勞 動 經 濟 論 集
第19卷(2), 1996. 12. pp.217~234
ⓒ 韓國勞動經濟學會

勞動市場環境의 變化와 個別的 勞使關係

李 奎 昌*

< 目 次 >

Ⅰ. 經濟環境 變化와 個別的 勞使關係 改革의 必要性
Ⅱ. 個別的 勞使關係制度 改革의 걸림돌과 方向
Ⅲ. 改革에서의 몇몇 檢討事項들
Ⅳ. 맺음말

Ⅰ. 經濟環境 變化와 個別的 勞使關係 改革의 必要性

지금 우리는 노사관계 개혁의 큰 일을 추진중에 있다. 이 시점에서 왜 사회적 분열과 혼란을 가져올지도 모를 개혁작업을 해야만 하는가에 대한 의구심을 갖는 이들도 많다. 그러나 우리나라만 아니라 세계의 많은 나라들에서 이미 1970년대부터 개별적 및 집단적 노사관계 개혁을 추진하여 왔음을 목격할 수 있었다.[1] 이렇듯 노사관계제도를 개혁하지 않을

* 단국대 교수

1) 그 대표적인 것의 하나가 영국에서의 1980년도 철강노동조합 파업에서 경험한 산업계 대처능력을 회복하기 위한 M. Thacher 수상에 의한 노사관계 개혁조치를 볼 수 있다. 이것은 정부 주도적 개혁의 대표적 예이다(이 점과 관련하여서는 J. Burton, *The Throjan Horse : Under Power in British History*, 1979 및 C. C. Hanson, *Taming the Trade Union : A Guide to the Thacher Government's Employment Reform*, 1991을 참조).
미국의 경우에 있어서는 공화당 집권하에서의 D. Leagan 대통령에 의한 소위 반노동조합정책과 민주당 정권 수립 후 노동성과 상무성에 의하여 추진된 세칭 Dunlop Commission의 활동 등이 그것이다(이 점과 관련하여서는 Commission on the Future of Worker- Managent Relations, Report and Recommendations, 1994. 12를 참조).

수밖에 없었던 배경은 경제환경 변화에 대응하기 위함이라는 공통점을 일반적으로 갖고 있음을 보게 된다.

먼저 1970년대의 경제적 상황을 보면 이 시기는 무역수지 불균형의 증가로 특징지워지는 시기였다. 1974년 제1차 자원파동이 야기되었지만 이것은 일시적인 현상으로 간주되어 경기가 후퇴하고 있었음에도 유럽의 여러 나라들은 예컨대 고용정책 등에서 보조금을 통한 고용유지정책을 지속하였다.[2] 그러나 그러한 정책은 1977년 초부터 높은 인플레이션과 무역수지 불균형의 확대로 더 이상 지탱할 수 없게 되었다. 임금은 경쟁력과 관련하여 기업이윤에 부담스러운 비용으로 인식되기 시작하였고, 실업률은 생산성을 초과하는 실질임금과 연계됨을 인식하기 시작하였다. 1970년대 초의 불황이 단지 일시적인 자원파동에 연유한다고 생각한 정책의 오류가 낳은 인플레이션을 억제하고 장기적 성격의 불황에 대비하기 위한 노사관계의 재편성[3]을 위한 정책이 1980년 초부터 추진되었고 그 구체적인 것이 美國 레이건 정권하에서의 노동정책[4] 및 영국에서의 대처 정권하에서의 노동법 개정과 파업에 대하여 강경대응을 기조로 하는[5] 노동정책의 대두였다. 이러한 일련의 사태 전개는 경제적 불황과 인플레이션에 대응하기 위한 것이었는데 그 근저에는 경제적 효율성 증대를 위한 긴축정책과 연금사회보장 및 실질임금의 감소, 임금억제정책 그리고 고용감축 등이 깔려 있었다.

OECD의 1984년 연말보고서에서는 유럽에서 실업률이 증가하고 있는 이유 중의 하나를 가중한 노동비용의 부담 때문이라고 분석하고 1973년에서 1982년간의 미국에서의 약 1,200만명에 이르렀던 고용창출과 영국에서 상실된 170만명의 일자리를 노동비용과 관련하여 실증한 바 있다.[6] 이러한 환경 속에서 장시간 실업상태에 있었던 근로자 또한 불완전고용을 감수하거나 노동조합 세력의 취약화에 따른 보호막의 상대적 약화로 새로운 전환의 모색이 불가피하게 되었다. 1980년대에 접어들어서도 경기회복의 조짐은 보이지 않았다. 실

---

2) 프랑스의 예를 보면 경제불황의 결과 해고된 근로자들에게 임금의 90%에 해당하는 수당을 인정했으며, 이탈리아도 산업구조 조정의 영향을 받는 근로자 소득을 보장하고 1973년과 1974년의 고율 인플레 뒤에는 1975년부터 물가연동제를 실시하였다.

3) 여기서는 적극적으로 일자리를 창출코자 하는 것이 아니라 노동시장에서의 공급을 감축하는 프로그램 및 새로운 일자리에 대한 기술의 적응력을 높이는 데 기초를 둔 고용정책이 그 주된 것이다.

4) 그 대표적인 사건이 1981년 8월의 연방관제관조합(PATCO)의 파업자에 대한 48시간 내 직장복귀명령 불이행자에 대한 전원 해고였다. 이러한 정황과 경기불황에서 보이기 시작한 것이 "Concession"이라는 양보교섭이었고 그 반대급부 형태로 보이기 시작한 미주의 새로운 노사관계제도로서 참여(직장레벨에서의)에의 관심이 제고되기 시작하였다(이 점과 관련하여서는 李奎昌, 「生産的 勞使關係의 定立方向 및 勞動政策課題」, 大韓商議 韓國經濟研究센터, 1994 참조).

5) C. C. Hanson 및 李奎昌, 앞의 저서 참조.

