

비정규직 제로시대 노동조합이 이끈다 : 일자리 기금

- △ 사 회: 이명규 한국노동사회연구소 연구실장
- △ 발 표: 이주호 보건의료노조 정책연구원장
박준형 공공운수노조 정책기획실장
- △ 토 론: 이정희 한국노동연구원 연구위원
최재혁 참여연대 노동사회위원회 간사
강진구 경향신문 기자

- 일 시: 2017년 7월 12일(수) 오후 3시 ~ 5시
- 장 소: 한국노동사회연구소 교육장
- 주 최: 한국노동사회연구소(KLSI)
- 후 원: 프리드리히 에버트재단 한국사무소

발표 1.

보건의료분야 일자리 대타협

: '일자리 기금' 확보와 노사정의 역할

이주호(보건의료노조 정책연구원장)

133차 노동포럼 비정규직 제로시대 노동조합이 이끈다 ; 일자리 기금

보건의료분야 일자리 대타협 어디까지 왔나?

- '일자리 기금' 확보와 노사정의 역할

2017년 7월 12일 (수)

이주호 (보건의료노조 정책연구원장)

1

새로운 정세 - 모든 길은 일자리로 통한다!

정권교체와 함께 다가온 놀라운 변화



완전히
새로운
대한민국



제 1호 국정과제 : 좋은 일자리 창출



국가일자리위원회

공공부문 81만개

민간부문 50만개

1,800 연노동시간

10조원 추경예산

6월10일, 6월 항쟁 30주년 대통령 기념사



일자리 창출을 위한 노사정 대타협 제안 (6/10)



2

실제 일자리 만들기? (Macro → Meso Level)

실제 일자리는 어디서 어떻게 만들어지나?

- ‘혁명’이 아닌 성공한 ‘모델’이 세상을 바꾸는 시대! – 일자리 창출의 성공모델은 어디서?
- 거시 수준(Macro-Level)이 아닌, ‘중범위 수준’(Meso-Level), 즉, 산업, 업종, 지역 차원에서 성공 모델을 만들고 이를 확산해야 함.
- 인천공항공사, 1만명 비정규직 정규직화
- 공공부문, 성과연봉제 1,600억
- 금속노조, 통상임금 승소분 2,500억
- 광주형 일자리 만들기
- 노사정 서울 모델.....

강성노조의 변신- 보건노조 500억 기금 조성 비정규직 지원

KT 오후 1:58 60%

매일경제

강성노조의 변신?...보건노조 "500억 기금 조성해 비정규직 지원" 본문보기 · 설정

기사입력 2017.06.15 오후 1:57
최종수정 2017.06.15 오후 4:38

1 3

카

노동계 핵심 노조 잇단 '기독교 포기' 선언

재계 "노조 변화 좋지않진정성 가져려면 임금인상 요구 자제하고 자기희생 보여줘야"

◆ 노동계 변화바람 ◆



대통령 직속 일자리위원회는 대한상공회의소의 15일 정부서울청사 청상동 별관에서 '대한상공회의소-일자리위원회 간담회'를 갖고 있다. 이윤섭 일자리위원회 부위원장은 왼쪽과 역을번 대한상공회의소 회장(오른쪽)이 간담회장으로 이윤섭에서 대화를 나누고 있다. [이윤우 기자]

KT 오후 1:58 60%

"정규직 임금을 4~5% 인상하되, 그중의 3분의 1을 비정규직의 정규직화를 위해 쓰겠다."

10년 전인 2007년 당시 보건의료노조와 서측이 산별교섭을 통해 합의한 내용이다. 당시 보건의료인들은 국내 첫 산별교섭에 따른 노사 타협을 통해 323억원 규모의 재원을 조성했다. 이에 따라 비정규직 2400여 명이 정규직이 되는 혜택을 얻었다. 당시 보건의료노조의 이 같은 행보는 이례적인 것이었다.

그로부터 3년 전인 2004년만 해도 보건의료노조는 산별교섭이 자기 뜻대로 이뤄지지 않자 14일간 총파업에 들어갔다. 이로 인해 당시 환자들은 수술이 연기되거나, 병동에 입원하지 못하는 등 큰 불편을 겪었다. 이른바 '2004년 의료대란'이다. 이후 보건의료노조는 2005년과 2006년에도 어김없이 파업을 해 대표적인 '강성 노조'로 분류됐다. 하지만 2007년 돼서 이대로 가면 안 된다는 생각이 노조 내부에서도 일었고 결국 '대타협'에 성공했다. 당시 이준호 보건의료노조 정책기획실장은 "뿌리 깊은 기업별 노사관계라는 한국적 상황에서 의미 있는 산별교섭을 이뤘다"고 평가한 바 있다. 이후 노사 상생의 '교본'이 된 2007년 보건의료노조 합의가 문재인정부 출범 이후 확산될 조짐을 보이고 있다. 우선 보건의료노조는 올해 문재인정부 출범에 맞춰 500억원 이상의 기금을 조성해 비정규직의 정규직화를 도울 전망이다. 정부 역시 이에 화답해 일자리위원회 내에 보건의료분과를 만들겠다고 밝혔다. 이윤섭 일자리위원회 부위원장은 "간소·가벼운 서비스와 의료·돌봄 인력 확충 등으로 보건의료 산·

<http://naver.me/GR9O8UoH>

성과연봉제 폐지후 1,600억 비정규직 처우개선, 일자리창출에 사용

경향신문

2017년 06월 17일 토요일 005면 중판



서울시청을 방문한 한국노총 대표단이 앞서 열린 '공공기관 성과연봉제 폐기'에 대한 연차·총공공부문 노조 집행위원 기자회견에서 노조대표자들이 성과연봉제 폐기에 감사 인사를 하고 있다. 연차·

“박근혜 정부가 준 ‘당근’ 1600억 환수해 일자리에 써라”

양대 노총 '공대위' 기자회견

민중노총과 한국노총의 공공부문 노동조합 공동대표단(이하 공대위)은 16일 오전 서울 여의도의 한국노총 대회의실에서 기자회견을 열고 "성과연봉제 폐기는 양대 노총과 정부가 수차례 합의해 이뤄진 것으로, 지난해 발생한 극심한 노·청 갈등을 유발시킨 결정"이라고 환영했다. 이윤리 "성과연봉제 도입 연차인식"을 공격적

하게 사용하는 방안과 공공부문 임금제도 개선 논의도 가능하다고 밝힌 시점에서 대타협의 계기가 될지 주목된다. 공대위는 정부가 "당근"으로 나눠준 "성과연봉제 도입 안" 1600억원도 다시 걷어가고요 요구했다. 공대위는 "1600억원을 정부가 전에 환수에 비정규직 차우 개선, 공공부문 청년고용 확대 등을 공격 목적으로 사용한 것을 촉구한다"면서 "합의변안을 노사장이 함께 7월까지

논의할 것을 공식 제안한다"고 밝혔다. 이윤리 노총-청년 신뢰가 바탕이 된다면 "공공부문 임금제도 개편"도 논의할 수 있다고 밝혔다. 이윤섭 일자리위원회장은 이날 대회의실에서 "과대노조가 조만간의 임금 상승을 억제하고 이를 통해 마련한 재원으로 비정규직의 정규직화, 청년고용에 집중하겠다고 나섰다"면서 "노조의 결단은 뜨거운 박수를 보내줘야"고 했다.

공대위는 또 "정부 관계자에 진정성 있는 반성이 없으면 법적 쟁점에 양심서한 낙하산 기업장들은 자진 사퇴할 것을 촉구한다"고 밝혔다. 지난해 박근혜 정부가 성과연봉제 강행 과정에서 노·청 간의 갈등은 극에 달했다. 공대위 노총은 18일 전국 기획재정부에서 노·청 단체를 발의해 합동노조 파업은 "계대 최정호"가 계속됐다.

출처: 경향신문 www.kyungnews.com

노조, 1,600억 전액반납, 비정규직 위해 - 사회적 대타협의 출발!

한겨레

2017년 06월 17일 토요일 01:00 종합

공공기관 성과연봉제 폐지 의결 “성과급 1600억 비정규직 처우개선에”

기재부, 기관 평가에도 적용 안해
노조 “전액 반납...비정규직 위해”
국정기획위 “사회적 대타협 출발”

정부가 공공기관들이 성과연봉제를 도입하 도록 했던 지침을 철회하는 방안을 확 정했다. 성과연봉제 도입에 따른 인센티브 (최대 1600억원)를 비정규직 처우 개선에 쓰 기 위한 노사정 논의가 이루어질 전망이다. 기획재정부는 10일 김윤진 2차관 주재로 공 공기관운영위원회공운위를 열고 ‘공공기관 성과연봉제 관련 후속조치 방안’을 의결했다. 박근혜 정부 시절 의결된 공공기관 성과연봉 제 권고안에 따라 공공기관에 성과연봉제를 무리하게 확대 도입하는 과정에서 발생한 갈등을 해소하고, 직무성과급제 등 기관마다 자 율적으로 보수체계를 합리화하자는 취지다. 이날 확정된 후속조치를 보면, 기존 권고 안이 강제해온 성과연봉제 도입의 이행기간 을 없애고 각 기관이 자율적으로 임금체계를 결정할 수 있도록 했다. 특히 노사 합의 없 이 이사회 의결로 성과연봉제를 도입한 기 관은 이사회 의결을 통해 관련 취업규칙을

재개정하고, 노사 합의에 따라 성과연봉제 를 도입한 곳은 유지 또는 변경을 자율적으 로 결정할 수 있도록 했다. 또 총인건비 동결 등 성과연봉제 도입 미 이행 기관에 부여했던 발칙을 모두 무효화 했다. 조기 이행 기관에 인센티브로 지급된 성과급도 노사 협의를 통해 반납하는 것을 원칙으로 삼았다. 기재부는 2016년도 공공 기관 경영실적 평가에서도 애초 평가기준으 로 제시했던 성과연봉제 관련 평가 항목을 모두 제외했다고 밝혔다. 기관별로 반납할 인센티브는 비정규직 처 우 개선을 위한 노사정 기금으로 조성하는 방안이 논의될 것으로 보인다. 이날 양대노 총 공공부문 노조 공동대책위원회는 “박근혜 정부가 성과연봉제를 강행하기 위해 지급 한 1600억원 규모의 성과급을 반납하겠다” 며 “비정규직 처우개선, 공공부문 쟁점 고충 확대 등 활용방안에 대해 노사정이 함께 논 의하자”고 제안했다. 국정기획위의 박근혜 내 빈민은 “사회적 대타협의 첫걸음”이라고 평가 한다. 공공부문의 사회적 합의를 추진하고 민 간 영역으로도 확대되길 기대한다”고 밝혔다. 노한용 전문주요협동 기자 anhee@han.co.kr

공공노조, 기득권 연연 않겠다!

한겨레

2017년 05월 19일 금요일 01:30 사회

공공 노조 “일자리 확대 위해 기득권 연연 않겠다”

민주노총·한국노총·공대위 화견
“성과연봉제 우선 폐기해야
대화하고 협조할 의사 있다”
“비정규직 정규직화에 공평의” 평가

민주노총과 한국노총의 공공부문 정규직 노동조합들이 좋은 일자리를 만들기 나기 위해 ‘기득권 연연하지 않고 모든 방안을 열어두고 대화로 합의하고 협조하겠다’ 는 뜻을 밝혔다. 정규직 노조의 이원 선은은 공공부문에서 일하는 정규직과 비정규직의 격차해소와 비정규직 처우개선을 위한 제비 깃을 신진으로 평가했다.

공공기관 정규직 노동조합으로 꾸러진 ‘공공부문 공동대책위원회(민주노총·공공문노조·보신노조·한국노총·공공노조·총공연맹·공공노련노조·공공노조·공공노회·노동조합에서 기자회견을 열어 “정부 의 공공부문 개혁과 일자리정책, 직제정산 이 노동조합이 함께 하겠다”고 밝혔다. 공대 위는 “공공권을 강화하고 좋은 일자리를 확 대하는 올바른 개혁이라면, 기득권에 연연하 지 않고 모든 방안을 열어놓고 대화로 합 의하고 협조할 의사 있다”며 “고용과 노동조 건에 대해 노정간 협의 체계를 조속히 확 립할 것을 제정방에 제안한다”고 밝혔다. 공대위는 문재인 대통령이 후보시절 공 약했던 성과연봉제 폐기를 선제적으로 완 성했다. 공대위는 “공공부문 개혁은 지난 정 부기 말로 성과연봉제 등 직제를 청산하는 과제가 함께 진행해야 한다”며 “공공성을 과 과하는 성과연봉제 폐기해야 다른 개혁



공공문노조 인천공항정규직화 노조위원회가 16일 오후 인천공항 출근장에서 개최된 인천공항 정규직화 대책회의 발족 및 임정발표 기자회견을 하고 있다. 인천공항정규직화 기자 anhee@han.co.kr

방안 논의도 허나해 가능하기 때문”이라고 강조했다. 김성희 고재래 노동대학원 연구수는 공 대위의 이날 선언에 대해 “공공기관 노동자 의 임금 수준이 전체 노동자 평균보다 높고, 비정규직 노동자를 극도로 큰 상황에서 비정규직 정규직화에 긍정적 파급효과 를 낼 수 있다”며 “노동자의 연대 정신이 어 느 정도 중요했다”고 평가했다. 해규직 한 국노동연구원 선임연구원은 “최근 단위의 노정 교섭은 어려울 수 있지만, 정부 부처 와 기관이 노동조합과 함께 긴호와 긴밀 통

합서비스 등 사회서비스 일자리를 만들어 내가는 데 협조할 수 있을 것으로 본다”고 밝혔다. 공공문노조는 대선 전, 공공부문 좋은 일자리 창출을 위한 ‘일자리 나누기’를 제안 했다. 노총서단 단속과 고재래 위원으로 발 성하는 정규직 노동자의 초과근로수당 간 수분과 공공기관 경영평가수급 폐지 등 을 통해 확보한 재원으로 신규 일자리 506 개를 만든다는 방안이었다. 문 대통령이 12일 인천국제공항을 찾아 비정규직 위주 의 공공기관 경영평가 제도개선 방침을 발

해, 노조와 정부 협력이 제대로 이뤄진다면 일자리 창출도 가능할 것으로 보인다. 한편, 공공부문 비정규직 정규직화의 첫 사례가 될 인천국제공항공사의 비정규직 노조인 공공문노조 인천공항지회서는 10일 오후 인천공항에서 기자회견을 열 어 “문 대통령의 의지에 부합해 인천공항 정 규직화 사례가 공공·민간기업으로 확산되 기 위해서 결과 뿐만 아니라 과정도 투명하 게 이어야 한다”며 정규직화 방안을 마련하기 위한 “문사·노조·공공연구 프로젝트” 진행을 제안했다. 비정규 기자 anhee@han.co.kr

금속노조, 일자리 기금 2,500억



노사 출자로 일자리 돌파구, 사회적 대화 참여 의사

한겨레

2017년 06월 21일 수요일 005면 중하

“노사 출자로 일자리 돌파구...사회적 대화 언제든지 응할것”

인터뷰 | 김상구 금속노조 위원장

“사회적 대화를 떠나지 않겠다.”
 정규직노동자와 임금채권에서 ‘일자리 연대기금’ 2500억원을 내놓겠다고 공식 선언한 김상구 금속노조 위원장은 정규직·비정규직, 원청·하청의 격차 해소와 일자리 창출과 관련한 ‘사회적 대화’의 중요성을 강조했다. 김 위원장은 “그동안 정부의 산업정책은 재벌정책이었고, 경제정책은 재벌우대 정책이었다”며 “반복으로 기울어진 노사 관계를 극복하고 정부는 재계는 산업별 경쟁력 제고 가능하면 언제든 사회적 대화 생각이 있고 기여할 자세가 됐다”고 밝혔다.

김 위원장은 20일 서울 중구 정동 금속노조 회의실에서 기자회견을 열고 현대·기아차 계열사 17곳의 정규직 노동자와 회사가 절반의 부담해 일자리연대기금 5000억원을 조성하고, 매년 200억씩 추가 기금 조성하겠다고 밝혔다. 200억씩은 추가 기금 조성 목적에 비정규직 문제 해결과 청년 일자리 나눔에 쓰이고 재연대기(한겨레) 6000만 원(1:3)은 초기 기금 5000억원은 연봉 4000만 원 수준의 정규직 1만2000명을 고용할 수 있고, 매년 상여는 200억원 적립금은 새 공보의 중소기업 고용지원 정책과 연계하면 해마다 정규직 1500명을 늘릴 수 있는 규모다.

