

연구
90-03

研究資料 90-03

90年代 勞動政策의 方向과 課題

1990. 3.

目次

| | |
|-------------------------------|----|
| I. 最近의 勞使關係 展開의 評價 | 1 |
| II. 90年代의 勞動環境의 展望 | 5 |
| 1. 政治·社會的 與件 | 5 |
| 2. 勞使關係 與件 | 6 |
| 3. 勞動市場 與件 | 8 |
| 4. 勞動行政需要의 變化 | 10 |
| III. 90年代 勞動政策의 基本方向 | 12 |
| IV. 90年代 勞動政策의 部門別 推進課題 | 14 |
| 1. 勞使關係의 安定 | 14 |
| 2. 賃金決定의 合理化 誘導 | 18 |
| 3. 勤勞福祉의 增進 | 21 |
| 4. 雇傭安定과 人力開發의 效率化 | 25 |
| 5. 勞動行政組織 및 運用의 效率化 | 30 |

I. 最近의 勞使關係 展開와 評價

- 1987년 6.29선언 이후 노동운동이 활성화되면서 노조조직률이 급증

<표 I-1> 노동조합 조직현황

| | 1987. 6 | 1989. 12 |
|------------|---------|----------|
| 단위노조수 (개소) | 2,725 | 7,883 |
| 조합원수 (천명) | 1,050 | 1,932 |
| 조직률(%) 1) | 11.7 | 18.7 |

1) 총피용자 기준

- 노동운동의 활성화와 더불어 그동안 누적되었던 근로자의 불만이 분출되면서 노사분규 급증

. 1987년 이후의 폭발적인 노사분규는 최근 진정추세에 있으나 분규가 장기화되면서 분규피해는 오히려 증가되고 있음

<표 I-2> 노사분규의 추이

| 구 분 | '86 | '87 | '88 | '89 |
|------------------|-----|--------|--------------|--------------|
| 발 생 건 수 (건) | 276 | 3,749 | 1,873 (801) | 1,616 (927) |
| 건당 분규지속일수 (일/ 건) | - | 5.4 | 13.9 (11.4) | 18.8 (20.6) |
| 분규참가자수 (천명) | - | 935 | 282 (174) | 390 (269) |
| 생산차질액 (억원) | - | 27,782 | 32,020 | 41,995 |
| 수출차질액 (백만\$) | - | 537 | 732 | 1,363 |

주 : () 안의 숫자는 제조업의 경우임.

〈표 I -3〉 노사분규의 국제비교

(단위 : 건, 천명, 일)

| 국명 | 년도 | 발생건수 | 분규참가자수 | 비농가피용자 1000명당 노동손실일수 |
|------|------|-------|--------|-------------------------|
| 한국 | 1987 | 3,749 | 935 | 787 |
| | 1988 | 1,873 | 282 | 1,240 |
| | 1989 | 1,616 | 390 | 1,350 |
| 미국 | 1987 | 46 | 174 | 44 |
| 일본 | 1987 | 474 | 101 | 5 |
| 서독 | 1987 | 155 | - | 1 |
| 영국 | 1987 | 1,016 | 887 | 165 |
| 이탈리아 | 1987 | 1,149 | 4,273 | 1,713 |
| 스웨덴 | 1987 | 72 | 11 | 4 |
| 캐나다 | 1987 | 658 | 583 | 379 |

자료 : 노동부, 1988년 ILO 연감, KLI 노동동향분석 (89.4/4와 90.1/4)

- 최근의 노사분규과정에서 급격한 임금인상이 이루어짐

- 。 사무직에 비해 생산직 근로자의 임금인상률이 더 높아 직종별 임금격차는 축소되고 있으나 기업규모별 임금격차는 확대되고 있어 노사관계의 불안요인으로 작용
- 。 우리나라의 임금수준은 경쟁국과 비교하여 절대수준은 다소 낮은 편이나 1인당 GNP수준에 비해서는 높은편임.

<표 I-4> 기업규모별 임금상승률 추이 (전산업)

(단위 : %, 比前年同期)

| | 기업규모 | 1981~86 | 1987 | 1988 | 1989.1~11月 |
|-----|----------|---------|------|------|------------|
| 생산직 | 10~99인 | 12.5 | 11.5 | 15.7 | 21.0 |
| | 100~499인 | 12.5 | 11.4 | 19.4 | 25.7 |
| | 500인 이상 | 13.5 | 13.2 | 25.3 | 28.2 |
| 사무직 | 10~99인 | 10.8 | 8.2 | 6.8 | 14.7 |
| | 100~499인 | 10.8 | 9.4 | 13.4 | 15.8 |
| | 500인 이상 | 10.3 | 10.8 | 16.1 | 18.4 |
| 합계 | 10~99인 | 11.9 | 9.0 | 9.6 | 17.3 |
| | 100~499인 | 12.1 | 9.7 | 16.7 | 20.8 |
| | 500인 이상 | 12.9 | 11.6 | 21.2 | 24.7 |

<표 I-5> 1인당 GNP와 평균임금 비교('88년 기준)

(단위: 美달러)

| 구분 | 한국 | 대만 | 홍콩 | 싱가포르 | 일본 | 영국 |
|-----------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|
| 1인당 GNP | 4,040 | 6,333 | 9,600 | 9,021 | 23,358 | 14,326 |
| 전산업 월평균임금 | 611 | 634 | 564 | 644 | 2,663 | 1,533 |
| 비교지수 | 1.81 | 1.20 | 0.71 | 0.86 | 1.37 | 1.28 |

주 : 비교지수는 1인당 월 GNP대비 1인당 월평균임금 비율임

(비교지수 = 전산업 월평균임금 ÷ 1인당 GNP × 12월)

자료 : 노동부, 「주요 노동행정자료」, 1990. 2.

〈표 I -6〉 우리나라와 대만의 시간당 임금비교

(단위: 美달러)

| | 제조업 | | 전기·가스 | | 건설업 | | 금융·보험 | | 사회및개인서비스 | |
|--------|------|------|-------|------|------|------|-------|------|----------|------|
| | 1988 | 1989 | 1988 | 1989 | 1988 | 1989 | 1988 | 1989 | 1988 | 1989 |
| 한 국(A) | 2.51 | 3.19 | 4.94 | 5.61 | 3.54 | 4.17 | 4.48 | 5.42 | 4.42 | 5.30 |
| 대 만(B) | 2.90 | 3.62 | 6.12 | 8.14 | 3.25 | 4.24 | 5.27 | 6.61 | 2.98 | 3.72 |
| A/B | 0.87 | 0.88 | 0.81 | 0.69 | 1.09 | 0.98 | 0.85 | 0.82 | 1.48 | 1.42 |

주:1) 1989년 통계는 1~11월 평균치임.

