

# 2013년 노사관계 평가와 2014년 노사관계 전망

배 규 식\*

2013년은 새 정부의 첫해로서 대통령 선거과정에서 약속한 공약이 사회적 의제화가 되고 국정과제가 되어 구체적으로 실행될 수 있도록 정책으로 만드는 작업이 이루어지는 해였다. 박근혜 정부의 핵심 정책목표가 ‘고용률 70% 달성’으로 설정되면서 고용률 달성과 관련된 이슈들이 전면화되고 고용과 노사관계 정책의 주요 내용이 되었다.

2013년 5월 30일 노사정이 ‘노사정 일자리 협약’을 체결하여 고용률 70% 달성을 중심으로 일자리를 늘리고, 일자리를 지키고, 일자리의 질을 높이는 ‘늘/지/오’ 정책목표를 뒷받침하였다. 그리고 뒤이어 정부가 발표한 ‘고용률 70% 달성 로드맵’은 ‘늘/지/오’ 정책목표를 달성하기 위한 정부의 각종 정책수단과 패키지들을 구체화한 것으로 볼 수 있다. 적지 않은 학자들이나 전문가들이 ‘고용률 70% 달성은 무리’라는 주장을 하고 있으나, 정부와 노사정의 고용률을 높이기 위한 이런 접근은 단순히 일자리의 수를 늘리는 것만이 아니라 우리 기존 고용시스템이 안고 있는 여러 가지 질적인 구조와 문제점을 개선하거나 개혁하기 위한 내용을 담고 있다.

우리 고용시스템은 새해 들어 여러 가지 측면에서 더욱 수명의 한계와 문제점을 드러내고 있다. 우리의 고용시스템에 대한 가장 대표적인 도전이 통상임금과 관련된 소송으로 12월 18일 대법원 판결에서 드러난 것처럼 기존 낮은 임금시스템(낮은 기본급, 포도송이처럼 명확한 기준도 없이 달려 있는 수많은 수당, 고정화된 상여금, 직무내용, 직업능력, 숙련 등과 관련이 빈약한 연공제)은 이미 개혁되고 변화하지 않을 수 없게 되었다. 낮은 교대제, 주 68시간까지의 근로시간을 허용한 장시간 노동체제도 통상임금의 판결 및 근로자들의 삶의 질 개선과 일생활 균형요구, 그리고 일자리의 사회적 나누기 요구로 심각한 도전을 받고 있다. 경직된 전일제 고용 중심의 사회적 규범도 과거 남성외별이 모델의 유물로서 여성들의 높은 학력, 취업기회 요구, 경력단절을 막을 수 있는 강력한 제도적 장치로서 육아기 노동시간 단축 혹은 시간제 근무로의 전환 요구 등에 의해 폐기

\* 한국노동연구원 노사·사회정책연구본부장(baekiusik@kli.re.kr).

되고 부부맞벌이 모델로 대체될 것이 요구되고 있다. 고령화된 베이붐 세대의 요구를 반영한 정년연장의 입법화는 기존의 기업의 필요에 의해서 형성된 조기퇴직 관행에 제동을 걸고 있다. 더구나 높은 비정규직 비중, 각종 원하청관계 대리점 형식의 프랜차이즈사업과 고용, 종속적인 특수고용형태 등은 수익을 내부화하되 그 고용위험을 외부화하는 것으로 1998년 IMF 이후 대기업들을 중심으로 확대되고 발전했으나, 노동시장의 불공정성을 심화시켜서 다수의 근로자들을 노동시장의 외부자(아웃사이더)화하는 문제를 드러내고 있다. 현 고용시스템이 안고 있는 노동시장의 심각한 불공정성도 이제 더 이상 그냥 남겨두기 어려운 과제로 남아 있다.

결국 새 정부가 직면한 시대적 요구는 과거 산업화 모델에 기반하여 형성된 기존의 낡은 고용시스템이 더 이상 지속가능하지 않고, 새로운 사회적 요구, 인구학적인 변화(고령화, 여성화), 노동시장의 요구(양극화 완화와 공정성 제고) 등에 비추어 새롭게 개혁되어야 한다는 것이다.

새 정부의 고용률 70% 달성 정책은 이런 요구를 상당부분 담고 있으나 낡은 고용시스템을 개혁하되 우리 사회가 필요로 하는 새로운 고용시스템이 어떤 것인가를 전면화하지는 못했다. 새로운 고용시스템이 어떤 내용을 가져야 하고 가질 것인가는 한편으로는 전문적인 연구와 분석 속에서, 그리고 다른 한편으로는 노사정을 포함하여 청년, 여성, 고령자, 비경활 기혼여성 등이 다양하게 참여한 사회적 논의나 대화 속에서 자연스럽게 형성될 수 있을 것이다.

그러나 이와 같은 고용률 70% 달성과 고용시스템 개혁이라는 새 정부의 과제는 2013년 노사관계의 전개와 정부의 노사관계 정책 속에서 여러 가지 저항과 복병을 만나고 있다. 노사관계와 고용시스템 개혁, 일자리 창출 정책 등은 다양한 방식으로 긴밀하게 연계되어 있다. 정부의 초기 목표와 개혁과제들이 2013년 노사관계의 전개 속에서 어떻게 실현되거나 문제점에 봉착하고 있는지, 그리고 2014년에는 어떤 쟁점들이 어떻게 문제가 될 수 있는지 짚어 보자.

## I. 2013년 노사관계 평가

### 1. 노사관계의 사법(司法)화

2013년 노사관계에서 두드러진 점은 노사관계의 핵심 이슈들을 노사간의 자율적 협상이나 타협으로 해결하기보다 법원의 판단에 의존하여 최종적으로 대법원이 판결로서 노

사관계의 현안 핵심 이슈를 해결하도록 했다는 점이다. 사내하청, 통상임금의 범위, 휴일 근로시간의 연장근로시간 포함 여부, 그리고 전교조의 합법성 등이 노사관계의 핵심쟁점들이다. 이 가운데 통상임금 범위와 휴일근로시간의 연장근로시간 포함 등은 고용노동부의 행정해석이 우리 고용시스템의 변화를 제대로 반영하지 못하거나 과거의 관행을 합리화하는 방식으로 되어 있어서 오히려 노사가 문제 해결을 지체하도록 유도한 측면도 있다. 물론 해당 노사관계 이슈들이 법적 소송으로 대법원에 올라갈 때까지 상당한 시간이 걸렸기 때문에 그 사이에 노사간에 쟁점이 된 이슈들을 해결할 수 있는 충분한 시간이 있었다. 그러나 끝내 노사가 스스로 해결하지 못하고 대법원이 결정하도록 함으로써 1987년 이후 상당한 노사관계 경험을 축적한 노사가 노사관계의 중요한 쟁점을 타협적으로 해결할 능력을 갖추지 못했음을 드러내고 있다는 점에서 기존 노사관계의 한계를 보인 것이라 할 수 있다.

노사관계의 중요 쟁점들이 사법화되면서 노사관계적 해결의 길은 포기되고 노사 그리고 정부 모두 대법원의 판결만을 바라보면서 노사관계적 해법 가능성을 축소하고 협소화시켰다는 점에서 노사가 노사갈등 이슈를 스스로 푸는 노력을 포기한 것이 아닌가 하는 비판을 받을 수 있다. 또한 정부는 통상임금과 휴일근로시간과 관련된 낮은 지침을 경제적 파장을 우려하여 고수하다가 때를 놓쳐 결국 법원의 판결에 의존하게 되었다는 점에서 한계를 드러냈다.

이와 같은 노사관계 중요 쟁점의 사법화는 노사관계가 왜곡되고 제대로 작동하지 않는 경우에 노사가 마지막 준거로서 법원의 판단에 의존하게 된다는 점 이외에도, 사법적 해결은 원칙적인 판단을 내리는 것이므로 해결이 유예되고 누적되어 온 주요 쟁점에 대해 노사간의 점진적, 타협적 해결보다는 노사 어느 쪽이나 한쪽에 무거운 부담을 주게 되는 단점을 드러내고 있다.

