

주요 내용

■ 노조전임자 급여 조항 개정안의 내용 및 과제 ■

□ 개정안의 주요 내용

- (주요 내용) 노사정위는 전임자 급여지급 금지 및 처벌 규정을 조건부로 삭제함
- 사용자의 전임자 급여지급 의무 없음, 전임자 급여지급을 요구하는 노조의 쟁의행위 금지, 유급 전임자수 상한선 설정
- (정부 계획) 노사정위 최종안을 정부입법으로 내년 임시국회에서 처리키로 함

□ 개정안에 대한 노사의 입장

- (전임자 급여 지급) 노동계는 ‘노사 자율결정 원칙’을 이유로, 경영계는 ‘노조 지급 원칙’을 이유로 최종안에 대해 노사 모두 반발하고 있음
- (유급 전임자수 상한선 설정) 노동계는 노사 자율교섭 원칙 저해, 경영계는 무노동-무임금 원칙 훼손을 이유로 반대하고 있음

□ 주요 과제

- (원칙 정립 과정 필수) 향후 노사관계에 다양한 파장이 예상되는 만큼, 성급한 결론 도출보다는 충분한 원칙 정립이 선행되어야 함
- (전임자 급여 논란의 본질) 전임자수 상한선 문제가 쟁점화하면서 전임자 급여 논란의 본질, 즉 ‘지급 주체 원칙’ 문제가 흐려져서는 안될 것임
- (합리성·실효성 제고) 실효성이 의문시되는 조항의 나열보다는 노사관계의 현실 기반 위에서 중장기적으로 합리적인 방향을 찾아나가야 함
- (전임자의 개념·범위 조정) 완전(full-time) 전임자 개념의 변화가 필요하며, 노조전임자의 활동 성격과 시간 등을 명확히 해야 함

노조전임자 급여 조항 개정안의 내용 및 과제

민 주 홍

전임자 급여 조항 개정 동향

- 정부는 노사정위에서 결정된 최종안을 노동관계법 개정안으로 확정, 내년 임시국회에서 처리기로 함
 - 한편 의원입법이 아닌 정부입법 형식으로 추진하기로 함으로써 정부의 노동법 개정 의지를 밝히고 있음
- (주요 내용) 노조전임자 급여지급 처벌 규정의 조건부 삭제
 - 노조전임자 급여지급 금지 및 전임자 급여지급 시 사용자를 부당노동행위로 처벌한다는 조항을 삭제
 - 사용자의 전임자 급여지급 의무는 없지만 제한된 범위에서 노사합의에 의한 자율적인 급여지급은 허용
 - 전임자 급여지급을 요구하는 노조의 쟁의행위 금지
 - 유급 전임자수 상한선 설정 문제는 법 개정이 이뤄진 뒤 시행령 개정 단계에서 노사 공동 실태조사를 거쳐 적정선을 정하기로 함

< 노조전임자 급여지급 관련 법률 개정 내용 >

	주요 내용	비고
삭제	- 노조전임자 급여지급 금지 규정 - 전임자 급여지급을 부당노동행위로 규정, 처벌	
신설	- 사용자는 전임자 급여를 지급할 의무가 없음 - 대통령령이 정하는 전임자수를 초과하지 않는 범위내에서 노사합의에 의해 사용자는 전임자 급여를 지급할 수 있음 - 전임자 급여지급을 목적으로 하는 쟁의행위 금지 - 법 개정 이후 노사공동 실태조사를 거쳐 유급 전임자수 상한선 결정 - 개정안 시행시기는 2002년 1월 1일	경영계 입장 반영 노동계 입장 반영 경영계 입장 반영 노·사 모두 반대

