

노동기본권 회복을 위한 노동관계법 개정

김인재

들어가는 말

노동관계법의 제정과 개정은 노동과 자본 사이의 역관계가 규정된 관행, 규범, 법률을 각각에게 유리하도록 유지 또는 개선하려는 과정이라고 할 수 있으며, 그것은 한 사회의 민주화, 정치변동 그리고 경제구조의 변화와 밀접한 관련이 있다. 그러나 이러한 일반론은 서구자본주의 발전과정에서 볼 수 있는 것이며, 한국에서의 노동관계법의 제정과 개정은 이와는 상이한 과정을 겪게 되었다.

초기에 아예 지켜지지 않거나 지켜질 수 없는 노동관계법이 만들어지고, 그것이 군부독재의 일방적 폭력에 의해 개악되어 노동기본권이 침탈되는 과정을 겪다가, 80년대 후반에 이르러 겨우 사회현실이나 노동과 자본의 역관계가 반영되는 개정과정을 거치게 되었다. 이는 한국사회의 민주화 과정이 주로 정치적 민주화를 중심으로 전개되었으며, 사회적·경제적 민주화는 매우 더디게 진행되었다는 데서 기인하는 것으로 보인다.

여기서는 노동자들의 생존권을 실현하는 노동기본권 보장의 측면에서 한국 노동관계법의 개정과정을 개괄적으로 살펴보고자 한다.

노동관계법의 개정과정

1. 노동관계법의 제정과 그 의의

1948년 제헌헌법은 한국의 노동법사에서 새로운 전환점을 마련하였다. 근로조건을 최저기준을 정하는 법률을 제정토록 하고(근로권), 근로자들이 단결의 힘을 배경으로 사용자에 대하여 실질적인 자유와 평등을 확보할 수 있도록 하는 법적 기초(근로3권)를 마련하였다. 특히 대기업에서의 근로자들의 이익균점권은 당시 경제적·사회적 실정에서 매우 획기적인 것이었다. 이러한 헌법상 노동기본권의 보장은 소유권과 계약자유를 절대시하는 시민법 원리를 수정함으로써 재산권과 노동권을 동 가치적으로 보는 노동관계법을 제정하여야 한다는 의미를 내포하고 있었다.

그러나 노동기본권을 구체화하여야 할 노동관계법은 헌법 제정 후 5년이 지나서야 만들어졌다. 전쟁피난지 부산에서의 조선방직과 부두노동자들의 총파업은 이승만 정권으로 하여금 서둘러 노동관계법을 제정하게 하였다. 그리하여 1953년 3월과 5월에 노동조합법, 노동쟁의조정법, 근로기준법 및 노동위원회법이 공포되었다. 그러나 당시의 노동관계법은 격렬한 노동운동의 한계를 설정하는 데 급급한 나머지 우리 현실에 대해 충분한 조사와 연구를 하지 않은 채 비교적 진보적인 서구법과 일본법을 무비판적으로 모방·도입함으로써 현실과의 괴리를 내포하고 있었다.

그럼에도 불구하고 노동운동의 역량은 조금씩 성장하여 4·19혁명 이후에는 교원, 언론인, 금융노동자들이 노동조합을 결성하고 어용적인 대한노총을 재편하는 등 자주적인 민주노조운동이 도약할 수 있는 계기를 마련하였다.

2. 성장과 안보를 위한 노동기본권의 후퇴

5·16군사쿠데타가 발생하면서 노동운동은 대대적인 탄압을 받게 되었다. 군사정부는 포고령으로 노동관계법을 모두 정지시키고 노동단체들을 해

산·재편하였다. 이어 1962년 헌법은 공무원의 노동3권을 제한하고 근로자의 이익균점권을 삭제하였다. 국가재건최고회의는 복수노조 설립을 금지하고, 노동조합의 정치활동을 더욱 금지하고, 쟁의행위를 사실상 불가능하도록 노동관계법을 전면 개정하였다. 경제개발정책에 걸림돌이 되는 노동조합 활동을 제약하기 위하여 노사관계에 국가개입을 강화한 것이다. 게다가 1970년에는 외국인투자기업에서의 노동조합운동을 금지하는 '외국인투자기업의노동조합및노동쟁의조정예시특례법'이 제정되었다.

