

# 2007년 노사관계의 주요 쟁점 전망

배 규 식\*

## I. 산별교섭을 둘러싼 쟁점과 예상

2007년에도 2006년에 이어 민주노총을 중심으로 산별노조 추진이 지속될 것으로 보인다. 사무금융노련의 산별노조 추진, 과학기술노조와 공공연구전문노조를 합병한 전국 공공과학기술연구노조 설립이 이루어질 것으로 보인다. 화학섬유노조연맹 산하 노조들의 산별노조화가 추진되는 가운데 공공부문과 운수산업에서의 산업별노조 추가 가입, 미가입 기업별노조들의 금속노조 추가 가입이 이루어질 것이다.

산별교섭을 둘러싸고 있는 노사 간의 크고 작은 갈등이 벌어질 조짐이다. 우선 경영계가 경제단체협의회(경제5단체, 업종별 경제단체 73개, 지방경영자총협회 13개)를 중심으로 산별교섭 공동대응체제를 구축하기로 하였다. 주로 산별교섭 요구 저지에 초점을 맞추어 노무관리 지도반의 운영, 산별노조와 산별교섭의 폐해사례를 담은 자료집 발간, 기업 업종별 단체와의 유기적인 협조시스템의 구축을 꾀하고 있다. 여기에 대해 민주노총은 정부 부처와의 대화를 통해 그리고 재계와의 대화 제의를 통해 산별교섭에 대한 정부와 재계의 부정적 인식을 덜어내고자 하고 있다.

금융산업의 산별교섭은 노조가 사용자단체 구성을 촉구하는 가운데 2007년도 주요 교섭 요구안으로 비정규직의 정규직화, 영업시간 단축, CS(고객만족) 감시제도, 성과급 제도 개편, 전임자 임금 및 복수노조 대응, 단체협약의 비정규직 적용으로 동일한 근로 조건 확보 등을 요구하고 있다. 이에 대해 사용자단체격인 은행연합회는 산별교섭의 효율성을 위해 각 은행대표들의 교섭 부담완화와 산별교섭에 따른 효율성, 이중교섭과 쟁의방지를 요구하고 있다. 구체적으로는 단협 유효기간의 2년 연장방안, 지부 교섭의제를 산별 위임사항과 지부의 특수, 고유사항으로 한정, 지부 차원의 쟁의권 유보, 교섭비용

\* 한국노동연구원 연구위원(baekiusik@kli.re.kr).

절감방안, 이종교섭 방지방안, 사업장단위 파업 자제방안을 요구하고 있다.

이외에도 개별은행별로는 우리은행, 전북은행, 경남은행, 산업은행, 등이 행장 인사문제로 심각한 노사갈등을 겪고 있으며, 외환은행은 매각에 따른 은행이름, 고용안정, 은행발전 보장문제로 노사간의 갈등을 보이고 있다.

병원업종에서는 2006년 산별 노사의 합의사항인 병원 사용자단체 구성이 사용자들 내부 이견차이로 어려움을 겪고 있다. 병원협회에 위임하는 방안은 중소병원들이 찬성할 뿐이고 특성별 병원들이 반발하고 있으며 별도의 사용자단체 구성의 경우 구성방식, 운영상 문제, 재정분담 등에서 이견이 크다. 병원업종에서는 보건의료노조가 비정규직의 노조 가입을 추진하면서 동시에 비정규직의 정규직화를 핵심 요구로 삼고 있어 논란이 예상된다. 병원업종에서의 산별교섭은 2006년에 이어 2007년에도 임금교섭에서는 임금인상률에서 일정한 갈등이 있겠으나 사용자단체 혹은 대표 구성과 교섭구조의 측면에서는 더욱 제도화가 진전될 것으로 보인다. 그러나 비정규직 문제를 두고는 상당한 갈등이 예상된다.

