

[김영훈 고용노동부 장관] “천문학적 초과이윤, 사회가 만들어 낸 이익의 총량”

✎ 어고은 기자 | ⌚ 승인 2026.06.29 06:30

매일노동뉴스

“고용은 형식, 노동은 실질” 격차 사회를 깨는 새로운 상상력 (feat. 노란봉투)
매일노동뉴스



다음에서 보기:

촬영/편집: 정기훈 기자

“천문학적 초과이윤은 사회가 만들어 낸 이익의 총량으로 볼 수 있습니다. 그렇다면 재분배 논의도 사회적으로 이뤄져야 합니다.”

김영훈(58·사진) 고용노동부 장관은 지난 22일 오전 정부세종청사에서 진행된 <매일노동뉴스>와의 인터뷰에서 ‘천문학적 초과이윤이 어디서부터 나온 것’인지에 대해 “기업의 혁신뿐만 아니라 대내외적 요인과 정부의 지원, 협력업체와 노동자들의 공헌이 있었다”며 이같이 말했다.

그는 상반기 가장 뜨거운 이슈 중 하나였던 삼성전자 성과급 논란 이후 한국 사회에 던져진 초과이윤 재분배 문제에 대해 사회적 대화가 필요하다고 강조했다. 김영훈 장관은 “정부가 미리 답을 정해놓고 대화를 수단으로 삼는다면 필패”라며 “독서 작업부터 시작해서 백가쟁명의 공론화가 필요하다”고 말했다.

<매일노동뉴스>는 이재명 국민주권정부 1년을 맞아 초대 노동부 장관으로 취임한 뒤 산재사망사고 감축과 임금체불 감소 등 성과를 낸 김영훈 장관을 만나 지난 1년을 되돌아보고 하반기 핵심 과제들에 대해 들었다. 김 장관은 노동절 명칭을 되찾은 일과 노동감독관 직무집행법을 제정한 것을 가장 보람 있는 성과로 꼽았다. 하반기 속도를 내야 할 과제로는 일하는 사람 권리에 관한 기본법과 근로자추정제 도입을 꼽았다. 인터뷰는 김미영 뉴미디어국장이 진행했다.

노동절 명칭 복원, 노동의 가치 되새겨

일할 권리 얻지 못한 청년 문제, 뼈아프다



정기훈 기자

- 후보자 시절 “서 있는 곳이 달라지면 풍경이 달라진다”고 했다. 장관으로 취임하고 나서 가장 달라진 풍경이 있다면.

“국무회의다. 일주일이 국무회의로 시작해서 국무회의로 끝난다고 해도 과언이 아니다. 국무회의를 준비하고 국무회의에서 결정된 사항을 차질 없이 신속하게 집행하는 일이 가장 달라진 일이자 보람 있고 어려운 일이다.”

- ‘소년공’ 출신 이재명 대통령이 취임한 지 1년이 지났다. 지난 1년간 노동자 입장에서 가장 달라졌다고 체감할 수 있는 노동 정책은 무엇인지.

“개인적으로 가장 보람 있었던 일은 노동절 명칭을 되찾은 것이다. 단순히 근로자의날에서 명칭을 복원했

다는 데 그치지 않는다. 법정공휴일이 되면서 노동의 의미를 고용의 형식과 무관하게 '일하는 사람'이라는 실질에 두고 그 가치를 돌아보는 날이 됐다.

노동부 구성원으로서 노동감독관 직무집행법을 제정한 일이다. 1953년 근로기준법 제정 이후 73년간 사용된 근로감독관의 명칭이 노동감독관으로 바뀌었다는 점도 의미가 있지만 (근로기준법과 노동부 장관 훈령에 규정돼 있던) 감독관의 직무와 권한 등을 법률로 만들었다는 데 보람을 느꼈다. '한 나라의 노동 수준은 근로감독관 수준에 달려 있다'는 말도 있는데, 이들의 역량을 강화하는 한편 보호하려면 제정법이 필요했다."

