

토론회

집단적 노사관계의 현실 진단과 대안

- 노조권력 키우는 단체협약 -

| 일시 | 2016년 7월 20일(수) 오후 2시

| 장소 | 바른사회시민회의 회의실 201호

| 주최 | 바른사회시민회의

■————— 순 서 —————■

■ 사 회

- 김 영 봉 (중앙대 명예교수)

■ 발 제

- 조 영 길 (법무법인 아이앤에스 변호사)

■ 토 론

- 박 기 성 (성신여대 경제학과 교수)
- 최 완 진 (한국외대 법학전문대학원 교수)
- 박 주 희 (바른사회시민회의 사회실장)

■ 질의·응답

■ 폐 회



■————— 목 차 —————■

■ 발제문

우리나라 집단적 노사관계의 진단과 대책 -노조권력 키우는 단체협약- 7

- 조 영 길 (법무법인 아이앤에스 변호사)

■ 토론문

대체근로: 1%포인트 경제성장률 상승..... 15

- 박 기 성 (성신여대 경제학과 교수)

집단적 노사관계의 현실 진단과 대안..... 23

- 최 완 진 (한국외대 법학전문대학원 교수)

권력화된 노조, 단협 기득권부터 내려놓아야 25

- 박 주 희 (바른사회시민회의 사회실장)



우리나라 집단적 노사관계의 진단과 대책 -노조권력 키우는 단체협약-

조 영 길

법무법인 아이앤에스 대표변호사

1. 서론

최근 임단협 시즌을 맞이하여 노조가 요구안을 관철하기 위해 파업을 준비하고 있다는 소식이 언론을 통해 보도되고 있다. 임단협에서 노사가 대립하고 있는 부분은 노조의 요구안 중 과도한 임금인상부분과 인사·경영권 침해와 관련된 부분으로 알려지고 있다. 이에 맞서 기업도 종전 단협상 과도한 부분을 개선하기 위해 맞서고 있지만 쉽지 않을 전망이다.¹⁾ 더욱 우려되는 것은 세계조선헌경기의 급격한 하강으로 신규선박 발주가 뚝 끊겨 경영상 위기를 맞고 있는 국내 대형 조선회사들이 이러한 단체협약을 둘러싼 갈등으로 파업의 중심에 있다는 점이다.²⁾ 창사 이래 유례없는 대규모 적자로 기업의 재무구조가 매우 악화되어, 채권단의 대규모 지원 없이는 사실상 기업의 존폐를 걱정해야 위기상황임에도, 노조가 임단협에서 과도한 요구안을 고수하면서 파업을 불사하겠다는 태도는 기업의 위기 극복에 커다란 걸림돌이 되고 있고 침체된 지역경제에 더욱 먹구름을 드리우고 있다.

기업 노사관계가 악화된 상태인지 또는 개선된 상태인지에 대해서는 그 기업의 단체협약 내용 중 과도한 부분이 얼마나 포함되어있는지를 살펴보면 알 수 있다. 노사관계가 악화된 사업장에서는 단체협약 내용에 과도한 부분들이 포함되어 있는 것이 공통적으로 발견되기 때문이다. 노조가 과도한 요구안들을 관철시키기 위해서 합법적 실행행사를 남용하고, 사용자가 이를 수용하게 되면 향후 단협의 과도한 부분들을 정상상태로 되돌리는 것은 더욱 어렵다. 더욱 심각한 문제는 이러한 노조의 과도한 요구안 고수 및 파업 불사 태도에 대응하고 대비할 수 있는 기업의 뾰족한 대책이 없다는 점이다.

1) “노조에 사외이사 추천권 달라, 현대중 임단협 시작”, 연합뉴스, 2016.5.10.자 기사).

2) 실제 삼성중공업은 2016.6.28. 찬성률 92%로 파업을 가결하여, 조선 3사 중 처음으로 7.7. 오후 4시 간동안 전면파업을 실시했고, 현대중공업은 90.4%의 찬성률로 오는 20일 4시간, 22일 7시간 파업을 예고하였으며, 대우조선해양도 이미 2016.7.6. 88.3%의 찬성률로 파업을 가결하여 언제든지 파업에 들어갈 수 있는 상황이다(“삼성중공업 노동자협의회 파업”, 오마이뉴스 2016.7.7.자 기사; “현대중공업노조, 20.22일 파업예고, 조선비즈 2016.7.15.자 기사; “대우조선해양 노조, 파업찬반 재투표서파업가결”, 동아일보 2016.7.6.자 기사).

본고에서는 법률 실무가의 입장에서 단체협약에 나타나는 노조의 과도한 요구안들의 유형과 원인에 대해서 살펴보고, 이에 대한 제도적 및 정책적 대책에 대하여 검토하고자 한다.

2. 단체협약에 나타나는 대표적인 악화현상들의 유형

(1) 인사·경영권 침해

경영권은 사업주가 자신의 사업을 자유롭게 선택하고, 변경하고, 처분할 수 있는 권리로서 헌법상 보장되는 기본권이다. 그런데 이러한 경영권에 대하여 강성 노조는 참여경영 내지 민주경영이어야 한다는 주장을 내세워 끊임없이 제약을 가하려고 한다.

세계적인 경쟁력을 가진 선진기업들을 살펴보면, 주요 경영정책에 대하여 직원들을 상대로 다수결 방법에 의하여 의사결정을 하지 않는다. 특히 오늘날과 같이 치열한 시장경쟁을 헤쳐 가며 기업을 경영해야 하는 최고경영자들은 전문가가 전권을 가지고 자유롭게 경영하는 이른바 전문경영이 절실히 요구된다. 전문경영의 개념에는 민주경영 내지 참여경영을 이유로 노조 지도부가 경영자의 경영권을 제약하는 개념은 포함되어 있지 않다.

반면 악화된 노사관계에서는 기업의 경영권이 노조에 의해 매우 심각하게 제약당하고 있는 모습들이 다수 발견된다. 주요한 경영 의사결정 사안마다 노조의 동의 내지 합의를 얻도록 되어 있는 단체협약이 그것이다. 신기술 도입, 신장비 내지 신시설 도입, 공장의 증설·축소, 사업의 양도·양수, 직원의 채용 및 감축, 조합원에 대한 징계 등마다 모두 노조와 협의하는 것에서 나아가 노조의 동의가 있어야만 할 수 있도록 단체협약이 체결되어 있는 사업장들이 우리나라에는 적지 않다. 심지어 직원들의 업무내용과 장소를 바꿀 수 있는 전환배치권과 같이 자유로워야 할 인사·경영권이 노조지도부나 노조원개인의 동의 없이는 할 수 없도록 되어 있는 경우도 있다.

이로 인한 피해는 심각하다. 예를 들어, 어느 기업이 시장에서 판매가 잘 되는 종류의 제품을 생산하는 라인은 가동률을 높여야 하므로 많은 연장근로, 야간근로, 휴일근로가 불가피한 반면, 시장에서 판매가 잘 되지 않는 종류의 제품을 생산하는 라인은 가동률을 낮추어 현재 인력을 감축해야 할 상황을 상정해보겠다. 가동률이 낮은 라인의 여유 인력을 가동률이 높아서 인력투입이 필요한 라인으로 전환배치를 하면 연장, 야간, 휴일근로를 줄이고 막대한 비용을 줄일 수 있는 상황에서는 전환배치가 당연히 시행되어야 한다. 그러나 단체협약에 노조원 및 노조의 동의 없이는 이를 시행하지 못하도록 되어 있고, 해당 노조원 및 노조가 반대하면 막대한 규모의 합리적인 비용절감 방안을 시행하지 못하게 된다. 실제로 이런 일이 발생하는 사업장이 우리나라에 존재한다.

이와 같이 경영의 주요 사안에서 노조의 동의 내지 합의를 요구하는 것은 경영참여가

아니라 인사·경영권의 침해다. 노조가 합의를 거부하거나 동의를 거부하면 기업이 주요한 경영상의 결정을 할 수 없게 되기 때문이다.

이처럼 노사관계가 악화된 사업장에서는 세계적으로 유례가 드물 정도로 사용자의 경영권을 과도하게 침해하는 등 원칙을 위반하는 내용의 단체협약 조항을 만들어내고 있어 지속적으로 노사관계가 악화되는 원인이 되고 있다.

(2) 과도한 임금 등 근로조건

과도한 임금 등 근로조건도 단체협약에 나타나는 대표적인 악화현상 중 하나이다. 일반적으로 민주노총, 한국노총 등 양대노총이 해마다 설정하여 공표하는 임금인상 가이드라인은 두 자리 숫자이거나 두 자리에 가까운 한 자리 숫자이다. 이는 우리나라 경제성장률, 국민소득성장률, 물가상승률 대비 과도하다.

단체협약 내용 가운데 임금 부분은 연쇄적인 인상효과를 가져오는 법정 수당들과 인건비로 계량되는 이른바 임금성 근로조건도 포함되어야 한다. 즉 연장근로수당, 야간근로수당, 휴일근로수당, 미사용 휴가수당, 가족수당, 안전수당, 교통비, 식비, 차량지원비, 체력단련비 등 기타 제반수당, 성과급, 휴가비, 선물비, 학자금, 진료비 지원금, 각종 복지성 급여까지 포함시킬 경우 전체 임금 등 근로조건은 더욱 과도해진다.

이렇게 임금 및 임금성 단체협약을 통해 합의한 인상률을 계산해보면 한 해에만 10%를 훨씬 넘어 20% 혹은 그 이상에 이르는 경우도 발견되는 경우도 있다.³⁾ 임금 등 근로조건은 변화에 있어서 강한 하방경직성을 가진다. 인상폭을 낮게 결정하는 것보다 일단 인상된 수준을 조금이라도 인하하는 것이 훨씬 어렵다.

