

1995年 勞使 關係 展望

企劃 調查 課

1. 94년 노사동향

93년에 이어 두번째로 중앙단위 노사협상에서 '적정임금인상률'을 합의, 개별사업장의 임금협상에 기준으로 작용함으로써 94년의 노사관계도 비교적 순탄하고 안정적인 모습을 보였다. 우선 노사분규에 있어서 지난 87년 3,749건으로 사상 최고치를 기록한 이후 90년에 322건으로 진정기미를 보이기 시작, 94년에는 불과 121건에 그쳤으며 노사분규의 선행지표로 볼 수 있는 노동쟁의발생신고 역시 90년에 1,777건을 기록한 이후 지속적으로 감소하여 94년에는 898건에 머물렀다.(표-1)

이와같이 노사관계가 90년대 들어 안정적인 모습을 보이는 것은 그동안 거듭되어 온 노사간 대립으로 노사 양측이 피해를 입어 온 것을 충분히 경험하여 왔고, 또한 자율적·협력적 노사협상을 위한 경험이 과거 수년간 축적됨으로써 상호간 불필요한 대립을 줄였는데 그 원인을 찾을 수 있다. 그리고 우루과이라운드(UR)의 타결과 WTO의 출범 등으로 위기의식을 느낀 국민들이 더이상의 소모적인 노사대립을 반대하는 입장으로 돌아

선 것도 상당수 작용한 것으로 보인다.

그러나, 94. 6. 24부터 8. 26까지 무려 63일간이나 파업이 지속된 현대중공업과 94. 6. 29부터 7. 1까지 국민의 손발을 묶었던 철도 및 지하철의 파업은 우리 경제와 사회에 커다란 혼란과 마비를 초래하여, 마이너스요인으로 작용한 것도 역시 사실이다.

근로자수 100인 이상 사업장의 94년 평균 협약 임금인상률은 93년의 5.2%에 비해 다소 높은 7.2%로 나타났는데, 이는 500인 미만 사업장에서의 인상률이 500인 이상 사업장에서보다 약 1% 이상 높은 것으로 나타나 중소기업에서 상대적으로 높은 인상률을 보였다. 또, 전 산업의 실질임금상승률은 급속한 경기확장 및 연초의 물가불안에도 불구하고 93년과 비슷한 12%대로 잠정 집계되었는데 이는 90년을 전후한 임금상승률에 비하면 6~7% 이상 낮은 수치이다.(표-2)

한편, 94년 노사동향의 주요특징을 살펴본다면 우선 노동운동이 합리적이고 적법적인 양상으로 변화해가는 모습이 뚜렷했다는 점을 들 수 있다. 따라서 쟁의발생 등의 노사분규가 지속적으로 감소하고 있으며 대규모사업장간의 불법적인 연대투쟁도 현저히 약화되는 모습을 보였다. 이는 물론 전자, 자동차, 조선, 철강 등 강성노조가 많은 업종의 경기가 호황을 보여 지불능력이 향상됨으로써 임금 및 복지후생면에 대한 투자확대가 가능했던 까닭도 있지만, 한편으로는 경쟁력강화라는 상황적 요구에 의해 노사안정이 요구되었고, 따라서 '전국노동조합대표자회의' 등 범의단체들의 활발한 움직임에도 불구하고 개별사업장에서는 이들이 큰 호응을 받지 못했기 때문으로 분석된다.

(표-1) 90년대 노사분규 추이
(단위: 건, 천 명, 천 일)

구분 \ 연도	1990	1991	1992	1993	1994
쟁의발생신고	1,777	1,725	1,245	1,160	898
노사분규발생	322	234	235	144	121
분규참가자수	134	175	105	109	104
근로손실일수	4,487	3,271	1,528	1,308	1,484

〈표-2〉 94년 평균 협약임금인상률 현황

(단위:명)

구 분	타 결	동 결	5.0% 미만	5.0~6.85%	6.85~8.7%	8.7~10%	10% 이상
사 업 체 수	5,433 (100.0)	168 (3.1)	475 (8.7)	945 (17.4)	1,694 (31.2)	703 (12.9)	1,448 (26.7)
근 로 자 수	2,753,993 (100.0)	40,838 (1.5)	512,376 (18.6)	810,225 (29.4)	710,838 (25.8)	223,594 (8.1)	456,122 (16.6)