금속산업에서는 현대자동차, 기아자동차, 대우자동차 등 대기업 노조들이 산업별노조로 전환한 이후 처음 맞는 산별교섭이라서 가장 주목을 끌고 있다. 그러나 금속노조가 내부임원 선출 및 정비 문제로 아직 산별교섭 요구안을 제대로 마련하지 못해서 현재로서는 금속노조의 임금교섭 전략을 알 수가 없다. 완성차 회사들의 중앙교섭 참가여부가 불확실한 가운데 민주노총과 현대차 수석부회장이 회동을 통해 산별교섭의 의중을 타진해 보는데 그치고 있다. 금속노조의 준비와 산별교섭 요구안 제출을 진후하여 금속노조와 현대/기아자동차 등 사용자측과 비공식 실무접촉이 이루어질 것으로 보인다.

금속 산별교섭은 노조의 전략, 경총 등 재계의 태도, 현대차/기아차의 전략 등 3개 변수에 의해 크게 좌우될 것으로 보이는데 아직 어느 쪽도 어떤 전략과 태도를 갖고 있는지 확인되지 않으므로 불확실성이 크다. 더구나 <표 1>에서 보는 바와 같이 산별교섭에서 제기될 문제들이 무척 다양하고 해결해야 할 문제가 많은 가운데 산별교섭에 대한 노사 간의 최소한의 공감대, 보증, 신뢰 등이 미약하기 때문에 마치 지뢰밭이 여기저기에 널려 있는 셈이다. 다만 금속노조측에서 2007년부터 완성차 회사들과 당장 산별기본협약 체결을 요구하고 현대차/기아차에서 분규발생을 자제할 경우 노사 간의 일정한 접근 가능성이 없지 않다.

그러나 노사의 어느 쪽이라도 이데올로기적 접근, 무조건적 거부, 높은 요구, 준비 부족, 내부의 조율실패시 심각한 노사갈등으로 발전할 수도 있다. 특히 금속노조는 내부의 운영체제와 의사결정시스템이 구축되지 않고 산별노조의 지향과 기업별노조의 교섭관행과 시야 사이에 상당한 차이와 긴장이 발생할 수 있어 조직내부 조율이 사용자와의 교섭만큼이나 어렵고 중요할 수 있다.

〈표 1〉 산별(특히 금속산별)교섭에서 제기될 문제

|                   |   |
|-------------------|---|
| 산별교섭 참여 여부        | 대기업들의 대각선교섭 고집 혹은 산별교섭 참여여부가 결정적<br>- 산별교섭에 대한 노사의 일정한 공감과 보증 필요                                |
| 교섭단위              | 완성차를 포함한 대기업/하청업체 중심의 중소기업/사내하청과 비정규직/포괄적인 교섭단위로 할 것인지 혹은 업종 혹은 규모, 고용형태 등을 고려한 교섭단위의 분리를 할 것인지 |
| 사용자대표             | 사용자대표 혹은 사용자단체의 구성  |
| 기존 금속 산별기본협약의 수용  | 기존 금속산별 협약 가운데 손해 가압류 금지, 해외공장 진출시 노사합의, 불법파견 근로자의 정규직 고용 등 대기업들이 수용하기 어려운 내용                   |
| 교섭의제              | 임금인상, 산별 최저임금, 노동시간 등 근로조건과 노조인정, 교섭단위와 연계되어 기업별 격차의 축소/조화, 비정규직 포함여부, 산별교섭 의제, 지역/기업별 교섭의제 구분  |
| 교섭수준간 관계          | 산별교섭, 지부별 교섭, 기업별 교섭간의 관계, 각 협약의 우선 순위/산별협약의 상향조정을 위한 기업별협약의 한계 결정                              |
| 이중교섭과 기업 수준 쟁의 제한 | 산별협약 내용을 다시 기업수준에서 교섭하는 이중교섭 제한<br>이로 인한 기업수준의 쟁의권을 제한  |
| 단체협약의 이행          | 산별협약, 지부/기업협약 이행과정에서 발생하는 해석상의 문제 노사분쟁을 해결하기 위한 mechanism, 사정상 단체협약 이행이 불가능한 경우의 처리             |
| 교섭/분쟁조정           | 산별교섭, 지부/기업별 교섭의 절차, 분쟁조정 등   |
| 산별노사협의회           | 산업공동화, 산별 교육훈련, 시장조사와 공동복지 등 산별수준의 공동이익이나 관심사 및 사업에 대한 협의, 기타 단체교섭 준비                           |

