

노사정 협의모델 발전방안에 관한 토론회

◆ 본 보도자료는 「노사정협의모델 발전방안에 관한 토론회」(2002.1.25.)에 제출된 각 발표문들의 중요내용을 요약한 것임.

◆ 위 토론회는 한국노동연구원, 한국노동법학회, 한국노동경제학회, 한국노사관계학회가 공동으로 개최하는 것으로 주요 발표자 및 발표문의 제목은 다음과 같음.

○ 주제발표

【제1발표】 "세계화시대 한국민주주의와 노동문제"

- 최장집 (고려대 교수 겸 아세아문제연구소장)

【제2발표】 "노사관계 혁신과 사회적 협의 모델"

- 최영기 (한국노동연구원 부원장)

○ 보조발제

"노사정위원회의 점검과 사회적 협의의 한국적 모델" - 김대환 교수(인하대)

"노사정협의 모델 발전방안" - 심갑보 대표이사 부회장 (삼익 LMS(주))

"한국적 사회협의기구, 노사정위원회" - 안영수 상임위원 (노사정위원회)

"노사정협의모델 안정화의 조건" - 이남순 위원장 (한국노총)

"노사정협의모델 발전방안에 대한 소고" - 조남홍 부회장 (한국경총)

"노사정 3자 논의의 재검토" - 허영구 직무대행 (민주노총)

「노사정협의모델 발전방안에 대한 토론회」 발제문 요약

노사정위원회가 출범한 지 만 4년이 지났다. 노사정위원회를 통한 그간의 성과는 많으나, 구조조정에 따른 어려운 시기에 무엇보다도 노사정협의모델이 작동되어 왔다는 그 자체가 소중한 성과라고 할 수 있다.

그러나, 현 상황 한국의 노사정협의체제에 대한 비판은 다각적 수준에서 제기되고 있다. 즉, 기구의 실효성 문제, 위원회를 통한 합의사항의 이행여부 및 법적 구속성, 기구의 법제적 규정의 모호함 등이 그것이다. 또한, 한국노총과 함께 한국사회에서 가장 주요한 노동조직인 민주노총이 노사정위원회에 참여하지 않고 있는 것은 현 단계 한국사회 노사정협의체제가 불안정한 상태에 놓인 주요원인으로 꼽히고 있다.

그러나, 이러한 난점에도 불구하고 노사관계를 둘러싼 최근의 환경은 보다 발전된 노사정협의모델의 필요성을 낳고 있으며, 다양한 의견차이에도 불구하고, 노사정 협의모델에 대한 공감대는 여전하다고 볼 수 있다. 현 단계 한국사회 노사정 협의체제에 대한 평가 및 바람직한 노사정 협의모델에 대한 각 발표자들의 논의는 다음과 같이 축약된다.

최장집: 한국사회에서 노사정협의모델의 필요성은 IMF위기와 더불어 급진적으로 한국사회에 몰아닥친 세계화 과정을 통해서 제기되었다. 기업의 구조조정, 금융개혁, 공기업개혁, 노동개혁 등 4대 개혁과제는 사회전체에 대해 모두 고통을 요구했음에도, 정치적·사회적 갈등구조로 볼 때, 노동에 대해서 보다 차별적으로 충격을 가져왔다. 그러나 이러한 사회상황을 기반으로 본격화된 한국적 노사정협의체제는 그 구체적 정책의 방향이 시장경제 지향적이고, 복지·노동을 포함하는 사회정책보다는 경제정책 중심으로, 노동의 정치참여가 여전히 배제되는 방향으로 진행되어 왔다. 이로 인해 현재 그 제도적 실효성이 의문시되는 상황에 이르렀다.

하지만, 현재 노사정위원회가 가진 여러 측면의 문제에도 불구하고, 노사정위원회는 여전히 중요한 협의/합의체이다. 즉, 노동시장유연성을 수용하는 대가로 고용창출과 새로운 개념의 복지확대, 그리고 정치과정과 행정과정에서의 참여확대를 교환할 수 있는 제도적 장치인 것이다. 또한, 이러한 노사정 협의체제의 발전을 위해서는 노조를 경제발전에 대한 장애요인으로 파악하는 기업의 대(對)노조관이 바뀌어야 할 뿐만 아니라, 노동의 요구 역시 실현가능하고, 명시적이고, 구체적이어야 한다. 이러한 파트너십을 통해서 만이 경제안정, 성장과 정치안정이 가능하다.

