

근로시간면제제도 시행 후 노사관계 변화와 쟁점

노 광 표*

◆ 문제 제기

노정간 극한 대립 속에서 입법화된 근로시간면제제도(이하, 타임오프제도)가 시행된 지 벌써 1년 반이다. 고용노동부 발표에 따르면 2011년 6월 30일 기준, 지도대상 사업장) 2,669개소 중 2,463개소가 타임오프제를 도입하여 92.3%의 도입률을 보이고 있다. 타임오프제 도입사업장 중 99%는 타임오프 한도 고시를 지켰으며, 만도, 대우일렉트로닉스, 해태음료, 두원정공 등 22개 사업장에서 타임오프 한도를 초과하거나 유급 전임자를 두고 있어 사법처리되었다.

도입률이나 준수율을 보면 타임오프제도는 산업현장에서 큰 갈등 없이 정착하고 있는 것으로 보인다. 하지만 동 제도 도입을 둘러싼 외부로 드러나지 않는 갈등과 부작용도 만만치 않다. 타임오프제에 따른 갈등은 언제든지 표출될 수 있는 잠복된 것으로 보는 것이 정확할 것이다.

이 글은 타임오프제도 도입 이후 현장 노사관계의 변화를 탐색적으로 분석하고자 한다. 이 글의 주된 관심사는 다음과 같다. 타임오프제 도입 이후 사업장 단위 노사관계는 어떻게 변화하고 있는가? 전임자의 수는 증가했는가 아니면 감소했는가? 전임자가 감소했다면 그 영향은 어떤 노동조합(대기업노조, 중소기업노조)이 더 받았는가? 제도 도입 이후 사용자의 권한이 강화되었는가 아니면 큰 변화가 없는가? 제도 도입 이후 노동조합 조직 내부의 변화는 무엇인가? 노동조합 조직형태의 집중화는 촉진되었는가 아니면 거꾸로 분권화의 경향이 강화되었는가? 마지막으로 타임오프제의 향후 전망은 어떠한가?

* 한국노동사회연구소 부소장(roh4013@hanmail.net).

1) 근로자수 100명 이상 유노조 사업장(금속, 공공기관은 100명 미만 포함) 중 2011년 6월 말 이전에 단체협약이 만료되는 사업장.

◆ 타임오프제 범제화를 둘러싼 노정의 입장

2010년 7월 1일부터 타임오프제도가 도입 시행되고 있지만 노동현장에서는 동 제도의 입법화 및 근로시간면제심의위원회(이하, 근면위) 운영과정에서 적지 않은 갈등이 발생하였다. 제도시행 후 발생하는 갈등요인들은 대부분 타임오프제 입법과정에서도 논란이 되었던 사안들이었다. 타임오프제 입법에 대한 노정간 극명한 입장 차는 법시행 이후에도 갈등을 확대하는 원인이 되고 있다. 그렇다면 먼저 제도 도입에 대한 노정간의 입장을 살펴보자.

총론적으로 정부는 타임오프제도 도입의 불가피성을 역설했고 노동조합은 전면 반대 입장이었다. 정부는 동 제도가 1997년 3월 13일 제정된 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하, 노조법)에서 명시된 “노동조합 전임자에 대한 급여지급 금지”를 13년의 유예기간을 거쳐 입법한 것으로, 전임자 임금지급 금지는 ‘글로벌 스탠더드’라 주장했다. 또한 이번 법안의 핵심 내용은 노조전임자의 급여 전면 금지가 아닌, ‘활동보장’을 위한 근로시간면제제도임을 강조했다. 반면 노동계는 노조전임자의 임금 지급과 관련된 사항을 법으로 금지하는 것은 노사자치에 대한 중대한 침해이며, 국제노동기구(ILO)도 노조전임자 급여 지급의 금지는 입법적 관여사항이 아니므로 현행 노조법상의 관련 규정의 폐지를 권고하였다고 주장했다. 결론적으로 노사자치를 중시하는 시장경제 국가에서 법률로 노조전임자 임금 문제를 처리하는 것은 후진적 조치라며 반대하였다.

