

경제환경의 변화와 노사관계의 전망

하 경 호 <고려대학교 법과대학 교수>

1. 경제환경 변화와 기업 대응 전략의 필요성

오늘날 산업사회가 고도화되고 정보화사회로의 이행이 가속화됨에 따라 勞動과 資本의 나라간 이동에 대한 장애요소가 제거되면서, 모든 기업들이 세계시장에서 경쟁하는 無限競爭時代가 도래하고 있는 상황이다. 즉, 노동과 자본의 자유이동으로 인하여 세계경제질서가 自由化·開放化되면서 세계는 하나의 시장으로 변모해 가고 있는 것이다. 또한 국가간의 경제협력과 자유무역을 목적으로 地域經濟協力體의 결속을 공고히 하거나 이를 새로이 결성하는 현상이 근래에 와서 두드러지며, 세계무역질서의 하나로서 勞動條件을 포함하여야 한다는 이른바 blue round 문제가 거론되기도 한다.

이는 貿易과 勞動의 연계를 통해 국제적인 공정노동 기준을 실현해 나가고자 하는 것으로, 미국을 비롯한 선진산업국가들이 주로 요구하는 실정이나 이에 대한 문제제기도 적지 않은 것으로 안다. 이러한 움직임들은 WTO 체제하의 世界貿易秩序의 형성과 아울러 기업에 대해 새로운 經營戰略을 요구하고 있다. 즉, 변화하는 세계경제환경속에서 기업의 競爭力을 확보·유지할 수 있는 방향으로 企業組織과 生産方式, 그리고 勞使關係를 형성하지 않으면 기업의 存立과 發展을 기대하기 어려운 실정이라 하겠다.

더욱이 최근의 국내경제여건은 景氣沈滯의 지속과 함께 貿易收支赤字의 심화 등으로 악화되고 있을 뿐만 아니라, 임금상승이 생산성향상을 초과함으로써 賃金과 生産效率 사이의 구조적 문제까지 제기되고 있다. 이에 따라 기업은 投資와 經營環境要因이 유리한 해외

노사관계 제도는

새로운 근로자상의 변화에 맞추어

미래지향적 내용으로 개선되어야 하며,

노동조합은 시대의 흐름에

합치하는 운동방향을 설립, 수행해

나가야 하고 사용자 역시

사업장 자율질서의 형성에 보다

전향적인 자세를 가져야 한다.

로 진출하는 경향을 나타내고 있는데, 특히 대기업을 중심으로 한 최근의 海外投資는 종래와 비교되지 않을 정도로 규모가 커지고 있다.

이는 고학력취업난과 동시에 중소기업의 단순기능직 구인난이 발생하고 있는 현재 우리나라 勞動市場의 구조적 상황에 비추어 우려되는 측면도 없지 않으나, 급변하는 세계경제환경과 국내경영여건을 고려한 기업의 대응전략이라는 측면에서 행해진 선택이라고 판단된다. 근무형태를 多樣化하고 종래의 年功序列 중심의 인사·임금구조에서 벗어나 拔擢人事, 能力給制를 도입하려는 움직임 역시 기업의 競爭力과 效率을 높이기 위한 노력의 일환이다.

2. 선진산업 국가에서의 노사관계의 새로운 경향과 변화추세

가. 노사관계의 규제완화와 탄력성 제고

노사관계의 彈力性(flexibilisation)과 規制緩和(deregulation)가 최근의 노사관계 논의에서 가장 많이 주장되고 있다. 이 문제는 재화와 서비스의 생산방식, 그리고 노사관계 규제형식의 변화와 관련하여 논의되기 시작했으며, 企業組織의 再構成 및 企業과 國家 競爭力의 유지·강화라는 차원에서 추진되고 있다. 노동의 탄력성을 제고시키고 노동시장에서의 硬直性을 제거해야 한다는 요구에서 규제완화가 논의되고 있기 때문에, 노사관계를 규율하는 제도들은 그 내용과 방식에서 合理性과 妥當性을 검증받아야만 한다.

