

2

# 勞使關係 : 1999年 評價 및 2000年 展望

李秉勳·田裁植\*

▷ 주요 목차 ◁

- I. 1999年度 勞使關係 評價
- II. 2000年度 勞使關係 展望

## I. 1999年度 勞使關係 評價

### 1. 노사관계 여건변화

#### 가. 급격한 경기회복

우리 경제가 당초의 예상과는 달리 1999년도 상반기를 기점으로 급격하게 회복되고 있다. 1998년도 -5.8%를 기록하였던 경제성장률은 1999년 1/4분기에 4.5%를 기록한 이후 빠른 속도로 회복되어 3/4분기에는 두 자리수의 성장률 수치(12.3%)를 기록하였다. 따라서 이러한 추세를 고려할 때 1999년도 연간 경제성장률은 10%대를 기록할 것으로 전망된다. 또한 극심한 불황을 겪었던 소비와 투자도 뚜렷한 회복세를 보이는 등 대부분의 거시경제지표들이 1998년도의 마이너스 성장에서 1999년도에는 플러스 성장으로 반전될 것으로 보인다.

대기업 부도와 그에 따른 하청·협력업체들의 연쇄도산 등 극심한 경영악화를 경험하였던 작년과는 달리 1999년에는 기업 대부분의 경영성과가 개선되고 있으며, 부도업체

\* 李秉勳=韓國勞動研究院 研究委員, 田裁植=韓國勞動研究院 研究員.

수도 크게 감소하고 있는 등 기업의 경영환경이 뚜렷하게 호전되고 있는 상황이다. 부도 업체 현황을 살펴보면, 1998년 2월 3,377개를 기점으로 급격하게 감소하여 1999년 9월 현재 476개를 기록하고 있는데, 이는 IMF시대 이전의 평균 수준보다도 오히려 낮은 수치이다.

### 나. 고용사정의 급속한 회복

경제상황의 급격한 회복으로 인하여 노동시장에 나타난 파급효과 중 가장 두드러진 현상은 취업자수는 급격하게 증가하고 실업자수는 급격하게 감소하는 등 양적인 규모에서의 고용규모 회복이다. 1999년 2월의 1,781천명(실업률 8.6%)으로 최고 수준에 달하였던 실업자수는 이후 경기적 요인과 계절적 요인에 의해서 급격하게 감소하여 9월에는 100만명대 수준으로 하락하였다. 취업자수도 1999년 5월에 들어서면서 IMF 자금지원 신청 이후 처음으로 전년동월대비 증가세로 반전되었으며, 이후 증가폭이 점차 확대되고 있다.

그러나 질적인 차원에서는 임시·일용직 등 비정규직 문제, 불완전취업자 문제, 잠재 실업자 문제, 그리고 장기실업자의 문제 등 여전히 노동시장의 불안요인이 상존하고 있는 실정이다. 더욱이 사회적 환경은 경기회복의 혜택이 계층간에 비대칭적으로 작용함에 따라 빈익빈부익부 현상과 소득의 양극화 현상이 나타나는 등 빈곤 및 분배악화가 초래되고 있다.

## 2. 노사관계의 주요 특징

경제사정과 기업경영 환경의 개선, 그리고 노동시장 상황의 호전으로 말미암아 1999년도 노사관계는 작년과 매우 다른 양상을 보이고 있다. 1999년도 노사관계를 개관하여 볼 때, 그 특징적인 양상으로서 노사정위원회의 공전, 구조조정을 둘러싼 노·사·정간의 공방, 노동조합의 되찾기 교섭(give-back bargaining), 그리고 민주노총의 합법화 등을 들 수 있다. 이하에서는 실로 다사다난하게 전개되어진 올해 노사관계의 주요 특징들에 대해 차례로 짚어보기로 하겠다.

### 가. 노사정위원회의 공전

주요 노사현안에 대한 합의를 도출하는 등 사회협약의 이행조치에 관련한 정책협약의 구조조정과정에서의 노사간 갈등해소 과정에서 중심적인 역할을 수행하였던 2기 노사정 위원회는 양대노총의 탈퇴결의와 구조조정 반대를 위한 연이은 총파업 전개, 그리고 경총의 탈퇴입장 표명에 의하여 파행으로 이어졌다. 이후 「노사정위원회설치및운영등에관

한법물안」이 제정됨으로써 노·사·정간의 대화를 진행할 수 있는 창구가 만들어졌음에도 불구하고 노사 양단체는 동 위원회 복귀에 여전히 미온적인 입장을 보였으며, 특히 조폐공사 파업유도 발언 사건은 노동계의 투쟁강도를 더욱 높이는 계기로 작용하여 노·정간의 관계가 급속도로 냉각되었다.