최영기: 현 단계 노사관계의 발전을 위한 노사정 각 입장의 과제는 다음과 같이 체계화된다. 먼저, 재계는 노조를 경영혁신의 적극적인 협조자로 인식해야 한다. 즉, 현재 재계가 주장하고 있듯이, 현재의 기업별 체제를 그대로 유지하되 파업기간중의 대체근로 허용과 해고에 대한 대폭적인 규제완화 그리고 사회안전망 확충을 실시한 후 법과 원칙에 입각한 노사관계질서의 확립 등의 요구는 기업별 노사관계의 안정만을 추구할 뿐 사회통합적 노사관계를 지향하고 있지는 않다. 한편 노동계는 작금의 구조조정과 시장경제로의 진전을 단순히 반노동적인 신자유주의 공세로 인식하고 구조조정과 경영혁신에 대한 반대투쟁에 몰두하고 있다고 볼 수 있다. 그러나 노동계 역시 현재 진행되고 있는 시장경제로의 구조조정이 한국경제 발전모델의 미래임을 인정할 필요가 있으며, 시장규율이라는 제약조건 하에서의 노사타협과 참여가 노동계가 취할 수 있는 전략적 선택임을 인식해야 한다.

또한, 지난 4년 간의 노동개혁 역시 지나치게 협소하게 정의되었다고 볼 수 있다. 기존의 노동개혁이 개방적인 시장경제 질서와 짝을 이루는 사회협력기반을 구축하기 위한 독립적인 개혁과제로 인식되지 못했다. 따라서, 기업단위의 노사협력을 넘어서서, 사회적 차원에서 노사정간 안정적인 타협질서를 정착시키고자 하는 노력이 필요하다.

김대환: 노사정위원회가 사회적 협의기구로 제대로 작동하지 못한 데에는 다음 세 가지 층위의 원인이 있다. 첫째는 노사정위원회가 1997년 말 경제위기의 상황논리에 추동되어 급조됨으로써 그 위상이 모호하여 분란의 소지를 안고 있다. 둘째는, 노사정 세 참여주체의 기대수준이 각각 달라 동상이몽이 표출됨으로써 합의는 물론 협의에 있어서도 원활한 작동이 힘들다. 셋째, 특히 제도적으로는 기업별 노조체제의 불안정한 토대 위에 중간지지대가 없이 공중에 떠있는 지붕만 있는 건축물이기 때문이다. 이러한 원인과 더불어 한국의 정치경제적 여건을 고려할 때 당장 사회적 합의를 추구하는 것은 현실적이지 않다. 협의를 중심으로 하고 큰 원칙과 방향에만 합의하는 정도로 노사정위원회의 현위상을 정립할 필요가 있다. 이러한 위상 내에 이루어진 협의와 합의를 존중하고 지역별, 업종별 등으로 협의채널을 다양화하고 노사정이 공동으로 사업을 하는 등의 경험축적을 기반으로 하여, 노조체제의 변화와 정치적 성숙 등에 상응하여 장기적으로 사회적 합의로까지 나아가는 한국적 모델이 모색되어야 할 것이다.

심갑보: 우리나라 노사정위원회는 사회적 합의의 큰 틀로서 기능하였다기보다는

노사정으로 대표되는 사회의 각 주체들의 요구 사항을 제기하고, 이에 대해 참석자들이 논의하여 적당한 합의점을 찾아내는 기구 정도로 그 역할이 축소되어 버렸다고 평가할 수 있다. 바람직한 노사정 합의 모델을 구축하기 위한 방안으로 다섯 가지를 꼽을 수 있다. 첫째, 무엇보다도 국가 경쟁력 향상 등 사회적 합의가 지향하는 목표가 대원칙으로써 제시되어야 하며, 둘째, 이러한 대원칙과 관련이 되지 않는 개별 주체의 요구사항들은 사회적 합의라는 큰 틀에서 다루기보다는 개별 주체의 협상 속에서 결론을 짓도록 하여야 하고, 셋째, 노사정위원회에 참여하는 사회 각 주체들은 하나의 이해집단의 대표가 아니라 사회 전체의 대표라는 인식을 가지고 대화와 타협의 문화를 만들어 가는데 노력하여야 하며, 넷째, 특히 정부는 이러한 대원칙을 세우고 이를 꾸준히 관철시켜나가는 데 있어 중심적인 역할을 하여야 하고, 마지막으로 합의 내용은 철저히 실행해 나가면서 합의에 대한 사회적 신뢰를 형성해 나가는 것이 필요하다.