6) H. R. Safati(ed.), *Labor Market Flexibility : A Comparative Anthology.*

제로 1960년대부터 1980년 사이의 서유럽의 모든 나라에서 기업이윤이 감소하였는데 그 원인은 나라마다 차이가 있었다고는 하지만 첫째로 실질임금의 증가율이 생산성 증가율보다 빠른 속도로 상승하였다고 하는 사실과 다음으로 직접적이건 간접적이건 기업이 부담해야 할 복지비용은 지속적으로 증가하여 그 결과 노사평화 유지에 도움이 되었다고는 하지만 투자수익률은 현저하게 저하되었음에 기인하였다.[7] 한편 이제까지 경영에서 능률제고에 결정적으로 기여해 왔던 3S 원칙에 입각한 Fordism에 대한 노동자들의 반발과 소비자 성향의 변화에 따른 제품 수명의 단축화 현상은 이러한 환경 변화에 대응하기 위한 경영전략의 변화를 불가피하게 하였다. 사실상 산업혁명 이후 지속되어 온 생산기술의 진전과 연관한 여러 문제에 대한 강한 비판에 부딪쳐 왔었지만 그 중에서도 기계화에서 연유한 소외현상에 따른 폐단에 대한 비판은 올바른 삶이란 관점에서 되새겨 보아야 할 문제였다. 특히 노동으로부터의 소외(부족한 도덕의식), 자연으로부터의 소외(환경파괴), 그리고 스스로에 대한 소외(심리적 장애) 문제는 더 이상 방관할 수만 없는 것으로 기술발전과 관련한 W. Winner의 "기술은 어디서나 통제 밖으로 이루어지는 것이고 인간의 지시없이 고유의 길을 가는 것이다"[8] 라는 경고를 상기할 필요가 있다. 따라서 적절한 기술의 발전은 우리로 하여금 인간적인 가치를 이끌도록 해야 하는 것이나 실제로 공업기술과 과학기술은 규정되어져 인간욕구와 능력과 궤리되는 문제를 야기케 한다.[9] 여기에서 소외문제가 움트기 시작한다. 일반적으로 지적되고 있는바 3S 원칙에 입각한 Fordism이 우리 인류에게 공헌한 바 전혀 없었다고 부인할 수만은 없다. 오늘날의 물질문명을 향유하게 한 공헌은 크다. 문제는 그 속에서 일하는 사람들의 기계로부터의 구속과 소외로부터의 해방이 조화롭게 이루어질 수 있는 방책의 모색이 마련된다면 해결의 일단을 찾을 수 있을 것이다.

사실상 지난 세대의 관리자들은 미래의 근로자들이 그 기업을 스스로 관리할 것이라는 막연한 생각을 가진 경우도 있었으나 1986년대에 와서 J. Naisbitt는 앞으로의 근로자는 더 이상 상부의 명령을 준수하고 가능한 한 정확하게 따라야만 하는 사람이 아니고 스스로 책임지고 자발적으로 일하며, 그 기업의 매니저는 단지 조언자로서의 역할을 하게 될 것이라 한[10] 예언이 오늘날 적중하고 있다. 이것은 결국 종래의 관리방식에 대한 새로운 전환을 의미하는 것이라 생각된다. 종래와 같은 권위주의적이며 기업일방적인 기계적 통제방식으로는 능률의 제고가 불가능하다고 하는 사실에 대한 인식을 새로이 하지 않을 수

---

7) R. Boyer, *The Search for Labor Market Flexibility*, Charendon Press, 1988. p.206.

8) J. Horman and W. Harman, *Future Work*, Aktuell, 1991, s. 85.

9) J. Horman and W. Harman, Ibid, s. 87.

10) J. Horman, W. Harman은 상게서 중에서 J. Naisbitt(Re-inventing the Corporation, Warner. 1985)의 말을 인용하고 있다.

없게 하였다. 더욱이 1985년 냉전 이데올로기 체제붕괴 후 경제환경의 양상이 급변하면서 세계는 새로이 전개될 경제체제의 변화에 진지하게 관심을 기울이기 시작하였다.

앞에서 언급한 소비자욕구 변화의 다양성과 상품주기(life cycle)의 단축, 이에 부응하기 위한 새로운 생산양식, 국가간 경제의 상호 의존성과 새로운 경제질서에 대한 긴장은 공업화된 나라나 개발도상국 그리고 기업수준에서 외면할 수 없는 과제가 되었다. 그 중에서도 주목되는 것이 1947년에 성립한 GATT의 소멸과 1995년 1월 발효를 목표로 한 WTO체제의 발족이라 할 수 있다. WTO는 GATT와 달리 가입한 모든 국가가 비준해야 할 구속력을 가지며(GATT는 잠정 적용에 합의한 가입국의 거의가 본협약을 비준치 않았다) 국제조약을 바탕으로 한 국제적 기구로서 힘을 가지고 있다고 하는 점과 새로이 무역관련 투자조치(TRIM), 서비스무역 일반협정(GATS) 및 지적 소유권의 무역적 측면(TRIP) 협정 등 3개 분야가 추가되었는데, 예컨대 서비스무역 일반협정의 성립 배경을 보면 미국을 위시한 유럽제국이 국제적으로 경쟁력 있는 자국의 서비스업을 타국에 참여시키려는 의도에서였다고 보여진다. 이것은 곧 지구상에서의 자본·상품·노동 등 이동의 무국경화와 완전 대등성에 입각한 상호주의에 따른 국가간 교역을 강제하는 것이라 할 수 있다. 따라서 WTO하의 경제환경은 냉혹한 경쟁원리를 전제하는 것이며, 변화의 속도는 더욱 스피드화 할 것이며, 예측 곤란한 여건에서의 의사결정을 요구하게 한다. 이러한 과정에서 기업은 경영자원의 효율적인 재배분과 조직구조의 재편성을 불가피하게 하며, 경쟁우위 전략으로 특히 관심을 갖게 하는 것이 기술과 노동과 관련되는 것이었다.

새로운 경제환경에 대응하기 위해서는 기업은 종래의 소품종 대량생산 체제로부터 다품종 소량생산체제로의 전환이 불가피하게 되었으며, 제품 또한 최소의 재고를 유지하거나 전혀 갖지 않을 것이 요구되었다. 따라서 생산은 새로운 시장요구에 부응하기 위하여 즉각적인 대응이 필요하게 되었으며 생산과 기술의 연결고리는 지속적으로 상호 조절되어야 했다. 그 대표적인 것으로 변화에 창조적이면서 효율적으로 대응하기 위하여 경영의 각 기능을 통합적으로 재편성한 리엔지니어링(reengineering)을 들 수 있다. 리엔지니어링이란 기업의 능률을 획기적으로 향상시키기 위한 현대의 정보처리기술을 이용한 업무공정을 재설계함을 말한다.[11] 다시 말하면, 리엔지니어링은 이익·품질·서비스·속도와 같은 기업의 핵심적인 성과를 획기적으로 향상시키기 위한 기업활동에서의 공정을 근본적으로 재검토하고 원천적으로 재설계하는 것으로[12] 여기에는 작업전략의 비전설정, 실질적 공정디자인 활동, 나아가 기술적·인간적·조직적 차원 등의 다원적 변화의 추진과 실행이 포괄된

11) M. Hammer, "Reengineering Work: Don't Automate Obliterate", *Harvard Business Review*, Vol. 64, No.4, July 1990, p.118.

12) M. Hammer and J. Champy, *Reengineering the Corporation*, Harper Business, 1993. p.32.

다[13]고 한다. 여기에서 이러한 리엔지니어링의 성패는 무엇보다 먼저 기업이 조직이나 인적자원에 접근하는 방식, 예컨대 근로자가 조직되고 관리되는 방식, 업무와 관련하여 위임받는 정도 등에 달려 있게 된다.[14] 물론 이 이외에 리엔지니어링의 성패에 영향을 미칠 여러 요인들이 논자에 따라 거론되고 있지만 이 글의 목적에서 벗어나는 것이기에 논외로 하고 리엔지니어링에서 시사하는바 이제까지의 경영관리방식이나 생산공정으로서는 변화하는 경제환경에 기업이 존속할 수 없다고 하는 것만은 자명하다고 할 것이다.

