에 소속된 형태입니다.

강금봉 대행업체는 라이더들과의 관계에서 주로 어떤 역할을 하나요?

주성화 피크 시간대에 조정해서 인원 배치하고, 라이더들이 부족한 시간, 많이 있어야 하는 시간 등을 원활하게 돌아가게 하는 중간 역할을 하는 거죠. 요즘 대행사도 많이 생기지만, 프로그램사도 많이 생깁니다. 그래서 언제든 프로그램사를 선택해서 갈아탈 수 있습니다.

사용자는 많은데 책임지지 않는 구조가 문제

강금봉 라이더의 입장에서 보는 배달산업의 주요 문제점에 대해 박정훈 라이더유니온 위원장께서 말씀해 주십시오.

박정훈 일단 저희가 상대해야 할 사장님이 배달대행사, 플랫폼사, 그리고 물량을 결정 짓는 배민까지 있어서 사용자는 많은데 책임지는 사람이 없는 게 문제의 핵심이죠. 진입 장벽이 없는 게 또 하나의 문제입니다. 그래서 양질의 사업자들이 경쟁하기 힘든 구조이기도 합니다. 제가 노동자 측에 있긴 하지만 산업발전에서 봐도 양심적으로 운영하시는 분들, 예를 들어 산재라든지 리스라든지 수수료라든지 이런 것을 정당하게 제공하는 사업자들이 살아갈 수 있게 해야 하는데, 누구나 창업할 수 있기 때문에 산재 안 되고, 리스 맘대로 하시는 분들이 시장에서 살아남을 수 있다는 거예요. 음식 가게에 가서 3천 원에 영업을 했는데, 다른 사업자가 창업해서 2,500원에 해결게 하면서 상점 빼가고 라이더도 빼가는 거죠.

산재 관련해서는 전속성 기준이 있고요. 새로운 문제인데, 알고리즘 문제가 있습니다. 인공지능으로 배차했을 때 평점시스템이 도입되기 시작했는데 이걸 거절하면 평점 낮아지고 계속 거절하면 일주일 계정 정지를, 더 평점이 안 좋으면 영구정지 당합니다. 강제 알고리즘에 의한 지휘감독을 우리가 어떻게 바라 봐야 하냐는 문제가 있어요. 해외에서는 알고리즘으로 관리하던 것을 한국에서는 동네 사장님들이 관리하니까 그동안 플랫폼사들이 해외와 같은 근로자성 논쟁 없이 법적 문제에서 벗어날 수 있었던 겁니다. 이게 해결 안 되면 산재라든지 4대 보험 문제도 연동해서 풀기 힘든 상황이라고 이야기할 수 있습니다.

강금봉 김종진 선임연구위원께서 보시기에 배달노동의 주요 문제점은 무엇입니까?

김종진 배달대행 산업구조는 서비스 상품이 배달음식이라는 것뿐 기존의 퀵 서비스 구조와 다르지 않다고 봅니다. 전속성 기준에서 기술 종속성을 포함하지 않으면 법은 이전 기준으로 소득의 경제적 종속성과 지시명령 등 사용 종속성만을 기준으로 합니다.

그런데 배달앱을 보면 프로그램 알고리즘을 통해 지시명령하는 ‘디지털 알고리즘’ 형태로 변화했습니다. 현재 라이더 노동과정을 보면 프로그램 운영사는 배차나 배달 시간 분석을 하고 있습니다. 산업구조상 정점에 있는 실질적 사용자 역할을 프로그램사가 하고 있는 겁니다. 그래서 산재보험의 주체를 찾는다면 배민이나 쿠팡 같은 기업을 주체로 해야 바람직하다고 보거든요. 기술을 누가 컨트롤하는가, 소위 물량 배차, 배달 시간 등을 보면 논의가 명확하다고 생각합니다. 산재보험, 안전교육, 산업생태계 전반의 보호의 측면에서 보면, 프로그램사를 제외하고 본다는 것은 변화된 산업 구조에 조응하지 못한다고 할 수 있습니다. 플랫폼기업의 표준적인 역할은 각 프로그램사가 해야 하고, 지역 특성에 맞는 것은 대행사에 위임하는 형태의 해법을 찾는 게 좋지 않을까 생각합니다.

강금봉 김용식 실장님은 이 시장에서 어떤 것이 가장 큰 문제라고 보십니까?

김용식 상호 간에 계약 주체가 명확하지 않아요. 오더를 화주가 하고, 화주와의 계약이 현장에 있는 배달대행사란 말입니다. 그런데 플랫폼사가 화주와 직접 계약하는 경우도 있어요. 이럴 때는 플랫폼사가 책임지는 게 맞습니다. 이렇게 계약 주체도 명확히 해야 하는 부분이 있다보니 주체별로 기준이 마련돼야 할 것 같아요. 플랫폼사의 기준, 배달대행사 기준, 화주 기준이 명확히 나왔을 때 각각 역할이 제공되지 않을까 싶습니다.

강금봉 배달산업의 구조에서 라이더들에게 불합리하거나 권리나 보호측면에서 가장 크게 악영향을 미치는 요인이 무엇이라고 생각하십니까?

주성화 라이더 입장에서는 프로그램이나 대행사가 중요한 게 아니고, 계속 일을 할 수 있는 환경을 만들어주는 것을 원합니다. 배달대행사는 아무나 쉽게 만들 수 있으니까 서로 경쟁하면서 싸웁니다. 하루에 한 군데씩 배달대행업체가 생깁니다. 그렇게 싸워도 프로그램사들, 화주사들은 안 다칩니다. 경쟁에서 밀려나는 건 기사들뿐이에요. 13년 전에 비해 라이더들의 요금은 더 낮아졌어요. 그 사이에 프로그램사들이 받는 돈은 더 올라가요. 그걸 안정시켜주는 게 기사들이 원하는 겁니다.

강금봉 70개 정도의 배달대행프로그램사가 있는데 이 중에는 한 기업이 서너 개의 브랜드 프로그램을 운영한다고 합니다. 이렇게 배달프로그램사들이 늘어나고 있는데 이게 분화된 형태인지 아니면 진짜로 독립적으로 생긴 것인가요?

주성화 프로그램사는 하나인데 브랜드가 수십 가지인 경우도 있습니다. 프로그램사 입장에서는 한 콜이라도 더 받으면 이익이니까 시장을 그렇게 만들고 있습니다. 그래서 라이더들이 힘든 상황입니다. 가격은 점점 내려가고, 라이더들이 신호 위반 해가면서 시간당 인건비 벌기 위해서 어쩔 수 없이 합니다. 제도는 무조건 라이더들의 잘못이라고 하는데, 경쟁은 무한대로 붙여놓고 무조건 단속만 하려고 하지 않습니까.



강금봉 경제사회노동위원회 전문위원

배달종사자 보호를 위한 주요 과제

강금봉 오늘 주제가 라이더를 어떻게 보호할 것인지인데, 라이더의 근로환경이 개선돼야 산업생태계가 건강해지고 배달산업이 지속될 수 있기 때문에, 라이더들의 권리 보호가 필요할 것 같습니다. 라이더 권리 보장이 산업생태계와 떼어놓을 수 없는 부분입니다. 지금부터는 구체적 보호 방안을 크게 세 가지 정도로 논의하면 좋겠습니다. 첫 번째로 산재보험 문제입니다. 라이더들이 사고에 대한 위험에서 벗어나서 안전하게 일할 수 있는, 누구나 공감할 수 있는 방안이 필수로 산재보험에 가입하도록 하는 것입니다. 산재보험 가입률이 저조한 이유에 대해 대행업체에서 가입해주지 않는다는 의견과 보험료 부담 때문에 본인이 원하지 않는다는 의견이 나옵니다. 현장에서 보시기에는 어떻습니까? 근로복지공단 통계에는 1,300명 정도 가입된 것으로 나오는데, 배민의 커넥터들도 가입한 상황입니다. 그러나 지역 배달대행업체를 통한 산재보험 가입 비율은 낮은 것 같습니다.

박정훈 저는 이 질문 하는 것 자체가 산재보험 가입이 저조한 이유라고 생각합니다. 근로자한테 입사할 때 4대 보험 가입할 거냐 말 거냐 물어보면 이 정도 비율이 나올 거예요. 4대 보험이 뭔지도 모르는데 계약서 쓰면서 매달 보험료 나가는데 하겠냐고 물으면 가입하겠어요? 질문을 해서 논쟁하는 것 자체가 의미가 없고, 선택 자체가 문제라고 말하고 싶어요. 산재적용제외신청제도와 연결돼 있는 건데, 특고 산재로 들어와 있는 것 아닙니까. 특고 산재 정할 때 너무 졸속적으로 정했어요. 2007년에 노동자성 반, 자영업자성 반이니까 반반 하자고 한건데 나중에 전속성이 강하면 대통령령으로 정하자고 했지만 아직까지 정하지 못한 상태죠. 부담률 100%로 하면 산재적용제외신청제도가 자동적으로 없어지기 때문에 이것은 다 연결돼 있는 문제라고 생각하고요. 전국민고용보험은 너무 먼 이야기 같고, 이것부터 풀었으면 좋겠다는 거고요.

일단 산재 가입문제만 말씀 드리면 현장에서는 시장 진입장벽이 없기 때문에 산재가 뭔지 모르는 사람들이 창업하는데, 어쩌다 산재에 대해서 아는 라이터가 있으면 특고 산재로 당연가입 대상자거든요, 사망사건이라든지 장애 등급이 나올만한 큰 사건이 나면 사장님은 사업을 접어야 하는 거예요. 사장님이 피해를 입으면 그 동네에 다 소문이 나기 때문에 산재적용제외신청제도가 확산됩니다. 이런 경우도 봤어요. 두 장을 동시에 주고 싸인하라고 해서 했다는데, 내용이 본인은 산재보험 가입하지 않겠다는 거였어요. 자기가 뭘 썼는지도 모르고 싸인한 거죠. 사실 이 경우 그냥 싸인하는 것이 아니라 ‘본인의 의사에 따라 자발적으로 산재보험을 포기합니다’라고 문장으로 직접 쓰고 싸인해야 합니다. 그런데 그것도 모르는 경우가 많아요. 이렇게 쓰면 자의에 의한 것으로 인정되기 때문에 어떻게 할 수가 없어요. 기사들 입장에서라도 자신의 소득이 파악된다고 꺼리는 경우도 있어요. 이런저런 문제가 있다 하더라도 예외 없이 가입자로 하는 것이 국민 보호에 있어서 맞는 방향이라는 것이 노조 입장입니다. 다만 연착륙의 방안이 필요하다는 말씀을 드리고 싶습니다.

산재보험 의무가입토록 하고 적용예외 없애야

김종진 표현상 당연가입이지만 적용예외를 열어준 임의가입 문제가 크죠. 특히 다른 특수

고용에 비해서 배달 라이더의 사망사고 중대재해율이 높다는 것을 고려한다면 적용 예외를 폐지하는 게 바람직합니다. 어쨌든 배달은 라이더가 있어야만 산업이 가능합니다. 이때 보험료 분담 비율 논의가 제시되는데, 저는 일정 정도의 산재보험료를 국가가 일반회계로 한시적으로 지원하는 특례를 주는 것도 좋겠다고 생각합니다.

두 번째가 배달 서비스의 소비자 몫도 중요하다고 봅니다. 상상력을 발휘하면 영화 한 편을 보면 영화진흥기금의 일부를 독립영화에 지원하고 있습니다. 이를 차용하면 배달 한 건 당 일정 금액이나 비율을 산재보험료를 부과 하는 것입니다. 사회적 논의를 통해서 산재보험료로 한정해서 논의하면 어떨까 싶습니다. 소비자에게만 전가하는 것은 부담이 클 것 같으니까 특정시기까지는 일정부분 국가 일반회계에서 지원하자는 겁니다. 특수고용노동자 산재 특례 14개(20년 7월 1일 5개 추가) 직업군 중 라이더가 고위험군에 들어가는 것도 고려해야 한다고 봅니다. 소비자도 사회적 기여를 하도록 한다면 이 논의를 풀어나가는 데 도움이 될 겁니다. 초기 보험료를 라이더와 대행업체가 전부 부담하게 하면 해결이 여의치 않을 것 같습니다. 누가 진짜 사장인지도 찾아야겠지만, 이 두 가지를 해결하지 않고서는 문제해결은 요원할 것 같다는 생각을 했습니다.

