

한경 밀레니엄 포럼
(2001.2.22 07:30)

대립적 노사관계 어떻게 극복해야 하나

2001. 2

노 동 부 장 관

김 호 진

1. 노사관계 평가

- 그동안 우리 산업사회의 노사관계가 대립적이라고 이야기해 왔음
- 노사환경은 지난 10여년간 혁명적 변화를 겪고 있음
 - '87년 6.29선언을 계기로 3,479건이라는 폭발적인 노사분규가 있었고 점차 감소하여 외환위기전인 '97년에는 78건으로 감소
 - '98년에는 노사정위원회를 구성하여 우리 역사상 처음으로 노사정 대타협('98.2)을 도출한바 있음
- '98년 이후 분규의 대부분이 임금인상 등 사업장 차원이라기보다 구조조정과 관련한 것
 - '98년 분규건수는 129건, '99년에는 198건으로 증가했으나, 구조조정관련 분규를 제외하면 산업현장은 전반적으로 안정적이라고 평가 가능
 - ※ 작년 7월, 12월 금융파업, 가을·겨울에 걸친 공기업 파업 등
 - 단순히 파업건수가 늘어났다고 해서 대립적이라고 예단하는 것은 정확하지 않고
 - 노사관계의 양태(대립적·협조적)는 여타 사회제도와 밀접히 관련되므로 종합적으로 보아야 할 것임
- 아직도 대립적 요소가 없지 않으나, 협력관계가 빠른 속도로 확산되고 있다고 판단

2. 상생의 신노사문화 창출

<지식혁명시대와 새로운 노사관계의 필요성>

- 인터넷과 디지털로 대표되는 지식정보혁명시대 개막
 - 지식혁명이 노동시장은 물론 노사관계 전반을 근본적으로 변화시키고 있음
- 대립과 갈등의 노사관계로는 이러한 시대적 변화를 따를 수 없음
- 정부는 지식혁명시대에 걸맞는 새로운 노사문화의 확산을 위해 노사관계는 물론 고용, 인적자원개발, 근로복지증진 등 제반 인프라 확충에 주력하겠음

< 상생의 신노사문화 창출 >

- 노사가 대화를 통해 신뢰를 형성하고 참여·협력하는 가운데 경영성과를 공평하게 분배하는 노사문화 정착 필요
- '99.8월부터 신노사문화 창출을 7대 국정과제의 하나로 선정하고 중점 추진
 - 그간 열린경영 확대, 지식근로자 육성 등 6대 과제를 중심으로 산업현장 노사의 실천을 지원하는데 역점
- 금년에도 다양하고 내실있는 실천프로그램을 운용할 계획

① 노사대화를 통한 신뢰형성을 위해

- 작업현장에서는 근로자의 참여를 확대하여 생산성을 높이는 작업장 혁신 지도
- 기업단위에서는 노사협의회가 노사간 대화의 중심 창구가 되도록 지도
- 업종별·지역별 노사간 대화를 활성화하여 노동문제에 대한 사회적 공감대 형성 유도
- 전국적 차원에서는 노사정위원회를 통해 제도적 측면의 노사간 협의 강화

② 참여·협력하는 가운데 성과를 공정하게 배분함으로써 노사공동 이익을 더 크게 하기 위해

- 성과배분제, 스톡옵션제, 우리사주제 도입 등 자발적 참여를 유인하는 다각적인 제도적 방안을 강구

< 사 례 >

- 한국요꼬가와전기 : 98년 연공서열제를 폐지하고 영업이익의 30%를 성과보상제도하기로 함
- 삼성SDI : 직년말 직원당 평균 450%의 이익배분(Profit Sharing)을 받음

- 노사협력 우수사례 적극 발굴·홍보

※ 최근 LG전자, 쌍용자동차, 서울지하철 등 대규모 사업장이
무분규로 임·단협 교섭타결

※ 2.16 노동부 장관은 10개 「**노사협력우수기업 노조위원장
간담회**」를 통해 “신뢰와 존중을 토대로 고부가가치를 창출하는
상생의 노사관계 창출을 위해서 투명한 경영과 공정한 성과
배분을 통한 노사동반자 관계를 형성”할 수 있도록 당부

⇒ 다른 노조에의 파급 계기 마련

③ 노사의 자발적인 신노사관계 형성노력을 지원하기 위해

- 작업장혁신 시범사업장 운영지원 및 컨설팅 실시
- 노사갈등 요인을 사전에 완화하기 위해 노무진단
서비스 제공(100개소 목표)

