

## 이슈분석

# 총선 후 노사관계

배규식\*

- 노사관계는 일반적으로 노사관계의 주체인 노사정 사이의 권력관계를 일정하게 반영하고 있기 때문에 우리나라의 경우 정치적 변화가 역사적으로 노사관계의 변화에 매우 예민하게 영향을 미쳐옴.
- 총선이 가져온 정치적 지형변화 그에 따른 노동계 내부의 변화가 향후 노사관계에 중요한 영향을 미칠 수 있는 주요 요인이 되고 있어 총선결과를 반영한 정치적 변화가 노사관계에 미칠 영향을 분석할 필요가 있음.

## I. 2004년 총선 후 정치적 지형의 변화

- 열린우리당, 국회 과반수 여당으로 등장
  - － 열린우리당이 지난 4.15 총선에서 탄핵정국의 분위기를 업고 국회 과반수 의석을 차지함에 따라 향후 정부와 여당이 정국을 주도할 수 있는 의회권력을 장악하게 됨.
  - － 이번 4.15. 총선 때까지 보수적 한나라당이 주도했던 국회를 중도적 실용주의와 온건/개혁 자유주의적인 열린우리당이 주도하게 됨으로써 경영계의 시장적 개혁 요구와 노동계와 서민층의 개혁적·진보적인 내용을 갖는 사회적 요구가 수용될 여지가 마련됨.
  - － 정부와 여당이 2003년 동안 소수당 정부로서 추진하기 곤란했던 각종 사회개혁

\* 한국노동연구원 연구위원(backiusik@kli.re.kr).

과제들을 주도적으로 처리할 수 있는 입지를 확보함.

- 민주노동당의 성공적 진출과 녹색사회민주당의 실패
  - 민주노동당이 13%의 정당 지지율로 10명의 국회의원을 배출함에 따라 역사상 처음으로 진보세력이 국회 내에 정치세력으로 진출하여 노동자, 농민들을 비롯한 서민들의 요구와 진보적 주장들이 제도정치 내에서 공론화되는 계기를 맞게 됨.
  - 민주노동당의 주된 후원세력이었던 민주노총의 정치적 위상이 크게 강화된 반면, 한국노총은 녹색사회민주당의 총선 참패와 한국노총 출신 국회의원들의 부재로 정치적 위상과 영향력이 현저하게 약화됨.
  - 총선이 가져온 정치적 지형변화 그에 따른 노동계 내부의 변화가 향후 노사관계에 중요한 영향을 미칠 수 있는 주요 요인이 되고 있어 총선결과를 반영한 정치적 변화가 노사관계에 미칠 영향을 분석함.
  - 민주노동당의 정치적 진출로 노동계의 진보적 정치요구와 정책적 요구가 제도정치적 틀에서 논의될 수 있게 됨에 따라 이들 제도개선 요구를 둘러싼 노정 대립으로 거리시위와 집회 등이 잦아질 것으로 보임.
  - 민주노총 조합원들이 대거 민주노동당에 가입하면서 과거 노동자들의 정치적 요구와 경제적 요구가 분리되었던 데 반해 이제 노동자들의 정치·경제적 요구가 보다 통일적으로 등장하게 되었음.
- 한나라당의 자기개혁과 시장지향 강화
  - 한나라당이 합리적 보수로 자기개혁을 선언함에 따라 합리적 개혁내용을 수용할 것으로 예상됨.
  - 한나라당은 동시에 시장지향적 정책의 강화를 통해 민주노동당과 노동계의 진보적 요구, 열린우리당의 개혁적 지향에 대해서는 견제의 목소리를 분명히 할 것임.

## II. 새로운 정치지형 속의 노사관계 변화

### ◆ 노동관련 법제도 개선 문제의 부상과 이를 둘러싼 노·사·정간의 대립

- 법제도 개선 문제의 부상
  - 2004년 5월 이후 노사관계는 개별 사업장의 임단협 등에서 발생하는 이슈들보다

도 제도개선 요구(비정규직, 퇴직연금제, 최저임금제, 공무원노조 허용, 근골격계 질환, 하청관계의 구조적 개선)가 크게 부각될 것임.

- 노동관련 법제도 개선을 둘러싸고 노·사·정 사이에 부분적으로는 타협적인 방안이 도출되면서 총파업 등으로 발전할 가능성은 상대적으로 줄어들 것으로 예상됨.
- 민주노총의 지도부가 기존의 총파업 투쟁전술보다 다양한 틀의 대화에 무게중심을 두면서도 각종 제도개선에 적극적으로 나설 것임을 밝혀 옴.

○ 법제도 개선을 둘러싼 노·사·정 사이의 대립

- 노동계의 요구와 기대수준이 높아진 가운데 노동계와 민주노동당, 정부 및 사용자 사이에 각종 노동관련 제도개선을 둘러싼 정책공방, 대립으로 노동계의 거리시위와 집회 등의 갈등이 예상됨.
- 정부와 사용자측이 변화된 정치지형과 노동계의 높아진 기대수준을 무시하고 법제도 개선에 지나치게 소극적이거나 2003년에 성안된 법제도 개선안을 밀고 나갈 경우 상당한 노정 대결구도가 형성될 가능성도 무시하기 어려울 것임.

○ 정치적·정책적 결정과정의 투명화·민주화와 노·사·정 사이의 정책경쟁 격화

- 과거와 같은 밀실에서 정치적 담합에 따른 음성적 거래에 의한 정책결정이 크게 줄어들면서 노동정책의 결정과정이 투명화되고 노사 등 이해당사자들의 견해를 청취하고 이해관계를 조정하는 정책결정의 민주화가 크게 진전될 것임.
- 제도개선과 관련하여 민주노동당이 정부 여당의 법안과는 달리 독자적인 법안을 제출하고 이에 자극받은 경영계가 한나라당 등을 통해 법안을 제출하는 등 제도개선을 둘러싼 정책경쟁이 예상되고 있음.
- 그에 따라 각 정당, 노사를 포함한 사회 각 분야 이해당사자들의 자기정책의 정당성과 합리성을 주장하는 정책경쟁이 본격화되면서 다수 국민들의 요구와 지지를 받는 합리적 정책생산능력이 중요시될 것임.

