노총연구원 연구서 89

경제위기 전후

단체협약 분석

안 정 화

한국노총 중앙연구원

발 간 사

단체협약은 제반 근로조건과 노사관계를 규율하는 규범인 동시에 노사간 상호 교섭의 결과물이라는 점에서 동시대 노사간의 관계와 성격을 집약적으로 보여주는 거울입니다. 이 거울은 지난 시기 노동운동이 쟁취해온 노동자들의 근로조건과 산업민주주의의 성과들을 고스란히 보여주고 있습니다. 노동운동의 역사만큼이나 단체교섭의 역사는 오래되었으며 교섭결과물로서의 단체협약은 쌓아온 투쟁의 성과만큼 차곡차곡 그 내용을 채워가고 있습니다. 이는 또 다른 차원에서 볼 때 암묵적으로 진행되어온 노사간의 규율과 관행이 제도화되어 가고있는 현실을 보여주고 있는 것입니다. 그러나 단체협약은 노동운동이 쌓아온 투쟁의 성과만을 담고있지는 않습니다. 노사간 교섭의 결과물인만큼 동시대 환경 하에서 환경의 변화와 함께 이 속에서의 노사역관계 또한 그대로 담고 있습니다. 상황에 따라서는 기간에 일궈온 노동운동의 성과물들을 고스란히 빼앗기는 현상 또한 단체협약을 통해 발견할 수 있는 것입니다.

1997년 경제위기는 노동자들을 둘러싼 환경에 많은 변화를 가져왔습니다. 시장경쟁은 가속화되고 있으며 노동시장은 급속히 유연화되고 있습니다. 이러한 환경변화는 노동진영에게 커다란 시련과 함께 헤쳐나가야할 많은 과제들을 안겨주고 있습니다.

이 속에서 경제위기 전후의 단체협약을 비교 분석한 본서의 출간은 나름의 의미를 갖습니다. 분석결과를 통해 노동자들이 처해있는 근로조건과 조합활동의 현주소를 확인할 수 있을 뿐만 아니라 분석결과는 환경변화에 대한 노동진영의 대응이 어떠했는가를 보여주는 평가서의 의미 또한 갖기 때문입니다. 아무쪼록 이번 연구가 향후 수립될 노동진영의 주체적 대응 마련에 일조할 수 있기를 바랍니다.

본 연구는 노총중앙연구원의 안정화 연구원, 김유정 연구조원 그리고 23개 산별연맹 담당자들의 참여 속에 이루어졌습니다. 이들의 노고에 깊이 감사드립니다.

2002년 1월

한 국 노 동 조 합 총 연 맹
위 원 장 이 남 순

목 차

Ⅰ. 머리말 ····· 1
1. 연구목적과 배경 ····· 1
2. 자료의 성격 ····· 2

Ⅱ. 단체협약 분석 ····· 12

1. 총칙 및 조합활동에 관한 규정 ····· 12
2. 인사 및 고용에 관한 규정 ····· 29
가. 인사 ····· 29
나. 고용 ····· 38
3. 노동시간, 휴일, 휴가 등 근로조건에 관한 규정 ····· 54
4. 임금에 관한 규정 ····· 61
5. 모성보호 및 고용평등에 관한 규정 ····· 70
6. 교육훈련 및 복지에 관한 규정 ····· 79
가. 복지 ····· 79
나. 교육훈련 ····· 80
7. 산업안전보건에 관한 규정 ····· 82
8. 집단적 노사관계에 관한 규정 ····· 90
가. 단체교섭 ····· 90
나. 노동쟁의 ····· 93
다. 단체협약의 유효기간 ····· 104

Ⅲ. 요약 및 결론 ····· 107

표 목 차

<표 1-1> 연맹별 단체협약 표본수 ····· 3
<표 1-2> 규모별 노동조합 및 조합원수 ····· 4
<표 1-3> 산업별 규모별 표본협약서 현황 ····· 6
<표 1-4> 산업별 규모별 표본조합원수 현황 ····· 6
<표 1-5> 산업별 규모별 협약 체결년도 ····· 7
<표 1-6> 산업별 규모별 협약 만료년도 ····· 7
<표 1-7> 산업별 규모별 협약 만료월 ····· 8
<표 1-8> 산업별 규모별 협약 체결월 ····· 8
<표 1-9> 산업별 규모별 단체협약 조항수 ····· 9
<표 1-10> 연맹별 단체협약 조항수 ····· 9
<표 1-11> 지역별 단체협약 조항수 ····· 10
<표 2-1> 유일교섭단체 조항 ····· 12
<표 2-2> 협약 우선의 원칙 ····· 13
<표 2-3> 근로조건 저하 금지 ····· 14
<표 2-4> 직급별 비조합원의 범위 ····· 15
<표 2-5> 직종별 비조합원의 범위 ····· 16
<표 2-6> 비정규직의 비조합원 명시 여부 ····· 17
<표 2-7> 숍 규정 ····· 18
<표 2-8> 전임자 조항 ····· 20
<표 2-9> 전임자 수의 규정 ····· 20
<표 2-10> 전임자의 임금지급 ····· 22
<표 2-11> 전임자의 임금수준 ····· 23
<표 2-12> 전임이유 불이익 금지 ····· 24
<표 2-13> 전인자의 타단체(상급단체) 공직 취임 ····· 24
<표 2-14> 조합비 공제 ····· 25
<표 2-15> 문서열람 및 자료의 제공 ····· 26
<표 2-16> 조합원 교육시간 규정 ····· 27

<표 2-17> 노동조합의 재정자립기금 ····· 28
<표 2-18> 인사위원회와 징계위원회 규정 유무 ····· 29
<표 2-19> 인사위원회 참여 ····· 30
<표 2-20> 징계위원회 참여 ····· 31
<표 2-21> 징계절차(소명권) ····· 32
<표 2-22> 징계사유 ····· 33
<표 2-23> 조합원 전출 및 배치전환 ····· 34
<표 2-24> 조합원 승진승급 ····· 35
<표 2-25> 조합간부 인사 ····· 36
<표 2-26> 정년 ····· 37
<표 2-27> 신규채용 ····· 38
<표 2-28> 비정규직 고용 ····· 39
<표 2-29> 비정규직의 정규직 전환 ····· 40
<표 2-30> 기업의 분할, 합병, 양도시 노조참여 ····· 41
<표 2-31> 분할, 합병, 양도시 승계(고용 승계) ····· 42
<표 2-32> 분할, 합병, 양도시 승계(근로조건 승계) ····· 42
<표 2-33> 분할, 합병, 양도시 승계(단체협약 승계) ····· 43
<표 2-34> 분할, 합병, 양도시 승계(노동조합 승계) ····· 44
<표 2-35> 분할, 합병, 양도시 통보시기 ····· 44
<표 2-36> 정리, 이전, 업종전환시 노조참여 ····· 45
<표 2-37> 정리, 이전, 업종전환시 통보시기 ····· 46
<표 2-38> 하도급(작업일부의 외주처리 등) 전환 ····· 47
<표 2-39> 하도급 용역인원의 결정 ····· 47
<표 2-40> 경영상의 인원정리(정리해고) 규정 ····· 48
<표 2-41> 경영상의 인원정리(정리해고)시 통보기간 ····· 49
<표 2-42> 경영상의 인원정리(정리해고) 정리대상, 규모 협의 ····· 50
<표 2-43> 고용안정협약 ····· 51
<표 2-44> 적정인력 확보 및 정원유지 ····· 52
<표 2-45> 해고회피 노력 규정 ····· 53
<표 2-46> 주당 기준근로시간 ····· 54

<표 2-47> 근로시간의 개념과 범위 ····· 55
<표 2-48> 교대제 근무규정 ····· 56
<표 2-49> 연장근로 실시절차 ····· 57
<표 2-50> 휴일대체근무 ····· 58
<표 2-51> 주휴일과 유급휴일이 중복되었을 경우의 처우 ····· 59
<표 2-52> 연차유급휴가 ····· 60
<표 2-53> 임금인상 원칙 ····· 61
<표 2-54> 임금조정 회수 ····· 62
<표 2-55> 임금규정 변경시 노동조합의 참여 ····· 63
<표 2-56> 기본급 저하 불가 조항 ····· 64
<표 2-57> 임금차등지급 금지(동일노동 동일임금 조항) ····· 65
<표 2-58> 상여금 지급기준 ····· 66
<표 2-59> 상여금 지급원칙 ····· 67
<표 2-60> 퇴직금 지급제도 ····· 68
<표 2-61> 퇴직금 적립방법 ····· 69
<표 2-62> 남녀고용평등 조항 ····· 70
<표 2-63> 직장내 성희롱 금지 또는 관련교육 ····· 71
<표 2-64> 임신중 정기검진휴가 ····· 72
<표 2-65> 유급 생리휴가 ····· 73
<표 2-66> 유급 유산위로휴가 ····· 74
<표 2-67> 유급 산전산후 휴가 ····· 75
<표 2-68> 여성 육아휴직 ····· 76
<표 2-69> 남성 육아휴직 ····· 77
<표 2-70> 유급 육아수유 ····· 77
<표 2-71> 직장탁아소 설치 ····· 78
<표 2-72> 각종 복지제도 ····· 79
<표 2-73> 교육훈련 ····· 80
<표 2-74> 산업안전위원회의 구성 ····· 82
<표 2-75> 산업안전위원회에 대한 노조의 참여 ····· 83
<표 2-76> 산업안전관리자의 선임 ····· 84

<표 2-77> 산업보건관리자의 선임 ····· 84
<표 2-78> 안전보건교육 ····· 85
<표 2-79> 산업안전에 대한 노동조합의 참여 ····· 86
<표 2-80> 일반건강검진 회수 ····· 87
<표 2-81> 특수건강검진 회수 ····· 88
<표 2-82> 건강검진시 노조참여 ····· 89
<표 2-83> 교섭의무 ····· 90
<표 2-84> 단체교섭 위원수 ····· 91
<표 2-85> 단체협약의 성립 ····· 92
<표 2-86> 평화의무조항 ····· 93
<표 2-87> 쟁의발생 신고시기 ····· 94
<표 2-88> 중재신청 ····· 95
<표 2-89> 임의조정제도 ····· 96
<표 2-90> 쟁의행위 발생신고시 사전통보 ····· 97
<표 2-91> 쟁의행위중 시설이용 ····· 97
<표 2-92> 쟁의행위중 출입자유 ····· 98
<표 2-93> 쟁의행위중 비상시 조치 ····· 99
<표 2-94> 쟁의행위중 신분보장 ····· 100
<표 2-95> 쟁의기간의 임금지급 ····· 101
<표 2-96> 쟁의기간중 신규채용 또는 대체근무 금지 ····· 102
<표 2-97> 쟁의행위 불참가자(협정근무자) ····· 103
<표 2-98> 협약의 유효기간 ····· 104
<표 2-99> 유효기간 만료시 효력연장 ····· 105
<표 2-100> 협약갱신 요청시기 ····· 106

Ⅰ. 머리말

1. 연구목적과 배경

단체협약은 제반 근로조건과 노사관계를 규율하는 규범인 동시에 노사간 협상의 결과물이라는 점에서 동시대 노사간의 관계와 성격을 집약적으로 보여주는 거울이다. 단체협약은 임금과 근로시간에서부터 인사와 고용, 교육훈련과 복지, 산업안전, 조합활동에 이르기까지 근로조건과 노사관계에 관한 주요 사항들을 모두 담고 있는데다가 노사간에 협정된 사적 규범들 가운데 최상위에 자리하고 있기 때문에 노사관계를 규율하는 단체협약의 영향력과 영향범위는 매우 크고 넓다고 할 수 있다. 이러한 단체협약은 환경의 변화와 노사간 역관계를 반영하고 있다. 즉 단체협약은 단체교섭의 산물이기에 환경변화에 조응한 노사 각각의 이해가 역관계에 따라 어떻게 조정되었는지를 보여준다.

경제위기를 전후로 하여 노사관계와 이를 둘러싼 환경에는 많은 변화가 있었으며 단체협약도 이러한 변화로부터 예외가 아니었다. 시장내 경쟁은 가속화되었으며 비정규직의 확대와 더불어 고용불안정성은 크게 증가하였다. 더욱이 노조전임자와 복수노조 문제 등 이 시기와 맞물렸던 노동법개정은 비록 그 실행시기가 유예되기는 했지만 노사를 둘러싼 환경을 크게 변화시키고 있다. 그러나 경제위기를 전후로 한 단체협약의 변화에 대해서는 아직 구체적인 연구가 부족한 실정이다. 본 연구의 목적은 경제위기를 전후로 한 환경 변화가 단체협약에 어떠한 영향을 미쳤는지를 살펴봄으로써 이에 대한 노동진영의 주체적 대응에 일조하는데 있다.

분석의 초점은 총칙 및 조합활동, 인사 및 고용, 노동시간 등 근로조건, 임금, 모성보호 및 고용평등, 교육훈련 및 복지, 산업안전보건, 집단적 노사관계 등 8개의 주요항목들의 변화추이를 살펴보는데 있다. 따라서 경제위기를 전후로 한 단체협약 분석 결과는 환경변화에 대한 노동진영의 대응이 어떠했는지를 보여주는 평가서의

의미도 갖는다.

2. 자료의 성격

분석에 이용된 자료는 두 가지이다. 하나는 경제위기 이전의 단체협약에 대한 자료로서 이는 1994년에서 1996년 사이에 체결된 단체협약을 분석한『1996 단체협약분석』(권혜자, 1997)과 1996년에 수집된 단체협약을 분석한『단체협약분석Ⅱ』(윤성천·김정한, 1998)의 분석결과로 대신한다. 다른 하나는 경제위기 이후의 단체협약에 대한 자료로서 1998년에서 2001년 사이에 체결된 단체협약 자료이다. 분석에 이용된 경제위기 이후의 단체협약 자료가 모두 한국노총 산하 단위노조의 협약인데 반해 경제위기 이전의 단체협약에는 약 20-25%의 민주노총 산하 단위노조의 협약이 포함되어 있다. 비교분석에는 주로『1996 단체협약분석』이 이용되는데 여기에서 이용된 민주노총 자료는 대부분 산업별로는 비제조업에 해당하는 사업장의 협약이다. 또한 경제위기 전후에 사용된 한국노총 산하 단위노조들 역시 동일한 사업장의 단체협약을 비교하고 있지 않다. 따라서 엄밀한 비교분석보다는 그 추이를 살피는데 보다 적합하다고 볼 수 있다.

경제위기 이후 단체협약으로 이용된 표본은 한국노총 28개 연맹 중 23개 연맹에 소속된 노동조합의 단체협약이다. 분석대상 단체협약은 한국노총 전체 단체협약의 10.9% (2000년 노동부 기준)에 해당하는 411개로서 단체협약이 포괄하고 있는 조합원 수는 328,877명(2000년 노동부 기준)이며 한국노총 전체 조합원의 36.2%에 해당한다. 표본 단체협약보다 표본 단체협약이 포괄하고 있는 조합원의 비율이 상대적으로 높은 것은 표본이 상대적으로 규모가 큰 사업장에 편중되어 있음을 말해준다. 또한 표본을 추출하는데 있어서 임의추출 형식이 아니라 수거가 가능한 모든 단체협약을 분석대상으로 하였기 때문에 분석결과를 이해하는데 있어서 단체협상 결과가 상대적으로 나은 협약들이 더 많이 추출되었을 가능성을 염두에 두어야 한다. <표 1-1>은 연맹별 단체협약 표본수를 정리한 것이다.

<표 1-1> 연맹별 단체협약 표본수 (단위 : 개, 명, %)

상급단체	노동조합수	표본 단체협약수	비율A	조합원수	표본 조합원수	비율B
고무노련	18	1	5.6	9,198	3,598	39.1
공공서비스노련	34	11	32.4	14,060	10,453	74.3
관광노련	128	1	0.8	13,718	650	4.7
광산노련	25	4	16.0	6,751	2,342	34.7
금속노련	631	159	25.2	121,680	49,274	40.5
금융산업노조	85	1	1.2	82,030	57,006	69.5
담배인삼노조	4	1	25.0	6,489	420	6.5
도시철도노련	6	3	50.0	8,727	7,245	83.0
섬유유통노련	183	18	9.8	31,653	6,509	20.6
식품산업노련	39	11	28.2	11,083	2,373	21.4
아파트노련	39	10	25.6	4,440	3,396	76.5
연합노련	546	43	7.9	71,261	24,627	34.6
외기노련	45	4	8.9	21,594	2,876	13.3
의료산업노련	6	2	33.3	5,206	3,752	72.1
자동차노련	490	5	1.0	109,109	1,651	1.5
전력노조	3	1	33.3	24,153	24,225	100.3
정보통신노련	41	1	2.4	8,805	760	8.6
정투노련	25	10	40.0	18,592	16,288	87.6
출판노련	57	1	1.8	3,644	50	1.4
택시노련	541	19	3.5	104,112	23,180	22.3
한교조	1	1	100.0	25,060	25,060	100.0
항운노련	58	2	3.4	32,219	37,034	114.9
화학노련	658	102	15.5	86,001	26,108	30.4
전 체	3,663	411	11.2	819,585	328,877	40.1
한국노총 전체	3,772	411	10.9	909,555	328,877	36.2

주1 : 모집단은 노동부,『전국노동조합조직현황』, 2000을 참조하였음.

주2 : 금융산업의 표본은 금융산업노조의 것으로서 22개 지부의 단체협약임.

주3 : 비율A = 표본단체협약수/노동조합수, 비율B = 표본조합원수/조합원수

<표 1-2> 규모별 노동조합 및 조합원수 (단위 : 개, 명, %)

규모	전체 조합수	전체 조합원수	한국노총 조합수	한국노총 조합원수	표본 단협수	표본 조합원수
100인 미만	3,650 (64.1)	129,309 (8.2)	2,328 (61.7)	87,680 (9.6)	152 (37.0)	7,995 (2.4)
100-299인	1,380 (24.2)	232,815 (14.8)	1,023 (27.1)	172,664 (19.0)	136 (33.1)	24,344 (7.4)
300-499인	274 (4.8)	106,571 (6.8)	182 (4.8)	70,305 (7.7)	44 (10.7)	17,372 (5.3)
500-999인	199 (3.5)	139,448 (8.9)	136 (3.6)	94,301 (10.4)	42 (10.2)	28,381 (8.6)
1000인 이상	195 (3.4)	967,038 (61.4)	103 (2.7)	484,605 (53.3)	37 (9.0)	250,785 (76.3)
전 체	5,698 (100.0)	1,575,181 (100.0)	3,772 (100.0)	909,555 (100.0)	411 (100.0)	328,877 (100.0)

<표 1-2>는 우리나라 전체 노동조합의 규모별 수와 조합원수, 한국노총 노동조합의 수와 조합원수 그리고 본 연구가 분석대상으로 하고 있는 노동조합의 수와 조합원수를 비교한 것이다. 표본 단체협약은 조합원 100인 미만 사업장이 37.0%, 100-299인 사업장이 33.1%, 300-499인 사업장이 10.7%, 500-999인 사업장이 10.2%, 그리고 1000인 이상 사업장이 9.0%로서 모집단의 경우에서처럼 전반적으로 규모가 클수록 비중이 작아지는 모습을 띠고 있으며 단체협약이 포괄하고 있는 조합원수 역시 모집단의 경우에서처럼 규모가 클수록 비율이 커지는 모습을 띠고 있다[1]. 그

1) 참고로 본 연구에서 경제위기 이전 단체협약 분석의 기준으로 삼고 있는『1996 단체협약 분석』(한국노총중앙연구원, 1997)의 산업별 규모별 분석대상 단체협약수와 조합원수는 다음과 같다.

	단협수(비율)	적용조합원수(비율)
전체	573 (100.0)	694,510 (100.0)
제조업	377 (65.8)	301,844 (43.5)
운수업	90 (15.7)	136,112 (19.6)
비제조	106 (18.5)	256,554 (36.9)
100인 미만	118 (20.6)	6,854 (1.0)
100-299인	171 (29.8)	30,060 (4.3)
300-499인	86 (15.0)	32,417 (4.7)
500-999인	76 (13.3)	52,329 (7.5)
1000인 이상	122 (21.3)	572,850 (82.5)

러나 앞서 언급한 것처럼 상대적으로 규모가 큰 사업장이 과대표되고 있음을 알 수 있는데 이는 과거 여러 연구에서도 나타나는 현상으로서 분석대상 협약이 보다 많은 조합원에 적용되고 있다는 장점을 갖는 동시에 전체 분석 결과가 대기업 사업장의 그것을 보다 크게 반영할 가능성을 제공한다[2].

본 연구에서는 단체협약의 산업별 특성을 살펴보기 위해서 분석대상인 411개 협약을 한국표준산업분류(대분류, 통계청, 2000)에 따라 분류하였다. 분류내용을 보면 제조업이 304개로 가장 많으며, 다음으로 부동산 및 사업서비스업(부동산 및 임대업, 사업서비스업)이 38개, 운수업이 30개 순이다. 그 외에 광업 7개, 도매 및 소매업 6개, 금융 및 보험업이 5개, 보건 및 사회복지사업이 5개, 건설업과 오락, 문화 및 운동관련 서비스업이 각각 4개, 공공행정, 국방 및 사회보장행정이 2개, 그리고 숙박 및 음식점업, 통신업, 전기, 가스 및 수도사업이 각각 1개이다. 우리는 분석의 용이함과 분석결과의 신뢰성을 위해서 표본수가 많은 제조업과 부동산 및 사업서비스업 그리고 운수업을 독립적으로 분석하였으며 표본이 작은 나머지 산업을 하나로 묶어 기타산업으로 분석하였다. 그리고 표본은 작지만 조합원의 비중이 높은 금융 및 보험업을 분리하여 분석에 추가시켰다.

<표 1-3>과 <표 1-4>는 산업별 표본 단체협약서와 적용조합원수의 현황을 정리한 것이다.

한국노총	433 (75.6)	415,935 (59.9)
민주노총	140 (24.4)	278,575 (40.1)

2) 이것은 각 항목에 대한 분석결과가 모집단의 실제 협정결과보다 좋게 나올 가능성을 의미하지는 않는다. 본 연구의 분석결과 조합원 1000인 이상 사업장의 협정 내용은 오히려 여타 규모 사업장에 비해 안좋게 나오는 경우가 많다.

<표 1-3> 산업별 규모별 표본협약서 현황

	제조업	운수업	금융 및 보험업	부동산 및 사업서비스업	기타산업	전체
100인 미만	118 (38.8)	10 (33.3)	1 (20.0)	18 (47.4)	5 (14.7)	152 (37.0)
100-299인	104 (34.2)	10 (33.3)	1 (20.0)	15 (39.5)	6 (17.6)	136 (33.1)
300-499인	36 (11.8)	1 (3.3)	- (0.0)	- (0.0)	7 (20.6)	44 (10.7)
500-999인	33 (10.9)	2 (6.7)	- (0.0)	1 (2.6)	6 (17.6)	42 (10.2)
1000인 이상	13 (4.3)	7 (23.3)	3 (60.0)	4 (10.5)	10 (29.4)	37 (9.0)
전 체	304 (100.0)	30 (100.0)	5 (100.0)	38 (100.0)	34 (100.0)	411 (100.0)

<표 1-4> 산업별 규모별 표본조합원수 현황

	제조업	운수업	금융 및 보험업	부동산 및 사업서비스업	기타산업	전체
100인 미만	6,337 (6.8)	437 (0.6)	50 (0.1)	905 (5.8)	266 (0.3)	7,995 (2.4)
100-299인	18,458 (19.7)	1,702 (2.2)	260 (0.4)	2,713 (17.2)	1,211 (1.6)	24,344 (7.4)
300-499인	13,951 (14.9)	412 (0.5)	- (0.0)	- (0.0)	3,009 (3.9)	17,372 (5.3)
500-999인	22,113 (23.6)	1,474 (1.9)	- (0.0)	950 (6.0)	3,844 (5.0)	28,381 (8.6)
1000인 이상	32,918 (35.1)	74,750 (94.9)	63,176 (99.5)	11,164 (71.0)	68,777 (89.2)	250,785 (76.3)
전 체	93,777 (100.0)	78,775 (100.0)	63,486 (100.0)	15,732 (100.0)	77,107 (100.0)	328,877 (100.0)

본 연구에서는 수집된 단체협약 중 분석대상 협약을 협약체결시기가 경제위기 이후인 1997년 이후인 것으로 한정하였다. <표 1-5>는 분석대상 협약의 산업별 규모별 협약 체결년도를 정리한 것이다. 2000년에 체결된 협약이 46.0%로 가장 많으며, 1999년도와 2001년이 각각 26.0%와 20.7%이다. <표 1-6>은 분석대상 협약의 산업별 규모별 협약 만료년도를 정리한 것이다. 분석대상 협약의 41.2%가 2001년에 만

료예정이었으며 2002년이 34.0%, 2000년이 12.0% 순이다.

<표 1-5> 산업별 규모별 협약 체결년도 (단위 : %)

		1998	1999	2000	2001	전체
산업별	제조업	4.1	26.1	49.5	20.3	100.0
	운수업	3.3	23.3	50.0	23.3	100.0
	금융 및 보험업	25.0	50.0	0.0	25.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	17.1	22.9	37.1	22.9	100.0
	기타산업	28.1	28.1	25.0	18.8	100.0
규모별	100인 미만	4.1	29.1	44.6	22.3	100.0
	100 - 299인	6.9	22.3	46.9	23.8	100.0
	300 - 499인	7.0	27.9	51.2	14.0	100.0
	500 - 999인	7.7	23.1	59.0	10.3	100.0
	1000인 이상	22.2	27.8	27.8	22.2	100.0
전 체		7.3	26.0	46.0	20.7	100.0

<표 1-6> 산업별 규모별 협약 만료년도 (단위 : %)

		1998	1999	2000	2001	2002	2003	전체
산업별	제조업	0.3	0.7	9.9	44.4	34.8	9.9	100.0
	운수업	3.3	3.3	-	33.3	53.3	6.7	100.0
	금융 및 보험업	20.0	-	60.0	20.0	-	-	100.0
	부동산 및 사업서비스업	-	15.6	25.0	34.4	21.9	3.1	100.0
	기타산업	-	12.9	22.6	29.0	25.8	9.7	100.0
규모별	100인 미만	-	2.0	10.2	38.1	38.8	10.9	100.0
	100 - 299인	2.3	1.6	17.1	43.4	26.4	9.3	100.0
	300 - 499인	-	4.7	2.3	46.5	37.2	9.3	100.0
	500 - 999인	-	2.6	7.7	48.7	35.9	5.1	100.0
	1000인 이상	-	12.1	18.2	30.3	36.4	3.0	100.0
전 체		0.8	3.1	12.0	41.2	34.0	9.0	100.0

<표 1-7>을 통해서 분석대상 협약의 협약 만료월을 보면 전반적으로 3, 4, 5월이 41.4%로 봄철에 집중되어 있음을 알 수 있다. 그러나 산업별로는 다양한 특성을 볼 수 있는데 제조업이 봄철에 집중되어 있는 반면에 부동산 및 사업서비스업은 12월에, 그리고 운수업과 기타산업은 봄철과 더불어 12월에 집중되어 있는 것으로 나타

났다.

