

| 업종단위 사회적 대화 |

[인터뷰] 성과연봉제 폐기 발판 삼아 사회적 연대 실천

이병훈 재단법인 공공상생연대기금 이사장



이병훈 재단법인 공공상생연대기금 이사장

성과연봉제 폐기 발판 삼아 사회적 연대 실천

공공부문에서 시작하지만 얼마든지 확대 가능하다
사회적 대화, 과거 성찰하고 문화까지 바꿔라

지난해 12월 재단법인 공공상생연대기금이 공식 출범했다. 지난 정부가 강제로 성과연봉제를 도입하기 위해 당근으로 제시했던 인센티브를 기금으로 출연해 사회적으로 의미 있는 일을 하자는 취지다. 지난 정부에서 성과연봉제 반대 투쟁에 앞장섰던 양대 노총 공공부문 공대위가 이 같이 결의했고, 그에 따라 공공상생연대기금을 설립했다.

오랫동안 노사관계와 노동문제를 연구하고 목소리를 내면서 노동운동의 사회적 연대를 주장해왔던 중앙대 이병훈 교수가 재단법인 공공상생연대기금의 이사장으로 함께했다. 양대 노총 공대위의 결의가 자신의 주장과 맞아떨어졌기 때문에 선뜻 요청을 수락했다.

재단 사무실에서 이병훈 이사장으로부터 재단 출범의 의의와 활동방향을 들었다. 아울러 현재 분위기가 무르익고 있는 사회적 대화의 복원 가능성에 대한 이야기도 들었다. 이병훈 이사장은 근로시간 단축과 최저임금 산입범위 조정이라는 두 가지 이슈에 대한 합의가 쉽지 않은 만큼 그에 대한 대비가 필요하다고 강조했다.

연대와 상생의 물길을 열었다



재단이 출범하게 된 직접적인 계기를 설명해 달라.

이병훈: 기금으로 모아지는 돈은 성과연봉제 인센티브다. 지난 박근혜 정부가 성과연봉제를 일방적으로 추진하면서 노동계에서 많은 반발을 샀는데, 성과연봉제에 대한 당근으로 준 인센티브가 1,600억 원 가까이 됐다. 정부가 바뀌고 노동계의 요구를 받아들여 성과연봉제 폐기 의사를 밝혔고, 인센티브를 어떻게 처리할 것인가 하는 논의가 마련됐다. 성과연봉제 폐기를 요구했던 양대 노총 공대위에서는 그냥 받은 돈이니까 조합원들이 자기 돈으로 사용하게 할 수도 있을 것이고, 아예 잘못된 정책으로 폐기된 만큼 국고로 환수할 수도 있었다. 하지만 그 두 가지가 아니라 기금으로 조성해서 사회공헌활동을 하는 데 활용하면 좋겠다는 데 의견이 모아지고 결의를 해서 이 사업이 진행됐

다. 정부도 노동조합의 숙원사업이었던 성과연봉제를 폐기했고 이 기금에 대해서 노동조합의 의사를 존중해 이 과정까지 왔다.



공공부문 노조나 대기업 노조가 비판받고 있는 부분 중 하나가 연대의식이 없다는 것이다. 이런 시점에서 재단 설립의 의의는?

이병훈: 2000년대 초반에 <위기의 노동>이라는 책에서 제가 맡은 부분이 노동운동의 문제 진단이었다. 그 때 글을 쓰면서 화두로 꺼낸 표현이 노동조합 운동의 연대성이었다. 외환위기를 겪으면서 우리 사회에 현재 가장 고질적인 문제라고 볼 수 있는 것이 노동시장 이중구조, 그 당시 썼던 표현으로는 노동 양극화였다. 대기업 정규직과 비정규직이나 영세사업장 노동자들 사이에 노동시장이이 분단되어 있고 대기업 노동조합은 그 문제를 방조했다.

