

노동은 어떻게 권리가 되었는가?

이준희

우리 사회에서 노동은 과연 권리인가? “모든 국민은 근로의 권리를 가진다”는 헌법 조항(대한민국 헌법 제32조 제1항)이 있긴 하지만, 헌법학자들은 여기에서 권리는 국가가 모든 국민이 적절한 임금을 받으면서 일을 할 수 있도록 노력해야 한다는 것을 의미할 뿐이라고 본다. 이 조항보다는 제33조 제1항에 있는 “근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다”가 ‘권리로서의 노동’과 관계가 있다. 노동자의 대표적인 권리라 할 수 있는 ‘노동3권’을 규정한 조항은 어떻게 권리로서 보장될 수 있게 되었을까?

주요 논의 내용

- 노동은 권리인가?
- 권리로서의 노동은 어떻게 법률로 규정되고 효력을 발휘하게 되었는가?
- 새로운 유형의 노동과 앞으로의 과제

1764년 이후 증기기관을 활용한 공장제 대량생산 체계가 도입된 ‘산업혁명’의 영향으로 인클로저 운동 등을 통해 장원 경제가 무너지면서 전통적인 농민 계급이 몰락하고 이들이 도시를 중심으로 공장의 생산인력으로 급격히 유입되었다. 노동력의 공급이 수요를 초과하는 수요 초과 노동시장에서 임금·근로조건의 심각한 하락, 질병과 사고 증가, 불공정한 처우 등의 문제가 1800년대 전후 심각한 사회문제로 대두되었다.

이 문제가 좀처럼 개선되지 않자, 영국은 순회재판관들을 각지에 파견하여 전국적인 노동자의 실태를 조사하고 이를 의회에 보고하도록 했다. 그 결과 1802년에 아동보호법(Factory Acts, 공장법)을 제정하여 최저 근로조건을 처음으로 법제화했다. 주요 내용은 하루 12시간 이상 근로 및 야간근로 금지, 월 1회 휴일 의무화(교회 출석) 등이다. 근로기준에 관한 법률의 효시라고 알려진 영국의 공장법은 프랑스와 독일 등 인근 유럽 국가들에도 영향을 미쳤다.

초기 노동법의 목표는 사용자에 대한 근로자의 과도한 ‘종속성’을 완화시켜 독립성을 강화하는 방향에 집중했다. 근로자가 사용자와 기업에 경제적, 인격적, 조직적으로 과도하게 종속되는 현상이 근로자의 강제노동, 빈곤 고착화, 불균형 심화의 원인이라고 인식했기 때문이다. 이처럼 근로자의 종속성 완화를 추구하는 법의 보호는 다음 두 가지 방향으로 이어졌다. 첫째, 근로계약과 근로조건에 대한 국가적 차원의 규제와 조정을 시도하는 개별 근로관계에서의 근로기준법과 같은 규제법의 제정 및 적용을 통해 종속성을 완화한다. 둘째, 근로자들의 집단적 의사 형성과 집단적 행동을 통한 교섭을 허용하는 방법을 통해 노동조합 활동을 강화하여 대등성을 강화한다.

노동이 권리가 된 과정을 지역별로 살펴보면 먼저 유럽에서는 사용자가 단체협약을 조합원에 적용하는 것을 법률로 의무화시키는 흐름 가운데 이루어졌다. 1811년, 영국과 유럽 일부 지역의 산업계를 뒤흔들었던 러다이트(Luddites) 기계파괴운동은 중소 전통 자본가와 대규모 신규 자본가 사이의 물리적 충돌이었다. 숙련도를 쌓지 않아도 균일한 고품질 생산품을 공장에서 만들 수 있게 된 변화에 위기감을 느낀 수작업 중심 제조업 종사자들이 주로 밤을 이용해 공장을 습격하자 공장 사용자들은 근로자들에게 공장을 지켜달라고 요구했다. 근로자들은 사용자들의 요구를 들어주는 대가로 근로조건을 개선하고 그 내용을 문서화해줄 것을 요구했다. 이는 유럽에서 단체교섭과 단체협약이 등장한 전형적인 모습이다.

이준희
“인간이 겪는 아픔 중 법률이 보호해야 하는 것은 어디까지인가?”라는 물음에 대한 답을 찾기 위해 노동법을 공부하고 있다. 고려대학교 법과대학 및 대학원에서 법학을 전공하고 법학박사 학위를 취득했다. 한국경영자총협회 법제팀장과 노동경제연구원 연구위원을 역임했고, 고려대학교 노동대학원에서 강의했다. 지금은 광운대학교 법학부 교수로서 노동법과 사회보장법을 강의하고 있다. 『단체교섭법론』, 『직장에서의 괴롭힘』 등의 책을 썼다.

