産 業 關 係 硏 究
第15卷 第1號, 2005. 6, pp. 135~155
ⓒ 韓 國 勞 使 關 係 學 會

전임자제도의 실태와 과제

이철수* · 조준모**

실태조사 결과 한국의 노동조합 전임자제도의 특징으로 기업별노조가 주종인 상황에서 노조의 재정자립도가 극도로 취약하고 기업규모에 따라 그 격차가 심하다는 점, 부분전임제보다는 완전전임제가 압도적 다수를 점하고 있다는 점, 기업별노조의 특성상 사업장 내 노조전임자가 대다수를 차지하고 있다는 점, 전임자의 급여를 대부분 사용자가 부담한다는 점 및 단체협약상의 전임자수와 실제 전임자수에 있어 일정한 차이를 보이고 있다는 점을 들 수 있다.

실태조사 결과를 볼 때 현행의 전임자급여지급 금지규정의 실효성은 별로 없어 보인다. 전임자기금의 확보방안도 열악한 재정상황에 비추어 보면 요원하기만 하다. 이러한 점에서 노사정위원회의 공익안은 현실론과 명분론을 접목시키고자 하는 고육지책으로서 일견 타당성을 지닌다고 볼 수 있다. 전임자급여지급 문제는 각 단체의 원칙적인 입장을 강조하는 것만으로는 현실적 합적인 대안을 모색할 수 없는 복합적 성격을 지닌다. 이런 점에서 노동계의 노사자치론에 근거하여 완전 방임을 주장하는 것이나, 경영계가 무노동·무임금론에 터잡아 현행법을 고수하고자 하는 것은 양자 공히 바람직한 접근방식이 아니다.

한국의 전임자급여에 관한 논의는 다음의 전제를 출발점으로 그 해법을 찾아야 할 것이다.

<전제 1> 노동조합이 사용자로부터 전임자의 급여를 지급받는 것은 원리적으로 바람직하지 않다
<전제 2> 기업별조합에서는 전임자가 종업원의 신분을 동시에 지니고 있기 때문에 산별조합의 경우와는 달리 파악되어야 한다.

투고일 : 2005년 2월 15일, 심사의뢰일 : 2005년 3월 1일, 심사완료일 : 2005년 3월 28일
* 이화여자대학교 법학과 교수(제1저자), 010-7755-3463, chulsu@mm.ewha.ac.kr
** 숭실대학교 경제학과 교수(제2저자), 017-341-5450, jmcho@ssu.ac.kr

위의 두 전제에 동의한다면 그 상관관계 속에서 다음의 두 명제가 도출될 수 있을 것이다.

<테제 1> 초기업적 차원에서 활동하는 산별조합의 전임자의 급여는 노동조합이 전담하여야 할 것이다.
<테제 2> 기업적 차원의 전임자 급여는 사용자가 지급할 수도 있지만, 그 자체가 바람직한 것이 아니기 때문에 원리적 정당성을 훼손시키지 않기 위한 합리적 노력을 강구하여야 할 것이다.

▶ 주제어: 노조전임자 임금비용, 노조자치, 국제기준의 준수, 대안적 분쟁조정

Ⅰ. 한국의 노동조합 전임자제도의 개요

1. 문제상황

기업별노조가 지배적인 한국에서는 사용자가 전임자에게 급여를 지급하는 관행이 1997년 법개정 이전에도 오랫동안 정착되어 왔다.

노동부가 1993년 말 기준으로 전국의 노동조합 5,923개소를 대상으로 전임 실태를 조사한 결과를 보면, 전임자를 두는 노조는 조사대상 노조의 77%인 4,577개소이며, 전임자수는 상시전임자 8,005명, 반전임자 2,781명을 포함하여 총 10,786명으로 나타나 사업장당 평균 전임자수는 1.7명(반전임자 포함시 2.5명)으로서 조합원 183명당 1명꼴로 상시전임자(반전임자 포함시 136명당 1명)를 두고 있는 것으로 조사되었다. 또한 사용자가 전임자 급여를 지급하는 노조는 전임자가 있는 노조의 80.9%인 3,705개소이며 전임자 7,592명에 대한 연간 지급총액은 1,062억원으로 전임자 1인당 월평균 지급액은 117만원으로 조사되었다.

이렇게 현실적으로 존재하고 있던 전임제에 대해 경영계에서는 반대하고 있었다. 전임자에 대한 급여지급의 관행은 세계적으로 거의 찾아보기 어렵고 무노동・무임금 원칙에

<표 1> 전임자 현황(1993년 12월말 현재)

조사대상 노조	전임자있는 노조	전임자급여 지급노조	전임자수			사업장당평균전임자수	
			전 체	상시 전임자	반전임자	상시 전임자	반전임자 포함
5,923	4,577	3,705	10,786	8,005	2,781	1.7	2.5

자료: 노동부.

도 반한다는 점 등을 들어 전임자에 대해 급여를 지급하는 잘못된 관행을 바로잡기 위한 입법적인 조치가 필요하다는 것이었다. 특히 법개정을 위한 노개위 논의 과정에서 복수노조금지조항이 폐지하여야 한다는 것이 대세로 자리잡자, 경영계는 전임자 비용부담의 증가 등을 이유로 복수노조 문제와 연계하여 논의할 것을 제안하였다.

1997년 3월 13일 노조법에서는 경영계의 요구를 대폭 수용하여 사용자가 전임자의 급여를 지급하지 못하도록 하고 이를 부당노동행위로 취급하고 있다. 다만, 일정기간(그 당시에는 2001년 말까지) 현실 여건을 감안하여 그 적용을 유예하고 있다.

김대중 정부 들어와 노동계는 이 문제가 노동조합운동의 사활이 걸린 문제로 인식하여 1997년 3월 13일 노조법 관련규정을 전면 백지화하고 노사 자율교섭에 맡길 것을 강력하게 요구하게 되자 대통령 자문기구인 노사정위원회에서 본격적으로 이를 논의하여 왔다. 그 결과 ① 사용자는 전임자에 대한 임금지급 의무가 없다는 원칙적인 선언, ② 법령이 정하는 범위 내에서의 노사합의에 의한 급여지급의 인정, ③ 전임자의 급여지급 확보를 위한 쟁의행위의 금지, ④ 급여지급 행위의 부당노동행위 간주규정의 삭제를 골자로 하는 노사정위원회의 공익안을 채택하였다.

그러나 이에 대해 노동계와 경영계가 반발함에 따라 2001년 2월 9일부터 2007년까지 그 적용을 유예시키기로 잠정적으로 합의함으로써 노사간의 전임자 논란은 일단 정지된 상황이다.

2. 현재의 논의 상황

가. 1997년 개정법의 내용

1997년 법개정에서는 사용자의 전임자급여지급을 금지하고 이를 부당노동행위로 취급하고 있다. 즉 노조법 제24조 제2항에서는 "제1항의 규정에 의하여 노동조합의 업무에만 종사하는 자(이하 '전임자'라 한다)는 그 전임기간 동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받아서는 아니 된다"고 하고, 제81조 제4호에서 "노동조합의 전임자에게 급여를 지원"하는 사용자의 행위를 부당노동행위로 규정하고 있다.

다만, 노동조합의 취약한 재정적 기반을 감안하여 일정한 유예조항을 덧붙이고 있다. 즉 부칙 제6조에서 이 법 시행 당시 전임자에게 급여를 지원하고 있는 사업 또는 사업장의 경우에는 2001년까지 전임자급여지급 금지규정의 적용을 유예하고, 그 대신 당해 노동조합과 사용자는 전임자에 대한 급여지원 규모를 노사협의에 의하여 점진적으로 축소하도록 노력하고 그 재원을 노동조합의 재정자립에 사용하도록 규정하고 있다. 오랜 관행으로 지급되어 온 전임자급여지급을 중단함으로써 발생할 충격을 완화하기 위한 경과조치라고 할 수 있다.

