

동유럽 근로자대표제도에서 우리의 문제를 보다

김기선 (한국노동연구원 연구위원)

노동관계에서는 발은 땅에 붙이고 눈은 하늘을 바라본다. 노동관계는 사용자와 노동자의 관계는 불평등하다는 현실을 직시한다. 그렇지만 그러한 현실을 타파하고 사용자와 노동자가 대등한 당사자가 되는 것을 이상(理想)으로 삼는다.

근대 시민법이 예정하고 있는 사적 자치의 원칙에 입각하면 노동관계는 사용자와 노동자라는 자유로운 법인격 간의 대등한 계약관계로 치환된다. 그러나 현실의 노동세계에서 이는 한낱 허구이자 픽션에 불과하다. 근대 시민법은 사용자와 노동자가 맺은 근로계약의 이름으로 현실의 노동에 애써 눈감으려 하지만, 임노동을 팔아 생존해야 하는 노동자는 근로계약이라는 외피를 통해 사용자에게 경제적으로 인격적으로 종속된다. 그리고 노동자는 그 종속성으로 말미암아 사용자와 대등한 지위에서 밀려나고 사용자가 결정하는 것에 따를 수밖에 없다.

노동관계는 이를 두 가지 방법으로 교정하고자 한다. 그 하나는 노동자보호를 위해 국가가 직접 노동관계에 개입하여 사용자가 지켜야 할 준칙을 정하는 것이다. 근로기준법이나 최저임금법 등이 대표적이다. 다른 하나는 사용자와의 관계에서 개별 노동자는 구조적으로 종속될 수밖에 없음을 인정하고 노동자가 그 자신의 이익을 대변할 수 있는 단체를 결성하여 사용자와 노동조건 등에 대해 집단적으로 거래하도록 함으로써 실질적 대등성을 확보할 수 있게끔 하는 것이다.

현실세계의 개별 노동자는 자신의 이익을 대변해 줄 수 있는 대표를 가지고 있을 때 비로소 사용자와 실질적으로 대등한 위치에 한걸음 다가설 수 있다. 노동자가 대표되어야 하는 이유가 바로 여기에 있다. 그리고 이를 통해 우리 헌법과 노동관계법이 지향하는 노동조건의 대등 결정이 가능해진다.

근로자대표를 노동자의 이익을 대표하는 제도를 통칭하는 용어로 이해한다면, 여기에는 노동조합 및 노동관계조정법상의 노동조합 및 교섭대표노동조합, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률의 노사협의회, 근로기준법상의 근로자대표 등이 포함될 수 있다.

근로자대표제도에 대한 우리의 시선은 그간 주로 서유럽을 향해 있었다는 점을 부인하기는 어려울 것이다. 우리의 관심은 주로 선진화된 서유럽 국가들의 직종별 또는 산업별 노동조합 체계, 노동자의 선거에 의해 선출되는 기업 또는 사업 단위의 종업원평의회, 노동조합과 종업원평의회와의 유기적 관계 등에 가 있었다. 이에 비해 동유럽의 근로자대표제도에 대한 우리의 관심이나 이해는 거의 없었다고 해도 좋을 것이다. 이러한 맥락에서 이번 특집을 통해 ILERA 2018 세계대회에서 발표되었던, 러시아, 폴란드, 헝가리의 근로자대표제도를 소개할 수 있게 된 것은 무척이나 뜻깊은 일이라 할 수 있다. 또한 이들 세 국가의 근로자대표제도를 둘러싼 문제의식 및 관심이 우리의 그것이 크게 다르지 않다는 점은 충분히 흥미로운 일이 될 것이다.

확실히 예나 지금이나 근로자의 이익을 대변하는 전통적인 제도는 노동조합이다. 이는 이들 세 나라에서도 공통적으로 확인되는 바이다. 그리고 노동조합 조직률이 몇 년째 하락 및 정체를 반복하고 있는 우리의 경우와 마찬가지로 동유럽 세 국가에서도 노동조합의 근로자 대표성이 약화되고 있는 현실에 맞서 이를 어떻게 제고해야 할 것인가라는 문제의식이 고스란히 묻어난다.

노동조합이 없는 기업이나 사업에 종사하는 노동자의 근로자대표제 또한 중요한 문제이다. 우리나라 노동조합 조직률은 2016년 12월 말 기준 전체 노동자의 약 10.3%이다. 바꾸어 말하면 대략 노동자의 90%는 노동조합을 대표로 가지지 못하고 있다. 이를 보완하기 위해 현행 노동관계법은 다양한 형태의 근로자대표제도를 두고 있지만, 차림표상의 메뉴가 화려한

것에 비해 제대로 된 것이 하나도 없다는 비판이 적지 않다. 현행 제도를 어떻게 개편해야 할 것인지가 우리에게 남겨진 숙제이다. 러시아, 폴란드, 헝가리에서도 우리와 같은 고민이 엿보인다. 러시아에서는 노조가 없거나 대표노조가 없는 사업장에서 기타 근로자대표제도가 선출될 수 있지만 이는 일부에 그치고 있고 관련 통계도 미비하다. 폴란드와 헝가리의 경우 노동자의 선거로 선출된 종업원평의회가 노동자의 이익을 대표하는데 그 권한과 기능이 제한적인 것으로 평가되고 있다.

사업 또는 기업을 넘어서 노동자의 이익을 대표할 수 있는 업종별, 산업별 더 나아가 국가 차원의 중층적 근로자대표제도를 마련하는 것 또한 필요하다. 우리의 경우 무늬만 산업별 노동조합으로 되어 있고 여전히 기업별 노동조합 활동이 주를 이루고 있고, 산업별 또는 업종별 노사교섭과 합의의 전통이 부재한 상태이다. 이와 같은 상황을 타개하고 층위별 근로자대표제도를 어떻게 구축할 것인가라는 우리의 고민은 대부분 기업별 노동조합으로 조직되어 있는 러시아, 폴란드, 헝가리에서도 고스란히 공유됨을 확인할 수 있을 것이다.

이상에서 말한 노동조건에 대한 집단적 협의 및 합의를 가능케 하는 근로자대표시스템을 구축하는 것이 우리에게 남겨진 숙제이다. 그리고 이것이야말로 노동이 종속이라는 굴레에서 벗어나 노사대등결정을 실현하는 길이다. **KLI**