

보도일시 [엠바고] 2022년 9월 29일(목) 09:00 가능

보도자료

담당자

방형준 한국노동연구원 기획조정실장
(044-287-6319, bangh@kli.re.kr)
김기웅 한국노동연구원 홍보전략팀
(044-287-6571, kiwoong913@kli.re.kr)

배포일시 2022년 9월 28일(수) 11:30

개원 34주년 기념세미나 “변화하는 사회, 노사관계 재구성”

한국노동연구원(원장직무대행 김승택)은 2022년 9월 29일(목) 13시부터 대한상공회의소 국제회의장에서 개원 34주년 기념 세미나를 개최함.

이번 세미나는 개원 34주년을 맞이하여 가속화하고 있는 디지털 전환과 코로나19 대유행으로 바뀌고 있는 일하는 방식과 일자리의 모습 등 변화하는 우리 사회의 다양한 쟁점을 짚고, 그에 걸맞는 새로운 노사관계를 모색하고자 함.

■ 보도자료 리스트

○ 비제도적 사회적 합의 모델의 효용성 : 이중구조 해소의 합의

- 박명준 KLI 선임연구위원, 044-287-6204, mjnpark@kli.re.kr

○ 업종별 단체교섭의 규범적 의의와 가능성 탐색

- 박제성 KLI 선임연구위원, 044-287-6205, pjs@kli.re.kr

○ 제조업 위기와 사무직/MZ세대 노동조합의 등장

- 박종식 KLI 부연구위원, 044-287-6226, foral@kli.re.kr

○ 디지털 목소리와 노사관계의 미래

- 이상준 KLI 부연구위원, 044-287-6224, sjlee@kli.re.kr

비제도적 사회적 합의 모델의 효용성 : 이중구조 해소에의 함의

성명 : 박명준

소속 : 노사관계연구본부

직급 : 선임연구위원

□ 노동시장 이중구조 해소는 경제민주화 관련 주요 과제

- 박명준 선임연구위원은 한국의 노동시장이 1차 노동시장과 2차 노동시장으로 균열되어진 상황에서 이러한 이중구조화를 해소하는 것은 일종의 경제민주화적인 측면의 주요 과제에 하나임을 강조함.
- 그는 노동시장의 이중구조가 노사관계의 균열을 낳고 있는 현실에 착목하여 한국의 노사관계를 1차 노동시장과 2차 노동시장, 기형성 된 영역과 형성 중인 영역으로 4분하여 이해를 하면서, 각 유형별 특성을 제시한 후, 2차 노동시장에서 노사관계가 형성 중인 영역에 주안점을 두어야 함을 강조함.
- 나아가 2차 노동시장의 문제를 단지 임금격차의 문제를 넘어 총체적 기회의 격차로 파악하고, 노사관계 시스템의 재구축을 통해 해당 영역에 노사관계의 행위공간을 설정해 주는 개혁이 필요함을 역설함.
- 박 위원은 이중노동시장의 출현은 시장의 불균등한 권력관계로 인해 생산물과 노동력에 대한 가격결정에 있어서 일종의 이중가격제가 형성되어지는 상황에 기인한다고 해석하며 특히 2차 노동시장에 대한 지배의 간접화와 노사관계의 부재가 문제를 악화시키고 있음을 지적함.
- 이는 산업구조의 분화와 노사관계의 구조 간에 불일치 상태를 의미하는 바, 이를 해소하기 위해 다양한 행위자들이 참여하는 포괄적 노사관계의 형성이 요구됨을 강조함.

□ 다양한 비제도적 사회적 합의들을 바탕으로 한 정책방안 구축 필요

- 기존의 제도화된 사회적 대화는 한계를 보였지만, 최근 수년간 출현한 다양한 비제도적 사회적 합의들은 향후 2차 노동시장의 노사관계 형성에 있어서 중요한 단초로서 역할을 할 수 있다고 보고 배달, 택배, 플랫폼, 파riba게뜨 등에서 일어난 갈등과 합의의 과정들에 착목하여 정책방안을 구축할 필요가 있음을 강조함.
- 이를 위해서는 해당 영역의 갈등을 적극적으로 중재하고 다양한 이해 당사자들을 참여시켜 대화와 합의를 이끌어 내는 정부의 역할이 중요함을 지적함.

