

2011년 임·단협 전망

김 정 한*

I. 머리말

2011년 세계 경제는 신흥국을 중심으로 회복세가 이어지겠으나 회복속도의 완만과 국제금융시장 불안 등으로 지난해의 4.8%보다는 낮은 4% 초반의 성장률을 보일 것으로 전망되고 있다(IMF, 2010.10). 세계 경기 둔화로 수출 증가율 하락, 설비투자 증가세 둔화, 소비 축소 등으로 우리나라의 금년도 성장률은 4.5%로 전년도의 6.1%에 비해 낮아질 것으로 관측되고 있다. 2009년에 감소추세(7만 1천 개 감소)를 보였던 일자리는 2010년에는 31만 2천 개 증가하였으나 금년도에는 연평균 29만 2천 개(4.5% 성장시) 증가에 그칠 것으로 예상되고 있다.

지난해 노사관계는 자동차 완성 4사의 임단협 교섭이 24년 만에 무과업으로 타결되고 노사분규건수와 근로손실일수가 감소하는 등 근로시간면제제도의 도입과 사내하청, 고용승계, 구조조정을 둘러싼 노사갈등에도 불구하고 전반적으로는 안정기조를 보였다고 평가된다.

2011년도 노사관계는 어떻게 전개될 것인가. 경총은 금년도 노사관계의 주요 불안요인으로 복수노조 허용(45%), 사내하도급 및 비정규직 투쟁(20%), 근로시간면제제도 교섭(18%) 등을 제시하면서 지난해보다 다소 불안해질 것으로 전망하고 있다. 예측된 불안요인이 임단협교섭에서 실제 불안요인으로 나타나는지는 노사의 전략과 대응방안에 따라 다르다. 본고는 2011년도 임단협교섭에서 나타날 것으로 예상되는 주요 쟁점사항과 그 전망에 대해 살펴본다.

* 한국노동연구원 연구위원(junghan@kli.re.kr).

II. 2011년 임금교섭 주요쟁점

1. 임금수준

2005년 이후 노동계는 글로벌 금융위기가 발생한 다음해인 2009년을 제외하고는 매년 9%대의 임금인상률을 요구하였다. 금년도 양대노총의 임금인상요구율은 예년과는 다른 패턴을 보인다. 한국노총은 근로시간면제제도의 실시에 따라 축소된 노조전임자 임금충당분을 추가로 요구하였으며, 민주노총은 총연맹 차원에서는 정규직 임금인상요구안을 제시하지 않았다는 점이 특징적이다. 민주노총은 2011년부터 정규직 임금요구안을 일률적으로 발표하지 않고 표준생계비 등을 근거로 산업별(산별노조)로 요구안을 정하기로 한 것은 고용형태, 기업규모 등에 따른 임금격차를 해소하고 저임금노동자의 실질적인 임금인상에 집중하기 위한 것이라고 설명하고 있다.

금년도 경총의 임금인상률 제시안의 특징으로는 먼저 2005년에 3.9%를 제시한 이후 처음으로 2011년에 3%대의 임금인상률을 제시한 점이다. 지난 2년간 임금삭감 및 동결에

〈표 1〉 주요 노사단체의 임금인상요구율과 제시율 추이

(단위: %)

	경총 제시율 ¹⁾	한국노총 요구율	민주노총 요구율	경제 성장률 ²⁾	명목임금 상승률 ³⁾	소비자물 가상승률
2005	3.9 (1,000인 이상 대기업 동결)	9.4	9.3±2	4.0	6.6	2.8
2006	2.6 (수익성 저하기업과 고임 대기업 동결)	9.6	8.0~12.6	5.2	5.7	2.2
2007	2.4(대출초입 및 고임 대기업 동결)	9.3	9.0	5.1	5.6	2.5
2008	2.6(고임 대기업 동결)	9.1	8.0	2.2	3.1	4.7
2009	노사민정 합의정신을 존중하여 제시하지 않음		4.9 ⁴⁾	0.2	-0.7	2.8
2010	- 동결 ⁵⁾ - 어려웠던 기업은 신규채용 - 대기업은 하청업체 지원	9.5	9.2	6.1	6.1	2.9
2011	- 3.5% - 고임 대기업은 3.5%보다 낮은 수 준에서 임금조정	9.4 + α	미제시	4.5	-	3.0 ± 1 ⁶⁾

주: 1) 경총의 제시율 중 2005년은 호봉승급분 포함, 2006~2011년은 호봉승급분(1.3%) 제외.

