

| ILO 기본협약 비준 |

균형 잡힌 법제도 만들겠다

노사관계제도·관행개선위원회 박수근 위원장 인터뷰

박석모 <참여와혁신> 기획이사

이세종 전문위원

ILO 기본협약을 비준하기 위해서는 국내법을 ILO 기본협약의 취지와 내용에 맞게 정비해야 한다. 이와 관련한 논의를 지난 7월 20일 출범한 노사관계제도·관행개선위원회에서 진행하고 있다. 지난 11월 20일, 노사관계제도·관행개선위원회는 ‘ILO 기본협약 비준을 위한 노사관계제도 개선에 관한 공약위원 의견’(이하 공약위원안)을 발표했다. 그동안의 논의 끝에 나온 첫 번째 결과물이다. 그동안의 경과와 내용에 대한 노사관계제도·관행개선위원회 박수근 위원장의 이야기를 지면으로 소개한다.



미흡한 법제도를 ILO 협약에 맞게 개정하는 것

- 노사관계제도관행개선위원회가 출범한 이후 5달 가까이 되고 있습니다. 그동안의 소회를 듣고 싶습니다.

“노사관계제도·관행개선위원회가 7월에 출범했는데, 시급하게 논의해야 할 문제가 ILO 기본협약을 비준하기 위한 노조법이라든지 관행을 개선하는 문제였습니다. 이 문제에 대해서는 노사 간의 입장 차이도 있지만, 공익위원들 간에도 이견이 있었습니다. 큰 방향에서는 협약을 비준해야 하고 노조법 개정이 필요하다는 데에 이견이 없는데, 법이다 보니까 구체적으로 어떤 내용을 고쳐야 할지에 대해서는 이견이 많았습니다.

수차례 회의를 통해 단결권에 관해서는 공익위원들 간의 이견이 좁혀졌습니다. 노사가 합의했다면 더 큰 의미가 있었겠지만, 노사합의에는 이르지 못했고 최종적으로 공익위원안의 형태로 제출하게 되었습니다. 앞으로 단체교섭과 쟁의행위에 관한 논의가 남아있는데, 공익위원들이나 노사 위원들이 고생을 많이 하고 있는 만큼 단체교섭과 쟁의행위에 관해서도 성과가 도출될 수 있을 것으로 기대합니다.”

- 공익위원안에 담긴 내용은 무엇이고 그게 어떤 의미를 갖는지 설명해주십시오.

“노동조합 설립이나 가입에 관한 우리나라 법·제도가 ILO 기본협약 중 단결권 관련 협약에 미치지 못하는 부분이 있었고, 공무원과 교원의 단결권에 관해서도 미흡한 부분이 있어서 개정할 필요가 있었습니다. 노사 간에 굉장히 큰 입장 차이가 있는 내용인데, 이번에 ILO 협약에 맞춰 그 부분을 개정한다는 점을 분명히 한 게 가장 핵심적인 내용이 아닐까 싶습니다.

법 개정 관련 문제이기 때문에 결국 국회에서 논의되어야 하는데, 국회는 경사노위에서 합의하여 가지고 오면 개정해준다고 합니다. 노사합의는 안 났지만 공익위원들의 합의로 공익위원안을 제출했습니다. 우리나라의 수준에 걸맞게 ILO 협약 비준이 시급하고 이를 위한 법 개정이 필요한 만큼, 국회에 법 개정을 요구할 수 있는 근거가 되지 않을까 생각합니다.”

- 합의안을 도출하기까지 고민이 많았거나 어려웠던 부분은 무엇이었습니까?

