2020년 노동관계법 개정 이후 노사관계 전망과 과제

이 성 희(한국노동연구원 선임연구위원)

1. 서론

지난 2020년 12월 국회 본회의에서 ILO 결사의 자유 핵심협약과 관련된 노동관계법 개정안이 의결되었다. 이번 노동관계법 개정은 ILO 결사의 자유 관련 핵심협약과 관련된 단결권과 단체교섭, 노조활동 관련 노동관계법 개정과 함께 그동안 사회적 합의를 반영해 탄력근로시간제 등 근로시간제도와 특수형태근로종사자의 사회보험 적용 확대하는 법개정 내용을 담고 있다.

이러한 노사관계 제도변화는 근로조건과 노동조합 활동, 단체교섭, 노사관계 관행, 노사정 사회적 대화 등 노사관계 전반에 새로운 변화요인으로 작용할 것으로 보인다. 이에 본 연구는 2020년 12월 노동관계법 개정이 향후 노사관계에 어떤 변화요인으로 기능할 것인지 살펴보고자 한다.

노동관계법 개정이라고 하는 제도변화가 노사관계에 미치는 효과는 노사관계체제를 구성하는 다양한 변수들의 상호작용을 통해 현실화 된다. 노사관계체제(Industrial Relation System)는 노사관계를 결정하는 규범과 제도, 관행이 상호작용하는 시스템이다.(Kochan et al, 1994) 이러한 노사관계체제에서 한 사회에 정착된 노사관계 제도와 관행이 지속되는 경로의존성(Path Dependency)을 갖게 된다. 이는 한번 정착한 경로에서 이탈하는 새로운 경로를 선택하려고 할 경우, 현재 행위주체자들 중에 자신들이 누리고 있는 혜택을 유지하려는 힘이 작용하기 때문이다.(Pierson, 2000). 그래서 노사관계체제의 변화는 고용관계를 결정하는 규범과 제도와 관행을 개편하기 위한 노사정의 전략적 선택이 상호작용하면서 현실화 된다.(이선, 2009)

2020년 12월의 노동관계법 개정은 우리나라 노사관계체제에서 제도적인 변화요인으로 작동하게 되고, 이는 우리나라 노사관계 법제도와 관행, 정치경제적 환경, 노사의 대응전략에 따라 다양한 변화를 이끌어 내는 모멘텀으로 작용할 것이다. 2020년 12월 노동관계법 개정은 노동조합 단결권과 단체교섭, 노조활동 등 노동기본권 확대를 주요한 내용으로 하고 있어, 향후 노동조합 조직률, 노조활동과 단체교섭 등에 새로운 변화를 가져올 가능성이 크다. 또한편으로 보면 이러한 변화 모멘텀은 우리나라 노사관계체제가 갖고 있는 경로의존성의 관성적인 구조범위 내에서 작동될 수밖에 없을 것이다.

이에 본 연구에서는 2020년 12월 노동관계법 개정이 안고 있는 노사관계 변화요인의 성격과 내용을 살펴보고, 87년 이후 우리나라 노사관계 법제도개선이 노사관계 변화

와의 상호관계 분석을 통해 이번 노동관계법 개정이 실제 우리나라 노사관계에 어느 정도 변화모멘텀으로 작동할 것인지를 가능해 보고자 한다. 이를 통해 2020년 12월 노동관계법 개정의 노사관계 효과와 과제에 대해 살펴보고자 한다.

2. 2020년 ILO 핵심협약 관련 노동관계법 개정의 주요 내용

2020년 12월에 국회를 통과한 노동관계법 개정안은 국제노동기구(ILO) 결사의 자유 핵심협약과 관련된「노동조합 및 노동관계조정법」,「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」,「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」일부 개정안이다. 여기에 2015년 노사정 합의 이후 근로시간 관련 법개정 사항으로 탄력적 근로시간제 단위기간 및 선택적 근로시간제 정산기간을 개편하는「근로기준법」일부 개정안이 있다. 그리고 노사정 협의에서 논의돼 온 특수형태근로종사자의 고용보험 당연가입을 내용으로 하는「고용보험법」및「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」일부개정안, 특수형태근로종사자의 산재보험 적용을 강화하는「산업재해보상보험법」일부개정안이 포함되어 있다.

1) 집단적 노사관계법 개정

*** 노동조합 설립 및 가입 자격 확대**

2020년 12월 노동관계법 개정으로 노조 가입범위가 확대 되었다. 노동조합 및 노동관계조정법 개정으로 기업별 노조에 해고자 등의 가입을 제한하는 것으로 해석되었던 법 제2조 제4호 라목 단서를 삭제하였다.[1] 이에 따라 노동조합의 조합원 자격은 조직형태와 무관하게 노조 자체 규약에 따라 스스로 정할 수 있게 되었다.

공무원 노조의 가입범위도 확대하였다. 지금까지 공무원노조법은 현직 공무원으로서 6급 이하 일반직, 이에 상응하는 별정직과 특정직 중 외무행정 및 외교정보관리직 공무원만 노조 가입을 허용해왔고, 이에 대해 국제노동기구(ILO)는 개선을 권고해왔다. 이번 공무원노조법 개정으로 '6급 이하 공무원'만 노조를 가입하도록 제한한 규정을 삭제하고, 소방공무원 및 조교를 포함한 교육공무원(교원제외)이 노조에 가입할 수 있

1) 노동조합 및 노동관계조정법 제2조 제4호 "노동조합"이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다. 다만, 다음 각목의 1에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다.
라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우. <이하 삭제> 다만, 해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니된다.

도록 가입범위를 확대하였다. 또한, 퇴직공무원도 노조의 규약이 정하는 바에 노조에 가입할 수 있도록 하여 그간 국제노동기구(ILO) 문제를 제기하여 온 조합원 자격 관련 논란을 해소하였다.

교원의 노조 가입범위도 확대되었다. 지금까지 교원노조법은 현직 교원의 노조 가입을 허용하고 퇴직 교원의 노조 가입은 제한하여 국제노동기구(ILO)는 이에 대해 개선을 권고하였다. 이번 교원노조법 개정안은 현직 교원뿐만 아니라 퇴직 교원도 노조의 규약이 정하는 바에 따라 노동조합에 가입할 수 있도록 하는 규정을 신설하였다. 이번 개정을 통해 그간 국제노동기구(ILO)가 문제를 제기하여 온 교원노조의 조합원 자격 관련 논란을 해소하고 퇴직 교원도 단결권 등 노동기본권을 보장받을 수 있게 되었다.

*** 노동조합 임원자격과 조합활동 범위**

기업별 노조의 임원·대의원 자격과 관련해 기업별 노조의 임원·대의원 자격은 해당 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원 중에서 선출하도록 하였다. 임원·대의원은 원칙적으로 노조 규약에 따라 정할 수 있도록 규정하면서, 기업별 노조의 임원·대의원은 해당 사업 또는 사업장의 종사 근로자 중에서 선출하도록 하였다.

노동조합의 활동범위와 관련해서 기업(사업 또는 사업장) 소속 근로자가 아닌 조합원의 활동 범위에 대해 노동조합법 제5조(노동조합의 조직·가입·활동)에서 사업 또는 사업장에 종사하는 근로자(종사 근로자)가 아닌 노동조합의 조합원은 사용자의 효율적 사업 운영에 지장을 주지 않는 범위에서 노동조합 활동을 할 수 있도록 규정하였다. 기업내에서 종사 근로자가 아닌 조합원(초기업단위 조합원)의 활동을 인정하면서, 이러한 비종사 근로자 조합원의 활동범위를 구체적으로 규정하였다.

노동조합 전임자에 대한 급여금지 규정은 삭제하고, 근로시간 면제제도 운영을 개편하였다. 그동안 정부의 노사관계 개입 소지가 있다고 제기돼온 노조 전임자 급여 지급금지 규정은 삭제하되, 사용자로부터 급여를 지급 받으며 노동조합 업무에 종사하는 자(근로시간면제자)는 근로시간 면제 한도 내에서만 급여 지급이 가능하도록 하였다. 여기에 근로시간 면제 한도를 초과하는 내용을 정한 단체협약 또는 사용자 동의는 그 부분에 한해 무효로 하고, 근로시간 면제 한도를 초과하여 사용자가 급여를 지급하는 경우에는 부당노동행위로 처벌하도록 하였다.

기업별 노조활동에서 기업 소속 종사 조합원이 아닌 비종사 조합원의 의사결정 참여 범위와 관련해 비종사 조합원은 근로시간면제 한도 설정, 교섭대표노조 결정, 쟁의행위 찬반투표 등을 위한 조합원 수 산정에서 제외토록 하였다.

*** 단체교섭제도 운영 관련 법개정**

단체교섭제도 운영과 관련해 단체협약의 유효기간 상한을 현행 2년에서 3년으로 연장하였다. 이번 노동조합 및 노동관계조정법개정에는 단체협약 유효기간 상한을 3년으로 연장하였다. 이에 노사는 사업장이나 업종 등의 특성에 따라 3년의 기간 내에서 노사 합의로 단체협약 유효기간을 설정할 수 있도록 하였다.

단체교섭 방식과 관련해 국가·지자체가 기업별 교섭 뿐만 아니라 산업·지역별 다양한 교섭방식이 활성화되도록 노력할 것을 규정하였다. 법개정을 통해 기업·산업·지역별 교섭 등 다양한 교섭방식이 활성화될 수 있도록 국가와 지방자치단체의 노력 의무를 규정하였다.

또한, 개별교섭시 성실교섭 및 차별금지 조항을 신설하였다. 사용자 동의로 개별교섭을 진행하는 경우, 사용자는 교섭을 요구한 모든 노조에 대해 성실히 교섭하고, 차별적 대우를 해서는 아니 되도록 규정하였다. 또한 교섭단위 문제와 관련해 그동안 논란이 돼온 사업장 내 교섭단위 통합 근거를 신설하였다.

