

[한국경제연구원 · 울산발전연구원 공동주관]

# 『일자리 창출을 위한 노사관계 안정화 방안』 심포지엄

- 일시 : 2004. 6. 15(화) 14:00 ~ 17:00
- 장소 : 울산광역시의회 3층 대회의실
- 주관 : 한국경제연구원·울산발전연구원
- 주최 : 울산광역시



울산발전연구원  
Ulsan Development Institute

## <일자리 창출을 위한 노사관계 안정화 방안>심포지엄

### □ 개 요

- 주제 : “일자리 창출을 위한 노사관계 안정화 방안”
- 일시 : 2004. 6. 15(화) 14:00 ~ 17:00
- 장소 : 울산광역시의회 3층 대회의실
- 주관 : 한국경제연구원·울산발전연구원
- 주최 : 울산광역시

### □ 진 행

제1부. 개회식.....(14:00 ~ 14:15)

- 개회사 : 서근태(울산발전연구원장)
- 축 사 : 박맹우(울산광역시장)

제2부. 발표 및 토론.....(14:15 ~ 17:00)

#### 1. 주제

- 사 회: 이은우(울산대 경제학부 교수)
- 주제발표 1 : 일자리 창출과 노사관계  
박성준(한국경제연구원 선임연구위원)
- 주제발표 2 : '04년 자동차산업 임단협 교섭의 쟁점과 과제  
이병훈(중앙대 교수)

#### 2. 지정토론

- 이동익(민노총 울산본부 정책국장)
- 허익용((주)코엔텍 대표이사)
- 송귀홍(경상일보 편집국장)
- 이재기(울산대 경제학부 교수)
- 고영삼(울산발전연구원 연구위원)
- 김창선(울산경실연 사무국장)

#### 3. 질의 및 자유토론

# 개 회 사

오늘 울산광역시 주최하고 한국경제연구원과 저희 울산발전연구원이 공동 주관하는 「일자리창출을 위한 노사관계 안정화방안」이라는 주제의 심포지엄을 개최하게 된 것을 매우 기쁘게 생각합니다. 그리고 오늘 이 자리에 참석해 주신 모든 분들께 감사의 인사말씀을 드립니다. 특히, 시정을 돌보시는 바쁜 일정에도 불구하고 축사를 해 주시기 위해 이 자리에 참석해주신 박맹우 울산광역시장님께 특별한 감사의 말씀을 드립니다.

아울러, 노사관계 분야의 탁월한 전문가로서, 오늘 발제를 해 주시기 위해 멀리 서울에서 오신 한국경제연구원의 박승준 박사님과 중앙대학교의 이병훈 교수님께도 고맙다는 말씀을 드립니다.

아시는 바와 같이, 울산은 자동차, 조선, 석유화학 등 주력기간산업의 메카로서, 과거 40여 년간 국가의 경제성장을 이끌어온 우리나라 산업화의 상징도시입니다. 그리고 현재도 국가경제를 지탱하고 있는, 자타가 공인하는 우리나라 산업의 수도입니다. 우리 울산은 지난 40년의 영광과 성취에 만족하지 않고, 변화하는 경제환경에 적응하면서 미래에도 우리나라의 경제성장을 이끄는 첨단 지식기반산업의 수도로서 도약하기 위해 부단히 노력하고 있습니다.

앞으로도 울산은 과거와 현재처럼 국가경제를 이끌어갈 중심지역으로서의 위상을 유지하고 강화하기 위해 쉬지 않고 노력해 나갈 것입니다. 우리가 가진 잠재력을 힘껏 발휘하고, 울산의 구성원 모두가 화합하고 노력한다면 울산은 우리가 꿈꾸는 국민소득 2만 불 시대의 선두주자로서 역할뿐 아니라 경제수도로서의 위상을 반드시 유지해 나갈 것입니다.

그런데 아쉽게도, 다른 한 편으로 우리 울산은 대규모 노사분쟁의 상징도시로서도 널리 알려져 있는 것도 사실입니다. 울산에 소재한 대규모 사업장에서의 노사관계가 전국 차원의 노사관계와 국가경제에 미치는 영향은 매우 큰 것이 사실입니다. 이렇듯 울산은 노사관계에 있어서도 매우 큰 상징성과 대표성을 지닌 곳입니다. 그러다 보니 자연스럽게 울산에서의 노사관계가 전 국민의 관심사가 되고 또 걱정거리가 되어 왔습니다.

특히, 작년 여름 우리 울산의 대표적인 대규모 사업장에서 생겨난 장기간의 파업으로 인해 국가경제에 부정적인 영향을 미쳤던 것도 사실입니다. 다행인 것은, 올해 초부터 노사관계의 발전이 한국경제를 업그레이드 하는데 핵심적 과제라는 점이 대

통령에 의해 천명되고, 또 지난 2월 10일에는 '일자리 만들기 사회협약'이 노사정간에 체결되는 등 새로운 노사관계 정립을 위한 노력이 곳곳에서 벌어지고 있다는 사실입니다. 아울러 우리 울산에서도 노사문화 혁신을 위한 각종 시책들이 울산광역시에 의해 구상되어 추진되고 있는 것으로 알고 있습니다.

이런 차제에, 오늘의 이 심포지엄이 그 간의 대립적 노사관계를 청산하고 안정적이고 협력적인 노사관계로 가는 좋은 계기가 될 수 있을 것이라는 기대에서 매우 뜻 깊게 생각합니다. 모쪼록 오늘의 이 심포지엄에서 상생의 혁신적 노사관계로 가는 좋은 방안들이 많이 제시되기를 기대합니다. 그리하여 궁극적으로 우리 경제규모를 보다 크게 만들고, 보다 나은 파이를 가져가게 하는 새로운 노사문화가 오늘이 자리에서 시작되었으면 하는 바램을 가져봅니다.

마지막으로 오늘 사회를 보실 울산대 경제학과의 이은우 교수님과, 토론해주실 여섯 분의 전문가 여러분의 노고에 감사드리며 개최사를 줄이고자 합니다.

감사합니다.

2004년 6월 15일  
울산발전연구원장 서 근 태

# 축 사

안녕하십니까

오늘, 한국경제연구원과 울산발전연구원이 공동으로 마련한 일자리 창출을 위한 노사관계 안정화 심포지엄이 열리게 된 것을 매우 뜻깊게 생각하며, 진심으로 축하드립니다.

먼저, 심포지엄 준비를 위해 수고하신 한국경제연구원과 울산발전연구원에 깊이 감사드리며, 바쁘신 가운데서도 발제를 맡아주신 박승준 박사님과 중앙대 이병훈 교수님, 그리고 토론에 참가해주실 토론자 여러분에게도 진심으로 감사드립니다.

오늘 심포지엄은 여러 가지 면에서 뜻깊은 시간이 되리라 생각합니다. 우선, 자동차 업종을 중심으로 지역의 노사협상이 본격화되고 있는 시점에서 열린다는 점과, 실업난 해소를 위한 일자리 창출에 사회적인 관심이 어느 때보다 고조된 시기에 마련되었다는 점입니다.

울산은 크게 보아 우리 노동운동의 풍향계 역할을 하고 있습니다. 현재 우리 지역 사업장들은 현대자동차를 비롯해 대부분 임금협상에 돌입해있으나 여러 가지 현안으로 협상이 순조롭지만은 않은 실정입니다.

또한, 사회적인 문제로 대두된 실업난 해소도 중앙정부와 노사양측이 공동노력을 다짐하고 있으며, 다양한 방안들이 추진되고 있지만, 아직까지 이렇다할 해결책을 마련하지 못하고 있는 게 현실입니다.

아시다시피 우리 경제는 지난해 20%의 수출증가와 3.1%의 경제성장률에도 불구하고, 3만개의 일자리가 줄어들고 자영업과 일용직 근로자의 일자리 60만개가 감소해 '고용 없는 성장'의 우려가 커지고 있습니다.

이러한 가운데, 열린 오늘 심포지엄은 노사관계를 안정시키고, 일자리 창출을 위해 우리가 무엇을 해야하고, 어떤 노력들이 필요한가를 모색한다는 점에서 노사 양측은 물론, 우리 시로서도 정말 의미 깊은 토론의 장이 될 것입니다.

그 동안 우리시는 새로운 노사문화를 정착시켜 지역의 산업구조를 고도화하고, 신산업을 육성해 울산재도약의 기반을 마련하기 위해 최선을 다해왔습니다. 오늘 심포지엄을 통해 우리시가 그 동안 추진해왔던 시책들을 돌아보고, 여러분의 고견을 적극 반영해 새로운 노사문화 정착과 일자리 창출을 위해 더욱 더 최선을 다할 것을 약속드립니다.

아무쪼록, 오늘 심포지엄이 노사관계의 안정과 일자리 창출을 위해 기업과 노동조합, 행정과 시민사회가 다시 한번 스스로를 돌아보고, 공동노력과 실천을 다짐하는 기회가 되었으면 합니다.

어려운 가운데서도 심포지엄을 준비해주신 분들의 노고에 다시금 감사드리며, 여러분의 앞날에 항상 보람과 기쁨이 함께하기를 기원합니다.

감사합니다.

2004년 6월 15일

울산광역시장 박 맹 우

# - 목 차 -

주제발표 1 : 일자리 창출과 노사관계 .....	1
주제발표 2 : '04년 자동차산업 임단협 교섭의 쟁점과 과제 .....	3
토론문 .....	21

## I. 문제 제기

- 지난해 우리 경제는 수출이 거의 20%가량 증가하는 가운데 경제 성장도 3.1% 증가 함.
  - 이렇듯 경제가 성장하면 일자리가 증가하기 마련이지만 우리 경제의 고용사정은 그렇지 못함.
    - 전체적으로 일자리가 3만개가 없어지고 자영업주 그리고 일용직 근로자의 일자리만도 약 60만개가 줄어 듦
  - 올해에도 세계경제의 회복세가 예상되는 가운데 수출 2000억불 이상 달성될 것으로 예상되고 있지만 수출증가 ->생산 확대 ->일자리 창출을 기대하기는 어려울 듯함.
    - 한 나라의 경제가 수출에만 의지해 일자리를 늘려간다는 것은 비현실적이기 때문임.
    - 또한 우리 경제는 신용불량(현 시용불량자 약 450만명) 등으로 가계지출을 통한 내수 진작으로 일자리 창출은 기대하기 어려움.
  - 따라서 고용없는 성장(jobless growth)의 우려를 낳고 있음.
- 정부는 올해 최대 정책과제로 일자리 창출에 두고 지난 2월에 노사정이 모여 일자리 만들기 사회협약을 맺은 바도 있음
  - 그러나 그 이후 대통령 탄핵문제 그리고 총선 등 정치일정으로 일자리 창출 문제가 흐지부지되고 있음.
  - 대신 민주노동당의 국회 진출로 노동계는 고용유지 및 처우개선과 관련된 요구가 많아질 전망이다
- 벌써 노동계는 6월에 임·단협을 중심으로 다양한 현안을 놓고 하투를 준비하고 있음.

- 임금인상·성과급 지급, 비정규직 처우개선, 경영참여 및 사회공헌기금 조성 등을 들고 나옴.

## II. 올 임·단협에서의 주요쟁점

### 1. 임금협상

#### 임금 및 단체협상이 본격 시작

□ 2004년에도 임금인상 폭에 대해 노사간 이견이 큰 상황

- 민주노총은 10.5±2%, 한국노총은 10.7%의 임금인상 요구안을 발표
- 경총은 지난 3월 대기업 동결, 중소기업 3.8% 인상의 가이드라인을 제시

□ 노동계는 임금인상과 함께 성과급 배분도 강하게 요구

- 2003년 대규모 흑자를 기록한 자동차 업계의 노조가 높은 수준의 성과급 지급을 요구(현대자동차 노조; 당 순이익의 30%, 기아 노조; 300% + 더)

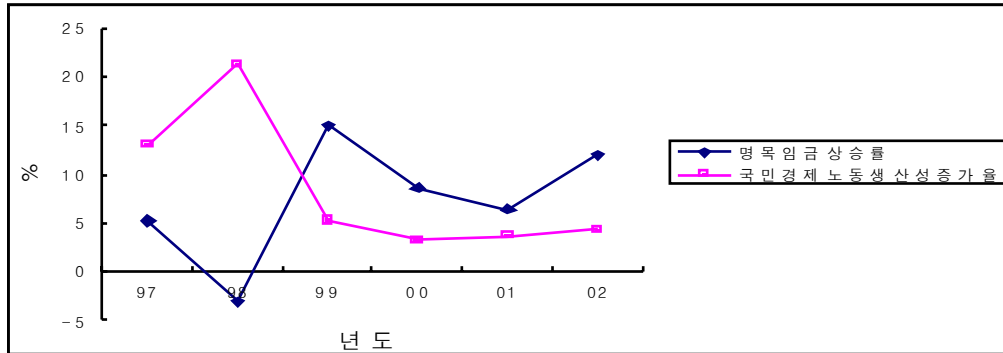
#### 과도한 임금인상은 경쟁력 저해 요인

□ 생산성을 상회하는 임금인상이 계속되면 대외 경쟁력이 약화됨.

- 1999년 이후 실제 임금상승이 노동생산성 증가율을 크게 웃도는 10%대로 임금이 상승함.



&lt;그림 1&gt; 국민경제 임금 및 노동생산성 증가율 추이



주: 국민경제 노동생산성은 취업자 1인당 경상GDP의 증가율로 산출됨.