2) 우리나라와 대만의 산업분류가 일치하지 않는 점이 있어 직접 비교하기에는 약간의 어려움이 있음.

자료: 한국, 노동부, 「매월노동통계조사보고서」, 한국은행, 「조사통계월보」
대만, 행정원 경제건설위원회 “자유중국공업”

-적심한 노사분규는 기업의 투자의욕을 위축케하고 일부기업은 인원감축을 피하고 있어 경기침체와 더불어 단기적으로 고용문제가 크게 부각될 가능성이 크며 장기적으로는 투자부진에 따른 성장잠재력 유지가 우려됨

〈표 I -7〉 산업별 상용근로자 증감률 추이 (단위 : %)

| | 1986 | 1987 | 1988 | 1989.1~11月 |
|-------------|------|------|------|------------|
| 광 업 | 2.2 | -1.6 | -8.5 | -6.5 |
| 제 조 업 | 3.7 | 6.0 | 0.7 | -3.7 |
| 건 설 업 | -4.8 | -5.6 | -1.9 | 3.8 |
| 금 용 · 보 험 | 0.0 | 2.1 | 2.4 | 4.7 |
| 도·소 매·숙 박 | 0.5 | 6.5 | 4.2 | 0.3 |
| 사 회 및 개인서비스 | 2.5 | 2.6 | 3.9 | 2.4 |
| 전 산 업 | 4.7 | 4.6 | 1.1 | -1.8 |

II. 90年代의 勞動環境의 展望

1. 政治·社會的 與件

-民主化와 多元化

- 。 사회 전분야의 민주화가 꾸준히 확대되면서 정치이념의 多元化, 노동운동이념의 다양화 등이 예상됨
- 。 경제성장에 따른 직업의 분화, 소득계층의 분화, 이익집단의 분화가 심화되면서 이익집단간의 갈등과 이해상충을 해결하기 위한 집단간의 대화와 타협의 필요성이 증대될 것임
- 。 이익집단간의 갈등과 이해상충을 대화와 타협에 의해 자율적으로 해결토록 하기 위해서는 공정한 룰(rule) 설정자로서의 정부에 대한 국민의 신뢰확보 및 정책수행능력이 중요한 과제로 등장할 것임

-근로자의 정치적 영향력 증대

- 。 지속적인 산업화에 따라 총취업자 중 피용자의 비중이 크게 증가 (현재의 1/2 수준에서 2000년에는 2/3수준) 하면서 근로자의 정치적 영향력이 증대할 것임
- 。 근로자의 量的 증가와 더불어 근로자의 고학력화와 의식구조의 다양화로 사회전반에 대한 문제의식과 능동적인 참여의식이 증대함에 따라 근로자의 경영참여적 요구도 높아질 것임
- 。 지방자치제의 실시에 따라 지역단위의 노동운동이 활성화 될 것임

2. 勞使關係 與件

- 대등협력적인 노사관계의 필요성 증대

- 。 근로소득 증대에 따른 근로자의 여가선호 욕구 및 참여의식 증대로 권위주의적 노사관계는 더 이상 존속되기 곤란하고 勞使自律을 바탕으로 한 勞使對等の 관계가 더욱 진전될 것임
- 。 그러나 대등한 노사관계가 대립적인 관계로 가게 되면 기업이 경쟁에서 존립하기 어렵고 작업장의 비인간화 문제는 노사로 하여금 결국 협력적인 관계를 생각하게 만들 것임
- 。 따라서 노사간 대등교섭력에 기초한 단체교섭제도가 정착되어 가고 근로자의 경영참여문제가 중요 이슈로 등장하면서 기업의 인사·노무 관리에 노동조합 또는 근로자의 참여요구가 증대할 것으로 예상됨

- 화이트칼라와 공공부문의 노사문제 대두

- 。 정보사회화, 서비스경제화, 고도산업화에 따라 화이트칼라 노동조합의 비중과 중요성이 증대하리라 예상됨
- 。 세계적인 노동운동의 발전추세에 비추어 볼 때 공공부문의 노사관계 문제가 크게 대두될 전망이다
- 。 공무원의 임금수준은 민간부문에 비하여 대단히 열악하므로 정부가 적극 대응하여 공무원 임금의 민간수준 대비 지나친 저수준을 시정해야 될 것임

- 노동조합조직 및 교섭구조의 다양화

- 。 1987년 이후 급증추세를 보여온 노조조직물은 앞으로도 안정적 증가 추세를 보이겠지만 2000년까지 피용자기준 25% ~30% 수준을 상회하지는 않을 것으로 예상됨. 그러나, 산업구조변화와 전문화·세분화에 따라 노동조합의 조직구조가 다원화 될 것임

- 。 노사협상을 위한 전국적인 사용자단체의 출현으로 교섭구조가 다양화 되고 기업별 교섭을 중심으로 하면서도 업종별·산업별 공동교섭의 비중이 점차 증가할 것으로 예상됨
- 。 기업규모별 임금 및 근로조건격차의 확대로 중소기업의 노사문제가 중요 이슈로 등장하면서 기업별 교섭구조의 단점 극복과 産別 노조체제로의 전환문제가 제기되면서 이에 대한 논쟁이 활발해질 것으로 예상됨

-주거안정과 분배적 정의실현 요구 증대

- 。 80년대말 이후 근로자의 주거문제가 심각한 사회문제화되면서 근로자의 증산증화와 생활안정을 위한 실효성 있는 대책수립의 요구가 증대될 것으로 예상됨. 특히 저소득근로자의 주거문제에 대한 근본적 대책없이 임금 및 노사관계의 안정은 기대하기 곤란하다는 인식이 확산되면서 근로자의 주거안정문제가 주요 현안문제로 대두될 것임
- 。 불로소득, 부동산투기, 경제력집중, 과소비 등을 제거할 수 있는 분배적 정의실현 요구가 증대하면서 근로자 참여에 의한 경제민주화 요구도 증대될 것임

-노동조합의 제도개선노력의 강화

- 。 노동조합도 임금인상만을 통해서 근로자의 실질생활수준 향상에 한계가 있다는 것을 인식하고 분배구조개선을 위한 주택정책·조세정책 등 제도개선을 위한 노력을 강화할 것이며, 이를 위한 노동조합 상부단체의 체질개선과 역할강화문제가 제기되고 상급노동조합단체와 사용자단체간의 대화활성화는 물론 勞·使·政의 대화활성화와 노조대표의 정부정책 참여요구가 증대될 것임