사용자는 경기 상황에 따라 이익이 줄고 손실을 보는 경우가 다반사지만 그렇다고 임금 인하를 단행하는 일은 찾아보기 어렵다. 반면, 노조는 전년도에 높은 임금 인상률이 있었다고 해서 다음해에 인상을 자제하는 경우는 드물고 오히려 매년 그 해의 최고 수준의 인상률을 협상안으로 제시하는 경우가 많다. 과도하게 인상된 전년도의 것을 기초로 또 다시 과도한 인상 합의를 계속할 수밖에 없게 되면 과도한 인건비 상승의 부담은 복리의 인상효과를 가져오게 된다.

노사관계가 악화된 사업장에서는 강성 노조의 과도한 요구를 사용자가 계속해서 수용하여, 임금 등 근로조건수준이 매년 과도하게 인상되고 있는 것이 현실이다.

이와 같이 합리적인 수준으로 억제되지 않는 과도한 임금 등 근로조건 인상은 대표적인 노사관계 악화 현상이다.

3) 예를 들면, 종전에 통상임금에 산입되지 않던 정기상여금을 통상임금에 산입하는 경우, 주44시간제에서 주40시간제로 변경되면서 종전의 임금총액을 유지하려고 하는 경우 등일 때 이러한 사례들이 종종 발견된다.

(3) 과도한 유급노조활동의 정도

과도한 유급노조활동 또한 단체협약에 나타나는 대표적인 악화현상 중 하나이다. 조합원들의 노조활동은 근무시간 외에 근무 장소 외에서 하는 것이 원칙이다. 만약 근무 장소에서 근무시간 중에 노조활동을 하려면 사용자의 사전 동의를 얻어야 한다. 이를 어길 경우 사용자의 업무지시 및 명령 위반으로 징계사유에 해당된다. 또한 동의를 얻어 노조활동을 하더라도 무노동 무임금 원칙상 사용자가 임금을 지급할 의무가 없다.

우리나라 현행 노동법도 노조전임자에 대한 급여 지급을 원칙적으로 금지하고 있지만, 이른바 타임오프라는 예외조항을 두고 타임오프한도 내에서 노조전임자에 대한 급여지급을 할 수 있도록 하고 있다.

그런데 우리나라 유급 노조전임자의 조합원수당 비율은 타 국가들과 비교할 때 과도한 수준을 나타내고 있다. 통계에 의하면, 2008년 현재 149.2명 당 1명의 노조전임자가 있는데, 이는 유럽의 10분의 1수준이고, 미국(800~1,000명), 일본(500~600명)과 비교해도 대단히 높은 수준이다.⁴⁾ 이러한 해외 선진국의 사례에 비추어볼 때, 현행 타임오프 한도가 과연 합리적인 수준인지에 대한 의문도 제기되고 있다.

유급노조활동에는 이러한 유급노조전임자만 있는 것이 아니다. 유급으로 계산해주는 조합원총회, 대의원총회, 조합원교육시간 등도 유급노조활동에 포함된다. 또한 노사관계상 각종 협의기구의 구성원활동들도 유급노조활동에 해당된다. 노조사무실을 기업으로부터 무상으로 공급받고, 사무실 운영에 소요되는 각종 집기와 용품 지원, 차량 지원, 주유비 등을 지원 받는 것도 유급노조활동 비용이다.

노사관계가 악화된 사업장의 경우, 노조활동은 과도하게 보장하는 반면, 사용자의 경영권을 과도하게 침해하는 내용의 불합리한 단체협약과 관행들을 만들어냄으로써, 과도한 유급노조활동이 광범위하게 인정되고 있으며, 노조활동과 관련된 불법과 사규위반 활동들이 빈발하는 등의 악화현상들이 심각하게 나타나고 있다.

이처럼 유급노조활동이 합리적이고 타당한 수준을 넘어 과도하게 나타나는 것은 노사관계 악화현상의 하나이다.

4) 환경연 보고서에 따르면, 우리나라의 완전 전임자를 기준으로 노조전임자 1인당 조합원 수가 122~150명으로, 이는 일본(500~600명), 미국(800~1,000명), 유럽(1,500명)에 비해 크게 낮다고 한다 (한국경제연구원, “노조전임자 급여지원 실태와 정책적 시사점”, 2009.12.7.).

3. 단체협약에 나타나는 과도한 부분들의 원인

(1) 노조의 합법파업 남용 문제

노사는 각자의 주장과 요구를 관철시키기 위해서 상대방을 향해 힘을 행사하게 되고, 이러한 힘은 상호 반대 방향으로 충돌하게 된다. 단체협약에서 노조의 과도한 부분들을 수용함으로써, 노사관계가 악화된 사업장에서는 다음과 같은 공통적인 반응이 발견된다.

① 기업에게 파업을 막을 수 있는 힘이 없었다, ② 무리한 임금 등 근로조건 인상 요구를 수용하지 않고는 견딜 수 있는 힘이 없었다, ③ 경영권 침해 조항을 수용하라고 노조가 힘으로 밀어붙이는데 기업은 버틸 수 있는 힘이 없었다, ④ 노조의 과도한 유급 노조활동 요구를 막기에는 기업이 역부족이었다, ⑤ 노조원이나 노조 지도부에 대한 고소·징계조치를 철회하지 않고 이를 관철시킬 수 있는 힘이 없었다는 점이다.

이처럼 노조가 과도한 요구조건을 관철시킬 수 있는 것은 언제든지 전면파업을 할 수 있다는 근로자대중에 대한 강한 노동운동력을 남용하고 있고, 이에 대해 사용자는 파업의 고통을 견디지 못하고 속수무책으로 노조의 과도한 요구조건들을 수용하고 있다는 점에 있다. 우려스러운 점은 이처럼 노조가 합법파업을 남용하더라도 이를 제지할 수 있는 방법이 없다는 점이다. 노조가 이러한 합법파업을 남용하면서 기업을 상대로 단체협약에 과도한 부분을 포함할 것을 요구하는 경우 이에 맞서 견디는 사용자를 찾기란 쉽지 않다.

(2) 노조의 합법파업에 대한 법제도적 보완책 미비 - 쟁의행위 중 대체근로 금지 규정

쟁의행위 중 대체근로 금지 규정은 노조의 합법적 파업에 대해 대항적 조치를 봉쇄하기 때문에, 노조가 전면 파업을 압박 수단으로 사용자를 상대로 과도하고 무리한 요구를 하게 되면 이에 맞서 버틸 수 있는 사용자는 거의 없다. 그 결과 우리나라는 세계적으로 유례없이 매년 파업이 빈발하고 그 기간도 과도하게 긴 것이 현실이다. 강성 노조가 있는 사업장의 경우 거의 매년 연례행사처럼 파업이 일어나고 있다. 강성 노조가 과도한 요구를 내걸고 합법적인 전면파업에 돌입하는 경우 이를 억제할 제도적 장치가 없는 현실에서 사용자가 노조의 요구를 거부하며 버틸 수 있는 것은 불가능하다.

이러한 이유로 노사관계가 악화된 사업장에서는 거의 빠짐없이 단체협약에 노조가 요구하는 인사·경영권 침해 조항, 과도한 임금 등 근로조건의 조항, 과도한 유급노조활동들의 조항들이 포함되어 있다. 쟁의행위 중 대체근로를 금지하고 있는 현행법규정은 모든 노사관계 악화현상들을 유발하는 주된 요인이다.

4. 법제도적·정책적 대책

(1) 법제도적 대책 - 쟁의행위 중 대체근로 허용

쟁의행위 중 대체근로 금지규정은 파업에 대한 사용자의 대항력을 현저히 부당하게 침해함으로써 헌법상 기본권인 경영권을 본질적으로 침해하는 위헌적 소지가 높은 규정이다. 또한 주요 경쟁 선진 국가뿐만 아니라 OECD국가 전체적으로도 그 유례를 찾아볼 수 없는 우리나라만의 이례적인 법률 규정이다.⁵⁾ 주요 선진국의 경우 사용자가 노조의 파업권 남용에 대항할 수 있는 제도적 장치를 가지고 있는데 반해 오히려 우리나라는 노조법 입법시부터 노조의 파업권을 무제한적으로 남용될 소지가 있는 규정을 도입했다.⁶⁾ 이는 노조의 합법적 파업의 남용에 대해 사용자가 견딜 수 없게 하여 노조의 과도하고 부당한 요구들이 관철되게 만드는 가장 큰 제도적 원인이 된다. 현저히 불합리한 임금 등 근로조건 부담 증가, 불합리한 노사 단협과 관행들을 양산시키고 그 개혁을 어렵게 만들어 대한민국 노사관계 경쟁력을 약화시키고 대기업 강성 노조 존재 사업장과 다른 사업장의 근로조건 격차의 부당한 심화 등을 초래하는 제도적 원인이기도 하다.

근로자의 쟁의권 행사는 마찬가지로 헌법상 기본권인 사용자의 경영권과 조화를 이루면서 행사되어야 한다. 헌법상 기본권이 충돌할 경우 양자가 모두 기능과 효력을 나타낼 수 있도록 조화롭게 보호되어야 하며, 일방의 기본권을 일방적으로 침해해서는 안 된다. 그러나 우리나라의 쟁의행위 중 대체근로 금지 규정은 노조의 합법 파업에 대한 권리만 보장하고 이로 인해 침해되는 사용자의 경영권에 대한 보호는 빠져있어, 사실상 노조의 파업을 무제한적으로 보장하고 있다. 거의 100%에 가까운 근로자들이 전면파업을 하게 되면 사업장내 인력만으로 대체인력을 사용하는 것이 불가능하므로 사용자의 영업의 자유 및 직업의 자유 등 헌법상 기본권을 침해하게 되는 것이다. 따라서 노사 간의 무기대 등의 원칙에 따라 근로자의 쟁의권이 보장되면 사용자 또한 이에 대항할 수 있는 대체인력 투입권이 보장되어야 한다.