그러나 정부가 노동계의 요구사항에 대해 일부 수용방침을 밝히면서 협상의 매듭이 풀릴 여지가 마련되었다. 1999년 6월 25일 정부와 한국노총간의 협상결과 노정합의문이 작성되었고, 이후 대통령과 양노총의 위원장이 만나 주요 현안에 대한 대화가 이루어짐으로써 노동계의 노사정위원회 복귀를 위한 작업이 본격적으로 전개되었다. 정부와 한국노총간에 합의한 내용에 따르면, 노·정은 노사정위원회를 정상화시키기 위한 선행단계로서 노사관계제도개선위원회(이하 제도개선위)를 설치하고 노사정위원회법 시행령이 제정됨과 동시에 제도개선위의 기능을 노사정위원회로 전환하기로 한다는 것이다. 따라서 제도개선위를 통한 선행논의의 진행과 노사정위원회의 내부운영체계 정비를 통해 3기 체제를 출범시키는 절차를 밟아 왔다.

이를 기반으로 3기 노사정위원회가 1999년 9월 1일 출범했다. 3기 노사정위원회는 법적·제도적 위상을 대폭 강화하였다는 점에서 의의를 찾을 수 있다. 그러나 출범 이후 조직을 개편하는 동시에 구조조정의 원칙 및 방향에 대해 사전협의하며 합의사항의 조속한 이행을 위해 노·사·정이 최선을 다한다는 내용의 공동선언문을 채택하는 등 정상적 운영을 위한 기반이 조성되는 듯 보이던 노사정위원회는 노사간의 핵심쟁점사항인 노조전임자의 임금지급 문제에 대한 논의가 시작되면서 노사간의 이견이 좁혀지지 못하고 있으며, 특히 한국노총은 지난 11월 15일 정부의 전력산업 분할매각정책과 관련하여 노사정위원회에 대한 무기한 활동중단을 선언함으로써 동 위원회는 또다시 공전상태를 면치 못하게 되었다.

민주노총의 노사정위원회 복귀에 대한 부정적 시각과 주요 의제들에 대한 노사간의 현격한 입장 차이 등 노사정위원회의 정상 운영에는 많은 걸림돌들이 산재해 있기 때문에 향후 노사정위원회의 정상화에는 상당한 시일이 걸릴 것으로 보인다.

#### 나. 구조조정을 둘러싼 노·사·정간의 심각한 대립

올해 노사관계에 가장 큰 영향을 미쳤던 요인으로는 구조조정을 들 수 있다. 대기업 중심의 구조조정이 더욱 가속화되는 가운데 공공부문의 구조조정이 본격적으로 진행되면서 노·사간, 노·정간의 관계가 작년보다 더욱 불안한 양상을 보였다.

먼저 공공부문의 경우 공기업 매각, 민영화, 인원감축, 임금삭감 등 본격적인 구조조정이 진행됨에 따라 올해 들어 지속적으로 노정간의 갈등구도를 보여왔다. 공공부문노조들은 기획예산위원회의 예산편성지침에 대하여 강한 불만을 표출하여 왔다. 이러한 상황에

서 발생한 서울지하철노조 파업의 경우는 공공부문 구조조정과정에서 노정간의 갈등이 강하게 표출되었다는 점에서 올해 상반기 노사관계의 흐름을 가늠할 전초전으로서의 성격이 강했다. 그러나 서울지하철 파업 이후 민주노총 주도의 연대파업은 참여사업장의 교섭이 마무리됨에 따라 진정국면으로 접어드는가 했으나 조폐공사 파업유도 발언과문은 다시 노정간의 관계가 경색되는 계기로 작용하였다.

현재 노동계는 한국전력의 구조조정 문제를 비롯하여 한국통신, 담배인삼공사 등에 대한 부분별 해외매각, 민영화 방침에 대한 중단을 촉구하고 있는 실정이다. 특히 한국노총은 정부의 전력산업 분할매각정책과 관련하여 중앙단위 차원의 본격적인 대응을 할 것이라고 공식적으로 천명함으로써 연말의 노정관계에 상당한 영향을 미칠 것으로 보인다.

