



전문가 인터뷰

Kari Tapiola, ILO 사무차장과의 e-mail interview.(제네바, 3월 20일)

Q 독자들을 위해 먼저 간단한 소개를 부탁드립니다. ILO에서 담당하시는 일의 성격은 무엇이고 그 중 최근 가장 중요한 이슈들은 어떤 것입니까?

A 저는 노동기준, 기본원칙, 노동권 부문을 담당하고 있습니다. 여기에서는 ILO기준 감독기구를 담당합니다. 결사의 자유를 포함한 노동권 향상을 위한 중추라고 할 수 있죠. 이와 같은 역할 외에도 ILO의 가장 대규모 기술협력 프로그램인 아동노동 철폐 프로그램(IPEC)도 저의 담당 분야입니다. 언제나 그랬지만 무엇보다도 중요한 것은 정부와 고용인, 노조가 문제의 인식 수준에서 발전해 현실 속에서 해결책을 찾을 수 있는 길을 열 수 있어야 한다는 것입니다.

Q 한국에서는 ILO의 양질의 고용(Decent Work)에 대한 관심과 기대가 높습니다. 실제로 지난 몇 년 동안 이와 관련해서 ILO의 활동과 성과는 무엇이라고 생각하십니까?

A ILO의 설립 목적과 그 목적간에 상호 밀접한 상관관계가 있음을 간결·명확하게 표현하고 있는 것이 양질의 고용(Decent Work)이라고 생각합니다. ILO의 설립 목적에는 권리, 고용, 사회적 보호, 사회적 대화 등이 있습니다. 물론 양질의 고용이 모든 경우에 동일하게 적용되어야 한다는 것은 아닙니다. 전세계 각국은 모두 양질의 고용과 관련하여 진보를 하기도 하지만 문제점을 겪기도 합니다. 양질의 고용이라는 문제는 각국 상황에 비추어 생각해야 할 문제입니다. 예를 들어 고성장 구가와 고용 창출이 이루어지거나 또는 최소한의 사회적 보호가 이미 형성되어 있는가 하면 노동권이나 사회적 대화라는 부분에서는 미성숙 단계에 있을 수도 있습니다.

Q 한국은 최근 ILO의 정이사국으로 재선되는 등 ILO에서 활발한 활동을 하고 있습니다. 한국의 노동외교를 어떻게 평가하시고 있으며 향후 개선되어야 할 점은 무엇이라고 생각하십니까?

A ILO의 정이사국으로서 한국은 활발한 활동을 펼치고 있으며 이러한 한국의 활동이 국제사회에서 점차 부각되어 가고 있습니다. 최근 한국은 아시아-태평양 그룹의 입장을 조율하는 역할을 수행했으며 정의용 주제네바 대사는 ILO 정부그룹회의 공동의장으로 활동하고 계십니다. 또한 한국경영자총연맹은 ILO의 정회원입니다.

Kari Tapiola, ILO 사무차장과의 e-mail interview.

Q 한국에서는 과거 노동자들의 권리침해에 대한 인권운동을 하던 노무현 대통령이 최근 새로 집권했습니다. 노동기본권과 관련하여 많은 발전이 있을 것으로 보이는데 새정부에 대해 특별히 기대하시는 것은 무엇입니까?

A 한국인들이 노무현 대통령과 새 정부에게 기대하는 것과 저의 기대가 같지 않을까 생각합니다. 노동권과 기본원칙의 적용이 한층 발전되어 보장되기를 바랍니다. 특히 지난 몇 년간 ILO에서 논의되고 또한 ILO와 한국 간에 논의되었던 결사의 자유 등과 관련된 문제가 해결될 수 있기를 바랍니다.

Q 한국은 오랫동안 기업별노조 체제를 유지해 왔고 최근에서야 산별노조와 산별교섭이 확대되고 있습니다. 이와 관련하여 ILO가 생각하는 바람직한 단체교섭의 모델이 있는지, 그리고 한국의 경우 바람직한 단체교섭 발전방향에 대해 조언하실 점은 없으신지요?

