

노동정책연구

2009. 제9권 제2호 pp.163~198

© 한국노동연구원

연구논문

# 복수노조 허용에 따른 현장 노사관계의 도전과 기회 : 대기업 경제주의 노동조합의 의식조사 사례 중심

전 인\*

본 연구는 ‘2010년 복수의 노동조합의 허용’이 현장 노사관계에 미치는 파급효과에 대한 사례연구이다. 본 연구의 주요 논쟁은 ‘복수노조의 허용’에 따라 개정된 노사관계제도의 성공 여부는 단위사업장에서 복수의 노동조합의 출현 형태에 달려 있다는 것이다. 경제 복지주의를 추구하는 대기업 사업장의 노동조합에서 출현 가능한 복수노조의 형태는 현장조직의 자체 분열, 외부 상급단체 혹은 사내하청 노동조합과의 연대, 계열사 노조와의 연대, 회사에 의한 설립 등 다양한 모습으로 구체화될 수 있다. 다양한 복수 노동조합의 출현은 단체교섭제도의 선택과 정착 과정에서 상당한 정치적 투쟁을 보여줄 것이다. 또한 교섭창구 단일화, 단체교섭 형태 및 교섭대표의 권한과 지위에 대한 노동조합 구성원(조합간부·대의원·소위원·조합원) 의식조사와 인터뷰 결과를 살펴보면, 다양한 이견이 존재하고 있음을 보여주고 있다. 따라서 2010년 복수노조 허용 이후, 집단 간 상이한 이해관계로 인해 현장 노사관계가 상당한 혼란과 내홍을 겪을 가능성이 있다는 것을 본 연구는 보여준다. 결론에서는 제도 변화로 인한 현장 노사관계의 갈등을 최소화하기 위해 노사정 주체의 향후 역할에 대한 시사점을 제시하였다.

핵심용어 : 복수노조, 경제적 조합주의, 단체교섭 형태, 단체교섭대표의 지위와 권한, 현장 노사관계

논문접수일: 2009년 2월 7일, 심사의뢰일: 2009년 3월 13일, 심사완료일: 2009년 4월 14일

\* 영남대학교 상경대학 경영학부 전임강사(euinn@ynu.ac.kr).

## I. 도입

한국 노사관계는 커다란 변화의 문턱에 서 있다. 그 핵심 이슈 가운데 하나가 2010년부터 노동의 가장 기본적인 권리인 결사의 자유와 단결선택의 자유를 보장하는 기업단위 복수노조의 허용이다. 이는 근로자들이 상이한 목적과 성향을 가지고 경쟁을 통해 자유롭게 노동조합을 조직 및 가입할 수 있는 권리를 가지는 것이다.

한국 노사관계에서 기업단위 복수노조 금지 조항은 1997년에 삭제되었지만 그 이행은 2001년, 2006년, 2009년 12월 31일까지 계속 지연되었다. 그 배경에는 1사-1노조에 대한 사용자들의 선호와 사용자의 노조전임자 급여지급에 대한 노조의 선호가 있었다. 또한 사회적 주체들의 대화와 타협을 강조한 정부의 시도가 있었다. 하지만 강력한 보수적·친기업적 성향의 현 정부는 경제계의 이해를 좀 더 고려하는 노사관계 정책을 지향하는 경향이 있다. 변화된 정치경제 환경 속에서 2009년은 노사관계 주체들에게 노조전임자 이슈와 함께 복수노조 문제를 어떻게 해결할 것인가에 관해 또 다시 논쟁과 갈등의 장을 제공할 것이며, 이 문제는 전국단위 노사관계의 뜨거운 감자로 부상할 것이다.

하지만 복수노조 허용이 지연되는 동안 일부 연구(이강국·조준모·홍수경(2006), 전명숙 외 4명(2006))를 제외하고 기존 연구들(예를 들어, 박종희(2000), 이철수(2005), 조용만·김인재(2005), 이승욱(2005), 조용만(2005), 한국경영자총협회(2000, 2004))은 단체교섭 창구 단일화와 관련하여 법적·제도적 관점이나 단체교섭 형태들에 대한 장단점과 해외사례들을 분석하여 어떻게 법률적 제도를 구축할 것인가에 중점을 두었다. 주로 교섭창구 단일화와 관련하여 배타적 단체교섭 대표제와 비례대표제가 연구되었다(한국경영자총협회, 2000, 2004). 이와 함께, 단체교섭대표의 지위와 권한 부분 또한 논의되었다. 예를 들어, 단체교섭 대표는 단체교섭만이 아니라 단체협약의 체결, 쟁의행위, 쟁의조정 등 노동조합법상 각종 행위 주체가 되어야 하는지의 문제, 단체교섭 대표의 교섭 범위는 규범적 사항만 다룰 것인지 혹은 채무적 사항까지 포함할 것인지 등에

대한 문제들이 논의되었다(이승욱, 2005).

이와 같이 대다수 연구들이 법률제도 변화에 초점을 두면서 제도 변화가 실제 현장에서 노사의 대응 및 기존 노사관계 체제에 어떤 변화를 줄 것인지에 대한 논의는 거의 이루어지지 않았다. 현장 노사관계는 법과 제도뿐만 아니라 보다 포괄적인 내용들—노사관행, 노사의 의식과 가치관, 노동조합의 성향, 노조와 조합원 간 관계—을 포함하고 있다. 따라서 현장의 노동조합과 노동운동이 처한 상황에서 복수노조 문제를 검토하는 작업이 병행되어야 한다.

본 연구의 목적은 복수노조 관련 노사관계제도와 정책이 실제 현장에서 어떻게 적용되고, 어떠한 파급효과를 가져다 줄 것인지 분석하고 예측하는 데 있다. 일반적으로 복수노조의 허용은 노동조합운동에게 양날의 칼로 작용한다. 긍정적 측면에서 복수노조는 수적으로 노동조합의 성장이 가능하도록 하여 노동조합의 대외적 힘을 확대할 수 있고 노동조합의 자주성·민주성 및 선택성을 높여줄 수 있다. 동시에, 단결의 자유는 더 많은 분열의 기회를 제공한다. 기존 노조의 정책노선에 반대하여 혹은 사측의 노조 약화 전략의 일환으로 노동자들이 분열하여 등장한 신설노조는 조합원들에게 그에 합당한 성과를 초기에 제공해야 함으로 그들간 선명성 경쟁과 노노 갈등은 필수불가결한 현상이다. 대체로 이러한 갈등은 시간이 흐를수록 해소되는 경향이 있지만, 내부갈등이 장기화될 경우 기업내 노사관계의 심각한 불안정 상태 및 현장정치화 혼란으로 노사관계 비용이 증가하고 기업의 경쟁력 약화로 이어질 것이다. 특히, 제조업 대기업 중심으로 발전한 한국의 노사관계에서 복수노조의 허용은 대기업 사용자뿐만 아니라 대기업 노동조합—특히, 실리주의, 경제주의 노동조합—에게도 커다란 도전이 될 수 있을 것이다.

지난 10년이 넘는 기간 동안 논의에 논의를 거듭하면서 예상가능한 문제점들을 제도를 통해 최소화하고자 노사정 주체들은 노력해 왔다. 하지만 제도가 현실의 문제를 모두 해결해 주지는 못하는 것처럼, 복수노조 시대는 예상치 못한 새로운 문제들을 현장에서 양산해 낼 수 있다. 상기 언급한 일반적 현상들이 복수노조 제도의 허용과 함께 어떠한 모습으로 현실화될 것인지 예측하기 위해 본 연구는 다음의 질문들을 기초로 진행한다. 우선, 복수노조의 출현 가능성에 대해 조사한다(예를 들어, 복수노조가 과연 현실화될 것인가? 그 이유는 무엇인

며, 언제 어떠한 형태로 나타날 것인가? 복수노조의 출현이 노사관계에 어떠한 영향을 미칠 것인가? 등). 둘째, 복수노조시 단체교섭제도에 대한 이해와 선호에 대해 조사한다(예를 들어, 어떤 교섭제도를 선호하는지, 그 이유는 무엇인지 등). 마지막으로, 현장 노사관계의 변화는 결국 노동조합 구성원(조합간부·대의원·소위원·조합원)들에 의해 결정짓게 되기 때문에 이들간 인식의 차이는 어느 정도인지 그리고 그 이유는 무엇인지 분석한다.

본 사례연구는 복수노조 허용이 실리적 노동조합운동을 지향하고 있는 대기업 노조에 좀 더 커다란 도전이 될 수 있다는 점을 감안하여 그 대상을 선정하였다. 대상 노동조합은 1987년 노동자대투쟁의 선봉장 역할을 하였으며 1990년대 중반까지 대립적 노사관계의 대표 주자였으며 한국 노조운동의 민주화와 노동계층의 권익실현에 중추적 역할을 하였다. 하지만 1995년 전투적 조합주의에 대한 반작용이 노조 내부에서 확산되면서 무쟁의 타결을 이루었다. 이후, 투쟁 중심의 노조운동에 대한 피로감, 중공업의 노동연령계층 고령화로 인한 안정지향성 확대 및 사측의 원칙과 협력을 중요시하는 노사관계 정책이 결합되면서 실리적 노조운동이 노동조합 활동의 중심이 되어 갔다. 대상 노동조합은 지난 14년간 무분규를 달성하고 있으며, 2002년 이후 실리주의 집행부가 들어서면서 노사협조 관계는 더욱 공고해졌다. 현재 노동조합은 가입 대상인 정규직 조합원의 경제적 이익과 복지에 중점을 두는 경제적 조합주의를 표방해 오고 있다. 이러한 경제적 조합주의의 이념적 기반은 단체교섭의 대상이 되는 사측과 공동체 관계를 형성하고 소속 회사의 발전이 노동조합의 이익보다 우선 개념이며, 회사의 발전을 통해 조합원의 이익인 임금인상, 고용안정 및 복지향상이 이루어진다고 보고 있다.

본 연구는 하나의 초우량 대기업의 노동조합을 대상으로 하고 있으므로 상이한 규모와 성향을 가진 모든 노동조합에게 적용되기 어렵다는 한계를 지니고 있다. 하지만 1,500여 명의 조합원이 참여한 설문조사와 수차례의 심층면접을 활용하여 상호보완함으로써 상기 언급한 경제주의 노조운동을 지향하는 여타 대기업 노동조합에서의 변화들을 어느 정도 예측하는 데 도움을 줄 수 있을 것이다.

본 연구는 기존 연구의 설문 문항(이강국·조준모·홍수경, 2006)과 조합간

부 및 대의원 토론을 통해 설문문항을 완성하고 설문조사를 진행하였다. 이후, 2차로 정성적 방법에 의한 심층면접(조합간부-대의원-소위원-조합원)을 수행하였다. 조합간부와 대의원의 경우 10~15인 규모의 집단 토론을 각각 진행하고, 이후 공개토론이 힘든 내용을 고려하여 수명의 개별 인터뷰를 진행하였다. 소위원과 조합원의 경우, 4~5명을 기준으로 직무특성과 나이를 고려하여 2개 분과에서 소규모 집단토론을 진행하였다.

본 연구의 구성은 제Ⅱ장에서 복수노조 금지제도의 역사적 변천과 단체교섭 창구 단일화 논의 과정을 검토하고, 제Ⅲ장에서 2010년 이후 복수노조의 예상 파급효과를 논의하였다. 제Ⅳ장은 설문조사 결과를 분석하고 제Ⅴ장은 A사의 현장 노사관계 변화를 예측하였다. 결론에서는 본 연구를 요약하고 향후 노사관계에 대한 전망과 시사점을 제시한다.