금속의 경우 노사간의 본 교섭 이전에 노사교섭실무위원회 등을 갖추거나 노사 교섭 실무자들이 비공식 접촉 등을 통해 준비 부재, 비현실적인 접근, 이데올로기 때문에 노사갈등을 발전할 수 있는 소지를 없애고 상호 쟁점을 조율하여 예측가능하며 타협과 양해의 가능성을 높이는 것이 바람직할 것이다.

## II. 비정규직 해법을 둘러싼 노사갈등의 증폭

사회적으로 비정규직 문제에 대한 관심고조, 정규직 노조의 기득권 비판에 대한 노조 내부의 반성, 비정규직법의 발효 등이 겹치면서 광의의 비정규직 문제를 둘러싼 노사갈등이 어느 해보다 증폭될 것으로 예상된다.

첫째, 2007년 7월 비정규직법 발효를 앞두고 벌써 다양한 비정규직 해고 혹은 재계약 중단으로 분쟁이 발생하고 있다. 한국여성노동자회와 전국여성노조에 접수된 비정규직 재계약 중단 혹은 해고사례는 57건으로 학교 비정규직 해고사례가 47건, 지방자치단체, 방송사, 보험사, 단위농협 등에서 10건이다. 그 외에도 다양한 사례가 보고되고 있다.

둘째, 계약직 등의 재계약 중단과 함께 다수 발생하고 있는 것이 원청회사가 노조가 조직된 외주용역회사와의 계약을 해지하고 외주용역회사에 고용되어 있던 노조 조합원들이 주로 계약해지되어 사실상 해고되는 사례이다. 최근 이러한 사례는 광주시 시청관리 미화노동자들의 계약해지, 울산과학대의 청소용역업체 한영에서 4~7년까지 경력을 가진 노조원 9명을 포함 27명을 계약해지한 뒤 2006년 7월 노조에 가입한 노조원 9명 재고용 거부, 경기대 용역업체 변경으로 노조원 54명 중 노조원 3명만 재고용 거부, 롯데호텔 룸메이트의 용역회사 변경으로 8명의 노조 조합원 계약해지 등이다. 이런 식으로 원청회사가 노조가 조직된 용역업체의 계약해지에 의한 근로자 해고에 대해 2003년 현대중공업이 노조가 결성된 7개 사내하청 회사와 계약해지함에 의한 조합원들의 해고에 대해 2005년 3월 중앙노동위원회는 하청업체가 사업경영과 인사노무에서 독자성이 없다는 이유로 현대중공업의 사용자성을 인정하였고, 2006년 5월 행정법원이 기존 중노위 판정을 인정하였는데, 상급심의 최종결과에 따라 이런 식의 노사분규에 대한 법적인 판단이 내려지면 법적인 해결방안이 나올 것으로 보인다.

