

노동정책연구
2021. 제21권 제3호 pp.1~32
한국노동연구원
<http://doi.org/10.22914/jlp.2021.21.3.001>

연구논문

복수노조가 노사관계에 미치는 영향*

권순식**

본 연구는 2011년 이후 시행된 사업장 복수노조제도가 전반적인 노사관계 특성에 어떤 영향을 미치고 있는지를 한국노동연구원의 사업체패널자료를 중심으로 분석하였다. 2011년부터 2017년까지 4차례의 설문에 모두 응답한 유노조 사업체 중 30인 이상 사업체 261개를 추출하여 연도별 횡단면분석과 이원고정효과 패널자료 분석을 진행하였다. 분석결과는 다음과 같다.

전반적으로 패널분석에서는 복수노조제도가 노조조직률을 높이지만 제1노조의 영향력을 줄일 뿐 아니라 사업장의 노사관계를 온건화하여 노사대화와 노사협상을 원활하게 하는 효과가 있는 것으로 나타났다.

연도별 분석에서는 복수노조 시행 초기 단계인 2011년과 2013년에는 노조조직률 상승이 제한적이었고 노사협상의 원활성, 노조의 교섭성과 등에 부(-)적 영향을 주기도 해서 복수노조의 시행 초기에는 노조의 교섭력이 제도 시행으로 인해 다소 약화되었을 수도 있음을 시사한다. 그러나 일정 시간이 경과한 후 이런 부정적 결과들은 완화되거나 개선된 것으로 나타났다. 이런 결과는 2011년 복수노조 시행 이후에 불안정했던 노노관계 및 노사관계가 연도가 흐름에 따라 다소 안정화되고 있다는 해석을 가능하게 하나 이런 안정화 기조가 향후에도 지속될지에 대해서는 지속적인 관찰이 필요할 것으로 판단된다.

핵심용어 : 복수노조, 사업체패널자료, 이원고정효과, 노조조직률, 노사협의회

논문접수일: 2021년 4월 26일, 심사의뢰일: 2021년 4월 28일, 심사완료일: 2021년 6월 21일

* 본 논문은 2021~2022년 창원대학교 자율연구과제 지원비를 받아 수행된 것이다. 본 논문에 대해 매우 유익한 비평을 해 주신 세 분의 심사자에게 깊은 감사를 드린다.

** 창원대학교 경영대학 교수(kssist80@gmail.com)

I. 서론

2011년 7월 사업장 복수노조제도가 시행된 이후 약 10년의 세월이 흘렀다. 시행 초기 다양한 우려에도 불구하고 복수노조는 이제 안착하고 있는 것인지 실증적으로 따져볼 필요가 생겼다. 복수노조에 대한 초기 선행연구에서는 복수노조 시행이 노사관계에 미치는 영향에 대해 상당히 부정적인 의견이 많았다. 이 중 가장 많이 눈에 띄는 내용은 복수노조가 노조 간 세력다툼이나 조직경쟁 구도를 형성하여 노노 간 갈등을 유발함으로써 노측 교섭력의 감소를 유발한다거나 사용자가 노조에 대한 잠정적인 개입을 쉽게 하는 구조를 복수노조제도가 기본적으로 제공한다는 것 등이다(노용진, 2015; 이원희, 2015; 최용일, 2012; 이성희, 2011; 전인, 2009). 이런 주장들은 복수노조가 기존의 노사관계를 불안정하게 만들고 사용자가 노사관계에 개입하기 좋은 구조를 형성할 수 있음을 의미한다.

또한 복수노조에 대한 다수의 사례연구들은 사업장 복수노조의 전면적 허용에 대해 예상되는 다양한 문제점과 영향관계 등을 논의하였다. 복수노조 허용 이후 노사 대립적인 사업장에서 복수노조 설립이 진행되는 경향이 높고, 신설되는 노조들이 제1노조의 조합원 수를 잠식하거나, 제1노조와의 조직 및 노선 분리를 강행하는 등 노노 간의 연대성을 저해하는 다양한 변화를 하고 있음을 지적하였다(황선웅, 2019; 조혁진, 2018; 김종규, 2013; 최용일, 2012).

비단 사례연구뿐 아니라 설문자료를 이용한 분석이나 이론적 논의 등에서도 이와 비슷한 혼란을 예측하거나, 우려할 점 등을 제시한 내용 등이 발견된다(노용진, 2020; 송민수, 2017; 이성희, 2011; 김태기, 2009; 전인, 2009).

복수노조에 대한 대체적인 연구결과에 따르면 복수노조가 기존 노조 집행부 내 이념적 노선 차이에 따른 반목과 갈등을 야기하고, 이에 암묵적으로 개입할 수 있는 사용자의 전략을 용인할 뿐 아니라, 교섭창구단일화로 인해 노조에 대한 선택에 사용자가 암묵적으로 영향을 행사할 수 있다는 점에서 향후 노조의 교섭력은 약화되고 사용자의 교섭력이 강화될 것이란 점이 지적되어 왔다.

그러나 이런 주장들은 다소 단편적이어서 복수노조제도가 초기 시행과 더불어 시간이 지남에 따라 노사관계에 어떤 변화를 초래하는지에 대한 현상 등을 차별적으로 분석하지는 못하고 있다. 또한 복수노조 실시 이후 어언 10년이란 세월이 흘렀지만, 복수노조가 노사관계에 미치는 영향에 대한 실증적 연구는 제한된 수의 학자들에 의해 의외로 적게 이루어짐으로써 이 분야의 실태와 동향을 일반화하여 주장하기에는 아직도 부족한 감이 있으며 더 많은 실증적 분석이 요구되고 있는 실정이다.