## Ⅱ. 복수노조 금지조항과 한국의 노사관계

### 1. 1963~98 : 노동통제 목적에서 민주노조 세력억제를 위한 복수노조 금지조항

한국의 노사관계는 오랜 기간 단일의 기업별 노동조합과 기업별 단체교섭을 중심으로 발전해 왔다. 기업별 노사관계체제가 형성된 기반에는 정부와 사용자의 노동세력 억제와 동시에 복수노조 금지조항이 제도적으로 존재했다. 1953년 노동조합법 제정 당시 복수노조에 대한 금지 규정은 없었다. 1950년대 이승만 정부의 어용단체로 기능하던 대한노총은 박정희의 5·16군사 쿠데타와 함께 강제 해산되었다. 박정희 정부는 1963년 전면적인 노동법 개정과 함께, “조직이 기존 노동조합의 정상적인 운영을 방해하는 것을 목적으로 하는 경우”에는 노동조합으로 보지 아니한다는 노조 결격사유를 신설하여 복수노조를 금지하면서 산별 단위에서 노동세력을 통제하기에 이르렀다. 1960년대 후반부터 노동쟁의가 증가하면서 사용자들은 보다 적극적으로 기업별 노조체제를 구축하고자 하였으며, 1970년대 한국경영자협의회(1980년 이후, 한국경영자총협회)를

통해 1기업 1노조 시스템 운동을 벌이기 시작했고 대정부 로비와 건의를 통해 기업수준에서 복수노조 금지를 요구하였다. 1979년과 1980년의 정치·경제·사회적·노사관계 혼란과 함께 전두환 정부는 한국경영자총협회를 통해 재벌의 요구를 적극 수용하였다. 1980년 개정된 노동법은 의무적인 기업별 노조시스템을 도입하였고 복수노조의 등장을 원천적으로 차단하였다. 이를 통해, 개별 사용자들은 법적으로 외부 세력의 개입으로부터 자유롭게 작업장을 통제할 수 있는 권한을 갖게 되었다(전인, 2007a).

1987년 노동자대투쟁은 노동의 권리를 상당 부분 향상시키는 데 기여하였으나 복수노조 금지의 내용은 보다 강화되었다. 정부는 “기존 노동조합과 조직대상을 같이하거나”를 추가하여 복수노조 금지를 보다 구체화하고 민주노조세력의 등장을 제도적으로 차단코자 하였다. 1990년대 복수노조 금지조항은 민주노조 세력의 제도권 내 진입을 막고 정부와 사용자의 민주노조세력 억제를 위한 핵심적 제도가 되었다. 하지만 노동의 기본권인 단결권을 침해하는 이 규정은 대외적으로 ILO와 OECD 등 국제사회로부터 비난의 대상이 되었으며, 민주노조 세력은 복수노조 허용을 위한 투쟁을 지속하였다.

1990년대 사회 전반에 걸친 급속한 변화가 진행되면서 노사관계에 대해서도 새로운 시각과 관점에서 변화가 요구되었다. 김영삼 정부는 노사관계개혁위원회를 통해 노동관계법에 대한 개정을 진행하였다. 이 과정에서 사용자들의 요구안인 노조전임자 급여지급 금지와 연계하여 복수노조 허용 수준이 논의되기 시작했다. 1996년 12월 집권여당의 노동법 날치기 통과와 이어진 노동계 총파업을 거쳐 1997년 3월 초기업별 단위 복수노조는 제도적으로 허용되었으나 부칙을 통해 2001년 12월 31일까지 조직 대상을 같이하는 새로운 노동조합을 설립할 수 없도록 하였고 교섭창구 단일화를 위한 단체교섭의 방법·절차 기타 필요한 사항을 강구하도록 하였다(장홍근, 1999; Park, Seil, 2000; 이철수, 2000; 최영기 외 3명, 2001).

## 2. 1998~2006 : 복수노조 금지조항 개정논의와 이행 지연

교섭창구 단일화에 관한 논의는 1997년 제2기 노개위 과제로 넘겨졌다. 하지만 노사간 합의는 실패하였으며 노·사·공익안을 모두 제안함으로써 향후 논

의를 위한 준비를 하는 데 그쳤다. 1998년 외환위기에 직면한 김대중 정부는 IMF에서 요구하는 신자유주의 구조조정을 노사정 기구를 활용하여 실행하였다. 기업의 구조조정과 정리해고 및 노동유연성이 확대되면서 복수노조와 교섭창구 단일화에 대한 논의는 정체되었다. 이 과정에서 노사정위원회 공익위원들의 주장과 내용들이 대안 혹은 중재안으로 고려되었다. 1999년 12월 공익위원안은 “복수노조 허용시의 교섭창구 단일화에 대해서는 자율조정을 원칙으로 하되 실패할 경우 과반수 이상을 대표하는 노조(2개 이상 노조연합도 가능)에게 배타적 교섭권을 부여하며, 과반수 이상을 차지하는 노조가 없을 경우에는 추후 대통령령에서 정하는 바에 따라 결정기로 한다.” 정부는 공익위원안을 기초로 정부안을 마련하였으나 국회 회기종료로 인해 자동폐기되었다.

2000년 노사정위원회 소위원회에서 논의가 재개되었고, 한국노총의 복귀로 기존 논의들이 그대로 승계되어 재논의되었다. 하지만 노동계와 경영계는 기존의 주장을 유지하였다. 노사소위 공익위원안을 마련하기 위해 전문가 및 이해당사자 의견의 청취, 해외실태조사, 연구용역을 실시하였으나 노사간 의견이 조율되지 않아 상무위원회에 논의 결과와 공익위원안을 보고하고 논의가 종료되었다(이철수, 2005; 조용만, 2005; 노사정위원회, 2005, 이철수·이승욱·조용만, 2005).

노사간 완강한 대립이 지속되는 가운데 2001년 2월 한국노총과 경총은 복수노조 허용과 노조전임자 급여지급 금지 규정의 시행을 5년간 다시 연기하는 데 동의하였다. 주로 중소기업 노조로 구성된 한국노총 소속 노조전임자들의 생활과 노조 활동이 전임자 임금지급에 의존해 왔었고, 전임자 임금지급 금지는 소속 노조의 존립을 위협하였다. 사용자들은 2002년부터 허용되는 기업단위 복수노조를 지연시키고자 했다. 경총의 회원사 가운데 현대자동차와 같은 강성노조가 있는 몇몇 기업은 복수노조 수용, 노조 전임자 임금지급 반대를 주장하였으나, LG나 삼성 같은 온건노조 혹은 무노조 기업은 복수노조 도입에 강하게 반대하는 대신 노조 전임자 임금지급을 선호하고 있었다. 즉 사용자는 작업장 내에 선제적으로 친기업적 노동조합을 구축하여 이들의 사업장 내 독점적 지위를 이용하여 강성 노동조합 설립을 근본적으로 제거하는 등 동 조항을 악용하기도 하였다. 논의 끝에 경총은 내부적으로 복수노조 금지와 노조전임자 임금지급을

교환하겠다는 결론을 내렸다. 결국 경총과 한국노총은 2006년까지 두 문제에 대한 실행 시기를 늦추는 데 합의하였다(전인, 2007b).

2003년 노무현 정부는 노사관계제도선진화 연구위원회를 구성하여 노사관계법·제도 선진화 방안을 모색하였다. 교섭창구 단일화에 대한 논의가 주로 이루어졌으며 단체교섭 형태에 대한 주요 내용은 다음과 같다. ① 교섭창구 단일화는 하나의 사업 또는 사업장을 대상으로 한다. ② 자율적 단일화가 이루어지지 않은 경우 창구단일화 절차에 대해서는 다음 두 가지 방안이 제시되었으나 의견일치를 보지 못했다. 우선, 과반수 교섭대표는 자율적으로 교섭대표가 선정되지 않을 때, 당해 사업 또는 사업장에 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 관련 조합원 과반수 출석, 과반수 찬성을 받은 노동조합이 교섭대표가 되도록 한다. 둘째, 비례교섭대표제는 자율적으로 교섭대표가 선정되지 않은 때, 조합원수에 비례하여 교섭위원단을 구성하도록 하고 교섭대표가 되도록 하는 방안이다(조용만, 2005; 노사정위원회, 2005).

2005년 4월 노사정은 ‘복수노조 교섭체계 합리화방안’이라는 의제로 다시 논의를 진행하였다. 하지만 합의에는 실패하였으며 주요 3대 전제원칙을 정리하는 수준에서 마무리되었다. 이는 ① 노조의 자율적 교섭창구 단일화를 원칙으로 하되, 자율적 창구단일화에 실패한 경우 과반수 교섭대표제에 의한 창구단일화가 불가피하다. ② 다수교섭 대표제로 인해 초기업 차원의 교섭 구조를 저해하지 않도록 배려한다. ③ 다수교섭 대표제를 도입함에 있어 소수노조와 그 조합원의 권익이 침해되지 않도록 배려한다. 하지만 조직 대상이 중복되지 않는 경우에 교섭창구 단일화 대상에서 제외되는 것이 바람직하다는 주장도 있었다(노사정위원회, 2005).

교섭대표의 지위와 권한에 대한 이슈들이 쟁점이 되었다. 첫째, 교섭대표가 사실행위로서의 단체교섭만이 아니라 단체협약의 체결, 쟁의행위, 쟁의조정 등 노조법상 각종 행위 주체가 되도록 할 필요가 있다는 점과 제3자에게 위임하는 경우 특별한 조치 없이 현행 방식이 유지되어야 한다는 주장이 있었다(박종희, 2000). 하지만 경총(2000)은 이와 달리 교섭권 위임의 제한을 요구하며 기업별 노사관계에 제3자의 접근을 차단하고자 하였다.



둘째, 교섭범위 중 채무적 부분의 적용 여부에 대한 논쟁이 있었다. 솥제도, 단체교섭 및 쟁의행위 절차, 유일교섭단체 조항, 노조활동에 대한 보장 내용, 조합원 범위, 노조전임제도에 대한 조항 등을 포함하는 채무적 부분은 성질상 모든 노조에게 동일하게 적용하기 힘들다는 점에서 다수대표제가 소수노조의 입장을 대변하기 어렵다는 문제가 제기되었다. 이에 대해, 공정대표 의무위반(이철수, 2005) 혹은 차별금지법(조용만, 2005)과 같은 법률에 의한 해결방안이 제시되었으나 여전히 현실적 실효성에 있어서는 미흡한 측면이 강하였다. 이밖에 유니온숍, 각종 차별과 부당노동행위, 조합원수 확인문제, 초기업노조의 교섭창구 단일화 참여 문제, 노조 이중가입 문제, 복수노조하에서 단체협약의 일반적 구속력의 문제 등 다양한 법·제도적인 현안들이 논의되었다(노사정위원회, 2005).