<표 1-7> 산업별 규모별 협약 만료 월 (단위 : %)

		1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월	전체
산업별	제조업	1.7	12.2	23.0	9.8	13.2	9.8	10.1	3.1	2.8	2.4	2.4	9.4	100.0
	운수업	-	3.7	11.1	14.8	7.4	18.5	3.7	3.7	7.4	3.7	7.4	18.5	100.0
	금융 및 보험업	-	-	-	-	-	-	20.0	-	20.0	20.0	-	40.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	3.1	3.1	6.3	3.1	15.6	3.1	3.1	9.4	-	3.1	-	50.0	100.0
	기타산업	-	-	16.7	10.0	3.3	10.0	10.0	6.7	3.3	6.7	16.7	16.7	100.0
규모별	100인 미만	0.7	9.2	22.5	12.7	12.0	10.6	6.3	2.8	4.2	1.4	4.2	13.4	100.0
	100 - 299인	2.3	9.4	22.7	5.5	9.4	7.8	11.7	3.1	3.1	5.5	2.3	17.2	100.0
	300 - 499인	-	14.0	16.3	11.6	18.6	16.3	9.3	2.3	-	2.3	7.0	2.3	100.0
	500 - 999인	2.6	10.5	10.5	13.2	15.8	10.5	13.2	5.3	-	2.6	5.3	10.5	100.0
	1000인 이상	3.3	6.7	13.3	3.3	10.0	3.3	6.7	13.3	6.7	3.3	-	30.0	100.0
전 체		1.6	9.7	19.9	9.4	12.1	9.7	9.2	3.9	3.1	3.1	3.7	14.4	100.0

<표 1-8>은 단체협약서에 기재된 실제 체결월을 분석한 것이다. 전반적으로 협약 만료월보다 1, 2달 늦게 체결되는 것으로 나타나고 있다. 제조업과 운수업은 3월에서 7월까지가 높게 나타나고 있으며, 부동산 및 사업서비스업과 기타산업은 겨울철과 봄철에 높게 나타났다.

<표 1-8> 산업별 규모별 협약 체결월 (단위 : %)

		1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월	전체
산업별	제조업	5.9	2.8	14.2	17.0	14.9	13.5	13.1	4.2	1.7	5.2	2.4	5.2	100.0
	운수업	11.1	3.7	3.7	18.5	7.4	7.4	14.8	0.0	7.4	7.4	7.4	11.1	100.0
	금융 및 보험업	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	25.0	25.0	0.0	0.0	25.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	15.2	9.1	3.0	15.2	9.1	15.2	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	18.2	100.0
	기타산업	3.1	0.0	6.3	9.4	6.3	3.1	21.9	9.4	3.1	9.4	15.6	12.5	100.0
규모별	100인 미만	3.5	2.8	14.0	16.1	15.4	13.3	10.5	4.2	2.1	5.6	2.1	10.5	100.0
	100 - 299인	13.3	1.6	12.5	19.5	8.6	10.9	16.4	2.3	3.1	4.7	3.9	3.1	100.0
	300 - 499인	0.0	2.4	9.5	14.3	23.8	11.9	16.7	4.8	0.0	7.1	7.1	2.4	100.0
	500 - 999인	2.6	5.3	7.9	7.9	15.8	15.8	13.2	5.3	0.0	7.9	7.9	10.5	100.0
	1000인 이상	8.8	8.8	5.9	14.7	2.9	8.8	8.8	11.8	8.8	2.9	2.9	14.7	100.0
전 체		6.8	3.1	11.7	16.1	13.0	12.2	13.2	4.4	2.6	5.5	3.9	7.5	100.0

<표 1-9> 산업별 규모별 단체협약 조항수 (단위 : 개)

		총조항수	본조항수	부칙수
산업별	제조업	85.9	80.3	5.6
	운수업	74.3	69.1	5.3
	금융 및 보험업	71.8	67.8	4.0
	부동산 및 사업서비스업	66.6	62.1	4.5
	기타산업	87.0	81.8	5.2
규모별	100인 미만	83.4	78.0	5.5
	100 - 299인	82.1	76.7	5.5
	300 - 499인	82.6	77.1	5.5
	500 - 999인	89.4	84.2	5.3
	1000인 이상	80.4	75.8	4.6
전 체		83.2	77.8	5.4

<표 1-9>는 분석대상 협약의 산업별 규모별 평균 조항수를 정리해 놓은 것이다. 전체 평균조항수는 83.2개이며 그 중 부칙을 제외한 본 조항은 77.8개이다. 산업별로 보면 제조업이 85.9개이며 운수업이 74.3개, 금융 및 보험업이 71.8개, 부동산 및 사업서비스업이 66.6개 순이다. 규모별로 보면 조합원 500-999인 사업장이 89.4개로 가장 높으며 1000인 이상 사업장이 80.4개로 가장 낮은 것으로 나타났다.

<표 1-10> 연맹별 단체협약 조항수 (단위 : 개)

소속연맹	조항수	소속연맹	조항수
고무산업	69.0	연합	69.8
공공서비스	78.5	외기	96.0
관광	87.0	의료산업	114.0
광산	93.8	자동차	49.3
금속	89.4	전력	108.0
금융산업	115.0	정보통신	80.0
담배인삼	131.0	출판	95.0
도시철도	95.3	택시	81.4
섬유유통	74.5	한교조	33.0
식품산업	71.0	항운	56.0
아파트	79.0	화학	83.1
전 체	83.3		

단체협약의 조항수는 산업별로 다양한 편차를 갖고 있다. 조항수가 가장 많은 담배인삼노조 단체협약의 경우 131개 조항을 포함하고 있는 반면 한교조의 경우 33개 조항를 포함하고 있다. <표 1-10>은 각 연맹별 단체협약의 조항수를 정리한 것이다.

<표 1-11> 지역별 단체협약 조항수 (단위 : 개)

지역	조항수	지역	조항수
서울	78.8	경기도	86.0
부산	77.6	강원도	80.5
대구	83.6	충청북도	81.7
인천	81.5	충청남도	89.9
광주	74.5	전라북도	80.3
대전	84.1	전라남도	71.9
울산	88.3	경상북도	88.3
		경상남도	88.9
전 체	83.3		

<표 1-11>은 각 지역별 단체협약 조항수를 정리해 놓은 것이다. 지역별 단체협약 조항수를 보면 도시지역 중 울산이 88.3개로 가장 높으며 광주가 74.5개로 가장 낮게 나타났다. 도지역 중에서는 충청남도가 89.9개로 가장 높고 경상북도와 경상남도가 각각 88.3개와 88.9개로 높은 편이다. 반면 전라북도, 전라남도, 강원도는 각각 80.3개, 71.9개, 80.5개로 조항수가 낮은 지역에 속한다.

<표 1-11>에서처럼 단체협약의 평균조항수는 83.3개이다. 우리는 경제위기를 전후로 하여 단체협약의 조항수에 변화가 있었는지를 살펴보기 위해 경제위기 이전에 분석된 단체협약 조항수(한국노동연구원, 『단체협약분석 Ⅱ』, 1998)와 비교하였다. 비교가 가능한 한국노총 소속 14개 연맹[3]의 조항수를 비교[4]한 결과 평균 2.6개가

3) 비교대상 14개 연맹은 섬유유통, 광산노련, 전력, 외기, 항운, 금융, 담배인삼, 화학, 금속, 연합, 출판, 관광, 택시, 도시철도이다.

4) 비교는 (연맹별 경제위기 이후 조항수 × 연맹별 표본단체협약수) - (연맹별 경제위기 이전 조항수 × 연맹별 표본단체협약수)를 통해 이루어졌다. 표본 단체협약수 대신 연맹별 모집단 단체협약수(연맹별 전체 노동조합수)로 계산하면 평균

증가한 것으로 나타났다. 단체협약의 조항수가 증가했다는 것은 노사 쌍방의 규율과 관행이 보다 제도화된 것으로 해석할 수 있다. 다만 단체협약별로 항목별 구성 내용의 편차가 존재하기 때문에 전반적인 흐름을 이해하는 정도로 해석해야 한다.

3.0개의 조항이 증가한 것으로 나타난다.

Ⅱ. 단체협약 분석

1. 총칙 및 조합활동에 관한 규정

가. 총칙

1) 유일교섭단체 조항

<표 2-1> 유일교섭단체 조항 (단위 : %)

		규정있음	규정없음	전체
산업별	제조업	98.7	1.3	100.0
	운수업	100.0	0.0	100.0
	금융 및 보험업	100.0	0.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	86.8	13.2	100.0
	기타산업	97.1	2.9	100.0
규모별	100인 미만	98.7	1.3	100.0
	100 - 299인	95.6	4.4	100.0
	300 - 499인	100.0	0.0	100.0
	500 - 999인	97.6	2.4	100.0
	1000인 이상	97.3	2.7	100.0
전 체		97.6	2.4	100.0

유일교섭단체 조항은 해당 노동조합이 사용자의 유일한 교섭단체임을 협정하는 것으로서 해당 노동조합의 독점적 교섭권을 보장하는 조항이다. 그러나 조직대상을 같이하는 복수노조의 설립이 2006년까지 유예되어 있는 상황이며, 허용되더라도 설립된 노동조합은 모두 교섭권을 갖게 되기 때문에 실질적인 구속력은 없는 조항이다.

분석대상 협약 중 97.6%가 유일교섭단체 조항을 규정하고 있는 것으로 나타났다. 부동산 및 사업서비스업이 86.8%로 상대적으로 낮은 편이지만 거의 모든 협약에서

유일교섭단체 조항을 두고 있으며 규모별로도 고른 분포를 보이고 있다. 1996년 단협분석 결과 역시 97.8%로서 현재와 거의 차이가 없다.

2) 협약 우선의 원칙

<표 2-2> 협약 우선의 원칙 (단위 : %)

		규정있음			규정없음	전체
			취업규칙에 우선	근로기준법에 우선		
산업별	제조업	87.8	98.9	51.5	12.2	100.0
	운수업	83.3	100.0	32.0	16.7	100.0
	금융 및 보험업	100.0	100.0	20.0	0.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	81.6	100.0	48.4	18.4	100.0
	기타산업	94.1	100.0	28.1	5.9	100.0
규모별	100인 미만	90.1	98.5	46.7	9.9	100.0
	100 - 299인	84.6	99.1	57.4	15.4	100.0
	300 - 499인	86.4	100.0	47.4	13.6	100.0
	500 - 999인	92.7	100.0	39.5	7.3	100.0
	1000인 이상	83.8	100.0	22.6	16.2	100.0
전 체		87.6	99.2	47.4	12.4	100.0

협약 우선의 원칙은 단체협약이 취업규칙 또는 근로계약에 우선한다(근로기준법 제99조, 노동조합 및 노동관계조정법 제33조)는 것을 명시한 조항이다. 이는 취업규칙 또는 근로계약이 단체협약에 정한 근로조건 및 기타 노동자 대우에 관한 기준을 위반할 경우 무효가 되며, 단체협약의 근로조건이 근로기준법을 상회하는 경우 그 효력이 우선적으로 인정됨을 의미한다. 다만 협약의 관련조항이 근로기준법을 하회하는 경우 그 효력이 인정되지 않는다.

협약 우선의 원칙을 규정하고 있는 협약은 87.6%이다. 산업별로 보면 제조업이 87.8%, 운수업이 83.3% 등이다. 이는 1996년의 전체 84.8%, 제조업 83.2%, 운수업 76.7%에 비해 다소 증가한 수치이다. 규정이 있는 협약의 경우 취업규칙에 우선한다는 조항을 둔 협약은 99.2%로 거의 모든 협약이 이 내용을 담고 있으며 근로기준법에 우선한다는 조항을 둔 협약은 47.4%로 나타났다. 1996년 취업규칙에 우선,

근로기준법에 우선 비율이 각각 83.6%, 29.5%였음을 염두에 둘 때 근로기준법에 우선한다는 조항을 담고있는 협약이 눈에 띄게 증가했음을 알 수 있다. 근로기준법에 우선한다는 조항은 산업별로는 제조업이 상대적으로 높고 조합원 규모가 클수록 낮은 특성을 보이고 있다.

3) 근로조건 저하 금지

<표 2-3> 근로조건 저하 금지 (단위 : %)

		규정있음	규정없음	전체
산업별	제조업	75.8	24.2	100.0
	운수업	83.3	16.7	100.0
	금융 및 보험업	100.0	0.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	63.2	36.8	100.0
	기타산업	79.4	20.6	100.0
규모별	100인 미만	73.5	26.5	100.0
	100 - 299인	79.4	20.6	100.0
	300 - 499인	72.7	27.3	100.0
	500 - 999인	73.2	26.8	100.0
	1000인 이상	78.4	21.6	100.0
전 체		75.8	24.2	100.0

근로조건 저하 금지 조항은 협약에 누락되어 있거나 근로기준법을 상회한다는 이유로 기존에 확보했거나 관행으로 실시해온 근로조건을 저하시킬 수 없다는 것을 명시한 것으로서 분석 결과 전체 협약의 75.8%가 이 조항을 담고 있다. 1996년의 74.4%에 비해 별다른 변화가 없는 것으로 나타났다. 근로조건 저하 금지 조항은 80년대 후반 이후 노동조합의 교섭력과 더불어 급격히 증가하는 양상을 보였으나 90년대 중반 이후에는 별다른 변화를 보이지 않고 있는 것으로 보인다[5]. 산업별로 보면 금융 및 보험업이 상대적으로 높고 부동산 및 사업서비스업이 63.2%로서 상대

5) 한국노총의 1987-1989년 단체협약을 분석대상으로 했던 한국노동연구원의『단체협약 분석』(1990)에 따르면 근로조건 저하 금지를 명시하고 있는 협약은 전체의 64.3%였다.

적으로 낮은 수치를 보이고 있다. 규모별로는 큰 차이를 보이고 있지 않는다. 그러나 1996년 100인 미만이 78.6%, 1000인 이상이 65.3%였음을 염두에 둘 때 조합원 규모가 큰 곳이 상대적으로 증가했음을 알 수 있다.

4) 비조합원의 범위

단체협약에서 비조합원의 범위는 직급별, 직종별로 다양하게 명시되고 있어 체계적인 분류를 통해 비조합원의 특성을 살펴보기란 쉽지 않다. 본 연구에서는 단체협약에서 규정하고 있는 비조합원의 범위를 크게 직급별, 직종별로 구분하고 각 부문이 포괄하고 있는 비조합원의 범위를 최대한 단순화시켜서 분석하였다. 이와 더불어 비조합원의 범위에 규정되어 있는 비정규직의 명시 현황을 살펴보았다.

<표 2-4> 직급별 비조합원의 범위 (단위 : %)

		규정 있음	부장이상	과장이상	대리/계장이상	기타	규정 없음	전체
산업별	제조업	75.7	3.9	24.8	31.7	39.6	24.3	100.0
	운수업	53.3	-	12.5	31.3	56.3	46.7	100.0
	금융 및 보험업	40.0	-	-	-	100.0	60.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	34.2	7.7	30.8	30.8	30.8	65.8	100.0
	기타산업	64.7	-	27.3	4.5	68.2	35.3	100.0
규모별	100인 미만	69.1	1.9	28.6	35.2	34.3	30.9	100.0
	100 - 299인	65.4	3.4	22.5	32.6	41.6	34.6	100.0
	300 - 499인	77.3	2.9	35.3	23.5	38.2	22.7	100.0
	500 - 999인	90.5	7.9	10.5	23.7	57.9	9.5	100.0
	1000인 이상	45.9	5.9	17.6	-	76.5	54.1	100.0
전 체		68.9	3.5	24.4	29.3	42.8	31.1	100.0

분석결과 직급별 비조합원의 범위를 규정하고 있는 협약은 전체의 68.9%로나타났다. 산업별로는 제조업이 75.7%로 가장 높으며 기타산업이 64.7%, 운수업이 53.3%, 금융 및 보험업이 40.0%, 부동산 및 사업서비스업이 34.2% 순이다. 직급별

비조합원의 내용을 보면 대리/계장 이상이 29.3%로 가장 많으며 과장 이상이 24.4%, 부장 이상이 3.5% 순이다. 사업장 규모의 특성으로 인해 규모가 작을수록 비조합원의 범위가 낮은 직급에 규정되어 있으며 규모가 클수록 높은 직급에 규정되어 있음을 알 수 있다. 직급별 비조합원의 범위를 규정하는 것은 '사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자'(노동조합 및 노동관계조정법 제2조 2항)로부터 노동조합의 자주성과 독립성을 확보하기 위함이다. 그러나 직급의 하향규정은 비조합원의 범위를 폭넓게 함으로써 상대적으로 조합가입자의 폭을 그만큼 축소시킬 수 있음을 염두에 두어야 한다.

<표 2-5> 직종별 비조합원의 범위(복수규정) (단위 : %)

		규정 있음	사무/행정직	기술직	관리직	영업직	기타	규정 없음	전체
산업별	제조업	27.0	52.7	5.0	38.7	6.8	78.8	73.0	100.0
	운수업	53.3	42.9	14.3	28.6	21.4	28.6	46.7	100.0
	금융 및 보험업	60.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	40.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	81.6	28.6	0.0	42.9	0.0	71.4	18.4	100.0
	기타산업	35.3	59.1	0.0	50.0	4.5	81.8	64.7	100.0
규모별	100인 미만	32.9	48.0	5.9	36.3	7.8	77.5	67.1	100.0
	100 - 299인	33.1	50.5	5.5	39.6	5.5	69.2	66.9	100.0
	300 - 499인	29.5	67.7	0.0	45.2	9.7	77.4	70.5	100.0
	500 - 999인	35.7	40.7	7.4	29.6	7.4	81.5	64.3	100.0
	1000인 이상	56.8	75.0	0.0	56.3	6.3	93.8	43.2	100.0
전 체		35.0	52.1	4.9	39.0	7.1	76.0	65.0	100.0

직종별 비조합원의 범위를 규정하고 있는 협약은 분석대상 협약중 35.0%로서 직급별 규정보다 많지 않은 것으로 나타났다. 그러나 산업별로 규정률의 차이가 크게 나타나고 있는데 부동산 및 사업서비스업의 경우 분석대상 협약의 81.6%가 직종별 비조합원의 범위를 규정하고 있는 반면 제조업은 27.0%만이 규정하고 있다. 규모별로는 조합원 1000인 이상 사업장이 56.8%로 직종별 비조합원의 규정비율이 가장 높게 나타났다. 비조합원으로 규정되고 있는 직종을 보면 사무/행정직이 52.1%, 관

리직이 39.0%, 영업직이 7.1%, 기술직이 4.9% 순이다. 사무/행정직을 비조합원으로 규정하고 있는 곳은 산업별로는 제조업과 운수업이 높게 나타나며 규모별로는 조합원 1000인 이상 사업장이 높게 나타났다. 금융 및 보험업의 경우 사무/행정직에 대한 비조합원 규정비율이 50%로 나온 것은 표본 수가 매우 작기 때문에 나타나는 오차로 판단된다. 또한 단체협약에서 규정하고 있는 직종별 비조합원의 범위는 규정이 있는 경우 매우 구체적으로 명기되어 있음을 염두에 두어야 한다.

<표 2-6> 비정규직의 비조합원 명시 여부(복수규정) (단위 : %)

		규정 있음	임시, 일용	시간제 근로	파견 근로	용역 (도급)	기타	규정 없음	전체
산업별	제조업	36.8	78.1	2.1	0.5	2.1	50.0	63.2	100.0
	운수업	73.3	37.5	0.0	0.0	0.0	87.5	26.7	100.0
	금융 및 보험업	60.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	40.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	92.1	33.3	0.0	0.0	0.0	66.7	7.9	100.0
	기타산업	64.7	58.3	8.3	0.0	16.7	50.0	35.3	100.0
규모별	100인 미만	53.9	77.1	4.3	0.0	0.0	45.7	46.1	100.0
	100 - 299인	41.9	69.6	2.5	1.3	5.1	51.9	58.1	100.0
	300 - 499인	43.2	84.0	4.0	0.0	0.0	60.0	56.8	100.0
	500 - 999인	26.2	74.2	0.0	0.0	3.2	51.6	73.8	100.0
	1000인 이상	67.6	75.0	0.0	0.0	8.3	58.3	32.4	100.0
전 체		47.2	74.7	2.8	0.5	2.8	51.2	52.8	100.0

비정규직을 비조합원으로 규정하고 있는 협약은 전체의 47.2%로 나타났다. 산업별로 보면 제조업이 36.8%인데 반해 운수업과 부동산 및 사업서비스업은 각각 73.3%와 92.1%로 상당히 많은 수의 단체협약이 비정규직을 비조합원으로 규정하고 있었다. 규모별로 보면 1000인 이상 사업장이 67.6%로 가장 높게 나타났으며 500-999인 사업장이 26.2%로 낮은 규정률을 보이고 있다. 그 내용을 보면 규정이 있는 협약의 74.7%가 임시, 일용노동자를 비조합원으로 규정하고 있으며, 시간제노동자가 2.8%, 용역(도급)노동자가 2.8%, 파견근로가 0.5% 순으로 나타났다. 분석대상 협약 전체 중에서는 임시, 일용노동자가 39.4%, 시간제노동자가 1.5%, 파견근로자가 0.2%, 용역이 1.5%로 나타났다. 1996년의 분석에 의하면 분석대상 협약 전체

의 33.2%가 임시, 일용직을 비조합원으로 규정하고 있으며, 파견 및 용역이 2.6%이다. 따라서 임시일용노동자를 비조합원으로 규정하고 있는 단체협약이 1996년에 비해 6.2% 증가하였으며, 파견 및 용역노동자는 0.9% 감소하였음을 알 수 있다.

복수노조 설립이 2006년까지 유예되어 있는 상황에서 비정규직이 비조합원으로 규정되어 있음은 이들이 스스로를 조직할 수 있는 기회가 박탈되어 있음을 의미한다. 비정규노동자들이 급증하고 있는 상황 속에서 비정규직을 비조합원으로 규정하고 있는 단체협약이 경제위기 이후 증가하고 있는 것은 그만큼 노동조합이 스스로의 자원을 제약시키고 있다고 볼 수 있다.

5) 숍 규정

<표 2-7> 숍 규정 (단위 : %)

		규정 있음	유니온숍	클로즈드숍	오픈숍	규정 없음	전체
산업별	제조업	87.8	39.8	1.1	59.0	12.2	100.0
	운수업	90.0	85.2	0.0	14.8	10.0	100.0
	금융 및 보험업	40.0	0.0	0.0	100.0	60.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	69.4	32.0	0.0	68.0	30.6	100.0
	기타산업	52.9	61.1	0.0	38.9	47.1	100.0
규모별	100인 미만	85.4	33.3	0.8	65.9	14.6	100.0
	100 - 299인	81.6	51.4	1.8	46.8	18.4	100.0
	300 - 499인	86.4	44.7	0.0	55.3	13.6	100.0
	500 - 999인	85.4	54.3	0.0	45.7	14.6	100.0
	1000인 이상	69.4	48.0	0.0	52.0	30.6	100.0
전 체		82.8	43.8	0.9	55.3	17.2	100.0

각각의 숍제도는 노동시장에서 노동조합이 노동력을 얼마나 독점적으로 공급할 수 있는가를 보여주는 지표로서 노동조합의 힘을 나타내기도 한다. 유니온숍의 경우 사업장내 모든 노동자는 반드시 노조에 가입해야 하며 탈퇴시 회사는 해당노동자들을 해고해야 한다. 클로즈드숍은 유니온숍에 비해 노동조합의 힘의 더 강력한 경우로서 조합원임을 고용조건으로 하는 협정이다. 클로즈드숍은 산업의 성격과 밀

접한 연관이 있기도 하다. 반면에 오픈숍은 사용자가 노동자를 자유로이 채용할 수 있으며 노동자들의 조합 가입과 탈퇴도 자유롭다.

분석대상 협약 중 숍 규정을 담고 있는 협약은 전체의 82.8%로서 1996년의 75.2%에 비해 7.6% 증가한 것으로 나타났다. 숍제도 별로 보면 오픈숍이 55.3%로 가장 많으며 유니온숍이 43.8%, 그리고 클로즈드숍은 0.9%로 극히 미미했다. 1996년 숍제도비율은 유니온숍이 46.1%, 클로즈드숍이 1.4%, 오픈숍이 52.5%였다. 따라서 숍 규정의 증가는 오픈숍의 증가에 따른 결과이며 유니온숍과 클로즈드숍 비율은 오히려 감소한 것을 알 수 있다. 유니온숍과 클로즈드숍 규정 비율의 감소는 비록 그 수치가 작지만 경제위기 이후 일정정도 노동조합의 힘을 뒷받침해주는 제도적 기반이 약화되었음을 반영하는 것으로 판단된다.

산업별로 보면 운수업이 가장 많이 숍제도를 규정하고 있으며, 유니온숍 비율도 85.2%로 타산업에 비해 월등히 높게 나타났다. 분석대상 협약 중 클로즈드숍은 300인 미만의 제조업에서 일부 규정하고 있었다.

나. 조합활동

1) 전임자 조항

노동조합의 전임자 조항을 담고 있는 협약은 91.4%로서 거의 대부분의 협약이 이를 규정하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 이는 1996년의 94.4%에 비해 조금 낮아진 수치이다. 산업별로 보면 제조업과 운수업이 각각 94.0%와 100.0%로 높은 수치를 보이고 있는 반면 부동산 및 사업서비스업은 66.7%로 상대적으로 낮게 나타났다. 규모별로 보면 100인 미만 사업장의 15.4%가 전임자조항을 두고 있지 않으며, 1000인 이상 사업장도 8.1%가 전임자 규정을 두고 있지 않는 특징을 보였다.

<표 2-8> 전임자 조항 (단위 : %)

		규정있음	규정없음	전체
산업별	제조업	94.0	6.0	100.0
	운수업	100.0	0.0	100.0
	금융 및 보험업	80.0	20.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	66.7	33.3	100.0
	기타산업	88.2	11.8	100.0
규모별	100인 미만	84.6	15.4	100.0
	100 - 299인	93.4	6.6	100.0
	300 - 499인	100.0	0.0	100.0
	500 - 999인	100.0	0.0	100.0
	1000인 이상	91.9	8.1	100.0
전 체		91.4	8.6	100.0

2) 전임자 수의 규정

<표 2-9> 전임자 수의 규정 (단위 : %)

		규정 있음	1명	2명	3명	4명	5-9명	10명 이상	노사 합의 (협의)	기타	규정 없음	전체
산업별	제조업	91.1	33.1	31.9	16.9	7.7	4.6	1.2	3.8	0.8	8.9	100.0
	운수업	80.0	56.3	6.3	0.0	6.3	6.3	0.0	12.5	12.5	20.0	100.0
	금융 및 보험업	60.0	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	40.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	83.3	63.2	26.3	5.3	5.3	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	100.0
	기타산업	71.0	18.2	36.4	18.2	9.1	18.2	0.0	0.0	0.0	29.0	100.0
규모별	100인 미만	88.0	65.0	23.3	5.8	1.0	1.0	0.0	3.9	0.0	12.0	100.0
	100 - 299인	90.6	30.7	43.0	15.8	6.1	2.6	0.0	0.0	1.8	9.4	100.0
	300 - 499인	88.4	15.4	38.5	20.5	15.4	5.1	2.6	2.6	0.0	11.6	100.0
	500 - 999인	95.1	5.1	23.1	38.5	15.4	7.7	2.6	7.7	0.0	4.9	100.0
	1000인 이상	69.4	8.0	4.0	8.0	16.0	32.0	4.0	20.0	8.0	30.6	100.0
전 체		87.9	35.0	30.6	15.3	7.5	5.3	0.9	4.1	1.3	12.1	100.0

전임자 수를 규정하고 있는 경우는 전체의 87.9%로서 1996년의 76.4%에 비해 11.5% 증가한 것으로 나타났다. 1996년의 분석에서는 노사합의(협의)와 기타를 규

정없음으로 분류했음을 고려할 때 1996년에 비해 10.1% 증가한 것으로 볼 수 있다. 이는 한국노동연구원(『단체협약분석(Ⅱ)』, 1998)이 분석한 전임자수 규정 비율 83.0%에 비해서도 8.1% 증가한 것이다. 『단체협약분석(Ⅱ)』[6]은 1995년 말 이전에 체결된 단체협약을 분석한 것으로서 1996년 한국노총 중앙연구원의 분석 결과를 함께 볼 때 전임자 문제가 불거졌던 1997년 이후 전임자 조항은 다소 낮아졌지만 전임자 조항이 있는 협약 중 전임자 수를 명기한 비율은 오히려 눈에 띄게 증가한 것을 알 수 있다.

