



한국노총 98년 임금·단협정책

IMF관리체제와 경제위기로 그 어느해 보다 어려운 임단투 상황을 맞고 있는 지금, 한국노총의 임단협 정책을 살펴본다.(민주노총의 임단협 정책은 다음호에 소개 한다.)

김종각

한국노총 정책본부 선임연구위원

1. 98년 임단협을 둘러싼 정세

작년 11월 IMF에 구제금융을 요청하면서 도래한 한국경제의 외환위기가 한국경제를 비랑으로 물고 있다. 이미 삼미복수강의 부도와 한보사태, 그리고 기아자동차

의 부도 등으로 어느정도 예견된 상황이지만 이처럼 급하게 한국경제를 어려움에 빠뜨릴 것으로 예측한 사람은 거의 없었다. 재벌기업의 과도한 부채와 과잉증복투자 그리고 정부의 일관성없고 안이한 정책으로 증폭된 외환위기가 급기야 실물

경제까지도 위협하는 지경에 이르고 있다.

12월 3일 IMF의 구제금융으로 당장의 국가부도 사태를 피하기는 하였으나 외환 위기의 불씨는 여전히 살아있다고 하겠다. 이러한 IMF 관리체제하에서 고금리와 고환율은 기업의 숨통을 조이고 부도와 도산이 속출하여 대량실업으로 이어지고 있다. 작년 12월 68만명이던 실업자가 1월에 93만명, 2월에 124만명으로 하루에 실업자가 1만명씩 발생하고 있어 최악의 경우 올해 실업자가 200만명을 넘을 것이라는 비관적 전망도 있다. 이러한 현재의 한국 경제는 명백한 생산과잉에 의한 공황이며 이 공황을 심화시킨 것이 재벌의 문어발식 확장과 부채경영인 만큼 재벌의 철저한 개혁이 없이는 위기탈출이 쉽지 않은 상황이라 하겠다.

한국정부와 IMF는 금년도 성장률 1%, 물가상승률 9%로 전망하였지만 이러한 거시경제지표가 준수될 것으로 믿는 사람은 아무도 없다. 성장률은 더 낮아지고 물가상승률은 더 높아질 것으로 예측하고 있으며 사상 초유의 실업대란을 겪을 것이다. 더욱이 이러한 경제위기는 한국경제의 뼈를 깎는 구조조정을 요구하고 있으며 이 과정에서 노동자의 생존권 위협이 극에 달할 것으로 보인다. 특히 실업문제는 경제문제만이 아닌 사회문제화하여 범국민적 대책이 요구된다 할 것이다.

이러한 가운데 지난 2월 6일에는 '경제위기극복을 위한 사회협약'이 합의되고 노사정 3자 동수의 노사정위원회가 상설

기구로 설치되어 범국민적 위기 극복을 위한 노력을 기울이고 있으며, 한국노총은 노사정위원회의 구성과 활동에 대하여 대체로 지지를 보내고 있다. 노총은 노사정위원회를 통하여 재벌과 정치권의 개혁, 고용안정과 실업대책의 충실화, 그리고 노동기본권의 보장 따위를 추진하고자 한다. 이러한 노사정위원회는 또한 노총이 오랫동안 추구하던 노동조합의 정책참가 기구로서 적극 활용될 것이다.

금년도 임투 시기를 맞이하여 노총은 지난 2월 산하 조합 간부 400여명을 대상으로 금년도 입단협에 관한 설문조사를 실시하였는데, 그 주요 내용을 보면 우선 임금지침에 관하여 기업법 노조에 맡겨야 한다는 의견이 45.8%에 이르러 개별 사업장의 어려움을 간접적으로 알 수 있게 하고 있다. 또한 고용이 보장될 경우 임금동결을 감수하겠다는 의견이 45.2%에 이르고 있어 고용문제의 심각성을 보여주고 금년도 노사관계의 쟁점이 고용문제가 될 것임을 예고하고 있다. 나아가 정리해고를 했거나 할 것으로 예상되는 사업장이 46%에 달하여 고용불안에 처해있음을 알 수 있다.

