

## 따뜻한 노동정책

강 순 희\*

2010년이 시작되었다. 어느 해이든 의미가 없으리라는 10이라는 숫자가 붙어서인지 올해는 유난히 더 의미를 부여하는 것 같다. 1910년 한일합방, 1950년 한국전쟁, 1960년 4.19, 1970년 전태일 열사분신, 1980년 광주민주항쟁, 2000년 6.15 남북공동선언 등. 각 사건들이 부끄러움, 아픔과 자랑스러움 등을 안고 있지만 이들 모두가 우리에게는 극복하거나 계승하여야 할 빛이고 유산인 것만은 분명하다.

그렇다면 2010년은 노동에게는 어떤 의미가 있는가. 근로기준법을 지키라며 몸을 불살랐던 전태일, 청계피복노조의 결성 이후 40년, 그 동안 우리 노동은 많은 변화를 거쳐 왔다. 근로조건은 상당히 개선되었으며 노동조합 활동도 법적인 틀에 의하여 보장되고 있다. 무엇보다도 경제성장예 의하여 삶의 수준이 크게 나아진 것은 분명하다. 그럼에도 불구하고 우리의 노동하는 삶의 질(Quality of Working Life)에 대하여는 여전히 부족함이 크며 이를 둘러싼 갈등도 여전하다. 이는 일자리의 위기와 노사관계의 갈등으로 압축하여 얘기할 수 있다.

일자리 창출이 당면과제로 대두되고 있다. 글로벌 경제위기 때문이라고는 하지만 경기가 회복세를 보이면서도 일자리는 늘지 않고 있다. 경제가 1% 성장하면 일자리는 8, 9만 명 늘어나던 것이 최근에는 3, 4만 명 늘는 데 그치고 있다. 이에 따라 고용률이 외환위기 이전의 수준을 회복하지 못한 채 최근 들어 더 낮아지고 있다. 더욱이 문제인 것은 일자리의 위기가 취약계층에게 집중되고 있다는 것이다. 최근 일자리의 감소가 영세 자영업자, 청년, 여성, 임시·일용직 등 취업애로계층을 중심으로 나타나고 있다. 10인 미만 중소기업과 내수산업 부문의 고용감소도 크다. 이는 빈곤문제, 소득불평등의 확대, 양극화 심화 등의 사회적 문제로 연결될 수 있다. 더구나 이들은 사회안전망으로부터도 소외된 계층이 많다.

노사갈등 요소도 여전히 남아 있다. 그나마 그간 법제도적 틀이 정비되면서 어느 정도 갈등관리가 이루어지고 있고, 작년 들어 쟁의건수나 지속일수 등이 크게 줄어들고 있는 등 안정화의 기미를 보이고 있는 것은 다행스럽다. 하지만 아직도 갈등 요소는 곳

\* 한국노동연구원 선임연구위원(shkang@kli.re.kr).

곳에 잠복하여 있으며 이러한 이유로 체감 노사관계는 안정적이지 못하다. 13년간 끌어오다 어렵게 이루어진 전임자·복수노조 관련 법개정은 노사관계의 합리화가 진척될 계기를 맞이한 것으로 평가되지만 현장에서 어떤 방향으로 작용할지에 대해서는 아직도 불투명한 측면이 있다. 외환위기 이후 일정한 역할을 해오던 노사정위원회도 최근 들어 반쪽의 성공으로 머무는 듯하다. 그간 일자리 위기를 전후하여 몇 차례 시도되었던 노사정 또는 노사민정 대화와 합의구조는 제대로 작동하지도 못하였다. 대화와 합의에 진정성이 부족했기 때문이라 본다. 대화는 상대방에 대한 인정과 이해에 기반할 때 성공할 수 있으며, 그래야 설득이나 타협도 가능하다. 그 경우에야 일자리 위기, 민생 위기를 생각한 노사정 각각의 대승적 양보도 이루어질 수 있을 것이다.

2010년은 노동정책이 어려운 서민, 노동자를 챙기는데 중심을 두길 바란다. 경제위기를 제대로 극복하고 국가의 지속 발전과 온전한 선진국 대열에 합류하기 위해서도 이제는 물질적 성과를 거둔 것만큼이나 어려운 서민의 삶을 개선하는 데 정책 역점을 많이 두어야 할 것이다. 국격이나 국력은 사회통합이 뒷받침될 때 제대로 갖추어진다.

일자리를 많이 만들기 위하여 기업이 투자하기에 좋은 환경을 만드는 것은 좋다. 그러나 그것이 일자리를 제대로 만드는 것이 아니거나 일하는 사람의 희생만을 전제로 하는 것이 되어서는 아니된다. 고용영향평가는 그런 의미에서 중요하며, 유연보호(flexicurity)가 필요한 이유이기도 하다. 또한 사회보장을 내실화하여야 한다. 취업애로계층이 어려운 기간 동안 최저생활을 보장받을 수 있고, 일을 갖기 위하여 교육훈련을 받을 수 있는 장치, 필요시 상담과 정보의 도움을 받을 수 있도록 하는 제도의 마련이 시급하다. 고용보험제도가 그 중심적 역할을 할 수 있을 것이다.

노사관계는 선진화되어야 한다. 하지만 어렵더라도 최대한 대화와 합의에 기초하여 쟁점과 갈등을 풀도록 하여야 할 것이다. 노사관계에서 완승은 없다고 본다. 노사관계야말로 사람간의 문제이기 때문에 진정한 승복과 동의를 구하지 않고는 또 다른 갈등을 야기할 것이기 때문이다. 노사정위원회나 지역, 업종단위의 대화채널 등이 활성화되어야 하는 이유도 그 하나이다.

키움과 나눔이 함께 가는 따뜻한 시장경제가 지속가능한 경제체제일 것이다. 올해는 이를 뒷받침하는 따뜻한 노동정책이 잘 마련되길 기대하여 본다. **KLI**