

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¹⁾

1. 노동정책 동향

◆ 노사정위원회 동향 : 근로시간단축특별위원회 구성

1999년 말 이후 공전상태를 면치 못하고 있던 노사정위원회는 지난 5월 중순 본회의를 개최하고 「근로시간단축특별위원회」를 구성하여 법정근로시간 단축방안과 이에 따른 임금보전 및 휴일·휴가제도 등을 논의키로 함에 따라 정상화를 위한 계기를 마련하고 있다.

이미 2000년도에 우선적으로 논의할 의제가 확정됨에 따라 노사정위원회 소속의 노사관계 소위원회에서 근로시간 단축문제를 다루고 있지만 소위원회에서는 이에 대한 합의를 도출하기가 힘든 만큼 논의기구의 위상을 격상시켜야 한다는 의미에서 「근로시간단축특별위원회」를 구성한 것이다. 따라서 동 위원회에서 법정근로시간 단축에 관한 해답을 어떻게 풀어내느냐 하는 것이 노사정위원회의 정상화와 관련하여 주목을 받고 있다.

그러나 이미 노사정위원회가 법제화되었음에도 불구하고 여전히 동 위원회의 참여에 부정적인 입장을 취하고 있는 민주노총의 경우 노사정위원회를 통한 논의보다는 대통령

1) 2000년 3월초부터 5월말 사이에 발생한 주요 노사관계 동향이다.

직속의 「노동시간단축특별위원회」를 별도로 구성하여 논의해야 한다고 주장하고 있어 여전히 노사정위원회의 정상화는 어려운 실정이다.

◆ 생산적 복지정책

IMF 경제위기 이후 경기가 빠른 속도로 회복되고 있으며 노동시장 상황도 안정세를 되찾고 있지만, 저소득 빈곤층의 증가 및 계층간 소득분배구조의 불평등 등 경제회복과정에서 수혜에 대한 형평성이 이루어지지 않고 사회·경제적으로 부정적인 파급효과가 나타나고 있다. 따라서 정부는 이러한 불평등을 극복하고 삶의 질을 향상시키기 위해 생산적 복지의 추진계획을 수립하여 본격적인 시행에 들어갔다.

‘생산적 복지’란 사회통합과 민주주의와 시장경제의 지속적 발전을 위해 사회인프라를 확충하는 개념으로서, 크게 국민기본생활을 보장하는 복지, 생산과정에서의 참여를 통한 복지, 취약계층의 자활을 지원하는 복지 등 3분야로 나누어진다.

정부는 국민기초생활보장제도 자활사업 추진방안을 마련하고, 본 사업의 추진을 통해 약 15만명으로 추산되는 취직대상자와 창업대상자 등 근로능력과 의욕을 갖춘 국민기초생활보장법상 조건부 수급자에게 각종 지원서비스를 제공한다는 구상이다. 사업대상별 선발기준과 지원내용을 살펴보면, 취직대상자의 경우는 사업장에서 근로자로서 취업이 가능한 자들부터 취업알선, 보조금 지원 및 일자리 알선, 직업훈련, 공공근로, 자원봉사 순으로 사업이 이루어지며, 창업대상자 역시 창업지원, 창업교육 및 훈련, 공공근로, 자원봉사 순으로 실시될 예정이다.

또한 정부는 3월에 근로자를 위한 재산형성촉진방안을 중산·서민층 재산형성촉진대책에 포함시켜 발표했는데, 이에 따르면 연간 급여가 3천만원 이하인 근로자가 가입할 수 있는 근로자우대저축의 비과세 적용시한을 2000년 말에서 2002년 말로 2년 연장하고 중소기업 및 저소득 근로자가 우리사주조합을 통하여 자사주를 취득하려는 경우 근로자복지진흥기금에서 저리로 융자하는 등의 지원근거를 금년 중으로 제정할 예정인 근로자복지기본법에 포함시킬 계획이다.