이러한 기업의 변화는 기업내 근로자의 작업형태의 변화를 가져오게 하며, 이로 인해 근로자의 질적·양적 변화 및 노동조건의 변화를 불가피하게 할 것이다. 이러한 것들을 달리 표현하면 오늘날의 경영은 변화에 신축적으로 대응할 수 있는 유연성을 지녀야 하며 그 수단 중의 하나가 리엔지니어링이라 해도 좋을 것이다. 이러한 경제환경 변화는 경영관리 유연성을 필요로 하게 하여 이에 따라 경영관리 구조의 기본적 틀의 변화를 외면할 수 없게 한다. 그 하나가 내부노동시장의 구조와 관행 및 변화 촉구이다. 여기에서 현장의 '노'와 '사'는 흔히 시스템학파라 일컫는 연구자들[15]에 의하여 지적되고 있는바, 노사관계가 행하여지고 있는 場의 기술·노동 및 생산시장 그리고 그 사회의 권력배분상황 등의 영향을 받으면서 작업현장의 규칙을 형성하여 나가게 된다.[16] 우리가 지금 당면하고 있는 노사관계제도 개혁도 현장의 새로운 규칙의 망을 형성하는 일련의 과정이라 이해할 수도 있다.

Ⅱ. 個別的 勞使關係制度 改革의 걸림돌과 方向

노사관계란 그를 둘러싸고 있는 제변수의 변화에 따라 대단히 가변적이며 또한 나라마다, 산업마다 그리고 가장 하위레벨인 작업현장마다 제각기 가지고 있는 특성으로 인하여 다양성을 갖는다. 그러나 이미 산업화 과정을 경험하여 온 선진국들은 그 과정 속에서 나름대로의 관행과 문화를 형성하여 옴에 따라 설사 이해가 대립되는 일이 있다 하더라도 개혁의 필요성이 제기될 때 이를 조정하고 합의해 나가는 커다란 흐름[17]에 노사 당사자

---

13) T.H. Davenport and E.S. James, "The New Industrial Engineering: Information Technology and Business Process Redesign", *Sloan Management Review*, Vol. 4, Summer 1990, pp.11~27.

14) T.H. Daven, *Process Innovation: Reengineering Work through Information Technology*, Harvard Business School Press, 1993, p.403.

15) 여기에서는 C.A. Myers, C. Keer, J.T. Dunlop 등 학자들이 속한다.

16) J.T. Dunlop, *Industrial Relations Systems*, Harvard Business School Press, 1993. p.13.

17) 예컨대 독일이나 덴마크, 스웨덴, 노르웨이 같은 북구복지국가군에는 Partnerschaft라는 공동체 이념

및 국민이 협력하여 줌으로써 큰 진통없이 개혁을 추진하여 나가고 있음을 보여준다. 그러나 우리나라의 경우는 산업화의 역사가 일천하였을 뿐만 아니라 1960년대 이후의 압축적 고도성장기에 경제·사회·정치적 여러 여건이 노사관계에 대한 올바른 위상 정립은 고사하고 집단적 노사관계에서는 경영일방적 세력우위 정책을, 그리고 개별적 노사관계에서는 법제에 의한 최저노동조건의 향상이라는 정책에 따른 노사관계가 1987년까지 유지됨에 따라 올바른 노사관계의 경험은 이제 겨우 10년에 지나지 않는다. 따라서 노사관계의 본질면에서 아직도 대립적 성격이 두드러져 있으며 노사 양자간에 신뢰관계 형성이 이루어져 있지 못할 뿐만 아니라 상호 이해를 위한 대화의 장마저 열려 있지 못한 상태이다. 이러한 사실은 특히 현장의 질서를 재편성해야 할 그리고 그 변화의 결과가 직접적으로 영향을 미칠 개별적 노사관계 개혁에는 커다란 걸림돌이 될 수밖에 없다.

특히 노사간 신뢰풍토가 조성되지 못한 정황에서 근로자 입장에서 볼 때 개별적 노사관계제도에서 관행이 되다시피 한 연공서열임금제, 종신고용제 및 고정적 근로시간제 등의 제도를 기업의 국제경쟁력 제고 또는 경영의 유연화전략 추구라는 이유로 변화한다고 하는 점에 대하여 그것이 마치 근로자의 노동강도를 더 강화시키거나 불황의 원인을 근로자에게 전가시키려는 방책으로 이용되고 있는 것은 아닌가 하는 오해를 갖게 할 소지도 있다. 또한 이제까지 그나마도 최저의 노동조건으로 보장되어 왔던 기득권을 잃지 않을까 하는 기우에 차 있는 근로자도 있을 것이다. 한편 사용자측은 차제에 지나간 고도성장기의 집단적 노사관계 위축기에 높여 주었던 근로조건의 조절과 또한 집단적 노사관계에서 부득이하게 개혁해야 할 조항들과 이들 개별적 노사관계에서의 몇몇 내용을 교환코자 하는 발상을 하여 올바른 개혁의 방향을 그릇되게 할 수도 있을 것이다.

여기에서 우리는 개별적 노사관계를 개혁함에 있어 고려되어야 할 사고의 기초적인 것부터 방향을 잡아 나가야 할 것 같다.

첫째, 우리는 이제까지 경험하지 못하였던 경제적 전환기에 처하여 있다. 그것은 개방과 무한경쟁과 시간 붕괴 속에서의 새로운 가치창출의 요구이다. 그 중심은 인간이다. 따라서 인간으로 하여금 창조성과 자발성을 발휘할 동기부여책이 무엇인가를 먼저 모색해야 할 것이다. 이를 위하여 불합리한 사회현황의 한정조건 속에서 위기의 근본원인을 탐색하고 인간을 위한 새로운 조직형태를 찾는 일, 현재의 조화되지 못하고 있는 사회구성원 또는 현상과의 관계(예컨대, 남성과 여성과의 성에 의한 부조화, 부도덕한 집단과 윤리적 집단간의 관계, 고소득계층과 중산층간의 관계, 인간과 환경과의 관계)에서 문제의 근본 원인을

에 대한 공감대가, 미국의 경우는 철저한 시장경제원리를 바탕으로 한 공정경쟁의 정신이 노사관계에서의 쌍방의 이질성과 갈등을 하나로 합치게 하든가 공동보조를 취하게끔 하고 있다. 일본의 경우에는 그들 나름의 독특한 義理觀을 바탕으로 한 집단주의가 하나로의 바탕으로 작용한다.

찾고 이로부터 새로운 형태의 인간관계를 형성하는 일 그리고 문제의 뿌리를 인간 자체 내의 사회와 문화 조건 속에서 발견하고 새로운 인간 존재를[18] 만들어 내야 한다고 하는 확고한 인식의 전환이다. 다음은 내부노동시장의 노동집약적 산업에서 기술집약적 산업으로의 전환, 새로운 직종의 대두[19], 고학력 지식노동자의 출현과 직종간 분단화의 심화, 종신고용제와 연공서열제의 붕괴에 따른 새로운 고용관리형태와 임금체계의 불가피성 및 경영 유연성[20]의 필요에 대한 공동인식을 갖는 일이다.