한편 대기업의 구조조정과 관련해서는 그동안 끊임없는 노사간 갈등을 겪었던 대우, 현대 등 재벌그룹들을 중심으로 노사갈등이 지속되고 있다. 특히 대우그룹의 경우 그룹 회장을 비롯한 계열사 사장의 퇴진 및 주력사에 대한 워크아웃 계획이 발표되는 등 그룹해체가 공식화됨에 따라 대우그룹소속 노조들의 워크아웃 동의서 작성을 둘러싸고 노사간의 마찰이 진행되고 있다. 현재 워크아웃관련 계열사소속 노조 대부분이 워크아웃 동의서를 작성한 상태이며 본격적인 워크아웃과정이 진행되면 고용안정과 관련하여 대우 그룹채권단과 노조간의 마찰이 강하게 발생할 것으로 보인다.

이러한 상황에서 민주노총이 연맹차원에서 투쟁에 참여하여 결합력을 높이기로 하면서 대우그룹 구조조정관련 투쟁이 본격화되고 있다. 특히 대우그룹 구조개편투쟁에 대한 민주노총의 개입은 지난 9월 출범한 단병호 위원장체제의 투쟁력과 정치력을 기늬해 볼 수 있는 시험대이기도 하기 때문에 민주노총의 대우구조개편 투쟁에 얼마만큼 현장 조직력을 집중시킬 수 있을 것인지에 대한 귀추가 주목되고 있다. 또한 상반기 동안 주요 계열사를 매각 및 청산하겠다는 회사측의 구조조정 계획안이 발표되면서 노조는 강한 반발을 야기한 바 있는 현대그룹의 경우 하반기 들어서는 임·단협을 둘러싼 노사간의 갈등이 첨예하게 대립되고 있는데, 현대자동차 노조의 경우 어렵게 회사측과 합의한 잠정안이 조합원 투표에서 우여곡절 끝에 통과되는 등 노조 내부적으로 진통이 발생되기도 하였다.

#### 다. 되찾기 교섭방식으로의 전환

지난 한해 동안 경영계와 고용안정을 담보로 한 양보교섭 위주의 협상을 벌여왔던 노조의 협상전략이 하반기 이후부터 반전되고 있다. 현재 노동계는 단체교섭요구로서 고용안정과 임금수준 회복 등을 주장하면서 적극적인 협상을 요구하고 있는 실정이다. 즉 고용안정을 유지하면서 동시에 삭감된 임금수준을 회복해야 한다는 조합원들의 요구가 크게 늘어난 데 따른 것으로 해석할 수 있다. 반면 경영계는 경기가 다소 회복되고

있음에도 불구하고 경영환경은 여전히 어려움을 겪고 있다고 주장하면서 지속적인 고용 조정의 실시와 임금삭감 및 동결 등을 주장하고 있다. 이같은 노사 양단체의 상반된 주장으로 인하여 단체협약과 관련한 타결이 원만하게 되지 못함에 따라 노사분규가 크게 증가한 것으로 나타났다. <표 1>에서 살펴보듯이, 11월 20일 현재 노사분규건수는 184건으로 작년 같은 기간에 비해 1.6배나 증가하였다. 한편 올해 발생한 노사분규의 특징은 대부분이 개별기업 차원의 현안을 둘러싼 분규로서 투쟁집중력이 떨어짐에 따라 분규참가자수는 오히려 전년의 같은 기간에 비해 감소한 것으로 나타났다. 그러나 현대자동차, 만도기계 등 분규사업장의 상당수가 대형사업장에서 발생하였으며, 특히 이들 사업장에서 장기분규가 지속됨에 따라 근로손실일수는 전년의 같은 기간보다 오히려 증가하였다.

<표 1> 노사분규 주요지표 동향

(단위: 건, 천명)

	1997	1998	1997. 11. 20	1998. 11. 20	1999. 11. 20
노사분규발생건수	78	129	75	117	184
쟁의발생신고건수	630	850	572	783	808
노사분규해결건수	77	121	70	105	178
분규참가자수(천명)	44	146	43	129	88
근로손실일수(천일)	445	1,452	432	1,247	1,278

자료: 노동부.

