

바른사회시민회의 정책토론회

절벽에 선 한국경제와 고용시장, 돌파구는 없는가

| 일 시 | 2016년 1월 21일(목) 오전10시

| 장 소 | 정동 프란치스코회관 430호

| 주 최 | 바른사회시민회의

■————— 순 서 —————■

■ 사 회

- 박 동 운 (단국대 명예교수)

■ 토 론

- 오 정 근 (건국대 특임교수)

■ 토 론

- 이 승 길 (아주대 법학전문대학원 교수)
- 연 강 흠 (연세대 경영대학 교수)
- 윤 창 현 (서울시립대 경영학과 교수)
- 전 삼 현 (송실대 법학과 교수)

■ 질의·응답

■ 폐 회



■————— 목 차 —————■

■ 발제문

위기의 한국경제 진단과 노동개혁의 과제.....7

- 오 정 근 (건국대 특임교수)

■ 토론문

바람직한 노동개혁 입법의 방향.....17

- 이 승 길 (아주대 법학전문대학원 교수)

노동개혁, 전격적으로 실시해야 한다.....23

- 연 강 흠 (연세대 경영대학 교수)

저성장 위기와 노동개혁의 필요성.....27

- 윤 창 현 (서울시립대 경영학과 교수)

선제적 구조조정을 통한 위기 탈출.....29

- 전 삼 현 (숭실대 법학과 교수)



위기의 한국경제 진단과 노동개혁의 과제

오 정 근

건국대 금융IT학과 특임교수

1. 다시 교착상태에 빠진 노동개혁

2014년 8월 노사정위원회가 출범한 지 1년 1개월여 만에 이루어낸 지난 해 9월 15일의 역사적인 노사정대타협을 한국노총은 1월 19일 일방적으로 파기를 선언하고 노사정위원회 탈퇴를 선언했다. 최근 한국노총이 지난 1월 11일 제61차 중앙집행위원회를 열어 노사정 대타협 파탄을 선언하고, 양대 지침(일반해고 및 취업규칙 변경요건 완화)에 대해 원점에서 협의할 것을 요구하고 요구가 받아들여지지 않을 경우 노사정위원회 탈퇴 등 향후 입장을 밝히겠다고 해 한노총의 대타협파기와 노사정위 탈퇴선언은 이미 예고된 것이나 다름 없었다. 지난 1월 11일 한노총의 제61차 중앙집행위원회 이후 노사정위원장과 정부의 거듭된 접촉과 재고부탁 노력에도 불구하고 마침내 역사적인 노사정대타협이 파기되어 안타까움을 금할 수 없다.

2014년 8월 노사정위원회가 출범한 지 1년 1개월여 만인 지난 해 9월 15일 역사적인 노사정대타협을 이루어내었었다. ‘저성과 근로자에 대한 일반해고’와 ‘임금피크제 도입을 위한 취업규칙 변경’이라는 두 핵심 쟁점에 대해 합의하고 이 합의안이 일부 산별노조의 반대에도 불구하고 한국노총 중앙집행위원회를 통과했었다. 9·15 노사정대타협은 미진한 부분이 적지 않지만 한국 노동개혁 사상 처음으로 노사정이 오랜 논의 끝에 합의를 통해 절충안을 만들어 냈다는 데 의미가 컸었다.

합의 내용은 ‘저성과 근로자에 대한 일반해고’와 ‘임금피크제 도입을 위한 취업규칙 변경’이라는 두 핵심 쟁점에 대한 정부의 지침 마련이었다. 근로기준법은 정리해고와 징계해고를 제외한 해고를 엄격히 제한하고 있는데 저성과 근로자에 대한 일반해고를 새로 추가

한 것이다. 경쟁국의 절반 수준으로 추락하고 있는 노동생산성과 과도하게 경직적인 고용 유연성을 제고하기 위해서는 저성과 근로자에 대한 일반해고가 불가피한 실정이다. 노사정은 일반해고에 대해 공정한 근무평가제도를 구축하고 법과 판례에 따라 노사가 충분히 협의해 지침을 마련하고 입법화는 중장기적인 과제로 넘겼었다. 3년 연속 최저수준 근무평가를 받고 업무역량제고과정에 참여하고도 업무성과가 개선되지 않은 저성과 근로자의 해고는 합당하다는 판례도 있다.

2014년 4월 30일 ‘고용상 연령차별 금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률’ 개정을 통해 고령화 추세에 맞춰 정년 60세 제도를 도입했다. 금년부터는 이미 300인 이상 사업장과 공기업에 도입되었고, 내년부터는 300인 미만 사업장과 중앙 지자체 정부기관에 대해 정년을 60세까지 연장하도록 했다. 이렇게 될 경우 기업의 임금부담 급증으로 인해 신규 청년고용이 줄어들 수밖에 없는 문제점이 제기되면서 새로 늘어나는 정년 부분에 대해서는 임금이 일정비율 감해지는 임금피크제를 도입하도록 노사가 충분히 협의를 해 취업규칙 변경이 가능하도록 하고, 절감되는 임금은 청년고용에 사용하도록 한다는 데 합의했었다.

이와 같이 두 핵심 쟁점에 대해 정부가 지침을 마련하기로 합의를 봤지만 ‘노사가 충분한 협의’를 하도록 해 추후 합의가 되지 않을 수도 있는 불씨를 남겼었다. 또한 법제화가 아니고 정부지침이어서 통상임금 문제처럼 관련 소송이 봇물을 이룰 우려도 있다. 이러한 불필요한 비용을 줄이고 노사 안정을 제고하기 위해서는 조속한 법제화가 필요하다. 그런데 한국노총이 지난 1월 11일 제61차 중앙집행위원회를 열어 노사정 대타협 파탄을 선언하고, 양대 지침(일반해고 및 취업규칙 변경요건 완화)에 대해 원점에서 협의를 할 것을 요구하고 요구가 받아들여지지 않을 경우 노사정위원회 탈퇴 등 향후 입장을 밝히겠다고 밝힌 데 이어 마침내 1월 19일 한노총은 역사적인 노사정대타협을 파기하고 노사정위마저 탈퇴해 노동개혁은 험로에 직면하게 되었다.

한편 국회에 제출되어 있는 근로기준법, 파견근로자보호법, 기간제법, 고용보험법, 산재보험법 등 5개 법안이 국회를 통과하지 못하고 있다. 고용보험법은 실업급여 보장성 강화, 산재보험법은 출퇴근 재해의 업무상 재해 인정이 핵심이어서 노동자에게 유리해 법제화 과정에 별문제가 없을 전망이다. 그러나 근로시간을 단축하고 통상임금 범위를 명료화하기 위한 근로기준법 개정, 파견규제 완화와 파견·도급 기준을 명확화하기 위한 파견법 개정,

기간제 사용규제 완화를 위한 기간제법 개정은 노사 동수의 국회 환노위 통과는 물론 본회의 통과도 국회선진화법으로 발목이 잡혀 있다. 대통령은 새해 대국민담화와 기자회견을 통해 기간제법은 양보할 것이니 나머지 4법은 통과시켜 달라고 간곡히 호소했지만 야당은 파견법도 안된다고 주장하는 등 이마저도 불투명한 상황이다.

