

2008. 3. 28(金)

# 第55回 韓經研포럼

KOREA ECONOMIC RESEARCH INSTITUTE FORUM

---

## 바람직한 미래노사관계에 대한 제언

---

장 석 춘  
(한국노총 위원장)

# 바람직한 미래노사관계에 대한 제언

장석춘(한국노총 위원장)

## 1. 현 노사관계의 진단

### ○ 조직체계 ; 기업별노조체계의 온존과 조직화된 노조 중심의 활동

- 300인 미만 사업장 노동자수가 전체의 88.5%를 차지하는 반면 조직노동자수는 300인이상 대기업이 78.6%를 차지하는 가운데 대기업 중심의 노조활동이 미조직 다수 노동자의 고용불안정과 차별에 대한 조직이기주의라는 문제의식이 내재되어 있으며, 노동운동이 추구해야 하는 사회적 연대의 실천지향성을 구현하지 못하고 노동시장의 분절화·양극화를 도외시하거나 방조함으로써 연대성의 위기에 직면해 있음.

\* 300인 미만 사업장 노동자수 : 88.5%(전체 1,588만2천명중 1,405만6천명)

\* 300인이상 대기업노조 조합원수 : 78.6%(전체 1,559,179명중 1,226,038명)

- 더구나 기업별 노조체계가 유지되어 온 한국의 노동운동은 기업단위 이익이나 이해관계에 대한 상급단체의 조정이나 통제할 권위가 제대로 작동되지 않고 사회적 제도개선투쟁에 대한 지지와 동력의 한계가 나타나는 등 민주성의 위기에 직면해 있음.

- 한국노동운동의 성장이 어려운 구조적 요인은 기업별 노조체계가 지닌 태생적 한계에 기인하는데 기업규모간 임금격차나 원하청관계 등에서 별다른 영향력을 발휘하지 못하고 있음. 중소기업 이하의 사업장 경우 전투적 방식의 투쟁조차 가능하지 않은 실정이며, 총연맹 차원의 분배, 정책참여, 고용안정, 사회적 임금 등과 관련한 사항은 주체와 동

력의 문제로 인해 어려움을 겪는 통합성의 위기에 있는 상황임.

### ○ 사회양극화 ; 차별과 빈곤의 악순환

- 1997년 IMF 외환위기 이후 노동시장의 고용 불안정성은 더욱 심화되어 불안정 노동의 전형인 비정규직 노동자의 규모가 2007년 879만명(54.2%)에 이르렀으며, 2003년 784만명(55.4%), 2004년 816만명(55.9%), 2005년 840만명(56.1%), 2006년 845만명(55.0%)에 비하여 볼 때 그 수가 점점 증가하여 옴.

- 비정규직 노동자의 월평균임금은 2007년 정규직 임금을 100으로 보았을 때 50.1%로 정규직 노동자에 비해 볼 때 임금격차가 매우 크게 차이가 나고 있음.

- 이러한 노동의 양극화는 비정규직 노동자의 임금격차 확대와 더불어 사회보험 혜택의 배제로 나타나고 있는데, 2005년 기준 비정규직 노동자의 퇴직금 적용율은 22.3%, 상여금 21.0%, 유급휴가 19.0%, 국민연금 33.3%, 건강보험 35.0%, 고용보험 32.2%로 정규직 노동자의 90%대가 넘는 적용율에 비하여 그 편차가 심화되어 왔음.

### ○ 저출산 고령화사회 진입속도는 광속화

- 통계청이 발표한 ‘2005년 출생통계 잠정결과’에 따르면 평균 자녀수 (합계 출산율)가 1.08명으로 통계 작성이 시작된 1970년 4.53명 이후 가장 낮고 1984년 인구대체수준인 2.1명, 2004년 1.16명보다 줄어든 것으로 홍콩(2000-2004년 평균 0.95명)을 제외하면 가장 낮은 수준임

- 우리나라 65세이상 고령인구 비중은 2000년 7.2%로 이미 고령화사

회(UN기준 65세 이상 인구 7% 이상)에 진입, 14% 이상을 차지하는 고령사회는 2,018년, 20% 이상을 차지하는 초고령사회로 진입하는데는 2026년에 이를 것으로 전망.

- 이러한 저출산고령화사회는 노동력 부족으로 인하여 성장과 내수기반이 취약해지고 고령노동자의 실업문제, 건강문제, 후세대의 사회보장비용 증가 등 노동사회문제가 증가하게 될 것으로 예상.

