

## 노조 전임자 관련 ILO협약 입법 효과 분석\*

조 준 모\*\* · 김 기 덕\*\*\*

### 논문 초록

2021년 1월 ILO협약에서 제기된 권고를 수용하는 측면에서 노동조합 전임자의 급여를 금지하는 규정이 삭제되는 법안이 통과됨으로 인해 노동조합 활동 내용에 변화가 예상된다. 본 연구에서는 정해진 근로시간면제 시간 내에서 과거 노동조합의 주요 5대 활동에 대한 시간 배분의 경향과 변화를 관찰하였다. 가장 많은 시간을 할애하는 활동은 임단협 교섭시간이며, 기타 활동을 제외하면 2013년에 비해 2019년에 1.38% 증가했다. 이에 비해 산업안전보건위원회 활동은 2013년에 비해 23.47% 증가했지만, 임단협 교섭 시간에 비해 여전히 미미한 수준이다. 입법의 효과로서 근로시간면제 시간의 총량은 한도 내에서 어느 정도 확대될 것으로 전망된다. 이 경우 임단협 교섭시간의 편중성을 개선하고 산업재해를 예방하는 활동을 증가시킬 필요가 있다. 정부는 업종별로 실태 파악을 정기적으로 하고 모니터링과 컨설팅 등을 통해, 노사가 근로시간면제 시간 투입의 균형성을 갖추어 가도록 지원해야 한다. 근로시간면제제도를 통한 노동조합의 산업재해 예방 활동은 기업의 사회적 책임(CSR)과 함께 노동조합의 사회적 책임(USR) 차원으로 인식 및 확대할 필요가 있다.

핵심 주제어: ILO협약, 노조 전임자, 근로시간면제제도, 임단협 교섭시간, 산업안전보건위원회 활동, USR

경제학문헌목록 주제분류: J5

투고 일자: 2021. 3. 11. 심사 및 수정 일자: 2021. 4. 5. 게재 확정 일자: 2021. 4. 20.

\* 본 논문은 고용노동부의 “근로시간면제제도 현장 실태조사(2019)” 연구용역의 내용 중 핵심내용을 수정·보완하고 재분석하였음.

\*\* 제1저자, 성균관대학교 경제학과 교수, e-mail: trustcho@skku.edu

\*\*\* 교신저자, 선문대학교 교양학부 강사, e-mail: kkjhs367@nate.com

## I. 서 론

최근 노동조합 전임자의 급여를 금지하는 규정을 삭제하는 법안이 국회 본회의를 통과하면서 2021년 1월에 개정되었다. 이는 국제노동기구(ILO) 결사의 자유 핵심 협약과 관련된 노조 전임자에 대한 급여금지 규정을 삭제하는 동시에 근로시간면제제도의 내용을 개편한 것이다.

2007년 근로시간면제제도(time-off)가 도입되기 이전부터 ILO는 노조 전임자의 급여 지급 문제는 입법적 개입의 대상이 되어서는 안 되고 정부는 결사의 자유 원칙에 따라 근로자와 사용자 간 자유롭고 자발적인 교섭에 맡겨야 한다고 권고하였다(ILO 결사의 자유 위원회 346차 보고서, 2007). 이런 입장은 노조 전임자에 대한 임금 지급을 금지하는 제도는 노조 전임자가 사용자에게 대항하는 업무를 하면서 사용자로부터 임금을 지급받는 것이 모순이라는 우리 정부의 국내 사정 설명에도 불구하고 2009년 ILO 결사의 자유 위원회 365호에서 또다시 요구되었고, 10여 년이 지난 2021년 2월 마침내 ILO의 권고를 받아들여 노조 전임자에 대한 급여금지 규정을 삭제하는 입법이 국회를 통과하였다.

그동안 우리나라는 노조 전임자에 대한 급여 지급을 금지하면서도 근로시간면제제도라는 유예를 통해 근로자의 노동조합 활동을 보장해 왔다. 「노동조합 및 노동관계조정법」(약칭: 노동조합법) 기존 제24조는 노동조합의 전임자에 관한 것으로 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의가 있는 경우 근로를 제공하지 않고 노동조합의 업무에만 종사하는 전임자(제1항)는 전임기간 동안 사용자로부터 급여를 지급받지 못하도록(제2항) 하였다. 하지만 제2항에도 불구하고 단체협약이나 사용자가 동의하는 경우 조합원 규모별로 근로시간면제 한도를 제한하고 한도 내에서 노동조합의 유지 및 관리업무를 할 수 있도록 하였다(제4항).

이런 내용은 금번 법 개정을 통해 제24조의 내용을 근로시간면제 등으로 개정하고, 제1항의 내용에 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의가 있는 경우 사용자 또는 노동조합으로부터 급여를 지급받으면서 노동조합 업무에 종사할 수 있도록 하여 노조 전임자 급여 지급 금지 규정을 삭제했으며, 노조 전임자라는 용어 대신 근로시간면제자(제2항)를 통해 근로시간면제심의위원회(제24조의 2)에서 정한 조합원 규모별 근로시간면제 한도 내에서 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동(근로시간면제 등 제2항) 등의 주요 활동을 할 수 있도록 하였다.

노조 전임자의 급여를 금지하는 규정의 삭제와 더불어 근로시간면제 한도를 초과하

는 내용을 정한 단체협약이나 사용자의 동의는 그 부분에 한해 무효로 하는(제4항) 내용을 개정했으며, 근로시간면제 한도를 초과하여 사용자가 급여를 지급하는 경우에는 부당노동행위로 처벌하도록 개정했다(제81조 제1항의 4).

이러한 법 개정으로 인해 조합원 규모에 따른 근로시간면제 한도 내에서 노동조합 활동 시간이 명확하게 보장된 셈이다. 이에 따라 근로시간면제자는 정해진 근로시간 면제 한도 내에서 건전한 노사관계 발전과 노동조합의 유지 및 관리업무를 효율적으로 배분하는 것이 무엇보다도 중요해졌다.

노동조합 활동은 노동조합법에서 명시된 사용자와의 임금이나 단체협약 교섭, 노동조합의 관리(제3절) 등의 활동과 더불어 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(약칭: 근로자참여법)에 명시되어 있는 노사협의회 운영(제12조)이나 고충처리위원회 활동(제26조), 「산업안전보건법」의 산업안전보건위원회 운영(제24조), 「근로복지기본법」의 복지기금협의회 운영(제55조) 등이 주요 활동으로 꼽힌다. 그 밖에 기타 노조활동으로는 단협상 규정된 노사 공동위원회 참석이나 자체 교육 및 사업주위탁교육 등의 교육활동, 간부 수련회 및 각종 기념행사 등의 노조 자체 활동, 조합원 모집 등이 있다.

본 연구에서는 2013년과 2019년에 조사된 데이터를 바탕으로 노동조합의 주요 활동별로 할애되는 시간의 비중과 그 비중의 변화 추이를 방사형 그래프를 통해 시각적으로 비교 및 확인하고자 한다. 이는 연간 근로시간면제 시간이 정해져 있기 때문에 기타 활동보다는 각종 법에서 제시되는 주요 활동에 할애하는 시간의 비중을 늘려야 하는데, 과연 실제 근로시간면제자들은 해당 시간을 늘렸는지를 여부를 확인하기 위함이다. 이와 더불어 통계적으로 유의하게 증가한 활동은 무엇이 있는지 계량 분석을 통해 제시한다.