<표 2> 주요 임금교섭 동향

(단위: 개소, %)

	지도대상업체 (A)	타결업체 (B)	임금교섭진도율 (B/A)	협약임금인상률	
				임금총액기준	통상임금기준
총 계	5,097(5,476)	4,539(4,927)	89.1(90.1)	2.1(-2.7)	2.0( 0.0)
민 간 부 문	4,955(5,331)	4,457(4,843)	89.9(90.8)	2.2(-2.6)	2.2( 0.1)
공 공 부 문	142( 145)	82( 84)	57.7(57.9)	-0.5(-3.0)	-0.2(-0.7)
시장지배사업	182( 183)	154( 159)	84.6(86.9)	2.3(-3.0)	1.9( 0.4)

주: 1) 1999년 11월 30일 누계기준임.

2) 100인 이상 사업체 기준임.

3) ( )안의 수치는 전년동기임.

자료: 노동부.

한편 올해의 임금교섭은 비교적 순조로운 진행을 보이고 있는 것으로 나타났는데, 이는 경기가 급격하게 회복됨에 따라 기업의 지불능력이 높아진데 기인한 것으로 분석된다. 1999년 11월 말 현재 임금총액 기준의 협약임금인상률은 2.1%를 기록하여 전년도 같은 기간의 -2.7%에 비해 높아진 것으로 나타났다. 그러나 여전히 1998년에 대폭 감소되었던 임금수준을 회복하지 못함에 따라 이에 대한 보전요구를 강하게 할 것으로 예상되며, 특히 공공부문의 협약임금인상률은 여전히 마이너스를 기록하고 있어 이를 둘러싼 노사간의 마찰이 예상된다.

## 라. 민주노총의 합법화

민주노총이 1999년 11월 23일 합법화되었다. 민주노총의 합법화는 공식적인 양대노총 시대의 개막을 열었다는 데에 의의가 크며, 그간 노동운동 중에서 발생하였던 여러 가지 규제 및 제약이 완화됨으로써 민주노총의 위상이 상당히 확대될 것으로 보인다. 먼저 민주노총 명의의 법인격 취득이나 부당노동행위 구제신청 제출, 그리고 정식적인 노동위원회 근로자추천권 부여라는 형식적인 변화 이외에 각종 위원회 참여 등 대정부관계에서 실질적인 변화가 가능해졌다.

합법화로 인하여 변화할 것으로 예상되는 사항 중 가장 두드러진 점은 정책참여의 확대를 들 수 있다. 민주노총은 현재 10여개의 정부관련위원회에 제한적으로 참여하고 있으나, 합법화를 계기로 그간 한국노총이 참여해온 70여개의 위원회에 직접적으로 참여할 권리를 갖게 되었다. 따라서 정책결정과정에서 의견개진이나 이의제기 등이 가능해짐으로써 사회보장 확충, 세제 및 경제·사회개혁 등에 대한 민주노총의 대정부 활동영역의 폭이 확대될 것으로 보인다. 따라서 민주노총 내부적으로도 합법화를 계기로 조직내부의 안정성을 높이는 한편, 정부의 교섭력 강화와 정책참여 확대를 통한 총연합단체로서의 기능이 강화될 것으로 전망된다. 또한 정부로부터 공식적인 국고지원도 가능해짐에 따라 재정측면에서도 상당부분 해결될 수 있을 것으로 보인다.

양대노총의 역학구도도 다소 재편될 것으로 보인다. 그동안 한국노총이 정부와의 정책 협의과정에서 노동계의 대표자격으로서 중심적인 역할을 해왔으나 민주노총이 정책협의 과정에 참가할 것으로 전망됨에 따라 양대노총간의 역할분담이 이루어질 가능성이 높기 때문이다.

## 3. 노동정책 및 노동단체 동향

### 가. 노동정책

노·사간에 새로운 인식전환의 필요성이 대두됨에 따라 정부는 「신노사문화 창출 추

진계획(안)」을 확정·발표하였다. 신노사문화추진안은 21세기 지식정보화 사회를 맞이하여 기업은 경쟁력을 제고하고 근로자는 고용불안을 해소하기 위해 지금까지의 관행과는 다른 노사문화를 창출하자는 취지에서 계획된 것으로서 이전의 대립·배제주의의 노사문화를 탈피하여 신뢰, 협력, 참여, 공생·공영의 노사문화를 구축하는데 그 목적을 두고 있다. 이를 위해서 정부는 신노사문화추진안을 크게 기반조성단계, 점화·확산단계, 발전·정착단계 등 3단계로 구분하여 단계적으로 추진하고 있다.

