

KTTU Report

2010. 1

2010 국내 노사관계 전망



KT노동조합 교육선전실

www.kttu.or.kr

■ 경기도 성남시 분당구 정자동 206 ■ 전화: 031-727-4850 ■ 팩스: 031-727-4815

- 글 쓰는 순서 -

1. 들어가는 말

“고용 없는 회복... 노사관계 지각변동 예고”

2. 2010 국내 고용 및 노사관계 전망

1) 노동법 개정: “노동운동 대변혁 앞둔”

- (1) 주요 내용
- (2) 개정 일지
- (3) 복수노조 허용
- (4) 전임자임금지급 금지
- (5) 노동계 우려

2) 고용 및 임금: “고용유연화보다는 질 높여야”

- (1) 고용
- (2) 임금
- (3) 유연화 보다는 질

3) 노사관계: “힘겨루기 지양... 상생에 초점”

- (1) 지난 20년간 국내 노사관계
- (2) 노사관계 국제적 위상
- (3) 2010 과제와 전망

3. 맺음말

“2010, 노동운동 발전을 위한 KT노동조합의 도약”

1. 들어가는 말 “고용없는 회복... 노사관계 지각변동 예고”

- 노조조직률이 가장 높았던 1989년을 기준으로 20년이 흐름. 스무 해 동안 국내 노조조직률은 19.8%에서 10% 내외로 떨어짐. 지난 13년간 유예됐던 「노동조합 및 노동관계법」이 1월 1일 국회를 통과함에 따라 국내 노사관계 및 노동운동은 지각변화를 앞둠
- 2010년 OECD 국가들은 4.5%대 경기성장을 전망하는 한편, 국내 경제전문가들은 4.3~5.5% 전망. 국내 경제는 수출과 내수의 회복세가 기대됨. 그러나 글로벌 금융시장의 리스크 요인이 잔존하고 중국의 고성장, 원화강세가 지속되면서 수출 상승세는 둔화될 전망
- 공공근로 축소로 성장에 따른 고용창출은 크지 않을 것으로 보이며 원화환율은 달러당 1,100원 수준 유지, 소비자 물가상승률은 2%대 후반에 머물 전망. 반면 금리인상 등의 출구전략은 변수로 작용
- 노동부는 우리 노동시장이 63.8%('08년)의 낮은 고용률로 선진15개국과 대비해서 10%포인트 낮다고 지적. 또 내부 노동시장의 유연성 부족으로 좋은 일자리 창출을 저해하고 있다고 진단. 올해 10~20만 개 일자리 증가 예상으로 고용 없는 회복(Jobless Recovery) 우려
- 주요 대기업이 사상 최대규모의 매출실적과 투자계획을 잇따라 발표하고 있지만 올해 청년 취업난은 더 심각해질 전망. 기업들이 국내 보다는 해외투자, 수입품 위주의 설비투자에 몰두하고 있어, 일자리 창출로 이어지지 않음

〈2010년 국내경기 전망〉

항목	한국은행	한국개발연구원	삼성경제연구소	LG경제연구원	기획재정부
GDP 성장률	4.6	5.5	4.3	4.6	5% 내외
민간소비	3.6	4.9	3.1	3.9	4% 초반
설비투자	11.4	17.1	8.2	9.7	11%
건설투자	2.5	3.1	2.1	2.8	3%
실업률	3.5	3.4	3.4	3.5	3.5%
취업자 증감	17만	20만	10만	16만	20만

- 2010.1.1 노동법 개정에 따라 최대 쟁점이 됐던 복수노조는 2011년 7월부터 허용하고, 전임자임금지 급은 올해 7월부터 금지키로 결정. 올해를 노사문화 선진화의 원년으로 삼는다는 미명 아래, 노동부는 사업장 노사관계 동향 모니터링과 현장지도 활동을 강화하겠다는 의지를 드러내기도 함
- 일각에서는 노조의 투쟁력이 저하돼 쟁의행위가 약화될 것이라고 전망하지만, 사측도 소수노조 난립 등으로 노사협상에 어려움을 겪게 될 가능성이 높다는 분석이 지배적

2. 2010 국내 고용 및 노사관계 전망

1) 노동법 개정: “노동운동 대변혁 앞둔”

(1) 주요 내용

- 전임자임금지급 금지는 올해 7월부터, 복수노조 허용은 1년 6개월 유예기간을 둔 후 내년 7월부터 본격 시행
- 복수노조가 도입되면 근로자의 노조 선택권이 확대되고 대표교섭권을 확보하기 위한 노조 간 경쟁이 활발해질 것으로 기대되지만, 창구단일화를 이루지 못할 경우 과반수 노조가 교섭권을 얻게 됨. 소수 노조의 의견이 배제되지 않도록 영세 사업장의 노동자들이 절반 이상 속해 있는 산별노조의 교섭권은 사용자 동의가 있는 경우 예외적으로 인정. 또 근로조건, 고용형태, 교섭관행이 크게 다른 사업장에 대해서는 창구를 단일화할 필요 없이 교섭을 분리해 신청할 수 있도록 조정
- 전임자임금지급 금지에서는 근로시간면제(타임오프)한도가 쟁점. 한국노총은 산업특성 등을 고려한 근로시간면제한도 활용재량권 보장 등을 골자로 입법예고안 수정건의안 제출(2010.01.20)