주성화 라이더들이 필요성을 못 느끼니까 대부분 산재 보험에 가입하지 않으려고 해요. 저는 하루 밥 값이라고 생각하고 무조건 가입하라고 합니다. 사고가 나면 필요성을 느낍니다. 누군가가 사고가 나서 사무실에서 산재 처리하는 거 보면 그때 가입률이 쑥 올라요. 그 다음에 또 잠잠해 집니다. 그 때는 하라고 해도 안 해요, 나중에 다치면 하면 된다는 거죠. 업주 입장에서는 적용제외신청 안 받을 수가 없습니다. 자기가 싫다고 하니까, 하지만 산재보험은 정말 필요합니다. 제 개인적인 생각으로는 기사들이 이 일을 하기 위해서는 근로복지공단에서 라이더 코드



주성화 하나로배달연합 창원하니콜 대표

를 먼저 받는 방식이 필요합니다. 산재보험 가입을 전제로 일을 할 수 있도록 하는 거죠.

그리고 전속성 문제도 그렇습니다. 라이더를 직접적으로 고용하는 게 대행사라고 하지만, 실질적으로 저희가 관리만 하지 저희도 플랫폼사와 같습니다. 전속성 자체가 우리한테만 있다고 하는 건 잘못됐다고 봅니다. 왜 우리만 50% 내야 하냐는 거죠. 실질적 고용은 배민에서 하는 겁니다. 거기서 오더를 주는데 뭔가 기구가 있어야 하기 때문에 프로그램사가 생기는 거고, 프로그램 써야 하기 때문에 대행사가 생기는 겁니다. 그리고 마지막 라이더가 일을 하는 건데, 왜 전속성이 우리에게만 있냐는 거죠. 라이더 부담률을 없애고 프로그램사, 배달대행사, 배민이 서로 간에 분담을 하자는 거죠. 그러면 가입률이 높아지겠죠.

이승렬 이른바 이동형 노동자라 해서 도로가 작업장이나 다름없는 노동자에 대해서는 적용 예외신청이 없도록 할 필요가 있지 않을까 합니다. 이들은 산재발생률도 높고 가장 위험한 상황에 빠져 있기 때문이죠.

김종진 제가 실장님에게 듣고 싶은 건, 그랬을 때 부담이 개선되면 수용성이 있을까요.

김용식 작년까지만 해도 산재보험 안내도 많이 하고 공지도 했고 저희 회사 산재보험 가입률이 높았는데, 그 이후에 떨어진 이유가 있습니다. 저희 내부에서 사고가 발생했는데 하필 그 사고가 발생한 대행사가 산재보험을 가입하지 않은 회사였습니다. 그런데 후 산재가 적용되니까 굳이 미리 가입할 필요가 없다고 소문이 난 거죠. 배달대행사 입장에서선 라이더 인원이 들쭉날쭉합니다. 파트타임 기사들의 높은 이직률과 겨울에는 인원이 많지 않고 날 풀리면 기사들이 몰립니다. 이렇다보니까 대행사가 50명의 기사를 관리하더라도 그 인원을 신고하지 않습니다. 돌려막는 거죠. 50명 분을 미리 낼 필요가 없고, 사고가 발생하면 그 때 내면 된다고 생각해요. 지금 배달대행사와 기사가 5대5로 내는 경우가 많아요. 결국은 배달종사자가 내는 겁니다. 배달대행사가 내는 5 부분은 관리비라고 해서 수수료 떼는 것에 포함시켜 버리는 거죠.

플랫폼사 같은 경우는 건당 50원 정도의 프로그램 사용료를 받고 있어요. 건당 50원에 대한 책임과 의무를 다하면 되는 거죠. 배달대행사는 관리비를 100원~300원 받는 부분에 대한 책임과 의무를 하면 되고, 실제 매장 점주에게 월 관리비 명목으로 10만원 정도 받는데 관리비 받는 부분에서 책임과 의무를 다해야 하는 거예요. 소득발생부분에 대해서, 이익을 취한 만큼 책임을 하면 되는 것이거든요. 결국 모든 비용은 매장 점주에게서 나간다는 거죠. 건당 3,000원이라고 하면 그 비용을 매장 점주는 상품 단가에 얹어서 받는 거죠. 주체별 기준을 명확히 하고 어디에 책임과 의무를 더할 것인지만 정해주시면 저는 가능하다고 보는 거죠.

주성화 실질적으로 전속성이 어디 있느냐는 것입니다. 소비자와 화주가 돈을 지불해야 하는데, 플랫폼사는 가격 내려가지 않고 라이더들 요금은 자꾸 내려가죠. 거기서 산재 비용 어떻게 하느냐. 같이 만들어 주셔야죠. 요금을 택시요금처럼 생활 가격으로 안정시키고 고정시켜 주시면 됩니다. 책임 전가는 배달대행사나 기사들한테 온다는 거죠. 플랫폼사나 배민은 책임 안 지려고 하는 거죠.

김용식 플랫폼 때문에 가격이 파괴된 게 아니고요. 진입장벽이 없다보니 소규모 창업이 수월한 거예요. 배달대행사 사장님들도 전부 배달 수행하면서 업무를 하거든요. 배달 종사자이면서 배달대행사 사장님인 겁니다.

주성화 그렇게 안 하면 먹고 살지 못합니다.

김용식 그렇게 하고 있는데, 배달기사들이 볼 때는 배달대행사 사장이 하는 것도 없는데 돈을 많이 버는 것 같은 거죠. 그래서 새로 배달대행사 하겠다고 프로그램사에 연락하면 아무 심사 조건, 기준 없이 코드를 내줘요. 이러면서 가격이 파괴되는 거거든요. 물론 플랫폼사 잘못도 있습니다. 플랫폼사가 나서서 B2B 본사와 계약해요. 단가 싸움하다보니까 가격이 파괴되는 것도 있습니다. 사정이 이렇다보니 라이더들은 안전을 지키고 신호 지켜서 벌 수 있는 임금이 최저임금이 안 됩니다.

박정훈 그래서 라이더유니온이 안전배달료를 제기했습니다.

소득 파악 꺼리는 현실을 어떻게 해결할 것인가

강금봉 정리하면 김종진 부소장께서는 정부 부담을 높이는 방안, 실장님께서서는 수수료 부과 방식으로 바꾸자는 문제 제기, 박정훈 위원장께서는 당연가입을 확대해서 강하게 하자는 이야기를 해주셨습니다. 산재보험 확대를 위해 배달프로그램사의 역할은 무엇이라고 생각하십니까?

박정훈 저희 입장에서 영세하거나 정보가 없는 동네 대행사 사장님들이 징수 작업을 하는 것보다 프로그램사에서 하는 게 더 편할 것 같아요. 사실 입직신고는 다음달 15일, 특고 같은 경우는 70일 동안 등록이 돼야 하거든요. 70일 동안 대기 기간이 있어요. 이렇게 놔두면 산재보험 징수는 불투명해지죠. 배민 라이더스도 마찬가지예요. 배민 라이더스가 만 명가량이 산재보험에 가입했다고 하는데, 배민 커넥터 숫자가 4만 명이에요. 라이더스가 2,400명이고. 그러니까 4분의 3은 가입을 안 했다는 겁니다. 그래서 징수를 자동으로 근로복지공단에 연계하는 게 좋을 거 같고요. 배민의 경우 두 가지 종류가 있습니다. 배민 라이더스는 주급을 줄 때 떼서 주죠. 그래서 배민 커넥터도 마음대로 로그인하고 로그아웃하고 할 수 있는데 그냥 무조건 떼요. 특고로 해서. 그래서 만약에 일을 안 하면 마이너스 4천 원 정도 주마다 떼 갑니다. 그런데 일을 장기간 안 할 경우 미리 이야기하면 안 떼요. 배민 커넥터와 라이더스는 주급을 줄 때 플랫폼사가 그냥 공제하는 방식인 거죠.



박정훈 라이더유니온 위원장

배민 라이더스의 또 다른 방식은 시간제 보험이에요. 산재보험은 아닌데 유상 종합보험 할 때 한 건을 하는 순간부터 보험이 들어가는 방식이거든요. 이건 시간당 1,700원입니다. 자기가 로그인하는 만큼 징수하는 상태죠. 플랫폼의 로그인 로그아웃

웃 기록을 믿는다는 거거든요. 우리가 객관적으로 확인할 수 있는 것이 데이터니까 거기에 기반해서 징수를 하면 좋을 것 같아요. 가격은 100% 부담, 50% 부담, 소비자한테 전가하든 전혀 상관없습니다. 책임을 누구에게 주는가가 중요한 문제인 거죠. 또 하나 여기서 쟁점이 있는데, 특고는 지금 14,030원으로 고정돼 있어요. 우리의 수입을 142만 4,000원인가 이렇게 보는 거예요. 이런 식으로 할지 실제 소득에 연동해서 할지는 쟁점이에요. 실제 소득으로 할 때 보험료가 올라갈 수 있지만 지금 기준으로 책정하는 것보다 실제 소득에 기반에서 하는 게 더 정의롭다는 생각은 있습니다.

강금봉 배달프로그램사를 통한 행정처리 방안은 어떻게 생각하십니까?

주성화 지금 현재로도 우리나라 근로기준법이 회사 다니면서 다른 회사 계약을 못하게 되어 있습니다. 저녁 6시부터 10시 이렇게 잠시 나와서 일을 하는 사장들이 너무 많습니다. 애들 학원비라도 벌기 위해서. 그런 분들이 다 그만두셔야 하겠죠. 소득이 잡히면 안 되는 여러 가지 이유가 있는 사람들도 다 그만둬야 하겠죠. 원칙적으로는 고용보험 소득을 잡는 게 맞지만 현실적 여건을 고려해야죠. 그래서 지금처럼 특수고용직의 금액을 정해놓는 게 차라리 바람직하고 산재보험도 그렇게 지급을 하는 게 맞습니다. 실제 소득을 기준으로 하는 게 맞지만 서서히 바뀌어야 합니다. 당장은 어렵습니다.

강금봉 당장 소득을 다 파악하게 되면 부작용이 있을 것 같은데요, 확대하려고 하면 지금 같은 대행업체 신고체계보다 정보가 연동되는 부분에 대해서는 어떻게 생각하십니까?

주성화 많이 어려워지죠. 지금 실질적으로 핸드폰도 자기 명의로 가입을 못하는 사람이 태반입니다. 일단 기본적으로 소득을 잡을 수 있는 사람이 30%고, 나머지 70%는 어려운 사람들이죠. 정부에서 실업급여나 지원금을 받고 있는 사람들이나 신용불량자들은 더더군다나 안 될 거고. 그런 부분이 의무화가 된다고 하면 시장은 상당히 혼란이 올 겁니다. 대행사 입장에서는 당장에 이 업을 접어야 할 수도 있는 상황입니다.

김용식 올해 초에 산업안전보건법이 전면개정이 되었잖아요. 배달대행사 입장에서는 모든 라이더에 대해서 기본 산업교육을 실시하고 면허증에 대해서 확인을 할 의무가 생겼어요. 또 예를 들면 휴대폰도 자기 명의로 못 쓰지만 실제 면허에 대한 자격은 생긴단 말이죠. 그 면허증에는 주민번호도 있고요. 배달대행사에서 면허증을 저희 쪽에 등록만 해주면 본인확인이 되는 거죠. 그러니까 이 역할만 해주면 플랫폼사에 제대로 된 신원 증빙이 된 종사자가 등록이 될 것 같거든요. 물론 본인 명의가 아닌 핸드폰을 쓸 수는 있어요. 하지만 산재보험공단에 신고하면 되는 부분이기 때문에 저는 문제가 없다고 봅니다.

김종진 그래서 연착륙시키기 위해서 소득 비율만이 아니라, 건강보험처럼 최저액을 책정해야겠지요. 말씀하신 것처럼 실업급여 받는 사람들은 소득 파악이 되면 안 되니까. 처음에는 그게 가장 효과적인 방식인 것 같습니다.

주성화 프로그램사에서 소득하고 관계가 없이 산재보험만 의무적으로 할 수 있는 코드를 만들어야 합니다. 기사가 근로복지공단 가서 산재 코드를 받아와서 그걸 의무적으로 입력하면 코드가 열리게끔 하는. 그 기사가 실명이든 아니든 상관없어요. 이 기능과 기준을 만들어 놓으면 산재보험 가입이 상당히 높아지겠죠. 기사들에게 정말 필요한 건 산재보험입니다. 자기들이 안전장치라고 가져갈 수 있는 건 아무 것도 없습니다. 기사들 나가서 사고 나면 그걸로 끝입니다. 그나마 산재보험이라도 있기 때문에 우리가 편법을 써서 후처리를 하더라도 혜택이 돌아갈 수가 있는 겁니다. 그래서 산재보험은 무조건 의무로 가야 합니다. 소득하고는 관계없이 산재보험만은 무조건 들어갈 수 있게끔 해야 합니다.