앞으로 노동조합은 전임자의 급여를 금지하는 규정이 삭제된 만큼 근로시간면제제를 정부개입이 아니라 노사자치에 입각하여 제도를 재설계해 갈 필요가 있다. 이에 대한 기초정보를 제공하기 위해, 본 연구는 근로시간면제 시간을 활용하는 데 있어서 어떤 조건 하에 있는 사업장이 상대적으로 많은 시간을 할애하는지 회귀분석을 통해 영향 요인을 분석한다.

마지막으로 노동조합의 주요활동 중 산업안전 활동에 영향을 미치는 요인을 분석한다. 최근 ESG(Environmental, Social and Governance) 등 기업의 지속가능성에 영향을 주는 비재무적 요소에 대한 관심이 증대되고 있다. 수출 중심의 성장을 해온 우리나라의 경우 각종 FTA와 ISO 규정에 ESG 관련 조항 준수 여부가 국제사회에서 수

출 가능성 여부를 결정하는데 주요 요인으로 작용해 가고 있다. ESG 가운데 환경(Environmental)의 측면에서는 산업안전에 대한 중요성이 부각되고 있다. 사회(Social) 및 지배구조(Governance) 측면에서는 정부개입을 최소화하면서 노사자치주의에 입각하여 노동권이 존중되는 노조 전임자제도 설계가 글로벌 사회에서 주요 이슈로 대두되고 있다. 본 연구의 결과의 정보는 추후 제도설계에 중요한 기초정보로 활용될 수 있을 것이다.

## II. 데이터 특성 및 기초통계

본 연구는 2013년과 2019년에 근로시간면제제도에 대한 현장 실태조사를 목적으로 수집된 설문 결과를 데이터로 활용했다. 2013년과 2019년 모두 100인 이상 사업장과 100인 미만 사업장을 구분하여 표본설계에 반영했으며, 100인 이상 사업장은 층화추출을 통해 표본을 추출하였고, 100인 미만 사업장의 경우 모집단의 세부 정보를 파악하는데 어려움이 있어서 노동조합 유무를 파악할 수 있는 사업장을 대상으로 난수 추출 방법을 통해 표집하였다.

노·사 양측이 모두 응답한 사업장은 2013년 474개, 2019년 503개이다. 본 연구에서는 노·사의 응답이 크게 다른 경우 설문의 신뢰도가 낮다고 판단하여 노동조합의 주요 활동으로 꼽히는 임단협교섭, 노사협의회 운영, 고충처리위원 활동, 산업안전보건위원회 운영, 복지기금협의회 운영 등 주요 5개의 활동에서 응답의 차이가 20% 이내에 들어오는 사업장을 대상으로 분석하였다. 따라서 2013년에는 295개, 2019년에는 281개의 데이터 세트가 구성된다.

노동조합 활동 시간의 변화를 비교하기 위해서는 표본의 특성별 분포가 유사할 때, 그 비교가 용이할 것이다. 2013년과 2019년 분석대상 사업장의 기초통계는 <표 1>과 같다. 앞서 언급했듯이 분석에 사용된 표본 수는 2019년 281개로 2013년 295개보다 14개 적다. 종업원 규모는 2013년과 2019년 표본이 유사한 분포를 보인다. 300인 미만이 각각 63.7%와 64.1%, 300~1,000인 미만이 각각 25.1%와 22.8%, 1,000~5,000인 미만이 각각 10.2%와 11.7%, 5,000인 이상이 각각 1.0%, 1.4%의 분포를 보인다. 근로시간면제 한도와 직결되는 조합원 규모의 분포 역시 크게 다르지는 않다. 근로시간면제 한도는 2013년 개정을 통해 조합원 규모 50인 미만 사업장의 한도가 99인 이하 사업장과 동일한 2,000시간 이내로 상향 조정되었다. 기초통계에서 조합원 규모를 나누는 기준은 근로시간면제 한도 기준과 동일하게 적용하였다. 다만,

5,000인 이상 규모는 연도별 1개씩 밖에 없어서 그 이상 규모에 대해서는 제시하지 않았다.

그 밖에 공공기관은 2019년 표본이 15.3%로 2013년(8.8%)에 비해 더 많은 공공기관이 포함되었고, 복수노조 역시 2019년 표본이 16.7%로 2013년(8.8%)보다 많은 것으로 나타났다. 사업장의 근무 형태를 보면 교대제를 적용하는 사업장 비중이 2019년 표본에는 59.8%로 2013년(68.1%)에 비해 줄어들었으며, 근로시간면제제도를 도입한 사업장의 비중 역시 2013년에 비해 2019년에 소폭 감소했다. 향후 근로시간면제제도는 이번 법 개정을 통해 노동조합이 있는 경우 대부분 도입될 것으로 전망된다.

〈표 1〉 2013년과 2019년 설문 표본의 기초통계 비교

구분		2013년		2019년	
		빈도	비중	빈도	비중
사업장 수		295	(100.0)	281	(100.0)
종업원 규모	300인 미만	188	(63.7)	180	(64.1)
	300인~1,000인 미만	74	(25.1)	64	(22.8)
	1,000인~5,000인 미만	30	(10.2)	33	(11.7)
	5,000인 이상	3	(1.0)	4	(1.4)
조합원 규모	50인미만	50	(16.9)	53	(18.9)
	50인~99인	90	(30.5)	66	(23.5)
	100인~199인	59	(20.0)	69	(24.6)
	200인~299인	28	(9.5)	28	(10.0)
	300인~499인	31	(10.5)	30	(10.7)
	500인~999인	22	(7.5)	16	(5.7)
	1,000인~2,999인	13	(4.4)	16	(5.7)
	3,000인~4,999인	1	(0.3)	2	(0.7)
공공 여부	5,000인 이상	1	(0.3)	1	(0.4)
	공공	26	(8.8)	43	(15.3)
복수노조 여부	민간	269	(91.2)	238	(84.7)
	단수노조	269	(91.2)	234	(83.3)
근무 형태	복수노조	26	(8.8)	47	(16.7)
	교대제 없음	94	(31.9)	113	(40.2)
근로시간 면제제도	교대제 있음	201	(68.1)	168	(59.8)
	도입	259.5 <sup>1)</sup>	(88.0)	234.5	(83.5)
노동조합 조직 형태	미도입	35.5	(12.0)	46.5	(16.5)
	기업별	197	(66.8)	160	(56.9)
	산업별	50	(16.9)	56	(19.9)
	지역 및 업종별	22	(7.5)	18	(6.4)
업종	기타 및 무응답	26	(8.8)	47	(16.7)
	제조업	113	(38.3)	85	(30.2)
	비제조업	182	(61.7)	196	(69.8)

1) 응답 중 사용자 측과 노조 측의 응답이 달라서 소수점으로 표기되었으며, 회귀분석에서는 근로시간면제제도 도입 시기 등의 추가 질문에 대한 응답을 통해 제도가 도입되었다고 판별하였다.

노동조합의 조직 형태를 보면, 기업별 노조가 가장 많은 비중을 차지하고 있는 것을 알 수 있으며, 2019년 표본에서 약 10%p 가까이 비중이 줄어든 반면, 상대적으로 산별노조 및 기타가 표본에서 차지하는 비중이 증가했다. 업종은 편의상 제조업과 비제조업으로만 구분하였으며, 2019년 표본은 2013년 표본에 비해 비제조업 비중이 좀 더 높은 특징을 보인다.