전임자수 규정비율의 증가와 더불어 협약에 명기된 전임자 수가 전반적으로 증가한 것으로 나타났다. 횡단면 분석은 조합원 규모에 따른 대의원수의 특성을 고려할 수 없기 때문에 무의미하나 1997년 이전 분석결과와의 비교는 시기별 변화만 본 것이기 때문에 비교가 가능하다. 한국노동연구원의 『단체협약분석(Ⅱ)』에서는 전임자수 1명이 39.4%, 2명이 22.8%, 3명이 13.3%, 4명 이상이 14.3%, 노사협의가 4.1%, 기타(추상적 표현)이 6.0%이었다. 위의 표와 비교해보면 1997년 이후 전임자 수를 1명으로 규정한 단체협약이 줄고, 2명 이상이 전반적으로 증가했음을 알 수 있다. 이것은 실제 전임자 수가 증가했다라기 보다는 단협에 명기된 전임자 수에 비해 실제 활동하고 있는 전임자 수가 관례적으로 많았음을 염두에 둘 때 1997년 노동조합 및 노동관계조정법의 제정(제24조 2항)과 더불어 전임자 수가 실제에 가깝게 보다 성문화된 것으로 해석해 볼 수 있다. 또한 기존에 노사합의 또는 협의로 규정했거나 추상적 표현으로 되어 있던 규정이 보다 구체적으로 명기된 영향도 함께 있는 것으로 보인다.

규모별로 보면 조합원 100인 미만은 1명이 65.0%로 가장 많고, 100-299인과 300-499인은 2명이 각각 43.0%와 38.5%로 가장 많으며, 500-999인은 3명이 38.5%, 1000인 이상은 5-9명이 32.0%로 가장 많게 나타났다.

노사합의로 전임자 수를 결정한다는 비율이 4.1%인데 산업별로 보면 운수업과 금융 및 보험업이 높게 나왔으며, 규모별로는 1000인 이상 사업장이 20%로 높게

6) 『단체협약분석(Ⅱ)』이 분석하고 있는 협약 중 한국노총 소속 노조의 협약은 전체의 80.3%이며 한국노총 산하 21개 연맹이 해당된다.

나왔다.

3) 전임자의 임금지급

<표 2-10> 전임자의 임금지급 (단위 : %)

		규정 있음	전액 회사지급	일부 회사지급	노사협의 결정	기타	규정 없음	전체
산업별	제조업	89.7	92.9	0.8	4.4	2.0	10.3	100.0
	운수업	94.7	94.4	0.0	0.0	5.6	5.3	100.0
	금융 및 보험업	80.0	100.0	0.0	0.0	0.0	20.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	83.3	95.0	0.0	0.0	5.0	16.7	100.0
	기타산업	90.0	96.3	0.0	3.7	0.0	10.0	100.0
규모별	100인 미만	89.5	93.1	0.0	2.9	3.9	10.5	100.0
	100 - 299인	88.9	93.8	0.9	3.6	1.8	11.1	100.0
	300 - 499인	90.7	97.4	0.0	2.6	0.0	9.3	100.0
	500 - 999인	95.1	89.7	2.6	7.7	0.0	4.9	100.0
	1000인 이상	82.9	93.1	0.0	3.4	3.4	17.1	100.0
전 체		89.4	93.5	0.6	3.7	2.2	10.6	100.0

1997년 3월 노동조합 및 노동관계조정법의 제정에 따라 노동조합 업무에만 종사하는 전임자의 경우 전임기간 동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받지 못하게 되었으나(제24조 2항) 노사정 합의에 따라 그 실행시기가 2006년 12월까지 유예되었다. 전임자의 임금 지급에 관해 규정이 있는 경우는 89.4%로서 1996년 분석의 67.5%에 비해 21.9%가 증가한 것으로 나타났다. 특히 1996년 비제조업으로 분류되었던 금융 및 보험업, 부동산 및 사업서비스업, 기타산업은 1996년 42.5%에서 각각 80.0%, 83.3%, 90.0%로 급격히 증가한 것으로 나타났다. 기업규모별로는 1996년과 마찬가지로 고른 분포를 보이며 약 20%씩 증가하였으나 1000인 이상의 경우 1996년 50.8%에서 2001년 현재 89.4%로 무려 38.6%가 증가하였다. 이는 관행적으로 이루어졌던 전임자에 대한 임금지급 문제가 노사간 쟁점으로 부각되면서 이를 구체적으로 명시한 협약이 증가한 것으로 추측된다.

4) 전임자의 임금수준

<표 2-11> 전임자의 임금수준 (단위 : %)

		규정 있음	기본급	통상임금	평균임금	규정 없음	전체
산업별	제조업	70.1	2.1	9.4	88.5	29.9	100.0
	운수업	88.2	0.0	0.0	100.0	11.8	100.0
	금융 및 보험업	60.0	0.0	0.0	100.0	40.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	70.8	0.0	5.9	94.1	29.2	100.0
	기타산업	83.3	0.0	4.0	96.0	16.7	100.0
규모별	100인 미만	73.2	2.4	8.5	89.0	26.8	100.0
	100 - 299인	67.8	1.2	9.8	89.0	32.2	100.0
	300 - 499인	79.1	0.0	8.8	91.2	20.9	100.0
	500 - 999인	72.5	3.4	6.9	89.7	27.5	100.0
	1000인 이상	73.5	0.0	0.0	100.0	26.5	100.0
전 체		72.0	1.6	7.9	90.5	28.0	100.0

분석대상 협약 중 전임자의 임금수준을 규정한 협약은 전체의 70.1%이며 1996년의 44.1%에 비해 26.0%나 증가한 것으로 나타났다. 전임자 임금수준을 규정하고 있는 단체협약이 증가했을뿐 아니라 임금수준의 구성비도 달라진 것으로 분석되었는데 기본급을 지급한다는 협약이 1996년 5.2%에서 2001년 1.6%, 통상임금을 지급한다는 협약이 1996년 29.5%에서 2001년 7.9%로서 그 비율이 낮아진 반면 평균임금을 지급한다는 협약비율은 1996년 65.3%에서 2001년 90.5%로 25.2% 증가하였다.

5) 전임이유 불이익 금지

전임이유 불이익 금지를 협정한 경우는 분석대상 협약의 76.8%로 나타났다. 여타 전임자 관련 조항과 마찬가지로 이 또한 1996년의 67.0%에 비해 9.8% 증가하였다. 전임이유 불이익 금지 조항은 산업별로 볼 때 제조업이 78.6%로서 가장 높게 나타났다. 규모별로 볼 때 300-499인이 83.7%로 높게 나타난 반면 1000인 이상은 60.0%에 그치는 것으로 나타났다. 1996년 분석 결과 역시 1000인 이상이 50.8%로

가장 낮게 나타났었다.

<표 2-12> 전임이유 불이익 금지 (단위 : %)

		규정있음	규정없음	전체
산업별	제조업	78.6	21.4	100.0
	운수업	76.5	23.5	100.0
	금융 및 보험업	60.0	40.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	62.5	37.5	100.0
	기타산업	73.3	26.7	100.0
규모별	100인 미만	78.3	21.7	100.0
	100 - 299인	76.8	23.2	100.0
	300 - 499인	83.7	16.3	100.0
	500 - 999인	79.5	20.5	100.0
	1000인 이상	60.0	40.0	100.0
전 체		76.8	23.2	100.0

6) 전임자의 타단체 공직 취임

<표 2-13> 전인자의 타단체(상급단체) 공직 취임 (단위 : %)

		규정 있음			규정 없음	전체
			인정	불인정		
산업별	제조업	69.9	97.0	3.0	30.1	100.0
	운수업	66.7	100.0	0.0	33.3	100.0
	금융 및 보험업	20.0	100.0	0.0	80.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	20.8	100.0	0.0	79.2	100.0
	기타산업	72.4	100.0	0.0	27.6	100.0
규모별	100인 미만	66.4	98.7	1.3	33.6	100.0
	100 - 299인	57.8	95.9	4.1	42.2	100.0
	300 - 499인	67.4	96.6	3.4	32.6	100.0
	500 - 999인	90.2	100.0	0.0	9.8	100.0
	1000인 이상	64.7	95.5	4.5	35.3	100.0
전 체		66.0	97.5	2.5	34.0	100.0

상급 노동단체 등 타단체의 공직 취임을 담고 있는 협약은 분석 대상 중 66.0%

로 나타났다. 산업별로는 기타산업이 72.4%로 가장 높고, 제조업과 운수업이 69.9%와 66.7%로 비교적 높은 편이다. 반면 금융 및 보험업과 부동산 및 사업서비스업은 20.0%와 20.8%를 나타내 타단체 공직 취임 협정율이 매우 낮은 것으로 나타났다. 규정이 있는 경우 타단체 공직 취임을 인정하는 경우는 97.5%로서 거의 모든 협약이 인정하고 있었다. 규모별로 보면 500-999인 사업장이 타단체 공직 취임에 관한 규정이 90.2%로 가장 높았다. 타단체 공직 취임에 대해 협정하고 있는 경우는 1996년에 비해 2.5% 감소한 것으로 나타났다.

7) 조합비 공제

<표 2-14> 조합비 공제 (단위 : %)

		규정 있음	일괄공제	협의공제	노조징수	규정 없음	전체
산업별	제조업	95.0	93.0	6.7	0.4	5.0	100.0
	운수업	96.6	82.1	17.9	0.0	3.4	100.0
	금융 및 보험업	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	83.8	80.6	19.4	0.0	16.2	100.0
	기타산업	88.2	100.0	0.0	0.0	11.8	100.0
규모별	100인 미만	93.9	91.3	8.7	0.0	6.1	100.0
	100 - 299인	91.9	89.6	9.6	0.8	8.1	100.0
	300 - 499인	95.5	92.9	7.1	0.0	4.5	100.0
	500 - 999인	97.6	97.5	2.5	0.0	2.4	100.0
	1000인 이상	91.7	93.9	6.1	0.0	8.3	100.0
전 체		93.6	91.8	7.9	0.3	6.4	100.0

조합비 공제 방식에 관해 협정한 경우는 분석대상 협약중 93.6%였으며 그 중 일괄공제가 91.8%로 다수가 일괄공제의 조합비 공제인도방식을 취하고 있었다. 다음으로 협의공제가 7.9%, 노조징수가 0.3% 순으로 나타났다. 협의공제의 경우 1996년의 3.8%에 비해 소폭 증가하였으며, 산업별로 볼 때 운수업과 부동산 및 사업서비스업이 각각 17.9%와 19.4%로 높은 비율을 차지하고 있는 것으로 나타났다.

8) 문서열람 및 자료의 제공

<표 2-15> 문서열람 및 자료의 제공 (단위 : %)

		규정 있음	임금 및 근로조건	산업안전	생산판매등 경영실적	인사노무	채용, 퇴직 등 고용	조합요청시 업무에 필요한 문서와 자료	규정 없음	전체
산업별	제조업	67.1	58.1	26.3	35.0	14.6	11.5	86.7	32.9	100.0
	운수업	73.3	63.2	47.1	17.6	0.0	0.0	83.3	26.7	100.0
	금융 및 보험업	60.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	40.0	100.0
	부동산,사업서비스업	48.6	66.7	6.7	6.7	6.7	0.0	81.3	51.4	100.0
	기타산업	76.5	45.5	10.0	10.0	15.0	5.0	92.3	23.5	100.0
규모별	100인 미만	68.2	64.6	28.8	32.1	11.3	6.3	87.9	31.8	100.0
	100 - 299인	62.7	56.1	25.4	29.2	12.5	14.1	81.5	37.3	100.0
	300 - 499인	63.6	65.2	22.7	26.1	13.0	9.1	92.3	36.4	100.0
	500 - 999인	70.7	56.0	16.7	37.5	20.8	12.5	89.3	29.3	100.0
	1000인 이상	73.0	27.3	19.0	9.5	9.5	0.0	92.0	27.0	100.0
전 체		66.6	57.3	24.8	29.0	12.7	9.0	86.9	33.4	100.0

문서열람 및 자료의 제공에 관해 규정하고 있는 단체협약은 전체의 66.6%로서 전체의 약 2/3에 이르는데 1996년의 72.6%에서 6.0% 하락했다. 산업별로 보면 운수업이 73.3%로 가장 높고 부동산, 사업서비스업이 48.6%로서 절반이 안되는 것으로 나타났다.

규정이 있는 경우 제공되는 자료의 형태에 관한 사항은 과거보다 구체화된 것으로 분석되었다. 먼저 임금 및 근로조건의 경우 57.3%의 단체협약이 이를 명시하고 있는데 이는 1996년 40.1%에 비해 17.2%가 증가한 것이다. 산업안전의 경우 역시 24.8%로 비록 낮은 비율을 보이지만 1996년의 13.7%에 비해 11.1% 증가하였다. 생산, 판매 등 경영실적에 관한 자료의 제공 역시 1996년의 12.7%에 비해 16.3% 증가한 29.%를 보이고 있다. 그밖에 인사노무는 8.8%, 채용, 퇴직 등 고용에 관한 자료 제공은 6% 증가한 것으로 나타났다. 그러나 전반적인 비율증가에도 불구하고 임금 및 근로조건을 제외하고는 모두 절반 이하로서 현재까지 노사간 정보의 제공이 제한적임을 보여준다.

산업별로 보면 제조업이 타산업에 비해 구체적인 열람 및 자료제공 항목의 명시 비율이 높은 것으로 나타났으며, 규모별로 볼 때 1000인 이상 사업장에서의 정보제공이 제약적이라는 점이 특징적이다. 1000인 이상 사업장의 경우 1996년의 분석에서도 가장 낮은 수치를 보여주었으며 2001년과 비교할 때 여타 규모 사업장과는 달리 문서열람 및 자료제공의 구체적인 항목들에 대한 협정비율이 정체되어 있는 것으로 나타났다. 이 외에 경영참가라는 항목을 따로 만들어 기업의 회계에 대한 정보제공을 명시한 경우는 전체의 3.4%로 나타났다.

9) 조합원 교육시간 규정

<표 2-16> 조합원 교육시간 규정 (단위 : %)

		규정있음	규정없음	전체
산업별	제조업	26.2	73.8	100.0
	운수업	13.8	86.2	100.0
	금융 및 보험업	40.0	60.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	5.4	94.6	100.0
	기타산업	20.6	79.4	100.0
규모별	100인 미만	22.1	77.9	100.0
	100 - 299인	25.9	74.1	100.0
	300 - 499인	22.7	77.3	100.0
	500 - 999인	24.4	75.6	100.0
	1000인 이상	16.2	83.8	100.0
전 체		23.2	76.8	100.0

조합원들에 대한 교육시간을 규정하고 있는 협약은 전체의 23.2%로서 아직 교육훈련에 대한 노사 양측의 인식이 낮음을 보여주고 있다. 산업별로 보면 제조업과 금융 및 보험업이 상대적으로 높지만 이 역시 절반 이하임을 알 수 있다. 규모별로는 1000인 이상이 16.2%로 가장 낮다.

단체협약에 명시된 조합원의 교육시간은 연평균 12.2시간으로서 월 1시간 정도를 조합원 교육시간으로 할애하고 있는 것으로 나타났다.

10) 노동조합의 재정자립기금

<표 2-17> 노동조합의 재정자립기금 (단위 : %)

		규정있음	규정없음	전체
산업별	제조업	1.7	98.3	100.0
	운수업	10.0	90.0	100.0
	금융 및 보험업	20.0	80.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	0.0	100.0	100.0
	기타산업	14.7	85.3	100.0
규모별	100인 미만	1.3	98.7	100.0
	100 - 299인	2.2	97.8	100.0
	300 - 499인	2.3	97.7	100.0
	500 - 999인	4.9	95.1	100.0
	1000인 이상	16.2	83.8	100.0
전 체		3.4	96.6	100.0

노동조합 전임자에 대한 사용자의 임금지급 금지(노동조합 및 노동관계조정법, 2001년 3월 28일 개정법에서 2006년까지 유예) 등 변화하는 환경에 대처하기 위해 노동조합에게 재정적 자립은 그 어느 때보다 절실히 요구되고 있으나 재정자립기금에 대한 협정률은 매우 낮은 것으로 나타났다.

노동조합의 재정자립기금을 단체협약에 명시한 비율은 전체의 3.4%로서 아직까지는 매우 미미하다는 것을 알 수 있다. 특히 제조업과 부동산 및 사업서비스업은 각각 1.7%와 0.0%로서 매우 낮은 비율을 보이고 있다. 조합원 규모별로 볼 때 100인 미만이 1.3%인데 반해 1000인 이상이 16.2%로 규모가 클수록 노조 재정자립기금을 협정하고 있는 비율이 높은데 이는 상대적으로 규모가 클수록 기업의 재정적 여유가 있기 때문으로 풀이된다.

2. 인사 및 고용에 관한 규정

가. 인사

1) 인사위원회와 징계위원회 규정 유무

<표 2-18> 인사위원회와 징계위원회 규정 유무 (단위 : %)

		규정 있음	인사위만 있음	징계위만 있음	둘다 있음	규정 없음	전체
산업별	제조업	71.3	7.9	69.4	22.7	28.7	100.0
	운수업	80.0	0.0	87.5	12.5	20.0	100.0
	금융 및 보험업	20.0	0.0	0.0	100.0	80.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	69.4	12.0	76.0	12.0	30.6	100.0
	기타산업	64.7	9.1	22.7	68.2	35.3	100.0
규모별	100인 미만	76.0	7.0	71.9	21.1	24.0	100.0
	100 - 299인	69.1	6.4	71.3	22.3	30.9	100.0
	300 - 499인	68.2	10.0	66.7	23.3	31.8	100.0
	500 - 999인	73.2	10.0	56.7	33.3	26.8	100.0
	1000인 이상	54.1	10.0	45.0	45.0	45.9	100.0
전 체		70.6	7.6	67.7	24.7	29.4	100.0

인사위원회와 징계위원회를 규정하고 있는 단체협약은 분석대상 협약의 70.6%로서 1996년의 66.1%에 비해 4.5% 증가하였다. 이중 인사위원회와 징계위원회 모두를 규정하고 있는 협약은 24.7%, 인사위원회만을 규정하고 있는 협약은 7.6%, 징계위원회만 규정하고 있는 협약은 67.7%이다. 1996년에 비해 인사위원회와 징계위원회 모두를 규정하고 있는 비율은 14%가 증가하였으며, 인사위원회만을 규정하고 있는 비율은 20.7%가 감소하였으며, 징계위원회만을 규정하고 있는 비율은 6.7%가 증가하였다. 산업별로 보면 제조업과 운수업, 부동산 및 사업서비스업이 징계위원회만을 규정하고 있는 협약이 많은 반면 금융 및 보험업, 기타산업은 둘 모두를 규정

하고 있는 협약이 많다. 규모별로 볼 때 인사 및 징계위원회에 대한 규정이 있는 경우 조합원 규모가 클수록 양 위원회 모두를 규정하고 있는 비율이 높게 나타났다.

본 조사 결과 단체협약에 인사권의 회사귀속을 인정한 협약은 69.7%로서 1996년에 비해 3.6%가 증가한 것으로 나타났다. 또한 <표 2-18>의 결과를 통해 유추해보면 규정이 있는 협약 중 인사위원회에 대해 규정하고 있는 비중이 6.7% 줄어들었음을 알 수 있다. 따라서 단체협약상에서 징계나 해고 외에 인사에 관한 노사협정이 다소 감소한 것으로 보인다.

2) 노동조합의 인사위원회 참여

<표 2-19> 인사위원회 참여 (단위 : %)

		규정 있음	노사동수 참여	노조대표 참여	노조와 협의	참여하지 않음	별도규정	규정 없음	전체
산업별	제조업	9.6	37.9	34.5	10.3	3.4	13.8	90.4	100.0
	운수업	3.4	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	96.6	100.0
	금융 및 보험업	0.0	-	-	-	-	-	100.0	100.0
	부동산,사업서비스업	8.3	33.3	33.3	0.0	33.3	0.0	91.7	100.0
	기타산업	17.6	0.0	50.0	33.3	0.0	16.7	82.4	100.0
규모별	100인 미만	10.0	26.7	40.0	6.7	13.3	13.3	90.0	100.0
	100 - 299인	7.4	30.0	30.0	10.0	0.0	30.0	92.6	100.0
	300 - 499인	9.1	25.0	25.0	50.0	0.0	0.0	90.9	100.0
	500 - 999인	14.6	66.7	16.7	16.7	0.0	0.0	85.4	100.0
	1000인 이상	10.8	25.0	75.0	0.0	0.0	0.0	89.2	100.0
전 체		9.6	33.3	35.9	12.8	5.1	12.8	90.4	100.0

인사위원회에 노동조합의 참여 여부와 참여방법을 규정하고 있는 단체협약은 전체의 9.6%로서 아직까지 상당히 낮으며 1996년과 비교하여 별차이가 없는 것으로 나타났다(0.2% 감소). 규정이 있는 단체협약 중에서 참여방법의 구성비를 보면 노사동수 참여가 33.3%, 노조대표 참여가 35.9%, 노조와 협의가 12.8% 등이다. 1996

년과 비교하여 노사대표 참여가 줄어든 반면 노사동수 참여는 8.3%, 노조와 협의는 11.0% 증가하였다. 그러나 인사위원회에 대한 노동조합의 참여 규정률이 9.6%로 매우 낮음을 염두에 둘 때 이러한 변화는 그리 크지 않은 것으로 판단된다.

3) 노동조합의 징계위원회 참여

<표 2-20> 징계위원회 참여 (단위 : %)

		규정 있음	노사동수 참여	노조대표 참여	노조와 협의	참여하지 않음	별도규정	규정 없음	전체
산업별	제조업	47.9	40.7	47.6	4.8	4.1	2.8	52.1	100.0
	운수업	66.7	80.0	10.0	5.0	0.0	5.0	33.3	100.0
	금융 및 보험업	20.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	80.0	100.0
	부동산,사업서비스업	36.1	76.9	7.7	7.7	0.0	7.7	63.9	100.0
	기타산업	50.0	11.8	58.8	11.8	5.9	11.8	50.0	100.0
규모별	100인 미만	53.3	47.5	40.0	3.8	3.8	5.0	46.7	100.0
	100 - 299인	47.8	56.9	30.8	3.1	4.6	4.6	52.2	100.0
	300 - 499인	43.2	15.8	68.4	15.8	0.0	0.0	56.8	100.0
	500 - 999인	46.3	31.6	52.6	10.5	5.3	0.0	53.7	100.0
	1000인 이상	35.1	23.1	61.5	7.7	0.0	7.7	64.9	100.0
전 체		48.0	44.4	42.3	5.6	3.6	4.1	52.0	100.0

징계위원회에 대한 참여여부와 방법을 규정하고 있는 단체협약은 전체의 48.0%로서 1996년의 28.6%에 비해 19.4% 증가하였다. 각 산업 모두 증가추세를 보이고 있는데 특히 1996년에 비제조업으로 분류되어 분석되었던 금융 및 보험업, 부동산 및 사업서비스업, 기타산업의 경우 20.0%, 36.1%, 50.0%로서 1996년의 3.8%에 비해 높은 증가율을 보인 것이 특징이다. 1996년의 분석결과와 비교해 보면 이러한 징계위원회 참여에 대한 규정률 증가는 주로 규모가 큰 사업장에서 있었던 것으로 보인다. 1996년에 100인 미만 규모에서부터 1000인 이상의 규모(5규모)에 대한 규정률은 각각 47.4%, 36.5%, 22.1%, 15.8%, 12.3%로 조합원 규모가 클수록 규정률이 낮은 특징을 가지고 있었으나 2001년에는 500-999인 사업장이 46.3%, 1000인 이상 사업

장이 35.1%로 두 배 이상의 증가율을 보이고 있다.

그러나 이러한 증가율에도 불구하고 규정율이 아직 절반에 미치지 못하고 있으며 노조의 참여형식은 오히려 후퇴하고 있는 것으로 나타났다. 노사동수 참여는 1996년에 64.4%였던데 반해 본 조사 결과 현재 44.4%로 20.0%가 줄어들었으며 그 대신 노조대표 참여가 17.8%, 노조와의 협의가 4.4%, 참여하지 않음이 1.1%씩 증가하였다.

4) 징계절차(소명권)

<표 2-21> 징계절차(소명권) (단위 : %)

		규정 있음	소명기회 부여	재심제도	소명기회 및 재심제도	규정 없음	전체
산업별	제조업	61.4	58.6	6.5	34.9	38.6	100.0
	운수업	60.0	72.2	11.1	16.7	40.0	100.0
	금융 및 보험업	40.0	50.0	0.0	50.0	60.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	58.3	57.1	9.5	33.3	41.7	100.0
	기타산업	70.6	45.8	20.8	33.3	29.4	100.0
규모별	100인 미만	64.7	60.8	5.2	34.0	35.3	100.0
	100 - 299인	58.8	56.3	12.5	31.3	41.2	100.0
	300 - 499인	47.7	57.1	14.3	28.6	52.3	100.0
	500 - 999인	78.0	59.4	3.1	37.5	22.0	100.0
	1000인 이상	56.8	52.4	9.5	38.1	43.2	100.0
전 체		61.5	58.2	8.4	33.5	38.5	100.0

징계절차를 규정하고 있는 단체협약은 전체의 61.5%로서 1996년의 60.7%와 별반 차이가 없는 것으로 나타났다. 징계절차를 규정하고 있는 단체협약들을 보면 소명기회만을 부여하고 있는 협약은 58.2%, 재심제도를 규정하고 있는 협약은 8.4%, 둘 모두를 규정하고 있는 협약은 33.5%로 나타났다. 이는 1996년의 각각 57.9%, 9.0%, 33.1%에 비해 거의 변화하지 않은 수치이다.

5) 징계사유

<표 2-22> 징계사유 (단위 : %)

		있음	없음	별도규정	전체
산업별	제조업	54.1	32.7	13.2	100.0
	운수업	60.0	33.3	6.7	100.0
	금융 및 보험업	0.0	100.0	0.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	52.8	44.4	2.8	100.0
	기타산업	44.1	52.9	2.9	100.0
규모별	100인 미만	60.0	27.3	12.7	100.0
	100 - 299인	55.1	36.0	8.8	100.0
	300 - 499인	45.5	47.7	6.8	100.0
	500 - 999인	51.2	39.0	9.8	100.0
	1000인 이상	27.0	56.8	16.2	100.0
전 체		52.9	36.3	10.8	100.0

단체협약에 징계사유를 구체적으로 명시하고 있는 협약은 분석대상 협약의 52.9%로서 1996년의 32.2%에 비해 20.7%가 증가하였다. 이는 징계위원회에 대한 참여여부와 방법을 규정하고 있는 단체협약 증가율(19.4%)와 유사한 수치이다.

징계사유를 명시하고 있지 않은 협약은 36.3%이며 징계는 별도규정에 의한다고 규정한 협약은 10.8%이다.

6) 조합원의 전출 및 배치전환

조합원의 전출 및 배치전환에 관해 명시하고 있는 협약은 전체의 51.2%로 나타났다. 이는 1996년 47.3%에 비해 소폭 늘어난 수치이다. 산업별로는 제조업과 기타산업이 각각 55.7%와 61.8%로 상대적으로 높은 편이며 운수업이 30.0%, 부동산 및 사업서비스업이 29.7%, 그리고 금융 및 보험업이 0.0%로 낮은 규정률을 보이고 있다. 규정이 있는 경우 조합원의 전출 및 배치전환에 대해 노사가 합의한다고 협정한 경우는 11.0%, 노사가 협의한다고 협정한 경우는 34.4%로서 45.4%가 노사 합의

또는 협의를 규정하고 있다. 이는 1996년 노사합의 7.8%, 노사협의 28.5%에 비해 노사합의는 3.2%, 노사협의는 5.9%가 증가한 수치이다. 노동조합에게 사전사후 통보한다는 비율은 1996년 17.0%에서 2001년 31.6%로 14.6% 증가하였다.

