

2010년 임·단협 노사전략 평가 및 전망

— 임금 및 전임자 급여지급금지를 중심으로 —

김 정 한*

I. 머리말

2010년 노사관계는 전년도에 비해서 다소 불안할 것으로 전망되고 있다. 불안요인으로는 경기회복에 따른 노동계의 임금인상 기대심리, 기업구조조정에 따른 노사갈등 증가²⁾, 정치 일정(6월 2일 지자체 선거)과 관련된 사회분위기 이완, 노조법 개정 이후 제도 시행과정에서의 노사갈등 등을 들 수 있다. 이 중에서도 2010년 노사관계 불안을 초래할 가장 핵심요인으로 경영계는 노조전임자 임금지급금지를 둘러싼 노사갈등(43%)과 임금인상 요구(19%)를 들고 있다(경총, 2010: 2).

노조법과 노조법 시행령 개정 및 근로시간면제위원회 결성 이후 전개될 중앙차원에서 의 2라운드에서는 근로시간 면제위원회가 책정할 사업장 규모별로 조합원수를 고려한 근로시간 면제한도의 총량과 인원을 둘러싼 노사정간의 치열한 다툼이 예상된다. 우리나라 노사관계에서 재직 노조전임자가 차지하는 위상과 중요성을 감안하면 노조전임자에 대한 급여지원을 원칙적으로 금지하되, 예외적으로 허용하는 근로시간면제제도 도입은 노조전임자 급여 전면금지에 비해서는 노동조합측에 충격의 정도가 낮을 수 있지만, 노사간의 힘관계 변화, 노동운동 전체에 미치는 파장, 나아가 우리나라 노사관계의 패러다임을 바꾸는 요인이 될 것으로 전망된다는 점에서 그 의의와 중요성이 있다. 또한 근로시간 면제한도는 3년마다 재심의하여 결정할 수가 있지만 2010년에 처음으로 정해지는 근로시간 면제한도가 그 기준이 될 것이기 때문에 노동계는 최대한의 근로시간 면제한도를, 경영계는 최소

* 한국노동연구원 연구위원(junghan@kli.re.kr).

- 1) 경총의 2010년 노사관계 전망조사에 따르면, 2010년 노사관계는 전년도에 비해 응답자의 88%가 불안해질 것이라고 응답하고 있다(경총, 2010: 1)
- 2) 과거에도 경제위기 극복 후 회복기에는 분규건수가 증가하였다(78건(1997) → 129건(1998) → 198건(1999) → 250건(2000)).

한의 근로시간 면제한도를 책정하기 위해 총력을 기울일 것으로 보인다³⁾. 사업장 차원에서 근면위에서 책정될 조합원 규모를 감안한 근로시간 면제한도의 총량과 인원 이외에도 근로시간 면제범위를 벗어난 기존 전임활동시간, 노조 재정자립을 위한 노조의 요구, 면제대상업무, 외부활동가 채용 등을 둘러싸고 노사간 다툼이 전개될 것으로 보인다. 사업장 차원에서도 전임자 관련 조항이 어떻게 체결되느냐에 따라 노사간의 힘관계 변화가 예상되는 만큼 간단치 않은 대결이 전개될 것으로 전망된다.

한편 2009년 우리나라 경제의 성적은 그리 좋지 않았다. 경제성장률은 0.2%, 취업자수는 1998년 외환위기 이후 최대규모인 7.2만 명이 감소한 가운데 명목임금인상률(5인 이상 사업장)은 -0.7%로 소비자물가상승률 2.8%에도 미치지 못하는 결과를 초래하였다. 2010년 경제성장률 전망치가 5%대로 예상되는 가운데 노조는 지난 2~3년간 양보교섭에 따른 임금삭감 또는 반납에 대한 반발로서 고율의 임금인상을 요구하고 있으며, 사업장 차원에서도 근로자의 사기양양 차원에서도 일정 수준의 임금인상을 할 것으로 예상된다.

본고는 집단적 노사관계에서는 노조전임자 급여지급금지과 관련된 쟁점을, 개별적 근로관계에서는 임금을 중심으로 2010년도 임단협에 임하는 노사의 전략을 살펴보고자 한다.

II. 임금교섭

노사단체는 매년 임단협지침을 발표한다. 한국경총은 “2010년 임금조정 기본방향”, 한국노총은 “2010년도 공동임단투지침”, 민주노총은 “2010 민주노총 요구와 과제”를 통해 가맹단체에 임단협시 참고자료로 제시하고 있다. 한편 노동부는 “2010년 임금·단체교섭 지도지침”을 통해 국민경제적 차원에서 노사를 지도하고 있다.

2010년 임금교섭과 관련하여 노사간 쟁점이 될 사항을 임금수준, 임금체계와 임금격차, 임금피크제 등의 순으로 살펴본다.

1. 임금교섭 외부요인

2009년 우리나라의 경제성장률은 2008년 9월 미국발 금융위기 이후 세계적인 실물경제의 위축으로 2008년 2.5%에서 0.2%로 하락하였다. 경기침체하에서 취업자수는 1998년(127.6만 명), 2003년(3만 명)에 이어 3번째로 감소(7.2만 명)하였으며, 경제활동참가율과

3) 근로시간 면제한도의 총량과 인원수가 어떻게 정해지느냐에 따라 총연맹 집행부의 책임문제로 비화될 가능성도 적지 않다.

고용률도 전년도에 비해 각각 0.7%포인트와 0.9%포인트 하락한 60.8%와 58.6%를 기록하였다. 이와 같은 경제위기하에서 노사민정(민주노총 불참)은 2009년 2월 13일 “기업은 고용유지, 근로자는 임금동결·반납·삭감, 정부는 적극적인 지원, 시민단체는 노사정의 공동노력을 지원·옹원하는 것을 주된 내용으로 하는 경제위기 극복을 위한 노사민정 합의문을 체결하였다. 그 결과 2009년도 노사화합선언건수는 6,394건으로 2008년(2,689건)에 비해 2.4배, 임금동결·삭감건수는 2,329건으로 2008년(774건)에 비해 3배 증가하였다. 또한 협약임금인상률은 1.7%로 전년도(4.9%) 대비 3.2%포인트 하락하였다(노동부, 2010. 1).

2010년 우리나라의 경제성장률은 글로벌 경제여건 개선과 소비·투자심리 호전 등에 힘입어 수출과 내수 회복으로 4.6%(한국은행 추정)에 이를 것으로 예상되고 있다. 성장률이 4.6%일 때 취업자수는 194천 명 증가하고, 경제활동참가율은 60.8%, 실업률은 3.7%, 고용률은 58.5%에 이를 것으로 전망되고 있다(한국노동연구원, 2010. 2).

2. 임금수준

2005년 이후 양대 노총의 정규직 임금인상요구율은 한국노총은 정액임금(또한 월고정 임금총액), 민주노총은 기본급으로 산정기준이 다르지만 매년 8~9%대로 큰 차이가 없다. 2010년에는 한국노총은 9.5%, 민주노총은 9.2%의 임금인상을 요구하고 있다. 이에 반해 경총의 임금인상제시율은 호봉승급분(1.3%)을 포함하면 2005~08년에는 3.7~3.9%, 2009년에는 노사민정 합의정신을 감안하여 미제시, 2010년에는 1.3%(호봉승급분을 제외하면 동결)로 양대노총의 요구율과는 상당한 차이를 보이고 있다.

한국노총과 민주노총은 매년 표준생계비와 조합원 임금실태에 기초하여 임금인상을 요구한다. 노동계의 요구율에 대해 경총은 양대 노총의 표준생계비는 이론생계비 방식을 채택함으로써 품목이나 수량설정에 있어 작성자의 자의성이 개입되어 과대계상하고 있고 임금추정시 초과급여를 제외하고 있으며, 민주노총의 경우 근로자 개인의 임금만을 고려하여 다른 가구원의 소득은 모두 배제하고 있다고 반박하고 있다.

