

월간 노동리뷰

| 2021년 1월호 통권 제190호

노동포커스

연성 노동정치의 주목할 성과 (장홍근)

특집 I : 노사관계 평가와 전망

2020년 노사관계 평가 및 2021년 쟁점과 과제 (이정희)

특집 II : 산업별 노사관계 평가와 전망

금속산업의 노사관계 평가와 전망 (곽상신)

건설산업의 노사관계 평가와 전망 (우상범)

방송산업의 노사관계 평가와 전망 (이종수)

금융산업의 노사관계 평가와 전망 (정청천)

공무직의 노사관계 평가와 전망 (조혁진)

플랫폼 노사관계와 단체교섭 (박성국)

통계프리즘

우리나라 노동조합 조직현황

노동판례리뷰

주요 노동동향

01

2021
통권 제190호

월간 **노동리뷰**

편집위원

위원장 : 홍민기

위원 : 강동우, 김근주, 김유빈
남궁준, 노세리, 박명준
방형준, 성재민, 오상봉
이병희, 이승호, 장인성
장홍근, 허재준

노동리뷰 1월호, 통권 제190호

발행인 : 배규식

발행처 : 한국노동연구원

주소 : 세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 경제정책동

우편번호 : 30147

전화 : 044-287-6603

인쇄인 : 정덕순

인쇄처 : 거목정보산업(주)

인쇄 : 2021년 1월 5일

발행 : 2021년 1월 10일

등록번호 : 세종라00011

등록일자 : 2001년 7월 30일

정가 : 6,000원

CONTENTS

■ 노동포커스

연성 노동정치的主목할 성과 (장홍근) / 3

■ 특집 I : 노사관계 평가와 전망

2020년 노사관계 평가 및 2021년 쟁점과 과제 (이정희) / 9

■ 특집 II : 산업별 노사관계 평가와 전망

금속산업의 노사관계 평가와 전망 (곽상신) / 39

건설산업의 노사관계 평가와 전망 (이상범) / 59

방송산업의 노사관계 평가와 전망 (이종수) / 72

금융산업의 노사관계 평가와 전망 (정청천) / 88

공무직의 노사관계 평가와 전망 (조혁진) / 101

플랫폼 노사관계와 단체교섭 (박성국) / 117

■ 통계프리즘

우리나라 노동조합 조직현황 (조규준) / 133

■ 노동판례리뷰 / 139

■ 주요 노동동향 / 159

■ 『노동리뷰』 목차 색인 / 189

노동포커스

연성 노동정치의 주목할 성과

장홍근(한국노동연구원 선임연구위원)

월간 노동리뷰

2021년 1월호

연성 노동정치의 주목할 성과

장 흥 근*

종래 한국의 노사관계는 대립과 갈등으로 막대한 사회적 비용을 치루어왔다. 하지만 근래 디지털 대전환기와 코로나19 팬데믹이라는 위기상황 하에서 사회적 연대와 대화를 골간으로 하는 연성 노동정치(soft labor politics)가 활성화되고 주목할 만한 성과들을 내고 있다. 주요 사례들을 살펴보고 합의와 앞으로의 과제에 대해 생각해보기로 한다.

〈사례 1〉

코로나19 팬데믹 위기는 사회적 대화 활성화의 계기로 작용했다. 2020년 3월 경제사회노동위원회(이하 경사노위)가 발표한 ‘코로나19 확산에 따른 위기 극복을 위한 노사정 선언’은 서곡이었다. 본격적인 협상은 민주노총이 코로나19 위기 극복을 위한 원포인트 사회적 대화를 제안한 4월부터 시작되었다. 경사노위 밖에서 노사정대표자회의가 꾸려졌고 6월 말 잠정합의가 이루어졌다. 하지만 민주노총은 대의원대회의 추인을 받지 못했고 합의 결과는 경사노위로 넘어갔다. 7월 28일 경사노위 본회의에서 ‘코로나19 위기 극복을 위한 노사정 협약을 의결했다. 협약은 고용유지를 위한 정부 역할 및 노사 협력(1장), 기업 살리기 및 산업생태계 보전(2장), 전국민 고용보험 도입 등 사회안전망 확충(3장), 국가 방역체계 및 공공의료 인프라 확대(4장) 등과 관련된 내용으로 구성되었다.

〈사례 2〉

코로나19 위기상황을 배경으로 업종별 의제별 대화체들이 중요한 합의들을 연이어 발표하였다. <보건의료위원회>는 ‘코로나19 위기 극복을 위한 보건의료위원회 합의문’(2020. 4)을 도출했다. <디지털 전환과 노동의 미래위원회>는 ‘IT, SW 개발 분야 플랫폼 경제 활성화 및 노동종사자 지원방안에 관한 합의문’을 채택하였다(2020. 5). <관광서비스산업위원회>는 코로나19 팬데믹으로 빈사상태에 빠진 관광산업의 위기를 노사정이 함께 극복하기 위해 ‘관광산업 생태계 유지와 고용안정을 위한 긴급 노사정 합의문’을 발표하였다(2020. 8). <디지털 플랫폼 노동 배달업종분과위원회>는 배달 종사자에 대한 산재보험 적용기준을 재검토하고 적용제의 신청 남용을 방지하는

* 한국노동연구원 선임연구위원(changhg@kli.re.kr).

데 합의하였다(2020. 9). <버스운수산업위원회>는 노선버스 노동자의 근무체계를 격일근무제에서 1일 2교대제로 개편하고 노동시간 단축에 대한 대책 등을 담은 합의를 발표하였다(2020. 10).

〈사례 3〉

경사노위 바깥에서 자발적으로 구성된 사회적 대화 틀이 주목할 만한 성과를 내었다. 플랫폼 배달 노동 문제의 현안을 풀기 위해 노와 사 공익전문가들로 구성된 ‘플랫폼 노동 대안 마련을 위한 사회적 대화 포럼’이 그것이다. 이 포럼은 2020년 4월 1일 출범했는데, 플랫폼 배달업 노동조합(서비스연맹, 라이더유니온)과 사용자(우아한형제들, 딜리버리히어로코리아, 코리아스타트업포럼 등), 공익전문가들로 구성되었다. 6개월간 5차례 전체회의와 7차례 간사회의를 거쳐 마침내 2020년 10월 6일 6차 전체회의에서 ‘플랫폼 경제발전과 플랫폼 노동 종사자 권익보장에 관한 협약 - 배달서비스업을 중심으로’이 체결되었다. 협약은 플랫폼 배달 노동 노사간의 공정한 계약, 작업조건과 보상, 안전과 보건, 정보보호와 소통, 후속 과제 등을 담았다.

〈사례 4〉


노동계와 시민사회의 연대가 ‘중대재해기업처벌법’ 제정이라고 하는 성과를 낳았다(2021. 1. 8). 이 법은 기업의 안전의무 위반으로 중대재해가 발생할 경우 해당 기업이 부담해야 할 형사처벌과 손해보상 비용을 크게 높여 기업으로 하여금 안전에 투자할 유인을 높이고 중대재해를 줄이는 것을 목적으로 한다. 이 법은 중대재해에 책임이 있는 기업에 대한 처벌수위를 높였을 뿐 아니라, 다단계 하청관계에 있는 노동자들에 대한 원청 사업주와 경영책임자의 안전조치의무를 부과하고 위반 시 처벌할 수 있도록 하였다는 점에서 획기적이다. 이 사례는 중대재해의 빈발이라는 현실에 대한 절박한 인식, 노동계와 시민사회의 연대를 통한 입법청원, 그리고 이에 대한 정치권의 호응이라는 삼박자가 맞아떨어져 성사된 것으로, 새로운 제도화 경로를 개척한 것으로 평가할 수 있다.

〈사례 5〉

택배기사의 잇단 과로사로 촉발된 ‘택배노동자 과로사 대책을 위한 사회적 합의기구’가 주목할 만한 합의를 발표하였다(2021. 1. 21). 2020년 12월 출범한 이 사회적 합의기구는 약 한 달 반 만에 합의문을 도출하였다. 주된 내용은 택배 분류작업을 택배업계 사용자가 부담하고, 택배 노동자의 노동시간을 주 최대 60시간, 일 최대 12시간으로 제한하는 것 등이다. 이 사례는 택배 노동자의 잇단 과로사라는 현실과 이의 해결을 위한 노동계와 시민사회의 연대와 압박, 집권여당인 민주당의 사회적 대화 개입전략이 어우러지면서 성공한 것으로 ‘정당 주도의 사회적 대화 모델’로 평가할 만하다.

이와 같은 일련의 사례들은 대안적 노동정치의 가능성을 보여준다. 대립과 투쟁의 한 켠에

사회적 연대와 대화, 합의의 정치가 자리잡을 수 있다. 물론 코로나19 팬데믹이라고 하는 위기 상황이 일조한 것도 사실이고, 지난 4월 21대 총선에서 집권여당이 180석이라는 압도적 의석을 장악한 점도 간과할 수 없다. 그러나 이해당사자들이 대화와 타협으로 현안을 풀려고 했고 진지한 대화와 교섭을 통해 합의에 도달했다는 점이 중요하다. 성공의 경험은 자신감과 상대방에 대한 신뢰로 이어진다. 앞으로도 대화와 합의의 노동정치를 기다리는 현안들이 많다. 근로기준법의 적용범위 확대, 플랫폼 노동자 보호를 위한 입법, 주 52시간 근로시간 상한제의 시행에 따른 대책, 외국인노동자 보호, ILO 기본협약의 비준 등이다.

이번 호 『노동리뷰』 특집은 ‘2020년 노사관계 평가 및 2021년 쟁점과 과제’를 중심으로 금속산업, 건설산업, 방송산업, 금융산업 등의 산업별 노사관계와 공무원 노사관계, 플랫폼 노사관계 등 직종 및 부문의 노사관계 평가와 전망을 중심으로 구성하였다. 이 특집이 우리 노사관계의 현주소와 방향성을 이해하고 노동체제 발전을 위한 논의의 활성화에 기여할 뿐만 아니라, 관련 법·제도와 관행의 개선에 기여할 수 있기를 기대한다. 

월간 노동리뷰

2021년 1월호

특 집 I

노사관계 평가와 전망

■ 2020년 노사관계 평가 및 2021년 쟁점과 과제 (이정희)

월간 노동리뷰

2021년 1월호

2020년 노사관계 평가 및 2021년 쟁점과 과제

이 정 희*

I. 머리말

2020년 노사관계에서 가장 큰 환경적 맥락은 코로나19 대유행일 것이다. 산업·업종별로 정도의 차이는 있으나 기업의 휴·폐업과 구조조정에 따른 일자리 상실과 소득 감소에 따른 충격은 실로 심각하였다. 비대면 경제활동 확산에 따른 플랫폼 노동의 증가, 재택근무·원격근무 확대와 같은 일하는 방식의 변화도 함께 이루어졌다. 백신 접종과 치료제 개발이 이뤄지고 있지만 인류가 언제쯤 이 감염병의 위기로부터 자유로워질 수 있을지 확실하기 어렵고, 그 위기에서 탈출한다고 하더라도 ‘기존 일상으로의 복귀’를 기대하기 어려울 것이다. 시인이 노래했던 “모든 것이 제자리로 돌아가는 아름다운 풍경”¹⁾은 적자생존과 부익부빈익빈, 각자도생의 가치가 우선하던 기존의 일상이 아니라 민주주의, 자유와 평등, 연대, 생태주의라는 새로운 가치가 사회의 작동원리로 기능하는 풍경일 것이다.

감염병 확산은 그동안에도 지속적으로 제기되었던 문제들에 대한 해법 마련의 시급성을 확인시키는 한편 이전에는 상대적으로 쟁점이 되지 않았던 새로운 문제를 드러냈다. 위기 이전부터 확산하던 불평등과 독점 심화, 시장의 불확실성 증대, 고용불안정성 심화 등의 문제는 위기 국면에서 더욱 부각되었다. 디지털 기술발전, 비대면 산업 확산과 더불어 구조조정 상시화 가능성도 보여주었다. 여기에 더해 인류의 생존과도 직결되는 기후위기 문제는 우리에게 산업 생태계 재구성이라는 과제를 던졌다.

정치 영역에서는 사상 초유의 대통령 탄핵 이후 ‘노동존중사회’를 표방한 문재인 정부가 집권 4년차에 접어든 가운데, 2020년 4월 총선에서 집권여당이 전체 의석의 5분의 3인 180석 의석을 확보하며 개혁추진 동력을 확보하였다. 이 같은 총선 결과는 2017년 문재인 정부 출범 때와 마

* 한국노동연구원 연구위원(jhlee@kli.re.kr).

1) 시인과 촌장, ‘풍경’

찬가지로 ‘노동 배제, 유연화, 대립, 차별’로 대표되는 ‘1987 노동체제’를 ‘노동 포용, 안정화, 협력, 평등’의 새로운 노동체제로 전환하게 할 동력으로 작용할지 관심을 모았다.

이처럼 감염병의 확산과 이에 따른 노동시장 충격, 감염병 위기에서 더욱 부각된 사회구조적 문제와 정치적 상황의 변화는 모두 노사관계에 영향을 미쳤다. 이 글에서는 2020년 노동시장과 노사관계 개요를 살펴보고, 2021년을 전망하고자 한다.

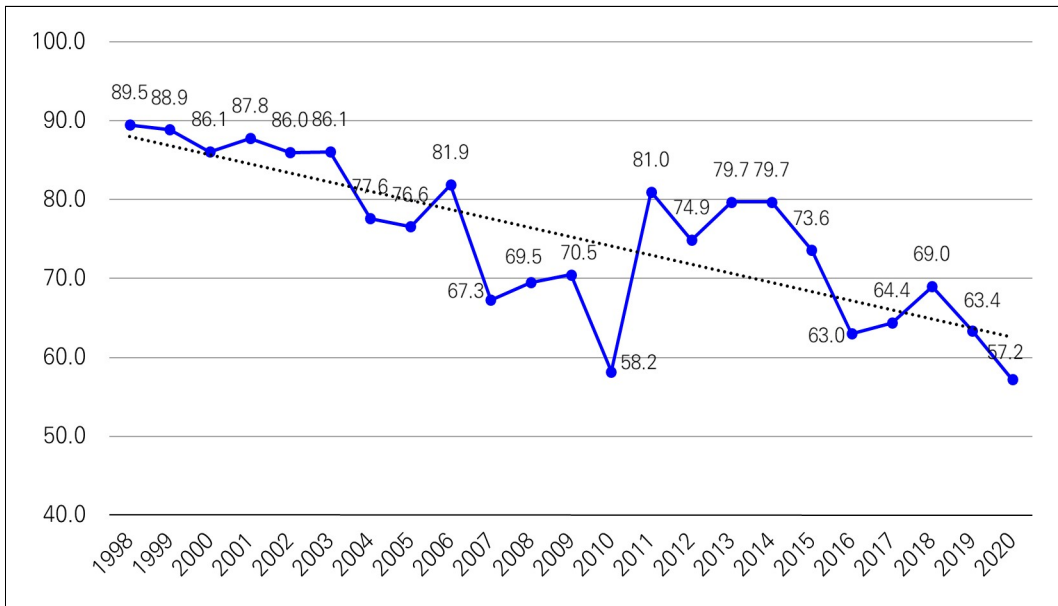
II. 주요 지표로 보는 2020년 노사관계

노사관계 실태를 살펴볼 수 있는 통계적인 지표는 크게 세 가지로 임금교섭 진도율, 파업건수 및 근로손실일수, 그리고 노동조합 조직현황이다. 첫째, 임금교섭 진도율은 추세적으로도 낮아지고 있는 가운데 2020년 특히 저조하였다(그림 1 참조). 각 연도 11월 말 현재 교섭진도율을 비교하면 2020년 57.2%로 통계를 확인할 수 있는 1998년 이후 가장 낮았다. 교섭진도율은 근로자 수 100인 이상 사업장 가운데 임금인상률을 결정한 뒤 고용노동부에 현황을 제출한 사업장 수의 비율이다. 일반적으로 교섭진도율 하락은 임금을 둘러싼 노사간 이견이 커서 교섭이 장기화되고 있다는 것을 의미한다. 2020년의 낮은 교섭진도율은 노사간 이견조정 실패에 따른 교섭 장기화 영향도 있겠지만 코로나19 여파로 기업 운영을 둘러싼 상황 예측이 어려워 사업장 단위 노사의 전략이 아예 일찍 교섭을 마무리하거나, 하반기 이후로 미루는 경우로 나뉘어졌기 때문인 것으로 보인다. 다만, 조사방식을 감안하면, 임금인상률을 결정하였음에도 고용노동부에 현황을 제출한 사업장 수가 감소한 것도 교섭진도율 하락에 영향을 미친 것으로 추정된다.

2020년 1월부터 11월 말까지 누계 협약임금인상률은 3.2%로 전년동기(4.0%)대비 0.8%p 하락하였다. 코로나19 확산에 따른 경제활동 위축 상황에서 노조가 양보교섭 전략을 택하였기 때문인 것으로 보인다. 사업장 규모별로는 100~299인이 3.6%, 300인 이상이 3.0%로 사업장 규모가 클수록 인상률이 낮은 것으로 조사되었다. 300인 이상을 더 세분화해서 보면, 300~499인이 3.4%, 500~999인 3.3%, 1,000인 이상이 2.8%로 이 현상이 더욱 두드러지게 확인된다. 사업장 규모가 클수록 인상률이 낮은 것은 2020년에만 나타나는 특징은 아니지만, 코로나19 상황에서 현대차와 기아차, 삼성중공업, 포스코 등에서 임금을 동결하기로 합의한 것이 대규모 사업장의 낮은 인상률을 견인한 것으로 보인다. 다만 주의해서 볼 것은 임금동결에 합의한 경우라도 성과급과 같은 변동급 인상은 이뤄졌다는 점이다. 현대차의 경우도 기본급은 동결했지만 변동급에서 1인당 평균 800만여 원을 보상받았다. 물론 예년과 비교하면 변동급 액수가 낮지만 명목상의 ‘동결’ 선언이 실질임금의 동결과 같은 말은 아니다.

[그림 1] 임금교섭 진도율(각 연도 11월 말 기준)

(단위 : %)



자료 : 고용노동부, 각 연도 11월(1~11월 누계) 임금결정현황 조사결과.

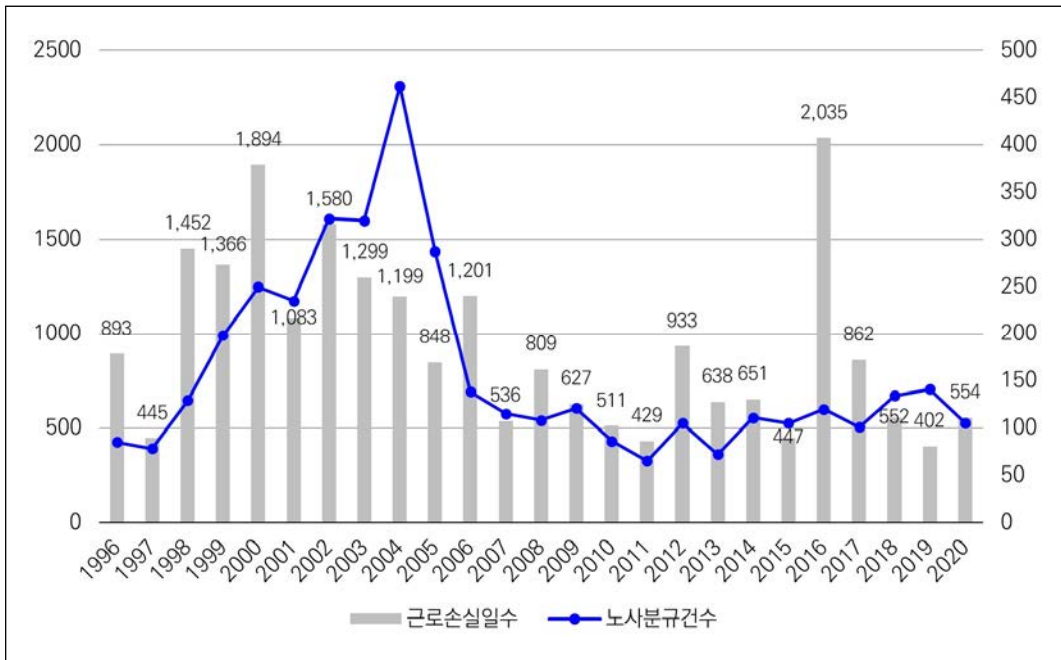
둘째, 단체행동과 관련하여 파업²⁾건수는 감소하였지만 근로손실일수는 증가하였다(그림 2 참조). 2020년 한 해 동안 발생한 파업은 총 105건으로 전년보다 25.5% 줄었다. 그러나 근로손실일수는 55만 4천일로 37.3% 증가하였다. 이는 기아자동차, 플랜트건설노조, 코웨이, 한국지엠, 코레일네트웍스, STX해양조선 등 대규모 사업장에서의 파업에 따른 근로손실일수 증가의 영향인 것으로 보인다. 이들 대규모 사업장을 제외하면 집단행동은 감소한 것으로 보인다.

코로나19가 단체행동에 미친 영향은 상반기와 하반기 간 차이가 있는데, 상반기의 경우 파업건수와 근로손실일수 지표 모두 예년과 비교할 때 거의 최저 수준을 기록하였다. 각 연도 상반기(1~6월)를 비교하면 2020년의 노사분규건수는 24건으로 비교대상 기간 중 최저치이고, 근로손실일수는 85천일로 1997년(70천일) 다음으로 낮다.

상반기에 유보되었던 단체행동이 하반기에 가시화된 특징은 있지만 전체적으로 보면, 코로나19에 따른 불확실성과 사회적 거리두기와 같은 방역지침에 따라 파업은 물론 대규모 집회와 같은 단체행동이 상대적으로 감소한 것으로 보인다. 하지만 위기가 닥친 당해 연도보다는 위기 이후 회복국면 전개 상황에 따라 고용유지와 임금인상을 요구하는 집단행동이 증가하는 경향을 띠었다는 점을 감안하면 2020년 단체행동이 어느 정도 지속될지 주목된다.

2) 고용노동부 통계상의 명칭은 '노사분규'이다.

[그림 2] 파업건수 및 근로손실일수(각 연도 12월 말 기준)



자료 : 고용노동부(2020), 내부자료(잠정 집계).

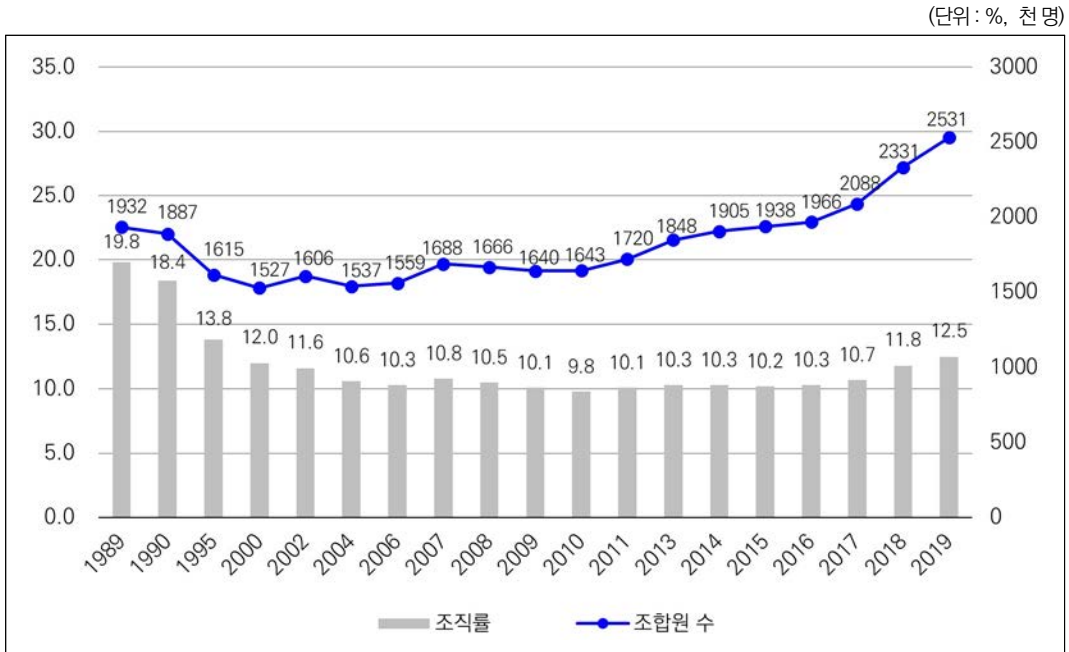
셋째, 노동조합 조직률은 증가세를 유지하며 2000년 이후 처음으로 12%대를 기록하였다(그림 3 참조). 2019년 말 기준 노동조합 조합원 수는 253만 1천 명³⁾으로 전년(233만 1천 명)보다 20만 명 증가하였고, 조직률은 12.5%로 전년(11.8%)보다 0.7%p 증가하였다. 이 같은 조합원 수 및 조직률 증가세는 공공부문 비정규직 정규직 전환 효과와 함께 기존 노동조합의 지속적인 조직화 노력과 2011년 이후 사업장 단위 복수노조 설립의 효과 등에서 기인하는 것으로 보인다.

전국 단위 상급단체별로 보면, 민주노총이 2018년에 이어 2019년에도 조합원 수로는 '제1노총' 지위를 유지하였다. 양대 노총 모두 전년대비 조합원이 증가한 가운데 민주노총은 104만 5천 명(41.3%)이었고, 한국노총은 101만 8천 명(40.2%)이었다. 조직형태별로는 초기업노조 조합원은 147만 3천 명(58.2%)으로 전년(135만 명, 57.9%)대비 12만 명가량 늘어나는 등 초기업노조 증가세가 지속되었다. 특히 민주노총의 경우 초기업노조 조합원 비율이 86.3%(90만 1천 명)이었다.

부문별로 보면, 전 부문에서 조직률이 증가한 가운데 특히 공무원과 공공부문의 증가세가 두드러졌다. 공무원 부문의 경우, 조직률이 86.2%로 전년(82.7%)보다 3.5%p, 중앙 공공기관의 경

3) 법외노조로 분류되어 고용노동부 통계에 포함되지 않은 전교조(약 5만 명), 화물연대(약 1만 8천 명) 등과 같은 노동조합을 포함하면 실제 조합원 수는 더 많을 것으로 추정된다.

[그림 3] 노동조합 조직률 및 조합원 수 추이



자료 : 고용노동부(2020), 「전국 노동조합 조직현황」.

우4), 70.5%로 전년(68.4%)보다 1.9%p 증가하였다. 민간부문은 10.0%로 전년(9.7%)대비 0.3%p 증가하였다. 사업장 규모별 조직률은 예년과 큰 차이가 없었다. 규모가 클수록 조직률이 높았다. 300명 이상 사업장 조직률이 54.8%로 높았던 반면, 100~299명은 8.9%, 30~99명은 1.7%이었고, 30명 미만 0.1%로 나타났다.

Ⅲ. 코로나19와 노사관계 : 2020년 노사관계 평가

2020년 노사관계는 코로나19 감염병의 확산이 경제와 사회 전반에 미치는 영향을 '상수'로 두지 않고 평가하긴 어려울 것이다. 코로나19의 노동시장 충격을 주요한 환경적 요인으로 두고, 노사관계 주요 이해당사자인 정부와 노·사의 특성과 전략, 이들 간의 상호작용 결과물로서 노사관계 쟁점들을 중심으로 2020년 노사관계를 평가하고자 한다.

4) 공공기관 경영정보 공개시스템(알리오)에 등재된 공공기관 363개(부설기관 23개 포함) 노동조합 현황을 분석한 결과다.

1. 코로나19 충격과 노사관계

가. 노동시장 충격

2020년 노동시장 상황은 좋지 않았다. 3월과 4월 두 달 동안 약 200만 명의 일자리가 충격(취업자 수 102만 명 감소, 일시휴직자 99만 명 증가)받았다가 8월까지의 회복되는 듯했으나 코로나19가 재확산된 9월부터는 노동시장 회복이 정체상태이다(한국노동연구원 동향분석실, 2020). 2020년 연간 고용동향을 보면, 취업자 수가 2,690만 4천 명으로 전년대비 21만 8천 명 감소하였고, 15~64세 고용률(OECD 비교기준)은 65.9%로 전년대비 0.9%p 하락하였다(통계청, 2021).

통계청(2021)에 따르면, 2020년 연간 노동시장 충격은 연령별, 성별, 종사상 지위별, 산업별로 달리 나타났다. 첫째, 고용률은 60세 이상에서 전년대비 상승했으나 다른 연령대에서는 모두 하락하였고, 특히 청년층(20~29세)에서 하락폭이 컸다(-2.5%p). 청년층은 구직난에 시달리는 반면, 고령층은 생계유지를 위해 경제활동을 이어나가고 있는 것으로 보인다. 성별로는 남녀 모두 전년대비 고용률 하락폭이 -0.9%p로 같았으나 취업자 감소규모가 남성은 8만 2천 명인 반면, 여성은 13만 7천 명으로 더 많았다. 그 결과 여성의 2020년 고용률(50.7%)은 50%를 겨우 넘는 수준으로까지 하락하였다.

둘째, 종사상 지위별 취업자의 전년대비 증감을 보면, 임금근로자(-10만 8천 명, -0.5%)와 비임금근로자(-11만 명, -1.6%) 모두 감소하였다. 임금근로자 중에서는 상용근로자(30만 5천 명, 2.1%)가 증가한 반면, 임시근로자(-31만 3천 명, -6.5%)와 일용근로자(-10만 1천 명, -7.1%)가 더 크게 감소해 전체 임금근로자 감소를 주도한 가운데 비임금근로자 중에서는 고용원 없는 자영업자(9만 명, 2.2%)가 증가하였다는 특징을 보였다.

셋째, 산업별로도 고용 충격 양상은 달리 나타나고 있다. 방역대책 차원의 사회적 거리두기 조치로 대면서비스 산업에서 특히 취업자 수가 감소한 것으로 조사되었다. 산업별 취업자의 전년대비 증감을 보면, 도매 및 소매업(-16만 명, -4.4%), 숙박 및 음식점업(-15만 9천 명, -6.9%), 교육서비스업(-8만 6천 명, -4.6%) 등에서 감소하였다. 반면 방역과 치료, 돌봄 수요의 증가와 비대면 경제활동 확산에 따른 택배 수요 증가 등의 요인으로 보건 및 사회복지서비스업(13만 명, 5.9%), 운수 및 창고업(5만 1천 명, 3.6%), 농림어업(5만 명, 3.6%) 등에서는 증가하였다.

이러한 고용 충격은 소득 감소와 노동시장 내 격차 확대에 기여한 것으로 조사되었다. 경제활동인구조사 부가조사(2020년 8월)를 분석한 김유선(2020)에 따르면, 임금불평등(상위 10%와 하위 10% 임금격차)은 시간당 임금 기준으로 3.59배에서 3.64배로 확대되었다. 저임금 계층(중위 임金的 2/3 미만 임금)의 비중은 시간당 임금 기준으로 15.8%에서 17.4%로 증가하였다. 문재인 정부 출범 이후 저임금 계층의 감소 및 임금격차 축소와 같은 노동시장의 긍정적 성과가 있었음

에도 2020년에 다시 저임금 계층이 증가하고 임금격차가 확대되는 것은 코로나19 위기와 함께 상대적으로 낮은 최저임금 인상률 등의 영향에 따른 것으로 분석된다(김유선, 2020).

나. 이해관계자와 노사관계 쟁점

대개 외부에서의 강한 충격은 내부자의 결속력을 높이는 데 영향을 미치기도 한다. 코로나19라는 충격은 초기에는 위기 극복을 위한 노사관계 이해관계자들 공동의 노력으로 이어지는 듯

[그림 4] 2020년 노사관계 개요

환경 변화	노동시장	노사관계 쟁점	대응
코로나19 비대면경제활동 확산에 따른 위기 e.g. 항공, 음식·숙박	<ul style="list-style-type: none"> 고용 위기 소득 감소 저임금층 비중 확대 등 불평등 확산 비대면 일자리 수요 증가 사회안전망 취약성 부각 	코로나19 위기 극복 사회적 대화 결사의 자유 보장 등 ILO 기본협약 비준	민주노총 불참 속 전국 및 산업 수준 합의 도출 관련법 개정, 국회 ILO 협약 비준 절차 미완료
비대면 경제활동 확산에 따른 수요 급증 e.g. 배달, 택배		취약계층 보호를 위한 전 국민 고용보험 상병수당 도입 최저임금 인상	한국판 뉴딜 종합계획 중 '안전망 강화' 계획 발표 및 세부 방안 관계부처 논의 중 보건복지부, 고용노동부 방안 논의 중 1.5% 인상(시급 8,720원)
불확실성 대응 선제적 구조조정 추진 e.g. 전자, 자동차, 건설, 유통		플랫폼노동 확산과 보호 필요성 대두	고용보험법 개정 플랫폼 종사자 보호대책 발표
기존 위기 기업 e.g. 쌍용차, 한진중		안전하게 일할 권리	중대재해법 제정
디지털 기술발전·기후 위기 산업재편 필요 e.g. 자동차, 금융, 에너지		장시간 노동 노동시간 유연성 야간노동 규제	주52시간 상한제 50인 이상 기업 적용 탄력적 근로시간제 단위기간 6개월로 확대 및 연구개발업무 선택적 근로시간제 3개월까지 확장 조치 없음
		근로자대표제도 노동이사제 등 노동자 경영참여 확대	경사노위 합의, 입법 미비 공공기관 노동이사제 도입 법률 개정안 발의

자료: 필자 작성.

하였으나 구체적인 성과를 만들어낼 만큼의 결속력을 높이진 못했던 것으로 보인다. 첫째, 정부·여당은 2020년 한 해 동안 방역과 경제 모두를 잡기 위한 다양한 정책을 펴왔는데, 국정과제에서 제시한 ILO 기본협약 비준을 위한 노동관계법 개정, 취약계층 보호를 위한 고용보험법 및 산재보험법 개정 등 노동정책을 추진하였다. 4월 총선에서 여당이 180석을 확보하는 결과를 얻어 각종 정책추진의 강력한 동력을 갖추었다. 둘째, 민주노총이 2018년 조합원 수 기준으로 제1노총 지위를 확보하였고 2019년에도 그 지위를 지속하였는데, 리더십의 불안정성과 쟁점 형성과 대안 제시 역량의 취약성을 보여주었다. 한국노총은 상대적으로 안정된 리더십을 유지한 가운데 민주노총이 불참한 각종 사회적 대화기구를 활용하고 한국노총 출신 국회의원들과 지속적으로 교류하면서 노동 관련 이슈를 이끌었다. 셋째, 경총으로 대표되는 중앙 단위 사용자단체는 위기를 이유로 한 각종 노동개혁 정책의 추진 유보와 방향 전환을 주로 제시하며 방어적인 모습을 보였다.

2020년 부각된 노사관계 쟁점은 먼저 집단적 노사관계 측면에서는 위기 극복을 위한 전국 수준과 산업·업종 수준 사회적 대화, 결사의 자유와 단체교섭 권리 보장, 근로자대표제도 개선과 노동자 경영참여 확대, 산업·업종별 단체교섭 등을 중심으로 살펴볼 수 있다. 개별적 근로관계 측면에서는 코로나19 위기 상황에서 더욱 문제로 부상한 취약계층 보호차원에서 전국민 고용보험, “아프면 쉴 권리”로서 상병수당, 적정 수준의 최저임금 등이 쟁점이 되었던 가운데 안전하게 일할 권리 보장을 위한 법제화, 노동시간 길이와 편성 문제도 주요하게 논의되었다.

이상의 논의를 정리하여 2020년 노사관계 개요를 정리하면 [그림 4]와 같다.

2. 쟁점별 평가

아래에서는 노사관계 당사자들이 노동시장 환경 변화 속에서 상호작용한 결과물로서의 몇 가지 쟁점을 중심으로 노사관계를 평가하고자 한다.

가. 사회적 대화

위기 극복과 산업구조 개편과정에서 노·사·정 주체들 간의 노력이 개별 기업 수준을 넘어 산업·업종, 전국 수준에서 함께 이루어질 필요가 있다는 점이 더욱 강조된다. 이는 기업 단위의 분절적이고 파편화된 노사관계를 재구성해야 한다는 과제를 던지고 있다.

전국 수준에서는 경제사회노동위원회(이하 경사노위)가 3월, 코로나19 확산에 따른 위기 극복을 위한 노사정 선언을 채택하였다. 5월에는 이 선언문 논의에 불참하였던 민주노총의 제안으로 ‘코로나19 관련 원포인트 사회적 대화’가 시작되어 두 달여 논의를 거쳐 7월 28일 합의문이

채택되었다. 합의문에는 고용유지지원제도 확충 등을 포함한 고용유지, 실효성 있는 유동성 지원 등 기업 살리기, 전국민 고용보험 도입 등 사회안전망 확충, 보건의료 종사자 근무환경 개선 및 인력확충 등 감염병 예방 방역·의료인프라 확대 등의 내용을 담아 코로나19 위기 극복을 위한 노사정의 의지를 담았다(표 1 참조). 하지만 이 합의는 크게 두 가지 점에서 한계를 갖는다. 첫째, 정작 제안자였던 민주노총은 합의 내용과 절차에 관한 내부 반발로 최종 합의에는 불참하였다. 이 때문에 노사정 합의의 의미가 퇴색하였다. 민주노총 내부적으로는 리더십 위기를 초래했고, 전 국가적 위기 상황에서 총연맹의 사회적 책임 부재라는 비판이 제기되었다. 둘째, 합의 내용 측면에서는 위기 극복을 위한 노사의 고통분담과 상생협력 부문을 제외하면 대부분 정부가 정책적으로 추진해야 할 사항들이 주를 이루어 굳이 ‘사회적 대화’라는 외피를 통해 문서화할 필요가 있었는지 비판이 제기된다.

산업·업종 수준에서는 여전히 기업 단위 분절적인 노사관계가 지배적인 상황에서 노사의 자율적인 단체교섭 또는 협의가 취약한 가운데 경사노위 업종별·의제별 위원회 중심으로 위기 극복과 쟁점 해결을 위한 협의가 이루어졌다. 해운산업위원회, 보건의료위원회, 디지털 전환과 노동의 미래위원회, 관광산업위원회, 디지털 플랫폼노동 배달업종분과위원회, 공공기관위원회 등에서 산업의 지속가능 발전과 일자리 창출, 코로나 위기 극복, 산재보험 사각지대 해소, 공공

〈표 1〉 코로나19 위기 극복 위한 노사정 협약 요약

항 목	주요 내용
제1장 고용유지를 위한 정부 역할 및 노사 협력	<ul style="list-style-type: none"> ○ 고용유지 지원제도 확충 ○ 특별고용지원업종 기간 연장 및 추가 지정 ○ 고용유지 지원제도 사각지대 축소 ○ 중앙정부 및 지방자치단체 간 협업 강화 ○ 위기 극복을 위한 노사 역할: 고통분담, 상생협력 확산
제2장 기업 살리기 및 산업생태계 보전	<ul style="list-style-type: none"> ○ 적극적 거시정책 기조로 실효성 있는 유동성 지원 ○ 기간산업안정기금 등 자금조달 지원 ○ 내수 진작을 통한 경기회복 및 투자여건 개선 ○ 영세 자영업자·소상공인 생존 지원
제3장 전국민 고용보험 도입 등 사회안전망 확충	<ul style="list-style-type: none"> ○ 전국민 고용보험 도입 ○ 국민취업지원제도 시행 ○ 고용보험 재정건전성 확보 ○ 고용서비스 인프라 확충 ○ 직업훈련 확대
제4장 국가 방역체계 및 공공의료 인프라 확대	<ul style="list-style-type: none"> ○ 생활 방역과 사업장 방역 체계 강화 ○ 감염병 대응체계 구축 ○ 보건의료종사자 근무환경 개선 및 인력확충 ○ 질병·돌봄에 대한 지원 확충
제5장 이행점검 및 후속 논의	<ul style="list-style-type: none"> ○ 합의사항 이행 노사정의 노력 ○ 경제사회노동위원회의 이행상황 점검

자료 : 경제사회노동위원회(2020. 7. 28).

기관 노동이사제 도입을 위한 법률 개정 및 공공기관 임금(보수)체계 개편 노력 등에 관한 합의를 도출하였다.

경사노위 외부에서도 다양한 형태의 사회적 대화가 추진되었다. 첫째, 업종별로는 플랫폼 배달업에서 노동조합(서비스연맹, 라이더유니온)과 사용자(우아한형제들, 딜리버리히어로코리아, 코리아스타트업포럼 등)가 공익전문가들과 함께 ‘플랫폼 노동 대안 마련을 위한 사회적 대화 포럼’을 운영하였고, 그 결과 공정한 계약, 작업조건과 보상, 안전과 보건, 정보보호와 소통 등의 내용을 담은 합의문을 도출하였다. 둘째, 산업의 위기가 지역사회의 위기로 확산할 수 있다는 점에서 광주에 이어 군산, 전주, 거제 등에서 지역형 일자리모델, 지역형 노동거버넌스 구축 노력이 진행되었다. 한편 울산에서는 2020년 7월, 현대차 노사와 울산시, 울산상의, 지방고용노동청 등이 함께 참여하는 울산자동차산업 노사정 미래포럼이 꾸려져 산업 재편과 원하청 상생협력방안 등을 논의하고 있다.

나. 노동기본권 보장과 ILO 기본협약 비준

노동기본권 보장과 이와 연동된 ILO 기본협약 비준은 2017년 대선 당시부터 문재인 대통령이 공약한 사항이다. 2020년 연말에 관련 내용을 담은 ‘노동조합 및 노동관계조정법’(이하 노조법), ‘교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률’(이하 교원노조법), ‘공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률’(이하 공무원노조법) 일부 개정안이 국회 본회의를 통과하였다.

개정된 교원노조법⁵⁾과 공무원노조법⁶⁾은 노동조합 가입범위 확대를 뼈대로 하고 있다. 교원노조법은 노동조합 가입범위를 교원과 “교원으로 임용되어 근무하였던 사람으로서 노동조합 규약으로 정하는 사람”으로, 공무원노조법은 가입범위를 ① 일반직 공무원(기존 6급 이하 삭제) ② 특정직 공무원 중 소방공무원 포함 ③ 별정직 공무원 포함 ④ 공무원이었던 사람으로서 노동조합 규약으로 정하는 사람으로 각각 확대하는 내용을 담고 있다. 이 두 개의 법개정안은 법으로 금지하였던 결사의 자유 범위를 확대하는 한편 해고자와 퇴직자에 대한 조합원 자격을 노동조합이 자율적으로 결정할 수 있도록 함으로써 ILO 원칙을 구현한 것이라고 볼 수 있다.

개정된 노조법⁷⁾은 <표 2>에서 보는 것처럼 노조 조합원 자격, 근로시간면제제도 개편, 복수노조 존재할 경우 개별교섭 시 차별대우 금지 및 노동위원회의 교섭단위 통합 결정 근거 신설, 기업·산업·지역별 교섭 등 다양한 교섭방식 선택 지원 및 이에 따른 단체교섭 활성화를 위한 국가 및 지방자치단체 노력 의무, 단체협약 유효기간의 상한 연장(2→3년), 쟁의행위 시 사용자

5) 법률 제17861호, 2021. 1. 5. 일부개정(시행 2021. 7. 6.)

6) 법률 제17860호, 2021. 1. 5. 일부개정(시행 2021. 7. 6.)

7) 법률 제17864호, 2021. 1. 5. 일부개정(시행 2021. 7. 6.)

의 점유를 배제하여 조업을 방해하는 형태의 노조 쟁의행위 금지 등의 내용을 담았다.

이 노조법 개정안에 대해 노·사 모두 환영하고 있지 않다. 노동조합은 해고자와 산별노조 임원과 조합원, 간접고용 노동자 등과 같은 ‘비종사근로자’의 노조 활동 제한, 단체협약 유효기간 연장으로 소수노조 교섭권 행사 제한, 쟁의행위 제한 등을 이유로, 사용자단체는 쟁의행위 시 생산 기타 주요 업무시설의 점거 금지, 파업 시 대체근로 허용 등과 사용자 대항권이 부여되지 않았다는 등의 이유를 들고 있다. 헌법 개정만큼이나 어렵다는 노조법 개정에서 노사 모두를 만족하는 방안을 찾기는 어렵겠지만, 이번 노조법 개정은 다음의 두 가지 측면에서 의미와 한계를 갖는다고 할 수 있다. 첫째, 노조법 관련 조항이 결사의 자유와 교섭할 권리라는 ILO 원칙과 충돌하지 않도록 절충점을 찾기 위한 노력은 이루어졌다는 점에서 의미가 있다. 둘째, ILO 비준 절차를 밟기 위한 최소한의 요건은 갖추었다고 평가될지 모르나 특수고용노동자 노동기본권 보장, 복수노조 교섭창구 단일화 제도 전면 개편, 사용자 및 사용자단체 개념 확대, 노조 설립신고 제도 개선, 임원 자격조건 등 노조 자율운영에의 개입 배제 등과 같은 보편적 권리로서 노동기본권 보장과는 거리가 있다는 점에서 한계도 있다. 한편, 노조법 및 공무원노조법, 교원노조법 개정 절차가 마무리되었음에도 정부의 ILO 기본협약 비준은 이뤄지지 않았다. ILO 협약 관련 소관 상임위원인 국회 외교통일위원회가 비준동의안의 본회의 상정을 의결하지 않았기 때문이다.

〈표 2〉 주요 노조법 개정 사항

조 항	주요 개정 내용
제2조(정의)	○ 제4호 라목 단서(기업별노조에 해고자 등의 가입을 제한하는 것으로 해석되었던 조항) 삭제. 조합원 자격은 조직형태와 무관하게 노조 규약에 따라 정하게 하였음. 다만 “근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우”를 존치함으로써 이른바 특고 등의 노조 가입은 불허함.
제5조(노동조합의 조직·가입·활동)	○ 사업 또는 사업장 종사근로자가 아닌 조합원의 사업 또는 사업장 내에서의 노동조합 활동은 사용자의 사업 운영에 지장 주지 않는 범위에서 허용
제17조(대의원회)	○ 사업 또는 사업장 단위 노조 대의원은 그 사업 또는 사업장 종사근로자 중에서 선출 의무
제24조(근로시간 면제 등)	○ 근로시간 면제자 용어 신설(전임자 용어 삭제).
제24조의2(근로시간면제심의위원회)	○ 경제사회노동위원회에 근로시간면제심의위원회 설치·운영
제29조의2(교섭창구 단일화 절차)	○ 개별교섭에 동의한 경우, 사용자의 모든 노조와의 성실교섭 의무 및 차별대우 금지
제29조의3(교섭단위 결정)	○ 분리된 교섭단위 통합 필요 인정될 경우, 노동위원회의 통합 결정권 부여
제30조(교섭등의 원칙)	○ 기업·산업·지역별 교섭 등 다양한 교섭방식 선택 지원 및 이에 따른 단체교섭 활성화 위한 국가 및 지방자치단체 노력 의무
제32조(단체협약의 유효기간)	○ 유효기간의 상한 2년에서 3년으로 연장
제37조(쟁의행위의 기본원칙)	○ 사용자의 점유를 배제하여 조업을 방해하는 형태의 노조 쟁의행위 금지

자료 : 국가법령정보센터 참고로 필자 정리.

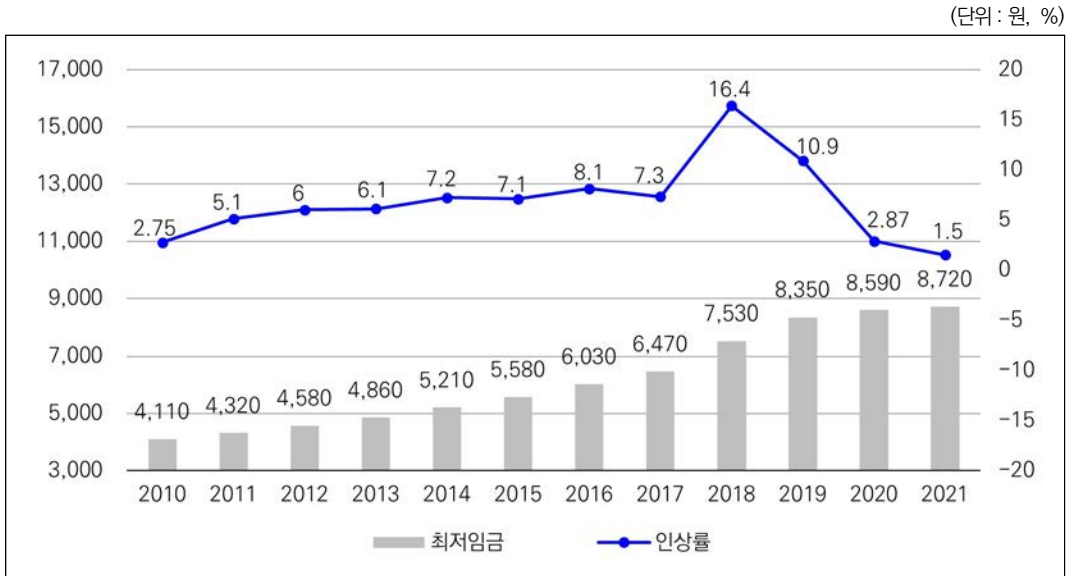
한편 노동기본권과 관련하여, 2020년 9월 대법원이 전국교직원노조(이하 전교조)에 대한 법외노조 통보 처분이 부적합하다고 판결한 것은 특기할 만하다. 고용노동부는 지난 2013년 10월, 조합원 자격이 없는 해직 교사 9명을 노조에서 제외하라는 시정요구가 받아들여지지 않자 전교조에 대해 법외노조 통보를 하였다. 전교조가 이에 반발하여 법외노조 통보 처분 취소 소송을 제기했고, 1심과 2심에서 모두 패소하였다가 대법원이 원심을 파기함으로써 법상 노조로의 지위를 회복하였다.

다. 사회안전망 확충과 최저임금 통한 취약계층 보호

코로나19 상황에서 취약계층이 더욱 위기에 처했다. 일자리 상실 가능성도 크고 상실 후 사회안전망 보호에서도 취약하다는 점이 더욱 부각되었다. 정부는 전국민 고용보험제로 대표되는 사회안전망 확충방안을 제시하였다. 문재인 대통령은 취임 3주년 특별연설에서 “모든 취업자가 고용보험 혜택을 받는 전국민 고용보험 시대의 기초를 놓겠다”고 말했다. 이를 위한 구체적인 방안으로 정부는 7월 ‘한국판 뉴딜 종합계획’의 세부추진전략 중 하나인 ‘안전망 강화’ 계획을 제시하였고, 12월에는 ‘전국민 고용보험 추진계획’을 발표하였다. 그 내용은 다음과 같다. 첫째, 전국민 고용보험 가입 추진 아래 현재 임금노동자 1,367만 명 수준인 가입자를 2022년 1,700만 명, 2025년 2,100만 명으로 확대할 계획이다. 이를 위해 미가입자 가입 작업과 함께 예술인·특고·플랫폼노동자·프리랜서·자영업자까지 단계적 적용 확대를 추진할 방침이다. 이에 따라 2021년 1월 10일부터 예술인도 고용보험 적용대상으로 포함하는 개정 고용보험법이 시행되고 있고, 7월부터는 보험설계사, 학습지교사, 택배기사, 대리운전기사, 화물차주 등 14개 직종의 특고 종사자가 고용보험 적용대상에 포함된다. 2022년 1월부터는 디지털 플랫폼 종사자도 고용보험 적용대상에 포함할 방침이다. 둘째, 사회적 약자들이 코로나19나 질병 같은 위기 상황에서 빈곤층으로 전락하지 않도록 기초생활보장, 긴급복지와 함께 상병수당 도입을 추진한다. 정부는 2021년 관련 연구용역을 실시하고 2022년 시범사업을 시행한 뒤 이를 바탕으로 구체적인 상병수당제도 도입방안을 마련할 방침이다. 셋째, 저소득층과 영세자영업자·청년 등 취업취약계층을 위한 국민취업지원제도를 2021년 1월부터 시행한다. 시행 첫 해에는 40만 명, 2022년 이후에는 50만 명을 대상으로 취업지원프로그램을 제공하고 월 50만 원씩 최대 6개월간 구직촉진수당을 지원한다. 넷째, 전생애 맞춤형 고용서비스를 제공하는 한편 청년, 신중년, 여성 등 취업취약계층에 특화된 지원을 제공할 계획이다. 이 같은 사회안전망 확충정책은 이 정부와 우리 사회의 불평등 완화에 대한 높아져 가는 의식 수준을 반영한 것으로 볼 수 있다(김근주, 2020).

반면 최저임금은 낮은 인상률로 인해 취약계층 보호정책의 후퇴로 평가되기도 한다. 2020년

[그림 5] 최저임금 연도별 인상률 및 금액



자료: 최저임금위원회.

과 2021년 최저임금은 전년대비 각각 2.87%(8,590원), 1.5%(8,720원) 인상에 그쳤다(그림 5 참조). 최저임금 산입범위 확대를 고려하면 2021년 최저임금은 사실상 동결 또는 삭감 효과를 낼 것으로 우려된다. 2019년부터 나타난 최저임금 정책의 ‘속도 조절’이 코로나19에 따른 위기 상황에서 더욱 두드러졌다.

라. 플랫폼 노동 규율방안 마련

코로나19로 인한 사회적 거리두기 확산은 일의 형태와 일하는 방식에서도 변화를 야기하였는데, 하나는 재택·원격근무와 같은 비대면노동의 확산(일하는 방식의 변화)이고, 다른 하나는 이 비대면노동을 이어주는 택배와 음식배달과 같은 연결노동과 돌봄노동의 확산이다. 비대면노동(the remotes)을 하기 위해서라도 이를 가능하게 하는 필수노동자(the essentials)가 있어야 한다(Reich, 2020). 이 필수노동에는 의료와 돌봄과 같은 대면노동도 있지만, 최근 급증하는 플랫폼을 매개로 한 비대면 연결노동도 있다. 후자는 주로 근로계약이 아닌 위탁계약을 맺고 일을 한다는 점에서 임금과 노동시간 등 노동조건을 둘러싼 새로운 규범 형성의 필요성을 제기하고 있다. 이들은 주로 좁은 의미의 노동관계법상 ‘근로자’와 ‘자영업자’ 사이의 중간지대에 있다는 의미로 디지털 특고(특수형태근로종사자)라고 불리기도 하는데, 고용보험과 산재보험 등 사회보험에서 이들을 적용대상으로 포괄하기 위한 관련 법개정(이른바 전국민 고용

보험법 도입), 결사의 자유와 단체교섭할 권리의 보장을 위한 노조법 개정 등이 노사관계에서도 주요 쟁점으로 다뤄졌다.

‘근로자’성 논란으로 노동법 전면 적용이 어려운 상황임을 반영하여 정부는 2020년 12월, ‘플랫폼 종사자 보호 대책’을 발표하였다. 정부는 플랫폼 종사자가 근로기준법과 노조법상의 근로자로 인정될 경우 노동관계법을 통한 보호를 우선하되, 노동법 적용이 어려운 플랫폼 종사자들과 관련해서는 플랫폼 기업의 책임을 법률로 강화하여 보호와 지원을 늘릴 방침이다.

하지만 판례 법리에 기초한 ‘종속성’ 기준으로 노동법 적용대상자와 제외자를 나누는 방식으로 플랫폼 노동을 규율하려는 방식에 대한 근본적인 의문도 제기되고 있다. ‘오분류’ 가능성도 있고, 대상자와 제외자의 경계선도 고정불변의 것은 아니기 때문이다. 더 근본적으로는 갈수록 표준적 고용관계보다는 데이비드 와이이 ‘균열일터’(Weil, 2015)라고 표현한 것처럼 유연하고 파편화된 계약관계가 확산하고 있는 상황에서 보편적인 노동자 권리 보호를 위해서 근로자-비근로자 이분법, 혹은 근로자-유사근로자-비근로자 삼분법을 넘어서는 포괄적인 ‘일하는 사람’ 모두를 위한 노동법 체계 마련이 필요하다는 주장도 제기된다.

마. 안전하게 일할 권리

매년 산업재해로 2천여 명이 사망하는 현실에서 기업의 안전의무 위반으로 중대재해 발생 시 형사처벌과 손해배상 등 기업이 부담해야 할 비용을 획기적으로 높여 안전에 투자할 유인을 만들고 궁극적으로 중대재해를 감소시키는 것을 목적으로 추진된 중대재해기업처벌법 도입 논의는 ‘중대재해 처벌 등에 관한 법률’ 제정안이 2021년 1월, 국회를 통과함으로써 일단락되었다. 제정법에서는 먼저 중대산업재해를 ① 사망자 1명 이상 ② 동일 사고로 6개월 이상 치료를 요하는 부상자 2명 이상 ③ 동일 유해요인 급성중독 등 직업성 질병자 1년 내 3명 이상 발생하는 경우로 규정하였다. 사업주 또는 경영책임자가 안전보건 확보의무를 위반하여 중대산업재해가 발생할 경우, 사망에 대해서는 ‘1년 이상 징역 또는 10억 원 이하의 벌금’을, 부상 및 질병에 대해서는 ‘7년 이하 징역 또는 1억 원 이하 벌금’을 부과할 수 있도록 하였다. 감독의무를 위반한 법인이나 기관은 사망사고의 경우 ‘50억 원 이하의 벌금형’으로, 부상 및 질병의 경우 ‘10억 원 이하의 벌금형’으로 처벌할 수 있도록 하였다. 징벌적 손해배상제도도 도입하여 사업주와 법인 등이 중대재해로 야기된 손해액의 5배까지 배상책임을 지도록 하였다. 특히 도급·용역·위탁 등 계약 형식에 관계 없이 다단계 하청관계에 있는 모든 수급인과 그 수급인의 노동자, 특수고용노동자에 대한 원청 사업주와 경영책임자의 안전조치의무를 부여하였고, 이들 업체에서 중대재해가 발생한 경우 원청 사업주가 지배·운영·관리하는 시설·장비·장소에서 안전조치의무 위반사항이 발견되면 원청 사업주와 경영책임자를 처벌할 수 있도록 하였다.

그동안 끊이지 않는 중대재해에 대한 기업의 책임을 묻기 위해 중대재해기업처벌법 제정 노력이 지속되어 오다가 2020년 9월, 해당 법률 청원이 국민 10만 명 이상의 동의를 얻으면서 하반기 쟁점으로 부상하였다. 법률이 국회를 통과하였지만 당초 법제정을 추진하였던 노동·시민 단체와 정의당은 △5인 미만 사업장 적용 제외 △50인 미만 사업장 법적용 총 3년간 유예 △처벌 수준 하향 및 법인에 대한 벌금 하한형 삭제 △하도급 관계 처벌 범위에서 발주처 삭제 등을 이유로 비판하고 있다. 같은 이유로 정의당은 국회 표결에서 기권하였다. 반면 야당과 사용자단체들은 처벌의 과도함, 형법상 ‘책임주의 원칙’ 위배, 기업 경영환경 위축 등의 이유로 법제정에 반대하였다. 경총은 기업 654개소를 대상으로 인식도 조사를 실시하여 90.9%가 법제정에 “반대”하고, 84.3%는 “처벌 강화가 중대재해 예방에 효과가 없거나 영향이 미미하다”고 응답하였다는 결과를 내놓기도 하였다.

바. 노동시간 규제

2020년은 특히나 장시간·야간노동에서 비롯된 것으로 추정되는 택배노동자 등 다수의 사망 사건으로 노동시간 규제에 대한 관심이 높았다. 노동시간 관련 법개정은 2018년에 이뤄진 바 있으나 기업규모에 따라 그 시행시기에 차등을 두었고, 2020년 1월부터 주 52시간 상한제 적용 대상이었던 50~300인 미만 사업장에 대해 기업 준비현황을 이유로 1년의 계도기간을 부여하는 등 노동시간 규제가 늦춰져 왔다.

특히 정부는 코로나19 위기 신속대응을 명목으로 1월 말부터 특별연장근로 인가제도를 개편하여 ‘주 52시간 초과근무’를 허용하였다. 특별연장근로 인가제도는 특별한 사정이 발생하여 개별 근로자의 동의와 고용노동부 장관의 인가절차를 거쳐 주 52시간 상한을 초과하여 연장근로를 할 수 있는 제도다. 그동안은 자연재해, 재난 또는 이에 준하는 사고의 수급에 한해 제한적으로 인정되었는데, 2020년 1월 31일부터는 시설·설비의 장애·고장 등 돌발상황과 업무량 급증과 같은 기업의 경영상 사유와 소재·부품 연구개발의 경우 국가경쟁력 강화 및 국민경제 발전을 위해 고용노동부 장관이 필요하다고 인정하는 경우까지 범위를 확대하여 1년에 최대 90일까지 주 52시간을 초과한 근무를 허용하였다.⁸⁾ 더 나아가 정부는 코로나19 위기 신속대응을 이유로 상반기(1월 31일~6월 30일) 특별연장근로 사용일수에 관계 없이 하반기에 다시 90일까지 제도를 활용할 수 있도록 사용일수를 조정하였다.

하반기 노조법 개정과 함께 노동시간과 관련된 근로기준법 개정⁹⁾도 이루어졌다. 핵심은 탄력적 근로시간제 단위기간을 현행 3개월에서 6개월로 늘리고(제51조의2), 연구개발업무에 대해 선

8) 고용노동부(2020. 1. 31.) 특별연장근로 인가제도 설명자료.

9) 법률 제17862호, 2021. 1. 5., 일부개정(시행 2021. 1. 5.).

〈표 3〉 노동시간제도 기업규모별 시행시기

법개정 내용		2018	2019	2020	2021	2022
주 52시간 상한제	300인 이상	7월부터				
	(특례업종 제외 21개 업종)		7월부터			
	50~300인 미만			계도기간	1월부터	
	5~50인 미만				7월부터	
	(5~30인 미만)				특별연장근로 허용 (2021. 7~2022. 12)	
특례업종 축소	특례업종 축소(26 → 5개)	7월부터				
	특례업종 연속휴식시간 보장	9월부터				
관공서 공휴일 민간기업 유급휴일	300인 이상			1월부터		
	30~300인 미만				1월부터	
	5~30인 미만					1월부터
연소자	기준노동시간 주40 → 35시간	7월부터				
	연장노동시간 주6 → 5시간	7월부터				
탄력적 근로시간제 단위기간 확대 및 선택적 근로시간제 정산기간 3개월로 확대	50인 이상				4월부터	
	5~50인 미만				7월부터	

자료 : 김유선(2018: 17) 바탕으로 최신 정부 정책과 법개정 내용 반영.

택적 시간근로제 정산기간을 1개월에서 3개월로 늘리는 것이다(제52조). 정부는 법개정 이유로 탄력적 근로시간제 단위기간 확대와 관련한 경사노위 합의와 연구개발업무의 근로시간 탄력적 운영과 근로자의 시간선택권 중요성을 언급하였다.

하지만 노동시간 관련 정부의 각종 조치는 ‘임기 내 연간 노동시간 1,800시간대로 단축’이라는 공약이 무색하게 경제상황을 이유로 장시간 노동을 허용한다는 우려를 낳았다. 특히 정부의 노동시간 정책에는 2020년 한 해에만 보고된 사망자가 15명에 이르는 택배노동자와 같은 특수 고용노동자 관련 정책이 포함되지 않았다. 표준적 고용관계에 기반한 노동정책이 포섭하지 못하는 사각지대의 문제가 드러났다.

사. 노동자 이해대표

조직률 증가와 함께 집단적 노동자 이해대표와 관련하여 두 가지 중요한 변화가 있었다. 첫째는 근로자대표제도 개선방안에 관한 경사노위 합의다. 사업장 단위에서 의사결정예의 참여는 주로 대표기관을 통해 이뤄지는데, 현행 노동관계법에서는 ‘근로자대표’에게 경영상 해고, 근로시간제도 유연화, 퇴직급여제도 선택 및 변경, 파견근로자 사용 등 7개 법률의 36개 조항에 관한

협/합의 주체로서 권한을 부여하고 있다. 하지만 근로자대표 선출방식과 임기에 대해서는 아무런 규정도 두지 않아 그동안 대표의 정당성에 관한 문제가 제기되어 왔다. 이러한 배경에서 경제사회노동위원회 노사관계제도·관행개선위원회가 관련 논의를 진행하였고, 10월 합의문을 의결하였다. 우선 근로자대표의 선출 관련하여 ① 과반수노조가 있는 경우, 그 노조에 근로자대표 지위 인정 ② 과반수노조 없고 노사협의회가 있는 경우에 노동자 직접·비밀·무기명 투표로 선출된 노사협의회 근로자위원들이 ‘근로자위원 회의’를 구성하여 근로자대표 지위 확보 ③ 과반수노조와 노사협의회 근로자위원 모두 없는 경우 근로자의 직접·비밀·무기명 투표로 근로자대표 선출 등의 방안에 합의하였다. 근로자대표의 임기는 3년으로 하고, 노사 합의로 3년 이내로 정할 수 있게 하였다. 근로자대표에게 다양한 노동자 이해관계를 반영할 수 있도록 당사자의 의견청취 의무와 사용자에 대한 필요한 자료 요구권을 부여하였다. 하지만 2020년 내 입법으로 이어지지 못했다.

둘째는 공공기관의 지속가능한 발전을 위해 노동이사제 도입에 관한 경사노위 합의이다. 경사노위 공공기관위원회는 사용자로서 정부와 노동조합 대표, 공익위원의 합의로 ① 노동이사제 도입을 위해 국회가 ‘공공기관의 운영에 관한 법률(이하 공운법)’ 개정 논의를 조속히 실시할 것을 건의하고 ② 노동이사제 도입 이전, 공공기관 노사는 자율합의에 따라 근로자대표의 이사회 참관과 의장 허가 시 의견 개진이 가능토록 하고, 노동조합이 적합한 인사를 추천하는 경우 공운법 등 현행법상 절차를 거쳐 비상임이사에 선임 가능하도록 함께 노력하기로 하였다. 노동이사제는 기업의 전략적 의사결정기구인 이사회에 근로자대표가 비상임이사 지위로 참여하는 제도인데, 현재는 서울시를 비롯한 10개 지방정부에서 운영 중이다. 문제인 정부는 공공기관 지배구조 개선을 통한 사회적 가치 실현을 위해 노동이사제 도입을 국정과제로 제시한 바 있으며, 21대 국회에 관련 내용을 담은 공운법 개정안이 3건¹⁰⁾ 발의되어 있다.

3. 주요 산업·업종별 노사관계 평가

가. 금 속

금속산업 내 업종별로 코로나19발 고용 충격은 상이하게 나타났고, 단체교섭 양상에도 차이가 있었다. 자동차와 조선업종은 초기 급격하게 경기가 침체되었다가 빠르게 회복하였고, 전자업종은 반도체 수요 증가에 힘입어 상대적으로 별 영향을 받지 않았다. 고용은 양과 질 모두

10) 김주영(20.11.19, 의안번호 제2105514호) - 비상임이사에 근로자대표 등이 추천한 사람 1명 이상 포함.
박주민(20.08.14, 의안번호 제2102985호) - 상임이사 중 노동이사 2인(500인 미만 1인) 이상 포함.
김경협(20.06.26, 의안번호 제2101066호) - 비상임이사에 근로자대표의 추천을 받은 1인 이상 포함.