2005년 노사정 논의는 비정규직 보호입법과 한국노총 총주지부장 사망사건을 계기로 노정 갈등은 심화되면서 정체되었다. 한국노총은 노사정위원회를 탈퇴하였고 논의는 중단되었다(노사정위원회, 2005). 현실적 논의의 진전없이 노·사·정은 2006년을 맞게 되었다. 노사 간 합의가 불가능한 상황이었으며 정부 역시 합의되지 않는 이슈에 대해 정치적인 책임을 지고자 하지 않았다. 특히 한국노총은 강력하게 전임자 이슈에 반발하면서 ILO 아시아태평양 총회 철수와 전면 투쟁을 선포하였다. 경영계는 복수노조의 도입이 무노조 기업이나 온건노조가 있는 기업에게 여전히 부담스러웠다. 양측의 이해가 다시 맞물리면서 한국노총과 경총은 2006년 9월 4일 5년간 시행을 연기하자는 데 합의하였다. 이는 학계와 언론으로부터 ‘야합’ 혹은 ‘담합’이라는 비난을 받았다. 결국 정부는 2009년까지 3년간 시행을 연기하는 5자 합의(노동부 장관, 노사정위원회 위원장, 경총 회장, 대한상의 회장, 한국노총 위원장)를 수용하였다(경향신문, 2006년 8월 11일, 9월 4일, 5일; 한국일보, 2006년 8월 14일; 한겨레, 2006년 9월 4일, 12일, 13일).

### Ⅲ. 2010년 이후 : 복수노조 허용에 따른 한국 노사관계의 역동성

한국 노사관계에서 정부와 사용자에 의해 활용된 복수노조 금지조항은 기업별 노사관계 체제를 형성하는 데 결정적 역할을 해왔다. 동 조항은 민주화 이전 정부에게 개발독재의 급속한 산업화와 경제개발을 위한 노동자와 노동조합의 경제적·민주적 욕구를 최대한 억제하고 기업의 저임금에 기반을 둔 제품의 가격경쟁력을 확보할 수 있도록 지원하였다. 사용자들에게는 반기업 노동조합의 제도권 진입을 차단하면서 친기업 노동조합 혹은 무노조주의 노사관계를 정착 시키면서 고비용 노사관계 구조를 회피하고 저임금 노동력을 기반으로 기업경쟁력을 강화시킬 수 있도록 해주었다. 노동조합에게는 1987년 노동자대투쟁 이전까지 정부와 사용자에게 협조적인 노동조합운동을 양성화시켜 주었으며 친정부적·친기업적 한국노총의 독점적 지위를 누릴 수 있도록 하였다. 반면 친노동적 노동조합운동의 음성화와 강성화에 기여하였다. 1987년 정치적 민주화와 함께, 노동권이 확보되면서 기업단위에서 강한 결속력을 기반으로 사업장을 통제하면서 강한 교섭력을 가진 기업별노조가 형성되도록 하였다. 이후, 기존 한국노총세력과 민주노총세력 간 노동운동세력의 이분화가 고착되고 노동운동의 갈등과 반목 또한 지속되도록 하였다.

1997년 초기업단위 복수노조의 허용과 함께 등장한 복수노조 병존사업장의 형태는 기업합병과 영업양도에 의한 경우, 사업장(공장)별·직종별 및 조직형태별(기업별 노조와 산별노조의 지회) 복수노조가 현실화되고 있다. 하지만 조직대상을 같이하는 경우를 제외하고는 큰 혼란을 겪고 있지 않았다(김수복·임승현·이상익, 2007). 즉 기존의 기업별 노사관계체제가 크게 변화한 것은 아니었다(배규식, 2006).

하지만 2010년부터 시행될 기업단위 복수노조의 허용은 기존 노사관계의 틀을 상당히 변화시킬 것으로 예상되고 있다. 그렇다면, 과연 어떻게 변화할 것인가

가? 우선, 정부가 현장 노사관계에 대한 접근방식은 매우 복잡하게 될 것이다. 과거와 달리, 정부는 기업단위 노사문제에 대면해야 할 대상수가 증가할 뿐만 아니라 각기 다른 정치적 상황을 고려하여 협상 전략과 전술을 고안해야 한다. 나아가 노노 갈등을 어떻게 조정 및 중재해 나갈 것인지 그리고 노동위원회와 같은 정부기구의 기능과 구조를 어떻게 재편할 것인지 준비해야 한다. 사용자에게는 친사용자 노동조합 혹은 무노조주의를 활용한 안정적 노사관계를 지켜 주던 중요한 보호 장벽이 사라지게 된다. 이는 기존의 인적자원관리와 노무관리 방식만으론 현장 관리가 매우 어렵게 된다는 것을 의미한다. 대기업 노동조합에서는 기존 노동조합 성향에 불만을 지닌 혹은 회사의 지원에 의한 노동조합이 신설될 수 있다. 즉 현장 조직의 분열이 가시화될 것이고, 직종간 분열과 산별노조에서의 분열이 나타난 노노 갈등과 선명성 경쟁이 현실화될 수 있다. 특히, 친사용자 노동조합은 자신의 정체성에 대해 조합원과 회사로부터 하나의 선택을 강요받을 수 있을 것이다.

다양한 형태의 복수노조가 출현하게 되면 조직률 경쟁과 선명성 경쟁으로 인한 노조간 갈등과 혼란이 현장 노사관계를 불안하게 만들 것이다. 특히, 노동조합의 핵심적 역할인 단체교섭과 관련하여 자신들에게 유리한 단체교섭 형태와 교섭대표의 지위와 권한을 확보하고자 경쟁이 발생할 것이며 현장 노사관계의 공간은 상당히 정치화될 가능성이 있다. 이 과정에서 사용자는 암묵적 혹은 명시적으로 친기업적 노동조합을 지원할 것이며 친노동적 노동조합에 대해 차별과 탄압, 해당 조합원들에 대한 회유와 임금 및 인사상 불이익을 악용한 협박 등 부당노동행위가 발생할 수 있다. 이러한 예측이 현실화될 경우, 노사관계 관리비용의 증가로 인해 기업의 경쟁력은 약화될 수 있다. 요약하면, 복수노조의 허용이 한국 노사관계에 미칠 파장은 단체교섭 창구단일화의 문제보다 더욱 더 복잡하고 혼란스러운 양상으로 현장에서 나타날 가능성이 높다. 과연 현장에서는 제도권의 논의와 논쟁들이 어떻게 인식되고, 어떤 형태로 구체화될 것인지에 대한 조사 결과는 다음 장에서 다루어진다.

## IV. 복수노조 관련 의식조사 결과

### 1. 표본 특성

표본 기업은 제조업 대기업이며 종업원은 약 40,000명 정도, 생산직과 사무직을 포함한 정규직은 18,000명 수준이다. 실리주의와 경제주의를 표방하고 있는 대상 노동조합은 조합원 수 약 17,000여명, 대의원수 190여명, 소위원수 400여명, 노조전임자수 55명으로 구성되어 있다. 조사 항목은 핵심 쟁점인 복수노조의 설립 가능성, 단체교섭 형태 및 단체교섭대표의 지위와 권한을 중심으로 선정하였다. 설문 문항은 1차 조합간부 집단토론, 2차 대의원 집단토론을 통해 수정·보완하여 조합원들이 설문 문항을 가급적 쉽게 이해할 수 있도록 하였다. 총 1,910부의 설문지가 조합간부(55명), 대의원(187명), 소위원(396명), 13개 분

〈표 1〉 인구통계적 특성

변수	응답(무응답)	구분	빈도	비율(%)
성별	1437(70)	남자	1,397	97.2
		여자	40	2.8
연령	1461(46)	20~29세	83	5.7
		30~39세	432	29.6
		40~49세	544	37.2
		50~59세	402	27.5
근속연수	1452(55)	5년 이하	118	8.1
		6~10년	196	13.5
		11~15년	219	15.1
		16~20년	157	10.8
		21~25년	481	33.1
		26년 이상	281	19.4
노조와의 관계	1440(67)	조합원	1,134	78.7
		소위원	163	11.3
		대의원	112	7.8
		조합간부	31	2.2

과의 조합원(1,272)에게 배포되었다. 이 가운데 1,507부가 회수되어 78.9%의 회수율을 보여주었다. 하지만 일부 항목에 대한 무응답이 있었기 때문에, 응답 빈도는 미세한 차이가 있었다.

## 2. 조사 결과

### 가. 복수의 노동조합 설립 가능성과 현장 노사관계

2010년부터 기업단위 복수노동조합 설립이 허용되면, A사에 기존 노동조합 이외에 새로운 노동조합이 설립될 것이라고 생각하는가?에 관한 질문에 대해서는 <표 2>에서 보는 바와 같이, 조합원에서 조합간부에 이르기까지 모두 복수 노동조합 시대가 될 것이라고 생각하는 평균 비중이 76.6%로 매우 높게 나타났다. 조합원에서 조합간부에 이르기까지 약간의 차이는 있지만 압도적으로 높았다. 조합원들은 설립 가능성을 상대적으로 낮게 보는 반면, 비록 표본 수는 적으나 조합간부로 올라갈수록 그 비율이 증가하였다.

기존 노동조합과 별도로 다른 노동조합이 설립될 가능성이 있다면 그 이유는 무엇인지에 대한 질문에 대해서는 <표 3>에서 보는 바와 같이, ‘① 활동 노선의 차이’(평균 68%)를 가장 많이 선택하고 있었고, 이 가운데 대의원은 86.1%로 가장 높았고 조합원은 65.1%로 평균보다 낮았다. 두 번째로는 모두 ‘③ 직무 및 직종 차이’(평균 48.3%)를 선택하였다(조합간부(60%), 대의원(52.8%), 소위원(49.7%), 조합원(47.3%)). 그 다음으로 ‘② 회사에 의한 설립’(35.9%), ‘④ 외부상급단체 개입’(27.8%) 순이었다. 세 번째와 네 번째에 대해서는 조합간부 대 조

<표 2> 복수노조 설립가능성

		조합원	소위원	대의원	조합간부	전 체
예	빈도	839	131	94	29	1,093
	%	75.0	80.4	83.9	93.5	76.6
아니요	빈도	279	32	18	2	331
	%	25.0	19.6	16.1	6.50	23.2
전 체	빈도	1,118	163	112	31	1,424
	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

〈표 3〉 신설 노동조합 설립의 이유(중복 응답)

		조합원	소위원	대의원	조합간부	전 체
① 활동노선 차이	빈도	708	112	93	25	938
	%	65.1	72.3	86.1	83.3	68.0
② 회사에 의한 설립	빈도	381	67	41	6	495
	%	35.1	43.2	38.0	20.0	35.9
③ 직무 및 직종 차이	빈도	513	77	57	18	665
	%	47.3	49.7	52.8	60.0	48.3
④ 외부상급 단체 개입	빈도	291	41	36	15	383
	%	26.8	26.5	33.3	50.0	27.8

조합원-소위원-대의원 간에 차이가 있었다. 조합간부들은 ‘④외부 상급단체 개입’(50%)을 ‘②회사에 의한 설립’(20%)보다 비중 있게 생각하고 있었던 반면 조합원-소위원-대의원들은 ‘②회사에 의한 설립’(각각 35.1%, 43.2%, 38%)을 ‘④외부 상급단체 개입’(각각 26.8%, 26.5%, 33.3%)보다 더 많이 예상하고 있었다.

활동 노선의 차이는 일부 조합원들의 실리적 조합주의에 대한 불만족에 기인하였다. 불만족의 원인은 크게 분배공정성과 소통의 문제였다. 사업부의 특성에 따라 노동강도에 차이가 있었으며 이는 임금보상에 대한 불만으로 연결되었다. 노동강도가 높은 특정 분과의 조합원들은 비록 타 분과 조합원들보다 다소 높은 인센티브를 받고 있으나 만족스러워하지 않았다. 이 분과는 조사 기업의 6개 조선분과 가운데 가장 높은 업무강도를 가지고 있었기 때문에, 다른 분과 근로자들은 이곳으로 오기를 가장 꺼려하고 이들은 타 분과로 이동하기를 희망하는 곳이었다. 이들은 노동조합이 단체교섭에서 타 조합원들에 비해 자신들에게 더 많은 보상을 해주어야 한다고 믿고 있었으며, 현 노동조합은 임금교섭에서 회사에게 양보하는 것이 지나치게 크다는 인식이 강하였다. 특히, 비록 소규모이지만, 이 분과에는 현재 노조집행부에서 배제된 전투적 조합주의를 지향하는 현장 조직의 구성원들이 가장 많았고 현 노조집행부에 대해 적대적 인식이 강하였다(대의원 그룹 인터뷰, 조합원 & 소위원 그룹 인터뷰).

