

이슈 분석

2002년 상반기 노사관계 평가와 하반기 전망

배규식*

I. 2002년 상반기 노사관계 평가

◆ 상반기 개관

- 2002년에는 구조조정이 어느 정도 일단락되고, 2001년도의 비교적 건실한 경제 성장을 바탕으로 전반적으로 회복된 경기 속에서 실업률도 6월 들어 2.7%로 낮아지면서 일자리도 늘어났음.
- 2002년 상반기에는 전반적으로 공공부문 노사관계의 전면화, 산업별 교섭의 첫 단계 시도를 둘러싼 노사분규의 증가와 장기화, 노사정 합의도출 실패로 주5일 근무제, 공무원노조 합법화, 비정규직 보호 등 법제도 개선이 정부 입법으로 추진중임.
- 임단협에서는 2001년 이후 성장세의 지속 속에 기업들의 비교적 양호한 경영실적에 따른 근로자들의 임금인상에 대한 기대감과 요구수준의 상승으로 협약임금 인상률이 2001년보다 다소 높아졌음.

◆ 노사분규의 증가와 장기화

○ 노사분규 증가요인

- 2002년 들어 1997년 이래 노사분규건수가 가장 많이 발생하고, 노동손실일수에

* 한국노동연구원 연구위원(baekiusik@kli.re.kr).

서도 파업이 가장 많았던 2000년에 근접하고 있는데 분규참가자수가 2,000년보다 적은 것은 장기파업 사업장이 여러 군데 있기 때문이다.

- 노사분규의 증가는 전국금속노조와 보건의료산업노조, 택시노조 등 산업별 노조의 기본협약 체결 요구, 공동투쟁, 산업별 교섭 시도에 기인되며, 공공3사 노조들의 공동파업과 발전노조 5,000여명의 38일 동안의 파업도 노동손실일수를 증가시키는데 기여를 했음.)
- 노사분규의 체감정도는 발전노조 파업 때 언론의 집중보도로 매우 높았던 반면, 5월말부터 시작된 보건의료산업노조, 금속노조, 택시노조 등의 파업은 월드컵의 전국민적 열기에 밀려 상대적으로 낮았음.

<표 1> 최근의 노사분규 추이

	발생건수	분규참가자수	노동손실일수
1997	78	43,991	444,720
1998	129	46,065	1,452,096
1999	198	92,026	1,366,281
2000	250	177,969	1,893,563
2000. 6월 말	138	133,362	849,832
2001	235	88,548	1,083,079
2001. 6월 말	119	33,032	376,968
2002. 6월 말	215	70,377	835,515

- 2002년 노사분규의 증가로 볼 때 우리 노사관계가 여전히 상당히 갈등적이며 저 신뢰상태를 벗어나고 있지 못함을 보여줌.

○ 산업별 노조 중심의 노사분규

- 전국금속노조, 보건의료산업노조, 민주택시노조연맹 등 3개 산업별 노조의 투쟁 일정에 따라 5월 22~24일 사이에 24개 병원, 70개 택시회사, 93개 금속사업장, 축협노조 등 총 108개사에서 파업이 발생하여 전체 분규의 215건의 51.7%를 차지하고 있음.)
- 7월 5일 현재에도 15개 금속사업장, 7개 병원, 34개 택시회사에서 42~44일째 장기파업이 진행되고 있는데 금속과 병원의 경우 파업이 산업별 교섭의 절차를

1) 2월 26일 민주노총의 공공3사 노조 파업을 지원하는 연대파업은 대부분 불법으로 약 94개 노조 5만여명이 참여했는데, 이들 연대파업은 위의 통계에서 빠져 있다.
 2) 노동부의 공식적인 파업통계에는 8시간 미만의 부분파업은 노사분규로 잡지 않고 8시간 이상 지속된 파업만을 분규로 잡기 때문에 산업별 노조가 주도하는 파업에 동참했다고 하더라도 파업 8시간 이전에 노사가 합의한 경우는 분규건수 산정에서 제외된다.

둘러싼 노사간의 대립에서 비롯되었으나, 장기화되면서 형사상 고소와 손해배상 문제 등이 주요 쟁점화되어 자율적 노사관계 정착의 어려움을 보여주고 있음.

- 6월 말까지 215건의 노사분규 가운데 한국노총 소속 노조가 파업을 벌인 곳이 24개 사업장이며 나머지는 민주노총 소속 사업장인 것으로 볼 때 한국노총 사업장과 민주노총 소속 사업장간 노사관계가 커다란 차이를 보이고 있음.

