

動 向 分 析

# 勞使關係

▷ 주요 목차 ◁

- I. 主要動向
- II. 團體交涉
- III. 勞使紛糾

## I. 主要動向<sup>1)</sup>

### 1. 노동정책 동향

#### ◆ 정부, 2000년 종합실업대책 수립

정부는 2000년의 실업률 수준을 4%대로 안정시킴과 동시에 2002년에는 3%대로 낮추겠다는 목표하에 2000년 종합실업대책을 수립하였다. 특히 1999년 2월의 8.6%를 정점으로 꾸준히 하락추세를 보이던 실업률이 1999년 12월 들어서 다시 증가하는 등 계절적 요인에 의해 실업률이 일시적으로 상승하는 2000년 1/4분기에는 가용재원을 최대한 투입해 실업증가를 억제한다는 계획이다.

그동안 적극적인 실업대책의 추진과 사회안전망의 보강에도 불구하고 여전히 사회안전망의 보호수준이 미흡하고 직업훈련 수수료생의 취업률 저조, 취약계층에 대한 정책이 미진하다는 판단에 따라 정부는 실업안정세 유지, 실업대책 효율성 및 수혜자 만족도 제고, 사회안전망 보강, 그리고 특성별 실업대책 강화 등 4개항을 중점추진과제로 선정하여 시행할 예정이다.

우선 공공근로사업 추진을 통해서 1일평균 153천명에게 단기일자리를 제공함과 동시

1) 1999년 12월부터 2000년 2월 사이에 발생한 주요 노사관계 동향이다.

에 실업률이 가장 높을 것으로 예상되는 1/4분기에는 공공근로사업 예산의 65%를 집중적으로 투입함으로써 이 기간동안 1일평균 411천명(2)에게 일자리를 제공한다는 방침을 세우고 있다. 또한 지식기반사회에 대비한 인력양성체제를 구축함과 아울러 실업자 생계 지원 차원에서 실업급여 수혜범위 확대와 일용근로자에 대한 고용보험 적용준비 등 고용보험제를 확충하는 한편, 국민기초생활보장법 시행의 조기정착에도 힘을 기울인다는 구상이다. 특히 실업률이 안정적인 수준에 접어들고 있음에도 불구하고 일용근로자, 청소년, 여성, 장기실업자 등 여전히 취약계층의 고용문제는 심각할 것으로 예상됨에 따라 이를 해결하기 위한 특성별 실업대책을 한층 강화하기로 했다. 실업대책 예산규모는 1999년도보다 약 3조 3천여억원이 줄어든 5조 9천억 규모로 책정하였다(표 1 참조).

〈표 1〉 2000년 실업자 보호 및 사회안전망 예산

(단위 : 억원)

	1999	2000	증 감
전 체	92,400	59,220	△33,180
고용안정지원	4,832	3,663	△ 1,169
단기일자리 제공	25,218	11,000	△14,218
직업훈련 및 취업알선	6,868	4,305	△ 2,563
실업자 생활안정	54,482	40,252	△14,230
실업대책 예비비	1,000	-	△ 1,000

자료 : 노동부 외 13개 부처, 『2000년 종합실업대책』, 보도자료, 2000. 1. 11.

### ◆ 제1차 산업재해예방 5개년 계획 수립

산업재해는 다양한 예방대책에 의해 지속적인 감소추세를 보이고 있다. 그러나 여전히 산업재해 발생수준은 선진국에 비해 높으며, 현재 산업안전보건 분야의 대내외적 여건이 급격하게 변화하고 있는 실정이다. 특히 안전 및 보건관리가 취약한 소규모 사업장에서의 산업재해에 대한 예방교육이 철저히 이루어지지 않음에 따라 산재발생의 요인이 감소하지 않고 있는 실정이다.

