

제목 : 참여정부 노동정책 평가와 향후과제 토론회 발표문

◆ 이 자료는 한국노동연구원과 한국노사관계학회가 2004년 9월 1일 개최하는 “참여정부 노동정책 평가와 향후과제 토론회”에서 발표될 주요내용을 요약한 것임

◆ 내용

- 병원산업 산별교섭 평가(이주희 연구위원)
- 금속산업 산별교섭 평가(조성재 연구위원)
- 2004년 상반기 노사관계 평가와 향후 과제(배규식 연구위원)

병원산업 산별교섭 평가

이 주 회(전화 785-1803: 한국노동연구원 연구위원)

- 1987년 노동자 대투쟁이후 1998년 가장 먼저 산별전환에 성공하였던 보건의료노조가 병원협회와 함께 **2004년 첫 산별교섭**을 실시. 보건의료노조는 이미 산별교섭을 성사시킨 금속과 금융노조에 비해 가장 늦게 시작했음에도 불구하고 첫 산별교섭에서 산별 의제 뿐 아니라 임단협의 핵심요구를 담아내는데 성공하여 그 내용상 가장 앞선 모습을 보여주었음.
- 2003년부터 정부는 직권중재 기준강화를 통한 자율교섭지도를 본격화, 2004년도 노조의 평화의무 이행과 노사 양측의 성실교섭을 조건으로 직권중재 보류, **실질적 자율교섭 원칙 정착에 크게 기여**
- 산별파업에 이은 지부교섭 및 지부파업으로 교섭비용 감소효과는 부진
 - 보건의료노사는 산별파업 14일째 산별교섭에 대한 잠정합의안 마련, 그러나 서울대 등 4개 지부는 산별 잠정합의 내용에 반발하여 임금인상 및 인력증원에 대해 지부교섭을 요구하고, 로비파업을 지속.
 - 정부는 산별협약에 합의한 상태이므로 노측의 파업이 불법이라고 주장한 반면, 노측은 산별협약 중 세부내용에 대한 이견으로 파업이 계속되고 있으므로 합법 파업이라는 입장을 유지.
- 보건의료노조 소속지부의 규모별, 특성별 분류발생상황
 - 대규모병원과 국립대병원에서 분류참가경향이 높고, 또 분류지속일수가 긴 것을 살펴볼 수 있음. 특히 6월 23일 이후에도 계속 지부파업이 진행된 곳은 53일간 장기파업을 벌인 광명성애병원(8/2), 서울대병원(7/23), 경상대병원(7/12), 경북대병원(7/3)의 4곳이며, 대부분 1000인 이상 고용 대형병원임. 사측의 부당노동행위로 별도의 분쟁요인이 있었던 광명성애병원과 달리, 산별협약 내용 자체에 문제를 제기하는 서울대병원의 파업은 본조의 승인을 받지 않은 비공인파업.

○ 보건의료노조 내 수직적 조율 부족

- 서울대병원 지부는 산별협약은 최소기준을 정하는 협약이므로 일부 사항에 대해 지부 협약보다 우선 효력을 갖는다는 합의안 제10장 2조의 폐기를 강력하게 요구하면서, 산별교섭 잠정합의안과 지부교섭 잠정합의안에 대한 찬반투표와 함께 조건부 산별노조 탈퇴에 대한 조합원 찬반투표를 실시하여 총 65.3퍼센트에 찬반투표 참가조합원의 89.9퍼센트의 찬성률을 얻어내 조건부 탈퇴에 대한 지부조합원의 지지를 확인.
- 현재 우리나라와 같이 기업별 격차가 확대되고 기업과 작업장 노사관계가 불안한 상황에서는 우선 산별차원의 이해대표를 통한 기업과 작업장 수준의 갈등을 제거하고, 지나친 임금과 근로조건의 격차를 줄이는 작업이 우선되어야 할 것임.
- 산별 협약이 최저수준만 정하고 지부소속기업의 지불능력에 따라 산별합의를 뛰어넘는 요구가 언제나 가능하다면 교섭비용감소와 근로자간 격차축소 중시하는 산별 교섭의 의미는 크게 퇴색하게 됨. 그런 점에서 서울대병원지부의 비공인 파업은 바람직하지 못했으며, 산별노조 내에서 해결하려는 노력이 필요.