신설된 전임자 조항과 관련하여, 지급이 금지되는 '급여'의 범위를 임금에 한정시킬지의

여부 및 급여지급이 금지되는 전임자의 범위에 반전임자 또는 시간제 전임자도 포함되는지의 여부 등에 관해 해석론상의 쟁점으로 제기될 수 있을 것이다. 그러나 대부분의 노조가 지금까지 전임자 급여를 지급받아 왔기 때문에 2001년 말까지 법적용이 유보되어 있고, 개정법의 적용 대상이 되는 신설노조의 설립도 IMF로 인한 고용사정의 악화로 활발하지 않았기 때문에 실무적으로는 다투어지지 않았다. 노동계는 전임자급여조항의 전면 백지화에 초점을 맞추고 입법개정 운동으로 조직적으로 대응하고 있다.

나. 현행법에 대한 각계의 입장

우선 노동계는 전임자에 대한 급여지급 금지를 법제화한 것에 대해서 대단히 비판적이다. 즉 이 문제는 노사자치의 영역에 맡겨 두는 것으로 충분한 것인데, 국가가 지나치게 개입하여 금지를 명문화한 것은 기업별노조가 지배적인 현실에도 부합하지 아니할 뿐만 아니라 노사자치주의를 부정하여 합리적 노사관계를 포기하는 것으로 여길 수밖에 없다고 비판하고 있다. 특히 이 문제에 대해서는 대기업 및 공공부문의 노조를 소속 노조로 두고 있어 상대적으로 조합의 재정이 탄탄한 민주노총에 비해서 중소기업노조를 주축으로 구성되고 있는 한국노총이 더욱 비판적 입장을 견지하고 있다.

경영계에서는 이를 잘못된 노사관행을 바로잡은 것으로 긍정적으로 평가하고 있다. 정부도 역시 합리적인 관행 정착의 계기가 될 것을 기대하고 있다.

학계에서는 입장이 나뉜다. 먼저, 전임자에 대한 급여를 부당노동행위로 규정한 것은 거시적 관점에서 노동조합의 자주성 확보에 긍정적으로 작용할 것으로 평가하는 입장, 노사자치원칙에는 기본적으로 동의하면서도 잘못된 현실을 바로잡는 데 법의 선도적 기능, 질서형성기능을 기대할 수 있다는 점에서 당분간 존치시켜야 한다는 입장 등의 긍정론이 있는가 하면, 노사당사자 자치를 저해하며 부칙으로 기존 노조에 대해서만 인정하는 것은 평등의 원칙에도 위배된다는 입장, 이를 유급조합활동의 권리성 보장의 문제로 보아야 하며 입법에 의한 금지조치는 폐지해야 한다는 입장 등의 폐지론이 대립하고 있다.

다. 노사정위에서의 논의 과정

1) 배경

전임자에 대한 급여지급금지 규정은 노동계의 격렬한 반발을 불러일으켰고, 이에 노사정위원회에서 이 문제는 다시 논의되기에 이르렀다. 그러나 제2기 노사정위원회는 양대노총의 불참으로 인해 정상적으로 운영되지 않아 교섭창구 단일화와 마찬가지로 이 문제에 관해서 심도있는 논의는 이루어지지 못했다. 이에 노동계의 노사정위원회 복귀를 위하여

설득하는 한편, 노동계의 요구사항을 수용하여 노사정위원회설치및운영등에관한법률을 제정・공포하고, 노동부 장관과 한국노총 위원장이 노동현안에 대한 노정합의를 하는 등 노동계의 노사정위원회 복귀 분위기를 조성하여 양대노총 중 한국노총만이 참석한 상태로 제3기 노사정위원회가 출범하였다.

하지만 민주노총의 불참 상태의 제3기 노사정위원회에서도 두 달 만에 한국노총이 전임자 문제가 해결되지 않고, 한국전력 민영화의 일방적 강행, 공공부문 예산편성지침의 일방적 조치 등의 문제점을 지적하면서 "노사정위원회가 들러리에 그치는 것이라면 계속 있을 수 없다"고 하면서 노사정위원회 활동을 정지하겠다고 선언함에 따라 노사정위원회는 양대노총이 불참하는 상태가 되었고, 노사정위원회의 운영에 차질을 빚게 되었다.

이렇게 되자 노사정위원회의 각 위원회에서는 원칙적으로 계속 회의를 개최하되 노동계의 참여 없이도 논의 가능한 사안을 중심으로 논의하고 구체적인 안건 및 일정 등은 해당 소위나 특위에서 결정하여 추진하도록 하였다. 이에 따라 각급 위원회의 회의는 계속 진행되었고, 전임자에 대한 급여지급 문제 등 노사관계 쟁점현안에 대해서는 토론회 활동을 해 나갔다. 아울러 위원장과 상임위원은 노사단체를 방문하여 최대 현안인 전임자에 대한 해결방안에 관해 노사 입장을 청취하고 여러 가지 대안에 대해 의견을 교환하였으나 노사간 입장 차이가 좁혀지지는 않았다. 한국노총에서는 국민회의(현 여당인 민주당의 전신)가 전임자 문제를 해결해 줄 것이라는 약속을 지키지 않았다는 이유로 정책연합을 파기하기에 이르렀다. 정부나 정치권에서도 노사간의 현격한 입장 차이 때문에 입법 추진에 부담을 느껴 독자적인 입법 추진을 하려 하지 않고, 노사정위원회의 공익위원들이 중재안을 내줄 것을 기대하게 되었다.

2) 노사의 주장

노동계가 전임자 급여지급의 정당성을 주장하는 논거는 다음과 같다.

① 전임자의 급여는 사용자와의 기본적 노동관계에서 비롯된 급여이기 때문에 지급되어야 한다.

② 기업별노조가 주종을 이루고 있고 300인 이하의 영세노동조합이 87%를 차지하고 있는 현실을 고려할 때 급여지급 금지는 노동조합을 무력화시키려는 의도로 보인다.

③ 전임자 급여지급 여부는 입법으로 규정될 사항이 아니며 노사자율로 협상에 의하여 결정될 문제이다.

이에 대해 현행 노조법 관련규정이 존치되어야 한다고 주장하는 경영계의 논거는 다음과 같다.

① 무노동・무임금의 원칙은 국제적으로 보편화되어 있는 원칙으로 전임자에게 급여를

지급해서는 아니 된다.

② 전임자 급여지급은 힘겨루기식 노동운동의 산물로서 잘못된 노사관행이므로 시정되어야 한다.

③ 건전한 노사관계의 발전을 위해서는 노동조합 스스로가 전임자급여를 부담하는 관행이 정립되어야 한다.

3) 공익안의 내용

노사정위원회가 양대 노총의 불참으로 인해 정상적인 운영이 어려워짐에 따라 전임자 급여지급 문제 등 노사현안에 관한 본격적인 논의는 이루어지지 못하였다. 이에 노사정위원회 운영위원회에서는 전임자 문제에 대해 공익위원들이 해결방안을 마련하여 제시하기로 하고, 공익위원 전체가 참여하는 연석회의를 통해 전임자 문제, 복수노조하의 교섭창구 단일화 방안 등 노동현안에 대해 공익위원안을 마련하여 정부에 건의하기로 하였다.