◆ 새로운 노·사·정 타협질서 구축의 불가피성

○ 기존 노사정위원회의 불완전성

- 기존의 노사정위원회를 중심으로 한 타협구도에서는 파편화된 기업별 노사관계 시스템에서 오는 구조적 취약성에다가 핵심 이해당사자인 민주노총이 빠진 채 거리에서 항의정치를 하는 가운데 경제계 일부, 정부, 한국노총이 사회적 공론화 과정을 충분히 거치지 못하여 불완전한 노·사·정 타협을 해왔음.

- 이에 대해 보수파의 보수세력, 경제관료 및 재계의 일부는 소극적이었거나 비판적이었고, 진보파와 민주노총도 매우 비판적이었음.

○ 노·사·정 타협구도의 구조적 필요 요인

- 향후에 노사간의 주된 쟁점이 될 이슈들이 개별 사업장 문제보다는 노동계와 경영계 전체의 이해관계가 맞물려 있는 제도개선 이슈, 즉 비정규직, 퇴직연금제, 최저임금제, 공무원노조 허용, 근골격계 질환 등으로 노사정위원회와 같은 노·사·정 타협을 통해서만 해결될 수 있는 성격의 것들임.
- 기업별 노조와 양 노총 사이에서 중요한 역할을 할 것으로 기대되던 산업별 노조 연맹들이 단위노조 활동들의 집중과 조율을 하지 못함에 따라 모든 기대와 요구가 전국적인 조직인 양 노총으로 몰려 그 비중과 부담이 강화되어 옴.
- 변화된 정치지형에 따라 기존 불완전한 노사정위원회가 이번 총선을 계기로 더욱 불완전하고 취약해 짐으로써 거시경제의 효율적 관리와 노사갈등구조의 완화, 타협적 문화의 형성을 위해 민주노총을 포함하는 새로운 노·사·정 타협체제를 구축해야 할 필요성이 대두됨.

○ 변화된 정치지형에 맞는 새로운 노·사·정 타협의 틀

- 새롭게 형성된 정치지형 속에서는 노동계의 다양한 제도적 요구가 공론화될 수 있는 폭이 넓어진 가운데 경영계의 일자리 창출, 투자촉진, 성장을 위한 노동시장 유연화 주장도 적지 않은 국민적 지지를 받는 등 사회 다른 어떤 분야보다도 이해갈등이 첨예화된 노사관계에서는 노사간의 이해갈등을 조정하고 타협적으로 해결할 필요성이 어느 때보다 커졌음.
- 일정한 타협의사를 가진 민주노총의 새 집행부, 대화의지를 가진 경총의 새 집행부, 새로 태어날 한국노총의 집행부 그리고 정부 여당의 정국 주도능력 강화 등은 노·사·정 각 주체들이 타협을 위해 유리한 조건을 갖추고 있는 것으로 보임.

○ 새 노·사·정 타협체제의 방향

- 기존 노사정위원회 체제가 가졌던 불완전성을 보완하기 위해 노사의 대표성을 강화하기 위한 노사 의사결정구조의 민주화, 충실한 사회적 공론화, 노사의 완고한 비토권에 대한 견제장치, 노·사·정 합의사항의 성실강제, 경제부처 관료들의 노사정위원회에 대한 책임있는 참여 확보 등이 이루어져야 할 것임.

### Ⅲ. 2004년 5월 이후 노사관계의 주요 쟁점-제도개선 쟁점들

#### ◆ 비정규직과 사내하청 노동자 이슈

##### ○ 2004년 노사관계의 최대 이슈는 비정규직

- 양 노총이 비정규직의 정규직화, 차별철폐와 처우개선을 2004년 최우선적인 과제로 제기해 온데 이어 일부 시민사회단체와 민주노동당도 비정규직 문제를 우선적인 과제로 제기하여 비정규직 이슈는 2004년 노사관계의 최대이슈로 등장하고 있음.
- 비정규직 차별없애기와 처우개선을 둘러싼 사회적 논의가 확산되면서 정부의 비정규직 관련 입법, 공공부문 일부 비정규직의 정규직화와 처우개선 등이 맞물리는 가운데 파견노동 확대를 추진하는 정부와 파견노동확대 반대와 불법파견노동 단속을 주장하는 노동계 사이의 갈등이 예상되고 있음.
- 노동계는 비정규직 사용의 제한, 비정규직에 대한 차별금지 철폐, 상시적인 비정규직의 정규직화, 비정규직에 단체협약의 효력확장, 비정규직 노조활동 보장, 불법파견금지 등을 주장하며 특히 공공부문에서 상시적 비정규직의 정규직화, 부당한 차별폐지, 민간위탁 등 공공부문 간접고용의 원칙적 금지, 비정규직 확산·차별을 조장하는 정부예산인력지침 폐지, 개선 등을 핵심으로 하는 선도적인 개선 방안을 마련할 것을 요구하고 있음.
- 경총은 노동계의 비정규직 관련 요구사항에 대해 난색을 표하면서 정규직의 근로조건 및 고용유연성과 연계하여 비정규직의 처우개선을 검토할 수 있음을 밝히고 있음.

##### ○ 비정규직 문제에 대한 노동계의 대응

- 노동계는 소속 사업장 등에서 하청, 용역의 이름으로 이루어지는 파견노동의 불법성에 대한 고발과 노동부의 철저한 조사를 요구하면서 각 산업별 노조연맹들에서는 사업장별로 비정규직 규모, 배치실태 및 불법파견여부에 대한 집중조사를 수행하고 있으며 비정규직 문제를 2004년 임단협의 최대이슈로 제기하고 있음.
- 상급노조나 정규직 노조의 지원 아래 비정규직들이 비정규직노조(방송사, 청소용역, 학교비정규직, 공공부문), 지역일반노조, 기타 다른 형태의 노조를 만들어 비정규직 처우개선과 차별문제를 제기하고 있음.

