

포용적 노동자 대표기구를 위하여

– 한국형 노동회의소의 필요성

고영국(민주연구원 연구위원)

♣ 이 글의 내용은 집필자의 의견이며,
민주연구원의 공식 견해가 아님을 밝힙니다.

목 차

포용적 노동자 대표기구를 위하여 - 한국형 노동회의소의 필요성

고 영 국 (민주연구원 연구위원)

요약	i
I 포용적 노동자 대표기구	1
II 노동의 이중적 양극화	9
III 한국형 노동회의소	18
1. 노동회의소 도입의 필요성	18
2. 노동회의소 도입방안	21
3. 노동회의소 고려사항	23
참고문헌	26

요 약

- 노동회의소는 법정 경제단체인 상공회의소에 상응하는 포용적인 노동자 대표기구로 비정규직, 특수형태근로종사자 등 전체 노동자들을 의무 가입하도록 하여 노동자들에게 각종 법률 서비스 등을 제공하여 노동자들의 경제·사회적 이익을 대변하고 보호하는 제도임
- 노동회의소는 1차 대전이후 오스트리아, 룩셈부르크, 독일 등에서 전체 노동자들을 대상으로 하는 ‘법정 민간노동단체’로 출발하여 전체 노동자의 이익대변 기구로 정착했음
- 문재인 대통령은 국정과제로 노동존중사회를 위해 근로자 이해 대변제도의 확충을 제시했음
 - 노동기본권의 온전한 보장과 전체노동자의 이해대변기구 도입을 통해 노동존중 사회를 위한 새로운 노사관계 질서 회복을 위한 정책 방안임
- 우리나라는 기업별 노조조직의 한계 및 비정규직이나 특수형태근로종사자와 같은 근로자 또는 이른바 유사근로자들의 이익을 대변하여 국가경제와 국민경제의 발전을 도모하기 위해서는 전체근로자의 이익대변체로서 노동회의소 도입이 필요함
 - 노동시장의 이중구조로 인한 기업규모별, 고용형태별, 성별 임금 등 근로조건의 격차가 심하고 노동자들의 이익대표가 양극화되어 있는 구조를 개선해야 함
 - 사각지대의 노동자들을 위해 다양한 임무를 수행할 수 있게 된다면 사회적 갈등과 비용을 줄여 사회의 발전에 기여할 것임
- 다양한 고용형태하에서 노동을 제공하는 이들에 대한 보호의 외연을 넓힐수 있고, 이들의 이익 내지 권익대변을 외부화한다는 측면에서 노동회의소를 바라봐야 함

- 산업평화와 사회의 안정과 경제발전의 사회분위기 형성에도 도움을 줄 것임
- 새로운 정부에서 노동회의소를 통해 노동시장 양극화 해소와 노동조합 단결권 제고에도 기여할 것이라는 철학과 비전을 가지고 관련 입법과정과 단계적인 시범사업을 거쳐 전면적으로 시행되도록 구체적이며 전략적인 접근을 해야 함
- 현재 10%의 노동조합 조직률을 향후 최소 20%이상의 노동조합 조직률이 모색되고, 그 기반 위에서 노동조합과 노동회의소가 유기적으로 긴밀히 협력하고, 상호보완적인 역할분담이 이루어지도록 해야 함
- 침체에 빠져있는 조직노동의 역량개선은 물론 현재 사회적으로 보호가 미치지 못하고 있는 미조직·사회적 취약노동자를 제도적으로 통합할 수 있음
- 현재의 극단적인 노동시장 이중구조와 사회적 양극화의 해소에 기여하고 궁극적으로 사회통합에도 크게 기여할 것임
- 노사관계는 국가마다 역사와 제도, 관행 등 차이에 따라 다르게 나타나지만 분절화된 단체교섭구조와 이해대변기재의 부재, 임금·노동조건 격차 확대 등 한국 경제·사회가 안고 있는 문제의 해법을 제시할 필요가 있음
- 오스트리아, 독일의 ‘신뢰와 균형에 기반한 협력적 노사관계’를 바탕으로 새로운 방향으로 ‘87년 노동체제’를 극복하는 대안으로서 적극 모색하고, 전체노동자들의 이익대변기구로 한국형 노동회의소 모델을 도입할 필요가 있음

포용적 노동자 대표기구를 위하여 - 한국형 노동회의소의 필요성

고영국 (민주연구원 연구위원)

I 포용적 노동자 대표기구

□ 노동회의소의 특징¹⁾

○ 노동회의소 정의

- 노동회의소는 법정 경제단체(상공인단체)인 상공회의소에 상응하는 포용적 노동자 대표기구임. 따라서 설치대상 지역의 「근로기준법」상 근로자뿐만 아니라 전체 노무제공자들을 의무 가입하도록 하여 운영하는 노무제공자들의 법정 자치조직
- 노동회의소 제도의 핵심은 기업가들의 이익대변기구인 상공회의소와 같은 포용적 노동자 대표기구로 모든 노동자의 회원가입을 법적으로 의무화되고 회원들의 자치에 의해 운영되며 회비납부 의무와 회원들의 그에 상응하는 권리와 각종 법률서비스를 받을 수 있도록 하는 제도
- 노동회의소는 가입요건으로 고용·산재보험 가입대상인 노동자는 물론, 비정규직, 특수형태근로종사자, 일시적인 실업자 등 모든 노동자를 의무가입 회원으로 하여 최소한의 본인 기여로 이들에게 각종 법률서비스(상담, 분쟁조정, 중재 등) 제공을 비롯하여 교육훈련, 문화활동, 주거·교통환경 문제 등 노동자들의 지역생활권에서의 경제·사회적 이익을 대변하고 보호하는 노동단체 조직
- 노동회의소는 노동조합의 조직률 하락으로 인한 대표성 문제와 사업장 밖

1) '유럽 노동회의소(Arbeitskammer)의 소개와 이에 관한 몇 가지 오해', 김기우, 공공부문 정책이슈 제28호, 전국공공산업노동조합연맹, 2017.4

노무제공자들의 대표성 결여의 문제에 대한 실질적 해결 방안을 제공하는 사회통합의 능동적 주체

○ 전체 노동자 이익대변

- 노동회의소는 사업장 내 노동자, 정규직만이 아니라 사업장 밖에 있는 노동자를 포함하여 모든 형태의 노무제공자의 이익과 의사 대변
- 사업주와의 관계를 넘어 전체 노동자와의 관계를 중시하며 사업주와의 단체교섭권, 압력수단으로서 단체행동권 없이 모든 노동자의 생활에 대한 실질적 필요를 해결하는 서비스에 집중
- 첫째, 법률서비스, 근로자의 고용상 각종 권리 및 분쟁과 세법 관련 자문 등
- 둘째, 직업교육과 재교육서비스, 청년들에 대한 직업교육과 취업의 적극적 연계, 구직과 창업지원서비스 상담 등 적극적 노동시장 정책의 효과적 수행
- 셋째, 산업재해 보상 및 직업재활, 산업재해 예방교육 등 작업장 안전 서비스
- 넷째, 모성보호 관련 서비스, 아동수당, 육아휴직 관련 상담, 기타 보육 서비스 등
- 다섯째, 노동법, 사회보장법, 소비자보호법, 지역발전계획 등 노동자 관련 주요 법률의 제·개정 과정에 참여, 법률안에 대한 전문적 입장 표명과 개선방안 정기적 보고서 제출 등

