

< 2004년 임단협의 주요 쟁점과 과제에 대한 토론회> 발표내용

◆ 우리 연구원에서는 2004년 5월 7일(금) 은행회관에서 “2004년 임단협 주요 쟁점과 과제에 대한 토론회”를 개최합니다.

이 보도자료는 발표논문을 요약한 것입니다.

◆ 순서

- 근로시간 단축과 관련된 노사협상은 우선순위별 협상과 총체적 타결이 관건: 김승택 연구위원
- 근로자간 격차 및 도급구조의 실태와 대응방안: 조성재 연구위원
- 비정규근로 문제 개선을 위한 노사의 역할: 안주엽 연구위원

근로시간 단축과 관련된 노사협상은 우선순위별 협상과 총체적 타결이 관건

담 당 자	김승택 연구위원
전 화	780-9039

- 근로시간 단축과 관련된 2004 임단협은 근로조건 전반을 결정하는 중요 과제로 등장했음.
- 한국노동연구원의 실태조사 결과
 - 근로시간 단축이 노사 모두에게 긍정적인 효과가 있기 위한 변화에 대해 인사·노무관리자는 근로자들의 근로의식과 근무태도의 변화(40.9%), 기업 경영방식(인력관리, 작업체계)의 효율화(26.7%)와 협력적 노사관계(13.8%)의 순서로 중요하다고 생각하는 한편, 근로자 대표는 기업 경영방식(인력관리, 작업체계)의 효율화(28.7%), 근로자들의 근로의식과 근무태도의 변화(27.4%), 협력적 노사관계(22.5%)의 순서로 중요하다고 응답했음.
 - 노사협상에 있어 반드시 관철시켜야 할 항목에 대해 인사·노무관리자의 경우 '연월차 휴가의 조정'이 41.3%로 압도적인 1순위 비중을 보이고 있으며, 근로자 대표의 경우 가장 큰 관심은 임금의 보전(45.6%)으로 나타났음.
- 근로시간 단축의 활성화와 노사갈등을 피하는 단체교섭의 기본 방향은 사업장 특성을 고려하는 총체적 교섭(Package Deal)과 최우선과제(연월차 휴가의 조정과 임금보전)의 상호 수용임.
 - 근로시간 단축을 둘러싼 쟁점의 각 사안별 교섭은 타결이 어렵기 때문에 노사가 지적하는 교섭의 최우선과제인 임금보전과 연월차 및 휴일의 조정을 상호 수용하고 그 외의 사안을 조정하는 식의 협상이 갈등을 피할 수 있는 교섭방향임.
 - 임금보전을 하되 기업의 임금 또는 노동비용이 급상승하게 되면 기업의 생산능력이 축소될 수밖에 없고, 고용조정의 가능성이 커지는 것을 고려할 때 단기적으로 임금상승률을 둔화시켜야 할 필요가 있음.

- 근로시간 단축의 근본 목적을 살리기 위해 실근로시간 단축과 생산성 향상을 위한 협상 태도가 필요함.
- 기업의 경쟁력 유지를 위해서는 근무집중도 및 근로의 강도가 높아져야 한다는 의견이 대표적이었고, 노사 모두에게 긍정적인 효과가 있는 근로시간 단축을 위해서는 노동생산성이 향상되어야 하는데, 그것을 달성하는 방법은 결국 근로자들의 근로의식과 근무태도의 변화가 있어야 하고, 또한 기업의 경영방식(인력관리, 작업체계) 효율화가 필수적임.
 - 노동조합은 토요일이 휴무일로 바뀌는 것 자체를 긍정적인 효과로 받아들이고, 임금수준이 보전되는 상황에서, 노동생산성을 향상시키기 위한 변화(탄력적 근로시간의 확대, 다양한 근로시간 제도의 운용, 임금체계 개편, 인적자원 관리의 효율화, 근무집중도의 제고, 교육훈련의 확대 등)를 위한 유연화 방안들을 수용하면서 향후 보다 효과적이고 투명한 경영방식을 요구하는 것이 바람직함.