김 위원장은 (연계)와 한 인터뷰에서 일자리연대기금을 제안한 배경을 “금속노조가 시도해왔던 연대기금 전략이 실현”이라고 밝혔다. 연대기금은 원청·정규직 노동



김상구 전국금속노동조합 위원장이 20일 오전 서울 정동 금속노조 회의실에서 노사공동 일자리연대기금 조성을 제안한 뒤 기자회견을 하고 있다. 김상구 기자 hankyoreh@han.com

자들이 하청·비정규직을 위해 임금의 일부를 내놓는 것으로 유럽 등에서 산업별 노동조합의 연대를 위해 사용해 왔던 전략이다. 그는 “정규직·비정규직, 원·하청이 불공평과 차별이 심화되는 상황에서, 가장 시급한 문제는 일자리 문제라고 생각했다”며 “노사 기술자라는 일자리연대기금이 노동시간

격차해소·일자리 대화 시금
 일자리기금은 연대기금의 일환
 5000억, 정규직 1만2천명 고용

통상임금 채권을 증식한 것은 까닭
 2013년 대법 판결에도 회사 안고쳐
 소송보다 노사 합의가 바람직해

현대·기아차 공동고용 제안 해
 산별교섭 승용 타야 연대전략 효과
 대동맹도 산별교섭 제도 마련 바래

단속 등을 통한 일자리 창출이 충분이 가능하다고 본다”고 말했다.

일자리연대기금의 총ատ을 ‘통상임금 채권’으로 전환한 것에 대해서도 “통상임금 임금채권이 발생한 것은 근로기준법을 지키지 않은 사용자들의 책임이다. 2013년 대법원 판결이 나온 이후에도 회사는 이를 사정하지 않고 있다”며 “소송보다 노사 합의가 바람직하다고 본다”고 밝혔다. 대법원은 ‘정기상여금’이 통상임금에 포함한다고 판결했지만 현대·기아차는 이 기준으로 임금채권을 계산하지 않고 있다.
 일자리연대기금 관련 교섭을 현대·기아차 그룹사 공동교섭으로 제안한 이유는 “산별교섭으로 가는 교두보를 만들기 위



노사공동 일자리 연대기금 조성을 제안한다
 연대기금의원은 금속노조와 사회적 대화
 나시라!

김상구 전국금속노동조합 위원장은 20일 오전 서울 정동 금속노조 회의실에서 기자회견을 열고 재계와 노사 공동 고용지원 정책 추진을 위한 ‘일자리연대기금’ 노사공동 조성을 제안하고 있다.

해서”라고 설명했다. 금속노조는 산업별 노조지만, 산별 중앙교섭은 17만명 조합원 가운데 10만명에 가까운 현대·기아차 계열사가 기업별 교섭을 받고 있어 “무늬만 산별”이라는 비판을 받아왔다. 김 위원장은 “양대종(현대·기아차 본사의 노무관리)은 계열사뿐만 아니라 하청업체까지 영향을 미칠 수 있다. 10만명 이하 50만, 100만명에게까지 영향을 미치고 이는 노동자간의 차별로 나타난다”고 비판했다. 이어 “산별 교섭에 승용이 되면 연대전략도 효과를 낼 수 있고 비정규직 노동조합 조직도 승용할 수 있다”며 “포괄적인 대동맹이 산별교섭

문 대통령, 노동계 일자리 기금에 감사, 18년만에 노사대표 모두 참석



3

2017 보건의료분야 일자리 대타협 추진현황

1998년 보건의료노조 창립!

- 한국 최초 기업별노조를 넘어 전국단위 산별노조 건설



“돈보다 생명을!”
보건의료노조 메인 슬로건



보건의료노조 20년 역사 !!

보건의료노조 탄생과 걸어온길

1987 ~ 2016



출처: 한국노동연구원, 한국노동조합총연맹

프리드리히 에버트재단 한국사무소

산별의 힘 - 5:5 의 힘! 5만의 힘! 함께 만들어온 보건의료노조 승리의 역사!



보건의료노조 역사와 특징

노동조합 결성 ; 1987년 6월 항쟁 이후 노동자대투쟁과정에서

- 87년 7-9월 노동자 대투쟁 시기 대규모 건설 (7.8월에 211개 병원노조 결성)
- 기존노조4개뿐 : 연세의료원(1963년 설립).국립의료원.원주기독병원.전주예수병원

여성다수사업장, 간호사 직종이 절반 이상, 3교대 등 교대근무자 다수

공공병원, 중대형 대학병원, 종합병원 중심 조직화, 종별 확대

보건의료산업내 3 노조연맹 체제 (민주노총 2 + 한국노총 1 +@)

- 공공운수노조 의료연대본부 : 서울대병원 등 7천여명
- 한국노총 의료산업연맹 : 연세의료원 등 7천여명

의료의 공공성과 형평성 지향

- 돈보다 생명을! 보호자없는 병원, 건강보험 하나로운동

보건의료노조 조직현황

보건의료노조 조직현황 (2016년 12월)

- 총 11개 지역본부, 170개 지부 49,000 여명 조합원

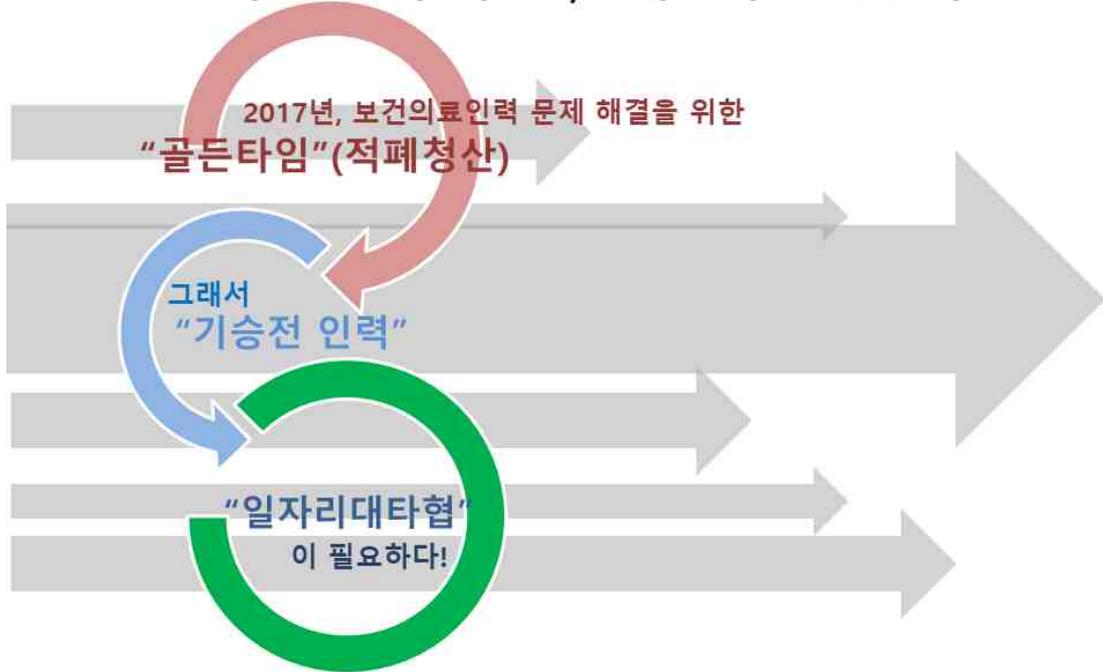
병원 특성별 비율 (2015년 기준)

- 공공병원이 79개 지부 17,812명 (40%)
- 민간병원이 86개 지부 27,219명(60%)

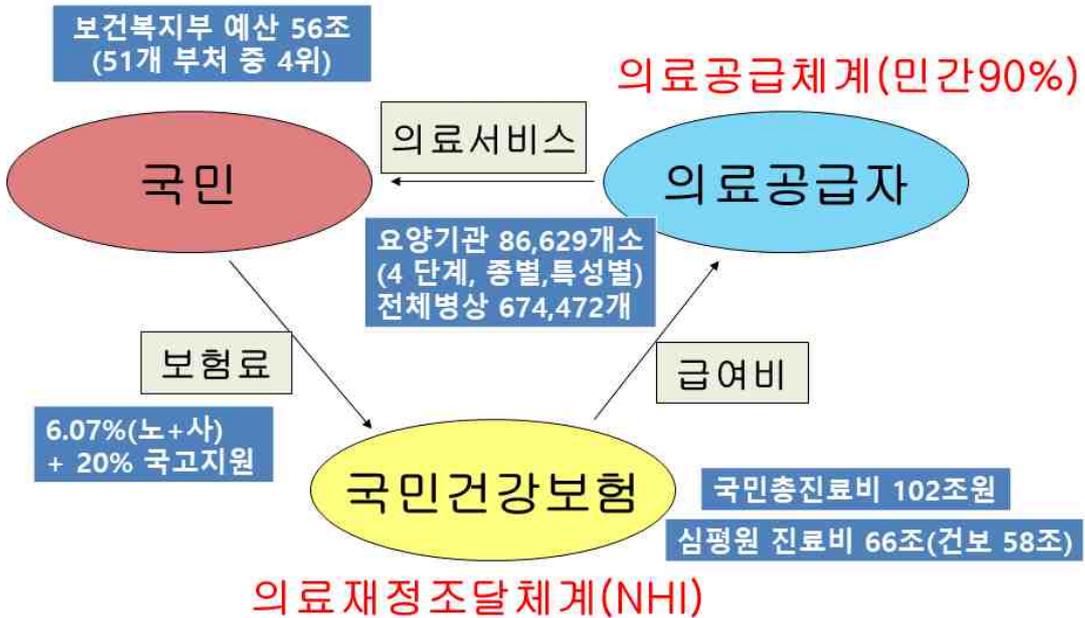
조합원 기본 현황

- 평균 연령 33.9세, 평균 근속 9.5년, 미혼 49.4%
- 여성 조합원이 82%, 교대 근무자가 59.4%, 간호사가 63.7%

일자리 대타협, 왜 지금인가?



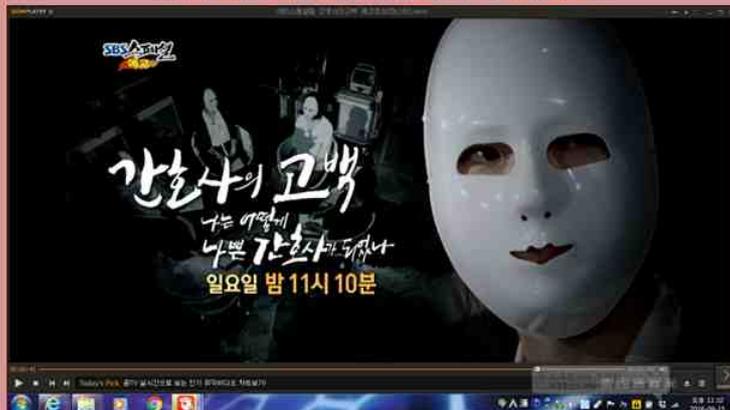
보건의료체계- ‘사회적합의’ 없이 전진어렵다



인력문제 해결은 노조 제 1 과제

의료현장에서 인력 문제 양적 질적 측면에서 심각성 드러나

SBS 스페셜 (2016, 8,31) 간호사의 고백
“나는 어떻게 나쁜 간호사가 되었나?”



지난 7월 31일 방영된 SBS 스페셜 '간호사의 고백'은 차라리 '간호사의 절규'에 가까움. 텔레비전을 본 외부 사람들은 병원내 태움 문화, 폭언, 폭행, 성추행, 임신순번제, 직무스트레스에 의한 자살 등 그동안 잘 드러나지 않았던 간호사들의 현실에 상당한 충격을 받았음. 하지만 정작 더 큰 문제는 그런 자극적인 문제가 발생하지 않은 일반적인 병원에서도 1년에 간호사의 20%가 사직하고, 76%가 이직을 고려하고, 입사와 동시에 사직을 꿈꿀 수밖에 없는 대한민국 의료기관의 구조적인 문제임.

인력문제 해결은 노조 제 1 과제

의료현장에서 인력 문제 양적 질적 측면에서 심각성 드러나



정부는 저출산 걱정, 현장은 임신도 못해

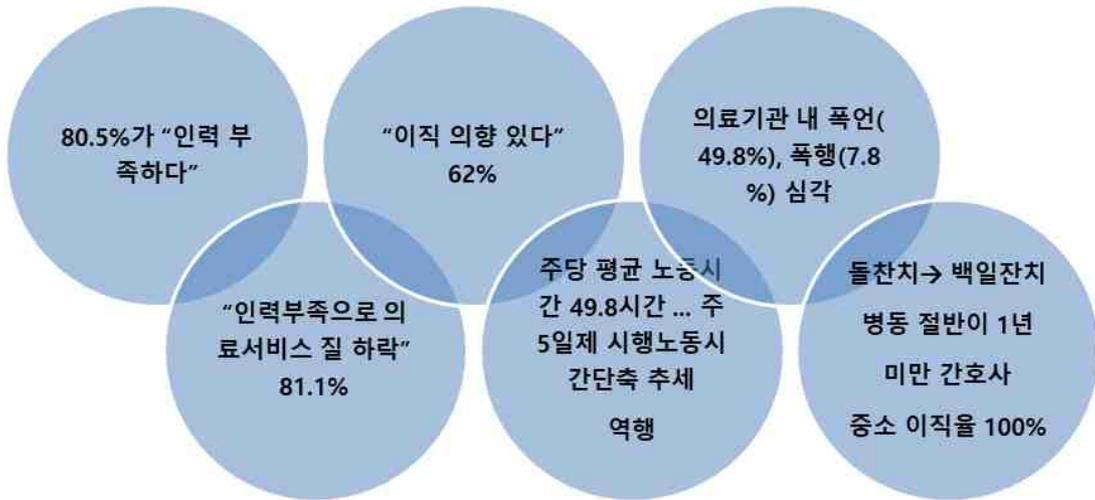
인력문제 해결은 노조 제 1 과제

의료현장에서 인력 문제 양적 질적 측면에서 심각성 드러나

- ❖ 대학병원 1년 300명 퇴사, 중소병원 1년 80% 이직
- ❖ 평균 근속 9년 (간호사 7.3년에 불과)
- ❖ 빅 5병원, 병동 50%가 1년 미만 신규로 채워져
- ❖ 신규 '돌 잔치' 에서 '백일 잔치' 로
- ❖ 모 대학병원 38년만에 첫 정년 간호사 나옴

더 이상 미룰 수 없는 병원인력문제

병원은 일터가 아닌 전쟁터! 백의의 천사가 아닌 전사!!
매년 보건의료노동자 실태조사 결과 발표 주요 내용



인력문제 해결은 노조 제 1 과제

국내외 비교 자료에서 확인되는 인력문제의 심각성

국제기준과 비교해서
"양적 부족 → 질적 저하 → 그 피해는 고스란히 환자와 국민의 몫으로"

인력문제 해결은 노조 제 1 과제

국내외 비교 자료에서 확인되는 인력문제의 심각성

OECD 회원국
병상당
간호인력 수
(2015년)



인력문제 해결은 노조 제 1 과제

국내외 비교 자료에서 확인되는 인력문제의 심각성

의료인력의 양적 현황 : 국제비교



- 자료: 이진석(2015), 의료인력의 양적 부족 심각. 특히, 병원 의료인력의 양적 부족이 심각함.
- (OECD 평균과 비교할 때 선진국이 병상당 7명의 인력이 하는 일을 한국에서는 1명이 하고 있는 구조)
- 우리나라 병원의 의료인력이 OECD 평균을 따른다면, 산술적으로 185만 개의 신규 일자리 창출가능

새로운 대한민국
 보건의료분야 좋은 일자리 창출을 위한
 「국가일자리위원회」 이용섭 부위원장 초청 간담회

보건의료분야에서의 선도적 일자리 창출을 위한
 '노사정대타협' 과제와 방향 모색

6월 14일 수요일 13시 30분 백범기념관 대회의실

주최 보건의료산업 노사공동포럼 / 전국보건의료산업노동조합 / 보건의료산업 사용자단체협의회

의장 이창준 인계예정제사회연구원장

프로그램

- 1. **축사**
 양승조 국회 보건복지위원회 위원장 / 홍영표 국회 환경노동위원회 위원장
- 2. **모두발언 이용섭 국가일자리위원회 부위원장**
- 3. **보건의료분야 일자리 창출을 위한 노사 정책 제안**
 이주호 보건의료노조 정책연구부장 / 이창준 대한병원협회 정책부위원장
- 4. **보건의료 및 노동 전문가 정책 제안**
 김윤 서울대학교 의료관리학교실 교수 / 배규석 한국노동연구원 선임연구위원
- 5. **보건의료 노사정 발언**

