

| 지역단위 사회적 대화 |

경기 지역 : 체불임금 해소 지원체계 마련과 이행점검

충남 지역 : 충남형 산업 안전 모델 구축 논의

수원 지역 : 착한 세상 만들기 프로젝트 사례

부천 지역 : 섹터 특화형 훈련 모델 추진 사례

김진구 대외협력실

[인터뷰] 사회적 대화 성공하려면 서두르지 말라

박병규 광주광역시 경제부시장

경기 지역 체불임금 해소 지원체계 마련과 이행점검

경기 지역에서 최근 주목할 만한 사회적 대화 관련 사례는 2017년 3월 이랜드 임금체불사건을 계기로 경기도청·고용노동부·한국노총·경기경총 등이 합동으로 추진한 ‘체불임금 해소 등 근로권익보호 지원체계 구축방안’에 관한 논의 및 활동이다.

이 논의는 '17년 첫 노사민정협의회 본회의에 제출된 의제로 임금체불에 대해 고용노동부의 기존 역할 외에도 개별 기업 노사가 협력을 통해 임금체불 상담지원센터와 임금체불 ZERO 지원 절차의 프로세스를 명확히 하고 기관과 단체 간의 협업을 강화해 노사관계를 안정시키겠다는 점을 목표로 삼았다.

경기 지역 노사민정은 이를 실현하기 위해 본회의 이후 6차례의 실무협의회를 통해 실행과제를 도출하고 실천에 옮겼다. 우선 도내 31개 시군 노사민정협의회-한국노총-경기경총을 연계, 체불임금 신고 상담 및 지원네트워크를 설치·운영하였다. 또한 사업주 인식 개선 사전 교육을 실시했고, 경기경총의 노사지원센터와 한국노총 경기지역본부의 7개 상담센터를 중심으로 관련 상담이 진행했다.

경기도 사례는 근로자의 삶의 직접적인 관련이 깊은 임금체불에 대해 지역 노사민정이 사회적 대화의 의제로 선정해, 실행과제를 도출하고 특히 이행을 평가해 피드백하는 지역 거버넌스의 바람직한 일련의 과정을 소화했다는 데 적지 않은 의미가 있다고 볼 수 있다.

충남 지역 충남형 산업 안전 모델 구축 논의

충청남도 노사민정협의회에는 지역의 산업안전에 대해서 사회적 대화가 활발히 진행되고 있는 지역이다. 3년 전부터 노사민정은 ‘안전하고 행복한 일터’를 만들고자 공동으로 노력해왔다. 충남지역은 ‘17.1.29 ‘안전충남비전 2050’ 및 ‘노동정책시행계획’을 발표하고, 지역사회의 관심 제고와 노사민정의 협력강화를 위해 ‘17.4.20 노사민정협의회에서 ‘안전하고 행복한 일터 정착을 위한 공동선언 및 협약’을 체결하고 시행하였다.







- 안전하고 행복한 일터 정착을 위한 -

「충청남도 노·사·민·정」공동선언문

「충청남도 노·사·민·정」은 건강하고 안전한 일자리 창출과 노동인권 실현을 위해서 산업재해·안전사고 없는 일터 정착에 적극 협력해 나갈 것을 다짐하면서, 다음과 같이 선언한다.

1. 우리는, 건강하고 안전한 일터에서 일하는 것이 근로자들이 가진 보편적인 권리이며 지속가능한 산업발전의 토대임을 인식하고, 선진적 산업안전보건 활동이 정착될 수 있도록 협력적 파트너십을 공고히 한다.
2. 우리는, 하청(협력)업체 근로자 및 감정노동자를 포함, 지역 근로자들의 안전한 노동환경 구축을 위해 노력한다. 이를 위해 각종 캠페인을 실시하고 산업안전보건 기술 자료를 배포하며, 산업안전보건교육 프로그램과 노·사·민·정의 공동 노력을 지원하는 등 적극적인 활동을 펼친다.
3. 우리는, 안전한 일터 정착의 실효성 확보를 위해 노력한다. 이를 위해 산업안전보건 교육 및 안전점검을 강화하고 관련 정책 발굴 및 법제도 개선을 위한 연구조사를 실시하며, 충남 근로자 건강관리체계 구축과 감정노동가이드라인 등을 마련, 사업장 안전보건 협업체계 구축을 위한 업무협약 및 우수기업 인센티브 제공 등을 실시한다.
4. 우리는, 안전한 일터 정착을 위한 오늘의 공동선언이 구체적인 실천으로 이루어질 수 있도록 실무기구 및 이행점검단을 구성하여 이를 이행하고 점검하는데 최선을 다한다.