김종진 한국노동사회연구소 선임연구위원

김용식 소득이 노출되지 않은 상황에서 배달대행사 전체를 처음부터 시행하지는 못할 겁니다.

다. 먼저 신청을 한 대행사 위주로 서비스를 하게 되면 데이터가 쌓이게 될 겁니다. 이 데이터가 쌓이게 되면 민간 보험사에서도 이륜차 유상보험에 대한 현실적인 보험 협의가 될 거라고 보고 있어요. 지금 유상책임범위가 200만 원이라고 하면 절반으로만 낮출 수 있는 환경을 조성하면 기존에 있는 나머지 서비스를 이용하지 않았던 기타 플랫폼사도 이 서비스를 이용할 수밖에 없는 환경이 조성될 겁니다. 민간보험사에 투명한 데이터를 제공하기 때문에 이게 가능한 거거든요. 순차적으로 해나가다 보면 충분히 가능성 있다고 봅니다.

산재보험에서는 전속성 기준 현실화해야

강금봉 지금까지 저희가 적용방안을 논의했다고 하면 보상 부분에 대한 현실적인 논의도 필요하다고 봅니다. 보상이 제대로 돼야 가입률도 높아질 것 같습니다. 산재보험의 보상에 있어 주요 정책과제는 무엇입니까?

주성화 아직까지 저희는 산재를 신청해서 반려된 적은 없는데 다른 업체의 경우는 중과실 위반으로 사고가 났을 때는 산재처리가 안 된다고 하더라고요.

박정훈 일단 12대 중과실 문제가 있습니다. 저희의 주장은 12대 중과실로 산재보험에 페널티가 붙는 것은 받아들일 수 있는데 아예 불승인 하는 건 무리라는 겁니다. 이는 산재보험 제도 취지 자체의 근간을 흔드는 거라고 생각합니다. 그래서 요양급여와 휴업급여는 보장하되, 장애급여와 유족급여에 대해서는 페널티가 있다든지 하는 방안을 찾아야 합니다. 이 부분은 공무원 재해법만 봐도 형평성 문제가 있습니다. 공무원 재해법은 유족급여와 장애급여 절반을 주고 휴업급여와 요양급여는 다 주고 있거든요. 이 문제는 형평성을 맞추는 게 중요합니다.

전속성 기준도 문제입니다. 근로복지공단 홈페이지 들어가 보면 월 118시간 이상, 그리고 월소득 120만 원을 넘어야 전속성 기준이 있고, 한 시간이라도 안 되면 전속성 기준이 없다고 봅니다. 제가 근로자 신분으로 일주일에 두 번 맥도날드에서 일



하거든요. 월 118시간이 안 돼요. 그런데 근로자로의 모든 혜택, 산재보험 다 됩니다. 전속성이라는 기준 자체가 사실은 없어져야 하는 겁니다. 기술 전속성이나 경제적 전속성 하에 업무를 수행하고 있으면 그 순간 보상하는 것이 산재보험 제도의 취지이기 때문에 전속성 기준을 현실화 할 필요가 있다는 거죠.

또 하나의 문제가 후산재 같은 경우는 2~3개월 정도 시간이 오래 걸리는 문제가 있습니다. 그렇게 되다 보면 산재 승인이 되는지 안 되는지 불안하기 때문에 중간에 포기하는 사람도 많고요. 12대 중과실도 다투다보면 경과실이 될 수도 있어요. 그렇기 때문에 포기하지 말고 해 봅시다 해야 하는데 산재승인이 안 되면 자기 생계비도, 치료비도 날아가기 때문에 그걸로 싸우는 것보다 그냥 일하시는 분들이 많아요. 그래서 신속하게 산재 보상이 이루어질 필요가 있다고 생각해요. 더 근본적으로 말씀을 드리면 산재 신청을 하는 것 자체가 문제라고 생각해요. 병원 오면 건강보험을 적용하든 산재보험을 적용하든 일단 적용시키고 나머지는 근로복지공단과 건강보험 공단이 다투면 돼요. 그걸 왜 라이더들이 신청을 하고 승인 과정을 거치고 이래야 하는지 모르겠어요. 병원에서 알아서 처리하게 하는 게 맞죠.

주성화 그렇죠. 할 수는 있는데 문제가 있어요. 예를 들어 멀티 기사라고 불리는 사람들이 있어요. 멀티 기사들 특징이 앞에 모니터를 둡니다. 핸드폰 여섯 개가 있다면 여섯

개 업체와 계약을 했다는 건데 그럼 그 사람들은 어디서 적용을 받아야 할까요? 이 사람이 우리 전속인가 하는 부분은 대행사가 명확하게 알겠죠. 그런데 이 사람이 내 프로그램을 쓰다가 사고가 났느냐 아니면 다른 거 하다 사고가 났느냐에 따라 책임이 있겠죠. 이럴 때 대행사에 전속성을 두는 게 아니고 프로그램을 의무화 해 놓으면 어디서 하든 아무런 문제가 없지 않습니까. 사람이 모자라기 때문에 기사들은 멀티 형식으로 갈 겁니다. 어쩔 수가 없습니다.

강금봉 기본적인 시간과 근로소득을 기준으로 해서 특고로 산재보험이 적용되는 것은 현장에서 크게 의미가 없을 수도 있겠다는 생각이 듭니다. 프로그램으로 가입하는 게 아니고 지역대행업체로 가입이 되는데 라이더 분들에 대해서 확인할 때는 어떻게 접근을 하는 건가요?

김용식 플랫폼사가 역할을 위임 받으면 되죠.

주성화 의무가입이 되는 거죠. 의무적으로 되면 굳이 어디서 일을 했느냐는 전혀 관계가 없는 거죠. 작은 사고는 문제가 없습니다. 자기가 산재 신청을 할 것인지 판단이 되니까요. 자기가 의사전달을 할 수 없는 대형사고 같은 경우 가족이 신청을 합니다. 그랬을 경우에 산재 처리는 됩니다. 가입을 했든 안 했든 후처리가 저희에게 오겠죠. 그 때는 우리 일을 하다 사고가 났는지 확인할 방법이 없어요. 그래서 프로그램사에서 의무적으로 하자는 거죠.

이승렬 원래는 쿽 서비스 기사가 먼저 특고로 산재보험에 가입이 돼 있었어요. 쿽 서비스 기사에 배달원들을 포함시키는 방식이 되다 보니까 현실과 맞지 않게 된 거죠. 이제 근본적으로 바꿀 필요가 생긴 거죠.

강금봉 라이더를 하려고 할 때 대행사에 가서 계약서 쓰고 면허증 확인하면서 바로 산재보험도 가입하도록 해야 하지 않을까 싶습니다. 과도기 형태로 된다고 하면 대행업체 등록할 때 근로복지공단을 통해서 선택을 하게 만들 수도 있겠죠. 그리고 보험료를 책정하는 징수체계에 있어서도 하루, 1주, 한달 단위로 다양한데 거기에 맞춰서 징

수하는 것이 효율적이지 않을까요?

주성화 예를 들면 프로그램사와 근로복지공단이 온라인으로 연계돼서 기사가 가입을 하면 자동으로 1인당 얼마씩 업체에 부과가 되게 하면 어떨까요.

강금봉 전업 라이더분들은 자동으로 부과할 수 있는 방식이 필요하지 않을까 생각합니다. 대리운전의 경우 건별 보험으로 어쩌다 하루 일하는 사람도 산재는 다 됩니다. 만약 버는 소득에 대해 다 돈을 낸다면 굳이 전속성을 따질 필요가 없습니다. 이동 노동자가 재해율이 높기 때문에 전속성과 적용제외는 없애는 쪽이 맞는 것 같습니다. 다만 경차록과 연차록 방안이 필요할 것입니다.

이승렬 저는 연차록 방안으로 적용예외를 없애면서 시장의 반발이 있을 수 있으니까 일반 회계로 일부 지원을 하는 방향이 어떨까 싶습니다.

박정훈 저는 특고 산재로 먼저 했으면 좋겠어요. 건당 3,000원이면 20원을 걷는다거나 이런 것도 생각을 해 봤는데 그럼 소득이 완전 파악되는 거니까 특고 산재로 가면 어차피 소득을 고시액으로 보는 것이기 때문에 가능할 수도 있죠. 불만이 있다고 하더라도 시간제로, 일할계산해서 걷는 것이 어떨까 싶어요. 특고산재와 건당산재로 나누는 건 어떨까요. 제도가 복잡해질 것 같은 한데.

산업생태계 조성이 필요

강금봉 배달시장을 어떻게 하면 투명한 생태계로 조성할지는 중요한 과제입니다. 라이더들의 안전 문제는 결국에는 대행업체와 수수료 문제, 단가 문제, 그리고 배차 문제 등 산업생태계와 연계되어 있습니다. 배달대행업체들의 역할도 강화하고 인증제나 등록제 형태로 시장의 진입장벽을 두는 등 최소한의 조건이 필요하다는 의견이 제기되고 있습니다. 배달시장을 투명하게 조성하기 위해서 등록제를 한다고 하면, 프로그램사의 요건, 지역배달대행업체의 진입장벽 기준은 어떠해야 할까요?

박정훈 운전면허, 보험, 오토바이를 확인해야 하고, 안전교육이 있어야 한다는 가이드라인 정도가 필요하겠죠. 그리고 등록을 취소할 수 있게 제재도 있어야 한다고 봅니다. 관리감독은 어떤 부처가 할 것인가가 쟁점인데, 저희 쪽에서는 고용노동부가 해야 한다고 봅니다. 국토부에서는 산업의 진입장벽을 만들고 부당행위에 대한 관리감독은 고용노동부가 하는 게 맞다는 생각입니다. 자본금이나 시설보다도 시스템의 문제가 중요하다고 봅니다.

주성화 배달대행사의 경우 사업자등록증도 없는 경우도 있습니다. 프로그램사는 비용처리를 다른 데서 하면 되니까요. 그렇기 때문에 배달대행사 자격요건과 관련한 매뉴얼을 먼저 만들어야 합니다. 사업주의 마인드나 안전교육이 필수겠죠. 기사들이 안전하게 배달을 할 수 있는 매뉴얼을 먼저 만들어서 허가를 하게 되면 시장도 안정이 되고 기사들도 안전하게 일할 수 있는 환경이 보장되면서 제도가 나아지겠죠.

박정훈 생활물류서비스발전법에 수화물 배달이 들어간 것도 원래 택배법에 있다가 퀵 서비스 넣어야 한다고 해서 들어간 거거든요. 아무 내용도 없어요. 인허가에 관여하는 게 어렵다면 관리감독을 맡으라는 거죠. 생활물류서비스발전법도 내용이 부가세 감면 같이 세금 감면하겠다고 만든 법이라는 생각이 들어요.

주성화 지금 유상보험이라고 그러는데, 허가제로 기사들이 유상번호를 달게 하면 그 안에 산재를 같이 적용시키면 됩니다. 그러면 자연스럽게 돌아가겠죠. 기사들이 산재라든지 기본적인 안전교육을 이수했을 때 우리가 번호를 제공해 주는 거죠. 라이더들도 제일 문제가 3년이든 4년이든 일 하면 그게 끝입니다. 유상번호가 있으면 시장도 안정되고 라이더의 노동 자체도 훨씬 안정화 되지 않을까 생각합니다.

보험, 안전교육도 있지만 기사들의 제일 중요한 문제는 산재가 나지 않게 시스템을 만드는 겁니다. 안 다치면 산재보험도 필요 없겠죠. 마찬가지로 안전교육이라고 이야기를 하지만 그 안에 심폐소생술이 들어있습니다. 그게 왜 필요한니까. 꼭 필요한 안전교육이 돼야 합니다.

그리고 지금 보험회사들의 횡포가 시작 됐습니다. 이제 보험에서 자가 처리를 안 해주겠다고 합니다. 자가와 유상은 보험료 차이가 기본적으로 열 배에서 스무 배 납니다. 그럼 보상도 스무 배가 차이 나야 하는데 똑같습니다. 이런 말도 안 되는 상품을 내놓고 무조건 가입하라는 것부터 바뀌줘야 합니다. 그리고 오토바이는 대인2를 가입 안 시켜줍니다. 사고가 나면 대인2가 무보험이라고 해서 벌금이 나옵니다. 이런 말도 안 되는 정책이 어디 있습니까. 보험사에서 대인보험 가입 가능하게 해야 합니다.