한편 정부는 4월초 고용촉진 및 고용안정대책을 확정하여 발표하였다. 본 대책에 따르면 모성보호를 위해 출산유급휴가 기간을 60일에서 90일로 30일 연장하는 한편, 사업주의 추가부담이 없도록 고용보험기금 또는 의료보험기금 등을 통해 재원을 조달할 예정이며, 출산후 1년 미만 기간동안 무급으로 육아휴직을 사용할 수 있음에도 불구하고 급여가 나오지 않아 사용률이 낮다는 판단하에 육아휴직을 실시하는 근로자에게 통상임금의 일정비율을 지원키로 했다. 또한 가족간호를 위해 일정기간 휴가를 부여하는 사업주에 대해서는 일정액의 장려금을 받게 할 수 있도록 할 방침이다. 이를 위해 정부는 조속한 시일 내에 근로기준법을 개정하는 한편, 출산휴가 추가 30일분 재원부담에 대한 근거가 마련되는 대로 고용보험법 또는 국민건강보험법 개정을 추진할 방침이다.

◆ 정부, 산업안전보건법 시행령 개정안 및 최저임금법 입법예고

1998년 기준으로 5인 미만 산재보험 가입사업장의 재해율²⁾은 5인 이상 사업장의 0.66%보다 약 6배에 달하는 3.83%를 기록하고 있으며, 만인율³⁾도 12.3을 기록하여 5인 이상 사업장의 2.8보다 크게 높은 수준이다. 이에 노동부는 지난 4월에 5인 미만 영세사업장의 근로자 보호를 위해 산업안전보건법의 5인 미만 사업장 적용확대를 골자로 하는 산업안전보건법 시행령·시행규칙 개정안을 입법 예고했다.

동 법의 개정안에 따르면, 5인 이상 사업장처럼 5인 미만 사업장에 대해서도 안전사고 예방의무와 건강장애 예방의무를 확대 적용하기로 했으며, 5인 미만 모든 사업장의 근로자에 대한 건강진단과 유해물질 취급사업장에 대한 작업환경 측정을 의무화하였다. 다만 건강진단과 작업환경 측정은 측정기관의 인력 및 장비 확보와 사업주의 비용부담 등을 감안하여 2002년 1월부터 시행기로 했다. 또한 농업, 건설업, 금융보험업 등 그동안 보건관리자 선임의무가 유보되어 왔던 산업에 대해서도 보건관리자 선임의무⁴⁾를 확대하였다. 이밖에 공정안전보고서 제출대상을 확대하고 도급사업주의 안전·보건조치에 대한 의무를 강화하는 것을 골자로 하고 있다.

한편 최저임금법중개정법률(안)이 4월 입법 예고되었다. 본 안에 따르면 기존의 최저임금심의위원회의 명칭을 최저임금위원회로 개명하고 현재 상시근로자 5인 이상을 고용하는 사업장에 적용하여 왔던 최저임금제도를 소득격차 확대에 대응하고 저소득 근로자 보호를 강화하기 위해 4인 이하 사업장에도 확대·적용하는 것을 골자로 하고 있다.

2. 노사단체 동향

◆ 근로시간 단축 논의 본격화

그동안 법정근로시간을 주당 40시간으로 단축하는 것을 골자로 하는 근로시간 단축에 관한 논의가 활발하게 진행되어 왔다. 그러나 법정근로시간의 단축에 대한 원칙적인 공감대가 형성되었음에도 불구하고 임금삭감분 보전방안, 임금체계의 개편, 실근로시간과의 차이 해소, 그리고 휴가 및 휴일제도의 개선 등 법정근로시간 단축과 연계된 문제들에 대해서는 여전히 합의를 이루지 못하고 있다.

그럼에도 불구하고 정부는 노사정위원회 내에 근로시간단축특별위원회가 구성됨에 따라 동 위원회에서 임금과 휴일·휴가제도 개선방안을 포괄적으로 묶어 합리적인 개선방

2) 재해율=재해자수/근로자수×100

3) 만인율=사망자수/근로자수×10,000

4) 보건관리자 선임의무대상은 50인 이상의 사업장이다.