그러면 경총의 임금인상제시율에는 문제는 없는 것일까. 경총은 매년 국민경제생산성 증가율을 적정임금조정률로 제시하고 있다. 국민경제생산성 증가율은 2000년 이후에는 지속적으로 “실질GDP성장률 + GDP 디플레이터 증가율 - 취업자 증가율”⁴⁾로 계상된다. 적정임금조정률의 경우 2001~05년까지는 정기호봉승급분이 포함되어 있는 반면, 2006년 이후에는 정기호봉승급분(1.3%)이 제외되어 있다. 경총의 임금인상제시율에서 살펴볼아야 할 사항은 적정임금조정률로 사용되는 국민경제생산성 증가율 계산에서 사용되는

4) 1996년의 경우 적정임금인상률(4.8%)은 국민경제생산성 증가율(9.0%)에서 자본기여도(4.2%)를 뺀 것이다. 국민경제생산성 증가율(9%)은 “비농 실질GDP성장률(8%) + 비농 GDP디플레이터 증가율(4.1%) - 비농 취업자 증가율(3.1%)”이다.

실질GDP성장률, GDP 디플레이터 증가율, 특히 취업자 증가율 계상에서 일부 문제점이 발견된다는 점이다. 먼저 실질GDP성장률 추정치의 경우 2002년과 2008년에는 한국개발연구원, 2003년에는 재경부, 2005년에는 LG경제연구원, 2001년, 2004년, 2006년, 2007년에는 한국경제연구원, 2000년에는 한국은행 전망치를 각각 사용하여 일관성이 결여되어 있다. GDP 디플레이터 증가율 또한 매년 자료를 인용하는 기관이 다를 뿐만 아니라 소비자물가상승률 전망치를 이용하여 GDP 디플레이터 증가율을 추정하고 있다. 특히 문제가 되는 것은 취업자 증가목표치를 과대계상하고 있는 것으로 보인다. 예를 들면 2008년도 취업자 증가율을 2.3%로 계상하여 일자리 창출목표치로 55만 개로 추정하였으나 실질적으로는 14.4만 명에 그쳤다. 2007년의 경우에도 40만 개 목표치에 28.2만 개 달성, 2006년에는 60만 개 목표치에 29.5만 개로 목표치와 실제치 간에 많은 차이를 보이고 있음을 알 수 있다.

특히 2010년의 경우 경총은 베이스업분은 동결(정기호봉승급분 1.3% 제외)하되, 임금인상 여력이 있는 기업은 임금동결에 따른 재원을 신규채용 확대에 투입하고, 대기업의 경우 확보된 재원을 하청 중소기업의 근로환경 개선에 지원하는 것을 핵심내용으로 하는 임금조정 기본방향을 제시하였다. 경총은 임금을 동결하는 배경으로 국가고용률을 70%에 이르기까지 임금인상을 자제하여 향후 10년간 매년 31만 개의 일자리 창출을 목표로 하고 있다. 경총은 “임금인상 억제 → 기업수익 개선 → 투자 증가 → 일자리 창출 → 근로자의 구매력 증가 → 소비 증가 → 경제성장”이라는 선순환구조를 예상하고 있지만, 기업수익 개선이 투자 증가와 일자리 창출로 이어지지 않고 있기 때문에 선순환구조가 제대로 작동하지 않고 있는 실정이다. 또한 2009년의 고용률(취업인구 비율)이 58.6%로 2008년에 비해 0.9%포인트 하락한 상태이고, 취업계수(실질GDP 10억 원당 소요되는 취업자수)가 1990년 59.8명에서 2000년 38명, 2008년 28.8명으로 지속적으로 하락하고 있고(한국노동연구원, 2009: 25), 주요 선진국의 고용률⁵⁾도 60% 내외라는 점을 감안하면 고용률 70%는 사실상 불가능한 수치로 판단된다.

2005년 이후 명목임금상승률과 소비자물가상승률을 보면 2005~07년은 명목임금상승률이 소비자물가상승률을 초과하여 3%대의 실질임금상승률을 기록하였지만, 2008년과 2009년에는 명목임금상승률이 각각 3.1%와 -0.7%로 마이너스 실질임금상승률을 기록하였다. 2010년 명목임금상승률은 경기회복에 따른 노동계의 임금인상 기대심리가 높아지고⁶⁾, 지난 몇 년간 임금동결 내지는 낮은 임금인상률에 따른 근로자의 고통분담에 대한 보상 및 사기양양의 차원에서 6~7% 내외를 기록할 것으로 전망된다.

5) 2007년도 고용률을 보면, 미국 63%, 호주 63.1%, 영국 60%, 독일 53.3%, 프랑스 51.8%이다. 한국노동연구원(2008: 25) 참조.

6) 이는 1998년 외환위기 이후 명목임금상승률은 1998년 -2.5%에서 1999년 12.1%, 2000년 8%로 높아진 데서도 알 수 있다.

<표 1> 주요 노사단체의 임금인상요구율과 제시율 추이

(단위: %)

	경총 제시율 ¹⁾	한국노총 요구율	민주노총 요구율	경제 성장률 ²⁾	명목임금 상승률 ³⁾	소비자물 가상승률	실질임금 상승률
1997 동결		11.2	7.6~13.6	4.7	7.0	4.4	2.6
1998 총인건비 20% 감축		4.7	5.1~9.2	-6.9	-2.5	7.5	-10.0
1999 구조조정 완료기업: 동결 구조조정 진행기업: 삭감		5.5	7.7±1.5	9.5	12.1	0.8	11.3
2000 5.4		13.2	15.2±2.0	8.5	8.0	2.3	5.7
2005 3.9(1,000인 이상 대기업 동결)		9.4	9.3±2	4.0	6.6	2.8	3.8
2006 2.6(수익성 저하기업과 고임 대기업 동결)		9.6	8.0~12.6	5.2	5.7	2.2	3.5
2007 2.4(대출초임 및 고임 대기업 동결)		9.3	9.0	5.1	5.6	2.5	3.1
2008 2.6(고임 대기업 동결)		9.1	8.0	2.2	3.1	4.7	-1.6
2009 노사민정 합의정신을 존중하여 제시하지 않음			4.9 ⁴⁾	0.2	-0.7	2.8	-3.5
2010 - 동결 ⁵⁾ - 여력있는 기업은 신규채용 - 대기업은 하청업체 지원		9.5	9.2	4.6 ⁶⁾	-	-	-

주: 1) 경총의 제시율 중 2000년과 2005년은 호봉승급분 포함, 2006~10년은 호봉승급분(1.3%) 제외.

2) 2001~08년은 2005년 지수기준년 수치. 2001년 이전은 2000년 지수기준치.

3) 명목임금상승률은 2007년 이전에는 상용직, 2008년 이후에는 전체 근로자를 대상으로 함.

4) 공식 발표사항이 아닌 내부지침.

5) 정기승급분 제외. 경총에서는 1.3%로 계상(2005년 정기승급 실태조사).

6) 한국은행 전망치.

자료: 노동부, 한국은행, 한국노총, 민주노총, 한국경총.

3. 임금체계 및 임금격차

가. 임금체계

노사단체는 매년 임금지침을 발표하면서 최저임금을 포함한 임금수준(임금인상요구율과 제시율) 뿐만 아니라 임금체계 및 임금형태의 개선에 대해서도 가맹단체에 권고한다(표 2 참조).

