

지난 9월 11일 노·사·정이 「노사관계법·제도 선진화 방안」에 대해 일단 합의를 하였다. 이로써 지난 3년간 진행되어온 노사관계 로드맵이 중요한 한 고비를 넘어선 것으로 보인다. 금번 노·사·정 합의가 법안의 국회처리라는 절차를 남겨두고 있기는 하지만, 국회도 합의내용을 크게 수정하거나 반대하기는 어려울 것으로 예상된다. 돌아보면 2003년 출범 직후부터 노동계의 공세적 투쟁으로 곤경에 몰린 참여정부는 노사관계 개혁을 목적으로 「노사관계법·제도 선진화 방안」이라는 노사관계 로드맵을 만들어 내놓았다. 일부의 비판적인 문제 제기에도 불구하고 지난 3년간 정부는 「노사관계법·제도 선진화 방안」을 노사관계 개혁의 핵심적 수단으로 강조해 왔다.

비록 이번 노·사·정 합의에서 민주노총이 빠짐으로써 그 의미가 다소 축소되기는 하였으나 노사가 이해관계를 달리하는 중요한 법·제도 개선에 합의를 이룬 것은 의미 있는 진전이라 하겠다. 그동안 주40시간제, 외국인고용허가제, 비정규직 법안, 공무원노조법안을 처리함에 있어 노·사·정이 합의를 이루지 못한 채 정부 주도로 법안을 강행하면서 노·사·정간 갈등을 겪었던 점을 생각할 때 그러하다.

이번 합의내용을 구체적으로 살펴보면, 「노사관계법·제도 선진화 방안」의 34개 개선사항 가운데 16개 사항에 대해 노·사·정 합의가 이루어졌다. 그동안 계속 논란이 되어 왔던 필수공익사업장의 직권중재를 폐지하는 대신 필수적 서비스 유지의무 및 대체근무 허용을 대안적 수단으로 마련하였으며, 부당해고 관련 조항을 정비하고 해고관련 절차를 개선하는 등의 진전을 이루어냈다. 또한 노조의 쟁의행위 찬반투표의 투명성을 높이고, 노사협의회의 실질적 운영이 개선될 수 있도록 보완했으며, 노동위원회가 분쟁조정에 더욱 적극적인 역할을 하도록 조정제도를 개선하는 데 합의하였다.

무엇보다 주목할 것은 지난 1997년 노·사·정 합의로 제정된 노동조합및노동관계조정법(이하 노조법)에 의한 ‘노조 전임자 임금지급 금지’, ‘사업장단위 복수노조 허용’ 관련 조항의 시행을 다시 3년간 유보한 것이다. 이는 노사가 아직 준비가 되어 있지 않으며, 준비 없이 시행했다가는 상당한 혼란과 갈등이 예상되었기 때문에 경제적으로 매우 중요한 시기에 노조 전임자와 복수노조 문제로 노사갈등이 커져서 자칫 산업경쟁력을

* 한국노동연구원 연구위원(baekiusik@kli.re.kr).

않지 않을까 하는 염려가 컸기 때문이라 하겠다.

2006년 현 시점에서 우리 노사관계 개혁의 방향은 노사관계시스템을 1990년 중반 이래 가속화되고 있는 노동시장의 변화를 적절히 규제할 수 있는 것으로 바꾸는 것이다. 즉 외부환경과 노동시장에 정합적인 노사관계시스템으로 바꾸는 것이라 할 수 있다. 개혁의 내용은 기업별 노사관계시스템과 연계된 사업장 내부에서의 과잉규제를 일정하게 완화하고, 기업 외부의 노동시장(중소기업, 비정규직, 특수고용)에 대한 기존의 과소규제를 강화함으로써 노동시장의 불균형을 완화하거나 바로잡는 것이어야 했다. 이런 점에 비추어 「노사관계법·제도 선진화 방안」 가운데 핵심적인 것은 사업장 내부의 과잉규제를 완화할 수 있는 수단인 ‘노조 전임자 임금지급 금지’, 비정규직 등 취약계층 노동자들의 단결권을 보장하는 수단인 ‘사업장단위 복수노조 허용’ 관련 조항이다.