2. 위기 점증하는 2016~17년 한국경제

2016~17년 한국경제는 우울한 전망 일색이다. 도무지 대내외 환경이 쾌청한 구석이 보이지 않는다. 문자 그대로 내우외환이다. 외환(外患)부터 살펴보자. 단연 G2 리스크가 엄청난 충격으로 다가오고 있다. 지난 해 12월 단행된 미국금리 인상의 파장이 만만치 않다. 당장 중국에서 자금이 대거 유출돼 일년 새 외환보유액이 5000억 달러 넘게 줄어들었다. 이처럼 신흥시장국으로부터 자본유출이 일어나면서 외화유동성이 취약한 일부 국가들에서는 외환위기 발생가능성도 높아질 전망이다. 동남아국가들의 위기는 일정 시차를 두고 한국경제로 옮겨 올 가능성도 있다. 중국의 기술력은 한국을 바짝 추격해 오고 있는 가운데 성장률마저 빠른 속도로 추락해 대중국 수출비중이 큰 한국경제를 압박하고 있다.

설상가상 글로벌 유가마저 폭락하면서 세계 최대 석유매장량 국가인 베네주엘라가 국가 비상사태를 선포하고 석유매장량 세계 2위 국가인 사우디아라비아의 GDP대비 재정적자 비율이 19%에 달하고 러시아도 재정위기에 직면하는 등 산유국의 재정난으로 산유국이 대거 발주해 오던 건설 플랜트 수출도 급감이 예고되고 있다. 이란의 경제제재 해제로 이란특수가 기대되고는 있지만 투자자금 조달을 위한 이란의 원유증산으로 유가는 더욱 하락할 전망이어서 양날의 칼이 되고 있다.

내우(內憂)도 만만치 않다. 수출이 벌써 2012년 이후 4년 째 안되니 기업부실이 급증해 22,000여개 외부감사대상 기업 중 3년 동안 영업이익으로 이자도 갚지 못 갚는 한계기업이 3,300여개나 되고 이마저 미국 금리인상으로 금리가 0.5% 포인트 오르면 300여개 더 증가할 전망이다. 중소기업 쏠비기업은 3만여 개에 달하고 있다. 투자는커녕 부실기업을 잘라내야 하는 기업구조조정이 초미의 과제로 떠오르고 있다. 조선 건설 철강 석유화학 등 한국경제를 지탱해 오던 한 축이 완전히 붕괴 직전이다. 자동차 전기전자 반도체 정도가

겨우 버티고 있지만 이마저도 중국의 급속한 추격과 급속도로 변하고 있는 기술변화로 안전을 장담할 수 있는 상황이 아니다. 오죽하면 삼성전자도 감량경영에 들어가고 있겠는가.

부실기업을 그대로 두면 기업부실이 금융부실로 전이되어 금융위기로 까지 비화될 수도 있다는 것이 금융위기가 가르쳐 준 역사적 교훈이다. 금융기관 부실이 가시화되면 한국금융기관들에 대출해 준 외국금융기관들이 자금을 회수해가고 급전으로 쓸 수 있는 크레디트라인을 단절하면서 외환위기도 발생할 수 있다.

3. 1997년의 데자뷔

1994년 1월 중국은 위안화를 달러당 5.8위안에서 8.7위안으로 대폭적인 평가절하를 단행하고 이어 4월 미국은 금리인상을 시작했다. 일본은 역플라자합의로 엔화절하를 시작했다. 미국금리인상과 역플라자합의로 엔/달러 환율은 1995년 4월 달러당 83.59엔에서 1998년 8월 144.58엔 까지 상승했다. 슈퍼달러 초엔저현상이었다. 그 결과 1994년 7월 817.05원이었던 원/100엔 환율은 1997년 2월 704.65원 까지 하락했다. 평균 20% 수준을 기록해 오던 한국 수출증가율은 1996년 하반기에는 -1.3%까지 추락해 기업부실이 증가하고 여기저기서 부도가 나기 시작했다.

기업부실이 금융부실로 전이되면 금융위기가 발생하므로 문민정부는 1996년 12월 부실기업 구조조정을 원활하게 하기 위해 정리해고제 도입, 복수노조 도입유예 등 노동시장 유연성 제고를 위한 노동개혁법을 야당 반발 속에서 여당 단독으로 통과시켰다. 그러나 날치기통과라는 비판에 발목이 잡히는데다 노동조합과 시민단체 파업 시위로 결국 1997년 3월 정리해고유예 복수노조인정, 즉 민주노총 합법화 등 신노동관계법으로 개악되고 말았다.

기업구조조정은 어렵게 되고 기업부실은 금융부실로 전이됐다. 수출감소로 보유외환도 줄어든데다 금융부실이 증가하자 국제신용평가기관들은 한국신용등급을 연이어 내리고 기아차 등 부실기업 구조조정을 두고 시위와 파업이 1년 내내 지속되자 외국금융기관들이 한국 금융기관에 대출해 준 자금을 급거 회수하고 한국금융기관들이 언제든지 끌어다 쓸

수 있는 크레딧라인도 중단해 마침내 외환위기가 발생했다. 구조조정이 안돼 위기까지 가서 끝장을 보고야 만다는 한국경제를 두고 외신들은 마치 폭포 같다고 하여 ‘폭포경제’라는 비아냥을 쏟아냈다.

근년으로 돌아와 보면 일본은 아베노믹스 일환으로 2012년 중반부터 엔화의 대폭적인 절하를 추진하고 있다. 2012년 중반 달러당 78엔대였던 엔/달러 환율은 최근 125엔대까지 상승했다가 최근 안전자산 선호현상에 따른 일시적인 엔화 강세로 다소 하락하고 있다. 엔화 약세로 2012년 중반 1450원대였던 원/100엔 환율은 최근 950원대로 하락했다가 최근 안전자산 선호현상에 따른 일시적인 엔화 강세로 다소 상승하고 있지만 일본 정부가 엔화 강세를 용인할 것으로는 보이지 않는다. 중국은 금년 8월11~13일 위안화를 4.6% 대폭 평가절하했다. 지난 해 12월 미국금리 인상 후 위안화 약세는 더욱 가파르게 진행되고 있다. 금년 중 8~10% 추가 절하될 것이라는 전망이 지배적이다. 설상가상 이번에는 중국 경제 성장둔화도 겹쳐 한국수출은 급락하고 기업부실이 폭증하면서 기업구조조정이 초기의 이슈로 대두되고 있다. 그러나 노동시장 유연성 제고를 위한 노동개혁법은 국회에서 공전하고 있고 민노총을 비롯한 각종 노조와 시민단체들은 벌써부터 폭력적인 시위를 하기 시작했다. 1996년 겨울의 판박이다.