*** 쟁의행위 허용범위 현행유지**

쟁의행위의 허용범위와 관련해 노조의 쟁의행위시 시설점거 행위와 같은 쟁위행위의 제한 범위에 대해 논란을 겪던 것을 현행 법조항을 유지하는 것으로 결론을 냈다. 2019년 정부 입법예고안에서는 노동조합 및 노동관계조정법 제42조 2항에 “쟁의행위는 사용자의 점유를 배제하고 조업을 방해하는 형태로 행하여서는 아니된다. 다만, 생산 기타 주요업무에 관련되는 시설과 이에 준하는 시설로서 대통령령으로 정하는 시설에 대해서는 이를 전부 또는 일부를 점거하는 형태로 행하여서는 아니된다”로 개정안을 낸 바 있었다. 2019년 정부의 입법예고안에 대해 노동계가 반대하면서 국회에서는 현행 유지 하는 것으로 결론을 내린 것이다.[2)]

2) 근로기준법 개정

*** 탄력적 근로시간제 단위기간 확대**

근로기준법의 근로시간제도 관련해 탄력근로제의 단위기간이 최대 6개월로 확대되고, 이에 상응하는 근로자 보호조치가 규정되었다. 개정법은 2015년 이후 노사정위원회, 경제사회노동위원회의 합의를 토대로 탄력근로제 단위기간을 현행 3개월에서 최대 6

2) 고용노동부는 2019년 정부 입법안은 기존의 행정해석과 최근 판례 입장을 명확히 하기 위한 취지였으나, 노·사가 그간 정부 입법안을 사업장 점거형태의 쟁의행위에 대한 새로운 규율로 생각하며 논란이 가중되자, 2020년 법개정에서는 「노조법」은 사용자의 점유를 배제하여 조업을 방해하는 형태의 쟁의행위를 하여서는 안된다는 기본원칙을 명시하는 대신 생산 기타 주요업무시설 등에 대한 점거 금지 조문은 현행대로 유지하기로 한 것이므로 현재와 달라진 것은 없다고 설명하고 있다.

개월로 확대하였다. 여기에 근로시간 사전확정 요건을 현행 근로일별 근로시간에서 주별 근로시간 사전 확정으로 변경(불가피한 경우 근로자대표 협의로 중도변경 가능, 다만 일별 근로시간은 2주 전 통보)하여 근로시간 운영의 탄력성을 높였다. 또한 근로일 간 11시간 연속휴식제 및 임금보전방안 신고 의무 등을 함께 규정하였다.

*** 선택적 근로시간제 정산기간 확대**

신상품 또는 신기술의 연구개발 업무의 경우 선택적 근로시간제 정산기간을 현행 1개월에서 최대 3개월로 확대하면서, 근로자의 건강권 보호를 위해 근로일 간 11시간 연속휴식제를 의무화하고, 임금손실 방지를 위해 정산기간 매 1개월마다 1주 평균 40시간을 초과하는 경우 가산임금을 지급하도록 하였다.

*** 특별연장근로에 대한 근로자 건강보호 규정**

특별연장근로와 관련한 법조항 개정에서는 그간 시행규칙에 근거하여 이루어진 근로자 건강보호 조치에 대해 사용자의 법적 의무를 명확히 규정함으로써, 불가피하게 특별연장근로를 하는 경우에도 근로자의 건강권 보호가 강화될 수 있도록 했다.

3) 특수형태근로자 사회보험 적용확대

*** 특수형태근로종사자 고용보험 당연가입**

「고용보험법」·「고용산재보험료징수법」 개정으로 그간 고용보험의 보호범위 밖에 있어 실업의 위험에 노출되어 있던 특수형태근로종사자(이하 '특고 종사자')도 고용보험에 가입할 수 있게 되었다. 구체적인 적용 직종은 보호필요성, 관리가능성, 사회적 영향력 등을 고려하여 대통령령에서 규정할 예정이다. 아울러, 특고 종사자의 고용보험료는 특고 종사자와 사업주가 공동으로 부담하도록 하였고, 사업주가 특고 종사자 부담분까지 원천공제하여 납부하게 된다.

*** 특수형태근로종사자 실업급여 수급요건 및 지급수준·기간**

실업급여는 이직일 전 24개월 중 12개월 이상 고용보험에 가입하고, 비자발적으로 이직한 경우 피보험기간·연령에 따라 120~270일간 수급할 수 있다. 다만, 특고 종사자는 소득 변동성이 크고, 귀책사유가 없이 소득이 감소하는 경우가 있는 현실을 고려하여, 일정수준 이상의 소득감소가 지속되어 이직한 경우 실업급여 수급자격을 인정한다. 또한, 특고 종사자에게도 근로자의 출산전후휴가급여에 상응하는 출산전후급여를 지급한다. 구체적인 출산전후급여 지급 요건은 시행령으로 정할 예정이다.

플랫폼을 통해 노무제공이 이루어지는 경우, 노무제공플랫폼 사업주는 특고 종사자의 피보험자격 취득·상실신고 및 고용보험료 원천공제 의무를 부담하게 된다.

*** 특수형태근로자 적용제외 신청사유 제한**

택배기사 등 14개 직종의 특고 종사자는 산재보험 적용대상이나 특고 종사자가 사유에 관계없이 적용제외를 신청할 수 있어 사업주 권유·유도 등에 의한 적용제외 신청으로 사각지대가 존재해왔다. 이에 대해 앞으로는 질병·육아휴직, 사용자 귀책사유로 인한 1개월 이상의 휴업 등 법률에서 정한 사유로 실제 일하지 않는 사실이 확인되는 경우에만 근로복지공단이 적용제외를 승인하도록 하여 사실상 적용제외신청 제도 폐지와 같은 효과가 있도록 하였다.

4) 2020년 노동관계법 개정내용과 노사관계 효과

2020년 12월 노동관계법 개정안의 주요 내용들은 우리나라 노사관계 전반에 변화요인으로 작용할 가능성이 크다. 2020년 12월 법개정은 집단노동관계법, 개별노동관계법(근로기준법), 사회보험법 등 폭넓은 분야의 법개정을 담고 있다. 그만큼 각각의 법개정 내용이 노사관계, 노동시장, 사회안전망에 미치는 영향은 각 법조문의 내용에 따라 다른 변화요인으로 작동할 가능성이 크다.

2020년 12월 노동관계법 개정 중에서 「노동조합 및 노동관계조정법」, 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」, 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」등 집단노동관계법 개정은 노조조직률과 노조활동, 단체교섭과 쟁의행위 등 노사관계 관행에 직접적인 영향을 미칠 것이다. 이에 비해 탄력근로시간제와 선택근로시간제 등 개별노동관계법(근로기준법) 개정은 노조 조직률이나 노조활동 보다는 단체교섭에서 근로시간과 임금 관련 쟁점이 부상하는 효과로 이어질 가능성이 크다. 또한 사회보험 적용확대 관련 법개정안은 직접적으로는 고용안전망의 확충효과로 나타나겠지만, 간접적으로는 특수고용형태나 플랫폼 노동자들의 노조가입이나 노조활동에 일정정도 영향을 줄 것으로 예상되고 있다.

이렇게 본다면 2020년 노동관계법 개정의 노사관계 효과를 보기 위해서는 일차적으로는 집단적 노동관계법 개정안이 노조 조직률과 노조활동, 단체교섭과 쟁의행위 등에 미칠 영향을 살펴볼 필요가 있을 것이다. 여기에 개별적 노동관계법과 사회보험 적용확대 관련 법안들의 노조활동이나 단체교섭에 미치는 간접적인 효과를 살펴보는 것이 적절할 것이다. 따라서 본 연구에서는 2020년 12월 노동관계법 개정의 노사관계 효과를 살펴보는데 초점을 맞춰 주요하게는 집단적 노사관계법 개정의 노사관계 효과를 살펴보고자 한다.

2020년 노동관계법 개정이 노사관계에 미칠 영향은 우리나라의 노사관계 특성에 따라 영역별로 다르게 나타날 수밖에 없다. 우리나라 노사관계는 기업별 노사관계체제의 성격이 강한 편이다. 전체 노조 조직의 다수가 초기업단위 노조 조합원[3]이긴 하지만 기업별 노조활동, 기업별 단체교섭이 더 큰 비중을 차지하고 있다.(이성희, 2011) 이러한 기업별 노사관계체제에서는 노동관계법 개정이 전체 노사관계에 미치는 영향과 기업별 노사관계에 미치는 영향이 다르게 나타날 수 있다. 예를 들어 공무원과 교원의 노조가입 범위 확대 등 단결권 확대 조항의 경우 노조조직률과 전체 노사관계에 영향을 줄 수 있겠지만, 해고자 노조 가입 제한규정 삭제 조항의 경우 해고자가 있는 기업의 노사관계에 영향이 집중이 될 수 있을 것이다. 초기업노조 간부의 기업별 노조활동범위나 사업장내 쟁의행위 범위 관련 법조항도 해당 쟁점이 발생하는 기업의 노사관계에 영향이 집중될 가능성이 있다. 본 연구에서는 이러한 우리나라 노사관계 특성을 반영해 2020년 노동관계법 개정이 노사관계에 미칠 영향을 전체적인 노사관계에 미칠 영향과 법개정 사항별로 특정영역에 직접적인 영향을 주는 영역으로 나누어 분석하고자 한다. 전체적인 노사관계 효과는 거시적인 노사관계 효과를 중심으로 보고, 직접적인 노사관계 효과는 2021년부터 바로 영향을 미치는 영역을 중심으로 살펴보고자 한다.

3. 2020년 노동관계법 개정의 중장기 노사관계 효과

1) 노조 조직률 변화와 노동관계법 개정의 상관관계

2020년 12월 노동관계법 개정에서 해고자의 노조가입 제한 규정 삭제, 공무원과 교원의 노조가입 범위 확대하는 제도개선이 이뤄졌다. 이러한 단결권 확대는 일차적으로 노조 조직률 상승효과로 이어질 수 있는 바, 향후 노조 조직률 상승효과가 어느 정도 나타날지에 관심이 쏠리고 있다. 이에 대한 해답의 실마리를 찾기 위해서는 우리나라 노사관계에서 과거 단결권 확대 제도개선이 노조 조직률 변화에 미친 영향을 살펴볼 필요가 있을 것이다.