- 민주노총은 임금인상분의 일정액을 ‘사회연대기금’으로 적립하면서 사용자에게도 동일한 금액 각출을 요구하면서 이를 비정규직을 위해 사용할 것을 제안해 놓고 있으며 자동차4사노조, 보건의료노조 등에서도 ‘사회공헌기금’ 등의 명목으로 이를 구체화하는 요구를 내놓고 있음.

○ 공공부문에서의 비정규직 문제

- 공공부문에서 비정규직은 약 14만명(국가인권위원회 조사 23만여명)으로 추산되는 가운데 비정규직 비율이 기획예산처 조사결과 18.8%, 국가인권위원회의 조사결과 28.4%로 추계되며, 계약직, 일용직, 시간제, 파견, 용역, 특수고용 등 다양한 고용형태를 보이고 있음.
- 공공부문의 비정규직은 공공부문 구조조정과정에서 민간위탁, 매각 등을 통해 외주화가 일어나면서 급격히 증가한 것으로 드러났으며 국가가 선도적으로 공공부문에서부터 비정규직 감축과 처우개선 대책을 세워야 한다는 주장이 제기됨.
- 정부는 14만명의 공공부문 비정규직 가운데 환경미화원, 집배원 등 이미 정규직 전환이 결정된 인력을 포함하여 약 33,000명을 정규직으로 전환하고 기간제 교사, 학교 조리보조원 등 58,000명, 정부 부처 사무보조원 7,000명 등 65,000명에 대해 현재 정규직 임금의 60~65%수준에서 80~85% 수준으로 임금의 단계적 인상과 4대 보험적용 등 처우개선을 하기로 했음.
- 정규직과 비정규직의 업무 구분, 업무내용을 감안하여 처우의 단계적 개선, 정부 용역계약제도 개선을 강구함.
- 정부의 이러한 비정규직 대책에 대해 노동계는 이미 정규직화하기로 결정된 노동자들을 빼면 미흡하다고 비판하고 경영계는 민간부문에 미칠 영향을 우려하여 반대함.

○ 비정규직 관련 입법

- 정부는 “기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률”과 “파견노동자보호 등에 관한 법률개정안”을 통해 차별을 해소하고, 남용을 규제하는 방안을 담아 2004년 중 법안의 국회 통과를 시도할 것으로 예상됨.

◆ 최저임금제

○ 최저임금제에 대한 노동계의 높은 관심

- 노동계의 최저임금제에 대한 깊은 관심은 우리나라의 기업별 단체교섭체제 때문에 단체협약의 확장조항이 없어 대다수 무노조 사업장에서는 임금과 노동조건을

규율할 수 없어 최저임금제가 비정규직 노동자, 하청노동자들의 임금을 규율하는 유일한 수단이라고 보고 있음.

- 최저임금 인상폭을 둘러싼 노·사·정 사이의 현격한 입장 차이
  - 최저임금위원회에 참여하고 있는 민주노총은 최저임금의 수준을 전체 노동자 임금의 1/2(76만 6,140원, 현 최저임금에서 35.1% 인상액) 수준으로 인상할 것을 과거 어느 때보다도 강하게 요구하고 있음.
  - 사용자측은 최저임금 수준을 노동계의 요구대로 올릴 경우 일자리가 없어서 결국은 노동자들이 피해를 보게 될 것이라며 최저임금 수준의 높은 인상을 반대할 것으로 예상됨.
  - 최저임금 인상폭을 둘러싼 노·사·정 사이의 현격한 입장 차이는 노정갈등, 정부와 사용자 사이의 갈등 발생요인이 될 것임.<sup>1)</sup>

#### ◆ 하청노동자들의 처우개선

- 노동계의 사내하청노동자 문제 제기
  - 현대중공업 하청노동자 박일수씨 분신을 계기로 대기업 하청노동자들의 이슈가 노동계와 사회단체에 의해 제기되어 원하청 임금격차의 해소, 하청노조 활동보장, 하청업체 노동관계법 준수 등을 요구하게 됨.<sup>2)</sup>
  - 현대자동차, 현대중공업 이외에도 금호타이어, 대우상용차, 기아자동차 등에서 정규직 노조의 후원 아래 사내하청노조가 구성되어 활동하고 있어 향후에 더욱 많은 사내하청노동자들의 노조 가입이나 결성이 이루어질 전망이다.<sup>3)</sup>
- 정부의 사내하청에 대한 본격 조사
  - 정부는 노동부와 공정거래위원회가 합동으로 3월 초~5월까지 조선업 9개 대형 조선업체와 100개 하청업체, 자동차, 전자, 서비스업종을 대상으로 원·하청관계

1) 2003년 민주노총 출신의 근로자위원과 공익위원 2명이 최저임금이 56만 7,260원으로 너무 낮게 결정되었다며 사퇴를 하는 등 파행을 겪은 바 있다.

2) 현대자동차노조가 2~3년 전부터 사내하청노동자들을 위한 대리교섭을 통해 사업장 내 정규직과 하청노동자들 간의 차별을 크게 완화시킨데 이어 현대중공업의 박일수씨 분신사건 최종합의에서 하청노조 활동보장, 하청노조 해고자 복직, 하청업체 노동관계법 준수와 불응시 재계약 금지, 하청노동자 처우개선 등의 약속을 얻어내 상당한 진전을 이룬 것으로 평가된다.