자료: 한국은행, 「국민계정」, 각년도

통계청, 「경제활동인구연보」, 각년도

노동부, 「매월노동통계조사보고서」, 각년도

○ 우리와의 경쟁 대상국인 대만 및 싱가포르보다도 높은 임금수준임

<표 1> 생산직 근로자의 시간당 보수비용 국제비교  
: 제조업(미국달러기준)

	한국	대만	싱가포르
1990	3.71	3.9	3.78
1991	4.61	4.33	4.35
1992	5.22	5.05	4.92
1993	5.64	5.19	5.25
1994	6.4	5.49	6.25
1995	7.29	5.85	7.33
1996	8.22	5.87	8.27
1997	7.86	5.8	8.19
1998	5.67	5.18	7.72
1999	7.35	5.51	7.13
2000	8.48	5.85	7.42
2001	8.09	5.7	7.77

자료: U.S.A BLS, Hourly Compensation Cost for Production Workers in Manufacturing, 2002

— 과도한 성과급 배분은 R&D 투자 등을 위한 내부유보를 감소시켜 미래 성장잠재력에 악영향을 줌

- 선진기업들은 불확실한 경제상황과 경쟁 격화에 대비하여 내부 유보액을 늘리고 있음(예 일본의 토요다 자동차의 경우)

□ 고비용·저효율 구조가 외국인 직접투자 유치와 고용창출을 저해

- 국내기업의 해외투자 증가, 외국기업의 국내투자 감소로 경쟁국들에게 일자리를 빼앗기게 됨
- 임금경쟁력 약화로 외국인 투자 대상지로서의 매력을 상실

## 해결 방안

□ 생산성 증가에 상응한 임금인상

- 경쟁과 불확실성에 대비한 적절한 내부 유보
- 이익을 최우선적으로 투자확대에 이용해 고용보장 및 일자리 창출

## 2. 주40시간 근무제 정착

### 도입시기와 범위를 놓고서 논란 지속

□ 2004년 7월부터 대기업, 금융부문 등에 주 40시간 근무제가 본격 시행

- 금융·보험업, 공공기관 및 상시 1,000인 이상 사업장을 우선 대상으로 2011년까지 단계적으로 도입
- 현대자동차와 금속산업노조는 2003년에 근로조건 저하 없는 주40시간 근무제 도입에 합의함.
- 법정 시행시기('04년 7월)에 앞서 주 40시간제를 도입한 기업은 아직 많지 않으나, 先시행 사업장의 대부분은 법 기준에 맞춰 도입

**<표 2> 주40시간 근무제 조기 시행신고 사업장 및 휴가제도 개선 실태**

구분	사업체수	개정법대로 시행	종전 연·월차 유지	종전 휴가 일부 축소
계	203	176(86.7%)	18(8.9)	9(4.4%)
1,000인 이상	1	1	-	-1
300인 이상	8	7	-	8
300인 미만	194	168	18	

자료: 노동부 보도자료(2004.3.16)

주40시간제 도입 조건을 둘러싸고 임단협 과정에서 갈등 야기

- 노동계는 연월차 휴가 조정 반대 등 '근로조건 저하 없는 주40시간제 실시'를 요구하고 있고 기업규모와 관계없이 즉시 도입할 것을 주장
- 현대중공업은 지난 4월초 주40시간제 도입에 합의하면서 연월차 휴가, 생리휴가 등 주요 쟁점 사항에 대해서는 합의를 보류

**노동비용 상승 등 기업부담 증가가 예상**

노동비용 상승에 따른 경영부담 증가 불가피

- 생산일수 감소, 초과근로 및 휴일근무에 따라 노동비용이 증가하게 되며, 주40시간제 시행 초기에는 근무분위기 이완으로 생산성 저하가 우려됨.
- 산업 특성 때문에 완전 정착까지는 상당한 시간이 소요
  - 건설업에서는 협력업체와의 공동 공사 수행, 계약공기 준수 등의 이유로 당분간은 토요일 근무가 불가피
  - 제조라인의 경우 교대제 변경에 따른 추가인력 투입, 시간외 근무수당 증가 등이 문제

근로시간 단축 분위기가 확산되면 일부 사업장은 구인난이 심화

- 대기업보다 시행시기가 늦고 각종 조건이 불리한 중소기업은 사람을 구하는 것이 어려워짐
- 주말근무가 불가피한 사업장이나 서비스 업종은 주말 휴무 분위기 속에서 인력 수급상 어려움에 직면

### 해결 방안

- 개정법에 맞춰 시행하면서 부작용을 최소화하고 생산성 향상을 위한 노사협력 필요
  - 정부는 세제지원 및 공정개선을 지한 지원을 통해 중소기업의 체질 강화에 주력해야 함.

### 3. 비정규직 보호

#### 비정규직 증가와 처우 격차 확대속 개선 요구도 증대

- 비정규직 숫자가 지속적으로 증가
  - 노동계는 전체근로자의 56.3%, 노동부는 32.6%를 비정규직으로 분류
    - 비정규직에 대한 공통 기준이나 정의가 없어서 논란의 소지가 있음
- 정규직 전환 등을 통한 비정규직 축소 사례가 점증
  - 노동부는 공공부문 비정규직 10만 명(전체 23만명 중43%)을 정규직 화할 방침이라고 발표(2004.3월)
    - 그러나 이에 따른 추가 비용 조달 방안에 대한 언급이 없음.
    - 또한 현 정권의 개혁방안의 하나인 작은 정부의 구현과도 역행하고 있음.

- 금호타이어는 동일 직무를 수행하는 비정규직 근로자 전원(282명)을 2005년말까지 정규직으로 전환하기로 노사가 합의

□ 정규직과의 처우 격차 해소 요구

- 노동계는 비정규직의 처우를 정규직의 85% 수준까지 개선해야 한다고 주장
- 노동부는 비정규직에 대한 차별해소와 남용을 규제하기 위한 입법을 추진 중
  - 17에 총선시 각 당은 정도의 차이는 있지만 모두 비정규직 처우개선을 공약으로 제시

□ 비정규직 감축 폐지 및 폐지에 대한 요구도 있음

- 노동계는 비정규직 허용 직종을 제한하고, 일정 기간(예: 2년) 이상 고용시 정규직으로 자동 전환하는 것을 제시
  - 일부에서는 근로자 파견법 폐지까지도 주장

**인건비 증가와 노동시장 유연성 하락이 부담**

□ 비정규직의 처우를 일시에 개선하려면 막대한 사회적 비용이 소요됨

- 정규직의 85% 수준으로 비정규직의 처우를 개선할 경우 기업은 막대한 추가 비용을 부담해야 함
  - 추가 비용 부담액이 20조 원~ 26조원 가량으로 추정됨

□ 비정규직을 정규직화하는 것은 노동시장을 경직화 시키는 결과를 초래함.

- 비정규직의 무조건적인 정규직화는 기업들이 채용을 회피하게 만들어 고용시장을 경색시킬 가능성이 높음

## 대기업·공기업 노조의 집단 이기주의

□ 대기업·공기업이 주축인 민노총의 과도한 교섭력으로 임금을 상승시킴

– 기업은 인건비 부담을 하청 중소기업 및 비정규직에 전가시킴.

○ 결국 대기업 조직 근로자가 하청노동자의 임금을 가져가는 셈

<표 3> 대기업과 중소기업간 근무조건 비교(月평균)

구분	임금	근로시간	법정의 복리비	이직률	산업재해율
대기업	263만원	196.8	22만원	1.16%	0.34%
중소기업 (대기업대비)	177만원 (67%)	200.4 (102%)	14만원 (64%)	2.77% (2.4배)	0.94% (2.8배)

자료: “청년실업 현황과 대책” 2003년 9월, 정부부처합동

□ 민노총은 조직 근로자의 고용보호를 위해 기업이 비정규직을 고용하는 것을 오히려 선호하는 경향이 있음.

– 기업 상황이 어려워 질 경우 비정규직부터 해고하기 때문

## 해결 방안

□ 고용유연성과 노동비용 중 하나를 전략적으로 선택, 고용유연성이 확보된 다면 최소한 적정처우는 보장됨

– 정규직의 일부 양보가 있어야 함.

– 직무특성에 따른 보상체계 확립

#### 4. 경영참여

##### 이익배분, 투명성 감시 등을 이유로 근로자 경영참여 확대를 요구

###### □ 근로자 경영참여를 확대하기 위한 단체협약과 법 개정을 시도

－ 대규모 사업장의 노조들이 근로자 경영참여 문제를 지속적으로 제기

○기아차 노조는 2004년 단협안에 징계위원회의 노사동수 구성, 노조대표자의 이사회 참여 보장, 노조 지명 사외이사 1명 선임 등을 포함

－ 노동계는 현행 노사협회의회의 ‘협의사항’ 규정을 ‘의결사항’으로 개정, 경영참여를 의무화할 것을 요구

○임금, 성과배분, 교육훈련, 근로조건, 해고, 고용조정 등

－ 근로자 경영참여 방안으로 독일식 공동의사결정제 도입을 주장하기도 함

○독일 근로자 평의회(Works Council)는 강제적인 공동결정권, 이의제기 및 동의권 보유

###### □ 노동계가 경영참여를 주장하는 이유는 고용안정성의 확보 때문임.

－ 노동계는 사용자측의 일방적인 구조조정과 대량 해고로 근로자가 피해를 보고 있다고 인식

－ 일자기 안정을 위해서는 이사회나 감사위원회에 근로자 대표가 참여하여 의결권을 행사해야 한다고 주장

###### □ 정경유착 차단, 투명경영 등을 위해 경영참여가 필요하다는 주장도 펴고 있음

－ 근로자 경영참여를 경영투명성을 확보하기 위한 수단으로 인식

- 이사회나 감사위원회의 활동이 경영상 비밀로 간주되어 근로자들에게 공개되지 않는 관행을 개선해야 한다고 봄

### 경영참여 확대시 경영효율성이 낮아질 가능성

- 경영계는 기업운영의 효율을 저해한다는 이유로 반대

- 노동계가 요구하는 정보들은 경영상 비밀로 다루어져야 한다고 인식

- 신규사업 진출, 사업 전략, 해외투자 전략 등

- 이해관계자들이 과도하게 경영에 참여할 경우 사용자의 고유권한을 침해하고 의사결정의 효율성과 신속성을 저해하게 됨

### 해결 방안

- 고유한 경영 권한은 존중해야 함.

- 정보공유, 이익배분 및 합리적 프로세스 구축 등으로 실질적 참여 기회 확대

## 5. 사회공헌기금

### 민노총을 중심으로 사회공헌 기금 조성 요구

- 최근 민주노총 산하 4개 자동차 노조(현대, 기아, 대우, 쌍용)가 회사별로 순이익의 5%를 출연해 사회공헌기금을 만들 것을 요구

- 정부도 이에 대한 찬반논의를 공론화 하겠다고 함.

- 노조 측이 요구한 기금은 '자동차산업 발전을 위한 노사공동 연구기금', '지역복지센터 설립 및 빈민층 자녀를 위한 교육기금' 그리고 '비정규직을 위한 기금' 등임.



## 사회공헌기금은 기업의 準조세로 기능할 것

- 기업은 이윤보전을 위해 비용을 하청기업에 전가시키거나 중국 혹은 인도 공장 설립에 박차를 가 하게되 노동시장의 고용창출이 어려워짐.
  - 자동차산업 발전을 위한 R&D투자는 경쟁에서 생존하려는 개별기업 경영진의 투자의지를 통해 관철되는 것으로 치열한 국제경쟁에 노출되어 있는 자동차 경영진이 마땅히 해야 할 당면과제임.
  - 한편 지역복지센터 설립 및 빈민층 자녀를 위한 교육재원 마련은 정부 또는 지방자치체가 해결해야 할 사항이며 노사는 조력자로서 노력해야 하는 부분임.
  - 그런데 기업 경영진이나 정부가 해야 할 과제들을 일일이 노동조합과 상의하여 공동 결정해야 한다면, 이는 지역경제 혹은 국가경제 노사공동결정 시스템으로의 이행을 의미하는 것으로 경쟁적 시장경제를 위축시키는 결과를 초래할 것임.

## 해결 방안

- 노조가 조합비의 일부를 사회공헌기금조성을 위해 각출해야 함.
  - 일례로 현대자동차의 경우 1년 조합비 50억중 10억원만이라도 자발적으로 사회공헌 기금으로 내 놓을 수 있어야 함.
  - 그러면 기업도 이에 상응하는 일정 비용을 낼 의사를 비칠 것임.

### Ⅲ. 일자리 만들기

#### 노동계는 파업을 자제하고 일자리 만들기에 동참해야

□ 외환위기 이후 최악의 불황이 이어지고 있는데다 일자리 부족으로 실업자마저 넘쳐나고 있는 현 경제상황에서 노동계는 어떻게 하는 것이 자신들의 일자리를 보호하고 국가경제에 도움이 될 것인지를 사려깊은 성숙된 모습을 보여야 함.

－ 최고수준의 대우를 받는 대기업 노조들이 근로조건과는 무관한 정치적, 사회적 이슈 때문에 과격투쟁을 일삼는다면 국민들의 지지를 얻기는 커녕 지탄의 대상이 될 수 있음.

□ 노사는 일자리 창출에 동참해야함

－ 지난 2월 노사정의 합의하에 만들어진 ‘일자리 만들기 사회협약’의 내용을 실천하기 위해 상호 신뢰 속에 협력해야 함.

○ 노동계는 향후 2년간 임금안정에 협력하고 생산시설점거 및 불법행위 금지 그리고 노동유연성 제고에 협력하기로 하고

○ 이에 경영계는 투자확대를 통해 일자리를 창출하고 고용조정자제 및 감원의 최소화 그리고 부당해고· 부당 노동행위 금지를 약속함..

○ 정부도 기업 활동에 대한 규제완화, 고용확대를 위한 금융·세제지원

## I. 자동차산업의 노사관계 현황

### □ 높은 노조 조직율과 갈등적 노사관계 지속

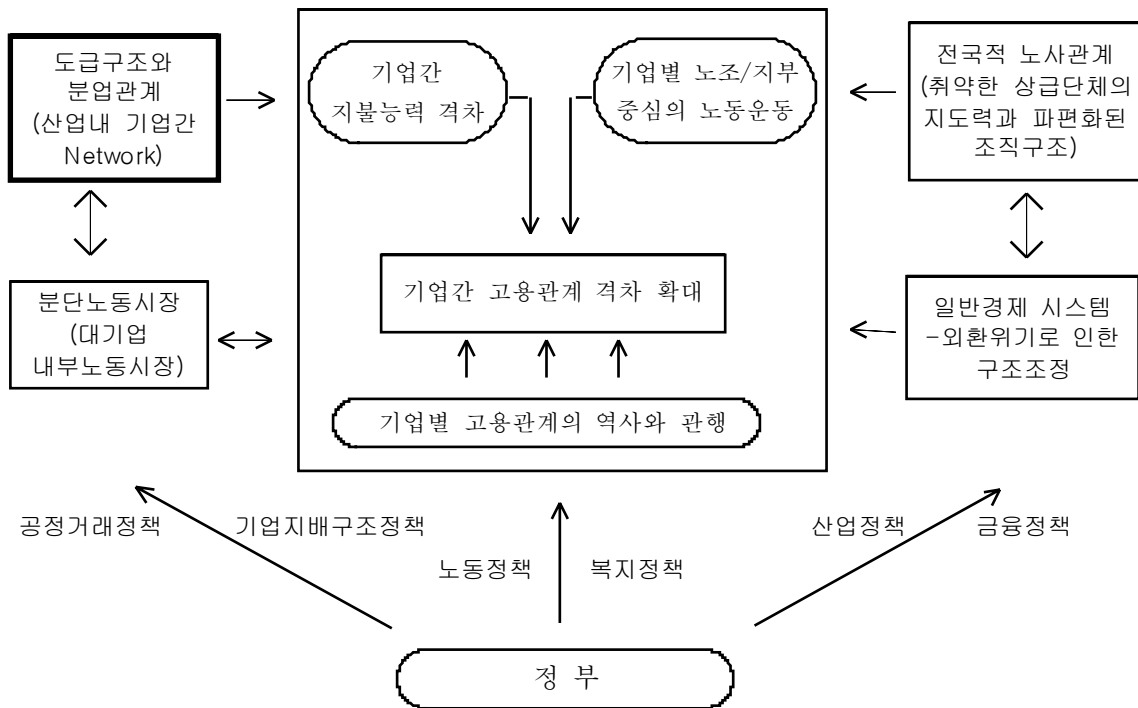
- 삼성르노를 제외한 모든 완성차기업들과 일정 규모 이상의 부품업체 대다수가 노조 조직화되어 있음.
  - . 500인 이상 자동차업종 사업체 거의 100% 노조 조직
  - . 100인 이상 - 500인 미만 사업체의 경우 70% 이상 조직화
  - . 100인 미만 사업체의 경우 10% 미만의 조직율
- 전체 완성차노조와 부품업체노조들의 상당수가 민주노총 산하의 금속연맹 및 금속노조에 소속
- 완성차 및 부품업체들에 있어 남성중심의 인력구성 및 장시간노동 의존의 대량생산방식 등과 같은 산업적 특성과 노사불신 및 분쟁경험 등으로 인해 불안정한 노사관계 지속
- 완성차기업의 노사관계(특히 현대와 기아의 경우)는 전국 차원의 노사관계구도에 지대한 영향을 미치며, 주요 노동현안(예: '98년 고용조정, '03년 근로시간단축 및 경영참가 등)에 대해 노·사단체간의 대리전을 표출하기도 함.