④ 법과 원칙의 테두리내에서 노사문제를 자율적으로
해결하는 관행 정립

※ 통신('00.12.22), 금융(12.28), DACOM('01.1.26), KAIST(1.31) 등
대형사업장의 노사 분규 타결

3. 구조조정으로 인한 실업난 해소 방안

□ 기본방향

◇ 기업·금융·공공부문 구조조정으로 인해 1/4분기 실업률이 증가할 것으로 예상

○ 상시적 구조조정 체제에 대비하여 이로 인한 실직자 발생에 근본적인 대처 필요

※ 2001.1월 실업률 : 4.6%(982천명)

○ 최선의 실업대책은 새로운 노사관계를 바탕으로 기업 경쟁력을 높여 고용을 유지 내지 창출해 나가는 것이며

- 경영사정이 어렵더라도 순환 직업훈련·무급휴직 등을 활용하여 해고를 최소화하는 노력 필요

※ 정부는 고용보험기금을 통해 휴업·휴직·근로시간 단축 등으로 고용을 유지하는 경우 임금의 2/3~1/2, 직업훈련을 실시하는 경우 3/4~2/3 지원

- 불가피하게 해고하는 경우라도 근로자들이 경력·능력에 적합한 새로운 진로를 신속히 찾을 수 있도록 전직 지원프로그램(Outplacement Service Program) 활용 권장

< 사례 >

① 대우자동차 「희망센터」 : 노동부, 인천시, 사측 합동으로 2.21부터 6개월간 운영, 전문 컨설턴트를 활용한 체계적 퇴직자 재취업 컨설팅서비스, 특별직업훈련 및 고용보험업무 지원.

⇒ 정부가 참여한 최초의 전직지원 프로그램으로써 구조조정에 따른 고용불안해소에 좋은 선례가 되도록 타 기업에 확산 지도

②에질런트社(Agilent) : 2000.3 생산공장 폐쇄로 퇴사하는 150명의 인력에 대해 전문기관을 활용, 재취업지원센터를 설치하고 퇴직한 직원들이 1년간의 준비를 통해 새로운 직업생활로 전환토록 지원

③제일제당 : 외부 전문기관을 활용하여 퇴직예정자에게 개인별 변화 관리 컨설팅을 제공하여 퇴직 후 진로개척을 지원

⇒ 정부는 관련인력 인건비, 프로그램개발비, 외부 전문인력의 상담·교육 프로그램 운영시 비용 일부 지원방안 강구(고용보험법시행령 개정 추진)

○ 실업이 발생하는 경우 취업정보 제공, 직업훈련, 실업자 생계지원 등 종합실업대책 시행

□ 금년도 실업대책 목표

○ 실업률 3%대 안정을 목표로 2조 9,060억원 예산 편성 (200만명 혜택 예상)

< 주요국 실업률('00) >				
미국	일본	독일	영국	대만
4.0%	4.8%	9.3%	4.0%	2.8%

- 실업률이 높은 1/4분기에 가용재원을 집중 투입, 실업확산 차단

○ 특히 노동시장에 진입하지 못한 청소년실업, 구조조정으로 인한 40~50대 중장년층 실업해소에 집중

- 청소년 실업해소를 위해 3월초까지 6대도시 순회 취업박람회 개최

○ 종합실업대책을 1.17 확정하여 현재 추진중이며 보완 대책 마련 중

- 아울러, 노동부 산하 전 고용안정센터가 특별연장근무 하며 실업상황에 면밀히 대처하고 있음

□ 사회안전망 확충

○ 우리의 사회안전망은 이제 선진국 수준으로 갖추었음

- 고용보험을 1인이상 사업장에 확대, 사회안전망의 근간 역할수행('98.10)

▲ 보험급여를 받을 수 있는 보험가입 기간단축(12월 → 180일)

▲ 급여지급일수 확대(30~210일 → 90~240일)

▲ 최저 구직급여 일액 인상(최저임금의 50%→ 90%)

⇒ 2000년 ILO World Report에서는 한국이 고용보험의 신속한 확대에 경제위기에 따른 대량실업에 슬기롭게 대처했다고 지적하며 고용보험활용의 모범사례로 선정

- 기타 근로기준법('99.1월), 산재보험법('00.7), 임금채권보장법('00.7), 산업안전보건법('00.8), 최저임금법('00.11)도 1인이상 모든 사업장에 확대적용