2017. 4. 20

 충청남도지사	안 회 정
 대전지방고용노동청장	오 복 수
 한국노총 충남지역본부 의장	고 석 회
 충남북부상공회의소 회장	한 형 기
 안전보건공단 충남지사장	김 덕 일
 천안YWCA 회장	문 진 숙

특히 이번 선언에서는 참여기관의 측정 가능한 목표 및 기관별 실천사업을 설정하였는데, 한국노총은 산업안전 활동지침 시달 및 산업안전 보건 교육 실시, 상공회의소는 산업안전 중시 경영 교육 및 기업체 산업안전 홍보, 충청도청은 산업안전 실천협약 체결 및 감정노동 가이드라인 마련을 그 각각의 실천사업으로 정했다.

또한 노사민정협의회는 실천사항의 점검을 위해 이행점검단을 구성·운영하여 ‘충남형 산업안전 모델’ 구현을 통해 개별 사업장 단위 및 현장에 산업안전의 중요성 인식확산을 위해 힘을 모았다.

수원 지역 착한 세상 만들기 프로젝트 사례

수원시는 노사민정과 함께하는 착한세상 만들기 프로젝트를 통해 비정규직, 아르바이트생, 감시단속노동자 등의 노동자 권익보호를 위해 노력하는 중이다. 우선 지역 노동시장구조와 노동현안 실태조사 분석 결과를 기초하여 수원시 맞춤형 비정규직 권익보호 사업을 계획하고, 특히 서비스업에 종사하는 비정규직 노동자들의 권익보호를 위한 '수원형 비정규직 권익보호 사업'을 추진하였다.

우선 '수원시 일자리 착한가게'로 인증사업을 추진했다. 비정규직 노동자 권익보호에 기본이 되는 3대 기초고용질서 준수사업장을 선정해 인증서를 발급함으로써 사업장의 자발적인 기초고용질서 준수를 제고에 기여토록 했다. '17년 말 기준으로 총 82개의 사업장을 인증했다.

또한 관내 청년 대상 공공부문 일자리 소개 및 노동관련 고충상담을 위해 '수원 착한 알바웹서비스'를 운영하고, 관내 아파트 감시·단속근로자의 휴게시설 개선 및 고용안정을 위한 '수원 착한 아파트' 사업 등을 추진하여 열악한 위치에 있는 노동자의 권익보호에 힘썼다.

부천 지역 섹터 특화형 훈련 모델 추진 사례

부천은 지역의 노사민정이 협력하여 일자리 창출모델 발굴을 위해 노력하고 있다. 부천지역노사민정협의회 특별위원회인 부천지역노사발전협의회를 통해 지역 전략산업 기능인력 양성, 50인 미만 영세기업 훈련담당자 네트워크 활성화, 취약계층 취업훈련 지원 강화 등 특화된 사업 섹터별 노사공동훈련인 '섹터 특화형 노사상생 훈련 모델'을 추진하였다. 그리고 노사파트너십을 기반으로 한 훈련거버넌스 구축을 통해 장기실업청년, 중고령자, 이주민 등 취업취약계층을 지원, 지역산업과 연계한 훈련공급, 취업지원 미스매치 해소 등을 통해 '부천형 일자리'창출 모델을 발굴했다.

또한 부천노사민정협의회는 업종별위원회로 택시업종협의회 3회, 공공부문협의회 4회, 테크노파크발전협의회 3회, 제조업협의회 3회를 개최하고, 그 외에도 의제별 위원회로 노사포럼, 차별개선네트워크, 지역고용네트워크 등을 운영하여, 다른 어느 지역보다 활발하고 실질적인 지역 사회적 대화를 전개하고 있다.



박병규 광주광역시 경제부시장

사회적 대화 성공하려면 서두르지 말라

충분한 소통으로 당사자 간 신뢰 구축이 우선
다화를 하려면 대화할 조건부터 마련해야

문재인 대통령이 '광주형 일자리의 확산'을 이야기하고, 현 정부의 국정과제에 포함되면서 광주형 일자리에 대한 관심이 높아지고 있다. 각 지자체마다 광주형 일자리 모델을 벤치마킹하는가 하면, 광주형 일자리 모델이 어떤 것인지에 대한 논의도 진행되고 있다.

광주형 일자리 모델은 단순히 일자리를 몇 개 만드는 방안이 아니다. 이해당사자들의 참여와 협치를 통해 일자리와 노동 문제에 대한 해법을 모색하는 데서 그 의의를 찾을 수 있다. 이는 지역 차원의 사회적 대화를 통해 지역의 문제를 해결해 나가는 사례라고 할 만하다.