노사정

노조	최수현 보건의료노조 정책연구부장 / 보건의료노조 공동발언위원장, 차현정 공동대표	협회	김영희 대한병원협회 부협회장 / 차현정 회장
정부	양승조 보건복지위원회 위원장 / 홍영표 국회 환경노동위원회 위원장	협회	김성호 한국노총노사협력본부장 / 최정호 한국노총노사협력본부장
사회	이주호 보건의료노조 정책연구부장 / 이창준 대한병원협회 정책부위원장	협회	최정호 한국노총노사협력본부장 / 최정호 한국노총노사협력본부장
	김윤 서울대학교 의료관리학교실 교수 / 배규석 한국노동연구원 선임연구위원	협회	최정호 한국노총노사협력본부장 / 최정호 한국노총노사협력본부장

정책 제안 마무리 발언 이용섭 국가일자리위원회 부위원장

보건의료분야 50만개 일자리 제안 1

1. 보호자 없는 병원을 위한 간호간병 통합서비스 전면 시행 :
최저 11만 5,570명~최고 23만 4,889명
2. 치매환자를 위한 돌봄인력 확충:
2017년 4만 4천명 → 2022년 14만 4천명
3. 모성휴가를 위한 모성정원제 실시: **3만 2,649명**
4. 실 노동시간단축을 통한 좋은 일자리 창출: **6만 2,686명**
5. 공공보건의료인력 (보건소, 학교, 산업체, 119 응급구조대 등)
확충 : 10만 3천명
6. 시·군·구별로 1개씩 공공병원 확충 : **6만 9,660명**

보건의료분야 50만개 일자리 제안 2

7. 정신병원 인력과 정신보건전문요원 확충 :

최소 6,460명~최대 5만 1,720명

8. 지역거점공공병원 간호인력 확충 : **126명+ @**

9. 만성질환전담 사례 관리 간호사 확충 : **5만명**

10. 모든 병원에 환자안전 전담인력 배치 : **3,227명**

11. 150명상 미만 병원에 감염관리 간호인력 배치 : **2,366명**

12. 입원환자 전담 전문의 확충 : **7,500명**

*** 비정규직 정규직화 (전체 인력의 10% ~ 60% 비율)**

보건업 공공부문 공공기관 비정규직 규모(2016)

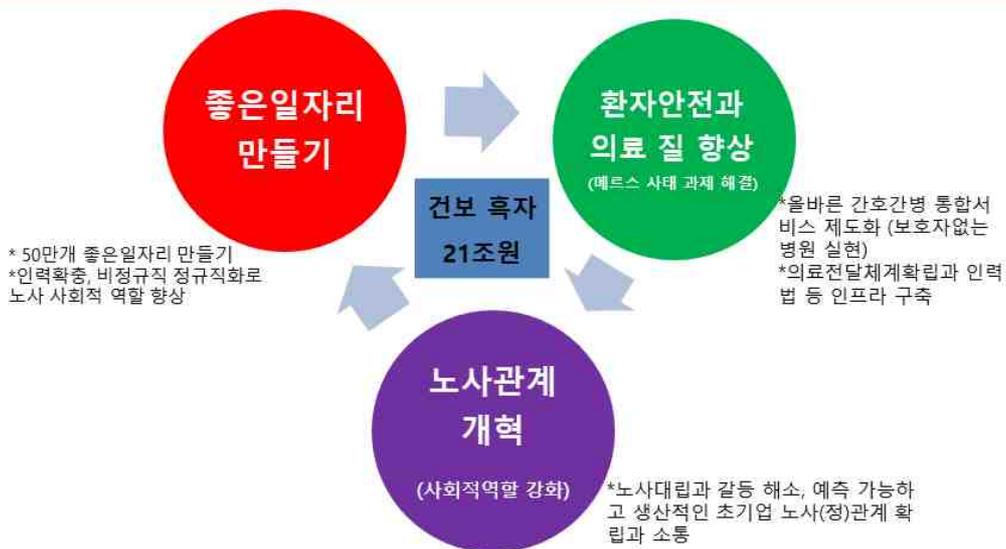
김종진(2017) 보건의료분야 비정규직 정규직화 방안연구(미발행)

	총원	정규직	비정규직 인원			비정규직 비율		
			계	직고 비정규	간고 비정규	비율	직고 비율	간고 비율
전체 (평균)	56,318 (2,6810)	30,774 (1,465)	12,771 (608)	5,458 (259)	7,314 (348)	22.6%	9.6%	12.9%
분당서울대학교병원	4,506	772	1,867	455	1,412	41.4%	10.1%	31.3%
동남권원자력의학원	748	182	283	87	196	37.8%	11.6%	26.2%
국인건강보험공단 일산병원	2,067	557	755	193	562	36.5%	9.3%	27.2%
국립암센터	1,963	621	671	177	494	34.2%	9.0%	25.2%
국립중앙의료원	1,500	595	452	192	260	30.2%	12.8%	17.3%
부산대학교병원	6,194	2,942	1,626	896	730	26.3%	14.5%	11.8%
원지력의학원	1,542	772	385	258	127	25.0%	16.7%	8.2%
서울대학교지파병원	672	340	166	110	56	24.7%	16.4%	8.3%
부산대학교지파병원	302	156	73	45	28	24.2%	14.9%	9.3%
한림의료재단 한일병원	921	488	216	129	87	23.5%	14.0%	9.4%
경상대학교병원	3,534	1,983	775	590	185	21.9%	16.7%	5.2%
강원대학교병원	1,317	753	282	201	81	21.4%	15.3%	6.2%
충남대학교병원	3,293	1,986	653	399	254	19.8%	12.1%	7.7%
한국보훈특지방의료공단	5,997	3,815	1,093	317.1	774	18.2%	5.3%	12.9%
경북대학교병원	3,665	2,377	644	271	373	17.6%	7.4%	10.2%
전남대학교병원	4,533	2,948	792	278	514	17.5%	6.2%	11.3%
서울대학교병원	7,497	5,039	1,229	571	658	16.4%	7.6%	8.8%
충북대학교병원	1,559	1,123	218	90	128	14.0%	5.8%	8.2%
전북대학교병원	2,932	2,115	408	126	282	13.9%	4.3%	9.6%
제주대학교병원	1,365	1,034	165	58	107	12.1%	4.3%	7.8%
강동원주대학교지파병원	207	173	17	11	6	8.2%	5.3%	2.9%

보건의료 일자리 창출의 사회경제적 효과

구분	효과 (1석 3조)
1. 고용 창출, 실업률 해소	□ 사회적 공공적 일자리 창출로 고용 확대, 좋은 일자리 만들기
2. 현장 노동자 노동조건 개선	□ 노동조건 개선을 통해 업무만족도 향상, 더 나은 숙련 서비스 가능
3. 의료서비스 질 향상	□ 고령화 사회, 국민 건강권 실현, 환자안전 제고, 의료서비스 질 향상

좋은 일자리 만들기 노사정 대타협으로 보건의료분야 '세마리 토끼'를 잡자!!



보건의료 노사정 일자리 대타협

목표

보건의료분야 50만개 좋은 일자리 만들기
안전업무 외주화, 비정규직 없는 병원으로 안전한 병원 만들기

슬로건

보건의료분야 좋은 일자리 만들기는 노동자에게 비정규직 없는 안정된 일터, 노동시간단축으로 일과 가정의 양립이 가능한 좋은 일자리를! 국민과 환자에게 안전하고 질 높은 최상의 의료서비스를!

방식

인력확충·비정규직 정규직화·노동시간 단축과 임금인상 연동 + 새로운 의료개혁(간호간병통합서비스, 모성정원제, 인력수가 등)과 초기업 대화와 협력이 함께 가는 일자리 노사정 대타협 모델 추진!

일자리 대타협 1 : 노조의 역할

1. 보건의료분야 적정인력확보, 비정규직 정규직화, 노동시간단축과 임금교섭을 연동(제2의 2007년 아름다운 합의) 기업별교섭에서는 불가능, 초기업 단위(노사, 또는 노사정 합의)에서 대타협, 정치적 선언이 우선되어야함
2. 실노동시간 단축을 통한 일자리 나누기 교대제 개선, 인력충원을 통해 실 노동시간 단축 (공짜 노동 없애기) / OECD 평균수준 1,800시간 (주 36시간 노동제, 격주 주 4일 근무제) 조속히 실현 목표로 추진
3. 인력부족, 비정규직 확대로 인한 의료현장의 안전 위기 상황에 대한 실태조사와 여론화, 대국민 캠페인 전개
4. 현장 참여, 토론 확대와 보건의료분야 대표성 확보 노력

일자리 대타협 2 : 사용자의 역할

1. 의료기관 운영의 기본정책, 철학의 변화 - 이윤중심에서 사람중심, 직원중심으로!
2. 현장 노동조건 개선을 통한 '환자만족-직원만족-국민만족' 좋은 병원 만들기 프로젝트 추진
3. 초기업 단위 교섭과 정책 협의 적극 참가
4. 사측 대표성, 리더쉽 확보 노력 (사용자단체 구성등)
5. 공공의료기관 (국립중앙의료원, 국립대병원, 지방의료원, 특수목적공공병원- 보훈복지의료공단, 근로복지공단 의료, 원자력, 대한적십자사, 시립병원, 정신보건센터 등)의 선도적 역할(마중물) 필요
6. 인건비 부담에 대한 사회적 분할 전략 모색 (개별 지불 + 공공적 사회적 부담+가치 투자 요구)

일자리 대타협 3 : 정부의 역할

1. 국가일자리위원회 산하에 보건의료 특별(전문)위원회 설치(제 8조)
2. 보건의료분야 양질의 일자리 창출을 위한 유관부처 (보건복지부, 고용노동부, 교육부, 여성부, 기재부 등) 공동 TF 구성
3. 초기업적 노사관계 활성화, 산업·업종별 노사정 대화 제도화 (국회 법제화 이전이라도 청와대, 일자리위원회, 중앙노동위원회등 역할 강화)
4. 보건의료인력법 조속한 제정, 인력종합계획수립, 실태조사, 정책조사연구, 인력수급 유지관리, 보건의료인력원(인력공단) 추진
5. 체계적인 보건의료인력 교육양성·수급·유지·관리·지원을 위한 통합관리시스템 (보건의료인력정책 총괄실행기구 -개별 부처를 뛰어넘는)
6. 인력 연동 수가제 개발, 실제 임금 지급과 일치하는 수가제도 도입
7. 국립대, 사립대병원 등 모든 의료기관 보건복지부로 관리부처 이관, 의료기관 관리부처 통합일원화, 지방의료원 국립병원화
8. 의료전달체계 확립과정에서 일자리확충,재배치 - 재정중립, 가치투자
9. 사회서비스 공단 설립을 통한 직업 안정성 확보, 질 높은 사회서비스

일자리 창출 재원확보 가능하다!

구분	세부 항목	구체적 재원 확보 내역
건강보험 제정 활용	파이 키우기	<input type="checkbox"/> 건강보험 재정규모 : 58조 (2017년) <input type="checkbox"/> 건강보험 누적 흑자 : 21조원(2017년) <input type="checkbox"/> 건강보험료 부과체계 개편 : 9조 3,479억원 <input type="checkbox"/> 국고지원 사후정산(14%→20%) : 2.5조~2.7조원 <input type="checkbox"/> 국고지원 확대(20%→25%) : 7~8조원 <input type="checkbox"/> 민영의료보험료(40조원)를 건강보험료로 전환 <input type="checkbox"/> 건강보험료 인상(가구당 1만6천원) : 8.2조원
	지출 줄이기	<input type="checkbox"/> 건강보험 부정 수급 근절 : 323억원 (2015년) <input type="checkbox"/> 사무장 병원 근절 : 1조 5318억원 (2009~2016년) <input type="checkbox"/> 고소득자 건강보험료 체납 해결 : 1,378억원 <input type="checkbox"/> 실손형 보험 규제, 과잉진료(행위별 수가제) 근절, 포괄 수가제 실시, 예방 중심, 방역체계 구축, 환자선택형 주치의 제도, 만성질환 일상적 관리
다양한 재원 확보	보건예산 증액	<input type="checkbox"/> 총정부 예산 400조 5천억원 중 보건분야 예산은 9.8조원(2.46%). 최소한 5% 수준으로 상향 조정
	기금	<input type="checkbox"/> 건강증진기금 3조 2천억원(2015년) <input type="checkbox"/> 고용보험 기금 7조원 (2016년)
	일자리 예산	<input type="checkbox"/> 일반 회계 17조 736억원 (2017년) <input type="checkbox"/> 일자리 확충을 위한 2017 추경예산 10조원

2017 보건의료 일자리 대타협 추진 로드맵

노사 정책협의 공동선언문 발표(7/5) 와 의료 노사정 T/F 가동

보건의료분야 일자리 대타협을 위한 공동선언문 채택 (60 + @ 의료기관) + 보건의료 일자리 노사정 T/F 가동

문재인 국가일자리위원장과 함께하는 노사정 공동선언 (7월 ~

보건의료분야 일자리 대타협 분위기 확산을 위해 적정시점에 큰 방향과 목표관련 노사정 공동선언문 발표

다양한 대화 방식을 혼용한 노사정 대타협 실제 추진 (7 ~ 8월)

노-사, 노-정, 노-사-정, 그리고 산별 과 특성 단위, 현장 단위에서 인력-비정규직-노동시간과 임금연동형 교섭 추진

보건의료분야 일자리 대타협 1차 완료, 대국민 발표 (9월 이전)

일자리 대타협 추진 경과, 구체적 성과 발표, 합의사항 이행 점검 모니터링 계획, 2단계 추진 계획 등 발표

보건의료분야 양질의 일자리 창출을 위한 노사 공동선언(7/5)

저성장·양극화 시대에 양질의 일자리 창출은 최고의 국정과제이며, 국민이 행복하게 살 수 있는 나라다운 나라를 만들기 위한 사회적 과제이다. 보건의료산업 노사는 보건의료 분야에 양질의 일자리를 창출하기 위해 공동 노력하기로 하고, 다음과 같이 선언한다.

1. 노사 양측은 보건의료분야 일자리 창출은 환자안전 제고, 국민에게 양질의 의료서비스 제공, 의료양극화와 건강불평등 해소, 지역의료의 균형 발전, 간호간병통합서비스를 통한 보호자 없는 병원 실현, 왜곡된 의료전달체계 개선을 위한 필수요소이며 보건의료 분야야말로 양질의 일자리 창출의 최적지임을 확인한다.
2. 노사 양측은 보건의료분야 양질의 신규일자리 창출, 부족 인력 확충, 비정규직 문제 해결, 장시간노동 근절과 실노동시간 단축을 실현하기 위하여 올해 임금인상과 연동한 교섭을 추진한다.
3. 노사 양측은 보건의료분야 양질의 일자리 창출을 위해서는 정부 차원의 종합계획 수립, 인력 양성·수급·교육훈련·관리·지원을 위한 정책 마련, 법·제도 개선, 행정적·재정적 지원이 필요하다는 데 인식을 같이 하고, 정부에 <보건의료분야 양질의 일자리 창출을 위한 대정부 정책제안서>를 공동으로 제출한다.
4. 노사 양측은 우리 사회의 저성장 고실업, 저출산 고령화, 극심한 양극화를 극복하기 위해 보건의료분야 양질의 일자리 창출을 위한 방안을 함께 마련하고, 보건의료분야 노사 정 일자리 대타협의 성공모델을 마련하기 위해 노력한다.

2017년 7월 5일

국정 3대 우선과제 - 보건의료분야에서 먼저 모범을!

東亞日報

2017년 06월 09일 금요일 B03면 경제 금융

일자리 창출-4차 산업혁명-저출산 해결 국정기획추, 국정 3대 우선과제로 선정

국정기획자문위원회가 일자리 창출과 4차 산업 혁명, 저출산 해법 모색을 국정 3대 우선과제로 정했다. 이는 문재인 대통령이 보고할 국정운영 5개년 계획의 국정과제 1순위가 될 것으로 보인다.

8일 국정기획위는 '인구절벽 극복을 위한 저출산 해결 방안'을 주제로 보건복지부와 여성가족부 등 7개 정부부처의 합동 업무보고를 받았다. 박평은 국정기획위 대변인은 "앞으로 5년 안에 초저출산에서 벗어나지 못하면 결혼과 출산이 가능한 연령대 인구가 확 줄어들어 영원히 벗어날 수 없다는 데 정부와 전문가들이 인식을 같이했다"고 밝혔다.

