

## 2006년 노사관계 평가와 2007년 전망

은 수 미\*

### I. 2006년 노사관계 평가

2006년 초 한국의 노사관계는 4.8% 수준의 경기회복세가 접쳐지는 가운데 ‘노사분규의 이원화’와 ‘노사관계의 불안정성’이 지속될 것으로 예견되었다. 이와 같은 전망과 대체적으로 일치하는 것으로 평가되는 2006년 노사관계의 특징은 ‘전환기적 불안정성’과 ‘노사정 합의형성의 취약’으로 요약된다.

전환기적 불안정성의 특징을 살펴보면 첫째, 대기업의 노사분규의 상대적 안정화 추세와 달리 중소기업사업장, 비정규 노사분규가 지속적으로 확대되는 ‘노사분규 이원화’ 양상이 노동시장 양극화 지속과 맞물려 보다 뚜렷해졌다. 둘째, 2006년 6월 30일 현대자동차의 산별전환 투표를 기점으로 기업별 노사관계로부터 산별 노사관계로의 전환 여부 및 그에 따른 비용과 효과가 쟁점으로 대두되었으며, 다른 한편 ‘교섭구조의 분리’ 현상이 나타나면서 노사분규뿐만 아니라 교섭구조 역시 이원화되었다. 셋째, 새롭게 대두된 공무원 및 공공부문 노사관계 역시 정착을 위해서는 시간이 필요하며 비정규직 문제와도 결합되어 있다는 점에서 노사관계의 불안정성을 가속화시키는 요인이다. 넷째, 2005년 12월 현재 조직률이 10.3%로 떨어지면서 노동계의 대표성 위기는 더욱 심화되고 리더십 재편의 진통이 예견되는 한편, 시민사회로부터의 고립 역시 더욱 커졌다.

다음으로 ‘노사정 합의형성 취약’은 첫째, 노사관계 로드맵을 둘러싼 지속적인 갈등은, 올 6월 19일 민주노총의 노사정 사회적 대화 참여 선언과 9·11 한국노총-경총 정부 간의 노사관계 로드맵 3년 유예 합의 및 12월 22일 국회 본회의 통과에도 불구하고 저시수준 사회적 대화를 현저하게 위축시켰으며 지역·업종 등 중범위 수준 사회적 대

\* 한국노동연구원 부연구위원(esumi@kli.re.kr).

화도 2005년 이상으로 진전하지 못하였다. 둘째, 비정규직 입법이 2년 만에 통과되었으나 비정규직 문제 해결을 위한 노사정의 양보 및 합의 형성이 이루어지지 않아 법 적용의 실효성에 대한 우려가 크며, 다른 한편 비정규직 입법 통과 과정에서 노사정 갈등이 심화되었다. 셋째, 한국노총-민주노총 간의 공조가 파기되면서 한국노총만으로는 사회적 대화가 유지된다 하더라도 반쪽짜리일 수 있고, 특히 비정규직이나 필수공익사업장, 특수고용직 노사분규에 대한 조율기제로 작동하기 어렵다는 측면이 나타났다.

### 1. 노사관계의 '전환기적 불안정성'

#### 가. 대기업 노사분규의 재현과 비정규직 노사분규의 악화

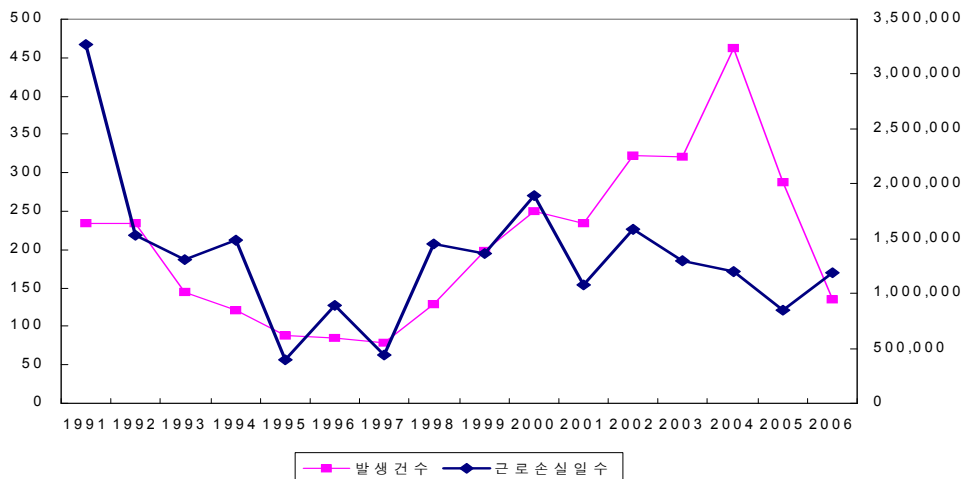
2006년 12월 7일 현재 노사분규건수는 136건으로 전년대비 19.5% 감소하였으나 근로손실일수는 1,183,822일로 47.7% 증가하였다.

<표 1> 노사분규 동향(2004 ~ 2006년)

	2004.12.31	2005.12.07	2006.12.07
노사분규 발생건수(개소)*	462	169	136
근로손실일수(일)	1,197,201	801,247	1,183,822

주 : 발생건수가 줄어든 것은 노사분규 통계입력 방식이 변화하였기 때문인데, 예를 들어 해당 기업별 분규건수를 일일이 산입하던 통합방식에서 산별 분규는 기업별 참여수와 무관하게 1일 8시간 1건으로 계산하고 그 외의 경우는 기존의 산입방식과 같음. 또한 분규참가자 통계를 발표하지 않기로 했기 때문에 중요한 것은 근로손실일수의 변화임.  
 자료 : 한국노동연구원, 『노동리뷰』 10월호, 2006; 노동부, 『일일상황보고』, 2006.

[그림 1] 노사분규 동향(1991 ~ 2006년)



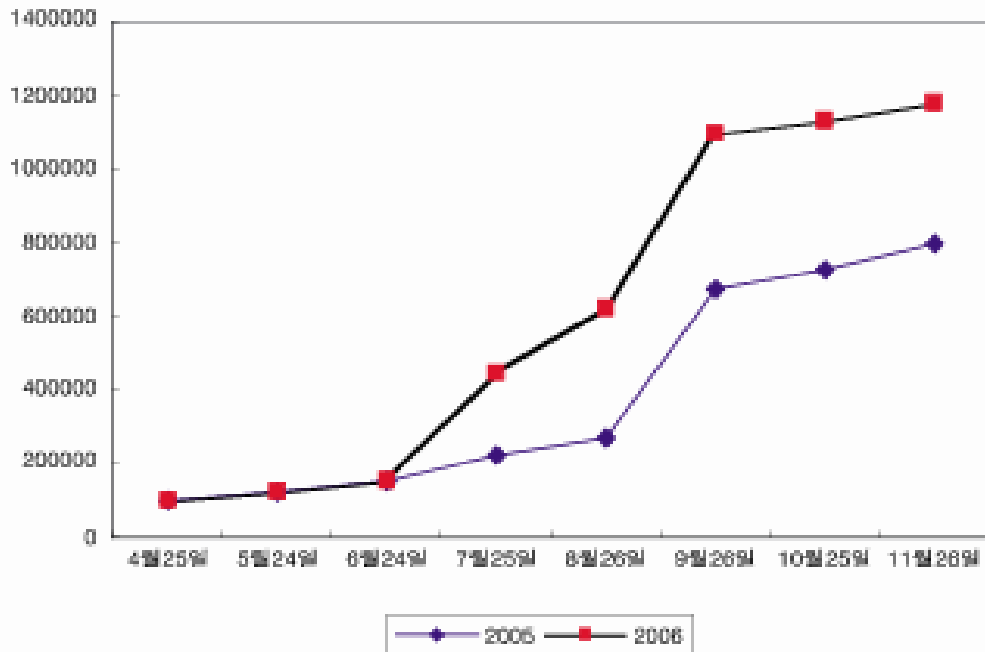
주 : 2006년은 11월까지의 분규건수임.

자료 : 한국노동연구원, 『노동리뷰』 10월호, 2006; 노동부, 「일일상황보고」, 2006.

물론 [그림 1]에서 보듯이 2000년대에 접어들어 가장 근로손실일수가 컸던 2000년이나 2002년에 비해서는 여전히 작으나 2004년 수준을 넘어설 것으로 보인다. 이렇게 근로손실일수가 증가한 것은 완성4사 파업이 예년보다 길어졌을 뿐만 아니라 비정규직 노사분규가 장기화악성화하는 양상을 띠었기 때문이다. 더군다나 대기업 노사분규는 부분파업이 많고 전체적으로는 상대적 안정화 추세를 크게 벗어나지 않은 반면, 비정규직 노사분규는 지속적으로 증가하고 있는 것이 특징이다.

이것은 [그림 2]의 2006년 월별 근로손실일수에서도 동일하게 나타난다.

[그림 2] 2006년 월별 근로손실일수



자료 : 노동부, 「일일상황보고」, 2006.

이에 따르면 2006년 5월까지 근로손실일수는 2005년과 유사하다. 그러나 7월부터 11월까지 전년 대비 2배(약 48%) 정도로 급증하였는데 이것은 7월부터 발생하였던 현대자동차, 쌍용자동차, 기아자동차 등의 부분파업과 건설노조 및 대기업 사내하청노조의 전면파업에 기인한다. 또한 화물연대 등 특수고용직의 파업은 파업건수에 산입되지 않는다는 점을 고려해야 한다. 그리고 비정규직 관련 장기 노사분규의 대부분이 간접고용 및 사내하청 관련 사업장에서 발생하고 있는 것도 특징적이다.

<표 2> 2006년 주요 장기 노사분규

사업장	업종	원인	발생일
하이닉스-매그나칩사내하청	반도체제조	실직자 재고용	2004.12.15
기륭전자	위성라디오제조	불법파견 정규직화	2005.08.24
KM&I 사내하청	자동차의자	실직자 재고용	2005.11.07
르네상스호텔	서비스	실직자 재고용	2005.12.31
한국철도유통	광역서비스	철도공사 직접고용	2006.05.16
대구경북지역건설노조	건설업	임·단협	2006.06.01
포항지역건설노조	건설업	단협	2006.06.24
울산지역건설플랜트노조	건설업	임협	2006.07.06
현대자동차울산비정규지회	제조업	임·단협	2006.07.10
전남동부경남서부지역 건설노조(광양)	건설업	임금	2006.07.10
현대자동차전주비정규지회	제조업	기타	2006.07.11
기아자동차화성비정규지회	제조업	임·단협	2006.07.20

자료 : 노동부, 「일일상황보고」, 2006.

