

근로시간면제제도 실태조사 결과와 함의

이 장 원*

◆ 실태조사의 목적과 배경

근로시간면제제도 도입 이후 순조로운 도입 추세에도 불구하고 근로시간면제제도의 도입과정에서 노사간에 적지 않은 갈등과 불만은 물론 노사공동으로 체감하는 애로요인들이 발생했다. 아울러 이 제도의 도입으로 인해 당장 노사관계 현실에도 변화가 나타나고 있다. 이런 요인들을 포함해서 전체적인 도입 추세와 결과를 객관적으로 분석하고 정책적 개선을 도모하기 위해 사업장을 대상으로 한 실태조사를 실시하였다.

조사는 2011년 8월부터 9월 두 달간 이루어졌으며, 총 455개의 사업장을 대표하는 노사담당자 605명을 대상으로 설문조사를 실시하였다.

본 조사는 상급단체와 조합원 규모를 층화변수로 사용하여 층화추출방식을 사용하였고, 전화면접 후 설문은 팩스, 이메일 조사로 진행하였다. 즉, 노사담당자들에게 전화통화를 통해 담당자명, 이메일주소, 팩스번호 등을 확인하고 해당 메일과 팩스로 설문지를 발송한 후 회수하는 방법으로 진행하였다.

조사 결과, 노사 양쪽이 모두 응답한 사업체가 150개이며, 노사 중 한쪽만 응답한 사업체는 노측 134개, 사측 171개였다. 즉, 응답한 사업체 수는 455개이며, 응답자 사례 수는 노사 양쪽이 모두 응답한 경우를 고려하면 노측 284개, 사측 321개로 605개이다. 이하의 분석에서는 총 455개 사업체 중 노사가 공히 답변한 150개 사업체의 조사값은 사측의 의견을 취했고 필요한 경우 이들 150개 사업체만을 분리해서 노사간 의견과 사실의 차이가 존재하는지를 부가적으로 검토하였다. 동시에 노사간의 인식과 전망을 묻는 항목에 대해서는 사업체 수가 아닌 605명의 의견을 모두 살려서 비교분석하였다. 아래에서는 조사의 분석결과를 설명하고 관련된 시사점을 도출한다.

* 한국노동연구원 선임연구위원(cwlee@kli.re.kr).

◆ 조사 응답사업체 현황

<표 1> 실태조사 사업체 특성

		빈도(개)	비율(%)
업종별	제조업	142	31.2
	공공부문	65	14.3
	민간서비스	240	52.7
	기타	8	1.8
사업장 수별	1개	305	67.0
	2~5개	89	19.6
	6개 이상	56	12.3
	무응답	5	1.1
복수노조 존재여부별	복수노조	63	13.8
	복수노조 아님	391	85.9
	잘모름	1	.2
근로자 수 규모별	300인 미만	248	54.5
	300~499인	74	16.3
	500~999인	64	14.1
	1,000인 이상	61	13.4
	무응답	8	1.8
조합원 수 규모별	300인 미만	306	67.3
	300~499인	63	13.8
	500~999인	44	9.7
	1,000인 이상	35	7.7
	무응답	7	1.5
상급단체별	한국노총	276	60.7
	민주노총	117	25.7
	미가맹	61	13.4
	한국노총+민주노총	1	.2
조직형태별	기업별노조	266	58.5
	(소)산별노조의 지부·지회	122	26.8
	지역·업종노조의 지부(분회)	64	14.1
	잘모름	3	.7
교대제 형태별	교대제 없음	176	38.7
	2조 2교대	156	34.3
	3조 3교대	44	9.7
	4조 3교대	38	8.4
	4조 2교대	1	.2
	기타교대제	17	3.7
	잘모름	23	5.1

실태조사 응답사업체의 특성을 보면 업종별로 제조업이 142개(31.2%), 공공부문 65개(14.3%), 민간서비스 240개(52.7%), 기타 8개(1.8%)로 구성되어 있으며, 사업장 수별로 보면 사업장이 1개인 경우가 305개(67.0%), 2~5개인 경우가 89개(19.6%), 사업장이 6개 이상인 경우가 56개(12.3%)로 구성되어 있다. 근로자 수 규모별로는 300인 미만이 54.5%, 1,000인 이상이 13.4%이고, 상급단체별로는 한국노총이 60.7%, 민주노총이 25.7%로 나타났다.