○ 회원가입의 의무성

- 모든 기업가들이 의무적으로 가입하는 기업가 이익대표기구인 상공회의소와 같이 모든 노동자들의 회원가입을 법적으로 의무화
- 회원가입이 의무화된 전체 노동자들에 대한 법률서비스 제공의 재원 마련을 위해 정률 또는 정액 회비의 의무화

○ 상공회의소 회원가입의 의무성

- 상공회의소는 1884년 한성상업회의소 설립 이후 경제발전을 위한 정책 방향을 제시하고 기업활동을 위한 건전한 사회 환경을 조성하는 국내

종합경제단체

- 상공회의소법 제10조에는 회원을 ‘당연회원’과 ‘임의가입회원’으로 구분하고 그 자격과 관련 “상공업을 영위하는 자는 그 영업소, 공장 또는 사업장의 소재지를 관할구역으로 하는 상업회의소의 회원이 될 수 있다”고 규정
- 상공회의소는 ‘당연 회원’ 규정으로 사실상 모든 기업가들의 회원가입을 의무화
- 상공회의소법에 의하면 “대통령령으로 정하는 기준 이상에 해당하는 상공업자는 당연히 회원이 된다”
- 이에 따라 현재 시행령 제11조에 당연회원의 기준으로 법 제10조 제3항에 따라 당연회원이 되는 매출세액의 기준은 다음 각 호와 같음
- 1. 특별시에 소재하는 상공업자 : 17억원
- 2. 광역시에 소재하는 상공업자 : 5억원
- 3. 특별자치도·시·군(광역시의 군은 제외)에 소재하는 상공업자 : 2억5천만원

○ 상공회의소 회비 의무화

- 상공회의소법 제14조(회원 등의 의무) 2항, 회비규정. “회원과 특별회원은 산업통상자원부 장관이 승인하는 금액의 범위에서 정관으로 정하는 바에 따라 회비를 내야 한다”고 규정, 의무화
- 당연회원 : 반년 매출액×10%(부가세율)×1.0/1,000(부과율)×90%(납기내공제)
- 임의회원 : 년 회비액 500,000원, 특별회원 : 년 회비액 1,000,000원

○ 선거

- 노동회의소가 전체 노동자의 이익을 대변하는 포용적 노동자 대표기구가 되기 위해서는 전체 노동자의 자치조직이 되어야 함
- 회원이 된 전체 노동자가 보통·직접·비밀 투표를 통해 대표를 비롯한 지도부와 대의원 선출
- 선거를 통한 선출은 노동회의소의 자율성을 강화하고 노동자 이익대표기구로서 정통성을 제도적으로 보장

○ 의사결정과 집행의 분리

- 선거를 통해 선출된 정통성 있는 지도부가 의사결정을 하고 집행은 중립성이 보장된 사무국이 담당함으로써 독립성과 전문성 동시 담보

○ 공법인

- 노동회의소는 공법인(公法人)의 법적 지위를 가짐. 사법(私法)상 법인으로는 노동회의소 가입의 강제성과 이에 따른 재원의 운용과 회계의 투명성을 확보하기 어렵기 때문임
- 또한 노동회의소는 의무가입한 회원이 납부한 정률 또는 정액의 회비를 재원으로 삼고 있는 만큼 노동회의소의 대표는 그 운영에 법적 책임을 져야 함
- 이를 위해 회원들은 선거를 통해 총회의 대의원과 노동회의소 대표를 선출하게 되는데, 이때 그 선거의 감독에 관한 부분도 고려

□ 노동회의소 외국 사례

○ 노동회의소의 기원

- 노동회의소는 1차 대전이후 유럽에서 기원했는데 대체로 유럽의 노동회의소는 전후 국가재건이라는 사회적 분위기 속에서 1920년대에 설립
- 오스트리아, 룩셈부르크, 독일의 브레멘 주 및 자를란트 주, 이탈리아 북부 지방에서 안착

○ 노동회의소의 법적 성격

- 유럽의 노동회의소들은 공법상 단체, 사법상 법인으로는 노동회의소 가입의 의무성과 이에 따른 재원의 운용과 회계의 투명성을 확보하기 어렵기 때문임
- 임의가입 대상 일부 노동자를 대상으로 하는 노동조합과 달리 전체 노동자를 대상으로 하는 ‘법정 민간노동단체’의 성격
- 노동회의소는 초기업단위에서 기업가들의 이익대변 법정단체인 상공회의소에 상응하는 전체 노동자의 이익대변기구로 ‘공법인’으로 구성

○ 노동회의소의 업무

- 노동조합이 사업주와의 관계 속에서 기능을 수행한다면 유럽의 노동회의소는 전체 노동자를 대상으로 하는 각종 서비스에 우선 집중하면서 이들의 이익을 대변하기 위해 정부의 입법과정에 참여
- 오스트리아 노동회의소의 특징은 사회적 대화의 틀 속에서 운용, 룩셈부르크는 정부 입법안에 대한 적극적 의사표명, 독일 자를란트 주는 직업훈련, 브레멘 주는 법률서비스 제공을 중심으로 업무 수행

○ 오스트리아 노동회의소의 업무

- 노동회의소는 노동자(이전에 노동자로 고용됐던 실업자와 연금생활자 포함)의 이익을 대변하기 위하여 필요한 합목적적인 조치를 취할 의무
- 법률초안 및 법안에 대한 입장을 표명하고 입법기관에 보고 및 제안 의무
- 행정관청에 제안 및 보고를 하고 시행령초안에 대한 입장을 표명하며 기타 법률에 명시된 방식에 의해 국가행정에 참여할 의무
- 법인 또는 기타 기관에 대표자를 파견하거나 임명을 제안할 의무(단, 법률에 명시된 경우에 한함)
- 근로조건 또는 노동자 및 그 가족의 경제적, 사회적 지위향상에 기여하는 모든 조치 및 그러한 목적에 기여하는 기관을 신설, 관리, 지원할 의무
- 교육, 문화, 환경보호, 소비자보호, 여가선용, 건강의 보호 및 촉진, 주거, 완전고용 지원 등 사업에 대책을 마련하고 관련 기관을 신설, 관리, 지원할 의무
- 경제적 행정조치, 특히 생산물 또는 서비스가격 확정 및 경쟁규칙에 협조할 의무
- 노동자의 상황과 관련된 학술적인 분석 및 조사를 실시하거나 협조할 의무
- 노동자의 이익과 관련된 모든 사항들에 대해 정보를 제공할 의무
- 총회에서 대표되는 선거그룹의 활동을 지원할 의무

- 국제관계에서 평가, 제안, 기타 법적 참여권을 통해 근로자의 이해를 대변하고 외국 및 국제기관과 관계를 유지할 의무

○ 룩셈부르크 노동회의소의 업무

- 법률 총안과 시행령에 대한 입장표명을 통한 자문기능
- 국가 자문위원회에서의 대표파견
- 전체 사무직 노동자와 노동계를 위한 일련의 출판물에 대한 정보
- 미래 사무직 노동자들의 전문적 교육에 대한 계획과 조직을 통한 직업 기초훈련에 공동참여
- 포괄적인 학교 교육, 야학, 세미나 등을 제공하여 성인들을 위한 재교육

○ 독일 브레멘 주 노동회의소의 업무

- 노동회의소 소속 회원의 전체 이익 특히, 공공복리와 일치하는 그들의 경제적, 직업적, 사회적 이익 또는 성적 의미의 동등 권리에 대한 대변 및 촉진
- 회의소 소속 회원의 직업적, 공동체적, 사회적 발전을 촉진하고 이를 성취하기 위한 조치의 실행
- 발의, 제안, 입장표명, 평가서 등을 통한 의회, 자치체와 관청, 법원에 대한 지원