### □ 자동차산업 내부의 고용관계 분절성 심화

- 현재 국내 자동차산업의 고용관계는 두개의 분절선에 의해 계층화
  - ① 완성차 정규직 vs. 완성차 사내하청 비정규직
  - ② 원청(완성차) 근로자 vs. 하청부품업체 근로자
- 완성차/원청기업과 사내하청/사외하청업체간에는 임금 및 기업복지 등에 있어 상당한 격차 존재
- . 2003년말 현재, 사내하청 근로자의 월급여 수준이 정규직 1년차 대비 70.6%, 전체 평균(근속 14.3년)대비 48.4%에 해당

- . 자동차산업내 기업규모별 상대적 임금격차 확대 (2001년 기준 500인 이상 기업 대비 40.4% - 75% 수준)
- \* 완성차기업들간에도 상대적 격차 확대 (현대/기아 vs. 여타 완성차업체들)
  
- 자동차산업내 불평등구조 심화의 배경원인은 사내·사외 하청/도급구조으로 구분-논의 필요
- . 사내하청 비정규인력의 경우, '98년 이후 정규인력의 대규모 고용조정 이후 경기회복에 따라 비정규 도급인력의 활용확대에서 비롯 ▷ 생산공정에의 정규-비정규 혼성인력 편성 및 비정규 노조 조직화 등의 노사문제 초래
- . 사외하청 인력의 경우, '98-99년의 산업구조재편 과정을 통해서 원청기업의 엄격한 부품단가관리 및 비용절감(cost reduction: CR)에 의해 부품업체들의 채산성 및 지불능력 악화 초래  
▷ 부품업체들의 경영한계성에 의해 원청-하청간의 상대적 근로조건 격차 확대 및 산업공동화로 귀결
  
- 자동차산업의 내부 불평등(특히 원청-하청간의) 확대는 [그림 1]에서 예시 하듯이 다음의 추가적 요인에 의해 영향받기도 함.
  - . 원청 완성차기업들의 시장의식적 단기수익 추구 강화
  - . 원청-하청부품기업들간의 수직계열구조 및 종속성 확대
  - . 분권화된 기업별 노조체계하에서 내부자-외부자간의 보호 차별화

[그림 1] 자동차산업내 고용관계의 분절화



## 2. '04년 단체교섭의 진행경과

### □ '04년 금속연맹 자동차분과의 임단협 방침

- 공동요구안의 주요 내용

- ① 자동차산업정책의 노사공동기구 설치
- ② 산업발전 및 사회공헌기금 조성
- ③ 연구개발투자 요구
- ④ CR 등 부품산업 발전저해요소 해소와 발전
- ⑤ 산업최저임금
- ⑥ 비정규직의 임금인상
- ⑦ 기타: 자본이동 관련 노조 경영참가 확대, 주간연속2교대제, 작업장혁신 위원회 구성, 임금구조개선 기구 설치 등

- 금속연맹차원의 임단협 추진 일정계획
  - . 4월 임단협요구안 확정-제안
  - . 5월 교섭 진행
  - . 6월 임단협투쟁의 시기집중
  - . 7월 교섭 마무리

□ 현대자동차의 임단협교섭 경과

- 노조 요구안
  - . 기본급 127,171원 정액 인상 (기본급대비 10.48%)
    - ※ 민주노총의 '04년 임금인상요구안 10.5% ± 2%
  - . 성과급: 당기순이익 30% 배분
    - ※ 노조의 순익 배분원칙: 3(종업원) : 3(주주) : 4(자본투자)
  - . 비정규직 임금조정: 정규직 대비 사내하청 통상임금 수준의 80% 이상 상향 인상
    - ※ 지난 3년동안 정규직 노조에 의한 사내하청 대리교섭 진행 경험
  - . 산업발전 사회공헌기금: 단기 순이익 5% 산업기금 조성
  - . 별도 요구:징계해고자 명예회복, 주간연속2교대제 도입 추진, 생산직 승진연한 단축, 후생복지 적용확대 및 복지회관 조속 건립 등
- 교섭 진행 경과/계획:
  - . 4/19: 대의원대회를 거쳐 노조 요구안 확정
  - . 4/22: 노조, 교섭요구안 발송
  - . 6월 초: 조정신청 접수
  - . 6/15: 쟁의행위(잔업거부) 돌입 (6/16 1차 민주노총 집중투쟁기)
  - . 6/21 -: 사업부별 순환부분파업 - 전공장 파업으로 투쟁수위 상승 (6/23 2차 민주노총 집중투쟁기)

□ 현대자동차 관련 추가 사항:

- 비정규직 노조의 별도 교섭요구 (임금인상, 불법파견 정규직화, 사내하청 계약제 철폐, 비정규 노조 인정, 해고자 복직 등 9개항 요구)
- 금속연맹, 현대차노조, 비정규노조 등의 불법파견 진정
- 품질개선 관련 성과급 지급 관련 노사갈등 표출

- ※ 기아자동차의 경우, 노조의 단협교섭 요구안으로 사외이사 1인 노조 선임, 징계위 동수 구성, 비정규직의 정규직화 등이 추가 논의중

### 3.04년 임단협교섭의 주요 쟁점: 현대차를 중심으로

#### □ 산업발전/사회공헌기금

- 완성차 4사 노조(현대·기아·대우·쌍용) 및 금속산업연맹은 3/22일과 5/19일 두차례의 기자회견을 통해 '산업발전 및 사회공헌기금'을 각 사별로 순이익 5%를 각출-조성하는 것으로 공동요구안으로 채택-추진키로 함. ([표 1] 참조)

[표 1] 완성차 4사 노조의 기금 요구안

명칭	조성	운영주체	용도
'산업발전 및 사회공헌 기금'	각사 순이익의 5% ('03년 기준 1,781억원)	자동차산업정책 마련을 위한 노사공동기구 설치	사용자와 협의, 추후 결정(산업발전을 위한 노사공동연구기금, 비정규직 기금, 지역복지센터 설립 등)

- 이같은 사회연대기금의 조성은 기존 민주노총의 방침이었던 것으로올해 금속산업연맹 등의 공동교섭 요구안으로 채택-추진되고 있음.
- 노조의 사회공헌기금 요구를 둘러싸고 노·사단체를 비롯 정부 및 언론 등에 의해 다양한 논란 진행중
- 사회공헌기금 관련 쟁점은 기금조성의 타당성과 용도, 조성방식 및 관련 과장 등으로 집약될 수 있는 바, [표 2]에서 요약-제시하고 있음.

[표 2] 사회공헌기금을 둘러싼 쟁점

쟁점	노/찬성측	사/반대측
기금의 필요성	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 대기업의 초과이윤을 사회 환원하여 차별 해소</li> <li>· 산업공동화 방지 위한 노사 공동노력 추진</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 사회안전망 강화는 정부의 역할</li> <li>· 조세 납부로 기업은 이미 사회에 기여</li> <li>· 기술개발 투자 확대와 대기업 노조 임금인상 자제로 경쟁력 강화가 타당</li> </ul>
기금의 조성	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 순이익 창출에 노동자 기여분 포함되었으므로 공동출연 효과</li> <li>· 대기업 임금동결은 부당 - 대기업 임금인상은 중소기업 임금을 견인</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 순이익은 주주의 몫으로서 배당과 재투자 위해 사용되어야 함</li> <li>· 노조가 임금인상 요구를 자제하고 성과금 등을 양보해야 함</li> </ul>
노사관계와의 관련	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 산업내 근로자간 격차 축소와 산업발전을 통한 고용보장으로 노사관계 발전</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 노조 집행부의 정치적 입지 강화 위한 의도</li> </ul>
노동부의 대응방식	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 사회적 공론화 환영</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 자동차 임단협을 더욱 어렵게 만들며, 타산업에도 부정적 영향</li> </ul>
배후 논리와 강조점	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 대기업 노사의 사회적 책무 강화(노동시장의 왜곡 시정)와 산업발전 통한 일자리 지키기</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 정규직 노조의 자기 희생이 선결되어야 경쟁력 강화와 사회통합 실현</li> </ul>

## □ 주간연속2교대 추진

- 노동삶의 질 개선을 위해 제기된 노조의 『주간연속2교대제』 요구와 관련하여 노사간에 다음의 세부 쟁점이 제기될 것으로 예상
- '03년 합의된 “주40시간제”의 구체적 도입방안 - 사측의 법정 기준 적용 요구
- 주간연속2교대제 도입 관련 임금조정 여부, 근무시간 설계, 통근/식사문제 등에 대한 세부 논의 필요

※ 토요타의 경우, 인력부족 및 취업기피, 생산인력의 고령화, 불황기 등의 당면문제를 대처하기 위해 회사 경영진의 주도하에 '95년 주간연속2교대제(06:30-15:15, 16:15-1:00)를 도입



□ 임금 및 성과급 인상수준

- 분배 몫에 대한 노사갈등 재연 가능성
- 임금인상 및 성과급의 배분 준거가 결여된 채 힘겨루기식 교섭 되풀이

□ 사내 하청 비정규 근로자의 처우 개선

- 정규직 노조의 대리교섭을 통한 사내하청 근로자의 처우 개선 지속 예상
- 비정규 노조에 의한 추가 교섭요구 및 불법파견 관련 근로감독 관련 비정규노조와의 분쟁 발생 가능성

#### 4.'04년 현대차 교섭에 대한 제언

□ 산업발전/사회공헌기금의 건

- 산업발전/사회공헌기금은 자동차산업의 분절적 고용관계구조에 대해 '사후약방문'으로서 근원적 해결책이 될 수 없음.
- 다만, 이 의제는 자동차산업의 분절성이 안고 있는 문제 심각성에 대한 노사 공동인식이 마련될 수 있는 계기로 작용할 수 있음.
- 특히, 원청 완성차 위주의 수익창출구조에서 벗어나 원청-하청 공생적 성장구조로의 전환에 대한 완성차 노사의 공감대 조성이 필요
- 이같은 문제의식의 공유를 통해 자동차산업의 사회통합적 재편을 위해 완성차 노사는"산업발전기금"의 논의를 적극적 활용하는 것이 요망됨.
- 상기 기금 관련 쟁점들에 대해 다음과 같이 노사합의의 도출을 제언함.
  - . 목표: 자동차산업 차원의 구조개선/체질강화와 분절성 완화
  - . 용도: 부품업체들의 기술력과 직무능력 향상 및 복지확충을 위한 여건 조성, 산업공동화 방지 및 미래성장전략 관련 공동연구
  - . 관리주체: 자동차산업 노사협의체
  - . 조성방식: 노사 공동 출연(회사 수익의 일정을 + 노조의 성과급 일부)
  - . 정부 역할: 상기 용도와 관련 법정기금의 matching 지원
- 이상의 산업발전기금에 대한 노사타협을 통해 노사 공히 사회적 공헌활동에 대한 국민적 지지 획득과 함께 산업차원의 노사협력관계를 새롭게 창출해가는 계기로 발전시킬 수 있을 것임.

□ 주간연속2교대제 도입의 건

- 실근로시간단축 및 생산인력 고령화 대비를 위해 현행 근무제의 개선이 요망된다는 점에서 주간연속2교대제의 도입을 적극적으로 검토될 필요가 있겠음.
- 다만, 교대제 개편의 추진에 있어서는 단위시간의 생산성 제고와 연장근로의존이 높은 현행 임금보상체계의 재편이 함께 실현되도록 종합적인 노사공동연구가 중장기적으로 진행되어야 할 것임.

□ 임금 및 성과급의 건

- 소모적인 분배교섭의 관행을 탈피하기 위해 임금인상 결정공식의 도입에 대한 노사 공동연구 추진 필요
- 또한, 성과급 역시 수익배분(profit sharing) 또는 경영성과배분(gains sharing)의 결정방식 도입 추진 요망

□ 사내하청 비정규노동의 건

- (최근 정부의 비정규 대책에서 같이) 업무의 성격(상시업무 vs. 비상시업무)에 따라 정규-비정규 인력배치/활용에 대한 원칙 재정립과 이에 따라 단계적 생산공정분석 및 해당 인력 재편성 추진에 대한 노사합의 도출 요망
- 아울러, 정규직 조합원들의 기능적 유연성(예: 전환배치, 근무시간 조정 등) 제고를 위한 노사대타협 마련 필요

【토론문 1】

민주노총울산지역본부 정책국장 이동익

들어가며

‘청년실업 증가’ ‘고용악화’ ‘일자리 축소’ ‘고용없는 성장’ 등등의 얘기는 이제 새로운 것이 아니다. 특히 새로운 형태의 ‘실업문제’가 사회의 주요한 의제로 제기되는 상황에서 정부나 재계의 ‘일자리 창출’ 대책은 새로운 실업문제에 전혀 대처하지 못하고 있다.

문제의 출발은 IMF 경제위기 이후 일자리 유지와 창출이 가장 중요한 사회적 의제로 대두되면서부터다. 당시 사업장에서는 양보교섭이 일자리 유지를 위한 노사타협의 한 형태로 나타났으며, 일자리 창출을 위해 정부가 공공근로 실시, 창업을 지원했다.

또 민간에서는 실업극복국민운동이 사회적 일자리를 창출하기도 했다. 이밖에도 노동시간 단축을 통해 일자리를 나눴으로써 일자리를 유지하거나 창출하지는 시도가 있었다. 이는 노사정의 공통된 관심사였다.

그러나 경제위기가 어느 정도 극복돼 가면서 이 같은 시도들이 호지부지 되었고 IMF 경제위기 이후 일자리 없는 성장, 기술적 실업, 구조적 실업, 청년 실업, 비정규직 증가 등이 새로운 실업·고용문제로 대두되고 있었음에도 막연히 ‘성장이 일자리를 수반할 것’이란 단순논리에 집착해 항구적인 실업정책을 수립하지 못하고 있다.

