

노동개혁

17년 만의 노사정 대타협... 현장 변화 확산 국민 모두 일할 맛 나는 환경 만들기



인턴을 마치고 올해 3월 정식 사원이 된 박준호 씨.

박싯별 | 위클리 공감 기자

● 이제 갓 20대 중반을 지난 박준호(26) 씨는 올해 3월부터 2차전 지용 분리막 제조기업인 더블유스콤프코리아의 정식 사원이 됐다. 환경보건학을 전공한 그는 “환경안전보건관리 직군이 채용 규모가 크지 않아 취업 걱정을 했는데, 이렇게 하고 싶은 업무를 정사원으로 할 수 있게 돼 기쁘다”며 “아직 신입사원이라 부담도 있지만 앞으로 점점 성장하고 싶다”며 기대를 드러냈다.

그는 지난해 12월 3개월의 인턴기간을 마치고 정식 채용됐다. 더블유스콤프코리아는 청년 인턴 126명 중 81%인 101명을 정규직으로 전환했다. 박 씨는 “업무를 하는 데 무리가 있거나 태도가 좋지 않은 등 특별한 문제가 없으면 대부분 정규직으로 전환됐다”고 말했다. 특히 “주위 친구들을 보면 무급 인턴, 정규직 전환이 불명확한 인턴 등을 하면서 불안해하는 경우가 많은데, 우리 회사처럼 인턴을 정규직으로 채용하는 선순환이 일어나길 기대한다”고 바람을 드러냈다.

박근혜정부가 가장 큰 공을 들인 과제를 꼽자면 노동개혁을 빼놓을 수 없다. 노동개혁은 청년 일자리 창출과 노동시장 이중구조 개선을 위해 2014년부터 추진됐고, 정부는 노사정 대타협 이후 노동개혁 4법 입법 추진과 2대 지침 마련, 현장 변화 확산에 주력해왔다. 정부는 그간 과제 이행을 위해 임금피크제 및 임금체계 개편, 원·하청 상생협력, 공정한 인사관리, 청년 비정규직 처우 개선 등을 중점적으로 추진하며 의미 있는 성과를 거두고 있다.

2000년 이후 처음으로 지난해 고용률이 65%에 진입했고 정규직 근로자 비중이 1.4%포인트 상승(2012년 66.6%→2015년 68%)했다. 근로자 연간 근로시간도 2013년 대비 연 34시간 줄었다.

박근혜 대통령은 4월 22일 청와대에서 열린 2016 국가재정전략 회의에서 “노동개혁 4법, 대학구조개혁법 등 구조개혁 관련 법률의 입법 노력을 지속하면서 4대 구조개혁을 현장에서 뿌리내리고 확산시켜야 한다”며 노동개혁 입법을 강조했다.

노동개혁 4법은 파견근로자보호법, 고용보험법, 근로기준법, 산재보험법 개정안을 이르며, 현재 노동개혁 4대 입법이 지연되면서 근로시간 단축, 중·장년 일자리 창출, 실업급여 확충 등을 아직 완성하지 못하고 있는 상태다.

공정인사, 비정규직 처우 개선, 임금체계 개편 등

근로자와 기업 모두 상생할 수 있는 틀 마련

노동개혁의 출발점이자 큰 성과는 노사정 대타협이다. 노사정 대타협은 1998년 2월 노사정 합의 이후 노동시장 구조개혁을 위해 노동문제 전반에 걸쳐 17년 만에 이뤄진 합의다.

정부는 개혁과제에 대한 구체적인 합의를 이루기 위해 논의를 이어간 결과, 지난해 9월 15일 총 8대 분야 65개 과제에 대해 노사정 대타협을 이끌어냈다. 노사정 대타협은 저성장과 고용 창출력 저하라는 위기 상황을 극복하고 새로운 일자리 창출 기반을 마련하기 위해 선제적으로 노동시장 개혁을 추진했다는 점에서 의미가 크다. 또한 이는 노사 간 어느 한쪽의 희생을 강요하지 않고 근로자와 기업 모두가 상생할 수 있는 틀을 만들어나갈 수 있게 됐다는 점에서도 큰 성과로 평가받고 있다.

노동개혁 4법을 살펴보면, 먼저 근로기준법 개정안에는 근로시간을 유연하게 활용할 수 있도록 하는 탄력적 근로시간제를 확대(최대 3개월→6개월)하는 내용이 담겨 있다. 근무시간을 기존 한 주당 평균(휴일·연장근무 포함)인 68시간에서 52시간으로 줄이게 되면 약 105만 명이 혜택을 볼 수 있을 것으로 예상된다. 이를 위해 정부는 유연근무 지원제 신설, 전환형 시간선택제 확산 등을 지원함으로써 장시간 근로 형태를 줄여나가고 일·가정 양립, 기업 생산성 제고

등의 효과도 확산시킬 계획이다.

