

노사관계에서 정부의 역할

이 정 희*

‘타인’의 노동에 기대지 않고 영위할 수 있는 인간의 삶은 없다. 생존을 위해 먹고 자는 것에서부터 이동하고 소비하는 생활 영역에 이르기까지 인간은 노동으로 타인과 연대한다. 그렇기 때문에 연대는 인간이 삶을 지속하기 위한, 나아가 사회정의를 위한 기본 조건이다. 자본주의 사회에서 인간의 노동은, 좁게 말해 임금노동은 누구에게나 공평하게 주어진 것 같은 시간에 대한 처분권을 사용자에게 넘기는 대가로 임금을 받는 것을 말한다. 시간처분권이 근로계약의 본질이라 할 때, 이 계약관계 하에서 시간은 종속적이고 불평등할 수밖에 없다. 자본은 노동자들의 자유로운 시간의 ‘길이’를 구속하는 것을 넘어 시간편성(교대근무, 야간 및 연장노동)과 노동강도(일정시간 내 처리할 일감의 양)까지 구속한다. 자연적 재화로서 시간은 ‘상품’이 되고, 인간의 ‘자유’는 시간 구매자인 자본이 구성한 틀 안에서 갇힌다. 이 구겨진 시간 안에서 노동자들의 몸과 정신은 훼손된다. 야간노동은 ‘2급 발암물질’로 정의되고, 장시간 노동과 교대제는 인간의 생명과 안전을 위협하는 ‘과로’의 판단기준이 된다. 근로시간은 개별적이기도 하지만 집단적이기도 하다. 일터의 시간이 사회의 풍경을 바꾸기 때문이다. 출근과 퇴근, 식사 시간은 도로의 시간과 식당의 영업시간, 가족의 시간과 광장의 시간을 바꾼다. 그렇기 때문에 일터의 근로시간 유연화와 개별화의 영향은 “근로자들 간의 집단적 연대를 해체하는 데 그치지 않고, 나아가 도시의 사회적 연대를 해체하는 것”으로 이어진다.¹⁾

우리 법은 말한다. “근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다”(헌법 제32조 제3항). “1주 근로시간은 40시간을 초과할 수 없다”(근로기준법 제50조 제1항). “이 법에서 정하는 근로조건은 최저기준이므로 근로관계 당사자는 이 기준을 이유로 근로조건을 낮출 수 없다”(근로기준법 제3조).

시간처분권을 본질로 하는 근로계약은 사용자와의 관계에서 노동자의 종속적 지위를 전제한다. 개별적 노동관계에서의 이 종속성을 해소하기 위하여 법은 노동3권 부여를 통해 집단적 대등성 원리를 구현하고자 한다. 근로조건 대등결정의 원칙이다. 이 원칙을 실현하는 원리로서

* 한국노동연구원 연구위원(jhlee@kli.re.kr).

1) 박제성 외(2022), 『프랑스 근로시간법제의 변천과 정책적 시사점』, 한국노동연구원.

‘대표’를 통해 노동자들은 자신에게 영향을 미치는 임금, 노동시간, 산업안전보건 등 각종 노동조건이 결정되는 과정에 목소리를 낸다.

우리 법은 말한다. “근로자는 근로조건에 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 갖는다”(헌법 제33조 제1항). “근로조건은 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 따라 결정하여야 한다”(근로기준법 제4조).

근로조건 대등결정의 원칙 실현을 위해 무엇보다 중요한 장치는 단체교섭이다. 특히 지금과 같은 노동시장 불평등 문제에 대처하기 위해 노동조합과 업종별 단체교섭, 중앙집중화된 임금결정제와 같은 제도를 적극 활용해야 한다는 점은 부연할 필요가 없을 것이다. 이미 다수 연구에서는 이러한 제도가 잘 작동할수록 불평등도가 낮다는 점을 논증하였다. 업종별 교섭 활성화는 자주적인 단체교섭권 보장, 적정임금 보장, 인간의 존엄성을 보장하는 근로조건 기준 설정 등과 같은 헌법상 노동 가치와 이념을 실현하기 위한 가장 효율적이고 시급한 방법이다. 또한 ‘동일가치노동 동일임금’과 같은 노동에서의 평등 가치를 구현하기 위한 수단으로서도 가장 적절한 방법에 속한다. 노조와 사용자단체라는 독립적이고 자율적이며, 각각의 대표성을 갖는 조직들 간에 교섭을 통해 단체협약을 체결한다는 기본 원리는 국가의 교섭 테이블 형성 지원과 이를 통해 체결된 단체협약의 효력 확장 근거 마련을 바탕으로 더욱 잘 구현될 수 있을 것이다.

우리 법은 말한다. “국가 및 지방자치단체는 기업·산업·지역별 교섭 등 다양한 교섭방식을 노동관계 당사자가 자율적으로 선택할 수 있도록 지원하고 이에 따른 단체교섭이 활성화될 수 있도록 노력하여야 한다”(노동조합및노동관계조정법 제30조 제3항).

2023년은 노사관계에서 정부(국가)의 역할을 묻는 시간이 될 것으로 보인다. 노사관계는 정부의 법질서 기준에 기반하여 노사자치로 형성하는 질서가 상호작용하는 관계다. 노와 사만으로 구성되는 이항관계가 아니라 노사자치 영역에 대한 제3자 보증인으로서 정부는 노사관계의 주요 행위자로 포섭된다. 새 정부 들어 강조해 오고 있는 ‘노사 법치주의’가 선택적 법 적용에 따른 권리의 제한(rule by law)이어서는 곤란하다. 노동조합 회계 투명성 제고, 불법·부당관행 개선, 노동수요에 대한 유연한 대응을 위한 근로시간 제도 개선과 같은 정부 정책기조에 적극 포함되지 않은 헌법과 노동관계법상 원칙, 즉 인간의 존엄성을 보장하는 노동조건 기준의 설정, 집단적 노동조건 대등결정 원칙의 구현, 다양한 단체교섭 방식 지원과 단체교섭 활성화를 위한 국가와 지방자치단체의 노력의무 실현 등이 담보되어야만 우리는 ‘법치(rule of law)’라 부를 수 있을 것이다. **KL**