○ 교섭내용의 공공성 강화

- 보건의료산업의 산별협약은 2004년 6월 기준으로 보건업 월 평균 정책급여의 40 퍼센트(68만원 수준)를 최저임금으로 하는 산별 최저임금제 도입, 고용증대를 위한 노력, 산업발전을 위한 보건연대기금 준비위원회 구성, 의료산업 발전과 의료 공공성 강화를 위한 노사정 특별 위원회 구성 합의 등 보건의료산업 전체의 발전과 해당 산업 내 근로자 전체에 혜택이 돌아갈 수 있는 내용이 상당부분 포함.
- 특히 환자의 권리장전 및 환자 편의와 쾌적한 환경을 위한 적정 병실면적 및 시설확보노력과 같은 조항은 전체 국민에게 혜택을 줄 수 있는 공익적 내용임.

○ 임금과 근로조건의 평준화

- 이번 단체협약에서 보건의료노조가 주 5일제 시행대상 병원 및 사업장은 기본급 2퍼센트, 대부분 중소병원인 미 시행병원은 5퍼센트 인상을 결정한 것에는 대기업과 중소기업 근로자의 지나친 임금격차 확대를 막고자 하는, 지금까지 기업별 교섭에서 보기 어려웠던 노동운동의 연대의식이 반영되어 있음. 직원 1인당 임금수준의 경우 중소병원이 대형병원의 60퍼센트에 불과하고 인력은 대학병원에 비해 매우 부족한데, 현재 중소기업의 나쁜 경영실적과 지불능력 취약으로 이 격차는 점 점 더 벌어지고 있는 상황.

○ 비정규직에 대한 근본적 대책은 부진

- 보건의료노조는 사측과 1년 미만 비정규직에 한해 월 1회 유급휴가 보장, 주 5일제로 인한 인력부족시 비정규직 우선 정규직화 등에 대해서는 합의하였다. 그러나 비정규직의 처우개선, 정규직화, 직접고용 비정규직의 고용보장, 간접고용 비정규직에 대한 고용승계는 노력한다는 실효성 없는 약속을 사측에게 얻어낸 데 그쳤음.
- 이러한 내용은 비정규직의 규모 확대를 막는 수준으로, 정규직과 비정규직의 임금 및 근로조건 격차는 계속 확대되리라 예상됨. 특히 병원산업의 비정규직 확대는 특성별로 차이가 있어 2001년 자료에 따르면 공공병원이 민간병원보다 2배 이상 많은 비정규직 비율을 가지고 있었으며, 그중에서도 국립대병원의 비정규직 비율이 2003년 31.5퍼센트로 가장 높게 나타났음. 특성별로 비정규직 비율이 높은 병원을 대상으로 한 근본적 대책이 시급히 요청됨.

○ 단체협약의 이중적용(two-tier wage system)

- 보건의료 산별교섭에서 경기침체시 나타나는 협약의 이중적용 경향이 등장하였는데, 무급 생리휴가에 대한 수당 보전에 신규직원이 제외된 것이 바로 그것임. 생리휴가 보전시 총액임금 2퍼센트 이상의 인상효과가 있다고 주장한 사측의 생리휴가 무급화 요구가 워낙 강했기 때문에 생긴 문제로, 보건의료노조에서는 2005년 교섭에서 보건수당을 신규직원에게도 제공하는 방향에서 이 문제를 해결하려고 하고 있음.
- 대규모 이직과 새로운 전투성을 유발할 가능성이 있는 이 단체교섭의 이중적용을 통해 사측이 기대할 수 있는 효과는 물론 임금비용감소이나, 미국의 경험적 연구들은 금융시장의 반응에 대한 분석을 통하여 투자자들이 근로자의 협조 거부, 이직증가를 통한 생산성 감소가 임금비용감소보다 더 클 것으로 우려하여 결국 그다지 좋은 결과를 낳지 않은 것으로 평가하고 있음.