이렇게 하여 개최된 공익위원 연석회의에서 공익위원들은 자신들이 안을 만들어 제시하는 것이 바람직한가에 대해 의문을 제기하기도 하였지만, 어떤 형태로든지 전임자에 관한 문제해결방안이 제시되어야 한다는 데 어느 정도 의견이 일치되었다. 공익위원들은 사용자에게 급여지급 의무가 없음을 명시하고, 노동조합이 급여지급을 목적으로 쟁의행위를 할 수 없도록 하는 것이 가장 바람직한 대안이라는 데 대부분 의견을 같이하였다. 다만, 노사의 현실적 입장을 고려하여 전임자 임금관련 규정과 사업장내 복수노조 허용규정의 시행 유예기간을 함께 3년 연장하는 방법도 검토할 수 있다는 데 의견을 같이하여, 일단 다음과 같은 두 가지 안을 제시하여 논의를 진행하였다.

〈제1안〉

사용자에게 노조전임자 급여지급 의무가 없음을 명시하고, 노동조합은 급여지급을 관철할 목적으로 쟁의행위를 할 수 없음을 명시하며, 현행법 제24조 제2항 및 제81조 제4호를 삭제한다. 그리고 노동부 장관으로 하여금 사업장내 복수노조 허용에 따른 전임자에 대한 과다한 급여지급 방지방안을 마련하도록 부칙 제5조에 삽입한다.

〈제2안〉

현행법 부칙 제5조 및 제6조를 개정하여 전임자 임금관련 규정과 사업장내 복수노조 허용규정의 시행 유예기간을 3년 연장한다.

위의 두 안에 대하여 노사가 일제히 반발하였다. 노동계는 전임자급여지급금지조항의 삭제는 대통령 공약사항으로서 이 문제에 대해 경영계와 협상할 이유가 없으며 정부의 조

속한 결단을 촉구하였다. 경영계는 전임자 급여지급 처벌규정을 삭제하면 무노동・무임금 원칙을 파기하는 결과가 된다고 주장하면서 이례적으로 노동계의 정치공세에 상응하는 정치활동을 전개함과 아울러 노사정위원회의 탈퇴 의사를 피력하였다. 이러한 상황에서 공익위원 연석회의는 5차의 회의를 진행하여 최종안을 채택하여 정부에 건의하였다. 회의 결과 공익위원 최종안으로 채택된 안은 다음과 같다.

> 노조전임자 급여지급 문제와 관련해서는, 사용자에게 급여지급 의무가 없음을 명시하고, 다만 사용자는 대통령령이 정하는 전임자수를 초과하지 않는 범위 내에서 노사합의에 의하여 전임자 급여를 지급할 수 있도록 하며, 노동조합은 전임자의 급여지급을 목적으로 쟁의행위를 할 수 없음을 명시하고, 현행법 제24조 제2항 및 제81조 제4호 전임자 급여관련 규정은 삭제한다.

정부에서는 공익위원안을 반영한 노동관계법 개정법률안을 마련하여 1999년 12월 28일 국무회의에서 의결을 하고, 국회에 제출하였다. 그럼에도 노사 양측 모두 공익위원안을 수용할 수 없다는 입장을 보였고, 정치권에서도 노사 양측이 모두 반대하는 상황에서 입법화에 부담을 느껴 법률개정에는 이르지 못하였다.

4) 2・9 사회협약

2001년 초에 2002년 시행을 앞두고 사업장 단위 복수노조와 전임자 급여지급 문제가 긴급한 핵심과제였기 때문에 연초부터 심도있는 협상이 이루어졌다. 복수노조 허용문제가 단위사업장에 미치는 파급효과와 단결권 보장문제를 동시에 감안해야 하는 관계로 해결방안이 용이하지 않았고, 전임자 임금문제 또한 지급금지법 시행을 앞두고 노조의 재정자립 방안이 마련되어 있지 않아 해법 찾기에 어려움이 많았다.

결국 동년 2월 9일에 노사정위원회는 노조전임자 임금과 복수노조 허용문제를 연계하여 5년 유예하는 방안에 대해 합의를 도출하였다.

II. 노조전임자 실태조사 분석

1. 노조전임자 실태분석

가. 노조전임자 분석자료

한국에서 노조전임자 실태조사를 일반대중에게 공개한 것은 극히 드문 일 것이다. 실태

조사가 공개되지 못했기 때문에 전임자수가 과도하다는 인식이 실제 이상으로 증폭되어 왔을 가능성도 배제할 수 없다. 이런 와중에 노사정위원회의 노・사・정은 2002년도 노사 전임자 실태조사를 실시하기로 합의한 바 있으며, 본 실태조사가 진행되는 계기를 제공하였다. 여러 가지 정치적 제약하에 진행된 연구 결과이지만 본절의 실태조사 결과는 최초로 공개되는 노조전임자 실태조사라는 점에서 큰 의의를 갖는다.

본고의 제II장에서는 한국노동연구원에서 2002년 9월부터 현재까지 실시한 노조전임자 조사자료를 이용하여 우리나라 전임자의 실태를 실증적으로 규명해 보고자 한다. 한국노동연구원의 노조전임자 실태조사서는 인사노무담당자용과 노동조합용의 두 가지 유형으로 되어 있다. 두 가지 유형의 설문지 중 일부는 같은 회사에서 인사노무담당자와 노동조합이 동시에 답변한 경우로서 별도로 추출하여 분석하였다. 실증분석에 이용된 유효표본은 인사노무담당자용이 381개이며, 노동조합용이 463개이고 마지막으로 인사노무담당자와 노동조합대표가 동시에 답변한 표본의 수는 72개이다. 72개의 표본을 별도로 분석한 것은 사업장의 이질성을 통제할 수 있다는 장점을 갖기 때문이다. 이하 분석에서 인사노무담당자의 표본이 이용되어 분석된 경우에는 「인사노무」라 명기하고, 노동조합의 표본이 이용되어 분석된 경우에는 「노동조합」이라 명기한다. 마지막으로 같은 사업장에서 인사노무담당자와 노동조합관계자가 답변을 한 경우에는 표본을 따로 추출하여 「인사-노무」로 명기하였다.

나. 노조전임자 실태

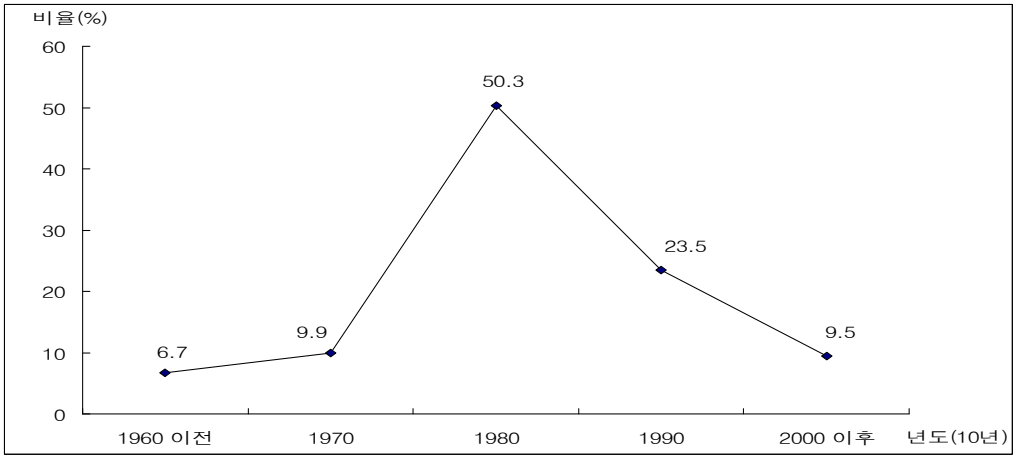
[그림 1]과 [그림 2] 그리고 <표 2>와 <표 3>은 유효표본의 일반적인 특성을 나타낸다. [그림 1]은 노조의 설립연도를 10년 단위로 나누어 도식화하고 있다. [그림 1]에 의하면 노조 가운데 전체의 50.3%가 1980년대에 설립되었음을 알 수 있고 이 가운데 상당부분은 1987년 이후의 노동운동 고양기에 설립된 노조들이다.