2010.1.1. 노동법 개정 주요 내용		비고
복수노조 허용	◦ 시행시기 : 2011년 7월 1일부터 ◦ 교섭창구 단일화 - 1개 사업장에 노조 2개 이상시 [교섭대표노조] 정해야 - 사용자가 동의할 경우 단일화 없이 교섭 가능 - 노조간 자율적 단일화, 실패시 과반수노조가 교섭대표노조 - 과반수노조가 없는 경우 조합원수에 비례한 공동교섭대표 단 구성 ◦ 산별노조 교섭권 없음 - 단 사용자 동의시 부여 가능 - 시행 : 2012년 7월 1일부터(1년간 인정) - 현격한 근로조건 차이, 고용형태, 교섭관행 등을 고려해 노동위원회 결정으로 교섭단위 분리 가능	◦ 교섭창구 단일화 - 단일화 안될 시 사용자 교섭회피 가능 - 단일화로 인해 복수노조 허용 효과 감퇴 ◦ 산별노조 교섭권 - 2009.12.31 현재 교섭권 있는 산별노조 경우, 교섭권 1년간 인정 - 교섭단위 분리 : 노동위 결정인 관계로 실질적 효과 없을 듯 ◦ 2011년 7월 복수노조 허용/ KT노동조합 11월 선거와 맞물려 혼란 예상

전임자 임금지급 금지	◦ 시행시기 : 2010년 7월 1일 시행 ◦ 타임오프(근로시간면제) 도입 - 면제 범위 : △사용자와의 교섭·협의를, 고충처리, 산업안전 활동 △긴전한 노사관계 발전을 위한 노동조합 유지·관리업무 - 전임자급여지급 및 초과임금 요구 목적으로 쟁의행위 금지 - 초과임금 요구 및 수령시 노조원 처벌조항 삭제 ◦ 타임오프 한도 결정 - 노동부산하 근로시간면제심의위원회 운영, 3년마다 재심의 - 구성 : 노동계, 경영계, 정부 추천 각 5인씩 ◦ 단체협약과의 관계 - 2010년 7월 1일 이전 체결된 단체협 유효기간까지 효력 인정	◦ 타임오프 도입 영향 - 한도 및 전임자수를 놓고 노정간 격돌 예상 - 한도 및 전임자수는 쟁의행위 사항 안됨 - 임금지급시 노조원 처벌조항 삭제 성과(단, 사용자 처벌조항은 유지) - KT노동조합, 2009년 5월 단체협 체결로 2011년 5월까지 현 수준 유지 가능
-----------------------------------	---	---

(2) 개정 일시

날짜	내용
2009. 10. 8	한국노총, 노사정 6자 회의(노동부, 한국노총, 민주노총, 경총, 대한상의, 노사정위원회) 제안
10. 29	노사정 6자 첫 대표자회의
11.11~24	실무회의 7회, 대표자회의 3회 개최
11. 25	4차 대표자회의 후 최종 결렬 선언
11. 30	한국노총 ‘복수노조 반대, 노조 전임자 임금지급 금지 유예’ 제안 이어 민주노총 제외한 한나라당, 한국노총, 경총, 노동부 4자 회의 개최
12. 2	한국노총-경총 불참으로 노사정 4자 회의 결렬
12. 3	현대차그룹, 경총 탈퇴 선언
12.2~4	노사정, 노사, 노정 간 수 차례 실무회담 개최
12. 4	노사정 3자 대표자회의, 복수노조 2년6개월 유예 및 2010년 7월부터 노조 전임자 ‘타임오프제’ 적용 합의안 마련
12. 8	한나라당, 노사정 합의안 토대로 노조법 개정안 국회 제출
12. 14	국회 환경노동위원회, 노조법 공청회 개최
12.15~18	추미애 국회 환경노동위원장, 경총·대한상의·한국노총·민주노총 입장 청취
12. 17	환노위 다자협의체 구성 합의
12. 19	경제5단체, 노사정 합의 존중 입장 지식경제부 장관에 전달
12. 22	노사정 8인 연석회의 첫 회의서 28일까지 단일안 마련키로 합의
12. 23	환노위 법안심사소위 노조법 개정안 3건 심사 착수, 2차 연석회의

12. 24	3차 연석회의 및 환노위 2차 소위
12. 26	추미애 환노위원장 중재안 제시했으나 수용 안 됨, 3차 소위 개최, 다음날 환노위 4차 소위
12. 28	환노위 한나라당 차명진 소위원장과 민주당 김재운 간사 합의 불발
12. 29	추 위원장·임태희 노동장관·차 소위원장 잠정 합의안 마련
12. 30	국회 환노위 노조법 개정안 통과
2010.1. 1	국회 본회의 통과