○ 독일 자를란트 주 노동회의소의 기능

- 노동자의 전반적인 경제적, 생태적, 문화적 이해를 인식하고 노동자의 경제적, 생태적, 사회적, 문화적인 상황의 개선을 목표로 하는 노력을 촉진하고 그 과정에서 필요한 학술적 연구를 수행
- 감독관청의 동의하에 노동자의 경제적, 생태적, 사회적, 문화적 이해를 증진하는 기관들을 설립, 유지, 지원 등

○ 노동회의소의 가입대상

- 노동회의소는 사업장 수준의 노동자가 아니라 지역 또는 전체 노동자가 가입대상

○ 오스트리아 노동회의소의 가입대상

- 모든 노동자는 당연 가입자. 실업보험가입 의무가 있는 실업자, 공·사기금의 노동자, 공무원이 아닌 공공부문 노동자, 노동회의소 의장·이사, 농림업 부문 노동자, 재택노동자

○ 룩셈부르크 노동회의소의 가입대상

- 포괄적인 회원 규정, 모든 노동자, 직업훈련중인 교육생, 회의소 회원이었던 자로 민간부문의 연금생활자

○ 독일 브레멘 주 노동회의소의 가입대상

- 모든 노동자, 직업교육 중 취업자, 가내 노동종사자와 그와 동등한 지위에 있는 자, 경제적 종속성으로 인하여 유사노동자로 보이는 여타의 취업자

○ 독일 자를란트 주 노동회의소의 가입대상

- 모든 노동자, 접경지역 통근 노동자, 직업교육 중인 취업자

○ 노동회의소의 재원

- 공법인으로 법에 의해 의무 가입대상인 회원에게서 원천 징수되는 회비로 운영

○ 오스트리아 노동회의소의 재원

- 법정 건강보험의 보험료 부과기준이 되는 세전 소득의 0.5%를 넘을 수 없는 정류 회비, 사회보장청에 납부하면 노동회의소로 이전
- 회비납부가 면제되거나 경감되는 회원은 실업자, 월 400유로 미만의 초단 시간 저임금 노동자, 직업훈련 견습생, 군복무중인 공익요원, 유아휴직자, 요양 중인 산재노동자

○ 룩셈부르크 노동회의소의 재원

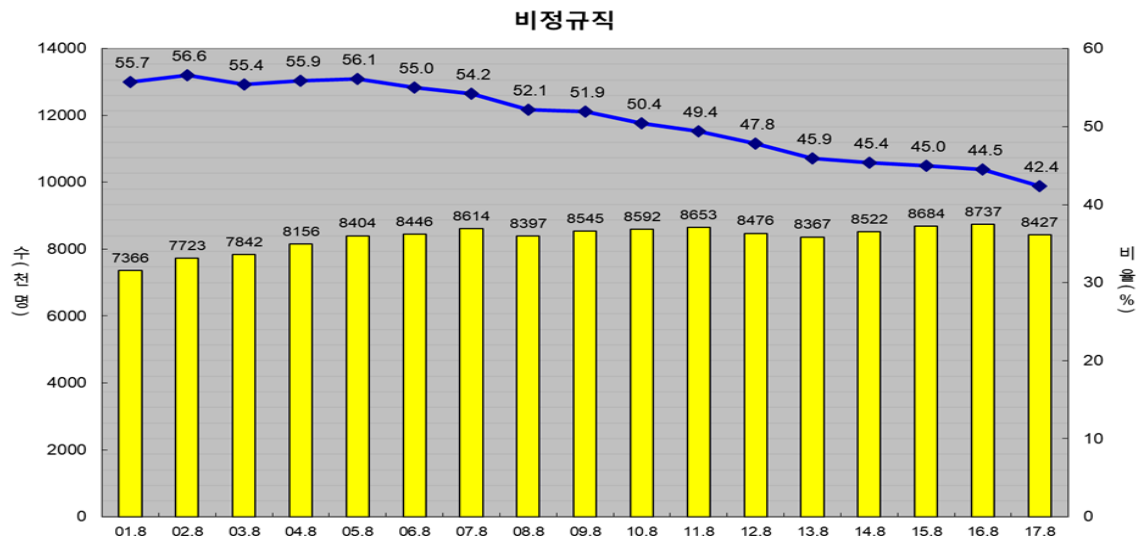
- 회비는 연간 정액으로 31유로(한화 년 약38,000원 월 약 3,100원), 매년 개최되는 총회에서 회비 액수 결정
- 실업수당을 받는 실업자나 연금생활자도 동일하게 회비 징수대상, 회비는 노동자 회원의 경우, 본인이 아닌 사용자나 연금생활자의 경우, 연금기금에서 원천징수
- 독일 브레멘 주 노동회의소의 재원
 - 세전소득의 0.15%로 법률로 규정, 세무서를 통해 원천징수, 절차상 매년 총회에서 결정하는 방식
- 독일 자를란트 주 노동회의소의 재원
 - 세전소득의 0.15%로 법률로 규정, 세무서를 통해 원천징수
 - 절차상 매년 대의원 대회에서 확정하고 있으며, 그 결정은 감독관청의 승인을 요하도록 하고 있음

II 노동의 이중적 양극화

□ 노동시장의 양극화

○ 비정규직의 대중화

- 2017년 8월 현재 비정규직 규모는 843만명(전체 임금노동자의 42.4%)이고, 정규직은 1,145만명(57.6%)으로 노동자 절반이 비정규직임
- 비정규직의 95.3%(843만명중 804만명)가 임시근로자거나 임시근로를 겸하고 있어, 다른 나라에 비해 고용이 매우 불안정한 특징을 보이고 있음



〈그림 1〉 비정규직 규모 추이

자료 : ‘비정규직 규모와 실태’- 통계청, ‘경제활동인구조사 부가조사’(2017.8)결과, 김유선, KLSI ISSUE PAPER 제14호, 한국노동사회연구소, 2017.12.12

○ 고용 형태별·성별 임금격차의 확대

- 월 평균임금 총액은 정규직이 306만원, 비정규직은 156만원으로 정규직 대비 비정규직 임금격차는 51.0%로 절반 수준임
- 남자 정규직 임금(342만원)을 100이라고 할 때, 남자 비정규직은 정규직(188만원)의 55%, 여자 정규직(242만원)은 70.6%, 여자 비정규직(129만원)은 37.7% 수준임

○ 노동3권을 보장받지 못하는 특수형태근로종사자 250만명

- 특수고용노동자는 일반노동자와 마찬가지로 사업주에게 업무 지휘 및 감독을 받으며 노동력을 제공하고 대가를 받지만, 계약 형식상 개인사업자로 사업계약을 맺으며 노동자로 인정받지 못하고 있음
- 특수고용노동자의 규모는 국민권익위원회(2010년)는 115만명, 고용노동부(2011년)는 128만명, 국가인권위원회(2014년)는 220만명, 근로복지공단(2016년)은 48만명(9개 직종)으로 추산했고, 노동계는 230~250만명으로 집계하는 등 기준과 규모도 제각각임
- 특수고용노동자들이 자신의 이익 보호를 위한 단결권 등 노동기본권을 보호받고 있지 못한 것이 현실임