근로자간 격차 및 도급구조의 실태와 대응방향

담 당 자	조성재 연구위원
전 화	786-3265

- 외환위기 이후 우리나라 노동시장에서는 비정규직의 확산 뿐 아니라 대기업의 일자리가 줄어들고 영세 중소기업의 고용이 늘어났으며, 고용형태간·기업규모간 임금격차가 심화되었음.
- 노동시장의 계층화가 심화된 것은 도급구조와 기업별 교섭체제가 상승작용을 했기 때문으로 풀이됨.
- 도급구조 등의 요인으로 노동시장의 분단성이 심화될 경우 경기부양이나 기업경영 활성화를 통한 양적 일자리 창출 정책만으로는 사회통합의 위기를 극복할 수 없으며, 따라서 미시적·제도적 접근, 노사타협 등 사회적 대화와 범정부 차원의 정책 추진이 필요함.
- 고임 부분의 임금인상 자제와 저임 부분의 높은 인상률을 핵심 내용으로 하는 ‘사회통합형 임금교섭’이 요구됨.
- 기업 내에서 임금인상 자제와 더불어 청년층 채용, 실 근로시간 단축, 사내하청의 정규직화 등을 추진할 필요가 있음.
- 격차 축소를 위하여 ‘산업발전 및 공동복지 기금’을 조성하여 교육훈련 강화와 지역내 근로복지시스템 개선 등에 사용할 수 있으며, 정부는 이에 상응하는 지원정책과 아울러 사내근로복지기금 제도를 변경하여 기업 외부 당사자도 공동으로 이용하도록 해야 함.
- 기금 운영을 포함하여 산업공동화 방지를 위한 노사 실천 방안 도출, 지역내 일자리 창출 등을 추진하는 업종별·지역별 노사정협의회는 노사관계의 중층화·다각화를 통하여 경제회생과 사회통합에 기여할 것임.

- 무엇보다 도급구조에서 수평적·협력적 특성이 강화될 수 있도록 대기업의 네트워크 관리 전략이 질적 성장 패러다임으로 수정되어야 하며, 이를 촉진하는 정부의 공정거래정책, 산업정책, 중소기업정책, 지방균형발전 정책이 요망됨.

비정규근로 문제해결을 위한 노사의 역할

담 당 자	안주엽 연구위원
전 화	782-9071

□ 비정규근로의 부정적 특성은 낮은 임금수준, 저조한 사회보험 등 부가급부 적용, 미비한 고용안정성

- ‘비정규직 보호’가 2004년 입단협에서 주요 쟁점으로 등장
 - 한국노총은 ‘사업장 차원의 교섭’, 민주노총은 ‘차별철폐와 정규직화’,
 - 경총은 ‘단체교섭의 대상이 될 수 없음이 당연’, ‘현재 과보호되고 있는 정규직의 근로조건과 연동하여 검토’

- 정규근로자처럼 일하지만(일하는 양식에 따른 분류기준) 처우 면에서 비정규근로자보다 열악한 오분류된 근로자가 23%(320만 명)