### Ⅲ. 노동조합 활동 시간의 변화

근로시간면제제도는 2010년 7월 1일부터 적용되었다. 본 장에서는 근로시간면제제가 시행되어 어느 정도 안착되었다고 판단되는 2013년과 이후 어느 정도 시간이 지난 2019년 두 시기의 노동조합 활동별 시간의 변화를 비교해 보고자 한다. 두 시기의 변화를 통해 향후 노조 전임자 급여금지 규정 삭제 및 근로시간면제제도의 변화에 따라 노동조합 활동 시간이 어떻게 달라질지 예측하는 척도로 활용하고자 한다.

분석에 앞서 노동조합의 주요 5대 활동에 대한 개념 및 의의를 살펴본다.

#### 1. 노동조합 주요 5대 활동의 개념

노동조합의 주요 5대 활동은 1장에서 간략하게 언급한 것처럼 임금 및 단체협약을 위한 교섭 활동, 노사협의회 운영, 고충처리 활동, 산업안전보건위원회 등 산업안전 관련 활동, 복지기금협의회 활동 등 주요 5개의 활동으로 요약할 수 있다. 임금 및 단체협약을 위한 교섭은 헌법 제33조를 통해 보장하는 것으로 근로조건의 향상을 위해 노동자의 대표인 노동조합이 기업의 성과로부터 산출된 이윤을 합리적으로 노사가 협의하는 과정으로 이해될 수 있다. 임단협은 교섭을 위한 준비 과정을 거쳐 교섭을 진행하게 되며, 교섭이 결렬될 경우 쟁의행위로도 이어질 수 있어서 노·사 모두에게 중요한 개념이라고 볼 수 있다. 노동조합법 제32조에 의해 단체협약의 유효기간은 2년을 초과할 수 없고, 유효기간을 정하지 않았거나 초과하는 경우 유효기간을 2년으로 하게 되어 있다. 이에 따라 본 연구에서도 설문이 실시된 해의 직전 2개년 동안의 교섭 횟수 및 시간으로 분석하였다.

노사협의회는 노동자와 사용자의 협력 관계를 높이기 위해 사업장별로 구성하도록 법으로 정해진 노사 간 협의회를 말한다. 근로자와 사용자의 이해와 협조, 근로자의 복지증진 및 교육훈련, 노사분규 예방 등을 목적으로 하며, 3개월에 한 번씩 정기 회

의를 개최한다.

고충처리는 Freeman and Medoff(1984)가 제시한 노동조합의 보이스(voice) 역할이라는 측면에서 고충에 대한 개념이 중요한데, 고용노동부(2011)는 고충을 근로자의 근로환경이나 근로조건에 관한 개별적인 불만 및 기타 근로자의 성격, 심리적 상태, 개인적 문제 등으로 발생하는 불만족 및 불안정 상태라고 정의했다. 미국은 단체협상의 위반에 대한 주제로 단체협상을 통해 처리한다면, 우리나라는 개인의 애로사항을 노사협의회 차원에서 처리하는 것으로 인식되고 있다(이시균, 2006).

산업안전보건위원회는 사업장에서 근로자의 위험 또는 건강장해를 예방하기 위해 노사가 산업안전보건에 관한 중요한 사항에 대해 함께 심의·의결하는 기구로 산업재해 예방에 대한 근로자의 이해 및 협력을 구하고 근로자의 의견을 반영하는 활동이 주를 이룬다. 정기회의는 3월 말에 소집되며, 임시회의는 위원장이 필요하다고 인정할 때 소집된다.

복지기금협의회는 사업주로 하여금 사업 이익의 일부를 재원으로 근로자의 생활 안정과 복지증진에 이바지하도록 하는 사내근로복지기금 조성을 위해 출연금액을 결정하는 등의 활동을 수행한다.

## 2. 노동조합 주요 5대 활동의 변화

〈표 2〉와 〈그림 1〉은 회의에 소요된 기타 모든 활동 시간<sup>2)</sup>까지 포함한 노동조합의 주요 활동 시간에 대한 변화를 보여준다. 기타 활동을 모두 포함할 경우 노사협의회 활동을 제외한 대부분의 주요 활동 시간이 2013년에 비해 감소한 것으로 나타났다. 임단협의 경우 실무 교섭이 20.38%로 크게 감소하면서 본 교섭이 1.80% 증가했음에도 불구하고 전체 시간은 5.84% 감소했다. 5대 주요 활동 중 가장 많이 감소한 시간은 고충처리 활동 시간으로 2013년 109.91시간에서 2019년 90.06시간으로 18.06% 감소했다. 다음으로 복지기금협의회의 시간은 주요 활동 중에서 차지하는 비중이 가장 적고 2013년 대비 고충처리 활동 다음으로 가장 많이 감소(-10.14%)하였다.

하지만 회의에 소요되는 기타 활동 시간을 제외하면 양상은 달라진다. 고충처리 활동 시간을 제외한 대부분의 주요 활동 시간이 증가한 것으로 나타났다. 가장 많이 증

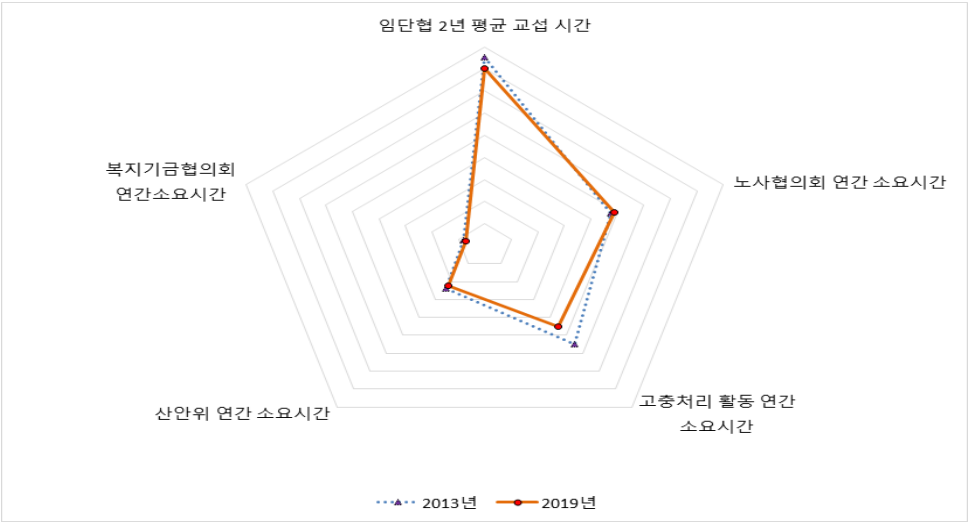
2) 회의에 소요된 기타 활동이란 공식 회의 시간 이외에 근로자 의견 청취, 노사 실무협의 등 5대 주요 활동을 위해 회의 준비 시간 등을 모두 포함하여 유급으로 인정한 시간을 의미함.

가한 활동은 노사협의회로 연간 소요 시간이 52.01시간에서 76.98시간으로 무려 48.0%나 증가했다. 다음으로 산업안전보건위원회의 시간이 29.18시간에서 36.03시간으로 23.47% 증가했다. 이는 최근 이슈되고 있는 산업안전에 대한 중요성을 노동조합이 인식하여 노동조합 내 활동 시간의 비중을 늘린 것으로 풀이된다. 고충처리 활동시간의 경우 회의에 소요된 기타 활동시간을 제외했음에도 불구하고 2013년에 비해 0.57% 감소한 것으로 나타났다.

