

## 장시간 노동관행의 체질 개선과 시대적 과제

허재준\*

지난 60년간 한국 경제는 우리나라의 전통과 문화라는 토질 속에서 기업을 성장시켜 모험자본과 산업혁명을 거치며 개화했던 서구의 기업과 대등하게 경쟁하는 단계에까지 이르렀다. 하지만 현재 가지고 있는 대부분의 제도 중에는 수입된 외국의 것을 외피로 입고 있는 것들이 많다. 근대화가 외부에 의해 강제된 데다가, 민주주의의 외피가 전통과 문화의 단절 위에서 이루어졌기 때문이다.

그중 일부는 경제사회발전 과정에서 사회 전반의 신뢰성이 증진됨에 따라 제도의 정합성이 갖추어진 것들도 있다. 어떤 것은 관행이 제도의 취지에 맞추어 변화한 것들도 있고, 일부 제도는 관행과 한국적 특성을 반영하여 변경된 것들도 있다. 하지만 여전히 많은 영역에서 체질 변화가 요구되고 있고, 이 중 몇 가지 영역에서는 더 이상 이를 미룰 수 없는 상태에 이르고 있다. 체질 개선은 제도 개선, 지배구조 개선, 관행 개선 등을 포함한다. 한국 경제의 잠재력 발현을 가로막고 사회에서 표출되고 있는 부정적인 현상들이 나타나는 근저에는 이러한 체질 개선 과제가 가로놓여 있다.

과거에는 초법적 수단에 기대어 현실에 적절치 않은 제도의 부족한 점을 메워 오기도 했다. 민주화 시대 이후 이것이 용납되지 않고 법에 의한 운영이 강조됨으로써 각 부문에서 심각한 마찰음을 내고 있다. 어떤 제도들에 대해서는 경제주체들이 편법적 수단으로 현실을 비껴가고 있다. 이러한 현상들은 우리의 현실에 맞는 실용적, 효율적 제도를 확립하지 않으면 지금 우리 사회가 당면한 많은 도전들을 헤쳐 나가기 어렵다는 점을 시사하고 있다.

우리는 각종 진통을 거쳐 1인당 소득 2만 달러 시대를 열었다. 현재 각 영역에서 제기되고 있는 도전은 소득 2만 달러 시대에서 한걸음 더 나아가는 동력을 만들어 내기 위한 새로운 제도·지배구조·관행 확립을 요구하고 있다. 전반적 체질 개선 없이는 선진국가, 복지국가에 안착하기 어렵다. 구매력 평가로는 이미 3만 달러를 넘었고 한국은 이미 선진국이라고도 하지만 적어도 지속가능성이 위협받고 있다는 사실까지 부인하지는 말아야 한다.

\* 한국노동연구원 고용정책연구본부장(hurjj@kli.re.kr).

과연 현재의 우리 노동시장·노사관계 관행과 제도로 격변하는 세계 환경 속에서 장기적으로 생명력을 지닌 경제체질을 가꾸어 나갈 수 있을까?

OECD 통계에 의하면 1인당 근로시간이 2,000시간을 넘는 나라는 한국이 유일하다. 한국노동연구원의 사업체패널조사에 의하면 대다수 기업이 주 12시간의 연장근로 한도 규정을 초과하여 근로기준법을 위반하고 있다. 장시간 근로 현상의 배경에는 평일의 연장근로시간이 길고 휴일에 특근하는 경우가 일상화되어 있거나 잦으며, 시간제 근로자의 비중이 낮다는 사실이다. 노동자들의 임금구성에서는 통상임금 대비 초과근로수당이 30%를 상회한다. 초과근로수당 중에는 평일연장근로와 휴일 특근으로 얻는 초과근로수당이 대략 반반이다.

평일근로시간이 길고, 휴일 특근이 일상화된 배경에는 기업의 인사노무관리 관행과 제도적 특성이 자리잡고 있다. 격일제, 주야 맞교대, 2조2교대 등과 같은 교대제도, 사무직·전문직·관리직 등에 일상화되어 있는 포괄임금제도, 근로시간 특례제도, 범위반에 아랑곳 않는 노사담합, 범위반에 관대한 노동행정 등이 그것이다. 휴가 대신 연차수당을 선호하는 근로자의 선호체계도 영향을 미치고 있다. 여전히 강하게 남아 있는 남성의별이 모델과 전일제 중심의 고용 및 인사시스템은 시간제 고용의 발달을 가로막고 있다.

