

복수노조시대 노사관계 관리

2006년 4월 21일
한국노동연구원
은수미

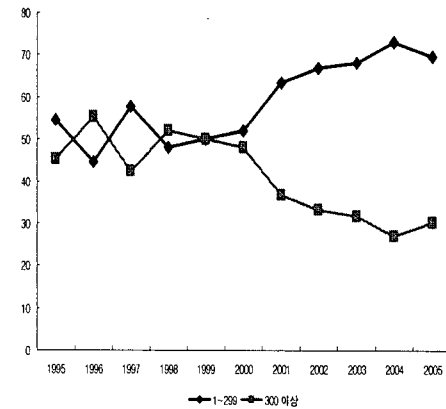
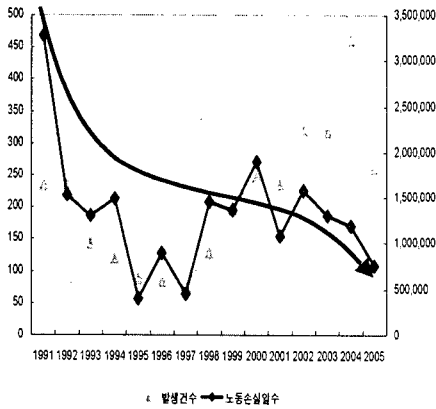
목 차

- 2006년 노사관계 특징
- 복수노조와 노사관계
- 노사관계 접근관점 및 대책

양해사항: '거시적' 노사관계 분석 및 접근에 치중

2006년 노사관계 특징

■ 대기업 노사관계의 안정화와 중소기업 노사관계의 불안정



▲ 발생건수 ▲ 노동손실일수

◆ 1-299 ◆ 300 이상

2006년 노사관계 특징

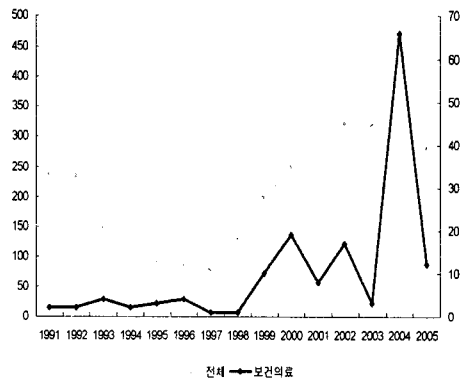
■ 비정규 분류 및 산별 분류의 증가

- 노사분규현황

구분	2006	전년동기
발생	22	27
해결	9(40.9%)	15(55.6%)
진행	13(7) <1>	12(1)
조정신청	105	89

장기파업사업장: 세종, 현대하이스코, 기륭전자, 하이닉스-매그나칩, 서울레이크사이드, KM&사내하청, GM대우창원 등

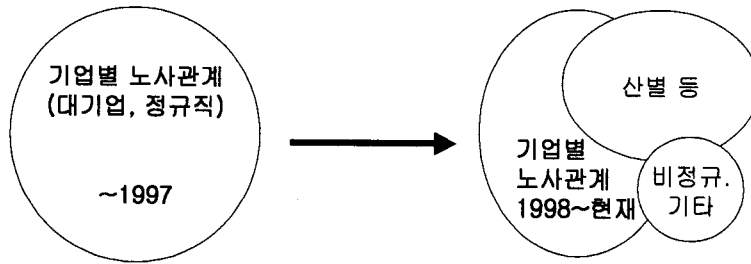
- 보건의료 노사분규



◆ 전체 ◆ 보건의료

2006년 노사관계 특징

■ 기업별, 초기업별 노사관계의 공존



- 산별 전환결의(공공노련, 금속연맹, 화성, 서비스연맹 등)
- 보건, 금속, 금융 중심의 산별교섭
- 지역일반노조의 활성화
- 지역, 업종별 교섭 증가

2006년 노사관계 특징

- 중앙수준의 노사정 대화 지체/지역, 업종, 산별수준의 노사정 대화 상대적 활성화
- 비정규입법 및 노사관계 로드맵을 둘러싼 중앙수준의 노사정 갈등
- 지역, 업종, 산별수준 교섭 및 사회적 대화의 가능성(지역노사정파트너쉽, 직업훈련 및 일자리창출 등)