〈표 2〉 노동조합 주요 활동의 시간 변화(기타 활동 시간 포함)

구분	2013년		2019년		증감률 (%)
	평균	표준편차	평균	표준편차	
임단협 2년 평균 교섭시간 <sup>3)</sup>	170.29	314.62	160.32	456.27	-5.84
본 교섭	110.36	217.03	112.19	418.39	1.80
실무 교섭	60.29	180.46	48.16	127.43	-20.38
노사협의회 연간 소요시간	94.80	246.70	97.67	383.12	3.03
고충처리 활동 연간 소요시간	109.91	588.57	90.06	400.99	-18.06
산안위 연간 소요시간	47.91	134.03	44.83	140.52	-6.43
복지기금협의회 연간 소요시간	15.88	67.53	14.27	49.75	-10.14

〈그림 1〉 노동조합 주요 활동의 시간 변화(기타 활동 시간 포함)



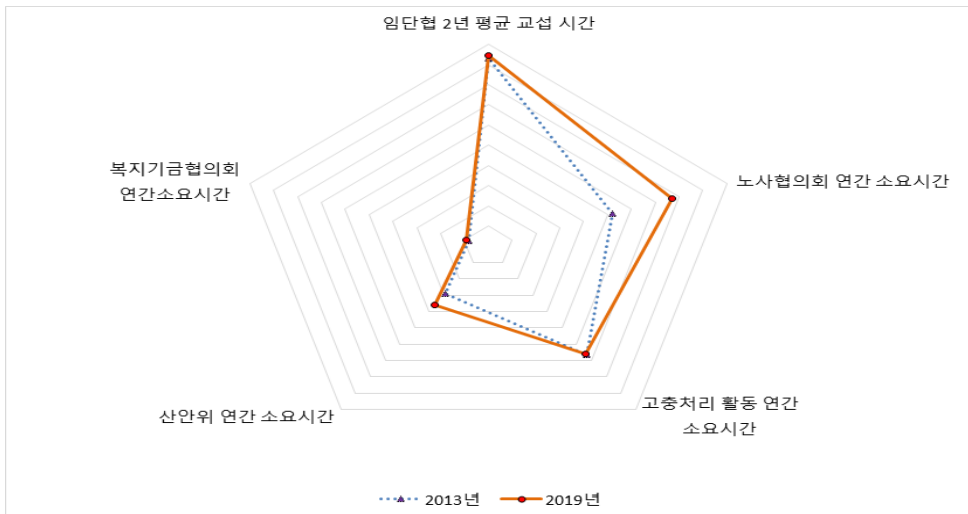
3) 본교섭의 2년 평균값과 실무교섭의 2년 평균값을 더한 값은 본교섭과 실무교섭을 각각 더한 값의 평균과 일치하지 않는다. 이를 식으로 나타내면 다음과 같다.  $\frac{\sum_{i=1}^n a_i}{n} + \frac{\sum_{i=1}^k b_i}{k} \neq \frac{\sum_{i=1}^n (a_i + b_i)}{n}$



〈표 3〉 노동조합 주요 활동의 시간 변화(기타 활동 시간 제외)

구분	2013년		2019년		증감률 (%)
	평균	표준편차	평균	표준편차	
임단협 2년 평균 교섭시간	93.25	112.79	94.54	144.61	1.38
본 교섭	63.12	103.34	62.70	120.21	-0.66
실무 교섭	32.79	71.74	31.83	72.53	-2.91
노사협의회 연간 소요시간	52.01	81.12	76.98	358.05	48.00
고충처리 활동 연간 소요시간	66.49	338.30	66.11	334.10	-0.57
산안위 연간 소요시간	29.18	65.65	36.03	119.80	23.47
복지기금협의회 연간 소요시간	8.36	33.05	9.23	24.46	10.40

〈그림 2〉 노동조합 주요 활동의 시간 변화(기타 활동 시간 제외)



통계적으로 유의한 변화가 있는지 살펴보기 위해 2013년과 2019년 모두 응답한 사업장 136개를 대상으로 노동조합 활동 시간 변화를 분석하였다. 다만, 6년 사이에 조합원 규모가 증가하거나 감소한 경우도 있어서 근로시간면제 한도가 달라졌을 수 있다는 점과 노·사 양측의 응답이 20% 이내로 일치하지 않는다는 점은 한계로 인식된다. 그럼에도 불구하고 변화에 대한 통계적 유의성을 확인하는 것은 중요하다고 판단하여 t검정을 실시하였다.

분석 결과 모든 활동에서 통계적으로 유의한 변화는 없는 것으로 확인할 수 있었다. 즉, 두 기간 모두 표본에 있는 사업장의 노동조합 활동 시간은 평균적인 시간의 변화는 있지만, 그것이 통계적으로 유의미한 변화는 아니라는 것을 의미한다.

〈표 4〉 노동조합 주요 활동 시간의 통계적 유의성

구분		2013년		2019년		증감률 (%)	t-value	유의도
		평균	표준편차	평균	표준편차			
활동 시간 포함	임단협 2년 평균 교섭시간	306.81	984.36	239.04	413.11	-22.1	0.716	0.475
	노사협의회 연간 소요시간	232.45	1338.53	146.18	546.04	-37.1	0.689	0.491
	고충처리 활동 연간 소요시간	347.87	2154.17	164.27	633.41	-52.8	0.945	0.345
	산안위 연간 소요시간	180.67	1420.60	65.42	189.85	-63.8	0.927	0.355
	복지기금협의회 연간 소요시간	26.19	122.76	20.03	62.58	-23.5	0.512	0.609
활동 시간 제외	임단협 2년 평균 교섭시간	111.44	130.06	130.83	197.31	17.4	-0.916	0.361
	노사협의회 연간 소요시간	89.55	374.65	112.24	513.12	25.3	-0.414	0.679
	고충처리 활동 연간 소요시간	196.18	913.95	132.69	578.54	-32.4	0.676	0.499
	산안위 연간 소요시간	41.75	167.72	51.57	166.80	23.5	-0.475	0.635
	복지기금협의회 연간 소요시간	8.82	27.67	12.16	29.56	37.8	-0.941	0.347

위의 결과에서 주목해야 할 부분은 바로 회의에 소요되는 기타 시간이다. 기타 시간을 포함하였을 경우 노동조합의 주요 활동시간은 2013년에 비해 대부분 줄어든 것으로 나타났다. 하지만 기타 시간을 제외하면, 2013년과 비슷한 수준이거나 노사협의회나 산안위 활동은 큰 폭으로 증가한 것을 알 수 있다. 이는 근로시간면제제도 초기보다 어느 정도 정착된 현 시점에서는 활동에 소요되는 비효율적이고 비생산적인 기타 시간은 상대적으로 줄이고 실제 회의 및 활동과 관련된 시간은 늘려온 것으로 해석할 수 있다.

또 한 가지 주목해야 하는 사실은 산업안전 관련 활동의 증가이다. 노사협의회와 노사협력적 노사관계의 가장 기본이 되는 활동으로 노사 모두에게 이득이 된다는 가정하에 이루어지는 활동이기 때문에 다양한 주제가 등장할 수 있다는 측면에서 시간의 비중이 높고 점차 증가하는 양상은 자연스럽게 여겨질 수 있다. 하지만 산업안전의 경우 노·사가 당장의 이득을 취하는 행위라기보다 산업재해라는 사회적 손해를 예방하는 행위라는 측면에서 사회적으로 바람직한 수준보다 과소투입될 수밖에 없다. 이런 점을 고려할 때, 산업안전보건위원회 관련 활동 시간이 조금이라도 증가했다는 점은 고무적인 것으로 평가될 수 있다.

