

이슈분석

## 2002년 임단협 주요 쟁점

진숙경\*

### ◆ 경제회복에 따른 높은 수준의 임금인상 요구

- 노사 임금인상 요구율 격차가 예년 수준인 8%포인트대로 나타나 작년과 유사한 임금협상 과정을 거칠 것으로 보임.
  - 2002년 경총의 임금인상 제시율은 4.1%인 반면 한국노총은 12.3%(정액 200,104 원), 민주노총은 12.5%(범위를 11.0~14.0%)을 제시
  - 8%포인트의 차이는 예년과 비슷한 수준으로 개별사업장에서의 임금교섭에서는 부담이 크지는 않을 것으로 보임.

<표 1> 각 기관별 임금인상 요구율/제시율

	한국노총	민주노총	경총	공무원	정부예산지침
요구율	12.3%	12.5%(11.0~14.0%)	4.1%	6.7%(+1%)	6%

- 2002년 실제 임금상승률은 6.6%로 전망되며 경기회복의 조기 가시화로 다소 높아질 것으로 예상됨.
  - 임금상승률은 기본적으로 노사간의 협상과정을 통해 결정되는 것이므로 예측하기 어려운 점이 많지만 과거의 임금수준과 GDP, 소비자물가 등의 관계를 통하여 임금함수를 추정한 후 이를 이용하여 2002년 임금상승률을 예측할 수 있음.
  - 경제성장률 3.9%, 소비자물가상승률 3%, 취업자증가율 1.8%일 때 적정임금상승률은 5.1%로 예상됨에 따라 실제 명목임금상승률은 국민경제생산성에 근거한

\* 한국노동연구원 연구원(jindorl@kli.re.kr).

임금상승률보다 1~2%포인트 높게 나와 6.6%로 전망됨.

- 그러나 경기회복이 예상보다 빠르게 나타나 경제성장률 전망치가 5.7%로 이미 상향조정되었으며 이에 따라 실제 임금상승률은 전망치인 6.6%보다 높아질 것으로 보임.

#### ◆ 근로시간 단축, 비정규노동자 보호 등 제도개선 쟁점

○ 2002년 임단협에서는 임금수준을 둘러싼 쟁점은 크게 불거지지 않을 전망이나 근로시간 단축 등 제도개선을 둘러싼 노사간 갈등이 임금교섭과 맞물려 임금교섭의 불안요인으로 작용할 것

- 특히 4월부터 공무원들에 대한 제한적인 주 5일 근무제가 실시됨에 따라 지불능력을 갖추고 있는 대기업·공공부문·금융부문 및 사무직노조에서 “근로조건 저하 없는 주 5일제의 즉각적인 실시”를 강하게 제기할 것으로 보임.
- 주 5일 근무제는 안정적인 사업장을 중심으로 법개정 이전에 실시될 것으로 보여 현재 노사정 합의를 가로막고 있는 주 5일제 도입에 따른 휴가일수 축소, 생리휴가 무급화 등 쟁점의 논의 방향을 잡는데 현실적 잣대가 될 것으로 보임.
- 주 5일제 관련 법개정이 이루어질 경우 경영계는 최소한의 기준인 근로기준법에 따른 단체협약 변경을 요구할 가능성이 크나 노동계의 경우 연월차·생리휴가·휴게시간 등 단체협약이나 취업규칙에 규정된 내용을 유지할 방침으로 단협에 2002년 4월 현재 근로기준법상의 규정을 단협에 명문화할 것을 지시하고 있어 단위사업장 차원에서의 갈등이 커질 것으로 보임.

○ 정규·비정규노동자간의 차별 철폐 요구에 근거한 노사갈등과 노노갈등의 가능성도 존재

- 경영계는 비정규노동자 고용제의 정착과 활성화는 사회 전체적으로 고용기회를 확대하여 기업의 경쟁력 제고 등 바람직한 결과를 초래한다는 점을 강조
- 노동계는 비정규노동자의 정규직화를 비롯해 단체협약의 일반적 구속력 적용 확대 등을 통하여 비정규노동자에 대한 차별대우를 금지시켜 나갈 계획이며, 노조 규약 개정 등을 통해 비정규노동자의 조직화를 가능토록 할 제도적 장치를 마련한다는 계획
- 그러나 정규노동자 중심의 노동운동과 대기업 노조의 교섭력 향상으로 노동자 내부에서 임금이나 생활수준의 격차가 점차 벌어지고 있어 이를 개선하려는 비정규노동자와 기득권을 유지하려는 정규노동자간에 노노갈등의 소지가 있음.

- 노동계는 2002년 양대 선거가 실시되는 정치일정에 맞춰 제도개선투쟁과 정치투쟁을 결합시켜 나갈 방침이며, 경영계 또한 각 정당의 공약 비교 등을 통해 정치적 압력을 행사할 계획이어서 정치권을 둘러싼 노사간의 대립도 쟁점화될 것으로 보임.