이 시기의 노동정책은 노동세력을 조직적으로 배제하고 노동자들을 개별적으로 동원하는 방향으로 전개되었다. 이에 맞추어 노동법도 경제개발정책에 필요한 저임금-장시간 노동을 효율적으로 동원하고, 또한 그에 대한 조직적·집단적 저항을 차단하기 위한 방향으로 개정되었던 것이다.

1971년 12월 비상사태 선언과 '국가보위에관한특별조치법'이 공포되었으며, 1972년 유신헌법에서는 법률이 정하는 범위에서만 근로3권을 보장하였다. 이어 비상국무회의에서 개정된 노동관계법은 노동조합의 조직을 기업별 노조체제로 전환하여 단결력을 약화시켰으며 쟁의행위를 제한할 수 있는 공익사업의 범위를 대통령이 확대할 수 있도록 하였다.

1973년 후반 이른바 유류파동으로 인한 세계적인 경제불황과 국내경제의 경기침체 및 고용불안정 등은 노사관계에 커다란 충격을 주었다. 이에 따라 부당해고·임금체불 등 근로기준법 위반행위가 속출하였고, 단체협약 위반이나 부당노동행위 등이 빈번하게 발생함에 따라 노사관계는 혼란과 악순환을 거듭하였다. 이에 군사독재 정권은 1974년 1월 임금채권의 우선변제, 근로기준법과 단체협약 위반자에 대한 처벌강화 및 부당노동행위에 대한 처벌 강화를 주요 내용으로 하는 긴급조치 제3호를 발표하였다. 이 긴급조치의 내용은 1974년 12월 개정된 노동관계법에 편입되었다. 이때의 노동법 개정으로 근로기준법은 그 보호내용과 적용범위를 확대하고 벌칙이 강화되기는 하였지만, 집단적 노사관계법은 더욱 더 국가개입을 강화하고 노동자들의 단체

교섭권과 단체행동권을 실질적으로 제한하게 되었다.

70년대 노동운동은 미조직 노동자들의 자연발생적인 투쟁이 주종을 이루었다. 70년 11월 13일 “우리는 기계가 아니다. 근로기준법을 준수하라. 내 죽음을 헛되이 말라”며 분신항거한 전태일 열사의 투쟁은 고된 노동과 빈곤에 대한 인간선언이자 인간으로서의 권리회복을 위한 몸부림이었다. 이를 계기로 노동문제가 널리 사회에 파급되었고 노동자들이 자주적으로 단결하기 위한 투쟁이 전개되었다. 또 민주노조 건설과 어용노조에 대한 민주화투쟁이 활발하였다. 70년대 후반에는 노동자들의 의식·조직·투쟁사업을 지원하거나 노동문제를 사회여론화하는 연대지원기구(예를 들어 가톨릭노동청년회, 도시산업선교회, 크리스찬아카데미 등)의 활동도 활성화되었다.

이와 같이 집단적 차원에서 노동조합의 활동이나 노동자의 집단적 권리를 철저히 배제시키는 노동관계법 개악의 역사는 제5공화국 출범으로 그 절정에 이르렀다. 1980년 헌법은 주요 방위산업체 근로자들의 단체행동권을 제한 또는 금지할 수 있도록 하였다. 국가보위입법회의는 변형근로시간제를 도입함으로써 노동보호를 후퇴시키고, 노동조합을 근로자들의 복지후생조직으로 격하시켰다. 또한 제3자 개입금지과 기업별 조직형태의 강제, 그리고 행정관청의 개입 등을 통해 자주적 단결권을 침해하고, 쟁의행위의 과도한 제한과 쟁의행위 위반자에 대한 처벌을 강화하는 등 노동관계법의 개악이 행해졌다.

노동관계법 제정 이후 최고의 개악법으로 평가된 1980년의 노동관계법에 대하여 곧바로 노동법개정운동이 전개되었으며, 1984년 말부터 1986년 사이 일부의 내용이 개정되었다.