초저출산 문제 해결을 위해 국정기획위는 저출산 해법 모색을 일자리, 4차 산업혁명과 함께 3대 우선과제로 정해 문 대통령에게 보고할 계획이다. 2017년 대선공약은 5대 목표·20대 전략·100대 과제로 추리는 '국정운영 5개년 계획'의 1순위 국정과제가 되는 셈이다. 최근 10년간 저출산 대책에 100조 원 이상의 예산을 쏟아부었는데도 올해 신생아 수가 36만7000명 수준으로 최저치로 기록할 것이라는 전망이 나오자 대

쪽 마련에 나선 것이다.

업무보고에 앞서 김진표 국정기획위 위원장은 "저출산의 근본 원인은 고용 없는 성장이 고착화했기 때문"이라고 했다. 김 위원장은 "결혼, 연애 포기하고 일자리 하나 구하려고 하는 데 제대로 못 구해서 절망하는 사람의 신음소리가 웅조성 아닌가"라고 지적하면서 "결혼이 문제가 아니라 일자리가 먼저라는 젊은이가 늘어 나니까 백악이 무효"라고 말했다. 또 "(출산을 위해서는) 보육이 중요하다고 생각한다"며 보육 문제를 강조했다.

대통령을 위원장으로 하는 저출산-고령사회 위원회의 위상도 높아질 것으로 보인다. 박 대변인은 "사실상 유명무실한 저출산-고령사회위원회 강력한 컨트롤타워로 변모시킬 것"이라고 강조했다. 이날 업무보고에서는 문 대통령의 핵심 공약인 청년고용 확대제, 청년 및 신혼부부 주거 지원, 아동수당 도입 등과 관련된 이행 계획이 논의됐다.

국정기획위는 유치원-어린이집 통합 문제를 놓고 11일 오후 3시에 필장 토론을 벌이기로 했다. 최혜경 기자 herstory@donga.com

이후 남겨진 과제와 쟁점

- ◆ **일자리 기금? 얼마나 조성이 가능할까?** - 전적으로 노사정 각자의 노력과 진정성의 조합에 따라 좌우 될 듯.

(참고; **보건의료노조 임금인상 1%** = 5만 조합원 X 평균 3,500만원 X 1% = 1,750억원 (대학병원의 경우 임금인상 1% = 평균 15억 ~ 30억) + @ (한국노총 사업장 + 보건의료분야 미조직 사업장 확산 효과)

- ◆ **결국, <노조의 선도적 제안과 노력 + 사측의 화답 + 정부의 법적 제도적 재정적 뒷받침>**의 수준에 따라 일자리 기금 조성 규모와 실질적인 일자리 창출 수준(인력충원, 비정규직 정규직화, 노동시간단축 등)이 결정될 것으로 보임

- ◆ **현재까지 추진 과정에서 나타나고 있는 어려움과 쟁점**

- 새정부, 대통령의 강력한 의지와 달리 국가일자리위원회의 불완전한 위상과 역할, 타 부처와 공조체계 미흡, 정책 수단과 추진 시스템 미완성
- 민간 사용자측의 주저와 우려 (정부 정책에 대한 불신과 후속 조치에 대한 책임전가 우려, 지불능력한계), 초기업 대화에 대한 대표성 확보 어려움.
- 현장의 기대와 우려 공존 (적폐와 다름없는 인력, 비정규직 문제 획기적 해결 기대, 현찰 주고 어음 받을 가능성에 대한 우려 등)

4

보건의료분야 좋은 일자리 만들기 활동 사례

일자리 대타협, 이미 2007년 모범사례

<KBS 9시 뉴스> 보건의료 비정규직 산별 합의 (아름다운 합의) 보도



KBS 9시 뉴스 2007년 산별교섭 아름다운 합의보도

	2007년 임금인상	비정규직 문제 해결비용	정규직 임금인상
국립대 병원	4%	1.5%	2.5%
사립대 병원	5.3%	1.8%	3.5%
민간 중·소병원	4.3%	1.3%	3%

2007년 비정규직 문제 해결을 위한 산별 합의

- 비정규직 문제 해결을 위한 ‘아름다운 합의’를 통해 한국 사회에서 산별노조 존재의미와 노동시장에서의 사회적 연대 보여줘 !!
- 총 323억 비용 투입하여 직접고용 비정규직 중 67개병원 2,384명이 정규직으로 전환, 상시업무를 하는 직접고용 비정규직중 80%~90%는 기존의 정규직과 동일한 혜택을 받는 정식 정규직으로 전환.
- 직접고용 비정규직의 차별시정이 42개 의료기관 1,541명, 비정규직 처우개선은 51개 사업장 2,717명이 혜택.
- 경비, 청소, 주차관리 등 간접고용 비정규직 노동자도 11개 사업장 1,285명이 병원 진료비 감면과 명절수당 신설 등의 처우개선 합의 (총 5,543명의 비정규직이 차별시정과 처우개선)
- 잠정합의안은 조합원 찬반투표에서 91% 라는 압도적 찬성율로 통과, 타결 내용에 대해 보건의료노조 조합원인 것을 자랑스러워했음.

2016년 병원 업종 일과 가정 양립을 위한 사회적 합의

병원업종 일. 가정 양립 활성화를 위한 유관기관합동토론회(공동선언)

□ 행사개요

- 일시: 2016. 12. 21.(수) 09:30~12:00
- 장소: 대한상공회의소 의원회의실(B2F)
- 참석자: 총 100명 내외

(정부) 고용노동부, 보건복지부, 여성가족부, 국가인권위원회

(노사단체) 전국의료산업노동조합연맹, 전국보건의료산업노동조합, 한국 경영자총협회, 대한병원협회, 대한간호협회, 대한간호조무사협회

(전문기관) 노동환경건강연구소, 워크인조직혁신연구소, 한국여성정책연구원, 매뉴얼연구진, 노사발전재단, 근로복지공단, 병원업종 명예고용평등감독관, 병원업종 인사담당자, 지방관서 근로감독관 등

병원업종 일. 가정 양립 실천 7대 과제 2016,12,21 노·사·정 합동 토론회에서 공동발표

○ 현재 한국사회는 여성의 경제활동 참가율을 높여 여성의 능력을 국가경쟁력으로 승화시키는 동시에 전례 없는 저출산 문제도 함께 해결해야 하는 시대적 과제에 직면해 있다.

- 병원업종은 양적으로 증대하고 질적으로 다변화하는 의료서비스 수요에 부응하여 양질의 의료서비스를 원활히 제공해야 할뿐만 아니라 여성에게 양질의 일자리를 제공할 수 있는 잠재력이 크다.

○ 이에 병원업종 노사, 관련 단체 및 정부는 병원업종 종사자의 행복도와 병원업종 경쟁력을 동시에 제고하기 위하여 아래의 “일·가정 양립 7대 실천 과제”를 공동으로 마련하고 이를 적극 실천하기로 한다.

- 아 래 -

1. 일·가정 양립을 위한 임신·출산·육아 관련 기본 법제도를 준수하고 더 나아가 근무방식을 개편하는 등 모성친화적인 근무환경을 조성하도록 노력한다.
2. 직장내 성희롱, 폭언·폭행 및 괴롭힘 문화를 예방하고 근절하기 위해 노력한다.
3. 간호인력에 대한 중장기 수급전망을 토대로 출산·육아기 대체인력, 간호자격을 가진 유휴인력의 활용 등 간호인력을 안정적으로 수급할 수 있는 방안을 강구하고 실행하도록 노력한다.
4. 야간·휴일근무, 교대근무 등 병원근로자의 근무특성을 반영한 직장어린이집을 설치·운영하도록 노력한다.
5. 임신기 근로시간 단축, 전환형 시간선택제 등 근로자의 생애주기에 따른 유연한 근무형태를 활용할 수 있도록 노력한다.
6. 일하는 방식과 문화를 개선하기 위한 “근무혁신 10대 제안”이 병원업종에 안착될 수 있도록 노력한다.
①정시 퇴근, ②퇴근 후 업무연락 자제, ③업무집중도 향상, ④똑똑한 회의, ⑤명확한 업무지시, ⑥유연한 근무, ⑦똑똑한 보고, ⑧건강한 회식문화, ⑨연가사용 활성화, ⑩관리자부터 실천
7. 노사협의회 등 고충처리 및 인사노무관리의 제도 개선을 위한 논의기구에 일·가정 양립 관련 안건을 적극 반영하도록 노력한다.

실패한 2010년 건강보험 하나로운동

가계 부담은 줄이고, 병원비 걱정은 없애는 풀뿌리 시민들의 소망



www.healthhanaro.net

건강보험 하나로운동 개요

○ 2010년 '모든 병원비를 건강보험 하나로' 와 '1만 1천원의 기적'을 내걸고 시작한 '건강보험 하나로 운동' 개요는 다음과 같음.

○ 이 운동은 월 평균 건강보험료를 1만1천원 더 내고 (2014년 기준으로 약 39,000원에서 49,000원으로 인상) 기업과 정부가 추가로 내서(5:5:2) 총 12조원의 재정을 확충해 현재 62% 수준에 불과한 건강보험 보장성(전체 병원비 중 건강보험 혜택이 적용되는 비율)을 90%로 높이자는 것임. 이렇게 되면 병원비가 연간 본인 부담금 100만원을 넘을 경우 모두 건강보험에서 지원 가능하고, 간병비, 선택진료비, 상급 병실료, MRI, 초음파, 노인틀니 등 비보험 진료비도 국민건강보험으로 해결할 수 있다고 주장함.

병원비 걱정 없는 세상을 향한 풀뿌리 시민의 첫걸음,
'10년 6월 9일 건강보험 하나로운동 - 1만 천원의 기적 !

The collage features several key elements:

- Newspaper Clipping:** A clipping from 'Kyungyang Shinmun' (경향신문) with the headline "모든 병원비를 건보 하나로" (All hospital bills covered by one health insurance). The text discusses the goal of increasing health insurance coverage from 62% to 90% by 2014.
- Press Conference:** A photograph showing a group of men in suits seated at a table during a press conference. A banner in the background reads "모든 병원비를 국민건강보험 하나로" (All hospital bills covered by one health insurance).
- Medical Icon:** A stylized pink icon representing a doctor's head with a cross, a syringe, and a thermometer.
- Another Press Conference:** A photograph of a press conference with a banner that says "'모든 병원비를 국민건강보험 하나로' 시민회의 준비위원회 발족식" (Inauguration of the Citizens' Committee for 'All hospital bills covered by one health insurance').

OhmyNews 모든 시민은 기자다

월 1만1000원의 기적, 꼭 믿고 싶은 이유
모든 병환비용 국민건강보험 하나로 해결할 수 있다면
10.06.09 14:10 | 최종 업데이트: 10.06.09 14:10

"병원비 걱정없는 '만천원의 기적'이 시작됩니다"
모든 병환비용 국민건강보험 하나로 시민들의 공비위험을 낮춰
10.06.10 18:09 | 최종 업데이트: 10.06.10 18:09

중산층 가정 파탄엔 5천만원 치료비 <사랑의 라케스트> 출연도 소용 없어
[1만1000원의 기적⑥] 치료비 할비 계속 밀린 청년 이야기
10.06.17 09:57 | 최종 업데이트: 10.06.17 09:57

무상급식보다 더 센 놈, 1만 1000원이 만든다
[1만1000원의 기적⑦] <조선>이 비판한 '건강보험 하나로 알뜰'
10.06.21 09:51 | 최종 업데이트: 10.06.25 18:34

수술비 1억! 아버지를 포기할 수밖에 없었다
[1만1000원의 기적⑧] 가족 민간의료 끝25만원...1만1000원만 더 내자
10.06.22 15:07 | 최종 업데이트: 10.06.25 15:07

가난한 환자가 끝내 못하는 말 "살고 싶다"
[1만1000원의 기적⑨] 할부제 기금, 보수연금이 알려주지 않았던 진실
10.06.25 09:44 | 최종 업데이트: 10.06.25 09:44

건강하고 젊은 부자가 아니라면 꿈 깨시라
[1만1000원의 기적⑩] 불교 가난한 자 위한 민간보험이 존재할 수 없는 이유
10.07.08 15:57 | 최종 업데이트: 10.07.14 19:15

민간의료보험 활성화는 '의료 선진화' 건강보험 보장성 확대는 '도덕적 해이'?
[1만1000원의 기적⑪] '기적' 안 팔리는 이유에 알아달라주세요
10.07.11 10:40 | 최종 업데이트: 10.07.11 10:40

보편적 의료복지 혁명 통해 복지국가로 나서야할때
[1만1000원의 기적⑫] 지금은 '건강보험 하나로' 시민운동이 최선의 전략
10.07.17 11:35 | 최종 업데이트: 10.07.17 11:34

PROSSian

사시IN Live

“보험은?” “보험 하나로”
“보험 하나로” “보험 하나로”
“보험 하나로” “보험 하나로”

정치·경제 건강보험료 1만1000원 더 내면 무상 의료 기능?
중·하위 계층 국민건강보험의 공평을 둘러싼 사회적 격차가 예고된다. 영리병원도
말을 강행하려는 일부 여당에 맞서 시민사회 일각에서는 ‘모든 병환비용을 국민간
건강보험 하나로’ 해결하려는 운동이 시작된다.

“복근 만들기” “보편적 토건”
[우석훈 칼럼] “보편적 토건”
기사입력: 2010-06-15 09:42:23

“보편적 복지는 포퓰리즘인가?”
[복지국가SOCIETY] ‘그들이 진짜 두려워하는 것은 따로’
기사입력: 2010-06-15 오전 9:47:24

1인당 1만1천원 추가금 보장확대?



중단된 건보하나로 운동 약평

○ 당시 주요 쟁점은 △사회연대전략 방식이 투쟁보다는 양보교섭으로 흐를 수 있다는 우려 △'11,000원의 기적'이라는 메인 슬로건을 둘러싼 논란 △사회보험 재정 확충보다는 조세방식이 더 진보적이라는 주장 △보험료 인상이 보장성 강화로 이어질 수 있는가에 대한 의구심 △공급자 규제와 합리적 의료시스템 구축 등 낭비적 지출구조 개선 없는 선 보험료 인상 주장의 위험성 △의료민영화 투쟁에 소홀해질 우려 등이었음. 하지만, 이런 쟁점들은 건강보험 하나로 운동의 반대 근거라기보다는 같이 보완하면서 병행 토론할 주제였음.

- 무엇보다 이 운동이 좌초했던 주체적 원인에 대해 냉정히 평가해 볼 필요가 있음.
- 핵심적 원인은 전국적인 실천으로 끌고 가기에는 운동 중심 주체 세력(보건의료노조, 사회보험노조, 환자단체와 민주노총 일부, 전문가 그룹)이 미약한 상태에서 노동계 내부와 보건의료 운동 내부에서 노선 합의를 이끌어 내기위해 지나치게 지루하고 오랜 논의와 논쟁이 지속되었음. 또한 건강보험 하나로 운동이 사회연대전략의 일환으로서 투쟁보다는 양보교섭으로 흐를 수 있다는 진보진영 내부의 이념적 논쟁구도에 휘말리면서 구동존이를 통한 실사구시적 실천으로 나아가지 못했음.
- 더구나 노동운동 내부로 볼 때 대공장 노조의 경우 이미 충분한 기업복지(기업 내에서 거의 100% 의료보장)가 보장된 상황에서 국가복지를 위해 사회연대 차원에서 노동조합의 구체적인 역할을 제시하면서 참여 동기를 적극적으로 끌어내지 못했음.
- 언론에서의 높은 관심과 달리 정부와 정치권에서도 관망적, 부정적 태도로 일관하였음.

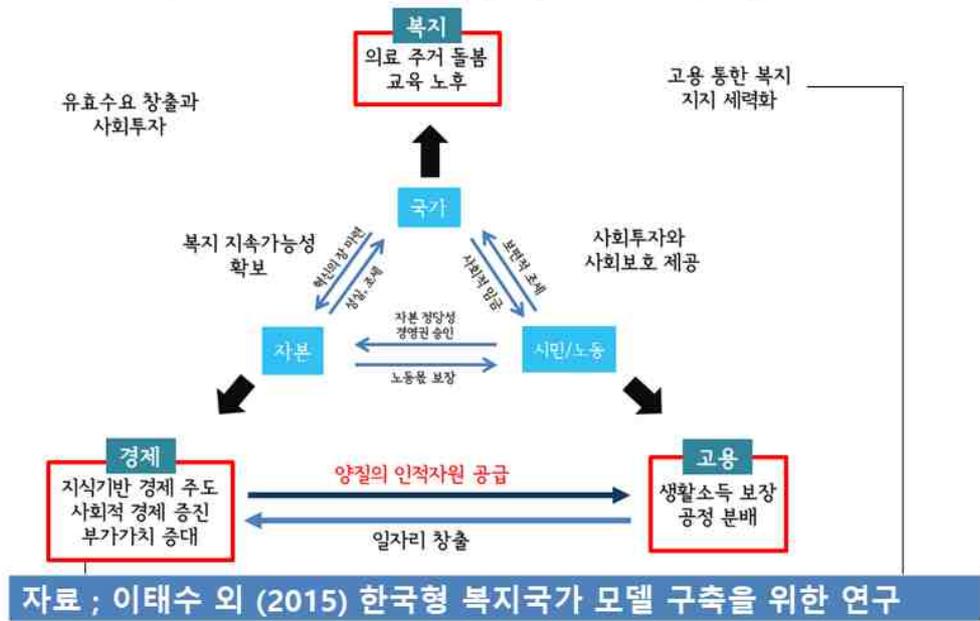
5

바보야, 문제는 초기업 노사관계야!