안을 마련함으로써 합의를 거쳐 법개정안을 마련해 연내에 국회에 제출할 예정이다. 노동계의 경우도 한국노총은 노사정위원회 내에서의 합의도출이 필수적이라는 판단하에 제도화된 틀 안에서 협상력을 최대한 발휘하겠다는 입장이며, 사용자의 경우도 노사정위원회 내에서의 논의가 되어야 한다는 입장이다.

그러나 이같은 상황에도 불구하고 여전히 합의도출에는 여러 가지 변수가 존재하고 있다. 그 중 대표적인 것이 민주노총의 태도로서, 법정근로시간 단축에 앞서 먼저 주 5일 근무제를 도입하겠다는 정부의 발표가 있어야 한다고 주장하는 한편, 노사정위원회 내에서의 논의보다는 대통령 직속의 특별위원회를 구성함으로써 주 5일 수업제와 공무원 토요일휴무제 등과 연계하여 본 논제를 풀어가야 한다는 입장을 바꾸지 않고 있다.

◆ 양대 노총의 조직체제 정비

제16대 총선이 마무리되면서 양대 노총의 정비가 본격적으로 진행되고 있다. 양대 노총은 노동계의 정치참여가 법적으로 허용되면서 이번 16대 총선에서 정계진출을 목표로 정치참여를 시도하였다.

양대 노총의 총선 결과를 살펴보면, 한국노총은 기존정당을 통한 비례대표제 방식으로 정치권에 진출하는 방식을 통해 일부 후보가 국회진출에 성공함으로써 한국노총의 정치권내 입지를 보다 확대하는 계기를 마련하였으며, 민주노총은 민주노동당과의 제휴를 통한 정치참여전략을 실시하여 비록 의석확보에는 실패했지만 예전과는 다른 득표율과 일부지역에서 당선가능성을 보임에 따라 노동계도 독자적으로 국회에 진출할 수 있다는 가능성을 확신시켜 주었다는 평가를 받고 있다.

그러나 민주노동당은 전체투표자 중 2% 이상의 득표에는 실패함으로써 법적으로 정당등록이 취소됨에 따라 재창당 형식을 통해 당을 계속적으로 유지하고 있으며, 박인상 전위원장의 정계진출로 인하여 그동안 위원장 직무대리체제로 운영되어 왔던 한국노총의 경우도 보궐선거 결과 2차 결선투표까지 진행된 끝에 위원장을 선출함에 따라 지도력과 조직의 통합력을 높이는 것을 시급한 과제로 안게 되었다.

◆ 민주노총의 총파업

한편 민주노총은 5월말 주 5일 근무제 실시, IMF 피해 원상회복, 그리고 조세개혁과 사회보장예산 확대 및 비정규직 보호와 정규직화 등 3대 핵심요구사항을 내걸고 총파업에 돌입하였다. 비록 계획하였던 만큼의 파업참가 열기를 이끌어내지는 못했지만 근로시간 단축에 관한 문제를 사회적 이슈로 부각시켰다는 점에서 성공적이라는 평가를 내리고 있다. 그리고 보궐선거로 인하여 총파업투쟁을 연기하였던 한국노총은 오는 7월에 총파업을 진행하기로 결정하였다. 따라서 노조 내부에서 비판이 불거져 나오고 있는 만큼 새로 구성된 집행부가 총파업투쟁을 어떻게 이끌 것인가가 조직장악과 지도력의 확

보를 위해 출범후 처음으로 해결해야 할 과제로서 주목을 받고 있다.

◆ 금융노련과 전택노련, 산별노조로 전환

한국노총 산하의 금융노련과 전택노련은 올 3, 4월에 각각 산별노조로의 전환을 공식 선언하고 본격적인 전환작업에 돌입하였다. 특히 금융노련의 경우는 한국노총 소속으로는 최초로 산별노조 체제로 전환한 것이어서 현재 내부논의 수준에 있는 한국노총 산하 화학노련, 금속노련, 섬유노련 등 다른 연맹에 커다란 파급효과를 미칠 것으로 전망된다. 금융노조의 산별노조 전환은 곧 진행될 예정인 금융산업 2차 구조조정을 앞두고 노조내부에서 조직적인 대응을 해야 한다는 공감대가 폭넓게 형성된 데 따른 것이다. 따라서 2차 구조조정에 어떻게 대응을 할 것인가에 따라 향후 산별노조의 전환에 대한 평가를 내릴 수 있는 척도가 될 것으로 보인다.