- 아쉬움이 남는 정책은 없었나. 하나만 꼽는다면.

"가장 뼈아픈 부분은 일터 안으로 진입하지 못하는 청년들 문제다. 고용노동부의 정책 비전을 '모두가 행복하게 일할 수 있는 나라'로 세웠는데, 청년들은 일할 권리조차 얻지 못하고 있다. 취임 이후 일터에서 억울한 일이 없어야 한다고 강조해 왔다. 살려고 나갔는데 죽거나 다쳐선 안 되고, 일하고 돈 떼이면 안 되고, 비슷한 일하고 차별받으면 안 된다. 이 또한 전제는 일터 안에 일단 들어가야 한다."

- 고용 문제를 소홀히 다뤘다는 의미인가.

"'고용이냐, 노동이냐' 같은 낡은 문법에 갇히지 않겠다. 청년들의 고용문제는 산업구조가 고용 없는 성장에서 인공지능(AI) 발달로 고용이 필요 없는 성장의 시대에서 비롯된 것이다. 이는 전 부처가 같이 풀어야 하는 문제다. 또 '쉬었음' 청년의 70%는 일 경험이 있는 친구들이다. 이들이 첫 직장에서 충격을 받거나 적응하지 못하고 이탈했다는 것이다. 중소기업을 청년의 눈높이에 맞는 일터로 바꿔야 한다. 노동기초질서와 떼려야 뗄 수 없는 문제다."

산재 예방 핵심은 노동자 예방의 주체 돼야

중대재해와 노사관계 맞닿아 있어

- 지난 9일 포스코이앤씨가 시공하는 신안산선 복선전철 건설현장에서 또 사망사고가 발생했다. '동일한 사업장에서 동일한 유형'의 사고가 반복되고 있다. 이를 막기 위한 근본 대책은.

"노동부가 본사 포함 기획감독을 했는데 여전히 중대재해가 계속 발생한다는 것은 근본적 문제가 있다는 의미다. 지난해 포스코이앤씨에서 중대재해가 반복되자 7월 본사를 방문했었는데, 사측에서 '현장에 있는 수많은 노동자들 어떻게 관리해야 할지 걱정돼서 밤잠을 못 이룬다'는 이야기가 나왔다. 그 생각부터 바뀌어야 된다. 수많은 노동자를 어떻게 관리하나. 그들이 예방의 주체로 나설 수 있도록 근본 구조를 바꿔 달라고 주문했다. 권한도 예산도 아래로 내려야 한다. 관리의 객체가 아니라 예방의 주체가 되도록 해야 한다. 현장 노동자들이 위험성 평가를 통해 공정에서의 위험성을 충분히 인지하고(알권리), 일하다 불합리한 것들이 발견되면 원청의 의사결정에 그 내용이 전달될 수 있도록 하고(참여할 권리), 그럼에도 예측하지 못한 사고가 발생하면 거리낌없이 작업중지권을 쓸 수 있도록 해야 한다(피할 권리)."

- 중대재해와 노사관계가 맞닿아 있는 문제라는 의미인가.

“그렇다. 안전공업·한화에어로스페이스 중대재해도 노사협의 등을 통해 제기된 문제를 왜 그때그때 해결하지 못했는지 돌아봐야 한다. 산업생태계에 참여하는 노사 주체들이 거리낌없이 말할 수 있도록 제도도 뒷받침돼야 한다. 하청노동자 입장에서 괜히 이야기했다가 계약해지되고 다음에 물량 못 받으면 누가 원청에다 문제를 해결해 달라고 이야기할 수 있겠나. 시간이 필요하지만 유일한 해법이다.”



▲ 정기훈 기자

‘새로운 사회계약’ 위한 한국형 사회적 대화 필요

- 삼성전자 노사 성과급 논란이 일단락되고 나서 기자단 간담회와 언론 인터뷰 등을 통해 대기업 등 ‘초과이윤 재분배’ 필요성을 언급했다. 초과이윤의 정의부터 묻고 싶다.