다음으로 이러한 모든 것들이 어느 일방의 이익됨이 아니라 노사 모두에 이익이 된다고 하는 신뢰관계의 형성이다. 이러한 인식의 전환에 따른 합의가 이루어지면 노사관계제도는 기업의 고능률·고복지의 생산공동체로서 분배의 형평과 생산의 효율을 제고하는 방향으로, 노사는 더불어 살아가는 운명공동체로서의 참여와 협력이 이루어지는 장이 되게끔 하는, 사람에 대한 투자를 높임으로써 지식·정보·기술 수준을 높임과 동시에 인간존중의 문화가 형성되는, 그리고 현장에서의 모든 행동과 규범 및 관습이 세계화에 걸맞게 유연하고 탄력성 있는 방향으로[21] 개혁되어야 할 것이다.

Ⅲ. 改革에서의 몇몇 檢討事項들

개별적 노사관계제도의 개혁은 기업측면에서 신인사관리제도란 이름 아래 실시되고 있음을 보게 된다. 특히 우리나라의 인사·노무관리와 유사한 관행을 가지고 있는 일본의 경우 고용관리에서의 고용조정에 의한 종신고용제로부터의 탈피 및 생산의 외부화, 즉 하청에 의한 유연성 확보[22], 일시귀휴와 일본적 레이오프제의 도입[23] 그리고 보상관리에서의 연공서열 임금체계로부터 직무급으로의 전환 등이 1975년대부터 추진되어 왔다. 미국의 경우를 보면 두 가지 점에서 주목하게 되는데, 그 하나는 기업전략과 인사전략을 통합적으로

---

18) J. Horman and W. Harman, 앞의 저서, s.81.

19) 이와 관련해서는 C. Handy, *The Future of Work*, Basil Blackwell, 1990, pp.1~10을 참조.

20) 유연성(Flexibility)에 대한 정의는 다양하여 한마디로 정의할 수 없다. 유형에서 보면 ① 외적 수량적 유연성 ② 내적 수량적 유연성 ③ 생산의 외부화, 즉 하청에 의한 유연성 ④ 임금 유연성 ⑤ 기능적 유연성으로 나눌 수 있다(B. Brunhes, "Labor Flexiblity in Enterprise: A Comparision of Firms in Four European Countries in OECD", *Labor Market Flexiblity, Trend in Enterprises*, 1989).

21) 대통령의 「신노사관계구상」, 1996. 4. 24에서 인용.

22) 服部 光雄, 『雇用崩壞と人事改革の時代』, 産能大學 出版部, 1995, pp.200~203.

23) 服部 光雄, 같은 책, p.212.

다룬다고 하는 점이며, 다른 하나는 상품시장에서 차별화 전략이 선호되는 것과 같이 노동시장에서도 전략적으로 자기 회사의 경쟁력을 높일 수 있는 보다 좋은 종업원을 기대한다고 하는 점이다.

이러한 관점에서 미국의 경우는 능력주의와 임의적 고용관계 원칙이 일반화되었다.[24] 이에 따라 미국에서는 대단히 유연적 인사관리가 이미 관행화되었다. 그러나 모든 미국 기업이 그러한 것은 아니었지만 1973년의 자원파동 후 일본 기업의 경쟁력 강점을 경험한 일부 기업들이 일본의 인사관리제도를 일시 모방한 사례도 있었다. 그러나 1990년대에 일본 기업이 종신고용을 포기하기에 이른 것과 마찬가지로 미국의 일본인사제도 모방 기업들도 종신고용을 기반으로 한 인사관행을 더 이상 유지하려 하지 않고 있다.[25]

반면 기업별 레벨에서의 노사합의에 의한 혁신적 보수제도의 개선, 노사 커뮤니케이션의 확대, 노동생활의 질(Quality of Work Life) 향상을 위한 프로그램의 추진 및 인적자원개발에 대한 관심이 주어졌다.[26] 유연성 제고를 위한 노력은 1980년경부터 불완전고용의 확대를 위한 외적 수량적 유연성과 제품의 외주화 전략에 따라 하청에 의한 유연성을 확보하려는 노력을 하고 있다.[27] 우리나라의 경우에 있어서도 채용관리에 있어서의 학력 철폐, 수시모집, 입사시험제 개선 등의 신인사제도 도입을 위시하여 다양한 고용형태의 모색과 보상관리에서 연봉제 및 생산직 근로자에 대한 월급제 도입 및 고과제도의 개선, 목표관리, 팀제 도입 등 변화에 대응하기 위한 능력주의와 유연화적 인사제도의 개선을 추진하고 있음을 보게 된다.

여기서 부딪치는 문제가 제도에 의해서 최저의 근로조건을 보장하여 근로자보호를 목적으로 하는 근로기준법의 개정 문제이다. 작업현장에서의 근로자와 사용자 관계인 개별적 노사관계라는 관점에서라면 양당사자가 현장에서 교섭에 의하여 작업규칙을 만들어 가면 될 것이나 근대국가가 형성되면서 상대적으로 약자인 근로자를 보호하여야 한다는 시민법 원리에 입각하여 최저의 노동기준을 결정하고 그 이상의 노동조건을 강제하기 위한 특별법이 탄생하게 됨에 따라 이를 준수치 않을 수 없게 되었다. 우리나라의 경우도 1953년 5월에 근로기준법이 처음 제정된 후 10년 주기마다 개정을 해오면서 그때마다 산업사회의

---

24) 미국의 경우 임의고용관계가 미국 인사제도를 특징짓게 하는 한 원칙이라면 일방적 레이 오프(lay-off)의 남용을 방지하고 근로자를 기업의 예속으로부터 저지하기 위한 장치로서의 '고용차별금지법에 의한 예외'가 또 하나의 원칙으로 제도화되어 있다.

25) 北原佳郎, 「アメリカ企業の人事戰略」, 日本經濟新聞社, 1965. p.10.

26) 이 점과 관련하여서는 李奎昌, 前揭書, pp.162~165를 참조.

27) 미국에서의 유연화 전략은 전통적인 직무규제형 조합주의(Joh Control Unionism)로 하여 실현화하기 어려운 점이 있기는 하나 최근에 접어들면서 직무안정을 인적자원 개발에 의하여 달성코자 하는 경향을 보여 유연화 전략이 노동조합과의 협의에 의하여 진전되고 있음을 보게 된다.

변화에 부응한 실익있는 근로자보호라는 명분이 주어져 왔다. 그 중에서도 1989년 3월과 1989년 12월의 법개정은 민주적으로 선출된 입법기관인 국회에서 개정되었으며 그것도 여소야대 국회에서의 개정이었기에 근로자보호 조항이 강화된 것이라 해도 좋을 것이다. 그러나 이러한 근로기준법도 완전한 것이라고 하기에는 부족한 점들[28]이 있었을 뿐만 아니라 이 시점에서 볼 때 경쟁력 제고와 경영의 유연성을 제한하는 내용들이 있음을 부인할 수 없을 것이다.

따라서 변화에 부응한 개정 없이는 새로운 경제환경에 대응할 수 없다고 하는 점에 비추어 개정을 고려해야 할 사항들을 검토하고자 한다.