신자유적인 정부 방침이나 재벌대기업의 독식구조 하에서 비정규직을 많이 사용하고, 원·하청 거래에서 원청이 이윤을 독식하는 구조가 큰 이유이긴 하다. 그러나 노동조합은 약자들이 뭉쳐서 약자들의 권익을 지키고자 만들어진 것인데, 기득권 조직처럼 변질되면서 사회에 나타나는 비정규직 문제라든가 중소기업장의 격차 문제에 대해 제대로 힘 있게 싸우지 못한다고 지적하면서 연대성 위기라고 지칭했다. 그 이후에도 노동계가 연대하지 못하고, 오히려 자기 조합원들의 기득권이나 이익 지키기에 매몰되어 있는 것이 문제라는 지적도 많이 했다.

공공상생연대기금 조성을 준비하면서 양대 노총 공대위에서 기금 설립을 준비했던 분들이 자기 사업장 내 조합원들의 권익을 위해서 기금을 사용하고자 했다면 내가 나설 이유가 없었다. 그런데 노조 스스로 연대성을 실천하겠다는 움직임을 좋게 판단했고, 좋은 취지를 잘 실천할 수 있는 데 나도 힘을 보태겠다고 해서 참여하게 된 것이다.

이 일이 그동안 노동시장 이중구조, 양극화를 다 해결할 수 있는 것은 아니더라도 노동운동이 그동안 보여 온 모습에서 벗어나서 연대를 실천하고, 재단의 이름으로 연대와 상생이라는 가치를 이뤄나가는 데 나름대로 새로운 물길을 열어간다는 의미가 크다고 본다.

기반은 조합원들의 참여와 자발성



성과연봉제 폐기에 따른 인센티브를 기금으로 활용한다고 했는데 이미 지급된 인센티브를 환수하는 방식은?

이병훈: 공대위에 102개의 노동조합이 참여하고 있는데 문제의식을 가지고 있는 노동조합이 주축이 되어 서로 협의해서 재단을 꾸리자고 결의하면서 설립이 진행됐다. 현재 14개 기관이 출연을 했고 앞으로 많은 공공기관이 동참해 사업에 지속적으로 기여할 수 있기를 바란다.

노동조합이 주도하고 있긴 하지만 앞으로 사업 진행은 자발성에 기초한다. 정부가 방침으로 어떻게 하라고 하면 기금의 취지가 퇴색되고 오래갈 수 없다. 공대위에 참여했던 많은 노동조합이 이 사업에 공감하고 자발적으로 참여할 때 초기 기금 조성뿐만 아니라 앞으로 사업도 지속 가능하게 키워나갈 수가 있을 것이다.

그런 점에서 양대 노총 공대위에 소속돼 있다고 해도 강제적으로 하라고 얘기할 수 있는 건 아니다. 이후에 많은 자발적인 동참과 관심, 협조를 바라고 있다.



노동조합 차원에서는 사회적인 대의를 보고 참여할 수 있겠지만 조합원들 개인은 어떤가?

이병훈: 그게 쉽지는 않다. 연대, 대의를 재단까지 형성되긴 했지만, 조합원들은 자기의 개인적인 이익을 우선시할 수 있다. 또 그동안 우리 사회가 각자도생을 강요해왔고, 과거에 기득권 운동의 방식도 그런 우리 사회의 흐름 속에서 조합원의 이익을 우선시할 수밖에 없는 상황에 몰려 있는 것이다.

그래서 공공기관이 사회공헌활동을 할 때 독자적으로 할 수도 있지만 기금에 출연해서, 우리가 갖춘 사업을 통해서 사회공헌활동을 할 수 있는 방식의 사업 모델을 개발한다든가, 파트너십을 맺는 방식으로 자발성을 끌어낼 수 있는 사업 아이템을 만들어 나가는 것도 중요하다고 생각된다. 그런 기반에서 노조 지도부가 조합원들에게 인센티브 받은 것을 출연하자고 설득할 수 있을 것이고, 앞으로 사회공헌활동 일부를 공

공공상생연대기금에 출연하는 방식으로 하자고 할 수 있는 길이 있지 않을까 판단한다. 그 모든 것의 기반은 조합원들의 참여고 자발성이다.