장시간 근로를 고착시키고 있는 기업의 인사노무관리 관행이 고쳐지지 않는 근저에는 노사간의 강고한 담합이 있다. 사용자들은 경영사정 악화시에 종업원 정리해고의 필요성을 줄일 수 있다는 장점을 갖는다. 불황기에 인력조정 대신 근로시간을 단축하는 것이 거래비용이 작기 때문이다. 하지만 장시간 근로는 생산성 향상을 가로막고 있다.

근로자들은 여가보다는 추가적인 소득을 선호하고 있다. 하지만 내 자식이 남의 자식보다 못할 이유가 없고 그러므로 사교육비 부담을 기꺼이 져야 한다고 생각하는 아버지, 어머니들은 스스로를 장시간 근로로부터 벗어나지 못하게 하고 있고 자녀들과 대화할 줄 모르는 아버지, 어머니를 재생산하고 있다.

한국 경제는 빠르게 역동성을 잃어가고 있다. 경제 활력이 감소하고, 계층 간 이동성이 줄어들어 따라 계층 간 갈등은 심화하고 있다. 국가가 나서서 해결해 나가야 할 많은 분야에서 국가는 제 기능을 발휘하지 못하고 있다. 확대되고 고착화되어 가는 격차로 인해 팍팍한 살림살이를 호소하는 사람이 증가함에 따라 나라 전체적으로 복지욕구가 분출하고 있다. 하지만 그 재원 마련 방안에는 사회적 합의를 도출하지 못하고 빠져거리고 있다.

우리 시대의 노사관계 주체들은 상호 간의 이해를 조화시켜 정부가 제 기능을 할 수 있는 환경을 만들어 내고 그런 가운데서 정부가 해야 할 역할을 요구해야 할 시대적 책무가 있다. 국가 지배구조 개선, 기업 지배구조 개선과 함께 노동관행의 개선은 지금 한국 사회가 풀어야 할 가장 핵심적 과제 중 하나이다. 노동계와 경영계는 아들과 딸들에

게 40대까지 죽도록 일하고 팽 당하고 팽 시키는 고용관행과 산재사망 1등 국가의 불명예를 유산으로 물려줄 것인지를 심각하게 고민해 보아야 한다. 아버지와 어머니들은 언제까지 학원비 뒷바라지가 자녀들을 위한 자신들의 역할의 전부라고 생각할지를 재고해 보아야 한다.

개별 근로자와 기업은 노사담합의 공고한 구조를 혁파할 수 없다. 노사관계 대표들이 공동체적 이해를 바탕으로 머리를 맞대야 한다. 대한민국 엄마들과 아이들은 은행계좌에 들어오는 사교육비보다 가정이 가정으로 돌아올 수 있도록 시위라도 해야 한다. 우리시대의 가장들이 과외비 뒷바라지 대신에 시간을 내어 내 자녀와 함께 장거리 도보여행을 할 수 있는 근로조건을 만들어 내는 데 노사관계 대표들이 머리를 맞대도록 요구해야 한다.

2000년대 OECD 회원국들의 노동시장 성과를 살펴보면 5년 정도의 기간에 고용률을 4%포인트 이상 증가시킨 국가들로는 핀란드, 독일, 네덜란드, 폴란드, 슬로바키아, 스웨덴 등 6개국을 꼽을 수 있다. 각국마다 나름의 특수성이 있지만, 전반적으로 보면 거시경제 회복, 상품경쟁력 등과 함께 노동시장 개혁, 세제 개혁이 결합하여 나타난 결과들이다. 이들 국가들에서는 제도개혁 과정에서 각별한 정책의지와 사회적 합의 형성 노력이 수반되었다는 점도 공통점이다. 강력한 제도개혁 의지와 사회적 합의가 결합해야만 아버지와 어머니와 자녀들이 일자리를 골고루 가질 수 있는 경제체질이 확립될 수 있는 것이다.

거시적 안목과 함께 시대가 요구하는 제도 및 관행개선에 나서지 않으면, 대기업이나 공공부문 종사자 등의 이해와 상대적으로 열악한 나머지 2차노동시장 종사자의 이해를 조화시키는 제도와 관행을 노사관계 주체들이 합의해내지 못하면, 어느 순간 지금 의지하고 있는 일자리가 송두리째 없어지는 시기가 올 수도 있다. 언제까지 정치인과 관료들만 쳐다보고 있을 수는 없다. **KLI**