#### 나. 산별전환과 교섭구조 이원화

2006년 6월 30일 현대자동차를 포함한 금속연맹 산하 13개 노조(조합원 8만 7천여 명)의 산별전환 투표가 가결된 이후 산별전환이 지배적 흐름으로 자리잡았다. 2006년 11월 15일 철도노조(조합원 2만 4,842명)가 68.4%의 찬성으로 운수 산별 전환을 가결하면서 가스공사노조, 가스기술공사노조, 사회연대연금노조, 전국보육노조 등이 함께 하는 운수 산별의 결성 가능성이 높아졌다. 그리고 11월 23일 금속연맹 산하 34개 노조(조합원 14만 4,492명)가 ‘금속산별노조’로 공식 출범하였으며, 11월 2일 사회보험노조가 68.6%의 찬성으로 산별전환에 성공한 뒤 11월 30일 ‘공공서비스노조’가 창립 발기인대회를 가졌다. 물론 화섬연맹처럼 산별전환이 불투명한 업종도 존재하지만, 현재까지 민주노총 산하 산별노조 전환율은 78%에 달하며 내년에는 90% 수준에 육박할 것으로 보인다. 다른 한편 한국노총은 16.2% 수준인 산별노조 전환율을 내년 상반기까지 50%대로 끌어올리는 것을 목표로 하고 있다.

그리고 보건 및 금속 등의 산별교섭도 비록 4개월 가까이 노사간의 밀고 당기기가 계속되었으나 몇 가지 점에서 진전을 보였다. 첫째, 금속 및 보건 모두 노조의 쟁의행위 돌입에도 불구하고 ‘자율협상 타결’이 이루어졌다. 특히 보건의료 노사는 교섭 결렬 → 쟁의조정 신청 → 중노위 직권중재 보류 → 산별 파업의 갈등을 보였음에도 파업 시작 하루 만에 산별협약 잠정합의안을 만들고 보건의료사용자단체 구성을 합의하였다. 둘째, 비용과 효과의 측면에서 산별교섭의 장·단점이 상당히 분명하게 나타났다. 대기업이 산별교섭에 참가하고 있으며 교섭 자체의 안정성이 커진 보건의료노조의 경우 기존의 기업별 교섭에 비해 비용절감 효과가 나타났지만, 중소기업 중심으로 참여하고 산별 중앙에서 임금교섭을 하지 않는 금속노조의 경우 비용절감 효과가 잘 나타나지 않기 때

문이다. 다만, 산별교섭 참여사업장의 경우 분류가 악성화하는 경우가 거의 없으며 참여하지 않는 사업장에서 악성분류가 나타나는 것으로 평가된다. 셋째, 지역업종별 협의의 필요성이 커지고 협의의 주체가 형성됨으로써 갈등적·대립적 노사관계로 인한 사회적 비용을 향후 절감시킬 수 있는 가능성도 나타났다.

그러나 산별전환이 전체 산업 교섭구조의 통합 및 안정화와 곧바로 이어지는 것은 아니다. 왜냐하면 교섭구조가 정규·비정규로 이원화되었기 때문이다. 예를 들어 KM&I는 금속 산별교섭 사업장이지만 참여는 정규직 노조에 국한되며 KM&I 사내하청노조는 고용사업주가 사내협력업체라는 점에서 산별교섭에 참여하고 있지 못한 채 별도 교섭을 한다. 또한 KM&I는 노동부 불법파견 판정뿐만 아니라 지방법원에서 원청 사용자성 인정판결까지 받았고, 다른 한편 2005년 금속노사가 합의한 불법파견 판정시 정규직 채용 등을 이행해야 하는 사업장이었음에도 1년간 계속된 사내하청 노사분규에서 금속노사 합의는 사실상 휴지 조각에 불과하였다.

<표 3> 2005년 금속산별교섭 잠정합의안

비정규노동자의 조합활동 및 고용보장	① 금속산업 사용자는 사내하청 및 비정규노동자와 이주노동자의 노동조합 가입을 이유로 불이익 처벌을 하지 않으며 이로 인한 고용문제 발생시 고용이 보장되도록 한다. ② 금속산업 사용자는 하청업체 노동자의 노조활동을 이유로 하청업체와 계약을 해지하지 아니한다.
불법파견 및 용역사용 금지	① 금속산업 사용자는 불법파견인력을 사용하지 않는다. ② 금속산업 사용자는 관계기관에 의해 불법파견 확인시, 소정의 절차에 따라 정규직 채용을 원칙으로 한다. ③ 금속산업 사용자는 경영상 부득이한 사유로 일부 부서나 생산물량을 외주 또는 하도급으로 전환하고자 하는 경우 조합원의 고용안정, 노동조건에 관한 사항을 60일 전에 조합에 통보하고 합의하여 추진한다.

이와 같은 문제가 반복적으로 재현될 가능성이 있다는 점에서 산별전환이 전체 산별차원에서의 통일적 교섭구조의 확립 및 비정규직 등 중소기업사업장의 이해를 대변하는 방향으로 정착될 것인지는 여전히 불확실하다. 만약 산별 체계가 비정규직 교섭구조를 안정화시키지 못할 경우 산별교섭의 비용 효과는 줄어들며 노사관계의 불안정성을 효과적으로 제어할 수 있는 체계로 인정받기 어렵다.

#### 다. 공공부문 노사관계

공공부문 노사관계는 공무원노조와 공공부문 산별노조, 공공부문 비정규직 등 세 가지 축으로 이루어지고 있다.

공무원노조는 민주노총 산하 전국공무원노동조합협의회(전공노), 공무원노동조합총연맹(공노총), 제3노조로 구성되어 있으며, 주요 쟁점사항은 다음과 같다. 첫째, ‘합법화’

문제이다. 전공노는 11월 25일 16차 임시대의원대회에서 공무원노조 특별법을 둘러싸고 법외노조 원칙을 재확인하였다.<sup>1)</sup> 그러나 지난 9월 정부가 전국공무원노조 사무실을 강제로 폐쇄하면서 경남지역을 중심으로 법내노조를 추진하는 경향이 나타나 내부 갈등이 존재한다. 다른 한편 공노총은 9월 4일 합법노조로 전환신고를 마쳤으며, 아직 상급단체 문제를 결정하지 않은 제3노조들도 대체적으로 합법화의 기류에 동조할 것으로 보인다. 왜냐하면 제3노조 중의 하나인 행정부노조(행정부공무원노동조합)가 합법노조 설립신고를 했기 때문이다.

둘째, ‘공무원 연금개혁안’을 둘러싼 갈등이다. 공무원노조 및 공노총은 정부의 공무원 연금개혁안에 대해 강하게 반발하고 있으며, 특히 이해당사자가 현직 공무원들뿐만 아니라 퇴직자 및 가족들로 다양하고 넓다. 그리고 이와는 다른 문제이지만 시민단체들의 국민연금법 일방적 개정에 대한 비판<sup>2)</sup>과 맞물리면서 연금개혁 전체에 대한 문제 제기로 확대될 수도 있다.

다음으로 철도노조가 운수산별전환 투표를 가결하고 11월 30일에는 공공서비스노조가 출범함으로써 공공부문 산별노조가 탄생하였고, 2007년에도 이와 같은 경향은 지속될 것으로 보인다. 또한 이미 상용직 노조나 간접고용 노조 등을 중심으로 초기업별 형태의 공공부문 비정규직 노조가 조직되어 있고 집단적 교섭을 요구하거나 집단적 형태의 임단협을 체결하고 있다.

사실 공공부문 비정규직 문제는 2006년 8월 8일 정부의 공공부문 비정규직 종합대책 발표를 계기로 해결의 실마리를 열었다. 종합대책의 핵심적 내용은 공공부문의 반복갱신 기간제 근무를 무기계약으로 전환하고 비정규직 사용규모를 적절하게 관리하며, 공공부문에서 비정규직 차별요인을 제거하고 처우개선을 우선할 뿐만 아니라 외주화에 대한 합리적 기준을 마련하고 비정규직 남용을 억제한다는 것이다. 그러나 구체적인 시행 과정에서 정규직 전환 규모 및 대상, 처우개선 정도 등을 둘러싸고 쟁점이 형성될 가능성이 있을 뿐만 아니라 외주화 문제는 외주화의 목적, 가능업무 영역 그리고 외주화를 할 경우 발생할 수 있는 문제점에 대한 보완, 관계자 의견 수렴 등이 필수적이라는 점에

1) 임시대의원대회를 앞두고 권승복 전국공무원노조 위원장은 11월 24일, 특별담화문을 통해 “노동기본권에 대한 정부측의 태도 변화가 전혀 없는 상태에서의 총투표란 사실상 특별법을 받을 것이냐 말 것이냐를 묻는 것으로, 지난해 8월 27일 대의원대회에서 결의한 특별법 거부와 무력화 투쟁 지속적 전개 of 기초를 부정하는 것이며, 2004년 총과업 투쟁을 사실상 실패로 규정하는 것”이라며 “원안 부결시에 사무처장과 함께 책임지고 사퇴하겠다”는 입장을 밝힌 바 있다.

2) 2006년 12월 8일 참여연대는 성명서를 내고 “국민연금법 개정안과 기초노령연금법이 수적으로 우세한 열린우리당과 민주당에 의해 졸속으로 처리됐다”며 “저출산고령화대책 연석회의를 통해 사회적 합의로 연금개혁을 하기로 했는데, 유시민 장관과 여당은 재정안정화 중심의 연금개혁을 일방적으로 밀어붙이며 이중적 태도를 보이고 있다”고 반발했다.

서 실제 진행 과정에서 논란이 불거질 것으로 보인다. 또한 이것이 공공부문 비정규직 노사관계에도 영향을 끼쳐 적절히 해결되지 않을 경우 노사관계의 불안정성을 조장시키는 요인으로 작용할 가능성도 있다.