두번째 특징으로는 공공부문의 노사분규가 부각되었다는 점이다. '전국기관사협의회'의 주도로 강행된 전국 철도 및 서울·부산 지하철 파업은 불특정의 시민들과 물류를 대상으로 이루어져 파업일수는 불과 3일에 그쳤지만 그 여파는 전국경제의 흐름을 일시에 마비시키고 근 한 달 가까이 그 후유증을 남기는 결과를 초래했다. 또한, 한국통신공사의 임·단협투쟁과 조폐공사의 파업 등 예년에는 없었던 공공부문에서의 강성노조 출범과 극한 투쟁, 그리고 심각한 분규가 발생하여 국민생활에 막대한 지장을 주었다.

마지막으로 노조측의 투쟁전략 변화를 들 수 있다. 지금까지는 일반적으로 형식적인 노사협상, 쟁의발생신고, 전면파업 등 거의 순서적인 과정이 되풀이되어 왔으나 94년에 들어서는 냉각기간의 철저한 준수와 냉각기간 이후에도 가능한 파업은 지양하고 리본파용, 사복착용, 부분파업 등 그 강도를 낮춰 협상과 정상적인 생산활동을 병행하는 모습이 많았다. 이는 무조건 파업이라는 그동안의 구태에 일반근로자들의 반발이 많아졌고, 또한 '무노동 무임금'이라는 정부의 정책이 강력하게 추진됨에 따라 파업은 곧 근로자 자신들의 손해라는 의식이 정착되고 있기 때문으로 보인다.

아울러 94년의 노사관계는 일부의 비난과 반대에도 불구하고, 비교적 안정적인 기반위에서 노사양측이 수용할 수 있는 요구조건 및 협상으로 서로 무리하지 않는 모습을 보였다 하겠다.

2. 95년 노·사·정 정책방향

1) 정부(노동부)의 노사정책 기초

정부는 WTO(세계무역기구)의 출범으로 인한 무한경쟁시대의 도래와 대통령의 세계화정책을 계기로 '노동분야의 세계화'를 구체적으로 추진한다는데 행정의 초점을 맞추고 있다. 현재 국민들 사이에 널리 퍼진 '내 몫을 찾기 위한 노사대립보다는 경쟁력 향상을 위한 노사협력'에 대한 욕구를 기반으로 평화적이고 합리적인 노사분위기를 조성

한다는 것이다. 즉 '세계화' 추진의 원천이 되는 산업의 경쟁력은 생산적인 노사관계의 구축과 효율적인 산업인력의 활용에 달려있으므로, 종합적인 산업인력 개발체제의 구축과 근로자 복지증진을 통한 생산성 향상, 그리고 협력적인 노사관계 조성에 정책의 우선순위를 둘 방침이다.

이를 위한 정부의 95년 정책은 크게 5가지로 대별된다.

첫째는 종합적인 산업인력 개발체제 구축이다.

변화하는 국내외 여건에 적응하여 경쟁력 있는 산업인력을 양성·공급하기 위하여 ① 종래의 단순기능인력양성에서 탈피, 숙련된 기능과 이론을 겸비한 다기능 기술자의 양성을 확대하여 산업구조 고도화에 부응하는 고급기능인력양성체제를 구축하고, ② 근로자의 능력을 지속적으로 개발·향상시킬 수 있는 여건을 조성하며, ③ 직업훈련의 범위를 종래의 제조업 생산기능인력 중심에서 1차산업 및 3차산업의 분야에까지 확대하고, ④ 민간기업의 자율적 훈련여건을 조성하기 위하여 현행 직업훈련의무제도를 대상업종에만 적용하고 중·소사업장은 면제할 계획이다.(표-3)

둘째는 고용보험제의 실시를 들 수 있다.