미국금리인상과 일본 양적완화 지속으로 슈퍼달러 초엔저 현상이 지속되면 달러강세에 따른 원화 약세에도 불구하고 양적완화를 지속하는 일본엔화가 더 큰 폭으로 절하되어 원/엔 환율은 더 하락할 전망이다. 중국경제도 더 추락하고 위안화도 더욱 절하돼 한국수출은 더욱 어려워질 것이고 기업부실은 증가할 것이다. 노동개혁이 안되면 기업구조조정도 물건너 간 것이나 다름없다. 기업구조조정을 앞두고 파업과 시위는 격화되고 4월 총선, 내년 대선과 맞물려 정치사회를 혼란에 빠뜨릴 것이다. 다시 위기가 오면 1%대 성장이다. 어디서 청년 일자리를 찾을 것인가. 자라나는 청소년들을 생각하며 여야 노조 시민단체 모두 자중자애 합심해서 어려운 시기를 함께 극복해 나가야 할 때다.

불량 환부를 도려내어야 우량부문이 회생되면서 기업이 소생할 수 있고 그 결과 고용도 회복될 수 있는데 이 과정에서 불가피하게 일정기간 해고가 불가피해 진다. 노동계는 벌써부터 파업과 시위다. 다가오는 4월 총선을 코앞에 앞둔 국회는 기업의 구조조정을 위한 “노동개혁법”은 물론 “기업구조조정촉진법”(기촉법) 연장안과 원활한 사업재편을 위한 “기

업활력제고 특별법”(기활법) 조차도 대기업은 제외하자고 하는 야당의 주장으로 통과조차 못하고 있다. 저성과자 해고 문제와 정년연장에 맞추어 도입하고자 하는 임금피크제 도입을 위한 취업규칙변경은 논의의 대상에도 들지 못하고 있다.

이렇게 되면 기업구조조정을 못하게 되면서 금융기관이 부실화되어 금융위기로 바로 연결된다. 금융위기로 끝나는 것이 아니다. 외환보유액이 3600억 달러라고 하지만 4400억 달러 외채(단기외채 1200억 달러 포함), 위기가 발생하면 33% 정도가 유출되는 외국인주식투자자금 4100억 달러, 수입하지 않고는 안되는 원유수입액 등을 고려하면 일단 위기가 발생하면 안심할 수 있는 수준이 아니다. 이런 가운데 미국금리 인상과 중국 경제성장 추락이 겹치면서 동남아 취약국에서 위기가 발생하면 1997년처럼 그 여파는 4~5개월 시차를 두고 한국을 강타할 수도 있다. 더 큰 문제는 이런 엄청난 무게로 다가오고 있는 위기를 감지하고 대처하는 관리들도 별로 보이지도 않고 국회는 더더욱 관심도 없어 보인다는 점이다. 오직 선거를 앞두고 정파싸움에만 열을 올리고 있는 한심한 모습 뿐이다.

위기의 그림자가 엄습해 오고 있다. 1997년의 데자뷔다. 그 때도 엔화절하에 따른 원화의 대엔화 강세로 수출이 둔화되어 기업부실이 증가하고 있었지만 노조와 야당의 반대로 노동개혁이 무산돼 기업구조조정은 못하고 있는 가운데 미국금리인상으로 자본이 유출되고 동남아 국가들에서 1997년 7월에 위기가 발생하자 한국은 그해 11월에 위기가 발생했다. 최근 시위와 파업을 보면 1997년 말 선거를 앞두고 1년 내내 시위와 파업이 지속되었던 그 때가 판박이처럼 떠오른다.

4. 노동개혁은 위기의 첫 번째 탈출구

지금 한국경제는 사면초가다. 중국경제 추락과 미국 금리인상 리스크는 목전에 이르러 수출은 감소하고 있고, 청년실업자는 112만명에 이르며, 퇴직 후 할 일 없는 장년들은 영세자영업에 내몰리고 있다. 취업준비생과 구직단념자를 포함한 실제 청년실업자는 110만명, 청년실업률은 20%다. 청년만이 문제가 아니다. 무급가족종사자를 포함한 자영업자는 683만명, 이 중 월수입 100만원 안팎의 영세자영업자만 400여만명에 달한다. 55~70세 장년 중 연금이 많은 퇴직 공무원, 군인, 교사와 일부 부유층을 제외하고는 대부분 영세자영

업에 매달리고 있다는 얘기다. 과당경쟁으로 대부분 2~3년이면 폐업한다. 이를 두어 번 반복하고 나면 퇴직금, 전세금을 날리고 빈곤층으로 추락하기 십상이다. 임금근로자 1931만명 중에서도 임시·일용직이 664만명을 헤아린다. 경제활동인구 2,706만명 중 44%인 약 1,200만명이 실업자, 영세자영업자, 임시·일용직이다.

성장률이 낮아져 파이가 작아지면서 청년, 장년 모두 어려움을 겪고 있다. 2014년 국민소득은 1,485조원이었다. 이 중 62.6%인 930조원이 근로자에게 분배됐다. 이 비율을 더 올리기도 힘들다. 기업들도 영업이익이 계속 하락해 지난해 말 외부감사 대상 비(非)금융법인 2만5452개 중 3년 연속 영업이익으로 이자도 못 내는 한계기업이 3295개, 전체 기업의 15.2%에 이르렀다. 특히 대기업의 매출 증가율이 3년 연속 마이너스를 지속해 한계기업 증가율이 가파르다.

근로자에게 분배된 930조원을 2014년 경제활동인구 2657만명으로 나누면 3500만원이다. 경제활동인구 1인당 평균소득이 그렇다. 고소득층은 연봉이 8000만~9000만원 정도 되므로 자연 저소득층 연봉은 1000만~2000만원 수준이란 계산이다. 1200만 실업자, 영세자영업자, 임시·일용직의 실상이 이렇다. 이런 문제를 해결하기 위해선 파이를 키우는 길밖에 없다. 파이가 커지면 청년들 일자리가 생기고 장년들도 일찍 퇴직하지 않아도 된다.

파이를 키우는 데는 기업투자 활성화가 유일한 최선의 대책이다. 기업투자가 활성화되지 않고서는 높은 급여를 받을 수 있는 좋은 일자리를 만들어낼 수 없다. 그럼에도 기업투자 환경 개선을 위한 서비스산업발전기본법 등 경제활성화법은 국회의 높은 벽을 넘지 못하고 있다. 청년일자리, 비정규직, 영세자영업자 운운하면서 이들에게 좋은 일자리를 제공할 수 있는 경제활성화법을 반대하는 정치논리를 대다수 국민은 이해하지 못하고 있다.

파이를 키우는 일이 어렵고 시간이 걸릴 수도 있다. 차선책으로 나온 대책이 임금피크제다. 너무 빨리 퇴직해 자영업으로 내몰리는 장년문제 해소를 위해 정년을 연장하는 대신 기업의 임금부담 완화를 위해 임금을 덜 받는 임금피크제를 도입, 완화된 임금부담분으로 청년들을 고용하자는 취지다. 정치권은 이것도 반대하고 있다. 파이를 키우는 것도 반대하고 파이를 청장년이 나눠 갖는 것도 반대하면 어떻게 청장년 일자리 문제를 해결할 수 있을 것인가.