3) 노동부의 금호타이어 사내하청 및 비정규직 사용실태 조사결과 광주와 곡성공장에서 불법과건으로 276명을 사용해 왔음이 드러남에 따라 과업 등 노사갈등을 거치면서 282명의 사내하청노동자들을 2005년까지 전원 정규직으로 전환하는데 합의함으로써 사내하청노동자의 정규직화라는 결과를 낳았다.

를 특별 점검하여 불법파견과 위장도급 여부, 근로계약 체결과 각종 임금 지급여부 등 근로기준법과 취업규칙의 준수, 고용보험과 산재보험의 적용과 하도급 단가책정을 둘러싼 부당하도급 관행 여부 등을 집중조사하고 있음.

- 대기업들이 IMF 금융위기 이후 사내하청이 위장도급, 불법파견의 편법적 형태인지 여부에서 발생하는 논란, 사내하청 노동자들에 대한 차별 등의 문제 등이 지속적으로 제기될 것이 예상됨.

#### ◆ 공무원노조의 합법화와 조직화

##### ○ 공무원노조의 합법화

- 17대 국회 개원 직후 6급 이하 공무원들의 단결권과 단체교섭권 등 노동2권을 보장하되 협약 체결권과 단체행동권을 제한하는 공무원노조 관련 법안이 조속히 처리될 것으로 예상됨.
- 공무원노조와 민주노총이 공무원 노동3권을 주장하며 노조원 자격을 6급 이하로 제한하는데 반대하면서 정부의 공무원노조법안에 민간노조와의 연대금지, 단일 공무원노조의 설립 제한 등이 담길 경우 정부의 공무원노조법안을 반대하는 공무원노조와 민주노총, 민주노동당의 투쟁이 예상됨.

##### ○ 공무원노조의 조직화와 분화, 경쟁

- 공무원노조가 합법화되면, 아직 공무원직장협의회로 남아 있는 조직들이 대규모로 공무원노조로 전환하면서 전교조보다도 큰 최대규모의 조직적·정치적 영향력이 큰 단일노동조합이 탄생할 것임.
- 전국공무원노조(민주노총 경향, 약 10만명, 지방공무원 중심), 대한민국공무원노조총연맹(한국노총 경향, 약 2만 5천명 지방공무원 중심), 전국목민노동조합(온건 독립 경향, 약 8,000명 서울시 지방공무원 중심) 등이 각 성향에 따라 분화하면서 직장협의회에서 공무원노조로 전환하는 조직들을 끌어들이기 위해 조직확대 경쟁을 하는 가운데 매우 높은 조직률을 갖는 3개의 공무원노조가 분립할 것임.
- 조합원 숫자가 많은 공무원노조가 민주노총과 한국노총 가운데 어디를 택하느냐에 따라 노동계의 조직적·정치적 판도에도 상당한 영향을 미칠 것임.

##### ○ 공무원 노사관계의 초기 형성과정의 갈등

- 현재 행정자치부의 공무원노조 담당조직의 영세한 규모와 비전문성, 각 지방자치단체의 낮은 노사관계 이해수준과 담당조직의 부재, 부실한 준비정도, 단체장들과 고위 공무원들의 관료적·권위적 태도와 공무원노조의 높은 요구와 빠른 변



화 요구가 충돌하면서 상당한 갈등이 초래될 것으로 보임.

- 전국공무원노조는 단체교섭에 대한 상당한 준비를 해온데 비해 행자부나 지방자치단체의 단체교섭 준비정도가 부실한데다 경험도 일천하며 교섭단위에 대한 입장도 정해진 것이 없어 시행착오, 대립 등이 예측됨.4)

○ 공무원노조와 직장협의회와의 관계 미정립

- 정부, 특히 행자부의 공무원노조와 직장협의회와의 관계에 대한 이해부족과 대책 부재로 공무원노조가 각 기관별로 현장을 장악해 가면서 직장협의회 기능까지 잠식하여 전국적 조직력과 현장장악력을 가진 막강한 조직으로 성장할 것이 예상된다.
- 전국적인 단일노조 조직이 이와 같이 강한 현장장악력을 가질 경우 단체교섭에서의 노사간의 대립과 타협, 직장협의회를 통한 노사협력과 노사협의 사이의 차이가 없어져 공무원 노사관계의 대립구도가 처음부터 굳어질 가능성이 커질 것임.

◆ 기타 법제도 개선과제

○ 노사관계 로드맵

- 2003년 정부가 국제기준에 합치되는 노동법을 통해 노동시장의 유연성 확보와 노동권 보장을 명분으로 마련한 노사관계 로드맵은 노사가 함께 반대하고 있는 내용이 많기 때문에 정부가 노·사·정 사이의 갈등을 유발해 가면서 무리하게 추진하지는 않을 것으로 보임.
- 다만 노사관계 로드맵 내용 가운데 시급하고 노사가 합의할 수 있거나 반대가 약한 사안을 중심으로 점진적으로 법제도 개선을 추진할 것으로 보임.

○ 외국인 고용허가제의 적용

- 2004년 8월 17일부터 시행되는 외국인 고용허가제의 시행을 둘러싸고 14만명에 이르는 불법체류노동자 중 99,000명에 대한 강제출국과 이에 대한 외국인노동자들, 국내사용기업들 그리고 국내인권과 노동단체들의 반발과 인권논란 등이 예상되면서 외국인 고용허가제 시행에 따른 상당한 마찰이 예상되고 있음.
- 또한 정부는 올해 제조업, 건설업, 서비스업, 농축산업 등에 산업연수생으로 38,000명, 고용허가제로 25,000명, 외국국적 동포취업자 16,000명 등 총 79,000

4) 공무원노조가 합법화되자마다 초기에 기존의 관료적 관행들과의 충돌, 노조사무실, 노조활동 보장(홍보, 회의, 집회), 노조조합비 납부, 공무원 복수노조, 각 기관별 현안문제와 교섭 등을 둘러싸고 크고 작은 상당한 갈등이 예상된다.