<그림 1>에서 보면 우리나라 노동조합 조직률은 87년 노동자 대투쟁 이후 폭발적인 노조설립과 함께 가파른 상승세가 시작돼 89년 최고점을 기록했다가 서서히 하향안정세를 보이며 2000년 이후에는 12% 이하 수준으로 낮아지게 된다. 2000년부터 2016년까지는 10%를 약간 상회하는 수준으로 현상유지를 하다가 2017년부터 조직률이 상승하기 시작해 2019년 12.5%로 3년 동안 2.2~2.4% 상승해 87년 이후 가장 큰 폭

3) 고용노동부의 노동조합 조직현황 자료에는 '18년 기준 초기업단위 노조 조합원 비중이 57.9%를 차지하고 있다. 하지만 초기업단위 노조가 조직된 사업장에서도 대부분 기업별교섭이 진행되고 있다.

으로 증가한 것으로 나타난다. 이러한 노조 조직률 통계는 고용노동부 통계와 통계청 통계가 조금 다른 양상을 보인다. 노조 조직률의 절대치는 두 개의 통계조사가 약간 차이가 나지만 전체적인 노조 조직률 추이는 위에 언급한 추세를 같이 반영하고 있다.[4)]

87년 이후 노동조합 설립, 가입 허용범위 등 노조 단결권 관련 법제도개선은 4차례 이뤄졌다. ① 97년에 노동조합 및 노동관계조정법 개정으로 상급단체 복수노조 허용하는 법개정이 이뤄졌다. ② 99년에는 교원의 노동조합설립 및 운영에 관한 법률(교원노조법)이 제정되면서 교원노조 설립이 합법화 되었다. ③ 2005년에는 공무원의 노동조합설립 및 운영에 관한 법률(공무원노조법)이 제정되면서 공무원노조가 합법화 되었다. ④ 2011년에는 기업단위 복수노조가 허용되었다.

이러한 단결권 관련 법제도 개선이 시행된 직후 1~2년간의 노조 조직률 변화를 보면 노조 단결권 관련 법개정이 노조 조직률 변화에 미친 영향을 간접적으로 살펴볼 수 있을 것이다.[5)]

이러한 맥락에서 87년 이후 노조 단결권 관련 법개정과 노조 조직률과의 상관관계를 살펴보면 ① 97년 상급단체 복수노조 허용 이후 노조 조직률은 2년 동안 -0.1%(노동부)~0.6%(통계청) 정도 상승한 것으로 나타난다. 이 시기에 노조조직률이 상승한 것은 주로 98년 IMF 외환위기로 기업들이 구조조정에 나서면서 고용불안에 위협을 느낀 근로자들이 고용보호를 위해 노조설립 및 노조가입이 증가한 효과로 분석된다. 이를 감안하면 상급단체 복수노조 허용이 노조 조직률에 미친 영향은 크지 않았을 것으로 추정된다.

② 99년에 교원노조법이 제정되면서 교원노조 설립이 합법화 된 이후 2년 동안 노조 조직률 변화는-0.2%(통계청)~0.1%(노동부)로 노조 조직률 상승효과가 거의 없는 것으로 나타난다. 교원노조의 경우 전교조가 1989년에 설립되고, 법외노조로 활동했다는 점을 감안하면 고용노동부의 노조조직률 통계에서는 노조 합법화로 정식으로 노조 조직률 통계에 반영되면서 노조 조직률 0.1% 증가효과로 나타난 반면, 통계청의 노조 조직률에는 이미 89년 이후 노조 조직률에 반영이 되었기 때문에 노조 조직률이 -0.2%로 감소한 것으로 나타나고 있다.(통계청 통계의 노조 조직률 감소는 다른 조직률 하락 요인이 반영 된 것으로 보인다) 전체적으로 보면 교원노조 합법화에 따른 노조 조직률 증가효과는 크지 않았다는 것이다.

---

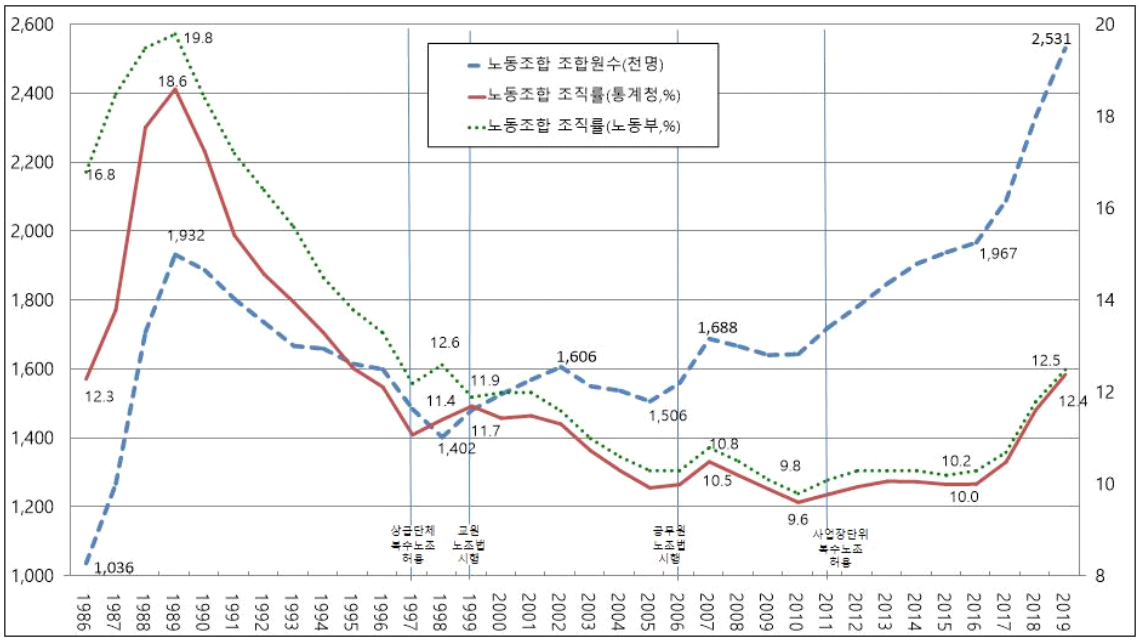
4) 고용부와 통계청 조직률 통계수치의 차이는 노조 조직률 집계방식의 차이에서 오는 것이다. 고용노동부의 노조 조직률 통계는 (합법적인 노조 조합원수)/(노동조합법의 노조가입이 가능한 임금근로자)를 기준으로 노조 조직률 통계를 내고 있다. 이에 비해 통계청의 노조 조직률 통계는 경제활동조사에서 (노조 조합원수(합법·불법 포괄))/(전체 임금근로자수)를 기준으로 집계를 한다. 이런 기준으로 볼 때, 고용노동부의 노조 조직률은 합법 노조 조직률의 추이를 반영하고 있고, 통계청의 노조 조직률은 실질적인 노조 조직률 추이를 볼 수 있다는 장점이 있다.

5) 노조 조직률은 단결권 관련 법제도 뿐만 아니라 정치경제적 상황과 노사관계 상황 등이 복잡하게 작용하면서 나타나기 때문에 노동조합 단결권 관련 법개정이 노조 조직률 변화에 미친 영향을 단선적으로 살펴보기는 어렵다. 여기서는 제도변화와 조직률 간의 상관관계를 통해 간접적인 효과를 보고자 한다.

③ 2005년에 공무원노조법이 제정되면서 공무원노조가 합법화된 이후 노조 조직률은 2년 동안 0.5%(노동부)~0.6%(통계청) 증가한 것으로 나타난다. 이시기에 노동부 조합원수 통계도 18만명이 증가해 공무원노조 합법화로 실질적인 노조 조합원수 증가와 조직률 증가가 나타났음을 보여주고 있다. 이는 공무원노조 조직화가 법제정 이전인 2002년(전국공무원노조 설립)에 시작되었지만 2005년 공무원노조 합법화 이후에 노조 설립이 줄을 잇고, 이전의 공무원직장협의회에서 공무원노조 조합원으로 전환하는 사례가 많아지면서 실질적인 조합원수 증가와 노조 조직률 상승으로 이어졌음을 보여주고 있다.

④ 2011년에 기업단위 복수노조 허용 조항이 시행되고 나서 2년동안 노조 조직률은 0.2%(노동부)~0.3%(통계청) 정도의 노조 조직률 상승이 있었던 것으로 나타난다. 2010년 기업단위 복수노조 설립 이후 기업단위 복수노조 설립이 증가하고, 기존에 무노조 기업에서도 노조설립이 증가하면서 전체적인 노조 조직률 상승효과가 있었던 것으로 분석된다.

[그림 1] 노동조합 조합원 수와 조직률 추이(1986-2019)



자료 : 필자 작성

이렇게 87년 이후 노조 단결권 확대하는 법개정이 이뤄진 이후 노조 조직률 변화 추이를 보면 ① 97년 상급단체 복수노조 허용 ② 99년 교원노조법 제정 등 단결권 확대하는 법개정으로 인한 노조 조직률 상승효과는 크지 않았던 것으로 분석된다. 이에 비해 ③ 2005년 공무원노조법 제정 ④ 2011년에 기업단위 복수노조 허용하는 법개정 시행 이후 약간의 노조 조직률 상승효과가 나타난 것으로 분석되고 있다.

이를 수치상으로 보면 87년 이후 노조 조직률이 10% 등락을 하는 동안 단결권 확대하는 법개정으로 인한 직접적인 효과는 최대 0.6% 수준이었음을 확인할 수 있다. 이러한 87년 이후 단결권 확대하는 법개정과 노조 조직률 변화추이를 비교분석한 결과는 우리나라 노사관계 환경에서는 단결권 확대하는 법개정이 노조 조직률에 미친 영향력이 그리 크지는 않음을 보여주고 있다.