정년은 연장하되 임금은 연공급을 유지하고 청년들은 의무적으로 할당해 고용해 주면 되지 않느냐는 반(反)시장적인 주장도 제기되고 있다. 청년들이 가고 싶어 하는 대기업들은 순환출자금지, 내부거래 축소 등 각종 경제민주화법에다 통상임금, 정년연장, 근로시간 단축, 최저임금 인상, 비정규직 처우개선 등 단기간에 급등하는 임금부담으로 투자를 하고 싶어도 못하는 실정이다. 대기업 매출증가율은 2013년 이후 감소해 2014년~15년 연속 감소하고 있다. 정년을 연장하고, 청년을 고용하고 싶어도 할 수 없는 상황이다. 이런 상황은 외면한 채 선거철을 앞두고 제 밥그릇 챙기기에만 바쁜 정치권 모습에 국민은 절망하고 있다. 이런 정치를 확 바꾸는 정치개혁 없이 대한민국의 미래는 없다.

이 위기를 넘어서는 데 필요한 첫 번째 과제가 노동개혁이다. 독일·영국·네덜란드 등 선진국도 노동개혁을 통해 위기를 넘겼다. 네덜란드는 대타협으로, 대처의 영국과 슈뢰더의 독일은 정부의 강력한 리더십으로 노동개혁을 성공리에 추진해 경제를 안정성장 궤도에 올려 놓았다. 이런 과정에서 불가피하게 합법적이면서도 강력한 공권력의 집행이 불가피한 경우도 있다. 이번의 지침 시행과정에서 불거질 수도 있는 불법시위 등에 대해선 엄격한 사법적 조치가 뒷받침돼야 지침이 실효성을 확보하게 될 것이다.

추락과 반등의 기로에 선 한국경제가 노동권과 경영권 균형회복을 통해 기업경쟁력 회복과 고용안정을 달성할 수 있도록 노사정, 여야 모두 합심해 지혜를 모으는 일이 노사정 합의정신을 지키는 일이다. 그러나 4월 총선과 내년 대선을 고려하면 사실상 이번 임시국회가 노동개혁의 마지막 골든타임이다. 얼마남지 않은 마지막 골든타임에도 합의에 도달하지 못하는 경우에는 경제가 위기로 치달기 전에 부득이 국회의장 직권상정 등 비상한 조치를 강구해서라도 두 핵심 쟁점을 포함한 제대로 된 노동개혁을 단행하는 것이 바람직하다. 골든타임을 놓치고 1997년 같은 위기를 당하면 돌이킬 수 없는 대량실업사태에 직면할 뿐만 아니라 한국경제는 이제 선진국 도약은 요원해 지고 추락의 길 밖에 없게 되기 때문이다.

새해는 특히 박근혜정부 4년차다. 내년에는 대선이 있는 마지막 해라는 점을 고려하면 금년이 사실상 가시적 성과를 낼 수 있는 마지막 해다. 반드시 가시적 성과를 내어 한국경제를 재도약의 반석 위에 올려놓아야 하는 절체절명의 시기다. 1997년과 같은 위기로 추락할 수도 있는 백척간두에 서 있다는 절박한 위기의식을 가지고 정파나 좌우이념을 떠나

위기극복을 위해 전심전력 힘을 모아야 한다. 위기를 기회로 활용하기 위한 정부 기업 가
계 모든 경제주체의 지혜로운 대처가 필요하다. 특히 2016~17년 정치의 계절에 정치권과
노동조합 시민단체들의 자중자애가 절실하다.

바람직한 노동개혁 입법의 방향

이 승 길

아주대 법학전문대학원 교수

<요약>

노동개혁의 실현수단은 다양한 정책을 통해 모색되고 있다. 국회는 노동개혁을 위한 입법적 결단이 필요하다. 정부는 필요하다면 지침을 통해 정책을 실현해 나갈 필요도 있을 것이다. 향후 정부는 당면한 정책과 중장기적 정책을 조율하고 꾸준히 대응해나면서 노동판을 재구축하기 플랜을 가져야 한다. 이제는 노사정, 그리고 국회는 자기 소임을 다해 노동개혁을 일단락 지어야 한다.

I. 실물경제는 위기, 노동개혁이 필요

(1) 2016년 정초 박근혜정부 4년차이고 2016년 4월 총선 2017년 대선이란 정치의 계절이다. 실물 경제는 대체로 위기라고 진단한다. 기업구조조정이 필요한데, 관련 법은 요지부동이다. 물론 노동현안을 해결하기 위한 ‘노사정 대타협안’을 도출해 냈다. 그런데 노동개혁의 현황은 노동시장 유연성 제고를 위한 노동개혁법은 국회에서 공전하고 있고, 노정관계는 갈등관계이다. 노동개혁이 안되면 ‘기업구조조정’도 요원하다. 나아가 저성과자 일반해고 문제와 60세 정년연장에 따른 임금피크제 도입을 위한 취업규칙변경의 정부 지침은 진척이 없다.

(2) 정부는 관련된 노동개혁 입법안에 대하여 간담회, 연구회, 정책세미나 등을 통하여 실질적인 토의를 거쳐서 제출해야 한다고 하면, 그 과정에서 학계의 전문지식을 가능한

한 충분히 반영함으로 국회 및 국민이 심사숙고해 입법을 결단하는데 직간접 지원할 필요가 있다.

(3) 국회에서 노동개혁의 입법이 필요하다. 집권당인 여당의 내부 위원회는 각종 법안을 기초/수정하기 위한 것이고, 야당의 내부 위원회는 정책을 연구하기 위한 것이다. 동일한 조직과 제도도 사회환경이 변화하면 그에 따라 움직이게 마련이다. 이론적으로 국회는 입법기구인 만큼 국회의원은 바로 각종 입법에 대한 책임이 있다. 그런데 대부분의 국회의원들이 실무와 법률에 해박하지 못해 실제로 법안을 기초하는 것은 관련 정부 부처의 공무원의 산물이다. 근본적으로 국회의원은 그저 청취만 할뿐 이러한 법안이 대체 어떻게 된 것인지는 크게 관심이 없는 것 같다.

II. 노동개혁의 보완할 쟁점

1. 근로기준법 개정

(1) 통상임금의 해소?

대법원 갑을오토텍 전원합의체 판결¹⁾ 이후 최근 노사 현장에서 통상임금의 범위를 노사 간의 협상을 통한 ‘(재)조정’은 현실적으로 어렵다. 정부는 통상임금의 범위를 명확화하기 위하여 판례의 입장을 반영한 입법을 추진하고, 노사합의로 통상임금 산입 범위를 정할 수 있도록 하는 방안을 검토하고 있다.

이에 판례법리의 한계를 극복하며 투명하고도 공정한 룰을 확립해야 한다. 이에 통상임금의 개념과 판단기준으로 ‘1임금산정기간(1개월)’이라는 정기성과 노사 합의로 제외하도록 하고, 제외 수당을 근로기준법에 명문화하는 것을 검토할 필요가 있다. 가능하다면 노사합의의 영역을 인정하는 입법이 필요하다. 아울러 ‘최저임금의 포함 임금’에 대하여 현행은 ‘정기상여금’과 ‘복지적 성격을 지닌 월정급여’도 제외하고 있으나, 향후 개정된 통상임금의 범위와 일치시키는 입법이 요청된다.