이상과 같은 총론적 입장 차이는 타임오프제가 입법화되고 고용노동부의 시행령이 발표된 이후 법안에 대한 해석 차이와 법제도의 형평성 논쟁으로 옮겨졌다.

첫째, 타임오프제도의 법적 시행일이 2010년 7월 1일인가 아니면 2010년 1월 1일인가의 문제이다. 개정 노조법 부칙 제3조는 개정 노조법의 시행 당시 유효한 단체협약은 그 내용이 전임자 임금지급을 금지한 노조법 제24조를 위반하더라도 그 유효기간까지는 효력이 있는 것으로 규정하고 있다. 이때 개정 노조법의 시행 당시 유효한 단체협약에 해당하는지 여부를 판단하는 데 기준 시기가 중요한 문제로 제기되었다. 고용노동부(2010)는 『근로시간면제 한도 적용 매뉴얼』에서 2010년 1월 1일 이후 체결한 단체협약은 부칙 제3조의 적용대상이 아니라고 함으로써 법시행 시기가 2010년 1월 1일부터라고 했다. 반면 노동계는 “△종전 노조법 부칙에도 개정 노조법의 시행시기를 공포한 날부터 시행한다고 하면서도 노조전임자 임금지급 금지 규정에 대해서는 적용을 유예한다는 조항을 두었고, 그 적용유예 조항에 대해 이견 없이 그 시행시기를 유보한 것으로 해석해온 점, △부칙조항으로 기존 노조에게 상당기간 변화를 준비할 수 있도록 하기 위해 추가 유예기간을 대폭 늘리는 등 막바지까지 정부 여당의 양보를 받아냈다는 환노위 위원장의 설명에 비추어 볼 때, 개정 노조법 규정의 시행시기를 2010년 1월 1일로 하면서도 제24조 제2항의

적용을 유예함으로써 효력을 발생시키지 아니한 것은 제24조 제2항의 시행시기를 다시 유예한 것으로 해석되므로 2010년 7월 1일 기준으로 하는 것이 타당하다”고 주장하였다.

이상과 같은 노정간의 법해석 차이는 이론적인 다툼이 아니라 노사간에 자율적으로 체결한 단체협약의 실효성 문제로 현실화되었다. 그런데 타임오프제도의 법적 시행일에 대해서는 법원의 판단도 엇갈리고 있는 상황이다. 타임오프 시행일을 2010년 1월 1일로 본 대구지법의 판결이 나온 지 3개월 후에, 인천지법 제1행정부는 금속노조가 고용노동부 중부지방고용노동청장을 상대로 제기한 (주)한국펄저 사업장 단체협약에 대한 시정명령 취소소송에서 일부 승소판결을 내렸다. 재판부는 “노조법 부칙 제3조에 ‘이 법 시행일 당시에 이미 체결된 단체협약의 유효기간까지는 노조전임자에 대한 급여 지급을 허용한다’는 경과규정이 있다”며, “이 규정의 시행일은 ‘전임자 급여지급 금지’가 시작된 2010년 7월 1일로 봐야 한다”고 판결했다. 아직 상급심의 최종 판결이 나오지 않은 상태이므로 시행시기를 둘러싼 노정간 다툼은 상당기간 지속될 수밖에 없을 것으로 보인다.

둘째, 근로시간면제시간의 상한선 기준 및 사업장의 특성반영 여부이다. 고용노동부는 근면위가 심의 의결한 근로시간면제 한도를 2010년 5월 14일 고시하였다. 하지만 근면위가 확정된 근로시간면제시간 상한선을 놓고 논란이 제기되었다. 유럽 선진국의 입법례에 의하면 유급근로시간면제는 최소한의 보장이어야 하는데, 우리는 최대한의 설정으로 되어 있어 노조활동의 약화를 초래할 가능성이 높다는 지적이었다. 또한 근로시간면제 한도를 설정하였을 때 조합원 규모만 고려하였을 뿐 사업장의 전국 분포, 고용형태 등 사업장 단위 노조활동과 연계된 특성들이 고려되지 않았다.