대행사들도 마찬가지로 바뀌어야 하는 게 실제적인 허가제가 필요합니다. 사업자등록증도 그렇고, 우리도 제일 겁나는 게 넘버 없는 오토바이 타고 다니는 사람들입니다. 그 사람들이 와서 박으면 하소연할 데라고는 산재보험밖에 없어요. 그래서 제도라는 게 필요하다는 겁니다. 라이더들이 정말 근무 환경이 어려운데 그런 부분이 하나씩 바뀌어야 합니다.

김용식 저희는 플랫폼사다 보니까 기사 문의가 많이 들어올 거 아닙니까. 최근에 식당이나 중국집 같은 일반 매장들에서 전화가 와요. 왜냐면 매장에서 5인 이상이면 4대 보험 가입 등 의무사항이 발생하니까 이분들이 사업장 하나를 더 냅니다. 매장들이 직접고용을 하지 않고 배달대행사로 인력을 돌리는 거죠. 이게 기준이 없어서 그런 부분이 발생하는 거거든요. 첫 매듭을 풀어야 다음 단계로 가는 것이기 때문에 먼저 산재보험 문제를 건드리고 가야 한다고 봅니다. 산재보험이 되면 민간보험 쪽도 분명히 건드릴 수 있는 게 생길 겁니다. 생활물류법은 시간이 얼마나 걸릴지 모르기 때문에 먼저 산재보험 문제부터 풀자는 겁니다.

모든 주체 목소리 반영하는 대화 계속돼야

강금봉 배달 라이더들의 권리를 강화하고 근로조건을 개선하기 위해서는 소비자, 음식점, 배달주문플랫폼, 배달대행프로그램사, 배달대행업체, 정부, 시민 등의 노력이 필요하다고 봅니다. 코로나 19가 보여주는 것처럼 배달 라이더들의 역할이 중요하고, 갈

수록 우리나라의 물류서비스가 활성화 될 수밖에 없는 상황입니다. 배달산업 종사자들을 위해 개선해야 할 문제에 대해 논의할 수 있는 사회적 대화 활성화가 필요할 거 같습니다. 마지막으로 어떻게 하면 정책을 형성하고 대안적인 방안을 마련할 수 있는지 말씀을 해 주시면 좋겠습니다.

박정훈 경사노위에서도 보험 관련해서 의견을 내면 좋겠어요. 지금은 대인1까지가 책임이어서 대인2를 책임으로 넣으면 보험료 상승에 대해서 국가가 개입할 수 있는 여지가 있죠. 또 무조건 들어야하기 때문에 이걸 권고안으로 내면 어떨까 합니다. 그렇게 되면 가격 문제 등은 추후에 논의할 여지가 생기는 거죠.

플랫폼사들의 전략 중 하나가 산업의 경계에 살짝 들어가서 혁신이라고 하는 거거든요. 규제의 영역을 외줄타기 하면서 혁신이고 새로운 영역이라고 하면서 국회나 정부를 상대로 로비를 해요. 여기에 그동안 국회나 정부가 휘둘러왔다고 생각해요. 그래서 다른 사업자들의 이야기가 제대로 안 나왔다고 생각합니다. 이제는 균형을 맞춰줄 필요가 있어요. 협상력이 상대적으로 약한 사람들이 그 산업에서 자신의 권리를 쟁취하는 방법의 사회적 대화 모델을 여기서 마련해야죠. 힘의 불균형을 극복하는 그런 사회적 대화를 만들었으면 좋겠어요.

이승렬 고용보험 적용확대와 관련한 이야기를 듣다가 놀란 게 소득노출을 기피하는 사람들이 꽤 많다는 점이었습니다. 우리가 플랫폼노동과 관련한 고용보험, 산재보험 적용을 위한 제도를 도입하는 과정에서 많은 고민이 필요하다는 생각이 들었습니다.

김용식 현재까지는 그나마 소득노출을 안하고 있을 수가 있었어요. 배달대행사가 매장과 거래를 했으면 명세서가 필요한데 배달대행사에서 계산서를 끊어줄 수가 없는 환경이었어요. 영수증을



이승렬 한국노동연구원 선임연구위원

끊어주면 배달대행사에 소득이 발생 돼서 소득세를 내야 하지만 소득세를 안 내려면 라이더가 소득신고를 해야 하잖아요. 과거에는 매장의 현금매출이 많아서 매장 차원에서 현금매출누락 등으로 처리가 가능했지만 최근에는 요기요나 배민을 통한 매출이 많으니까 누락시킬 수가 없어서 매장 입장에서도 명세서가 필요한 거예요. 지금은 대략 전체 거래 매장 중 30% 정도가 계산서를 요구합니다. 기사들이 소득신고를 해도 계산서를 끊어준 30%에 대해서만 소득 신고를 하다 보니까 아직까지 세금에 대한 부담감이 없는 거죠. 하지만 앞으로 50%, 그 이상으로 올라가면 소득 노출이 될 수밖에 없어요.

배달대행사가 가장 불안해하는 두 가지 문제가 있어요. 하나가 세무 문제, 다른 하나가 배달 오토바이 사고에 대한 문제입니다. 어느 한 쪽만 터져도 폐업을 해야 하는 문제가 발생할 수 있어요. 이 부분이 만약에 안정적으로 산업화가 된다고 하면 배달대행사도 안정적으로 사업을 운영할 수 있는 거예요.

주성화 상당히 민감한 부분이라서 이야기를 안 꺼내지만 지금 실질적으로 세금 문제가 큼니다. 계산서 비율은 점점 올라가고 매출은 노출될 겁니다. 문제는 지금 기준이 없이 중구난방이다보니까 어떻게 해야 할지를 모른다는 겁니다. 그 기준과 구체적인 방안이 나와야 하지 않을까 싶습니다. 끝으로 한 가지만 더 안전 문제를 이야기하면 여름이 오면 태풍이 옵니다. 태풍이 오고 간판이 날아다니는데 저희는 그 사이를 피해야 하면서 배달을 해야 합니다. 배달 주문이 밀려 있기 때문에 배달을 할 수밖에 없습니다. 이럴 경우 배민이나 플랫폼사에서 특정 지역에 태풍이 오거나 강풍이 분다고 하면 자동으로 시스템이 잠길 수 있게 해줬으면 좋겠어요. 기상이 안 좋다고 저희가 마음대로 닫을 수가 없어요. 어디는 하는데 우리는 안 한다 이럴 수 없는 거죠. 내일 먹고 살기 위해서 오늘 죽을지언정 나가야 합니다. 주문이 안 들어오면 안 할 수 있는 거니까, 그런 시스템을 만들어줬으면 좋겠습니다.

그리고 요즘 아파트는 지상 안전을 위해서 지상으로 못 들어오게 합니다. 그런데 비 오는 날 이륜차가 지하주차장으로 들어가면 큰일 납니다. 예폭시 깔아 놓으면 빙판이랑 똑같습니다. 제 눈 앞에서 세 대가 넘어지는 걸 봤습니다. 이런 부분을 하나씩

만 바뀌줘도 기사들도 안전하게 배달할 수 있고 고객들도 안전하고 더 청결하게 음식을 먹을 수 있습니다. 산재보험을 들어주는 것도 좋지만 일단 먼저 안 다치게 하는 게 더 중요하죠. 그런 부분을 더 많이 개선 해 주셨으면 좋겠습니다. 대행사 맨 마지막 단계에서 일하는 사람 입장으로 그렇습니다.

강금봉 예 감사합니다. 모두 고생하셨습니다.

06 > 사회적 대화 현장

• ‘원포인트 사회적 대화’, 제안부터 협약식까지

민주노총은 빠졌지만 합의 정신은 경사노위가 이어받는다

최은혜 <참여와혁신> 취재기자

| 사회적 대화 현장 |

‘원포인트 사회적 대화’ 제안부터 협약식까지

민주노총은 빠졌지만
합의 정신은 경사노위가 이어받는다

최은혜 <참여와혁신> 취재기자



© 문화체육관광부

2020년 1월 국내 첫 확진자가 발생한 코로나19 감염증은 한국사회를 위기로 몰아넣었다. 각종 경제지표는 위험수위를 가리켰고 노동현장 역시 흔들렸다. 위기의 노동현장은 좁은 발판 위에 서 있는 취약계층 노동자의 삶을 마비시켰다. 이러한 가운데 3월 6일, 경제사회노동위원회에서 ‘코로나19 확산에 따른 위기 극복을 위한 노사정 선언’을 발표했다.

경사노위 합의 이후에도 코로나19 경제위기 극복을 위해서는 좀 더 확대된 사회적 대화가 필요하다는 의견이 노사정 간에 제기됐다. 민주노총까지 포함된 틀을 상정한 것이었다. 4월 16일, 민주노총 중앙집행위원회에서 코로나19 원포인트 노사정 비상협의기구에 대한 논의를 하고 참여를 결정했다. 이후 4월 18일 전격적으로 경사노위 박 총리실 주관으로 원포인트 사회적 대화가 성사됐다.

코로나 19 위기극복을 위한 원포인트 사회적 대화의 구성

지난 1997년, IMF 외환위기로 한국사회는 혼란에 빠졌다. 기업의 도산과 구조조정 등으로 노동자들은 거리로 나왔었다. 1998년, 공식적인 사회적 대화기구인 노사정위원회가 출범했다. 노사정위원회가 출범한 직후인 1998년 2월, 노사정은 ‘경제위기 극복을 위한 사회협약’을 체결하면서 양대 노총과 경영계, 정부가 서로 손을 맞잡는 듯했다.

그러나 노동계 일각에서 ‘정리해고 요건 명문화’를 수용할 수 없다는 비판이 제기됐다. 민주노총은 1998년, 합의 이행과정에서 경영계의 일방적인 정리해고를 수용할 수 없다며 반발해 노사정위원회를 탈퇴하기에 이르렀다. 그렇게 민주노총은 20여 년 동안 법정 사회적 대화 기구에 불참해왔다.

이런 민주노총이 코로나19라는 미증유의 위기 속에서 ‘원포인트 사회적 대화’ 참여를 전격 결정했다. 4월 16일, 민주노총은 중앙집행위원회를 통해 ▲해고금지 ▲충고용보장 ▲사회안전망 전면확대 ▲사회 공공성 강화 등을 핵심으로 하는 노사정 비상협의기구 구성과 참여를 결정한 것이다. ‘원포인트 사회적 대화’는 정세균 국무총리가 받았다. 정세균 국무총리는 김명환 민주노총 위원장과의 간담회 이후 경영계를 만나 원포인트 사회적 대화 참여를 제안한 것으로 알려졌다. 한국노총에도 4월 21일, 참여를 제안했다.

민주노총이 적극적으로 경사노위 밖 사회적대화 참여를 결정하면서, 경사노위에 참여하고 있었던 한국노총의 고민이 깊어졌다. “코로나19로 인한 위기 상황이 심각하니 어떤 형태로든 사회적 대화를 통해 신속한 대책을 마련해야 한다”는 입장과 “법정 사회적 대화기구인 경사노위 밖에서 하는 사회적 대화는 오히려 혼란을 불러올 수 있다”는 입장이 맞섰다. 4월 26일과 27일, 한국노총은 연이어 “코로나19로 인한 피해가 전 국민에게 광범위하게 미치고 있는 만큼 위기극복을 위한 논의도 노사정만이 아니라 시민사회·종교계까지 포괄하는 다양한 주체들이 참여하는 형태가 돼야 한다”며 노사민정대책회의 구성과 “비상경제시국 극복을 위해 정부대책이 발표되고 있지만 취약계층 보호에는 턱없이 부족하다”며 경사노위 내에 ‘코로나19 위기 극복 특별위원회’ 설치를 제안했다.

한국노총은 4월 29일 중앙집행위원회에서 “집행부에 위임”이라는 결론을 내렸다. 김동명 한국노총 위원장은 코로나19 위기 속에서 어떤 형태로든 사회적 대화를 성사시켜야 한다는 결론을 내렸다. 다만 그 중심축이 경사노위가 되어야 한다는 입장이었다. 한국노총은 5월 11일, 원포인트 사회적 대화를 수용했다.

한시가 급한데 ... 지지부진한 대화 “시한은 6월 말까지” 못 박은 노동계

한국노총이 마지막으로 원포인트 사회적 대화에 탑승하면서 상황은 긴박하게 돌아갔다. 한국노총의 원포인트 사회적 대화 참여 결정에 민주노총은 즉각 환영의 뜻을 내비치면서, 원포인트 사회적 대화의 핵심 의제로 ▲해고금지 ▲충고용유지 ▲생계보장 ▲전국민고용보험제 등을 제시했다.

