



세계경제지평

Global Economic Horizon

團體交渉制度 有感

裴茂基 (연구자문위원, 서울대 교수)

금년의 임금교섭 · 단체협약

이제 바야흐로 기업마다 단체교섭의 씨즌이 다가오고 있다. 우리나라는 임금협약의 유효기간은 1년 이내, 단체협약은 2년 이내로 되어 있다. 따라서 적어도 임금에 대하여는 매년 노사간에 단체교섭을 해야 한다.

금년도의 임금교섭을 위하여 한국노동조합총연맹(노총)과 민주노동조합총연맹(민노총)은 각각 12.2%와 14.8%의 임금인상지침을 발표한 바 있다. 이러한 요구의 근거는 생계비 상승인데 작년까지는 최저생계비라는 이름으로 요구했으나 금년에는 노총이 도시근로자 생계비, 민노총이 표준생계비라는 이름으로 내어 놓았다. 요구하는 수준도 자꾸 높아지다 보니 그것을 최저생계비라고 부르는 노조측에서도 부적절하다고 느낀 것 같다.

이에 대하여 한국경영자총협회(경총)는 4.8%, 정부는 6.6%(호봉승급분 등 포함시 9.0%)를 제시하였다. 특히 정부는 임금준거라는 말을 써서 그것이 강제성의 것이 아니고 참고자료임을 나타내 보이고 있다. 사실 정부의 임금준거는 학계에서 제시한 것을 그대로 받은 것인데, 요컨대 금년에 전반적인 임금상승이 9%선이면 우리나라의 경제발전, 기업의 경쟁력, 근로자의 중장기적 실질소득 성장을 위하여 가장 알맞다는 것이다. 작년에는 임금이 11.2% 올랐고, 금년에는 그보다 낮게 올라갈 것으로 예상되므로 그동안 임금상승률이 국민경제생산성 상승률보다 너무 높던 것이 점차 양자의 갭이 줄어드는 셈이 된다. 그러나 그동안 그 갭이 해마다 너무 컸던 것 때문에 기업의 경쟁력은 급속히 약화되어 왔다. 이제는 노동조합 측에서도 임금인상을 단체교섭의 주된 목표로 삼는 것이 한계에 도달하였다고 보고 있다.

물론 아직도 평조합원들의 요구에 떠밀려 높은 인상률을 제시하고는 있다. 그러나 단체교섭시 임금보다 단체협약쪽에 더 높은 요구를 하는 경우가 많다. 예컨대 퇴직금의 누진제, 근

로시간 단축, 전임자수 증가 요구, 대학생은 물론 유치원생에 이르기까지 학비전액 지급, 의료보험료 기업측 지급, 생산직 월급제, 추가적인 수당이나 휴가, 휴게 등등 그 종류가 많다. 그리고 이러한 요구를 모두 관철시키는 것은 아니지만 파업의 위협을 배경으로 하여 많은 것을 결국 얻어내고 있다.

현행 단체교섭제도 제정의 배경

현재 우리나라와 미국, 일본 등 선진국의 노동법도 모두 근로자의 무권리, 지나친 저임금, 지나치게 열악한 근로조건이 지배하던 시절에 그것을 시정코자 제정된 법이다. 따라서 근로자들이 노동3권을 바탕으로 주로 효과적인 단체교섭을 통하여 위에 열거한 불균형을 바로잡고자 한 것이었다. 그러므로 이러한 법률체계에는 노사간의 힘의 균형은 사용자가 엄청난 강자이고 근로자 또는 노동조합은 약자인 것이 전제되어 있다. 이러한 힘의 불균형을 전제로 할 때에는 노동조합이 기업경영의 사정이나 내용에 대하여 염려하거나 그것에 대하여 함께 협의한다든지 또는 공동책임을 질 필요가 없다. 지나친 약자가 강자인 사용자에게 요구만 하면 되고, 그 요구가 교섭과정에서 실현되지 않을 때에는 파업이나 태업과 같은 쟁의행위를 할 수 있도록 한 것이다.

이 법제도에서는 근로자측이 혹시 대등성을 회복하는 데 소홀함이 있을까만을 걱정하였으므로 노동조합측에서는 얼마를 요구하든지, 또 그것이 어느 정도 합당한 것인지를 미리 예상할 수도 없기는 하지만 지나치게 요구하거나 또 그것이 관철될 수 있는 가능성에는 별로 큰 신경을 쓰지 않은 것 같다.