참고: 연합뉴스

(3) 복수노조 허용

- 변경된 노조법은 복수노조를 허용하는 것과 동시에 기업단위로 설립된 노동조합의 단체교섭권을 단일화 하는 ‘창구 단일화’에 초점
- 복수노조 창구단일화에 관한 규정은 2011년 7월 1일부터 적용하기로 했고, 2009년 12월 기준 복수의 노동조합이 공존하고 있는 사업장은 2012년 7월 1일부터 적용
- 법 시행일 당시 체결된 단체협약, 교섭중인 노동조합, 체결된 필수유지업무협정 등에 대해서는 이를 유효한 협약으로 간주
- 창구단일화의 절차가 복잡하고 갈등관계에 놓일 수 밖에 없는 노노간에 자율적 협의의무를 부과하여 혼란이 확대될 것으로 예상. 민주노총은 산별노조의 경우 창구단일화의 대상이 될 수 없다고 주장
- 유니온샵의 적용완화 규정은 복수노조가 시행되는 2011년 7월 1일부터 적용. 복수노조 설립을 전제로 조합원이 유니온샵을 체결한 노동조합을 탈퇴할 경우 다른 노동조합에 가입하는 경우 해고할 수 없도록 함

〈 창구단일화의 단계별 구분 〉

단계	교섭방식	설 명
1단계	자율교섭	○ 대통령이 정하는 기간 내에 참여노동조합의 요청에 따라 사용자가 자율교섭에 동의하는 경우 자율교섭으로 진행
2단계	대표교섭노동조합 (자율결정)	○ 대통령이 정하는 기간 내에 참여노동조합끼리 대표노조 결정 ○ 참여노조 확정일로부터 14 일의 기한 동안 노동조합들이 결정 ○ 자율적으로 결정된 노동조합은 그 대표자, 교섭위원 등에 대해 참여 노동조합의 연명(서명 날인 받아)으로 사용자에게 통지 ○ 이 경우 일부노조가 동의를 철회하더라도 교섭대표노동조합의 지위는 유지

3 단계	대표교섭노동조합 (과반수노조)	○ 참여노조 범위 내 조합원 과반수 노동조합이 대표노조가 됨 ○ 노조끼리 위임 또는 연합의 방법으로 과반수를 넘은 경우 그 노조 또는 노조연합이 대표노조가 될 수 있음 ○ 위 노동조합이 사용자에게 교섭대표노조임을 통지함으로써 결정 ○ 사용자는 통지 후 5 일간 이를 공고함 ○ 이의가 있는 노동조합은 이에 대해 노동위원회에 이의를 신청할 수 있음 ○ 노동위원회는 이의신청을 받은 경우 참여노동조합과 사용자에게 이를 통지하고 조합원 명부(서명날인이 있는 것)에 대한 조사를 실시 ○ 조합원 수 산정은 사용자의 교섭접수공고일을 기준으로 함 ○ 이종가입조합원은 조합비납부노조 원칙, 기타의 경우 조합수로 분할하는 것을 원칙으로 함. ○ 노동위원회는 10 일 이내에 결정통지 하고 필요시 1 회에 한하여 10 일간 기간을 연장할 수 있음
4 단계	공동교섭대표단	○ 과반수 노동조합이 없는 경우 공동교섭대표단 구성 ○ 공동교섭대표단을 구성한 노동조합은 그 대표자, 교섭위원 등을 연명하여 사용자에게 통지함 ○ 참여노조 범위 내 조합원 10%이상의 노동조합만 자격을 가짐 ○ 조합원수에 대한 이의절차는 위와 같음 ○ 노동위원회 결정에 의한 공동교섭대표단의 교섭위원은 10 명 이내로 하고 조합원수 비율을 고려하여 구성(10 일 + 10 일) ○ 이 경우 선정된 노동조합은 교섭위원을 선정하여 통지 ○ 공동교섭단의 대표자는 합의로 정하되 합의가 이루어지지 않을 경우 조합원수가 가장 많은 노동조합의 대표자로 함

출처: (토론)노동법 개정과 노동운동의 대응, 민주노총, 2010.1.15

(4) 전임자임금지급 금지

- 2010년 7월 1일부터 노조 전임자에 대한 사용자의 급여지급이 금지

노동조합및노동관계조정법 24 조(노동조합의 전임자)

- ① 근로자는 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의가 있는 경우에는 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에만 종사할 수 있다.
- ② 제 1 항의 규정에 의하여 노동조합의 업무에만 종사하는 자(이하 "전임자"라 한다)는 그 전임기간동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받아서는 아니된다.
- ③ 사용자는 전임자의 정당한 노동조합 활동을 제한하여서는 아니 된다. <신설 2010.1.1> <시행일 2010.7.1>
- ④ 제 2 항에도 불구하고 단체협약으로 정하거나 사용자가 동의하는 경우에는 사업 또는 사업장별로 조합원 수 등을 고려하여 제 24 조의 2 에 따라 결정된 근로시간 면제 한도(이하 "근로시간 면제 한도"라 한다)를 초과하지 아니하는 범위에서 근로자는 임금의 손실 없이 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있다.<신설