산별노조로의 전환이 노동계 내부에서 주요 흐름으로 나타나고 있음에도 불구하고 성공적인 전환에는 여러 가지 변수들이 내재하고 있다. 먼저 기업별노조 체제에 비해 산별교섭이 변화하는 노동시장 환경에 적절하다는 합의가 우선되어야 함에도 불구하고 노동계 내부에서도 산별교섭 체계로의 전환에 회의적인 시각들이 존재한다. 또한 현실적으로 중앙교섭이 매우 어려운 상태이다. 이는 산별노조에 합법적인 지위를 부여하고도 교섭상에서 사용자단체 구성의 어려움과 산별교섭에 대한 법적 구속력이 부재한 상태이기 때문으로 판단되는 데, 현재 전국단위의 산별노조인 보건의료노조, 전교조, 한교조, 대학노조 등은 정부에 올 임·단협부터 중앙교섭 성사를 위해 사용자단체 구성을 의무화하는 법제화를 요구하고 있는 실정이다. 한 예로써 보건의료노조는 산별노조로의 전환 이후 아직까지 한 차례도 중앙교섭을 치러보지 못한 실정이며, 이는 병원협회가 있긴 하지만 사용자단체로서의 권한이 없기 때문으로 보인다.

◆ 대한항공운항승무원노조 설립

그동안 합법화에 문제가 되어온 사용자 지위와 청원경찰권에 대한 문제가 해결됨에 따라 대한항공운항승무원노조가 5월말 신고필증을 교부받아 합법화되었다. 그러나 이미 한국노총 산하의 대한항공노조가 존재하고 있어 복수노조에 대한 논란이 야기되고 있다. 노동조합및노동관계조정법 부칙 제5조에는 “하나의 사업 또는 사업장에 노동조합이 조직되어 있는 경우에는 2001년 12월 31일까지는 그 노동조합과 조직대상을 같이하는 새로운 노동조합을 설립할 수 없다”라고 규정되어 있다. 본 법에 따르면 복수노조에 대한 개념을 ‘기존 노동조합과 조직대상을 같이하는 노동조합’으로 규정하고 있어 ‘기존 노동조합과 조직대상이 다른 노동조합’으로 정의할 수 있는 1사 2노조와는 개념적 차원에서는 구분이 명확하다. 그러나 실제적으로 현실에 적용할 때는 조직대상의 범위를 어디까지 할 것인가를 판단하기가 어려운 경우가 많으며, 이러한 맥락에서 대한항공노조와 대한항

공운항승무원노조가 복수노조인지 1사 2노조인지에 대한 판단에 논란이 되었던 것이다. 조종사들이 기존 노조에 가입하지도 않았고 직종도 다르기 때문에 가입대상이 중복되지 않아 복수노조라고 보기는 힘들다라는 노동부의 해석에도 불구하고 여전히 이를 둘러싼 논란은 계속될 것으로 예상된다.

민주노총 산하의 운송하역노조가 우암·신선대 노조지부를 설립하면서 비롯된 2달여가 넘는 파업 등도 같은 맥락에서 살펴볼 수 있다.

