

복수노조·전임자 관련법 개정 후 노사관계

조성재*

I. 머리말

사업장 단위에서 복수노조를 허용하고 전임자에 대한 급여를 금지하는 법안이 지난 1월 1일 국회를 통과하였다. 1997년 노동법 개정 당시 상급단체의 경우만 복수노조를 허용하고 사업장 단위 복수노조 허용은 5년간 유예하며, 이에 조응하여 전임자 급여지급 금지도 함께 5년 유예된 바 있다. 이후 두 차례 더 5년과 3년씩 두 조항이 유예된 바 있었으나, 마침내 법개정이 완료되게 되었다. 지난 13년간 논의만 무성했지 법개정을 통한 유효성은 확보하지 못했던 두 조항이 개정됨으로써 우리나라 노사관계는 새로운 단계와 국면을 맞이하게 될 것으로 전망된다.

그동안 우리나라는 복수노조를 허용하지 않음으로써 단결권을 제약한다는 국제사회의 비판을 받아왔을 뿐만 아니라 여러 사업장에서 노조 전임자가 과다하여 사용자에게 금전적인 부담을 주고 불필요한 갈등을 일으키는 경우도 많다는 비판이 내부적으로 제기되어 왔다. 여러 나라와 FTA를 체결하거나 추진하고 있는 입장에서 국제기준에 걸맞은 노동관련 제도를 구비해야 한다는 필요성을 감안할 때 뒤늦게나마 노동기본권이 신장되고 노사관계의 합리화가 진척될 계기를 맞이하였다는 점에서 오랜 숙제를 풀어낸 성과가 결코 적지 않다고 할 것이다.

그러나 개정된 법 내용과 개정 절차를 둘러싼 후유증이 여전히 남아있을 뿐만 아니라 과연 현장에서 어떤 방향과 내용으로 노사관계가 변화하게 될 것인지에 대한 불투명성과 궁금증이 증폭되고 있다. 본고는 그러한 점에서 개정 노동법에 대한 평가와 더불어 향후 이것이 노사관계에 미칠 영향에 대한 잠정적인 전망을 제시하며, 아울러 이에 대

* 한국노동연구원 연구위원(chosj@kli.re.kr).

한 노사정의 과제를 도출하기 위하여 쓰여졌다. 아직 충분한 논의가 전개되지 않았기 때문에 다소 선부른 감이 있으나, 노동부가 시행령 개정안을 예고하고, 하반기부터는 근로시간면제제도가 바로 시행되는 등 시간이 많지 않기 때문에 중앙과 현장 모두에 토론과 검토의 소재를 제공한다는 목적하에 시론적 차원에서 집필되었다.)

II. 개정 과정에 대한 평가

복수노조 및 전임자 관련 법안은 당사자들 간의 이해가 크게 엇갈릴 뿐만 아니라 이른바 국제기준에 대한 해석과 전문가들의 견해에서도 상당한 차이를 보이기 때문에 지난 13년간 합의에 이르지 못하고 표류해온 바 있다. 그러나 1996년 노사관계개혁위원회 활동 이외에 2001년과 2006년에도 그러했듯이 논의의 출발은 대표성을 갖는 사회적 대화기구인 노사정위원회로부터 시작되었다. 노사정위원회는 산하에 노사관계선진화위원회를 구성하고 현장 실태조사와 해외 사례에 대한 검토회의와 출장 등을 통하여 공감대를 형성하고자 하였으나 노사의 이견은 좁혀지지 못하고 결국 6명 공익위원들만의 단일

<표 1> 노조법 개정 관련 일지

·'08.11.13 ~ '09.7.20, 경제사회발전노사정위원회 산하 “노사관계선진화위원회”를 운영, 공익위원안을 도출했으나 노사 이견으로 합의없이 종료 ·'09.7.29 ~ '10.8, 노사정 고위급 회의 운영, 한국노총의 중단선언과 노사정대표자회의 제안으로 종료 ·'09.10.29 ~ '11.25, 노사정 6자회의를 개최, 대표자회의(4회), 부대표급 회의(5회), 실무협의(2회) 등 개최하였으나, 합의 없이 종료 ·'11.27 ~ '12.4, 한국노총, 경총 및 노동부간 실무회의, 대표자회의 등 집중논의를 거쳐 「12.4 노사정합의」 도출 ·'12.8, 한나라당 당론으로 노조법 개정안 제출 ·'12.22, 복수노조·전임자 관련 개정법안(3건) 국회 환노위 상정 ※ 김상희 의원(11.26) 및 홍희덕 의원(11.30) 대표발의, 안상수 의원(12.8), 안홍준 의원 대표발의안(12.22)은 12.24 법안소위 상정 ·'12.22 ~ '26, 8자 연석회의(4회), 법안심사소위 등을 개최하였으나 각 주체들이 원론적 입장만 고수하여 성과 없이 종료 ·'09.12.28 ~ '10.1.1, 환경노동위원회에서 개정법률안(대안) 가결(12.30), 본회의('10.1.1, 02시)에서 환노위 대안 및 수정안 가결(의장직권상정 : 재적 175명 중 찬성 173명, 반대 1명, 기권 1명)
--

1) 본고는 논의의 객관성과 전문성을 제고하기 위하여 본원 노사관계연구본부 연구진 및 박지순(고려대 법학), 이승욱(이화여대 법학), 이병훈(중앙대 사회학), 조준모(성균관대 경제학) 등 외부 전문가들과 간담회를 개최(1월 18일)하여 초고를 검토하는 자리를 가졌던 것이 큰 도움이 되었다. 그러나 본 글에 오류가 있다면 그것은 필자의 책임이며, 본고는 한국노동연구원의 공식 입장이 아니라 필자 개인의 견해를 밝혀둔다.

한 검토안이 제출되었다. 비교적 이른 시기에 공익위원들 간의 합의된 검토안이 도출되었으나, 노·사 및 여론의 공개적인 검증을 받는 것은 다소 지연되었는데, 그것은 2009년 상반기 당시 비정규직 관련법을 둘러싼 노동정치가 매우 복잡하게 전개되고 있었기 때문에 매우 뜨거운 쟁점인 “노동조합 및 노동관계조정법” 개정 이슈가 더해지는 것을 노사정 모두 부담스러워 했기 때문이었다. 그러나 다른 한편으로는 노와 사 모두 지난 시기와 마찬가지로 개정 유예전술을 구사할 시간 여유를 벌고 싶었을 수도 있다.