셋째, 기존 계약직 혹은 정규직들의 외주화에 따른 노사갈등이다. 이랜드가 2001 아웃렛 천호점과 구로점에서 계약직(3~6~9개월) 계산원 계약해지 후 계산업무 전체의 외주화를 진행하고 있고 뉴코아 아웃렛과 김스클럽에서도 계산원 외주화를 계획하고 있다. 공공부문인 철도공사에서도 KTX 외에도 새마을호 승무원들의 외주화에 이어 외부의 용역프로젝트 결과에 따라 효율화와 비용감축을 위해 정규직들의 대규모 외주화를 계획하고 있다. 용역프로젝트에 따르면 업무의 외주화로 7,930명의 직접 고용인력을 줄이고, 거의 모든 분야에서 총 11,000명의 외주인력을 늘리는 것으로 되어 있다. 서울시 교육청도 학교시설관리를 시범 외부 위탁하는 것을 시작으로 2009년 2월까지 확대할 계획으로 있다. 외주화가 이루어질 경우 서울에서만 4,300여명의 교육기관 기능직이 일자리를 위협받게 된다. 이외에도 비정규직법의 시행에 따라 적지 않은 기업에서 기존의 비정규직 수행업무를 외주화하는 추세가 늘어날 것으로 보인다.

넷째, 양 노총의 노조들이 비정규직 근로자들을 조직화하려는 노력을 배가할 것으로 보인다. 이미 많은 중·대기업노조와 금속, 보건의료 등 각 산별노조, 민주노총 울산본부 그리고 양 노총에서 기업 내부의 비정규직 근로자들을 조합원으로 가입시키도록 요구하고 있으며 그런 움직임이 가시화되고 있다. 비정규직들의 노조 조직화는 비정규직 근로자들이 그동안 안고 있었던 다양한 요구의 분출로 이어지면서 노사갈등으로 비화될 것으로 보인다.

다섯째, 양 노총, 산별노조, 대기업 노조들이 비정규직의 정규직화 혹은 차별금지를 2007년 임금교섭의 핵심요구로 내걸고 있기 때문에 비정규직 이슈는 더욱 뜨거워질 것이다. 이미 우리은행의 분리직군에 의한 비정규직의 정규직화, 최순영 의원의 학교 비정

규직을 분리직군에 의한 무기계약직으로 전환하는 법안에 대해 노동계 내부에서 논란이 분분하다. 비정규직법 발효에 따른 대응책과 관련하여 경총이 먼저 '비정규직 법률 및 인력관리 체크포인트'를 만들어 회원 조합에 배포했다. 이에 맞서 노동계에서도 반박논리를 담은 자료를 배포하는 등 비정규직 법률 발효에 따른 대응을 앞두고 전초전이 벌어지고 있는데 향후 노사 간의 중요한 갈등의 씨앗이 될 것이다.

노동계가 주장하는 비정규직의 정규직화가 적절한 직무 구분, 직무의 재정의, 직무에 따른 임금체계 개혁 등을 수반하지 않는 경우 사용자측의 강한 반대에 부딪칠 것이다. 즉 노동계가 비정규직을 기존 정규직과 같은 직제로 편입시키는 방식으로 정규직화를 주장한다면, 이런 주장은 사용자와의 타협 가능성을 매우 좁히고 노사갈등을 증폭시킬 것이다. 그런 점에서 우리은행의 직군분리에 의한 비정규직의 정규직화, 최순영 의원이 제안한 학교 비정규직의 분리직군에 의한 무기계약직 전환 등을 보다 적극적으로 검토할 필요가 있다. 다만, 직군을 분리하는 경우 마치 신분제와 같이 고착되지 않도록 훈련, 교육, 실적에 따라 낮은 직군에서 높은 직군으로 승진할 수 있는 사다리를 열어놓아야 하며, 차별적 요인을 없애야 할 것이다.

직군분리에 의한 비정규직의 정규직화가 비정규직이 정규직으로 전환하는 가장 유력한 통로가 될 것이지만, 이런 통로도 직군분리에 필요한 직무분석에 따른 기존 직무의 세분화, 직무정의(job definition), 직무평가(job evaluation) 등 기초적인 작업이 이루어질 때 가능할 것이다. 우리은행 등 앞서 비정규직의 정규직화를 하고 있는 곳에서 시험적으로 노력하면서 그 성과와 문제점을 공유하며 우리 나름대로의 직무에 대한 과학적이고 객관적인 분석을 토대로 직무급의 기초를 쌓아나가야 할 것이다. 이런 노력은 앞으로 노동계가 비정규직법의 차별금지 조항에 근거하여 제기할 차별금지 제소에 대응하기 위해서도 사용자들이 서둘러야 할 대목이다. 물론 직무분석, 직무정의, 직무기술, 직무평가 등에 기초한 직무급 확립은 사용자의 일방적인 결정이나 노력이 아니라 노사 그리고 산업공학적 노하우가 뒷받침될 때 이루어질 수 있다.