1. 보상관리와 관련된 사항

우리나라의 임금체계를 보면 대단히 복잡한 항목으로 구성되어 있다. 근로의 반대급부로서 임금총액 중 중요부분을 차지하는 기본급과 수많은 종류의 수당 및 일단 정하여지면 고정급적 성격을 갖는 상여금, 여기에 임의·법정 복리후생비를 종합하여야 비로소 임금액이 얼마인지를 가늠하게 한다.

특히 우리나라 임금체계의 특성을 연공서열급이라 하는데 이것은 기본급의 기준이 학력·연령·근속 등 속인성을 기준한 것에서 연유된 것이다. 이렇듯 복잡한 임금체계의 특성을 지닌 것은 임금액을 노동의 양과 질에 의하여 결정하였다기보다 사람의 속성에 따라 결정하였음에서 기인한 것이며 결과적으로 포괄역산임금이라는 기형적 임금체계가 되고 말았다. 이러한 임금체계로는 능률제고를 전제로 한 업적주의 중심적 인사관리를 행할 수 없게 된다.

또한 임금의 공정성도 잃게 된다. 여기에서 우리나라 보상관리와 관련하여 고려하여야 할 첫번째 과제는 현재의 복잡한 임금체계 구성의 제항목을 가능한 한 하나의 임금항목으로 통합하는 일이며, 직무와 연관된 임금업적과 연관된 임금으로 전환하는 일이다.

이러한 업적주의 보상관리로의 전환은 어디까지나 노사자율에 의하여 행하여지는 것이

---

28) ① 법 표현이 애매하여 해석상 혼란을 가져오고 이로 인해 노사간 분규의 원인을 야기하거나 노동부의 행정지침에 따를 수밖에 없게 함으로써 법에 의한 보호보다 행정편의에 의존케 하는 모순을 갖게 한 부분이 있다.

② 법규 내용이 지나치게 경직되게 규정되어 있거나 그 실효성의 확보나 운영이 문제가 되는 조항이 있다.

③ 법제상 상호 균형되지 못한 것들이 있어 적용상 형평성 문제를 야기할 조항이 있다.

④ ILO 등 국제수준과 형평이 맞지 않는 조항이 있다.

⑤ 개정 당시의 상황으로 감정적인 개정 내용도 있다.

바람직하다.[29] 보상관리와 관련하여 현행 근로기준법상 검토되어야 할 조항의 하나는 근로기준법 제19조(평균임금의 정의)와 동 시행령 제31조(통상임금의 정의)의 조정 문제이다.

이 두 개의 조항을 조정하여야 할 이유로는

① 근로기준법하에서의 기준임금이 통상임금과 평균임금으로 이원화되어 있고 그 계산방법과 적용대상이 근기법상 상이하여 임금관리상의 혼란을 가져오고 있을 뿐만 아니라 임금체계 복잡성의 원인이 되고 있고,

② 외국과 달리 1년 단위로 단체협약을 체결하는 것을 원칙으로 하고 있는 우리나라의 속인적 임금체계의 개선에 걸림돌이 되고 있을 뿐만 아니라 구분되어야 할 이유가 없으며,

③ 법리상으로도 통상임금과 평균임금의 구분 근거 및 이유가 분명치 않아서 예컨대 휴업수당 등과 연관하여 휴업기간의 근로자가 조업한 근로자보다 높은 임금을 받는 사례 등 불합리한 점이 보이고 있으며, 퇴직금 적용에 있어서도 평균임금이 높을 때 퇴직을 유도함으로써 노동력의 수급에 문제점을 주고 있기 때문이다.

④ 새로운 임금체계 도입에도 여러 가지 문제가 제기(예 : 연봉제 등)된다.

따라서 이와 관련하여 다음과 같은 점이 검토되어야 한다.

① 가능하다면 평균임금과 통상임금의 구분을 없애고 기본급 고정수당, 고정상여금 등을 합친 '고정적 단일임금'으로 하는 방향을 모색할 필요성이 있다. 여기에서 신중을 기해야 할 바는 현행 근기법에서 규정하고 있는바 평균임금과 통상임금의 지급기준의 내용에 비추어 '고정적 단일임금'이 되었을 때 야기될 임금액의 증감부분(예컨대 퇴직금 등은 영향을 받을 것으로 보임)에 대한 확실한 검증이 있어야 한다.[30]

② 만일 '고정적 단일임금'이 된다면 근로기준법에 규정된 각종 수당(휴업수당, 연장근로수당 등)에 대한 재조정도 더불어 행하여져야 할 것이다.

③ 위에 언급한 '고정적 단일임금'이 안될 경우 현행법에서 시행령 제31조에 정의되고 있는 통상임금의 정의는 시행령이 아닌 본 법에서 규정되어야 하며, 평균임금 정의

---

29) 여기에는 임금체계의 개편(연봉제·월급제 등 포함) 법정외 후생복지비 관련사항 및 업적급의 경우 업적평가제 문제 등 모두가 포괄된다.

30) 이 고정적 단일임금에 대하여서는 「노동관계법연구위원회 기초위원회」에서 표준임금이란 명칭으로 된 안을 제시하고 검토하기도 하였다. 참고로 표준임금의 정의(안)을 보면 "표준임금이란 이를 산정하여야 할 이유가 발생한 날 이전 3개월간에 정기적·고정적으로 지급한 임금의 총액(고정상여금 기타 이에 준하는 임금액은 이전 1년간에 지급된 총액의 12분의 3을 포함한다)을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말한다."라고 하고 있다.

다음의 조항 중 "……함은 근로자에게 정기적·일률적으로"에서 일률적이란 조항을 고정적으로 개정할 필요성이 있다.

보상관리와 관련하여 개선하여야 할 바 두 번째 과제는 근로기준법 제38조(휴업지불)에서 사용자의 귀책사유에 의한 휴업시 평균임금의 70% 이상의 휴업수당 지급규정과 관련된 것이다.

① 이러한 기준율은 소정근로시간을 모두 일한 정상근로자의 임금수준보다 상회하는 모순을 야기하고 있다.

② 휴업수당이 가변적 성격을 갖는 평균임금의 기준율이 됨으로써 평균임금과 통상임금의 격차가 확대되면 불필요한 노사 다툼의 원인을 갖게 된다. 단, 현행의 통상임금, 평균임금의 이원체제에서는 평균임금보다는 고정적인 성격을 갖는 통상임금이 적용기준으로 보다 바람직하며, 이를 기준으로 지급률을 정하는 것이 적정할 것이기 때문이다.

이와 관련하여 검토하여야 할 사항은

① 새로운 임금체계인 통상임금과 평균임금의 이원체계가 아닐 경우에는 그 적정률이 재산정되어야 할 것이다(이하 모든 수당의 기준에도 고려되어야 할 것임).

② 그러나 기본급과 고정급으로 지급되는 수당 및 상여금을 포괄하는 고정임금을 지급기준으로 한다면, 이 기준의 3분의 2 수준을 휴업수당으로 하는 것이 ILO의 권고이다.

