

## 2 제2기 노사정위 주요 예상 의제와 노사의 입장

- (부당노동행위 근절 방안 마련) 노동계의 참여 유도를 위해 제2기 노사정위원회에서 가장 시급하게 다루어질 의제로 조만간 강력한 조치가 예상되고 있음
- (근로자추천 사외이사제 도입) 경영참가의 주요한 방편으로서 노동계가 지속적으로 요구하고 있는 사항이나 경영계는 경영권 침해라며 반대하고 있음
- (근로시간 단축 및 고용안정 방안 마련) 일자리 나누기(work sharing)는 현재의 고용 불안을 막을 주요한 방편으로서 노동계가 주장하는 것이나, 경영계는 고용안정에 중점을 둘 경우 기업 구조조정을 저해할 우려가 있다고 봄
- (노조 전임자 급여지원 처벌 조항 폐지) 노동계는 이 사안이 노사 자율로 결정되어야 할 문제라고 주장하나, 경영계는 이 조항의 폐지가 전임자 임금 지급 관행 유지 및 이를 둘러싼 노사관계 불안정을 유발할 것이라고 주장함
- (실직자 노조 가입 허용) 노동계는 노조의 공제조합적 역할이 필요함을 들어 이를 노조 규약에서 자율적으로 결정하여야 한다는 입장이나, 경영계는 노사 관계 불안 가능성을 들어 반대하는 입장임

- **(부당노동행위 근절 방안 마련) 노동계의 참여 유도를 위해 제2기 노사정위원회에서 가장 시급하게 다루어질 의제임**
  - 노사정위원장은 제2기 노사정위원회가 출범하면 부당노동행위 근절을 위한 특별기구를 만들 예정이라고 밝혔는데, 재벌 개혁, 정리해고제 재협상 등 노동계 요구 사항 중 이것이 가장 빠르고 가시적인 효과를 나타낼 수 있기 때문임
  - 조만간 부당노동행위 사업주에 대해 강력한 조치가 취해질 것으로 예상됨
- **(근로자추천 사외이사제 도입) 노조 경영참가의 주요한 방편으로서 노동계가 지속적으로 요구하고 있는 사항이나 경영계는 경영권 침해라며 반대하고 있음**
  - 노동계는 「경영참가법」을 제정하여 근로자의 실질적 경영 참여를 보장하는 것이 경영 투명성 확보 및 재벌 개혁의 주요한 수단이라고 주장하고 있음
    - 주요 경영참가 방안은 근로자 이사제·감사제, 근로자 대표의 회계장부 열람권, 노동조합의 소액주주권 행사에 대한 제도적 보장 등임
  - 경영계는 노동조합의 경영참가가 경영권에 대한 침해이며 시기 상조라는 입장임
    - 즉, 전문적 지식 없이 노조의 이해만을 대변하는 사외 이사가 임명될 경우 주요 경영 의사 결정 지연, 효율적 의사 결정 방해 등이 나타날 우려가 있고, 현재와 같이 노사관계가 적대적인 경우 기업의 1급 기밀 사항이 경쟁업체에 누설될 가능성도 존재한다는 것이 경영계의 주장임

- (근로시간 단축 및 고용안정 방안 마련) 노동계는 고용 불안을 막을 주요한 방안으로 일자리 나누기(Work Sharing)를 적극 주장하고 있으나, 경영계는 고용 안정에 중점을 둘 경우 기업 구조조정을 저해할 우려가 있다고 봄
  - 노동계는 우리나라의 연평균 근로시간이 2,500시간에 달하므로 이를 연간 2,000시간으로 단축할 경우 200만개의 일자리가 창출된다고 주장하고 있음
    - 특히 현재와 같이 극심한 경기 불황하에서 단기적인 실업 억제 및 고용 유지·창출 방안으로는 근로시간 단축이 최선이라는 것임
  - 경영계는 경제 위기 극복을 위해서는 기업 구조조정이 시급하며, 기업 구조조정을 위해서는 일정 정도의 고용 조정이 불가피한 것이 현실인데 이를 억지로 막을 경우 구조조정이 지연되거나 제대로 이루어지지 않을 수 있다는 입장임
    - 또 복리후생비와 같이 근로자당 지출되는 인건비, 관리 대상 인원에 거의 비례하는 간접 관리비 등이 존재하기 때문에 근로시간 단축만큼 임금을 낮추더라도 시간당 인건비는 오히려 상승해 경쟁력 향상에 도움이 되지 않는다는 주장임
  