그렇다면 우리나라에서 87년 이후 노조 조직률 변화에 가장 큰 영향을 준 요인은 무엇이었을까? 노조 조직률이 가장 큰 폭으로 증가했던 87년~89년의 노동자 대투쟁기의 노조 조직률 상승은 87년 정치민주화와 함께 권위주의 정권에서 유지되던 노조활동 통제기제의 족쇄가 풀린 것이 가장 큰 요인으로 작용했다.(이성희(2003), 최영기·이장원(2008)) 87년 6월항쟁으로 열린 정치민주화 공간에서 87년 7, 8월 노동자 대투쟁이 시작되었고, 노조 조직률은 1987년 6월 말의 15.7%에서 그 해 말 18.5%로 급등한 것이 이러한 정치민주화와 노조운동의 성장간의 상호관계를 압축적으로 보여주고 있다. 87년~89년 이후 노조 조직률이 가장 크게 증가한 시기는 2017~2019년이다. 2016년 촛불 시위와 박근혜 대통령 탄핵과정에서 노조운동이 적극적으로 참여하면서 노조운동의 정치적 위상이 높아졌고, 문재인 정부 출범 이후 정부의 노동존중 정책기조와 함께 공공부문 비정규직 제로 정책 등으로 비정규직 노조 가입 증가, 특수고용직종사자의 노조설립 인정 등으로 노조 조합원수는 87~89년 이후로 가장 가파른 상승세를 기록하고 있다.

이렇게 우리나라의 노조 조직률 증감 추이와 그에 영향을 미친 변수들의 영향을 살펴보면 우리나라에서는 복수노조 설립 허용이나, 노조 가입범위 확대와 같은 단결권 확대하는 법제도 개선이 노조 조직률 증가에 미치는 효과보다, 노조운동을 둘러싼 정치적 환경변화가 더 큰 영향요인으로 작용하고 있음을 볼 수 있다. 물론 노조 조직률 증가에는 이외에도 노조나 사용자측의 노사관계전략이나 노조활동에 대한 국민적 인식 등이 영향을 미칠 수 있다. 하지만 전체적으로 보면 우리나라의 노조 조직률 증감 추이를 보면 노조 조직률 증가에 미치는 영향은 정치적 환경변수의 비중이 크다는 것을 확인할 수 있다.

2) 노조활동·쟁의행위 증감과 노동관계법 개정의 상관관계

2020년 노동관계법 개정은 단결권 확대로 인한 노조활동 영역 확대와 함께 초기업단위 노조 조합원의 노조활동 범위, 전임자 임금지급 금지제도 및 근로시간면제제도 운영, 단체협약 유효기간 연장(현행 2년에서 3년으로 연장), 교섭창구단일화 제도 정비, 사업장 점거행위 허용범위 등 노조활동과 단체교섭 쟁의행위 관련 법개정이 이뤄졌다. 이러한 집단적 노동관계법 개정은 향후 노조활동과 단체교섭, 쟁의행위에 직간접적인 영향을 줄 것으로 예상된다.

이러한 노조활동, 단체교섭, 쟁의행위 관련 법개정이 노사관계에 어느 정도 영향을 줄 것인지를 보기 위해서는 과거 87년 이후 노동관계법 개정과 노조활동 추이 변화간의 상관관계를 살펴볼 필요가 있다.

87년 이후 노동조합 활동과 단체교섭 등과 관련한 법제도개선은 4차례 이뤄졌다. ① 97년에 노조 정치활동 금지 및 제3자 개입금지 철폐하는 법개정이 이뤄졌다. ② 99년에는 교원의 노동조합설립 및 운영에 관한 법률(교원노조법) 제정, 2005년에는 공무원의 노동조합설립 및 운영에 관한 법률(공무원노조법)이 제정되면서 관련 노조활동이 합법화 되었다. ③ 2011년에는 전임자 임금 지급금지 및 근로시간면제제도 도입, 기업단위 복수노조 허용 및 교섭창구 단일화 제도가 도입되었다.

87년 이후 노조활동 변화추이를 가장 잘 보여주는 지표로 파업발생건수와 근로자 1천인당 노동손실일수(파업성향)를 꼽을 수 있다. 우리나라 노사관계에서는 노조활동에서 가장 큰 부분을 차지하는 것이 임금 및 근로조건을 결정하기 위한 단체교섭과 쟁의행위 관련 활동이다. 그래서 파업발생건수나 파업으로 인한 노동손실일수 통계(파업성향)를 노조활동 변화를 보여주는 간접적인 지표로 보고 있다.

우리나라 노사관계에서 87년 이후 파업발생건수나, 파업으로 인한 근로자 1천명당 노동손실일수 추이를 살펴보면 <그림 2>와 같다. 근로자 1천인당 노동손실일수로 대표되는 파업성향 지수를 보면 1987년에 756일로 가장 파업성향이 치솟았다가 1991년(278일)까지 높은 수준을 유지하다, 1992년부터 100여일 수준으로, 95년부터는 100일 미만으로 낮아지는 추세를 보인다. 그만큼 임금교섭이나 단체협약 갱신교섭에서 노조활동의 활동성(투쟁성)이 줄어들었다는 것으로 말해주고 있다. 노조의 파업성향은 97년까지 줄어들다가 98년 IMF 경제위기를 맞아 노조의 구조조정 반대투쟁이 거세지면서 98년부터 2000년까지 100일을 상회하는 수준으로 증가한다. 이러한 노조의 파업성향은 2007년 이후 50일 이하로 줄어들었다. 그리고 2016년 박근혜 정부 말기에 탄핵열풍과 함께 100일을 넘는 정도로 파업성향이 증가했다가 2017년부터 다시 안정세를 찾아가는 양상이 나타나고 있다.

파업발생건수를 보면 2000년대 이전에는 노조 파업성향과 유사한 흐름을 보이다가, 2000년~2005년까지 파업 발생건수가 연 200건을 넘게 발생하는 양상을 보이는데 반해 노조 파업성향은 2003년부터 100일 미만으로 내려가, 파업 발생빈도는 많지만 파업건당 노동손실일수는 상대적으로 줄어드는 양상이 나타나기도 한다.

이렇게 파업발생건수, 파업성향을 통해 살펴본 노조활동 변화추이와 노조활동 및 단체교섭제도 관련 노동관계법 개정효과간의 상관관계를 분석해 보면 노동관계법 개정이 노조활동에 미친 영향력을 간접적으로 확인해 볼 수 있을 것이다.

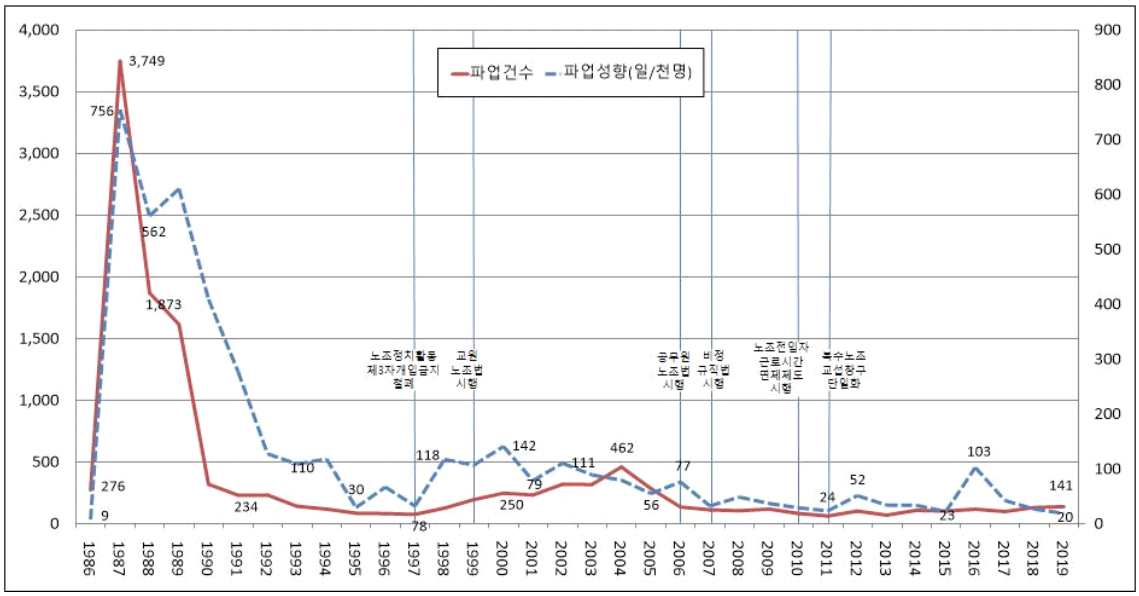
이런 맥락에서 노동관계법 개정과 노조활동 변화추이를 비교분석해 보면 ① 97년에 노조 정치활동 금지 및 제3자 개입금지 철폐하는 법개정이 이뤄졌고, 이후 2년동안 파업발생건수나 파업성향이 큰 폭으로 증가한 것으로 나타나고 있다. 하지만 이 시기

에 파업발생이나 파업성향이 증가한데는 97년 IMF 경제위기로 인한 기업 구조조정이 쓰나미 처럼 몰려오면서 노조의 구조조정 반대투쟁이 급격하게 증가했다고 보는 것이 더 설득력이 있을 것이다. 물론 노조활동 자유가 확대된 효과도 작용을 했겠지만 이보다는 IMF 경제위기라는 환경변수의 영향이 더 컸을 수 있다는 것이다.

② 99년에 교원노조법이 제정된 이후 2년 동안 파업발생건수와 파업성향이 증가하는 추세를 보인다. 그러나 이것은 교원노조가 합법화 되었지만 쟁의행위권은 없기 때문에 교원노조활동 합법화로 인한 효과라고 보기는 어렵다. 또 2005년에 공무원노조법이 제정된 이후 2년 동안 파업발생건수나 파업성향은 감소추세를 보이고 있다. 이것도 공무원노조도 쟁의행위권이 없기 때문에 공무원 노조활동 합법화와는 별 상관이 없다.

③ 2011년 기업단위 복수노조 허용 및 교섭창구단일화, 전임자 임금지급 금지 및 근로시간면제제도 도입 이후 2년동안 파업발생건수가 증가하고, 파업성향도 증가한 것으로 나타나고 있다. 이는 기업단위 복수노조 허용 이후 단체교섭 창구단일화 문제, 노노갈등, 전임자 축소와 근로시간면제한도 설정 등 노사갈등 요인이 증가하면서 파업발생건수와 파업성향이 증가한 것으로 해석되고 있다.

