

< 2005년 주요 업종 임금·단체교섭 및 노사관계 평가 토론회 >

- ◆ 우리 연구원에서는 「2005년 주요 업종 임금·단체교섭 및 노사관계 평가 토론회」를 12월 15일(목) 오후 2시 한국노동연구원 9층 대회의실에서 개최함.
- ◆ 「주요 업종 임·단협 교섭과 노사관계」는 노동부 연구용역 과제인 ‘2005년도 주요 업종 임금·단체교섭과 노사관계’의 연구결과를 토대로 정리한 것으로, 매년 노사분규가 발생하는 노사관계 취약업종(금속·병원·버스·지하철·완성차·건설플랜트·화섬)의 노사교섭·분규실태를 연구자들이 참여관찰을 통해 체계적으로 분석한 것임
- ◆ 「2005년 노사관계 평가」는 2005년 노사관계의 특징을 노사관계의 ‘양극화’와 ‘불안정성’으로 정리하고 2006년 전망 및 과제를 제시함
- ◆ 내용
 - 주요 업종 임·단협 교섭과 노사관계: 김 훈 선임연구위원
 - 2005년 노사관계 평가: 은수미 연구위원

2005년 주요 업종 임·단협 교섭과 노사관계

담 당 자	김 훈 선임연구위원
전 화	02)785-1805
매 수	4 매

- 이 글은 연례적으로 노사분규가 되풀이되거나 노사갈등의 개연성이 높고 분규발생시 경제사회적으로 파급 효과가 큰 주요 업종에서의 임·단협 교섭 실태를 분석·평가하고 노사관계의 안정화를 위한 과제를 제시하는데 그 목적을 두고 있음.
- 이 글에서 분석 및 평가의 대상이 된 업종은 금속, 보건의료, 버스, 지하철, 완성차, 건설플랜트, 화섬 등 7개 업종임.

<2005년 주요 업종 임·단협 교섭>

- 금속: 2005년 금속 산별 중앙교섭은 노사가 난항을 겪고 있던 ‘사용자단체구성’에 합의 하면서 비교적 ‘순조롭게’ 전개됨.
 - 2005년 7월 26일 제19차 중앙교섭의 잠정합의안은 8월 10일에서 12일까지 사흘 동안 실시된 조합원 찬반투표에서 86.5%라는 압도적인 찬성률로 가결됨.
 - 2005년 중앙교섭에서 금속노사는 ‘2005년 중앙교섭 조인식 때까지 법인 등록된 사용자단체 명의로 (잠정합의안을) 체결한다’는 확인서를 교환함으로써 ‘사용자단체 구성’에 대한 최종 합의에 도달.
 - 이와 같은 합의는 적어도 외연적으로는 산별교섭구조의 완성이라는 점에서 큰 의의를 지님. 지금까지 금속 산별 중앙교섭에서 사용자측의 ‘위임방식’이 노사갈등의 주요 원인으로 작용하였음. 그러나 2006년부터 금속산업 사용자단체인 ‘금속산업사용자협의회’가 교섭당사자로서 법적 지위를 갖게 되어 노사관계의 안정화에 기여할 것으로 기대됨.
- 보건의료: 2005년 보건의료 산별교섭은 산별교섭체계로의 전환에 따른 사회적 비용이 여전히 만만치 않음을 보여줌. 2005년 4월부터 7월까지, 매주 1회 총 16회에 걸친 산별 ‘본교섭’과 9차에 걸쳐 집중적으로 이루어진 ‘축조교섭’에도 불구하고 보건의료산업의 2년차 산별교섭은 교섭파행->조정신청->직권중재회부->3일간 파업->강제중재에 이르

렀기 때문임.