2) 2005~2008년은 2005년 지수기준년 수치.

3) 명목임금상승률은 2007년 이전에는 상용직, 2008년 이후에는 전체근로자를 대상으로 함.

4) 공식발표사항이 아닌 내부지침.

5) 정기승급분 제외. 경총에서는 1.3%로 계상(2005년 정기승급 실태조사).

6) 한국은행 전망치.

자료: 고용노동부, 한국은행, 한국노총, 민주노총, 한국경총.

대한 고통분담 감안, 금년도 5.1%의 공무원 임금인상, 2010년도 6.1%에 이르는 경제성장률, 금년도 높은 수준의 물가상승률 등을 고려한 것으로 보인다. 둘째, 기업외부적 요인(복수노조, 타임오프제 시행 등)에 의한 불합리한 임금인상의 최소화를 요구한 점이다. 근로시간면제제도의 도입으로 축소된 무급노조전임자의 급여보전을 위한 임금인상(보전수당 신설 등)에 따른 인건비 상승에 대한 우려 이외에 노조전임자수 유지로 노조활동의 활성화에 대한 우려가 반영된 것으로 보인다.

경제전망, 노동계와 경영계의 주장 등을 종합하면 2011년 임금교섭은 다음과 같이 전망된다.

첫째, 금년도 노조임원선거가 있는 사업장, 기존의 노조전임자제도 대신 근로시간면제제도를 도입하는 사업장, 복수노조 결성 가능성이 높은 사업장일수록 높은 수준의 임금인상률을 요구할 가능성이 높을 것으로 보인다. 기존의 임금인상요구율에 근로시간면제제도와 복수노조 효과가 결합된다는 의미이다. 노사관계 효과, 경총의 높은 제시율, 높아지고 있는 소비자물가상승률 등을 고려하면 명목임금상승률은 2010년(6.1%)보다 높은 수준에서 타결될 것으로 전망된다.

둘째, 한국노총의 금년도 임금인상요구율과 전년도 기아자동차와 GM대우에서의 무급노조전임자 급여보전방식에서 알 수 있듯이, 단체협약교섭이 있는 사업장에서는 근로시간면제한도(시간과 인원 등), 무급노조전임자의 급여보전방법을 둘러싼 노사갈등이 대공장노조에서 첨예하게 전개될 것이다.

셋째, 임금교섭은 상반기 내에 타결 가능성이 높을 것으로 전망된다. 금년 6월 30일 이전에 임단협을 체결할 경우 7월 1일 이후 복수노조가 결성되더라도 단협 유효기간까지는 기존 단협이 유효하므로 노사 모두 6월 중순까지는 새로운 단협 체결에 대한 노사 모두의 유인이 있을 것으로 예상된다. 그러나 상반기 내 교섭타결전망은 양대노총의 노조법 개정 투쟁 강도, 산별노조의 대응방식, 노조의 성격, 조직률, 복수노조 설립 가능성, 평상시 노사관계분위기와 노사관계의 역관계 등에 따라 다를 수 있다.

2. 임금체계 및 고용형태·기업규모간 임금격차

노사단체는 매년 임금교섭지침을 발표하면서 최저임금을 포함한 임금수준뿐 아니라 임금체계 및 임금형태의 개선에 대해서도 가맹단체에 권고한다(표 2 참조).

1987년 이후 노조는 지속적으로 임금수준 인상 중심의 임금정책을 수립하여 온 반면 사용자는 1998년 외환위기 이후에는 임금수준 이외에도 임금체계 개편을 포함한 임금정책을 주장하여 왔으나, 노조의 무관심과 반대로 임금수준에 대한 관심에 비해 현저하게 떨어지는 것이 현실이다.