근로자의 고용안정을 꾀하고 한편 생계보장을 위하여 실시되는 고용보험제의 주요내용은 크게 실업자들에 대한 생계보장을 위한 실업급여와 산업구조 개편에 적응하기 위한 근로자에 대한 훈련 등에 필요한 비용을 지원하는 고용안정사업, 그리고 근로자에 대한 지속적인 직업훈련을 지원하는 직업능력 개발사업으로 구분된다.(표-4) 이 제도가 시행되면 전국적인 인력수급망 형성으로 구인·구직난 해소에 큰 도움이 되며 또한 고용안정을 위한 기업의 무리한 부담과 근로자들의 불안을 상당부분 해소하

〈표-3〉 기능대학 설치 및 다기능기술자 배출계획

구 분	1994	1995	1996	1997	1998
기능대학(개소)	8	12	16	31	31
배 출 (명)	960	3,000	960	2,040	6,000

〈표-4〉 사업장규모별 사업주 보험요율

(단위 :명)

구 분	30~ 69인	70~ 149인	150~ 중소기업	대기업
계	0.3	0.6	0.8	1.0
실업급여	0.3	0.3	0.3	0.3
고용안정사업	비적용	0.2	0.2	0.2
직업능력개발사업	비적용	0.1	0.3	0.5

여 기업활동 및 생산활동이 활성화되고 또한 국민 복지를 위한 산재, 의료보험, 국민연금 등 3대 사회보장제도에 이어 선진국형의 4대 사회보장제도를 모두 완비하게 되어 복지국가로의 진입이 가능하다는 것이다.

세책은 산업재해의 예방이다.

94년에 1.25%였던 산업재해율을 98년까지 선진국수준인 0.7%로 낮춰 현재 연간 9만명수준인 산업재해자수를 연간 5만명으로 줄이고 산재로 인한 경제적 손실도 연평균 약 7천억원정도를 감소시킨다는 계획이다. 이를 위하여 전체 재해의 73.5%를 차지하는 근로자 300인이하의 중소기업장 재해를 줄이는 것이 관건으로 이를 위해 재정적 지원을 큰 폭으로 확대하고 위험예상사업장에 대한 지속적인 정밀점검과 안전의식 고취 등을 통하여 재해예방에 주력할 계획이다.(표-5)

네책은 근로자를 위한 복지사업의 확충이다.

이는 근로자들이 노사화합에 자율적으로 참여하는 한편 생산성 향상의 극대화를 추구하고 아울러 명목임금인상으로 외면되기 쉬운 실질적 복지의 확충을 추구하는 것이다. 정부는 이 부문을 주거안정 지원, 장학지원, 공공복지시설 확충, 사내복지기금 활성화 등의 개별 분야로 구분하여 근로자 주택마

〈표-5〉 산업재해예방을 위한 특별 사업계획 내용

◇ 용도별 자금구분

구 분	금 액
○ 안전장치 등 무상보조	1,164억원
○ 위험방지시설 개선자금 등 용자	1,400억원
○ 기타 제도개선 및 운영비	440억원

◇ 사업별 지원내용

사 업 명	지원내역(한도액)
○ 위험방지시설·안전장치 개선	소용액의 50% 보조(500만원), 용자(3억원)
○ 위험기계 신규 구입	소용액 전액 용자(3억원)
○ 작업환경 개선	소용액의 50% 보조(1,000만원), 용자(3억원)
○ 안전보건 관리 기술 지원	소용비용전액보조(안전 100만원, 보건 70만원)

련에 1,000억원, 근로자 자녀들에 대한 장학사업에 190억원, 공공복지시설 건축 및 지원에 300억원 등 그 지원규모 및 수혜폭을 넓힐 방침이다.(표-6)

마지막으로 다섯책은 생산적인 노사관계의 정착이다.

이는 노사간 불안요인을 해소하고 국가경쟁력을 뒷받침할 수 있도록 하며 노사가 서로 화합하고 협력하는 체제를 정착시킨다는 것이다. 이를 위하여 95년중에 노동연구원 등을 중심으로 우리 실정에 맞는 협력적인 노사관계를 조성하는 방안을 연구할 계획이다. 주로 근로자의 직장만족도를 높여 생산성을 향상시키고 인적자원관리의 효율화를 증대시키는 작업조직 및 임금제도 등을 연구한다는 내용이다. 또 기업경영자를 대상으로 각종 간담회 등의 견교환의 자리를 수시로 마련하여 경영자가 노사관계를 실질적으로 주도하여 변신을 꾀할 수 있도록

〈표-6〉 복지사업 및 시설지원 현황

사 업 명	'95 지 원	총지원(계획 포함)
○ 근로복지진흥기금 조성	300억원	3,000억원(10년간)
○ 근로자 종합복지관	3개소	16개소
○ 근로자 체육·문화센터	2개소	2개소
○ '노총' 장학기금	20억원	140억원
○ 중소기업 근로자 장학기금	50억원	50억원
○ 근로자 복지매장	3개소	13개소
○ 근로자 주택구입·전세자금	1,000억원	2,000억원
○ 영유아 보육시설 설치지원	2,300개소/3,500억원	7,590개소/1조3천억원(3년간)
○ 시범 영유아 보육시설건립	2개소	2개소