흔히 하청 중소기업, 용역·외주업체 혹은 파견업체에서 노사분규가 일어난 경우에는 실제 의사결정권한을 가진 사업자와 형식적인 사용자가 달라서 문제해결이 어렵고, 장기화, 악성화, 극단화되는 경향이 있다. 이와 같은 비정규직 노사분규는 해당 당사자만이 아니라 노사정이 함께 해결하려는 노력을 기울이지 않으면 개별 노사분규가 지역이나 산별노조가 개입하는 대형 노사분규로 발전하기 쉽다. 따라서 지역수준이나 산별별 수준에서 비정규직 관련 노사갈등의 해결을 위해 노사정의 협의와 조율을 해 나갈 필요가 있다. 이처럼 노사 간의 비정규직을 둘러싼 상당한 노사갈등이 예상되는 가운데 정부가 노사갈등을 조정하고, 법을 공평하고 엄중하게 적용하며, 공공부문에서 비정규직 문제 '해결의 모범'을 보이는 것이 절실하게 요구되고 있다. 그런데 여기에서 공공부문

의 비정규직 대책이 갖는 모순과 어려움이 드러나고 있다. 공공부문 비정규직 대책에서는 상시업무를 수행하는 비정규직에 대해 무기계약직으로 고용 보장·차별 시정을 담은 반면, 정부는 공공부문에서 비정규직 대책을 위한 제대로 된 예산을 세우지 않아 각 공공기관이 이행에 어려움을 겪을 것으로 보인다. 또한 비정규직법 입법취지와는 정반대로 철도공사의 프로젝트 결과는 “비정규직의 내용을 감안할 때 기간제 계약직 활용은 비용 효율성과 관리용이성, 법적 고용부담 등의 측면에서 이점이 없으며 향후 활용을 최소화해야 할 것”이라고 밝혀 외주활용을 주문하고 있다. 공공부문의 대규모 외주화는 부분적인 필요성을 인정할 수 있더라도 정부의 공공부문 비정규직 대책과 일정하게 모순되는 측면을 안고 있다.

### Ⅲ. 노사정 간의 사회적 대화의 진전

2006년 9월 11일 노사관계 로드맵 합의 이후 민주노총이 빠진 반쪽 노사정 타협구도가 굳어지는가 싶더니 2006년 말과 2007년 초 민주노총, 전교조, 금속노조의 새로운 집행부가 사회적 대화를 중시하면서 노사정 사이의 관계가 변화하고 있다. 민주노총과 산하 금속노조, 전교조, 보건의료노조 등의 노사정 대화에 대한 긍정적 접근 움직임은 단순히 단기적 이익을 얻기 위한 전술적인 접근이라기보다 노동운동의 위기와 고립화, 노동계의 정책적 요구 실현 그리고 보다 근본적으로 산업공동화, 고용, 공공부문의 비정규직, 기타 각 부문 정책개선 사항 등의 문제를 해결하기 위한 보다 전략적인 접근으로 판단된다.

민주노총은 아래와 같은 비교적 파격적으로 노사관계와 관련된 장관, 재계 관계자와 면담을 하거나 대화를 제의하는 등 적극적으로 대화에 나서고 있다.