2010.1.1) <시행일 2010.7.1>

⑤ 노동조합은 제2항과 제4항을 위반하는 급여 지급을 요구하고 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니 된다. <신설 2010.1.1> <시행일 2010.7.1>

- 7월부터 사용자의 노조전임자임금지급을 금지하는 대신 근로시간면제 ‘타임오프제’가 도입. 타임오프는 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 건전한 노사관계 발전을 위한 노조관리업무를 유급으로 인정

- 전임자 활동과 전임자 급여금지 혹은 타임오프는 별개. 노조 전임자는 단체협약이나 사용자의 동의가 있는 경우에 노동조합 업무에만 종사할 수 있음. 노조에서 임금을 부담하고 무급전임자를 두는 것은 제한이 없고 단협으로 정할 수 있음. 전임자의 정당한 조합활동을 침해하는 것은 부당노동행위임

<부당노동행위>

개정 전	개정 후
제 81 조(부당노동행위) 4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간중에 <u>사용자와 협의 또는 교섭하는 것을</u> 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다. <시행일 2010.7.1>	제 81 조(부당노동행위) 4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간중에 <u>제 24 조 제 4 항에 따른 활동을 하는 것을</u> 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다. <시행일 2010.7.1>

출처: (토론)노동법 개정과 노동운동의 대응, 민주노총, 2010.1.15

- 타임오프 한도는 사업 또는 사업장의 전체 조합원 수와 업무의 범위 등을 고려하여 시간단위로 정함. 그러나 시행령에서 활용할 수 있는 인원까지 정할 수 있게 표기해 논란. 또한 개정법에는 전임자가 급여 지급을 관철할 목적으로 벌이는 쟁의행위를 금지

- 정부는 타임오프의 상한선을 정하기 위해 심의위원회를 구성해 4월 30일까지 전임자의 업무시간 상한선을 심의·의결. 타임오프 상한선과 대상을 늘리려는 노동계와 최대한 제한하려는 경영계의 입장이 대립할 가능성. 타임오프 상한선은 3년마다 근로시간 면제심의위원회의 재심의·의결을 거침

- 법 시행일 당시 유효한 단체협약에 한해 그 유효기간까지 효력인정. 타임오프 적용시점이 7월이어서 그 이전에 단체협약을 개정하려는 노조와 사용자 간의 충돌 불가피

- 그러나 2010년 1월 21일 노조전임자임금지급을 명시한 단체협약과 관련, 지난해 말까지 체결한 단협만 유효기간(통상 2년)을 인정해야 한다는 국회 입법조사처의 유권해석이 나옴. 7월 1일 전 단협 개정을 시도하는 노조가 늘 경우 노사갈등이 우려된다는 지적이 있어 ‘시행일은 부칙 제1조에 명시된 것과 같이 1월 1일’로 지난해 말까지 맺은 단협만 효력을 인정한다는 해석을 내놓음

(5) 노동계 우려

- 노동계는 노조법 개정을 87년 노동자 대투쟁 이후 구축한 국내 노동운동시스템의 변화와 해체의도로 바라봄
- 타임오프 한도, 전임자수, 상급단체 파견 등에 있어 노사 협조주의가 만연할 수 있음. 이 경우 주고 받기식 노사관계가 형성된다면 노동운동의 폐해가 큼
- 복수노조 금지는 과거 권위주의 정부에 의해 강제된 것. 그러나 2010년 현재 복수노조에 대한 노사 간 준비 미흡으로 더 큰 혼란이 야기될 수 있음
- 그 동안 많은 사업장에서 기업합병과 조직통합으로 복수노조가 존재했음에도 자율교섭으로 큰 문제 없이 노사관계 유지. 창구단일화를 강요하는 것은 교섭비용 증가 등을 내세우는 기업편향적 태도
- 과반수 노조가 있는 경우 과반수 미달 소수노조, 과반수 노조가 없는 경우 100분의 10 미만 소수노조의 단체교섭권을 부정하여 단결권, 단체행동권 훼손 우려
- 국제노동기구는 노조전임자급여지급 금지는 입법적 관여사항이 아니므로 현행 노조법 상의 관련 규정을 폐지할 것을 수 차례 권고
- 단체교섭 제약과 노조 전임자 축소는 노조조직력을 더욱 추락시키고 노조의 근로자 대변기능을 크게 약화시켜 결과적으로 노사관계의 제도적 안정을 위태롭게 할 수 있음
- 법 개정을 이유로 사용자측이 단체교섭과정에서 전임자 자체의 축소를 요구할 가능성이 있음. 또한 타임오프제를 구실로 전임자의 노조활동에 개입할 가능성도 배제할 수 없음