<표 2-23> 조합원 전출 및 배치전환 (단위 : %)

		규정 있음	노사합의	노사협의	사전사후 통보	회사 임의결정	당사자와 협의	규정 없음	전체
산업별	제조업	55.8	8.3	38.7	27.4	20.8	4.8	44.2	100.0
	운수업	30.0	44.4	11.1	44.4	0.0	0.0	70.0	100.0
	금융 및 보험업	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0
	부동산,사업서비스업	29.7	18.2	18.2	45.5	9.1	9.1	70.3	100.0
	기타산업	61.8	14.3	19.0	52.4	4.8	9.5	38.2	100.0
규모별	100인 미만	50.7	14.5	34.2	27.6	17.1	6.6	49.3	100.0
	100 - 299인	53.7	9.6	43.8	27.4	15.1	4.1	46.3	100.0
	300 - 499인	56.8	0.0	16.0	56.0	24.0	4.0	43.2	100.0
	500 - 999인	50.0	5.0	40.0	30.0	15.0	10.0	50.0	100.0
	1000인 이상	40.5	26.7	13.3	33.3	26.7	0.0	59.5	100.0
전 체		51.4	11.0	34.4	31.6	17.7	5.3	48.6	100.0

조합원 전출 및 배치전환 규정에서의 가장 큰 변화는 조합원의 전출 및 배치전환에 대해 회사가 임의로 결정한다는 비율이 크게 감소했다는 점이다. 회사 임의결정은 17.7%로서 1996년의 41.1%에 비해 23.4%나 감소하였다. 경제위기 이후 고용불안이 증폭되고 있는 가운데 조합원의 인사문제에 노동조합이 참여하려는 노력이 일정정도 반영된 결과로 판단된다. 그러나 위에서 보았듯이 회사임의결정은 대부분 조합에 사전사후 통보한다는 소극적인 협정으로 바뀌었을 뿐 노사가 합의 또는 협의하는 협정으로 바뀐 것은 소수에 지나지 않은 것으로 판단된다. 또한 전술한 것처럼 조합원 전출 및 배치전환을 규정하고 있는 협약내 변화일뿐 조합원 전출 및 배치전환에 관해 협정하고 있는 협약비율은 그다지 변화가 없었다. 당사자와 협의한다는 규정은 5.3%로서 1996년의 4.4%에 비해 별다른 변화가 없었다.

7) 조합원의 승진승급

<표 2-24> 조합원 승진승급 (단위 : %)

		규정 있음	노사합의	노사협의	사전사후 통보	회사임의 결정	취업규칙 의거	규정 없음	전체
산업별	제조업	33.9	6.9	24.5	38.2	26.5	3.9	66.1	100.0
	운수업	36.7	27.3	27.3	27.3	0.0	18.2	63.3	100.0
	금융 및 보험업	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	80.0	100.0
	부동산,사업서비스업	16.2	16.7	16.7	50.0	16.7	0.0	83.8	100.0
	기타산업	47.1	6.3	12.5	68.8	6.3	6.3	52.9	100.0
규모별	100인 미만	34.7	9.6	23.1	38.5	21.2	7.7	65.3	100.0
	100 - 299인	31.6	7.0	27.9	37.2	25.6	2.3	68.4	100.0
	300 - 499인	43.2	10.5	5.3	63.2	21.1	0.0	56.8	100.0
	500 - 999인	30.0	0.0	33.3	33.3	16.7	16.7	70.0	100.0
	1000인 이상	27.0	20.0	20.0	40.0	10.0	10.0	73.0	100.0
전 체		33.4	8.8	22.8	41.2	21.3	5.9	66.6	100.0

조합원에 승진승급에 대해서는 1996년에 비해 전체의 0.9%가 감소한 33.4%가 규정하고 있어 경제위기 전후 별다른 변화를 보이지 않고 있다. 그러나 조합원 전출 및 배치전환과 마찬가지로 승진승급을 회사가 임의결정한다고 협정한 비율이 크게 감소하고 노사 합의 또는 협의와 사전사후통보가 증가한 것으로 나타났다. 경제위기 전인 1996년 조합원 승진승급을 규정하고 있는 단체협약 중 회사가 임의결정한다는 비율은 63.3%로 매우 높은 비율을 차지하고 있었다. 그러나 경제위기 이후인 2001년 그 비율은 21.3%로 42%가 줄어들었다. 대신 1996년 16.3%였던 사전사후통보가 2001년 41.2%로 증가하였으며, 노사합의는 4.6%에서 8.8%, 노사협의는 13.8%에서 22.8%로 증가하였다.

8) 조합간부의 인사

<표 2-25> 조합간부 인사 (단위 : %)

		규정 있음	노사합의	노사협의	사전사후 통보	회사임의 결정	규정 없음	전체
산업별	제조업	73.4	39.4	55.7	4.1	0.9	26.6	100.0
	운수업	36.7	54.5	36.4	9.1	0.0	63.3	100.0
	금융 및 보험업	100.0	40.0	60.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	부동산,사업서비스업	35.1	38.5	53.8	0.0	7.7	64.9	100.0
	기타산업	70.6	45.8	45.8	8.3	0.0	29.4	100.0
규모별	100인 미만	65.3	37.8	56.1	6.1	0.0	34.7	100.0
	100 - 299인	65.4	47.2	48.3	2.2	2.2	34.6	100.0
	300 - 499인	75.0	36.4	57.6	6.1	0.0	25.0	100.0
	500 - 999인	70.0	35.7	64.3	0.0	0.0	30.0	100.0
	1000인 이상	70.3	38.5	50.0	7.7	3.8	29.7	100.0
전 체		67.3	40.5	54.0	4.4	1.1	32.7	100.0

조합간부의 인사를 규정하고 있는 단체협약은 전체의 67.3%로서 1996년의 63.5%에 비해 소폭 상승하였다. 이 규정은 규모별로는 별다른 차이가 없는데 반해 산업별로 상당한 편차를 보이는데 제조업과 금융 및 보험업은 각각 73.4%와 100.0%인 반면 운수업과 부동산 및 사업서비스업은 36.7%와 35.1%로 낮은 규정율을 보였다. 그러나 운수업의 경우에도 1996년의 18.9%에 비해 17.8%가 증가한 수치이다. 이에 반해 조합원 규모별 규정률은 65.3-75.0%로서 그리 편차가 크지 않은 편이다.

조합간부의 인사를 규정하고 있는 단체협약을 세부적으로 보면 노사합의가 40.5%, 노사협의가 54.0%, 사전사후통보가 4.4%, 회사 임의결정이 1.1%이다. 이는 1996년의 각각 51.8%, 44.9%, 1.4%, 1.9%와 비교하면 노사합의와 회사 임의결정은 줄고 노사협의와 사전사후통보가 증가한 수치이다.

9) 정년

정년을 단체협약에 규정하고 있는 경우는 전체의 92.1%로서 거의 모든 협약이 이를 규정하고 있는 것으로 나타났다. 이 중 직급 또는 직종별로 정년에 차등을 둔 경우는 3.5%로 미미하다. 그러나 산업별로 볼 때 운수업과 기타산업은 각각 14.8%와 20.8%로 차등규정을 둔 협약이 많다는 것을 알 수 있다.

협약에 명시된 정년은 평균 56.9세로 나타났다. 산업별로 보면 운수업이 60.3세로 가장 많으며 제조업이 56.3세로 가장 낮은 것으로 나타난다. 규모별로는 분산이 적어 각 규모 모두 평균과 차이가 거의 없다. 따라서 정년의 차이는 규모별 특성보다는 산업의 특성을 많이 반영하는 것으로 보인다.

<표 2-26> 정년 (단위 : %, 세)

		규정 있음			규정 없음	전체
			차등규정	평균정년(세)		
산업별	제조업	94.7	1.4	56.3	5.3	100.0
	운수업	90.0	14.8	60.3	10.0	100.0
	금융 및 보험업	50.0	0.0	56.5	50.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	94.6	0.0	59.6	5.4	100.0
	기타산업	72.7	20.8	56.8	27.3	100.0
규모별	100인 미만	93.4	2.8	57.1	6.6	100.0
	100 - 299인	93.3	1.6	56.9	6.7	100.0
	300 - 499인	93.2	4.9	56.4	6.8	100.0
	500 - 999인	95.1	10.3	56.5	4.9	100.0
	1000인 이상	77.8	3.6	57.3	22.2	100.0
전 체		92.1	3.5	56.9	7.9	100.0

나. 고용

1) 신규채용에 대한 노동조합의 참여

<표 2-27> 신규채용 (단위 : %)

		규정 있음	노사합의	노사협의	사전사후 통보	회사임의 결정	취업규칙 의거	규정 없음	전체
산업별	제조업	30.5	1.1	7.6	66.3	18.5	6.5	69.5	100.0
	운수업	50.0	13.3	46.7	33.3	6.7	0.0	50.0	100.0
	금융 및 보험업	25.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	75.0	100.0
	부동산,사업서비스업	16.2	0.0	0.0	66.7	33.3	0.0	83.8	100.0
	기타산업	44.1	0.0	13.3	66.7	6.7	13.3	55.9	100.0
규모별	100인 미만	31.8	4.2	16.7	52.1	18.8	8.3	68.2	100.0
	100 - 299인	33.6	0.0	8.9	71.1	13.3	6.7	66.4	100.0
	300 - 499인	36.4	0.0	12.5	87.5	0.0	0.0	63.6	100.0
	500 - 999인	19.5	12.5	12.5	25.0	37.5	12.5	80.5	100.0
	1000인 이상	32.4	0.0	16.7	58.3	25.0	0.0	67.6	100.0
전 체		31.7	2.3	13.2	62.0	16.3	6.2	68.3	100.0

신규채용에 대한 노동조합의 참여에 관해 규정하고 있는 협약은 분석대상 협약의 31.7%로 나타났다. 이는 1996년의 46.7%에 비해 15.0%가 감소한 수치이다. 규정이 있는 협약중 참여방법에 대해서는 사전사후 통보가 62.0%로 대다수를 차지하고 있으며 다음으로 회사가 임의로 결정한다고 협정한 경우가 16.3%, 노사협의가 13.2%, 노사합의가 2.3% 순이다. 1996년에 비해 회사임의결정이 42.0%나 감소한 것이 특징적이다. 그러나 회사임의결정의 감소폭만큼 사전사후통보가 34.2% 증가하여 신규채용에 대한 회사의 결정권이 크게 바뀐 것은 아니다. 노사합의 비율은 1996년과 동일하며 노사협의가 3.1% 증가하였다.

2) 비정규직의 고용

<표 2-28> 비정규직(용역, 일용, 파견, 시간제) 고용 (단위 : %)

		규정 있음	노사합의	노사협의	사전사후 통보	회사임의 결정	취업규칙 의거	규정 없음	전체
산업별	제조업	17.0	43.1	41.2	7.8	2.0	5.9	83.0	100.0
	운수업	3.3	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	96.7	100.0
	금융 및 보험업	20.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	80.0	100.0
	부동산,사업서비스업	13.5	60.0	20.0	0.0	0.0	20.0	86.5	100.0
	기타산업	8.8	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0	91.2	100.0
규모별	100인 미만	16.7	24.0	52.0	12.0	4.0	8.0	83.3	100.0
	100 - 299인	14.1	57.9	26.3	5.3	0.0	10.5	85.9	100.0
	300 - 499인	15.9	57.1	42.9	0.0	0.0	0.0	84.1	100.0
	500 - 999인	15.0	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	85.0	100.0
	1000인 이상	10.8	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	89.2	100.0
전 체		15.0	44.3	41.0	6.6	1.6	6.6	85.0	100.0

비정규직 고용에 관해 협정한 경우는 전체의 15.0%로서 1996년의 8.0%에 비해 7%가 증가하였다. 비정규직 고용에 관해 규정한 협약 중 노사합의로 고용을 결정한다는 협약과 노사협의로 결정한다는 협약의 비중은 각각 44.3%와 41.0%로 나타났다. 사전사후 통보는 6.6%, 회사임의결정은 1.6%, 취업규칙에 의한다는 협약은 6.6%이다. 이는 1996년의 노사합의 22.2%, 노사협의 45.7%, 사전사후통보, 회사임의결정, 취업규칙의거가 각각 13.6%, 13.6%, 4.9%에 비해 노사합의의 비중이 증가(22.1%)하였음을 보여준다. 이를 전체협약 대비 비중으로 보면, 즉 비정규 고용에 관한 규정이 없는 협약을 포함했을 경우에 1996년 노사합의, 노사협의로 비정규직을 고용한다는 단체협약은 각각 1.8%, 3.7%에 불과했지만 2001년 현재 노사합의는 7.3%, 노사협의는 7.0%로 증가하였다.

<표 2-29> 비정규직의 정규직 전환 (단위 : %)

		규정 있음	노사합의	노사협의	사전사후 통보	회사임의 결정	취업규칙 의거	규정 없음	전체
산업별	제조업	6.3	63.2	10.5	0.0	0.0	26.3	93.7	100.0
	운수업	3.3	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	96.7	100.0
	금융 및 보험업	0.0	-	-	-	-	-	100.0	100.0
	부동산,사업서비스업	8.1	66.7	0.0	0.0	0.0	33.3	91.9	100.0
	기타산업	8.8	33.3	33.3	0.0	0.0	33.3	91.2	100.0
규모별	100인 미만	8.7	61.5	7.7	0.0	0.0	30.8	91.3	100.0
	100 - 299인	7.4	50.0	10.0	0.0	0.0	40.0	92.6	100.0
	300 - 499인	2.3	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	97.7	100.0
	500 - 999인	2.4	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	97.6	100.0
	1000인 이상	2.7	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	97.3	100.0
전 체		6.4	57.7	11.5	0.0	0.0	30.8	93.6	100.0

비정규직의 정규직 전환에 대해 규정하고 있는 협약 역시 그 비율이 증가하였다. 조사결과 비정규직의 정규직 전환에 대해 규정하고 있는 협약은 분석대상 협약의 6.4%로 아직 미미한 수준이다. 그러나 1996년의 2.5%에 비해 3.9%가 증가하였다. 규정이 있는 경우 비정규직의 정규직 전환시 노사가 합의 또는 협의한다고 규정하고 있는 협약의 비율 또한 증가하였는데 1996년에 노사합의 또는 협의한다고 규정하고 있는 협약이 없었던데 반해 이번 조사결과 노사합의는 57.7%, 노사협의는 11.5%로 증가하였다. 앞서 비정규직의 고용에 대한 노동조합의 참여가 증가한 것을 염두에 둔다면 전반적으로 비정규직의 고용과 인사에 대한 노동조합의 권한이 향상된 것으로 보인다.

3) 기업의 기업활동 변경시 노동조합의 참여

<표 2-30> 기업의 분할, 합병, 양도시 노조참여 (단위 : %)

		규정 있음	사전통보	사전협의	사전합의	규정 없음	전체
산업별	제조업	24.8	12.0	54.7	33.3	75.2	100.0
	운수업	23.3	0.0	57.1	42.9	76.7	100.0
	금융 및 보험업	40.0	0.0	100.0	0.0	60.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	16.7	33.3	16.7	50.0	83.3	100.0
	기타산업	17.6	16.7	33.3	50.0	82.4	100.0
규모별	100인 미만	26.0	17.9	51.3	30.8	74.0	100.0
	100 - 299인	23.5	6.3	50.0	43.8	76.5	100.0
	300 - 499인	18.2	37.5	62.5	0.0	81.8	100.0
	500 - 999인	19.5	0.0	50.0	50.0	80.5	100.0
	1000인 이상	24.3	0.0	55.6	44.4	75.7	100.0
전 체		23.5	12.5	52.1	35.4	76.5	100.0

기업의 분할, 합병, 양도시 노동조합의 참여를 협정한 경우는 전체의 23.5%로 나타났다. 규정이 있는 경우 사전협의가 54.7%로 가장 많았으며, 사전합의가 33.3%, 사전통보가 12.0% 순이었다. 1996년 기업의 분할, 합병, 양도시 노동조합의 참여를 협정한 경우는 전체의 16.9%였으며, 참여형태는 사전통보가 43.8%, 사전협의가 31.4%, 사전합의가 24.9% 순이었다. 따라서 경제위기 이후 기업활동 변경시 노동조합의 참여를 규정한 단체협약이 증가하였으며 주요 참여형태 또한 사전통보의 방식에서 사전협의 또는 사전합의 방식으로 변화하였음을 알 수 있다.

<표 2-31> 분할, 합병, 양도시 승계(고용 승계) (단위 : %)

		규정 있음	자동승계	책임 또는 노력	규정 없음	전체
산업별	제조업	21.5	35.4	64.6	78.5	100.0
	운수업	43.3	23.1	76.9	56.7	100.0
	금융 및 보험업	0.0	-	-	100.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	47.2	35.3	64.7	52.8	100.0
	기타산업	14.7	20.0	80.0	85.3	100.0
규모별	100인 미만	31.3	34.0	66.0	68.7	100.0
	100 - 299인	28.7	30.8	69.2	71.3	100.0
	300 - 499인	13.6	33.3	66.7	86.4	100.0
	500 - 999인	9.8	25.0	75.0	90.2	100.0
	1000인 이상	10.8	50.0	50.0	89.2	100.0
전 체		24.5	33.0	67.0	75.5	100.0

기업의 분할, 합병, 양도시 고용승계를 규정한 협약은 전체의 24.5%로 나타났다. 이는 1996년의 22.0%에 비해 소폭 증가한 수치이다. 고용 승계의 내용을 보면 자동승계가 35.4%, 책임진다 또는 노력을 한다는 규정이 64.6%이다. 1996년 자동승계는 24.1%, 책임 또는 노력은 75.9%였는데 자동승계가 상대적으로 증가(11.3%)하였음을 알 수 있다.

<표 2-32> 분할, 합병, 양도시 승계(근로조건 승계) (단위 : %)

		규정 있음	자동승계	책임 또는 노력	규정 없음	전체
산업별	제조업	24.1	47.9	52.1	75.9	100.0
	운수업	3.3	0.0	100.0	96.7	100.0
	금융 및 보험업	0.0	-	-	100.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	13.9	40.0	60.0	86.1	100.0
	기타산업	11.8	25.0	75.0	88.2	100.0
규모별	100인 미만	18.0	51.9	48.1	82.0	100.0
	100 - 299인	28.7	41.0	59.0	71.3	100.0
	300 - 499인	13.6	50.0	50.0	86.4	100.0
	500 - 999인	19.5	50.0	50.0	80.5	100.0
	1000인 이상	8.1	33.3	66.7	91.9	100.0
전 체		20.3	45.8	54.2	79.7	100.0

근로조건의 승계에 관해 규정한 협약은 전체의 20.3%이며 이 중에서 45.8%가 자동승계, 54.2%가 책임 또는 노력한다고 규정하고 있다. 근로조건 승계는 1996년의 17.4%에 비해 소폭 증가(2.9%)하였으며, 고용 승계와 마찬가지로 자동승계의 비중 또한 증가(3.6%)하였다.

<표 2-33> 분할, 합병, 양도시 승계(단체협약 승계) (단위 : %)

		규정 있음	자동승계	책임 또는 노력	규정 없음	전체
산업별	제조업	19.1	56.9	43.1	80.9	100.0
	운수업	13.3	50.0	50.0	86.7	100.0
	금융 및 보험업	0.0	-	-	100.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	25.0	33.3	66.7	75.0	100.0
	기타산업	14.7	20.0	80.0	85.3	100.0
규모별	100인 미만	20.0	53.3	46.7	80.0	100.0
	100 - 299인	23.5	46.9	53.1	76.5	100.0
	300 - 499인	6.8	66.7	33.3	93.2	100.0
	500 - 999인	14.6	66.7	33.3	85.4	100.0
	1000인 이상	13.5	40.0	60.0	86.5	100.0
전 체		18.6	51.3	48.7	81.4	100.0

단체협약의 승계는 1996년에 비해 5.8% 증가한 18.6%가 규정하고 있는 것으로 나타났다. 단체협약의 승계를 규정하고 있는 협약중 자동승계는 51.3%, 책임 또는 노력이 48.7%로 나타났다. 1996년과 비교하면 단체협약의 승계 규정 증가가 자동승계보다는 책임 또는 노력 규정의 증가로 나타났다.

<표 2-34> 분할, 합병, 양도시 승계(노동조합 승계) (단위 : %)

		규정 있음	자동승계	책임 또는 노력	규정 없음	전체
산업별	제조업	23.4	52.1	47.9	76.6	100.0
	운수업	3.3	0.0	100.0	96.7	100.0
	금융 및 보험업	0.0	-	-	100.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	5.6	50.0	50.0	94.4	100.0
	기타산업	11.8	25.0	75.0	88.2	100.0
규모별	100인 미만	18.7	60.7	39.3	81.3	100.0
	100 - 299인	27.2	45.9	54.1	72.8	100.0
	300 - 499인	6.8	33.3	66.7	93.2	100.0
	500 - 999인	19.5	50.0	50.0	80.5	100.0
	1000인 이상	5.4	0.0	100.0	94.6	100.0
전 체		19.1	50.0	50.0	80.9	100.0

노동조합의 승계를 협정한 경우는 전체의 19.1%로서 1996년의 19.1%와 동일한 것으로 나타났다. 반면 구성 비중면에서는 자동승계가 1996년 48.7%에서 50.0%로 1.3% 증가하였다.

<표 2-35> 분할, 합병, 양도시 통보시기 (단위 : %)

		규정 있음	3개월 미만	3개월	6개월	규정 없음	전체
산업별	제조업	9.9	50.0	33.3	16.7	90.1	100.0
	운수업	3.3	100.0	0.0	0.0	96.7	100.0
	금융 및 보험업	20.0	0.0	100.0	0.0	80.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	11.1	100.0	0.0	0.0	88.9	100.0
	기타산업	0.0	-	-	-	100.0	100.0
규모별	100인 미만	9.3	50.0	28.6	21.4	90.7	100.0
	100 - 299인	11.0	66.7	20.0	13.3	89.0	100.0
	300 - 499인	4.5	50.0	50.0	0.0	95.5	100.0
	500 - 999인	4.9	0.0	100.0	0.0	95.1	100.0
	1000인 이상	8.1	66.7	33.3	0.0	91.9	100.0
전 체		8.8	55.6	30.6	13.9	91.2	100.0

기업의 분할, 합병, 양도시 이를 노동조합에 통보하는 시기를 규정하고 있는 협약

은 분석대상 협약중 8.8%였다. 그 구성비를 보면 3개월 미만이 55.6%로 가장 많으며, 다음이 30.6%, 6개월이 13.9%로 나타났다.

<표 2-36> 정리, 이전, 업종전환시 노조참여 (단위 : %)

		규정 있음	사전통보	사전협의	사전합의	규정 없음	전체
산업별	제조업	26.1	10.1	54.4	35.4	73.9	100.0
	운수업	6.7	50.0	50.0	0.0	93.3	100.0
	금융 및 보험업	20.0	0.0	100.0	0.0	80.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	0.0	-	-	-	100.0	100.0
	기타산업	5.9	0.0	100.0	0.0	94.1	100.0
규모별	100인 미만	26.0	7.7	53.8	38.5	74.0	100.0
	100 - 299인	16.9	8.7	56.5	34.8	83.1	100.0
	300 - 499인	18.2	37.5	37.5	25.0	81.8	100.0
	500 - 999인	22.0	0.0	66.7	33.3	78.0	100.0
	1000인 이상	13.5	20.0	80.0	0.0	86.5	100.0
전 체		20.6	10.7	56.0	33.3	79.4	100.0

기업의 정리, 이전, 업종전환시 노동조합의 참여에 대해 협정한 경우는 전체의 20.6%이며 그 중 사전협의가 56.0%로 가장 많으며 사전합의가 33.3%, 사전통보가 10.7%순으로 나타났다. 산업별로 보면 제조업이 26.1%로 가장 높으며 부동산 및 사업서비스업은 노동조합의 참여를 규정한 단체협약이 없었다. 규모별로는 조합원 100인 미만 사업장이 26.0%로 가장 높으며 1000인 이상 사업장이 13.5%로 가장 낮았다.

<표 2-37> 정리, 이전, 업종전환시 통보시기 (단위 : %)

		규정 있음	3개월 미만	3개월	6개월	기타	규정 없음	전체
산업별	제조업	15.5	36.2	27.7	25.5	10.6	84.5	100.0
	운수업	6.7	50.0	0.0	0.0	50.0	93.3	100.0
	금융 및 보험업	20.0	0.0	100.0	0.0	0.0	80.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	0.0	-	-	-	-	100.0	100.0
	기타산업	0.0	-	-	-	-	100.0	100.0
규모별	100인 미만	15.3	26.1	39.1	21.7	13.0	84.7	100.0
	100 - 299인	12.5	58.8	5.9	29.4	5.9	87.5	100.0
	300 - 499인	11.4	40.0	20.0	40.0	0.0	88.6	100.0
	500 - 999인	9.8	0.0	50.0	0.0	50.0	90.2	100.0
	1000인 이상	2.7	0.0	100.0	0.0	0.0	97.3	100.0
전 체		12.3	36.0	28.0	24.0	12.0	87.7	100.0

기업의 정리, 이전, 업종전환시 노동조합에 통보하는 시기를 규정한 단체협약은 전체의 12.3%였다. 통보시기는 3개월 미만이 36.0%로 가장 많으며 3개월이 28.9%, 6개월이 24.0%, 기타가 12.0% 순이었다.

4) 하도급 전환시 노조의 참여

작업 일부의 외주처리 등 하도급시 노동조합의 참여를 규정하고 있는 단체협약은 전체의 24.0%로 나타났다. 이는 1996년의 15.3%에 비해 8.7%가 증가한 것이다. 그러나 하도급 전환에 대한 규정협약이 제조업과 기타산업에 집중되어 있을뿐 운수업과 금융 및 보험업에는 이를 규정하고 있는 협약이 없었으며 부동산 및 사업서비스업 또한 5.6%에 불과한 것으로 나타났다. 제조업이 30.4%, 기타산업이 11.8% 순이다. 노동조합의 참여방식을 보면 노사협의가 48.0%, 노사합의가 42.9%, 사전사후통보가 9.2%이며 구성은 1996년과 별다른 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 2-38> 하도급(작업일부의 외주처리 등) 전환 (단위 : %)

		규정 있음	노사합의	노사협의	사전사후통보	규정 없음	전체
산업별	제조업	30.4	42.4	47.8	9.8	69.6	100.0
	운수업	0.0	-	-	-	100.0	100.0
	금융 및 보험업	0.0	-	-	-	100.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	5.6	100.0	0.0	0.0	94.4	100.0
	기타산업	11.8	25.0	75.0	0.0	88.2	100.0
규모별	100인 미만	23.3	45.7	45.7	8.6	76.7	100.0
	100 - 299인	22.8	51.6	38.7	9.7	77.2	100.0
	300 - 499인	22.7	40.0	60.0	0.0	77.3	100.0
	500 - 999인	39.0	31.3	56.3	12.5	61.0	100.0
	1000인 이상	16.2	16.7	66.7	16.7	83.8	100.0
전 체		24.0	42.9	48.0	9.2	76.0	100.0

<표 2-39> 하도급 용역인원의 결정 (단위 : %)

		규정 있음	노사합의	노사협의	사전사후통보	규정 없음	전체
산업별	제조업	19.1	39.7	55.2	5.2	80.9	100.0
	운수업	0.0	-	-	-	100.0	100.0
	금융 및 보험업	0.0	-	-	-	100.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	2.8	100.0	0.0	0.0	97.2	100.0
	기타산업	11.8	25.0	75.0	0.0	88.2	100.0
규모별	100인 미만	14.7	40.9	45.5	13.6	85.3	100.0
	100 - 299인	16.9	52.2	47.8	0.0	83.1	100.0
	300 - 499인	13.6	33.3	66.7	0.0	86.4	100.0
	500 - 999인	17.1	28.6	71.4	0.0	82.9	100.0
	1000인 이상	13.5	0.0	100.0	0.0	86.5	100.0
전 체		15.4	39.7	55.6	4.8	84.6	100.0

하도급시 용역인원의 결정에 대해 규정하고 있는 협약은 전체의 15.4%로 나타났다. 1996년의 4.6%에 비해 10.8%가 증가한 것이다. 산업별로 보면 제조업이 19.1%로 가장 높은데 1996년에 비해 12.1%가 증가하였다. 그러나 운수업과 금융 및 보험업에서는 분석협약 중 하도급 용역인원에 대한 규정이 없었으며 부동산 및 사업서비스업 역시 2.8%의 낮은 협정률을 보여주고 있다.