이러한 관점에서 당사자간의 契約自由를 제한하는 내용을 완화하여 勤勞關係의 非彈力的 要素를 제거해야 한다는 주장이 제기되고 있는데, 특히 解雇制限制度와 勤勞時間規制의 緩和 및 새로운 雇傭形態의 형성 등이 중요하다. 종래에는 해고제한규정을 회피하기 위한 期間附 勤勞契約를 제한해 왔으나 이를 완화하는

동시에, 整理解雇의 요건도 완화해서 해석하려는 경향이 나타나고 있으며, 노동수급에 따른 彈力的 雇傭形態에 대하여 적극적으로 규율하고 있다. 근로시간의 규제완화와 관련해서도 變形勤勞時間을 일반적으로 인정하여 개인 근로자와 기업의 희망과 필요에 따른 彈力的 勤勞時間의 운영을 가능하게 하고자 한다.

이 밖에도 勤務方式과 관련해 엄청난 변화의 조짐을 보이고 있는데, 이는 특히 근로생활과 가정생활의 조화에 대한 요구와 함께 정보통신 분야의 발전에 기인한 바 크다.

나. 노조의 관심과 기능의 변화

선진국의 노조활동에 있어서 그 방식과 정도에 차이는 있겠으나, 일반적인 경향은 종래의 對立的·理念的 성향으로부터 벗어나 근로자 고용보호, 실업문제, 경쟁력향상 등과 관련하여 協調的·妥協的 성향으로 변모하고 있다는 것이다. 물론 이러한 현상은 주요 선진국의 高失業率과 雇傭不安의 지속이라는 현실적 요인에 기인한 바 크지만, 오늘날 변화된 노사관계환경이나 국제경제여건에 비추어 勞組의 機能과 役割을 새롭게 인식할 수 밖에 없다는 객관적 사정에 연유한다는 것 또한 부인할 수 없다.

전통적으로 團體交渉에 의존하여 집단적 노사관계를 규율해 오던 나라에서는 勞使協議·勤勞者參加 쪽에 관심을 가지고 접근하고 있으며, 노조에 의한 團體交渉과 근로자대표기구에 의한 勞使協議로 구분해 오던 나라에서는 근로자대표기구가 노조의 고유한 규율 대상에 관하여 사용자와 개별적으로 합의하는 현상들이 최근 확대되고 있다는 사실은 이를 반영하고 있다.

최근 변화된 노동시장여건이나 노사관계환경에 비추어 勞動組合은 단결력을 바탕으로 근로자를 집단적으로 보호하는 전통적 기능을 다하면서도 企業의 存立과 發展을 위해 어떠한 기능과 역할을 하여야 할 것인가 하는 문제가 제기되고 있다. 그리고 영국처럼 전통

적으로 勞使自治主義이 지배하는 나라의 경우에는 정당한 勞組活動의 범위와 勞組의 特權이 종래에 비해 상대적으로 제한되고 있으며, 노사당사자에 의한 集團的 自律에 대해서도 彈力性을 부여하려는 경향이 나타나고 있다. 交渉의 分權化와 參與·協調의 勞使關係에 대한 관심이 고조되고 있는 것도 이와 관련된 현상이다.

다. 교섭의 분권화

선진산업국가에서의 노조 조직의 주된 형태는 産別 組織이며, 단체교섭은 超企業的으로 행해지는 것이 일반적이다. 그러나 산업별, 업종별 또는 지역별로 행해지던 단체교섭은 점차 企業單位에서의 규율가능성이 넓혀짐으로써 分權化된 交渉(decentralised bargaining) 형태로 이루어지고 있다. 예컨대 영국에서는 産業이나 業種部門 차원의 교섭(sector level bargaining)이 쇠퇴하고 있으며 企業次元에서의 賃金의 彈力性을 보장하는 동시에 상여금이나 직무 및 능력에 기초한 個別的 賃金協定이 보편화 되어가고 있다. 이러한 현상은 초기업적 차원의 團體交渉體系와 사업장 단위의 經營參加體系를 제도적으로 명확히 구별하는 독일에서도 나타나고 있다.

