

고령화 사회를 맞이하는 노사관계의 적응적 선택

박 명 준*

오늘날 고용(employment)은 노사관계 이슈의 핵심적인 사안이 되었다. 전체 고용체제를 지속가능하도록 살리는 쪽으로 노사관계가 방향지어져야 함은 우리 사회의 미래를 위해 중요하다고 하는 광범위한 사회적 동의가 암묵적으로 형성되어 있다고 본다. 하지만 얼마나 많은 노사관계의 장들(arenas)과 단위들(units)에서 고용에 대해 적극적인 관심을 기울이며 종래 노사관계의 관행을 탈피해 내려는 노력을 기울이고 있을까?

일단 연구자인 본인 스스로도 그것을 위한 노력을 얼마나 기울여 왔는지 반성할 필요가 있겠다. 현장의 노사관계를 이끌어 가는 두 당사자들 역시 마찬가지라고 이야기하고 싶다. 하지만 한국과 같이 여전히 국가가 주도하여 사회경제체제를 이끌어 가는 나라에서 가장 큰 반성은 아마도 정부가 해야 하지 않을까라는 생각도 지우기 힘들다.

그간 우리 정부가 추진해 온 노동개혁 전체를 놓고 보았을 때, 그것이 우리 사회 고용체제를 지속가능한 방향으로 변화해 내려 한다는 것에 의심을 달고 싶지는 않다. 문제는 고용체제의 변화를 정부 혼자서 할 수 없다는 것이다. 고용체제의 변화는 노사관계의 새로운 작동을 추동하면서 이루어내야 한다. 그렇기에 지금 산적한 고용관련 의제들 가운데, 노사관계는 도무지 그러한 의제해법의 장 어디에서 무슨 일을 하고 있는지 물을 필요가 있다.

고용체제의 개혁을 위한 정책의 형성과 실행에서 노사관계 행위자들의 적극적 참여와 창의적 대안개념의 구축은 개혁의 성패는 물론, 새로운 체제의 구축과 지속가능성의 담보에 있어서 매우 중요하다. 역으로 그 자리에 노사관계 행위자들이 숨고 어디론가 사라진다면, 개혁의 밝은 미래를 보장하기란 힘들 것이다.

이번 호 「노동리뷰」의 특집은 고령화와 노사관계이다. 고령화라고 하는 사회변동의 흐름은 지금 우리 사회의 고용과 관련한 의제들 중 핵심을 차지하는 것 가운데 하나이다. 물론 청년, 여성, 외국인력, 취약계층 모두 고용과 관련해 우리 사회에 큰 숙제를 던지고 있는 주제들이다. 어쩌면 상대적으로 기취업 상태의 중고령 인력은 노동시장의 핵심부에 진입해 있지 못한 다른 인구집단들에 비해 훨씬 나은 상태이니 정책적 개입의 우선 순위에서 밀려 있는 것이라고 간

* 한국노동연구원 부연구위원(mjnpark@kli.re.kr).

주할는지 모른다.

모르는 소리다. 노동시장 문제라는데 그렇게 분절적이고 파편적이지 않기 때문이다. 오늘날 기취업 정규직 상태에 있는 중고령 근로자들은 대부분 그의 노동에 기대어 생계를 꾸려가는 가족들을 함께 지니고 있다. 중고령 근로자들은 단지 개인으로 존재하는게 아니다. 하지만 그들이 맞이해야 할 정년은 전 세계 어느 선진산업국들보다 금세 온다. 그렇다고 노동시장에서의 퇴장 이후 그들의 20년 남은 힘을 쏟을 안정된 일거리가 있지도 않다. 더 중요한 것은 바로 그들이 어떻게 노동시장 밖으로 연착륙(soft-landing)하느냐가 바로 노동시장의 문 밖에서 혹은 주변에서 노크(knock)를 하거나 에스컬레이터(escalator)가 가동되기를 기다리고 있는 다른 집단들의 기회(chance)에 큰 영향을 끼친다는 사실이다.

그동안 우리 사회에서 노동시장의 고령화와 관련한 가장 큰 핵심 이슈는 임금피크제의 도입이었다고 해도 과언이 아니다. 2013년에 급작스럽게 단행된 제도개혁의 결과인 이른바 ‘정년60세법’의 실행을 목전에 두고 기업들의 부담을 줄이고 그를 통해 청년고용의 기회를 만들어낸다는 명분에서 2015년에는 임금피크제의 도입을 둘러싼 사회적 진통이 컸다.

이에 대해 정년60세는 주어진 것이자 그간 지나치게 짧은 정년을 강요당했던 현실을 정상으로 복귀시키는 것일 뿐이라고 간주한 노동조합은 고령자들의 ‘임금을 깎는 것’에 대해 반대를 하고 나섰다. 정부는 취업규칙 불이익변경 원리를 사회통념이 허락한다면 훼손될 수 있다는 주장을 펴며 맞대응했다. 임금피크제를 포함한 포괄적인 노동개혁 프로그램 합의안을 담은 9.15대타협이 이루어졌지만, 끝내 연말을 거치면서 파기되고 말았다.