많은 고민이 있는데 하나는 기금을 잘 조성하는 것, 더 많은 기금을 조성하는 것이고, 두 번째는 잘 모아진 착한 돈으로 어떤 착한 활동을 할 것인가, 사업 아이템들을 찾는 것이다. 공공상생연대기금에 기부했더니 훌륭한 일을 한다는 것, 우리 사회에서 가치 있다 인정될 만한 일들을 해서 성과를 만들고 조합원들에게 충분히 의미 있는 일을 한다는 것이 보이면 이후에 계속 동참할 수 있을 거라고 생각한다. 현재 조합원들이 잘 모르니까 사업을 통해 알리는 것이 중요하다.

공대위 차원에서는 위원장들의 결의사항이고 조합원들까지는 공유가 안 돼서 기금 조성이 아직은 걸음마 단계다. 현재는 14개 기관에서 142억 원 정도가 모아졌다. 이 돈이 정말 소중하고 고마운 돈이다. 조합원들이 성과연봉제 인센티브로 받은 것을 흔쾌히 출연한 것은 굉장히 소중한 연대의 불씨라고 생각한다. 그런 것들을 늘 생각하면서 값어치 있게 활용을 하고 가치 있는 성과를 만들어서 더 많은 분들이 더 동참할 수 있게 하는 것은 우리의 몫이다.

공공상생연대기금의 동력은 노동조합이다. 우리 사업이 만들어지기까지 노동조합이 의결을 했듯이, 이후에도 많은 사업을 할 수 있도록 노동조합이 각 기관에서 우리 사업을 알리고 조합원들에게 동참의 필요성을 전달할 때 공공상생연대기금이 계속 성장할 수 있지 않을까 기대한다.



구체적으로 확정된 사용처가 있나?

이병훈: 정관에서 사용하는 것이 몇 개 있기는 한데, 그것만으로 판단하지는 말아 달라. 자금 말씀드린 것처럼 좋은 사업을 찾고 실천할 때 재단의 의의와 명분을 현장까지 알리고 더 많은 참여를 끌어낼 수 있기 때문에, 굉장히 고심하고 있는 게 좋은 사업을 찾는 것이다. 아직까지 공공상생연대기금이 이런 사업을 한다고 가시적으로 말씀드리기는 이르지만, 2월 중에 워크숍과 이사회를 거쳐 대략적인 사업계획의 윤곽이 잡힐 것이다.

현재는 모색하는 과정인데, 사회 약자들, 취업난을 겪고 있는 청년들이나 비정규직들,

그리고 고령화 사회에서 은퇴하시는 분들, 경력단절 여성들 등을 위한 사업에 우선적으로 사용하려고 생각하고 있다. 사업을 구상하면서 염두에 두는 것은 4가지 키워드이다. 재단의 이름에 공공성, 상생, 연대라는 키워드가 들어간다. 또 이런 가치를 실현할 주체가 될 뿐만 아니라 앞으로 계속 키워나갈 주체가 노동이다. 이렇게 4가지 키워드를 가치로 해서 사업의 영역을 찾겠다.

이런 가치를 우선적으로 적용할 수 있는 곳으로 사회적 취약계층인 타깃 그룹을 설정했다. 그러면서 이야기되는 게 공공적인 소셜 벤처다. 우리가 제3섹터에 자리를 잡은 것이니까, 1섹터인 시장이나 2섹터인 정부가 하는 일의 빈 공간을 찾을 것이다. 그런 차원에서

공공부문의 소셜 벤처를 하는 청년들을 도울 수 있는 일을 검토하고 있다.

“

많은 고민이 있는데
하나는 기금을 잘 조성하는 것,
더 많은 기금을
조성하는 것이고,
둘째는 잘 모아진 착한 돈으로
어떤 착한 활동을 할 것인가,
사업 아이템들을
찾는 것이다.

”

노동자들을 위한 운동단체를 육성할 수도 있지 않을까. 비정규직센터가 많지만 최근에는 지역에서 민간위탁사업을 하면서 근근이 유지되고 있는데, 재단이 한 편으로는 공공적인 영역에서의 벤처를 키워나갈 수 있고, 다른 한편으로는 활동가들이 지역이나 업종의 약자들을 위해서 운동할 수 있는 근거지나 공동체를 만들어가는 데에 도움이 될 수도 있다.