실제로 8월부터는 고위급 회의, 6자회의 등 노사정위원회라는 사회적 대화의 공식적 공간보다는 제한된 비공식 협의를 중심으로 개정 논의가 전개되었으며, 이 과정에서 다양한 이견이 전문성과 공공성에 입각하여 조율되기보다는 노사간의 물밑 거래 혹은 담합의 영향권 내로 흡인되었다. 여기에 중심을 잡고 일정한 방향성을 부여한 것은 정부였다. 정부는 일관되게 법개정 유예는 있을 수 없다는 입장을 견지하였으나, 정부와 집권여당 내부에서도 노사정위 공익위원안 이외의 다양한 목소리가 흘러나오기도 하였다. 노·사·정의 치열한 내부 공방은 밖으로 잘 알려지지 않은 가운데, 일각에서는 1997년 법개정 자체의 문제를 제기했던 것으로 보인다. 즉 13년간 시행되지 못한 것은 한국의 노사관계 현실에 맞지 않는 것이므로 이번 기회에 아예 법의 기본 골격을 바꾸어 사업장 단위 복수노조를 제한적으로만 허용하고 전임자 급여는 노사 자율로 해야 한다는 논의가 그것이다. 다른 일각에서는 현실적으로 다양한 이해당사자들 간의 합의가 사실상 어려울 뿐만 아니라 자율교섭과 전임자 급여의 완전 금지가 바람직한 측면도 강하므로 법개정 없이 그대로 시행하자는 주장도 제기되었다.

그러나 집권여당과 정책연대를 맺은 바 있었던 한국노총과 노동부를 중심으로 개정안에 대한 윤곽을 마련해 나간 것으로 보이며, 이에 기초하여 12월 4일 노사정합의가 도출되기도 하였다. 예상대로 한나라당이 이를 당론으로 정하면서 약간의 손질을 가하였으며, 이후에는 공이 국회로 넘어가게 되었다. 국회 환경노동위원회 추미애 위원장의 중재로 노사정은 물론 여야 정당들 간에 합의점을 찾기 위한 노력이 전개되었으나, 결과는 추미애 위원장이 중심이 되어 마련한 수정안에 대해 한나라당 의원들만이 합의하는 형태로 법개정안이 본회의로 넘어가기에 이르렀다. 법사위 심의를 거치지 못한 상태에서 12월 31일 밤까지도 본회의 통과가 불투명하였으나, 국회의장의 입장 선회로 직권상정되었고, 결국 1월 1일 새벽 2시에 법안이 통과되었다.

이상의 경과를 볼 때 이번 노동조합 및 노동관계조정법 개정에서도 헌법보다 개정이 더 어렵다는 노동법의 특성이 그대로 드러난 것으로 보인다. 그러나 노사정위 논의로부터 출발하여 최종 개정된 안에 이르기까지 다양하게 제기되고 수정된 안들을 검토해 보면 어느 한 세력도 온전하게 자신의 안을 관철시킬 수 없다는 것이 명확하였다. 노총과 경총간의 합의안도 국회에서 다시 수정되었던 것은 이러한 특징을 분명히 보여준 결과

라고 해석된다. 또한 지난 시기와 마찬가지로 하지만, 노사정이 모두 단일한 주체가 아니라고 하는 점도 확인되었다. 현대차는 협상 결과에 불만을 노골적으로 표시하며 경총 탈퇴라는 초강수를 두기도 하였으며, 한국노총과 민주노총간의 의견 차이는 물론이거니와 노총 내부에서도 산별연맹에 따라 뚜렷한 입장 차이를 드러내기도 하였다. 정부 역시 부처별로 상이한 견해가 노출되기도 하였으며, 집권여당 내에서도 이러한 다기화된 견해가 증폭되어 나타나기도 하였다. 그러한 점에서 노·사·정 3자간의 노동정치가 아니라 여론과 전문가들을 포함하여 그야말로 다자간의 교섭과 타협, 백가쟁명과 담합 혹은 연합의 정치가 전개된 결과가 이번 법안으로 나타났다고 해석할 수 있을 것이다. 그러한 점에서 이번 법개정 절차와 내용은 현단계 우리나라 노동정치와 관련한 권력관계와 입장의 차이를 그대로 드러낸 것이라 할 수 있다. 예를 들어 민주노총은 지난 수년간 사회적 대화에 대한 참여를 둘러싼 내용과 현정부와 한국노총간의 정책연대의 결과 이러한 법안 개정 과정에 적극적으로 참여할 수 없었으며, 노사정 6자회의에 대한 일시적 참여와 이후 비판입장 견지라는 고전적 전략, 전술에 머물고 있었다.

한편 사업장 단위 복수노조 허용을 한나라당안인 2012년 7월 시행에서 1년 앞당긴 2011년 7월 시행으로 수정한 것은 현정부하에서 복수노조 허용이 확실히 이루어질 것임을 노사 주체들에게 각인시킨 것으로 평가된다. 또한 어떤 주체의 입장에 서더라도 법안의 세부 내용까지 검토하면 애초에 의도하지 않은 결과가 빚어졌다고 볼 수 있으나, 기본 골격은 노사정위 공익위원안을 토대로 하고 있는 것으로 보인다. 그러한 점에서 중립성과 공정성이 담보되는 효과를 기대할 수 있으나, 노사 어느 주체도 만족할 수 없는 안인 것도 틀림없는 사실일 것이다. 또한 개정 과정에서 분명해진 것은 노동계와 경영계 모두 전임자 급여지급 금지보다는 복수노조 허용문제에 더욱 집중했다는 점이다. 그러나 노총과 경총이 기존에 조직된 근로자들과 그 사용자들을 주로 대표하고 있다는 점을 고려하면 복수노조와 관련하여 이들이 잠재적인 조직근로자들에 대해서까지 과도한 대표성을 행사하는 것은 부적절하다고 할 것이다.