임금체계는 광의의 개념으로는 임금의 구성을, 협의의 개념으로는 기본급 결정기준을 나타낸다. 임금구성 단순화를 언급할 경우에는 임금체계의 광의의 개념을, 연공급의 직능급이나 직무급으로의 전환을 이야기할 때에는 협의의 개념으로 각각 사용된다. 양대 노총은 임금체계 중 광의의 개념인 임금구성의 단순화, 즉 임금총액에서 차지하는 기본급의 비중 확대를 주장하지만, 경영계가 주장하는 임금체계의 협의의 개념, 즉 연공급의 직무·성과급으로의 전환에 대해서는 적극 반대하고 있다. 노동조합에서는 임금의 개별

<표 2> 노사단체의 임금체계 및 임금형태 주장

	한국노총	민주노총	경총
임금체계	- 임금체계 단순화 - 기본급 비중 확대 - 직무급제 도입 저지	- 임금체계 단순화 - 직무·직능급 도입 반대 - 산별임금체계 형성(임금구성 단순화)	- 연공급제 폐지 - 직무·성과중심 임금체계 도입 - 사후적 임금결정체계
고용형태간 격차 해소	비정규직 임금인상요구를 20.2%(월 임금총액 대비247,935 원)	29.8%(월 평균임금357,500원)	-
기업규모간 임금격차 해소	-	- 노동연대기금 적립 - 성과공유제	- 대기업은 임금동결에 따른 재원을 하청업체의 근로환경 개선에 사용
임금피크제	- 정년보장형 반대 - 정년연장형에 한하여 적극 검토	도입 반대(정년보장, 정년연장형 모두)	정년보장형 임금피크제

자료: 한국노총, 민주노총, 한국경총.

화를 촉진하는 성과주의 임금제도를 도입하기 어려운 측면이 적지 않다. 그러나 사회의 고령화에 따른 기업내부 인력의 고령화는 생산성이 뒷받침되지 않는 임금인상은 단위노동비용(unit labor cost)을 올려 기업경쟁력을 약화시키는 결과를 초래할 가능성도 있다. 민주노총을 비롯한 노동계는 임금체계를 장기적으로 숙련급으로 전환하여야 할 필요성을 인식하고 있지만, 그 방향은 경영계가 주장하는 직무·직능급으로의 전환을 의미하는 것은 아니다. 민주노총은 직무급에 대해서는 서구처럼 동일노동·동일임금의 원리가 준수되는 직무급이 아니라 기업별 직무성과급에 불과하고, 직무평가 기준의 중립성은 물론이고 직무별 분류체계조차 모호해 객관적 기준과 평가에 필요한 최소한의 전제조건마저 마련되어 있지 않다는 이유로 경영계의 직무성과급 도입에는 분명히 반대하고 있다.

나. 임금격차

1987년 노동운동이 활성화된 이후 성별·산업별·직종별 임금격차는 많이 해소되었지만, 기업규모별 임금격차와 고용형태별 임금격차는 더욱 확대되어 가고 있다. 이에 따라 노동계뿐만 아니라 경영계에서도 기업규모간 임금격차 해소를 위해 지침을 내리고 있으나 성과는 거의 거두지 못하고 있다. 민주노총에서는 산별차원의 교섭에서 임금인상액의 일부를 “노동연대기금”으로 적립하여 임금격차 해소에 사용하거나 대공장(300인 이상 대기업) 노사가 잉여금의 일부(1%)를 협력업체 발전기금으로 출연하는 성과공유제를 통해 임금격차를 해소하는 방안을 제시하고 있다. 경영계에서는 임금인상 여력이 있는 대기업은 임금동결에 따른 재원을 중소기업의 근로환경 개선에 사용하여 대·중소기업 상생추구를 요구하고 있다. 그러나 기업규모별 임금격차(현금급여 기준)를 보면, 30~99인 규모

의 임금을 100으로 하였을 때 1,000인 이상 규모의 임금은 1987년 103.6에서 1990년 131.3, 2000년 164.6, 2008년 180.2로 지속적으로 확대되고 있다⁷⁾. 일본에 비해 중소기업이 취약한 우리나라의 현실을 고려할 때 중소기업의 붕괴는 장기적으로는 대기업의 몰락으로 이어질 수 있다는 사실을 감안하면 대·중소기업 상생, 고용률 증대, 실업률 감소를 위해서도 무분별한 하청단가 인하금지와 중소기업의 근로조건은 개선되어야 하며, 이를 위한 대기업 노사의 인식의 전환과 함께 실천이 요구된다.

1997년 외환위기 이후 수량적 유연성 확대는 비정규직의 양산을 초래하였다. 지배적인 임금체계인 연공급체계하에서 정규직과 비정규직간 임금격차는 점차 확대되고 있다. 정규직의 월평균 임금을 100으로 하였을 때 비정규직의 임금은 2002년 67.1%, 2005년 62.6%, 2008년 60.9%, 2009년 54.6%(120.2만 원)로 감소하고 있다⁸⁾. 정규직과 비정규직간의 임금격차를 축소하기 위해 비정규직의 임금인상요구율을 한국노총은 20.2%(247,935 원), 민주노총은 29.8%(357,000원)로 정규직에 비해 높은 수준을 요구하고 있다⁹⁾. 양대 노총의 요구는 고용형태간 임금격차 완화를 위해 불가피한 측면도 없지 않다. 그러나 2009년 8월 현재 기준으로 비정규직 5,754천 명 중 42.9%가 10인 미만 사업장에, 68.9%가 30인 미만 사업장에, 87.3%가 100인 미만 사업장에 몰려 있다는 점을 감안하면 20%가 넘는 임금인상률은 임금수준이 낮은 영세사업장은 물론 대다수의 사업장이 감당할 수 있는 수준은 아닌 것으로 판단된다. 또한 비정규직 중 시간제 근로자의 월평균 임금(통계청, 2009년 8월 근로형태별 및 비임금근로부가조사)은 53.5만 원으로 한시근로자 130.1만 원, 비전형 근로자 119.1만 원에 비해 훨씬 적은 편이라는 점을 고려하면 시간제 근로자를 제외한 다음 요구율을 산정하여야 할 것이다.

다. 임금피크제

사회의 고령화는 기업내부인력의 고령화를 촉진하고 있다. 특히 베이비붐세대의 고령화는 연공급제하에서 기업의 인건비 부담을 가중시키고, 고령자에 대한 부정적인 인식과 맞물려 중고령자의 조기퇴직이 일상화되어 사회문제가 되고 있다.

실제로 주된 일자리에서의 퇴직연령은 53세(통계청, 2009년 5월 조사)로서 300인 이상 대기업의 평균정년인 57.2세(노동부, 2009년 12월 조사)와 국민연금 수급개시연령인 60세와는 각각 4년과 7년의 차이가 발생한다. 연령계층별 고용률을 보면, 40~44세와 45~49세

7) 학자금, 의료비 지원 등 법정외 복리비는 30~99인 규모를 100으로 하였을 때 1987년 128.5에서 1990년 164.7, 2000년 198.4, 2008년 185.8로 현금급여에 비해 기업규모간 격차가 큰 편이다. 노동부, 「기업체노동비용조사보고서」, 각년도 참조.

8) 통계청, 「근로형태별 및 비임금 근로부가조사 결과」, 각년도 참조.

9) 비정규직의 임금인상 요구를 한국노총은 정규직의 51.8%, 민주노총은 정규직의 55%로 하고 있다.

는 각각 77.4%와 77.3%에 이르지만, 50~54세에는 73.4%, 특히 55~59세는 65.9%로 크게 하락한다(통계청, 2009년 8월 부가조사). 50대 중반연령에서 주된 일자리에서의 퇴장과 이들의 비임금근로자와 비경활인구로의 전환에 따른 소득수준의 급격한 하락은 50대 이후의 빈곤문제로 대두되고 있다.