이처럼 법리적으로 위헌적 소지가 높고 외국에서 유례를 찾기 어려우며 우리나라 노사관계 악화현상을 유발하는 주된 원인이 되고 있는 쟁의행위 중 대체근로 금지 규정은 시급히 개정되어야 한다.

5) 참여정부 시기에 노사관계 법제도 선진화 방안 연구팀은 쟁의행위 중에 신규채용, 외주, 일시대체 등이 법률에 의해 금지되는 우리나라와 같은 제도가 다른 나라에도 있는지 조사한 바 이다. 그 결과 전 세계에서 아프리카의 사회주의 성향 국가인 말라위에서 발견되었을 뿐, 대부분의 나라에서 발견할 수 없었다고 보고한 바 있다(조영길, 「노사관계 개선의 바른길(I)」, 비봉출판사, 2011.3, 184면).

6) 1953년 3월 제정된 노동쟁의조정법 제11조는 “사용자는 쟁의기간 중 쟁의에 관계없는 자를 채용할 수 없다”고 규정하였다. 노동법이 제정된 당시는 한국전쟁 중 이념갈등 및 공산화 위협이 고조되던 시기로서 근로자들을 지나치게 의식하지 않을 수 없는 특수한 시대적 배경이 법률 규정에 반영된 것으로 보인다.

(2) 정책적 대책 - 사용자의 쟁의행위 중 업무가동률 향상 훈련

현재로서는 사용자가 쟁의행위 중 업무가동률을 향상시키는 방법으로 강성노조의 파업에 맞서 견디는 것이 효과적인 방법이다. 즉 노조에 가입하지 않은 비조합원이나 관리직 근로자들이 쟁의행위로 중단된 근로자들의 업무를 대신 수행하도록 하는 쟁의행위 중 업무가동률을 향상시켜야 한다. 만약 이러한 준비가 미흡하여 업무가동률이 0%가 되면, 사실상 기업이 받는 고통은 감당할 수 없을 정도로 커져서 노조의 무리한 요구라도 거절하지 못하고 수용할 수밖에 없게 된다. 따라서 기업은 쟁의행위 중 합법적이고 정당한 업무가동률을 강화하기 위한 계획과 준비, 훈련을 통해, 노조의 합법파업 남용에 대해 철저히 대비하는 것이 필요하다.

(3) 무노무임원칙 견지하며 인내

만약 쟁의행위 중 업무가동률이 0%로 파업 중인 근로자를 대체할 수 있는 준비가 되지 않은 경우, 사용자는 파업의 고통을 무노무임원칙을 견지하면서 노조가 과도한 요구를 포기할 때까지 인내를 가지고 원칙을 고수하는 자세가 사실상 노사관계 악화를 막는 유일한 길이다. 그러나 이 길은 쟁의행위 중 대체근로를 허용하는 대부분의 외국에 비해서 사용자에게 지나치게 원칙을 고수하기 어렵게 하는 길이기도 하다. 다만, 이러한 어려운 상황에서도 파업의 고통을 견디며 원칙을 고수하는 사용자들이 드물지만 있기는 하다. 그러나 대부분의 사업장들이 노조의 합법파업권이 남용되면 원칙을 고수하기가 대단히 어려운 제도적 환경 속에 놓여 있는 것이 우리나라의 현실이다.

5. 결론

이상과 같이 우리나라 단체협약의 과도한 부분에 대한 유형과 원인과 대책에 대하여 살펴보았다. 앞에서 살펴본 바와 같이 쟁의행위 중 대체근로를 불허하는 우리나라의 법제도가 노조의 합법파업의 남용을 사실상 방기하고 있어 우리나라 노사관계 악화현상들을 유발하는 주된 원인이 되고 있다.

법제도적인 대책으로서 주요 선진국처럼 파업 중인 근로자를 대신하여 자유롭게 대체인력을 사용할 수 있도록 허용하는 법 개정을 하는 것이 절실히 필요하다. 이 길만이 노조가 과도한 요구조건을 관철시키기 위해 합법파업을 남용하는 것에 대해 기업도 선진국 수준의 대항력을 갖추고 법과 원칙으로 버텨으로써 노사관계가 악화되는 것을 막을 수 있는 길이다.

아울러 사용자는 평소에 쟁의행위 중 업무가동률을 향상시키기 위한 훈련을 하여 노조의 합법파업 남용에 대해 철저히 대비하는 것이 필요하다. 이러한 준비가 되지 않은 경우에는 파업의 고통을 무노무임원칙을 견지하면서 노조가 과도한 요구를 포기할 때까지 인내하는 자세가 필요하다.

대부분의 사업장들이 노조의 합법파업권이 남용되면 원칙을 고수하기가 대단히 어려운 제도적 환경 속에 놓여 있는 것이 우리나라의 현실이다. 국제적 기준에 비해서 지나치게 사용자의 대항력이 적은 부조리한 현실이 조속히 개정되어 선진국 수준의 대항력을 갖추 수 있도록 제도 개선을 서둘러야 할 것이다.

대체근로: 1% 포인트 경제성장률 상승⁷⁾

박 기 성

성신여대 경제학과 교수

1. 노동조합의 순기능과 역기능

생산의 2대 요소는 자본과 노동이다. 자본은 금융시장에서 수요와 공급에 의해 조달된다. 금융시장은 개방경제에서는 자본이동과 같은 세계화의 거친 파도 때문에 국제 금융시장과 통합되지 않을 수 없고 국제 기준에 따라 상대적으로 효율적으로 작동한다. 그러나 노동부문은 세계화로부터 격리되어 도처에 지대추구적(rent-seeking) 암초들이 산재해 있고 국제 기준에서 많이 벗어남으로써 공정성(fairness)이 크게 훼손되고 있다. 이런 상태로 노동부문이 방치되면 아무리 자본이 풍부해도 노동이 보틀넥으로 작용하여 생산이 원활하게 되지 않으며 경제는 성장은커녕 퇴보할 것이다. 노동부문의 공정성을 제고하는 노동개혁은 우리가 지구상에 번듯한 국가(decent nation)로 살아남기 위해 꼭 필요한 시대적 명령이다.

가장 중요한 공정성 원칙은 일한만큼, 즉 생산성만큼 임금이 지급되는 것이다. 이 생산성을 어떻게 정확하게 측정할 것인가? 일반적으로 근로자는 본인의 생산성을 과다계상하고 사용자는 과소평가하므로 당사자인 근로자와 사용자에게 생산성 평가를 맡길 수 없다. 근로자와 사용자가 자유롭게 구직·구인을 할 수 있으면 시장에서 생산성만큼 임금이 지급되어 공정성이 확보된다. 생산성과 임금이 일치하면 자원의 효율적 배분이 달성되므로 공정성은 또한 효율성을 보장한다. 그러나 근로자와 사용자의 자유로운 구직·구인을 방해하는 것이 노동공급을 독점하는 노동조합(monopoly unionism: Lazear 1983)이다. 노동조합의 과도한 임금인상에 대해 사용자는 고용조정으로 대응하고 싶지만 노동조합의 압력과 노동법에 의해 거의 불가능하므로 임금은 어쩔 수 없이 생산성을 초과하게 되어 자원배분의 공정성 및 효율성이 훼손된다. 노동부문의 가장 큰 암초가 과도한 힘을 발휘하는 노동조합이다.

노동조합도 순기능을 한다. 경영자의 비리(malfeasance, misfeasance)를 인지한 근로자나 각종 고충(grievances)으로 괴로움을 겪고 있는 근로자가 효과적으로 처리할 수 있는 통로가 없을 때 노동조합에 호소하여 집단적으로 목소리를 냄으로써 생산성 향상에

7) 본고는 자유경제원에서 2016년 3월 발표한 것을 수정한 것이다.

기여할 수 있다. 노동조합의 이러한 기능을 집단적 의사소통 기능(collective voice mechanism: Medoff and Freeman 1984)이라고 한다. 그러나 이에 대한 뚜렷한 경험적 증거는 없으며, 이런 기능이 있더라도 이 순기능을 뛰어넘는 노동조합의 과도한 힘의 발휘는 국민경제에 큰 부담을 준다. 노동개혁의 핵심은 노동조합의 순기능을 극대화하면서 그 과도한 힘의 발휘를 억제하여 노동조합이 제자리를 찾도록 하는 것이다.

2. 파업 중 대체근로 인정과 직장점거파업 금지

우리나라에서 모든 개혁의 걸림돌로 작용하고 있는 노동조합의 막강한 힘은 어디서 나오는 것일까? 190.5만명의 노동조합원이 누리고 있는 영향력은 4,251.3만명 생산가능인구 전체에 걸쳐 매우 크다. 이런 비대칭적 기형 현상은 다른 나라에서 그 유례를 찾기 힘든 우리나라의 노동법에 기인한다. 우리나라에서는 사용자가 쟁의행위(파업) 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없고 그 중단된 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 없다.

그러나 쟁의행위 기간 중 대체근로나 쟁의행위로 중단된 업무의 도급을 금지하는 규정을 가지고 있는 주요 선진국은 없다. 이상희(2015)에 의하면 미국은 파업 시 일시적으로 외부 인력으로 대체할 수 있을 뿐만 아니라, 임금인상 등을 목적으로 하는 경제적 파업(economic strike)의 경우 파업참가자가 복귀를 거절하면 영구적으로 대체할 수 있다. 프랑스에서는 파업 시 무기계약근로자를 채용하여 대체하거나 그 업무를 도급 주는 것이 인정되고 있고, 실제로 도급을 통한 대체근로가 많이 활용되고 있다. 독일에서도 파업 기간 중 신규채용, (하)도급 등의 방법으로 대체근로가 자유롭게 인정되고 있고, 다만 파견근로자로 대체하는 것은 금지되고 있다. 일본에서도 신규채용, (하)도급, 파견근로 등 다양한 방법으로 대체근로가 인정되고 있다.