근로시간면제 한도 설정기준에 대해 노조법 제24조 제4항은 “조합원 수 등을 고려하여”라고, 시행령 제11조의 2는 “사업 또는 사업장의 전체 조합원 수와 해당 업무의 범위 등을 고려하여”라고 규정하고 있다. 고용노동부 고시는 조합원 규모에 따라 한도를 정하였고, 다만 최초로 적용되는 근로시간면제 한도에 관한 특례로서 지역적 분포, 교대제 근로 등 사업장 특성에 따른 시행 상황을 점검하고 근면위에 근로시간면제 한도의 적정성 여부를 심의 요청할 수 있는 융통성을 부여했다. 하지만 이러한 부분들이 반영되지 않은 상태에서 근로시간면제 상한선은 그대로 시행되었다. 사업장이 많고 전국에 흩어져 있으며 근무형태가 교대제인 경우, 준비, 이동 등 노조활동에 더 많은 시간이 소요되므로 이에 가중치를 부여하는 것은 논란의 여지가 없는 합당한 기준이라 할 것이다.

셋째, 근로시간면제대상 업무의 범위와 근로시간면제의 사용방법 및 절차에 관한 사항이다. 근로시간면제의 대상에 대해 노조법은 “사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무, 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무”라고 규정하고 있다. 이와 관련하여 “노동조합의 유지·관리업무”의 구체적인 범위에 관해 해석상 다툼이 발생하게 된다.

고용노동부는 법률에 예시된 업무, 노사공동의 이해관계에 속하는 업무로 근로시간면제대상 업무를 한정하고, 더 나아가 근로시간면제대상 업무는 근로시간면제자가 우선 사용해야 한다고 해석하고 있다. 즉, 고용노동부는 ① 노조법 또는 다른 법률에서 정하는 업무(단체교섭 업무, 노사협의회 업무, 고충처리 업무, 산업안전보건위원회 업무, 사내근로복지기금협의회 업무)와, ② 노조법의 노동조합 관리업무(정기총회, 대의원대회, 임원선거 등), 그 밖의 “노사공동의 이해관계에 속하는 노동조합의 유지관리 업무”로 한정하고 있다. 이러한 시각에서 고용노동부는 “사업장과 무관한 순수한 상급단체 활동은 근로시간면제 한도에 포함되지 않으며, 파업, 공직선거 출마 등과 같이 사업장 내 노사공동의 이해관계에 속하는 업무와 무관한 활동은 제외”되는 것으로 판단하고 있다.

반면 노동계는 헌법과 법률에서 규정하고 있는 모든 노조활동이 근로시간면제대상 업무가 되어야 한다고 주장한다. 상급단체 파견이나 쟁의행위 등이 노동조합의 유지·관리 업무에 포함되는지 여부에 대해서는 노조의 정상적인 연대 및 단체행동권의 행사에 해당하기 때문에 당연히 근로시간면제 대상에 해당한다고 보고 있다. 고용노동부의 매뉴얼은 파업, 공직선거 출마 등 사업장 내 노사공동의 이해관계에 속하는 업무와 무관한 활동은 근로시간면제 한도 이내라도 유급처리 받을 수 없다고 하고 있다. 그러나 이는 쟁의행위가 헌법상 보장된 기본권의 행사라는 점을 부정하며, 쟁의행위를 불건전한 것으로 보는 왜곡된 인식에 근거한 것으로 부당하다는 입장이다. 또한 『근로자참여 및 협력증진에 관한 법률』이나 『산업안전보건법』 등 다른 법률로 인정되는 업무에 필요한 시간, 공직의 직무를 수행하기 위해 필요한 시간은 전임자 근로시간면제와는 별도로 인정되어야 한다고 판단하고 있다.