3. 노동기본권 회복을 위한 노동법 개정투쟁

1987년 6월 민주항쟁 이후 전개된 노동자들의 대투쟁에서는 노사관계제도의 개혁과 근로조건 개선 및 노동기본권을 침해하는 노동악법의 폐기가 일

관되게 요구되었다. 노동자들은 노동약법을 단결된 힘으로 돌파해 나갔다. 거의 모든 사업장에서 쟁의발생신고나 냉각기간을 무시하고 현장을 점거하고 파업농성에 돌입하였다.

1987년 헌법은 공무원과 방위산업체 근로자를 제외한 모든 근로자의 근로 3권을 보장하였다. 1987년 11월에는 최종 3개월분의 임금에 대한 최우선변제, 변형근로시간제의 폐지, 근로기준법의 적용범위 확대 등을 반영한 근로기준법이 개정되었고, 남녀고용평등법이 제정되었다. 또 기업별 단위노조 강제조항과 행정관청의 노동조합 해산명령권을 삭제하였으며, 쟁의행위가 제한 또는 금지되는 공익사업, 국공영기업체와 방위산업체의 범위를 축소하였다. 1980년에 극단적으로 개악된 내용이 어느 정도 시정되었으나, 복수노조금지, 제3자개입금지, 공무원·교원의 단결금지, 노동조합의 정치활동금지 등 핵심적인 노동통제수단들은 여전히 유지되고 있었다.

1989년 3월 당시 여소야대 국회에서는 근로기준법의 적용범위를 확대하고 근로조건을 상향시키는 근로기준법이 개정되었다. 또 공무원의 노동조합 설립을 허용하는 노동관계법이 국회에서 통과되었으나 대통령의 거부권 행사로 폐기되었다.

4. 노동유연화 전략에 도전받는 노동관계법

김영삼 정부는 1996년 '노사관계개혁위원회' (노개위)를 설치하여 노동관계법의 개정에 착수하였다. 그 배경에는 대외적으로 UN이나 ILO 등 국제기구에 의한 노동관계법 개정 압력이 계속되었고, 우루과이라운드와 세계무역기구WTO 출범 이후의 블루라운드 등 다양한 국제적 압력이 정부로 하여금 노동관계법의 개정을 추진토록 하였다. 그러나 보다 직접적인 원인은 국내환경 변화에서 찾을 수 있다. 한국경제의 경쟁력 상실로 인하여 90년대 초반 이후 본격적으로 전개되던 자본의 구조조정과 신경영전략은 자본 간 무한경쟁을 '노동력의 유연한 이용을 통한 생산성 향상'을 통해 극복해 나가고자 하였

다. 이는 근로자 간 경쟁 및 노동현장에 대한 노동통제를 하여 노동조합의 약화와 인원감축을 보장하는 법적·제도적 개정을 필연적으로 요구하였다. 또 1987년 노동법 개정, 국가의 노동통제전략의 한계, 노동운동의 저항과 조직적 발전의 확대 등은 불완전한 노동환경 재편의 필요성을 제기하는 요인이 되었다.

노개위에서 노사 당사자는 합의안을 도출하지 못하고 공익위원들만에 의한 개정안이 정부에 제출되고, 정부안이 국회에 제출되었으나, 이마저 극단적으로 친자본적인 내용으로 변질되어 여당에 의해 날치기 통과되었다. 그 결과 노동계의 총파업이 장기간 계속되고 전국적으로 비판적 여론이 확산되자 1997년 3월 여야합의로 날치기 법을 재개정하게 되었다. 1997년 노동관계법은 원칙적으로 복수노조를 허용하였으나 한편에서는 노동조합의 활동과 쟁의행위를 제한하는 규정을 신설하고, 근로기준법에서는 노동유연화전략에 부응하는 정리해고와 변형근로시간제 등을 신설하였다. 공무원과 교원의 노동기본권 회복에 대하여는 아무런 진전이 없었다.