최근 산업재해로 인한 이슈가 증가하고 있는 가운데 박용승·나인강(2010)은 노동조합의 유무보다 노사관계가 협력적일 때 작업장의 안전에 보다 긍정적인 영향을 미친다고 했다. 작업장의 안전 환경에 대한 노동조합의 영향은 Freeman and Medoff(1984)가 주장한 집단적 목소리 효과(Collective Voice Effect)에서 근거를 찾을 수 있다. 노동조합은 조합원들의 의사를 대변하는 것을 넘어 작업장 및 정치적 영역을

포함한 노동자들의 의사소통을 가능케 하고, 조합원들의 요구를 기업경영에 반영시켜 기업경영을 바람직한 방향으로 유도하는 순기능을 갖고 있다. 한편, 사업장의 작업환경이 열악하여 재해 위험률이 높을수록 노동조합은 조직력을 향상시킬 수 있는 요인이 된다(Duncan and Stafford, 1980)는 측면에서 산업안전은 노동조합의 주요 관심 대상이 될 수 밖에 없을 것이다.

노동조합이 조합원 및 노동자들의 경제적, 사회적 지위 향상을 대변하는 단체이므로 노동자의 생명과 직결되는 작업장의 산업안전 향상은 노동조합의 중요한 이슈가 되기에 충분하다. 산업안전의 확보와 개선은 나아가 기업의 경쟁력으로 작용할 수 있다는 점을 고려해본다면, 향후 산업안전 활동에 보다 많은 관심을 기울여야 할 것이다.

#### IV. 근로시간면제 시간 결정요인 분석

서론에서 기술한 바와 같이 향후 사용자가 임금 비용을 부담하는 전통적인 노조 전임자라는 개념은 사라지고 근로시간면제자라는 개념만 남게 될 것으로 예상된다. 근로시간면제제도 도입 이후 2019년 설문에 응답한 281개 사업장 중 83.6%가 이미 근로시간면제제도를 도입하여 사용하고 있어서 입법으로 인한 환경적 변화는 크지 않을 것으로 예상된다. <표 5>를 보면, 2018년 기준 근로시간면제자와 노조 전임자의 사업장당 평균 인원을 분석하였는데, 무급노조 전임자는 거의 없고 대부분 근로시간면제자가 풀타임과 파트타임으로 구성되어 노조 업무를 보는 것으로 확인되고 있다. 또한 기업별 노조의 비중이 높아 상급단체 파견 등의 인력 비중도 매우 적은 것으로 확인된다.

〈표 5〉 사업장 평균 근로시간면제자 및 노조 전임자 규모

구분	근로시간면제자		노조전임자	
	풀타임	파트타임	완전전임	부분전임
사업장	2.45명	2.40명	0.12명	0.03명
상급단체 파견	0.03명	0.00명	0.01명	0.00명
회사지원 사무보조	0.00명	0.02명	0.01명	0.01명

따라서 본 연구에서는 노조 전임자 급여금지 삭제 입법이 노동조합의 활동 시간에 많은 변화를 주지 않을 것으로 판단하여 삭제 입법이 도입되기 전 근로시간면제 시간

에 영향을 미치는 요인을 분석하여 법정 한도 내에서 근로시간면제 시간을 늘리기 위해 노동조합의 어떤 활동을 늘려가야 할지에 대한 실증분석을 제시하고자 한다.

표본 구성이 주요 5대 노조 활동에 대한 노·사 양측 답변의 오차 범위가 20%를 넘지 않는다고 하더라도 다양한 변수를 통제하면 근로시간면제 시간에 영향을 미치는 요인이 다를 수 있어서 사측 응답과 노측 응답을 구분하여 분석을 실시하고자 한다.

분석은 다중회귀(OLS) 모형으로 실시하였다. <표 6>에서 <표 8>까지의 모형1은 사측 응답, 모형2는 노측 응답이며, 모형3은 사측과 노측을 더미변수로 처리한 전체 응답 모형이다. 모형3을 추가한 이유는 응답자에 따른 설명변수의 값에 유의미한 차이가 발생할 경우 해당 분석 모형은 신뢰할 수 없다고 판단하여, 이를 검증하기 위한 용도로 활용한다는 측면과 사측과 노측의 평균 응답을 통한 요인분석에 변화가 있는지 확인하기 위함이다.

$$y_i = \beta_0 + \beta_1 \Gamma_i + \beta_2 E_i + \beta_3 Z_i + \mu_i$$

$$E(\mu_i | \Gamma, E, Z) = 0$$

$y_i$ 는 사업장별 단체협약 등으로 정해진 근로시간면제 시간이다.  $\Gamma_i$ 는 사업장별(또는 응답자별) 노동조합의 주요 활동으로 임단협, 노사협의회 운영, 고충처리위원회 활동, 산업안전보건위원회 활동, 복지기금협의회 활동 등의 벡터이다.  $E_i$ 는 통제변수로 조합원 수와 사업장 수, 종업원수 및 조합원조직률의 벡터이다. 근로시간면제 한도는 조합원 수와 사업장 수에 따라 결정된다. 고용노동부고시(제2013-31호)를 보면, 조합원 규모가 99명 이하의 연간 최대 한도가 2,000시간이며, 15,000명 이상은 연간 최대 36,000시간 이내이다. 또한 전체 조합원이 1,000명 이상인 사업장의 광역자치단체별 개수에 따라 2-5개는 연간 근로시간면제 한도의 10%가 가산되며, 6-9개는 20%, 10개 이상은 30%가 가산된다. 따라서 이를 통제하지 않게 되면 조합원 규모가 클수록, 사업장 수가 많을수록 근로시간면제 한도는 커질 수밖에 없다. 종업원수와 조합원조직률의 경우 법에 명시되어 있지는 않지만 조직의 규모가 커질수록 조합원 규모는 커진다는 기본 가정에서 통제변수로 활용하였다.  $Z_i$ 는 사업장 특성변수로 공공과 민간의 구분, 노조의 단복수 구분, 교대제 여부, 노조유형, 업종 등이다. 노동조합의 주요 활동 이외에도 근로시간면제 시간에 영향을 미칠 수 있는 변수들을 포함하였다. 마지막으로  $\mu_i$ 는 본 회귀모형에서 관찰되지 않는 오차항이다.

<표 6>은 노동조합의 주요 5대 활동 시간에 기타 교섭 및 회의에 소요된 시간을 포

합한 분석 결과이다. 먼저 모형3에서 응답자 더미변수의 계수 값은 유의미한 차이가 없는 것으로 나타나 사측과 노측의 응답이 어느 정도 일관성을 갖는 것으로 확인된다. 통계적으로 유의하지는 않지만 사측의 근로시간면제 시간에 대한 평균 응답이 더 높게 나타나 노측과의 온도 차이는 있는 것을 알 수 있다.

주요 5대 활동 중에서 모든 모형에 대해 정해진 근로시간면제 시간에 유의미한 영향을 미치는 활동은 임단협 활동 시간으로 임단협을 위한 교섭시간이 증가할수록 근로시간면제 시간이 한도 내에서 증가하는 경향을 확인할 수 있다. 이는 노동조합의 주요 활동 중 가장 많은 시간을 차지하고 있는 이유와 더불어 노동조합 활동에서 가장 중요한 활동으로 인식하고 있는 것에 대한 결과로 보여진다.