### ○ 노사관계 ; 노사주도, 노사자율의 새 패러다임 필요

- 우리나라의 노사관계는 국가주도의 경제개발시대를 거치면서 정부가 주도하는 노사관계가 형성되어 산업현장 직접 당사자인 노사가 자율과 책임을 지는 노사관계를 견지하지 못하여 왔으며, 특히 경영계는 정부의존적인 경향이 짙어 불필요한 노사갈등이나 대립뿐만 아니라 산업민주주의의 발전을 저해하는 요인이 되어 왔음.

- 오랜 기간동안 군사정권의 통치하에 자주성과 민주성을 견지한 노조의 건설과 활동이 어려웠던 암울한 시대를 거쳐 '87년 민주화투쟁이후 분출된 노사대립과 투쟁기조는 대화와 타협의 관행이 형성되지 못하여 왔음

- 한편, '87년 이후 노조설립의 분출과 조직경쟁속에서 양노총으로 분화됨에 따라 대립적 노사관계와 선명성 경쟁이 경쟁력 우위의 기제로서 작동되어 왔음.

## 2. 새로운 노사관계를 위한 제언

### ○ 사회개혁적 노동조합주의 ; 사회개혁은 노사상생의 길

- 1980년 이후 존속되어 온 기업별노조체제는 분배중심의 실리적 조합주의에 치중하게 되고 전체 서민대중의 삶에 직접적 영향을 미치는 사회적 요구의 관철과 대안제시에 미흡하게 되어 조직노동의 이해대변에만 집중하고 있다는 문제를 안게 됨.

- 지난'87년 민주화투쟁은 독재와 억압을 깨뜨리는 정치적 민주화의 저항수단으로서 그 의의와 정당성이 부여되었지만, 정치적 민주화가 확대되어 국가권력에 의한 정치적 자유의 침해가 현저히 줄어든 현 상황에서는 경제적 민주주의라는 국민경제의 공동체적 조율체제가 미진한 상황에서 대립과 투쟁의 논리만으로는 사회통합과 공동체의 발전을 꾀하는 것이 불가능하다고 판단됨.

- 양노총의 노동운동 이념과 운동방식을 둘러싸고 대립과 분열이 가속화되고 있으며 노동운동권 일부의 국가와 자본에 대한 비타협적인 전투적 투쟁노선은 국민의 외면과 현장조직의 수용성과 상당한 괴리에 봉착되어 있음

- 책임있는 사회적 주체세력으로서 대화와 협상, 그리고 참여와 연대를 통하여 사회개혁을 추동하고 협상력을 극대화시키는 투쟁을 배치한다는 사회개혁적 노동조합운동 노선이 대다수 국민과 조합원의 지지를 얻을 것이라 판단함.

- 따라서 한국노총은 투쟁을 위한 투쟁이 아니고 조합원만을 위한 투쟁이 아닌 전체 국민의 삶을 향상시키고자 노력하는 노동운동, 적극적인 대화와 참여를 통한 노동운동으로 우리 사회의 책임있는 주체세력으로서 자리매김하고자 하는 사회개혁적 노동운동을 전개해 나가고자 함

※ 최근의 대기업 임금자제론에 대한 노총입장

- 한국노총의 수익높은 대기업 임금인상 자제를 통한 비정규직 차별해소, 중소기업 활성화 등 사회양극화 해소 대책차원의 결단.
- 이를 위해 경제단체에게도 화답을 요구한 바 있음

- 1) 임금인상자제분의 비정규직 처우개선 및 이를 위한 노사협의체 구성
- 2) 임금인상 자제분에 해당하는 납품단가 인상
- 3) 불공정거래관행 근절
- 4) 기업임원의 보수 동결

\* 임금자제분만큼 기업도 공동기여 입장표명 등 노사의 화합과 사회통합 의지 견인('07년 금융산업노조 정규직 2.6%, 비정규직 5.2% 임금인상, '07.7.7. 보건의료노사는 임금인상분 1/3 비정규직위해 사용 노사합의)