이와 같이 선진국에서는 근로자의 단체행동권(파업권)과 사용자의 영업권(경영권)을 대등하게 보장해 주기 위해 쟁의행위 기간 중 그 참가자에 대한 대체근로가 자유롭게 인정되고 있다. 우리나라도 노사관계(employment relations)에 있어서 사용자와 노동조합이 대등한 지위에서 교섭함으로써 임금을 생산성 수준으로 유지시키기 위해서는 수도·전기·병원 등 필수공익사업장(50%내 대체가능)뿐만 아니라 모든 사업장에서 쟁의행위기간 중 외부인력을 채용 또는 대체할 수 있고 그 업무를 도급·하도급줄 수 있어야 한다. 이렇게 되면 노사관계가 시장기제에 의해 견제되고 균형될 것이다. 이를 위해 현행 노동조합 및 노동관계조정법 43조를 개정해야 한다. 이것이야말로 노동조합 제자리 찾기의 첫 걸음이다.

김영문(2007)은 노사 간의 무기대등의 원칙에 입각해서, 근로자의 파업권이 보장되면 사용자의 대체인력 투입권도 보장되어야 한다고 주장한다. 대다수의 근로자들이 파업에

참여할 때 사업장내의 인력만을 대체인력으로 사용하는 것은 대체근로를 거의 불가능하게 만들므로 영업의 자유나 직업의 자유 같은 기본권 침해의 여지가 있다고 본다. 그는 사용자의 기본권과 근로자의 단체행동권과의 조화를 고려하여 쟁의행위 기간 중에 파견근로자를 대체인력으로 사용하는 것에 소극적이다. 그러나 파업 기간 중에 대체인력을 구하는 것이 실제로 매우 어렵고, 파업에 참가했던 노동조합원이 파업 종료 후 복직할 때 대체인력으로 파견근로자가 고용되었다면 계약이 종료됨에 따라 고용이 해지되어 쉽게 노동조합원이 복직할 수 있다. 그리고 노동개혁의 원칙인 임금과 생산성의 일치를 위해서는 모든 종류의 대체근로가 가능해야 한다. 그러므로 파견근로자를 대체인력으로 사용하는 것도 허용되어야 한다.

미국과 일본에서는 파견근로자에 의한 대체근로가 인정되고 있으며, 영국 정부가 최근 발의한 노동개혁안에는 파견근로자에 의한 대체근로와 관련된 제한을 철폐하는 것 (removal of current restrictions on using agency workers to cover for strikers: Middleton 2015)이 포함되어 있다.

그리고 쟁의행위 기간 중 대체근로가 가능하려면 파업 등 쟁의행위는 사업장 밖에서 이루어지도록 해야 한다. 1997년 노동법 개정 이전에는 쟁의행위를 사업장내에서만 하게 되어 있었다. 그러나 외국에서는 파업을 워크아웃(walk out)이라고 하는데 파업을 하면 사업장 밖으로 나가는 것이 원칙이기 때문이다. 파업 중인 근로자는 인원수와 장소의 제한을 받으면서 피켓을 들고 사업장 앞에서 시위한다. 파업불참근로자나 대체근로자는 이 피켓선을 가로질러(cross a picket line) 사업장 안으로 들어간다. 현행 노동조합 및 노동관계조정법 42조에서는 주요 시설에 대한 직장점거파업을 금지하고 있으나 주요시설이 매우 제한적이어서(동법 시행령 21조) 실제로 모든 파업은 직장점거파업이다. 직장내에서 지속적인 시위·농성·소음 등으로 업무를 방해하지만 경찰력 등 공권력은 사용자가 요청을 해도 개입을 꺼리는 것이 현실이다. 이러한 상황에서 사용자가 취할 수 있는 대응수단은 직장폐쇄뿐이다. 직장폐쇄를 해야만 파업에 참여한 근로자들을 직장 밖으로 내보낼 수 있다. 미국, 독일 등 선진국에서는 직장점거 파업이 불법이므로 실질적으로 직장폐쇄가 파업과 더불어 시작되지만 우리나라에서는 일정 요건을 충족해야만 사용자가 직장폐쇄를 할 수 있다.

더욱이 직장폐쇄의 적법성은 사법적 판단에 의해서만 확보된다. 동법 46조에 사용자는 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후에만 직장폐쇄를 할 수 있다고 규정되어 있지만, 노동조합이 직장폐쇄의 적법성을 가려달라고 소송을 하면 판사의 판결에 의해 그 적법성 여부가 결정된다.⁸⁾ 만약 직장폐쇄가 적법하지 않은 소위 공격적 직장폐쇄로 판결이 나면

8) 우리나라 사법제도의 기초는 판사의 재량권을 크게 인정하는 사법적 적극주의(judicial activism)이므로 기업이 결정을 할 때 불확실성을 가중시킨다. 우리나라에서도 사법적 보수주의(judicial conservatism, judicial restraint)에 대한 연구가 필요하다.

사용자는 1년 이하의 징역형 또는 1천만원 이하의 벌금형을 받는다(동법 91조). 사용자가 직장폐쇄를 결정할 때는 각 판사의 재량권에 따라 공격적 직장폐쇄가 되어 징역형이나 벌금형을 받을 가능성을 고려해야 한다. 그리고 이런 형을 받게 되면 공무원이나 교원은 해임된다. 그러므로 사용자가 직장폐쇄를 한다는 것은 매우 어려운 결정이며, 특히 공무원이나 교원이 기관장인 경우 직장폐쇄를 단행한다는 것은 이후 인생을 건 모험이다. 이런 점에서 사용자는 노동조합보다 매우 불리하며 노동조합은 이런 상황을 충분히 활용하여 무리한 요구를 관철시킬 수 있다. 쟁의행위가 직장 밖에서 이루어져야 하는 것은 파업불참근로자나 대체근로자의 일할 권리를 보장해 주기 위해서도 필요하지만 재산권과 영업권 보호차원에서라도 정부가 강력하게 집행해 나아가야 한다.

3. 1%포인트 경제성장을 상승

32개 OECD 국가의 1980 ~ 2008년에 대한 분석에 의하면 노동분배율이 경제성장률에 역 U자형의 영향을 준다(Kim and Park 2015). 노동분배율(한국은행)이 50% 정도일 때 경제성장률이 최고이고 그것을 초과하면 노동분배율이 높을수록 경제성장률이 떨어진다. 1987년 6·29 선언 직전인 1986년 노동분배율은 52.3%였다. 그 후 노동조합 및 노동조합원의 급증과 노사분규의 폭증으로 노사관계에서 노조가 과도한 힘을 발휘하면서 노동분배율이 빠른 속도로 증가하여 1996년에 62.4%에 이르렀고 1997년 경제위기 후 하락하였다가(2000년 57.8%) 다시 상승하여 2014년에는 62.4%가 되었다. 10%포인트의 노동소득분배율 상승은 연 경제성장률을 1%포인트 떨어뜨린다.

파업 중 대체근로가 인정되면 노사관계에 있어서 시장 기제(market mechanism)가 작동되는 것이므로 임금은 한계노동생산성과 일치하게 된다. 이렇게 되면 노동분배율은 경제성장률을 최고로 하는 수준(growth-maximizing labor share)이 된다. 대체근로가 인정되어 노동조합이 제자리를 찾아가서 현재의 62%인 노동분배율이 1986년 수준인 52%가 되면 경제성장률이 1%포인트 상승한다. 현재의 경제성장률을 2%보면 대체근로가 인정되면 경제성장률이 3%가 된다. 2014년 우리나라 GDP는 1,485조원이다. 대체근로가 인정되면 경제성장률이 1%포인트 상승하여 향후 5년 동안 16.4%, 244조원의 GDP 증대 효과가 있으며, 향후 10년 동안은 65.7%, 976조원의 GDP 증대 효과가 있다.

4. 박근혜정부의 노동개혁 - 완전 실패

노사정위원회가 1년 동안의 협상을 거쳐 2015년 9월 15일 발표한 노사정합의(?)는 최악의 합의이다. 2016년 1월 이 합의(?)마자 박차고 나간 한국노총을 대부분의 언론과 국민은 성토하고 어떤 언론은 파렴치한 행위라고까지 비난하였다. 과연 이런 성토와 비난

이 타당한가? 우리의 노동법은 임금, 고용 모든 면에서 이미 취업한 근로자(인사이드)에게 매우 유리하고 직장을 찾고 있는 미래의 근로자(아웃사이드)에게 매우 불리하다. 기득권자인 노동조합원 입장에서 볼 때 백해무익한 노동개혁에 동의하라는 것은 노동조합에게 존재 자체를 부정하라는 것이다.

노·사·정이 한자리에 모여 대화와 타협으로 노동개혁의 합의에 도달한다는 것은 정치적인 자들에게는 매우 매력적일지 모르나, 현실적으로는 불가능하다는 것이 지난 18년간 노사정위원회 운영의 결론이다. 이런 상황에서 노동조합이 순기능으로 작동하기 위해서는 노사정위원회와 같은 사회적 합의주의(corporatism)를 배격해야 한다. 사회적 합의주의는 사회를 하나의 유기체(corpus)로 보는 것이다. 세포가 모여 조직을 이루고 조직이 모여 한 유기체를 형성하듯이, 개인이 기능적 동질성에 따라 협동체를 이루고 협동체가 모여 사회의 목적을 추구하는 것이다. 근로자의 협동체인 노조의 대표와 사용자 연합체의 대표 그리고 정부의 대표가 모여 원칙을 무시하고 무엇이든지 합의에 의해 결정할 수 있는 場(venue)을 제공하는 것이 노사정위원회이다. 사회적 합의주의에서는 개인의 자유와 의사는 사회의 목적 또는 협동체의 결정에 의해 억압되거나 제한되므로, 사회적 합의주의의 귀결은 전체주의이며 하이예크가 말한 개인의 자유가 억압받는 “예종의 길 (road to serfdom)”이다.