- (노조 전임자 급여지원 처벌 조항 폐지) 노동계는 이를 노사 자율로 결정되어야 할 문제라고 주장하나, 경영계는 이 조항의 폐지가 전임자 임금 지급 관행 유지 및 이 문제를 둘러싼 노사관계 불안정을 유발할 것이라고 주장함
  - 노동계는 국제노동기구(ILO) 권고 제143호가 '기업의 노동자 대표는 그 임무의 수행에 필요한 휴가를 임금과 기타 사회적 및 부가적 급여와 함께 부여받아야 한다'고 규정하고 있고 노조 전임자 임금 지급을 법으로 금지한 나라는 없다는 논리를 통해 이 문제가 노사 자율에 의해 결정되어야 한다고 주장하고 있음
    - 또 전임자 임금 지급 관행이 기업별 노조 체제 속에서 자율적으로 성립된 것이며, 노조의 재정 기반이 취약한 현 체제하에서 전임자 임금 지급이 금지되면 사실상 노조의 존립이 어렵다고 주장하고 있음
  - 경영계는 이 조항이 폐지될 경우 현재의 노사관계 여건상 교섭력이 약한 기업은 전임자 임금을 지급할 수밖에 없을 것이며 이를 둘러싼 노사대립이 빈발하여 노사관계 불안정을 가져올 것이라고 주장하고 있음
    - 또한 전임자 임금 지급 자체는 무노동 무임금의 원칙을 어기는 것이며 이러한 제도가 시행되는 나라도 거의 없다는 점과 사용자가 노조 전임자에게 임금을 지급하는 것은 교섭 상대방에게 자금을 지원하는 것이므로 논리적으로 모순일 뿐만 아니라 노조의 독립성이나 자주성도 저해하는 것이라고 주장하고 있음
  
- (실직자 노조 가입 허용) 노동계는 노조의 공제조합적 역할이 필요함을 들어

이를 노조 규약에서 자율적으로 결정하여야 한다는 입장이나 경영계는 노사 관계 불안 가능성을 들어 반대하는 입장임

- 노동계는 세계 어떤 나라도 기업별 노조로 한정하여 취업자에게만 조합원 자격을 부여하지 않고 있다는 점을 들어 실직자의 노조 가입 허용을 주장함
  - 또 지금처럼 실업자가 급증하는 경우 노동조합이 실직자 조합원을 보호하고 실업대책을 수립하여 일종의 사회 안전망 역할을 하는 것이 필요하다는 입장임
- 경영계는 실직자들이 기업 단위 노조에 가입하게 될 경우 노사관계 여건상 기업에게만 고용안정의 부담을 지우려고 할 가능성이 높아 기업 구조조정 저해와 심각한 노사관계 불안을 유발할 가능성이 있다는 점을 들어 반대하고 있음
  - 또한 실직자들이 별도의 조직으로 존재하게 될 경우 별다른 의사표현이나 압력수단이 없는 이 조직은 요구 사항 관철을 위해 대정부 시위 등의 단체행동을 시도할 가능성이 높아 정국 불안을 초래하고 외국인 투자 유치 등에 장애 요인으로 작용할 소지가 있다는 주장임

< 제2기 노사정위원회의 주요 의제 >

10대 의제	1기 주요 합의 사항	2기 주요 의제
부당노동행위 근절	- 부당노동행위 특별 점검	- 부당노동행위 근절을 위한 노사정 공동대처 방안
재벌 개혁	- 사외이사제 의무화	- 근로자추천 사외이사제 도입 문제
실업 대책	- 고용보험 적용 확대 - 실업대책 재원 확충	- 범국민적 실업대책 추진 - 실업대책 확충방안
고용 안정	- 해고회피노력 - 근로시간위원회 구성	- 근로시간위원회 구성, 근로시간 단축 및 고용안정방안 실천계획
사회보장 확충	- 임금채권 보장제 도입 - 근로기준법 적용 확대	- 의보 통합 일원화 - 사회보험 징수 통합 등 실천계획
노동기본권 신장	- 노조정치활동 보장 - 공무원 직장 협의회 보장 - 교원 노조 결성권 보장	- 전임자 급여지원 차별 폐지 문제 - 단체교섭체계 개선 문제 - 실직자 노조 허용 방안
정부 개혁	- 정부 조직 통폐합	- 공공부문 구조조정시 노조와 협의 등 의견 수렴
노동시장 유연성 제고	- 정리해고제 정비 - 근로자파견법 제정	- 임금·퇴직금제, 휴일·휴가제 개선방안 등
외자유치 수출중대	- 수출촉진 제도 정비와 규제 완화	- 수출 절차 등 규제완화 방안 - 노사정 합동 외자유치 추진방안
노사정 협력 분위기 조성	- 구속 근로자 사면 - 노사정위원회 상설화 근거마련	- 지역·업종별 노사협의 활성화 방안

(채 창 균 [ckche@hri.co.kr](mailto:ckche@hri.co.kr) 724-4031, 홍 성 민 [hsamu@hri.co.kr](mailto:hsamu@hri.co.kr) 724-4034)