<참고자료>

<표 1> 2004년 보건의료노조 규모별·특성별 분규특성

2004 보건의료노조		발생건수 (지부수)*	근로자수	조합원수	참여인원	지속일수
규모별	1000인이상	18	1800	1006	322	17.1
	500~999	6	736	352	66	14.0
	300~499	7	385	224	71	13.7
	100~299	26	173	106	37	14.0
	100미만	9	79	41	26	14.0
	전체	66	678	378	120	14.8
특성별	국립대병원	8 (9)	1616	743	157	21.3
	특수목적공공병원	16 (19)	233	138	66	14.0
	민간중소병원	15 (40)	343	167	26	16.3
	사립대병원	14 (29)	1462	885	316	13.8
	지방공사의료원	13 (27)	190	144	60	13.8
	전체	66 (126)	678	378	120	14.8

자료: 한국노동연구원 파업DB 원자료 분석

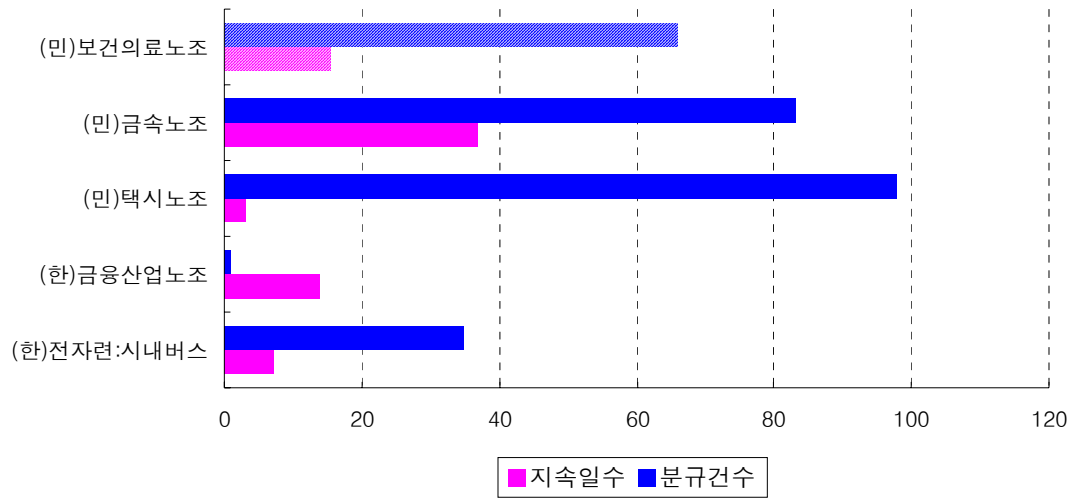
*분규수는 2004년 기준이며, 지부수는 2003년 기준이다.

<표 2> 2004년 6월23일 이후 지부파업 실시 기관

보건의료	발생건수	근로자수	조합원수	참여인원	지속일수
6/23 이후 지부파업	4	2032	904	190	37.5
국립대병원	3	2515	1145	244	33.7
민간중소병원	1	583	181	28	49

자료: 한국노동연구원 파업DB 원자료 분석

[그림 1] 2004년 상급단체별 분규건수 및 분규일수



<표 3> 보건의료산업 노사 쟁점 및 합의안

요구	노	사	주요 합의안
기본협약	-전문, 노사자율교섭, 사용자단체 구성, 산별교섭 원칙합의 등 7개항	-문구 수정 후 수용가능 -산업별 노사관계, 정치적 지위 향상 삭제, 경영권 존중 추가 요구	-전문, 노사자율교섭을 통한 타결, 균등처우, 사용자단체구성과 산별교섭 노사공동준비
의료 공공성 요구	-환자권리장전 공동선포 -건강보험 보장성 강화 -공공의료 확대강화, 예산 증액 -의료개방, 영리법인 허용 반대 -정부 위원회 노조참여보장	-거부 -청와대 산하에 '의료산업발전과 의료 공공성 확대를 위한 노사정특별위원회' 제안(민간중소병원) -추가적 논의 필요주장	-환자 권리장전, 적정 병실면적 및 시설, 의료산업 발전과 의료공공성강화를 위한 노사정 특별위원회 운영
근로시간 단축과 주5일제	-토요휴무 통한 주 5일 근무제 강력히 주장 -주휴 2일 연속휴가 -인력충원 (총 5,713명~6,216명) 교대근무제 23.6% 충원요구 -근로조건 저하 없는 주 5일제 -월소정근로시간 174시간 -비정규직 보호 -주5일에 따른 대정부 제도개선 요구	-토요 근무, 주 40시간제 주장(7-7-7-7-8-4 근무제) -인력충원 최소화 -연월차휴가 축소, 생리휴가 무급화 -월 소정근로시간 209시간 -중소병원 동시 조기실시 불가 -병원별 차이로 사용자측 단일안 작성 어려움	-주 5일제 원칙에 합의: 1일 8시간, 1주 40시간, 1주 5일 근무 기본 -필요인력 충원 조화와 협의 후 시행, 직접고용 비정규직 우선 고려 -월차휴가와 연차휴가 폐지, 개정 근기법 적용, 그러나 개정법에 따라 감소한 연월차일수 만큼 임금보전 -월 1회 무급생리휴가, 매월 보건수당지급으로 임금보전 -토요외래진료 1년간 지속후 재협의, 토요 격주근무
비정규직	-정규직화, 차별 철폐 -정규직 임금의 80% 이상	-거부 -일부 조항 수용가능	-직접고용시 정규직화노력 4대보험적용
임금인상	-10.7% 인상 -최저임금제 (정액 77만원) -보건의료산업 임금제도개선위 구성	-동결(적십자사 3%예외) -인상액수는 주 5일제가 어떻게 타결되느냐에 따라 유동적	-주 5일대상병원 2% 중소병원 5%
노동연대 기금	-노사정 임금인상 총액의 1% 각출, 비정규직보호와 보건의료산업발전에 사용	-교섭대상 아니므로 거부	-'보건연대기금' 조성을 위한 노사공동 위원회 구성