개정안에 대한 노사의 입장

- 공익위원 중재안의 내용을 그대로 담고 있는 개정안(노사정위 최종안)에 대해 노사 모두 반발하고 있는 상황임
- (노동계) 노사정위 안에 강력히 반발하면서 총파업 등의 투쟁을 강화하고 있음
 - 한국노총은 17일 시한부 파업에 이어 23일 전면 파업도 강행키로 하고 있으며, 민주노총도 전국 14개 지역 동시다발 대규모 집회를 계속해나가고 있음
 - 사용자에게 지급 의무가 없다는 조항: 노사 자율교섭에 맡겨야 하는 원칙에 위배되며, 뒷 조항들과 연동되어 현행 금지조항에서 크게 바뀌지 않음
 - 전임자 문제의 쟁의대상 제외 조항: 단체행동권을 축소하는 것이며, 쟁의를 못하면 교섭력이 떨어져 현실적으로 전임자수를 크게 축소시키는 영향을 끼칠 것임
- (경영계) 노사정위 안은 수용하기 어려우며, 국회의 노동법 개정안 처리 과정에서 재계의 입장을 적극 반영할 방침임
 - 충분히 논의할 수 있는 시간적 여유가 있다는 점에서 노사 당사자의 반대를 무릅쓰고 공익위원 안으로 서둘러 결론을 내린 것은 합리적인 것으로 보기 어려움
 - 따라서 노사정위 안에서 노사가 다시 진지하게 논의를 하도록 유도해야 한다고 봄

유급 전임자수 상한선 문제로 쟁점 이동

- (노동계) 기본적으로 노조 전임자수 문제는 노사 자율로 결정되어야 한다는 주장을 고수하고 있음
 - 즉 유급 전임자 상한선 조항은 노사 자율교섭 원칙에 어긋나며, 복수노조가 되더라도 노사 자율로 자연스럽게 룰을 마련할 수 있음
 - 한편 굳이 동 조항을 두어야 한다면 '300인 미만 사업장의 경우 자율을 보장'하고 기존 노조의 기득권을 보장하면서 신규조직 문제를 해결할 수 있는 방안을 마련할 것을 요구하는 입장임
- (경영계) 상한선 설정 자체가 무노동-무임금 원칙의 훼손을 의미한다는 이유로 반대하고 있음

-
- 또한 현재 전임자가 없거나 상한선보다 적은 노조들까지 전임자를 상한선에 맞추게 되는 문제가 발생할 것을 우려함
 - '무노동-무임금 원칙의 훼손 없는' 방안으로서 전임자 임금은 원칙적으로 노조가 지급하고, 징의행위 금지 명문화와 사용자에게 요구했을 때 이를 거부할 수 있는 법적 틀을 분명히 만들어야 한다는 입장

전망 및 주요 과제

- (전망) 노사 모두 개정안에 대해 반발하고 있는 만큼 정부가 입법을 추진한다고 해도 쉽게 해결되지는 않을 것으로 판단됨
 - 먼저 현재의 개정안은 충분한 원칙을 정하지 못한 채 서둘러 마무리 된 것으로 다시 수정될 가능성이 높음. 특히 노사정 공동 실태조사 후 전임자의 상한선을 대통령령에 둔다는 부분은 향후 상황에 따라 얼마든지 변경될 수 있음
 - 한편 개정안이 내년 초 임시국회에 상정되더라도 국회 개정이 이루어지는 시점은 총선 이후가 될 가능성이 높다고 여겨짐
- (주요 과제) 무엇보다도 원칙 정립 과정이 중요하며 전임자 급여 논란의 본질 유념, 합리성·실효성 제고, 전임자의 개념과 범위 조정 등이 요구됨
 - (원칙 정립 과정) 향후 노사관계에 있어 다양한 과장이 예상되는 만큼 성급한 결론을 찾기보다는 충분한 원칙 정립이 선행되어야 함. 즉 노동문제는 물론 사회의 기본적인 전제에 혼란을 야기해서는 안될 것임
 - (전임자 급여 논란의 본질) 전임자수 상한선 문제가 쟁점화하면서 전임자 급여를 둘러싼 논란의 본질, 즉 '지급 주체 원칙' 문제가 감춰질 우려가 높아짐
 - (합리성·실효성 제고) 실효성이 의문시되는 조항의 나열을 지양하고 노사관계의 역사적 현실 기반 위에서 중장기적으로 합리적인 방향을 찾아나가야 함
 - (전임자의 개념·범위 설정) 현재까지의 완전(full-time) 전임자 개념에 일정정도의 변화가 불가피하며, 전임자의 노사관계 활동 성격과 시간 등을 명확히 해야 함

(jhmin@hri.co.kr ☎ 724-4014)