A 노사관계 또는 단체교섭 제도에 정답이란 있을 수 없습니다. 한국의 실정에 가장 잘 맞는 모델을 여러분 스스로 만들어가야 합니다. ILO의 감독기구에서는 관련 협정 및 결사의 자유와 단체교섭권의 원칙에 부합하는 다양한 단체교섭 모델을 수용하고 있습니다. 물론 가장 바람직한 모델은 당사자 모두가 수용할 수 있고 또한 당사자 모두의 실행의지를 담고 있는 것이라야 합니다. 기업단위를 포함한 모든 분야에서 복수 노조를 수용한다면 몇 가지 해결해야 할 사항이 있습니다. 고용인과의 협상과정에서 각기 다른 노조 집단이 대표되는 방식이라든지 혹은 이들 노조 집단의 조직 방식 등이 바로 그것입니다. 예를 들어서 한 사업체에 존재하는 복수노조 형태에도 각기 다른 부류의 피고용인을 대표하는 각각의 단체를 두는 것과 한 부류에 대해서 여러 단체를 두는 것(이 경우 노조원에 대한 노조 단체간의 경쟁 가능성 존재)은 상당한 차이가 있습니다.

Q 한국이 ILO에 가입한 지가 10년이 넘었습니다. 그동안 ILO는 한국 정부에 국제적 기준에 맞는 제도 및 관습을 개선할 것을 촉구해 왔습니다. 특히 결사의 자유와 단체협약에 관해서는 ILO에서 권고받은 사항들도 있습니다. 현재 한국 노사관계의 상황에 맞는 실질적인 개혁을 위해, 개혁을 향한 강한 정치적 의지를 보이고 있는 새정부에게 현실적으로 도움이 되는 조언을 부탁드립니다.

Kari Tapiola, ILO 사무차장과의 e-mail interview.

A 한국 정부 대표와의 토론을 통해서 문제점이라고 파악했던 것은 결사의 자유 중 한국의 법 제도에서 아직 보장하지 않고 있는 것들이 있다는 점입니다. ILO의 국제노동기준부서의 결사의 자유 분과에서는 ILO 결사의 자유 위원회의 권고사항 이행을 지원할 모든 준비가 되어 있습니다. 지난 몇 년간 이를 위해 이미 자문 등 많은 활동을 왔습니다. 물론 지금 당장 노동법 관련 개혁을 모두 수행하기는 어려울지 모르지만 국제사회에서 적법하다고 평가되고 있는 상황을 좀더 수용하고 포용할 수는 있을 것으로 봅니다. 일례로 5년 전 민주노총이나 전교조와 같은 노조단체에 대한 법적 근거가 아직 마련되기 전에도 이들 노조단체의 자유로운 활동이 사회적으로 수용되었습니다. 공무원노조에도 똑같이 적용될 수 있을 것입니다. 또한 노동쟁의를 형법이 아닌 다른 시각으로 접근하는 것도 필요하다고 봅니다. 노사 활동에 이유가 무엇이 되었건 또는 누구에 의해서건 간에 폭력이 개입되고 있다는 점도 유감입니다. 폭력은 용서될 수 없습니다. 다만 노사관련 활동과 폭력은 분명히 다른 것이며 법적으로도 현실적으로도 그 처리가 달라야 합니다. 이 점을 분명히 하지 않는다면 노사관계는 신뢰 구축이 불가능한 악순환을 거듭하게 될 수도 있습니다. 이런 상황 속에서라면 쌍방이 모두 수용할 수 있는 해결책을 찾고자 하는 노력 자체를 기울이기가 어려울 것입니다.

Q 한국의 노동연구원과 ILO는 작년에 제1차 노사정 포럼을 공동으로 개최한 바 있고 올 4월 11일 열리는 제2차 노사정 포럼에는 사무차장께서 직접 참여하실 예정으로 알고 있습니다. 이번 방문을 통해 얻고자 하는 구체적인 목표와 기대는 무엇입니까?