라. 참여·협조적 노사관계로의 이행 경향

근로관계에서 야기되는 다양한 문제를 交渉과 爭議方式이 아닌 다른 방법으로 조정·극복하는 나라들도 적지 않게 나타났다. 이러한 변화는 노사당사자를 利害對立的 關係가 아닌 社會的 同伴者關係로 파악하는 데서 느낄 수 있다. 즉 근로자들은 더이상 團體交渉에 의해서만 자신들의 요구사항을 주장·관철하는 것이 아니라, 事業場 내지 企業次元의 제도적 통로를 통해 노사관련 문제에 대한 논의에 참여할 수 있도록 된 것이다. 이를 당사자 사이의 노력에 의해 自律的으로 행하는 나라도 있으나, 보다 많은 나라에서는 法律에 근

거하여 가능케 하고 있다. 전통적으로 團體交渉에 의존하는 미국·영국·호주와 같은 나라에서 전통적인 組合主義와 團體交渉體系에 대한 변화조짐이 나타나는 것도 이러한 일반적 현상과 관련하여 파악할 수 있다.

마. 非전형 근로형태의 확산

선진산업국가에서는 1970년대 중반 이후 非典型勤勞形態가 크게 늘어나고 있다. 전형적 고용관계와 다른 時間制勤勞, 臨時勤勞, 變形勤勞, 派遣勤勞 등의 비전형근로가 확산되는 요인으로는 일반적으로

- ① 높은 실업률에 따른 勞動市場의 不安定性,
- ② 기업의 彈力的 運營을 가능하게 하는 인력구조에 대한 기업의 요구,
- ③ 勞務提供의 彈力性에 대한 근로자측의 요구 및 소득확대의 필요성이 지적되고 있다.

그러나 고용축진과 사업장운영의 탄력성과 관련한 비전형근로관계의 확산은 다른 한편으로 非常用·不安定 雇傭形態에 있는 근로자의 보호필요성을 제기하며 경제적 불확실성에 따른 企業經營의 事情變更危險을 근로자측에 전가시키는 문제를 야기함에 따라, 規制緩和와 彈力性提高라는 차원에서 확대되는 비전형근로형태에 대한 再規制의 논의를 수반하고 있다. 非典型勤勞者들이 상대적 저임금, 근로시간의 불안정, 실업위험, 승진기회 및 사회보장측면에서 실질적으로 불이익을 받고 있는 것은 일반적 현상이다. 勞組가 비전형근로형태에 대해 반대입장을 취해 온 것은 이러한 이유에 기인하며, 이외에도 非典型勤勞者들과 노조의 이익이 상이할 수 있다는 점에서 勞組의 弱化를 초래할 수도 있다는 우려 및 常時勤勞者의 權利保護와 勤勞條件 向上에 부정적 영향을 미친다는 인식을 갖고 있었기 때문이다.

그러나 최근에는 失業問題 解決과 常時勤勞者의 雇傭不安과 관련하여 비전형근로자에 대한 노조의 대응도 伸縮性을 가지는 경향을 나타내고 있다.

3. 우리나라 노사관계의 전망

가. 노사관계의 주요변수

(1) 내년 勞使關係의 向方을 결정짓는 가장 주요한 변수는 勞動法改正이 어떠한 내용으로 행해질 것인가와 그改正이 어떻게 마무리될 것인가 하는 점이라고 생각한다. 무한경쟁시대에서 企業의 競爭力을 강화시키고 근로자의 삶의 질 향상을 함께 도모할 수 있는 勞使關係의 새로운 패러다임의 정착을 위한 改革의 일환으로 노동법개정 논의가 진행되어 온 것은 주지의 사실이다. 정부는 노사와 공익대표로 구성된 勞使關係改革委員會에서 그동안 논의한 내용을 바탕으로 改正案을 마련하여 국회에 상정하기로 함으로써 勞動法改正方針을 분명히 하고 있다. 그러나 노동법개정이 어떠한 內容과 方向으로 귀결되든지 간에 노사관계에 미치는 파장이 상당하리라는 것은 쉽게 짐작할 수 있다. 원래 노동법개정은 노사단체의 現實의 利害關係가 첨예하게 대립할 수 있으므로 커다란 정치적 부담과 어려움을 수반한다. 그렇기 때문에 다른 나라의 경우에도 勞動法改正의 필요성을 인정하면서도 이를 적극적으로 추진하지 않는 것이 일반적 경향이다.