#### 라. 노동계의 대표성 위기 및 리더십 재편

2005년 현재 노동조합 조직률은 10.3%로 지속적인 하락 추세이다.

조직률이 하락하는 이유는 산업구조가 제조업에서 서비스업으로 바뀌고 있으며 비정규직이 증가하는 것에도 기인하지만, 다른 한편 기업별노조가 가지는 조직화의 한계도 중요한 원인이다. 그리고 조직률 하락은 민주노총 및 한국노총의 대표성 위기를 심화시키고 있는 한편, 노동조합에 대한 시민사회의 지지도 하락 및 내부 공식적인 의결체계의 약화와 결합, ‘노동운동의 총체적 위기’로 확대되었다. 더군다나 2005년 들어 노사정간 조율기제가 취약해지고 민주노총 중심의 총파업이 남발되면서 노동계의 고립으로 나타나고 있다.

<표 4> 노동조합 조직률(2000~2005)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
조합수	5,652	6,103	6,463	6,212	6,017	5,971
조합원수	1,527	1,569	1,538	1,550	1,537	1,506
조직률	12.0	12.0	11.0	11.0	10.6	10.3

(단위: 개소, 천 명, %)

주: 전공노, 공노총 등은 노조설립 미신고로 미산입.

자료: 한국노동연구원, 『노동리뷰』, 1월호, 2006년; 노동부, 『보도자료』, 2006년 11월.

## 2. 취약한 노사정합의 형성과 비정규 문제 악화

### 가. 노사관계 로드맵과 사회적 대화

2006년 9월 11일 정부와 한국노총 그리고 경총이 「노사관계법·제도 선진화방안」에 대해 합의하고 12월 8일 환경노동위원회(환노위) 통과에 뒤이어 12월 22일 국회 본회의를 통과하였다. 그 내용을 살펴보면 핵심 쟁점인 ‘노조전임자임금지금지’와 ‘복수노조 허용’을 2009년 12월 말까지 3년간 유예하며, 필수공익사업장에 대한 직권중재를 폐지했다. 대신 필수공익사업장 범위를 현행 철도, 전기, 병원, 수도, 가스, 석유, 한국은행에서 혈액공급, 항공 등으로까지 확대하고 합법적인 파업에 대해서도 대체근로를 허용했다. 그러나 합법파업에 대한 대체근로는 파업 참가인원의 50%를 넘지 못하며 대체근로 기간도 쟁의행위 기간에 한정했다. 또한 현행 60일로 되어 있는 정리해고 사전통보 기간을 50일로 줄였으며 사업장 내 노조 유무에 상관없이 3개월마다 노사협의회를 열도록 했다.

비록 노사관계 로드맵이 본회의를 통과하였지만 사회적 대화는 오히려 지체시킨 면



이 없지 않다. 첫째, 노사관계 로드맵에 대한 911 합의가 오히려 사회적 대화를 후퇴시켰다는 비판에 귀 기울일 필요가 있다. 왜냐하면 지난 9월 10일, 노사정대표자회의에서는 노사관계 로드맵 전체 논의과제 40여 개 중 23개에 대해 합의를 이루었고 남은 17개 조항에 대해서는 논의를 지속시키기로 했으나 조준호 민주노총 위원장이 미국 의회 면담 투쟁을 벌이기 위해 자리를 비운 9월 11일, 한국노총과 경총, 노동부의 합의가 이루어졌기 때문이다. 합의 형성의 기초가 신뢰 형성이라고 할 때 이와 같은 타결방식은 신뢰를 훼손시킬 가능성이 크다. 둘째, 형식상의 문제도 존재하는데 ① 노사정 대표자회의라는 사회적 대화의 제도적인 기제를 통해 합의가 이루어진 것이 아니며 ② 복수노조 유예나 필수공익사업장의 확대는 한국노총보다는 민주노총 사업장들의 이해가 걸려 있거나 미조직 근로자들에게 악영향을 끼칠 수 있다는 점에서 대표성 문제가 존재한다. 특히 사내하청 노동조합 그리고 기타 비정규직 노동조합은 복수노조 조항으로 인해 노동조합 결성이 어렵거나 임단협을 하지 못하는 사례가 발견되고, 화이트칼라층에서도 유사한 문제가 제기된다. 그리고 필수공익사업장의 대부분이 민주노총 산하라는 점에서 강력한 항의가 제기된 바 있다. 결국 사회적 대화에 적극적인 한국노총만으로는 반쪽짜리 사회적 대화의 가능성이 있는 것이다. 셋째, 결국 한국노총과 민주노총 간의 공조가 파기되고 민주노총이 사회적 대화에의 참여를 거부함으로써 당분간 노사정대표자회의조차 이루어지기 어려울 것이다. 넷째, ‘조건 없는’ 3년 유예가 결정됨으로써 그동안의 논의가 다시 원점으로 돌아가 사회적 비용만 커졌다는 사실이다.

물론 이와 같은 전격 합의 외에는 별다른 방법이 없었으며 노사관계 로드맵에 관해 민주노총이 거부 이외의 대안을 가지고 있지 못하였다는 한국노총의 비판 역시 중요하다. 하지만 사회적 대화 등의 조절기제가 가지는 중요성이 커지고 있는 상황에서 대화 자체가 당분간 어려워졌고, 지난 10년간 민주노총까지 포함하여 노사정 조절기제를 만들려고 하였던 정부의 노력이 위축되는 것은 노사관계 측면에서 커다란 상실이다.

다른 한편 지역·업종별 사회적 대화 역시 별다른 진전이 없다. 물론 협약서 불이행에 따라 노사분규가 재현되었던 현대하이스코 사내하청 문제가 지난 2006년 5월 13일 전국금속노조, 현대하이스코 비정규직노조, 현대하이스코, 협력업체 대표 등 8자의 ‘합의서’가 체결됨으로써 두 번에 걸친 지역사회협약의 방식으로 타결되었다. 그리고 업종별 노사정대표자회의에 대한 요구가 산별 혹은 초기업별 노동조합을 중심으로 적극적으로 제기된 바 있다. 그러나 포항건설노조의 파업으로 인해 포항건설노조가 포함되어 있던 노사정 지역협력사업에 대한 비난이 쏟아지는 등, 불안정한 노사관계의 영향을 받아 전년도에 비해 형식적·내용적 진전은 더딘 편이다.

#### 나. 비정규직 입법 통과와 비정규직 문제 악화

지난 8월 8일 공공부문 비정규직 대책에 이어 11월 30일 국회 본회의에서 기간제 및

단시간근로자보호법, 파견근로자보호법, 노동위원회법 등 비정규직 관련 3법이 국회의 장 직권 상정으로 통과되었다.

통과된 비정규입법은 차별시정, 기간제 및 단시간사용, 파견사용 등의 세 가지 사항을 핵심으로 한다. 그 내용을 살펴보면 첫째, ‘차별시정’은 기간제·단시간·파견근로에 대한 합리적인 이유 없는 차별금지를 명문화하고 노동위원회를 통한 차별시정 절차를 부과하였다. 또한 300인 이상 및 공공부문은 2007년 7월 1일부터 시행하며 100~299인은 2008년 7월 1일부터, 100인 미만은 2009년 7월 1일부터 단계적으로 시행한다. 둘째, 기간제 및 단시간 사용과 관련하여 기간제는 사용기간을 2년으로 제한하고 2년 초과사용시 무기계약으로 간주하며, 단시간은 법정 근로시간 이내라도 초과근로를 1주 12시간으로 제한하고 사용자의 부당한 연장근로 지시에 대한 거부권을 명시한다. 시행 시기는 2007년 7월 1일 이후 근로계약이 체결·갱신되거나 기존의 근로계약 기간을 연장하는 경우부터 적용(부칙 제2항)함으로써 기업은 7월 1일부터 해고 혹은 정규직 전환을 선택해야 한다. 셋째, 파견은 포지티브(positive list) 방식을 유지하며 파견 대상 업무에 ‘업무의 성질 등’을 추가하여 내년 시행령으로 대상 업무를 확대 규정한다. 또한 사용기간은 최대 2년이며 파견기간 초과사용시 사용사업주에게 고용의무를 부과하고 다만 고령자(55세 이상)는 기간 제한이 없다. 그리고 대상 업무 위반, 기간 위반, 무허가파견도 2년 경과시 사용자의 고용의무를 명시하며 고용의무 불이행시 과태료(3천만 원 이하)를 부과한다. 또한 불법파견을 금지하고 불법파견 위반시 파견 및 사용사업주 모두 3년 이하 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금형을 부과한다.

정부는 비정규직 입법의 통과로 정규직 전환의 문이 열렸으며 차별개선 효과도 나타날 것이라고 하며, 비정규직 내부에서도 그에 대한 기대가 존재한다. 그러나 이에 대한 비판 의견도 만만치 않다는 점에서 그 내용을 살펴볼 필요가 있다.

우선 차별시정 효과가 취약할 수 있다는 것은 ①<표 5>에서처럼 2006년 현재 비정규직의 85.3%가 100인 미만 사업장에 있다는 사실에 근거한다. 때문에 비정규직의 대다수는 2009년 7월까지 기다려야 한다.

<표 5> 사업체 규모별 비정규직 추이

(단위: 천 명, %)

규 모	2001	2002	2003	2004	2005	2006
100인 이하	3,206	3,335	4,044	4,587	4,680	4,655
	(89.0)	(87.9)	(87.7)	(85.0)	(85.4)	(85.3)
100 ~ 299인	202	224	301	437	428	432
	(5.6)	(5.9)	(5.0)	(8.1)	(7.8)	(7.9)
300인 이상	194	235	261	370	375	369
	(5.4)	(6.2)	(4.4)	(6.9)	(6.8)	(6.8)
전 체	3,602	3,794	4,606	5,394	5,483	5,457
	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)

자료 : 통계청, 「경제활동인구 부가조사」, 각년도.