◆ 구조조정과 노사갈등

구조조정이 진행되는 과정에서 여전히 노사간의 갈등이 나타나고 있다. 그 중 가장 두드러진 산업으로는 대우자동차의 해외매각 및 자동차산업의 구조조정과 관련한 자동차 산업에서의 노사간 갈등이다. 대우자동차 매각관련 입찰에 참여한 업체로는 GM, 포드, 다이머크라이슬러, 피아트 등 외국업체들과 국내업체인 현대 등 총 5개사로서 현재 입찰을 위한 기업의 실사가 진행되고 있다. 이에 대우·현대·기아·쌍용 등 자동차관련 4사는 대우자동차의 해외매각 반대와 자동차산업의 구조조정 반대를 주장하며 파업에 돌입하고, 정부는 대우자동차 매각을 반대하며 농성중인 노조위원장 및 노조간부들을 연행하는 등 강경한 입장을 취함으로써 노정간에 마찰이 빚어지기도 하였다.

대우자동차 매각과 관련해서는 대우자동차 내부뿐만 아니라 노동계에서도 의견이 나누어지고 있다. 먼저 대우자동차 내부의 경우 노조는 해외매각 반대와 전문경영체제에 의한 사회적 기업으로서의 공기업을 요구하는 데 반해 사무노동직장발전위원회는 조속한 매각처리를 주장하고 있되 현대의 입찰 참여에는 강력히 반대하고 있다. 또한 입찰에 참여하고 있는 현대의 경우 자동차산업의 구조조정과 관련한 쟁의행위 찬반투표 결과 예년에 비해 낮은 파업찬성률을 보임으로써 파업참여에 대한 노조원들의 미온적인 태도가 나타나고 있기도 하다.

한편 철도산업과 전력산업의 민영화로 인해 발생한 노정간, 또는 노노간의 갈등이 여전히 해결되지 못하고 있으며, 금융부문의 2차 구조조정도 새로이 진행될 예정이어서 이를 둘러싼 공공부문의 노사갈등이 줄지 않고 있다. 특히 금융부문의 구조조정은 경제위기 당시의 1차 구조조정과는 달리 경제가 급격히 회복되고 있는 시점에 이루어진다는 점에서 노사간 마찰이 매우 클 것으로 예상된다. 또한 공기업에 대한 정부의 인력감축(안)이 조기시행되면서 공공부문 구조조정과 관련한 갈등요인도 존재하고 있다.

II. 團體交渉

◆ 2000년 상반기 특징

2000년 상반기 중 단체교섭과정에서 나타난 특징은 다음과 같다. 먼저 단체협약을 둘러싼 기업의 대내외적 환경과 관련하여 경기의 급속한 회복과 기업의 경영사정 개선, 그리고 노동계의 높은 임금인상요구 등이 결합됨으로써 단체교섭이 임금과 관련한 협상위주로 진행되고 있다는 점이다. 대부분의 노조들이 두 자리의 임금인상률을 요구하는 가운데 기업의 지불여건에 따라 순조롭게 진행되는 기업이 있는 반면에 임·단협과정에서 노사간 마찰이 나타나는 기업들도 속출하고 있다.

또한 구조조정의 진행정도에 따라 단체교섭의 진행상황도 기업마다 다르게 나타나고 있다. 먼저 구조조정이 어느 정도 마무리된 기업의 경우 삭감된 임금 및 축소된 복지후생에 대한 원상회복, 그리고 구조조정과정에서 해고된 근로자들의 복직 등에 협상의 초점이 맞춰져 진행되고 있는 반면, 자동차 4사, 공공부문, 만도기계 등 구조조정이 진행중이거나 본격적인 구조조정과정에 돌입하고 있는 기업의 경우는 고용보장 및 고용승계가 주요 쟁점으로 설정되어 있다. 특히 정부투자·출자기관 등 공기업에 대한 정부의 인원감축안이 조기사행됨에 따라 향후 공기업부문의 단체교섭과정에서 어려움이 발생할 것으로 예상된다.