금속산업 산별교섭 평가

조 성 재(전화: 786-3265; 한국노동연구원 연구위원)

민주노총 금속산업연맹 산하 산별노조인 전국금속노동조합(이하 금속노조)과 관계 사용자들 사이의 산별 단체교섭은 2003년까지 3년의 시도에도 불구하고 안정성을 결여하고 있었기 때문에 2004년 교섭에 대해서도 우려가 높았었다. 그러나 사용자들이 “금속산업사용자협의회”를 구성하고 공인노무사를 대표로 선출하여 조직적으로 교섭에 대응하고, 금속노조 역시 중앙교섭 요구 수준을 낮추고 ‘중앙교섭 타결 없이 지부집단교섭 타결 없다’는 원칙 하에 질서 있는 투쟁을 전개함으로써 산별교섭의 안정성은 획기적으로 개선된 것으로 평가된다. 이는 중앙교섭 합의안에 대한 조합원 찬반투표에서 86.7%를 기록한 점, 2003년과 같이 사용자들이 중앙교섭의 도중에 대규모로 이탈하는 등의 사태가 없고 끝까지 조직적으로 대응한 점, 그리고 노사분규도 6일간 4~6시간의 부분파업에 그친 점 등에서 확인된다. 또한 지부교섭의 경우도 큰 갈등 없이 13개 지부 모두 7월 초중순에 걸쳐 잠정합의안을 도출하였으며, 100여 개 지회교섭 역시 대체로 8월까지의 마무리되었다. 다만 중앙교섭에 참가하지 않은 일부 사업장에서 노사 갈등이 심각하게 전개되기도 하였다.

중앙교섭의 안건은 가) 손배·가압류 금지, 나) 산별 최저임금 보장과 영세사업체에 대한 정부 지원 노사공동 요청, 다) 구조조정시 노사합의 및 산업공동화 대책 마련 등이었다. 손배·가압류 금지는 수많은 노조 활동가들의 희생이 있었던 점과 2003년 말에 한국노총과 경총 간에 자제 합의가 있었기 때문에 금속산별 중앙교섭에서도 합의에 도달할 수 있었다. 산별 최저임금은 전국 단위의 2004년 법정 최저임금보다 높은 수준인 700,600원(통상시급 3,000원)에서 합의되었는데, 금속 부문의 정규직 임금수준이 높은 편이기 때문에 실제 적용률은 높지 않은 것으로 보인다. 다만 외국인 근로자, 사내하청 및 비정규직 근로자 등에 대한 상징적 효과가 있는 것으로 보이며, 이에 대해서는 구체적인 실행방안을 노사가 모색하기로 합의하였다. 구조조정시 노사합의와 산업공동화 대책 마련에 대한 요구안은 중국 등으로의 사업이전이 가속화되면서 조합원들이 고용불안을 느끼고 있기 때문에 제출되었는데, 기존 사업장 단협의 합의수준을 재확인하고 정부에도 필요한 정책을 요구하는 선에서 마무리되었다. 특히 이 요구안은 기존의 분배교섭 안전에 국한되었던 노사 협상이 산업공동화 방지를 위하여 공동노력을 모색하는 단계로 나아갔다는 점에서 향후 구체적 실천방안 도출에 대한 관심이 높아지고 있다.