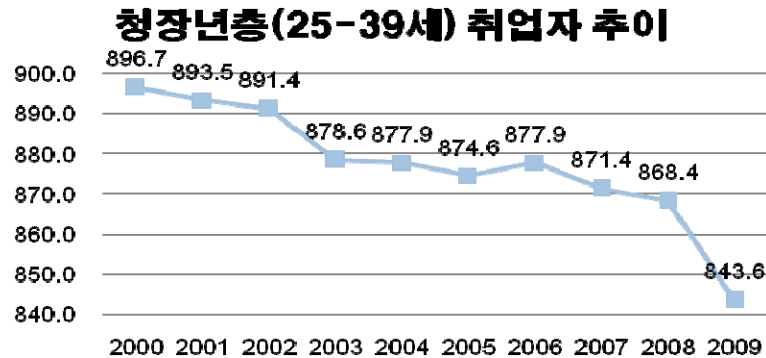
시행령(안) 제 11 조의 2(근로시간 면제 한도)

법 제24조 제4항에 따른 근로시간 면제 한도는 사업 또는 사업장의 전체 조합원 수와 법 제24조 제4항에서 정한 업무의 범위 등을 고려하여 시간단위로 정한다. 이 경우 그 시간을 활용할 수 있는 인원을 정할 수 있다.

- 시행령에는 활용할 수 있는 인원도 정할 수 있다고 명시되어 있는데, 법률이 정한 것은 근로시간의 한도이지, 인원수까지 제한하는 것은 월권
- 기존 노조들이 개정노조법의 시행조건을 둘러싼 노사간 힘겨루기에 몰두할 경우 비정규직이나 중소기업의 미조직노동자를 배제하여 노사관계 양극화 구조가 고착화될 가능성

2) 고용 및 임금: “고용유연화보다는 질 높여야”

(단위: 만명)



출처: 2010년 노동정세의 전망과 과제, 이병훈(2010.01)

(1) 고용

- 실업자 300만 시대 도래. 대기업, 공공기관의 신규채용 감소 및 희망근로 등 공공일자리 기한종료로 32.5만명 일자리 감소
- 올해 고용시장도 회복세가 높지않을 전망. 정부는 20만개 일자리 창출을 기대하고 있지만 민간부문 고용이 늘어난다 해도 15만명을 채우기 어려운 상황
- 세계경제의 불확실성, 중소기업과 가게 부채 등은 민간부문 고용기피 불안을 야기하고 있음
- 실업문제를 해결하지 않고서는 소비 진작에 한계가 있기 때문에 정부는 새해 경제운영의 가장 큰 목표를 고용으로 삼음. 대통령 주재 국가고용전략회의 신설 및 노동부를 고용노동부로 개칭. 그러나 중요한 역할을 해야 할 장기적 공공부문 고용창출은 활발하지 않을 것으로 예상
- 대한상공회의소가 한 취업포털과 함께 매출액 상위 500대 기업을 대상으로 올해 채용 계획을 조사한 결과, 채용 계획을 확정한 256개사의 채용 예정 인원이 1만6,843명에 불과. 이는 이들 기업이 지난해 채용한 인원 1만7,851명 보다 5.6% 줄어든 수치
- LG경제연구원은 취업자 수 증가가 크지 않아 실업률도 거의 변동이 없을 것으로 전망. 2010년 평균 실업률은 3.5%로 2009년 3.6%와 큰 차이를 보이지 않을 것으로 예상. 취업자가 늘어나는 만큼 경제활동 참가율이 높아지면서 구직자 역시 늘기 때문임

(2) 임금

- 지난해 하반기 인턴과 희망근로 같은 한시적 고용대책으로 공공부문 32.2만개 일자리가 증가했으나 민간부문은 연간 7만개 이상 일자리가 줄어드는 등 고용난 심각. 경제위기에 따른 노조의 양보교섭 확산으로 전체 근로자의 월임금이 3.1% 하락했으며, 비정규직의 경우 9.1% 하락. 여전히 정규직-비정규직간 임금격차 큼

명목임금	2008. 3/4		2009. 2/4		2009. 3/4	
전체노동자	2,672	(2.6)	2,524	(-1.6)	2,641	(-1.2)
상용	2,842	(3.0)	2,684	(-2.3)	2,819	(-0.8)
임시·일용	880	(-4.1)	806	(-1.3)	817	(-7.2)
소비자물가	111.1	(5.5)	112.7	(2.8)	113.3	(2.0)
실질임금	2008. 3/4		2009. 2/4		2009. 3/4	
전체노동자	2,405	(-2.7)	2,239	(-4.3)	2,331	(-3.1)
상용	2,558	(-2.4)	2,381	(-5.0)	2,488	(-2.7)
임시·일용	792	(-9.2)	715	(-4.0)	721	(-9.1)

()는 전년동기대비 상승률임(단위: 천원, %), 실질임금 = (명목임금/소비자물가지수) × 100

출처: 2010년 노동정세의 전망과 과제, 이병훈(2010.01)

- 100인 이상 기업 노사가 임금단체협약을 통해 사전에 합의한 '협약임금인상률'의 경우도 외환위기 이후 최저 수준. 09년 11월 기준 1.4% 인상되어 전년동기대비 3.7%하락. 부문별로는 민간 부문 인상률이 1.8%로 전년에 비해 3.2%포인트 낮아졌고, 공공부문은 동결로 전년 대비 3%포인트 하락