〈표 2〉 노사단체의 임금체계 및 임금형태

	한국노총	민주노총	경총
임금체계	- 임금체계 단순화 - 기본급 비중 확대 - 직무급제 도입 저지	- 임금체계 단순화 - 직무·직능급 도입 반대 - 산별임금체계 형성(임금 구성 단순화)	- 연공급제 폐지 - 성과를 반영하는 사후적 임금결정체계로 전환
고용형태간 격차 해소	비정규직 임금인상요구율 20.5%(월 임금총액 대비 256,280원)	비정규직 임금인상요구율 24%(월 임금총액 대비 301,000원)	-
기업규모간 임금격차 해소	-	- 노동연대기금 적립 - 성과공유제	- 고임 대기업은 3.5%보다 낮은 수준에서 임금조정하여 그 재원으로 협력업체 등 중소기업의 근로환경 개선에 활용
최저임금	5,393원(주40시간 기준)	5,410원(주40시간 기준)	최저임금 안정

주: 한국노총은 2005년부터 정규직과 비정규직의 임금격차 완화 및 사회양극화 해소를 위해 비정규직 임금인상요구율을 제시.

자료: 한국노총, 민주노총, 한국경총.

그러나 글로벌 경쟁의 심화, 사회의 고령화에 따른 기업 내부 인력의 고령화, 고령화에 따른 인건비 상승과 조기퇴직현상(국민연금수급개시연령 60세, 정년 57.2세, 주된 일자리 퇴직연령 53세)을 감안하면, 노사가 상생할 수 있는 방향으로의 임금체계 개편에 대해서도 진지한 논의가 있어야 할 것으로 판단된다.

가. 임금체계

임금체계는 광의의 개념으로는 임금의 구성을, 협의의 개념으로는 기본급 결정기준을 나타낸다. 임금구성의 단순화를 언급할 경우에는 광의의 개념을, 연공급의 직능급이나 직무급으로의 전환을 이야기할 때에는 협의의 개념으로 각각 사용된다.

1998년 외환위기 이후 경영계는 ‘임금의 개별화’, 즉 개인의 업적과 성과를 임금에 반영하는 임금체계를, 노동계는 ‘임금의 사회화’, 즉 연공급과 연공적 임금인상을 지속적으로 주장하여 왔다. 노조의 반대에도 불구하고 비조합원에 대해서는 교섭에 따른 일률적인 임금인상 대신 개인의 성과를 반영하는 임금제도(연봉제 등)의 도입 비중이 증가하고 있으며, 최근에는 생산직을 제외한 사무관리직 조합원에 대해서도 성과를 반영하는 임금제도를 도입하는 비중이 증가하고 성과차등폭이 확대되는 경향을 보이고 있다.

성과중심의 임금체계가 많은 사업장에 도입되고 있음에도 호봉급이 여전히 지배적이다. 노동부의 2008년 임금제도 실태조사(상용근로자 100인 이상 기업 대상)에 따르면 순수호봉급 비중 45.4%, 임금표 없음 27.9%, 호봉·직무급 9.8%, 호봉·직능급 5.2%로 호봉급이 지배적인 임금체계인 것으로 나타났다.

기업에서는 임금체계 중 호봉급의 비중이 높다는 사실도 중요하지만 연공적 임금인상에 대해 우려하는 것으로 나타났다. 임금인상은 크게 기본급 인상(base up)과 호봉승급분으로 이루어진다. 우리의 경우 다른 국가와는 달리 기본급인상률과 호봉승급분에 개인의 업적과 성과를 거의 반영하지 않고 있다. 성과차등을 하기 위해서는 평가시스템의 신뢰성과 타당성 확보, 노조와 조합원의 평가제도에 대한 수용성 등이 전제되어야 하지만 성과주의 임금제도에 대한 무조건적인 반대도 지양해야 할 것으로 보인다.