## 2. 공공부문 노사관계의 불안정화

2013년 노사관계의 둘째 특징은 공공부문 노사관계가 정부의 정책변화, 그리고 노조의 저항으로 대립국면에 들어서면서 전체 노사관계를 불안정하게 만드는 역할을 했다는 점이다. 조합원 가입자격 문제 등 실정법의 위반을 근거로 한 정부의 전국공무원노조 합법화 불승인과 전국교직원노조의 법외노조화로 정부와 노조가 대립하는 구도가 형성되었다. 공무원노조와 교직원노조의 합법성을 둘러싼 정부와 노조 간의 대립은 박근혜 정부 들어서 새롭게 모색되고 있었던 노사정 사이의 다양한 타협과 대화의 모색을 어렵게 하는 하나의 요인으로 작용하고 있다.

더구나 수서발 KTX 자회사 설립을 둘러싼 철도노조의 민영화 주장과 정부의 ‘민영화 의도가 없다’는 주장 사이의 대립, 2주를 넘어선 파업의 장기화, 경찰의 철도노조 체포영장

집행을 위한 민주노총 본부 투입, 철도노조 간부들에 대한 체포 실패, 그리고 노정 대립은 민주노총을 넘어서 한국노총과 정부의 관계 등 전반적 노정관계에까지 영향을 미치고 있다. 이에 따라 한국노총이 노사정위원회 불참을 선언하기에 이르는 등 공공부문의 노정갈등이 철도노조의 파업을 계기로 하여 노사정 관계 전반에 불확실성을 증가시키고 있다.

공공부문 노사관계의 대립과 불안정화는 우리의 주요 고용현안과 쟁점화되어 있는 통상임금 판결에 따른 임금체계 개편과 임금지급 기준 마련, 근로시간의 단축, 그와 관련된 생산성 향상 및 노동생활의 질 제고, 고령화에 따른 정년연장과 세대 간 일자리 배분, 여성고용률 제고와 일생활균형 등의 문제 해결을 위한 노사정 사이의 사회적 대화를 어렵게 만들고 있다. 향후 공공부문의 노사관계의 분위기가 통상임금 판결 이후의 임금체계 개편, 근로시간 단축 등 노사관계의 현안 이슈들에 대한 사회적 논의를 진행하는 데 중요한 변수로 작용할 것으로 보인다.

### 3. 노사관계의 외형적 안정 속 구조적 불안정 잠재

2000년 말 이래 2013년 올해에도 정규직 중심의 기존 노사관계 질서는 안정되고, 노사분규건수도 줄어들고, 임금인상을 둘러싼 노사갈등도 적었으며, 임금인상률도 낮게 나타나는 등 노사관계가 안정화되는 모습을 보여주고 있다.

〈표 1〉 노사분규의 추이

	2011	2012	2013. 11
노사분규 발생건수	65(58)	105(100)	63
분규손실일수	429,335(414,745)	933,267(900,556)	459,767
노사분규당 평균지속일수	30.6 (29.9)	31.7 (30.3)	14.7

자료 : 고용노동부.

표에서 보는 것처럼 노사분규의 통계추이로 본 2013년 노사관계는 안정되어 있음을 볼 수 있다. 노사분규 발생건수, 분규손실일수, 노사분규당 평균 지속일수 등에서 2012년에 상승했던 수치가 다시 크게 떨어지고 있다.

〈표 2〉 노사분쟁 조정신청건수 및 조정성립률

(단위 : 건, %)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
조정신청건수	896	868	891	758	885	851	726	708	695	752	752
조정성립률	50.4	48.2	57.7	52.9	64.8	65.6	58.5	64.5	70.2	61.9	64.9

주 : 2013년 데이터는 2013년 1~11월.  
 자료 : 고용노동부, 『조정·심판사건 통계』.

앞의 노사분쟁 조정신청건수 및 조정성립률 통계에서도 2000년대 하반기 이후 안정 추세가 계속되고 있다. 조정신청건수는 2011년에 비해 약간 증가했으나 조정성립률은 2012년보다 높아져서 예년 수준을 회복하고 있다.

부분적인 노사갈등이나 복수노조와 관련된 노노갈등과 노사갈등이 중첩되어 있는 곳이 없지는 않고 노사분쟁이 없는 것은 아니나, 노사분쟁 조정신청 후 조정과정을 전후하여 해결됨으로써 외형적인 갈등으로 표면화되지는 않고 있다.

이에 비하여 우리의 노동시장의 외부자들, 이를테면 비정규직, 사내하청, 하청협력업체의 근로자들이 노조결성을 계기로 하여, 기존 내부자 중심의 노사관계 질서가 이들 근로자들에게 제공하는 낮은 임금, 열악한 처우 등을 개선하기 위한 문제제기를 하면서 이들 노동시장의 외부자들과 관련된 노사갈등이나 분규는 늘어나고 있다. 2013년에 문제가 된 노동시장 외부자들이 관련된 노사갈등이나 분규로는 이마트의 불법파견과 관련된 노사분쟁, 케이블TV 티브로드 비정규직 불법파견과 관련된 노사분쟁, 학교회계직(비정규직 혹은 무기계약직)의 신분안정과 처우개선 관련 노사분쟁, 인천공항공사 비정규직 노사분규 등을 들 수 있다. 2013년에는 사내하청이나 하청협력업체 근로자들의 파업이 눈에 띄는데, 현대자동차 사내하청노조 등의 고공농성 이외에도 삼성전자서비스 협력업체들(40개 센터)의 불법파견 논란 및 부당노동행위와 관련된 노사분쟁, 대성케이디아이 등 14개사(씨엔엠 협력업체), 현대하이스코비정규직지회, 현대제철 당진공장 사내하청업체(6개사), 엠피씨 등 3개사(다산콜센터), 은호통신 등 14개사(티브로드 협력업체), 공공운수노조 인천공항지역지부(원봉기업 등 5개사) 등에서 노사분규가 발생하였다. 사내하청이나 하청협력업체에서 발생한 노사분규는 마치 빙산의 일각과 같이 현재 이들 사내하청이나 하청협력업체들이 안고 있는 수많은 문제 중 일부만을 드러내고 있다. 향후 이들 사내하청이나 하청협력업체에서 노조가 조직되면 조직될수록, 그동안 가리어지거나 노동시장의 외부자(서자)로서 법의 사각지대에 놓여 있으면서 발생한 불합리한 격차문제들이 제기될 것이다. 그리고 불법파견 논란, 각종 소송전의 전개, 하청협력업체에서의 처우개선, 근로기준법 등 법 준수, 노조 설립에 따른 단체교섭체제의 구축 등 수많은 문제를 드러낼 것으로 보인다.

앞으로 우리 노사관계의 주요한 과제는 소기업, 영세기업, 사내하청, 하청협력업체 등에서 일하는 근로자들이 공정한 임금과 대우를 받을 수 있는 시스템을 구축할 것인가에 달려 있다. 아마도 그런 노사관계를 구축하기까지는 상당한 노사갈등, 구조적 갈등(원청업체, 하청업체, 하청근로자들 사이에 중층적 관계에서 오는 갈등)을 수반할 것이며, 우리 노사관계를 불안정하게 하는 요인이 될 것이다.