〈사회적 대화〉에서는 광주형 일자리를 추진하기 위해 설치된 광주광역시 사회통합추진단의 초대 단장을 맡아, 광주형 일자리의 개념 정립은 물론 지역의 이해당사자들을 소통의 장으로 이끄는 데 큰 역할을 했던 광주광역시 박병규 경제부시장으로부터 광주형 일자리의 문제의식과 그동안의 추진 과정에 대한 이야기를 듣는 자리를 마련했다.

광주형 일자리는 시대정신이다



광주형 일자리를 제기하게 된 배경과 핵심적인 문제의식을 들려 달라.

박병규: 어떤 정책이든 그 시대를 반영하는 게 중요하다. 광주형 일자리에 대해 시대적 과제, 시대정신이라고 말한다. 일자리보다 더 큰 어젠다가 한국 사회에 별로 없기 때문이다. 우리나라만 그런 것이 아니라 세계적인 문제이기도 하다. 예전처럼 고성장시대가 아니고 저성장이 고착화되는 것 같다. 성장률이 낮아 새로운 일자리도 만들어지지 않고 있다.

더 큰 문제가 두 가지 있는데, 하나는 성장이 안 되고 고용이 안 되는 상황에서 새로운 성장 동력이 한국 사회에 준비되어 있느냐는 것이다. 대부분의 세계 경제, 문화, 과학 기술 등을 미국 등의 선진국이 이끌고 있고, 우리는 새로운 성장 동력을 발굴해내지 못하고 있다.

또 하나는 기존의 일자리가 너무나 불평등하게 되어 있다는 것이다. 격차 문제가 너무나 심각하다. 같은 일을 하는데, 혹은 더 힘든 일을 하고 더 많은 시간을 일하면서도 어떤 사람은 2~3천만 원 받고 어떤 사람은 7~8천만 원 넘게 받는 것을 방치하는 것이 과연 맞느냐는 이야기다. 여기서부터 사회갈등이 시작된다.

최근에 사회갈등해소센터가 한국 사회의 갈등 조사를 했는데, 2년 연속으로 노사갈등이 한국 사회의 가장 심한 갈등으로 나타나고 있다. 4~5년 전에 삼성경제연구소에서 한국 사회 갈등을 조사했는데, 한국 사회 갈등 비용이 240조 원 정도라고 한다. 어마어마한 액수다. 그 갈등 비용을 반으로만 줄여도 100조 원 이상의 돈이 생긴다. 그런 점에서 불평등한 일자리 문제는 심각한 사안이라고 본다.

왜 일자리가 만들어지지 않느냐는 문제는 이런 현실과 무관하지 않다. 많은 기업들이 그동안 일자리를 만들어 왔지만 해외에 많이 만들었다. 재벌 대기업을 중심으로 근 20년 동안 만든 일자리들이 국내가 아니라 해외투자를 중심으로 만들어졌다. 국내 일자리도 만들기는 했지만 대부분 비정규직이나 외국인 노동자 일자리, 또는 궁극에는 기계로 대체되는 일자리로 만들었다. 우리 청년 세대가 장기적으로 일할 수 있는 그런 일자리를 만든 것이 아니라 누구나 하기 싫어하고, 하기 어려운 일자리만 만들었다. 결국 기계나 로봇으로 대체되거나, 외국인 노동자로 대체될 수 있는 일자리다. 이렇게 일자리 문제가 시대정신이자 한국 사회 가장 중요한 의제라는 점에서 광주형 일자리를 생각하게 된 것이다.



광주형 일자리에서 적정 임금, 적정 노동시간, 원·하청 관계개선, 노사 책임경영을 슬로건으로 내 걸었지만 일부에서는 ‘반값 일자리’라고 부정적으로 묘사하기도 하고, 또 다른 일부에서는 경영권 침해라고 인식하기도 한다. 이러한 인식을 바꾸기 위해 어떤 노력이 필요한가?

박병규: 연구자들이 이야기하는 다양한 문제들이 있지만, 광주형 일자리가 추구하는 것이 무엇인지 분명히 전달하기 위해 임금, 노동시간, 원·하청 관계, 노동자 경영참여 문제가 우선적인 핵심이라 보고, 그 네 가지를 슬로건으로 제시했다. 그런 오해는 언제든 있을 수 있으므로 네 가지 슬로건이 놓치고 있는 것은 없는지 꼼꼼히 살펴볼 것이다.