5월 13일 첫 실무협의를 시작으로 원포인트 사회적 대화가 본격화됐다. 5월 20일에는 원포인트 사회적 대화에 참여하는 6개 단위(민주노총, 한국노총, 경총, 대한상의, 고용노동부, 기획재정부)의 대표자와 문성현 경사노위 위원장, 김용기 일자리위원회 부위원장이 서울 삼청동에 위치한 총리공관에 모두 모였다. ‘코로나19 위기극복을 위한 노사정대표자회의’라는 이름의 원포인트 사회적 대화 본회의에서는 참석한 노사정 대표자 모두가 사회안전망 강화와 고용



© 문화체육관광부

유지를 언급했지만, 미세한 입장 차이가 존재했다.

5월 26일, 노동계가 원포인트 사회적 대화 요구안을 제시했다. 노동계가 제출한 요구안은 ▲해고금지 및 충고용유지 ▲사회안전망 사각지대 해소 ▲일자리인프라 확대 ▲상병수당 도입 및 국가재난 질병관리 인프라 확충 ▲공정거래 및 상생협력의 경제민주화 실현 등 그동안 주장해왔던 내용이었다.

5월 28일 있었던 실무협약에서는 경영계가 요구안을 제출했다. 이는 전날 있었던 경제단체협의회 정기총회에서 한국경영자총협회, 중소기업중앙회, 전국경제인연합회 등 경제단체협의회 소속 30개의 사용자단체가 발표한 '코로나19로 인한 경영위기 극복과 경제활력 제고를 위한 국가경제정책 기조에 대한 경제단체 건의'와 유사한 내용으로 ▲경영상태가 정상화될 때까지 국세, 지방세, 사회보험료 등 최대한 유예 또는 감면 지원 ▲노동계의 대승적인 고통분담 ▲주52시간 상한제 보완 제도 조기 입법 ▲노동제도 유연화 등이 포함됐다.

노사 양측의 요구안이 제시됐지만, 논의 진행은 쉽지 않았다. 대체적으로 노동계가 임금을 양보하면 경영계가 고용을 보장하는 식의 합의안이 도출될 것이라는 전망이 흘러나왔다. 그



© 문화체육관광부

사이 최저임금위원회 전원회의가 시작됐다. 두 논의가 겹쳐지면 노사정 합의가 쉽지 않을 것이라는 우려도 제기됐다.

그러자 한국노총이 6월 17일 대표자회의에서 원포인트 사회적 대화의 합의시한을 6월 말로 못 박고 나섰다. 코로나19로 인한 고용위기가 심각한 상황이고 3차 추가경정예산안 국회 심의 시점 등을 고려했을 때 6월 말에는 원포인트 사회적 대화의 결론을 내야 한다는 것이었다.

민주노총 역시 이튿날 중앙집행위원회에서 “원포인트 사회적 대화가 6월 말까지 타결될 수 있도록 최선을 다하겠다”고 밝혔다. 같은 날 서울 삼성동 총리공관에서 진행된 제8차 목요대화, 코로나19 위기극복을 위한 노사정대표자회의 2차 본회의에서 김동명 한국노총 위원장은 “원포인트 사회적 대화와 최저임금 논의는 분리돼야 한다”며 “최저임금 심의 법정시한인 6월 말 전에 원포인트 사회적 대화 논의를 마무리해야 한다”고 강조하고 나섰다.

합의안은 마련됐지만 끝내 열리지 못한 협약식

연일 노동계가 6월 내 합의를 강조하면서 마지막으로 핵심 쟁점사안의 입장차를 좁히기 위한 부대표급 협의가 6월 26일 오후부터 진행됐다. 6월 29일 오전 재개된 부대표급 협의에서 잠정합의에 다다른 것으로 알려졌다. 민주노총이 이제까지 도출된 합의내용의 수용여부를 중앙집행위원회에서 논의하기로 했다.

민주노총은 6월 29일 오후부터 이튿날 새벽까지 중앙집행위원회를 통해 합의내용에 대한 수용여부 논의를 이어갔으나 결론을 짓지 못했다. 민주노총은 7월 1일 다시 중앙집행위원회를 소집하기로 했다. 반면 6월 30일 오후 중앙집행위원회를 소집한 한국노총은 합의내용을 만장일치로 추진했다. 민주노총의 결단만이 남은 상황이었다.

7월 1일 오전 예정된 ‘코로나19 위기극복을 위한 노사정 합의 협약식’과 그 이전 진행되기로 한 민주노총의 중앙집행위원회를 앞두고 상황이 긴박하게 돌아갔다. 민주노총 내부에서 노사정 합의 자체에 반대하는 목소리가 강해졌다. 합의에 반대하는 조합원들은 1일 오전 8시로 예정된 중앙집행위원회 전에 김명환 민주노총 위원장과 면담을 요청했다.

결국, 민주노총은 중앙집행위원회를 9시로 연기했다. 그러나 원포인트 사회적 대화 합의에 반대하는 조합원들이 중앙집행위원회 참관을 요구하면서 중앙집행위원회의 개최조차 선언되지 못했다. 협약식이 예정된 10시 30분이 넘어서도 김명환 민주노총 위원장은 협약식이 예정된 서울 삼성동 총리공관으로 나서지 못했다.

국무총리실에서는 “민주노총의 불참으로 협약식이 취소됐다”고 발표했다. 한국노총은 1일 오후, 유감을 표명하며 “합의는 최종 무산됐으나 잠정합의된 내용은 경사노위에서 충실히 논의되고 이행돼야 한다”고 밝혔다.

한 달 만에 채운 서명란 이후 논의는 경사노위에서

코로나19를 계기로 22년 만에 민주노총을 포함한 노사정 대표자가 한자리에 모여 합의를 이룰 수 있다고 관측했던 이번 원포인트 사회적 대화는 또 다시 민주노총이 제외되는 것으로 마무리됐다. 민주노총의 하차로 이후 논의는 법정 사회적 대화기구인 경사노위에서 진행된다.

7월 1일, 협약식에 불참한 김명환 민주노총 위원장은 ‘임시대의원대회’라는 승부수를 던졌다. ‘코로나19 위기 극복을 위한 노사정 합의안’에 대한 동의 여부를 묻는 절차가 필요하다는 것이 이유였다. 2일 오후에 열린 민주노총 중앙집행위원회에서 임시대의원대회 안건 심의가 부결되자, 3일, 김명환 위원장은 “위원장 권한으로 임시대대를 소집해 해당 안건을 대의원들에게 묻겠다”고 선언했다. 임시대의원대회에서 노사정 합의안 추인이 부결되면 위원장, 수석부위원장, 사무총장이 사퇴하겠다는 배수진을 치기도 했다.

한국노총은 7월 3일 브리핑에서 한국노총의 후속계획을 밝혔다. 지난 4월 1일 구성된 경사노위 내 이행점검위원회를 통해 잠정합의안 내용의 이행을 점검하겠다고 밝혔다. 또 7월 중 코로나19와 관련한 특별위원회를 발족하고 위기업종 및 취약계층위원회를 구성하겠다는 계획도 내놴다. 이미 운영 중인 의제별, 업종별위원회를 활용해 잠정합의안의 논의를 이어가겠다는 것이 한국노총의 입장이다.

문재인 대통령은 7월 7일 국무회의에서 “코로나19 위기 극복을 위해 마주 앉은 노사정대표자회의가 잠정합의에 이르고도 마지막 순간에 민주노총의 협약식 불참으로 최종 합의에 도달하지 못해 대단히 아쉽다”면서도 “노사정 대표자들이 긴 논의 끝에 조금씩 양보하며 잠정합의에 이른 것은 의미 있는 진전”이라고 평가했다. 덧붙여 “이와 같은 합의 정신은 적극적으로 살려나아가야 한다”며 “잠정합의된 내용을 경사노위에서 이어받아 사회적 합의로 완성시켜주기 바란다”고 당부했다.

김명환 민주노총 위원장이 노사정 합의안 추인을 위해 노력했으나 7월 23일 있었던 민주노총의 온라인 임시대의원대회 결과는 부결이었다. 61.73%의 민주노총 대의원이 노사정 합의안

에 반대표를 던졌기 때문이다. 결국 원포인트 사회적 대화의 주체 중 민주노총을 제외한 5개 주체(한국노총, 경총, 대한상의, 고용노동부, 기획재정부)와 문재인 대통령은 7월 28일 경사노위에서 제8차 경사노위 본위원회와 함께 코로나19 위기 극복을 위한 노사정 협약을 체결했다.

후속논의 및 이행상황 점검의 주체는 경사노위가 되었다. 이번 원포인트 사회적 대화를 통해 논의된 ▲고용유지를 위한 정부의 역할 및 노사 협력 ▲기업 살리기 및 산업생태계 보전 ▲전국민고용보험 도입 등 사회안전망 확충 ▲국가 방역체계 및 공공의료 인프라 확대 등을 위한 다양한 논의를 경사노위라는 틀 속에서 진행하게 된 것이다.

07 > 사회적 대화 국제동향

- 코로나19 위기 극복을 위한 사회적 대화의 필요성

손옥이 전문위원

| 사회적 대화 국제동향 |

코로나19 위기 극복을 위한 사회적 대화의 필요성

손옥이 전문위원

『코로나19 위기 극복을 위한 사회적 대화의 필요성』 ILO 정책 보고서

이 글은 지난 5월 국제노동기구(ILO)에서 'The need for social dialogue in addressing the COVID-19 crisis(코로나19 위기 극복을 위한 사회적 대화의 필요성)'이라는 제목으로 발간한 정책보고서를 번역한 내용입니다. 이 보고서에서는 '코로나19 상황에 대응하는 각 국가 사례에 대한 ILO의 평가'에서, 위기대응 초기 단계에서 사회적 대화를 효과적으로 활용한 국가 사례로 한국(경사노위)의 '코로나19확산에 따른 위기 극복을 위한 노사정 선언'등이 소개 되었습니다.

서론

코로나19 팬데믹(pandemic, 대유행)은 전 세계적으로 인류의 삶을 위협하고 보건시스템에 막대한 부담을 가하고 있으며, 심각한 경제사회적 혼란을 일으키고 있다.

모든 사람에게 광범위하게 영향을 미치는 이러한 복합적인 위기는 정부가 사회적 파트너들과 함께 행동하는 전(全)사회적 접근법으로 해결할 필요가 있다. 이 접근법은 노사정의 효과적인 사회적 대화와 협력을 필요로 한다. 노사정이 함께 모든 분야(보건, 사회, 경제)에 대한 포괄적인 평가를 실시하고, 위기로 인한 사회경제적 영향을 완화하기 위하여 효과적인 전략과 정책을 수립할 필요가 있다. 또한, 특히 가장 취약한 노동자와 그 가족이 일자리 및 소득을 잃지 않고 기업들이 파산하지 않도록 보호해야 한다. 『ILO 제205호 평화와 복구를 위한 고용과 양질의 노동 권고』(2017)에서는 모든 위기 대응조치를 성포용적(gender-inclusive) 사회

적 대화를 통해 도모하고 개발하며, 모든 회원국들이 제87호 결사의 자유 및 단결권 보호 협약(1948)과 제98호 단결권 및 단체교섭권 협약(1949)을 고려한 노사단체의 중요한 역할을 인식할 것을 요청한다.

다음 세 가지 이유는 복잡한 상황에서 사회적 대화가 해결책임을 보여준다. 첫째, 노사정 간 정보공유를 통하여 위기대응 및 극복을 위한 정책 및 전략의 질이 향상될 수 있다. 둘째, 사회적 대화는 이러한 정책에 대한 주인의식과 책임감을 높여주고, 정책의 신속하고 효과적인 시행을 용이하게 한다. 셋째, 사회적 대화는 국가가 장기적으로 경제·사회 기본구조를 재생하려고 노력하는 과정에서 서로의 차이를 극복하고 사회통합 및 회복력을 제고하는 데 필요한 신뢰를 형성하는 데 도움이 된다.