5) 경영상 인원정리

<표 2-40> 경영상의 인원정리(정리해고) 규정 (단위 : %)

		규정있음	규정없음	전체
산업별	제조업	61.7	38.3	100.0
	운수업	50.0	50.0	100.0
	금융 및 보험업	40.0	60.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	33.3	66.7	100.0
	기타산업	38.2	61.8	100.0
규모별	100인 미만	56.7	43.3	100.0
	100 - 299인	59.6	40.4	100.0
	300 - 499인	54.5	45.5	100.0
	500 - 999인	63.4	36.6	100.0
	1000인 이상	35.1	64.9	100.0
전 체		56.1	43.9	100.0

경영상의 인원정리(정리해고)에 관해 협정하고 있는 경우는 분석대상 협약의 56.1%로 나타났다. 이는 1996년의 57.0%에 비해 별반 차이가 없는 것으로서 경제위기 이후 정리해고의 사례가 많았음에도 불구하고 이에 대한 노사협정에는 별다른 변화가 없었던 것으로 보인다. 규정률이 제일 높은 제조업 역시 61.7%로 1996년의 60.7%와 큰 차이가 없다. 더욱이 제조업만 협정률이 50%가 넘을뿐 운수업 50%, 금융 및 보험업 40.0%, 부동산 및 사업서비스업 33.3%, 기타산업 38.2%로 규정률이 낮은 편이다.

<표 2-41> 경영상의 인원정리(정리해고)시 통보기간 (단위 : %)

		규정 있음	90일 이전	60일 이전	30일 이전	기타	규정 없음	전체
산업별	제조업	36.5	10.8	51.4	36.0	1.8	63.5	100.0
	운수업	20.0	0.0	16.7	83.3	0.0	80.0	100.0
	금융 및 보험업	20.0	100.0	0.0	0.0	0.0	80.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	26.3	0.0	20.0	80.0	0.0	73.7	100.0
	기타산업	17.6	0.0	16.7	66.7	16.7	82.4	100.0
규모별	100인 미만	29.6	6.7	46.7	46.7	0.0	70.4	100.0
	100 - 299인	40.4	5.5	47.3	43.6	3.6	59.6	100.0
	300 - 499인	27.3	16.7	50.0	33.3	0.0	72.7	100.0
	500 - 999인	33.3	28.6	42.9	21.4	7.1	66.7	100.0
	1000인 이상	21.6	12.5	25.0	62.5	0.0	78.4	100.0
전 체		32.6	9.7	45.5	42.5	2.2	67.4	100.0

경영상의 인원정리시 그 통보기간을 단체협약에 명시한 경우는 전체의 32.6%로 나타났다. 이 역시 1996년의 32.9%와 별차이가 없는 것이다. 규정이 있는 협약 중 통보기간을 구체적으로 보면 60일 이전에 통보한다는 협약이 45.5%로 가장 많으며 30일 이전이 42.5%, 90일 이전이 9.7% 순이다. 1996년에 비해 60일 이전이 13.2%, 90일 이전이 1.1% 증가함으로써 경영상 인원정리시 통보기간의 협정률에는 변화가 없지만 협정시 통보기간은 전반적으로 증가하였다. 규모별로 통보기간을 보면 규모가 작을수록 정리해고에 대한 사전통보 기간이 짧은 것으로 나타났다. 그러나 1000인 이상의 경우는 여타 규모와 달리 30일 이전이 62.5%로 상대적으로 짧다는 것을 알 수 있다.

<표 2-42> 경영상의 인원정리(정리해고) 정리대상, 규모 협의 (단위 : %)

		규정 있음	사전합의	사전협의	규정 없음	전체
산업별	제조업	53.3	35.8	64.2	46.7	100.0
	운수업	46.7	21.4	78.6	53.3	100.0
	금융 및 보험업	40.0	50.0	50.0	60.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	31.6	25.0	75.0	68.4	100.0
	기타산업	35.3	50.0	50.0	64.7	100.0
규모별	100인 미만	48.7	25.7	74.3	51.3	100.0
	100 - 299인	53.7	43.8	56.2	46.3	100.0
	300 - 499인	50.0	31.8	68.2	50.0	100.0
	500 - 999인	50.0	38.1	61.9	50.0	100.0
	1000인 이상	32.4	41.7	58.3	67.6	100.0
전 체		49.1	35.1	64.9	50.9	100.0

경영상의 인원정리시 그 정리 대상과 규모에 대한 노동조합의 참여를 협정한 경우는 전체의 49.1%로 나타났는데 이 역시 1996년의 49.9%와 별다른 차이가 없다. 그러나 그 내용을 보면 사전합의가 35.1%로서 1996년의 39.7%에 비해 4.6%가 감소한 것으로 나타났다.

6) 고용안정

<표 2-43> 고용안정협약 (단위 : %)

		규정 있음	고용안정노력	고용안정보장	규정 없음	전체
산업별	제조업	8.9	70.4	29.6	91.1	100.0
	운수업	6.7	100.0	0.0	93.3	100.0
	금융 및 보험업	20.0	0.0	100.0	80.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	5.6	0.0	100.0	94.4	100.0
	기타산업	5.9	0.0	100.0	94.1	100.0
규모별	100인 미만	10.0	60.0	40.0	90.0	100.0
	100 - 299인	5.1	85.7	14.3	94.9	100.0
	300 - 499인	4.5	50.0	50.0	95.5	100.0
	500 - 999인	15.0	50.0	50.0	85.0	100.0
	1000인 이상	10.8	50.0	50.0	89.2	100.0
전 체		8.4	61.8	38.2	91.6	100.0

경제위기 이후 노동자들의 고용불안이 증대된 가운데 고용안정협약을 맺고 있는 사업장이 증가하고 있다. 현재 고용안정협약을 단체협약에 명시한 경우는 분석대상 협약의 8.4%로 나타났다. 이 중 고용안정을 위해 노력한다는 노력규정이 61.8%로 다수를 차지하고 있으며, 고용안정을 보장한다고 규정한 보장규정은 38.2%로 나타났다. 그러나 산업별로 차이가 있는데 제조업과 운수업은 노력규정이 다수를 차지하는 반면 금융 및 보험업, 부동산 및 사업서비스업은 고용안정협약 규정이 있는 경우 모두 보장규정이었다. 규모별로 보면 조합원 300인 미만이 노력규정이 많은 반면 300인 이상은 모두 반반씩인 것으로 나타났다.

<표 2-44> 적정인력 확보 및 정원유지 (단위 : %)

		규정있음	규정없음	전체
산업별	제조업	6.3	93.7	100.0
	운수업	6.7	93.3	100.0
	금융 및 보험업	-	100.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	5.6	94.4	100.0
	기타산업	8.8	91.2	100.0
규모별	100인 미만	6.0	94.0	100.0
	100 - 299인	6.6	93.4	100.0
	300 - 499인	-	100.0	100.0
	500 - 999인	9.8	90.2	100.0
	1000인 이상	10.8	89.2	100.0
전 체		6.4	93.6	100.0

단체협약에 적정인력 확보 및 정원 유지를 협정하고 있는 경우는 전체의 6.4%로 나타났다. 산업별로 볼 때 기타산업이 8.8%, 운수업이 6.7% 등이며 규모별로 볼 때 1000인 이상이 10.8%, 500-999인이 9.8% 등으로 규모가 클수록 적정인력 확보 및 정원유지에 대한 협정률이 높게 나타났다. 참고로 1996년 이전의 단체협약을 분석한『단체협약분석Ⅱ』의 분석결과를 보면 적정인력 유지에 관해 협정하고 있는 경우는 5.1%였다.

<표 2-45> 해고회피 노력 규정(복수 규정) (단위 : %)

		규정 있음	신규채용 금지	인력 재배치	노동시간 단축	무급휴직	교육훈련	규정 없음	전체
산업별	제조업	6.9	75.0	66.7	58.3	33.3	23.1	93.1	100.0
	운수업	3.3	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	96.7	100.0
	금융 및 보험업	-	-	-	-	-	-	100.0	100.0
	부동산,사업서비스업	11.1	75.0	100.0	75.0	75.0	50.0	88.9	100.0
	기타산업	5.9	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	94.1	100.0
규모별	100인 미만	10.1	88.9	88.9	66.7	66.7	30.0	89.9	100.0
	100 - 299인	2.9	50.0	50.0	50.0	0.0	50.0	97.1	100.0
	300 - 499인	6.8	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0	93.2	100.0
	500 - 999인	9.8	66.7	66.7	33.3	0.0	0.0	90.2	100.0
	1000인 이상	5.4	50.0	50.0	50.0	100.0	50.0	94.6	100.0
전 체		6.9	72.2	72.2	55.6	44.4	26.3	93.1	100.0

고용안정협약과 더불어 경제위기 이후 새로이 협정되고 있는 조항이 경영상의 위기시 신규채용금지나 노동시간 단축 등을 통해 기존 노동자들의 해고를 피하기 위해 노력한다는 규정이다. 조사결과 단체협약에 해고회피 노력을 규정한 경우는 전체의 6.9%로서 아직까지는 그 비율이 매우 낮은 것으로 나타났다. 해고회피를 위한 방안을 보면 신규채용 금지를 통해 해고를 회피한다고 규정한 경우가 72.2%이며 인력의 재배치를 통해 해고를 회피한다고 규정한 경우가 72.2%, 노동시간 단축을 통해 해고를 회피한다고 규정한 경우가 58.3%이다. 그 위에 무급휴직이 44.4%, 교육훈련이 26.3% 순이다. 그러나 해고회피에 대한 협정률이 6.9%에 불과하기 때문에 이들 해고회피에 대한 방법을 규정하고 있는 수는 매우 미미하다.

3. 노동시간, 휴일, 휴가 등 근로조건에 관한 규정

1) 주당 기준근로시간

<표 2-46> 주당 기준근로시간 (단위 : %, 시간)

		40시간	42시간	43시간	44시간	46시간	48시간	전체	주기준 노동시간 (평균값)
산업별	제조업	1.7	14.3	0.3	83.3	-	0.3	100.0	43.7
	운수업	-	-	-	100.0	-	-	100.0	44.0
	금융 및 보험업	-	-	-	100.0	-	-	100.0	44.0
	부동산 및 사업서비스업	4.2	-	-	91.7	4.2	-	100.0	43.9
	기타산업	3.4	3.4	-	93.1	-	-	100.0	43.8
규모별	100인 미만	2.3	6.8	0.8	89.4	0.8	-	100.0	43.8
	100 - 299인	1.6	13.9	-	83.6	-	0.8	100.0	43.7
	300 - 499인	2.5	17.5	-	80.0	-	-	100.0	43.6
	500 - 999인	-	18.4	-	81.6	-	-	100.0	43.6
	1000인 이상	3.6	7.1	-	89.3	-	-	100.0	43.7
전 체		1.9	11.7	0.3	85.6	0.3	0.3	100.0	43.7

현재 법정근로시간인 44시간을 주당 기준근로시간으로 채택하고 있는 협약은 분석대상 중 85.6%로서 1996년의 94.7%에 비해 9.1% 낮아졌다. 반면 주42시간이 11.7%로서 1996년에 비해 7.5% 증가하는 등 협정된 주당 기준근로시간이 소폭이나마 감소하였다. 그러나 주 44시간을 초과하여 협정된 단체협약도 있는데 이는 1주간의 근로시간이 44시간을 초과할 수 없도록 규정한 근로기준법(제49조 1항)을 위반한 것이다.

단체협약에 명시된 주당은 조사결과 43.7시간이다. 산업별로 보면 제조업이 43.7시간, 기타산업이 43.8시간, 부동산 및 사업서비스업이 43.9시간이며 운수업과 금융 및 보험업은 기준근로시간인 44.0시간으로 나타났다. 규모별로는 조합원 100인 미만 사업장이 43.8시간으로 가장 많으며 100-299인 사업장이 43.7시간 300-499인 사업장과 500-999인 사업장이 43.6시간으로 규모가 클수록 노사간에 협정된 주기준노동

시간이 짧게 나타났다. 그러나 1000인 이상 사업장은 43.7시간으로 나타났다.

2) 근로시간의 개념과 범위

<표 2-47> 근로시간의 개념과 범위(복수규정) (단위 : %)

		규정 있음	기계 정비	청소 시간	QC 활동 시간	조회 시간	식사 시간	휴게 시간	대기 시간	회사 교육 시간	회사 회의 및 행사	작업 준비 시간	작업 평가 시간	규정 없음	전체
산업별	제조업	31.8	1.3	57.5	57.3	65.4	3.8	32.6	1.3	84.1	80.2	26.6	35.4	68.2	100.0
	운수업	6.7	-	-	50.0	50.0	-	50.0	50.0	-	50.0	50.0	50.0	93.3	100.0
	금융 및 보험업	20.0	-	-	-	-	-	-	-	100.0	100.0	-	-	80.0	100.0
	부동산,사업서비스업	2.9	-	-	-	-	50.0	50.0	-	100.0	100.0	-	50.0	97.1	100.0
	기타산업	30.3	-	20.0	10.0	40.0	10.0	30.0	10.0	70.0	60.0	10.0	20.0	69.7	100.0
규모별	100인 미만	26.8	-	47.1	42.9	50.0	-	22.2	2.9	85.7	88.6	26.5	20.6	73.2	100.0
	100 - 299인	30.9	2.9	54.3	57.1	69.4	8.3	41.0	-	80.6	75.0	28.6	48.6	69.1	100.0
	300 - 499인	20.5	-	62.5	37.5	75.0	-	37.5	11.1	75.0	75.0	37.5	37.5	79.5	100.0
	500 - 999인	30.0	-	50.0	61.5	58.3	8.3	30.8	8.3	83.3	66.7	8.3	16.7	70.0	100.0
	1000인 이상	19.4	-	33.3	50.0	50.0	20.0	40.0	-	66.7	60.0	-	60.0	80.6	100.0
전 체		27.2	1.1	50.5	50.5	60.4	5.3	32.7	3.2	81.4	78.1	24.5	34.0	72.8	100.0

근로시간에 포함되는 사례들을 규정하고 있는 협약은 전체의 27.2%로 나타났으며 1996년의 36.1%에 비해 8.9%가 감소한 것으로 나타났다. 산업별로 볼 때 제조업과 기타산업이 각각 31.8%와 30.3%로 상대적으로 높으며, 부동산 및 사업서비스업이 2.9%로 근로시간의 범위에 대한 규정이 매우 낮았다. 규모별로 보면 조합원 100-299인 사업장이 30.9%로 가장 높으며 1000인 이상이 19.4%로 낮은 규정률을 보였다. 근로시간에 포함되는 시간들의 사례를 보면 회사 교육시간과 회사 회의 및 행사시간이 81.4%와 78.1%로 가장 높고 다음으로 조회시간 60.4%, 청소시간과 QC 활동시간이 50.5%순으로 나타났다.

3) 교대제와 연장근로

<표 2-48> 교대제 근무규정 (단위 : %)

		규정 있음	2교대	3교대	2,3 교대 병행	3조 3교대	4조 3교대	상황에 따라 교대제 실시	격일제 근무	기타	규정 없음	전체
산업별	제조업	30.1	35.1	34.0	7.4	5.3	6.4	6.4	-	5.3	69.9	100.0
	운수업	53.3	53.3	20.0	-	-	-	13.3	13.3	-	46.7	100.0
	금융 및 보험업	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	100.0
	부동산,사업서비스업	18.9	33.3	-	-	-	-	16.7	33.3	16.7	81.1	100.0
	기타산업	20.6	-	71.4	-	-	14.3	14.3	-	-	79.4	100.0
규모별	100인 미만	30.0	50.0	19.6	4.3	2.2	-	10.9	6.5	6.5	70.0	100.0
	100 - 299인	28.7	30.0	40.0	5.0	5.0	7.5	5.0	-	7.5	71.3	100.0
	300 - 499인	20.5	20.0	50.0	10.0	-	-	20.0	-	-	79.5	100.0
	500 - 999인	36.6	40.0	13.3	13.3	6.7	20.0	6.7	-	-	63.4	100.0
	1000인 이상	35.1	-	72.7	-	9.1	9.1	-	9.1	-	64.9	100.0
전 체		29.7	35.2	32.8	5.7	4.1	5.7	8.2	3.3	4.9	70.3	100.0

교대제 근무에 대해 규정하고 있는 협약은 전체의 29.7%로서 1996년의 26.4%에 비해 다소 증가한 것으로 나타났다. 산업별로는 운수업이 53.3%로 가장 높으며 다음으로 제조업이 30.1%였다. 규모별로는 500-999인이 36.6%로 가장 높다. 교대제 형태를 보면 2교대가 35.2%로 가장 높으며 3교대가 32.8%순으로 나타났다. 그러나 산업별로는 기타산업의 경우 3교대가 71.4%로 가장 높으며 199-299인, 300-499인, 1000인 이상 역시 3교대가 보다 많은 특성을 보였다.

<표 2-49> 연장근로 실시절차 (단위 : %)

		규정 있음	노조와 합의후 실시	노조와 협의후 실시	노조 (노동자)에 통보후 실시	개별 노동자 동의후 실시	회사의 임의결정	기타	규정 없음	전체
산업별	제조업	72.3	47.0	18.9	1.8	25.8	4.6	1.8	27.7	100.0
	운수업	56.7	82.4	0.0	0.0	0.0	0.0	17.6	43.3	100.0
	금융 및 보험업	40.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	60.0	100.0
	부동산,사업서비스업	32.4	41.7	16.7	0.0	25.0	0.0	16.7	67.6	100.0
	기타산업	44.1	46.7	6.7	0.0	33.3	0.0	13.3	55.9	100.0
규모별	100인 미만	64.4	42.7	22.9	0.0	26.0	4.2	4.2	35.6	100.0
	100 - 299인	69.1	51.1	16.0	3.2	22.3	3.2	4.3	30.9	100.0
	300 - 499인	72.7	53.1	12.5	3.1	25.0	0.0	6.3	27.3	100.0
	500 - 999인	63.4	46.2	11.5	0.0	26.9	11.5	3.8	36.6	100.0
	1000인 이상	41.7	80.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	58.3	100.0
전 체		64.8	49.4	16.7	1.5	24.3	3.8	4.2	35.2	100.0

연장근로 실시절차를 규정하고 있는 협약은 전체의 64.8%로 1996년과 동일하다. 산업별로는 제조업이 72.3%로 가장 높으며 부동산 및 사업서비스업이 32.4%로 가장 낮다. 규모별로는 조합원 300-499인 사업장이 72.7%로 가장 높다. 구체적인 실시절차를 보면 노동조합과 합의후 실시가 49.4%로서 절반가량이 노동조합과 합의한 다음에 연장근로를 실시하는 것으로 나타났으며 이는 1996년의 50.0%와 변화가 없는 수치이다. 그러나 경제위기를 전후로 하여 노동조합과 합의후 실시를 제외하고 나머지 실시절차의 협정비중에 변화가 있었는데, 특히 변화가 큰 것은 개별 노동자 동의 후 실시가 1996년에 13.2%였으나 2001년 현재 24.3%로 11.1%가 증가하였다. 반면 회사 임의결정은 1996년 7.6%에서 3.8%로 감소하였다.

4) 휴일 및 휴가

<표 2-50> 휴일대체근무 (단위 : %)

		규정있음	규정없음	전체
산업별	제조업	35.0	65.0	100.0
	운수업	20.0	80.0	100.0
	금융 및 보험업	20.0	80.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	8.1	91.9	100.0
	기타산업	23.5	76.5	100.0
규모별	100인 미만	30.5	69.5	100.0
	100 - 299인	33.8	66.2	100.0
	300 - 499인	38.6	61.4	100.0
	500 - 999인	26.8	73.2	100.0
	1000인 이상	10.8	89.2	100.0
전 체		30.3	69.7	100.0

휴일대체근무란 휴일에 출근한 노동자에게 1개월 이내에 무급 대체휴가를 청구할 수 있도록 하거나 사전에 대체근무를 신청하고 휴일에 정상 근무한 노동자에게 1개월 이내에 유급 대체휴가를 부여하는 것을 말한다. 휴일대체근무를 단협상에 명시한 협약은 전체의 30.3%이다. 이는 1996년의 48.0%에 비해 17.7%나 감소한 수치이다. 경제위기 이후 근로조건이 약화된 상황이 단체협약에 반영된 것으로 판단된다. 산업별로는 제조업이 35.0%로 가장 높게 나타나고 있으나 1996년의 60.3%에 비해 25.3%가 감소함으로써 감소폭이 가장 큰 것으로 나타났다.

규모별로는 300-499인이 38.6%의 규정률을 보이고 있으나 이 역시 1996년에 비해 12.6% 하락한 수치이며 규정률이 가장 낮은 1000인 이상의 경우 1996년 35.5%에서 2001년 현재 10.8%로 24.7%가 하락하였다.

<표 2-51> 주휴일과 유급휴일이 중복되었을 경우의 처우 (단위 : %)

		규정 있음	익일을 유급휴일로 함	유급휴일을 1일로 하고 임금 가산지급	1일만 유급휴일로 인정	기타	규정 없음	전체
산업별	제조업	17.1	15.7	17.6	58.8	7.8	82.9	100.0
	운수업	0.0	-	-	-	-	100.0	100.0
	금융 및 보험업	0.0	-	-	-	-	100.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	2.7	100.0	0.0	0.0	0.0	97.3	100.0
	기타산업	5.9	0.0	0.0	50.0	50.0	94.1	100.0
규모별	100인 미만	8.1	8.3	16.7	75.0	0.0	91.9	100.0
	100 - 299인	17.6	8.3	16.7	62.5	12.5	82.4	100.0
	300 - 499인	13.6	0.0	50.0	33.3	16.7	86.4	100.0
	500 - 999인	22.0	55.6	0.0	33.3	11.1	78.1	100.0
	1000인 이상	8.3	33.3	0.0	66.7	0.0	91.7	100.0
전 체		13.3	16.7	16.7	57.4	9.3	86.7	100.0

유급휴일이 유급주휴일과 중복되는 경우에 어떻게 처리할 것인지를 협정한 경우는 전체의 13.3%로 나타났다. 한국노총 중앙연구원의 1996년 단체협약 분석에는 이에 관한 분석이 없으나 한국노동연구원이 1995년을 기준으로 한 단체협약분석(한국노동연구원, 『단체협약분석(Ⅱ), 1998)을 보면 유급휴일 중복시 처리에 관한 규정률은 23.8%이었다. 이에 따르면 경제위기 전후 10.5%의 규정률이 하락했다고 볼 수 있다.

산업별로는 제조업이 17.1%로 가장 높으나 『단체협약분석(Ⅱ)』의 분석시 34.8%에 비해 17.7%가 감소한 수치이다. 규모별로는 조합원 500-999인 사업장이 22.0%로 상대적으로 높으며 100인 미만 사업장이 8.1%로 가장 낮은 규정률을 보이고 있다.

규정이 있는 경우 그 처우를 보면 이틀 중 하루만 유급휴일로 인정하는 경우가 57.4%로 가장 높으며 다음으로 유급휴일을 1일로 하고 임금을 가산지급하는 경우가 16.7%, 익일을 유급휴일로 하는 경우가 16.7%, 기타가 9.3%로 나타났다. 『단체협약(Ⅱ)』의 분석에 따르면 1일만 유급휴일로 인정하는 경우가 50.5%, 유급휴일을

1일로 하고 임금을 가산지급하는 경우가 11.4%, 익일을 유급휴일로 하는 경우가 33.7%, 기타가 4.4%로서 본 분석과 비교할 때 익일을 유급휴일로 하는 경우가 17.0% 감소하고 1일만 유급휴일로 인정하는 경우가 6.9%가 증가하였다.

유급주휴일과 유급휴일 중복시 처리 규정이 경제위기 전후 전반적으로 낮아지고 처리내용 또한 익일을 유급휴일로 하는 협약비중이 감소하는 등 단체협약내 근로조건 협정이 후퇴된 것으로 판단된다.

<표 2-52> 연차유급휴가 (단위 : %)

		규정있음	규정없음	전체
산업별	제조업	96.7	3.3	100.0
	운수업	83.3	16.7	100.0
	금융 및 보험업	60.0	40.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	86.5	13.5	100.0
	기타산업	70.6	29.4	100.0
규모별	100인 미만	94.0	6.0	100.0
	100 - 299인	95.6	4.4	100.0
	300 - 499인	88.6	11.4	100.0
	500 - 999인	87.8	12.2	100.0
	1000인 이상	81.1	18.9	100.0
전 체		92.2	7.8	100.0

연차유급휴가에 대해 규정하고 있는 경우는 전체의 92.2%로서 거의 대부분이 이에 관해 협정하고 있는 것으로 나타났다. 산업별로는 제조업이 96.7%로 가장 높은 반면 금융 및 보험업이 60.0%로 가장 낮은 규정률을 보이고 있다. 규모별로는 규모가 작을수록 연차유급휴가에 대한 규정률이 높게 나타나는 특성을 보이고 있다.

4. 임금에 관한 규정

1) 임금인상 원칙과 임금조정 회수

<표 2-53> 임금인상 원칙(복수규정) (단위 : %)

		규정 있음	적정 생계비	물가 상승률	회사의 지불능력	동종업체 임금수준	생산성 증가	경제 성장률	규정 없음	전체
산업별	제조업	21.3	73.0	49.0	10.4	12.5	38.0	2.1	78.7	100.0
	운수업	23.3	100.0	57.1	-	-	-	-	76.7	100.0
	금융 및 보험업	50.0	100.0	100.0	-	-	-	-	50.0	100.0
	부동산,사업서비스업	35.1	38.5	15.4	-	7.7	-	-	64.9	100.0
	기타산업	45.5	86.7	46.7	13.3	33.3	-	-	54.5	100.0
규모별	100인 미만	25.8	66.7	45.5	6.3	9.4	24.2	3.1	74.2	100.0
	100 - 299인	21.6	74.1	32.0	4.3	13.0	20.8	-	78.4	100.0
	300 - 499인	20.9	77.8	75.0	12.5	12.5	25.0	-	79.1	100.0
	500 - 999인	26.8	72.7	33.3	11.1	22.2	33.3	-	73.2	100.0
	1000인 이상	36.1	85.7	61.5	15.4	23.1	7.7	-	63.9	100.0
전 체		24.9	73.0	45.5	8.2	14.1	21.8	1.2	75.1	100.0

임금인상 원칙을 규정하고 있는 단체협약은 전체의 24.9%로서 1996년의 28.8%에 비해 다소 감소하였다. 산업별로 보면 금융 및 보험업이 50.0%, 기타산업이 45.5%, 부동산 및 사업서비스업이 35.1%로 비제조업의 규정률이 높은 편이며 제조업은 21.3%로 가장 낮은 규정률을 보이고 있다.

복수규정으로 되어 있는 임금인상 원칙들을 보면 임금인상 원칙을 규정하고 있는 단체협약의 73.0%가 적정생계비를, 그리고 45.5%가 물가상승률을 명시하고 있어 적정생계비와 물가상승률이 임금인상률을 결정하는데 있어서 주된 원칙임을 보여주고 있다. 그밖에 생산성 증가가 21.8%이며 동종업체의 임금수준이 14.1%, 회사의 지불능력이 8.2%, 경제성장률이 1.2%로 나타났다.

1996년의 임금인상 원칙을 보면 적정생계비가 65.0%, 물가상승률이 66.8%, 회사의 지불능력이 11.0%, 동종업체 임금수준이 11.0%, 생산성 증가가 16.0%, 경제성장

률이 8.6%였다. 이것을 이번 단체협약 분석결과와 비교해 보면 임금인상 원칙 중 생계비가 8.0% 증가, 물가상승률이 21.3% 감소, 회사의 지불능력이 2.8% 감소, 동종업체 임금수준이 3.1% 증가 생산성 증가가 5.8% 증가, 경제성장률이 7.4% 감소한 것이다. 따라서 임금인상 원칙을 규정하고 있는 단체협약의 비율이 감소하기는 했지만 구체적인 임금인상 원칙에서는 생계비와 생산성이 같이 증가하는 등 뚜렷한 변화양상을 보이고 있지는 않는 것으로 판단된다.