물론 현행법령에서도 노동조합이 파업을 개시한 후에 사용자는 직장폐쇄를 할 수가 있다. 그런데 문제는 직장폐쇄가 과연 얼마나 효과적인 대응수단이 될 수 있는나이다. 우리나라의 경우 종업원에 대한 해고는 매우 어렵다. 법적으로 점차 해고요건을 완화해 주는 대법원 판결이 잇달아 나오고는 있으나 노사간의 세력관계로 볼 때 사실상은 거의 해고를 할 수 없는 경우가 대부분이다. 그리고 파업시에 미국 등과는 달리 대체노동을 고용하는 것도 금지되어 있다. 따라서 노동조합이 파업을 하고 또 그것이 장기화될 때 기업은 직장폐쇄를 하거나 말거나 간에 거의 속수무책이 된다.

노동조합이 파업을 하면 물론 소위 무노동 무임금이므로 파업에 참가한 근로자들도 임금손실을 입게 된다. 이 때 기업의 생산차질이나 경영손실은 비교가 안될만큼 클 때가 많다. 따라서 기업측으로서는 장기간의 파업은 곧 회복하기 어려운 경영손실이나 도산으로 이어지기가 쉽다. 그러므로 이러한 상황에서는 교섭력에서 노동조합이 단연 우위에 설 수 밖에 없고 교섭테이블에 나온 경영진은 대부분 엄청나게 제시된 임금협상과 단체협상의 요구 앞에서 전전긍긍하게 된다.

노조의 대등성 회복과 힘의 逆轉狀況도

최근 국내 유수의 기업들에서 임금협상과 단체교섭을 앞두고 노조로부터 제시받은 요구안을 놓고 여러가지 반응을 보이는 것을 목격하고 있다. 어떤 이는 무력감과 실의에 빠져들기

도 하고, 어떤 이는 무언가 너무 잘못되어 가고 있다고 한탄하다가 분개하기도 한다. 수많은 단체협약 조항중 거의 80%이상에 대하여 새롭게 높은 수준으로의 개정을 요구받고 망연자실의 심정을 호소하기도 한다.

왜 이렇게 되었을까. 그러한 기업의 근로자들은 고졸의 수년 경력자도 보통 150만원 이상, 약간의 잔업으로 180만원 정도씩의 급여를 받는다. 또 80~90%의 기업지원의 주택보유 또는 사용률을 자랑하고 있다. 물론 가계의 생계비 수요도 크므로 돈이야 더 받을수록 좋은 것이다. 또 소득향상을 위하여 우리들이 설새없이 뛰고 있는 것도 사실이다.

그러나 현재의 단체교섭제도에는 무언가 문제점이 있다는 느낌이 든다. 노동관계법 전문가들은 대부분 노동법이 근로자의 권익보호를 위한 것이므로 그들의 권익이 신장되도록 하는데만 신경을 쓰고 있다. 곳곳에서 상황이 역전되어 기업의 운영이나 존망이 거의 노동조합의 손에 달린 경우에도 법학자들은 별로 관심이 없다. 물론 최근에 독일과 일본 등에서 근로기준법에도 기업의 경영사정을 반영하고 근로자들의 책임관계도 고려하는 법제가 진행되고 있다고 한다. 그러나 그것은 아직 우리나라에는 논의가 시작되는 정도에 머물고 있다.

단체교섭제도의 보완 필요성

여기서 우리들이 제기하는 문제는 단체교섭제도를 폐기하자는 것은 아니다. 그러나 현재의 교섭제도를 노동조합이 소위 「상대적 힘」을 무한정 발휘하여 어떤 한계 이상으로 임금이나 근로조건을 높이 올리는 데 문제가 있다는 것이다. 따라서 이에 대한 개선방안도 기본적인 단체교섭제도를 부정하는 데서 찾기 보다는 그 문제점과 한계를 인정하고 보완하는 데 두어져야 할 것이다.