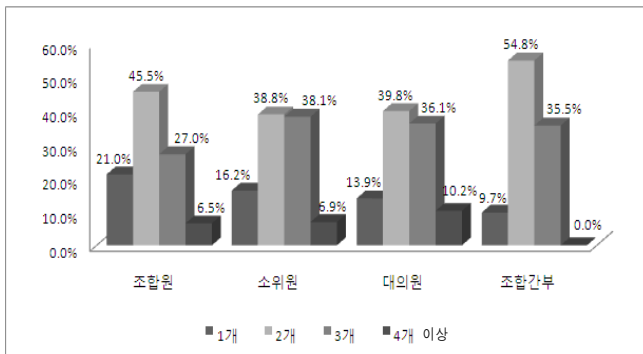
두 번째는 소통의 문제였다. 조직 속에서 현장 조합원이 자유롭게 불만과 고충을 제기할 수 있는 토론 문화가 정착되지 못했다. 이로 인해, 노동조합 집행부가 현장의 요구를 노동조합의 요구로 구체화시키는 데 한계가 있었다. 그 배

경에는 회사의 체계적 인적자원관리가 정착되면서 현장의 사소한 문제들을 해소해 나갔고 노동조합의 기능을 일정 부분 축소시켜 버렸기 때문이었다(조합간부 그룹 및 개별 인터뷰, 대의원 그룹 인터뷰, 조합원 & 소위원 그룹 인터뷰). 이 두 가지 문제는 소수의견의 배제로 귀결되었으며, 설문조사 결과는 현재의 문제점을 해소하기 위한 현 노동조합의 가시적 성과가 없을 때, 신설 노동조합이 등장할 것이라는 것을 반영하고 있었다.

직무 및 직종의 차이에 의한 설립은 현재 노동조합의 조합원 가운데 기술직 종업원들은 상당히 상이한 업무와 기술을 가지고 독립된 사업부에서 활동하기 때문에 현 노동조합과의 연관성이 매우 낮고 따라서 독립할 것으로 생각하고 있었다(대의원 그룹 인터뷰). 조합간부들은 외부단체의 개입에 의한 신설 노동조합 설립에 상당한 우려를 가지고 있었다(조합간부 그룹 및 개별 인터뷰).

현재 노동조합의 조합원 일부가 탈퇴하여 새로운 노동조합을 만드는 경우, 몇 개의 노동조합이 신설될 것인가?에 대한 질문에 대해서는 모든 집단에서 2개-3개-1개-4개 이상으로 나타났다. [그림 1]에서 보는 바와 같이, ‘2개’에 대한 비중은 조합간부(54.8%), 조합원(45.5%), 대의원(39.8%), 및 소위원(38.8%) 순으로 나타났으며, ‘3개’는 소위원(38.1%), 대의원(36.1%), 조합간부(35.5%) 및 조합원(27%) 순으로 나타났다. 특이할 만한 점으로, 조합간부는 ‘1개’와 ‘4개 이상’의 비율이 9.7%에 불과하였던 반면, 조합원은 27.5%, 소위원은 23.1%, 대의원은 24.1%로 조합간부와 다른 집단 간에 인식의 차이가 존재하고 있음을 보여주고 있었다.

[그림 1] 분할 조직될 예상 노동조합수



〈표 4〉 분할의 예상규모

		조합원	소위원	대의원	조합간부	전 체
5% 이내	빈도	192	25	15	10	242
	%	17.4	15.5	13.5	32.3	17.2
5~29%	빈도	479	73	64	17	633
	%	43.4	45.3	57.7	54.8	45.0
30~49%	빈도	332	43	24	4	403
	%	30.1	26.7	21.6	12.9	28.6
50~79%	빈도	77	15	6	-	98
	%	7.0	9.3	5.4	0.0	7.0
80% 이상	빈도	24	5	2	-	31
	%	2.2	3.1	1.8	0.0	2.2
전 체	빈도	1,104	161	111	31	1,407
	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

복수노조로 분할될 경우 분할의 예상 규모는? 어느 정도일 것인가에 대해서는 평균적으로는 ‘5~29%’(45%)가 가장 높은 비중을 차지했고, 그 다음으로 ‘30~49%’(28.6%), ‘5% 이내’(17.2%), ‘50~79%’(7%) 및 ‘80% 이상’(2.2%) 순이었다(표 4 참조). 하지만 두 번째 순위는 조합간부와 다른 집단 간에 상이한 인식을 보여주고 있었다. 조합간부에서는 ‘5% 이내’(32.3%)가 2순위였으나 조합원, 소위원 및 대의원에서는 ‘30~49%’가 2순위를 차지하였다. 또한 조합간부는 분할의 예상 규모가 50% 이상일 것이라고 응답한 수가 0이었으나 여타 집단(조합원: 9.2%, 소위원: 12.4%, 대의원: 7.2%)에서는 소수이지만 일정 규모를 예상하고 있었다.

우선 신설 노동조합이 등장하더라도 기존 노동조합 규모를 증가하지는 못할 것이라는 데는 인식을 같이하고 있다. 하지만 조합간부를 제외한 다른 집단들은 분할될 신설 노동조합의 규모가 미미한 수준은 아닐 것으로 예상하고 있었다.

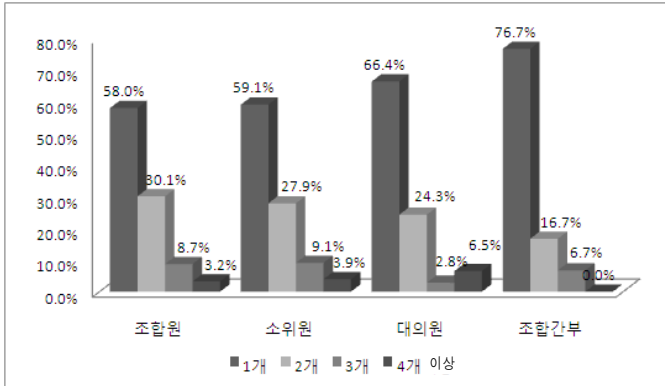
비조합원이 설립할 노동조합은 몇 개나 될 것인가?에 대해서는 [그림 2]에서 보는 바와 같이, 모두 ‘1개’-‘2개’-‘3개’-‘4개 이상’의 순으로 나타났다. 현재 비조합원들은 주로 사무직 종업원과 일부 특정 기술직 근로자이며 현 노동조합과 생산 현장의 근로자들과 교류는 빈번하지 않았다. 모든 집단에서 2개 이하가 약 90% 수준이었다. 다만 ‘1개’의 비중은 조합원(58%), 소위원(59.1%), 대



의원(66.4%) 및 조합간부(76.7%) 순으로 높아져, 노동조합과의 관계가 깊을수록 비조합원이 설립한 노동조합이 1개일 것이라고 생각하고 있었다.

비조합원 설립한 노동조합에 참가할 예상 규모는? 어느 정도일 것인가에 대해서는 평균적으로 전체 비조합원 가운데 ‘5~29%’(41%)가 가장 높은 비중을 차지했고, 다음으로 ‘5% 이내’, ‘30~49%’, ‘50~79%’ 및 ‘80% 이상’ 순으로 나타났다. 하지만 조합간부와 다른 집단 간에 인식의 차이를 보여주고 있었다. 조합간부는 ‘5% 이내’(54.8%)의 비중이 가장 높고 ‘5~30%’(29%)가 두 번째였으나, 조합원, 소위원 및 대의원은 ‘5~29%’(각각 41.8%, 37.6%, 41.8%)의

[그림 2] 비조합원이 설립할 예상 노동조합수



<표 5> 비조합원이 설립한 노동조합에 참가할 예상규모

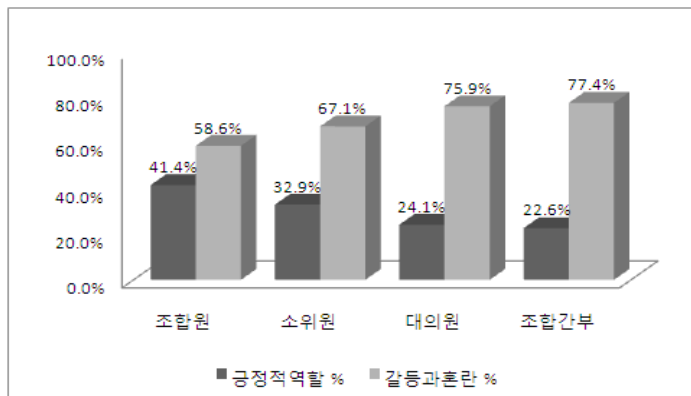
		조합원	소위원	대의원	조합간부	전 체
5% 이내	빈도	325	40	32	17	414
	%	30.2	25.5	29.1	54.8	30.1
5~29%	빈도	450	59	46	9	564
	%	41.8	37.6	41.8	29.0	41.0
30~49%	빈도	186	37	16	3	242
	%	17.3	23.6	14.5	9.7	17.6
50~79%	빈도	82	15	10	2	109
	%	7.6	9.6	9.1	6.5	7.9
80%이상	빈도	34	6	6	0	46
	%	3.2	3.8	5.5	0.0	3.3
전 체	빈도	1,077	157	110	31	1,375
	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

비중이 가장 높았고, 그 다음으로 ‘5% 이내’(각각 30.2%, 25.5%, 29.1%)가 위치하였다. 이를 제외하고 모든 집단에서 순위는 ‘30~49%’, ‘50~79%’ 및 ‘80% 이상’ 순으로 나타났으며, 50% 이상 역시 공통적으로 낮았다.

2010년부터 기업단위 복수의 노동조합 설립이 이루어지면, 현장 노사관계에 어떠한 영향을 미칠 것인가에 관하여, [그림 3]에서 보는 바와 같이, ①“복수의 노동조합은 근로자들의 다양한 집단적 이익을 대변하여 임금 및 근로조건 향상에 긍정적 역할을 할 것이다” 라는 생각보다. ②“작업장 내 근로자간 갈등과 혼란을 야기시켜 근로자들의 단결력을 떨어뜨릴 것이다”라는 의견이 더 높게 나타났다. 그 정도는 조합간부(77.4%)-대의원(75.9%)-소위원(67.1%)-조합원(41.4%) 순으로 나타나 노동조합과 관계가 깊을수록 복수노조에 대해 더욱 더 부정적 인식을 가지고 있었다.