임금피크제는 고용을 보장(연장 포함)하는 것을 전제조건으로 일정기간 임금을 조정하는 임금제도이다(김정환, 2003). 임금피크제 유형으로는 정년보장형 임금피크제, 정년연장형 임금피크제, 고용연장형 임금피크제로 구분된다. 임금피크제에 대한 노사단체의 입장은 극명하게 나뉜다. 한국노총은 정년연장형 임금피크제를, 경총은 정년보장형 임금피크제를 각각 선호하는 반면, 민주노총은 정년보장과 정년연장형 임금피크제 모두를 반대한다. 민주노총은 임금피크제는 주거비, 교육비, 의료비 지출이 높은 현실에서 빈곤층만 양산하고, 정년연장형 임금피크제도 정년연장보다는 임금삭감에 치중하여 도입하려 할 위험이 높기 때문에 임금피크제 도입은 오히려 비정규직 양산만 초래한다는 이유로 임금피크제 도입에 반대하고 있다. 근로자들이 노동조합을 결성하는 목적은 크게 임금인상과 고용안정이다. 우리나라의 경우 주된 일자리 퇴직연령과 연금수급연령과의 격차, 재취업의 어려움, 사회안전망 미비 등을 고려하면 정년연장형 임금피크제 도입은 적극 장려되어야 할 사항으로 판단된다. 정년연장형 임금피크제의 도입이 비정규직을 양산하고 정년연장보다는 임금삭감에 치중한다는 민주노총의 주장은 정년연장형 임금피크제를 도입하려는 노동조합의 역량을 과소평가하고 있다는 느낌이 든다. 민주노총은 임금피크제 도입에 대해서는 반대하고 있지만 한편으로 고령화 사회 도래 및 연금수령 연령의 상향조정에 따라 정년은 60세 이후로 늘어, 점차적으로 65세까지 늘어야 한다고 주장하고 있다. 고령화 사회에 있어 기업경쟁력이 그대로 유지되는 가운데 이루어지는 정년연장이 가장 바람직한 해결방안이지만, 현실적으로는 불가능한 방안으로 평가된다. 임금피크제에 대한 무조건적인 반대와 찬성은 근로자의 삶의 질 향상과 기업경쟁력 제고에 도입이 되지 않는다는 점을 감안하면 노사 양측의 양보와 이해가 요구된다.

III. 단체교섭: 노조전임자 급여지급금지를 중심으로

오랜 전통 끝에 2010년 1월 1일 오전 2시 1997년 3월 이후 13년간 유예되어 왔던 “노조 전임자 급여지급금지와 사업장 단위의 복수노조 허용”을 핵심내용으로 하는 노동조합및 노동관계조정법이 개정되었다. “노조전임자 급여지급의 원칙적 금지·예외적 허용”으로 전환된 근로시간 면제방식은 2010년 7월 1일부터, 사업장 단위의 복수노조 허용은 2011

년 7월 1일부터 각각 시행된다.

노조법 개정 이후 2010년 2월 12일 노조법 시행령이 개정되고, 2월 26일에는 노조전임자 급여지급을 대신하여 도입되는 근로시간 면제한도를 정할 근로시간면제심의위원회(이하 근면위)가 출범하였다. 근면위 출범 이후의 일정을 보면 다음과 같다. 근면위는 먼저 근로시간 면제한도를 정하는데 기초자료로 활용될 실태조사를 실시하기로 하였다. 실태조사는 근로자 5천 명 이상인 유노조사업장은 전수조사(51개소), 5천 명 미만인 유노조사업장은 모집단(6,600개)의 10% 표본조사 방식으로 700개소를 대상으로 실시하여 3월 31일까지 회수하려고 하였으나 근면위에 3월 29일해야 참여한 민주노총의 요청으로 조사표 수거기한을 4월 6일까지 연장하였다. 4월 5일 기준으로 실태조사표 회수율은 82%(사용자측은 94%, 노조측은 70%) 수준이었다¹⁰⁾. 근면위는 회수한 조사표를 토대로 분석을 거쳐 4월 16일 개최되는 전체회의에서 실태조사 결과를 발표할 예정이다. 이후 노사는 4월 23일까지 요구안을 각각 제시하고, 4월 27일까지 근로시간 면제한도 합의도출을 위해 노력하다가 합의가 안될 경우 4월 27일~4월 30일 사이에 공익위원 2명이 실태조사단의 도움을 받아 합의도출을 위한 조정안을 제시하기로 하였다. 근면위는 위원간 합의가 되지 않을 경우에는 공익위원만으로 5월 15일까지 국회의 의견을 들어 근로시간 면제한도를 결정할 예정이다.

4월 초 현재 시점에서는 근로시간 면제한도가 아직 정해지지 않은 상태이기 때문에 노조전임자와 관련하여 노사간 쟁점이 될 사항에 대한 노사의 주장을 살펴보면 <표 3>과 같다.

1. 건전한 노사관계 발전을 위한 노조의 유지·관리업무의 범위: 파업준비 행동과 상급단체 파견

개정노조법은 노조전임자 급여에 대해서는 “원칙적 금지·예외적 인정”의 입장을 취하고 있다. 즉 전임자 급여지급은 원칙적으로 금지하되, 전임자 급여지급의 예외로 인정되는 근로시간면제제도(time-off)를 마련하여 근로시간 면제한도 내에서는 급여지급이 인정된다.

개정노조법 제24조 제4항은 “제2항에도 불구하고 단체협약으로 정하거나 사용자가 동의하는 경우에는 사업 또는 사업장별로 조합원수 등을 고려하여 제24조의 2에 따라 결정된 근로시간 면제한도(이하 “근로시간 면제한도”라 한다)를 초과하지 아니하는 범위에서

10) 노조측의 응답률이 낮은 것은 민주노총 가맹조직인 금속노조와 공공운수연맹이 실태조사를 거부한 데에 따른 것이다. 한편 한국노총은 근면위에서의 실태조사와는 별도로 자체조사한 산하조직 전임자실태조사 결과를 발표할 예정이다. 민주노총 금속노조에서도 자체 실태조사를 실시할 예정이다.

〈표 3〉 노조전임자 관련 노사정 비교표

	노동계	경총	노동부
기존 전임자수 및 처우	기존 전임자수 및 처우 유지	면제한도 내 인정	전임자수와 전임자 급여 지급은 별개 사항
면제한도 활용 절차	면제한도 내에서 노조 자율(사측의 사전승인 없이)	사전 승인 또는 협의	-
건전한 노사관계 발전을 위한 노조의 유사·관리업무	파업준비 등 노사의 대립과 갈등요소가 포함된 업무도 포함	파업준비 등 노사의 대립과 갈등요소가 포함된 업무는 미해당	파업준비 등 노사의 대립과 갈등요소가 포함된 업무는 미해당
상급단체 파견	타임오프 범위내 상급단체 파견 가능	상급단체 파견은 가능하지만 전임자 급여는 노조 스스로 부담	상급단체 파견은 가능하지만 전임자 급여는 노조 스스로 부담
면제한도 초과하는 활동시간	노사합의 또는 사전 양해방식으로 확보	불인정 및 노조에 책임추궁	불인정
근로시간면제 범위를 벗어난 기존 전임활동 보장	- 종업원대표기구 또는 노사 공동위원회 등의 유급활동 보장(노조법 제24조 제2항 및 4항과는 별개 인정 요구) - 근무시간중 유급조합활동시간 확보	불인정 및 교섭거부	전임자의 무급노조활동은 인정
비공식전임자	-	불인정	불인정
실질적인 전임간부 활동비 확보방안	- 복리후생명목, 노사관계발전기금 등의 명목으로 기부하도록 하고, 노조기금 또는 조합비 등을 전임자에게 지급(제81조 4호 활용) - 임금인상시 노조재정자립명목의 수당 신설 및 체크오프 - 노조재정자립기금 확보(자판기, 매점, 식당 등의 운영권 획득) - 면제대상업무시간에 대한 별도수당 확보	편법 급여지급 및 별도 협약 체결요구 거부, 경총 및 노동부에 통보	복리후생기금 등이 편법으로 전임자 급여로 전용되는 것은 불인정
경과조치 및 교섭전략	- '10.7.1 이전까지 체결·갱신된 단협은 단협 유효기간까지 전임자 임금에 관한 단협 효력 인정, '10.6.30까지 단협 체결 독려 - 특별단체협상 또는 조기·시기집중 단체교섭 실시	- '10.1.1 이전에 체결된 단협만 인정 - 단협 유효기간 종료시점에 맞추어 교섭 · 상반기에 유효기간 만료 또는 미도래(단, 특별단체협 조항 있는 경우): 근무위 결정 이후 교섭 · 상반기 중 유효기간 미도래시(특별단체협조항 없음): 교섭 거부	'10.1.1 이전에 체결된 단협만 인정
외부활동가 채용(단위사업장)	자율	거부	-

근로자는 임금의 손실 없이 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리 업무를 할 수 있다”라고 규정하고 있다.