이 협상에서 더욱 문제가 되는 것은 국가의 정책적 판단에 노총, 경총 등 사적 이익집단들이 직접적으로 참여할 뿐만 아니라 결정의 주체라는 것이다. 국가의 공적 영역과 사적 자치의 영역이 엄격하게 구분되어야 국가가 객관적인 입장에서 올바른 결정을 내릴 수 있는데 노사정위원회를 통해 두 영역이 경계가 허물어지면서 이상한 결과가 나올 수밖에 없다(권혁철 2015). 노사정위원회에 개혁을 맡기는 것은 고양이에게 생선가게를 맡기는 것과 같다. 노동개혁의 핵심은 노조의 순기능을 극대화하면서 그 과도한 힘의 발휘를 억제하여 노조가 제자리를 찾도록 하는 것이다. 따라서 노조가 개혁의 대상인데, 노사정위원회를 통해 개혁의 주체가 되는 주객전도의(preposterous) 상황이 벌어졌다.

9·15 노사정합의는 가장 우려스러운 일이 벌어진 것이다. 정부의 독자적인 노동개혁을 봉쇄한 노조의 완벽한 승리이다. 노조의 털끝도 건드리지 못하면서 합의문 곳곳에 “정부는 일방적으로 시행하지 않으며 노사와 충분한 협의를 거친다”라는 문구가 있다. 노총은 실태조사 등 충분한 협의를 이유로 지연시키거나 노동개혁을 형해화(形骸化)해 오다 깨버렸다. 여당은 노사정위원회 합의를 기다리면서 직무유기를 위장(camouflage)해 왔다. 이와 같이 노사정위원회는 태생적으로 합의를 명분으로 노동개혁을 방해하는 것이다. 따라서 노동개혁의 첫 단추는 노사정위원회의 형해화 내지 폐지이다.

독일의 하르츠개혁은 2002년 2월 22일 위원회가 구성되면서 시작되었다. 이 위원회는 독일 경총, 전경련, 노총, 야당, 여당인 사민당의 전통세력, 노동부를 모두 배제하고 15명의 전문가들로 구성되었다(Gaskarth 2014, p. 13). 불과 10개월만에 개혁안의 확정

및 입법화가 진행되어 2003년 1월 1일 첫 번째와 두 번째 하르츠개혁이 시행되었다. 네 번째 하르츠개혁은 2005년 1월 1일부터 시행되었는데 그해 가을 하르츠개혁을 주도한 슈뢰더 총리의 사민당은 선거에서 져 정권을 내주었다. 정부와 정치권이 노동개혁을 노사정의 타협에 미루는 것은 해야 할 일은 하지 않는 일종의 직무유기이다. 최근 영국의 노동개혁도 노사정 타협에 의해서가 아니라 정부와 집권당인 보수당(Conservative party)이 이끌었으며, 특히 경제, 혁신, 노동(business, innovation, and skills)을 통합하여 책임지고 있는 경제부 장관(business secretary)이 주도하였다.

세계 각국은 법·제도라는 유인체계(incentive schemes)를 통해 가장 효율적이고 공정한 사회를 건설하는 경쟁을 하고 있다. 그런데 정부는 노사정위원회라는 원칙과 현실에 안 맞는 기구를 통해 노동관련 유인체계를 짜려고 했다. 노사정의 타협을 기다렸다가 9·15 합의라는 엉뚱한 괴물이 나왔고 노총의 지연책에 말려들어 개혁저항세력의 내성만 키우는 꼴이 되었다.

지금까지와 같이 노사정 합의에 의한 노동개혁을 시도할 바에는 다음 정권으로 넘기는 것이 낫다. 왜냐하면 노동개혁은 영국의 대처개혁이나 독일의 하르츠개혁처럼 국가적 위기에나 가능하거나, 지도력이 뛰어난 정치가만이 국민을 설득하여 위기 전에 선제적으로 노동개혁을 할 수 있기 때문이다. 무늬만 개혁이 되거나 개악이 되면 정치권은 노동개혁을 했다는 명분을 얻지만 그 명분 때문에 다음 정권에서의 노동개혁을 어렵게 할 수 있다.

참고문헌

- 권혁철. “노사정위원회, 필요한가?.” e-지식 15-12. 자유경제원, 2015.
- 김영문. “노동법 체계의 선진화 방안—매크로 노동법의 구축 방안.” 남성일 외 9인 공저, *한국의 노동 어떻게 할 것인가?*, pp. 137-186. 서울: 서강대학교출판부, 2007.
- 이상희. “파업 시 대체근로 금지 규정의 법리적 및 비교법적 검토.” 정책제안 No. 15-44. 자유경제원, 2015.
- 조영길. “노동관련 법제도 측면에서 노동개혁의 올바른 방향에 대하여.” 자유경제원, 2015. 6. 21.
- Coase, Ronald H. “The Nature of the Firm.” *Economica* 4 (16) (November 1937) : 386-405.
- Gaskarth, Glyn. *The Hartz Reforms ... and their lessons for the UK*. Surrey, UK: Centre for Policy Studies, 2014.
- Kim, Yong Min, and Park, Ki Seong. “Labor Share and Economic Growth in Advanced Countries.” August 2015.
- Lazear, Edward P. “A Competitive Theory of Monopoly Unionism.” *American Economic Review* 73 (4) (September 1983): 631-643.
- Medoff, James L., and Freeman, Richard. “What Do Unions Do.” New York: Basic Books, 1984.
- Middleton, Rachel. “UK Parliament to Debate Strike Action Law Reforms.” *International Business Times* (July 15, 2015).

[토론문 ②]

집단적 노사관계의 현실 진단과 대안

최완진

한국외대 법학전문대학원 교수

[illegible]

권력화된 노조, 단협 기득권부터 내려 놓아야

박 주 희

바른사회시민회의 사회실장

I. 들어가며

대우조선해양과 현대중공업, 삼성중공업 등 이른바 ‘조선 빅3’ 노동조합이 모두 파업 수순을 밟고 있다. 정부의 고강도 구조조정과 회사측의 자구계획에 파업권력으로 맞서겠다는 의도이다. 구조조정이 첫 발도 떼기 전에 벌써부터 노사 간 극단적 대치가 시작될 조짐이다. 하지만 노조들이 노사회생의 길을 막는다면 그 종착역은 ‘노사공멸’일 수밖에 없다.

이 마당에 현대차 노조도 총파업에 들어가기로 했다. 평균 연봉 1억 원에 달하는 이들이 기본급 인상과 순이익 배당을 요구하고 나섰다. 더 황당한 것은 일반직과 연구직 조합원 8천 명에게 승진거부권을 보장하라는 주장이다. 노조가 임금인상을 넘어 인사권 사항까지 파업의 명분으로 삼는 지경에 이르렀다.

시계 태엽을 거꾸로 감아보면 쌍용차 사태가 떠오른다. 회사가 법정관리 상태에 빠진 상황에서 쌍용차노조는 막무가내 전월 고용 보장만 주장하며 회사를 마비시켰다. 77일간 공장 점거와 옥쇄파업, 송전탑 고공 투쟁 등이 이어졌다. 협력업체들이 줄줄이 부도나 수많은 노동자들이 일자리를 잃었다. 최근 쌍용차가 ‘티볼리’의 인기로 재기하면서 7년 만에 일부 해고자들을 현장에 복귀시켰다. 회사 경영이 정상화되어야 근로자도 함께 상생할 수 있음을 시사한다. 지금 노조파업이 예고된 조선사들이 극한 노사분쟁으로 치닫는다면 선박 및 해양플랜트 공정 지연과 수주물량의 계약 취소 등 회생의 실마리마저 잃게 될 것이다. 그 막대한 손실은 고스란히 근로자들에게 함께 전가된다.

한편 조선사들이 파업 투쟁 카드를 강경하게 꺼내든 데에는 노동조합법의 맹점을 이용하기 때문이다. 현행법상 쟁의행위기간 중 신규채용이나 대체근로가 금지되고 직장점거금지 시설도 매우 제한적이다. 그러니 노조가 걸핏하면 파업이라는 무기를 휘두르고, 기업

은 파업 권력 앞에 고개를 떨군다. 그래도 이런 문제는 눈에 드러난 것들이다. 숨겨진 암초는 바로 노사 간 맺어지는 단체협약이다. 사용자와 노조 간에 이루어지는 계약이기에 사실 어떤 암약요소들이 존재하는지는 그들만이 알 수 있다.

박근혜 정부 초기 “공기업, 잔치는 끝났다”는 문구와 함께 시작된 공기업 개혁의 칼날이 공기업 단체협약까지 향했다. 단협에서 드러난 직원 복지혜택과 노조의 인사경영 간섭 내용은 심각했다. 공기업이 이 수준인데 짐작건대 민간기업의 노조 편향적 단협은 더 심하리라 예상했다. 하지만 공공영역이 아닌 민간영역의 노사가 자율적으로 체결한 단협에 왈가왈부하는 것이 괜찮은지 고민스럽지만, 그럼에도 불구하고 민간기업의 단협의 위법 조항과 불합리한 내용들은 바로잡아야 할 이유가 있다.

