

날짜 : 9월 5일(목)

수신 : 각 언론사 사회부 기자

발신 : 건강사회를 위한 보건의료단체 대표자회의 / 민주사회를 위한 변호사 모임 / 민주주의민족통일전국연합 / 민주화를 위한 전국교수협의회 / 실천불교전국승가회 / 전국목회자정의평화실천협의회
참여민주사회시민연대 / 천주교정의구현전국사제단 / 한국민족예술인총연합 / 한국여성단체연합
(문의 : 김기식 참여연대 정책실장 ☎796-8364)

분량 : 총 7 쪽

보 도 자 료

노사 관계 개혁에 관한 시민·사회·종교 단체 공동기자회견

1. 바른 언론을 위해 애쓰시는 귀사의 노고에 경의를 표합니다.
2. 우리사회 보편적 시민권의 확립과 사회민주화의 차원에서 국제적인 노동기준에 따라 원칙적으로 이루어져야 할 노사관계개혁작업이 최근 일부의 우려대로 원칙이 실종된 채 노사 양측의 요구를 맞바꾸는 식으로 전개되고 있는 것에 우려하지 않을 수 없습니다.
3. 이에 시민·사회·종교 단체들은 공익적 관점에서 바람직한 노사관계 개혁에 대한 입장을 밝히는 기자회견을 아래와 같이 개최하였습니다.

<아래>

노사관계 개혁에 관한 시민·사회·종교 단체 공동기자회견

일시 : 9월 5일(목) 오전 10시 30분

장소 : 세실 레스토랑

사회 : 朴錫運(참여연대 상임집행위원·노동정책연구소장)

취지설명 : 崔永道(민주사회를 위한 변호사모임 회장)

선언 발표 : 金重培(참여연대 공동대표)

참가단체 :

건강사회를 위한 보건의료단체 대표자회의 / 민주사회를 위한 변호사 모임 / 민주주의민족통일전국연합 / 민주화를 위한 전국교수협의회 / 실천불교전국승가회 / 전국목회자정의평화실천협의회 / 참여민주사회시민연대 / 천주교정의구현전국사제단 / 한국민족예술인총연합 / 한국여성단체연합

※ 별첨 자료

공동선언의 취지, 공동선언문 등 2종

공동선언의 취지

노동관계법의 개정은 문민정부가 수립된 직후 군사독재의 잔재를 청산하는 차원에서 이미 완성되었어야 할 문제이다. 왜냐하면 노동자들의 자주적인 노동3권을 부당하게 침해하고 제약하는 노동조합법과 노동쟁의조정법 등 집단적 노사관계법의 많은 규정들은 정통성이 없는 사이비 입법기구에 의하여 만들어지고 군사 독재 정권에 의하여 노동자들을 탄압하는 중요한 수단으로 활용되었기 때문이다. 김영삼 정부가 올해 총선 이후 노동관계법 개정을 본격적으로 추진하겠다고 나서서 노사관계개혁위원회(노개위)를 구성하고 개혁 작업을 진행시키고 있는 것은 때늦은 감이 있으나 올바른 선택이라고 생각된다.

이번의 노동관계법 개정의 기회는 우리 사회의 민주화와 발전을 위해 매우 중요한 의미를 지닌다. 노사 관계의 개혁은 우리 사회 전체의 기본적인 구조를 조정하는 중요한 작업이고, 그 개혁 방향은 우리 사회의 총체적인 발전 방향을 규정짓는다고 해도 과언이 아니기 때문이다. 따라서 이번 개혁 작업은 국제적으로 승인된 기본적 원칙에 충실하고, 가능한 한 노사 양 당사자는 물론, 광범위한 시민의 의견을 수렴하여 이루어져야 할 것이다. 그러므로 노개위의 노동법 개정안이 조만간 확정될 이 시점에서 노개위의 활동을 점검하고 시민 단체의 입장을 천명하는 것은 매우 중요한 일이라 하겠다.