악화되었다. 산업 종사자 수는 전년대비 2만여 명 감소한 가운데 고용형태별로는 상용직이 감소한 반면, 임시·일용직은 증가하였다.

금속노조와 금속사용자협의회 간 산별 중앙교섭은 4월 21일 시작하여 11월 3일에 조인식을 하였는데, 코로나19 영향으로 교섭기간이 예년과 견줘 한 달가량 늘어났다. 업종별, 사업장별로는 경영사정에 따라 양상이 크게 차이가 있었다. 자동차업종에서는 현대차가 39일이라는 짧은 시간 내에 파업 없이 교섭을 마무리한 반면, 기아차와 한국지엠, 르노삼성차, 쌍용차 등은 교섭 기간도 길었고, 파업 등 단체행동도 지속되었다. 철강업종에서는 포스코노조가 사측에 임금결정을 위임하였고, 현대제철은 상여금의 통상임금 포함 문제에 대한 조합원 내부 이견으로 단체교섭 타결이 지연되고 있다. 조선업종에서는 전반적으로 노사갈등으로 단체교섭이 길어지고 있고, 타결을 보더라도 기본급 동결에 일정금액의 격려금 지급 수준이었다.

나. 금융

금융산업은 은행을 중심으로 한 제1금융권과 증권·보험·카드사와 협동조합을 중심으로 한 제2금융권으로 나뉘볼 수 있는데, 1·2금융권 모두 노사관계는 핀테크(Fintech·Finance(금융)와 Technology(기술)의 융합을 통한 금융서비스) 확산에 따른 금융회사 구조 재편과 코로나19 위기 대응이 주요한 환경적 변수로 작용하였다. 모바일 강화 전략 속에 일반 점포는 축소하는 한편, 고객자산가를 위한 프리미엄 점포를 확대하면서 지주회사 주도의 디지털화가 가속화하고 있다. 이는 전반적인 인력 구조조정 속에 특히 ICT를 제외한 영업과 경영 관련 인력 감축을 초래하고 있다. 또한 금융권 콜센터 노동안전은 코로나19 집단감염 문제와 함께 사회적으로 이슈가 되었다. 제1금융권의 금융노조와 금융산업사용자협의회가 당사자가 되는 산별교섭에서 임금 1.8% 인상에 합의한 가운데 인상분의 50%는 소상공인 보호와 내수 활성화를 위해 지역화폐, 온누리상품권 등으로 지급하고, 나머지 50%는 용역·파견노동자 노동조건 개선과 취약계층 지원 및 실업대책을 위한 연대기금으로 사용하기로 한 점은 특기할 만하다. 사용자의 감염병 필요 조치 의무와 사용자의 기후변화 대응노력 의무를 신설하였다는 점도 특징적이다. 제2금융권에서는 사무금융노조가 산별조직 형태를 갖추었지만 증권업종을 제외하고는 개별 기업과 대각선교섭을 진행하고 있다. 증권업종에서는 코로나19 여파로 연기된 통일단체교섭이 8월 중하순에 시작되어 12월 말까지 타결되지 않았다.

다. 건설

코로나19 위기에서도 건설업 고용상황은 상대적으로 양호하다. 건설업 고용규모는 월평균

200만 명 수준을 유지하였다. 노사관계는 직종마다 조금 다른 양상을 띠었다. 토목건축의 경우, 3개월여 교섭 끝에 파업 없이 마무리되었다. 단체협약 갱신 교섭 없이 임금교섭만 진행되었는데, 일당 5천 원 인상(기능공 기준 22만 원→22만 5천 원), 휴일수당 동결, 포괄임금제 유지 등에 합의하였다. 타워크레인은 사측 교섭단 구성 지연으로 교섭시기가 예년(3월 말 또는 4월 초)보다 늦은 6월 중순에 이뤄진데다 '7% 인상'을 요구하는 노조와 '동결'을 주장하는 사측 간 이견이 팽팽하였는데 노조는 코로나19 상황 등을 감안하여 파업을 보류하였다. 핵심 쟁점 중 하나였던 '타워크레인 대여계약 적정성 심사제도'와 관련하여 국토부 주관 노사민정협의체 논의에서 제도 개선에 합의하면서 파업이 철회되고 임금 3.5% 인상에 최종 합의하였다. 다만, 건설현장에서 채용을 둘러싼 노사간, 노노간 갈등이 불거지고 이 과정에서 고공농성, 물리적 충돌, 금품 요구 등도 발생하고 있어 해결방안 마련의 시급성을 더하고 있다.

라. 보건

보건의료산업에서는 노·사 모두 코로나19 감염병 위기에 대응하여 국민 모두의 건강, 생명, 안전을 지키기 위한 방역과 확진자 치료의 최일선에 있었던 만큼 공공의료 강화, 인력 확충 등의 이슈가 노사관계에도 그대로 투영되었다. 비정규직의 정규직화(서울대병원 보라매병원), 임금체계 개편 및 인력 충원(대전을지대병원) 등을 이슈로 파업이 진행되긴 하였으나 전반적으로 쟁의조정 신청건수가 대폭 감소한 가운데 코로나19 대응조치를 중심으로 한 의료체계 재편에 초점이 맞춰졌다. 코로나19 위기 상황에서 병상 및 시설·장비 확보, 인력 확충 및 적절한 보상 체계 마련, 감염병 전담병원과 중소병원의 경영난, 지역사회 의료공백 사태 대비 등을 위해, 나아가 공공의료체계 확충과 보건의료인력 양성과 교육훈련 지원 등에 관해 정부가 적극 대책을 마련해야 한다는 데 노사가 의견을 같이 하였다. 보건의료노조의 산별 중앙교섭은 5월 27일 상견례를 시작으로 5차례 집중교섭 이후 7월 22일 타결되었다. 노사는 △해고금지 △비정규직 정규직화 △노동권과 안전권 보호 △감염병 전문병원 설립, 공공의료 확대, 국립공공의대 설립을 위한 노사 공동 대정부 청원 △의사인력 확충, (불법) PA문제 해결을 위한 노사공동 토론회 개최 등에 합의하였다. 이 합의에 따라 노조와 보건의료산업사용자단체협의회(준) 소속 80개 의료기관 노사는 8월, '코로나19 극복을 위한 공동선언'을 발표하였다.

마. 플랫폼

방역 차원의 '사회적 거리두기' 정책은 이미 성장세에 있던 플랫폼 경제를 더욱 활성화시켰고, 플랫폼 노사관계의 형성과 제도화 과정에 접어들었다고 볼 수 있다. 지역기반의 호출형(on-

demand) 플랫폼 노동인 음식배달, 대리운전, 퀵서비스 직종을 중심으로 보면, 우선 이들 직종의 플랫폼 기업 간 인수합병을 통한 자본 재편과 규모화가 진행되고 있는 가운데 주체 형성 측면에서 3개 직종 모두 노동조합 조직화가 확산하고 있고, 오랜 기간 노조법상 '근로자' 지위 논란을 빚다가 2020년 전국대리운전노조(7월)와 라이더유니온(11월)이 설립신고증을 교부받았다. 이처럼 플랫폼 경제를 구성하는 노·사 모두의 주체 형성과 규모화, 제도화가 이루어졌다. 이를 기반으로 2020년 한 해 플랫폼 시장의 규범과 노동기준을 마련하기 위한 단체교섭과 사회적 협의가 진행되었다. 이 과정에서 플랫폼 노동자들의 고용보험 가입과 산재보험 확대 적용 등 사회안전망 확충 관련 문제도 이슈로 부상하였다.

아직까지 플랫폼 노사관계는 지역기반 호출형 중심으로 형성·발전하고 있는데, 정부의 디지털 뉴딜정책에 따라 클라우드소싱 방식의 미세작업형(micro-task) 플랫폼도 더욱 성장할 것으로 예상됨에 따라 새로운 고용 및 노사관계 이슈를 제기할 것으로 예상된다.

IV. 2021년 노사관계 전망

이상에서 살펴본 것처럼 코로나19 대유행은 기존에 있었던 현안이 더 빠른 속도로 확산하였거나, 기존에는 큰 쟁점이 되지 않았으나 시급하게 부상한 다양한 문제들이 무엇인지 더욱 명시적으로 확인시켜 주었다. 위협의 불평등 분배에 따른 취약노동계층 보호, 비대면 시대에 일하는 방식의 변화와 증가하는 필수노동자 보호, 디지털 기술발전에 따른 그리고 기후위기 대응을 위한 산업구조 재편에 따른 구조조정 대처, 그리고 이 문제들을 종합적으로 다루는 거버넌스로서 사회적 대화와 산업·업종 수준의 노사관계를 더욱 시급히 구축해야 할 필요성을 제기하였다. 백신에 기대를 걸고 있지만 여전히 코로나19 위기가 존재하고 있는 가운데 2021년 산업활동이나 고용상황이 당장 좋아질 것이라고 기대하기는 이르다. 2020년에 우리가 경험하였던 다양한 노사관계 이슈들은 정치적 전환기이자 경제적 불확실성이 상존하는 2021년에 더욱 본격적인 아젠다로 부상할 것으로 보인다.

1. 전체 전망

2021년 노사관계는 코로나19 위기 극복의 방향과 속도에 따라 그 양상을 달리할 것으로 전망된다. 다음에서는 주요한 환경 변수로서 정치적, 경제적 상황의 변화와 노사관계 행위자 측면에서 변화를 확인하면서 2021년 노사관계가 어떻게 전개될지 살펴보고자 한다.

문재인 정부가 집권 5년차에 접어든 2021년은 4월 서울과 부산 등 지방정부 보궐선거가 예정되어 있고, 2022년 3월 대통령 선거를 1년 앞둔 시점이다. 그만큼 정치적 격변기이다. 선거의 계절, 노·사 모두 제도개선 요구를 더욱 활발하게 제시할 것으로 보인다. 이념 과잉의 우려와 함께 어떤 이념이 우위를 차지할지도 주목된다. 정치권에서는 선거를 의식하여 득표에 유리한 의제를 다수 제시할 것으로 예상되는데, 경제 활성화를 이유로 한 각종 규제완화와 개혁정책 속도조절에 방점이 찍힐지, 포괄적인 사회안전망 확충과 실질적인 노동기본권 보장 등을 통한 불평등 해소에 방점이 찍힐지에 따라 노사의 전략적 선택도 영향을 받을 것으로 보인다.

경제적으로는 코로나19 여파에 따른 경기회복 여부가 관건이다. 방역정책과 백신 보급 및 효과에 따라 시장 회복 시나리오는 달라질 것이다. 코로나 확산세가 완화되어 경제활동이 재개되더라도 방역조치 차원의 국경 통제와 지속되고 있는 미국과 중국의 무역갈등 등을 감안하면 글로벌 교역이 당장 개선될 것이라고 기대하기 어렵다는 관측이 제기된다. 이러한 불확실성은 기업의 경영계획 기초에도 반영되었다. 경총이 212개사를 대상으로 실시한 ‘2021년 기업 경영전망조사 결과’에 따르면, 2021년 경영계획을 수립한 기업들은 경영계획 기초에 대해 ‘긴축경영’(49.2%), ‘현상유지’(42.3%)라고 답하였다. ‘확대경영’이라는 응답은 8.5%였다. ‘긴축경영’ 응답은 기업규모에 관계 없이 높게 나타났는데, 300인 미만 기업에서는 51.9%로 그 비율이 더 높았다. 하지만 적지 않은 기업은 “경영계획의 초안도 수립하지 못했다”고 답하였는데, 300인 미만 기업에서 그 응답비율이 57.0%로 높았다. 만약 실물경기 회복속도가 빨라진다면 노동자 기대심리 상승에 따라 2020년의 양보교섭을 만회하기 위한 교섭에 공세적으로 나설 가능성도 있다.

2021년 고용상황은 역시 코로나19 확산 정도에 따라 양상을 달리할 것으로 보인다. 한국노동연구원 동향분석실(2020)에 따르면, 현재의 상황이 유지된다고 할 때 2021년 취업자 수는 19.5만 명 늘어날 것으로 예상된다. 2020년 하반기 제조업 경기회복, 2021년 건설업 고용증가 가능성, 정부 재정지원 일자리사업 확대 등과 함께 코로나19 상황의 개선이 이뤄진다면 고용지표는 이 전망치를 상회할 것으로 보인다. 전체 고용지표 외에 산업·업종별 고용상황은 코로나19 위기에 따라, 기술 발전에 따라, 혹은 불확실성 대처 차원의 구조조정 양상에 따라 달리 나타날 것으로 예상된다.

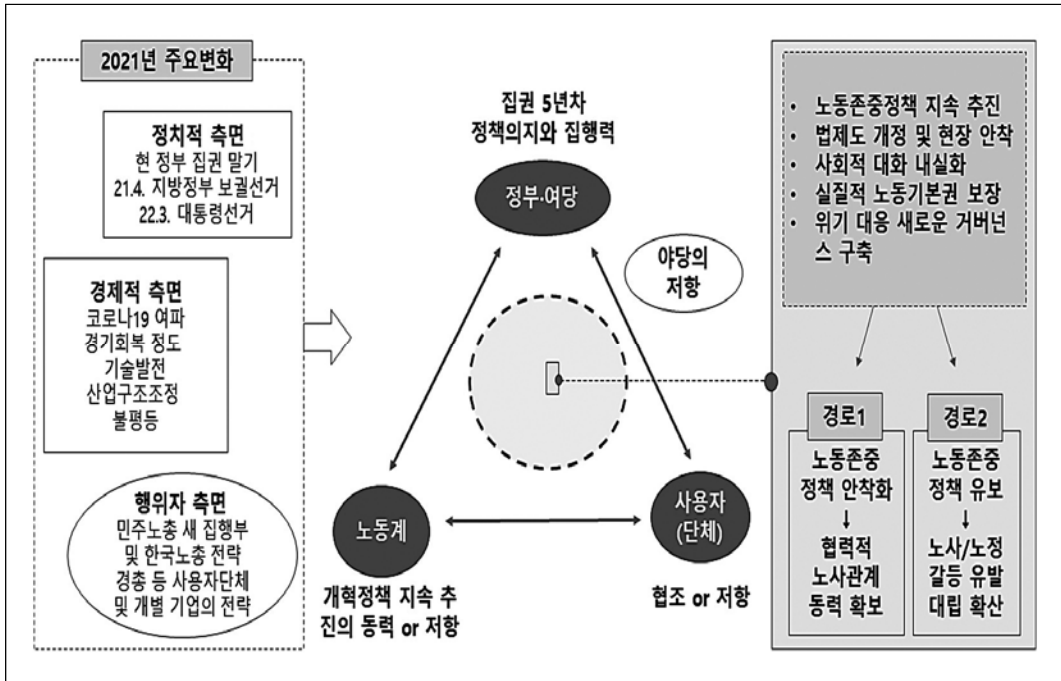
노사관계 행위자 측면에서는 최근 리더십이 교체된 민주노총의 전략이 주목된다. ‘준비된 총파업’을 선언하며 당선된 새 집행부는 사회적 대화를 배제하고 있지는 않지만 전임 집행부가 그 문제로 사퇴를 한 상황에서 중앙 단위 사회적 대화보다는 노동기본권·노조할 권리·죽지 않고 일할 권리로 요약되는 전태일 3법¹¹⁾ 확보를 주 의제로 대정부 교섭과 투쟁에 집중할 것으

11) ‘전태일 3법’은 △모든 노동자에게 근로기준법 적용(적용 범위를 상시 5인 이상 기업으로 정한 제11조 개정) △모든 노동자에게 노조할 권리를 보장하는 노조법 제2조 개정 △모든 노동자에게 죽지 않고 일할 권리를 보장하는 중대재해기업처벌법 제정안 등 3개 입법안을 말한다.

로 보인다. 김동명 위원장 임기 2년차에 접어든 한국노총은 코로나19 위기가 특히 한국노총 사업장이 많은 중소기업과 청년 및 여성, 일용직 등 취약계층에 집중되고 있다고 진단하고 이들의 보호방안을 담은 5.1 플랜¹²⁾ 실현노력과 공세적인 조직화를 진행할 것으로 보인다. 정치적 전환기에 한국노총이 중앙 노동정치를 어떻게 구사할 것인지도 주목되는 지점이다. 경총 등 사용자 단체는 경제위기를 근거로 개혁정책 추진에 대해 부분적으로 저항하면서 역시 선거시기를 활용한 정치적 이슈 제기에 나설 것으로 보인다.

이와 같은 정치·경제적 상황에서 행위자들의 선택에 영향을 미치는 것은 무엇보다 정부·여당일 것이다. 대통령의 공약과 국정과제로 제시된 노동정책 집행을 담보하기 위한 각 정부부처의 결집력과 실천력이 무엇보다 중요한 때다. 이를 도식화하면 [그림 6]과 같다.

[그림 6] 2021년 노사관계 전망 분석틀



자료: 필자 정리.

12) 5.1 플랜은 △5명 미만 사업체 노동자 588만 명에게 시간주권 보장 △1년 미만 근속노동자 497만 명에게 퇴직 급여 보장 △플랫폼 노동자 50만 명에게 사회보험과 노조할 권리 보장 △프리랜서 특고 220만 명에게 사회보험과 노조할 권리 보장을 말한다.

2. 사안별 전망

가. 산업 구조조정 확산과 노사관계

구조조정은 크게 세 가지 유형으로 정리할 수 있다. 첫째, 경영난으로 이미 위기 상황에 놓인 기업(쌍용차, 한진중 등)과 코로나19 여파로 사업이 크게 축소된 산업(예: 항공업)에서의 구조조정이다. 2020년에 정부의 고용유지지원금 지급 등 고용안정 대책으로 충격이 일정부분 흡수된 측면도 있는 만큼 한계기업의 잠재된 위기가 현실화될 경우 대규모 인력 구조조정 가능성도 있다. 둘째, 전통적으로 노사관계를 주도해 왔던 제조업 대공장에서는 기술발전과 기후위기 대응 차원의 산업 구조조정이 주요한 쟁점으로 부상하였다. 코로나19 이후 글로벌 무역 위축과 가동을 저하, 전기차·자율주행차와 같은 디지털 기술발전에 따른 산업구조 재편, 이에 따른 구조조정과 노동자 숙련형성 및 재교육, 원-하청 관계 재구성, 기후위기 대응을 위한 저탄소 경제로의 전환 등 문제에 직면해 있다. 셋째, 전자 유통 등에서처럼 당장 위기가 가시화된 것은 아니나 불확실성에 대비하여 비용절감 등을 위한 선제적 구조조정에 나선 경우다.

이러한 구조조정이 고용조정으로 이어질 경우, 노동시장은 또 한번 고용충격을 받게 될 것으로 보인다. 기업 수준에서는 고용유지를 요구하는 노사갈등이 불가피할 것으로 보이는데, 위기 원인과 수준별 산업·업종 차원의 대응전략 마련이 시급하다. 예를 들어 제조업의 경우, 스마트 팩토리 확산 등을 통한 경쟁력 제고 수준을 넘어 인프라 투자사업, 생산방식의 고도화, 인력운영의 효율화와 노동자에 대한 권한 부여, 일터 민주주의 등 거버넌스의 재구성을 포함한 혁신 전략을 마련할 필요가 있다. 지금까지 재벌 대기업 주도 아래 부품사가 수직계열화되어 독자기술 없이 제조능력만 보유한 채 굴러왔던 현 체제를 지속해서는 변화하는 수요에 대응하기 어렵다. 모기업인 재벌사가 미래차와 같은 신사업으로의 전환을 추진하는 것과 함께 부품사들도 대응책을 마련할 수 있도록 고용안정, 숙련형성, 생산유연성을 확보하는 방안을 이해관계자들이 함께 찾아야 한다. 예컨대 자동차산업에서는 내연기관 중심에서 전기차와 같은 미래차로 자동차산업의 패러다임을 전환하는 과정에서 완성차 공장뿐 아니라 하청업체 노동자들의 재교육과 전환배치 등에 함께 노력할 필요가 있다.

나. 사회적 대화 복원 여부

이런 상황에서 위기 극복을 위한 사회적 논의 필요성은 더욱 커질 수밖에 없을 것이다. 하지만 2021년 내에 전국 수준에서 민주노총을 포함한 사회적 대화가 본격화하긴 쉽지 않을 것으로 보인다. 민주노총의 사회적 대화 실패에 책임을 지고 사퇴한 김명환 집행부를 이은 양경수 집행

부는 현 정부와의 대화 재개보다는 투쟁을 강조하고 있다. 따라서 한국노총이 참여하고 있는 경사노위 중심으로 중앙 단위 사회적 대화가 전개될 것으로 보인다. 하지만 코로나19발 경제위기와 앞으로 더욱 가속화할 산업 구조조정 등에 따른 고용과 임금·노동조건, 사회안전망 확충 등의 문제에 대응하기 위해서라도 노사정 논의 테이블 구성·운영의 중요성은 더욱 커지고 있다. 따라서 전국 수준에서 어렵다면 산업·업종 수준에서 단체교섭 또는 사회적 대화의 틀을 마련하여 앞서 언급한 산업·업종별 위기 대응 및 혁신방안에 대한 논의를 진행할 필요가 있다.

다. 노조법, 중대재해처벌법, 노동시간 단축 등 시행 효과

2020년 12월에 국회를 통과한 각종 노동관계법은 2021년부터 단계적으로 시행될 예정이다. 이를 둘러싼 노사관계도 주목된다. 첫째, 노조법 개정에 따른 노조 활동 및 노사관계 변화다. 개정 노조법과 교원노조법 및 공무원노조법이 해고자의 노조 가입을 허용하고 있어 노조 조직화에 유리할 수 있다. 개별교섭 시 사용자의 성실교섭 의무와 차별대우 금지를 규정하였는데 여전히 복수노조 존재 시 교섭창구 단일화 방식에 변화가 없는 상황에서 단체교섭 유효기간이 2년에서 3년으로 연장되어 소수노조 교섭권에 부정적 영향을 미칠 것으로 보인다. 또한 근로시간면제심의위원회를 경사노위에 두기로 함에 따라 면제한도 설정을 둘러싼 경사노위에서의 논의에 관심이 모아진다. 한편 2020년 법 개정에서 핵심 쟁점은 아니었지만 기업·산업·지역별 교섭 등 다양한 교섭방식 선택 지원과 이에 따른 단체교섭 활성화를 국가 및 지방자치단체 노력 의무로 규정한 것의 효과가 주목된다.

둘째, 중대재해처벌법은 당장 2021년부터 시행되는 것은 아니지만 법제정 이후 노동안전에 대한 기업의 의식이 제고되고 실질적 조치로 이어질지 주목된다. 법제정 과정에서 야당과 사용자단체가 경영환경 위축을 이유로 반대했다는 점을 감안하면 분명 기업에 부담으로 작용하는 것은 사실이다. 하지만 법이 위하력으로 작용하여 “나도 감옥에 갈 수 있다”는 사업주의 위기의식 제고, 징벌적 손해배상제도에 따른 비용 부담, 중대재해는 ‘기업범죄’라는 규범인식의 전환을 만들어낼 수 있을지, 이를 통해 기업의 실질적인 안전조치 투자유인을 만들어낼 수 있을지 관심이 모아진다(권영국, 2021).

셋째, 주52시간 상한제 단계적 시행의 현장안착 여부도 관심이다. 2021년 1월부터 50~299인 사업장에 적용되는데 기업들은 코로나19 여파에 따른 기업 위기를 이유로 추가적인 시행 유예를 요구해 왔다. 그런 만큼 일부 기업에서는 노동시간 단축에 따른 준비가 미흡했다고 볼 수 있어 인력 부족이나 생산 차질과 같은 노사갈등 요인이 발생할 것으로 우려된다. 탄력적 근로시간제 단위기간 확대(기존 3개월→6개월), 연구개발 분야의 선택적 근로시간제 정산기간 확대(기존 1개월→3개월)는 제도 도입과정에서 노동자 건강권 보장방안, 근로자대표와의 서면 합의, 선

택적 근로시간제 대상이 되는 연구개발업무의 범위 등을 둘러싼 논란이 예상된다.

라. 최저임금, 전국민 고용보험제 등 사회안전망 확충

문재인 정부 임기 내 최저임금 1만 원 달성 공약은 폐기되었지만 집권 첫 해 16.4% 인상(7,530 원) 결정 이후 1.5% 인상(시급 8,720원) 결정까지 지속적으로 하락하여 “근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상”을 목적으로 하는 최저임금법 취지에 부합하지 못한다는 비판에 직면하였다. 상반기 중 코로나19 위기 확산세 양상이 2022년 적용될 최저임금 인상폭에 영향을 끼칠 것으로 보인다.

사회안전망 확충 차원에서는 정부의 전국민 고용보험제도로 대표되는 안전망 강화정책이 발표된 일정에 따라 단계적으로 추진될 것으로 보인다. 자영업자까지 포괄하는 고용보험제로의 확장을 위해 보험료 산정의 기준이 되는 소득파악 문제, 징수 인프라 구축 등을 둘러싼 논의가 지속될 것으로 전망된다.

마. 위기 극복과 노·사의 리더십

코로나19 이후 우리 사회는 생산과 소비, 노동 등 전 영역에서 변화를 경험하고 있다. 기존 시스템은 위기에 직면했고 제대로 다루지 못하였던 자산 격차에 따른 불평등 문제와 기후위기 의제는 대책 마련의 시급성을 더하고 있다. 이러한 위기 상황에서 노사관계 행위자들의 리더십 제고 노력이 더욱 경주될 필요가 있다고 본다. 일자리 위기와 불평등의 확대 상황에서 시민들은 연대보다 각자도생의 길을 선택할 수 있고, 이는 사회적 약자와 취약계층에 대한 혐오와 반노동 정서로 이어질 수 있다.

2021년에도 구조조정 변수가 노사관계에서 중요한 이슈가 될 것으로 예상되는 가운데 개별 기업만이 아닌 산업·업종 차원에서 위기극복 동력이 확보될 수 있기를 기대한다.

V. 맺음말

이 글에서는 코로나19 위기를 중심으로 2020년 노사관계 실태를 평가하고 2021년을 전망하였다. 한국판 뉴딜의 원조격인 1930년대 미국 뉴딜정책에서 얻을 수 있는 교훈을 정리하면서 글을 맺고자 한다.

전국산업부흥법에 기초한 뉴딜 산업정책(정부와 산업 간 협동체제 구축을 통한 고용 수준 향상, 구매력 촉진), 뉴딜 농업정책(정부 개입을 통한 생산 통제정책과 농산물 가격 인상·유지), 뉴딜 공공사업 정책(테네시계곡 지역의 종합개발과 실업구제), 뉴딜 재정정책(긴급구제법 제정을 통한 일자리 창출)과 함께 제시된 것은 ‘참여를 통한 일터 민주주의 실현’을 위한 각종 조치들이었다(김금수, 2013). 최저임금제와 하루 8시간 노동제 도입은 물론 노동자들의 노조 결성권(단결권) 강화, 사용자의 단체교섭 의무 및 부당노동행위 금지 등 노동조합의 단체교섭권 확립, 파업 등 단체행동에서 노동조합의 민사상 책임 면제 등이 뉴딜정책에 포함되었다. 당시 노동부장관이었던 프랜시스 퍼킨스(Frances Perkins)가 제시한 이 방안들은 미국에서 “지금껏 존재한 적 없던” 것들이었고, 이러한 정책안이 뉴딜정책으로 수용된 것은 이러한 조치 없이 사상 초유의 자본주의 위기를 극복하기 어렵다는 판단이 있었기 때문이다(윤효원, 2020). 이는 우리에게도 중요한 시사점을 준다. 경제 위기는 정부의 산업·농업·공공사업·재정정책만이 아니라 일터에서 노동자들에게 대등한 교섭력을 인정하는 것과 함께 극복될 수 있다는 것임을 보여주기 때문이다. 정부는 한국판 뉴딜을 “우리나라의 경제와 사회를 새롭게(New) 변화시키겠다는 약속(Deal)”이라고 설명하는데, 이를 실현하기 위해서라도 원조 뉴딜정책이 주는 시사점에 더욱 주목할 필요가 있다. 노·사도 가맹조직 중심주의에서 벗어나 코로나19 위기 이후 민주주의, 자유와 평등, 연대, 생태주의라는 새로운 가치가 우리의 일상이 되는 사회로의 전환을 위해 함께 노력해야 할 것이다. **KLI**

[참고문헌]

- 경총(2020), 「2021년 기업 경영전망 조사」.
- 권영국(2021), 「중대재해기업처벌법의 의의와 한계」.
- 고용노동부(2020), 「2019년 노동조합 조직현황」.
- 공광규(2020), 「글로벌 금융위기와 코로나19 경제충격시 금융산업별교섭 추진전략 및 결과」, 『FEI E-News Letter』 제2020-10호(통권 81호), FEI 금융경제연구소.
- 김근주(2020), 「2020년 한국 민주주의 연례보고서 - 노동」, 민주화운동기념사업회 한국민주주의연구소,
- 김금수(2013), 『세계노동운동사 3』, 후마니타스.
- 김유선(2018), 「노동시간 단축」, 국제고용노사관계학회 춘계토론회 발표문.
- _____(2020), 「비정규직 규모와 실태 - 통계청, ‘경제활동인구조사 부가조사’(2020.8) 결과」, 한국노동사회연구소 Issue Paper, 139.
- 윤효원(2020), 「뉴딜? 문재인과 루즈벨트의 결정적 차이점」, 프레시안 2020.5.22.자,

통계청(2020), 「2020년 12월 및 연간 고용동향」,
한국노동연구원 동향분석실(2020), 「2020년 노동시장 평가 및 2021년 전망」, 『노동리뷰』 12월
호.

Weil, D.(2015), 『균열일터(The Fissured Workplace)』, 송연수 옮김, 황소자리.

Reich, R.(2020), "Covid-19 pandemic shines a light on a new kind of class divide and its
inequalities," The Guardian, 2020.4.26.

월간 노동리뷰

2021년 1월호

특 집 II

산업별 노사관계 평가와 전망

- 금속산업의 노사관계 평가와 전망 (곽상신)
- 건설산업의 노사관계 평가와 전망 (이상범)
- 방송산업의 노사관계 평가와 전망 (이종수)
- 금융산업의 노사관계 평가와 전망 (정청천)
- 공무원의 노사관계 평가와 전망 (조혁진)
- 플랫폼 노사관계와 단체교섭 (박성국)

월간 노동리뷰

2021년 1월호

금속산업의 노사관계 평가와 전망*

곽 상 신**

2020년 금속산업 노사관계는 코로나19 환경요인에 종속되었다. 코로나19는 기업의 생존에 직접 영향을 미치면서 단체교섭과 단체행동, 그리고 조직력에 이르기까지 노사관계 전반에 큰 영향을 끼쳤다. 단체교섭 일정이 지연되는 사업장이 많았고 교섭내용에서도 노조의 양보교섭이 많이 보였다. 단체교섭 전체 과정에서 공통적으로 양극화 현상이 발견되었다.

그 가운데에서도 특히 자동차부품업종이 피해가 커서 사업장 폐쇄와 정리해고, 휴업과 노동시간 단축 등의 구조조정 발생빈도가 높았으며, 임금양극화 현상이 심화되었다. 2021년 금속산업 노사관계는 쌍용차의 법정관리, 자동차부품사의 구조조정, 현대중공업의 대우조선업종 인수 합병 등 굵직한 산업구조의 재편과 신기술 변화의 환경을 맞으면서 고용안정과 소득양극화 해소의 과제를 떠안을 것으로 전망된다.

I. 머리말

2020년 금속산업 노사관계는 코로나19 환경요인에 종속되었다고 해도 과언이 아니다. 코로나19는 기업의 생존에 직접 영향을 미치면서 단체교섭과 단체행동, 그리고 조직력에 이르기까지 노사관계 전반에 큰 영향을 끼쳤다. 기업의 생존은 구조조정으로 이어지면서 노사관계가 불안했다. 상반기 들어 코로나19가 확산되면서 각국 정부의 봉쇄조치로 수출물량이 감소하고 국내 소비마저 위축되어 생산과 판매가 감소했다. 금속산업의 경우 부품사와 사내하청사의 타격이 컸다. 수출이 막히면서 생산이 중단되자 부품사를 중심으로 구조조정이 시작되었다.

구조조정은 세 가지 유형으로 나타났다. 국내 사업에서 아예 손을 떼는 유형, 감원하는 방식으로 인원을 줄이는 유형, 그리고 노동시간을 줄이거나 휴업을 선택하는 유형이었다. 구조조정

* 이 글은 고용노동부 학술연구용역사업의 일환으로 수행한 『2020년도 노사관계 실태분석 및 평가』 보고서를 요약·정리한 것이다.

** 워크인연구소 연구실장(imksgod@gmail.com).

유형에 따라 노사관계도 다르게 나타났다. 자일대우버스나 한국제이츠와 같이 폐업 수준의 구조조정 사업장은 단체행동 위주로 노사관계가 전개되었고, 만도나 AVO카본코리아처럼 희망퇴직이 있었던 사업장은 노조의 교섭력이 작았다. 노동시간을 단축한 사업장은 노조의 교섭력이 작았지만, 노사간 차이가 상대적 크지 않았고 갈등 국면으로 번지지 않았다.

이처럼 코로나19가 노사관계 결과의 주요 영향요인으로 등장한 만큼 2020년 금속산업 노사관계 실태조사는 코로나19의 영향력을 중심으로 살펴보고자 한다. 노사관계 당사자의 조직력 추이를 들여다보고 단체교섭의 상황을 점검해 보았다. 코로나19로 휴업이 발생하거나 재택근무 등 근무형태가 바뀌면서 단체교섭 일정에도 영향을 미쳤을 것으로 추정된다. 단체교섭의 분석 대상은 한국노총 금속노련 사업장과 민주노총 금속노조를 중심으로 업종별로 정리했다. 업종마다 코로나19가 미친 강도에 차이가 있었을 것이기 때문이다. 실제로 자동차업종은 타격이 컸고, 전자업종은 코로나19의 영향을 상대적으로 덜 받았다. 이런 업종별 차이를 통해 노사관계 결과의 특징을 살펴보았다. 그 일환으로 단체교섭 내용을 코로나19의 영향을 중심으로 살펴보고, 임금인상률의 변화 추이와 체결된 단체협약 내용의 특징을 분석했다. 또 분쟁사업장을 대상으로 노사갈등의 쟁점, 기존 파업양상과의 차이점을 비교·분석했다. 마지막으로 2020년 금속산업의 노사관계 전체를 총평하면서 시사점을 도출하고, 2021년 노사관계 전망을 그려본다.

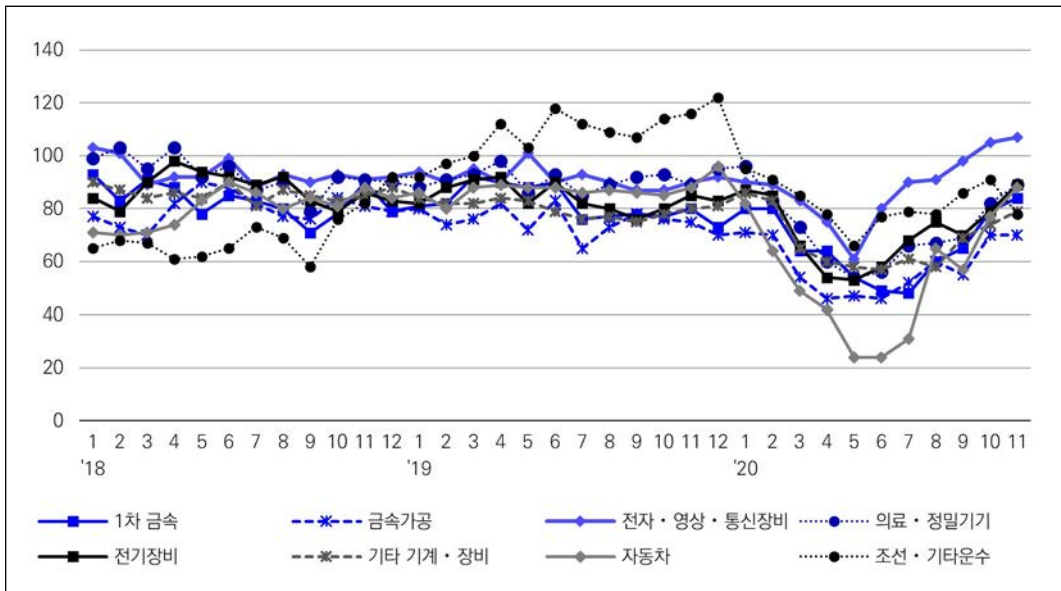
II. 금속산업 경기동향과 고용동향

1. 경기동향

한국은행이 발표하는 기업경기조사¹⁾를 살펴보면, 2020년 금속산업의 경기동향은 코로나19 영향이 뚜렷하게 나타났다. 기업경기조사 항목 중 생산실적지수²⁾를 살펴보면, 자동차업종의 충격이 가장 컸던 것으로 확인되었다. 5월과 6월의 생산실적지수가 20 초반값을 보였는데, 이는 기업들이 자동차 경기를 부정적으로 보는 의견이 많았다는 것을 의미한다. 조선업종은 2019년 들어서면서 8개 업종 중에서 생산실적지수가 가장 높은 값을 보이다가 코로나19 여파로 하락했

- 1) 기업경기조사는 질적조사로, 양적조사와 달리 조사대상기업의 경영활동에 대한 주관적인 평가와 전망을 지수화한 것이다. 따라서 그것은 변화 방향 및 변화 정도에 있어서 양적(실물)지표와 상이할 수 있다(통계청 설명자료).
- 2) 기업경기실사지수는 기업가의 경기에 대한 판단, 전망 등이 생산, 매출, 투자 등에 중대한 영향을 미치는 점을 감안하여 설문조사에 의해 수집된 정보를 바탕으로 작성된다. 지수는 0~200의 값을 가지며 100보다 클 때는 긍정적인 시각의 기업 수가 부정적 시각의 기업 수보다 많다는 의미이다(통계청 설명자료). 지수값은 $[(\text{긍정응답비율} - \text{부정응답비율}) \times 100 + 100]$ 계산식으로 산출된다.

[그림 1] 금속산업 업종별 생산실적지수



자료 : 한국은행, 「기업경기조사」.

다. 8개 업종 중에서 생산실적지수가 가장 좋은 흐름은 전자업종이었다. 전자업종은 4월과 5월에 일시적으로 지수가 하락했지만, 6월부터 회복하기 시작했고 10월부터는 8개 업종 중에서 유일하게 100을 넘었다.

2. 고용동향

2020년 들어 금속산업의 고용은 양과 질 모두 나빠졌다고 평가할 수 있다. 2020년 상반기 금속산업 종사자 수³⁾는 2,245,986명으로 2019년 상반기 2,264,707명보다 18,721명 감소했다. 금속산업을 8개 업종별로 나누어서 살펴보면, 전년동기대비 기타운송장비업종만 유일하게 4,721명이 증가했고, 나머지 7개 업종은 모두 고용이 줄었다. 조선업종이 포함되어 있는 기타운송장비업의 경우, 2019년 통계에서는 8개 업종 중 감소폭이 가장 컸다가 2020년 통계에서는 고용이 큰 폭으로 증가했다. 고용이 큰 폭으로 감소한 업종은 자동차업종으로 전년동기대비 5,632명이 줄었다. 앞서 자동차업종은 기업경기조사에서 생산실적지수가 악화되었음을 보여주었는데, 고

3) 금속산업 종사자는 사업체노동력조사 자료이다. 사업체노동력조사 자료에서 표준산업분류표 8개 업종(1차금속, 금속가공, 전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비, 의료, 정밀, 광학기기 및 시계, 전기장비, 기타 기계 및 장비, 자동차 및 트레일러, 기타운송장비) 종사자를 추출했다. 고용노동부는 이 통계조사 결과를 매월, 분기, 반기, 연 단위로 공개하고 있다. 본 보고서에서는 반기별로 공개되는 자료를 사용했다.

〈표 1〉 업종별 종사자 수 변동 현황

(단위 : 명)

	2018년 상반기	2019년 상반기	2020년 상반기	변동인원	
				2018~2019	2019~2020
1차금속 ¹⁾	157,580	159,614	155,792	2,034	-3,822
금속가공제품	404,799	403,003	399,219	-1,796	-3,784
전자부품, 컴퓨터 등	396,981	401,328	396,563	4,347	-4,765
의료, 정밀, 광학기기 및 시계	124,243	126,536	125,040	2,293	-1,496
전기장비	242,515	247,747	247,673	5,232	-74
기타기계 및 장비	437,237	440,248	436,379	3,011	-3,869
자동차 및 트레일러	354,902	354,262	348,630	-640	-5,632
기타운송장비	139,659	131,969	136,690	-7,690	4,721
합 계	2,257,916	2,264,707	2,245,986	6,791	-18,721

주 : 1) 1차 금속업종은 고로, 전기로 등을 이용하여 금속광물이나 금속 스크랩 등을 1차 형태의 금속제품 또는 주물제품을 생산하는 업종으로 포스코와 현대제철 등이 해당되며, 기타운송장비업종은 조선사가 해당됨.

자료 : 통계청(KOSIS), 사업체노동력조사 재가공.

용 부문에서도 감소폭이 가장 큰 것으로 나타났다. 금속산업 종사자 수 변동 추이를 고용형태별로 살펴보면, 상용직은 감소하고 임시·일용직과 기타직이 증가한 것으로 나타났다. 2020년 상용직은 2019년보다 23,774명이 감소했는데 반해, 임시·일용직은 4,981명이 증가했고 기타직은 90명이 증가했다.

3. 임금 및 노동시간 실태

금속산업 종사자의 임금과 노동시간을 보면, 2020년 상반기 임금은 전년동기대비 155,056원 감소했다. 같은 기간 전(全)산업 임금은 19,890원 증가했고, 제조업은 105,436원 감소했다. 코로나19의 충격은 제조업과 금속산업 쪽이 전산업보다 더 크게 받은 것으로 해석된다. 임금의 연도별 추이를 보면, 제조업과 금속산업의 인상률이 전산업보다 높았다. 2011년 상반기와 2020년 상반기를 비교했을 때 전산업 임금은 37.6% 상승했는데, 금속산업 임금은 38.6% 상승했고 제조업 임금은 41.1% 상승했다. 2020년 상반기를 놓고 보았을 때, 금속산업 임금은 전산업보다 20.4% 높고 제조업보다 6.9% 높은 수준이다.

금속산업 종사자의 노동시간은 2020년 상반기 171시간으로 전년동기보다 3.7시간 줄었다. 같은 시기 전산업은 159.6시간으로 전년동기보다 2.6시간 줄었고, 제조업은 171.4시간으로 전년동기보다 3.7시간 줄었다. 노동시간의 연도별 변화 추이를 보면, 금속산업 종사자의 노동시간이 가장 큰 폭으로 줄어든 것으로 나타났다. 2011년 상반기와 2020년 상반기를 비교했을 때 금속산

〈표 2〉 전산업, 제조업, 금속산업 근로조건 실태

(단위: 원, 시간)

	임 금			노동시간		
	전산업	제조업	금속산업	전산업	제조업	금속산업
2011. 1/2	2,539,956	2,790,388	3,037,051	175.2	189.0	189.6
2012. 1/2	2,698,024	3,020,186	3,291,044	174.7	186.6	187.4
2013. 1/2	2,797,899	3,171,300	3,465,249	172.7	184.0	184.3
2014. 1/2	2,864,397	3,315,162	3,623,546	169.3	183.8	185.0
2015. 1/2	2,941,127	3,398,260	3,699,257	169.7	183.4	184.0
2016. 1/2	3,058,476	3,555,415	3,814,157	168.1	181.9	181.2
2017. 1/2	3,170,150	3,662,057	3,917,142	167.2	181.4	180.2
2018. 1/2	3,363,478	3,947,695	4,291,486	163.5	177.1	175.9
2019. 1/2	3,475,526	4,041,908	4,362,959	161.8	175.1	174.7
2020. 1/2	3,495,416	3,936,472	4,207,903	159.6	171.4	171.0

주: 금속산업 평균임금은 8개 업종의 가중평균값으로 계산되었음.

자료: 통계청(KOSIS), 「사업체노동력조사」 각 연도.

업의 노동시간은 19시간 감소했는데, 같은 기간 전산업 노동시간은 16시간 감소했고, 제조업 노동시간은 18시간 감소했다.

III. 금속산업 노사관계 전반적 동향 개관

1. 노사관계 당사자 조직력 평가

금속산업 노사관계 당사자는 한국노총 전국금속산업노동조합연맹(이하 금속노련)과 민주노총 금속산업노동조합(이하 금속노조), 사용자는 금속산업사용자협의회(이하 금속사용자협의회)로 요약된다. 2020년 금속산업의 노동조합 조직력은 확대되었다. 금속노련의 조합원 수는 2,824명 늘었고, 금속노조는 6,327명 늘어 금속산업 노동조합 조직력을 단순하게 계산하면 14.6%이다(조합원 수/금속산업 종사자 수).

금속노련 소속 조합원 수가 증가한 데에는 금속일반노조와 삼성디스플레이노조가 상대적으로 큰 비중을 차지했다. 금속노련은 20만 조직화 사업을 추진하면서 금속일반노조를 중심으로 성과를 내고 있다. 2020년 조합원 수가 증가한 요인은 2월 신규로 조직된 삼성디스플레이노조

이다. 이 회사의 전체 직원 수는 약 2만 3,700명인데, 이 중 약 1,000여 명 정도가 조합원에 가입한 것으로 알려지고 있다.⁴⁾

금속노련 소속 사업장 중에서 최근 조직력 확대에 큰 관심을 받은 곳은 삼성전자인데, 2020년 이 회사에서의 노조 조직력 확대는 큰 성과를 거두지 못했다. 현재 삼성전자에는 4개의 복수노조가 조직되어 있는데, 이 중에서 전국삼성전자노조(네 번째 조직된 노조라서 '4노조'로 불림)가 금속노련에 가입되어 있다. 그런데 조합원 수는 4개 노조 통틀어 1,200여 명 수준으로 조직화 성과가 크지 않은 것으로 알려졌다(관계자 인터뷰). 삼성전자 전체 노동자 수가 106,877명(고용형태공시정보 3월 31일 기준)이라는 점을 고려했을 때 조직력은 매우 미약한 수준이고, 조직력이 확대되는 속도 역시 더딘 편이다.

한국노총은 근래에 삼성그룹노동조합연대(이하 삼성노조연대)를 조직했다. 삼성노조연대는 일단 금속노련 소속의 전국삼성전자노조, 삼성디스플레이노조, 삼성SDI노조가 있다. 또 화학노련 소속의 삼성웰스토리노조, 공공연맹 소속의 삼성화재노조, 삼성에니카손해사정보험노조도 있다. 삼성노조연대는 삼성그룹 차원의 노무관리에 대해 공동으로 대응하고 있다.

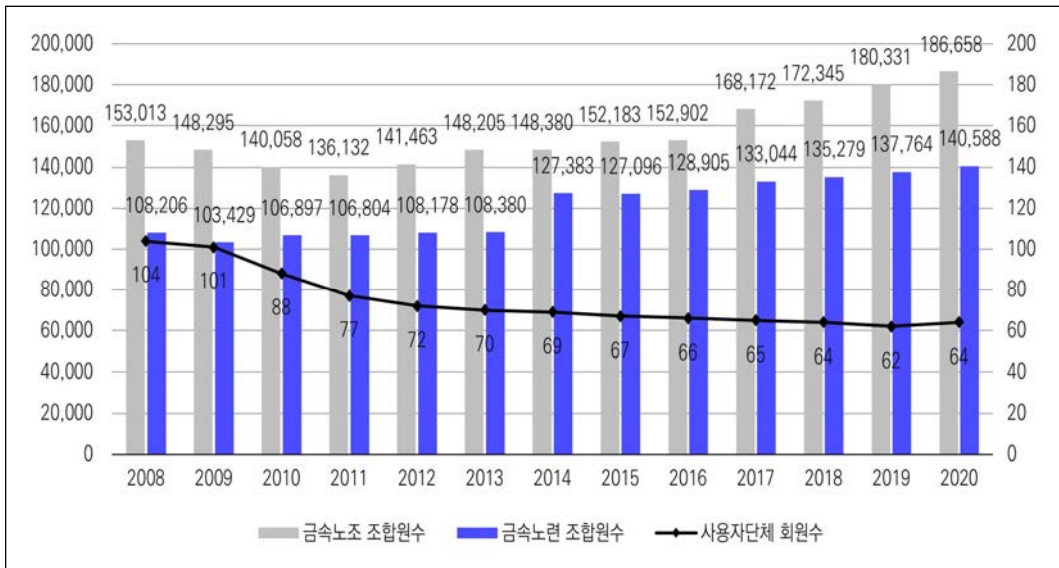
한편 금속노조의 조합원 수는 2020년 6월 기준 186,658명으로 전년대비 약 6,327명이 증가했고, 사업장 수도 373개에서 424개로 51개 증가한 것으로 집계되었다. 금속노조 조합원 변동은 매년 꾸준히 증가하는 추세를 보여 왔고, 2020년 조합원 수는 역대 최대치를 기록했다. 금속노조 조합원 변동 추이를 2015년과 2020년 두 시기로 비교해 보면, 자동차업종과 비제조업에서 주목할 만한 특징이 나타난다. 먼저 자동차업종의 경우, 완성차 조합원 수는 감소하고 부품사 조합원 수는 증가했다. 완성차는 신규 조직이 확대되지 않고 기존 조합원이 정년퇴직 등으로 퇴사하면서 조합원 수가 감소했다고 볼 수 있다. 다음으로 비제조 부문의 조합원 수가 증가한 것도 특징으로 볼 수 있는데, 2015년과 2020년을 비교했을 때 조합원 수가 7,612명 증가했다. 비제조 부문은 자동차판매연대지회, 삼성전자서비스, 하이텔서비스, 하이엠솔루텍 등 서비스업 부문의 사업장에서 금속노조로의 가입이 증가했다.

금속노조의 조직화는 노조가 추진한 미조직 사업의 성과로 평가할 수 있다. 대체로 철강업종과 조선업종 사내하청 노동자를 대상으로 조직화가 성과를 거두고 있다. 철강업종은 포스코 사내하청사 소속 노동자를 포스코 사내하청지회로 조직하는 성과를 보였다. 조선업종은 대우조선과 삼성중공업, 성동조선 등 거제, 통영, 고성 지역의 사내하청 노동자들을 '경남지부 거통고조선하청지회'로 조직했다. 전남지역의 경우, 삼호중공업 사내하청 노동자들을 대상으로 '광주전남지부 전남서남지역지회'로 조직했다. 이로써 현대중공업지부 사내하청지회, 경남지부 거통고사내하청지회, 광주전남지부 전남서남지역지회 등 3개 지역을 중심으로 금속노조의 조선산

4) 조인스닷컴(2020), 「삼성디스플레이 노조 60% '한노총' 선택」, 2월 19일자 기사 참조.

[그림 2] 금속산업 노동조합 조합원 수 사용자단체 회원 수 현황

(단위: 명, 개)



자료: 금속노련 사업보고서, 금속노조 자료, 금속산업사용자협의회 자료 재정리.

업 사내하청 노동자 조직화가 성과를 내고 있다.

금속산업 사용자단체인 금속사용자협의회는 2005년 8월 30일 출범하여 2020년 15년째 금속노조와 중앙교섭을 진행하고 있다. 2020년에는 중앙교섭에 참여한 회원 수가 64개사로 전년도보다 2개 늘었다(2019년 대비 3개사가 신규로 가입했고 1개사가 빠졌음). 회원사가 늘었지만 사용자단체의 조직력이 확장되었다고 평가하기에는 아직 이른데, 이는 대체로 이러한 상황을 일시적인 현상으로 보는 시각이 많기 때문이다. 사용자단체 신규 가입은 노조의 압박의 결과이지 자발적 참여가 아니라는 분석이 지배적이다.⁵⁾

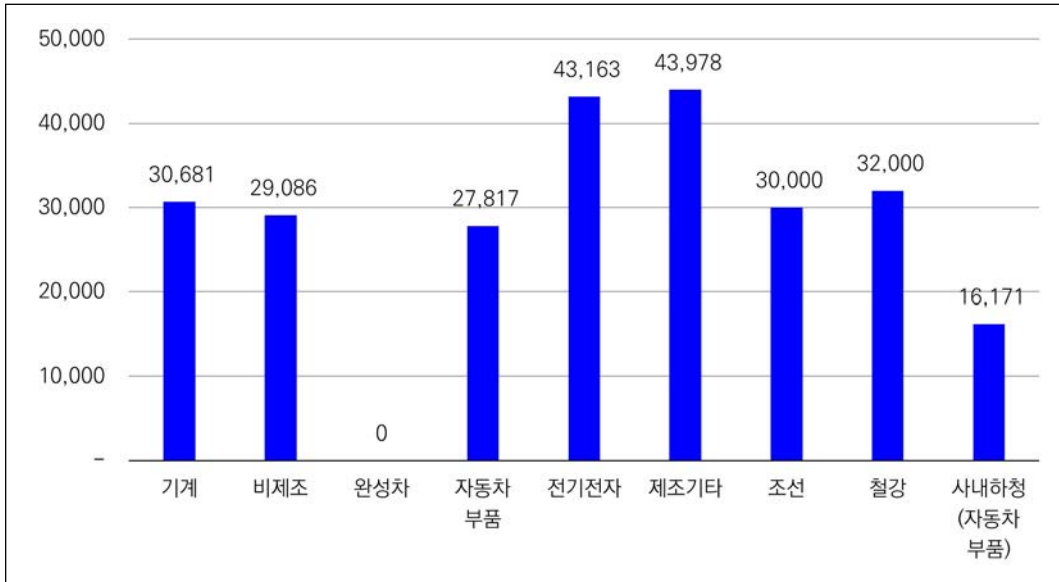
2. 임금교섭 및 결과 개관

금속노련은 소속 조직체를 대상으로 임금요구안 지침을 제시한다. 지침으로 제시된 임금요구안은 강제효력을 발생하지 않지만, 소속 사업장 노조는 지침을 준거로 임금요구안을 수립한다. 2020년에 금속노련이 요구한 임금인상 금액은 기본급 184,736원(기본급 대비 8.4%)으로 금속노조 임금요구안인 기본급 120,304원보다 높았다. 금속노련의 임금요구안이 금속노조보다 높은 이유는 임금인상의 기준이 되는 임금구성 항목이 다르기 때문이다. 금속노련은 기본급, 제수

5) 대구지역 한국계이츠는 국내공장을 폐쇄하기로 했기 때문에 회원사에서 빠질 것으로 예상된다.

[그림 3] 금속노조 업종별 기본급 인상금액

(단위 : 원)



자료 : 금속노조 제공 자료(2020년 10월 기준).

당, 상여금을 포함하는 고정급 기준으로 임금인상 요구안을 산출하고 금속노조는 기본급만 기준으로 임금인상 금액을 산출한다. 고정급이 기본급보다 금액이 크기 때문에 요구하는 금액도 커지게 되는 것이다.

한편 금속노조 소속 사업장 중에서 단체교섭이 가능한 323개 사업장을 대상으로 2020년 임금인상 교섭이 마무리된 사업장 192개 사업장의 임금인상 결과를 집계한 결과, 평균 임금인상 금액은 29,844원이었다. 기본급이 가장 많이 오른 사업장의 인상금액은 132,500원이었고, 기본급이 동결된 사업장은 37곳(11.4%)이었다. 업종별로 보면, 제조기타업종이 43,978원, 전기전자업종이 43,163원으로 가장 높은 인상금액을 기록했고, 사내하청사(자동차부품사 소속)는 16,171원으로 가장 적은 인상금액을 보였다. 완성차 3사(현대차, 기아차, 한국지엠)는 기본급이 동결되었지만 대신 변동급으로 합의한 금액이 컸다. 현대차는 1인당 평균 830만 원을 변동급으로 합의했고, 한국지엠은 400만 원에 합의했으며, 기아차도 현대차와 비슷한 수준으로 합의했다.

종합하면, 임금교섭에서도 코로나19 영향이 나타났다고 볼 수 있는 바, 코로나19 영향을 가장 많이 받은 자동차부품업종은 임금교섭에서도 인상금액이 가장 낮았다. 반대로 코로나19 영향을 덜 받은 전기전자업종은 임금인상 수준도 높았다. 한마디로 코로나19가 임금양극화 현상을 심화했다고 평가할 수 있다. 특히 완성차와 자동차부품사 사내하청사와의 임금격차는 더욱 커진 것으로 나타났다.

IV. 주요 단체교섭 사례 분석

1. 금속노조 중앙교섭

중앙교섭은 금속노조와 금속사용자협의회 간에 진행되는 통일교섭 형태이다. 2020년 중앙교섭은 금속노조가 요구안을 수정 요구하면서 기존보다 시작일정이 늦어졌다. 첫 교섭은 4월 21일 시작하여 9월 15일에 잠정합의안을 도출했다. 잠정합의안은 조합원 86.2% 찬성으로 가결되어 최종 합의안으로 확정됐고 노사는 11월 3일 금속노조 산별 단체협약을 체결하는 조인식을 갖고 중앙교섭을 마무리했다. 2020년 교섭은 총 13차례 진행했는데, 코로나19 영향으로 교섭기간이 길어졌다. 중앙교섭은 통상 8월 중순에 끝나는데 2020년에는 8월에 코로나19 2차 유행이 확산되면서 교섭일정이 다소 연기된 9월 중순에 마무리되어 보통 때보다 한 달 정도 늘어났다. 교섭횟수는 기존과 차이가 없었다.

8차 교섭(6월 23일) 때 교섭이 결렬되었고, 노조는 중앙노동위원회 쟁의조정을 신청했으며, 쟁의행위 찬반투표에서 74.2%의 찬성으로 쟁의권을 확보했다. 중노위 조정결과는 7월 10일에 조정중지로 나와 2019년과 달리 2020년에는 파업을 진행하지 않았다. 금속노조는 매년 정세파업 성격으로 진행했는데, 2020년에는 파업을 할 만큼 노사간 쟁점이 첨예하게 대립하지 않았다.

2020년 중앙교섭에서 주목할 내용은 '고용안정위원회와 고용안정기금'에 대한 요구였다. 금속노조는 3월 12일 사용자협의회에 전달한 중앙교섭 요구안에 '고용안정위원회와 고용안정기금'을 요구하는 내용을 담았다. 그러나 이 요구안은 금속노조 중앙위원회에서 부결되었다. 고용안정기금 요구안이 부결된 배경은 코로나19 영향이 컸던 것으로 해석할 수 있다. 4차 산업혁명으로 사업장의 구조조정이 예상되면서 이에 대한 선제적인 대응차원에서 고용안정위원회와 고용안정기금을 제안한 것이었는데 코로나19가 발생하면서 경영환경이 급변하게 되자 금속노조 중앙위원회 위원들이 부담을 느낀 것으로 전해졌다(매일노동뉴스 4월 23일자 참조).

내용별 쟁점을 보면, 노동3권 보장이 노사간 가장 큰 쟁점이었다. 금속노조가 노동3권 보장을 요구한 배경은 두 가지가 있다. 하나는 정부가 ILO 기준에 맞춰 개정하려는 노조법에 대해 선제적으로 대응하기 위한 목적에서였고, 다른 하나는 산별 단체협약에 노동쟁의 조항이 없어서 쟁의와 관련한 내용을 단체협약 조항으로 보호할 필요성이 커졌기 때문이다. 노동3권 보장은 쟁의 발생 시 노동3권의 보장 범위를 단체협약 조항으로 규정하는 문제인 만큼 노사의 의견이 첨예하게 엇갈렸다. 최종 합의안 결과를 보면, 일부 노조의 요구안이 철회되거나 수정된 문항이 있지만, 전체적으로 보면 노조의 요구가 관철된 조항의 비중이 높다.

〈표 3〉 금속노조 중앙교섭 단체교섭 합의안 중 노동3권 조항

【노동쟁의 원칙】

- ① 노사 쌍방은 노동쟁의의 자율적 타결을 위하여 최선의 노력을 다하며, 쟁의 중 어느 일방이 단체교섭을 요구하였을 때 다른 일방은 이를 거부하여서는 아니된다.
- ② 노동쟁의 중재는 반드시 노사 쌍방의 명의로 신청해야 하며, 어느 일방의 신청은 무효로 간주한다.

【쟁의 중 시설이용】

회사는 쟁의행위 중 노동조합의 회사 내 일상적인 각종 시설 이용에 협조한다. 단, 세부적인 사항은 사업장 노사가 정하는 바에 따른다.

【조합원 사내활동 보장】

회사는 기존 노사합의 또는 관계적으로 보장해온 종사자가 아닌 조합원 및 금속노조 간부의 사업장 내 출입과 노동조합 활동을 보장한다.

【노동쟁의와 신분보장】

- ① 회사는 노동쟁의나 쟁의행위를 방해할 목적으로 간섭, 방해 및 조합원과 조합간부를 이간시키는 행위를 하지 아니한다.
- ② 회사는 쟁의기간 중 징계 및 전출 등의 인사조치를 하지 아니한다.
- ③ 회사는 쟁의행위기간 사무직 조합원들의 조합지침 수행에 대해 업무상 성과나 효율성을 이유로 일터 괴롭힘 행위를 하지 아니한다.

【신규채용 및 대체근무 금지】

- ① 회사는 쟁의기간 중 그 쟁의행위를 방해할 목적으로 신규채용을 하지 않으며, 종업원이 아닌 자를 대체하여 근무시키지 못한다.
- ② 회사는 쟁의기간 중 그 쟁의행위로 중단된 작업과 물량을 반출하여 외주로 돌리지 아니한다.

【불이행 책임】

- ① 회사와 노동조합은 본 협약과 본 협약에 의하여 발생하는 모든 사항에 관하여 정확한 기록을 작성하고 이를 성실히 준수, 이행할 의무를 진다.
- ② 본 협약 불이행으로 인하여 발생하는 모든 책임은 불이행 당사자가 진다.

자료 : 금속산업사용자협의회, 「2020년 금속노사 중앙교섭 보고서」.

6개 세부 내용 중에서 쟁점이 컸던 조항은 ‘조합원 사내활동 보장’이었다. 금속노조는 요구안에서 ‘종사자가 아닌 조합원 및 금속노조 간부의 사업 또는 사업장 내의 출입과 노동조합 활동을 보장할 것을 요구했다. 협의과정을 거치면서 이 요구안은 “기존 노사합의 또는 관계적으로 보장해온 종사자가 아닌 조합원 및 금속노조 간부의 사업장 내 출입과 노동조합 활동을 보장한다”로 합의했다. 요구안과 합의안의 차이는 조합원의 정의를 명확히 했다는 점이다. 합의안에서 조합원의 정의를 ‘기존 노사합의 또는 관계적으로 보장해온 종사자’로 규정했다. 여기서 종사자가 아닌 조합원은 해고자를 의미했다. 사용자측은 해고자의 사내 출입에 대한 거부감이 컸고, 노조로서는 정당한 권리를 주장했다. 막판까지 이 조항 문제로 협상을 벌이다가 ‘기존 노사합의 또는 관계적으로 보장해온’이라는 문구를 추가하면서 합의안을 도출했다. 이렇게 해고자의 출입은 기존 관계를 따른다는 내용을 명시적으로 합의안에 추가하는 것으로 노사간 의견이 조율

되었다.

또 다른 쟁점 중에서 특징적인 내용은 쟁의 시 손배 가압류 조항이다. 금속노조는 애초 요구 사항으로 쟁의발생 시 회사는 손배 가압류를 포함하여 불이익을 주 수 없다는 조항을 제시했다. 그러나 이 조항은 사용자측의 반대로 결국 최종 합의안에서 빠졌다. 사용자측은 쟁의기간 중 징계 또는 전출 등의 인사조치를 하지 않는다는 노조의 요구를 수용하되 손배 가압류 조항을 철회하는 안을 관철시켰다.

2. 자동차업종 사례

전술하였듯이, 자동차업종은 2020년에 코로나19 피해가 가장 컸던 곳인데, 단체교섭은 사업장 경영사정에 따라 극과극의 모습을 보였다. 현대차의 단체교섭은 짧고 굵게 마무리되었다. 한국지엠은 2차 잠정합의안까지 가야했고, 기아차는 임금문제로 노사간 견해 차이가 커서 파업까지 진행했다. 부품사와 사내하청사는 구조조정 사업장이 다수 발생했고, 양보교섭도 상대적으로 많았다.

현대차 단체교섭은 8월 13일 시작해서 9월 21일 잠정합의안을 도출했는데, 이는 39일만에 타결된 것이다. 임금은 기본급을 동결했으나 자동 호봉상승분이 있어 평균 28,414원의 인상효과가 있었다. 임금교섭은 기본급보다 성과급 비중이 높았다. 성과급 150%, 코로나극복격려금 120만 원, 품질격려금 명목의 우리사주 10주, 재래시장 상품권 20만 원 등 전체 보상금액을 더하면 1인당 평균 8,301,946원의 인상효과가 있었다(현대차지부신문, 9월 22일자 참조).

현대차 단체교섭은 노사 모두 실리적인 교섭을 진행했다고 평가할 수 있다. 노조로서는 기본급은 동결했지만, 성과급으로 예전 수준만큼 보상을 받았다. 코로나19로 자동차업종 전반이 경영위기를 맞은 상황이었지만 보상 수준은 높았다. 회사로서는 단시간에 교섭을 마무리하면서 노사관계로 인한 경영부담 요인을 제거할 수 있었다. 또 노사 모두 특별합의문을 채택하여 신기술 도입에 따른 경영환경 변화에도 노사가 적극 협력하여 대처하기로 합의함으로써 신뢰를 쌓았다는 점에서 긍정적인 평가를 받았다.

그러나 기본급을 동결한 합의내용 때문에 현대차지부는 금속노조지부로부터 불신임을 받았다. 금속노조는 개별 사업장 단위에서 임금을 동결하는 경우 합의안을 불승인하는 절차를 거치며 합의안이 개선되지 않으면 징계까지 내릴 수 있다. 금속노조는 현대차지부가 기본급을 동결함으로써 현대그룹 자동차부품사의 임금까지 연동해서 동결되는 부작용으로 이어졌다고 판단했다. 그런 이유로 2020년 연말까지 현대차지부의 잠정합의안을 최종 승인하지 않은 상태에 있다. 금속노조는 단체교섭이 마무리되는 시점에서 현대차지부의 승인 문제를 재논의할 예정이다.