근로시간면제 사용방법 및 절차를 보면, 고용노동부는 “노사는 근로시간면제 사용인원에 대한 선정기준·절차 등을 정하고, 노동조합은 사용자에게 확정된 명단을 사전에 통보하여야 한다”고 주장한다. 하지만 노동계는 근로시간면제제도를 도입한 취지가 근무시간 중 전임자의 자주적 노조활동을 보장하기 위한 것이라는 점에 비추어 볼 때 타임오프시간의 활용권리나 방법은 노동조합의 재량권이며, 사용자가 노조통제 수단으로 개입할 여지를 없애야 함을 강조한다.

넷째, 조합원 규모 산정과 복수노조 시 근로시간면제 한도 적용문제이다. 고용노동부는 조합원 규모 산정 시 “사업 또는 사업장”은 원칙적으로 사업을 기준으로 하며, 하나의 사업에 각 공장별로 노동조합의 지회·분회 등 산하조직이 별도로 조직되어 있다고 하더라도 해당 사업의 전체 조합원 수에 따라 근로시간면제 한도를 적용한다고 해석하고 있다. 또 복수의 노조가 조직되어 있는 경우, 2011년 7월 1일 복수노조관련 법령의 시행 전후를 불문하고 각 노조의 조합원 수를 합하여 전체 조합원 규모에 따라 근로시간면제 한도 범위 내에서 총량을 정하여야 한다는 입장이다.

노동계는 고용노동부의 입장을 수용하면 근로시간면제자의 수는 감소될 수밖에 없고 복수노조 상황에서 근로시간면제자 확보를 위한 노·노 갈등만 심화된다고 판단한다. 이에 따라 노동계는 “조합원 규모 산정 단위(사업 또는 사업장)는 노사가 자율적으로 결정하여야 하며, 기존에도 사업장 단위로 단체협약을 체결하여 왔다면, 사업장별로 조합원 규모를 산정하면 된다”고 주장한다. 또한 복수노조 상황에서 근로시간면제 한도와 관련하여서는 단체협약의 체결 주체가 각 노조인 점에 비추어 각 개별노조별 조합원 수를 기준으로 근로시간면제 한도를 설정하는 것이 타당하다고 본다. 각 개별노조가 독자적으로 노조활동을 하기 때문에 이와 같이 해석하는 것이 당연하다 할 것이다.

◆ 타임오프제 사업장 도입 실태와 주요 쟁점

단체협약으로 타임오프제 도입이 유예되고 있었던 현대자동차의 2011년 타임오프 교섭이 타결됨으로써 사업장 단위 타임오프 협상은 사실상 마무리되었다고 할 수 있다. 타임오프제 사업장 도입 실태를 사업장 사례를 중심으로 살펴보고 노사관계의 변화 양상을 정리해 보면 다음과 같다.

첫째, 비전임간부들의 활동시간 보장 여부이다. 많은 사업장에서 타임오프제 도입 이후에 사측이 비전임간부들의 노조 활동시간을 인정하지 않는 경향이 강해졌다. A병원의 경우 제도 도입 이전까지 단체협약으로 보장해 왔던 회계감사위원과 선거관리위원의 활동시간을 인정할 수 없으며, 타임오프제도가 도입되었으니 근로시간면제자 이외의 노조 활동은 노조간부 당사자가 휴가를 사용하여 활동하라고 주장한다. D공기업은 대의원의 활동시간 인정 여부를 뚜렷한 기준 없이 관리자의 주관적 판단에 따라 결정하고, 단체교섭 기간이 아닌 경우는 최소한으로 보장하지만 단체교섭 기간에는 일체 인정하지 않는다. 고용노동부(2010)의 『근로시간면제제도(타임오프제) Q&A 자료집』 129쪽의 대의원 및 비전임 상집간부에게 유급활동시간 부여가능 여부를 보면, “근로시간면제자로 지정되지 않은 자의 노조활동은 근로시간 외에 하여야 하며 근무시간 중 행할 경우 무급이 원칙이나 합리적 수준에서 단체협약 등으로 정하고 그 활동시간을 유급으로 하는 것은 가능하다 할 것이다”라고 규정하고 있다. 하지만 사용자 측은 타임오프제도를 노조 조직 및 활동 약화의 기회로 활용하고 있다.