일자리 대타협 성공의 전제는 초기 업교섭과 사회적 대화 제도화

- 일자리 대타협, 일자리 기금 조성 등 사회적 의제 논의의 성공 여부는 **<초기업 사회적대화 틀, 산별교섭 제도화, 사용자단체 구성>** 등 제도적 기반 조성이 같이 진행될 때, 이런 논의가 1회성 보여주기식 이벤트에 그치지 않고 지속가능한 사회적 대화로 노사정 대타협을 통한 좋은 일자리 만들기, 사회 연대로 나아갈 수 있을 것임.

경제-복지-고용의 선순환구조 문제는 누가? 노사정 대화가 필수!



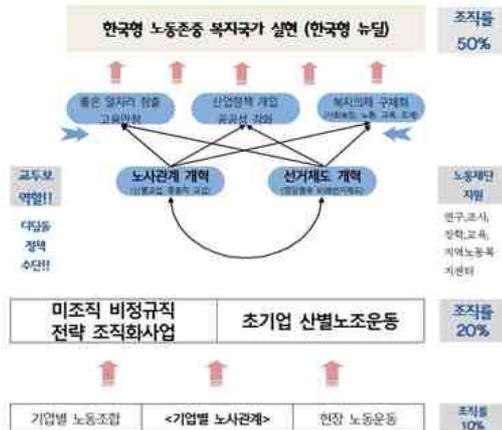
우리에게
“디딤돌”
이 필요!

<연건 7> 기업별 노동조합에서 한국형 노동중중 복지국가로 가는 종합 조감도
- 노조 조직률 10% 에서 50% 사회 만들기 프로젝트 -

● 기업별 노동조합에서 노동중중 복지국가로 가기 위해서는 중간과정의 '왜곡 교란'이 반드시 필요하다. 즉, 새로운 시스템과 추진 동력이 필요하다

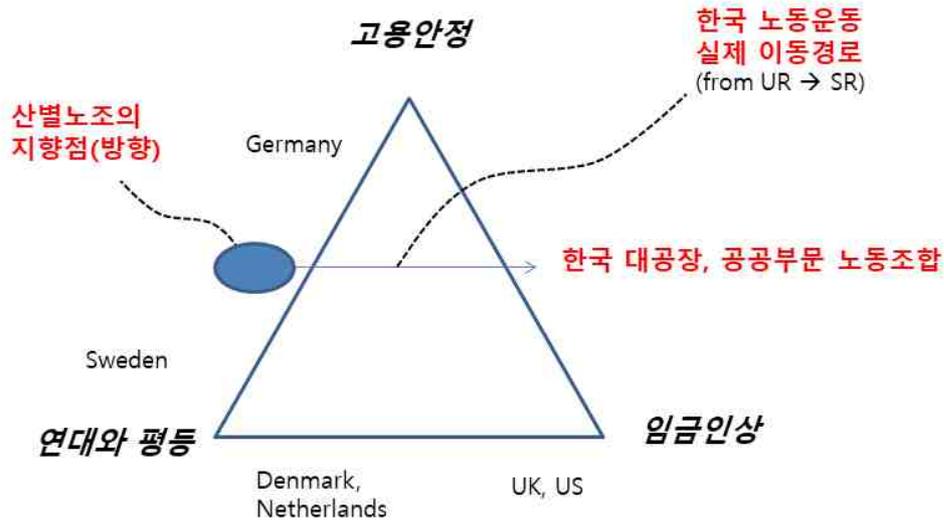
→ 그것은 바로 ▶초기업 노사관계개혁 (3단계 중장기 핵심구조 확립) ▶장차개혁 (장단영부 비례선거제도 권면도입) 그리고 노동자원조적으로서 ▶노동예단 설립이다

노동이 살아야 민주주의가 살고 경제도 살아난다



출처 : 비전의 실현을 위한 사회보장위원회, 2018. 한국 복지국가 포럼 주최 연구 -- 2018 김포간담회 연극연행이
보이지 않음에 <복지국가 구체적-노동조합의 역할(이주호)>내용에 관계된 그림 수정보완

노동운동의 Trilemma 모델 산별노조의 올바른 지향점으로 전환을 위하여



자료 : 이철승 (2016)

문재인 대통령 노사관계개혁 공약 구체화

- **한국형 사회적 대화체제 구축**
 - 노-정 사-정 모두와 제한 없는 대화와 소통
 - 한국형 사회적 대화 추진
 - 고용·복지·사회안전망 강화 등 논의의제 확대
 - 노사정 대화방식을 **산업별 방식**으로 병행, 상시적 소통채널
- **산별교섭 제도화**
 - 산별교섭이 이루어질 수 있도록 제도 마련
 - **산업별 노사정 대화** 적극 지원
 - 단체협약 적용 범위 확대 및 효력확장제도 정비
- **노사정 대타협**
 - 일자리창출과 노사관계 재정립 위해 **사회적 대타협 모범창출**
 - 2020년까지 최저임금 1만원 실현, 노동시간 단축, 일자리나누기를 위한 노사정 대타협 도출

새로운 노사관계 시스템 방향

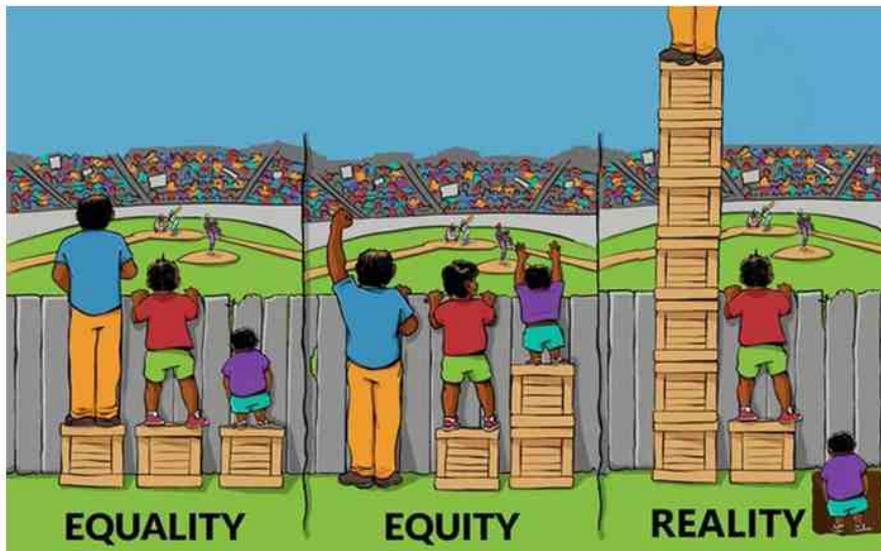
	교섭	협약	의제	사례
거시 수준 Macro-Level (전국 중앙 차원)	미정	노사정위원회 (합의 지향 협의 기구, 과정 중시) 국회차원 대화 활성화	고용과 노동시 장 정책방향, 법 제도 정비 복지제도, 최저 임금, 물가, 조세	노사정 합의와 파기 반복, 실패 의 역사 (성과주의, 과잉 정치화)
중범위 수준 Meso-Level (산업, 업종, 지 역 차원)	*초기업교섭제 도 정비, 단협효 력확장제도 *초기업 단위노 조원 56.7%	*산업, 업종별, 지 역별 노사정 협 의회	*산업별 표준임 금, 초기업임금 조정 강화 *업종, 지역별 고 용, 일자리정책	*금속, 금융, 보건노 조 산별교섭 *공공부문 일자리 *공무원연금개혁 *지역노사민정-서 울 모델, 광주형
미시 수준 Micro-Level (기업, 사업장 차원)	기업별교섭에서 기업간 조율 (Coordination) 강화 교섭문화 개선	노사협의회 (중 업원대표제)활 성화, 노동이사 제, 전 직종, 사내 하도급 등 포함	직장민주주의 일터혁신 일 가정 양립, 모성친화적현장	현재 대다수 노 사관계; 갈등과 대립 반복 *주간연속2교대 *인천공항공사

출처 : 조성재(2017), KLI 제2차 노동포럼, 2017, 5, 24

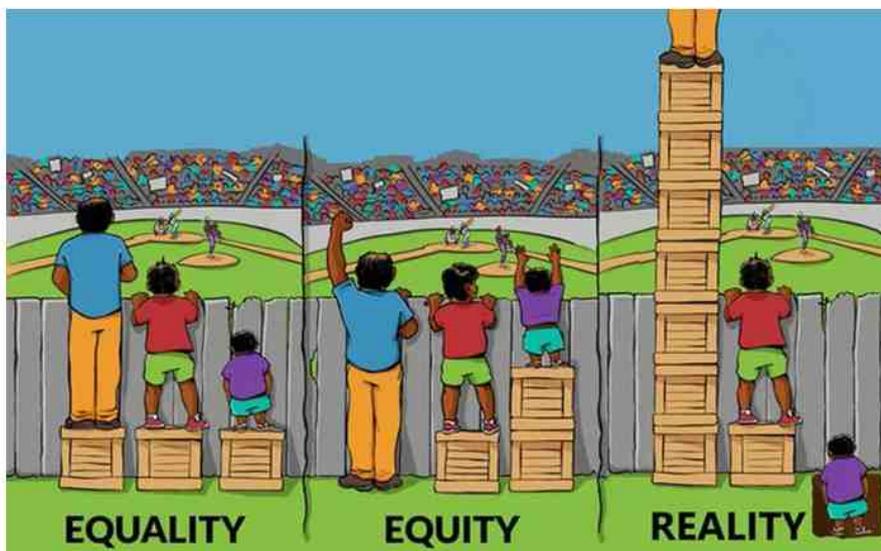
양극화 해소, 경제민주화, 일자리연대 '초기업 교섭(산별교섭)'이 답이다!

- **'코이의 법칙'** 과 노동조합, 노사관계.
- **'기업별 체제'**라는 협소한 공간에 가두면 **'잘하면 노사
담합을 통한 기업복지 확대, 못하면 어용노조로 전락'**
- **'초기업 산별노조 건설과 산별교섭, 노사정 사회적 대화
제도화 + 정당명부 비례선거제도'**를 통해 넓은 바다로
나아가게 되면,
- **노동의 에너지는 '사회양극화 불평등해소, 비정규직, 차
별없는 기업, 연대임금, 경제(직장)민주화, 노동존중 복지
국가, 의료혁명, 일자리(현장)혁명'에 결정적 역할**을 할
수 있음!! (주변 환경에 따라 발휘할 수 있는 능력도 차이)

**‘일자리 대타협’이 지향하는 가치는
‘평등’을 넘어 “공정(공평)”!!
2,000만 노동자 모두가 ‘공정한 임금’과 ‘decent work’!!**



**‘일자리 대타협’이 지향하는 가치는
‘평등’을 넘어 “공정(공평)”!!
2,000만 노동자 모두가 ‘공정한 임금’과 ‘decent work’!!**



발표 2.

공공부문 노조의 ‘(가칭)공공연대기금’ 의미와 쟁점

박준형(민주노총 공공운수노조)

1. 기금의 제안 취지

□ 기금 제안 경과

- 양대노총 공공부문 공대위는 성과연봉제 폐지를 위한 투쟁을 전개하면서, 성과연봉제 도입을 촉진하기 위해 정부가 제시한 조기도입 및 우수기관 인센티브 지급에도 반대해왔음 (성과연봉제 도입 인센티브 = “독이 든 사과”)
 - 양대노총 공공부문 노동조합 공동대책위원회 : [민주노총]공공운수노조 보건의료노조 [한국노총] 공공노련 공공연맹 금융노조 등 5개 산별노조(연맹) 연대기구
- 지난해 박근혜 정부는 모든 공공기관에 성과연봉제를 강행도입하면서, 노사합의가 없었던 공공기관을 포함하여 100% 도입한 것으로 간주하고 모든 기관에 도입 인센티브 지급 (일부기관에는 조기도입 인센티브 및 우수기관 인센티브까지 추가 지급), 이 총 금액이 약 1600억원 이상에 이룸(정확한 세부 내역은 재산출 중)
- 2016년 투쟁과정에서 양대노총 공대위에 함께한 성과연봉제 거부 노동조합들은 인센티브 반납운동을 전개하였음(각 노조별로 자체 계좌에 반납하고 사측에 반납 통보하거나 반납 동의서를 징구하는 등 방식)
- 양대노총 공공부문 공대위는 올해 들어 성과연봉제 폐지가 가시화되면서, 성과연봉제 도입과 연계된 인센티브도 모두 환수할 것을 요구하고 노동조합도 반납 다시 결의

□ (가칭)‘공공연대기금’ 제안 취지

- 성과연봉제는 공공성을 훼손하는 잘 못된 정책으로서, 이를 강행하기 위한 인센티브도 부당함. 따라서 제도 폐지와 함께 소멸되는 것이 당연
- 그러나 이미 지출된 이 인센티브를 불법행위를 자행한 사용자, 이를 압박한 정부에 반납하는 것은 적절하지 않으며, 오히려 비정규직 노동자 정규직화와 처우개선, 청년 실업 해소와 같은 공익적 목적에 사용하는 것이 타당하다고 결론 내림

※ 일부 보수언론의 허구적 공격

- 일부 보수언론은 기금 출연을 비난하기 위해, 사실상 조성이 어려울 것이라 주장하지만 근거없는 공세에 불과

[조선일보]『진보 정권과 노조가 만났을 때 생긴 일』(김민철, 6.26.) 등

#1. “정부 방침대로 성과연봉제를 폐지할 경우 반납해야 할 돈이다. 반납하면 다시 국가 예산인데 그걸 자기들 돈인 것처럼 얘기하는 것이 맞는 말인지 헷갈린다.”

⇒ 공대위는 애초 노정 협의에서 정부 지침을 통한 일괄 환수를 주장했으나, 오히려 기획재정부는 이미 개인에게 지급된 금액이므로 정부 지침을 통한 일괄 ‘환수’ 형식은 어렵고 각 공공기관에서 결정을 통해 ‘반납’을 결정할 수 있다는 입장이었음. 결국 정부의 이러한 태도 때문에 노조는 노사 합의 방식으로 ‘반납’하겠다고 입장을 정한 것임. 따라서 기재부가 취했던 이런 입장 때문에 ‘반납’하는 인센티브가 국가 재산으로 환수될 수 없는 상황임

#2. “더구나 일부 공공기관 직원들은 “기지급한 인센티브를 토해내라는 말이냐”며 반발하고 있어서 성사 가능성도 불투명하다.”