- 또한 경제위기를 이유로 2009년 양보교섭 및 협력선언 등을 통해 임금 동결·반납·복리후생 축소 등을 발표한 기업 증가. 노동부는 지난해 양보교섭 체결사례가 3772건으로 전년 115건보다 32배 증가했다고 발표

- 이에 회복세에 들어선 2010년 역시 임금상승률을 크게 기대하기 어려움

(3) 유연화보다는 질

- 빠른 경기회복에도 불구하고 실질실업률은 15% 수준으로 고용한파가 지속될 전망. 특히 예년과 마찬가지로 청년실업 부문에서 두드러질 것으로 예상되며 가계부채 증가, 금리인상 등 경제 불안요인들이 고용에 간접 영향을 미칠 것으로 보임

- 한국노총은 1월 6일 성명을 통해 노동부의 '노동시장 유연화가 고용률을 높인다'는 주장을 신자유

주의 정책에 의한 것이라며 반박

- 특히, 정부가 노동유연화로 대표되는 플렉스타임(Flextime)을 일자리 창출의 주요수단으로 제기하는 것은 98년 외환위기와 2009년 글로벌금융위기 과정에서 감원·감봉·비정규직화 방식을 동원한 구조조정을 추진하면서 이들 효과가 한계에 달하자 임금체제와 근로시간 유연화로 이동했고, 이것이 2010년 국정 최우선과제로 꼽힌 일자리대책의 방향이라 비판

- 정부의 노동유연화 정책에서 고용문제는 고용의 질을 높이는 방향으로 선회해야 함. 일자리 창출이 최우선 과제이지만 양적 확대에 치우쳐서는 안될 것이며 일자리의 질에 대한 고려가 필요. 희망근로 등 급격한 경기침체에 대비한 고용정책을 장기간 지속하는 것은 바람직하지 않으며 장기적 측면에서 접근해야 함. LG경제연구원은 연구개발분야 등 고용흡수력이 높은 부문에 대한 인프라 및 인센티브 확대, 서비스부문에서의 수요창출에 대한 지원 등 제안

- 노동시장 유연화를 주장할 경우 안정화 정책의 균형 잡힌 병행 필요. 실업자들이 빠른 시간 내에 다른 직장을 찾을 수 있도록 도와주는 적극적 노동시장정책이 필요. 다양한 시간제 근로를 활성화할 경우 ‘동일가치노동, 동일임금’ 적용의 제도화가 우선시 돼야 함

3) 노사관계: “힘겨주기 지양... 상생에 초점”

(1) 지난 20년간 국내 노사관계

- 지난 20년간 국내 노사관계는 1987년 체제와 1997년 이후 체제로 구분할 수 있음

1987년 체제: 민주화 속 노동운동의 급신장	1997년 체제: 구조조정과 고용불안 속 노사갈등 지속
- 민주화 = 노동운동 = 진보 분위기 만연 - 6.29 민주화 운동의 결과 1987년 노동자 대투쟁 발생 - 전투적 노동운동으로 선포업 후교섭 확산 - 1987년 노동관계법 개정으로 노조의 활동자유화 및 강화를 골자로 한 집단적 노사관계에 초점 - 노조 인정과 함께 임금 및 근로조건 향상 - 노동운동의 정치화, 노사관계의 정치화	- 경제위기 극복 = 구조조정 = 고용조정 - 1997년말 IMF 외환위기로 구조조정 체제 돌입: 기업·금융·공공·노동 등 4대 부문 개혁 - 수량적 유연화에 치중, 실업증대 및 고용불안 만연으로 노사갈등 새 국면 - 노사정위 도입, 적극적인 갈등 해소력 미흡 - 정부, 노동시장 유연성 주장 설득력 부족 - 노동관계법 둘러싼 노사대립 지속

출처: 한국 노사관계 20년의 평가, 김대환(인하대 경제학 교수), 2008.07.10

- 지난 20년간의 노동운동은 이념과 명분, 정치풍향, 실리의 혼재로 갈등구조를 형성. 2010년 노동법이 개정됨에 따라 노사관계와 노동운동의 지각변동 불가피

(2) 노사관계 국제적 위상

- 해마다 국가경쟁력을 발표하는 스위스 국제경영개발원(IMD)이나 세계경제포럼(WEF)은 국내 노사관계의 국제적 위상을 ‘최저 수준’ 이라 발표
- 이들 국가경쟁력 통계는 각 나라에서 발표한 공식자료와 기업인 설문조사가 주요 축이 되기 때문에 맹신할 수는 없지만, 국내경제에서 노사관계가 차지하는 비중이 어느 정도인지는 가늠해 볼 수 있음

〈 연도별 국가경쟁력과 노사관계 경쟁력 순위(IMD) 〉

경쟁력	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
국 가	41	29	29	29	37	35	27	32	29	31	27
노사관계	46	44	46	47	59	60	60	61	55	55	56