위와 같은 보다 진진적인 노정대화의 분위기를 고려할 때 2007년에는 다양한 형태의 노사정 간의 사회적 협의가 진행될 것으로 보인다. 민주노총이 노사정위원회에의 참여는 여전히 꺼리고 있으나 다른 형식의 전국적 수준의 사회적 협의 그리고 업종별·지역별 노사정 협의에는 보다 적극적으로 나설 것으로 보인다. 병원업종에서는 2004년과 2006년 산별협약으로 의료공공성 강화, 보건의료예산 확대, 건강보험제도 개선, 의료기관 주5일제 시행에 따른 정부 지원 등의 의제를 가진 노사정 협의를 하기로 합의한 바 있었다. 여기에 보건복지부가 의료노사정위원회 구성과 참여에 동의함으로써 탄력을 받게 되었다. 4월 3일 ‘의료노사정위원회 의제와 이후 발전과제’ 주제로 노사 정책간담회를 갖기로 예정된 가운데 보건노사정위원회 구성에 관한 협의에 이미 들어갔다.

금속산업에서도 산별교섭 준비와 탐색을 위한 실무위원회 이외에도 업종별로 노사정

〈표 2〉 민주노총의 최근 대화행보

| 일 시    | 면 담                      | 면 담 결 과  |
|--------|--------------------------|--|
| 3월 2일  | 노동부 장관과 민주노총 위원장 면담      | 정부와 민주노총의 상시적 협의채널 복원, 장기 투쟁사업장 해결 공동 노력하기로 함  |
| 3월 8일  | 기획예산처 장관과 민주노총 위원장 면담    | 민주노총은 공공기관운영위원회, 임원추천위원회, 공공기관 경영평가에 노동계 참여 요구 전달  |
| 3월 12일 | 건교부 장관과 민주노총 위원장 면담      | 상시협의기구 구성 합의(건설산업 관련 상설논의 구조, 운수노조와 건설교통부 간의 정례협의)   |
| 3월 14일 | 노동부 장관과 민주노총 산별 대표자 면담   | 정부의 산별교섭 노사정TF구성 제안, 완성차 포함 직종별 노사정협의회 구성 급속노조에 제안, 노사관계 선진화입법 시행령(필수유지업무) 마련 TF에 민주노총 참여 합의 |
| 3월 19일 | 민주노총 위원장, 5대 재벌과 대화의사 밝힘 | 공문을 통해 대화 요청하기로 함  |
| 3월 20일 | 민주노총 위원장과 현대차 수석부회장      | 산별교섭과 산업공동화 등에 대한 의견 교환  |
| 3월 22일 | 보건복지부 장관과 민주노총 위원장 면담    | 의료노사정위원회 구성과 참여 동의 - 보건노사정위원회를 위한 실무 정책협의 개시, 정례협의 합의  |

이 참여하는 사회적 협의가 모색될 것으로 보인다. 그 외에도 운수산업, 공공부문, 철강업종 등에서 노사정 간의 사회적 협의가 촉진될 것으로 보인다. 운수산업에서는 정부와 지방자치단체의 운수산업정책 개선, 정부의 지원 등이 절실하기 때문에 노사의 필요에 의해서 노사정 사회적 협의가 이루어질 것으로 예상되며, 철강업종에서도 양 노총 소속 15개 노조가 중심이 된 철강노조협의회가 중국산 저가 철강제의 공세, 고가시장에서의 일본 우세, 세계 철강사의 인수합병 위협에 직면하여 산업발전과 철강근로자 고용안정을 위한 노사정협의기구 필요성을 제기하고 있다.

또한 지역수준에서는 이미 한국노총이 주로 참여하는 노사정 협의가 이루어져 왔으나 민주노총의 지역본부와 소속노조들이 참여하는 지역노사정 협의가 좀더 적극적으로 모색되면서 의제의 다양화, 참여수준의 확대 등을 수반하여 활성화될 것으로 보인다.