- 시내버스: 2005년에는 임금교섭이 주요 도시에서 준공영제의 실시와 맞물리면서 큰 노사분규없이 이루어졌으나 과거 임금인상이 요금인상(보조금 지급)과 연계되어 진행되는 방식에서 준공영제 시행에 따라 임금교섭이 표준운송원가 산정을 둘러싼 노정(지자체) 간의 교섭으로 비화될 개연성
- 임금교섭이 과거 전국자동차노동조합연맹이 임금인상요구, 임금교섭시기, 임금인상률, 임금타결시기를 긴밀히 조율하며 전국적인 수준에서 패턴교섭을 이끌었던 6대 도시 시내버스 노조의 공동투쟁이 지역별 교섭으로 분권화됨.
- 지하철: 현재 각 지하철 노조 내에는 지하철 특유의 분권적 조직구조와 서울모델 및 전공노협, 공공연맹 등을 기지로 삼은 사실상의 복수노조 형태의 조직이 존재하고 있어서 복수노조와 관련된 법적인 규제만 해소된다면 언제든지 노선을 달리하는 조직분화가 일어날 가능성이 높음.
- 이러한 노선 및 조직의 분화가 결정적으로 발현되는 시기는 내년 하반기 서울의 양대 지하철 임원선거 및 대의원선거가 될 것임. 선거에서 패배한 분파는 공공연히 조직을 이탈하여 복수노조를 준비하게 될 것이며, 이 시기에 조직건설에 있어 기선을 제압하고 조합원을 결집시키기 위한 선명성 경쟁과 투쟁이 병행될 것이며, 이로 인한 과도기적인 노사관계 불안이 예상됨.
- 완성차: 기본급 이외에도 성과급이나 상여금, 그리고 각종 복지확충과 관련하여 금년에 도 정규직 근로자들은 상당한 실리를 확보하는 데 성공한 것으로 보임.
- 비정규직과 관련해서는 ‘대리교섭’을 통하여 역시 상당한 실리를 확보해준 것은 그 의미가 결코 작지 않으나, 여전히 노동시장의 왜곡을 시정하는 데는 크게 미흡한 것으로 보임.
- 건설플랜트: 건설플랜트노조와 같은 지역·업종노조는 ① 다수 사용자로 인한 사용자측의 교섭 기피, ② 횡단적 노동시장으로 근로자의 노동이동 빈번, ③ 산업의 특수성과 관행이 노사문제화될 가능성 농후, ④ 다단계 하도급으로 근로조건 특히 기본적 복리후생이 열악하다는 특징을 지니고 있음.

- 노사 간 상시적 의사소통 기제의 부재, 특히 사용자단체의 부재와 사용자측의 협의 거부 및 노사정으로 구성된 울산노사정협의회의 활동이 미약하여 평상시 대화를 통한 문제 해결능력이 취약했다는 점 등이 분규의 장기화를 초래한 요인으로 설명됨.

○ 화섬: 산업구조조정을 경험해 온 화섬업체 구조조정 사례는 ‘일자리-임금’ 간에 대체관계에 있다는 점임.

- 노동조합이 그 동안 획득했던 경직적인 연공급과 고율의 임금인상이 정규직 조합원 일자리를 위협하는 부메랑이 되어 돌아옴.
- 따라서 향후 구조조정이 불가피한 업종이나 산업의 경우 정부가 주도하여 일자리를 위한 임금·직급체계 개편이라는 노사간 ‘일자리’ 대타협을 이끌어내고, 이에 필요한 전문적인 컨설팅이나 재정지원을 할 필요가 있는 것으로 판단됨.

<노사관계 안정화를 위한 과제>

○ 사용자단체의 조직 및 기능 정립: 분권화된 노사관계구조에서 야기되는 문제들을 해소하기 위해서는 업종·지역단위로 ‘중범위 수준의 노사협력체제’ (meso-corporatism)의 구축이 요구됨.

- 따라서 노사관계가 안정화되려면 노사관계 지형의 변화에 걸맞게 먼저 전국이나 업종·지역 수준에서 사용자단체의 조직이나 기능이 제대로 정립되어야 할 것임.

○ 조율교섭체계의 구축: 사회적 효용성의 측면에서 볼 때 산별 교섭이 갖는 무엇보다 중요한 의미는 기업규모별·고용형태별 임금 및 근로조건의 격차를 완화하는데 있음.

- 하지만 업종의 다양성과 기업규모별 격차구조는 좁혀지지 않고 있을뿐더러 오히려 교섭구조의 분권화 현상을 더욱 심화시키는 요인으로 작용하고 있음. .
- 산별교섭이 노조와 사용자 모두에게 이익을 가져다 줄 수 있는 가장 중요한 측면은 교섭비용의 절감이다. 그러나 그러한 절감 효과 또한 아직 뚜렷하게 나타나지 않고 있음.
- 따라서 교섭의 방식이나 절차와 관련된 핵심 규칙들에 대한 기본 합의를 이끌어내는 노력이 노사 모두에게 요청됨.
- 격차시정을 위해 노동계는 동일가치노동 동일임금원칙의 확립을 주요한 운동목표로

설정하고 있음. 하지만 이같은 목표를 실현하기 위해서는 전술적인 측면에서 임금수준이 개별 기업의 울타리를 넘어 사회적으로 표준화될 수 있도록 직종, 직무나 숙련도에 따른 표준근로자모델을 개발하여 이에 입각한 임금요구기준이 설정되어야 함.

