

# 전환의 시대, ‘또 다른 노사관계’의 가능성

이 정 희\*

불확실성과 불안정성의 시대라고 한다. 꺾일 줄 모르는 코로나19 감염병 확산세와 갈수록 심화하는 기후위기 같은 우리 인류가 직면한 도전과제는 오랜 기간 형성·발전해 왔던 사회경제 질서와 생태계 전반의 변화를 요구할 만큼 가히 거대하고 심각하다. 위기가 시장 중심 자본주의 체제의 문제점을 드러내고 있다는 점에서 새로운 체제를 설계할 기회가 될 것이라는 점은 틀림 없지만, ‘전환’을 위한 논의와 실천이 지체될수록 새로운 불확실성의 확산과 사회 갈등, 위험의 불평등한 분배, 취약계층의 고립과 같은 불안정성을 초래할 것으로 우려된다. 급속한 디지털 기술 발전은 인간 노동의 대체, 일하는 방식 변화, 노동감시체제 강화, 노동의 파편화, 노동권 배제, 노동시간 주권 약화와 같은 이슈를 제기하고 있다. 저출생·고령화에 따른 인구구조 변화는 청년층 구직난과 공정채용 담론, 이를 둘러싼 사회 갈등, 임금체제 개편을 둘러싼 공방을 초래하고 있다. 기후위기 대응을 위한 탈탄소 산업정책은 발전(석탄화력발전)과 자동차(내연기관차) 등 온실가스 다량 배출 산업을 필두로 산업 전반의 개편과 이 과정에서의 정의로운 노동 전환 과제를 제시하고 있다.

지난 5년 문재인 집권 시기 노사관계는 ‘노동존중사회’ 슬로건 아래 제시된 다양한 노동정책 집행 여부와 그 정도에 따라 부침을 거듭하였다. 최저임금 인상, 공공부문 비정규직의 정규직 전환, 노동기본권 보장 확대와 ILO 기본협약 비준, 사회적 대화체제 정비, 「중대재해처벌법」 제정과 「산업안전보건법」 전면 개정, 취약계층 사회안전망 확충을 위한 「고용보험법」·「산재보상보험법」 확대 적용 등의 정책이 추진되었다. 이러한 노력이 ‘노동 배제, 유연화, 대립, 차별’로 대표되는 1987년 노동체제를 ‘노동 참여, 안정화, 협력, 평등’ 가치를 담는 새로운 노동체제로 전환하기 위한 디딤돌로 충분히 기능하였는지에 대한 평가는 엇갈린다. 하지만 분명한 것은 팬데믹과 디지털화, 인구구조 변화, 기후위기 대응과 같은 일의 세계를 둘러싼 환경 변화가 노동체제 전환의 시급성을 더하고 있다는 점이다. 우리는 지난 산업화·민주화 시대가 던진 숙제도 다 풀지 못한 상황에서 새로운 과제를 받아든 셈이 되었다.

노사관계는 이러한 맥락에서 전망할 필요가 있다. 코로나19 감염병 확산세에 따른 사회경제

\* 한국노동연구원 연구위원(jhlee@kli.re.kr).

적 영향의 정도와 3월 대선 결과가 노사관계에 미칠 영향을 예측하기는 어렵지만, 2022년 노사관계는 디지털화와 기후위기 대응 차원의 산업 구조조정과 고용 문제, ILO 기본협약 발효 등에 따른 노동기본권 보장 확대, 「중대재해처벌법」 시행과 현장 안전보건관리체계 정비, 주 4일제로 대표되는 노동시간 단축 논의, 플랫폼 노동자 보호를 위한 노동관계법 정비, 전국민고용보험제로 대표되는 고용보험 확대 적용 등의 이슈를 중심으로 전개될 것으로 보인다.

이러한 이슈를 주요 축으로 하는 노사관계가 새로운 노동체제로의 전환을 선도하기 위해서 가장 우선순위에 두어야 할 것은 노사관계 거버넌스를 새롭게 구축하는 일이다. 지속가능한 사회적 대화체제 구축이 핵심이다. 이때 사회적 대화는 대통령 자문기구로 대표되는 협소한 의미의 대화를 말하는 것이 아니라 1) 노·사 또는 노·사·정, 그리고 필요한 경우 전문가와 시민사회단체까지 포괄하는 주체들이 2) 기업에서부터 산업·업종(및 지역)과 전국 수준에서 3) 일의 세계를 둘러싼 다양한 의제에 관해 4) 정보 교환, 협의, 단체교섭을 진행하는 것을 말한다. 기업의 핵심 이해관계자인 노동자의 일상적·전략적 의사결정과정 참여를 보장하고, 집단적 근로조건 대등 결정의 원칙을 구현하기 위한 단체교섭권을 제대로 부여하며, 전국 및 산업·업종 수준에서 사회적 대화를 활성화할 필요가 있다. 다층적인 다양한 형태의 사회적 대화 가운데 특히 단체교섭의 확대·강화가 지속가능한 사회적 대화체제 구축의 출발점이라는 것이 강조될 필요가 있다. 또한 한국의 지배적인 기업별 단체교섭체제로는 기후위기 대응과 같은 산업·업종 및 국가 차원의 노동정책을 다루기 어렵고, 위기 상황에서 자칫 기업 내 노사담합이 이뤄질 가능성이 있다는 점에서 초기적 단체교섭체제 구축이 핵심과제가 되어야 할 것이다. 중앙집중적이고 조율된 단체교섭체제와 높은 단체협약 적용률이 '다수의 이익'을 위해 노동시장이 기능할 수 있도록 한다는 것은 서구의 경험에서 이미 확인된 바다.

이 과정에서 노·사 모두의 대표성 확대가 중요한 과제가 될 것이다. 노동조합 조직률은 2020년 14.2%로, 문재인 정부 출범 직전(10.3%, 2016년)과 비교할 때 3.9%p 상승하는 등 증가세를 보이고 있다. 조직 확대·강화를 위해 계속 노력하는 것과 함께 새로운 도전과제들에 대한 노조의 대응력, 즉 전환역량을 강화할 필요가 있다. 사용자 측면에서는 노동자 참여 기반 경영을 해나가는 한편 개별 기업 현안을 넘어 산업정책과 이와 연동된 고용정책에 관한 책임있는 공동의 대응을 확대할 필요가 있다. 별도의 사용자단체를 설립하거나, 이미 설립된 사용자들의 단체를 통해 노사관계의 한 당사자로서 역할을 하는 방안을 검토할 수 있다.

국제노동기구(ILO)가 1944년에 채택한 'ILO 목적에 관한 선언(필라델피아 선언)'에서는 "일부의 빈곤은 전체의 번영을 위태롭게 한다."고 하였다. 전환의 시대, 밀려 나간 자의 절규는 살아남은 자의 안도도 위태롭게 할 것이다. 누구 하나 뒤처지지 않고 '모두를 위한 정의'를 실현하는, '또 다른 노사관계는 가능하다.'는 희망을 품을 수 있는 한 해가 되기를 바란다. **KLI**