나. 고용형태별·기업규모간 임금격차

노동계는 고용형태별 및 기업규모간 임금격차 해소에 금년도 임금요구의 핵심기조를 두고 있다. 고용형태별 임금격차를 보면 정규직 임금의 월평균임금(2010년 6~8월)은 229.4만 원인 데 비해 비정규직(시간제 포함)은 125.8만 원, 기간제는 136만 원으로 정규직과는 상당한 차이가 나는 것으로 나타났다. 이와 같은 차이는 근속연수의 차이(정규직 6년 5개월, 비정규직 2년), 종사하는 기업규모의 차이, 생산성 격차 등이 반영된 것으로 보이지만 고용형태별 임금격차도 어느 정도는 포함된 것으로 보인다(통계청, 2010).

한편 기업규모간 임금격차 축소문제는 지난해 공정사회론이 나오면서 사회적 이슈로 부각되었으나 뿌리 깊은 불공정구조 등으로 체감온도는 낮은 편이다. 기업규모간 임금격차(500인 이상 임금총액/10~29인 규모 임금총액)는 1980년 108에서 1985년 112, 2000년 147, 2005년 171, 2007년 169로 성별, 산업별, 직종별 임금격차 등이 축소·정체 경향을 보이는 것과는 달리 지속적으로 확대되고 있다. 기업규모간 임금격차 해소에 대해서는 경총이 주장하는 바와 같은 고임대기업의 임금인상 자제와 그 채용의 중소기업 근로환경 개선에의 활용, 노동계가 주장하는 성과공유제 등에서 알 수 있듯이 구체적인 실천내용이 없을 뿐만 아니라 실현가능성 또한 낮은 것이 현실이다.

Ⅲ. 단체협약 관련 쟁점

1. 근로시간면제제도

가. 노조전임자수 감소와 노조법 재개정 요구

근로시간면제제도가 시행된 지 6개월밖에 되지 않았기 때문에 동 제도에 대한 평가가

다소 빠른 점이 없지 않으나 노동계에서는 노조법 개정을 강력하게 요구할 정도로 동 제도에 대한 평가가 부정적이지만, 긍정적으로 평가하는 집단도 적지 않다. 일부 대공장노조에서는 보전수당 등을 활용하여 전임자수의 감소를 최소화하려는 움직임도 보였으나, <표 3>과 금속노련의 실태조사(2010.11)에 따르면 근로시간면제제도의 시행으로 조합원 규모를 불문하고 전임자수의 축소 및 노조활동의 위축을 경험한 것으로 나타났다.

근로시간면제제도 도입 이후 정도의 차이는 있지만 양대노총 모두 전임자수의 감소를 경험하였다. 근로시간면제한도는 3년마다 적정성 여부를 재심의할 수 있다는 측면 이외

<표 3> 주요 노조의 전임자수 변화 추이

	노조명	조합원수	제도 변경전 전임자수	변경후 전임자수	법정근로시간면제시간	근로시간 면제자	무급 전임자	무급전임자 급여보전방법
금속 노련	LG전자	8,028명	27명	17명	22,000시간	11명	6명	회사미지급
	LG 디스플레이	19,002명	13명	13명	32,000시간	13명	-	-
	하이닉스 이천	6,600명	21명	18명	28,000시간	14명	4명	회사미지급
	하이닉스 청주	4,150명						-
	LS전선	930명	4명	3명	6,000시간	3명	-	-
금융 노조	KB국민은행	29,030명	38명	38명	32,000시간	16명	22명	회사미지급
	농협중앙회	14,714명	34명	28명	28,000시간	13명	15명	회사미지급
	기업은행	5,349명	13명	13명	22,000시간	10명	3명	회사미지급
	신한은행	8,075명	18명	18명	22,000시간	11명	7명	회사미지급
공공 운수 노조	철도공사	22,346명	64명	30.5명	34,000시간 (33,000시간으로 합의)	파트 3명 ≡ 16.5명	14명	회사미지급
금속 노조	기아자동차지부	28,059명	234명	91명	38,000시간	21명	70명	보전수당 활용
	GM대우지부	10,092명	109명		28,000시간	세부사항 논의예정	81명	상여가산금 활용
	케피코	751명	8명	6명	6,000시간	3명	3명	품질 향상수당 신설
	S&T중공업	730명	8명	6명	6,000시간	3명	3명	성과급일부 활용
미가맹	현대중공업	17,717명	55명	30명	30,000시간	15명	15명	현장근태 인정형 노조재정활용형

