탄력적 근로시간제 합의의 의미와 사회적 합의에 대한 정치권의 책무

이준희
한국경영자총협회
노동경제연구원 수석위원

경제사회노동위원회(이하 '경사노위') 의제별 위원회의 하나인 노동시간제도개선위원회에서 탄력적 근로시간제 단위기간 확대, 11시간 연속휴식시간제도, 임금보전 방안 등에 대해 노사정 대표 위원들이 합의에 도달한 것이 지난 2월 20일이었다.

훗날 이 합의가 '2·20 합의'나 '2019 노사정 대타협'과 같이 그럴싸한 이름으로 불리게 될지, 아니면 흐지부지 잊혀 버릴지 지금으로서는 알 수 없다. 뭔가 곧 될 것 같은 분위기가 썰렁하게 가라앉는 데에는 별로 긴 시간이 걸리지 않았다. 지난 3월 7일 대통령까지 참석하는 청와대 보고대회를 기획하며 사회적 대타협의 성과를 과시하고 여세를 몰아 노사정 대표자들의 조인식까지 성대하게 치르려던 경사노위의 붐업 프로그램이 무산됐다. 흐릿했던 불안감이 점점 가시화되고 있는 듯 하다. 속절없이 시간만 흐르고 있다.

국회는 국회대로 연일 법안처리와는 전혀 관계없는 일에 몰두하고 있다. 한정애 의원이 노사정 합의의 내용을 담았다는 근로기준법 일부개정법률안(의안번호:2019069)을 3월 8일 날짜로 믿기 어려울 정도로 절묘한 시기에 대표발의 한 것이 그나마 눈에 띄는 일이었을 뿐이다. 2015년 '9.15. 노사정 대타협'이 성립된 다음날 당시 김무성 의원이 노동시장 개혁 법안 세트를 대표발의했던 사실이, 석연치 않

지만 너무도 뚜렷한 기시감을 느끼게 되는 원인이 아닌가 싶다. 아무튼 그 사이 탄력적 근로시간제 단위기간 확대에 대한 논란도, 오랜만에 이뤄냈다는 노사정 대타협에 대한 관심도 시시각각 희미해져가고 있다. 이제 합의 도달 이후 한달 남짓 시간이 흘렀을 뿐이다. 이 바닥에서 말씀깨나 하신다는 분들이 조금씩 "이럴 줄 알았어!"라는 말을 하기 시작했다. 때로는 숟가락을 얹기도 했고, 적잖이 관심을 가지기도 했던 글쓴이는 지금의 상황이 생각했던 것보다 불편하고 아쉽다.

"실근로시간을 단축하고 근로시간 규제의 사각지대를 해소해 나가되, 총 근로시간의 범위 내에서 노사가 자율적으로 근로시간제도를 운영할 수 있도록 한다. 다만, 근로자 건강보호 등을 위해 남용방지 방안을 강구한다.", "탄력적 근로시간제의 단위기간은 1개월(취업규칙) 6개월(노사합의)로 하되, 특별연장근로의 허용이 종료되는 시점부터 적용한다."

이 문장들은 지난 2월 20일에 노사정이 합의한 문장이 아니다. 2015년 9월 15일의 문장들이다. 당시에는 매우 못마땅한 문장들이었는데 3년 반 정도의 시간이 흐른 후에 보니 상당히 괜찮아 보인다. 그 긴 시간 동안 우리는 한 걸음도 내딛지 못했다.

소위 '9·15 합의' 합의서 위에 서명한 글자들의 잉크도 마르기 전인 2016년 1월에 합의 무효를 선언했던 측이나, 한 측이 무효를 선언했으니 그것은 무효였던 게 맞고 처음부터 다시 합의해야 한다고 판을 짰던 정부나, 다들 그렇게 생각하면 어쩔 수 없지 않느냐며 끌려가듯 경사노위에 참여할 수밖에 없었던 경영계나, 특히 탄력적 근로시간제 단위기간 6개월 확대 이야기를 마치 2019년에 와서 처음 들었다는 듯이 분노하며 대안 없이 총파업 운운하는 측이나 모두 딱하게 된 것이 아닌가 싶다.

