

# 근로시간면제제도 시행 후 변화에 대한 경영계 평가

이 형 준\*

## ◆ 들어가며

노동조합 및 노동관계조정법(이하 ‘노조법’이라 함) 개정으로 노조 전임자에 대한 사용자의 급여지급이 금지되고 근로시간면제(Time-Off)제도가 시행된 지 1년이 넘었다. 초기 법규정 해석을 둘러싼 일부 혼란과 노사간 갈등이 있었지만 현재는 대부분의 사업장에서 제도가 안착되는 모습을 보이고 있다. 따라서 근로시간면제제도가 산업현장에서 어떤 방식으로 자리잡아 가고 있으며 노사가 어떻게 체감하고 있는지에 대한 보다 정확한 현장 실태 파악이 필요하다고 본다. 이러한 차원에서 한국노동연구원의 실태조사(이하 ‘연구원 조사’라 함)는 유의미한 것으로 보인다. 한국경총도 근로시간면제제도 시행 1년에 즈음하여 지난 9월에 근로시간면제제도 시행에 대한 현장실태조사(이하 ‘본회 조사’라 함)를 한 바 있다. 본회 조사는 총 138개 유노조 사업장의 인사노무 담당자를 대상으로 근로시간면제제도의 실태를 파악하고 현장에서 느끼는 제도 시행의 영향과 이에 따른 시사점을 파악하고자 실시되었다.

본고는 연구원 조사결과와 본회 조사사항을 비교해 보면서 기업들이 느끼는 근로시간면제제도에 대한 쟁점 중심의 평가와 함께 시행에 있어 향후 필요로 하는 보완점들을 살펴보고자 한다.

## ◆ 조사결과로 본 근로시간면제제도 시행 평가

### (1) 근로시간면제제도의 원만한 정착

연구원 조사결과에 따르면, 대부분의 기업들이 근로시간면제제도를 단체협약 본문이

\* 한국경영자총협회 노동정책본부장(hjlee@kef.or.kr).

나 보충협약의 형태로 규정하고 있는 것으로 나타났다. 이처럼 명확하고 구체적으로 서면협약을 통해 근로시간면제제도를 규정하고 있는 것은 노사간 분쟁의 소지를 최소화하고 운영의 효율성 측면에서도 바람직한 모습이라고 볼 수 있다. 또한 조사결과에 대한 분석에서 언급하듯이 근로시간면제제도가 시행 이후 노사관계에서 근로시간면제제도에 대한 외형적인 틀이 순조롭게 갖추어지고 있는 것으로 볼 수 있다.

다만, 아직까지 근로시간면제제도를 명문화된 규정 없이 구두 또는 관행으로 인정하고 있는 기업이 일부 존재하는 것으로 나타난 점은 조속히 개선되어야 한다. 명문화된 규정 없이 구두 또는 관행으로 근로시간면제를 인정하는 것은 이를 둘러싼 노사간 갈등 내지 충돌로 이어져 노사관계 불안정화가 초래될 가능성이 높다. 왜냐하면 법규정에 의한 명확한 운영이 아닌 힘의 논리나 부당한 관행에 의해 운영될 위험이 있기 때문이다. 과거 노조전임자 문제에서 지적되어 왔던 ‘숨은 전임자’ 사례가 근로시간면제제도 시행과정에서 ‘숨은 근로시간면제자’ 방식으로 답습되는 것은 반드시 차단되어야 한다.

물론 노조법상 근로시간면제 허용은 단체협약에 규정하는 것뿐만 아니라 사용자의 동의에 의해서도 가능한 것으로 규정되어 있으나 사용자의 동의에 의한 근로시간면제는 부득이한 사유나 긴박한 상황에 한정하여 인정되는 것이 제도의 취지에 부합한다고 본다.

본회 조사결과는 제도가 안착된 것을 보다 명확하게 보여주고 있다. 본회 조사결과에 따르면, 근로시간면제제도가 안착되었는지에 대해 ‘매우 그렇다(31.9%)’, ‘그렇다(42.0%)’, ‘보통이다(21.0%)’ 등의 응답이 94.9%에 달해 대부분의 기업이 근로시간면제제도가 원만하게 정착되고 있다고 평가하는 것으로 나타났다. 반면, ‘그렇지 않다(4.3%)’, ‘전혀 그렇지 않다(0.7%)’로 부정적인 응답을 한 기업은 5.0%에 그쳤다.