\* 경제단체의 최근 동향

- 3/13 전경련 회장단회의에서 기업의 사회적책임(CSR)위원회 설치 결의(노동자, 주민, 소비자, 환경단체, 하청업체 등 이해관계자들을 포괄하여 사회적 책임위원회가 구성될 것을 요청함)
- 3/19 전경련, 대한상의, 무역협회, 중소기업중앙회 4개 경제인 단체, '경제살리기와 노사관계 선진화를 위한 결의문' 발표(근로자의 고용안정과 복지증진, 노사간에 상생의 동반자적 협력관계)

○ 산별노조 구축 ; 노사간의 대화와 책임지는 주체로서의 조직형태

- 2008년 현재 우리나라 노동조합의 조직형태는 조합원 규모로 볼 때 50%정도가 산별노조로 전환되어 있는 실정임. 한국노총은 금융산업과 택시산업이 산별노조로 건설되어 있고, 체신과 담배인삼, 전력 등이 전국단일노조로 조직화되어 있음.

- 한국노총은 금속노련과 자동차노련이 산별노조 건설을 자체적으로 결의하고 가시적 성과들을 내기 위해 노력하고 있으며, 민주노총 금속산업연맹에서는 현대자동차 등 대기업노조들의 산별노조 전환이 이미 이루어진 상황임.

- 이러한 산별노조는 재정과 인력의 집중으로 노조의 힘을 강화하고 전문화하여 임금교섭 등 분배투쟁에 매몰된 기업별교섭을 지양하고 국가경제와 산업문제, 사회보장제도 등 사회개혁문제에 대하여 정부 및 사용자단체와 허심탄회한 자세로 대화와 교섭을 해나갈 수 있는 토대를 구축한다는 것에 커다란 의의가 있음.

- 또한 산별노조는 중층적 노사관계를 구축하여 중앙노총에서는 전체 노동자의 삶의 질 향상과 정치·경제·사회정책 전반에 걸친 노조활동을 전개하고, 산별노조는 해당 산별의 산업정책과 임단투 등 분배문제를 교섭하며, 기업노조는 참여와 협력증진을 위한 상생의 문제를 협의하는 등 전면적 사회적 대화체제를 구축하여 기업의 경쟁력과 노동자의 삶의 질 향상을 도모함으로써 국가경쟁력 제고에 일익을 담당할 수 있음.

#### ○ 새로운 노사관계 패러다임의 구축 ; 노사발전재단

- 그동안 노사관계의 가장 큰 문제점은 노사간의 불신이며 이를 위해서는 노사간 상호신뢰가 먼저 이루어져야 한다는 것이 지속적으로 제기된 전문가들의 진단이었음.

- 이를 위한 상호신뢰의 첫 단추는 ‘백지장도 맞들면 낫다’고 하듯이 노사가 자주 접촉해야 하고, 양자가 공동의 사업목표를 설정하여 나아

갈 때 신뢰도 쌓이게 되는 것임.

- 이와 관련하여 지난 2006년 11월 30일 노사정위원회에서 합의하고 2007년 4월 5일 출범한 노사발전재단은 중앙단위 노사대화의 활성화를 도모하는 동시에 노사 단체간 다양한 협력 사업을 통해 공동 이익을 추구하면서 상호 신뢰를 축적하고자 하는 중요한 의미를 띄고 있음.

- 따라서 '노사발전재단'은 우선 중앙단위의 노사단체가 먼저 ▲고용 및 인적자원개발사업, ▲중소영세기업 및 취약계층 노동자를 위한 노동자 복지사업, ▲노사간 신뢰형성을 위한 공동 교육·연구사업 등을 시행하면서 노사간의 간극을 좁히고 상호 신뢰를 쌓아가면서 새로운 노사관계의 패러다임을 구축하고자 하는 것임.

- 바야흐로 한국 사회는 일부 대기업노조 중심의 대립과 갈등의 악순환을 되풀이할 것인가, 아니면 중소기업과 미조직 비정규직 노동자들을 보듬고 사회적 소외를 극복할 수 있는 대화와 타협, 연대와 통합의 새로운 패러다임을 정착시켜 나갈 것인지 선택의 기로에 서 있다 할 것임.

- 한국노총은 대화와 타협, 상호 윈-윈의 노사관계를 열어나가는 길에 앞장서 나갈 것이며, 우리의 뜻과 함께 하려는 모든 단체와 조직의 참여를 기대하면서 우리의 생각에 동의한다면 누구든지 함께 할 수 있을 것이라 생각함. 새로운 노사관계 패러다임의 구축에 노동계뿐만 아니라 경영계와 정부의 적극적인 동참을 기대함.