개정 법안 내용과 관련하여 현장과 여론의 논란 지점을 추적해 보면 기본권에 대한 제한을 둘러싼 비판이 가장 많았던 것으로 보인다. 과반수 노조에 배타적 권한을 부여하면서 소수 노조의 단체교섭권이 박탈되는 것은 물론 쟁의권까지 부여하지 않음으로써 단결권 보장이 큰 의미를 갖기 어렵다는 것과 전임자 급여와 관련한 노사자율주의 훼손에 대한 비판이 그것이다. 그러나 앞서 논의한 바와 같이 어느 한 세력도 법안 개정과정과 내용을 주도하지 못한 가운데 나타난 결과는 적어도 기본권 보장보다는 산업현장의 노사관계 혼란에 대한 우려를 어떻게 극복해 나갈 것인가에 힘이 실렸던 것으로 풀이된다. 현실의 노동정치에서는 기본권 완전 보장에 대한 옹호자들이 주장하는 것보다 복수노조 허용 및 자율교섭 이후 초래될 현장의 혼란과 이 혼란의 지속기간에 대한 평가가

긍정적이지 않았다는 점이다. 그럼에도 불구하고 기본권의 제약이 여전히 존재한다는 점은 과제로 남겨졌으며, 그러한 점에서 신법이 현장에서 정착되는 기간, 즉 상당한 시일이 경과한 후 재개정을 논의하는 것이 필요할 수도 있을 것이다. 다시 말해서 복수노조나 전임자와 관련하여 온전한 노사자율주의를 시행할 정도로 현장의 게임규칙 정립과 노사간의 신뢰 구축이 우선적으로 이루어질 필요가 있다.

III. 전임자 급여제도의 변화

어느 나라나 역사적 발전과정에서 독특한 노사관계의 구조와 관행이 형성되게 되는데, 우리나라의 경우 전임자와 관련한 노사의 행태가 매우 고유한 특성을 갖고 있는 것으로 보인다. 그리고 그것은 특히 1980년대 이후 기업별 노사관계 시스템을 국가가 강제한 가운데 형성된 것으로 평가된다. 기업 단위 노조와 교섭시스템하에서 전임자는 사용자의 인사노무관리 기능을 일부 대신하는 역할을 부여받았으며, 다른 한편으로는 임금인상률을 다소 낮추더라도 확보해야 할 노조 권리의 핵심으로 간주되었다. 기업별 노사관계의 이중성, 즉 한편으로는 종업원 의식과 중첩되면서 노사협조주의가 안착될 가능성이 높다는 것과 다른 한편으로 노조 권력의 기반인 현장성이 강하다는 것도 전임자의 역할과 행태에 따라 달라질 개연성이 높았다. 그러한 점에서 일부 사용자들이 전임자 문제만 해결되면 우리나라의 노사관계가 안정될 것이라고 본 것은 현실에 기반한 요구였으며, 반대로 노조 입장에서는 현장 권력의 기반이 사라지는 것을 그대로 보고만 있을 수는 없었다. 법안은 여전히 사용자가 노조의 자주성을 침해할 가능성을 논거로 전임자에 대한 급여지급을 부당노동행위로 처벌할 수 있도록 하였지만, 기존의 현실은 그와 반대로 역사적으로 누적된 노조의 전리품이었고 기업별 노사관계 시스템을 지탱하는 주요 기제였다고 평가된다.

그러한 점에서 작업장 노사관계에서 노조의 힘이 강한 사업장들을 중심으로 전임자수가 과다하다는 비판이 줄곧 제기되어 왔고, 특히 복수노조가 허용되는 시점에 노조마다 전임자를 허용할 경우 전임자가 급증할 것이라는 우려가 제기되어 1997년 법에 전임자 급여지급 금지가 삽입된 바 있다. 이제 여러 노조에 대해 사용자가 차별적으로 전임자 처우를 달리하는 것이 노사관계의 왜곡을 가져올 수 있기 때문에 원론으로 돌아가 전임자에 대한 급여지급을 부당노동행위로 처벌하는 것이 타당성을 갖게 되었다. 또한 원론적으로 노조의 자주성이라고 하는 것이 역사적 맥락과 무관하게 건전한 노사관계에 요구되는 하나의 덕목이라고 한다면 노조 스스로 전임자에 대한 급여를 책임지는 모습

을 보이는 것이 바람직하다고 할 것이다. 특히 상급단체 파견 간부에 대해서까지 사용자가 급여를 지급하는 것은 과도한 측면이 있다.

이번 법개정으로 전임자 급여지급 금지가 재확인되었으나, 현실의 노사관계를 감안하여 새로운 유급근로시간면제(time-off)제도가 도입되게 되었다. 개정 노동법 제24조 4항에서 “...단체협약으로 정하거나 사용자가 동의하는 경우에는 ... 임금의 손실 없이 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있다”고 규정함으로써 애초에 논의되던 것보다는 근로시간 면제의 사유를 폭넓게 인정하였고, 단협 이외에 사용자가 동의하는 경우를 삽입함으로써 노사간의 관계 특성에 따라서는 기존 관행에 거의 변화가 없을 수도 있다.

그러나 입법 취지를 고려할 경우 타임오프제란 사업장 내에서 전임자가 인사노무관리 기능을 대신할 수 있는 영역으로 좁게 해석하는 것이 타당하다. 따라서 앞서 언급한 바와 같이 상급단체에 대한 파견자 급여를 사용자가 부담하는 것 등은 예외적으로만 인정하는 것이 향후 법의 안정적 정착을 위해 요구되고 있다.

또한 노조가 현재와 같이 사업장 내 활동과 상급단체 파견 등을 무한정 늘릴 수 있는 것도 아니다. 분명히 전임자에 대한 급여지급을 금지하는 것으로 규정하였을 뿐만 아니라 이를 요구하는 파업을 금지하였기 때문이다. 더욱이 근로시간면제 한도를 조합원수 등을 고려하여 근로시간면제심의위원회가 정하도록 했기 때문에 일정한 상한선을 넘어 설 수는 없기 때문이다. 근로시간면제심의위원회는 노·사 추천 각 5명과 더불어 정부가 추천하는 공익위원 5명 등 15명으로 구성되며, 공익위원 중에서 위원장을 선출하도록 하고 있다. 더욱이 노사공 간에 합의에 이르지 못할 경우 국회의 의견을 들어 공익위원만으로 의결할 수 있도록 하였기 때문에 공익위원들과 정부의 역할이 커지게 되었다. 기존에 한국 노사관계 현실에서 전임자수가 과다했다는 비판이 적지 않았기 때문에 실태조사에 기반하여 축소된 기준이 제시될 것이 확실하다. 이 때 중소기업 노조에 비해 대기업 노조에 역진 비례방식으로 보다 엄격한 상한선이 설정될 가능성이 높다고 할 것이다. 이러한 상황에서 구조적으로 주로 대기업 노조를 대변하고 있는 민주노총이 근로시간면제심의위원회에 참여할 것인지의 여부는 불투명한 상황이다. 또한 업종이나 사업장 지역분포의 특성 등 조합원수 이외의 기준이 어떻게 적용될 것인지의 여부도 미확정인 상태로 남아있다.