한편 조사대상 사업장의 노사관계 특성을 노사간 역관계를 중심으로 조사하였다. 노사간 역관계를 살펴보면 사용자가 주도적으로 노사관계를 이끌어온 기업이 41개, 노동조합 주도로 노사관계가 형성된 기업이 26개, 노사간 균형적인 기업이 387개로 노사간 역관계가 균형적이라고 응답한 기업이 대다수를 차지하였다. 상급단체별로도 이 비율은 유사하게 나타나고 있다.

<표 2> 상급단체별 노사 역관계

		노사 역관계				전 체
		사용자 주도	노조 주도	균형적	모름	
한국노총	빈도(개)	29	14	233	0	276
	비율(%)	10.5	5.1	84.4	0.0	100.0
민주노총	빈도(개)	8	7	101	1	117
	비율(%)	6.8	6.0	86.3	0.9	100.0
미가맹	빈도(개)	4	5	52	0	61
	비율(%)	6.6	8.2	85.2	0.0	100.0
한국노총+민주노총	빈도(개)	0	0	1	0	1
	비율(%)	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
전 체	빈도(개)	41	26	387	1	455
	비율(%)	9.0	5.7	85.1	0.2	100.0

최근 3년간 파업유무를 묻는 질문에서는 6.2% 수준인 28개 기업에서 파업이 발생하였다고 응답하였으며, 대다수인 92.7%의 기업에서는 파업이 나타나지 않았다고 응답하였다. 이는 최근 사업장 단위 노사관계의 안정화 추세를 보여주면서 동시에 근로시간면제 제도가 정착되는데 유리한 환경이라고 볼 수 있다.

<표 3> 귀사는 지난 3년간 임금교섭과 단체협약 개정을 위한 단체교섭과 관련하여 파업이 발생한 적이 있습니까?

	빈도(개)	비율(%)
있다	28	6.2
없다	422	92.7
잘모름	5	1.1
전 체	455	100.0

◆ 근로시간면제제도 현황에 관한 조사 결과

(1) 근로시간면제자 현황과 전임자 변화

단체협약서상 근로시간면제제도가 규정되어 있는 형태를 보면, 단체협약 본문에 근로시간면제제도를 규정하고 있는 기업이 338개(74.3%)였으며, 보충협약에 규정되어 있는 기업도 89개(19.6%)였다. 아직까지 근로시간면제제도에 대해 명문화된 규정 없이 구두 또는 관행으로 인정하고 있는 회사는 28개(6.2%)였으며 이러한 결과는 근로시간면제제도가 시행된 이후 노사관계에서 근로시간면제제도에 대한 외형적인 틀이 순조롭게 갖추어지고 있는 것으로 해석할 수 있다.

<표 4> 단체협약서상 근로시간면제제도 규정 형태

	빈도(개)	비율(%)
단체협약 본문에 규정되어 있음	338	74.3
보충협약에 규정되어 있음	89	19.6
구두 또는 관행으로 인정하고 있음	28	6.2
전 체	455	100.0

단체협약상 노조전임자와 근로시간면제자를 구분하여 규정하고 있는 기업은 201개(44.2%)이며, 근로시간면제자만 규정하고 있는 기업은 148개(32.5%), 노조전임자만 규정하고 있는 기업은 67개(14.7%) 순으로 나타났다. 또한 61.5%의 기업에서 단체협약상 근로시간면제자수와 면제시간을 명확하게 구분하고 있었고, 근로시간면제시간만 규정하고 근로시간면제자수는 명확하게 규정하지 않는 기업은 18.7%인 것으로 나타났다.

<표 5> 단체협약서상 노조전임자와 근로시간면제자 규정 형태

	빈도(개)	비율(%)
노조전임자와 근로시간면제자를 구분하여 규정	201	44.2
노조전임자만 규정	67	14.7
근로시간면제자만 규정	148	32.5
명시적으로 규정하지 않고 추상적으로 규정	33	7.3
규정 없음	5	1.1
잘모름	1	0.2
전 체	455	100.0

<표 6> 단체협약서상 근로시간면제시간과 근로시간면제자 수 규정 형태

	빈도(개)	비율(%)
근로시간면제시간과 근로시간면제자 수를 명확하게 규정	280	61.5
근로시간면제시간은 규정하지 않고, 근로시간면제자 수만 규정	39	8.6
근로시간면제시간만 규정하고 근로시간면제자 수는 명확하게 규정하지 않음	85	18.7
규정하고 있지 않음	48	10.5
잘 모름	3	0.7
전 체	455	100.0

단체협약상의 평균 근로면제시간은 4,000.73시간으로 나타났고 최소 500시간에서 최대 33,000시간까지의 분포를 보였다. 또한 제도설계의 취지대로 조합원 수 규모에 따라 근로면제시간이 증가하는 모습을 보이고 있다.