※ 근로기준법 적용확대로 166만명의 근로자가 보호대상에 추가

○ 또한 증가하고 있는 비정형근로자에 대한 보호도 강화

- 비정형근로자 보호대책을 수립('00.10)하고, 유형별 보호지침을 마련

※ 단기계약 근로자('00.1) · 단시간 근로자('00.3)의 근로기준법 적용지침, 건설일용근로자('00.12), 재택근로자('00.12)등

이제는 노사가 이를 얼마나 잘 운용하느냐가 문제

4. 생산적 임금교섭 지원

□ 임금교섭 현황

- 노사의 금년도 임금인상 요구수준에 큰 차이 예상
 - ※ 노총 12%, 민노총 12.7%±2%
 - ※ 경총은 2.22(목) 회장단 회의에서 결정 : 3%대 예상
- 노사가 회사의 경영상태 등을 감안하여 자율적으로 결정하는 추세

	1996	1997	1998	1999	2000e
명목임금상승률	11.9	7.0	-2.5	12.1	8.0
노동생산성	8.3	6.9	5.2	6.3	7.6

- 금년에도 임금수준은 안정세를 유지할 것으로 전망
 - ※ 한국노동연구원 6.7%, LG경제연구원 5.1% 전망

□ 대응방향

- 이제는 노사 모두 기업유지와 고용안정을 위해 기업 경영상황 등을 고려한 합리적인 수준에서 임금을 결정할 수 있을 정도로 성숙되었다고 보므로
 - 정부는 『노사 자율교섭 원칙』을 견지하되,
 - 우리 경제여건 등을 충분히 고려하는 가운데 임금 교섭이 진행될 수 있도록 주요 경제지표, 생산성, 선진기업 사례 등 정보제공 및 분위기 조성에 주력
 - ※ 전국적 노동정책 설명회 (2월하순~3월중순 예정), 임금교섭관련 순회토론회 (3월) 등 활용
- 임금교섭이 근로시간 단축 요구, 구조조정 등과 연계되어 노사분규로 비화되지 않도록 현장지도 강화

5. 제도개선 추진

□ 전임자 · 복수노조 관련 후속조치

- 2.9 노사정은 전임자와 복수노조제도의 시행시기를 5년 유예하기로 합의
 - 전임자임금지급 금지는 노조활동 기반의 붕괴를, 복수노조 허용은 경영자에 대한 혼란을 초래하는 등 노사 모두 상당한 부담
 - 노사 모두 쟁점에 대해 이해하면서도 기존 입장을 고수, 노사 모두를 만족시키는 대안마련이 곤란
 - 복수노조를 허용할 수 있는 노사의 준비가 불충분
 - 어려운 경제상황에서 당장 시행은 국가적으로 부담
- 정부는 조속한 시일내에 법개정을 추진하고, 유예기간 동안 노사간 신뢰를 바탕으로 2007년 1.1이후 동 제도의 원만한 시행을 위한 준비
 - ※ 작년 12.21 합의한 단체협약 실효성 확보 방안도 함께 개정
 - 복수노조 시행을 위한 교섭창구 단일화 방안 마련
 - 노조전임자 급여지원이 중단될 것에 대비하여 노사가 점진적으로 전임자 규모를 축소하고 그 축소분으로 노조재정자립을 위한 기반을 조성토록 지도

□ 근로시간 단축 추진

- 그간 노사정위원회에 근로시간단축특위를 설치하여 심도있게 논의한 결과 10.23 기본원칙에 합의

※ 합의 내용

- 실근로시간을 조속한 시일안에 2,000시간 이하로 감축
 - 법정근로시간 44→40시간 단축
 - 휴일휴가제도를 국제수준에 맞게 조정
- 근로시간단축의 시행시기, 휴일·휴가제도 조정 등 세부쟁점에 대해서는 노사간 의견차이가 커서
 - 2000.12.26 근로시간단축특위에서 논의시한을 연장하기로 합의하고 계속 논의중
 - 근로시간 단축문제는 노사관계 뿐만 아니라 국민의 일상생활에도 큰 변화를 초래하는 것이므로 사회 전반에 미칠 영향 등을 감안하여야 함
 - 노사가 좀더 논의하기를 원하므로 노사정이 합의에 이를 수 있는 시간을 갖는 것이 바람직하다는 판단

◇ 노사관계는 정치·경제·사회·문화적 영향 아래 놓여 있으며 노사만의 문제라 할 수 없음

- 따라서 노사관계는 노사정만의 노력으로 변화시키기 매우 어려우며, 국민과 여론의 적극적인 관심이 중요

◇ 이 자리에 계신 각 분야의 최고지도급 인사들이 노사관계의 방향에 대한 올바른 여론이 형성될 수 있도록 적극 선도하여 주시길 부탁드립니다