둘째, 복수노조 사업장에서의 타임오프 적용문제이다. S공단에는 복수노조 법시행 이전에 조직 대상의 차이로 복수노조가 설립되어 있었다. 노동조합들은 “복수노조법 시행 이전에 존재한 복수노조이므로 타임오프 상한선은 개별 노조별로 정해져야 한다”고 판단했으나, 공단 측은 복수노조 전체 조합원을 대상으로 하는 것이 법의 취지라고 주장하였다. 결국 양 노조들은 조합원 수에 비례하여 노조 전체에 배정된 2,000시간을 S(1)노조가

1,419시간, S(2)노조가 581시간으로 나눠 사용하고 있다. 1년 이후 조합원 수에 따라 근로시간면제 시간을 다시 조정하므로 조합원 수 확대(사실상은 노조간 조합원 뺏어오기)를 위한 노·노간 경쟁은 필연적이다. D공기업에도 복수노조가 존재하여 동일한 방식으로 시간을 분배하였다. 하지만 복수노조 사업장의 노조들은 앞으로가 더 문제라고 판단하고 있다. 2012년부터 대기업 사업장에서 복수노조 설립이 본격화될 것이라 예상되기 때문이다. 이러한 우려의 현실성은 D공기업에서 기존의 생산기능직 중심의 2개 노조 외에 사무관리직 노조가 2011년 9월 말 새롭게 설립된 것에서도 드러난다. 복수노조들이 매년 조합원 수 확인을 통해 타임오프 시간을 재조정해야 한다는 방침은 노동현장에 ‘뜨거운 감자’를 던진 것으로 평가할 수 있다.

셋째, 회사가 노조에 제공해왔던 편의제공이 축소 또는 중단되고 있다. 현행 노조법 제 81조(부당노동행위) 제4호는 “근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공”은 부당노동행위가 아닌 것으로 규정하고 있다. 고용노동부 또한 “노동관계법령에 위반되지 않는 합리적 범위 내에서 단체협약 또는 노사합의에 따라 노동조합 활동의 편의를 제공하는 것은 부당노동행위에 해당되지 않는다”라고 질의 회시한 바 있다(2010. 7. 10).

하지만 R노조와 F노조에서는 노동조합에 제공했던 차량, 컴퓨터 등 각종 시설의 지원을 중단·회수하는 사례가 발생하여 갈등이 고조되었다. 이런 사례들은 조합원 수가 적은 노동조합일수록, 노사관계가 안 좋은 사업장일수록 빈발하고 있다. D공기업에서는 노조 사무실의 전기료와 수도료마저 지급이 중단되었다.

넷째, 조합비 인상을 통한 전임자 유지 관행이다. 고용노동부 조사에 따르면 제도 도입 이후 전임자의 수가 전체적으로 감소되었고, 특히 중소기업보다는 대기업에서 상대적으로 감소 비율이 높은 것으로 나타났다. 고용노동부(2011)에 따르면 1천 명 이상 사업장의 전임자는 49.5%가 감소했다. 반면에 300~999인 사업장은 18.5%, 300인 미만 사업장은 29.4%가 줄었다. 이런 통계에 따라 대기업노조의 과다한 전임자 수가 감소된 것으로 볼 수도 있지만, 사실상 상당수 민간부문 대기업노조들은 조합비 인상을 통해 전임자 수를 과거와 엇비슷하게 유지하고 있다.

완성차노조인 K노조, G노조, H노조는 수당 인상과 함께 조합비 인상을 통해 전임자의 상당수를 무급전임자로 유지하고 있다. 유급 21명을 포함해 106명의 전임자를 두고 있는 K자동차노조가 그 대표적인 사례이다. 또한 K은행노조, S은행노조 등은 조합비를 올려 기존 전임자 수를 유지하였다.

