

유니온쇼늘고 전임자임금지급 아직은 무난

전노협 단체협약 조사결과

전노협은 지난 6월부터 산하 단위노조들을 대상으로 단체협약 내용에 대한 조사를 실시해 그 결과를 발표했다.

이 조사결과는 조합활동·인사·임금·고용보장 등 각 항목에 대해 단위노조들이 단체협약을 어떻게 체결하였는가를 구체적으로 보여주고 있기때문에 최근의 단체협약 추세를 알아볼 수 있다.

오픈쇼.유니온쇼클라우드쇼

조사서 응답노조 1백18개 가운데 오픈쇼를 체결하고 있는 노조는 76개(64.4%)이고, 유니온쇼를 체결하고 있는 노조는 42개(35.6%)로 나타났다.

87년11월28일 노동법이 개정되기 전까지는 법으로 오픈쇼의 체결만을 강제해 모든 노동조합의 단체협약이 오픈쇼를 체결하고 있었음을 감안할 때 최근 들어 유니온쇼 '체결이 크게 늘어나고 있음을 알 수 있다.

그러나 유니온쇼를 체결하고 있는 노조 42개 가운데 절반인 21개 노조는 조합가입만을 강제할 뿐 조합가입 거부자와 제명자 탈퇴자에 대한 제재조항이 없어 온전한 유니온쇼 조항이라고 할 수 없다. 나머지 21개노조 가운데 8개 노조는 조합가입 거부자와 조합 탈퇴자는 종업원 자격을 상실하는 것으로 규정하고 있고 13개노조는 조합 제명자 역시 종업원 자격을 상실하는 것으로 규정하고 있다.

완전한 유니온쇼를 규정하고 있는 사례로는 한국웨스트전기의 경우가 대표적인데, 이 회사의 노사양측은 "회사는 종업원이 입사와 동시에 조합에 가입하는 것을 고용조건으로 하며, 조합탈퇴 및 제명과 동시에 종업원의 자격을 상실한다"고 정하고 있다.

87년에 개정된 현행 노동법은

커 미가입자를 최대한 확보하고 △협정 체결 이전에 임용된 비조합원에게는 노조가입 의무를 지울 수 없도록 하며 △가입 강제시기를 채용후 1개월 함으로써 수습노동자에 대한 인사권을 확

무시간 중에 할 경우에도 활동의 범위와 회수 등을 명시할 것 △근무시간 중 조합활동은 내용에 따라 유급과 무급을 명확히 구분할 것 △노조가 임금지급을 요구할 경우 조합활동에 대한 임금지급은 부당노동행위로서 금지되어 있다는 사실을 주지시킬 것 △근무시간중 노조활동은 신고제가

이들 전임자의 처우는 통상임금에 잔업수당을 가산해 주는 경우가 62개노조로 가장 많았고 통상임금만 지급하는 경우가 19개 노조, 통상임금에 잔업수당 및 전임수당이 함께 지급되는 경우가 12개노조의 순으로 나타났다.

또한 이들 상근자의 근무시간 중 현장출입이나 외출은 대체로



전노협이 조사한 바에 따르면 유니온쇼제를 도입하는 노조가 늘어나고 있다.

조합 비가입자 제재조항없는 유니온 쇼 많고 노조전임자 임금지급, 논란여지

보하고 △노조탈퇴자는 해고 할 수 없다고 명시하여 가능한 불완전한 유니온쇼제로 유도하라고 지시하고 있다.

그동안에는 쉼제도가 단체협약에서 큰쟁점으로 부각되지 않아 왔으나 이후 노조들의 유니온쇼에 대한 요구가 더욱 커질 것으로 예상돼 유니온쇼를 채택하는

아닌 사전허가제를 채택할 것 △조합원 교육시 강사에 대하여 회사와 사전협의할 것을 요구할 것을 지시했다.

지금까지 노동조합의 일상활동은 급무시간중 유급으로 하는 경우가 관례로 되어 왔지만 경단협측이 이 부분에 대해서도 엄격히 제한하려는 의도를 보임에 따라

자유로운 것으로 나타났다.

경단협은 지점에서 전임자 처우 문제에 대해 첫째, 전임자에 대한 임금지급이 부당노동행위에 해당한다는 점에 착안하여 노조가 전임자 수를 과다하게 요구하는 경우 전임자 급여를 일차적으로 노조 재정에서 부담토록 요구하고, 부득이한 경우 회사가 최소

제도의 새행에 장애가 되고 있다.

우선 현행 노동조합법은 노조가 그 사업장 노동자의 3분의2 이상을 대표하고 있을 때만 유니온숀 협약을 체결할 수 있도록 제한하고 있다. 또한 노동조합법 39조2호에는 노조에서 제명된 것을 이유로 해고 등을 할 수 없게 해 놓고 있어 원래의 유니온숀제도에 제한을 가하고 있다.

그러나 현행노동법 아래서도 입사 및 퇴사와 노조 가입 및 탈퇴를 동시에 연계시키는 유니온숀 협약을 체결할 수 있다.

이때문에 경단협은 올해 초 '단체협약체결 지침'에서 유니온숀 협정이 불가피한 경우에는 △노조가입 대상을 가능한 축소시

노동조합이 정기총회 또는 대의원대회를 개최할 경우, 이를 근무시간 중에 개최하며 유급으로 처리하는 경우가 응답노조 1백18개 중 1백4개로 88.1%로 대부분을 이루었고 근무시간중에 개최하나 무급 경우가 34% 근무시간외에 개최하는 경우가 76%를 차지했다.

또한 근무시간중에 노동조합이 조합원교육을 실시할 경우 이를 유급으로 실시하는 노조가 78개로 66.1%를 차지했고 무급으로 실시하는 경우는 93%로 집계됐다.

이와같은 근무시간중의 조합활동에 대해 경단협은 지침을 통해 △노조활동은 근무시간 외에 행하는 것을 원칙으로 규정하되 근

특히 경단협의 지침 내용 중 '조합활동에 대한 임금지급이 부당노동행위'라고 주장하고 있는 부분은 이후 이 문제가 법 해석 및 적용의 문제로까지 비화될 가능성이 있음을 보여준다.

물론 경단협의 이러한 법해석이 일방적이고 아전인수적인 것에 불과하지만 자본가단체들이 이러한 법해석을 실행에 옮기려고 할 경우 적잖은 논란과 충돌이 예상된다.

한편 조합전임자의 경우 조사 대상1백18개 노조가 모두 5백명의 상근자를 확보하고 있는 것으로 나타났는데 이를 1백18개노조 조합원 수 11만5천5백53명과 대비하면 조합원 2백31명당 상근자 1명꼴이다.

급하는 경우 전임자 수를 최소화해야 한다고 지시했다.

근무시간 중의 노조활동에 대한 지침과 마찬가지로 전임자에 대한 임금지급에 대해서도 경단협은 이를 부당노동행위로 해석하고 있고 이는 이미 부천세종병원에 대한 경기지노위의 판결에서 현실로 나타난 바 있다.

노동계의 강력한 반발에 따라 노조전임자에 대한 임금지급 거부가 더이상 확대되지는 않았지만 노동부 당국과 경제단체들의 태도를 보아 이후 이 문제가 언제 다시 대두될지 모르는 상황이어서 전임자 문제는 앞으로도 단체협약상의 커다란 쟁점이 될 것으로 보인다. <다음호 계속>

<공영운 기자>