◆ 임금교섭

○ 임금교섭 시기의 분산

- 6월 말 현재 임금교섭 타결률은 38.9%로 2000년 6월 말의 47.6%보다는 낮고 2001년 6월 말의 34.6%보다 높아 임금교섭이 2001년에 이어 시기적으로 상·하반기로 분산되어 진행되고 있음을 알 수 있음.
- 민주노총의 5월 말 임단협 시기집중 투쟁은 산업별 노조 중심으로 추진되었고 다른 산업별 노조나 기업별 노조들은 2001년에 시기적으로 분산된 임금교섭 타결일에 맞추어 진행하고 있어 2002년도 이후에도 분산된 형태로 정착될 가능성이 큼.

○ 높아진 협약임금인상률

- 2000년 협약임금인상률은 IMF 위기에서 삭감된 임금을 되찾는 의미에서 높았으나 2001년 인상률이 6.0%로 저하되었다가 2002년 6월 말에는 2001년 6월 말보다 1.0% 높아져 6.7%가 되었는데(민주노총 소속 사업장의 경우 총액기준 9.0%) 이는 경기회복과 기업의 경영실적 호전에 따라 근로자들의 임금인상에 대한 기대가 높아진데 따른 것으로 보임.

<표 2> 최근의 협약임금인상률 추이

	협약임금인상률 (임금총액 기준)	협약임금인상률 (통상임금 기준)
1997	4.3	4.2
1998	-2.7	0.0
1999	2.1	2.1
2000	7.6	7.2
2001.	6.0	
2001. 6월 말	5.7	6.0
2002	6.7	

- 현대자동차, 기아자동차 등에서 보듯이 경영실적이 좋은 사업장에서는 노조가 분배교섭적 태도를 강화하여 강한 단결력을 바탕으로 높은 수준의 임금인상을 관철시키는 경향이 나타나고 있음.³⁾

◆ 공공3사 노조의 파업과 발전노조 파업의 장기화

○ 공공3사 노조 파업의 요인

- 2월 25일 시작된 철도, 가스, 발전노조는 민영화 반대를 내걸고 파업에 돌입하여 가스와 철도노조가 곧 노동조건에 관해 노사합의로 파업을 끝낸 반면, 발전노조만이 4월 2일까지 38일간 민영화 반대 파업을 벌였음.
- 공기업에서의 구조개편으로 노조원들의 고용불안이 심해지면서 강력한 노조 집행부의 선출 혹은 노조의 강한 투쟁요구로 나타나 그동안의 담합적 노사관계를 위기에 몰아넣었으며, 공공3사의 공동 투쟁요구를 민주노총이 연대투쟁으로 조직하도록 지원함으로써 투쟁에 들어갈 수 있었음.
- 공공3사 노조의 파업, 특히 발전노조의 장기파업은 민영화를 포함한 구조개편과정에서 나타날 수 있는 노조원들의 불만과 고용불안 등을 사용자와 정부가 적절하게 관리해 내지 못했고, 민영화에 대한 설득과 공감을 이끌어내지 못함으로써 빚어진 정책과 관리의 실책을 일정하게 반영한 것임.

○ 발전파업의 결과

- 발전노조가 사실상 홀로 정부를 상대로 민영화 파업을 불법으로 함으로써 민주노총과 공공부문 노조들이 주장해 온 민영화 반대투쟁의 대리전을 하는 무리한 투쟁을 한 셈이 되었음.
- 전력산업의 민영화를 사회적 이슈로 부각시키기는 했으나 발전노조의 성과없는 장기파업으로 민주노총과 공공연맹의 지도부 사퇴와 공백을 초래하였으며, 발전노조는 불법파업에 따른 구속, 해임, 대량징계, 손해배상 등으로 수세에 몰렸고 경영진의 노조 압박, 노조원들의 내부분열 등으로 매우 비싼 비용을 치르며 위기에 빠져 있음.

◆ 노조의 산업별 교섭 시도를 둘러싼 노사분규

3) 현대자동차노조나 기아자동차노조의 경우 1998년, 1999년 정리해고와 인력조정 경험의 노사 불신의 요인으로 일정하게 작용하여 ‘회사가 잘 나갈 때 많이 받아내자’는 식의 분배교섭적 태도가 매우 강하게 나타났고, 현 노조 집행부도 노조의 강한 현장투쟁력을 분배교섭을 위해 최대한 이용하려는 경향을 갖고 있는 것으로 보인다.