#### 4. 노동시장, 노동법 이슈의 노사관계 쟁점화

2013년에는 각 사업장 외부에서 논란이 되던 노동시장, 노동법의 주요 이슈인 근로시간, 통상임금, 정년연장, 시간제 고용, 여성고용률 제고 등이 개별 사업장에 들어와서 노사관계 이슈로 바뀌고 있다. 먼저, 근로시간과 관련된 교대제 개편은 현대자동차 노사가 3월부터 기존의 주야 2조2교대제를 주간 2조2교대제로 개편하면서 1일 근로시간을 3시간 줄이면서도 생산성 향상을 통한 물량유지와 임금수준의 유지를 타협해 냈으로써 근로시간 단축의 새로운 장을 열었다. 현대자동차에 뒤이어 기아자동차, 한국GM 등이 자동차산업의 교대제 개편에 합의하고 뒤이어 자동차부품업체들에서도 금속노조와 금속사용자협회의가 교대제의 단계적 개편에 합의함으로써 낡은 교대제를 개편하여 근로시간을 줄이는 문제는 금속제조업으로 확대된 것이 2013년의 중요한 성과로 기록될 것이다. 휴일근로시간의 연장근로시간 포함은 소송이 제기되고 국회의 입법논의가 동시에 이루어지면서 제기되었고, 근로시간 단축문제도 정부의 정책으로 중요하게 논의되면서 각 기업별로 중요한 이슈가 되고 있다.

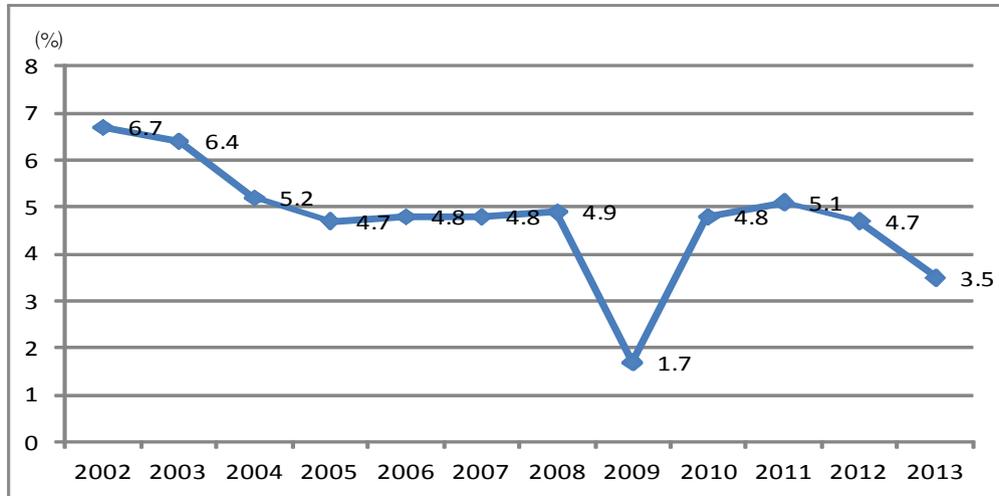
잘 알려진 바와 같이 통상임금이 몇몇 사업장에서 제기한 법정 소송으로 인해 전국적인 이슈화가 되면서 거의 모든 사업장에서 노사관계의 최대 이슈로 변화되었다. 이 문제에 대해서는 뒤의 2014년 노사관계 전망에서 길게 다룰 것이다. 그 외에도 법제정에 따라 2016년부터 시행하기로 되어 있는 정년연장 문제도 서울메트로에서와 같이 각 기업 노사가 장기근속자, 사업장 내 고령화 문제, 임금의 연공성 문제 등과 더불어 고민을 해야 할 이슈가 되었다.

시간제 일자리 문제도 정부의 일자리 창출과 일생활 균형을 위한 정책적 목표에 맞추어 공공부문은 물론 대기업들도 그 도입과 운영을 고민해야 하는 이슈가 되었다. 시간제 일자리가 비교적 많이 늘어나 180만 개에 이르지만, 기업들이 그동안 일시적으로 필요한 인력들을 기간제를 중심으로 하는 비정규직으로 사용할 수 있었기 때문에 특정한 수요(하루에 일정한 시간이나 주일에 특정한 요일)에 맞추어 시간제 고용을 쓰는 것 이외에는 시간제 고용을 쓸 필요가 적었다. 시간제 고용은 사회적으로 일자리 나누기, 생애주기에 맞추어 육아기 여성들의 고용 유지와 경력단절 예방, 경력단절 여성들의 고용, 점진적 퇴직이나 퇴직자들의 고용을 위해 정부의 시간선택제라는 제도가 활용될 가능성에 대해서 고민을 해야 하게 되었다. 이것은 향후에 정부가 법을 제정하여 근로자들에게 다양한 필요(육아의 필요, 환자 돌봄, 장애인 돌봄, 노인 돌봄, 학습 등)에 의해 전일제에서 시간제로 전환을 요구할 수 있는 권리를 부여하는 경우에 개별 기업이나 조직에서 이를 수용할 수밖에 없기 때문에 중요한 쟁점이 될 수 있다.

## 5. 임금(단체)교섭 이슈의 축소

여전히 임금교섭이 노사관계에서 중심을 차지하고 있기는 하지만, 그 의미나 기대치는 크게 감소하여 임금인상률 등을 둘러싸고 노사갈등이 크게 줄어들었다.

(그림 1) 협약임금 인상률<sup>1)</sup>



주: 2013년 통계는 11월 말까지. 상시근로자 100인 이상 사업장.  
자료: 고용노동부.

위의 그림과 같이 100인 이상 사업장의 협약임금 인상률은 하향안정화 추세를 보이고 있으며, 2013년에도 그 꺾이는 추세는 계속되고 있다. 이것은 경제성장률이 둔화되는 저성장 시대에 살고 있기 때문에 근로자들의 임금인상에 대한 기대감이 저하된 것을 반영하는 것이다. 아직도 저임금 근로자들은 임금인상에 대한 요구가 높으나, 100인 이상이고 노조가 조직되어 있는 기업에서도 협약임금 인상률이 낮아지는 것은 임금교섭이 전과 같이 중요한 비중을 차지하지 못하고 있다는 것을 의미한다. 일본과 같이 성장이 마이너스가 되는 경우에는 아예 임금교섭이 이루어지지 않는 경우도 많고, 임금인상 요구가 없기 때문에 임금교섭을 해도 아무런 의미가 없다. 우리의 경우에도 2009년과 같은 경제위기 시에는 아예 임금교섭을 포기하고 임금인상을 회사에 위임한 경우도 그러한 사정을 반영한다고 할 수 있다.

- 1) 협약임금 인상률은 상시근로자 100인 이상 사업장의 노사가 임금협약을 통해 인상하기로 사전협의한 인상률로, 실제 근로자에게 지급된 명목임금의 상승률과는 다르다. 협약임금 인상률이 결정되면 사후적으로 따라 올라가는 초과급여, 연차휴가에 갈음하여 지급하는 연차수당, 결산 후 잉여금이 발생하는 배당금 형식으로 지급하는 성과급 등은 포함되지 않는다.

전반적으로 과거와는 확연하게 다르게 노사관계에서 임금교섭(단체교섭)이 차지하는 비중이 크게 감소하면서 노사관계에서 갈등 이슈도 그만큼 줄어들게 되고 있다. 그러나 이것은 어디까지나 정규직 중심의 노사관계에 국한되는 이야기가 된다.

## 6. 노사정위원회의 재가동과 사회적 대화의 위기

지난 정부에서 그 역할이 대폭 축소되었던 노사정위원회가 한편으로는 대통령의 관심과 지원에 힘입어, 그리고 노사정위원장에 참여정부 출신인 김대환 전 장관이 위원장으로 임명되면서 주목을 받고 기대를 모았다. 2013년에 이미 당면했거나 2014년에 당면할 노사관계나 고용의 주요이슈(임금체계 개편과 임금수준의 공정성 제고, 근로시간 단축과 생산성 향상 및 노동생활의 질 향상, 시간선택제 고용, 정년연장) 등이 정부가 주도하는 정책만으로도 이루어질 수 없고, 노사의 어느 일방의 비토나 보이코트 속에서도 해결될 수 없는 이슈들이다. 그 때문에 어느 때보다도 노사정위원회를 통한, 혹은 노사정 사이의 사회적 대화를 통한 큰 변화나 개혁방향에 대해 합의와 공감을 바탕으로 해결의 실마리를 찾는 작업이 중요해졌다. 그에 따라 2013년에는 노사정위원회가 제 역할을 하기 위한 위상 재정립기를 거치고 있다.