작년 현대자동차노동조합은 2003년 임단협을 마무리하며 ‘대공장·정규직노동자의 집단이기주의’의 전형이라며 수구언론으로부터 집중적인 용단폭격을 받았다. 올해 또다시 현대자동차의 04년 임금협상이 시작되었다. 노조는 교섭결렬을 선언하고 조만간 임시대의원대회를 소집하여 쟁의발생결의를 하고 투쟁에 돌입하겠다고 선언하였다.

이런 시기에 이병훈 교수의 ‘04년 자동차산업의 임단협 교섭의 쟁점과 제언’이 수구언론들에 의해 또다시 ‘대기업·정규직 노동자’들을 공격하기 위한 수단으로 사용되지 않기를 진심으로 바란다.

이병훈 교수께서는 자동차산업의 04년 임단협의 주요 쟁점을 정리하셨고, 특히 현대자동차노조의 04년 임금교섭에 대한 몇가지 제언을 하였다.

우리나라에서 자동차산업이 차지하고 있는 위치는 아무리 강조해도 지나침이 없을 것이다. 이는 국가경제에 미치는 경제적 측면뿐만 아니라, 노조운동의 입장에서 보았을 때도 상당한 중요성을 가지고 있다. 특히 울산이 가지고 있는 상징성에 비추어 볼때 현대자동차노조의 각종 행보는 우리나라 노조운동의 바로미터로 인식될 정도로 상당한 관심이 집중되고 있다.

따라서 오늘 다루어질 양질의 일자리 창출을 위한 노사관계 문제와 04년 자동차산업의 임단협 교섭의 쟁점 확인은 해결의 실마리가 어디인지를 고민하는 계기가 되었으면 한다.

이러한 문제를 논의하기 위해 심포지엄이라는 공론의 자리가 만들어진 것은 의미가 있다고 본다.

여기서는 각 주제발표문에 대해 토론자의 몇가지 소견을 밝히고자 한다.

#### I- 1.

먼저 발제자는 수출 증가와 성장률 상승에도 불구하고 오히려 고용사정은 나아지지 않고 있으며, 신용불량자의 양산(현재 약 450만명) 등으로 내수 진작을 통한 일자리 창출도 여전히 기대하기 어렵다고 내다보고 있다. 뿐만 아니라 4·15 총선에서 민주노동당의 국회 진출로 노동계의 요구가 보다 힘을 받을 것이고, 올해 노동계의 임단협 요구안이 단순한 임금문제만이 아닌 사회적 요구들이 많아 그 갈등이 더욱 증폭될 것이라고 전망하고 있다.

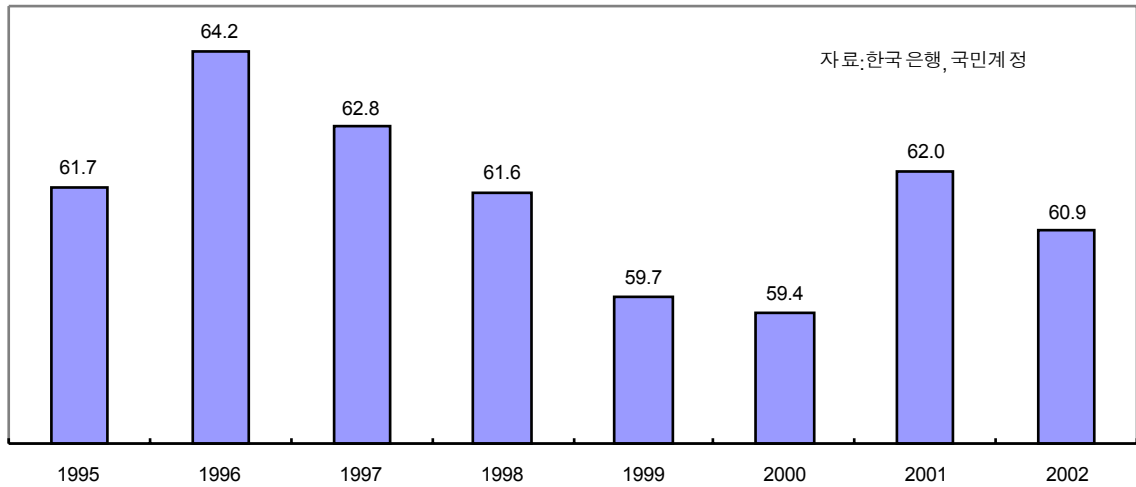
이러한 전망아래 재계는 일자리 창출과 외국인의 국내 투자 활성화, 그리고 고용창출을 위해서는 '생산성을 상회하는 임금인상'과 '불확실한 경제상황과 경쟁 격화에 대비'하고 '성장잠재력에 악영향을 주는 과도한(?) 성과급 배분 요구를 자제해야 한다고 하고 있다.

이러한 이유를 근거로 해결방안으로 '생산성 증가에 상응한 임금인상을 통해 불확실한 미래의 경제상황에 대비해야 하고, 창출된 이익을 최우선적으로 투자확대에 이용해 고용보장 및 일자리 창출에 매진할 수 있도록 해야 한다고 하고 있다.

그렇다면 그동안 임금인상이 "생산성증가율을 상회" 하였을까? 결론부터 얘기하면 그 주장은 사실이 아니라는 것이다.

1995년 이후 노동자수는 1998년 단 한 해를 제외하면 계속 증가했고, 취업자 대비 노동자 비중도 1997년과 1998년 두 해를 제외하면 계속 증가했다. 특히 2002년에는 노동자 수가 1,418만 명으로 전년 대비 52만 명 증가했고, 취업자 대비 노동자 비중도 2001년 63.3%에서 64.0%로 증가했다. 이렇듯 재계의 주장대로 '생산성을 상회하는 임금인상'이 이루어졌다면 당연히 노동소득분배율이 개선되어야 한다. 그러나 1996년 64.2%를 정점으로 노동소득분배율은 2000년 59.4%까지 계속 하락했고, 2001년에 일시적으로 62.0%로 개선되었으나 2002년에 다시 60.9%로 하락했다. 따라서 '생산성을 상회하는 임금인상이 이루어졌다는 주장은 사실이 아니다.

[그림 1] 노동소득분배율 추이(단위:%)



또한 노동자들의 임금이 '국제경쟁력을 약화시키는 요인'이라며 과도한 임금인상이 외국기업의 국내투자 위축과 국내기업의 해외투자 증가, 외국기업의 국내투자 감소로 경쟁국들에게 일자리를 빼앗기고 있다고 주장하고 있다. 그러나 이 주장도 역시 사실이 아니다.

통상적으로 상품의 가격경쟁력을 비교할 때는 '제조업 시간당 임금 또는 노임단가지수(미국 달러기준)'를 사용한다.

미국 노동성의 "제조업 생산직 시간당 보수비용 국제비교 2001" 보고서에서 OECD 22개 국가의 시간당 보수비용을 살펴보면, 노르웨이(23.1\$), 독일(22.9\$), 덴마크(22.0\$), 스위스(21.8\$), 벨기에(21.0\$), 미국(20.3\$) 순으로 높고, 한국(8.1\$)은 멕시코와 포르투갈 다음으로 낮아 22개 국가중 20위이다.

이런 것으로 볼 때 박성준 연구위원이 해결방안으로 제시하고 있는 것은 "최근 정부와 재계 측에서 노동시장 유연화 등을 언급하면서 대기업·정규직노동자들의 집단이기주의로 매도하며 노사관계에서 사측의 입장을 강화하고 노동의 입장을 약화시키는 쪽으로 몰고 가는 움직임"에 다름 아니라고 본다.

## I - 2.

또한 발제자는 인건비 증가와 노동시장 유연성 하락이 기업경쟁력에 막대한 지장을 초래하고 있다고 한다. 따라서 비정규직의 처우를 개선하려면 막대한 사회적 비용이 필요하고 노동시장을 경직화시키는 것으로 기업들이 오히려 채용을 기피하여 일자리 창출에 부정적인 영향을 미칠 것이라고 한다.

또한 대기업·공기업 노조의 집단이기주의와 과도한 교섭력 때문에 임금이 상승하고 그 피해를 하청 중소기업과 비정규직에 전가시키며, 자신들의 고용과 임금을 보전하기 위해 비정

규직을 오히려 선호하고 있다며 그 해결방안으로 '고용유연성과 노동비용 중 하나를 전략적으로 선택, 고용유연성이 보장된다면 최소한의 적정처우는 보장할 수 있다고 밝히고 있다.

그렇다면 한국노동시장은 과연 경직적인가?

작년 2월 미국의 포브스(Forbes) 지는 '한국의 노동시장 유연성은 OECD 20개 국가 가운데 미국, 캐나다에 이어 3위라고 보도했다. 이러한 보도는 '한국의 노동시장이 경직적이다'는 지배적 담론을 뒤엎는 분석 결과이다.

또한 기업의 비정규직 고용이 기업의 경영성과를 개선하는가?

지난 10여년 동안 정부와 기업이 비정규직 증가에 적극적이었던 배경에는 '비정규직 고용을 늘리면 인건비가 절감되고 유연성이 증대되어 기업의 수익성과 경쟁력이 제고 된다'는 믿음이 전제되어 있었기 때문이다. 그러나 지금까지 비정규직 고용이 기업의 경영성과를 개선한다는 증거는 발견되지 않는다.

제조업체의 매출액 대비 인건비 비중은 외환위기 이전(1990-97년) 12.6-14.0%에서 외환위기 이후(1998-2002년) 9.7-10.1%로 3-4% 가량 감소했지만, 매출액 대비 영업이익률은 6.5-8.3%에서 5.5-7.4%로 감소했다. 이런 것으로 볼때 비정규직 고용이 기업의 경영성과를 의미할 만큼 개선시키지 못하고 있다. '기업의 수익성이 극도로 악화된 상황에서 그나마 비정규직 고용을 확대하여 인건비를 절감함으로써 수익성을 유지하고 있다'는 해석이 그것이다. 그러나 이 때도 지금과 같은 '저임금-저부가가치' 체제로는 더 이상 경쟁력을 유지할 수 없다는 반론이 가능하다.

따라서 '비정규직 고용은 기업의 수량적 유연성을 증대시키고 노무비율을 감소시키지만, 이직률을 증가시키고 노동생산성을 하락시켜, 영업이익률에 통계적으로 유의미하지는 않지만 부정적 영향을 미치고 있다. 비정규직 인사관리 제도화는 기업의 수량적 유연성을 낮추고 노무비율을 높이지만, 이직률을 감소시키고 노동생산성을 증가시켜, 영업이익률에 통계적으로 유의미하지는 않지만 긍정적 영향을 미치고 있다. 따라서 장기적인 이익 증대를 원하는 경영자는 가능한 한 비정규직 고용 증대를 피하는 것이 좋으며, 만약 피치 못해 비정규직을 고용한다 하더라도 운용에 있어 보다 신중하여야 할 것이다.

### I- 3.

따라서 양질의 일자리 창출을 위해서는 정부와 재계의 '노동시장 유연화 정책'에 대한 전면적인 재검토를 해야 한다.

그러기 위해서 첫째, 사람 자르기(비용절감) 중심의 수량적 유연성은 제어되어야 하고, 기능적 유연성이 제고되어야 한다.

1993년 2월 출범한 김영삼 정부에 이어 외환위기 직후인 1998년 2월 출범한 김대중 정부, 그리고 2003년 2월 출범한 노무현 정부 하에서도 노동정책 기조는 크게 달라지지 않은 채, '한

국의 노동시장은 경직적이다. 더 많은 노동시장 유연화가 필요하다'는 주장이 여전히 지배적 담론으로 자리잡고 있다. 이에 따라 2002년 12월 대통령 선거 때 노동부문 최대 공약이었던 '비정규직 남용 규제와 보호'는 뒷전으로 내밀리고, 지난 한 해 동안 임금소득 불평등은 빠른 속도로 확대되었으며, 양질의 일자리는 갈수록 줄어들고 있다.

노동시장 유연성을 수량적 유연성과 기능적 유연성으로 구분하면, 지금까지 정부 정책은 수량적 유연화(특히 정규직 정리해고, 비정규직 활용)로 집약할 수 있다. 노동시장의 수량적 유연성은 '경제가 변동할 때 고용, 임금, 노동시간이 얼마나 빠른 속도로 변화하는가'를 의미하는 바, 기업의 입장에서는 경제적 효율성을 의미할 수 있지만 노동자 입장에서는 그만큼 고용과 생활의 불안정을 의미한다. 더욱이 노동자들이 감내할 수 있는 수준을 넘어서면 경제운용의 효율성과 형평성을 저해함은 물론 사회불안마저 야기한다. 이에 비해 기능적 유연성은 노동자의 교육훈련, 작업조직 재편 등을 통해 변화하는 상황에 대처할 능력을 키워 나가는 것을 의미하는 바, 노동자에게는 고용안정과 생활안정을 가져다 줄 수 있고, 기업에게는 '지속 가능한 경쟁 우위'의 원천을 보장할 수 있다. 더욱이 한국 경제가 장기적으로 경쟁력을 확보하기 위해서는 "고성과-참여적 작업 시스템으로 전환해야 하고, 수량적 유연성을 추구하는 기업일수록 기능적 유연성을 제고할 능력은 제약된다"는 점을 감안할 때, 앞으로 노동시장 정책은 수량적 유연성을 제어하고 기능적 유연성을 제고하는 방향에서 운용할 필요가 있다.

둘째, 일자리 창출에 대한 정책이 재검토 되어야 한다.

금년 초 정부는 일자리 창출을 주요 정책과제로 제시했고, 2월에는 민주노총의 참여가 배제된 상태에서 '일자리 만들기 협약'을 체결했다. 동 협약은 단순히 양적으로 일자리를 늘리는데 그치지 않고 양질의 일자리를 늘려야 한다고 선언한 점에서 긍정적 측면도 있지만, '비정규직을 늘려서라도 일자리를 늘려야 한다'는 재경부 장관 발언에서 알 수 있듯이, 실제 운용과정에서는 '앞날을 기약할 수 없는(dead-end) 일자리 늘리기'로 일관하고 있다. 그러나 최근 사회문제가 되고 있는 청년실업과 중소기업체 인력난은 양질의 일자리가 파괴되고 앞날을 기약할 수 없는 일자리가 늘어난데 기인하는 바, 정부의 일자리 창출 정책은 양질의 일자리 창출 정책으로 전환되어야 한다.

이를 위해 비정규직의 남용과 차별이 금지되어야 한다.

한국은 비정규직이 전체 노동자의 절반을 넘어서고 차별이 극심하다는 점 이외에, 비정규직 대부분이 임시근로자이거나 임시근로를 겸하고 있다는 점에서, 미국, 일본 등 OECD 국가와 다른 특징을 보이고 있다.