[그림 2]는 노동조합 조직 현황을 나타낸다. [그림 2]에 의하면 노조형태 가운데 단위노조 비율이 85%로서 대다수를 차지하고 있다. 노조 가운데 산별연맹이 있는 경우가 91%로서 압도적인 비율을 차지하고 있다. 유효표본 가운데 한국노총에 가입한 노조가 71%이고 민주노총에 가입한 노조가 24%를 차지하는 것으로 나타나고 있다.

<표 2>의 경우 근로자수 대비 조합원수의 비율을 나타내며, 이렇게 계산된 조합원 구성비는 64%를 나타내고, 남성(65%)과 여성(62.2%) 간에 큰 차이를 보이지 않는다. 한편 <표 3>은 근로자 규모별 조합원 비율을 나타내며, 규모가 큰 사업장일수록 노조 조합원의 비율은 완만하게 감소하는 것으로 나타났다.

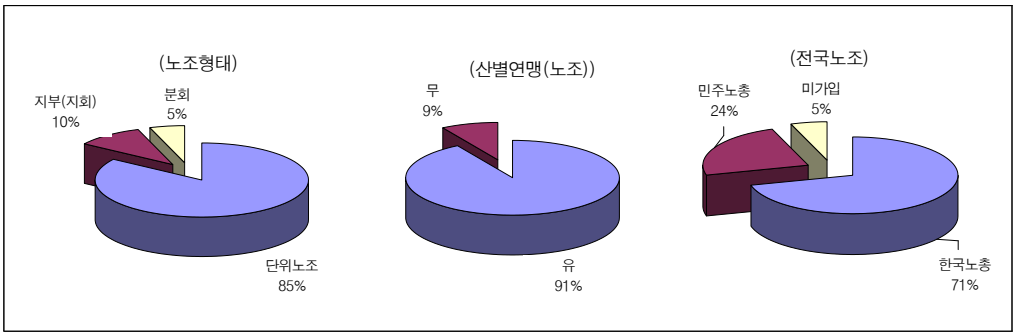
[그림 3] 이하에 제시되는 그림과 표에서는 노조전임자에 관한 실태를 나타낸다. [그림 3]에서는 노동조합 전임자 구성방법을 나타낸다. [그림 3]에 의하면 단체협약서에 규정되

[그림 1] 연도별 노동조합 설립 현황



주: 각 비율은 2002년 8월 현재 전체 노동조합이 설립된 연도별(10년 단위) 비중을 의미함.

[그림 2] 노동조합 조직 현황



<표 2> 기업(사업장) 근로자의 노동조합원 구성 비율

(단위: 명, %)

구 분	근로자수(A)	조합원수(B)	조합원 구성비(B/A)
평 균	551(100.0)	354(100.0)	64.3
남 자	409(79.2)	266(78.2)	65.0
여 자	143(20.8)	89(21.2)	62.2

주: 1) ( )는 성별 비율을 나타냄.
2) 조합원 구성비는 전체 근로자수에서 조합원수가 차지하는 비중임.

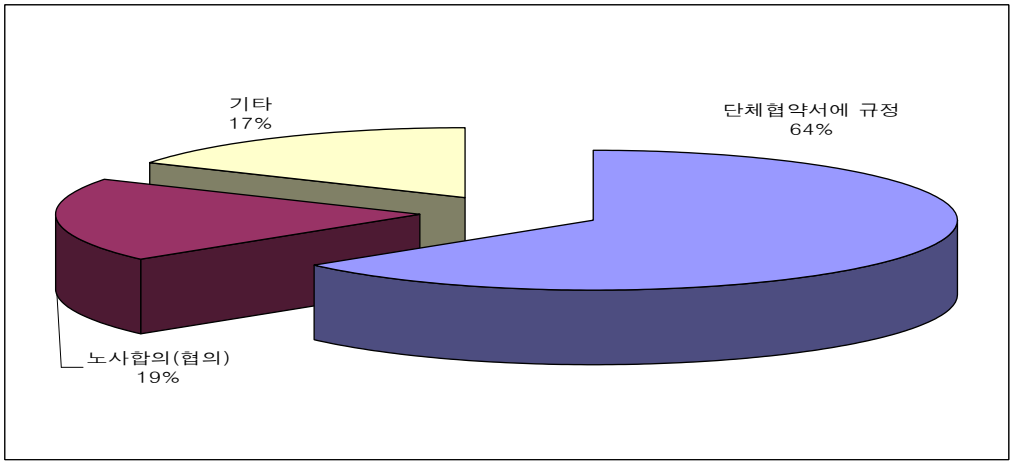
<표 3> 규모(근로자 수)별 기업(사업장)의 노동조합원수 및 조합원 구성 비율

(단위: 명, %)

구 분	100인 미만	100~300인	300~500인	500~1,000인	1,000인 이상
조합원수	40	117	245	443	2,587
조합원구성비	68.9	67.8	64.7	62.8	61.9

주: 조합원수는 기업의 평균인원을 의미함.

[그림 3] 노동조합 전임자 구성방법



<표 4> 사업장의 노동조합 전임자수(노동조합)

(단위 : 명, %)

구 분	완전전임			부분(시간)전임		
	기업평균	유급비율	무급비율	기업평균	유급비율	무급비율
단체협약서상 전임자	2.3	97.9	2.1	2.4	92.3	7.7
실제전임자	2.5	99.3	0.7	2.0	83.0	17.0

주: 전임자란 종업원의 신분을 보유한 채 상시 또는 일시적으로 노동조합의 업무에만 전념하는 자를 의미하고, 실제 전임자는 단체협약서상에 규정되어 있지 않지만, 실질적인 전임자로서 노동조합 업무를 담당하는 자(협약외 전임자 포함)를 말함.

지 않고 노사합의 또는 협의만에 의해 구성된 전임자의 비중이 19%임을 나타낸다. 물론 단체협약 사항으로 노조전임자의 수를 명기하지 않는 관행을 가진 사업장도 있지만 단체협약에 명기된 노조전임자를 초과하여 전임자를 사용한 사업장도 적지 않은 비중을 차지하고 있다. 이는 우리나라 노사관계 관행상 협약에 명기하지 않은 채 노조전임자를 사용할 수 있고, 단체교섭에 임하는 노조대표가 스스로 교섭의 결과물인 전임자가 되는 독특한 교섭구조를 잘 반영한다.

위의 <표 4>는 기업당 완전전임자와 부분전임자의 수를 나타낸다. 완전전임자의 경우, 실제 완전전임자수는 기업당 2.5명으로 나타났으며 단체협약상의 완전전임자수는 기업당 2.3명으로 나타나서 실제 전임자수와 단체협약서상의 전임자수의 괴리가 0.2명으로 나타났다. 전임자의 경우 거의 대부분 사용자에 의해 임금이 지급되고 있음을 알 수 있다.