위기 상황에서의 사회적 대화: 과거의 경험으로부터 배운 교훈

결사의 자유와 단체교섭권의 효과적 보장에 근거한 사회적 대화는 사회정의를 촉진하기 위한 정책을 설계하는 데 중요한 역할을 한다. 사회적 대화와 삼자주의는 민주주의와 거버넌스의 매우 중요한 요소이며, 사회경제적 회복력과 경쟁력, 안정성, 포용적 성장 및 발전의 동인(動因)이 될 수 있다. 사회적 대화는 항상 가장 직접적으로 관련된 사람들의 정책결정 과정에 대한 민주적 참여를 촉진한다. 위기 상황에서 위험도가 높을 때 이러한 참여가 더 중요하다.

코로나19 팬데믹의 고유한 특성에도 불구하고, 고용 및 경제 회복을 위한 시의적절한 맞춤형 대응을 강구하는 데 있어서 예전의 위기상황에서 사회적 대화의 역할과 일부 유사점을 발견할 수 있다. 특히 2008~2009년 경제위기 관리는 몇몇 유용한 교훈을 제공해준다. 경제위기 초기부터 사회적 대화는 많은 국가에서 거시적·미시적 차원에서 효과적인 위기관리의 중요한 도구임을 증명했다. 거시적 차원에서 사회적 대화는 노동자들의 일자리와 소득을 유지하고, 기업들의 지속가능성을 촉진하였으며, 경기회복을 가속화하기 위하여 정부가 사회적 파트너와 협의를 통하여 중요한 경기부양책을 도입하는 데 도움을 주었다. 중간 차원에서 사회적 대화는 각 산업이 당면한 특정 상황들에 맞춤형 대응을 제공하는 데 도움이 될 수 있었다. 미

시적 차원에서의 사회적 대화는 노사 및 노사단체들이 해당 산업 및 사업장 특유의 상황과 도전과제에 적합한 혁신적인 해결책 협상을 가능하게 하여 때때로 고통스러울 수 있는 사업장 구조조정 조치의 수용 및 지지를 용이하게 하였다. 국제적 차원에서는 투자·고용·사회적 보호를 중심으로 한 생산적 회복을 촉진하기 위하여 ILO 세계일자리협약이 채택되었다.

사례 1 : 2008년 경제위기 대응을 위한 세계일자리협약

2009년 ILO 총회에서 채택된 세계일자리협약은 위기대응에 관한 정책지침을 ILO 노사정 회원들에게 제공하였다. 세계일자리협약은 위기를 극복하고, 지속가능한 회복을 보장하고, 결과를 달성할 수 있다는 자신감을 고취하는 데 필요한 공동행동을 정부와 노사가 취하도록 책임감을 고양하는 데 있어 사회적 대화의 역할을 강조하였다. 동 협약은 위기 상황과 그 이후 기간에 사회통합 및 연대의식을 고취하기 위한 길을 열었다.

○ 과거 위기로부터 배운 교훈

- ▷ 사회적 대화 기구가 정착되어 있고 사회적 파트너십의 경험이 있는 국가가 신속하고 효과적인 노사정 대응책을 만들어 낼 가능성이 더 높음
- ▷ 정부는 가능한 한 위기대응의 초기단계에 사회적 파트너를 개입시켜야 함
- ▷ 사회적 파트너들은 주도적으로 현장에 있는 노동시장 참여자들의 우려사항을 정부당국에 신속하게 전달해야 함
- ▷ 정치적 의지가 있는 노사정 파트너들은 위기에, 특히 크게 타격을 입은 노동자들과 기업을 지원하기 위한 맞춤형 조치에 대한 합의를 이룰 수 있음. 위기 상황은 심지어 예전의 대립적인 노사관계를 극복하는 기회가 될 수 있음
- ▷ 현재의 위기를 해결하기 위한 조치들은 지속가능한 기업과 양질의 공공서비스를 통한 장기적인 고용보호 및 고용촉진에 우선적인 관심을 기울이고 근로기준 및 양질의 일자리의 완전한 보장을 촉진한다는 약속을 수반해야 함
- ▷ 자유롭고 독립적이며 강력하고 대표성 있는 노사단체, 노동시장 참여자 간 신뢰와 정부의 사회적 파트너 자율성 존중이 효과적인 사회적 대화를 위한 중요한 전제 조건임
- ▷ 사회적 대화가 서로의 차이를 좁히고 합의를 촉진하는 중요한 도구이기는 하나, 그 자

체로 모든 문제를 해결할 수 없음. 건전한 공공정책과 법령, 적절한 재정적 여력이 위기 상황에서 특히 중요함

코로나19 팬데믹 대응에서의 사회적 대화 : 최근 사례

코로나19 상황에 대응하는 각 국가 사례에 대한 ILO의 평가에 따르면 많은 국가에서 사회적 대화가 위기대응 초기 단계에서 효과적으로 사용되었다.

- **사회적 파트너의 참여 시점** : 많은 국가에서 코로나19 대응조치 설계의 시작 단계부터 정부가 사회적 파트너를 참여시켰다(독일, 모로코, 한국, 스위스). 몇몇 정부(한국 등)는 노사단체의 지원을 요청하기도 하였다. 노사단체의 지원을 통하여 위기 대응조치의 신속한 실행이 가능했으며, 이로써 정책적 대응의 모든 단계에 사회적 파트너가 참여함으로써 부가되는 가치를 인정받았다.

사례 2 : 한국

한국 정부와 사회적 파트너들은 일찍이 3월 6일에 코로나19 위기 극복을 위한 노사정 선언을 발표하였다. 이 선언은 고용을 유지하고 바이러스에 가장 취약한 노동자들을 보호하며 소규모 사업장에 조세부담을 줄여주는 것을 목적으로 하였다. 이 선언을 보충하는 “보건의료위원회 노사정 합의문”이 3월 19일 발표되었다. 이 합의문은 산업안전보건 및 환자 안전 촉진, 바이러스 전파 방지, 의료인력 피로누적 예방, 보건의료기관 근무환경 개선, 보건의료 부문 고용유지 등을 위한 노사의 의무를 규정하였다.

출처 : <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/country-responses/lang-en/index.htm#KR>,
경제사회노동위원회: 보건의료 노사정 코로나19 위기 극복 방안 합의; 보도자료, 2020.3.26.

- **사회적 대화의 특성** : 정부와 사회적 파트너 간 정보교환 및 협의(보츠와나, 프랑스, 모로코, 영국 등)부터 공식적인 노사정협약 채택(바베이도스, 체코, 덴마크, 에티오피아, 팔

레스타인 점령지역, 스웨덴 등)까지 대화의 형태는 다양하다. 사회적 거리두기 필요성을 감안하여 많은 국가들은 영상회의와 정보통신기술을 사용하여 ‘가상’ 대화를 시작하였다. 몇몇 국가에서는 정책대안을 도출하고 후속조치를 점검하기 위한 노사정 메커니즘이 만들어졌다(벨기에, 보츠와나, 파키스탄, 남아프리카공화국, 스위스 등). 스위스에서는 2020년 3월 5일 연방정부와 사회적 파트너들의 첫 번째 노사정회의가 개최된 후 4개 노사정 워킹그룹(법, 재정, 고용노동, 산업 관련)이 정기적으로 회의를 열어 만나고 있다.

- **정부 대표의 유형 및 단위** : 일부 국가(일본, 포르투갈, 세르비아, 스페인 등)는 노동부장관뿐만 아니라 경제, 관광, 운송, 인프라 등 특정 산업을 담당하는 장관들을 노사정 협의에 포함했다. 몇몇 국가(아르헨티나, 체코, 프랑스, 한국, 스페인, 튀니지 등)는 대통령, 총리, 국회의장 등 최고위급 정부관료가 대화에 참여하기도 했다. 이러한 현상은 사회적 파트너와의 대화가 지니는 가치와 코로나19 팬데믹을 억제하고 사회경제적 영향을 최소화하기 위한 국가의 노력에 대한 사회적 파트너의 기여도를 정부가 인정했음을 보여준다.
- **사회적 대화를 통해 채택된 정책적 조치의 유형** : 사회적 대화를 통해 채택된 조치들은 바이러스 억제를 위한 비상조치(보건시스템을 위한 재정적·인적 자원 확충 등)부터 등교하지 않는 자녀의 돌봄을 위한 육아휴가, 일자리와 노동자 소득을 유지하기 위한 조치(부분실업 대책, 소득 지원, 단시간 근로 확대 등), 기업 지원책(임금 보조금, 세금 및 사회보험 기여금 관련 대출보증 및 납입기한 탄력제 등)까지 다양하다. 사회적 파트너와의 협의를 통해 많은 정부(아르헨티나, 아제르바이잔, 프랑스, 독일, 이탈리아, 한국, 포르투갈, 스웨덴, 튀니지 포함)가 코로나19의 사회경제적 영향을 완화하기 위한 경기부양책을 발표하였다.¹⁾
- **국가단위 사회적 대화기구의 역할** : 사회적 대화기구는 공식기구(경제사회위원회, 사회적대화위원회, 노동자문위원회 등)부터 특별기구까지 다양하다. 이 기구들은 정부와 노

1) 추가 정보는 ILO: 코로나19와 일의 세계. 국가들의 정책적 대응. 해결책을 찾기 위한 사회적 대화 활용. 참조 <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/country-responses/lang-en/index.htm>

사례 3 : 남아프리카공화국

남아공 노사정위원회(National Economic Development and Labour Council: NEDLAC)는 고용노동 분야 대응을 논의하기 위하여 라마포사 대통령이 참석하는 비상회의를 개최하였다. 휴직 상태의 노동자들을 지원(최대 3개월 동안 이전 임금의 60% 수준까지 지급, 봉쇄조치 기간은 병가 등으로 처리)하기 위한 노사 임시구제제도(TERS 19)가 실업보험기금 아래 설치되었다.

또한, 노사정으로 이루어진 '코로나 대응 TF'가 설치되었다. 이 TF는 △ 가내/재택근무, 단시간·교대 근무, 산업생산 증대·축소, 새로운 기회 찾기 등의 대응조치, △ 특별휴가/병가 지원을 위한 노동자 보상기금과 실업보험기금, △ 어려움을 겪는 기업 중 있을 수 있는 모욕·폭력행위를 방지하기 위하여 적절한 방식을 사용하는 기업에 대한 지원, △ 코로나19 환자/완치자에 대한 낙인 또는 차별을 방지할 필요성, △ 거시경제 영향 및 적절한 정책적 대응을 모니터링 할 필요성, △ (바이러스 전파를 최소화하기 위한) 공공운수와 급식 등 식품안전 관련 사항에 대한 추가조치 필요성을 논의한다.

출처 : 남아프리카공화국 보건부 : <https://sacoronavirus.co.za/2020/03/17/national-economic-development-and-labour-council-on-measures-to-combat-covid-19-coronavirus/>
 남아프리카공화국 노동부 : https://www.gov.za/sites/default/files/gcis_document/202003/43161gen215.pdf

사단체 등 국가단위 노사정 파트너뿐만 아니라 적절한 경우 가끔 다른 이해관계자 그룹까지 한데 모으는 역할을 한다. 이들 기구 중 몇몇은 코로나19가 일자리에 미치는 영향과 실질적 충격을 논의하기도 하였다(보츠와나, 체코, 몰도바, 네덜란드, 북마케도니아, 세르비아, 남아프리카공화국, 한국 등). 싱가포르에서는 노사정이 참여하는 국가임금위원회가 소집되어 코로나19 상황에서의 임금 문제를 논의하였고, 파키스탄의 신드 주(州)에서는 코로나19가 신드 주의 기업과 일자리에 미치는 영향을 완화하기 위하여 노사정 기제가 활성화되었다.

- **사회적 파트너 간 양자대화 :** 일부 국가에서는 노동자 단체와 사용자 단체가 양자협의를 개최하여 제안사항들을 정부의 긴급한 고려대상으로 제시하였다. 제안사항 중 많은 조치가 가장 취약한 노동자들(병가 중이거나 격리 상태, 또는 비정규직인 노동자 등)과

사례 4 : 스페인

3월 12일 사회적 파트너들이 만나 위기상황에 대하여 논의하고 공동요구사항을 정부에 제출하였다. 요구사항에는 다음의 권고가 포함되었다.

- ▷ 코로나19로 인하여 병가 중인 노동자는 병가 첫날부터 일자리로 복귀할 때까지 임금의 100%를 받아야 함
- ▷ 정부는 코로나19로 인하여 가장 큰 경제적 타격에 직면한 중소기업들을 지원하는 조치에 우선 순위를 두어야 함

출처 : <https://www.lavanguardia.com/economia/20200317/474233465315/gobierno-medidas-patronal-sindicatos-coronavirus.html>

중소기업(아일랜드, 모로코, 네덜란드, 스페인 등) 등의 기업을 보호할 필요성에 초점을 맞추고 있다.