○ 기업 규모별 노동자의 양극화²⁾

- 고용노동부의 '2015년 고용형태별 근로실태조사'에 따르면 300인 미만 중소기업 임금노동자의 월 임금총액은 300인 이상 대규모 기업 임금노동자의 절반 이하인 48.7% 수준
- 더욱이 임금노동자의 86.7%가 300인 미만 기업에 종사하고 있으며 대규모 기업에 종사하는 임금근로자의 수는 13.1%에 불과
- 대규모 기업과 중소기업 간 월 정액임금 격차는 금융위기 이후 더욱 확대
- 금융위기 이후 대규모 기업 임금노동자의 월 정액급여는 연평균 5.3% 상승한 반면, 중소기업 임금노동자의 월 정액급여는 3.2% 상승하는 수준에 그치면서 임금격차는 더욱 확대
- 동일한 1시간 노동의 보상 수준에 해당하는 시간당 정액급여를 기준으로 할 경우 대규모 기업과 중소기업 임금노동자의 임금 격차는 금융위기 직후에 비해 더욱 확대

○ 원·하청 노동자의 양극화

- 고용 형태별, 성별 양극화만이 아니라 원·하청 노동자의 임금격차, 양극화

2) '사업체 규모별 임금격차 분석', 김수현, 고용동향브리프 2016년8월호, 한국고용정보원, 2016.8.31

또한 심화

- 예를 들면, 광주 기아차 노동자의 임금격차 또는 양극화를 보면 기아차 광주공장 정규직의 평균 연봉은 1억 원이지만 사내하청 노동자는 절반 수준인 5천만 원
- 도급 단계가 낮아질수록 임금은 급격하게 줄어듦. 1차 협력사 노동자의 연봉은 4천7백만 원, 1차 협력사에 사내하청으로 채용된 노동자의 연봉은 3천만 원으로 1천7백만 원이나 적음
- 2차 협력사 노동자의 연봉은 불과 2천8백만 원, 2차 협력사 사내하청 노동자의 연봉은 2천2백만 원에 불과. 완성차를 만드는 대기업 노동자가 받는 평균 연봉의 약 5분의 1 수준
- 광주 기아차에는 8천여 명의 노동자가 근무. 264개 지역 협력업체에는 1만4천7백22 명의 노동자가 근무하며 이 중 1차 협력사는 36개에 불과, 대부분 2차 협력사
- 더욱이 일부 협력업체는 정규직보다 비정규직인 사내하청 노동자가 더 많은 경우가 있음

〈표 1〉 광주 기아차 노동자 임금격차

고용 형태		평균 연봉
기아차	정 규 직	1억 원
광주공장	사내하청	5천만 원
1차 협력사		4천7백만 원
1차 협력사 사내하청		3천만 원
2차 협력사		2천8백만 원
2차 협력사 사내하청		2천2백만 원

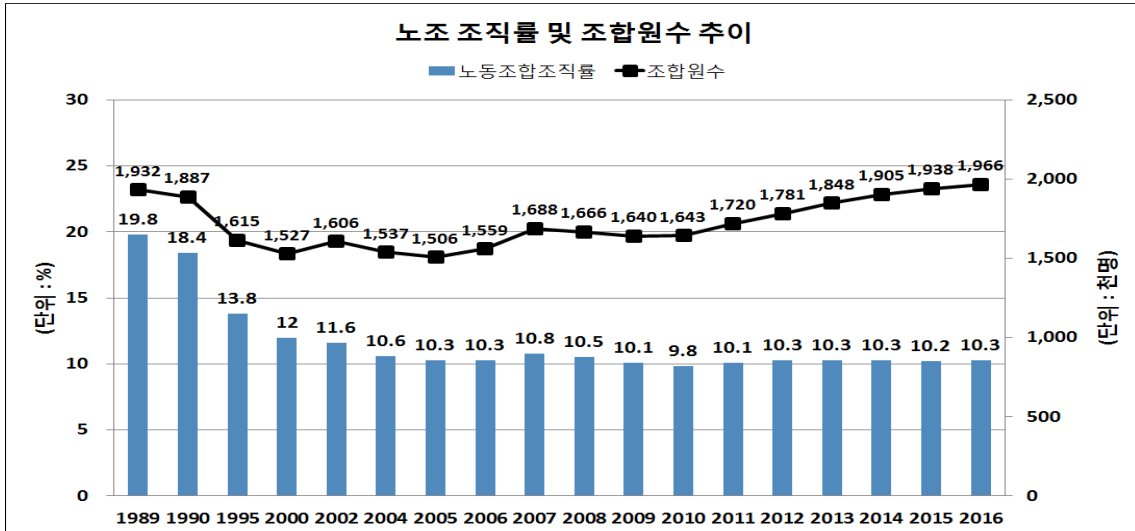
자료 : ‘광주형 일자리 창출 모델구축 연구용역 최종보고서’, 박명준, 한국노동연구원, 2015.7.20

□ 노동자 이익대표의 양극화

○ 노동조합의 대표성 약화

- 노동조합 조직률은 10% 초반대에서 정체되어 낮은 노조 조직률을 보이고 있음
- 2016년 기준으로 노동조합 조직률은 10.3%로 전년(10.2%) 대비 0.1%p 증가했음

- 노동조합 조직률은 1989년 19.8%를 정점으로 하락하는 추세를 보이고 있으며 10% 초반대로 정체되어 있음



〈그림 2〉 노조 조직률 및 조합원수 추이

출처 : 고용노동부, 「2016 전국 노동조합 조직현황」, 2017.12.8

○ 세계 수준에 비해 매우 낮은 한국 노동조합의 대표성

- 2016년 기준으로 주요 선진국의 노조 조직률은 영국(23.5%), 일본(17.3%), 독일(17%), 호주(14.5%), 미국(10.7%)로 한국(10.3%)의 노조 조직률은 매우 낮은 수준임

〈표 2〉 노조 조직률 국제비교

(단위:%, '16년 기준)

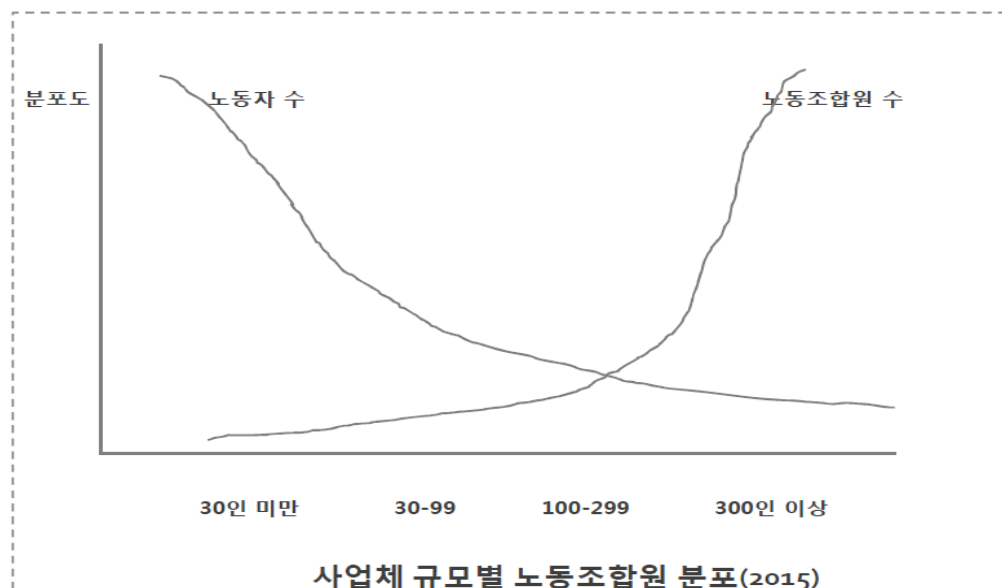
한국	영국	일본	독일	호주	미국
10.3	23.5	17.3	17	14.5	10.7

