

조기대선 일정이 시작되면서 정치권의 노동공약이 쏟아집니다. 특히 ‘정년연장’ 과 ‘주4일제(또는 주4.5일제)’가 가장 많이 언론에 오르내립니다. 언뜻 보기에 노동자 표심을 얻기 위한, 우리에게 솔깃한 이야기 같지만 이해당사자들의 속내와 셈법은 복잡합니다. 우리가 노동정책에 대해 세부적인 사실(detail)에 주목하는 이유입니다.

### 정년연장 ‘동상이몽’ ... 결국 임금체계가 핵심

■ 정치권은 고령화와 저출산 대책으로 고령자의 고용을 보장해야 한다고 목소리를 모으지만, 쓰는 용어부터 다릅니다. ‘정년연장’ 은 말 그대로 현행 60세의 법정 정년을 법 개정을 통해 연장하자는 것입니다. 국민연금을 받기 시작하는 나이(현재 63살, 2033년부터 65살)와 퇴직시점을 맞추어 퇴직후 소득공백을 없애자는 취지입니다.

자본은 정년연장의 반대급부로 ‘계속고용’ 을 기업 자율선택으로 맡기자는 것입니다. 퇴직자의 고용유지에 방점을 두고, 비정규직(축삭계약직 등)으로 계속 일을 하게 하자는 것입니다. 정년이 늘어난(보장된) 경우와 달리 계속고용은 임금체계 등 노동조건을 기존 정규직일 때보다 낮게 책정합니다. 사용자는 업무를 잘 알고, 또 일을 잘 하는 고령노동자들이 필요하지만, 공헌도와 연령에 걸맞는 높은 임금을 줄 생각이 없습니다. 고령노동자들이 동일노동에 저임금을 감내하면서도 회사에 남고 싶다는 것을 알기 때문입니다.

■ 정부와 자본은 정년연장이든, 계속고용이든 연공제 임금체계를 손 봐야 한다는, 즉 호봉제 폐지를 전제로 논의해야 한다고 주장합니다. 자본은 계속고용으로 퇴직노동자들을 호봉제가 적용되지 않는 비정규직으로 다시 채용을 원합니다. 호봉제는 근속(또는 연령)과 임금수준이 비례하여 높아지는데, 정년이 연장될수록 인건비는 상승하기 때문입니다. 만약 법 개정으로 정년이 연장된다면 호봉내에 임금상각(또는 동결) 구간을 만들어 고령자이 임금상승률을 억제시키고 임금체계 개악을 정년 연장의 전제 조건으로 법제화하려고 안간힘을 쓸 것입니다. 2013년 고령자보호법 개정(법적 정년 58세→60세)시 임금피크제 도입은 노동계의 반발로 입법화되지 않았습니다. 사용자들은 이번에는 밀리지 않겠다는 각오입니다.

결국 정년연장 문제는 임금체계 개편 문제에서 판가름날 것입니다. 노동조합 입장에서는 정년연장 이슈가 고용을 미끼로 임금유연화 정책을 시도하려는 정권과 자본의 전략을 노골적으로 확인할 수 있는 계기가 되었습니다.

### ‘주4일제’ 의 함정... 임금vs생산성 대립도 첨예

■ 한국의 연 평균 노동시간(1,872h)은 OECD 회원국 평균(1,742h)보다 130시간이 깁니다. (2023년 기준) 금속노조 사업장도 완성차-부품사가 주간연속2교대제(8h+8h)가 안착화되고, 법으로 주 연장노동 상한제(주12시간 한도)가 시행중입니다. 하지만 여전히 평일과 휴일을 가리지 않고 잔업·특근과 심야노동이 만연하고, 주52시간을 상회하는 장시간 노동 사업장도 비밀비재합니다. 반도체 자본에 정부가 발벗고 나서 연장노동 상한제 적용을 예외시켜주는

특혜를 주자, 건설·조선·방산 업체 자본들이 너도나도 적용제외를 서로 요구하고 있습니다.