3. 勞動市場 與件

- 인구증가의 둔화와 생산활동가능 인구의 증가

- 출생률의 지속적인 하락으로 인구증가율은 90년대 초반에는 약 0.95% 90년대 후반에는 약 0.85%의 연평균증가율이 전망되어 총인구는 1990년 42,793천명에서 2000년 46,828천명으로 증가 전망
- 14세 이하의 연소인구는 절대수에 있어서도 지속적인 감소추세인 반면 생산활동가능연령인 15-64세의 인구는 1990년 현재 전체인구의 약 69% 정도이나 2000년에는 그 비율이 약 72%에 달하고, 65세 이상의 노령 인구는 1990년 총 인구의 4.7%에서 2000년 6.4%로 증가하지만 생산연령인구의 증가가 상대적으로 커서 국민평균부양비는 1990년의 44%에서 2000년에는 39% 내외로 하락할 것으로 예상됨

<표 II-1> 인구구조의 전망

(단위: 천명, 1985=100.0)

| 연 도 | 총인구 | 0-14세 | | 15-64세 | | 65세이상 | | 부양비 (%) |
|------|--------|--------|------|--------|------|-------|-----|---------|
| | | 인구 | (%) | 인구 | (%) | 인구 | (%) | |
| 1985 | 40,806 | 12,305 | 30.2 | 26,759 | 65.6 | 1,742 | 4.3 | 52.5 |
| | 100.0 | 100.0 | | 100.0 | | 100.0 | | |
| 1990 | 42,793 | 11,070 | 25.9 | 29,697 | 69.4 | 2,026 | 4.7 | 44.1 |
| | 104.9 | 90.0 | | 111.0 | | 116.3 | | |
| 2000 | 46,828 | 10,132 | 21.6 | 33,724 | 72.0 | 2,972 | 6.4 | 38.9 |
| | 114.8 | 82.3 | | 126.0 | | 170.6 | | |

주: 부양비 = [((0-14세) + (65세 이상)) / (15-64세)] × 100

자료: 경제기획원 조사통계국, 「최근 인구동태현황 및 신인구추계 결과」, 1988. 11.

- 경제활동인구의 지속적 증가

- 경제활동인구의 연평균증가는 80년대 후반의 55만명 내외에서 90년대 초반에는 약 45만명, 90년대 후반에는 약 40만명으로서 증가율은 80년대에 비하여 크게 둔화될 것으로 전망되나 이를 흡수할 고용기회의 창출은 90년대에도 주요과제가 될 것임
- 경제활동참가율은 1990년의 59%수준에서 2000년에는 60% 수준으로 안정적인 증가가 예상됨

- 노동력의 고학력화

- 80년대 초의 대학정원의 급격한 증가로 80년대에는 고학력화가 급속히 진전되었으며, 이러한 경향은 90년대에도 계속될 전망이다
- 학령인구의 감소로 인하여 대학정원을 크게 늘리지 않더라도 신규 공급인력의 대졸자 비중은 증가될 것으로 예상됨
- 80년대 중반 이후 심화되었던 대졸자의 취업난은 지식·기술·정보화 사회의 도래로 전문·기술직 및 서비스직의 인력수요증가가 예상되어 장기적으로는 점차 완화될 것으로 예상됨

- 경제성장의 고용흡수력 둔화

- 노동집약적 산업에서 자본 및 기술집약적 산업중심으로의 고용구조의 고도화 및 인력절감을 위한 자동화 추세에 따른 진전등으로 경제성장의 고용흡수력은 지속적으로 둔화될 것으로 예상됨
- 고용탄성치 (국내총생산 1% 성장에 따른 고용증가율)는 80년대 후반의 0.35~0.4 수준에서 90년대 후반에는 0.3 수준으로 하락할 것으로 전망됨

- 전문기술직, 사무직 및 서비스직의 인력수요의 지속적 증가와 생산적 인력수요의 둔화

- 。 산업이 고도화되고 사회간접자본 및 기타 서비스업의 취업비중이 높아짐에 따라 전문·기술직, 사무직, 판매직, 서비스직에 대한 인력수요가 늘어날 것으로 예상되며 이 과정에서 산업간·직종간 노동이동의 원활화를 위한 정책개발의 필요성이 요구될 것임
- 。 특히 첨단산업, 정보산업의 발달은 기존의 산업구조하에서 존재하지 않았던 새로운 개념의 기술습득을 요구할 것이며 생산관련직의 경우 단순기능보다는 첨단기술지식을 습득한 고급기술·기능 인력에 대한 수요가 크게 증가할 것임
- 。 따라서 고급기술·기능인력 양성을 위한 고교직업교육의 강화, 전문대학의 확충, 직업훈련의 확대와 내실화 문제는 90년대에도 계속 주요 과제가 될 것임

4. 勞勤行政需要의 變化

- 노동행정에 대한 종합조정·기획기능의 강화 필요성 대두

- 。 노동환경변화에 원활하고 신속한 대응을 위해 점점 복잡·다양화되어 갈 노동행정 내부의 종합조정과 기획기능 강화를 위한 노동부의 정책부서로서의 기능이 요구됨.
- 。 복잡다양해질 노동행정수요에 효율적으로 대처하기 위한 노동행정의 전문성과 합리성 제고 문제 대두

- 적극적 고용정책의 필요성 대두

- 。 산업구조 고도화에 따라 인력자원의 효율적 활용과 인력의 보존 및 질적향상을 동시에 고려하는 고용안정정책, 즉 적극적 고용정책의 추진이 주요한 복지정책의 일환으로 크게 요청될 것임

- 국제화진전에 따른 노동외교수요 증대

- 。 우리 경제사회의 개방화와 국제화에 따라 다원적 국제협력, 총합외교 (정치, 경제, 문화, 체육, 통상, 노동 등) 의 필요성이 증대하고 그 과정에서 노동외교 (정부차원 및 민간외교 모두) 의 비중도 크게 증가할 것이 예상된다.
- 。 통상외교에서 노동분야에 대한 상호이해 증진문제와 국제노동기구 (ILO) 가입 이후에 대두될 국제노동행정분야의 정책과제가 크게 부각될 것임

- 노동행정절차 및 과정의 민주화·공개화 요구 증대

- 。 국민의 교육수준향상 및 민주화와 국제화 추세에 맞추어 정부정책수립 및 집행과정에서의 국민의 참여욕구 증대
- 。 노동행정에 대한 민간참여범위 확대를 통한 행정부담 경감문제 대두 (예: 노조와 경영자단체 참가의 준근로감독관제)

