

복수노조·전임자임금 지급 금지에 관한 민주노총의 입장

김태현(민주노총 정책실장)

1. 주제에 대한 원론적 입장

1) 기업단위 복수노조 허용

- 기업단위 복수노조는 당연히 허용되어야 함. 이는 “누구의 허락을 받지 않고 노조의 규약에 의해서만 자주적으로 노조를 결성할 수 있는 권리”인 단결권의 원칙에 따라 기업단위에서 복수노조 금지는 자주적 단결권을 침해하기 때문이다.

2) 노동조합 전임자의 임금

- 노동조합 전임자 임금의 문제는 노사자율에 맡겨야 할 문제임. 가능한 노동조합의 재정을 통해서 부담하는 것이 좋다는 것과 이를 강제해야 한다거나, 이를 원칙이라고 주장하는 것은 다름.

2. 교섭창구 단일화

3) 교섭창구 단일화에 대한 입장

- 교섭창구 단일화는 단결권, 단체교섭권, 단체행동권을 일체화된 권리로 파악하는 우리 헌법에 위배되는 위헌적 규정임. 창구단일화에 따른 비용을 모두 노동조합에게만 지우는 권리 제한이 과잉금지 위배에 해당함.

아울러 비정규노조나 소수 직종노조 등 소수 노조의 단결권을 침해함. 마지막으로 기업별 단일교섭을 강제하고 산별노조의 산별교섭을 침해하게 되므로 창구단일화는 반대함.

- 기본권의 허용에 따른 일부의 혼란은 감내하여야 할 부분임. 그리고 복수노조 허용에 따른 혼란은 현재 약 6,000여개에 달하는 기업별 노조중에서 대공장 일부에게만 해당될 것으로 보여지므로 엄청난 혼란이라고 볼 수 없음. 그렇게 혼란을 우려한다면 산별교섭을 강제하여 몇 개의 교섭으로 한정하면 될 것이나 이것이 문제가 있다고 주장한다면 마찬가지로 다수 교섭에 따른 부담을 노조에게만 지우는 것은 문제가 있음(다수 노조 확인, 노동위원회의 투표절차, 노조간 갈등 등등).
- 아울러 교섭창구 단일화에 따른 노조간 갈등과 혼란은 더욱 극심해질 것이므로 사용자를 위해서 노조만 피해를 보게 됨.
- 복수노조 허용하더라도, 주요 노조의 교섭과 협약이 기준점이 될 것이므로 그리 큰 혼란이 발생하지는 않음. 우리와 비슷한 법체계와 자율교섭을 시행하고 있는 일본도 큰 문제가 없음.

4) 과반수 교섭대표제에 대한 입장

- 이미 얘기했듯이, 과반수 교섭대표제는 창구단일화에 따른 비용을 모두 노동조합에게만 지우는 권리 제한이 과잉금지 위배에 해당함. 아울러 비정규노조나 소수 직종노조 등 소수 노조의 단체교섭권, 단체행동권을 원천적으로 봉쇄함.
- 마지막으로는 기업별 단일교섭을 강제하고 다수노조가 아닌 산별

노조의 지부, 지회는 교섭권이 없기 때문에 산별교섭을 가로막는 악법조항이 되므로 창구단일화는 반대함.

- 더 좋은 교섭창구 단일화방안을 주장할 것이 아니라, 자율교섭을 시행하는 것이 온당함. 자율교섭은 복수노조가 있는 다수의 사업장에서 시행중이며, 가장 무리가 없으며, 우리 헌법에도 부합하는 교섭체계임.

3. 전임자 임금지급 금지

5) 전임자임금지급 금지와 재정자립방안

- 전임자 임금은 현재 노사가 자율적으로 체결하는 단체협약을 통해서 지급되고 있으며 전임자 급여금지와 부당노동행위 처벌 규정은 노사자율과 노동기본권을 부정하는 악법임. 세계 어느나라도 법으로 강제적으로 금지하는 나라는 없음. ILO는 누차 이를 철폐할 것을 권고한 바 있음.
- 노조 재정자립 방안은 지금 논의할 부분이 아님. 다양한 방안이 있을 수 있지만, 지금 시행할 수 있는 조건이 아님. 오히려 전임자 임금이 부담이 될 경우 단협에서 이를 거절하거나 축소하면 될 것임. 이를 법으로 강제하는 것은 수십년간의 법감정과 관행을 위반함.

6) 타임오프제

- 공익위원이 제시하고 있는 타임오프제도는 역사적으로 기업단위 노동자대표(노조및 종업원평의회)에 대한 권리보장 차원에서 만들어진 것이며 최소한 이 수준의 활동시간을 보장하라는 것임. 이를 역이용하여 전임자 임금지급을 금지하고 타임오프조차 상한선을 설정

하는 것은 더욱더 개악안이라 할 수 있음.

- 공익위원이 제시한 타임오프는 현재 노사협의회법이나 기타 단협을 통해 시행해 오던 부분조차 축소, 제한, 금지하고 아주 한정된 범위에서만 인정하고 있음.
- 즉 단체협약에 규정하는 노조활동 보장 조항(유급 활동 보장 조항)도 위 6개 업무(사유)에 대하여만 유급이 가능하고, 그것도 단체협약에 규정해야만 가능하다는 것임 그러므로 수용할 수 없는 악법임.
- 바람직한 대안은 노사자율에 맡기는 것임. 노조의 요구는 전임자임금을 법으로 강제적으로 달라고 주장하는 것이 아니며, 노사의 자치에 맡기라는 것임.