<표 7> 단체협약서상 근로면제시간

	응답기업수	최소 면제시간	최대 면제시간	평균
단체협약서상 총 면제시간	396	500	33,000	4,000.73

<표 8> 상급단체/조합원 규모별 1인당 평균 연간 근로면제시간(전체=455)

	평균
한국노총	2,150.51
민주노총	1,815.78
미가맹	1,437.58
한국노총+민주노총	1,500.00
299인 이하	1,894.17
300 ~ 499인	1,926.80
500 ~ 999인	2,207.10
1,000인 이상	2,301.20

1인당 연간 면제시간의 경우 풀타임 근로시간면제자 1인당 연간 소정근로시간을 연간 2,000시간이라고 응답한 기업은 약 71%이고, 연간 2,000시간 미만이라고 응답한 기업은 약 15%이며, 연간 2,000시간 이상이라고 응답한 기업은 12%로 나타났다.

<표 9> 풀타임 근로시간면제자 1인에게 적용하는 연간 소정근로시간

	빈도(개)	비율(%)
연간 2,000시간	325	71.4
연간 2,000시간 미만	67	14.7
연간 2,000시간 이상	55	12.1
노사합의하에 시간은 아직 정하지 않음	8	1.8
전 체	455	100.0

1인당 평균 연간 근로면제시간은 1,987.73시간으로 나타났으며, 최소 근로면제시간은 500시간이고 최대 근로면제시간은 4,080시간인 것으로 나타났다. 또한 근로면제시간이 2,000시간 미만이라고 응답한 기업의 평균 근로면제시간은 1,389.19시간이고, 2,000시간을 초과한 기업의 평균 근로면제시간은 2,677.73시간으로 나타났다.

<표 10> 1인당 평균 연간 근로면제시간(전체=455)

	평균	최댓값	최솟값
근로면제시간 평균	1,987.73	4,080	500
2,000시간 미만	1,389.19	1,992	500
2,000시간 초과	2,677.73	4,080	2,019

근로시간면제제도 시행 이후 유급 풀타임 전임자 수는 2.20명에서 1.62명으로 0.58명(26%)이 감소한 것으로 나타났으며, 유급 파트타임 전임자 수는 0.43명에서 1.11명으로 약 0.68명 증가한 것으로 나타났다. 각 항목별 사례 수가 일부 다른 부분이 있기 때문에 평균치를 단순비교하는 것은 다소 무리가 있을 수도 있으나, 이러한 결과는 근로시간면제제도의 도입으로 인해 총 유급전임자 수는 크게 변하지 않았지만 전임자 고용의 형태가 유급에서 무급으로, 풀타임에서 파트타임으로 변화·대체되고 있음을 유추할 수 있다.

하지만 사업장에서 상급단체에 파견되는 유급전임자(근로시간면제자)의 경우는 0.13명에서 0.01명으로, 무급전임자는 0.05명으로 대폭 감소한 것으로 나타났다. 아울러 노사공동으로 응답한 150개 사업장만 놓고 보면 과거 풀타임 전임자 수에서도 사측보다는 노측 응답에서 더 높은 수치가 나오고 근로시간면제제도 도입 이후 풀타임 수치도 사측보다 노측이 높은 것으로 나타나 일부분은 숨은 풀타임 전임자가 계속 존재하는 것으로 추측된다.

<표 11> 근로시간면제제도 도입으로 인한 평균 전임자 수(근로시간면제자 수) 변화(전체=455)

	도입 이전 노조전임자		근로시간면제제도 도입 이후 근로시간면제자 및 노조전임자			
			근로시간면제자 (유급노조전임자)		무급노조전임자	
	풀타임	파트타임	풀타임	파트타임	풀타임	파트타임
전체 전임자 수	2.20	0.43	1.62	1.11	0.21	0.04
1. 사업장	2.04	0.37	1.60	1.08	0.16	0.03
2. 상급단체 파견	0.13	0.00	0.01	0.00	0.05	0.00
3. 회사지원 사무보조	0.07	0.01	0.02	0.01	0.00	0.00

<표 12> 평균 전임자 수(근로시간면제자 수) 변화(150개 노사 모두 응답한 사측 기준)

