

PIGS 3국의 노동법개혁에서 무엇을 배울 것인가?

김기선 (한국노동연구원 연구위원)

공공개혁, 교육개혁, 금융개혁을 비롯한 박근혜정부의 4대 개혁과제 중 하나인 노동개혁은 지난 몇 년간 노사뿐만 아니라 일반 국민의 관심이 집중된 이슈일 뿐만 아니라 치열한 논쟁의 대상이다.

임금피크제를 포함하여 임금체계 개편과 관련하여 발표되었던 「취업규칙 해석 및 운영지침」, 직무능력과 성과중심의 인력운영을 지원하기 위해 발표되었던 「공정인사지침」, 그리고 아직 법 개정에는 이르지 못한 「근로기준법」, 「고용보험법」, 「산재보험법」 및 「근로자 파견법」 개정을 위한 ‘노동개혁 4법’ 모두 노동개혁의 이름으로 추진된 것들이었다. 또한 공공기관의 임금피크제 및 성과연봉제 실시 및 확대도 ‘공공기관 정상화’라는 이름을 달고 있지만 기실은 노동개혁의 연장선상에 있는 것으로 보아도 좋을 것이다.

그렇다면 노동개혁은 우리나라에서만 이토록 뜨거운 이슈인가? 아마 그렇지 않을 것이다. 글로벌경제체제하에 있는 현대의 모든 국가는 노동과 관련하여 그것이 크든 작든 조금씩의 문제점을 안고 있다고 할 수 있다. 특히 경제발전을 어느 정도 이룩한 국가들에서는 해결해야 할 노동이슈가 비슷한 양상으로 나타난다. 실업률이 지속적으로 높은 수준을 유지하고 있고, 비정규직 등 불안정고용이 증가하고, 노동시장의 이중구조화에서 비롯된 사회적 양극화가 심화되는 현상이 그것이다. 또한 몇몇 국가는 높은 청년 실업률 등의 문제도 안고 있다.

유럽연합(EU) 회원국인 포르투갈(Portugal), 이탈리아(Italy), 그리스(Greece), 스페인

(Spain) 이들 4개 국가를 한데 묶어 통칭하는 말로 PIGS가 있다. 이들 국가의 영문표기의 머리글자를 따서 붙인 말인데, 여기에 아일랜드(Ireland)를 추가하여 PIIGS라 사용하는 경우도 있다. 이들 국가를 PIGS 또는 PIIGS라 부르는 이유는 무엇인가? 이들 국가는 유럽국가들 중에서도 상당한 수준의 재정적자를 겪고 있는 국가들로서, 2008년 미국 금융위기로부터 촉발된 금융위기 당시 과도한 국가부채, 재정적자, 높은 실업률 등으로 인해 심각한 경제위기를 겪었다는 공통점을 가지고 있다.

이번 호 특집에서는 PIGS 또는 PIIGS라 불리는 국가 중에서 포르투갈, 이탈리아, 스페인 이 3개 국가에서 경제위기 이후 있었던 노동법개혁에 대해 다룬다. 다만 여기에서는 이들 3개국에서 진행되었던 노동법개혁의 방향성이나 효과 등에 관한 문제는 이를 논하는 논자마다 다를 수 있고 각 노동법제도의 변화에 따른 장기적 영향을 지금 이 시점에서 평가하는 것은 사실상 불가능하다는 점이 전제될 필요가 있다.

이번 호 특집에서 살펴보는 국가들의 노동법개혁은 그것이 사회내부적인 합의를 과정을 거쳐 이루어졌다기보다는 경제위기로 인한 EU의 재정지원이라는 외생적인 요인에 의해 진행되었지만 지향하는 목표는 동일하다. 이들 국가의 노동법개혁의 목표는 점차 일자리가 감소하고 있는 현실에 맞서 일자리를 창출함으로써 청년 실업을 포함한 실업 등 일자리 문제를 해결하고, 비정규직 근로자가 증가하는 상황에 대해 불안정한 고용에 적절한 대책을 마련함으로써 노동시장 양극화를 완화하겠다는 것이었다.

그러나 이러한 목적으로 달성하기 위해 이 3개국이 개혁대상으로 삼은 노동법제도는 각 국가의 노동법제 특수성에 따라 다를 뿐만 아니라 그 범위에서 있어서도 차이를 보인다. 해고법제나 단체교섭제도에 대한 노동법 개정이 있었던 스페인이나 EU 평균수준으로의 퇴직금 축소, 성과부진을 이유로 한 개별해고의 허용, 초과근로 및 근로시간계좌제 등 근로시간, 최저임금, 단체협약의 효력확장 등에 대한 노동법 개정을 시도한 포르투갈이 개별적 근로관계법 뿐만 아니라 집단적 노사관계법도 노동법개혁의 대상으로 삼았던 반면, 이탈리아는 기간제 근로와 도제제도, 부당해고의 효과 등 주로 개별적 근로관계법에 초점을 두고 노동법개혁을 진행하였다.

PIGS 3국의 노동법개혁은 우리 노동개혁과 관련하여 적어도 하나의 시사는 줄 수 있다. 노동개혁에서는 3박자가 맞아야 그 목표가 완수될 수 있다는 점이다. 노사가 공감하는, 노동개혁의 목적을 달성하는 데 가장 시급하고도 긴요한 의제를 설정하고, 이행과정에서 설정된 의제를 애초의 노동개혁의 목적에 맞게 실행하고, 이행과정이나 이행과정 이후에 나타난 부정적 영향을 교정하기 위한 의지와 노력이 있어야 한다는 것이다.

우리 노동시장에 산적해 있는 고질적인 문제들, 노동시장 이중구조의 고착화, 청년취업난, 비정규직을 포함한 저임금·불안정고용의 확대 등을 해결하기 위해서는 노동개혁이 추진되어야 한다는 점에서는 일정한 공감대가 형성되어 있는 것으로 보인다. 여기에 우리사회를 급변시킬지 모를 메가트렌드(megatrend), 초고령화 사회로의 진입 등 인구구조의 변화, '4차 산업혁명'이라 불리는 디지털시대로의 급속한 진전 등도 고려하면 노동개혁의 당위성은 더욱 커진다.

우리 노동시장을 앞으로도 지속가능한 모델로 남게 할 것인지는 우리에게 남겨진 숙제이다. 일하는 자의 웃음이 곳곳에서 피어나는 '진정한' 노동개혁을 볼 수 있기를 바라마지 않는다. **KLI**