

| 권두언 |

취약계층 이해대변을 위한 사회적 합의

시작이 있으면 끝이 있다는 속담이 있다. 다만, 결말은 주어진 것이 아니라 만들어 가는 것이라고 믿고 있다. 사회적 대화도 비슷하다. 다양한 의제를 다루는 위원회가 출발하면 짧게는 6개월에서 길게는 2년까지 논의를 거쳐 의미 있는 합의를 하기도 하지만 어떤 경우는 아무런 합의를 하지 못한 채 종료되기도 한다. 짧은 경험이지만 노사정 합의에 있어 가장 중요한 결정 요인은 참여 당사자들의 의지였다. 얼마 전 경제사회노동위원회의 두 개 합의도 마찬가지인데, 하나는 9월 16일 <플랫폼 노동 : 배달분과위원회>의 배달종사자 산재보험 확대와 관련된 합의이며 다른 하나는 10월 16일 <노사관계제도·관행개선위원회>의 근로자대표제도 관련 합의이다. 이 두 합의가 의미를 갖는 이유는 어떤 내용을 합의했는가에 앞서, 사회적 대화가 아니었으면 이루어지기 어려운 주제였기 때문이다.

구체적으로 배달종사자의 산재보험 확대와 관련하여 배달종사자들은 산재보험에 가입할 수 있지만 정작 산재보험 가입률은 낮은 편이다. 산재보험 가입 시 배달업을 전속적으로 하고 있는지를 판단하고 더 나아가 배달대행업체가 산재보험 적용제외 신청을 할 수 있도록 만들어 놓았기 때문이다. 경사노위는 이번 합의에서 전속성과 적용제외를 재검토하여 배달종사자의 산재보험 가입을 확대하기로 하였다. 한편, 근로자대표제와 관련하여 우리나라의 노조 조직률은 11.8%로 중소기업의 노조가입률이 특히 낮다. 비록 30인 이상의 사업장에서는 노사협의회를 의무적으로 설치해야 하지만 설치가 안 되어 있거나 유명무실한 경우도 흔하다. 따라서 근로기준법 등에서는 근로자대표가 30여 개 조항에 있어 협의의 주체라고 하지만 막상 노조가 없는 사업장에서 근로자대표는 없었다. 경사노위는 이러한 한계를 극복하기 위하여 모든 사업장에서 직접, 비밀, 무기명 투표로 근로자대표를 선출하고 이들의 임기와 활동보장을 명기하였다.



정흥준

계간 사회적 대화 편집위원장, 경제사회노동위원회 수석전문위원

두 합의의 공통점은 노사가 자신의 주장을 조금 낮춰 사회적 약자의 이해를 대변하기 위한 합의를 만들어 냈다는 점이다. 배달종사자들은 산재보험과 고용보험 등 사회보험이 절실하지만 사회적 대화의 주체가 되지 못해 진지한 논의가 어려웠다. 중소기업사업장의 노동자들은 자신의 이해를 대변해 줄 수 있는 노동자 대표가 필요했지만 스스로의 목소리를 내지 못했고, 조직된 노동조합은 현안에 묻혀 노동자 대표제도에 대해 논의를 진전시키지 못했다. 두 사안 모두 노사의 교섭으로는 해결이 어렵고 노사 간에도 논의의 우선순위에서도 밀려날 수 있는 상황이었다. 다행히 경사노위의 사회적 대화가 사회안전망, 노사관계, 플랫폼 노동 등 다양한 사회적 의제들로 영역을 확장하면서 노동시장 취약계층의 과제들을 다루게 되었고, 노사 역시 현안에서 벗어나 사회적 책임을 함께 지려고 했기 때문에 중요한 합의가 가능했다.

이제 남은 일은 국회의 몫이다. 배달종사자의 산재보험을 실질적으로 확대하기 위해선 산재보상보험법 등의 개정이 필요하다. 또한 근로자대표제도가 현실화되기 위해서는 근로기준법 등의 개선도 필요한 상황이다. 국회는 여야간 입장 차이가 존재하더라도 노사정이 합의한 사안들에 대해선 우선적으로 입법에 나서야 한다. 노사정이 어렵게 합의한 내용들이 빛을 보지 못한 채 합의문구로만 남아 있어서는 향후 의미 있는 합의를 이끌어내기가 어렵기 때문이다. 합의된 사회적 대화의 착실한 이행을 통해 사회적 대화의 순기능을 지속적으로 만들어가야 할 때이다.