

주요 내용

■ 노사관계 평가와 과제 ■

□ 1999년 노사관계 평가

- 구조조정을 둘러싼 갈등 확대, 노동계의 반발과 집단행동, 노사정위 공전, 법 관련 쟁점 대립 등이 혼재되어 전반적으로 불안정한 노사관계를 보임

□ 2000년 노사관계 환경

- (노사관계를 둘러싼 제반 여건) 소득보상 요구의 확산, 구조조정과 관련한 노동계의 반발 지속, 노사정위원회 난항 지속 가능성, 정치적 이완 및 노조의 정치 활동 활성화, 노·정간의 대립 지속 등
- (노사관계 4대 쟁점 사안) 노조전임자 급여지급 금지 조항 삭제, 근로시간 단축, 산별·업종별 교섭 요구 증대, 경영 참가 요구 본격화
- (노사관계 3주체의 입장) 정부는 친노동자적 정책을 강화하고 노동계는 교섭 구조 및 단체협약 수준과 관련한 요구를 강화하는 가운데 경영계는 경쟁력 제고를 위한 합리화 노력을 지속해야 하는 상황임

□ 노사관계 전망

- (갈등구도 확대로 악화 가능성) 불안정한 노사관계 환경 조성과 주요 쟁점 사안에 대한 대립으로 인해 2000년 노사관계는 보다 악화될 가능성이 높음
- (대기업 중심의 노사관계 악화) 대기업을 중심으로 구조조정 및 단체협약 수준 통일을 둘러싼 노사 갈등이 확대될 것으로 예상됨
- (임금 교섭상의 갈등 확대) 경기회복 추세 지속과 경제 위기감 감소에 따라 임금 교섭을 둘러싼 갈등이 다시 확대될 가능성이 있음

노사관계 평가와 과제

민 주 홍

99년 노사관계 평가

- (종합 평가) 구조조정을 둘러싼 갈등 확대, 노동계의 반발과 집단행동, 노사정위 공전, 법 관련 쟁점 대립 등이 혼재되어 전반적으로 불안정한 노사관계를 보임
- 노사관계의 주요 동향
 - (노사분규 급증) 임금 보전 욕구가 증대하고 구조조정과 관련하여 고용안정 요구가 증가하면서 노동쟁의 발생이 전년에 비해 크게 증가함
 - (플러스 임금 교섭으로 전환) 임금 인상 타결 사업장 비중이 크게 증가했으며 명목임금 상승률이 높은 증가세를 기록함
 - (노·사·정간의 갈등 표출) 대기업과 공공 부문 구조조정을 둘러싸고 노조 상급단체를 중심으로 한 노·사·정 갈등이 지속됨
 - (정부의 구조조정 정책 기조에 대한 노·정 대립) 정부의 구조조정 강행 방침과 노동계의 일방적 구조조정 반대 요구가 충돌되는 노·정 대립 국면이 조성됨
 - (노사정위원회의 기능 와해) 노동계의 탈퇴와 경영자 단체의 탈퇴 입장 표명 등으로 계속 공전되며 노·사·정간의 관계 완충기능이 마비됨
 - (조직 통합 본격화와 양 노총 지도부의 강경 노선) 기존 연맹들의 통합 및 기업 통합에 따른 노조 통합이 활발했으며, 양 노총의 강경 투쟁 노선이 두드러짐
 - (법개정을 둘러싼 대립 심화) 법정근로시간 단축, 노조전임자 급여지급 등의 법개정을 둘러싸고 노·사간의 강경한 대립이 진행됨

2000년 노사관계 전망

○ 노사관계를 둘러싼 제반 환경

- (소득보상 요구 확산) 경기회복세 속에 기업들의 경영 실적 개선이 가시화될 것이며, 이에 따라 노동자들의 소득보상 욕구가 더욱 강하게 표출될 것임

- (구조조정 지속) 공공부문의 민영화와 경영 혁신, 그리고 2차 기업·금융개혁이 지속될 예정이며, 이와 관련한 노동계의 반발이 예상됨
- (노사정위원회 난항) 여전히 민주노총이 참여하지 않고 있으며, 합의 사항 이행 및 법개정 의제에 대한 노·사간의 합의가 쉽게 도출되기 어려워 반대 요구들이 충돌될 가능성이 높음
- (정치적 이완 및 노조의 정치활동 활성화) 정계 개편 가시화, 총선의 실시에 따른 사회 분위기의 이완 속에 노조의 정치활동 참여가 크게 활성화될 것으로 예상됨
 - 한편 이러한 정치적 이완기에 있어서 정부의 노사관계 관리 기능 및 분쟁 해결 능력이 상대적으로 제한될 우려가 높음
- (노·정간의 대립) 구조조정 과정을 통한 사회적 양극화와 정부 개혁정책에 대한 비판적인 여론이 확대됨에 따라 노동계·사회단체와의 갈등이 지속될 것임
 - 특히 소득 분배 악화를 비롯한 양극화 현상이 경기 회복에도 불구하고 지속되는 경우 노동자들의 집단행동에 대한 국민여론도 우호적으로 변화될 것임