2. 98년 입단협 목표 및 전략

금년도 입단협 목표는 무엇보다도 고용안정이 우선이다. 고용안정을 위해서는 임금양보까지도 포함한 유연한 전략을 구사할 것이다. 고용안정협약 체결에 역점을

두고 임금인상을 최소한의 수준까지도 양보하여 임금-고용 연계협상전략을 구사하도록 할 것이다. 그러나 이 과정에서 사용자의 부당한 일방해고와 임금삭감 등 부당노동행위에 대하여는 단호하게 대응해 나갈 것이다. 특히 6월 4일에 실시되는 지자체 선거에서 고용안정과 실업대책을 주요 요구로 제기하여 노동조합의 정치활동과 연계해 고용안정 확보 투쟁을 전개해 나갈 것이다.

3. 임금인상요구

한국노총은 매년 임금인상요구의 근거로 삼고 노동자의 생활개선의 지표로서 도시근로자생계비를 조사 발표한다. 이번에 조사한 생계비는 다음 표와 같다.

■ 도시근로자 가구 가구원수별 비록별 생계비(1997년 10월 기준)

가구원수	단인가구	2인가구	3인가구	4인가구	5인가구
도시근로자 생계비	856,998	1,320,718	1,777,912	2,239,018	3,307,978
전년대비 증가율	9.3%	7.2%	8.7%	7.5%	8.4%

노총은 지난 1월 제6차 중앙위원회에서 임금인상에 관하여 ① 물가상승률 범위 내의 임금인상 요구 ② 동종업계보다 현저히 열악한 사업장은 실질임금 보전 및 생활임금 확보 ③ 고용안정과 연계해 지불능력 있는 기업은 정당하게 요구할 것을 주요 방침으로 결의하였다. 이어 노총은 2월 24일 제7차 중앙위원회에서 임금정책을 결정하였는데 그 주요 내용은 다음과 같다.

① 임금인상 요구는 정률로 제시하되 산별, 또는 기업단위 노조에서 고용사정과 지불능력 등을 고려하여 재조정하도록 함.

② 도산이 우려되거나 계속되는 경영악화로 사업계속이 불가능한 경우 등 긴박한 경영상의 이유가 있는 경우에는 노사간의 자율교섭을 하도록 함.

③ 고용안정협약과 경영참가협약 체결 등 고용안정 보장을 전제로 4.7%의 임금인상을 요구함.

이 가운데 임금인상 요구를 4.7%는 정상요구를 9.4%의 절반으로 경제위기 극복을 위한 고통분담과 고용안정을 전제로 양보한 요구이며, 그 구체적 산출근거는 다음과 같다.

① 연평균 도시근로자 가구당 인원수

3.6인(96년 연평균, 통계청)

연평균 도시근로자 가구당 소득 가운데 가

구주의 근로소득이 차지하는 비율

(96년 연평균, 통계청) 68.6%

② 노총의 3.6인 생계비 : 2,054,575원(97년 10월 기준)

③ 98년 소비자물가 상승률 9.0%로 전망할 경우 6월까지 물가상승률 4.5% 반영한 획득해야 하는 생계비

$2,054,575원 \times 1.045 = 2,147,030원$

④ 가구주가 충족해야 할 생계비(= 98년도 임금획득 목표)

2,147,030원×68.6%(가구소득중 가
구주의 근로소득비율) = 1,472,862원

⑤ 97년 연평균 전산업의 고정적 월임
금총액 : 1,346,054원(노동부)

*정액급여 1,012,352원 *특별급여 333,702원

⑥ 임금인상 요구의 분해(기본급 비중
57.2%, 상여금 비중 24.79%)

	임금총액	기본급	각종수당	월평균 상여금	비고
현재임금	1,346,054	769,942	242,410	333,702	97년 연평균
획득목표	1,472,862	865,330	242,410	(365,122)	
차액	126,808	95,388		(31,420)	

⑦ 생계비 확보를 위한 정당한 임금인상
요구는 통상임금 1,012,352원 기준 정액
95,388원이며 요구율은 9.4%임.