[그림 2] 파업건수와 파업성향 추이(1986-2019)



자료 : 필자 작성

이렇게 87년 이후 노조활동 및 단체교섭 관련 법제도 개선과 노조활동의 파업발생건수, 파업성향과의 관계를 살펴보면 노조활동, 단체교섭 관련 법제도개선이 파업발생건수나 파업성향에 부분적으로 영향을 주지만, 그 효과는 상대적으로 제한적임을 확인할 수 있다.

우리나라 노사관계에서 87년 이후 노조활동의 활동성을 보여주는 파업발생건수나 파업성향 장기 추이를 보면 87년 정치민주화나 2016년 촛불시위나 박근혜 대통령 탄핵 열풍과 같은 정치적인 요인이나 IMF 경제위기와 경제적인 요인이 큰 변수로 작용하고 있는 것을 볼 수 있다. 이에 비해 노조활동의 자유 확대(97년 노조 정치활동 금지 및 제3자 개입금지 철폐) 노조 단결권 확대(교원노조 1999년, 공무원노조 2005년), 노조 전임자 임금지급 금지와 근로시간면제제도 도입(2011년), 기업단위 복수노조 허용 및 교섭창구단일화 제도 도입(2011년) 등과 같은 제도개선 변수는 노조활동의 투쟁성향에 직접적인 영향은 크지 않은 것으로 분석되고 있다.

3) 2020년 노동관계법 개정의 노사관계 효과 전망

2020년 12월 노동관계법 개정은 우리나라 노조 조직률, 노조활동, 단체교섭, 쟁의행위 등 노사관계 전반에 광범위한 영향을 미칠 것으로 전망되지만, 이러한 노동관계법 개정의 노사관계 효과를 정확하게 예측하는 것은 신의 영역이라고 할 수 있다. 다만, 현재로서는 우리나라 노사관계체제에서 노동관계법 개정과 노사관계 변화 추이간의 상관관계 분석을 토대로 2020년 노동관계법 개정의 노사관계 효과를 조금이나마 분석적으로 예측해볼 수는 있을 것이다.

2020년 노동관계법 개정이 노조 조직률 변화에 미칠 영향을 보기 위해서는 해고자의 노조가입 제한 규정 삭제, 공무원과 교원의 노조가입 범위 확대 등의 단결권 확대 조항이 노조 조직률 상승효과를 살펴볼 필요가 있을 것이다. 이와 관련해 앞서 87년 이후 노동관계법 개정이 노조 조직률 추이에 미친 영향 분석에서는 단결권 확대하는 법개정이 노조 조직률 상승에 미친 영향은 그리 크지 않은 것으로 분석되고 있다. 이를 토대로 보면 이번에 단결권 확대하는 법개정이 노조 조직률 상승에 미칠 영향도 그리 크지는 않을 것으로 전망되고 있다.

해고자 노조가입 제한규정 삭제의 경우 이 조항 개정으로 노조설립이 갑자기 증가할 가능성은 크지 않을 것으로 전망되고 있다. 교원노조나 공무원노조 가입범위를 확대하는 조항의 경우에도 이 조항 개정으로 법외노조가 합법화 되는 효과는 있겠지만 신규 노조설립이나 조합원수 증가로 이어질 가능성은 크지 않은 것으로 전망된다. 이렇게 본다면 이번에 해고자 노조가입 제한규정 삭제, 교원노조와 공무원노조 가입범위 확대하는 법개정이 노조 조직률 증가에 미치는 영향은 크지 않을 것으로 전망된다.

2020년 노동관계법 개정이 노조활동 변화에 미칠 영향을 보기위해서는 단결권 확대와 함께 노조활동 관련 법개정 조항의 노사관계 효과를 볼 필요가 있다. 이를 위해서는 초기업단위 노조 조합원의 노조활동 범위, 전임자 임금지급 금지제도 및 근로시간면제제도 운영, 단체협약 유효기간 연장, 교섭창구단일화 제도 정비, 사업장 점거행위 허용범위 등에 대한 법개정 조항이 노조활동에 미칠 영향을 살펴볼 필요가 있을 것이

다. 앞서 87년 이후 노동관계법 개정이 노조활동에 미친 영향 분석에서 노조활동의 자유를 확대하는 법개정이 파업발생과 파업성향에 미친 효과를 비춰보면, 2020년 노동관계법 개정이 노조활동이나 파업발생, 파섭성향에 미칠 효과를 추정해 볼 수 있을 것이다.

이러한 우리나라 노사관계 경험을 토대로 볼 때 이번에 ILO 협약 비준 관련 노동관계법 개정 내용과 같은 해고자 노조가입 허용, 공무원 및 교원의 단결권 확대, 전임자 임금지급 금지규정의 삭제 및 근로시간면제제도의 현행 유지, 기업별 노조에서 소속종사자 조합원을 중심으로한 노조활동, 초기업단위 노조의 비소속 종사자의 노조활동 범위 등과 같은 노동관계법 개정사항은 전체적으로 노조운동의 활동성을 강화하는 효과가 있을 것으로 전망되고 있다. 하지만 그 영향력은 과거 87년 정치민주화나 98년 IMF 경제위기와 같은 정도의 강도로 나타나지는 않을 것으로 전망된다.

4. 2020년 노동관계법 개정의 직접적인 노사관계 효과

1) 노동조합 활동 관련 법개정과 관련된 노사관계 효과

2020년 12월 ILO 결사의 자유 핵심협약과 관련된 노동관계법 개정은 해당 조항이 쟁점이 되었던 노사관계 영역에서는 직접적인 영향을 미칠 것으로 보인다. 특히나 이번 노동관계법 개정 조항이 직접적인 쟁점이 되고 있는 사업장이나, 조직대상 분야에서는 노사갈등 요인이 해소되거나, 새로운 노사갈등 쟁점이 부상하는 효과가 나타날 것으로 예상된다. 이러한 직접적인 노사관계 효과는 2021년부터 나타날 것으로 예상된다.

2020년 노동관계법 개정에서 조합원의 노조활동과 관련해서는 ① 해고자의 노조활동 ② 종사근로자(사업 또는 사업장에 소속된 근로자)가 아닌 초기업단위 노조 조합원의 노조활동 범위 ③ 전임자 임금지급 금지 및 근로시간면제제도 운영 ④ 기업단위(하나의 사업 또는 사업장을 대상으로 조직된 노조)의 노조 임원자격과 관련해서 법개정이 이뤄졌다. 이러한 노조활동 관련 법개정은 해당 쟁점과 관련된 기업이나 부문의 노사관계에 새로운 변화요인으로 작용할 가능성이 크다.

이번에 해고자 노조가입 자격제한 규정(노동조합 및 노동관계조정법 2조4호 라목 단서조항)이 삭제되면서 해고자의 노조활동을 둘러싼 노사갈등 양상이 바뀔 가능성이 있다. 이전의 노동조합법에서는 해고자의 노조가입 자격을 제한했기 때문에 기업별노조에서 해고자는 노조활동이 제한될 수밖에 없었다. 이러한 해고자 노조가입 자격 제한 조항은 일부 기업에서 사용자가 투쟁적인 노조간부나 조합원을 징계 해고함으로써

노조활동에서 배제시키려는 시도로 악용되기도 했다. 그래서 노조간부나 조합원에 대한 해고는 해고자 복직투쟁과 부당노동행위 구제신청과 소송 등 노사갈등과 법률적인 쟁송으로 비화되곤 했다. 이번에 노동조합 및 노동관계법 개정에서 해고자의 노조가입 자격제한 조항이 삭제되면서 해고자의 노조활동이 자유로워지면서 해고자가 있는 기업의 노조활동에 영향을 줄 수 있을 것으로 전망된다. 다른 한편으로 해고자의 노조활동 관련 법률적 쟁송은 줄어들 것으로 보인다.

이번 노동조합 및 노동관계법 개정에서 노조의 조직활동과 관련해 "사업 또는 사업장에 종사하는 근로자가 아닌 노조의 조합원은 사용자의 효율적인 사업운영에 지장을 주지 않는 범위에서 사업 또는 사업장 내에서 노조활동을 할 수 있다"는 조항(제5조 2항)을 신설함에 따라 초기업단위 노조에 소속된 해고자나 종사근로자가 아닌 노조간부의 경우에도 사업운영에 지장을 주지 않는 범위에서 노조활동을 할 수 있게 되었다. 이러한 노동법 개정으로 초기업노조에 소속돼 있는 해고자나 비종사근로자 노조간부의 기업내 노조사무실 출입이나 노조활동 범위는 확대될 것으로 보인다. 특히 초기업단위 노조 조직률이 높은 민주노총 노조가 조직된 기업에서는 이러한 해고자나 비종사 근로자 노조간부의 활동이 확대될 가능성이 있다. 이 경우에 해고자나 기업외부의 노조간부들의 기업내 노조활동 범위와 관련해 "사업운영에 지장을 주지 않는 범위"가 어디까지인지를 놓고 새로운 노사갈등은 증가할 것으로 보인다. 특히 법개정이 시행된 직후에 일정 기간은 이러한 적법한 노조활동 범위를 둘러싼 갈등이 발생할 것으로 예상된다.

이번 노동조합 및 노동관계법 개정에서 노동조합 전임자에 대한 급여금지 규정은 삭제하고, 근로시간 면제제도 운영을 개편하였다. 이에 따라 노조에서 지정한 근로시간 면제자는 근로시간 면제한도 내에서 급여를 지급받을 수 있게 되었다. 또한 근로시간 면제 한도를 초과하는 내용을 정한 단체협약 또는 사용자 동의는 그 부분에 한해 무효로 하고, 근로시간 면제 한도를 초과하여 사용자가 급여를 지급하는 경우에는 부당노동행위로 처벌하도록 하였다. 또한 근로시간면제한도를 결정하는 근로시간면제심의위원회를 기존 고용노동부에서 경제사회노동위원회(경사노위)에 설치 운영하도록 변경하였다. 이러한 전임자 임금지급 금지 및 근로시간면제제도 관련 법개정으로 지금까지 ILO 등에서 제기한 전임자 임금지급 금지조항이 정부의 노사관계 개입 소지가 있다는 문제는 해소되고, 기존의 근로시간면제제도는 큰 틀에서 현행 유지될 가능성이 클 것으로 보인다. 다만, 근로시간면제심의위원회를 경사노위에 설치하도록 함으로써 2021년에는 경사노위 산하에 근로시간면제심의위원회 구성과 근로시간면제한도 조정을 둘러싼 노사정 갈등이 쟁점으로 부상할 것으로 예상된다.