한편 근로시간면제제도는 서유럽 국가들은 물론 미국과 일본에서도 일부 인정되고 있는 작업장 노사관계의 불가피한 허용 범주로서 해석될 필요가 있다. 그러나 서유럽 국가들은 일반적으로 산별노조 체제와 보완적인 제도로서 타임오프제를 활용하고 있는데, 앞서 논의한 바와 같이 우리나라와 같은 기업별 노조 체제하에서 타임오프제가 어

뎡게 기능할지에 대해서는 보다 많은 검토와 속의가 필요하다. 타임오프의 상한선을 근로시간면제심의위원회가 정해주더라도 타임오프가 가능한 영역, 영역별 한도, 신청절차와 권한 등과 관련한 노사간의 갈등이 당분간 불거질 가능성이 높으며, 이는 구체적으로 단협 개정을 둘러싼 갈등으로 분출될 것이다. 일단은 기업내 노사관계를 강제하는 여건 속에서 사용자에게 레버리지를 준 것으로 해석되지만, 여전히 노조의 현장 권력이 강한 사업장에서는 비공식적, 음성적 전임자가 늘어날 가능성도 적지 않다. 그러나 다른 한편으로 근로시간면제심의위원회가 3년마다 기준을 재설정하기로 했기 때문에 만약 노동계가 입법 취지를 벗어나 과도하게 전임자를 지키는 방향으로 나아간다면 뜻하지 않은 후폭풍을 맞을 개연성도 충분하다고 할 것이다.

전임자 급여지급 금지와 근로시간면제제도 도입의 전반적인 효과는 지난 10여년간 진행되어온 사용자 우위의 기업별 노사관계 구도가 공고화되는 추세로 이어질 가능성이 높다. 이제 일부 사업장을 예외로 하면 확고한 힘의 우위를 갖게 사용자가 노조 기피전략을 구사할 것인지, 아니면 노조 포섭적인 전략을 선택할 것인지를 기로에 서게 된 것으로 보인다. 역으로 노동조합들의 경우는 산별조직 등을 통하여 힘을 키우는 방향으로 갈 것인지, 아니면 기업 내 하위 파트너로서 조직의 연명과 조합원들의 실리확보에 주력할 것인지를 선택 상황에 처하게 될 것이다.

IV. 사업장 단위 복수노조 허용

선진국 가운데 복수노조를 금지하고 있는 나라는 없다는 사실을 고려하면 이번에 사업장 단위 복수노조가 허용된 것은 뒤늦게나마 노동기본권을 보장했다는 점에서 매우 다행스러운 일이라고 할 것이다. 그러나 지난 13년간 허용이 유예되어온 데서 알 수 있듯이 사용자들은 이에 대해 극도의 우려를 갖고 있었으며, 따라서 창구 단일화를 통하여 혼란을 방지해야 한다는 부수조항이 항상 따라다녔다. 지난 노동법 부칙에서 노동부장관이 창구 단일화 방안을 마련하도록 한 것은 그러한 점에서 복수노조 허용의 대가처럼 간주되었다.

그러나 일단 창구 단일화가 논의되는 순간 교섭단위를 확정해야 하는 더욱 어려운 과제가 놓일 수밖에 없다. 그런데 ‘사업 또는 사업장’ 단위로 교섭창구를 단일화하게 되면 의도했건, 그렇지 않건 간에 기업별 노사관계 시스템을 강제하는 효과가 발생하게 된다. 1997년이나 이후 2001년 당시에는 산별노조의 비중이 작았고, 산별교섭도 많지 않았으나, 이후 산별노조와 초기업단위 교섭의 비중은 지속적으로 상승하였다. 이에 따라 2007

년 말 현재 초기업단위 노조 소속 조합원의 비중은 51.3%로 기업별 노조를 앞섰다. 결국 금번 노동법 개정의 막판에 산별교섭을 어떻게 보장할 수 있을 것인가가 주요 쟁점으로 부각되기에 이르렀다. 그러나 역시 교섭단위를 확정할 방법이 모호하다는 것과 기업별 노조에 비해 산별노조를 우대해야 할 근거가 취약하다는 점, 그리고 산별노조를 예외로 인정할 경우 교섭창구 단일화의 취지가 희석될 것이라는 점 등을 근거로 최종 개정안은 초기업단위 노조의 지부 혹은 분회도 창구 단일화 대상으로 집어넣되, 과도기로서 2012년 6월까지 기존 교섭권을 인정하기로 하였다.

논리적으로만 본다면 산별노조나 교섭이 완전히 부정되는 것은 아니다. 사업 또는 사업장 단위에서 과반수 노조의 지위를 확보한 후 교섭권을 산별노조 중앙에 위임하면 되기 때문이다. 그러나 산별노조라는 것이 교섭권, 체결권, 쟁의권과 재정 및 인력 등의 중앙 집중성과 지도력을 전제로 한다는 것을 생각하면 지부에 권한이 실릴 수밖에 없는 현 시스템으로서는 산별(중앙)교섭의 진전은 불가능하지는 않지만, 매우 힘들 것으로 전망된다. 더욱이 기존에도 기업별 노조의 조직 전환에도 불구하고 여전히 기업별 지부가 힘을 보유한 ‘무늬만 산별’ 형태를 취한 경우가 일반적이었기 때문에 산별에 불리한 법제도를 넘어서 강력한 초기업단위 노조가 등장할 가능성은 높지 않아 보인다.

<표 2>는 한국노동연구원 사업체패널 자료를 이용하여 현재 우리나라의 단체교섭 유형을 구분해 본 것이다. 이에 따르면 2007년 말 현재 초기업단위 교섭을 하고 있는 사업장의 비율은 21.7% 정도이다. 그러나 기업단위 교섭을 하더라도 상급단체와 대각선교섭을 수행하는 사업장의 비율도 기업단위 교섭 중 24.3%에 달하고 있다²⁾. 이러한 사정을 고려하면 현행법하에서 기존의 산업별, 업종별 교섭의 일부가 기업단위 대각선교섭으로 전환될 가능성이 있다고 할 것이다.