한편 ‘매우 그렇다’는 응답비율이 종업원 1,000인 이상 기업(40.7%), 조합원 1,000인 이상 기업(48.0%)에서 종업원 1,000인 미만 기업(17.3%), 조합원 1,000인 미만 기업(22.7%)

<표 1> 근로시간면제제도 안착 여부

(단위: %)

	전체	기업(종업원) 규모별		노조(조합원) 규모별		산업별	
		1,000인 미만	1,000인 이상	1,000인 미만	1,000인 이상	제조업	비제조업
매우 그렇다	31.9	17.3	40.7	22.7	48.0	28.4	35.2
그렇다	42.0	36.5	45.3	40.9	44.0	41.8	42.3
보통이다	21.0	36.5	11.6	28.4	8.0	23.9	18.3
그렇지 않다	4.3	7.7	2.3	6.8	0.0	6.0	2.8
전혀 그렇지 않다	0.7	1.9	0.0	1.1	0.0	0.0	1.4
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

보다 2배 이상 높게 나타났다. 이러한 결과는 규모가 큰 기업의 노조가 작은 기업의 노조보다 재정자립도 등의 여건에서 안정되었기 때문인 것으로 추정할 수 있다.

또한 근로시간면제제도 실시가 기업 노사관계에 어떤 영향을 미쳤는지에 대한 질문에 절반 이상(‘매우 긍정적이다’ 6.5%, ‘긍정적이다’ 47.1%)의 기업이 긍정적 영향을 미쳤다고 응답하였다. ‘영향이 없다(41.3%)’는 응답비율도 상당히 높게 나타났다. 이는 근로시간면제제도 시행이 기존 노사관계 틀에 큰 변화를 가져오지는 않았으나, 노조전임자 급여지급으로 인한 기존의 폐해가 개선되는 등 상당부분 노사관계에 긍정적인 영향을 미친데 따른 것으로 보인다.

특히 근로시간면제제도가 긍정적 영향을 미쳤다고 응답한 비율이 종업원 1,000인 이상(57.0%), 조합원 1,000인 이상(66.0%) 기업에서 종업원 1,000인 미만(30.8%), 조합원 1,000인 미만(36.4%) 기업보다 월등히 높게 나타났는데, 이는 그동안 노조전임자 급여지급으로 인한 노사관계의 폐해가 대기업에서 상대적으로 많았으며, 근로시간면제제도 시행으로 상당히 개선되거나 정상화되었다고 판단했기 때문인 것으로 분석된다.

<표 2> 근로시간면제제도 실시가 노사관계에 미친 영향

(단위: %)

	전체	기업(종업원) 규모별		노조(조합원) 규모별		산업별	
		1,000인 미만	1,000인 이상	1,000인 미만	1,000인 이상	제조업	비제조업
매우 긍정적이다	6.5	7.7	5.8	6.8	6.0	7.5	5.6
긍정적이다	47.1	30.8	57.0	36.4	66.0	43.3	50.7
영향이 없다	41.3	55.8	32.6	51.1	24.0	40.3	42.3
부정적이다	3.6	3.8	3.5	4.5	2.0	7.5	0.0
매우 부정적이다	1.4	1.9	1.2	1.1	2.0	1.5	1.4
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

(2) 근로시간면제제도 운영의 명확화 필요

단체협약상 노조전임자와 근로시간면제자, 근로면제시간, 근로시간면제자 수 등의 규정형태에 대한 연구원 조사에서도 일정부분 향후의 개선방향을 찾을 수 있다. 단체협약상 노조전임자와 근로시간면제자를 구분하고 있는 기업이나 근로시간면제자만 또는 노조전임자만 규정하고 있는 회사가 대부분인 것으로 나타났다. 또한 61.5%의 기업에서 단체협약상 근로시간면제자 수와 면제시간을 명확하게 구분하고 있었다.

현행 노조법의 규정과 취지상 노조전임자와 근로시간면제자의 개념은 명확히 구분할 필요가 있으며, 현행 노조법상 노조전임자는 무급노조전임자로 명확히 해야 한다. 노조업무만을 하는 풀타임 형태의 근로시간면제자가 있을 수 있으나, 이를 과거 노조전임자로 취급해서는 안될 것이다. 노조로부터 급여를 받는 전임자와 근로시간면제제도에 따른(풀타임) 근로시간면제자가 산업 현장에서 노사 모두에게 정확하게 구분되어 인식되어야 한다. 따라서 노조전임자와 근로시간면제자를 명확하게 분리하여 규정하지 않고 추상적으로 규정하는 것은 문제다. 연구원 조사결과에 따르면, 일부이기는 하나 7.3%의 기업이 단체협약상 추상적인 규정형태를 취하고 있는 것은 개선되어야 한다.