○ 2000년 노사관계 4대 쟁점 사안

- (노조전임자 급여지급 금지 조항 삭제) 정부는 '노조전임자 급여지급 처벌 규정의 조건부 삭제' 개정안을 2000년 초 임시국회에서 처리할 방침임
 - 그러나 노사 모두 개정안에 대해 강력히 반발하고 있는 만큼 정부의 입법 추진 과정에 난항이 예상되는 실정임
- (근로시간 단축) 노동계는 임금 삭감 없는 주 40시간으로의 법 개정을 요구하는 반면 경영계는 '임금 삭감 없는 근로시간 단축'은 불가능·불합리하다는 입장을 견지
 - 다만 일정정도의 임금 삭감이 전제되고 개별 기업단위에서의 협약에 의한 한시적 근로시간 단축은 가능하다는 입장임
- (산별·업종별 교섭 요구 증대) 노조 통합 및 산별노조 체제가 더욱 본격화되면서 노동계의 공동 교섭 등 산별·업종별 교섭 요구가 증가하고 있음
 - 그러나 사용자들이 주로 개별교섭을 선호하고 있기 때문에, 교섭방식을 둘러싼 노사간의 갈등이 당분간 지속될 것임

- (경영 참가) 노동계는 고용 불안과 임금 보상, 구조조정 대응을 위한 자구책으로서 경영 참가 요구를 더욱 본격화하고 있음
 - 즉 노동계에서는 경영참가법과 같은 제도적인 개혁이 필요하다고 주장하는 반면 경영계는 이러한 방식으로의 노조 경영 참여에 대해 반대하는 실정임

○ 노사관계 3주체의 입장

- (정부) 친노동자적인 정책 강화
 - 경기 회복세의 지속, 소득분배의 악화, 총선, 노동계의 반발 해소 차원에서도 정부의 노동계 끌어안기가 보다 구체화될 것으로 보임
 - 한편 파업유도 파문의 여파, 총선 등으로 인해 노·사 양측의 노사관계 관련 원칙이나 법질서 준수를 유도하는 정부의 노력이 제약을 받게 될 가능성이 높음
- (경영계) 노사관계 관리의 어려움 속에서 합리화 노력 지속
 - 경쟁력 제고를 위한 합리화 노력이 지속적으로 추진되어야 하는 만큼, 이에 반발하는 노조와의 갈등이 심화될 가능성이 있음
 - 합리화 노력이 지속적으로 추진되지 못할 경우 노사관계, 노동비용 등의 제 측면에서 IMF위기 이전 상황으로 복귀하게 될 우려가 높음
- (노동계) 교섭구조 및 단체협약 수준과 관련한 요구 강화
 - 통폐합과 업종 교환에 따른 노조 통합이 가속화되는 가운데 노조의 단체협약 상향 평준화 요구 제기 등으로 단체협약 수준의 통일 문제가 새로운 이슈로 부각될 것임
 - 기업 통폐합 등에 따른 단일 기업내 복수노조 상황으로 인해 해당 기업들의 노사관계 관리가 어려워지고 교섭구조를 둘러싼 갈등이 촉발될 우려가 높음

○ 2000년 노사관계 전망

- (갈등구도 확대로 악화 가능성) 노사관계 환경과 노사관계 주체의 입장 등에 기초해서 판단할 경우, 2000년 노사관계는 올해보다 악화될 가능성이 높음
 - 불안정한 노사관계 환경의 구성에 따른 노·사·정간의 갈등 확대와 더불어 주요 쟁점 사안을 둘러싼 노·사간의 합의가 쉽게 도출되기 어려울 것으로 보임
 - 한편 노사관계 여건이 전반적으로 노동계의 발언력을 높이는 방향으로 작용하게 될 것이며, 사용자의 기업 합리화 의지가 여전히 클 수밖에 없는 상황이므로 노·사간의 갈등과 충돌이 빈발할 가능성이 높은 것으로 판단됨

-
- (대기업 중심의 노사관계 악화 가능성) 대기업을 중심으로 구조조정 및 단체협약 수준 통일을 둘러싼 노사 갈등이 확대될 것으로 예상됨
 - 노동계로서는 구조조정이 계속 추진되는 만큼 고용 안정에 더 중점을 둘 수밖에 없으며, 실적호전 대기업을 중심으로 임금 보전 욕구가 더욱 강해질 것임
 - 따라서 주요 노사 갈등은 구조조정과 연관된 고용 불안 문제와 구조조정 과정에서 통합된 회사 사이의 근로조건 및 단체협약 수준 통일을 둘러싸고 발생할 것임
 - 결국 2000년 노사관계는 구조조정 및 기업 통합이 이루어질 일부 대기업을 중심으로 악화될 가능성이 높음

 - (임금 교섭상의 갈등 확대) 경기회복 추세 지속과 경제 위기감 감소에 따라 임금 교섭을 둘러싼 갈등도 다시 확대될 가능성도 존재함
 - 구조조정이 대체적으로 마무리된 기업과 중소기업들을 중심으로 하여서는 임금 인상을 둘러싼 갈등이 다시 시작될 가능성이 있음
 - 경기회복 추세가 지속될 경우 경제 위기감이 거의 사라질 것이므로 고용 문제가 심각하지 않은 기업을 중심으로 임금 인상 요구가 크게 나타날 수 있음
 - 만약 기업이 이러한 임금 인상 요구를 수용한다면 노사 갈등은 발생하지 않을 것이나 고비용 구조 재현과 기업 수익성 악화의 부작용이 발생할 것이며, 수용하지 않는다면 노사관계 악화가 나타날 것임

(jlmmin@hri.co.kr ☎ 724-4014)