다른 한편으로 업종별, 지역별 교섭의 경우 건설, 항공, 버스 등에서 보듯이 사용자들도 집단교섭의 유용성을 인정한 경우가 많았기 때문에 과반수 노조들로 이루어진 교섭단과 계속하여 집단교섭을 수행할 가능성도 여전히 남아 있다. 더욱이 개정법에서는 사용자가 동의할 경우 교섭단위를 분리하거나 교섭창구 단일화 대상에서 제외할 수 있도록 사용자에게 상당한 재량권을 주었기 때문에 향후 집단교섭 혹은 산별교섭은 사용자들의 필요성과 동의 여부에 따라 크게 좌우될 것으로 판단된다. 또는 이를 이용하여 일부 힘이 강한 노조들은 사용자들을 강하게 압박해 들어갈 것으로 예상된다.

한편 기업단위에서 산별노조와 대각선교섭이 이루어지더라도 과반수 조합원을 확보한 지부들이 연대하여 교섭시기, 의제와 행동의 통일을 기한다면 일본의 춘투 구조와 같은 조정(coordination) 관행이나 유형교섭(pattern bargaining)이 발달할 가능성도 열려

2) 기업단위의 기업별 교섭 비중은 0.783×0.721 로 56.5% 정도이다. 이는 지난 10여년간 우리나라에서 기업별 교섭이 축소되어온 결과로 해석된다.

〈표 2〉 우리나라의 단체교섭 형태와 분포

	빈도	백분율		빈도	백분율
기업단위 교섭	5,756	78.3	초기업단위 교섭	1,591	21.7
기업별 교섭	40,08	72.1	산업별 교섭	826	51.9
대각선교섭	1,352	24.3	업종별 교섭	540	33.9
기타	201	3.6	지역별 교섭	256	16.1
			기타 초기업	26	1.7

자료 : 한국노동연구원 사업체패널 2차년도(2007년 말 기준 조사) 자료에서 추출.

있다. 물론 이것 역시 사용자들이 어떻게 대응하는가에 따라 달라질 것이며, 연대(solidarity) 원리를 강조하는 산별노조와 맞부딪칠 경우 시기집중 투쟁, 순환파업, 순차파업 등 다양한 전술이 구사되면서 현장의 혼란이 가중될 가능성도 상존한다. 이렇듯 전반적으로는 산별교섭 혹은 초기업단위 교섭에 불리한 법제도 환경 속에서도 노사의 전략에 따라 교섭 양태는 매우 다양하게 나타날 것이다.

개정법에서 교섭단위의 분리 신청을 노사 어느 쪽이라도 할 수 있도록 열어두었는데, 이 경우 노동위원회는 현격한 근로조건 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위 분리 여부를 결정할 것이다. 대표적으로 항공사의 조종사 노조의 경우 양성과정이나 근로조건이 여타 직종과 큰 차이를 보이며, 기존에 분리교섭을 해왔기 때문에 그대로 인정될 가능성이 높다. 그러나 그 경계는 애매한데, 예를 들어 일반 제조 기업에서 생산직 이외에 사무관리직, 기술직, 영업직, 정비직, 또는 고용지위상 비정규직 등이 모두 분리될 수 있는 것인지의 여부 등은 노동위원회나 법원의 판단에 맡겨지게 되었다. 물론 이 경우에도 교섭단위와 관련한 사용자의 동의는 중요한 잣대가 될 것이다. 한편 ‘사업 또는 사업장’이 무엇을 의미하는가도 불확실한데, 일단 하나의 기업에 하나의 노조, 하나의 교섭창구를 두는 것으로 상정할 수 있다. 그러나 M&A 등으로 완전히 다른 사업을 수행하는 지리적으로 떨어진 사업장들의 경우 분리 신청이 받아들여질 가능성이 높으나, 여타의 애매한 경계에 서있는 케이스들에 대해서는 역시 노동위원회의 판단이 중요하게 작용할 것으로 전망된다.

한편 과반수 노조가 승자독식 구조처럼 배타적 교섭권한을 갖는다는 것이 여타의 채무적 부분에 대한 소수노조의 권리까지 대신하게 되는 것인가에 대한 판단도 불확정적이다. 일단 개정법에서는 파업을 준비하고 수행하는 것에 대한 책임을 대표노조에게 지우고 있기 때문에 소수노조의 파업권이 사실상 봉쇄된 것이 아니냐는 비판이 제기된 바 있다. 그러나 노사협의회 대표도 그러한지, 산업안전이나 고충처리 권한도 독식하는지, 무엇보다 근로시간 면제와 관련한 소수노조의 권리는 어디까지인지 등이 모두 노동위원회나 법원의 판단이 나오기까지 명확하지 않을 가능성이 있고, 그동안 현장의 과도기적

혼란은 불가피할 것으로 보인다. 그러한 점에서 금년에 노동부와 노동위원회를 중심으로 노사 관계자들과의 반복적인 간담회를 통하여 다양한 차원의 시뮬레이션을 시도해 보면서 세세한 합리적 가이드라인을 마련하려는 노력이 매우 중요하다.

V. 복수노조와 전임자제도의 결합효과와 노사정의 과제

사업장 단위 복수노조 허용과 노조 전임자제도는 원리적으로만 본다면 상호 무관한 사안이다. 노사자율교섭주의의 원칙에서 보자면 더더욱 그러하다. 그러나 1997년 법개정 당시부터 두 사안은 일란성 쌍생아처럼 붙어 다녔고, 이에 따라 하나에 대한 동의가 이루어지지 못하면 다른 제도도 시행하지 못하는 것처럼 여겨졌다. 그러나 이번 법개정을 통하여 두 제도의 시행시기가 달라지면서 처음으로 별개의 사안으로 다루어지게 되었다. 그렇지만 노사관계 시스템의 관점과 현장 노사관계로부터 유추해 본다면 두 제도의 결합방식에 따라 다양한 결과가 빚어질 수 있을 것으로 보인다.

금년 하반기부터 먼저 시행되는 유급근로시간면제제도의 경우 애초의 노사정위 공익위원안과는 달리 노조 간부들이 수행하는 현장의 ‘기능’보다는 ‘상한선’이 더욱 중요해질 것으로 판단된다. 이 경우 기존 노사관계의 역학구도에 따라 노사의 유불리가 달라질 것인데, 입법취지상 사용자가 상당한 레버리지를 갖는 데 비하여 노조의 현장권력이 강한 사업장에서는 노조 전임자의 활동이 약간 축소되는 데 그칠 수도 있다. 그러나 내년 7월 이후 소수노조가 등장하게 되면 양상이 달라지게 된다. 소수노조가 다수노조 전임자에 대한 과도한 활동보장이 소수노조 차별에 해당되거나 부당노동행위라고 제소할 가능성이 발생하는 것이다. 이럴 경우 노-노-사간의 갈등이 증폭될 것이다. 결국 복수노조가 허용되지 않는 금년 상황이라고 하더라도 처음부터 노사가 합리적인 노조활동 범위를 설정해 두는 것이 후일의 불필요한 갈등을 줄이는 길이 될 것이다.