A 의미있는 사회적 대화와 노사정 협력이 이루어지기 위해서는 이에 당사자 모두가 참여해야 합니다. 이번 제2차 노사정 포럼도 이러한 노력의 일환이라고 생각합니다. 제가 생각하기에 사회적 파트너가 정부와 또는 사회적 파트너 상호간에 협력을 하게 된다면 사회 경제적 문제의 해결에 좀더 의미있는 결실을 가져올 수 있다는 확신을 사회적 파트너에게 심어주어야 합니다. 만일 기관 또는 단체가 그저 토론으로 끝난다면 제 역할이 효율적으로 수행될 수 없을 것입니다. ILO는 변화 상황이나 사회적 파트너간 이해의 상충으로 가장 바람직하며 실행가능한 해결책을 함께 모색해야 하는 상황에 처할 경우 사회적 대화가 어떠한 순기능을 발휘할 수 있는지에 대해 많은 자료를 확보하고 있습니다. 효율적인 사회적 대화를 위해서는 사회적 파트너가 독립적이며 각자 권한을 가지고 있어야 하며 이를 가능케 하도록 하는 제도적 환경, 적절한 법적 기본틀 등 환경이 조성되어야 합니다. 이러한 환경 조성은 정부의 몫입니다. 정부와 사회적 파트너간의 상호 활동을 위한 기본틀이 있어야 합니다. 또한 관련 당사자들이 협력하고자 하는 의지와 자세를 갖추고 있어야 합니다. 이러한 의지를 위해서 정부와 사회적 파트너간의 기본틀은 정책과 법적 개혁에 실질적인 영향을 줄 수 있도록 하는 것이어야 합니다.

Kari Tapiola, ILO 사무차장과의 e-mail interview.

Q 지금 세계화의 심화 과정에서 노동기본권에 많은 부정적 사례들이 나타나고 있습니다. 특히 비정규직과 관련된 문제는 세계 다른 나라에서와 마찬가지로 한국에서도 심각합니다. 사무차장께서는 노동시장의 유연화와 근로조건의 보호에 대해 어떻게 균형점을 찾아야 한다고 보십니까?

A 개인적으로 노동시장 유연화에 대해 좀더 깊은 이해가 필요하다고 생각하고 있습니다. 여기서 유연성이라는 개념이 한 집단이 다른 집단에 대해 휘두르는 무기로 사용되지 않는다 혹은 적어도 그렇게 사용되는 것 같지는 않다는 점입니다. 1980년대 초 노동시장 유연화에 대한 OECD 연구에서도 이미 이 점을 지적하고 있습니다. 노동시장의 유연화가 효율적으로 이루어지려면 기본원칙, 노동권에 대한 법적, 현실적 존중, 노사정 협력과 사회적 대화를 위한 제도적 장치 등 강력한 제도적 틀이라는 뒷받침이 있어야 합니다. 유연성의 측정척도가 없는 상태에서 유연성만을 부르짖는 것은 어불성설입니다. 1919년 ILO가 창립되었을 때 ILO의 설립 목적은 시장경제제도 내에서 사회적 안정을 추구하고자 함이었습니다. 시장 혼란의 근원이 될 수 있는 긴장을 사전에 방지하기 위해 노사정 협력이라는 틀은 매우 효율적인 방법으로 비추어졌습니다. 오늘날에도 이러한 기본적 접근법은 유효하다고 봅니다. 또한 노동자가 변화하는 환경에 적응할 수 있도록 임금과 근로조건 등 일정 수준의 고용 안정이 필요합니다.

Q 마지막으로 저희들에게 꼭 해주고 싶은 말이 있으시다면, 혹시 지난번의 한국 방문 중에 있었던 일 중에 기억에 남는 사건이 있으시다면 말씀해 주시겠습니까?

A 1998년 처음 한국을 방문했을 때의 얘기를 하나 헤드릴까요? 그때 교사의 노조권에 대해 한국 정치인하고 토론할 기회가 있었습니다. 교사의 노조화에 반대하는 목소리 중에 하나는 교사의 권위가 마치 성직자처럼 매우 높은 것으로 인식되고 있기 때문에 노조원으로 보기는 어렵다는 것이었습니다. 이에 대해 저는 “물론 나라마다 상황이 모두 다르긴 하지만 제 고향 핀란드에서는 성직자를 위한 노조가 존재하며 교회가 고용인의 입장에서 단체협상에 참석합니다.” 라고 말했었습니다.