1) 대법원 2013.12.18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결(퇴직금), 대법원 2013.12.18. 선고 2012다94643 전원합의체 판결(임금).

(2) 근로시간법제의 정비?

최근에 근로시간단축 입법의 추진과정을 보면, 근로기준법상 산업 전반에 미치는 영향이 큼에도 철저한 준비과정이 없이 졸속으로 진행되어 논란만 커지는 형국이다. 이에 휴일근로가 연장근로에 포함되는지는, 휴일근로와 연장근로 모두 법정 근로시간외 근로라는 점에서 같은 성질(同性質)의 것이므로 다른 가산원인이 중복한다고 보지 않는다. 마찬가지로 법정휴일근로는 휴일근로의 관점에서 법정외 근로로서 평가하기 때문에 주의 연장근로로는 계산되지 않는다.

또한, 세계에서 주휴일을 유급으로 보장하는 나라는 드물고, 초과근로에 대한 할증률에 관해서도 ILO(국제노동기구)는 권고기준으로 25%를 제시하고 있고, 프랑스의 경우 8시간 이내의 범위에 대해서는 25%로 규정하고 있다. 이러한 점을 볼 때, 우리나라의 휴일근로와 연장근로의 지나친 할증률을 합리적으로 조정해 연계해 근로시간법제의 전반적인 내용을 신중하게 검토할 필요가 있다.²⁾

그리고, 획일적 근로시간관리에서 업무방식과 성과에 연동된 합리적 근로시간관리제도를 재구축할 필요가 있다. 고용형태가 다양화됨에 따라 사무직과 고소득자를 중심으로 연장근로를 적용제외해 일정한 연소득, 근로자의 휴식권, 건강권에 대한 배려를 포함한 노사 쌍방이 납득할 수 있는 이른바 ‘화이트칼라 이그젠포제’(White Collar Exemption, 근로시간 적용제외제도)의 신설을 검토할 필요가 있다.

(3) 경영상해고의 요건 강화?

구조조정에 필요한 노동입법으로 국회의 여.야 및 정부가 경영상해고의 요건을 강화하는 내용의 법안, 특히, 해고회피 노력의 구체화와 우선 재고용의무의 확대 등 기업에게 부담시키는 내용이다.³⁾ 이는 현행법도 산업현장에서 운용하기에는 어려움이 많은데, 역행하는 입법안을 추진하고 있다. 유연한 노동시장의 활용을 위한 근로자가 고용을 유지하면서 근로계약 변경의 합리성을 다룰 수 있도록 하는 ‘변경해지제도’의 신설이 필요하다. 나아가 우선재고용의 ‘의무’제도(2007.7.시행)는 인정하는 근거가 불명확하고, 그 범위가 매우 확대되고, 인정기간은 장기간(3년)이어서 근속연수와 업무수행의 내용 등을 구체적으로 고려해 인정 범위를 다양화해야 한다. 오히려 이것은 사회정책상 고용보험법상 실업급여의

2) 할증률의 증감과 연장근로의 감소효과 간의 상관성에 대한 명확한 해답은 아직 없으며 신중한 검토와 연구가 필요하다.

3) 해고회피노력의 구체적 예시, 근로자대표 협의사항 확대 및 서면통보 의무화, 신고의무 불이행시 과태료 부과, 우선 재고용 기회 확대(동일업무 → 동일 직종) 등이다.

지급액과 지급기간을 확대 조정하는 바, 실업급여 보장성의 강화하는 법안이 제출되었다.

그리고, 부당해고구제제도로 ‘금전보상제도’는 분쟁예방에 도움을 줄 필요가 있다. 이를 위하여 부당해고시 노사 쌍방의 신청에 의한 ‘해고의 금전보상제도(금전해결제도)’를 신설할 필요가 있다.⁴⁾ 다만, 해고보상기준을 설정하는 문제(외국 입법례 등)는 신중하게 검토할 필요가 있다.

또, 해고 분쟁시에 제소기간의 규정이 없는데, 해고 소송시 별도의 제소기간(3개월 정도)을 설정해 해고분쟁의 신속한 해결, 기간 경과로 사실관계가 불분명화해지는 해고분쟁의 단점을 보완해야 한다.⁵⁾

2. 기간제법 개정 - 기간법제의 기간 완화?

노동개혁의 기치로 이른바 ‘장그래구제법(또는 계약직구제법)’을 들고 나왔지만, 무기계약직으로 전환하는 과도기적 조치를 고려해도 청년층은 정규직 전환이 축소되고 비정규직이 양산될 것이라고 반발이 크다. 이에 우리나라의 고용보호 규제, 고용비용의 문제, 사회정책에 대한 면밀하고 종합적인 검토를 통한 대책을 마련할 필요가 있다. 기간제의 경우 계약갱신 횟수와 사용사유 등의 규제는 신중할 필요가 있다.

그리고 노동의 이동성과 정규직으로 전환할 가능성을 높이기 위하여 일본의 경우처럼 둘 이상의 기간제 근로계약을 통산해 일정한 범위 내에서 기간제 근로자를 사용할 수 있고, 일정한 ‘공백기간’(쿨링(cooling)제도)을 둔다면 통산하지 않는 예외규정⁶⁾ 및 기간제로 계약할 당시의 근로조건(계약기간은 제외)과 동일한 수준(‘별도 기준’의 예외)으로 설정하는 방안을 검토할 필요가 있다.

3. 파견법 - 파견법제의 대상 완화?

현행 파견법과 관련해 변화된 경제환경에서 산업현장에서는 사용업무 및 기간의 제한이 없는 용역 또는 도급근로의 활용으로 불균형이 발생하고 있다.

4) 일본의 경우 근로계약법의 도입시 논의해 추후 검토가 되었다. 노동심판제도의 발전상황에서 보면, 해고 분쟁에 대해서도 금전해결의 조정, 노동심판시 금전해결과 함께 근로계약의 해소심판이 가능하다고 해석됨으로 제도의 필요성은 축소되었다.

5) 해고소송 제소기간은 독일 3주, 영국 3개월, 오스트리아 1주, 스페인 20일을 두고 있다.

6) 일본의 근로계약법에서는 기간제 근로계약 사이에 6개월 이상의 공백기간(cooling period)이 있거나 기간제근로계약이 1년 이하인 경우 1/2 이상의 공백이 있다면 무기근로계약으로 전환대상이 되지 않는다(제18조 제2항).

이에 경제환경의 변화에 대응하여 현실적 요구에 따라 고용의 유동성을 확보하기 위하여 독일이나 일본과 같이 파견대상업무를 ‘제조업’을 포함해 ‘모든 업종’을 네가티브.리스트화(원칙 허용.예외 불허)해 확대하는 방안을 검토할 필요가 있다.⁷⁾ 특히, 고령자의 경우 취업 자체가 중요한 의미를 가지기 때문에 파견 규제를 폐지하려는 정부안은 설득력이 있다.