- 지난해 IMD 세계경쟁력 평가에서 한국의 순위는 2008년 31위에서 27위로 4계단 뛰어 오름. 그러나 노사관계 순위는 조사대상 57개국 중 56위에 그침
- 지난해 9월 WEF가 내놓은 국가경쟁력 평가 결과에서 한국은 133개국 중 19위를 기록했으나 노사협력 부분의 순위는 131위를 기록
- 이는 국가간 사업과 해외기관 및 외국인 투자자들의 부정적 투자요인으로 작용하고 있음
- 경제위기에 노사갈등이 발생하면 기업은 위기극복을 위한 조치를 취하지 못하고 회복불능에 빠질 수 있음. 그러나 노동조합과 조합원들에게만 고통분담을 요구할 경우 갈등의 골이 더 깊어질 수 있음. 경제위기는 노사간 신뢰를 판가름할 수 있는 냉혹한 시험기임
- 특히 지난해 각 사업장 노동조합의 변화 움직임 활발. 정치적 성향과 투쟁일변도 모습을 버리기 위해 상급단체를 탈퇴하는 등 조합원에게 실질적인 혜택을 줄 수 있는 조직으로 변화 모색

(3) 2010 과제와 전망

○ 노-사

- 경제위기로 인해 투쟁보다는 대화와 타협, 상생협력의 합리적 노사관계 필요성 대두. 그러나 복수노조와 전임자임금 지급을 둘러싸고 노사간 대립과 갈등이 깊어질 가능성 큼
- 사용자는 현재 처한 여건에 부합하는 방안을 모색하고, 종업원에게 위기상황과 그 정도를 정확히 전파할 필요가 있음. 그러나 고용조정이 제1방안이 되는 것은 무책임함

〈 경기변화에 따른 노사관계 변화 〉

구분	호황/평상시	불황/위기시
교섭 목표	이해 관철	생존기반 확보
주요 이슈	임금 및 근로조건 개선	고통분담 및 구조조정
관계	건제 · 균형	상생협력 또는 극단적 대립

출처: 불황기의 노사관계 사례와 시사점, 김태정, 삼성경제연구소(2009.5.20)

－ 한국경영자총협회는 종업원 300인 이상 198개 기업체를 대상으로 ‘2010년도 노사관계 전망조사’를 실시한 결과 올해 노사관계가 지난해보다 다소 불안해질 것이라는 응답이 62%, 훨씬 더 불안해질 것이라는 응답이 26%로 88%를 차지했다고 밝힘

－ 노동법 개정으로 전경련은 전임자를 50% 줄일 경우 연간 1,622억원을 절감할 수 있다고 주장. 반면 유급활동비용이나 경비 등은 오히려 복수노조 시행으로 증가할 것을 우려

－ 노동법 개정관련 재계는 타임오프제를 시행하려면 노조 간부의 근태를 회사가 정확하게 파악하고 있어야 한다고 주장. 이는 노동조합 축소와 단결권 약화를 불러올 수 있음

○ 노-정

－ 정부는 기업이 노사합의를 통해 최적의 결정을 내릴 수 있도록 지원하고 존중해야 함

－ 노동부는 시행령을 통해 노동계에 불리한 유권해석을 강요하는 행위를 중단해야 함. 이에 맞서 노동법 재개정을 위해 노동계는 투쟁의 수위를 높일 전망

－ 정부의 노동 유연화 정책은 고용의 질을 높이는 방향으로 선회해야 함. 또한 공공부문의 안정적 일자리를 늘려 고용시장에 활기를 불어넣어야 함

○ 노-노

－ 2010년 양대 노총인 민주노총과 한국노총의 행보는 더 확연하게 구분될 것으로 보임. 민주노총은 투쟁력 복원에 매진할 계획인 반면, 한국노총은 정부 · 한나라당과 긴밀하게 대화하며 합리적인 노선을 이어나간다는 방침

－ 복수노조가 시행되면 사업장 노조간 경쟁이 치열해 질 것. 노-노간 상생할 수 있는 방안 마련 필수

－ 한편, 매일노동뉴스는 한국노총 중앙연구원이 지난해 10월 산하 533개 단위노조 전임자 및 조합원을 대상으로 전임자 관련 설문조사를 한 결과, “전임자가 노사관계 안정화와 기업경쟁력 강화에 기여한다”고 발표

－ 이 설문에서 전임자는 일반 근로자보다 하루 1.5시간 더 활동하고, 절반 이상은 휴무일에도 쉬지 못

하는 것으로 나타남. 전임자의 하루평균 활동시간은 9.8시간으로 전년도 전 산업 평균 1일 근로시간 (8.3시간)보다 1.5시간 더 긴 것으로 드러남

〈노조 전임자 노사관계 활동분야〉

구분	단체교섭	노사 협의회	고충처리	산업안전	경조사	취미활동	생산성 품 질향상	현장순회
비율(%)	91.7	95.3	92.4	70.2	96	66	81.2	46.7