■ 최근 여야 모두 주4일제(또는 주4.5일제)를 노동시간단축 방안으로 외치지만 이는 정년연장보다 더욱 복잡해 보입니다. 먼저, 주 출근일수(5일→4일)을 줄이는 것과 주 실노동시간을 줄이는 것과는 별개입니다. 가령 국민의

힘은 주4.5일제 도입을 제시하며 울산 중구청 시범실시 사례를 들고 있는데, 이 방식은 [(9시간x4일) + 4시간x1일 = 주40시간]으로 하루 노동시간은 늘어나고 주 노동시간은 그대로입니다. 오히려 ‘하루 1시간분’ 의 연장노동수당 지급여부가 새롭고 불필요한 쟁점이 될 것입니다.

결국 출근일수는 줄지만 실노동시간은 그대로이며, 되려 하루의 노동시간을 늘리면서 연장수당을 지급하지 않는 꼼수 아니나라는 비판입니다. 노동운동 관점으로는 사람을 포함한 생명체는 태양을 중심으로 하루 단위를 순환으로 삶을 이어가기 때문에 하루의 노동시간을 줄이고 하루 단위의 휴식과 자유시간을 늘리는 것이 기본입니다. “빠세계 일하고, 빠세계 쉬자” 라는 주장은 현실적이지도 않고 바람직하지도 않습니다.

■ 나아가 국민의 힘은 주4.5일제 도입과 동시에 주52시간 상한제 폐지를 주장하고 있어, 노동시간 단축 취지와 반대편에 서 있습니다. 결국 정부와 여당은 노동시간단축



이 아닌 사용자의 입맛에 맞는 노동시간 유연화의 방점을 두고 있습니다.

한편 노동자들은 노동시간 단축에 따른 임금삭감이 가장 큰 우려입니다. 특히 대부분이 시급제인 민간제조업 생산직 노동자들은 노동시간 단축은 곧 임금(월 기본급) 삭감으로 이어질 것입니다. 노동자들이 생계를 위해 잔업·특근에 매몰되고, 소위 ‘투잡·쓰리잡’으로 생계 전선에 뛰어들 경우, 오히려 실 노동시간은 늘게 됩니다. 금속노조가 2003년 주5일제 투쟁을 하면서 ‘기존 근로조건 저하없다’를 전제로 하고, 교대제와 임금체계 개편(월급제 도입)을 한데 묶어 요구안을 설계한 이유입니다.

■ 노동시간 단축 논쟁은 현장 노사간 임금 보전, 생산량 보전, 적정 노동강도, 적정 인력, 설비투자과 공장증설 등의 다양하면서도 한데 묶여 있는 문제들을 촉발할 것입니다. 완성차 주간연속2교대제 시행 당시 중소기업 사업장 노사가 서로가 준비가 되지 않은 채, 원청(완성차)의 근무형태 변경이 반(反)강제로 부품사에 도입되어 나타난 부작용을 목격했습니다. 중소기업사 경우 노동시간 단축은 임금체계 뿐만 아니라 완성차에서 주문하는 물량, 물량을 뽑아낼 수 있는 인력과 설비능력, 신규인원 충원과 설비투자 비용을 감당할 수 있는 기업의 지불능력, 생산량 보전을 위한 노동강도(Unit per Hour) 상승에 따른 산업재해와 건강권 문제가 따라옵니다. 영세한 사업장일수록 독자적 발전전망, 생산 인프라와 수익구조 개선, 정부와 완성차의 지원 등 체질개선과 체력강화가 수반하지 않으면 어떠한 산업 및 노동정책도 현장에서는 제대로 작동되지 않습니다.

