

| 회의체 위원장에게 듣는 사회적 대화 |
[인터뷰] 전병유 디지털 전환과 노동의 미래 위원회 위원장

사회적 대화, 권한과 책임에 대한 민주주의 훈련이 필요

디지털 전환이 데려올 노동의 미래, 멀다고 생각하면 안 돼
성과에만 집중하지 말고 지난한 대화의 시간과 경험 축적해야

박완순 <참여와혁신> 취재기자



2018년 7월 출범 이후 ‘지텔 전환과 노동의 미래 위원회’는 4차 산업혁명으로 일컬어지는 디지털 전환에 대한 사회적 준비를 위해 노사정의 대응과제를 꾸준히 논의하고 2020년 10월 활동을 마쳤다. 세 번의 노사정 합의문을 도출하며 한국 사회의 노동의 미래를 예측 가능한 미래로 만들기 위해 노력했다.

2년이 넘는 시간 동안 위원회를 위원장으로서 꾸려온 전병유 한신대학교 교수를 만나 그간의 사회적 대화 과정과 노동의 미래에 대한 노사정의 준비 정도를 물었다. 전병유 교수는 권한과 책임을 가진 사회 주체들의 논의와 합의로 디지털 전환에 대응해야 한다고 강조했다.

지난 10월 10일 ‘디지털 전환과 노동의 미래 위원회’가 활동을 마쳤다. 위원장으로 2년 3개월의 임기를 마친 소감이 궁금하다.

‘디지털 전환과 노동의 미래 위원회’의 의제는 미래 의제이다. 다양한 노사관계가 연관된 의제이다. 노사 의견 차이도 클 수밖에 없다. 다만 상대적으로 미래 의제라서 노사가 당장 충돌하는 지점은 많지 않았다. 관련한 현안도 많았었지만 전반적으로 우리 위원회는 노사 상생의 분위기가 강했다. 미래 의제라서 아직은 급하지 않은 부분이 있었고, 노사 모두 아직 미래 의제 준비가 그렇게 잘 돼 있지는 않았다. 서로 현실과 미래 전망에 대해 이해하고 공감하는 자리의 성격이 강했다. 그 과정에서 주요 의제와 관련한 사회적 합의가 있었고 나름의 성과이다. 미래 우리 사회가 다뤄야 할 중요한 의제에 대해서 노사정이 폭넓게 논의거리를 형성하고 같이 논의할 수 있는 기회였다. 개인적으로 많이 배웠고 좋은 기회였다.

흔히 ‘디지털 전환’이라는 주제는 일자리 문제로 직결돼 노사 견해 차이가 확연히 드러날 것으로 보인다.

우리 위원회가 두 가지 의제를 크게 다뤘다. 하나는 자동화에 따른 노동의 소멸을 어떻게 다룰지에 관한 것이었고, 다른 하나는 기술변화가 이뤄지면서 일하는 방식이나 고용 형태가 바뀌는 문제, 주로 디지털 플랫폼 노동과 관련한 문제이다. 노동의 소멸 의제와 관련해서는 스마트 공장, 일터 혁신, 사람 중심 스마트 공장으로 접근했다. 기본 합의문도 도출했다. 다만

경기 침체나 코로나 상황으로 인해서 지역 경기가 안 좋아짐에 따라서 일어나는 구조조정과 실업문제가 당장 이슈로 제기되는 상황이었다. 이처럼 노동의 소멸, 일자리 소멸이라는 것이 정확히 기술에 의한 것인지 분리해내는 것이 쉽지 않다. 일자리 자체가 변동하는 건 기술 변화뿐만 아니라 거시 경제 조건이라든지 산업 구조조정에 영향을 받는 것이기 때문이다. 그리고 위원회에서 노동계와 중소기업 쪽을 조사를 해봤는데, 디지털 전환에 따른 일자리 소멸에 대한 우려와 준비 수준이 높지는 않은 것 같다. 분명히 조만간에 닥칠 코로나 이후 디지털 전환이 가속화될 텐데 말이다. 그런 우려들이 더 커질 것이라 예상이 돼서 사실은 이 문제에 대해서 노사가 관심을 더 기울이고 적극적으로 대응할 수 있는 방안을 찾을 수 있으면 좋겠다는 생각이다.