◆ **임단협 교섭시기**

- 노사 모두 국가행사인 월드컵 개최시기를 피해 임단협을 진행하려고 할 것
  - 노동계의 임금인상 투쟁이 집중되는 6월에 월드컵 경기와 지방선거가 있어 노사 모두 이를 피하기 위해 노력할 것
  - 정부는 월드컵 경기 이전에 임단협을 마무리지을 것을 권고하고, 경영계도 임단협 조기타협을 목표로 삼고 있으며, 민주노총은 임단투 집중시기를 5월 중순과 7월 중순으로 나누어 진행할 방침이고, 한국노총은 5월 하순에 집중할 계획
- 본격적인 임단협 타결시점은 7~8월 사이가 될 것으로 전망
  - 노사 양측이 5월달 내로 임단협을 마무리지을 의지는 갖고 있으나 단위사업장 노조의 임단협 요구안이 2월 하순이나 3월경 확정되고 4월경 노사 상견례가 이루어지는 관행을 돌이켜볼 때, 교섭 지연으로 노조의 쟁의행위 돌입시기는 7월이나 8월경에야 본격화될 전망
  - 한국노총은 5월 초순경 조정신청 및 쟁의행위 찬반투표 등을 실시하고 5월 하순경 총력투쟁에 돌입하여 6월 월드컵 개최 이전에 임단협을 마무리지을 계획이며, 민주노총은 임단투 집중시기를 5월과 7월로 잡고 있음.
- 그러나 발전노조 파업 해결과정에서 노정갈등이 심화될 경우 노동계는 계획을 수정하여 정부에 압박을 가하기 위해 월드컵을 겨냥한 투쟁 전술을 펼칠 가능성도 있어 이로 인한 단위사업장 노사관계의 악화가 우려됨.

◆ **고용안정 관련 노조 경영참가 요구 확대**

- 노동계는 최근 몇몇 판례가 “자산인수(P&A)시 영업양도와 구별하여 고용·단협 승계를 인정하지 않는다”, “사용자의 변경문제는 단체교섭이나 노동쟁의의 대상이 아니다”는 등 단협에서 고용보장을 구체적으로 합의하지 않았을 경우 고용승계·노조승계 등을 인정하지 않는 점을 들어 단협에서 명확한 조항을 두도록 지침을 내림.
- 경제위기 이후 경영계는 상시적인 구조조정을 추진, 최근 들어 특정 업무의 분사나

- 아웃소싱이 확산되고 있어 고용안정을 보장받으려는 노동계의 요구는 거세질 것
- 노동계는 분사나 아웃소싱뿐 아니라 새로운 기술 또는 기계설비를 도입하거나 작업방식을 바꾸려 할 때에도 노조에 이를 통보하고 신기술 도입 타당성 및 노동 강도에 미치는 영향 등을 고려하여 노사합의하에 실시할 것을 주장
  - 이에 반해 경총은 2001년 단체협약 체결지침에서 고용보장에 관해서는 단체협약에 규정하거나 별도의 고용안정협약을 체결하지 않을 것을 권고하고 있음.
  - 1998년 이후 사회 저변에 확산되어 있는 고용불안 심리는 노조의 이러한 요구를 더욱 강하게 만들고 있어 ‘노사합의냐, 협의냐’ 등 합의 수준에 대한 논란이 커질 전망

- 노동계는 경영참가협약 체결이나 경영협의회 기능활성화 및 근로자복지기본법 시행에 따른 우리사주제도의 민주적 운영과 활성화를 도모해 나갈 방침
- 그러나 경영계는 노동계의 인사권과 경영권에 대한 참여나 합의 요구에 대해 회사의 인사권·경영권은 사측의 고유권한에 해당한다는 입장을 일관되게 견지하고, 이를 절대적으로 수용치 않도록 지침을 시달

#### ◆ 연봉제 등 성과주의 임금제도 정착과 관련한 논란

- 기업마다 연봉제 도입이 꾸준히 증가하고 있으나 노동계는 노조의 임금결정력 약화를 이유로 반대하고 있어 대립이 예상됨.
  - 노동부 통계에 따르면 100인 이상 사업장 중 1996년 11월 현재 1.6%만이 연봉제를 도입했으나 경제위기를 겪으면서 급격히 증가하여 2002년 1월 현재 32.3%가 연봉제를 도입(업종별로는 금융보험업이 45.4%, 규모별로는 5,000인 이상 사업체가 43.6%로 가장 높은 것으로 나타남)
  - 경영계는 임금유연성을 확보하기 위해 연공급에서 능력급, 연봉제 등으로 개편을 꾀하는데 반해 노동계는 연봉제 도입의 목적이 임금삭감 및 노동조합 무력화에 있다며 도입에 반대의사를 표시
  - 초기에는 임원이나 관리직, 연구직, 특수직 등 일부 직종에 적용되던 연봉제가 전직종에 걸쳐 확산될 조짐을 보이자 노동계는 원칙적으로는 연봉제의 도입을 지지하되 일부 도입이 불가피할 경우에는 노사합의를 거쳐 적용범위를 최소화할 것을 지시
  - 연봉제 도입을 위해서는 개인 업무평가에 대한 객관적 기준과 평가의 공정성을 보장하는 제도적 장치 마련 등에 주력해야 할 것