정부가 노동관계법 개정을 위한 의견수렴기구로서 노개위를 구성하고, 공개토론회 등을 통하여 논의를 공개하고, 나아가 노사간의 합의를 통해 노동관계법을 개정하고자 시도하는 것 그 자체가 상당히 중요한 의미를 가지고 있다.

또 노개위가 여러 차례에 걸쳐 공개토론회와 여론조사 등을 실시하여 노동관계법 개정의 쟁점과 이해 당사자들의 입장을 공개적으로 확인한 것도 높이 평가할 만 하다. 그런데 노개위의 종합토론회나 기타 여러 가지 사정 등에 비추어 보면 노개위의 대체적인 입장은 집단적인 노사관계법에서는 노동계의 요구를 어느 정도 수용하면서, 개별적 노사관계법에서는 경영계의 요구를 수용하는 쪽으로 정리되고 있는 것이 아닌가 생각된다. 이러한 방향은 노개위의 공개토론회에서 소위 '공익대표'라는 사람들의 주장을 통해 발표되고 관철해 나가려는 듯이 보인다. 그러나 노동3권의 보장을 위한 집단적 노사관계법의 개정과 경영의 탄력화를 위한 개별적 노사관계법의 개정은 전혀 성질을 달리 하는 것이므로 서로 연계되어 바터 형식으로 개정 요구를 수용하는 방향으로 논의되어서는 안된다. 노동3권의 보장과 회복을 위한 집단적 노사관계법의 개정은 국제

기준의 준수와 헌법에 보장된 기본권의 회복이라는 의미를 갖는데 반하여, 경영의 탄력적 운용을 위한 개별적 노사관계법의 개정은 사회복지 제도나 근로시간의 단축 등 보완 작업이 수반되지 않는다면 근로조건을 악화할 위험이 다분히 있으므로, 위 양자를 타협적인 입장에서 무위칙하게 절충하는 것은 적절치 못한 것이다.

이와 관련하여 노개위가 공익이라는 이름으로 의견을 수렴함에 있어서 시민·사회·종교 단체들의 입장을 제대로 수렴하지 못하였다는 점을 지적하지 않을 수 없다. 즉 공익대표라는 사람들의 주장을 통해 발표되고 있는 부분들은 실제 시민·사회·종교 단체 속에서 토론을 통하여 수립된 의견들이 아니며, 시민·사회·종교 단체들의 의견은 이와는 다르다는 것이다.

시민·사회·종교 단체들의 대응

우리 시민·사회·종교 단체는 1996년 2월 6일 실시한 공동 정책워크숍을 계기로 노동법 개정, 환경, 경제, 여성 등 제반 사회 개혁과 사회복지 실현에 관한 공동 활동을 하여 왔다.

그리고 노사관계 개혁과 관련하여 지난 6월 18일 <열린사회를 향한 노사관계 개혁방안> 공동 토론회를 개최한 이래 꾸준히 노사관계 개혁에 관한 시민·사회·종교 단체들의 의견을 수렴하였고, 지난 8월 28일에는 <공익적 관점에서 본 노사관계 개혁>이라는 시민·사회·종교 단체 공동 토론회를 개최하여 시민·사회·종교 단체들의 의견을 정리하였다.

노사관계개혁 문제는 사회 민주화의 핵심적인 요소 중의 하나인 산업민주주의의 정착과 우리 사회의 사회구조 및 세력 지형을 기본적으로 결정짓는 중요한 문제로서 모든 시민·사회·종교 단체가 공동으로 대처하여야 할 사안이다. 노개위가 현재 진행하고 있는 작업이 시민·사회·종교 단체의 의견을 제대로 반영하지 못하고 있고, 특히 공익 대표라는 사람들이 공익이라는 이름으로 개인의 견해를 마치 우리 나라 대다수 시민들의 일반적인 견해인 양 발표하고 있어 이에 시민·사회·종교 단체들이 그 견해를 밝히고 공동의 대응을 하여야 할 필요성이 있다.