또한 2009년까지 기다려 차별시정이 된다면 바람직하겠으나 특정 업무를 간접고용으로 바꾸어버리면 해당 사업장에 비교 가능한 정규직이 없어져서 차별시정 자체가 어렵고, 다른 한편 합리적인 차별과 불합리한 차별을 구분할 수 있겠느냐는 질문도 제기된다. ② 더불어 노사분규가 많이 발생하는 파견, 용역 등의 간접고용에 대한 차별시정이 이번 입법으로는 이루어지기 어렵다는 점도 지적된다. ③ 그리고 <표 6>에서와 같이 정규·비정규직 간의 격차뿐만 아니라 비정규직 내부 격차도 커지는데, 그것이 주로 규모별 격차라는 점을 고려한다면 현재의 비정규직 입법이 이것을 시정하기는 어렵다.

<표 6> 정규직과 비정규직의 규모별 월평균임금

(단위: 만 원, %)

규모	2003		2004		2005		2006	
	정규직	비정규직	정규직	비정규직	정규직	비정규직	정규직	비정규직
1~4인	105.0 (100.0)	72.9 (69.4)	110.3 (100.0)	77.9 (70.6)	114.5 (100.0)	78.8 (68.8)	121.6 (100)	80.9 (66.5)
5~9인	134.2 (100.0)	94.9 (70.7)	136.9 (100.0)	101.3 (74.0)	143.3 (100.0)	102.4 (71.5)	150.6 (100.0)	103.2 (68.5)
10~29인	158.3 (100.0)	110.4 (69.7)	169.4 (100.0)	117.1 (69.1)	176.4 (100.0)	117.9 (66.8)	182.3 (100.0)	123.4 (67.7)
30~99인	184.4 (100.0)	120.8 (65.5)	194.1 (100.0)	136.5 (70.3)	204.0 (100.0)	137.7 (67.5)	211.5 (100.0)	139.1 (65.8)
100~299인	191.4 (100.0)	136.5 (71.3)	202.2 (100.0)	157.3 (77.8)	209.0 (100.0)	154.8 (74.1)	219.1 (100.0)	157.8 (72.0)
300인 이상	236.8 (100.0)	158.3 (66.8)	252.5 (100.0)	181.0 (71.7)	261.1 (100.0)	189.2 (72.5)	273.2 (100.0)	207.7 (76.0)

자료: 통계청, 「경제활동인구 부가조사」, 각년도.

④ 기간제의 경우 2007년 7월 1일 이후 근로계약이 체결·갱신되거나 기존의 근로계약 기간을 연장해야 하는 근로자들부터 정규직화 여부를 결정해야 하는데, 그것을 위한 준비기간이 2년이라는 것은 길지 않으며, 현재 기업의 고용관행이나 인사노무관리 체계를 볼 때 정규직화보다는 해고를 선호할 가능성이 크다고 한다. ⑤ 마지막으로 이 법이 만연해 있는 불법파견을 막을 수 없다는 문제도 있다. <표 7>에 따르면 불법파견 적발 비중은 2003년 89.0%, 2004년 39.6%, 2005년 19.5%, 2006년 6월 현재 1.4%로 줄어들었다.

<표 7> 최근 3년간 불법파견 적발실적 및 조치결과

기간	조사대상 (개소)	조사결과(개소)		법위반에 대한 조치내역(건)				
		적법	불법	직접재용	사법처리	적법도급 전환	파견 전환	기타
2003	55	6	49	9	10	6	1	16
2004	677	409	268	38	168	11	3	104
2005	876	705	171	17	30	16	4	124
2006. 6월	1,029	1,015	14	1	-	2	-	11

자료: 노동부, 「국감자료」, 2006.

그런데 법위반에 대한 조치 내역을 보면 기타, 즉 시정 지시나 개선 중인 경우가 2003년 32.7%, 2004년 38.8%, 2005년 72.5%, 2006년 78.6%로 증가한 반면, 직접채용·적법도 급전환·과건전환의 비중은 2003년 32.7%, 2004년 19.4%, 2005년 21.6%, 2006년 21.4%로 별반 늘어나고 있지 않아 불법과건 적발에도 불구하고 실제 시정이 이루어지고 있지 않을 가능성이 있다. 또한 불법과건 적발 비중이 떨어진 것이 불법과건이 적어서라기보다는 불법과건이 이미 많이 적발되었고 최근 불법과건 판정 기준이 엄격해졌기 때문이라는 의견도 존재한다.

비정규입법의 효과에 대한 우려는 ‘단기적’인 측면에서는 설득력이 있다. 그러나 그것이 중장기적인 시정 효과까지 완전히 부정하는 것이라면 과도하다. 왜냐하면 비정규입법 통과에 따라 기존처럼 마구잡이 남용이 사회적 비난을 받을 수 있고 문제점들을 보완할 수 있는 연속적인 대책이 이루어진다면 시정 효과가 점차적으로 커질 수 있기 때문이다. 하지만 향후 보완대책은 법·제도적 개선만이 아니라 노사정의 합의 형성이 전제되어야 한다는 사실에 주목해야 한다. 합의 형성이 이루어지지 않는다면 좋은 정책이 입안된다 하더라도 시행 효과를 볼 수 없다. 왜냐하면 정책 효과는 행위자들의 전략적 선택에 따라 전혀 다른 결과를 낳을 수도 있기 때문이다.

## II. 2007년 노사관계 전망

### 1. 2007년 노사관계 환경

#### 가. 정치·경제적 환경

한국경제는 1/4분기를 저점으로 회복세를 띠면서 2006년 상반기에는 5.7%의 회복세를 보였다. 하반기에 들어와서는 4.1% 정도로 둔화되었지만 2006년 전체적으로는 4.8%

<표 8> 2007년 경제전망

	성장률 (%)	민간소비 (%)	건설투자 (%)	설비투자 (%)	경상수지 (억불)	통관수출 (억불,%)	통관수입 (억불,%)	소비자 물가(%)	실업률 (%천명)
삼성	4.3	3.7	0.9	5.9	-45	3,436 (8.3)	3,336 (10.1)	2.9	3.6
KERI	4.1	3.8	0.9	5.1	-22.4	3,574.3 (8.6)	3,357.7 (10.2)	2.7	-
대신	4.5	4.0	2.8	5.1	10	(9.3)	(11.3)	2.8	3.6
KDI	4.3	3.8	2.3	7.0	-14	3,697 (11.0)	3,454 (12.2)	2.8	3.7
현대	4.2	3.5	1.5	4.5	-30	3,430 (9.2)	3,360 (11.3)	3.0	3.7

의 성장률이 추정된다. 반면 2007년에는 이 둔화 추세가 좀더 심화되어 4.3% 내외의 성장률이 예견되고 있다. 물론 이와 같은 성장조차도 위협받는 몇 가지 요인이 있는데 첫째, 4%대 성장률의 전제조건인 미국경제의 연착륙이 경착륙으로 전환될 가능성, 둘째, 주택가격의 급락 위험, 셋째, 북한 핵문제 등이다.

또한 2007년에도 일부 대기업 내부노동시장을 제외하면 노동시장 유연화 및 양극화 구조가 유지될 것이다. 이미 앞에서 지적한 것처럼 2006년 현재 비정규직 비중은 35.5%로 전년대비 1.1% 감소하였으며, 기간제 근로 역시 2005년 18.2%에서 2006년 17.7%로 줄어들었다. 그러나 파견·용역 등 간접고용은 오히려 증가하였을 뿐만 아니라 지난 5년간 증가 추세가 유지되고 있다. 그리고 고용률과 경제활동참가율 모두 소폭 증가하였으며, 여성의 경제 참가율 및 고용률의 증가, 남성 취업자의 증가, 실업률 감소가 나타나 고용사정은 개선되었다<sup>3)</sup>. 하지만 고용창출 잠재력의 위축과 고용 질의 저하, 그리고 고용 불안 심리의 확산 자체가 개선되기는 어려울 것이다.

또한 2007년 예정된 대통령 선거가 정치적 원심력으로 작용하여 참여정부의 정책 추진력을 현저하게 떨어뜨릴 것이다. 물론 비정규직 입법과 노사관계 로드맵이 통과됨으로써 법제도적 주요 쟁점은 일시 해결되었으나 시행 과정에서의 노사갈등뿐만 아니라

<표 9> 고용형태별 비정규직 변화 추이

(단위: 천 명, %)

		근로자수(비중)									
		2002		2003		2004		2005		2006	
전 체		14,030(100.0)		14,149(100.0)		14,584(100.0)		14,968(100.0)		15,351(100.0)	
정 규 직		10,190(72.6)		9,542(67.4)		9,190(63.0)		9,486(63.4)		9,894(64.5)	
비정규직		3,839	27.4	4,606	32.6	5,394	37.0	5,482	36.6	5,457	35.5
근로 계약 기간	한시적근로	2,063	14.7	3,013	21.3	3,597	24.7	3,615	24.1	3,626	23.6
	기간제근로	1,536	10.9	2,403	17.0	2,491	17.1	2,728	18.2	2,722	17.7
	한시적근로	528	3.8	610	4.4	1,106	7.6	887	5.9	905	5.9
근로 시간	시간제근로	807	5.7	929	6.6	1,072	7.3	1,044	7.0	1,135	7.4
근로 제공 방식	대안적근로	1,742	12.4	1,678	11.9	1,948	13.4	1,907	12.7	1,933	12.6
	일일근로	412	2.9	589	4.2	666	4.6	718	4.8	667	4.3
	특수형태	772	5.5	600	4.2	711	4.9	633	4.2	617	4.0
	파견근로	94	0.7	98	0.7	117	0.8	118	0.8	131	0.9
	용역근로	332	2.4	346	2.4	413	2.8	431	2.9	499	3.2
	가내근로	235	1.7	166	1.2	171	1.2	141	0.9	175	1.1

자료: 통계청, 「경제활동인구 부가조사」, 각년도.

3) 2006년 8월 현재 경제활동참가율은 61.7%로 전년동월대비 0.1% 상승하였고, 고용률도 59.6%로 0.1% 증가하였다. 또한 취업자는 전년동월대비 1.4% 늘어났으며 남성보다 여성에서의 증가율이 높고, 연령계층별로는 30대의 증가율이 크다. 또한 실업자는 2006년 8월 현재 80만 7천 명으로 전년동월대비 4.2% 감소하였으며 실업률은 3.4%로 전년동월대비 0.2% 낮아졌다.