또한 근로면제시간과 근로시간면제자 수 역시 명확하게 문서화할 필요가 있다. 근로면제시간과 근로시간면제자 수가 정확하게 서면상 규정되지 않는다면 근로시간면제제도가 탈법적·편법적으로 운영되거나 제도 운영에 있어 혼선을 불러올 수 있고, 그로 인해 노사간 불필요한 분쟁이 발생할 수 있기 때문이다.

### (3) 파트타임 근로시간면제로의 변화

근로시간면제제도 도입에 따른 평균 노조업무 종사자 수의 변화는 크게 없었던 것으로 나타났다. 연구원 조사 분석대로 이러한 결과는 근로시간면제제도 도입으로 인해 총 노조업무 종사자 수는 크게 변하지 않았지만, 근로시간면제 인정(또는 활용) 형태가 풀타임에서 파트타임으로 변화·대체되었기 때문으로 보인다.

본회 조사결과에서도 근로시간면제제도 시행 후 노동조합업무 종사자 수의 변화에 대해 ‘변화 없다’고 응답한 기업이 58.0%를 차지해 전체적으로 기존 노조업무 종사자 수가 유지되고 있는 것으로 나타났다. 그러나 ‘10% 미만 줄었다(6.5%)’, ‘10~30% 줄었다(13.8%)’,

〈표 3〉 근로시간면제제도 시행 후 노조업무 종사자 수의 변화

(단위: %)

	전체	기업(종업원) 규모별		노조(조합원) 규모별		산업별	
		1,000인 미만	1,000인 이상	1,000인 미만	1,000인 이상	제조업	비제조업
늘어났다	5.1	5.8	4.7	6.8	2.0	3.0	7.0
변화없다	58.0	76.9	46.5	65.9	44.0	53.7	62.0
10% 미만 줄었다	6.5	1.9	9.3	4.5	10.0	4.5	8.5
10~30% 줄었다	13.8	3.8	19.8	8.0	24.0	19.4	8.5
30% 이상 줄었다	16.7	11.5	19.8	14.8	20.0	19.4	14.1
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

‘30% 이상 줄었다(16.7%)’고 응답한 기업도 있어 그동안 경영계가 지적해왔던 과도한 전임자 수에 미미하나마 개선이 있었던 것으로 분석되었다.

한편 ‘늘어났다’고 응답한 기업도 5.1%나 나타난 것은 연구원 조사의 분석처럼 노조업무 종사자의 형식이 전임에서 파트타임으로 변경되면서 인원이 증가하거나, 기존 유급전임자가 무급전임자로 유지된 채 근로시간면제자가 더해진 데 따른 것으로 보인다. 여기에 근로시간면제 한도 결정시 중소기업 노조에 대해서는 현장실태보다 여유 있게 부여한 영향도 있었을 것으로 생각한다.

#### (4) 기존 노조전임자 관행 유지를 위한 편법적 시도

본회 조사결과 일부기업(5.1%)이 아직까지 상급단체 파견전임자에게 급여를 지급하고 있는 것으로 나타났다. 하지만 상급단체 파견전임자는 현행법상 근로시간면제 대상에 포함되지 않기 때문에 당연히 유급 상급단체 파견전임자는 없어져야 하고, 상급단체 활동자들 급여는 해당 상급단체에서 부담한다는 인식 전환과 함께 그 구체적 방안을 강구하는 것이 맞다. 또한 근로시간면제제도의 정착과 현행법의 준수를 위해서는 정부가 엄정한 법집행 차원에서 강력한 지도와 단속으로 이러한 점을 개선해 나가야 한다.

근로시간면제 대상이 아닌 상급단체 파견전임자에 대한 급여지급도 문제지만 더 큰 문제는 근로시간면제제도에 대한 편법적인 운영에 있다. 연구원 조사에 따르면, 노사공동으로 응답한 150개 사업장만 놓고 보더라도 과거 풀타임 전임자 수에서도 사측보다는 노측 응답에서 더 높은 수치가 나오고 근로시간면제제도 도입 이후 풀타임 전임자 수도 사측보다 노측이 높은 것으로 나타나 일부분은 ‘숨은 풀타임 전임자’가 계속 존재하는 것으로 추측하고 있다. 이러한 추측은 충분히 가능하다고 보여진다. ‘숨은 근로시간면제자’는 위에서 지적한 바와 같이 단체협약에 근로시간면제자 수나 근로면제시간, 근로시간면제 대상업무 등을 명확하게 규정하지 않았을 때 나타나기 쉬울 것이다.

