

| 회의체 위원장에게 듣는 사회적 대화 |

어수봉 양극화 해소와 고용⁺위원회 위원장 인터뷰

‘양극화·고용’ 문제 풀어갈 초석 다진 것이 성과

노사 자율에 맡겼던 노력들 제도화 하고파
차기 정부 출범 동시에 다음 논의 가능케 만들 것

강한님 <참여와혁신> 취재기자



양극화 해소와 고용+위원회가 11월이면 2년의 활동을 마무리 짓게 된다. 2018년 노사정대표자회의에서 “사회적 대화를 복원해 양질의 일자리 창출과 사회양극화 해소” 등의 과제를 해결하자고 결의한 이후, 2019년 11월 11일 출범한 양극화 해소와 고용+위원회는 경제사회노동위원회의 핵심적인 주제를 다루는 위원회라고 할 수 있다.

양극화 해소, 양질의 일자리 창출은 노사정 모두가 그 중요성을 공감하는 의제다. 하지만 단기간에 풀기 힘든 문제이기도 하다. 논의 내용 또한 우리 사회 전반의 문제를 모두 다뤄야 할 만큼 광범위하다. 그래서 ‘모든 것에 대한 위원회’라고 불리기도 한다.

가장 힘든 위원회를 맡은 어수봉 위원장은 지난 3월부터는 한국산업인력공단 이사장에 취임해 더욱 바쁜 하루하루를 보내고 있다. 어수봉 이사장은 위원회 출범 당시 “양극화 해소는 시급히 해결해야 할 과제지만, 한두 개 정책으로는 효과를 거두기 어렵다”며 “시간이 걸리더라도 차근차근 디딤돌을 놓는다는 심정으로 대화를 이끌어가겠다”고 밝힌 바 있다. 위원회 종료를 앞둔 시점, 어수봉 양극화 해소와 고용+위원회 위원장을 만나 2년간의 여정을 들었다.

양극화 해소와 고용+위원회 논의는 어떻게 진행됐나.

위원회가 시작되자마자 코로나19가 확산됐다. 때문에 우리 위원회에서도 먼저 코로나19가 불러온 위기에 대한 급박한 논의를 해야 했다. 코로나19 이전에도 대한민국은 저출산·고령화의 진전, 4차 산업혁명에 따른 기술혁신의 가속화, 그리고 동시에 노동시장에서의 양극화 심화 등의 상황을 겪고 있었다. 코로나19는 이러한 미래를 앞당겼다. 청년들은 일자리를 찾지 못하고 소상공인은 경영 위기에 몰리는 등 고용 위기가 가속화되는 상황이었다.

그래도 당시 노사정이 시급히 해야 할 일들은 지난해 7월 ‘코로나19 위기 극복을 위한 노사정 합의안’이 의결되며 좀 정리가 됐다고 생각한다. 우리 위원회에서는 더 중장기적으로 나아갈 방향과 원칙을 정리했다. 의제는 크게 세 분야로 나뉘었다. 원·하청 공정거래를 포함하는 산업정책, 노동시장 임금격차, 사회안전망 등을 논의하기로 했다.

이 중 위원회에서 먼저 접근한 건 직업능력에 대한 것이었다. 청년과 중소기업노동자들이 도약할 수 있는 기회를 주는 고용서비스에 대한 부분도 다뤘다. 지금보다 더 나은 사회안전망을 제도적으로 제공하자는 이야기를 나눴다. 위원회에서는 직업훈련과 고용서비스에 대한 1차 잠정 합의문을 도출하는 데까지 이르렀다. 11월까지의 지금까지의 이야기와 앞으로 해야 할 일을 종합해 다음 정부 출범 동시에 바로 논의가 시작될 수 있도록 하려 한다.

위원회 활동에 어려운 점도 많았을 것 같다.

위원회 과제 자체가 어렵다. 예컨대 양극화에는 우리 사회 대다수 문제가 포함될 수 있다. 그래서 개인적으로는 ‘모든 것에 대한 위원회’라고도 표현한 적이 있다(웃음).

서로 다른 의견을 가진 노사정이 이렇게 큰 주제를 가지고 사회적 합의에 어떻게 이를 수 있을까 하는 우려를 처음부터 했다. 위원회도 실무자 중심으로 구성돼 있어서 논의는 활발했지만 이후 사회적 합의를 도출하는 과정에서 어려움을 겪었다. 그리고 위원회 출발이 좀 늦었다. 정부가 새로 들어와서 막 활발하게 움직일 때 했어야 했는데 정부 출범 이후 한참 지난 다음에 위원회가 시작했다는 점이 아쉽다.

주제가 광범위한 것에 대한 어려움을 어떻게 극복했나?

다 다룰 수 없어 의제를 좁혀나갔다. 처음엔 의제를 설정하는 데만 집중했던 것 같다. 그래서 추상적이지만 양극화 해소를 위한 원칙과 방향에 대해 논의한 걸 종합해서 합의문을 도출하려 했다.

사회적 대화 기구에서 양극화와 고용을 논의할 수 있는 범위가 어디까지인가는 확실히 안 것 같다. 최소한 이 주제는 위원회 내에서 이야기해서 해결방안을 마련할 수 있고, 해야 한다는 것까지는 합의를 본 상태다. 이 위원회의 논의결과가 없었다면 무엇부터 논의해야 하는지, 주제가 어디까지인지를 이야기하느라고 시간만 보낼 수 있다. 그래서 양극화 해소와 고용⁺위



원회가 양극화와 고용 문제를 논의할 초석을 놓은 것이라 생각한다.

위원회는 양극화 해소를 위한 노사의 자율적 노력으로 공동근로복지기금, 상생연대기금 조성, 임금구조 개선 등을 꼽았다.

몇 개의 좋은 사례가 있다. 이름은 조금씩 다르지만 노사가 함께 연대기금을 만들거나, 원·하청이 공동으로 사내복지기금을 활용하는 사업장들이 있다. 현장에서 노사가 자발적으로 노력해 생겨난 것들이다.

그건 우리 위원회의 성과가 아니다. 양극화 해소와 고용+위원회는 그런 노력들을 제도화해보려고 했다. ‘안 하고 있는 사업장을 할 수 있게 해보자’는 부분에 초점을 맞춘 것이다. 좋은 사례가 다른 곳으로도 확산되는 분위기를 만들고 싶었다. 아직은 못 했다. 그렇게 하려면 노사가 양보를 많이 해야 한다고 생각한다. 대기업이나 대기업 노동조합이 기금을 마련해 하청기업이나 영세한 곳들에 흐르는 순환 시스템을 제도화하는 게 중요하다.

노사의 자발적인 노력 말고 또 필요한 것은 무엇인가?

노사 모두 양극화와 양질의 일자리 창출이 중요하고, 잘해야 한다는 것에는 이견이 없다. 그리고 스스로 양보를 하겠다는 의지도 있다고 본다. 이를 밀어붙일 수 있는 정치적인 리더십이 필요하다. 정치적인 리더십뿐 아니라 경제·사회 각계각층에서도 양극화와 양질의 일자리를 해결하려는 리더십이 필요하다. 우리 위원회 이름은 앞으로도 한국 사회에서 너무나 중요한 것이다. 다음 정권에 그런 노력을 기대하고 싶다.