‘반값 임금’에 대해 이야기해보자면, 2015년에 한국노동연구원에서 연구용역을 진행할 때 광주형 일자리의 임금을 어느 정도로 하는 것이 적정할 것이냐는 이야기가 나왔다. 현재 부품사 임금이나 지역 평균임금보다 높으면서 완성차 공장 임금보다는 낮은 수준으로 고려했다.

또 지역 4년제 대학 졸업자들에게 희망하는 임금 수준이 어느 정도인지 물어보면 대기업 3천 5백만 원 정도를 이야기한다. 그러면 4천만 원 정도면 적정이라고 보았다. 거기

에, 주거, 교육, 보육, 의료 제공이 뒷받침된다면 4천만 원 이상의 효과가 있을 것이라 보았다. 그래서 적정임금 4천만 원 이야기가 나온 것이다. 사회 안전망이 취약하고 임금 구조, 노사관계가 왜곡되면서 돈이 많은지 적은지가 좋은 일자리의 유일한 기준이 되어 버렸다. 그렇지 않다. 돈을 좀 더 받더라도 하루하루 일하는 것이 지옥 같을 수도 있다. 1~2억 원 받는 사람들 중에서도 극단적인 선택을 하는 분들 있을 수 있다. 왜 그런 일이 벌어지겠는가. 조선업의 경우 고임금이 많은데도 불구하고 많은 사람들이 죽어간다. 3시간마다 사람이 죽어나가는 것이 대한민국의 일터다.

1~2억 원을 받는 것보다도 내가 건강하고 안전하고 내 꿈과 희망, 비전이 실현될 수 있는 일터가 좋은 일터고 그것이 사회 전체의 발전으로 연결될 수 있는 것인데, 우리나라엔 그런 기준이 없고 오직 돈뿐이다. 그래서 광주형 일자리에 대해서 임금만을 두고 이야기하는 것은 부당하다고 생각한다. 원·하청관계 문제, 기업이 얼마나 투명한 지배 경영 구조를 갖고 있느냐를 두고 이야기하기보다 오직 돈이 기준이 되었기 때문에 그런 이야기가 나왔던 것이라고 본다.

또 자동차 회사를 중심으로 이야기하다 보니 원래는 1억 원 받는데 4~5천만 원 받으면 반값이라는 이야기가 나오는 것 같다. 이런 오해를 풀기 위해 정책을 추진하는 과정에서 우리가 가진 문제의식들을 확산시킬 계획이고 또 그렇게 하고 있다.

눈에 보이는 성과보다 신뢰를 쌓아가는 과정에 주목하라



광주형 일자리의 다른 이름은 지역 노·사·민·정이 함께 만드는 사회통합형 일자리다. 광주형 일자리 모델을 실현하기 위해서는 노·사·민·정 각 주체들과의 소통이 가장 중요할 텐데, 그동안 지역에서 진행된 노·사·민·정 주체들과의 소통 과정과 이를 통한 성과를 설명해 달라.

박병규: 과정을 설명하면 사람들은 눈에 보이는 것에 대한 요구를 많이 한다. 기업이 얼마나 유치되었는가, 일자리는 몇 개 만들어졌는가, 이런 식으로 이야기하는데, 광주형 일자리는 것은 예전의 방식으로 기업 몇 개 유치하고, 일자리 몇 개 더 만들자는 이야기가 아니다. 이것은 광주가 노·사·민·정과 함께 지역사회를 혁신하는 운동이다.

이를 오해하고 우리를 평가하고 심판하려는 분들이 있다. 평론하고, 얼마나 되었느냐고 성과를 묻는다. 그러나 우리는 같이 해보자는 것이다. ‘우리 동네를 깨끗하게 해봅시다, 싸우지 말고 협력하는 마을을 만들어 봅시다’라고 시가 제안하고 있는 것이다. 여기에 대해서 ‘싫다, 싸우고 싶다’거나, ‘너나 깨끗하게 살라’는 식으로 말한다면 차라리 상관없을지도 모르겠다. 광주시의 정책에 대해서 동의하지 않는다고 말할 수는 있다. 그런데 정책과 생각이 다르다고 말하는 것이 아니라 다른 이야기를 한다. 임의대로 해석하고 다른 잣대를 들이대니 복잡한 문제가 된다. 노사관계 문제지만 핵심은 지역사회의 신뢰 구축이다. 신뢰를 보여주자는 것이다. 신뢰 구축은 정량적으로 보여

“
 과정을 설명하면 사람들은
 눈에 보이는 것에 대한
 요구를 많이 한다.
 광주형 일자리라는 것은
 예전의 방식으로
 기업 몇 개 유치하고,
 일자리 몇 개 더 만들자는
 이야기가 아니다. 이것은 광주가
 노·사·민·정과 함께
 지역사회를 혁신하는 운동이다.”