“연초에 계획했던 것보다 추가로 이익을 얻었을 때 그 이익을 어떻게 구성원들과 나눌 것인가가 첫 번째 개념이다. ‘OPI(Overall Performance Incentive)’는 제가 먼저 이야기한 게 아니라 삼성전자를 비롯해 우리나라 굴지의 기업들이 운영하고 있는 제도다. 문제는 사회 통념적으로 감내할 수 있는 수준을 넘어 그 규모가 너무 커지면서 사회적 논의가 필요해졌다. OPI가 ‘super over’ 됐을 때 천문학적인 초과이윤은 어디서 나온 것인지 생각해 볼 필요가 있다. 기업의 혁신도 있었을 것이고, 메모리반도체 슈퍼사이클, 노동자들의 공헌, 세제혜택 등 각종 정부의 지원, 산업특성상 전력이나 용수 같은 인프라도 있었을 것이다. 또 잊지 말아야 할 것은 고 황유미씨처럼 오늘날 반도체산업을 있게 한 수많은 원·하청 노동자들도 있다. 천문학적 초과이윤은 사회가 만들어낸 이익의 총량으로 볼 수도 있다.”

- 기자단 간담회 때 제안했다가 연기된 토론회는 언제 열릴 예정인가.

“늦지 않을 것이다. 전문가들이 모여서 원탁회의를 통해 우리에게 필요한 질문을 도출해 내고 이해당사자들, 그 다음에 국민들까지 포함하는 공론의 장을 통해서 ‘한국형 사회적 대화’를 만들어 보고 싶다. 다만 정부가 미리 답을 정해놓고 대화를 수단으로 삼는다면 필패한다. 답을 찾기 위해 정부는 질문을 던지고, 이해관계자들이 속의 민주주의가 펼쳐질 수 있도록 장을 열고, 조정이 필요하다면 조정하는 역할을 해야 한다. 제 생각이 없는 것은 아니지만 제 생각을 이야기할 시기가 아니다.”

- 지난 10일(현지시각) 국제노동기구(ILO) 총회 연설을 통해 “재투자냐, 재분배냐의 이분법을 뛰어넘어 공정한 분배가 재투자로 이어져 지속 가능한 성장을 만드는 것이 인간을 위한 AI시대의 새로운 사회계약”이라고 밝혔다. ‘새로운 사회계약’이란 무엇인지.

“지금의 사회계약이 변화된 조건과 조응하지 못한다는 전제가 깔려 있다. 기업별 노사관계, 경직적인 연공서열식 임금체계 등 기존의 문법으로 도저히 해석이 불가능한 일들이 눈앞에 펼쳐졌다. 삼성전자 노사교섭이 대표적이다. 새로운 사회계약의 답을 찾는 논의의 시작은 녹서라고 생각한다. AI 시대 각계 전문가들로부터 삼성전자 (성과급 논란) 이후 새로운 사회계약을 위한 사회적 대화를 어떻게 이끌어 나갈 것인지 녹서 작업부터 시작해서 백가쟁명의 공론화가 필요하다.”

- ILO 총회에서 인상 깊었던 장면이 있었다.

“독일 폭스바겐에 갔더니 관계자가 삼성전자 노사문제를 예의주시했다고 하더라. 글로벌 이슈가 된 것이다. 질베르 웅보 사무총장을 만났을 때 이재명 대통령을 내년 정기총회에 초청했다. AI 시대, 거대한 전환에 버금가는 전환의 국면에서 ILO도 한국을 주목하고 있다는 의미다. 조만간 공식 초청장이 올 것이다. 이번 총회 참석을 통해 이재명 대통령이 성남시장 시절 ‘성남시가 하면 대한민국 표준이 된다’고 했는데, ‘대한민국이 하면 국제 표준이 된다’는 시대에 와 있다는 것을 직감했다.”

- AI 시대 ‘노동 있는 산업 대전환’을 위한 구체적인 대책은 무엇인지.

