

2010년 상반기 노사관계 평가와 하반기 전망

이 장 원*

I. 상반기 노사관계 평가

1. 분규현황

2010년 파업건수는 8월 1일 현재 41건으로 전년동기보다 39.7% 감소되고 노사협력선언 건수는 7월 22일 현재 1,319건으로 전년동기 대비 28.2%가 증가하는 등 전반적인 안정 추세를 보였으며 근로손실일수도 전년보다 18.9% 감소했다. 전체적으로 상반기 노사관계는 안정되었지만 근로시간면제제도(타임오프제)의 시행을 전후하여 기아자동차를 필두로 금속노조 사업장의 파업이 늘어난 점이 특징이라고 볼 수 있다.

□ 파업현황

	2010. 1. 1~8. 1	전년동기	증 감(%)
발생	41	68	△39.7
종결	29	50	-
진행	12 (2)	18 (1)	()는 전년도 이월

□ 근로손실일수

	2010. 1. 1~ 7. 28	전년동기	증 감(%)
근로손실일수	267,739	330,230	△18.9

올해 임금인상과 관련된 임금협상은 아직 제대로 진척되지 않은 상태이며, 상반기

* 한국노동연구원 노사관계연구본부장(cwlee@kli.re.kr).

7.6%를 기록한 경제성장률의 대폭 상승과 주요 대기업들의 영업실적의 괄목할 만한 향상으로 인해 향후 임금인상 관련 갈등가능성이 남아 있다. 다만 금년 7월 예년보다 조기에 현대자동차 노사가 2년 연속 무파업 임금협상에 합의를 이루었고 이를 통해 과거의 선과업 후교섭 관행을 청산하고 합리적인 임금교섭문화에 대한 상징적 돌파구를 찾은 점은 하반기 임금협상에서 노사간에 중요한 가이드라인으로 작용할 가능성이 높다.

2. 타임오프제 정착현황

현재 많은 사업장에서 근로시간면제제도를 위한 교섭이 진행되고 있으며, 고용노동부 발표에 의하면 상반기 단체협약이 만료된 100인 이상 유노조 사업장 1,320곳 가운데 59.2%인 782곳이 단협을 체결하거나 잠정합의하였고 그 중 근로시간면제 한도 준수 사업장이 751곳으로 96%의 준수율을 나타냈다. 31곳은 타임오프 한도를 초과한 것으로 드러났으며 이 중 27곳은 금속노조 소속이다.

□ 근로시간면제 한도 결정과정

- ◇ '09.12. 4 전임자복수노조 제도 개선 관련 노사정 합의
- ◇ '10. 1. 1 노조법 개정(근로시간면제제도 도입)
- ◇ '10. 2.12 노조법 시행령 개정
- ◇ '10. 2.26~5.1 근로시간면제심의위원회 구성·운영, 근로시간면제 한도 의결
- ◇ '10. 5.11 근로시간면제 한도 시행 관련 노사정 합의
- ◇ '10. 5.14 근로시간면제 한도 고시

따라서 금속노조를 포함한 일부 사업장을 제외하고는 원만하게 근로시간면제제도를 도입하고 있는 것으로 보이나, 근로시간면제제도가 노사자율 원칙을 훼손하므로 관련 노조법을 재개정하자는 야당 주장과 더불어 금속노조를 중심으로 한 노조 일부의 투쟁이 진행되고 있어 제도 정착과정이 다소 불안정한 상황이다. 다만 금속노조는 7월 21일 전국 총파업을 예고하고 민주노총 차원의 10만 총파업 총력투쟁 결의를 했으나, 전국적으로 20개사 5,000명 정도만 파업에 참여하는 등 별다른 동력을 이끌어내지 못한 바 있어 상반기 금속노조의 타임오프제 무력화 시도는 일단 정리되는 양상이다. 하지만 기아차를 위시한 몇몇 사업장에서는 하반기에도 논란이 지속될 것으로 보인다.