고용보험법과 산업재해보상보험법 개정안은 실직과 산업재해의 위험으로부터 근로자를 보호하는 데 중점을 두고 있다. 개정안에는 실업급여 지급액을 임금의 50%에서 60%로 올리고 지급기간도 30일씩 더 늘리기로 하는 내용이 포함됐다. 이에 따라 지급 수준이 인상돼 평균 147만 원 추가 수혜가 예상되고, 기존 90~240일이던 지급기간은 120~270일로 늘어나 연간 125만 명이 혜택을 받을 것으로 보인다. 또한 산재보험법도 시행 50년 만에 개정이 추진돼 향후 5년간 26만 명이 혜택을 받을 것으로 예상된다.

파견근로자보호법은 재취업을 원하는 중·장년에게 기회를 부여하는 중·장년 일자리법으로 고소득 전문직과 새로운 일자리를 찾기 힘든 55세 이상 중고령자에 대해 파견을 허용하는 내용을 담고 있다. 국가 기간산업이지만 인력난이 심한 뿌리산업 6개 업종에 파견을 허용해 인력난을 해소하고 중·장년의 취업을 쉽게 하려는 것이다.

기간제근로자보호법은 비정규직 고용안정법으로, 35세 이상의 기간제 근로자가 원할 경우 2년 범위 내에서 같은 직장에서 계속 일할 수 있도록 근로자에게 선택권을 부여하는 것이다. 단기간 계약을 수차례 반복해 체결하는 쪼개기 계약도 금지한다.

한편 정부는 '원·하청, 대기업·중소기업 간 상생 협력'을 유도하면서 노동시장 이중구조 개선에 힘써왔다. SK하이닉스는 지난해 6월 노사가 함께 66억 원 규모의 재원을 조성해 협력업체 근로자의 근로조건 향상을 위한 투자에 임금 성과를 활용하기로 합의하는 등 현장에서도 변화의 바람이 불고 있다.

임금피크제 313개 공기업 100% 도입

올해 4441개 청년 일자리 창출

정부는 노동개혁 4법의 입법 추구와 동시에 임금피크제, 성과연봉제 등 노동개혁 조치의 현장 적용에도 힘써왔다. 이러한 결과 사회 전반에 노동개혁에 대한 공감대가 형성되면서 공공기관에서부터 변화의 바람이 불고 있다. 지난해 12월 전체 313개 공기업에 임금피크제가 100% 도입됐고, 30대 민간기업 주요 계열사(378개) 중 215개사(66%)도 임금피크제를 도입했다. 이렇듯 선제적인 임금피크제 도

입을 통해 청년들의 고용률을 높이고, 정년 60세 이전의 조기 퇴직 등의 부작용을 최소화했다. 이를 통해 올해 4441개의 청년 일자리가 창출될 것으로 전망된다. 나아가 17년 만에 도출된 노사정 대타협을 기초로 노동개혁을 순차적으로 추진해나간다면 향후 5년간 37만 개의 일자리가 새로 만들어질 것으로 기대된다.

직무·성과 중심 임금체계 개편 바람도 대기업과 금융업을 중심으로 확산되고 있다. 이 밖에 올해부터 공무원 성과연봉제를 확대하는 등 공공기관에서는 임금체계 개편을 시행하고, 민간부문에서도 선도 기업을 선정·지원한다. 아울러 공정인사 지침을 통해 직무능력과 성과 중심으로 인사관리가 전환될 수 있도록 한다. 특히 업무능력 결여를 이유로 한 근로계약 해지에 대해서는 법과 판례에 근거해 사유와 절차를 명확히 제시하도록 해 부당해고에 대한 안전장치를 마련했다.

인턴십을 악용해 정당한 보상 없이 청년의 열정만을 강요하는 일명 '열정페이' 관행도 뿌리 뽑는다. 지난 1월 '일경험 수련생 등 법적 지위 판단과 보호를 위한 가이드라인(인턴 보호 가이드라인)'을 만들어 일경험 수련생과 근로자, 교육·훈련과 업무 간 구별을 명확히 하는 등 부당한 인턴 고용 사례를 방지할 기준을 제시했다.

또 창조경제혁신센터, 대학창조일자리센터, 고용복지플러스센터 등 청년 고용 지원기관 간 삼각연계 체계를 구축해 청년들에게 맞춤형 취·창업 지원 서비스를 제공하고 있다. 아울러 고용디딤돌 프로그램 등 세 기관이 공동 운영하는 취업 지원사업도 지속적으로 발굴할 계획이다. 6

노동개혁 성과

17년 만에 이뤄진 노사정 대타협

37만 개 일자리 창출

2015년 9월 17년 만에 이뤄진 노사정 대타협. 청년 일자리 창출 및 정년 보장을 위한 임금피크제가 공공기관에 100% 도입됐고, 노동개혁을 순차적으로 추진해나간다면 향후 5년간 37만 개 일자리 창출 예상