- 올해 경기회복에 힘입어 생산 및 경영이익 목표 초과달성분에 대한 성과배분제 도입을 둘러싸고 노사쟁점 형성
  - 노동부 통계에 따르면 ‘정액급여+특별급여’ 비중을 비교할 때 특별급여의 비율이 1996년 26.1%에 이르던 것이 경제위기 당시 특별급여가 대폭 삭감되어 1998년 20.4%로 줄었으나, 2000년에는 30.9%로 크게 증가
  - 경총은 개인별·집단별 성과배분제 도입을 통해 고정적 임금을 줄이고 변동적 임금의 비중을 확대할 것을 권고
  - 노동계는 성과급제는 전반적으로 임금의 불안정을 가져오고 지불능력이 있는 대기업과 그렇지 못한 영세중소기업간의 임금격차를 조장한다는 이유로 반대
  - 성과급제의 바람직한 운영을 위해 노사 공동으로 제도운영 결과를 평가하고 성과 목표의 비현실성, 배분기준의 불공정 등 문제점을 지속적으로 개선해 나가야 할 것
  - ※ LG전자 노사는 2002년 임금동결을 합의하고 연말 성과배분을 통해 이익금을 배분기로 함.

- 경영계는 임금유연성 확보의 일환으로 법정퇴직금제도의 임의화를 주장하고 있고, 정부도 기존 퇴직금제도를 기업연금제 등으로의 전환을 유도하고 있어 퇴직연금, 퇴직보험 등 퇴직금제도 변화에 따른 노사협의 및 합의 방식 등에 대한 논란이 커질 전망

#### ◆ ‘공동교섭’ 등 협상방식을 둘러싼 논란

- 노조의 산별노조로의 전환이 확산되면서 산별교섭을 통한 산별협약 체결 요구가 확대되고 있음.
  - 노동계는 기업별노조 체계에서 기업협약을 체결하던 관행을 단시일 내에 바꿀 수는 없으나 전문이나 협약의 적용과 사용자단체 구성, 협약 유효기간, 조합비 일괄공제 등 기본협약 내용은 집단교섭을 통해 체결하여 산별교섭의 토대를 마련한다는 방침
  - 노동계는 집단교섭을 통해 기본협약과 임금협약 등 산별·업종별 공통된 요구사항에 대해 협상을 벌이는 한편 사업장별로 요구사항에 대해서는 대각선교섭을 허용하는 방식으로 유연한 교섭체계를 갖는다는 방침
- 경영계는 노조의 산업별 공동교섭 요구는 노사관계의 안정을 위하여 이에 응하지 않을 것을 지시

- 경총은 각종 업종별 협회 등 사용자 단체들의 경우 회원사에 대하여 조정 또는 규제할 수 있는 권한이 없으므로 산별 교섭에 응낙할 의무가 없음을 강조하고 있음.
- 노사간 공동교섭에 대한 선호도가 다르고, 사용자 단체가 구성되어 있지 않는 등 올해도 공동교섭 성사를 위한 조건은 충분치는 않은 상황
  - 노동계의 공동교섭 요구가 좌절될 경우 노동계는 공동요구안을 단위사업장 차원에 관철시키기 위한 계획을 수립, 최소한 투쟁일정을 통일시키는 것은 물론 연대 투쟁의 분위기를 고조시켜 나갈 가능성이 커 지역별 연대활동이 활발해 질 것으로 보임.

#### ◆ 근골격계 질환 예방 등 산업안전 요구 강화

- 최근 근골격계 등 산업안전에 대한 관심이 높아지고 있어 산업안전 관련 쟁점이 부상할 가능성이 큼.
  - 양대노총이 산업안전에 대한 관심을 높이고 있고 조선·자동차 업종의 경우 민주노총 금속산업연맹을 중심으로 근골격계 질환 문제를 집중 제기할 방침
  - 사업장 내 상시적인 구조조정 등으로 노동자들의 고용불안 심리가 증가되면서 노동강도 강화로 뒤따르면서 작년에 이어 올해 산업재해가 급격히 증가하고 있는데, 특히 ‘근골격계 질환(요통 포함)’ 등 작업 관련성 질환이 매우 증가되고 있음.
- 유해·위험작업장의 노동자, 비정규노동자의 안전과 건강보호를 위한 노조의 역할 확대 예상
  - 산업안전·보건관리사의 임면시 노조의 동의권을 보장할 것을 요구하는 목소리가 높아질 것으로 보이며 유해·위험작업에 대해서는 노조의 작업중지권·거부권 및 노동시간 단축 등을 촉구할 방침