	도입 이전 노조전임자		근로시간면제제도 도입 이후 근로시간면제자 및 노조전임자			
			근로시간면제자 (유급노조전임자)		무급노조전임자	
	풀타임	파트타임	풀타임	파트타임	풀타임	파트타임
전체 전임자수	2.41	0.38	1.77	1.20	0.36	0.08
1. 사업장	2.28	0.36	1.74	1.18	0.31	0.06
2. 상급단체 파견	0.09	0.00	0.02	0.00	0.05	0.00
3. 회사지원 사무보조	0.07	0.01	0.01	0.02	0.00	0.00

<표 13> 평균 전임자 수(근로시간면제자 수) 변화(150개 노사 모두 응답한 노측 기준)

	도입 이전 노조전임자		근로시간면제제도 도입 이후 근로시간면제자 및 노조전임자			
			근로시간면제자 (유급노조전임자)		무급노조전임자	
	풀타임	파트타임	풀타임	파트타임	풀타임	파트타임
전체 전임자수	2.82	0.52	1.84	1.11	0.29	0.03
1. 사업장	2.81	0.38	1.83	1.08	0.23	0.00
2. 상급단체 파견	0.10	0.00	0.01	0.00	0.03	0.00
3. 회사지원 사무보조	0.06	0.01	0.03	0.00	0.00	0.00

전임자 수의 변화를 상급단체별로 비교하였을 때 풀타임 유급전임자가 한국노총은 2.17명에서 1.53명으로 민주노총은 2.58명에서 1.88명으로 별 큰 차이 없이 공동으로 감소한 반면, 유급 파트타임 전임자는 한국노총보다 민주노총 사업장에서 더 많이 늘어났다 는 사실을 보여준다. 아울러 상급단체 파견 유급전임자는 민주노총이 상대적으로 많았기 에 제도 도입 이후 민주노총 상급자 파견관행에 큰 영향을 주는 것으로 보인다.

<표 14> 상급단체별 전임자 수 변화(전체=455)

			한국노총	민주노총	미가맹	한국노총+민주노총	전체
도입 이전	풀타임	전체 전임자 수	2.17	2.58	1.66	1.00	2.20
		사업장 전임자 수	2.07	2.22	1.55	1.00	2.04
		상급단체 파견	0.07	0.32	0.02	0.00	0.13
		회사지원 사무보조	0.08	0.04	0.07	0.00	0.07
	파트타임	전체 전임자 수	0.52	0.21	0.44	0.00	0.43
		사업장 전임자 수	0.44	0.20	0.41	0.00	0.37
		상급단체 파견	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
		회사지원 사무보조	0.01	0.00	0.03	0.00	0.01
도입 이후	유급노조 풀타임	전체 전임자 수	1.53	1.88	1.53	2.00	1.62
		사업장 전임자 수	1.51	1.84	1.50	2.00	1.60
		상급단체 파견	0.01	0.01	0.00	0.00	0.01
		회사지원 사무보조	0.02	0.01	0.04	0.00	0.02
	유급노조 파트타임	전체 전임자 수	1.01	1.21	1.43	0.00	1.11
		사업장 전임자 수	0.96	1.19	1.41	0.00	1.08
		상급단체 파견	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
		회사지원 사무보조	0.01	0.00	0.03	0.00	0.01
	무급노조 풀타임	전체 전임자 수	0.21	0.27	0.15	0.00	0.21
		사업장 전임자 수	0.15	0.19	0.15	0.00	0.16
		상급단체 파견	0.05	0.06	0.00	0.00	0.05
		회사지원 사무보조	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	무급노조 파트타임	전체 전임자 수	0.03	0.05	0.07	0.00	0.04
		사업장 전임자 수	0.03	0.03	0.07	0.00	0.03
		상급단체 파견	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
		회사지원 사무보조	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

(2) 근로시간면제자 처우 수준

근로시간면제자의 임금 수준은 31.6%의 사업장에서 현업 종사자의 임금을 지급하고 있었으며, 과거 전임자 수준의 임금 지급(24.2%), 일반조합원과 동등하게 처리(23.3%) 순으로 조사되었다. 또한 통상임금 미만(3.1%), 통상임금 이상 평균임금 미만(4.2%) 등 평균 임금보다 낮은 임금을 지급하는 회사도 약 7.3% 수준인 것으로 나타났다.