주기 힘든 것이다. 신뢰 구축을 위해서 지난 3년 6개월간 많은 노력을 해왔다. 이것이 성과라고 본다. 그 과정에서 표면적으로 드러난 성과라면, 비정규직의 정규직화라고 할 수 있겠다. 노·사·민·정의 대화를 통해서 만들어졌다. 또 생활임금을 시행하고 정착시킨 것, 청소년 인권 보호 사업을 동반 시행한 것, 광주시 노동 정책을 함께 점검하는 과정을 추진한 것 등이 있다. 이전에는 행정 영역이 노동을 문제로 끄집어내고 의제화 했던 사례가 많지 않다. 이것을 시도하는 데에 도전과 용기가 필요했다. 노동에 대한 인식이 워낙 좋지 않기 때문이다. 이런 행정으로서의 시도가 있었고 이전과 달리 노동계의 적극적인 협조가 많이 동반되었다. 노조의 경우에도 늘 행정을 보는 눈이 기업 편이라는 인식이다. 한국 사회

노동자들이 안고 있는 많은 문제들에 대해서 행정이 관심도 없는데, 딱 행정이 관심을 표하는 것은 파업할 때뿐이라는 것이다. 파업에 따른 손실이 크니 이에 제동을 거는 이야기만 한다고 여기니 늘 노동이 볼 때는 행정은 기업 편이었던 것이다. 이런 문제를 개선하는 것이 큰 성과였다고 본다.

민간 부문에서는 2015년에 버스노조가 당시 월요일 0시부터 파업에 돌입하는데, 시청 대중교통과에서 이 문제를 다루고 있었다. 시에서는 버스조합과 노조의 협상이니 그저 발만 동동 구르는 상태고 직접적으로 개입하지 못하고 있더라. 제가 일요일에

가서 파업 돌입 전 노사 양측의 대화에 개입해 파업에 들어가지 않고 원만하게 일이 끝난 적이 있다. 그렇게 시민 불편을 해소했다. 이런 점에서 사회적 비용의 절감이 있었다.

진곡 산업단지에 '위아'라는 기아차 협력사가 있다. 거기 노조가 만들어져 파업이 결정되었는데, 우리가 가서 중재 조정한 일도 있다. 이런 이야기는 잘 안 알려졌는데 이런 것들이 수백억 원의 사회적 비용 절감일 수 있다. 행정이 이런 개입을 하는 사례가 좀처럼 없다 보니, 그 해결을 하고 나니까 바로 위아 사장, 기아차 광주 공장장, 기아차 총괄 부회장이 와서 시장님에게 감사 인사를 하고 갔다.

앞서 언급한 노조와의 충분한 소통을 통한 업무 추진이 노조의 신뢰를 얻기 위한 과정이었다면, 이런 중재 사례는 기업으로부터 노조 때문에 뭘 못하겠다는 그런 부정적 인식을 행정이 조정 역할을 함으로써 해결하는 과정이었다. 광주시의 이미지가 그런 점에서 많이 바뀌고 투자 유인이 되는 등의 효과가 있다고 본다. 이런 신뢰를 구축하는 과정이 그동안 지속적으로 이행되어 왔다. 이것은 타 시도와 비교할 수 없는 경쟁력이라고 생각한다. 단순한 흥내 내기로는 안 된다. 3천만 원, 4천만 원 이하로 임금 낮추겠다는 이야기를 하는 것보다 더 중요한 것은 신뢰 구축과 같은 조정 과정이다. 그 과정을 거쳐 우리는 일하는 분들, 기업하는 분들 모두에게 매력적인 환경을 만들었다고 본다.

한 번에 모든 문제 풀 수는 없다



광주형 일자리를 추진하는 과정은 지역의 노사정이 사회적 대화를 이룬 과정이라고 볼 수도 있을 것 같다. 중앙 차원의 사회적 대화도 분위기가 무르익고 있는데, 사회적 대화가 이뤄지기 위한 조건은 무엇이라고 보는가?

박병규: 노사정위가 해야 할 일이 많을 것 같다. 사회적 대화가 되려면 그 사회가 대화를 할 만한 준비가 되어 있어야 한다. 나는 늘 코포라티즘에 대해서 부정적으로 이야기했던 사람이었다. 십 몇 년 전까지만 해도 노조가 없기 때문에 성립되기 어렵다고 보았다. 협상이



란 것은 서로 조건이 비슷하게 맞아야 가능한 것이다. 주는 사람과 받는 사람의 조건이 어느 정도는 맞아야 하는데 대한민국에서는 힘의 균형이 맞춰지지 않는다. 노조가 강한 힘을 갖지 못하면 협상이 불가능한 것이다.