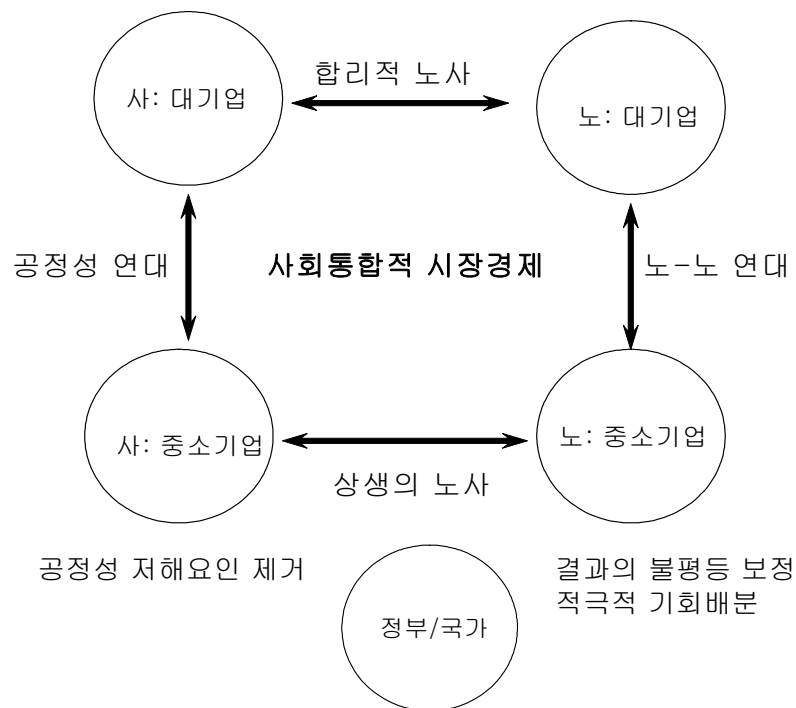
일하기	처우	정규근로자	비정규근로자
정규근로		실질적 정규근로자 44.6%, 631만 명	오분류된 근로자 22.6%, 320만 명
비정규근로			실질적 비정규근로자 32.8%, 465만 명

- 실질적 정규근로자의 임금수준은 월평균 201만 원인 반면 실질적 비정규근로자는 100만원으로 50%를 하회
 - 실질적 정규근로자에 대한 시간당임금은 10천 원을 상회하는 반면 오분류된 근로자의 시간당임금은 4.8천 원(48%), 실질적 비정규근로자는 5.3천 원(53%)
- 비정규근로자 중 2/3 이상이 사회보험(국민연금, 건강보험, 고용보험)에서 배제
 - 실질적 정규근로자 중에서는 1.7%에 불과하며 부가급부 적용률도 이와 유사

□ 사회통합형 임단협교섭을 통한 정규-비정규근로 간 격차 해소

○ 공정한 시장구조를 위한 다양한 관계 설정이 필요

- 공정한 시장구조란 '기여한 만큼 주고받을 수 있는 거래'가 형성되는 시장구조
- 사회통합적 시장경제체제를 위해 공정성을 담보하는 노-노, 노-사, 사-사관계설정이 필요
- 정부나 국가는 공정성 저해요인을 제거하는 한편 지나친 결과의 불평등을 보정하고 이를 미연에 방지하고자 적극적으로 기회를 배분하는 기능



○ 적극적으로 정규-비정규근로 간 격차해소를 위한 사회통합형 임단협교섭

- 상대임금수준을 '어떻게' 80~85%(민주노총과 한국노총 주장)로 올릴 것인가?
- 목표달성을 위해서는 '금융노조 협의초안'을 현실적으로 절충한 안이 필요

<표> 정규-비정규근로 상대임금-‘금융노조 협의초안’과 현실적 절충안 적용

시나리오 - ‘금융노조 협의초안’							시나리오 - 현실적 절충안					
연 도	정규근로자		비정규근로자		임금	상대	정규근로자		비정규근로자		임금	상대
	임금/인상률		임금/인상률		비용	임금	임금/인상률		임금/인상률		비용	임금
0	180.0		90.0		1350	50.0	180.0		90.0		1350	50.0
1	180.0	0.0%	106.2	18.0%	1431	59.0	186.3	3.5%	99.9	11.0%	1431	53.6
2	180.0	0.0%	123.4	16.2%	1517	68.5	192.8	3.5%	110.5	10.7%	1517	57.3
3	180.0	0.0%	141.6	14.8%	1608	78.7	199.6	3.5%	122.0	10.4%	1608	61.1
4	189.4	5.2%	151.5	7.0%	1704	80.0	206.6	3.5%	134.3	10.1%	1704	65.0
5	199.4	5.3%	161.9	6.9%	1807	81.2	213.8	3.5%	147.5	9.9%	1807	69.0
6	210.2	5.4%	172.8	6.7%	1915	82.2	221.3	3.5%	161.7	9.6%	1915	73.1
7	221.7	5.5%	184.3	6.6%	2030	83.1	229.0	3.5%	177.0	9.4%	2030	77.3
8	234.1	5.6%	196.2	6.5%	2152	83.8	237.0	3.5%	193.3	9.2%	2152	81.6
9	247.5	5.7%	208.7	6.3%	2281	84.3	249.4	5.2%	206.8	7.0%	2281	82.9
10	261.8	5.8%	221.7	6.2%	2418	84.7	262.8	5.4%	220.7	6.7%	2418	84.0
연평균		3.8%		9.4%	6.0%		3.9%			9.4%	6.0%	