업종별 단체교섭의 규범적 의의와 가능성 탐색

성명 : 박제성

소속 : 노사관계연구본부

직급 : 선임연구위원

- 기후변화, 기술(디지털) 변화, 인구구조 변화, 불평등 심화 등에 따라 산업과 노동의 전환 필요성이 갈수록 커지고 있다. 하지만 이것을 개별 기업 차원에서 대응할 수 있는가? 업종별 단체교섭의 활성화가 필요하다.
- 노사관계는 노와 사의 일대일 이항관계가 아니라 제3자 보증인(국가)의 존재와 기능을 함축하는 삼각형 구조이다. 이 삼각형 구조를 “사회적 공서 모델” 이라고 한다. 대한민국헌법 제32조 제3항과 제33조 제1항은 이 삼각형 구조에 규범적 근거를 제공한다.
- 특히 노조법 제30조 제3항은 다양한 단체교섭 방식이 활성화될 수 있도록 노력할 의무를 국가와 지방자치단체에 부과하고 있다.
- 업종별 단체교섭의 활성화를 위하여 노사정의 역할에 대한 재검토가 필요
 - 국가 등의 적극적 노력의무 : 노사관계는 단순한 사적 관계가 아니다
 - 국가는 교섭테이블(임금테이블이 아니라)을 마련하고, 재정 및 정보를 제공하며, 단체협약의 효력(ex. 만인효)을 보증하는 기능 등을 수행
 - 노동조합의 대표성에 대한 재인식 : 조합원대표성에서 근로자대표성으로
 - 단체의 구성원만을 향한 대표성(Membership)이 아니라 대표성이 호출되는 단위(기업, 업종, 지역 등)에 속해 있는 근로자 전체를 향한 대표성(Representation)
 - 사용자단체의 책임 : 노동관계 당사자로서 권한과 책임의 균형
 - 노동정책을 논의하고 결정하는 각종 회의에 사용자를 대표하여 참여하는 사업자단체는 업종별 단체교섭에 참가하는 사용자단체로 간주

제조업 위기와 사무직/MZ세대 노동조합의 등장

성명 : 박종식

소속 : 노사관계연구본부

직급 : 부연구위원

○ 2000년대 제조업의 성장과 2010년대 이후 둔화

- 2010년대 이후 한국 제조업은 국내 생산비중의 감소/해외직접투자 금액의 확대, 생산지표의 둔화와 같은 위기에 직면하고 있었다. 아울러 제조업 내에서도 생산기능직의 비중이 줄어듦과 사무관리직의 비중이 상대적으로 증가하고 있었다.

○ 사무연구개발직 비중증가와 새로운 목소리의 등장

- 그런데 한국의 제조대기업에서 생산기능직들은 과거부터 노동조합을 통해 집단적으로 대응한 반면 사무직 노동자들은 체계적으로 대응하지 못하면서 불만이 고조되고 있었다.
- 이러한 상황에서 공정을 키워드로 하는 ‘세대론’과 직장인들의 인터넷(익명) 커뮤니티를 매개로 하여 젊은 층을 중심으로 제조업 사무연구직들의 노동조합을 통한 목소리내기 시도가 나타났다.
- 이러한 과정에서 제조업 사무직 노동자들이 조직한 노동조합은 기존 제조업 생산기능직 노동조합과는 관계가 없이 완전히 독자적으로 노동조합을 결성하는 유형, 기존 노동조합운동의 지원을 받으면서 사무직을 중심으로 노동조합을 결성하는 유형, 기존 생산직 노동조합에 사무직 노동자들이 참여하는 유형 등으로 구분할 수 있다.

- 노동조합운동의 새로운 양상을 모색하는 계기가 되어야
 - 상대적으로 젊은 사무직 노동자들은 온라인 소통을 강조하고, 기존의 제조업 노조에서 흔히 볼 수 있었던 대립적인 노사관계와 달리 공정성에 대한 강조와 직종별 노조활동에 대한 견해를 제시하고 있고, 한편으로 제조업체들은 2021년부터 사무직 노동자들의 처우개선에 나서고 있다.
 - 앞으로 제조업 사무직과 생산직은 개별 기업 내에서, 또는 제조업종 차원에서 공동대응이 자연스럽게 증가할 것으로 예상된다. 이러한 과정에서 한국 제조업의 미래 역량을 강화하는 방향으로 생산직/사무직/연구직 제조업 노동자들의 집단적인 대응이 모색되어야 할 것이다.

디지털 목소리와 노사관계의 미래

성명 : 이상준

소속 : 노사관계연구본부

직급 : 부연구위원

□ 디지털 목소리(digital voice) 현상의 등장과 부상

○ 디지털 목소리(digital voice) 개념

- 일터 내 채널을 통해 목소리를 내는 전통적인 방식이 아니라 블라인드(Blind) 앱처럼 일터 외부의 온라인 광장에서 소통하거나 문제를 제기하는 이른바 구성원 행동주의(employee activism) 현상이 등장하고 있음
- 체계적인 구조와 위계를 갖춘 수직적 조직(hierarchy)과 수평적인 관계망으로 얹혀있는 광장(square)의 대조에서 볼 수 있듯이, 온라인 광장에서 다수가 익명으로 소통하고 움직이는 다양한 유형의 흐름을 관찰할 수 있음 (2018 대한항공 촛불시위, 2019 판교 IT 노동조합 설립 운동, 2020 공기기업 정규직 전환 관련 시위, 2021 스타벅스 트럭 시위)
- 제도화된 오프라인 채널을 거치지 않고 온라인을 통해 분출되는 노동의 목소리, 그리고 이에 의해 촉발된 개별 행동과 집단 활동을 통칭하여 디지털 목소리(digital voice) 현상으로 개념화할 수 있음