2) 임금조정 회수

<표 2-54> 임금조정 회수 (단위 : %)

		규정 있음	1년1회	1년2회 이상	2년1회	기타	규정 없음	전체
산업별	제조업	83.1	99.2	0.4	0.4	0.0	16.9	100.0
	운수업	31.0	88.9	11.1	0.0	0.0	69.0	100.0
	금융 및 보험업	40.0	100.0	0.0	0.0	0.0	60.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	73.0	96.3	0.0	0.0	3.7	27.0	100.0
	기타산업	51.5	94.1	5.9	0.0	0.0	48.5	100.0
규모별	100인 미만	77.3	99.1	0.0	0.9	0.0	22.7	100.0
	100 - 299인	78.5	98.1	1.9	0.0	0.0	21.5	100.0
	300 - 499인	83.7	97.2	2.8	0.0	0.0	16.3	100.0
	500 - 999인	80.5	97.0	0.0	0.0	3.0	19.5	100.0
	1000인 이상	38.9	100.0	0.0	0.0	0.0	61.1	100.0
전 체		75.3	98.4	1.0	0.3	0.3	24.7	100.0

조사대상 단체협약 중 임금조정 회수를 규정하고 있는 경우는 전체의 75.3%로서 1996년에 비해 17.2%가 증가하였다. 산업별로 보면 제조업이 83.1%로서 가장 높으며 운수업이 31.0%로 가장 낮다. 규모별로는 조합원 300-499인 사업장이 83.9%로 가장 높은 반면 1000인 이상 사업장은 규정률이 38.9%로 여타 규모 사업장에 비해 상당히 낮은 것으로 나타났다. 임금조정 회수는 1년에 1회 조정한다고 명시한 경우가 98.4%로서 거의 대부분이 이에 속한다. 다만 운수업의 경우 1년에 2회 임금을 조정한다고 협정한 단체협약이 11.1%로서 다른 산업에 비해 상대적으로 높게 나타

났다. 1년에 1회 임금조정을 하는 비율은 1996년과 비교하여 3.5% 증가하였다.

3) 임금규정 변경시 노동조합의 참여

<표 2-55> 임금규정 변경시 노동조합의 참여 (단위 : %)

		규정 있음	노사합의	노사협의	사전사후 통보	회사 임의결정	취업규칙 의거	규정 없음	전체
산업별	제조업	21.0	42.9	52.4	0.0	0.0	4.8	79.0	100.0
	운수업	23.3	57.1	42.9	0.0	0.0	0.0	76.7	100.0
	금융 및 보험업	40.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	60.0	100.0
	부동산,사업서비스업	27.0	60.0	30.0	10.0	0.0	0.0	73.0	100.0
	기타산업	26.5	55.6	44.4	0.0	0.0	0.0	73.5	100.0
규모별	100인 미만	24.0	55.6	41.7	0.0	0.0	2.8	76.0	100.0
	100 - 299인	22.2	50.0	46.7	3.3	0.0	0.0	77.8	100.0
	300 - 499인	23.3	20.0	70.0	0.0	0.0	10.0	76.7	100.0
	500 - 999인	14.6	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	85.4	100.0
	1000인 이상	24.3	44.4	44.4	0.0	0.0	11.1	75.7	100.0
전 체		22.4	48.4	47.3	1.1	0.0	3.3	77.6	100.0

임금규정 변경시 노동조합의 참여방법을 협정한 경우는 전체의 22.4%로 나타났다. 이는 1996년의 16.4%에 비해 6.0%가 증가한 것으로서 제조업과 운수업의 경우에는 각각 8.5%, 15.5%가 증가하였다. 단체협약에 임금규정 변경에 대한 노동조합의 참여를 명시한 경우 노사합의가 48.4%로 가장 높은 비율을 보였으며 다음으로 노사협의가 47.3%를 나타냈다. 1996년에는 노사협의가 61.4%이었음을 염두에 둘 때 노사합의의 비중이 늘어났음을 알 수 있다. 또한 임금규정의 변경을 회사가 임의로 결정한다고 명시한 단체협약이 1996년에 2.3%이었으나 이번 분석대상협약에는 그런 협약이 발견되지 않았다.

4) 기본급 저하 불가 조항

<표 2-56> 기본급 저하 불가 조항 (단위 : %)

		규정있음	규정없음	전체
산업별	제조업	31.9	68.1	100.0
	운수업	20.0	80.0	100.0
	금융 및 보험업	0.0	100.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	8.1	91.9	100.0
	기타산업	23.5	76.5	100.0
규모별	100인 미만	30.5	69.5	100.0
	100 - 299인	27.4	72.6	100.0
	300 - 499인	23.3	76.7	100.0
	500 - 999인	41.5	58.5	100.0
	1000인 이상	8.1	91.9	100.0
전 체		27.8	72.2	100.0

기본급 저하 불가 조항을 명시하고 있는 단체협약은 전체의 27.8%로 나타났다. 1996년에 비해 전산업 평균 4.7%가 증가하였으나 산업별 증감률에는 편차가 있다. 운수업의 경우에는 1996년 3.3%에 비해 16.7%가 증가하였으나 제조업의 경우에는 오히려 0.7%가 감소하였다. 따라서 기본급 저하 불가 조항이 증가한 것은 운수업 등 비제조업에서의 증가에 기인한 것으로 볼 수 있다.

5) 동일노동 동일임금

<표 2-57> 임금차등지급 금지(동일노동 동일임금 조항) (단위 : %)

		규정있음	규정없음	전체
산업별	제조업	5.6	94.4	100.0
	운수업	-	100.0	100.0
	금융 및 보험업	25.0	75.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	-	100.0	100.0
	기타산업	23.5	76.5	100.0
규모별	100인 미만	3.3	96.7	100.0
	100 - 299인	4.5	95.5	100.0
	300 - 499인	7.0	93.0	100.0
	500 - 999인	17.1	82.9	100.0
	1000인 이상	13.5	86.5	100.0
전 체		6.4	93.6	100.0

임금차등지급 금지(동일노동 동일임금) 조항을 담고있는 단체협약은 전체의 6.4%로서 1996년의 5.1%와 마찬가지로 여전히 매우 미미한 수치를 보여주고 있다. 산업별로는 기타산업이 23.5%로 상대적으로 높은 편이며, 규모별로는 기업규모가 클수록 임금차등지급 금지에 대해 협정하고 있는 경우가 많은 것으로 나타났다.

6) 상여금

<표 2-58> 상여금 지급기준 (단위 : %)

		규정 있음	기본급	기본급 + 일부수당 (<통상임금)	통상 임금	통상임금 + 알파	평균임금	별도 규정	규정 없음	전체
산업별	제조업	71.3	34.1	16.4	36.4	2.8	2.8	7.5	28.7	100.0
	운수업	50.0	46.7	0.0	0.0	0.0	0.0	53.3	50.0	100.0
	금융 및 보험업	20.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	80.0	100.0
	부동산,사업서비스업	32.4	16.7	8.3	25.0	0.0	8.3	41.7	67.6	100.0
	기타산업	41.2	28.6	14.3	21.4	0.0	14.3	21.4	58.8	100.0
규모별	100인 미만	62.3	35.1	9.6	34.0	4.3	4.3	12.8	37.7	100.0
	100 - 299인	63.7	34.9	18.6	34.9	0.0	2.3	9.3	36.3	100.0
	300 - 499인	65.1	35.7	17.9	32.1	0.0	3.6	10.7	34.9	100.0
	500 - 999인	78.0	25.0	18.8	31.3	6.3	3.1	15.6	22.0	100.0
	1000인 이상	44.4	31.3	18.8	18.8	0.0	6.3	25.0	55.6	100.0
전 체		63.1	33.6	15.2	32.8	2.3	3.5	12.5	36.9	100.0

상여금의 지급기준을 단체협약에 명시하고 있는 경우는 전체의 63.1%로서 1996년에 비해 12.8%가 증가한 것으로 나타났다. 산업별로는 제조업이 71.3%로 가장 높으며 규모별로는 조합원 500-999인 사업장이 78.5%로 가장 높게 나타났다. 지급기준을 보면 기본급이 33.6%로 가장 많으며 통상임금이 32.8%로 그 뒤를 이었다.

<표 2-59> 상여금 지급원칙 (단위 : %)

		규정 있음	정기적 지급	변동적 지급	정기+변동 지급	별도규정	규정 없음	전체
산업별	제조업	90.0	74.9	3.7	14.4	7.0	10.0	100.0
	운수업	56.7	52.9	0.0	11.8	35.3	43.3	100.0
	금융 및 보험업	20.0	100.0	0.0	0.0	0.0	80.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	37.8	71.4	0.0	7.1	21.4	62.2	100.0
	기타산업	52.9	88.9	0.0	0.0	11.1	47.1	100.0
규모별	100인 미만	83.4	75.4	4.0	12.7	7.9	16.6	100.0
	100 - 299인	75.6	73.5	2.9	14.7	8.8	24.4	100.0
	300 - 499인	83.7	83.3	2.8	8.3	5.6	16.3	100.0
	500 - 999인	90.2	67.6	2.7	13.5	16.2	9.8	100.0
	1000인 이상	54.1	70.0	0.0	15.0	15.0	45.9	100.0
전 체		78.9	74.5	3.1	13.1	9.3	21.1	100.0

상여금의 지급원칙을 단체협약에 명시한 경우는 전체의 78.9%로서 1996년에 비해 10.3%가 증가하였다. 산업별로는 제조업이 90.0%로서 타산업에 비해 규정률이 월등히 높게 나타났다. 그러나 여타 산업, 특히 운수업의 경우 22.3%가 증가하는 등 전반적으로 비제조업의 증가세가 두드러졌다. 규모별로는 조합원 500-999인 사업장이 90.2%로서 높은데 반해 1000인 이상은 54.1%로 상당히 낮은 규정률을 나타냈다.

상여금의 지급원칙을 보면 정기적 지급이 74.5%로 가장 높게 나타났다. 그러나 이는 1996년의 92.9%에 비해 18.4%나 하락한 수치이다. 이에 반해 정기 + 변동적 지급의 비율은 1996년 3.8%에서 2001년 13.1%로 9.3%가 증가하였으며, 변동적 지급은 1996년에 비해 변화가 거의 없는 것으로 나타났다. 따라서 상여금 지급원칙을 단체협약에 명시한 비율은 높아졌지만 경기변화나 개별 성과에 따른 상여금의 변동적 성격은 더욱 강해진 것으로 해석할 수 있다.

7) 퇴직금과 퇴직금 적립방법

<표 2-60> 퇴직금 지급제도 (단위 : %)

		규정 있음	누진제	법정 퇴직금	취업규칙에 의함	노사합의서 (임금협정서)에 의함	기타	규정 없음	전체
산업별	제조업	93.7	36.7	53.0	3.9	2.5	3.9	6.3	100.0
	운수업	86.7	30.8	69.2	0.0	0.0	0.0	13.3	100.0
	금융 및 보험업	40.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	60.0	100.0
	부동산,사업서비스업	89.2	24.2	69.7	6.1	0.0	0.0	10.8	100.0
	기타산업	58.8	35.0	55.0	0.0	10.0	0.0	41.2	100.0
규모별	100인 미만	92.1	28.8	63.3	2.9	1.4	3.6	7.9	100.0
	100 - 299인	88.9	40.0	52.5	1.7	2.5	3.3	11.1	100.0
	300 - 499인	90.9	37.5	57.5	5.0	0.0	0.0	9.1	100.0
	500 - 999인	92.7	44.7	39.5	7.9	5.3	2.6	7.3	100.0
	1000인 이상	73.0	29.6	51.9	7.4	7.4	3.7	27.0	100.0
전 체		89.2	35.2	55.8	3.6	2.5	3.0	10.8	100.0

퇴직금 지급제도에 관해 협정한 경우는 전체의 89.2%이며 1996년의 87.6%에 비해 1.6% 증가하였다. 산업별로는 제조업이 93.7%로 매우 높은데 반해 금융 및 보험업과 기타산업의 경우 각각 40.0%와 58.8%로서 낮은 규정률을 보였다. 지급제도를 보면 법정 퇴직금이 55.8%로서 제일 많으며 퇴직금 누진제가 그 다음으로 35.2%를 나타냈다. 1996년에 법정 퇴직금이 48.1%, 퇴직금 누진제가 45.4%였음을 염두에 둘 때 법정 퇴직금은 7.7% 증가한 반면 퇴직금 누진제는 10.2% 감소하였음을 알 수 있다.

<표 2-61> 퇴직금 적립방법 (단위 : %)

		규정 있음	사내적립	사외적립	퇴직보험 가입	노사협의 결정	불분명	규정 없음	전체
산업별	제조업	11.6	14.3	17.1	48.6	2.9	17.1	88.4	100.0
	운수업	6.7	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	93.3	100.0
	금융 및 보험업	0.0	-	-	-	-	-	100.0	100.0
	부동산,사업서비스업	5.4	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	94.6	100.0
	기타산업	5.9	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	94.1	100.0
규모별	100인 미만	9.9	6.7	20.0	53.3	6.7	13.3	90.1	100.0
	100 - 299인	9.0	8.3	25.0	41.7	0.0	25.0	91.0	100.0
	300 - 499인	15.9	28.6	14.3	57.1	0.0	0.0	84.1	100.0
	500 - 999인	12.2	20.0	0.0	20.0	0.0	60.0	87.8	100.0
	1000인 이상	5.4	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	94.6	100.0
전 체		10.1	14.6	19.5	43.9	2.4	19.5	89.9	100.0

퇴직금의 적립방법을 협정한 경우는 전체의 10.1%로서 1996년의 6.5%에 비해 다소 증가한 것으로 나타났다. 퇴직금 적립방법을 보면 퇴직보험에 가입한다는 경우가 43.9%로 가장 많으며 다음으로 사외적립이 19.5%, 사내적립이 14.6%, 노사협의로 결정한다가 2.4% 순이다. 1996년에 퇴직보험이 8.3%, 사외적립이 41.7%였음을 염두에 둘 때 사외 적립기관을 퇴직연금보험으로 구체적으로 명시하거나 전환한 경우가 많아졌음을 알 수 있다. 반면 사내에 적립한다는 비중도 8.3%에서 14.6%로 증가하였다. 그리고 퇴직금 적립방법에 관해 불분명하게 명시한 단체협약의 비중은 1996년 41.7%에서 2001년 19.5%로 크게 감소하였다.

5. 모성보호 및 고용평등에 관한 규정

1) 남녀고용평등

<표 2-62> 남녀고용평등 조항(복수규정) (단위 : %)

		규정 있음	동일노동 동일임금 지급	교육훈련, 배치, 승진 등에서 남녀차별금지	관계법령에 의함	기타	규정 없음	전체
산업별	제조업	12.9	38.5	23.1	30.8	15.4	87.1	100.0
	운수업	13.3	75.0	75.0	50.0	75.0	86.7	100.0
	금융 및 보험업	20.0	0.0	0.0	0.0	100.0	80.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	5.4	0.0	0.0	100.0	0.0	94.6	100.0
	기타산업	32.4	45.5	54.5	18.2	36.4	67.6	100.0
규모별	100인 미만	11.9	33.3	22.2	44.4	22.2	88.1	100.0
	100 - 299인	12.5	41.2	35.3	29.4	23.5	87.5	100.0
	300 - 499인	16.3	28.6	28.6	28.6	14.3	83.7	100.0
	500 - 999인	17.1	42.9	14.3	0.0	28.6	82.9	100.0
	1000인 이상	21.6	62.5	62.5	37.5	37.5	78.4	100.0
전 체		14.0	40.4	31.6	31.6	24.6	86.0	100.0

분석협약 중 남녀간 동일노동 동일임금, 교육훈련 배치 승진 등에서 남녀차별 금지 등 남녀고용평등 조항이 있는 경우는 전체의 14.0%인 것으로 나타났다. 산업별로는 기타산업이 32.4%로 가장 높으며 다음으로 금융 및 보험업이 20.0%, 운수업이 13.3%, 제조업이 12.9%이며 부동산 및 사업서비스업은 5.4%로 상당히 낮은 협정률을 보이고 있다. 규모별로는 규모가 클수록 남녀고용평등에 대해 협정하고 있는 경우가 많은데 조합원 1000인 이상 사업장이 21.6%로 가장 높으며 100인 미만이 11.9%로 가장 낮다.

남녀고용평등에 대해 협정하고 있는 경우를 구체적으로 보면 40.4%가 동일노동 동일임금지급을 협정하고 있으며 다음으로 교육훈련, 배치, 승진 등에서의 남녀차별 금지는 31.6%가 협정하고 있다. 그리고 31.6%가 남녀고용평등에 관해서는 관계법

령에 의한다고 협정하고 있다.

2) 직장내 성희롱 금지 또는 관련교육

<표 2-63> 직장내 성희롱 금지 또는 관련교육 (단위 : %)

		규정있음	규정없음	전체
산업별	제조업	5.7	94.3	100.0
	운수업	3.3	96.7	100.0
	금융 및 보험업	20.0	80.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	-	100.0	100.0
	기타산업	3.0	97.0	100.0
규모별	100인 미만	4.6	95.4	100.0
	100 - 299인	3.0	97.0	100.0
	300 - 499인	9.3	90.7	100.0
	500 - 999인	7.7	92.3	100.0
	1000인 이상	5.4	94.6	100.0
전 체		4.9	95.1	100.0

분석대상 협약중 직장내 성희롱 금지 또는 성희롱관련 교육을 실시한다고 협정한 경우는 전체의 4.9%로서 산업별 규모별 모두 이에 관해 규정하고 있는 단체협약이 매우 낮게 나타나고 있다.

3) 임신중 정기검진휴가

<표 2-64> 임신중 정기검진휴가 (단위 : %)

		규정 있음	월1일 생리휴가로 대치	월1일 검진휴가	월2일 검진휴가	기타	규정 없음	전체
산업별	제조업	5.0	40.0	40.0	6.7	13.3	95.0	100.0
	운수업	10.0	0.0	100.0	0.0	0.0	90.0	100.0
	금융 및 보험업	60.0	100.0	0.0	0.0	0.0	40.0	100.0
	부동산,사업서비스업	2.7	0.0	100.0	0.0	0.0	97.3	100.0
	기타산업	8.8	66.7	33.3	0.0	0.0	91.2	100.0
규모별	100인 미만	4.0	50.0	16.7	16.7	16.7	96.0	100.0
	100 - 299인	3.7	60.0	40.0	0.0	0.0	96.3	100.0
	300 - 499인	4.7	0.0	50.0	0.0	50.0	95.4	100.0
	500 - 999인	10.0	25.0	75.0	0.0	0.0	90.0	100.0
	1000인 이상	21.6	50.0	50.0	0.0	0.0	78.4	100.0
전 체		6.2	44.0	44.0	4.0	8.0	93.8	100.0

여성조합원이 임신했을 경우 정기검진휴가에 대해 협정한 협약은 전체의 6.2%로서 매우 낮았다. 산업별로는 금융 및 보험업이 60.0%로 높지만 부동산 및 사업서비스업의 경우 2.7%로 매우 낮은 협정률을 보이고 있다. 규모별로는 규모가 클수록 협정률이 높은데 조합원 100인 미만 사업장과 100-299인 사업장, 300-499인 사업장이 각각 4.0%, 3.7%, 4.7%인데 반해 조합원 500-999인 사업장과 1000인 이상 사업장은 각각 10.0%와 21.6%로서 규모간 협정비율에 많은 차이가 크다. 구체적으로 그 내용을 보면 생리휴가로 대치하는 경우가 44.0%이며 월 1일 검진휴가를 따로 부여하는 경우가 44.0%, 검진휴가로 월 2일을 부여하는 경우가 4.0%로 나타났다. 따라서 임신중 정기검진휴가에 대해 협정하고 있는 비율이 6.2%임을 감안하면 실질적으로 정기검진휴가를 부여하는 경우는 매우 미미하다고 할 수 있다.

4) 유급 생리휴가

<표 2-65> 유급 생리휴가 (단위 : %)

		규정있음	규정없음	전체
산업별	제조업	86.0	14.0	100.0
	운수업	53.3	46.7	100.0
	금융 및 보험업	60.0	40.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	54.1	45.9	100.0
	기타산업	78.8	21.2	100.0
규모별	100인 미만	76.8	23.2	100.0
	100 - 299인	80.0	20.0	100.0
	300 - 499인	79.1	20.9	100.0
	500 - 999인	85.4	14.6	100.0
	1000인 이상	86.1	13.9	100.0
전 체		79.8	20.2	100.0

분석대상 협약 중 유급 생리휴가를 규정하고 있는 경우는 전체의 79.8%로 나타났으며 1996년의 76.4%에 비해 다소 올라간 수치이다. 산업별로는 제조업이 86.0%로 가장 높으며 운수업이 53.3%로 가장 낮다. 유급 생리휴가 역시 규모가 클수록 이에 대해 협약을 맺고 있는 사업장이 많았는데 조합원 1000인 이상 사업장의 경우 86.1%가 유급 생리휴가를 협정하고 있는 반면 100인 미만이 76.8%의 협정률을 보이고 있다. 1996년과의 증감폭을 보면 1000인 이상은 1996년에 비해 13.1%가 증가한 반면 100인 미만은 오히려 2.2%가 감소하였다.

5) 유급 유산위로휴가

<표 2-66> 유급 유산위로휴가 (단위 : %)

		규정있음	규정없음	전체
산업별	제조업	21.0	79.0	100.0
	운수업	13.3	86.7	100.0
	금융 및 보험업	-	100.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	2.7	97.3	100.0
	기타산업	44.1	55.9	100.0
규모별	100인 미만	13.3	86.7	100.0
	100 - 299인	22.2	77.8	100.0
	300 - 499인	23.3	76.7	100.0
	500 - 999인	26.8	73.2	100.0
	1000인 이상	32.4	67.6	100.0
전 체		20.4	79.6	100.0

유급 유산위로휴가에 대해 협정하고 있는 경우는 전체의 20.4%로 나타나 1996년의 18.2%에 비해 미미하게나마 증가한 것으로 나타났다. 산업별로는 기타산업이 44.1%로 가장 높으며 분석대상 협약 중 금융 및 보험업의 경우 이에 대해 규정하고 있는 협약은 없는 것으로 나타났다. 규모별로 보면 조합원 규모가 클수록 협정률이 높아 1000인 이상의 경우 32.4%가 협정하고 있는 반면 100인 미만 사업장은 13.3%가 협정하고 있는 것으로 나타났다. 이 역시 100인 미만 사업장은 1996년에 비해 1.1% 감소하고 1000인 이상 사업장은 1.3% 증가하였다.

6) 유급 산전산후 휴가

<표 2-67> 유급 산전산후 휴가 (단위 : %)

		규정 있음	평균(일)	규정 없음	전체
산업별	제조업	64.7	61.1	35.3	100.0
	운수업	20.0	68.0	80.0	100.0
	금융 및 보험업	60.0	60.0	40.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	21.6	60.0	78.4	100.0
	기타산업	76.5	59.8	23.5	100.0
규모별	100인 미만	46.0	60.2	54.0	100.0
	100 - 299인	61.5	61.2	38.5	100.0
	300 - 499인	72.1	61.0	27.9	100.0
	500 - 999인	68.3	60.4	31.7	100.0
	1000인 이상	70.3	64.8	29.7	100.0
전 체		58.4	61.1	41.6	100.0

유급 산전산후 휴가를 규정하고 있는 협약은 전체의 58.4%로 1996년의 61.7%에 비해 다소 하락하였다. 산업별로는 기타산업이 76.5%로 가장 높으며 부동산 및 사업서비스업이 21.6%로 낮은 협정률을 보이고 있다. 규모별로는 조합원 300-499인 사업장이 72.1%로 가장 높은 반면 100인 미만 사업장은 절반이 안되는 46.0%의 협정률을 보이고 있다. 1996년과 비교할 때 1000인 이상은 11.3%가 증가한 반면 100인 미만 사업장은 6.5%가 감소하였다.

7) 육아휴직

<표 2-68> 여성 육아휴직 (단위 : %)

		규정 있음	무급 1년	유급포함 1년	기타	규정 없음	전체
산업별	제조업	13.0	51.3	46.2	2.6	87.0	100.0
	운수업	13.3	50.0	25.0	25.0	86.7	100.0
	금융 및 보험업	20.0	100.0	0.0	0.0	80.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	0.0	-	-	-	100.0	100.0
	기타산업	20.6	28.6	28.6	42.9	79.4	100.0
규모별	100인 미만	9.3	35.7	64.3	0.0	90.7	100.0
	100 - 299인	11.1	40.0	40.0	20.0	88.9	100.0
	300 - 499인	14.0	50.0	50.0	0.0	86.0	100.0
	500 - 999인	14.6	100.0	0.0	0.0	85.4	100.0
	1000인 이상	27.0	50.0	30.0	20.0	73.0	100.0
전 체		12.6	49.0	41.2	9.8	87.4	100.0

육아휴직을 규정하고 있는 협약은 전체의 12.6%로 나타났다. 산업별로는 기타산업이 20.6%로 가장 높았으며 부동산 및 사업서비스업의 경우 분석대상 협약 중 육아휴직을 규정하고 있는 협약은 없는 것으로 나타났다. 규모별로 보면 규모가 클수록 육아휴직에 대한 협정률이 높은 것으로 나타났는데 조합원 100인 미만 사업장은 9.3%에 불과한 반면 1000인 이상 사업장은 27.0%로서 세 배 가까이 차이가 났다.

육아휴직을 실시하는 경우 처우는 무급 1년이 49.0%로 유급포함 1년보다 많았다. 그러나 육아휴직 규정률이 낮은 조합원 100인 미만 사업장의 경우 유급포함 1년이 64.3%로 오히려 높은 결과를 보여주고 있다.

<표 2-69> 남성육아휴직 (단위 : %)

		규정있음	규정없음	전체
산업별	제조업	3.0	97.0	100.0
	운수업	3.3	96.7	100.0
	금융 및 보험업	20.0	80.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업		100.0	100.0
	기타산업	6.1	93.9	100.0
규모별	100인 미만	3.3	96.7	100.0
	100 - 299인	2.2	97.8	100.0
	300 - 499인	2.3	97.7	100.0
	500 - 999인	-	100.0	100.0
	1000인 이상	11.1	88.9	100.0
전 체		3.2	96.8	100.0

남성육아휴직의 경우 아직 3.2%로 매우 낮은 협정률을 보이고 있다. 조합원 1000인 이상 사업장의 11.1%가 남성육아휴직을 규정하고 있어 타 규모 사업장에 비해 상대적으로 높은 협정률을 나타냈다.

8) 육아수유

<표 2-70> 유급 육아수유 (단위 : %)

		규정있음	규정없음	전체
산업별	제조업	37.5	62.5	100.0
	운수업	13.3	86.7	100.0
	금융 및 보험업	-	100.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	10.8	89.2	100.0
	기타산업	32.4	67.6	100.0
규모별	100인 미만	25.8	74.2	100.0
	100 - 299인	35.6	64.4	100.0
	300 - 499인	48.8	51.2	100.0
	500 - 999인	36.6	63.4	100.0
	1000인 이상	24.3	75.7	100.0
전 체		32.4	67.6	100.0

유급 육아수유에 관해 규정하고 있는 협약은 분석대상 협약의 32.4%로서 1996년의 34.6%에 비해 2.2% 감소하였다. 산업별로는 제조업이 37.5%로 타 산업에 비해 높은 편이며 규모별로는 조합원 300-499인 사업장이 48.8%로 가장 높았다.