그러나 이런 노사정의 사회적 대화 노력도 노동계의 기대나 요구수준이 여전히 높고 사회적 협의와 타협을 통한 전향적 문제해결 노력이 없거나 경영계의 미온적 태도가 계속될 경우 획기적인 진전을 기대하기는 어려울 수 있다. 더구나 노사가 자기 조직 내부에서 이해관계를 조정하려는 노력을 제대로 기울이지 않는 한 사회적 대화는 전략적 사업장에서의 대형 노사분규에 의해 얼마든지 기우뚱 할 수 있다. 다만, 2003년 초 참여정부 초기 정부의 사회적 대화 노력에도 불구하고, 사회적 협의노력이 철도노조, 화물연대 등 노동계의 초기 공세, 언론의 비판, 정부의 사회적 대화와 협의정책 지속 곤란으로 좌절되었던 경험을 되풀이할 것으로 보이지는 않는다.

#### IV. 공무원 노사관계

2006년이 공무원노조가 합법화된 원년이기는 하나 공무원 노사관계가 진전되고 제도화되는 측면에서는 별다른 큰 진전이 없었다. 다만 2006년 들어 정부의 전국공무원노조에 대해 사무실 폐쇄, 체크오프 금지, 징계 등 강경한 공세가 지속되는 가운데 전국공무원노조의 초기 노동3권 보장과 공무원노조특별법의 거부라는 강경기조가 한풀 꺾이고 있다. 강경노선을 견딘 전국공무원노조의 다수파가 공무원노조의 합법화 방향으로 전환한 것이 정부 입장에서 보면 공무원 노사관계의 진전이라고 할 수 있다. 또한 공무원노동조합총연맹을 중심으로 하는 합법화된 공무원노조들은 아직은 본격적인 단체교섭에 들어가지 못하고 있다.

2007년은 공무원단체 가운데 최대조직인 전국공무원노조의 다수파가 합법화되는 과정을 밟게 될 것으로 보인다. 전공노는 2004년에 비해 조합원이 40%나 감소했다. 지난 2월 24일 전국공무원노조의 대의원대회가 강경파 조합원들의 단상점거로 무산되면서 전공노 내부의 분열이 심화되고 지도부에 대한 비판이 거세졌다. 전공노 지도부가 3월 대의원대회 소집 요구를 거부하고 합법화한 지부에 대한 권한 정지명령을 발동하는 등 강경한 대응을 하는 가운데 이미 전공노의 경남본부, 부산본부, 울산본부, 전남본부 등의 상당수는 합법화의 길을 밟기 시작했다. 전공노 지도부의 결단이 없으면 합법화 지지파와 반대파의 분열은 심화되면서 전공노 다수파들이 합법화될 것으로 보인다.

이런 전공노 다수파의 합법화는 2006년에 형성된 공무원노동조합총연맹 중심의 공무원 단체교섭 구도에 중요한 변화를 가져올 것으로 예상된다. 조직적으로 다수를 차지하고 있는 합법화되는 전공노 조직보다 공노총이 공무원 단체교섭에서 형식적 대표성과 지도력에서 우위를 차지하여 공무원 교섭대표는 공노총이 되고, 현실에서의 영향력은 전공노가 가지는 구도가 되어 공무원 노사관계를 불안정성하게 만드는 요인이 될 것이다. 또한 공무원노조들이 기초자치단체별로 설립되어 노조 조직이 파편화와 복수화되면서 공무원노조측의 분열과 파벌 양상, 내부 조율의 곤란 노출 등의 어려움을 겪을 수 있다. 더구나 사용자측인 행자부, 지방자치단체의 공무원 노사관계에 대한 경험 부족, 조율의 어려움, 전문성 부족으로 공무원 노사관계의 초기 형성에서 불안정성을 높일 우려도 있다.