III. 90年代 勞動政策의 基本方向

- 90년대의 노동행정에 있어 추구되어야 할 기본적 정책목표는 노사관계의 制度發展 및 근로복지수준 향상을 통한 노사관계 안정의 정착과 대내외 경제여건 변화와 산업구조 조정과정에 있어서 인력·고용정책의 효율성제고를 통한 고용안정이라는 양대 과제로 집약됨
 - 80년대 후반의 급격한 변화과정을 겪어온 한국의 노사관계는 90년대를 통해 노사관계 규범을 정착시킴으로써 제도적 발전을 이루어야 할 것이며 아울러 근로자 개개인의 실질생활수준의 지속적인 향상을 통해 근로자의 中産層化를 가속시킴으로써 노사관계안정을 위한 사회적·경제적 기반구축에 노력하여야 할 것임
 - 。 민주적이며 생산적인 노사관계를 기초로 하는 한국적 노사관계의 장기적인 발전구도를 구체화함으로써 노동운동의 방향을 정립·정착하고
 - 。 집단적 노사관계에 있어서의 제반규정을 보다 명확하게 제시하고 이러한 법적 규범하에서 단체교섭제도가 발전될 수 있도록 세부적인 정책과제가 검토되어야 함
 - 。 노사관계제도 발전을 뒷받침하기 위해 노사관계 관련 행정제도를 개선함과 아울러 노사관계 행정의 전문화와 공정성제고를 위한 재정적·人的 투자가 확대되어야 함
 - 。 근로자의 중산층화가 보다 구체적으로 가시화 될 수 있게 하기 위하여 근로자 주택정책, 재산형성정책 등의 중장기 복지정책의 청사진이 제시되어야 함
- 우리나라는 1987년 이후의 고율의 임금인상으로 기업의 경쟁력이 크게 약화되고 있으나 노사간 신뢰감 부족, 勞·使·政 간의 대화 부족 등으로 경제현실에 대한 勞·使·政 간의 시각차가 큼. 따라서 90년대에는 합리적 노동운동과 勞·使·政 간의 신뢰를 바탕으로 우리나라 노사관계의 장기발전구도에 대한 사회적 합의를 도출하여야 할 것임

- 이를 위해서는 노사대등주의, 노사자치주의, 조합민주주의 및 경제민주주의가 확립되어 단체교섭제도가 정착되고 근로자의 실질생활 수준과 근로조건이 향상되어 분배질서의 공정성에 대한 근로자의 신뢰감이 조성되어야 함
 - 또한 기업단위에서의 근로자참여의 확대, 노사대화와 정보교류 확대 등 인간중시의 노사관계 구축으로 노사간 신뢰분위기 조성, 국가적 차원에서의 勞·使·政 간의 대화채널의 구축, 거시경제 운용에 있어서의 노조대표의 참여기회 확대 등으로 경제현실 및 경제운용 방식에 대한 勞·使·政 간의 인식의 격차를 축소시켜 나가야 함
 - 이상과 같은 여건조성과 더불어 사회 각계각층이 바람직한 노동운동에 대한 사회적 공론을 형성하고 노동운동의 방향을 제시하면서 노동운동의 이념을 전전화 시켜 나갈 때 노사관계의 장기발전구도에 대한 사회적 합의를 이룩할 수 있을 것임
- 90년대를 통해 예견되는 대내외 경제여건 변화속에서 고용안정을 유지하고 산업구조 조정과정에서 제기되는 고용 및 노사관계 차원의 마찰을 최소화함으로써 산업구조조정을 보다 원활히 촉진할 수 있는 인력·고용정책상의 정책과제가 검토되어야 함
- 노동시장의 여성화, 고령화, 자동화 등 제반여건변화속에서 제기될 수 있는 문제해소를 위해 미시적 차원에서 고용정책이 검토되어야 하며
 - 새로운 산업의 인력수요에 부응하기 위하여 신규인력의 양성뿐만 아니라 기존인력의 직능개발이 동시에 추구되어야 함
 - 사양산업에서의 고용조정과 기업의 합리화가 보다 원활하게 마찰없이 이루어지게 하기 위하여 노동시장의 정보제공기능의 제고, 적정보상제도의 정착 등이 추진되어야 할 것임
 - 인적 자원의 효율적 활용과 인력의 보존 및 질적 향상을 동시에 고려하는 고용안정정책, 즉 적극적 고용정책을 추진하여야 할 것임

IV. 90年代 勞動政策의 部門別 推進課題

1. 勞使關係의 安定

가. 협조적 노사관계의 定着

(1) 노사관계의 長期發展構圖에 대한 社會的 合意 유도

- 기업단위에서 자기 몫 찾기에 주력하는 대립적 노사관계는 고율의 임금인상에 따른 대외경쟁력 저하와 성장잠재력 잠식, 기업의 지불능력에 기초한 기업간 임금 및 복지수준의 격차 확대를 초래하여 장기적으로 노사관계의 불안정과 경제침체라는 문제점 야기

- 산업평화정책이 우리의 경제사회발전의 당면과제로 부각되고 있으나 생산성 향상과 기업의 발전에 勞使가 함께 노력하는 협조적 노사관계의 기틀을 구축하기 위하여 장기적인 시각에서 노사관계발전의 기본구도를 설정하고 이를 바탕으로 국민적 합의를 이룩하기 위한 전사회적인 노력은 아직 미흡한 실정임

- 따라서 노사관계에 대한 올바른 사회적 公論을 형성해 나감으로써 노사관계 장기발전구도에 대한 사회적 衆智를 집약하고 이를 바탕으로 한 범사회적 합의를 유도하는 것이 시급함

。 勞·使·政간의 각종 대화채널의 활성화로 국민경제에 대한 시각의 접근과 상호신뢰분위기 조성

(예) 곧 발족예정인 國民經濟社會委員會를 일본의 「産業勞動懇談會」와 같은 기능을 하도록 효율적으로 운용

(2) 협조적 노사관계 구축을 위한 기업의 自救勞力 강화

- 노사관계안정에 대한 제 1차적인 책임은 사용자에게 있으므로 사용자는 기업내 노사관계는 책임지고 안정시키겠다는 각오 아래 노사대화활성화 근로환경개선등 노사관계안정을 위한 必死的인 노력을 다 하여야 함