경영계는 노동계에 비해서 강단이 부족하다는 평가를 종종 받는다. 회원 기업들이 바라는 것과 전혀 다른 안이 제시돼도 회담장을 박차고 나가는 경우는 많지 않다. 기존 합의의 무효를 선언한다거나 정부를 강하게 비판하는 성명을 내는 일도 좀처럼 없다. 더구나 지금처럼 적폐로 몰리는 시기에는 말할 것도 없다. 하지만 주먹이 부족하니 더 궁리하고 더 계산할 수밖에 없다.

2018년 연말과 2019년 연초의 분위기는 경영계가 "2015년에 이미 합의했는데 뭐하는 겁니까!" 하면서 판을 엎을 수 있는 상황이 아니었다. 정부는 2015년의 일을 까맣게 잊은 듯 했고, 노동계도 그때의 일은 무효라고 선언했으니 끝난 것이라는 태도였다. 하물며 개인들 사이의 민사계약도 당사자 한쪽이 일방적으로 무효라고 주장한다고 해서 무효가 될 수 있는 것이 아니라는 점은 지적하고 가자. 모두가 부분기억상실증에 걸린 듯 행동하는 상황에서 기업들은 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제 등 근로기준법상의 엄격한 근로시간제도를 조금만이라도 좋으니 활용하기 쉽게 바꿔야 한다고 경총을 압박할 수밖에 없었다.

2015년 합의는 ①근로시간 단축을 시행하되, ②일정 기간 특별연장근로를 허용하고, 그 특별연장근로를 허용하는 기간이 종료되는 시점부터 ③순차적으로 탄력적 근로시간제 단위 기간을 확대하는 것을 기본 틀로 하고 있었다. 이 틀은 매우 합리적이었다. 근로시간을 단축하면서 기업들도 돈과 설비와 인력을 준비할 수 있는 시간이 필요했기 때문이다. 그리고 그 와중에 더 일하려고 하는 사람들은 더 일할 수 있도록 숨통을 터주는 제도적 여유가 필요하기도 하다. 이 세 가지 조치는 매우 치밀하게 조율돼 빈틈없이 실행돼야 했다. 하지만 2018년 여름에 다른 것은 지워버린 채 ①만 실행됐다. 경영계로서는 옛날 약속을 지키라는 고상한 주장을 하며 경사노위를 보이콧할 수 없는 매우 절박한 상황에 놓이게 됐고 기업들은 경총보다 더 절박했다. 2015년 합의가 경사노위 논의의 출발점도 아니었다. 저지선도 아니었다. 장외에서 종종 경사노위 분위기가 이미 "기울어진 운동장"이라는 불만을 토로하기도 했지만, 경영계는 경사노위 회의체에 꾸역꾸역 참여할 수밖에 없었다.

사회적 대타협에 참여한 주체들의 대표성 논란도 있고 권한 논란도 있다. 하지만 사회적 대타협을 훌륭하게 해냈다는

표본으로 일컬어지는 나라들도 대표성 논란에서 자유롭지 못했다. 부족한 대표라도 대표로 인정하고 합의를 이뤄냈다. 그리고 그 대표들은 자신들도 부족함을 잘 알지만 그만큼 책임감과 절실한 목표를 가지고 대타협에 임했다. 우리나라도 마찬가지다. 한국노총도 그러했을 것이고 경총도 그랬다. 그렇다면 그 합의 내용과 정신은 존중돼야 한다. 정부가 그저 통과의례로 생각하고 합의 과정을 이용했다는 심증이 있다고 하더라도 일단 합의를 충실히 이행해 보고 그 다음에 합의의 공과를 논해야 한다. 그러므로 국회가 2019년 2월 20일 합의를 입법할 때에는 2월 20일 합의를 신뢰하고 그 기본 정신과 취지를 정확히 반영하는 입법을 해야 한다. 분명히 예상되는 부작용이나 확실한 미비점을 보완하는 작업 외에는 합의의 취지와 다른 장치를 추가하거나 방향을 트는 행위를 해서는 안 된다. 그래야 나중에 합의의 옳은 점과 문제점을 정확히 진단할 수 있고, 다음 번에 다시 합의할 때 앞의 실수를 거울 삼아 더 잘 합의할 수 있을 것이기 때문이다. 그리고 2월 20일 합의를 입법할 때에는 2015년의 9월 15일 합의의 정신도 깊이 숙고해야 한다. 9월 15일 합의는 무효인 합의가 아니기 때문이다.