오늘의 공동선언은 시민·사회·종교 단체의 노동관계법 개정에 대한 정리된 입장을 공론화하여 일반 국민과 노개위에 시민·사회·종교 단체의 견해를 전달하기 위하여 기획된 것이다. 이 공동선언이 일반 국민들에게 노사관계 개혁의 올바른 방향을 제공하고, 또 노개위의 노동관계법 개정 작업에 충분히 반영되어 노동의 민주화에 기여하기를 바라는 바이다.

바람직한 노사관계 정립과 노동법 개정을 위한 시민·사회·종교 단체들의 공동선언문

수다한 국민적 희생과 정치적 우여곡절을 거쳐 1980년의 역사 반동을 법적으로까지 단죄한 현재의 우리 사회는 과거의 뒤틀린 법제와 관행을 확실히 바로 잡고 새로운 민주발전과 경제번영의 초석을 굳게 다져야 할 절대절명의 시점에 와있다. 또한 지금은 이렇듯 막중한 시대적 과업을 세계화와 정보화로 대변되는 미증유의 복합적 도전 속에서 수행하지 않을 수 없다는 점에서 과거 어느 때보다도 국민역량의 결집과 국민통합의 제고를 위한 진지한 노력이 경주되어야 할 시점이기도 하다. 이러한 관점에서 우리 민주적 시민·사회·종교 단체들은 정부가 뒤늦게나마 그동안 노사간의 극심한 불신과 대립의 씨앗이 되어온 현재의 전근대적 노사관계와 그를 제도적으로 지탱해온 각종 노동관계법을 개정하는 일에 본격적으로 착수하여 활발한 논의를 진행중인 사실을 긍정적으로 평가한다. 주지하다시피 전근대적 노사관계 개혁과 노동악법 폐제, 그리고 노동보호의 선진화와 노동참여의 제도화는 현단계에서 잘못된 과거의 청산과 국민통합의 진전, 그리고 삶의 질 제고와 민주번영의 확보를 위해 실로 관건적 요소가 되는 것으로 우리 사회 각 부문은 올바른 규범의식과 투철한 책임감에 바탕하여 그 구체적 내용에 대해 지혜롭고 실용적인 의견을 제시할 의무가 있다고 믿는다. 이에 우리 민주적 시민·사회·종교 단체들은 다음과 같이 우리의 기본 입장을 밝히는 바이다.

1. 새로운 노사관계 정립의 기본방향

우리의 현행 노사관계는 과거 군사독재시대 내내 경제지상주의의 논리 아래 강권으로 유지되어 온 노동인권 억압과 노동참여 배제 정책의 바탕 위에서 형성된 것으로서 전근대적이고 비민주적인 노사관계의 한 전형성을 보이고 있다. 보다 구체적으로 우리의 노사관계는 족벌소유에서 오는 전제주의적 경영과 정경유착에서 오는 정부의 친자본적 개입, 그리고 이에 대항하는 과정에서 형성된 노동의 대립적 태도로 특징지워진다. 이러한 노사관계에서는 끊임없는 소모적 대립과 갈등이 불가피하다. 정부도 이러한 점을 인식하여 자본에 대해서는 교육중시와 인간존중을, 정부에 대해서는 노사자율과 책임존중을, 그리고 노동에 대해서는 참여와 협력을 노사관계개혁의 기본원칙으로 제시한 바 있다. 또한 정부는 이러한 새 원칙에 입각한 동반자적 노사관계로의 전환에 필요한 법제화 원칙으로서 법제의 세계화 원칙을 들고 노동법 개정시 ILO의 국제노동법 및 OECD 선진국들의 일반적 노동법제를 적극 수용할 것을 약속하고 있다.