- 주: 1) 전임자수는 조사시점에 따라 다를 수 있음.
 2) 기아차지부는 연간노동시간을 1,888시간으로 합의.
 3) GM대우지부는 상여가산금지급기준을 통상 30시간에서 39.2시간으로 인상. 인상된 9.2시간은 1인당 월평균 42,255원에 해당. 노조는 규약을 개정하여 무급노조전임자 임금지급을 위한 조합비(통상임금의 2.2%, 1인당 월평균 42,074원)를 신설(2011년 2월 23~24일, 찬성률 91.3%). 기본조합비는 통상임금의 1%(1인당 월평균 19,000원).
 4) 회사 미지급의 경우에도 노사간 담합으로 비공식전임자를 두는 경우도 배제할 수 없음.

자료: 매일노동뉴스 등을 참조하여 필자가 정리.

에도 2012년 총선과 대선을 앞두고 양대노총은 노조법 재개정투쟁을 통해 근로시간면제 제도 폐기 및 노사자율원칙을 주장하고 있다. <표 3>에 따르면 노조전임자수의 축소는 민주노총 가맹조직에 비해 한국노총 가맹조직에서 두드러지게 나타남에 따라, 한국노총의 신입 집행부에서는 임금교섭에서 무급노조전임자 급여보전을 위한 수당 신설과 아울러 노조법 재개정을 강력하게 주장하고 있다. 그러나 경연계와 정부가 이에 부정적인 입장을 보여 노조법 재개정은 그리 쉽지는 않을 것으로 전망된다.

나. 도입 기업에서의 노사쟁점

2010년도 단체협약교섭에서 근로시간면제제도를 도입한 사업장은 정부의 강력한 모니터링과 현장감독으로 거의 대부분 근로시간면제한도를 준수한 것으로 나타났다. 근로자 수 100인 이상 유노조사업장(금속, 공공기관은 100인 미만 포함) 중 2010년 12월 말 이전에 단협이 만료된 사업장 1,878개소 중 근로시간면제한도도입에 (잠정)합의한 사업장은 1,624개(단협 체결 943개소, 잠정합의 681개소)이며, 그 중 근로시간면제한도 준수사업장은 1,598개소(98.4%), 한도 초과 26개소(1.6%)로 거의 대부분이 근로시간면제한도를 준수하였다.

그러나 근로시간면제한도의 형식상 준수와 동 제도의 실제 운용과정에서는 상당한 괴리가 발생할 것으로 예견됨에 따라 근로시간면제제도의 편법적 운용에 대한 고용노동부의 지도점검이 보다 강화될 것으로 전망된다. 근로시간면제제도 기도입 사업장에서 근로시간면제제도의 운영과 관련하여 노사간 문제가 될 가능성이 있는 이슈로는 다음과 같다. ① 근로시간면제자의 근태관리, 특히 파트타임 근로시간면제자가 사실상 풀타임 근로시간면제자로 활동할 개연성, ② 현장근태, 업무협조, 노사공동위원회 활용 등의 형태로 비공식전임자를 인정하여 근로시간면제제도 무력화, ③ 무급노조전임자급여보전에 따른 추가적 임금인상 및 노조재정지원을 둘러싼 갈등, ④ 근로시간면제한도 활용절차를 둘러싼 갈등 등이다.