- 2015년 기준으로 경제협력개발기구(OECD) 평균인 27.8%의 절반도 못 미치는 수준으로, 29개 회원국 가운데 네 번째로 낮으며, 아이슬란드(83%), 핀란드(69%), 스웨덴(67%), 덴마크(67%) 등 북유럽 국가들의 노조가입률은 한국보다 6~7배 높은 수준임

○ 소규모 사업체 노조 조직률 최저

- 우리나라 노동조합 조직률은 10% 초반대로 매우 낮은 수준이면서도 사업체 규모별로도 양극화된 조직률을 보이고 있음

- 2015년 기준으로 30인 미만 사업체 노조 조직률은 0.1%, 30인 이상 100인 미만 사업체 노조 조직률은 2.7%, 100인 이상 300인 미만 사업체 노조 조직률은 12.3%, 300인 이상 사업체 노조 조직률은 62.9%임
- 노동자수가 많은 30인 이하 영세중소기업 노동자들의 이익을 제대로 대표하고 있지 못함

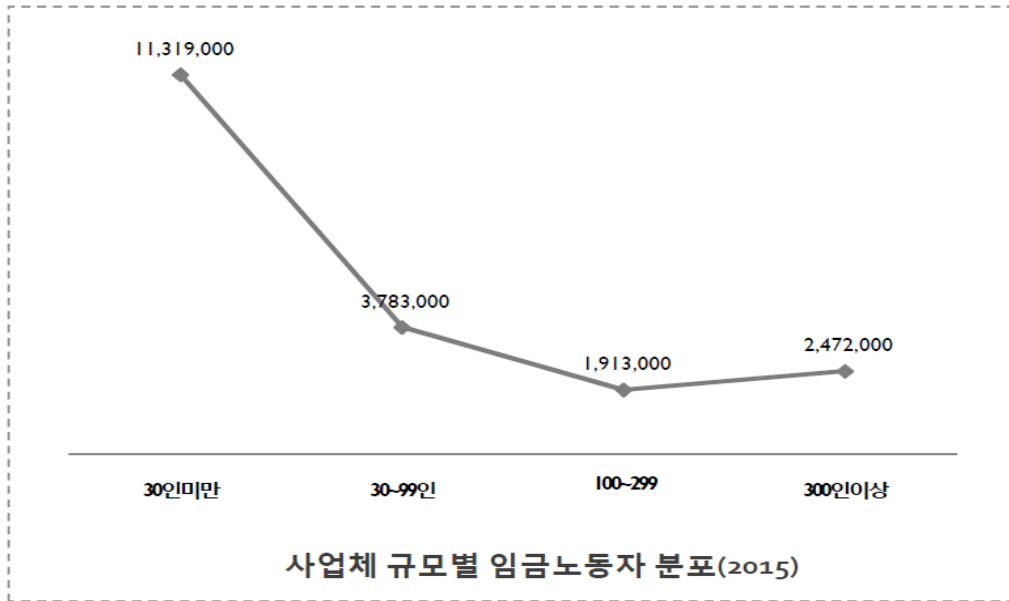


〈그림 3〉 사업체 규모별 노동조합원 분포(2015)

자료 : ‘한국의 노사관계 현황과 노동회의소 필요성과 도입 방향’, 임상훈, 2017.7.18

○ 소규모 사업체에 임금노동자 집중 분포

- 사업체 규모가 클수록 종사하는 임금노동자 수가 커지거나, 혹은 중규모 사업체에 종사하는 노동자수가 가장 많고 양 극단에 종사하는 노동자수가 적어지는 양상이 아니라 규모가 커질수록 임금노동자가 적어지는 특징을 보이고 있음
- 30인미만 사업체 종사 임금노동자수는 1천1백32만 명, 30인 이상 100인 미만 사업체 종사 임금노동자수는 3백78만 명, 100인 이상 300인 미만 사업체 종사 임금노동자수는 1백91만 명, 300인이상 사업체 종사 임금노동자수는 2백47만 명임
- 임금노동자수가 많은 30인 이하 영세중소기업 노동자들의 이익을 제대로 대표하고 있지 못함

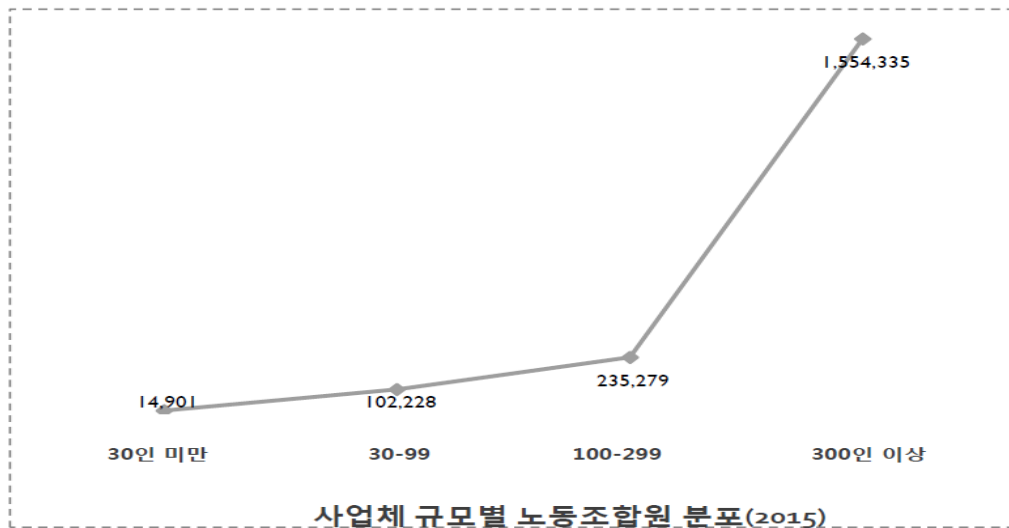


〈그림 4〉 사업체 규모별 임금노동자 분포(2015)

자료 : '한국의 노사관계 현황과 노동회의소 필요성과 도입 방향', 임상훈, 2017.7.18

○ 대규모 사업체에 조합원 수 집중

- 사업체 규모가 적을수록 노동조합원 수가 많아지거나, 혹은 중규모 사업체 소속 노동조합원 수가 가장 많고 양 극단에 종사하는 노동자 수가 적어지는 양상은 아니며 사업체 규모가 큰 곳에 노동조합원 수가 집중되어 있는 모습을 보이고 있음
- 30인 미만 사업체 소속 노동조합원수 1.5만 명, 30인 이상 100인 미만 사업체 소속 노동조합원수 10만 명, 100인 이상 300인 미만 사업체 소속 노동조합원수 23.5만 명, 300인 이상 사업체 소속 노동조합원수 1백55만 명임
- 노동조합원이 많은 300인 이상 대규모 사업체들은 대기업·정규직 중심의 노동자들의 이익만을 편파적으로 대표하고 있다고 볼 수 있음