2010년 이후 A사에서 복수의 노동조합이 함께 존재할 때, 전체 노동조합 조직률은 어떻게 변화할 것인가에 대해서는 노노갈등으로 인해 현재보다 ‘하락’이 47%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 현 상태 ‘유지’(38.2%), ‘상승’(14.8%) 순이었다. 이러한 결과는 복수의 노동조합 등장이 노동조합 조직률에 영향을 미치지 않거나 부정적 영향을 미칠 것이라는 견해가 약 85%를 차지하고 있었다. 또한, 노동조합체제가 향후 어떻게 변화할 것인가에 대한 질문에 대해 초기 복수의 노동조합에서 점차 ‘단일체제로 합병’이 57.9%였고 ‘복수의 노동조합체제로 유지’가 42.1%로 나타났다. 이는 A사에서 복수의 노동조합이 병존한다

[그림 3] 복수 노동조합의 역할에 대한 예상효과

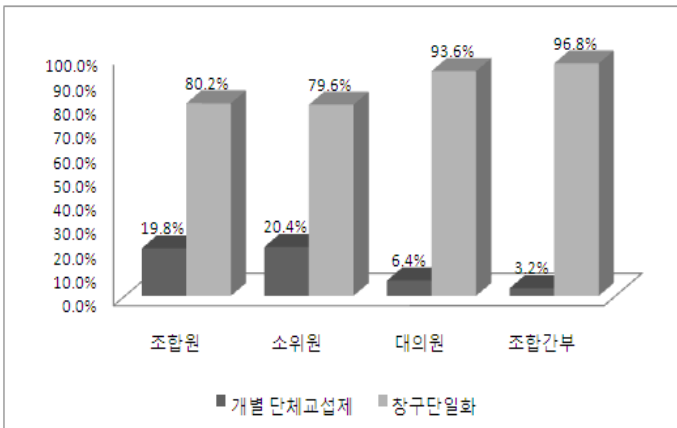


고 할지라도 향후 단일체제로 재편될 것이라는 인식이 좀 더 높다는 것을 보여주고 있었다.

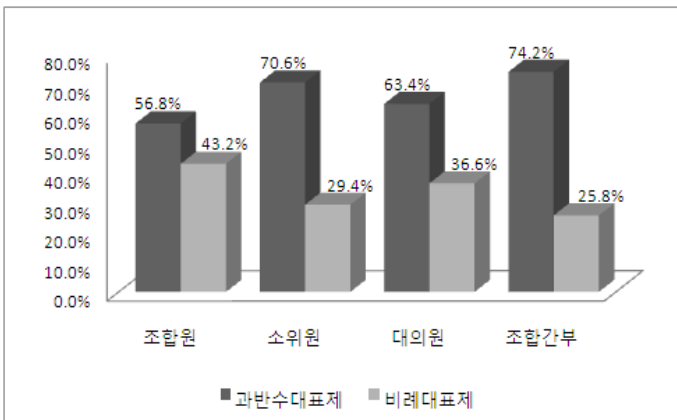
나. 복수의 노동조합 설립에 따른 단체교섭 형태

복수의 노동조합이 설립되었을 시 단체교섭제도는 어떠한 방식이 바람직한가에 대한 질문에 대해 단체교섭 창구단일화를 하는 것이 바람직하다는 입장이 압도적으로 높았다(그림 4 참고).

[그림 4] 복수의 노동조합 설립 이후, 바람직한 단체교섭방식



[그림 5] 의무적 교섭창구 단일화시, 바람직한 교섭대표 선출방식



과반수대표제와 비례대표제 가운데 선호하는 방식에 대한 질문에 대해서는 모든 집단에서 ‘과반수대표제’가 ‘비례대표제’보다 높은 비중을 차지하고 있었다. 다만 집단간 정도의 차이는 존재하였다. 조합간부, 대의원, 소위원에서는 ‘과반수대표제’의 비중이 63.4~74.2% 범위에 존재하였으나 조합원의 비중이 56.8%였다. 즉 조합원들은 교섭대표 선출방식에 대해서 의견이 거의 양분되어 있었다.

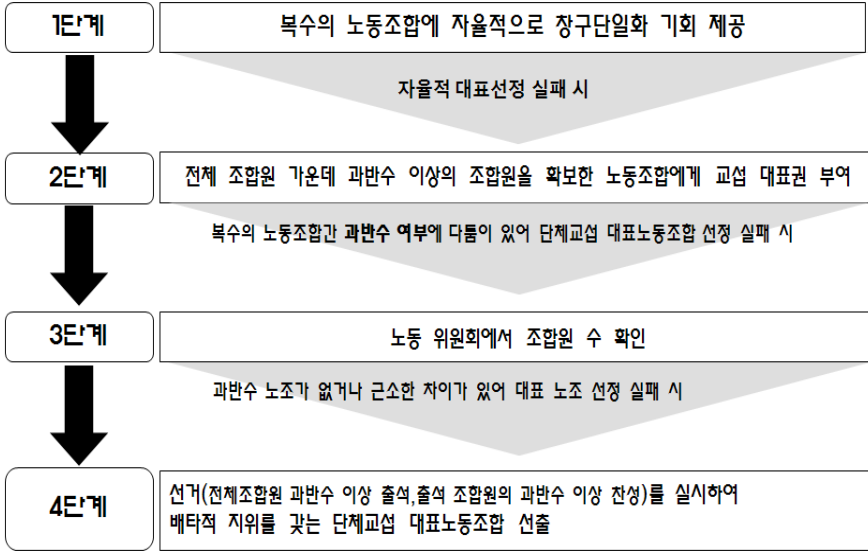
현재의 노동조합과 임금체계 등 근로조건이 다른 노동조합이 설립되었을 경우 단체교섭 창구단일화를 위한 기초단위(단체교섭단위)는 어떻게 정하는 것이 바람직한가에 대해서는 <표 6>에서 보는 바와 같이, 근로조건과 관계없이 모든 노동조합을 하나의 단체교섭 단위로 설정하여야 한다는 입장이 가장 많았다. 두 번째와 세 번째의 순위는 노동조합과의 관계에 따라 상이한 결과를 보여주었다. 조합원과 소위원은 ‘별도의 단체교섭 단위’가 조합간부와 대의원은 ‘노동조합 자율’이 두 번째에 위치하였다. 하지만 이 결과는 근로조건이 상이한 노동조합이 설립되었을 때 조합원들의 창구단일화에 대한 의견이 상당히 나누어져 있음을 보여주는 것이다. 만약 창구단일화가 제도적으로 강제될 경우, 이는 현장 노사관계에서 갈등의 소지가 될 수 있음을 시사한다.

또한, 단체교섭 창구단일화시 노동조합 형태가 다른 경우(예: 기업별노동조합-산별노동조합지부) 단체교섭 창구단일화 여부에 대해서도 모든 집단에서 ‘창구단일화’의 비중이 가장 높게 나타났으며, 조합간부(71.0%)-대의원(67.9%)-소위원(63.8%)-조합원(55.2%)의 순으로 나타났다. ‘노동조합자율’이 2순위였

<표 6> 단체교섭 창구단일화를 위한 기초 단위(단체교섭 단위)

		조합원	소위원	대의원	조합간부	전 체
단일의 단체 교섭 단위	빈도	455	77	54	15	601
	%	40.8	47.2	48.2	48.4	42.3
별도의 단체 교섭단위	빈도	331	48	25	6	410
	%	29.7	29.4	22.3	19.4	28.9
노동조합자율	빈도	328	38	33	10	409
	%	29.4	23.3	29.5	32.3	28.8
전 체	빈도	1,114	163	112	31	1,420
	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

### 과반수대표제로 단체교섭대표선정 과정



고, ‘개별 단체교섭’이 3순위였다. 이는 다수의 응답자들이 개별 단체교섭에 대해서는 비호의적인 측면이 높고 어떤 형식으로도 창구단일화를 해야 한다는 견해가 강하였다.

자율단일화 실패 이후, 과반수대표제로 단체교섭 창구단일화를 의무적으로 해야 하는 경우 어느 단계에서 단체교섭대표가 결정될 것인가에 대해서는 노동조합과의 관계별로 단체교섭대표가 결정될 단계에 대해 시각 차이가 있었다.

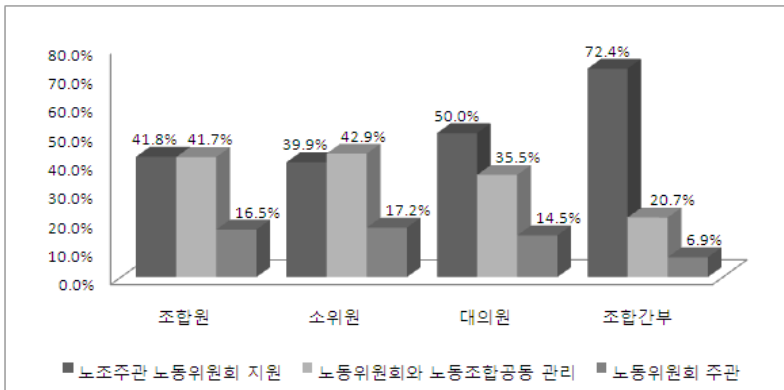
<표 7>에서 보는 바와 같이, 조합원(31.8%)과 소위원(32.1%)은 ‘4단계’의 비중이 가장 높았던 반면 대의원은 ‘1단계’(32.4%), 조합간부는 ‘2단계’(35.5%)가 가장 많은 비중을 차지하고 있는 것으로 나타났다. 각 집단별로, 단체교섭대표가 결정될 단계의 의견 순위를 살펴보면 조합원의 경우, 4-1-2-3 단계, 소위원 4-3-2-1 단계, 대의원 1-3-2-4 단계, 조합간부 2-3-1-4 단계의 순으로 각 집단별로 우선순위가 상이하게 나타났다. 즉 노동조합의 집행간부와 대의원들은 현재의 주도권을 가지고 신설 노조와의 경쟁에서 압도적 우위를 점할 것으로 판단하고 있는 반면 조합원들과 소위원들은 신설 노동조합의 힘이 상당한 수준에 올라 힘겨루기가 있을 것으로 예상한 것으로 추측된다.

〈표 7〉 과반수대표제시, 단체교섭대표가 결정될 단계

		조합원	소위원	대의원	조합간부	전 체
1단계	빈도	329	36	36	7	408
	%	29.7	22.2	32.4	22.6	28.9
2단계	빈도	218	36	22	11	287
	%	19.7	22.2	19.8	35.5	20.3
3단계	빈도	208	38	32	9	287
	%	18.8	23.5	28.8	29.0	20.3
4단계	빈도	352	52	21	4	429
	%	31.8	32.1	18.9	12.9	30.4
전 체	빈도	1,107	162	111	31	1,411
	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

선거를 통한 단체교섭대표 결정시(4차) 선거관리는 어떤 방식이 효율적인가에 대해서는 모든 집단에서 ‘노조주관 노동위원회 지원’과 ‘노동위원회와 노동조합 공동관리’가 전체 80% 이상의 비중을 차지하고 있었다. 특히 조합간부의 72.4%와 대의원의 50%가 ‘노조주관 노동위원회 지원’에 가장 많은 비중을 차지하는 데 반해, 소위원은 ‘노동위원회와 노동조합 공동관리’에 42.9%의 가장 많은 비중을 차지하는 것으로 나타났다. 조합원은 노조주관(41.8%)이나 노조와 노동위원회 공동관리(41.7%)가 거의 같은 비중을 차지하였다. 모든 집단에서 노동위원회가 주관하는 데는 상당히 소극적 입장을 보였으며 이는 정부 기관이 현장 노사관계에 관여하는 것에 대한 신중함과 조심스러움이 큰 것으로 보여진다.