여명을 신규로 도입하기로 했는데 산업연수생의 도입규모가 외국인 고용허가제의 도입취지와 맞지 않게 대규모일 뿐 아니라 산업연수생들의 불법체류문제를 반복 야기할 가능성이 있다는 비판이 일고 있음.

○ 퇴직연금제

- 정부는 노사정위원회 논의결과를 반영하여 ‘근로자퇴직급여보장법’을 마련하여 2004년 7월중에 입법을 추진할 예정인데 여전히 부처간의 이견 및 노사간 입장 차이로 입법추진이 지연되고 있음.
- 노동계는 우선 퇴직금제의 5인 미만 사업장을 포함한 전사업장 실시를 주장하는 반면, 경영계는 5인 미만 사업장에 대한 퇴직연금제 도입에 반대하고 있음.

○ 근골격계 등 산업안전 문제 제기

- 단순반복되는 육체노동으로 인해 발생하는 근골격계 질환 발생에 대해<sup>5)</sup> 노동계는 현재 11종의 근골격계 부담 작업범위 고시를 없애고 근골격계 유해요인에 대해 제대로 조사할 것을 촉구하면서 근골격계 질환 및 근골격계 유해요인에 대한 현장조사 실시, 노동안전보건위원회를 통한 산업안전문제의 지속적 제기, 산재노동자들의 권리보장을 지속적으로 요구할 것임.<sup>6)</sup>

#### IV. 2004년 5월 이후 노사관계의 주요 쟁점-2004년 임단협

○ 4월 15일 총선으로 임단협이 늦추어지고 민주노총이 6월 중하순에 임단협을 집중하기로 함에 따라 주40시간/주5일 근무제, 산업별 교섭, 임금인상 등 주요 쟁점들이 이 시기를 맞아 노사간의 대립으로 표면화될 전망이다.

○ 2004년 임단협은 산업별 교섭을 둘러싼 병원노사간의 상당한 대립과 파업, 금속산업

5) 근골격계 질환자로 인정된 건수가 2001년 1,598명, 2002년 2,705명, 2003년 4,532명으로 크게 증가했는데 2003년의 경우 조선포와 자동차 등 제조업이 전체의 80.3%를 차지했고, 그 다음으로 운수통신업과 건설업 등으로 이어지고 있는데, 근골격계 질환자로 인정받지 못한 노동자를 포함하면 그 숫자가 크게 증가할 것이다.

6) 노동부는 근골격계 직업병의 예방을 위해 300인 미만 작업장에서 이동식 대차 등 중량물 이동, 적재설비, 작업대 및 작업의자 등 12개 품목의 환경개선에 들어가는 비용의 50% 이내에서 최고 3,000만원까지 무상 지원을 하고 있다.

노사간의 일정한 대립 그리고 주40시간/주5일 근무제의 시행을 둘러싼 개별 사업장에서 대립과 파업 등이 예상되지만, 민주노총이 임단협의 시기집중을 제외하고는 임단협을 총파업, 대규모 파업으로 확대하려는 의도가 없으므로 사업장별, 업종별로 국지적인 대립과 파업으로 그칠 것으로 보임.

#### ◆ 주40시간 노동제/주5일 근무제

##### ○ 노사의 눈치보기

- 2003년 현대자동차와 금속노조 관련 사업장에서 기존 휴일, 휴가제도의 정비없이 주40시간/5일 근무제가 단체협약으로 체결되는 등 전체의 약 11% 사업장에서 도입되었으며, 2004년 들어 현대중공업, 두산중공업 등에서도 유사한 내용으로 주5일 근무제가 채택되어 제조업에서 일종의 선례를 만들어 가고 있음.
- 2004년에는 약 전체의 21% 사업장이 주40시간/주5일 근무제 도입을 앞두고 있는 가운데 노사가 어떤 내용으로 도입하느냐를 두고 신경전을 벌이고 있는 가운데 다른 사업장의 눈치보기가 계속되고 있음.

##### ○ 주5일/40시간 근무제의 이행을 둘러싼 노사간의 상당한 입장 차이

- 노동계는 근로조건(휴일, 휴가) 저하없는 주5일 근무제의 시행과 노동시간 단축, 주5일제 조기도입, 주5일제 비정규직에 확대적용 등을 주장하고 있음.
- 사용자측은 주5일 근무제보다 주40시간 노동제를 주장하면서 법개정의 취지에 맞게 기존의 월차휴가 폐지와 생리휴가의 무급화, 휴일, 휴가제도를 일정하게 줄이면서 주40시간 노동제를 시행할 것을 주장함.
- 병원업종에서는 주40시간 근무제를 주장하는 사용자측과 주5일 근무제의 연속이틀 휴무를 주장하는 노동조합 사이에 입장차이가 크며 병원의 특성상 인력충원 문제 때문에 늘어나는 인건비 부담을 우려하는 사용자와 주5일 근무제로 노동조건 개선을 원하는 노동조합 사이에 상당한 갈등이 예상됨.
- 정부가 7월 1일부터 주40시간/주5일 근무제 시행을 앞둔 공공부문(223개 기관, 148,000명)에 대한 월차휴가 폐지, 생리휴가 무급화 등의 지침으로 노조와의 상당한 갈등이 예상됨.