◆ 협약임금 인상률 임금총액 기준으로 7.4% 기록

2000년 5월말 현재 100인 이상 사업체의 임금교섭 결과를 살펴보면, <표 1>에서 나타난 바와 같이 전체 지도대상업체 5,116개소 중 타결업체는 1,686개소로서 임금교섭 진도율이 33.0%를 기록하여 전년동기의 30.6%에 비해 빠르게 나타나고 있다. 협약임금 인상률은 임금총액 기준으로 전년대비 7.4%를 기록하였다. 특히 이러한 임금교섭 진도율은 공공부문보다는 민간부문에서 빠르게 나타나고 있으며, 협약임금 인상률도 임금총액 기준으로 민간부문은 7.5%인 반면, 공공부문은 7.0%를 기록함으로써 민간부문이 공공부문보다 상대적으로 높은 협약임금 인상률을 기록하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 1〉 주요 임금교섭 동향(2000년 5월말 기준)

(단위: 개소, %)

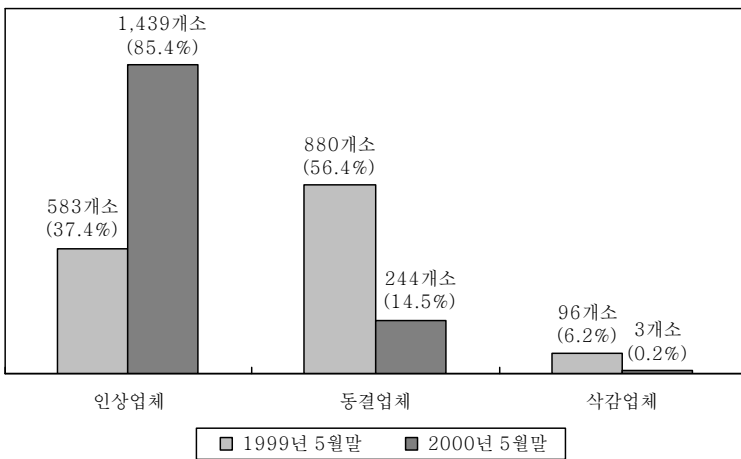
	지도대상업체 (A)	타결업체 (B)	임금교섭 진도율 (B/A)	협약임금 인상률	
				통상임금 기준	임금총액 기준
전 체	5,116(5,097)	1,686(1,559)	33.0(30.6)	7.0(1.2)	7.4(1.0)
민 간 부 문	4,964(4,955)	1,661(1,534)	33.5(31.0)	7.0(1.3)	7.5(1.0)
공 공 부 문	152(142)	25(25)	16.4(17.6)	6.0(0.7)	7.0(-0.9)
3 0 대 그 룹	341(432)	99(116)	29.0(26.9)	7.0(0.8)	7.6(1.0)

주 : 1) 100인 이상 사업체 기준임.

2) ()안의 수치는 1999년 5월말 자료임.

자료 : 노동부.

〔그림 1〕 타결유형별 사업장 비중 추이



임금교섭이 완료된 기업 중 전년도 같은 기간에 비해 대다수의 기업들에서 임금이 인상된 것으로 나타났다. 이는 경기회복에 따른 기업의 경영환경의 개선과 노조의 높은 임금인상요구⁵⁾가 임금인상에 대한 유인으로 작용한 것으로 분석된다. 전체 타결업체 중 삭감된 업체는 3개소(0.2%)에 그친 반면, 인상업체는 1,439개소로서 전체 타결업체 중 85.4%로 대다수를 차지하고 있으며, 동결업체는 244개소로서 14.5%를 기록하였다. 전년 같은 기간의 경우 임금삭감업체는 96개소(6.2%), 동결업체 880개소(56.4%)인 반면,

5) 2000년 노사의 임금인상 요구율 및 제시율 현황을 살펴보면, 노동계는 13.2~15.2%(한국노총 13.2%, 민주노총 15.2%)의 임금인상률을 요구한 반면, 경총은 5.4%의 임금인상률을 제시하였다.

인상업체는 583개소(37.4%)에 그쳤음을 감안할 때 임금삭감업체는 크게 줄어든 대신 인상업체는 크게 증가한 것을 알 수 있다(그림 1 참조).