이런 이야기를 하면 대부분 의아해한다. 노조 때문에 기업이 이렇게 힘든데 무슨 노조가 힘이 없느냐는 이야기다. 실제 노조가 힘이 없다. 대한민국 노조 조직률을 보면 10%다. 100명 중 10명의 노동자가 노조에 가입했을 뿐인데, 그나마도 한국노총과 민주노총으로 나뉘어져 있다. 국민들이 한국의 노조에 대해서 이야기할 때 주된 대상은 사실 현대와 기아의 노조다. 현대나 기아는 1명 정도라 할 수 있다. 대한민국 노동자 100명 중에 국민들이 생각하는 노조라는 것은 1명을 두고 이야기하고 있는 셈이다. 나머지는 대부분 노조에 가입되지도 않았다. 대표성이란 것이 없는 것이다. 자격도 없

는 사람이 어떻게 대표가 되겠는가. 그런 점에서 사회적 대화를 할 만한 준비나 조건이 안 되어 있다는 것이 저의 생각이었다.

그럼에도 불구하고 해야 된다고 생각하기 때문에 그 방법을 찾고 있는 것이다. 지금도 사회적 대화의 조건이 부족하다고 본다. 대통령도 말씀하셨지만, 노조 조직률을 획기적으로 높이지 못하면 사회적 대화는 실패할 가능성이 높다. 대표가 만들어져야 한다. 균형이 맞아야 시소를 탈 수 있는 것이지, 한쪽은 100kg인데 한쪽이 초등학생이면 그게 되겠는가. 노조 조직률을 획기적으로 높여서 대표성을 찾아야 한다. 공무원노조 이야기도 그렇고, 노조 할 권리를 더 보장해야 한다. 최저임금도 중요하고 비정규직 보호 정책도 중요하지만 이것이 가장 중요하다.

태도와 관련해서 말하자면, 태도 형성은 하루아침에 되는 것이 아니다. 사회적 대화를 한다고 하면, 로또 당첨을 바라는 식으로 요행을 바라고 여기에서 무언가를 얻으려는 태도로는 사회적 대화는 성공하기 어렵다. 서로가 기다려줘야 하고 배려하고 양보해야 한다. 상당한 시간이 걸릴 수밖에 없다. 코포라티즘, 사회적 대화는 외국에서 잘 된다고 해서 우리도 잘 해낼 수 있는 것은 아니지 않나. 정치, 경제, 역사, 문화가 우리와 다를 뿐 아니라 부단한 노력의 과정이 있었던 것이다. 그 과정을 보아야 한다.

그 속에서 사람도 죽고 얼마나 많은 이들의 희생이 뒤따랐나. 이를테면 8시간 노동시간 쟁취를 위해서 얼마나 많은 사람이 죽어야 했다. 우리가 사회적 대화를 한다고 해서 바로 그 효과가 이어질 수 없다. 사회적 대화가 무엇인지 진지하게 생각하고 접근해야 한다. 특히 네덜란드 모델을 많이 이야기하는데, 교육만 봐도 네덜란드, 프랑스, 독일 등과 우리는 많이 다르다. 예를 들어 네덜란드의 경우 상인 교육을 많이 받는다고 들었다. 어릴 때부터 상인 교육을 받는다는 것은, 장사를 하게 된다면 고객을 보면서 생각해야 하고 상대를 생각해야 하는 것이므로, 그런 생각을 하지 않을 수 없게 되는 것이다.

“
 지자체가 사업을 하고
 예산을 편성할 때
 중앙정부에서
 표준화, 획일화시키지
 말아야 한다.
 우리 시 상황과 다름에도
 이에 맞춰가야 한다.
 맞추지 않으면 예산을 주지 않기
 때문에 중앙에서 원하는 것을
 만들어야 한다.
 ”

한국행정연수원(옛 한국노동교육원)에서 15~20년 전부터 독일의 초등교육 교과서를 펴낸 적이 있는데, 그 초등학교 교과서를 보면서도 놀랐다. 대한민국에서 대학 나온 이들도 답 못할 내용들이 초등학생 교과서에 담겨 있다. 프랑스나 독일에서 초등학생들의 수업 교재가 우리나라 서울대생들도 못 풀만한 문제들을 담고 있다.