다. 2011년도 도입 예정기업에서의 쟁점

2011년도에는 우리나라 노동운동을 선도하는 현대자동차 단체협약의 유효기간이 3월 31일자로 만료됨에 따라 현대차에서 근로시간면제제도가 어떠한 방식으로 타결되느냐에 따라 근로시간면제제도의 안착여부가 결정될 것으로 전망된다. 현대차노조의 유급전임자수는 현행 233명에서 근로시간면제제도하에서는 24명(2012년 7월부터는 18명, 연간실노동시간 2,000시간으로 계상)으로 크게 줄어든다. 현대차노조의 복잡한 조직체계(1)와 금

년 가을의 지부 4기 임원선거를 고려할 때 기존 전임자수의 유지 및 무급노조전임자의 급여보전방안이 금년도 단체교섭에서 노사간 가장 큰 쟁점이 될 것으로 전망된다.

전년도 대공장노조의 단체협약교섭에서 근로시간면제한도관련 사항을 보면, 고시 한도를 초과할 경우 정부는 시정명령을 통해 단체협약의 개정을 요구하고 이에 불응할 경우 노사 모두를 사법처리하였기 때문에 노사 모두 근로시간면제한도 고시를 준수하지 않을 수 없을 것으로 보인다. 따라서 기아자동차에서의 보전수당활용방안에서 알 수 있듯이 무급노조전임자의 급여를 어떻게 보전하느냐가 임단협교섭에서 핵심사항으로 대두될 것으로 전망된다. 무급노조전임자의 급여보전방안으로는 보전수당활용형, 노사공동위원회 활용형, 노조재정자립활용형, 현장근태인정형(비공식전임자), 오픈형(시간한도만 정하고 인원한도는 제한하지 않는 유형) 등이 있다(김정환, 2010).

현대차 노조는 노조재정사업에 대한 부정적인 경험 및 정부의 현장감독이 예견되고 또 복수노조가 있을 경우 문제의 소지가 큰 현장근태인정형보다는 보전수당활용형(또는 성과가산급활용)을 가장 선호하고, 노사공동위원회를 보조적으로 활용할 것으로 보인다.

조합비 인상으로 무급노조전임자의 급여를 보전하는 방안은 조합비 사용에 대한 조합원들의 관심 증대로 전임자들의 활동의 내실화와 조합재정의 투명성을 도모할 수 있는 계기가 될 수 있다. 보전수당(또는 상여가산금) 활용으로 무급노조전임자의 급여를 보전하는 방안은 일정기간이 경과하면 일부 조합원으로부터 불만이 제기되는 등 쟁점으로 대두될 가능성도 있는 것으로 보인다.

2. 복수노조

2011년 7월 1일부터 복수노조가 허용된다. 복수노조 허용은 노사에 있어 기회이자 위기, 즉 두 얼굴로 다가올 것이다(표 4 참조).

〈표 4〉 주체별 복수노조의 편익분석

	장점	단점
근로자	- 복수의 이익대변기제 마련	- 소수노조 가입시 불이익
노조	- 노조조직을 제고 - 노동운동의 활성화	- 노노간 선명성 경쟁으로 조직력 약화 - 기존노조 대체 - 대중추수형 경향성 증대로 노사관계의 내부화 진전(양면성)
회사	- 기존노조 대체 및 무력화	- 노사관계비용(관리비용, 교섭비용, 쟁의비용) 증대 - 노사관계 불안정

1) 현대차노조는 울산본조 이외에 전주공장위원회, 아산공장위원회, 판매위원회, 정비위원회, 남양연구소위원회를 두고 있다.

복수노조가 허용된 이후 1년 이내에 설립될 가능성은 13.7%, 3년 이내에 설립될 가능성은 31~37%로 노조가 있는 사업장 10곳 중 3~4곳이 3년 이내에 설립될 것으로 전망되고 있다(이성희, 2010). 새로운 노조가 생길 가능성은 대규모사업장, 공공부문, 제조업, 민주노총 사업장, 산별노조 사업장, 노조집행부 리더십 불안정 사업장에서 상대적으로 높을 것으로 관측되고 있다.

복수노조와 관련하여 가장 큰 쟁점은 교섭창구단일화와 이중가입 허용이다.