따라서 한국에서 비정규직 문제 해결은 최우선적으로 임시근로의 남용을 막는데서 출발해야 한다. 이를 위해서는 (1) 임시근로의 사용사유를 객관적 필요성이 인정되는 경우로 제한하고, (2) 임시근로의 사용기간을 반복갱신을 포함해서 최장 2년으로 제한하며, (3) 임시근로 사용기간 경과 시 해당 일자리를 상용직 일자리로 간주하도록 근로기준법을 개정해야 한다. 차별

해소를 위해서는 (4) 근로기준법에 고용형태에 따른 차별금지 및 차별시정 조항을 신설하고, (5) 동일 사업장내 유사 업무를 기준으로 동일가치노동 동일임금 조항을 신설하며, (6) 정부가 민간 기업과 용역 계약을 체결할 때는 미국의 연방계약연계정책을 원용하여 '차별시정조치' 프로그램을 협상하도록 의무화 해야 한다. 이밖에 단시간근로, 계약근로, 파견근로, 용역근로, 가내근로, 특수고용형태 등 각각의 고용형태별로 실질적 보호 방안을 강구해야 함은 물론이다. 또한 원·하청간의 불공정 거래가 개선되어야 한다.

최근 대기업들이 독과점적 지위를 이용한 불공정 거래 행위를 일삼음에 따라, 대기업과 중소기업 영세업체 사이에 경제력과 노동조건 격차가 확대되고 내수 기반이 붕괴되고 있다. 중소기업 실태조사에 따르면 300인 미만 중소기업 가운데 하청업체 비율은 63.9%이고, 이들 하청업체의 원청업체 의존도는 83.7%이며, 원청업체 의존도가 95% 이상인 업체도 76.0%에 이르고 있다.

정부는 직권조사 등을 통해 공정거래정책의 실효성을 제고하고, 산업정책, 중소기업정책, 연구개발인력 지원정책, 지역균형발전 정책 등과 연계하여 기존의 원하청 관계에서 이루어지는 '약탈적 네트워크 관계'를 '수평적·협력적 네트워크 관계'로 재편해야 한다.

셋째, 실노동시간 단축에 따른 일자리 창출이 되어야 한다.

금년 7월부터 법정 노동시간이 단계적으로 단축됨에 따라, 노동시간 단축에 따른 일자리 창출 가능성이 그 어느 때보다 높아졌다.

최근 청년층 학력 수준은 전반적으로 향상되었음에도, 양질의 일자리가 파괴되고 기업의 고용관행이 경력직 채용을 선호하는 방향으로 변화하면서, 청년실업 문제가 심화되고 있다. 과거 노동시장 신규 진입자들은 학교를 마친 뒤 직장에서 일하면서 현장훈련 경험을 쌓을 수 있었다. 그러나 최근에는 기업이 경력자 채용을 선호하면서 현장훈련 경험을 쌓을 기회마저 상실하고 있다. 일각에서는 눈높이를 낮추어 중소기업 비정규직 일자리라도 취업 경험을 가지라고 주문하지만, 실제 이러한 일자리는 더 나은 일자리로 나아가는 징검다리 노릇을 하기보다는 한번 빠지면 헤어내기 힘든 덫으로 기능하고 있고, 이후 노동시장 성과에 부정적인 영향을 미치고 있다.

따라서 비정규직 남용과 차별 금지, 원하청간 불공정 거래 거선 등을 통해 양질의 일자리가 창출되어야 한다.

## II- 1.

먼저 '산업발전·사회공헌기금' 조성 문제가 04년 임단협의 주요한 의제로 떠오르고 있다. 혹자는 금속연맹에서 제출한 '산업발전·사회공헌기금' 제기를 그동안 여론(실제적으로 조중동을 비롯한 수구언론)으로부터 집단이기주의라는 못매를 피하기 위해 제출한 것이라며 의혹을 제기하고 한다. 그러나 기금의 문제는 사실 어제 오늘의 이야기가 아니고 이미 2002년부터 자동차업종을 중심으로 꾸준히 제기된 것이다.



제기된 배경은 이렇다.

첫째, 노사간의 사회적인 책무를 강화하지는 취지이다.

실제 산업연관성이 크고 사회적 위치가 높은 자동차 산업의 노사가 사회적인 책무를 실질적으로 수행하기 위하여 기금을 조성하여 사회를 위하여 쓰자는 것이다.

둘째, 산업정책에 기여를 함으로서 고용을 보장하지는 것이다.

제조업공동화 등으로 인한 고용의 침체가 우려되고 있다. 따라서 제한된 생산량을 가지고도 더 많은 사람을 고용하는 체제를 만들어야 한다. 단시간 고질의 노동을 통해서 산업이 유지될 수 있는 방안을 만들기 위하여 대책들이 마련되어야 하고, 이는 산업의 새로운 패러다임을 만드는 문제이고 이런 방안을 만들기 위한 기금을 설치하지는 것이다.

셋째, 심각하게 왜곡되는 노동시장을 바로잡기 위한 노력이다.

비정규직의 급증에 따라서 회사측은 당장 손쉬운 비용절감을 위해 싼 임금을 찾아 비정규직을 선호한다. 그러나 장기적으로 본다면 이는 기술집약적 산업으로 나아가는 것이 아니라 저임금, 단순노동에 의존함으로써 장기적인 산업발전에 도움이 되지 않는다. 따라서 일정한 기금을 조성하여 비정규직의 보호를 비롯하여 기술훈련 등 숙련을 통한 노동력의 질적 향상을 이뤄 내는데 기여할 수 있다.

넷째, 노동조합운동의 전략적 발전을 위한 시도이다.

비정규직의 확대, 대공장과 중소기업장의 격차확대 등 노동자의 계층화 우려가 심각한 상황에서 노동조합은 이제 자신의 경제적인 이익만을 중심으로 나갈 수 없다. 따라서 노동조합이 사회적 역할을 강화함으로써 이런 문제를 해결해 나가야 한다. 이는 단순히 기술적인 차원에서 서가 아닌 실질적으로 노조가 사회적 연대를 앞장서서 추진하겠다는 것이다.

이런 의미와 배경아래 최근 기금조성의 방식과 관련한 논란이 서서히 달아오르고 있다.

이병훈 교수께서는 기금조성의 방법으로 '노사 공동 출연(회사 수익의 일정율 + 노조의 성과급 일부)'을 제시하였다. 민주노총이나 금속연맹에서 노동연대기금이나 고용기금을 논의할 때에 이런 방식으로 기금을 만드는 것을 논의하였다. 그렇게 할 수도 있을 것이지만 그러나 이 경우 자칫하면 기업이 임금인상을 일정하게 자제하고 대신 그 중의 일부를 기금으로 조성하는 식으로 왜곡되는 것을 우려하고 있다.

따라서 상대적으로 거부감이 적은 방식으로서 순이익의 일부를 기금으로 조성하지는 것이다. 순이익은 단지 기업의 주머니 돈이 아니다. 기업의 모든 비용을 다 지불하고 남은 돈으로서 이 돈은 종업원과 주주, 회사의 채투자 비용으로 분배되는 것이고, 순이익금의 일부를 기금으로 쓰자는 것은 종업원과 주주, 회사 모두가 일정하게 기여하는 것이다.

따라서 기금을 조성하지는 민주노총, 금속연맹(현대자동차노조)의 요구는 단지 악화된 여론의 집중포화를 피하고자 제출된 것이 아니다. 따라서 사용자측의 적극적인 실천이 그 어느때보다 중요하다. 조성된 기금은 자동차산업발전을 위한 노사공동연구기금 등으로 사용되어 산업발전에 이바지 할 것이며, 비정규직을 위한 연금, 직업훈련기금, 고용안정망을 위한 기금 등

으로 사용되어 왜곡된 노동시장 재편으로 나아갈 것이고, 복지센터설립을 비롯해 빈민층자녀를 위한 교육기금 조성을 통한 사회공헌을 하겠다는 것이다.

## II- 2.

자동차산업의 주야 2교대제는 많은 문제점을 야기하고 있다. 특히 현장노동자들이 고령화하면서 근골격계 질환 등 각종 산업재해가 빈발하고 있다. 현대자동차만 보아도 근골격계 질환자 집단 요양신청 등 끊이지 않는다.

근무제도 변경의 핵심은 '노동의 인간화'를 중심에 두어야 한다. 대표적으로 스웨덴의 '스카니아 자동차 공장'을 들 수 있다. 물론 스웨덴의 자동차산업에도 실패의 시기는 있었다. 그러나 노동의 인간화를 내걸고 건강한 노동을 찾고 있는 스웨덴의 노사는 기업 경쟁력을 불려왔다. 이는 일방적인 한쪽의 희생만으로 가능하지는 않았다. 기업들은 노동자를 작업장 환경부터 경영참여까지 배려하고 노조 역시 원칙에 맞는 요구를 통해 노동자의 이익을 높였고 정부는 탄실한 사회복지 정책으로 건강한 노사관계를 뒷받침 했다. 이런 노·사·정의 삼각관계가 맞물려 건강한 노동을 만들어 내고 있었다.

따라서 중요하게는 이병훈 교수께서 제출하고 있는 것처럼 종합적인 노사공동연구가 중장기적으로 진행되어야 할 것이다.

## II- 3.

임금을 둘러싼 논쟁은 사실 어제, 오늘의 일이 아니다. 언론에서 대공장과 중소기업장, 정규직과 비정규직의 임금격차를 근거로 하여 대공장의 고임금을 공격하는 것은 분명 이이제이(以夷制夷)이다. 이제 임금정책은 양의 문제에서 구조의 문제로 가야한다.

임금과 관련한 논쟁에서 우리는 분명히 공격의 성격을 알고 있으면서도 당할 수밖에 없었다. 결국 논쟁의 핵심은 노동내부의 격차를 우리 스스로 해결하지 않으면 안된다는 것이다.

임금을 둘러싼 현실은 매우 복잡하다. 수당의 복잡한 체계는 정리하는 것이 매우 어려운 정도이고 성과급은 일상화되었다. 대기업, 중소기업, 비정규직의 임금격차는 각종 변동급이 첨부되면서 훨씬 더 확대되고 있다. 자본의 연봉제나 노동내부에서 제기된 임금체계개편을 위한 과거의 몇 차례 시도는 실패로 끝났고 체계화된 임금개편의 시도 자체가 무망할 정도이다.

2003년 대기업의 고임론에 대한 대응은 주로 정부나 언론, 국회의원들의 대공장 공격에 대하여 왜곡된 자료의 유포를 교정하는 등 '그들이 저지르면 우리가 따라다니며 해명하는' 식을 결코 넘어서지 못했다.

직무급을 비롯한 체계적인 임금구조의 개편을 위한 작업은 장기적인 과제이다. 그러나 그것은 미래의 일이 아니라 장기적 계획하에 현 단계에서 해야 할 일들은 해야 하는 것이다.

과거의 경험을 볼 때, 체계적인 임금개편은 분명 그리 쉬운 일이 아니다. 당장 실천 가능한 방안을 고민해야 한다. 그 한 방안으로 제기되는 것이 '공동기금'의 문제이다. 이는 임금체계

개편과는 다른 차원에서 접근인데, 일종의 '산업기금'이다. 이러한 기금을 통해서 부품사의 발전과 비정규직의 처우개선을 위한 노력을 전개하자는 것이다.

맺으며

최근 국내에서는 유한킴벌리 사례가 자주 인용되고 있다. 한편에서는 대단한 혁명적 사례인 양 얘기하고, 다른 한편에서는 한국 사회에서는 보편화하기 힘든 예외적 사례로 얘기한다. 부분적으로는 맞고, 부분적으로는 틀린 얘기이다. 유한킴벌리 사례는 한국에서는 예외적일지 몰라도 선진국에서는 수없이 발견되는 고성능-참여적 작업시스템 가운데 하나일 뿐이고, 그 핵심은 경쟁력의 원천을 '비용(인건비) 절감'이 아닌 '사람 중시'에서 찾는데 있으므로 기업의 구체적 실정에 맞게 적용하면 될 문제이기 때문이다.

앞으로 기업은 경쟁력의 원천을 '비용 절감(사람 경시)'이 아닌 '사람 중시'에서 찾는 방향으로 경영철학을 전환해야 할 것이다.

**【토론문 2】**

(주)코엔텍 대표이사 허익용

**I. 산적한 노사관계 현안들**

- 과거에 비해 노조의 집단행동은 줄어들고 있으나, 고용유지와 처우 개선을 둘러싼 갈등은 계속되고 있음.
- 대·중소기업 노조간, 정규직·비정규직 근로자간에 이해가 엇갈리는 등 노사관계가 복잡해지고 다원화되고 있음.
  - 대기업과 중소기업 간의 임금격차 확대
  - 비정규직의 정규직 전환에 대해 근로자들 사이에도 입장차가 크다.
- 그동안 논란이 되어 왔던 노사현안들이 동시에 표출

**노사관계 현안의 조기 해결이 중요**

- 노사간 소모적 논쟁에서 탈피하여 노사현안의 조기해결이 중요
- 양질의 일자리를 창출하는 것을 노사관계 개선의 핵심표로 설정하고, 기업경쟁력강화와 노동시장 유연화를 통해 일자리를 창출해야 근로자에게 실질적으로 도움이 된다.