<표 4>의 부분전임의 경우 단체협약서상 부분전임자수는 기업 평균 2.4명, 실제전임자수는 기업 평균 2.0명으로서 단체협약상의 부분전임자수가 실제 부분전임자수보다 오히려

<표 5> 사업장의 노동조합 전임자 수(인사노무)

(단위 : 명, %)

구 분	완전전임			부분(시간)전임		
	기업 평균	유급비율	무급비율	기업 평균	유급비율	무급비율
단체협약서상 전임자	2.1	98.3	1.7	2.3	93.9	6.1
실제 전임자	2.4	99.7	0.3	2.2	95.7	4.3

큰 것으로 나타났다. 부분전임의 경우에도 임금지급은 83～92.3%를 나타내어 사용자에 의존함을 알 수 있다.

<표 5>는 인사노무담당자의 표본만으로 계산된 전임자수를 나타낸다. <표 4>의 노동조합용 전임자와 인사노무담당자의 전임자수에 커다란 차이를 보이지 않았다. 유급비율도 대체로 인사노무담당자와 노동조합의 응답 사이에 괴리가 거의 없음을 알 수 있다. 완전전임에 비하여 부분전임의 경우 인사노무담당자와 노동조합 간의 괴리가 큰 원인은 부분전임의 경우가 표본수가 작은 데 기인한다고 추측된다.

<표 6>의 인사노무담당자와 노동조합용 표본을 별도로 추출하여 분석한 결과도 <표 4>와 <표 5>의 결과와 유사한 패턴을 보인다. 즉 단체협약서상 전임자수가 실제 전임자수보다 작다는 점, 완전전임과 부분전임 모두에 있어 사용자에 의한 급여지급 비율이 매우 높다는 점 등은 <표 6>에서도 보편적으로 나타난다. 다만 전반적으로 전임자수가 <표 4>와 <표 5>에 비하여 상대적으로 적게 나타난다는 점, 부분전임의 사용자 임금지급률이 더 크게 나타난다는 점 등은 주목할 만하다.

<표 6> 사업장의 노동조합 전임자수(인사-노조)

(단위: 명, %)

구 분		완전전임			부분(시간)전임		
		기업 평균	유급비율	무급비율	기업 평균	유급비율	무급비율
단체협약서상 전임자	인사	1.9	98.9	1.1	1.6	84.0	16.0
	노조	1.9	99.0	1.0	1.7	100.0	0.0
실제전임자	인사	2.0	100.0	0.0	1.7	100.0	0.0
	노조	2.0	100.0	0.0	1.8	100.0	0.0

<표 7> 사업장의 유급 노조전임자 1인당 조합원수 및 근로자수(노동조합)

(단위: 명)

구 분	유급 완전전임		유급 부분(시간)전임		전 체	
	단체협약	실제	단체협약	실제	단체협약	실제
전임자 1인당 조합원수	200	179	912	887	164	149
전임자 1인당 근로자수	311	278	1,418	1,380	255	231

주: 전체는 완전전임자와 부분전임자를 합한 전체 전임자당 조합원 및 근로자수를 의미함.

<표 7>은 노조전임자와 연관되어 보편적으로 활용되는 지표인 노조전임자 1인당 조합원수를 나타낸다. 노조전임자 1인당 조합원수는 149명으로 나타났으며 유급 완전전임의 경우 1인당 조합원수는 179명으로 나타났다. 이는 유급 완전전임 기준으로 일본의 500~600명, 미국의 800~1,000명, 유럽국가의 1,500명 (노사정위원회 1999년 연구용역 결과 보고서에서 인용)보다 상당히 많은 전임자수를 유지하고 있음을 알 수 있다(노사정위원회, 1999).

<표 8>은 인사노무담당자가 보고한 표본을 이용하여 계산한 노조전임자 1인당 조합원수를 나타낸다. <표 8>에 나타난 노조전임자 1인당 조합원수는 131명으로 나타났으며 노동조합 관계자가 응답한 149명보다 더 작은 것으로 나타났다. 이는 인사노무관리자가 인지하는 노조전임자수가 노동조합이 보고한 전임자수에 비하여 많다는 것을 의미한다. 인사노무관리자의 표본을 사용할 경우 노조전임자의 수는 외국보다 더욱 과도한 수준에 이르는 것으로 나타난다. 인사노무관리자 표본의 경우 유급 완전전임 1인당 조합원수는 166명으로 앞서의 179명보다 큰 것으로 나타났고, 이러한 양상은 부분전임의 경우에도 동일하게 나타났다. 인사노무담당자와 노동조합 관계자가 동일한 사업장에 종사하는 72개의 표본을 살펴보면 노조전임자 1인당 조합원수는 101～104명으로 나타났다. 유급 완전전임의 경우 1인당 조합원수는 125～133명으로 나타났다. 이상의 세 가지 표본에 나타난 결과를 요약해 보면 우리나라 전임자 1인당 조합원수는 101～149명인 것으로 나타났으며 유급 완전전임의 경우 1인당 조합원수는 125～179명인 것으로 정리해 볼 수 있다.

<표 8> 기업(사업장)의 유급 노조전임자 1인당 조합원수및 근로자수(인사노무)

(단위: 명)

구 분	유급 완전전임		유급 부분(시간)전임		전 체	
	단체협약	실제	단체협약	실제	단체협약	실제
전임자 1인당 조합원수	199	166	668	630	153	131
전임자 1인당 근로자수	302	252	1,015	958	234	200

주: 전체는 완전 전임자와 부분 전임자를 합한 전체 전임자당 조합원 및 근로자 수를 의미함.

<표 9> 기업(사업장)의 유급 노조전임자 1인당 조합원수 및 근로자수(인사-노무)

(단위: 명)

구 분		유급 완전전임		유급 부분(시간)전임		전 체	
		단체협약	실제	단체협약	실제	단체협약	실제
조합원/전임자	인사	145	133	642	465	118	104
	노조	139	125	771	524	118	101
근로자/전임자	인사	236	217	1,044	756	192	169
	노조	250	223	1,380	938	211	180

주: 전체는 완전전임자와 부분전임자를 합한 전체 전임자당 조합원 및 근로자 수를 의미함.

<표 10> 노동조합 전임자 구성 및 운영 현황(노동조합)

(단위: %, 만원)

구 분		전임자		회사임금지급률	1인당 월평균임금
		완전전임	부분전임		
기업 평균 실제 전임자수		2.5명	2.0명	96%	179
상급단체 파견전임자		2.9(%)	0.9(%)	100%	212
회사파견 사무보조직원		3.5	1.8	97	97
노조채용직원		5.2	2.6	21	100
사업장내 노조전임자		88.3	94.7	97	183
기업 평균 임단협시 추가전임자수	임금협약교섭	3.7명	3.3명	99(%)	164
	단체협약교섭	4.1명	3.2명	98	225
	임단협동시교섭	4.7명	4.2명	99	172

주: 기타는 상급단체파견자, 회사파견 사무보조직원을 제외한 전임자수를 의미함.

<표 10>과 <표 11>은 노동조합 전임자 구성 및 운영현황을 나타낸다. 노동조합의 표본을 이용하여 계산한 <표 10>의 경우 사업장내 노조전임자가 88.3%로서 대다수를 차지하고 있다. 상급단체 파견전임자는 2.9%로서 상대적으로 적은 비중을 차지하고 있음을 알 수 있다. 그러나 이들에 대한 사업장의 임금지급률은 100%를 나타내고 있다. 상급단체파견전임자의 임금을 소속기업에서 부담하는 관행은 외국에서는 극히 드문 일이다. 이는 노조의 열악한 재정상태가 노조의 자주성을 저해할 가능성을 배제할 수 없다. 특이한 사항은 노조가 채용한 직원에 대해서도 일정 부분(21%)의 임금을 사용자가 지급함을 알 수 있다. 상급단체 파견 전임과 사업장 전임의 월 평균임금을 비교하여 보면 각각 212만원과 183만원으로 나타났다. 임단협시 추가 노조전임자는 각각 3.5명으로 (임단협 동시교섭시 4.2명) 나타나서 평상시의 전임자수를 능가하는 인원이 추가됨을 알 수 있다. 이는 노조의 업무중 임단협이 큰 업무 비중을 차지하고 있음을 의미한다. 혹자는 임단협시 추가된 전임자가 1년 내내 유지되는 경향이 있다는 주장을 제기하기도 한다. 그러나 이는 사실과 다름을 알 수 있었다.