⑧ 그러나 경제위기 극복을 위한 고통
분담과 고용안정을 전제로 9.4%의 절반
인4.7%를 98년도 노총의 임금인상 요구
로 함.

4. 고용안정 요구

최근의 경제위기와 구조조정과정에서
고용안정은 노동조합의 핵심적인 요구이
며 우선 달성해야 할 목표이다. 특히 실업
자를 위한 직업안정망과 사회안전망이 부
실한 우리나라는 실업으로 인한 생존권 위
기를 모두 개인이 책임져야 하기 때문에
사업장의 고용안정 노력이 무엇보다도 중
요하다. 이에 노총은 금년도 입단협의 주
요 목표를 고용안정협약의 체결로 하고 그

내용은 다음과 같다.

1) 정리하고 사업장의 절차 준수

기업의 구조조정과정에서 불가피하게
해고를 할 경우에는 근로기준법 제31조
(경영상 이유에 의한 해고의 제한)의 규정
에 의한 절차 준수하
도록 한다. 근로기준
법 제31조의 절차를
준수하지 않은 경영
상 이유에 의한 해고
는 명백한 불법부당
해고이므로 상급단체의 지원과 연대를 받
아 적극 대응하도록 한다.

2) 고용안정협약 요구의 주요내용

(1) 고용대책회의 설치

회사는 조합과 함께 고용안정을 위하여
노사동수로 구성되는 고용대책회의를 설
치하고 다음과 같은 내용을 논의하도록
한다.

- 신규채용에 관한 사항
- 조합원의 휴직, 전직, 배치전환 조치
에 관한 사항
- 조합원의 계열사간 이동에 관한 사항
- 공장이전에 관한 사항
- 하도급,외주 등에 관한 사항
- 회사의 분할,합병,양도에 관한 사항
- 경영상의 이유에 의한 해고에 관한
사항

- 사업장의 폐쇄 및 폐업에 관한 사항
- 파견근로자의 사용에 관한 사항
- 비정규 근로자의 사용에 관한 사항
- 외국인노동자 사용에 관한 사항
- 기타 조합원의 고용에 관한 사항

(2) 채용에 관한 사항

회사는 고용안정을 위하여 신규채용기준을 조합과 공동으로 결정하도록 하고 경영상의 이유로 해고된 자의 재입사신청이 있을 때는 최우선적으로 채용해야 하며, 정년퇴직자, 업무상 재해 또는 업무의 상병 내지 사망으로 부득이 퇴직 내지 해고된 자, 경영상 이유로 해고된 자의 피부양 가족에 대하여도 채용에 있어서 우선적으로 고려하도록 한다.

(3) 파견근로자 사용할 때 노조의 동의

파견근로자를 사용하고자 하는 경우에는 조합과 합의하도록 하고 파견근로자를 사용한지 1년이 경과한 때에는 정규근로자로 고용하여야 하며 일시적인 사유로 파견근로자를 사용하는 경우 하나의 업무에 대하여 동일한 사유로 연간 통산하여 6개월 이상을 파견근로자를 사용하지 못하도록 한다.

(4) 외국인근로자 사용할 때 노조의 동의

외국인근로자를 사용하고자 하는 경우에는 조합과 사전 합의하도록 한다.

(5) 전직 및 배치전환의 원칙

고용안정을 위하여 전직 및 배치전환의 기준을 조합과 공동으로 결정하도록 하고 경영상의 이유로 조합원을 전직 및 배치전환 하고자 할 때에는 다음 순서를 유지하도록 한다.