한편 연구원 조사에 따르면, 무급노조전임자의 급여 보전은 어떠한 방식으로 하고 있는지에 대해 약 44.3%가 조합비 인상 없이 조합에서 부담하고 있고, 약 9.8%의 기업에서는 무급노조전임자의 급여 지급을 위해 조합비 징수기준을 상향한 것으로 나타났으나, 11.5%의 기업에서는 아직 관행상으로 사용자측에서 지급하고 있는 것으로 조사되었다. 이같은 결과는 본회 조사결과와 비슷한 경향을 보이고 있다.

<표 4> 근로시간면제제도 시행 후 조합비 액수의 변화

(단위: %)

	전체	기업(종업원) 규모별		노조(조합원) 규모별		산업별	
		1,000인 미만	1,000인 이상	1,000인 미만	1,000인 이상	제조업	비제조업
큰 폭 늘어났다	2.2	1.9	2.3	1.1	4.0	3.0	1.4
다소 늘어났다	8.0	0.0	12.8	3.4	16.0	10.4	5.6
변화없다	87.7	98.1	81.4	94.3	76.0	86.6	88.7
다소 줄었다	2.2	0.0	3.5	1.1	4.0	0.0	4.2
큰 폭 줄었다	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

본회 조사결과에서도 근로시간면제제도 시행 후 조합비 액수의 변화에 대해 87.7%의 기업이 변화없다고 응답하였으며, 늘어났다는 응답이 10.2%를 차지했다. 그러나 연구원 조사 결과에서 11.5%의 기업이 아직 관행상 사용자측이 지급하고 있다는 결과는 근로시간면제제도 운영상의 큰 문제점으로 보여진다. 이러한 사용자측의 지급이 노조전임자에 대한 직접적인 지급이든 노조에 대한 간접적인 지급이든 간에 노조전임자 급여지급 금지 원칙을 근본적으로 부정하는 범위반에 해당하는 것으로 반드시 바로잡아야 한다.

본회 조사결과에 따르면, 13%의 기업이 근로시간면제제도 시행 후 노조에서 특별수당이나 임금인상을 요구받은 것으로 나타났다. 또한 기타 재정자립기금 제공이나 수익사업 요구 등이 있었던 기업(2.2%)도 있었다. 특히 종업원 1,000인 이상 기업(16.3%), 조합원 1,000인 이상 기업(18.0%)에서 상당수가 노조의 특별수당이나 임금인상 요구가 있었던 것으로 조사되었다. 이같은 노조의 특별수당이나 임금인상 요구 등은 근로시간면제제도 시행으로 인해 노동조합이 부담하게 된 기존 노조전임자들의 급여를 사용자에게 전가하기 위한 편법적인 시도로 분석된다. 또한 재정자립기금 제공이나 수익사업 요구 역시 노조전임자 급여 보전을 위한 편법적인 방법으로 나타났음을 알 수 있다.

<표 5> 근로시간면제제도 시행 후 노조의 임금인상 등 요구 여부

(단위: %)

	전체	기업(종업원) 규모별		노조(조합원) 규모별		산업별	
		1,000인 미만	1,000인 이상	1,000인 미만	1,000인 이상	제조업	비제조업
있었고 지급했다	1.4	1.9	1.2	1.1	2.0	3.0	0.0
있었으나 지급하지 않았다	11.6	5.8	15.1	9.1	16.0	14.9	8.5
없었다	84.8	90.4	81.4	88.6	78.0	79.1	90.1
기타 다른 요구가 있었다	2.2	1.9	2.3	1.1	4.0	3.0	1.4
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

이밖에도 근로시간면제자의 임금 수준에 대해 과거 전임자 수준의 임금 지급(24.2%)을 하는 기업도 상당수 존재하는 것으로 나타났는데, 이는 과거 노조전임자가 누려온 각종 특권과 특혜가 근로시간면제자에게 답습되는 현상으로 볼 수 있다. 종전 노조전임자가 풀타임 근로시간면제자로 명칭만 바뀌었을 뿐 여전히 과거처럼 실제 현업 종사 시 급여 수준보다 별도 수당 지급 등으로 높은 수준이었던 급여를 그대로 받는다면 개선되어야 한다.