즉, 勞使當事者가 모두 만족할 수 있는 내용으로 勞動法을 개정한다는 것이 기대하기 어려울 뿐만 아니라 개정과정에서 노사당사자 사이의 갈등이 야기되거나 증폭될 위험을 내포하고 있는 것이다. 특히 급변 노동법개정에서 經營界는 노사관계의 규제완화, 탄력화에 주된 관심을 가지고 정리해고제, 변형근로제, 파견근로제 등을 비롯하여 주로 勤勞基準法改正에 초점을 맞추고 있는 반면, 勞動界는 복수노조, 노조의 정치활동, 교원·공무원의 노동기본권, 제3자개입금지, 강제중재문제 등 주로 현행 勞動組合法, 勞動爭議調整法상의 노조의 조직과 활동을 제한하는 규정의 폐지에 관심을 집중하고 있는 실정이다. 이처럼 노동법개정에 대한 勞使間의 基本認識과 期待가 엄청난 차이를 보이는 상

황에서 노사 모두 만족할 만한 接點을 찾는다는 것은 애당초 불가능한 과제라고도 할 수 있다. 따라서 노사 사이에 현격한 입장차이를 나타내는 주요 쟁점사항들이 改正案에서 어떻게 정리되어 法律에 반영되는가에 따라, 勞使團體의 반응 및 勞動團體 사이의 입장이 각기 다를 수 있을 것이다.

결국 노동법개정 문제는 企業과 事業場의 勞使關係에도 영향을 미치는 가장 중요한 요소로 작용하게 될 가능성이 매우 크다.

(2) 노동법개정 문제 이외에도 내년의 政治·經濟的 狀況이 노사관계의 주요변수가 될 것임은 당연하다. 근래와 같은 경기불황이 지속될 경우 전통적인 勤勞條件問題와 함께 雇傭安定問題가 많은 기업에서 현안의 과제로 부각되리라고 전망된다.

특히 大選政局에 따른 정치·사회적 사정 역시 勞使關係에 커다란 영향을 미칠 것이다. 이와 관련해 노동법개정을 통해 현행 노조의 政治活動禁止規定이 삭제된다고 할 때, 선거관련법에 의한 제한을 別論으로 하더라도 노조가 그 삭제의 意味와 內容을 어떻게 이해하고 정치활동을 전개해 나갈 것인가가 매우 주목된다.

만약 사업장에서의 政治宣傳活動까지 전면적으로 허용하는 것으로 잘못 이해하게 된다면 사업장내 勞使關係秩序形成에도 엄청난 혼란과 부작용을 초래할 우려가 있다. 이처럼 노조에 대한 政治活動의 許容이 대선정국에서 어떠한 양상으로 전개될 지 예측하기 어렵다. 노동운동이 과격해지고 勞使紛糾가 빈발하게 되면 선거국면이 與黨에 유리하게 작용한다는 점에 비추어 내년에는 오히려 노조가 爭議를 자제함으로써 비교적 安定된 勞使關係를 유지하게 될 것이라고 전망하는 견해도 있으나, 이러한 解釋에 어느 정도 일반적 신뢰를 줄 수 있을지는 의문이다.

이하에서는 내년도 勞使關係에 영향을 비교적 크게 줄 수 있는 노사관계제도상의 個別的 爭點事項과 이와 관련한 문제를 간략히 살펴 보기로 한다.

나. 정리해고와 고용안정 문제

최근 노동법개정논의에서 노사간의 현격한 입장차이를 보이고 있는 핵심쟁점중의 하나가 整理解雇制이다. 사용자단체와 경제부처는 人力構造的 彈力化를 도모한다는 관점에서 經營上 必要에 의한 減員을 보다 완화된 요건으로 용이하게 하고자 한다. 이에 대하여 勞動團體는 기업의 감량경영정책에 따른 정리해고는 失職者의 양산과 함께 雇傭不安을 초래한다는 점에서 적극적 반대여론을 일관되게 밝히고 있다.