1997년 노동관계법의 재개정을 전후하여 한보철강·기아그룹 등 거대기업이 도산하면서 한국경제는 더욱 침체에 빠지고, 급기야 연말에는 외환위기로 인하여 IMF 관리체제에 들어가게 되었다. IMF는 구제금융을 지원해주는 대가로 한국경제에 대하여 강력한 재정긴축과 금융산업의 강도높은 구조조정을 요구하고, 노동시장의 유연성을 제고할 것을 요구하였다. 이에 따라 기업이 연쇄도산하고 구조조정이 본격화됨에 따라 실업이 급증하게 되었다.

이런 와중에 정권교체가 이루어지고 새 정부 준비팀은 노사정위원회를 발족시켜 '경제위기 극복을 위한 사회협약'을 이끌어 내고, 그 합의결과를 토대로 1998년 2월 노동관계법을 제정·개정하였다. 근로기준법을 개정하여 2년 유예되었던 정리해고 규정을 즉시 시행하고 경영악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병의 경우에도 정리해고를 할 수 있도록 하였다. 또 근

로자파견제도와 임금채권보장제도를 법제화하였다. 대신 고용보험법을 확충하여 정리해고자들의 실업급여의 요건과 수급요건을 개선하였다.

노동관계법 개정의 주요 쟁점

1. 공무원의 노동기본권 보장

1953년 노동조합법은 노조자유설립주의에 입각하여 군인, 경찰, 형무관리, 소방관리를 제외하고 모든 근로자에게 노동조합의 조직과 가입의 자유를 보장하고 있었다. 그러나 1962년 헌법은 법률로 인정된 공무원을 제외하고는 공무원은 노동3권을 가질 수 없도록 명문화하였으며, 그 규정은 표현만 약간 바뀌었을 뿐 현행 헌법에까지 계속되고 있다. 이에 따라 노동조합법은 일반노동자들에게는 노조자유설립주의를 보장하지만 “공무원에 관하여는 따로 법률로 정한다”고 규정하고 있다. 나아가 현행 각종 공무원법과 공무원복무규정에 의하면 ‘정보통신부 및 철도청 소속의 현업기관과 국립의료원의 작업현장에서 노무에 종사하는 기능직·고용직 공무원’을 제외하고 일반공무원은 ‘노동운동’을 할 수 없도록 하고 있다.

공무원의 노동3권을 박탈한 이러한 법제는 기본권의 본질적 내용을 침해하는 것으로서 헌법 위반이라는 비판이 제기되어 왔으며, 공무원의 노동기본권 보장입법이 요구되었다. 그리하여 1989년 3월 여소야대 국회에서 6급 이하 공무원의 단결권·단체교섭권을 보장하는 노조법이 통과되었으나 대통령의 거부권 행사로 개정되지 못한 점은 전술한 바와 같다. 다만, 1998년 노사정위원회의 합의에 따라 1999년부터 공무원은 노동조합이 아닌 공무원직장협의회를 설립할 수 있도록 하였다.(공무원직장협의회설립·운영에관한법률) 동법에 따라 6급 이하의 공무원은 근무환경 개선, 업무능률 향상 및 고충처리를 목적으로 행정기관별로 하나의 직장협의회를 설립하여 기관장과 협의할 수 있게 되었다.

그러나 공무원직장협의회 설립과 활동 과정에서 공무원들은 노동기본

권 보장의 필요성을 절감하고 2000년부터 공무원노조 합법화 운동을 전개하였다. 10만 이상의 공무원들이 직장협의회를 노동조합으로 조직전환하고, 2002년 초반에 공무원노조를 결성하였다. 그 후 공무원노조 합법화를 위한 조직적인 투쟁을 전개하여 2003년 7월 정부가 공무원노동조합법을 입법에 고하기에 이르렀다. 그러나 일반 노동법에 의한 합법화가 아닌 공무원의 특수성이 강조된 특별법 형태의 불완전한 노동3권만을 부여한 법안에 대하여 대다수의 공무원들이 강력하게 반대함으로써 아직까지 국회에 상정되지 못하고 있다.