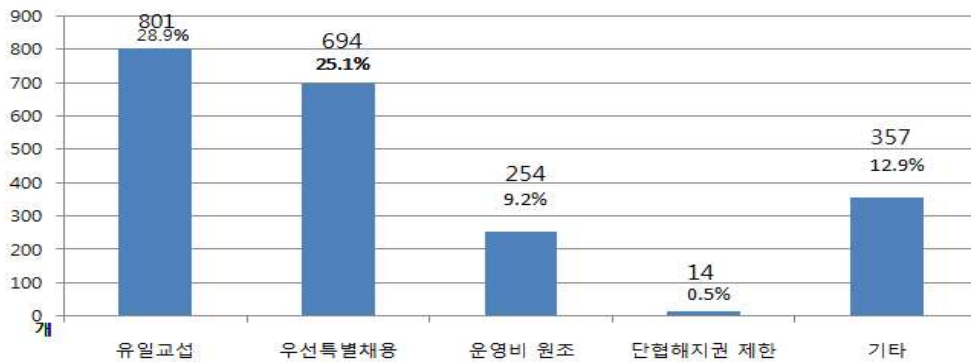
대기업에서 노사 간 권력의 저울은 이미 노조쪽으로 기울어져있다. 노조가 단협에 못 박은 각종 독소들이 경영효율화를 막고 일자리출입구를 좁히고, 근로자 임금 급증이 물가 상승을 낳고 있기 때문이다.

II. 단체협상의 위법과 불합리한 규정

지난 3월 말 고용노동부의 ‘100명 이상 유노조 사업장 단체협약 실태조사’ 결과발표는 노조권력화의 민낯을 여실히 드러낸 것이다. 조사대상 2,769개 중 위법한 내용을 포함한 단체협약은 1,165개(42.1%), 인사·경영권을 과도하게 제한하는 내용을 포함한 단체협약은 368개(13.3%)이다. 위법하거나 불합리한 내용을 하나라도 포함한 단체협약은 1,302개(47.0%)에 이른다.

위법한 단체협약 내용은 크게 유일교섭단체(801개, 28.9%), 우선·특별채용(694개, 25.1%), 노조 운영비 원조(254개, 9.2%)이다. 그 외 조합원 자격, 퇴직금 중간정산, 연차 휴가, 산전후휴가기간, 육아휴직 연령 등이다.

< 위법한 단체협약 내용별 현황 >



※ 고용노동부, ‘법률을 위반한 단체협약 42.1%로 나타나’ 보도자료, 2016.3.28.

※ 하나의 단협에 다수의 위반내용이 포함되어 있는 경우가 있어, 위반 내용별 합계(2,120개)와 위법한 내용이 있는 단협 수(1,165개)간 차이 발생

< 위법/불합리 단체협약 가장 높은 비율 >

구분	우선특별채용		유일교섭		노조지원		인사경영 동의	
	상급 민노총	규모 1,000이상	상급 민노총	규모 300~999	상급 민노총	규모 300~999	상급 민노총	규모 1,000이상
조사대상	750	342	750	705	750	705	750	342
위법/불합리 단협	278	120	242	235	96	79	141	60
비율	37.1%	35.1%	32.3%	33.3%	12.8%	11.2%	18.8%	17.5%

※ 고용노동부, ‘법률을 위반한 단체협약 42.1%로 나타나’ 보도자료, 2016.3.28.

1. 우선.특별채용

우선.특별채용이라는 ‘고용세습’ ‘고용의 대물림’이 비단 몇몇 대기업만의 특혜가 아니었음이 드러났다. 100인 이상 유노조 기업 중 694곳이 장기근속자나 정년퇴직자, 업무상 재해자 자녀 등의 우선.특별채용 규정을 단협에 담고 있다. 그야말로 취업 전선에서 열심히 뛰고 있는 청년실업자들을 ‘절망’시키는 단협이다. 얼마 전, 격차사회를 풍자하는 용어로 금수저와 흙수저가 세간에 오르내렸는데, 취업불황시대에 고용세습은 금수저에 버금가는 특혜라 할 수 있다. 청년실업자들은 언제 회복될지 모르는 경기 속에서 높아진 취업의 문턱을 향해 매일같이 점프하고 있다. 이런 청년들에게 고용세습은 희망 사다리를 걸어차고 상대적 박탈감과 무력감만 키우게 된다.

놀라운 점은 이런 고용세습이 상급단체를 민노총으로 두거나 대기업에서 두드러지게 나타난다는 것이다. 민노총 소속 사업장의 37.1%, 근로자 1,000명 이상 기업의 35.1%가

고용세습을 단협에 두고 있다. 청년실업자나 비정규직 등 노동약자의 대변인인양 포장해 왔던 노조집단들이 정작 자신들의 기득권 옹호에 앞장서 온 셈이다. 특히 일부 단협에서 ‘조합이 추천하는 사람을 우선적으로 채용한다’는 규정은 노조의 권력이 얼마나 비대해졌는지를 나타낸다.

대한민국 헌법은 11조에서 ‘모든 국민은 법 앞에 평등하며 누구든 성별·종교 또는 사회적 신분에 의해 차별받지 아니한다’ ‘사회적 특수 계급은 인정하지 않는다’고 명시돼 있다. 고용정책기본법 7조(취업 기회균등 보장)는 ‘사업주는 근로자를 모집·채용할 때 합리적 이유 없이 성별·신앙·연령·신체조건·신분·출신지역·학력 등을 이유로 차별해서는 안 된다’고 규정하고, 직업안정법도 2조(균등 처우)도 ‘누구든 성별·연령·종교·신체조건·신분 등을 이유로 고용 관계를 결정할 때 차별 대우를 받아선 안 된다’고 했다.

안타깝게도 고용세습의 위법 관행은 과거부터 암묵적으로 이뤄져왔다. 2001년 단체협약 실태조사에서도 우선채용(특별채용 미포함)이 30%를 웃도는 수준이었고 2014년도 27.6%로 조사되었다.⁹⁾ 고용세습에 대한 여론의 뼈아픈 질타가 기득권 노조에게는 ‘쇠귀에 경 읽기’였다. 금수저라는 수저계급 만큼 심각한 것이 가히 귀족노조라는 노조계급이다.

2. 유일교섭 단체 인정

위법 단협 내용 중 가장 비중이 높은 조항은 ‘유일교섭 단체’이다. 회사에게 자신들이 단체교섭권을 가진 유일한 단체임을 인정하고 타 조합과는 교섭해선 안 된다고 규정하고 있다. 2011년 7월 기업내 복수노조가 허용되고 동시에 교섭창구 단일화를 시작하면서, 사측과의 교섭에서 특정 노동조합만이 단체교섭권을 독점해 우월적 지위를 유지, 확보하고 다른 노조를 배제하려는 의도라 보여진다.

노동조합법 제5조(노동조합의 조직·가입)는 근로자가 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있도록 규정하고 있고, 제29조의3(교섭단위 결정)에서는 교섭대표노동조합을 결정하여야 하는 단위는 하나의 사업 또는 사업장으로 하는데, 현격한 근로조건 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우에 노동위원회는 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한 쪽의 신청을 받아 교섭단위를 분리하는 결정을 할 수 있다고 한다. 제81조에 의하면 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위는 부당노동행위에 속한다. 헌법 제33조 1항은 근로자는 근로조건

9) 한국노동연구원, 단체협약 실태조사 2014 p29

향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다고 명시하고 있다.

복수노조금지 규정이 삭제됨으로써 유일교섭단체 자체가 위법사항임은 당연하다. 뿐만 아니라 사용자가 특정 노조의 유일교섭단체를 인정하는 순간 다른 노조의 헌법상 보장된 단체교섭권을 침해하고, 노동위원회 결정을 거치지 않은 유일교섭은 노조법상 교섭창구 단일화¹⁰⁾를 위반하게 된다. 또한 사용자는 자칫 부당노동행위로 인정돼 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금이라는 처벌을 받을 수도 있다. 이러한 강제 유일교섭은 민노총 소속 사업장의 32.3%, 300인 이상 1000명 미만 사업장의 33.3%에서 규정하고 있다.

3. 노조 운영비 지원

노조 사무실 유지관리비나 차량, 전임자 금전, 재정자립기금 등의 지원은 부당노동행위에 속한다. 노동조합법 제81조 4항에 따르면, 사용자가 근로자의 노동조합 조직 또는 운영에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위를 부당노동행위로 규정하고 있다. 단, 근로자의 후생자금이나 근로시간면제 한도 내의 활동, 최소한의 노동조합사무소의 제공 등은 예외로 하고 있다. 또한 동법 제24조에서는 전임자는 그 전임기간동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받아서는 안 된다고 명시돼 있다. 이는 노동조합 전임자가 사용자와의 관계에서 근로제공의무가 면제되므로 사용자의 임금지급의무도 면제되는 것으로 봐야 한다.

이번 노동고용부의 조사결과 254개 단협에서 노조운영비 원조 규정을 담고 있었다. 그 중 노조사무실 유지관리비 부담 및 조합전용차량 제공 등의 지원이 178개로 가장 많고, 전임자 수당 및 차량유지비 지원, 조합활동 출장비 지급 등도 48개였다. 교섭기간 중 교섭위원 전원의 전임을 인정한다는 근로시간 면제한도 위반 규정도 일부 존재했다. 한편 2014년 단체협약 실태조사에서는 조사대상 727개 단협 중 67개에서 회사의 전임자에 대한 임금 지급을 규정한 것으로 드러났다.

최근 판례에 따르면, ‘회사는 원활한 조합활동을 위해 업무용 차량 1대를 제공하고 차량의 유지관리 비용은 회사가 부담한다. 이 조합원을 위해 소비조합, 신용협동조합, 이용자조합, 주택조합 등을 운영함에 있어서 장소, 시설, 수송수단을 제공한다’는 단협 내용에

10) 교섭단체단일화에 대한 위헌성 시비가 있었지만, 헌법재판소는 2012년 결정에서 “소수 노동조합도 교섭대표노동조합을 정하는 절차에 참여하게 하여 교섭대표노동조합이 사용자와 대등한 입장에 설 수 있는 기반이 되도록 하고 있으며, 그러한 실질적 대등성의 토대 위에서 이뤄낸 결과를 함께 향유하는 주체가 될 수 있도록 하고 있으므로 노사대등의 원리 하에 적절한 근로조건의 구현이라는 단체교섭권의 실질적인 보장을 위한 불가피한 제도”라 판시했다. “복수의 노동조합이 유리한 단체협약 체결을 위해 서로 경쟁하는 경우 그 세력다툼이나 분열로 교섭력을 현저히 약화시킬 우려도 있다”고 했다. (2011헌마338)

대해 고용노동부가 단체협약 시정명령을 내리자 취소소송으로 번진 사건¹¹⁾에서, 대법원은 모두 부당한 노동조합 운영비 지원에 해당한다며 정부의 시정명령이 정당함을 확인했다.