임단협시 추가되는 전임자의 평균임금은 평상시 전임자의 임금에 비하여 높음을 알 수 있다. 이는 임단협시 임단협의 경험이 많고 근속연수가 긴 근로자가 투입될 가능성을 시사한다. <표 11>은 인사노무담당자의 표본을 이용한 노동조합 전임자 구성 및 운영 현황을 나타낸다. <표 11>은 <표 10>과 유사한 결과를 나타내지만 대체로 사용자가 지급한 평균임금이 노조가 보고한 평균임금에 비하여 높은 것으로 나타나고 있는 점을 알 수 있다. <표 12>의 경우 동일 사업장의 표본의 사용한 경우이다. <표 6>과 달리 전임자의 운영과 월 평균임금도 노사간 이견이 큼을 알 수 있다.

<표 10>~<표 12>의 결과와 <표 13>을 비교하면 노조전임자가 동료근로자와의 임금수

<표 11> 노동조합 전임자 구성 및 운영 현황(인사노무)

(단위: %, 만원)

구 분		전임자		회사임금지급률	1인당 월평균임금
		완전전임	부분전임		
기업 평균 실제 전임자수		2.4명	2.2명	97%	189
상급단체 파견전임자		2.3(%)	−	100%	287
회사파견 사무보조직원		4.9	−	100	133
노조채용직원		4.4	−	40	88
사업장내 노조전임자		88.4	−	97	192
기업평균	임금협약교섭	3.5명	3.1명	97	200
임단협시	단체협약교섭	3.5명	2.8명	97	193
추가전임자수	임단협동시교섭	4.2명	3.1명	100	203

주: 기타는 상급단체파견자, 회사파견 사무보조직원을 제외한 전임자 수를 의미함.

<표 12> 노동조합 전임자 구성 및 운영 현황(인사-노조)

(단위: %, 만원)

구 분		전임자				회사임금지급률		1인당 월평균임금	
		완전		부분					
		인사	노조	인사	노조	인사	노조	인사	노조
기업 평균 실제 전임자수		2.0	2.0	1.7	1.8	96.4	97.8	178	163
상급단체 파견전임자		1.9	0.9	0.0	8.0	100.0	100.0	268	198
회사파견 사무보조직원		4.7	2.7	0.0	0.0	100.0	100.0	124	83
노조채용직원		5.6	4.6	3.3	0.0	47.1	40.0	79	104
사업장내 노조전임자		87.9	91.8	96.7	92.0	96.4	97.8	182	166
기업평균	임금협약교섭	3.6	1.3	5.0	1.7	100.0	100.0	177	168
임단협시	단체협약교섭	4.0	6.0	2.0	1.7	100.0	100.0	150	204
추가전임자수	동시교섭	4.0	7.5	2.0	3.7	100.0	100.0	125	154

준을 비교해 볼 수 있다. 항간에는 노조전임자의 임금이 동료근로자 임금의 몇 배에 이른다는 의혹을 제기하기도 하나 본고의 실증분석 결과는 그러한 의혹을 일축한다. 노조전임자의 평균근속연수가 14년임을 감안한다면 전임자가 근속할 경우와 비교하여 전임으로 배정됨으로 따라 임금이 추가적으로 상승한다는 증거는 발견할 수 없었다.

<표 10>, <표 11>과 <표 12>의 결과를 정리해 보면 노조전임자 가운데 사업장 전임자는 88.3～91.8%를 차지하는 것으로 나타났으며 2.0～2.9%의 전임자가 상급단체에 파견되는 것으로 나타났다. 전임자 1인당 월 평균임금 163만～189만원을 사용자가 부담하는 것으로 나타났다. 노조 채용직원의 경우 사용자가 임금의 21～47.1%의 임금을 부담하는 것으로 나타났으며 그 외 사업장전임, 상급단체파견전임, 회사파견전임의 경우 96.4～100%의 임금을 부담하는 것으로 나타났다. 마지막으로 노조전임자는 전임 배정 이전과 비교하여 임금이 추가적으로 상승하는 증거는 발견할 수 없었다.

<표 13> 기업의 근속연수별 월평균 근로자 임금수준

(단위: 만원)

구 분	5년 미만	5~10년	10~15년	15년 이상	평균
월 평 균 임금수준	125	188	222	239	181

<표 14> 노동조합 대표자의 인적 특성

(단위: 세, %, 년)

구 분		100인 미만	100~300	300~500	500~1,000	1,000인 이상	평균
연 령		44	43	43	44	43	43
성별	남자	96.7	96.8	98.4	100.0	100.0	97.6
	여자	3.3	3.2	1.6	–	–	2.4
학력	중졸 이하	11.1	10.3	–	3.7	5.4	7.9
	고졸	59.0	63.8	69.4	64.8	51.4	62.4
	전문대졸	11.1	11.4	16.1	11.1	8.1	11.6
	대졸 이상	18.8	14.6	14.5	20.4	35.1	18.0
근속연수		11	14	16	16	17	14
노조대표 경력		2	4	3	3	3	3

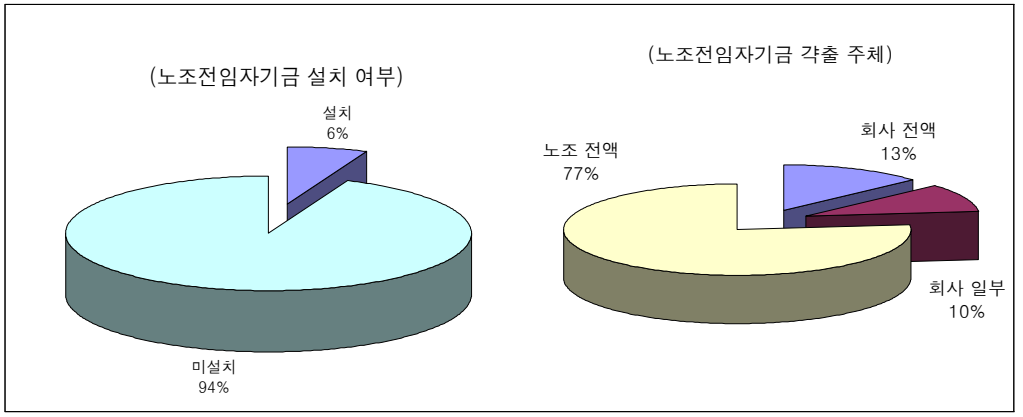
<표 14>는 노조 대표자의 인적 특성을 나타낸다. 이에 의하면 대규모 사업장일수록 노조대표가 남성이며 대졸 이상의 학력을 가질 가능성이 커짐을 알 수 있다. 또한 대규모 사업장일수록 근로자의 근속연수가 증가함을 알 수 있다. 반면 노조대표 경력은 불과 2~4년에 그쳐 노조의 리더십과 안정성이 취약할 가능성을 시사한다.