그러나 노사정위원회가 제 역할을 해야 하는 순간에 다시 노사정 사이의 사회적 대화가 위기를 맞고 있다. 한편으로는 앞에서 논의한 공공부문 노사관계의 불안정과 노정갈등의 심화로 인해 노사정 사이에 당면한 고용과 관련된 주요 이슈와 제도들을 개혁하는 문제를 다룰 수 있는 여건이 되지 못하고 있다. 다른 한편으로는 노사정위원회의 중요한 노동 쪽 파트너였던 한국노총마저 내부적으로는 1월 22일 위원장 선거를 앞두고 있고, 정부가 공공부문의 개혁을 추진하면서 한국노총의 주력인 공공부문 노조들이 압박을 느끼는 가운데 민주노총과 정부가 대립하는 분위기에서 노사정위원회에 참여할 수 있는 여건이 마련되지 못한 것으로 판단하고 적어도 당분간 불참을 선언한 것이다.

우리의 기존 고용시스템 개혁과 관련된 임금체계 개편, 장시간 근로 단축, 생산성과 삶의 질의 동시 향상, 정년연장, 시간선택제 고용의 확대와 정착, 일생활 균형 등의 이슈를 제대로 다루기 위해서는 노사정 사이의 사회적 대화 분위기가 구축되는 것이 기본적인 전제이다.

그런 점에서 현재 철도노조 파업으로 극도로 심화된 노정대립 구도가 일정하게 해소되고 완화되어야 다시 노사정위원회가 자기 역할을 할 수 있는 공간이 열릴 것이고, 민주노총은 어렵더라도 한국노총이라도 노동계 대표로서 참여할 수 있는 여지가 생길 수 있을 것이다.

## 7. 국회 주도의 노동입법

2013년 전반기에는 국회 주도의 각종 노동법안이 제출되면서 정부보다 앞서서 국회가 노사관계 제도의 개편을 주도해 나간다는 인상을 주었다. 더구나 국회가 상당한 사회적 논란이 있을 수 있는 중요한 법안인 정년연장과 관련된 입법을 비교적 손쉽게 처리하면서 국회 주도의 노동입법이 많아지는 것이 아닌가 하는 우려와 기대가 있었다.

그러나 국회의 노동입법에 대한 재계의 우려, 노사의 입장 차이와 여야의 입장 차이 때문에, 그리고 각종 정치적 현안을 둘러싼 여야의 대립 속에서 정년연장법의 입법 이후에는 국회를 통한 노동입법은 거의 진행된 것이 없었다. 정부가 입법할 것을 요청한 휴일 근로시간의 연장근로시간 포함과 관련된 입법도 국회에서 대법원의 확정 판결을 기다려서 그 결과를 보고 입법 여부를 판단하는 것으로 결정이 되면서 초기에 국회 주도의 노동입법 분위기와는 달리 입법실적이 적은 가운데 2013년을 마무리하고 있다.

## II. 2014년 노사관계 전망

2014년 노사관계는 철도노조 파업이 해를 넘겨 진행되고 있어 어느 해보다 우울한 전망 속에서 시작될 것으로 보인다. 철도파업의 해결방식에 따라 노정관계 및 공공부문 노사관계의 전개, 그리고 전체 노사관계의 분위기가 크게 달라질 것으로 보인다. 또한 1월 22일로 예정되어 있는 한국노총 위원장 선거도 향후 노정관계, 사회적 대화, 그리고 2014년 노사관계에 적지 않은 영향을 미칠 것이다.

2014년에는 중앙 수준의 노사정 관계가 어떠한 통상임금의 대법원 판결에 따른 영향이 각 기업별 단체교섭과 연계되면서 각 기업별 노사관계의 최대 쟁점이 될 것이다. 뿐만 아니라 2013년 말과 2014년 초 사이에 내려질 휴일근로시간의 연장근로시간 포함 여부에 관한 대법원의 판결도 통상임금 판결만큼은 아니나 2014년 노사관계, 그리고 근로시간 단축에 큰 영향을 미칠 것이다.

그런데 여기에서 중앙단위의 노사정 사회적 대화, 더 나아가서 새로운 고용시스템에 대한 국민적 합의나 공감대를 얻는 전 국민 수준의 사회적 대화 등이 이루어지느냐 마느냐가 향후 지속가능하고, 대·중소기업, 정규직·비정규직 간에 공정하며, 효율적인 고용시스템으로의 개편에서 매우 중요한 계기가 될 수 있다. 그렇지 않고 개별기업 수준에서 통상임금 판결, 휴일근로시간의 연장근로시간 포함 판결 등을 계기로 하여 임금체계 개편, 근로시간 단축 등이 추진되고, 정부는 정부 나름대로 사회적 공론화와 공감대가 부족

한 상태에서 전문가들을 통한 임금체계 개편안 등을 추진하는 방식으로만 이루어진다면, 임금체계 개편이나 고용시스템의 개편이 지속가능성, 공정성, 효율성 등을 보장하기 어려울 수 있다. 그런 점에서 노사정은 물론 국민적 수준의 사회적 대화를 통한 새로운 고용시스템에 대한 합의나 공감대 형성이 매우 중요하다.

새해에도 사내하청이나 하청협력업체에서의 노사관계, 비정규직의 처우 개선, 정년연장을 위한 준비, 일부 부실기업의 구조조정 등으로 인한 고용이슈, 정부의 공공부문 개혁을 둘러싼 노정 간의 갈등, 교대제 개편과 근로시간 단축 등이 주요 이슈로 등장할 것이다. 그러나 여기에서는 내년 최대 이슈가 될 통상임금 판결 이후에 노사관계, 그리고 휴일근로시간의 연장근로시간 판결이 가져온 노사관계에 대한 영향 등을 중심으로 정리하기로 한다.

## 1. 통상임금의 대법원 판결과 그 영향

12월 18일 대법원 전원합의체의 갑을오토텍 사건에 대한 통상임금 판결은 우리 고용시스템의 전환에 분수령으로 기록될 것으로 보인다. 이번 통상임금의 대법원 전원합의체 판결(이후 판결)이 우리 고용시스템과 노사관계에 던진 파장은 거의 쓰나미 수준이 될 것으로 예측된다. 1987년 이후 2012년까지 기업들이 노조나 근로자들의 임금인상 압력에 대해 기본급을 상대적으로 낮게 유지하고, 각종 수당이나 상여금을 통해서 장시간 노동체제를 유지하면서 임금총액은 생계비에 맞추어 주는 방식으로 노력해 왔다. 그 결과 낮은 기본급과 포도송이처럼 수많은 수당이 덧붙여진 누더기 임금체계가 만들어졌다. 상여금이나 수당 등 1개월을 초과하여 지급되는 임금은 통상임금이 아니라는 고용노동부의 과거 행정해석이 이와 같은 기업들의 움직임(장시간 노동유지, 낮은 기본급 유지, 다양한 수당과 상여금의 신설)을 합법화해 주었다. 그러나 초기에는 성과와 연계되어 지급되던 상여금, 각종 조건이 붙었던 수당 등이 노조와 근로자들의 임금인상 압력에 밀려 초기에 붙었던 조건들이 사라지면서 점차 정기화·고정화되었다. 이런 과정에서 초기에 조건부, 비고정성의 임금이 고정성·정기성 성격을 가진 임금으로 바뀐 것이다. 대법원의 판결은 이렇게 임금의 성격이 바뀐 것을 확인하는 판결로 볼 수 있을 것이다.

