

노동 포커스

2010년 노사관계 빅 이슈 - 근로시간면제제도, 사내하청 -

배 규 식*

2010년 7월 말까지 노사관계를 노사분규의 측면에서 보면, 노사분규의 건수는 예년보다 줄어들었으나 노동손실일수는 거의 비슷한 수준에 머물러 있어 특이한 점이 없다. 노조 전임자제도가 근로시간면제제도로 바뀌는 큰 제도적 전환이 가져올 수 있는 상당한 노사갈등 발생 여지를 감안하면, 전반적인 노사분규의 건수와 노동손실일수는 줄어들었다고 볼 수 있다.

그러나 노사관계의 분수령이 될 노조 전임자제도의 근로시간면제제도로의 전환을 둘러싼 상당한 노사갈등이 사업장마다 진행되고 있다. 고용노동부의 보도자료(8월 3일자)에 의하면 7월 31일까지 단체협약이 만료된 100인 이상 사업장 1,350개소 중 865개소(64.1%)가 근로시간면제한도를 적용하기로 단체협약을 체결하였거나 잠정합의한 것으로 나타났다. 양 노총과 소속 노조들의 저항이 남아 있기는 하지만, 현재의 추세대로 노조 전임자제도가 근로시간면제제도로 전환되는 단체협약이 체결된다면 2010년은 1987년 노동체제 성립 이래 노사관계의 가장 큰 질적 전환을 맞게 될 것으로 보인다.

노조 전임자제도는 1987년 이전에는 사용자가 노조에 편의를 봐주는 장치였다면, 1987년 이후에는 노동조합운동이 기업별노조의 중요한 안전장치(union security) 및 노동조합의 권리로서 신장시켜온 측면이 강하다. 대기업의 노조 전임자제도가 시간이 갈수록 노조 전임자수가 지나치게 늘어나고, 노조 현장권력의 비대화에 대한 비판이 커지면서 노조 전임자 임금지급을 금지하는 제도가 1997년에 법제화되었으나 13년간 유예되었다가 2010년에 시행된 것이다. 노조로서는 노조의 권리로서 확보해온 노조 전임자제도가 법으로 금지되어 근로시간면제제도로 축소되어 억울할 것이고, 사용자로서는 그동안 대기업노조에서 과대성장한 노조 전임자제도를 개혁할 수 있게 되어 쾌재를 부를 것이다. 노조 전임자제도가 근로시간면제제도로 대체되면, 중소기업노조는 상대적으로 타격이 적은 반면, 대기업노조, 대규모 공공기관노조들은 작업장에서 영향력이 약화될 것이다. 큰 노조들은 이제까지와 같이 현장에서 사용자들을 감시하고 견제하며 통제했던 역할을 더 이상 하기 어려워질 것으로 보인다.

* 한국노동연구원 연구위원(baekiusik@kli.re.kr).

문제는 이렇게 노조의 권력으로부터 상대적으로 자유로워진 현장을 사용자들이 노조를 약화시키고 사용자가 원하는 바를 일방적으로 강제하려는 영역으로 만들려는 기회주의로 빠진다면, 우리의 대립적 노사관계를 바꿀 기회를 놓칠 수 있다. 이번 노조 전임자 제도의 개혁을 계기로 모처럼 맞은 노사협력의 기회를 이용하여 노사가 우리 기업들 앞에 놓인 고용과 노동의 질적인 이슈(일자리 창출, 비정규직 문제, 노동생활의 질 개선, 노동의 기능적 유연성 강화, 사업장내 고령화 이슈, 동아시아 분업구조 속 위상재정립 등) 해결을 위한 고민을 함께 하는 계기로 삼아야 할 것이다. 그래야 '87년 노사관계 체제의 긍정적 측면을 살리면서 부정적 측면을 넘어서서 앞으로 나아갈 수 있을 것이다.

2010년 7월 이후 노사관계의 또 다른 중요한 이슈가 된 것이 사내하청에 대한 대법원 판결이 가져올 기존 사내하청 관행의 변화이다. 대법원은 “컨베이어벨트 생산라인에서 2년 이상 일한 사내하청 노동자에 대해 원청회사가 직접 고용한 것으로 보아야 한다”는 고용의제 판결을 내린 것이다. 그동안 대기업 제조업체들이 중심이 되어 현장에서 기존 정규직 인력보다 인건비를 낮추고, 경기변동시 인력조정을 쉽게 하기 위해 사내하청을 광범위하게 활용해 왔다. 이번 판결로 자동차, 전자, 조선 등 대기업 제조업체들은 특히 생산라인에서 정규직과 뒤섞여 널리 활용해 왔던 사내하청 노동자들의 사용관행을 크게 개선하지 않을 수 없게 되었다. 이번 판결은 생산라인에서 일해온 사내하청에 제한되지만, 다른 형태의 사내하청에 같은 기준이 적용될 수 있는지, 2년이 안된 사내하청 노동자들은 어떻게 될 것인지, 2년 이상된 사내하청 노동자들 가운데 이미 계약이 해지된 노동자들의 고용은 어떻게 되는지 복잡한 문제가 남아 있다. 이들 모든 문제를 법에만 의지해서는 문제가 장기화되고 해결하기가 어렵게 되어 있다. 또한 기존의 모든 사내하청 노동자들을 기존의 정규직과 같은 지위로 일시에 전환하는 것도 이들 대기업 제조업체에게 상당한 부담이 될 것이기 때문에 쉽지 않을 것으로 보인다.

결국 해당 대기업 노사, 사내하청 노조, 금속노조 등이 머리를 맞대고 이번 대법원 판결을 받아들여 2년 이상된 생산라인 사내하청 노동자들에 대한 고용과 보상, 그리고 2년 미만의 생산라인의 사내하청 노동자들을 어떤 식으로 고용할 것인지, 그들에 대한 보상은 어떻게 할 것인지 등을 기존 정규직의 고용, 임금과의 관계 속에서 다시 디자인하는 방식으로 해결방안을 모색해야 할 것이다. 향후 대기업 제조업의 국내 일자리 유지와 창출, 동아시아 분업관계 속에서의 제조업 기지로서 한국의 입지를 고려하는 가운데, 기존의 사내하청 노동자들을 포괄하는 고용시스템을 재설계하는 식이 되어야 할 것으로 보인다. 대기업 제조업체 사용자와 기존의 정규직 노동자들의 일정한 양보 속에 기존 사내하청 노동자들을 기업 내부화하는 방식이 되지 않을 수 없을 것이다. 사내하청이라는 비정규직 이슈가 고비를 넘기기를 기다리고 있다. 그런 점에서 사내하청을 사용해온 대기업 제조업 노사에게 보다 창조적인 고민이 요구된다고 하겠다. **KL**