○ 기업별 노동조합의 산업별 노조화

- 2002년 6월 말 현재 민주노총 소속 조합원(602,339명)의 약 41.1%(247,458명)가 24개의 업종별 혹은 산업별 노조에 소속되어 있고⁴⁾ 한국노총 소속 조합원 중 약 13만명이 산업별 노조에 속해 있음.⁵⁾
- 민주노총과 한국노총은 현재의 기업별 노조체제를 점차 산업별 노조로 조직을 통합하여 재편하겠다는 중장기적 조직방침을 갖고 이를 실행해 나가고 있으며 이미 산업별, 업종별로 조직되어 있는 노조들은 산업별 혹은 업종별 교섭을 하고 있거나 준비하고 있음.

○ 산업별 교섭의 진전

- 업종별 교섭이 전통적으로 이루어져 온 곳이 버스, 택시 등 운수업종, 화학섬유, 면방 등 섬유업종이었으나 이들 업종별 교섭은 1960년대 이래 고도성장과정에서 일정한 이익분배를 보장한 조건에서 노조 상층부와 업종의 사용자들이 벌인 담합적인 성격의 교섭이었음.
- 이번엔 전국금융산업노조, 금속노조, 보건의료산업노조, 민주택시노조 등이 중심이 되어 추진된 다소 공세적인 산업별 교섭 시도는 담합적인 업종별 교섭과 달리 상당수 사업장에서 사용자의 우려와 반발 속에 이루어져 노사분규가 발생하고 장기화됨으로써 상당한 난관이 있음을 보여주고 있음.
- 은행업에서는 노동조건의 유사성, 집단교섭의 관행(시중, 국책, 지방은행별 집단 교섭), 높은 노조 조직률, 소유주의 부재, 평소 타협적 노사관계 등 특수성이 작용하여 2000년 통일단협을 체결한 이래 금융산업노조와 은행들간의 집단적 산업별 교섭을 통해 5월 23일 주5일 근무제 실시를 합의했음.
- 금속, 병원을 제외하면, 다른 업종별 노조(손해보험노조, 과학기술노조, 연구전문노조, 농협노조), 산업별 노조(대학노조, 언론노조) 등은 주로 공통의 요구를 내걸고 업종별 공동교섭을 시도하여 대부분 대각선 교섭으로 타결을 짓는 양상을 보여 왔음.
- 금속노조는 124개 사업장 중 91개(73.4%) 사업장에서 사용자단체 구성, 조합비

4) 민주노총 소속 노조 가운데 산업별, 업종별 노조는 조합원 1,000명 이상의 노조만 살펴봐도 건설운송노조, 과학기술노조, 연구전문노조, 발전노조(지부 5개, 6,000명), 금속노조(지부 156개, 조합원 37,006명), 대학노조(지부 95개, 8,000명), 보건의료산업노조(지부 120개, 조합원 37,854명), 농협노조, 생명보험노조, 손해보험노조, 증권산업노조, 축협노조, 언론노조(지부 50개, 14,000명), 전교조(지부 16개, 조합원 87,996명), 전국택시노조, 학습지노조, 선원노조, 운송하역노조 등이 있다.

5) 한국노총 산하 산업별 노조는 금융산업노조(29개 지부, 조합원 114,000명)와 한교조(조합원 18,337명) 등 약 13만여명의 조합원을 갖고 있다.

일괄 공제 등이 포함된 ‘기본협약’을 체결했고 보건의료산업노조도 90여개 사업장 중 50여개(55.6%)에서 ‘노조가 원할 경우 산별교섭에 응한다’는 단협조항을 얻어내 산업별 교섭을 위한 디딤돌을 놓았음.