정리해고는 다른 해고와 달리 해고대상자에게 一身上 또는 行態上의 사유가 있는 것이 아니라 減員을 필요로 하는 경영상의 客觀的 事情에 기인하여 多數勤勞者를 해고한다는 점에 특색이 있다. 따라서 정리해고에 따른 문제는 職場喪失에 따라 대상근로자에게 생활상의 위협을 초래한다는 점 뿐만 아니라 사회적으로 失業問題를 야기한다는 데 있다. 우리나라에서도 현재 雇傭保險法의 시행으로 비자발적 이직근로자에 대하여 保險給與를 지급하기는 하나, 受給期間과 內容이 제한되어 있을 뿐만 아니라 再就業의 기회가 쉽게 주어지지 않는다는 점에서 정리해고에 따른 社會的 保障이 충분하다고는 할 수 없다. 그러나 다른 한편 근로자들의 職場保護라는 관점에서 정리해고를 지나치게 엄격히 제한한다면 더욱 심각한 經營惡化 또는 企業倒産이 불가피하여 보다 많은 직장상실을 초래할 위험도 있다. 결국 整理解雇制을 어떻게 자리매김하는가에 따라 雇傭狀態와 勞使關係에 큰 영향을 줄 것으로 예측된다.

만약 정리해고의 實質的 要件을 완화하여 경기불황에 따른 기업의 整理解雇가 빈발하게 행해진다면, 雇傭不安定은 가속화 되고 정리해고를 둘러싼 분쟁으로 勞使關係는 불안해 질 가능성이 적지 않다.

다. 변형근로제와 근로시간 단축 문제

산업구조변화와 기술혁신에 따른 勞動市場의 柔軟

성에 부응하기 위하여 근로시간의 彈力的 運用이 필요하다. 그런데 현행 근로기준법이 규정하고 있는 1週單位的 法定勤勞時間規制는 산업의 고도화와 정보화에 따른 就業構造的 變化 등에 충분히 대응하지 못하는 실정이다. 이에 따라 노동법개정에서 勤勞時間을 탄력적으로 운영할 수 있는 變形勤勞制의 도입이 중요한 논의과제로 등장한 것이다. 대체로 선진산업국가에서는 變形勤勞의 인정범위를 확대해 나가고 있는 추세이며, 오늘날 변형근로시간제는 變化된 環境과 企業의 必要에 대응하기 위해 필수적인 것으로 평가된다. 따라서 變形勤勞制의 도입을 통해 근로시간의 탄력적 운용에 따른 業務의 效率을 높이는 한편, 근로자의 勞務待期時間을 줄이고 휴일과 여가시간을 증대할 수 있는 효과를 기대할 수 있다. 그러나 변형근로시간제는 일반적으로 勤勞時間의 短縮과 병행하여 도입되기 때문에, 근로시간의 단축이나 加算賃金의 支給과 관련된 근로자의 이해를 조정함이 없이 도입한다면 勤勞者側은 자신들에게만 일방적으로 불리하게 작용할 것이라고 우려하게 될 것이다. 다시 말해 勤勞時間의 短縮없이 변형근로를 시행할 경우 延長勤勞에 대한 사용자측의 割増賃金支給負擔만을 줄여 주는 결과가 된다는 측면에서 근로자들의 상당한 반발이 예상된다. 따라서 變形勤勞制는 산업구조의 변화, 근무형태의 다양화에 의하여 불가피하게 요구되기는 하나 근로자의 實質所得水準을 저하시키는 것으로 이해하게 되면, 이에 대한 반발이 勤勞時間短縮鬭爭으로 연결될 가능성이 없지 않으며 이 과정에서 勞使關係가 갈등국면을 나타낼 수도 있을 것이다.

라. 복수노조 허용과 노동조직간의 분쟁가능성

종래부터 우리나라 노사관계의 최대쟁점사항의 하나가 複數勞組許容問題였다. 그동안 제 2 노조의 설립을 제한하는 현행 노동조합법 제3조 단서 5호 내용은 헌법상의 團結權保障에 반함은 물론 자유로운 團結權

行使를 보장하고 있는 ILO 제87호 협약의 취지에도 위배된다는 점에서 國內外的으로 비판의 대상이 되어 왔다. 그리하여 複數勞組禁止規定의 삭제문제가 오래 전부터 제기되었고 최근의 勞動法改正에서도 심도있게 논의된 결과, 우선 上級團體에 대한 複數勞組를 허용하는 방향으로 개정할 것이라고 보도되고 있다. 복수노조허용문제에 대하여 使用者側은 노조간의 선의의 경쟁보다는 過熱競爭, 組織紛爭 등으로 노사관계에 엄청난 악영향을 미친다는 점에서 반대입장을 분명히 하고 있다. 複數勞組의 許容이 어떠한 구체적 모습으로 확정될 지 여부는 아직 알 수 없으나 勞組活動이나 勞使關係秩序에 상당한 파장을 몰고 올 수 있음은 분명하다.