3. 공공부문 노사관계 현황

공공부문은 2009년 이후 지속적인 공공부문 노사관계 선진화 추진으로 단체협약에서 노조의 인사경영권 제약조항 개정 성과가 뚜렷하게 나타났으나 성과연봉제의 도입을 둘러싼 노정간 갈등이 증폭되었다. 이후 성과연봉제의 도입을 간부들에게만 적용한다는 정부안이 발표된 이후 갈등은 수면 아래로 내려갔으나, 반대로 일부에서 정부의 공공부문 선진화 동력이 상실된 것 아닌가 하는 비판적 여론이 확산되는 결과를 낳았다.

한편 민주노총은 작년에 이어 올해 상반기에 연속적으로 발생한 공공기관의 단협해지에 대해 강하게 반발하면서 이에 대한 개별적 투쟁과 더불어 관련법 개정을 추진하고 있다. 민주노총 집계에 의하면 지난 3년간 사용자에 의한 단협해지 발생사업장이 산하조직에서 50곳이 넘어서 이를 방지하기 위한 노조법 개정을 야당의 도움을 얻어 추진하고 있다.

공무원 노사관계는 해직자를 조합원으로 두는 불법적 관행에 대한 정부의 원칙적 대응으로 무리한 노동운동에 대한 기대와 추세가 꺾이고 상대적으로 안정된 추세를 보이고 있다. 6월 30일 발표된 2009년 말 기준 공무원노조 조직률은 2008년 기준 75.3%에서 20.4% 하락한 54.9%로 나타났는데, 이런 조직률 하락에는 정부의 공무원 노조에 대한 부당한 설립신고반려가 있다는 것이 민주노총의 반발이었다. 그러나 전국공무원노조가 고용노동부를 대상으로 제기한 설립신고 반려처분 취소소송이 행정법원에 의해 기각됨으로써 해직자 조합원 문제를 정비하지 않는 한 조직인정이 어렵게 되었다.

한편 지방선거에서 전교조 성향의 교육감들의 약진과 금년부터 재개된 전교조와 정부의 단체교섭 등으로 교원부문에서 갈등과 긴장이 조성되고 있다. 전국 교육감 중 가장 상징적인 교육감인 서울시 교육감이 친전교조 노선은 아니라는 전제를 두고 있으나, 이른바 일제고사 및 교원평가제 시행 등과 관련된 전교조와 교육당국간의 갈등이 예견되는 상황이다.

II. 하반기 노사관계 전망

1. 노동정책 콘트롤 타워 교체에 따른 혼란 가능성

고용노동부 장관, 중앙노동위원회 위원장, 청와대 고용노사비서관이 동시에 교체되면서 역할정립과 업무과약에 시간이 걸리고 노사의 새로운 요구사항이 늘어날 것으로 보여 노

사관계 불안정성이 늘어날 것으로 보인다. 특히 타임오프제 무력화 및 법개정 움직임, 상급단체 파견자의 지위불안에 따른 한국노총의 정책연대 재검토, 일부 사용자의 노사간 타임오프제 이면합의 등이 결합되면 정부의 노사관계 조정능력의 급격한 악화를 초래할 가능성도 있다.

아울러 범정부 차원에서 전개되고 있는 친서민 정책노선으로 인해 노사관계 정책기조상의 혼선 가능성도 있을 수 있다. 특히 노사관계선진화 정책기조와 친서민 정책 기조간에 본질적인 충돌은 없는 것으로 보이지만, 정책기류상의 잠재적 긴장과 혼선은 어느 정도 불가피할 것으로 보여 그 과정에서 노사정간에 노사관계에서의 기선잡기 논쟁이 가열될 가능성이 있다.

2. 타임오프제 정착과정에서의 마찰

7월 이후 정부가 법에 의해 타임오프제 준수실태를 점검하고 위반 사업장에 대한 처벌이 진행된다면 일부 노사와의 마찰과 긴장은 불가피할 것으로 전망된다. 이미 정부조사에 의해서도 7월 22일 현재 31개 사업장이 타임오프 한도를 초과한 노사합의를 한 것으로 파악되고 있고 향후에도 증가할 것으로 보여 법적 처벌이 불가피하고, 이 경우 노사자율에 의한 합의 이유를 들어 노사의 반발이 있을 것으로 보인다.