록 하며 협력적 노사관계조성을 위한 공감대가 널리 확산되도록 할 계획이다. 그리고 개별 사업장에서 노사간 대립이 있을 경우, 이의 해결을 공권력에 의지하거나 비정상적인 방법으로 하는 방식을 지양토록 하여 당사자들의 자율적 합의에 의한 해결을 유도하는 원칙을 지켜나간다는 방침이다.

이렇듯 정부의 95년도 노사정책은 임금부문보다는 근로자 복지 및 산업경쟁력 강화에 초점이 맞춰져 있다. 따라서 임금부문은 가능한 노사간 자율에 맡길 것으로 보인다. 그러나 전체적인 경쟁력 강화를 위해서는 이 두 요인을 별개로 생각할 수 없으므로 정부의 기본정책을 확정하여 노사양측이 이에 호응해 주도록 요구하고 있다. 그 기본정책을 살펴보면 다음과 같다.

가) 중앙노사합의에 의한 임금인상기준안 마련

정부는 95년의 국내경기가 계속된 활황세를 타고 적정성장수준을 상회하고 있다는 판단으로 전반적인 경기성장수준을 적정선인 7%대로 유도하기 위한 안정화시책을 펼 방침이다. 그러나 근로자들의 임금인상면에서 94년의 높은 경제성장률과 완전고용에 가까운 취업률, 그리고 기업의 투자증가 등 산업구조적인 요인과 제2노총 출범, 한국노총의 입지 및 대표성 약화, 물가상승에 따른 근로자들의 생활수준 보상 등의 요건, 그리고 4대지방자치단체 관련 선거 등 사회적·정치적 요인으로 인한 근로자들의 임금인상 요구수준이 상당히 높아질 전망이어서 95년도 임금인상을 둘러싼 노사관계가 상당한 불안요인을 안고 있는 것으로 보고 있다. 이미 지지도가 낮아지고 있음을 느낀 노총이 95년도 협상을 거부하였고 독자적인 임금인상요구안을 마련하고 있다. 그러나 노총과 경총간의 자율협상에 의한 임금인상기준안이 개별사업장에서의 노사협상에 큰 영향을 주었고 자율적인 노사관계의 기틀을 마련했다는 점을 중시하여 95년도 노-경총간 자율협상이 이루어지도록 최선의 지원을 할 방침이다.

나) 노동생산성 증가 범위내에서의 임금인상 유도

우리나라 근로자들의 명목임금은 80년대 후반기부터 급격히 증가하였다. 그러던 것이 93년부터 시작된 중앙단위 노사합의에 힘입어 다소 안정된 기미를 보였으나 94년도에도 역시 노동생산성 증가보다는 훨씬 높은 인상률을 나타냈다.(표-7) 이는 국제무역에서 경쟁력약화를 초래하는 요인으로 작용한다는 인식하에 95년도 임금인상률은 노동생산성증가의 범위내에서 결정될 수 있도록 지도

〈표-7〉 임금 및 생산성 증가율 비교

(단위 : 명)

구 분	88	89	90	91	92	93	94.10
명목임금상승률	15.5	21.1	18.8	17.5	15.2	12.2	12.2
노동생산성증가율	14.6	7.2	15.0	16.8	9.1	7.4	9.0(추정)

* 노동생산성증가율 = 전 산업 경상가격 GDP증가율 - 취업자수 증가율

할 방침이다.

다) 임금격차 완화 및 임금체계 개선

기업규모간, 직종간, 학력간, 성별간 차이가 나는 임금체계는 우리 기업이 오랜 관행으로 지켜왔다. 근래들어 국민의식의 성장과 개선노력으로 학력간, 직종간, 성별간 임금격차는 많이 개선되고 있으나 기업규모간 임금격차는 활동력이 강한 노조의 요구를 지불능력이 있는 대기업에서 받아들임으로써 상대적으로 지불능력이 약한 중소기업보다 고율의 임금인상이 이루어짐으로써 더욱 심화되고 있는 실정이다. 이는 중소기업 근로자의 임금에 대한 불만을 가중시켜 이탈현상을 초래하고 급기야는 중소기업의 경쟁력을 약화시키게 되므로 정부에서는 각종 현실조사를 통해 사회적 관심을 유도하고 대기업의 임금인상을 억제하여 기업규모간 임금격차를 해소하는데 노력할 방침이다.

