

수 신 각 언론사 사회부 담당자님
발 신 참여민주사회시민연대(담당 : 김기식, 796-8364)
제 목 7개 시민·사회 단체, "열린사회를 향한 노사관계 개혁방향" 공동토론회 개최
날 짜 1996. 6. 18. (총 8 쪽)

보 도 자 료

7개 시민·사회단체 "열린사회를 향한 노사관계 개혁 방향" 공동토론회 개최

일시 및 장소 : 1996. 6. 18(화) 오후 2시-6시. 국회의원회관 소회의실

1. 참여민주사회시민연대(공동대표 金重培·金昌國·吳在植)를 비롯한 7개 시민·사회단체(경실련, 민교협, 민변, 여연, 전국연합, 참여연대, 환경련)는 6월 18일 2시 "열린사회를 향한 노사관계 개혁방향"을 주제로 공동토론회를 개최했다.

2. 당일 토론회에서 발제자들은 공통적으로 현재의 신노사관계 개혁 국면의 중요성을 강조하고, 金東楯은 신노사관계 개혁안의 문제점을 조목 조목 지적하였으며, 郭魯賢은 노동법 개정의 주요 쟁점을 분석하고 현실적인 대안들을 제시하였다(별첨자료 참고).

3. 또한 발제자들은 이번 노사관계개혁의 기회를 지난 30여년간 지속된 반민주적, 노동억압적 법구조를 청산하고 실질적 민주화를 위한 법적 토대를 마련할 수 있는 역사적인 기회로 규정하고, 이 과정에서의 시민·사회 단체의 역할을 강조했다. 이번 기회가 이해당사자인 노사간의 극한대립으로 나아가 성과를 거두지 못한 채 공전되지 않게 하기 위해서는, 시민·사회단체의 적극적인 개입이 필요하다는 것이다. 이를 위해 7개 시민·사회단체는 본 토론회를 시작으로 진정한 노사관계개혁의 관점과 의제를 잡아 나가는 토론회를 지속적으로 개최할 예정이다.

4. 토론회 내용

- 제목: 열린사회를 향한 노사관계 개혁방향
- 사회: 천영세(千永世, 전국연합 공동의장)
- 발표 주제 및 발제자
 - 신노사관계 개혁에서 제기되는 문제
-김동춘(金東楯, 참여사회연구소 연구실장, 사회학 박사)
 - 노동법 개혁의 기본방향과 원칙
-곽노현(郭魯賢, 방승대 법학)
- 토론자
金榮大(민주노총 부위원장), 南一三(한국노총 노사대책국장), 南仁順(여연 사무국장),
朴吉祥(노동부 노정국장), 李源德(노사관계개혁위 수석전문위원), 趙庸煥(변호사),
崔鈞(한림대 사회복지학)
- 주최: 7개 시민사회단체: 경실련, 민교협, , 민변, 여연, 전국연합, 참여연대, 환경련

신노사관계 개혁에서 제기되는 문제점

김동춘(참여사회연구소 연구실장)

1. 개혁안의 내용
2. 개혁안의 내용과 기본방향
3. 한국현실에 비추어 본 개혁안의 문제점

[1] 세계화, 노사관계의 성격에 대한 이해가 일면적이다.

노사간에는 이해가 합치하는 부분이 분명히 존재하지만 양자간에는 기본적으로 이해의 대립의 영역 역시 존재한다. 기업을 단위로 본다면 노사간의 이해는 확실히 합치하는 부분이 존재한다. 그러나 국가 차원에서 보자면 노사간에는 분배를 둘러싸고 이해가 대립되는 부분이 크게 존재한다. 이번 개혁안은 이해의 대립을 인정하지 않고 지나치게 합치되는 부분만 강조하고 있어서 자칫하면 과거 권위주의적인 시절의 노사협조론이나 성장을 위한 허리띠 졸라매기 구호의 재판이 될 위험성을 안고 있다. 이러한 이해의 대립을 상충시켜주는 것이 국가의 정책이다. 복지의 영역이 확대될수록 상충되는 부분은 축소될 수 있다. 그러나 사회복지의 수준이 낮으면 기업 단위의 노사관계는 이해가 완전히 합치하거나 완전히 대립되거나 하는 극단적인 현상이 나타난다.