[그림 4]와 [그림 5]는 노조전임자수를 줄이고 노조의 재정자립도를 증가시키기 위해 마련된 노조전임자기금제도의 설치현황을 나타낸다. 노조전임기금 설치 사업장이 5~6%에 불과하여 아직은 적은 비율의 사업장이 전임기금을 설치하고 있음을 알 수 있다. 기금갹출 주체에 대해서도 노조와 인사노무담당자는 상이한 평가를 내리고 있다. 노조의 경우 기금의 77%를 노조가 부담하는 것으로 보고하고 있으나 인사노무관리자는 노조가 44%만을 부담하는 것으로 보고하고 있다. 반면, 회사가 전액 부담한다는 비중은 각각 13%와 43%를 나타내어 괴리를 보이고 있다.

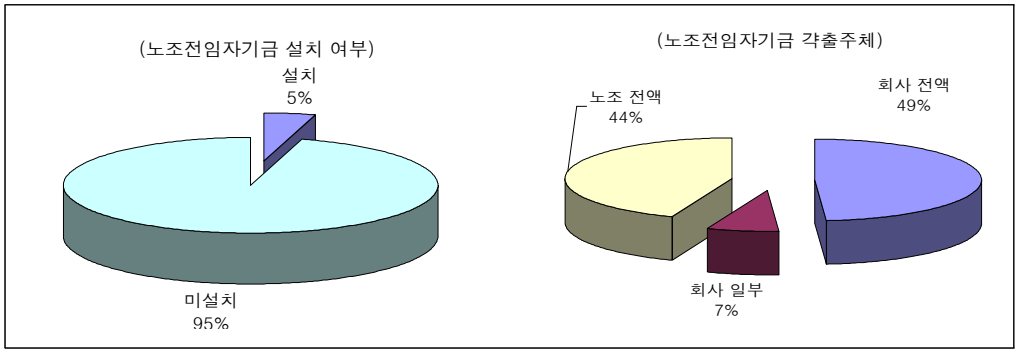
마지막으로 [그림 5]는 노조전임자로 인한 쟁의발생 유무를 나타내고 있다. 이에 의하면 4~7%의 사업장이 노조전임자 문제로 쟁의가 발생한 경험이 있다고 보고하고 있다. 이에는 다양한 해석이 가능할 것이다. 첫째 노조의 입장에서 전임자 지급과 연관지어 쟁의발생 자체가 적을 수 있다. 둘째, 사용자의 입장에서 전임자수가 과다하고 임금지급을 부담스러워하면서도 이를 관행으로 여겨 임단협시 이를 줄이고자 노력하지 않을 가능성도 존재한다. 그러나 복수노조가 실시되는 4년 뒤에는 전임자 배정과 임금지급 문제로 인하여 쟁의발생건수가 폭증할 가능성도 배제할 수 없다.

[그림 4] 노동조합 전임자기금 현황

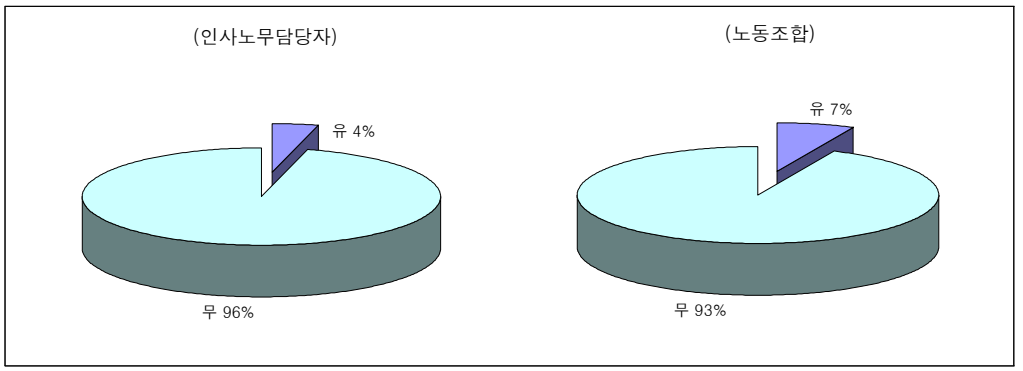
(노동조합)



(인사노무)



[그림 5] 기업(사업장)의 노조전임자 문제로 인한 쟁의발생 유무



전술된 바와 같이 본고의 실증분석은 전임자에 관하여 최초로 공개된 실태조사라는 점에서 그 의의를 갖는다. 후속되는 노조전임자 전수조사에서는 다음과 같은 점이 고려될 수 있을 것이다. 첫째 동일한 사업장에서 인사노무담당자와 노조 표본이 동시에 추출될

것, 둘째 인사노무담당자와 노조관계자 답변상의 이견을 최소화하기 위한 방안이 설문조사시 강구될 것, 셋째 답변에 이견이 발생하였다면 그 원인을 규명하도록 노력할 것, 넷째 시차를 두고 전임자 조사를 하더라도 가급적 일관된 설문조항을 가지고 전임조사를 실시할 것 등은 미래의 조사시에 검토될 수 있을 것이다.

III. 결 론 - 입법론적 제언

1) 앞의 실태조사에서 나타난 바와 같이 한국의 노동조합 전임자제도의 특징은 다음과 같은 점을 들 수 있다:

우선 기본적 배경으로 기업별노조가 주종인 상황에서 노조의 재정자립도가 극도로 취약하고, 기업규모에 따라 그 격차가 심하다는 점이다. 이러한 사실은 김정한 박사의 글에서도 확연히 드러난다. 1997년 법에서 권장하고 있는 노조전임기금을 마련하고 있는 사업장은 5%밖에 되지 않는 실정이다. 둘째, 전임자제도는 주로 단체협약을 통해 자치적으로 형성되어 왔고 전임자로 인한 쟁의행위 발생률은 매우 낮다. 셋째, 부분전임제보다는 완전전임제가 압도적 다수를 점하고 있다. 넷째, 기업별노조의 특성상 사업장내 노조전임자가 대다수를 차지하고 있다. 다섯째, 전임자의 급여는 대부분 사용자가 부담한다는 점이다. 부분전임제의 경우에도 90%의 급여가 보장되고 있으며 상급단체 파견전임자에게도 해당 사업주가 급여를 지급하고 있다. 노조 채용직원에 대해서도 사용자가 일정 부분 급여를 부담하고 있는 사실도 특기할 만하다. 여섯째, 노조전임자수가 외국의 예에 비해 많다는 점이다.

아울러 단체협약상의 전임자수와 실제 전임자수에 있어 일정한 차이를 보이고 있다는 점도 발견된다.

2) 위의 실태조사 결과를 볼 때 현행법의 전임자급여지급 금지규정의 실효성은 별로 없어 보인다. 1997년 법에서 대안으로 제시하고 있는 전임자기금의 확보방안도 열악한 재정상황에 비추어 보면 요원하기만 하다. 이러한 점에서 노사정위원회의 공익안은 현실론과 명분론을 접목시키고자 하는 고육지책으로서 일견 타당성을 지닌다고 볼 수 있다.

ILO 제87호 협약의 기본 정신에 비추어 보면 실정법규보다는 단체협약이나 여타의 협정을 통해 자치적으로 이 문제를 풀어가는 것이 가장 바람직할 것이다. 그러나 한국의 특수성을 감안한다면 일정 부분 법개정을 통해 제도개선을 강구하는 것은 부득이한 현실이다. 기업별체제가 권위주의 정부의 압력에 의하여 형성되었다는 점, 그 반대급부로 전임자 급여를 지급한 관행이 형성되었다는 점을 상기시킨다면 더욱 그렇다. 이 문제는 각 단체의

원칙적인 입장을 강조하는 것만으로는 현실적합적인 대안을 모색할 수 없는 복합적 성격을 지닌다. 이런 점에서 노동계의 노사자치론에 근거하여 완전방임을 주장하는 것이나, 경영계가 무노동·무임금론에 터잡아 현행법을 고수하고자 하는 것은 양자 공히 동일한 오류를 범하고 있다고 할 수 있다.