### 가. 이번 판결이 가져올 직접적인 변화

문제는 이번 판결이 지난 25년간 우리 고용시스템에서 누적되어 왔고 미루어져 온 숙제를 한꺼번에 해결하도록 강제하는 내용이어서 그 충격이 더욱 크다는 점이다. 이번 판결은 무엇보다 임금체계의 개편과 근로시간의 단축을 크게 촉진하는 계기가 될 것이다.

우선, 고정·정기 상여금, 고정·정기적 수당을 통상임금에 반영하도록 했기 때문에 기업에게 기본급 인상과 기본급 중심의 임금체계 단순화의 강한 압력을 줄 것이다. 기업들은 임금체계를 단순화하되, 2016년부터 연장되는 정년의 부담을 고려하고, 인건비 부담을 줄이기 위해 현재 근속연수에 따라 임금액이 늘어나는 연공적인 속인적 임금체계를 개편하려고 할 것이다. 또한 판결에 따른 통상임금의 새로운 정의와 인상 때문에 연장근로수당, 휴일근로수당 등이 상당폭 올라서 장시간 노동에 의존해 온 기업들에 근로시간 단축의 강한 압력을 가하게 될 것이다. 기업들은 늘어나는 초과근로수당(연장, 야간, 휴일)을 감당하기 어렵기 때문에 한편으로는 생산의 효율화, 노동강도의 강화를 동시에 추진하면서 스스로 근로시간을 단축하고, 노동시간 관리를 좀 더 조밀하게 할 수밖에 없을 것이다.

또한 고정적·정기적인 상여금과 각종 수당을 통상임금에서 제외한다는 명시적인 노사협약이 없는 경우, 새로운 통상임금의 정의에 따라 과거 3년간 소급하여 추가로 지급받을 각종 임금(연장근로수당, 야간근로수당, 휴일근로수당, 퇴직금, 그리고 통상임금에 따라 늘어나는 각종 수당)에 대한 노조나 근로자들의 청구가 제기될 것이다. 업종별로 기업별로 상당히 다르겠으나, 초과근로에 크게 의존해 온 제조업종, 교대제로 운영해 온 업종 등은 상당한 영향을 받을 것으로 보인다.

그리고 이번 판결로 통상임금에 포함될 고정상여금의 비율이 높은 곳은 대기업들이 많고, 중소기업들은 상대적으로 낮은 데다 노조가 있는 곳은 상여금이 고정적인 곳이 많고, 노조가 없는 곳은 조건부로 상여금을 주는 경우가 적지 않다. 따라서 파급효과가 대기업이나 유노조 기업의 근로자들에게 유리하고 중소기업이나 무노조 기업의 근로자들에게 불리하게 작용해서 기존의 대기업과 중소기업 간의 임금격차를 확대하는 방향으로 작용하여 노동시장의 불공정성을 확대시킬 것이라는 예측도 가능하다.

뿐만 아니라 이번 판결로 고정적·정기적인 상여금과 각종 수당을 통상임금에 포함하여 지급받을 수 있는 곳과 그렇지 않는 곳이 있을 때 전자가 다수를 차지하는 경우 후자도 적지 않게 영향을 받을 수밖에 없다. 더구나 이번 통상임금 판결 결과를 노조 집행부가 잘못 처리해서 조합원들의 원성을 사는 경우 노조 집행부의 지도력이 위기에 빠지거나, 무노조 사업장에서 사용자가 일방적으로 통상임금 판결결과를 회사 측에 유리하게 결정하여 밀어붙이는 경우 노조 설립의 움직임이 크게 나타날 수도 있다.

그러나 이번 판결이 위와 같은 큰 방향에서의 변화를 줄 것은 분명하지만, 노사간 논란을 불식시킨 것이 아니라 새로운 많은 논란과 수많은 노사협상의 과제를 제기해 놓았다. 그런 점에서 이번 대법원 판결은 논란의 종식이 아니라 새로운 노사간의 논란, 다툼의 시작이자, 새로운 고용관계 질서로의 이행을 촉진하는 중요한 분수령이 될 것으로 예상된다.

## 나. 통상임금 판결 후 노사간의 새로운 다툼과 논란거리

대법원의 통상임금 판결의 영향은 상여금과 각종 수당의 정기성·고정성 여부에 따라, 그리고 초과근로시간의 길이 여부에 따라 산업, 업종, 기업별로 상당한 편차를 보일 것이다. 가장 큰 충격은 자동차산업, 금속산업을 비롯하여 장시간 노동에 의존해 온 제조업이 받을 것으로 보이며, 야간근로나 휴일근로가 많은 교대제로 운영해 온 기업들에게도 일정한 영향을 미칠 것이다.

이번 통상임금에 관한 법적인 다툼은 사안 자체가 노동계에게는 ‘밀저야 본전’이고 경영계에는 ‘잘해도 손해일 수밖에 없는’ 것이었다. 그것은 앞서 언급했던 것과 같이 경영계와 정부가 현장에서의 왜곡되고 누더기화되어 온 임금체계를 방치하고 임금체계의 합리화를 위한 노력을 지난 25년간 제대로 하지 않았던 것에서 비롯되는 것이었다. 대법원 판결 이후에도 각 기업현장에서 통상임금 판결결과를 어떻게 적용하고 반영할 것인가에 관한 교섭이나 다툼에서 노동계는 교섭력에서 우위를 점하고 있다. 2000년대 후반 이래 노조의 교섭력이 약화되어 왔으나 이번 통상임금 사안은 대법원의 판결을 적용하는 것이어서 노조는 법적 정당성에서 우위에 있기 때문에 현재까지 교섭력이 낮았더라도 새로운 교섭력을 갖게 될 것이다.

노사간의 다툼과 논란은 아래와 같은 세 가지 점을 중심으로 벌어질 것이다.

우선, 대법원 판결에 따른 통상임금의 새로운 정의에 따라 지난 3년간 추가로 미지급임금을 청구할 여지가 있는지를 둘러싼 논란이다. 이런 점에서 대법원의 판례대로 정기·고정 상여금이나 정기·고정적인 수당을 통상임금의 산정에서 제외한다는 ‘노사합의’의 존재 여부, 노사합의가 존재하더라도 근로자들의 집단적인 임금청구로 회사가 중대한 경영상의 차질이나 도산의 위협에 있는가 여부 등에 관한 논란이 벌어질 것이다. ‘노사합의’는 임금협정이나 단체협약과 같은 ‘문서상의 증거’ 등이 필요한 것만이 아니라, 문서상의 합의가 없는 ‘암묵적 동의’라면 ‘암묵적 동의’가 어떤 것인지를 판단하는 것이 쟁점이 될 것이다. 무노조 사업체 특히 중소기업에서 명확한 지급규정이 임금협정, 단체협약, 다른 노사합의서, 취업규칙 등에 들어 있지 않았지만, 관행적으로 고정상여금을 지급해 온 경우 사용자가 고정상여금을 지급하는 것으로 ‘암묵적 동의’를 한 것으로 해석될 수 있는데, 여기에서 사용자 측이 명시적 동의가 없기 때문에 고정상여금이 아니라는 주장을 하면서 논란이 될 수 있다. 만약 ‘암묵적 동의’가 노조 지도부가 조합원들의 의사를 전혀 묻지 않고 독단적으로 한 것이라면, 그때 효력을 인정할 것인지, 그리고 ‘암묵적 동의’라는 것이 어떤 형태의 동의를 의미하는지도 전혀 명확하지 않아서 새로운 논란거리를 만들었다는 지적도 있다. ‘암묵적 동의’가 인정되려면 노조에서 ‘암묵적 동의’를 인정했다는 것을 입증할 수 있는 다른 증거, 즉 고정상여금 등을 통상임금에서 제외하는 ‘암묵적 동의’ 대

신 임금총액에서 일정한 인상을 해준 것과 같은 증거 등이 필요할 텐데 이를 둘러싸고도 수많은 논란이 벌어질 것이다.