◆ 산업별 교섭 관련

○ 병원의 산업별 교섭

- 33개 민간중소병원, 27개 지방공사의료원, 2개 특수목적 공공병원들은 중앙교섭을 전제로 대표단을 구성한 상태인데 반해, 서울대 병원 등 9개 국립대병원이 산업별 교섭을 거부하고 있고, 20개 사립대병원은 병원협회에 위임하되 중앙 산업별 교섭보다는 사립대병원들만의 별도 특성별 교섭을 주장하고 있음.
- 보건의료노조가 산별 교섭을 거부하고 있는 국립대병원들과 사립대병원만의 특성별 교섭을 주장하고 있는 사립대병원들을 대상으로 산업별 교섭에 응할 것을 촉구하는 노조간부와 대의원들의 상경투쟁을 개시하는 등 교섭형태를 둘러싼 갈등이 표면화되고 있음.
- 보건의료노조는 산업별 교섭을 통해 산업별 기본협약의 체결, 의료공공성 강화, 노동조건을 저하없는 주5일 근무제(교대근무자의 주휴연속 2일 휴가와 밤 근무 후 2일 휴가 보장), 비정규직 처우를 정규직의 80% 수준으로 개선, 임금인상 10.7% 요구, 노동연대기금을 임금인상분 총액의 1% 각출을 주장하고 있음.
- 향후 교섭형태와 임단협의 요구(특히 주5일/40시간 근무제)를 둘러싸고도 상당한 입장차이가 있어 임단협의 경과에 따라서는 6월 10일로 잡아놓은 보건의료노조의 파업(2004년 파업기금 조합원 1인당 7만원 확보)에 대학병원노조들이 참여하는 대규모 파업의 가능성도 배제할 수 없음.

○ 금속산업의 산업별 교섭

- 금속산업에서는 금속노조가 2004년을 본격적인 산업별 교섭을 확대·강화하는 해로 정하고 ① 손배가압류 금지 ② 금속산업의 최저임금 보장과 영세사업장 정부지원대책 노사공동요구 ③ 구조조정시 노사합의 및 산업공동화 대책 마련 등을 요구하고 있음.
- 금속산업에서도 사용자단체 구성을 주장하며 사용자대표의 제3자 위임을 반대하는 노조와 사용자단체 구성에 소극적이며 사용자대표의 제3자 위임을 주장하는 사용자들이 대립하는 가운데 4차례의 교섭시도 만에 불완전하나마 4월 8일 중앙 교섭이 성사되어 교섭이 개시되었는데, 경총 출신 노무사가 사용자대표가 됨으로써 금속 사용자들의 의견조율이 용이해지고 교섭에서 경총의 일정한 영향을 받게 될 것으로 보임.
- 금속노조의 현장조합원들이 주요 요구사항인 손배가압류 금지, 구조조정시 노사합의 등은 사용자측, 특히 경총이 수용하기 어려운 내용이기 때문에 이를 둘러싸

고 일정한 갈등이 표출될 것으로 보이나 대규모 파업으로까지 발전할 것 같지는 않음.

○ 은행권의 산업별 교섭

- 은행권의 산업별 교섭은 과거 은행에서의 업종별 교섭전통을 이어받아 2000년부터 시작되어 2002년 주5일 근무제를 노사합의에 의해 타결지어 도입함으로써 산업별 교섭이 다수의 은행근로자들에게 매우 의미있는 중요한 진전을 이루어냄.
- 은행과 같은 고임금업종에서 임금동결과 청년실업을 위한 신규채용, 비정규직 처우개선, 노조의 경영참여, 고용안정을 교환하자는 이용득 금융노조 위원장의 주목할 만한 문제 제기가 준비부족으로 노조 내부에서 거부되었으나 2003년 은행들의 많은 흑자, 상대적 고임금, 은행권 내부의 임금격차, 높은 비율의 비정규직, 고용불안 등 복합적이며 모순적인 요소가 동시에 존재하는 점 때문에 2003년 임단협과 노조운동의 방향을 놓고 고심을 하고 있음
- 금융노조의 2004년 임단협 개정요구안에는 △임금인상률 10.7% △노사공동임원 평가위원회 설립 △사의 이사와 감사위원 추천권 △비정규직 임금 정규직의 85%로 인상을 담고 있음.
- 노조의 인사경영 참여, 비정규직 임금인상 문제에 있어 노사간에 입장차이가 있으나 기존의 전통과 관행으로부터 파업 등으로까지 발전하지는 않을 것임.

◆ 임금인상과 단체교섭

○ 임금인상

- 민주노총은 10.5 +/-2% 주장, 한국노총은 10.7% 임금인상, 노동조건이 저하없는 주40시간 노동제 도입, 비정규직 차별해소를 주장하고 있는데 비해, 경총은 대기업은 동결, 300인 미만의 중소기업은 3.8% 인상안을 제시하여 상당한 차이를 보이고 있음.
- 한국노동연구원은 2004년 적정임금인상률로 2004년 성장률(한국은행 예상치 5.2%)+소비자물가상승률(한국은행 2.9%)-취업자증가율(2.1%)=6%를 제시한 바 있음.
- 수출과 내수의 양극화로 상대적 고임금의 수출대기업들은 지불능력이 있는 반면, 상대적 저임금의 내수 중심의 중소기업들은 어려운 상황에서 사회적으로 대기업의 상대적 고임금 노동자들에게는 자제를 요구하고, 저임금노동자들과 비정규직 노동자들의 처우를 개선하라는 요구와의 사이에 상당한 괴리가 존재하고 있음.

- 제도개선 이슈, 주5일/주40시간 근무제의 이행문제가 전면에 등장하면서 유노조 기업에서 정규직들의 임금인상률을 두고 노사간에 심각한 갈등이 발생할 가능성은 줄어든 것으로 보임.

○ 산업별 최저임금, 사내하청노동자들의 임금

- 민주노총 금속산업노조연맹의 자동차분과와 금속노조에서는 산업별 최저임금(자동차산업의 최저임금을 전체 노동자 임금의 1/2 이상 지급), 사내하청노동자들의 임금요구(도급계약단가의 인상으로 사내하청노동자들의 임금을 정규직 통상임금의 80% 수준), 자본이동에 대한 공동결정, 작업장혁신위원회 구성, 임금구조 개선을 위한 기구설치 등을 단협 공동요구안으로 확정함.

○ 임금피크제 논의

- 고도성장기에 형성된 연공제적 임금구조의 개혁, 중고령자들의 고용보장, 기업의 인건비 부담 완화를 위한 방안으로 임금피크제가 논의되면서 일부 기업이나 공공부문에서 사용자 주도로 혹은 노사합의로 임금피크제의 도입이 시도되고 있으나 노조측이 반발하고 있음.