한편 1999년 9월 1일부터 2000년 8월 31까지 상시근로자 5인 이상 사업장에 적용될 최저임금이 지난해 같은 기간에 비해 4.9% 인상된 시급 1,600원으로 결정되었다. 금번의 최저임금안은 노·사가 자율적으로 일치된 안을 제시함으로써 1995년 이후 처음으로 합의를 통해 이루어졌다는데 그 의미를 들 수 있다.

## 나. 노동단체

올해 노동계의 흐름과 관련한 가장 큰 변화는 노동조합의 조직변화와 교원노조의 복수시대 개막 등을 들 수 있다.

IMF 경제위기 이후 노동조합원수가 큰 폭으로 감소함에 따른 이완된 투쟁력과 결속력에 대한 보강을 위해 양노총간의 조직정비 및 확대사업이 올 하반기 들어 본격적으로 진행되고 있다. 그러나 노동조합의 조직변화 양상은 양노총간에 상이하게 나타나고 있다. 민주노총은 연맹간 통합으로 대형화 추세를 보이는 반면, 한국노총은 신규연맹 가입과 기존연맹의 분화를 통해 조직대상의 다각화가 이루어져 왔다.

먼저 민주노총의 경우 구조조정과 관련하여 고용안정을 위한 연대의 필요성이 높아지면서 기존 연맹조직들의 통합이 활발히 이루어지고 있는 바, 지난 2월 사무노련과 민주금융연맹이 통합한 전국사무금융노련을 시작으로 3월에는 공공연맹, 공익서비스노련, 민주철도노련 등 공공부문 3개 조직의 통합으로 이어졌다. 이외에도 민주화학연맹과 민주섬유연맹, 민주관광노련과 상업연맹, 그리고 건설노련과 전일노협의 조직통합에 대한 협의가 진행중에 있다. 따라서 민주노총 소속 산별노동조합 단체수는 11월 현재 17개이나 진행중에 있는 연맹이 올 연말까지 통합될 경우 이보다 감소할 것으로 전망된다. 반면 한국노총의 경우는 올 들어 아파트노련과 예능인노련, 의료산업노련 등이 신규로 가입하였는데, 이들 모두는 기존 연합노련 소속의 단위사업장들이 업종별로 독립해 만든 연맹이다. 이로써 1995년 20개였던 산별 노동조합단체는 올 11월 현재 27개로 집계되고 있다.

또한 노동계 내부적으로도 민주노총이 합법화됨으로써 정부보조금 및 정책참여 기준

1) 양대노총의 자체집계에 따르면, 1999년 7월 말 현재 민주노총 소속의 노동조합원수는 573,490 명이고, 한국노총 소속의 노동조합원수는 1,199,860명에 이르고 있다.

에 대한 한국노총의 독점적 위치가 사라짐과 동시에 참여기준이 조합원수가 될 가능성이 높기 때문에 양대노총간의 조직확대 경쟁조짐도 나타나고 있다.

단위사업장 차원에서는 산업구조 재편과 관련하여 기업간 통합에 따른 노조조직체계의 변화가 진행되고 있는 바, 대표적으로 현대자동차관련 계열사와 기아자동차관련 계열사간의 합병에 따라 관련기업들의 노조조직 통합이 이루어졌으며, 철도, 발전설비, 석유화학 부문 등에서도 재벌빅딜과 관련된 노조조직 통합에 대한 논의가 진행되고 있다.

한편 교원노조법의 법제화 이후 전국교직원노조(전교조)와 한국교원노조(한교조)는 올 7월에 공식 출범하였다. 이로써 40여년만에 합법적인 교원노조운동이 가능해졌다는 점과 전국적인 산별노조, 복수노조의 시대가 열렸다는 점에서 의미가 큰 것으로 평가된다. 조합원 확보에 총력을 다하고 있는 양교원노조는 올 연말까지 전교조 15만명, 그리고 한교조 10만명 수준을 목표로 하고 있다. 한편 현 교원노조법에는 단체교섭에서 교섭창구 단일화를 명시해 놓고 있기 때문에 양교원노조는 현재 공동협상단을 구성하고 단일요구안을 마련해 교육부와 공식적인 단체협상을 진행하고 있으나 진행상황이 순조롭지 못하는 등 향후의 귀추가 주목된다.