기아차 단체교섭은 현대차와 정반대 방향으로 진행되었다. 기아차는 현대차와 달리 11월과

12월에 4시간 부분파업이 있었고, 교섭을 시작한지 4개월여만인 12월 22일에 가까스로 잠정합의안을 도출했다. 쟁점은 임금 부문으로, 기아차지부는 연장근로 30분에 대해서 임금보전을 요구했고 사측이 이를 거부하면서 노사 양측 주장이 완강하게 맞섰다. 그간 기아차는 주간연속2교대를 이행하는 과정에서 하루 30분씩 연장근로를 하는 단계를 거쳤다. 그 과정에서 상여금이 통상임금으로 인정되는 법원의 판결이 있었다. 통상임금이 상승하면 연장근로수당이 자연스럽게 인상된다. 그래서 사측은 30분 연장근로시간을 없앴다. 반면, 기아차와 달리 현대차의 경우, 노동시간 단축과정에서 생산성과 임금을 교환하는 방식으로 합의되었다. 그리고 5분의 연장근로를 없애지 않았다. 현대차와 차이가 발생하자 기아차지부는 현대차와 형평성을 맞춰달라고 요구하고 나섰다. 결국 기아차 노사는 연장근로 30분에 대해 임금을 보전하는 것으로 합의안을 도출했다. 다만, 합의내용은 현대차와 형평성을 맞췄다.

한국지엠은 2019년에 이어 2020년에도 단체교섭이 길어졌다. 2019년 단체교섭은 2020년까지 이어졌고 4월 15일 타결되었다. 2020년 단체교섭은 7월 22일부터 시작했는데 11월 25일에 1차 잠정합의안이 도출되었으나 조합원 찬반투표에서 부결되었고, 12월 10일 2차 잠정합의안이 최종 타결되어 교섭을 마무리했다. 기본급은 동결했고 성과급 400만 원과 조립라인 조합원에게 지급하는 TC수당 1만 원을 인상했다. 주요 쟁점은 부평 2공장에 글로벌 GM으로부터 차종을 배정받을 것인지 여부였다. 부평 1공장은 1억 9천만 달러 투자를 약속한 것에 반해 2공장은 노사가 미래발전위원회를 구성하여 발전방안을 논의하기로 하는 선에서 합의안을 도출했다(경인일보 11월 26일자 참조).

르노삼성차는 국내 자동차업종 중에서 경영실적이 가장 저조했고 노사관계도 불안했다. 이 회사의 2020년 10월까지 수출량은 1만 8,355대로 7만 5,933대를 기록했던 지난해 같은 기간보다 75.8% 감소했다. 이는 지난해 1월부터 10월까지 총 5만 7,383대를 기록했던 닛산 로그(NISSAN ROGUE)의 생산이 종료되었기 때문이다. 노사관계도 갈등 국면이 계속되었다. 르노삼성성은 복수노조 사업장으로, 이 회사에는 금속노조 르노삼성지회와 기업노조가 결성되어 있다. 2020년 기업노조가 금속노조로 전환하기로 추진했으나, 조합원 찬반투표에서 60.7%가 전환에 찬성했지만 가결 정족수 2/3를 충족하지 못해 끝내 부결되었다. 앞으로 르노삼성은 생산차종 확보, 고용, 그리고 노사관계 현안까지 놓여 있는 상황을 노사가 어떻게 뚫고 나갈지가 주요 관심사다.

쌍용차는 지속되는 적자상태에서 자금난을 버티지 못하고 12월 21일 법정관리를 신청하는 상황을 맞았다. 회사의 경영위기가 발생하자 국내 완성차 중에서 가장 먼저 임·단협을 마무리하고 노조가 회사 살리기에 협력하는 태도를 보였다. 대주주 마힌드라는 국내공장 투자를 중단하고 새로운 투자자를 모색하다가 외국계 금융사에서 차입금과 산업은행 대출금을 상환하지 못해 결국 법정관리를 신청하게 된 것이다. 쌍용차도 복수노조 사업장으로 현재, 기업노조가 다수

노조 지위를 확보하고 있는 가운데 쌍용차지부는 2009년 쌍용차 사태 때 해고되었다가 최근 몇 년 사이에 복직한 조합원들로 구성되어 있다. 쌍용차는 법정관리 이후 구조조정 진행 여부, 정부의 지원책, 대주주 마힌드라의 선택 등에 따라 노사관계가 숨가쁘게 전개될 것으로 전망된다. 향후 법정관리 상황에서 쌍용차지부가 목소리를 높일 가능성이 있다.

다음으로 자일대우버스의 경우, 애초에 베트남으로 공장을 이전하겠다고 했으나 노조의 반대로 무산되었고 최근 사업을 축소하는 계획으로 희망퇴직 등을 추진한 바 있다. 회사는 10월 4일 355명을 해고했는데, 울산지방노동위원회는 12월 4일 이에 대해 부당해고로 판정했다(금속노조 신문 12월 4일자). 이번 지노위 판정은 향후 중노위와 법원까지 법정 다툼이 계속 이어질 수 있어서 자일대우버스 노사관계는 당분간 갈등 국면이 계속 이어질 것으로 전망된다.

끝으로 자동차부품사 노사관계의 경우, 구조조정이 주요 쟁점으로 전개되었다. 만도, AVO카본코리아, 한국게이츠, 서진캠헵력사 등에서 구조조정에 따른 고용불안이 노사관계의 쟁점으로 불거졌다. 만도는 구조조정을 하면서 조합원을 대상으로 희망퇴직이 진행되었고, AVO카본코리아도 생산직을 해고했다가 최근 지노위로부터 부당해고 판정을 받았다. 한국게이츠는 6월 26일에 대구공장을 폐쇄하기로 결정하고 생산시설을 중국 공장으로 이전하기로 결정했다. 전체 직원 147명 중 희망퇴직을 거부한 조합원 24명이 남아서 고용보장을 요구하고 있고, 나머지 조합원은 희망퇴직을 선택한 상태다. 최근 법원은 회사가 낸 조합원의 공장출입을 금지하는 가처분 신청을 받아들이면서 노사간 충돌이 발생하기도 했다. 남은 조합원은 회사 앞에서 계속 농성을 진행하고 있다. 이처럼 자동차부품사는 코로나19의 영향과 기술변화 등으로 구조조정이 빠르게 진행되면서 해당 사업장을 중심으로 노사갈등이 이어질 것으로 전망된다.

3. 철강업종 사례

2020년 철강업종의 노사관계를 포스코와 현대제철을 중심으로 살펴보겠다. 포스코는 코로나 여파로 생산물량이 감소하면서 일부 공정에서 휴업을 진행하는 등 현안이 발생하여 노조가 회사측에 임금결정을 위임하였다. 상반기에 코로나19 여파로 단체교섭을 진행하지 못하다가 8월 13일 노조가 임금요구안을 회사측에 서면으로 전달했고, 8월 19일 회사측은 임금결정안을 노조에 통보했다. 사측이 통보한 결과는 기본급 동결(자동 호봉상승분 별도)과 격려금으로 전통시장 상품권(50만 원 상당)을 지급하는 내용이었다. 그리고 직무 차등보상을 강화하는 명목으로 직무 환경수당을 2만 원 인상했다(현 직무환경수당은 10만 원). 회사 제시안은 여기에서 인위적인 구조조정을 하지 않고 고용안정을 유지하는 내용도 포함하고 있었다. 노조는 8월 31일 이 내용을 조합원 찬반투표에 부쳤고, 찬성률 93.4%(조합원 수 6,474명)로 사측의 제시안을 수용하는 쪽으로 통과되었다. 이 같은 결정에 대해 제2노조인 금속노조 포스코지회는 반발했지만, 소수노조

지위 때문에 단체교섭에 그다지 영향력을 발휘하지 못했다.

다음으로 현대제철은 2020년에 임금개편과 임·단협을 동시에 진행하는 등 숨가쁜 한해를 보냈다. 노사는 임금개편위원회(이하 '임개위')를 구성하여 현대차와 기아차에 이어 상여금의 통상임금 문제에 대해 노사협의를 진행했다. 임개위를 통한 단체교섭을 통해 5월 8일에 최종 합의안을 도출했다. 그러나 찬반투표에서 조합원 75%가 반대하여 부결이 되고 말았다. 임개위 합의안이 부결된 배경에는 조합원들의 불만 정서가 크게 작용했다. 조합원들은 기아차처럼 법원에서 승소가 확실한데도 현대차와 기아차보다 불리한 결과를 도출한 노사합의안이 만족스럽지 않다고 판단했다. 가장 큰 불만은 상여금의 정률 부분을 정액으로 변경한 것이었다. 이렇게 하면 상여금의 자동인상분이 반영되지 않기 때문에 미래 임금에서 노동자들이 손해를 입게 된다. 부결 이후 대책을 놓고 노조 내부에서 의견이 일치하지 않아 단체교섭의 타결이 지연되고 있다.

한편 현대제철은 그간 2019년부터 당진, 인천, 포항, 순천, 냉연 등 5개 지회가 공동으로 교섭을 진행했는데, 임금 관련 협의에 있어서는 당진지회와 나머지 지회 간에 의견차이를 보였다. 결국 5개 지회는 단체교섭은 공동으로 진행하되, 임금제도개선위원회의 운영은 각 사업장별로 진행하기로 합의했다. 5개 지회마다 이해관계가 복잡하니 이해관계자 단위를 분리해서 교섭의 수월성을 높이려는 선택이었다.

4. 조선업종 사례

2020년에 조선업종 단체교섭은 전반적으로 길어졌다. 현대중공업은 몇 년째 정상적인 노사관계가 형성되지 않은 채 불안정하게 단체교섭이 진행되었고 대우조선과 현대미포조선도 단체교섭이 길어졌다. 삼호중공업은 12월 말 현재까지 단체교섭을 마무리하지 못하고 있다.

현대중공업 노사는 2019년 단체교섭도 마무리하지 못한 상태에서 2020년 단체교섭을 11월 3일에서나 시작했다. 2019년과 2020년 단체교섭을 따로 진행하다가 11월 24일부터 2019년 교섭과 2020년 교섭을 통합해서 진행했다. 사실 현대중공업 단체교섭은 몇 년째 비정상적으로 계속되고 있다. 조선업종의 불황시점부터 노사갈등 국면을 맞았다가 한국해양조선으로 물적 분할을 하는 과정을 겪으면서 또 한차례 내홍을 겪게 되었다. 물적분할 과정에서 노조 집행부의 물리적 충돌이 발생해 회사측은 4명을 해고하고 90억 원대의 손해배상을 청구했다. 손해배상과 해고자 문제를 완전히 해결할 것을 요구하는 노조와 이를 수용하지 못하는 사측이 팽팽하게 맞서면서 갈등은 계속되고 있다.

대우조선의 경우, 12월 9일 42차 교섭에서 가까스로 잠정합의안을 도출했고, 11일 조합원 찬반투표에서 59.5%가 찬성하여 합의안이 최종 가결되었다. 단체교섭이 길어진 배경은 코로나19 영향이 컸다. 대우조선은 산업은행의 관리를 받고 있는데, 코로나19의 여파로 노조의 요구와

사측의 의견 간에 큰 차이를 보였다. 결국 노사는 42차 교섭에서 기본급을 동결하는 대신 자기계발비로 월 2시간분의 금액을 지급하는 것에 합의했다. 자기계발비는 고정급으로 지급되며, 금액으로 환산하면 평균 월 17,138원의 인상효과가 있다.⁶⁾ 변동급으로는 격려금 250만 원과 경영성과급 100%를 합의했다. 이밖에 40년 장기근속자에게 5일간 휴가를 부여하고, 신규인력도 100명을 고용하기로 합의했다.

국내 대형 조선사 중에서는 삼성중공업이 2020년 임금교섭에서 가장 먼저 타결을 보았다. 9월에 교섭이 마무리되었는데, 그 내용을 보면, 기본급을 동결하고 일시금 100만 원과 격려금 50만 원을 지급하기로 노사가 합의했다. 법정관리를 벗어난 성동조선은 11월 중순 60여 명의 무급휴직자가 복직하는 등 경영이 점차 회복되면서 고용도 확대되고 있다. 그러나 경영상태는 완전히 정상화되지 못했고 무급휴직자 중 복직을 기다리는 인원도 여전히 300여 명에 달하고 있다. 성동지회는 2021년 1월 1일부터 무급휴직자 전원이 복직해야 한다고 주장하고 있는 상태다(오마이뉴스 11월 10일자). 현대미포조선과 한진중공업도 기본급을 동결하고 격려금 200만 원을 지급하기로 합의했다. 현대삼호중공업은 12월 말 현재 단체교섭이 계속되고 있고, STX조선은 인수합병 협상이 진행 중에 있다.

사내하청사의 경우, 대우조선 사내하청사인 명천과 현대중공업에서 분사한 현대건설기계 사내하청사인 서진이엔지에서 정리해고 문제가 발생했다. 명천은 해고자 3명을 ‘거제형조선업고용유지모델’을 통해 고용을 유지하기로 합의했다. 명천 사례는 거제시청과 명천 사측, 금속노조 대우조선지회, 거통고조선하청지회 등 지역 단위 노사정 협의를 통해 대안을 찾았다는 점에서 특징적이었다.

5. 전자 업종 사례

전자업종은 코로나19 영향을 상대적으로 덜 받은 업종이었고 노사관계도 원만하게 전개되었다. 특히 삼성전자는 역사상 처음으로 노사가 단체교섭을 시작했다. 이재용 삼성전자 부회장이 노동3권을 존중하겠다는 발표가 있으면서 단체교섭도 탄력을 받았다. 현재 삼성전자는 4개의 복수노조(전국삼성전자노동조합, 삼성전자사무직노조, 무선네트워크사업부, 삼성전자노조동행)가 조직되어 있는데, 그 중에서 전국삼성전자노조(이하 전국삼성노조)의 규모가 가장 크다. 전국삼성노조는 한국노총 금속노련을 상급단체로 하고 있다. 4개의 복수노조들은 9월 사측과 공동교섭을하기로 결정했다. 교섭위원을 총 10명으로 구성하기로 했는데, 전국삼성노조에서 7명, 나머지 3개 노조에서 각 1명씩 참여했다. 교섭대표는 전국삼성노조 위원장이 맡고 있고(한경닷컴

6) 노조 발간 투쟁속보, 12월 10자 257호 참조.

컴 9월 12일자), 금속노련 김만재 위원장도 교섭위원으로 참여한다. 삼성전자 사측은 노사관계 자문그룹을 구성하여 단체교섭을 비롯하여 노사관계 정책 전반에 대해 기업 외부 집단의 목소리를 반영하는 것으로 알려지고 있다(동아닷컴 6월 5일자). 한편 삼성전자는 임금교섭을 노조와 단체교섭에서 다루지 않는 특징이 있다. 임금협상은 노사협의회와 진행해 2.5% 인상을 합의했다. 이와 관련하여 노조는 임금도 노조와의 단체교섭을 통해 결정해야 한다는 입장이다. 그런 점에서 보면, 삼성전자의 노사관계는 아직은 불안정한 상태로 보인다.

LG전자는 2020년 가장 먼저 임금교섭을 타결했으며, 임금은 3.8% 인상하기로 합의했다. LG디스플레이도 임금을 1.9% 인상하는 것으로 합의했다. LG그룹사의 임금교섭은 통상 12월에 시작하는데 코로나19가 발생하자 조기에 임금교섭을 마무리했다.

SK하이닉스는 복수노조 사업장으로 기술사무직노조와 전임직(생산직)노조가 별도로 조직되어 있다. 기술사무직노조는 민주노총 화학섬유식품노조 소속이며, 기술사무직지회는 2018년 9월에 설립되었다. 전임직노조는 경기도 이천공장과 충북 청주공장에 각각 조직되어 있고, 두 노조 모두 한국노총 금속노련을 상급단체로 하고 있다. 단체교섭은 기술사무직의 경우, 개별교섭으로 진행하고 이천공장 노조와 청주공장 노조는 교섭창구 단일화 절차를 진행하여 공동교섭단을 꾸려 진행한다. 기술사무직노조는 인상률 3.7%로 합의했고, 생산직노조의 임금교섭은 잠정합의안이 부결되는 과정을 한 차례 겪으면서 11월 말에 최종 타결되었다. 잠정합의안이 도출되었을 때 이천공장과 청주공장은 별도로 찬반투표를 진행했는데, 2020년 청주공장에서는 가결되었으나 이천공장에서는 부결되어 추가 교섭이 진행되었다. 잠정합의안에 대한 불만은 임금수준이 삼성전자보다 낮다는 점에 기인한다(일요신문 12월 4일자 참조⁷⁾). 초과이익배분금(PS)의 수준이 경영실적에 비해 낮다는 점도 잠정합의안 부결의 또 다른 배경이었다. 이천공장은 이렇게 한 차례 부결 파동을 겪은 후 결국 복지포인트를 추가로 70만포인트 증액하고 PS도 2020년 실적을 집계한 후 재협의하기로 하는 내용으로 가결하여 단체교섭을 마무리했다.

V. 종합평가 및 전망

1. 종합평가

2020년 금속산업 노사관계는 코로나19 여파가 고용과 단체교섭에 직접적인 영향을 미치는

7) 일요신문 12월 4일자, 「'임단협 갈등 재연' SK하이닉스 33년 무분규 전통 깨지나」 참조.

것으로 실태조사에서 파악되었다. 단체교섭 일정이 지연되는 사업장이 많았고 교섭내용에서도 노조의 양보교섭이 많이 보였다. 단체교섭 전체 과정에서 나타난 공통적인 현상은 양극화 현상이 발견되었다는 점이다.

첫째, 금속산업의 경기동향을 보면, 자동차업종과 조선업종은 경기가 급격히 침체되었다가 빠르게 회복하는 모습을 보였고, 전자업종은 반도체 수요 증가로 코로나19 영향을 상대적으로 적게 받았다.

둘째, 2020년 상반기 금속산업 고용자 수는 감소하는 것으로 나타났다. 고용형태별로 보면, 상용직의 감소폭이 컸고, 임시·일용직은 소폭 증가했다. 업종별로 보면, 조선업종을 빼고 전 업종에서 고용이 감소한 것으로 조사되었다.

셋째, 노사관계 당사자의 조직력을 보면, 금속노련, 금속노조 모두 조직력이 확대한 것으로 파악되었다. 금속노조는 약 6천여 명 증가했고, 금속노련도 삼성디스플레이, 삼성SDI 등 삼성그룹 계열사에 노조가 조직되면서 조합원 수가 증가했다. 금속노조의 경우에는 비제조 분야에서 조합원 수가 크게 증가하고 있는 점이 특징이다.

넷째, 2020년 단체교섭은 코로나 여파를 받은 업종과 받지 않는 업종 간에 양극화 현상이 나타났다. 타격이 컸던 자동차업종, 철강업종은 비교적 교섭이 빨리 타결되었고, 영향을 상대적으로 적게 받은 조선업종과 전자업종은 교섭이 길어졌다. 현대차와 기아차는 8월에 시작했고 한국지엠도 7월에 시작했다. 교섭기간을 보면 아주 짧게 끝내거나 길어지는 양극화 현상이 나타났다. 현대차는 39일만에 단체교섭을 마무리했고, 포스코는 임금교섭을 사측에 위임하면서 교섭 없이 짧은 기간에 임금교섭을 마무리했다.

단체교섭 기간은 코로나19 영향 외 임금개편의 영향도 크게 받았다. 기아차와 현대제철은 임금개편 때문에 단체교섭이 길어졌는데, 노조 내부의 경제적 이해관계가 복잡해지면서 그렇게 된 측면도 있다. 조선업종은 현대중공업, 대우조선, 현대미포조선, 삼호중공업 등의 사업장에서 단체교섭이 길어졌고, 전자업종의 경우, SK하이닉스도 잠정합의안이 부결되는 과정을 거치면서 교섭이 길어지기도 했다.

다섯째, 단체교섭 내용을 보면, 금속노조 중앙교섭은 코로나19 관련 협약을 체결한 점이 특징이다. 단체협약 내용은 감염병에 대해 노사가 공동매뉴얼을 만들고 공동으로 예방대책을 수립하는 것을 담고 있다. 확진자 발생 시 정상근무로 인정하여 임금을 보장하도록 했고 가족 확진자에 대해서도 가족돌봄을 위한 휴가도 사용할 수 있도록 했다. 쟁의 시 노동3권을 보장한 단협안도 주목을 끈다. 노조는 정부의 노조법 개정에 대비하여 쟁의발생 시 노동조합의 활동을 단체협약으로 보호받고자 했다. 쟁의 시 해고된 조합원이나 금속노조 간부가 사업장을 방문하거나 시설을 이용할 수 있도록 했고, 인사이동도 하지 못하도록 했으며, 대체인력도 채용하지 못하도록 했다.

임금교섭은 양극화 현상이 두드러지게 나타났다. 전반적으로 기본급이 동결되는 사업장이 많았다. 다만, 사업장 규모와 업종에 따라 변동급 부문에서 양극화 현상이 나타났다. 현대차의 경우, 기본급은 동결했지만 성과급 등 변동급에서 1인당 평균 약 830만 원을 보상받았다. 기아차도 비슷한 수준으로 합의했고, 한국지엠도 성과급 400만 원 보상을 합의했다. 반면 포스코는 재래시장 상품권 50만 원이 보상의 전부였다. 전자업종은 가전제품 수요와 반도체 수요가 증가하면서 경기가 좋았던 탓에 임금인상률도 상대적으로 높았다. 삼성전자 2.5%, LG전자 3.8%, SK하이닉스 3%대의 임금인상률을 보였다.

여섯째, 노조의 전략은 임금을 양보하되 고용안정을 택하는 경향이 두드러지게 나타났다. 기아차나 현대제철 같이 통상임금 문제가 남아 있는 몇 군데 사업장을 제외하면, 2020년 임금교섭에서 대다수의 노조는 기본급을 동결하면서 그 반대급부로 고용안정협약을 체결했다. 특히 코로나19의 타격이 큰 업종이나 사업장에서 이런 현상이 두드러졌다. 전술하였듯이 포스코의 경우 기본급도 동결하고 성과급도 재래시장 상품권 50만 원이 전부였으나, 대신 회사측이 고용을 유지하기로 하는 제안을 제시해 노조가 이를 수용했다.

일곱째, 코로나19로 인하여 사내하청 비정규직을 중심으로 고용불안이 발생했다. 금속노련 자료에 따르면, 자동차부품사의 경우 재계약을 하지 않는 방법으로 사내하청 고용관계가 해체되었다. 일부 사내하청 노동자들의 경우 고용유지지원금제도의 사각지대에 처하기도 했다. 원청이 고용유지지원금을 받고도 사내하청은 재계약을 회피하는 사례가 있었다. 심지어 일부 사내하청업체들은 고용보험도 가입하지 않아서 해당 업체 노동자들은 고용유지지원금이나 실업수당조차 받지 못하는 취약성이 발견되기도 했다.

여덟째, 자동차업종이 위기 업종으로 부각되었다. 기업구조조정이나 경영위기가 심각한 곳들이 나타났다. 쌍용자동차는 경영난을 겪다가 결국 12월에 법정관리를 신청했다. 르노삼성도 생산물량 감소에 따른 고용불안 상태가 계속되고 있다. 한국계이츠, 서진캠헵력사, 자일대우버스는 구조조정을 진행했다. 자동차업종 구조조정의 특징은 코로나19의 영향보다는 기술변화에 따른 전략적인 측면이 크지만, 코로나19 사태와 결합되면서 고용불안 심리가 더욱 더 넓게 파급되는 부정적 효과가 나타났다.

아홉째, 코로나19는 역설적으로 노조 효과에 긍정적으로 작용했다. 노조가 결성된 사업장은 비교적 고용과 임금을 유지했다고 볼 수 있다. 일각에서는 비록 임금인상 수준은 낮았지만 대신 고용안정을 보장받는 성과를 거두었는데, 이는 사실상 노동조합의 효과로 볼 수 있다. 코로나19 확산으로 국민경제 전체가 둔화되고 위기 상황을 맞았는데, 노동조합 조합원 수는 증가한 것으로 보고되었다. 금속노련이나 금속노조 모두 조합원 수와 조직체 수가 늘었다. 전반적으로 경제가 위축될수록 노동조합의 효과가 발휘되는 보편적 논리가 작동했다고 평가할 수 있다.

2. 전망

2021년 금속산업 노사관계도 코로나19 요인과 연동해서 전망할 수 있다. 첫째, 코로나19가 진정국면으로 전환될 경우 소비심리가 살아나면서 생산이 점차 회복되는 국면을 맞을 것이다. 코로나19 백신 접종과 치료제가 개발이 상반기에 이루어진다면 실물경기의 회복속도는 빨라질 수 있다. 그렇게 되면 노조의 기대치가 높아지면서 2020년의 양보교섭 전략을 공세적으로 전환할 여지가 있다. 2020년 양보교섭이 컸던 사업장을 중심으로 회복심리가 작동할 가능성이 크다.

둘째, 외국계 완성차 3사의 경우 노사관계 불안요인이 팽만해 있어 우려를 자아내는 상황이다. 먼저 쌍용차 경우, 법정관리 신청 후 구조조정 문제가 발생할 가능성이 있다. 회사는 법원에 법정관리를 신청하면서 자율구조조정지원(Autonomous Restructuring Support : ARS) 프로그램을 동시에 신청했다. 자율프로그램 지원제는 법원의 회생절차가 진행되는 동안 채권자와 채무자가 사적으로 구조조정을 통해 회생방안을 찾을 수 있도록 하는 제도이다. 채무자인 대주주 마힌드라와 채권자인 금융권 간에 회생방안에 담길 구조조정안의 내용에 따라 노사간 충돌이 불가피할 수 있다. 다음으로 르노삼성차나 한국지엠에도 불안요인들이 내재해 작동하고 있다. 전자의 경우, 글로벌 르노측에서 신규 차종을 배정하지 않았을 때 부산공장의 가동률이 떨어질 수 있고, 노동조합도 임금이나 고용보장을 이슈로 강경노선을 택할 가능성이 크다. 노조 선거에서 새로 당선된 위원장은 금속노조 가입을 재추진할 가능성도 있다. 노사갈등이 예상될 경우 사회적 대화기구를 적극적으로 가동할 필요가 있어 보인다.

셋째, 조선업종의 경우, 빅뱅 성사 여부가 노사관계의 지형을 바꿀 여지가 있다. 조선업종은 현재 노사관계도 불안정하고 지배구조의 불확실성도 여전히 큰 상태이다. 한국조선해양의 대우조선 합병 승인과정이 국가별로 심사 중에 있는 상태인데, 코로나 때문에 심사가 지연되면서 아직 노사관계 이슈로 떠오르지는 않았다. 2021년에 코로나19가 진정되면 합병승인 문제가 노사관계 이슈로 등장할 가능성이 크다. 금속노조 대우조선지회는 여전히 한국조선해양으로의 합병을 반대하는 입장이다. 합병이 승인되면 구조조정 문제로 이어질 가능성도 있어서 노사관계의 불안정성이 커질 수 있다.

넷째, 노조법 개정안이 시행되면서 노조 조직화, 단체교섭 구조, 노동조합 활동의 변화가 예상된다. 개정된 노조법은 해고자의 노조 가입을 허용하고 있어서 노조 조직화가 유리할 수 있다. 교섭방식의 선택에 있어서 중앙정부나 지방자치단체의 노력 의무를 규정한 조항도 효과를 기대할 수 있다. 단체협약 유효기간을 3년으로 연장할 수 있도록 했기 때문에 사용자는 이를 적극적으로 요구할 가능성이 크다. 파업 시 비조합원이 파업에 참여하지 않고 노동을 계속할 때 이를 방해하는 쟁의행위를 하지 못하도록 한 개정안의 영향도 주목된다. 이처럼 개정된 노조법은 단체교섭의 구조와 내용, 그리고 노조활동에 있어 일정한 변화를 가져올 수 있다. 또 노동

시간 단축, 탄력근로제 단위기간 확대 등도 노사관계에 영향을 끼칠 가능성이 크다.

다섯째, 2021년은 노동조합 리더십 교체시기로 금속노련 위원장과 금속노조 위원장 선거가 있다. 금속노련 김만재 위원장은 3선에 도전할 가능성이 있고, 금속노조 김호규 위원장은 현장으로 복귀할 가능성이 크다. 리더십 변화시기에 노조활동은 조직화에 집중될 가능성이 크며, 금속노련과 금속노조 모두 노조 조직화에 성과를 내고 있다. 금속노련은 일반노조를 설립해서 소규모 사업장을 조직하는데 성과를 올렸고, 금속노조 역시 역대 최대 조합원 수를 조직하는 성과를 올려 노조 조직력은 당분간 계속 상승할 것으로 보인다. 노조법이 개정되면서 노동조합 활동에 대한 규제가 일정하게 풀렸고, 기술변화에 따른 산업재편이 진행되면서 노조 조직화를 통한 대응이 확대될 것으로 전망된다. [KLI]

[참고문헌]

금속사용자협의회(2020), 『2020년 금속노자 중앙교섭 보고서』.

전국금속노동조합연맹(2020), 『2020년 임금지침』.

경인일보, 「한국지엠 노사 '임단협 잠정합의'... 기아차노조는 협상결렬 부분파업」, 2020년 11월 26일.

동아닷컴, 「삼성, 계열사 7곳에 '노사관계 자문그룹」, 2020년 6월 5일 .

매일노동뉴스, 「금속노조 중앙교섭 핵심요구안까지 바꾼 코로나19」, 2020년 4월 23일.

아시아경제, 「삼성전자·디스플레이, 올해 임금 2.5% 인상... 임금피크제 개선」, 2020년 3월 27일.

오마이뉴스, 「성동조선 28개월 무급휴직 끝나가는데 변한 게 없다」, 2020년 11월 10일.

일요신문, 「'임단협 갈등 재연' SK하이닉스 33년 무분규 전통 깨지나」, 2020년 12월 4일.

조인스닷컴, 「삼성디스플레이 노조 60% 한노총 선택」, 2020년 2월 19일.

한경닷컴, 「삼성전자 노조 단일화... 사측에 공동교섭 신청」, 2020년 9월 12일.

전국금속노조 홈페이지(www.metalunion.kr)

전국금속노조 현대차지부 홈페이지(www.hmwu.or.kr)

전국금속노조 경남지부 대우조선지회 홈페이지(www.dswu.or.kr)

건설산업의 노사관계 평가와 전망*

우 상 범**

코로나19 등의 영향으로 건설경기 침체에도 불구하고 건설업은 국내 일자리 감소를 막는 버팀목 역할을 수행했다. 2020년에 토건과 타워크레인 임금지급만 진행되었는데 토건은 큰 갈등 없이 교섭이 타결된 반면, 타워크레인은 노조가 총파업 직전까지 가는 등 노사 갈등이 컸다. 2021년에는 토건 및 타워크레인 모두 단체협약 갱신교섭을 체결하기 때문에 노사가 적극적으로 교섭에 나서지 않으면 교착상태에 빠질 수 있다. 또한 건설업의 채용갈등 해결방안을 모색하기 위해 노사정 상설협의체를 구성해야 한다. 2021년에 본격적으로 시행되는 전자카드제와 기능등급제는 우리나라 건설업의 패러다임을 크게 변화시킬 것이다.

I. 머리말

2020년 중국 우한에서 시작된 코로나19는 우리나라 건설경기에도 영향을 미치고 있다. 건설산업연구원(2020)은 2020년 건설투자는 전년대비 최소 3.2%p에서 최대 6%p 이상 감소할 것으로 전망했다. 건설경기 침체는 200만 명으로 추산되는 건설노동자의 생계를 위협하고 있다. 특히 노동일수만큼 임금을 받는 일용직 건설노동자에게 건설경기 하락은 치명적이다. 이런 상황에서 건설 일자리를 두고 양대노총이 지속적으로 대립하고 있다. 건설현장과 밀접한 관련이 있는 건설 일자리는 전통적으로 노사간 갈등을 야기했고 노노간 갈등을 새롭게 발생시키고 있다. 예컨대 2020년 2월 경기도 성남시 금광동의 재개발현장에서 민주노총 전국건설노동조합과 한국노총 전국건설산업노동조합이 채용문제로 대립하면서 공사가 보름가량 정지되기도 했다(연합뉴스, 2020. 2. 17). 또한 자기 조합원 우선 채용을 요구하며 건설노조들의 집회·시위가 급격히 증가했다. 경찰청 자료에 따르면, 2020년에 신고된 건설현장 집회·시위 건수는 월평균 1,071

* 이 글은 고용노동부 학술연구용역사업의 일환으로 수행한 『2020년도 노사관계 실태분석 및 평가』 보고서를 요약·정리한 것이다.

** 한양대학교 겸임교수(wadrgon@naver.com).

건으로 높게 나타났다(한국경제, 2020. 10. 11).

지자체들은 코로나19가 확산되자 건설현장의 집회를 금지시켰고, 노조도 집회에 대한 사회적 우려를 의식하여 4월 이후에는 가급적 집회를 자제했다. 이에 대한 사례를 보면, 건설노조는 7월 4일 총파업을 결의했으나 자체적으로 코로나19 확산 방지를 위해 당초 5만에서 5천여 명으로 규모를 축소했다. 그러나 건설노조 집회를 접수받은 서울시와 관할 영등포 경찰서는 [감염병 예방 및 관리에 관한 법률] 제49조에 따라 노조에 집회금지를 통보했고, 건설노조는 긴급하게 중앙집행위원 의견을 수렴하여 집회 취소를 결정했다.

이처럼 2020년에 발생한 코로나19는 건설경기뿐만 아니라 노사관계에도 큰 영향을 미쳤다. 본 연구는 두 가지 목적을 가지고 2020년 건설업 노사관계 실태분석 및 평가를 진행했다. 첫째, 2020년에 체결된 건설업 노사의 교섭과정, 주요 교섭쟁점 그리고 교섭타결 내용을 통해 건설업 노사관계를 평가하고 2021년을 전망했다. 둘째, 건설 일자리를 두고 노사뿐만 아니라 양대노총이 조합원 우선 채용을 두고 대립하고 있다. 따라서 점차 증가하는 건설노동자 채용갈등을 살펴보고 해결방안을 모색했다.

II. 건설업 노사 현황과 2020년 교섭쟁점 및 결과

1. 노사 현황

가. 민주노총과 한국노총

민주노총 건설노조는 토목건축분과, 건설기계분과, 전기분과, 타워크레인분과 등 4개 분과로 조직되어 있다. 현재 중앙교섭을 체결한 분과는 타워크레인분과 토건이다. 먼저 토건은 2017년 전문건설협회 산하 철근콘크리트공사업협의회와 처음으로 중앙교섭을 체결했다. 임금의 경우 그동안 지역적으로 차이가 있었던 형틀목수 기능공 기준 1일 8시간, 일당 195,000원을 전국적으로 단일화시켰다. 반면 단일직종으로 구성된 타워크레인은 높은 교섭력을 기반으로 일찍부터 중앙교섭을 체결했다. 2001년 28일간의 총파업을 통해 타워크레인임대업체들과 임금인상과 일요휴무제를 주요 내용으로 한 임단협이 체결되었고, 2002년부터 한국타워크레인협동조합과 중앙교섭을 진행하고 있다. 2020년 7월 현재 건설노조는 5만 명이 넘는 조합원이 있으며, 이 가운데 타워크레인은 2,200명, 토건은 26,000명이 활동한다. 토건분과 조합원이 건설노조 전체 조합원의 50% 이상을 차지하고 있다.

한국노총은 2개의 건설 관련 노조가 존재한다. 먼저 전국건설산업노조는 2007년 7월에 출범한 산별노조로서 플랜트건설, 타워크레인, 건설장비 등 7개 분과, 21,000여 명의 조합원이 있다. 반면 전국연합노동조합연맹은 다른 산별 연합단체에 소속되기 어려운 업종이나 직종을 포괄하는 연맹체로서 단위노조들로 구성되었다. 2020년 현재 연합노련 건설분과위원회에는 타워크레인, 형틀, 철근, 타설, 플랜트건설, 건설기계장비, 전기 등 11개 개별 노조가 있으며, 총 15,000여 명의 조합원이 있다.

나. 사용자단체 현황

토목건축직종의 사용자단체는 대한전문건설협회 산하 철근콘크리트공사업협의회(이하 철콘협의회)와 전국철근콘크리트연합회(이하 철콘연합회)가 존재한다. 먼저 철콘협의회는 2017년 처음으로 건설노조 토목건축분과와 산별중앙교섭을 체결했다. 2019년에 기존 철콘협의회 간 정보를 교류하고 건설노조에 대응하기 위해 철콘연합회를 조직했다. 철콘연합회가 만들어지면서 그동안 교섭 등에 소극적이었던 수도권(서울, 경기, 인천) 업체들은 3남 연합회(대구·경북, 부울경, 광주·전남)와 협력하고 있다. 무엇보다 서울, 경기, 인천의 70여개 철콘업체들은 서경인 철콘연합회를 조직했고 2019년에 이어 2020년 건설노조와 교섭했다. 수도권의 영향을 받은 부산·울산·경남의 20여개 철콘업체들도 부울경 철콘연합회를 조직하여 법인을 추진하고 있다(전문건설신문, 2020. 12. 9). 타워크레인 직종의 타워크레인협동조합은 1998년에 설립된 타워크레인임대업체들의 대표적인 이익단체로서 전국 450개 임대업체들 중에서 200여개 업체가 가입되어 있다. 2019년에는 120여개 업체가 교섭에 참여했고 2000년 초반부터 노조와 중앙교섭을 체결하여 다른 직종에 비해 안정적인 교섭구조를 구축하고 있다.

2. 2020년 건설업의 교섭과정, 쟁점 및 결과

가. 토 건

1) 교섭과정

2020년 토건은 230여개 철콘업체를 상대로 임금교섭만 진행했다. 5월 중순에 노사는 상견례 및 1차 교섭을 통해 향후 교섭일정을 조율했다. 그러나 5월 하순 2차 교섭에서 임금 및 유급휴일수당에 관해 노사간 이견이 나타났다. 8월 초 11차 교섭에서 임금인상에 대한 공감대를 형성했지만 유급휴일수당에 대한 이견으로 타협까지 가지 못했다. 이에 노측은 7월 28일 35차 노조 대표자회의를 통해 8월 10일 전국 전문건설업체를 상대로 노동위원회에 노동쟁의 조정신청을

〈표 1〉 토건 노사 임금교섭 과정(수도권 중심)

		노조 입장	사용자 입장
5월 중순	상건례 및 1차 교섭	- 교섭일정 협의	
5월 하순	2차 교섭	- 형틀목수 기능공 임금 22만 → 22만 5천 원(기존보다 5천 원 인상)	- 코로나19로 인한 지속적인 건설경기 악화로 인하 혹은 동결
		- 유급휴일수당을 19만 3천 → 일당(22만 원)과 동일 요구	- 유급휴일수당 동결(일당(22만 원)으로 인상시 인건비 상승 우려)
		- 특별교섭(현행 임금체계와 구조 유지) 항목 삭제	현행 임금체계가 포괄임금제로 규정되어 있어 수용 불가
8월 초순	11차 교섭	- 노사 5,000원 인상에 공감대 형성	
8월 중순	12차 교섭	- 유급휴일수당을 일당과 동일지급 요구 - 임금인상액은 숙련에 상관없이 일괄 적용	- 유급휴일수당 인상 불가(동결 주장) - 반장, 팀장, 기능공 등 숙련에 따라 차등 지급
8월 중순	수도권 임금협약 가합의	- 5,000원 임금인상된 225,000원(팀장 28만 원, 반장 26만 원, 기능공 22만 5천 원, 준기능공 21만 원, 양성공(조공) 동결) - 유급휴일수당 193,000원으로 동결 - 현행 임금체계와 구조 개선을 위한 TF 구성한다는 특별교섭 조항 유지	
8월 하순	중노위 조정 신청	- 중노위 조정 전 총청권, 호남권 합의	

하기로 의결했다. 다음날 노조는 정의행위 찬반투표, 투쟁방법 등 구체적으로 투쟁계획을 논의했다. 그러나 각각 7월 초와 8월 중순에 영남권과 수도권이 교섭을 합의하면서 점차 마무리 수순에 들어갔다. 노사 합의가 이르지 못한 충청권과 호남권도 중앙노동위원회의 조정회의를 앞두고 노사가 최종 타결하면서 2020년 토건의 임금교섭은 종료되었다.

2) 교섭쟁점 및 결과

2020년 토건 노사의 주요 교섭쟁점은 임금과 휴일수당 인상, 그리고 포괄임금제였다. 먼저 임금의 경우 노조는 5천 원 인상하여 형틀목수(기능공)를 기준으로 22만→22만 5천 원을 요구한 반면, 사측은 건설경기 악화 및 인건비 상승을 우려하여 동결 및 인하를 주장했다. 둘째, 유급휴일수당의 경우 노조는 2020년 19만 3천 원이 아니라 일당인 22만 원이 적절하다고 주장했지만 사측은 전년도와 같은 19만 3천 원 유지를 고수했다. 셋째, 임금체계의 경우 포괄임금제를 두고 노사가 이견을 보였다. 포괄임금제는 기본임금을 결정한 후 연장, 야간, 휴일근무가 발생했을 때 각각의 수당을 산정하여 임금을 지급하는 것이 아니라 실제 근로시간을 따지지 않고 기본임금에 제수당을 포함시키거나 일정액을 제수당으로 미리 정하여 매월 지급하는 임금제도이다(고용노동부). 현재 건설업에서는 연장, 야간 등 제수당을 포함시켜 일당을 정하는 포괄임금제를 채택하고 있다. 이런 상황에서 노조는 포괄임금제 항목 삭제를 요구한 반면, 사측은 포괄임금제를 삭제하면 인건비 상승이 발생하기 때문에 현행 유지를 주장했다.

타결 내용을 보면, 임금은 노측 요구대로 조공 및 양성공을 제외하고 기능공들은 5천 원 인상

〈표 2〉 교섭쟁점 및 타결 내용

	노측 요구	사측 요구	타 결
임금	- 5,000원 인상(형틀목수 기능공 기준 22만 → 22만 5,000원)	- 동결 및 인하	- 5,000원 인상 (팀장 28만 원, 반장 26만 원, 기능공 22만 5,000원, 준기능공 21만 원, 양성공(조공) 동결)
휴일수당	- 1일 임금액(22만 원)과 동일 적용	- 동결(19만 3,000원)	- 동결(19만 3,000원)
임금체계	- 특별교섭(현행 임금체계와 구조 유지) 항목 삭제	- 임금체계 유지 (포괄임금제)	- 임금체계 유지 (포괄임금제)

되었다. 휴일수당은 전년과 동일하게 19만 3천 원으로 결정되었으며, 임금체계는 현재와 같이 포괄임금제를 유지하기로 했다. 또한 특별교섭을 통해 2020년 임금 및 단체협약 체결 후 노사 합의로 임금체계 개편, 제도 개선 등 건설업의 전반적인 발전을 위한 노사 TF를 구성하기로 합의했다. 교섭을 통해 노조는 5천 원 임금인상, 사측은 유급휴일수당 동결 및 포괄임금제를 유지하는 성과를 얻었다. 그리고 건설 노사는 임금협약과 함께 코로나19 이후 건설업 발전과 노사관계 안정화를 위해 ‘올바른 건설산업구조 정착과 노사 상생을 위한 건설노동자 및 전문건설업계 공동선언’을 채택했다. 이 공동선언은 일자리 확대 및 고용안정, 불합리한 입·낙찰구조 개선, 질 좋은 건설 일자리, 인력양성 체계마련 등을 주요 내용으로 담고 있다.

나. 타워크레인

1) 교섭과정

타워크레인 교섭의 경우 한국타워크레인임대업협동조합(이하 협동조합)이 신임 이사장 선출이 지연되자 사측 교섭단을 구성하지 못해 교섭 초기부터 어려움을 겪었다. 이사장 선임이 늦어진 이유는 코로나19 확산에 따른 사회적 거리두기 강화로 신임 이사장 선출을 위한 총회가 개최되지 못했기 때문이다. 그러나 6월 4일 현 이사장의 연임이 결정되면서 임금협상의 물꼬가 트였다. 6월 중순이 되서 타워크레인 노사는 첫 상견례와 1차 교섭을 시작했다. 노조는 6월 하순에 협동조합, 7월 초순에 개별 임대사들과 교섭했다. 큰 성과가 없자 노조는 7월 하순경 중노위 노동쟁의 조정을 신청했다. 1차 중노위 조정은 노사간 이견으로 결렬되었다. 중노위는 2차 조정회의 전까지 노사간 교섭을 월 두 차례씩 진행하도록 제안했다. 8월 중순에 2차 중노위 조정회의에서 노조는 7% 임금인상을 고수했고, 사측은 동결에서 1.25% 인상을 제시했다. 그러나 8월 하순에 중노위의 조정이 최종 결렬되자 노조는 즉시 쟁의행위에 대한 찬반투표에 돌입했고 역대 가장 높은 79.3%로 쟁의행위가 가결되었다.

그러나 8월 말 사랑제일교회와 광화문 집회 등으로 코로나19가 수도권을 중심으로 확산되자

정부는 사회적 거리두기 2.5단계 조치를 시행했고 10인 이상 집회를 전면 금지시켰다. 이런 사회적 분위기로 인해 노조는 쟁의행위 요건만 갖추고 직접적으로 단체행동에 돌입하지 않았다. 교섭이 교착상태에 빠진 이후 약 3개월 뒤 민주노총 건설노조 타워크레인분과와 한국노총 연합노련 한국타워크레인조종사노조는 11월 26일 07:00부터 총파업을 결정했다. 노조의 파업 이유는 협동조합의 5% 임금인하 요구 때문이었다.

그러나 파업을 앞두고 11월 25일 밤 늦게 양대노총, 국토교통부, 대한건설협회, 경실련, 건설기술연구원, 협동조합이 참여하는 노사민정협의회가 개최되었고 타워크레인 대여계약 적정성 심사제도를 집중적으로 논의했다. 국토부가 제도 개선을 약속하면서 노사민정이 극적으로 합의했다. 결국 총파업을 몇 시간 앞두고 26일(목) 새벽에 파업이 철회되었다.

사측의 갑작스러운 5% 임금인하 배경에는 2019년 6월에 도입된 '타워크레인 대여계약 적정성 심사제도(이하 심사제도)'가 있었다. 이 제도는 타워크레인 대여금액이 도급금액(수급인) 대비 82%에 미달하거나 예정가격(발주자) 대비 64%에 미달하면 발주자가 적정성을 심사하도록 규정한 것으로 지나치게 낮은 대여료 예방을 막기 위한 것이었다. 그러나 노조는 심사제도가 타워크레인 임대료를 하락시키는데 악용되고 있고 조종사 임금의 상한선을 정한다고 평가했다. 2020년 국토부 하반기 건설공사표준시장단가에 따르면, 12톤급 타워크레인의 월 임대료는 1,286만 7,960원과 노무비율 35% 반영을 규정하고 있다. 이 기준에 따르면, 타워크레인 기사의

〈표 3〉 타워크레인 노사의 교섭과정

		노조 입장	사용자 입장
6월 중순	상견례 및 1차 교섭	- 교섭일정 협의	
6월 하순	2차 교섭	- 협동조합과 교섭	
7월 초순	3차 교섭	- 개별 임대사와 교섭	
7월 하순	6차 교섭	- 중노위에 노동쟁의 조정신청	
8월 초순	1차 중노위 조정회의 결렬	- 2차 조정회의 전까지 노사간 교섭을 월 두 차례씩 진행할 것을 제안 - 11~14일, 18~20일에 한 번씩 교섭하기로 노사 합의	
8월 중순	2차 중노위 조정회의	- 7%의 임금인상안 고수	1.25% 인상안 제시
8월 하순	중노위 조정 실패	- 79.3% 쟁의행위 찬성 - 역대 가장 높은 찬성률 - 코로나19로 쟁의행위 잠정보류	
11월 하순	파업 결정	- 11월 26일 07:00부터 전면파업 - 건설노조 타워크레인분과와 연합노련 한국타워크레인조종사 노조 연대 - 7% 임금인상 유지	- 5% 임금인하 요구 - 타워크레인 대여계약 적정성 심사제도 문제 제기
	노사민정 타협	- 11월 26일 새벽 노사민정 타협으로 파업 철회	- 5% 임금삭감안 철회 - 임금교섭 추진
	교섭 재개	- 3.5% 인상 합의	

〈표 4〉 타워크레인 2020년 상반기 대여료

	규격	단위	단가	노무비율
타워크레인 임대료	T형, 8ton	월	11,027,644	40%
타워크레인 임대료	T형, 10ton	월	12,030,408	38%
타워크레인 임대료	T형, 12ton	월	12,867,960	35%

인건비는 450만 원 정도 된다. 하지만 실제로 대여계약이 64%에서 이루어진다면 월 임대료는 823만 원, 인건비는 280만 원으로 현실과 괴리가 크다. 예를 들면 2019년에 타워크레인 노사는 430만 원에 임금협약을 체결했다. 여기에 초과수당, 사회보험료 등을 추가하면 실제 임금은 842만 원 정도된다. 64%를 적용하면 임대료보다 인건비가 높아 타워크레인 운영이 어렵다(전 문건설신문, 2020. 11. 24).

2) 교섭쟁점 및 타결

노조는 1차 교섭 때 전년과 마찬가지로 7%의 임금인상안을 제시했고 이에 사측은 코로나19에 의한 건설경기 악화를 이유로 동결 및 인하를 주장했다. 중노위 조정 이후 노조는 여전히 7% 인상을 고수한 반면, 사측은 동결에서 1.25% 인상을 제시했다. 8월 하순경에 중노위 조정이 최종 결렬되면서 파업권을 획득한 노조는 곧바로 파업 찬반투표를 실시했고 79.3%의 높은 찬성률로 쟁의행위를 가결시켰다. 하지만 코로나19로 파업이 보류되었고 노사간 교섭도 잠정적으로 중단되었다. 코로나19가 소강상태에 진입하자 노사는 다시 교섭을 재개했고 사측은 심사제도에 따른 인건비 부담을 이유로 5% 임금삭감을 새롭게 주장했다. 결국 11월 말에 이미 파업권을 확보한 양대노총(민주노총 건설노조와 한국노총 연합노련)은 총파업을 결의했다. 그러나 파업 직전에 노사민정 논의를 통해 극적으로 합의하면서 총파업은 철회되었고 국토교통부가 제도 개선을 약속했다. 사측도 5% 삭감안을 철회하고 노사는 임금협상을 재개하여 최종 3.5%의 합의안을 도출했다.

〈표 5〉 교섭쟁점 및 타결 내용

	노측 요구	사측 요구
교섭 초기	- 7% 인상	- 동결
중노위 조정(2차)		- 1.25% 인상
교섭 중기		- 5% 삭감
파업 철회		- 5% 삭감 철회
교섭 재개	- 3.5% 인상 합의	

Ⅲ. 건설업 채용갈등 및 해결방안

1. 채용갈등 유형 및 사용자 입장

건설현장에서 채용갈등은 노사간 및 노노간에 모두 발생한다. 먼저 노사간 갈등의 주요 원인은 양대노총이 직종별로 자기 조합원 고용을 요구하면서 나타난다. 토건은 건설공사 현장이 개설되면 땅 다지기부터 토목공사가 시작된다. 이 과정부터 조합원 채용과 굴삭기, 덤프 등 조합원의 건설기계 사용을 요구한다. 타워크레인도 현장마다 조합원 타워기사뿐만 아니라 타워크레인 설치 및 해체작업 시 노조 작업팀을 고용하도록 요구한다. 만약 자신들의 조합원을 채용하지 않으면 노조는 건설현장 정문에서 출입하는 모든 인력에 대해 신분증을 조사하거나 외국인 노동자의 불법여부를 파악하고 불법고용으로 사측을 당국에 신고한다.

둘째, 노노갈등으로 민주노총과 한국노총 조합원 간의 갈등사례이다. 이는 한정된 일자리에 자기 조합원을 더 배치하기 위해 양대노총이 경쟁한다. 노조 조합원과 근로계약을 체결하여 고용하면 경쟁노조가 이익을 제기하고 자기 조합원 채용도 주장하는 것이다. 예를 들면, 수원 곡반정동아파트 건설현장의 경우 양대노총이 소속 조합원 채용을 요구하면서 갈등이 발생했다. 급기야 한국노총 조합원이 건설현장의 타워크레인을 점거하여 조합원 채용을 촉구하는 고공농성을 벌였다.

셋째, 일부 노조들이 채용을 빌미로 금품을 요구하는 사례이다. 이들 노조는 형식적으로는 조합원 채용을 요구하지만 실제로는 사적 이익과 노조 운영비를 확보하기 위해 사측을 협박하는 것이다. 예를 들면, 중국교포, 외국인 노동자들을 중심으로 2018년에 설립된 신생노조 간부들은 2019년 10월부터 2020년 4월까지 인천 송도국제도시와 경기 광명 등 건설현장 5곳에서 46차에 걸쳐 건설사 관계자 14명을 협박해 9,000여만 원을 받은 혐의로 지부장은 구속되고, 노조 간부는 불구속 기소되었다.

건설업의 주요 사용자단체인 건설협회와 전문건설협회는 채용과 관련하여 노조의 과도한 요구와 부당한 금품요구 행위에 대해 강력한 법적 처벌을 요구하고 있다. 먼저 건설협회는 단속강화 및 엄정한 사법처리, 채용강요에 대한 과태료(최대 3천만 원)를 부과하는 채용절차법 엄격적용, 타워크레인 조종사 등 국가기술자격법상 기능사에 대한 자격 정지 근거 신설, 건설사와 근로자 간 매칭시스템 구축을 요구했다. 또한 전문건설협회는 고용계약에 사용자 고용권한 보장, 노조의 불법행위 엄정하게 법 집행, 부당한 금품요구 행위근절, 조합원 및 노조 확인시스템을 구축할 것을 주장했다.

〈표 6〉 채용 관련 사용자 입장

건설협회 입장	전문건설협회 입장
<ul style="list-style-type: none"> ○ 단속 강화 및 엄정한 사법처리 <ul style="list-style-type: none"> - 건설현장 불법행위 특별단속 및 신고기간 선포 - 불법집회 시 즉각적 해산 명령 - 건설현장 입·출입을 방해하지 않는 질서유지선 기준 마련 ○ 채용강요에 대한 과태료(최대 3천만 원) 부과하는 채용절차법 엄격 적용 <ul style="list-style-type: none"> - 구체적 채용강요 유형 구체화(지침, 유권해석 등) ○ 타워크레인 조종사 등 국가기술자격법상 기능사에 대한 자격정지 근거 신설 <ul style="list-style-type: none"> - 형사처벌 및 과태료 등을 받은 건설근로자의 경우 기능등급제 불이익 부여 ○ 건설사와 근로자간 매칭시스템 구축 <ul style="list-style-type: none"> - 건설근로자, 건설기계조종사 등 노조의 요구에 의한 것이 아니라 팀장 혹은 개인단위로 사업주가 공정하게 선택할 수 있는 매칭시스템 구축 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 고용계약은 사용자 고용권한 보장 <ul style="list-style-type: none"> - 작업팀에 대한 근로계약이 이미 체결된 현장은 노조의 채용강요 금지 - 자기 조합원을 채용하지 않았다는 이유로 다른 현장인력 사용 방해 금지 ○ 노조의 불법행위 엄정하게 법 집행 <ul style="list-style-type: none"> - 현장작업 방해, 폭행, 파괴 등 불법행위 엄정 처벌 - 노조의 근로자 고용개입, 강요 금지 조치 - 공사현장 출입 방해, 봉쇄행위, 신분증 조사 등 불법행위 제재 ○ 부당한 금품요구 행위근절 <ul style="list-style-type: none"> - 각 노조별 전임비 요구 행위 원칙적 금지 - 부당금품행위(타워크레인 월레비 등) 금지 근거마련(예, 건설기계법에 건설기계조종사의 금품요구 행위 금지 벌칙 마련) ○ 조합원 및 노조 확인시스템 구축 <ul style="list-style-type: none"> - 해당 사업장과 관련 없는 자의 현장집회 및 시위, 폭력행사를 방지하기 위해 조합원 여부 및 노조 적정성 확인시스템 도입

자료 : 국토부 간담회 내용을 바탕으로 작성.

건설협회와 전문건설협회의 입장에서 볼 수 있듯이 사측은 법·제도를 엄격히 적용하여 노조의 불법에 대해 강력한 처벌을 원하고 있다. 사측은 노조의 채용요구로 인해 발생한 비용상승, 공기 지연 등 누적된 오랜 불만이 있다. 그러나 노조도 조합원을 만족시키고 노조를 운영하기 위해서는 조합원의 일자리를 보장해야 하는 고충이 있다. 결국 현재 사측은 법적 처벌을 요구하고, 노측은 건설현장 앞에서의 합법적인 집회와 현장파업을 통해 자신들의 이해를 제고시키려는 상황이다. 노사 모두 강대강으로 맞서고 있어 해결책 모색이 시급하다.

2. 채용갈등 해결방안

건설업 노사 및 노노간 채용갈등 해결방안은 다음과 같다. 첫째, 중앙정부 및 지자체의 역할이 무엇보다 중요하다. 특히 수도권 이외 지역의 경우 건설노동자들이 타지역 출신이 아니라 대부분 지역주민이기 때문에 지자체는 건설 일자리에 대한 관심을 가져야 한다. 이미 많은 지자체는 조례 등으로 지역민을 우선 채용하도록 규정하고 있지만 유명무실화되었다. 따라서 조례 내용이 추진될 수 있도록 관리·감독이 이루어져야 한다. 둘째, 노사정의 상시협의체를 구성

해야 한다. 매월, 혹은 분기별 개최를 통해 건설업을 둘러싼 임금체계, 고용체계, 훈련체계, 도급체계 등을 논의해야 한다. 특히 중앙수준에서는 임금과 도급체계를 논의하고, 지역수준에서는 고용 및 훈련체계를 논의함으로써 주체들의 적극적 참여와 정책 실효성을 제고시켜야 한다. 셋째, 노사간 교섭을 원활하게 추진하기 위해 토건연합회와 협동조합 사무국 구성 및 확대가 필요하다. 전국 건설현장의 절반 이상이 집중되어 있는 수도권외의 경우 다행히 2019년 서경인연합회가 조직되어 2020년 처음으로 교섭을 진행했다. 또한 2020년 부울경 토건업체가 중심이 되어 부울경 토건연합회의 법인화가 추진되고 있다. 이처럼 토건 및 타워크레인의 사측 사무국이 활성화된다면 노조와 공식 및 비공식적 만남을 통해 교섭과 이해갈등 조정이 유연하게 추진될 수 있다. 마지막으로 건설현장 고용 사전예고제를 실시하는 것도 하나의 방법이 된다. 노측(양대노총), 정부(국토부, 고용노동부), 사측(철콘연합회, 협동조합)이 참여하는 노사정 상설협의체를 통해 연초에 예상되는 건설현장 정보를 공유하고 일정 규모(공공 50억 원, 민간 100억 원) 이상의 건설현장에서 양대노총의 채용인원을 조정하는 것이다. 다른 방식으로 건설현장의 사고예고제는 이미 시행되고 있다. '건축허가 사전예고제'는 주민생활환경 피해우려시설(전체 연면적 합계 500㎡ 이상)의 건축허가·용도변경·사전심사청구 시 해당 내용을 사전에 인근주민들에게 알리는 제도다. 예를 들어, 건축주가 구에 피해 우려시설 건축허가를 신청하면 구는 관할 지역 읍·면·동 홈페이지에 7일간 관련내용을 게시한다. 이후 구는 주민의견 결과를 3일 내에 건축주에게 통보하고, 건축주는 주민의견에 대한 수용여부 의견서를 3일 내에 구에 제출해야 한다(중부매일, 2019. 3. 27). 또한 경상남도는 건설업체 등록말소 등 불이익을 사전에 차단하고 지역 건설업을 활성화시키기 위해 '건설업 등록 사전예고제'를 2010년 8월부터 시행하고 있다(전문건설신문, 2010. 8. 2). 건설업의 고용 사전예고제는 2020년 11월에 시행된 전자카드제와 2021년 5월에 시행예정인 기능인등급제와 결합되면 실효성이 제고될 것으로 보인다. 특히 전자카드제와 기능인등급제가 내국인 고용을 촉진하기 위해 추진되는 만큼 고용 사전예고제와 연계시켜 시너지 효과를 높여야 한다.

IV. 건설업의 2020년 노사관계 평가 및 2021년 전망

1. 2020년 노사관계 평가

2020년 우리나라 경제는 중국발 코로나19 영향을 강하게 받고 있다. 제조업을 시작으로 거의 모든 업종에서 일자리가 무더기로 사라지고 있는 가운데서도 그나마 건설업이 고용 유지를 뒷

받침했다. 예로 통계청 자료에 따르면, 서비스업종과 제조업의 경우 10월 취업자 수는 각각 전년보다 42만 1,000명(-1.5%), 9만 8,000명(-2.2%) 감소한 반면, 건설업은 10월에 207만 명의 고용을 창출하는 등 2020년 들어서도 매월 평균 200만 명의 고용을 유지했다. 코로나19 등으로 건설경기가 침체되었지만 여전히 건설업이 국내 일자리 감소를 막는 버팀목 역할을 수행했다.

코로나19의 상황 속에서 2020년 토건과 타워크레인 임금지침만 진행되었다. 토건의 경우 5월 중순경 상견례를 시작으로 8월 말 교섭이 타결되었다. 최종 타결 내용을 보면, 노측은 5천 원 임금인상, 사측은 휴일수당 동결과 포괄임금제 유지 성과를 얻었다. 또한 특별교섭을 통해 임금체계 개편과 제도 개선 등을 위해 노사 TF 구성을 결정했다. 이외에도 노사는 일자리 확대 및 고용안정, 불합리한 입·낙찰구조 개선, 질 좋은 건설 일자리, 인력양성 체계마련 등을 주요 내용으로 하는 ‘올바른 건설산업구조 정착과 노사 상생을 위한 건설노동자 및 전문건설업계 공동선언’을 채택했다. 2019년과 비교하면 임금지침만 있었던 2020년 토건의 노사관계는 큰 갈등 없이 타결되었고 교섭시간도 3개월 정도로 짧았다. 이는 첫째, 코로나19로 인한 경제침체, 둘째, 사회적 거리두기에 대한 정부의 강력한 조치와 시민들의 코로나19 극복을 위한 자발적 참여, 셋째, 임금지침만 존재하여 파업에 대한 실익이 없었기 때문으로 분석된다.

반면 타워크레인은 노사간 임금지침이 지지부진하게 진행되었다. 코로나19로 협동조합 이사장 선출이 지연되어 사측 교섭단이 구성되지 않았고 교섭시기도 연기되었다. 매년 3월 말 혹은 4월 초에 상견례를 시작하던 관행과 달리 2020년에는 6월 중순경에 첫 상견례가 이루어졌다. 노측은 7% 임금인상과 사측은 동결 및 인하를 주장했다. 중노위 조정 실패로 쟁의권을 확보한 노측은 79.3%의 역대 가장 높은 찬성률로 쟁의행위를 가결시켰지만 코로나19로 파업이 보류되었다. 교섭을 재개하여 11월 하순에 사측은 오히려 5% 임금삭감을 주장했다. 이에 맞서 양대노총은 무기한 총파업을 선언했다. 사측의 임금삭감과 노측의 총파업의 원인이었던 ‘타워크레인 대여계약 적정성 심사제도’를 두고 국토부는 노사민정협의체를 구성하여 논의했고 노사민정 주체는 심사제도 개선을 합의하면서 극적으로 총파업이 철회되었다. 이에 사측도 5% 임금삭감을 철회하고 임금협상을 진행하여 타워크레인 노사는 최종 3.5% 임금인상에 합의했다. 2019년에 이어 2020년에도 타워크레인 노사는 내부적인 요인보다는 외부적인 요인에 의해 노사가 대립했고 교섭도 지연되었다. 2019년의 경우 소형타워크레인(무인타워크레인)이 문제였다면 2020년에는 2019년 6월에 시행된 ‘타워크레인 대여계약 적정성 심사제도’가 교섭의 발목을 잡았다.

2. 2021년 노사관계 전망

2021년 건설업의 노사관계는 제도 변화와 노사간 임금 및 단체교섭이 큰 영향을 끼칠 것으로 전망된다. 먼저 제도적 측면을 보면, 정부는 건설근로자의 고용안정과 복지증진을 위한 5개년

(2020~2024년) 계획으로 '제4차 건설근로자 고용개선 기본계획'을 발표했다. 이번 계획에서 정부가 역점을 두고 추진하는 3대 혁신과제는 '적정임금제', '기능인등급제', '전자카드제' 등이다. 먼저 적정임금제는 다단계 도급과정에서 건설근로자의 임금을 삭감하지 않고 직종별로 시중노동임단가 이상의 임금을 지급하도록 하는 제도이다. 그러나 적정임금 결정과 관련하여 여전히 노사정 간의 이견이 있어 2021년 시행은 어렵고 2022년이나 가능할 것으로 보인다. 둘째, 전자카드제는 건설의 오랜 숙원사업으로 2020년 11월 27일 시행되었다. 이 제도는 노동자들의 건설현장 출입관리뿐만 아니라 임금, 경력, 퇴직금 정산까지 전반적인 인사·노무관리를 가능케 한다. 2020년에는 공공 100억 원 이상, 민간 300억 원 이상을 시작으로 점차 확대될 예정이다. 마지막으로 기능등급제는 2021년 5월부터 시행할 예정이다. 이 제도는 건설노동자의 경력, 자격, 교육·훈련 등의 기준에 따라 기능별로 등급을 산정하여 체계적으로 구분하게 된다. 또한 노동자의 숙련에 따라 초, 중, 고, 특급의 4단계로 구분하고 등급에 따라 임금을 지급하게 된다. 그러나 기능등급제와 관련하여 노사가 큰 틀에서는 합의했지만 세부 내용에는 입장차를 보이고 있다. 사측은 고용의 효율성 제고를 위해 등급산정 기준에 숙련도를 포함시켜야 한다는 입장이지만 노측은 건설현장 근로경력은 인정하되 숙련도 평가는 반대하고 있다.

전자카드제, 기능등급제, 적정임금제가 도입되고 안정적으로 정착된다면 건설업의 패러다임을 크게 변화시킬 것으로 보인다. 특히 2021년부터 본격적으로 시행되는 전자카드제와 기능등급제는 내국인 채용을 높이면서 건설현장뿐만 아니라 건설업 노사관계에도 큰 영향을 미칠 것으로 예상된다.

2021년에 토건과 타워크레인 노사는 임금과 단체협약 갱신교섭을 동시에 진행해야 한다. 먼

[그림 1] 건설업 기능등급제와 전자카드제 주요 내용



자료 : 고용노동부 보도자료(2020).