#### (5) 근로시간면제제도의 합리적인 운영을 위한 개선점

연구원 조사결과에 따르면, 근로시간면제 사용계획서 제출 유무를 묻는 질문에서는 약 65.1%가 제출하지 않는다고 응답하였다. 반면 제출하고 있다는 응답은 33.6%에 그쳤다. 물론 노조법에서는 근로시간면제 사용계획서 제출이 규정되어 있지 않지만 제도의 취지와 특성을 감안한다면 노동조합의 사용계획서 제출은 보편화되는 것이 바람직하다.

근로시간면제제도는 노동조합업무 종사자의 급여는 노조가 부담하는 것이 원칙이지만 예외적으로 사용자가 급여를 지급할 수 있는 경우를 인정하는 제도이다. 이러한 목적 때문에 노조법은 근로시간면제를 받을 수 있는 업무를 한정하고 근로시간면제심의위원회에서 근로면제시간 한도를 정한 것이다. 또한 파트타임 근로시간면제의 경우 사용자로서는 해당 근로시간면제자가 언제 근로시간면제를 사용할 지를 미리 예측할 수 있어야만 업무나 생산에 차질을 최소화하고 적절한 조치를 취할 수 있을 것이다.

더욱이 노조법에 근로시간면제 업무를 한정한 만큼 해당 업무가 아닌 업무를 하는 시간에 대해 급여가 지급될 경우에는 범위반되므로 사용자로서는 근로시간면제자가 언제 어떠한 업무를 하기 위해 근로면제시간이 사용되는지 파악하지 않을 수 없다. 이러한 근로시간면제자의 근로면제시간 활용시기와 정도에 대한 사용자의 인지(認知)는 차후 노조와 근로면제시간 총량을 합의할 때 감안되기 위해서도 반드시 필요한 사항이라고 볼 수 있다. 그럼에도 불구하고 노동조합은 근로시간면제 대상자를 기존의 노조전임자와 같은 것으로 오해하여 사용자의 근로시간 및 근태관리에 전혀 협조하지 않거나 거부하는 상황이 발생하고 있다. 향후 노동조합의 근로면제시간 사용계획서 및 사용확인서 제출의무를 법정화하는 등의 조치가 필요할 것으로 보인다.

근로시간면제제도는 과거 노조전임자의 무분별한 증가와 방만한 활동에 대한 반성이 반영된 측면도 있다. 이러한 관점에서 노동조합 활동의 기준이 될 수 있는 조합원 수를 감안하여 구간을 설정하고 그 구간별로 최대한 부여할 수 있는 근로시간면제 한도를 정한 것이다. 그러나 많은 노동조합은 이러한 근로시간면제 한도 설정의 취지를 오인하고 있는 것으로 보인다.

〈표 6〉 근로면제시간 부여 정도

(단위: %)

	전체	기업(종업원) 규모별		노조(조합원) 규모별		산업별	
		1,000인 미만	1,000인 이상	1,000인 미만	1,000인 이상	제조업	비제조업
한도 이상 부여한다	1.4	1.9	1.2	2.3	0.0	3.0	0.0
한도까지 부여한다	76.1	78.8	74.4	73.9	80.0	83.6	69.0
한도의 80% 이상 부여한다	13.0	9.6	15.1	11.4	16.0	7.5	18.3
한도의 50~80% 부여한다	5.8	3.8	7.0	6.8	4.0	4.5	7.0
부여하지 않는다	3.6	5.8	2.3	5.7	0.0	1.5	5.6
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

본회 조사결과에 따르면, 대부분의 기업들(76.1%)이 근로시간면제를 한도까지 부여하는 것으로 나타났다. 즉, 근로시간면제 구간의 최저와 최고에 대한 개념을 무시하고 조합원 수는 해당 근로시간면제 부여단위 구간의 최저라도 근로시간면제는 최고를 요구하는 것이다. 예를 들어 고용노동부 고시에 따르면, 조합원 500~999명의 규모는 근로시간면제 한도가 최대 6,000시간 이내이다. 그러나 노동조합이 요구하는 근로시간면제 수준은 조합원 500명인 노조도 6,000시간이고 999명도 6,000시간이다. 이러한 현상은 근로시간면제 한도의 본래 취지와는 부합하지 않고, 상식 수준에서 납득할 수 없는 부당한 요구다. 즉, 대부분의 노동조합이 근로시간면제 한도를 ‘상한’으로 인식하지 않고, ‘최저기준’으로 인식하고 사용자에게 한도까지 요구하는 불합리한 행태인 것이다. 본회 조사 시 일부 기업들은 이러한 현상을 최소화하기 위해 근로시간면제 한도 구간을 더욱 세분화할 필요가 있다는 의견을 개진하기도 하였다.