자본의 이윤 극대화로부터 노동자의 삶과 건강을 지키는 것이 노동시간 단축 투쟁의 역사입니다. 정치권은 이런 취지와 동떨어진 방식으로 정책을 입안하고 있습니다. 한국의 고질적으로 기형적인 원하청 산업구조에 대한 현실을 전혀 고려하지 않거나 관심이 없어 보입니다.

■ “악마는 디테일에 있다(The devil is in the detail)”는 어떤 문제를 해결하는데는 구체성을 가진 세부사항이 성패를 좌우한다는 속담입니다. 우리에게 마주한 현상과 논의들이 대략 보면 간단하고 쉬워보이지만 그 안에는 무수히 복잡한 요소와 함정들이 존재합니다. 때문에 모든 집단의 정책결정과 추진은 구성원과 당사자들의 많은 시간과 노력, 광범위하고 열린 의사결정구조가 필요합니다. 한국 노동정책은 정책설계자들이 노동조합의 입장을 듣

지도 않고, 아스팔트와 광장외에는 노동조합의 입장을 전달하고 관철시킨 통로도 없습니다. 협의구조와 협의과정을 건너 뚫은 채 국회의원들의 주장과 소수 관료들의 입김만 난무합니다. 때문에 노동정책이 몇몇 명망가 중심으로 청와대, 국회에 대한 입법 로비와 인물 중심의 청원으로 줄속적으로 추진되기도 합니다. 최근 정치권이 쏟아내는 조기대선 노동공약들은 저들이 노동조합의 위치를 어떻게 여기는지 여실히 보여줍니다.

## 현장은 준비되었나? 그래서 노동조합은 어떻게?

■ 노동조합의 기본원리는 <요구→교섭→투쟁→ 합의>의 과정을 반복하면서 나아가는데 있습니다. 헌법의 노동3권이 이를 뒷받침합니다. 하지만 한국 노동조합의 단체교섭권은 오로지 사업장(기업법인 단위)에 머물러 있습니다. 전체 노동자의 권리 향상과 제도 변화를 민주노총과 산업별 노동조합의 개입력과 주도력은 전무합니다.

정년연장 문제는 국민연금개혁과 연계되어 있고 절대 다수의 노동자 계급의 삶과 직결된 문제인데도, 국민연금 모수개혁 (‘내는 돈’ 보험료를 13% ‘받는 돈’ 소득대체율 43%) 여야 합의 과정에서 민주노총의 영향력은 없었습니다. 최근 고용보험·건강보험 개편 논의도 마찬가지입니다. 노동시간 단축 문제는 원청 재벌자본의 정책결정이 전체 산업현장에 지대한 영향을 미칠 텐데 금속산업별노조의 교섭권은 현대차그룹 정문앞에서 딱 멈춰있습니다.

금속노조는 한국 제조업 위기 극복을 함께 모색할 ‘파트너와 테이블’이 없습니다.

■ 정년연장, 노동시간, 임금체계는 각각 독립된 정책과제 수준이 아닙니다. 노동자 개인의 삶에만 국한된 것도 아닙니다. 향후 수십년 이상의 한국 경제, 사회, 산업구조와 노·사·정 관계의 향배를 가를 수도 있습니다.

한국노총은 4월초 민주당과 <정년연장 TF>를 구성하였고, 윤석열 파면 직후 대통령 직속 <경제사회노동위원회>로 돌아갔습니다. 낮익고 일관된 그들의 방식입니다.

정년연장, 노동시간 단축, 노동중심 임금체계 요구를 어떻게 쟁취할 것인가, 즉 “누구를 상대로 어느 공간에서 교섭하고, 투쟁하고, 쟁취할 것인가”라는, 목표를 위한 과정에 대한 물음표가 민주노총의 숙제로 떠올랐습니다. 우리가 주목해야 하는 또 하나의 디테일은 민주노조운동 앞에 놓인 ‘경로’, 즉 우리의 목적지로 향하는 길, 우리의 과제가 진행되는 순서와 방식입니다. 📌