이렇듯 2004년 금속산업 중앙교섭은 안정적으로 전개되었고, 지부교섭에서 사업장단협의 장·절 체계를 통일하고 유효기간을 2006년으로 맞추는 것으로 정돈하였으며, 무엇보다 금년의 금속산업사용자협의회의 경험을 토대로 2005년부터 사용자단체를 구성하여 산별교섭에 참가하기로 약속하는 등 향후에도 산별교섭은 정착되는 방향으로 나아갈 것으로 전망된다. 그러나 중앙 - 지부 - 지회 교섭의 3층 구조를 단순화하는 작업, 그리고 교섭의 형식보다 내용에 보다 집중하는 교섭관행의 정립, 사업장 내 갈등요인을 중앙이나 지부 차원으로 외부화하는 과정 등에 노사가 더욱 노력해야 할 것이다. 또한 구조적으로는 금속연맹 소속이지만 금속노조로 산별전환을 이루지 않은 현대자동차, 대우조선 등과 금속노조 소속이지만 중앙교섭에 참가하고 있지 않은 두산중공업, 삼호중공업, 대림 등 대공장들과 어떻게 근로조건의 조율을 이루어나갈 것인가의 문제를 안고 있다. 당분간 이들 대기업 노사가 산별 중앙교섭의 틀에 합류할 것으로 예상되지 않는다는 점에서 기업별 교섭인가, 산별 교섭인가와는 별개로 업종별·지역별 노사정협의회와 같은 사회적 협의기구를 활용하여 대기업과 중소기업, 정규직과 비정규직 간의 근로조건 조율을 수행해야 할 것이다.

2004년 상반기 노사관계 평가와 향후 과제

배 규 식(전화: 786-1793; 한국노동연구원 연구위원)

□ 상반기 노사관계 분석

- 상반기 노사관계의 중요쟁점은 산별교섭, 주5일 근무제 도입, 비정규직, 전력배전분할, 사회공헌기금 등이었음.

○ 노사분규 측면

- 노사분규건수와 참가자수의 큰 증가, 분규손실일수는 작년이나 지난 4년간의 평균보다 감소, 산별교섭 혹은 산업별 노조와 관련되어 있는 분규건수가 전체 건수의 67.8%를 차지
- 전략사업장에서의 대형분규 수가 감소, 노사분규의 전국적인 확산이나 노정대결화되지 않아 노사갈등의 체감지수의 큰 하락, 노사갈등의 안정적 관리

○ 임금인상률의 측면

- 협약 임금인상률이 작년보다 1.3%p 저하된 가운데 최저임금이 13.1% 인상된 반면, 대기업이나 공공무문의 임금인상률은 상대적으로 낮은 편이었다.
- 2001-03년 사이 평균 월 임금총액 인상률 8.7%에 비해 2004년 월 평균임금총액 인상률이 4.5%로 약 4.2%p나 낮아진 것이다.

○ 정부정책의 측면

- 정부가 직권중재의 유연한 활용으로 노사자율 교섭을 촉진하고 노사분규 개입을 최소화하여 노사분규가 노정대결로 비화되어 정치쟁점화 방지
- 전략사업장의 파업실패로 노사관계의 권력질서와 노조의 전투적 관행에 제동

○ 노사정의 전략변화

- 노·사·정의 작지만 중요한 전략 변화로 대화와 타협의 강조로 노사분규의 타협적 해결, 전국수준의 노사대결의 수위 저하, 그리고 노·사·정의 타협분위기 유지에 중요한 역할을 함
- 이런 전략변화에도 불구하고 주요사업장에서의 노사불신과 대립의 관행(지하철, 완성차, LG Caltex, 코오롱 등)에서 탈피하지 못하는 등 갈등 재생산 요인들이 모순적으로 혼합.

