

근로시간면제제도와 노사관계

조성재*

2011년도 어김없이 12월이 찾아오고 산업현장은 노와 사 모두 한 해의 마무리로 분주하다. 그 와중에 노사관계에 대한 회고와 평가는 노와 사뿐 아니라 정부와 연구자들에게도 매우 중요한 작업일 것이다. 노동시장의 작동에 노와 사의 조직과 노사관계 제도는 적절히 반응하고 비효율을 제거하면서도 따뜻한 공동체를 만드는 데 기여하고 있을까?

적어도 노동조합과 노사간의 단체교섭 혹은 각종 협의가 유효한 자본주의 제도라고 인정하는 사람들이라면 노조 활동을 하는 사람들 - 그것을 전임자로 부르든지 근로시간 면제자로 부르든지 간에 - 에 대한 보호와 일정한 활동 보장이 필요하다는 것을 부정하지 않는다. 문제는 노조 활동가에 대한 보호와 지원이 국가별로 매우 다르게 관행적으로 발전해 왔으며, 시대별로도 중점과 범위가 변화해 왔다는 점이다. 따라서 노사관계에서 시대와 공간을 넘어서는 보편적인 원리가 성립하기 어려운 것과 마찬가지로 노조 활동가에 대한 급여를 어떻게 처리할 것인가 역시 ‘하나의 진리’를 따르라고 말하기 어렵다.

1997년 노동법 개정 이후 표면적으로는 노동계에 유리한 복수노조를 허용해 주는 대가로 전임자 급여는 금지한다는 교환 구도가 13년 동안 지속되어온 바 있다. 2010년 1월 1일의 법개정으로 두 가지 제도가 교환되면서도 시행시기 등이 분리되게 되었고, 이제는 별개의 사안으로 다룰 수 있는 명분과 실질이 형성되고 있다. 따라서 전임자 제도로만 좁혀보자면 일부 사업장의 과도한 전임자 수와 사용자에 대한 끝없는 노조활동 지원 요구 등이 전임자 급여금지법으로 귀착되었다고 볼 수 있다. 그런데 흥미로운 것은 그 몇몇 사업장의 경우 조합비 인상이나 노사 합의에 의한 수당 신설인상 등의 방법으로 실제로 노사관계에서 힘 관계의 역전으로까지 나아가지 않은 것으로 보인다. 물론 전반적으로 사용자의 입지와 수단이 강화되었지만 말이다.

그럼에도 불구하고 제도의 취지와 의의가 적다고 말하기는 어렵다. 또한 많은 관계자들이 평가하듯이 근로시간면제제도는 안착단계로 접어들고 있다. 더욱이 노조의 독자성과 자립성이 바람직한 덕목이라면 활동가의 급여를 스스로 책임지는 것이 맞다. 그러나

* 한국노동연구원 연구위원(chosj@kli.re.kr).

앞서 언급한 바와 같이 그 나라의 노사관계는 다 역사적 맥락을 갖고 있는 법이다. 새로운 노동법에서는 기업별 노사관계 하에서 오랫동안 관행이 되어온 사업장 내 노조활동의 보장과 그를 통한 사용자의 인사노무관리 기능의 일부 대행이라는 순기능을 살리고 일부 사업장에서 나타난 역기능을 제어하기 위하여 근로시간면제(time-off)라는 유럽식 제도를 도입하였다. 그런데 주지하다시피 유럽식 노사관계 제도는 산별노조 전임자는 노조측 재정으로 책임지고, 사업장 내 활동에 대해서는 타임오프 방식으로 제한하되 급여는 사용자가 지급하는 것을 핵심 내용으로 한다. 기업별 노사관계의 전통이 강한 나라에서 이러한 유럽식 제도가 어떻게 안착할 것인가가 관심의 초점이었다. 이제 1년 반이 지난 시점에서 잠정 평가를 내리자면 타임오프 제도는 노조 활동의 일부 내용을 사업장 내에서 보장한다는 기능(function) 중심의 접근이지만, 우리에게 남은 것은 근로시간면제 한도 수치와 면제자 수에 대한 노와 사의 과도한 집착이다.

또 한 가지 전임자 급여금지제도, 혹은 적어도 근로시간면제제도가 시행되면 노동조합이 반응하여 여러 활동상 규모의 경계를 지향하여 상급단체 수준으로 노조 재정도 보다 집중되고, 유럽식으로 산별노조 활동이 활성화될지도 모른다는 관측이 있었다. 그러나 예상과는 달리 기업별 활동의 관성이 너무 강해서 근로시간면제제도 시행으로 인해 부족해진 노조 재정에 대해 사업장 내 활동비나 인건비를 줄이는 것이 아니라 상급단체에 대한 파견이나 상급단체 활동가 급여 충당을 하는 것이 줄어든 것으로 나타났다. 결국 최근 양대노총에 속하지 않은 미가맹 노조들이 급증해온 것과 더불어 점점 더 국내 노동조합들은 기업별로 파편화된 상태로 단순 이익단체화하는 경향을 보인다고 평가할 것이다. 여기에 복수노조 허용과 더불어 사업 또는 사업장 단위로 교섭단위가 강제되면서 초기업단위 노조의 중앙집중성은 더욱 약화되고 있다. 한국의 노동운동은 어떤 이념과 명분과 정치적 위상을 갖게 될 것인가? 조직률이 10% 미만으로까지 떨어진 추세를 역전해 낼 수 있을 것인가? 그러한 점에서 한국의 노동조합들은 근로시간면제제도만을 탓하고 있을 수는 없을 것이다.

역설적으로 기업규모 간 임금격차나 비정규직 문제 등과 관련하여 노동시장 양극화의 폐해를 교정해야 한다는 목소리는 내년도 선거 국면을 앞두고 보수적 정치세력에서도 심심치 않게 흘러나오고 있다. 그런데 그것을 법제도와 행정력만으로 달성해 낼 수 있을까? 그러한 점에서 1930년대 대공황 시기에 노조의 권한을 강화하여 경제 체질을 바꾸고자 했던 미국의 뉴딜 노동정책이 떠오른다. 물론 한국의 경제사회적 발전 경로나 노동정치 지형은 외국의 과거를 들먹이기에는 매우 다른 고유성을 갖고 있다. 바로 그 고유한 특성에 기초하기 위해서 국내 여러 입장의 논의들을 경청하고 토론하며 의견을 수렴하는 과정이 필요하다. 본 호에 수록된 세 편의 근로시간면제 관련 글들이 그러한 토론과 숙고 과정의 기록제가 되기를 기대해 본다. **KLI**