한편 올해의 단위노조 차원의 위원장 선거결과를 살펴보면, 서울지하철노조의 경우처럼 구조조정과정에서 강력한 반발을 하였던 노조의 경우 선거결과 온건합리파 노조의 집행부가 선출되었으며, 반대로 기아자동차의 경우처럼 올해 온건합리적인 성향을 보였던 노조의 경우 강성의 노조 집행부가 선출되는 등 상당수의 노조에서 특징적인 현상들이 나타나고 있다.

## II. 2000年度 勞使關係 展望

내년의 노사관계는 경제·사회·정치적인 상황이 어떻게 변화될 것인가에 따라, 그리고 노동조합의 내부 진영이 어떻게 정비되어 나갈 것인가에 따라 기본적으로 그 방향이 좌우된다고 할 수 있다. 그러나 올해 이상으로 노사관계를 둘러싼 여러 환경들에 대한 주·객관적인 상황이 더욱 더 유동적이며 불확실한 만큼 한치 앞을 예단하고 전망하기가 실로 어렵다고 할 수 있다. 다만 여기서는 내년의 노사관계에 영향을 미칠 수 있는 주요한 변수들의 설정을 통해 노사관계의 향후 전개양상을 전망하고자 한다.



## 1. 노사관계 여건전망

### 가. 경제전망

올 하반기의 경기상승세가 내년에도 지속될 것으로 보인다. 각 경제단체는 내년도 경제성장률 수준을 대략 5~6%대를 기록할 것으로 전망하고 있으며, 기업경기실사지수(BSI)를 보더라도 내년도 기업경기는 올해의 상황보다도 좋아질 것이라는 전망이 지배적이다. 한국개발연구원(KDI)에 따르면, 정부가 거시정책운영이 확장적 기조에서 벗어나는 동시에 기업 및 금융부문의 부실처리가 보다 신속하게 이루어질 경우 5.8%에 이를 것으로 전망하고 있다. 그러나 이같은 경제전망의 이면에는 만약 구조조정속도가 다소 완화될 경우 경기가 거품(bubble)현상을 일으킬 가능성이 매우 높기 때문에 인플레이션으로 이어질 수 있다는 경고의 메시지가 담겨 있다. 또한 내년 초에 공공요금 인상이 예상되기 때문에 인플레이션에 대한 우려를 더욱 가중시킬 가능성이 높다.

이는 두 가지 방향에서 노사관계에 직접적인 영향을 미칠 수 있을 것으로 보인다. 첫째, 물가상승은 근로자의 실질임금수준 하락으로 이어질 것이므로 이를 보전하기 위해 노동계는 보다 높은 명목임금 수준의 인상을 요구할 것이다. 둘째, 구조조정 강도의 완화는 근로자의 고용불안 해소를 야기한다는 긍정적인 측면이 있는 반면에 고용불안이 어느 정도 해소되면서 노사협상에서의 무게중심이 임금협상으로 집중될 것이다.

### 나. 사회·정치적 환경

정부의 개혁정책과 관련하여 1999년의 고용조정과 양보교섭에 따른 노동계의 상대적 박탈감이 증대되고, 또한 특정지역 및 특정이익 계층에 의한 집단적 반발이 표출되는 등 현 정부를 중심으로 한 정치·사회적 결속과 통합이 이완되고 있다. 특히 올해에 발생하였던 '조폐공사 파업유도발언 사건'과 '웃로비 사건' 등은 노동조합뿐만 아니라 일반국민들까지도 불신의 양극을 확대하는 계기로 작용하여 내년도에는 사회·정치적 이완이 더욱 커질 가능성이 높다. 더욱이 빈부격차의 확대에 따라 사회적 결속이 약화될 것으로 전망된다.

정치적인 측면에서 살펴보면, 각 정당은 내년도 4월에 총선을 대비하여 정계개편을 진행할 것으로 예상되기 때문에 이를 둘러싸고 정치계에 상당한 파고가 예상된다. 특히 4월 총선을 앞두고 정부의 집합능력이 약화 내지는 느슨해지는 상황이 조성됨으로써 노사분쟁에 대한 정부의 사전예방 또는 사후대처능력에 상당한 제약이 발생할 가능성이 높다.