뿐만 아니라 정기·고정 상여금이 ‘노사합의’로 통상임금에서 제외된다는 규정이 있더라도, 원칙적으로 그런 합의는 무효인데, 대법원이 적시한 ‘신의칙’에 적용되기 위해서는 대법원 판결에 따라 정기·고정 상여금 및 정기·고정 수당들을 통상임금에 포함하여 계산한 뒤, 근로자들이 지난 3년간 미지급임금을 청구하는 규모가 기업 경영상의 중대한 차질이나 도산 위협을 초래하는지를 어떻게 판단할 것인지도 쟁점이 될 것이다. 이 경우 만약 해당 기업의 근로자들이 집단적으로가 아니라 개별적으로 청구하는 경우 어떻게 해석해야 할 것인지, 혹은 몇 년에 나누어 지급하도록 노조나 근로자들이 요구하는 경우에는 어떻게 해야 할 것인지도 논란이 될 것이다.

위와 같은 이슈들 가운데 노사가 타협적으로 해결할 수 있는 쟁점도 있으나 상당한 경우 노조나 근로자들이 추가로 많은 소송을 제기할 것으로 보인다. 이 경우 법원은 대법원의 판결에 기초하여 하급심에서 각 기업의 사정에 비추어 이를 구체적으로 세부적으로 해석하는 판결을 해야 하고 이에 불복하는 경우 다시 고등법원을 거쳐서 대법원까지 올라가는 경우도 적지 않을 것이다. 이에 따라 통상임금에 관한 대법원 판결의 적용과 해석을 둘러싼 각종 소송이 크게 늘어나면서 법무법인들만 이익을 보고 결과적으로 노사가 손해를 볼 것이라는 분석도 있다.

다음으로, 대법원의 통상임금 판결에 기초하여 통상임금이 재산정되면서 기업들이 기본급을 인상하고 임금체계를 단순화하게 될 텐데, 통상임금에 포함된 정기·고정 상여금이나 정기·고정 수당의 얼마만큼을 기본급에 반영할 것인지, 그리고 얼마 정도를 성과에 연계된 상여금이나 각종 성과급으로 줄 것인지도 노사간에 크게 쟁점이 될 것이다. 노조나 근로자들은 100%를 기본급으로 반영해 달라는 원칙적인 요구를 할 것이고, 경영계는 기본급에 반영하는 비율을 낮추고 가능하면 성과급이나 성과와 연계된 상여금의 비율을 높이려 할 것이다. 통상임금 판결로 교섭력에서 우위에 선 노조들은 현재 정기·고정 상여금이나 정기·고정 수당과 관련된 임금협정이나 단체협약의 규정을 바꾸지 않고 있긴만 해도 자기 이익을 지킬 수 있다고 생각할 것이므로 경영계가 적극적인 요청을 해야 하는 입장이 될 것이다. 여기에서 중요한 것이 기존에 대립적인 노사관계를 유지해 온 곳에서는 노조의 양보를 기대하기 어려울 것이고, 타협적인 노사관계를 유지해 온 곳에서는 노조와의 합리적인 타협을 기대할 수 있을 것이다. 노조도 주변의 업종이나 지역에서의 해결사례 등을 무시할 수 없기 때문에 독자적으로 타협하기는 어려울 것이나, 기업들이 존속해야 하고 최소한의 이익을 내야 생존이 가능할 것이기 때문에 결국은 적절한 선에서 타협을 할 수밖에 없을 것이다.

셋째, 통상임금 판결 이후 기업들은 기본급 중심으로 임금체계를 바꾸면서 동시에 기

존 임금체계를 근본적으로 바꾸어 통상임금의 판결에 따른 인건비 부담 증가와 고령화, 정년연장에 따른 부담 증가에 대응할 수밖에 없을 것이다. 아마도 개별기업, 산업이나 업종별로, 그리고 전국적인 수준에서 임금체계를 개편하기 위한 움직임이 경영계, 학계, 노동계 등에서 동시에 일어날 것이다. 여기에서도 노조는 기존의 임금체계가 갖고 있는 연공성을 지키면서 임금체계 개편이 기존의 기업별 임금격차나 차등성 등은 그대로 유지하고 기본급을 인상하는 수준에서 그치기를 희망할 수 있다. 그러나 경영계는 인건비 증가를 억제하고 인건비 절감에 초점을 맞춘 임금체계를 선호할 것이다. 여기에서도 노사간에 임금체계를 둘러싼 격돌이 예상된다. 노사가 눈앞의 이익에 집착하여 임금체계의 개편을 둘러싸고 제로섬 게임을 벌인다면, 지속가능하고, 기업 간의 비교가능하며 일정한 기준(직무, 숙련, 책임성)에 따라 근로자들에게 공정한 임금을 지급하고 고령화시대에 맞는 임금체계를 마련하는 것이 수포로 돌아갈 수 있다.

이와 같이 새로운 통상임금을 정의 내린 대법원의 판결을 수반하는 크게 세 가지 중요 논란이 어떻게 해결되느냐에 따라 대법원 판결이 기업들에게 새롭게 가져다줄 비용의 액수가 상당히 달라질 수 있을 것이다. 그래서 지금까지 경영계나 노동계 등에서 주장해 온 비용은 대법원 판결이 내려짐에 따라 기존 가정이나 조건이 크게 달라졌고, 또 앞으로 달라질 수 있기 때문에 선불리 예측하기 곤란하다.

## 2. 휴일근로시간의 연장근로시간 포함 여부에 대한 대법원의 판결

통상임금 문제만큼은 아니지만, 2014년에 또 하나 복병으로 다가올 사안의 하나가 휴일근로시간의 연장근로시간 포함 여부를 다투는 성남시 환경미화원들의 성남시를 상대로 하는 법적인 소송이다. 2013년 말이나 2014년 1월 벽두에 대법원 판결이 내려질 것으로 예상되는데, 이 판결의 파장도 적지 않을 것으로 보인다. 원래 2013년 국회에서 휴일근로시간을 연장근로시간에 포함하는 것을 내용으로 하는 여러 개의 법안(김성태 의원안과 한정애 의원안 등)이 제출되었으나, 중소기업 측의 국회 환노위에 대한 법안제정 연기요청과 여야의 법안 절충이 이루어지지 않으면서 결국은 대법원 판결에 의존하게 되었다. 그동안의 장시간 노동에 대한 사회적 논의나 근로기준법에 대한 해석으로 볼 때 대법원 판결에서는 휴일근로시간을 연장근로시간에서 제외한다는 고용노동부의 행정해석(근기 68207-2955, 2000.9.19)이 무효가 될 가능성도 커 보인다. 이렇게 되면 이 판결은 앞의 대법원 통상임금 판결과 함께 기존의 장시간 노동과 그에 기반한 임금체계 및 우리 고용시스템의 전환을 촉진하는 추가적인 계기를 제공할 것으로 예측된다.