〈그림 5〉 사업체 규모별 노동조합원 분포

자료 : ‘한국의 노사관계 현황과 노동회의소 필요성과 도입 방향’, 임상훈, 2017.7.18

- 중소기업 임시직의 임금근로자 신규채용 증가
 - 2014년 이후에 중소기업의 임시직에서만 신규채용이 증가했음
 - 도소매업과 음식숙박업을 중심으로 임시직의 고용이 큰 폭으로 증가했고 5인미만 영세중소사업체에 집중되어 있음
 - 임시직이 증가하는 상황에서 노조 조직률 또한 열악한 영세중소사업체 임금근로자들의 이익을 제대로 대변해 주지 못하고 있음
- 영세중소기업, 비정규직 노동자들의 이익대변은 제대로 반영되어 있지 못하고 대기업·정규직 중심의 노동자들의 이익은 다소 과하게 대표되고 있는 실정임
- 비정규직 노조 가입률 2.8%
 - 비정규직의 노조 가입률은 2007년 5.1%에서 2008년 글로벌 금융위기로 2009년 2.5%로 급락한 후 2015년 2.8% 수준을 유지하고 있음
 - 2016년 기준으로 30인 미만 사업장의 노조 조직률은 0.2%, 30~99인 미만 사업장은 3.5% 수준으로 영세중소사업장에서 일하는 비정규직이 많을수록 노조 가입률도 낮아짐
 - 비정규직 근로자의 노조 가입률 하락은 비정규직이 영세사업장과 비제조업(서비스업)으로 내몰리는 현상과 관련이 있음

○ 노동시장 이중구조의 심화로 사회적 취약계층 증가

- 한국 노동시장에서 비정규직은 전체 노동자의 절반에 육박하고 있고, 전체 노동자 가운데 90% 가까운 노동자가 미조직 상태에 있으며 그 상당수가 영세중소사업체에 있는 사회적 취약계층임
- 조직노동의 경우에도 정규직과 비정규직, 대기업과 중소기업, 남성과 여성 근로자간의 임금·근로조건의 격차가 축소되지 않고 있으며 이런 노동시장의 이중구조는 더욱 심화되고 있음
- 노동기본권의 사각지대는 개선의 기미가 보이지 않고 노동조합의 조직률이나 협약적용의 지역적·일반적 구속력의 실효성도 거의 확보되지 못하고 있는 실정임

□ 경제위기와 반노동정책으로 인한 낮은 노조 조직률

- 경제위기 이후 고용불안과 대량실업이 반복되면서 그 과정에서 노조 조직에 불리한 비정규직 취약계층이 증가해 조직률이 하락했음
- 산업구조 변화와 기업별노조 체제를 강제하는 현행 노조법이 원인이지는 않지만, 보수정부의 집단적 노사관계법 개악 등 반노동정책 그리고 사용자의 노조회피전략 강화는 노조 결성을 가로막는 장애물로 작용했음

□ 보호받지 못하는 미조직 노동자 90%

- 헌법에서 노동기본권을 보장하고 있지만 전체노동자의 90%가 미조직 상태에 놓여 있어 법적 보호를 받고 있지 못함
- 「근로자참여및협력증진에관한법률」(이하 근참법)상 노사협의회가 있지만 임금 및 노동조건 결정권이 없고, 노동자의 경영참가가 제한되어 있어 형식적으로 운영되고 있음

□ 기업별 노조체제의 한계

- 한국의 노사관계는 기업차원의 개별화된 단체교섭 구조, 낮은 노조 조직률 등으로 인하여 전체노동자의 이해를 대변하는 데 취약하고, 기업규모별·고용

형태별·성별 격차가 지속적으로 확대되고 있으며, 교섭비용의 증대 등 문제를 드러내고 있음

- 기업내에서 목전의 이익을 추구하는 실리주의적 노선을 강화시킴으로써 넓은 범위의 영역으로 활동을 확장하기 어려움
- 오히려 기업규모별, 고용형태별 임금 및 노동조건 격차가 심화되었지만 현재 기업별 노조는 비정규직의 격차 축소 등에 대해 적극 대처하지 못하고 있는 실정임
- 기업별 노조체제는 노동운동의 당위성 또는 국민적 공감대를 확보하기 어렵고 지지기반을 폭넓게 형성하지 못해 노동자의 권익증진을 위한 전선 구축에 기본적인 한계를 가짐

□ 유명무실한 근로자이익대표제도³⁾

- 경제사회발전노사정위원회는 비상설 국가적 위기대응 합의기구에서 대통령 자문기구의 상설 사회적 합의기구로 변모해 왔지만 국가경제와 산업발전, 근로자의 권익향상을 위한 실효적인 사회적 대화 체계의 운영이나 사회적 대화의 진전은 별로 없었다고 해도 과언은 아님
- 노사정위원회가 주관하는 중앙단위의 사회적 대화는 참여 주체들의 불참과 이탈로 침체되어 있음
- 지역노사민정협의회는 지역의 일자리 창출이나 노사관계 안정 및 협력 증진 등 현안 사업을 수행하면서 기업이나 사업장 외에서 실질적으로 근로자의 이익대표기능을 추진하고 있음
- 그러나, 전체 지방자치단체 대비 지역노사민정협의회가 설치된 지역은 2015년 현재 243개 지자체중 146개로 결코 많다고 볼수 없으며 국고지원이 행해진 지역은 2015년 현재 77개로 아주 적음
- 노사협의회는 기업 내지 사업장내 노사의 공식적인 의사소통기구이지만 ‘근로조건에 대한 의사결정권이 있는 사업이나 사업장 단위’에서 설치하게

3) ‘근로자이익대표제도의 외부화에 관한 시론-노동회의소제도를 중심으로’, 김기우, 「새정부의 과제, 비정규직 등 취약노동자 이해대변 기구 마련방안 모색 토론회」 자료집, 2017.2.7

되어 있어, 사용자측이 노사협의회의 설립 및 운영에 적극적이지 않으면 그 기능은 사업장내에서 유명무실해지기 쉬움

- ‘근참법’은 노사협의회 의무설치 사업장을 상시 30인이상으로 설정하고 있어, 소규모 사업장이 다수를 차지하고 있는 우리의 여건상 제도의 활용은 낮은 것이 현실임

III 한국형 노동회의소

1. 노동회의소 도입의 필요성

- 갈등의 일상화로 막대한 경제적·사회적 갈등 비용 발생⁴⁾
 - 높은 갈등수준과 낮은 갈등관리 역량으로 인해 막대한 갈등 비용이 발생하고 있음
 - 사회갈등지수는 OECD 29개국 중 7위로 매우 높은 반면, 사회갈등관리지수는 27위로 바닥수준임
 - 높은 갈등지수와 낮은 갈등관리지수 때문에 갈등비용이 연간 무려 82조 ~ 246조 원에 이름. 사회 갈등이 OECD 평균 수준으로만 관리되어도 1인당 GDP가 7 ~ 21% 증가할 것이라는 전망이 있음
 - 지난 20년 동안 우리나라의 사회통합 수준은 경제협력개발기구(OECD) 30개 회원국 가운데 최하위권인 29위로 기록되고 있음⁵⁾
 - 노동시장 이중구조, 대립적 노사관계로 인한 갈등이 한국의 사회갈등의 핵심이므로 노동시장이나 노사관계 등에서 노동회의소를 통한 공정 노동 정책으로 노동자들의 경제적·사회적 양극화를 축소해야 함

4) ‘공공문제 해결을 위한 민주적 합의 모델의 새로운 발견’, 박혁, 민주연구원 이슈브리핑2017-08호, 2017.11.20

5) 매일경제(인터넷판) 2017년 3월 25일자, “한국 사회통합수준, OECD 30개국 회원국 중 29위” ; <https://news.mk.co.kr/newsRead.php?&year=2017%no-202924> 참고