<표 15> 근로시간면제자(유급노조전임자)에 대한 임금 수준

	빈도(개)	비율(%)
통상임금 미만	14	3.1
통상임금 이상 평균임금 미만	19	4.2
평균임금	53	11.6
평균임금 이상	9	2.0
현업 종사시 임금 수준	144	31.6
과거 전임자 신분시 임금 수준	110	24.2
일반조합원과 동등하게 처리	106	23.3
전 체	455	100.0

또한 무급노조전임자의 급여 보전은 어떠한 방식으로 이루어지고 있는가에 대한 질문에 대해 해당기업의 44.3%가 조합비 인상 없이 조합에서 부담하고 있는 것으로 나타났고, 9.8%의 기업에서는 무급노조전임자의 급여 지급을 위해 조합비 징수기준을 상향한 것으로 나타났으며, 11.5%의 기업에서는 아직 관행상으로 사용자 측에서 지급하고 있는 것으로 나타났다.

<표 16> 무급노조전임자의 급여 보전방법(중복응답)

	빈도(개)	해당 기업 중 지원기업 비중	응답기업중 지원 기업 비중
조합비 인상 없이 조합에서 부담	27	44.3	5.9
조합비 징수기준을 상향조정하여 조합에서 부담	6	9.8	1.3
보전수당을 조합비에 포함시켜 조합에서 부담	5	8.2	1.1
노조 재정(수익)사업에서 부담	4	6.6	0.9
관행상 지급	7	11.5	1.5
상급단체에서 지급/노사발전재단에서 지급	4	6.6	0.9
잘모름	8	13.1	1.8
해당 없음	404	-	88.8
전 체	465	-	-

(3) 근로시간면제자(전임자) 활동 현황

근로시간면제자의 상급단체 활동에 대한 조사에서는 상급단체 전임으로 피선되거나 취임한 경우 별다른 규정 없음(23.7%), 겸직 허용(23.3%), 상급단체 파견 불인정(19.6%), 무급노조전임자만 상급단체 파견 인정(18.7%) 순으로 나타났다.

<표 17> 단체협약서상 상급단체 파견에 대한 규정 형태

	빈도(개)	비율(%)
무급노조전임자만 상급단체 파견 인정	85	18.7
상급단체 전임으로 피선되거나 취임한 경우 겸직 허용	106	23.3
상급단체 파견 불인정	89	19.6
무급과 유급 모두 상급단체 파견 인정	4	0.9
상급단체 파견 인정하지만 임금지급 안함	9	2.0
상급단체 없음	20	4.4
규정 없음	108	23.7
노사협의후 결정	7	1.5
잘모름	27	5.9
전 체	455	100.0

근로시간면제 사용계획서 제출 유무를 묻는 질문에서는 약 65.1%가 제출하지 않는다고 응답하였다.

<표 18> 노동조합의 근로시간면제 사용계획서 제출 여부

	빈도(개)	비율(%)
제출	153	33.6
제출하지 않음	296	65.1
잘모름	6	1.3
전 체	455	100.0

근로시간면제자와는 별도로 노사공동위원회 혹은 노사공통 이해업무를 수행하고 있는 조합원이 있는지를 묻는 질문에서는 약 80.2%의 기업이 노사공동위원회 혹은 노사공통 이해업무를 수행하는 조합원이 존재하지 않는다고 응답하였다.

<표 19> 근로시간면제자와는 별도의 노사공동위원회 또는 노사공통 이해업무에 종사하는 조합원 여부

	빈도(개)	비율(%)
있음	88	19.3
없음	365	80.2
잘모름	2	0.4
전 체	455	100.0

(4) 노사관계 변화 전망

근로시간면제제도 시행 이후 노사간 역관계의 변화 양상을 묻는 질문에 대해 큰 변화가 없을 것이라 응답한 비중이 62.5%를 차지하였고, 사용자 측에 유리해질 것이라 응답한 비중도 30.9%를 차지하였으나 노동조합이 유리해질 것이라고 응답한 비중은 1.3%에 불과하였다.