〈노조전임자 1일 활동시간 규모별 분포〉

구분	8시간미만	8시간	9시간	10시간	11시간	12시간	13시간	계
비율(%)	14.1	21.4	10.5	27.4	6.2	10.3	10.1	100

〈기업에 대한 노조전임자의 기여도〉

구분	노사소통촉진	조합원의견통일	기업사정이해촉진	노사관계안정	노조조직안정	계
평균	3.34	2.92	2.75	3.28	3.26	3.11

매우 낮음 1점 - 매우 높음 5점

- 고용이나 처우는 결국 노사가 협력하여 고객의 신뢰를 얻을 때 보장받을 수 있으므로 노동조합도 전문성을 갖춰야 하며, 조합원 및 고객의 신뢰 확보 활동을 등한시해서는 안됨

3. 맺음말 “2010. 노동운동 발전을 위한 KT노동조합의 도약”

- 2010년 국내 노사관계는 전임자임금지급 금지·복수노조 허용을 앞두고 큰 혼란에 직면할 것으로 보임. 고용과 임금의 경우도 크게 호전되기 어렵다는 게 보편적 시각. 정부는 경기회복 부양책으로 노동 시장 유연화만 주장할 것이 아니라 고용의 질 확보에 매진해야 함. 또한, 4월 30일까지 타임오프한도를 두고 노동계와 재계의 충돌이 예상. 상반기에 단체협약을 추진하려는 노조의 움직임도 두드러질 전망

- KT는 지난해 연말 5992명 특별명예퇴직 여파로 조합원 수가 25,085명으로 줄어들었고 지부수도 236개로 축소. KT노동조합 김구현 위원장은 특별명예퇴직 노사합의에 대해 “많은 고민과 진통 끝 내린 결정”이었다고 밝히며, “무한경쟁으로 치달는 통신시장 과열과 유무선 융합이라는 새로운 환경에서 조합원들의 스트레스와 노동강도가 상당했다”고 평가. 이어 “많은 조합원들이 특별명예퇴직을 요구했고, 노동조합이 이를 계속 거부할 수는 없었다”고 설명

- 또한 김구현 위원장은 신년 특별담화문을 통해 “2010년 조직의 분위기를 쇄신하고 일치단결하여 더 큰 도약을 만들어 낼 것”이라 강조하며 “노동조합은 현장 조직안정화와 고용보장 실현을 위해 전력을 다해 뛰겠다”고 약속

- 한편, 지난해 민주노총 탈퇴로 KT노동조합에 대한 새로운 노동운동 요구가 빗발침. 2010년 새해에는 강한 자신감과 리더십으로 KT노동조합만의 창조적 노동운동을 준비해야 함
- 특히 2010년 사업장 노사관계는 노동조합과 경영진의 얼굴임. 노사는 단기적 이해상충, 중장기적으로는 상생의 관계를 구축해야 함. 노동조합은 과도한 정치화를 지양하고 노조 전임자의 전문성과 역할을 정비
- 2010년 노동조합이 조합원의 대의기능을 수행하기 위해서는 조합원과 국민의 요구와 희망에 부응하고 고객만족을 위한 변신을 거듭해야 함
- 특히 대기업 노조는 조합원 복지뿐 아니라 사회공헌에 대한 방안 마련도 필요한 시기임. 구체적 프로그램을 마련해 소외계층과 사회적 책임을 나누고 공감대를 형성할 수 있어야 함
- KT노동조합은 2010년 노동법개정으로 인한 지각변화를 앞두고 단결된 힘을 바탕으로 건강한 노사관계 확립을 위해 노력. 또한 조합원복지 증진, 국민을 위한 다양한 사회활동을 펼치며 국내 노동운동 발전을 위해 앞장설 것임.

/KT노동조합

※ 참고

- 〈김구현 위원장 신년 특별담화〉, KT노동조합(2010.01.05)
- 〈2010년 국내경제 전망〉 LG경제연구원(2009.12.07)
- 〈노조법 개정과 노동운동의 대응〉(토론)민주노총(2010.1.15)
- 〈2010년 노동정세의 전망과 과제〉, 이병훈, 중앙대 사회학(2010.01)
- 〈2010년 고용 전망 ‘新고용 전략’ 의 과제〉, 이상동, 새로운사회를여는연구원(2010.01.06)
- 〈한국노총 성명- '노동 유연화'로 대표되는 정부 일자리대책 방향을 비판한다〉(2010.01.06)
- 〈한국 노사관계 20년의 평가〉 김대환(인하대 경제학)(2008.7.10)
- 〈불황기의 노사관계 사례와 시사점〉 김태정, 삼성경제연구소(2009.5.20)
- 〈한국노총 중앙연구원, 전임자 관련 설문조사〉 매일노동뉴스(2009.10.15)
- 〈노동시장 유연성 및 안정성 국제비교〉 변양규, 한국경제연구원(2009.12.8)
- 〈고용·임금 및 노사관계 현안 분석〉(세미나) 한국경제연구원(2010.1.21)