9) 직장탁아소 설치

<표 2-71> 직장탁아소 설치 (단위 : %)

		규정있음	규정없음	전체
산업별	제조업	2.0	98.0	100.0
	운수업		100.0	100.0
	금융 및 보험업	20.0	80.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업		100.0	100.0
	기타산업	14.7	85.3	100.0
규모별	100인 미만	0.7	99.3	100.0
	100 - 299인	2.2	97.8	100.0
	300 - 499인	4.7	95.3	100.0
	500 - 999인	2.4	97.6	100.0
	1000인 이상	13.5	86.5	100.0
전 체		3.0	97.0	100.0

직장탁아소 설치를 단체협약에 명시한 경우는 전체의 3.0%로서 매우 낮은 규정률을 보이고 있다. 기타산업이 14.7%로 상대적으로 높은 반면 운수업과 부동산 및 사업서비스업은 분석대상 협약 중 직장탁아소 설치를 규정하고 있는 사례가 없었다. 규모별로는 1000인 이상 사업장이 13.5%로 상대적으로 높은 반면 500-999인 사업장으로 내려갈 경우 2.4%로 매우 낮은 비율을 보이고 있다. 1996년에 비해 규정률은 3.1%가 하락하였으며 조합원 100인 미만 사업장은 협정률이 1% 감소한 반면 1000인 이상 사업장은 2% 증가하였다.

6. 교육훈련 및 복지에 관한 규정

가. 복지

<표 2-72> 각종 복지제도(복수규정) (단위 : %)

		규정 있음	학자금 지원	주택 융자금 지원	소비 조합	중식 제공	휴양시설 설치	복지기금 설치	체력 단련비 지급	규정 없음	전체
산업별	제조업	91.7	80.4	26.5	13.9	62.3	10.6	14.0	3.7	8.3	100.0
	운수업	86.7	76.7	3.3	-	13.3	6.7	23.3	10.0	13.3	100.0
	금융 및 보험업	80.0	20.0	60.0	20.0	20.0	40.0	60.0	40.0	20.0	100.0
	부동산,사업서비스업	62.2	29.7	13.5	5.4	35.1	5.4	5.4	13.5	37.8	100.0
	기타산업	79.4	55.9	44.1	14.7	44.1	35.3	44.1	11.8	20.6	100.0
규모별	100인 미만	82.8	66.0	15.2	6.6	55.6	6.6	6.0	4.6	17.2	100.0
	100 - 299인	91.9	77.9	26.5	12.5	59.6	11.0	15.6	5.9	8.1	100.0
	300 - 499인	88.4	76.7	30.2	18.2	51.2	18.2	23.3	4.8	11.6	100.0
	500 - 999인	92.7	80.5	39.0	29.3	58.5	17.1	31.7	9.8	7.3	100.0
	1000인 이상	83.8	67.6	43.2	8.1	27.0	27.0	43.2	10.8	16.2	100.0
전 체		87.5	72.7	25.5	12.2	54.2	12.2	17.0	6.1	12.5	100.0

단체협약 상에 규정된 복지관련 항목은 다양하기 때문에 본 연구에서는 빈도가 높은 항목을 중심으로 분석하였다. 따라서 각종 복지제도 규정률 87.5%는 본 분석에 이용된 7개 항목에 대한 규정 유무만을 합산한 것으로서 실제 단체협약에서의 규정률은 이보다 높고 항목 또한 다양하고 보아야 할 것이다.

항목별 규정률을 보면 학자금 지원이 72.7%로 가장 많으며 중식제공이 54.2%, 주택융자금 지원이 25.5%, 복지기금 설치가 17.0%, 소비조합과 휴양시설 설치가 각각 12.2%, 체력단련비 지급이 6.1% 순이다. 이를 1996년의 분석과 비교[7]해보면 학자금 지원이 8.3%, 주택융자금 지원이 6.3%, 소비조합이 3.4%, 중식제공이 4.2%,

7) 비교는 1996년과 2001년 모두 분석대상 전체 중 각 항목에 대해 규정하고 있는 협약의 비율로 하였다. 1996년과의 비교에 따른 증감율은 이에 따른 것이다.

휴양시설 설치가 7.8%, 복지기금 설치가 6.7%, 체력단련비가 6.2% 하락하였다. 이를 통해서 볼 때 복지제도 전체의 규정율 증감 유무는 알 수 없으나 복지관련 주요 7개 항목들의 규정률은 전반적으로 하락한 것으로 나타났다.

규모별로 항목별 규정률을 보면 학자금 지원과 소비조합, 중식제공 등은 규모별로 별다른 특징이 없으나 주택융자금 지원, 휴양시설 설치, 복지지금 설치, 체력단련비 지금 등은 규모가 클수록 규정률이 높게 나타나는 특징을 지니고 있다.

나. 교육훈련

<표 2-73> 교육훈련(복수규정) (단위 : %)

		규정 있음	신규채용자 기술교육	신기계도입, 신기술도입시 교육훈련	노동관계법, 단협,취업규칙에 대한 교육	회사규정에 따름	규정 없음	전체
산업별	제조업	59.3	81.6	61.2	46.9	9.5	40.7	100.0
	운수업	44.4	16.7	16.7	23.1	53.8	55.6	100.0
	금융 및 보험업	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	80.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	20.6	28.6	42.9	42.9	0.0	79.4	100.0
	기타산업	50.0	75.0	58.3	50.0	25.0	50.0	100.0
규모별	100인 미만	53.0	72.1	53.7	45.9	13.6	47.0	100.0
	100 - 299인	56.1	77.3	62.1	42.0	10.6	43.9	100.0
	300 - 499인	52.4	88.9	52.6	63.2	10.5	47.6	100.0
	500 - 999인	56.1	78.9	63.2	45.0	17.6	43.9	100.0
	1000인 이상	47.1	46.2	46.2	30.8	23.1	52.9	100.0
전 체		53.8	74.5	57.1	45.1	13.3	46.2	100.0

분석대상 협약 중 노동자들의 교육훈련에 관한 조항을 규정하고 있는 경우는 전체의 53.8%로서 아직 교육훈련에 대한 노사양측의 관심이 그리 높지 않음을 보여주고 있다. 산업별로는 제조업이 59.3%로 상대적으로 높은 편이며 금융 및 보험업과 부동산 및 사업서비스업은 각각 20.0%와 20.6%로 낮은 규정률을 보이고 있다[8].

8) 교육훈련 항목은 신규채용자들에 대한 기술교육 유무, 새로운 기계나 신기술을 도입했을 때의 교육훈련 유무, 노동관계법, 단체협약, 취업규칙 등에 대한 교육,

규모별로 보면 모든 규모의 사업장이 50%대의 고른 분포를 보이고 있다. 그러나 조합원 1000인 이상 사업장의 경우 가장 낮은 47.1%를 보이고 있어 상대적으로 교육훈련에 관한 협정이 잘 되어 있지 않는 것으로 나타났다.

이상 3개 항목을 중심으로 분석하였다. 그러나 과거에 비해 단체협약에 명기된 교육훈련 항목이 다양해지고 있으며 특히 사무직의 경우 연수나 위탁훈련 등이 증가하고 있는 추세로서 이들 3개 항목이 교육훈련에 관한 협정내용을 모두 포괄하고 있지 못하고 있음을 밝힌다

7. 산업안전보건에 관한 규정

1) 산업안전위원회의 구성과 노동조합의 참여

<표 2-74> 산업안전위원회의 구성 (단위 : %)

		규정있음	규정없음	전체
산업별	제조업	58.5	41.5	100.0
	운수업	23.3	76.7	100.0
	금융 및 보험업	-	100.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	10.8	89.2	100.0
	기타산업	23.5	76.5	100.0
규모별	100인 미만	44.4	55.6	100.0
	100 - 299인	48.5	51.5	100.0
	300 - 499인	52.3	47.7	100.0
	500 - 999인	58.5	41.5	100.0
	1000인 이상	43.2	56.8	100.0
전 체		47.9	52.1	100.0

단체협약에 산업안전위원회에 관해 명시하고 있는 경우는 전체의 47.9%로서 절반에 미치지 못하고 있는 것으로 나타났다. 산업별로는 제조업이 58.5%로서 그나마 절반을 넘고 있으며 나머지 산업의 경우 산업안전위원회에 관해 협정하고 있는 경우가 많지 않다. 특히 부동산 및 사업서비스업은 10.8%로 매우 낮으며 금융 및 보험업은 분석대상 협약 중 산업안전위원회에 관해 명시한 협약이 없었다. 규모별로 보면 43.2%에서 58.5%까지 고른 분포를 보이고 있다.

<표 2-75> 산업안전위원회에 대한 노조의 참여 (단위 : %)

		규정 있음	노사동수 구성	노조대표 참여	노조와 협의	추상적 표현	규정 없음	전체
산업별	제조업	47.2	90.2	1.4	3.5	4.9	52.8	100.0
	운수업	0.0	-	-	-	-	100.0	100.0
	금융 및 보험업	0.0	-	-	-	-	100.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	7.9	66.7	33.3	0.0	0.0	92.1	100.0
	기타산업	18.2	83.3	16.7	0.0	0.0	81.8	100.0
규모별	100인 미만	35.1	88.7	0.0	5.7	5.7	64.9	100.0
	100 - 299인	39.3	88.7	3.8	3.8	3.8	60.7	100.0
	300 - 499인	43.2	94.7	0.0	0.0	5.3	56.8	100.0
	500 - 999인	45.2	89.5	5.3	0.0	5.3	54.8	100.0
	1000인 이상	21.6	87.5	12.5	0.0	0.0	78.4	100.0
전 체		37.2	89.5	2.6	3.3	4.6	62.8	100.0

산업안전위원회에서의 노동조합의 참여를 협정한 경우는 전체의 37.2%로 낮은 편이다. 이 역시 제조업과 기타산업에 편중되어 있으며 산업의 특성상 운수업과 금융 및 보험업, 부동산 및 사업서비스의 경우에는 상당히 낮은 협정률을 보이고 있다. 그러나 산업안전위원회에 대한 노동조합의 참여는 협정률은 1996년의 30.5%에 비해 6.7%가 증가한 것이다. 노동조합의 참여를 명시하고 있는 단체협약 중 산업위원회의 구성을 노사동수로 명시한 경우는 전체의 89.5%이다. 이는 1996년에 비해 8.1%가 증가한 것이다. 그밖에 노조대표 참여가 2.6%, 노동조합과의 협의가 3.3% 순이다. 산업안전보건법(개정 2000. 1. 7 법률6104호, 제19조)은 산업안전위원회를 노사 동수로 구성하도록 하고 있다.

2) 산업안전관리자와 산업보건관리자의 선임

<표 2-76> 산업안전관리자의 선임 (단위 : %)

		규정있음	규정없음	전체
산업별	제조업	50.7	49.3	100.0
	운수업	13.3	86.7	100.0
	금융 및 보험업	-	100.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	7.9	92.1	100.0
	기타산업	17.6	82.4	100.0
규모별	100인 미만	38.8	61.2	100.0
	100 - 299인	44.9	55.1	100.0
	300 - 499인	43.2	56.8	100.0
	500 - 999인	35.7	64.3	100.0
	1000인 이상	35.1	64.9	100.0
전 체		40.6	59.4	100.0

산업안전관리자의 선임한다고 규정한 단체협약은 조사대상 협약 중 40.6%로서 1996년에 비해 3.9%가 증가하였다.

<표 2-77> 산업보건관리자의 선임 (단위 : %)

		규정있음	규정없음	전체
산업별	제조업	44.7	55.3	100.0
	운수업	13.3	86.7	100.0
	금융 및 보험업	-	100.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	2.6	97.4	100.0
	기타산업	11.8	88.2	100.0
규모별	100인 미만	32.2	67.8	100.0
	100 - 299인	39.0	61.0	100.0
	300 - 499인	38.6	61.4	100.0
	500 - 999인	35.7	64.3	100.0
	1000인 이상	29.7	70.3	100.0
전 체		35.3	64.7	100.0

산업보건관리자의 선임을 규정하고 있는 협약은 조사대상 협약 중 35.3%로서

1996년에 비해 2.6% 증가하였다.

3) 안전보건교육

<표 2-78> 안전보건교육 (단위 : %)

		규정있음	규정없음	전체
산업별	제조업	46.1	53.9	100.0
	운수업	3.3	96.7	100.0
	금융 및 보험업	-	100.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	13.2	86.8	100.0
	기타산업	17.6	82.4	100.0
규모별	100인 미만	35.5	64.5	100.0
	100 - 299인	36.0	64.0	100.0
	300 - 499인	40.9	59.1	100.0
	500 - 999인	45.2	54.8	100.0
	1000인 이상	32.4	67.6	100.0
전 체		37.0	63.0	100.0

안전보건교육의 실시를 협정한 경우는 조사대상 협약 중 37.0%로 나타났다. 산업별로는 제조업이 46.1%로 가장 높으며 기타산업이 17.6%, 부동산 및 사업서비스업이 13.2% 순이며 운수업의 경우 3.3%, 금융 및 보험업의 경우 0.0%로 매우 낮은 협정률을 맺고 있는 것으로 나타났다.

4) 산업안전에 대한 노동조합의 참여

<표 2-79> 산업안전에 대한 노동조합의 참여 (단위 : %)

		근무시간 중 노조의 작업장점검 순시권 확보	안전사고 공동조사권 부여	노조의 작업중지권	노동자의 작업중지권
산업별	제조업	3.9	3.9	1.6	4.6
	운수업	-	-	-	-
	금융 및 보험업	-	-	-	-
	부동산 및 사업서비스업	2.6	-	-	-
	기타산업	-	-	-	2.9
규모별	100인 미만	2.6	3.9	2.0	5.3
	100 - 299인	2.9	2.9	0.7	2.2
	300 - 499인	4.5	4.5	-	2.3
	500 - 999인	4.8	-	2.4	2.4
	1000인 이상	2.7	-	-	5.4
전 체		3.2	2.9	1.2	3.6

분석대상 협약 중에 각종 산업안전에 대해 노동조합의 참여를 협정한 경우는 매우 미미한 것으로 나타났다. 근무시간 중 노조의 작업장 점검 순시권을 부여한 협약은 전체의 3.2%이며, 안전사고 공동조사권을 부여한 경우는 전체의 2.9%, 노동조합의 작업중지권을 부여한 경우는 전체의 1.2%, 노동자의 작업중지권을 부여한 경우는 전체의 3.6%이다. 산업별로는 산업의 특성상 제조업이 상대적으로 많은 편이다. 전반적으로 1996년에 비해 미미한 증가를 보이고 있다.

5) 건강검진과 노동조합의 참여

<표 2-80> 일반건강검진 회수 (단위 : %)

		규정 있음	연1회	연2회	2년에 1회	기타	규정 없음	전체
산업별	제조업	85.2	87.3	1.5	0.8	10.4	14.8	100.0
	운수업	73.3	90.9	4.5	0.0	4.5	26.7	100.0
	금융 및 보험업	80.0	50.0	0.0	0.0	50.0	20.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	84.2	84.4	3.1	0.0	12.5	15.8	100.0
	기타산업	67.6	95.7	0.0	4.3	0.0	32.4	100.0
규모별	100인 미만	84.9	85.3	2.3	0.8	11.6	15.1	100.0
	100 - 299인	81.6	86.5	1.8	0.9	10.8	18.4	100.0
	300 - 499인	81.8	100.0	0.0	0.0	0.0	18.2	100.0
	500 - 999인	85.7	86.1	0.0	2.8	11.1	14.3	100.0
	1000인 이상	75.7	85.7	3.6	0.0	10.7	24.3	100.0
전 체		82.7	87.4	1.8	0.9	10.0	17.3	100.0

건강검진 중 일반건강검진 회수를 명기하고 있는 경우는 전체의 82.7%로 나타났다. 그 중 연 1회가 87.4%로 가장 높으며 연 2회와 2년에 1회가 각각 1.8%와 0.9%로 미미한 수준이다. 일반건강검진 회수에 대한 협정률은 1996년 78.4%에 비해 4.3% 증가한 것이다.

<표 2-81> 특수건강검진 회수 (단위 : %)

		규정 있음	연1회	연2회	연3회	2년에 1회	기타	노조와 협의	일반건강 검진 결과에 따라 다름	규정 없음	전체
산업별	제조업	50.0	15.1	38.8	0.7	0.7	15.8	3.9	25.0	50.0	100.0
	운수업	16.7	20.0	0.0	0.0	0.0	40.0	0.0	40.0	83.3	100.0
	금융 및 보험업	0.0	-	-	-	-	-	-	-	100.0	100.0
	부동산,사업서비스업	5.3	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	94.7	100.0
	기타산업	26.5	33.3	22.2	0.0	0.0	22.2	22.2	0.0	73.5	100.0
규모별	100인 미만	44.1	16.4	37.3	0.0	0.0	16.4	1.5	28.4	55.9	100.0
	100 - 299인	38.2	15.4	32.7	1.9	1.9	19.2	3.8	25.0	61.8	100.0
	300 - 499인	43.2	21.1	42.1	0.0	0.0	21.1	5.3	10.5	56.8	100.0
	500 - 999인	45.2	10.5	47.4	0.0	0.0	15.8	5.3	21.1	54.8	100.0
	1000인 이상	29.7	18.2	27.3	0.0	0.0	9.1	27.3	18.2	70.3	100.0
전 체		40.9	16.1	36.9	0.6	0.6	17.3	4.8	23.8	59.1	100.0

건강검진 중 특수건강검진의 회수를 명시하고 있는 경우는 전체의 40.9%로 나타났다. 이는 1996년에 비해 7.0%가 증가한 수치이다. 산업별로 보면 일반건강검진과 달리 제조업과 기타산업에 특수건강검진의 회수를 규정하고 있는 협약이 많다. 특수건강검진의 회수를 규정하고 있는 경우 연 2회가 36.9%로 가장 많으며 일반건강검진 결과에 따라 특수건강검진의 실시여부를 결정하는 경우가 23.8%로 그 다음으로 높게 나타났다.

<표 2-82> 건강검진시 노조참여(복수규정) (단위 : %)

		규정 있음	검진기관 선정시 노사합의	검진결과 노조에 통보	사후조치 노사합의 (협의)시행	검진시 노조참여	규정 없음	전체
산업별	제조업	36.2	9.5	28.3	12.8	3.0	63.8	100.0
	운수업	23.3	6.7	16.7	-	-	76.7	100.0
	금융 및 보험업	0.0	-	-	-	-	100.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	5.3	2.6	-	2.6	-	94.7	100.0
	기타산업	5.9	2.9	5.9	2.9	-	94.1	100.0
규모별	100인 미만	30.9	7.9	23.0	11.8	1.3	69.1	100.0
	100 - 299인	33.8	8.8	28.7	8.8	2.9	66.2	100.0
	300 - 499인	25.0	11.4	13.6	11.4	2.3	75.0	100.0
	500 - 999인	31.0	4.8	28.6	11.9	2.4	69.0	100.0
	1000인 이상	10.8	5.4	2.7	2.7	2.7	89.2	100.0
전 체		29.4	8.0	22.6	10.0	2.2	70.6	100.0

건강검진시 노동조합의 참여를 규정하고 있는 협약은 전체의 29.4%로 나타났다. 산업별로는 제조업이 36.2%로 가장 높으며 운수업이 23.3%로 그 다음으로 높게 나타났다. 금융 및 보험의과 부동산 및 사업서비스업, 기타산업은 규정률이 각각 0.0%, 5.3%, 5.9%로서 매매 낮은 협정률을 나타냈다. 규모별로 볼 때 조합원 1000인 이상 사업장의 규정률이 10.8%로서 여타 규모 사업장에 비해 상대적으로 낮은 협정률을 보여주었다. 노동조합의 참여를 협정한 경우 검진기관의 선정에 노사가 합의한다는 협약은 8.0%이며, 검진결과를 노동조합에 통보한다는 협약이 22.6%, 검진결과에 따른 사후조치를 노사가 합의 또는 협의하여 시행한다는 협약이 10.0%, 검진시 노동조합이 참가한다는 협약이 2.2%로 나타났다.

8. 집단적 노사관계에 관한 규정

가. 단체교섭

<표 2-83> 교섭의무(복수규정) (단위 : %)

		규정 있음	일정기일 안에 응해야 함	정당한 사유없이 거부 불가	규정 없음	전체
산업별	제조업	79.3	64.3	59.8	20.7	100.0
	운수업	96.7	62.1	20.7	3.3	100.0
	금융 및 보험업	100.0	100.0	80.0	0.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	71.1	59.3	55.6	28.9	100.0
	기타산업	82.4	82.1	75.0	17.6	100.0
규모별	100인 미만	78.3	63.9	61.3	21.7	100.0
	100 - 299인	83.8	69.3	53.5	16.2	100.0
	300 - 499인	84.1	70.3	45.9	15.9	100.0
	500 - 999인	76.2	53.1	68.8	23.8	100.0
	1000인 이상	75.7	67.9	60.7	24.3	100.0
전 체		80.3	65.8	57.6	19.7	100.0

교섭의무를 규정하고 있는 협약은 분석대상 협약 중 80.3%로 나타났다. 이는 1996년의 54.1%에 비해 26.2%가 증가한 수치이다.

교섭의무를 규정하고 있는 협약 중 일정기일 안에 응해야 한다고 규정한 경우가 65.8%이며 정당한 사유없이 거부할 수 없다고 규정한 경우가 57.6%로 나타났다. 1996년에는 일정기일 안에 응해야 한다는 규정이 있는 협약이 42.2%, 정당한 사유없이 거부할 수 없다고 규정한 협약이 30.7%이었다. 노동조합 및 노동관계조정법(제30조 2항)에 따르면 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 정당한 이유 없이 교섭 또는 단체협약의 체결을 거부하거나 해태해서는 안된다고 규정하고 있다. 산업별로 보면 제조업보다는 운수업과 금융 및 보험업, 기타산업이 상대적으로 높은 규정률을 보이고 있다.

<표 2-84> 단체교섭 위원수 (단위 : %)

		규정 있음	3인 이내	4-5인	6-7인	8-9인	10-11인	12인 이상	규정 없음	전체
산업별	제조업	66.0	8.5	39.5	29.0	8.0	10.5	4.5	34.0	100.0
	운수업	66.7	25.0	20.0	20.0	5.0	30.0	0.0	33.3	100.0
	금융 및 보험업	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	60.0	100.0
	부동산,사업서비스업	59.5	27.3	31.8	22.7	9.1	4.5	4.5	40.5	100.0
	기타산업	64.7	13.6	27.3	27.3	18.2	13.6	0.0	35.3	100.0
규모별	100인 미만	62.9	20.0	47.4	23.2	4.2	4.2	1.1	37.1	100.0
	100 - 299인	71.1	11.5	30.2	37.5	6.3	9.4	5.2	28.9	100.0
	300 - 499인	59.1	0.0	38.5	19.2	11.5	26.9	3.8	40.9	100.0
	500 - 999인	66.7	0.0	32.1	25.0	14.3	17.9	10.7	33.3	100.0
	1000인 이상	56.8	4.8	14.3	14.3	28.6	33.3	4.8	43.2	100.0
전 체		65.0	11.7	36.1	27.4	8.6	12.0	4.1	35.0	100.0

단체교섭시 교섭위원의 수를 규정하고 있는 협약은 전체의 65.0%로 나타났다. 이는 1996년에 비해 1.1%가 증가한 것이다. 협약에 명시된 교섭위원수를 산업별로 보면 제조업은 4-5인이 39.5%로 가장 많으며 다음이 6-7인으로서 29%인 것으로 나타났다. 운수업의 경우는 10-11인이 30.0%로 가장 많으며 3인 이내가 다음으로서 25.0%를 나타냈다. 이는 운수업의 규모가 대규모 사업장과 소규모 사업장으로 나뉘어 있기 때문으로 분석된다. 금융 및 보험업의 경우 대규모 사업장이 많기 때문에 모두 10인 이상의 교섭위원을 명시하고 있다. 부동산 및 사업서비스업은 4-5인이 31.8%로 가장 많으며, 기타산업은 4-5인과 6-7인이 모두 27.3%로 4-7인에 분포가 집중되어 있는 것으로 나타났다.

<표 2-85> 단체협약의 성립 (단위 : %)

		규정 있음	쌍방 대표자의 서명날인	대표자를 포함한 교섭위원 전원의 서명날인	기타	규정 없음	전체
산업별	제조업	71.7	62.4	37.6	0.0	28.3	100.0
	운수업	76.7	47.8	52.2	0.0	23.3	100.0
	금융 및 보험업	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	73.7	67.9	32.1	0.0	26.3	100.0
	기타산업	85.3	69.0	27.6	3.4	14.7	100.0
규모별	100인 미만	71.1	62.0	38.0	0.0	28.9	100.0
	100 - 299인	76.5	62.5	36.5	1.0	23.5	100.0
	300 - 499인	70.5	67.7	32.3	0.0	29.5	100.0
	500 - 999인	78.6	60.6	39.4	0.0	21.4	100.0
	1000인 이상	73.0	66.7	33.3	0.0	27.0	100.0
전 체		73.7	63.0	36.6	0.3	26.3	100.0

노동조합 및 노동관계조정법(제31조 1항)은 단체협약을 당사자 쌍방이 서명날인하여 작성하도록 규정하고 있다. 단체협약의 성립에 관해 규정하고 있는 협약은 전체의 73.7%이다. 이중 단체협약의 성립을 쌍방대표자의 서명날인으로 규정한 경우가 63.0%로 다수를 차지하고 있으며 대표자를 포함한 교섭위원 전원의 서명날인으로 규정한 경우가 36.6%로 나타났다.

나. 노동쟁의

<표 2-86> 평화의무조항 (단위 : %)

		규정있음	규정없음	전체
산업별	제조업	58.3	41.7	100.0
	운수업	36.7	63.3	100.0
	금융 및 보험업	80.0	20.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	18.4	81.6	100.0
	기타산업	50.0	50.0	100.0
규모별	100인 미만	47.0	53.0	100.0
	100 - 299인	47.4	52.6	100.0
	300 - 499인	54.5	45.5	100.0
	500 - 999인	64.3	35.7	100.0
	1000인 이상	78.4	21.6	100.0
전 체		52.6	47.4	100.0

평화의무를 협정하고 있는 경우는 전체의 52.6%로 1996년의 51.9%와 별반 차이가 없는 것으로 나타났다. 평화의무 조항은 1989년의 35.3%(한국노동연구원, 『단체협약분석』, 1990)에서 1996년 51.9%로 크게 증가한 뒤에는 별다른 변화가 없었다.

평화의무 조항은 제조업이 58.3%, 금융 및 보험업이 80.0%로 높은 편이며 기타산업이 50.0%, 운수업이 36.7%순이며 부동산 및 사업서비스업이 18.4%로 가장 낮다. 규모별로는 조합원 규모가 클수록 평화의무를 협정한 비율이 많게 나타났다.

<표 2-87> 쟁의발생 신고시기 (단위 : %)

		규정 있음	단체교섭 미합의시	단체교섭 3회이상 거부시	단협 미합의 또는 3회이상거부시	기타	규정 없음	전체
산업별	제조업	43.1	44.3	27.5	26.7	1.5	56.9	100.0
	운수업	50.0	26.7	33.3	33.3	6.7	50.0	100.0
	금융 및 보험업	20.0	0.0	0.0	0.0	100.0	80.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	34.2	23.1	46.2	15.4	15.4	65.8	100.0
	기타산업	26.5	44.4	11.1	44.4	0.0	73.5	100.0
규모별	100인 미만	49.3	44.0	25.3	28.0	2.7	50.7	100.0
	100 - 299인	35.3	29.2	35.4	31.3	4.2	64.7	100.0
	300 - 499인	29.5	38.5	30.8	30.8	0.0	70.5	100.0
	500 - 999인	50.0	47.6	33.3	14.3	4.8	50.0	100.0
	1000인 이상	32.4	58.3	8.3	25.0	8.3	67.6	100.0
전 체		41.1	40.8	28.4	27.2	3.6	58.9	100.0

쟁의발생의 신고시기를 규정하고 있는 협약은 분석대상 협약 중 41.1%로 나타났다. 이중 단체교섭 미합의시로 규정한 경우는 40.8%로 가장 많았으며, 단체교섭을 3회 이상 거부시로 규정한 경우가 28.4%, 그리고 단체교섭 미합의나 3회 이상 거부시로 규정한 경우가 27.2%로 나타났다.