‘디지털 전환’이라는 주제 속에서 노사가 가장 의견을 쉽게 접근한 부분은 무엇인지?

플랫폼 노동이 확산되며 기존의 노동법 체계나 사회안전망 체계가 대응하기 어려운 부분이 있다. 그래서 패러다임 전환이 필요하다는 문제제기는 있는데, 이 부분은 노사가 합의를 보기가 상당히 어려운 부분이 있다. 특히 노동법 개정과 관련해서는 상당히 쉽지 않은 일이고, 사회안전망 부분은 정부의 정책 의지나 예산과 관련한 부분이기 때문이다. 상대적으로 논의하기 쉬웠던 것은 현안을 기존 노동법과 사회안전망을 통해서가 아닌 다른 방식으로 풀 수 있는 것들이라 생각했다. 예를 들어 직업훈련과 산업안전 관련한 것인데, 막상 쉽지 않았다. 산업안전은 산재보험과 엮여 있어 노사 합의가 쉽지 않았다. 배달노동자 산재보험 적용 문제와 관련해 합의를 도출하기는 했지만 큰 틀에서 합의를 도출한 것이고 세부적 의제로 가면 의견 차이가 많이 남아있다.

위원회 첫 합의문이 ‘디지털 전환에 대한 노사정 기본인식과 정책 과제에 관한 기본 합의문(안)’으로 알고 있다. 합의문을 만들어 낼 수 있었던 배경은 무엇인가?

노사가 디지털 전환에 대해 대비하는 것은 시대적 흐름이어서 큰 틀에서 기본적인 공감대가 있었다. 다만 큰 틀에서만 합의하는 게 무슨 효과가 있냐, 그런 쟁점은 있었다. 그러나 당

시 평가에 따르면 노사가 디지털 전환이라는 미래 의제에 준비가 상당히 부족했고, 기본인식을 확인하고 준비하는 부분에 있어서 합의가 필요했다. 그러한 당위성을 가지고 합의를 이뤄냈던 게 1차 합의였다.

‘플랫폼경제 활성화 및 노동 종사자 지원 방안에 관한 합의문’ 채택은 플랫폼노동자 보호를 위한 노사정의 첫발로 알고 있다. 자율규범에 업계 1~3위 플랫폼이 참여한 것이 눈에 들어오는데, 업계가 들어올 수 있었던 이유는 무엇인가?

플랫폼 노동의 경우 기존 노사정이 들어와 있는 노총과 경총 쪽에 포괄되지 않은 조직이나 사업주 단체들이 많다. 그래서 직접적인 이해당사자가 참여해 한다는 생각으로 업계에 적극적인 요구를 했다. 그리고 이 분들은 한국 사회의 기존 기업의 방식과는 달리 기본적으로 법을 지키면서 제도 틀 안에서 비즈니스를 하고 싶으신 분들이 많다. 특히 이 분들이 IPO를 많이 생각하다보니 흔히 말해 착한 기업이라는 것이 투자 받는 것에 많은 영향을 끼친다. 그래서 공정한 제도를 만드는 것에 관심이 많고 사회적으로 인정받을 수 있는 비즈니스 환경을 만들고 싶은 욕구가 많았다.

위원회 활동 마지막에 ‘사람 중심의 스마트공장 실현을 위한 노사정 합의문’ 채택했다. ‘사람 중심’이라는 것은 무엇을 의미하나?

쉽게 말해 자동화 문제의 대안이다. 자동화는 노동을 대체한다는 의미다. 외환위기 이후 지난 20년 동안 우리 사회는 기술변화에 따라서 자동화가 일방적으로 이뤄진 측면이 있다. 우리나라 사람들은 기술을 빨리 받아들이지만 기술이 초래하는 결과 부분에서는 깊게 생각하지 않은 것 같다. 지난 20년 동안을 보면 대기업 중심으로 기술이 도입되면서, 예를 들어 제조업 안에서 노동의 비중을 보면 거의 15~25% 확 떨어졌다. 공장 자동화를 하면서 알게 모르게 인력이 크게 감축된 것이다. 상대적으로 중국 경기가 좋아서 고용이 줄어드는 속도를 조절할 수 있었지만 너무 노동배제적이다. 기업에 의한 기술 주도형 자동화가 우리 사회에서 뿌리 깊게 진행됐다. 다음 단계인 빅데이터와 AI 활용에서는 현장 숙련 노동자들의 암묵지를 데이

터로 만들어내는 작업이 중요한데, 스마트 공장에 사람도 없고 숙련 노동자도 없다는 문제가 발생한다. 그래서 사람 중심의 스마트 공장이 필요하다.