기아자동차 대졸 신입사원들 교육을 자주 가는데, 대부분이 소위 'SKY' 출신들이다. 질문을 3개 정도만 해도 다 답을 못한다. 그게 우리 대학교육의 수준이다. 예를 들어 문제가 이런 식이다. 집에 화재가 났다고 하자. 옆집에는 장애인이 살고, 내 앞에는 나의 반려견이 있다. 둘 다 구하면 좋지만 그럴 수 없는 상황이다. 여기에서 어느 쪽을 구하겠느냐고 묻는다. 이에 대한 답은 다를 수 있다. 누구는 자기 강아지가 남보다 중요하다고 말할 수도 있고, 다른 누군가는 이웃을 구하는 것이 중요하다고 말할 수 있다. 이런 것이 초등학생들의 토론 교재에 나오는 것이다. 그 사회가 이렇게 끊임없이 토론하는 것이다. 우리나라 같으면 선생님이 가진 정답을 두고 'OX 퀴즈'가 될 것이다. 토론의 가능성 대신 어느 쪽이든 준비된 정답이 있다. 그러나 프랑스는 맞고 틀림이 아니라 생각의 다름을 두고 끊임없이 토론하는 것이다. 중등교육으로 가면 모의교섭 수업도 한다. 이런 교육을 통해서, 노동자는 사용자에 대한 이해가 있고, 사용자는 노동자에 대한 이해가 있기 때문에 사회적 대화가 되는 것이다.

우리나라 법관들은 노동법에 대한 이해가 부족하다. 없다. 노동사건 판결을 알지도 못하고 판결한다. 왜냐하면 노동법 공부하는 법관은 어리석은 법관이기 때문이다. 시험 보는 데에 비중도 없고 양도 적고, 그 공부를 할 필요성이 없다. 스스로 노동법에 관심을 가져야겠다고 마음먹는 법관을 제외하고는 시험에 도움이 되지 않으니 공부하지 않는다. 한국 사회에서는 노동에 대한 인식이 부족할 수밖에 없는 이유가 이렇게 산재해 있다.

너무 자기중심으로 이해하고 고집을 부리거나, 조급하게 단기간에 성과를 내려고 하는 것은 우연히 얻어낼 수도 있겠지만 결국에는 실패한다. 광주형 일자리나 대통령께서 말씀하시는 사회적 대화를 통한 해법 등도 성과를 단박에 가져가려 하면 반드시 실패할 것이다. 그래서 성과보다는 과정을 중시해야 한다고 본다.

노사정위와 관련해서도 같은 생각이다. 노사정위가 최근에 좀 바뀌었는데, 최초부터 사회적 대화를 풀어갈 기구이지 않나. 그런데 지역, 업종, 사안별로 접근하는 태도가 중요하다. 중앙 단위에서 한 날 한 시에 성과를 내려고 해서 안 된다. 큰 틀은 필요

하다고 생각하지만, 예를 들어 성과나 사례 등은 광주형 일자리를 통해 광주에서의 성과, 조선업종에서의 사회적 대화를 통한 성과 등을 구체적인 사례로 만드는 것이 중요하다라고 본다. 노사정위 문성현 위원장이나 박태주 상임위원, 박명준 수석전문위원 께도 끊임없이 드렸던 말씀이다.

자치와 분권의 시대, 표준화의 함정에서 벗어나야



지자체 차원에서 일자리 정책을 추진하려고 하면 재정 자립도나 권한 등에 한계도 분명히 있을 텐데, 경제 부시장의 위치에서 이런 문제를 어떻게 풀어나갈 생각인가?

박병규: 부족한 역량으로 할 수 있는 일이 많지는 않겠지만, 정권이 바뀌고 분권과 자치 이야기가 나오는 시점에서 우리 시의 경우 분권, 자치의 필요성에 있어서 타 시도보다 그 요구가 강하다고 본다. 민주인권평화도시 광주가 하는, 시민시장을 자치하는 시장이 하는 것에 대한 이야기가 많다. 그 이야기가 틀렸다는 것이 아니라, 너무 현실과 떨어진 이야기라 생각한다.