- 동일한 사업장의 동일한 장소의 동일한 직무
- 동일한 사업장의 다른 장소의 동일한 직무
- 다른 사업장의 동일한 직무
- 다른 사업장의 다른 직무

(6) 회사의 분할·합병·양도시 고용승계

회사는 분할·합병·양도시 해당 조합원의 고용승계를 보장하도록 하고 회사는 분할·합병·양도를 계획할 경우 6개월전에 그 계획을 서면으로 조합에 제출하고 그 구체적 사항의 시행에 대하여는 사전에 조합과 협의하도록 한다.

(7) 경영상 이유로 인한 해고

① 회사에 의한 경영상의 이유로 인한 해고는 회사의 도산이 우려되거나 경영악화로 사업계속이 불가능한 경우에 한한다.

② 회사는 경영상의 이유로 인한 해고를 의도하는 경우에는 6개월전에 조합에 서면으로 해고계획서를 제출하여야 한다.

③ 회사가 경영상의 이유로 30일 동안에 최소한 3명 이상의 직원을 해고하고자 하는 경우에는 본 협약이 적용된다.

④ 회사는 경영상의 이유로 인한 해고에 앞서 경영방침이나 작업방식의 합리

화, 신규채용의 중단, 근로시간단축, 휴직제, 전직.배치전환, 희망퇴사자 모집 등 해고를 회피하기 위한 모든 조치를 취하여야 한다.

⑤ 회사는 제1항과 제4항의 경영상의 이유, 해고회피노력 등에 관하여 노동조합의 동의를 얻어야 한다.

⑥ 회사는 경영상의 이유로 해고함에 있어서 대상자선발기준을 조합과 공동으로 수립한다. 그 선발기준을 수립함에 있어서는 다음 각호의 1에 해당하는 경우를 우선적으로 보호하여야 한다.

- 보다 높은 연령
- 보다 장기의 근속기간
- 보다 많은 부양가족
- 다른 가구원의 소득이 없음
- 기타 재산상태, 건강상태 등.

⑦ 제2항의 해고계획서를 제출하지 아니하거나 제5항의 노조동의를 얻지 아니하거나 혹은 제6항의 선발기준에 의하지 아니하고 행한 해고조치는 무효로 한다.

⑧ 회사는 경영상의 이유로 인한 해고를 하는 경우에는 당해 조합원에 대하여 계속 근로년수 1년에 대하여 월 평균임금의 100분의 70 이상의 특별해고 수당을 지급하여야 한다.

⑨ 회사는 경영사정이 회복되어 신규인력을 채용할 경우에는 본 조에 의하여 해고된 자를 우선적으로 채용하여야 하며 채용 시에는 다음 각호의 1이 고려되어야 한다.

- 연령이 높은 해고자

- 근속기간이 길었던 해고자
- 부양가족이 많은 해고자
- 다른 가구원의 소득이 없는 해고자
- 기타 해고자의 재산상태, 건강상태 등.

(8) 고용안정사업의 실시

회사는 고용보험의 지원을 받는 고용안정사업을 실시하고자 할 경우에는 사업실시간, 사업 실시대상 부서, 인원, 사업기간 동안 수당지급에 관한 사항 등에 대하여 조합의 동의를 얻도록 한다.

(9) 창업교육의 실시

회사는 경영상의 이유로 해고되는 조합원이 요청할 경우 창업교육훈련을 실시하여야 하며 교육의 내용과 방법은 조합과 협의하여 결정한다.

(10) 교육훈련휴가의 실시

조합원의 능력개발과 신기술에의 대처 등을 위하여 매년 조합원 〇〇명에 대하여 30일 이상의 유급교육훈련휴가를 부여하며, 필요한 교육비 전액을 회사가 지원하도록 하고, 회사는 그 대상인원의 선정을 사전에 조합과 합의하며, 조합원의 능력개발과 고용안정을 위하여 매년 매출액의 5%를 조합원 능력개발기금으로 적립하여 운영하도록 한다. ◆