[2] 지나치게 이상주의적이다. 한국의 조건에 대한 검토가 약하다.

개혁안은 한국이 근대화에서 세계화로 넘어가는 시기라는 문제의식을 갖고 있다. 그러나 실제로 한국은 근대화의 과제가 충실하게 이행되지 않는 조건에서 세계화의 압력을 받는 상황이다. 따라서 근대화의 미비함을 고치지 않는 조건에서 세계화의 조치는 상당한 어려움에 봉착할 가능성이 높다.

생산을 위한 협력은 대기업 일부 사업장에서는 현실화될 수 있으나 대부분의 중소기업이나 실업자 등 주변노동력은 정부의 적극적인 개입조치에 의해서만 협력의 물적 기반이 확보가능하다. 즉 노사간의 공동선은 추구는 확실히 가능하고, 그 객관적인 '기초역시 존재한다고 볼 수 있다. 그러나 그것은 극히 일부 기업에 국한될 가능성이 높고, 전국단위에서는 어려운 과제이다. 5인 이하의 영세사업장에서 빈발하는 산재사고를 줄이고, 이들의 임금이 생활급 수준으로 확보되도록 하는 조치들이 수반하지 않을 경우, 특권화된 노동자와 일부의 지배적인 기업이 이기주의적으로 결합될 가능성이 있는데, 그러한 결합은 국민전체의 인간다운 삶의 보장과는 배치될 가능성이 있다.

[3] 정부의 역할이 구체적이지 않다.

노사개혁과 분리되어 진행되는 현재 정부의 노동통제 방식은 노동자들로 하여금 신노사관계 개혁안에 대해 더욱 더 거리감을 느끼도록 만들어 줄 가능성이 높다. 공공부분 파업에 대한 직권중재 및 공권력 투입 의지는 실정법적 근거를 갖는 것이기는 하나, 장기적인 관점에서 보면 충분한 대화와 논의의 기회를 축소시키고, 노동자들을 배제시키는 결과를 가져올 것이다. 만약 "기존의 법과 통제방식을 완화할 경우 작업장의 질서가 건잡을 수 없을 정도로 나아갈 것이다"

라고 보는 정부의 생각을 한편으로는 이해할 수는 있으나, 만약 노사자율성을 무시하는 시책을 계속하면서 노사관계를 개혁한다고 한다면, 그것은 노동자들의 지지를 이끌어내는 것을 포기하는 것이다. 청와대와 정부는 권위주의 시절의 관행을 어떻게 청산할 수 있을 것인가 하는 과제를 안고 있다.

[4] 제도개혁 보다는 의식을 중요시하는 경향이 있다.

노동자들로 하여금 기업과 국가에 대해 보다 책임성을 갖도록하기 위해서는 앞서 말한바 각종의 복지시책과 확충과 의사결정 기구에의 참여를 현실화하는 것도 필요하지만 현재의 노동자 이익대표 방식의 변형이 필요하다. 국가경제발전을 위한 노동자의 책임은 노동자가 하나의 사회적 주체로서 자신의 의사를 표현하는 기구가 존재할 때 보장받을 수 있다. 따라서 노동자의 의견을 표현할 수 있는 새로운 노동조직의 인정, 시민운동의 활성화와 중재기능 부여, 각종 공의 기구의 중립성 확보 등이 필요하다.