기업 입장에서는 사람 중심이라는 게 부담스러울 수도 있을 텐데, 합의를 어떻게 이뤘는지?

우수 사례 기업을 조명하는 방식을 활용했다. 노동자들의 노동조건이나 노동자들의 숙련을 잘 고려해서 스마트화를 한 우수사례 발굴에 초점을 맞췄다. 데이터 중심으로 공장이 바뀌는 상황에서 노동조건을 개선할 수 있고 생산성 향상할 수 있는 두 가지를 동시에 달성했던 사례를 찾으면서 합의 과정에서 큰 어려움은 없었다. 오히려 정부의 적극적인 역할이 더 많이 필요한 것 같다. 특히 스마트화에 필요한 교육훈련에서 지원 기준이 현장과 미스매치되는 부분이 있었다.

우리 사회에서 사회적 대화라는 게 쉽지 않다. 위원장으로 '사회적 대화'를 이끌어가며 견지했던 관점 원칙은?

사회적 대화니까 기본적으로 노사 공감대를 이루고, 공감대를 토대로 대화를 하고, 대화를 통해서 합의를 형성해나가는 게 기본이다. 그 기본을 유지하려고 했다. 그런데 우리나라의 많은 조직들이 성과 중심이라 조급한 부분이 있다. 빨리 합의문이 나왔으면 좋겠고, 문제에 대한 해결책이 빨리 나왔으면 좋겠고. 경사노위가 국회의 예산 심의를 받는데, 가끔 국회에서 그런 지적 사항들이 나온다. 사회적 합의라는 것은 지난해서 합의와 얽어짐의 반복과 지속적인 공감대를 만들어가는 축적의 시간이 필요한데 말이다. 국회도 그렇고 언론도 그렇고 결과가 무엇이냐고 묻는다. 그래도 지난 위원회 활동에서 큰 틀의 합의로 공감대도 형성된 것 같으니 그런 기반 위에 세부적인 의제나 쟁점을 가지고 문제를 풀어나가는 그런 시간을 또 가져야 하지 않을까 한다.



위원장 활동을 하면서 아쉬웠던 점은?

방금 말씀드린 것들이 아쉬웠다. 다른 한편으로는 우리 위원회는 다른 위원회에 비해 현안보다는 미래 의제이니 큰 틀에서 공감대를 형성하고 하나씩 풀어가고자 했는데, 당장 현실에서 드러난 문제들이 의외로 적지 않아 괴리가 있었다. 배달 플랫폼 노동자 사고, 카카오택시 문제 등이 발생하는데 사회적 합의를 못하는 것에 대한 불만이 많았던 게 개인적으로 부담이었다. 거기에 미래 의제이다 보니 기존의 노동계와 경영계가 포괄하지 못하는 사람들의 문제였던 만큼 어려움과 아쉬움을 더했다. 다른 하나는 경사노위 운영에 관한 문제이다. 민주노총이 빠진 문제, 여성·청년·비정규직을 대표할 수 있는지의 문제가 있었다. 경사노위 운영체계에서는 의제에 관한 권한과 책임의 할당 구조가 불분명한 것 같아 아쉬웠다. 사회적 합의 도출하는 과정에서 의제별 위원회가 합의한다고 해서 본회의에서 거부하면 합의가 안 되는 것이냐는 이야기도 나왔다. 각 단위의 자율성과 자립성을 어디까지 보장하느냐의 문제였다.

지난 위원회 운영 경험에서, 우리 사회가 '사회적 대화' 성공시키기 위한 열쇠는 무엇이라고 생각하는가?

우리 사회는 사회적 대화의 경험을 축적하는 게 중요하다고 했더니, 20년 했으면 경험 많이 했지 될 더 축적하냐고 그랬다. 그런데 단순히 사회적 대화 경험뿐만 아니라 관련 정책, 제도, 조직 같이 어울려 가는 것이기 때문에 앞으로도 더 많은 경험, 성공과 실패의 경험을 가져야 한다고 생각한다. 물론 빠르게 변하는 현안을 해결하기 위한 사회적 대화도 있다. 이럴 때 많은 경우 노사의 이견이 크다. 이럴 때의 사회적 대화 노하우를 축적하는 것도 별도로 중요할 것 같다.