<표 2-88> 중재신청(복수규정) (단위 : %)

		규정 있음	어느일방의 의사로 중재신청 가능	일정기일, 절차 경과후에 중재신청 가능	노사쌍방 합의하에 중재신청	노동쟁의 조정법에 일임	규정 없음	전체
산업별	제조업	67.8	49.5	15.0	51.5	20.4	32.2	100.0
	운수업	66.7	60.0	15.0	70.0	25.0	33.3	100.0
	금융 및 보험업	20.0	0.0	0.0	100.0	0.0	80.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	60.5	82.6	13.0	56.5	60.9	39.5	100.0
	기타산업	70.6	45.8	4.2	54.2	33.3	29.4	100.0
규모별	100인 미만	68.4	51.9	12.5	53.8	27.9	31.6	100.0
	100 - 299인	61.8	51.2	17.9	58.3	21.4	38.2	100.0
	300 - 499인	65.9	55.2	6.9	41.4	27.6	34.1	100.0
	500 - 999인	73.8	48.4	12.9	54.8	25.8	26.2	100.0
	1000인 이상	70.3	61.5	15.4	50.0	23.1	29.7	100.0
전 체		66.7	52.6	13.9	53.6	25.2	33.3	100.0

중재신청에 관해 규정하고 있는 경우는 전체의 66.7%로서 1996년의 42.9%에 비해 23.8%나 증가했다. 규정내용을 구체적으로 보면 가장 많은 것이 노사 쌍방의 합의하에 중재신청이 가능하다고 규정한 경우로써 53.6%로 가장 많으며 다음으로 많은 경우가 어느 일방의 의사로 중재신청이 가능하다고 규정한 경우로서 52.6%의 규정률을 보이고 있다. 노동쟁의 조정법에 일임한다는 협약이 25.2%, 마지막으로 일정기일, 절차 후에 중재가 가능하다고 규정한 경우가 13.9% 순이다.

<표 2-89> 임의조정제도 (단위 : %)

		규정있음	규정없음	전체
산업별	제조업	8.9	91.1	100.0
	운수업	13.3	86.7	100.0
	금융 및 보험업	-	100.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	-	100.0	100.0
	기타산업	2.9	97.1	100.0
규모별	100인 미만	7.2	92.8	100.0
	100 - 299인	7.4	92.6	100.0
	300 - 499인	11.4	88.6	100.0
	500 - 999인	7.1	92.9	100.0
	1000인 이상	8.1	91.9	100.0
전 체		7.8	92.2	100.0

임의조정제도를 규정하고 있는 협약의 비중은 1996년에 비해 다소 감소하였다. 2001년 현재 분석대상 협약 중 7.8%가 임의조정제도를 규정하고 있으나 이는 1996년의 11.7%에 비해 3.9%가 감소한 것이다. 그러나 산업별로 약간의 편차가 있는데 제조업의 경우 1996년의 14.6%에 비해 5.7% 감소하였으나 운수업의 경우는 1996년의 11.1%에 비해 2.2%가 증가하였다. 규모별로는 대기업 사업장보다는 중소규모 사업장에서 감소폭이 높게 나타났다. 조합원 100인 미만 사업장과 100-299인 사업장은 각각 6.7%, 4.1% 감소한데 반해 300-499인 사업장은 2.7%, 500-999인 사업장은 4.0%, 1000인 이상 사업장은 0.3%가 감소하였다.

<표 2-90> 쟁의행위 발생신고시 사전통보 (단위 : %)

		규정있음	규정없음	전체
산업별	제조업	43.4	56.6	100.0
	운수업	33.3	66.7	100.0
	금융 및 보험업	40.0	60.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	15.8	84.2	100.0
	기타산업	38.2	61.8	100.0
규모별	100인 미만	41.4	58.6	100.0
	100 - 299인	32.4	67.6	100.0
	300 - 499인	45.5	54.5	100.0
	500 - 999인	47.6	52.4	100.0
	1000인 이상	43.2	56.8	100.0
전 체		39.7	60.3	100.0

쟁의행위 발생신고시 사용자에게 사전 통보토록 규정한 협약은 전체의 39.7%로서 1996년의 41.0%과 별반 변화가 없는 것으로 나타났다. 규정률은 제조업이 43.4%로 높은 편이며 부동산 및 사업서비스업이 15.8%로 낮은 편이다.

<표 2-91> 쟁의행위중 시설이용(복수규정) (단위 : %)

		규정 있음	회사시설 이용보장	회사의 복지시설 이용보장	기숙사 사용 및 급식보장	조합사무실 및 부속시설 이용보장	규정 없음	전체
산업별	제조업	45.4	38.6	58.5	37.6	46.6	54.6	100.0
	운수업	46.7	71.4	21.4	7.1	38.5	53.3	100.0
	금융 및 보험업	60.0	33.3	0.0	0.0	0.0	40.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	13.2	20.0	20.0	20.0	25.0	86.8	100.0
	기타산업	61.8	57.1	42.9	28.6	16.7	38.2	100.0
규모별	100인 미만	48.7	50.0	43.8	28.8	43.5	51.3	100.0
	100 - 299인	39.0	37.3	57.7	43.1	40.9	61.0	100.0
	300 - 499인	43.2	27.8	63.2	42.1	36.8	56.8	100.0
	500 - 999인	45.2	38.9	61.1	23.5	40.0	54.8	100.0
	1000인 이상	43.2	50.0	43.8	18.8	38.5	56.8	100.0
전 체		44.0	42.9	51.7	33.0	41.2	56.0	100.0

쟁의행위중 회사 시설의 이용 범위를 규정하고 있는 경우는 전체의 44.0%로

1996년에 비해 6.6%가 감소하였다. 시설이용의 내용을 보면 회사시설의 이용을 보장한 경우가 42.9%, 회사의 복지시설의 이용을 보장한 경우가 51.7%, 기숙사 사용 및 급식을 보장한 경우가 33.0%, 그리고 조합사무실 및 부속시설의 이용을 보장한 경우가 41.2%로 나타났다.

<표 2-92> 쟁의행위중 출입자유(복수규정) (단위 : %)

		규정 있음	조합원 및 조합간부	상급단체간부 및 관련자	조합이 요구하는 인사	노동쟁의 조정법에 따름	규정 없음	전체
산업별	제조업	30.4	82.6	81.3	8.9	4.4	69.6	100.0
	운수업	36.7	72.7	90.9	0.0	9.1	63.3	100.0
	금융 및 보험업	0.0	-	-	-	-	100.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	10.5	100.0	100.0	75.0	0.0	89.5	100.0
	기타산업	32.4	100.0	81.8	9.1	0.0	67.6	100.0
규모별	100인 미만	34.9	73.6	83.0	7.7	3.8	65.1	100.0
	100 - 299인	26.7	94.4	88.6	11.4	8.6	73.3	100.0
	300 - 499인	27.3	100.0	83.3	8.3	0.0	72.7	100.0
	500 - 999인	28.6	83.3	58.3	16.7	0.0	71.4	100.0
	1000인 이상	13.5	80.0	100.0	20.0	0.0	86.5	100.0
전 체		28.8	83.9	82.9	10.3	4.3	71.2	100.0

쟁의행위중 사업장 출입자유 조항을 담고있는 협약은 전체의 28.8%로서 전반적으로 1996년의 27.3%와 별반 차이가 없다. 그러나 산업별로 증감폭은 다른데 제조업이 1996년에 비해 3.1% 감소한데 반해 운수업이 1996년의 14.4%에서 22.3%가 증가하는 등 1996년에 규정률이 낮았던 산업에서 증가율이 높게 나타났다. 사업장 규모별로는 중소규모 사업장보다는 대규모 사업장에서의 증가율이 높게 나타났다. 100인 미만 사업장, 100-299인 사업장, 300-499인 사업장이 각각 8.3%, 2.1%, 6.4%씩 감소한 반면 500-999인 사업장과 1000인 이상 사업장은 각각 11.5%, 2.0%씩 증가하였다.

쟁의행위중 출입자유의 내용을 보면 조합원 및 조합간부를 규정한 경우가 83.9%, 상급단체간부 및 관련자를 규정한 경우가 82.9%로 대부분을 차지하고 있으며 조합

이 요구한 자와 노동쟁의 조정법에 따른다고 규정한 협약이 각각 10.3%와 4.3% 순이다.

<표 2-93> 쟁의행위중 비상시 조치 (단위 : %)

		규정있음	규정없음	전체
산업별	제조업	64.0	36.0	100.0
	운수업	56.7	43.3	100.0
	금융 및 보험업	40.0	60.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	52.6	47.4	100.0
	기타산업	52.9	47.1	100.0
규모별	100인 미만	65.6	34.4	100.0
	100 - 299인	55.9	44.1	100.0
	300 - 499인	56.8	43.2	100.0
	500 - 999인	71.4	28.6	100.0
	1000인 이상	56.8	43.2	100.0
전 체		61.2	38.8	100.0

쟁의행위중 비상시 노동조합의 협조를 규정한 경우는 전체의 61.2%로서 1996년의 632%에 비해 미미한 감소를 보이고 있다. 산업별로는 제조업이 64.0%로 높은편이며 다음으로 운수업이 56.7%, 기타산업과 부동산 및 사업서비스업이 각각 52.9%와 52.6%, 그리고 금융 및 보험업이 40.0% 순이다.

<표 2-94> 쟁의행위중 신분보장(복수규정) (단위 : %)

		규정 있음	쟁의중 인사조치 금지	쟁의종료후 불이익처분 금지	사후 손배청구 금지	규정 없음	전체
산업별	제조업	53.9	87.2	69.5	9.1	46.1	100.0
	운수업	56.7	64.7	64.7	41.2	43.3	100.0
	금융 및 보험업	60.0	66.7	66.7	0.0	40.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	57.9	68.2	81.8	4.5	42.1	100.0
	기타산업	58.8	75.0	85.0	15.0	41.2	100.0
규모별	100인 미만	64.5	81.6	70.4	7.1	35.5	100.0
	100 - 299인	49.3	86.6	68.7	10.4	50.7	100.0
	300 - 499인	36.4	81.3	62.5	18.8	63.6	100.0
	500 - 999인	64.3	88.9	77.8	18.5	35.7	100.0
	1000인 이상	48.6	61.1	88.9	22.2	51.4	100.0
전 체		55.0	82.3	71.7	11.5	45.0	100.0

쟁의행위중 신분보장을 규정하고 있는 협약은 전체의 55.0%로서 절반이 조금 넘는 것으로 나타났다. 그 내용을 구체적으로 보면 쟁의중 인사조치를 금지한다고 규정한 경우가 82.3%, 쟁의종료후 불이익처분 금지가 71.7%로 쟁의행위중 신분보장을 둔 협약의 대부분이 두 금지조항들을 두고 있으며 사후 손해배상 청구를 금지한다는 규정을 둔 협약 비중은 11.5%로 나타났다.

<표 2-95> 쟁의기간의 임금지급 (단위 : %)

		규정 있음	통상적 지급	일부지급	지급안함	규정 없음	전체
산업별	제조업	12.2	0.0	2.7	97.3	87.8	100.0
	운수업	6.7	0.0	50.0	50.0	93.3	100.0
	금융 및 보험업	0.0	-	-	-	100.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	7.9	33.3	0.0	66.7	92.1	100.0
	기타산업	0.0	-	-	-	100.0	100.0
규모별	100인 미만	8.6	0.0	7.7	92.3	91.4	100.0
	100 - 299인	8.8	0.0	0.0	100.0	91.2	100.0
	300 - 499인	9.1	0.0	25.0	75.0	90.9	100.0
	500 - 999인	16.7	0.0	0.0	100.0	83.3	100.0
	1000인 이상	16.2	16.7	0.0	83.3	83.8	100.0
전 체		10.2	2.4	4.8	92.9	89.8	100.0

쟁의기간 중 임금지급에 관해 규정하고 있는 협약은 분석대상 협약의 10.2%로 나타났다. 산업별로는 제조업과 운수업 그리고 부동산 및 사업서비스업에 집중되어 있으며 규모별로는 대규업 사업장에서 규정비률이 높은 것으로 나타났다. 그 내용을 보면 통상적인 임금을 지급한다고 규정한 경우가 2.4%, 임금의 일부를 지급한고 규정한 경우가 4.8%로 나타났다. 통상적인 임금을 지급한다고 규정한 경우는 1000인 이상 사업장에 분포되어 있었으며, 임금의 일부를 지급한다고 규정한 경우는 100인 미만 사업장과 300-499인 사업장에 분포하고 있었다. 그러나 쟁의기간중에는 임금을 지급하지 않는다고 규정한 비율이 92.9%로 절대다수를 차지하고 있는 것으로 분석되었다.

<표 2-96> 쟁의기간중 신규채용 또는 대체근무 금지 (단위 : %)

		규정 있음	신규채용 금지	대체근무 금지	신규채용 및 대체근무 금지	규정 없음	전체
산업별	제조업	60.1	24.2	1.6	74.2	39.9	100.0
	운수업	70.0	0.0	0.0	100.0	30.0	100.0
	금융 및 보험업	60.0	0.0	0.0	100.0	40.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	42.1	43.8	0.0	56.3	57.9	100.0
	기타산업	50.0	17.6	0.0	82.4	50.0	100.0
규모별	100인 미만	57.2	24.1	2.3	73.6	42.8	100.0
	100 - 299인	59.3	27.5	1.3	71.3	40.7	100.0
	300 - 499인	50.0	27.3	0.0	72.7	50.0	100.0
	500 - 999인	71.4	13.3	0.0	86.7	28.6	100.0
	1000인 이상	54.1	5.0	0.0	95.0	45.9	100.0
전 체		58.3	22.6	1.3	76.2	41.7	100.0

쟁의기간중 신규채용이나 대체근무를 금지하도록 협정한 경우는 전체의 58.3%로서 1996년의 58.1%와 차이가 없었다. 그 내용을 보면 신규채용 금지만을 규정하고 있는 협약이 22.6%이며 대체근무 금지만을 규정하고 있는 협약이 1.3%, 그리고 신규채용과 대체근무 모두를 금지하고 있는 협약이 76.2%로 나타났다. 이는 1996년에 비해 신규채용 금지만을 규정한 협약이 12.9% 줄고 신규채용과 대체근무 모두를 금지하고 있는 협약의 비중이 14.8% 증가한 것이다. 특히 규모가 클수록 신규채용과 대체근무 모두를 금지하고 있는 협약비중의 증가가 눈에 띄는데 조합원 100인 미만 사업장이 -0.1% 감소하고 100-299인, 300-499인 사업장이 각각 5.0%, 7.3%씩 증가한데 반해 500-999인 사업장과 1000인 이상 사업장은 42.3%, 47.9%가 증가하였다.

<표 2-97> 쟁의행위 불참가자(협정근무자)(복수규정) (단위 : %)

		규정 있음	경비, 안전업무 종사자	통신연락 업무 종사자	일상생활 (식당,의료) 관계업무 종사자	인사부 및 임원 부속실 직원	구난업무 종사자	회사와 노조가 합의한자	규정 없음	전체
산업별	제조업	57.6	90.3	25.7	47.4	2.3	9.0	35.1	42.4	100.0
	운수업	20.0	33.3	16.7	16.7	0.0	0.0	7.7	80.0	100.0
	금융 및 보험업	20.0	100.0	100.0	0.0	20.0	0.0	40.0	80.0	100.0
	부동산,사업서비스업	7.9	100.0	33.3	33.3	0.0	0.0	5.3	92.1	100.0
	기타산업	61.8	95.2	57.1	57.1	8.8	5.9	47.1	38.2	100.0
규모별	100인 미만	46.7	91.5	22.5	42.3	0.7	7.3	28.7	53.3	100.0
	100 - 299인	47.8	86.2	27.7	44.6	3.8	6.1	29.5	52.2	100.0
	300 - 499인	56.8	88.0	44.0	44.0	2.4	9.5	35.7	43.2	100.0
	500 - 999인	64.3	92.6	22.2	55.6	7.1	9.5	35.7	35.7	100.0
	1000인 이상	48.6	88.9	50.0	66.7	2.8	5.6	41.7	51.4	100.0
전 체		50.1	89.3	29.1	47.1	2.7	7.2	31.6	49.9	100.0

협정근무자, 즉 쟁의행위 중에도 노사간 협정을 통해 근무를 지속하는 노동자를 규정하고 있는 협약은 전체의 50.1%로서 1996년의 49.4%와 차이가 없는 것으로 나타났다. 규정비율은 기타산업과 제조업이 각각 61.8%와 57.6%로 높은 편이며 부동산 및 사업서비스업이 7.9%로 낮은 편이다. 구체적으로 보면 협정근무자는 경비, 안전업무종사자가 89.3%로 가장 많으며, 일상생활(식당, 의료) 관계 업무 종사자가 47.1%, 통신연락업무 종사자가 29.1%, 구난업무 종사자가 7.2%, 인사부 및 임원 부속실 직원이 2.7% 순이다. 그 외에 회사와 노동조합이 합의한자로 규정한 경우가 31.6%로 나타났다.

다. 단체협약의 유효기간

<표 2-98> 협약의 유효기간 (단위 : %)

		규정 있음	1년	2년	3년	1년 미만	1년 6개월	기타	규정 없음	전체
산업별	제조업	98.7	35.7	62.0	0.3	0.0	1.7	0.3	1.3	100.0
	운수업	100.0	10.0	86.7	0.0	3.3	0.0	0.0	0.0	100.0
	금융 및 보험업	100.0	80.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	부동산,사업서비스업	91.9	44.1	35.3	0.0	5.9	5.9	8.8	8.1	100.0
	기타산업	100.0	32.4	61.8	0.0	0.0	5.9	0.0	0.0	100.0
규모별	100인 미만	98.0	30.4	65.5	0.7	0.7	1.4	1.4	2.0	100.0
	100 - 299인	98.5	42.1	54.1	0.0	1.5	1.5	0.8	1.5	100.0
	300 - 499인	100.0	25.0	75.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	500 - 999인	97.6	32.5	55.0	0.0	0.0	12.5	0.0	2.4	100.0
	1000인 이상	97.2	40.0	57.1	0.0	0.0	0.0	2.9	2.8	100.0
전 체		98.3	34.8	61.0	0.3	0.8	2.3	1.0	1.7	100.0

분석대상 협약중 협약의 유효기간에 대해 구체적으로 명시하고 있는 협약은 전체의 98.3%로서 거의 모든 협약이 유효기간을 명시하고 있었다. 그 중 유효기간을 2년으로 하고 있는 경우가 61.0%로서 다수의 협약이 2년의 유효기간을 명시하고 있음을 보여주었다. 다음으로 1년이 34.8%이며 1년 6개월이 2.3%, 1년 미만이 0.8% 순으로 나타났다. 반면 단체협약의 유효기간이 2년을 초과할 수 없음(노동조합 및 노동관계조정법 제32조 1항)에도 불구하고 3년을 유효기간으로 규정하고 있는 협약이 0.3%로 나타났다.

1987년에 단체협약의 유효기간이 1년을 초과할 수 없도록 한 구 노동조합법의 개정과 더불어 2년의 유효기간을 갖는 단체협약이 증가해왔다. 1990년 이전의 단체협약을 분석한『단체협약분석』(한국노동연구원, 1990)에서 유효기간 1년이 58.2%, 2년이 28.7%이었으나 1996년에는 유효기간 1년이 43.4%로 줄어들고 2년이 52.0%로 증가하였다. 본 조사결과 이러한 추세는 현재까지도 지속되어 유효기간을 2년으로 명시한 단체협약이 61.0%로 더욱 증가한 반면 1년으로 명시한 단체협약은 34.8%로

보다 축소된 것으로 나타났다. 앞서 1년에 1회 임금조정을 한다고 규정한 단체협약이 증가했음을 염두에 두면 구 노동조합법 개정 이후 임금교섭과 단체교섭이 분리되어 임금교섭을 1년에 1회, 단체교섭을 2년에 1회 하는 현상이 굳어지고 있는 것으로 판단된다.

<표 2-99> 유효기간 만료시 효력연장 (단위 : %)

		규정 있음	기간만료후 1개월간 유효	기간만료후 3개월간 유효	기간만료후 갱신체결시까지 유효	규정 없음	전체
산업별	제조업	64.9	0.5	17.2	82.3	35.1	100.0
	운수업	66.7	0.0	25.0	75.0	33.3	100.0
	금융 및 보험업	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	73.0	3.7	18.5	77.8	27.0	100.0
	기타산업	70.6	0.0	8.3	91.7	29.4	100.0
규모별	100인 미만	67.3	0.0	15.8	84.2	32.7	100.0
	100 - 299인	66.2	1.1	14.8	84.1	33.8	100.0
	300 - 499인	61.4	0.0	14.8	85.2	38.6	100.0
	500 - 999인	76.9	0.0	26.7	73.3	23.1	100.0
	1000인 이상	61.1	4.5	18.2	77.3	38.9	100.0
전 체		66.7	0.7	16.8	82.5	33.3	100.0

유효기간 만료되었음에도 불구하고 새로운 협약을 체결하지 못했을 경우 구협약의 효력연장에 대해 규정하고 있는 협약은 전체의 66.7%로 나타났다. 이는 1996년의 74.0%에 비해 7.3%가 감소한 것이다. 그 내용을 보면 기간만료후 갱신체결시까지 구협약이 유효함을 인정하고 있는 경우가 82.5%로 다수를 차지하고 있다. 다음으로 기간만료후 3개월간 유효하다고 규정한 협약이 16.8%이며 기간만료후 1개월간 유효하다고 명시한 협약이 0.7%로 나타났다.

<표 2-100> 협약갱신 요청시기 (단위 : %)

		규정 있음	20일이전	30일이전	60일이전	90일이전	규정 없음	전체
산업별	제조업	65.0	9.7	75.9	13.8	0.5	35.0	100.0
	운수업	56.7	0.0	76.5	23.5	0.0	43.3	100.0
	금융 및 보험업	60.0	33.3	33.3	0.0	33.3	40.0	100.0
	부동산 및 사업서비스업	11.1	0.0	50.0	50.0	0.0	88.9	100.0
	기타산업	64.7	0.0	68.2	31.8	0.0	35.3	100.0
규모별	100인 미만	62.0	9.7	73.1	17.2	0.0	38.0	100.0
	100 - 299인	56.7	7.9	78.9	13.2	0.0	43.3	100.0
	300 - 499인	63.6	10.7	67.9	17.9	3.6	36.4	100.0
	500 - 999인	70.7	3.4	72.4	24.1	0.0	29.3	100.0
	1000인 이상	41.7	6.7	73.3	13.3	6.7	58.3	100.0
전 체		59.5	8.3	74.3	16.6	0.8	40.5	100.0

분석대상 협약중 협약갱신 요청시기를 명시한 협약은 전체의 59.5%로 이 역시 1996년의 64.6%에 비해 5.1%가 감소하였다. 단체협약에 명시된 협약의 요청시기를 살펴보면 30일 이전이 74.3%로 다수를 차지하고 있었으며 60일 이전이 16.6%, 20일 이전이 8.3%, 그리고 90일 이전이 0.8% 순이었다. 1996년 분석에서 20일 이전이 6.0%, 30일 이전이 63.9%, 60일 이전이 29.4%, 90일 이전이 0.82%였음을 볼 때 전반적으로 협약갱신 요청시기가 짧아졌음을 알 수 있다.

Ⅲ. 요약 및 결론

분석결과를 보면 경제위기 이후 암묵적인 노동관행이 성문화되고 일부항목에서 노동조합의 참여가 증가하였으나 임금의 시장연동적인 성격이 강화되고 근로조건이 전반적으로 나빠진 것으로 평가된다. 주요 분석결과를 간략히 요약하면 다음과 같다.

○ 분석대상 단체협약의 평균조항수는 83.3개로서 경제위기 이전에 비해 평균 2.6개가 증가하였다. 이는 노사 쌍방의 규율과 관행이 보다 제도화된 것으로 해석할 수 있다. 단체협약의 유효기간을 2년으로 명시한 단체협약은 전체의 61.0%로서 1990년 28.7%, 1996년 52.0%에 이어 꾸준히 증가하고 있는 것으로 나타났다.

○ 총칙 및 조합활동 : 비조합원의 범위에 비정규직을 포함시킨 경우가 증가하였다. 숍제도에서는 유니온숍과 클로즈드숍 비율이 감소한 가운데 오픈숍 비중이 증가한 것이 특징이다. 전임자에 대해 협정하고 있는 경우는 소폭 하락하였으나 전임자 규정이 있는 경우 전임자수, 임금 등 세부항목에 대한 기준이 명확해지고 규정비율 또한 증가하였다.

○ 인사 및 고용에 관한 규정 : 조합원 인사에 대한 노동조합의 참여가 증가하였다. 그러나 이러한 참여는 징계, 해고 등에 제한되어 있으며 인사권의 회사귀속을 인정하는 비율은 오히려 증가하였다. 고용부문을 보면 기업활동의 변경(분할, 합병, 양도, 하도급)시 노동조합의 참여를 협정하고 있는 비율이 증가하였다. 또한 비정규직 고용에 대한 노동조합의 권한이 강화된 것이 특징이다.

○ 노동시간, 휴일, 휴가 등 근로조건에 관한 규정 : 단협에 협정된 주당 기준근로시간이 소폭 감소한 것으로 나타났다. 그러나 근로시간에 포함되는 사례를 규정하고 있는 비율 감소, 휴일대체근무 규정 비율 감소, 유급휴일과 유급주휴일 중복시 처리규정 감소 등 전반적으로 근로조건에 관한 규정이 경제위기 이후 후퇴한 것으로 분석되었다.

○ 임금에 관한 규정 : 경기변화나 개별성과에 따른 상여금의 변동적 성격이 강해지고 퇴직금의 누진적 성격이 약화되었다. 경제위기를 전후로 한 임금 규정의 가장 큰 변화는 상여금의 지급원칙 중 변동적 지급 비율이 증가(+12.8%)하고 퇴직금 누진제가 감소(-10.2%)하였다는 점이다.

○ 모성보호 및 남녀평등에 관한 규정 : 전체적으로는 경제 위기 전후 별다른 변화가 없거나 항목별 규정률이 다소 증가하였다. 그러나 타 규정들과 달리 모성보호 및 남녀평등에 관한 규정은 경제위기 이후 사업장 규모간 격차가 커진 것이 특징이다. 조합원 1000인 이상 사업장의 경우 항목별 규정률이 경제위기 이전에 비해 10%이상 증가한 항목이 많은 반면 100인 미만 사업장은 오히려 감소한 항목들이 많은 현상을 보이고 있다.

○ 교육훈련 및 복지에 관한 규정 : 근로조건에 관한 규정과 함께 복지관련 주요 항목들 역시 전반적으로 경제위기 이전에 비해 규정률이 하락한 것으로 나타났다.

○ 산업안전보건에 관한 규정 : 산업안전위원회, 산업안전·보건관리자, 건강검진 등 산업안전보건에 관한 항목들에 대한 규정률은 경제위기 이후 전반적으로 높아진 것으로 나타났다.

[주요 약력 및 저서]

•주요약력

- 고려대학교 사학과
- 고려대학교 경제학과 석사
- 고려대학교 경제학과 박사과정 수료
- 현재 한국노총 중앙연구원 책임연구원

•주요저서 및 논문

서환주·안정화, 「금융비용과 임금유연성」, 『경제발전연구』 제7권 제2호, 한국경제발전학회. 2001
서환주·안정화, 「정보통신기술의 확산과 결정요인」, 『기술혁신연구』 제9권 제2호, 기술경영경제학회, 2002
안정화, 『2002년 한국노총 표준생계비』, 한국노총 중앙연구원, 2002
H. J. Seo & J. H. Ahn, "Financial Pressure and Wage Flexibilization in Korea: Application of Goodwin's Model", in *Response to Globalization : Cases of Korea and Japan*, the Japanese Association for Evolutionary Economics, 2002

한일투자협정에 대한 인식과 대응

2001년 12월 12일 인쇄 2001년 12월 23일 발행	
발 행 인	이 남 순
발 행 처 주 소	한국노동조합총연맹 서울시 영등포구 여의도동 35번지 (代) 02-782 -3884
등 록	81. 8. 21 (13-31호)
인 쇄	성 문 사 (代) 02 - 2268 - 0520