노동계는 교섭창구단일화가 노동3권의 본질적 요소인 단체교섭권과 단체행동권을 과도하게 제한한다고 비판하면서 노조법 재개정을 통한 노사자율교섭을 주장하고 있다. 아울러 금속·보건의료노조·공공운수노조 등 산별노조는 금년도 단체협약교섭에서 “복수노조 허용시 교섭창구 단일화대상에서 제외할 것”을 요구하고 있다. 이 방안은 개별 기업 사용자가 합의할 경우 “사용자는 금속노조와 노조법상 자율교섭에 동의한 것으로 간주한다”는 내용의 금속산별 중앙협약을 체결하겠다는 전략으로서 교섭창구단일화를 무력화시킬 수 있는 방안으로 보인다.

현행 노조법과 동법 시행령에 따르면 “7월 1일부터 하나의 사업장에 조직형태에 관계없이 2개 이상 노조가 있는 경우 교섭창구단일화 절차를 거치도록 규정하고 있으며, 개별교섭을 하기 위해서는 교섭요구 노동조합이 확정된 때부터 14일 이내에 사용자가 개별교섭에 대한 동의를 하도록” 되어 있다(노조법 제29조의 2 제1항·제2항, 동법 시행령 제14조의 6 제1항). 고용노동부는 “교섭요구 노조가 확정되기 이전에 기존노조를 교섭창구 단일화대상에서 제외하기로 합의할 경우 추후 신규로 설립될 노조의 교섭권에 영향을 미칠 수 있으며”, 특히 “교섭요구 노조가 확정된 날로부터 14일 동안이 아닌 다른 시기에 개별교섭을 합의하는 것은 무효”라는 입장을 피력하고 있다. 즉 개별교섭 동의의 기한은 강행규정으로서 이를 준수하지 않는 것은 시정명령대상이라는 입장이다. 이에 따라 금년도 단체교섭에서는 개별교섭을 둘러싼 노사갈등과 개별교섭확정시기의 적법성 여부, 즉 교섭창구단일화절차와 관련된 노정갈등이 예견된다.

한편 2개 이상의 노조에 가입한 조합원, 즉 이중가입문제에 대해 한국노총은 노노간 무한출혈경쟁 초래로 노동운동의 근본토대가 사라지는 최악의 결과에 직면한다고 비판하면서 이중가입 제한 및 법개정을 요구하고 있다. 현행 노조법은 조합원의 2중 가입을 허용하고 있다.

복수노조 허용과 관련하여 정부의 역할로는 ① 복수노조 결성 이후 주도권 장악을 위한 노노갈등, 소수노조 및 산별노조의 단체교섭권 요구 등 창구단일화과정에서의 노사·노노갈등, 사용자의 부당노동행위 등 갈등요인 조정, ② 노사 어느 쪽에도 치우치지 않는 공정한 조정자로서의 역할, ③ 노동위원회의 조직 강화 및 전문성 확충 등이 요구된다.

3. 고용승계

작년도 노사분규의 가장 큰 특징으로는 정규직노조의 임단협 갈등보다는 사내하청노조, 구조조정기업에서의 노사갈등, 특히 간접고용근로자의 고용승계문제가 핵심쟁점으로 부각되었다는 점이다. 최근 흥익대 청소·경비 근로자들의 사례에서와 같이 간접고용근로자의 고용승계와 근로조건 개선이 사회적 이슈로 대두되고 있다. 간접고용의 문제는 특히 저임금·단순업무가 반복되는 용역업체(청소·경비업)에서 매년 계약해지와 대량해고의 형태로 연중행사처럼 되풀이되고 있다. 이에 민주노총이 청소용역 근로자들의 근로조건 개선을 금년도 제1과제로 제시함에 따라, 이들 직종에서의 노조 결성과 고용승계 및 근로조건 개선을 둘러싼 갈등이 전방위적으로 확대될 가능성이 농후하고, 내년도 최저임금산정을 둘러싼 노사갈등이 첨예화될 것으로 보인다.