더 중요한 것은 민주주의에 대한 고민을 많이 하는 것이다. 노동계도 경영계도 사회적 대화 기구에 위임받은 사람들이 참여하지만 다시 자기 조직에 돌아가 묻는다. 어떻게 권한을 위임받고 책임질 수 있는 결정을 할 수 있는지 민주주의 훈련이 필요하다. 나아가 사회적 대화를 하려면 사회적으로 포괄하지 못한 영역을 어떻게 이 틀 안에서 소화할 것이냐, 더불어 기존 노동계와 경영계에 조직되지 못한 목소리를 포괄하고 참여시키기 위한 방법을 고민해야 한다.

철학적 질문일수도 있는데, 노동의 미래라는 것은 도대체 어디서 찾아야 하는 건가?

노동의 미래요?(웃음) 가장 높은 수준에서는 과연 일이란 무엇이로부터 시작해야 할 것이다. 일이라는 게 인간의 자아실현 도구인지 아니면 인간의 자아실현을 방해하는 고된 일인지 노동의 의미를 찾는 것부터 시작해야 할 것 같다. 특히 노동의 미래에 대해서는 일자리가 사라지는 문제서부터 새로운 세대들은 일에 대한 관념이나 생각이 다르다는 것까지 넓게 노동의 의미를 사회적 차원, 개인적 차원에서 정의하고 찾아봐야 한다. 우리 사회가 조금 시간이 있으면 인문사회학 쪽에서 적극적으로 참여해주면 좋을 것 같다. 우리 사회에서 노동이 과연 어떤 의미를 가지고 있는지 철학적 담론도 필요하고, 실제 새로운 세대들에 대한 조사연구도 필요하고, 기업 현장에서는 과거와 달리 일하는 의미를 어떻게 느끼는지 알아볼 필요가 있고, 노동이 일 말고 여가, 문화, 가정과 어떤 관계를 가지는 지 탐구해봐야 한다. 동시에 노동의

양과 질의 문제를 고민해야 한다. 노동의 양적 측면은 노동자의 소득과 연결됐기 때문에 노동의 양적인 변화가 어떻게 될 것인지 예측하고 대응할 필요가 있다. 노동의 질적인 측면에서는 소득을 제대로 보장하고 노동권 신장을 통해서 노동자를 보호해줄 수 있을지, 제대로 보호하지 못하는 영역은 사회적 보호가 어떻게 진행돼야 하는지 모색해봐야 한다.

‘디지털 전환과 노동의 미래 위원회’가 활동은 마쳤지만, 향후 디지털 전환이라는 사회적 과제에서 중에서 빨리 사회적 대화에 들어가야 할 부분은 무엇이라고 보는지?

일단 배달 플랫폼 노동은 기본 합의문이 있지만 산업안전이나 수수료 문제, 소득의 안정성 문제 등을 해결할 수 있는 방향의 사회적 논의가 필요하다. 이 부분은 디지털 전환과 노동의 미래 위원회, 사회안전망 개선 위원회, 노사관계 제도·관행 개선 위원회 등 많은 의제별 위원회와 맞닿아 있어서 연합 특별 위원회를 만들어보자는 이야기도 있었다. 그만큼 광범위하고 중요하게 사회적 대화로 다뤄야 할 부분이다. 두 번째는 스마트 공장 관련 과제이다. 스마트 공장과 관련한 일터 혁신, 작업장 민주주의, 작업장 효율화와 생산성 강화 등 사회적 대화로 고민해야 할 것들이다. 우리나라 제조업에서 구조조정이 현안이기도 하고 코로나19 상황에서 제조업이 대단히 중요한데, 제조업이 혁신할 수 있는 논의가 됐으면 좋겠다는 생각이 있다. 장기적 과제는 기존 노동법과 사회안전망 체계를 기술변화에 따라 어떻게 바뀌나갈 것인지 지속적인 논의와 여러 가지 실험이 필요해 사회적 대화에 빨리 나서야 할 것으로 본다.