- 정규근로자의 임금인상률을 억제하는 것을 감안, 사용자는 모든 근로자에게 사회보험을 제공
 - 중소기업이나 하청업체에 상당한 부담이 예상, 공정한 원하청관계를 통해 해결
 - 일부 열악한 비정규근로자의 사회보험비용(의 일부)는 사회화를 검토
- 정부의 역할은 근로기준법과 사회보험법 실질적용률의 지속적 확대와 현행법 준수를 위하여 노동행정을 강화
 - 다양한 차별로부터 근로자를 구제하기 위한 차별시정기구(가칭, 차별시정위원회)를 노동위원회에 두고 차별적 처우를 시정

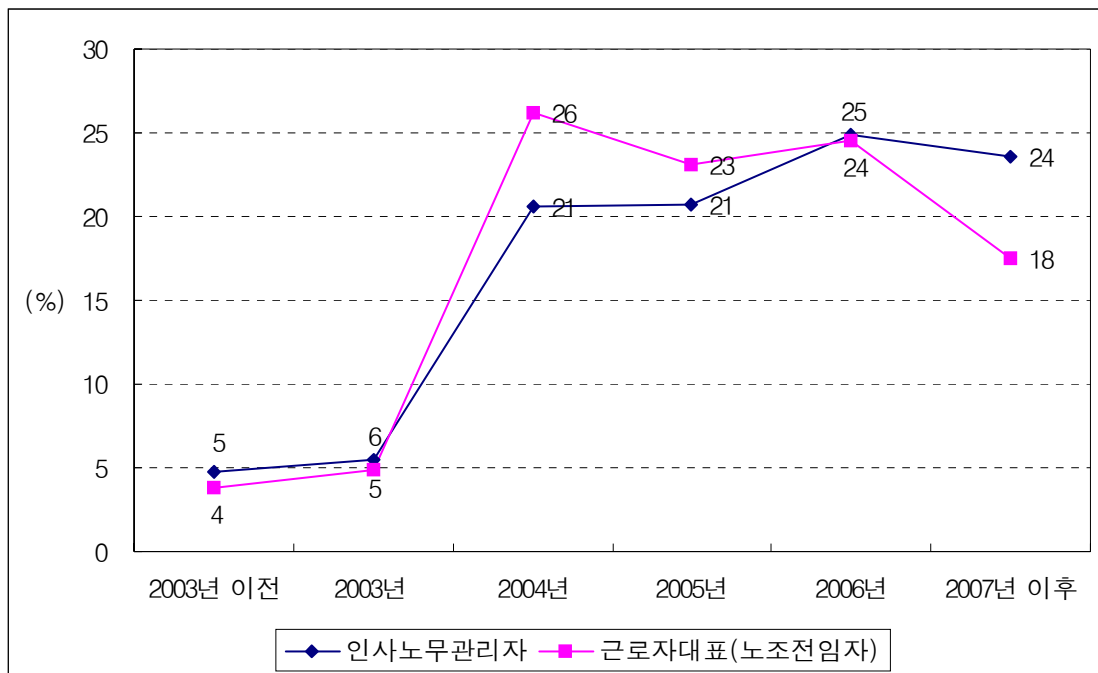
<별첨> 실태조사 결과 요약

<표 1> 조사 대상자의 특성

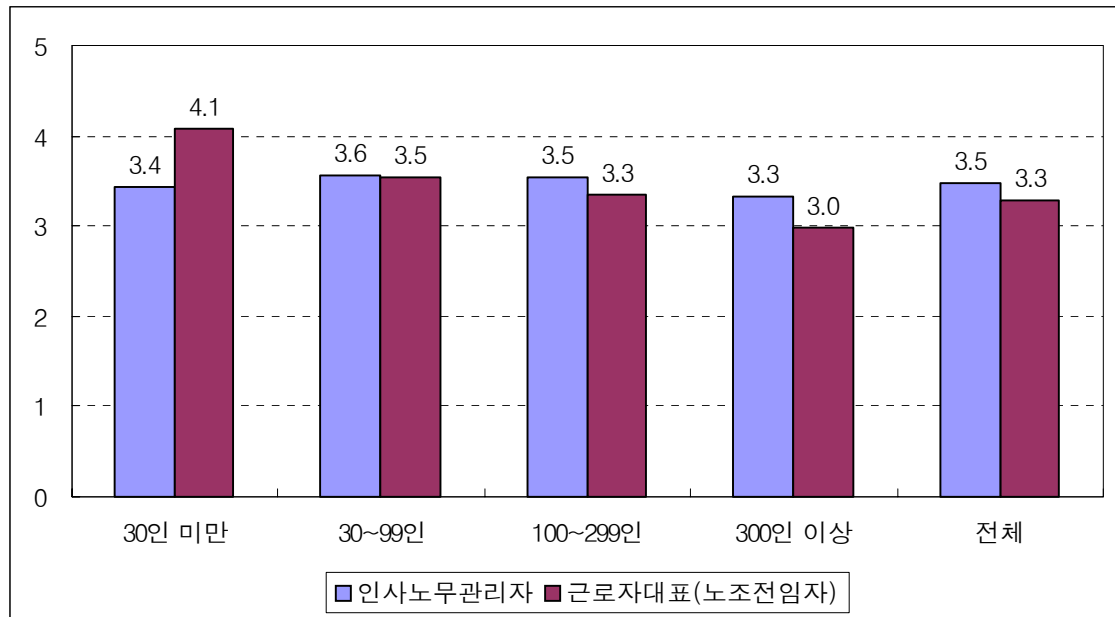
(단위 : 명, %)

		인사노무관리자		근로자대표 (노조전임자)	
		규모	(비중)	규모	(비중)
응답자		1515	(100)	888	(100)
지역	서울시	497	(33)	274	(31)
	광역시	347	(23)	216	(24)
	기타	671	(44)	398	(45)
근로자	300인 이상	378	(25)	302	(34)
	100~299인	555	(37)	362	(41)
	30~99인	461	(30)	207	(23)
	30인 미만	119	(8)	15	(2)
	무응답	2	(0)	2	(0)
노동조합	있다	624	(41)	498	(56)
유무	없다	891	(59)	390	(44)
상급단체	한국노총	399	(26)	319	(36)
	민주노총	188	(12)	157	(18)
	기타	37	(2)	22	(2)
	노조 없음	891	(59)	390	(44)