또 확정되지는 않았지만 신중년들이 일자리를 찾아 나가는 사업에 매칭해서 도움을 줄 수도 있다. 이런 것들이 현재 검토하는 사업 아이템이다. 집행위원들과 교수나 박사 등의 전문가들이 함께 까지 조사한 내용을 깊이 있게 검토하면서 사업방향을 잡을 것이

다. 어느 정도 논의가 이어지면 이사회 때 구체화시키는 방식으로 발표가 되지 않을까 생각한다.

우리가 단출하게 시작하니까 직접 사업을 다 기획하고 꾸려나가는 방식이 아니라, 소셜 벤처 인큐베이팅하는 다양한 재단이나 단체들이 1차 인큐베이팅한 것을 레벨업시키는 데 좀 더 규모 있게 지원하고 투자하는 방식도 생각하고 있다. 예컨대 신중년 사업을 하는 다양한 단체들이 더욱더 성장할 수 있게 투자하는 사업방식도 고려될 수 있을 것이다.

재단을 통해 사회공헌활동 할 수 있는 길 모색



공공상생연대기금이 정규직 노동시장, 비정규직 노동시장의 격차를 줄여나가는 것도 큰 의미가 있을 거라고 생각한다.

이병훈: 일단 기금 조성이 공대위, 그리고 정부가 출자하거나 정부의 공공금융정책에 관할되는 영역들이다. 비정규 사업도 현재 정관상으로는 공공기관의 범위가 설정되어 있다. 현재는 공공부문 정규직이라는 제한이 있지만, 길게 보아 우리가 바라는 대로 사업이 잘 돼서 기금이 모아지면, 공공에서 시작해서 민간까지 확대되고, 해외의 세계적 약자들에게 보탬이 될 수 있는 그런 활동도 가능할 것이다. 공공에서 출발하지만 그만큼 성과를 만들어 내면서 기금이 모아지고 사업을 더 키울 수 있다면 민간까지 확대해 나갈 수 있지 않을까.

현재 정관 상 비정규직은 공공부문 비정규직이 대상으로 되어 있고 청년은 그런 제한이 없다. 우리 재단의 설립취지를 감안할 때 민간벤처까지 다 도울 수 있는 건 아니어서 공공부문을, 그래서 소셜 벤처를 관심 있게 보고 있다. 비정규직과 관련해서도 이미 정부가 비정규직 제로시대를 내세웠으니까 공공부문에 속한 특고라든가 지금 정책에서 적용이 되지 않는 빈틈이나 적용의 밖에 있는 사람들을 우선적으로 도울 수 있다. 신중년의 경우도 이미 은퇴한 공공기관 종사자들이나 은퇴예정의 조합원들에 대해 그분들이 은퇴 이후에 사회적으로 좋은 활동을 하거나 보람 있는 활동을 찾을 수 있도록 할 수 있을 것이다. 그런 식으로 여러 사업을 검토하고 있다.



이사회는 어떻게 구성되나?

이병훈: 이사회는 노, 사, 공익으로 구성된다. 정부는 빠진 상태에서 공대위 5개 조직의 다섯 분의 산별조직 위원장이 대표자로 참여하고, 사용자는 추천을 받아서 5개 공공기관의 이사장이나 최고 경영자가 참여한다. 거기에 정부 또는 공공기관 출신의 공익위원 3인과 노동조합이 추천한 공익위원 3인으로 해서 여섯 사람의 공익이사까지 16명이



이사진으로 구성됐다.

이사회에 의해 위치하는 집행위원회에는 공대위 5개 조직을 대표해서 정책 본부장이거나 실장 등 실무적인 책임자가 참여한다. 사측에서는 5개 기관 또는 기업의 대표들이 추천한 실무 임원들이 집행위원으로 참여하고, 공익에서는 추천을 받은 분들이 비슷한 수의 집행위원으로 구성돼서, 1차적인 실무 준비를 하고 이사회에 올라가서 최종 결정을 하는 그런 구조로 운영체계를 갖추고 있다.



기금을 가지고 사업을 하다 보면 소진될 수 있다. 그 이후에는 어떻게 하는가?