기업으로 하여금 노동자의 능력개발과 다기능화를 위한 교육, 훈련, 인적자원을 중요시하도록 하는 관행, 사내 복지시절의 확충이 정착되기 위해서는 그러한 시책을 마련하는 기업에 대한 적극적인 지원과 그렇지 않은 기업에 대한 엄한 제재가 수반되어야 한다. 그리고 과거 부정부패와 관련된 기업과 기업주에 대한 응분의 처벌, 각종의 환경범죄를 저지른 기업에 대한 제재와 처벌이 이루어져야 하고, 아러한 조치를 가시적으로 엄격하게 집행할 수 있는 법 개정이나 제도개혁이 이루어져야 한다. 결국 제도의 개혁은 기업 측으로 하여금 기득권을 양보하도록 하는 것일 텐데, 과연 정부가 기업 측의 반발을 무릎쓰고서 이러한 조치를 취할 수 있는가가 개혁의 성패를 좌우하는 가장 중요한 과제이다.

[5] 장기적인 전망, 노사관계 모델의 새로움이 발견되지 않는다.

지금은 고도성장기 한국사회를 지배해 온 노사관계질서를 근본적으로 바꾸어야 하는 시기에 틀림없다. 그러나 이번의 개혁조치는 변화되는 세계질서, 그 동안 한국의 노사관계 질서, 한국의 경제여건과 기업구조 등을 총체적으로 고려한 것이라기 보다는 첫번째의 세계사적 변동만을 지나치게 강조하고 있으며, 기업의 생존을 위한 임시적인 조치의 성격을 지니고 있다. 따라서 장기적인 노사관계 질서의 방안과 한국적인 노사관계 모델에 대한 고민을 별로 찾을 수 없다는 문제점을 안고 있다.

신노사관계는 '삶의 질'의 향상을 목표로 하면서도 실제 삶의 질의 증진과 관련되는 인간, 환경, 도시문제에 대한 대책을 갖지 않고 있다. 즉 신노사관계 개혁은 다분히 생산성 향상이라는 전통적인 시각에서 별로 벗어나지 못하고 있다. 이는 생산, 인간, 환경을 어떻게 조화시킬 것인가, 특히 성장과 환경을 어떻게 조화시킬 것인가하는 오늘날 세계의 문제제기를 충분히 수용하기 보다는 의연히 과거 고도성장기의 사고에서 벗어나지 못하는 느낌을 준다.

4. 제기되는 의제

각 행위주체들이 해야 할 일에 대해 그것을 과연 수행할 수 있는가, 수행하기 위해서는 어떻게 해야하는가가 이 개혁의 성패를 좌우할 것이다.

[1] 정부 측의 노사관계 개혁안은 국제적인 노동규범을 준수하고, 기업의 경영활동을 촉진시

킨다는 기본방향을 갖고 있다. 가장 중요한 문제는 노사 양측으로 부터 개혁의 추진에 대한 신뢰와 지지를 획득하는 일이다. 이러한 신뢰는 무엇보다도 정부가 정권의 이해관계를 떠나 어떻게 장기적인 국가발전의 전망 속에서 이러한 개혁을 추진하고 있는가를 보여주는 일이다.

구체적으로는 노사 양측에서 장기적, 단기적 계획을 구분하여 제시할 수 있어야 한다. 기업주나 경영 측에게는 이들이 요구하는 조건을 현재 들어줄 수 없다면, 언제, 어떤 조건에서, 어느 정도의 예산을 확보한다면 이들의 요구를 들어줄 수 있는지 제시해야하며, 국민들에게는 복수노조 허용 혹은 고용의 유연화로 야기될 노사관계 불안정을 어떻게 조절할 수 있을 것인지에 대한 가능한 방안을 제시하여야 하고, 노동자 측에게는 고용불안과 임금저하의 두려움을 해소할 수 있는 방안을 제시하여야 하며 현재의 개혁에 빠져있는 공무원의 단결권보장 등 추가적인 개혁 조치는 언제, 어떻게 실시할 것인지를 제시해야 할 것이다.