○ 사회연대/공헌기금

- 민주노총이 2004년 임단협을 앞두고 제안한 사회연대기금과 완성차 4개사 노조가 제기한 업체 순이익 5%의 사회공헌기금 조성 제안은<sup>7)</sup> 새로운 문제 제기로 향후 임금교섭과정에서 어디까지 구체화되고 현실화될 수 있을지 논란이 될 것임.
- 정규직 중심의 노동조합운동이 기존의 임금인상, 성과급 등 분배이슈 중심에서 비정규직, 산업구조조정, 제조업 공동화, 투자 및 고용에 대한 관심 등 질적인 문제로 옮겨갈지 주목됨.

◆ 공공부문

○ 철도의 공사화

- 철도의 공사화에 따른 고용문제, 3조2교대제 도입에 따른 추가소요 인력(고속철도 524명, 기존철도 8,446명)에 대한 외주화 문제, 공사로 개편되는데 따른 다른

7) ① 노동의 질적 제고를 통한 자동차산업의 고부가가치산업화 ② 비정규직 노동자들의 고용과 숙련향상 ③ 자동차산업의 발전에 필요한 노사공동의 프로젝트 ④ 기타 다양한 사회공헌활동에 사용 ⑤ 기금의 노사공동관리를 포괄하는 것 등이다.

공사수준의 임금과 노동조건 확보, 주5일 근무제 도입, 해고자 복직, 인력재배치 과정에서의 노조와의 협의 요구 등이 노사간의 주요 쟁점으로 등장하고 있어 노조는 이에 대해 특별단체협약의 체결을 요구하고 있음.

- 고속철도의 개통과 더불어 고속철도와 일반열차 통합운영 계획 및 화물열차의 증편운행에 따른 화물열차 기관사들의 승무시간 연장에 따른 야간작업시간의 증가, 적절한 휴게시간 확보 문제가 남아 있음.
- 철도 일부업무의 외주화, 공사화에 따른 임금과 노동조건 개선, 주5일 근무제 도입, 해고자 복직 등은 노사가 상당한 예산이 소요되고 쉽게 타협하기 어려운 쟁점들로 상당한 노사갈등이 예상됨.

○ 서울지하철공사

- 2003년 7월 발표된 지하철공사의 흑자경영계획에 기반한 “21세기 새로운 지하철 발전도약을 위한 협약서”에 노조 조합원 72.6% 반대, 구조조정 저지와 고용안정을 내세운 허섭 노조 위원장 후보의 당선과 배일도 위원장의 낙선에서 드러나는 것처럼 구조조정, 특히 스마트 카드의 도입에 따른 2,773명의 인력감축과 용역화 문제를 둘러싸고 노사간의 심각한 갈등이 예상됨.
- 주5일 근무제 이행문제는 철도노조, 도시철도노조, 지방의 지하철노조 등 수도권 노조의 연대 차원에서 공동요구안을 마련하고 정부나 지자체와의 협상을 진행할 계획으로 있어 노사간 큰 갈등의 요인으로 발전할 수 있음.

○ 전력의 배전분할

- 노무현 정부 출범 이래 정부의 입장이 통일되지 않은 가운데 배전분할 정책을 둘러싸고 노조와 산자부가 첨예하게 대립하던 중 노·정 추천학자와 공익전문가들로 구성된 노정공동연구단이 세계 여러나라를 공동으로 방문하여 전력구조 개편과 배전분할의 경험을 평가하여 배전분할 문제에 대한 정책결정을 하기로 했음.
- 노정공동연구단이 별 보고서의 결론에 따라 그 결론이 배전분할을 지지하는 쪽으로 날 경우 전력노조의 심각한 반발을 초래하여 정부와의 대결로 나아갈 수 있음.

○ 정부의 2004년 노사갈등 관리

- 기존 노사관계가 매년 주로 국내 전략사업장에서의 대규모 반복적인 쟁의에 의해 악화되어 왔던 점에 착안하여 대형 쟁의행위가 자주 일어났던 20여개 대규모 사업장을 선정하여 중점적으로 노사갈등을 사전에 예측, 조정, 관리하기로 함.
- 노동부는 노동부 공무원과 노사관계 전문가들로 금속, 병원, 공공부문 등 2004년



노사갈등이 예상되는 분야에 각각 ‘노사관계 T/F’를 구성하여 갈등요인을 사전 해소하기 위해 노력을 하고 있음.

- 노동위원회가 주요 사업장의 노사갈등의 사전파악과 예방, 사후 분쟁조정 등 조정서비스를 크게 강화하고 이를 위한 노동위원회 강화방안을 구체화하고 있음.