이병훈: 기금 조성과 관련해서는 두 가지를 논의하고 있다. 하나는 1,600억 원 인센티브를 받

은 공공부문 노동자들에게 잘 알려져 자발적으로 동참할 수 있도록 하는 것이다. 그렇게 초기 기금 조성이 될 텐데, 돈이 소진된다면 지속가능성이 없는 것이다. 그래서 추가적인 기부 내지는 출연을 할 수 있도록 운영하는 방안을 논의하고 있다. 공대위 뿐만 아니라 취지에 공감하는 노동조합에서도 추가로 출연할 수 있게 하는 것이다. 관련 연구를 진행한 적이 있는데, 1년에 전체 공공기관이 사회공헌기금으로 사용하는 예산이 2,000억 원 넘는 것으로 알려져 있다. 그 일부라도 매년 출연해줄 수 있다면 그것이 사업비로 확보되지 않을까 하는 기대와 바람이 있다. 초기 기금은 기금대로 기본자산으로 잘 유지하고 매년 수익구조를 마련하는 방안을 마련하려고 한다. 우리가 사업을 잘 해서 공공기관 노사가 사회공헌활동의 일부를 우리에게 일부를 맡겼을 때 잘 한다는 평판이 만들어져 널리 알려지면 매년 일정 수준 이상의 사업비를 확보할 수 있고, 현재 조성된 기금은 자산으로 유지할 수 있을 것이다. 중요한 건 좋은 사업을 만들어서 착한 돈이 계속 모일 수 있게끔 하는 것이다. 그 선순환 구조를 어떻게 만드는가는 우리 역량에 달려 있다.

사회적 대화 분위기는 좋지만 이슈는 우려



우리 사회에서 지금까지 당사자들이 참여해서 의사를 결정하는 것이 원활하게 이루어진 것은 아니었다. 이유는 무엇이라고 보는가?

이병훈: 우리 사회를 갈등 국가라고 할 만큼 많은 일들을 대화로 풀지 못하고 분쟁이나 갈등으로 표출하는 게 되풀이됐다. 갈등 문제는 소위 갑들이 다른 주체를 대등한 입장으로 대하고 대화하면서 그 안에서 입장차이, 이해관계 차이를 합리적으로 조율해서 접점을 만들지 못해 발생한다. 약자들은 그런 생각을 하지만 그걸 힘으로 강제할 수 없는 반면에, 강자나 갑들은 대화와 협상을 자신의 이익을 위해 수단시하고 들러리로 운영한다.

진정한 의미에서 다른 주체들과 이해당사자들을 참여시켜서 그 안에서 하나의 파트너로서 더불어 풀어가는 사회적 대화를 도모하거나 만들지 못했다. 갑이라고 할 수 있

는 정부나 사측이 자기들의 바라는 바를 관철시키거나 밀어붙이기 위한 절차, 들러리로 대화를 내세우다 보니, 그 과정에서 그런 걸 뻔히 아는 사람들은 참여하지 않고 반발했다. 억지로 참여한다고 해도 실제 사회적 대화를 뿌리내리지 못하고 쌓아가지 못한 상태에서 계속 만들어지고 지나면 뒤집어지곤 했다. 사회적 대화기구가 현주소에서도 그런 것들을 찾아볼 수 있다.

새 정부가 한국형 사회적 대화기구를 새롭게 구성하고 전반적인 논의의 틀을 바꿔보겠다고 하는데, 너무 서두르면 과거의 문제를 답습할 수 있다는 점에 유의해야 할 것이다. 해외사례를 연구하다 보면 대등한 기회와 참여, 그 안에서 성숙된 노동정치의 모습을 보여주는 것에 비해서 우리는 그렇지 못했다는 반성을 하게 된다.

이런 협의나 대화는 중앙 차원뿐만 아니라 기업 수준에서도 우리 노사정 관계의 후진성을 보여 왔다고 생각한다. 특히 주도권을 쥔 그룹이 너무 개발주의 방식으로 언제까지 뭘 이룬다는 방식으로 풀어나가는 것, 조율이나 조정이라는 프로세스의 관점이라기보다는 자기가 가지고 있는 이해관계, 목표를 어떻게든 관철시키고 힘으로 누르는 방식으로 이루어지다 보니 우리 노사관계가 현재의 모습으로 드러나고 있는 것이라고 본다.