- 。 따라서 사용자측의 적극적 노사관계 대응이 필요한 바, 기업내 다양한 노사대화채널의 설정 및 대화의 활성화, 기업경영자료의 성실한 공개와 나아가서는 근로자측을 경영의 파트너로서 대우하는 전향적인 자세로 노사신뢰기반을 구축하여야 함
- 。 인간관계의 보다 철저한 관리를 통해서 기업내 공동체의식의 형성·유지에 노력함과 아울러 생산직근로자의 사내훈련·배치전환 등을 통해 상위직급에의 승진가능성을 제고하고, 인사·노무관리의 합리화를 통해 생산직근로자들에게 자긍심의 배양과 동시에 기업발전과 개인의 발전이 동시에 추구될 수 있는 가능성을 인식시키는 노력을 경주하도록 하여야 함
- 。 금년들어 노조의 분규자제분위기가 다소 확산되고 있으므로 특히 사용자측의 주도적이고 적극적인 기업내 노사관계 발전·안정노력이 요망됨

(3)노동운동의 합리적 발전 유도

- 상급노동단체의 정부정책 결정과정에서의 참여확대 및 勞·使·政간의 대화 증진
- 상급노동단체의 자체사업지원 및 노동은행 설립에 대한 긍정적 검토
- 상급노동단체의 지역협의회 또는 지구협의회 등 현장중심의 활동강화 유도

(4)노사교육의 활성화

- 생산성본부, 능률협회, 한국노총, 한국노사교육본부 등 민간노사교육기관의 기능 활성화
- 정규교육과정에서의 노사교육 강화
- 。 정규교육과정에서의 노사교육 소홀로 신규학출자들은 노사문제에 관하여 백지상태로 직업전선에 나가고 있어 쉽게 과격노동운동에 동조

경향

- 。 따라서 중·고 교과과정에서의 노사교육강화를 위한 사회교과서 개편 검토 및 중·고 사회과 교사에 대한 방학을 이용한 노사교육실시 및 교육용 보조교재개발 보급
- 。 대학학부 수준에서 교양과목으로서 노사관계 학과목의 개설확대 유도 로 올바른 노사관계에 대한 국민적 공감대 형성유도
- 。 대학의 노사관계학과 신설, 노사관계대학원 확대 및 야간특수대학원을 활용한 노사관계전문인력 양성

나. 단체교섭제도의 정착과 노사협의제도의 발전

(1) 단체교섭제도의 정착

- 단체교섭대상범위 등 노사간 쟁점부문에 대한 정부의 신속한 정책방향 결정과 행정입법기능 강화로 노사분쟁 발생소지 최소화
- 노사의 교섭대표가 교섭에서 최종결정권을 갖도록 법·제도 정비
- 협약기간 중의 평화의무 준수
 - 。 단체교섭제도의 발전과 노사자율원칙이 정착되기 위해서는 노사가 합의한 단체협약기간 중의 노사양측의 평화의무준수가 필수적임
 - 。 노사의 협약기간 중의 평화의무준수를 위하여 협약안에 평화조항의 명시 의무화 필요
- 기업별 노조체계의 보완을 위한 공동교섭 및 패턴교섭 권장
 - 。 우리나라의 기업별 노동조합 체제는 다음과 같은 장단점을 지님
 - 장점: 1 노사관계 안정시에 노사협조·경영상주의적 관계 형성
 - 2 기업경영의 구체적 사정을 감안한 임금·근로조건 결정

- 3 한국인 고유의 역사·문화·전통 및 가치관과 맞고 집단주의적 의식에 적합
- 4 계약형 고용관계보다 소속형 고용관계로 인간중심의 관계형성 용이

- 단점: 1 기업단위의 집단적 이기주의에 젖어 국민경제적 고려 소홀
- 2 기업별 임금교섭으로 기업간 지불능력 차이에 따른 임금격차 확대로 저임금기업 근로자의 불만과 「비교임금」에 기초한 무리한 임금인상요구를 유발하여 분류의 과격화와 연쇄적·파상적 노사분규 초래
- 3 기업간의 극심한 경쟁, 눈치보기 등으로 임금조정이 효율적으로 진행되기 어려움
- 4 분류타결 이후에도 감정적 앙금이 남아 진실된 노사협조관계가 어려워 생산성 저하를 초래

。 우리나라에서는 최근 기업별 교섭체계의 문제점이 크게 부각되고 있는 바 기업별 교섭구조의 단점을 최소화하고 협조적인 노사관계를 발전시키기 위해서는 각급 노사단체간의 대화가 활성화되어 임금 및 근로조건의 합리적인 交渉準據가 勞使의 上部團體에서 제시될 수 있어야 함. 이와 같은 맥락에서 업종별·지역별 공동교섭의 확충과 패턴교섭의 발전은 기업별 교섭구조를 보완하는 방안이 될 수 있을 것임

(2)노사협의제도 발전

-기업내 협력적 노사관계의 정착을 위하여는 궁극적으로 노사협의제도의 차원 높은 발전이 이룩되어야 함. 생산현장의 의사결정에서 근로자를 참가케 하는 제반 근로자경영참가방식은 생산의 효율성 확보에 불가결할 뿐만 아니라 근로자의 성취욕구를 높여 줄 것임. 인사·경영사항을 둘러싼 많은 노사간의 대립은 노사협의차원에서 해결하여 나가도록 유도하는 것이 바람직함

- 노사협의회를 비조합원을 포함한 직원 전체의 대표기관으로서 조직하고 기업단위에서는 대립적 단체교섭보다는 노사협조적 노사협약이 노사대화의 주축이 될 수 있도록 발전을 도모하여 나가야 함. 이를 위하여 노사상부단체의 단체교섭기능 강화, 노사상부단체의 협약에 의한 사회적 합의나 교섭준거기준 강화, 공동교섭의 확충, 단체교섭사항과 노사협약사항의 합리적 구분, 노사협의제도와 경영참가제도의 강화 등이 필요함

다. 노사관계 행정의 공평성, 전문성, 신뢰성 제고

- 노사간 자율적 교섭이 촉진될 수 있도록 당사자간 교섭력의 균형을 유지케 하고 정당한 교섭절차를 규정해야 하는 정부의 역할이 중요함

- 。 이익분쟁에 대한 정부의 엄정중립유지와 당사자주의에 기초한 노사의 자율해결 원칙엄수

- 。 권리분쟁은 노사가 스스로 해결하되 자율적인 해결이 어려울 때 임의중재제도를 활용하도록 권장

- 노·사의 정부에 대한 신뢰는 노사관계 규칙제정자로서의 정부 역할 수행에 있어서 필수적인 요건임. 정부에 대한 신뢰를 높이기 위해서는 노사분쟁에 대한 공권력 개입의 범위, 기준 및 절차를 명확히 하고 公正性和 一貫性을 유지하여야 하며 노동행정의 전문성을 제고하여야 함.