또한 연공서열제의 임금체계를 개선하여 연봉제, 직무·직능급 등 개인의 능력 및 성과가 최대한 반영되도록 하는 종합급 체제도입을 적극 유도하고, 92년 총액임금정책 추진을 계기로 확산되고 있는 성과배분제도 그 문제점을 보완하여 근로자 개인의 근로의식 고취는 물론 생산성향상과도 연계되도록 할 방침이다.

2) 한국노총의 95년도 노사정책

노총은 93년과 94년, 노사안정을 도모하고 정책 및 제도개선을 통한 근로자의 지위개선 등 노동단체의 역할을 다한다는 의도로 경총과의 중앙단위 임금협상에 참여하였다. 그러나 노총의 이러한 의도와는 달리 임금인상률 합의는 임금인상억제의 일환으로, 정책·제도개선안 합의는 정부정책시행의 참고사항으로 이용되어 결과적으로는 노총의 위상만 실추되고 산하 개별노조의 탈퇴를 가속시켰다는 인식이다.

따라서, 95년부터는 실추된 노총의 위상을 회복하고 제2노총 출범에 대비하여 기존의 대표성을 확보한다는 차원에서 95년도에는 중앙단위 임금협상 등 일체의 사회적 합의를 거부하고 독자적인 임금인상안을 제시하기로 하였다.

노총은 임금교섭에 있어서 정부의 개입을 반대하고 노사간 자율교섭을 원칙으로 한다는 방침아래 경제성장 및 물가상승률 등을 감안, 근로자의 최저생계보장에 노력할 계획이다.

95년 노총의 임금협상에 대한 기본원칙은 다음과 같다.

가) 생계비 확보를 위한 실질소득 증대

임금교섭에 있어서 근로자의 실질생활개선을 전제로 노조원들의 의견을 최대한 반영하여 임금소득의 실질증대는 물론 세제개혁, 복지확충 등 간접소득의 향상에도 역점을 둘 방침이다. 이는 노총에서 산출한 도시근로자 최저생계비를 기준으로 하여 예상물가상승률을 반영, 임금인상폭을 결정하게 된다.(표-8)

나) 임금구조 개선

현재 직종간, 기업규모간 격차가 심한 임금체계의 개선에 노력할 방침이다. 현재 사무직 근로자의 78.1%에 불과한 생산직 근로자의 임금을 현실화하고 상여금 및 성과급의 기준이 되는 기본급의 비중을 임금총액의 90%선까지 확대시키며 기업규모간 격차해소를 위하여 업종별 연대임금정책을 추구

할 계획이다.

다) 근로시간 단축 및 복지후생제도의 확충

인간다운 삶의 영위를 위하여 주 5일제 근무를 목표로 하고 우선 주 44시간 근로제 정착을 위하여 노력할 방침이다. 또한 시간외 근로를 규제하고 유급휴일을 확대하여 이를 완전히 사용토록 유도함으로써 충분한 휴식을 취할 수 있는 여건을 조성한다는 것이다. 또 간접적인 임금인상효과와 함께 생활개선효과를 가져오는 사업장내 복지확충에도 역점을 둔다는 계획이다. 각종 복지시설의 확충은 물론 작업복 및 교통편의 제공, 휴양시설 설치, 의료비 및 교육비 지원, 사내근로복지기금 조성 등이 그 대상이다.

이와함께 노총에서는 근로자의 지위개선을 위하여 다음과 같은 정책제도개선을 위한 노력도 경주할 계획이다.

가) 고용안정

근로자의 생활기반을 안정되게 하기 위한 고용안정의 확대적용을 위해 힘쓸 예정이다. 이를 위하여 고용보험제 적용대상을 10인이상 사업장예까지로 확대시키며 근로조건 악화 및 고용불안을 야기하는 불법취업외국인 근로자의 사용을 근절하고 외국인 근로자에 대한 기술연수제도가 편법적으로 운영되는 것을 감시, 방지할 계획이다.