□ 2004년 상반기 노사관계에 대한 평가

○ 우리 노사관계의 질적 개선을 위한 단초를 마련함

- 노사정의 전략과 태도변화에 따라 노사분규 건수의 증가에도 불구하고, 타협적 해결가능성 제고, 노동손실일수와 노사갈등 체감지수의 감소, 전국적 노사대결, 노정대결화되지 않았음
- 상대적 저임금인상, 기업 규모별 임금인상률 역전, 최저임금의 높은 인상, 새로운 의제의 제기 등은 분배교섭의 함정」에서 벗어날 수 있는 가능성 제시

○ 노동운동의 전투적 관행과 사회적 정당성

- 상대적 고임금의 대기업과 공공부문에서 분배이익의 극대화를 위한 전투적 투쟁은 그런 식의 노동운동의 사회적 정당성(legitimacy)에 대한 의구심을 제기하여 노조의 교섭력을 약화시키고 파업의 실패를 가져옴
- 2004년 적어도 전국 수준에서 노사정 주체들의 대화와 타협을 강조하는 분위기에 거슬러 일부 대기업 사업장 노조의 파업실패는 사회적 명분이 부족한 노조의 요구 및 전투적 투쟁관행에 일정한 제동을 거는 결과를 낳을 것임

○ 산업별 교섭의 진전과 불안정

- 초보적인 사용자단체의 구성, 산업별 최저임금, 산업별 협약의 내용 확대, 사용자의 산별교섭의 긍정적 요소 인정 등에서 상당한 진전이 있었음
- 노사 양측의 산별교섭에 대한 모순된 행동, 산업별 교섭과 기업별 교섭 사이의 중복 혹은 혼선의 정리 필요성

○ 타성적 교섭문화와 노사 상급단체의 전략적 조율 부재

- 교섭요구안 작성, 교섭관행에서의 타성에 따른 노사불신과 긴 줄다리기 교섭에서 오는 교섭비용 증가, 분배교섭적 경향, 노사갈등으로의 발전을 탈피하지 못함
- 단체교섭, 파업 등 주요 의사 결정권한이 기업별 노사에게 있어 상급 노사단체는 전략적인 이해조율 권한과 능력이 없어 전략사업장 노사관계의 예상치 않았던 대립과 분류에 따라 전국수준의 노사관계가 이끌리고 흔들리는 불안정한 구도 잔존

□ 상반기 노사관계의 정책적 시사점

○ 노·사·정 타협 분위기의 지속과 안정화 노력 필요

- 노·사·정이 2004년 상반기에 마련된 노사관계의 질적 개선을 위한 단초를 발전시키기 위해 상반기 각자의 전략을 더욱 구체화하고 발전시켜 우리 노사관계의 구조적 불안정성을 완화해야 함.

○ 중층적 사회적 협의체의 형성

- 노동관련 법·제도개선 이슈들은 노·사·정의 사회적 협의나 타협을 통해서 해결되어야 할 사안들임
- 전국수준의 사회적 협의기구만으로 다양한 성격의 많은 노사정간 쟁점들에 대해 타협과 해결책을 찾기 어렵기 때문에 보다 중층적(지역, 산업과 업종 등) 사회적 협의기구를 통해서 노사정 간 쟁점들을 걸러내고 노사 공동이익이 걸린 문제들을 협의해 나가며 해결방안을 모색함
- 경제의 핵심문제들인 제조업 공동화, 일자리 창출, 투자촉진, 노사참여적 직업훈련과 숙련도 제고, 4대 보험 운영에 노사 참여확대, 산업안전 등 보다 질적이며, 정책적 이슈들을 사회적 파트너십을 통해 보다 책임있게 해결 노력

○ 산업교섭의 안정화를 위한 전략적 고려

- 노조는 노조전임자와 사업장 통제를 포기하고 사업장 밖에서 사용자단체와 교섭하며, 사용자는 사업장의 중립화와 임금인상경쟁에서 탈피할 수 있는 산별 노조와의 교섭을 회피하지 말아야 하며 노조활동과 관련하여 영향력 행사 행위의 중지
- 현 노사협의회의 기능과 권한을 강화하여 사업장 내 근로자들의 고충해결과 권익을 사업장별 특성에 맞게 보장
- 같은 산업 내에서 시장조건과 구조 등이 상이한 소업종별로 세분화된 교섭단위에서 업종별 교섭내용의 충실화와 통일성 제고를 추진하는 방안의 신중한 검토가 필요하며 산별교섭과 기업별 교섭에서 같은 내용을 이중교섭하는 일이 없어야 교섭의 비용절감과 지속 가능