이러한 시점에서 정부는 소규모 사업장의 안전관리를 강화하는 내용의 ‘제1차 산재예방 5개년 계획(2000~2004년)’을 확정, 올해부터 시행하기로 발표하였다. 본 계획은 종전과 같은 대책나열식 방식에서 벗어나 중장기 정책비전을 제시하는 전략형 계획의 성격을 지니고 있다. 산재예방 계획은 산업재해 취약부문의 집중 지도 및 지원, 산업안전보건제도 선진화 및 서비스 질 향상, 노사의 안전의식 함양, 공공 및 민간기관간 합리적

2) 전년도 이월예산 2,000억원의 지속적인 집행에 의한 추가인원 5만명이 포함된 것이다.

역할설정과 협력체제 강화, 그리고 사업장 안전보건관리체제 효율화 등 크게 5가지로 나누어 중점적으로 추진할 계획이다(표 2 참조).

〈표 2〉 산재예방 계획의 주요 정책과제와 추진시책

주요 정책과제	추진시책
- 산업재해 취약부문의 집중 지도, 지원	· 중소기업 사업장 최우선적 안전·보건지원 · 사망재해 다발원인 특별관리 · 산재취약부문 안전·보건관리 강화
- 산업안전보건제도 선진화 및 서비스 질 향상	· 사업장내 서비스 위주의 안전보건관리체제 확립 · 새로운 안전보건문제에 대응하기 위한 제도정비
- 노사의 안전의식 함양	· 가정-학교-사회를 연결하는 평생 안전교육체제 구축 · 법 준수 풍토 구현
- 공공 및 민간기관간 합리적 역할 설정과 협력체제 강화	· 공공-민간기관간 고유기능 중심의 역할 재설정 · 안전·보건행정 지도감독기능 강화 · 산재예방기관간 효율적인 정보공유체제 확립
- 사업장 안전보건관리체제 효율화	· 안전·보건 법령상의 중복규제 해제 · 노사자율적인 안전보건관리체제 확립

자료 : 노동부, 『제1차 산업재해예방 5개년(2000~2004)계획』, 2000. 1.

## 2. 노사단체 동향

### ◆ 노사단체의 정치활동 참여

2000년 초에 접어들면서 16대 총선을 앞두고 정국이 복잡하게 진행되고 있다. 총선시 민연대는 국회의원 부적격자 명단을 발표하는 등 낙천·낙선운동을 적극적으로 추진하고 있으며, 여러 시민단체들이 이에 동조하고 있는 상황이다. 또한 정치계는 국회의원 후보 선정과정에서 상당한 진통을 겪은 바 있다. 또한 노사정위원회가 공전상태를 벗어나지 못하고 있는 등 노·사·정간의 관계를 정상화시킬 수 있는 매듭을 풀기가 요원한 상태이다.

이러한 상황에서 노동계와 경영계 모두 정치참여를 공식적으로 선언하는 등 노사의 정치참여가 활발하게 전개되고 있다. 이미 노동계의 정치참여가 전면 허용된 바 있기 때문에 이러한 현상은 전부터 예견되었으며 양대노총을 중심으로 정치참여를 위한 많은 준비가 이루어져 오기도 하였다.

먼저 노동계의 경우 한국노총은 위원장<sup>3)</sup>이 정계진출을 공식 선언하였다. 민주노총의

3) 박인상 한국노총 위원장은 2000년 2월 21일 위원장직을 사퇴하였다.

경우는 2000년 1월 30일 공식적으로 창당된 민주노동당과의 제휴를 통해서 정치활동참여를 본격적으로 진행하고 있다. 노동계의 정치참여는 노동계의 정책결정과정에의 참여와 사회적 책임의 공유를 통한 사회민주화에 기여한다는 측면에서 긍정적인 평가를 내릴 수 있다. 그러나 현재의 노사관계 환경에서 노동계의 정치참여가 노동계 내부 및 사회경제적으로 이러한 긍정적인 영향만을 미칠 것인가에 대하여는 속단하기 이르다. 특히 한국노총의 경우는 일시적인 지도력 공백에 따른 내부갈등과 노사간 마찰을 초래할 소지가 크며, 임·단협과 총선투쟁과의 결합이라는 투쟁계획이 총선에서 정당을 통한 의회 진출로 방침이 바뀌면서 투쟁스케줄에 혼선을 빚고 있기도 하다.

