

복수노조 및 전임자 임금지급 문제의 방향

이 장 원*

사업장 단위에서 복수노조의 허용과 노조전임자에 대한 사용자의 임금지급 금지가 내년부터 시행될 예정이다. 이를 앞두고 차분한 제도적 준비가 이루어지기보다는 노사정간 대격돌을 위한 기류가 노사관계를 휘감고 있다. 13년 유예를 거치고도 준비가 되지 않았다는 지적도 있지만 결국 마음의 준비가 되지 않은 것이 가장 큰 문제라고 볼 수 있다.

노사간에는 서로간에 대립과 충돌을 피하면서도 결과적으로는 유예를 원하는 공동의 움직임이 일부 나타나기도 한다. 노조는 양대 노총간에 약간의 입장 차이는 있으나 모두 소수노조의 교섭권이 무시되고, 단일화 과정에서 불법적인 사측의 개입이 발생할 가능성이 크다는 이유로 교섭창구 단일화 자체를 반대하고 있으며, 경총은 교섭창구 단일화의 방안으로 과반수대표제를 지지하다가 최근에는 복수노조 허용을 반대하는 원칙적 자세로 돌아섰다.

전임자 임금지급 금지와 관련되어서는 양대 노총 모두 우리나라의 특성상 대부분의 단위사업장들이 영세하고, 산별노조보다는 기업단위노조가 활성화되어 있기 때문에 전임자 임금지급을 금지하게 되면 중소기업체의 기업별 노동조합은 정상적인 유지와 운영이 불가능하며, 이러한 조치는 노동운동의 근간을 흔드는 행위이므로 노조전임자 임금지급 금지조항의 시행을 반대하고 있다. 또한 이러한 문제는 ILO의 권고안대로 법령에 의해 강제되는 것이 아닌 노·사간 자율적인 교섭에 의해 결정되어야 하는 것이라고 주장하고 있다. 하지만 경총 측에서는 우리나라의 현실상 노조전임자 임금지급 문제를 노·사간의 자율 협의에 맡기게 된다면 단체교섭에서 사측은 노조의 힘에 밀려 전임자 임금을 지급할 수밖에 없으며 과도한 노조전임자로 인해 그동안 잘못된 관행과 부당한 폐해가 많이 발생했다는 것을 돌이켜보았을 때 노조전임자 임금지급 금지는 반드시 법으로 시행해야 한다고 주장하고 있다. 최근 들어 노사정위원회의 공익위원들은 전임자 임금지급 금지의 대안으로 time-off 제도를 권고한 것으로 알려졌다.

아직 정부의 최종안은 나오지 않은 상태이지만 내년 법 시행을 앞두고 필요한 보완입

* 한국노동연구원 노사관계연구본부장(cwlee@kli.re.kr).

법과정이 순탄하지는 않을 것으로 보이며 최악의 경우에는 국회에서 제대로 다루지 못한 채로 관련법이 내년부터 시행되는 상황도 올 수 있다. 일단 정부는 법 취지대로 계속 창구단일화 방안을 강구해서 내년을 대비해야 하지만 국회내 입법상황이 허락하지 않는다면 결과적으로는 법대로 복수노조가 허용되고 자율교섭이 이루어지는 상황도 예견된다.

그러나 향후 관련 법개정의 향방이 이처럼 불투명하기는 하지만 적어도 몇 가지의 사회적 공감대는 필요하다.

첫째, 13년 유예한 법을 또 다시 유예하기는 어렵다는 점이다. 무엇인가 부족하다면 보완을 해서 시행을 하는 것이 현재의 국제적 기준과 규범 환경에 적응하는 것이다. 예컨대 국제노동기준은 물론이고 FTA 노동협정이나 ISO 26000과 같은 무역규범을 보건대 복수노조를 계속 금지하는 것은 더 큰 비용이 들 수 있다. 아울러 제3의 노조를 만들려는 노동운동에서는 기본권의 제한을 그대로 용인하지 않을 것으로 보여 사회적으로 또 다른 혼란비용이 추가될 수 있다.

둘째, 노조전임자에 대한 임금지급 금지는 시행과정에서 노동운동을 지나치게 위축시키지 않도록 배려할 필요가 있다. 조합원수가 적은 경우에는 당장 전임자 임금을 조합비로만 충당하기는 어렵다. 따라서 중소기업 노조가 급격한 충격을 받지 않도록 시간상으로나 적용기준에서 배려할 필요가 있다. 노사관계 법개정의 목적이 노사관계의 정상화이지 노조의 순기능 상실이 아니기 때문이다.

마지막으로, 복수노조 시대의 노사관계는 노노간, 노사간 더욱 복잡한 규율과 조정을 필요로 한다. 따라서 금지하고 제한해서 규율하던 시대의 노동위원회 기능에서 벗어나 노사관계 질서의 공정성 확보를 위해 적극적으로 조정하고 판단할 수 있는 역량을 갖춘 노동위원회로 발전할 수 있도록 대비를 서둘러야 한다. **KLI**