상대적으로 취약한 계층(간접고용, 소규모·영세사업장)의 개별적 근로관계 이슈는 자체적으로 해결되기보다는 노조 결성, 계약해지, 파업의 순으로 진행되는 것이 일반적인 현상이다. 간접고용문제는 집단적 노사관계 이슈와 개별적 근로관계 이슈의 혼재로 악성분규화될 가능성이 높다는 점을 감안하여 적극적으로 문제를 해결하려는 자세가 필요하다. 예를 들면, 용역업체의 변경에도 불구하고 간접고용근로자들의 고용이 승계될 수 있는 방안, 즉 고용불안정 해소방안 강구와 아울러 최저입찰제 제한적 사용, 원청의 사회적 책임, 용역업체에 대한 사전적 근로감독 등으로 간접고용을 둘러싼 문제가 사회적 이슈로 지나치게 부각되지 않도록 하여야 할 것으로 판단된다.

IV. 맺음말

2011년도 노사관계를 둘러싼 대내외 환경요인은 지난해와는 달리 우호적이라고 평가하기는 어렵다.

금년도 임금교섭에서는 한국노총이 무급노조전임자의 급여보전을 위한 임금인상분을 요구하고, 민주노총에서는 정규직의 임금인상요구를 제시하지 않고, 또 경총에서는 3.5%라는 상대적으로 고율의 임금인상을 제시하였다는 점이 특징이다. 또한 금년도 임금교섭은 예년과는 달리 근로시간면제제도하에서의 무급노조전임자의 급여보전을 위한 임금인상요구와 복수노조 허용이라는 제도 변화와 결합하여 진행된다는 점이 주목되는 부분이다.

1987년 이후 오늘에 이르기까지 우리나라의 고용관계는 제1변곡점인 1987년 6·29 민

주화선언 이후 집단적 노사관계 패러다임의 변화, 제2변곡점인 1998년 외환위기 이후 개별적 근로관계(성과중심의 인적자원관리로의 전환과 고용형태의 다양화) 패러다임의 변화에 이어, 2010년 7월 근로시간면제제도의 본격적인 시행과 금년 7월부터 복수노조 허용이라는 세 번째 변곡점을 지나고 있다.

금년도 단체교섭에서는 노조전임자 급여에 대한 원칙적 지급금지·예외적 허용을 주된 내용으로 하는 근로시간면제제도의 정착 여부가 결정될 것이며, 복수노조 허용에 따른 노사갈등도 예견된다. 민주노총이 금년도 제1핵심과제로 제시한 간접고용근로자들의 고용승계와 근로조건 개선문제 또한 금년도 산업현장에서 주요 이슈로 등장할 것으로 전망된다.

금년도 임·단협에서 임금관련 이슈(임금수준, 임금체계, 임금격차), 단체교섭관련 이슈(근로시간면제제도, 복수노조, 고용승계 등)를 둘러싼 노사간 이견과 갈등은 어느 정도는 불가피한 점도 있다. 노사간의 갈등은 병리적인 현상이 아닌 정상적인 현상으로 인식하여야 하지만, 갈등의 빈도와 범위는 합리적으로 제한될 필요성이 있다. 갈등이 합리적으로 조정되지 않을 경우 생존 자체가 어려운 글로벌 무한경쟁시대에 우리가 살고 있기 때문이다. 금년도 임단협에서는 노와 사가 서로 함께 나아가고 발전해 나가는 동반자관계의 구축과 함께 그 실천이 요구된다. **KL**

<참고문헌>

- 금속노련(2010. 11), 『노조전임자 근로시간면제제도 연착륙 방안 연구』.
 노동부(2008), 「2008년 임금제도 실태조사」.
 이성희·김정한 외(2010), 『복수노조 및 전임자실태와 정책과제』, 한국노동연구원.
 전국민주노동조합총연맹(2011. 3), 「2011년 민주노총 임금인상요구안」.
 통계청(2010. 8), 「2010년 8월 근로형태별 및 비임금 근로 부가조사 결과」.
 한국경영자총협회(2010. 12), 「2011년도 노사관계전망조사 결과」.
 한국노동조합총연맹(2011), 「2011년도 한국노총 공동임단투 지침」.

IMF(2010. 10), *World Economic Outlook*.