한편 노동계의 정치활동에 맞서 재계도 정치활동 전담창구로 의정평가위원회를 구성함으로써 정치활동에 공식적으로 돌입한다고 밝혀 노사간에 정치활동을 둘러싼 시비가 나타나고 있기도 하다.

### ◆ 노동조합 내부의 실리주의 경향 등을 둘러싼 갈등 표출

2000년대에 들어서면서 노동계 내부에서 실리주의 경향 등을 둘러싼 갈등이 나타나고 있다. 그 중 하나는 바로 서울지하철노조로서 단체협약에 대한 노사간 잠정합의안을 둘러싼 노조집행부와 대의원간의 내부갈등이다. 잠정합의안 내용의 골자는 노조가 구조조정을 수용하는 대신 사측은 높은 임금인상과 승진적체 해소를 약속한다는 것이다. 이에 대해 노조집행부는 사측과 잠정합의하고 곧바로 조합원 찬반투표를 진행하기로 결정하였다. 그러나 대의원들은 위원장의 노사잠정합의안 서명에 대해 직권조인이라는 의견과 함께 조합원 찬반투표 결정이 규약위반이라는 주장을 제기하면서 대의원대회를 개최하여 잠정합의안 무효 및 재협상 요구를 결의하는 한편, 구조조정 없는 임금인상 요구안 방침을 집행부에 요구하기로 결정하였다. 이러한 상황에서 집행부는 조합원 찬반투표를 강행하여 잠정합의안을 가결하였다. 하지만 현 집행부의 정책노선이 과거 서울지하철노조가 취해왔던 정책노선과는 상당한 변화를 보이고 있어 이번 서울지하철노조의 행보는 향후 노동운동 방향에 커다란 파급효과를 미칠 것으로 보인다.

또 다른 하나의 사례는 임원선출과정에서의 갈등이다. 먼저 위원장 후보가 사퇴하는 등 우여곡절을 겪고 있는 사무금융노련은 선거방법을 직선제에서 연맹비 납부기준에 의해 대의원을 선출하여 재선거를 치르는 방식인 간선제로 규약을 변경하는 등 위원장 선거과정에서 진통을 겪고 있다. 이번 간선제로의 규약변경은 사무금융노련이 직선제 선거의 문제점을 인식하고 새로운 시도를 시작한다는 점에서 관심을 모으고 있다. 반면 이들 노조와는 달리 간선제로 선출된 대의원대회 결정은 무효라는 대법원의 판결이 내려짐에 따라 전국철도노조와 전력노조, 담배인삼노조 등에서는 직선제로의 전환을 둘러싼 갈등을 빚고 있다. 철도노조의 경우 일부에서 자격 없는 대의원대회에서 선출된 임원의 자격도 무효라며 위원장 직무정지 가처분 신청을 제기하는 등 직선제 및 총선거 즉각 실시

를 위한 조합원 서명운동에 돌입하는 상황까지도 나타나고 있다. 철도노조의 이러한 쟁점은 대의원 간선제를 채택하고 있는 다른 노조들에도 직·간접적으로 영향을 미칠 것으로 보여 향후 노동조합 지도체제에 커다란 파장을 불러일으킬 것으로 예상된다.

#### ◆ 비정규직 근로자의 조직화사업

경기가 회복되는 과정에서 여러 가지 구조적인 문제점들이 노동시장에 나타났다. 그 중 하나가 임시·일용근로자 등 비정규직 근로자의 급격한 증가이다. 경제위기 이전까지만 하더라도 이들은 노사간의 문제에 있어서 소외된 계층으로서 정부정책 대상의 언저리에 놓여 있었다. 그러나 최근 들어 이들 계층의 수가 급격하게 증가하고 있는 한편, 고용형태의 다양화가 진행됨에 따라 비정규직 근로자의 문제가 주요 이슈로 부각되고 있다. 특히 양대 노총은 올해 사업의 한 축으로서 비정규직 근로자의 조직화사업을 적극적으로 추진하고 있다.