〔그림 6〕 선거를 통한 단체교섭대표 결정시(4차), 효율적 선거관리 방식



〈표 8〉 과반수대표제가 A사 단체교섭과 노사관계 변화에 미칠 영향

		조합원	소위원	대의원	조합간부	전 체
① 단체교섭 효율성 향상	빈도	305	54	34	12	405
	%	28.0	33.8	30.6	38.7	29.1
② 과반수 대표노동조합 중심체제	빈도	237	36	17	3	293
	%	21.8	22.5	15.3	9.7	21.1
③ 대표선거로 인한 비용 및 분쟁증가	빈도	363	47	36	10	456
	%	33.3	29.4	32.4	32.3	32.8
④ 노사관계약화	빈도	184	23	24	6	237
	%	16.9	14.4	21.6	19.4	17.0
전 체	빈도	1,089	160	111	31	1,391
	%	100	100	100	100	100

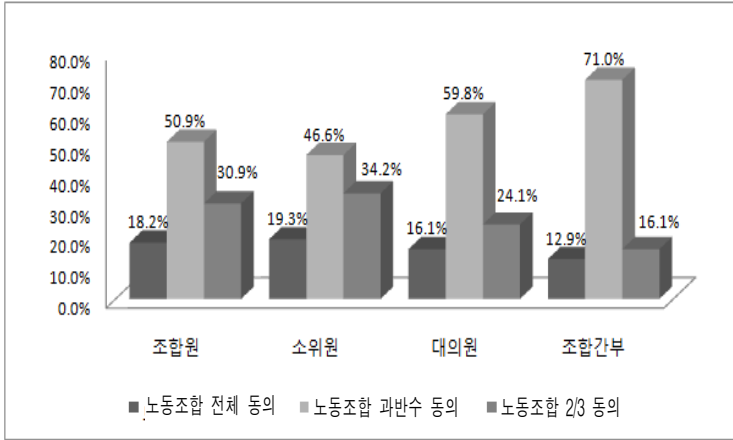
과반수대표제가 A사의 단체교섭과 노사관계 변화에 어떠한 영향을 미칠 것인가에 대해서는 조합간부와 소위원은 ‘단체교섭 효율성 향상’(각각 38.7%, 33.8%)에, 대의원, 조합원은 ‘대표선거로 인한 비용 및 분쟁 증가’(각각 32.4%, 33.3%)에 높은 비중을 두고 있어 차이를 보였다(표 8 참고). 긍정적 혹은 안정적 측면(①과 ②)에 더 높은 비중을 두고 있는 집단은 소위원과 조합간부이었으며, 조합원과 대의원은 부정적 측면(③과 ④)에 다소 높은 비중을 두고 있었다.

자율단일화 실패 시, 비례대표제로 단체교섭 창구단일화를 의무적으로 해야 하는 경우 단체교섭위원은 어떻게 배분되는 것이 적정한가에 대해서는 대부분 집단에서 '할당제+비례제'의 비중이 '비례제' 보다 더 높게 나타났다. 하지만 대의원의 경우는 ‘할당제+비례제(49.5%)’와 ‘비례제(50.5%)’로 의견이 반으로 나누어졌다.

〈표 9〉 비례대표제시, 바람직한 단체교섭위원 배분방식

		조합원	소위원	대의원	조합간부	전 체
할당제+비례제	빈도	673	88	55	19	835
	%	61.8	56.1	49.5	61.3	60.2
비례제	빈도	416	69	56	12	553
	%	38.2	43.9	50.5	38.7	39.8
전 체	빈도	1,089	157	111	31	1,388
	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

〔그림 7〕 비례대표제시, 단체협약 체결요건



비례대표제시 단체협약 체결요건에 대해서는 [그림 7]에서 보는 바와 같이, 모든 집단에서 '노동조합 과반수 동의'가 가장 높은 비중을 차지하였다. 그 정도의 차이에 있어서는 조합간부(71.0%)-대의원(59.8%)-조합원(50.9%)-소위원(46.6%) 순으로 나타나 조합간부의 과반수 동의에 대한 선호가 다른 집단보다 두드러졌다. 2순위인 '노동조합 2/3 동의'는 대의원-소위원-조합원에서 20%중반-30%중반이었으나 조합간부는 16.1%로 상대적으로 더 낮게 나타났다.

비례대표제가 A사의 단체교섭과 노사관계 변화에 어떠한 영향을 미칠 것인가에 대해서는 '교섭위원단 내부의 의견대립 조정이 곤란'이 36.4%로 가장 많았으며 그 순위는 조합간부(40.0%)-조합원(36.9%)-소위원(36.2%)-대의원(31.2%) 순으로 나타났다. 다음으로, '선거비용과 선거관련 분쟁 회피'할 수 있다는 응답이 28.9%, '단체교섭 창구단일화 관련 분쟁이 축소'될 것이라고 대답한 비율이 17.5%, '복수노조의 영속화로 노노 갈등이 지속'이 17.2%로 나타났다. 2순위의 경우 소위원, 조합원 및 대의원은 ① '선거관련 비용과 분쟁 회피'였으나 조합간부의 경우 ④ '노노 갈등이 지속'이 차지했다.

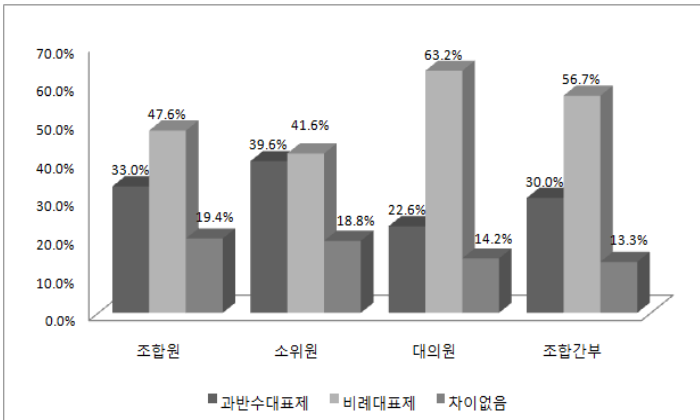
①과 ②가 단체교섭과 노사관계의 갈등완화 혹은 긍정적 측면을 강조하고 ③과 ④가 노노간 갈등을 통한 부정적 측면을 강조하고 있다는 점을 감안할 때, 비례대표제에 관하여 긍정적 측면(①+②=46.3%)보다 부정적 측면(③+④= 53.7%)이 다소 높게 나타나고 있었다. 특히, 조합간부들의 부정적 견해가 두드러졌다.



〈표 10〉 비례대표제가 A사의 단체교섭과 노사관계 변화에 미칠 영향

		조합원	소위원	대의원	조합간부	전 체
① 선거관련 비용과 분쟁회피	빈도	310	53	31	6	400
	%	28.5	33.1	28.4	20.0	28.9
② 창구단일화관련 분쟁축소	빈도	199	23	16	5	243
	%	18.3	14.4	14.7	16.7	17.5
③ 교섭위원단 내부 의견 조정곤란	빈도	401	58	34	12	505
	%	36.9	36.2	31.2	40.0	36.4
④ 노노갈등 지속	빈도	177	26	28	7	238
	%	16.3	16.2	25.7	23.3	17.2
전 체	빈도	1,087	160	109	30	1,386
	%	100	100	100	100	100

〔그림 8〕 단체교섭 횟수(혹은 시간)가 더 많이 소요될 창구단일화 방식



단체교섭 창구단일화시 ‘과반수대표제’와 ‘비례대표제’중 어느 단체교섭제도도 단체교섭 횟수나 단체교섭 시간이 더 많이 소요될 것인가에 대해서는 모든 집단에서 ‘비례대표제’-‘과반수대표제’-‘차이 없음’의 순으로 나타났다. ‘비례대표제’ 가운데 순위는 대의원-조합간부-조합원-소위원 순이었으며, 대의원과 조합간부의 절반 이상이 ‘비례대표제’를 선택하였다.

#### 다. 단체교섭대표의 지위와 권한

단체교섭 창구단일화 이후, 단체교섭대표는 단체교섭만이 아니라 단체협약

의 체결, 쟁의행위, 쟁의조정 등 노동조합법상 각종 행위주체가 되어야 한다고 생각하는가에 대해서는 ‘예’의 비중이 80%를 넘었으며, 모든 집단에서 단체교섭대표는 단체교섭뿐만 아니라 각종 행위주체가 되어야 한다는 데 거의 동의하고 있었다.

단체교섭대표의 단체교섭 범위를 어떻게 규정하는 것이 바람직한가에 대해서는 모든 집단에서 모든 ① ‘규범적/채무적’ 사항을 다루어야 한다는 비중이 가장 높았고, 다음으로 ② ‘규범적’, ③ ‘규범적/채무적(원칙), 예외 인정’ 순이었다. 모든 집단에서 ①과 ③의 비중의 합이 60%를 상회하여 단체교섭대표의 단체교섭 범위는 규범적 사항과 채무적 사항을 다루어야 한다는 데 더 높은 비중이 두고 있었다. 규범적 이슈만 다루어야 한다는 입장은 조합원과 소위원에서 각각 35%와 32.9%로 대의원과 조합간부의 비율보다 높게 나타나고 있었다.

어떠한 단체교섭제도가 노동쟁의가 발생할 가능성이 가장 높다고 생각하는가에 대해서는 노동쟁의가 발생할 가능성이 가장 높은 단체교섭제도의 순위에 대해 개별 단체교섭제도를 1순위로, 비례대표제를 2순위로 생각하는 비율은 50%를 넘어서고 있었다. 하지만 과반수대표제의 경우 1순위와 3순위가 큰 차이 없이 35.1%와 33.5%를 차지하고 있어 그 순위를 가름하기 어려웠다. 이는 일부 응답자들이 가장 높은 순위라고 생각하는 곳에만 표기한 것으로 보여진다.

〈표 11〉 단체교섭대표의 바람직한 단체교섭범위

		조합원	소위원	대의원	조합간부	전 체
① 규범적/채무적	빈도	421	75	60	15	571
	%	39.3	48.4	56.1	50.0	41.9
② 규범적	빈도	375	51	26	7	459
	%	35.0	32.9	24.3	23.3	33.6
③ 규범적/채무적 (원칙), 예외 인정	빈도	276	29	21	8	334
	%	25.7	18.7	19.6	26.7	24.5
전 체	빈도	1,072	155	107	30	1,364
	%	100	100	100	100	100

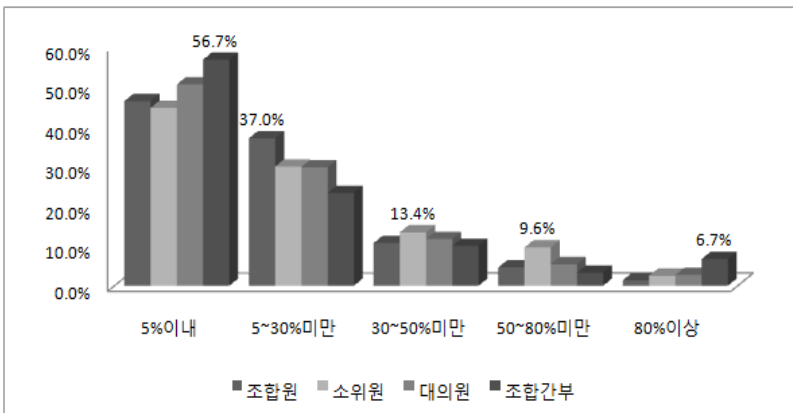
〈표 12〉 노동쟁의가 발생할 가능성이 가장 높은 단체교섭제도 순위

교섭제도 \ 순위	1순위	2순위	3순위	전 체
과반수대표제	35.1%	31.4%	33.5%	100.0%
비례대표제	20.2%	53.8%	26.0%	100.0%
개별단체교섭	52.5%	11.0%	36.5%	100.0%