## V. 노사관계 의제 확대

- 일자리 창출과 제조업 공동화의 문제는 2003년 이래 중요한 노사관계의 이슈로 등장하며 과거 임금인상, 노동조건 개선, 인력조정 등의 이슈들과는 달리 노사가 교섭을 통해 제로섬 게임을 하는 것이 아니라 노사공동으로 해결해야 할 질적인 문제임.
- 일자리 창출
  - 2004년 2월 노·사·정 사이에 “일자리협약”이 체결된 뒤 광주시, 전라북도 등 광역자치단체 8곳, 의왕시, 구미시 등 기초단체 3곳에서 지역경제활성화와 지역 일자리 창출, 고용안정과 일자리 나누기 등을 이어받아 일자리 만들기 후속협약들이 체결되어 왔음.
  - 정부는 올해 공공부문에서 선도적으로 약 9만개의 일자리를 만들기로 하고 사회적 일자리 만들기를 해나가는 것은 물론, 뉴패러다임센터를 세워 유한킴벌리의 교대제 도입사례를 중심으로 작업장 혁신과 일자리 만들기를 추진하고 있음.
  - 정부는 또한 청년실업 해소를 위해 2008년까지 공기업 127곳에서 매년 3% 이상을 청년으로 채용해야 하며 총 약 15,000명을 새로 채용하기로 했음.
  - 한국노총은 “일자리만들기”에 적극적이어서 노사동수의 고용안정위원회 설치와 일자리 창출 논의 및 전진, 배치전환, 구조조정에 따른 고용안정방안 논의, 노동시간 단축과 교대제 개선을 통한 신규 고용창출을 주장한 반면, 민주노총은 2월에 합의된 일자리 협약의 실효성에 대해서는 회의적이면서도 실노동시간 단축과 일자리 나누기, 사회적 일자리 창출, 고용안정과 산업공동화 대책, 직업훈련과 실업대책 강화사업 등을 주장함.
  - 사용자측에서는 일자리 창출 사회적 협약을 각 사업장의 단체협약에 반영하고, 일자리 창출을 위해서는 과보호되는 대기업 및 정규직 근로조건의 조정의 필요성을 강조함.



○ 제조업 공동화

- 제조업의 중국 이전과 제조업에 대한 신규 투자의 부재 현상에 대해 민주노총과 그 산하 금속노조, 한국노총의 금속노조연맹을 중심으로 국내일자리 보호, 산업 정책에 대한 노조의 입장을 정립해야 할 필요성에 공감을 하고 있음.
- 금속산업노조연맹은 소속 사업장(삼주리틀휴즈, 아남인스트루먼트)의 해외진출과 공장폐쇄, 해외공장이전의 진행(영창악기와 월드텔레콤은) 등 소속 사업장 30여개가 중국으로 공장이전을 준비하는 등 산업공동화가 계속되고 있다는 문제 제기를 했음.
- 민주노총은 산하의 금속산업연맹, 화학섬유연맹, 사무금융노련 등과 함께 ‘산업 구조조정 현황과 대응’이라는 토론회를 열어 ‘제조업 공동화와 초국적 투기자본에 대한 사회적 감시와 규제를 위한 대책위원회’의 구성을 밝히면서 그 제조업 공동화 실태조사 및 대안연구를 해나가겠다고 하고 있음.

## VI. 노동계의 내부 재편 지속

○ 한국노총의 내부 혼란과 개혁

- 한국노총이 4.15. 총선에서 녹색사민당이 참패함에 따라 한국노총의 정치적 영향력이 크게 감소하고 노동계를 배타적으로 대표했던 독점적 지위도 근본적으로 흔들리면서 지도부가 사퇴하게 됨.
- 한국노총이 민주노총의 배제 구도 속에서 정부와 사용자들로부터 받아왔던 독점적 지위를 잃고, 민주노총에 비해 정치적 영향력도 적어진 상태에서 임원 직선제를 추진하는 등 내부개혁을 얼마나 철저하게 수행하여 자생력을 확보하느냐에 따라 한국노총의 위상회복 가능성이 달려 있음.
- 산업별 노조연맹의 민주적 개혁, 기업별 단위노조의 개혁을 통하지 않으면 한국노총의 개혁이 상층부만의 개혁에 머물 수밖에 없기 때문에 하부로부터 직선제, 중앙위원회 의결기구화 등의 개혁이 요구되고 있음.
- 한국노총은 당분간 민주노동당과의 관계설정 불확실, 정치적 영향력의 급격한 감소, 기존 노사정위원회에서의 위상 변화 등 대외적 관계의 변화와 조직 내부 개혁을 둘러싼 혼선과 갈등으로 당분간 혼란을 면치 못할 것으로 보임.

○ 노조통합과 산업별 노조 시도 계속

- 한국노총 산하 정부투자기관노동조합연맹, 공공건설노동조합연맹, 공공서비스노동조합연맹 등 공공3연맹 통합을 위한 노력을 하고 있으며 한국노총 산하 제조업 산업별노조연맹인 금속노련과 화학노련, 민주노총 산하의 전국운송하역노조와 화물연대가 통합작업을 하고 있음.
- 전국민주섬유화학노조연맹 등 산업별연맹들이 산업별 노조화를 추진하는 가운데 금속노조 등은 자동차노조 등 대기업노조의 산업별 노조 가입을 유도하고 있고 업종별 소산별노조로의 통합 움직임도 주목됨.<sup>8)</sup>

○ 미조직 취약계층 노동자들의 조직화

- 중소기업 노동자, 비정규직 노동자, 하청노동자, 실업자, 외국인 노동자 등 그동안 노동조합으로 조직되지 못하고 보호를 받아오지 못한 취약계층 노동자들을 조직하는 새로운 노조조직이 출범한 데다,<sup>9)</sup> 시민사회단체와 정치권의 지원 및 정부의 관심 등으로 조직활동이 강화될 것임.
- 지난 2월 27일 대법원의 판결로 실업자, 해고자, 구직자, 고용이 단속적인 비정규직 등의 노조결성의 자유가 인정되고 사회적으로 비정규직 노동자 등에 대한 차별철폐와 처우개선 문제가 사회적으로 대두되며, 정규직 노조 내부에서도 이들 미조직노동자들의 조직화의 필요성이 제기됨에 따라 조직활동이 활발해 질 것으로 보임.

8) 과학기술노조, 연구전문노조, 건설엔지니어링노조, 시설관리노조, 문화예술노조, 전국증권산업노조, 전국손해보험노조, 자동차운전학원노조, 경인사회복지노조, 주한외국금융기관노조, 전국타워크레인노조, 전국농협노조, 전국축협노조 등 업종별 소산별노조의 건설 혹은 통합 움직임도 활발해 지고 있다.

9) 서울경기인천지역일반노조, 경기지역일반노조 직능별노조, 음식업노조, 여성노조, 다양한 비정규직노조, 여러 대기업의 사내하청노조 등이 그들이다.