나) 세제개혁

〈표-8〉 한국노총 산정 도시근로자 최저생계비(1004. 12. 10 기준)

(단위:명)

	1인 남	2인 여	2인 가구	3인 가구	4인 가구	5인 가구
식 품 비	154,266	133,307	248,717	366,606	528,935	616,761
주 거 비	112,209	112,209	224,345	268,861	291,143	380,176
광 열 수 도 비	21,469	21,469	28,080	34,187	42,042	48,776
가 구 집 기 비	28,481	28,981	50,903	56,520	59,116	63,261
피 복 신 발 비	36,527	32,441	73,135	85,206	105,178	132,774
교 육 비	28,529	28,529	20,964	45,056	160,205	301,686
교 통 통 신 비	33,940	33,940	47,200	47,200	47,200	74,300
보 건 위 생 비	22,903	52,214	59,688	74,698	92,458	108,368
교 양 오락 비	56,533	53,533	63,847	74,547	86,580	97,947
소 비 지 출 계	494,857	496,623	816,879	1,052,881	1,392,857	1,824,049
저 축	53,703	53,703	48,333	48,333	48,333	48,333
조 세 공 과 금	37,817	37,877	56,297	76,667	115,917	205,237
합 계	586,377	588,203	921,509	1,177,881	1,557,107	2,077,619

금융실명제에 이어 종합과세제도 실시를 앞당기고 근로소득세 감면과 자산관련세제의 과표현실화에 역점을 둘 계획이다. 또한 임금구성체계의 개선을 위하여 기본급의 일정비율에 대한 조세감면제도의 실시를 위해 노력할 예정이다.

다) 복지확대 및 교육훈련 강화

중소기업 근로자에 대한 복지향상을 위하여 정부출연 복지금의 조성 및 연·기금제도의 안정적인 운용을 통한 사회보장제도의 내실을 기하고 탁아소 설치의무사업장의 범위를 확대토록 촉구할 방침이다. 이와함께 근로자 개인의 발전 및 기술숙련을 위하여 기능향상교육 및 훈련을 정부보조를 통하여 지속적으로 실시할 수 있도록 노력할 계획이다. 또한 근로자의 주거안정을 위한 영구임대주택, 근로자주택의 공급을 확대하고 주택금융제도를 실시하여 근로자들의 내집마련을 위해 노력할 방침이다.

라) 물가안정

근로자의 생활안정과 실질임금보전을 위하여 가장 중요한 물가안정에 대한 정부의 보장과 실질적 노력을 촉구할 계획이다. 즉 물가상승은 정부의 목표대로 3%대로 안정시키고 공공요금의 인상을 억제하며 독과점품목 및 개인서비스요금에 대한 가격 감시를 철저히 하도록 요구할 방침이다.

마) 경영참가

노사간 신뢰확보와 산업평화를 도모하고, 사용자의 일방적 결정에 의한 근로자의 불이익을 방지하는 차원에서 인사경영 및 교육훈련을 중심으로 한 경영참가 실현에 중점을 둘 방침이다.

3) 경총의 95년도 노사정책

지금까지 사용자측을 대표하여 임금관련 노사협상을 주도해 온 경총은 여러가지 국내외적 여건의 전개가 노사관계의 변수로 등장한 95년을 자율적 노사관계의 정착여부가 결정되는 분수령으로 보고 있다. 특히 지난 2년간 시행되어 온 중앙단위 노사협상을 통한 사회적 합의가 산업평화에 기여한 바

가 작지 않다는 인식이 널리 확산되어 있고, 따라서 95년에도 사회적 합의가 이루어 진다면 앞으로는 정착단계에 접어들 것이라고 판단하고 있다. 그러나 정부에서 경쟁력강화를 위하여 고율의 임금인상은 억제토록 한다는 방침을 세우고 있는 반면 노동계에서는 실질생계비 보장차원에서 지난 2년간 억제해온 만큼을 95년 임금인상요구에 포함시킬 전망이어서 그리 밝은 표정만은 아니다.

그러나 우리나라의 임금수준과 국제경쟁력의 실태를 감안, 95년 임금조정에 나서는 기본방향을 다음과 같이 설정하였다.