이러한 시점에서 재능교육교사노조가 신고필증을 받음에 따라 그동안 위탁계약직의 신분으로서 근로자 지위를 인정받지 못했던 학습지 교사가 공식적으로 근로자임을 인정받는 계기가 제공되었다. 그동안 학습지 교사의 근로자 지위여부를 놓고 노사간 이견이 팽팽하게 대립되어 왔으나 노동부가 재능교육교사는 출퇴근, 업무독려, 결재, 결격사유 발생시 관리과목 해제 등 업무상 종속관계에 있음이 뚜렷하다는 해석을 내림으로써 신고필증이 교부된 것이다.

계약직노조의 설립이 가능하게 됨에 따라 타학습지 업체를 비롯한 비정규직 근로자의 조직화가 활발하게 진행될 것으로 예상된다. 그러나 비정규직 근로자의 조직화사업을 정착시키기에는 여러 가지 어려운 점들이 산적해 있다. 먼저 학습지 교사를 비롯한 위탁계약직 비정규 근로자들은 분산업무로 인하여 일체적인 행동이 어렵기 때문에 조직화사업이 용이하지 않다는 점이다. 또한 위탁계약제 폐지와 근로계약서 작성 등에 대한 노조의 요구는 정규직화를 의미하는 것이기 때문에 이를 둘러싼 협상과정에서 노사간의 갈등이 예상된다.

## II. 團體交涉

#### ◆ 1999년도 단체교섭 평가 : 양보교섭에서 되찾기교섭으로 전환

1999년도 단체협약 결과를 종합적으로 평가할 때 나타나는 가장 큰 특징은 경영계와 고용안정을 담보로 한 양보교섭 위주의 협상을 벌여왔던 노조의 협상전략이 하반기 이

후부터는 빠른 속도로 바뀌었다는 점이다. 즉 하반기에 접어들면서 기업의 경영환경이 크게 개선되는 동시에 고용조정이 상당부분 완료됨에 따른 고용불안문제가 어느 정도 해소되면서 되찾기교섭(give-back bargaining)으로 전환되었다. 그 결과 타결된 임금 수준은 전년에 비해 높아졌으나 대신 단체교섭은 느리게 진행되었으며, 단체협약관련 노사분규가 크게 증가<sup>4)</sup>하는 등 불안한 노사관계 양상을 보여주었다.

1999년도 100인 이상 사업체의 임금교섭 결과를 살펴보면, 임금교섭 진도율은 93.1%로 전년동기의 94.2%에 비해 다소 느리게 진행되었으며, 협약임금 인상률은 총액임금 기준으로 전년대비 2.1%를 기록하였다(표 3 참조).

〈표 3〉 주요 임금교섭 동향(1999년 말 기준)

(단위: 개소, %)

	지도대상업체 (A)	타결업체 (B)	임금교섭진도율 (B/A)	협약임금 인상률	
				통상임금 기준	임금총액 기준
전 체	5,097(5,746)	4,744(5,156)	93.1(94.2)	2.1( 0.0)	2.1(-2.7)
민 간 부 문	4,955(5,331)	4,646(5,044)	93.8(94.6)	2.2( 0.1)	2.3(-2.6)
공 공 부 문	142( 145)	98( 112)	69.0(77.2)	0.0(-0.7)	-0.5(-4.2)
시장지배사업	182( 183)	161( 171)	88.5(93.4)	2.1( 0.3)	2.5(-3.1)

주 : 1) 100인 이상 사업체 기준임.