[2] 현재로서는 경영 측에 유리한 방향으로 법 개정을 한다고 하더라도 임금저하를 보전할 수 있는 복지의 향상, 실업자를 위한 국가차원의 직업훈련체계 마련, 노조활동을 빌미로한 사용자의 해고권 남발을 억제할 수 있는 장치의 마련, 경영측의 변형근로제 도입시 노조 및 노동자 대표와의 동의절차 마련 등의 조치가 필요하고, 그것을 위해 노,사정, 시민단체와의 의견 수렴 과정이 있어야 할 것이다.

[3] 이 개혁안에서 가장 문제가 되는 것은 중소기업의 육성 및 그것에 고용된 노동자들, 그리고 고용보험의 혜택에서 제외되어 있는 30인 미만의 영세사업장 노동자들에 대한 대책이다. 이들 노동자들에 대한 고용안정과 실업예방 대책이 없다면 중소기업에서는 심각한 노사갈등이 발생할 것이다.

[4] 이번의 노사관계개혁안은 노동자의 참여를 위한 실질적인 방안이 없으면, 노동자들의 동의를 이끌어내기 어렵다. 정책적인 참여와 경영에서의 참여를 위한 철학적, 제도적, 법적 장치에 대한 논의가 정리되어야 할 것이다. 그런데기업차원에서의 노동자의 경영참여는 기업활동의 유연성 제고와 배치될 수 있다는 점에서, 이에 대한 각 당사자의 입장 정리와 의견조율이 필요하다. 기업 측에서는 기업 경영과 관련된 정보의 독점, 기존의 경영전권 확보의 시도들을 어떤 방향에서 개선할 수 있을지, 노동자 측에서는 기업에서의 노동자 권한제고에 사활을 걸어온 기존의 활동 관성을 어떻게 극복하여 기업단위와 기업의 단위에서의 '노동자 권한 제고'를 적절히 배치할 수 있을 것인지를 고민해야 할 것이다. 정부로서는 국가정책 시행과정에서 노동자들을 어떻게 참여시킬 것인지에 대한 방안을 만들어내지 않으면 안될 것이다.

[5] 노총과 민노총은 이제 새로운 도전에 직면해 있다. 노총은 정부의 배타적인 지원에 안주할 수 없게 되었고, 민노총은 책임있는 주체로서 정부의 개혁작업에 참여하지 않을 수 없게 되었다. 양 조직 모두 실질적인 전국조직으로 자리잡기 위해서는 조직의 중앙집중성을 강화해야 할 필요가 있으며, 산별, 업종 등 향후의 조직발전의 전망을 구체화해야 할 것이다. 특히 단위사업장에서의 복수노조 설립 등과 관련된 사안에 대한 내부의 의견을 조정해야 할 것이다. 한편 이번의 노사관계개혁은 어떻게 마무리되든지 노동자들 내부에서의 분열을 촉진할 가능성이 높다. 이에 대한 노총과 민노총 측의 대책이 요구된다. 이제 노동조합은 본격적으로 정책이 요구되는 시기에 접어들고 있다. 국민들로부터는 물론이고 당장은 조합원들로부터 지지를 받기 위한

구체적인 대안들을 만들어 내야하는 임무를 지니게 된 것이다.

[6] 정당, 언론, 시민단체는 이러한 개혁과정에 어떠한 역할을 해야할지에 대해 내부의 역할 분담과 입장 정리가 필요하다. 이들 기구가 제대로 역할을 하지 못하게 될 경우 이해 당사자인 노사간의 극한적인 대립으로 나아가고, 별다른 성과를 거두지 못한채 개혁이 공전될 위험성이 높다.