현 정부의 새로운 시도라고 해도 그동안 왜 안 됐는지를 성찰하고, 노사 주체의 인식이나 의식, 규범이나 문화가 바뀌는 것까지 해나가면서 함께 풀어나갈 수 있는 일들이 필요하다. 그런데 새 정부에서 이미 킬러 이슈라고 할 만한 근로시간 단축, 최저임금 산입범위 문제를 제기했는데, 이런 난제를 사회적 대화로 어떻게 풀어나갈 수 있을지 다소 걱정 된다.



우리 사회에서 사회적 대화를 위해서 꼭 짚고 넘어가야 할 것이 있다면 어떤 점인가?

이병훈: 새 정부가 내건 국정과제가 노동존중사회다. 당장 대선 이후에 노동계로부터 나름 신뢰받을만한 정책을 추진하다 보니까 노동계의 분위기는 상당히 우호적이고, 대통령과 양대 노총 대표자들과의 순차적인 간담회나 오찬 자리에서도 확인된다.

걱정은 아까 말씀드린 킬러 이슈 두 가지와 비정규직의 정규직 전환인데, 하나하나가 간단치 않다. 근로시간 단축 법제화 문제는 정부가 국정과제로 제시하기도 했지만 위

낙 노사 간 이견이 크고, 최저임금 산입범위에 관한 쟁점도 만만치 않다. 두 개의 킬러 이슈, 그리고 비정규직 문제가 올해 상반기에 현장에서 큰 문제없이 풀릴 수 있을지, 아니면 또 다른 문젯거리로 대두될지가 사회적 대화의 큰 걸림돌로 작용될 수 있는 상태다.

지금 상황은 만만치 않다. 물론 분위기는 나쁘지 않지만 쉽게 정리될 수 있는 사안은 아니다. 당장 킬러 이슈 두 가지부터 노사정 대표자들이 뭔가 합의점을 만들어서 도장을 찍고 정말 노사정 합의가 된다면 국회에서 입법이라든가 여러 가지 제도개선을 순조롭게 진행할 수 있을 것이다. 반면에 노동계에서, 지도부는 타협 의사가 있다 하더라도 현장의 조합원은 금전적 이해관계가 걸려 있어서 쉽게 동의할 수 있는 사안이 아니다 보니까, 정리가 안 되고 정부와 노동계의 거리가 멀어지거나 이를 둘러싼 노동계의 반발이 터져 나온다면, 한동안 사회적 대화라는 것들이 미뤄질 수밖에 없지 않을까 걱정된다. 올 상반기 상황이 만만치 않다. 갈등을 표출된다 하더라도 어떻게 잘 수습할 수 있을지 등과 같이 만만치 않은 과제에 당면해 있다고 생각한다.

사회적 대화를 새롭게 전환한다면 쉬운 이슈부터 성과를 만들어내고 그걸 기반으로 점차 어려운 문제를 논의하는 식으로 가는 것이 우리의 실력을 갖추거나 여건을 성숙시켜 나가는 과정일 것이다. 그러기엔 사회적 대화의 새로운 판도 잘 짜야 할 뿐만 아니라 쉽게 타협할 수 없는 이슈가 걸림돌로 놓여 있기 때문에, 이를 잘 풀어갈 전략과 실력이 요구되는 국면이다.

현장에서부터 존중받는 풍토를 만들자



정부가 내세우고 있는 노동존중사회 구현을 위한 실마리를 어디서부터 풀어야 할까?

이병훈: 노동존중사회에는 많은 일들이 포함될 수 있다. 노동존중이라고 하면 노사관계 측면도 있고, 또 노동시장에서 사람으로서의 가치를 어떻게 구현할 것인가 등 많은 과제들을 다룰 수 있다. 그런 것에 대해서 단기적인 과제도 있겠지만 중기적인 로드맵을 갖고 여러 과제를 잘 풀어나가야 한다.