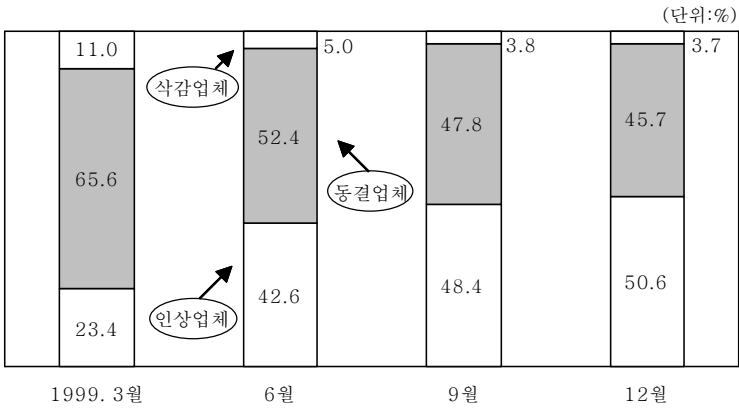
2) ( )안의 수치는 1998년 말 자료임.

자료 : 노동부.

임금교섭이 완료된 기업 중 전년수준과 비교하여 삭감된 업체는 전체 타결업체의 3.7%인 176개소인데 비해 동결업체는 2,168개소(45.7%), 그리고 인상한 업체는 2,400개소(50.6%)를 기록하였다. 전년 같은 기간의 경우 임금삭감업체는 980개소(19.0%), 동결업체 3,377개소(65.5%)인 반면, 인상업체는 799개소(15.5%)에 그쳤음을 감안할 때 임금삭감업체는 줄어든 대신 인상업체는 크게 증가한 것을 알 수 있다. 특히 [그림 1]에서 나타나듯이 하반기로 접어들수록 노조의 임금인상에 대한 요구가 더욱 강해지고 동시에 기업의 지불여건도 점차적으로 개선됨에 따라 인상업체의 비중은 점차적으로 높아진 반면, 동결업체와 감소업체의 비중은 감소하는 추세를 보였다.

4) 전체 노사분규 발생건수 중 단체협약관련 노사분규는 89건으로 1998년의 57건에 비해 증가하였다.

(그림 1) 월별 타결유형별 사업장 비중 추이



◆ 양대노총, 두 자리 임금인상률 요구

2000년도 노사관계에서의 핵심쟁점 사항은 무엇보다도 임금관련 사항이 될 것으로 전망된다. 이는 현장근로자들의 높은 임금인상에 대한 기대와 IMF 경제위기 이후 2년 동안 삭감된 임금에 대한 보상심리가 어느 때보다도 강하게 작용할 것으로 예상되기 때문이다. 특히 노조는 과거의 복지수준에 대한 회복까지도 강하게 요구하는 등 노조의 전략이 수세적인 입장에서 공세적인 입장으로 변화할 것으로 보인다.

〈표 4〉 노사단체의 임금요구/제시율

(단위:%)

	한국경총 제시율	한국노총 요구율	민주노총 요구율	협약임금 인상률 <sup>1)</sup>
1995	4.4~6.4	12.4	14.8	7.7
1996	4.8	12.2	14.8	7.8
1997	임금총액 동결	11.2	10.6	4.2
1998	인건비 20% 감축	4.7	5.1~9.2	0.0
1999	동결 또는 삭감	5.5	7.7	2.1
2000	5.4	13.2	15.2	-

주 : 1) 통상임금 기준임.

자료 : 한국노동연구원, 『KLI 노동통계』. 단, 2000년 수치는 노사단체의 보도자료에서 인용.

이러한 상황에 있는 가운데 노사단체는 2000년도 임금인상에 대한 요구율 및 제시율을 발표하였다. 노동계의 경우 한국노총 13.2%, 민주노총 15.2% 등 두 자리의 임금인상률을 요구한 반면에 경영계는 5.4%의 낮은 임금인상률을 제시하는 등 노사간의 임금

인상에 대한 입장차이가 매우 크게 나타나고 있어 임금협상을 둘러싸고 노사간의 마찰이 커질 것으로 예상된다(표 4 참조). 특히 16대 총선이 마무리되고 노동계의 투쟁력이 집중되는 시기인 5월 이후에는 임금인상에 대한 노사간의 갈등이 상당히 증폭될 것으로 보인다. 한편 기업의 경영환경이 업종에 따라 과거 어느 때보다도 커다란 차이를 보일 것으로 예상되기 때문에 임금인상을 둘러싼 노사간의 갈등이 업종별로 매우 다른 양상을 보일 것으로 추측된다.