2. 賃金決定의 合理化 誘導

가. 복지프로그램과 연계한 「패키지」 형태의 임금교섭

- 필요성

- 。 1987~89년의 높은 임금인상으로 기업의 경쟁력은 크게 저하되고 있으나 주거비의 상승, 富의 편중심화 등으로 근로자의 불만은 尙存

- 。 앞으로도 계속 고율의 임금인상이 이루어질 경우 기업의 도산 등 경제위기가 도래할 것이라는 정부와 사용자의 위기감 팽배

。 근로자도 임금인상만으로는 실질생활수준 향상에 한계가 있음을 공감

- 생산성과 임금의 조화

。 장기적으로 임금상승이 생산성증가를 초과하게 되면 물가상승, 국제 경쟁력 약화, 실업증대 및 경기침체가 불가피함

。 장기적 관점에서 임금의 안정적 상승을 가능하게 하는 가장 중요한 요인은 생산성 향상이므로 임금인상은 생산성 향상과 조화를 이루어야 하고 생산성 향상을 위한 노·사의 공동노력을 유도할 수 있어야 함

。 그러나 임금과 생산성의 조화는 근로자 생활의 안정 및 생계보장이 전제가 되어야 하므로 근로자의 주거생활안정 등 생활안정대책을 위한 기업과 정부의 노력이 병행되어야 할 것임

。 하후상박의 원칙에 입각한 임금계층별 차등인상률 적용으로 分配的正義의 실현

- 근로복지향상계획과 연계한 「패키지」(package) 형태의 임금교섭 유도

。 임금인상에 의한 근로자의 실질생활수준 향상에는 한계가 있으므로 근로자 주거안정계획, 생산성 향상과 근로자의 능력개발을 위한 교육 훈련프로그램, 산재예방과 근로조건 개선, 정부의 사회보장제도 확충 등 각종 근로자복지향상 프로그램을 중심으로 한 「패키지」 형태의 임금교섭을 추진함으로써 장기적으로 생산성 향상과 근로복지향상이 동시에 추구될 수 있도록 노력

나. 合理的 賃金交渉을 위한 成果配分賃金制度의 도입 검토

- 성과배분임금제도의 내용

。 근로자의 생활안정을 위한 최소한의 기본급여액은 成果와 관계없이 책정

- 임금협상시 당해년도 目標成果를 노사합의에 의해 설정
- 實際成果가 目標成果를 상회한 超過成果에 대해서는 勞使가 사후적으로 재배분
- 실제성과가 목표성과에 미달하면 노사가 그 원인을 분석하고 다음해에 어떻게 대처할 것인가를 상호협의

-성과배분임금제도의 장점

- 생산성과와 임금과의 관계에 대해 노사간에 일정한 원칙을 마련함으로써 성과의 공정배분을 실현
- 사업목표, 목표달성수단, 성과의 측정 및 분배에 대해 노사협의에 의해 결정함으로써 근로자의 경영참가에 의한 노사협력과 상호신뢰관계 조성
- 성과와 분배의 연계에 의한 생산성 향상의 촉진
- 기본급여는 생산성과와 관계없이 근로자의 기본적인 처우개선을 위해 안정적으로 인상됨으로써 근로자의 생활보장

-성과배분임금제도의 정착을 위한 선결요건

- 노사의 상호신뢰감 조성
- 성과배분 방식에 대한 노사간 합의
- 목표성과와 달성수단, 성과의 측정과 초과성과의 배분비율, 목표미달시의 원인분석과 대응방안 등에 대한 성실한 노사협의

3. 勤勞福祉 增進

가. 근로복지증진에 대한 장기비전 제시

- 필요성

- 。 87년 이후의 높은 임금인상에도 불구하고 부동산가격 폭등, 물가상승 불로소득 증대, 경제력 집중 심화 등으로 근로소득자와 자산소득자간의 상대적 빈부격차가 확대되고 저소득근로자의 주거안정이 심각한 사회문제화되면서 무리한 임금인상요구에 따른 분규의 장기화·과격화 및 근로의욕저하로 생산성 향상의 둔화 및 기업의 경쟁력 저하 초래
- 。 저임금근로자의 실질생활수준 향상은 명목임금의 상승만으로는 불충분하므로 장기적으로 근로자의 복지를 실질적으로 증진시킬 수 있는 종합대책을 수립·추진함으로써 근로자의 무리한 임금인상요구 자제와 노사협조 도모 필요
- 。 사회적 형평은 단기간에 이루어지기는 어려울 것이므로 정부가 사회 복지정책에 대하여 확고한 의지를 표명하고 비전을 제시하는 방안은 도움이 될 것임

- 근로자복지향상 중장기 계획 수립·추진

- 。 근로복지향상을 위한 중장기계획을 수립·추진하고 제 7차 경제사회발전 5개년계획에 포함
 - 근로자 주거안정 대책
 - 근로시간 및 작업환경 개선대책
 - 産災예방 및 産災勤勞者 보호대책
 - 조세형평을 위한 稅制改善
 - 근로자 재산형성 지원대책
 - 고용안정 및 인력개발 계획
 - 부동산 가격 및 물가안정대책 등

- 근로복지향상을 위한 계획수립은 노·사·정의 협의를 통하여 勞使의 의견이 충분히 수렴되어 수립되어지는 것이 바람직함
- 곧 발족예정인 「국민경제사회위원회」를 적극 활용하는 것도 노사 의견수렴을 위한 하나의 방법이 될 수 있을 것임

나. 저소득근로자 주거안정대책의 수립·추진

- 필요성

- 기존의 주택정책은 총량위주의 공급확대에 주력함으로써 주로 주택구입 능력이 있는 중산층 이상의 계층에 수혜가 편중되어 왔음
- 저소득층의 주택문제는 구입능력 문제로 인식되어 소득향상만이 이들의 주택문제를 해결해줄 수 있다는 판단이 지배적이었으며
- 저소득층의 주택문제를 우선적으로 배려해야할 공공부문도 저소득층에 대한 특별지원 없이 일률적인 공급확대에 역점을 둠으로써 주택구입자금이 충분치 못한 저소득층의 주택문제는 상대적으로 악화되고 있음
- 최근의 노사분규에서는 임금인상이 주요현안으로 되어왔고 이에 따라 상당한 임금인상이 이루어졌음에도 불구하고 근로자들의 욕구와 불만은 해소되고 있지 못함
 - 이는 주택, 토지, 금융자산 등 자산소득의 편중과 지나친 불로소득에서 비롯되는 상대적 빈곤감과 사회적 위화감에 기인함
- 뿐만 아니라 기업으로서도 임금인상만으로 근로자의 욕구에 대응하기에는 한계에 이르렀으며, 대외 경쟁력이나 물가에의 영향 등을 고려할 때 국민경제적 차원에서도 임금상승에 의한 근로자 주택문제해결 등 복지욕구충족은 무리가 따름