근로시간 면제대상이 되는 업무는 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무로 한정되어 있는데, 이 중에서 노사간 가장 쟁점이 될 사항은 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무에 파업준비 등과 같이 노사의 대립과 갈등요소가 내포되어 있는 업무가 포함되느냐의 여부이다.

한국노총은 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무에는 파업준비 활동을 포함한 모든 노조활동이 포함된다고 보고 있다. 이에 반해 경총에서는 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무의 범위는 대립적 노사관계가 아닌 노사상생의 발전을 위해 반드시 필요한 노동조합의 유지·관리업무를 의미하는 것으로 해석하고 있다. 노동부는 “법에 규정되어 있는 회계처리업무, 총회(대의원대회) 개최 관련업무 등 필수적인 노조관리업무는 해당되지만, 파업준비 등과 같이 노사의 대립과 갈등요소가 내포되어 있는 업무는 해당되지 않는다. 따라서 노조의 모든 활동을 포함하는 것이 아니며, 건전한 노사관계 발전을 위한 노조업무만이 해당된다고 설명하고 있다. 구체적인 업무 내용은 근로시간면제심의위원회가 근로시간 면제한도를 결정함에 있어 기준으로 삼을 노동조합업무로서 그 내용이 확정될 것으로 판단하고 있다.

한편 근로시간 면제대상업무 중 상급단체에 전임자를 파견하는 것이 가능한지의 여부는 상급단체의 열악한 제정을 고려하면 상급단체인 산별연맹(산별노조), 총연맹, 총연맹의 지역본부·지부 등의 정상적인 운영과도 밀접한 연관이 있다는 점에서 그 중요성이 있다.

개정노조법은 근로시간 면제한도는 “사업 또는 사업장별로 조합원수 등을 고려하여 근로면위가 심의·의결”하도록 되어 있다(제24조 제4항). 이 법규정에 따르면 근로시간 면제 한도 내에서 상급단체에 파견하는 것이 가능하지 않다. 노동부에서는 “근로시간면제제도는 사업장 내에서의 합리적 노조활동을 보장하기 위한 것으로서 상급단체에 파견된 전임자의 업무는 개정노조법에 규정된 time-off의 범위인 노사공동 및 건전한 노사관계 발전을 위한 노조의 유지·관리업무에 해당된다고 볼 수 없기 때문에 노조 스스로 급여를 부담하여 상급단체에 파견할 수는 있으나, 사업주가 파견전임자의 급여를 부담하는 것은 time-off제도의 취지에 맞지 않은 것으로 판단하고 있다. 경영계에서도 파견 노조전임자의 급여를 부담하는 것은 유급근로시간면제제도의 취지에 부합하지 않는다고 주장한다. 노동부와 경영계와는 달리 노동계에서는 노조의 유지·관리업무는 단위노조 활동에 한정되는 것이 아니라 노조의 단결력 유지, 근로조건 유지개선을 위한 상급단체와의 연대활

동, 상급단체 전임자의 파견활동은 당연히 노조의 유지·관리업무에 포함되는 것으로 해석하고 있다.

결국 근로시간 면제대상업무의 범위가 어떻게 규정되느냐에 따라 근로시간 면제한도가 정해지는 만큼 근면위에서 노사간 치열한 공방이 예상된다.

2. 근로시간 면제범위를 벗어난 기존 전임활동 보장

노동계는 유급노조전임자가 아닌 노조전임자의 급여 확보를 위해 다음과 같이 주장한다. 노동계는 단체협약상 확보한 재직전임자(근로계약상 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노조활동에만 종사하는 자)에 대해 노조법은 사용자의 급여지급을 금지하고 있으나 근로자 참여 및 협력에 관한 법률상의 근로자 위원이나 기타 노사공동기구, 우리사주조합, 상조회, 사내복지기금 등의 위원, 임원(회장, 이사, 감사 등)을 겸직하여 보수를 받도록 할 경우 이를 금지하는 법이 없다고 주장한다. 또 근참법상 노사협의회 위원에 대해 법에서 비상임·무보수로 하고, 협의회 출석시간과 이와 관련된 시간만 근로시간으로 간주하고 있는 법규정(근참법 제9조)을 이유로 이를 거부할 수 있으나 현행법상 노사협의회 담당 상임위원으로 보수를 지급하는 것을 금지하거나 처벌하는 규정은 없으며, 여타 노사공동위원회, 우리사주조합, 사내복지기금, 고충처리위원, 안전보건위원회 등 위원, 이사 등으로 보수를 지급받는 것을 금지하지 않고 있다는 이유로 이들 활동에 대해서는 사용자가 급여를 지급하도록 요구하고 있다. 다시 말해 노동계는 전술한 이들 활동은 노조법 제24조 제2항 “노동조합의 업무에만 종사하는 자(이하 “전임자”라 한다)는 그 전임기간 동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받아서는 아니된다”와 제4항 “근로자는 임금의 손실 없이 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무”와는 별도로 유급활동으로 보장받아야 한다는 것이다.

요컨대 노동계는 기존 재직전임자의 활동을 노조활동이 아닌 노사협의회, 안전보건위원회, 고충처리위원, 우리사주조합 등 종업원대표기구 또는 노사공동위원회 위원 겸직을 통해 유급활동을 보장받으려는 것이다.

경영계는 노사협약과 고충처리는 근참법상의 노사협약(제9조 제2항, 제18조)과 근참법상의 고충처리활동(제26조 등), 산업안전은 산업안전보건법상의 산업안전보건위원회 및 안전·보건에 관한 협의체 활동(제19조 제1항) 등 관련법률에서 규정하고 있는 활동으로서 이들 활동은 당연히 근로시간 면제활동에 포함되며, 또한 법률에 근거가 없는 각종 제도개선위원회 등 임의기구의 설치와 활동은 유급근로시간 면제한도로 인정해서는 안된다는 입장을 취하고 있다. 노동부에서도 유급근로시간 면제한도에는 노조법상의 교섭

· 협의, 근참법상의 고충처리·노사협의회 참석, 산업안전보건법상의 안전보건위원회 참석 등이 포함되는 것으로 보고 있다.

한편 노동계는 우리 노사관계 현실상 법에서 정한 근로시간 면제 총량을 넘어서는 활동시간의 허용은 노사합의나 상호 양해로 불가피하게 발생할 수밖에 없다고 주장한다. 이에 대해 경영계는 유급근로시간 면제한도(대상업무, 시간 및 인원)를 초과하여 조합활동이 이루어질 경우 이는 정당한 노조활동으로 보호받을 수 없으며, 만약 초과하여 조합활동이 이루어질 경우 노조에 징계책임, 민·형사상 책임을 물어야 한다고 주장하고 있다.