“앞서 말씀드린 대로 ILO 협약 비준이 필요하고 그러기 위해서는 노조법 등 관련법을 개정해야 한다는 기본 방향과 취지에 대해서는 공익위원들 간에 큰 이견이 없었지만, 구체적으로 어떤 내용을 고쳐야 할지에 대해서는 이견이 많고 차이를 좁히기가 어려웠습니다. 여러 차례 회의를 하는 동안 단결권에 관해서 국제기준에 맞게 확대하면, 단체교섭이나 쟁의행위에 관해서도 국제기준에 맞게 법과 제도를 고쳐야 한다는 데에 공감대가 형성됐기 때문에 공익위원들 간의 이견이 많이 좁혀졌습니다. 논의과정에서 다수의견이라고 해서 일방적으로 밀어붙이지 않고 소수의견도 충분히 고려한다는 신뢰가 형성됐기 때문에 공익위원안이 성립될 수 있었습니다. 그러기 위해서는 양보와 설득이 필요했습니다.”

전체적으로 균형 잡힌 것인지 판단해 달라

- 공익위원안에 대해서 우려의 목소리도 있는데, 이들이 오해하고 있는 부분이 있다면 어떤 부분인지 해명이 필요할 것 같습니다.

“공익위원안에 대해서 우려의 목소리가 있다는 것은 잘 알고 있습니다. 예컨대 해고자, 실업자의 노동조합 가입과 활동에 대해서 우려를 많이 하는 것 같은데요, 일면 이해되는 부분도 있지만 그건 우려가 너무 확대되었다고 봅니다. 개별 기업이나 사업장에서는 해고자나 실업자가 차지하는 비중이 크지 않습니다. 경영계는 해고자 가입을 허용하면 노동조합 활동을 과격하게 끌고 갈 거라고 우려하는데, 해고자의 활동이 합리적이지 않다면 일반 조합원들의 의사를 거스르는 것이기 때문에 무조건 과격하게만 활동할 수는 없을 것입니다.

해고되어 어려움을 겪던 KTX 승무원들이 이번 정권 들어서 복직되었다고 합니다. 그런 부분은 우리나라 노사관계의 아픈 역사이기도 한데, 노동조합 활동을 하다가 억울하게 혹은 부당하게 해고된 이들의 노동조합 활동을 허용하는 것은 노동법의 입장에서도, 국제기준에도 맞습니다.

전교조에 관련된 부분은 법리와 국민 여론의 차이라고 봅니다. 법리적으로는 전교조의 입장이 맞습니다. 그러나 국민 여론을 보면 고용안정을 보장받는 교사들이 노동조합 활동을 하

는 것에 대해서 불만이 많습니다. 그렇다 하더라도 ILO 협약 비준을 위해서는 필요한 최소한의 부분이기 때문에 법 개정이 필요합니다. 다만 전교조가 합법화 되더라도 국민 여론을 귀담아 들어서 앞으로의 활동에 참고해야 할 부분이 많다고 봅니다.

전교조는 정부가 직권으로 노조 아님 통보를 철회하라고 요구하고 있는데, 이에 대해서는 입장이 나뉠 거라고 봅니다. 정부가 노조 아님 통보를 했기 때문에 철회하면 된다는 입장이 있는 반면, 철회하는 것은 정부의 행정권을 아예 무시하는 것이기 때문에 정부로서는 부담스러울 수밖에 없다는 입장이 대립하고 있습니다. 거기에 대법원 판결도 있었고 지금 진행 중인 사건도 있기 때문에 정부는 법 개정을 통하는 것이 낫다고 보는 것 같습니다.

경영계나 야당은 너무 노동계를 편드는 것 아니냐고 하는데, 그건 ILO 협약 비준을 위한 단결권 보장을 오해해서 그렇다고 봅니다. 노동조합을 결성하고 가입하는 것은 자유롭게 보장되어야 하기 때문에 이 부분과 관련하여 경영계를 배려할 입장은 없는 겁니다. 당연히 노동계를 위해서 비준이 되고 법이 고쳐져야 하는데, 지금까지 정부와 구 노사정위원회가 너무 소극적이었기 때문에 기울어진 운동장을 정상화하는 과정인 것입니다.

다만 경영계나 야당은 단결권을 국제규범에 맞게 보장하면 단체교섭과 쟁의행위도 그에 맞추어야 하는데 이에 못 미치는 것이 아닌가라고 우려하는데, 그에 대해서는 이해되는 측면도 있습니다. 그래서 12월부터 진행하는 논의에서는 경영계의 주장이 충분히 이야기되어야 합니다. 단체교섭과 쟁의행위에 관해서는 노동계가 양보해야 할 사안이 많다고 생각합니다.