노동법개정의 기본방향과 내용-시민사회적관점-

곽노현(민교협, 방송대 교수)

1. 시민사회와 노동법개정: 시민사회의 실질적 토대로서의 노동조건과 노동참여

한국의 시민사회는 이번 노동법개정국면에서 노동인권의 회복과 근로조건향상의 향상에 적극 기여함으로써 시민사회의 토대역량을 키워내야 하며 노동조합의 경영참여와 국정참여를 적극 지원함으로써 사회개혁운동의 제도적 수단을 확보해야 한다. 한마디로 한국의 시민사회는 이번 노동법개정국면에서 사회적 권 보장과 참여보장을 기치로 적극 개입함으로써 성숙한 시민사회의 도래를 알리고 시민사회의 한단계 높은 발전을 이룩해야 한다.

2. 노동법개정의 의의: 30여년만에 온 실질적 의미의 헌법개정 기회

이번의 노동법개정은 실로 수십년만에 맞은 실질적 의미의 헌법개정에 다름아니다. 지난 30년래의 개발독재의 법적 잔재를 청산하고 새로운 민주발전의 법적 토대를 마련하는 데 이번 노동법 전면개정의 의의가 있기 때문이다. 이번 노동법개정의 성공 여부 및 구체적 내용은 80년 이후 우여곡절을 거치면서 분화, 발전한 우리 사회의 총체적 민주역량의 시금석이 될 전망이다.

3. 노동법개정의 기본목표: 노동악법 폐기, 노동시장 양극화 극복, 노동참여의 제도화

노동법개정의 기본방향은 다음과 같다. 반인권적, 반민주적 독소조항으로 얼룩진 우리의 노동법현실은 집단적 노사관계법상의 각종 노동악법 폐기, 양극화 추세에 있는 우리의 노동시장현실은 고용보장법역의 정비, 강화, 노동조합의 참여가 배제된 우리의 기업 및 국가 경영현실은 노동조합의 기업경영 및 국가경영 참여 보장을 각각 이번 노동법개정의 기본 방향으로 제시한다. 이러한 기본방향은 신노사관계 5대원칙으로 제시된 법과 제도의 세계화원칙, 노사자율과 책임의 원칙, 참여와 협력의 원칙, 교육중시와 인간존중의 원칙의 구체화라고 볼 수 있다.

4. 노동법개정의 주요 쟁점: 분석과 평가

[1] 노동기본권의 회복: 집단적 노사관계법에서의 독소조항 폐기

5.16군사쿠데타의 결과로 도입된 복수노조금지제는 국제노동법과 헌법이 보장하는 자주적 단결권을 침해하는 규정이므로 폐지되어야 한다. 기업차원에서의 복수노조는 기업차원에서의 노노투쟁을 촉발시켜 혼란을 가중시킬 수 있다는 점에서 조심스런 견해가 있으나 이미 많은 나라에서 다양한 방법으로 이에 대한 해결책을 도모하고 있으므로 이를 참조하여 적절히 규제하면 된다.

최소한 6급 이하의 공무원에 대해서는 단결권을 인정해야 한다. 특히 공무원이 아니면서도 교

휴가는 물론이고 무급이지만 상병휴가, 가사휴가, 육아휴가, 비상시휴가, 창업휴직등이 광범위하게 인정되고 있는 것이다. 또한 근로시간도 대한 규제에 있어서도 벌써 수십년전부터 주40시간제 이하가 관철되고 있음은 물론 8시간 근로시간제에 대한 예외인정을 각각의 해당업종을 상세히 분류하여 수십항목에 걸쳐 상세하게 규제하는등 보호에 만전을 기하고 있는 것이 일반적이다. 근로시간제에 대해서는 근로시간단축을 전제로 보다 치밀한 비교법적 연구검토가 이루어져 이번 기회에 합리적이면서도 실효적인 규제를 상세히 가함으로써 누구나 인간다운 삶과 개인발전의 기회를 누릴 수 있도록 배려하여야 할 것이다.