□ 노동조합 대표성의 위기와 노동시장의 양극화

- 전체 노동자수는 증가하고 있으며 조직대상 노동자의 증가에도 불구하고 노조 조직률은 정체되고 있음
 - 서비스업 부문의 팽창과 금융위기 이후 미조직 비정규직 노동자의 상대적 비중이 크게 증가한 것이 주된 원인임
 - 노조의 내부구성은 정규직-대기업-남성노동자가 대부분을 차지하고 있어 절대 다수를 차지하고 있는 미조직 노동자의 목소리를 대변하는데 한계를 갖고 있음
 - 대기업과 중소기업의 임금격차 확대(대기업 대비 49.7%), 정규직과 비정규직의 임금격차 확대(정규직 대비 58%), 임금불평등 확대(P9010, 4.13배), 비정규직의 낮은 사회보험 가입률(32~40%), 저임금계층 증가(전체 임금 근로자중 427만명, 비정규직은 353만명<41.9%>), 성별 임금격차 확대(남성 대비 69.3%) 등 노동시장에서 양극화가 심화되고 있음

□ 문재인 대통령 공약 및 국정과제의 성실한 이행

- 문재인 대통령은 후보시절 노동존중 사회 실현을 위해 ‘90%의 중소·영세 미조직 노동자들의 권리를 보장하겠다’고 공약⁶⁾했음
 - 미조직 노동자 지원조직 ‘한국형 노동회의소’ 설립을 추진하여 법정 경제단체인 상공회의소와 같이 ‘노동회의소’를 법정 노동단체로 설립할 수 있도록 제도 도입 추진
 - 중소·영세, 비정규직, 특수형태근로종사자 등 취약계층 노동자들에 대한 법률서비스, 직업능력개발, 복지지원사업, 정책연구사업 등을 수행
- 문재인 대통령은 국정과제로 노동존중사회를 위해 근로자 이해 대변제도의 확충을 제시했음
 - 미조직 취약근로자를 위한 노동회의소 등 해외사례를 검토하고 현행 지원제도 확충 등 종합적 개선방안 강구·마련(연구용역 병행)

6) ‘나라를 나라답게’ 제19대 대통령선거 더불어민주당 정책공약집, 더불어민주당, 2017.4.28

- 기존 조직·네트워크 확대 운영, 중소·영세 미조직 근로자의 참여를 확대하는 방안도 병행 강구

→ 노동기본권의 온전한 보장과 전체노동자의 이해대변기구 도입을 통해 노동존중 사회를 위한 새로운 노사관계 질서 회복이 필요함

- 김영주 고용노동부장관 또한 지난 8월 11일 후보자 인사청문회에서 “민노총과 한국노총을 합해도 조직률 10%안팎”이라며 “90%의 미조직 근로자들을 보호할 수 있는 위원회가 없다고 본다”면서 “장관이 되면 테스크포스(TF)를 구성할 것”이라며 “사회적 대화기구가 필요하고 미조직 근로자들을 대변할 노동회의소 부분들을 의원들과 함께 협의해 진행하겠다”고 말했음

□ 4차 산업혁명 시대의 고용불안 대비

- 4차 산업혁명 시대에 고용불안, 고용형태의 다변화로 안 좋은 일자리 증가의 심화가 우려되는 상황에서 노동자 이익보호 단체의 필요가 절실함
- 독일 노동사회부는 이른바 ‘인더스트리 4.0’으로 표현되는 ‘경제의 디지털화’에 대한 대응으로 ‘노동 4.0’ 백서⁷⁾를 발간했음
- 제4차 산업혁명은 우선 고용과 노동세계에 근본적인 도전을 야기하지만 그 대응방안에 따라 적절히 대처할 수 있는 것으로 평가하면서 대처방안으로 긴밀한 노사간의 협력을 전제하고 있음

※ 독일 ‘노동 4.0’ 주요 과제

- 고용보험 등 노동보험의 역할과 독립적인 직업과 재교육상담 및 재교육 권리 강조
- 노동시간선택법
- 서비스와 돌봄영역에서 일반적 구속력이 있는 단협체제의 구축
- ‘산업안전 4.0’ 체제 발전
- 정보의 생산, 처리 및 사용과 ‘개인정보보호’ 및 ‘종사자정보보호 지표’ 개발
- 집단적 노사관계와 관련 ‘사회적 파트너십’과 증가하는 사업장 교섭의 중요성과 함께 민간과 공공부문 모두에서 ‘종업원평의회’, ‘권리와 자원’ 강조
- 자영인을 더욱 법적 연금보험제도에 포섭하는 문제

7) ‘Weissbuch Arbeiten 4.0’, Diskussionsentwurf, Bundesministerium fuer Arbeit und Soziales, Nov 29, 2016.

- 디지털 경제가 노동세계에 초래할 이러한 다양한 변화에 있어서 가장 중요한 것으로 단협의 파트너와 단협의 구속력 그리고 종업원평의회의 설치 등을 강조했음⁸⁾
- 디지털 경제에서 ‘공동결정과 참여’의 중요성을 강조하며, 제4차 산업혁명의 도전에 대하여 무엇보다 사회적 동반자관점에서 대처가 필요함을 강조했음

2. 노동회의소 도입방안

□ 노동회의소 역할

- 노동회의소는 노동조합과는 별개로 전체 임금노동자가 의무가입을 규정하고 있음
- 이들을 위한 법률서비스, 고용서비스, 직업능력개발, 복지사업, 정책연구 등 사업을 수행하고 있으며, 특히, 지속가능한 발전을 위한 사회동반제도 하에서 국가적 수준의 사회적대화의 주체로서 참여하여 사회적대화를 진행하는 역할을 수행해야 함

□ 한국형 노동회의소

(1) 체계와 운영⁹⁾

- 지역수준의 노동회의소와 국가수준의 중앙(연방)노동회의소로 구성
- 법 체계상 중앙노동회의소는 지역노동회의소를 회원으로 하는 조직으로 지역노동회의소는 회원 의무금을 재원으로 하며, 중앙회의소는 지역회의소 전체 회비의 일정부분을 재원으로 충당

(2) 권리와 의무

○ 임금근로자의 주요 권리와 의무

8) 독일은 공동결정제에도 불구하고 ‘종업원평의회’가 5인 이상 기업에 설치토록 되어있으나, 설치현황을 보면 전체 기업의 10% 내외에 머물고 있으며 전체 근로자 수 대비 50%정도에 적용된다고 함

9) 이 부분은 2017년도 민주연구원 연구용역보고서 「지속가능한 복지사회건설을 위한 ‘새로운 노사관계 모델’ 도입방안에 관한 연구」(이호근외, 2017.5)를 참고하였음

- 권리로서 선거권과 피선거권, 정보제공요구권, 권리상담 및 권리보호 청구권, 제의권, 청원권
- 의무로서 회원 등록, 회비 납부, 총회 및 선거 참가의 의무

(3) 활동 범위

○ 중앙노동회의소 활동

- 국가수준의 중앙회의소는 전체 노동자의 사회적, 경제적, 직업적, 문화적 이해를 대변하고 지원하는 역할 수행
- 전체 노동자의 이해 대변과 지원의 목적은 사회적, 경제적, 직업적, 문화적 지위 향상에 있으며 이 경우 지위 향상은 고용 및 근로조건의 개선을 전제로 함
- 전체 노동자는 회원뿐만 아니라 회원의 가족, 그리고 비회원이지만 사회적 이해대변에서 제외되는 수습생, 청소년 노동자, 영세자영업자 등 취약 계층 포함
- 국가수준 연방회의소는 R&D 기능을 가장 핵심 기능으로 삼아 중앙노동회의소 정책역량을 강화하고 전문성 제고
- 중앙노동회의소는 입법부 및 행정부는 법이나 행정명령을 만들거나 개정, 혹은 폐지하게 될 때 입장을 개진
- 중앙노동회의소는 국가경제자문회의와 경제사회노동위원회를 포함하여 입법부와 행정부의 모든 행정위원회와 자문위원회에 참여하여 노동자의 이해 대변