2. 교원의 노동기본권 보장

공무원과 마찬가지로 그동안 국공립학교 교원은 공무원법에 의하여, 사립학교 교원은 사립학교법에 의하여 노동기본권이 부인되어 왔다. 그러나 공무원에 대하여는 1962년 헌법 이래 노동기본권을 제한할 수 있는 근거조항이 있었으나, 교원에 대해서는 명시적인 헌법적 근거가 없음에도 불구하고 근로자성이 분명한 사립학교 교원의 노동기본권을 부인함으로써 헌법위반의 논란이 있었다. 그러나 헌법재판소는 교원지위의 특수성과 교원의 지위에 관한 사항을 법률로 정하도록 한 헌법조항을 근거로 사립학교법 제55조를 합헌이라고 판단하였다.

정부수립 이후 교원노조의 합법화 문제는 1960년도부터 제기되었다. 4·19혁명 후 장면 정부하에서 노동운동의 쟁점 중 하나가 '공무원법규정에 준용되어 노조결성이 금지되어 있는 교원노조의 합법화 투쟁'이었다. 그 이후 1970년대의 교육운동과 1980년대의 전교조운동에 의하여 교원의 노동기본권 보장을 위한 노력이 계속되었으나, 헌법재판소로부터 단결금지가 합헌이라는 결론만 얻었을 뿐이었다. 이를 근거로 1997년 '노동조합및노동관계조정법'에서는 공무원과 함께 교원을 노동조합의 결성·가입 제한대상에 포함시켰다.

결국 1998년 노사정위원회의 합의에 따라 1999년 교원노조법이 제정되어 교원노조는 합법화 길을 열게 되었다. 그러나 교원노조법은 가입자격에 대학 교수들을 제외하고, 조직형태, 교섭사항 및 협약체결권에 대해 과도한 제약을 가하고, 단체행동권을 금지함으로써 교원의 완전한 노동기본권 회복에는 이르지 못하고 있다. 2001년도에는 대학개혁과 교수노동기본권 보장을 위하여 전국교수노동조합이 설립되었으나, 공무원노조와 같이 아직 합법화되지 않고 있다.

3. 복수노조금지

1963년 노동조합법 개정으로 신설된 복수노조금지조항은 헌법상 보장된 단결선택의 자유를 침해하는 것으로 비판되어 계속 개정이 요구되어 왔다. 1987년 노동조합법에서는 심지어 단순히 조직대상을 같이하는 노동조합의 설립을 금지하는 것으로 개악되었다.

결국 1997년 법개정으로 연합단체인 노동조합에 대하여는 즉시 복수노조 설립이 허용되고, 단위노동조합의 복수노조는 2002년 1월 1일 이후 그 설립이 가능하게 되었다.(다시 법을 개정하여 2007년 1월 1일부터 가능하게 됨). 다만 단위노동조합의 경우에 복수노조가 허용되면 단체교섭과 단체협약 등 현실 노사관계에 복잡한 문제가 발생할 가능성이 있기 때문에 노동부장관에게 유예기간 동안 교섭창구 단일화 방안을 강구하도록 하고 있다.

헌법이 보장한 단결권의 기초는 단결의 자유임에도 불구하고 구차한 이유를 들어 사업장단위 복수노조 설립을 금지함으로써 법적으로 단결권이 보장된 노동자들의 노조결성권이 사실상 봉쇄된 경우가 많다. 사업장에서 기존 노조의 어용성을 극복하기 위한 새로운 노조의 결성이 금지되고, 비정규직 노동자들의 노조결성이 사실상 봉쇄되고 있다. 뿐만 아니라 파견노동자들의 노조결성도 제약을 받고 있다.

4. 쟁의행위의 과도한 제한

현행 노동관계법에는 과거와 같이 특정 근로자에 대하여 쟁의행위를 원칙적으로 금지하는 조항은 없다. 그러나 원칙적으로 쟁의권이 보장되어 있는 일반 근로자일지라도 각종 쟁의행위의 제한 규정에 의하여 실질적으로 쟁의권의 행사가 제한되고 있다. 이러한 쟁의행위 제한규정을 위반한 쟁의행위에 대하여 판례는 그 정당성을 인정하지 않고 있어 민·형사상 책임문제가 발생한다. 노동자들의 파업이 불법으로 평가되면 형법상 업무방해죄가 적용되고 민사적으로 손해배상과 가압류 청구의 대상이 되기도 한다.