“개인의 AI 활용 능력과 기업의 AX(인공지능 전환) 역량 차이로 인해 일자리 기회와 가치 창출의 격차가 발생할 수 있다. 격차가 고착화되면 임금과 일자리를 넘어 사회경제적 격차로까지 확대될 우려가 있다. 이러한 격차가 사회경제적 불평등으로 굳어지지 않도록 함께 도약하는 ‘산업전환 고용안정 기본계획’을 준비 중이다. 전환의 부담과 성과는 함께 나누고, 기술이 아닌 사람을 중심에 두고자 한다. 전환 시대 지켜야 할 기본원칙을 수립하고, 이를 기반으로 구체적인 정책과제를 검토하고 있다. 산업, 기업, 직업 단위의 일자리 변화를 촘촘히 살펴 고용 충격의 위기를 미리 감지하고 대비하는 체계를 갖추겠다. 현장 의견을 폭넓게 듣고 있다. 조속히 발표할 예정이다.”

노란봉투법, 초기업교섭으로 가는 큰 문 열었다

산별교섭 법제화? 산별 임금정책부터

- 개정 노동조합 및 노동관계조정법(노조법)이 시행된 지 100일이 지났다. 실제 교섭을 시작한 사업장은 많지 않다. 제도 취지대로 작동하고 있다고 평가하나.

“노동계에서는 지나친 기대, 재계에서는 막연한 불안감과 1호 사업장 포비아가 있는 것 같다. 냉정하게 이 제도를 안착시키는 게 중요한데, 제도주의 함정에 빠져서도 안 된다. 노란봉투법은 초기업교섭으로 가는 아주 큰 문을 열었다. 기업별 노사관계를 뛰어넘는 생각을 하게끔 했다는 데 의의가 있다. 재계는 법원으로 가지 마시고 교섭 테이블에서 당사자와 마주 앉아서 해법을 찾길 바란다. 노동계도 교섭창구 단일화 문제는 또 다른 트랙에서 논의해 가고, 지금 (노란봉투법 틀 안에서) 좋은 모범을 만들면 좋겠다. 노란봉투법이 결국 노사가, 원·하청이 같이 가는 길이구나 하는 것을 만들어 주신다면 저는 충분히 희망이 있다고 본다.”

- 국정과제에 포함된 ‘초기업단위 교섭 활성화’를 위한 제도 개선은 속도가 나지 않고 있다.

“산별교섭을 하려면 산별 임금정책이 있어야 하지 않나. 노사 모두 없고 정부도 없다. 정부는 노사자치를 실현하기 위해 끊임없이 정보를 제공해야 한다. 최소한 직무에 따른 동일가치노동은 어떤 것인지에 대한 정보를 분석하는 등 기초 자료를 내놓고 노사가 머리를 맞대게 해야 한다. 초기업교섭 활성화는 국정과제인 만큼 제도 개선 방안을 다각적으로 검토하기 위해 연구용역을 진행하고 있다. 그 결과를 토대로 노사, 전문가 의견수렴을 거쳐 초기업교섭 활성화를 위한 방안을 적극 논의해서 합리적인 제도개선 방안을 마련하겠다.”

- 이재명 대통령이 ‘노조 조직률 제고’와 관련해 공개석상에서 여러 번 언급하기도 했는데.

“어디에서 더 조직률을 올려야 할 것인지 생각해 보면 결국 간접고용, 비임금 노동자들이다. 전통적 고용관계에서 벗어나 있는 이들에게 어떻게 단결하고 교섭할 권리를 줄 것인가 하는 문제는 새로운 상상력을 동반해야 한다. 다만 ‘공공부문 비정규직 대책’에 포함된 내용 중 고용승계와 관련해 착안해 볼 만한 부분이 있다. 고용승계는 노조설립과도 직결된 부분이다. 민주노총 위원장일 때 ‘떼인 돈 받아드리겠다’고 캠페인하면서 조선소 하청 노조와 간담회를 했는데, 노조 가입을 권유했더니 ‘도와준 것은 고마운데 노조 가입하면 우리 회사 없어진다’는 답이 돌아왔다. 무릎을 쳤다. 결국 이 문제 해결 없이 간접고용 노동자들의 조직률을 올리는 것은 쉽지 않다.”