○ 산업별 교섭의 어려움

- 금속노조와 보건의료산업노조의 산업별 교섭 시도가 상당수 사업장에서 사용자들의 반발에 부딪쳐 장기파업으로 발전하면서 노사간의 감정대립이 격화되고, 최종 타결결과에 따른 승패의 집착으로 인한 힘겨루기로 징계, 파업기간중의 임금 등이 새로운 쟁점으로 떠올랐음.⁶⁾
- 산업별 교섭에 대한 사용자들의 우려가 금속과 병원의 경우 두산중공업, 경희대병원, CMC 등에서 보이는 것처럼 일부 사용자들의 반대가 매우 클 뿐 아니라 현재 진행중인 장기파업 마무리 여하에 따라 산업별 노조의 위상과 산업별 교섭의 장래가 크게 좌우될 가능성이 있음.⁷⁾

○ 산업별 교섭이 제기하는 과제

- 산업별, 업종별 교섭 시도는 공동요구 제출, 공동투쟁 일정 마련, 대각선 교섭 등 아직 산업별, 업종별 교섭을 향한 첫걸음을 내디딘데 불과할 뿐이고 향후 많은 장애와 조율의 문제를 남기고 있음.
- 산업별 교섭의 법적인 강제가 어려운 상태에서 사용자가 사용자단체 구성을 기피할 경우 산업별 교섭이 어려워질 수 있으며, 또한 산업별 교섭이 사용자에게 교섭비용의 감소, 사용자간의 임금경쟁 배제 등에서 이득을 가져다주지 않을 때

6) 두산중공업은 2001년 노사합의문에 산업별 노조와의 교섭에 응한다는 내용이 있었음에도 불구하고 2002년 산업별 노조의 교섭요구에 불응하다 파업을 맞아 원래 쟁점이었던 산업별 노조와의 교섭문제는 사소한 것이 되고, 노조의 정문봉쇄로 인한 노사간의 충돌로 인한 민형사상의 문제가 주요 쟁점으로 떠올랐다. 금속노조도 사용자와 본격적인 협상에 들어가기 전에 파업한 뒤 노조의 공장점거와 정문봉쇄로 인한 민형사상 문제 때문에 본래의 교섭은 전혀 진전을 시키지 못한 점에서 노사 양측의 안이한 상황판단과 협상전략 실패의 책임이 크다. 경희대병원의 경우에도 보건의료산업노조와의 산업별 교섭 문제와 사학연금 본인부담금 병원측 지급문제로 인해 노조가 파업에 돌입했으나 7월 초 현재 원래의 문제가 더 이상 노사간의 핵심쟁점이라기 보다 파업에서 누가 이겼다는 명분을 차지할 것인가의 기세싸움 때문에 장기파업이 풀리지 않고 있는 것으로 보인다.

7) 산업별 교섭에 대한 사용자들의 우려는 노조 조직률, 업종별 교섭의 관행 여부, 기존 기업별 노사관계의 타협적인 정도 등에 따라 차이가 날 수 있다. 노조 조직률이 100%에 가깝고 국책은행, 시중은행, 지방은행별 업종별 교섭 관행이 있었으며 노사관계가 타협적이었던 은행에서는 사용자들의 산업별 교섭에 대한 우려가 적은 반면, 노조 조직률이 11% 내외인 병원이나 역시 낮은 조직률의 금속에서는 업종별 교섭의 관행이 정착되지 않았고 그동안 노사관계가 그다지 타협적이지 않았기 때문에 사용자들의 산업별 교섭에 대한 우려와 저항이 큰 것으로 보인다.

중장기적으로 정착되기 어려울 것으로 보임.

- 앞으로 산업별 교섭을 향한 추가적인 진전과 실질적인 산업별 교섭의 정착은 앞으로 몇 년간 이들 산업에서 노사간의 역학관계, 협조 및 상호이해의 정도, 노동조합의 절도있는 행동, 사용자들의 우려와 저항 극복 등에 따라 좌우되는 과도기적 실험기간이 될 것임.
- 향후 산별, 업종별 노조들이 늘어나면서 산업별 교섭을 시도하고 정착시켜 나갈 때 발생할 다양한 문제(대각선 교섭, 사용자단체 구성, 협약의 수준, 이중교섭, 대규모 노사분규 발생, 노사 각각 내부 이해조정)와 이를 규율하는 법제도를⁸⁾ 어떻게 해결해 나갈 것인가 노사정이 향후 함께 고민할 문제임.

◆ 사용자들의 새로운 대응전술 - 손해배상과 가압류

○ 늘어나는 손해배상청구와 가압류

- 2002년 들어 노조의 불법파업이나 합법파업중의 불법행위에 대해 사용자들의 손해배상과 가압류를 통한 대응 및 보복전술이 점차 확산되어 손해배상청구와 가압류 액수가 2002년 7월 초 현재 총 39개 사업장에서 1,264억원에 이르고 있어 (민주노총 자료) 노사관계의 중요한 쟁점화가 되고 있음.