### 가. 휴일근로시간의 연장근로시간 포함이 미칠 영향

휴일근로시간이 연장근로시간에 포함되는 경우에 영향을 받을 근로자와 사업체들은 주 52시간을 초과하여 근무하는 근로자들이나 사업체들이다. 그 규모와 비율에 대해서는 통계마다 차이가 있으나, <표 3>의 경제활동인구조사 부가조사에 의하면, 2007년 이래 주 40시간제의 확산에 따라 22.4%에서 14.5%로 4년 만에 약 7.9%p나 감소하였다. 5인 이하 사업체는 근로기준법상의 근로시간 규제에서 제외되므로 주 52시간 초과 근로자 가운데 이를 제외하면 대상자는 170만 명으로 줄어들고, 여기에서 다시 근로시간 특례업종을 제외하는 경우 해당 근로자 수는 85만~95만 명(5인 이상 사업체 가운데 근로시간 특례업종 근로자 비중이 45~53%가량 되므로)이 될 것이다. 제조업의 경우 11.6%의 근로자가 해당 된다고 했기 때문에 여기에서 4인 이하를 빼는 경우 제조업 근로자 가운데 주 52시간 초과근로자는 약 37만 명 정도로 추산된다.<sup>2)</sup>

통상임금 판결과 비교하여 그 영향이 적은 것은 분명하지만, 해당 사업체들에게는 적지 않은 부담으로 다가올 수 있다. 특히 생산설비의 가동률을 높이기 위해 종래의 2조2교

〈표 3〉 주 52시간 초과 근로자 비율

	2011. 8		2010. 8		2009. 8		2008. 8		2007. 8		
	전체	비율	전체	비율	전체	비율	전체	비율	전체	비율	
전체	16,868	14.5	16,858	16.0	16,297	16.8	15,938	20.2	15,716	22.4	
규모	1~4인	3,118	23.9	3,131	25.5	2,994	27.2	3,070	31.9	3,103	32.8
	5~9인	2,811	21.1	2,850	23.3	2,688	24.1	2,754	27.0	2,653	28.2
	10~29인	3,829	14.1	3,810	15.8	3,674	16.5	3,554	20.0	3,502	23.3
	30~99인	3,380	9.8	3,472	10.7	3,296	12.1	3,122	15.1	3,098	17.4
	100~299인	1,758	10.1	1,671	10.2	1,652	10.5	1,589	11.8	1,531	16.0
	300인 이상	1,972	3.4	1,924	4.5	1,993	4.6	1,848	6.5	1,829	8.3
산업	제조업	3,517	11.6	3,482	13.7	3,222	12.3	3,352	17.0	3,459	18.7
	건설업	1,268	17.9	1,388	21.5	1,324	21.3	1,396	24.4	1,394	27.6
	개인서비스업	2,817	23.3	2,823	26.8	2,799	28.8	2,841	32.3	2,544	36.6
	유통서비스업	2,774	23.1	2,710	23.5	2,605	26.5	2,556	29.4	2,625	32.5
	사업서비스업	2,950	11.8	2,863	12.6	2,650	14.0	2,634	15.7	2,784	17.5
	사회서비스업	3,459	4.9	3,515	4.6	3,603	5.1	3,070	7.1	2,833	7.5

주: 1) 농림어업 및 광업 사업체 제외.

2) 2007년 자료는 제8차 표준산업분류 적용.

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사(2007. 3~2011. 8)」.

2) 사업체패널조사 결과에 따르면, 영향받는 근로자 수는 경제활동인구조사 부가조사보다 높게 추정된다.

대체에 의존하고 있는 상당수 자동차부품업체와 금속제조업 등에서는 적지 않은 타격을 받을 수 있다.

#### 나. 휴일근로시간 판결이 해당 기업 노사에게 제기할 쟁점

휴일근로시간을 연장근로시간에서 제외하면서 장시간 노동을 유지해 온 관행을 둘러 싸고 있는 자동차산업, 금속산업의 노사가 일종의 담합관계에 있었다고 볼 수 있다. 근로자들은 휴일근로를 하는 경우 받게 되는 할증을 때문에 평일 연장근로를 하고도 토요일이나 일요일에 일하는 날이 월 3-4일 정도가 될 정도로 휴일근로를 해 왔다. 회사 측에서는 적은 인력으로 생산설비를 토요일과 일요일에 가동하면서 휴일근로수당을 주고도 감가상각비와 인건비를 절약할 수 있었다.

그런데 통상임금 판결과 달리 휴일근로시간의 연장근로시간 포함 대법원 판결이 내려질 경우, 회사 측은 근로시간을 휴일근로시간을 포함하여 주 52시간으로 단축해야 한다. 또한 이미 근로자들이 일한 휴일근로시간에 대해서 그 시간이 휴일근로시간이자 연장근로시간에 해당되기 때문에 50% 할증을 추가로 지불해야 하는 부담을 안게 되는데, 이것도 지난 3년치를 계산하여 부담해야 하는 경우 적지 않은 부담이 될 수 있을 것이다. 휴일근로시간에 의존해 온 산업, 업종과 기업들은 근로시간 단축 부담을 안게 될 것이다. 그 뿐 아니라 휴일근로를 한 근로자들이 3년치 휴일근로시간에 대한 50% 추가할증료를 청구하는 경우, 3년치 50%의 추가할증료를 지불해야 하는 부담을 추가로 져야 할 것이다. 그러나 근로자들도 휴일근로시간을 포함하여 52시간을 초과하여 일하는 것이 근로기준법상 허용이 되지 않기 때문에 회사가 휴일근로시간을 포함하여 주 52시간으로 줄이게 되면 그동안 받아온 일부 휴일근로수당이 줄어들어 줄어드는 것을 감수할 수밖에 없을 것이다.

### 3. 대법원의 통상임금 판결과 휴일근로시간 판결 이후 후폭풍에 대한 접근방법

이번에 통상임금 판결, 휴일근로시간 판결 이후 임금항목과 액수 조정 혹은 초과근로시간 단축이라는 각론적, 개별적 해법보다는 임금체계, 임금수준과 격차, 노동시간 단축, 정년연장, 여성고용률 제고, 생활할 균형 등을 하나의 패키지로 묶어서 현 고용시스템의 개혁과 지속가능하고 공정한 새 고용시스템으로의 전환 문제로 접근할 필요가 있다. 이렇게 하기 위해서는 크게 두 가지 접근방법이 있을 수 있다. 동시에 추진하는 것이 지속가능하고 공정한 결과를 가져올 수 있을 것으로 보인다.

### 가. 시대정합적, 합리적 해법 마련을 위한 접근방법 1

하나는 이번 대법원 통상임금, 휴일근로시간 판결을 계기로 우리의 기존 고용시스템의 전체적인 개혁을 통해 서비스화, 국제화 등 경제환경의 변화, 저출산과 고령화 등 인구구조의 변화, 서비스 고용의 여성화와 여성고용의 증가, 정년연장과 중고령자의 일자리 보장, 일생활균형 요구와 같은 노동시장 변화와 수요 등에 적합한 새로운 고용시스템으로 전환하자는 것이다. 현 고용시스템의 개혁을 위해서는 우리의 고용시스템이 안고 있는 문제와 해결방안에 대한 사회적 논의를 노사정의 범위를 넘어서 확대하여 ‘새로운 고용시스템’에 대한 전국민적이고 사회적인 합의나 공감대를 도출하는 것이다. 여기에서 새 고용시스템은 임금체계, 수준, 격차, 노동시간, 정년, 여성고용, 유연성과 안전성, 그리고 복지 등에서 기존 고용시스템과 서로 다른 구성과 결합을 가진 패키지가 되어야 한다.

그러나 노사정의 수준을 넘는 ‘새 고용시스템’에 관한 사회적 합의는 대단히 필요하지만, 현재의 정치질서, 그리고 공공부문 노사관계를 둘러싼 노정관계의 악화 때문에 진전시키기 매우 어려운 조건이다. 정치와 노정관계 때문에 우리 고용시스템 개혁이라는 사회적 과제에 대한 논의를 바탕으로 사회적 합의와 공감대를 갖는 해결책을 모색해 나가기가 매우 어려운 안타까운 상황이다. 여기에 경영계의 대기업 조율능력 부족, 노동계의 대기업노조 조율능력 부족과 장기적인 비전과 전략의 부재 등으로 인해 ‘새로운 고용시스템’에 관한 국민적 합의와 노사정 사이의 공감대를 마련하고 이를 바탕으로 기존 고용시스템을 개혁할 역량과 의지도 부족한 상황이다. 우리의 새 고용시스템에 관한 국민적 합의나 공감대 없이는 새로운 임금체계를 설계하거나, 정년연장, 근로시간 단축, 여성고용을 위한 각종 제도적 방안 마련 등이 패키지로 마련되기 어렵다.