광주시는 재정적으로 매우 열악하다. 서울시나 성남시와 비교해서는 안 된다. 그걸 감안해서 비교해야 한다. 광주시의 재정자립도는 올해 39% 수준인데, 서울시는 80%가 넘는다. 우리 시의 두 배다. 작년을 기준으로 지원금을 다 포함하더라도 42% 수준의 재정자립도이니 특별·광역시 중 꼴찌다. 그런 반면에 우리 시의 복지 예산은 최고 높은 수준인 37~38%다. 특별·광역시 평균보다 5%p 정도는 더 지불한다. 예산은 없지만 사회적 약자를 위해서 더 많은 지출을 하고 있다. 그 남은 예산을 가지고 뭔가 해보는 것인데, 중앙정부가 업무 중심으로 예산을 편성할 필요도 있다고 본다. 사업을 하고 예산을 편성할 때 중앙정부에서 표준화, 획일화시키지 말아야 한다. 그 때문에 지자체가 여러 문제를 안게 된다. 표준화, 획일화 때문에 우리 시 상황과 다름에도 이에 맞춰가야 한다. 맞추지 않으면 예산을 주지 않기 때문에 중앙에서 원하는 것을 만들어야 한다. 광주시의 특수한 상황이 그대로 반영된 예산 편성과 정책이 필요한데 그 정책을 그대로 들고 가면 예산 배정을 받기 어려운 경우가 많이 생긴다. 중앙에서 원하는 것이 있기 때문이다. 그래

서 사업을 평가해서 예산을 조정하는 것이 중요하다고 본다.

이런 문제를 제가 바로 해결할 수는 없겠지만 결국은 이쪽의 조건을 잘 만들어야 사업하기 좋다고 생각한다. 그 조건을 만들기 위한 것 중 하나가 노동조합 문제이다. 노동조합들이 행정이나 기업에 대한 새로운 시각이나 관점, 태도를 갖게 되는 환경이라면 아무래도 이 어려운 조건에서도 사업을 할 수 있는 사업들이 많이 생길 것이다. 그게 안 된다면 예전처럼 할 수 있는 것이 많지 않을 것이다.



지상 사회적 대화의 장으로서 격월간 <사회적 대화>가 새롭게 창간됐다. 당부나 격려의 말씀 부탁드립니다.

박병규: 이 매체도 홍보나 교육의 수단으로서 역할을 할 것이라고 본다. 쇄신하고 진전한 내용을 만들기 위한 새로운 시도는 좋다고 생각한다. 다만 이것은 꼭 읽혀져야 한다. 너무 어려운 이야기보다는 시민들의 눈높이에 맞춰서 만들어져야 한다. 물론 예산이 한정되어 있겠지만, 많은 이야기가 들어가 있어야 한다. 모든 계층이 다 읽어야겠지만 특히 청년이나 학생들이 많이 읽게 되었으면 한다. 단순하게 고용노동부로 몇 부 가고 청와대로 몇 부 가고 관계자들 몇 사람들이 보고 노동조합 몇 군데에 던져 놓는 그런 매체가 아니었으면 좋겠다. 장관실에 한 부 놓고 차관실에 한 부 놓는 그런 책이 되지 않길 바란다. 그분들은 안 봐도 다 보고서 보지 않나. 학교 교재로도 쓸 수 있고 젊은이들이 곳곳에서 볼 수 있도록 잘 타깃팅하여 만들어졌으면 한다.

마지막으로 덧붙이자면, 교육이 바뀌고 동네가 바뀌어야 사회가 바뀐다. 우리 시의 훌륭한 정책으로 자평하는 것이 마을 사업이다. 민주주의의 근간을 이루는 게 분권, 자치, 협업, 소통 아닌가. 민선 6기가 굉장히 주력한 것이 그것이다. 설사 마을에서 분권을 한다고 하더라도 자치 동력이 없으면 안 되는 것 아닌가. 스스로 하기 싫으니 통제해 달라고 할 수도 있지 않겠나. 그런 자치 동력을 형성할 수 있도록 주력했다.

최근 4차 산업혁명 관련해서 이야기가 많고 특히 독일 이야기가 많다. 산업 4.0만이 아니라 이제 노동 4.0을 봐야 한다는 이야기를 하는데, 노동 4.0이 무엇이나는 질문도 있지만 그보다 독일에서 이를 어떻게 하고 있는지 볼 필요가 있다. 독일에서 이를 조사하고 공부하신 분 이야기를 들었는데, 거기에서 동네마다 하고 있는 게 4차 산업혁명에 대

한 이야기라는 것이다.

동네마다 마을마다 작은 단위로 4차 산업혁명이 무엇인지 이야기하는 그런 나라와 우리를 비교해보자. 우리는 이런 토론회도 많지 않다. 예를 들어 프리드리히 에버트 재단하고 한국노동연구원이 간담회를 여는 정도의 수준이다. 아주 폼 나게 장관 와서 인사말 하는 토론회 몇 개가 전부다. 이걸 비교가 안 된다. 연구자와 정부가 하는 토론회인데, 저 같은 관심 있는 사람이나 가서 좀 들어보는 것이지 국민들이 누가 아나. 관심도 없다. 우리가 4차 산업혁명에 제대로 대응하는 방법은 마을마다 그런 것들을 잘 조직해서 준비를 하는 것이다.