⇒ 노사합의로 성과연봉제를 도입한 일부 기관에서는 이러한 의견도 있음. 실제로 노사 합의로 도입하고 지급받은 후 성과연봉제를 유지하겠다는 기관(노사)은 반납대상이 아님 (따라서 1600억원에 다소 미치지 못할 가능성 있음). 그러나 양대노총 공대위가 파악한 바로는, 최대 규모인 ‘한전-전력노조’를 포함한 대부분의 기관에서 성과연봉제를 폐지할 것으로 확인되고 있으므로 반납 대상임

⇒ 그런데 조선일보는 앞 문장에서는 반납하면 국가예산이라고 주장하다가, 바로 이어지는 문장에서는 스스로 내놓지 않으면 반납이 안 되므로 성사 가능성이 불투명하다는 등, 전혀 모순된 주장을 늘어놓고 있음

2. 기금의 내용, 운용 방식 구상

□ 성과연봉제 폐지와 인센티브 반납

- 노정 협의 결과에 따라 성과연봉제 후속대책으로 인센티브 반납(환수) 결정(공공기관운영위원회 결정, 2017.6.16.)
- 각 공공기관에서는 이사회 의결(일방도입기관), 노사 재교섭(합의기관) 방식을 통해 각 기관별로 성과연봉제 폐기

『공공기관 성과연봉제 관련 후속조치 방안』(기획재정부, 2017.6.) 중 관련사항

3. 조기이행 성과급 및 우수기관 성과급 후속조치

- 법원에서 무효로 최종 판결시 이미 지급한 조기이행 성과급은 환수*
- * ‘16.12.27 성과연봉제 후속 관리방안 공운위 보고
- 기관이 자율적으로 보수체계 변경*시 이미 지급한 조기이행 성과급과 우수기관 성과급은 노사 협의 등을 통해 반납하는 것을 원칙으로 함
- * 권고안 이전으로 환원하거나 권고안보다 완화된 기준으로 변경하는 경우

- 세부사항 : △반납한 인센티브는 기관의 예비비 등으로 귀속되지 않음, △공공기관 전 직원이 수령한 성과연봉제 도입 관련 조기도입, 우수기관 인센티브 금액(단, 인센티브 지급으로 인해 발생한 세금 등 개인 부담 비용은 제외)
- 정부와 노조(공대위)는 구체적 사용 방안을 노정협의로 진행하기로 함

□ 기금 거출 방안(기관별 상황에 따라 방안 협의 중)

- 정부 측에는 일자리위원회가 계좌를 개설하여 반납하는 방식을 제안하고 협의 중이며, 공공운수노조는 별도 계좌를 먼저 개설하여 산하 조직의 기금을 반납받고 있음

① 집단적 기부 방안

- 개인 기부 형식, 단 거출 및 반납 절차는 노조와 기관이 대행(기부 형식이므로 개인 동의 필요)
- 기존 반납 동의 기관도 노조로 위임된 권한 내용에 따라 추가 동의 필요 검토

② (조합원의 경우) 노동조합 특별 기금 결의, 조성 후 노조가 기부하는 방안

- 각 조직별로 규약 규정에 따라 노조 특별기금 결의, 사측 공제 후 노조 기부
- 노조가 성과급 거출 완료한 경우 상계 등 적절하게 실무 처리

③ 기관 환수 - 기관 기부 방안

- 기관에서 인센티브 성과급 일괄 환수(소유권의 이전)한 후 결정된 사용 방안에 따라 기관에서 기부
- 인센티브가 지급되지 않은 경우는 기관에서 바로 기부

□ 기금 설치와 활용

- 가칭 ‘공공연대기금’으로 설치
- 사용 : (1안)비정규직 처우개선 등에 일시에 사용하는 방안 (2안)공익재단을 설립하여 안정적으로 운영하는 방안
 - 1안에 따른 경우 별도의 재단설립 등은 불필요하며 정부에 반납하여 일시에 사용
 - 2안에 따른 경우 공익재단 설립 후 비정규직 저임금 노동자 복지사업(장학 사업 등), 비정규직 정규직화와 청년실업 해소를 위한 제도 개선, 정책 사업 등 여러 가지 방안을 검토

※ 공익재단 설립안(내부 검토 자료 중)

인센티브 기금((가칭)공공연대기금) 사용 방안

1. 기본 방향

- 비정규직 정규직화 및 차별해고, 좋은 청년 일자리 창출 등 공익목적으로 사용
- 환수(반납) 기관에 한정하지 않고 사회적 기금으로 사용
- 기금 사용은 일회적으로 끝나는 것이 아니라, ‘재단 설립’ 등을 통해 지속가능한 사업 집행 및 기금 운영 방안 마련
- 공공기관 구성원, 정부, 시민사회의 의견 수렴 등을 통해 공공성, 투명성 확보

2. ‘(가칭)공공연대기금’ 목적

- 공공부문 정규직, 비정규 연대 사업을 통한 사회적 차별 해소의 마중물 역할
- 좋은 청년일자리 창출, 비정규직 차별 해소 지원
- 비정규직, 취약·소외 계층의 삶의 질 향상을 위한 사회 연대
- 국민을 위한 공공기관 개혁 연구 및 기반 마련 : 무한경쟁 성과주의, 승자독식, 사회적 불평등 해소, 지속가능한 공동체 발전에 기여

3. 조직

- 노사정이 공동으로 준비(실행)위원회 구성해 준비 작업 진행

□ 기금의 지속 출연, 유지 운영

- 공익재단 설립 후 기금을 유지하기 위해서는 기금의 지속적 출연 필요
- 공공기관 경영평가 성과급의 일부를 전환하는 방안 등이 검토되고 있음(다만 조직적 논의가 더 필요한 부분으로, 1600억 기금 조성 후 후속 논의과제로 상정된 수준)
- 정부·사용자측에서도 노동자 측의 출연에 조응하여 적절한 방식으로 기여 필요
- 사용자는 우선 인센티브(기금) 거출에 적극 협조하는 것은 물론, 이후 경영평가 성과급 지급 후 예비비 중 일부를 출연하는 방안 등 검토 필요
- 정부는 공익재단 설립 및 기금운영 지원, 각 공공기관 및 노조의 출연 과정에 대한 관리와 지원 역할 필요

3. 기금 관련 노사정 대화에 대한 구상

- 대선 이후 성과연봉제 폐지 과정에서 다양한 층위의 노정 정책협약이 진행되었음(양대노총 공공부문 공대위와 기획재정부/청와대 등 여러 층위의 대표자-실무자 접촉 및 협의 진행)
- 성과연봉제 폐지는 결과적으로 <공대위 집행위 : 기재부 공공정책국>의 정책협약 결과를 공공기관운영위원회에 상정하여 결정하는 방식으로 이루어짐, 이 과정에서 성과연봉제 폐지에 따른 인센티브 반납에 대한 사항도 함께 결정한 것임
- 이후 기금의 운영 방안에 대해서도 노정협의로 진행하기로 한 바 있으며, 이에 대한 실무협약이 이루어지고 있음
- 다만 이후 안정적으로 기금을 운영하고 확대하기 위해서는 두 가지 방향으로 지속적인 협약이 진행될 필요가 있음

① 기금 조성 및 운영 자체와 관련된 협의

- 기금 조성 과정에서 각 공공기관 노사가 적극적으로 참여할 수 있도록 하는 노사정 차원의 공동 노력(사업)
- 기금 설치 이후, 공익재단 설치 시 재단 이사로 노사정이 참여하여 운영 방안 결정

② 공공부문 일자리 정책 및 공공부문 운영(개혁)에 대한 노사정 대화, 노정 교섭으로 이어져야함

- 이번 기금 조성은 ‘마중물’에 불과하며, 제한적인 기금으로는 한계가 있음
- 기금 운영 자체는 물론 기금 조성의 취지인 공공부문 좋은 일자리 실현(비정규직 정규직화, 처우개선, 청년 일자리 창출 등)을 위한 다양한 방안을 도출할 수 있는 노사정 협의가 반드시 이어질 필요가 있음
- 이와 함께 △공공부문 운영(개혁)에 대한 노사정협의, △공공기관의 사용자로서 정부와 노동조합의 교섭(노정교섭) 병행 발전이 반드시 필요함

- 공공부문 운영, 공공기관 노사관계, 일자리 쟁점은 대부분 상호 깊이 연계되어 있음. 예를 들어 노정교섭의 핵심 의제가 될 <정부 지침 중 ‘임금·근로조건’에 관한 사항>이라고 할 수 있는 ‘예산편성지침’[총인건비 인상률, 방식], 총정원제, 경영평가제 등은 일자리 정책과도 구분되기 어려운 의제
- 양대노총 공대위는 ‘공공부문 노정교섭 제도화 방안’ 공동 연구사업을 진행 중이며, 이 논의를 포함한 여러 방면의 노정 대화를 공공부문 노사정협의 및 노정교섭으로 발전하도록 제안할 것임

4. 사용자, 정부에 대한 당부

- 정부 일각에서도 인센티브 반납이 성과연봉제 도입의 실패를 인정하는 것이라는 점에서 부담스러워하는 흐름도 있는 것으로 알고 있음. 그러나 잘 못된 정책은 과감하게 폐기하는 것이 새 정부의 적폐 청산 과제
- 사용자도 성과연봉제에 미련을 버리지 못하고 불씨를 유지하려는 공공기관도 있음, 그러나 이미 정책의 실패가 명확하고 폐지가 공론화된만큼 조속히 조치를 취해야할 것
- 특히 인센티브 반납에 대해서도 일부 기관 사용자들은 ‘직원들의 반발’을 핑계로 소극적인 입장을 취하는 경우도 있으나, 노사합의로 폐지할 경우 당연히 인센티브를 반납하는 행정적인 조치를 포함해 적극 협조해야할 것임
- 인센티브 반납과 (가칭)‘공공연대기금’ 설치, 공익재단 설립 등 일련의 사업은 노사정이 함께 힘을 모아야 가능함. 일부 보수언론의 비난은 근거가 없기는 하나, 이번 기금조성 과정의 초유의 일이라는 점에서 어려운 것은 사실이며, 치밀한 준비를 통해 성공해야하는 과제가 있음
- 기금 마련의 취지는 비정규직 정규직화와 처우개선, 청년 일자리 확대이지만 이는 일부 기금으로 가능한 것이 아님은 분명(예를 들어 비정규직 노동자의 차별처우 개선은 기금 활용 이전에 정부와 사용자의 책임인 것임). 따라서 애초 취지를 살릴 수 있는 정책을 노사정 협의 및 노정교섭을 통해 제대로 마련해야할 것임
- 이러한 좋은 일자리 확대 과제는 공공부문만의 문제는 아님. 공공부문의 일자리 확대를 위해서라도 재벌 대기업과 자산소득계층에 대한 증세를 통한 공공재원 확대가 필요하며, 더 큰 효과가 있는 민간부문 일자리 확대로 이어지기 위해서도 재벌 대기업의 역할이 필요. 따라서 이를 실현하기 위한 정부의 역할도 중요함

5. 노동조합 내부의 과제

- 공공기관의 성과연봉제 인센티브 반납과 기금 조성은 잘 못된 정책을 폐기하면서 진행되는 시도라는 점에서 노동조합 내의 우려도 상대적으로 적은 상황임
- 다만 일부 노조에서 기 지급된 금액 반납에 대한 거부감, 정부 정책에 대한 불신 등으로 인센티브 반납에 미온적인 입장을 보이는 흐름이 있다면 노동조합 상급조직이 책임있게 정리해갈 부분
- 그러나 비정규직 정규직화와 처우개선, 청년 일자리 확대 등에 기존 노동자들이 기여하는 것이 적절할지, 기여한다면 어떤 방식으로 기여해야할지는 아직 노조 내에서도 충분한 합의가 부족한 것이 사실임
 - 예를 들어 노조 안에서는 △경영평가 성과급 축소와 일자리 기금으로 전환, △노동시간 단축을 통한 일자리 나누기, △임금인상 방식의 조정을 통한 상향평준화 등 여러 방안에 대한 논의가 제안(진행)되고 있으나 아직 충분한 내부 협의가 이루어졌다고 보기는 어려운 처지임
- 심각한 비정규직 문제와 청년 실업 해결을 위해 정부와 기업(특히 재벌)이 나서야한다는 것은 당연한 전제임, 산술적으로 계산해보아도 정규직 노동자들의 성과급 일부 출연 혹은 임금인상 일부 억제 그 자체로는 중소기업 비정규직, 저임금 노동자의 임금을 끌어올리기 충분치 않음
- 오히려 저임금을 해결할 책임도, 해결할 능력도 있는 정부와 기업(재벌)이 책임을 제대로 지는 것이 필요하며, 이를 이끌어 내기 위한 방안 중 하나로서 노동조합은 대정부·대재벌 투쟁과 함께 정규직 노동자들이 함께 기여하는 방안도 함께 제시할 수 있을 것임, 이러한 ‘투자’가 없다면 노동자 양극화는 한국 사회 계급 모두의 패배로 이어질 수밖에 없을 것이기 때문임
- 특히 좋은 일자리 확대를 통한 노동자계급의 연대를 강화하는 방향으로 나아가기 위해서는 임금인상 방식의 변경(정률이 아닌 정액 임금 인상)과 공동 투쟁, 산별교섭 실현, 저임금 노동자의 노동조합 조직률의 대폭 확대와 같은 노동운동/노사관계 자체의 전략적 혁신도 매우 중요, 그래야만 일회적이거나 부분적인 기금 조성으로 끝나는 것이 아니라 문제를 구조적으로 해결할 수 있는 가능성이 열린다고 할 수 있음(기금 마련이 ‘마중물’이 되어야지 ‘미봉책’(?)이 되어서는 안될 것)
 - 공공부문·제조업의 대노조들은 산별교섭, 노정교섭을 오랜 동안 요구해왔으나, 실제로는 기업별 이해관계를 우선하는 모습을 보일 때도 많았다는 점에서 내부적인 반성도 필요함

- 각 산별노조는 일자리 기금 출연만이 아니라 저임금 노동자에게 노동조합을 통해 ‘스스로 물고기 잡는 법’을 알려주는 ‘조직화 사업’에 대한 투자를 적극 확대하고, 최저임금 인상 등 저임금노동자와 함께 하는 투쟁에 적극 나서야할 것임(비정규직 정규직화와 처우개선의 핵심 중 핵심은 ‘노조할 권리’ 보장). 그렇지 않다면 ‘양보론 비판’에서 자유롭기 어려울 것임
- 기금 마련은 미조직 비정규직 노동자에게는 ‘노동조합의 사회적 의미’를 제시하여 노조 가입을 촉진하는 한편, 기존 조합원에게는 ‘노동조합의 사회적 의미’를 새롭게 인식하도록 하는 과정이 되어야할 것임
 - 아울러, 이러한 의미를 고려하여 공공연대기금도 노동자 개인에 대한 복지사업만이 아니라 비정규직 노동자의 ‘노조할 권리’ 실현 지원을 포함하여 운용될 필요가 있을 것임

토론문 1.

이정희(한국노동연구원)

□ 키워드

- 기금의 철학
- 기금의 목적, 기금 재정의 신뢰성 및 지속가능성
- 전달체계의 안정성

□ 발표문에 대한 의견

○ 철학

- 일자리기금의 실제: 공공복지 확충 - 기업복지 확충 - 경영계 사회공헌기금(CSR) - 노동연대기금(비정규 처우개선) - 지역 및 산업발전기금 - ……
- 기존 ‘정규직 양보론’이라는 비판에서 얼마나 자유로운가?
- 시혜적 접근법, 비정규직을 대상화하는 접근법과 얼마나 차별적인가?

○ 목적

- 노동자 간 임금·복지 격차 해소? 그리고??

○ 신뢰성(조성방안, 출연주체, 용도, 규모)

- 누가 기금을 출연하는가(노사 vs. 노사정 vs. 사 vs. etc.)
- 기금이 어떤 사업을 하기에 충분히 큰가? 커질 가능성이 있는가?
- 누가, 언제, 어떤 혜택 볼 수 있나?

○ 지속가능성(안정성)

- 노동조합의 반납 결의 vs. 조합원들의 반납 결의
- 재원(공공의 경우): 2016년에는 성과연봉제 재원으로, 2017년부터는?

○ 전달체계

- 이를 누가 결정, 집행하는가? 또한 이 과정을 누가 모니터링하는가?

○ 기금과 단체교섭

- 연대기금과 연대임금 정책과의 관계는?
- 연대기금과 산업·업종단위 임금교섭과의 관계는?(교섭틀, 산업정책에의 개입 등)

□ 연대기금에 대한 의견

○ 민주노총 노동연대기금 방침(2004년3월, 중앙위)

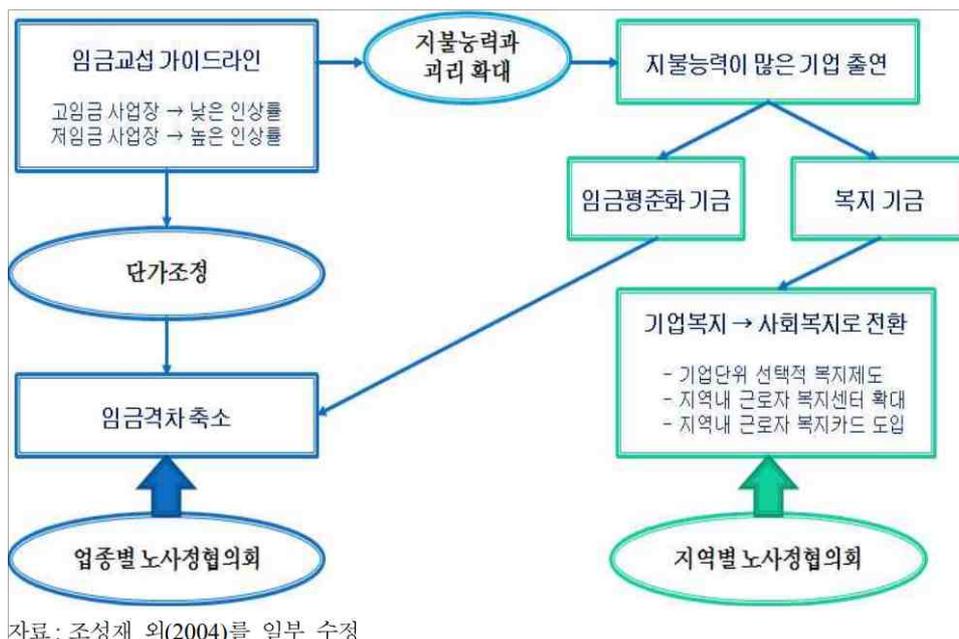
- 1) 2004년 정규직 조합원 임금(인상분) 중 일정액(비율)을 연대기금으로 적립하되 구체적인 내용은 산별단위에서 결정함
- 2) 조합원 기금을 산업별(또는 업종별) 단위로 적립함
- 3) 조합원이 조성한 기금에 해당하는 금액을 기업에게 기여할 것을 요구함
- 4) 기금은 비정규직에 대한 복지기금, 직업훈련, 조합원의 고용안정기금 등으로 사용하되 구체적인 방안을 산별단위에서 결정함
- 5) 기금은 노사가 공동으로 운영하는 것을 원칙으로 하되 총연맹에서 운영에 대한 세부방안을 마련함

→ 2004년과 2017년, 유사점과 차이점?