그런데 위기가 지나가자 사용자들은 법률적 근거나 의무가 없다는 이유로 단체협약을 이행하기를 거부했다. 이에 대한 노동자들의 조직적 저항이 지속되자 단체협약을 이행해 근로조건을 개선해야 한다는 것이 법률적으로 마련되기에 이르렀다. 이를 통해 단체협약은 규범적 효력, 즉 ‘법’이라는 인식이 자리 잡게 되었다. 유럽에서 노동조합의 투쟁을 단체협약의 규범적 효력을 승인하는 것을 둘러싸고 진행되어 온 것으로 정리할 수 있기도 하다.

다음으로 미국에서는 노동조합의 단체교섭 요구에 사용자가 응하도록 법률로 의무화시키는 흐름이 있었다. 유럽에 비해 산업혁명은 상대적으로 늦었지만 링컨 정부는 풍부한 천연자원과 넓은 영토를 활용해 대륙횡단철도를 부설하는 것으로 산업화의 동력을 만들고자 했다. 이런 배경에서 사용자들은 철도노동자들의 노동환경과 조건을 개선하는 데에는 무관심했고, 격화된 갈등은 무력 충돌로까지 이어졌으나 군대까지 동원하는 정부와 사용자의 강경 대응에 노동자의 요구는 관철되지 않았다.

제1차 세계대전(1914~1918)에 미국이 참전하면서 미국 본토에 노동력 부족 현상이 발생했고, 여성, 유색인종 노동력에 대한 대우가 향상될 수밖에 없는 상황이 되었다. 1926년에 설치된 대통령 직속 전국조정위원회(National Mediation Board)는 그간 철저히 무시되던 노동자들의 과업을 인정하면서 합법적인 절차를 제시하고, 노사 간의 대화가 불가능할 때 조정을 시도할 수 있도록 했다.

1933년, 프랭클린 D. 루스벨트 정부하에서 와그너법이 제정되면서 사용자가 노동조합의 단체교섭 요구에 거부하는 것을 ‘부당노동행위’로 규정하고 금지하는 것을 중심으로 하는 연방법률이 제정되었다. 부당노동행위 금지제도의 핵심은 사용자의 단체교섭 거부를 금지하는 것이다. 노동자가 사용자에게 단체교섭을 요구하는 것을 ‘권리’로 인정하는 시대가 마침내 도래한 것이다.

우리나라에서는 1953년도에 이승만 정부의 정략적 판단에 의해 근로기준법, 노동조합법, 노동쟁의조정법 등이 일본의 노동법을 거의 그대로 번역하는 수준의 내용으로 제정되었다. 명치유신 이후 개화기를 거치며 유럽의 법제도와 법학의 영향을 받고, 제2차 세계대전 패배 후 연합군 사령부의 영향으로 미국식 제도가 반영된 일본의 노동법에는 유럽과 미국의 색채가 반영되어 있었다. 이로 인해 우리나라의 노동 관련 법률에는 유럽에서 형성된 단체협약의 규범적 효력을 인정하는 제도가 포함되어 있고, 동시에 노동조합의 단체교섭 요구에 사용자가 거부할 경우 부당노동행위로 규제하는 미국식 흐름도 포함되어 있다(우리나라 학계는 노동법 분야에 한해 유럽법적 전통과 미국법적 전통을 혼합 계수했다고 평가한다).

이후 독자적인 발전 과정을 통해 현재 우리나라의 노동법은 일본의 노동법과 전혀 다르다고 할 만큼 독자적인 내용을 갖추었다. 그런데 법률이 마련되었다고 해서 권리가 실현되는 것은 아니다. 그 법률이 지켜져야 한다고 주장하면서 권리를 실현시킬 의지가 발현돼야 한다. 1970년 11월 13일 노동법을 지키라고 절규하면서 분신한 전태일 선생을 위시해 많은 노동자들, 노동조합들, 변호사와 판사들, 노동법 학자들, 그리고 일반 시민들이 함께 노동법을 정당하게 지키기 위해 노력하고 희생한 덕분에 오늘날 노동법은 권리가 되었다.

새로운 과제도 있다. 산업과 기술이 발전하면서 더 이상 노동은 그렇게 단순하게 정의될 수 없게 되었다. 플랫폼 노동 등 새로운 유형의 산업에서 일하는 사람들은 노동을 하고 있고 그 노동으로 생계를 이어가면서 자아실현을 하는 데도, 이들이 하는 일이 사회적으로 충분히 인정받지 못 하고 있다. 권리를 주장하기 위해 노동임을 먼저 인정받고자 투쟁을 하고 있는 셈이다. 18세기에 리자와 로지처럼, 1970년의 전태일이 했던 것처럼 그들은 노동임을, 권리임을 인정해달라는 목소리를 내고 있다. 이제 21세기의 순회재판관과 루스벨트가 등장할 때이다.

일시
2024년 4월 29일, 오후 7시 30분-9시 30분

장소
두산아트센터 연강홀

*본 강연은 촬영할 수 없습니다.
*강연 후 발송하는 문자 설문에 응답 부탁드립니다.