저 토건은 교섭창구 단일화도 임단협의 주요 쟁점이 될 수 있다. 2019년 임단협 당시 교섭창구 단일화 문제만으로 수개월을 보낸 것을 볼 때 2021년에도 되풀이될 가능성이 높다. 2019년에는 양대노총을 포함해 교섭을 요청한 건설노조가 약 10여개에 불과했지만 현재는 20여개가 넘는 것으로 나타났다. 사측은 교섭창구 단일화 전략을 통해 교섭을 지연하려고 할 것이며, 노측은 양대노총을 중심으로 교섭대표노조가 되기 위해 단일화 절차를 빠르게 밟을 것이다. 교섭창구 단일화가 조속히 끝난다면 교섭기간도 길지 않을 것이다. 또한 아직 해결되지 못한 포괄임금제에 따른 주휴수당 문제가 주요 쟁점이 될 것으로 보인다. 현재 포괄임금제를 해결하기 위해 노사가 특별교섭을 진행하고 있는 가운데 최근 정의당 류호정 의원은 포괄임금제 금지를 주요 내용으로 하는 근로기준법 일부 개정안도 발의했다. 결국 노사 합의 혹은 법·제도로 포괄임금제 문제를 해결하지 못한다면 노사 갈등은 지속될 것이며 2021년에도 교섭의 주요 쟁점이 될 수 있다.

타워크레인의 경우 다시금 소형타워크레인 문제가 불거질 가능성이 있다. 2019년 노사민정 합의로 인해 소형타워크레인의 규제를 강화했는데 여전히 많은 사고가 발생하고 있다. 소형타워크레인의 강력한 규제가 시행되지 않으면 노사정 간 갈등이 발생할 것으로 보인다. 그리고 2020년 문제가 되었던 '타워크레인 대여계약 적정성 심사제도'가 얼마나 개선될지도 주요 관건이다. 11월 파업을 앞두고 국토부가 제도 개선을 약속하면서 파업이 철회되었지만 구체적인 내용이 도출되지 않아 노사 모두 관망하고 있다

건설현장 일자리를 두고 노사간 혹은 노노간 갈등은 지속될 것이다. 2020년 시행되는 전자카드제 등이 도움이 되겠지만 근본적인 문제 해결은 어렵다. 이를 위해 노사정이 상설협의체를 구성하여 해결방안을 모색해야 한다. 그렇지 않으면 노사 모두 강대강의 대치는 계속될 것이며 노조의 집회로 인해 공사중단, 공기연장 등 높은 사회적 비용을 지불해야 할 것이다. **KLI**

[참고문헌]

건설산업연구원(2020), 「코로나19 사태의 건설경기 파급효과 및 대응방안」, Special Issue Focus.

고용노동부(2020), 「제4차 건설근로자 고용개선 기본계획 보도자료」.

언론기관(연합뉴스, 한국경제신문, 대한전문건설신문, 건설기계신문, 중부매일 등).

방송산업의 노사관계 평가와 전망*

이 종 수**

방송산업 노사관계에서 그동안 가장 큰 쟁점이었던 '공정방송' 이슈는 지상파 방송사 단체협약에서 근로조건으로 인정되는 등 성과를 보였다. 다만 방송사의 매출감소 등 경영악화로 인해 구조조정 이슈가 노사간 쟁점으로 부각되고 있다. 한편 제작현장에 종사하는 방송 비정규직은 근로계약서 미작성, 저임금, 장시간 노동 등 다양한 이슈가 제기되는 상황이며, 현재 초기업 수준의 노사협의체에서 해결방안을 논의하고 있으나, 앞으로 '방송산업 노사정협의회' 설치 또는 산별 단체교섭 등 적극적 대응이 필요하다.

I. 머리말

방송은 대중의 삶과 생활에 미치는 영향이 매우 큰 산업이다. 그래서 국가는 방송법 등을 통해 방송사업자의 책임과 의무를 규정하고 있으며, 방송이 인간의 존엄과 가치 및 민주적 기본질서를 존중하도록 의무를 부여하고, 지역간·세대간·계층간·성별간의 갈등을 조장하는 행위를 금지한다. 동시에 방송의 공정성 확보를 위해 방송편성의 자유와 독립을 보장하고, 누구든지 방송편성에 관하여 법률에 의하지 아니하고는 어떠한 규제나 간섭도 할 수 없도록 하고 있으며, 방송편성책임자의 자율적인 방송편성을 보장하고 있다. 그러나 지난 시기 MBC사태에서 보았듯이 방송의 공정성과 독립성이 온전히 보장되지 못하였고, 방송산업에서 노사간 갈등은 주로 지배구조 및 제작 자율성 보장과 관련하여 발생하였다(송용한·김동원, 2015). 지금도 방송사 정규직 노사관계는 고용안정과 처우개선뿐 아니라 방송 공정성 및 독립성 확보가 중요한 근로조건으로 인정될 만큼 노사관계에서 중요한 현안으로 다루어지고 있다. 또 최근에는 다

* 이 글은 고용노동부 학술연구용역사업의 일환으로 수행한 『2020년도 노사관계 실태분석 및 평가』 보고서를 요약·정리한 것이다.

** 노무법인화평 공인노무사, 경영학박사(bellife@naver.com).

양한 매체 등장으로 인한 방송사의 경영악화가 노사간 현안으로 등장하고 있다.

방송의 '공정성 확보', '경영개선'이 정규직 노사관계에서 중요한 쟁점이라면, 방송 비정규직 노사관계에서 쟁점은 '생존권 확보'라 할 수 있다. 즉 방송 비정규직 노사관계에서 방송스태프들이 근로기준법상 근로자로 인정받고 저임금과 장시간 노동에서 벗어나며, 노동안전과 건강 등 기본적 권리를 보장받는 것이 주된 쟁점이자 당면 과제라 할 수 있다. 다만 방송 비정규직 문제는 방송법 등 법령, 방송산업의 구조, 당사자 이해관계 등이 맞물려 있으며 상당히 복잡한 상황이다.

방송산업은 원청에 해당하는 지상파 등 방송사를 중심으로 외주화된 제작사들이 방송사와 원·하청 관계를 형성하여 생태계를 구성한다. 외주제작사의 설립은 1991년 도입된 외주제작 프로그램 의무편성제도에 근거하는데, 이 제도는 방송콘텐츠 제작시장에서 지상파 방송사의 독점을 해소하고 독립제작사를 육성함으로써 산업의 전체적인 경쟁력을 높이는 것을 목표로 하였다(노성철, 2018). 2017년 기준 지상파 방송3사의 총 방송시간 중 외주제작 비중은 KBS1TV 29.22%, KBS2TV 56.42%, 서울MBC 54.55%에 이른다(김청희, 2019). 외주제작 시장의 팽창은 외주제작사의 영세화, 비정규직 확대 현상을 가져왔으며 방송사들의 외주제작비 축소 여파로 비정규직의 노동환경이 더욱 열악해지는 결과를 초래하였다(노성철, 2018).

본고에서는 방송산업 노사관계 실태를 파악하기 위해 우선 방송산업의 전반적인 구조와 현황을 살펴본다. 또한 방송사업자와 종사자 수, 지상파 방송사와 외주제작사의 매출액(수입)과 종사자 수, 고용구조, 노동환경(노동조건) 등 실태를 파악한다. 다음으로 노사관계 당사자로서 정규직과 비정규직의 노동조합 현황, 사용자 및 사용자단체 현황, 정규직과 비정규직의 교섭구조 및 협의구조를 살펴본다. 이 같은 현황과 실태를 바탕으로 지상파 방송3사를 중심으로 하는 기업 및 초기업 수준 교섭결과와 주요 쟁점을 분석하였고, 방송 비정규직(스태프와 방송작가)의 노사관계에서 주요 쟁점을 살펴본 후 향후 방송산업의 노사관계 발전을 위한 시사점을 도출하였다.

II. 산업 현황과 노동환경

1. 방송산업 현황

방송영상산업의 2018년 기준 매출액은 19조 7,622억 원, 사업체 수는 총 1,148개이다. 여기에는 지상파 방송, 유선방송, 방송채널사용사업, 인터넷영상물제공업 방송사업자의 방송사업 매출, 방송영상독립제작사의 매출과 사업체 수가 포함된다. 유형별로 사업체 수와 종사자 수를

〈표 1〉 주요 지상파 방송사 종사자 수

(단위: 명)

	전 체	소속근로자			소속외
		무기직	기간제	계	
KBS	5,820	4,939	284	5,223	597
MBC	2,145	1,566	172	1,738	407
SBS	1,205	1,025	27	1,052	153
YTN	856	618	41	659	197
EBS	722	582	68	650	72
전 체	10,748	8,730	592	9,322	1,426

자료: 고용형태공시제에 공시된 정보를 참조(2019. 3. 31 기준).

살펴보면, 지상파 방송은 70개 업체 14,392명, 유선방송은 132개 업체 4,657명, 위성방송은 1개 업체 361명, 방송채널사용사업은 172개 업체 17,062명, 인터넷영상물제공업은 45개 업체 755명, 방송영상물제작업은 728개 업체 12,998명이다.¹⁾

한편 고용형태공시제에 등록된 자료를 기준으로 주요 지상파 6개사의 종사자 수는 10,748명이다. 이 가운데 정규직 등 무기직(기간의 정함이 없는 근로자)은 8,730명, 기간제는 592명, 소속외 근로자는 1,426명이다. 방송사별 종사자 수는 KBS가 5,820명으로 가장 많고, 다음으로 MBC 2,145명, SBS 1,205명이다. 기간제 비중²⁾이 높은 곳은 EBS(10.5%), MBC(9.9%), YTN(6.2%) 순이고, 소속외 종사자의 비중³⁾이 높은 곳은 YTN(23.0%), MBC(19.0%), SBS(12.7%) 순이다.

2019년 방송영상산업백서를 보면, 2018년 12월 말 기준 최근 3년 동안 1건 이상의 방송용 영상물을 제작하여 납품한 매출실적이 있는 방송영상독립제작사는 728개이고, 그 소속 종사자는 12,998명이며, 전년도(8,522명) 대비 4,476명 증가한 것으로 나타난다. 다만 위와 같은 방송 산업 종사자 수 증감 현황은 프로젝트별로 고용되는 비정규직 스태프나 파견·용역회사 등 외부인력은 현황에 포함되지 않기 때문에 실제 종사자 수에 비해 과소 추정된 것으로 볼 수 있다(김유빈 외, 2017). 여전히 방송제작 스태프와 방송작가 등 방송 비정규직의 정확한 규모는 확인되지 않으며, 업계에서는 방송 비정규직 규모를 대략 15,000명 내지 20,000명 정도로 보는 견해가 있으나 정확한 것은 아니다. 방송스태프를 조직하고 있는 희망연대노조 방송스태프지부는 스태프 규모와 관련하여 기술스태프, 작가, 피디 등을 합하여 2.5만 명 내지 3만 명 정도로 본다고 인터뷰에서 응답하였다.

1) 문화체육관광부(2020), 『2019년 방송영상 산업백서』 참조.

2) 기간제/(무기직+기간제)*100으로 계산하였다.

3) 소속외/(소속근로자+소속 외)*100으로 계산하였다.

2. 비정규직 고용구조

외주제작 시장의 확대와 함께 방송산업에서 비정규직은 방송사 직접고용, 간접고용, 특수고용, 상시계약, 한시계약, 바우처, 임시직 등 매우 다양한 형태로 구성되어 있다. 특히 방송프로그램 제작과정에는 ‘다수의’ 비정규직 노동자들과 ‘소수의’ 정규직 노동자들이 스태프로 참여하고 있다(김병선·김건용, 2011). 지상파 방송사들은 광고 매출감소와 수익성 악화에서 발생하는 부담을 ‘낮은 제작비 책정’ 등을 통해 방송영상제작사에게 전가하고 있으며, 방송영상제작사들은 노동자들을 정규직이 아니라 프로그램(프로젝트) 단위로 고용하고, 바우처⁴⁾라 불리는 비정규직을 사용함으로써 제작비를 절감하게 된다(CJB청주방송 고 이재학 PD 사망사건 진상조사위원회, 2020).

〈표 2〉 방송인력의 고용형태에 따른 분류

고용형태				내 용
정규직				회사와 기간을 정하지 않은 근로계약을 맺고 있는 경우
비정규직	직접 고용	계약직	상시	계약직, 임시직 등으로 불리지만 정년이 보장되는 경우
			한시	근로계약기간이 정해져 있고 일정기간(1개월, 6개월, 1년, 3년 등) 단위로 계약을 하는 경우도 포함
		바우처		프로그램 단위로 고용되고 제작비에서 임금을 지급받는 경우
		임시직		근로계약기간이 따로 정해져 있지 않고 업무의 필요에 따라 일시적으로 고용되는 경 우. 일용직·축탁직·아르바이트 등으로 불리는 경우도 포함
	간접 고용	파견	파견법에 따라 허가받은 파견업체와 근로계약을 맺고 임금을 받지만 업무상 지시·감 독은 사용업체(방송사)인 회사로부터 받은 경우	
		용역	용역업체와 근로계약을 맺고 임금을 받지만 근무는 사용사업체인 회사에서 하며 사용 사업체로부터 직·간접적으로 지시·감독을 받는 경우. 용역 이외에도 “도급업체”, “협 력업체” 등에 고용되어 있는 경우도 포함	
	특수고용			회사와 개별적으로 도급계약, 위탁(위임)계약 등을 맺고 일한 성과에 따라 보수를 받는 경우. 흔히 개인사업주(자영업자)로 취급받고, 근로소득세가 아닌 사업소득세를 내는 경우가 많음. 여기에는 프리랜서 작가, 리포터, PD 등이 있음

자료 : 이종구(2007), 한국노동연구원(2010), 김병선·김건용(2011)을 참조.

3. 노동환경

2017년 방송통신위원회가 언론정보학회에 의뢰하여 조사한 자료를 보면, 지상파 방송사에

- 4) 본래 방송업에서 ‘바우처’는 프로그램 단위로 고용되고 제작비에서 임금을 지급받는 경우를 의미한다. 한편 바우처는 특정 상품권 구매할 수 있는 쿠폰의 의미로 사용되기도 하는데, 실제 대구MBC는 2020. 2 자막 CG 업무를 하고 있는 노동자들에게 ‘기본급을 없애고 프로그램별로 바우처를 지급하겠다’고 통보한 바 있다(프레시안(2020. 4. 30), ‘그들이 프리랜서인 이유…언제든 자를 수 있어서’).

소속된 종사자들의 노동실태를 확인할 수 있다. 이 자료에서 임금 수준은 ‘월평균 임금총액’으로 질문하였는데, 전체적으로 301만 원부터 600만 원까지라는 응답이 54.9%를 차지하였다. 고용형태별로 살펴보면, 정규직은 ‘301만 원부터 600만 원까지’라는 응답이 65.4%로 높게 나타났고, 비정규직은 같은 구간에 응답한 비율이 17.7%에 불과하며, ‘300만 원 이하’라는 응답이 82.3%로 높게 조사되었다(이상기 외, 2017).

한편 방송물 제작현장에 프로젝트 단위로 고용되는 방송스태프 등 비정규직의 노동실태는 한국콘텐츠진흥원의 ‘2019 방송제작 노동환경 실태조사보고서’에서 확인된다. 이 자료를 보면, 방송제작 인력의 세후 월평균 소득은 266.5만 원이다. 드라마 장르 제작인력의 세후 월평균 소득은 353.9만 원으로 가장 많으며, 교양과 예능 장르 제작인력의 월평균 소득과 편차가 큰 것으로 나타났다. 직종별로 기술직의 세후 월평균 소득은 293.4만 원으로 방송작가 230.6만 원과 약 63만 원의 소득 편차를 보였다. 경력기간으로 보면, 경력이 오래될수록 세후 월평균 소득이 증가하며, 10년 이상 경력자의 세전 월평균 소득은 353.9만 원으로 경력에 따른 월평균 소득편차가 큰 편이었다. 장르 내 직종별로 볼 경우 드라마 촬영·조명·음향 기술직이 세후 월평균 소득 408.4만 원으로 가장 높은 보수를 받고 있으며, 예능 연출은 282.2만 원, 교양 연출은 277.1만 원으로 장르 내 타 직종과 비교하여 소득 수준이 높은 편이다. 다음으로 방송스태프들이 사업장에서 4대보험에 가입하고 있는지와 관련하여 고용보험에 가입하지 않은 인원(44.2%)이 가입한 인원(23.2%)보다 높게 나타났다. 방송제작업에서 초과노동이 심각한 것으로 알려져 있는데 이 보고서에 따르면, ‘주 52시간 근로시간을 초과한 경험이 있다’고 응답한 방송제작 인력은 전체의 81.6%로 나타났다. 장르·직종·경력에 상관없이 주 52시간 근로시간을 초과하고 있는 제작인력이 많은 것으로 조사되었다. 또 방송제작 참여기간 동안 상시적으로 주 52시간을 초과하는 경우가 66.7%로 전체의 2/3를 차지하는 것으로 나타났다. 반면 주 52시간 근로시간제를 적용받은 경험이 있다고 응답한 방송제작 인력은 30.4%에 불과하였다(정윤경 외, 2019).

‘CJB 청주방송 故 이재학 PD 대책위’가 2020.3.11.부터 3.19.까지 조사한 결과를 보면, 방송현장에서 장시간 노동과 밤샘노동이 개선되지 않는 이유로는 ‘장시간·밤샘노동을 당연시하는 업계 분위기’ 53.11%(436명), ‘빠듯한 제작일정으로 인한 과도한 업무량’ 51.89%(426명)가 주된 요인으로 조사되었다. 아울러 임금체불 경험이 ‘최근 1년간 한 번 이상 있었다’는 응답은 52.4%(430명)로 방송 노동현장에서 임금체불이 만연해 있는 것으로 나타났다. 임금체불이 발생했음에도 임금체불에 대응하지 않았다는 응답은 62.79%(270명)였으며, 대응하지 않는 이유에 대해서는 ‘불이익이 우려되어 문제 삼지 않았다’는 응답이 32.56%(140명)로 가장 많았다. 일을 하다 다칠 경우(산재사고)에는 77.83%(639명)가 ‘본인 자비로 처리한다’고 응답했다.

III. 노사관계 당사자

1. 노동조합

방송산업에서 노동자를 대변하는 조직으로 전국언론노동조합이 있으며, 2000년 11월 24일 설립되었다. 이는 방송·신문·출판·인쇄 등 매체산업에 종사하는 노동자들이 가입한 산별노조이다. 과거 전국언론노동조합연맹(언론노련, 1988년 11월 창립)이 기업별노조에 기반하고 있었는데, 조직적 한계를 극복하고자 언론노조가 설립되었고, 이를 통해 125개 기업별노조를 하나의 산별노조로 조직하게 되었다. 언론노조 산하 조직 중 방송산업에 속하는 지부는 서울 58개, 지역 14개이다. 서울에서는 KBS, MBC, SBS, EBS 등 주요 지상파 방송사의 본부가 포함되고, 이밖에 방송작가지부, 방송사비정규지부(MBS분회, SBS분회) 등 비정규직이 가입한 지부조직도 포함된다.

전국언론노조 방송작가지부는 방송작가를 조직대상으로 한다. 방송작가들은 2015년 11월 '방송작가 노동인권 실태조사'로 방송작가 권리 찾기 운동을 시작하였고, 2년여 준비과정을 거쳐 2017년 11월 11일 '전국언론노조 방송작가지부'를 출범시켰다. 지부의 별칭은 '방송작가 유니온'이다. 지부 출범 시 조합원 수는 37명이었으나, 2020년 11월 현재 조합원 수는 334명이다(지부간부 인터뷰 결과). 지부 가입자격은 경력, 지역, 연령에 관계없이 '스스로 방송작가로 인식'하면 가입할 수 있다.

비정규직 방송스태프를 조직하고 있는 대표적 노동조합은 희망연대노동조합 방송스태프지부(방송스태프지부)이다. 희망연대노조는 2009년 12월 2일 만들어진 지역일반노조이며, 민주노총 서울본부에 가입되어 있다. 방송스태프지부는 2018년 7월 4일 설립되었으며, 지부 설립 시 방송스태프 1,400여 명이 가입원서를 제출한 바 있고, 방송신문고에도 1,070명이 가입되어 있다(지부관계자 인터뷰 결과 참조). 지부에는 기술스태프 외에 작가, 피디 등도 가입되어 있다. 한편 방송연기자를 조직대상으로 하는 한국방송연기자노조(이하 '한연노'라 한다)는 1988년 설립되었고, 현재 탤런트, 성우, 코미디언, 연극인, 무술연기자 등 5개 지부에 5천여 명의 조합원을 확보하고 있으며, 방송연기자를 가입대상으로 하는 산별노조이다.

방송사별로 살펴보면, KBS에 3개 노조가 조직되어 있으며, 전국언론노조 KBS본부(조합원 2,150명) 외에 KBS노동조합과 KBS공영노조가 활동하고 있다. MBC에는 전국언론노조 MBC본부 외에 MBC공정방송노조, MBC노동조합 등이 설립되어 있다. MBC본부 산하에 20개 지부가 조직되어 있으며, 강원영동, 경남, 광주, 대구, 대전, 목포, 부산, 안동, 여수, 울산, 원주, 전주,

〈표 3〉 방송산업 노동조합 현황

		노조명	조직대상
초기업노조		전국언론노조	방송사 소속 직원(KBS본부, MBC본부, SBS본부) 방송작가(방송작가지부)
		희망연대노동조합	비정규직인 기술스태프, 작가, 피디 등(방송스태프지부)
		한국방송연기자노조	탤런트, 성우, 코미디언, 연극인, 무술연기자 등
기업별노조	KBS	KBS노동조합, KBS공영노조	KBS 소속 직원
	MBC	MBC공정방송노조, MBC노동조합	MBC 소속 직원

제주, 청주, 춘천, 충주, 포항, 서울 등이다.

전국언론노조에 소속된 주요 지상파 방송사(KBS, MBC, SBS) 노조(본부)는 모두 각 사업장에서 교섭대표노조로 활동하고 있으며, 근로자 과반수를 조직하고 있어서 취업규칙 변경에서 각 본부 대표자가 근로자대표로 활동하고 있다. 인터뷰 결과 각 방송사별 조직률은 정확하지 않지만 70~80% 수준이다. 방송사 본부의 조직대상에는 방송사에 직접 고용된 기간제는 포함되지 않지만, 파견·용역직과 방송작가 등 비정규직은 방송사별 본부의 조직대상에서 제외된다. 각 방송사 본부는 지역 지부를 아우르는데, MBC의 경우 '지역 MBC'는 별도 법인이지만 하나의 본부로 조직되어 있다(언론노조 관계자 인터뷰).

2. 사용자 및 사용자단체

지상파 방송산업에서 단체교섭은 주로 언론노조(본부)와 개별 방송사(사용자) 간에 이루어지며(대각선교섭), 전체 방송사를 묶어서 단체교섭에 임하는 사용자단체는 존재하지 않는다. 1974년에 창립된 한국방송협회는 지상파 방송사 39개를 회원사로 두고 있으나, 협회의 설립목적은 방송문화 발전과 회원사 협력증진에 있으며, 단체교섭에서 사용자단체로서 참여는 설립목적에 해당하지 않는다.

방송제작 스태프들이 가입한 희망연대노조 방송스태프지부가 방송제작 노동환경의 개선을 요구하고 있고, 다른 한편에 외주제작사의 입장을 대변하는 기구로서 한국드라마제작사협회가 활동 중이다. 지금까지 방송제작업의 노사간 단체교섭이 성사되지 않았지만, 만약 노사간 단체교섭이 시작된다면 한국드라마제작사협회가 사용자단체로 활동할 가능성이 높다. 동 협회 정관 제4조(사업내용)를 보면, 회원사의 권익 보호뿐 아니라 '단체협약 체결'을 명시하고 있다.

사용자의 노동에 대한 인식 수준, 특히 비정규직 문제에 방송사 사측이 어느 정도 대응하고 있는가는 방송산업 노사관계 수준을 파악하는데 중요한 문제라 할 수 있다. 언론노조 관계자에게 확인해 본 결과, 공영방송의 역할이 있다 보니 노동을 배제하거나 무시하기 어렵고 시민

사회의 요구에 부응하기 위해 어느 정도 비정규직 문제 등에 호응하는 것으로 보인다.

IV. 단체교섭 및 노사협의 구조

1. 지상파 방송사 단체교섭 및 협의 구조

2017년 이전까지 공영방송 대부분은 계속 분쟁상태에 있었는데 주로 정치적인 이유로 분쟁이 끊이지 않았다. MBC도 상당기간 무단협 상태로 있다가 2019년에 비로소 단협을 체결하였다. KBS본부는 2019년 처음 교섭대표노조 지위를 확보하여 교섭을 할 수 있었다. 공영방송만 보면, 정치적 분쟁이 일상화되어 있던 시기에서 정상적 단체교섭 활동이 가능한 합리적 노사관계 단계로 전환되는 시점에 놓여 있다고 볼 수 있다. 다만 아직까지 노사관계가 정상화·안정화된 것은 아니기 때문에 사업장 수준에서 교섭과 단체협약에 관한 분석은 제한적일 수 있다(언론노조 관계자 인터뷰).

언론노조와 KBS, MBC, SBS, EBS 등 지상파 방송사의 초기업교섭이 2018년 시작되었고, 2019년까지 이어졌다. 2018년 교섭에서는 KBS, MBC, SBS, EBS의 노사 대표자들이 모여 17차례 교섭으로 단체협약을 체결한 바 있다. 2019년의 경우 7월 26일 상견례를 시작으로 7차례의 실무교섭을 통해 2019년 12월 16일 의견 접근안을 도출하였고, 12월 27일 조인식을 개최하였다. 다만 SBS는 2018년 산별교섭에 참여하였으나 2019년 교섭에는 불참하였다. SBS는 2019년 7월 15일 “민영방송의 특수성”을 이유로 상견례 불참 및 산별협약 탈퇴입장을 통보한 바 있다. 이로 인해 언론노조는 SBS를 제외한 KBS, MBC, EBS와 산별협약을 진행하였다.

지상파 방송사별 단체교섭은 정기적으로 이루어지고 있다. KBS, MBC는 각각 지역의 방송사를 두고 있으며, 언론노조와 모회사인 KBS, MBC가 지역방송사를 대표하여 본부교섭을 진행하고 있다. 방송사별 노사협의회도 법에서 정한대로 운영되고 있고, 이에 더하여 방송사별 ‘공정방송위원회(공방위)’ 활동도 이루어지고 있다. MBC의 경우 공방위는 사장과 지부위원장을 포함하여 노사 각 5인 이내 동수로 구성하고, 자료제출요구권, 출석요구권, 문책요구권 등을 갖는다. 공정방송 기준을 위반한 책임자에 대한 문책을 요구할 수 있다. 또 공방위는 방송 편성·제작·보도 책임자와 방송 편성·제작·보도 종사자 간에 공익성과 자율성에 대한 이견이 발생할 경우 이를 조정할 수 있다.

한국방송연기자노조(한연노)는 과거 KBS, MBC, SBS, EBS 등 지상파 방송사와 jtbc, TV조선, MBN 등 종편 방송사, tvn 등 유선방송 및 외주제작사를 통합하여 단일교섭창구를 구성해 통합

적으로 협상했으나 현재는 각 방송사별로 교섭을 진행하고 있다. 지상파 방송사와의 단체교섭과 출연료 협상을 통해 기준을 만들고 이를 바탕으로 기타 방송사 및 제작사에 확장 적용하는 방식을 취하고 있다.

2. 비정규직 노조의 단체교섭 및 협의 구조

희망연대노조 방송스태프지부는 아직 단체교섭을 개시하지 않았기 때문에 앞으로 어떤 교섭 구조를 선택할지 주목된다. 지부는 산별교섭의 필요성을 인정하면서도, 당장 산별교섭 구조를 건설했다는 게 쉽지 않다고 생각한다. 또 산별교섭 구조로 갈 때 전국언론노조와 함께 하는 것에 대해서도 부정적이다. 스태프와 작가 등 비정규직 중심의 산별교섭 구조를 생각한다면 사용자 단체를 구성하는 공동교섭보다는 집단교섭 방식을 선호한다는 입장이다. 현재 지부는 주로 ‘노사협의체’를 통해 쟁점을 해결하는 방식을 취하고 있다. 지상파 방송사, 언론노조, 드라마제작사협회가 참여하는 소위 ‘4자협의체’는 초기업 수준의 노사협의체 형태이며, 정부부문이 참여하지 않기 때문에 노사정협의체로 보기는 어렵다.

방송작가지부에 따르면, 지부가 지상파 방송사측에 교섭을 요구한 바 있으나 KBS 등 방송사들이 교섭요구를 거부하여 주요 방송사들과의 교섭은 이루어지지 않고 있다. 방송사들의 교섭요구 거부에 특별한 사유가 제시된 것은 아니며, ‘지금은 어렵다’는 식의 회피로 차일피일 미루어지고 있다. 한편 2019년 언론노조 산별교섭에서 지상파 공영방송 3사(KBS, MBC, EBS)와 방송작가 문제 해결을 위해 ‘방송작가특별협의체’를 구성하여 막내작가 및 지역작가 처우개선 문제와 계약서 불공정조항 개선을 협의하기로 합의하였고, 이에 따라 2020년 4월부터 협의체가 운영되었다. 협의체에는 공영방송 3사 사용자측 위원들(부장급)과 언론노조 및 방송작가지부 간부들이 참여하였다. 협의체는 2020년 4월부터 7월까지 6차례 회의가 개최되었으나, 이렇다 할 개선책이 나오거나 합의된 내용은 없는 상황이다.

비정규직 지부들은 방송사들이 소극적으로 교섭과 협의에 나서는 상황에서 정부측이 참여하는 ‘방송산업 노사정협의회’ 설치가 필요하다고 본다. 예컨대 고용노동부, 방송사, 제작사협회, 노조가 참여하는 노사정협의체가 설치된다면 주요 의제로 방송작가의 노동자성 인정, 근로계약에 관한 사항을 논의할 수 있다고 본다. 또 문화체육관광부가 참여하는 노사정협의체에서는 계약서 불공정조항 개선문제, 방송작가 대상 불공정행위(계약해지, 기획료 미지급 등) 개선문제 등을 논의할 수 있을 것으로 본다. 그리고 방송통신위원회가 참여한다면 방송사 인력운용 점검, 불공정행위가 문제되는 방송사에 패널티 부과를 요구할 수 있다고 본다.

V. 단체교섭 및 노사협회의 성과

1. 산별 단체협약

언론노조와 지상파 방송사는 2018년과 2019년에 산별 단체협약을 체결한 바 있다. 산별 단체협약에 담긴 주요 내용은 공정방송과 공공성 강화, 제작환경 개선이다. 공정방송과 관련하여 공정방송 실현의무, 편성·보도·제작 책임자 임명 및 평가, 공정방송기구 설치에 관해 규정한다. 노조는 그동안 사용자가 방송의 공정성을 침해하는 행위에 대해 단호하게 대응하는 기조를 유지해 왔고, 산별협약에서 구체적 실행방안을 규정했다는 점에서 의미가 크다고 본다. 다음으로 제작환경 개선과 관련하여 노동시간 단축, 이행계획 수립(2018년), 장시간 제작분야 특별대책(2018), 고용환경 개선 등이 담겨 있다. 특히 고용환경 개선과 관련하여 각 방송사가 다양한 형태의 고용구조를 개선하고 비정규직 처우를 향상시키기 위해 노력하며, 2018년 산별협약에 따라 구성된 '지상파 방송 드라마제작환경 개선 공동협의체'에서 추진 중인 '드라마스태프 표준 인건비체계 수립과 표준계약서 제정' 논의가 순조롭게 진행되도록 노력하고, 합의 결과를 드라마 제작현장에 적용하기로 하였다. 또 사용자와 조합은 취재작가 및 보조작가, 지역방송작가들의 권익 보호와 계약서 개선, 표준계약서 제도의 안착화를 위해 특별협의체를 구성하고 2020년 2월부터 운영하기로 하였다. 산별 단체협약은 방송사의 공정방송 이슈뿐 아니라 제작환경 개선, 특히 제작스태프의 노동환경 개선에 관한 사항을 담고 있고, 앞으로 구체적 실행에 관해 규정해 갈 것으로 전망되므로, 이러한 합의가 일정하게 제작현장에서 일하는 비정규직의 처우 개선에 긍정적 영향을 줄 것으로 기대할 수 있다.

2. 방송사별 단체협약

조합원의 노동조건은 각 방송사별 지부교섭에서 정해진다. KBS의 2019년 노사가 합의한 임금상률은 1.0%이고, 최근 3년 평균은 1.2%이다. MBC는 2020년 임금교섭에서 퇴직금누진제 폐지에 노사가 합의한 바 있다. 이로 인해 근속기간이 짧은 직원들의 반발도 있었지만 사측은 회사의 적자가 줄고 이익을 낼 수 있게 되면 어떤 식으로든 돌려주겠다고 약속하며 합의를 이끌었다. SBS본부는 어려운 미디어 환경 속에 상당기간 임금동결 상태가 지속되었고, 2019년 임금협약에서도 기본급 동결이 명시되었다.

방송사별 교섭은 복수노조 상황으로 인해 복잡한 편이다. KBS본부의 경우 제2노조인 기업별

노조의 조합원이 1,000명에 이르는 상황에서 자기 조합원뿐 아니라 제2노조 조합원들의 요구 사항까지 파악해서 반영하는 노력이 필요하기 때문이다. 또 KBS본부, MBC본부는 경영환경 악화로 인해 사용자로부터 지속적으로 구조조정에 동참을 요구받는 상황이고, 현실적으로 사용자 요구를 계속 거부할 수 없는 상황이다. 노조가 어떤 선택을 하든 내부의 비판에서 자유로울 수 없을 것으로 보인다. 이런 사정으로 인해 MBC본부의 최근 단체교섭에서 잠정합의안에 대한 내부 조합원들의 반대 투표율이 상당히 높았던 것으로 전해진다. 방송사별 내부사정에도 불구하고 본부별로 단체협약은 매년 체결되는 상황이며, 노조법에 따라 일반적 구속력이 적용되어 비조합원들에게도 단협이 적용되고 있다.

지상파 방송사들의 경영실적이 악화되면서 단체교섭과 노사협의회에서 구조조정에 관한 사항이 주된 쟁점이 되고 있다. 현재 1천억 원대 적자를 보이는 KBS의 경우 2020년 7월 직원감축과 수신료 현실화 등 경영혁신안을 제시한 바 있다. 1천 명의 인원감축 중 자연퇴사를 제외하고 인위적 구조조정은 약 100명 정도 예상된다. MBC도 7월 진흥회에 경영혁신안을 보고한 바 있다. 그 구체적 내용은 확인되지 않았지만, 직원들의 고통분담뿐 아니라 공적재원 지원제도 마련 등이 포함될 것으로 보인다. 언론노조 MBC본부장은 당시 ‘미디어오늘’과 인터뷰에서 “당면한 경영 어려움을 헤쳐 나갈 구체적 전략과 방안이 비전과 함께 제시되기를 기대한다. 구성원에게 MBC 내부의 체질 변화와 감당해야 할 어려움에 대한 진솔한 입장을 밝히는 노력이 필요하다”고 밝힌 바 있다.⁵⁾

3. 방송스태프노조의 협의 성과

언론노조와 지상파 4사(MBC, KBS, SBS, EBS)가 맺은 2018년 산별협약에 따라 구성된 ‘드라마제작환경 개선 협의체’(4자협의체)는 4주체(방송스태프·방송사·제작사·언론노조)가 모인 협의체이다.

4자협의체의 발족 당시 목표를 정리하면, ① 지상파 방송3사·언론노조·드라마제작사협회 희망연대노조 등의 ‘드라마제작 가이드라인 기본합의’ 체결, ② 2019년 9월까지 드라마스태프 표준근로계약서와 표준인건비 기준을 마련해 현장에 적용하는 것 등이다.

4자협의체는 2019년 6월 18일 전체회의를 열어 ‘지상파 방송 드라마제작환경 가이드라인 기본사항’에 합의하였다. 드라마제작사협회와 방송스태프지부까지 참여해 4자협의체로 전환한 지 2개월 만에 기본합의를 도출하였다. ‘가이드라인’을 보면, 우선 드라마 제작현장의 장시간 노동관행을 개선하고 일과 삶의 균형을 실현하기 위하여 근로기준법상 제한 기준에 부합하도

5) 미디어오늘(<http://www.mediatoday.co.kr>).

록 지속적으로 단축해 나가기로 하였다. 주당 최장 68시간제 시행 후 일부 문제점도 있지만 현장에서 여러 개선 노력과 변화가 있었으므로, 성과를 바탕으로 52시간제 시행에도 대비하기로 하였다. 또한 4자협의체는 노동시간 단축 상황을 지속적으로 점검하기로 하였다. 그리고 스태프와 계약할 때는 드라마스태프 표준근로계약서를 적용하기로 했으며, 이를 위해 4자협의체는 2019년 9월까지 드라마스태프 표준인건비 기준과 표준근로계약서 내용을 마련한 후 10월부터 현장에 적용하기로 하였다. 한편 제작현장 내 방송스태프들과 원활한 소통을 위하여 드라마 제작현장별로 '중사자협의체'를 설치해 운영하기로 했다. 방송사와 제작사 책임자, 스태프 대표자가 노동시간과 휴게시간, 산업안전 조치, 기타 근로조건에 대해 협의할 수 있는 제도적 장치를 마련한 것이다. 다만 위 합의사항 중 핵심이라 할 수 있는 '표준근로계약서'는 2020년 11월 현재 합의되지 못한 상태로 논의가 지속되고 있다.

방송작가지부는 조직률이 높은 공영방송사(KBS, MBC 등)에 단체교섭을 요구했으나 받아들여지지 않았다. 지부는 교섭요구와 별개로 전국언론노조와 함께 공영방송 3사가 참여하는 특별 협의체를 진행한 바 있다. 지부는 협의체에서 막내작가의 표준근로계약서 제정을 논의하여 방송사와 단체교섭보다는 협의체를 통한 개선이 가능하다고 보았으나, 방송사들의 소극적 태도로 인해 의제에 대한 합의가 이루어지지 않고 있다.

VI. 주요 쟁점 분석

1. 지상파 방송사 노사의 쟁점

첫째, 구조조정 이슈이다. 지상파 방송사들은 광고수입 감소 등으로 경영에 어려움을 겪고 있다. KBS의 경우 회사의 경영혁신안을 보면 △인건비 비중 감축, 성과급제 확대 등 임금체계 개선 △사내의 불합리한 인사제도 개선 △자회사 혁신, 콘텐츠 자회사 사업구조 강화 △불합리한 외부규제 해소 총력 △수신료 현실화 등을 담고 있다. MBC의 경우 2020년 7월 경영혁신안을 진흥회에 제출한 바 있으며, 향후 구조조정에 대한 논의가 이루어질 예정이다. 특히 지금과 같은 경영적자가 계속된다면 지역 계열사 통폐합 등 구조조정이 현실화될 가능성도 배제하기 어렵다. 지상파 방송사들의 재무적 위기는 과거 수십년 전에 만들어진 각종 규제들이 여전히 존속하는 것과 관련된다. 지상파 방송사들의 공공성을 강조하다보니 각종 법적 제약을 받게 되었고, 다른 매체들과 경쟁에서 뒤떨어지게 된 것으로 풀이된다. 또한 종편 등 다른 사업자들이 계속 시장에 진입하면서 광고수입이 감소한 측면도 있다.

둘째, 방송산업 노사가 당장 맞닥뜨리고 있는 문제는 전통미디어 산업의 경영악화를 해소하고 지속가능한 발전이 가능하도록 하는 정책의 개발이다. 방송은 허가제이기 때문에 방송사가 더 늘어나지 않지만, 1인 미디어나 유튜브 등 다양한 미디어들이 급증하면서 선택과 집중을 통해 건강한 방송산업으로 거듭나도록 하는 정책이 필요하다. 2019년 산별협약에서 '미디어 환경 변화에 따라 어려움에 처한 지상파 방송의 위기 극복과 미래 발전, 미디어 공공영역과 민주적 공론장 강화 등 국가 차원의 지상파 방송 발전전략 수립 촉구'를 위해 '지상파방송미래발전특별위원회'를 설치하고 적극 대응하는 데 합의한 바 있다.

셋째, 외주제작 문제에 대한 대응이다. 대표적인 외주정책이라고 할 수 있는 외주제작 프로그램 의무편성제도는 1991년 도입된 이후 국내 외주제작 시장의 규모 확대에 크게 기여한 것으로 평가된다. 하지만 양적 성장에도 불구하고, 불충분한 제작비 지급, 저작권 및 수익의 자의적 배분과 같은 방송사와 제작사간 불공정한 거래 관행, 제작 인력의 열악한 처우 문제 등이 국내 외주제작 시장의 고질적 병폐로 지적되어 왔다.

2. 방송스태프 및 방송작가 노사의 쟁점

첫째, 방송스태프와 방송작가, 프로듀서 등 비정규직의 근로자성 인정이다. '방송스태프'는 기술스태프 외에도 방송작가와 프로듀서 등을 포괄하는 개념인데, 현재까지 기술스태프의 근로자성을 인정하는 고용노동부의 근로감독 결과와 법원 판결, 프로듀서의 근로자성을 인정하는 법원 판결이 여러차례 나왔지만, 제작현장에서 비정규직을 근로자 아닌 프리랜서로 취급하는 관행은 개선되지 않고 있으며 논란도 여전하다. 특히 프리랜서 피디의 근로자성은 대법원에서도 인정된 바가 있고, 하급심인 서울행정법원 2013. 10. 10. 선고 2013구합7810 판결,⁶⁾ 서울행정법원 2017. 12. 7. 선고 2017구합58731 판결⁷⁾에서 인정된 바 있지만, 최근 故 이재학 피디의 해고무효확인소송에서 청주법원이 '프리랜서 피디'의 근로자성을 부인한 바 있다. 또한 기술스태프의 경우 고용노동부 근로감독을 통해 팀원급 스태프의 근로자성이 인정된 바 있으나, 현장의 계약관행이 개선되지 않고 있다. 또한 팀장급 스태프의 근로자성이 근로감독에서 인정되지 않아서 논란이 되고 있다. 방송작가의 경우 2020년 6월 MBC보도국에서 10년간 일한 2명의 작가가 계약해지된 바 있고, 당사자들이 부당해고를 주장하며 노동위원회에 구제를 신청하였으나, 서울지방노동위원회가 이 사건을 각하하였고, 해당 작가들이 중앙노동위원회에 재심을 청구하였다. 방송작가지부는 보도국 작가의 근로자지위인정에 대해 향후 법적 소송과 더불어 이 슈화하고 고용노동부에 근로감독을 요구할 예정이다. 이처럼 근로자성 인정을 둘러싼 쟁점

6) 청주방송 조연출(AD)의 노동자성에 관한 하급심 판결.

7) 교통방송 객원PD의 노동자성에 관한 하급심 판결.

여전히 진행 중이다.

둘째, '표준근로계약서'의 제정 및 시행이다. 드라마 제작현장을 제외하면 시사·교육·예능 등 다른 장르에서 계약서가 작성되지 않는 것이 현실이고, 기술스태프가 아닌 프리랜서 피디 등의 경우 계약서를 작성하지 않는 관행이 보다 일반적이다. 게다가 방송스태프의 직종이나 계약관계가 매우 복잡하고 다양하기 때문에 몇몇 법원 판결만 가지고 모든 방송스태프의 근로자성을 단정하기 어려운 것도 현실이다. 다만 현재 4자협의체가 방송스태프에게 적용할 표준근로계약서 마련을 위해 막판 진통 중에 있으며, 앞으로 4자협의체가 합의하여 표준근로계약서가 마련되면 현장에서 표준근로계약서 적용에 탄력을 받을 것으로 보인다. 방송작가의 경우 지부는 막내작가의 근로자성이 분명하기 때문에 방송사가 막내작가와 근로계약서를 작성해야 한다고 주장하지만, 방송사 사측에서는 막내작가와 근로계약 작성은 불가하다는 입장으로 맞서서 논의의 접점을 찾기 어려운 상황이다. 방송작가지부는 현재 고용노동부에서 진행하는 자율개선 사업 결과보고서가 나오면 그 내용을 기반으로 막내작가 계약문제를 다시 논의하기로 한 상태이다.

셋째, 노동시간 단축과 적정임금 보장 등 처우개선 문제이다. 방송제작 현장은 장시간 노동으로 악명이 높다. 과거 하루 노동시간이 24시간을 넘나들던 관행이 있었고, 계약서가 도입되면서 하루 16시간으로 노동시간이 줄어들었으며, 현재 4자협의체에서 하루 12시간으로 단축하는 것을 협의 중이다. 지부는 방송사측이 쪽대본 방식을 사용하지 않고 사전제작 비율을 높여서 방송 전 최소 50% 이상 제작을 완료하는 것으로 제작방식을 개선하면 노동시간 단축이 충분히 가능하다고 본다. 스태프의 유닛(unit)을 나누거나 1주 2회 방송하던 것을 1주 1회 방송으로 줄이는 것도 방법이 될 수 있다. 한편 작가 등 스태프 급여는 시장논리에 맡겨진 채 주먹구구식으로 이루어지고 있다. 프로그램별 제작비 범위에서 급여가 결정되다보니 최저임금 위반 등의 문제가 불거진다. 따라서 인건비(원고료)의 기준을 만들어야 하며 이를 시급한 과제로 인식하고 있다. 방송작가지부는 작가 급여와 관련하여 우선 기획료(프로그램 연구개발료)가 미지급되는 문제를 개선해야 한다고 본다.

VII. 노사관계 평가 및 전망

우선 지상파 방송사 노사의 쟁점인 구조조정 이슈는 앞으로도 지속될 것으로 보인다. 정보통신기술의 발달로 다양한 대체가 등장하고 있고, 지상파 방송사들의 광고수입이 급감하고 있기 때문이다. KBS의 경우 광고수입은 2015년 5,025억 원→2016년 4,207억 원→2017년 3,666억 원

→2018년 3,328억 원→2019년 2,548억 원으로 감소하고 있다(한국방송, 2020). 방송사별 차이는 있지만, 전반적으로 지상파 방송사들의 광고수입이 급감하는 것은 이미 현실이 되었다. 2020년 4월 지상파 3사가 방송협회를 통해 정부에 긴급지원을 요청한 것도 같은 맥락이다. 현재 노사는 중간광고 승인 등 정부의 법제도 개선을 통해 경영위기를 돌파하는데 의견이 일치하지만, 법제도 개선만으로 충분치 않거나, 정부가 법제도 개선과 함께 일정하게 구조조정을 요구할 경우에는 노사갈등이 불가피해 보인다.

지상파 방송사의 내부적 경영여건이 어렵다보니 방송사가 제작현장의 불공정 관행과 비정규직의 처우를 개선하는 노력을 기울일 우려가 있다. 최근 방송통신위원회는 한국방송공사 등 21개 지상파 방송사업자 162개 방송국의 재허가 여부를 심의·의결하면서 재허가 대상 방송사업자 전체를 대상으로 계약직, 파견직, 프리랜서 등 비정규직 인력에 대한 불합리한 처우개선 방안을 마련하여 이행하도록 조건을 부가하였다. 이미 지상파 방송사 산별협약에서는 표준계약서를 드라마 제작현장에 적용하고 취재작가 및 보조작가, 지역방송작가들의 권익 보호와 계약서 개선, 표준계약서 제도의 안착화를 위해 특별협의체를 운영하는 등 대책이 제시된 바 있다. 노사 주체들의 산별협약에서 비정규직 고용환경 개선에 합의한 바 있는데, 정부(방통위)의 방송 비정규직에 대한 관심이 더해진다면 제작환경의 개선을 기대해 볼 수 있을 것이다.

이처럼 방송 비정규직의 근로환경개선 요구는 앞으로 방송산업 노사관계에서 중요한 쟁점이 될 전망이다. 현재 방송스태프지부와 방송작가지부 등은 비정규직의 근로자성 인정, 표준근로계약서 도입, 노동시간 단축, 경력인증시스템 구축, 임금체불 예방과 해결, 정기적인 근로환경 실태조사 등의 요구를 공통되게 제시하고 있다. 방송스태프들에게 가장 기본적 권리라 할 수 있는 ‘근로자성 인정’, ‘근로계약서 작성’, ‘최저임금 적용’ 등은 법원 판결 등을 통해 점차 해결될 수 있지만, ‘방송산업 노사정협의회’를 통해 일률적으로 적용하는 것이 가장 빠르고 갈등을 최소화할 수 있는 길이다. 영화산업 사례에서 보면, 영화산업 노사가 산별협약을 통해 스태프의 근로자성 인정, 4대보험 적용에 합의하였지만, 제작현장에서 제대로 시행되지 않았다. 그 이유는 원청에 해당하는 CJ·롯데 등 대기업 투자사들이 하청사적인 제작사에 예산을 편성해 줄 때 4대보험료나 최저임금을 지급할 수 있는 예산을 보장하지 않았기 때문이다. 영화산업 노사와 정부는 이 문제를 해결하기 위해 2012년부터 2014년까지 대기업 투자사와 정부(문체부, 영진위 등)부문이 참여하는 ‘영화산업 노사정협의회’에서 사회적 합의를 거쳐 해결한 바 있다(이종수·임상훈, 2017). 방송산업의 경우 원청 대기업이라 할 수 있는 지상파 방송사들이 비정규직 문제에 적극적으로 나설 필요가 있는데, 일단 방송사들이 스태프 처우개선을 위한 ‘4자협의체’에 참여한 것은 긍정적이다. 그러나 1년 이상의 협의체 운영에서 실질적 성과가 도출되지 않고 있으므로 방송사뿐 아니라 정부부문이 함께 참여하여 논의를 활성화할 필요가 있다. 또한 필요할 경우 방송산업 노사정 합의사항을 바탕으로 비정규직 노동권 보장을 위해 영화 및 비디

오물 진흥에 관한 법률(영비법)을 참고하여 방송스태프의 근로자성 인정, 표준보수제 도입, 근로조건 명시 의무 부여, 표준계약서 사용, 안전사고로부터 보호, 직업훈련 실시, 임금체불에 대한 제재 등을 법제화할 필요가 있다. **KLI**

[참고문헌]

- 김병선·김건용(2011), 「지상파 방송 프로그램 제작 스태프 고용구조의 변화에 관한 연구: 인력 이동 및 비정규직 비율 변동을 중심으로」, 『언론과학연구』 11(2), pp.28~68.
- 김유빈 외(2017), 『방송통신산업 공정거래 정착의 고용효과』, 한국노동연구원.
- 김청희(2019), 「국내 방송 프로그램 외주제작 시장현황」, 『동향』 31(11), pp.33~42.
- 노성철(2018), 「공공부문 아웃소싱의 동태적 변화: 지상파 방송사의 아웃소싱 사례를 중심으로」, 『노동리뷰』 11월호, pp.25~42.
- 문화체육관광부(2020), 『2019년 방송영상 산업백서』.
- 방송통신위원회(2019), 『2019년 방송산업 실태조사 보고서』.
- 송용한·김동원(2015), 「방송업종 고용결정 메커니즘과 일자리 전망」, 『고용결정 메커니즘 분석을 통한 일자리 전망』, 한국고용정보원.
- 이상기 외(2017), 『지상파 방송산업 노동실태조사』, 방송통신위원회.
- 이종구(2007. 6), 「방송산업 비정규직 노동시장 구조」, 『한국사회학회 사회학대회논문집』, pp.407~421.
- 이종수·임상훈(2017), 「한국영화산업에서 사회적 합의의 발전에 관한 연구」, 『산업관계연구』 27(1), pp.53~80.
- 정윤경 외(2019), 『2019 방송제작 노동환경 실태조사』, 한국콘텐츠진흥원.
- 한국노동연구원(2010), 『KLI 노동통계』, 서울: 한국노동연구원.
- CJB청주방송 故 이재학 PD 대책위(2020), 『비정규직(프리랜서) 방송계 종사자 노동환경 실태조사』.
- CJB청주방송 故 이재학 PD 사망 사건 진상조사위원회(2020), 『CJB청주방송 故 이재학 PD 사망 사건 진상조사보고서』.

금융산업의 노사관계 평가와 전망*

정 청 천**

2020년 금융산업 노사관계는 '새로움'과 '다양성'으로 요약된다. 새로운 환경에 맞게 합의점을 찾아내고, 나름의 방식으로 영역을 확장해 나가는 노사관계의 역동성을 보여줬다. '코로나 19' 변수를 헤쳐나가는 과정에서 금융산업 노사는 새로운 교섭전략과 새로운 방식의 임금합의를 이뤄냈다. 필요성은 높았으나 실현되지 못했던 산업별 사회적 대화는 협의·대화 채널을 만들려는 노사정 주체들의 의지가 나타났고, 초기 단계에 진입하는 성과를 냈다. 오랫동안 풀어 내지 못한 과제(정년연장과 임금체계 개편 등)를 해결하려는 노사의 노력이 엿보였고, 아직은 더 많은 시간이 필요하다는 교훈도 줬다. 아울러 금융산업 노사관계의 범주가 금융회사 지배구조와 사회공헌 활동 등으로 점차 확대되고 있다는 점을 다시 한번 확인할 수 있는 한 해였다.

I. 금융산업 현황

1. 고용 및 노동조합 조직률 현황

우리나라 금융산업에는 2019년 말 기준으로 759,846명이 일하고 있다. 2012년 808,449명에서 7년 동안 5만 명가량이 줄었다. 전체 종사자 중에서 상대적으로 좋은 일자리군에 속하는 상용직이 46만 명가량이고, 도급·파견·특수고용 등 '기타'로 분류되는 노동자가 29만 명가량이다.

금융 및 보험업은 노조 가입자 수와 가입률이 높은 산업으로 분류된다. 연도별 가입률은 2013년 25.7%, 2014년 25.1%, 2015년 25.4%, 2016년 22.7%, 2017년 26.6%, 2018년 26.7%, 2019년 27.9%로 점점 높아지고 있는 추세이다.

* 이 글은 고용노동부 학술연구용역사업의 일환으로 수행한 『2020년도 노사관계 실태분석 및 평가』 보고서를 요약·정리한 것이다.

** 도심권서울시노동자종합지원센터 지역협력팀장(doolmail@daum.net).

〈표 1〉 금융·보험업 종사자 수

(단위 : 명)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
전 체	808,449	744,314	733,369	755,749	785,935	756,980	757,618	759,846
상용	440,203	432,788	440,322	446,765	448,953	444,661	454,479	461,706
임시·일용	17,471	16,088	10,372	11,295	11,056	8,301	8,199	8,121
기타	350,775	295,438	282,675	297,689	325,926	304,019	294,941	290,019

자료 : 고용노동부, 「사업체노동력조사(2012~2019)」, Retrieved from <http://kosis.kr>.

〈표 2〉 금융·보험업 노조 가입률 추이

(단위 : 천명, %)

	2016. 8			2017. 8			2018. 8			2019. 8		
	임금 근로자 수	조합원 수	가입률	임금 근로자 수	조합원 수	가입률	임금 근로자 수	조합원 수	가입률	임금 근로자 수	조합원 수	가입률
금융 및 보험업	776	176	22.7	758	201	26.6	804	215	26.7	761	212	27.9

자료 : 한국노동연구원(2020), 『2020 KLI 노동통계』.

2. 핀테크 확산과 금융회사 구조재편¹⁾

핀테크(Fintech) 확산에 따라 우리나라 금융회사의 구조가 재편되고 있다. 핀테크란 금융(Finance)과 기술(Technology)의 합성어로 금융과 IT의 융합을 통한 금융서비스를 말한다.²⁾ 핀테크기업 또는 핀테크기술을 활용해 제공하는 금융서비스는 P2P금융, 간편송금·지급결제, 보안·인증, 블록체인·가상통화, 로보어드바이저, 클라우드펀딩, 소액해외송금, 자산관리 등이다. 지급결제·송금·환전과 같은 전통적 은행 업무에서 자산관리·보험 업무로 적용영역이 넓어지고 있다.

핀테크의 진화는 금융산업 주요 기능의 해체에서 해체된 기능들을 다시 결합하는 방식으로 진행되고 있다(황기돈, 2018). 핀테크기업의 금융서비스 결합과정에서는 막대한 고객기반을 가진 빅테크(Bigtech)³⁾가 새로운 금융서비스 제공자로 부상하고 있다.

기존 금융회사의 핀테크전략은 비용절감을 통한 점진적 디지털화로 요약되며, 영업전략·인원·점포에 대한 재구조화라고 할 수 있다(황기돈, 2018). 이에 대한 내용은 다음과 같다.

1) 황기돈·정청천(2020) 전개 논리를 활용해 일부 내용 수정·보완.

2) “새로운 디지털 기술을 금융서비스에 적용하는 것뿐만 아니라 이러한 기술과 더 일반적으로 디지털 플랫폼 및 프로세스에 의존하는 비즈니스의 모델 및 제품 개발도 포함한다.”(OECD, 2018: 10)

3) ICT기업 카카오와 네이버, 핀테크기업으로 출발한 비바리퍼블리카 등이 대표적이다.

첫째, 모바일 강화 전략이다. 모바일뱅킹에 비대면 계좌 개설, 간편 로그인, 간편 이체 등 모든 서비스를 담고 있다.

둘째, 인적 구성의 재편이다. 항아리형 인력구조를 개선함은 물론 인적 구성의 변화를 통해 새로운 산업질서 변화에 대응해야 하며, 감원의 주요 방식은 희망퇴직이다. 인적 구성의 재편으로 인해 직무별 인원 비중도 바뀌고 있다.⁴⁾ ICT 인원 증가와는 반대로 영업 및 경영 관련 인원은 줄어들고 있다. 금융산업 영업·마케팅부문 인원 비중은 2013년 68.3%에서 2018년 62.2%로 낮아졌다. 경영지원 인원 비중은 2010년 28.5%에서 2018년 21%로 낮아졌다.

셋째, 점포 재편과 고객 세분화다. 모바일 강화와 함께 종합금융솔루션을 제공하는 ‘프리미엄 점포’는 늘리고 있다. 일반 점포 축소와는 반대 흐름이다. 점포 재편은 고객 세분화의 수단이다. 일반 고객은 온라인뱅킹 또는 로보어드바이저 등 비대면으로, 고액자산가는 프리미엄 점포와 같은 별도 공간에서 전담인력이 관리하는 방식이다.⁵⁾

넷째, 지주회사 주도의 디지털화와 주도권 강화다. 주요 금융지주회사는 ‘원 컴퍼니’ 기조를 내세워 지주회사의 조직과 사업을 통합하는 매트릭스 체제를 강화하고 있다. ‘원 컴퍼니’는 지주회사 차원의 온·오프라인 금융플랫폼 구축으로 연결된다. 목표는 경쟁력 강화, 고객 유입과 유지, 비용절감, 마케팅 효과 등이다.

〈표 3〉 금융산업 업종별 이·퇴직자 현황(2018. 9~2019. 8)

(단위: 명, %)

	은행	보험	증권 /선물	자산운용 /신탁	상호저축	여신전문	신협	전 체
자발적 이직	2,014 (60.8)	3,642 (79.0)	2,247 (75.8)	1,823 (88.4)	1,015 (80.9)	2,099 (51.0)	944 (73.4)	13,784 (70.3)
비자발적 이직	1,056 (31.9)	856 (18.6)	706 (23.8)	220 (10.7)	229 (18.3)	1,684 (40.9)	242 (18.8)	4,993 (25.5)
정년 퇴직	215 (6.5)	36 (0.8)	8 (0.3)	8 (0.4)	4 (0.3)	9 (0.2)	58 (4.5)	338 (1.7)
기타	27 (0.8)	76 (1.6)	2 (0.1)	12 (0.6)	6 (0.5)	327 (7.9)	42 (3.3)	492 (2.5)
전 체	3,312 (100.0)	4,610 (100.0)	2,963 (100.0)	2,063 (100.0)	1,254 (100.0)	4,119 (100.0)	1,286 (100.0)	19,607 (100.0)

자료 : 금융연구원(2020).

4) 금융위원회(2019. 11).

5) “고액자산가는 일반 점포에서 프리미엄 점포로 이관하고 있다.”(증권업종 노조간부 인터뷰)

II. 금융산업 노사관계

1. 제1금융권 노사관계

가. 노사관계 당사자

제1금융권 노사관계 당사자는 전국금융산업노동조합과 금융산업사용자협의회이다. 1960년에 출범한 전국금융노동조합연맹은 2000년 산별노조로 전환했다. 2020년 2월 기준으로 전국금융산업노동조합(이하 금융노조) 소속 사업장은 37곳이고, 조합원 수는 96,857명이다. 조합원 수는 2013년과 2014년 10만 명을 넘겼다가 이후로는 9만 명대에 머물러 있다.

제1금융권 노사는 2008년 산별교섭에서 사용자단체 구성에 합의했고, 2010년 4월 노동조합 및 노동관계조정법 제2조 제3호에서 정한 사용자단체인 (사)금융산업사용자협의회가 공식 출범했다.

나. 단체교섭 구조와 흐름

2000~2002년까지 진행된 산별교섭은 다수의 사용자와 노조가 참가하는 집단교섭 형태였다. 2003년부터 사용자들은 사업자단체인 전국은행연합회에 교섭권과 체결권, 교섭위원 선정권 등을 위임했다. 2008년 사용자단체 구성 합의와 함께 단체협약 유효기간을 2년으로 했으며, 홀수 해에 임금협상과 중앙노사위원회, 짝수 해에 임금협상과 산별협약을 진행하는 구조가 만들어졌다. 금융 산별교섭은 2010년 사용자단체의 구성과 함께 형식적인 산별교섭의 요건을 갖추게

〈표 4〉 제1금융권 중앙교섭 시기별 교섭방식 및 노사 교섭당사자

	교섭방식	노사 교섭당사자		비 고
		노조	사용자	
2000~2002	집단교섭	금융노조	사용자 전체	2008년 사용자단체 구성 합의 금융위기로 합의 무산
2003~2008	통일교섭	금융노조	전국은행연합회	
2009	통일교섭	금융노조	전국은행연합회	
2010~2015	통일교섭	금융노조	금융산업사용자협의회	성과연봉제 갈등, 사용자단체 집단 탈퇴로 합의 무산
2016	통일교섭	금융노조	금융산업사용자협의회	
2017~현재	통일교섭	금융노조	금융산업사용자협의회	

되었고, 갖춰진 구조 안에서 교섭을 이어갔다.

순항하던 금융 산별교섭은 2016년 한 차례 우여곡절을 겪었다. 2016년 1월 정부가 ‘공공기관 성과연봉제 권고안’을 발표하면서, 이에 맞춰 임금체계를 변경하려는 금융공기업과 시중은행이 금융산업사용자협의회를 탈퇴했고, 그해 산별중앙교섭은 파행을 맞았다. 사용자단체 복원은 2017년 10월에 이뤄졌고, 금융 산별중앙교섭도 제자리로 돌아갔다.

다. 2020년 산별교섭 현황

1) 요구안과 전개과정

금융노조 요구안은 △임금인상(3.3%) △정년연장(65세) △1주 35시간으로 근로시간 단축 △부·점별 중식시간 동시사용 △노조추천 사외이사 선임 등 경영참여 보장 △KPI제도 개선 등 과당경쟁 해소 △감염병 예방 및 확산방지 조항 신설 △산별교섭 강화 등으로 요약된다. 금융노사는 4월 23일 상견례를 겸한 제1차 산별교섭을 진행했다. 금융노사는 9월 21일 대대표교섭에서 잠정합의안을 도출했고, 9월 28일 조인식을 끝으로 2020년 산별중앙교섭을 마무리했다. 노사는 6차례 대표단교섭, 13차례 대대표교섭, 38차례 실무교섭 등 총 57차례의 교섭을 진행했다.

〈표 5〉 2020년 제1금융권 산별교섭 주요 경과

	교섭단위	주요 내용 및 비고
3월 27일		중앙교섭 요구안 제출
4월 23일	1차 대표단교섭	상견례
5월 19일	2차 대표단교섭	
6월 10일	3차 대표단교섭	노조, 연대임금 전략 제의
6월 18일	4차 대대표교섭 및 12차 실무교섭	사용자, 임금 0.3% 인상안 제시
7월 4일	5차 대표단교섭	노조, 교섭 결렬선언
7월 6일	중앙노동위원회 조정신청	
7월 15일	중노위 1차 조정회의	
7월 22일	중노위 2차 조정회의	
7월 27일	중노위 3차 조정회의	조정중지
8월 19일	25차 실무교섭	노조, 은행회관 앞 1인 시위(~8.23)
9월 21일	13차 대대표교섭	잠정합의
9월 23일	금융노조 지부대표자회의	잠정합의안 의결
9월 28일	6차 대표단교섭	조인식

자료: 금융노조 내부자료 재정리.

2) 주요 합의안

금융노사는 2020년 임금 1.8% 인상에 합의했다. 임금인상분의 50%를 용역·파견노동자를 위한 ‘연대임금’으로 사용하고, 50%는 지역화폐로 지급하기로 했다.

〈표 6〉 2020년 제1금융권 임금합의 내용

1. 임금인상률로 총액임금의 1.8%를 기준으로 하여 각 기관별 노사가 상황에 맞게 별도로 정하는 바에 따른다.
2. 노사는 소상공인 보호와 내수 활성화를 위하여 임금인상분 중 0.9%p를 지역화폐·온누리상품권 등으로 지급하기로 한다.
3. 근로자는 임금인상분 중 0.9%p를 반납하여 동 금액을 용역·파견근로자 근로조건 개선과 취약계층 지원 및 실업대책을 위한 근로복지진흥기금 기부 등 연대임금에 사용하기로 한다.

금융노사는 교섭과정에서 이견을 보였던 2개 사안에 대해서 노사공동 TF를 구성해 논의를 이어가기로 했다. 금융노사는 노측의 ‘정년 65세 연장’ 안건과 사측의 ‘임금체계 개편’ 안건을 외부전문가가 참여하는 노사공동 TF에서 논의하기로 했다. 부서·점포별 점심시간 동시사용에 대해서도 별도합의 사항으로 노사공동 TF를 구성하는 선에서 매듭지었다. 단체협약 신설·개정에서는 △사내근로복지기금 수혜범위 파견·용역노동자에게로 확대 △취업시간 중 조합활동으로 연 2일 이내 여성위원회 참석(신설) △사용자의 감염병 필요조치 의무(신설) △사용자의 기후변화 대응노력 의무(신설) 등에 합의했다.

2. 제2금융권 노사관계

가. 노사관계 당사자

제2금융권에서의 주요 노사관계 당사자는 전국사무금융노동조합연맹과 개별기업이다. 민주노총 전국사무금융노동조합연맹(이하 사무금융연맹)은 증권사와 보험사, 카드사, 협동조합 등 제2금융권 노동조합을 대표하는 조직이다. 2011년 12월 15일 산업별노동조합인 전국사무금융서비스노동조합(이하 사무금융노조)이 출범했다. 사무금융연맹에는 사무금융노조로 전환한 사업장 103곳과 미전환 노조 62곳이 있다.⁶⁾ 사무금융연맹 2019년 조합원 수(조합비 납부 기준, 연평균)는 54,628명인데, 이 가운데 40,918명이 사무금융노조 소속이다.⁷⁾

제2금융권에서는 노동관계조정법 제2조 제3호의 요건을 충족하는 사용자단체가 없다. 다만, 통일단체교섭을 진행하는 증권업종에서는 2006년 임의단체인 증권산업사용자협의회가 구성되

6) 2020년 12월 기준.