완성차업체에서 일반화된 무급노조전임자 급여보장 방식은 수당 인상분을 조합비 인상분으로 돌리는 것이다. 이는 편법적인 무급전임자 급여 지급이라고 볼 수 있지만, 이는 조합원은 물론 비조합원에게도 모두 일괄적으로 적용되는 것이므로 편법 지원이라고 할

수 없다. 대기업노조가 조합비를 인상해 타임오프에 대응하는 것은 이를 제외하고는 무급노조전임자의 임금보존 방안이 마땅하지 않은 데다 조합비 인상분만큼 늘어나는 조합원의 부담을 임단협을 통한 임금이나 상여금 인상으로 상쇄할 수 있다는 조직적 자신감이 있기 때문이다. 이에 따라 소규모노조와 대기업노조와의 노조활동 범위의 격차는 더 커졌다고 할 수 있다.

다섯째, 전임자의 처우와 상급단체 전임자의 급여보장 여부이다. 타임오프제 도입에 따라 그동안 노사 자율적으로 유지해왔던 전임자 처우 기준에 대한 논란이 발생하였다. 제조업체의 경우 현장근무와 동일한 처우 보장이 일반적이었다. 다만 조합비로 임금을 지급받는 무급전임자의 처우를 보면, 금액은 동일하지만 세금 및 4대 보험 납부 등에서 차이가 발생한다. 무급노조전임자들은 노조에서 급여를 받은 관계로 세금을 납부하지 않고 있으며, 4대 보험 납부도 기업마다 그 유형이 천차만별이었다.

타임오프제 도입 이후 시간이 갈수록 심각해지는 사안은 상급단체 전임자의 급여 보장 문제이다. 그동안 상급단체 전임자는 개별기업의 노조전임자 중 산별노조(산별연맹) 또는 총연맹에 파견된 전임자를 의미하며, 상급단체 전임자의 급여는 기업 내 전임자와 마찬가지로 기업이 부담하는 것이 관행이었다. 그러나 타임오프제도 시행 이후에는 상급단체 전임자의 신분은 과거의 유급전임자에서 무급전임자로 전환되어 급여는 노조에서 부담하는 것으로 바뀌었다. 문제는 이에 대한 상급노조들의 준비가 갖추어져 있지 않다는 데 있다. 한국노총은 노사정 합의를 통해 상급단체 전임자는 2011년 12월 말까지 사용자가 한국노총에 지원하는 기금을 통해 한시적으로 급여를 지급받는 방식²⁾이었고, 민주노총의 경우는 조직 자체에서 자주적으로 해결하는 방식이었다.

여섯째, 법으로 금지되어 있는 비공식전임 등의 편법 및 탈법 논란이다. 고용노동부의 특별 감독으로 약 20여개 사업장에서 무급노조전임자의 급여보전 문제, 노조간부의 형식적인 업무 배치, 전임활동에 대한 사측의 묵인, 노사공동위원회 활동을 통한 전임 보장 등의 편법 및 불법 사례 등이 확인되었다. 이러한 사례들은 내부의 고발이 있지 않는 한 드러나지 않으므로, 이번에 적발된 범위만 사례 이외에 어느 정도로 확산되어 있는지 가늠하기 쉽지 않다. 또한 노사공동위원회 활동, 비전임간부의 활동시간 부여, 노조 편의제공 등이 부당노동행위인가 하는 점은 대부분 명문화된 법으로 판정하기 힘든 사안들이다. 향후 어디까지 합법이고 어디서부터 부당노동행위인가를 둘러싸고 노사 갈등이 심화될 것으로 예상된다.

2) 한국노총에 따르면 2011년 6월 현재 단위사업장 노조에서 중앙과 지역본부·산별연맹에 파견된 전임간부는 77명이다. 이들에 대한 급여는 한 달에 약 4억 1천만 원이다. 하지만 2011년 1월부터 지원이 중단되면서 2년간 지원될 예정이었던 120억 원의 지원금 중 19억 원만 들어왔다. 한국노총이 노조법 재개정을 추진하자 경영계가 이에 대한 불만으로 지급을 중단하였다(매일노동뉴스, 2011년 7월 1일).