4. 대체근로의 허용은?

현행 노동법상 예를 들면, ‘대체근로의 허용’에 대하여 어느 정도가 연구가 되었는지 자문할 수밖에 없다.⁸⁾ 우려하는 불법파업 등에 대해선 엄격한 사법적 조치에 대한 합리적 대응방안인데 말이다.

Ⅲ. 결론

지난 9월 15일의 노사정 대타협은 대승적 결단으로 보여진다. 국내 노동법제도와 관행은 아직도 고도의 경제성장기에 맞춰져 있기 때문에 노동정책에서 노동시장의 역동성을 추가해 노동시장의 유동화를 촉진하는 패러다임의 변화가 필요하다. 그런데, 현실적으로 노사정은 고용 현상에 대한 기본 인식의 차이, 입장 차이 등의 논란이 있고, 짧은 시간 내에 양보와 타협은 한계가 있다. 고용사회의 문제 상황에 대응하면서 다양한 과제에 대한 노동개혁은 계속 추진해야 한다.

물론 노동개혁의 실현수단은 다양한 정책을 통해 모색하고 있다. 이러한 정책의 입안과정에 이해관계자가 종전보다 관여할 필요성은 커지고, 다양한 의견을 수렴해 반영할 필요가 있다. 결국, 국회는 노동개혁을 위한 입법적 결단이 필요하다. 정부는 필요하다면 지침을 통해 정책을 실현해 나갈 필요도 있을 것이다.

7) 다만, 파견근로자의 열악한 근로조건을 예방하려면 일본처럼 파견사업주의 ‘마진율’을 공개하거나 그룹내 계열사에 대한 ‘파견비율’의 제한을 검토할 필요가 있다.

8) 대체근로에 대하여 일본의 경우 쟁의행위를 규정하고 있는 노동관계조정법, 국영기업노동관계법, 지방공영기업노동관계법 모두에 파업기간 중 대체고용 또는 대체근로를 제한하는 규정이 없다. 그러므로 노동조합에 의한 쟁의행위 중이라도 관리자나 비조합원 등 사업내 인력을 통한 대체근로는 물론 외부근로자, 즉 대체근로자를 고용하는 등 사용자의 조업의 자유를 보장하고 이에 대해 노동조합은 저지행동을 할 수 없다.

향후 정부는 당면한 정책과 중장기적 정책을 조합하고 꾸준히 대응해나면서 노동판을 재구축하기 위한 플랜을 가져야 한다. 미래지향적인 ‘노동개혁의 마스터 플랜 2020 내지 2030’을 제시할 필요가 있다. 미래 지향적으로 기업의 경쟁력을 제고하려면 선진국 수준으로 노동법·제도를 마련하기 위한 투자가 필요한 시기이다. 이제는 노사정, 그리고 국회는 자기 소임을 다해 노동개혁을 일단락 지어야 한다.

노동개혁, 전격적으로 실시해야 한다

연 강 흠

연세대 경영대학 교수

글로벌 금융위기의 충격을 이겨낸 한국경제가 최근 활력을 잃어가고 있다는 것은 주지의 사실이다. 헬조선, 증시 폭락, 경제 암흑기, 경제 대재앙 등 험악한 단어들이 난무한다. 한국경제가 풀어야 할 숙제는 산적해 있어 전방위적 경제개혁이 필요한 때이다. 정부도 일찍이 경제혁신과 함께 노동·금융·교육·공공의 4대 구조개혁을 추진하고 있다.

모두 다 중요한 과제이지만 개인의 행복과 직결된 고용문제를 먼저 해결해야 한다. 실직 상태에서는 국가의 경제성장과 번영도 공허할 뿐이다. 장수시대에 적합한 새로운 노동 시스템을 구축해 청년, 중장년, 노년층, 그리고 남녀를 균형 있게 고용해야 한다. 그 과정에서 진통과 갈등이 조장되겠지만 반드시 이루어내야 한다. 그런데 우리나라 국가경쟁력 관련지수나 경제자유지수 등을 보면 유독 노동관련 항목은 항상 최하위권이다. 일자리 창출, 임금격차 해소, 고용 안정을 최우선 과제로 두고 추진해야만 하는 또 다른 이유이기도 하다.

2014년 8월 출범한 노사정위원회가 지난 해 9월 15일 타협을 본 것은 ‘저성과 근로자에 대한 일반해고’와 ‘임금피크제 도입을 위한 취업규칙 변경’이다. 정규직 노조 중심으로 편중된 노동시장의 이중구조를 깨고, 청년·비정규직·실직자 등 노동 약자들의 기회와 처우를 개선하기 위한 조치로 고용의 유연성을 획기적으로 높이자는 것이다. 당시 민주노총은 참여를 거부했고, 참여해 타협을 이루어냈던 한노총도 내부 반발로 백지화를 선언하고 말았다. 지난 17개월 동안 한 발짝도 나가지 못한 것이다.

근로계약 해지(해고) 사유에는 (긴박한 경영상의 필요에 따른) 정리해고, (근로자 비위 행위 등에 따른) 징계해고, 그리고 (업무 능력이나 성과 불량 등을 이유로 한) 일반해고(통상해고)가 있다. 일반해고에 대한 근로기준법 제23조에서 해고 사유인 ‘정당한 이유’에 대해 정부가 구체적 기준을 제시하려고 하자 한노총이 민주노총의 주장을 차입해 ‘쉬운 해고’프

레이를 내세워 거부한 것이다. 기업도 인사평가 기준과 절차가 더 복잡해졌다는 이유를 들어 반발하고 있다. 결국 노사정 대타협은 없었던 것이다.

이제 할 만큼 했다고 본다. 노사정 대타협을 이루기에는 각자 셈법의 차이가 너무 크다는 것이 확인되었다. 먼저 직장에 들어갔다는 이유만으로 근무태만자가 자리를 꿰차고 열정과 능력 있는 청년층을 배척해서 ‘고용절벽’을 고착화해서는 안 된다. 한노총이나 민주노총이 집단적으로 반발하면 실업자들로 구성된 ‘실업자 총연합회’라도 결성해서 맞서야 할 판이다.

영업직자가 3조원이 넘는 현대중공업 노조가 임금협상안을 거부하며 파업을 강행하고, 구조조정 대상인 대우조선해양 노조가 산업은행의 파업자제와 임금동결 요구를 거부하다 뒤늦게 수용하며, 워크아웃을 방금 졸업한 금호타이어의 노조가 전면 파업을 단행한 소식을 접하면 경직된 노사관계에 개혁이 필요함을 절실히 느낀다.

박근혜 정부가 당초 내세웠던 청년·비정규직·실직자 등 노동 약자들의 기회와 처우 개선에 가장 적합한 노동개혁에 정치권이 지원군으로 나서야 한다. 노동개혁은 여야가 계산하고 흥정할 대상이 아니다. 본격적인 법안 심의도 착수하지 못하고 있는 기간제법을 제외한 4대 노동개혁법안(고용노동법, 근로기준법, 파견근로자보호법, 산재보험법)을 하루빨리 처리해야 한다. 노동개혁은 더 과감해야 한다. 정권의 용기가 필요하다. 타협을 이루지 못한 노동개혁에는 영국의 대처와 독일의 슈뢰더의 강력한 리더십이 필요하다. 방송에서 불쑥 ‘금융실명제’ 실시를 선언한 김영삼 대통령과 같은 결단을 보여 주어야 한다. 이 과정에서 공권력의 위신을 세우고 준엄한 법 적용의 원칙도 세워야 한다.