7) 사무금융연맹 정기대의원대회 자료집(2020. 6).

었다. 사무금융노조 증권업종본부와 통일단체협약을 체결하고 있는 증권사는 하나금융투자 · 신한금융투자 · 하이투자증권 · 교보증권 · 한국투자증권 · SK증권 · NH투자증권 · KB증권 등 8 곳이다.

나. 단체교섭 구조와 흐름

제2금융권 전체를 포괄하는 산별교섭은 이뤄지지 않고 있다. 제2금융권에서의 교섭형태는 업종별 통일단체교섭, 업종별 대각선교섭, 기업별교섭 등으로 나뉜다.

제2금융권에서 집단적인 형태의 교섭이 이뤄지고 있는 곳은 증권업종이다. 1999년 전국증권 산업노동조합이 출범해 이듬해부터 증권사를 상대로 통일단체교섭을 진행하고 있다. 증권노조는 사무금융노조의 출범 뒤인 2012년에 사무금융노조 증권업종본부로 전환해 기존의 통일단체 교섭을 계승하고 있다. 제2금융권에서는 2018년 '사회연대기금 조성을 위한 산별중앙교섭'이 진행되었다. 교섭 의제를 사회연대기금 조성으로 국한한 '원 포인트 산별중앙교섭'이었다.

〈표 7〉 증권업종 통일단체교섭 시기별 교섭방식과 교섭당사자

	교섭방식	노사 교섭당사자		비고
		노조	사용자	
1999	대각선교섭	증권노조	개별기업	통일단체협약 체결
2000	집단교섭 · 대각선교섭	증권노조	개별기업	
2001	집단교섭 · 대각선교섭	증권노조	개별기업	
2002~2004	통일교섭	증권노조	경총	사용자단체 구성 합의
2005	통일교섭	증권노조	증권업협회	
2006~2011	집단(통일)교섭	증권노조	개별기업	
2012~	집단(통일)교섭	증권업종본부	개별기업	

다. 2020년 산별교섭 현황

1) 사무금융노조의 산별교섭 구축 시도

사무금융노조는 산별전환 시점인 2011년부터 산별교섭 구축을 시도하고 있다. 해마다 소속 사업장 사용자에게 요구안을 보내고 있지만 성과로는 이어지지 않고 있다. 사무금융노조는 2020년 교섭 및 타결방침에서도 노조 주도의 단체교섭과 체결을 강조하고 있다.

2) 증권업종 통일단체교섭

사무금융노조 증권업종본부는 2020년 임금인상안으로 $5.4\% + \alpha$ 를 제시했다. 코로나19 극복 임금인상률 2.0%에 지난 3년 동안의 임금 손해 보전치 $3.4\% + \alpha$ 를 요구했다. 코로나19 극복 임금인상률 2.0%에 대해서는 본 교섭에 앞서 별도의 교섭을 통해 합의할 것을 제안했다. 임금을 2% 인상하되 회사의 코로나19 위기 극복을 위해 1년간 적용을 유예하고, 지역경제 활성화를 위하여 지역화폐 200만 원을 지급하자는 제안이었다.

증권업종 통일단체교섭은 코로나19 여파로 연기되다가 8월 19일에 시작되었다. 상견례에는 교보증권 · 신한금융투자 · 하나금융투자 · 하이투자증권 · 한국투자증권 · NH투자증권 · KB증권 · SK증권 등 8개 사업장 노사가 참석했다. 노사는 2020년 12월 말까지 임금 등에 대한 이견을 좁히지 못했다. 증권업종본부가 요구한 코로나19 극복 임금인상에 대해서도 합의가 이뤄지지 않았다. 증권업종의 통상적인 교섭기간을 감안하면 2020년도 교섭은 2021년 상반기에 합의에 이를 것으로 보인다.

III. 2020년 금융산업 노사관계 주요 이슈

1. 코로나19 시기의 금융산업 산별교섭

2020년 제1금융권 산별교섭은 노동조합의 새로운 교섭전략과 새로운 방식의 임금합의가 관심을 끌었다. 임금인상률 자체로는 미국발 금융위기 시기(2008~2009년) 이후 가장 낮았지만, 임금인상분의 50% 지역상품권 지급과 50% 연대임금 사용을 임금합의서에 담았기 때문이다. 과정을 보면, 미국발 금융위기 시기의 산별교섭을 경험했던 금융노조는 조합원의 임금인상을 전면에 내세우기보다는 한국노총의 사회연대임금전략⁸⁾을 사용자측에 제안했고, 5개월여의 교섭 과정을 거쳐 합의에 이르렀다. 경위와 무관하게 연대임금이 처음으로 합의서에 담겼다는 점은 의미를 부여할 만하다. 산별교섭 발전과정에서 연대임금의 성격과 의미가 확장될 것인지, 아니면 일회성에 그칠 것인가도 눈여겨볼 대목이다.

또 다른 측면에서 경제위기를 겪은 이전 시기의 산별교섭과 2020년 산별교섭을 비교해 보는 것도 의미가 있다. 미국발 금융위기가 발생했던 2008년 제1금융권 산별교섭은 임금과 제도의

8) 한국노총은 2020년 12대 과제 중 하나로 '연대임금 실현'을 설정하고, 실천방안으로 '임금인상 연계 연대기금 조성'을 제시했다(한국노총의 2020년 운동방향과 주요 과제).

〈표 8〉 2008·2020년 제1금융권 산별교섭 합의내용 비교

		2008	2020
경제상황		미국발 금융위기	코로나19발 경기침체
교섭기간	시작	5. 27	4. 23
	합의	12. 10	9. 28
임금		동결	1.8% 인상(50% 연대임금 사용)
제도		<ul style="list-style-type: none"> • 사용자단체 구성 • 중앙노사위원회 설치 • 근무시간 정상화 및 영업시간 변경 (09:30~16:00 → 09:00~16:00) 	<ul style="list-style-type: none"> • 노사공동 TF 구성 (정년연장·임금체계 개편, 중식시간 동시사용)

자료 : 공광규(2020) 발췌·수정.

교환이었다. 임금을 동결하는 대신에 △ 사용자단체 구성 △ 중앙노사위원회 설치 △ 근무시간 정상화 및 영업시간 변경 등에 합의했다. 이에 비해 2020년 제1금융권 산별교섭은 임금을 인상했고 제도는 도입하지 않았다. 2020년 산별교섭 합의 내용·방식이 표준화된 교섭모델이 될 것이라고 단언하기는 어려우나, 새로운 경제위기 시기에 노사가 고를 수 있는 선택지 중의 하나가 될 것은 분명해 보인다.

2. 코로나19 극복을 위한 금융 노사정의 노력

코로나19 유행에 대한 금융산업 노사정의 공동보조가 다양한 형식으로 이뤄졌다. 금융노조와 금융산업사용자협의회는 2월 28일 코로나19 위기 극복을 위한 공동선언을 발표했다. 코로나19 피해기업 지원 및 감염확산 방지를 위해 공동 노력하기로 했다. 4월에는 노사정 차원으로 확대되었다. 금융위원회, 금융감독원, 경제사회노동위원회, 금융노조, 금융산업사용자협의회는 4월 6일 ‘코로나19 위기 극복을 위한 노사정 공동선언’을 채택했다. 공동선언에는 △금융노사의 민생금융안정패키지 수행 노력 △특별연장근로 예외 허용 및 유연근무제 등 적극 검토(노동조합) △한시적 경영평가 유보 및 완화 적극 검토(사용자) △금융공공기관 예산지침 유예방안을 정부 내에서 협의하고, 경영평가 완화와 유예 적극 검토(금융당국) 등이 담겼다. 9월에는 제1금융권을 넘어 전체 금융산업으로 범위가 확대되었다. 금융위원회·금융투자협회·은행연합회·금융노조·사무금융노조 등 금융권 노사정 대표자들은 9월 4일 간담회를 개최해 사업장 방역을 철저히 하고 언택트(비대면) 근무환경 조성에 앞장서 나가기로 했다.

코로나19 극복 공동보조는 산별합의에도 반영되었다. 제1금융권 노사는 9월 28일 산별중앙교섭협약 조인식에서 ‘재난 극복과 상생·연대를 위한 금융노사 공동선언문’을 채택했다.

3. 금융산업 노사정 협의·대화 거버넌스 구축

경제사회노동위원회 금융산업위원회 합의문 채택 무산⁹⁾으로 끊겼던 금융산업 노사정 간의 대화채널이 금융위원회를 중심으로 다시 가동되었다는 점도 2020년 금융산업 노사관계에서 주목할 부분이다. 특히 민주노총 지침으로 인해 경제사회노동위원회 참여가 차단되어 있는 사무금융노조가 논의구조에 참여했다.

금융산업 노사정 협의체 구성은 2020년 4월 17일 이재진 사무금융노조 위원장과 은성수 금융위원장 면담에서 노조의 제안으로 성사되었다. 5월 29일 ‘금융권현안협의체’라는 이름으로 1차 실무회의를 시작했다. 실무회의에는 정부(금융위원회 금융정책국장, 금융감독원 부원장보), 노조(금융노조 사무총장, 사무금융노조 금융정책위원장), 사용자(은행연합회, 금융투자협회, 생명보험협회, 여신금융협회 본부장) 등이 참석했다. 1차 실무회의에서 회의체 운영방향에 대해 논의하고, 월 1회 실무회의와 분기 1회 대표자회의를 정례화하기로 했다.

3차례(5월·7월·8월)의 실무회의에 이어 9월 4일에는 첫 번째 금융권 노사정 대표자 간담회가 열렸다. 은성수 금융위원장, 나재철 금융투자협회장, 김태영 은행연합회장, 이재진 사무금융노조 위원장, 박홍배 금융노조 위원장이 참석했다. 대표자들은 정례적인 협의채널을 통해 금융산업 노사정 사회적 대화를 지속하기로 했다. 금융당국은 금융정책 수립과정에 양대 산별노조의 의견이 고려될 수 있도록 노력하기로 했다.¹⁰⁾

4. 금융회사 지배구조를 둘러싼 갈등

2020년에도 노동조합의 경영참여 시도가 이어졌고, 금융지주 회장 연임과 ‘낙하산 인사’ 갈등이 나타났다. 금융권 노동조합의 경영참여 시도는 법·제도 도입 요구, 산별협약 명문화, 개별기업 차원에서의 노조추천 이사 선임 등에서 활발했다. 금융노조는 21대 국회 개원과 함께 ‘공공기관 운영에 관한 법률’, ‘금융회사의 지배구조에 관한 법률’ 등을 개정해 노동조합의 경영참여 법제화를 요구했다. 2020년 산별중앙교섭 요구안에도 경영참여 조항을 담았다. 개별기업 차원에서는 KB금융과 한국자산관리공사에서 노조가 이사 선임을 시도했지만, 선임으로 이어지지는 않았다.

장기집권 체제로 접어든 금융지주 회장 연임에 대해서도 ‘회장 1인 체제의 부작용’, ‘셀프연

9) 2018년 11월 발족한 금융산업위원회는 ‘금융산업의 발전과 좋은 일자리의 유지·창출을 위한 합의문’에 대해 전국금융산업노동조합과 금융산업사용자협회가 이견을 보이지 합의문 채택 없이 2020년 2월 17일 활동을 종료했다.

10) 9월 10일 출범한 금융위원회 ‘디지털금융협의회’에는 양대 산별노조 추천인사 2명이 포함되었다.

임'과 같은 비판의 목소리가 노동조합을 중심으로 제기되었다. 2020년에는 국내 은행지주 5곳(신한금융, KB금융, 농협금융, 하나금융, 우리금융) 중에서 회장 임기가 만료된 3곳의 회장이 연임되었다. 3월에는 조용병 신한금융지주 회장, 손태승 우리금융지주 회장, 11월에는 윤종규 KB금융지주 회장이 각각 연임에 성공했다. KB금융그룹 노동조합협의회(KB노협)는 2020년 8월부터 윤종규 회장 연임에 반대했다. 정치권과 관료조직 출신 인사의 금융권 공공기관 임원 선임도 기업은행·한국예탁결제원·서울보증보험·한국거래소 등 사업장에서 노사갈등을 빚었다.

5. 새로운 영역에서의 노사관계

노사관계 영역에서 벗어나 있던 현대차그룹과 삼성그룹의 금융계열사에서 대거 노동조합이 출범해 단체교섭을 통한 노사관계 형성을 시도했다. 2019년 9월 현대캐피탈에 이어 2020년 2월 현대카드, 현대커머셜에서 잇따라 노동조합이 결성되었고, 현대차증권은 2014년 4월에 노동조합이 설립되었다. 4개 노동조합은 모두 사무금융노조에 지부형태로 가입했다.

‘노동조합 무풍지대’였던 삼성그룹 금융계열사에서의 노동조합 활동도 본격화되었다. 2020년 2월 설립된 삼성화재노동조합은 2020년 8월 회사와 노조활동 보장, 전임자 및 타임오프 등이 포함된 단체협약을 체결했다. 삼성생명에서는 새로운 노동조합이 출범했다. 2020년 6월 삼성생명직원노동조합이 설립신고를 내고 활동을 시작했다. 삼성생명직원노조는 한국노총 전국연합노동조합연맹에 가입하고, 한국노총 삼성그룹노동조합연대에도 가입했다.

금융산업 주류 노사관계에서 벗어나 있는 제2금융권 콜센터 노동안전은 코로나19 집단감염과 함께 사회적 관심을 받았다.

IV. 노사관계 평가 및 전망

2020년 금융산업 노사관계의 주요 특징은 다음과 같다.

첫째, 금융산업 양대 산별노조의 교섭 전반에서 ‘코로나19’ 변수가 작용했다. 교섭이 마무리된 제1금융권 산별교섭에서는 사회 전반적인 경기침체를 반영해 정규직의 임금인상을 최소화하고, 임금인상분의 50%는 저임금노동자를 위한 연대임금으로 사용하기로 했다.

둘째, 금융산업 노사정이 코로나19 위기 극복을 위한 피해기업 지원과 감염병 확산 방지를 위해 나름의 노력을 기울였다. 금융산업 노사정의 위기 극복 시도는 2월 제1금융권 노사 공동

선언을 시작으로, 4월 금융 노사정 공동선언, 9월 금융권 노사정 대표자 간담회로 이어졌다.

셋째, 금융산업 양대 산별노조를 포괄하는 금융산업 노사정 협의·대화 거버넌스가 구축되었다. 금융산업 노사정이 참여하는 '금융권현안협의체'가 5월부터 매월 가동되어 금융산업 현안을 논의하는 대화의 장으로 자리매김하고 있다. 3차례의 금융권현안협의체가 가동된 뒤인 9월에는 금융권 노사정 대표자 간담회가 열렸다. 금융권 노사정 대표자들은 금융산업 전반의 문제에 대해 의견을 나누고, 사회적 대화를 지속하기로 했다. 노사정 대표자 간담회 뒤에는 의제별 협의체인 '디지털금융협의회'가 가동되었다.

넷째, 금융회사의 지배구조를 개선하기 위한 다양한 시도와 갈등이 2020년에도 나타났다. 노동조합의 경영참여 시도는 법·제도 개선, 산별교섭 요구, 개별사업장 노조 추천이사 선임시도 등의 다양한 형태로 진행되었다. 금융지주회사 회장 연임과 금융 공공기관 '낙하산·회전문 인사'에 대해서도 노동계를 중심으로 비판이 제기되었다.

다섯째, 금융산업의 노사관계에서 벗어나 있던 새로운 영역에서의 노사관계를 형성하려는 시도가 이어졌다. 노동조합이 없었던 현대차·삼성그룹 금융계열사에서 노동조합이 잇따라 결성되었고, 노사관계 구축을 위한 교섭이 진행되었다. 코로나19 집단감염으로 인해 제2금융권 콜센터 노동안전 문제도 부각되었다.

2021년 노사관계는 2020년과 유사한 방식의 교섭 전개가 예상되고, 금융산업 노사정 대화의 장은 한층 무르익을 것으로 전망된다.

첫째, 두 개의 산별교섭은 그 틀을 유지할 것으로 보인다. 제1금융권 산별중앙교섭은 홀수 해인 2021년에 임금교섭과 중앙노사위원회를 진행한다. 제2금융권 증권업종 통일단체교섭은 2020년도 교섭이 2021년에 타결될 것으로 보이고, 2021년도 교섭을 시작하게 된다. 제2금융권에서는 사무금융연맹이 2021년 상반기 정기대의원대회에서 산별전환 일정을 결정한다.

둘째, 교섭내용은 경제환경, 경기변동, 금융정책 등 외부 환경요인에 따라 유동적일 수밖에 없다. 다만, 임금 부분에서는 금융산업 자체의 수익과는 무관하게 사회 전반의 여론을 의식할 수밖에 없어 보인다. 제도 부분에서는 제1금융권 노사가 합의한 2개의 노사공동 TF가 2021년 상반기에 가동된다. 노사가 정년 65세 연장·임금체계 개편, 부·점별 중식시간 동시사용 등의 매듭을 어떻게 풀어낼지가 관심이다.

셋째, 산업별 사회적 대화는 상당한 기대감을 갖게 한다. 2020년에 시작된 금융권현안협의체와 금융권 노사정 대표자 간담회는 양대 산별노조가 함께 참여하는 첫 노사정 협의·대화 채널이라는 의미를 지닌다. 2021년에는 2020년의 짧은 경험을 토대로 노사정의 논의가 좀 더 넓고 깊어질 수 있다.

넷째, 노동조합 경영참여 갈등은 2021년 연초부터 불거질 것으로 보인다. 2021년 2월 사외이사 1명의 임기가 끝나는 기업은행이 출발점이다. 2021년이 문재인 정부가 주요 정책을 펴는

사실상의 마지막 해라는 점에서 금융회사 지배구조 개선 관련 법·제도 도입 요구는 거세질 전망이다. **KLI**

[참고문헌]

경제사회노동위원회(2020), 『금융산업위원회 활동보고서』.

공광규(2020), 「글로벌 금융위기와 코로나19 경제충격 시 금융산업교섭 추진전략 및 결과」, 『금융경제연구소 E-News Letter』 제2020-10호.

금융연구원(2020), 『금융인력 기초통계 분석 및 전망』.

한국노동연구원(2020), 『2020 KLI 노동통계』.

황기돈(2018), 「핀테크와 한국의 은행 디지털화: 단계론적 접근」, 『경상논총』 36(1), 한독경상학회.

황기돈·정청천(2018), 『금융산업 주4일 근무제 도입 방안 연구』, 전국금융산업노동조합 연구용역 과제.

황기돈·정청천(2020), 『증권·보험·카드 업종의 핀테크 도입실태와 전국사무금융서비스노동조합 조합원 인식』, 전국사무금융서비스노동조합 연구용역 과제.

OECD(2018), *Financial Markets, Insurance and Private Pensions: Digitalisation and Finance*, Paris.

공무직의 노사관계 평가와 전망*

조 혁 진**

이 글에서는 2020년 공무직 노사관계를 살펴보았다. 공공부문 정규직 전환 정책 이후 등장한 공무직에 대한 체계적 인사관리 방안을 마련하기 위한 범정부 차원의 공무직위원회가 2020년 3월에 출범하였다. 하지만 정부와 노동계의 첨예한 입장 대립으로 제대로 된 활동을 전개하지 못하였다. 2020년 공무직 노사관계는 공무직 법제화 문제 및 공무직 차별 처우 철폐 등의 문제가 주요 이슈였으며, 이와 관련하여 공무직 노동자 및 정부 등의 노사갈등뿐만 아니라 기존 정규직 노동자 역시 이 문제의 갈등의 한 축으로 구성하고 있는 상황이다.

I. 머리말

이 글에서는 2017년 7월 시행된 「공공부문 비정규직의 정규직 전환 정책」 이후 최근 공공부문 노사관계에서 핵심 이슈가 되고 있는 공무직 노사관계를 살펴보고자 한다. 공공부문 비정규직의 정규직 전환 정책에 따라 기존에 공공부문에서 고용이 불안정한 상태로 일하던 기간제 및 파견·용역 노동자들이 정규직으로 전환되었다. 이에 따라 정규직 전환자들에 대한 임금관리를 포함한 인사관리 전반에 큰 폭의 변화가 예상된다. 정규직 전환 정책 시행 이전에 공공부문에서 일하던 노동자들은 그동안 유사한 일을 수행함에도 각 소속 기관별로 서로 다른 임금체계를 적용받거나 처우수준에 있어 차이가 커서 논란의 소지가 많았고, 정규직 전환 이후에도 이러한 문제는 여전히 지속되고 있다.

공공부문 정규직 전환 정책 시행 이후 공공부문 공무직 근로자에 대한 체계적인 인사 및 노무관리를 위하여 범정부 차원의 공무직위원회가 2020년 3월에 출범하였다. 공무직위원회의 출

* 이 글은 고용노동부 학술연구용역사업의 일환으로 수행한 『2020년도 노사관계 실태분석 및 평가』 보고서를 요약·정리한 것이다.

** 한국노동연구원 부연구위원(hyukjincho@kli.re.kr).

범은 공무원 인사관리 문제 및 노사관계에 큰 영향을 미칠 것으로 기대되었다. 이러한 배경 속에서 이 글에서는 공공부문 노사관계 중 공무직을 둘러싼 노사관계에 대하여 공무직의 정의와 현황, 공무직위원회의 출범 배경과 활동, 2020년 공무직 노사관계 주요 쟁점 및 교섭 이슈들을 중심으로 살펴보고, 2021년 공무직 노사관계를 전망하고자 한다.

II. 공무직의 정의와 현황

국무총리훈령 제756호 「공무직위원회 설치 및 운영에 관한 규정」 제2조 1항에 따르면, 「공무직 근로자」는 “공공부문에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자 및 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조 제1호에 따른 기간제근로자”로 정의된다. 고용노동부가 2017년 12월에 발표한 「공무직 등 근로자 인사관리규정 표준안」에 따르면, 「공무직」이라는 용어는 기존의 공공부문 「무기계약직」이라는 명칭을 「공무직 등」으로 변경하여 공공부문에 공통적으로 적용하는 개념이라고 할 수 있다. 고용노동부의 「공무직 등 근로자 인사관리규정 표준안」은 「공무직」의 공통 정의를 “「공무직 등 근로자」란 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 사람으로서 기관에서 직접 고용한 자를 말한다.”라고 제시하고 있다. 고용노동부의 「인사관리 표준안」은 각 기관에서 기존에 사용하던 「무기계약직」이라는 명칭을 기관 사정에 따라 「공무직」, 「업무직」, 「상용직」 등 적합한 명칭으로 변경하여 통칭할 것을 권고하고 있다.

공무직에 대한 정의는 각 부문별(중앙행정기관, 지방자치단체, 공공기관, 교육기관 등) 기관에서 자체 규정으로 자세히 정의되기도 한다. 중앙행정기관 및 지방자치단체, 교육기관 등 공공부문에서 「공무원」이 존재하는 경우에 「공무직」은 주로 “공무원 신분이 아닌 민간인으로서 해당 기관과 무기계약이나 기간제 근로계약을 체결한 근로자”를 의미하는 것으로 사용되고 있다. 예를 들어, 행정안전부의 「공무직 등에 관한 운영규정」 제2조 1항 및 2항에 따르면, 「공무직 근로자」는 “상시·지속적으로 업무에 종사하며 근로기간의 정함이 없이 근로계약을 체결한 사람(공무원 제외)”을 포함하며, “기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 사람(공무원 제외)”인 「기간제 근로자」도 공무직 근로자에 포함된다. 지방자치단체의 경우에도 중앙행정기관과 마찬가지로 공무직은 「공무원이 아닌 자」라는 점이 강조된다. 「경기도 공무직원 등 관리규정」 제2조 1항에 따르면, 「공무직원」이란 「국가공무원법」 및 「지방공무원법」상 공무원이 아닌 민간인으로서 무기계약 근로자와 기간제 근로자에 해당하는 근로자를 말한다. 공무원이 존재하지 않는 공공기관에서 공무직은 “기간의 정함이 없는 무기계약근로자, 기간제 근로자로서 상시·지속적 업무에 종사하는 자”를 의미한다고 볼 수 있다.

〈표 1〉 공무원 등 근로자의 직무내용을 기반으로 한 직렬구분 예시

	직무 내용	해당 직종
기술지원직	기술지원 및 보조, 시설점검업무 등	전산원, 시설물관리원
환경관리직	미화, 시설물청소, 주차관리, 도로보수, 산림보호 등	시설물청소원, 경비원, 환경미화원, 주차관리원, 도로보수원, 산림보호종사자 등
전문직	전문자격 또는 법에 의해 채용된 경우	영양사, 연구원, 의료업무종사자 등
지원직	사무, 행정, 전산, 상담, 연구, 조사 등 분야에서 지원업무 수행	사무(보조)원, 전산보조원, 전화상담원, 사서 및 기록물 정리원, 통계조사원, 연구보조원 등

자료 : 고용노동부(2017), 「공무원 등 근로자 인사관리규정 표준안(중앙공공기관·지방공기업용)」.

고용노동부의 「2018년 공공부문 비정규직 실태조사」에 따르면, 공무원 노동자는 총 48만 2,000여 명이며, 이 중 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 ‘무기계약직’ 근로자가 31만 3,000여 명, 기간제 근로자가 16만 9,000명이다. 총 48만여 명에 이르는 공무원 노동자들은 주로 기술지원업무, 환경관리업무, 전문직, 지원직 등에 종사하는 것으로 알려져 있다.

정부의 공식 통계로는 공공부문 공무원 노동자가 48만여 명으로 추산되지만, 노동계에서는 공무원 노동자의 수를 50만 명에서 60만 명에 이르는 것으로 추산한다.

III. 공무원위원회의 출범과 공무원 노사관계

1. 공무원위원회 출범 배경과 구성

공공부문 비정규직의 정규직 전환 정책은 공공부문 노사관계에 큰 폭의 변화를 가져오게 되었다. 그 중 가장 대표적인 것이 공공부문에 종사하는 비정규직 노동자의 정규직 전환 이후 인사관리 및 노무관리 문제이다. 현재까지 공공부문 정규직 전환자에 대한 통일된 기준이 존재하지 않고, 유사한 일을 수행함에도 고용되어 있는 기관별로 처우에 차이가 생기는 문제들이 드러나면서, 이에 대한 대책을 마련할 필요성이 대두되었다. 이러한 필요성에 따라 공무원위원회는 공공부문에 종사하는 공무원 노동자와 관련된 인사 및 노무관리 그리고 처우에 대한 합리적 기준을 마련하기 위해 범정부 차원에서 설치되었다.

고용노동부를 중심으로 한 관계부처는 공무원위원회 설치를 위해 2019년 11월 11일 「공공부문 공무원위원회의 설치 및 운영에 관한 규정안 행정예고」를 발표하였고, 이해당사자들의 의견

수령을 받았다. 2020년 3월 27일에 「공무직위원회 설치 및 운영에 관한 규정」이 국무총리 훈령으로 시행되면서 공무직위원회가 출범하게 되었다. 공무직위원회는 고용노동부를 중심으로 기획재정부 등 관계부처가 참여하여 범정부 차원의 공무직 관련 심의기구로서 공무직 근로자의 인력 운영과 관리에 대한 기본방향 및 중장기계획 수립, 인사관리 및 노무관리 기준 마련, 그리고 임금 및 처우 문제 등에 관한 사항¹⁾을 다루는 것을 목표로 하였다. 또한 공무직위원회 산하에는 노동계 등 관련 전문가 및 행정기관 등의 의견을 수렴하고 정책 방향을 제시하는 발전협의회 및 공무직위원회 운영 및 공무직 관련 정부 정책 마련 등의 지원업무를 수행할 공무직기획단이 설치되었다.

공무직위원회 구성에서 주목할 부분은 바로 ‘공무직발전협의회’와 ‘분과별협의체’이다. 공무직발전협의회는 정부, 노동계, 전문가가 참여하여 공무직위원회에서 다룰 의제를 선정하는 등 일종의 사회적 대화의 성격을 가진다. 분과별협의체는 공공부문 공무직 노동자 소속에 따라 주무부처와 이해당사자가 참여하는 분과를 구성하고 세부 사항을 논의하는 방식을 목표로 하였다.²⁾

2. 공무직위원회 활동 경과

2020년 공무직위원회는 정부와 노동계의 입장 대립과 주무부처들의 소극적 태도로 인해 공무직발전협의회와 분과별협의체 모두 별다른 논의를 전개하지 못하였다. 공무직위원회가 출범 첫 해에 제대로 활동하지 못한 이유는 이해당사자 사이에 ‘무엇을 먼저 할 것인가?’라는 점을 두고 대립하였기 때문이다. 공무직발전협의회에서 정부측은 공무직에 대한 실태파악이 우선이며 이를 위해 공무직 관련 종합 실태조사를 추진해야 함을 주장하였고, 노동계는 우선 논의과제로 공무직에 대한 차별적 수당 문제를 들며 공무직 처우개선을 위한 예산 확보를 먼저 할 것을 주장하였다. 공무직발전협의회는 9월 15일 제5차 회의 이후 약 3개월 동안 중단되었다가, 12월 25일 이후에 회의가 다시 열렸다. 9월 15일에 개최된 제5차 공무직발전협의회에서는 공무

- 1) 공무직위원회는 1. 공무직 등 근로자의 인력 운영·관리를 위한 기본방향 설정 및 중·장기계획의 수립에 관한 사항, 2. 공무직 등 근로자의 인사 및 노무관리 관련 정책에 관한 사항, 3. 공무직 등 근로자의 임금 및 처우 관련 정책에 관한 사항, 4. 공무직 등 근로자의 노사협력 지원에 관한 사항, 5. 공무직 등 근로자의 교육훈련 관련 정책에 관한 사항, 6. 공무직 등 근로자의 효율적 인력 운영·관리를 위한 제도개선 및 관련 규정 제·개정 등에 관한 사항, 7. 공무직 등 근로자의 규모·임금체계 등에 대한 조사 및 분석에 관한 사항, 8. 그 밖의 공무직 등 근로자의 인사 및 노무관리를 위한 정책의 수립·추진 등에 관하여 위원장이 심의를 요청한 사항 등 8가지 사항을 심의하는 기능을 갖는다.
- 2) 공무직 노동자의 소속은 크게 4개 분야로 나뉘는데, 중앙행정기관의 경우 주무부처는 인사혁신처이며, 지방자치단체의 경우 주무부처는 행정안전부이다. 또한 교육기관의 경우 주무부처는 교육부이며, 공공기관의 경우 주무부처는 기획재정부이다.

직 임금인상에 대한 정부와 노동계의 입장 차이로 인해 한국노총 위원들이 자리를 떠난 후 12월 현재까지 다시 회의가 열리지 않고 있다. 9월 15일 회의에서 노동계는 복지포인트, 상여금, 식대 등 이른바 '복지 3종세트'의 차별없는 적용, 정규직-공무직 간 과도한 임금차이 해소, 직무와 무관한 수당에 대한 차별을 두지 말 것을 요지로 하는 주장을 전개하였다. 이에 대해 정부는 중앙행정기관 공무직 급식비 1만 원 인상 및 중앙행정기관 공무직 임금 1.5% 인상안을 제시하였으나, 노동계는 정부의 제안이 최저임금 수준의 인상안이라면서 퇴장하였다. 노동계는 공무직 임금인상을 위해서는 관련 예산이 2020년 연말에 제출될 예산안에 반영되어야 2021년에 실제 임금인상이 가능한 구조라는 입장을 피력하였다. 정부측은 공무직 임금 및 직무 실태파악이 우선이며, 공무직 임금 및 직무 실태파악 이후에 임금인상을 논의할 수 있음을 주장하였다. 이처럼 노동계와 정부 사이의 입장이 첨예하게 대립하면서 공무직발전협의회는 2020년 12월까지 중단되었다가, 12월 25일 이후 다시 재개된 상태이다.

공공부문 공무직 노동자 현황을 분류한 뒤 각 주무부처별로 공무직 관련 이슈를 다루고자 계획했던 분과별협의체 역시 제대로 가동되지 못하고 있다. 공무직 4개 분과 중 분과별협의체 구성이 합의된 것은 교육분야가 유일하다. 교육부를 제외한 나머지 인사혁신처, 행정안전부, 기획재정부는 분과협의체 구성에 난색을 표한 것으로 알려지면서 교육분야를 제외한 나머지 공무직 분야에서는 분과별협의체 구성이 합의되고 있지 않다.

IV. 2020년 공무직 노사관계 주요 쟁점

공무직을 둘러싼 노사관계 쟁점은 크게 두 가지로 나눌 수 있다. 가장 먼저는 공무직 법제화 쟁점이고, 다음으로는 같은 '공무직'이라는 '신분'을 가지고 있으며 하는 일이 유사하지만 고용되어 있는 기관에 따라 서로 다른 처우수준 및 임금체계를 둘러싼 쟁점이다.

1. 공무직 법제화 문제

현재 공공부문에서는 공무직 노동자에 대해 각 기관별로 공무직 운영규정, 인사관리규정, 정원규정 등을 마련하여 공무직을 관리하고 있는 상황이다. 2017년 공공부문 비정규직의 정규직 전환 정책 시행 이후 발표된 고용노동부의 「공무직 운영규정안」이 중앙행정기관, 공공기관, 지방공기업 등에 가이드라인의 역할을 제시하였지만, 공무직에 대한 규정 등이 각 기관별로 개별적으로 적용되는 문제가 여전히 존재한다. 이러한 배경에서 2020년 현재 상황에서 교육기관

및 중앙행정기관 공무원 노동조합들을 중심으로 ‘공무직 법제화’ 주장이 확산되고 있다.

공무직을 둘러싼 문제 중 가장 중요하게 거론되는 것은 ‘공무직 노동자가 공공부문에서 일하고 있으나, 고용계약을 맺고 있는 기관에 따라 제각각 처우가 달라진다는 점’이다. 이러한 문제의 원인 중 하나는 공무직 노동자가 전국적으로 공통된 법률 또는 규정에 따라 신분이 정해지고 인사문제가 규율되는 것이 아니라 각 기관별 규정 등에 따라 공무직 인사관리가 개별적으로 수행되기 때문이라는 것이다.

공무직 노동자(노동조합)가 공무직 법제화를 주장하는 논거는 크게 세 가지로 정리해 볼 수 있다. 첫째, 같은 일터에서 일하고 있는 노동자 사이에서의 신분에 따른 차별과 임금격차를 줄이기 위해 법제화가 필요하다는 것이다. 예를 들어, 중앙행정기관 또는 지방자치단체 등 공무원과 공무직이 함께 같은 일터에서 일하고 있는 경우에는 공무원은 국가공무원법 또는 지방공무원법에 따라 신분보장이 이루어지고 있으나, 공무직의 경우에는 그렇지 못하다는 것이다. 또한 공무원의 경우 직급별 호봉표가 존재하고, 공무직의 경우에는 그렇지 않음으로써 임금상의 차별이 존재한다는 주장이다. 둘째, 공무직의 인건비가 사업예산으로 편성되어 있는 경우가 대부분이기 때문에 사업의 변경이나 축소 등에 따라 구조조정이 용이한 상황을 개선해야 하며, 이를 위해서는 공무직의 신분을 법으로 보장해야 한다는 주장이다. 셋째, 공무직의 적정한 노동조건 보장을 위해 공무직 법제화가 필요하다는 주장이다. 이는 곧 공무직의 업무 등에 대해 법령으로 명확하게 규정함으로써 공무직의 업무 표준화 등이 필요하다는 것이다.

공무직 노동자들은 공무직 법제화를 통해 신분보장, 고용안정, 처우개선 등을 요구해 왔고, 이에 따라 국회에서 공무직 법제화를 위한 논의가 다수 이루어졌다. 국회에서 공무직 법제화를 다루는 법안이 몇 차례 발의되기도 하였으나, 모두 임기만료로 폐기되거나 기존 정규직 등의 반발로 법안이 철회되기도 하였다. 과거 공무직 법제화를 추진한 국회의원이 제시한 법안 제안 이유를 살펴보면, 공무직과 관련된 고용안정 문제와 처우개선 문제가 공무직 법제화의 주요 목적임을 설명하고 있다. 예를 들어, 진선미 의원이 2016년 11월 1일 대표발의한 「지방자치단체 공무직 근로자에 관한 법률안」은 “법령에 명시된 정식 직제가 아닌 고용형태인 무기계약이란 이름으로 불리며 신분과 고용, 처우 등에서 불합리한 차별에 놓여있으며”, “명확한 상위규정이 없는 상태에서 각 지방자치단체의 상황에 따라 규율 내용이 제각각이고, 지방자치단체 차원의 훈령으로 안정적인 고용 지위를 보장하는 것에 한계가 있음”이라는 제안 이유를 들어, “무기계약근로자의 명칭을 공무직으로 변경하고, 정식 직제를 부여하는 등 관련 근거 법령을 마련함으로써 신분, 고용, 처우 등에서 불합리한 차별을 받지 않고 정당한 처우를 받을 수 있도록 근로자의 법적 지위를 보장하는 것”을 목적으로 하였다.³⁾

3) 공무직 법제화를 추진한 주요 법안은 본문에서 언급한 19대 국회 진선미 의원이 대표발의한 「지방자치단체 공무직 근로자에 관한 법률안」(2015년 11월) 이외에도 19대 국회 유기홍 의원이 대표발의한 「교육공무직원의 채용 및 처

2020년 공무원 노사관계 영역 중에서 공무원 법제화와 관련하여 가장 활발한 활동을 펼치는 부문은 교육부문이다. 교육부문 공무원 노동조합들은 국회 국민동의청원 등을 통해 사회적 공감대 확산을 불러일으키며 공무원 법제화를 추진하고 있다. 교육기관 공무원 노동조합으로 구성된 전국학교비정규직연대회의 등은 「교육공무직원과 방과후학교·돌봄교실의 법적 근거 마련을 위한 교육관련법 개정에 관한 청원」을 국회 국민동의청원을 통해 제출하였다. 이 청원은 2020년 10월 19일에 최초 제출되었고, 2020년 11월 15일에 관련 소관위원회 회부 기준인 10만 명 이상의 청원 동의인이 서명하였다. 전국학교비정규직연대회의 등이 제시하는 교육공무직 법제화는 2개의 현행법 내용을 개정하는 것을 골자로 한다. 첫 번째는 초·중등교육법상 제19조(교직원의 구분) 및 제20조(교직원의 임무) 조항을 개정하는 것이고, 두 번째는 지방교육자치에 관한 법률을 개정하는 것이다. 또한 방과후학교·돌봄교실 법제화는 초·중등교육법 제23조의 2를 신설하는 내용이다.

공무직 법제화 논의는 현재 공공부문 공무원이 경험하는 다양한 차별 문제를 개선하고 안정적인 공무수행의 기반이 될 수 있는 방식으로 진행되는 것이 필요하다고 판단된다. 공무직 법제화 논의는 다음과 같은 차원에서 접근할 필요가 있다. 첫째, 공공부문 공무원 인사관리의 통일성 확보 차원이다. 현재 공무직에 대한 인사관리가 법적 구속력이 없는 상태로 각 기관별로 개별적 관리가 주를 이루고 있는 상황은 대국민서비스를 제공하는 공공부문의 효율적인 인사관리를 어렵게 할 수 있다. 이러한 상황은 결국 대국민서비스의 질을 하락시킬 우려가 있다. 둘째, 공무직 법제화 논의는 공무직의 고용안정 및 임금체계 마련을 위한 근거 확보 차원에서 접근해야 한다. 2017년 정부의 공공부문 정규직 전환 정책으로 공무직 노동자에게도 정년이 보장되었으나, 정년보장 이외의 정원관리 등의 문제에서 고용 불안정성이 나타날 수도 있으며, 기관별 제각각인 임금체계는 공무직 노동자 사이에서도 차별을 유발시킬 수 있기 때문이다. 이러한 차원에서 공무직 법제화 논의는 ‘동일가치노동 동일임금 원칙’을 추구하는 방향에서 접근하는 것이 바람직할 것으로 판단된다.

2. 공무직 처우 문제 관련 집단소송

공무직 노사관계에서 주요하게 살펴볼 또 하나의 이슈는 공무직 처우 문제 관련 집단소송 이슈이다. 공무직 노동자들이 가입한 노동조합들에서는 공무직이 일터에서 차별받고 있음을 주장하며, 차별 문제를 해결하기 위한 하나의 방편으로 집단소송을 제기하였다. 2020년에 제기된

우에 관한 법률안」(2012년 10월), 20대 국회 유은혜 의원이 대표발의한 「교육공무직원의 채용 및 처우에 관한 법률안」(2016년 11월), 20대 국회 여영국 의원이 대표발의한 「초·중등교육법 일부개정법률안」(2019년 9월) 등이 있다.

집단소송은 각종 수당과 관련된 쟁점이 주요 내용을 이룬다고 볼 수 있다. 2020년 4월, 민주노총 민주일반연맹 공공연대노동조합은 중앙행정기관 및 정부 산하기관에서 일하는 국가공무직 1천 233명을 중심으로 국가를 상대로 공무원과의 복리후생수당 차별을 시정해달라는 내용의 집단소송을 제기하였다. 공공연대노동조합은 “공공부문 공무직 약 31만 명은 공무원 또는 정규직과 함께 공적 역할을 수행하고 있음에도 가족수당과 명절상여금, 복지포인트, 자녀학비보조수당 등 직무와 상관없는 복리후생에서 차별받고 있다.”면서 소송 제기 이유를 밝혔다.

집단소송의 주요 내용은 ① 공무직의 복리후생 차별 문제 해소, ② 미지급 수당 지급 ③ 공무직의 지위와 신분, 동일가치노동 동일임금 원칙 등의 임금체계가 포함된 ‘공무직 법제화’ 추진 등을 청구하는 내용으로 이루어져 있다. 공공연대노동조합은 현재 공무원과 공무직 사이의 복리후생 문제에서 차별이 발생하는 원인을 “공무직의 신분과 임금체계 등을 명시한 관련 법령이 없는 점”에서 찾고 있으며, 공무직의 신분과 임금체계를 규정할 수 있도록 공무직 법제화가 필요함도 함께 주장하였다.⁴⁾

2020년 10월 법무부 소속 공무직 근로자들로 구성된 법무부 노조는 법무부를 상대로 2017년부터 2019년까지 3년간의 수당에 대해 차별임금 문제를 제기하며 소송을 제기하였다. 해당 집단소송에는 법무부 산하 검찰청, 교정본부, 범죄예방정책국, 출입국·외국인정책본부 등 83개 기관에서 일하는 15개 직종의 581명의 공무직 노동자들이 참여하였다. 차별임금을 주장하는 주요 내용은 법무부가 공무직 노동자에게 지급하지 않거나, 소속 기관에 따라 다르게 지급해 온 가족수당, 교통수당, 근속수당, 명절휴가비 등이다. 법무부노조는 소송에서 동일한 법무부 산하기관에서 동일한 업무를 수행하는 데도 동일한 수당을 받지 못하는 문제 등을 제기하였다.⁵⁾ 이처럼 공무직 노동자들의 집단소송은 공무원-공무직 사이의 복리후생비의 차이뿐만 아니라 공무직 사이에서의 복리후생비 차이 문제 역시 드러냈다고 볼 수 있다.

2020년 현재 공무직 근로자들의 집단소송이 벌어지고 있는 상황은 2017년 정부의 공공부문 정규직 전환 정책이 아직까지 현장에서 제대로 정착되지 못하고 있는 현실을 반영하고 있다고 볼 수 있다. 2017년 정부의 「공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인」 중 “9. 무기계약직 등 차별 해소 및 처우개선” 및 “10. 정규직 전환 정책 후속조치”에 따르면, 공공부문에서는 비정규직 근로자를 정규직으로 전환한 이후에도 처우개선, 체계적인 인사관리를 통해 조직융화 및 사기진작을 이루어 생산성 향상으로 연결되게 관리해야 하며, 이를 위해서는 “복지포인트, 명절상여금, 식비, 출장비, 통근버스·식당·체력단련장 이용 등의 복리후생적 금품은 불합리한 차별없이 지급”해야 함을 규정하고 있다. 이를 위해서는 기존 정규직과 차별이 해소되도록 예산을 반영해야 하며, 기관 형편상 일시에 차별이 해소되기 어려운 경우 단계적인 추진도 가

4) 매일노동뉴스, 2020년 4월 24일.

5) 매일노동뉴스, 2020년 10월 7일.

능하지만, 이른바 ‘복지 3중세트’라고 불리는 식비, 복지포인트, 명절상여금은 우선 반영하여 차별 해소를 추진할 것을 규정하였다. 그러나 공무원 노동자들의 집단소송은 여전히 복리후생 차별 문제가 해결되지 못하고 있는 상황을 보여주고 있다.

V. 2020년 공무원 교섭 및 갈등 주요 현황 : 교육공무직을 중심으로

이 장에서는 2020년 공무원 노사 교섭 및 갈등과 관련된 주요 현황에 대해 교육공무직을 중심으로 살펴보도록 한다. 공무원에 대한 통일적 인사관리나 노무관리규정 등이 존재하지 않고 있는 현재 상황에서 중앙행정기관, 지방자치단체 등의 공무원 노동조합은 기관별 개별 교섭을 진행하는데 비해 교육기관 공무직은 전국단위 집단 임금교섭을 진행한다는 특징을 보인다. 교육기관 공무직은 민주노총 서비스연맹 전국학교비정규직노동조합, 민주노총 공공운수노조 전국교육공무직본부, 전국여성노동조합 등 3개 노동조합으로 이루어진 ‘전국학교비정규직연대회의’와 17개 시도의 ‘전국시도교육감협의회’ 사이의 집단교섭의 틀이 마련되어 있다.⁶⁾

1. 교육공무직 교섭 주요 현황

2020년 교육기관 공무직 임금교섭에서 전국학교비정규직연대회의측의 핵심 요구사항은 두 가지로 정리할 수 있다. 첫째는 복리후생 차별 해소이다. 전국학교비정규직연대회의는 업무의

〈표 2〉 교육기관 정규직-비정규직 복리후생성 임금 비교

	정규직(공무원)	교육공무직
명절휴가비	기본급 60%×2회(190만~390만 원)	연 100만 원
정기상여금	평균 약 200만 원	90만 원(경남만 100만 원)
맞춤형 복지포인트	기본 60만~80만 원(지역 차이) 근속 1만~30만 원, 가족가산	기본 50만 원 근속 1만~10만 원, 가족가산 없음
출산축하금	첫째 100만~셋째 300만 원	소수지역에서 셋째만 300만 원 (제주만 둘째 200만 원, 셋째 500만 원)

자료 : 전국학교비정규직연대회의.

- 6) 전국시도교육감협의회와 전국학교비정규직연대회의가 중앙 차원에서 진행하는 임금교섭과는 별개로 단체교섭은 개별 지역 단위에서 진행된다.

성질, 업무량, 업무의 난이도와 무관하게 고용관계를 유지하는 모든 직원에게 일률적·정기적으로 지급하는 복리후생비 차별은 합리적 이유가 없는 위법이라는 법원 판결 및 국가인권위원회 차별인정 사례 및 2017년 「공공부문 비정규직 정규직 전환 가이드라인」상의 '복리후생적 금품의 불합리한 차별 해소' 등을 근거로 교육기관 공무원에 대한 복리후생 차별 해소를 요구하고 있다.

둘째는 근속임금 차별 해소이다. 전국학교비정규직연대회의는 정규직 교원과 공무원이 호봉제하에 정근수당, 정근수당가산금을 통해 1년당 약 8만~12만 원의 임금이 인상되며 근속상한이 없는데 비해, 공무직은 1년당 3만 5천 원의 근속수당이 적용되며, 20년 상한이 정해져 있는 현실을 지적하면서 근속수당 차별 철폐와 근속수당 상한제 폐지를 요구하였다.

2020년 교육공무직 집단교섭은 10월 8일 1차 본교섭을 시작하였으나, 사측의 기본급 0.9% 인상안이 수정되지 않고 있는 상황 속에서 교섭이 난항을 겪고 있다. 교육공무직 임금교섭 경과를 <표 3>과 같다.

2020년 11월 24일까지 노사 양측의 이견은 좁혀지지 않았으며, 전국학교비정규직연대회의는 교섭 타결을 촉구하며, 주관 교육청인 경남교육청에서 천막농성에 돌입하였다.

<표 3> 2020년 교육기관 공무직 임금교섭 경과

■ 교섭 절차합의

- 6월 5일, 교육부 및 17개 시도교육청 임금교섭 개시 요청
- 6월 26일, 2020 임금교섭 요구 2차 공문 발송(본교섭 7월 3일 요구)
- 7월 3일, 시도교육감협의회 회장 면담(조속한 절차합의와 교섭 개시 요구)
- 7월 29일, 집단교섭 1차 절차합의
- 2차 절차합의(8.6.)→3차, 4차, 5차 절차합의→9.2까지 간사협의 진행
- 9월 4일, 중앙연대회의 '2020년 임금교섭 방식으로 집단교섭 중단 통보' 공문 발송
- 9월 17일, 두 차례 간사협의 후 6차 실무교섭 진행했으나 최종 결렬
- 9월 28일, 추가 간사협의안을 바탕으로 최종 집단교섭 절차합의안 잠정합의

■ 교섭 개시(본교섭 및 실무교섭)

- 10월 8일, 1차 본교섭(개회식 포함), 노조 복리후생 차별 해소, 직종교섭 보장 등 요구
- 10월 14일, 1차 실무교섭, 사측 0.9% 인상을 최초 제시
- 10월 21일, 2차 실무교섭, 노측 수정 양보안 제시
- 10월 21일, 중노위 조정 신청서 접수
- 11월 6일, 돌봄파업에 대한 법적 절차(조직원 파업 찬반투표, 조정절차) 마무리
- 11월 12일, 1차 직종교섭(1,3조), 4차 실무교섭
- 11월 19일, 2차 직종교섭(2,4조), 5차 실무교섭(노측 2차 수정 양보안 제시)
- 11월 26일, 3차 직종교섭(1,3조), 6차 실무교섭

자료 : 전국학교비정규직연대회의.

2. 교육공무직 노사갈등 주요 이슈

2020년 교육기관 공무원 노사관계의 갈등은 크게 두 가지 이슈가 존재하였다. 첫째는 퇴직연금 형태 전환 관련 문제이다. 서울지역 학교비정규직연대회의는 학교급식노동자들을 중심으로 2020년 11월 19일 파업을 전개하였다. 학교급식노동자 파업의 주요 이슈는 퇴직연금 형태 전환 협상 결렬이다. 서울지역 학교비정규직연대회의는 조합원들이 가입한 확정기여형(DC) 퇴직연금을 확정급여형(DB)으로 변경할 것을 요구하였고, 서울시교육청은 퇴직연금 형태를 DC형에서 DB로 전환할 경우 향후 20년간 8,000억 원 이상의 예산이 소요될 것이라는 이유로 퇴직연금 형태 전환을 반대하였다. 노사간의 협상에서 서울시교육청은 기존 채용인원은 DB형으로 전환하고, 향후 신규채용 인원은 DC형을 적용하는 방안과 DC형과 DB형을 50%씩 적용하는 혼합형 방안 등을 제시하였으나, 서울학교비정규직연대회의는 모두 DB형으로 전환할 것을 요구하면서 협상이 결렬되었다.

둘째는 돌봄교실 관련 쟁점이었다. 돌봄교실은 교육부와 보건복지부, 여성가족부 등 3개 부처에 분산 운영되고 있어 비효율적이라는 지적이 끊이지 않아 왔으며, 교육부는 돌봄교실을 법률의 형태가 아닌 고시 형태로 운영해 왔다. 이러한 상황 속에서 돌봄교실의 법적 근거를 세우기 위해 「온종일 돌봄체계 운영·지원에 관한 특별법안」(강민정 의원 대표발의)이 발의되었다. 해당 법안의 제안 이유 및 주요 내용은 <표 4>와 같다.

돌봄교실의 법적 근거를 세우기 위해 발의된 법안에 대해 돌봄교실의 법제화를 주장하던 노조측이 반대한 것은 법안 내용 중 돌봄교실의 지방자치단체 이관 문제 때문이었다. 노조측은 돌봄교실의 운영과 관리가 지방자치단체로 이관될 경우, 지방자치단체의 예산 규모에 따라 돌봄전담사의 고용 불안정이 발생할 우려가 있고, 이에 따라 돌봄서비스의 지역별 편차가 발생할 우려가 있다고 주장하였다. 또한 노조측은 돌봄교실이 지방자치단체로 이관될 경우, 지방자치단체가 돌봄교실을 직접 운영하는 것이 아니라 민간에 위탁하게 될 수도 있으며, 이러한 상황은 결코 돌봄서비스 질 향상에 도움이 되지 않을 것임을 주장하였다.

돌봄교실의 지자체 이관 이슈에 대해 전국학교비정규직연대회의 등은 온종일 돌봄법 철회 및 현행 4시간 시간제 계약을 하는 돌봄전담사의 8시간 전일제 전환 등을 요구하며 돌봄전담사들은 11월 6일 1차 파업을 전개하였다. 1차 파업 당시 전국의 돌봄전담사 1만 1,859명 중 약 40%에 해당하는 4,902명이 파업에 참여하였다.

돌봄전담사의 파업과 관련하여 교육부는 교육부, 전국시도교육감협의회, 교원단체, 학교비정규직연대회의, 학부모단체 등이 함께 문제를 논의할 수 있는 「초등돌봄 운영개선협의회」 개최를 제안하였다. 2020년 11월 24일 1차 회의를 시작으로 초등돌봄 운영개선협의회는 국가교육회의, 보건복지부 등 중앙부처와 전국시도교육감협의회, 혁신교육지방정부협의회 등의 지방자

치단체, 돌봄 관련 노동조합, 교원단체, 학부모단체 등의 참여하여 초등돌봄교실의 공적 기능 강화와 중장기 제도개선 방안에 대해 논의하였다.

전국학교비정규직연대회의는 초등돌봄 운영개선협의회에서 돌봄교실 지자체 이관 철회 및 돌봄전담사에 대한 상시전일제 보장 등에 대한 구체적 방향 제시가 없다면 2차 돌봄파업을 전개할 것이라고 발표하였고, 12월 8~9일 이틀간 2차 돌봄파업을 선포하였다. 돌봄노조의 2차파업을 하루 앞둔 12월 7일 오후, 전국학교비정규직연대회의와 교육부, 국회 교육위원회 사이

〈표 4〉 온종일 돌봄체계 운영·지원에 관한 특별법안 제안 이유 및 주요 내용

[제안 이유]

아이들을 건강한 시민으로 자라게 하는 것은 국가와 사회의 책임임. 사회 변화로 돌봄은 더 이상 부모나 가정의 책임으로 해결할 수 없는 상황이 되었음에도 안정적인 공적 돌봄체계가 마련되지 못하고 있으며 이를 위한 법적 근거 역시 부재한 상황임. 이로 인하여 돌봄수요에 대한 대응은 교육기관인 학교로 집중되고 있고, 학교 밖 돌봄 운영은 각 지역에 따라 편차가 발생해 아동과 부모들에게 양질의 체계적 돌봄 제공이 이루어지지 못하고 있는 것이 현실임. 이에 「온종일 돌봄체계 운영·지원에 관한 특별법」을 제정하여 국무총리를 위원장, 사회부총리인 교육부장관을 부위원장으로 하며, 여성가족부, 보건복지부, 행정안전부의 장관 및 지방자치단체 협의회장을 위원으로 하는 '온종일 돌봄 특별위원회'를 구성하여 범정부 차원에서 통합적인 돌봄체계를 구축하고 관리하는 한편, 지방자치단체가 주체가 되어 지역의 특성과 여건에 맞는 돌봄서비스를 제공할 수 있도록 온종일 돌봄체계에 관한 사항을 정하고자 함.

[주요 내용]

- 가. 국가와 지방자치단체는 초등단계 학령기 아동이 안전하고 건강하게 보호받을 수 있도록 온종일 돌봄을 지원하기 위한 시책을 수립·시행하여야 함(안 제3조).
- 나. 국무총리를 위원장, 사회부총리인 교육부장관을 부위원장으로 하고, 여성가족부, 보건복지부, 행정안전부의 장관, 그리고 지방자치단체장 협의체의 대표자를 위원으로 하는 온종일 돌봄 특별위원회를 구성하도록 함(안 제5조).
- 다. 온종일 돌봄 특별위원회는 5년마다 온종일 돌봄 운영 종합계획을 수립하고, 온종일 돌봄 특별위원회는 온종일 돌봄 실행을 담당하는 지방자치단체 간 재정의 편차로 인하여 아동 돌봄의 불균형이 발생하지 않도록 해야 함(안 제6조).
- 라. 관계 중앙행정기관의 장은 종합계획에 따라 연도별 온종일 돌봄 시행계획을 수립·시행하여야 하며, 지방자치단체의 장은 교육감 또는 교육장과 협의를 거쳐 연도별 지역 온종일 돌봄 시행계획을 수립·시행하여야 함(안 제7조).
- 마. 지역의 온종일 돌봄에 관한 주요 사항을 총괄·조정하고 온종일 돌봄의 실시와 관련되는 사업 간 조정, 협력 증진 등을 위하여 광역 및 기초돌봄협의회를 둠(안 제8조 및 제9조).
- 바. 온종일 돌봄은 초등단계 학령기 아동에게 제공되는 안전한 보호, 간식 및 급식 지원, 특기적성 및 역량개발 지원, 생활상담 등 정서적 지원, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항을 의미함(안 제10조).
- 사. 온종일 돌봄시설을 설치·운영하는 자는 적합한 시설 및 인력을 갖추어야 하며, 온종일 돌봄시설의 설치기준, 인력 운영 등에 필요한 사항은 시·도 조례로 정함(안 제11조).
- 아. 교육부장관 및 관계 중앙행정기관의 장, 지방자치단체의 장은 대통령령으로 정하는 바에 따라 온종일 돌봄시설의 운영에 필요한 지도·감독을 할 수 있음(안 제12조).
- 자. 온종일 돌봄 특별위원회는 온종일 돌봄시설의 운영을 지원하고 관련 프로그램 개발·보급 등을 위하여 중앙 온종일 돌봄 지원센터를 설치·운영할 수 있으며, 시·도지사는 조례로 정하는 바에 따라 지역센터를 설치·운영할 수 있음(안 제13조).
- 차. 온종일 돌봄시설 운영자는 보호자에게 돌봄에 필요한 비용의 일부를 부담하게 할 수 있음(안 제16조).
- 카. 온종일 돌봄시설의 현황, 시설별 돌봄의 내용 등 관련 정보를 종합적으로 관리 및 제공하기 위하여 온종일 돌봄 정보시스템을 구축·운영할 수 있음(안 제17조).

자료 : 국회 의안정보시스템.

의 긴급 간담회가 이루어졌다. 이 간담회에서 교육부는 “교사의 행정업무 경감과 돌봄전담사 근무시간 확대를 연계하여 돌봄전담사의 처우를 개선하는 등 학교돌봄 운영개선 대책을 내년 상반기 중 마련하는 대책을 발표”하겠다고 합의가 이루어졌으며, 국회 교육위원회는 현재 국회에 계류중인 온종일돌봄특별법에 대해 이해당사자와 충분한 협의하에 추진하기로 하면서 돌봄교실의 지방자치단체 이관 내용을 담은 법안 처리를 유보하기로 하였다. 이에 따라 전국학교비정규직연대회의는 돌봄전담사의 2차 파업을 12월 22일까지 유보하기로 하였다. 파업 철회가 아니라 파업 유보를 선언한 이유는 12월 7일의 합의는 돌봄파업과 결부된 현안을 긴급히 해결하기 위한 방향성을 확인하였다는 것이며, 각 지역 시도교육청의 입장과 전략에 따라 또 다시 파업이 이루어질 가능성을 배제하지는 않은 것으로 볼 수 있다.

12월 7일의 교육부-국회 교육위원회-전국학교비정규직연대회의 사이의 합의에 대해 교원단체들은 반발하였고, 교원단체 중 한 곳인 교사노조연맹은 초등돌봄 운영개선협의회 탈퇴선언으로 대응하였다. 교원단체들은 돌봄은 교사의 업무가 아님을 명확히 해줄 것을 요구하면서 돌봄교실의 지방자치단체로의 이관을 계속해서 요구하고 있다. 이러한 상황 속에서 돌봄교실을 둘러싼 이해관계 주체들 사이에서의 원만한 해결책 마련이 쉽지 않은 상황인 것으로 보인다.

VI. 2020년 공무원 노사관계 요약 및 2021년 전망

2020년 공무원 노사관계의 특징은 다음과 같이 정리할 수 있다. 첫째, 중앙 차원에서 마련된 공무원위원회가 제대로 작동되고 있지 못한 가운데 각 지방자치단체 등에서의 개별적 교섭이 이루어지고 있다. 공무원위원회는 공무원발전협의회 및 분과별협의체를 통해 일종의 노정교섭 형태로 공무원 노사관계 및 인사관리 쟁점들을 다루고자 하였다. 공무원발전협의회는 노동계와 정부의 참여한 대립구도 속에서 9월 이후 회의가 열리지 못하고 있으며, 분과별협의체는 주무부처들의 소극적인 태도로 인해 교육 분야를 제외하고는 분과별협의체 구성이 합의되지 못한 상황이다. 노동계는 동일·유사업무 사업장에서의 정규직-공무원의 차별 문제 및 공무원과 공무원 사이 차별 문제 등에 대한 쟁점을 제기하였고, 이에 대한 집단소송이 진행되고 있다. 노동계에서는 비정규직의 정규직 전환 정책 시행 이후에도 공무원에 대한 처우가 제대로 개선되고 있지 못함을 주장하며, 2021년 예산에 공무원 처우개선 방안을 포함해야 함을 요구하였으나, 사용자인 정부측은 공무원 임금 및 직무 등에 관한 전반적인 실태파악이 우선이라는 입장을 보임으로써 타협점을 찾기 어려운 상황이 전개되었다. 이러한 가운데 지방자치단체들에서는 공무원 노동조합과 개별적 교섭을 진행하였고, 개별적 교섭을 통해 각 지방자치단체별로 임금인

상률, 복리후생 적용 항목 등을 결정하였다. 중앙 차원에서의 공무직 노동자 인사관리 및 임금 체계 등의 문제에 대한 통일적 방향이 정해지지 않은 상태에서 지방자치단체 등의 개별 교섭을 통한 임금 및 노동조건 결정은 향후 공무직 노사관계에서 지역별, 기관별 차이 등을 심화시킬 우려가 있다. 특히 공무직 노동자의 임금체계와 관련하여 대부분의 지방자치단체에서는 노사 교섭을 통해 호봉제 방식의 임금체계를 채택하고 있는 와중에 중앙 차원에서는 직무급제 등의 논의가 전개되고 있다는 점도 향후 공무직 노사관계의 주요 쟁점으로 작용할 것으로 전망할 수 있다. 공공부문 비정규직의 정규직 전환 정책 시행 당시부터 전환 이후의 임금체계는 ‘직종별 동일가치노동-동일임금’ 취지에 부합하도록 설계해야 한다는 것이 일관된 정부의 지침이었다. 이러한 지침은 ‘직종별 동일가치노동-동일임금 취지’가 한 기관 내에서만 적용되는 것이 아니고, 전체 공공부문 내에서 추구해야 할 지침인 것으로 해석하는 것이 바람직할 것이다. 그러나 공무직의 임금 및 직무에 대한 실태가 제대로 파악되지 않은 상태에서 현재의 기관별 개별 교섭 형태가 계속해서 진행될 경우 같은 직종이라 하더라도 근무하는 기관에 따라 임금격차가 발생할 수 있고, 이는 공무원-공무직 차별 문제 이외의 공무직 간의 또 다른 차별로 이어질 우려가 존재한다.

둘째, 공공부문 정규직 전환 정책 시행 이후 공무직의 신분과 처우 등을 법률로써 정하고자 하는 ‘공무직 법제화’에 대한 논의가 활발하게 이루어지고 있다. 공무직 법제화는 그동안 공무직 노동자 및 노동조합들의 주요 요구사항이었으며, 과거 국회에서 입법이 추진되어 왔으나 기존 공무원 또는 정규직들의 반발 등으로 인해 처리되지 못하였다. 2020년에는 교육 분야 공무직 노동조합을 중심으로 국회 국민동의 청원 등을 통한 법제화 추진 움직임이 진행되고 있다. 공무직 법제화 논의는 현재 공공부문 공무직이 경험하는 다양한 차별 문제를 개선하고 안정적인 공무수행의 기반이 될 수 있는 방식으로 진행되는 것이 필요하다. 공무직 법제화는 우선, 공공부문 공무직 인사관리의 통일성 확보 차원에서 진행될 필요가 있다. 현재 공무직에 대한 인사관리가 법적 구속력이 없는 상태로 각 기관별로 개별적 관리가 주를 이루고 있는 상황은 대국민서비스를 제공하는 공공부문의 효율적인 인사관리를 어렵게 할 수 있다. 또한 이러한 상황은 결국 대국민서비스의 질을 하락시킬 우려가 있다. 또한 공무직 법제화 논의는 공무직의 고용안정 및 임금체계 마련을 위한 근거 확보 차원에서 접근해야 할 것이다. 2017년 정부의 공공부문 정규직 전환 정책으로 공무직 노동자에게 정년이 보장되었으나, 정년보장 이외의 정원관리 등의 문제에서 고용 불안정성이 나타날 수도 있으며, 기관별로 제각각인 임금체계는 공무직 사이에서도 차별을 발생시킬 수 있기 때문이다. 이러한 차원에서 공무직 법제화를 통해 동일가치노동 동일임금 원칙을 추구하는 것이 바람직할 것으로 판단된다.

셋째, 공무직 노사관계의 안정화 및 불안정화에 기존 정규직(공무원) 행위자들의 역할이 크게 영향을 미치고 있다는 점이다. 초등돌봄교실의 지자체 이관 문제를 둘러싼 교육기관 공무직 노

사갈등 사례는 단순히 공무원과 정부부처 또는 교육청 사이의 갈등 문제가 아니라, 기존 정규직(공무원)들과의 입장 차이로 인해 매우 복잡적이고 다면적인 노·노·사 갈등으로 확대되고 있는 것을 보여준다. 이러한 점에서 공무원 노사관계의 안정화를 위해서는 기존 정규직들의 태도와 입장이 매우 중요하다고 볼 수 있다.