4. 인사경영권 노조동의

비록 법 위반 소지는 아니나 노조가 사용자의 인사경영권을 침해하는 것은 중대한 문제이다. 기본적으로 노조는 노동자의 임금과 복지, 근로조건의 개선을 주장하고 쟁취하기 위한 권리를 갖는다. 노조가 단협에 조합원의 배치전환이나 징계, 경영위기로 인한 구조조정이나 합병, 휴폐업 시 사전 동의 또는 합의를 요구하는 행위는 노조 권한을 벗어난 월권이다. 특히 신규채용과 하도급, 비정규직 채용에 있어서의 노조 개입은 기득권 수호와 밥그릇 지키기를 위한 주장으로 밖에 비춰지지 않는다.

< 인사경영권 노조동의 요구 조항 >

세부 내용		단협수(368개=100%)
인사권관련	전직·전근 등 조합원 또는 노조간부의 배치전환 시 노조동의 필요	232개(63.0%)
	조합원 징계해고 시 노조의 동의 필요 (징계위원회 노사동수 구성 및 가부동수 시 부결 포함)	52개(14.1%)
	신규채용 시 노조 동의 필요	5개(1.4%)
경영권관련	경영상 이유에 대한 해고시 노조 동의 필요	154개(41.8%)
	기업 분할·합병, 양도·양수, 사업장 이전, 휴·폐업 또는 신기술 도입 시 노조 동의	123개(33.4%)
	하도급 시 노조 동의 필요	92개(25.0%)
	비정규직 채용 시 노조동의 또는 노사합의로 비정규직 채용규모를 정하는 경우	19개(5.2%)

※ 고용노동부, ‘법률을 위반한 단체협약 42.1%로 나타나’ 보도자료, 2016.3.28.

대한민국 헌법 제119조 1항은 대한민국의 경제질서는 개인과 기업의 경제상의 자유와 창의를 존중함을 기본으로 함과 제23조는 국민의 재산권 보장을 명시하고 있다. 기업은 그가 선택한 사업을 자유롭게 경영하고 이를 위한 의사결정의 자유를 가지며 사업을 변경(확장·축소·전환)하거나 처분폐지·양도할 수 있는 자유를 가진다. 기업의 경제상의 창의를 증진시키며 경쟁력을 강화하는 방향으로 해결책을 찾아 그 방법으로서 기업 구조조정이나 합병 등을 선택할 수 있다. 또한 그런 방향을 위해 누군가를 고용하고 그 고용을 어떤 방식으로 할지는 전적으로 기업의 자유로운 선택에 달려있다. 그렇기에 ‘인사경영사항’은 단체교섭의 대상에 포함될 수 없는 부분이며, 인사경영에 있어서 노조 동의를 구해야 한다는 단협 규정은 더욱 그 정당성을 찾기 힘들다.

11) 2010년 12월 금속노조가 두원정공과 맺은 단체협약에 대한 대법원 판결(2016.4.22)

판례에 따르면, 단협의 인사 동의조항에 따라 노동조합측이 합의거부권을 남용한 경우에는 그 인사조치를 위한 노사 합의가 이뤄지지 않더라도 그 효력을 부정하지 않는다. 문제는 사전동의권 내지 합의거부권 남용 여부에 대한 기준판단이다. 대법원은 이를 매우 신중하게 접근하는 경향¹²⁾을 보이고 있어, 단체협약상 인사부분의 노조동의 조항이 규정되어 있다면 사실상 인사부분에 노조의 입김을 거부할 수 없는 상황에 이르렀다.

한편 법원은 하도급제에 따라 정리해고를 실시한 것에 대해 긴급한 경영상의 필요에 의한 결정으로 보고, 하도급 등의 외주용역을 경영정상화 및 대량의 인원감축을 피하기 위한 사용자의 해고회피노력으로 판단했다.¹³⁾ 분할, 합병, 양도 등과 관련한 판례에서는 경영주체의 경영의사 결정에 의한 경영조직의 변경에 해당하여 해당 사업부 폐지 결정 자체는 단체교섭사항이 될 수 없다고 판시한바 있다.¹⁴⁾ 또한 구조조정이나 합병 등 기업의 경쟁력을 강화하기 위한 경영주체의 경영상 조치는 원칙적으로 노동쟁의의 대상이 될 수 없고 노동조합이 그 실시를 반대하기 위하여 벌이는 쟁의행위에는 목적의 정당성을 인정할 수 없다는 대법원 판례도 있다.¹⁵⁾ 물론 이런 법원의 판단은 단협상 ‘협의’ ‘합의’ 등의 용어해석과 전체 문맥상 의미, 회사경영 여건 등 종합적인 분석에 의한 결정이다. 따라서 만약 단협에 인사경영에 대한 ‘노조와의 사전 합의’ 조항이 명시된 상태라면 사용자의 권리에 대해 무작정 노조의 부당한 침해라고 보지 않을 가능성이 높을 듯하다.

5. 쟁의행위기간 중 신규채용과 대체근무 금지

노동조합법 제43조에서는 ‘사용자는 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다. 사용자는 쟁의행위기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 없다’고 규정되어 있다. 그렇다면 당해 사업과 관련있는 자를 채용 또는 대체할 수 있다는 의미이다. 그런데 과연 ‘당해 사업과 관계있는 자’에 대한 적용기준이 모호하고 ‘채용’ ‘대체’의 의미도 정규직인지 비정규직인지 애매하다. 불명확한 내용 때문에 여러 해석이 분분하는데 결국 단

12) “노동조합이 사전동의권을 남용한 경우라 함은 노동조합측에 중대한 배신행위가 있고 그로 인하여 사용자측의 절차의 흠결이 초래되었다거나, 피징계자가 사용자인 회사에 대하여 중대한 위법행위를 하여 직접적으로 막대한 손해를 입히고 비위사실이 징계사유에 해당함이 객관적으로 명백하며 회사가 노동조합측과 사전 합의를 위하여 성실하고 진지한 노력을 다하였음에도 불구하고 노동조합측이 합리적 근거나 이유 제시도 없이 무작정 반대함으로써 사전 합의에 이르지 못하였다는 등의 사정이 있는 경우에 인정되므로, 이러한 경우에 이르지 아니하고 단순히 해고사유에 해당한다거나 실제로 정당성 있는 해고로 보인다는 이유만으로는 노동조합이 사전동의권을 남용하여 해고를 반대하고 있다고 단정하여서는 아니 된다.

(대법원 2007.9.6. 선고 2005두8788 판결, (주)데이콤사건)

13) 대법원 1995.12.22. 선고 94다52119 판결.

14) 대법원 1994.3.25. 선고 93다30242 판결.

15) 대법원 2003.11.13. 선고 2003도87 판결, 한국가스공사사건

협상에 어떤 내용으로 규정됐는지가 중요하게 된다.

2014년 단체협약 실태조사에서 조사대상 협약 727개 중 쟁의행위기간 중 신규채용금지나 대체근로금지, 하도급이나 파견금지 중 하나라도 명시한 곳이 388개(53.4%)로 나타났다. 그 중 신규채용금지 및 대체근로금지가 254개로 가장 많았다.

대체근로허용 등은 노조의 쟁의행위 시도를 주저하게 만드는 아킬레스건이나 마찬가지다. 파업으로 인해 중단된 업무를 대체할만한 인력이 쉽게 구해진다면, 조합의 투쟁참여율이 저하돼 노조의 투쟁강도가 낮아지고 기업경영에 큰 지장을 받지 않아 사용자도 시들해진 파업권력을 두려워하지 않게 된다. 하지만 대부분 나라에서 인정하는 쟁의행위기간 내 대체근로허용은 노조법뿐 아니라 단협에 의해 단단히 제한되어 있다.

Ⅲ. 단협 실태조사 발표 이후 노동계 반응

고용노동부는 단체협약 실태조사 결과를 바탕으로 적극적으로 위법, 불합리한 단협 개선 시도에 들어가겠다고 밝혔다. 먼저 노사가 자율적으로 개선하도록 시정기회를 부여하고, 우선특별채용 등 위법사항에 대해서는 자율적 개선이 없다면 노동위원회 의결을 얻어 시정명령을 하고 시정명령 불이행시 사법조치 등 강력 대응도 예고했다. 인사경영권 제한 등 불합리한 사항에 대해서는 다양한 현장지도를 통해 노사가 자율적으로 개선할 수 있도록 지도할 계획이다. 고용노동부는 4월 중순 각지방 노동지청에 지도대상 단체협약 사항의 자율개선 권고 공문을 발송했다.

이에 대해 노동계는 정부의 단협 시정권고를 부당한 공권력 남용 행위라며 반발하고 있다.

노사 자율교섭 내용에 대해 정부가 일방적으로 위법성과 불합리성을 판단해 시정명령을 내리는 것은 행정력 남용이라는 것이다. 그러면서 노동계는 산하 조직에 대응지침을 내렸다. 인사경영 사항에 대한 사측의 개정요구는 전면 거부하고, 위법사항으로 지적인 단협 조항에 대해서도 노사 자율개선 기간(임단협 교섭 개시일로부터 60일) 동안 후퇴하지 않도록 대응할 것을 주문했다. 또한 고용노동부가 노동위원회 의결을 거쳐 시정명령하기까지는 최소 5~6개월이 소요되는데 시정명령이 내려지면 ‘시정명령 취소소송’으로 대응하겠다고 밝혔다. 김동만 한국노총 위원장은 “정부가 개입하여 단체협약을 후퇴시키려는 것은 명백히 결사의 자유 원칙을 위반하는 것이므로 한국 노동계는 한국정부를 ILO 결사의 자유위원회에 제소하기로 결정했다”고 밝힌바 있다.