‘일법 패키지’ 속도보다 방향의 문제

- 노동정책에서 하반기 속도를 내야 할 가장 시급한 과제는 무엇인지.

“하반기 노동정책의 핵심과제는 일터 민주주의의 확립이다. 첫 번째는 일터로의 진입이다. 청년들이 노동 시장에 첫발을 내딛고, 일터에서 성장하며 미래를 설계할 수 있도록 청년의 ‘첫걸음 보장’을 지원하는 추가적인 정책을 청년들과 함께 강구할 것이다.

두 번째는 일하는 사람의 권리에 관한 기본법과 근로자추정제 도입을 위한 국회 논의를 적극 지원할 계획이다. 또 9월 출범하는 공무직위원회를 공공부문 전반의 처우개선을 논의하는 노정 협의 틀로서 효과적으로 작동할 수 있도록 하겠다. 퇴직연금이 국민의 안정적인 노후를 위한 평생소득으로서 기능할 수 있도록

기금형 활성화, 사외적립 의무화 등 제도개선에도 박차를 가하겠다.”

- ‘일법 패키지’는 5월1일 노동절에 맞춰 입법을 추진한다는 구체적인 목표 시점을 밝혔지만 무산됐다.

“가장 큰 이유는 노사 모두 반대했기 때문이다. 일하는 사람을 위한 기본법을 제정하려 하는데, 사실상 양쪽의 ‘비임금 노동자’들이 반대하는 형국이다. 소상공인들은 근로자추정제를 마치 노동계에서 요구하는 근로자성 확대로 오해하고 있는 것 같다. 반면 노동계는 근로자성 확대 없이 무슨 실효성이 있냐고 비판한다. 정부는 양쪽의 의견을 충분히 더 숙의할 필요가 있다고 보고, 속도보다 방향이 중요하다고 생각했다. 정부가 ‘노동 복지 동맹’을 만들어 주지는 못할망정 ‘을들의 전쟁터’로 만들어서는 안 된다. 오해가 있다면 풀고, 지향점이 다르다면 한 발 한 발 설득하겠다.”

- ILO 총회에서 채택된 ‘플랫폼 경제에서 양질의 노동에 관한 협약’ 비준은 검토하지 않는지.

“현재까지 비준 계획은 없다. 일하는 사람 기본법, 그리고 이재명 정부 국정과제와 크게 다르지 않다고 본다. 정부가 추진하고 있는 일하는 사람 기본법을 좀 더 정치하게 잘 다듬어서 그 정신을 살리는 게 중요하다고 생각한다.”

- 후보자 시절 정년연장에 대해 “반드시 가야 할 길”이라고 강조했다. 여당안을 두고 노동계 반발이 큰 상황이다.

“저출생 고령화 사회, 생산가능인구의 급감이라는 위기가 목전에 와 있다. 저성장 국면에서는 백약이 무효다. 가용할 수 있는 노동인구를 넓혀서 생산가능인구 급감이라는 위기를 대응해야 한다. 고령인구에 대한 포용적 고용정책이 필요하다. 다만 세대 상생형으로 가야 한다. (여당에서 추진하는 안에 대해서) 정부 입장을 이야기하는 것은 도움이 되지 않는다. 그것도 하나의 사회적 대화이기 때문이다.”



▲ 정기훈 기자

도급제 최저임금 적용 불발, 아쉽지만 정부가 할 일 차질 없이 준비

- 지난 4월2일 X(옛 트위터)에 “시간 단위로 노동의 대가를 정하기 어려운 도급제 노동자들도 인간다운 삶을 누릴 최저기준이 필요하다”고 작성한 바 있다. 올해 최저임금위원회에서 도급제 노동자의 최저임금 적용 논의가 표결에서 부결되면서 불발됐다.