2021년은 공공부문 비정규직의 정규직 전환 정책이 시행되고 5년차에 접어드는 해이다. 그동안 공공부문의 여러 이해관계자들 사이의 이해충돌로 인해 정규직 전환의 근본 목적과 의미가 멀어지고, 당사자들 사이에서의 심화된 갈등은 여러 가지 사회 문제를 초래하였다. 2021년 공무원 노사관계의 안정화를 위해서는 우선, 현재 교착상태인 공무원위원회의 발전협의회 및 분과별협의체의 논의와 활동이 재개되어야 할 것이다. 공무원위원회의 재개 및 활성화를 위해서는 인사혁신처, 행정안전부, 기획재정부 등 공무원 관련 유관 정부부처들의 적극적인 역할이 필요하다. 2020년 공무원위원회의 각 분과별협의체 구성이 합의되지 못했던 것은 각 소관부처들의 소극적인 태도가 주요 원인이었다는 점에서 소관부처들은 공무원 노사관계 안정화를 위해 각종 대화 및 협의 창구에 적극적으로 협조하려는 태도가 필요하다.

2021년에는 공무원 노동자(노동조합)의 주요 요구사항이었던 공무원 법제화 논의를 위한 국회의 노력도 필요하다고 볼 수 있다. 공무원 법제화 논의는 현재 기관별로 서로 다른 상태에 처해있는 공무원 노동자의 신분에 대한 보장과 함께 복리후생 차별 문제 등에 대한 기초적 해결이 가능한 방안이라고 볼 수 있다. 만약 2021년에도 공무원 법제화 논의가 진전되지 않고 현재와 같은 상황이 지속된다면 계속해서 공무원 임금차별 관련 노사갈등 및 집단소송 등이 벌어지게 될 가능성도 배제할 수 없을 것이다. 이러한 상황은 공무원 노사관계의 불안정성을 가속화시킬 수도 있을 것이다.

공무원 노사관계는 국가 또는 지방자치단체 등의 사용자로서의 공공부문과 공무원 노동자 사이의 관계뿐만 아니라 공공서비스의 수혜자인 국민도 관련되어 있다고 볼 수 있다. 이러한 관점에서 보면 공무원 노사관계가 갈등으로 점철되면 결국 그 피해는 국민들에게 돌아갈 수 있다. 이러한 점에서 공무원 노사관계의 직접 이해당사자인 공무원 노동자와 국가·지방자치단체 등의 사용자뿐만 아니라 기존 정규직(공무원) 사이의 활발한 의사소통 등이 필요하다고 할 것이다. ‘공무직’이라는 노동자 집단이 등장한 것은 공공부문 정규직 전환 정책의 산물이었으며, 이 정책은 공공부문에서 대국민서비스를 담당하던 비정규직 노동자들의 고용안정과 처우 개선 조치일 뿐만 아니라, 대국민서비스의 질을 개선하기 위한 것이 근본 목적이었다는 점을 이해관계 당사자들이 다시금 유념할 필요가 있다. **KLI**

[참고문헌]

고용노동부(2017), 「공무직 등 근로자 인사관리규정 표준안(중앙공공기관·지방공기업용)」.
_____(2019), 「2018년 공공부문 비정규직 실태조사」.
관계부처 합동(2017), 「공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인」.
국회의안정보시스템(<http://likms.assembly.go.kr/bill/main.do>).

플랫폼 노사관계와 단체교섭*

- 음식배달 · 대리운전 · 퀵서비스 사례 -

박 성 국**

본 연구는 음식배달 · 대리운전 · 퀵서비스 플랫폼 종사자를 종속적 계약자로, 플랫폼 기업을 고용관계의 주체로 규정한다. 실태연구 결과, 음식배달 플랫폼에서 단체교섭과 사회적 협의를 병행한 조정된 노사관계 체제가 형성되었다. 노사관계 형성에는 플랫폼 시장의 규모화와 기업 인수합병, 노동자 · 사용자성 상호인정이 영향을 미쳤다. 플랫폼의 노동조합 조직화와 단체교섭은 전통적인 노사관계에서 나타난 것과 다른 양상이었다.

I. 머리말

디지털 기반의 플랫폼(Platform) 경제는 새로운 경제현상을 뜻하는 용어다. 플랫폼은 생산자와 소비자가 만날 수 있는 개방적인 공간을 의미하며, 공통의 규율을 적용함으로써 가동된다(Alstynne · Choudary · Parker, 2016). 플랫폼 노동은 비정규 고용형태로서 특정 업무를 처리하는 유급노동을 의미한다. 즉 일거리를 매개로 노동공급자 대 플랫폼, 노동공급자 대 소비자가 연결되는 것이다. 노 · 사가 일자리를 매개로 고용관계를 맺는 방식과 다르다. 국제노동기구(ILO)에 따르면, 플랫폼 노동은 온라인으로 일거리를 받아 온라인에 납품하는 웹 기반 플랫폼 노동(crowd work), 온라인으로 일거리를 받아 오프라인에 납품하는 지역기반 플랫폼 노동(on demand work)으로 분류된다(Eurofound, 2018; 전국서비스산업노동조합연맹, 2019).

전통적인 기준과 비교하면 플랫폼 종사자는 다른 노동과정과 노동조건에 놓였고, 고정된 작업장, 노동시간 및 조건에서 제한을 받지 않는다. 노동자성과 사용자성 모두 특정하기 어렵기 때문에 플랫폼 노사관계는 형성될 수 없다는 게 지배적인 가설이었다. 그러나 기존 가설은 언

* 이 글은 고용노동부 학술연구용역사업의 일환으로 수행한 『2020년도 노사관계 실태분석 및 평가』 보고서를 요약 · 정리한 것이다.

** 한양대학교 경영학부 강사(zzzkuk@naver.com).

제나 대안가설의 도전을 받는 법이다. 국제노동기구는 2018년 종사상 지위 분류체계 개편 작업을 통해 임금노동자이지만 특수고용직으로 오분류된 종속적 자영업자에 대해 ‘종속적 계약자’로 규정하면서 대안가설 형성에 불을 지폈다. 선행연구에서는 플랫폼 기업은 수익창출 구조를 가지고 있으며, 가격 결정권뿐만 아니라 종사자의 업무를 통제한다고 분석했다. 특히 지역기반, on-demand형 플랫폼 기업은 종사자에 대한 도의적 책임뿐만 아니라 고용관계의 주체로서 규정된다는 대안가설이 설득력을 얻고 있다(정홍준, 2020). 이에 따라 본 연구는 플랫폼 노동 가운데 ‘지역기반, on-demand형’인 음식배달·대리운전·퀵서비스에서 노사관계가 형성되고 있다고 분석했다.

전통적 노사관계이론에 따르면, ‘노사관계 제도’는 절차적 제도와 내용적 제도로 구분된다. 절차적 제도는 단체교섭과 분쟁조정제도와 같이 노사간 상반된 입장을 조정하는 규칙 또는 기준을 뜻한다. 내용적 제도는 절차적 제도에 따라 만들어진 임금, 노동시간 등 결과물을 의미한다(임상훈, 2006). 본 연구에서는 지역기반, on-demand형 플랫폼 노사관계도 절차적 제도와 내용적 제도의 결과물을 만들었다고 규정한다. 지역기반, on-demand형에 속하는 음식배달, 대리운전, 퀵 등 종사자들이 노동조합을 결성한 데 이어 단체교섭을 추진했거나 완료한 데 따른 것이다. 그렇다면 2020년에 전개된 3개 플랫폼 노동자의 노조 조직화와 단체교섭은 지배적인 가설을 뒤집는 증거로 봐야할까. 이러한 흐름은 2021년 플랫폼 노사관계에 어떤 영향을 미치는 걸까.

본 연구는 지역기반, on-demand형 플랫폼 가운데 뜨거운 감자로 부상한 음식배달·대리운전·퀵 플랫폼을 중심으로 2020년 노조 조직화와 단체교섭·사회적 협의를 둘러싼 쟁점을 살펴봤다. 이를 바탕으로 핵심 변인을 도출하고, 일치·차이 병용법(안재홍, 2006)에 따라 비교분석해 플랫폼 노사관계 형성의 필요충분조건을 제시했다. 아울러 2021년 플랫폼 노사관계를 전망했다.

II. 플랫폼 경제와 이해관계자

1. 음식배달 플랫폼과 이해관계자

전통적인 음식배달은 소비자와 음식점을 직접 연결했다. 지난 2010년 전후로 인터넷 기반의 플랫폼 중개업체가 성장하면서 음식배달서비스 경로는 매우 복잡해졌다. 이해관계자는 고객, 배달주문 플랫폼, 음식점, 배달대행사, 배달대행 프로그램사, 배달기사로 구성된다. 사업구조는

세 가지로 유형화한다. 첫째, 음식주문 앱과 배달대행서비스를 동시 수행하는 유형이다. 둘째, 배달대행업체 · 프로그램사가 모바일 앱을 통해 소비자와 배달기사를 매칭하는 방식이다. 셋째, 복수의 프로그램을 사용하는 배달대행사와 배달기사들이 주문요청을 공유하는 유형이다.

코로나19 확산으로 음식배달업은 상승세다. 통계청의 온라인쇼핑동향조사에 따르면, 2019년 음식배달서비스 시장규모는 약 10조 518억 원가량이며, 2020년 20조 원에 달할 것으로 전망된다. 2019년 12월 요기요 · 배달통 운영사인 딜리버리히어로(DH)와 배달의민족 소유사인 우아한형제들이 합병을 했다. 때문에 딜리버리히어로와 우아한형제들 합병사는 음식주문 앱 점유율 90% 이상을 장악한 지배적인 업체로 부상했다. 특히 배민라이더스 소속 배달기사들의 노동조합 결성으로 인해 우아한형제들은 음식배달 플랫폼 대표기업으로 부각되었다. 2019년 말 우아한형제들의 매출액은 5천 611억 원으로 2015년 495억 원에 비해 11배 이상 성장했다. 2018년까지 영업이익을 기록했던 우아한형제들은 2019년 이후에는 영업손실을 기록했다. 우아한형제들은 주문 앱인 배달의민족을 운영하고, 우아한청년들은 배달대행사인 배민라이더스를 운영한다. 한편 2020년 11월 16일 공정거래위원회는 배달의민족 · 요기요 · 배달통 3사 통합에 따른 높은 시장 점유율을 문제 삼으며, 딜리버리히어로가 운영하는 요기요 매각을 전제로 합병을 조건부 승인했다.

서비스연맹 서비스일반노조에 따르면, 지난 2020년 6월 현재 배민라이더스에 전속된 배달기사는 약 2,283명이다. 지역별로 보면, 배민라이더스 전속기사는 서울(1,800명), 인천(150명), 대전(150명)에 몰려 있다. 우아한청년들은 배민라이더스와 배민커넥트를 구분하여 고용형태와 노동조건을 관리한다. 전용 콜을 수행하는 배민라이더스는 이륜차를 회사에 지입하고 배달대행 계약서를 체결한다. 회사측은 배차 알고리즘을 통해 배달기사의 출 · 퇴근을 관리하고, 주당 근무시간은 60시간 정도이며, 전속성이 높기 때문에 노조 가입 및 조직화가 활발한 편이다. 반면 배민커넥트는 전용 콜을 수행하는 방식이 아니라 주문 콜을 자율적으로 선택하고, 주당 근무시간은 약 20시간 정도이며, 노조 가입률은 낮다.

2. 대리운전 플랫폼과 이해관계자

대리운전은 다른 사람을 대신해 자동차와 고객을 목적지까지 유상으로 운송하는 행위이다. 국토교통부에 따르면, 2020년 2월 현재 대리운전서비스업 시장규모는 최대 3조 원인 것으로 파악되었다. 대리운전업체는 3,058개소, 대리운전기사는 16만 3천~16만 5천 명에 이르는 것으로 조사되었다. 지난 2013년 3,851개였던 대리운전업체는 7년 만인 2020년에 약 800여 개 줄었다. 대리운전자 1인당 1일 평균 운행횟수는 5.4회, 1개월 평균 21.7일을 근무하는 것으로 나타났다(국토교통부, 2020).

이해관계자는 고객, 대리운전업체, 프로그램사, 대리기사로 구성된다. 대리운전업체는 운전 기사를 모집해 프로그램에 등록한 다음, 고객의 운송주문을 대리기사에게 전송한다. 특수 사업 형태는 2개가 있다. 첫째, 대형 기업체와 대리운전업체가 체결한 계약이다. 이른바 '전담 콜'이다. 둘째, 온라인과 오프라인(O2O)을 통합한 사업형태로서 카카오모빌리티와 같은 기업이다. 카카오드라이브는 앱을 통해 고객의 대리운전 요청을 대리운전기사에게 직접 전달한다. 대리운전 프로그램은 로지소프트, 콜마너, 아이콘 소프트사 프로그램이 대표적이다. 이 가운데 로지소프트는 약 87.3%의 대리운전업체가 이용하는 최대 프로그램사이다. 반면 2020년 국내 2위 대리운전 프로그램사 콜마너를 인수한 카카오모빌리티는 고객과 대리운전업체, 대리운전업체와 대리기사의 연결을 아우르는 영업영역을 확보하면서 대리운전 업계의 강자로 떠올랐다. 카카오모빌리티는 대리운전 사업뿐만 아니라 택시운영 및 중개업도 겸한다. 지난 2017년 167억 원에 이어 2019년에는 1,048억 원의 매출액을 달성하면서 매출액은 10배 이상 성장했지만 2019년 영업손실은 약 221억 원에 달했다.

대리운전업체와 운전기사들은 운전위탁계약, 위수탁계약, 모집계약, 운전대행계약 등을 체결한다. 산재보험보상보험법 시행령 제125조 제9호에 따르면, 대리운전기사는 하나의 대리운전업체로부터 업무를 의뢰받아 대리운전을 하는 특수형태근로종사자라고 규정된다. 하지만 대리운전기사는 복수의 대리운전업체와 계약을 맺고, 복수의 대리운전 프로그램을 이용한다. 대리운전기사와 대리운전업체 간 수익배분은 예치된 충전금을 통해 자동정산하는 방식으로 이뤄진다. 반면 카카오드라이브를 이용했을 경우 기사는 대리운전 요금의 20%의 수수료를 카카오모빌리티에 지급한다. 대리운전기사는 고객평가시스템에 의해 노동통제를 받는다. 한편 코로나 19 확산에 따라 약 30% 대리운전 운송요청이 줄었다는게 업계의 분석이다.

3. 퀵서비스 플랫폼과 이해관계자

퀵서비스는 이륜자동차 등을 이용해 고객이 의뢰한 운송물을 원하는 장소까지 배송하는 사업 형태이다. 2015년 기준 퀵서비스업 시장규모에 대해 통계청은 약 4천억 원으로 추정한 반면, 서울퀵서비스협회는 약 4조 원으로 추산했다. 퀵서비스 종사자에 대해 통계청은 약 1만 3,853명으로 집계한 반면, 서울퀵서비스협회는 약 17만 명으로 추산했다. 퀵서비스 업체에 대해 통계청은 1,253개로 산출한 반면, 서울퀵서비스협회는 약 4,000개로 집계했다.

이해관계자는 고객(의뢰인), 퀵서비스 업체, 프로그램사, 수취인으로 구성된다. 대개 퀵서비스 업체와 배송기사는 공용망에 올린 배송정보를 선택할 수 있는 공유배송시스템을 활용한다. 퀵서비스 업체는 자사기사들에게 우선 배차하되, 주문처리가 어려운 경우 동일프로그램을 사용하는 타사 업체의 등록기사에게 배차한다. 동일한 프로그램을 사용하는 퀵서비스 업체는 연합

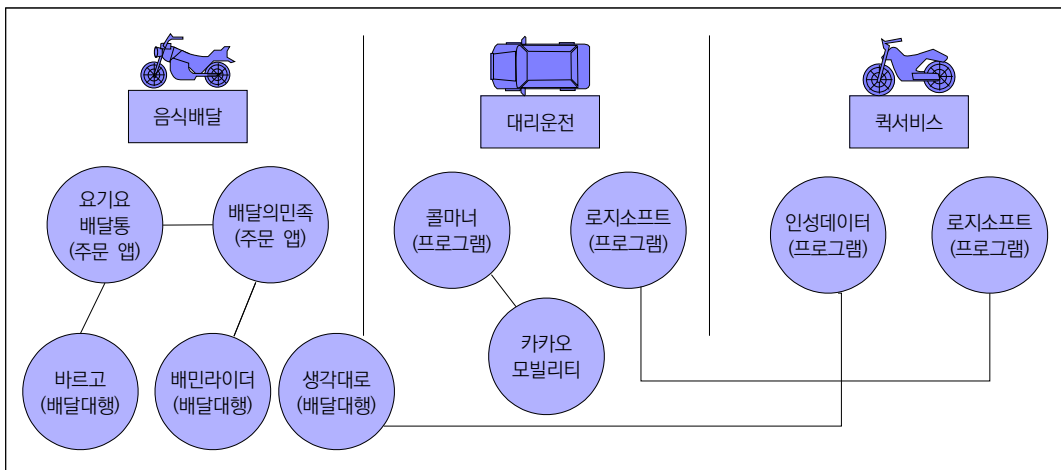
또는 공용 콜센터를 구성한다. 프로그램사는 인성소프트, 로지소프트 등 4대 프로그램사가 독점적 시장 지배력을 가지고 있다. 이 가운데 인성소프트는 2016년 약 2,053개 퀵서비스 업체와 거래관계인 것으로 나타나 약 90%의 시장 점유율을 보인다. 인성소프트를 운영하는 (주)인성데이터는 국내 최대 배달대행업체인 생각대로를 계열회사로 두고 있다. 인성데이터는 지난 2019년 전년대비 61% 신장한 353억 원의 매출액을 기록했고, 영업이익은 54억 원, 당기순이익은 92억 원을 내는 건실한 중견기업이다. 또한 공용 콜센터에 관한 지배적인 영향력을 갖고 있으며, 배송기사와도 이해관계가 얹혀 있다.

퀵서비스 기사 가운데 복수의 퀵서비스 업체를 활용하는 이들은 공유기사, 한 곳의 퀵서비스 업체를 활용하는 이들은 전속기사이다. 공유기사의 계약형태는 별도로 없는 반면, 전속기사는 대체로 노무공급계약을 체결하는데 그 수는 매우 적다. 일평균 배송은 약 14.7건으로 코로나19 확산 이후 약 30%의 물량이 감소했다. 퀵서비스 업체는 앱 프로그램 등록과 활용을 바탕으로 배송기사를 통제하며, 수익배분은 기사 77%와 업체 23%로 나뉜다. 배송기사의 몫은 프로그램, 출근비, 보험료, 유지비, 통신비, 이용비용을 제하면 약 55%로 줄어든다. 퀵서비스 업체는 공용 콜센터에 지급하는 1%를 제하고 약 22%를 수익으로 가져간다.

4. 플랫폼 기업 생태계와 변화

[그림 1]과 같이 3개 플랫폼 대표기업들은 서로 얹혀 있다. 음식배달 주문앱인 요기요·배달통과 배달대행사인 바르고는 관계사이며, 대주주는 독일계인 딜리버리히어로(DH)이다. 배달의민족(주문 앱)과 배민라이더스(배달대행)도 통합 플랫폼을 구축했고, 우아한형제들이 운영하며,

[그림 1] 3개 플랫폼과 지배기업 관계도



우아한청년들을 계열사로 두고 있다. 딜리버리히어로와 우아한형제들은 지난 2019년 12월 인수합병을 추진해 '우아DH'라는 합자회사를 설립했다.

국내 1위 배달대행사 생각대로는 퀵서비스 최대 프로그램사인 인성데이터 계열회사다. 대리운전 2위 프로그램사인 콜마너와 카카오톡모빌리티는 합병했다. 대리운전 1위 프로그램사인 로지소프트는 퀵서비스 프로그램사다. 2020년 11월 공정거래위는 DH와 우아한형제들 간 합병에 대해 국내 2위 주문 앱 '요기요' 매각을 전제로 조건부 승인을 했다. 이후 12월 28일 공정위는 'DH-배달의민족의 결합 승인'을 최종 발표한 가운데 DH 코리안은 요기요의 지분을 전량 매각하겠다고 밝혔다. 이에 따라 2021년 음식배달 플랫폼 생태계는 변화가 예상된다. 이미 온라인 쇼핑몰의 강자 쿠팡이 음식주문 앱과 배달대행(쿠팡이츠)을 바탕으로 도전장을 내면서 관련 시장은 요동치고 있다. 대리운전 플랫폼도 콜마너와 카카오톡모빌리티의 합병으로 시장 재편에 들어갔다. 근거리 퀵배송 물량이 음식배달 라이더들에게 넘어간 퀵서비스 플랫폼도 변화가 예상된다. 3개 플랫폼 시장의 재편과 규모화는 노조 조직화와 단체교섭에 영향을 준 것으로 분석되었다.

III. 플랫폼 노조 조직화와 단체교섭

1. 음식배달 플랫폼 노조와 단체교섭

가. 노조 조직화와 단체교섭

음식배달 플랫폼 노동조합은 두 곳이 있는데, 서비스일반노조(위원장 이선규)와 라이더유니온(위원장 박정훈)이다. 서비스일반노조에는 배민라이더스 전속기사들이 많이 가입했다. 2020년 10월 말 노조가 밝힌 조합원은 약 300여 명이며, 민주노총 산하 서비스연맹에 가입했다. 반면 지난 2019년 5월 1일에 창립한 라이더유니온은 11월 5일 서울시부터 설립신고증을 받았다. 2020년 10월 말 현재 노조가 밝힌 조합원은 290명이며, 상급단체에 가입하지 않았다. 라이더유니온은 지난 2020년 11월 11일 고용노동부로부터 전국단위노조 설립신고증을 받았다.

라이더유니온이 2019년 12월 13일 단체교섭을 요구한 데 대해 배민라이더스 운영사인 (주)우아한청년들은 12월 16일 단체교섭 요구사실을 공고했다. 서비스연맹 서비스일반노조도 우아한청년들에게 단체교섭을 요구하면서 교섭창구 단일화 절차가 개시되었다. 2개 노조의 교섭창구 단일화 절차를 주도한 노동위원회는 2020년 2월 14일 교섭대표노조로서 서비스일반노조를 확

정했다. 노사는 4월 23일에 첫 단체교섭 상견례를 가졌다. 서비스일반노조와 우아한청년들은 6개월 동안 20여 차례 이상 단체교섭을 벌인 끝에 10월 23일 단체협약 체결식을 개최했다. 앞서 잠정합의안은 투표율 77.1%, 찬성률 97.6%로 조합원 투표를 통과했다.

노사간 쟁점이 되었던 단체협약 총칙의 조항들은 <표 1>과 같다. 총칙에는 △유일교섭단체로 노조 인정 △배송대행 계약서보다 단체협약 우선 적용 △배송계약 체결한 조합원에게 단체협약 적용 △배송대행 계약서 제·개정 시 조합 의견청취 등이 명시되었다. 특히 단체협약 적용범위 조항은 배민라이더스 전속기사에게 적용되는 기업별 수준의 단체협약임을 입증하는 증거이다. 즉 초기업노조인 서비스일반노조와 우아한청년들 간의 교섭형태는 공동교섭이지만, 단체협약은 기업내 협약으로 규정되는 셈이다.

이외에 <표 2>에 따르면, 노조활동과 관련해 회사측은 단체교섭 소요시간 관련 비용, 조합 사무실 운영에 필요한 집기 및 비품 구매, 조합 행사비용 일부를 지원하기로 했다. 단체교섭 대상은 조합활동, 안전·보건, 배송료·배송시간·배송환경 및 배송조건, 라이더 인권보호 및 사회적 인식개선에 관한 사항으로 국한했다. 논란이 되었던 계약해지 조항의 경우 배송대행 계약서에 의거하되, 관계법령 및 사회통념상 절차에 따라 처리하는 것으로 합의되었다. 배차 문제에 대해 회사측이 일반모드·AI모드 등 어느 한 쪽에 치우쳐 배차하지 않는 것으로 정리되었고,

<표 1> 서비스일반노조와 우아한청년들 단체협약 총칙

1장 총칙	내 용
제1조 '교섭단체'	회사는 노동조합이 전 조합원을 대표하여 배송환경과 배송조건 및 조합활동 권리에 관하여 교섭하는 노동단체임을 인정한다.
제2조 '협약의 우선'	본 협약에 정한 기준은 회사의 배송대행 기본계약서에 우선하여 적용한다.
제3조 '적용범위'	본 협약은 회사와 배송대행 기본계약을 맺고 배송업무를 수행하는 조합원에게 적용한다.
제4조 '배송대행 기본 계약서 제·개정'	회사가 조합원의 배송조건에 영향을 미치는 배송대행 기본계약서를 제정 또는 개정할 때는 조합의 의견을 청취한다.

<표 2> 서비스일반노조와 우아한청년들 단체협약 주요 조항

	조합활동	교섭대상	계약해지	배달료	중개수수료	배차	사회인식 개선	산업안전·보건
합의 사항	- 단체교섭 소요 시간 협의비용 지급 - 집기 및 비품 구매 일부, 조합 행사비용 일부 지원	조합활동, 안전·보건, 배달료·배송시간·배송조건, 라이더 인권보호 및 사회적 인식개선	배송대행 기본 계약서에 의거, 관계법령 및 사회통념상 합리적 절차에 따라 처리	배달료 거리할증, 날씨할증, 특별할증	면제	일반모드·AI모드 일방배차 금지	- 연 2회 캠페인, 토론회 개최 - 세부내용은 조합과 회사 협의	- 신규 입직자, 라이더 안전교육 태풍·폭설·폭우 등 중대위험 시 배송중단 - 1인당 10만 원 검진비용 지급
조항	제7조	제10조	제14조	제16조	제17조	제20조	제22조	제23·24·25조

배달 라이더에 관한 사회적 인식개선을 위해 연 2회 캠페인과 토론회를 개최하기로 했다. 신규 입직자는 1개월 이내, 라이더는 6개월 내 안전교육을 받기로 했으며, 태풍·폭설·폭우 등 중대 위험 시 배송을 중단하기로 했다. 또한 1인당 건강검진비도 10만 원씩 지급하기로 했다.

한편 임금협약서에는 배달료와 중개수수료를 명확히 규정했으며, 배달료는 배송대행서비스를 하고 받는 일체의 금품으로 배달료·거리할증·날씨할증·특별할증으로 구성했다. 이번 합의에서 배달료를 인상하지 않은 대신 회사측이 조합원으로부터 징수하고 있는 배달중개 수수료는 면제하기로 했다. 아울러 장기근속 조합원에 대해 100만 원의 휴가비를 지급하기로 했고, 1년 이상 고용관계를 유지한 조합원에게 건강검진 10만 원도 지원하기로 했다.

나. 플랫폼 사회적 합의

플랫폼 노동 대안마련을 위한 사회적 대화 포럼(위원장 이병훈)은 2020년 10월 6일 서울 중구 YMCA회관에서 협약식을 체결했다. ‘플랫폼 경제발전과 플랫폼 노동 종사자 권익보장에 관한 협약 -배달서비스업을 중심으로’가 그것이다. 사회적 대화 포럼은 지난 4월 1일 출범한 이래 6개월 동안 총 5차례 전체회의, 7차례 간사회의를 개최한 이후 6번째 전체회의에서 협약식을 가졌다. 총칙을 포함해 6장으로 이뤄진 협약은 공정한 계약, 작업조건과 보상, 안전과 보건, 정보보호와 소통, 후속과제를 담았다. 총칙에는 플랫폼 경제와 종사자의 권익을 보장하기 위해 협약에 참여하는 주체의 역할과 노력을 명시했다. 배달서비스업 적용대상은 플랫폼 기업, 공급자, 소비자, 배달 노동 종사자이다. 플랫폼 노동 종사자의 경우 플랫폼을 매개로 운송수단을 통해 업무를 수행하는 종사자로 규정했지만 근로기준법상 근로계약을 체결한 종사자는 제외했다. 아울러 사회적 합의에 참여한 노조와 기업들은 타 플랫폼 논의를 이어가기 위해 ‘상설협의체’를 구성하기로 했다. 특히 사회적 대화 포럼은 △노동실태 유형별 조사와 법·제도 개선방안 △배달 플랫폼 노동자 안전과 권익정책 △고용·산재보험 제도 개편 등 사회안전망 체계 △직업훈련 및 고용서비스 방안 △배달서비스업 법적 정의와 근거 법률 △플랫폼 상설협의체와 정부의 일원화된 소통체계 등을 정부에 요구했다.

한편 제도화된 사회적 대화기구인 경제사회노동위원회 산하 디지털 플랫폼 노동 배달업종 분과위원회(위원장 박찬임)는 2020년 9월 16일 배달 종사자에 대한 산재보험 적용기준을 재검토하고 적용제외 신청 남용을 방지하는데 합의했다.

2. 대리운전 플랫폼 노조와 단체교섭

대리운전노동조합은 지난 2005년 대구지역에서 처음 설립되었다. 2020년 현재 서울·경기·

충북·대전·광주·전남·부산·울산·경남·대구·제주·전북 등 12곳에 노조가 설립된 가운데 전국단위노동조합은 2020년 7월 고용노동부로부터 설립신고증을 받았다. 전국대리운전노동조합(위원장 김주환)은 2017년에 설립신고를 냈으나 3년여가 지나서 설립신고증을 받았다. 노조가 밝힌 조합원 수는 약 1천 명이며, 상급단체는 민주노총 서비스연맹이다.

대리운전노조와 대리운전업체 간 첫 단체교섭은 2007년으로 거슬러 올라간다. 대구에서 전개된 대리운전 종사자와 대리운전업체 간 협상은 기본요금 인상 등을 합의하면서 마무리되었다. 지역 노동조합과 지역의 지배적인 업체 간의 비공식적 협상을 통해 도출한 합의였다. 이후 광주와 전남지역에서도 대구지역과 유사한 합의가 이루어진 가운데 2013년 경남지역 대리운전 노사는 기본요금 인상 등 7개항의 합의문을 작성했다. 충북(2018년), 울산·대구·전남(2019년) 지역 대리운전 노사도 노조활동 보장, 기본요금 인상, 불법 프로그램 근절, 노조 발전기금 지원 등에 의견을 모으고 합의문을 작성했다. 지역별 대리운전노조와 시장을 과점한 대리운전업체들이 집단교섭 형태로 이러한 성과들을 도출했지만 지속성과 법적 구속력을 갖추지 못했다. 그간 대리운전 노사는 △표준계약서 체결 여부 △배차 제한 등 노동조건 △노동조합 활동 보장 △개인 단체보험 가입 등을 두고 입장이 엇갈렸다. 한편 전국대리운전노조가 지난 2020년 8월 14일 단체교섭을 요구한 데 대해 카카오모빌리티는 이를 거부했다. 이에 대해 중앙노동위원회는 2020년 12월 10일 카카오티(T) 대리를 운영하는 카카오모빌리티에게 “대리운전노조의 교섭요구에 응해야 한다”고 결정했다.

3. 퀵 플랫폼 노조와 활동

퀵서비스 노동조합은 지난 2007년 3월에 설립되었지만 설립신고증을 받지 못했다. 이후 민주노총 서비스연맹에 가입한 퀵서비스 노조는 2010년 비영리 법인인 흥익 퀵서비스 사업을 전개하는 한편, 특수고용직 노동기본권 쟁취 및 산재보험 전면 적용 캠페인에 참여했다. 이후 2019년 서울퀵서비스노조, 경기퀵서비스노조가 서울시·경기도로부터 설립신고증을 받았다. 서울퀵서비스노조는 지배적인 프로그램사인 인성데이터에 단체교섭을 요구했지만 진척되지 않았다. 인성데이터는 사용자성이 없다는 이유로 들어 단체교섭을 거부했다.

IV. 3개 플랫폼 비교분석

밀(John Stuart Mill)에 따르면, 사례비교 접근에서 필요충분조건 분석은 ‘일치와 차이 병용법’

〈표 3〉 3개 플랫폼 노사관계 형성에 관한 비교분석

사례	독립변수						종속 변수
	자본 재편과 규모화	상호인정		단체교섭	사회적 협의	쟁의 발생	
		노동자성 인정	사용자성 인정				
음식배달	1	1	1	1	1	0	1
대리운전	1	1	0	0	0	1	1
퀵서비스	0	1	0	0	0	0	0

에 근거한다. 일치법과 차이법을 교차적용해 하나의 독립변수를 가려내는 방법이다. 즉 일치법을 통해 종속변수에 영향을 미치는 복수의 독립변수를 확인한 후 부정적 사례를 추가해 차이법을 적용한다. 이에 따라 특정 독립변수가 종속변수에 영향을 미친 것을 확인할 수 있다(안재홍, 2006).

본 연구에서는 3개 사례 분석을 바탕으로 자본 재편과 규모화, 노사간 상호인정, 단체교섭, 사회적 협의, 쟁의발생 등을 지역기반, on-demand형 플랫폼 노사관계 형성의 설명변수로 규정했다. 설명변수 가운데 ‘노사간 상호인정, 단체교섭’ 변수는 동태적으로 접근한다. 집합적 행위자로서 노조와 사용자가 단체교섭 파트너로서 서로를 인정할 때 노동자성과 사용자성은 충족된 것으로 본다. 최근 단체교섭까지 완료한 음식배달 플랫폼은 여기에 속한다. 비록 특정 플랫폼 기업들이 사용자성을 부정하고 단체교섭을 거부하더라도 노동조합이 사회적·법률적으로 인정받았을 경우 노동자성은 충족된 것으로 해석한다. 대리운전·퀵서비스는 여기에 해당된다. 물론 지역별 대리운전 노사는 그간 집단교섭을 벌인 가운데 합의안을 도출했다. 그러나 대리운전업체 스스로 사용자성을 부정하고 있다. 지역별 집단교섭은 일회적인 사례에 그쳐 지속성과 구속력을 갖추지 못한 것으로 분석되었다. 따라서 대리운전 사례는 단체교섭과 사용자성 인정 모두 부정된 것으로 규정했다.

〈표 3〉에 따르면, 음식배달 플랫폼과 대리운전 플랫폼에 대해 일치 비교법을 적용하면 자본 재편과 규모화, 노조인정 변수가 일치한다. 음식배달의 경우 딜리버리히어로와 우아한형제들 간 인수합병, 음식배달서비스업의 성장세를 반영했다. 또한 대리운전 플랫폼의 경우 코로나19 영향으로 위축되었지만 국내 2위 대리운전 프로그램사인 콜마너와 카카오모빌리티 간 인수합병을 고려했다. 2개 업종은 자본 재편과 규모화가 급속하게 진행된 공통점을 갖고 있다. 또한 노동조합 및 노동관계조정법의 노동자성을 전제한 노조 인정 갈등이 일단락되었다. 반면 사용자성, 단체교섭, 사회적 협의, 쟁의발생 변수는 2개 플랫폼에서 일치하지 않았다. 자본 재편과 규모화, 노동자성 인정 등 2개 독립변수의 필요충분조건 분석을 위해 노사관계 형성에 부정적인 사례인 퀵서비스를 추가했다. 차이법에 따라 비교분석한 결과, 3개 사례에서 일치되는 독립

변수는 ‘노동자성 인정’, 불일치한 것은 ‘자본 재편과 규모화’였다. 지역기반, on-demand형 플랫폼 노사관계 형성에서 일치를 보인 ‘노동자성 인정’ 변수는 필요조건, 불일치를 보인 ‘자본 재편과 규모화’는 충분조건으로서 규정된다. 한편 퀵서비스의 경우 지난 2019년 설립신고증이 교부되면서 노동조합 및 노동관계조정법의 노동자성 인정 갈등은 해소되었다. 하지만 노조가 지배적인 프로그램사인 인성데이터측에 단체교섭을 요구했지만 진척되지 않았다.

V. 결론 및 요약

본 연구는 지역기반, on-demand형 플랫폼 종사자들이 종속적 계약자로서 규정된다는 대안 가설에 입각했다. 따라서 음식배달·대리운전·퀵서비스 플랫폼 기업은 종사자들에 대한 도의적 책임뿐만 아니라 고용관계의 주체로서 규정된다. 2020년 지역기반, on-demand형 플랫폼 노사관계는 절차적·내용적 제도의 결과물을 형성한 가운데 다음과 같은 특징이 나타났다. 첫째, 음식배달·대리운전 등 플랫폼 기업 간 인수합병을 통한 자본 재편과 규모화가 노사관계의 절차적·내용적 제도 형성에 영향을 미쳤다. 플랫폼 시장 변동에 대응하기 위해 노사는 단체교섭의 추진 여부를 전략적으로 선택했다. 둘째, 지역기반, on-demand형 플랫폼에서 노동자·사용자성 등 상호인정 문제는 각 업종마다 차별화되고 있으며, 여전히 갈등을 야기하고 있다. 때문에 플랫폼의 노동조합 조직화와 단체교섭은 전통적인 노사관계에서 나타난 것과는 다른 양상이었다. 셋째, 배달 플랫폼의 시장규범과 노동기준을 마련하려는 기제로서 사회적 협의가 시행되었다. 사회적 협의는 서비스일반노조와 우아한청년들의 기업내 단체협약 성과물을 초기업 수준에서 공유하려는 시도로서 해석된다. 음식배달 플랫폼에서 단체교섭과 사회적 협의를 병행한 ‘조정된 노사관계 체제’가 형성된 셈이다.

플랫폼의 노사관계 형성을 종속변수로 하되 자본 재편과 규모화, 노사간 상호인정, 단체교섭, 사회적 협의, 쟁의발생을 독립변수로 설정해 비교접근을 하면 다음과 같은 결론에 이른다. 음식배달 플랫폼과 대리운전 플랫폼 사례에 대해 일치법을 활용하면 ‘자본 재편과 규모화’, ‘노동자성 인정’ 변수가 일치하는 반면, 사용자성 인정, 단체교섭, 사회적 협의, 쟁의발생 여부는 불일치한다. 퀵서비스 사례를 추가해 차이법을 적용하면 3개 사례에서 일치한 변수는 ‘노동자성 인정’, 불일치한 변수는 ‘자본 재편과 규모화’였다. 따라서 ‘노동자성 인정’ 변수는 필요조건으로, ‘자본 재편과 규모화’는 충분조건으로서 플랫폼 노사관계 형성에 작용했다.


2021년도 플랫폼 노사관계의 시나리오는 3가지로 압축된다. 첫째, 2021년에도 코로나19 영향이 이어지는 가운데 3개 플랫폼의 성장과 기업 간 재편이 추동되는 한편, 노사관계 제도화도

확장되는 시나리오이다. 이미 3개 플랫폼의 네트워크 역할을 하는 프로그램 간의 경계가 희미해졌다. 대기업 간 인수합병과 시장 통합도 빠르게 진행되고 있다. 2020년에도 그랬듯이 시장 재편과 규모화는 플랫폼 노사관계 제도화를 확장하는 요인으로 작용할 것으로 보인다. 이에 따라 음식배달 플랫폼에서 단체협약과 사회적 합의는 2021년 노조 조직화 사업과 제도개선에 긍정적으로 작용할 것으로 보인다. 라이더들이 가입한 서비스일반노조와 라이더유니온의 노조 조직화는 상승세를 타고 있다. 플랫폼 사회적 대화 포럼도 배달업 합의 이후 상설협의체를 구축하는 계획을 세우고 있다. 아울러 2020년 12월 중앙노동위는 카카오모빌리티측의 사용자성을 인정하고 단체교섭을 주문한 상태여서 전국대리운전노조와 카카오모빌리티의 단체교섭도 2021년에 성사될 것으로 보인다. 이렇게 되면 음식배달 플랫폼에 이어 대리운전 플랫폼도 2021년에 단체교섭과 사회적 협의를 병행하는 방향으로 나아갈 수 있다.

둘째, 코로나19가 3개 플랫폼 간 격차 확대에 영향을 주면서 자본 재편과 규모화뿐만 아니라 노사관계 제도화가 정체되는 시나리오이다. 2020년 음식배달업은 성장세를 보인 반면, 대리운전업과 퀵서비스는 위축되었다. 때문에 대규모 자본이 음식배달 쪽으로 쏠리는 양상이다. 예컨대 미국에서도 음식배달서비스 기업 간 인수합병이 활발하다. 2020년 7월 우버이츠는 미국 내 4위 음식배달 대행사 포스트메이트를 인수해 단번에 시장 점유율 2위로 떠올랐다. 우버이츠는 공유 택시회사인 우버의 자회사이다(한국경제, 2020. 12. 14). 국내에서도 쿠팡이츠가 음식배달업에 뛰어들어 국내 3위 음식주문 앱인 배달통을 제쳤다. 반면 대리운전에서 카카오모빌리티와 콜마너 간의 기업합병 이외에 활발한 인수합병 논의는 없으며, 퀵서비스도 이와 유사하다. 이러한 흐름이 대리운전, 퀵 플랫폼 노사관계 제도화에 부정적 영향을 줄 것으로 보인다. 위축된 시장과 비용부담을 이유로 사용자측이 단체교섭을 회피할 가능성이 높기 때문이다. 실제 대리운전노조는 지난 8월 단체교섭을 요구했지만 카카오모빌리티는 반년 가까이 거부했다. 이러한 요인 때문에 2021년에 대리운전 노사의 단체교섭이 지체될 것이라는 분석이다.

셋째, 2021년 서울·부산시장 선거, 2022년 대통령·지자체 선거가 잇따라 이어지는 가운데 노사의 제도개선 운동이 활발하게 전개되면서 플랫폼 노사관계 제도화에 긍정적인 영향을 미치는 시나리오다. 예컨대 택배·음식배달·퀵배송 등과 관련 있는 '생활물류서비스발전법안(박홍근의원 대표발의)'이 국회에서 통과를 예정하고 있다. 생활물류서비스발전법은 택배·음식배달·퀵 배송업 등의 산업육성과 종사자 보호를 담은 법안이다. 아울러 플랫폼 종사자들의 고용보험 가입과 산재보험 확대 적용과 관련한 제도개선도 추진되고 있다. 이러한 흐름은 2021~2022년 굵직한 선거와 맞물리면서 이슈화될 것으로 보인다. 때문에 2021년 플랫폼 종사자들의 노조 조직화와 단체교섭에도 긍정적인 영향을 줄 것으로 예상된다.

종합하면 2021년 플랫폼 노사관계는 2개 이상의 예측 시나리오가 겹쳐지면서 혼합적으로 전개될 것으로 보인다. 시나리오의 현실화 여부는 전적으로 노사의 전략적 선택에 달렸다. 2020

년에 이어 2021년에도 플랫폼 노사관계는 뜨거운 감자로 부상할 것으로 전망된다. 

[참고문헌]

- 국토교통부(2020), 「대리운전 실태조사 및 정책연구 최종보고서」.
- 서울퀵서비스사업자협회(2019), 「퀵서비스 사업의 공유거래」.
- 안재홍(2006), 「비교방법의 방법론적 정체성」, 『국제정치논총』 46(2).
- 이근열(2019), 「배달산업 구조와 배달종사자 종사실태」, 전국서비스산업노동조합연맹 토론회.
- 이정희(2019c), 「플랫폼 로(路)노동자 이해대변」, 정홍준 외, 『고용형태 다양화와 노동자 이해 대변』, 한국노동연구원.
- 임상훈(2006), 「조정된 분권화 노사관계 체제 형성에 관한 연구: 교섭과 사회적 협의의 연계를 중심으로」, 『한국인사조직학회 발표논문집』, 한국인사조직학회, pp.381~406.
- 전국서비스산업노동조합연맹(2019), 「플랫폼 노동보호와 조직화 방안 연구보고서」.
- 정홍준(2020), 「플랫폼 노동에 관한 전반적 이해를 위하여」, 『사회적 대화』, 경제사회노동위원회.
- 중앙일보(2020. 10. 23), [팩플] 「'앱대리' 3조 시장 잡아라... 타다·우버·SKT도 '대리전쟁'」.
- 한국경제(2020. 12. 14), 「본업보다 부업 집중... 디즈니·우버 불황 뚫었다」.
- Alstynne · Choudary · Parker(2016), "Platform Revolution", 『부키』, 한국판 번역출판.
- Eurofound(2018), "Employment and working conditions of selected types of platform work".

월간 노동리뷰

2021년 1월호

통계 프리즘

■ 우리나라 노동조합 조직현황

월간 노동리뷰

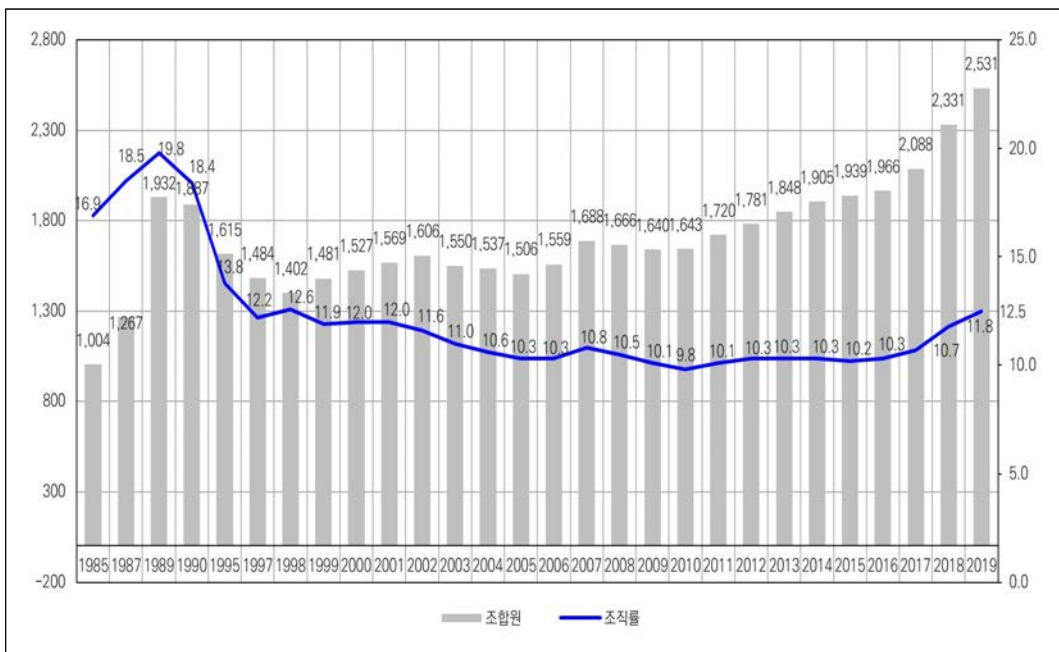
2021년 1월호

우리나라 노동조합 조직현황

- 2019년 말 현재 우리나라의 노동조합원 수는 253만 명이고, 조직률은 12.5%임.
- － 조합원 수는 2017년 2,088천 명을 넘긴 후 지속적으로 증가하였음.
 - － 2020년 법내노조가 된 전국교직원노동조합 47,622명, 전국교수노동조합 631명 등을 더하면 그 수는 2,579천 명이 됨.
 - － 노동조합 조직률 또한 2016년 이후 꾸준히 증가하여 2001년 외환위기 극복 당시 수준인 12%대를 상회함.

[그림 1] 노동조합 조합원 수 및 조직률의 추이

(단위 : 천 명, %)



주 : 1) 노동조합 조직률은 고용노동부의 산정방식임.

조직률 = 전체 조합원 수 ÷ 조직대상 근로자(임금근로자-노조가입이 금지된 공무원) × 100

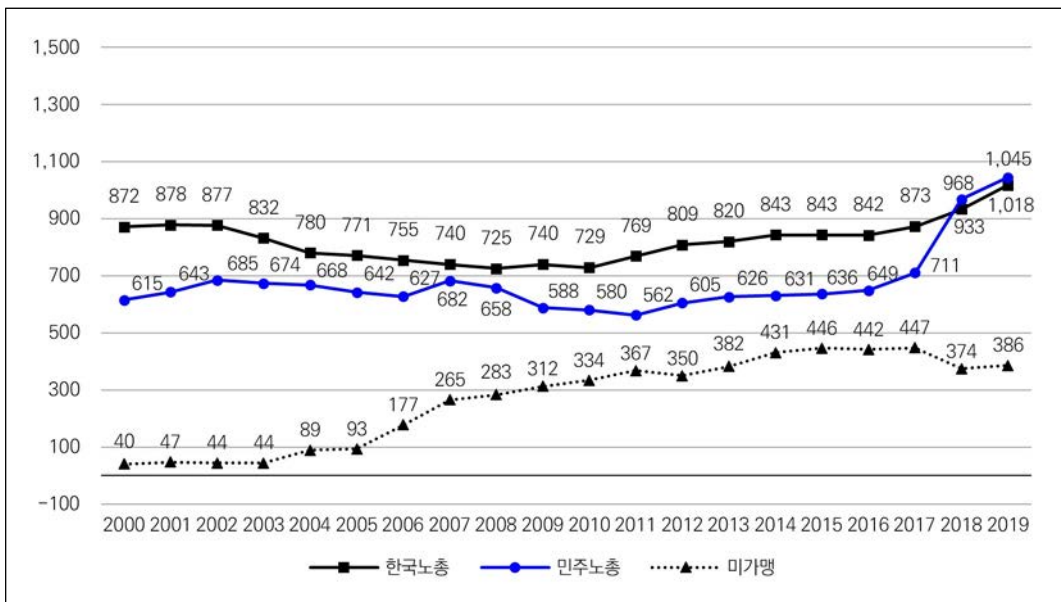
자료 : 고용노동부 「전국노동조합 조직현황」의 내용을 재구성함.

○ 상급단체별로는 민주노총과 한국노총의 조합원 수 증가가 뚜렷하였으며, 2019년 양대 노총의 조합원 수는 각각 100만 명을 넘겼음.

- 상급단체별 조합원 수는 2019년 1년 동안 민주노총이 76,637명(7.9%), 한국노총이 85,367명(9.1%), 미가맹이 12,532명(3.4%) 증가함.
- 2017년 1월부터 2019년 4월까지 증가한 민주노총 신규 조합원 21만 7,971명 가운데 공공 부문 노동자가 8만 2,564명으로 37.9%를 차지하였고, 가장 많이 늘어난 조직은 공공운수노조(5만 404명 증가)임(민주노총 보고서, 2019년 9월).
- 2019년 조사에 반영되지 않은 민주노총 소속 전국교직원노동조합 조합원 4만 7천 명을 내년 조사에 포함할 경우, 민주노총 조합원 수는 더욱 증가할 것임.

[그림 2] 상급단체별 조합원 수 추이

(단위 : 천 명)



자료 : 고용노동부, 「전국노동조합 조직현황」.

○ 2019년 조합원 규모별로는 300명 이상 노조가 87.8%, 30명 미만은 1.1%를 차지하여 규모별 격차가 크게 나타났음.

- 2019년 조합원 수 비율은 300인 이상 87.8%(2,221,072명), 30인 미만 1.1%(28,407명)이었음.
- 노조 수는 30인 미만 40.7%(2,505개), 300인 이상 13.4%(826개)이었음.
- 2018년 대비 2019년 조합원 수 비율은 300인 이상 0.3%p 증가, 30인 미만은 0.1%p 감소함.
- 노조 수 비율은 30인 미만 0.5%p, 300인 이상 비율은 0.3%p 감소함.

〈표 1〉 조합원 규모별 조직원 수(노조 수(비율), 조합원 수(비율))

(단위 : 개소, 명, %)

		30인 미만	30~99인	100~299인	300인 이상
2018	노조 수 (비율)	2,392 (41.2)	1,556 (26.8)	1,061 (18.3)	793 (13.7)
	조합원 수 (비율)	27,313 (1.2)	88,129 (3.8)	175,893 (7.5)	2,040,297 (87.5)
2019	노조 수 (비율)	2,505 (40.7)	1,720 (28.0)	1,102 (17.9)	826 (13.4)
	조합원 수 (비율)	28,407 (1.1)	96,814 (3.8)	184,488 (7.3)	2,221,072 (87.8)

자료 : 고용노동부, 「전국노동조합 조직현황」.

○ 향후 공공부문 비정규직의 정규직화로 조직률은 증가하겠지만 코로나19의 영향으로 조직률은 감소할 수 있음.

- － 공공부문 비정규직의 정규직화를 통해 2020년 6월 말 기준 18만 5천 명이 정규직으로 전환되었고, 향후 1만 2천 명이 순차적으로 전환될 예정임(고용노동부).
- － 2020년 코로나19의 확산으로 조직률 감소 및 휴면노조의 증가가 예상됨.

(조규준, 동향분석실 연구원)

월간 노동리뷰

2021년 1월호

노동판례 리뷰

- 진폐 재해위로금의 성격과 산정기준
- 1차 영업양도 시 고용승계 거부가 2차 영업양도에 미치는 영향
- 경영상 이유로 해고된 근로자에 대한 재고용의무의 발생시점과 위반의 효력 등
- 연장근로시간 산정에 관한 월 단위 상계약정의 효력

월간 노동리뷰

2021년 1월호

노동판례리뷰

진폐 재해위로금의 성격과 산정기준

- 대법원 2020. 10. 15. 선고 2019두61717 판결 -
- 대법원 2020. 10. 15. 선고 2019두60523 판결 -

【판결요지】

진폐증의 특성을 기초로 관련 규정의 내용과 폐광대책비 일환으로 지급되는 재해위로금의 입법목적을 종합하여 보면 폐광된 광산에서 진폐로 인한 업무상 재해를 입고 장해등급이 확정된 근로자가 개정 산재보험법 시행일 이후에 사망하여 그 유족이 유족급여가 아닌 진폐유족연금을 받게 되었더라도 석탄산업법령에서 규정한 유족보상일시금 상당액의 재해위로금 지급대상에 해당한다.

망인은 1986년부터 1991년까지 무연탄 광업소에서 채탄부 광원으로 근무하다가 퇴직하였고 광업소는 1991년 폐광되었다. 망인은 광업소 근무 중인 1987년 산업재해보상보험법에 따른 진폐증으로 장해등급 11급 판정을 받고 장해보상일시금을 지급받았다. 이후 진폐증은 계속 악화되어 2005년 장해등급 9급 판정을 받고 장해보상일시금을 지급받았으며, 2008년에는 장해등급 5급 판정을 받고 장해보상연금을 지급받았다. 그 후 망인은 2016년 진폐로 인하여 사망하였고 원고는 망인의 배우자로서 2016년부터 산업재해보상보험법에 따른 진폐유족연금을 지급받았다. 한편, 원고는 2017년 석탄산업법령에서 정한 재해위로금을 청구하여 한국광해관리공단으로부터 약 1억 2백만 원을 지급받았다. 이 재해위로금은 망인 및 원고가 지급받았던 장해보상일시금 및 장해보상연금을 기초로 산정되었다. 그러나 원고는 유족보상일시금과 성격이 동일한 장해보상연금만을 기초로 산정한 재해위로금 약 2억 5천만 원을 지급하여야 한다고 주장하면서 서울행정법원에 재해위로금 부지급처분의 취소를 구하는 소를 제기하였다.¹⁾

1) 대법원 2020. 10. 15. 선고 2019두61717 판결의 사실관계를 정리한 것이다.

이 판결의 쟁점은 구 석탄산업법 시행령(1993. 3. 6. 대통령령 제13870호로 개정되기 전의 것) 제41조 제3항 제5호의 해석이다. 법률 해석에서 문리적 의미를 중시할지 아니면 그 취지를 강조하여 목적론적 해석을 할 것인지라는 고전적 주제를 다루고 있는데 이를 통하여 진폐증이라는 채탄산업 종사 노동자에게 발생하는 악성 질병의 성격과 이에 대한 보상의 역사를 되짚어 볼 수 있는 의미있는 사례이기도 한다.

구 석탄산업법 제39조의3 제1항은 “폐광대책비의 지급대상이 되는 광산의 석탄광업자가 당해 광업권·조광권 또는 계속작업권의 소멸등록을 마친 때에는 석탄산업합리화사업단은 당해 광산의 퇴직근로자 및 석탄광업자등에게 다음 각 호의 금액을 폐광대책비로 지급하여야 한다.”라고 규정한다. 그리고 제4호에서 기타 대통령령으로 정하는 폐광대책비를 규정한다. 이 위임조항을 받은 것이 구 석탄산업법 시행령 제41조 제3항 제5호이다. 규정은 다음과 같다. “폐광일로부터 소급하여 1년 이내에 업무상 재해를 입은 자로서 폐광일 현재 장해등급이 확정된 자 또는 재해발생기간에 불구하고 폐광일 현재 장해등급이 확정되지 아니한 자에 대하여 지급하는 재해위로금의 경우 퇴직근로자가 지급받은 산업재해보상보험법 제9조의5 제1항의 규정에 의한 장해보상일시금 또는 동법 제9조의6 제1항의 유족보상일시금과 동일한 금액으로 한다.”

원고가 다투고 있는 것은 자신이 지급받을 재해위로금은 장해보상일시금을 기준으로 산정할 것이 아니라 유족보상일시금을 기준으로 산정하여야 한다는 것이다. 여기서 유족보상일시금은 유족연금을 기준으로 산정하는데 원고는 비록 자신이 유족연금이 아니라 장해보상연금을 지급받고 있지만 이것을 유족연금으로 취급하여야 한다고 주장한다. 그리고 그 근거는 주로 산업재해보상보험법의 연혁상 양자는 동일한 연금이라는 것이다.


산업재해보상보험법이 2010년 개정(법률 제10305호)되기 전에는 진폐근로자는 다른 업무상 재해 근로자와 동일하게 요양급여, 휴업급여, 장해급여(장해보상일시금 또는 장해보상연금), 유족급여(유족보상연금 또는 유족보상일시금), 상병보상연금, 장의비 등을 지급받았다. 그런데 당시 규정에 따르면, 진폐근로자는 휴업급여와 상병보상연금을 함께 지급받아 다른 재해근로자와의 형평성 문제가 제기되었고 아울러 진폐근로자나 유족이 장해급여나 유족급여를 일시금으로 지급받은 후 단시일 내 소진하는 경우가 종종 생기면서 진폐근로자나 유족의 생활보장이라는 당초 보상제도의 취지가 유지되지 못한다는 비판도 잇달았다. 이에 따라 2010년 산업재해보상보험법을 개정하여 보상 유형을 요양급여, 간병급여, 장의비, 직업재활급여, 진폐보상연금 및 진폐유족연금으로 변경하였다. 즉, 요양 중 받던 생활보장 목적의 급여를 모두 연금으로 지급하고 유형도 진폐보상연금과 진폐유족연금으로 단일화하였다. 망인은 생전에 장해보상일시금 또는 장해보상연금을 지급받았고, 2010년 산업재해보상보험법이 개정되고 나서 망인이 사망하자 원고는 법률 개정 전의 유족보상연금이 아니라 새로 도입된 진폐유족연금을 지급받았다. 그런데 원고가 소로서 구하는 재해위로금의 산정 기준을 제시한 구 석탄산업법령은 2010년 개정

전 산업재해보상보험법에서 규정하였던 유족보상일시금을 산정 기준으로 규정하고 있었던 것이다. 만일 망인이 2010년 산업재해보상보험법 개정 전에 사망하였다면 원고는 유족보상연금을 받게 되었을 것이고, 따라서 구 석탄산업법령상 재해위로금을 지급받는 데 아무런 문제가 없었을 것이다. 이에 대법원은 진폐유족연금은 2010년 산업재해보상보험법 개정 전의 유족보상연금과 동일한 급여라고 보았던 것이다.

언뜻 보면 대법원의 판단이 당연한 것처럼 보이는데 제1심과 제2심 법원은 모두 원고의 주장을 일치하여 배척하였다. 그 배경에는 재해위로금에 관련한 실무상 논쟁이 있다. 원고가 받을 수 있는 재해위로금은 2가지가 있다. 이 사건에서 원고는 한국광해관리공단이 지급하는 재해위로금의 지급을 구하고 있는데 진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률에도 재해위로금이 있다(제24조 제1항 제2호). 따라서 진폐근로자나 유족은 '진폐 진단시를 기준'으로 양 법률을 모두 적용받을 수 있는 경우에는 2가지 위로금을 모두 지급받을 수 있다. 원고가 여기에 해당한다. 이런 중복수급 문제를 해결하고자 석탄산업법 시행령이 2014년 개정이 되어(제25831호) 시행령 제41조 제4항 제5호 가.목은 '산업재해보상보험법 제91조의2에 따라 진폐로 인한 업무상 재해로 인정된 경우'를 재해위로금 지급대상에서 제외하였다. 하급심이 원고의 청구를 기각했던 것은 문리적 해석상 어려움이 있었던 것 이외에도 이미 진폐예방법을 통해서도 재해위로금을 받을 수 있다는 사정을 고려한 것 같다.

그렇다면 진폐증에 대하여 왜 이리 보상체계가 복잡한 것일까? 이유는 폐광에 따른 광산노동자와 그들의 가족생활의 현실, 그리고 진폐라는 질병이 갖는 특성을 고려한 것이다. 광산노동자는 광산을 주변으로 마을 공동체를 이루고 매우 열악한 환경에서 살았다. 1980년 사북탄광 노동항쟁을 찾아보면 그 당시 상황을 이해할 수 있다. 그런데 그 광산이 폐광을 한다는 것은 해당 공동체를 통째로 허물어버리는 것이다. 따라서 폐광에 따른 포괄적인 사회적 대책이 필요했는데 금품 지급만을 고려하면 폐광대책비가 대표적인 것이었다. 그리고 진폐근로자에게는 치료와 생활보장을 위한 법제도적 지원이 필요했는데 그것이 바로 진폐예방법과 산업재해보상보험법이었다. 여기에는 일반적인 산재보상과 달리 위로금이라는 금원이 특별히 제도화되었다. 아울러 가족의 일자리 지원을 위해서 정선하이원 리조트 같은 폐광지역 사업을 전개한 것이다. 정선하이원 리조트와 그 협력업체에는 폐광지역 주민들이 다수 취업해 있다. 아울러 진폐증은 현대의학으로는 고칠 수 없는 불치병이다. 경과관찰에 따른 대중요법이 요양 중 치료의 다수를 차지한다. 상당수의 질환자는 시간이 지남에 따라 증상이 심해지며 사망에 이르거나 거동 자체가 불가능하게 되는 경우도 적지 않다. 중증환자의 경우 정신질환이 발병하여 자살을 하는 경우도 있다. 법원은 일찍부터 이러한 자살을 업무상 재해로 인정한다.²⁾

2) 대법원 1993. 10. 22. 선고 93누13797 판결.

대상판결은 이렇게 한국의 석탄산업과 진폐증에 관한 한국 산업사 혹은 노동사에서 잊어서는 안 되는 중요한 장면을 보여주는 사례이다. 비록 법리적으로 큰 논쟁의 주제를 던지지는 않지만 노동법학을 하는 우리에게 잠시 과거를 생각해보고 오늘의 문제를 바라보는 계기를 마련해 준다. 

전형배(강원대학교 법학전문대학원 교수)

1차 영업양도 시 고용승계 거부가 2차 영업양도에 미치는 영향

- 대법원 2020. 11. 5. 선고 2018두54705 판결 -

【판결요지】

이 사건 병원의 영업을 (두 번째로) 전부 양수한 원고가 영업양도 당시 이 사건 근로자들에 대한 해고가 부당해고인지 여부를 판단할 수 있었는지에 따라서만 원고에 대한 고용승계를 인정한다면 영업양도인과 양수인 사이에 근로자 승계 배제특약 없이 영업양도인이 영업양도 직전에 근로자들을 해고하는 경우 영업양도 방식을 통한 자유로운 해고가 가능하며 근로기준법 제23조 제1항의 해고사유를 제한하는 입법취지를 잠탈하게 되는 결과가 초래되어 부당하다.

A는 B로부터 갑(甲) 병원을 양수한 뒤, 을(乙) 병원(이하 ‘이 사건 병원’이라 함)을 개원하여 2015. 9. 1.부터 2015. 11. 30.까지 이 사건 병원을 운영한 사람이다. 원고 C는 A로부터 이 사건 병원을 양수한 뒤 2015. 12. 1.부터 운영 중이다(B→A→C). 근로자 1, 2, 3(이하 ‘이 사건 근로자’이라 함)은 갑(甲) 병원에 입사하여 각각 응급차 기사, 물리치료실장, 간호조무사로 근무하던 사람이며 각각 D 노동조합(이하 ‘이 사건 노동조합’이라 함)의 지부장, 부지부장, 대의원이었다. A는 2015. 9. 1. 병원 양수 당시 근로자 1, 2의 고용승계를 거부하였고, 2015. 10. 1. 근로자 3을 징계해고하였다.

이 사건 근로자들은 A가 한 이 사건 해고는 부당해고이고, 이 사건 근로자들의 노동조합 활동에 대한 불이익 취급으로 부당노동행위라고 주장하며 2015. 10. 6. 부산지방노동위원회에 구제신청을 하였다. 그 후 병원이 원고 C로 양도되자 원고를 피신청인으로 추가하였다. 부산지방노동위원회는 이 사건 근로자들과 이 사건 노동조합의 A에 대한 구제신청은 각하하였고, 원고에 대한 구제신청은 기각하였다. 이에 이 사건 근로자들과 이 사건 노동조합은 초심판정에 불복하여 2016. 2. 1. 중앙노동위원회에 재심을 신청하였고, 중앙노동위원회는 초심판정을 취소하고 원고의 부당해고와 부당노동행위를 인정하였다. 원고는 중앙노동위원회의 부당해고 및 부당노동행위 구제 재심판정을 취소해 달라는 소를 대전지방법원에 제기하였다.

대전지방법원은 원고의 청구를 기각하였는데, 먼저 B와 A, 그리고 A와 원고 C 사이의 병원 양도 및 양수가 영업양도인지를 검토하였다. 지방법원은 사실관계를 포섭하기 전 먼저 기존 대법원의 다음과 같은 법리를 설명한다. “영업의 양도라 함은 일정한 영업목적에 의하여 조직화된 업체, 즉 인적·물적 조직을 그 동일성은 유지하면서 일체로서 이전하는 것으로서 영업의

일부만의 양도도 가능하고, 이러한 영업양도가 이루어진 경우에는 원칙적으로 해당 근로자들의 근로관계가 양수하는 기업에 포괄적으로 승계되는 바(대법원 1991. 8. 9. 선고 91다15225 판결 등), 여기서 영업의 동일성 여부는 일반 사회관념에 의하여 결정되어야 할 사실인정의 문제이지는 하지만, 문제의 행위(양도계약관계)가 영업의 양도로 인정되느냐 안 되느냐는 단지 어떠한 영업재산이 어느 정도로 이전되어 있는가에 의하여 결정되어야 하는 것이 아니고 거기에 종래의 영업조직이 유지되어 그 조직이 일부 또는 중요한 일부로서 기능할 수 있는가에 의하여 결정되어야 하는 것이므로, 예컨대 영업재산의 전부를 양도했어도 그 조직을 해체하여 양도했다면 영업의 양도는 되지 않는 반면에 그 일부를 유보한 채 영업시설을 양도했어도 그 양도한 부분만으로도 종래의 조직이 유지되어 있다고 사회관념상 인정되면 그것을 영업의 양도로 볼 것이다(대법원 2001. 7. 27. 선고 99두2680 판결 등)."

지방법원은 이러한 법리에 따라 사실관계를 포섭한 결과 B와 A, A와 원고 C 사이의 병원 양수는 영업양도라고 확정한 다음 B와 A 사이의 영업양도 시 이루어진 근로자 1, 2의 고용승계 거부와 근로자 3의 징계해고에 정당한 사유가 있는지를 살펴본다. 그 결과 이 역시 정당한 사유가 없음을 판시한다.