**II. 2004년 주요 노사관계 현안**

- ① 임금협상    ② 주 40시간제    ③ 비정규직    ④ 경영참여
- ⑤ 일자리 창출    ⑥ 노사 로드맵

**1. 임금협상**

- 2004년에도 임금인상폭에 대해 노사간 이견이 큰 상황
  - 민주노총 10.5±2%, 한국노총 10.7% 요구
  - 경총 대기업 동결, 중소기업 3.8% 가이드라인 제시
- 노동계는 임금인상과 함께 성과급 배분도 강하게 요구
  - 현대자동차 노조의 경우 ; 순이익의 30%요구
- 노동계는 임금협을 통해 비정규직 처우개선 등을 일괄 타결하려고 함
  - 노동계는 사내 하청소속 비정규직의 교섭참여와, 비정규직 임금 인상을 요구
  - 사회공헌기금·통일기금 적립 등도 요구사항에 포함

**과도한 임금인상은 경쟁력 저해요인**

- 생산성을 상회하는 임금인상이 계속되면서 대외경쟁력 약화
  - 2000년대 들어 임금인상폭이 노동생산성 향상 폭을 상회

< 제조업 임금과 노동생산성 추이 >

구 분	70년대	80년대	90년대	01~02	03.상반기
명목임금증가율	26.5%	15.9%	10.7%	11.0%	10.2%
실질임금증가율	8.9%	9.1%	5.3%	7.4%	6.3%
노동생산성증가율	8.3%	8.0%	11.9%	4.3%	3.7%

- 과도한 성과급배분은 R&D투자 등을 위한 내부유보를 감소시켜 미래 성장잠재력에 악영향을 줌

- 고비용·저효율 구조가 외국인 직접투자 유치와 고용창출 저해
  - 임금경쟁력 약화로 외국인투자 대상지로서의 매력 상실

**해결방안**

- 생산성 증가에 상응한 임금인상
- 경쟁과 불확실성에 대비, 적정액을 내부 유보
- 이익을 최우선적으로 투자확대에 사용하여 일자리를 창출

**2. 주 40시간 근무제**

- 주 40시간제 도입 조건을 둘러싸고 임단협 과정에서 갈등 야기

**과도한 임금인상은 경쟁력 저해요인**

- 노동비용 상승에 따른 경영부담 증가 불가피
- 근로시간 단축 분위가 확산되면 일부 사업장은 구인난 심화
  - 각종 조건이 불리한 중소기업은 구인난 심화
  - 주말 휴무 분위기 속에서 인력수급상 어려움에 직면

**해결방향**

- 일단 개정법대로 시행하면서 부작용을 최소화 하고 노사공동위원회 설치 등 생산성 향상을 위해 노사가 협력
- 세제지원 및 공정개선을 통해 중소기업의 체질 강화

### 3. 비정규직

- 비정규직 증가와 처우 격차 확대 속 개선요구도 증대
  - 정규직 전환 등을 통한 비정규직 축소사례 집중
  - 정규직과의 처우 격차 해소 요구(노동계 정규직의 85%수준까지 개선요구)
  - 비정규직 감축 및 폐지에 대한 요구도 있음

#### 인건비 증가와 노동시장 유연성 하락이 부담

- 비정규직의 처우를 일시에 개선하려면 막대한 사회적 비용 소요
  - 한국경제연구원 20조원, 한국금융연구원 26조원으로 추정
- 비정규직을 정규직화하는 것은 노동시장 경직성을 높이는 결과
  - 기업들의 채용기피 및 고용시장 경색 가능성

#### 해결방향

- 고용유연성과 노동비용 중 하나를 전략적으로 선택
- 정규직의 일부양보는 불가피
- 직무특성에 따른 보상체계 확립

### 4. 경영참여

- 이익배분, 투명성 감시 등을 이유로 근로자 경영참여 확대 요구
  - 근로자 경영참여를 확대하기 위한 단체협약과 법 개정 시도
  - 노동계가 경영참여를 주장하는 중요한 이유는 직업안정성 확보

#### 경영참여 확대 시 경영 효율성이 낮아질 가능성

- 경영계는 기업운영의 효율을 저해한다는 이유로 반대
  - 경영계는 신규사업 진출, 사업전략, 해외투자 전략 등 경영상 비밀로 다루어져야 한다고 인식
  - 경영참여가 확대될 경우 사용자의 고유권한을 침해하고 의사결정의 효율성과 신속성을 저해하게 됨

#### 해결방향

- 고유한 경영 권한을 존중
- 노사 신뢰와 의사소통 활성화가 선결조건

- 정보공유, 이익배분, 합리적 프로세스 구축 등으로 실질적 참여 기회 확대

5. 일자리 창출

- 일자리 창출의 중요성에 대한 공감대 형성
  - 산업구조변화와 해외투자증가 등으로 고용규모 축소
  - 고용창출력이 낮은 IT산업비중은 지속적으로 늘고, 노동집약산업은 해외로 이전
- 노사정은 2004. 2. 8 “일자리 만들기 사회협약” 체결

<일자리 창출을 위한 사회협약의 주요 내용>

노동계	경영계	정부
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 생산성 향상에 적극 협력</li> <li>- 상대적 고임금 부문 향후 2년간 임금안정에 협력</li> <li>- 생산시설 점검 및 불법 행위 금지</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 투자확대를 통한 일자리 창출</li> <li>- 인위적 고용조정 자제, 감원 최소화</li> <li>- 윤리경영, 투명경영 실천</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 기업활동 규제를 완화</li> <li>- 고용확대를 위한 금융, 세제 지원</li> <li>- 공공부문 신규채용 확대</li> <li>- 사회안전망 확충</li> </ul>

- 사회협약 체결과 각종 대책 발표에도 불구하고 구체적 실천은 미흡

**해결방향**

- 일자리 창출을 정부정책의 최우선 과제화
- 생산성 향상, 임금안정, 고용조정 자제, 윤리경영 등에 대한 구체적 실천방안 마련
- 민간기업의 활력 제고를 적극 지원

6. 노사관계 로드맵

- 정부가 주도하여 노사관계 선진화 추진
- 노사관행 개선과 노사관련 법규개편에 초점

### 해결방향

- 모든 노사현안에 대한 일괄 타결보다는 우선순위에 기초한 순차적 해결방법 모색
- 산업평화 실현 및 기업 경쟁력 강화를 우선 고려
- 법과 원칙에 입각한 노사관계 정립

### Ⅲ. 주요국의 노사관계 동향

#### 1. 미국 : 고용안정 최우선

- 노조는 고용안정을 우선하여 임금동결과 복지혜택 축소를 수용
  - 2003년 전체 노조의 41%가 임금동결을 받아들였고, 25%는 2% 이내 인상안에 서명
  - 전미 철강노련, 타이어업체 굿이어, 전미자동차노조 등이 회사 측의 의료보험비 부담을 전제로 임금동결 안 수용

#### 2. 일본 : 경영안정과 성장 중시

- 경영계와 노동계는 임금 인상보다 고용유지와 일자리 창출을 우선
  - '03년 45~49세 연령층을 제외한 모든 연령층에서 임금 하락
  - 일반근로자 임금은 '02년대비 0.2% 감소한 30만 2,100엔으로 2년 연속 감소
  - 연간 1조엔의 수익을 올리는 도요타자동차 노조가 '02년부터 3년 연속 기본급 동결 선언
- 인건비 부담 경감과 고령자 고용유지를 위한 임금피크제 도입 확산
- '03년에 이어 '04년에도 春闘를 無분규로 마무리
  - 자동, 전기 등 5대 산업의 경영자측이 노조측 제안안을 대부분 수용
  - 노조측이 자발적으로 기본급 동결과 일시 보너스 지급안을 제시
  - 과거 대립과 갈등의 상징이었던 「春闘」가 이제는 서로 대화하고 협력한다는 뜻의 「春談」으로 변화

#### 3. 중국 : 경제성장을 통한 취업기회 확대

- 중국 지도부는 경제성장을 통해 취업흡수 능력을 높이는 정책 실시
  - 일자리 확대를 위해 3차산업, 중소기업, 노동집약적산업, 非全日制 임시직 등의 활용을 강화하는 정책 실시



<중국의 5대 취업촉진 정책>

- ① 경제성장을 통해 고용창출력을 높이는 거시경제 정책을 실시
- ② 정리해고자의 재취업을 촉진
- ③ 노동력의 합리적 배분을 지향하는 노동시장정책 실시
- ④ 실업감소를 지향하는 거시조정정책 실시
- ⑤정리해고자의 기본생활 및 재취업을 지원하는 사회보장정책 실시

- 민영기업을 육성하고 활동여건을 개선해 주는 親기업 정책 실시
- 근로자의 단체행동권을 인정하지 않고 工會(노조)나 노동쟁의 중재위원회를 통해 근로자의 불만과 용구 해소

IV. 『노사상생』을 위한 과제

- 일자리 창출을 최우선 목표, 기업 활력 제고를 핵심수단으로 설정**
  - 「勞使相生」으로 기업 활력을 높여 반듯한 일자리 창출  
(노사신뢰 강화 →임금안정 및 노사불안 해소→기업 활력 회복→고용유지 및 일자리증가→소득증대 및 삶의 질 향상)
- 최선의 복지시책인 “일자리 창출을”을 위해 모두가 협력**
- 각종 노사 현안에 대해 결단이 필요한 시점**
  - 양보와 타협을 통해 즉시 실행에 옮기고 민감한 부분은 논의 중단
  - 성장을 계속 하지 않으면 일자리를 창출할 수 없다는 것에 대한 확신 필요
  - 산업현장에 미치는 부정적 파급영향과 직·간접적 비용부담 최소화
  - 현안들을 또다시 논의하면서 시간을 낭비할 여유가 없음
- 일자리 창출과 기업경쟁력 강화에 도움이 되는 부분을 최우선적으로 실천**
  - 임금인상을 자제하는 대신에 비정규직 처우 개선과 추가인력 고용을 추진
  - 주40시간제 도입에 따른 인건비증가를 억제해야 하며, 근무시간 감소를 생산성 혁신의 계기로 삼아야 함

- 과격한 마찰이나 갈등은 지양하고 대화를 통해 합리적으로 문제를 해결해 가면서 법·제도를 선진화하여 성숙된 노사관행을 정착시켜야 함.

## V. 한국 노동문화 및 울산 노동관계 근황

### 1. 우리나라 노동문화 현주소

#### <연도별 노사분규 현황>

(단위: 억원)

구 분	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
발생건수	78	129	198	250	235	321	
생산차질액	29,929	16,363	18,908	16,357	21,269	17,177	46,300

출처 : 노동부, 산업자원부

- 스위스 국제경영개발원의 「'03년 세계경쟁력연감」에 따르면, 우리나라 노사경쟁력이 인구 2천만명 이상 30개 국가 중 최하위 수준에 머물러 있는 것으로 발표돼 우리나라 노사문화는 여전히 후진국 수준에서 벗어나지 못한 것으로 보여짐

### 2. 울산의 노동관계 근황

- 매년 되풀이되는 노사분규로 지역이미지가 기업하기 힘든 곳으로 회자되고 있음  
< '01년 주요도시별 노사분규로 인한 생산차질액 >

시도별	노사분규건수	생산차질액 (백만원)	
		구성비	구성비
서울	13	8.1%	1.4%
부산	4	2.5%	0.3%
대구	10	6.2%	0.6%
인천	14	8.7%	3.0%
광주	10	6.2%	1.2%
대전	2	1.2%	0.0%
울산	17	10.6%	67.9%
기타지역	91	56.5%	25.7%
전국합계	161	100.0%	100.0%

출처 : 산업자원부

- 근로자 임금수준이 전국 최고임에도 불구하고 파업이 지속되는 것은 기업구조의 모순이라기보다는 노동조합의 정치세력화 때문이라는 의견이 지배적임.
- 대기업에 대해 상대적으로 임금이나 복지제도 등 근로조건이 열악한 중소기업근로자들은 대기업의 노사분규에서 상대적 박탈감을 느끼지 않을 수 없으며 이러한 고임금과 복지를 누리는 대기업근로자들에게는 “노동귀족”이라는 부정적인 칭호가 생겨나기도 하였음.
- 업종의 특성상 모기업과 협력회사간의 유대가 절대적인 자동차 업계의 파업은 한 회사의 파업에 그치지 않고 업계 차원을 넘어 지역경제를 혼란케 하며 파업이 장기화 될 경우 국가경제 전체에 큰 상처를 남기게 됨
- 석유화학업계 역시 '01년 화심 3사의 연대파업을 기점으로 매년 크고 작은 노사분규가 발생.

#### 노사분규 해결을 위한 지원활동과 문제점

- 노사분규다발지역임에도 불구하고 울산에는 현재 노동위원회가 설치되어 있지 않아 관련 업무를 부산이 관할하고 있음.
- 울산의 강상노조 이미지는 울산시가 조성한 외국인전용단지에 입주하고자 하는 업체가 거의 전무하다시피 한 일과 무관치 않음
- 따라서 정부는 울산과 같은 특수한 지역을 노사관계에 관한 특별지역으로 중점 관리하고 주기적으로 노사 양측의 의견수렴을 통해 항구적인 중재노력을 기울여야 할 것임.

### VI. 『지역노사정협의회』 운영 및 사례

#### 1. 지역노사정 파트너십의 목표와 역할

- 노사안정과 지역사회의 통합을 넘어서 지역차원의 생산성 향상과 발전을 위한 적극적 파트너십 향상을 목표로 함.
- 주로 ‘고용과 인적자원 개발 등 생산성 향상 논의’를 중심으로 한 지역차원의 사회적 대화 및 협의기구로서의 역할
- 이를 통해 지역경제 활성화와 인적자원개발, 고용·복지증진 등 균형적 발전의 선순환(High road strategy)유도
- 지역·산업 현장의 요구와 정부정책 간의 시장실패 방지

## 2. 설치현황 및 협의내용

## □ 설치 현황

구분	대상	구성	자치단체명	비고
계	248	39		
광역	16	11	서울시, 부산시, 인천시, 광주시, 대전시, 울산시, 경기, 충북, 충남, 전북, 제주	설치(조례제정)
기초	232	14	부천, 군포, 여수, 창원, 서산, 화성, 태안, 부평, 공산, 영암, 군산, 의왕, 목포, 천안	설치(조례제정)
		14	구미, 안산, 공주, 보령, 아산, 논산, 금산, 연기, 부여, 서천, 청양, 홍성, 예산, 당진	설치(조례미제정)

## □ 주요 협의 내용

- 지역경제·노동 동향보고 등 정보 공유
- 노사화합 행사·노동복지회관 설치 등 지원
- 노사분규 관련 조처
- 실업대책, 취업박람회 개최
- 외국인 근로자 지원 등

## 3. 활성화 방안(사례)

- 지역경제·노사관계 동향 등 정보공유, 노사정 협력행사(체육대회 등)
- 분류사업장에 대한 임의조정(사적조정), 취업박람회 개최
- 재직자 숙련향상 및 직업훈련 등 인적자원 개발
- 생산성 향상을 위한 작업 재구조화(작업장 혁신)
- 산업안전 및 근골격계 등 산업재해 대책
- 고용창출, 실업대책, 재취업 훈련 및 재고용을 위한 평생교육 등
- 노동문제와 연계되는 교통, 주택, 보육, 복지문제
- '03년 노사협력 재정지원사업 사례
  - 한국노총 경기지역본부, 경기경영자총협회 - 노사동반적 파트너십 구축을 위한 경기도 노사단체합동교육훈련방안
  - 부천노사정협의회 - 노사협의회 네트워크 구성을 통한 지역 노사정협력체계 강화 프로그램
  - 제주노사정협의회 - 제주 국제자유도시 투자환경 조정을 위한 노사정협력방안

#### 4. 외국사례 - 지역파트너십 모델

##### □ 미국 『위스콘신』 모델

- 주1980년대 자동차 부품공업 위주의 위스콘신이 자동차업계 불황으로 지역 경제에 큰 타격을 받음. 정부는 숙련 노동력을 양성해 제품의 질을 향상시키는 금속 업종의 협력모델을 마련, 노사 양측에 협력을 제의하여 채택
- 위스콘신 모델이 성공하자 필라델피아, 오레건주, 샌프란시스코, LA 등 타 지역·업종으로 확산

##### □ 미국 『알라바마주의 인적자원개발』 사례

- 1971년 지역 경제의 낙후성을 탈피하기 위해 인적자원을 개발하는 방안 마련
- 지역산업의 발전을 위해 기존의 산업구조를 미래 산업구조에 맞는 형태의 장기 비전을 제시하고 ADO(Alabama Development Office) 및 ADIT(Alabama Industrial Development) 설립
- 지역의 특수성을 고려한 인적자원개발을 중심으로 한 지역산업정책에 노사정을 포함한 지역주민들의 협의와 공감대를 형성함으로써 성과를 내는 기반이 됨.