◆ 근로시간면제제도의 합리적 정착을 위한 과제

연구원의 조사항목 중에 근로시간면제제도 시행 후 노사간 역관계의 변화 양상을 묻는 질문이 있었으나 근로시간면제제도는 노사간의 유불리를 감안하여 도입한 것이 아니라 과거의 부당한 관행과 이로 인한 피해를 바로잡고 향후 합리적인 노사관계 정착을 위해 마련된 것이다. 또한 분석 결과의 함의에서는 근로시간면제제도로 노조활동이 약화됨을 우려하여 이에 대한 보완이 필요하다고 하였으나 근본적으로 노동조합업무 종사자의 급여지급은 노조 스스로 부담하는 것이 원칙이며, 향후 건전한 노사관계 발전을 위해서도 이는 분명하다는 점이 간과되어서는 안된다.

또한 노조활동의 약화 여부는 사용자의 근로시간면제에 따라 달라지는 것이 아니라 합

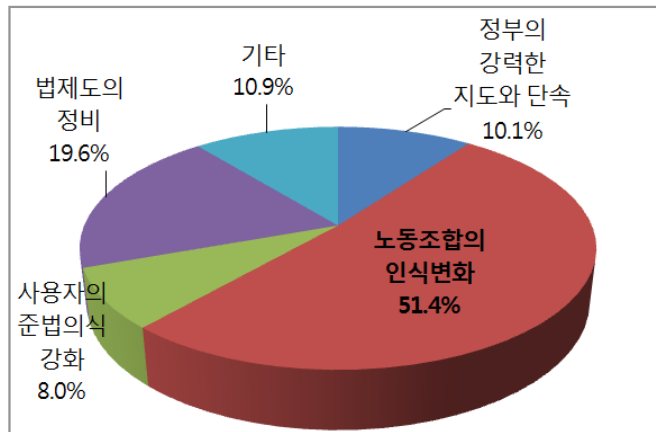


리적이고 설득력 있는 활동을 통해 얼마나 많은 근로자에게 지지를 받을 수 있는지에 좌우되는 것이 합리적이라고 생각한다.

근로시간면제제도가 원만히 정착되고 있음에도 불구하고 일부 문제가 발생하는 것은 노동조합이 과거 기득권과 특혜 유지에 집착하여 스스로 변화를 거부하고 있기 때문이다. 이러한 모습은 지난 1년 반 동안 노조가 특별수당 신설이나 임금인상 요구로 기존 전임자 급여를 충당하려고 시도하거나, 별도의 유급노조활동시간을 요구하고 근로면제시간 총량 외의 시간을 확보하려고 시도하는 모습 등에서 쉽게 찾아 볼 수 있었다.

본회 조사결과를 보면, 향후 근로시간면제제도의 합리적 정착을 위해 시급한 것으로 절반 이상(51.4%)의 응답자가 '노동조합의 인식변화'를 꼽았다. 이러한 결과는 다수의 기업에서 기존 노조전임자들이 기득권에 대한 집착과 새로운 법제도에 대한 인식 부족으로 개정된 법제도를 무시하려는 경향이 여전히 있기 때문이다.

[그림 1] 향후 근로시간면제제도의 정착을 위해 시급한 것



근로시간면제제도의 합리적인 정착을 위해서는 사용자의 준법의식, 정부의 강력한 지도와 단속, 법제도의 취지가 훼손되는 문제에 대한 보완도 필요하다. 하지만 가장 필요한 것은 노동조합 스스로 과거의 잘못된 관행에 따른 기득권과 특권에 대한 집착을 버리고, 이제는 노동조합업무 종사자의 급여는 노조 스스로 부담한다는 전향적인 인식의 변화와 함께 조합원들에게 당당하게 활동에 대한 대가를 요구하는 자세를 가져야 할 것이다. 노조전임자 급여 문제의 노사자율 결정 보장과 근로시간면제제도 폐지를 주장할 것이 아니라 늦었지만 노사관계 패러다임 변화를 적극적으로 수용하는 업그레이드된 노조가 되어 주기를 기대한다. **KTU**