[5] 고용보장강화와 비정규직 근로자의 근로조건보호

현재 우리나라의 근로자들은 상대적으로 고임금과 고용안정을 누리는 대기업의 정규근로자와 저임금과 고용불안을 겪는 영세중소기업근로자 및 각종 비정규근로자로 양극화되고 있다. 여기서 요구되는 것은 노동법의 사각지대에 방치되어 있는 각종 비정규직근로자들을 합리적 기준을 마련하여 보호하는 일과 향후의 산업구조조정 및 기업경영합리화 노력이 노사정 이해당사자들의 공동협의를 통해 사회적으로 무리없는 방향으로 진행될 수 있도록 필요한 제도적 장치를 마련하는 일이다.

특히 파견근로자법, 시간제근로자법, 하청근로자법, 외근근로자법, 가사보조근로자법, 외국인근로자법 등이 신규입법되어야 한다. 특히 근로자파견사업규제법은 더 이상 미뤄져서는 안된다. 예컨대 파견근로자 사용이 가능한 경우를 산전후휴가등으로 인한 단기대체인력의 필요나 수주물량급증으로 인한 단기고용의 필요등 지극히 한정적인 경우로 제한하고 파견근로자의 보호를 위해 파견기업과 사용자기업에 공동사용자책임을 인정하는 등의 내용이 필요하다. 경제적 이유의 해고, 곧 정리해고제한법도 시급하다. 그 내용으로는 기존의 판례로 형성된 기본요건을 토대로 필요한 제도화를 꾀하면 될 것이다. 즉 노사정 3자구성원칙에 따른 정리해고위원회의 설치, 기업규모별 출연으로 정리해고기금의 설치, 정리해고대상자에 대한 정리수당 및 재훈련수당 지급, 정리해고대상자의 우선고용의무 등을 규정해야 한다.

5. 노동법개정국면에서 시민운동이 할 일

모든 민주적, 개혁적 시민사회운동단체들은 이번의 노동법개정투쟁이 향후 십여년의 한국사회의 세력지형을 상당부분 결정짓는다는 점을 명심하고 적극 개입하여야 한다. 이때 잊어서는 안 될 것은 민주노총의 출범으로 이번에 쟁취해낸 노동법개정기회가 지닌 역사적 의미는 다른 무엇보다도 지난 30여년간 지속된 반민주적, 반노동적 법구조를 청산하고 실질적 민주화를 위한 법적 토대를 마련하는 데 있다는 점이다.

보다 구체적으로 7월초까지를 의제설정기간으로 잡고 있는 노개위의 활동일정을 감안하여 지금부터 노개위에 대한 개혁적 의제설정운동을 전개해야 할 것이다. 이를 위해 시민운동은 노동법개정의 올바른 방향을 내부에서 토론하여 내부 구성원들의 적극적 관심을 끌어내는 동시에 민주적이고 사회개혁적인 노동법개정을 위한 커다란 압력세력으로 작용해야 할 것이다. 이와 같은 노력이 없는 이상 이번에도 한국의 현실은 결코 노동법개정을 낙관할 수 없게 한다. 민주적 시민사회단체들은 이번의 노동법개정국면을 30여년만에 찾아온 실질적 의미의 경제사회헌법 개정국면으로 파악하여 적극적 연대노력을 펴야 한다. 특히 현재 노개위 공익위원 중에는 민주적 시민운동세력의 대표자들이 적지 않다. 시민사회단체들은 이들은 결코 개인자격으로 볼 것이 아니다. 활발한 내부토론과 인식공유를 통해 이들에 대해 구체적 주문을 하고 책임을 물을 수 있

어야 한다. 또한 이들의 바람직한 역할이 결코 산술적 중간역할에 있는 것이 아니라는 점을 명심해야 한다. 오히려 공동선 추구의 민주적 토대구축을 위해 역사적, 경험적으로 이미 입증된 사회적 진실을 가장 강하게 증언하고 설득하는 역할이 맡겨져 있는 것이다.