3. 근로시간 면제한도 활용절차

개정노조법은 사업 또는 사업장별로 조합원수 등을 고려하여 근로시간 면제한도를 설정(제24조 제4항)하도록 규정하고 있다. 노조법 시행령은 “법 제24조의2 제1항에 따른 근로시간면제심의위원회(이하 “위원회”라 한다)는 같은 조 제2항에 따른 근로시간 면제한도를 정할 때 법 제24조 제4항에 따라 근로시간 면제한도는 사업 또는 사업장의 전체 조합원수와 해당 업무의 범위 등을 고려하여 시간과 이를 사용할 수 있는 인원으로 정할 수 있다”(시행령 11조의2)고 하고 있다. 즉 시행령은 근면위가 근로시간 면제한도를 정하면서 근로시간 면제한도와 함께 이를 사용할 수 있는 인원수를 함께 제한할 수 있도록 하고 있다¹¹⁾.

근면위에서 근로시간 면제한도와 함께 이를 사용할 수 있는 인원수를 함께 정한 이후 단위사업장에서 문제가 될 수 있는 사항은 노조전임자가 근로시간면제제도를 활용할 때의 절차, 즉 사용자에게 사전통보만으로 활용할 수 있는지, 아니면 사용자와의 협의 또는 합의절차를 거쳐 사용하느냐의 여부이다.

노동계에서는 근로시간 면제한도의 자율적 활용을, 경영계는 사전승인 또는 협의를 각각 주장하고 있다. 구체적으로 살펴보면 노동계에서는 근로시간 면제한도(근로면제시간의 총량)는 노조전임자(또는 노동조합이 정한 근로시간 면제자)가 노조의 통보만으로 자유롭게 적치 또는 분할하여 사용할 수 있고, 사용자는 이에 간여할 수 없도록 단체협약에 규정하여야 한다고 주장한다. 이에 반해 경총에서는 유급근로시간 면제활동·업무에 대한 효율적인 관리를 위해 노조에게 일정한 주기를 정하여 근로시간면제사용계획서를 제출하고, 사용자와 협의할 것을 주장하고 있다. 또한 경영계는 사용계획서를 제출하지 않는 경우 또는 사용계획서를 사용자와 협의하지 않을 경우 사용자는 사규에 따라 조치하

11) 근로시간 면제한도와 이를 사용할 인원수를 제한하도록 규정한 노조법 시행령은 노조법 위임의 범위를 벗어난 무효라고 주장하기도 한다(유성재, 2010: 23).

는 방향으로 단체협약을 체결하도록 가맹단체에 권고하고 있다.

근로시간 면제한도 활용절차에 대한 노사의 의견은 극단적으로 나뉘지만 노조활동은 기업의 정상적인 생산활동을 저해하지 않는 범위 내에서 운영될 필요성이 있는 것으로 판단된다.

4. 기존 노조전임자수 및 처우 유지

개정노조법에 따르면 노조전임자에게 급여를 지급하는 것을 금지하는 것이지 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의가 있는 경우에는 노조전임자를 둘 수 있다(제24조 제1항). 이는 노조전임자를 두는 것과 전임자 급여지급은 별개의 문제라는 것이다. 따라서 노조에서 전임자 임금을 부담하고 전임자를 계속해서 두는 것은 법 위반이 아니며, 사용자는 전임자의 정당한 조합활동을 제한해서는 안되도록 규정하고 있다(제24조 제3항).

노동계는 법개정을 이유로 단체협약상 전임자수를 축소하려는 사측의 요구를 수용하지 말고 종전 단체교섭의 성과로 확보한 전임자수를 유지하도록 가맹단체에 시달하고 있다. 또한 확보된 노조전임자에 대해서는 전임기간의 근속기간 산정, 불이익처우 금지, 각종 복리후생, 처우, 승급, 재해보상 등을 조합원과 동일하게 적용하여야 한다고 주장하고 있다. 이에 반해 경총에서는 노조법에서 노조전임자에 대한 규정을 두고 있더라도 반드시 노조전임자를 인정할 필요성이 없으므로 가급적 노조전임자를 인정하지 않는 것이 바람직하며, 부득이하게 노조전임자를 인정할 경우에는 그 수를 최소화하도록 권고하고 있다. 아울러 경총은 노조전임자의 지위는 무급휴직자와 유사하므로 휴직자의 처우에 준해 조치하도록 요구하고 있다.

기존 노조전임자를 유지하는 것과 전임자 임금지급은 별개 문제라는 점을 고려하면 노조는 이전에 확보한 기존 노조전임자수를 가능한 한 유지하려고 하겠지만, 이는 노조재정과 연계하여 고려하여야 할 사항으로 판단된다.

5. 실질적 노조전임간부 활동비 확보방안

노동계에서는 기존 노조전임자수를 유지하기 위해 근로시간 면제범위를 벗어난 기존 전임활동 보장을 요구하는 한편으로 사용자로부터 다양한 형태의 지원을 받아 전임간부의 활동비를 확보하려는 다양한 방안을 강구하고 있다. 노동계의 논리와 경영계의 반박 논리를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 노사관계 발전 및 조합원의 복리후생기금 등의 명목으로 사용자로부터 기부를 받아 기금을 조성하고, 기금의 운영·관리권을 노조가 확보하는 한편, 기금의 사용목적에

조합원의 복지향상을 위해 활동하는 전임자의 활동비로 사용가능하도록 단체협약을 체결하는 방안이다. 이 방안에 대해 노동계는 노조법 제24조 제2항과 제81조 제4호는 전임자가 사용자로부터 급여를 지원받는 것을 금지하는 것이지, 노조가 사용자로부터 급여상당액을 확보하여 전임자에게 급여를 지급하는 것은 아무런 문제가 없는 것으로 판단하고 있다. 또한 노동계는 노조법 제81조 4호 단서에서도 사용자가 노조에 “근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부” 등은 부당노동행위로 보지 않기 때문에 전임자를 후생자금 및 기금관리업무 담당자로 보수를 받으며, 해당 업무를 수행하면서 노조활동을 겸임하는 방안도 모색할 수 있다고 주장한다.

경영계는 노조재정자립기금을 노사합의하에 사측이 노조에 출연하는 것은 노조의 운영비를 원조하는 행위에 해당되며, 노조법 제81조 4호의 예외조항에 포함되지 않아 부당노동행위에 해당되기 때문에 노조의 주장을 수용하지 말도록 회원사에 권유하고 있다.

노동부는 사용자가 노조재정자립기금 명목의 금전을 노동조합에 지급하기로 하는 내용의 단체협약을 체결한 경우, 동 노조재정자립기금은 노조법 제81조 4호 단서에서 규정하고 있는 예외조항에 해당된다고 보기 어려울 것이므로, 비록 노사가 합의하여 재정자립기금을 지급하기로 하는 내용의 단체협약을 체결하였다 하더라도 이는 강행법규에 위배되어 그 효력을 인정받기 어려울 것으로 해석하고 있다(2007.9.17 노사관계법제팀 3032).

둘째, 노조는 자판기, 매점, 식당 등의 운영권 획득을 통해 노조재정자립기금을 조성하여 이익금을 노조사업비로 사용하는 방안을 강구한다. 또한 노동계는 노조법 부칙 제6조(제5310호, 1997.3.13 제정, 2001.3.28 개정)¹²⁾에 전임자에 대한 급여지원규모를 노동조합의 재정자립에 재원으로 사용하도록 사용자에게 의무를 부과하고 있으므로 개정노조법에 따라 노조전임자에 대한 급여지원규모가 근로시간 면제의 범위로 줄어들어 따라 그 재원만큼을 출연하여 노조의 재정자립기금으로 조성하여야 한다는 논리를 내세우고 있다.