③ 사용자 귀책사유에 의한 휴업에 대해서는 통상임금의 100%를 지급하는 것이 타당하다든지 또는 휴업수당을 둘러싼 도덕적 해이문제를 둘러싼 문제를 고려한다면 100%보다는 낮아야 한다는 견해도 있다.

④ 우리나라의 현행법에 비추어 볼 때 통상임금 및 평균임금의 이중체계가 존재하는 한 휴업수당이 통상임금액을 초과할 수 없음은 물론이다. 이러한 점을 감안하여 통상임금으로 할 것인가, 평균임금으로 할 것인가의 선택이 앞서고 그리고 적정지급률이 결정되어야 한다. 일본의 경우는 평균임금의 60%를 휴업수당으로 지급하고 있다.[31]

---

31) 여기서 언급한 보상관리와 관련한 근로기준법 개정 의견은 1994년 12월 16일 한국노동법학회, 「세계화과정에서의 노동법 개정을 위한 워크숍」에서 필자가 근로기준법의 쟁점과 개정방향이란 주제로 발표한 내용과 같은 것임을 밝혀둔다.

2. 고용관련 사항

시장환경의 변화에 대응하기 위한 유연화 전략의 하나가 외적인 수량의 유연성 확보이다. 이것은 시장 변화에 따라 인적 수량을 조절할 수 있게끔 하려는 것으로 구체적으로는 고용형태의 다양성을 모색하든지 법적 제약의 폐지 또는 완화됨을 말한다.

여기서 전자의 경우 제기되는 문제가 시간제근로 및 파견근로와 관련되는 것이며, 후자는 정리해고와 연관되는 것이라 할 수 있다.

현재의 우리나라 근로기준법에는 이들 시간제근로·파견근로에 대한 특별한 규정은 없다. 그러나 이들 형태의 고용이 증가되고 있는 추세인 만큼 시간제근로·파견근로에 대한 보호조치는 필요하다. 따라서 시간제근로의 경우 현행법의 기준근로시간인 주당 6일 44시간 근로보다 현저히 짧은 근로를 하는 근로자의 범위를 정하고 그들에게도 임금, 근로조건의 명시, 해고의 예고, 퇴직금, 연차유급휴가, 출산휴가, 육아시간, 장애보상, 유족보상, 장사비, 취업규칙의 작성 신고 및 규칙의 작성 변경 등에 대한 적정한 규정이 제정되어야 한다.

다음으로 파견근로 문제도 그 수가 공식적이지는 않으나 10여만명에 이르고 있는 상황에서 보호조치가 강구되어져야 함은 두말할 필요가 없다. 우리나라에는 파견노동과 관련되는 직업안정법상의 노무공급업에 대한 규정이 있으나 이는 노무공급업자에 관한 자격규정만 있을 뿐 기능·책임에 관한 구체적 내용이 없을 뿐만 아니라 파견노동자의 관리 및 보호와 관련된 아무런 제도적 장치도 갖지 못하고 있다. 우리나라 노동조합은 사용자 불신으로 파견노동법의 입법화에 따른 공식화는 고용불안과 임금의 중간착취라는 이유로 반대하고 있는 실정이다. 그러나 한편으로 생각해 볼 때 10여만명에 이르는 파견노동자가 실존하고 있으며, 산업사회 구조의 변화에 따라 더 증가할 뿐만 아니라 고기능 직종까지 확대되고 있다고 하는 사실에 비추어 볼 때 이들에 대한 보호조치는 필요하다.

예컨대 작업지시권, 임금미지급에 대한 지급보증, 산업재해관련, 근로시간, 파업대상 등 노동조합이 우려하는 면보다는 오히려 보호되는 측면이 더 많다고 하는 사실을 외면해서는 안될 것이다. 그러나 이러한 파견근로에 대한 입법은 그 고용주체의 특수성으로 하여 근로기준법에 의하기보다는 별도의 법에 의하여 입법화되어야 한다.

고용문제와 관련하여 고려하여야 할 또 하나의 관심사는 해고, 특히 정리해고 관련 사항이다. 해고란 개인근로자의 사유에 의하여, 정리해고란 기업의 피할 수 없는 사정(조직 및 생산기술의 변화, 경영의 부진 등)으로 종업원을 집단적으로 해고함을 말한다. 그 어느 것

이든 사용자와 근로자간의 고용관계가 해지됨을 뜻하는 것이고 특히 근로자 입장에서는 실업에 의한 소득원천의 상실, 욕구실현의 장을 잃게 되는 중대한 사태이다.

때문에 해고의 남용에 대하여 나라마다 제한조치가 마련되어 있기는 하나 세계에서 우리나라만큼 해고에 대한 제도적 경직성을 갖는 나라도 드물 것이다.[32] 즉 근로기준법상 규정되어 있는 해고에 대한 여러 제한적 장치 및 해고자 보호조항(근기법 제27조의 1과 제27조의 2)은 공급과잉형적 노동시장의 정황하에서 사용자의 해고권 남용으로부터 근로자를 보호하기 위한 것이었다고 할 것이다. 그러나 현재의 노동력 부족이라는 노동시장 여건이나 기술변화의 급속한 진전상화에 미루어 볼 때 지나친 해고의 제한조치는 경영의 유연성을 잃게 할 가능성도 있다. 따라서 이러한 근로기준법상의 규정 등과 관련하여 고려하여야 할 바의 전제는 근로기준법 제27조 제1항의 '정당한 사유 없는 해고'와 관련되는 것으로 정리해고가 정당한 사유에 해당되는가의 여부에 관한 것이다. 우리나라의 경우 법원의 판결이나 행정관청의 지침 등은 정리해고와 관련하여 '정당성'의 범위에 대하여 점차적으로 대단히 유연적으로 기준을 폭넓게 정함으로써 정리해고 요건을 완화하는 경향성을 띠고 있다.[33]

그러나 산업구조의 개편에 따른 정리해고가 점차 증가됨에 따라 정리해고의 근로기준법 제27조 제1항 저촉 여부에 대한 노사간 갈등이 높아지고 있고 무엇인가 명백한 기준의 명시가 법적으로 있어야 한다고 하는 주장이 정부를 위시하여 노사양측에서 제기되고 있다. 정리해고와 관련한 노사의 견해를 살펴보면 정리해고제의 불가피성을 양측 모두가 인정하고 있는 것으로 보인다. 다만 문제는 남용과 무원칙과 보복적 성격의 정리해고를 우려한데 문제의 소지가 있다. 따라서 정리해고의 기준 및 절차, 대상인원, 해고자대책 전직훈련 등에 관한 일정한 근로자단체와의 협의 등 절차와 객관적 기준 및 사후대책이 강구된다면 큰 문제는 없으리라 본다.