먼저 판례는 단체교섭과 노동쟁의의 대상을 매우 협소하게 해석함으로써 구조조정을 둘러싼 쟁의행위를 불법으로 단죄하고, 사용자의 경영특권이라는 이상한 권리를 폭넓게 인정함으로써 불법파업을 양산하고 있다. 또 쟁의행위 찬반투표, 조정전치주의, 필수공익사업에서의 직권중재제도 등도 불법파업의 빌미가 되고 있다.

국제기구와 노동계에서는 일관되게 쟁의권 보장을 위한 법개정을 요구하고 있으나 최근에는 오히려 그 규제를 강화하려는 경향이 있다. 쟁의행위에 대한 과도한 규제는 사용자에게 자율과 책임의 노사자치주의를 회피하게 만들고 부당노동행위를 반복하게 한다. 특히 구속수사 관행과 과도한 손배·가압류는 노사관계를 더욱 악화시키는 요인이 되고 있다.

노동관계법 개정의 평가

1953년 한국전쟁의 와중에서 성립하였던 제정 노동법은 그 이후의 불안한 운명을 알리는 전주곡과도 같았다. 1987~1989년의 노동법 개정과 1996년 노개위와 1998년 이후의 노사정위원회에 의한 노동법 개정논의과정을 제외하고, 대부분의 노동관계법의 제정·개정은 정치적 격변과 이에 따른 후속조치로서 체제정비적 성격이 강했다. 원래 노동관계법의 입법과정은 노동과 자본의 역관계의 산물인면서 그 전제조건일 수밖에 없는데, 한국의 경우에는 주

로 정치체제의 변동을 전후하여 노동관계법의 제정·개정이 이루어졌다는 점이 이를 반증한다. 그리고 대부분의 노동관계법이 비정상적인 입법기구(국가재건최고회의, 비상국무회의, 국가보위입법회의 등)에 의하여 개정되어 노사 당사자가 배제됨으로써 건전한 노사관계의 규칙을 형성할 기회를 갖지 못했다.

나아가 정치적 목적에 의한 체제정비적 성격의 당연한 결과로서, 노동관계법의 형성은 노사관계의 정상적인 힘 관계에 의하기보다는 경제성장 또는 국가안보라는 정책목표를 달성하기 위하여 국가주도에 의하여 이루어졌다. 그리하여 노동정책은 '노동통제정책' 그 자체였고, 노동기본권의 보장이나 노사관계의 건전한 규칙의 형성에는 매우 미흡했다. 다만 국가의 노동통제방식은 각 시기에 따라 다소 다른 양상을 보여주었다. 1987년 이전에는 사실상 노동3권을 부정하고 근로자의 조직화를 저지하는 기초 위에서 이미 설립된 노동조합을 국가조합주의(국가코포라티즘)적 통제에 편입시키는 것이었으나, 1987년 이후 노동운동의 꾸준한 성장에 힘입어 노태우 정부에 이르러 어느 정도 변화하였으며, 이는 '집단적 노사관계의 근대화'와 '개별적 노사관계의 유연화'를 목표로 한 노동관계법에도 그대로 반영되었다. 특히 1996-97년 이후의 노동관계법 개정과정에서는 정부의 일방적 주도보다는 노사 당사자와 공익대표에게 논의의 주도를 맡겼다는 점에서 그 전의 개정과정과 다른 점을 발견할 수 있었다.