<그림 1> 연도별 법정근로시간 단축 실시 전망



<그림 2> 근로시간 단축의 어려움에 대한 5점 척도 비교

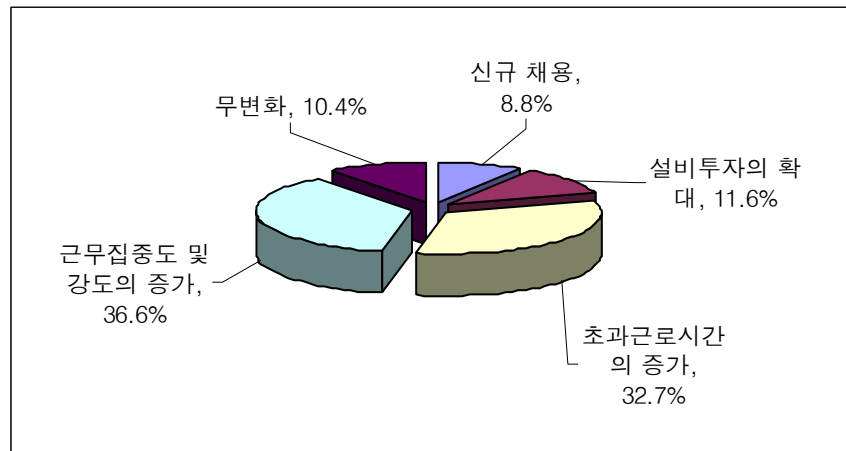


<표 2> 법정근로시간 단축에 따른 시급한 변화의 필요성

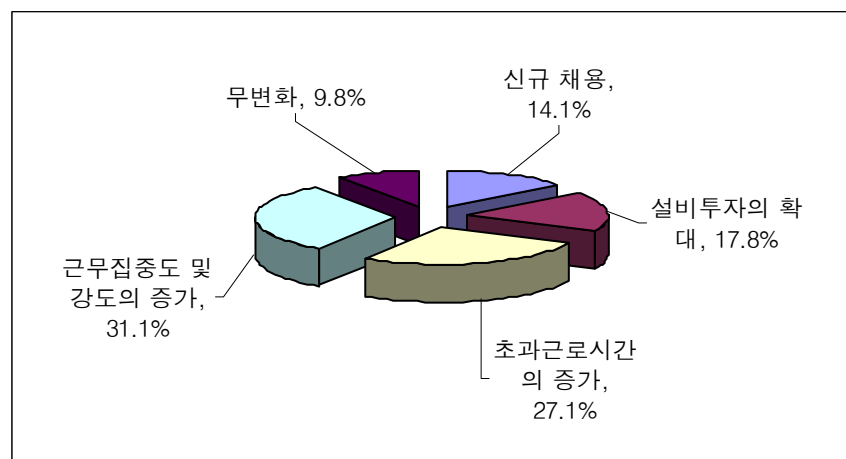
(단위 : %)

		임금수준 및 체계 개편	연월차 및 기타 휴일 조정	업무의 집중도 및 생산성 제고	작업방식 및 생산설비 개편	시급한 변화 불필요	계
인사노무 관리자	전체	25.7	27.7	27.0	12.7	6.9	100
	30인 미만	26.9	19.3	24.4	14.3	15.1	100
	30~99인	24.5	23.2	31.9	13.0	7.4	100
	100~299인	27.4	26.8	26.7	11.7	7.2	100
	300인 이상	24.3	36.8	22.5	13.2	3.2	100
	노동조합 있다	27.6	34.0	19.9	13.5	5.1	100
	노동조합 없다	24.4	23.2	32.0	12.1	8.2	100
근로자 대표 (노조전임자)	전체	39.4	23.2	16.8	13.0	7.7	100
	30인 미만	46.7	6.7	26.7	20.0	0.0	100
	30~99인	37.7	28.0	18.8	9.7	5.8	100
	100~299인	45.3	17.4	18.8	12.2	6.4	100
	300인 이상	33.4	27.8	12.3	15.6	10.9	100
	노동조합 있다	41.8	24.9	10.0	14.7	8.6	100
	노동조합 없다	36.4	21.0	25.4	10.8	6.4	100

