

## 노사관계의 이슈화한 노동시장 구조개혁

배 규 식\*

2013년 말 통상임금 판결 이후 통상임금의 재산정, 휴일근로시간의 연장근로시간 포함을 비롯한 근로시간 단축, 정년연장 문제 등이 2014년 최대 노동현안이 된 것은 이미 노동시장 구조와 관련된 이슈들이 기업 수준에서 ‘노사관계화’되고 있음을 드러낸 것이었다. 2014년에는 노사관계의 핵심이슈들이 과거 임금인상 등 양적인 이슈에서 이미 노동시장과 관련된 질적인 이슈(노동시장 구조, 특히 임금체계, 비정규직, 정년연장, 공무원연금)로 넘어가고 있음을 보여준다. 여기에 통상임금 문제, 휴일근로시간의 연장근로시간 포함을 비롯한 근로시간 단축 문제, 정년연장 이슈 등 3대 노동현안을 계기로 하여 현 노동시장 구조의 문제점이 부각되기 시작했다.

FTA의 체결과 국내 시장의 개방, 동북아시아 분업과 무역질서 속의 편입 등 국내외적 경제환경, 저출산 고령화, 고학력화, 여성들의 사회 진출 등 사회적, 인구학적인 변화와 대기업들의 시장지배력 강화, 아웃소싱의 확대, 프랜차이즈와 원하청관계의 중층적 확장 등 노동시장 환경의 변화 속에서 우리의 현 고용시스템(노동시장 구조)은 이미 그 순기능을 잃어버린 것이 아닌가 한다. 오히려 현재 고용시스템의 문제점은 정규직과 비정규직, 대기업과 중소기업의 차이 심화와 저임금층의 누적 등 노동시장의 심각한 이중화·양극화, 낮은 수준의 일자리들이 주로 늘어나는 가운데 좋은 일자리 창출능력의 상실, 고령화 속 50대 초중반의 조기퇴직, 청년과 여성고용에 친화적이지 않은 고용시스템, 장시간 노동과 남성외벌이 모델의 강한 잔존, 가정이나 개인의 생활을 고려하지 않는 직장 중심의 사회적 문화, 일·생활의 불균형 초래 등으로 드러났다. 이런 문제점을 가진 현 고용시스템이 과연 공정하고, 효율적이고, 지속가능한 것인가에 대한 근본적인 의문이 제기되면서, 우리의 고용시스템(노동시장의 구조)을 전면적으로 개혁할 필요성이 논의되기 시작했다. 2014년 노사관계를 통해서도 3대 노동현안의 해결이 지지부진한 것에서 드러난 바와 같이 미해결 숙제와 많은 현안 이슈들이 2015년으로 넘어왔다. 기존 고용시스템에 대한 문제점 인식, 개혁의 필요성, 해결방향 등에 관해서는 여전히 일부 전문가들과 노사정의 상층부에서만 논의되고 있는 채 사회적 공론화까지는 갈 길이 멀다.

---

\* 한국노동연구원 선임연구위원(baekiusik@kli.re.kr).

2013년 5·30 노사정 합의를 비판하면서 등장한 한국노총 김동만 집행부의 선출을 계기로 한국노총이 노사정위원회 참여를 하지 않으면서, 노사정 간 사회적 대화는 중단되었다. 그러나 한국노총은 2014년 8월 노사정위원회가 노동시장 구조개혁이라는 중장기적인 과제 해결을 위해 노동시장구조개혁특별위원회를 구성하는 데 참여하기로 하였다. 이후 노사정 대표들이 참여한 노사정위원회의 노동시장구조개혁특별위원회는 현 노동시장 구조의 문제점, 원인진단, 개혁방향에 대한 적지 않은 시각 차이에도 불구하고 노동시장 구조개혁의 원칙과 방향의 기본들에 대해 2014년 12월 23일에 가까스로 합의를 했다. 이는 2015년 들어서 노동시장 구조개혁을 위한 세부적 과제에 관한 논의를 할 수 있는 출발점이라 할 수 있을 것이다. 또한 2015년 3월 말까지 노동시장 구조개혁의 14개 세부과제에 대해서 노사정이 타협안을 내기로 했다.