사례 5 : 이탈리아

3월 14일 정부와 사회적 파트너 간 “작업장에서의 코로나19 확산 방지·억제 조치를 위한 노사정 공동 프로토콜”이 체결되었다. 이 프로토콜은 근로자 대표들의 참여를 포함하여 모든 기업 및 사업장에서 시행된다.

프로토콜은 사회안전망, 스마트워킹, 안전한 근로환경을 보장하면서 기업활동을 유지하기 위한 포괄적 조치 등 13개 행동지침을 포함하며, 사회적 파트너들이 산업별로 이 조치들을 좀 더 구체적으로 명시할 것을 요청한다. 유급휴가 등의 문제는 단체교섭 대상에 해당한다. 3월 24일 이 프로토콜을 근거로 노조들의 요구에 따라 이탈리아 금융부문 노사단체는 개점시간 및 고객예약 등 은행측과 근로자들의 필요에 맞춘 조치를 포함하는 새로운 단체협약을 체결하였다. 그리고 몇몇 기업과 노동조합은 임시 공장폐쇄, 생산중단 등과 관련한 조치에 대한 협약을 체결하였다.

출처 : ILO: <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/country-responses/lang-en/index.htm>
노동조합자문위원회(TUAC) : <https://tuac.org/news/covid19-crisis-mapping-out-trade-union-and-social-partners-responses/>

- 국가단위 사회적 대화와 하부단위 대화의 관계 : 국가단위 사회적 대화의 성과물은 이탈리아 사례에서 보듯이 산업·작업장 단위 등 하부단위 대화 및 협상을 활성화할 수 있다.
- 사회적 파트너 단체들의 자문 및 합의도출 기능은 효과적인 사회적 대화에 필수 : 노동자 단체와 사용자 단체는 노동자와 사용자들의 우려와 필요를 더 잘 이해하고, 위기 상황에서 그들에게 조언하고, 코로나19 관련정책 논의에 영향력을 행사하고, 가능한 경우 양자 및 삼자합의를 도출하기 위하여 적극적으로 코로나19 위기가 노동자와 사용자에게 미치는 영향을 파악하고 있다. 산업안전보건, 유급휴가, 사업연속성계획, 경비절감계획, 실업수당 및 사회적 보호조치 확대 등의 주제를 통해 노동자 단체와 사용자 단체의 노력과 참여를 유도할 수 있다.

정책적 결론

- ▷ 비록 국가별·산업별 상황은 다르고 모든 상황에 적합한 대화 형식은 존재하지 않지만 현 상황과 다가올 날들을 위해 모든 형태와 모든 단위에서의 사회적 대화는 중요하다.
- ▷ 효과를 극대화하기 위해서는 가능한 초기 단계에서 사회적 대화를 시작하는 것이 필수적이며, 사회적 파트너들은 위기대응의 모든 단계(초기 수요평가부터 정책적 조치의 설계, 시행, 모니터링, 평가까지)에 참여할 필요가 있다.
- ▷ 정부당국 최고위층이 사회적 파트너와 함께 노사정 사회적 대화에 참여하는 것은 이 절차의 신뢰도를 높인다.
- ▷ 사회적 파트너들이 기업 및 노동자들의 현실과 이들이 필요로 하는 것에 대한 심도 있는 지식을 보유하고 있다는 점을 고려하면, 정책결정에 대한 사회적 파트너의 효과적인 참여를 통해 노동자와 기업들이 작업장 코로나19 확산을 방지하는 데 도움을 줄 수 있는 효과적인 맞춤형 예방조치와 일자리 및 기업지원 조치 채택이 가능하다.
- ▷ 사회적 파트너 단체들은 또한 사용자와 노동자들에게 이 위기에 맞서 그 영향을 최소화하기 위한 최선의 방법에 대한 조언과 지원을 제공하는 중요한 역할을 하고 있다.
- ▷ 사회적 대화는 “아무도 소외시키지 않는다(leave no one behind)”는 UN 회원국들의 약속에 따라 최우선으로 가장 취약한 노동자와 기업을 보호하는 조치를 마련해야 한다.

아무도 소외시키지 않는다

- ▷ 위기는 사회적 파트너들이 상황의 중대성을 고려하여 서로의 차이를 일단 보류하고 근본적인 문제에 집중함으로써 과거의 사회적 대화 장애물을 극복할 기회를 제공한다.
- ▷ 사회적 대화 기구가 활동하지 않고 있던 곳에서는 코로나19 및 그 영향에 관한 문제를 다루기 위해 이 기구들이 재활성화 될 수 있다.
- ▷ 면대면 회의가 수반하는 보건상 위험을 방지하기 위하여 현대 기술을 사용한 정부와 사회적 파트너 간 비대면 협의를 촉진할 수 있다.
- ▷ 위기의 초기 단계에 정부와 사회적 파트너 간 형성된 신뢰와 결속력을 해칠 수 있는 어떠한 행위도 방지하기 위해 조심해야 한다.
- ▷ 국가단위 사회적 대화를 통해 채택된 조치는 특정 산업이나 기업의 필요에 더 잘 대응하기 위하여 양자대화와 산업별·사업장별 단체교섭으로 보완할 필요가 있을 수 있다.

08 > 회의체별 활동

- [사회안전망개선위원회]
기본 합의(안) 마련 등 마무리 단계
- [공공기관위원회]
임금 피크제 제도 개선·노동이사회 등 논의
- [양극화 해소와 고용⁺위원회]
양극화 의제에 대한 총론적 검토 마무리
- [노사관계제도·관행개선위원회]
특고 사업장 단체교섭 현장 사례 발표
- [디지털 전환과 노동의 미래위원회]
플랫폼 노동·배달업종 분과위원회 발족

| 사회안전망개선위원회 |

기본 합의(안) 마련 등 마무리 단계

송해순 전문위원



사회안전망개선위원회는 제5차 본위원회('19.10.11.)에서 의제별위원회를 승계 및 재가동하기로 의결한 후, 준비단계를 거쳐 제23차 전체회의('20.4.17.)를 개최했다. 제23차 전체회의('20.4.17.) 및 제3차 공익회의('20.4.17.)를 개최하여 향후 운영일정(안)을 마련했다. 운영일정은 5~7월까지 '지속가능한 사회보장 시스템 마련'과 관련하여 전문가 중심의 발제 및 논의, 8~9월에는 논의 마무리를 위한 기본합의(안)을 추진하기로 했다. 이후 전체회의를 통해 빈곤 계층 소득보장제도 평가, 고용보험 사각지대 현황, EITC, 소득중심 사회보장체계, 조세체계 평가, 소득보장제도와 재원조달방안, 실업급여 기여방식, 출산·육아급여 기여방식 등에 대해 해당 분야 전문가 발제를 청취했다.

향후 위원회는 회의체 논의 시한('20.10.10.)을 고려하여, 기본합의(안) 마련 등 마무리 단계로 넘어갈 예정이다.

| 공공기관위원회 |

임금 피크제 제도 개선·노동이사제 등 논의

구미현 전문위원

공공기관위원회(위원장: 이병훈 중앙대 교수)는 지난 4월 23일 제6차 전체회의를 개최하고 ‘임금피크제 제도 개선’에 대해 논의했다. 노동계는 임금피크제 지침 폐기 및 제도 개선에 대한 입장을 피력하였고, 전문가들은 공공기관 임금피크제 초기 도입 배경과 운영, 임금피크제의 문제점과 개선 방안에 대해 제안하였다.

제7차 전체회의(‘20.5.21.)에서는 ‘참여형 공공기관 운영방안 마련’에 해당하는 ‘노동이사제 추진’, ‘윤리경영 강화’에 대하여 논의했다. 노동이사제 추진 관련해서는 노동이사제 법제화 및 노동조합 추천사외이사제 시범 도입, 근로자이사회참관제 확대 실시 등에 대하여 논의했고, 윤리경영 강화 관련해서는 공공기관 자정 노력, 윤리경영 강화를 위한 제도적 기반 구축, 공공기관 청렴도 제고, 사회적 경제·가치 관련 기본 3법 입법 재추진 등에 대하여 논의했다.

제8차 전체회의(‘20.6.23.)에서는 ‘노동이사제 추진’, ‘윤리경영 강화’ 관련 7차 전체회의에서 공감할 이룬 내용을 바탕으로 논의 요지를 공유하는 한편 ‘지속가능한 공공기관 임금제도 마련’에 대해 논의했다. 지속가능한 임금체계를 위한 조건, 임금체계 개편의 필요성 및 추진방향 등을 중심으로 노정 간 입장 발표 및 토론을 진행한 후에 회의를 마쳤다.



| 양극화 해소와 고용⁺위원회 |

양극화 의제에 대한 총론적 검토 마무리

신수정 전문위원

양극화 위원회는 2019년 11월 11일 발족 이후, '20.7월 말까지 총 12차례의 전체회의를 통해 양극화 의제에 대한 전체적인 리뷰를 마쳤다. 올해 초에 계획했던 양극화 위원회의 논의 계획은 코로나19로 인해 여러 차례 변화를 겪었다. '20.4월 초, 코로나19로 양극화 문제가 더 심화됨에 따라 양극화 위원회는 양극화 의제 논의를 잠시 멈추고 코로나19 대응을 위한 단기 논의에 돌입하였다. '20.4월부터 두 달 동안 2차례의 간사회, 5차례의 확대간사회의, 2차례의 전체회의를 통해 코로나19 관련 논의를 진행하였으나, '20.5.20. 총리실에서 코로나19 위기 극복을 위한 노사정 대표자회의가 시작되었고, 양극화 위원회는 확대간사회에서 코로나19 관련 논의를 중단하고 기존 양극화 논의로 돌아갈 것을 결정하였다. 20.7.23. 열린 제12차 전체회의에서 '양극화 해결을 위한 노사정의 역할'에 대해 공익위원 전원이 발표하면서, 양극화 위원회는 양극화 의제에 대한 총론적인 검토를 마무리하였다. 남은 기간 동안 양극화 위원회는 양극화 해소와 고용 창출을 위한 세부적인 과제 마련을 위해 노력할 것이다.



| 노사관계제도·관행개선위원회 |

특고 사업장 단체교섭 현장 사례 발표

김미영 전문위원

노사관계제도·관행개선위원회(이하 위원회)는 제36차 전체회의('20.4.29.)에서 근로자대표 제도 정비 방안에 대한 노사정 입장 조정 논의는 향후 간사단회의에서 계속 진행하기로 하여 그 결정을 유보하였다.

제37차 전체회의('20.6.26.)부터 특수형태 고용 종사자의 계약 및 교섭 실태 논의를 시작하였다. 위원회는 특수형태 고용 종사자의 고용보험 및 산재보험 등 개별적 보호방안에 대한 논의는 많이 다루어지고 있다고 판단했다. 따라서 위원회의 이번 논의는 특수형태 고용 종사자의 노동조합 및 단체교섭에 중점을 두기로 하였다.

택배기사, 학습지교사, 골프장 경기보조원 등 소위 '전통' 특고 종사자가 중심인 노동조합 중에서 고용노동부 또는 각 지자체의 설립신고필증을 득한 경우들이 있다. 그러나 실제로 단체교섭이 어떻게 행해지고 있는지, 주요 단체교섭 대상사항과 범위는 무엇인지, 단체교섭 과정에서 분쟁은 주로 어떤 사항에서 발생하는지 등에 대해 많이 알려져 있지 않은 상태이다.

이에 따라 위원회는 현장의 사례 발표를 먼저 청취하기로 하였다. 먼저 사업주의 입장에서 롯데택배 대리점협의회와 롯데글로벌로지스, 학습지사업주단체인 교육산업협회의 사례 발표가 있었다. 그리고 노동조합 입장에서 라이더 유니온, 경남대리연대노조, 전국보조출연자노조의 사례 발표가 있었다. '20.8.21. 개최 예정인 제40차 전체회의에서는 특고 종사자의 고용 및 노동 실태를 조사한 전문가 발제를 예정하고 있다.



| 디지털 전환과 노동의 미래위원회 |

플랫폼 노동·배달업종 분과위원회 발족

강금봉 전문위원



디지털 전환과 노동의 미래위원회(이하, 위원회)는 '19.10월 이후 IT 인력중개 플랫폼의 규범 마련과 IT 프리랜서의 처우개선을 연계하여 논의하였다. 그동안 IT와 SW개발의 한 축을 담당하고 있는 프리랜서들의 열악한 노동조건에 대해 문제가 꾸준히 제기되어 왔다. 최근에는 IT·SW 인력 중개 플랫폼을 통해 개발 인력과 프로젝트가 매칭되는 비중이 늘어나고 있다.

