

국내 정치적 불확실성...글로벌 환경 중요성 ↑

■ 작년 제조업의 경영상황은 자동차·조선 업종은 호황, 반도체 업종은 회복, 철강 및 석유화학 업종은 불황으로 평가합니다. 현대·기아차는 2022년부터 매출액과 영업이익이 급상승한 반면, 철강업종은 전반적으로 경기 둔화 국면에 진입했습니다.

올해 국내 정치적·경제적 조건은 불확실성이 높아지고 있어 사실상 전망이 어렵습니다. 특히 올해 제조업 노사관계는 대외적인 요인이 중요할 것입니다. 12.3 계엄 이후에 대외 신인도 하락, 외국인 투자자산 유출, 원화 가치 하락, 증시 폭락, 수출 감소 등의 리스크가 여전합니다.

트럼프 정부의 관세 정책과 대중 무역의 변화가 국내 일 자리에도 영향을 미칠 것입니다. 중국과의 경쟁에서 어려움을 겪고 있는 석유화학산업이나 철강산업의 중소기업 등에는 인력 구조조정이 닥칠 우려도 있습니다.

조기대선 국면에서 노동법 제개정 투쟁 확대될 것

■ 노동자들의 투쟁은 조기대선 과정과 결과에 적지 않은 영향을 주고 받을 것입니다. 노동계는 윤석열 정부의 부당한 노사관계 개입 등 반노조 정책을 폐기하는 것이 우선입니다. 대표적인 것이 근로시간면제 제도와 노동조합 회계공시 제도입니다.

사용자 범위를 확대하고 과도한 손해배상을 제한하는 내용의 노조법 2·3조 개정안은 윤석열의 두 차례의 거부권 앞에서 좌초된 바, 민주노총 중심으로 다시 입법투쟁에 나설 것입니다. 5인 미만·초단시간 노동자의 근로기준법상 차별을 없애는 과제, 빠르게 확산되는 특수고용·플랫폼노동자의 노동자성 인정 과제도 시급합니다.

■ 즉, 그동안 보수정권하에서 시행했던 반노조 정책을 폐기하고, 대통령 거부권에서 의해 좌초되었던 노동법 제개정 요구안을 관철하는 것이 급선무일 것입니다. 특히 노조법 2,3조 개정에 대해서 재벌 대기업은 정권교체와 별개로 격렬히 저항할 것입니다. 민주노총 차원의 대정부 투쟁이 산별교섭 법제화, 원청 사용자성 인정, 노조활동 확대 등의

이슈로 산별과 사업장 단체교섭 지형에도 적지 않은 영향을 미칠 것입니다.

경영계, ‘비용절감’ 임금체계개편 시도 예상

■ 제조업 생산직 노동자의 고령화 추세로 조합원들의 청년 연장이나 촉탁직 등 계속고용에 대한 요구가 더욱 강해지는 추세입니다. 또한 작년 12월 대법원이 통상임금 판단기준을 확대하면서 올해 노사간 핵심쟁점으로 부상할 것입니다. 모두 임금체계 개편과 묶여 있습니다. 노동시간단축(주4일제 또는 주35시간제) 쟁점도 마찬가지입니다.

사용자들은 발빠르게 정년연장(또는 계속고용) 요구와 통상임금 확대에 따른 추가비용을 절감하기 위해 다양한 대응방안을 강구하고 있습니다. 가장 근본적으로 연공서열에 따른 임금체계를 개인의 성과와 평가를 통한 차등지급 방식으로 바꾸는 것입니다.

이는 윤석열 정부의 경제정책에서 강조한 노동시장 유연성 강화 기조 아래 직무·성과 중심의 임

금체계 개편, 연장근로의 단위 기간 확대 등의 노동시간제 개편과 맥을 같이 합니다. 작년 기아차 노사합의를 통해 드러난 평가에 따른 기본급 차등인상 제도가 제조업내 직무·직군을 막론하고 확대될 가능성이 높습니다.

‘사회적 대화’ 노사정 관계 재구성 목소리

■ 12.3 계엄을 기점으로 한국노총이 노사정 기구(경제사회노동위원회) 불참 선언을 하면서 사실상 노사정 사회적 대화는 중단되었습니다. 민주노총은 숏한 논쟁을 통해 노사정 기구에 참여하지 않는 것을 오랫동안 방침으로 정해왔습니다.

한국 사회에 다양하고 복합적인 문제와 위기를 해결하기 위해 새로운 사회적 대화가 필요하다는 목소리가 커지고 있습니다. 정부 주도에서 노사 주도로, 산업 및 업종별 논의 기구와 국회 차원의 사회적 대화 기구 등 다각적인 형태의 새로운 노사정 대화틀을 만들어야 한다는 것입니다.

민주노총과 산업별 노조가 대선 이후 새로운 정부를 상대로 요구와 과제를 관철하는 ‘경로’로서 사회적 대화 기구에 대해 어떤 입장을 표명하고 행보에 나설지가 향후 노사정 관계를 설정하는 데 변수가 될 것입니다. 🇵🇸