그렇다면 본 주제의 첫 번째 쟁점인 원고 C는 근로자 1, 2, 3의 고용을 승계하여야 하는지가 문제된다. 지방법원은 "해고의 효력을 다투는 근로자와의 근로관계가 영업양수인에게 승계되지 않는다고 한다면, 당해 근로자는 나중에 위 해고에 정당한 사유가 없어 무효인 것으로 밝혀진다 하더라도 사실상 종전의 근로관계를 회복할 방법이 없게 되고, 결국 자신이 소속되고 있던 영업은 영업양도를 전후하여 동일성을 상실하지 아니한 채 영업의 주체만 바뀌어 계속되고 있음에도 영업양도인의 부당한 해고처분에 의한 해고의 효력만은 그대로 존속하는 셈이어서 부당하다"라고 한다. 따라서 원고 C는 부당하게 고용승계 거부 및 징계해고된 근로자 1, 2, 3의 고용을 승계해야 한다고 판결한다.

두 번째 쟁점으로 이러한 2차 고용승계 거부가 노동조합 활동에 대한 불이익 처분이 되는지가 문제된다. 여기서 지방법원에서 대법원까지 치열하게 대립된 것은 원고 C에게 부당노동행위 의사가 있느냐였다. 먼저 부당노동행위 성립에 있어 부당노동행위의 의사가 필요한지에 대해서는 학설상 견해가 나뉜다.¹⁾ ① 의욕설은 반조합적 의욕 내지 동기가 필요하다는 견해로 다만, 그러한 주관적 요소는 제반 사정(간접사실)에서 인정되는 추정적 의사면 족하다고 한다. ② 객관적 인과관계설은 부당노동행위의 의사는 필요하지 않으며 근로자의 단결활동 등 행위와 사용자의 불이익처분 사이에 객관적으로 인과관계가 인정되면 충족한다는 견해이다. 대법원의 입장은 의욕설에 가까운 것으로 한결같이 부당노동행위 의사가 필요하다는 입장이다.

1) 이하의 내용은 임종률(2020), 「노동법(제18판)」, 박영사, pp.292~293 참조.

따라서 지방법원 역시 부당노동행위 의사의 유무를 원고 C에게 따지는데, 지방법원은 원고 C가 A로부터 병원의 영업을 양도받아 개시하기 전부터 이 사건 근로자들과 A와의 법적 분쟁을 알고 있었고, 병원 간부인 D와 E로 하여금 이 사건 병원 내 근로자들에게 노동조합 탈퇴를 독려하는 확인서를 회람시키는 등의 행동을 하게 한 점을 근거로 원고 C의 부당노동행위 의사와 함께 부당노동행위를 인정하였다.

원고 C의 항소로 열린 고등법원은 첫 번째 쟁점과 두 번째 쟁점을 다시 판단하는데, 첫 번째 쟁점인 이 사건 근로자들의 고용승계에 관한 내용은 지방법원의 판결 내용을 그대로 인용하여 고용승계를 인정하였다.

그러나 두 번째 쟁점에서 고등법원은 다음과 같은 이유로 원고 C의 부당노동행위 의사를 부정하여 부당노동행위 역시 부정하였다. 원고의 부당노동행위가 인정되려면 B와 A 사이의 병원 양수가 영업양도여서 근로자 1, 2의 고용을 A가 승계하지 않은 것은 부당해고에 해당한다는 점, 그리고 A가 근로자 3을 해고한 것 역시 부당해고라는 점을 인식하고 있어야 한다. 그러나 비법률가인 원고가 임대차 계약 형식이었던 B와 A 사이의 병원 양수가 영업양도라는 점을 알기 쉽지 않았다는 점과 근로자 3이 해고될 당시에는 원고가 이 사건 병원에 근무하지 않았다는 점을 들어 법적 분쟁이 있다는 것만을 이유로 이 해고가 부당해고라는 것을 당연히 알았다고 볼 수 없다는 것이다.

원고 C는 첫 번째 쟁점에 대해서, 피고인 중앙노동위원회장은 두 번째 쟁점에 대해서 각각 상고하였다. 대법원은 첫 번째 쟁점인 고용승계에 대해 “이 사건 병원의 영업을 전부 양수한 원고가 영업양도 당시 이 사건 근로자들에 대한 해고가 부당해고인지 여부를 판단할 수 있었는지에 따라서는 원고에 대한 고용승계를 인정한다면 영업양도인과 양수인 사이에 근로자 승계 배제특약 없이 영업양도인이 영업양도 직전에 근로자들을 해고하는 경우 영업양도 방식을 통한 자유로운 해고가 가능하여 근로기준법 제23조 제1항의 해고사유를 제한하는 입법취지를 잠탈하게 되는 결과가 초래되어 부당하다”라고 하여 상고를 기각해 고등법원의 판결을 유지하였다.

그리고 두 번째 쟁점인 부당노동행위 인정 여부에 관해서도 고등법원의 판단을 그대로 인정하는데, 원고 C가 A의 고용승계 거부와 해고가 부당해고에 해당한다는 것을 당연히 알았다고 보기 어렵기 때문에 부당노동행위 의사를 인정할 수 없어 부당노동행위를 부정하였다.

첫 번째 쟁점인 영업양도의 고용승계에 관해서 영업양수인은 영업양도인의 고용을 특약이 없는 한 그대로 승계해야 한다는 점, 그리고 그 특약에서 고용승계가 배제되는 근로자는 해고의 사유와 같은 정당한 이유가 있어야 한다는 점은 판례의 오래된 판시 내용으로 명약관화하다. 그러나 이러한 영업양도가 두 차례 진행되고 제1차 영업양도 시 거부된 고용승계와 부당해고가 제2차 영업양수인에게도 영향을 미치는가는 그동안 찾아볼 수 없는 사례였다. 대법원은

만일 제2차 영업양수인에게 제1차 영업양도의 고용승계의무 및 부당해고 무효의 법리가 미치지 않는다면, 2번의 영업양도 방식을 통해 - 특히 대법원이 표현하지는 않았지만, 중간의 위장 영업양도를 통해 - 자유롭게 근로자들을 해고할 수 있는 상황이 벌어지기 때문에 부당하다는 판시를 하였다. 타당한 판단이라고 생각된다.

그러나 두 번째 쟁점인 부당노동행위에 대해서는 이견이 있을 수 있다. 대법원은 부당노동행위 의사가 있어야 한다는 필요성 중 의욕설의 입장에서 적극적인 고의를 요구한 듯하다. 즉, 원고 C의 반조합적 의욕 또는 동기가 필요한데, 단지 법적 분쟁이 발생하고 있다는 사정을 안 것만으로는 부당노동행위 의사를 인정할 수 없다는 것이다. 이는 부당노동행위가 형사처벌되기에 행위자의 고의를 엄격히 판단한 것이 아닌가하는 추측을 해본다. 그러나 범죄의 고의는 반드시 어떤 의욕만이 아니라 그 결과를 '감수(感受)'하는 것 - 미필적 고의 - 으로도 성립될 수 있다. 원고 C가 제1차 영업양도 당시 분쟁이 있었다는 것을 알고 있다는 것이 반조합적 활동의 적극적인 의욕이라고 할 수는 없을 것이다. 그러나 원고 C는 부당노동행위가 될 수 있다는 상황을 감수하고도 그 상황을 그대로 수인하였다는 점에서 미필적 고의가 인정된다고 생각한다. 따라서 부당노동행위 역시 인정되어야 했는데 이점을 대법원이 놓친 점은 아쉽게 여겨진다.

KL

양승엽(연세대학교 법학연구원 연구교수)

경영상 이유로 해고된 근로자에 대한 재고용의무의 발생시점과 위반의 효력 등

- 대법원 2020. 11. 26. 선고 2016다13437 판결 -

【판결요지】

근로기준법의 규정 내용과 자신에게 귀책사유가 없음에도 경영상 이유에 의하여 직장을 잃은 근로자로 하여금 이전 직장으로 복귀할 수 있는 기회를 보장하여 해고근로자를 보호하려는 입법 취지 등을 고려하면, 사용자는 근로기준법 제24조에 따라 근로자를 해고한 날부터 3년 이내의 기간 중에 해고근로자가 해고 당시에 담당하였던 업무와 같은 업무를 할 근로자를 채용하려고 한다면, 해고근로자가 반대하는 의사를 표시하거나 고용계약을 체결할 것을 기대하기 어려운 객관적인 사유가 있는 등의 특별한 사정이 있는 경우가 아닌 한 해고근로자를 우선 재고용할 의무가 있다.

이때 사용자가 해고근로자에게 고용계약을 체결할 의사가 있는지 확인하지 않은 채 제3자를 채용하였다면, 마찬가지로 해고근로자가 고용계약 체결을 원하지 않았을 것이라거나 고용계약을 체결할 것을 기대하기 어려운 객관적인 사유가 있었다는 등의 특별한 사정이 없는 한 근로기준법 제25조 제1항이 정한 우선 재고용의무를 위반한 것으로 볼 수 있다.

1. 사건의 개요와 법적 쟁점

대상판결은 경영상 이유로 해고된 근로자(이하 ‘경영상 해고자’)에 대한 사용자의 우선 재고용의무(근로기준법 제25조 제1항: “제24조에 따라 근로자를 해고한 사용자는 근로자를 해고한 날부터 3년 이내에 해고된 근로자가 해고 당시 담당하였던 업무와 같은 업무를 할 근로자를 채용하려고 할 경우 제24조에 따라 해고된 근로자가 원하면 그 근로자를 우선적으로 고용하여야 한다.”)가 2007. 7. 1. 시행된 이래 이를 근거로 소를 제기하여 대법원에서 근로자의 청구를 인용한 최초의 사례이다. 대상판결의 사안을 보면, 근로자(이하 ‘X’)는 피고 사회복지재단에서 생활부업무 담당 생활재활교사로 근무하던 중 2010. 6. 1. 경영상 이유로 A와 함께 해고되었다.¹⁾ 피고 사회복지재단은 ① 2010. 12. 1. Y1을 사무행정업무 담당 생활재활교사로, ② 2011. 7.

1) 이에 대해 근로자들(X와 A)은 해고무효확인외 소를 제기하였으나 패소하였다[인천지방법원 2012. 1. 26. 선고 2011가합7235 판결(원고 패) → 서울고등법원 2012. 10. 19. 선고 2012나14434 판결(기각_원고 패) → 대법원 2013. 2. 28자 2012다107587 판결(심리불속행)].

1. Y2를 사무행정업무 담당 생활재활교사²⁾로, ③ 2011. 8. 1. Y3을 사무행정업무 담당 생활재활교사로, ④ 2011. 9. 1. Y4를 사무행정업무 담당 생활재활교사로, ⑤ 2011. 10. 1. Y5를 생활부업무 담당 생활재활교사로, ⑥ 2011. 11. 1. Y6을 생활부업무 담당 생활재활교사로, Y7을 사무국장으로, ⑦ 2012. 2. 1. Y8을 생활부업무 담당 생활재활교사로, ⑧ 2013. 4. 1. Y9를 생활부업무 담당 생활재활교사로, Y10을 사무행정업무 담당 생활재활교사로, ⑨ 2013. 5. 1. Y11을 생활부업무 담당 생활재활교사로 각 채용하였다. 이에 X는 2016. 3.경 사용자를 상대로 근로기준법 제25조 제1항에 따른 우선 재고용의무를 위반하였다고 소송을 제기하였다.³⁾ 최종적으로 X의 청구 일부인 ‘피고는 원고에게 고용의 의사표시를 하라.’, ‘2011. 11. 1.부터 고용의 의사표시를 할 때까지의 손해배상’은 인용되었고, 나머지는 기각되었다. 1심(인천지방법원 2014. 9. 25. 선고 2013가합17168 판결),⁴⁾ 원심(서울고등법원 2016. 2. 5. 선고 2014나50038 판결) 및 대법원(대법판결)은 위와 같은 결론에서 크게 차이가 없으나 손해배상을 산정하기 위한 대상기간(또는 재고용의무 발생시점)과 손해배상액(중간수입공제 여부 및 한도)을 모두 달리 판단하였고, 대법원은 원심 판결 중 위 손해배상 청구 부분만 파기하여 서울고등법원으로 환송하였다. 이 글에서는 우선 재고용 조항의 법적 성격 및 위 손해배상과 관련된 부분을 순차로 살펴보고 나머지 부분은 지면의 한계로 생략한다.

2. 우선 재고용의무의 법적 성격

대상판결은 위 【판결요지】와 같은 내용으로 재고용의무가 있다고 판단하였고, 1심과 원심 모두 대상판결과 마찬가지로 경영상 해고자가 우선 재고용의무 규정을 근거로 사용자에게 대하여 고용의무의 이행을 구할 수 있는 사법상 청구권으로서의 성격을 가진다고 판단하였다. 이론의 여지가 없어 보인다.

3. 우선 재고용의무의 내용과 위반의 효과(손해배상)

〈첫째〉 재고용의무의 이행절차를 정리하면 다음과 같다. (ㄱ) 먼저 경영상 해고자에 대해 신규 채용 통지 등으로 재고용될 의사가 있는지 여부를 확인하여야 한다(‘재고용 우선권을 갖는 근로자에게 개별적 통지의 방식으로 신규채용 절차를 고지’).⁵⁾ → (ㄴ) 경영상 해고자는 위 통지 등에

2) 생활부업무 담당 생활재활교사가 퇴사하자 사무행정업무 담당 생활재활교사 C를 그 자리로 전보하고, C의 자리에 Y2를 채용하였다.

3) 청구 취지: 피고는 원고에게 고용의 의사표시를 하고, 2011. 7. 1.부터 고용의 의사표시를 할 때까지의 손해배상과 정신적 손해에 대한 위자료(500만 원)

4) 이에 대한 평석으로 강선희(2014), 「경영상 이유로 해고된 자의 우선 재고용의무」, 『노동리뷰』 12월호.

고지된 절차에 따라 재고용우선권(‘원하면’)을 행사한다(해고된 날로부터 3년 이내). 경영상 해고자가 반대의 의사를 표시하거나 이를 행사하지 않은 채 사용자에게 아무런 의사표시를 하지 않아 거부권을 행사한 것으로 볼 수 있다면, 사용자는 해당 근로자에 대해 재고용의무를 이행한 것이 된다. → (ㄷ) 사용자는 근로자의 재고용우선권 행사에 고용의 의사표시(승낙의 의사표시)를 하여야 한다. 경영상 해고자가 다수이고 재고용우선권을 행사하는 자가 다수이나 채용 대상 업무가 소수일 경우, 사용자가 객관적 채용기준에 따라 재고용우선권을 행사한 근로자들 중 일부를 고용하였다면 재고용의무를 이행한 것으로 볼 수 있다. 이 사건으로 돌아와 보면, 대상판결은 피고 사회복지재단이 해고근로자 X와 A에게 채용 사실과 채용 조건을 고지하여 고용계약을 체결할 의사가 있는지 확인하지 않은 채 여러 차례 생활재활교사를 채용하였으므로 우선 재고용의무를 위반한 것으로 보았다. 타당한 결과이다. 그런데 위 대상판결의 **【판결요지】**를 미루어 보면, “해고근로자가 고용계약 체결을 원하지 않았을 것이라거나 고용계약을 체결할 것을 기대하기 어려운 객관적인 사유가 있었다는 등의 특별한 사정”이 있다면 해고근로자에게 고용계약을 체결할 의사가 있는지 확인하지 않고 제3자를 채용하였더라도 우선 재고용의무를 위반한 것이 아니라는 취지로 해석되는데 이 부분은 의문의 여지가 있다. 경영상 해고자에게 개별적으로 통지하여 재고용 의사를 확인한 사실이 없는데 경영상 해고자가 고용계약 체결을 ‘원하지 않았을 것’을, ‘고용계약을 체결할 것을 기대하기 어려운 객관적인 사유가 있었다는 등의 특별한 사정’을 어떻게 확인할 수 있는지 의문이고, 경영상 해고자의 의사와 관계없이 위와 같이 추정하는 것이 타당한지도 의구심이 있다. 따라서 위와 같은 대상판결의 판시 내용은 적어도 ‘경영상 해고자에게 개별적 통지의 방식으로 신규채용 절차를 고지’한 후 다음 단계(위 (ㄴ))에서 적용되는 것으로 해석해야 하고, 사용자가 이러한 절차를 이행할 수 없을 만한 사정(대상판결 “원고에 대한 해고 이후에 원고의 주소나 연락처가 변경되어 피고가 연락을 취하기 어려웠다고 볼 만한 자료는 없다.”)이 있다면 재고용의무 위반으로 보기 어려울 것이다.

〈둘째〉 재고용의무 발생시점과 손해배상의 대상기간(재고용의무 불이행에 따른 불법행위의 손해배상의 범위)의 문제이다. 1심은 생활부업무 담당 생활재활교사와 사무행정업무 담당 생활재활교사가 같은 업무라고 해석하고, X에게 개별적 통지하지 않고 신규채용 절차를 진행하였으므로 “두 명의 생활재활교사 신규채용이 이루어진 2011. 7. 1. 우선적으로 고용할 의무가 발생”하였으므로 이 시점부터 ‘고용의 의사표시’를 할 때까지 고용의무를 이행하였다면 근로자가 받았을 임금 상당액(경영상 해고되기 전 3개월 동안의 급여 평균액을 기준으로 함)을 손해배상으로 지급할 의무가 있다고 판단하였다(위 ②시점). 원심 고등법원은 신규채용 절차에 앞서 해고

5) 기존의 글(각주 4)에서는 ‘고지하고 이에 관한 의사를 확인’한다고 서술하였는데 재고용의무 위반 여부를 판단하기 위해서는 개별적으로 ‘고지’하는 것으로 족하고, 경영상 해고자에게 재고용의사가 있는지를 직접 확인해야 한다는 취지가 아니므로 오해의 여지가 있어 기존의 글을 수정한다.

근로자에게 개별적 통지의 방식으로 채용절차를 고지하고 이에 관한 의사를 확인하여야 한다고 볼 근거가 없으므로 경영상 해고자가 '재고용을 원한다는 의사를 사용자에게 표시한' 2012. 5. 17.⁶⁾ 이후인 '2013. 4. 1.'에 피고가 정리하고 당시의 업무인 생활부업무 담당 생활재활교사로 채용하였으므로 이때부터 우선 재고용의무가 발생하였다고 판단하였다(위 ⑧시점). 반면 대상판결은 위에 살펴보았듯이 근로자를 채용하면서 X에게 채용 사실을 고지하거나 고용계약을 체결할 의사가 있는지 확인하지 않았으므로 '아무리 늦어도' 피고가 X와 A를 해고한 이후 X가 '해고 당시 담당하였던 생활부업무 담당 생활재활교사 업무에 2명째 채용한 2011. 11. 1.' 무렵에 우선 재고용의무가 발생하였다고 보고 이때부터 손해배상을 지급해야 한다고 판단하였다(위 ⑥시점). 1심과 대법원은 맥락은 같으나 재고용의무의 대상업무인 '해고된 근로자가 해고 당시 담당하였던 업무와 같은 업무'의 해석에서 달리 판단하였는데, 대법원은 근로기준법 제25조 제1항의 문언대로 X가 해고 시 담당했던 업무인 '생활부업무 담당 생활재활교사'로 판단하였다. 1심과 같이 확대해석하지 못한 점은 아쉬움으로 남는다. 필자는 기존의 글에서 고용의무 발생 시점에 대해 최초의 신규채용이 이루어진 시점으로 보지 않고 두 번째 신규채용이 이루어진 시점으로 판단한 1심에 대해 문제를 제기하였고⁷⁾, 이는 대상판결에 대해서도 유사한 비판이 가능하다. 두 명이 경영상 해고되었으므로 두 명의 신규채용이 이루진 때가 개별 근로자들에게 확정적으로 손해가 발생한 시점이 될 것이고, 이는 '개별적인' 손해배상을 산정하기 위한 시점의 문제이다. 대상판결이 이러한 취지에서 판단한 것으로 선회하여 해석하면 수긍할 만하다. 반면 사용자가 언제부터 재고용의무를 이행해야 하는지를 판단하는 '재고용의무 발생시점'은 전자와 차원을 달리하는 문제이다. 즉 사용자는 '해고된 근로자가 해고 당시 담당하였던 업무와 같은 업무를 할 근로자를 채용하려고 할 경우'에 최초이든 두 번째이든 상관없이 3년 이내에 우선 재고용의무가 발생하는 것이다. 따라서 우선 재고용 '의무의 이행시기'와 확정적 '개별적 손해의 발생시기'를 구별해야 한다고 본다.

〈셋째〉 재고용의무의 위반 효과이다. 대상판결은 파견근로자의 고용의무와 관련한 한국수력원자력 사건(대법원 2015. 11. 26. 선고 2013다14965 판결)을 원용하면서 "사용자가 재고용의무를 이행하지 아니하는 경우 사용자를 상대로 고용의 의사표시를 갈음하는 판결을 구할 사법상의 권리가 있고, 판결이 확정되면 사용자와 해고근로자 사이에 고용관계가 성립한다. 또한 해고근로자는 사용자가 위 규정을 위반하여 우선 재고용의무를 이행하지 않은 데 대하여, 우선 재고용의무가 발생한 때부터 고용관계가 성립할 때까지의 임금 상당 손해배상금을 청구할 수 있

6) X와 A가 각주1 해고무효확인 소송의 항소심인 서울고등법원에서 2012. 5. 11.자 항소이유서에 재고용을 원한다는 전제로 한 주장과 표현이 있으므로 이 항소이유서가 피고에게 송달된 2012. 5. 17.에 피고에게 재고용을 원한다는 의사를 표시한 것으로 판단하였다.

7) 청구 취지가 '2011. 7. 1.'부터이므로 이를 벗어나기는 했다.

다.”라고 판시하면서 피고가 근로기준법 제25조 제1항을 위반하여 X가 입은 ‘통상의 손해액은 피고가 우선 재고용의무를 이행하였더라면 원고가 받았을 임금 상당액’이라고 판단하였다. 필자가 위 <둘째>를 더불어 고려하여 재구성하면, ‘통상의 손해액은 피고가 재고용의무를 이행하여 원고가 재고용되었다면 받았을 임금 상당액’이다.

<넷째> 중간수입 공제 여부 및 한도이다. X는 2013. 4.부터 2013. 6.까지, 2013. 12.부터 2014. 4.까지 다른 직장에 취업하여 수입(중간수입)이 발생하였는데, 원심은 위 기간 중 휴업수당에 준하여 임금의 30%를 초과하는 중간수입이 발생하였으므로 이를 공제하고 임금의 70%(휴업수당)가 손해가 된다고 판단하였다. 반면 대상판결은 “사용자의 고용의무 불이행을 이유로 고용의무를 이행하였다면 받을 수 있었던 임금 상당액을 손해배상으로 청구하는 경우, 그 근로자가 사용자에게 제공하였어야 할 근로를 다른 직장에 제공함으로써 얻은 이익이 사용자의 고용의무 불이행과 사이에 상당인과관계가 인정된다면, 이러한 이익은 고용의무 불이행으로 인한 손해배상액을 산정할 때 공제되어야 한다. 한편 사용자의 고용의무 불이행을 이유로 손해배상을 구하는 경우와 같이 근로관계가 일단 해소되어 유효하게 존속하지 않는 경우라면 근로기준법 제46조가 정한 휴업수당에 관한 규정을 적용할 수 없다.”⁸⁾라고 전제하면서 ‘중간수입을 전부 공제’하여야 한다면 원심을 파기·환송하였다. 현행 노동법체계에서 고용의무를 부과하는 것은 위 우선 재고용의무 외에 불법파견 등에 있어서 사용사업주의 직접 고용의무(파견근로자 보호 등에 관한 법률 제6조의2)인데, 불법파견 즉시 고용의무가 발생한 경우 손해배상액 중 파견사업주에 해당하는 하도급업체로부터 받은 임금(중간수입에 해당) 전액을 공제하는 점에 비추어 보면 근로관계가 존속하지 않는 경우에는 근로기준법 제46조가 정한 휴업수당에 관한 규정을 적용할 수 없어 전부를 공제해야 한다는 결론은 타당하다. **KLI**

강선희(법학박사)

8) 대상판결은 후단 부분에 대해 대법원 1992. 7. 24. 선고 91다44100 판결 등을 원용하였다.

연장근로시간 산정에 관한 월 단위 상계약정의 효력

- 대법원 2020. 11. 26. 선고 2017다239984 판결 -

【판결요지】

[1] 연장근로에 대하여 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급하도록 한 근로기준법 규정은 연장근로에 대한 임금산정의 최저기준을 정한 것이므로, 연장근로에 대한 가산임금 산정방식에 관하여 노사간에 합의한 경우 노사합의에 따라 계산한 금액이 근로기준법에서 정한 기준에 미치지 못할 때에는 그 부분만큼 노사합의는 무효이고, 무효로 된 부분은 근로기준법이 정하는 기준에 따라야 한다.

[2] 단체협약 등에서 주간근무일과 연장근무일의 임금 산정시간을 각각 9시간과 5시간으로 정하고(이하 '보장시간'이라 함) 각 일별 실제 근로시간이 이에 미달하거나 이를 초과하더라도 보장시간의 월간 합계와 비교하여 월 단위로 상계하기로 정하였다면(이하 '월 단위 상계약정'이라 함), 이는 임금산정의 대상이 되는 근로시간이 소정근로시간인지 또는 연장근로시간인지를 구분하지 않은 채 전체 근로시간만을 단순 비교하여 연장근로시간을 계산하는 것으로서 그 결과 실제 연장근로시간 중 소정근로시간과 중첩되어 상쇄되는 부분이 발생하는 경우, 그 부분에 대해서는 통상지급에 해당하는 금액만이 임금으로 산정되므로, 연장근로에 대해서는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산해야 한다는 근로기준법 제56조 제1항이 정한 기준에 미달하게 된다.

[3] 비록 이 사건 단체협약 등에서 야간근로수당과 관련해서는 근로기준법이 정한 기준보다 근로자를 유리하게 대우하였다고 볼 수 있고, 월 단위로 합산한 실제 근로시간이 근무일수에 따라 계산한 이 사건 보장시간의 월간 합계에 미치지 않는 달에도 피고가 근로자들에게 이 사건 보장시간에 해당하는 임금을 모두 지급한 사정이 인정된다고 하더라도, 이는 연장근로수당에 관한 이 사건 월 단위 상계약정이 근로기준법에 위반된다는 결론에 영향을 미치지 않는다.

대사판결 사안의 피고는 서울시내버스 운송업체이고 원고들은 그 소속 운전기사이다. 원고들은 월 단위 상계약정으로 인해 1일 실제 연장근로시간에 대한 연장근로수당을 지급하지 않는 것은 전부 무효라고 주장하면서 1일 실제 연장근로시간을 기초로 재산정한 연장근로수당 중 미지급된 부분 및 이를 고려하여 재산정한 평균임금에 따른 퇴직금 중 미지급된 부분의 지급을 구하였다.

민법상 상계란 당사자 쌍방이 서로 같은 종류를 목적으로 한 채무를 서로에 대해 부담하고 있는 경우에 그 쌍방의 채무의 이행기가 도래한 때에는 각 채무자가 대등액에 관하여 맞비겨 해당 범위에서 채무를 소멸시키는 의사표시를 말한다(민법 제492조 제1항 참조). 이 사건 월

단위 상계약정은 합의의 문언상으로는 시간, 즉 ‘보장시간을 초과하여 근무한 시간’과 ‘보장시간을 미달하여 근무한 시간’을 서로 맞비겨 최종적으로 회사가 근로자에게 지급할 임금을 계산하자는 취지라 할 수 있다. 교통사정에 의해 들쭉날쭉한 근로시간으로 인한 실무적 어려움이 동기가 되었을 것이라 추측된다. 그런데 상계는 채권·채무에 대해서만 할 수 있으므로 이 사건 ‘월 단위 상계약정’과 같이 일을 더 한 시간과 덜 한 시간 그 자체를 맞비기는 것은 엄밀하게는 상계라 할 수는 없다. 근로시간은 노동법적으로 여러 기능을 수행하는데, 그중 가장 대표적인 것이 임금계산이다. 이 사건 상계약정은 임금을 산정하는데 필요한 월 단위의 근로시간을 계산해 내는데 그 목적이 있으므로 이 사건 상계약정에 의해 맞비겨지는 대상은 ‘시간’ 그 자체가 아니라 시간에 의해 산정되는 ‘임금채권’인 것이다. 즉, 이 사건 상계약정은 법적 관점에서 ‘보장시간을 초과하여 근무한 시간’에 대한 근로자의 임금채권과 ‘보장시간을 미달하여 근무한 시간’에 대하여 사용자가 지급을 면하는 임금채권을 통쳐 계산의 편의를 도모하는 효과를 가진다.

시간을 매개로 맞비긴다는 점에 착목하면 이 사건 상계약정은 얼핏 문제가 없는 것처럼 보인다. 그러나 위와 같은 법적 효과를 염두에 두고 들여다보면 다음과 같은 문제가 발생한다. 즉, ‘보장시간을 초과하여 근무한 시간’에 대한 근로자의 임금채권은 1일 8시간을 초과하여 한 근로에 대한 대가라는 점에서 근로기준법 제56조 제1항의 가산임금이 추가되는 임금이나 ‘보장시간을 미달하여 근무한 시간’의 경우에는 미달한 시간에 따라서는 가산임금이 추가되지 않고 시간급 통상임금으로만 산정되는 시간도 존재한다는 점이다. 이를테면 근로자가 상계를 통해 상실하는 임금청구 가능시간은 가산임금부 근로시간인데 반해, 사용자가 상계를 통해 지급을 면하는 임금면제청구 가능근로시간에는 가산임금부 근로시간도 있지만, 단순 근로시간도 존재하는 것이다. 이것은 다음과 같은 예시를 통해 보면 더 분명해진다. 근로자가 월 단위 상계가 적용되는 월 중 어느 하루의 주간근무일에 보장시간인 9시간을 2시간 더 초과하여 근무하였으나 그 기간 중 어느 주간근무일에 7시간만 근무하고 퇴근한 경우를 생각해 보자. 시간만 놓고 보면 2시간 더 일하고, 2시간 덜 일했으니 월 단위로 통산하면 보장시간에 맞게 일한 것처럼 보인다. 그런데 근로자가 더 일한 2시간은 모두 연장근로인데 반해, 사용자가 조퇴를 이유로 공제한 2시간 중 1시간은 1일 1시간으로 예정된 연장근로이나 나머지 1시간은 1일 8시간의 근로기준법상의 한도 내에서 근로시간이다. 이 근로자의 시간급 통상임금을 1만 원이라고 가정하면, 근로자가 2시간을 연장근로한 것에 대한 대가는 3만 원($=2\text{시간} \times 1.5 \times 1\text{만 원}$)이나 사용자가 지급을 면제받는 대가는 2만 5천 원($=2\text{시간} \times 1.5 \times 1\text{만 원} + 1\text{시간} \times 1\text{만 원}$)이다. 월 단위 상계약정이 없었다면 근로자는 3만 원을 지급받고 2만 5천 원이 감액되어 5천 원의 차액을 월급일에 지급받아야 하는데, 상계약정의 효과에 의해 ‘시간’이 맞비겨지면서 5천 원의 임금채권을 덜 받게 된다. 즉, 연장근로에 대한 사용자의 가산수당지급 의무를 면탈할 수 있도록 하여 근로기준법이 정한 최저기준에 미달하는 효과가 발생하는 것이다. 대상판결은 바로 이러한 문제점을 지적하

면서, 이 사건 상계약정이 무효라고 판시하였는바 일응 타당한 결론이다.

종래 임금계산의 편의를 도모하기 위해 근로시간 법제의 느슨한 적용을 도모한 대표적인 관행으로 이른바 포괄임금제가 있다. 판례는 40여년 전 포괄임금제의 유효성을 판단함에 있어 “근로자에게 불이익이 없고 제반사정에 비추어 정당하다고 인정될 때에는 이를 무효라고 할 수는 없다”는 입장을 밝힌바 있다(대법원 1982. 3. 9. 선고 80다2384 판결 등), 이 사건의 경우 직접적으로 포괄임금이 문제된 사안은 아니나 임금산정의 편의를 도모하기 위해 근로시간 산정을 ‘통’ 친다는 의미에서 포괄임금제와의 유사한 면이 있다. 포괄임금제의 유효성 판단에 관한 위 판례법리의 특징은 ‘제반사정’을 고려한다는 점이라 할 수 있는데, 제반사정에는 사용자의 대상조치 등이 포함될 수도 있다. 그러나 대상판결은 이 사건 상계약정의 무효를 선언하면서 판시[3]과 같이 근로자에게 유리한 즉, 상계약정으로 인해 근로자가 입을 불이익을 만회할 만한 제반사정의 존재는 영향을 미치지 않는다고 선언하였다는 점을 주목할 필요가 있다. 이러한 대상판결의 판시는 포괄임금제에 관한 위 대법원 80다2384 판결 이후 시간이 흐르면서 대법원이 관련 법리를 다듬어 가던 끝에 “근로시간의 산정이 어려운 경우가 아니라면 달리 근로기준법상의 근로시간에 관한 규정을 그대로 적용할 수 없다고 볼 만한 특별한 사정이 없는 한 앞서 본 바와 같은 근로기준법상의 근로시간에 따른 임금지급의 원칙이 적용되어야 할 것이므로, 이러한 경우에도 근로시간 수에 상관없이 일정액을 법정수당으로 지급하는 내용의 포괄임금제 방식의 임금 지급계약을 체결하는 것은 그것이 근로기준법이 정한 근로시간에 관한 규제를 위반하는 이상 허용될 수 없다”(대법원 2010. 5. 13. 선고 2008다6052 판결)라고 판시한 것과 맥이 닿는다고 평가할 수 있다. 요컨대, 엄격한 근로시간 법제 적용의 입장을 유지한 것이다.

한편, 대상판결에 대해서는 다음과 같은 접근도 가능하다. 이 사건 상계약정은 마치 탄력적 근로시간제(근로기준법 제51조)와 유사한 효과를 발생시킨다는 점이다. 즉, 보장시간의 월 단위 합의범위 내에서 일 단위 근로시간의 조절이 가능한 것이다. 이 사건이 발생한 시내버스업종의 경우 근로자가 격일로 하루 18시간가량 일하는 방식이 수십년간 활용된 바 있다. 주간근무일 2일의 보장시간의 합은 공교롭게도 9+9, 즉 18시간이다. 극단적인 적용이기는 하나 월 단위 상계약정하에서는 사용자의 배차명령에 의해 사용자는 특별한 금전적 추가부담 없이 격일제 근무로의 전환도 가능한 것이다. 근로기준법의 근로시간에 대한 규율은 주 40시간, 일 8시간을 한도로 하면서 12시간의 연장근로를 허용하고 있다(2018년 법개정으로 이제 휴일근로는 연장근로의 한도 내에서만 허용된다). 이러한 원칙에 대한 예외는 제59조(특례업종)와 제63조(적용제외)에 한정되며, 근로시간 법제의 원칙을 완화한 탄력적 근로시간제 등의 유연근로시간제는 엄격한 요건을 갖춘 경우에 한하여 인정될 뿐이다. 탄력적 근로시간제의 경우 2주 단위는 취업규칙에, 3개월 단위는 근로자대표와 일정한 사항에 대한 서면합의가 있어야 하고, 2020. 12. 9. 국회를 통과한 개정법에 의해 추가된 최대 6개월 단위 탄력적 근로시간제의 경우에는 2주전

근로일별 근로시간 고지, 연속 11시간의 휴식시간 부여 등을 해야 하는 등 요건이 까다롭다. 즉, 근로기준법의 근로시간 법제는 매우 엄격한 바, 이 사건 상계약정은 이러한 엄격성에 대한 도전으로 읽어 낼 수도 있는 것이다.

대법판결은 이 사건 상계약정으로 인하여 근로자가 근로기준법에 의하는 경우보다 금전적으로 불이익을 입는다는 점만을 무효의 논거로 제시했지만, 여기에서 한걸음 더 나아가 이 사건 상계약정이 근로시간 법제의 큰 틀을 일탈할 수 있는 위험이 있다는 점도 무효의 논거로 제시하였더라면 하는 아쉬움이 남는다. 장시간 노동이 만연한 데에는 시간을 돈으로 무제한적으로 바꾸는 것에 대한 노사간의 암묵적 합의가 근저에 있는바 이를 바꾸지 않고는 장시간 노동의 고리를 끊어내기가 어렵기 때문이다. 따라서 근로시간 법제의 원칙 그 자체를 훼손시킬 위험이 있는 노사간 합의는 금전적 불이익 여부를 떠나 근로기준법 위반으로 보아 무효로 인정하는 법리를 적극적으로 활용할 필요가 있다. **KL**

김 린(인하대학교 법학전문대학원 교수)

월간 노동리뷰

2021년 1월호

주요 노동동향

- 생산 및 물가 동향
- 고용 동향
- 임금 및 근로시간 동향
- 노사관계 및 노동정책 동향

월간 노동리뷰

2021년 1월호

주요 노동동향

● 생산 및 물가 동향

◆ 2020년 10월 생산은 전년동월대비 2.7% 감소(전월과 동일)

- 전산업 생산은 광공업, 서비스업, 건설업 등에서 생산이 줄어 전년동월대비 2.7% 감소함.
 - － 전월대비로는 서비스업에서 증가하였으나, 광공업, 건설업 등에서 생산이 줄어 전월과 동일
- 제조업 생산은 반도체, 의료정밀광학 등에서 증가하였으나, 금속가공, 자동차 등이 줄어 전년동월대비 2.2% 감소함(전월대비 -1.3%).
- 서비스업 생산은 금융·보험, 수도·하수·폐기물처리 등에서 증가하였으나, 운수·창고, 숙박·음식점 등이 줄어 전년동월대비 2.5% 감소함(전월대비 +1.2%).

◆ 2020년 10월 소비는 전년동월대비 0.2% 감소, 설비투자는 1.0% 감소

- 소매판매액지수는 가전제품 등 내구재(9.8%)는 늘었으나, 화장품 등 비내구재(-4.2%), 신발·가방 등 준내구재(-2.2%) 판매가 줄어 전년동월대비 0.2% 감소함(전월대비 -0.9%).
- 설비투자는 특수산업용기계 등 기계류(3.0%) 투자는 증가하였으나, 항공기 등 운송장비(-10.3%) 투자가 줄어 전년동월대비 1.0% 감소함(전월대비 -3.3%).
- 건설기성(불변)은 전년동월대비 8.9% 감소했고, 건설수주(경상)는 전년동월대비 17.3% 감소함.

〈표 1〉 최근 경제일반 동향

(단위 : %, 전년대비, 전년동기대비, 전년동월대비, () 안은 전월대비)

		연간			분기				분기				월		
		2017	2018	2019	2018				2019				2019	2020	
					1/4	2/4	3/4	4/4	1/4	2/4	3/4	4/4	10월	9월p	10월p
생산	전산업	2.6	1.6	0.6	1.5	2.1	0.1	2.8	-0.9	0.4	0.7	1.9	0.1	3.4(2.2)	-2.7(0.0)
	광공업	2.5	1.5	-0.1	-0.8	2.3	0.2	4.4	-2.4	-0.3	0.3	2.2	-0.8	8.1(5.5)	-2.2(-1.2)
	제조업	2.3	1.3	0.1	-1.2	2.1	-0.1	4.6	-2.2	-0.6	0.5	2.4	-0.9	8.3(5.9)	-2.2(-1.3)
	건설업	11.4	-4.2	-6.9	2.3	-2.4	-8.6	-7.0	-10.2	-6.8	-8.2	-2.9	-4.5	4.8(5.1)	-8.9(-0.1)
	서비스업	1.9	2.3	1.4	2.9	2.4	1.0	2.8	0.9	1.3	1.5	1.9	0.7	0.1(0.3)	-2.5(1.2)
소비	소비재 판매	1.9	4.3	2.4	5.4	5.0	3.9	3.0	1.6	2.0	2.2	3.4	1.9	4.3(1.6)	-0.2(-0.9)
투자	설비투자	14.4	-3.6	-6.2	11.1	-4.9	-12.3	-6.8	-18.7	-6.7	-1.9	3.7	-1.6	16.8(7.6)	-1.0(-3.3)
물가		1.9	1.5	0.4	1.1	1.5	1.6	1.8	0.5	0.7	0.0	0.3	0.2	0.1(-0.6)	0.6(-0.1)

주 : 1) 광공업 생산은 광업(B), 제조업(C), 전기·가스·증기 및 공기조절 공급업(D)을 포함.

2) 서비스업 생산지수는 한국표준산업분류(제10차 개정)상의 13개 대분류(도소매업(G), 운수 및 창고업(H), 숙박 및 음식점업(I), 정보통신업(J), 금융 및 보험업(K), 부동산업(L), 전문·과학 및 기술서비스업(M), 사업시설관리, 사업지원 및 임대서비스업(N), 교육서비스업(P), 보건 및 사회복지서비스업(Q), 예술·스포츠 및 여가관련 서비스업(R), 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업(S), 수도·하수·폐기물 처리, 원료재생업(E))을 포괄함.

3) 2019년 이후 전산업 연간수치는 농림어업을 제외한 수치임.

4) 물가상승률 월별 자료는 순서대로 2019년 11월, 2020년 10월, 2020년 11월 기준임.

5) p는 잠정치임.

6) () 안은 전월비 기준임.

자료 : 통계청, 『산업활동동향』, 『소비자물가지동향』, 각호.

◆ 2020년 11월 소비자물가지수는 전년동월대비 0.6% 상승(생활물가지수 전년동월 대비 0.1% 하락)

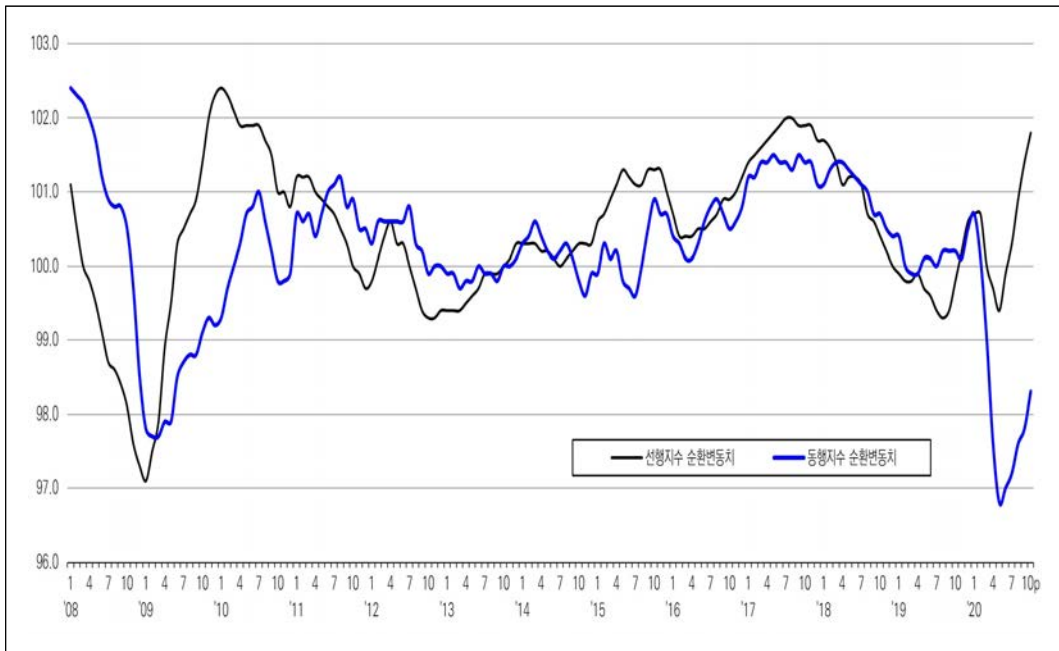
○ 2020년 11월 소비자물가지수는 105.50(2015=100)로 나타나 전년동월대비 0.6% 상승함(전월 대비 0.1% 하락).

- 소비자물가지수의 지출목적별 동향을 보면, 전년동월대비 식료품·비주류음료(6.9%), 음식·숙박(1.0%), 기타 상품·서비스(2.1%), 보건(1.5%), 의류·신발(0.6%), 주택·수도·전기·연료(0.1%), 가정용품·가사서비스(0.2%)는 상승, 주류·담배는 변동 없으며, 오락·문화(-0.5%), 통신(-1.6%), 교육(-2.1%), 교통(-4.3%)은 하락함.
- 생활물가지수는 식품이 전년동월대비 3.7% 상승했고, 식품 이외는 2.3% 하락하여 전년동월 대비 0.1% 하락함.

◆ 2020년 10월 동행종합지수는 전월대비 0.6% 상승 , 선행종합지수는 전월대비 0.7% 상승

- 현재의 경기상황을 보여주는 동행지수 순환변동치는 전월대비 0.5p 상승함.
- 향후 경기국면을 예고해 주는 선행지수 순환변동치는 전월대비 0.4p 상승함.

[그림 1] 경기선행지수 순환변동치 · 경기동행지수 순환변동치 추이(2015=100)



주 : p는 잠정치임.
자료 : 통계청, KOSIS.

(이기범, 동향분석실 연구원)

고용 동향

◆ 취업자 증가, 일시휴직자 정체

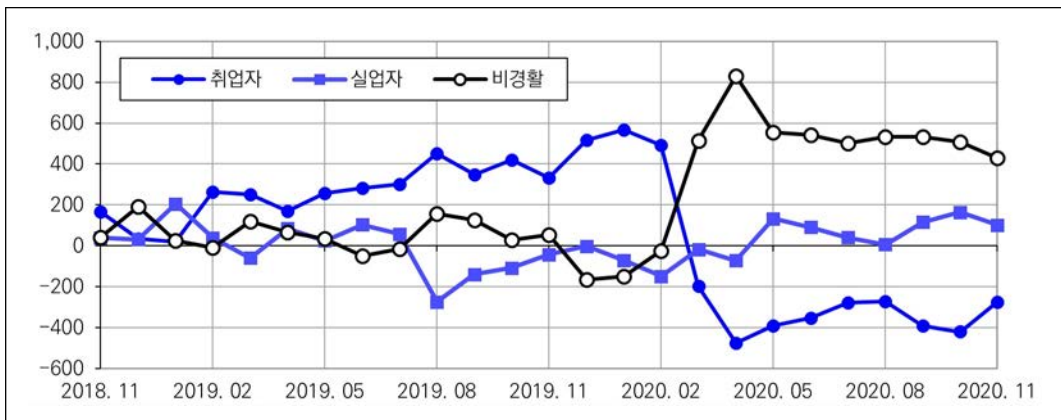
○ 자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」

○ 2020년 11월 취업자 전년동월대비 27.3만 명 감소, 전월대비 16.7만 명 증가함.

- 전월대비¹⁾ 일자리 증감폭(취업자 증가와 일시휴직자²⁾ 감소의 합)은 3월 -198만, 4월 -31만, 5월 +70만, 6월 +40만, 7월 +27만, 8월 +28만, 9월 -59만, 10월 +35만, 11월 +17만으로 11월은 취업자 증가를 중심으로 일자리가 증가함.
- 연령별로 30, 40, 50대 중장년층에서 취업자가 증가하고 비경제활동인구는 감소함.
- 산업별로 숙박 및 음식점업, 공공행정, 건설업에서 전월대비 취업자가 증가함. 숙박 및 음식점업은 20, 30대에서 증가함.
- 종사상 지위별로 상용직 및 임시직에서 전월대비 취업자가 증가함. 상용직은 도소매업 및 공공행정에서 증가했고, 임시직은 도소매업, 사업지원, 교육서비스업에서 증가함.
- 10, 11월 제조업 고용동향은 전체 계절조정계열 취업자 수로 볼 때 추세에서 크게 벗어나는 것은 아님. 제조업 피보험자 수는 5월 이후 회복추세이며, 특히 10, 11월은 양호함.

[그림 1] 취업자, 실업자, 비경황 증감 현황

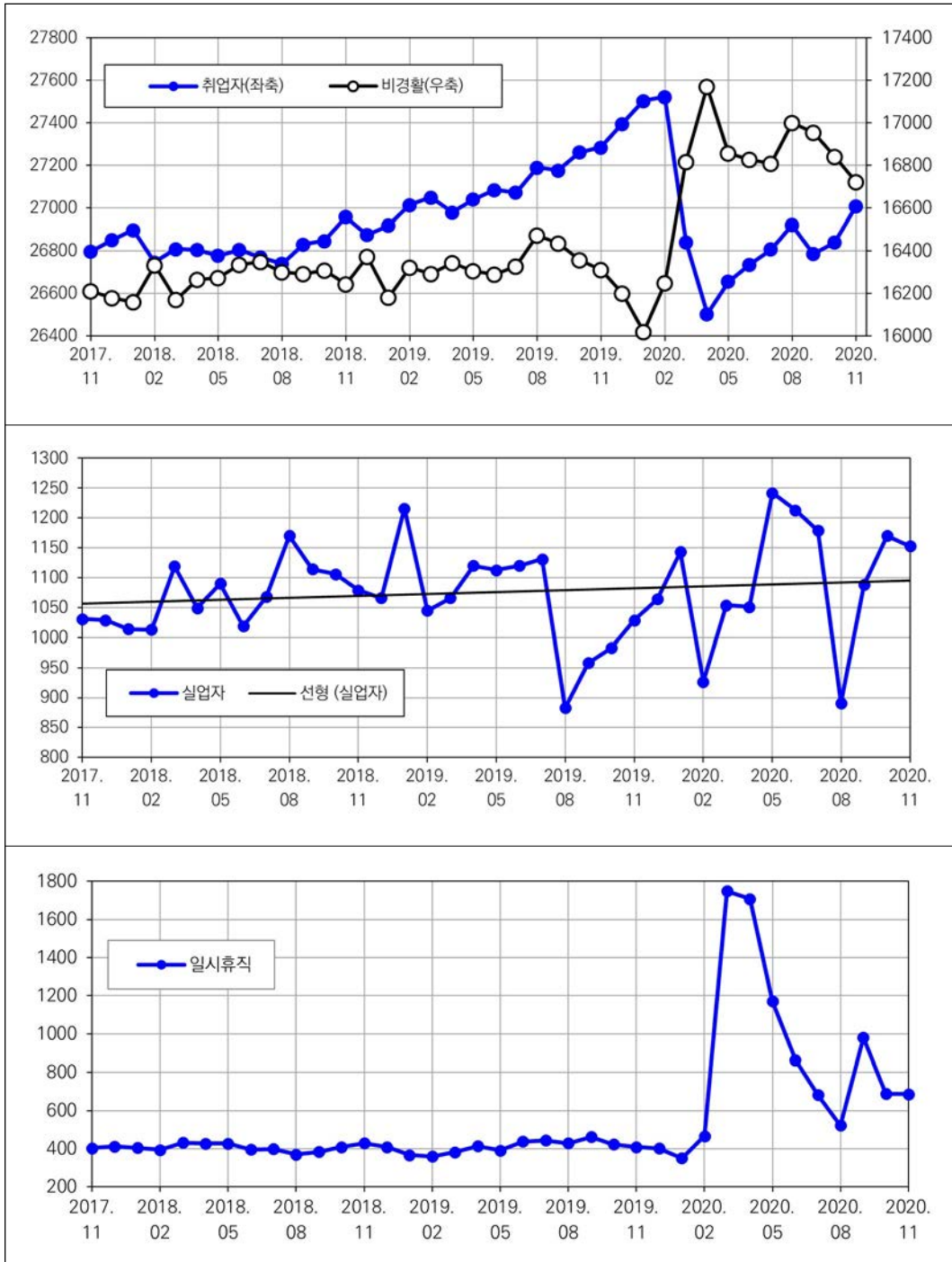
(단위 : 천 명, 전년동월대비)



- 1) 본 원고에서 전월대비 통계치는 통계청 계절조정계열을 기본으로 활용함. 통계청 계절조정계열이 제공되지 않는 경우 전월대비 통계치는 전년동월대비 증감의 전월대비 차이로 계산함. 예를 들어 9월 제조업 전월대비 취업자 수 증감은 9월 전년동월대비 제조업 취업자 수 증감에 8월 전년동월대비 제조업 취업자 수 증감을 뺀 값을 의미함.
- 2) 일시휴직자 계절조정계열은 X-12 ARIMA를 이용하여 계산하였음.

[그림 2] 계절조정 취업자, 비경제활동인구, 실업자, 일시휴직자 변화

(단위 : 천 명)



○ 연령별로는 30, 40, 50대 중장년층에서 취업자 감소폭이 축소됨.

- 중장년층은 전월대비(계절조정계열) 9월 -14.6만, 10월 +2.1만, 11월 +10.2만 증가함.
- 청년층은 취업자가 소폭 증가하였고, 실업자는 감소함.
- 30대 및 40대는 취업자 증가와 동시에 실업자 및 비경제활동인구가 증가함.
- 60대 이상은 10월을 제외하고 5월 이후 매월 4~7만 명 증가함.

〈표 1〉 연령별 취업자 동향 : 계절조정계열

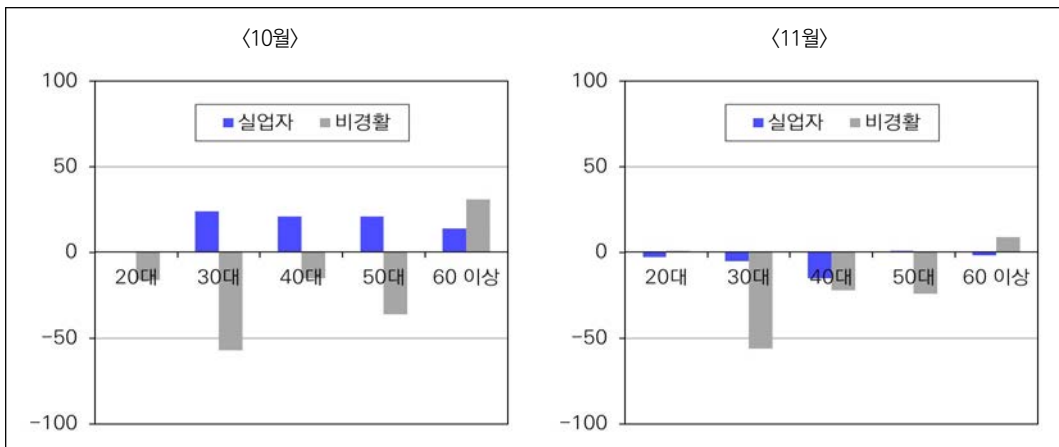
(단위 : 천 명, %p, 전월대비)

	15~19세				20대				30대			
	9월	10월	11월	2월 이후	9월	10월	11월	2월 이후	9월	10월	11월	2월 이후
취업자	9	1	-2	-16	-51	17	8	-114	-57	20	49	-216
실업자	9	-8	0	3	53	0	-3	34	49	24	-5	52
비경제활동인구	-32	-6	-11	-111	-6	-16	1	71	-6	-57	-56	47
실업률	4.1	-4.0	0.2	2.0	1.3	0.0	-0.1	1.1	0.9	0.4	-0.1	1.1
고용률	0.4	0.0	0.0	-0.3	-0.8	0.3	0.1	-1.7	-0.7	0.4	0.9	-1.7

	40대				50대				60세 이상			
	9월	10월	11월	2월 이후	9월	10월	11월	2월 이후	9월	10월	11월	2월 이후
취업자	-29	-13	31	-177	-60	14	22	-104	60	12	50	-77
실업자	35	21	-15	38	28	21	1	15	21	14	-2	73
비경제활동인구	-13	-15	-22	87	31	-36	-24	83	-24	31	9	500
실업률	0.5	0.3	-0.2	0.6	0.4	0.3	0.1	0.3	0.4	0.2	0.0	1.4
고용률	-0.3	-0.1	0.4	-1.7	-0.7	0.2	0.3	-1.1	0.3	-0.1	0.2	-2.5

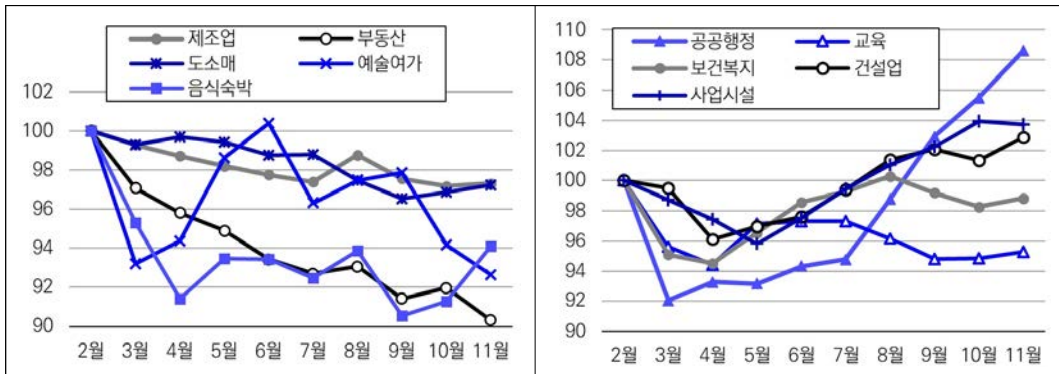
〈그림 3〉 연령별 실업자, 비경제활동인구 증감 : 계절조정계열

(단위 : 천 명, 전월대비)



- 산업별로는 공공행정, 사업시설관리, 건설에서 증가세를 보이는 반면, 음식·숙박, 부동산, 예술·여가, 도·소매, 제조업, 교육서비스, 보건·복지는 감소하거나 정체됨.
- － 공공행정, 사업시설임대, 건설은 2월 고용 수준을 상회함.

[그림 4] 연령별 실업자, 비경제활동인구 증감 : 계절조정계열, 2월을 100으로 정규화



〈표 2〉 산업별 취업자 수 증감

(단위: 천 명, %)

	전년동월대비(원계열)			전월대비(계절조정계열)			2월 대비	
	9월	10월	11월	9월	10월	11월	증감	증감률
농림어업	-3	23	19	2	24	-1	-110	-7.2
광업	-3	-4	-2	1	-1	2	-1	-7.1
제조업	-68	-98	-113	-54	-17	6	-120	-2.7
전기·가스·증기	9	6	13	4	-3	2	0	0.0
수도·원료재생	20	16	21	1	1	7	20	14.0
건설업	55	37	77	14	-15	31	58	2.9
도소매업	-207	-188	-166	-33	12	12	-99	-2.8
운수 및 창고업	23	28	24	-26	14	20	-15	-1.0
숙박 및 음식점업	-225	-227	-161	-76	17	64	-135	-5.9
정보통신업	-14	-33	-19	-10	-7	11	-12	-1.4
금융 및 보험업	-20	-23	-32	12	-10	-2	-29	-3.6
부동산업	-73	-72	-74	-9	3	-9	-53	-9.7
전문·과학·기술	-18	-9	-9	9	4	3	-9	-0.8
사업시설관리지원	48	62	72	16	23	-3	50	3.7
공공행정·사회보장	106	123	152	47	29	35	97	8.6
교육서비스업	-151	-103	-107	-26	1	8	-88	-4.7
보건 및 사회복지	135	105	114	-26	-22	13	-28	-1.2
예술·스포츠·여가	-14	-37	-48	2	-19	-8	-38	-7.4
협회·단체·수리·기타	-12	-31	-29	7	-4	7	-32	-2.6
가구 내 고용·자가소비	16	5	-6	2	0	-12	-1	-1.1
국제 및 외국기관	6	1	2	-1	-1	1	-1	-5.9

○ 종사상 지위별로 상용직과 임시직 고용이 크게 증가함.

- 상용직은 제조업에서 감소했고, 도소매업 및 공공행정에서 증가함.
- 임시직은 2월 수준에 근접함. 도소매업을 중심으로 산업 전반에서 증가함.
- 일용직은 건설 및 음식·숙박업에서 증가함. 고용원이 있는 자영업자는 음식·숙박업에서 증가함.

〈표 3〉 종사상 지위별 취업자 수 증감

(단위: 천 명, %)

	전년동월대비(원계열)			전월대비(계절조정계열)			2월 대비(계절조정계열)	
	9월	10월	11월	9월	10월	11월	증감	증감률
상용직	96	14	38	-107	-16	81	-109	-0.7
임시직	-303	-261	-162	-3	47	86	-79	-1.7
일용직	-42	-59	-45	-5	4	4	-13	-1.0
고용원이 있는 자영업자	-159	-168	-114	-33	4	16	-126	-8.6
고용원이 없는 자영업자	81	90	55	42	-1	5	-9	-0.2
무급가족종사자	-65	-37	-46	-5	15	-13	-84	-7.6

〈표 4〉 종사상 지위별, 산업별 전월대비 취업자 수 증감

(단위: 천 명, 전월대비)

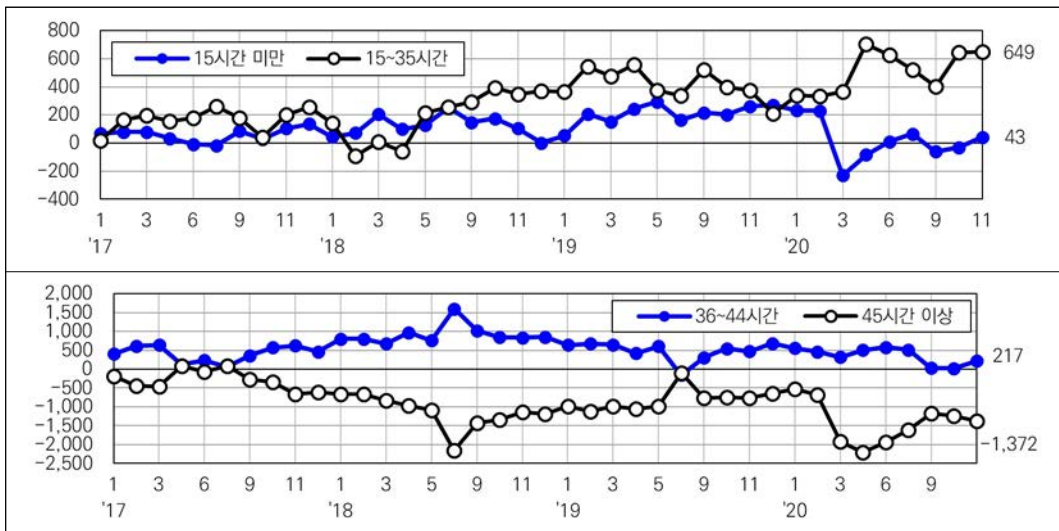
	상용직			임시직			일용직			고용원이 있는 자영업자			고용원이 없는 자영업자		
	9월	10월	11월	9월	10월	11월	9월	10월	11월	9월	10월	11월	9월	10월	11월
농림어업	2	2	-4	-2	9	0	-1	-3	-6	-3	-7	19	0	7	-13
제조업	-33	-20	-32	-2	-22	15	-5	15	-5	12	3	-2	10	-5	10
건설업	-2	-10	3	-19	-1	7	78	-21	20	2	2	7	1	9	4
도소매	-17	-17	20	12	-4	28	-11	7	-17	-5	5	-1	-4	24	-9
운수창고	-26	-3	1	6	14	-9	-5	3	-2	0	1	0	-6	-8	8
음식숙박	-17	11	2	-15	7	11	-21	-18	26	0	1	28	2	-6	3
정보통신	-1	-21	14	-8	1	11	-3	0	-4	4	-2	-1	0	1	-6
금융보험	-7	-4	0	11	1	-8	4	-3	0	0	2	2	0	1	-2
부동산	-5	-5	-8	-3	3	7	-5	-2	4	-2	-2	-1	3	5	-4
전문과학기술	-30	21	8	18	0	-7	0	-2	5	1	-3	-3	-6	-7	-6
사업관리지원	-3	7	-6	8	-16	18	9	14	0	0	-1	3	3	10	-4
공공행정	9	1	23	38	18	7	5	-1	-2	0	0	0	0	0	0
교육서비스	-32	10	-14	-32	40	19	1	3	2	4	5	2	-2	-15	-9
보건복지	-24	-28	1	4	15	3	-1	-7	3	0	-8	-2	-4	-1	4
예술스포츠	-5	-2	2	-1	-5	-6	-4	-2	-7	-5	-4	2	12	-9	-2
협회단체	3	-18	-2	-1	-9	14	0	-1	-4	4	-1	0	8	9	-10
가구내고용	0	-1	-2	-1	-8	-10	-4	0	1	0	1	0	-1	-4	1

○ 11월 평균 총근로시간은 전년동월대비 1.4시간 감소함.

— 45시간 이상 취업자 비중이 4.7%p 감소했고, 15~35시간 취업자 비중은 2.5%p 증가함.

[그림 5] 근로시간 집단별 취업자 수 증감

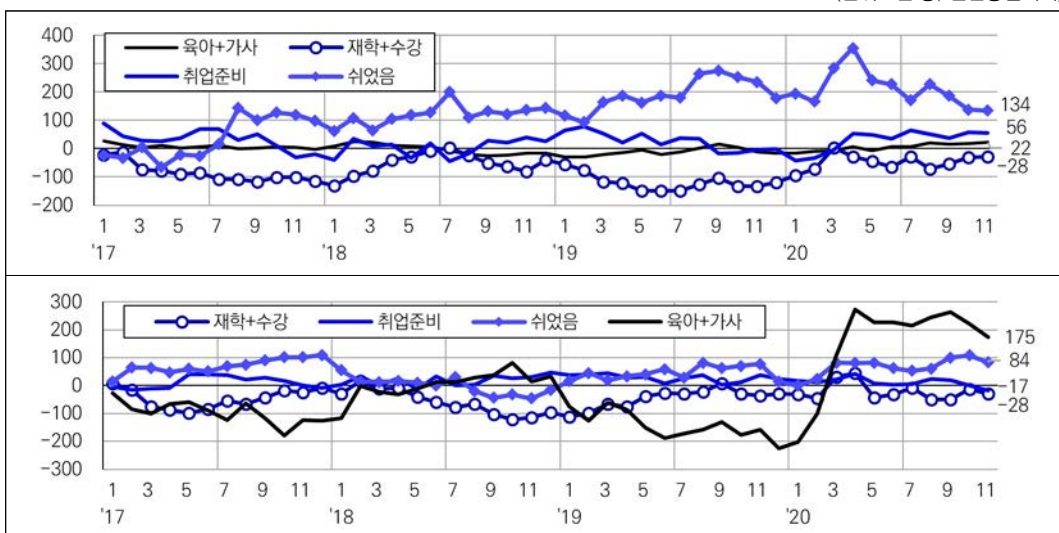
(단위 : 천 명, 전년동월대비)



○ 비경제활동인구는 전월대비로 통학, 육아·가사 및 쉬었음에서 감소함.