3) 한국의 전임자급여에 관한 논의는 다음의 전제를 출발점으로 그 해법을 찾아야 할 것이다.

<전제 1> 노동조합이 사용자로부터 전임자의 급여를 지급받는 것은 원리적으로 바람직하지 않다

<전제 2> 기업별조합에서는 전임자가 종업원의 신분을 동시에 지니고 있기 때문에 산별조합의 경우와는 달리 파악되어야 한다.

<전제 1>은 조합의 '자주성'의 요청에서 당연히 도출되는 것으로, 현실적인 여건을 고려하더라도 전임자의 급여를 노동조합이 자체적으로 조달하는 것이 가장 이상적이다는 것을 의미한다. 따라서 노동조합은 '가급적이면' 스스로 전임자급여를 해결하도록 노력하여야 할 것이다.

<전제 2>는 기업별조합 전임자의 경우에는 종업원의 신분을 가지고 특정 기업에서 전임에 복무하기 때문에 '무노동·무임금' 원칙이 단선적으로 적용되지 않는다는 것을 의미한다. 우리 판례에서도 이미 노무관리와의 연관성을 인정하여 전임자에 대한 산재급여를 인정한 바 있다. 외국의 경우에도 실제 근로계약상의 노무를 제공하지 않더라도 종업원대표위원에 대해서 급여를 지급하는 것이 보편적인 현상이다. 따라서 사용자는 이를 법으로 금지해야 된다고 주장할 것이 아니라 다른 노사제도와 마찬가지로 합리적 개선책을 마련하도록 노력하여야 할 것이다.

위의 두 전제에 동의한다면 그 상관관계 속에서 다음의 두 명제가 도출될 수 있을 것이다.

<테제 1> 초기업적 차원에서 활동하는 산별조합의 전임자의 급여는 노동조합이 전담하여야 할 것이다.

<테제 2> 기업적 차원의 전임자 급여는 사용자가 지급할 수도 있지만, 그 자체가 바람직한 것이 아니기 때문에 원리적 정당성을 훼손시키지 않기 위한 합리적 노력을 강구하여야 할 것이다.

<테제 1>은 전임자급여를 위시한 조합재정의 문제는 근원적으로 노동조합이 해결할 것

을 요구한다. 현실적으로 보면, 이는 노동조합의 전문성 제고와도 연관성을 지니는 것으로서 산별체제로의 조직형태의 논의와 맥이 닿아 있다. 그러나 한국에서 관행화되어 있는 상급단체 파견전임에 대한 급여지급에 대한 타당성 여부는 논자마다 그 평가가 다를 수 있는 여백이 존재한다.

<테제 2>는 일차적으로 노동조합으로 하여금 사용자측의 전임자급여 부담을 최소화하도록 노력할 것을 요구한다. 현실적으로 보면 이는 곧 전임자수와 전임자 급여수준의 합리화와 연관된다. 실태조사 결과 현재 사업장 내에서 대부분이 완전전임제라는 사실, 노조 채용직원에 대해 경비를 지원하는 사실, 외국의 예에 비하여 전임자수가 과다하다는 사실이 드러나는바, 노동조합 차원에서 전임업무의 범위를 합리화하려는 노력이 필요할 것이다. 앞서 살펴본 노사정위원회의 공익안은 이 점에 민감한 관심을 보이고 있다.

나아가 <테제 2>와 관련하여, 노동조합의 자주성의 원칙을 손상시키지 않으면서도 사업장 내의 전임자에게 사실상(de facto) 급여를 지급하는 제도를 강구해 볼 수도 있을 것이다. 한 예로, 경영참가모델과 급여지급을 연계시키는 방안을 생각할 수 있다. 독일의 경우와 같이 경영협의회법(Betriebsverfassungsgesetz)상으로 종업원평의회(Betriebsrat)의 근로자위원(Mitglieder)의 유급활동을 보장하고 있지만, 이들이 대부분 산별노조의 조합원이기 때문에 결과적으로는 우리나라에서 노조전임자에게 급여를 지급하는 것과 동일한 효과를 발생시키고 있다. 프랑스의 경우도 유사한 접근방식을 취하고 있다. 이러한 발상법은 우리나라의 판례에서도 발견된다. 우리 판례는 전임자에 대해 산재보험을 적용하면서도 사용자와의 대립관계인 쟁의행위로 인한 경우에는 그 적용을 배제하고 있는바, 판지의 타당성은 별론으로 하더라도, 전임자 업무가 노무관리업무와 무관하지 않고 안정된 노사관계의 형성이라는 측면에서 관련되어 있다고 보고 있다. 이는 참여적 노사관계의 위상과 관련이 있는 제도론적 성격의 논의이기 때문에 장기적 관점에서 검토되어야[1] 하겠지만, 2007년 이후 복수노조가 존재할 것에 대비하여 합리적인 전임자급여제를 모색하는 데 있어 일응의 참고가 될 것으로 보인다.

1) 경영참가를 담당하는 종업원대표기구는 나라마다 편차를 보이고 있다. 현재 우리나라는 독일의 종업원평의회, 프랑스의 기업위원회와 달리 협의체 방식의 노사협의회제를 도입하고 있다. 그러나 노동계에서는 work council 방식에 관심을 보이고, 학자 중에서도 산별체제하에서는 사업장 차원의 경영참가 방식이나 주체에 대해 제도적으로 재검토되어야 한다는 주장을 제기하고 있어, 전임자급여를 경영참가모델과 연계시킬 경우 그 구체적 모습은 앞으로의 논의에 기대하여야 할 것이다.

abstract

The Full-time Union Official in Korea: Realities and Alternative Legislative Suggestions

Chul-su Lee and Joonmo Cho

The full-time union official system in Korea became the most outstanding issue of collective industrial relations even before the amendment of the law in 1997. The long process of reasonable solutions was started by the Presidential Commission on Industrial Relations Reform. Even though a public-interest plan was suggested by the Tripartite Commission, it has not been adopted for the amendment of the law, and we expect its amendment after 2006 through political compromise between employers and labor unions. With respect to wages for full-time officers, the labor unions are demanding that this should be left to the unions' autonomy, as in the past before the 1997 amendment of the law. On the other hand, the employers are insisting that its excessiveness should be regulated by the law. From the viewpoint of the legal system, it is possible that the demands from both parties may be realized. However, both have their logical weaknesses in the following aspects: from the standpoint of unions, the independency of the labor unions, and from the standpoint of employers, the compliance to International Standards. Neither parties' demands have a fundamental superiority over the other party, so that concessions and compromise for systematic rationalization are required. In this essay, we surveyed full-time union officers and provided cohort analysis for better understanding of the realities of full-time union officer. We also reviewed the discussions on the amendment of the laws concerning full-time officers, and analyzed the issues concerning the construction of the current laws, and then we made alternative legislative suggestions concerning the future formation of the legal system:

<Thesis 1> The wages for full-time officers working at industrial unions or other forms of umbrella unions shall be borne by unions where they actually work.

<Thesis 2> The wages for full-time officers of a company may be paid by the

employer of the company. However, this is not a reasonable solution by itself, so we have to make rational efforts not to damage its fundamental fairness.

Keywords: wage cost of full-time union officer, union autonomy, compliance to international standards, alternative legislative suggestions