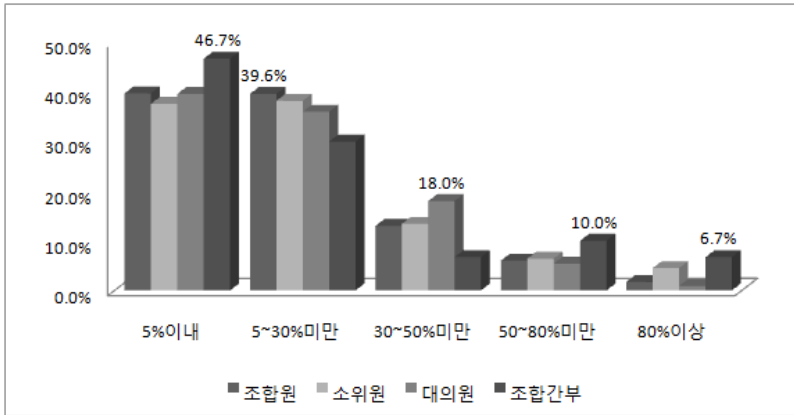
교섭제도간 쟁의행의 발생 가능성 차이에 대한 질문에 대해서는 첫째, ‘과반수대표제’로 단체교섭 창구를 단일화할 경우 현재와 비교하여 쟁의행위가 어느 정도 증가할 것인가에 대해서는 모든 집단에서 ‘5% 이내’의 비중이 가장 높게 나타났고 다음으로 ‘5~29%’로 나타났다(그림 9 참고). 또한 30% 미만의 증가가 모든 집단에서 80% 정도를 차지하고 있었다. 50% 이상 증가할 것이라는 비중은 소위원에서 12.1%로 가장 높았고 나머지 집단은 10% 미만이었다. 이러한 결과는 조합원에서 조합간부에 이르기까지 과반수대표제를 통한 단체교섭 과정에서 쟁의행위가 증가할 가능성이 거의 없거나 조금 증가할 것이라는 데 인식을 같이하고 있다는 것을 보여주었다.

둘째, ‘비례대표제’로 단체교섭 창구를 단일화할 경우 현재와 비교하여 쟁의행위가 어느 정도 증가할 것인가에 대해서는 대부분 집단에서 ‘5% 이내’와 ‘5~29%’가 차이가 미미하였으나, 조합간부의 경우 ‘5% 이내’와 ‘5~29%’의 격

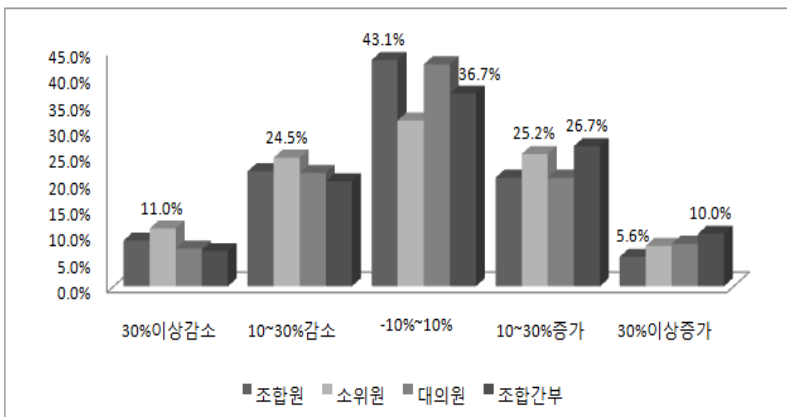
〔그림 9〕 과반수대표제시 현재와 비교하여 예상되는 쟁의행위 증가



[그림 10] 비례대표제시 현재와 비교하여 예상되는 쟁의행위 증가



[그림 11] 비례대표제를 과반수대표제와 비교할 때 예상되는 쟁의행위 증감



차가 상대적으로 컸다(그림 10 참고). 또한 모든 집단에서 30%미만의 증가가 70%를 상회하여 다수를 차지하고 있었다. 하지만 50% 이상의 증가를 예상한 비중은 대다수 집단에서 5~10% 수준이었으나 조합간부의 경우 16.7%로 나타나 일정 규모의 조합간부들은 비례대표제가 쟁의행위를 상당히 증가시킬 것으로 판단하고 있었다.

‘비례대표제’는 ‘과반수대표제’와 비교하여 어느 정도 쟁의행위가 증가 혹은 감소할 것이라고 생각하는가에 대해서는 [그림 11]에서처럼, 모든 집단에서 ‘-10~10%’의 비중이 가장 높게 나타나 크게 변화하지 않을 것이라는 인식이 가

장 많았다. 10% 이상 감소한다는 의견이 20% 중반~30% 중반이었고, 10% 이상 증가한다는 응답률 또한 20% 중반~30% 중반으로 나타났다. 특이할만한 점은 조합원과 소위원의 경우 10% 이상 감소(각각 30.6%, 35.5%)가 10% 이상 증가(각각 26.3%, 32.9%)보다 높았으나, 조합간부는 10% 이상 감소(26.7%)가 10% 이상 증가(36.7%)보다 낮게 나타나, 상반된 의견을 보여주고 있었다.

## V. 복수노조 출현과 현장 노사관계의 변화 : A사의 경우

조사 결과는 A사에서 복수의 노동조합 시대가 올 것이며, 그 이유는 활동노선의 차이, 직종 차이 및 외부노조 개입이 주된 것으로 예상하였다. 특히, 이념적 문제보다 보상의 분배공정성과 소통의 문제에서 야기된 소수 집단의 배제가 내제된 갈등요인으로 나타났다. 현재 노동조합에서 분할되어 신설되는 노조는 2~3개 정도이며, 그 규모는 기존 노조보다는 작지만 미미한 수준은 아닐 것으로 판단하였다. 비조합원이 신설할 노동조합의 수는 1~2개 정도, 그 규모는 매우 작을 것으로 예상하였다. 복수노조 시대가 도래하면 현장의 노사관계는 다양한 집단적 이익을 대변하여 임금과 근로조건이 향상될 것이라는 견해보다 작업장내 혼란과 갈등으로 단결력이 떨어질 것이라는 부정적 견해가 다소 높았다.

설문조사와 인터뷰 결과를 종합해 보면, A사에서 나타날 수 있는 복수노조의 출현가능성은 대략 네 가지로 살펴볼 수 있다. 대표적으로 활동노선이 다른 현장조직이 신설 노동조합을 설립할 수 있다. 이들이 사측의 반노조 전술과 기존 노조와의 경쟁을 극복할 경우 현장에서 지위를 인정받게 될 수도 있다. 하지만 조합원들의 인식과 달리 몇몇 요인들을 고려할 때 현장조직이 독립적으로 신설 노조를 만들 가능성은 회의적이다. 우선, 현 노동조합에 대한 불만 집단이 노동조합을 설립할 경우 자본력이 있느냐 하는 것이다. 노동조합 분열의 경우 노동조합의 기존 자산은 총유로서 현재의 노동조합에게 주어지게 되어 있고, 2010년부터 사용자의 전임자 급여지급이 금지되는 상황에서 신설된 노동조합에 전임자를 두기 위해 조합원들이 상당히 많은 액수의 조합비를 과연 낼 것인가에 대해서는 매우 회의적이다(조합원 & 소위원 그룹 인터뷰). 또한 체계적인 현장

관리를 해온 회사에 대응하여 내부에서 독립적으로 노동조합이 등장하여 생존할 확률은 높지 않을 것으로 판단된다.

보다 현실적인 가능성은 두 번째 경우이다. 현장조직의 구성원이 소규모일 경우, 사내하청 노동자 혹은 노동조합과 연대하거나 외부 상급 노동단체의 지원을 요청하여 신설 노동조합을 설립할 수 있다. 이는 외부 초기업단위 노조와 현장조직이 결합하여 산별노조의 지회 형태를 취하는 것이다. 민주노총의 금속 산별노조의 활동가들이 A사의 현장조직화 활동을 주도하면서 선전활동과 선명성 경쟁을 통해 기존 노조와 사측을 압박하고 상대적으로 힘이 열악한 현장조직을 보호하는 모습을 보일 수 있다. 이는 노조전임자를 확보하는 데도 유리할 것이다.

셋째, 직종별로 근로자들이 연대하여 노동조합을 설립할 가능성이 있다. 가장 대표적으로는 생산직과 사무직의 분화 가능성이다. 이와 함께, 대기업 사업장의 생산직은 일부 기술과 업무특성에서 상당한 차이가 존재하며, 이들 노동자들은 자신의 노동강도 대비 보상에 대해 불만을 가지고 있다. 따라서 사업장 내 혹은 지역내 직종별 분리가 이루어질 수 있다. 상기 언급된 예측은 각각 독립적으로 나타날 수도 있고, 복합적으로 상호작용하면서 발생할 수도 있을 것이다.

또 다른 가능성은 현장 조합원과 외부 독립적 기업노조와 연대하는 것으로 A사의 계열사 노조와 현장 조합원들이 결합하는 형태를 취할 수 있다. 나아가 현장의 사내하청 노동자들과 함께 수적인 힘을 확보할 수도 있을 것이다. 마지막으로, 회사의 판단에 따라 기존 노조와의 호혜적 관계를 포기하고 회사가 지원하는 신설 노조와 외부 초기업단위 노조와 연대한 산별지회가 모두 나타날 가능성도 배제할 수는 없다.

이 밖에도 기업단위 복수노조가 금지된 상태에서 형성된 산별노조의 구조가 변화되면서 복수노조가 등장할 수도 있다. 예를 들어, 전투적 실리주의를 지향해 온 현대자동차 기업지부 조합원 일부가 산별노조에서 탈퇴하여 단위기업 노조를 설립하는 것이다. 산별노조의 위상과 권한이 약화되면서 상급단체로서의 영향력을 발휘하는 데 한계를 보이게 될 때, 산별 지도부는 지속적으로 대공장 지회 혹은 기업지부를 조직체제 속에 유지시키기 어려울 것이다. 특히, 기업별

체제에 익숙한 상당수의 조합원들은 산별노조의 지침을 수용하기보다 독립적으로 활동하기를 선호한다는 점에서, 일부 조합원이 탈퇴하여 노조를 설립할 수 있다. 이들이 친기업적일 경우, 회사의 지원을 받고 설립될 가능성도 있다.

이렇듯 대기업 사업장에서 다양한 형태의 노동조합이 설립될 수 있다는 것을 감안한 상태에서 단체교섭과 관련된 현장의 조사 결과는 다음과 같다. 우선, 단체교섭과 관련하여 창구단일화에 대한 선호가 압도적이었으며, 교섭형태에 대해서는 과반수대표제와 비례대표제에 대한 의견이 양분되어 있었다. 단체교섭 창구단일화의 기초 단위는 근로조건이나 노동조합 형태에 관계없이 단일화해야 한다는 의견이 높았다. 이는 조합원들의 경우 그 내용과 과급효과에 대한 정확한 이해가 부족하기 때문에 복잡한 것보다 단순 명료한 것을 선택한 것으로 판단된다. 과반수대표제로 단체교섭 창구단일화를 해야 할 경우, 교섭대표 결정단계는 상당한 이견이 존재하여 현 노조집행부에 가까울수록 자율적으로 교섭대표가 선정될 것으로 판단하였으나 조합원들은 정반대로 선거를 거쳐야 할 것으로 생각하였다. 노동위원회의 선거관리에 대해서는 최소 개입을 선호하였다. 과반수대표제의 경우, 할당제와 비례제의 혼합이 선호되었다. 두 단체교섭 형태 모두 A사의 단체교섭과 노사관계에 긍정적 영향보다 부정적 영향이 미세하지만 좀 더 나타날 것으로 생각하고 있었다. 단체교섭 횟수나 시간, 쟁의발생 가능성에 대해서는 비례대표제가 과반수대표제보다 높을 것으로 예상하고 있었다. 단체교섭대표의 지위와 권한에 관해서는 교섭대표가 각종 행위의 주체가 되어야 하고 규범적 사항과 채무적 사항을 모두 다루는 것이 바람직하다는 견해가 압도적으로 높았다.