○ 지역노동회의소 활동

- 지역노동회의소는 중앙노동회의소 활동과 동일하게 전체 지역 노동자의 사회적, 경제적, 직업적, 문화적 이해를 대변하고 지원하는 역할 수행
- 전체 노동자는 회원뿐만 아니라 회원의 가족, 그리고 비회원이지만 사회적 이해대변에서 제외되는 수습생, 청소년 노동자, 영세자영업자 등 취약 계층 포함
- 전체 노동자의 이해 대변과 지원의 목적은 사회적, 경제적, 직업적, 문화적

지위 향상

- 지역노동회의소는 지역의회 및 지방자치단체는 법이나 행정명령을 만들거나 개정, 혹은 폐지하게 될 때 입장을 개진하고 반드시 경청
- 지역노동회의소는 지역의회의 경우 의원 자격에 준하여 법안을 제시할 수 있으며, 지방자치단체의 경우 자치단체장 자격에 준하여 법/행정명령 제시
- 지역의회와 지방자치단체의 모든 행정위원회와 자문위원회에 참여하여 노동자의 이해 대변

3. 노동회의소 고려사항

□ 노동회의소 도입시 고려사항¹⁰⁾

○ 상공회의소의 기능 검토

- 한국에서 상공회의소는 지역마다 설치되어 있고 지역조직으로 비교적 잘 운용되는 있으므로 상공회의소의 운영 및 상공회의소법 등을 면밀히 검토할 필요가 있음

○ 중앙집권화된 산별노조의 교섭구조 채용

- 노동회의소는 산별노조의 교섭구조를 가지게 하여 대기업 노조와 중소기업 노조 또는 비정규직 노조간의 임금 및 노동격차를 감소시키는 것이 필요함
- 중앙 차원에서 교섭활동, 조직 및 교육활동으로 이익대변 창구를 일원화하여 노동자간의 연대를 추구하도록 해야 함

○ 노동회의소의 업무와 자원배분의 명문화

- 노동회의소의 주요 업무와 활동에 대한 법적 근거를 명시하여 자의적 해석에 따른 방만한 운영을 방지해야 함

10) '사업장내 근로자의 이해대변 기구-근로자대표위원회를 중심으로', 박귀천, 「새정부의 과제, 비정규직 등 취약노동자 이해대변 기구 마련방안 모색 토론회」 자료집, 2017.2.7

- 노동회의소의 주요 업무와 그 활동에 소요되는 재원배분에 대해서도 구체적으로 명시하여 재원의 운영과 회계의 투명성을 강화해야 함

○ 재원 확충방안

(1) 임금의 일정비율 징수

- 현재 오스트리아 노동회의소가 사용하고 있는 방법으로 임금근로자의 경우 고용한 기업과 기관을 분류하여 임금의 0.15%를 월말에 일괄 임금
- 실업급여나 근로장려금 등을 지원받는 경우는 특별회원으로 회비를 면제하고, 연금생활자의 경우는 임의회원으로 최소한의 상징적인 금액을 납부하는 방법
- 확실한 재원확충 방안이지만 불경기 상황에서 일정 비율의 임금을 마치 조세처럼 징수한다는 것이 가능한지 판단하기에 어려움이 있음

(2) 고용보험기금¹¹⁾에서 조달

- 한국의 경우 고용보험기금을 사용하는 것이 가장 현실적이라는 의견이 있지만, 고용보험기금을 정부(고용노동부)가 관리·운영하고 있어 근로자 측이나 사용자 측 등 이해관계자들이 사용하기 어려운 현실임

○ 대표 선출

(1) 별도의 선거를 통해 대표를 선출하는 방안

- 이 방안은 사업장 내 민주화와 대표의 정당성 측면에서 바람직하지만 이러한 선거에 익숙치 않아 관련규정의 마련과 선거절차에 어려움이 있을 것으로 예상

(2) 구성만 명시하고 구체적인 대표선출 방법은 제시하지 않는 방안

- 이 방안은 가장 무난한 방법이지만 제도를 정부의 산하기관처럼 운영하게 하거나 지금의 근로자이익대표제도의 운영과 크게 달라지지 않는 모습으로 운영되어 기대했던 효과는 줄어들 것임

11) 「고용보험법」 제78조에 근거하여 고용보험기금설치의 목적은 고용안정·직업능력개발사업, 실업급여 등 고용보험사업의 재원충당을 위해 고용보험기금을 설치하고 보험료·징수금·적립금·기금운용수익 등으로 기금을 조성함

※ 더불어민주당 이용득 의원 (가칭) 「노동회의소 설립 및 운영에 관한 법률(안)」
(18년 상반기 발의예정)

- 기능 : 노동회의소는 근로자 이익대변 기구로 사업장 밖에서 전체근로자들의 이익대변 기능을 수행하는 '법정 민간노동단체'
- 성격 : 독립적인 노동자 자치기구
- 대상 : 실업자 등을 포함해서 고용보험에 일정기간 가입한 경험이 있는 노동자 누구나 의무가입
- 운영 : 회원 대표들에 의한 자율적 운영
- 재원조달 : 고용보험기금에서 충당



• 참고문헌 •

- [1] Diskussionsentwurf, ‘Weissbuch Arbeiten 4.0’, Bundesministerium fuer Arbeit und Soziales, Nov 29, 2016.
- [2] 고용노동부, 「2016 전국 노동조합 조직현황」, 2017.12.08.
- [3] 김기우, ‘근로자의대표제도의 외부화에 관한 시론 - 노동회의소제도를 중심으로’, 「새정부의 과제, 비정규직 등 취약노동자 이해대변 기구 마련방안 모색 토론회」자료집, 2017.2.07.
- [4] 김기우, ‘유럽 노동회의소(Arbeitskammer)의 소개와 이에 관한 몇 가지 오해’, 공공부문 정책이슈 제28호, 전국공공산업노동조합연맹, 2017.4
- [5] 김수현, ‘사업체 규모별 임금격차 분석’, 고용동향브리프 2016년 8월호, 한국고용정보원, 2016.8.31.
- [6] 김유선, ‘비정규직 규모와 실태’ - 통계청, ‘경제활동인구조사 부가조사’(2017.8) 결과, KLSI ISSUE PAPER 제14호, 한국노동사회연구소, 2017.12.12.
- [7] 더불어민주당, ‘나라를 나라답게’ 제19대 대통령선거 더불어민주당 정책공약집, 2017.4.28.
- [8] 박귀천, 사업장내 근로자의 이해대변 기구-근로자대표위원회를 중심으로’, 「새정부의 과제, 비정규직 등 취약노동자 이해대변 기구 마련방안 모색 토론회」자료집, 2017.2.07.
- [9] 박명준, ‘광주형 일자리 창출 모델구축 연구용역 최종보고서’, 한국노동연구원, 2015.7.20.
- [10] 박 혁, ‘공공문제 해결을 위한 민주적 합의 모델의 새로운 발견’, 민주연구원 이슈브리핑 2017-08호, 2017.11.20.
- [11] 이호근 외, 「지속가능한 복지사회건설을 위한 ‘새로운 노사관계 모델’ 도입방안에 관한 연구」, 민주연구원 연구용역보고서, 2017.5
- [12] 임상훈, ‘한국의 노사관계 현황과 노동회의소 필요성과 도입 방향’, 2017.7.18.

매일경제, “한국 사회통합수준, OECD 30개국 회원국 중 29위”; <https://news.mk.co.kr/newsRead.php?&year=2017%no-202924>(인터넷판), 2017.3.25.