안영수: 현재 노사정위원회의 현안 해결 방안의 세 가지 원칙은 “이해 당사자 참여에 의한 민주적 의사결정”, “원칙과 합리성에 바탕을 둔 대안 검토”, “양보와 타협에 의한 이해 조정”으로 체계화된다. 또한, 각계에서 제기되고 있는 노사정위원회에 대한 의견을 다음과 같이 정리할 수 있다. 즉, 지나치게 노사 합의만을 강조하고 있어 논의가 지연된다는 점, 대규모 분류사항에 대한 대처기능이 미흡하다는 점, 지나치게 세부적인 쟁점까지 합의선상에 올림으로써 합의가 어려워진다는 점 등이 그것이다. 그러나, 이러한 문제점은 조직체계와 운용상의 조정 및 노사간의 폭넓은 대화 등으로 개선이 가능하며, 충분한 의견수렴 과정에서 발전적으로 개선될 것으로 본다. 다만, 논의의 생산성을 높이기 위해서는 노사정위원회는 큰 틀에서 정부정책의 원칙과 방향을 제시하고 정부는 이 범위 안에서 구체적인 내용을 설정하는 방식으로 운영되어야 한다.

이남준: 현재의 노사정 협력체제가 노사정 주체들간의 신뢰부족, 동의의 물적 토대 취약 등으로 인해 불안정한 양상을 벗어나지 못하고 있다. 노사정 협력체제가 안정화되기 위해서 노동조합의 조직적 힘을 강화하는 것뿐만 아니라 정부가 공정한 중재자이상의 적극적 조정자의 역할을 수행해야 한다. 먼저, 노동시간단축, 공무원노조, 비정규보호입법 등 3대 제도개선 과제는 모두 노동시장 유연화 조치에 대한 정치적 교환물이기 때문에 노동자들의 요구에 근접하는 방향에서 타협책이 마련되어야 할 것이다. 또한 정부가 노사교섭의 적극적 조정자로서의 역할을 다함으로써 노동자들로 하여금 정부의 혁신능력과 공정성에 대해 더욱 강한 확신을 갖도

록 해야 한다. 끝으로, 합의체로 운영되는 노사정위원회 시스템을 개혁하여 책임회
피용 논의가 아니라 중요한 노동현안에 대한 실질적 해결책을 제시하는 논의가 이
루어질 수 있도록 제도적 보완책을 마련해야 할 것이다.

조남홍: 노사정협의체제에 대한 노동계와 경영계간의 양극화된 견해는 노사정위
원회가 그 설치목적에 부합되지 않는 방향으로 운영되고 있는데서 기인했다. 또한,
법제상 규정과 합의사항에 대한 구속력간의 차이로 인해 위원회의 실효성이 문제
시되고 있으며, 해당위원회를 정략적으로 이용하려는 각 참여주체들로 인해 효율적
인 논의가 불가능했다. 현 상황에 대한 개선방안은 다음과 같이 정리된다. 첫째, 노
사정위원회는 노사정간 협의과정을 통해 기본원칙과 방향을 설정하는 기능에 그
역할이 한정되어야 한다. 둘째, 산업평화와 국민경제의 균형 있는 발전을 고려한
중장기적·거시적 의제 선정이 필요하다. 합의할 내용도 경제운용관련 기본 원칙과
방향목표를 제시하는 포괄적인 것이어야 할 것이고, 구체적 시행사항은 정부에 맡
겨야 할 것이다. 셋째, 공익위원과 전문위원의 독립성과 전문성을 위해 자격요건
및 선임요건을 더욱 강화할 필요가 있다. 결론적으로 현행 제도의 골격을 유지하면
서 문제점으로 제기된 부분의 보완을 통해 노사정위원회의 사회적 기능을 제고시
키는 것이 현재로서 가장 바람직한 차선택일 것이다.

허영구: 현재의 노사정위원회는 사회적 합의기구가 아닌 대통령자문기구에 불과
하며 신자유주의적 노동배제 전략과 노동시장 유연화 전략의 수단으로 활용되어
왔다. 민주노총은 노사정위 복귀가 어려울 뿐만 아니라 오히려 현재의 노사정위원
회는 해체하고, 비상설로 노정·노사·노사정간 교섭진행과 산별교섭, 제도개선과
관련된 대정당(국회) 대책 사업을 병행해 나가기로 하였다. 민주노총은 노사정위
해체 요구에 따른 노사정협의(협약)모델과 관련하여 대안을 마련키로 하였으며, 이
를 구체화하기 위한 방안을 검토하고 조직내 논의와 의결단위를 거쳐 조직방침을
확정할 계획이다.

요컨대, 이상의 발제자들의 견해를 종합하면 그간의 노사정위원회에 대한 평가
및 노사정협의모델에 대한 각 입장의 편차는 적지 않지만, 공히 노사정협의모델의
필요성에 대해서는 공감하고 있다고 볼 수 있다.