그중에서도 시급한 것 두 가지를 이야기한다면, 정부가 노동존중사회라고 내세운 것은 그동안의 그렇지 못한 것을 성찰하겠다는 선언이기도 하다. 현재 고용노동행정개혁위원회 위원장도 맡고 있는데, 그동안 고용노동행정이 일하는 국민들을 위해서 그들의 어렵거나 절박한 문제를 풀기에는 제대로 하지 못한 점이 많았다. 오히려 엉뚱하게 고용노동부가 힘센 부처나 권력기관, 그리고 경제권력을 갖고 있는 대기업들의 눈치를 보거나 거기에 맞추는 식이 많았다. 고용노동행정이 일하는 국민들을 받들고 그들을 위해서 행정을 바꿔 체계를 갖춰나가는 것이 중요하지 않을까 생각한다.

다른 하나는 제도개선 얘기를 많이 하지만 있는 법이라도 먼저 지키자는 거다. 사각지대가 많다. 법을 지키지 않는 것 못지않게 그 안에서 온갖 갑질들이 일어나고 있다. 기울어진 운동장은 중앙의 노사정 정책뿐만 아니라 일상 곳곳에 있다. 노동존중은 일상에서 노동자의 인권이나 노동권이 존중될 수 있는 직장 풍토나 직장의 여건이 보장되도록 바뀌어야 한다는 것이고, 법이 제대로 지켜져야 한다는 거다. 비정규직법의 사각지대라든가 근로감독 행정의 사각지대라든가 또는 직장에서 갑질이 성적인 문제를 비롯해 온갖 횡포를 부린다는 거 하는 일들을 변화시켜 나가는 것이 법을 지키는 것 못지않게 중요하다. 많은 제도나 틀의 개편도 중요하지만, 일상의 현장에서 노동이 존중받지 못하는 풍토를 바꿔나가도록 하자. 그러려면 우선 그런 것들을 지켜줄 수 있는 고용노동행정의 잘못된 점, 비어있는 점, 왜곡된 점을 바로잡는 변화가 같이 맞물려야 한다.



격월간 <사회적 대화>가 창간된다. 격려 내지는 당부 한 말씀 부탁드립니다.

이병훈: 새로 나오는 <사회적 대화>의 창간 첫 호에 우리 재단을 알릴 수 있는 기회를 갖게 돼서 감사드립니다. 이게 지금 진행되고 있는 사회적 대화랑 다 엮여 있는데, 노사정이 신뢰하고 동참해서 우리 사회의 현안들을 풀어나갈 수 있는 장으로 반듯하게 서게 되면 관련된 매체도 사람들의 관심과 참여를 더 이끌어낼 수 있지 않을까. <사회적 대화>가 전문가 중심으로 여러 정책적 현안들을 다루는 것에 그치지 말고 새로운 판의 사회적 대화로 발돋움할 수 있도록 노사정 간에 소통하고 국민들의 민의를 대변할 수 있는 매체로 역할을 할 수 있기를 바란다.

사회적 대화가 꼭 중앙만의 대화를 의미하지는 않는다고 생각한다. 소통에는 여러 층위가 있다. 산업현장에 일하고 있는 조합원들이나 일선 노동자들이 이해하고 공감하고 신뢰할 때 노사정 대표의 논의도 그만큼 잘 될 것이다. 중앙이 있고 업종이나 지역이 있고 사업장과 기업이 있는데 현장에서 부실할 때 위에서 잘 할 수가 없는 것 아닌가. 대표성을 제대로 확보할 때 책임질 수 있는 협상도 되는 것이라는 점에서 매체에 서도 받쳐줘야 한다.

그리고 있는 실상을 제대로 보여줘야 어떻게 바꾸자는 공감을 이끌어낼 수 있다. 억지로 강요하는 방식이 아니라, 사람들에게 올림을 줄 때 아래로부터의 인식이나 문화가 바뀌면서 차차 상층까지 달라질 수 있지 않을까 생각한다. 그런 좋은 기획들이 많이 나왔으면 좋겠다. 다양한 산업현장에서 일하고 있는 이들이 현장 감질의 실태, 일터의 여러 답답한 문제들을 내보이면서 과제를 던지고, 현장의 사람들도 사회적 대화가 필요하고 사회적 대화를 통해 문제를 해결할 수 있다고 생각할 수 있게 해주는 매체로 자리매김 되면 좋겠다.