경영계는 노조자립기금은 전임자 급여지급금지와 연관되어 운영된 제도로서, 2010년 7월 1일 이후에는 재정자립기금 및 운영은 노조법 제81조 4호에 위반되어 부당노동행위로 인정될 수도 있기 때문에 노조재정자립기금 설치에 대해서는 그 수용을 거부할 것을 주장한다. 또 노조재정자립기금을 확보하기 위한 방안으로서 자판기, 매점, 식당 등의 운영권을 요구하는 사례에 대해서는 노조운영에 필요한 재원은 노조가 자체적으로 충당하는 것이 원칙이고, 만약 복지시설의 운영을 노조에 허용한다면 이를 통해 나오는 수익금

12) 노조법 부칙 제6조(제5310호, 1997.3.13) ② 노동조합과 사용자는 전임자에 대한 급여지원규모를 노사협의를 의하여 점진적으로 축소하도록 노력하되, 이 경우 그 재원을 노동조합의 재정자립에 사용하도록 한다(개정 2001.3.28)

은 이후 노조가 노조전임자 급여·불법쟁의기금·상급단체투쟁기금 등으로 활용할 가능성이 높으며, 회사에 대해 부담으로 작용할 수 있기 때문에 노조의 요구에 일절 응하지 않는 것으로 지침을 마련하고 있다.

셋째, 노동계는 임·단협교섭을 통해 노조의 재정자립을 위한 조합비 인상 명목의 수당을 신설하는 방안을 강구하고 있다. 명목을 불문하고 조합비 인상 명목의 수당을 신설할 경우 사용자와는 전임자 임금미지급에 따른 조합비 인상분으로 임금인상과는 별개임을 분명히 할 뿐만 아니라 사전에 노조결의기구, 즉 총회나 대의원대회 등을 통해 노조 재정자립기금 목적의 수당임을 분명히 하고, 임금지급시 조합비와 함께 체크오프하여 납부한다는 동의를 사전에 받아둬으로써 사후 논란의 여지를 최소화하도록 조치하고 있다. 또한 노동계는 근로의무가 면제되는 근로시간에 대한 유급처리시 사용자가 지급하여야 할 임금수준에 대해서는 노조법상 규정이 없기 때문에 노조는 교섭을 통해 해당시간에 대한 높은 임금지급을 요구하여 현행 전임자의 임금수준을 확보하는 방안도 강구하고 있다. 경영계는 노동계의 이러한 주장에 대해 탈법적 노조전임자 급여지급행위이며, 노조법 제81호 4호가 규정하고 있는 경비원조에 해당될 가능성이 높고, 이 경우 회사는 부당행동행위로 처벌받게 되므로 노조의 요구에 단호히 거부하도록 회원사에 권유하고 있다.

6. 비공식전임자(업무협조 등)

2010년 7월 1일부터 근로시간면제제도가 시행된 이후 일부 사업장에서는 기존의 유급 노조전임자수를 유지하기 위해 노조전임자를 총무부, 인재개발팀 등 회사내 부서 소속으로 배치한 뒤 실제로는 노조의 업무를 보는 비공식전임자나 업무협조 방식으로 노조활동을 하는 사례가 발생할 수 있다. 1995년 12월 10일 재정경제부(투자 41631-60)의 노조전임자 축소지침을 내린 이후 단체협약상으로는 전임자를 축소하였지만, 실제로는 특히 지방조직이 많은 일부기관에서는 지부장 등에 대해서는 업무협조 방식으로 편의를 제공하는 사례가 발생한 것으로 나타나고 있다. 1949년 노조법을 개정하여 노조전임자에 대한 급여지급이 금지된 일본의 경우에도 전임자 임금지급금지를 한 60년이 경과한 2008년에도 후생노동성 산하 사회보험청 직원이 휴직허가를 받지 않은 채 조합활동을 한 이른바 비공식전임자로 밝혀져 비공식전임자와 비공식전임자에게 급여를 지급한 관리자를 처벌하기로 한 사건이 발생하였다(일본경제신문, 11월 5일자). 우리나라의 경우에도 충분히 발생할 수 있을 수 있는 사례로 보여진다. 경영계에서는 비공식전임자나 업무협조 방식의 전임자 인정에 대해서는 노조법 제81조 4호가 규정하고 있는 경비원조에 해당될 가능성이 높고, 이 경우 회사는 부당행동행위로 처벌받게 되므로 노조의 요구에 대해 수용불가의 입장을 밝히고 있다.

경총의 바람과는 달리 개별사업장에서는 비공식 노조전임자가 존재할 여지가 적지 않다. 노사협력적인 노조나 친회사노조의 경우 사용자측에서 비공식전임자를 인정하는 사례도 발생할 수 있다. 그러나 복수노조가 2011년 7월 1일부터 허용될 경우에도 비공식전임자가 유지될 것이냐? 비공식노조전임자를 전혀 인정받지 못하거나 차별받는다고 인식하는 노조에서 부당노동행위로 사용자를 고발할 가능성도 배제할 수 없다.

7. 경과조치

2010년 1월 1일 개정된 노조법은 동 일자로 시행하되, 노조전임자와 관련한 조항, 즉 제24조(노동조합의 전임자) 제3항 내지 5항, 제81조(부당노동행위) 제4호 및 제92조(벌칙), 부칙 8조¹³⁾ 등의 조항은 2010년 7월 1일로 그 시행이 연기되었다(부칙 8조). 또한 단체협약에 관한 경과조치(부칙 제3조)를 보면 “이 법 시행일 당시 유효한 단체협약은 이 법에 따라 체결된 것으로 본다. 다만, 이 법 시행에 따라 그 전부 또는 일부 내용이 제24조를 위반하는 경우에는 이 법 시행에도 불구하고 해당 단체협약의 체결 당시 유효기간까지는 유효한 것으로 본다”는 것으로 되어 있다.

노동부는 노조법 부칙 제3조(단체협약에 관한 경과조치)는 개정된 법률의 시행일 당시 유효한 단체협약에 대하여 그 효력을 인정하는 것으로 시행일은 노조법 부칙 제1조에 명시된 바와 같이 2010년 1월 1일로 판단하고 있다. 부칙의 경과조치는 행위 당시 예측하지 못했던 법률의 개정 등으로 이미 발생한 기득의 권리가 침해되지 않도록 하기 위한 것으로서 법시행 이후에 새로이 단체협약을 체결하여 창설하는 권리까지 보장하는 것은 아니라고 설명하고 있다¹⁴⁾. 2010년 1월 1일 이후 단체협약을 체결하면서 전임자에게 급여를 지급하도록 할 경우에는 그 효력에 대해서는 “2010년 1월 1일 이후 체결된 단체협약은 노조법 부칙 제3조 적용대상이 아니기 때문에 전임자 급여지급이 금지되는 2010년 7월 1일 이전까지만 적용되며, 따라서 2010년 7월 1일 이후에도 계속해서 전임자에게 급여를 지급하는 것은 범위반”으로 해석하고 있다.

노동부의 이와 같은 해석에도 불구하고 2010년 1월 1일과 2010년 6월 30일 사이에 체결된 단체협약상의 노조전임자 급여지급규정이 2010년 7월 이후에도 효력이 있는지에 대한 논란이 노사간에 치열하게 전개되고 있다.

이에 대해서는 두 가지 해석이 존재한다. 하나는 개정노조법 부칙 제3조의 “이 법 시행일 당시 유효한 단체협약”을 노조전임자에 대한 임금지급에 관한 개정노조법 제24조 제4

13) 부칙 제8조(노동조합전임자에 관한 적용특례) “제24조 제2항 및 제81조 4호(노조전임자에 대한 급여지원에 관한 규정에 한함)는 2010년 6월 30일까지 적용하지 아니한다.

14) 유성재(2010: 24)도 노동부와 같은 입장을 취하고 있다.

항이 시행되는 2010년 7월 1일에 유효한 단체협약으로 해석하는 방법(효력긍정설)이다. 다른 하나는 개정노조법 부칙 제3조의 “이법 시행일 당시 유효한 단체협약”을 개정노조법의 시행일인 2010년 1월 1일에 유효한 단체협약으로 해석하는 방법(효력부정설)이다 (유성재, 2010: 24).