복수노조 허용 이후 무노조 경영을 고수해 왔던 일부 대기업 등에서 어느 정도나 신생 노조가 등장할 것인가도 관심거리이다. 기존 노조의 직종별, 사업장별 분할 등에 비하면 이들 신생노조의 조직화는 의외로 쉽지 않을 수도 있는데, 그것은 근로시간면제제도 등을 엄격히 적용할 가능성이 높기 때문이다. 결국 외부의 도움을 받지 않으면 신생노조로서의 생존율이 현저히 떨어질 것이기 때문에 각 상급단체들이 이들에 대하여 어떤 조직화 전략을 취하는가에 관심이 모아질 것이다.

복수노조와 전임자의 결합효과에서 가장 큰 관심이 모아지는 부분은 과연 기업별 노사협조주의가 정착될 것인가, 아니면 산별 등 초기업단위 교섭이 더욱 활성화될 것인가

이다. 이 점에서 두 가지 제도는 상반된 방향성을 제시하고 있다. 전임자 급여지급을 금지하고 근로시간면제제도로 전환하는 것은 입법 의도대로 시행된다면 산별조직화를 촉진하게 될 것이다. 왜냐하면 현재보다 전임자 숫자나 활동범위는 줄어들 수밖에 없으며, 노조 재정이 취약한 상태에서 규모의 경계를 겨냥하여 노조간 통합, 혹은 상급단체 가입이 활발해질 수밖에 없기 때문이다. 실제로 노조법 개정이 논의되던 2001년과 2006년을 전후로 산별노조 가입 혹은 전환이 급증하였던 것은 이러한 전망에 대한 강력한 근거이다. 그러나 앞서도 언급한 바와 같이 교섭창구 단일화는 산별노조에 불리한 지형을 만들어내기 때문에 잘 해야 대각선교섭에 치우친 전략에 머물 수밖에 없을 것이다. 이 두 가지 효과가 어떤 결과를 빚을지는 예측하기 어렵지만, 산별로 자원을 집중하여 대각선교섭의 사업장별 통일성을 기하는 노동운동이 활성화되는 한편 현장활동은 보장된 근로시간면제 한도를 이용할 가능성이 높다.

그러나 노사간의 게임은 여기서 끝이 아닌데, 산별 조직과 교섭이 불가피하게 요구하는 행동과 근로조건의 통일성으로부터 이탈하려는 원심력은 사업장마다 부단히 작동할 것이다. 일부에서는 사용자가 음성적으로 지원하는 어용노조가 기업별로 조직되어 산별 조직이 불가피하게 지닐 수밖에 없는 개별 기업사정과의 괴리성을 공격할 가능성도 적지 않다. 더욱이 개정 법은 사용자에게 교섭단위 분리 신청 혹은 창구 단일화 적용 제외의 선택권을 주고 있기 때문에 여러 가지 분리수단을 활용하거나 반대로 교섭단위의 통합을 유지함으로써 교섭권과 쟁의권을 약화시키려는 시도를 감행할 수도 있다. 한마디로 교섭창구 단일화를 둘러싸고 노와 사의 다양한 전략, 전술이 가능하기 때문에 향후 수년간 어떤 유형이 지배적이 될 것인지는 불투명하다.

그러한 점에서 향후 사용자가 어떠한 전략을 취하는가가 대단히 중요해지게 되었다. 사용자는 이번 법개정에서 전임자 급여의 완전 금지를 이끌어내지는 못했지만, 상한선과 노조의 현장기능 감시라는 두 가지 활용수단을 얻게 되었고, 따라서 일부 노조 권력이 쉰 사업장을 예외로 하면 전임자 활동과 관련하여 확실히 교섭의 우위에 서게 되었다. 또한 교섭창구 단일화와 관련하여 교섭단위 분리 신청권과 창구 단일화 제외와 관련한 재량권도 가지게 되었기 때문에 법안 내용만 놓고 보자면 결코 불리할 것이 없다. 그러한 점에서 노조를 역학관계를 통하여, 혹은 다양한 우회전술을 통하여 압도하려고 하기보다는 그러한 수단을 배후에 둔 상태에서 보다 포섭지향적인 인사노무 전략을 개발할 필요가 있다. 일본의 경우 생산직과 사무직이 하나의 기업별 노조로 포괄되는 ‘공직혼합조합’ 형태를 취하였고, 이것이 연공임금, 종신고용, 기업특수적 숙련과 정합성을 갖춤으로써 고도성장을 가능하게 하였음은 익히 알려진 바와 같다. 따라서 단기적인 승부에 매달려 노-노-사간의 갈등이 지속되는 모델보다는 다수의 종업원을 포섭하여 충성도를 확보하는 방향의 노력이 더욱 바람직하다. 일본의 경우 1950~60년대 경영합리화

과정에서 이러한 사용자의 노력에 따라 주로 좌익인 산별노조(지부)가 소수노조로 전락하고 기업별 제2노조가 등장하여 협조주의 노선을 걷거나 기존 노조의 운동노선이 바뀔 바 있다. 물론 기업별 노사관계 시스템이라고 하더라도 노-노, 사-사, 노-사 상하급단계 간 조정(coordination)이 원활히 이루어져 서구 산별교섭 이상의 통일성을 기하고 있는 것도 주목할 필요가 있을 것이다.