가) 중앙노사임금합의결과 준수

93년부터 실시된 중앙노사임금합의에 대한 개별사업장에서의 준수율이 93년에는 80.6%로 비교적 양호했던 반면, 94년에는 60.4%에 그쳐 결과적으로는 중앙합의의 실효성을 저하시켰다고 보고 향후에는 개별사업장에서의 임금협상시 중앙합의내용을 준수하는 분위기를 정착시키도록 노력할 방침이다. (표-8)

나) 적절한 임금인상

임금과 생산성은 매우 밀접한 관계에 있으며 적정수준에서는 임금상승과 생산상승이 비례하지만 어느 한쪽이 과도하게 초과한다면 이는 경쟁력의 약화로 나타나게 되므로 임금인상은 반드시 경제가 감당할 수 있는 범위, 즉 생산성향상범위내에서 이루어지도록 할 방침이다. (표-9)

다) 조기·일괄교섭 및 타결을 통한 임금교섭비용 절감

지금까지 개별기업의 임금협상은 주로 동종 타사

〈표-8〉 개별기업의 중앙노사 임금합의 인상을 준수율

구분	중앙노사임금 합 의 율	사업체 기준 준 수 율	근로자수 기준 준수율
93년	4.7~8.9%	80.6%	90.0%
94년	5.0~8.7%	60.4%	75.4%

〈표-9〉 국민경제생산성 증가율과 임금인상률 비교

(단위: %, 명)

구분	88	89	90	91	92	93	94	평 균
생산성증가율(A)	14.8	7.6	16.4	16.3	9.3	8.6	10.9	12.0
임금인상률(B)	15.5	21.1	18.8	17.5	15.2	12.5	12.0	16.1
차 이 (B - A)	0.7	13.5	2.4	1.2	5.9	3.9	1.1	4.1

의 임금교섭결과를 지켜보면서 이루어져 왔으며 또한 임금교섭과 단체교섭을 별도로 함에 따라 편법적 임금인상이 이루어져 왔다는 지적이 있으므로 앞으로는 임금 및 단체교섭을 같이 병행하여 일괄 타결하고 그 시기도 또한 타사의 협상에 구애됨이 없이 해당 노사간의 자율적 판단에 의해서 할 수 있도록 유도할 예정이다.

라) 기업규모 및 업종간 임금격차 완화

최근 기업규모나 업종에 따라 임금수준의 격차가 심하여 대기업, 서비스업에 비하여 중소기업, 제조업의 임금수준이 크게 낮아져 노동시장의 양극화가 초래되고 있는 점을 감안, 현재 임금수준이 높은 사업장에 대하여는 임금인상을 억제하는 대신 성과급 등의 제도를 도입하여 근로자들의 근로의욕을 고취토록 하여 명목임금에 있어서 그 격차가 완화될 수 있도록 유도할 방침이다.

마) 능력주의 임금체계 도입

현행 우리나라의 임금체계가 과거의 저임금, 고성장, 저기술 시대의 틀에 얽매어 그 체계가 복잡하며 기본급의 비중이 낮고 수당 및 상여금 등 비고정적인 임금의 비중이 높아 임금구성이 불안정한 데다가 연공급 위주로 되어 개인의 능력이나 업적

이 제대로 반영되지 못하여 근로자들의 의욕이 저하되고 있으므로 전반적인 임금체계를 능률과 생산성을 중시하는 직능급, 직무급의 도입을 적극 추진할 계획이다.

이상과 같은 경총의 정책기조는 주로 노조측을 대상으로 한 협상용이 아니라 산업계 전반의 불합리한 점을 개선하는데 주안점을 두고 있다. 이는 현실적으로 경총이 독자적인 임금정책을 결정하기 어려운 점을 감안, 노사협상의 기조는 정부안을 따르되 장기적인 근로조건개선을 목표로 하고 있기 때문으로 보인다.

3. 95년 노사관계 전망

95년의 노사관계는 지난 2년간 누려왔던 안정적인 평화적인 노사관계가 지속될 것이라는 의견과, 여러가지 요인으로 인해 낙관할 수만은 없다는 의견들로 나뉘어져 있다. 전자는 정부의 세계화정책에 따라 관계당국 및 사용자측이 기업 및 국가경쟁력 배양을 위해 근로자들의 요구사항들을 가급적 전폭적으로 수용할 것이며, 노조측도 내외정세의 변화를 감지하고 있어 무리한 요구는 하지 않을 것이라는 예측에 기인한다. 그러나 후자는 최근 가지





화되고 있는 제2노총의 설립 등으로 인한 노동계의 분열과, 지난해 노정간에 합의했던 정책 및 제도개선안에 대한 정부의 이행이 미흡하다는 노동계의 평가, 그리고 최근의 경기호황으로 인한 소득배분을 명분으로 한 고율의 임금인상 요구 등을 근거로 꼽고 있다. 현재로서는 어느쪽이라고 단정할 수 없는 상황이다.