(정치 환경, 노동시장 상황, 노동조합 조직력, 사회여론 등의 측면에서)

○ 원하도급 관계에서 임금격차 해소 방안(조성재 외 2004; 조성재 2014)

[그림 1] 원하도급 관계에서 임금격차 해소 방안



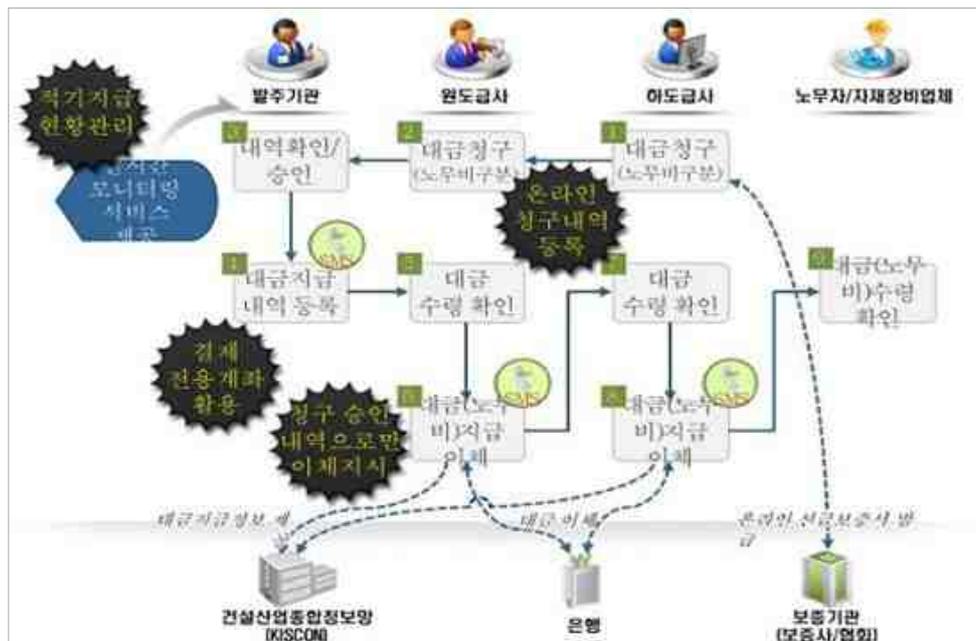
자료: 조성재(2014)¹⁾

1) 조성재(2014), 근로시간 단축과 통상임금 변화 이후 산업현장의 충격흡수 방향, 한국노동연구원·한국 고용노사관계학회 공동주최, 새로운 고용노동시스템 구축 방안 모색을 위한 임금·근로시간 제도변화와 고용, 생산성, 노사관계 과제

○ 전달체계 관련 하도급지킴이 사례

- 정부계약하도급관리시스템 ‘하도급지킴이’ 2013.12.부터 시행
- 공공기관과 원·하수급자의 하도급 업무처리를 돕는 시스템. 원·하수급자가 공정거래위원회가 권장하는 표준하도급계약서를 바탕으로 하도급계약을 전자적으로 맺고 발주기관 간 독관은 이를 온라인상에서 확인·승인할 수 있음
- 전자계약, 대금지급, 실적관리, 모바일 등 4개 서비스
- 대금지급은 하도급대금은 물론 자재·장비비, 노무비 등도 각 수급자들이 지정한 계좌로 주며 발주기관은 대금이 제대로 주어졌는지를 실시한 모니터링 할 수 있음
- “우리가 돈을 얼마 냈다 칩시다. 그게 1,2,3차 하청업체 노동조합들 임금으로 간다는 보장이 어디 있습니까? 다 (도급)단가로 반영해서 줄텐데. 현대차는 단가 올려줬다 말하면 그만이고. 그러니까 니(업체) 인상된 단가 받았나, 그거로 임금 올리줬나, 하나하나 확인해야 하는데, 그게 산별교섭, 그룹사 교섭도 안 되는 상황에 가능합니까? 먼저 한 자리에 모아주소.”(인터뷰, 금속노조 간부)

[그림 2] 하도급지킴이



○ 노동조합 존재 의의(본래적 기능)

- “...근로조건 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로...”
- 노동조합으로의 조직화 가능성?(주체형성 측면)
- 연대임금 정책으로의 발전 가능성?(노동자 내부 위계/분절 극복 방안)
- 계급적·사회적 연대 기반 확보

○ 사회연대활동에 대한 독일과 일본 사례²⁾

[표 1] 독일과 일본의 사회연대활동사례

	독일	일본
연구사례	•폭스바겐과 볼프스부르크시, 남동 니더작센주	•도요타와 도요타시, 아이치현
대기업의 CSR	•전면적	•제한적
사회연대활동 주체의 성격	•거시, 중범위, 미시 차원의 노사정 파트너십	•사실상 정부가 주도
사회연대활동 기구와 재정	•(주)볼프스부르크사와 정 50%씩 출자	•도요타시 근로자복지서비스센터, 1/3 정부, 1/3 회비, 1/3 사업수입
주요 활동내용	•훈련 및 직업소개, 문화시설 및 프로그램, 대학과의 연계, 창업지원 및 공장유치	•공제조합적 활동, 건강의 유지증진, 여가와 문화활동 지원(다수 단체와 할인협정 체결)
정부의 역할	•사회연대활동 촉진하는 파트너	•형식은 민간자율, 사실상 주도, 재정지원
효과	•볼프스부르크 실업률 절반으로	•가입자 비율 5%에 불과
유형과 특징	•Public Private Partnership에 의한 지역발전과 근로빈곤층 구제	•기업복지 중심, 준공공복지 보완으로 복지격차 완화

자료: 조성재 외(2004)

□ 고용안정기금 설치(배규식 외, 2016)

- 조선산업을 포함한 업종별로 노사가 중장기적인 고용안정기금 설치
- 노사가 평소(경기가 원활할 때)에 일정한 비율로 혹은 연장근로수당 가운데 일정 비율 (20%)을 지속적으로 적립하여 기금확보
- 업종별 고용안정기금 설립에 대한 정부의 지원방안 혹은 집단적인 해고에 대비한 독자적인 구조조정 기금의 설치 검토 필요
- 경기순환적 위기에 대응하여 고용과 소득의 안정성 보장
- 고용조정 불가피한 경우, 고용보험에 추가하여 2층 안전망으로서 기능하도록 함
- 세부적인 운영방안에 대해서는 노사가 협의하여 마련하되 지속가능성, 책임성이 확보되도록 전문가들의 검토 필요

2) 조성재·황덕순·이상호·이상민(2004) 사회연대기금 실태조사 및 외국제도 비교연구, 노동부 학술연구용역사업

토론문 2.

최재혁(참여연대 노동사회위원회 간사)

1.

- 취지와 방향, 목적 등 기금 구성에 대해 긍정적으로 평가하고자 함. 의미 있는 결단으로 이해되고 원·하청 문제, 노동자 내부의 임금격차, 비정규직 문제 등의 해결을 위한 주요한 출발점이자 마중물로서의 역할이 기대됨.
- 임금격차의 확대, 저임금불안정노동의 증가는 노동자 혹은 노동조합의 위기를 넘어, 사회 전반을 위협하고 있음. 현 상황에 대한 사용자측과 정부의 책임에도 불구하고 노동조합에 기대하는 사회적인 역할이 있다고 판단됨. 제안된 기금은 노동조합에 대한 사회적 기대에 대한 노동조합의 적절한 화답이라고 판단됨. 보다 적극적이고 능동적으로 추진할 필요도 있다고 여겨짐.
- 노동조합의 입장에서, 분절적인 노동시장을 돌파할 전략이 요구되며 제안된 기금은 임금격차와 비정규직 등 노동시장의 구분과 차별을 해소하는 역할을 수행할 것으로 기대됨.
- 기금을 위한 논의과정과 이행에서 원·하청 간 임금격차의 문제, 비정규직 문제 등 기금의 목적으로 제기된 과제를 해결하기 위한 고민으로 나아가길 기대함.

2.

- 제안된 내용은 ▲ 성과연봉제 폐지와 맞물려, 관련하여 집행된 인센티브의 반납과 이를 종잣돈으로 하는 기금의 조성 ▲ 통상임금과 관련하여, 상여금의 통상임금 적용 법례에 따른 임금채권 중 일부로 5천 억 원의 기금 조성 임. 산별노조의 정형화된 임금교섭체계 혹은 전략이거나 노동자 간 임금공유의 방안 보다는 조직노동자의 몫을 사용자측과의 매칭을 통해 기금화하는 것에 가깝다고 이해됨. 보건의료노조의 경우, 노·사·정 타협을 통한 일자리 창출과 보건의료분야 적정인력확보, 비정규직 정규직화, 노동시간단축과 임금교섭을 연동시킨다는 방향 등으로 이해됨.
- 동일 산업 내 임금격차나 비정규직 문제가 노동조합의 유무보다 해당 산업의 원·하청 간 관계, 해당 기업의 수익과 지불능력 등에 있다는 상황 등을 고려하면, 제안된 기금이 그 자체로 현안에 대한 근본적인 해결책이 되기는 어렵다는 주장도 합리적임.
- 그러나 위와 같은 이유로 제안된 기금을 평가절하해야 할 이유 없음. 우선, 제한된 기금이 실효성이 없는 대안이라고 평가하기는 어려움. 또한, 노동자 내부의 임금격차, 비정규

노동에 대한 노동조합의 문제제기, 문제를 해결하기 위한 노동조합의 역할과 그 구체적인 형태로써 기금이라는 사회적인 메시지, 기금을 조성하고 집행하는 과정 등은 그 자체로 조직노동자와 미조직노동자 모두에게 중요한 경험이고 큰 자산이 될 것으로 기대됨.

3.

- 제안 이후, 기금의 마련에서 그 활용까지 기금의 구체적인 이행과정에서는 정교한 계획과 치밀한 준비가 필요하다고 생각함. 특히, 기금과 관련하여 다양한 이해당사자를 설득하고 참여를 유도해야 하는 중요하고 어려운 과제가 남아있음.
- 기금의 조성과 집행을 위해서는 사용자측을 어떻게 동참시킬 것이냐의 문제, 사용자와 함께 정부의 참여를 이끌어낼 정치력의 문제 남음. 현재 상황에서는 사용자측과 정부에 노동조합에 의해 제안된 기금에 참여할 뚜렷한 인센티브가 없을 수도 있음. 또한, 당위만으로 설득하기는 쉽지 않을 것으로 보임.
- 제안된 기금의 목적이 임금격차 해소, 비정규직 차별 해소, 일자리 창출 등임을 고려하면, 기금의 조성과 운영은 물론, 근본적인 문제해결을 위한 노·사·정 간의 타협, 노·정 간의 교섭이 필요함. 사용자와 정부의 참여를 유도할 현실적이고 구체적인 전략이 필요하다고 판단됨.
- 사용자측에 대한 ‘설득’과 ‘전략’과 더불어, 기금의 수혜(?)를 받는 집단인 하청/중소기업 소속 노동자, 비정규직 노동자를 기금의 조성 과정에 어떻게 참여시킬지 또한 중요한 과제일 것임. 이들을 기금의 대상으로 남겨지지 않게 하고 기금과 관련한 논의에 적극적인 역할을 부여하는 것이 중요하다고 생각하며 이들에 대한 조직화의 기회로도 판단됨.
- 이러한 맥락에서, 기금의 조성을 알리고 사회적인 필요성을 설득하고 사용자측을 기금의 조성 과정에 이행을 위한 논의 테이블로 유도하기 위해서는 특정한 어떤 방식을 고집하고 천착하기보다 다양한 방식의, 다층적인 구조의 실험과 시도가 중요하다고 여겨짐. 유연하고 탄력적인 전략이 필요하며 미조직노동자와 시민사회단체 등과의 연대가 필수적이라고 이해됨.

4.

- 기금의 지속가능성을 위한 고민이 필요하다고 보임. 기금의 지속가능성이 전제되어야 제안된 기금이 해결하고자 하는 문제의 근본적이고 구조적인 개선을 담보할 것으로 보임. 공익재단의 설립 등 기금의 조성 이후의 방향이 제시되었으나 구체적인 내용을 확인하기는 어려움.
- 기금의 경우, 노동조합과 사용자측의 매칭의 형태로 조성하든, 정규직/조직노동자의 임금 인상분을 공유하는 방식으로 조성하든 최초 종잣돈이 사용자의 지불능력이나 해당 기업의

- 경영성과와 연동되므로 안정적인 제도화를 위한 운영계획이 구체적인 수준에서 필요함.
- 혹은, 장기적인 관점에서의 접근도 고려해볼 수 있음. 낮은 조직률이나 협소한 협약적용 범위 등의 현실조건을 감안하면 기금의 활용범위를 확대하기 위한 조직화와 관련 제도 개선의 필요성 있음.
 - 소규모 성공의 경험을 축적하는 것 또한 기금의 안정화 혹은 선순환구조의 마련 등의 관점에서 중요하게 고려해 볼 수 있다고 여겨짐.

5.

- 정규직/조직노동자가 임금인상을 자제하면서 고용보험 요율의 인상, 사회보험의 확대 등 보편적인 수준에서의 제도개선을 요구하는 것은 어떠한지?

토론문 3.

문재인 정부의 제3의 길과 노조의 연대임금 전략이 가야할 길

강진구(경향신문 기자)

1. 문재인 대통령과 프랑스 마크롱 대통령의 악수가 던지는 의미

-일자리 창출 최우선 정책이 반드시 친노조 정책을 의미하지는 않아

문재인 대통령이 지난8일 독일 함부르크에서 열린 G20정상회의에서 프랑스 에마뉘엘 마크롱 프랑스 대통령을 만나 “나와 정치철학이 비슷하다”며 반갑게 악수를 나눴다.

물론 문대통령 입장에서는 처음 만난 외국의 정상에게 친근감을 표시하기 위해 던진 외교적 수사 이상의 의미는 아니었을 수 있다. 하지만 마크롱의 과거 행적을 기억하는 노조의 입장에서는 왠지 목에 가시가 걸린 듯한 느낌이 들지 않을 수 없는 대목이다.

문대통령이 ‘정치철학이 비슷하다’고 동질감을 표시한 마크롱은 지난해 프랑스 전역을 들끓게 한 노동법 개악의 주역이다. 올랑드 정권에서 경제부 장관을 지낸 그의 이름을 딴 마크롱 법안은 주 35시간 노동시간제도의 후퇴와 경영악화에 따른 해고요건 완화 등 프랑스에서 오랫동안 금기시해온 노동개악의 물꼬를 열었다. 올해 대통령에 당선된 후 그가 제시한 첫 번째 국정과제 역시 반노동 정책에 맞춰져 있다. 초과노동수당을 대폭 삭감하고 기업이 산별노조를 거치지 않고 노동시간, 임금 등 노동조건을 협상할 수 있는 제도를 법률이 아닌 행정명령을 통해 밀어붙이겠다고 공언하고 있는 것이다.

아무리 정상외교에서 오고간 의례적인 외교적 언사라 해도 문대통령이 마크롱과 정치철학에서 동질감을 표시한 것은 아직까지 현 정부 노동정책의 구체적인 청사진이 제시되지 않은 가운데 여러 가지 해석이 나올 수밖에 없을 것으로 보인다.

