
대립적 노사관계, 어떻게 풀어야 하나¹⁾

노사불안의 첫째 요인 - 제도적 문제

지난 2월 21일 국회 상임위원회에서 국내 노사관계의 큰 현안인 노조 전임자 임금 문제와 복수노조 문제를 앞으로 5년간 유예하는 내용의 입법에 대해 상임 위원회에서 심사를 마쳤다. 원래 내용은 2002년 1월 1일부터 노조 상근자, 노조 지도자에 대해 임금을 주면 법으로 처벌하게 되어 있었다. 그러나, 처벌하는 것이 너무 심하며 현재 지급되고 있는 노조 전임자의 임금을 갑자기 중단하는 것은 노조 활동을 사실상 마비시킬 수 있다. 그래서 당분간 현행대로 실시하면서 노조의 재정 자립을 기하고, 기타 문제점을 보완해서 사회·경제적 충격을 줄이는 것이 바람직하다는 판단에 의한 것이었다.

복수노조 문제도 현재 사업장 수준에서 복수노조를 못하게 되어 있다. 물론 산업별 상급단체 레벨에서는 일부 허용되고 있다. 그러나 사업장에서 복수노조를 실시하게 되면 사업장에서 교섭 문화나 교섭 체제, 임금 협상 관행 등을 감안할 때 사용자가 일일이 모든 노조와 겹겹이 교섭을 해야 하느냐, 어느 대표와 교섭을 하느냐는 각국마다 사례가 다르다. 이러한 문제에 대해 정리가 안된 상태에서 갑자기 복수노조를 실시하게 되면 대단히 혼란스러워질 것이다. 이런 점을 노사 모두가 우려해서 5년 정도 연기하기로 하였다.

한편으로 지금 당장 이런 문제를 해결하면 될 것 아니냐며 반론을 제기할 수도 있다. 그러나 교섭 창구 문제는 지금 마련할 수 있으나 교섭 문화는 하루 아침에 바뀔 수가 없다. 교섭 문화가 성숙되지 않은 상태에서 교섭 창구를 법·제도적으로 억지로 만들더라도 산업 현장에서 순기능이 발휘되기 어렵다는 점을 노사 모두가 우려한 것이다. 그래서 금년도 노사 불안요인이 어떻게 보면 상당히 완화가 되고, 또 경제 희생에 노사가 협력할 수 있는 분위기나 환경적인 토대가 상당히 마련되었다고 할 수 있다.

1) 이 글은 지난 2월 22일 한경 밀레니엄 포럼에서 있었던 김호진 노동부 장관의 강연 내용을 정리한 것임.

노사불안의 둘째 요인 - 임금 문제

두번째는 임금 문제이다. 즉, 임금 문제에 대한 노사의 기준이나 시각에 따라 노사 관계가 상당히 불안해질 수도 있고 안정적인 수도 있다. 1994년 멕시코에 외환 위기가 왔을 때에 경제를 살려야 된다는 충정에서 노사가 스스로 임금 동결을 선언했다. 사용자측도 구조조정 과정에서 해고를 상당히 자제했다. 임금 동결이 기업에 주는 부담이 완화됨으로써 해고에 대한 부담도 덜어졌다. 이와 같이 노사 관계를 유지하면서 경제를 희생시킴으로써, 말썽 많던 멕시코 경제가, 세번째의 외환 위기에도 불구하고, 94년이래 지금까지 잘 지탱되고 있다. 한국 경제도 97년 말 IMF 외환 위기 발생이후 3년째인 이 시점에서 소위 '위기 3년차 중후군'이 재발될 우려가 있다. 특히 보상 심리가 작용하고, 집단 이기주의도 기승을 부리고, 이런 가운데 임금에서 내뿜 찾기가 이루어지면, 기업은 기업대로 기업 살리기에 너무 집착해서 노조 배제적인 입장을 취하게 되고 노조는 노조대로 경제가 잘 살아나는 것으로 판단하여 손해본 내뿜을 찾아야겠다고 주장한다. 매우 우려되는 상황이었다. 그러나, 천만다행으로 올해 민주노총이 12.7%, 한국노총이 12%, 경영계 4% 등 격차는 대단히 크지만, 작년에 비해 상당히 하향 조정을 하는 모습을 보이고 있다. 경제가 어렵고 실업이 늘고 이런 여건을 고려해서 멕시코 처럼, 또 과거 네덜란드가 82년 바세나르 협약을 했던 것처럼, 勞使가 임금 문제를 놓고 기업과 경제를 생각하여 노사가 실질적인 이익을 공유하는, 다시 말하면 고용 안정과 실질적인 임금도 유지하는 방향으로 타결되는 것이 바람직할 것이다.