<그림 3> 기업 경쟁력 유지를 위한 변화

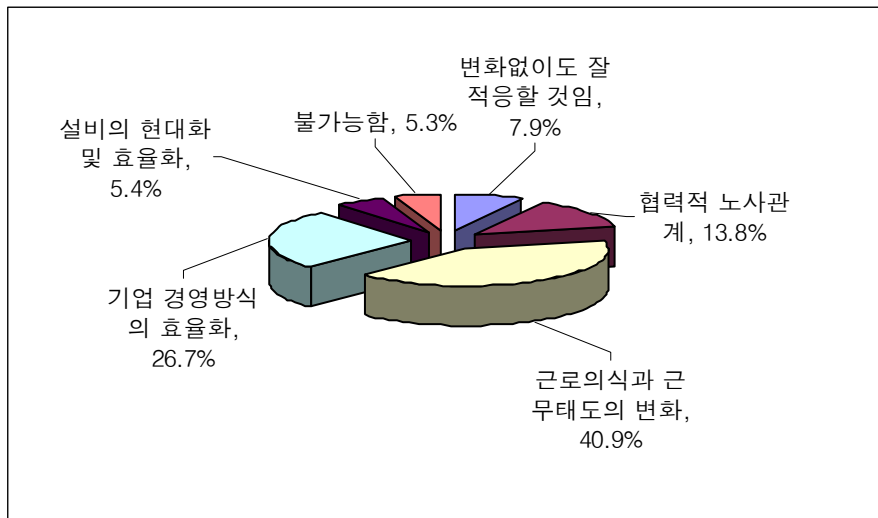


[인사노무관리자]

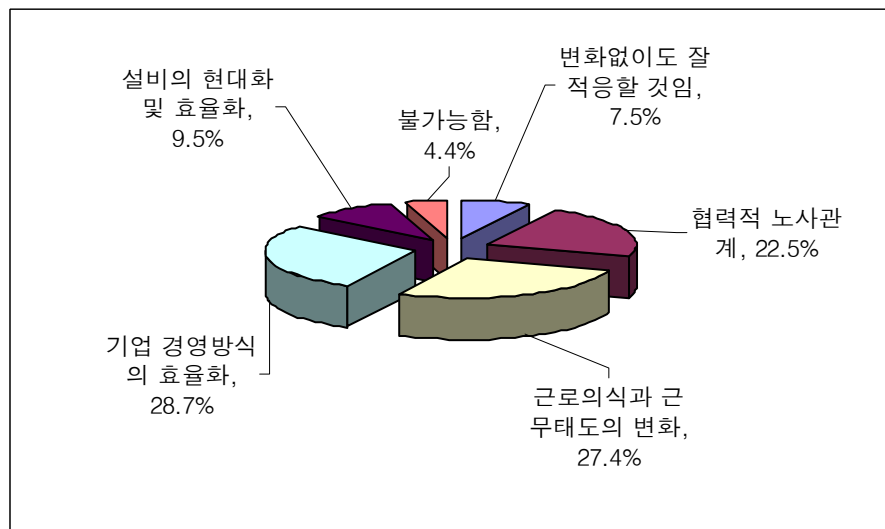


[근로자 대표]

<그림 4> 노사간 win-win을 위한 변화



[인사노무관리자]



[근로자 대표]

<표 3> 쟁점별 노사타협의 어려움

- 인사노무관리자 -

타협의 난이도 순위	5점 척도	어렵다+매우 어렵다(%)	쉽다+매우 쉽다 (%)
1. 약정휴가 축소	3.42	48.4	12.2
2. 조정 연월차 수당을 지급하지 않음	3.37	45.5	14.1
3. 토요일근무시 휴일근무가 아닌 평일근무 연장근로로 취급	3.31	41.9	16.3
4. 제도 시행 3년동안 최초 4시간의 연장근로에 대해 25%의 할증률 적용	3.30	41.0	14.3
5. 연월차 휴가를 개정안과 같이 축소	3.26	37.2	17.4
6. 탄력적 근로시간의 확대(3개월)	3.23	34.8	16.0
7. 시간당 임금 유지하고 수당으로 임금보전	3.21	36.5	18.7
8. 생리휴가의 무급화	2.99	27.6	28.4

- 근로자대표(노조전임자) -

타협의 난이도 순위	5점 척도	어렵다+매우 어렵다(%)	쉽다+매우 쉽다 (%)
1. 조정 연월차 수당을 지급하지 않음	3.63	58.9	8.9
2. 약정휴가 축소	3.61	57.8	7.3
3. 토요일근무시 휴일근무가 아닌 평일근무 연장근로로 취급	3.57	55.0	9.7
4. 제도 시행 3년동안 최초 4시간의 연장근로에 대해 25%의 할증률 적용	3.54	53.6	10.1
5. 연월차 휴가를 개정안과 같이 축소	3.47	48.9	12.0
6. 탄력적 근로시간의 확대(3개월)	3.40	43.8	11.6
7. 생리휴가의 무급화	3.29	42.8	19.4
8. 시간당 임금 유지하고 수당으로 임금보전	3.28	40.5	17.9