노동운동의 경우 일부 사업장에서 노노간의 조직 경쟁이 불가피할 것으로 예상되지만, 배타적 교섭권을 토대로 하는 창구 단일화 제도하에서 당분간 급격한 변화가 발생할 가능성은 높지 않다. 여전히 양대노총 산하 조직이 상호 분리된 상태에서 정규직 중심의 교섭과 실리 확보가 지속될 가능성이 높다. 그러나 변화의 바람은 역시 초기업단위 노조로부터 시작될 것이다. 인터넷이나 문자메시지 등을 활용한 새로운 노동운동 방식이 등장할 가능성이 높으며, 이는 특히 비정규직 중심의 조직화에서 힘을 발휘할 수도 있다. 한편 복수노조의 원리상 노조간의 서비스 경쟁이 전개될 가능성도 있는데, 그러한 점에서 전임자의 역할이 중요해질 것이지만, 근로시간면제제도로 묶여 역시 상급단체 수준의 전문적 조직가와 정책개발자의 위상이 높아질 것이다. 이들을 채용하고 사기를 진작시키기 위해서는, 그리고 근로시간면제제도하에서 노조가 살아남기 위해서는 일부 재정확보사업을 벌일 수도 있으며, 다른 한편으로 조합비 인상이 불가피할 수도 있다. 이는 다시 조합비 운용의 투명성에 대한 요구가 강화된다는 것을 의미하며, 다른 한편으로는 조합비 인상만큼 조합원에 대한 추가적 서비스 제공을 요구하는 목소리가 높아지게 될 것이다.

정부의 경우는 이번 노조법 개정으로 3년전, 그리고 그 이전부터 받아오던 노사 담합을 묵인했다는 비난으로부터 자유로워지게 되었다. 또한 2007년의 OECD 노사관계 모니터링 종료의 조건을 충족시키게 되었고, 향후 각국과의 FTA 협상에서 노동과 관련하여 결코 불리하지 않은 입지를 확보하게 될 것이다. 그러나 새로운 두 제도가 시행되면서 과도기적 혼란을 최소화하고 그 기간을 단축해야 하는 막중한 책임을 떠맡게 되었다. 그러한 점에서 근로시간면제심의위원회 등을 구성하는 데 있어서 정부의 권한이 강화되고, 복수노조 교섭창구 단일화와 관련하여 노동위원회의 해석과 판단이 매우 중요해진 것은 불가피한 측면이 있었다. 다만, 산업평화 목적이 부각되면서 불가피하게 노사자율주의가 후퇴한 측면은 없었는지 돌아볼 필요가 있으며, 또한 권한이 강화된 만큼 노사대립이 노정 대립으로 비화될 가능성이 높아지지 않았는지 점검해 보아야 한다. 우리나라 노동운동의 경우 독재정권 시절부터 형성된 저항문화의 전통이 강하기 때문에 노정대립은 흔히 불법파업으로 비화되거나 극한적 투쟁형태를 취하는 경우가 적지 않았다. 이제 새로운 제도를 적용하고 운영하는 데 있어서 최대한의 공정성과 객관성을 담보하여 이러한 개연성을 최소화할 필요가 있다. 그리고 이러한 원칙은 공공부문 노사관계를

이번 개정법 적용의 시험대로 삼고자 할 때도 유념해야 할 사항이다.

구조적으로는 앞서 논의한 기업별 노사협조주의의 안착인지, 초기업별 교섭의 활성화 인지에 대한 판단 속에서 중립적 입장을 견지하되, 기업별 교섭과 초기업별 교섭의 단점을 최소화하고 장점을 최대화하는 해법을 모색해야 한다. 기업별 교섭의 단점 중 하나는 중소기업 노조들이 전임자 급여지급이 금지되면 생존하기 어려울 것이라는 점인데, 그러한 점에서 노사정위 공익위원안에서 거론되었지만 실현되지 못한 중소기업 노조에 대한 재정지원 방안을 강구해야 한다. 그러나 그것은 근로시간 면제제도의 근간을 흔드는 방식이어서는 곤란하며, 그에 대신하여 지역별, 업종별 노사정협의회 등을 활용하여 측면에서 지원하는 방식을 개발해야 한다. 중소기업과 그 노조는 합리적인 인사노무관리제도를 발전시킬 인적, 재정적 자원이 부족하기 때문에 이에 대해 지원하되, 그것이 작업장 혁신을 지향하도록 유인하는 체계를 설계할 필요가 있다. 작업장 혁신에 필요한 직무분석, 훈련 콘텐츠, 직능에 대한 평가, 보상체계의 합리성, 무엇보다 근로자들의 동의를 획득하는 과정 등을 상급단체가 합리적, 합법적으로 지원할 수 있도록 길을 열어줄 필요가 있다. 이것은 다른 한편으로는 상급단체가 정치적 파워게임으로 사업장 노사관계에 개입하는 것보다는 노사 원위게임이 가능한 서비스 경쟁 영역으로 견인하는 효과를 거두게 될 것이다. 그리고 그 과정에서 기업별 노사관계의 약점인 기업간 임금 격차를 축소하고 초기업단위의 조정을 강화하는 것은 또 다른 성과로 기대해 볼 만하다. 또한 이 과정에서 노조 산별연맹 등 상급단체 간부들의 새로운 역할이 설정되는 것을 겨냥해야 할 것이다. 이제 영국의 근로자학습위원 등과 같은 전임자들의 새로운 역할 모델을 찾도록 지원하는 것이 정부에게 남겨진 과제이다. 그러한 맥락에서 복수노조 시대에 노사협의회 운영과 관련해서도 지나치게 형식적 권리나 절차에 논의를 집중하기보다는 교육훈련이나 숙련형성 또는 산업안전 확보 등의 기능 중심으로 접근하면서 다수 노조와 소수노조의 권한을 배분하는 방안을 모색해야 한다. 마지막으로 노동위원회의 위상과 역량을 강화할 필요에 대해서는 재삼 강조할 필요가 없을 것이다.

VI. 맺음말

본문에서 다루지 못한 추가적인 쟁점 중 중요한 것은 두 가지이다. 첫째, 노조법 개정이 노동시장에 미치는 효과는 무엇인가? 지난 10여년간 우리나라 노동시장의 최대 특징 중 하나는 광범한 아웃소싱 현상이며, 많은 경우 이것이 비정규직 문제와 결합되어 나타나기도 하였다. 교섭창구 단일화를 사업 또는 사업장 단위로 한정하게 되면서 사용자

가 아웃소싱을 하려는 유인은 더욱 커진 것으로 판단된다. 예를 들어 생산직의 숫자를 줄여나가게 되면 보다 유연한 입장을 갖는 사무직이 조합원에서 차지하는 비중은 더욱 커지게 될 것이다. 그러나 이는 근로조건 결정과 관련한 비효율을 높일 가능성이 있으며, 노동운동의 산별화를 촉진할 것이다³⁾. 그럼에도 불구하고 산별화는 결코 쉬운 과제가 아니기 때문에 아웃소싱 트렌드를 역전시키기는 어려울 것이다. 전반적으로 노동시장의 분단 효과는 더욱 강화될 가능성이 높으며, 대기업 내부노동시장의 소수 정예화가 촉진되는 가운데 기업규모간 근로조건 격차가 더욱 확대될 우려가 있다.