##### □ 영국 『노조학습기금』 사례

- 18년간 보수당 정부에서 노동당 집권 이후 유럽전체에서 노동생산성이 하위권으로 전락. 1997년 노동당 집권 이후 직업훈련체계를 지역파트너십 중심으로 개편. 98년 노조학습기금을 정부가 마련하여 지역을 중심으로 재직자 능력개발을 위주로 한 직업훈련 프로그램 제시하여 노사정 지역별 학습기술 위원회를 구성하여 운영
- 노조학습기금을 매개로 노동조합 주도의 근로자 학습 및 직업훈련은 단지 개별 근로자의 직업능력 개발에 그친 것이 아니라 지역차원의 노사파트너십을 형성하여 효과적인 지역 직업훈련을 가능케 하여 지금까지 노사정 모두가 긍정적인 평가를 내리는 등 성과를 가져옴.

##### □ 독일 『슈트드가르트 지역 협의』 모델 사례

- 90년대 초 심각한 경제위기 상황에 직면. 금속산업 중심으로 노사정간 합의 하에 참여적 작업조직 도입, 숙련향상 교육을 하였을 뿐 아니라 주정부가 하이테크 산업 투자 증대를 하는 산업구조 조정 노력 경주
- 94년 슈트드가르트 지역에서 발생하는 문제(교육, 실업, 주택, 교통, 환경 등)

를 전반적으로 다루는 “슈트드가르트 지역협의회”를 발족, 이에 앞서 주정부는 지역 협력 네트워크의 필요성을 인식하고 “슈트드가르트 지역의 협력강화”라는 법을 제정

- 지역협의회는 독일에서 행정구역이 아닌 경제구역으로 편성하여 만들어진 최초의 지역경제의 자체적 정책의결기관으로서 5년마다 지역선거에서 위원을 선출함으로써 지역협력관계의 네트워크가 제도적으로 재구성됨
- 지역내에 자동차 네트워크, 바이오 네트워크, 미디어네트워크, 문화 네트워크 등 지역내 다양한 분야의 네트워크 발생. “유럽포럼”에서는 이 지역을 경제발전의 모범지역 중 하나로 선정

□ 캐나다 『퀘벡』 모델사례

- 80년대 초 극심한 경기침체와 실업에 직면. 주정부는 중소기업 육성에 필요한 자금확보 차원에서 퀘벡 노동자 연맹과 합의하여 “퀘벡 노동자연대기금”을 설립하기로 하고 노조의 동의를 얻음
- 주정부는 노동자의 기여금에 대폭적인 세제혜택을 제공하고 연방정부는 퀘벡주 정부의 세수 감소를 보충
- 기금은 퀘벡 노사정 파트너십에 의거, 중소기업 육성과 고용창출, 환경보전, 지역개발에 역점을 두어 성공적으로 추진

□ 외국 사례가 주는 시사점

- ① 지역노사정 파트너십의 형성과 역할은 지역경제의 위기 상황에서 출발
- ② 지역 파트너십의 주요역할은 고용과 인적자원개발, 외부 자본유치 등을 통해 지역 경제활성화 및 발전에 맞추어져 있음.
- ③ 지역파트너십은 지역의 노사정의 적극적인 의지와 노력에 의해 운영되고 있음
- ④ 지역파트너십은 중앙에서 일방적으로 적용되는 정책실패의 위험을 줄이면서 지역 현장 혹은 산업현장에서의 요구와 수요를 충분히 담아내고 있다는 점
- ⑤ 지역의 주요업종을 중심으로 노사정파트너십이 형성되고 이것의 성공으로 다른 지역 다른 업종으로 파급효과를 가져옴

<우리나라 지역상황에 맞는 운영방안의 강구가 중요>

선진지역의 전통과 문화적 특징, 노사관계, 지역적 상황 등이 다른 우리나라에서 선진국의 사례를 그대로 적용할 수는 없는 문제임. 따라서 우리의 노사관계나 사회적 전통, 지역사정 등을 고려한 한국 상황에 맞는 지역 노사정 파트너십의 구축과 운영방안을 찾아가야 할 것임.

【토론문 3】

경상일보 편집국장 송귀홍

청년실업 해소 등 일자리 창출을 위해서는 이와 관련된 투자가 확대되어야 하나 현실은 그렇지 못해 그 해결책을 찾는 일이 시급한 국가적 과제가 되고 있다.

특히 일자리 만들기의 많은 저해 요인 가운데 노사관계 불안, 고임금 등이 중요한 요소로 지목되고 있어 '일자리 창출과 노사관계'에 대한 토론은 어렵고도 의미있는 것이라 생각한다.

또한 국내 기업의 '탈한국' 현상 속에 지역 기업의 '탈울산' 조짐도 나타나 이를 해소할 수 있는 방안을 마련하고 범국민적 공감대를 형성하는 일이 국가적으로나 지역적으로 매우 시급하다고 할 것이다.

아울러 WTO체제하 무한경쟁 속에서 우리 경제의 활력 회복과 기업의 생존을 위해서는 기업하기 좋은 환경을 만들면서 일자리 창출과 고용안정을 함께 추구해야 한다는 측면에서 그 바탕에는 노사의 협력, 상생문화가 절실한 시점이라고 본다.

### 1. 국내외 경제 여건

#### 1) 신3고현상으로 우리 경제 및 기업 환경의 악화

유가상승

-무역수지, 경제성장, 국민소득 등의 하락요인이자 소비자물가 상승 요인됨

환율 하락(원화가치 상승)

-우리 경제의 버팀목이라 할 수 있는 수출경쟁력 약화

원자재가 상승

-기업 채산성 악화 초래

#### 2) 내수 침체와 설비투자 감소

-한국은행 발표 '2003년 국민계정' 따르면 민간소비증가율 02년 7.9%에서 마이너스 1.4%로 추락

-설비투자 증가율 역시 7.5%에서 마이너스 1.5%로 분석

#### 3) 외국인 투자 감소

-정부 자료에 따르면 외국인 직접투자 '98년 88억달러에서 '00년 152억달러, '02년 91억달러, '03년 65억달러로 2000년을 고비로 점점 감소 추세

#### 4) 탈한국화 현상 심화

- 최근 기업은행 '중소기업 해외진출에 관한 보고서' 따르면 391개 중기 대상 설문 조사 결과 51.2%가 향후 1~2년내에 중국 등 해외로 나가겠다는 계획. 3~5년내 진출하겠다는 응답도 29.1%여서 총 80.3%가 5년이내에 해외로 진출할 의사. 해외 진출 희망국가는 중국(69.9%)을 선호
- 국내 제조업체의 대중국 투자현황을 보면 건수와 금액에서 급속한 증가 추세
- 한국경제연구원의 해외진출 국내기업의 국내외 임금비교 보고서 따르면 국내 생산직 평균연봉이 중국 현지공장의 약 10배에 달한다고 함
- 기업의 탈한국 현상과 관련해 한국경영자총연합회가 국내 100개 기업 CEO를 대상으로 한 설문조사 결과에 의하면 해외이전의 직접적인 원인으로 고임금과 노사관계 불안, 노동시장의 유연성 부족이 대부분을 차지했다고 함

## 2. 노사관계의 불안

### 1) 노사분규 건수의 증가

- 노동부 자료에 따르면 '97년 78건, '99년 198건, '00년 250건, '01년 235건, '02년 322건, '03년 320건으로 집계

### 2) 분규 건당 지속일수의 증가

- '97년 22.7일, '99년 19.2일, '01년 31.7일, '03년 32.5일

### 3) 근로자 1천명당 파업으로 인한 근로손실일수('98~'00 3년평균)

- 한국 124일, 일본 1.4일, 독일 1.1일, 영국 14.1일, 미국 79.4일

### 4) 울산지역 사례- 해마다 반복되는 현대자동차의 노사분규

- 현대차 노조는 지난해 임단협과 관련해 6월 하순부터 47일간의 파업을 실시
- 회사측은 정부가 긴급조정권 발동을 검토한 가운데 노조요구안을 거의 수용하면서 타결
- 당시 울산시, 노동사무소 등 유관기관의 노력은 물론 현대차 협력업체, 울산사랑운동추진위, 소상공인연합회, 음식업협회 등에서 기자회견 및 출근길 호소문 배포 등을 통해 장기화로 지역 및 국가경제에 악영향을 미치는 파업의 중단을 호소했으며 8월초순 노사협상 타결소식에는 일제히 환영
- 현대차는 작년 파업으로 인해 자동차 생산차질이 10만4천895대, 금액으로는 1조3천851억원에 달하는 손실을 입었다고 집계
- 울산상공회의소는 타결 직후 '현대자동차 노사분규 피해실태와 대처방안' 이란 분석자료에서 전국의 현대차 협력업체 3천450개사가 파업기간 동안 모두 2조490



역원의 피해를 입었다고 발표

- 현대차의 경우 지난 1987년 노조설립 이후 노사분규로 공장을 가동하지 못한 일수가 총 280일에 달해 연평균 조업일수인 260일을 초과, 15년 중 1년을 노사분규로 보낸 결과이고 최근 10년간 분규피해만 해도 총 69만대의 생산차질(금액 7조2천억원 상당)을 빚은 것으로 집계
- 올해의 경우에도 주제발표 내용과 같이 쟁점이 많은 가운데 현대차 노조는 지난 10일 '사측이 불성실한 교섭태도를 고수하고 있는 상태에서 더 이상의 교섭은 의미가 없다며' 임금협상 결렬을 선언한 상태이고, 쟁의절차에 들어가 조만간 조합원 파업 찬반 투표가 예상되고 있는 상황

### 5) 울산시민 의식

- 지난 5월7일 '시민과 함께 하는 울산선언2004 시민대토론회'를 개최한 울산발전연구원이 시민 330명을 대상으로 '울산발전의 장애요인'에 대한 설문조사를 한 결과 노사갈등이 26.3%로 가장 높게 나타남. 이어 공해도시 이미지(25.3%), 인재 및 전문가 부족(14.8%), 공동체 의식 부족(13.2%), 중앙정부의 관심 부족(10.6%) 등의 순을 보임
- 또 경제산업분야 전문가 96명을 대상으로 한 조사에서도 노사갈등이 37.6%로 일반시민 보다 더 높게 나타났고, 인재 및 전문가 부족(24.0%), 공해도시 이미지(14.6%), 공동체 의식 부족(10.6%) 등의 순을 보였다고 함

## 3. 협력적 노사관계를 위한 제언

### 1) 모범 사례

- 현대중공업의 경우 지난 1987년 노조설립 이후 한 때 '콜리엇 크레인 점거' 등 심각한 노사갈등을 겪었으나 1995년 이후 작년 까지 9년 연속 무분규 기록을 계속하는 등 협력적 노사관계, 상생의 노사문화에 노력하는 기업들도 많음
- 일본 도요타의 경우 53년 무분규 행진중이며, 지난해 1조1천억엔이라는 사상최대의 순이익을 기록했지만 노사는 올해 3월 기본급 동결에 합의하고, 대신 연말실적에 따라 성과급을 배분받기로 해 기업경쟁력 제고에 노사가 힘을 모으는 대표적 사례로 꼽히고 있음

### 2) '일자리 만들기 사회협약'에서의 노사정의 역할

- 노사정위원회는 지난 2월10일 청와대에서 본회의(민주노총 불참)를 열고 전문, 7장, 23절의 총 55개 항목으로 구성된 '일자리 만들기 사회협약' 체결.

#### □ 사회협약 추진배경

- 우리경제의 일자리 창출역량 약화
- 기업활동 및 근로의욕 저하 현상

- 노동수요와 공급간의 불균형 심화
- 노사관계 불안에 따른 위기감 확산

□ 노조

- 임금수준이 높은 부문에 대해 향후 2년간 임금안정에 협력
- 작업장 혁신, 품질 및 생산성 향상에 적극 협력
- 임금 및 근로시간 조정, 배치전환 등 기업내부 노동시장 유연성 제고에 협력
- 비정규직 등 배려하는 노동운동, 생산시설 점거 및 조업방해 등 불법행위 자제

□ 기업

- 투자확대를 통한 일자리 창출
- 인위적 고용조정 최대한 자제 및 노조와 성실한 협의를 통한 감원 최소화
- 대기업은 하도급업체 근로자의 고용안정과 처우개선 등 지원
- 비정규직을 불합리하게 차별하지 않고 정규직 채용시 비정규직 우선 채용
- 경영정보 공개 등 윤리경영 및 투명경영 실천, 부당해고와 부당노동행위 자제

□ 정부

- 경제규제의 정비, 기업의 고용확대에 대한 세제 및 고용보험상 지원, 연구 및 인력개발비 세액공제 범위 확대
- 중소기업의 신규업종진출지원금 및 고용환경개선지원금 도입, 전문인력 채용시 장려금 지급
- 비정규직의 불합리한 차별 시정 대책 및 공공부문 비정규직에 대한 유형별 개선 방안 마련
- 물가를 3% 수준에서 지속 안정, 사교육비 주거비 근로자 세부담 경감, 저소득근로자 소득향상방안 강구
- 국민기초생활보장제도 임금채권보장제도 수혜대상의 단계적 확대 등 사회안전망 확충
- 사회적 일자리 및 공공부문 신규채용 확대, 취업애로계층 고용촉진

3) 제언

- 노사는 기업의 생로병사를 공유하는 동반자 의식과 신뢰 구축, 양보와 타협으로 상생해법 찾아야
- 회사는 투명 경영과 미래 비전 제시, 근로자 복지향상 등에 최대한 노력해야
- 노조는 기업의 생존과 재도약은 물론 국가와 지역, 이웃의 공동목표에 협력해야
- 대화과 타협을 우선하고 법과 원칙을 지키는 노사관계 정립해야
- 기업도 지역사회 일원이란 차원에서 협력적 노사관계를 위한 범시민적 공감대 형성, 확산
- 정국 안정과 사회지도층의 근검절약 및 '나눔'문화 솔선수범

【토론문 4】

울산대학교 경제학부 교수 이재기

1. 일자리 창출과 노사관계에 대하여

- 중장년 실업과 아울러 청년실업 특히 대졸자 실업문제는 대단히 심각함.
- 우리 대학의 경우 전공에 따라 차이는 있지만 2003년도 졸업생의 취업률은 55%정도로 예년의 80%에 비해 매우 낮은 수준임.
- 대부분 임시직, 계약직에 낮은 임금으로 취업하여 취업의 질도 낮아지고 있음.
- 이러한 고용악화는 4학년 학생의 졸업기피 내지 유보로 이어져 학부모의 경제적 부담 가중을 가중시키고 향후의 노동시장 전망을 어둡게 하고 있음.
- 지식사회화, 정보사회화, 세계화 등 시대변화를 감안할 때, 대졸실업을 근본적으로 해결하기 위해서는 대학교육의 질을 획기적으로 높이는 특단의 조치가 필요하나 대학재정의 근본적인 한계로 인해 어려움에 처해 있음.
- 일자리 창출을 위해 지난 2월에 노사정이 모여 일자리 만들기 사회협약을 맺은 바도 있으나, 현 정부의 정책 기조은 일자리 창출과 거리가 있는 듯함.
- 일자리 창출을 위해서는 기업의 투자 마인드 제고가 필요하나 현 정부는 여전히 기업의 지난 과오를 추궁하고 기업의 사회적 책임을 강조하는 방향으로 정책방향을 잡고 있음.
- 내수부진, 신용불량자 문제 등으로 인해 기업의 장기투자전망이 밝지 못하고, 기업의 관심도 불확실한 신규투자보다는 안정, 비용절감, 경영권 방어 등에 잇는 것으로 판단됨.
- 이러한 상황에서 재벌총수를 불러다 투자하라고 해 봐야 별로 효과가 없을 것이 자명함.
- 아무 걱정없이 기업경영만 잘하면 된다는 확실한 시그널을 보낼 필요가 있음.
- 노동계의 임금인상·성과급 지급, 비정규직 처우개선, 경영참여 및 사회공헌기금 조성 등의 요구는 노동시장의 전반적인 상황을 고려하여야 할 필요가 있음.
- 생산성 증가에 상응한 임금인상, 이익의 성과배분 보다는 투자확대를 통하여 고용보장 및 일자리 창출로 연결시키는 것이 필요함.
- 비정규직 문제는 산업구조의 변화, 기업환경적 불확실성의 증대 등의 시대적 환경변화에다 우리나라의 경직적인 노동시장구조가 맞물려 발생한 문제로서

단기적인 해결이 불가능함.