노동기득권자를 건들지 않고 해결하려면 일자리를 더 만들어내야 한다. 기업투자를 활성화하는 법안(서비스산업발전기본법, 기업활력제고특별법)도 그만큼 시급하다. 정치권이 경제살리기를 가로막는 주범이 되지 않으려면 모든 규제와 법안의 고용효과를 검토해야 한다. 그렇게 하면 재벌 때려잡겠다고 경쟁력 있는 면세점사업 허가를 5년만 내주어 그 동안 노력해서 면세점 영업의 전문가가 된 직원들을 실업으로 내몰지는 않을 것이다. 골프장 야간 개장을 금지해 캐디와 인근 식당들의 생계를 위협하지도 않을 것이다. 시간을 끌다가는 노동개혁이 정치(국회)개혁으로 표적을 바꾸게 될 것이다.

마지막으로 버터런드 러셀의 『게으름에 대한 찬양』에 대한 글귀를 읊어본다. “만일 사회를 현명하게 조직해서 아주 적은 양만 생산하고 보통 근로자가 하루 4시간만 일한다면 모두에게 충분한 일자리가 생겨날 것이고 실업이란 것도 없을 것이다.” 과로사하는 사람과 굶주리는 사람 모두에게 해결책이 될 것으로 본다.

저성장 위기와 노동개혁의 필요성

윤 창 현

서울시립대 경영학과 교수

1. 한국경제의 위기

- 저성장·저출산·저금리·저성장·저물가·저신용의 6低 시대
- 많은 요소들이 얹히면서 서서히 힘이 빠지고 있는 힘든 상황
- 기업의 투자활력이 떨어지고 죽어가면서 구조조정을 해야 하는 상황에서 일부에서 기업을 매질하자는 철이 지나도 한참 지난 경제민주화를 들고 나오는 분위기

2. 고용개혁

- 노동개혁의 핵심은 고성장 시대에 도입된 제도와 틀을 중·저성장에 맞게 개편 하여 기업이 생존하면서도 일자리가 지속적으로 유지되고 청년고용도 증가하도록 한다는 부분임.
- 빙하기가 오는데 아직도 여름에 입는 얇은 옷을 입는 경우 사망할 수도 있다는 점에서 두꺼운 옷으로 갈아입어야 함.

3. 고용의 양과 질

- 고용의 질도 중요하지만 양도 중요함.
- 우리 중소기업의 급여보상체계가 나쁜 것이 아니라 우리 대기업 정규직의 급여 보상

수준이 너무 높아서 격차가 벌어진 상황에서 청년들은 중소기업을 외면하고 있음.

- 이 격차는 국제적으로 보아도 드러남.
- 대기업-유노조-정규직의 급여가 중소기업-무노조-비정규직의 3배 정도에 달하는 상황에서 정규직만을 고집하는 경우 새로운 일자리의 창출이 어려운데 정규직 일자리 아니면 만들지 말라는 식의 주장은 상당한 한계가 존재함.

4. 노동개혁의 필요성

- 국내에서 일자리를 만들지 못하고 해외에서 일자리를 만드는 모습을 비판만 할 것이 아니라 어떻게 해서든 국내에 일자리가 창출되도록 유도하는 유인체계를 제공한다는 차원에서의 접근이 필요
- 독일의 하르쯔 개혁에 준하는 개혁이 필요한 상황
- 대기업 정규직 유노조의 기득권 내려놓기가 없이는 상황의 개선이 요원함.
- 지금 노조는 독재정권과 투쟁하던 민주화 시대의 노조가 아님.
- 이제 약자 내지는 민주화 투사로서의 이미지를 창출하여 기득권을 지키려하지 말고 전체 근로자와 청년인력에게 도움이 될 수 있는 진정한 해법을 모색해야 함.

선제적 구조조정을 통한 위기 탈출

전 삼 현

숭실대 법학과 교수

I. 문제제기

오교수님이 지적하신대로 중국경제 성장 둔화로 한국수출이 급락하면서 국내기업들의 부실이 폭증할 것으로 예상된다. 지난 2016년 1월 19일 중국 국가통계국이 2015년 중국의 국내총생산(GDP)이 전년 대비 6.9% 성장했다고 발표하였는데, 이는 1990년 이후 25년 만에 처음으로 7% 이하 성장을 한 것을 보더라도 국내기업들의 경영환경이 매우 어두운 것은 사실이다.

또한 오교수님이 2015년 미국금리를 인상한 후 국내에서 중국자금이 대거 유출되어 1년 새 외환보유액이 5000억 달러 넘게 감소하였다고 평가하신 바 있다. 이는 국내 기업들이 신속히 사전에 사업재편 또는 구조조정을 단행하지 않으면 제2의 외환위기가 올 수 있다는 것을 의미하기도 한다.

문제는 이미 1997년 외환위기 당시 경험하였듯이 노조들의 반대로 국내기업들이 신속한 사전 구조조정을 실행하기 어렵다는 점이다. 특히, 노동법상 정리해고와 해고 등에 관하여 법적으로 엄격히 근로자를 보호하고 있어 노조의 동의가 없으면 사전 구조조정은 사실상 불가능한 것이 현실이다. 오교수님도 이러한 관점에서 현 정부의 노동개혁을 지지하고 있는 것으로 해석된다. 그러나 사실 사전 구조조정이란 노동조합의 동의뿐만 아니라 법제도적 규제 완화 역시 필요하다.

이하에서는 이러한 관점에서 현 정부가 추진하고 있는 노동개혁안 중 해고관련부분을 중점적으로 검토하고, 동시에 법적 규제에 대한 문제도 검토해보고자 한다.

II. 노동개혁

해고는 근로자의 삶의 질을 극도로 위협한다는 점에서 신중한 접근이 필요하며, 동시에 법적으로 보호해야 할 필요가 있다. 그러나 생산성이 낮아서 다른 근로자에게 부담을 전가시키는 근로자와 사업재편을 위하여 불가피하게 정리해야 하는 사업부문에 속한 근로자에 대한 해고가 대를 위하여 소를 희생토록 결정하고 실행이 가능한 경영판단의 영역으로 어느 정도는 보장되어야 사전 구조조정이 가능하다.