2015년에는 새해 벽두부터 노동시장 구조개혁의 방향과 세부적인 문제를 놓고 노사정이 격돌을 벌일 조짐이다. 2014년 12월 23일 노동시장 구조개선 방향과 원칙에 대한 노사정 합의를 토대로, 또 노사정이 2014년 12월 29일 노사정위원회에 노동시장 이중구조 완화와 비정규직 이슈에 대한 입장을 각각 제출하였다. 정부가 비정규직 종합대책을 내놓자마자 벌써 뜨거운 논란이 벌어지기 시작했다. 2015년 새해 노사관계는 정부가 노동시장 이중구조 해소 대책으로 노사정위원회에 보고하고 언론에 발표한 비정규직법 개정(35세 이상 기간제 근로자 고용기간을 2년에서 4년으로 연장, 55세 이상 중·고령자의 과건노동 확대 허용 등) 이슈를 중심으로 열띤 논의가 전개될 것으로 보인다.

여기에 통상임금(정기상여금의 통상임금 포함여부와 3년치 임금소급 문제), 근로시간 단축(휴일근로시간의 연장근로시간 포함, 주당 최대근로시간, 단계적 적용 등), 정년연장(임금피크제 적용) 문제에 대한 노사정 입장이 발표될 때마다 더욱 논란이 가중될 것으로 보인다. 2015년 들어서는 노사정위원회에서 14개 세부적인 과제들에 대한 구체적인 논의가 이루어지면서 경영계와 노동계, 그리고 정부는 사회경제적 환경 변화, 노동시장 환경 변화, 현 고용노동시스템의 문제점과 원인에 대한 인식, 처방을 놓고 개혁방향과 지향이 매우 다를 뿐 아니라 때로는 정면으로 충돌하는 지점이 적지 않을 것이다.

단언하기는 어렵지만, 2014년 12월 23일 노사정위원회에서 노사정이 합의한 일정대로 2015년 3월 말까지 5대 과제, 14개 세부과제에 대해 노사정이 합의를 이루어내기는 매우 어려울 것으로 보인다. 다만 어떤 의제가 먼저냐 하는 논의순서나 절차에 따라 노사정 간 노동시장 구조개혁을 위한 사회적 대화가 때로는 순탄하게 혹은 결렬 직전까지 진행되면서 성공적으로 이루어지는 경우에는 부분적인 소묶음(small package)합의 형식으로 진행될 것으로 보인다.

노동시장 구조개혁의 배경이 되는 경제사회적 환경변화, 노동시장의 환경변화, 노동시장 이중구조의 문제점 인식과 원인 진단에 대해서 노사간에 큰 차이가 있는 것 이외

에도 아직 노동계와 경영계 내부에서 광범위한 공론화가 제대로 진행되지 않았다. 노동시장 구조개혁은 현 노동시장의 내부자만이 아니라 외부자인 중소기업, 비정규직, 그리고 여성, 청년, 고령자, 특수고용직들까지 모두 크게 영향을 받는 문제이다. 그런데 이들 이해관계가 걸려 있는 집단인 중소기업 경영자, 비정규직 근로자, 여성, 청년, 고령자들이 노사정위원회에서 무슨 논의가 진행되는지 제대로 알지도 못하고 참여하지도 못했다. 그러나 정부가 제안한 ‘비정규직 종합대책’이 발표되면서 노동시장 구조개혁 이슈는 많은 노사 및 국민 전체의 관심을 불러일으키며 더욱 사회적 공론화의 흐름을 타게 되었다.

노동시장 구조개혁이 향후 10년 이상이 걸리는 중장기적인 과제인 만큼 큰 방향에 관해 사회적으로 공감과 일정한 합의가 이루어진 상태에서 체계적으로, 단계적으로 준비해야만 원래 기대했던 목표를 성공적으로 달성할 수 있다. 오히려 일정을 정해 놓고 사회적 공론화가 덜 진행된 상태에서 서둘러서 합의를 도출하려는 경우 역풍을 맞을 수도 있다. 향후 30년간 우리 국민과 근로자들의 고용시스템을 정하는 30년 국가의 대사를 어찌 짧은 시간 내에 기한을 정해 놓고 결정할 수 있다고 생각하는지 모르겠다. **KLI**