한편 내년도 실업률은 연평균 4~5%대에서 안정적인 추세를 보일 것으로 전망됨에

따라 정부의 고용정책기조도 실업대책 위주에서 복지정책 위주로 전환될 것으로 예상된다. 또한 노동계도 실업률 하락에 따라 고용중심의 요구사항이 복지 및 고용의 질적 차원 중심으로 전환될 것으로 전망된다. 이러한 측면에서 노동계가 요구해온 고용안정과 고용의 질적 수준 향상을 어떻게 풀어나가느냐에 따라 노사간의 관계가 어떠한 구도로 진행될 수 있을지가 결정될 수 있을 것이다. 실제적으로 현재 현 정부가 추진중인 '생산적 복지'를 기치로 한 정부의 중산층 끌어안기 사업이 추진되고 있는 가운데 민주노총은 내년도 노동·복지 예산안이 캠페인성 사업예산만 증액한 소극적 지원정책 위주라며 반발하고 있어 향후 정부의 복지정책이 어떻게 노동계와 융화될 수 있을지에 대해서도 관심사항으로 나타나고 있다.

## 2. 노사관계 전망

이와 같이 노사관계를 둘러싼 대내외적인 환경의 불확실성이 증대되고 있어 내년도 노사관계는 올해보다 불안정하게 전개될 것으로 예상된다.

먼저 내년에 발생가능한 노사관계 이슈를 정리해서 전망하여 보면, 전력산업의 구조개편 추진과 대우그룹의 처리가 어떻게 진행될 것인가에 따라 노정갈등이 다시금 표출될 수 있겠다. 노동계의 정치참여가 전면 허용됨에 따라 4월에는 총선과 관련한 노동계의 정치참여가 본격적으로 이루어질 것으로 예상되어 노동계는 정치참여의 실리를 어떠한 방법을 통하여 획득할 수 있을 것인가에 상당한 관심이 집중된다. 그러나 한편으로는 노동계의 정치활동 및 노조원들의 선거지원 등에 따른 기업활동의 부담이 작용할 것으로 보여, 이를 둘러싸고 노사간, 노노간 의견조절에 진통이 따를 것으로 예상된다. 6~7월에는 임단투쟁과 관련하여 노동계는 이미 상당한 수준의 임금인상을 요구할 것으로 보여 이를 둘러싼 노사간의 마찰이 예년에 비해 상당히 커질 것으로 보인다. 그리고 하반기 이후 노사관계의 주요 쟁점은 주로 임단투보다는 제도개혁투쟁으로 전환될 것으로 전망된다.

그러면 내년도에 보다 특징적으로 나타날 수 있는 사항들에 대해서 크게 몇 가지로 나누어 살펴보도록 하겠다.

### 가. 임금인상관련 노사갈등 증대

내년도 노사관계에서 가장 주목해야 할 점은 바로 임금관련 부문으로서 노사간의 핵심쟁점사항이 구조조정에서 임금인상으로 전환될 가능성이 매우 높다. 이는 경기회복이 보다 두드러짐에 따라 현장근로자들의 높은 임금인상 기대심리에 의해 노동계의 되찾기 교섭(give-back bargaining)이 더욱 확대될 것으로 전망되기 때문이다. 특히 1999년

의 집행부 선거결과를 통해서 조직정비와 투쟁에 대한 자신감을 회복한 현대자동차노조, 기아자동차노조 등 주로 대기업노조를 중심으로 임금인상투쟁이 강하게 전개될 가능성이 높다. 그러나 기업의 지불능력은 산업별·기업규모별로 커다란 편차를 보이고 있기 때문에 산업의 특성에 따라 임금인상을 둘러싼 노사간의 갈등이 서로 다른 양상을 나타낼 것이다.

또한 공공부문의 경우에도 임금가이드라인을 둘러싼 노정간의 공방전이 올해에 이어 내년에도 지속될 것으로 보인다. 정부의 내년도 공공부문 임금은 5.5% 인상을 제시하고 있어 이를 둘러싼 노정간의 공방이 예상된다. 하지만 각 공공부문의 경영환경 차이 때문에 공공부문노조들의 임금인상 연대투쟁의 강도는 여전히 미지수이다.