우리는 정부의 이러한 기본원칙들이 민주적 노사관계로의 전면적 전환을 위해 결코 충분한 것은 아니지만 그 자체로서는 나름대로의 합리성을 갖는 것으로 평가하고 이번에 구성된 노사관계 개혁위원회가 최소한 이러한 원칙을 실현하는 방향으로 내실있는 논의를 진행할 것을 기대하였다. 그러나 우리의 기대와 달리 노개위의 실제 논의과정에서 이러한 원칙은 실종되고 종래의 단

순한 효율논리에 매몰되는 경향이 나타나고 있어 실망과 우려를 안겨주고 있다. 즉 현재 진행중인 노개위의 논의에서는 초기에 천명되었던 노동자 참여 문제는 사실상 실종되었고 대신 노사협력관계의 증진이나 노동시장의 활력제고, 국제경쟁력 제고 등의 논리만이 횡행하고 있는 것이다. 그 결과 민주적 노사관계로의 개혁을 기대해 오던 많은 사람들이 혹시 '개혁이라는 이름의 반개혁'으로 귀결되는 것은 아닌가라는 불안감을 감추지 못하고 있는 실정이다. 문제는 이러한 현상이 지금이라도 극복되지 않는 이상 실로 35년만에 맞은 모처럼의 민주적 노사관계정립기회가 수포로 돌아가게 됨으로써 민주주의의 내실화와 국민의 삶의 질 제고, 그리고 기업체질강화라는 이 시대의 과제 실현이 다시 한 번 좌절되리라는 데 있다. 이에 우리는 정부와 노개위에 대해 신노사관계 5대원칙에서 별 뚜렷한 근거를 찾을 수 없을 뿐 아니라 그 사회적 부작용을 제거할 수 있는 어떠한 제도적 기반도 결여된 까닭에 노사간의 첨예한 이해대립만을 불러올 뿐이고 특히 여성 노동자들이 주요 피해자가 되는 노동시장 유연성 제고 중심의 선부론 논의를 방향전환하여 이미 천명한 바 있는 신노사관계 5대원칙의 구체화를 위한 논의에 초점을 맞출 것을 강력히 요구하는 바이다.

다음으로 우리는 참여와 협력의 민주적 노사관계를 정립하기 위해서는 다양한 제도적 기반이 먼저 구축되어야 한다는 점을 강조하고자 한다. 다시 말해서 바람직한 노사관계의 정립에는 노사 쌍방을 에워싸는 각종 제도의 정비를 통해 참여와 협력의 사회적 기반을 조성하는 일이 필요하다는 것이다. 이와 관련하여 정부는 특히 노사간의 갈등을 완화할 수 있도록 사회복지제도를 확충하고 전근대적인 기업소유경영구조를 개혁하는 일에 한층 힘써야 할 것이다. 또한 정부는 이제 노사자율 및 책임 존중의 원칙을 구호로서가 아니라 실제로도 존중하는 모습을 보여야 한다. 어떤 면에서는 그간 노사관계개혁의 가장 큰 걸림돌로 작용한 것이 정부의 친자본적이고 억압일변도의 노동행정이었음을 솔직히 인정하고 과거의 성급하고 편파적인 개입관행을 반드시 극복하고자 말겠다는 의지를 노동법개정은 물론 노동행정관행 개혁을 통해 실증해야 할 것이다.