그 밖에 노동조합의 주요 활동별로 회귀분석 결과를 보면, 모형1(사측)의 경우 복지기금협의회 활동을 제외하면, 대부분의 노동조합 활동과 근로시간면제 시간 간에는 유의미한 인과관계를 나타내는 것으로 분석되었다. 주목할만한 것은 고충처리 활동은 오히려 근로시간면제 시간을 감소시키는 결과를 보였으며, 최근 이슈가 되고 있는 산업안전보건위원회 활동은 계수 값이 상대적으로 크면서 유의미한 차이를 보였다. 이는 결국 사측 입장에서 볼 때, 고충처리 활동이나 복지기금협의회 등의 활동보다는 산업안전보건위원회 활동이 근로시간면제 시간을 결정하는데 보다 중요한 변수라는 것을 의미한다고 볼 수 있다.

반면, 모형2(노측)의 경우 임단협 활동 시간을 제외하면 대부분의 활동이 근로시간면제 시간 증가에 유의미한 영향을 주지 않는 것으로 분석되었다. 사측과 비교해 볼 때, 상대적으로 임단협 활동에 대한 비중을 높게 보는 것에서 오는 결과로 보여진다.

사측과 노측의 평균값을 의미하는 모형3(통합)의 경우 임단협 활동과 노사협의회 활동은 근로시간면제 시간 증가에 유의미한 긍정적인 영향을 미치지만, 고충처리위원회 활동은 유의미한 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

통제변수를 보면, 법적으로 근로시간면제 한도를 결정하는 조합원 수와 사업장 수는 모두 유의미한 결과가 나타나 분석 모형에 대한 신뢰도를 제공한다.

그 밖에 사업장 특성에 따른 근로시간면제 시간을 보면, 민간보다는 공공에서 상대적으로 근로시간면제 시간이 높은 것으로 나타났고, 복수노조 및 교대제, 노조 유형에 따라서는 크게 차이가 없는 것으로 나타났다. 업종에 따라서는 비제조업보다 제조업에서 근로시간면제 시간을 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

〈표 6〉 근로시간면제 시간에 영향을 미치는 요인(기타 활동 시간 포함)

	(모형1) 사측	(모형2) 노측	(모형3) 통합
종속변수	정해진 근로시간면제 시간		
응답자 구분 (사측=1, 노측=0)			101.3 (103.7)
임단협 활동 시간	0.898*** (0.179)	1.721*** (0.326)	0.994*** (0.150)
노사협의회 운영 시간	0.831** (0.344)	0.329 (0.321)	0.495** (0.227)
고충처리 위원활동 시간	-0.931** (0.364)	-0.359 (0.330)	-0.530** (0.235)
산업안전보건위원회 활동 시간	1.964** (0.861)	-0.000454 (0.00119)	-0.000997 (0.00115)
복지기금협의회 활동 시간	-0.952 (1.656)	-1.087 (1.600)	0.0856 (1.101)
조합원 수	3.224*** (0.300)	3.424*** (0.298)	3.321*** (0.212)
사업장 수	482.5*** (136.5)	428.6*** (130.4)	480.3*** (93.88)
종업원 수	0.169 (0.178)	-0.00152 (0.178)	0.0897 (0.126)
노조 조직률	514.1 (445.6)	897.7** (450.6)	708.5** (317.1)
공공/민간 구분 (공공=1, 민간=0)	635.2*** (232.8)	654.1*** (228.4)	617.8*** (163.3)
복수노조 여부 (단수=1, 복수=0)	-152.0 (239.8)	335.6 (237.5)	116.2 (168.9)
교대제 여부 (없음=1, 있음=0)	-133.4 (165.7)	-6.417 (165.6)	-116.3 (116.7)
노조유형 (기업별=1, 산별 및 기타=0)	153.1 (185.7)	153.1 (181.5)	138.3 (130.1)
업종 (제조업=1, 비제조업=0)	375.7** (183.9)	471.3** (184.9)	426.1*** (129.7)
Constant	1,108** (427.5)	338.8 (440.1)	715.9** (311.5)
표본수	226	226	452
Adj R-squared	0.823	0.815	0.818

주: 괄호( )는 표준오차, \*\*\*  $p < 0.01$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*  $p < 0.1$ .

〈표 7〉은 노동조합의 주요 5대 활동 시간 중 기타 교섭 및 회의에 소요된 시간을 제외한 분석 결과이다. 〈표 6〉과 달리 임단협 활동을 제외하면 대부분의 노조 활동은 근로시간면제 시간에 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 이는 3장의

노조 활동 시간의 변화에서도 언급했듯이 근로시간면제 시간에 기타 활동이 차지하는 영향이 대체로 크다는 것을 의미한다. 불필요한 활동의 증가는 노동조합 활동의 본질적인 성과를 저해시킬 수 있기 때문에 기타활동 시간은 줄이고 본 활동 시간의 비중을 늘려갈 필요성이 제기된다.

〈표 7〉 근로시간면제 시간에 영향을 미치는 요인(기타 활동 시간 제외)

	(모형4) 사측	(모형5) 노측	(모형6) 통합
종속변수	정해진 근로면제 시간		
응답자 구분 (사측=1, 노측=0)			127.9 (104.1)
임단협 활동 시간	3.219*** (0.718)	2.673*** (0.724)	2.951*** (0.504)
노사협의회 운영 시간	0.283 (0.357)	0.340 (0.377)	0.306 (0.257)
고충처리 위원활동 시간	-0.473 (0.400)	-0.504 (0.427)	-0.482* (0.289)
산업안전보건위원회 활동 시간	1.172 (0.977)	0.769 (1.009)	0.996 (0.695)
복지기금협의회 활동 시간	-0.0345 (3.634)	-0.925 (3.686)	-0.558 (2.561)
조합원 수	3.166*** (0.303)	3.471*** (0.307)	3.317*** (0.213)
사업장 수	427.1*** (140.0)	353.5** (138.8)	389.4*** (97.54)
종업원 수	0.220 (0.179)	0.0500 (0.182)	0.137 (0.127)
노조 조직률	480.1 (450.1)	749.0 (462.8)	619.6* (319.4)
공공/민간 구분 (공공=1, 민간=0)	585.9** (230.5)	583.1** (234.4)	584.7*** (162.7)
복수노조 여부 (단수=1, 복수=0)	-250.1 (244.0)	263.1 (246.4)	6.135 (171.7)
교대제 여부 (없음=1, 있음=0)	-96.62 (167.0)	-27.79 (170.8)	-59.82 (118.2)
노조유형 (기업별=1, 산별 및 기타=0)	324.4* (191.7)	301.6 (193.7)	314.5** (134.9)
업종 (제조업=1, 비제조업=0)	403.7** (184.5)	356.1* (190.3)	380.8*** (131.1)
Constant	1,035** (431.3)	486.7 (444.9)	691.9** (311.2)
표본수	227	226	453
Adj R-squared	0.819	0.804	0.815

주: 괄호( )는 표준오차, \*\*\*  $p < 0.01$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*  $p < 0.1$ .

기타 활동 시간을 제외할 경우 산별 및 직업별 노조보다는 기업별 노조가 근로시간 면제 시간을 유의미하게 증가시키는 것으로 나타났다. 모형4(사측)와 모형6(통합)을 보면, 다른 요인들을 통제했을 때, 산별 및 직업별 노조보다 기업별 노조 사업장의 근로시간면제 시간이 300시간 이상 증가하는 것으로 나타났다. 이는 우리나라 노동조합의 특성상 통일교섭<sup>4)</sup>이나 집단교섭<sup>5)</sup>보다는 기업별 교섭이 더욱 활성화되어 있기 때문으로 풀이된다.