#### 나. 노동계의 정책요구 증가와 정치참여

그동안 노동계의 대표자격으로 한국노총만이 정부의 정책협의과정에 참여하여 왔으나 민주노총이 합법화됨으로써 민주노총도 각종 정책협의과정에 직접적인 참여가 가능해짐에 따라 노동계의 정책요구가 크게 증가할 것으로 보인다. 특히 비정규직 등 고용제도의 문제점, 전임자 임금지급 문제, 근로시간 단축, 그리고 복수노조 등 미해결과제에 대한 노동계의 정책요구가 강하게 제기될 것으로 보인다. 이와 더불어 내년에는 중앙차원의 쟁점 감소와 단위사업장 중심의 노사갈등 확대 가능성으로 인하여 연맹차원의 투쟁집중력이 감소될 가능성이 높기 때문에 노동계에서는 투쟁력을 하나로 모아내기 위해 새로운 형태의 정책요구 사항이 나타날 것으로 전망된다. 따라서 노·사·정간의 이견을 해소해 나가는 과정에서 상당한 진통을 겪을 것으로 보인다.

한편 내년 4월의 총선과 관련하여 양대노총의 정치참여가 활발하게 전개될 것으로 보인다. 먼저 한국노총은 기성정당과의 제휴를 통해서 정치참여의 확대를 시도할 것이며, 특히 박인상 한국노총 위원장의 정치적 거취가 태풍의 핵이 되고 있다. 한편 1999년 초부터 본격적인 창당준비작업을 진행하였던 국민승리21과 민주노총은 올 9월에 (가칭)민주노동당을 창당함에 따라 민주노동당을 중심으로 정치활동에 적극 참여할 가능성이 높다. 또한 노동계 대표자격으로 일부인사의 출마가 예상되는 바, 울산 등 산업밀집지역에서 노동계 후보의 당선 여부가 큰 주목거리가 될 것이다.

그러나 과연 노동계의 정치참여가 노동계에 어떠한 방향으로 효과를 나타낼 것인가에 대해서는 아직 속단하기 이르다. 노동계의 정치참여는 노동계의 위상을 높일 수 있다는 점에서는 상당히 긍정적으로 평가할 수 있으나 이로 인한 노동계 내부의 일시적인 지도력 공백이 우려되며 정치참여로 인한 자금부담 등 여러 가지 문제점들이 나타날 수 있기 때문이다.

#### 다. 산별조직체계 확립을 위한 노동계의 본격적인 노력

산별조직체계 확립을 위한 노동계의 노력이 점차 가속화될 것으로 전망된다. 이미 한국노총에서는 1999년도를 산별노조 건설의 원년으로 정하고 「산별노조건설특별추진위원회」를 건설하기로 하였으며, 민주노총도 내년에 산별조직체계로 진입하기 위해 산별추진팀을 구성하기로 한다는 방침을 정하는 등 양노총의 산별조직체계 확립을 위한 토대가 마련되어 있는 실정이다.

한국노총 산하 전국금융노동조합연맹의 경우 2000년 2월 산업별 노조를 건설하는 것을 목표로 산하 노동조합의 규약 변경 등 구체적 준비에 착수하고 있으며 민주노총 산하 금속산업연맹은 2000년 10월 산별연맹의 통합을 목표로 조직체계 전환을 준비하고 있는 실정이다. 따라서 산별연맹 건설의 선두에 선 이들 연맹의 향후 성공여부가 타연맹에 파급효과를 주어 조직체계의 전환을 촉발시키는 계기로 작용할 것이어서 이들 연맹의 성과가 향후 추진력의 강도를 결정할 것으로 보인다.

그러나 산별조직체계에 대한 성과는 단기적으로는 대기업의 현장조합원을 중심으로 한 산별조직체계의 수용여부와 단위노조 지도부들의 지지 여부에 따라, 중장기적으로는 산별조직체계 전환 이후 과연 변화된 조직이 제기능을 수행할 수 있는가 여부에 따라 달라질 것이다. 또한 그간 우리나라는 단체교섭시 기업별 교섭형태를 상당기간 유지해왔기 때문에 조직체계 전환에 따른 산별교섭에 대한 경영계의 수용여부도 문제시되고 있다. 따라서 교섭조직체계로 전환되더라도 당분간 단체교섭은 기업별체계가 유지될 것으로 전망된다.