○ 손해청구와 가압류의 두 가지 상반된 효과

- 불법파업과 불법행위에 직접 연루된 노조간부와 노조원들을 상대로 하는 사용자의 대응전술로서 손해배상과 가압류는 해당 사업장의 노사관계에 두 가지 상반된 효과를 낳고 있는 것으로 보임.
- 하나는 사용자가 제기한 손해배상이나 가압류를 통해 실제로 손해배상이나 가압류 대상이 된 노조간부나 노조원들로부터 손해액을 받아내기보다 이들을 압박하는 수단으로 활용하여 (불법)파업 등을 하기 어렵게 하거나, 관련 노조간부, 노조원들의 노조활동을 묶어 놓거나 혹은 투쟁적 노조활동을 온건하게 만드는데 사

8) 과거의 노동조합법은 기업별 노조체제를 전제로 만들어졌고 노동조합법과 노동쟁의조정법으로 통합되어 노동조합 및 노동관계조정법으로 바뀌면서 여러 군데에서 개선이 이루어졌다. 그러나 여전히 기업별 노조체제를 전제로 한 규정들이 남아 있어 산업별 교섭을 규율하는 법으로는 적절하지 못하므로 산별, 업종별 노조와 산별, 업종별 교섭이 현재보다 진전되면 기업별, 업종별, 산별 교섭을 포괄할 수 있는 내용으로 바뀌어야 할 것이다. 또한 각종 노사관행도 기업별 노조와 기업별 교섭체제를 전제로 만들어진 것이므로 산별 노조와 산별 교섭을 포괄하는 내용으로 개선되어야 할 것이다.

<표 3> 최근 불법행위 손해배상과 가압류의 주요 예

청구회사	대상노조	손배, 가압류 액수
5개 발전회사	2002년 발전파업 관련 3,407명 노조간부, 조합원	211억원 손해청구와 가압류
태광산업	2001년 파업관련, 노조간부 및 노조원 74명	423억원의 손해청구
효 성	2001년 파업관련 노조간부 및 노조원 237명	366억원 손해 및 가압류
두산중공업	2002년 파업관련 금속노조 지부, 지회 54명	50억원 손해청구
두산전자	노조원 48명, 40명 상대	가압류 14억, 손해 5억원
세원테크		9억 8천만원
동광주병원	노조간부, 조합원 64명	13억원
한국과학기술원	과기노조 한국과학기술원 지부 19명	11억 9천만원
케어어	케어어사내하청노조	10억원
재능교육	재능교사노조 3,000명	8억 9천만원
총 39개 회사		1,265억원

용될 수 있음.

- 다른 하나의 효과는 사용자의 손해배상, 가압류에 반발하여 노조가 합법적 단체 행동, 현장에서 업무협조 거부 혹은 음성적이고 다양한 저항을 통해 사실상 생산과 업무에 적지 않은 곤란을 초래할 수 있음.
- 앞으로 사용자의 손해배상청구와 가압류가 더욱 빈번하게 사용될 경우 노조활동 면책의 범위, 필수공익사업에서의 불법파업에 따른 손해청구의 법적 타당성 문제, 손해배상청구를 노조활동 약화의 수단으로 사용할 수 있다는 부당노동행위 논란이 있을 수 있을 것임.

◆ 공무원노조의 결성과 합법화

- 노사정위원회에서 공무원노조의 인정을 합의한 사항임에도 불구하고 조직의 명칭, 권한의 범위, 노조활동과 관련된 세부적 쟁점들에 관한 노정간의 견해 차이로 공무원노조의 합법화가 이루어지 않은 가운데 지난 3월 2개의 공무원노조가 법외노조로 결성되어 활동을 개시했음.)

9) 전국공무원노조와 대한민국공무원노조총연합회라는 2개의 공무원노조는 기존의 공무원직장협의회를 공무원노조로 전환하기 위해 노력을 벌여 각각 약 7만여명, 2만여명의 조합원을 확보했다.

- 정부로서는 노사정이 합의한 공무원노조 인정을 거부하고 법외노조인 공무원노조를 처벌을 할 수도 없고, 또 현행법 위반인 공무원노조의 결성과 활동을 처벌하지 않을 수도 없는 입장인데다, 지방자치단체들이 공무원노조 간부들에 대한 징계를 꺼리거나 거부하고 있어 상당한 정책의 혼선을 초래하고 있음.