노사불안의 셋째 요인 - 구조조정 문제

세번째 노사불안 요인은 현재 진행되고 있는 구조조정이다. 2월말로 2단계 구조조정이 상당히 끝나고 3월부터 상시 구조조정에 진입할 것이다. IMF 위기는 간단히 말하면 기업이 경쟁력을 잃은 것이고, 금융이 허약해서 그런 것이고, 금융이 허약한 것은 결국은 한국 경제가 세계화와 WTO 개방 경제 체제에서 무릎을 꿇게 되었다는 것으로 볼 수 있다. 결국은 체질이 약했기 때문이다. 따라서, 지속적인 체질 강화와 이를 위한 구조조정이 필요하다. 구조조정은 반드시 해고를 전제로 하는 것은 아니지만 기업의 과잉 인력이나 잉여 조직을 도려내어 소위 저비용 고효율 구조를 만들자는 것이다. 불가피한 인원 조정 과정에서 해고가 이루어진

다. 그런데 근로자는 본능적으로 해고에 대해서는 저항적이며, 한국에는 아직도 미국과 같은 해고의 관행이 정착되어 있지 못하기 때문에 고용 불안에 대한 심리적인 불안이 대단히 크다. 일단 해고된 뒤에 다시 리콜되는 시스템도 안되어 있고, 해고되면 영원히 실직자가 될 우려도 상당히 크다. 구조조정이 불가피한 실정임에 따라, 그에 따른 고용 불안과 이를 둘러싼 노사 갈등 및 마찰이 크게 우려된다. 지금 진행되고 있는 대우 사태가 잘 말해주고 있다. 이런 마찰이 극렬한 투쟁으로까지 나타나고 그것이 불법적이고 폭력적인 현상으로까지 가게 된다면 금년의 노사 관계는 대단히 걱정스럽지 않을 수 없다.

여기서 두 가지를 강조하고자 한다. 첫째, 기업은 구조조정에 대비해서 평소에 기업 스스로가 재취업 훈련을 회사별로 실시할 필요가 있다. 이는 국내에서 전직 훈련이라고 일컬어지고, 영문으로 아웃플레이스먼트 서비스 프로그램(outplacement service program)에 해당된다. 국내에 진출해 있는 에질런트社(agilent)가 2000년 3월 한국의 생산 공장을 폐쇄하는 데에 대비해서 1년 동안 아웃플레이스먼트 서비스 프로그램을 작동시켜, 150명의 정리해고 대상자를 재취업시키는 데에 최선을 다한 사례가 있다. 제일제당도 하고 있다. 외국에서는 전직 훈련이 각 기업마다 의무화되어 있다. 반면, 국내에는 근무하던 근로자를 회사 사정이 어려워진다고 해서 갑자기 해고시키거나, 해고 후 외면하는 사례가 많다. 근무했던 근로자를 해고하더라도 A/S까지 신경 쓰는 인간주의적인 정리해고가 바람직할 것이다. 대우는 뒤늦게나마 희망센터를 금년 2월 21일 가동을 시켰고, 23일 개원식을 가졌다. 대우의 해고 인원이 6,885명 정도이며, 총 2만 2,000명의 인력 가운데 현재 남은 인원 1만 5,000명 정도이다. 해고된 인원중에 미취업자를 대상으로 희망 센터가 재취업 훈련을 실시할 것이다. 인천시가 사무실을 마련하여 노동부가 훈련에 따르는 비용을 부담하고, 대우가 운영비를 대는 식으로 추진된다. 해고된 사람들에게 희망을 주는 전직 훈련의 새로운 모형이 될 것이다. 둘째, 근로자들도 무조건 해고에 대해서 반대할 것이 아니라 구조조정에 대비해서 건설적인 대안을 모색해서 재취업 센터를 적극 활용하고 평소에 자기 계발이나 직업 능력 개발에 정성을 쏟음으로써, 해고에 스스로 현명하게 대비해서 새로운 길을 개척하는 계기로 삼는 지혜를 발휘해야 할 것이다.

노사불안의 넷째 요인 - 노사 불신

그 다음으로 노사 불안이 생겨나는 또 하나의 이유는 노사간 불신이다. 회사는 투명 경영을 하지 않고 뭔가 근로자가 볼 때 숨기는 것 같으면 안된다. 기업은 열린 경영, 투명 경영을 해서 터놓고 노동자와 대화하고 가능한 선에서 참여시켜 협력해서 풀어나가야 한다. 이러한 참여 속에 협조를 도출하고 신뢰를 쌓아 가는 열린 경영을 해야 한다. 생산 참여만 강조할 것이 아니라, 이를 통해 나온 과실을 공평하게 나누어 갖는 분배 참여도 공평한 원칙 아래 지키는 자세가 필요하다. 그래서 정부는 성과배분제라는 것을 많이 권장하고 있다. 우리 사주제도가 근로자에게 도움이 되느냐의 여부는 활용 여하에 따라 다르다. 근본 취지는 근로자의 재산 형성과 애사심을 북돋우니까 우리 사주를 권장하는 것이며, 많은 기업에서 실시하고 있다. 근로자 측에서도 먼저 기업을 키우고 나서 응분의 몫을 요구하는 자세가 필요하다. 근로자도 임금 인상을 요구할 때에 노동 생산성을 생각하는 사고 접근이 필요하다. 고용 안정을 요구할 때에도 기업의 고용 능력을 생각하는 합리적인 사고가 필요하다. 이런 것이 다 함께 어울릴 때에 노사 협력, 노사 공생, 勞使 相生의 관계가 이루어진다