이렇게 고령화와 노사관계가 급격하게 조우했던 2010년대 중반 우리 사회에서 둘의 관계는 이쉽게도 결끄럽고 비극적인(tragic) 모습으로 1라운드를 마쳤다. 노사관계는 고령화를 제대로 수용하지 못했고 고령화도 노사관계를 부드럽게 타고 넘지 못했다.

고용체제 전반의 재구성이 이루어져야 할 필요는 여전히 우리 사회에 살아 있다. 고령화와 관련해서도 우리는 아직 뭐 하나 제대로 속 시원히 해 보지도 못한 상태 아닌가. 정년60세와 임금피크제를 우리 사회의 지속가능한 고용체제의 포괄적 진테제(Synthese)라고 하기엔 너무나 빈약하고 초라한 미봉책에 불과하다는 것은 우리 모두 아는 바이다. 따라서 고령화와 노사관계의 만남은 제2, 제3, 제4라운드가 계속 이어져야 하고 이어질 수밖에 없다.

이번 호 『노동리뷰』에서 특집으로 게재되는 글들은 2015년에 필자가 연구책임자로 역할하며 본원의 기본연구과제로 수행한 ‘노동력 고령화에 대한 노사관계적 대응: 양상과 과제’의 연구결과들이다. 네 편의 논문은 각각 한국의 고령화의 상태와 그에 대한 노사관계의 작동양상의 다양한 측면들을 조망해 준다.

먼저, 이호창은 180여 개 기업을 대상으로 수행한 설문조사 결과를 폭넓게 다루며 전반적으로 우리나라의 기업들이 고령화에 대한 인식과 실천의 수준이 매우 낮고 주도적이지 못한 상

황임을 보여준다. 이후 세 편의 글은 각각 우리나라 주요 업종들의 고령화와 그에 대한 노사관계적 쟁점의 상이한 양상들을 짚어 준다. 이들은 각각 세 업종의 고령화 정도의 차이, 내부노동시장에서 고령자의 포섭의 차이, 노동조합의 전략의 차이 등에 따라 고령화와 노사관계의 조우가 어떻게 업종별로 상이한 색조를 띠는지 보여준다. 임상훈은 금융기관의 내부노동시장 구조상 고령자들이 노동조합의 관심에서 벗어난 데다 산별노조가 강화되면서 기업 내에서 고령자들이 방치되어 왔던 상황을 꼬집으면서, 정년60세법의 적용을 맞이하여 다시 그들을 둘러싼 노사의 전략적 선택이 새롭게 전개될 것을 예고한다. 노광표는 ‘철밥통’ 이미지를 갖고 있는 공공기관은 고령자의 고용과 관련해서 제도적 지체의 상태에 머물러 있음을 지적하면서, 보다 소프트하고 유연한 방향으로 임금체계, 직무, 인사 그리고 노동조합의 정책까지 획기적인 혁신이 필요함을 역설한다. 박명준은 제조업에 전반적으로 생산직들의 장기고용이 유지되고 있는 관행을 확인시켜 주면서도, 그 내에서 다양한 소업종별 차이들이 존재하며, 특히 노사관계가 대립적이고 경직적인 자동차산업과 같은 영역과 상대적으로 협력적이고 유연한 타 업종이 차별적인 양상을 보이고 있음을 보여주면서 고령화에 대한 대응에 있어서 노사관계의 중요성이 큰 변수임을 확인시켜 준다.

이번 호에 다룬 글들이 대상으로 삼은 영역은 우리나라에서 속칭 ‘괜찮은(decent)’ 일자리라고 할 수 있는 공공, 금융 그리고 제조업 부문의 정규직 일자리들이다. 말하자면 노동시장의 최상층의 상황을 주로 다룬 것이다. 하지만 고령노동의 문제와 노사관계 작동의 과제가 어찌 그들에게만 국한될 수 있겠는가. 다만, 그나마 그들이 노사관계의 형성이 안정적으로 이루어진 핵심 영역들이라 고령화와 노사관계의 관계를 명시적으로 파악하는 것이 가능한 영역이라고 볼 수 있다.

고령화와 노사관계에 대해서는 향후 정책뿐 아니라 연구도 다양하게 확대되어야 할 것이다. 그리고 단기간 내에 큰 변화를 기대하기란 어렵겠지만, 조심스런 바람은 고령화와 노사관계의 관계가 희극적으로 마무리되는 것이다. 이번 호의 특집 글들도, 우리 사회의 노동시장 질서를 이끌어가는 노사정 주체들이 그러한 방식으로 노력하고 사회전반적으로 고령화에 대한 ‘적응적 선택들(adaptive choices)’이 축적되어, 미래에 지속가능한 노동시장 질서의 구축에 의미 있는 성취가 이루어지기를 기대하는 마음을 공히 담고 있다. **KLI**

월간 노동리뷰

2016년 8월호