그러나 현행 근로기준법은 해고의 일반적 제한으로서 사용자는 근로자에 대하여 정당한 이유 없이 해고하지 못한다고 규정하고 있다(27조 1항). 무엇이 ‘정당한 이유’인가에 관하여는 동법(同法)에 구체적 규정이 없으나, 그 일반적 내용은 해당 근로자와의 근로관계의 유지를 사용자에게 기대할 수 없을 정도의 이유를 말한다. 정당한 이유가 없는 해고는 당연무효이며, 동시에 사용자는 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해진다(107조)이 적용된다. 그리고 사용자가 근로자를 해고하고자 할 때에는 적어도 30일 전에 예고를 하거나 30일분 이상의 통상임금을 지급하도록 하고 있는데, 이에 대한 개선이 필요하다고 본다. 그리고 정리해고, 즉 우리나라의 경우 경영상의 이유에 의한 해고는 근로자 대표 또는 노조에 50일 이전에 통보하여야 한다.

그러나 일본의 경우 서면 및 구두통보 모두 쓰이지만 법적인 조항은 없으며 노조에 통보하는 것은 관례 수준이다. 그리고 해고통보에 앞서 필요한 기간에 있어서도 우리나라 정규직 노동시장이 경직적인 것으로 평가되는데, 이에 따르면 우리나라의 경우 개인적인 사유로 해고할 경우 1일, 경영상의 이유인 경우 40일이 필요하나 일본의 경우 양자 모두 1일만이 필요하다. 이러한 점들을 고려하여 볼 때에 기업들이 새로운 먹거리 창출 또는 신성장동력을 찾기 위하여 사전 구조조정이 가능하도록 하기 위하여는 해고요건을 완화하는 입법적 노력이 전제되어야 한다고 본다.

참고로 독일 경제부흥의 기폭제가 되었던 슈뢰더 전 독일총리의 ‘하르츠(Hartz) 개혁’도 결국 노동시장 유연성 제고의 결과라고 할 수 있다. 특히, 5인 이하의 소기업들이 해고를 쉽게 할 수 있게 하여 신규채용의 부담을 감소시킨 것은 일자리창출에 특 효과를 본 것으로 평가되고 있다. 즉, 슈뢰더 총리 당시인 2005년 실업률은 11.3%였지만 2014년에는

5.0%로 낮아졌으며, 실업률도 이 기간 동안 6.3%포인트나 감소했다. 뿐만 아니라 독일 고용률은 2005년에 65.5%였는데 2013년에는 73.3%로, 8년 동안에 7.8%포인트나 증가했다고 한다.⁹⁾

III. 법적 규제문제

앞에서 언급한 바와 같이 기업의 구조조정이 사후약방문 형태로 진행되는 경우 국가나 국민이 부담해야 하는 비용과 고통은 이루 말로 다 표현하기 어렵다. 따라서 이러한 문제점을 해결하기 위해서는 사전적이고 선제적 구조조정이 답이 될 수 있다.

그러나 사전적 구조조정이 성공하기 위하여는 사업의 일부를 분리시켜 매각하거나 일부 기업을 인수하는 M&A가 신속히 이뤄지도록 제도적 보장되는 되는 것이 중요하다. 특히, 창조경제에 의한 시장창출을 위하여는 무엇보다도 투자는 물론이고 M&A가 활성화 되어야 한다. 따라서 2015년 11월 법무부는 상법을 개정하여 기술력이 있는 중소·벤처기업이 회사명을 유지하고 등록된 기술과 브랜드 가치도 그대로 활용하면서 대기업과 상생하거나 투자자금을 회수할 수 있도록 하는 역삼각합병, 삼각주식교환, 삼각분할합병 등 다양한 인수합병(M&A) 제도를 도입한 바 있다. 그러나 사실 이 규정들은 정작 대규모 구조조정을 필요로 하는 대기업들이 사전구조조정방식으로 활용하는데에는 큰 도움이 안 될 것으로 예상된다. 그 이유는 공정거래법 등 각종 법률에 산재해 있는 대기업규제 때문이다.

이와 관련하여 정부와 여당은 ‘기업활력 제고를 위한 특별법’(기활법)을 제정하여 이러한 문제들을 부분적으로나마 해결하고자 하고 있다.

그럼에도 야당은 이법이 재벌지원법이라는 이유로 반대하고 있다. 심지어 야당이 중소기업적합업종 지정을 법률로 강제하는 대·중소기업 상생협력촉진법(상생법) 개정안을 조건부로 타협안을 제시했다는 소문도 있다. 이와 관련하여 이 법안은 야당이 우려하는 문제를 해결하기 위하여 법안도 당초부터 경영권 승계, 재벌 총수 일가의 지배구조 강화를 위해 사업 재편을 할 경우 지원 대상에서 제외시키고 있다. 또 대기업이 이 제도를 악용한 사실

9) 자세한 내용은 박영곤(2003. 10), 「독일 '구조개혁안(Agenda 2010)'의 주요 내용과 향후 전망」, KIEP.

이 사후에 확인되면, 승인을 취소하고 지원 금액의 최대 3배까지 과징금을 부과하도록 규정하고 있다. 이에 추가로 정부는 대기업이 ‘일감 몰아주기’를 위해 사업을 재편할 경우 기활법의 지원을 받지 못하도록 하는 내용도 포함시켰다.

즉, 기활법안은 이미 재벌지원법이 될 우려가 있는 부분에 대한 수정보완이 끝난 상태라고 할 수 있다. 일각에서는 선의 목적의 사업재편이 성공하여 사후적으로 재벌 2,3세가 혜택을 보는 경우마저도 과징금 등의 제재를 받는 것은 아닌지 우려하는 전문가들도 있다.

따라서 최소한 기활법이라도 제정되어야 제2의 외환위기를 예방하는데 다소나마 도움이 될 것으로 기대된다.

IV. 결어

현재 대한민국이 경제적 위기를 맞고 있다는 점에 대하여는 모두가 공감하고 있는 듯하다. 그리고 오교수님은 위기를 극복하는 방법으로 노동개혁 방안을 제시하셨다.

적절한 해결방안을 제시한 것으로 이해된다. 이에 추가로 현재 한계기업이나 좀비기업에 해당하지는 않지만 그러할 우려가 있는 기업들도 사전적 구조조정을 통해 사업을 재편하여 신성장동력을 찾을 수 있도록 법제도적 장치를 마련하는 일은 시급하다고 할 수 있다. 이를 위해서는 현행 제도상 법으로 사전적 구조조정에 장애가 될 수 있는 법들의 개정이 필요하다. 구체적으로는 ‘기업활력 제고를 위한 특별법’(기활법)의 제정이 한 방법이 될 수 있다고 본다.

그리고 국내기업들이 사전 구조조정을 단행하고자 하는 경우 근로자들이 미래가 불확실하다는 점에 방점을 두어 장기적으로 회사를 위하여 필요함에도 불구하고 무조건적으로 구조조정에 반대하는 경우 소탐대실하는 결과를 가져 올 수 있다. 따라서 이러한 소탐대실 행동을 예방할 수 있는 제도적 장치가 필요하다고 본다. 이러한 문제를 해결하기 위해서는 최소한 현재 추진되고 있는 노동개혁법안이라도 국회를 통과하는 것이 시급하다고 할 수 있다.

[illegible]



서울시 중구 정동길 12-11, 2층 (정동, 카리스타워)

Tel : 02-741-7660~2

Fax : 02-741-7663

<http://www.cubs.or.kr>