

## 프랑스의 노동조합 전임자

박 제 성

(낭트 대학교 법대 박사과정)

### ■ 전임자의 유형

기업내 종업원대표와는 다른, 우리의 전임자와 동일한 개념의 ‘노조전임자(permanent syndical)’가 협약에 의하여 인정되고 있다. 편의상 노조전임자의 유형을 다음 세 가지로 나눌 수 있다. ‘직업적 노조전임자’는 특정한 기업의 종업원이 아니며 지역별 또는 전국별 노조연합단체에서 전적으로 노조업무만을 수행하는 노조활동가들을 말한다. 이들은 사용자들과 아무런 계약 관계를 맺고 있지 않다. ‘산업별전임자’는 기업의 종업원으로서 일정한 기간 동안 근로계약상의 의무를 면하고 기업 외부의 노조 상급단체에서 노조업무를 수행하는 전임자를 말한다. ‘기업별전임자’는 기업의 종업원으로서 일정한 기간 동안 근로계약상의 의무를 면하고 사업장 안에서 노조업무를 수행하는 전임자를 말한다. 일반적으로 노조전임자라고 하면 두 번째와 세 번째 유형을 가리킨다.

### ■ 전임자 규제 방식

전임자는 대부분 단체협약으로 규정한다. 산업별협약은 산업별전임자에 대한 일반적인 사항을 규정하고, 기업별협약은 기업의 규모 및 노동조합의 조직 상황 등을 고려하여 산업별협약에서 정하지 않은 구체적인 사항을 다룬다. 대규모 기업의 경우에는 산업별협약에서 정하고 있지 않은 기업별전임자에 대해서 규정하기도 한다.

그러나 공공부문에서는 법률이 명시적으로 전임자를 인정하는 경우가 있다. 지방공무원의 신분에 관한 1984년 1월 26일 법과 공공병원공무원의 신분에 관한 1986년 1월 9

일 법은 전임자에 관한 규정을 담고 있다. 그 대강은 거의 같다. 가장 중요한 차이점은 1986년 법은 다음과 같이 전임자 제도를 명시적으로 인정하고 있다는 점이다.

1986년 1월 9일 법 제97조는 “사업주는 업무의 필요성을 해치지 않는 범위에서 사업장의 대표적 노동조합의 책임자의 업무를 면제하고 전국 차원의 대표적 노동조합에 근로자를 파견할 수 있다. 노동조합의 업무 수행을 위하여 공무를 면제받거나 전국적 차원의 대표적 노동조합에 파견된 공무원은 계속 공무를 수행하는 것으로 간주된다.”라고 규정하고 있다.

1984년 1월 26일 법에 대해서는 아래에서 다시 살펴본다.

## ■ 산업별협약에 나타나는 노조 전임자

전임자에 대한 산업별협약의 내용은 일반적인 원칙을 담고 있는 경우가 많으며, 특히 전임기간 만료 이후 원직복귀를 중요하게 다루고 있다. 전임자로 지명되기 위해서는 일정한 근속연수를 요구하고 있는 경우가 많으며, 대개 1년이지만 5년을 요구하기도 한다. 전임기간에 대해서는 규정하고 있는 것도 있고, 규정하지 않고 있는 것도 있다. 대부분 전임자의 수에 대해서는 규정하고 있지 않다. 보수 지급에 대해서는 언급하고 있지 않은 경우가 많지만, 보수가 지급되지 않음을 명시적으로 밝히고 있는 협약도 있다.

## 사회복지산업

2000년 1월 31일 사회복지산업 사용자단

체와 대표적 노동조합들 사이에 체결된 협약은 산업별전임자에 대해서 규정하고 있다. 전임기간은 최대 3년이며, 1회에 한하여 갱신이 가능하다. 전임자로 지명된 근로자는 전임기간 동안 근로계약이 정지되며, 보수는 지급되지 않음을 명시하고 있다. 사용자는 전임기간이 만료된 근로자를 우선적으로 원직에 복귀시켜야 하며, 원직이 사라지고 없는 경우에는 그에 상응하는 업무에 복귀시켜야 한다.

## 채색유리산업

1996년 11월 15일에 채색유리산업 사용자단체와 대표적 노동조합들 사이에 체결된 단체협약에서도 산업별전임자에 대해서 규정하고 있다.

전임자로 지명되기 위해서는 일 년 이상의 근속연수가 있어야 한다. 전임기간이 만료하고 복직을 신청하면, 그 때로부터 근로자는 1년 동안 취업 우선권을 누린다. 종전에 일 하던 아틀리에에 자신의 직업자격에 상응하는 카테고리의 자리가 나는 경우에는 그 아틀리에에 우선적으로 취업된다. 그런 자리는 없고, 대신 자신의 직업자격에는 상응하지만 카테고리가 다른 일자리가 있는 경우에는 그 자리로 재취업될 수 있다. 둘다 아닌 경우에는, 사용자단체와 노동조합은 해당 근로자를 지역적·직업적 범위에서 만족할 만한 수준으로 재분류하기 위하여 노력해야 한다. 예외적으로 예정된 1년의 기간 동안 취업이 이루어지지 않는 경우에는, 근로자는 자신의 직업카테고리의 두 달치 기본임금에 해당하는 금전보상과 협약상 해고수당을 지급받는다.

복귀와 동시에 근로자는 종전의 근속연수를 회복한다. 즉 전임기간 동안 근로계약과 함께 근속연수도 정지된다.

보다시피, 채색유리산업협약에서는 전임자의 재취업 문제를 집중적으로 다루고 있다. 이는 채색유리산업이 영세한 아틀리에와 주로 숙련공들로 구성되어 있는 특성에서 기인한다고 보인다.