이번 노동조합 및 노동관계법 개정에서 기업단위 노조의 임원자격(제 23조 1항)과 관련해 기업단위 노조(하나의 사업 또는 사업장을 대상으로 조직된 노조)의 경우에는 해당 기업 종사근로자 조합원 중에서 임원을 선출하도록 해서, 해고자[6]가 노조 위원장

6) 노동조합 및 노동관계조정법 개정안에는 종사 근로자의 경우 해고되었더라도 노동위원회에 구제신청

등 임원으로 활동하는 것은 제한하고 있다. 이렇게 기업단위 노조에서는 종사근로자 중심으로 노조활동이 이뤄지도록 함으로써 기업별노조의 경우에는 해당 기업의 종사근로자 중심의 노조활동 안정성이 유지될 수 있을 것으로 전망되고 있다.

2) 공무원노조·교원노조 가입범위 확대로 인한 노조활동 변화

공무원과 교원의 노동조합 활동과 관련해서는 공무원과 교원의 노동조합 가입 자격범위가 확대된데 따른 노조활동 변화가 예상되지만 영향 범위는 크지 않을 것으로 전망된다.

공무원노조법 개정으로 공무원의 노조가입 허용범위 확대되었지만 이러한 법개정이 현재 공무원 노조활동에 큰 변화를 가져오지는 않을 것으로 보인다. 이번 법개정으로 '6급 이하 공무원'만 노조를 가입하도록 제한한 규정이 삭제되고, 퇴직공무원도 노조에 가입할 수 있도록 했는데, 이로 인해 공무원 노조 가입이 증가하거나, 노조활동이 활성화되는 효과는 제한적일 것으로 보인다. 다만, 소방공무원 및 조교를 포함한 교육공무원이 노조에 가입할 수 있도록 가입범위를 확대하는 법개정으로 소방공무원 노조가 설립되고, 소방공무원들의 권익향상을 위한 노조활동이 활성화될 가능성이 있을 것으로 전망되고 있다.

이번 교원노조법 개정으로 현직 교원뿐만 아니라 퇴직 교원도 노동조합에 가입할 수 있도록 했는데, 이로 인해 교원노조 조합원이 증가하거나, 교원노조 활동이 활성화되는 효과는 크지 않을 것으로 전망되고 있다.

3) 단체협약 유효기간 연장의 노사관계 효과

이번 법개정에서 단체협약 유효기간을 2년에서 3년으로 연장하는 법개정이 이뤄짐으로써 단체협약 갱신교섭 기간을 3년으로 하려는 사용자측과 노조측의 갈등이 증가할 가능성이 있을 것으로 전망된다. 단체협약 유효기간은 한번 단체협약에서 정하면 반복해서 갱신되는 효과가 있기 때문에 사용자측에서는 매년 현행 단협 유효기간 2년 규정을 3년으로 연장할 것을 단체교섭 쟁점으로 제기할 가능성이 크다. 우리나라 노조활동에서 단체교섭이 차지하는 비중이 상당히 크다는 점을 감안하면 노조로서도 단협 유효기간 연장은 쉽게 양보할 수 있는 쟁점은 아니다. 그만큼 단협 유효기간 연장을 둘러싼 노사갈등은 증가할 가능성이 있을 것으로 전망된다.

이번에 단체교섭과 관련해 개별교섭시 성실교섭 및 차별금지 조항을 신설하고, 교섭단위 통합과 관련된 법적 근거를 신설하였는데, 이는 단체교섭 진행과정에서 갈등요

을 할 경우 재심판정시까지 종사 근로자로 인정하고 있다.

인에 대해 분명한 기준을 제시함으로써 단체교섭의 안정성을 높이는 계기가 될 것으로 전망된다. 2010년 복수노조 허용이후 개별교섭을 둘러싼 소수노조의 차별 문제, 교섭단위의 통합을 둘러싼 노사갈등이 종종 발생했는데, 이번에 이와 관련한 명확한 제도적 가이드라인을 설정함으로써 이와 관련한 노사갈등요인은 줄어들 것으로 전망된다.

5. 2020 노동관계법 개정 이후 노사정 사회적 대화제도의 변화 전망

1) 노동관계법 개정과 노사정 합의를 통한 절차적 정당성 의미

우리나라 노동관계법 개정의 역사를 보면 87년체제의 등장으로 법제도개선 추진과정과 절차에 대전환이 이뤄졌음을 확인할 수 있다. 87년 이전까지만 해도 노동관계법 개정은 정부와 국회의 결정사항이었다. 그러나 87년 체제의 등장으로 노동조합운동의 정치적 발언권이 확보되면서 노동관계법 개정을 둘러싼 노정갈등이 첨예해지고, 더 이상 정부와 국회 주도로 법개정이 추진되기 어려워지면서 노사정 사회적 합의를 통한 노동관계법 개정 관행이 정착되기에 이른다.

특히 98년 IMF 경제위기 극복 과정에서 노사정 사회적 대타협이 경제위기를 극복과 노사관계 법제도 개선을 이뤄내는데 결정적으로 기여하게 되면서, 노동관계법 개정 과정에서 노사정 사회적 합의가 필수적인 절차적 요건으로 자리잡게 된다.

여기서 노사정 사회적 대화와 노사정 합의가 어떻게 노사관계 법제도개선 과정에서 필수적인 절차적 요건이 될 수 있었는지를 살펴볼 필요가 있다. 98년 노사정 사회적 대타협은 98년 갑자기 출현한 게 아니라 96년 노사관계개혁위원회부터 진행된 노사정 협의 구조의 구축과 노사정 사회적 대화가 진행되었기에 가능했다. 96년 노사관계개혁위원회는 민주노총까지 참여하는 노사정 사회적 대화기구로 노동기본권 확대와 노동시장유연성 제고 등 당시의 노사관계, 노동시장 개혁과제들을 놓고 노사정, 전문가들이 참여하는 노사정 협의를 진행했다. 이러한 노사관계개혁위원회의 노동사관계 개혁 쟁점에 대한 노사정 사회적 대화는 96년 말 최종합의에 도달하지 못했지만, 97년말 IMF 경제위기가 도래하면서 새롭게 구성된 노사정위원회에서 그 논의가 승계되어 98년 경제위기 극복을 위한 노사정 사회적 대타협이 도출하는데 밑거름이 되었다.

이렇게 98년 노사정 사회적 대타협을 통해 노동관계법 개정의 절차적 정당성을 제공할 수 있었던 데는 주요 쟁점이슈에 대해 노사정 이해당사자들과 공익전문가들의 의견수렴과 해법모색이 당시의 노사관계 상황과 정치상황을 고려한 합리적인 대안을 도출하는데 크게 기여했기에 가능했다. 또한 이러한 합리적인 대안을 도출하는 과정이

공개토론회와 언론의 다양한 쟁점별 토론을 통해서 국민적인 공감대를 구축하는 과정을 거쳤다. 이렇게 노사정 사회적 대화를 통해 이해당사자들의 의견수렴과 국민공감대라는 98년 노사정 합의가 노동관계법 개정을 둘러싼 노사간의 이해충돌과 반대투쟁 등의 장애물들을 돌파하는 추진력으로 작동했다.

실제로 96~98년의 노사정 사회적 대화와 노사정 합의를 통한 국민공감대 구축은 이들 노동개혁 쟁점들이 국회 입법화 하는 과정에서 가장 큰 힘을 발휘했다. 98년 노동개혁 과제들 중에 노동시장 유연화 쟁점(정리해고제, 근로자파견제, 유연근로제), 노동기본권(복수노조 허용, 노조 정치활동, 공무원·교원 노동조합 인정) 등의 쟁점들은 모두 노사간 이해관계가 첨예하게 대립하는 쟁점들이었다. 그만큼 정부입법안이나, 국회의 의원발의만 가지고는 여야간 정치대립으로 비화되기 때문에 국회 통과가 쉽지 않다. 그러나 98년 노사정 대타협을 계기로 노사단체간의 이해충돌 쟁점이 조정되고, 노동관계법 개정에 대한 국민공감대가 형성되면서 대부분의 제도개선 과제들이 일사천리로 국회를 통과할 수 있었고, 관련 정책도 일사불란하게 추진될 수 있었다.

98년 경제위기 극복을 위한 노사정 대타협의 이행과정을 통해 우리나라는 IMF 경제위기를 극복하는 전환점을 마련할 수 있었고, 그 결과 노사정 합의의 효용성에 대한 사회적 학습효과가 만들어 지게 되었다. 이렇게 98년 노사정 대타협이 성공적으로 이행되면서 노사정 사회적 대화를 통한 노동관계법 개정이라는 절차적 방법론이 정형화되었고, 그 이후부터는 노동관계법 개정은 노사정 합의를 통해 추진하는 새로운 관행이 형성되게 된다.