◆ 주5일 근무제의 점진적 확산 - 여러 유형

- 노사정위원회에서 2년 이상을 끌어오던 주5일 근무제 협상에서 노사정이 합의를 도출하지 못하고 정부 입법으로 추진되는 가운데 주5일 근무제가 단위사업장, 업종, 산업별 노사교섭을 통해 이루어지고 있음.
- 그동안 외국인투자기업, 제약업체, 일부 대기업, 일부 제조업 등에서¹⁰⁾ 시행되어 온 주5일 근무제는 2002년 5월 이후 노사간의 단체교섭에 의해서 26개 은행, KBS, LG 오티스, 해태제과, 데이콤DST 등이 시행하기로 했는데, 대부분 토요일 근무를 월차휴가, 연차휴가로 대체하는 식이었음.¹¹⁾
- 주5일 근무제 실시결정 사업장 중 일부는¹²⁾ 단체협약에 주 42~43시간을 기준노동시간으로 정했고 다른 사업장에서는¹³⁾ 휴일, 휴가와의 교환없이 주5일 근무제 실시를 합의했음.

10) 외국인투자기업으로는 한국 IBM, 한국후지제록스, 한국오리베스트, 한국로슈, 듀폰코리아, 한국준슨, PAG 코리아, 한국후지쓰, 제약업체에서는 한독약품, 산풍제약, 하나제약, 삼천당제약, 일부 국내 대기업으로는 LG 칼텍스, LG전자, LG화학, LG 석유화학, LG 필립스 LCD, 일부 제조업은 동양엘리베이터, 유성기업, OB맥주, 남양 등이 있다.

11) 주5일 근무제의 사무전문직 중심 확산은 이들이 연월차수당을 받지 못하더라도 휴가를 원하는 반면, 연장, 야간, 휴일근로에 의존하는 생산직의 경우에는 연월차수당을 포기하기를 원하지 않기 때문으로 보인다.

12) 주 기준노동시간을 42~43시간으로 줄이거나 이미 42~43시간으로 되어 있던 곳에서 주5일 근무제를 실시하기로 한 곳은 한독약품(42.5시간), 신한일전기(42시간), 한국태양유전(42.5시간), 한국동광(42.5시간), 동경전자(43시간), 동경실리콘(42.5시간), 한국소니(42시간), 셀텍(42시간) 등이다.

13) 한국노총 산하의 동성금속, 인천열병합발전, 주한미군 등 6개 사업장, 민주노총 산하의 경남제약, 두원정공, 한국수드캠(2003년 1월 실시) 등에서 휴일휴가 단축없는 주5일 근무제가 합의되어 실시되거나 실시될 예정이다.

II. 하반기 노사관계 전망

◆ 전반적인 노사관계 전망

- 민주노총 비상대책위원회의 한시성, 내부 지도력 미비, 보충선거(부위원장, 사무총장), 전교조 임원선거, 사무금융노련, 금속산업연맹, 보건의료산업노조 등 노동조합의 신입 집행부 선출을 위한 선거가 하반기에 집중되어 있고 한국노총도 대통령선거를 앞두고 정치적 노선을 둘러싼 혼란으로 내부 입장조율에 상당한 진통이 예상되고 있음.
- 하반기에는 양노총이 산업별 노조로의 개편, 지도부 구성 등 내부조직 정비, 조직 강화에 주력할 것으로 보임.
- 이에 따라 양대 노총이 노동운동의 구심력으로 역할을 하기 어렵기 때문에 올 하반기에는 노사관계의 주요 쟁점에 대해 노조가 전국적 수준에서의 문제 제기나 투쟁을 전개할 수 있을 정도의 집중력을 갖지 못할 것으로 예상되고 있음.
- 현재 진행중이거나 앞으로 진행될 임단협을 제외하고는 노동조합 일반의 뚜렷한 주요 쟁점이 없지만 현재 이미 병원, 금속과 택시 등에서 장기화된 노사분규에 공권력이 투입될 경우 노정대결로 변질 가능성도 있음.
- 기아자동차, 쌍용자동차, 아시아나항공, 서울지하철 등 사업장별로 임단협, 고용안정, 경영참가 요구 등을 주요 쟁점으로 현재 노사갈등 속에서 진행중인데 개별 파업이 일어날 가능성은 있으나 발전노조 파업과 같이 전국적인 투쟁으로 발전할 가능성은 적음.