## 금속산업

금속산업관리직단체협약은 근속연수 1년 이상의 관리직 근로자가 노동조합의 업무수행을 위하여 산업별전임자로 지명된 경우에, 해당 근로자는 전임자로 지명된 날로부터 25개월 동안 원직 또는 그에 상응하는 직에 대하여 복직의 우선권을 갖는다고 규정하고 있다. 복직된 근로자는 전임업무를 위하여 사업장을 떠나던 때에 획득하고 있었던 모든 권리와 근속연수를 회복한다.

## 농업적 수공업

이 산업의 단체협약에서는 전임자가 되기 위한 최소 근속연수를 5년으로 길게 정하고 있으며, 전임기간 만료 후 복직우선권이 보장되는 기간을 6개월로 짧게 정하고 있는 것이 가장 큰 특징이다.

## ■ 기업협약에 나타나는 노조 전임자

### 르노(Renault)

2000년 6월 23일에 체결된 ‘근로자대표

및 사회적 협의에 관한 르노 기업협약’은 다음과 같이 전임자에 대하여 규정하고 있다.

첫째, 상시 근로자가 2,500명 이상인 사업장에서는 상급단체의 업무를 담당하기 위하여 각 대표적 노동조합마다 1인의 산별전임자를 지정할 수 있다. 이들은 사업장 내에서 활동하는 것이 아니라, 사업장을 떠나 상급단체에서 노조 업무를 수행한다.

둘째, 각 공장과 협약에서 정한 특정한 계열사에 속하는 사업장에서는 해당 사업장 내에서 노조 업무를 상시적으로 수행할 수 있는 기업별전임자를 둘 수 있다. 협약에서 명시하고 있지는 않지만, 첫 번째 경우와 마찬가지로 각 대표적 노동조합마다 1인의 기업별전임자를 지정하는 것을 예정하고 있다고 보인다.

두 경우 모두에 있어서, 전임자로 지정되기 위해서는 1년 이상의 근속연수를 충족시켜야 하며, 해당 노동조합의 조합원이어야 한다. 전임자로 지정된 근로자들은 최대 3년의 기간 동안 근로계약이 정지되며, 이 기간은 두 번 갱신이 가능하다. 전임기간이 종료되고 근로자가 복직을 신청하면, 그 때로부터 3개월의 기간 내에 원직 또는 그에 상응하는 직으로 복귀시켜야 한다. 전임기간 동안 근로계약은 정지되지만, 근속연수는 정지되지 않는다. 즉 전임기간은 근속연수에 포함된다. 전임기간 동안 전임자는 기업내 종업원대표 선거에서 투표권은 가지지만 후보로 출마할 수는 없다. 동일한 근로자에 대해서는 동 조항은 한 번만 적용된다. 즉 같은 근로자가 협약상 가능한 최장의 전임기간이 종료한 후에 다시 전임자로 지정될 수는 없다.

전임자의 보수 지급에 대해서는 협약에서

명시적으로 언급하고 있지 않는데, 근로계약이 정지된다고 규정하고 있기 때문에, 전임기간 동안 ‘근로계약상의 임금’은 지급되지 않는다고 말할 수 있을 것이다.

### **이제르 군의회(Conseil Général d'Isère)**

2000년 12월 18일 이제르 군의회와 CFDT 사이에 체결된 협약은 행정기관의 노조전임자 문제에 관하여 좋은 사례를 제공해 주고 있다. 이 사례에서 전임자들은 상급단체에 파견되는 것이 아니라, 군청 안에 설치된 노조사무실에서 노조 업무를 담당하는 기업별전임자들이다.

협약은 전임자의 수를 두 명으로 정하고 있으며, 이들은 공무에서 완전히 벗어난다. 그러나 지방공무원의 신분에 관한 1984년 1월 26일 법 제56조에서 “노동조합의 업무를 위하여 공무수행을 면하게 되는 공무원은 그 공무를 계속 수행하는 것으로 간주된다.”라고 규정하고 있기 때문에, 그에 따른 모든 신분상의 혜택을 계속해서 누릴 수 있다. 첫째, 산업재해와 관련된 법령의 적용을 받으며, 노조 업무의 수행을 위하여 이동 중 발생한 재해에 대해서도 법령의 보호를 받는다. 둘째, 전임자로 지정되어 공무수행을 면하게 되는 시점에서 받았던 보수를 전임기간 동안 계속해서 지급받는다. 셋째, 진급 등에 관한 규정은 전임자에게도 똑같이 적용된다. 넷째, 휴가, 직업훈련, 직원복지에 관한 규정의 적용을 받으며, 노조회의 또는 각종 회의에 참석하기 위한 특별부재승인의 혜택을 받는다. 이 특별부재승인제도는 위에서 언급한 공공병원산업에 관한 1986년 법에서도 채택하고 있다.

전임기간은 특정되지 않지만, 차기 직원대표 선거일을 넘어갈 수는 없다. 전임기간이 만료하면 해당 근로자들은 이전의 근무 장소에서 가능한 한 가장 가까운 곳에서 자신들의 직급에 상응하는 업무로 복귀되어야 한다. 업무복귀 신청은 전임기간이 만료되기 2개월 전에 제출해야 한다. 이 때 노동조합은 종전 전임자를 계속해서 후임 전임자로 지명할 수도 있고, 새로운 사람을 후임자로 지명할 수도 있다. 공무원이라는 신분의 특성상, 전임자로 지명된 근로자의 이름을 협약에서 명시하고 있는 것이 특징이다.