노동계는 효력긍정설, 즉 전임자 임금규정이 시행되는 2010년 7월 이전까지 갱신되거나 체결된 단체협약의 유효기간까지는 전임자 임금지급에 관한 단체협약의 효력이 인정된다는 입장을 취하고 있다. 이에 따라 한국노총은 지난 3월 24일부터 4월 16일에 걸쳐 전국 16개 지역본부 순회교육(개정노조법 관련 단체협약 체결 및 임단투지침 설명 등)을 실시하여 2010년 7월 1일 이전에 단체협약의 유효기간이 만료되는 조직은 전임자 임금지급을 보장하는 단체협약을 2010년 6월 30일까지 체결하도록 강력하게 요구하고 있다. 민주노총에서는 산하조직에 4월 이전까지 임단협(보충교섭 및 특별단협) 조기돌입을 통해 현재의 전임활동과 조합활동에 대한 유급 보장시간을 총량적으로 유지할 것을 요구하고 있다.

경영계는 효력부정설의 입장을 취하고 있다. 구체적으로는 단체협약의 유효기간 종료 시점에 맞춰 교섭을 진행한다는 전략을 수립하고 있다. ① 2010년 6월 30일 이전에 단체협약 유효기간이 도래한 경우에는 근면위 결정 이후 교섭에 응한다. ② 2010년 상반기 이후 단체협약 유효기간이 도래하지만 기존 단체협약에 노조법 개정시 특별단체협약을 체결한다는 규정이 있는 경우에는 교섭을 거부한다. 그 이유로서는 법이 명확히 규정되지 않은 상태에서 법률이 변경되었다는 이유만으로 보충교섭을 해야 하는 것은 아니라는 논리로 근심위의 결정이 있을 때까지 보충교섭을 거부한다. ③ 2010년 상반기 중 단체협약의 유효기간이 도래하지 않은 경우(보충교섭 규정 없음)에는 단체협약에 내재되어 있는 평화의무 준수를 이유로 교섭을 거부한다.

경영계의 이러한 전략에 따라 특별단체교섭이 산업현장에서는 실제로 원만히 진행되지 않고 있다. 금속노조는 지난 2월 9일에서 12일에 걸쳐 노동기본권(전임자수 보장 등) 사수를 위한 특별단체교섭 및 보충교섭요구안을 발송하였으나 대다수 사용자측은 근면위의 결정 이후 교섭할 수 있다는 입장을 표명하여 교섭이 제대로 이루어지지 않고 있는 실정이다.

8. 외부활동가 채용

경영계는 개정노조법이 시행되면 노조는 노조재정의 효율적인 활용을 위해 외부인을 직원으로 채용하여 그동안 전임자가 담당하여 오던 노조활동의 상당부분을 맡길 것으로 전망하고 있다. 전임자의 임금보다는 외부활동가의 임금이 적을 것으로 예상되기 때문에

대공장노조에서는 충분히 고려할 만한 대안으로 보인다. 현재도 대공장노조의 경우 자체적으로 회계직원 등을 채용하고 있지만, 개정노조법하에서는 외부활동가의 채용과 활동범위가 확대될 것으로 전망된다. 경영계는 외부채용직은 노조활동가가 대다수이므로 전문적인 노조활동이 가능하고 이들의 신분이 회사에 소속된 근로자가 아니라는 점에서 회사를 강하게 압박할 수 있고 또 시설관리권은 회사의 고유권한이라는 점에서 외부인사의 채용과 외부인의 사업장 출입을 거부할 것으로 보인다. 경영계의 이러한 주장에 대해 노동계에서는 노조 스스로 판단하여 결정하여야 할 사항으로서 사용자가 관여하여야 할 사항이 아닌 것으로 판단하고 있다.

IV. 결론

본고는 집단적 노사관계에서는 노조전임자 급여지급금지, 개별적 근로관계에서는 임금에 관한 노사의 전략과 주장을 비교분석하였다.

노사의 임금전략을 비교하면서 아쉬운 점은 노사의 주장이 지나치게 달라 접점이 보이지 않는다는 점이다. 임금인상 기준에 대한 공통된 기준이 마련될 경우 교섭기간의 연장에 따른 불필요하고 소모적인 갈등을 예방하는데 도움이 될 것으로 보인다. 아울러 외부환경 변화, 예를 들면 고령화, 무한경쟁의 가속화 등에 대한 인식은 어느 정도 공유하면서도 그 해결방안에 대해서는 전혀 다른 해법을 내놓고 있다. 연공급의 직능급이나 직무급으로의 임금체계 개편, 임금피크제 도입에 대한 무조건적인 반대는 노사 모두에게 도움이 되지 않는다는 사실을 인식할 필요성이 있다.

기업내 노사관계의 핵심인 노조전임자의 급여가 전면금지되고 예외적인 활동에 대해서만 급여가 지급되는 근로시간면제제도가 2010년 7월 1일부터 시행된다. 노조법과 시행령 개정 이후 중앙차원에서의 2라운드에서는 유급근로면제시간의 총량과 인원이 어떻게 정해질 것인가가 핵심적인 사안이 될 것이다. 중앙차원에서 유급근로시간면제시간의 총량과 인원수가 정해지더라도 산업현장에서는 근로시간 면제한도 사용절차, 기존노조전임수와 처우, 면제한도를 벗어나는 활동시간에 대한 조치, 비공식전임자 문제, 노조전임자 임금마련을 위한 각종 조치, 외부활동가 채용 등과 관련된 노사갈등이 이어질 것으로 보인다. 이들 문제는 2011년 7월 복수노조 허용과 맞물려 노사 모두에게 아주 복잡하고 어려운 과제를 던져 줄 것으로 보인다. “노조전임자 급여지급의 원칙적 금지·예외적 허용”과 교섭창구 단일화는 현장권력이 아주 강력한 일부 대공장노조를 제외하고는 사용자가 노사관계에서 주도권을 갖는 계기가 될 것으로 전망된다.

노사 양당사자에게 있어 임금인상률 및 유급근로면제시간의 총량과 인원이 어떻게 정해질 것인가가 2010년 노사관계에서 핵심적인 관심사로 대두되고 있는 것은 당연한 일이다. 이들 문제를 논의하는 과정에서 노사 양측의 실익을 챙기는 것도 중요하겠지만 그 논의의 방향은 근로자의 삶의 질, 기업경쟁력 나아가 국가경쟁력을 장기적으로 제고하는데에 주안점이 두어져야 할 것이다. **KLI**

<참고문헌>

경제단체협의회(2010), 「2010 단체협약체결지침」.
 김정환(2003), 『임금피크제모델 개발연구』, 노동부 학술연구용역사업.
 노동부(2010.1), 「2010 임금·단체교섭 지도지침」.
 _____(2010.1), 「노조법 개정 설명자료 - 노조전임자·복수노조 법개정 내용」.
 _____, 『기업체노동비용조사보고서』, 각년도.
 _____, 『사업체임금근로시간조사』, 각년도.
 유성재(2010.3) 「2010년 개정 노동법에 대한 입법론적 평가」, 『복수노조 및 전임자급여에 관한 개정노동법의 평가와 향후 노사관계 전망』, 2010년 노동관련 3개 학회 공동정책토론회.
 전국민주노동조합총연맹(2010), 『2010 민주노총 요구와 과제』.
 통계청(2009.8), 『2009년 8월 근로형태별 및 비임금근로부가조사』.
 한국경영자총협회(2010), 『2010년도 노사관계전망조사 결과』.
 _____, 『임금조정 기본방향』, 1996~2010.
 한국노동연구원(2010), 「2009년 노동시장 평가와 2010년 전망」, 『월간노동리뷰』 1·2월호
 _____(2009), 『2009년 KLI 노동통계』.
 _____(2008), 『2008년 KLI 해외노동통계』.
 한국노동조합총연맹(2010), 「2010년도 한국노총 공동임단투지침」.
 日本經濟新聞 2008.11.5일자.