- 현재의 상황은 고용안정성보다는 고용확대에 우선순위를 두고 기업과 노조가 각종 현안을 풀어야 할 시점이라고 판단됨.

## 2. 현대자동차의 임단협에 대하여

- 과도한 임금 및 성과급 인상요구는 자제할 필요가 있음. 현대차 노조의 힘은 기업의 경쟁력에 달려 있고 세계 자동차 산업의 경쟁은 날로 심화되고 있음.
- 연례적으로 되풀이되는 분배 몫에 대한 노사갈등을 완화할 임금인상률을 비롯한 협상의 Rule을 개발할 필요가 있음.
- 사내 하청 비정규 근로자의 처우 개선, 산업발전 및 사회공헌기금 등의 요구는 기업차원 보다는 국가적인 차원의 합의가 필요함.
- 현대자동차 노사는 자사의 협상결과가 미치는 외부효과를 고려하여 협상에 신중을 기할 필요가 있음.

【토론문 5】

울산발전연구원 연구위원 고영삼

1. 머리말

금일 심포지엄의 큰 주제는 <일자리 창출을 위한 노사관계 안정화 방안>인데 이러한 제목으로 보면, 노사관계 안정화 보다는 일자리 창출이 심포지엄의 주 목적인 것으로 생각된다. 사실 '일자리 창출과 노사관계 안정화'는 이른바 고용없는 성장경제가 우려되고 있는 현실, 비생산적인 노사관계 구조가 지속되고 있는 우리나라의 현 시점에 가장 적극적으로 논의를 진행해야 하는 문제이다.

박성준 박사님은 일자리 창출보다는 올해 임단협의 주요 쟁점인 임금협상, 주 40시간 근무제, 비정규직 보호, 노동자의 경영참여, 민노총의 사회공헌기금 조성요구 등에 대하여 경영자측의 관점에서 해결방안을 제시하고 있다.

이병훈 교수님도 금년 자동차 산업의 임단협의 진행경과, 주요 쟁점을 정리하고서 이에 대하여 몇 가지 주요한 제언을 하였다.

2. 한국 노사문제에 있어서 특징

- 신자유주의 경제체제하에서 노사불신 노사관계, 전투적 노사관계 지속
  - 87년 노조결성 이후 지금까지 주로 파업/강경대응 위주 노사관계(냉전과 열전 사이를 오갔다) --> 협력적 노사관계의 필요성
- 실업문제(일자리 창출)와 비정규직 문제가 주된 쟁점: IMF 경제위기 지속, 지식 기반경제로의 이행
- 경영투명성/경영참여 과제: 건강한 기업가 정신 요구
- 실리주의적 조합주의: 사실상 임금투쟁에 매몰

3. 노사문제와 지역사회 파트너십

□ 노사문제 해결에 있어서 바람직한 중심 시각

=====> 성찰과 신뢰의 노사문화

- 경쟁력/숙련: it, bt 등 신기술 지식기반경제 시대의 생존법
  - 고용안정제일주의(노), 유연성제일주의(사)를 넘어서야 함
- 개별 이기주의 극복
  - 대기업과 중소기업, 정규직과 비정규직의 분절성 극복

- 대기업 노동자는 이미 우리사회의 기득권 계층이라는 인식
- 실업과 일자리
  - 사회적 안전망이 취약한 나라에서 실업은 상당히 문제
  - 기업채용 관행이 신규 졸업자에서 경력자 위주로 변화
- 지역사회 파트너십

□ 제안: 지역사회 파트너십과 일자리

1) 지방분권화의 조류에 따라서 지역의 특성에 맞는 지역차원의 노사정 협력 시스템 구축해야

--> 노동시장이 지역별로 이루어지고 있다는 것을 확인할 수 있다. 이미 지방정부 차원에서 실업률, 삶의 질을 비교하는 것은 보편적인 시대임, 이러한 상황에서 지역 수준에서 일자리 창출, 지역인재육성, 지역산업발전을 논의할 수 있어야

- 노·사·정·민 4 주체들의 공론의 장: 다양한 교섭구조를 마련해야 함: 그런데 노사정이 성공하기 위해서는 각 주체들이 무언가 얻을 것이 있어야 함: 예를 들어 노(고용안정), 사(이윤확보), 정(선거승리), 민(지역안정)

- 그런데 지방정부 수준에서 사실상 무언가 주도하여 자리를 만들고 할 때 줄 수 있는 것이 상당히 부족--> 제도적 차원에서 접근하면 비간접, 그러나 건전한 산업문화를 진작한다는 차원에서 접근한다면 비관적인 것만이 아니다.

- 저는 이러한 의미에서 먼저 우리지역에 <울산기업문화 포럼>과 같은 연구회를 만들어서 지역차원의 노사정 협력 시스템을 연구하기를 제안

2) 의제설정의 변화

① 사회적 차원의 의제설정

- 임금인상, 경영권 방어와 같은 차원에서 노사문제를 접근하기보다는 공동체 생존의 차원에서 의제를 개발해야

- 사회공헌 기금

② 종업원 지원프로그램(EAPs: Employee Assistance Programs)

○ 개념: 노동자와 노동자 가족의 심리적 문제, 스트레스, 대인관계 문제, 각종 장애 문제, 가족간의 갈등 문제, 정신건강의 문제 등을 회사와 지역 공동체가 전문가 시스템을 구축하여 지원하는 것

○ 필요성: 인간의 입장에서 노동자를 지원하는 프로그램을 실행함으로써 상호간 선입견(게으름, 고임금 요구--이윤, 통제)을 해소할 수 있음: 산재방지, 노사 상호간 관계개선

### 3) 일자리 창출

#### ○ 지방분권적 고용정책

- 일자리 문제는 이미 글로벌화 되고 있는 상황--> 이러한 상황에서 지역차원에서 한계가 있는 것이 사실, 그러나
- 지난 10년간의 대기업의 고용창출능력, 고용기여도를 하락되어 왔지만, 50인 미망의 중소기업의 경우 일자리 창출능력이 증대되어 왔다. --> 지방의 힘
- 일자리의 미스 매치가 심각: 기업은 사람이 없다, 구직자는 공장이 없다고 한다 --> 지역에서는 혁신시스템을 구축 활성화할 것. 대학 개혁

#### ○ 지역혁신시스템과 연계

- 인적자원 개발 및 노동자 숙련

#### ○ 공동체 분야의 일자리 확충

- 삶의 질 분야(학영, 양로, 육아, 의료, 보건 등)의 서비스 제공의 제일 주체가 중앙 정부에서 지방정부로 이동하고 있는 상황에서 지역 공동체 내에서 일자리는 상당히 많이 만들어 질 수 있다.
- 이 분야의 조직은 수익성과 공익성을 동시에 추구하면서 지역사회를 풍요롭게 할 수 있을 것

【토론문 6】

울산경실연 사무국장 김창선

## 1. 문제제기

- 노사문제의 정치쟁점 활성화
  - 민주노동당의 원내 진출 : 과거 정당내외와 정당과의 쟁점 미비에서 정치내·외적인 쟁점화 증가
  - 쟁점의 사회적 확대 : 노사간 중심의 문제에서 정치적 확대의 기반조성과 실업 등의 장기적인 문제로 사회 전반문제로 정착
  - 정책의 활성화 : 민주노동당과 민주노총의 유기적 협력과 민주노동당의 정치력 확대를 위한 정책연구 및 대안의 활성화가 상대적으로 경영자 단체들과 여·야에 자극적 역할 기대
  
- 논리 및 이념의 변화
  - 양비론적 관점의 상실 : 과거 보수정당 구조내에서 양비론은 존재하지만, 보수, 중도, 진보의 정치적 다양성이 존재하는 구조내에서 명확한 정치적 입장 요구되는 상황
  - 언론의 입장 변화 : 지난 대선과 총선을 계기로 언론사의 특정 정당과 계층에 대한 정치적 입장이 가시화되어 노사문제의 보도내용에 있어서 언론사간의 치열한 활동이 전개될 전망
  
- 분권 및 자치로 지역적 상황과 개별적 기업의 상황을 존중
  - 분권과 자치로 지역경제에 있어서 행정의 역할이 크게 확대됨으로 행정의 지원정도에 따라 경제 및 기업의 여건의 차이가 발생할 소지가 큼.
  - 특히 행정지원에 따른 기업 여건변화가 지역사회의 실업문제, 임금문제 등에 영향을 미치는 요소로 작용
  - 과거 울산지역 대기업의 임금과 하청기업의 임금구조의 문제가 마치 전 부인양 다루어져 있으나, 이제는 지역 및 기업간 임금의 문제도 지역 및 기업의 특성을 고려해야 할 상황.



## 2. 주요 쟁점

- 일자리 창출의 확대의 문제
  - 실업과 신용불량자의 문제 해결을 위해 노·사·정을 위시한 사회전체의 문제로 제도, 정책을 포함한 모두의 다양한 노력이 필요
  - 최근 정부의 일자리 창출 정책의 문제점에 대하여 개별적 적정성에 대한 평가보다는 종합적이고 다양한 시도와 노력이 필요함
  - 예를 들면, 노동시간단축, 교대제도, 정년 문제 등에 있어서 개별적 과제로 보기보다는 일자리 확대라는 사회적 개념으로 합의 필요하며, 이에 대한 정책결정과 아울러 정부 지원책도 필요
  - 특히 청년실업 등의 문제에 대하여 사회적 합의를 통한 각계의 방향과 정부의 정책우선과 집중이 필요하며, 성과위주의 장기적 대안 마련
  
- 비정규직의 해결방안의 문제
  - 비정규직의 문제를 정규직화나 차별철폐의 등의 단순화 방식으로 해결하는 경향에 대한 경계
  - ‘비정규직에 대한 대기업 노조의 책임문제’나 ‘민주노총 등의 노동운동 방식의 문제성’으로 제기하는 일부 경향 사회지도층의 문제해결방식은 경계
  - 산업 및 사내 비정규직에 대한 문제를 양념이 아닌 노·사는 핵심 과제로 선정 및 노력 요구
  
- 임금 및 성과급의 문제
  - 인건비 상승은 기업경쟁력 저하 및 집단이기주의의 단순논리는 탈피
  - 임금 상승에 대한 요구 및 비율의 차이에 대한 부각보다는 실제적인 비율의 적정성에 대한 이해 필요
  - 기업규모별, 산업내부의 고용관계에 대한 임금의 격차 확대의 문제를 해결방안의 문제로 보기보다는 노·사중 일방의 문제인양 다루어 실제적인 해결에 역작용을 하는 경향 경계
  - 성과급에 대한 문제는 노사간의 정착하는 분위기
  
- 경영참가
  - 기업별 노사간의 원만한 합의를 우선적으로 경영에 대한 참가의 폭을 확장할 필요가 있으며, 제도나 정책 중심으로 진행할 경우 다양한 기업적 상황을 해결하기 힘든 점과 기업운영과 노사문제에 역작용을 일으킬 가능성이 있음

- 사회공헌기금

- 민노총 산하 4개 자동차 노조의 주장에 대하여 충분한 사회적 논의 필요
- 준조세, 행정의 고유 역할이라는 측면에 대한 강조보다는 기업의 사회적 책임에 대한 노사합의와 국가의 부족한 부분을 기업의 사회적 기여를 통한 일정 해소의 의미. 이미 실행되고 있는 요소 많음

4. 해결 모색

: 앞부분의 문제제기의 부분에서 언급하였던 정치적, 사회적 지형 변화에 대한 충분한 인식이 필요하며, 무엇보다 우리나라 경제구조의 취약함과 내수경기불황으로 인한 많은 난관에 대하여 짚지 않더라도 우선적인 개별정책으로 일자리 창출과 비정규직의 해결방안은 진행되어야 한다. 또한 두가지의 과제에 대하여 상호연관성을 충분히 고려한 정책이 필요하며, 이를 위해 사회전체의 노력과 Win-Win 전략에 의한 합의가 형성될 수 있도록 하여야 한다.

정부의 경우, 이번 공공부분 10만명 비정규직에 대한 정규직화 발표는 정부의 의지는 표명되었다고 하지만, 실행여부 및 효과에 대한 체계적인 점검이 필요하다고 본다. 특히 개별정책에 대한 결정이전에 사회적 합의가 충분히 이루어져야 하며, 이에 대한 정책의 평가의 과정도 필요하다고 본다.

노사관계의 경우 일자리 창출과 관련되는 정년의 문제나, 근로시간 단축이나 주간 2교대의 문제에 있어서 사회적 과제를 공동으로 해결하겠다는 의지가 반영되는 개별기업내의 결정이 이루어지길 기대한다.

그리고 사회공헌기금의 경우 현재 노사간의 문제가 우선적으로 검토되어야 하겠지만, 사회적으로 의미있는 기금이라는 점에서 목표와 대상, 방법에 있어서 사회적인 토론 및 공감대의 확보가 필요하다고 본다.

마지막으로 지방정부의 역할이 과거와 달리 변화되는 양상이 있다. 예를 들면 이번 울산지역의 조선관련 업종 공장이전에 대하여 단기적으로 묶어두겠다는 발상을 떠나 지역사회와 기업이 공히 필요한 부분이 무엇인가? 에 대한 충분한 조사와 연구를 통한 정책이 제시되어야 한다. 이처럼 과거와 달리 지방정부와 노사와의 관계에 대한 연구와 정책을 서둘러 준비되어야 한다.