〈표 8〉은 최근 주목받고 있는 산업안전 관련 노동조합 활동을 어떤 특성을 갖는 사업장에서 보다 많은 시간을 할애하고 있는지를 도출하기 위해 회귀분석을 한 결과이다. 분석 모형은 앞선 분석과 유사하게 구성하여 노동조합의 다른 주요 활동과의 관계를 파악하고, 사업장 특성에 따라 어떤 영향을 받는지 분석하였다.

분석 결과 대체로 노사협의회 활동 시간과는 음(-)의 관계를 보이지만, 다른 주요 활동들과는 양(+)의 관계를 보이는 것으로 나타났다. 제한된 근로시간면제 시간 한도 내에서 산업안전 관련 활동보다는 상대적으로 노사협의회 활동에 시간을 더 많이 할애한다고 볼 수 있다. 반면, 임단협이나 고충처리, 사내복지기금협의회 활동과는 상호 보완적인 관계를 형성하며 시간을 할애하는 것으로 해석할 수 있다.

사업장의 특성과의 관계를 보면, 통제변수로 사용했던 조합원 규모나 조합원 조직률과는 유의미한 관계가 없는 것으로 나타났지만, 사업장 수는 사업장 수가 많을수록 산업안전 관련 활동이 증가하는 것으로 나타났다. 교대제 여부와 업종의 경우 모형7(사측)과 모형8(노측)에서는 유의미하지 않았지만 모형9(통합)에서는 유의미한 결과를 도출하였다. 즉, 교대제가 있는 경우와 제조업일수록 산업안전보건위 활동 시간이 증가하는 것으로 나타났다. 교대제는 야간근무가 전제되어 근무환경에 위험 요소로 작용할 수 있으며, 제조업의 경우 활동의 특성상 재화를 직접 생산하는 생산활동의 경우 산업재해의 위험이 높아지는 특성으로 기인한 결과로 보여진다.

4) 통일교섭은 산업별 또는 직업별 노동조합과 사용자단체가 교섭하는 것으로 복수사용자 교섭이라고도 한다. 해당 산업 또는 직업별로 요구하는 근로환경 개선 및 임금수준 향상 등의 교섭에 통일성을 높일 수는 있으나 기업 간 격차가 심한 경우 이루어지기 힘들다는 단점이 있다.

5) 집단교섭은 다수의 노동조합과 다수의 사용자가 집단으로 구성되어 연합전선을 형성하여 행해지는 교섭으로 일명 연합교섭이라고도 한다. 집단교섭은 통일교섭이 어려운 경우 통일교섭에 가까운 성과를 얻을 수 있지만 우리나라에서는 거의 활용되지 않는다.



〈표 8〉 근로시간면제 시간에 영향을 미치는 요인(기타 활동 시간 제외)

	(모형7) 사측	(모형8) 노측	(모형9) 통합
종속변수	산업안전보건위 활동 시간		
응답자 구분 (사측=1, 노측=0)			1.027 (5.883)
임단협 활동 시간	0.0804* (0.0439)	0.0615 (0.0427)	0.0709** (0.0303)
노사협의회 운영 시간	-0.0607*** (0.0223)	-0.0669*** (0.0218)	-0.0638*** (0.0154)
고충처리 위원활동 시간	0.0664*** (0.0250)	0.0767*** (0.0246)	0.0716*** (0.0173)
복지기금협의회 활동 시간	1.374*** (0.212)	1.371*** (0.206)	1.372*** (0.146)
조합원 수	-0.0255 (0.0183)	-0.0150 (0.0180)	-0.0202 (0.0127)
사업장 수	19.95** (7.991)	16.24** (7.706)	18.05*** (5.483)
종업원 수	0.00286 (0.0106)	-0.00313 (0.0104)	-0.000131 (0.00737)
노조 조직률	23.41 (21.42)	20.61 (21.03)	22.01 (14.83)
공공/민간 구분 (공공=1, 민간=0)	-11.19 (12.95)	-10.05 (12.71)	-10.62 (8.969)
복수노조 여부 (단수=1, 복수=0)	12.89 (14.02)	11.22 (13.75)	12.01 (9.706)
교대제 여부 (없음=1, 있음=0)	-12.29 (9.280)	-12.64 (9.094)	-12.45* (6.421)
노조유형 (기업별=1, 산별 및 기타=0)	-2.270 (10.59)	-2.288 (10.37)	-2.217 (7.323)
업종 (제조업=1, 비제조업=0)	16.34 (10.46)	14.04 (10.24)	15.15** (7.235)
Constant	-30.14 (21.95)	-20.82 (21.50)	-25.95* (15.47)
표본수	227	278	555
Adj R-squared	0.232	0.236	0.250

주: 괄호( )는 표준오차, \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1.

## V. 결론 및 정책제언

본 연구는 그동안 ILO협약을 통해 권고되어왔던 노조 전임자의 급여 금지에 대해 최근 입법을 통해 해당 조항을 삭제한 것으로 인해 향후 근로시간면제제도의 변화를

조망하고 이에 따라 노동조합이 향후 나아가야 할 방향을 제시하고자 한다.

연구의 결과를 요약해 보면 다음과 같다. 먼저 노동조합의 주요 5대 활동에 소요되는 시간의 변화를 분석하기 위해 2013년과 2019년 실태조사의 주요 결과를 비교했다. 결론적으로 근로시간면제제도가 활성화되면서 노동조합이 면제 시간을 활용하는 패턴은 거의 고착화되어 가는 모습을 보인다. 주요 5대 활동에 대한 시간 배분에 있어서 지난 6년 동안 거의 변화하지 않은 것을 볼 수 있다. 여전히 임단협 교섭시간의 비중이 가장 높고, 산재를 예방할 수 있는 산업안전보건위원회 활동은 여전히 미미한 수준에 그치고 있다. 다만, 활동이나 회의에 소요되는 기타 활동 시간에 대한 비중이 줄어들면서 상대적으로 본질적인 활동 시간에 대한 증가는 고무적인 결과로 인식된다.

근로시간면제 시간은 조합원 규모 및 사업장 수에 의해 한도가 결정된다. 하지만, 실제 사업장에서는 한도 내에서 노사가 자율적으로 정할 수 있기 때문에 사업장마다 노동조합의 활동에 따라 다르게 정해진다. 따라서 본 연구에서는 노동조합이 주요 5대 활동에 대한 시간 배분을 어떻게 하고, 사업장의 다양한 특성에 따라 근로시간면제 시간을 정함에 있어서 통계적으로 유의한 영향을 주는 요인이 무엇인지 회귀분석을 통해 도출하였다. 분석 결과 회의에 소요된 기타 활동시간의 포함 여부와 관계없이 임단협 활동시간이 높을수록 근로시간면제 시간은 커지는 것으로 확인되었다. 그 밖의 활동들은 기타 활동 시간을 포함하는 경우에만 일부 유의미한 결과가 도출되었다. 즉, 노사협의회 운영시간(모형1과 모형3)과 산업안전보건위원회 활동시간(모형1)이 증가할수록 근로시간면제 시간이 증가하는 경향을 보였다. 반면, 고충처리 위원 활동 시간은 근로시간면제 시간에 부정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다(모형1과 모형3). 기타 활동 시간의 여부에 따라 결과가 달라지는 것은 결국 기타 활동 시간의 비중이 근로시간면제 시간에 영향을 미쳤다고 볼 수 있다.