따라서 우리 노사관계의 기본 틀과 긴밀하게 연계되어 있는 이러한 노조 전임자와 복수노조 문제를 앞으로 어떻게 해결하겠다는 구체적인 방침에 대한 타협 없이 또 다시 3년간 유예하기로 한 합의는 큰 아쉬움을 남겨주고 있다. 우리 노사관계를 변화된 외부환경과 노동시장 구조에 보다 정합적인 내용으로 변화시킬 수 있는 기회를 살리지 못하고 단순히 시간을 연장했다는 점에서 그러하다. 노조 전임자의 축소 혹은 임금지급 금지와 사업장 복수노조의 허용이 이루어졌다면, 노사관계 기본 틀이 일정하게 변화했을 것이며, 그에 따라 노사간에 일정한 갈등과 혼란이 불가피했을 지는 모른다. 그러나 이 같은 과도기적 갈등과 혼란은 노사관계를 노동시장 구조에 보다 정합적인 것으로 바꾸려고 하는 한 언젠가는 우리가 불가피하게 치러야 할 몫이다.

이번 노·사·정 합의를 계기로 민주노총이 고립화되는 노동정치의 지형이 자연스럽게 형성되었다. 그동안 민주노총은 노사정대표자회의에서 「노사관계법·제도 선진화 방안」의 개별사항에서 나름대로 유연성을 발휘하여 중요한 법·제도 개선에 사실상 동의해 왔다. 그러나 필수공익사업의 직권중재, 노조 전임자 임금지급 금지, 사업장단위 복수노조 허용, 산별교섭의 강제 등 핵심사항에서 보다 실현가능한 대안을 마련하지 못했다.

또한 이번 노·사·정 합의에 대한 민주노총의 반발은 공교롭게도 대기업 노조들이 그 합의의 실리를 누리는 당사자가 됨으로써 강도는 약할 것으로 보인다. 더구나 민주노총이 그동안 남발해 왔던 총파업을 또 강행하기로 한 결정은 스스로 결정한 사항을 실천하지 못하는 내부 문제점을 다시 드러낼 뿐이다. 민주노총은 이제 우리 노·사·정 간의 핵심적 쟁점에 대해 기존 노조나 노동자들의 이익만을 극대화시키려는 방식의 해결을 강구하는 데서 벗어나 현실적으로 실현가능한 타협을 할 준비를 해야 한다. 마치 개별노조들이 단체협약을 할 때 사용자와 일정한 타협을 하는 것처럼 말이다. 그래야 향후 민주노총이 중요한 노동 및 고용관련 의사결정을 할 수 있는 노동정치의 구도에서

배제되지 않을 수 있을 것이다. 또한 지난 6월 말 진행된 산별노조 전환에 따른 여러 가지 혼란과 불확실성을 극복하기 위해서 보다 치밀하고 현실적인 대응책을 준비해야 할 것이다. 이는 산별노조 전환이 노조에게는 상당한 기회와 함께 위험도 가져다주기 때문이다.

이에 비해 한국노총은 이용득 위원장이 산하 노조의 생존이 걸린 ‘노조 전임자 임금 지급 금지’ 유보를 위해 다른 조항들을 일정하게 양보하는 현실적 타협책을 마련하는 정치력을 보였다. 그러나 한국노총은 소속 노조들로 하여금 ‘노조 전임자 임금이 지급되고’, ‘사업장 복수노조가 금지되는’ 현실에 안주케 하여 변화된 외부환경과 노동시장에 대한 적극적인 대응전략 없이 단지 순응하는데만 익숙케 할 위험성이 있다. 한국노총이 안고 있는 위기가 이번 노·사·정 합의로 사라진 것이 아니라 다만 늦추어졌을 뿐이라고 할 수 있다.

이번 노·사·정 합의로 사용자 단체인 경총은 그동안 주장해 왔던 우리 노사관계의 문제, 특히 대기업 노조 문제를 눈감아준 꼴이 되어 버렸다. 이미 법으로 만들어진 ‘노조 전임자 임금지급 금지’를 ‘사업장단위 복수노조 허용’ 조항과 맞바꾸어 버림으로써 기업 내부에서 노사관계의 과잉규제를 완화할 수 있는 기회를 포기해 버렸다. 더구나 「사업장 단위 복수노조」를 계속 막을 수는 없을 터인데도 여기에 매달리는 모습은 당당하지 못하다.

이번 「노사관계법·제도 선진화 방안」에 대한 노·사·정 합의는 노사관계에 있어 큰 진전을 이루었다. 그러나 문제가 많다고 모두가 지적해 왔던 노사관계시스템을 변화된 외부환경과 노동시장에 정합적인 내용으로 개혁할 기회를 살리지 못했다는 점에서 아쉬움이 남는다. **KL**