○ 새로운 교섭 및 노사협의 의제 개발

- 노동계에서 사회공헌기금, 산업발전기금, 제조업 공동화, 근로격계 전환, 산업안전 대책 등 제기, 경영계에서도 임금피크제, 고도성장형 고용시스템(임금과 직무 혁신 등)의 개혁을 통한 내부적 유연화 등을 제기
- 구조조정, 노사참여적 직업훈련과 숙련향상 방안, 일자리 창출과 작업장 혁신, 하청관계 개선 등 산업의 고도화와 질적 경쟁력 향상을 위한 의제의 제기 등 상급 노사단체, 산업별 노사단체가 협의의제, 노사정의 정책의제 등을 적극 개발 필요

○ 노사관계의 구조적 불안정성 극복

- 기업별 노사관계시스템의 불완전성, 노사간 고용시스템 개혁에 대한 근본적 시각의 차이, 노사정 사이에 힘의 제도적 교착상태 (power deadlock)로 인한 우리 노사관계의 구조적 불안정성의 극복방안에 대한 사회적 논의

□ 2004년 하반기 노사관계 주요 쟁점와 대책

○ 하반기 주요쟁점

- 법·제도개선(공무원노조 관련법, 근로자 파견법, 기간제와 단시간근로자 등 비정규직 노동자 관련 입법, 퇴직연금제 도입, 노사관계로드맵의 노사관계법·제도선진화 문제), 한일 FTA, 사회적 협의기구, 철도 공사화에 따른 특별단체교섭 등으로 노사정 간의 이해관계가 첨예하게 대립하는 것이 많음

○ 하반기 개선대책

- 사회적 협의기구의 안정적 구축, ‘노조 전임자’와 ‘복수노조’ 등 노사타협이 용이하고 시급한 과제 우선처리, 공무원노조법 등 정부의 정책의지로 추진 필요, 한일 FTA 등에 관한 노사정의 공동대책 마련, 노사공동의 과제 개발
- 법·제도개선에서 정부의 주도적 능력을 강화하기 위해서는 정부부처 내의 이견 통일과 내부 조율능력강화 필요,
- 정부의 공무원 노사관계에 대한 대응시스템 구축과 공무원 노사관계 전략 수립, 공무원 노사관계에 대한 내부 교육과 전문인력 양성 필요

〈참고자료〉

2003년 동기 대비 2004년 노사분규 성적표(2004년 8월 27일 현재)

■ 노사분규 건수 50.2%(275건 → 413건) 증가
■ 분규참가자수 34.3% (125,505명 → 168,602명) 증가
■ 근로손실일수는 6.9%(1,074,393일 → 1,000,523일) 감소

자료: 노동부

최근 노사분규 지표

년도	분규발생건수	분규참가자수	노동손실일수
2000년 8월말	186	153,836	1,417,750
2001년 8월말	173	61,803	643,078
2002년 8월말	250	82,841	1,262,183
2003년 8월말	276	124,205	1,084,443
2004년 8월 27일	413	168,602	1,000,523

자료: 노동부

최근 수년간 협약 임금인상률

	2000년 6월	2001년 6월	2002년	2003년 6월	2004년 6월
협약임금인상률	7.8%	5.7%	6.7%	6.7%	5.4%

자료: 노동부, 임금총액기준

사업장 규모별 임금인상률

(단위 : 개소, %)

구 분	사업장수(A)	타결사업장수(B)	협 약 인 상 륜	
			임금총액기준	통상임금기준
총 계	5,909(5,751)	1,770(1,860)	5.4(6.7)	5.6(6.8)
300인 미만	4,298(4,143)	1,355(1,400)	5.7(6.5)	6.1(6.4)
300~500인 미만	711(709)	202(243)	6.1(6.9)	6.3(7.7)
500~1,000인 미만	498(497)	128(131)	5.6(6.9)	5.3(6.9)
1,000~5,000인 미만	364(362)	74(80)	5.0(6.8)	4.9(7.4)
5,000인 이상	38(40)	11(6)	5.0(6.6)	5.1(6.5)

자료 : 노동부

주 : ()안은 전년 동기 통계임 2004. 6월말까지