동시에 하반기부터 노사는 내년 7월부터 시행예정인 사업장 단위 복수노조 허용과 관련된 본격적인 대응을 할 것으로 예상되는데, 이 과정에서 제도의 혼선비용을 들어 거부반응이 돌출할 것으로 예견된다. 타임오프제 수정을 위한 일부 노조와 야당의 노조법 재개정 움직임에 편승해서 복수노조 조항의 폐지를 위한 패키지 법개정 시도가 일부 대기업과 노조간에 동시에 등장할 개연성도 있다.

3. 공공부문에서의 노조반발 확산 가능성

정부의 성과연봉제 도입 축소방안 발표를 기점으로 정부의 공공부문 노사관계 선진화 추진 의지와 동력이 약화되었다고 판단하는 기류가 조성되고 있고 하반기에 확산될 가능성이 높다. 단협해지 및 단협개정 사업장 노조의 원상회복 투쟁과 공기업부문에서의 민영화 추진 관련 노조의 반발 등이 결합되면 전반적으로 공공부문 노사관계는 불안정해질 가능성이 높다.

공무원 노사관계도 전국공무원노조 인정 투쟁과 야당성향 지자체 단체장들의 독립적인 노사관계 행보 등의 요인으로 공무원 노사관계가 복잡한 갈등을 연출할 가능성이 높고, 이미 확립된 공무원 노사관계 규율원칙과 노조인정기준 법원판결 등의 충돌과 갈등

이 있을 수도 있다.

4. 사내하청 정규직 전환 투쟁 점화

금년 7월에 현대자동차 울산공장 사내하청 근로자의 불법과건에 대한 대법원 판결이 나오면서 수년간 논란을 빚다 잠복해 있던 제조업의 사내하청 근로자 지위에 대한 노사관계 갈등이 전면적으로 다시 부상하고 있다. 사내하청 근로자가 현대자동차에만 7,000명 이상이고 자동차 업종 전체로는 5만여 명에 이를 것으로 금속노조는 추산했다. 2008년 고용노동부의 사내하도급 현황 조사에 의하면 약 37만 명이 사내하청 근로자였다. 이 중 혼재생산이 강한 일부 사내하청 근로자들이 문제가 될 것으로 보인다.

일단 금속노조를 필두로 노동계는 사내하청의 정규직 전환 투쟁을 전개하기로 했고, 사업장별로 이와 관련한 특별교섭 요청이 이루어질 전망이다. 이미 2년 이상 근무한 사내하청 근로자들의 임금청구도 동시다발적으로 나타날 것으로 보인다. 위장도급, 불법과건의 논쟁은 원청의 고용책임에 대한 사용자측의 또 다른 대응을 불러올 수 있는데, 일부는 사내하청의 내부화로 가겠지만 일부 생산의 완전도급으로 고용책임을 벗어나려는 움직임도 상당할 것으로 보여 기존 사내하청 근로자측과 상당한 갈등을 야기할 것으로 보인다.

III. 2010년 하반기 노사관계 정책제언

1. 고용노동부 중심의 노사관계 정책 추진

집권 후반기를 맞아 새로운 정책노선의 제시보다는 기존의 정책을 안착시키고 부분적인 손질을 하는 것이 노사관계 안정을 위해 중요하다. 따라서 신임 고용노동부 장관을 중심으로 부처의 노사관계 대응능력을 강화해야 한다. 고용노동부 체제 출범에 따른 기능조정으로 노사관계 파트의 정책능력 약화가 가능성이 상존하지만 여전히 부처중심으로 타임오프제도와 복수노조 교섭 정착, 공공부문 노사관계 선진화 정책의 차질 없는 추진과 마무리가 필요한 시점이다.

특히 노사관계의 제도적 질서를 새롭게 짜는 타임오프제와 복수노조 교섭제도의 정착에 역행하려는 노사 일부의 움직임에 대해서는 범정부 차원의 원칙 있는 법집행 의지 표명이 중요하다. 만약 시행 초기에 다시 법개정을 한다면 노사정 모두가 신뢰할 수 없는 노사관계라는

결과를 가져다줄 것이다. 특히 전임자 제도의 개선과 복수노조의 허용은 상호가 엇물린 타협의 결과이기 때문에 타임오프제도의 후퇴는 곧바로 복수노조 허용에 반발하는 동인을 다시 제공할 가능성이 높다.