또한 공무원 단체교섭의 진전에 따라 정부가 예상하지 못한 다양한 노사갈등이 표출되면서 노사관계 초기 형성기의 갈등을 겪게 될 것이다. 요즘 전국으로 확산되고 있는 부적격 공무원 3% 퇴출, 국립대 법인화를 통한 공무원 신분변화, 교육기관 기능직의 외

〈표 3〉 공무원 노사관계의 주요 과제

|                     |   |
|---------------------|---|
| 노조의 교섭대표 구성         | 복수노조 간의 전국수준, 광역단체 수준의 단체교섭 대표 구성과 배분원칙 수립  |
| 사용자대표               | 사용자대표 구성, 장관, 시·도지사, 시장·군수·구청장의 단체교섭 참석 여부 및 위임, 광역 및 기초단체 단체교섭을 위한 사용자협의회  |
| 교섭단위 정비 교섭의 제 분리    | 전국수준의 교섭, 광역자치단체별 교섭, 기초자치단체 교섭 간의 권한 관계와 우선순위, 교섭의제의 분리  |
| 단체교섭의 조율            | 광역수준의 단체교섭, 기초수준의 교섭시 노사 각각 혹은 노사간의 전국적 수준의 조율  |
| 단체협약의 확대 적용         | 무노조 기관, 교섭을 중앙에 위임하지 않은 독립노조가 있는 기관, 독립노조가 단체협약의 적용을 거부하는 기관의 경우 중앙에서 체결된 단체협약의 적용여부  |
| 단체협약의 수정 여부         | - 독립노조가 존재하고 노사가 합의하는 경우 기관별로 단체협약의 특정 조항의 상향 수정을 한 경우 효력<br>- 노사가 합의하여 단체협약의 하향 수정을 한 경우 효력                                      |
| 교섭/협의 의제            | 각 수준별 교섭대상 의제와 교섭대상이 아닌 의제 구분의 기준<br>각 수준별 정책협의 의제  |
| 노조와 직장협의 회의 역할      | 직장협의회회의 권한, 협의대상, 활동 보장, 노조 활동과 중첩여부<br>기관별노조/노조 지부와 직장협의회 중 어느 쪽이 근로자대표인가  |
| 임금과 단체교섭의 기준/타협선 마련 | 공무원 임금·단체교섭에서 양측이 임금과 근로조건 결정을 위한 합리적 근거를 마련하기 위한 사전 조사, 공식의 마련을 위한 중립적 기구 구성 여부  |
| 임금·단체협약의 이행         | 전국협약, 광역수준의 협약, 기초수준의 협약의 해석과 이행과정에서 발생하는 노사분쟁을 해결하기 위한 mechanism, 단체협약의 불이행 혹은 부당노동행위시 노조의 법적 대응과 해결방안, 사정상 단체협약 이행이 불가능한 경우의 처리 |
| 공무원단결권              | 6급 공무원의 단결권 제한, 소방원들의 단결금지 등은 ILO 등에서 공무원 노동기본권 제약으로 지속적으로 문제가 될 것임.  |
| 해직공무원               | 최종 확정된 244명 징계자 가운데 약 150명의 파면, 해임공무원들이 공무원노조의 타협을 거부하며 전공노의 상근자로서 일정한 역할 지속할 것임,   |

주화 움직임, 오는 10월 총액인건비제의 시행 등은 공무원들을 공무원노조로 단결하여 정부와 대결하게 만드는 요인이 될 것이다.

공무원 노사관계가 앞으로 해결해야 할 주요 과제는 <표 3>과 같다. 이런 과제들은 정부가 사용자로서 공무원 노사관계에 대한 포괄적인 기본틀을 짜는 가운데 주요 과제에 대한 정부 차원의 대책을 세워야 할 것이다.

이런 문제들을 해결하는 가운데 공무원 노사관계가 현재 법조문만 앙상하게 짜여진 상태에서 다양한 관행이 형성되는 제도화의 과정을 밟아나갈 것으로 보인다. 이 과정에서 중앙 및 지방정부의 관료적·경직적 태도는 전공노를 포함한 노동조합들의 전투적 태도와 상승작용을 일으키면서 공무원 노사관계의 안정적 제도화를 방해하는 요인이 될 수 있으므로 보다 유연화되어야 할 것이다. **KL**