### 나. 시대정합적, 합리적 해법 마련을 위한 접근방법 2

이미 늦기는 했으나 여야의 정치적 대립을 해소하고, 공공부문 노사관계를 둘러싼 노정갈등을 해소하는 것이 ‘기존 고용시스템’을 바꾸어 새로운 경제환경과 노동시장의 변화에 어울리는 지속가능하고, 공정한 고용시스템으로 개편하는 논의를 시작하기 위해 필요하다. 현재로서는 이런 여건이 가까운 시일 내에 마련되는 것은 어려워 보인다. 이런 점에서 우리의 환경변화, 인구구조의 변화, 노동시장 변화, 사회적 의제와 요구의 변화에 걸맞은 지속가능한 고용시스템을 구축하는 작업은 비판적으로 보인다.

그렇다면, 아무런 길이 없는가? 비록 사회적 합의나 공감대가 없는 상태에서라도 각 부문별로 적어도 제조업, 서비스업, 공공부문 등을 구분하거나 혹은 더욱 세분화하여 중

위 수준에서 임금체계, 임금수준, 임금격차, 근로시간, 여성과 청년고용, 정년 등을 어떻게 패키지로 구체화할 것인가를 좀 더 진지하게 고민하는 접근을 동시에 진행할 필요가 있다. 가령 2013년에 이어서 보건의료의 보건정책과 일자리 창출, 야간노동의 부담감소를 위한 노사정대화의 진전, 2013년 현대차, 기아차의 기본 주야교대제(주간 10시간, 야간 10시간)의 주간연속2교대제(오전조 9시간, 오후조 8시간)로의 개편과 통상임금 판결에 따른 자동차부품업체의 주간연속2교대제와 임금체계 개편, 금융(은행, 보험, 증권)의 단계적 정년연장과 이와 연계된 직제의 재설계 및 정규직 시간제 도입 등이 그런 이슈들이다. 필요한 경우 같은 업종을 중심으로 지역단위에서 노사정 협의틀에서도 위 문제를 논의할 수 있을 것이다. 여기에서는 노사정 전문가들이 함께 참여하는 다양한 포럼, 세미나, 공개 토론회 등을 통해 위와 관련된 국내외의 다양한 사례, 제도, 패키지 등을 논의하면서 준비를 진행할 필요가 있다. 이런 공론화와 준비작업을 진행하면서 개별 사업장에서는 이런 논의를 반영하여 통상임금과 휴일근로시간 판결결과를 노사가 협상을 통해서 구체화하는 작업을 우리 고용시스템의 개혁방향에 맞추어서 진행한다면, 이번 통상임금과 휴일근로시간 판결이 우리 고용시스템의 전환에 중대한 분수령이 될 수 있을 것이다. 통상임금, 휴일근로시간 판결의 결과를 반영하는 노력은 2014년 임금교섭이나 단체교섭에서 이루어질 수밖에 없다. 늦어질수록 법적인 소송에 휘말리거나 아니면 판결의 취지대로 인상된 통상임금에 따라 초과근로수당 등 다른 임금을 산정해서 지급해야 하기 때문에 기업의 부담은 커질 수밖에 없을 것이다.

다만 통상임금의 판결 취지를 존중하면서 새로운 임금체계를 마련하고, 그에 맞추어 임금을 조정하기까지 적지 않은 시간이 소요될 것이다. 근본적인 임금체계의 개편은 개편방향 합의, 인프라 구축, 개편의 시작을 통한 조정국면, 개편완료까지 길게는 5년 이상 10년까지 걸릴 수도 있다.

#### 다. 우려되는 시나리오

대법원의 통상임금과 휴일근로시간 판결 이후 해법모색에서 가장 최악의 접근방법은 개별기업들의 노사가 통상임금 문제와 휴일근로시간 문제에 대해 개별적으로 해결책을 찾으려 맡겨두는 것이다. 이번 통상임금과 휴일근로시간 판결을 이용하여 노사가 기업 수준에서 각자 자기 이익을 극대화하기 위한 제로섬 게임에 돌입한다면, 새로운 환경에 어울리는 지속가능한 ‘새 고용시스템’으로의 전환과 일정한 사회적 기준(직무, 숙련, 경험, 책임성)들에 어울리는 공정하고 합리적인 임금시스템의 마련이라는 사회적, 시대적 과제는 물건너갈 수도 있다. 개별기업의 노사는 각각 자신이 가진 교섭력을 이용하여 자기의 이익을 극대화하려는 동기에 의해서 움직일 수밖에 없기 때문이다. 이럴 경우 개별

사업장에서의 노사의 역학관계에만 의존하여 노조의 힘이 센 곳은 근로자들에게 더 유리하게 노조의 힘이 약한 곳은 사용자에게 유리하게 결정이 나가거나, 노사담합관계에 의해 정규직 등 내부자들의 이익만 극대화하고 나머지를 소외시키는 식으로 해결책이 마련되어 임금격차는 더욱 커지고 임금의 공정성은 더욱 악화되는 결과를 낳을 것이다.

다음으로 피해야 할 시나리오는 정부가 해결방안 마련에 너무 직접적으로 개입하여 충분한 사회적 공론화 없이 어느 한 방향으로만 유도하는 방안이다. 정부가 소수의 전문가들만을 중심으로 논의를 한 뒤 사회적으로 광범위한 공론화 없이 통상임금 판결 이후 임금체계 개편, 근로시간 단축을 포함한 고용시스템 개편을 서두르는 경우에도 노사 양측 혹은 노사의 어느 쪽의 반발을 사서 결과적으로 정부의 의도와는 다른 결과가 나타날 수도 있다. 즉 임금체계, 근로시간제도 등 고용시스템을 구성하는 다양한 제도들이 일정한 경직성이나 제도적 관성이 있어서 개혁에 따른 저항만이 아니라 제도의 경로종속성도 나타날 수 있다. 따라서 정부가 너무 조속하게, 일정한 방향을 정해 밀어붙이는 경우 기업 현장에서는 바람직한 임금체계의 개편이나 근로시간 단축보다는 변종의 임금체계나 고용시스템이 나타나 문제를 더욱 복잡하게 할 수도 있다.

이렇게 우려스런 시나리오가 전개된다면, 기존의 이중화된 노동시장의 이중화나 양극화가 더욱 심화되어 대기업 대 중소기업, 유노조 대 무노조, 정규직 대 비정규직의 격차는 더욱 크게 벌어질 것이다. 그리고 결과는 통상임금 판결에 따라 그동안보다 우위에 서게 된 노조의 교섭력을 배경으로 노사의 역학관계에 좌우지되어 결정될 것이다. 뿐만 아니라 이 과정에서 노사가 지속가능한 모델이나 방식을 고민하기보다 노조의 이익극대화 움직임과 사측의 인건비 절감 움직임이 격돌하여 단체교섭에서 갈등이 증폭될 것이다. 결국은 현재의 고용시스템이 보장하지 못하는 지속가능하고, 공정하며 외부 환경 및 변화에 정합적인 새로운 고용시스템을 만들어 나가는 방향으로 나가지 못하고 개별 이슈(통상임금 판결에 따른 기본급 인상, 성과급, 임금체계의 부분적 조정, 연장근로시간의 단축과 노동강도의 단순 강화)에 대응하여 단기적인 해결책을 구하는 데 그칠 것이다. 삶의 질, 일자리 창출, 중고령자의 고용과 정년의 추가연장을 통한 세대 간의 일자리 배분, 여성고용률 제고를 위한 근로시간의 단축 선택과 유연성 제고 등의 문제는 제대로 논의되지도 않을 것이다.

위와 같은 복잡한 우려들을 불식시키기 위해서는 무엇보다도 정치적 대립과 노정갈등을 해소하고 미래지향적인 사회적 대화의 기반을 조성하고자 하는 정부의 적극적인 노력이 시급히 요청된다. **KLI**