- 업종별 노사정협의회의 활성화: 글로벌 경쟁이 심화되는 가운데 업종 수준의 경쟁력 제고를 위해서도 노사파트너십에 기반한 공동 대응의 필요성이 증대되고 있음.
 - 이와 같은 공동대응의 필요성은 특히 인적자원의 개발과 활용 측면에서 크게 부각됨. 경제위기 이후 고용의 외부화가 진전됨에 따라 기업의 인력개발에 대한 투자동기는 전반적으로 위축되고 있음. 공급측인 근로자의 입장에서조차 고용불안정성의 증대로 말미암아 기업특수적 숙련형성에 대한 참여유인이 저하되고 있음.
 - 인적자원의 개발은 공공재적 성격을 갖기 때문에 이에 대한 투자를 시장기능에만 맡길 경우 이른바 ‘저숙련 함정’에 빠질 우려가 있음. 사실이다. 나아가 이와 같은 시장실패를 방지할 경우 국가경쟁력의 저하는 물론 장기적으로 사회적 배제 계층이 양산됨으로써 사회통합에 위기가 초래될 가능성 또한 부정할 수 없음.
 - 따라서 업종 수준에서 인적자원의 개발과 활용에 대한 프로그램을 노사정 공동으로 마련하고 실시하는 방안이 강구되어야 함.
- 지역노사정협의회의 활성화: 2005년 주요 업종의 노사관계 실태를 개괄해 보면 그 배경에 상이한 요인이 작용하고 있긴 하지만 거의 모든 업종에서 지역단위 노사정간 사회적 대화의 필요성이 증대되고 있음을 확인할 수 있음.
 - 지역단위의 사회적 대화기구로서는 노사정위원회법에 근거하여 지역노사정협의회의가 제도화되어 있는 만큼 이 지역노사정협의회의의 기능을 먼저 활성화할 필요가 있음.
- 참여적 작업장 혁신의 확산: 좋은 일자리를 지속적으로 지켜나가기 위해서는 임금피크제를 포함해서 고용안정과 임금유연성을 동시에 제고하기 위한 임금직급체계의 개편이 필요함.
 - 나아가 물리력을 앞세워 제한된 파이의 분배에만 치중하기 보다는 숙련향상과 생산성 증대를 통해 분배의 몫을 늘려나가는 노사간의 생산성연대(productivity coalition)가 요구됨.

2005년 노사관계 평가

담 당 자	은 수 미 연구위원
전 화	02)785-1803
매 수	3 매

1. 2005년 노사관계 환경

○ 노동시장 양극화 확대

- 비정규직 증가: '01년 26.8%에서 '05년 36.6%로 9.8% 증가

<표 1> 비정규직 변화추이

(단위: 천 명, %)

	근로자수(비중)				
	2001	2002	2003	2004	2005
전 체	13,540(100.0)	14,030(100.0)	14,149(100.0)	14,584(100.0)	14,968(100.0)
정 규 직	9,905(73.2)	10,190(72.6)	9,542(67.4)	9,190(63.0)	9,486(63.4)
비정규직	3,635(26.8)	3,839(27.4)	4,606(32.6)	5,394(37.0)	5,482(36.6)

주: 노동부 비정규직 기준

자료: 경제활동인구부가조사, 각년도.

- U자 형태의 고용양극화 및 고용불안정

- * 근로빈곤층의 증가: 최저생계비 기준 '97년 3.9%에서 '04년 6.0%로 증가
- * 정규직과 비정규직간 임금격차 확대: 정규직 대비 비정규직 시간당 임금 '02년 80.7%에서 '05년 70.5%로 축소
- * 규모별 임금격차 및 고용불안정성 확대: '04년 현재 대기업대비 중소기업 임금 59.8%, 500인 이상기업 퇴직 및 해고율은 0.89%이나 99인 이하 기업은 평균 2.39%

