

대화와 타협, 노동개혁정치의 기본 문법

장흥근*

지난 성탄절 밤에 보름달이 떴다. 이른바 ‘럭키문(lucky moon)’, 우리나라에서 38년 만에 보는 진귀한 현상이었다고 한다. 많은 사람들이 나름대로의 소원을 빌었을 것이다. 누군가는 원하는 대학 합격을 빌었을 터이고 그보다 훨씬 많은 수의 청년과 부모들은 취업을 빌었을 것이다. 혹자는 노동개혁이 성공해서 보다 많은 사람들이 보다 나은 일자리를 얻을 수 있기를 빌었을지도 모른다. 일자리는 우리 시대의 화두이다.

구랍 21일 고용노동부는 ‘통계로 보는 우리나라 노동시장의 모습’이란 통계자료집을 발간했다. 전문가들 사이에선 새삼스러울 게 없지만, 우리 노동시장의 슬픈 자화상이 정부 공간물을 통해 재확인되었다. 근로자 평균근속기간, 임시직 근로자 비중, 저임금 근로자 비중, 연평균 근로시간, 취업자 1인당 노동생산성 등 노동의 질과 관련된 여러 지표에서 한국은 OECD 회원국 가운데 바닥권인 것으로 나타났다. 노동조합 조직률은 말할 것도 없다. 한국의 노동에 대해 적으나마 애정과 관심을 가지고 있는 사람이라면 무언가 근본적인 변화가 있어야 한다고 생각해 왔다. 지난 1년여 우여곡절을 거친 끝에 노사정위원회에서 ‘노동시장 구조개선을 위한 노사정 합의 - 사회적 대타협’(2015. 9. 15)이라는 합의를 하는 데 성공한 이면에는 그러한 사회적 압력과 공감대가 있었기 때문이다.

하지만 ‘더 많은, 더 나은 일자리’를 향한 이런 간절한 바람에서 시작된 노동시장 구조개혁이 휘청거리고 있다. 한편에서는 골든타임을 이야기하면서 정부여당이 제출한 ‘노동개혁 5대 법안’을 무슨 수를 써서라도 통과시켜야 한다고 하고 있고, 다른 한편에서는 이를 ‘합의 위반’, ‘노동계약’으로 규정하고 총력 저지를 소리높이 외치고 있다. 대화와 타협의 정신은 사라지고 자칫 대타협 자체가 파국으로 이어질지 모른다는 위기감이 맴돌고 있다. 비록 몇 가지 핵심 쟁점들에 대해 완전합의까지 이루진 못했지만, 경제 위기가 현재화하지 않은 상황에서, 노사정 간에 진지한 대화와 타협의 방식으로 노동개혁을 위한 방대한 내용의 합의를 도출하였다는 점에서 역사적 대타협으로 평가받는 ‘9.15 노동시장 구조개선 합의’의 이행을 위한 첫 발걸음이 어쩌다 이렇게 꼬이게 되었을까? 아직 가야할 길이 멀고 넘어야 할 산이 높는데...

* 한국노동연구원 선임연구위원(changhg@kli.re.kr).

경험 많고 지혜로운 의사는 환자를 받을 때 증상과 함께 그 증상의 지속기간을 꼭 묻는다. 병증이 오래고 깊으면 그만큼 치료 기간도 길고 치료 수위도 달라져야 하기 때문이다. 또 단순한 대증요법이 아니라 큰 수술이나 독성이 강한 약물치료를 해야 할 경우에는 환자가 그러한 처치를 감당할 기초체력을 갖고 있는지를 반드시 체크한다. 그렇지 못할 때에는 우선 큰 수술이나 약물치료를 견딜 수 있도록 환자의 기초체력부터 키운 다음에 수술이나 투약치료를 시작하는 법이다.

과도한 이중구조와 양극화, 비효율성으로 대변되는 한국 노동시장은 오랫동안 중병에 시달린 채 방치되어온 환자에 비유할 수 있다. 몇 개 법령 개정이나 정책 처방으로 단기간에 문제를 풀 수 있다고 본다면 그보다 더 큰 착각은 없다. 긴 호흡이 필요하다. 구조개혁을 위한 기초체력부터 키워야 한다. 당사자들 간에 이해관계가 얽히고 설켜 있고, 관점의 차이가 큰 노동시장의 구조개혁을 위한 입법과 정책의 추진에 있어서 더 말할 나위가 있겠는가? “급할수록 돌아가라”는 말이 있고, “아무리 바빠도 바늘허리 매어 못 쓴다”라는 속담도 있다. 모두 조급증을 경계하면서 기본과 원칙에 충실할 것을 권면하는 말들이다.

‘9.15 노동시장 구조개선을 위한 노사정 합의’는 우리 모두의 미래를 위한 대타협이다. 9.15 합의가 우리의 척박한 노동현실에 뿌리내리고 노동개혁이라는 열매를 맺으려면 노사정 삼자간의 신뢰회복과 합의 사항에 대한 성실한 이행, 이를 위한 끊임없는 소통과 협력이 필수적이다. 노사정 모두가 노동개혁이라는 삼두마차를 끄는 말이 되어야 한다. ‘노동’ 없는 ‘노동개혁’의 성공을 상상하기 어렵다. 힘들더라도 정부, 경영계와 함께 노동계가 노동개혁의 주체이자 동반자가 되어야 하는 이유이다.

노동시장 개혁을 통해 고용률을 획기적으로 높이고 경제의 활력을 되찾은 독일이나 네덜란드 등 선진국 사례들은 노동개혁을 위한 당사자들 간의 명시적인 상호양보 혹은 묵시적인 이해가 필수적이었음을 보여준다. 이를 위해서는 끊임없는 대화와 타협 이외에 다른 길은 없다. 일방주의는 합의 정신에 반하며 파국으로 이어지는 비상구이다. 머지 않은 장래에 황금 알을 낳아 줄지도 모를 거위의 배를 가르는 우를 범할 것인가? **KLI**