A사에서 복수노조가 허용되면 상기 언급한 다양한 유형의 조합을 기반으로 한 노동조합들이 향후 2~3년 안에 출현할 전망이다. 단체교섭은 차치하더라도, 노동조합 혹은 조합원간 선명성 경쟁과 갈등은 현장 노사관계에 상당히 심각한 변화를 가져오며 현장의 노동조합 활동 공간은 과거의 노동운동 특성을 고려할 때 다음과 같은 현상을 예측할 수 있다. 우선, 현장 노동조합 운동에서 새로운 선택의 기회가 확대되면서 분열이 증폭되거나 통합을 위한 노선투쟁이 전개될 것이다. 둘째, 외부 노동조합과 회사를 포함한 제3자의 현장 개입이 자연스럽게 확대되면서 다양한 구성원으로 이루어진 조합형태가 나타나 기존의 기업단위

현장 노동조합 활동들이 노동운동의 다양한 이익집단에 의해 상당히 정치화될 것이다. 무엇보다도, 이에 따른 현장 단위의 노사관계의 경제적 비용은 상당히 높아지게 될 것이다. 결과적으로, 복수노조의 허용은 현재까지 제도권의 논의를 넘어선 상당히 복잡하고 혼란스러운 상황이 현장에서 발생할 가능성이 높다고 할 것이다.

## VI. 결론 : 복수노조 허용과 한국 노사관계의 도전과 기회

2010년 복수의 노동조합 허용은 노동의 기본적 권리인 단결권을 보장하는 동시에 노동조합 운동의 분열 기회를 확대시켜 주게 된다. 본 연구는 기존 노동조합이 조합원들의 이해를 수렴하고 대변하는 역할이 만족스럽지 않을 경우 일련의 신설 노동조합 설립은 피할 수 없는 현상으로 다가올 것이며 그 유형은 다양한 형태를 취할 것이라고 제시하고 있다. 이 과정에서 제3자인 외부 노동조합과 회사가 현장 노사관계에 개입할 가능성 역시 증폭될 수 있을 것이다.

현장 노동조합의 구성원들은 주요 쟁점인 단체교섭 형태 및 교섭대표의 권한 등에 대해 여러 부분에서 집단 간 인식 차이를 보여주고 있었으며, 쟁점들의 의미와 중요성을 제대로 이해하지 못하는 경향도 나타났다. 창구단일화의 필요성에는 대다수 응답자들이 공감하지만 교섭형태 및 교섭대표의 권한에 대한 쟁점들에 대해 특정 방식을 선호하기보다는 의견이 세분화되었다. 이러한 사실은 한국의 기업별 노사관계 특성을 감안할 때, 특정 형태가 제도화된다고 할지라도 기존 노동조합과 신설 노동조합들 간 이해관계에 따라 갈등과 혼란이 현실화되어 현장 노사관계가 매우 복잡하게 전개될 가능성이 높다는 것을 보여주었다.

2010년 복수노조의 허용을 목전에 둔 현 상황에서 노사정 모두에게 복수노조 허용에 따른 도전을 기회로 삼는 지혜가 필요한 시점이다. 우선 혼란을 최소화하기 위한 정부의 노력이 필요하다. 지금까지의 제도권 내 논의와 쟁점들은 대부분 교섭창구 단일화에 맞추어져 있으며, 복수노조 허용이 현장 노동운동 및 노사관계에 실제적으로 어떠한 파급효과를 가져올 것인지에 대한 깊이 있는 사례연구들은 거의 전무한 실정이다. 제도가 통제가 아닌 노사간 틀을 지



키기 위한 약속으로 작동하고 새로운 제도의 연착륙을 위해서는 정부가 복수노조의 도입 시점에 대해 깊이 있게 고민할 필요가 있다. 비록 10년이 넘는 기간 동안 연기되었으나 논의 수준은 법과 제도에 국한될 뿐 실제 현장에 대한 고려는 상당히 미진하였다. 현재 상태에서 복수노조 허용에 따른 부정적 과급효과가 상당할 것이라면 비난을 감수하더라도 이행 시점을 지연하는 방안도 고려될 수 있을 것이다.

사용자는 친기업적 노동조합과 호혜적 관계를 통해 현장 노사관계를 안정화시키는 전략을 고집하기 힘들 것이다. 복수노조의 허용으로 현장 노사관계의 다이내믹스가 복잡해질 때, 회사의 노사관계 비용은 증가할 것이며 기업의 경쟁력에 부정적 효과를 가져다 줄 것이다. 회사는 노사관계에 대한 방향성을 근본적으로 재평가하고 전환해야 할 시점에 와 있다.

노동조합은 조합원들이 단결하여 단일한 목소리로 사용자를 압박할 수 있을 때 가장 강력한 영향력을 발휘할 수 있다. 현 노동조합이 분열을 막고 단일의 단결된 힘을 유지하기 위해서는 스스로 변화해야 한다. 가장 중요한 것은 노동조합 간부들이 특권의식을 포기하고 노동조합과 현장 조합원의 일체화 작업을 진행해야 한다. 노동조합 지도부는 현장의 조합원들 혹은 현장조직들과 끊임없는 대화와 의견수렴을 통해 단일체제를 유지하기 위한 노력을 해야 한다. 현재의 노동조합운동 방향이 조합원들이 희망하는 것인지 혹은 일방적으로 구체화된 것인지에 대한 냉철한 분석이 있어야 할 것이다. 그 속에서 경쟁하고 갈등하고 투쟁하면서 하나의 목소리를 만들어가는 과정을 회피해서는 안 된다. 이를 위해, 정기적인 간담회, 토론회와 노동교실 등을 통해 조합원-소위원-대의원-조합간부 간 소통 채널을 활성화하여 자유로운 토론 문화를 내부적으로 정착시켜야 한다. 또한 조합원 특성별 및 세대별 의사소통과 맞춤형 현장 정책을 통해 조합원들의 불만을 해소하고자 노력하면서, 단일 노조하에서 내적 문제해결 능력을 강화시켜야 한다. 나아가, 노동조합의 사회적 의무를 확대하여 비정규직 및 하청 노동자의 문제와 지역사회를 위한 공헌을 해야 한다.

본 연구는 복수노조 관련 제도의 도입과 타당성에 대한 논쟁을 벗어나 제도 변화가 경제적 노동조합의 현장에서 어떠한 모습으로 나타날 것인지에 초점을 두고자 하였다. 추후 연구에서는 중소 노동조합이나 여타 대기업의 실리적 노

동조합 및 전투적 조합주의를 지향하는 노동조합 등을 대상으로 분석할 필요성이 있다. 상이한 형태와 성향을 지닌 노동조합을 대상으로 한 여러 연구 결과들이 종합적으로 비교평가될 때, 한국의 현장 노사관계가 어떤 모습으로 변화될 것인지 보다 정확한 진단과 현실적 대안 모색이 가능할 것으로 판단된다.

## 참고문헌

- 김수복 · 임승현 · 이상익. 「복수노조 병존 사업장의 노사관계 실태에 관한 연구」. 노동부, 2007.
- 노사정위원회. 「복수노조교섭체계합리화 관련 논의자료」. 노사정위원회 논의자료, 2005.
- 박종희. 「복수노조하에서의 단체교섭 창구단일화」. 노사정위원회 발표자료, 2000.
- 배규식. 「노조전임자 임금지급 금지가 노사관계에 미칠 영향」. 노사정위원회 정기 제3차 월례토론회 발표자료, 2006.
- 이강국 · 조준모 · 홍수경. 『복수노조 설립 등에 따른 사업장 체비용 변화에 관한 연구』. 노동부, 2006.
- 이승욱. 「다수교섭대표제의 내용과 설계, 교섭창구단일화방안」. 국제노동법연구원 · 서울대학교노동법연구회, 2005.
- 이철수. 「복수노조의 교섭창구 단일화 방안」. 노사정위원회 논의자료, 2000.
- \_\_\_\_\_. 「교섭창구 단일화방안의 쟁점, 교섭창구 단일화방안」. 국제노동법연구원 · 서울대학교노동법연구회 2005년도 춘계정책토론회, 2005.
- 이철수 · 이승욱 · 조용만. 『복수노조 교섭창구 단일화 쟁점분석 및 의견수렴』. 노동부, 2005.
- 장흥근. 「한국 노동체제의 전환과정에 관한 연구, 1987~1997」. 서울대학교 사회학과 박사학위 논문, 1999.
- 전명숙 · 윤문희 · 김삼수 · 정병기 · Z. Roland. 『복수노조 환경하의 노사관계

연구』. 한국노동연구원, 2006.

전 인. 「노동통제하의 사용자단체 역할과 서비스: 한국경영자총협회의 생존과 성장, 1970~1987」. 『산업관계연구』 17(2) (2007a): 67~100.

\_\_\_\_\_. 「노사정위원회에서 경영자총협회의 역할과 전략적 행동: 법정근로시간단축 협상을 중심으로, 1998~2003」. 『노동정책연구』 7(2) (2007b): 27~71.

조용만. 『‘교섭위원회’ 구성 및 운영에 관한 연구: 복수노조 교섭창구 단일화 관련』. 노동부, 2005.

조용만 · 김인재. 『사업장단위 복수노조설립시 단체교섭 방안, 복수노조와 산별노조 시대의 단체교섭구조 개선방향』. 민주노총·한국노총 중앙연구원, 2005.

최영기 · 김준 · 조효래 · 유범상. 『1987년 이후 한국의 노동운동』. 한국노동연구원, 2001.

한국경영자총협회. 『복수노조 교섭창구 단일화에 관한 경영계 입장』. 한국경영자총협회, 2000.

\_\_\_\_\_. 『노사관계법제 개선 쟁점 검토』. 한국경영자총협회, 2004.

Park, Seil. *Reforming Labour Management Relations: Lessons from the Korean Experiences: 1996-97*. The Korea Development Institute, 2000.

참고신문

경향신문, 한국일보, 한겨레,

## The Challenge and Chance to Korean Industrial Relations after the Implementation of Multiple Unionism in 2010

In Jun

This case study examines how the implementation of multiple unionism in 2010 can have impacts on workplace industrial relations. The main argument of this study is that whether multiple unionism will be successfully established at workplace or not depends on the type and tendency of new labour union. The study show that in a workplace where labour unions pursue economic or pragmatic unionsim, the expected emergence of new labour union will derive from 1) split among or in factions, 2) alliance between some workers and upper-level unions or sub-contracting firms' unions, 3) alliance among affiliated firms' unions, 4) company union. In the process that multiple unions introduce and establish new collective bargaining rules, significant political conflicts will be shown at workplace. Regarding key issues such as the unification of collective bargaining channel, collective bargaining structure and the status and authority of bargaining representative, the survey shows that union officials, union delegates and workers have very different opinions and preferences. The results of this study imply that after the implementation of multiple union at the enterprise or workplace level in 2010, workplace industrial relations may experience significant conflict and disorder.

Keywords : multiple union, economic unionism, collective bargaining structure, status and authority of collective bargaining representative, workplace industrial relations