파업 등 노사분규에 있어서는 지난해와 비슷하거나 다소나마 감소할 것으로 보인다. 그것은 과거 수년간 극한 대립과 협조적 협상이라는 양면의 경험을 모두 겪은 근로자와 사용자들이 무리한 요구나 무조건 거절이라는 관행에서 벗어나는 모습이 많아졌다는 것에서 이유를 찾을 수 있다. 지금까지 근로자들의 임금수준도 많이 개선되어 이제는 '생존을 위한 투쟁'이라는 명분도 많이 약해졌다. 따라서 노사분규가 일어났을 경우 무조건 근로자들의 입장에 동조하는 분위기도 가라앉았다. 즉, 사회 및 산업계의 안정과 평화에 대한 공감대가 널리 형성된 것이다. 더우기 정부는 불법 분규에 대해서는 법에 따라 엄단한다는 강경방침을 세워놓고 있다.

이러한 이유들로 불법쟁의를 비롯한 노사분규는 대체적으로 감소할 것으로 보는 견해가 우세하다.

반면, 임금부문에 있어서는 근로자의 요구가 다소 거세어질 듯 하다. 정부의 물가안정정책에도 불구하고 실제 체감소비자물가는 이미 불안한 단계를 넘어서 위협마저 느끼는 상황이다. 경기호황과 선거라는 물가의 악재들이 동시에 겹쳤기 때문이다. 이는 한국노총이 94년 12월기준으로 제시한 도시근로자 최저생계비 산출내역에서도 잘 드러난다. 따라서 올해 임금협상에서 노조측에서 제시하는 임금인상요구율은 평균 12~15%대가 될 것으로 보인다. 이미 재야노동단체인 민주노총에서는 14.8%의 인상을 요구했고, 한국노총에서도 12.4% 인상해줄 것을 요구하고 있다. 이에는 93, 94년의 중앙단위 임금합의로 인한 근로자 손실분에 대해서도 일부 보전한다는 의도도 들어있다. 이에 대해 정부와 사용자측은 한자리수의 인상률을 제시할 방침으로 있어서 향후 임금협상은 상당한 난항을 거듭할 것으로 예상된다. 더구나 94.11.13 출범된 '민주노총준비위원회'와 그 다음날 결성된 '공공부문노조대표자회의(공노대)' 등 비제도권노동단체들의 연대가 확산되고 있는 상황이어서 각 노동단체들간의 주도권다툼과정에서 일어나는 선명성 경쟁으로 서로 고율의 임금인상을 요구할 움직임도 있는 것이 사실이다.

이러한 현상들을 감안할 때, 95년의 임금인상은 지난해보다는 다소 높은 선에서 이루어질 가능성이 많다. 그것은 근로자들의 요구가 워낙 강경한데다가 세계화라는 정책앞에서 무분규 실현이라는 정부의 방침이 오히려 사용자들의 협상역량을 상대적으로 감소시키기 때문이다. 또한 경기호황으로 극히 일부를 제외하고는 근로자들의 요구를 어느정도나마 수용할 수 있는 여력을 기업에서 갖췄다고 보기 때문이다. 물론 업종간, 기업규모간 격차를 줄이자는 정부의 의도로 대기업부문에서는 그 인상률이 지난해와 비슷하거나 약간 높은 정도에 그치겠지만 일부 중소기업에서는 두자리수 이상의 인상률이 나올 가능성도 있다.

종합적으로 본다면, 근로자들의 임금인상요구는 최근 2년간의 그것보다는 상당히 높은, 두자리수 이상의 요구가 나올 전망이다. 그 협상과정에서의 진통도 예상되나 고용이나 복지 등의 단체협상부문에서는 사용자측도 이의 필요성을 인식하고 있으므로 임금부문에 비해서는 비교적 쉽게 타결될 전망이다. 따라서 노사간 분규도 임금인상과정에서 변수로 남아있기는 하지만 전체적으로 94년 수준의 양상을 보일 것으로 전망된다. **A**