◆ 임단협과 노사분규

- 월드컵으로 인해 일부 사업장에서의 임단협이 당겨진 반면, 다른 사업장에서는 1개월간 늦춰져 임금교섭 타결률이 아직도 40% 수준이므로 남아있는 많은 기업들이 현재 임단협을 진행중이거나 혹은 7~9월 사이에 마무리할 것으로 예측됨.
- 현대와 기아자동차노조의 파업, 쌍용자동차노조의 움직임 등에서 감지되는 분배교섭적인 경향이 경기상승을 계기로 더욱 강화되어 상대적으로 높은 임금인상,

성과급 지급 등을 요구하는 경향이 거세질 것임.

- 공공부문에서 민영화(발전회사 매각과 가스공사 민영화 관련법의 통과)와 관련하여 노조의 일정한 반대투쟁이 예상되며, 공공부문에 대한 정부의 예산통제, 경영진의 자율성 부족, 교섭구조의 문제 등으로 정부와 공공부문노조간에 일정한 대립과 갈등이 예상된다.

◆ 주5일 근무제

- 주5일 근무제를 정부 입법으로 추진할 때 휴일·휴가 축소·임금보전 근로시간의 탄력화 문제 등을 둘러싸고 노사정간의 상당한 갈등이 예상된다.
- 사무금융노련, 정부투자기관노조, 공공부문노조 그리고 대기업노조와 서비스노조 등이 은행의 주5일제 근무 도입을 계기로 하반기에 단체협약을 통해 이를 추진할 것으로 예측되고 있음.
- 월급제가 일반적인 사무전문직, 서비스 사업장의 경우 연월차대체식의 토요일휴무를 이용한 주5일 근무제가 확산될 것이 예상되고 시급제·일당제가 보편화된 제조업 생산직에서는 연월차대체식의 주5일 근무제가 확산되기 어려울 것임.
- 삼성 등 대기업은 회사측이 주5일 근무제를 도입할 것으로 예상되며, 서비스업, 제조 대기업, 공공부문에서 노조가 있는 곳에서는 단체협약으로 혹은 노조가 없는 대기업에서는 회사측이 일방적으로 주5일 근무제를 도입함으로써 점차 확산될 것으로 보임.
- 주5일 근무제가 노사간의 단체교섭에 맡겨짐으로써 강력한 노조가 있는 대기업에서는 조만간 주5일 근무제가 도입될 가능성이 있는 반면, 노조가 거의 없는 중소기업에서는 주5일 근무제를 도입하기 어려워 기업규모별로 휴일 격차가 벌어져 노동시장의 분단이 심화될 것으로 보임.

◆ 공무원노조 합법화

- 노사정위원회 노정협의에서 공무원노조 문제 합의에 실패함으로써 정부 입법을 통해 공무원조합으로 인정될 것으로 보임.
- 2개의 공무원노조 중 적어도 1개는 공무원조합을 거부한 범외노조로 남아 11월 중순으로 계획되어 있는 공무원들의 전국집회를 계기로 행자부와의 갈등이 커질 것임.

◆ 노사정위원회 문제

- 노사정위원회가 주5일 근무제, 공무원노조 합법화, 비정규직 보호방안 등 주요 현안 문제에서 노사정간의 합의를 이끌어내는데 실패한 데다 민주노총의 참여 거부로 그 유효성 문제가 대통령 선거국면에서 지속적으로 제기되고 검토될 것으로 보임.
- 매우 분산적이고 무정부적이어서 거시적 조율능력이 없는 기업별 노조체제에서 어떻게 중위적·거시적 노사관계 조율능력을 확보할 것인가의 문제는 어느 정권이 들어서더라도 중요한 과제가 될 것이므로 노사정위원회의 진로 및 개편방안에 대한 진지한 검토가 요구됨.

◆ 노동관련 이슈의 정치쟁점화와 노동조합의 정치활동 강화

- 대통령 선거국면에서 주요한 노동관련 이슈(예: 비정규직의 차별반대와 보호, 여성노동의 보호 및 탁아문제, 주5일 근무제) 등이 주요 정치쟁점화가 될 것으로 보임.
- 노동조합들이 대선국면에서 주요 법제도 개선과제들(주5일 근무제, 공무원노조 합법화, 비정규직 보호, 필수공익사업장에서의 직권중재)을 제기하고 조직을 동원한 캠페인을 벌일 것으로 예상된다.