전체적으로 보면 균형을 맞출 것입니다. 단결권에 관해서는 노동계를 억압했던 부분을 풀어주고, 단체교섭과 쟁의행위에 관해서는 경영계의 불만을 테이블에 올려 논의하고 개정할 것이기 때문에 전체적으로 보면 경영계와 노동계가 어느 한 쪽으로 치우쳤다고 말하기 어려울 거라고 봅니다. 1/3 정도 진행된 내용만 보고 노동계에 치우쳤다고 할 것이 아니라, 2라운드, 3라운드까지 함께 보면서 잘못된 부분을 정상화하는 과정이라고 이해해야 하지 않을까 싶습니다.”

- ILO 기본협약 비준과 관련하여 향후 일정과 과제를 설명해 주십시오.

“노사관계제도·관행개선위원회가 활동하기 이전에도, 단결권 부분에 관한 공익위원안을 제안할 때도 국회에 확인했습니다. 국회에서는 ILO 협약 비준과 노조법 개정이 필요한데, 노사간에 균형 있는 내용이 올라와야만 법 개정이 가능할 거라고 이야기하고 있습니다. 공익위원들

에게 그 부분을 충분히 전달했습니다. 따라서 단결권에 관해서는 노동계를 위해 노동조합 가입과 활동 범위를 확대하고, 단체교섭과 쟁의행위에 관해서는 노동계가 관행적으로 잘못 생각하는 부분을 정상화하는 쪽으로 고쳐야겠다는 점을 공익위원들이 충분히 인식하고 있습니다.

원래 노사관계제도·관행개선위원회 활동기간이 1년이기 때문에 2019년 7월까지 하려고 했는데, 2019년 2월 국회가 좋은 기회가 될 것 같습니다. 그 이후에는 총선국면으로 들어간다는 이야기가 있어서 가능하면 중요한 내용은 2019년 1월 말까지 정리해서 노사합의를 도출해 보려고 합니다. 노사합의를 시도하다가 만일 합의되지 않으면 공익위원안을 국회에 일괄적으로 넘기는 것도 고려하고 있습니다.

예를 들어 이번에 공익위원안으로 발표한 단결권에 관련된 내용 외에도, 단체교섭에 관해서 경영계가 주장하는 대로 단체협약 유효기간을 3년으로 연장하는 방안이나 노동계가 주장하는 교섭대표노동조합 제도를 보완하는 방안을 검토할 수 있습니다. 쟁의행위와 관련하여 경영계는 점거파업 금지, 대체근로 허용, 부당노동행위 형사처벌 면제 등을 요구하고 있고 노동계는 쟁의행위에 대한 손배가압류 금지를 요구하고 있습니다. 지금까지는 쟁의행위의 목적을 너무 좁게 해석해왔기 때문에 불법파업이 많았는데, 경영계가 주장하는 파업 관련 제도 개선은 노동계가 주장하는 쟁의행위의 목적 확대와 연결될 것 같습니다. 그런 부분을 폭 넓게 논의해서 내년 1월 말까지 합의안 도출을 시도하고, 안 되면 공익위원안을 합의해서 국회에 일괄적으로 넘기려고 계획하고 있습니다.

이 논의는 어느 한 쪽을 편들어주기 위한 것이 아니라 국제 기준에 맞는 법과 제도를 만들고, 거기에 맞는 관행을 정착시키려는 겁니다. 노사가 많이 도와주시기 바랍니다. 국회도 자기당과 지지층만을 생각하는 것이 아니라 국제 기준에 맞는 법과 제도를 만드는 것인 만큼, 공익위원들의 생각을 한 쪽으로 편향된 것으로 보지 마시고, 전체적으로 보아서 균형이 잡힌 것인지 아닌지를 판단해주시기 바랍니다. 지금은 논란이 있지만 세월이 지나고 나면 노사관계 안정에 기여하는 법과 제도가 되지 않을까 생각합니다.”