---

32) 미국의 경우 해고가 자유스러우며, 정리해고에 대해서는 단체협약상의 일률적 규정, 즉 레이오프제도가 일반화되어 있다. 다만 근년에 접어들면서 시간제(주당 평균 20시간 이하 근로자)를 제외한 10인 이상 기업의 사용자는 30일 안에 50인의 근로자를 실직케 하는 공장폐쇄 또는 근로자 33% 이상이 실직되는 경우에는 당사자 및 주실업자단체, 관할 지방정부에 서면으로 60일 전 보고케 하는 의무를 둠으로써 집단해고에 대한 절차상 의무를 부여하고 있다. 영국의 경우도 적절한 사전예고 또는 해고예고수당에 의한 수시해고가 가능하고 정리해고의 경우에는 일정의 요건(잉여인력이 존재하며 해고대상의 공정한 선정, 10인 이상 해고시 30일 전의 관계기관 및 단체에의 통고와 협의, 근속 1년상 해고예고 및 근속 2년 이상 자에 대한 적절한 구직유급휴가 제공)이 갖추어지면 가능하도록 되어 있다.

33) 우리나라 법원의 정리해고 요건이 ① 긴박한 경영상의 필요 ② 해고 회피를 위한 노력 ③ 합리적이고 공정한 기준 ④ 노조와 근로자대표와의 성실한 협의 등 대단히 경직된 제한을 하고 있다. 그러나 근년에 들면서 ① 생산성 향상 ② 경쟁력의 회복 내지 증강에 대처하기 위한 작업형태의 변경 ③ 신기술의 도입에 의한 기술적 이유도 정당한 사유로 인정하고 있다.

여기에서 문제는 이러한 내용을 어디에 담을 것인가이다. 우리나라의 경우 사용자는 정리해고의 정당한 이유를 입법화할 것을 제의하고 있다. 노총은 노동조합 또는 비노조기업의 경우에는 과반수 근로자와의 합의에 의해서 할 것을 주장하나 그 어느 것이나 문제는 있다. 정리해고의 정당성의 기준을 근로기준법에 법제화한다고 하더라도 수많은 기업이 가지고 있는 다양한 정리해고의 정당성 기준을 일일이 나열할 수 없는 입법상 제한과 해석상의 문제로 하여 실익에 의문을 갖게 하며 노총이 주장하는 바 합의에 의한 정리해고 또한 문제가 있는 것은 정리해고의 필요성을 인식하지 못하든가, 평소 사용자에 대한 감정의 응어리가 있는 근로자집단일 경우 또는 실업의 위협을 심하게 느끼는 등 합의가 이루어지지 못할 때 어떻게 할 것인가이다.

여기에서 필자는 근로기준법 제27조의 4에 정리해고의 기준을 정한 조항을 신설한 후 이 기준을 중심으로 노사간 합의가 이루어지지 못할 경우 그 정당성을 가름하여 정리해고 여부를 결정하게 하는 사전심사제 도입의 검토를 제의한다.

다음으로 해고에 대한 제한뿐만 아니라 근로기준법 제27조의 5에 근로자 퇴직예고제를 규정할 것을 제안한다. 오늘의 우리나라 노동시장의 정황으로 보아 근로자 부족에 따른 스카우트가 빈번하고 근로자 이직률이 높음에 비추어 사전예고 없는 근로자 이직을 방지하는 장치가 필요하기 때문이다. 퇴직예고기간은 해고예고기간과 균형되어져야 할 것이다. 또한 퇴직예고자에 대한 퇴직시까지의 불이익을 차단하기 위한 장치가 마련되어져야 함은 당연하다.

고용과 관련하여 또 하나 고려할 바는 정당성을 잃은 해고 등 인사처리에 대한 구제제도가 보다 실효성이 있게 개정되어져야 한다는 점이다. 즉 제27조의 3에 의한 구제신청에서 지방노동위원회의 초심에서 부당함이 인정되어졌다 하더라도 구제명령은 중앙노동위원회, 고등법원, 대법원까지 어느 당사자 쪽의 불복에 의하여 계류되어질 경우 구제의 실요가 조속히 이루어지지 못한다고 하는 것이 현실이다.

이것은 해고근로자의 정신적 고통뿐만 아니라 경제적으로도 엄청난 손실을 갖게 한다. 따라서 근로자의 입장을 감안하여 초심에서 구제명령이 내려지면 상급심에서의 판정 여부를 기다릴 것 없이 현행법에 의거 즉시 구제의 실효성이 이루어지게 하는 긴급이행명령제도의 도입이 있어야 할 것이다. 다만, 이 문제는 근로기준법상의 개정에서 다룰 성격의 것이 아니라 노동위원회법과 관련되어져야 함을 부연한다.

3. 근로시간관련 사항

우리나라 근로기준법에 의하면 제42조에 근로시간 휴식시간을 제외하고 1일에 8시간 1주 44시간을 초과할 수 없다 하여 주단위로 고정하여(단서에는 12시간의 연장근로가 가능하도록 하고 있음) 근로시간의 유연적 운영을 억제하고 있다. 그러나 경영환경의 변화에 따른 다음과 같은 사유로 주단위 고정적 근로시간제는 변형되어야 한다.

① 산업구조 변화와 기술혁신에 따른 노동시장의 유연성에 부응하기 위하여 근로시간의 탄력적 운영이 필요하여졌고,

② 시장의 유연성으로 하여 작업량이 주기적으로 반드시 동일한 노동력을 필요로 하지 않을 뿐만 아니라 근무형태 역시 전종업원의 동시 출·퇴근이 아닌 신축 작업형태로 변화되는 경향이 있으며 이러한 추세는 근로시간의 유연성을 요구케 하고 있다.

③ 근로자, 특히 젊은 근로자들의 의식에서 보아도 경직된 근로시간보다는 탄력적인 근로시간에 의한 근무를 선호하는 경향이 있고,

④ 변형근로제가 도입될 경우에는 1987년 이전의 구법에 4주 변형근로시간제가 있었으나 1일 최장 변형근로시간이 분명치 않아 특정일에 무리한 근로가 집중되는 부작용이 있었음을 감안하여 특정일 또는 특정주의 최장 근로시간의 상한선을 정하여 근로자를 보호할 장치는 전제되어야 할 것이다.

⑤ 또한 현실적으로 근로시간 단축 경향과 더불어 주 2일 휴일 등의 탄력적 근무제가 실시되기도 하고 단체교섭에서 이것을 근로자가 요구하기도 한다.

따라서 이러한 요구와 추세에 따라 변형근로제가 실시된다고 할 때 다음의 점들은 깊이 고려되어져야 할 것이다.

① 몇 개월 단위의 변형근로시간제로 할 것인가, 아니면 주단위로 할 것인가의 논의가 있어야 한다. 여기서 4주간 변형근로도 고려될 수 있으나 월당 주수가 일정치 않고(1개월이 5주인 경우가 있는가 하면 1개월이 4주인 경우도 있음) 또한 급여계산과 지급도 월단위이기 때문에 1개월 변형근로가 도입단계에서는 무난할 것으로 보이나 토의의 여지는 있다.

② 변형근로제에서 또한 고려되어져야 할 바는 특정일 및 특정주의 근로시간 집중을 억제하기 위한 특정일과 주의 최고 근로제한시간을 적정히 고려하는 일이다(개정안의 예, 1주간의 근로시간이 44시간을 초과하지 않는 범위 내에서 특정일에 12시간, 특정

주에 68시간까지 근로시킬 수 있음). 특히 1일의 최장 근로시간을 적정히 한정할 필요가 있다.