특히 노조의 조직형태가 企業別 組織으로 일반화되어 있는 현실에서 企業·事業場次元의 복수노조의 등장은 團體交涉과 協約秩序에 큰 혼란을 가져올 수 있을 것이기 때문이다. 복수노조의 존재는 組織理念과 勞動運動方向의 差別性을 어느 정도 전제하므로 조직간의 세력다툼의 가능성이 크다고 할 것이다. 만약 노동조합이 勞使間의 對立·葛藤構造를 기본으로 하여 鮮明性競爭을 벌이게 되면 노사관계가 소모적으로 되어 勞使關係發展을 저해할 수도 있다. 특히 복수노조 문제에 대한 韓國勞總과 民主勞總의 입장이 기본적으로 상이하기 때문에, 그 귀결 여부에 따라 양조직의 반응이 다를 수 있으며 이는 勞動組織間의 葛藤으로 나타날 수도 있을 것이다. 그러나 다른 한편 변화하는 노동운동환경에 적응하기 위한 勞動運動의 理念과 方向을 재정립하는 계기로 작용할 수 있지 않을까 하는 기대를 해 볼 수도 있겠다.

4. 맺는 말

규제완화와 탄력성제고의 필요성은 새로운 입법과 함께 노사당사자의 自律的 規律裁量의 폭을 넓혀줄 것

으로 전망된다. 노사관계에 있어서 規制緩和, 彈力性 提高의 문제는 각국마다 국가경쟁력확보, 실업문제해결과 관련하여 논의되고 있으며, 집단적 노사관계에서의 交渉의 分權化와 參與·協調的 勞使關係로의 이행 현상이 단체교섭 중심의 傳統的 勞使關係體制에서는 합리적으로 해결할 수 없는 사항에 대한 근로자들의 욕구와 현실적 문제제기에 대한 制度的 對應必要性에 따라 나타나고 있다는 점에서는 각 나라의 勞使關係制度의 硬直性을 완화시키는 과정이라고 평가할 수 있다.

노사관계의 발전경향에 비추어 勞動運動의 理念과 方向도 이러한 변화과정을 고려하면서 새롭게 검토되어야 한다. 經濟政策의· 勞動市場政策의 측면에서의 勞使關係의 彈力性 요구가 노조에 대한 위협요소로 작용할 수 있겠으나, 다른 한편 새로운 발전의 계기를 제공할 수도 있을 것이다.

勞動運動에 대한 변화요청은 정보화시대로 이행하는 현대 산업사회에 있어서 새로운 勤勞者像의 형성과도 부합한다. 즉 高度産業化· 情報化 時代에서의 근로자는 더이상 임금만을 위해 노동하는 懦弱하고 非理性的인 존재가 아니라 노동을 통해 人格을 함양하고 자기계발을 해 나가는 創意的이고 積極的인 존재로 이해된다. 따라서 근로자는 사용자에게 인적으로 종속되어 經濟的 利益을 추구하기 보다는 자기가 소속한 조직에서의 勤勞活動을 통하여 삶의 질을 높여나가는 데 보다 큰 관심을 가지게 될 것이다.

이에 노사관계제도도 이러한 勤勞者像의 變化에 맞추어 未來指向의 內容으로 개선되어야 하며, 노동조합도 시대의 흐름에 합치하는 運動方向을 설정하여 그 기능을 수행해 나가지 않으면 안된다. 사용자 역시 事業場自律秩序의 형성에 보다 전향적인 자세를 가질 필요가 있다.

결국 勞使當事者가 변화하는 經濟環境과 시대적 흐름을 정확히 인식하여 보다 성숙되고 책임있는 자세를 견지한다면 우리나라의 勞使關係의 發展展望도 매우 밝다고 할 것이다. ▲