마지막으로 우리는 억압과 배제의 노사관계를 청산하고 참여와 협력의 노사관계를 정립하기 위하여는 무엇보다도 노동조합의 정보요구권 및 노동조합의 경영참여권의 법제화가 필수적임을 지적하고자 한다. 기업이 노동조합과 기업경영과 재무회계에 관한 정보를 공유할 때 기업측은 투명한 경영을 실천하여 국민의 신뢰를 회복할 수 있을 것이고, 노동조합 역시 기업이 어려운 상황에 처할 경우 위기를 공감하고 요구를 자제하며 기업을 살리기 위한 적극적 노력을 전개할 수 있는 것이다. 또한 기업의 주요한 의사결정 과정마다 노동자 대표를 참여하게 함으로써 기업의 의사결정 과정의 비민주성을 극복하는 동시에 1인의 판단이 아니라 다수의 합리적 판단에 따라 기업운영의 합리성을 제고할 수 있는 것이다. 노동조합의 공동결정과 경영참여는 특히 참여의 노사관계의 핵심적 제도내용으로서 노동자들에게 기업에 대한 신뢰와 책임감을 심어주고 진정한 생산의 동반자로서 기업의 생산성과 경쟁력 향상에 매진할 동기를 부여할 것이다.

2. 노동관계법 개정 방향.

현재 진행중인 노동법 개정은 항간에서 의심하듯이 노동단체법 개정과 노동보호법 개정 사이의 교환과 같이 편의주의적으로 추진되어서는 안된다. 노동법 개정은 민주주의의 심화와 삶의 질

항상이라는 궁극적 목표를 실천하기 위한 참여와 협력의 노사관계의 정립이라는 원칙에 입각하여 다음과 같이 추진되어야 한다.

첫째, 노동단체법의 개정은 노사자치주의 확립을 통한 민주주의의 심화라는 목표에 입각하여 수행되어야 한다. 기존의 집단적 노사관계를 규제하는 제법규들은 억압적이고 배제적인 노동통제를 수행하기 위하여 제정 활용되었던 법규들이다. 따라서 참여와 협력의 노사관계를 정립하기 위해서는 노동탄압적 노동법을 과감히 폐기함으로써 노사관계를 정상화하는 동시에 국제적 기준에도 부합하게 하는데서 출발해야 한다. 이러한 방향의 노동단체법의 개정이야말로 참여와 협력의 기초를 마련하며 민주주의의 심화를 실천하는 지름길이다.

둘째, 노동보호법의 개정은 기업의 유연화를 명분으로 노동자의 권익을 침해함으로써 삶의 질 향상에 역행하는 방향으로 추진되어서는 안된다. 이 부분의 개정에는 노사간의 침해한 대립을 보이고 있어 합의가 어려운 만큼 충분한 실증적 연구에 바탕하여 매우 신중하게 검토되어야 한다.

셋째, 분쟁조정 제도가 신뢰성을 확보하지 못하고 제 기능을 발휘하지 못함으로 인하여 사회적 낭비가 매우 크므로, 분쟁조정 기구의 민주적 개편을 통하여 회피가능한 사회적 낭비를 막아야 한다.

가. 노동단체법의 개정.

이른바 "집단적노사관계법"으로도 불리는 노동단체법의 개정에는 노사자치주의의 확립과 국제노동기준의 확보가 그 우선적 목표가 되어야 한다.

이와 관련하여 무엇보다도 공무원·교원의 노동기본권 확보가 최우선과제가 된다. 특히 노사관계개혁을 둘러싼 제반 상황을 살펴보더라도 공무원·교원의 노동기본권 보장이 포함되지 않은 법, 제도개정이나 노사관계개혁은 결코 성공할 수 없다는 사실을 직시하여야 한다.

국제노동기구(ILO)가 1993년 3월이래 일관되게 공무원과 교원의 노동기본권 보장과 함께 유일 노조강제 규정·제3자개입금지 규정의 철폐를 요구하고 있는 것을 더 이상 외면해서는 안된다.

한편, 노조의 정치활동금지조항은 ILO 87호 협약에도 위반되고, 또한 사용자의 정치활동이 금지되지 않고 있는 사실과 균형이 맞지 않는 것이므로 마땅히 철폐되어야 한다.

그리고 ILO가 공익사업의 범위를 필수사업으로 제한할 것을 촉구한 점에 주목하여야 하며, 아울러 강제중재제도는 단체교섭권에 대한 본질적 침해가 될 뿐 아니라 노사관계의 실질적 안정에도 역기능만 초래되므로 폐지되어야 한다.