차별시정 등과 관련된 개별적인 분쟁이 늘어날 것으로 보인다. 더군다나 간접고용이나 특수고용이 여전히 해결되지 않고 있고, 산별 관련 파업의 증가도 예측되어 노사갈등은 2006년보다 오히려 커질 수 있다. 물론 노사발전재단이 합의됨으로써 한국노총과 경총, 정부의 상호협조가 보다 긴밀하게 이루어질 것이나 이것만으로는 노사관계 안정화를 이루기 어렵다는 것에 문제가 있다.

#### 나. 노사단체의 조건과 태도

복수노조 난립에 따른 비용 증가를 우려하였던 사용자측은 노사관계 로드맵의 통과에 따라 2007년에는 복수노조 허용에 대한 대응에는 크게 주목하지 않을 것이다. 반면 2007년부터 전면화되는 산별교섭 요구에 대해서는 사용자측의 대응 양상이 나뉠 것으로 보인다. 노사관계가 협력적이거나 대기업 사용자측은 기업별 노사관계 시스템을 보다 선호할 것이다. 반면 중소기업의 경우 또한 이미 산별교섭의 경험이 있는 사업장의 경우 산별교섭에 대해 상대적으로 적극적일 가능성이 있다. 그러나 다수의 사용자들이 노조를 파트너로 인정하는 데 소극적이며 노무관리의 일관성이나 전문성이 떨어지는 것은 거의 개선되지 않을 것으로 보인다.

또한 300인 이상 기업과 공기업에서의 차별시정, 2007년 7월 1일 이후 계약기간이 2년을 종료하는 근로자들에 대한 사용자측의 대응도 주목된다. 현재의 고용관행이나 인사노무관리 시스템에 따르면 개별적인 분쟁이나 집단적인 분쟁을 감수하는 것으로 사용자측의 대응이 이루어질 가능성도 배제하기 어렵다. 동시에 사회적 대화에 관해 사용자측은 그것이 전국적 수준이든 지역·업종 수준이든 2006년과 마찬가지로 소극적일 가능성이 있다.

다른 한편 노동계의 경우 민주노총은 노사 대결 구도를 선택할 가능성이 높다. 첫째, 2006년 사회적 대화에의 복귀가 노사관계 로드맵이나 비정규직 입법 통과에서 효과가 없었다고 판단할 것으로 보이기 때문이다. 더군다나 내년 초 민주노총 선거에서 연합지도부의 구성이 점쳐지고 있는 상황은 사회적 대화에 더욱 부정적이다. 사회적 대화를 내걸고 선출되었던 이수호 집행부가 비리 문제로 중도 사퇴한 후 2006년 2월 21일 민주노총 보궐선거에 따라 구성된 조준호 집행부는 2006년 6월 19일 민주노총 제15차 중앙집행위원회에서 노사정대표자회의 복귀를 선언하였다. 하지만 대내외적 환경에 따라 사실상 사회적 대화를 이끌어갈 수 없었다. 따라서 연합집행부가 구성될 경우 강력한 리더십을 형성하기 어렵다는 점에서 사회적 대화를 선택할 수 있는 여지는 더욱 줄어들다.

하지만 지역·업종·산별 수준에서의 사회적 대화에 관한 한 산별노조에 따른 차이가 있을 것이다. 문제는 현재 정부에서 추진하고 있는 업종별 협의회가 만약 노사정위원회 산하로 제도화될 경우 민주노총 산하 산별노조들의 참여가 어려울 것이라는 점이다.

둘째, 2007년 산별전환에 따른 리더십 재편(선거)과 산별교섭 추진에 주력할 것이라는 사정 역시 대화와 협력의 가능성을 낮춘다. 예를 들어 금속산별노조의 경우 최저임금 및 비정규직 문제를 내걸고 산별중앙교섭을 요구할 것이나 사용자측이 교섭에 소극적일 것으로 보여 교섭테이블 형성 자체가 어려울 수 있다. 이것은 공공서비스나 운수산별 역시 유사하여 교섭테이블 형성을 위한 산별파업이 일어날 수 있는 것이다. 기존 보건의료나 금속 모두 산별교섭 초기에 파업의 강도가 가장 강하였다는 사실도 주목해야 할 사례이다.

셋째, 더군다나 화물연대나 건설플랜트 등을 중심으로 파업이 재현될 가능성이 있고 개별적 분쟁도 나타날 것이며, 이 경우 상급단체의 규율이 어렵다는 점이 민주노총 전체를 대화보다는 대결로 이끌 가능성이 있는 것이다. 게다가 사회적 대화에의 복귀가 어려운 조건은 민주노총으로 하여금 특수고용이나 간접고용 비정규직 문제 해결의 수단으로 파업에의 의존도를 높이게 할 수 있다.

넷째, 게다가 2007년이 대통령 선거 시기라는 것도 고려해야 한다. 1997년을 제외하면 1987년, 1992년, 2002년 모두 이전 시기와 유사한 정도의 파업이나 그보다 높은 파업 비율을 보였다. 이것은 선거라는 정치적 공간에서 노사관계 관련 이슈를 전면화시키는 관행의 영향도 있다.

다음으로 한국노총은 전국적 수준의 노사정 협력과 더불어 2007년 2월 출범하는 노사 발전재단 사업에 상대적으로 집중할 것이다. 하지만 그것이 노사관계를 안정화시킬 정도의 효과를 발휘하기는 어려울 것이며, 다른 한편 일부 사업장에서는 산별 전환이 추진될 것이지만 그다지 낙관적이지는 않다. 또한 한국노총과 민주노총 간의 갈등이 당분간 계속될 수밖에 없다는 점에서 노동계는 전략적으로 양분될 수밖에 없다. 또한 뉴라이트 노동연합이나 새 노총도 한국노총과 유사하게 노사정 협력을 선택할 것이라는 점에서 노동계가 조직적으로뿐만 아니라 전략적으로도 양분되어 각개약진하는 것이 2007년 노동계의 특징일 것으로 보인다.

결국 노동계는 상호 공조보다는 각개약진의 가능성이 크고, 비정규직·특수고용직·중소영세사업장 근로자들의 저항에 대한 상급단체 수준에서의 조율과 중재 역시 원활하기 어려울 것이다. 또한 사용자측 역시 전국적 수준과 지역·업종 수준에서의 대화와 협력에는 소극적일 것이며, 기업 수준에서도 비정규직 문제와 관련해서는 단호한 태도를 취할 가능성이 높아 2007년은 2006년보다 노사관계가 악화될 소지가 크다. 더욱 문제인 것은, 지난 10년간 민주노총까지 포함하는 사회적 대화의 틀을 마련하여 노사 문제를 해결하려는 노력이 민주노총은 대결, 한국노총은 협력을 선택함으로써 현저하게 위축될 수 있다는 사실이다.



## 2. 2007년 노사관계 주요 쟁점

### 가. 산별전환 및 산별교섭에 따른 노사 갈등

2007년은 산별전환이 지배적인 경향으로 정착되는 한편, 산별교섭에 대한 요구가 증폭할 것이다. 교섭 및 협의의 두 축으로 진행될 산별교섭은 ① 교섭테이블의 구성과 사용자단체 결성, ② 산별교섭 구조 확립과 산별교섭 의제 확정, ③ 산별업종별 협의의 형식과 내용 등이 주요한 쟁점으로 부각될 것으로 보인다.

교섭테이블의 구성과 사용자단체 결성에 관해서는 이미 교섭테이블이 형성된 보건의료노사 및 금융노사의 경우 큰 문제가 되지 않을 것으로 보이나 필수공익사업장의 대체근로 50% 허용에 대한 노사 양측의 대응에 따라 이것조차 불안정해질 소지가 있다. 다른 한편 금속이나 공공부문은 새롭게 교섭테이블을 구축해야 한다는 점에서 이와 관련된 갈등이 불가피하다. 특히 사용자측이 교섭테이블에의 참여에 소극적일 경우 교섭테이블 형성을 위한 노동계의 과업이 예견된다.

다음으로 산별교섭 구조와 산별교섭 의제의 확정과 관련해서 노동계 내부의 견해 차이가 예상되며 이것이 리더십 재편과 맞물리면서 상반기 동안 진통이 예상된다. 중요한 것은 산별교섭 구조의 분리 가능성이다. 이미 산별교섭이 진행된 경우에도 비정규직 노조는 정규직 노조와 별도의 교섭을 하였으며, 산별교섭에서 비정규직이나 사내하청 문제 해결이 노사 양측에 의해 합의된다 하더라도 사실상 합의 이행을 강제하기 어려워 실제로 적용되지 않는 경우가 발생한다.

그런데 본격적인 산별교섭이 이루어진다 하더라도 이와 같은 교섭구조의 분리 및 합의 불이행의 가능성은 높다. 예를 들어 금속의 경우 중앙에서 현행처럼 최저 교섭을 한다 해도 실질적인 교섭이 대기업은 기업별교섭, 중소기업사업장은 지역교섭-기업교섭의 틀로 갈 가능성이 있다. 따라서 대기업 사업장에 조직되어 있는 비정규직 노조는 사실상 중소기업사업장의 지역교섭-기업교섭의 틀에서 교섭을 하게 되거나 별도 교섭이 불가피하여 원청과 분리될 소지가 있다. 하지만 금속부분의 사내하청이나 비정규직 노사 교섭은 원청의 후원 없이는 이루어지기 어렵다는 점에서 그 실효성이 떨어진다.

다른 한편 이와 같은 교섭구조의 수평적 분리가 교섭구조의 수직적 중층화와 결합될 경우 교섭구조의 난립을 가져올 수 있으며 이것이 사용자측의 산별교섭에 대한 소극적 태도를 더욱 부추길 것이라는 점이 지적되어야 한다. 때문에 2007년 교섭구조가 핵심적 쟁점으로 부각될 가능성이 있으며 때문에 적절한 산별의제 개발 및 형성이 오히려 뒷전으로 밀릴 수 있다.