Ⅲ. 勞使紛糾

◆ 노사분규 참가자수 및 분규손실일수 전년도 같은 기간에 비해 증가

2000년 1/4분기까지만 하더라도 주로 중소기업 사업장에서 개별 현안에 대한 문제를 이유로 파업이 발생됨에 따라 노사분규 참가자수 및 분규손실일수는 전년도 같은 기간에 비해 크게 낮았다⁶⁾. 그러나 4월에 들어서면서 자동차관련 4사 노조⁷⁾가 자동차산업의 구조조정 철회 및 대우자동차의 해외매각 반대를 요구하며 파업에 돌입하고, 전국직장의료보험노조도 의료보험 통합문제로 파업을 진행하는 등 대규모 사업장에서의 파업이 10일 이상 계속적으로 진행됨에 따라 파업건수는 전년도의 수준과 거의 같은 수준을 기록하였음에도 불구하고 분규참가자수 및 손실일수 등 파업강도에서는 전년의 같은 기간에 비해 높은 것으로 나타났다.

2000년 5월 20일 현재 노사분규 현황을 살펴보면, 총 54건의 노사분규가 발생하여 전년도 같은 기간과 거의 비슷한 수준을 기록하였다. 그러나 분규참가자수는 1999년보다 약 2배 이상 증가한 87.8천명을 기록하였으며, 근로손실일수도 1999년의 542.5천일보다 높은 612.6천일을 기록하였다(표 2 참조).

◆ 임금인상 및 단체협약관련 노사분규 높은 비중 차지

노사분규를 발생원인별로 나누어 살펴보면, <표 3>과 같이 기업의 경영환경 호전에 따라 지불여건이 크게 개선됨으로써 체불임금과 관련한 노사분규의 비중은 크게 줄어든 반면, 당초에 예상했던 것처럼 임금인상 및 단체협약관련 노사분규의 비중은 상대적으로 크게 높아진 것으로 나타났다. 특히 올해 임·단협이 집중될 것으로 예상되는 시기인 6~7월 이후에는 임금인상과 관련한 노사분규가 더욱 크게 증가할 것으로 전망된다.

6) 2000년 3월말 현재까지의 노사분규 현황을 살펴보면, 분규발생건수는 26건으로 전년도 같은 기간의 24건에 비해 다소 높은 수치를 기록하였으나, 분규참가자수 및 근로손실일수는 각각 9.8천명, 100.5천일으로서 전년도 같은 기간의 13.2천명, 402.1천일에 비해 크게 감소한 것으로 나타났다.

7) 노동부 자료에 따르면, 대우·현대·기아·쌍용 등 자동차관련 4사의 근로자 중 파업참가자 비중은 약 52%에 이르는 것으로 집계되었다.

〈표 2〉 노사분규 주요지표 동향

(단위: 건, 천명, 천일)

	1998. 5. 20.	1999. 5. 20.	2000. 5. 20.
노사분규 발생건수	34	55	54
쟁의발생 신고건수	282	317	370
노사분규 해결건수	26	42	38
분규참가자수(천명)	39.0	38.7	87.8
근로손실일수(천일)	185.0	542.5	612.6

자료: 노동부.

산업별로는 전체 분규 중 제조업 노사분규의 비중이 50%(27건)를 기록하여 가장 높은 비중을 차지하였으며, 다음으로 금융·보험 및 부동산서비스업 20.4%(11건) 등의 순으로 나타났다. 또한 사업체규모별로는 1,000인 이상 대규모 사업체에서 27.8%(15건)를 기록하여 가장 높았고, 다음으로 100~299인 20.4%(11건), 50~99인 20.4%(9건) 등으로 나타났다.

〈표 3〉 발생원인별 노사분규 발생건수 추이

(단위: 건, %)

	1998. 5. 21.	1999. 5. 21.	2000. 5. 20.
전 체	34(100.0)	59(100.0)	54(100.0)
체 불 임 금	12(35.3)	11(18.6)	3(5.6)
임 금 인 상	6(17.6)	10(16.9)	13(24.1)
단 체 협 약	5(14.7)	19(32.2)	26(48.1)
기 타 ¹⁾	11(32.4)	19(32.2)	12(22.3)

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

2) ()안의 수치는 전체에 대한 비중임.

자료: 노동부.