이와 같은 결론을 통해 다음과 같은 정책적 제언을 하고자 한다. 노조 전임자 급여 금지 삭제 입법으로 인해 향후 근로시간면제 시간은 정해진 한도 내에서 소폭 증가할 것으로 예상된다. 문제는 늘어나는 시간에 대한 활동 배분을 어떻게 하느냐가 핵심 사항일 것이다. 지난날의 패턴을 보면 입법 이후에도 임단협 등 분배적 교섭에 근로시간면제 시간을 집중 할애할 우려가 제기된다. 그 이유는 기타 활동 시간을 포함하면 2013년과 2019년의 임단협 2년 평균 교섭 시간이 5.84% 감소한 것으로 나타나지만, 기타 활동 시간을 제외하면 오히려 1.38% 증가해 앞으로 노동조합 활동의 질적 향상이 이루어질 경우 임단협 교섭시간에 대한 비중은 더욱 증가할 것이기 때문이다.

따라서 노동조합은 입법 이후 늘어나는 근로시간면제 시간에 대해 편중된 입단협 교섭시간을 줄이고 산업안전과 관련된 활동 시간을 늘릴 필요성이 제기된다. 산업재해는 노사 간에 상생을 위한 핵심과제이자 노사관계의 사회적 책임이므로 산업안전 관련 활동에 대한 투입시간을 증가시킬 필요가 있다. 그간 산재 사고가 발생할 경우 노사 어느 일방에 책임이 추궁되고 어느 한쪽은 산재 예방보다는 사회적 비난에 동참하는 경우가 많았다. 산재 예방 노력을 위해 현장 중심의 모니터링 노력을 노사공동으로 수행하고 이를 경영에 적극적으로 반영하는 것은 ESG 달성에 매우 중요한 요소가 될 것이다. 이를 위해서 노사가 근로시간면제 시간 활동에 산업재해를 예방하는 노력에 시간을 더욱 투입하는 것은 중요한 과제가 될 것이다. 특히 작업장 내부에서 이루어지는 사내 하청 근로자들에 의한 산재 사고가 다발하는 현실에서 원청 노사가 이들의 산재를 예방하기 위해 노력해 주는 것은 노사의 사회적 책임을 다하여 국민적 공감대를 형성하는데도 매우 중요한 과제가 될 것이다. 이는 우리나라 노사관계가 성숙되면서 분배적 노사관계를 넘어 직업훈련이나 산재 예방 등 생산적 노사관계 또는 사회적 노사관계로 진보하는데 제도적 기반이 될 수 있을 것이다.

늘어나는 근로시간면제 시간에 산업안전 활동에 대한 시간을 확보하기 위해서는 다른 활동으로의 상대적 시간 할애가 되지 않도록 제도적 보완을 고려할 필요가 있다. 다만, 이를 입법으로 규제하는 것은 노사자치주의를 퇴보시키는 결과를 초래하기 때문에 정부의 과도한 개입을 줄이고 경제사회노동위원회와 같은 사회적 대화기구에서 노사간 자율협약으로 준수하도록 유도하는 것이 바람직하다.

또한 회의 준비 등의 기타 활동 시간은 과거 추세와 같이 점차 줄여나가야 할 것이다. 회귀분석의 결과에서도 나타나듯이 주요 5대 활동을 수행함에 있어서 기타 시간은 근로시간면제 시간을 증가시키는 요인으로 작용하였다. 따라서 노조 전임자 급여 금지 삭제 입법을 통해 향후 근로시간면제 시간이 증가하게 될 경우 증가되는 시간을 기타 활동 시간에 할애하지 않도록 경계하는 자세가 필요하다.

이러한 제언들이 제대로 이행되기 위해서는 먼저 업종별 실태 파악을 정기적으로 실시하는 것이 요구된다. 회귀분석의 결과에서도 나타나듯이 제조업의 경우 생산활동에 따른 노동조합의 역할이 비 제조업에 비해 상대적으로 크기 때문에 근로시간면제제도를 활용하는 양상이 업종에 따라 다를 것이기 때문이다. 추가적으로 정부는 모니터링이나 컨설팅 등을 통해 근로시간면제제도를 보다 잘 활용할 수 있도록 지원하고 노사가 자율적으로 개선해 나갈 수 있도록 유도하는 것이 필요하다. 이는 기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility: CSR)이나 노동조합의 사회적 책임

(Union Social Responsibility: USR) 을 수행하는 사회적 인식의 확산 차원에서 중요한 의미를 갖게 되길 기대해 본다.

#### ■ 참 고 문 헌

1. 고용노동부, “노사협의회 운영 매뉴얼,” 2011.
2. \_\_\_\_\_, “근로시간면제제도 현장 실태조사,” 2019.
3. 박용승·나인강, “노동조합과 노사관계 풍토가 작업장 산업재해에 미치는 영향에 관한 연구,” 『산업관계연구』, 제20권, 제4호, 2010, pp.115-132.
4. 이시균, “노동조합의 보이스(voice) 효과,” 『노동리뷰』, 통권 제23호, 2006, pp.18-28.
5. Duncan, Greg J., and Frank P. Stafford, “Do Union Members Receive Compensating Wage Differentials?” *The American Economic Review*, Vol. 70, No. 3, 1980, pp.355-371.
6. Freeman, R. B., and J. L. Medoff, *What Do Unions Do?*, New York, Basic Book, 1984.
7. ILO Governing Body, Reports of the Committee on Freedom of Association 346th Report of the Committee on Freedom of Association, 299th Session, Geneva, 2007, International Labour Organization.
8. ILO Governing Body, Reports of the Committee on Freedom of Association 365th Report of the Committee on Freedom of Association, 316th Session, Geneva, 2012, International Labour Organization.

## Assessing the Impact of Legislating the ILO Agreement on Full-Time Union Officers

Joonmo Cho\* · Ki Duk Kim\*\*

### Abstract

In February 2021, the bill, removed provisions that prohibited the payment of wages to full time union officer, passed in the National Assembly as an acceptance of recommendations raised in the agreement of ILO thereby changes in activity contents of labor unions are expected. In the present study, the trend and changes in distributed times for the past five key activities of labor unions within the limit of time-off system were observed. The key activities dominant among entire hours granted by the time-off system were occupied by the collective bargaining on determination of level of wages, which appeared increasing by 1.38% in 2019 comparing to that of 2013 except for other activities of labor unions. Contrastingly, the increase in distributed times for the activities of the Industrial Safety and Health Committee is still negligible despite its increase by 23.47% comparing to that in 2013. The total amount of hours granted by time-off system is expected to be increasing to a certain extent as an effect of legislation. In this case, the increase in activities to prevent industrial disasters and improvement in times granted by the time-off system biased to collective bargaining of wages is needed. Thus the government is suggested to support both employers and employees to get reasonable balance of times granted by the time-off system through monitoring and pertinent consulting added to regular factual surveys of respective industries. And it is also needed to socially propagate the recognition of activities, to prevent industrial disasters by labor unions through exploiting the time-off system, as social responsibility of labor unions as well as social responsibility of enterprises.

**Key Words:** the agreement of ILO, full-time union officer, time-off system, bargaining on collective agreement and wage, safety and health committees activity, USR

**JEL Classification:** J5

*Received:* March 11, 2021. *Revised:* April 5, 2021. *Accepted:* April 20, 2021.

\* First Author, Professor, Department of Economics, Sungkyunkwan University, 25-2, Sungkyunkwan-ro, Jongno-ku, Seoul 03063, Korea, Phone: +82-2-760-0422, e-mail: trustcho@skku.edu

\*\* Corresponding Author, Instructor, Faculty of Arts, Sun Moon University, 70, Sunmoon-ro 221 beon-gil, Tangjeong-myeon, Asan-si, Chungcheongnam-do 31460, Korea, e-mail: kkjhs367@nate.com