[그림 6] 성별(남자 : 위, 여자 : 아래) 비경제활동인구 사유별 증감

(단위 : 천 명, 전년동월대비)



○ 산업별 고용 추세

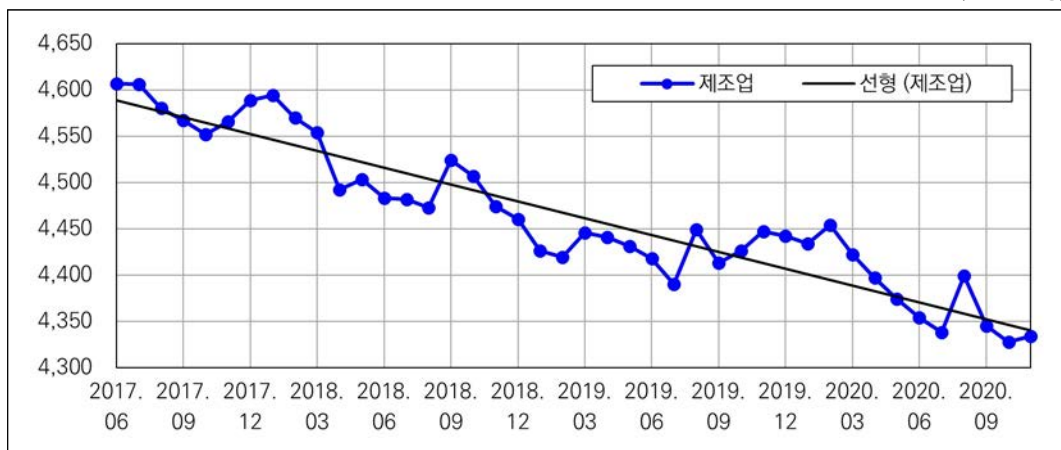
- 자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」, 고용노동부, 「사업체노동력조사」, 한국고용정보원, 「고용행정통계」.

○ 제조업 고용은 전월대비 하락 추세를 유지함. 감소폭은 상이하나 경제활동인구 취업자, 고용보험 피보험자, 사업체노동력조사 종사자 수 모두 감소함.

- 고용보험 피보험자 감소폭은 줄어들. 고용보험 피보험자, 사업체노동력조사 종사자 수 증감을 보면, 제조업 중 의복, 고무플라스틱, 금속가공, 자동차 등에서 고용이 감소함.

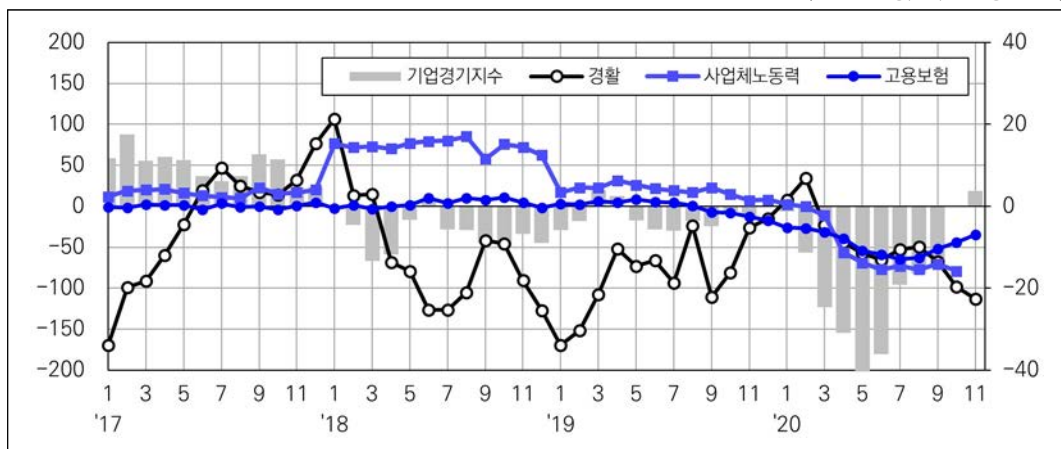
[그림 7] 계절조정 제조업 취업자 수

(단위 : 천 명)



[그림 8] 제조업 고용 증감(좌) 및 기업경기지수(우) 증가율

(단위 : 천 명, %, 전년동월대비)

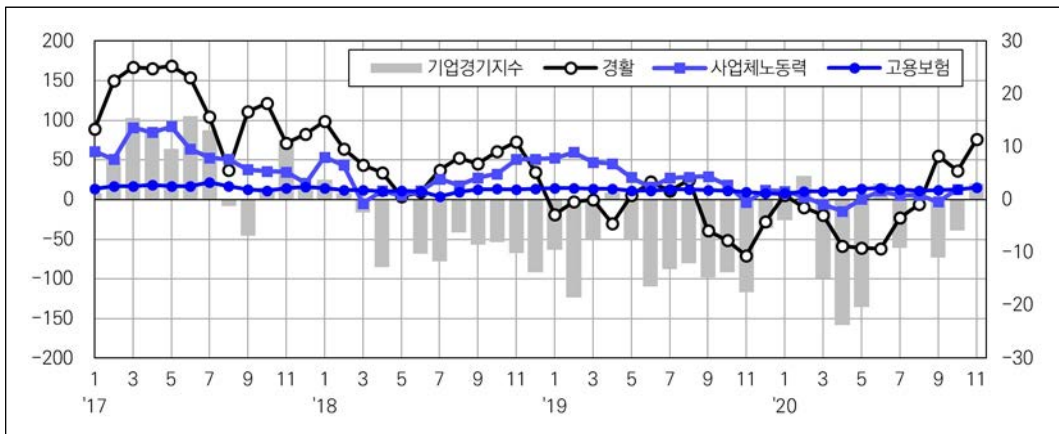


○ 건설업 고용은 일용직을 중심으로 전월대비 증가함.

－ 고용보험 피보험자 및 신규 구직급여 신청자도 증가함.

[그림 9] 건설업 고용 증감(좌) 및 기업경기지수(우) 증가율

(단위 : 천 명, %, 전년동월대비)



○ 생활밀접 업종과 공공서비스업 위주로 고용이 증가함.

－ (도소매업) 전월대비 취업자 감소폭이 11월 2.1만 명 축소됨.

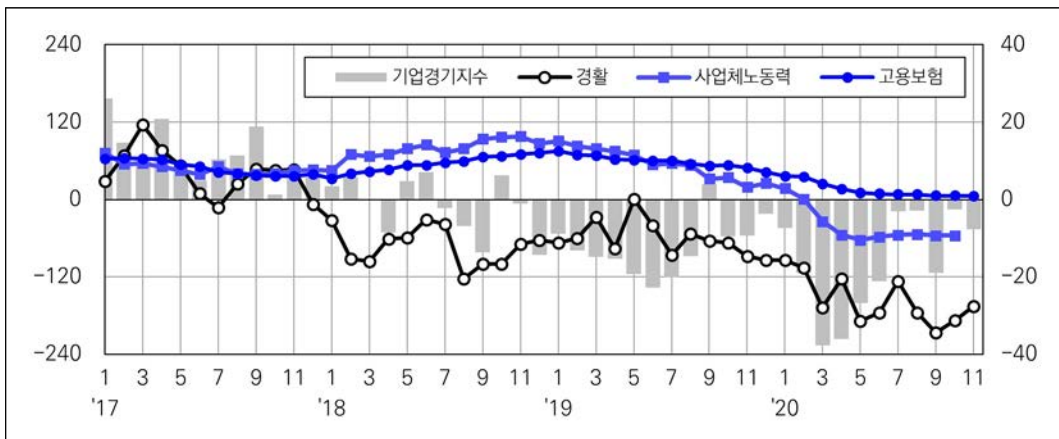
－ (숙박·음식점업) 전월대비 취업자가 6.5만 명 증가하여 8월 수준으로 회귀함.

－ (정보통신업) 여성 및 사무직을 중심으로 전월대비 취업자가 1.5만 명 증가함.

－ (공공행정) 고용 증가폭의 확대가 이어짐.

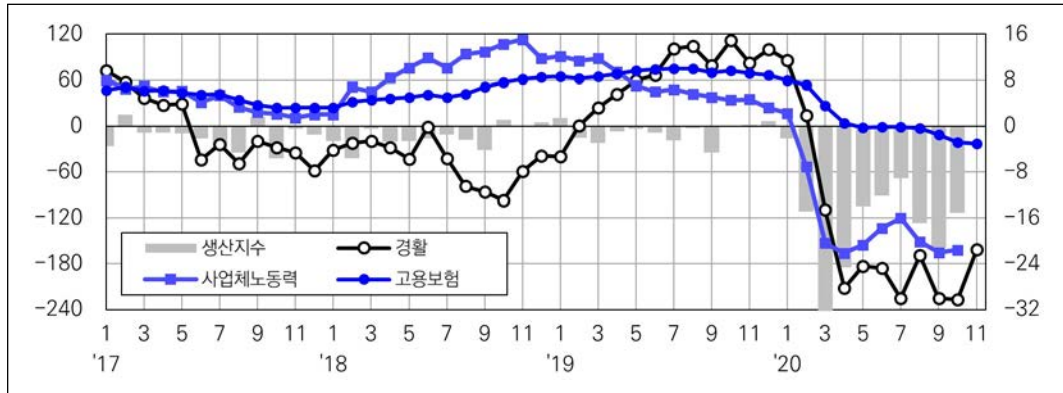
[그림 10] 도소매업 고용 증감(좌) 및 기업경기지수(우) 증가율

(단위 : 천 명, %, 전년동월대비)



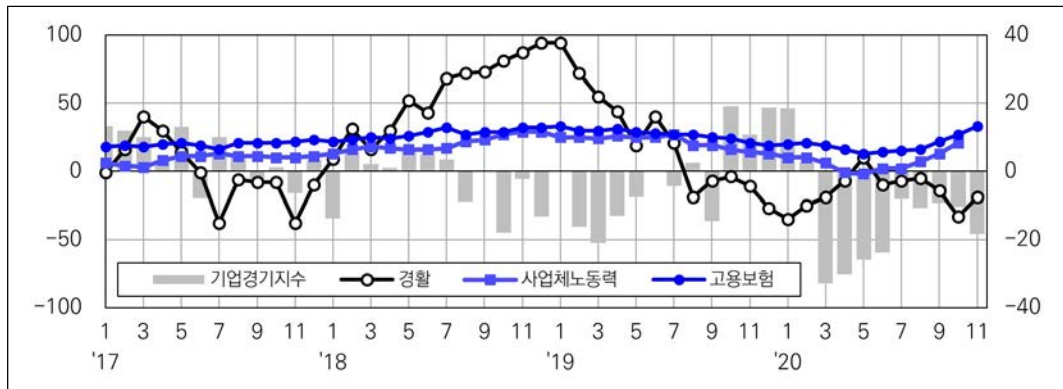
[그림 11] 숙박·음식점업 고용 증감(좌) 및 생산지수(우) 증가율

(단위 : 천 명, %, 전년동월대비)



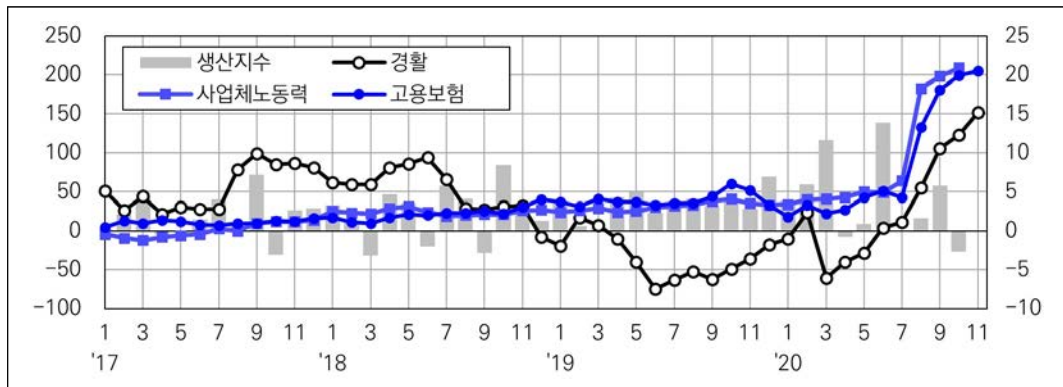
[그림 12] 정보통신업 고용 증감(좌) 및 기업경기지수(우) 증가율

(단위 : 천 명, %, 전년동월대비)



[그림 13] 공공행정, 사회보장행정 고용 증감(좌) 및 생산지수(우) 증가율

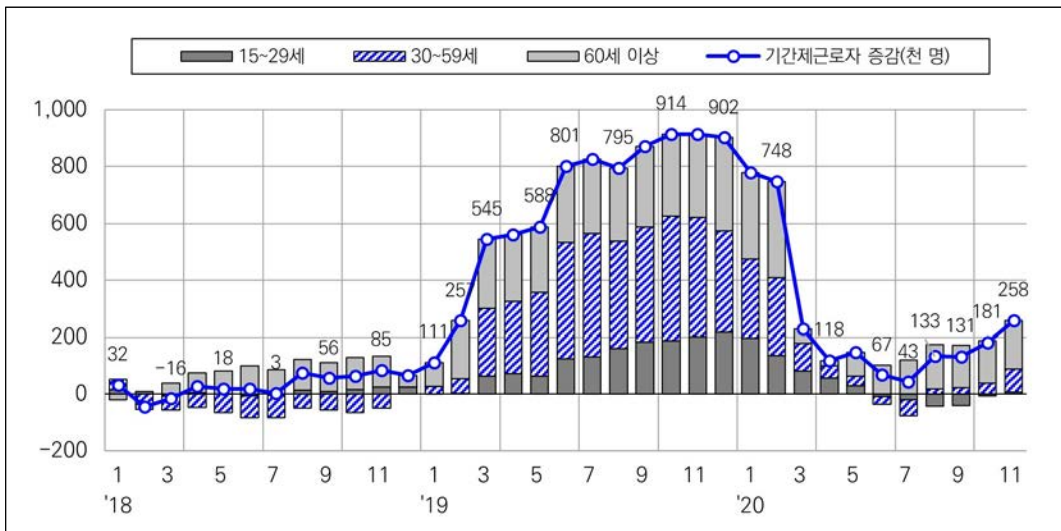
(단위 : 천 명, %, 전년동월대비)



○ 기간제 근로자는 전년동월대비 25.8만 명 증가함. 2019년의 기간제 증가는 2019년 3월 'ILO
신 종사상 지위개정'을 반영하기 위한 병행조사가 시작된 영향이 일부 반영된 것임.

[그림 14] 연령대별 기간제 근로자 증감

(단위 : 천 명, 전년동월대비)



(지상훈, 동향분석실 연구원)

● 임금 및 근로시간 동향

◆ 2020년 9월 명목임금은 전년동월대비 1.9% 증가

○ 2020년 9월 근로자 1인당 월평균 임금총액은 3,816천 원(1.9%↑)임.

- 2020년 9월 상용근로자 임금총액은 4,039천 원으로 전년동월대비 1.5% 증가했고, 비상용 근로자 임금총액은 1,647천 원으로 전년동월대비 7.7% 증가함.
- 자동차 관련 산업과 고무 및 플라스틱제품 제조업의 임금체계 변경 영향으로 특별급여는 303천 원으로 21.2% 감소하였음.

○ 2020년 9월 소비자물가지수(2015=100.0)를 고려한 실질임금은 0.9%p 증가함.

- 1~9월 평균 실질임금은 전년동평균대비 0.2% 증가함.

※ 초과급여: 연장(야근근로 포함) 및 휴일근로에 대한 수당으로 지급되는 급여

특별급여: 상여금, 성과급, 임금인상소급분, 학자금 등 정기 또는 비정기적으로 지급되는 특별한 급여

〈표 1〉 임금동향(상용근로자 1인 이상 사업체의 전체 근로자 기준)

(단위: 천 원, %, 2015=100.0)

		2017	2018	2019	2019		2020	
					1~9월	9월	1~9월	9월
전체 근로자 임금총액		3,207 (3.3)	3,376 (5.3)	3,490 (3.4)	3,495 (3.4)	3,745 (3.2)	3,522 (0.8)	3,816 (1.9)
상용 근로자	임금총액	3,418 (2.6)	3,592 (5.1)	3,702 (3.1)	3,708 (3.1)	3,980 (2.6)	3,709 (0.0)	4,039 (1.5)
	정액급여	2,764 (3.6)	2,891 (4.6)	3,010 (4.1)	2,999 (4.2)	2,987 (3.8)	3,062 (2.1)	3,060 (2.4)
	초과급여	190 (0.6)	197 (3.7)	202 (2.7)	201 (3.4)	198 (1.5)	196 (-2.1)	205 (3.5)
	특별급여	464 (-2.2)	504 (8.5)	490 (-2.8)	509 (-3.2)	795 (-1.7)	451 (-11.4)	773 (-2.7)
임시·일용근로자 임금총액		1,353 (5.1)	1,428 (5.5)	1,517 (6.2)	1,505 (6.3)	1,530 (7.9)	1,624 (7.9)	1,647 (7.7)
소비자물가지수		103.0 (1.9)	104.5 (1.5)	105.1 (0.4)	104.8 (0.4)	105.2 (-0.4)	105.4 (0.6)	106.2 (1.0)
실질임금증가율		1.3	3.7	3.0	2.9	3.6	0.2	0.9

주: 1) 임금근로자 명목임금임.

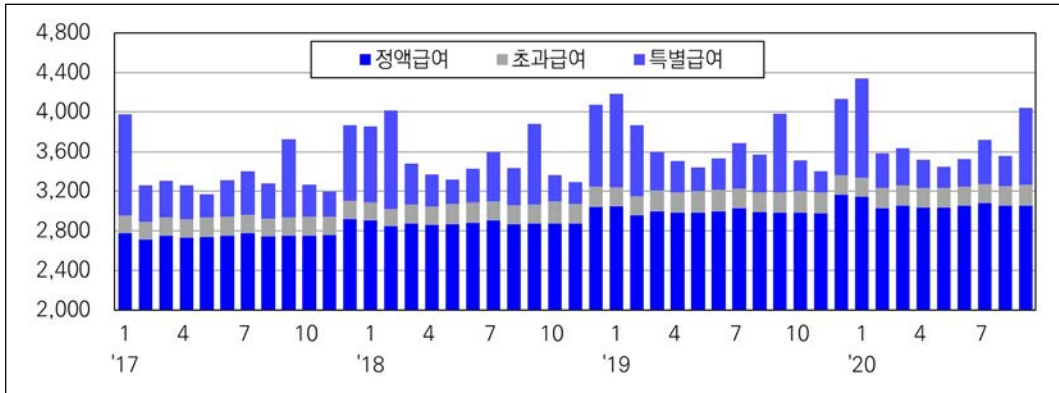
2) () 안은 전년대비, 전년동평균대비, 전년동월대비 상승률임.

3) 9차 산업분류 기준.

자료: 고용노동부, 『사업체노동력조사』; 한국은행, <http://ecos.bok.or.kr>

[그림 1] 상용근로자의 임금 구성

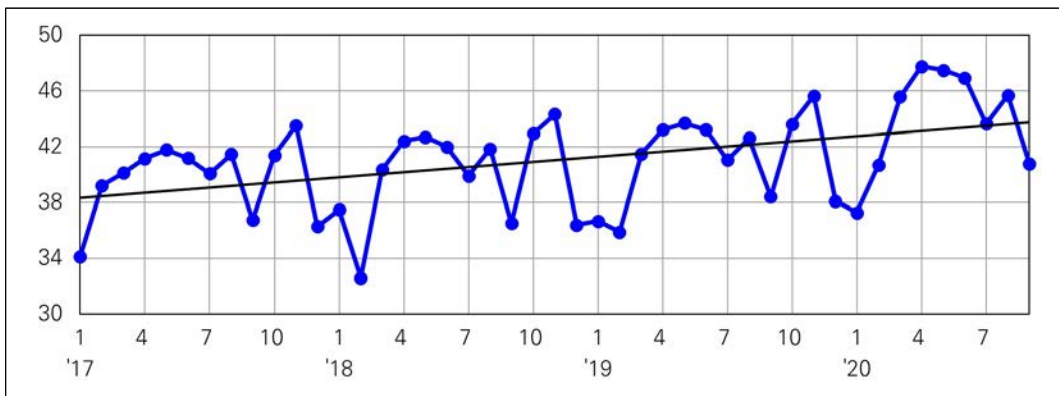
(단위 : 만 원)



자료 : 고용노동부, 『사업체노동력조사』.

[그림 2] 임시·일용근로자의 상대임금 비율

(단위 : %, 상용직 임금=100)



자료 : 고용노동부, 『사업체노동력조사』.

◆ 2020년 9월 중소기업의 임금상승률은 2.6% 상승, 대규모 기업체는 1.5% 하락(1~9월 평균 임금상승률은 각각 1.5%, -2.7%)

○ 2020년 9월 중소기업·대기업 임금 상승률은 각각 3,428천 원, 5,794천 원임.

- 중소기업(1~299인) 기업체 상용근로자의 임금은 전년동월대비 2.2% 증가했으며, 대기업(300인 이상) 기업체 상용근로자의 임금상승폭은 -1.8%로 2019년 12월부터 전년동월대비 마이너스를 이어가고 있음.
- 중소기업 비상용근로자의 임금상승률은 전년동월대비 7.5%, 대기업 비상용근로자의 임금상승률은 10.6% 증가함.

〈표 2〉 사업체규모별 임금 동향(상용근로자 1인 이상 사업체의 전체 근로자 기준)

(단위: 천 원, %)

		2018	2019	2019		2020	
				1~9월	9월	1~9월	9월
중소 규모	소 계	3,019 (4.6)	3,139 (4.0)	3,136 (4.0)	3,340 (2.3)	3,184 (1.5)	3,428 (2.6)
	상용임금총액	3,217 (11.5)	3,338 (3.7)	3,335 (3.8)	3,562 (1.8)	3,364 (0.9)	3,642 (2.2)
	정액급여	2,723 (4.7)	2,841 (4.3)	2,831 (4.4)	2,823 (4.1)	2,902 (2.5)	2,905 (2.9)
	초과급여	172 (4.8)	175 (2.0)	174 (2.6)	170 (0.1)	167 (-3.7)	175 (3.1)
	특별급여	322 (1.9)	322 (-0.2)	330 (-0.6)	569 (-7.8)	294 (-11.0)	562 (-1.2)
	비상용임금총액	1,422 (5.3)	1,505 (5.8)	1,493 (6.1)	1,503 (6.2)	1,603 (7.3)	1,616 (7.5)
대 규모	소 계	5,305 (6.5)	5,356 (1.0)	5,409 (0.7)	5,882 (5.7)	5,261 (-2.7)	5,794 (-1.5)
	상용임금총액	5,474 (6.4)	5,492 (0.3)	5,552 (0.4)	6,012 (4.0)	5,352 (-3.6)	5,905 (-1.8)
	정액급여	3,735 (3.8)	3,843 (2.9)	3,828 (3.1)	3,786 (2.4)	3,822 (-0.2)	3,790 (0.1)
	초과급여	324 (0.0)	335 (3.5)	334 (4.8)	335 (4.1)	335 (0.3)	346 (3.2)
	특별급여	1,415 (15.7)	1,313 (-7.2)	1,389 (-7.3)	1,892 (7.4)	1,195 (-14.0)	1,769 (-6.5)
	비상용임금총액	1,509 (7.8)	1,712 (13.4)	1,686 (9.6)	1,998 (38.4)	2,030 (20.4)	2,211 (10.6)

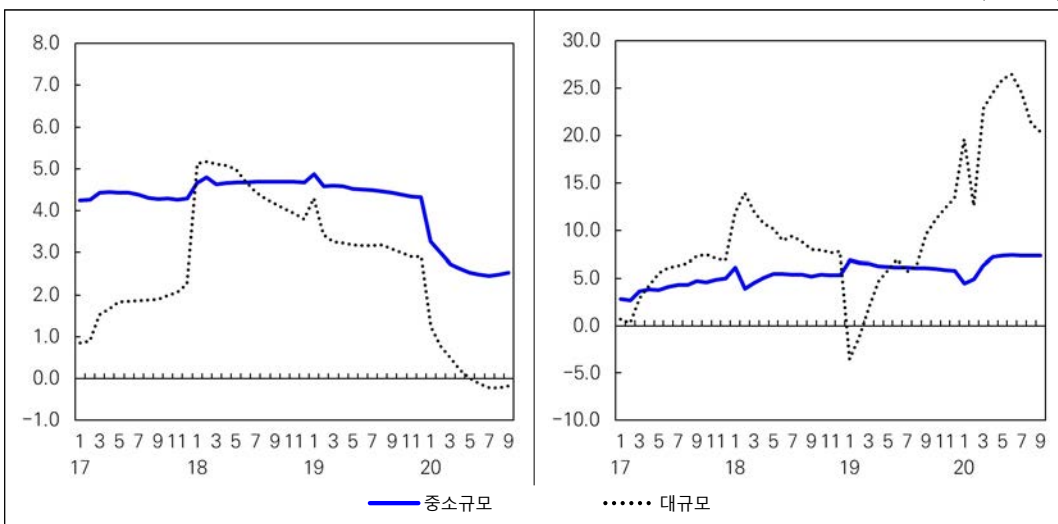
주: 1) 임금근로자 명목임금임.

2) () 안은 전년대비, 전년동평균대비, 전년동월대비 상승률임.

자료: 고용노동부, 『사업체노동력조사』.

[그림 3] 사업체규모별 상용근로자 정액급여증가율(좌, 누계)과 비상용 임금총액증가율(우, 누계) 추이

(단위: %)



주: 1인 기준 상용근로자의 정액급여와 비상용 임금총액의 월별 누계값 기준임.

자료: 고용노동부, 『사업체노동력조사』.

◆ 2020년 9월 근로자 1인당 월평균 임금총액이 가장 많은 산업은 전기·가스·증기 및 공기조절 공급업, 가장 적은 산업은 숙박 및 음식점업

○ 2020년 9월 임금총액이 가장 많은 산업은 전기·가스·증기 및 공기조절 공급업(11,053천 원), 다음으로 금융 및 보험업(7,079천 원), 전문·과학 및 기술서비스업(5,159천 원) 순으로 나타남.

－ 2020년 9월 임금총액이 가장 낮은 산업은 숙박 및 음식점업(1,932천 원)이며, 사업시설관리·사업지원 및 임대서비스업(2,519천 원), 협회·단체 및 기타개인서비스업(2,843천 원) 순으로 평균임금에 못 미치는 수준으로 나타남.

〈표 3〉 산업별 임금 동향(상용근로자 1인 이상 사업체의 전체 근로자 기준, 제10차 표준산업분류)

(단위: 천 원, %)

	2018	2019	2019		2020	
			1~9월	9월	1~9월	9월
전 산업	3,376 (5.3)	3,490 (3.4)	3,495 (3.4)	3,745 (3.2)	3,522	3,816
광업	3,835 (3.3)	3,977 (3.7)	4,007 (3.6)	4,156 (-1.9)	4,342	4,719
제조업	3,930 (6.5)	4,017 (2.2)	4,036 (2.6)	4,314 (2.4)	3,972	4,406
전기·가스·증기 및 공기조절 공급업	6,436 (2.5)	6,502 (1.0)	6,530 (2.2)	10,613 (5.1)	6,803	11,053
수도·하수·폐기물처리 및 원료재생업	3,288 (6.5)	3,506 (6.6)	3,467 (7.0)	3,798 (4.7)	3,822	4,403
건설업	2,784 (6.1)	2,951 (6.0)	2,950 (6.3)	3,145 (5.7)	3,043	3,228
도소매업	3,214 (5.4)	3,372 (4.9)	3,357 (4.5)	3,646 (3.6)	3,406	3,642
운수 및 창고업	3,357 (6.4)	3,476 (3.5)	3,471 (3.4)	3,743 (3.9)	3,514	3,726
숙박 및 음식점업	1,757 (8.1)	1,875 (6.7)	1,882 (7.1)	1,965 (7.2)	1,882	1,932
정보통신업	4,277 (3.8)	4,463 (4.3)	4,477 (4.2)	4,687 (2.4)	4,637	4,837
금융 및 보험업	6,026 (5.6)	6,236 (3.5)	6,278 (3.1)	6,712 (1.5)	6,541	7,079
부동산업	2,600 (6.3)	2,755 (6.0)	2,759 (6.0)	2,857 (3.6)	2,851	2,936
전문·과학 및 기술서비스업	4,757 (5.9)	4,901 (3.0)	4,861 (2.5)	5,237 (7.1)	4,840	5,159
사업시설관리 및 임대서비스업	2,203 (5.5)	2,332 (5.9)	2,324 (5.7)	2,406 (3.1)	2,396	2,516
교육서비스업	3,397 (2.5)	3,474 (2.3)	3,546 (2.2)	3,734 (1.7)	3,433	3,697
보건 및 사회복지서비스업	2,799 (4.8)	2,960 (5.8)	2,956 (5.8)	3,169 (4.4)	2,941	3,152
여가관련 서비스업	2,684 (6.8)	2,819 (5.0)	2,781 (5.2)	2,977 (1.6)	2,877	3,108
협회·단체 및 기타개인서비스업	2,401 (7.2)	2,517 (4.8)	2,507 (4.8)	2,686 (5.9)	2,560	2,843

주: 1) 임금근로자 명목임금임.

2) 2020년 1월부터 제10차 표준산업분류를 반영하여 산업별 임금총액을 공표함에 따라 2020년 이전 자료와의 산업별 비교는 유의해야 함. 2017~2019년 자료는 제9차 표준산업분류에 의한 것임.

3) () 안은 전년대비, 전년동평균대비, 전년동월대비 상승률임.

자료: 고용노동부, 『사업체노동력조사』.

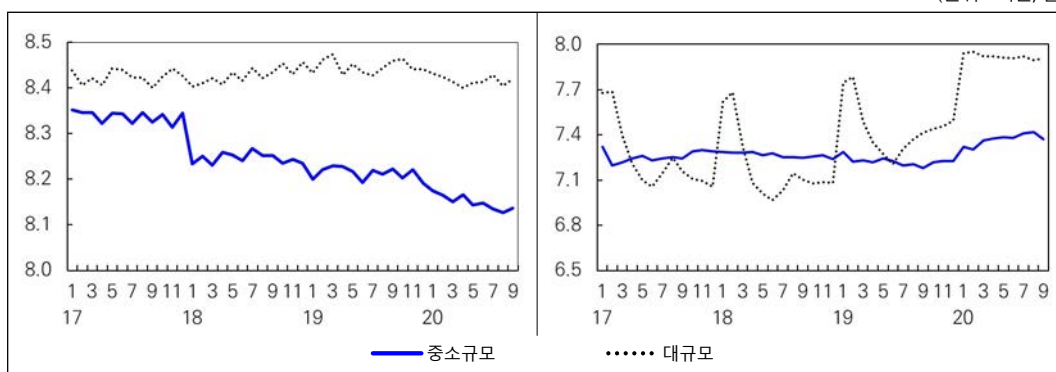
◆ 2020년 9월 근로자 1인당 월평균 총근로시간은 162.2시간으로 전년동월 대비 10.1시간 증가(월력근로일수는 19.9일로 전년동월대비 1.3일 증가)

○ 근로시간 증감은 월력상 근로일수에 영향을 받는 편으로 월력상 근로일수가 전년동월대비 0.9일 감소한 것을 고려하면 특별히 근로시간이 감소하였다고 보기 어려움.

○ 2020년 9월 중소·대규모 사업체 월평균 근로시간은 전년동월대비 모두 감소

[그림 4] 사업체규모별 상용직 일일평균 근로시간(좌, 누계)과 비상용 일일평균 근로시간(우, 누계) 추이

(단위 : 시간/일)



주 : 상용직, 비상용직 전체 근로시간을 전체 근로일수로 나눈 것임.

자료 : 고용노동부, 『사업체노동력조사』.

〈표 4〉 사업체규모별 근로시간 동향(상용근로자 1인 이상 사업체의 전체 근로자 기준)

(단위 : 시간, %)

		2018	2019	2019		2020	
				1~9월	9월	1~9월	9월
중소규모	전체 근로시간	164.1(-1.5)	163.0(-0.7)	162.1(-0.6)	151.9(5.2)	160.3(-1.1)	161.8(6.5)
	상용 총근로시간	172.1(-1.3)	171.2(-0.5)	170.2(-0.4)	159.0(5.4)	167.6(-1.5)	169.5(6.6)
	상용 소정실근로시간	163(-1.0)	162.6(-0.2)	161.6(-0.1)	150.9(6.3)	160.0(-1.0)	161.4(7.0)
	상용 초과근로시간	9.1(-6.2)	8.6(-5.5)	8.6(-4.4)	8.2(-7.9)	7.6(-11.6)	8.0(-2.4)
	비상용근로시간	99.2(-6.1)	95.4(-3.8)	95.5(-3.8)	92.6(-1.0)	95.8(0.3)	96.5(4.2)
대규모	전체 근로시간	163.3(-0.7)	164.1(0.5)	163.4(0.6)	153.3(6.4)	163.1(-0.2)	164.7(7.4)
	상용 총근로시간	166.6(-0.7)	166.3(-0.2)	165.8(0.3)	154.8(4.8)	164.2(-1.0)	166.0(7.2)
	상용 소정실근로시간	154.9(-0.3)	154.9(0.0)	154.4(0.4)	143.6(5.7)	153.4(-0.6)	154.9(7.9)
	상용 초과근로시간	11.7(-4.9)	11.4(-2.6)	11.4(-1.7)	11.2(-5.9)	10.8(-5.3)	11.1(-0.9)
	비상용근로시간	89.2(-1.2)	104.9(17.6)	102.3(11.7)	107.6(42.7)	125.7(22.9)	121.6(13.0)

주 : () 안은 전년대비, 전년동평균대비, 전년동월대비 상승률임.

자료 : 고용노동부, 『사업체노동력조사』.

◆ 2020년 9월 월평균 근로시간이 가장 긴 산업은 광업(183.3시간), 가장 짧은 산업은
교육서비스업(136.1시간)

○ 2020년 9월 근로자 1인당 월평균 근로시간이 가장 긴 산업은 광업이었으며, 다음으로 수도·하수 및 폐기물처리 등(176.4시간), 부동산(174.3시간) 순으로 나타남.

－ 9월 월평균 근로시간이 가장 짧은 산업은 교육서비스업이었으며, 다음으로 건설업(137.5시간), 숙박 및 음식점업(147.5시간) 등으로 전산업 평균 근로시간보다 짧은 것으로 나타남.

〈표 5〉 산업별 근로시간 동향(상용근로자 1인 이상 사업체의 전체 근로자 기준)

(단위 : 시간, %)

	2018	2019	2019		2020	
			1~9월	9월	1~9월	9월
전 산업	163.9(-1.4)	163.1(-0.5)	162.3(-0.4)	152.1(5.3)	160.8	162.2
광업	176.6(0.5)	175.7(-0.5)	174.8(0.1)	162.4(4.3)	180.1	183.3
제조업	177.1(-1.5)	175.9(-0.7)	174.8(-0.5)	163.4(4.9)	172.1	176.4
전기·가스·증기 및 공기조절 공급업	162.1(-1.7)	160.4(-1.0)	159.4(-2.0)	149.5(-7.5)	164.1	165.7
수도·하수·폐기물처리 및 원료재생업	177.8(0.4)	178.6(0.4)	177.5(0.7)	166.8(4.3)	176.7	177.5
건설업	138.5(-2.4)	136.3(-1.6)	135.9(-1.2)	128.5(3.7)	137.6	137.5
도소매업	165.2(-1.4)	165.5(0.2)	164.5(0.2)	153.9(6.3)	164.1	166.0
운수 및 창고업	166.5(-1.6)	164.3(-1.3)	163.6(-1.2)	155.1(2.4)	159.3	159.4
숙박 및 음식점업	159.7(-0.4)	158.6(-0.7)	158.4(-0.3)	149.7(0.7)	150.3	147.5
정보통신업	161.6(0.4)	163.9(1.4)	163.2(1.9)	152.0(9.7)	164.4	165.3
금융 및 보험업	160.9(0.2)	161.5(0.4)	160.9(0.6)	150.5(10.7)	162.8	164.0
부동산업	178.9(-3.2)	176.4(-1.4)	175.6(-1.3)	166.4(3.2)	173.3	174.3
전문·과학 및 기술서비스업	160.4(0.2)	161.4(0.6)	160.4(0.8)	149.5(9.0)	162.7	163.1
사업시설관리 및 임대서비스업	163.2(-1.2)	162.7(-0.3)	161.7(-0.3)	153.9(5.7)	161.9	162.1
교육서비스업	142.3(-1.5)	142.1(-0.1)	142.0(0.2)	130.2(9.4)	136.6	136.1
보건 및 사회복지서비스업	162.5(-1.2)	162.2(-0.2)	161.2(-0.1)	150.4(6.0)	158.7	160.7
여가관련 서비스업	157.7(-1.1)	156.1(-1.0)	155.2(-1.1)	144.1(2.6)	150.8	148.8
협회·단체 및 기타개인서비스업	162.0(-1.3)	159.9(-1.3)	159.3(-1.1)	148.4(3.9)	160.4	162.8

주 : 1) 임금근로자 근로시간임.

2) 2020년 1월부터 제10차 표준산업분류를 반영하여 산업별 임금총액을 공표함에 따라 2020년 이전 자료와의 산업별 비교는 유의해야 함. 2017~2019년 자료는 제9차 표준산업분류에 의한 것임.

3) () 안은 전년대비, 전년동월대비 상승률임.

자료 : 고용노동부, 『사업체노동력조사』.

(임용빈, 동향분석실 책임연구원)

● 노사관계 및 노동정책 동향

◆ 노동쟁의 조정사건과 조정성립률

- 2020년 11월 중앙노동위원회에 노동쟁의와 관련된 조정사건 접수건수는 12건
 - － 11월 노동쟁의 조정사건 접수건수는 전년동월건수(11건)보다 1건 많은 수치임.
- 2020년 11월 조정성립률 55.6%
 - － 11월 조정성립률은 전년동월 성립률 50.0%에 비해 5.6%p 높아진 수치임.

〈표 1〉 2019년, 2020년 11월 조정사건 접수 및 처리내역별 현황

	접수 건수	처리 건수	조정성립			조정불성립			행정 지도	취하 철회	진행중	조정 성립률
			소계 A	조정안 수락	합의 취하	소계 B	조정안 거부	조정 중지				
2020. 11	12	19	10	4	6	8	0	8	0	1	6	55.6%
2019. 11	11	18	8	4	4	8	1	7	0	2	2	50.0%

자료 : 중앙노동위원회, 「사건통계」.

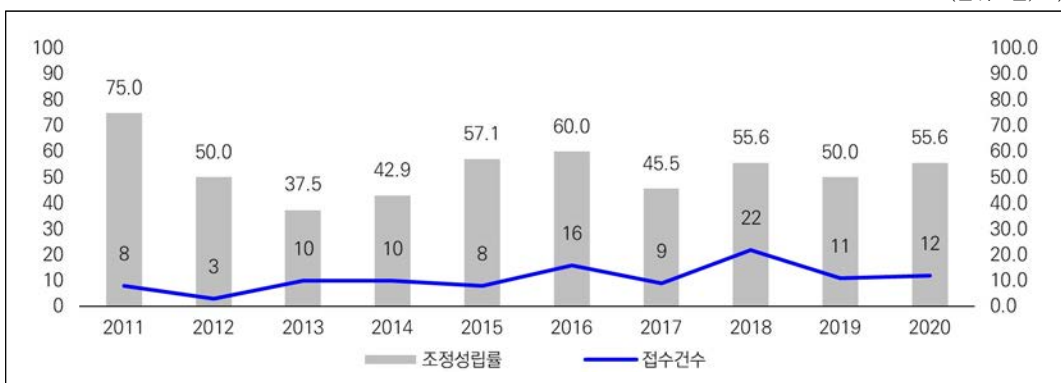
〈표 2〉 2011~2020년 11월 접수건수 및 조정성립률 추이

	2011. 11	2012. 11	2013. 11	2014. 11	2015. 11	2016. 11	2017. 11	2018. 11	2019. 11	2020. 11
접수건수	8	3	10	10	8	16	9	22	11	12
조정성립률	75.0%	50.0%	37.5%	42.9%	57.1%	60.0%	45.5%	55.6%	50.0%	55.6%

자료 : 중앙노동위원회, 「사건통계」.

〈그림 1〉 2011~2020년 11월 접수건수 및 조정성립률 추이

(단위 : 건, %)



◆ 심판사건

○ 2020년 11월 중앙노동위원회에 심판사건 접수건수는 188건

- － 11월 심판사건 접수건수는 전년동월(168건)보다 20건 높은 수치임.
- － 진행 중인 사건을 제외하고 전부 및 일부 인정비율이 30.2%(68건), 기각·각하·취하·화해 비율이 69.8%(157건)를 차지함.

〈표 3〉 2019년, 2020년 11월 심판사건 접수 및 처리내역별 현황

	접수 건수	처리내역							진행중
		계	전부 인정	일부 인정	기각	각하	취하	화해	
2020. 11	188	225	56	12	96	19	25	17	588
2019. 11	168	201	47	2	79	18	31	24	489

자료 : 중앙노동위원회, 「사건통계」.

◆ 복수노조사건

○ 2020년 11월 중앙노동위원회에 복수노조사건 접수건수는 7건

- － 11월 복수노조사건¹⁾ 접수건수는 전년동월(11건)보다 4건 적은 수치임.
- － 전부 및 일부 인정비율이 62.5%(5건), 기각·각하·취하·화해 비율이 37.5%(3건)를 차지함.

〈표 4〉 2019년, 2020년 11월 복수노조사건 접수 및 처리내역별 현황

	접수 건수	처리내역							진행중
		계	전부 인정	일부 인정	기각	각하	취하	화해	
2020. 11	7	8	5	0	3	0	0	0	8
2019. 11	11	7	4	1	1	0	1	0	18

자료 : 중앙노동위원회, 「사건통계」.

◆ 직장내 괴롭힘 진정 5건 중 4건 ‘취하·행정종결’

○ 노동부 진정 5,658건 중 1,000건만 기소·개선지도

- － 12월 8일 국회입법조사처는 직장내 괴롭힘 근절을 위한 과제 보고서를 발간했음. 보고서에 따르면, 지난 9월 30일까지 고용노동부가 접수한 직장내 괴롭힘 관련 진정 사건은 총 5,658건이었음. 이 가운데 1,027건(18.1%)은 개선지도가 이뤄지거나 검찰에 송치했지만,

1) 복수노조 사건은 교섭요구, 교섭대표, 교섭단위, 공정대표 사건 등 복수노조 제도와 관련된 사건 일체를 말함.

2,512건(44.3%)은 취하, 1,788건(31.6%)은 법 시행 이전 사건이거나 5명 미만 사업장이라는 이유로 행정종결, 나머지 331건은 처리 중이었음.

- 보고서에서는 직장 내 괴롭힘 금지법의 시행에도 불구하고 직장 내 괴롭힘이 근절되지 못하는 데 실효성과 관련한 제재 규정의 미흡, 관련 교육의무 등에 관한 사항을 규정하지 않고 있다는 점, 직장 내 괴롭힘 금지법의 적용범위 및 적용대상의 적절성 문제, 정부의 사후조치 미흡을 들었음.
- 개선과제로는 첫째, 직장 내 괴롭힘 금지제도의 실효성을 제고하기 위해 직장 내 괴롭힘 행위자에 대한 벌칙 규정을 마련하는 방안을 검토할 필요가 있고, 둘째, 사업장에서 관련 예방교육을 강화할 필요가 있으며, 마지막으로 직장 내 괴롭힘에 대한 근로감독을 강화할 필요가 있음.

◆ 직장 성차별에 징벌적 손해배상제 도입

○ 성차별·성희롱에 대해서는 최대 3배 징벌적 손해배상

- 12월 15일 정부는 합동으로 발표한 ‘제4차 저출산·고령사회 기본계획’(2021~2025)에서 직장 내 성차별이나 성희롱 등의 피해를 막기 위한 징벌적 손해배상제와 성평등 경영공표제를 도입한다고 밝혔다.
- 현행법상 사업주는 성차별과 성희롱 사건에 대해 적절한 조치를 할 의무가 있음. 하지만 근로자의 구제신청 절차는 없었음. 이에 따라 근로자는 민·형사 소송 등을 제기해야 해 부담이 크다는 지적을 받아왔음.
- 이번 제4차 저출산·고령사회 기본계획에 따르면, 직장 내 성차별과 성희롱이 발생했는데도 사업주가 적절한 시정조치를 하지 않으면 노동위원회에 구제신청을 할 수 있는 제도가 도입됨.
- 노동위원회 구제신청 처리기간은 통상 120일이지만 정부는 성차별과 성희롱 사건에 대해서는 이를 70일까지 단축해 피해를 신속하게 구제한다는 방침임.
- 특히 피해가 사실로 확인될 경우 노동위원회는 사업주에게 시정명령을 내릴 수 있음. 시정명령에는 차별적 처우의 중지를 포함한 근로조건 개선뿐 아니라 적절한 배상을 포함할 수 있는데, 배상액은 근로자에게 발생한 피해액을 기준으로 3배까지 가능함.

◆ 배달노동자 10명 중 8명 “배달업이 주업”

○ 하루 10시간씩 주 6일 근무

- 11월 19일 한국비정규노동센터는 국회에서 토론회를 열고 전국 6개 지역에서 배달노동자

1,628명을 대상으로 계약현황, 노동실태 등을 조사한 결과를 공개하였음.

- 그간 배달노동자는 부업으로 일하는 사람의 비율이 높고, 여러 곳과 계약을 맺고 일하는 경우가 많다는 이유로 산재·고용보험도 제대로 적용받지 못했으나 이번 조사에 참여한 응답자의 84.8%는 배달업을 주업으로 하고 있었음.
- 또한 '다른 일은 하지 않고 배달만 하고 있다'는 응답 역시 74.4%에 달했고 배달대행업체 한 곳과 계약을 맺고 일하는 사람의 비중도 84.8%로 집계되었음. 응답자의 54.7%는 '출근 시간이나 퇴근시간이 정해져 있다'고 답했고, 79.1%는 '배달대행업체나 주문중개 앱(애플리케이션)으로부터 배달과 관련한 업무지시를 받고 있다'고 답했음.
- 배달노동자들의 평균 근무일수는 주 5.7일로 주 6일 근무가 일반적인 것으로 나타났음. 하루 노동시간 역시 길었음. 배달하는 데만 하루 평균 9.6시간을 썼고, 콜을 대기하는 시간도 하루 평균 3.3시간이었음. 이들은 월평균 256만 5,000원을 벌었음.

◆ 금융산업 노동시간 단축, 노동생산성 높아

○ 금융권 정규직 노동시간 '167시간→161.7시간'으로

- 12월 1일 금융노조 금융경제연구소는 2020년 하반기 연구과제 최종발표회를 열고 금융산업 노동시간 단축이 생산성 향상으로 이어졌다는 연구결과가 나왔다고 밝혔음.
- 보고서에 따르면, 금융권 정규직 노동자의 월 총근로시간은 2010년 167시간에서 2019년 161.7시간으로 감소했음. 같은 기간 명목상 월 임금총액은 461만 6천 원에서 682만 3천 원으로 올랐음.
- 실질 영업수익을 총 임원으로 나눈 노동생산성 분석에 따르면, 2017년 노동자 1인당 영업수익은 18억 7천 970만 원에서 2018년 14억 5천 780만 원으로 하락했다가 2019년 17억 2천 640만 원으로 예년수준을 회복했음.
- 반면 노동시간 단축이 신규고용을 창출하는 효과는 부족했음. 2015년 이후 금융산업 신규채용은 꾸준히 줄었음.
- 때문에 신규채용이 줄면서 변칙적인 연장근로도 나타났음. 이는 노동시간 단축으로 늘어난 업무량을 감당할 인력충원이 이뤄지지 않아 나타나는 현상임.
- 보고서를 발표한 한은주 연구위원은 노동시간 단축제도 실효성을 높이기 위해 인력을 먼저 확보해야 하고 이를 위해 신규일자리 창출과 고용유지 전략을 제시하였음.

◆ 택배노동자 10명 중 4명 하루 14시간 안팎 ‘장시간 노동’

○ 노동부 서브터미널·대리점 대상으로 감독

- 12월 1일 고용노동부는 택배노동자 1,862명을 대상으로 업무시간과 배송물량·건강관리 등에 대한 실태조사 결과를 발표했다.
- 감독결과 택배노동자 10명 중 4명은 성수기에 하루 14시간 이상, 비성수기에도 12~14시간 장시간 노동을 하는 것으로 조사되었음.
- 이들은 일상적으로 주 6일 노동을 하고 있었음. 성수기 주당 근무일수는 6일이라는 답변이 84.9%였고, 7일은 12.4%였음. 비성수기는 6일(95.2%) 일하는 것이 일반적이었음.
- 또한 주요 택배업체 서브터미널 44곳과 대리점 430곳을 대상으로 안전보건조치와 안전교육 여부를 감독한 결과 서브터미널 44곳 중 35곳이 컨베이어 방호장치 미설치 같은 안전보건조치 위반으로 사법처리 대상에 포함되었음. 그리고 대리점 3곳에서 법 위반사항 5건 발견돼 사법처리 대상이 되었고, 208곳은 안전보건교육 미실시 등의 이유로 과태료 2억 600만 원을 부과받았음.

◆ 온라인 유통업체 물류센터, 90%가 비정규직

○ 고용노동부, 근로감독 결과 공개

- 12월 16일 고용노동부는 코로나19 영향으로 배송량이 급증한 쿠팡·SSG닷컴·마켓컬리를 대상으로 지난 9월 말부터 근로감독을 실시, 결과를 공개했음.
- 이번 근로감독에서는 온라인 유통 3사의 배송기사·물류센터 노동자를 대상으로 한 업무조건 실태조사도 진행되었음. 이 조사에는 배송기사 599명을 포함해 총 4,989명이 참여했음.
- 물류센터 주변에서 일하는 노동자들의 상당수는 비정규직인 것으로 조사되었음. 설문에 참여한 배송기사 중 정규직은 13%에 불과했고 계약직이 84.5%로 가장 많았음.
- 물류센터에서 포장이나 출고 업무를 담당하는 노동자들 역시 정규직은 10.9%였고, 계약직(67.8%)·일용직(21.3%)의 비중이 컸음. 고용이 불안정하다 보니 두 직종 모두 근속기간은 ‘1년 미만’이라는 응답이 가장 많았음.

◆ 코로나19 역학조사관, 10명 중 8명 번아웃

○ 참여자들은 하루 12시간 이상 근무

- 11월 26일 유명순 서울대 보건대학원 교수 연구팀은 경기 지역 역학조사관 20명을 초점집

- 단면접(FGI)한 결과, 참여자들은 하루 12시간 이상 근무를 하는 것으로 나타났음.
- 번아웃 증상 여부를 측정한 결과 참여자 중 80%(16명)가 정서적 고갈과 효능감 저하 등을 겪고 있었음.
 - 업무환경 또한 열악했음. 업무용 휴대전화가 지급되지 않아 개인 휴대전화번호가 공개되고, 통화비를 본인이 내야 했으며, 업무용 PC가 부족해 개인 노트북으로 서류를 작성하거나, 현장조사에 개인차량을 이용하고 유류비 등도 개인이 부담해야 했음.
 - 연구팀은 이들이 사명감, 보람, 책임의식을 표현하면서도 보건의료 인력에 대한 보상, 고용보장, 사회적 인식개선, 인력보충 등이 없다면 한국의 감염병 대응시스템 지속은 어려울 것이라고 비판했음.
 - 참여자 다수는 현재 이직을 고려하고 있다고 답했음.

◆ 방송스태프 다쳐도 26.4%만 산재보상

○ ‘문화예술노동자 산재실태’ 발표

- 12월 8일 김기영 희망연대노조 방송스태프 지부장은 문화예술 노동자 산재실태 현장발표에서 스태프가 다칠 경우 산재보험으로 처리한다는 답변은 드라마 촬영장의 경우 26.4%가 나왔다고 밝혔음.
- 교양·예능 촬영장 스태프는 12.6%만 산재보험으로 처리한다고 했고, 본인 자비로 치료하는 경우는 드라마 촬영장 18.8%, 교양·예능 촬영장 19.6%로 나타났음.
- 드라마 스태프 노동실태 긴급점검조사는 지난 8월 27일부터 9월 7일까지 드라마 스태프 330명을 대상으로, 독립PD·방송(외주)작가 노동실태는 지난 4월 1일에서 15일까지 독립PD 214명을 대상으로 온라인을 통해 조사되었음.

◆ 2020년부터 30인 이상 기업도 빨간날 유급휴일 보장

○ 법이 적용되는 30인 이상 300인 미만 기업은 총 10만 4,000개소

- 11월 23일 고용노동부는 2021년부터 30인 이상 300인 미만 기업의 근로자도 관공서 공휴일을 유급휴일로 보장받는다고 하였음.
- 이는 2018년 3월 개정 근로기준법 시행에 따른 변화로 고용부는 기업 현장의 충격을 덜기 위해 개정법을 단계적으로 적용했음. 2020년부터 300인 이상 사업장에 적용되었으며, 2022년에는 30인 미만 사업장에까지 법이 적용될 예정임. 내년부터 법이 적용되는 30인 이상 300인 미만 기업은 총 10만 4,000개소임.
- 추가로 정부는 제도 정착을 위한 ‘관공서 공휴일 민간적용 정착 지원방안’도 추진함.

- 고용부는 관공서 공휴일을 유급휴일로 완전히 전환하고, 이를 통해 유급휴일을 5일 이상 추가로 부가하는 기업을 정부 정책 참여에 우대하기로 했고(고용장려금 및 스마트공장 보급사업, 농식품 분야 인력지원 등이 대상), 제도의 법정시행일 전에 선제적으로 적용할 경우 공공부문 조달계약 시 가점을 부여하는 등 인센티브도 제공하기로 하였음.

◆ 2021년부터 중기도 '주 52시간'... 제도 연장 없다

○ 50~299인 규모 2만 4,179곳

- 11월 30일 이재갑 고용노동부 장관은 브리핑에서 “올해 말이면 50~299인 기업에 대한 (주 52시간제) 제도기간이 종료된다”며 “주 52시간제와 관련해 통상적인 법 적용 상태로 복원된다는 것”이라고 말했음.
- 이로써 2021년 1월부터 50~299인 사업장 2만 4,179개 기업, 253만 명의 노동자(고용보험 가입기준 통계)에게 주 52시간제가 본격 적용될 예정임.
- 노동부가 지난 9월 50~299인 기업을 대상으로 전수조사를 벌인 결과, 이미 주 52시간제를 '준수 중'이라는 응답은 81.1%에 달했음. 2019년 11월 같은 조사에서 '준수 중'이라는 응답이 57.7%였던 것에 비춰보면 기업의 준비 상황이 개선된 것임.
- 그간 정부는 노동시간 단축기업에 정책자금을 지원하거나, 특별연장근로제도를 개편하는 방식으로 중소기업의 주 52시간제 안착을 지원해 왔음.
- 정부는 주 52시간제의 보완책으로 국회에 탄력근로제 관련 법개정을 요구했음. 일이 많은 주에는 노동시간을 늘리고 일이 적은 주에는 노동시간을 줄이는 탄력근로제는 지난해 2월 노사정 합의를 거쳤지만, 관련 법개정안은 현재 국회에 계류돼 있음.

◆ 대전시, 공공기관 노동이사제 내년 도입

○ 대전시는 의회와 사전논의 및 협의를 거쳐 조례를 제정하고 기관 노·사 간담회를 통한 세부 운영 지침을 마련해 기관별 여건에 따라 시행

- 12월 2일 대전시는 2021년부터 정원 100명 이상 산하 공공기관에 대해 의무적으로 노동이사제를 도입, 시행키로 했다고 밝혔음.
- 기관 내 노동자의 경영참여 한계와 의사소통 부재로 노사갈등이 발생함에 따라 공식 채널을 통한 노사관계 정립 필요성이 점차 대두되고 있다는 게 대전시의 진단임.
- 노동이사제는 노동자 권익을 보호하기 위한 제도로 기관소속 노동자 중 선출된 노동자대표가 비상임이사로 이사회 의사 결정에 직접 참여하는 것임. 유럽에서는 19개 국가가 법률에 근거해 운용할 정도로 보편적이지만 우리나라에서는 이제 국회에서 심사가 시작됨.

- 대전시는 의회와 사전논의 및 협의를 거쳐 조례를 제정하고 기관 노사간담회를 통한 세부 운영 지침을 마련해 기관별 여건에 따라 시행에 들어갈 계획임.
- 노동이사제가 시행되면 노사갈등 심화, 책임경영의 어려움 등 그동안 제기된 노사간 문제들이 이사회와의 공식적 소통과 협력을 바탕으로 공동결정 과정을 통해 해결할 수 있을 전망이다.

◆ 방문돌봄 노동자 · 방과후 강사 50만 원 생계지원

○ 정부 필수노동자 보호 · 지원대책 발표

- 12월 14일 고용노동부 장관은 코로나19 대응을 위한 필수노동자 보호 · 지원대책을 발표했음.
- 필수노동자는 코로나19 사태에서도 사회 기능을 유지하기 위해 핵심적인 서비스를 제공하는 노동자를 일컫고 이에 해당하는 방문돌봄 노동자와 방과후 교사에게 50만 원씩 생계지원금을 지급하기로 했음. 2021년 2월까지 9만 명을 지원할 계획임.
- 보건복지부는 방문돌봄 노동자 규모를 43만 명으로 계산하고 있고, 노동계는 55만 명으로 추정했음. 방과후 강사는 전국 5만 명가량임.
- 필요한 예산 460억 원은 금융노조 · 금융산업사용자협의회 · 은행연합회가 마련한 기부금(근로복지진흥기금)으로 충당함.

(조규준, 동향분석실 연구원)

월간 노동리뷰

2021년 1월호

『노동리뷰』
목차 색인

■ 2020년 1월호 ~ 2020년 12월호

월간 노동리뷰

2021년 1월호

『노동리뷰』 목차 색인

- 2020년 1월호 ~ 2020년 12월호 -

2020년

1월

노동포커스

- 3 임기 중반, 정부 노동정책을 생각하다 (장홍근)

특 집(I): 노사관계 평가와 전망

- 7 2019년 노사관계 평가 및 2020년 쟁점과 과제 (이정희)

특 집(II): 산업별 노사관계 평가와 전망

- 37 금속산업의 노사관계 평가와 전망 (곽상신)
53 공공부문의 노사관계 평가와 전망 (허인)
67 건설업의 노사관계 평가와 전망 (우상범)
81 IT 산업의 노사관계 평가와 전망 (조혁진)
95 택시업의 노사관계 평가와 전망 (이문범)
107 물류택배산업의 노사관계 평가와 전망 (박종식)

이슈분석

- 125 2019년 비정규직 규모와 특징: 2019년 8월 「경제활동인구조사 부가조사」를 중심으로 (김복순 · 임용빈)

통계프리즘

- 147 직종별 사업체 노동력조사로 본 외국인 인력 수급 현황

노동판례리뷰

- 153 노동판례리뷰

주요 노동동향

- 167 주요 노동동향

2월

노동포커스

- 3 일터혁신의 현황과 과제 (오계택)

특 집: 일터혁신

- 9 중소 제조업 업종별 일터혁신 사례 연구 (노세리)
30 지역단위 일터혁신 구상 소고 (박명준 · 황세원)
47 선진국의 일터혁신 사례와 함의: 독일과 핀란드 사례를 중심으로 (이장원)
58 제조업 일터혁신과 인적자원관리 (김동배)

이슈분석

- 71 청년내일채움공제 운용실태 분석: 중도해지·만기 현황을 중심으로 (김유빈)

통계프리즘

- 87 최상위 소득 비중(~2018년)

노동판례리뷰

- 93 노동판례리뷰

주요 노동동향

- 115 주요 노동동향

3월

노동포커스

- 3 서울시 노동이사제 실험, 성과와 과제 (이정희)

특 집 : 노동이사제 현황과 쟁점

- 9 서울시 노동이사제 운영실태와 쟁점 (이상준 · 이정희)
- 21 노동이사제 조례의 쟁점과 개선 방향 (박귀천)
- 34 서울시 노동이사제 도입배경과 현황 (최홍기)

이슈분석

- 49 장애인 고용 현황과 특징 (김중욱)
- 67 2020년 일자리 예산현황 분석 (김유빈)
- 79 맞벌이 가구의 노동시장과 경제활동 (임용빈)

통계프리즘

- 97 자영업 소득을 반영한 노동소득분배율 추이

노동판례리뷰

- 103 노동판례리뷰

주요 노동동향

- 121 주요 노동동향

4월**노동포커스**

- 3 외국인 비합법 고용에 대한 해법은? (이규용)

특 집 : 외국인 비합법 노동시장의 구조와 특징

- 7 외국인 '비합법' 노동시장에 대한 이론적 검토 (김철호)
- 30 외국인 비합법 체류 및 고용실태 (이규용)
- 50 외국인 비합법 노동시장의 형성과 유형 (주수인)
- 63 글로벌 노동 유연화와 유학생-노동자의 사례 : 수도권 물류서비스업을 중심으로 (김현미)

통계프리즘

- 81 COVID-19로 인한 서울시 생활인구의 변화

노동판례리뷰

- 87 노동판례리뷰

주요 노동동향

- 103 주요 노동동향

5월**노동포커스**

- 3 야간노동 규율의 의미와 방식 (김근주)

특 집 : 서비스업 야간노동 - 인간 중심의 분업구조를 위한 제언

- 9 소비사회와 야간노동 : 법적 검토 (박제성)
- 21 통계로 본 야간노동 : 밤 근무, 생활 그리고 건강 (이승렬)
- 35 야간노동과 단체협약 : 간호업종 중심으로 (이정희)
- 48 이윤추구형 야간노동 : 야간 배송기사 사례 (박종식)

통계프리즘

- 67 경제위기 이후 경제성장을 변동요인 분해

노동판례리뷰

- 73 노동판례리뷰

주요 노동동향

- 89 주요 노동동향

6월**노동포커스**

- 3 혁신성장과 일자리 (윤윤규)

특 집 (I) : 혁신성장과 일자리

- 9 산업단지 혁신과 청년일자리 창출 : 정주환경을 중심으로 (조성철)
- 23 R&D 활동 및 지원정책이 기업 고용과 경영성과에 미치는 효과 (윤윤규 · 조성훈)
- 43 중소기업 R&D 인력 현황 및 지원정책 (노민선)

특 집 (II) : 전 국민 고용보험

- 57 보편적 고용보험의 쟁점과 과제 (이병희)
- 72 전 국민 고용안전망을 위한 취업자 고용보험 (장지연 · 홍민기)

이슈분석

- 87 조선업 구조조정 이후 지역고용 변화와 지역 산업 구조 간 관계 탐색 (강동우)
- 99 사회서비스원 시범사업의 고용성과 진단 : 서울시 종합재가센터 사례를 중심으로 (이승호 · 양난주)

통계프리즘

115 우리나라의 자살률 추이 및 자살자 현황

노동판례리뷰

121 노동판례리뷰

주요 노동동향

133 주요 노동동향

7월

노동포커스

3 코로나 이후의 시대에 분명한 것 (허재준)

특 집 : 경제위기와 사회통합

- 7 코로나 위기와 '공공성의 사회적 공간'의 확장 (박명준)
- 22 코로나 위기극복과 주요진작 정책 (장인성)
- 34 코로나 극복이 불평등 심화로 귀결되지 않으려면? (성재민)

이슈분석

- 51 회귀단절 모형을 활용한 장애인고용부담금 제도의 효과성 측정 (김종욱)
- 64 불확실성과 고용 (이기쁨)

통계프리즘

81 청년층 구직단념자 현황

노동판례리뷰

87 노동판례리뷰

주요 노동동향

107 주요 노동동향

8월

특 집 : 2020년 상반기 노동시장 평가

- 3 2020년 상반기 고용 동향 (홍민기)
- 14 2020년 상반기 연령별 노동시장 평가 (이기쁨 · 임용빈)
- 33 2020년 상반기 산업별 노동시장 평가 (김종욱 · 지상훈)
- 52 고용행정통계로 본 2020년 상반기 노동시장 동향 (김준영)

이슈분석

69 장애인 노동조합의 조직화 의미와 향후 과제 (조규준)

통계프리즘

87 COVID-19로 인한 성별 빈곤율 비교

노동판례리뷰

93 노동판례리뷰

주요 노동동향

111 주요 노동동향

9월

노동포커스

3 상병수당과 질병휴가·휴직의 제도화를 위한 제언 (이병희)

특 집 : 병가제도

- 7 병가제도의 국제비교 : 현황 및 시사점 (남궁준)
- 19 단체협약상 유급병가제도 현황 (이정희)
- 32 병가제도 도입의 정책적 검토사항 (김근주)

이슈분석

47 산업연관표를 활용한 노동소득분배율 분석 (임용빈)

통계프리즘

65 코로나19 이후 지역별 고용 변화

노동판례리뷰

71 노동판례리뷰

주요 노동동향

87 주요 노동동향

10월

노동포커스

3 일하는 모든 사람의 시민권, 고용사회안전망 (이승렬)

특 집 : 코로나19 고용위기와 정책대응

7 기업과 노동시장 참여자의 코로나19 위기대응 양상 (김유빈)

19 '코로나19 위기'와 사회경제체제 전환 모색 (박명준)

이슈분석

- 43 코로나19 확산 이후 국가별 정책대응과 고용지표 현황 (이기범)
- 55 일자리의 인지적 숙련 수준과 이직 (지상훈)

통계프리즘

- 75 코로나19 이후 생활업종별 사업자 수 변화

노동판례리뷰

- 81 노동판례리뷰

주요 노동동향

- 101 주요 노동동향

11월

노동포커스

- 3 코로나19 팬데믹과 유·무급 돌봄노동 (장지연)

특 집 : 돌봄노동

- 7 돌봄노동의 임금 수준은 향상되었는가? (장지연)
- 23 무급 돌봄노동의 경제적 가치 (윤자영)
- 35 코로나19 팬데믹과 자녀 돌봄의 변화 (은기수)

이슈분석

- 53 직장인 만족도와 직무·관계·문화 상관관계 : 블라인드(Blind) 설문조사 (이정희·노성철)

통계프리즘

- 79 기상 변동과 노동시장

노동판례리뷰

- 87 노동판례리뷰

주요 노동동향

- 105 주요 노동동향

12월

노동포커스

- 3 감염병 확산과 가구의 경제 변화 (이승호)

특 집(Ⅰ): 코로나19와 가구의 경제활동

- 7 코로나19 확산과 가구의 소득, 지출 변화 (이승호)
- 21 코로나19와 긴급재난지원금이 소비지출에 미친 영향 (홍민기)

특 집(Ⅱ): 노동시장 평가 및 전망

- 41 2020년 노동시장 평가 및 2021년 전망 (동향분석실)

이슈분석

- 63 자동차부품업 노사관계 현황 기초분석 (정흥준·박명준)

통계프리즘

- 79 기업경기실사지수(BSI)의 활용

노동판례리뷰

- 85 노동판례리뷰

주요 노동동향

- 99 주요 노동동향