한정애 의원이 대표발의한 법안은 좀 아쉽다. 합의 당사자에 대한 불신이 깔려있기 때문이다. 벌칙이 없으면 안 된다는 고정관념을 버리기가 어려웠던 것 같다. 개정안 제51조의2 제2항에 규정된 11시간의 연속휴식시간을 줘야 한다는 의무를 위반하는 사용자를 처벌하는 규정을 개정안 제100조에 넣었다. 개정안 제51조의2 제2항은 대통령령으로 정하는 경우에 11시간 연속휴식시간 부여 의무의 예외를 인정할 수 있도록 하고 있다. 대통령령으로 보충돼야만 하는 불확정적인 구성요건을 기초로 형사처벌을 가하는 것은 죄형법정주의에 위배될 뿐 아니라 형벌 과잉이다. 개정안 제51조의3도 불필요한 조항이다. 탄력적 근로시간제 단위기간 중간에 사직을 하거나 입사를 한 경우 근로한 기간이 단위기간보다 짧아 법정근로시간을 초과한 부분이나 미달한 부분에 대한 급여 계산은 노사가 알아서 하면 될 일이다. 더했건 덜했건 일 한 만큼 지급하는 방향으로 임금체계가 설계될 것이 당연하기 때문이다. 개정안 제51조의3은 노사가 개선되는 제도에 담자고 합의했던 사항도 아니다. 그리고 근로자대표와의 서면합의를 전제로 사업장 별로 제도를 조금씩 다르게 운영할 수 있도록 여유를 주는 장치는 더욱 적극적으로 활용할 수 있도록 해야 한다. 근대 노동법의 특징인 획일성은 현대에 이르러서는 장점이 점차 축소되고 있다. 근로시간과 관련된 부분이 특히 더 그렇다.

2015년 9월 15일 합의는 근로시간 단축이 적용되는 사업장에 곧바로 탄력적 근로시간제 단위기간 확대가 시행되도록 시기를 조율해놓고 있다. 300인 이상 사업장에 이미 근로시간 단축이 적용되고 있다는 것은 탄력적 근로시간제 단위기간 확대의 적기를 이미 놓치고 있다는 것을 의미한다. 국회가 본업인 입법작업에 더 속도를 내야 한다는 것을 간곡히 부탁한다.

또한 재량근로시간제, 선택적근로시간제 등 있는지도 잘 몰랐던 근로기준법의 근로시간 조문들이 살아서 적용되는 제도가 될 수 있도록 개선하기 위한 논의가 조속히 시작돼야 한다. 대화 자체를 거부하면서 근로시간 유연화는 노동자를 쥐어짜 죽이기 위한 것이라고 주장하는 측은 그 프레임을 더 이상 다른 사람들에게 강요하지 말았으면 한다. 노사관계의 노와 사는 누구 하나가 죽으면 다른 측도 살아남을 수 없는 공생관계다. 노는 노대로 사는 사대로 살기 위해 주장하는 것이다. 그것이 때로는 이기적인 주장이 될 수도 있겠지만 상대방을 죽이기 위한 것은 절대 아니다. 싸우자고 하기는 쉽다. 성질 죽이고 대화하는 것은 훨씬 어렵다. 맘에 들지 않고 화가 나지만 꾹꾹 참으면서 열심히 말로 풀고 상대의 주장을 이해해보려고, 답을 얻어 보려고 애쓰는 이들을 일방적으로 매도하고 비난하는 것은 어른이 할 일이 아니다.