한편, 한국에서의 노동관계법 개정과정은 국가와 자본에 의한 노동조직의 집단적 권리의 억압과 노동기본권 회복을 위한 투쟁과정이라고 할 수 있다. 먼저 노사관계를 규율하는 집단적 노동관계법은 노동3권의 제한과 친자본적이고 협조적인 노동정책의 결과물이었다. 노동기본권의 보장수준이라는 관점에서 볼 때 근로3권의 보장이 항상 미흡하였다. 일반적으로 제헌헌법과 1953년 노동관계법이 오히려 근로3권의 제한이 가장 적었다고 평가될 정도이다. 그 이후에는 공무원의 단결권 제한이 헌법상 명문화되고, 국공영기업체 및 방위산업체에서의 단체행동을 금지하는 한편, 법률에서는 복수노조금

지, 쟁의행위의 제한, 자주적 노동조합 활동의 제한, 제3자개입금지, 직권중재, 긴급조정제도 등 노동기본권을 제약하는 규정들이 자리잡게 되었다. 1997년 노동관계법의 개정은 바로 그동안 제약된 노동기본권을 일부나마 회복하였다는 점에 의의가 있다.

그리고 노동단체법에서의 근로3권 제약에 대한 반대급부로서 개별적 근로관계법에서는 보호를 강화하는 방향으로 개정되어 왔다. 다만 보호수준의 강화는 현실에서 근로기준법의 실효성 보장으로 작용하지 않았다는 점이 문제가 있다. 법이 지향하는 근로조건 최저기준이 아닌 최고기준으로 기능하는 모순된 현상을 보여 왔다. 부당해고와 임금체불의 역사는 근로기준법의 시행기간과 같다. 그러나 이마저 노동보호법으로서의 근로기준법이 노동운동의 성장에 의하여 어느 정도 규범력을 획득하게 된 1987년 이후에야 경영계에서도 비로소 근로기준법의 개정을 강력하게 요구함으로써 상당 부분 노동보호법이 후퇴하게 되었다.

나오는 말

우리 사회의 민주화에 걸맞는 노동기본권 회복을 위한 노동법 개정투쟁은 아직도 진행형이라고 보아야 한다. 1987년 노동자대투쟁 이후 일정 정도 회복하였던 노동기본권 회복투쟁은 노동유연성이 강조되는 신자유주의와 세계화 전략에 따라 상대적으로 후퇴되고 있는 것으로 보인다.

앞으로 노동법 개정은 노동기본권 보장이라는 노동법의 이념에 보다 충실하게 추진되어야 한다. 노동법은 노사관계에서 경제적 약자인 근로자의 보호를 법이념으로 하고 있기 때문에 개별적 근로관계법이든 집단적 노사관계법이든 근로자의 고용안정, 근로조건 보호, 단결권보장, 쟁의권보장 등에 저촉되는 법령들은 계속 정비되어야 한다. 대등한 당사자로서의 노사관계의 '건전한 규칙' 형성과 '법과 원칙'의 적용은 바로 이러한 노동기본권 보장의 전제 위에서 논의되어야 할 것이다.

또 그동안의 노동관계법제가 개별근로자의 근로조건 보호와 단결권 보장 문제에 비중을 두었지만, 이미 정리해고와 실업대란에서 경험하였듯이 현재 근로조건 보호 이상으로 '고용안정의 확보'가 중요한 과제이다. 구조조정 내지 고용조정이라는 사용자의 무기 앞에서 무력해지는 고용보장법제의 확충이 필요하다.

뿐만 아니라 노동관계법은 사회안전망 구축과 삶의 질 향상을 위한 사회보장법과의 연계 속에서 제·개정이 논의되어야 한다. 그동안 국가는 사회보장제도를 통해 보장해야 할 근로자의 복지문제를 사용자의 책임에 맡긴 경우가 적지 않았다. 노동복지를 강화하는 사회보장제도의 확충은 단순히 사회보장법만의 문제가 아니라 노동관계법의 문제이기도 하다는 점을 국가와 노사가 모두 인식해야 한다. ■

김인재 jkim@sangji.ac.kr | 상지대 법학과 교수, 민교협 정책위원장 역임. 논문으로 「구조조정을 둘러싼 노동법적 문제」, 「노동조합 내부관계 법리」, 「복수노조와 교섭장구 단일화 문제의 대응방안」 등이 있다.