

## 2007년 노사관계는 질적인 변화를 겪을 것인가?

배 규 식\*

2007년에는 희망컨대 노사관계의 중요한 질적 변화를 겪게 될 수도 있다. 2007년이 노사관계의 주요한 변화를 가져온다면 그 조건과 요인은 크게 세 가지로 나누어 볼 수 있다. 비정규직법의 시행, 노동계의 고립 속에서 노동계의 변화 노력, 산별노조와 산별 교섭의 본격화 등이 그것이다. 어느 해보다도 노사관계의 질적 변화가 개시될 수 있는 가능성이 열리고 있다. 그러나 이런 요인들도 노사가 어떻게 수용하고 대응하느냐에 따라 질적 변화 대신 노사관계가 새로운 형태로 꼬이면서 기존 노사관계의 불신과 갈등구도를 재생산할 수도 있다.

오는 7월 비정규직법의 시행은 양극화가 진행되어온 노동시장에서 당장 정규직과의 차별에 대한 문제 제기, 재계약이 돌아오는 비정규직의 계속 고용여부, 기존 비정규직 사용업무의 아웃소싱 등의 여러 가지 노사갈등 요인은 낳을 것이다. 또한 노동계가 그동안 대기업 정규직의 이해를 대변했다는 사회적 비판을 피하기 위해서도 비정규직의 조직화, 비정규직의 이해대변을 위한 연대활동을 강화하면서 비정규직 노사분규가 늘어날 전망이다.

이런 전망 속에서 작년 말 ‘우리은행의 분리직군제를 통한 비정규직의 정규직화’는 비정규직 문제 해결을 위한 노사 타협방안으로 주목을 받았다. 정부의 공공부문에서 ‘상시업무의 무기계약직화’ 정책도 그동안의 비용절감, 아웃소싱, 비정규직화 정책에 비추어 상당히 개선된 정책이라 할 수 있다. 그러나 이런 긍정적 전망 속에서도 경총의 “비정규직법률 및 인력관리 체크포인트” 작성 배포 및 최근 비정규직의 계약해지 및 아웃소싱 증가, 노동계의 우리은행식 비정규직의 정규직화에 대한 비판, 최순영 의원이 제출한 학교급식 상시업무의 무기계약직화 법안에 대한 비판, KTX 문제를 둘러싼 노사의 강경대립은 비정규직 문제의 타협적 해결보다 끝없는 노사갈등의 소용돌이로 다시 말려드는 것이 아닌가 하는 우려를 낳고 있다.

또한 노동계, 특히 민주노총과 산하 주요 조직들의 최근 움직임이 주목되고 있다. 2006년 9월 11일 정부, 한국노총, 경총의 노사관계 선진화입법 타협이 이루어졌으나 민주노총은 타협을 거부하고 13차례나 총파업을 반복함으로써 사회적으로 상당히 고립되

\* 한국노동연구원 연구위원(baekiusik@kli.re.kr).

었다. 대기업과 공공부문 노조들의 잦은 파업이 비정규직의 어려운 처지와 대비되면서 주요 사회적 비판의 대상이 되었는데, 2007년 1월 현대자동차의 성과급을 둘러싼 노사 분류에서는 그 절정에 달했다. 이런 노동계의 고립을 벗어나기 위한 노력으로 전교조, 민주노총, 금속노조 등 민주노총의 대표적 노조에서 전투적 투쟁보다 사회와의 소통, 비정규직과의 연대, 온건한 투쟁을 선호하는 지도자들이 선출되었다. 새로운 리더들은 확실히 변화된 모습을 보여주고 있다. 우리 노사관계에서 분배이익 극대화를 위한 대립과 담합, 불신의 확대 재생산의 고리에서 벗어나 고용안정, 차별이나 격차 해소, 산별 노사관계의 형성 등 질적인 노사관계 이슈의 해결을 위한 보다 현실적인 방안을 찾는 노사간의 타협 가능성을 높여주고 있다. 여전히 노사대립적인 요소가 남아 있기는 하지만, 사회적 압력, 노조의 현실적 투쟁동원력 등에 제약되기도 하여 노사갈등적인 이슈들도 협상을 통해 해결가능성이 높아지고 있다.

한국노총도 정부의 지원을 받아 경총과 더불어 '노사관계의 패러다임 전환'을 선언하면서 '노사발전재단'을 통해 각종 노동관련 사업을 경총과 공동으로 책임있게 수행하고자 함으로써 기존과는 다른 길을 모색하고 있다.

2006년 민주노총 산하 금속산업의 대기업 노조들이 대거 산업별노조로 전환하면서 기존의 기업별노조, 기업별 교섭과는 다른 노사관계의 실험을 하고 있다. 특히 산별교섭의 실험은 오랜 기업별노조 및 기업별 단체교섭 관행이라는 어려운 조건 속에서 시도되고 있다. 따라서 노동조합들이 '단기적인 분배적 이익'을 부차적으로 보고 매우 유연하게 노조 내부의 이해갈등을 조절하고, 산별교섭의 장래(의제, 상호이익)에 대해 사용자들과 일정한 이해를 공유하지 않으면 산별교섭이 진전되기 어려울 뿐 아니라 산별노조의 존립도 위기에 빠질 수 있다. 산별교섭의 성사여부가 노사 상호적인 것이기는 하지만, 무엇보다도 산별교섭을 추진하는 산별노조의 전략과 유연성에 따라 사용자들의 태도나 전략이 결정될 것이다. 산별교섭이 2007년 당장 정착되지는 않는다고 하더라도 일정하게 노사 타협적인 모습으로 산별교섭의 첫 발을 내딛는다면 노사관계 변화의 중요한 단초가 될 수 있다. 산별교섭이 향후 긍정적인 방향으로 정착된다면 그동안 과소 규제되어 왔던 비정규직, 다수의 중소기업 근로자들을 집단적 노사관계의 틀을 통해 약하나마 규제할 수 있는 길을 열 수 있을 것이며 대기업 내부에서는 기업내 노조에 의한 과잉작업장 규제가 완화되는 것을 기대할 수도 있을 것이다.

그러나 앞서 든 세 가지 요인에 의한 노사관계의 질적 변화 가능성은 아직은 가능성으로 남아 있다. 이런 가능성을 현실화하는 것은 노사정 주체들이 단기적 기회주의적 행태 반성, 노사관계에 대해 실사구시적 접근, 노사관계의 주요 이슈들에 대한 중기적인 해결을 위한 진지한 고민을 통해서 이루어질 수 있다. 그 과정에서 다양하며 크고 작은 갈등을 낳을 수 있는 지뢰밭이 널려 있다. **KLI**