### Ⅲ. 勞使紛糾

#### ◆ 노사분규건수는 증가, 참가자수는 감소

1999년도 노사분규건수는 기업의 대대적인 고용조정으로 인하여 극심한 고용불안을 겪었던 1998년보다도 오히려 크게 증가하였다. 그러나 분규참가자수는 오히려 감소한 것으로 나타났다. 1999년도의 노사분규 현황을 살펴보면, 총 198건의 노사분규가 발생하여 1998년 129건의 1.5배에 달하였다. 그러나 분규참가자수는 오히려 1998년보다 감소한 92천명을 기록하였으며, 근로손실일수는 1998년의 1,452천일보다 줄어든 1,366천일을 기록하였다(표 5 참조). 이처럼 노사분규건수는 크게 증가하였으나 분규참가자수가 오히려 감소한 이유는 대부분의 노사분규가 개별기업 차원의 현안을 둘러싼 분규로서 투쟁집중력이 약화된 데 기인한 것으로 판단된다.

〈표 5〉 노사분규 주요지표 동향

(단위: 건, 천명)

	1997	1998	1999
노사분규 발생건수	78	129	198
쟁의발생 신고건수	630	850	862
노사분규 해결건수	77	121	194
분규참가자수(천명)	44	146	92
근로손실일수(천일)	445	1,452	1,366

자료 : 노동부.



◆ 구조조정 관련 노사분규 높은 비중 차지

1999년도 노사분규 발생건수를 발생원인별로 살펴보면 <표 6>에서 보듯이 기업의 지불여건이 크게 개선됨에 따라 체불임금을 포함한 임금협상과 관련한 노사분규의 비중은 줄어든 반면에 인력감축과 사업구조의 재편 등과 같은 구조조정관련 노사분규의 비중은 상대적으로 높게 나타났다.

산업별로는 전체분규 중 제조업 노사분규의 비중이 전년 같은 기간의 55.8%보다 높아진 58.6%(116건)를 기록하는 등 대부분의 산업에서 비중이 높아졌으나 운수·창고 및 통신업부문의 경우는 비중뿐만 아니라 절대수에서도 1998년보다 크게 줄어든 것으로 나타났다. 또한 사업체규모별로는 1,000인 이상 대규모 사업체에서의 노사분규가 타규모의 사업체보다 상대적으로 더욱 크게 증가하였다. 이에 따라 1,000인 이상 대규모 사업체에서의 노사분규가 차지하는 비중은 30.8%로서 1998년의 25.6%에 비해 높아졌다(부표 20 및 21 참조).

<표 6> 발생원인별 노사분규 발생건수 추이

(단위: 건, %)

	1997	1998	1999
전 체	78(100.0)	129(100.0)	198(100.0)
체 불 임 금	3( 3.8)	23( 17.8)	22( 11.1)
임 금 인 상	18( 23.1)	28( 21.7)	40( 20.2)
단 체 협 약	51( 65.4)	57( 44.2)	89( 44.9)
해 고	-	3( 2.3)	-
기 타 <sup>1)</sup>	6( 7.7)	10( 7.8)	47( 23.7)

주 : 1) 기타 항목에는 정리해고, 회사매각에 따른 해고, 희망퇴직자 모집 반대, 소사장제 반발, 기업통합 반대, 자살자 유족보상, 방송통합법 반대, 인사발령 등이 포함됨.

2) ( )안의 수치는 전체에 대한 비중임.

자료 : 노동부.