<표 20> 근로시간면제제도 도입 이전에 비해 노사관계의 힘 관계의 변화 양상

	빈도(개)	비율(%)
사용자 측에 유리하게 작용하고 있음	187	30.9
노동조합 측에 유리하게 작용하고 있음	8	1.3
과거에 비해 큰 변화가 없음	378	62.5
잘 모르겠음	32	5.3
전 체	605	100.0

이러한 전망은 응답자 특성에 따라 조금씩 달라지는 모습을 보이고 있는데, 인사담당자의 경우에는 과거에 비해 큰 변화가 없을 것이라고 응답한 비중이 75.4%를 보였으나, 노조담당자의 경우 47.9%만이 큰 변화가 없을 것이라 응답하였다. 이와는 반대로 사용자 측에 유리할 것이라고 응답한 인사담당자는 17.1% 수준에 불과하였으나 노조담당자의 경우 46.5%가 사용자에게 유리할 것이라고 응답하였다.

<표 21> 응답자 지위별 노사 역관계 변화 전망

		노사관계의 힘 관계 변화				전 체
		사용자 유리	노동조합 유리	변화가 없음	모르겠음	
인사담당자	빈도(개)	55	5	242	19	321
	비율(%)	17.1	1.6	75.4	5.9	100.0
노조담당자	빈도(개)	132	3	136	13	284
	비율(%)	46.5	1.1	47.9	4.6	100.0
전 체	빈도(개)	187	8	378	32	605
	비율(%)	30.9	1.3	62.5	5.3	100.0

상급단체별로 살펴보면 민주노총 산하 사업장은 한국노총에 비해 변화가 없을 것이라는 응답이 적은 편이었으며, 사용자에게 유리할 것이라는 응답이 많은 편이었다.

〈표 22〉 상급단체별 노사 역관계 변화 전망

		노사관계의 힘 관계 변화				전 체
		사용자 유리	노동조합 유리	변화가 없음	모르겠음	
한국노총	빈도(개)	105	4	232	18	359
	비율(%)	29.2	1.1	64.6	5.0	100.0
민주노총	빈도(개)	59	3	88	11	161
	비율(%)	36.6	1.9	54.7	6.8	100.0
미가맹	빈도(개)	23	1	57	3	84
	비율(%)	27.4	1.2	67.9	3.6	100.0
한국노총+ 민주노총	빈도(개)	0	0	1	0	1
	비율(%)	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
전 체	빈도(개)	187	8	378	32	605
	비율(%)	30.9	1.3	62.5	5.3	100.0

◆ 분석 결과의 함의

고용노동부의 발표에 의거해서 파악된 근로시간면제제도의 순조로운 정착 추세와 마찬가지로 이번 실태조사에서도 제도의 도입과 적응의 절대적 추세가 확인되었다. 대부분의 사업장들은 단체협약으로 근로시간면제제도의 내용을 규정하고 있으며 세부적인 사항에서 적용상의 갈등이나 애로를 경험하는 부분이 있기는 하지만 전면적인 노사관계의 파행으로 이어지지는 않고 있다는 점이 확인되었다. 아울러 향후 노사관계의 갈등이 이 제도의 시행으로 말미암아 예견된다는 일부 사업장이 있기는 하지만 전체적으로는 노사관계상의 큰 갈등이 발생할 것 같지 않다는 것이 대체적인 인식들이다.

역사적인 제도 시행의 전환기적 시점에서 중소기업의 많은 노조가 너무 위축되지 않도록 배려할 필요와 더불어 사업장의 특성상 부분적인 유연성을 도입해서 근로시간면제제도 운영상의 효과를 더할 수 있는 부분에 대해서도 추가적으로 검토할 필요가 있다. 그러나 이는 현재의 틀을 일단 정착시키는 우선적인 노력이 전제되어야 할 것이다.

동시에 상급단체로의 전임자 파견이 급격히 약화되는 현실에서 전체 노사관계의 조정력과 효율적인 노사정 협의를 위해서는 이에 대한 별도의 보완방안이 모색되어야 한다. 이는 노조 스스로의 합리적인 상급단체의 발전방향 제시와 더불어 사회적으로 공감대를 확장하는 방식으로 현재의 사업장단위 전임자 제도 정착과 병행해서 이루어져야 한다.

마지막으로 제도 도입 초기라서 과거의 관행을 개선하고 노사가 합리적인 제도적응을 하기에는 아직 시간이 더 필요하다는 점이 중요하다. 법에 의해 허용된 부분조차도 노사간에 험겨루기를 통해 제대로 정착시키고 있지 못한 사업장들이 일부 나타나고 있고 일

부는 법취지를 위반하고 있는 사업장들도 있는 것으로 나타났기에 법조문상으로 모호한 부분에 대한 정부의 적극적인 보완작업과 동시에 노사 스스로의 새로운 관행정착 노력이 향후 과제로 남아 있다고 할 수 있다. 