< 노동조합 대응방향 요지>

현행 지도대상 규정	대응방향
· 유일교섭 단체 조항	· 복수노조 시행으로 법적 의미 상실한 내용이므로 폐지 또는 개정토록 함(위 모범안 참조)
· 장기근속자, 정년퇴직자, 업무상 재해자 자녀 등의 우선.특별채용	· 장기근속자, 정년퇴직자 자녀에 대한 우선 채용, 특별채용 규정 폐지하되, · 업무상 재해자 자녀, 경영상 이유에 의한 해고자 자녀 등의 우선.특별채용은 합법성이 인정될 수 있는바 유지
· 노조사무실 유지관리비(전화, 비품, 전기, 수도, 냉·난방비등) 및 차량(유류비 지원)	· 노조사무실 제공에 수반되는 시설 및 편의(전화, 비품, 전기, 수도, 냉·난방) 제공은 부당노동행위가 아니므로 모범 단협안을 참고하여 기존 노조에 대한 편의제공이 유지되도록 함.
· 교섭기간 중에 교섭위원의 전임활동 인정	· 교섭기간 중에 교섭위원의 교섭준비, 교섭참여 등에 필요한 유급활동 보장 · 노사협의회 위원, 고충처리위원, 산업안전보건 위원 활동 등 단체협약 및 관련 법률에 따른 유급활동 보장
· 조합원 및 노조간부의 인사, 배치전환, 회사의 인수합병 등 기업변동시 노사합의 절차 등	· 인사·경영사항 관련 노사합의의 규정은 위법사항이 아니므로 현행 유지·강화해야함.

※ 한국노총, 고용노동부 단체교섭 지도개입에 따른 산하조직 대응지침, 2016.5월

일부 좌파 변호사는 헌법상 보장된 단체교섭권을 정부가 부당하게 침해해서는 안 된다고 고용노동부의 단체협약 시정명령제도 자체가 위헌적이라 한다. 이를 테면 유일교섭 조항이 사문화된 조항인 것을 인정하면서도 정부가 바로잡을 사안이 아니라 단체교섭권을 침해당한 노조가 법률상 구제절차를 통해 그 무효를 확인해야 한다고 주장한다. 이의 연장선에서 노동조합법 제21조의 ‘행정관청은 노동조합의 규약이 노동관계법령에 위반한 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다’는 조항과 위반 시 처벌조항의 삭제를 요구하고 있다.

IV. 단협의 진정한 의미를 되새겨야

단체협약이란, 노동조합과 사용자 사이에 단체교섭을 통하여 임금과 근로시간 등의 근로조건 및 기타 노사관계상의 제반 권리와 의무에 대한 합의이다. 노동3권(단결권, 단체행동권, 단체교섭권)의 핵심기본권인 단체교섭권이 법으로 보장되고, 단체협약은 그 단체교섭의 산물로서 중요한 의미를 갖는다. 단체협약은 노사가 자율적으로 정한 최상위 노사

관계 계약이다. 그런 점에서 단체협약은 '노사관계의 헌법'이라 불린다.

물론 단협은 노사 서로에게 권리와 의무를 지우기 위해 탄생했지만 꼭 그런 역할만 하는 건 아니다. 개별근로자는 교섭력의 열위를 극복한다는 점에서 단체협약 체결의 인센티브를 가지게 된다. 사용자 또한 근로자의 대표로서 노동조합이 계약의 당사자로 존재할 때 개별 근로자와 일일이 노동력의 거래를 위해서 계약을 체결하기 보다는 노동조합과 집단적으로 계약을 체결하는 것이 거래관계에 있어서 규모의 경제를 살릴 수 있다.¹⁶⁾

하지만 기업별노조가 지배적인 상황에서 기업별로 단체교섭이 맺어져, 기업 내 아주 세밀한 사항까지도 단체교섭의 대상이 되고 있다. 그러다보니 명절휴가비, 장기근속자 안식년, 주택 및 학자금 지원 등 조합원을 위한 과도한 복지혜택이 단협에 하나둘씩 삽입되고, 노조운영비와 전임자 수당 지원을 요구하고, 근로조건 범위를 넘어서서 비정규직 비율 조정과 외주위탁사항 등 조합원의 일터를 다소 위협할 수 있다고 여겨지는 부분에도 노조동의권을 앞세우고 있다. 급기야 구조조정과 합병 등 경영권에도 개입하고 고용세습이라는 낯 부끄러운 내용까지 단협에 등장시켰다. 결국 현재의 단협은 그 태생의 역할과는 달리 노조편향적으로 변질되었고, 노조기득권 지키기 수단으로 전락되었다.

단협뿐 아니라 각종 노사 간에 맺어지는 약정 합의서는 드러나지 않기에 더 심각하다. 2008년 서울메트로 노사합의서 해설 자료의 '부대약정서'에는 외주위탁에 대해 노조의 협의권을 행사할 것이며 이미 계약한 외주위탁은 점진적으로 전직 직원으로 충당해 나가기로 했다고 적혀있다. 이미 알려졌듯이 이번 구의역 스크린도어 사건에서 안타깝게 사망한 열아홉살 청년은 서울메트로의 외주업체 직원이다. 서울메트로는 퇴직 직원들이 재취업한 하청업체들에 계약 우선권을 주고, 그 퇴직자에 대한 후한 대우수준까지 계약서에 명시했다. 결국 노사 간 약정서 한 장이 서울메트로 퇴직자 자리는 채웠지만 하청업체 근로자를 더 위험한 근무환경으로 몰아넣은 것이다.

노동계와 일부 좌파 세력들은 걸핏하면 ILO 국제노동기구 제소를 외치고, 자신들이 유리한 부분만 국제기준과 외국사례를 끌고 온다. 독일은 노조 대표에게 유급전임 보장하고, 미국은 노조간부의 노조활동에 대해 사용자가 임금을 지급하는 것이 오랜 관행이라며 우리 노동조합법의 전임자 급여 지급 금지가 보편적 세계 규범에 맞지 않다고 주장한다. 하지만 정작 미국에서는 근로조건과 관련된 파업시 근로자를 영구대체하는 신규채용이 가능하며, 파업 종료 이후에도 그 근로자를 복직시키지 않아도 괜찮다는 법리가 정착되어 있다. 거의 유일무이하게 쟁의행위기간 중 대체근로가 금지된 대한민국임을 노동계는

16) 김태기, '단체협약 이론과 한국 단체협약의 개선과제' 노동경제논집 1999 p167

모른척한다.

비정규직과 일용직, 청년구직자 등 노동약자를 대변한다는 노동계가 오히려 비정규직을 조합원에서 배제시킨다는 내용을 단협에 담고 있다. 임금피크제 도입을 위한 취업규칙 변경요건 완화에 있어서 1년간 진행된 노사정 협상테이블을 걷어챘다. 올해 정년연장 시행에 따른 일자리 감소의 가장 시급한 대안을 물거품으로 만들었다. 우선특별채용을 단협에 못 박아 정규직을 희망하는 비정규직도, 신입채용공고를 기다리는 청년실업자를 외면했다. 공교롭게도 지난 6월 발표된 고용동향에 따르면 청년실업률이 10.3%로 1999년 실업자 기준변경 이후 역대 6월 중 최고치를 기록했다.

노조권력을 키우는, 노조기득권만 지키는 단협이 아니라, 단협의 진정한 의미를 되새겨 봐야 할 시점이다. 고용노동부가 지적한 위법한 단협 규정이라도 먼저 자율적으로 개정 작업에 착수해야 한다. 또한 글로벌 시장에 맞게 단협들도 세계화 흐름을 반영할 필요가 있다. 기업은 언제 닥칠지 모르는 위기에 대비해 유연한 경영을 펼쳐야 하고 경제위기 속 언제 경쟁자로부터 자리를 내주어야 하는 리스크를 항상 안고 된다. 인사경영 행사에 노조 동의를 받도록 한 단협 규정은 경영위기의 해결시도를 늦추거나 경영효율화를 가로막아 자칫 기업을회생불능 상태로 빠뜨리고 근로자 모두를 실직시킬 수 있다. 인사경영 권에 노조가 개입하는 단협 조항들은 시급히 개정되어야 한다.

쟁의행위 중 신규채용 및 대체근로의 금지하는 내용의 단협도 기업의 위기대응력을 떨어뜨리는 차원에서 삭제되어야 한다. 현재 노동조합법상 ‘당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다’라는 표현은 대상범위 등에서 상당히 모호하다. 반면 다수 기업의 단체협약에는 쟁의행위기간 중 신규채용금지나 대체근로금지를 명시해 현행법 보다 더 강하게 규정하고 있다. 이는 사용자에게 보장된 계약의 자유와 영업의 자유라는 기본권을 침해하는 것으로서, 근로자의 단체행동권은 보장하면서 사용자의 생산권은 제약해 노사간 힘의 불균형을 가져오게 된다. 기업이 위기를 극복하기 위해 쓸 수 있는 방안들이 사실상 현행법과 단협, 노조의 파업 권력 앞에 무용지물이 되고 있다.

글로벌 경제 위기 상황에서 노사가 상생하기 위해서는 단협부터 노사 간 중심으로 돌아와야 하지 않을까.

<MEMO>

[illegible]

[illegible]



서울시 중구 세종대로 14길 38(북창동) 단암빌딩 별관 3층

Tel : 02-741-7660~2

Fax : 02-741-7663

<http://www.cubs.or.kr>