실제로 문 대통령은 지난5월29일 마크롱과 첫 전화통화에서도 그를 개방과 관용의 정치인으로 표현하면서 “나도 선거 기간중 (마크롱 대통령과)마찬가지로 좌우를 뛰어넘는 새로운 길을 제시했기에 공감하는 바가 크다”고 말한 바 있다.

문 대통령은 마크롱의 노동정책을 좌우 이념적 접근 보다는 일자리 창출을 위한 실용적 접근이라는 점에서 자본과 노동을 뛰어넘는 제3의 길로 평가한 것이다. 다시 말해 마크롱의 정치철학에 공감한다는 문 대통령의 발언 속에는 새 정부의 일자리창출 최우선 정책이 반드시 친노조 정책을 의미하는 것이 아니라는 복선이 담겨 있다고 볼 수 있다.

물론 그렇다고 문재인정부가 박근혜정부처럼 노골적으로 반노동정책을 펴지는 않을 것으로 보인다. 다만 노조의 권한 강화가 일자리 창출에 도움이 되지 않는다고 판단되면 정책의 우선순위에서 뒤로 밀릴 가능성은 상존한다.

특히 경기 회복속도가 당초 기대에 못 미치고 청년실업이나 취약근로계층의 노동조건이 개선될 조짐을 보이지 않는 상황에서 기업들이 투자와 고용확대의 걸림돌로 강성노조 문제를 들고 나올 경우 프랑스 마크롱 정부의 노동개혁은 언제든 다시 우리의 문제가 될 수 있다.

2. 일자리위원회에서 노조의 권한 강화를 위한 정책의지는 아직 보이지 않아

-노조는 양보의 대상일 뿐 노동개혁의 주체로까지는 아직 자리매김 못해

문재인 정부가 노동존중을 표방하고 공공부분의 성과연봉제 도입을 포기하면서 양대노총을 일자리창출과 비정규직의 처우개선을 위한 노동개혁의 파트너로서 존중하려는 모습은 과거 박근혜 정권과 분명과 달라진 지점이다. 하지만 문재인정부의 일자리 창출 최우선 정책이 노조의 권한 강화로 이어질지는 여전히 명확하지는 않다.

문 대통령은 일자리가 최대 복지라며 일자리 창출을 제1의 국정과제로 제시하고 있지만 아직까지 노조의 권한 강화와 관련한 목소리는 전혀 내보이지 않고 있다.

문대통령이 취임 후 1호 업무지시에 의해 만들어진 일자리위원회의 100일 플랜 13대 과제에도 노조의 관련한 정부의 정책의지를 직접 읽을 수 있는 부분은 발견되지 않고 있다.

향후 새 정부 노동정책의 골간이 될 13대 과제를 보면 일자리중심 행정체계 확립, 공공부문 일자리 로드맵 수립, 4차산업 혁명 및 신성장산업 육성, 혁신창업 생태계 조성, 지역특화 일자리 창출지원등 주로 더 많은 일자리를 만들기 위한 정부, 공공기관, 지자체, 기업의 노력과 성장동력의 확충에 초점이 맞춰져 있다.

최저임금 1만원 조기달성, 근로시간 단축과 같은 개별적 노사관계에서 노동조건 개선은 13대 과제에 포함돼 있는 반면 집단적 노사관계 개선과 관련된 과제는 단 1개도 없다.

대신 일자리위원회는 양질의 일자리 창출과 비정규직의 정규직 전환을 위해 기업과 함께 노동계의 양보와 참여만을 주문하고 있을 뿐이다.

한마디로 정부는 아직까지 양대노총을 비롯한 노동조합을 양보교섭의 대상으로만 바라볼 뿐 노조의 권한 강화를 통해 고용의 양과 질을 개선할 수 있다는 인식까지는 나아가지 못하고 있다고 할 수 있다.

3.현 시점에서 노조의 연대임금 전략이 갖는 의미

1) 성과연봉제 폐지이후 재계와 친기업 언론에 의한 부정적인 여론몰이 가능성 차단

박근혜정부의 수익성과 효율성의 논리를 앞세운 공공부문 성과연봉제는 공공성 약화라는 문제뿐 아니라 법에 정해진 최소한의 동의절차도 무시했다는 점에서 당연히 폐기수준을 밟아야 마땅했다. 다만 그것이 성과연봉제 폐지 자체로만 끝났다면 현정부는 재계와 보수언론으로부터 ‘노조의 기득권 지키기에 굴복했다’는 비난등 엄청난 여론몰이에 직면했을 가능성이 높다.

이 점에서 문재인 정부가 출범하자 박근혜정부의 대표적인 노동개악이라 할 수 있는 성과연봉제를 폐지한 것에 대해 공공부문 노조가 인센티브를 반납해 공공연대 기금을 조성하겠다고 화답하면서 노.정간에 순조로운 협력의 기초가 마련된 것은 다행스러운 일이다.

2) 노조의 사회적 책임 강화 노력이 일부 산별을 넘어 전체 노동운동 진영으로 확산될 가능성 있어

다른 한편으로 공공부문 노조의 인센티브 반납은 비정규직과 연대나 노조의 사회적 책임을 말이 아닌 구체적인 실천을 통해 보여줬다는 점에서도 의미가 있다.

물론 보건의료노조가 2007년에 이어 지난해에도 임금교섭을 비정규직 처우개선과 연계시켜 진행함으로써 산별교섭의 모범을 보여준 전례가 있다는 점에서 공공부문 노조의 성과급 반납이 완전히 새로운 유형의 노동운동의 모델이라고는 할 수 없다.

하지만 올해는 공공부문 노조에 이어 ‘철밥통’이라는 프레임에 오랫동안 갇혀 있던 금속노조까지 노사 공동의 일자리 연대기금 제안에 나섰다는 점에서 과거와는 다른 흐름이 감지되고 있다. 과거 일부 산별의 실험적인 선도투쟁과는 달리 노동운동진영 전체가 새로운 유형의 연대의 가능성을 진지하게 모색하는 분위기가 만들어지고 있는 것이다.

3) 노조가 새로운 노동질서 구축에 있어 개혁의 대상이 아니라 주체가 될 수 있음을 보여줌

과거 이명박, 박근혜정부에서 조직화된 노동운동 세력은 일방적인 개혁의 대상이었을 뿐만 아니라 한 번도 사회적으로 중요한 노동의제를 결정하거나 노사정 대타협 국면에서 제대로 된 시민권을 보장받은 경험이 없었다. 정규직노조는 정부와 재계가 의도적으로 조성한 이중노동시장 프레임을 통해 사업장내부에서 이익을 강화하기 위한 기득권 집단으로 내몰리면서 노조무력화나 노동조건을 일방적 후퇴를 막기 위한 반대투쟁에만 급급했을 뿐이다.

이 점에서 노조가 먼저 비정규직 처우개선과 양질의 일자리 창출을 위한 일자리연대 기금 이슈를 제안한 것은 노동운동세력이 사회전체의 이익을 대변하는 집단으로서 시민권을 획득해 향후 본격화될 노사정 교섭에서 주도권을 행사하는데도 긍정적으로 작용할 것으로 보인다.

4. 연대임금 전략이 노조의 온전한 시민권 획득으로 이어지기 위한 과제

1) 노조가 사회전체의 이익을 대변할 수 있는 의지와 능력이 있음을 지속적으로 보여줘야

앞서 언급한 것처럼 문재인 정부의 일자리 최우선 정책이 친 노조정책으로 이어진다는 보장은 없으며 경기 회복의 흐름속도나 여론의 추이에 따라 노동자의 단결권 강화를 위한 정책과제는 계속해서 정부의 관심사에서 후순위로 밀려날 수 있다.

따라서 노동운동이 고민할 지점은 노조의 권한 강화 요구에 앞서 노조가 공동의 사회적 의제를 다루는데 있어 사회전체의 보편적 이익을 대변할 수 있다는 의지와 능력이 있다는 믿음을 지속적으로 심어주는 것이 중요하다. 이는 곧 일하는 시민의 단결된 조직으로서 노조가 다양한 단위의 공동체 의사결정에 있어 시민권을 획득하는 문제이기도 하다.

이 점에서 공공 노조가 공공연대기금 1600억원을 비정규직 처우개선을 위해 일시에 사용하기보다 별도의 재단설립과 함께 노.정 혹은 노.사.정 교섭을 통해 지속적이고 다양한 공익적 실천을 전개하는 것이 바람직해 보인다.

아울러 보건의료노조 혹은 공공 노조의 연대임금 전략이 노조에 대한 사회일반의 인식전환으로 이어지기 위해서는 더 많은 산별단위에서 유사한 연대기금 조성 및 기금의 효과적 활용을 위한 교섭 경험을 축적해 나가는 것이 필요하다. 이러한 경험은 당장 눈앞의 이익을 위한 투쟁보다 장기적 관점에서 노동운동이 시민권을 획득해가는 과정의 중요성에 대한 조합원들의 이해와 지지기반을 넓히는 측면에서도 중요하다.

2) 성과연봉제 폐지를 넘어 동일가치 동일임금 원칙에 대한 대안적 임금체계 고민해야

박근혜 정권이 공공부문이 특성을 무시하고 일방적으로 밀어붙인 성과연봉제가 폐지됐지만 그렇다고 현행 연공급제도가 다수의 지지를 받는 임금체계로 보기는 어렵다. 실제로 지난해 5월16일 매일경제신문이 한국리서치와 실시한 노동개혁 설문조사에서 연공제 대신 성과중심 인사평가에 동의한다는 질문에 71.1%가 찬성한 것으로 나왔다. 박근혜정부의 국정운영능력이 현저히 악화된 지난해 11월1일 문화일보가 발표한 여론조사결과에서도 성과연봉제 도입에 대해 찬성(55.4%)이 반대(39.1%)보다 높았다.

물론 자본의 이해를 대변하는 매체의 여론조사라는 한계가 있긴 하지만 연공서열 임금체계는 사회적 여론의 지지를 받기 어렵다는 점만큼은 엄연한 현실이다.

또한 유사한 직종간에 대기업과 중소기업, 정규직과 비정규직의 임금격차가 2배 가까이 벌어져 있는 상황을 이대로 방치하는 것은 사회통합이나 정의에도 반할뿐더러 노동계급의 연대에도 앞으로 지속적인 부담으로 작용할 수밖에 없다. 무엇보다 현행 연공급 체계와 소속 사업장별 현저한 임금차이는 동일가치노동 동일임금실현이라는 노동존중의 원칙에도 맞지 않는다.

노조가 동일가치노동 동일임금 원칙에 부합하는 합리적인 대안적 임금체계를 스스로 대안을 내놓지 않는 한 공공부문에서 지속적인 양질의 일자리 창출도 한계가 있을 수밖에 없고 대공장 노조는 신규 일자리창출을 가로막는 기득권집단이라는 프레임에서 벗어날 수 없다.

아울러 재벌들이 막대한 사내유보금을 쌓아놓은 채 사회적책임을 외면하고 있다는 식의 '네탓이오' 대응만으로 노조가 집단이기주의 프레임에서 벗어날 수 없음은 박근혜정부의 임금피크제 도입과정에서 여실히 드러난바 있다.

이점에서 노조가 성과연봉제 도입철폐에 이어 향후 본격적인 노사정 교섭에서 주도권을 가져오기 위해서는 노조가 동일가치노동 동일임금을 실현하기 위한 사회적 논의를 주도해 나갈 필요가 있다. 이를 통해 당장 이중노동시장 문제가 해결되긴 어렵더라도 노조가 먼저 직종별로 숙련과 위험도등에 따른 표준적 임금체계를 마련하기 위한 산별교섭이나 사회적 교섭을 제안하는 것만으로도 노조를 바라보는 사회적 인식에 상당한 변화를 가져올 수 있을 것으로 보인다.

3) 노조의 사회적책임 강화 노력이 확산되려면 산별교섭이 강화돼야

노조의 공공연대기금 조성을 통한 사회적연대의 강화나 동일가치 노동 동일임금 실현을 위한 표준적 임금체계의 마련 등을 위해서는 불가피하게 기업별 교섭을 산별교섭으로 전환시켜 나가야 한다.

경총이나 전경련등 사용자단체가 노동시장 양극화에 따른 책임을 고액연봉의 정규직 노조에 돌리면서 사업장별로 임금격차가 더 확대될 수밖에 없는 단위사업장 중심의 교섭을 고집하는 것은 논리적으로도 맞지 않다.

노조가 공공연대기금 투쟁전략등을 통해 사회적책임을 강화하려는 노력을 해나갈 경우 정부 역시 산별교섭을 강화하는 문제에서 노조에 힘을 실어줄 명분이 생길 수 있을 것으로 보인다.

노조입장에서 가장 좋은 산별교섭 강화 방안은 교원노조법처럼 노조가 다수의 사용자에게 교섭을 요청하면 사용자가 교섭에 응하도록 산별교섭을 법으로 강제하는 방안이 될 것이다.

하지만 산별노조에 대응하는 사용자단체의 구성을 법으로 강제하는 것이 당장 어렵다면 교섭창구단일화 강제 제도부터 보완하는 것이 필요하다. 교섭창구단일화는 소수노조의 활동을 심각하게 억압하는 문제와 더불어 사실상 기업별 교섭을 강제함으로써 노조가 단위사업장을 넘어 사회적연대를 위한 강화하려는 노력에 결정적인 걸림돌이 될 수밖에 없다.

5. 결론

앞서 거듭 강조했지만 문재인 정부가 일자리 창출 최우선 정책을 펴면서 노동존중 원칙을 강조하고 있지만 앞으로 본격적인 노사정 교섭에서 정부가 노조의 권리강화에 손을 들어 줄 수 있을지는 불명확하다. 프랑스 사회당 정권에서 경제부 장관을 지낸 마크롱 대통령이 장기간 경기침체 속에 일자리 창출을 명분으로 반노조, 친기업행보에 나서고 있는 일이 상대적으로 노동친화적인 정책을 표방하고 출범하며 문재인정부하에서 일어나지 말라는 법이 없다.

이 점에서 새 정부가 출범한 후 구체적인 노동정책의 청사진이 제시되지 않는 가운데 노조가 먼저 공공운수노조와 보건의료 노조를 중심으로 공공연대기금 조성을 통해 비정규직의 처우 개선과 신규 고용창출을 위한 사회적 책임을 강화해 나가려는 노력을 보인 것은 의미가 크다.

아울러 정부는 공공부문의 비정규직의 정규직 전환과 향후 신규 채용에 대한 로드맵이 만들어지고 나면 동일가치노동 동일임금을 위한 합리적 임금체계 개편을 위한 사회적대화를 제안할 가능성이 높아 보인다.

현행 근속연수가 높아짐에 따라 자연적으로 임금이 높아지는 연공급 체계를 그대로 두고

는 공공부문이든 민간부문이든 신규고용창출에 한계가 있을 수밖에 없기 때문이다.

이같은 상황을 감안한다면 노조가 먼저 연대임금 강화를 위한 노력을 동일가치노동 동일임금 원칙을 실현하기 위한 합리적 임금체계 개편으로 발전시키려는 담대한 시도가 필요해 보인다.

어차피 동일가치노동 동일임금이 노조입장에서 피할 수 없는 시대적 과제라면 과거처럼 개혁의 반대세력으로 비춰지는 모습보다는 적극적으로 개혁을 주도하려는 모습을 보여주는 게 낫다. 노조입장에서는 이를 통해 그동안 사용자단체의 반대에 부딪쳐 번번이 좌절돼온 산별교섭 강화 논의를 동시에 활성화시키는 노력도 중요해 보인다.

독일철학자 하이데거의 표현을 빌리자면 지금 노조는 스스로 존재의 의미를 되찾기 위한 실존적인 고민이 필요한 상황이다. 과거 이명박 박근혜 정부하에서는 노조는 어쩔 수 없이 조합원들의 생존권 사수를 위한 즉자적인 반대투쟁 전략에만 급급할 수밖에 없었다.

노동존중을 선언한 정부의 출범은 노조에게는 새로운 기회라 할 수 있지만 향후 노조가 어떤 행보를 보이느냐에 따라 기득권 집단의 이미지가 더 강화되는 위기로 작용할 수도 있다.

이점에서 노조가 향후 피할 수 없는 본격적인 노사정 교섭에서 또다시 노동개혁의 대상으로 전락하지 않으려면 노동계급과 사회적연대의 실현이라는 노동운동 본래적 의미에 대한 인식전환과 선도적 실천적 투쟁에 대한 조합원 전체의 대결단이 필요해 보인다.