◆ 타임오프제 도입 효과와 개선방안

타임오프제도가 도입된 지 얼마 되지 않아 제도 도입의 영향과 효과를 따져본다는 것이 쉽지만은 않다. 다만 동 제도가 노동조합운동 및 노사관계에 미치는 영향은 다음과 같이 요약할 수 있을 것이다.

첫째, 노조전임자의 수는 감소하고 노사관계의 주도권은 사용자 측으로 넘어갔다. 전임자의 수는 감소되었고, 제도 도입의 효과는 노조활동이 위축되는 것으로 나타났다. 전임자 수가 증가한 경우는 극소수이며 대부분의 노조에서는 감소로 나타났다. 대기업노조들은 무급전임자를 통해 전임자의 수를 유지할 수 있었지만 중소기업장의 경우 전임자의 수가 더욱 감소되었다. 제도 도입이 노사관계에 미치는 효과는 전임자의 수가 아닌 생산현장에서의 노사의 힘(power)의 이동에서 확인된다. 비전임간부(상집간부, 대의원 등)들의 노조활동 위축이 핵심이다. 타임오프제 도입 이후 비전임간부들의 노조회의 참석, 상급단체 행사 참여, 노동조합 워크숍, 현장순회 등이 금지되거나 제약이 많아졌다. 노조간부들의 활동시간 보장에 대한 판단과 권한이 사용자 쪽으로 이동한 것이다. 제도적으로 보장되지 않는 활동은 노조간부들을 위축시키고, 이는 간부 기피현상을 더욱 촉진할 것으로 보인다. 또한 무급전임자의 급여 보장은 노조인건비 부담의 증가와 사업비 비중의 약화로 나타나며, 이는 노조재정 부담으로 귀결되고 있다.

둘째, 산별노조운동의 약화와 기업별노조로의 회귀 현상이 더 확대될 것으로 보인다. 이른바 노조 조직형태의 중앙집중성 약화와 기업별 분산성의 고착 흐름이다. 한국 노조운동은 1997~98년 외환위기를 기점으로 기업별노조의 한계를 극복하기 위한 산별노조 전환 및 건설운동을 추진해 왔다. 하지만 타임오프제도는 노조활동과 재정운영에 있어 사업장단위 노조의 폐쇄성을 더욱 심화시킬 것이다. 재정을 보면 무급전임자가 확대됨에 따라 노동조합의 고정비(인건비 등)의 증가를 가져와 산별노조 본조사업 지원 축소 및 상급단체 연맹비 납부를 약화 등이 나타나고 있다. 타임오프제도는 상급조직으로의 인력과 재정의 집중화가 아닌 노조운동의 내부화를 촉진할 것이다. 노조운동의 기업화와 내부화의 극복 여부가 노동운동의 당면 과제로 등장한 것이다.

셋째, 타임오프제 정착을 위해서는 제도적 보완이 필요하다. 타임오프제 범제화에 대한 찬반 의견과는 별도로 노사 모두 타임오프제도의 운영과 관리를 위한 ‘객관적이고 중립적인 공통 매뉴얼’의 필요성을 제기한다. 사용자 측은 타임오프제를 전임자 및 노조 권한 약화의 기회로 판단하고 노조는 제도의 수용보다는 무력화를 주장한다. 이에 따라 타임오프를 둘러싼 노사갈등은 언제든지 확대될 위험성이 있다. 가장 바람직한 것은 노사 자율적 문제 해결이다. 노사문제에 있어 자율보다 더 바람직한 것이 없다는 것은 주지의 사실이다. 노사가 자율로 합의해서 결정할 때 합의사항에 대한 이행력과 추진력이 담보

되고, 건강한 노사관계로의 발전 또한 가능한 것이다. 노사 모두 수용할 수 있는 게임의 규칙을 재정립하는 것이 필요하다. 지난 1년 반 동안 타임오프제도의 도입 및 실행과정에서 나타난 문제의 해결과 보완을 위해서는 근면위를 재가동하여 대안을 찾아야 할 것이다. **KL**