③ 변형근로와 관련하여 또 하나 검토하여야 할 바는 변형근로에 의한 기준근로·초과근로를 개인근로자 각기의 동의에 의할 것인가, 아니면 집단적 동의에 의할 것인가의 것과 그 형식은 어떻게 할 것인가 아니면 집단적 동의에 의할 것인가의 것과 그 형식은 어떻게 할 것인가의 것이다. 근로자 보호 차원에서 본다면 개인보다는 집단적 동의에 의함이, 또한 당사자간의 막연한 합의보다는 서면으로 하는 것이 바람직하다고 생각된다. 왜냐하면 막연한 합의보다는 언제, 몇 시간을 미리 정하는 것이 보호의 실익이 있기 때문이다.

④ 이 경우 특정일의 10시간, 특정주의 56시간까지는 법 제46조에 의한 연장근로로 보지 않음이 변형근로의 취지에 맞는다든가

⑤ 제5장 여자와 근로자 규정부문이든 또는 이 조항에 단서를 신설하여 임신중의 여자에 대한 변형근로는 제한하는 조치가 있어야 할 것이다.

특히 변형근로시간 도입과 관련하여 다시 강조하고자 하는 점은 근로자들의 장시간 노동의 강제, 이에 따른 건강상 문제 및 44시간제하에서의 초과수당을 상실하게 된다는 것과 같은 우려를 배제시키는 보완적 방법을 생각하는 일은 중요한 일이라 생각된다. 따라서 변형근로시간제를 도입하되 근로자의 집단적 동의(노동조합이 있는 경우 노동조합, 없는 경우는 근로자 과반수 이상)에 의하여 특정일에 12시간, 특정주에 68시간까지 근로케 하고 이 경우 특정일의 10시간, 특정주의 56시간까지는 제46조에 규정된 연장근로로 보지 않는 정도의 변형근로제로 하여 1일 근로시간의 상한선을 명시하고 점진적 또는 업종별로 우리나라 임금지급주기가 1개월로 되어 있는 점 등을 감안하여 외국의 경우와 같이 1개월 단위의 변형근로제 도입으로 확대하는 방법을 모색함이 바람직하다고 생각된다[34]

4. 여성과 연소근로자에 관한 사항

여자와 연소자근로 및 강제노동금지와 관련한 문제는 우리나라의 경우 근로기준법상 크게 문제시될 바 없으나 ILO나 WTO하의 블루라운드의 대두와 관련하여 몇몇은 개정할 필요성이 있다[35]

---

34) 일본의 경우는 1개월 단위를 기본으로 하여 3개월 단위 등도 실시하며 최근에는 1년 단위의 변형근로제를 도입하는 경우도 생기고 있다.

35) 이 점과 관련된 구체적인 것은 金秀坤·李奎昌, 「블루라운드와 노동의 미래」(1994년, 웅진출판), 참조.

첫째, 근로기준법 제50조(최저연령과 취업인가증) 조항에서 13세 미만 근로자로 사용치 못한다를 15세로 상향 조정할 필요가 있다. 그 이유는

① 현재 각국의 최저 연령은 일부 저개발국가를 제외하고는 대체로 ILO협약 수준인 15세 이상을 유지하고 있으며,

② 새로운 세계경제체제인 WTO하에서의 BR에서 문제가 되는 핵심사항의 하나가 연소자근로 문제가 될 것이 예견되며,

③ 우리나라의 의무교육 연한에 비추어 보더라도 15세 이상이 적절하다고 보여지기 때문이다.

이와 더불어 연소근로자의 1일 7시간 1주 42시간 근로시간도 1989년 법개정에 따른 일반근로자 근로시간 단축과 균형을 맞추기 위하여 단축할 필요성도 있음을 지적한다.

여성근로자 문제에서는 월 1일의 유급생리휴가에 대한 재검토 요구가 제기되고 있는데 그 이유로는

① 이제까지의 경험에서 볼 때 생리휴가가 법의 보호취지에서 벗어나 임금보존의 수단으로 이용되고 있었으며,

② 유급으로 하고 있는 나라는 우리나라가 유일하며,

③ 여성의 경제활동참가 인원이 고령화되어 가는 추세에서 폐경기 여성까지 일률적으로 유급생리휴가를 부여하는 것은 적당치 못하며,

④ 과잉한 보호규정은 여성의 노동시장 진출에 저해요인도 된다는 데 근거한다.

그러나 장기간 유지되어 왔던 생리휴가의 무급화는 여성근로자의 기득권을 잃게 한다는 점을 감안하고, 또한 보호할 가치가 있는 대상은 보호하여야 한다는 취지에서 근로기준법 제60조(산전·산후 휴가)의 현행 60일의 산전산후 유급휴가를 연장하여 유급휴가는 산후 30일 이상 더 확보케 하는 산전·산후 휴가제도의 연장을 제의한다.

또한 제60조에 단서를 신설하여 조산, 유산 등의 경우에도 산전·산후 휴가가 규정한 내용과 동일한 보호규정을 두도록 하는 것이 필요하다.

Ⅳ. 맺음말

우리를 둘러싸고 있는 급격한 경제환경에 부응하여 노사관계도 바뀌어야 함을 살펴보았

고, 특히 그 중에서도 개별적 노사관계가 개혁되어야 할 이유와 방향을 나름대로 생각하여 보았다. 그 결론은 시장 변화에 따른 경쟁력의 제고와 유연성 확보 없이는 기업의 존속은 불가능하고, 나아가 나라 경제의 전망도 어두워질 수밖에 없다고 하는 점이다. 이러한 경쟁력 제고와 유연성의 촉구는 현장에서 일하는 사람들로 짜여진 조직 및 그리고 한 사람 한 사람의 근로자들의 협력과 노력 및 그러한 환경 변화를 올바로 인식하고 받아들여야 한다는 인식의 전환과 새로움을 이룩할 수 있는 제도의 개혁에서만이 가능해진다. 기계나 설비 및 기술 수준의 우열은 부차적 문제이다. 그러나 우리나라의 경우 경영문화면에서나 근로자의식 및 관행들이 이에 부응치 못하고 있는 것이 사실이다. 여기에는 법규범의 경직성에 의한 원인도 있었다. 이것이 개별적 노사관계 개혁의 필요성이라 할 수 있다. 이러한 관점에서 개혁을 위한 나름대로의 의견을 개진하였다. 특히 개별적 노사관계를 규율하게 하는 근로기준법 중에서 유연성 확보라는 점과 국제화라는 점을 염두에 두면서 다수의 개정 필요항목들 중 특히 노사관계제도 개혁과 관련하여 논의의 중점이 되고 있는 정리해고, 변형근로, 보상관리 관련사항을 언급하였으며, 청소년·부녀자 근로와 관계되는 사항에 의견을 개진하였다. 이 내용은 어디까지나 필자 개인의 견해이며 법 전공자가 아닌 자의 의견임을 밝히면서 개혁에 즈음한 토론의 자료가 되었으면 한다.