나는 개인적으로 그 처방으로서 몇가지를 생각해 본다. 우선 가장 적극적인 대응책은 최고경영자가 현재까지의 불신과 대립으로 점철된 기업내 노사관계를 과감히 혁신하여 기업이 주도하는 협력관계를 조성해 내는 일이다. 근로자나 노동조합이 힘을 무한히 사용하고 기업의 사정을 고려해주지 않고 밀어붙이는 것은 불신과 대립관념 때문이다. 그 불신과 대립의 책임을 노조에게만 묻지 말고 경영자가 솔선해서 권위주의적 경영방식을 바꾸어 종업원 존중과 인간본위의 경영방식으로 과감하게 바꾸어야 한다. 현장의 종업원에 이르기까지 그들의 의견을 묻고, 인간적인 대우를 해주어야 한다. 그러기 위해서는 기업의 경영정보도 과감하게 제공하고, 커뮤니케이션을 활성화하며 교육·훈련을 통하여 지식·기술을 높여 인재로 양성해야 한다. 그러는 가운데 직장의 안정성이 높아지고, 인간다운 대우를 받는다는 느낌을 갖게될 때 비로소 근로자들도 주인의식을 갖게 되고 애사심이 생길 수 있다. 이렇게 최고경영자가 종업원의 직장만족도를 높이는 일에 과거보다 훨씬 더 신경을 써주면 종업원도 협력적으로 되고 기업의 사정을 염려하게 된다. 이렇게 수년 계속하면 설사 소위 강성의 노조간부가 있더라도 단체교섭조차 합리적인 선에서 너무 무리하지 않게 진행될 수 있다. 이미 국내의 일부 그룹(예컨대 LG, 동국제강 등)에서도 이런 성과를 얻고 있다.

또 하나의 가능한 방법은 공공부문 부터라도 任意仲裁제도를 적극 활용해 가는 것이다. 현재도 노사가 합의에 의하여 이 제도를 활용하게끔 되어 있지만 그것은 별로 시행되지 않았다. 앞으로 노동행정 당국이 이것을 활용토록 행정지도를 하는 것도 생각해 볼만하다. 다만 이 때

임의중재자 또는 중재단은 그야말로 각자의 명예를 걸고 엄정중립을 지켜야 할 것이다.

또한 노동조합도 자신들은 무리한 요구를 하면서 기업의 생산성 향상에는 무관심하거나, 인건비 상승요인은 크게 조성하면서 정부에게는 물가상승을 비판하는 자세에서 진일보하여 기업공동체와 사회공동체의 일원으로서의 책임도 함께 지도록 해야 할 것이다.

여하간 구체적으로 어떻게 대응할 것인지는 더 공론의 과정이 필요하다고 생각한다. 그러나 현행의 단체교섭제도가 도저히 그 이상 손을 댈 필요가 없을 만큼 완벽한 것은 아니며, 왜곡된 힘의 불균형이 가져오는 경제사회적 부작용과 파장을 생각할 때 무언가 새로운 법률적, 제도적 보완이 필요함을 제기코자 한다.

필자 약력

서울대학교 경제학사(1962), 경제학 석사(1967)

미국 뉴욕시립대학교 경제학 박사(1975)

서울대학교 교수(1970~현재)

한국노동경제학회 회장(1983~85)

한국노동연구원 원장(1988~90)

서울대 경제연구소 소장(1995~현재)

통산부 산업정책자문위원(1996.2~현재)

세계경제연구원 연구자문위원(1993~현재)

세계경제연구원 후원회 가입안내

- 후원회원의 종류 : 법인회원, 개인회원
- 후원회원에 대한 주요 서비스 :
 - 연구원주관 행사에 우선 초청 및 참가비 할인
 - 연구원 발간 각종 간행물 및 회의자료 제공
 - 주요 행사의 비디오 및 녹음 테이프 제공
 - 법인회원을 위한 특별 세미나 및 간담회 개최
 - 법인회원을 위한 해외연수 프로그램 개발
- 후원회비에 대한 세금 공제 근거 :
 - 법인회원 : 법인세법 시행령 제42조 4호
 - 개인회원 : 소득세법 시행령 제80조 4호
- 회원 가입 문의 : 551-3334~7

세 계 경 제 연 구 원

Institute for Global Economics

서울 강남구 삼성동 159 무역센터 2505

전화 : 551-3334/7

Fax : 551-3339