나. 노동보호법의 개정.

이른바 "개별적노동관계법"으로도 불리는 노동보호법은 원래 노동조건을 최저기준을 정하여 노동자를 보호하기 위하여 제정된 것이다. 따라서 노동보호법의 개정논의는 노동자보호라는 법제정취지를 전제로 진행되어야 한다.

4인이하 사업장의 노동자들은 노동법의 보호를 가장 우선적으로 받아야 마땅한데도 현재 법의 사각지대에 놓여 있는 안타까운 현실은, 이들 사업장에도 근로기준법과 산재보상법을 확대적용하

도록 법을 개정함으로써 지체없이 시정되어야 한다.

그리고 현재 논란이 되고 있는 정리해고, 근로자파견제도, 변형근로제도, 법정휴가제도 등은 어 느것이나 모두 노사간에 첨예하게 이해가 대립되어 있고 또 단기간에 의견이 합치될 수 없는 실정이다. 이런 성질의 문제는 졸속으로 처리할 것이 아니라 긴 안목에서 노사가 대국적인 입장에서 노동자 상태를 악화시키지 않는 방향으로 충분한 시간을 갖고 타협과 합의를 통하여 법개정이 이루어져야 할 것이다.

다. 분쟁조정제도의 개선.

노동위원회를 중심으로 하는 분쟁조정제도의 개선에 있어서는 관할권자의 상향, 위원장의 직급 상향과 기구의 신설·확충 등에 논의가 집중되어 있다. 분쟁조정제도의 개선문제는 신뢰성 확보에 최우선적 목표를 두어야 하는데, 신뢰성확보방안은 제쳐 놓고 직급상향등만 논의하는 것은 본말이 전도된 것이라 아니 할 수 없다. 따라서 직급상향조정등의 전제조건으로서 공익위원 위촉제도의 개선, 위원장의 임명제 폐지 등을 통해 노동위원회의 구성과 운영에 있어 민주성과 자율성을 확립하고 노동위원회가 공정하고 합리적인 분쟁조정기구로서 기능할 수 있도록 노동위원회제도의 본질적이고도 획기적인 개혁이 이루어지지 않으면 안된다.

우리들은 노사관계개혁의 당면과제인 노동법 개정 작업을 단계적으로 나누어 추진하는 것이 불가피하다고 본다. 노사관계의 기본적 틀을 국제기준과 참여와 협력의 노사관계라는 원칙하에 재정립하는 차원에서 우선 노동단체법의 핵심조항과 분쟁조정제도 및 경영참가 제도의 개정을 1 단계로 추진하고, 나머지 노사간의 노동력 제공의 구체적 조건과 관련되는 차원인 노동보호법 등의 개정문제는 노,사,공익간의 합의가 이루어 지지 않는 한 이번 정기국회에서의 노동법개정대상에서 일단 제외시키고, 충분한 실증적 연구에 바탕하여 노,사,공익간의 타협과 합의과정을 거쳐서 법이 개정되도록 추진하여야 한다.

끝으로 우리는 이번의 노사관계개혁이 제대로 추진되기 위해서는 노사 상호간의 신뢰구축이 매우 중요한 바, 그 첫걸음은 지난 날 잘못 짜여진 노사관계구도의 희생자들인 해고자들의 아픔을 치유하는 데 있다고 믿는다. 우리는 이 문제에 대해서도 노개위의 진지한 관심과 현명한 해결이 있기를 기대하고 촉구하는 바이다.

1996년 9월 5일

건강사회를위한보건의료단체대표자회의/민주사회를위한변호사모임/민주주의민족통일전국연합/
민주화를위한전국교수협의회/실천불교전국승가회/전국목회자정의평화실천협의회/
참여민주사회시민연대/천주교정의구현전국사제단/한국민족예술인총연합/한국여성단체연합