마지막으로 산별업종별 협의는 2007년에 큰 진전이 이루어지기 어려울 것으로 보인다. 사실 산별교섭의 불안정성을 해소하기 위해서는 산별업종별 협의를 통해 교섭

의 틀과 내용을 협의하는 것이 필요하다. 또한 이 과정에서 노사간 신뢰를 확보하게 되면 산별교섭에도 긍정적 효과가 나타날 수 있어 산별교섭 요구가 산별 파업으로 나아가지 않을 수 있는 또 다른 길인 것이다. 하지만 이러한 가능성이 높지 않기 때문에 산별교섭에 따른 노사 갈등을 유발하고 산별교섭의 비용을 높일 수 있다.

#### 나. 공공부문 노사관계의 불안정성

공공부문 중 공무원노조는 법외노조와 법내노조로 나뉘면서 ‘합법화’ 문제가 여전히 커다란 쟁점일 것이다. 이에 따른 노조 내부의 갈등이 불거질 경우 공무원 노사관계는 2006년 이상으로 진전되기 어렵다. 더군다나 연금개혁이 중요한 갈등 요인으로 작용한다면 공무원 노사관계의 불안정성이 불가피하다. 다음으로 필수공익사업장 노조의 경우 필수공익사업장 범위 확대와 50% 대체근로 허용, 그리고 긴급조정권의 발동으로 기존보다 불리한 환경에서 임단협을 진행시켜야 한다는 부담이 크다. 그리고 실제로 사용자 측이 대체근로를 할 경우 폭력사태까지 예견되는 등 노사 갈등이 불거질 수도 있다.

게다가 공공서비스노조나 운수산별 등이 산별노조의 틀을 갖추고 정부를 상대로 산별교섭을 요구할 가능성이 커져 이로 인한 노사 갈등도 예견된다. 여기에 공공부문 비정규직 대책이 본격적으로 시행된다는 사실을 고려해야 한다. 시행과 관련하여 집단적 혹은 개별적 분쟁의 소지가 크다는 점에서 공공부문 노사관계는 노사 모두 초기 효과에 따른 비용을 부담해야 할 것으로 보인다.

#### 다. 비정규직 노사분규의 심화

2006년 8월 현재 비정규노조는 2.8%의 조직률을 보여 2005년에 비해 0.4% 줄어들었다. 그러나 2007년에는 조직률과 노사분규 모두가 증가할 가능성이 있다. 2006년 조직률 하락은 조합원수가 가장 많은 특수고용 노동조합의 조합원 명부 정리 효과와 비정규노조가 생존력이 떨어지기 때문에 발생하는 것이다. 하지만 정규-비정규직 격차가 개선되고 있지 않을 뿐만 아니라 비정규 내부 격차까지 커지고 있어서 비정규직의 불만이 상대적으로 큰데다가 대기업노조가 산별노조로 통합되면 인적·물적 자원이 예전에 비해 훨씬 더 큰 폭으로 비정규 조직화를 위해 지원될 것이다. 그럼에도 불구하고 교섭구조의 통합 및 안정화를 통해 비정규 노사분규를 규율하기 어렵다면 노사분규의 심화는 불가피하다.

물론 2004년부터 장기화된 비정규직 노사분규의 상당수가 해결되었다. 예를 들어 KM&I와 현대하이스코는 사내하청 업체 직원을 정규직으로 고용하는 것으로 일단락되었다. 하지만 기륭전자, KTX, 하이닉스-매그나칩 등은 여전히 미해결 상태이며 새로운 노사분규가 발발할 가능성도 있다.

또한 특수고용직의 경우 2007년에 분규 소지가 높다. 이미 그 조짐이 보이는 것이 2006년 12월 1일부터 5일간 지속되었던 화물연대 파업이다. 물론 정부는 그동안 특수형태근로종사자에 대한 대책 마련을 위해 노력하였다. 2003년 9월부터 노사정위원회에서 특수형태근로종사자 보호방안 마련을 위한 50여 차례의 회의가 개최되었으나 2005년 6월 노사간 입장 차이로 논의가 중단되었다. 그러나 정부는 2005년 12월 정부 차원의 보호방안 마련을 결정하고 실태조사를 실시하였고, 뒤이은 2006년 3월 노사정 대표자회의에서 비정규직 입법 후 노사정이 논의하기로 합의하였으나 비정규직 입법이 지연됨에 따라 실질적인 진행이 어려웠다. 하지만 2006년 6월 15일 특수형태근로종사자 대책위원회가 구성되었고 민주노총의 요청으로 2006년 7월 13일 노사정대표자회의에 특고실무회의를 구성하여 대책을 논의 중이다. 2006년 10월 25일 발표된 특수형태근로종사자 보호대책은 그 과정의 일부이자 1단계 대책이며 근로자성에 대한 판단은 별도로 한, 종사자들이 느끼는 시급한 애로사항을 중심으로 이루어진 것이며 그 내용은 특례적용 방식으로의 산재적용, 직업능력개발 활성화, 공정거래법 적용, 약관별 적용 등이다. 그러나 경제법적인 보호에 중점을 두느냐 노동법적 보호에 중점을 두느냐, 이것을 직종별로 달리 적용할 경우 해당 직종 선별과 내용의 문제는 여전히 논란거리이다.

화물연대 파업은 이와 같은 논란의 연장선 속에 있다. 3년 전 화물연대가 파업을 끝내면서 정부와 맺었던 운송 요금 개선책의 핵심적인 내용인 표준요금제와 주선료 개선이다. 표준요금제는 정부가 운송 요금의 일정한 기준을 만들어 차주들에게 최소한의 수익, 곧 ‘최저임금’을 보장해 달라는 것이다.<sup>4)</sup> 또한 중간 알선업체들이 가져가는 ‘주선료’도 문제다. 화물차주가 일감을 얻고자 중간 알선업체들을 몇 차례씩이나 거치다 보면 심할 경우 운송료의 절반 가까이를 주선료로 떼이기도 하기 때문에 알선업체를 없애는 것이 불가능하다면 주선료의 상한선이라도 정해야 한다는 것이 화물연대의 주장이다. 이에 대해 공정거래위원회는 화물연대와 운송사업체 간의 교섭이 형식상 ‘개인 사업자’인 화물차주들과 운송업체 간의 ‘담합’에 해당된다며 업체들을 제재했다. 즉 근로자성 인정문제가 다시 제기되는 것이다. 이에 12월 5일 국회 건설교통위 법안심사 소위원회는 회의를 개최하여 민주노동당 이영순 의원이 대표발의한 화물자동차운수사업법 개정안에 대하여 논의하였다. 여기서 건설교통부는 표준요금제, 주선료 상한제 도입을 골자로 한 이 법안에 대해 반대 입장을 밝혔지만, 법사위는 2월까지 대안을 제시하라는 중재안을 내 화물연대의 파업이 종료되었다. 하지만 문제가 해결된 것은 아니며 다만 2월 이후로 넘어간 것일 뿐이다.

4) 화물자동차운송사업이 자율화된 뒤 화물차주와 운송업체가 급증하면서 운송 요금이 크게 낮아진 것으로 확인된다. 실제 시장운임이 예상 시장운임의 절반 가까이로 떨어졌고 이는 1997년보다도 낮은 수준이다.

다른 한편 2007년 7월 1일부터 시행되는 비정규입법관련 2년이 되거나 2년이 넘어서는 기간제 근로자들에 대한 이른 해고가 발생할 경우 그로 인한 분규가 예상되며, 300인 이상 및 공공부문 근로자들을 중심으로 한 차별시정 문제와 관련된 개별적 분쟁도 무시할 수 없다. 더군다나 사내하청 노조들의 임단협 체결 움직임도 거세질 것이다. 사내하청 노조들의 임단협 체결 정도는 50% 수준이나 임단협 체결 전 파업 경험은 거의 100%이다. 따라서 임단협을 둘러싸고 노사 갈등이 불거질 가능성이 2007년에도 큰 것이다.

#### 라. 노사관계 로드맵의 효과

노사관계 로드맵이 국회를 통과함으로써 2007년에는 그 구체적인 시행과 관련하여 노사 갈등이 발생할 소지가 있다. 우선 단결권의 영역에서 복수노조 허용이 유예되었으나 그로 인한 피해를 가장 많이 볼 수밖에 없는 비정규직 노조의 경우 유예 자체에 대한 저항이 조직될 수 있다. 특히 비정규직 노조 결성 움직임이 있을 경우 사용자측에서 미리 다른 노조를 만들어 노조 결성 및 임단협을 사실상 불가능하게 하는 경우가 이미 2006년에도 확인되었고 이것이 2007년에도 지속될 것이라는 점에서 복수노조 유예와 관련된 갈등 소지가 예상된다.

다음으로 복수노조 교섭창구 단일화 문제도 산별노조 및 산별교섭에서는 살아 있는 쟁점이다. 3년 이후를 겨냥하여 산별노조 등에서는 기업별교섭과 별도의 산별교섭의 틀을 만들고 독자적인 교섭권을 확보하며 복수노조 단일화의 대상에서 제외시키고자 할 것이다. 만약 이것을 산별교섭을 통해 어떤 형태로든 노조가 보장받으려 한다면 사용자측과의 갈등이 불가피하다. 더군다나 이 문제는 노동법적으로도 여전히 논란이 될 수밖에 없고 특히 기업별교섭 외에 초기기업별교섭이 확대된다면 기업별 수준뿐만 아니라 초기기업별 수준에서의 복수노조 창구단일화 문제가 제기되는 등 창구단일화 쟁점 자체가 바뀌어질 수도 있다.

또한 필수공익사업장에 부과하는 필수유지 업무의 경우 일단 업무 자체가 시행령으로 규정하게 되어 있으나 무엇을 필수유지 업무로 볼 것인지와 관련하여 노사 당사자의 의견차이가 크다. 때문에 시행령을 둘러싼 노사정 갈등이 발생할 수 있다. 다음으로 필수유지업무의 유지·운영수준, 필요인력 등을 정한 노사 협정을 체결해야 하며, 만약 협정 체결이 곤란한 경우 당사자 일방 또는 쌍방이 노동위원회에 신청하여 필수유지 업무의 유지·운영수준 등을 결정하도록 하였다. 그러나 이 경우에도 노동위원회의 결정을 인정하지 않을 가능성이 노사 양측에 모두 상존하기 때문에 갈등이 불거질 수도 있다.