□ 디지털 목소리(digital voice) 현상을 해석하는 이론적 틀

○ 이탈-항의 이론 (Hirschman 1970)

- 퇴보하는 조직에 대한 개인의 반응은 이탈-항의-충성으로 구분할 수 있음
- 이탈(exit)은 탈퇴 혹은 전환을, 항의(voice)는 변화를 시도하는 모든 행위를, 충성(loyalty)은 묵묵히 고통을 감내하면서 상황이 나아지는 것을 기

다리는 것을 뜻함

- 디지털 목소리 현상은 조직에서 이탈하지 않으면서도 조직 내부가 아니라 조직 외부에서 소통하고 문제를 제기하는 새로운 방식으로 해석할 수 있음
- 즉, 중간 조직(meso organization)에 해당하는 노동조합, 노사협의회, 고충처리 절차 등 제도화된 오프라인 채널을 선호 혹은 신뢰하지 않으며 우회 혹은 거부하여 개별 행동과 집단 활동이 이루어지는 것으로 볼 수 있음

○ 거래비용 경제학 (Williamson 1975)

- 거래비용(transaction cost)은 시장 참여자 간 거래를 작성하고 실행하며 집행하는 비용을 뜻함
- 무질서한 시장(market)과 비교했을 때, 기업처럼 짜임새 있는 조직(hierarchy)은 거래비용 내부화를 통한 이점을 갖고 있으며, 이는 곧 기업과 같은 조직의 등장 배경을 설명함
- 이러한 사고 실험(thought experiment)을 확장하여 소통에 적용하면 블라인드(Blind)와 같은 디지털 목소리 플랫폼의 등장을 설명할 수 있음
- 즉, 무질서한 소통의 시장(market)과 비교했을 때, 짜임새 있는 디지털 목소리 채널은 공론장에서 발언을 기록하고 상호 전달하며 조직하는 데 들어가는 소통 비용(communication cost)을 내부화할 수 있음
- 또한, 기존 오프라인 채널과 비교했을 때, 더 효과적인 소통 비용 절감에 해당함

○ 네트워크 조직 이론 (Powell 1990)

- 무질서한 시장(market)과 짜임새 있는 조직(hierarchy) 너머에 개인 간 연결망을 기반으로 하는 네트워크(network) 조직이 존재할 수 있음

- 블라인드(Blind) 앱과 같은 디지털 목소리 채널은 그 자체로 짜임새 있는 조직에 해당하면서도 그 안에서 손쉬운 소통, 느슨한 연대에 기반한 온라인 연결망을 탄생시킬 수 있으며 이러한 가입자 공동체는 네트워크 조직에 해당함
- 이러한 네트워크 조직은 재빠르게 움직이면서 혁신을 창출할 수 있는데, 2021 스타벅스 트럭 시위처럼 주로 K-Pop 팬클럽 등에서 활용하던 방식을 노동자의 목소리를 조직하는 항의에 모방하여 활용한 것이 그 사례에 해당함

□ 디지털 목소리(digital voice) 현상의 등장과 부상

○ 디지털 목소리 현상의 특징과 노사관계의 미래

- 제도화된 오프라인 채널은 소속(membership)에 기반하고 있다면, 디지털 목소리 채널은 접속(access)에 기반한다고 볼 수 있음
- 기존 채널은 강한 소속감을 바탕으로 한 단체 행동에 적합하고, 디지털 목소리 채널은 약한 연결을 바탕으로 한 느슨한 연대에 적합함
- 공채의 종말, 생애 계약의 종말 등 노동시장의 거시적인 흐름에 비추어 볼 때, 소속(membership)보다는 접속(access)의 시대가 다가오고 있다고 예측할 수 있음
- 고용 형태의 다변화, 작업과 업무의 파편화 추세에 비추어 볼 때 자본과 노동 간 전선(borderline)은 점차 불분명, 불투명해질 것이기에 강한 소속감보단 약한 연결에 기반하여 정보 공유와 소통을 선호하는 시대가 될 것으로 예측됨
- 노동시장의 거시적 변화는 접속의 시대를 앞당길 것이며, 디지털 목소리 채널을 통해 탄생하는 느슨한 연대의 등장과 부상은 향후 한국 노사관계의 변곡점이 될 것으로 전망함