주 : 매우 쉽다(1점), 쉽다(2점), 보통이다(3점), 어렵다(4점), 매우 어렵다(5점)

<표 4> 노사간 우선 협상 항목의 순위

- 인사·노무관리자 -

(단위 : %)

협상의 우선순위	전체	근로자 규모				노동조합 유무	
		30인 미만	30~99 인	100~299 인	300인 이상	있다	없다
1. 연월차휴가 축소 조정	41.3	31.9	41.2	42.3	42.6	43.8	39.5
2. 임금 (하향) 조정	14.3	21.8	14.1	15.3	10.6	13.3	15.0
3. 개정법의 내용에 따라 단체 협약이나 취업규칙을 개편	13.9	8.4	14.1	11.7	18.5	17.8	11.1
4. 시간당 임금을 유지 수당으로 임금 보전	11.4	15.1	12.4	10.5	10.6	8.8	13.2
5. 탄력적 근로시간 제도의 적용 확대	4.1	5.0	5.2	4.3	2.1	3.4	4.6
6. 사라진 연월차에 대해 수당 불지급	3.4	3.4	2.6	3.8	4.0	2.9	3.8
7. 토요 연장근무시 평일의 연장근로시간으로 환산하여 지급	2.6	0.8	2.0	2.2	4.8	1.9	3.1
8. 제도 도입 3년 동안 초과근로할증률을 최초 4시간에 대해 25%로 축소	1.8	2.5	2.0	2.0	1.3	1.8	1.9
9. 생리휴가 무급화로 수당 지급 없음	1.5	2.5	0.7	2.0	1.6	1.8	1.3
10. 선택적 보상휴가제도의 활용	0.7	0.8	1.1	0.7	0.3	0.3	1.0
11. 약정휴가를 축소	0.6	1.7	0.2	0.4	1.1	0.5	0.7
기타	4.4	6.1	4.4	4.8	2.5	3.7	4.8
총계	100	100	100	100	100	100	100

- 근로자 대표, 노동조합 -

(단위 : %)

협상의 우선순위	전체	근로자 규모				노동조합 유무	
		30인 미 만	30~99 인	100~299인	300인 이 상	있다	없다
1. 임금의 보전	41.4	40.0	41.1	41.7	41.7	36.3	47.9
2. 연월차휴가를 현행대로 유지	28.5	33.3	32.9	24.6	29.8	31.7	24.4
3. 기존의 단체협약과 취업규칙을 그대로 유지	7.3	13.3	2.4	6.9	10.9	10.6	3.1
4. 시간당 임금을 상승시키는 방식으로 임금을 보전	4.2	0.0	4.3	4.4	4.0	2.6	6.2
5. 사라진 연월차에 대한 수당을 임금으로 보전	2.4	0.0	1.4	2.5	3.0	2.2	2.6
6. 토요 연장근무시 휴일의 특근수당으로 환산하여 지급	1.9	0.0	3.4	1.7	1.3	1.2	2.8
7. 제도 도입과 상관없이 초과근로할증률을 50%로 유지	1.1	0.0	1.0	2.2	0.0	0.8	1.5
8. 유급 생리휴가를 그대로 유지	0.7	0.0	1.0	0.3	1.0	1.0	0.3
9. 생리휴가의 무급화로 발생한 수당의 상실을 임금으로 보전	0.6	0.0	1.4	0.6	0.0	0.4	0.8
10. 약정휴가의 유지	0.3	0.0	0.0	0.8	0.0	0.2	0.5
11. 선택적 보상휴가제도를 수용할 수 없음	0.3	0.0	0.0	6.0	0.3	0.4	0.3
12. 탄력적 근로시간 제도를 사용하지 않음	0.1	0.0	0.0	0.3	0.0	0.2	0.0
기타	11.2	13.4	11.1	8.0	8.0	12.4	9.6
총계	100	100	100	100	100	100	100