#### 마. 조율기제의 취약

산별, 공공부문, 그리고 비정규직을 중심으로 노사관계가 악화될 것으로 예상되는 가

운데, 이것을 조율할 기제가 매우 취약하다는 것이 2007년의 최대 문제이다.

첫째, 이미 앞에서 언급한 것처럼 전국적인 노사정 사회적 대화의 복원이 당분간 어렵다. 더군다나 산별, 공공부문, 그리고 비정규직 문제가 주로 민주노총 사업장이라는 점에서 한국노총만이 참여하는 노사정 사회적 대화로는 이 문제를 해결하기 어려우며 오히려 사회적 대화에 대한 불신만을 키울 소지가 있다. 둘째, 비정규직 차별시정과 관련하여 노동위원회의 기능 강화에도 불구하고 노동위원회의 경험이 축적되어야만 일정한 조율이 가능하다는 점에서 초기에는 노동위원회의 조율기제로서 위상이 상대적으로 취약할 수 있다. 셋째, 노동계 내부의 조율기제도 취약하다. 민주노총의 경우 전국적이고 공식적인 의결체계가 상대적으로 약화되었으며 산별노조는 선거 등 리더십 재편으로 현장 문제에 개입하고 규율하기 어렵다. 결국 노동 내부, 노사간, 그리고 노사정간 조율 기제가 작동하기 어려운 것이다.

### 3. 2007년 노사관계 정책적 고려사항

2007년 노사관계는 위에서 제기된 주요 쟁점을 중심으로 단기적인 정책 대응과 중장기적 정책 대응이 한꺼번에 모색되어야 한다. 특히 단기적인 해결의 실효성이 점차 떨어지며 단기적인 해결 자체가 어려운 문제들이 산적해 있다는 점에서 중장기적인 대응책을 지금부터 마련해야 할 것이다. 또한 정부뿐만 아니라 노사의 교착상태 (deadlock) 해결을 위한 태도 전환이 시급하다.

#### 가. 비정규직 관련 의제

비정규직 입법 통과에도 불구하고 단기적으로는 차별시정 기준 마련 및 파견허용업 종 확대, 특수고용직 문제, 불법파견 시정 등과 관련된 난제들이 산적해 있다. 그 중에서도 특수고용직 및 불법파견 시정과 관련해서 정부의 정책적 대응뿐만 아니라 행정지도가 필요하다.

특히 불법파견은 정부의 적극적인 행정지도가 요구된다. 장기분규 사업장인 KM&I의 경우 노동부에서 불법파견 판정을 받았을 뿐만 아니라 법원에서도 원청 사용자성 인정 판결이 나왔다. 하지만 문제가 해결되지 않아 1년여를 계속 끌다가 사내하청 업체 직원을 정규직으로 고용하는 것을 골자로 하는 합의가 이루어졌다. 그러나 이 역시 문제의 해결이라고 보기 어렵다. 더군다나 현대자동차를 비롯한 상당수의 사업체들이 불법파견 판정에 대한 시정조치를 이행하고 있지 않으며, 검찰의 불기소처분에 따라 해결의 전망이 더욱 불투명해졌다. 따라서 노동부는 불법파견 판정을 받은 업체에 대해 적법 도급으로의 전환을 추진하면서 노사관계 안정화를 꾀할 필요가 있다. 아울러 적법 도급으로

전환한 경우 발생하는 문제, 즉 ① 하도급 업체 근로자들의 임금 및 근로조건 악화, ② 외주화에서 나타나는 역선택의 문제, 즉 최저임찰제가 적용되면서 노동보호적인 업체보다는 노동착취적인 업체만이 살아남는 경우 등을 노동법 및 경제법으로 규율할 수 있는 대응책을 모색해야 한다. ③ 또한 하도급 시장의 안정화를 위하여 중견하도급 기업의 육성에 주력해야 할 것이며, 기업별 수준이 아닌 산별 수준의 고용안정을 위한 재취업 시스템의 개발이 필요하다.

다른 한편 비정규직 노사관계의 안정화를 위한 노력이 필요하다. 우선 3자 고용관계에서 원청이 형식적인 사업주가 아니라 하더라도 사용사업주로서 ‘후원’을 하면 노사 갈등이 상대적으로 빠르게 해결된다는 것이 그간 확인된 바이다. 기아자동차 사내하청 및 현대자동차 사내하청의 경우 원청이 사내하청 노조와 사내협력업체 간의 임단협 안정화를 후원할 경우 비록 분규가 발생한다 하더라도 상대적으로 빨리 해결되었다. 반면 원청이 사용사업주로서의 ‘후원’을 거부하면 분규 자체가 장기화된다는 점에서 원청의 후원 역할이 노사관계 안정화의 관건적 요소 중의 하나이다.

그리고 상급단체 수준에서의 개입 및 조율기제를 마련하고 조율 능력을 키우는 방향으로 노사문제를 해결하는 것도 한 가지 방법일 것이다. 2006년을 돌이켜보면 포항건설 노조처럼 상급단체의 개입이나 규율조차 안 될 경우 비정규직 노사관계가 훨씬 더 악화되었다. 반면 현대하이스코처럼 기업별 수준뿐만 아니라 지역·업종 수준에서의 조율에 의해 해결된 경험이 있다.

또한 노사정 모두 비정규직 문제에 대한 중장기적 대응방향을 모색해야 한다. 그리고 중장기적 대응방향은 유연화, 특히 수량적 유연화만을 강조하거나 정규직화만을 강조하는 것을 넘어서서 유연성과 경쟁력 그리고 노동시장 구조를 함께 고민하고 검토하는 것이어야 한다. 여전히 논쟁이 되고 있긴 하지만 지배적 견해에 따르면 한국의 노동시장은 1차 노동시장(중심)과 2차 노동시장(주변)으로 분단되어 있으며, 1차 노동시장에 형성되어 있는 기업 내부노동시장의 보호와 더불어 기업 외부노동시장에 대한 유연화가 급격하게 진행되면서 1차 노동시장과 2차 노동시장 간의 격차가 지속적으로 확대되고 있다고 한다. 그 결과 비정규직이 정규직으로 가는 교량(bridge)이기보다는 정규직으로 갈 수 없는 함정(trap)으로 바뀌었다는 의견이다. 만약 이것이 현실이라면 비정규직 문제 해결은 크게 두 가지 방향이 있을 수 있다. 하나는 분단노동시장을 인정하고 1차 노동시장과 2차 노동시장 간, 정규직과 비정규직 간 전국적인 수준에서 차별 해소에 초점을 맞추는 한편, 2차 노동시장을 기업별 수준이 아닌 산별 수준에서 안정화시키는 것이다. 재취업 시스템이나 지속적인 고용창출은 이를 위해 반드시 전제되어야 한다. 또 다른 하나는 분단노동시장을 통합시키는 노력을 하는 것이다. 이를 위해서는 1차 노동시장과 2차 노동시장 간, 또한 정규직과 비정규직 간의 임금체계를 통일시키고 전환체계를 형성하여 정규직화의

가능성을 높일 뿐만 아니라 정규직 노동시장의 유연화가 불가피하다.

양자는 무 자르듯이 잘라지지 않는다. 다만, 장기적인 방향을 설정하고 단계적 대책을 마련해야 하며 이를 위해 반드시 필요한 것이 노사정 간의 합의 형성이다. 정규직 노조가 임금 및 고용 모두를 움켜쥐고 기업 내부노동시장의 안정화만을 주장하거나, 기업이 단기적 성과주의에만 몰두하여 수량적 유연성 확대에만 주력할 경우 노사 갈등이 심화될 뿐만 아니라 경쟁력 자체도 낮아진다. 만약 현행 임금 및 직무체계를 유지하면서 정규직화를 요구할 경우 기존 노조들은 비정규직이 현재의 연공급에 기초한 정규직 체제로 완전히 편입되어도 기업이 유지되고 경쟁력이 확보될 수 있다는 것을 입증해야만 설득력이 있고, 그렇지 않다면 임금 혹은 고용 중 하나를 양보해야 한다. 다른 한편 기업은 기업 내부노동시장의 경직성 때문에 비정규직을 사용할 수밖에 없다는 것을 강변만 할 것이 아니라 정규직 근로자들이 내부노동시장을 보호하려고 노력하며 또한 비정규직들이 고용안정에 매달리는 것이, 더 나쁜 일자리 외에는 갈 곳이 없고 한 발을 디딘 순간 나락이라는 현실 인식에서 비롯된다는 점을 적극적으로 인정할 필요가 있다. 따라서 유연성과 경쟁력, 그리고 고용안정 문제를 이제 노사가 함께 고민해야 하며 이것을 정부가 적극적으로 주도할 필요가 있다.

#### 나. 산별교섭의 안정화

산별교섭의 안정화는 노사정 모두의 참여와 노력이 필요하며 산별교섭의 조기 정착을 통해 비용을 절감하고 긍정적 측면을 최대화할 필요가 있다. 이를 위해 정부는 ① 이미 진행되고 있는 산별교섭뿐만 아니라 2007년에 접어들어 본격적으로 시작되는 산별교섭의 주요 내용 및 갈등 사항을 확인하는 것이 필요하다. ② 또한 2007년 진행되는 산별교섭에 대한 조정과 중재 서비스를 제공할 필요가 있다. 2006년 보건의료 산별교섭에서 확인된 것처럼 정부의 조정과 중재는 노사간의 갈등을 해소하고 산별교섭이 안정적으로 타결되는 데 효과적일 수 있다. ③ 더불어 업종별 산별 협의를 적극적으로 추진할 필요가 있다. 이미 앞서서도 언급하였지만 산별협의를 통한 신뢰형성은 산별교섭에도 유리하다. ④ 산별교섭에 대한 노사공동의 세미나나 심포지엄, 정보교환, 노사공동의 외국사례 연구 및 현장실사 등을 권장할 필요가 있다. 사용자측은 산별교섭에 대한 부정적 선입관을 갖고 있을 가능성이 많으며 노조 역시 산별교섭에 대한 과도한 기대가 존재한다. 따라서 양 측면 모두를 불식시킬 필요가 있고 이와 같은 노사공동의 자리가 노사분규에도 불구하고 지속적으로 이루어질수록 산별교섭의 안정화 효과를 높일 수 있을 것이다. ⑤ 또한 적절한 산별의제의 형성을 위한 정부의 지원이 필요하다. 임금체계 및 승진체계, 일자리 창출 및 직업훈련 등이 산별의제로 다루어질 수 있도록 연구 기능을 지원하는 것도 하나의 방법일 것이다. ⑥ 산별교섭의 확산에 걸맞는 법제도적 장치를 보완해야 하

며, 당장에는 성실교섭을 주문하고 관련된 부당노동행위를 엄격하게 규제할 필요가 있다.