- 。 따라서 근로자 주택문제에 대하여는 종래의 시각에서 탈피하여 산업 평화의 유지와 사회안정을 위한 필수적인 선결과제로서 접근하여 과감한 정책적 배려가 필요함

-기본방향

- 。 단기적으로는 주택 200만호 건설계획의 일환으로 추진하되 공급체제의 일부를 조정하여 저임금무주택근로자를 위한 소형분양 및 임대주택 공급물량을 최대한 확보
- 。 長期的으로는 제 7차 경제사회발전 5개년계획에 저임금근로자의 주거안정 계획을 포함하여 지속적이고 일관성 있게 추진
- 。 저임금근로자용 주택건설촉진을 위한 토지의 저렴한 공급방안 강구
- 。 기업이 보유부동산을 처분하여 근로자용 주택을 건설할 때에는 세제금융상의 지원을 대폭 강화
- 。 주택구입자금이 충분치 않은 저임금근로자의 내집마련의 꿈을 실질적으로 지원하기 위하여 공급물량 확대와 더불어 가구당 융자금액을 주택가격의 50% 이상이 되도록 융자한도를 인상하고 상환기간도 20년 이상으로 함
- 。 工團 주변지역과 대도시 지역에 집중 건설
- 。 입주자는 저임금 무주택 근로자로서 소득, 연령, 근속기간, 가구원 수 등을 종합적으로 감안하여 선정하되 근로자의 의견을 최대한 수렴하여 반영

다. 산업안전의 획기적 개선

-필요성

- 。 産業安全은 근로복지향상의 가장 기본적인 부분이나 우리나라의 산업 안전수준은 선진국은 물론 開發國에 비하여도 크게 뒤져있는 실정임

- 1988년 현재 산업재해의 度數率이 일본의 4.4배나 되어 재해발생 빈도가 일본보다 월등히 높을뿐만 아니라 재해의 強度率이 일본의 12.6배나 되어 재해의 정도에 있어서도 매우 심각함
- 일본의 경우 度數率과 強度率이 빠른 감소추세를 보이고 있으나 우리나라는 감소추세가 아주 미미한 실정이어서 産災豫防을 위한 우리의 노력이 크게 부족하였음을 반영하고 있음

<표Ⅳ-1> 우리나라와 일본의 産災 度數率과 強度率 추이

| | | 1980 | 1982 | 1984 | 1985 | 1986 | 1987 | 1988 |
|----|-----|-------|-------|-------|-------|-------|------|------|
| 한국 | 度數率 | 11.12 | 14.48 | 13.09 | 11.57 | 10.89 | 9.77 | 9.26 |
| | 強度率 | 2.58 | 2.80 | 2.58 | 2.68 | 2.79 | 2.90 | 2.52 |
| 일본 | 度數率 | 3.59 | 2.98 | 2.77 | 2.52 | 2.37 | 2.22 | 2.09 |
| | 強度率 | 0.32 | 0.32 | 0.34 | 0.29 | 0.22 | 0.20 | 0.20 |

- 주 :
- 1) 度數率 = $\frac{\text{재해건수}}{\text{연근로시간수}} \times 1,000,000$
 - 2) 強度率 = $\frac{\text{총근로손실일수}}{\text{연근로시간수}} \times 1,000$

자료 : 韓國勞動研究院, 「分期別 勞動動向分析」, 1989, 3/4 분기.

- 산업재해 예방대책의 강화

- 산재보험의 보험료를 결정을 현행 업종단위에서 사업장단위로 점진적으로 전환함으로써 재해를 감소에 대한 경제적 인센티브를 제공
- 작업환경 개선과 안전교육의 내실화로 산업재해의 예방노력 강화

- 산업재해예방을 위한 기업의 안전시설투자에 대한 조세·금융상의 지원방안 검토

-산재보험의 적용범위의 단계적 확대

- 적용대상업종을 전업종으로 확대하여 사회보험의 소득재분배 기능을 강화하고 고율보험료 부담업체의 부담경감
- 적용범위도 장기적으로 5인 미만 사업장까지 포함한 전 사업장으로 확대

4. 고용안정과 인력개발의 효율화

가. 경제활동인구의 지속적증가에 대응한 고용기회의 창출

- 경제활동인구는 연평균 90년대 초반에 45만명, 90년대 후반에 약 40만 명씩 지속적으로 증가될 것으로 예상

- 한편 산업구조고도화에 따라 고용탄력성은 최근 연평균 0.35~0.4 수준에서 2000년에 0.3 수준으로 하락되어 갈 것이므로 늘어나는 경제활동인구를 흡수하기 위하여 매년 7% 수준의 지속적 경제성장 필요

- 고용흡수력이 높은 중소기업의 육성과 노동집약업종의 적절한 산업구조 조정

- 대외경쟁력과 고용증진을 위한 부품·소재산업의 창업지원 강화

- 섬유 등 전통적인 노동집약적 산업부문의 기술수준제고로 대외경쟁력 확보 및 지속적 성장유지

- 고용효과와 연계하여 국토개발투자등 정부투자수준의 적정선 유지

- 국토개발사업, 공단조성사업 등 정부투자사업계획시 고용효과 분석 및 노동정책적 대응 (인력개발, 전직지도 등) 강화

-근로자 해외취업지원 및 외국인 국내취업의 합리적 대응

- 해외취업의 확대와 고용의 질적향상을 위한 취업지도 강화
- 외국인 국내취업의 선별적 허용 혹은 취업제한

나. 미시적 고용정책의 강화

(1)산업인력 수요와 공급간의 연계강화

-각급학교교육, 직업훈련에 의한 인력양성과 산업인력수요와의 괴리 등으로 구조적실업 증대 우려

- 고학력에 대한 높은 수요로 인한 대졸인력의 공급과잉과 전공학과별 불균형 문제의 지속
- 인구의 고학력화, 서비스산업의 발달, 제조업 생산직에 대한 취업기피 등으로 인한 단순기능인력의 구인난 및 필요한 기술기능수준을 확보한 인력의 부족에 따른 고급 기술·기능인력 구인난의 지속

-예상되는 구조적 실업의 증대 가능성과 부문별 인력의 수급 괴리현상을 최소화하기 위해서는 산업구조변화에 부응한 미시적 고용정책의 강화가 시급함.