둘째, 일본, 프랑스, 이탈리아 등은 모두 복수노조로의 분할이 노동운동 이념과 정치적 지향, 때로는 종교의 차이에 따른 것이었으며, 상급단체의 분리정립과 현장의 복수노조 병존이 상승작용을 일으키는 경우이다. 반면 서독의 경우 노동운동의 분열이 나치체제를 초래했다는 반성 속에서 2차 대전 이후 통일노조의 원칙을 고수한 바 있다. 우리나라의 경우 이념적 지형에 따라 복수노조가 병존하거나 오히려 늘어나는 시스템이 오래 지속될 것인가, 아니면 노동운동의 퇴조기에 舊서독과 같이 양대노동조합 통합되는 통일노조의 시대가 도래할 것인가? 이 질문에 대한 답을 얻으려면 상당히 오랜시간이 걸리겠지만, 이러한 고민을 하지 않고 복수노조 시대를 맞는 것은 매우 위험할 수 있다. 왜냐하면 분열은 분열을 낳고, 그것이 정규직 대 비정규직, 대기업 대 중소기업, 원청 대 하청 등의 노동시장 분단 구조와 상승작용을 일으킬 경우 노동운동 내부의 갈등은 견잡을 수 없이 확대될 수 있기 때문이다. 그리고 그것은 사용자에게 단기적으로는 유리할지 몰라도 장기적으로 고비용 교섭구조를 초래할 수 있으며, 산업평화를 제일 목표로 하는 정부에게도 결코 바람직하지 않을 것이다. 그러한 점에서 기존에도 제도적 안정성을 확보하지 못한 비정규직, 특수고용, 영세사업장 근로자들의 노조 내부 포섭 혹은 제도적 포용성을 어떻게 높여나갈 것인가의 과제가 노사정 모두에게 남겨지게 되었다.

노조법 개정 이후의 노사관계에 대해 아직도 많은 질문이 남아있다. 2011년 이후 수년간 복수노조는 얼마나 많이 등장할 것인가? 그에 따라 노조 조직률은 얼마나 올라갈 것인가? 아니면 전임자 급여지급 금지로 노조 활동이 크게 위축되어 기존 조합원도 지키기 어렵게 될 것인가? 노조 재정의 투명성은 제고될 것인가, 상급단체 활동은 위축될 것인가? 파업의 빈도와 강도는 올라갈 것인가, 내려갈 것인가? 어느 것 하나 자신 있게 전망하기 어려울 정도로 법안의 효과는 불확실하다. 이는 법안 자체가 노사에게 중립적

3) 한 대기업의 경우 100명씩의 근로자를 보유한 약 100개의 사내 하도급업체를 보유하고 있다. 이들의 근로조건은 사실상 원청업체에 의하여 결정되지만, 사업단위 교섭 강제에 의하여 형식적으로는 사내하도급업체 사업주와 노조 간에 100개의 유사한 협약이 체결되어야 한다. 사용자로서도 이는 매우 불안정하고 비효율적인 시스템임에 틀림없다. 결국 집단교섭 등의 다른 수단들을 찾게 될 것이며, 이는 아웃소싱이 확대될수록 늘어날 교섭 관행이 될 것이다.

이어서 그럴 수도 있지만, 그보다는 주어진 법제도하에서 노사가 구체적으로 어떤 전략을 구사하고 어떤 관행을 만들어나가는가에 따라 결과가 좌우된다는 것을 의미한다. 아무리 좋은 법제도라고 하더라도 이를 무력화시키거나 우회하는 수단 찾기에만 골몰하면 노사관계의 발전을 이룰 수 없다. 반대로 법제도의 미비점이 있다고 하더라도 노사가 슬기롭게 상생의 정신을 발휘한다면 법에 의존하지 않고 협력과 혁신을 극대화하고, 근로자 삶의 질 개선과 기업 경쟁력을 동시에 달성할 수 있다. 실제로 과반수 노조의 배타적 권한에도 불구하고 현장에서는 이를 전제로 자율적 창구 단일화가 상당한 정도로 이루어질 것으로 예상된다. 또한 전임자들의 경우도 현업에 보다 충실하면서 동료들과의 관계를 강화해 나갈 것이며, 과거와 같이 자기헌신적인 노조 활동가들이 더 많아질 가능성도 있다. 그러한 모습을 보고 새로운 건전한 젊은 활동가 그룹이 등장한다면 우리나라 노사관계의 미래는 결코 어둡지 않다.

종합적으로 보았을 때 2010년부터 3~4년간 노사관계는 매우 큰 변화의 시기를 맞이할 것으로 전망된다. 노조 활동가들의 새로운 운동 양식이 필요해지고 있으며, 단체교섭과 관련한 새로운 관행이 형성될 수도 있다. 학자들은 1987년 정치적 민주화와 노동운동의 대폭발 이후 등장한 노사관계 시스템을 ‘87년 체제’로 불러왔다. 때로는 외환위기 이후 97년 체제가 등장한 것은 아닌가하는 논의도 있지만, 그것을 달리 보면 ‘87년 체제’의 2기로 해석할 여지도 있다. 이제 복수노조가 허용되는 2011년 이후 시기는 ‘2011년 체제’가 될 것인지, 아니면 ‘87년 체제’의 3기가 될 것인지는 연구자들의 해석 몫으로 남겨져 있다. 그러나 연구자들과 더불어 노·사·정 모두 2011년 이후 등장할 노사관계가 어떤 패러다임의 전환이라고 할 만한 변화가 있을 것인지, 아니면 입법취지들을 무력화할 기득권의 현상유지 과위가 강하게 작동할 것인지를 여부를 판단해 보아야 할 시점인 것으로 보인다. 그러한 판단은 단기적, 전술적 차원의 대응을 넘어 우리나라에서 바람직한 노사관계 시스템은 과연 무엇인가에 대한 고민을 전제로 하고 있다. 금번 법 개정 과정에서 개별 현안에 대한 입법기술적 논의 혹은 개별 조항들의 유효리에 노사정이 지나치게 매몰되면서 큰 그림을 놓치고 있었던 것은 아닌지 돌아볼 필요가 있다. 구조와 환경의 제약 속에서도 노사관계란 결국 노사정의 상상력과 전략적 선택의 결과로 만들어가는 미지의 세계인 것이다. **KLI**