노사관계에서 정부의 역할

마지막으로 지적할 점은 제도의 미비한 점을 정부 차원에서 보완해 나가야 할 것이다. 지금까지 언급한 노사의 의식 관행이 잘 되었다 하더라도 제도가 일그러져 있으면 안된다. 이 제도를 정부가 보완하고 개선하는 데 역점을 둘 것이다. 근로자 복지제도를 비롯해 여러가지 제도가 있지만, 제도는 정부가 일방적으로 해서는 안되며, 그렇게 할 수도 없다. 과거 권위주의 시대에는 정부가 일방적으로 해치웠다. 그러나 지금은 민주주의 시대이고 특히 사회 합의 제도가 도입되어 있는데, 바로 노사정 위원회이다. 그러므로 노사문제는 노사정 위원회라는 사회적 합의 제도를 통해 민주적으로 하게 되어 있다. 그것이 선진형이다. 여기서 노사가 자기의利害만 집착하면 합의가 안된다.

사회적 합의는 노사도 협력해서 무엇이 우리나라에 바람직하냐 하는 점을 생각해야 한다. 첫째 기준은 국제적인 안목과 같은 국제적인 수준이다. 한국이라고 해서 국제적인 기준을 무시해서는 안 된다. 즉 노사 모두가 자기에게 유리한 것은 외국의 예를 들어 따지려 한다. 반

면, 불리한 것은 무시하고 한국은 다르다고 주장한다. 이러한 경향은 바람직하지 않다.

두번째는 노사의 이익만 따지면 합의 될 수 없다. 그렇기 때문에 그것은 사회적인 공공선을 생각하는 안목이 필요하다. 예를 들어 근로시간 단축 문제에 대해 노조 측에서는 선진국 수준으로 하자, 휴일·휴가는 한국식으로 하자, 사용자측은 근로시간 단축은 안된다, 시간은 한국식으로 하자, 휴일·휴가는 국제적인 기준에 따르자, 이렇게 되면 어려운 점이 많다.

마지막으로 노동자든 사용자든 자신의 입장을 관철할 때는 민주주의적으로 해야 한다. 누가 뭐래도 한국의 민주주의는 세계적으로 선진국 수준이다. 특히 사회 부문까지도 노사정 위원회를 발족시켜서 민주적으로 하자는 것이다. 즉, 정치 부문뿐 아니라 사회 부문까지도 하자는 것이다. 그런데 의식과 관행은 노사문제에 관한 한 우리는 아직 후진국 수준이다. 파업을 해도 합법 적으로 정당한 절차를 거쳐서 하고 또 평화적으로 해야 한다. 불법 파업을 한다거나 폭력 파업을 하는 것은 안된다. 사용자 역시 노동자가 정당한 파업을 하거나 정당한 절차를 거치는 것은 반드시 들어줘야 한다. 정부도 들어주어야 한다. 최근에 대한상에서 한국에 들어온 외국기업 CEO 42명을 대상으로 여론조사를 실시했는데, 현 정부 출범후 기업 환경이 좋아졌다고 응답한 사람이 85.7%이다. 정부가 기업 환경 개선을 위해 노력해 왔다는 증거일 것이다. 이것은 외국 기업뿐 아니라 국내 기업에 대해서도 마찬가지이다. 그러나 애로 사항 중에서 노사관계가 41% 이다. 4대 기업 성과에 대해서도 IMF 서울 사무소장이 90점을 줄 수 있다고 언론재단에서 강연을 한 바 있다. 정부가 4대 기업을 통해 경제를 살리고 노사 관계도 선진국 수준으로 올리면서 相生의 협력 관계로 최선을 다하고 있다.

아울러 지금 우리 나라가 역점을 두고 있는 것은 지식 정보 산업의 육성을 통한 정보 경제 강국 건설에 최선을 다하고 있다는 것이다. 한국의 정보산업 수준은 지금 인터넷 사용률로 보면 미국, 캐나다에 이어 세계 3위이다. 작년 통계로 인터넷 사용률이 한국이 인구 대비 35%이고, 일본은 14% 밖에 안된다. 작년 12월 11일자 타임즈 아시아 커버스토리에도 나와 있다. 이런 식으로 우리 경제가 제2 도약을 향하고 있다. 앞으로 지식정보사업을 통해 3~4년 후에는 새로운 강대국으로 부상할 가능성이 상당히 높다. 현 정부는 그 토대를 마련하는 데에 역점을 두고 있다. **HRI**