

## 2011년도 임단협 전망

김정환\*

2011년은 1987년과 1997년에 이어 우리나라 노사관계의 패러다임이 바뀐 중요한 해로 기록될 것이다. 1987년 6·29 민주화선언 이후의 노동운동의 활성화, 1997년 외환위기 이후의 노사관계와 인적자원관리의 전환에 이어 2011년은 ‘노조전임자 급여의 전면적 금지·예외적 허용’을 주된 내용으로 하는 근로시간면제제도의 본격적인 시행과 아울러 7월 1일부터 복수노조가 허용되는 해이다.

먼저 2011년도 임금교섭을 전망하면, 전년도에 비해 높은 임금인상률을 기록할 것으로 전망된다. 2010년 우리 경제는 6.1%로 2002년의 7.2%에 이어 8년 만에 가장 높은 성장률을 기록하였으며, 금년에도 전년도에는 미치지 못하지만 5%대의 견조한 성장세를 보일 것으로 관측되고 있다. 이러한 경제성장세로 금년에는 임금인상요구율과 임금인상제시율간에 상당한 격차가 있을 것이다. 금융위기 이후의 임금동결·반납과 소폭인상에 따른 반작용, 특히 지난 2년간 동결되었던 공무원의 임금인상(5.1%)으로 노동계는 10%대의 임금인상을 요구하는 반면, 경영계는 경제의 불확실성을 이유로 노동계의 기대와는 현격한 차이가 나는 수준을 제시하여 노사간 임금인상률을 둘러싼 치열한 갈등이 전개될 것이다. 임금인상은 제품의 가격인상요인이며, 소비자물가 불안요인으로 보는 시각도 존재한다. 노조가 이러한 부정적인 시각을 해소하고 ‘고임금·저인건비’ 임금정책을 달성하려면 생산성을 높여 단위노동비용을 낮추려는 적극적인 노력을 전개하여야 한다.

임금과 관련해서는 임금수준뿐 아니라 임금체계 개편을 둘러싼 갈등도 적지 않게 존재한다. 사회의 고령화에 따라 기업내 종업원의 고령화가 진전되는 가운데 생산성이 뒷받침되지 않는 연공급적 임금인상은 필연적으로 가격경쟁력을 낮추는 결과를 초래한다. 이에 따라 기업에서는 현행 연공급을 개인의 성과·업적에 따라 차등 지급되는 성과연봉제나 직무의 가치에 따라 임금이 결정되는 직무급으로의 전환을 도모하고 있지만, 처우의 개별화보다는 처우의 사회화를 주장하는 노동조합의 반대에 직면해 있다.

2011년도 단체협약교섭은 7월 1일 이후 허용되는 복수노조와 밀접한 연관이 있다. 복수노조가 결성되면 비록 과반수노조에게 배타적 교섭권이 부여되어 있다고 하더라도 교

\* 한국노동연구원 연구위원(junghan@kli.re.kr).

섭창구단일화 절차를 밟아야 하고 또 그 과정에서 노노갈등, 노사갈등이 예견되므로 사업장의 노사관계 분위기에 따라 사업장마다 약간의 온도차는 있겠지만 노사 모두 복수노조가 허용되기 이전인 상반기 중에 타결하려는 유인이 강하게 작용할 것이다.

한편 2010년도 단체협약교섭에서 근로시간면제제도를 도입한 사업장은 정부의 강력한 모니터링과 현장감독으로 거의 대부분 근로시간면제제도를 준수한 것으로 나타났다. 금년에는 우리나라 노동운동을 선도하는 현대자동차 단체협약의 유효기간이 금년 3월 31일자로 만료됨에 따라 현대차에서 근로시간면제제도가 어떠한 방식으로 설계되느냐에 근로시간면제제도의 안착여부가 결정될 것이다. 현대차노조의 유급전임자수(공식·비공식 전임자)는 현행 200여 명에서 새로운 근로시간면제제도하에서는 24명(2012년 7월부터는 18명, 연간 실노동시간 2,000시간으로 계상)으로 크게 줄어든다. 현대차노조의 복잡한 조직체계와 금년 가을의 지부 4기 임원선거를 고려할 때, 기존 전임자수의 유지 및 무급노조전임자의 급여보전방안이 금년도 단체교섭에서 노사간 가장 큰 쟁점이 될 것이다.

전년도 대공장노조의 단체협약교섭에서 근로시간면제제한도관련 사항을 보면 고시 한도를 초과할 경우 정부는 시정명령을 통해 단체협약의 개정을 요구하고 이에 불응할 경우 노사 모두를 사법처리하였기 때문에 노조로서도 근로시간면제제한도 고시를 준수하지 않을 수 없는 상황이었다. 이에 따라 무급노조전임자의 급여를 어떻게 보전하느냐가 임단협교섭의 핵심사항이었다. 무급노조전임자의 급여보전방안은 보전수당활용형, 노사공동위원회 활용형, 노조재정자립활용형, 현장근태인정형(비공식전임자), 오픈형(시간한도만 정하고 인원한도는 제한하지 않는 유형) 등이 있다. 현대차 노사는 현대자동차노조의 노조재정사업에 대한 부정적인 경험이 있는 노조재정자립활용형이나 정부의 현장감독이 예견되고 또 복수노조가 있을 경우 문제의 소지가 큰 현장근태인정형과 오픈형보다는 기아자동차에서와 같은 보전수당활용형을 가장 선호하고, 노사공동위원회를 보조적으로 활용할 것으로 보인다.

한편 현대차 울산공장 불법파견 사건의 대법원 파기환송심에 대한 서울고법의 선고공판이 2월 10일 열린다. 선고공판을 기점으로 조선, 전기, 자동차 업종에서는 사내하청 문제가 현안으로 제기되어 노사관계를 불안하게 하는 요인이 될 것이다.

매년 임단협에서는 노사관계를 불안하게 하는 요인과 순조롭게 하는 요인이 교차한다. 2011년도 임단협에는 어느 요인이 우세할지는 모르겠지만 고용조정관련 이슈나 사내하청과 같은 해결이 쉽지 않은 노사현안을 제외하고는 전체적으로는 지난 20여년간의 학습효과로 판을 깨는 우(愚)는 보이지 않을 것으로 전망된다. [KLI]