- 노동시장에서의 학력간 격차완화
 - 학력간 임금격차완화 및 생산직을 우대하는 보상적 임금체제 유도
 - 학력간 승진 및 기타 신분적 차별완화
- 제조업 생산직인력에 대한 공공복지시책 강화
 - 제조업생산직 인력에 우선적인 근로자 주택·복지시설 확충 등

。 고학력 취업수요의 확대

- 인문계와 이공계간 대학정원의 합리적 조정과 학과간 신축적 정원 운용
- 학사편입, 전과, 복수전공제도 등의 활용증대

。 산업수요에 대응한 기능인력양성체제의 발전

- 산업구조고도화, 자동화, 생력화에 대비한 공공직업훈련체제의 개편 (사양직종훈련폐지 또는 축소, 유망직종 신설 또는 확대 등)
- 양성훈련에 다능공과정의 비중을 제고하고 직업훈련과 학교교육과의 연계 강화 및 수료자에 대한 학력인정 방안 강구
- 직업훈련시설의 현대화 및 훈련교사의 자질향상

(2) 산업구조변화에 부응한 직업안정대책의 강화

-90년대에는 첨단산업이 성장을 주도하면서 급속한 산업구조 조정이 예상됨에 따라 전직 등을 통한 노동력의 이동이 활발한 것으로 예상

- 。 산업구조조정에 대비한 직업안정의 적절한 기능이 미비할 때 마찰적 실업의 증대와 첨단 산업성장 장애

-산업구조조정에 따른 노동력 이동실태 및 전망에 관한 정보수집과 인력관리를 위한 직업안정대책의 발전 필요

- 。 전국적 직업안정망의 확충으로 유동노동력과 노동력수요에 관한 미시 정보수집
- 。 전문직, 사무관리직을 포함한 전직종의 인력을 대상으로 한 취업지도 및 직업이동 관리

-산업구조발전과 노동력 이동에 연계한 향상훈련, 재훈련 및 전직훈련 강화

- 직업안정정책의 추진과 연계한 직업훈련실시 (공공직업훈련에서 향상훈련, 재훈련의 비중제고)
- 향상훈련등 직업훈련의 소요추정 및 훈련실시에 민간의 참여증진 (민간기업의 훈련참여에 대한 지원의 강화와 체계화)

(3) 생애직업능력개발체계의 확립

-급속한 기술변화로 기술·기능·정보·지식의 활용가능기간이 급속히 단축되면서 지속적인 직업능력개발의 필요성이 고조

- 현행 직업훈련기본법은 70년대의 중화학공업육성을 뒷받침하기 위한 기능공 양성을 위해 제정된 것으로서 급속한 기술변화에 따른 생애 직업능력개발육구 충족에는 미흡

-따라서 생애직업능력개발과 첨단산업분야의 기술·기능인력의 공급체계 확립을 위한 제도개선 추진

- 각급학교와 직업훈련기관에 직업능력개발을 위한 다양한 교과과정을 설치케하고 근로자에게 자유로이 선택하여 능력개발을 할 수 있는 기회를 제공
- 특히 정보산업, 마이크로일렉트로닉스(ME)의 발달에 따른 교육훈련프로그램 개발

(4) 여성인력 및 중고령인력의 활용증진

-여성노동력의 활용증진

- 여성노동력에 적합한 직종개발과 파트타임 근무에 대한 제도적 보장책 강구로 취업증진 도모

- 。탁아소의 확충으로 여성유휴인력의 노동공급 비용을 감소시킴으로써 단순노동력이 부족한 제조업 부분의 인력공급 증대
- 。노동시장에서의 남녀차별 완화로 여성유휴인력의 노동시장 적극 참여 유도
- 。여성인력개발 (여성직업훈련원 건립등) 로 취업의 질향상 및 근속증진

- 퇴직고급인력의 활용방안 강구

- 。지방자치제 실시와 더불어 지방자치단체의 기획능력이 크게 요청되나 지방자치단체공무원의 기획능력은 아직 미흡한 실정임.
- 。따라서 퇴직하여 연금을 받고 있는 고급두뇌를 활용하여 지방자치단체의 기획능력을 제고하기 위하여 이들을 출신지 지방자치단체에 파트타임으로 근무케 하여 고향발전에 기여토록 하는 법적·제도적 장치 마련

(5)인재파견제도 확립을 위한 법적·제도적 장치 마련

- 「6·29선언」 이후의 폭발적인 노사분규와 인건비 상승으로 서비스업을 중심으로 「인재파견」이라는 새로운 고용형태가 증가하고 있으나 이에 대한 법적·제도적 장치가 없어 파견근로자의 지위보장문제등이 대두
- 「인재파견법」 (가칭) 을 제정하여 파견근로자의 법적 지위보장을 위한 파견기관과 요청기관의 권리와 의무를 규정

다. 고용보험제도의 도입

- 도입방향

- 。단순히 실업자의 생활보장을 위한 事後 給付的인 차원이 아니라 노동시장에서의 인력수급조절, 직업훈련 및 직업안정사업 등과의 연계강화로 경제의 활력유지와 산업구조조정을 지원하는 적극적 고용정책 차원에서 도입추진

- 。 고용보험제도 실시에 따른 근로의욕감퇴, 실업자 증가 등 예상되는 문제점들을 최소화할 수 있는 제도적 장치 마련
- 。 일시에 전사업체, 전근로자를 대상으로 실시하는 것보다는 일정규모 이상의 상용근로자부터 시작하여 제도운영의 경험축적과 보완·발전을 해가면서 연차적으로 확대 실시

- 90년대 중반 도입추진을 위한 사전 준비작업으로서 기초연구 실시

5. 勞勤行政組織 및 運用의 效率化

가. 노동부의 정책개발과 기획 및 조정기능 강화

- 노동정책개발과 노동통계업무의 연계 강화
- 노동시장 및 노사관계여건의 변화에 대한 노동법제적 대응능력 제고
- 고용·인력정책과 노사관계정책간의 분업체제를 이룩하고 각부문에서의 종합조정기능을 제고

나. 지방노동행정기관의 현장처리능력 강화

- 지방자치제 실시에 따라 지역특색에 맞는 지방노동정책 개발기능 강화
- 지방노동사무소의 민원창구 노동공무원의 자질향상 및 전결권 확대로 현장처리능력 제고

다. 행정절차 및 과정의 민주화·공개화

- 노동정책의 수립·집행과정에 이해당사자들의 의견을 사전에 충분히 반영할 수 있는 제도적 장치 마련

。 청문회 및 각종 자문위원회 운영의 내실화

- 정부의 노동정책의 추진실적을 정기적으로 분석·발표

- 。 노동백서, 노사관계백서, 노동시장백서, 노동운동백서, 여성노동백서, 노동외교백서 등의 정기발간
- 。 노동관계자료 및 통계에 대한 公開度 제고와 국민이 이를 용이하게 활용할 수 있도록 제도개선