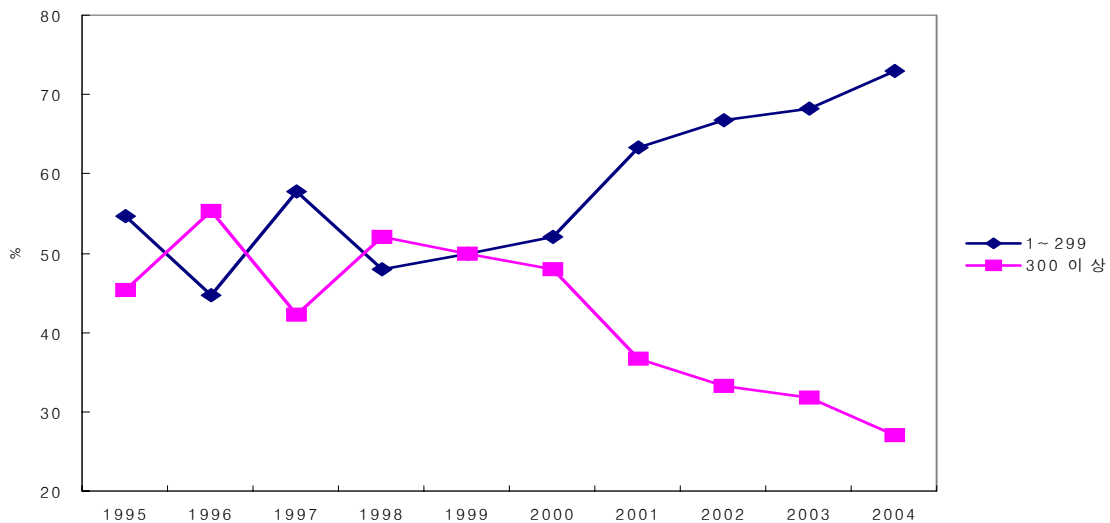
○ 비정규직 입법을 둘러싼 노사정 간 힘겨루기

2. 2005년 노사관계 특징: 노사관계 ‘양극화’와 ‘불안정성’

○ 분규 이원화

- 대기업 노사관계의 안정: 2005년 11월말 현재 노사분규 268건(전년대비 59.6% 수준), 근로손실일수의 지속적 하락(전년대비 69.1%)
- 임금인상률 및 임금이 분규에서 차지하는 비중 저하
2002년 6.7%, 2003년 6.4%, 2004년 5.2%, 2005년 4.9%로 하락추세
- U자형 분규 추세와 중소기업 노사분규 확대
 - * 1~299인 중소기업 사업장 노사분규 확대(2002년 215건, 2003년 218건, 2004년 337건으로 증가), 300인 이상 사업장은 안정화추세
 - * 총 노사분규의 73%가 1~299인 이하의 중소기업에서 발생

[그림 1] 규모별 노사분규(비중): 1995~2004

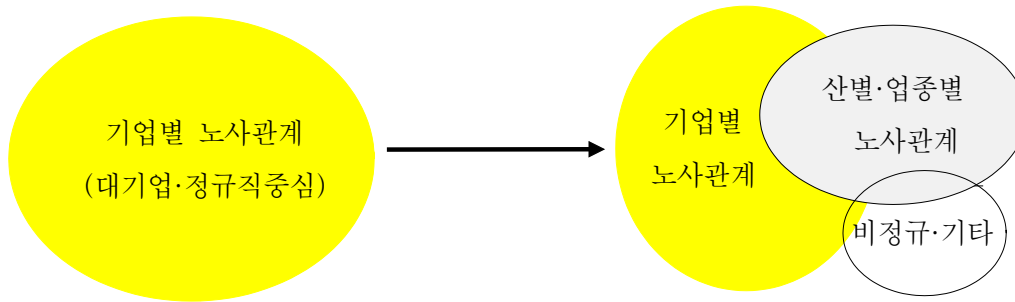


자료: 노동리뷰(한국노동연구원), 2005년 11월호에서 필자가 재구성

○ 기업별 노사관계와 초기업별 노사관계의 공존

- 2004년 12월 현재 391개의 지역·업종노조(조합원 365,231명)와 8개의 전국규모 산별노조(조합원 239,840명)가 전체 조합원(1,536,843명)의 39.3%를 차지
- 보건, 금속, 금융에서의 산별교섭과 지역·업종수준의 공동교섭, 비정규직 노사관계 전면화

[그림 2] 한국 노사관계 시스템 변화



- 거시적 사회적대화의 지체 및 지역·업종 사회적 대화 출현
 - 노정갈등의 참여화로 중앙에서의 사회적 대화 지체
 - 지역 및 업종 등 중범위 수준 사회적 대화 출현
- 노동위기의 심화
 - 노조의 잇단 재정비리로 도덕성 추락 민주노총 집행부 총사퇴 및 비상대책위원회 출범
 - 노조 대표성 위기: * 조직률 저하: 역대 최저 노조 조직률, 10.6%
 - * 정규직-비정규직 간의 갈등, 노동계 내부의 계파갈등
 - * 현장과 중앙 간의 괴리

3. 2006년 전망과 과제

- 노사분규의 이원화 추세 지속
 - 분규횟수의 확장가능성
 - 비정규직 격차완화, 노동조합활동 보장 등의 요구 전면화
 - 산별교섭의 사회적 비용이 상대적으로 낮아질 수 있음
- 기업별 노사관계 및 초기업별 노사관계의 공존
 - 노동계에서는 산별전환이 최대의 이슈로 떠오를 것임
 - 법제도적 환경 변화에 따라 영향을 받을 것임
- 중범위 사회적 대화의 진전 가능성
- 노동운동의 위기는 노조재정의 투명화 선에서 봉합될 것임
- 공무원 노조의 합법화로 공공부문 노사관계가 새로운 핵으로 등장