실제로 98년 이후 대부분의 노동관계법 개정은 노사정 사회적 합의(또는 사회적 협의를 통한 공감대 형성)를 거쳐 국회 입법이 통과되는 것을 확인할 수 있다. 2004년 근로시간단축(주40시간제), 2006년 비정규직법, 2010년 복수노조 허용 및 근로시간면제제도, 필수유지업무제도(직권중재제도 폐지) 등 노동개혁 제도개선 쟁점들이 노사정 합의를 토대로 법개정이 이뤄진바 있다. 이들 쟁점의 법제도 개선 과정을 보면 노사정 사회적 대화 거쳐 합의 도출된 쟁점의 경우, 국회 입법과정에서 난항을 겪더라도 시간이 지나면 합의내용을 토대로 법안 통과되는 것을 볼 수 있다. 대표적인 사례가 공무원·교원 단결권 인정문제였다. 98년 노사정 대타협 합의문에는 공무원·교원 단결권 인정 조합이 있었지만, 98년 당시에는 보수야당과 언론의 반대 여론으로 법제정이 지연되긴 했지만 노사정 합의가 있었기에 교원노조법은 2000년, 공무원노조법은 2006년에 법개정이 이뤄진다. 노동계에서는 정부가 합의사항을 이행하지 않는다고 비판하며 노사정 합의 파기 주장까지 펼쳤지만 결국에는 합의사항이 이행되면서, 노사정 합의 사항은 실현된다는 사회적 공감대가 확산된 것이다.

이렇게 2000년대 이후에는 비정규직, 근로시간 단축, 임금제도 개혁 등 노동시장·노사관계 정책제도개선 쟁점이 논의될 때마다 노사정 사회적 대화를 거쳐 법제화나 정책을 추진하는 것이 보편화 되었다. 이 과정에서 노사정 사회적 합의가 절차적 정당성을 부여하는 보증수표 같은 역할을 하게 된 것이다.

2) 노사정 사회적 합의 없는 노동관계법 개정

2020년 12월 ILO 핵심협약 관련 노동관계법 개정안이 국회에서 통과되는 과정에서 핵심쟁점이었던 ILO 핵심협약 관련 노동관계법 개정안에 대한 사회적 합의는 도출되지 않았고[7], 그래서 이번 노동관계법 개정은 98년 이후 노사정 합의 없는 노동관계법 개정이라는 새로운 사례로 기록되게 되었다.

ILO 핵심협약 관련 노동관계법 개정안 논의과정을 보면 2018년부터 경제사회노동위원회(경사노위)에서 ILO 협약 비준과 관련된 노동관계법 개정 논의가 진행되었지만 노사정 합의안 도출 없이 공익위원 권고안이 제시되었다. 2019년 4월 경사노위 노사관계제도관행개선위원회에서는 노조설립 및 가입자격, 공무원·교원노조 가입범위, 전임자 임금지급 금지 및 근로시간면제제도, 단체협약 유효기간 연장, 사업장 점거 제한, 쟁의기간중 대체근로 허용금지노조 등의 쟁점에 대해서 논의를 했지만 합의가 이뤄지지 않자, 6개 주요 쟁점중에 쟁의행위중 대체근로 금지를 빼고 공익위원 권고안을 제출하였다. 정부는 이러한 공익위원 권고안을 토대로 추가 노사정 협의 없이 2019년 9월에 입법발의를 하였다. 그리고 2020년에 들어서서 국회에서는 노사정 사회적 대화 절차 없이 압도적 과반수를 차지하고 있는 여당 주도로 일사불란하게 입법절차가 통과 되었다.

2020년 12월의 국회 노동관계법 개정에서는 주요 쟁점중에 하나였던 사업장 점거 제한 관련 법조항도 현행 유지하는 것으로 최종 결론이 났다. 2019년 정부 입법예고안에서는 노동조합 및 노동쟁의조정법 제42조와 관련해 1항은 “쟁의행위는 폭력이나 파괴행위 형태로 행하여서는 아니된다. 2항은 ”쟁의행위는 사용자의 점유를 배제하고 조업을 방해하는 형태로 행하여서는 아니된다. 다만, 생산 기타 주요업무에 관련되는 시설과 이에 준하는 시설로서 대통령령으로 정하는 시설에 대해서는 이를 전부 또는 일부를 점거하는 형태로 행하여서는 아니된다”로 개정안을 낸 바 있었다. 하지만 2020년 12월 노동조합 및 노동관계 조정법 개정에서는 이조항이 빠지고, 현행대로 “쟁의행위는 폭력이나 파괴행위 또는 생산 기타 주요업무에 관련되는 시설과 이에 준하는 시설로서 대통령령이 정하는 시설을 점거하는 형태로 이를 행할 수 없다”는 조항으로 유지되었다. 2019년 정부의 입법예고안에 대해 노동계는 주요업무에 대한 “전부 또는 일부를 점거하는 형태로 행하여서는 안된다”는 조항이 쟁의행위 허용범위에 대한 새로운 규율이라고 반대하자, 국회에서는 현행 유지 하는 것으로 결론을 내린 것이다.

이렇게 2020년 12월의 ILO 핵심협약 관련 노동관계법 개정 추진과정에서는 노사정 사회적 합의를 통한 절차적 정당성 확보보다 정치적 역학구도가 더 큰 역할을 하게

7) 탄력근로시간제 등 근로기준법 개정안은 노사정 합의를 토대로 개정되었다.

되었다. 2020년 하반기에 국회에서 노동관계법 개정 논의가 진행되는 과정에서 노사정이 참여하는 사회적 협의를 통한 법개정안 논의 테이블은 가동되지 않았고, 국민공청회 등을 통한 여론수렴과 국민공감대 형성 절차도 작동되지 않았다. 결국 2020년 12월 ILO 노동관계법 개정 과정에서 기존의 노동관계법 개정과 노사정 사회적 대화 관행은 실종되었고, 이는 향후 노동관계법 개정에서 절차적 관행의 변화와 노사정 사회적 대화체제의 새로운 지각변동을 예고하고 있다. 특히 노동관계법 개정 과정에서 노사정 사회적 대화체제의 역할 축소는 향후 노사정 사회적 대화체제의 운영에 상당한 변화를 예고하고 있다.

[표 1] 노동조합 및 노동관계조정법 관련 쟁점별 입법논의

주요 쟁점	요구주체	경사노위 공익위원 권고(2019.4)	정부 입법발의 (2019.9)	국회 의결 (2020.12)
노조설립 및 가입자격 범위	노동계	수용	수용	수용
공무원·교원의 노조 가입 범위	노동계	수용	수용	수용
전임자 임금지급 금지 및 근로시간면제제도	노동계	수용	수용	수용
단체협약 유효기간 연장	경영계	수용	수용	수용
사업장 점거 제한	경영계	수용	수용	불수용
쟁의기간 대체근로 허용금지	경영계	불수용	불수용	불수용

3) 노동관계법 개정 이후 노사정 사회적 대화체제의 지각변동

2020년 12월의 ILO 핵심협약 관련 노동관계법 개정안이 국회를 통과하면서 경사노위의 노사정 사회적 대화는 활기를 잃어가고 있는 실정이다. 게다가 2021년 1월에 국회에서 중대재해 처벌 등에 관한 법률(중대재해처벌법)안에 대해 충분한 노사정 사회적 대화를 거치지 않고 여당 주도로 입법안을 통과시키면서 경영계는 경사노위의 노사정 사회적 대화의 효용성에 강한 문제제기를 하고 있는 실정이다.

현재 경사노위에서는 각종 의제별위원회, 업종별 위원회 회의가 활발하게 진행되고는 있지만 노사정 사회적 대화의 주체들의 참여 열기는 약화되고 있다. 21년 1월에 개최 예정이던 사회안전망개선위원회와 노사관계 제도·관행 개선위원회 전체회의가 경총의 불참으로 회의가 연기됐다. 민주노총의 경우 2020년 12월에 위원장 선거 이후 신임 민주노총 위원장이 공개적으로 경사노위 노사정 사회적 대화 무용론을 제기하고, 노정 직접 대화를 요구하고 나섰다.

이러한 노사단체의 노사정 사회적 대화 이탈 움직임은 경사노위 중심의 사회적 대화

구조에 원심력으로 작용할 가능성이 크고, 이는 경사노위 중심의 노사정 사회적 대화를 통한 노사정간 이해갈등 조정과 정책협의 구조에 어두운 먹구름을 드리우고 있다.

ILO 협약의 비준부터 이행 체계 구축까지의 전 과정에서 정부는 물론 노사 당사자의 참여와 대화, 노사정 3자주의를 강조하는 것이 ILO의 입장이다.(김근주·이승욱, 2018) 이러한 ILO 정신을 생각하면 2020년 ILO 핵심협약 관련 노동관계법 개정으로 ILO 협약 비준에 한발 다가갈 수 있게 되었지만, 또한편에서는 ILO에서 강조하는 노사정 3자주의 원칙의 약화로 이어지는 결과를 빚었음을 보여주고 있다.

결과적으로 2020년 노동관계법 개정 과정에서 노사정 사회적 대화절차를 우회하면서 98년 이후로 우리나라 노사관계 법제도개선과 정책협의, 노사간 이해갈등조정에서 중요한 역할을 해왔던 노사정 사회적 대화체제에 균열이 가게 됐다고 볼 수 있다. 이는 우리나라 노사관계에서 노사정 사회적 대화체제의 새로운 대안을 진지하게 고민해야 하는 숙제를 제기하고 있다.

6. 노동관계법 개정 이후 노동정책 과제

1) 노동관계법 개정안 시행을 둘러싼 노사관계 환경

2021년도 노사관계에 가장 큰 영향변수는 코로나19 감염병 확산으로 인한 경제위기와 문재인 정부 5년차에 접어들면서 정책 추진력 이완 현상이 될 것으로 보인다.

먼저 코로나19로 인한 경제위기와 고용불안 문제를 보면, 세계적으로 코로나19 감염병과 미중 무역 갈등 등으로 국제적인 경기침체는 올해에도 지속될 전망이 지배적이다. 이러한 국제적인 경기침체로 인해 우리나라 노사관계에서는 실업과 구조조정, 고용불안 이라는 숙제가 가장 크게 제기될 가능성이 크다. 특히 코로나19 감염병 확산으로 인해 심각한 타격을 받은 음식숙박업, 여행, 항공, 대면 서비스업 관련 업종에서는 올해도 취업자 감소와 고용불안이 계속될 것으로 전망된다. 2021년 1월 고용동향에서 취업자수가 전년 동기대비 98만명 감소한 것으로 나타났고, 실업률은 5.7%로 전년동기대비 1.6%로 상승한 것으로 나타나고 있다.