→ '중앙-지역.업종.산별-기업'의
중층적 사회적 대화를 구축은 불투명

2006년 노사관계 특징

- 임금 교섭(약 12%)보다 비임금 교섭(고용안정, 근무방식, 인력운영방식 등) 증가

	체불 임금	임금 인상	단체 협약	기타	계
04	3 (0.6)	56 (12.1)	386 (83.6)	17 (3.7)	462 (100.0)
05	-	36 (12.6)	236 (82.2)	15 (5.2)	287 (100.0)

2006년 노사관계 특징

- 개별적 분쟁 증가

	2002	2003	2004	2005
부당 노동	1,691	1,265	1,129	1,275
부당 해고	5,047	4,859	5,615	6,528

2006년 노사관계의 특징

- 효율성과 안정성 간의 조화 실패
 - 노사 자율적 교섭 능력의 취약
 - 노사 모두 단기적 이해에 매몰/사회적 책임의식 취약
-
- 노사관계 불안정성과 복잡성의 증가

복수노조 및 노사관계

- 복수노조 '창구단일화'를 둘러싼 이견
 - 경영계: 사업장단위 과반수 창구단일화 (1사업장1교섭단위)
 - 정부: 사업장단위 제한적 과반수 창구단일화(사업의 필요상 교섭단위를 분리해야 할 경우 노동위원회 승인)
 - 노동계: 자율적 창구단일화/창구단일화 입법 반대
 - 공익안: 1사업장에서 조직대상이 중복되는 경우로 제한, 과반수 혹은 비례대표제

복수노조 및 노사관계

■ 입법초점

- 경영계: 사회적 비용 감소 및 효율성 확대
- 노동계: 노동3권 보장 및 노사자율성 확대

■ 공익안이 제기되는 배경

- 비정규 및 소수노조 배제에 따른 노사관계 불안정
- 기업별 노사관계 온존에 따른 노동시장 양극화 확대
- 법 의존에 따른 노사자율성 축소, 위헌소지

복수노조가 난립할 것인가?

■ 기업수준

- 300인 이하 중소기업 (89.7%)은 어려움
- 일부 대기업에서 생산직/사무직, 정규/비정규, 계파조직의 가능성

■ 지역/업종/산별 수준

- 대기업을 기반으로 한 별도의 초기업 노조
- 기업노조와 산별(업종) 지부의 병립



기업과 초기업 수준,
단기/중.장기 노사관계로
시선을 돌려야

노사관계 접근관점 및 대책

- 효율성과 안정성의 문제
 - 성과주의와 고용안정의 딜레마
 - 오쿠다히로시(도요타회장): “부득이 해서 고용에 손을 대야 한다면 경영자 자신도 책임을 져야 한다”
- 노동시장 양극화 완화
 - 비정규직의 차별시정 및 활용방안
 - 병원산업의 경우 2004년 현재 22.8%(공공병원 26.8%)
 - 비정규 노사관계 안정화 모색
 - 대기업.정규직의 양보와 교환

노사관계 접근관점 및 대책

- 노사간 ‘전국-지역.업종.산별-기업’ 수준의 중층적 대화 및 교섭채널
 - 대화 및 교섭의 분리
 - 지역/업종/산별교섭에 대한 대응
(사례: 보건의료산업 사용자단체 구성요구에 대한 대응->명분과 실리의 혼합)
 - 상생적 대화 및 교섭 의제의 설정

노사관계 접근관점 및 대책

- 노사갈등 해결 시스템 강화
 - 기업 수준 다양한 노사협의 채널 확보 (노사협의회, 노사간담회 등)
 - 단계별 고충처리 시스템 확보(업무관련 면담, 온라인을 통한 의사소통채널 확보 등)
 - 노사갈등 해결을 위한 훈련 및 교육프로그램 확보
 - 정부의 적극적 조율 및 중재 요구

노사관계 접근관점 및 대책

- 사회적 책임의식에 기초한 노사관계 관리
 - 공익 산업의 경우 보다 필요(언론 및 시민 사회의 지지 필요)
 - 의료산업, 의료노동시장, 의료노사관계 전반에 대한 진단 및 대응
 - 효율성과 공공성 간의 조율 모색
 - 병협 등 기존 자원의 활용 및 제고