2. 타임오프제도의 보완과 복수노조 대비

타임오프 제도의 시행 초기 국면에서 상대적으로 질서 있는 제도이행이 전개되고 있지만 일부에서는 사용자의 과잉대응이 문제가 되고 있다. 노조법이 아닌 여타 노동법에 의한 유급활동 보장, 노조사무실의 인정과 같은 최소한의 편의제공 등 타임오프제도를 왜곡하지 않는 선에서 노조가 제도적으로 변화할 수 있도록 지원할 필요가 있다.

또한 일정한 시기 이후 실태조사를 거쳐 근로시간면제심의위원회 차원의 제도적 보완 사항을 사전에 확인하고 이를 개선하는 노력을 기울여 불필요한 노조법 재개정 공방을 불식시킬 필요가 있다. 노사정 공동의 지역별 현장 점검도 필요하다.

아울러 사업장 단위 복수노조 전면 허용시의 타임오프제도 적용과 관련된 문제점을 사전에 파악하고 그 해소방안을 마련해야 한다. 복수노조는 내년 7월 1일부터 허용되지만 이미 올해 하반기부터 복수노조 결성 동향이 나타날 것이며 사업장에서는 이에 대한 노사간, 노노간 공방이 일어날 것이기 때문이다. 올 하반기에는 노동위원회의 기능과 조직도 재정비해서 타임오프제와 복수노조 교섭시대를 차질 없이 대응할 필요도 있다. 향후 노사간 새로운 유형의 분쟁과 다툼이 늘어날 것으로 예상되기 때문에 노동위원회 재정비의 방향은 노사이익으로부터 보다 독립적이고 전문성이 강화된 서비스를 제공하는 것이다.

3. 공공부문 노사관계 선진화 정책의 합리적 추진

집권 후반기 새로운 정책 드라이브 추진은 정부 정책능력의 소진을 초래할 가능성이 높고, 특히 노조가 강한 공공부문에서는 유의해야 한다. 공적자금 투입기관의 민영화 등과 관련해서 노조와 새롭게 갈등을 초래할 사안에 대해서는 신중한 평가와 의사결정이 필요하다. 아울러 성과급 제도에 대해서는 노정간 타협을 거치더라도 일관된 기준에 의해 공공부문의 모범적 관행정착을 책임지고 완수해야 한다. 이미 보상평가제도 개혁이 상당히 진행된 사업장과 그렇지 않은 사업장간의 간극을 좁히는 노력이 필요하다.

공공부문 노사관계에서 인사경영권의 확립과 담합적인 일부 노사합의조항의 폐지는 공공부문 경영평가 등에 현재 상당히 반영된 사항이므로 앞으로는 미진한 일부 기관에서의 보완에 집중할 필요가 있다. 단협해지 사업장에서는 건전하고 합리적인 기준에 입

각한 새로운 단협을 체결하는 것이 필요하다. 무단협 상태의 사업장들은 쌍방간 다소 불만족스럽더라도 노사간 균형만 유지된다면 새로운 단협에 합의해서 공공부문 노사관계를 안정화시키는 것이 필요하다.

4. 사회책임 노사관계의 강화

최근의 사회통합 필요성에 따라 임금협상에서 대기업 노사의 양보를 통한 하청기업과의 상생강화 필요성을 제기할 필요가 있다. 하반기 임금협상에서 노조는 경제위기시 양보분에 대한 보상심리로 대폭 인상을 주장하는 반면 사용자는 경영전략상의 유보분 확대를 주장할 가능성이 많지만, 노사합의로 임금인상을 최대한 유보하고 유보분의 사내하청 및 협력업체에 대한 지원방안 도출을 지도하고 홍보할 필요가 있다.

나아가 불법과건 논란을 빚는 사내하청에 대해서 법이나 법원판결에만 기댄 노사간의 지나친 과잉대응은 오히려 노사관계를 악화시킴은 물론 사내하청 근로자의 지위개선에 역행할 수도 있기 때문에, 노사정간에 사내하청의 축소와 임금과 복지에서 연관 근로자간 수평적 균형을 강화할 수 있는 방안에 대해 진지하게 논의해야 한다. **KLI**