“아쉽다. 하지만 정부가 이래라저래라 할 수 없다. 위원회는 아주 오래된 3자 기구다. 존중할 수밖에 없다. 다만 아쉬운 점은 두 개의 논의(도급제 최저임금·업종별 구분적용)가 혼재돼서 진행된 것은 아닌가 하는 생각도 든다. 정부는 정부가 할 일을 해야 한다. 국정과제인 최저보수제 등 정부가 기획하고 있는 일을 차질 없이 준비하겠다.”

- 노동부는 지난달 ‘공공부문 비정규직 대책’을 발표했다. 민간 비정규직 남용을 막을 대책이 부족하다는 평가가 나온다.

“대통령께서 지적하신 바는 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(기간제법)의 명칭과 달리, 기간제가 늘어난 실태에 대한 원인을 찾아야 한다는 것이다. 실태를 정확하게 조사하는 게 우선이다. 현장에서 실제로 어떻게 작동되고 있는지 FGI(Focus Group Interview)를 통해 보고 있다. 도출된 것을 기준으로 민간부문까지 어떻게 확산시킬 것인지 논의를 해 나갈 계획이다.”

- 원래 이달 중 '외국인력 통합지원 로드맵'을 발표할 예정이라고 밝혔는데 다소 미뤄졌다. 대책의 뼈대가 될 핵심 내용은 무엇인지.

"쉬운 문제가 아니다. 법무부와 여러 가지 논의를 하고 있다. 일차적 목표는 최소한 우리나라에 들어와 있는 노동자들은 비자의 종류를 불문하고 기본적인 인권, 노동권의 사각지대에 빠지지 않도록 하는 것이다. 노동부, 해양수산부, 농림축산식품부, 법무부 등 관련 부처 간 협업이 중요하다. 법무부가 미등록 이주노동자를 단속한다는 이유로 또 불행한 사태가 벌어지면 안 된다. 때문에 같이 협업할 일이 많다. 예컨대 제가 국무회의 때 미등록 이주노동자가 체불임금을 신고하러 갔다가 (미등록 신고로) 강제추방된 사례를 말했다. 그래서 법무부가 공무원에 대한 신고 의무를 없애줬다."

- 어떤 장관으로 기억되고 싶은지.

"노동이 존중받고, 모든 일하는 사람들이 안전하고 행복하게 일하며, 일터에서뿐만 아니라 퇴근 후의 삶도 존중받는 사회, 그리고 우리 사회의 평범한 이웃들이 노동부를 '우리 노동부'라 부르고 필요할 때 가장 먼저 떠올리는 곳이 되도록 만드는 게 장관으로서 꾸는 가장 큰 꿈이다. 또 하나는 대화하는 장관으로 기억되고 싶다. 서로 다른 이해관계를 가진 사람들이 한자리에 앉아 해법을 찾을 수 있도록 계속 다리를 놓고 싶다."

- 마지막으로 하고 싶은 말이 있다면.

"(강원지역 노동지청에서 근무한 근로감독관이 숨진 일을 언급하며) 취임사 때 '노동부 여러분이 건강해야 대한민국 모든 노동자가 건강하다'고 했는데, 그 약속을 지키지 못한 것 같아서 너무 죄송하고 후회스럽기도 하다. 고인의 이름을 잊지 않겠다."

구체적인 대책을 고민하고 있다. 직장내 괴롭힘 업무가 가장 고위험 업무인 만큼 여기서부터 AI를 도입하려 한다. 반복·특이 민원, 특히 폭언이 계속될 때는 조사중지권 발동을 검토 중이다. 중지기간은 업무처리 기간에서 예외시키는 내용을 같이 고민하고 있다. 매뉴얼이 나온다면 적어도 조금이나마 고인에게 위로가 되지 않을까 생각한다."

글=어고은 기자

사진=정기훈 기자



어고은기자 ago@labortoday.co.kr