다음으로 사용자측의 교섭구조의 단일화 혹은 기업별 지부의 쟁의권 포기 등에 대한 요구는 산별 교섭비용의 절감을 위해서 필요하다. 하지만 이를 위한 전제조건은 산별노조를 교섭의 파트너로 인정하며 산별교섭 테이블 안정을 위한 노력, 즉 산별 사용자단체 구성 등이다. 산별 사용자단체는 노조의 요구 때문에 필요한 것일 뿐만 아니라 더 이상 기업별 수준의 대응으로는 노사문제를 해결하기 어렵고 또한 경쟁력 확보, 대국민 인식제고가 쉽지 않기 때문이기도 하다. 더욱이 사용자단체를 구성할 경우 기업수준의 인사노무관리 비용을 점차 기업 외부로 떠넘길 수 있으며 기업 내부적으로는 생산성이나 유연성 문제를 검토할 수 있는 기회가 확대된다.

그리고 노조는 산별교섭을 요구할 뿐만 아니라 그것이 비용절감 효과가 있음을 설득해야 한다. 이를 위해서는 ① 즉각적으로는 어렵더라도 산별교섭 테이블 안정화 정도에 맞추어 단계적으로 산별 교섭구조를 통합하고 단일화하며 교섭력을 중앙에 집중시키고 이종과업의 여지를 없애 계획을 세워야 한다. ② 산별교섭이 기업별 이해를 강제하는 수단이 아니라 비정규직이나 취약계층의 이해를 대변하며 이와 관련된 노사분규를 안정화시키기 위한 것임을 분명히 할 필요가 있다. ③ 따라서 산별의제가 직업훈련, 재취업시스템의 마련, 임금체계 개편, 제조업 공동화에 대한 대책 등으로 발전할 수 있도록 노력해야 한다.

#### 다. 공공부문 노사관계의 안정화

공무원 노사관계의 안정화를 위해서는 합법화 문제가 해결되어야 한다. 그런 점에서 단체교섭 및 단체행동뿐만 아니라 단결권의 일부 조항을 제한하고 있는 공무원노조법<sup>5)</sup>에 대해서는 정책적 유연성을 다시 한번 검토할 필요가 있다. 단결권의 제한은 현역 공무원의 상당수의 노조 가입이 어려워진다는 점에서 조합원 범위, 노동기본권의 보장 범위 등과 관련한 갈등을 불러일으키게 되고 국제기준에도 적합하지 않다. 다음으로 성실한 사용자로서 정부가 합법노조로 전환한 노조들과 전국적 혹은 지역적 수준에서의 교섭구조를 형성하며 모범을 창출하는 것이 중요하다.

5) 공무원노조법에 따르면 6급 이하만 단결권이 보장되는데 여기에도 제한이 있다. 즉 △다른 공무원에 대해 지휘감독권을 갖거나 △인사보수에 관한 업무를 수행하면서 노동조합과의 관계에서 행정기관의 입장을 취하는 공무원, △교정·수사 등의 업무에 종사하는 공무원, 그리고 △기타 노동조합원으로서 업무수행에 적절하지 않다고 인정되는 공무원은 노동조합에 가입할 수 없다. 이러한 제한규정은 시행령(안)에 의해 한 번 더 제한되어 법률이나 조례는 물론 “그 위임을 받아 규정되는 규칙이나 훈령·사무분장에 의하여 다른 공무원을 지휘·감독”하거나 “부서장을 보조하여 그러한 업무를 주로 수행하는 공무원”의 노조 가입은 금지된다. 6급 중 여기에 해당되는 공무원은 3만 8,000명으로 시군구의 93%, 광역시도의 18%, 그리고 중앙부처 공무원의 32%에 이른다.



또한 공공부문 노사관계 및 공공부문 비정규직 노사관계는 산별교섭 및 사회적 대화에 대한 기본 방침에 준하여 문제를 해결할 필요가 있다.

#### 라. 사회적 대화의 복원

이미 앞에서 언급하였지만 2007년의 사회적 대화는 복원하기 어렵다. 따라서 ① 노사정위원회의 기능 및 역할 재조정, ② 비정규직 문제해결을 위한 공식·비공식적인 대화, ③ 지역업종 수준의 노사정 사회적 대화의 활성화를 통해 사회적 대화 복원을 위한 준비가 중요하다.

전국적 수준의 노사정 사회적 대화의 형성을 위해서는 정부의 주도적이고 지속적인 역할이 요구된다. 지금까지 사회적 대화가 이루어지지 않은 것은 정부의 일관된 노력이 취약하였던 것에도 그 원인이 있다. 공식적인 사회적 대화의 기체인 노사정위원회나 대표사회의가 제대로 이루어지지 않는다 하더라도 비공식적 차원에서의 노사정 대화는 필요하며 이를 위해 사전적인 의제협의 및 의견조율이 보다 활성화되어야 할 것이다.

또한 지역업종 수준의 노사정 사회적 대화의 활성화를 위해서는 첫째, 노동단체, 경제단체, 지자체, 사회복지단체, 기타 시민사회단체 등 지역사회 주체들의 파트너십 형성을 위해 노력하며, 둘째, 기본적인 협력사업으로 지역발전을 위한 사회협약, 지역발전 연대기금 조성, 지역노동시장 통계구축사업 추진, 지역·광역·중앙 간의 협력방안을 개발하고, 셋째, 그 외에도 교육 및 연구, 지역내 새로운 일자리 및 사회적 일자리 창출, 지역제조업 공동화를 위한 공동대응, 취업취약계층 지원 및 양극화 해소 등을 지역업종 수준의 협의를 통해 꾸준히 노력하는 것이 필요하다.

### 4. 결 론

2007년은 선거 효과 및 이전 시기에 누적된 문제들 때문에 노사관계가 보다 악화될 가능성이 있다. 따라서 단기적으로 노사관계의 안정화를 위해 주력할 뿐만 아니라 중장기적으로 문제를 해결할 수 있는 토대 마련이 그 어느 때보다 필요하다.

첫째, 노사관계의 주요한 쟁점들에 대한 노사정 합의형성의 문화를 정착시키기 위한 노사정 모두의 지속적이고 일관된 노력이 요구된다. 이를 위해 선행되어야 할 것은 노사 모두의 양보이다. 민주노총 및 한국노총의 경우 임금과 고용 두 가지를 모두 다 틀어쥐고는 비정규직 및 특수고용직 등 사회적 양극화 관련 주요한 문제들을 해결할 수 없다. 다른 한편 기업 역시 단기 성과주의와 수량적 유연성에 집착하는 것으로는 합의형성 자체가 어렵다. 따라서 주요한 행위 주체들이 스스로의 양보에 기초한 대안을 마련해야 하며 정부는 이와 같은 합의형성을 위해 노력해야 한다.

둘째, 1987년 이후 노사관계의 주체였던 대기업-정규직 그리고 제조업 노동자들 대신 비정규직이 노사관계를 적극적으로 주도할 수 있는지는 중요한 검토사항이었다. 2006년을 돌아보면 2.8%에 불과한 비정규직이 노사분규의 50%를 주도하였다고 할 수 있다. 그러나 이들 상당수는 제도 내로 편입되지 못하고 있으며 이것이 노사관계 불안정성의 요인이라는 점에서 비정규직 등 주변층의 이해가 대변되는 기제를 마련하는 것이 필요하다. 이를 위해서는 기업별 노사관계 틀을 넘어서는 노사관계 시스템 전환과 더불어 산별·업종별·지역별 수준의 노사정 협의가 이루어져야 한다.

셋째, 노동계 스스로의 자성이 요구되는 것이 2007년이다. 비정규직 입법 통과와 관련하여 민주노총은 기업과 정부를 비난하고 있으나 지난 2년간 사실상 노동계도 반대하거나 찬성하는 것 외에 뚜렷한 대안을 내놓은 적이 없다. 따라서 비정규직 입법과 관련해서는 노동계도 그 책임을 면할 수 없다. 사회적 양극화와 같은 심각한 문제에 대한 대응을 하지 못하고 정규직 고용보장 및 임금에만 주력해 온 측면이 강하며, 이 결과 시민사회로부터 신뢰가 실추되었다는 사실에 대한 노동계 내부의 자성과 비판이 있어야 한다.

넷째, 기업 역시 단기적인 주주 이해만을 위해 노력하고 수량적 유연성에 주목해 온 경영전략에 대한 평가가 필요하다. 따라서 기업 스스로 CSR(기업의 사회적 책임) 규범 형성을 위한 노력이 필요하며 이를 통해 기업의 투명성과 신뢰성을 제고해야 할 것이다.

다섯째, 사회적 대화 등과 관련된 정부의 적극적 리더십이 필요하다. 물론 2007년은 선거 시기라는 점에서 정부의 정책추진 능력이 약화되고 리더십을 발휘하기 힘들다. 그러나 노사정 합의형성 및 이를 통한 사회적 비용의 절감과 사회통합을 이루는 것은 단기적인 과제만이 아니라는 점에서 정부가 사회적 대화에 대한 일관된 태도를 견지하면서 추진할 필요가 있다. 특히 2007년 노사관계가 악화되면서 대화와 협력보다는 노조에 대한 엄단 위주의 여론이 확산될 가능성이 있다. 법과 원칙이 노사관계 질서확립에서 필요하지만 현재 제기되는 문제들은 그것만으로는 해결 불가능하며 오히려 문제를 악화시킬 소지가 있다. 따라서 주요한 이슈를 확정하고 이것에 대해 중장기적 대책을 마련하기 위한 노사의 참여를 독려하는 것이 필요하다. **KLI**