위원회에서는 투명한 플랫폼이 활성화할 수 있도록 플랫폼 기업이 기본적으로 준수해야 하는 자율규범(Code of Conduct)을 마련하고, IT·SW 프리랜서 및 플랫폼 노동 종사자들의 처우를 개선하기 위한 방안을 제시하고자 하였다.

위원회는 그 동안 논의했던 내용을 바탕으로 '20.5.13. 전체회의에서 「플랫폼 경제 활성화 및 노동 종사자 지원 방안에 관한 합의문: IT·SW 개발 분야를 중심으로(안)」을 최종 채택하였다. 합의문의 주요 내용은 △IT·SW 인력 중개 플랫폼 및 종사자의 지속가능한 발전 모델 구축 △ IT 프리랜서 및 플랫폼 노동 종사자 지원 △ IT 인력·프로젝트 중개 플랫폼 기업 자율규

범(Code of Conduct) 실행 추진이다.

전국적으로 플랫폼을 통해 배달 업무를 수행하는 배달대행 종사자는 5만~10만 명 규모로 추정된다. 현재 배달대행 종사자는 산재보험 가입률이 저조하고, 유상운송 이륜차의 높은 보험료로 보험에 가입하지 않은 경우가 많아 사회안전망의 사각지대에 놓여 있다. 또한, 2020년 4월말 기준으로 이륜차 교통사고 사망자는 전년 동기 대비 131명에서 148명으로 13% 증가하여 배달업 종사자들의 빈번한 사고 발생이 심각한 사회적 문제로 대두하고 있다. 이러한 배경에서 디지털 전환과 노동의 미래위원회는 배달 종사자에 대한 사회적 보호 방안을 마련하기 위해 배달업종의 이해관계자와 전문가를 중심으로 하는 별도의 분과위원회를 구성하기로 하였다.

'20.5.27. '디지털 플랫폼 노동: 배달업종' 분과위원회(위원장 박찬임 한국노동연구원 선임연구위원)는 배달 플랫폼 이해관계자, 노사 단체, 정부, 전문가로 구성하여 발족하였다. 분과위원회는 우선적으로 배달종사자의 산재보험 적용 방안에 대한 제도 개선 방안을 중점으로 논의하고 있다. 이후에는 배달종사자의 민간보험 가입 확대를 위한 제도 개선 방안, 사고 예방을 위한 실효적 조치, 배달산업의 공정하고 건강한 산업생태계 조성 방안을 논의할 예정이다.

위원회는 '20.5월부터 본격적으로 사람중심의 스마트공장을 위한 사회적 협업모델을 논의하였다. 제조업의 디지털화인 스마트공장 확산은 스마트제조혁신을 통해 생산성을 향상시킬 수 있는 긍정적인 영향을 미칠 수 있지만, 생산방식의 변화로 노동자들의 일자리를 감소시킬 수 있다는 우려가 제기 되고 있다. 그러므로 노사정은 스마트공장 도입으로 기업의 생산성과 경쟁력을 높이면서도 일자리의 질을 향상할 수 있도록 협력 방안 마련이 필요하다.

위원회는 '20.7.23. 「사람 중심의 스마트공장 확산을 위한 업무 협약」 1주년을 기념하여 '사람중심의 스마트공장 실현을 위한 노사정의 도전과 과제'를 주제로 토론회를 개최하였다. 이후 위원회는 사람중심의 스마트공장 실현을 위한 노사정의 주요 과제에 대해 도출할 예정이다.

계간 <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 논란	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 노사정대표자회의의 결과 및 모두발언	이세종 전문위원 우태현 기획위원
지역단위 사회적 대화	인터뷰: 사회적 대화 성공하려면 서두르지 말라	박병규 광주광역시 부시장
업종단위 사회적 대화	인터뷰: 성과연봉제 폐기 발판 삼아 사회적 연대 실천	이병훈 공공상생연대기금 이사장
기업단위 사회적 대화	사회적 대화 확산, 지역·업종 넘어 개별기업으로	박종훈 <참여와혁신> 취재팀장
국제 고용노동 동향	2018 세계 고용과 사회전망 보고서 요약	손옥이 전문위원
위원회 동정	2017 임금연구회: 숙련과 원·하도급 기업 형태로 보는 임금격차 위원회 새 청사 이전	강금봉 전문위원 이세종 전문위원

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 대화체계 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 답하라	배규식 한국노동연구원장(좌장) 유정엽 한국노총 정책실장 김영완 한국경총 노동정책본부장 강성태 한양대 법학전문대학원 교수 김영옥 한국여성정책연구원 선임연구위원
사회적 대화 논란		
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	송혜순 전문위원
국제노사정기구연합 워크숍	디지털 혁명이 일자리에 미치는 영향에 주목	손옥이 전문위원

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
간담대담	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 논단		
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 풀뻗 정신 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		
국제노동고용관계학회 (ILERA) 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 '소'타협부터 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	박명준 편집위원장
희망과 우려가 교차하는 가운데 출범한 경제사회노동 위원회 시대		
본위원회	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	이덕재 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

코너	제목	필자
권두언	경사노위, 노동존중사회의 사회적 대화의 최후의 보루	박명준 편집위원장
탄력적 근로시간제 합의	탄력적 근로시간제 제도개선 극적 합의문 도출	이세중 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 이세중 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	강금봉 전문위원 이세종 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 논란_ 실업부조 제도	실업부조제도와 관련 제도 및 정책사업과의 관계 정립 한국형 실업부조 전달체계	김혜원 한국교원대학교 교육정책전문 대학원 교수 김현중 한국노동연구원 연구위원
기획취재	중소기업체가 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	유럽 주요국의 노동 동향(2019년 1/4분기)	손옥이 전문위원
	경제사회노동위원회, 중국경제사회위원회(CESC)를 가다 - CESC 공식 초청, 경사노위 의제개발조정위원회 등 참석-	손옥이 전문위원

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

코너	제목	필자
사회적 대화 현장		
[인터뷰] 임지순 사무금융 우분투재단 사무국장	사무금융우분투재단, 베트남과 연대 통해 글로벌 상생을 꿈꾸다	강은영 <참여와혁신> 취재기자
전문위원 정책스케치		
	디지털 플랫폼 노동, 어디까지 와있나 - 현안과 보호방안	강금봉 전문위원
사회적 대화 국제 동향		
	유럽 주요국의 노동 동향(2019년 2/4분기)	손옥이 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	이세종 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 논란_ 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
전문위원 정책스케치	「금융산업 발전 및 좋은 일자리 유지·창출을 위한 공동실태조사」 결과와 의미	이지은 전문위원

코너	제목	필자
사회적 대화 국제 동향	경사노위, 국제노사정기구연합(AICESIS) 총회 및 AICESIS-ILO 공동 컨퍼런스 참석	손옥이 전문위원

코너	제목	필자
권두언	밝아오는 새해의 설렘으로 활기 띤 사회적 대화를 기대한다	이덕재 편집위원장
2기 사회적 대화 출범 스케치	2기 경사노위, 본격 궤도에 올랐다	이세중 전문위원
송년 특집 기획 대답	〈1기 사회적 대화 평가와 2기 사회적 대화의 방향〉 공론의 장, 협의의 장으로서의 역할이 필요하다	이철수 서울대 법학전문대학원 교수 노광표 한국노동사회연구소 소장 [사회] 이덕재 수석전문위원
사회적 대화 논단_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 법학과 교수
	플랫폼 노동관련 사회적 대화의 현황과 과제	강금봉 전문위원
풍경으로의 여행	하늘길을 걷는 짜릿한 쾌감, 원주 소금산 출렁다리	정철훈 여행작가
사회적 대화를 바라보는 다 양한 시선들_언론 편	무엇을 '선택'하고, 어디에 '집중'할 것인지 방향을 잡아야	신연수 동아일보 논설위원 이창곤 한겨레신문 경제사회연구원장 이왕구 한국일보 논설위원 [사회] 김양수 협력홍보팀장
지역 사회적 대화 현장	첫 발 댄 창원형 일자리 연대기금, 꾸준한 사회적 대화로 실현한다 [인터뷰] 김은겸 한국노총 경상남도본부 총무기획본부장	박완순 <참여와혁신> 취재기자

코너	제목	필자
사회적 대화 국제 동향	『2019 아시아 사회적 대화 포럼』 아시아 14개국, 사회적 대화 발전 방안 모색 유럽 주요국의 노동동향(2019년 3/4분기)	손옥이 전문위원

코너	제목	필자
권두언	어려움과 함께 희망이 싹트는 2020년 봄	정홍준 편집위원장
위원회 활동	노사정 힘 모아 '코로나19' 위기 극복한다 보건의료 노사정, '코로나19' 위기 극복 방안 합의 해운산업위, 선원일자리 창출 방안 합의	이세종 국내홍보 전문위원
특별 대담	양극화 해소를 위한 10년 프로젝트를 시작하자	어수봉 한국기술교육대학교 교수 김동배 인천대학교 경영대학 교수 이장원 한국노동연구원 선임연구위원 [사회] 이덕재 (전)수석전문위원
사회적 대화 논란_ 새로운 임금체계 개편	연공급과 임금체계의 개혁 지속가능한 임금체계 개편방향 임금체계 개편 어떻게 해야 하나? 공공부문 임금체계 현황 및 과제	정승국 중앙승가대 교수 박용철 한국노동사회연구소 부소장 이상희 한국산업기술대학교 지식융합학부 교수 정동관 한국노동연구원 부연구위원
회의체 위원장에게 듣는 사회적 대화	[한종길 해운산업위원회 위원장 인터뷰] 해운산업위원회 합의는 해운업계의 새로운 이정표 국내 최초 노사 동액 기금 출연	최은혜 <참여와혁신> 취재기자
풍경으로의 여행	여권 없이 떠나는 세계여행, 안산다문화마을특구	정철훈 여행작가
사회적 대화를 바라보는 다양한 시선들_ 청년 편	청년, 사회적 대화의 희망을 말하다!	문유진 복지국가청년네트워크 대표 신재윤 시흥청년아티스트 이사장 조은주 전국청년정책네트워크 운영위원 [사회] 신수정 전문위원
지역 사회적 대화 현장	부산형 일자리 통해 다시 달리는 부산 꿈꾼다 R&D 기반 원·하청 상생협력 모델...해외투자 국내투자로 돌린 선 사례	강은영 <참여와혁신> 취재기자

코너	제목	필자
사회적 대화 국제 동향	“우리엔겐 더 많은 청년들의 목소리가 필요하다” 서울시, ‘청년 불평등 완화 범사회적 대화기구’ 출범	이동희 <참여와혁신> 취재기자
	유럽 주요국의 노동동향(2019년 4/4분기)	손옥이 국제협력 전문위원
위원회 활동 단신	[금융산업위원회] 노동계 반대로 합의 무산 [양극화 해소와 고용+위원회] 양극화 의제 및 논의 순서 확정 [공공기관위원회] 임금체계 개편 논의 등 진행 예정 [버스운수산업위원회] 코로나19로 전체회의 4월로 연기 [노사관 계제도·관행개선위원회] 비교법적 논의 마무리 ... 쟁점 세분화, 노사단체 의견 수렴 [디지털 전환과 노동의 미래위원회] 불투명한 계약과 인 력 미스매칭 해소하는 정책과제 도출 예정 [산업안전보건위원회] 「일하는 사람의 안전과 건강을 위 한 노사정 합의문」 도출	이세종 국내홍보 전문위원

계간 <사회적 대화> 통권 14호

편집위원회

편집위원장 정흥준 경제사회노동위원회 수석전문위원

편 집 위 원 권혜원 동덕여대 경영학과 교수

김민아 노동교육센터 '늘봄' 대표

김종진 한국노동사회연구소 부소장

박종식 창원대 사회과학연구소 전임연구원(이상 가나다 순)

김양수 경제사회노동위원회 협력홍보팀장

손영우 경제사회노동위원회 전문위원

이세종 경제사회노동위원회 국내홍보 전문위원(간사)

발 행 인 문성현

편 집 인 안경덕

발 행 처 경제사회노동위원회

주 소 서울특별시 종로구 새문안로 82 S타워 7~8층

전 화 [02]721-7100

팩 스 [02]721-7173

홈 페이지 www.eslc.go.kr

편 집 (주)레이버플러스

인 쇄 SJC성전인쇄

발 행 일 2020년 8월 7일

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

사회적 대화

The Social Dialogue