이러한 코로나 19로 인한 경제위기로 인해 2021년 노사관계에서는 구조조정 문제가 본격 부상할 가능성이 있다. 2020년부터 경영위기를 겪으면서도 고용유지지원금과 정부 재정지원으로 어렵게 버텨오던 기업들이 생존의 한계에 도달하면서 불가피하게 구조조정에 나서는 사례가 증가할 가능성이 있다는 것이다. 경총의 '2021년 기업 경영 전망조사'에서는 올해 경영계획에서 '긴축경영'을 하겠다는 응답이 절반(49.2%)이나 됐다고 한다. '현상유지'는 42.3%, '확대경영'은 8.5%에 불과했다.

우리나라 노사관계에서 인력 구조조정은 근로자의 생존권 박탈과 직결되면서, 노조의 반대로 인해 극심한 노사갈등으로 이어지는 경우가 많다. 이미 2020년에 일부 항공사와 호텔 등에서는 본격적인 구조조정이 시작되었고, 올해는 일부 제조업 업종에도 구조조정 찬바람이 불수도 있을 것으로 보인다. 이를 감안하면 올해 노사관계에서는 구구조정을 둘러싼 노사갈등에 대한 대안마련이 중요한 숙제로 제기되고 있다.

2021년은 문재인 정부가 집권 5년차를 맞으면서 집권후반기에 본격 접어든 데다, 4월 서울시장, 부산시장 보권선거 등으로 정치 바람이 거세게 불기 시작할 것으로 보인다. 정치계절이 다가오면 정치권에서는 각종 선거공약으로 고용노동 관련 정책과 노동관계법 개정안을 정치공약으로 내세우고 정치적 각축전이 치열해 진다. 이러한 정치적 각축전은 노사관계에도 직접적인 영향을 줄 것으로 보인다. 노사단체들은 여야 정치권과 연계해서 노동관계법 개정이나 사회안전망, 노동복지정책 관련 공약을 경쟁적으로 제시할 가능성이 크고, 이는 올해 노사관계에서 상층 노사관계 갈등이 더 치열해지는 양상으로 나타날 가능성이 있다.

올해 노사관계에서는 이러한 정치경제적 환경변수를 고려하면서 2020년 노동관계법 개정안을 안착시키기 위한 정책적인 대안을 준비할 필요가 있을 것이다. 노동정책 추진 환경 측면에서는 코로나 19 대응에 정책자원을 집중할 수밖에 없는 상황이라서 노동관계법 시행을 위한 정책대안 마련에 한계요인으로 작용할 가능성이 있다. 이를 감안하면 노동관계법 개정 내용 중에서 올해 쟁점으로 부상할 가능성이 높은 쟁점을 분석해 보고, 이러한 쟁점을 효과적으로 대응하기 위한 정책대안을 준비하는 선택과 집중 전략이 필요할 것으로 보인다.

2) 노동관계법 개정 안착을 위한 정책 과제

2020년 노동관계법 개정 내용 중에 일부 조항은 앞으로 시행과정에서 법조항의 해석을 둘러싸고 노사과계 현장에서 쟁점으로 부상할 가능성을 안고 있다. 이들 쟁점은 2019년부터 법개정안을 논의해오는 과정에서도 쟁점이 제기되었던 사항들이다. 올해는 이번 노동관계법 개정안이 노사관계 현장에서 안착할 수 있도록 이런 쟁점들에 대해 분명한 해석기준과 대안을 제시할 필요가 있을 것으로 보인다.

노동조합의 활동범위와 관련해서 노동조합 및 노동관계조정법 제5조(노동조합의 조직·가입·활동) 2항에서는 기업(사업 또는 사업장) 소속 근로자가 아닌 조합원의 활동범위에 대해 “사용자의 효율적인 사업 운영에 지장을 주지 아니하는 범위에서 사업 또는 사업장 내에서 노동조합 활동을 할 수 있다”고 규정하고 있다. 이러한 조항에 근거해 초기업단위 노조 간부나 조합원이 기업별 노조에서 활동을 할 수 있게 되었지만 그 한계 범위가 어디까지인지를 둘러싸고 다양한 갈등이 불거질 가능성이 있다. 특히 “사용자의 효율적인 사업운영에 지장을 주지 않는 범위”를 놓고 다양한 노사갈

등이 불거질 수 있다. 기존에 판례는 개별 사안에 대한 해법만 제시할 뿐이어서 종합적인 기준이 되기가 어렵다. 이를 감안하면 정부 차원에서 이에 대한 행정해석 기준을 제시해서 현장 노사관계에서 갈등을 예방하는 대책마련이 필요할 것으로 보인다.

단체교섭제도와 관련해서 노동조합 및 노동관계조정법 제32조(단체협약의 유효기간)에서는 단체협약의 유효기간 상한을 현행 2년에서 3년으로 연장하였다. 이러한 법개정으로 단체교섭 과정에서 단체협약 유효기간을 둘러싸고 다양한 노사갈등이 빈발할 가능성이 큰 바, 이에 대한 행정해석의 원칙을 분명히 할 필요가 있을 것으로 보인다. 또한 또한 노동조합 및 노동관계조정법 제30조(교섭등의 원칙) 3항에서는 "국가 및 지방자치단체는 기업·산업·지역별 교섭 등 다양한 교섭방식을 노동관계 당사자가 자율적으로 선택할 수 있도록 지원"할 것을 규정하고 있다. 공공부문 노사관계에서는 노동관계 당사자가 사실상 정부 또는 지자체일 수 있기 때문에 노조에서는 이조항을 근거로 산별교섭 또는 지역별 교섭을 요구할 가능성도 있다. 이를 감안하면 정부의 지원에 대한 원칙과 기준을 분명히 할 필요가 있을 것으로 보인다.

쟁의행위의 허용범위와 관련해 노조의 쟁의행위시 시설점거 행위와 같은 쟁위행위의 제한 범위에 대해 논란을 겪던 것을 현행 법조항을 유지하는 것으로 결론을 냈다. 하지만 노사관계 현장에서는 쟁의행위시 사업장 점거의 허용범위를 놓고 또다시 노사갈등이 불거질 가능성이 있다. 이를 감안하면 이 쟁점에 대해 기존의 법원 판례를 토대로 정부의 행정해석의 기준을 제시하는 것이 필요할 것으로 보인다.

3) 노사정 사회적 대화 체제의 재정비 필요성

2020년 노동관계법 개정 과정에서 노사정 합의를 토대로 하지 않은 법개정이 이뤄지면서, 경사노위 중심의 노사정 사회적 대화체제에는 상당한 균열이 간 상태다. 이러한 균열을 그대로 두고 경사노위의 활동을 지속하는 것은 노사정 사회적 대화의 형식은 유지할 수 있지만 실질적인 노사정간 이해갈등 조정과 정책협의 기능은 약화될 수밖에 없을 것으로 전망되고 있다.

이를 감안하면 경사노위 중심의 노사정 사회적 대화 체제를 재정비할 필요가 있을 것으로 보인다. 먼저 노사정 사회적 대화구조에 노사 이해주체들의 책임있는 참여와 발언권이 보장되는 노사정 사회적 대화체제 재구축이 필요할 것으로 보인다. 또한 노사정 사회적 대화 과정에서 노사정간 이해조정과 공감대 형성과 보다 노사정 합의만이 사회적 대화의 결과물로 생각하는 노사정 사회적 대화 운영방식도 전면적인 개편이 필요한 실정이다. 이와 함께 노사정 사회적 대화가 노사관계 쟁점에 대한 노사단체들의 직접적인 협상과 대립구도가 아니라 전문적인 정책협의와 대안개발이라는 정책조정의 장으로 활용되도록 하는 운영방안 모색도 필요할 것으로 보인다. 나아가 노사정 사회적 대화의 논의의제 설정과정에서 노사의 협상이익을 존중하는 위원회 운영가선

이 필요할 것이다. 노사정 사회적 대화 논의의제를 설정하는 과정에서 기울어진 운동장이 될 경우, 노사 일방은 노사정 사회적 대화에 적극적으로 참여할 필요를 느끼지 못하게 되고, 이는 노사정 사회적 대화의 실효성을 잠식하게 되기 때문이다.

이러한 노사정 사회적 대화체제 재정비를 위해서는 먼저 현재 경사노위 중심의 노사정 사회적 대화체제의 운영과정에 대한 객관적인 평가를 통해 대안을 제시할 필요가 있을 것이다. 이를 위해 노사단체와 전문가들이 참여하는 논의를 진행하는 방안도 검토할 필요가 있을 것이다.

<참고문헌>

고용노동부(2020),「보도참고자료(노동조합법, 근로기준법, 고용보험법, 산재보험법 법률 개정안)」, 고용노동부.

고용노동부(2020),「보도설명자료(ILO 핵심협약 비준을 위한 개정 노동관계법 관련 설명」, 고용노동부.

노동조합법, 근로기준법, 고용보험법, 산재보험법 법률 개정안」(보도참고자료).

국회(2020),「노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안(의안 2106288)」, 환경노동위원회.

국회(2020),「근로기준법 일부개정법률안(의안 2106284)」, 환경노동위원회.

국회(2020),「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 일부개정법률안(의안 2106282)」, 환경노동위원회.

국회(2020),「산업재해보상보험법 일부개정법률안(의안 2106281)」, 환경노동위원회.

국회(2020),「고용보험법 일부개정법률안(의안 2106280)」, 환경노동위원회.

이선(2009),「노사관계체제의 변화에 관한 통합적 접근」, 산업관계연구 19권 제4호, pp. 135-163, 한국노사관계학회.

이성희((2011),『노동환경의 변화와 한국형 노사관계 발전전략』, 경제사회발전노사정위원회.

최영기·이장원(2008),『87년 이후 20년 노동체제의 평가와 미래구상』, 한국노동연구원.

Kochan, T. A., Katz, H. C., & R. B. Mckersie(1994) The Transformation of American

Industrial Relations, Boston: Harvard Business School Press.

Pierson, Paul (2000), “Path Dependence, Increasing Returns and the Study of Politics,”

The American Political Science Review, Vol.94, No.2, pp.251-267.