최근 한국에서 노사관계에 대한 사업체패널자료가 연도별로 축적됨에 따라 이를 활용하여 일부 실증 연구들이 진행된 바가 있지만 소수이고 그나마 이 연구들은 ‘복수노조의 영향 요인’, ‘복수노조가 노조조직물에 미치는 영향’, ‘복수노조가 임금교섭 구조에 미치는 영향’ 등으로 비교적 좁은 영역의 주제들에 집중되어 있다. 따라서 복수노조가 노사관계에 미치는 영향에 있어 향후 더 넓은 주제 분야로 연구가 확대되어야 하며 노사를 비롯한 각 이해관계자들의 다양한 입장과 시각이 반영될 필요가 있다(노용진, 2020; 김정우, 2019; 노용진 2015). 이 점에서 본 연구는 기존 실증연구에 부가하여 복수노조가 사업장 노사관계 특징에 미치는 변화에 대해 추가로 분석하고 그 추세와 동향에 대한 시사점을 도출함을 목적으로 한다. 본 연구는 복수노조 현상을 바라보는 인사관리자와 노동조합대표자의 인지(Perception)를 기초로 하여 영향관계를 파악한다는 점에서 특징이 있다.

사업장 노사관계란 사업장에서의 교섭이나 분규, 노사 적대성과 협력성 등 매우 다양한 제반 특징을 담고 있는 포괄적인 용어로, 본 연구에서는 복수노조가 노조의 힘이나 노조의 교섭력에 미치는 영향과 사용자(회사)에 미치는 영향 등으로 나누어 접근한다. 이 주제들은 이전 연구들에서 제시된 쟁점들인 ‘복수노조가 노조의 교섭력을 저하하는지’ 또는 ‘복수노조가 사용자에게 유리한 노사관계를 유인하는지’ 등을 판단하는 근거를 제공할 수 있다.

이에 따라 본 연구가 주목하고 있는 노사관계 특징으로는 ‘노조조직률’, ‘노조집중률’, ‘노사협의회 활성화정도’, ‘노사협상의 원활성’, ‘노사의 대립성’, 그리고 ‘노조의 교섭성과’ 등이다. 이 중 노동조합에 미치는 영향 변수로 ‘노조조직률’, ‘노조집중률’, ‘노조의 교섭성과’를 포함하고, 반면 사용자에게 영향을 미치

는 변수로 ‘노사협의회의 활성화’와 ‘노사협상의 원활성’, ‘노사의 대립성’ 등을 도입한다. 이 변수들은 ‘복수노조의 실행이 사용자가 선호하는 노사관계로 유인하는지’ 등을 판단할 수 있는 근거를 제시한다.

‘노조조직률’, ‘노조집중률’, 노조의 교섭성과 등은 복수노조가 노동조합에 미치는 영향을 설명하기 위한 변수이다. 본 연구에서는 복수노조가 이 변수들에 미치는 영향을 관찰함으로써 ‘복수노조가 노조에 불리한 영향을 미치는지’ 등에 대해 판단할 수 있을 것이다. 반면 ‘노사협의회의 활성화’, ‘노사협상의 원활성’, ‘노사의 대립성’ 등은 사용자가 선호하는 협력적인 노사관계를 의미하는 변수로 도입되었는데, 복수노조가 이 변수들에 미치는 영향 등을 분석함으로써 복수노조가 사용자에게 유리한 노사관계로의 변화를 초래하는 것인지에 대한 주장의 타당성을 판단할 수 있을 것이다.

아울러 본 연구에서는 복수노조가 위 변수들에 미치는 영향을 연도별 자료와 패널자료를 비교하여 분석함으로써 초기 복수노조가 초래하는 노노 및 노사관계의 불안정성이 시간이 지나면서 어떻게 변화하는지를 관찰할 수 있을 뿐 아니라 개체적 특이성에 의해 통제되지 못한 요인 등을 분석 모델에 반영함으로써 이전보다 엄격한 분석결과를 도출할 수 있다. 본 연구는 이 영향관계의 내용과 특징을 연도별 분석과 고정효과 패널자료 분석을 서로 비교하여 파악할 것이다.

II. 연구의 배경과 가설

사업장 복수노조는 원래 영국 등에서 발달한 제도이지만 개별 국가의 역사적 맥락을 반영한다는 점에서 제(齊) 국가들을 총괄하는 포괄적이고 일반화된 결론을 내기가 쉽지 않다.

영국의 경우 복수노조 자체보다는 이를 통합하는 교섭구조나 협상구조 등이 연구자들의 관심을 받는 모양새이다. 사업장 단위의 복수노조가 야기하는 노노 갈등이나 노사관계의 불안정성을 이미 인지하고 이의 개선을 도모한 흔적은 1968년 발간된 Donovan Report에서도 보인다. 이 보고서에서는 사업장에서 복

수노조의 경쟁이 야기하는 폐해를 지적하며, 산업별 단체교섭과 엇박자를 낼 가능성이 있는 복수노조구조에서, 가능한 교섭구조가 단순화되고 통일된 방식으로의 전환을 권고했다.

영국에서의 교섭구조 논쟁의 핵심은 복수노조 간의 경쟁이 노동현장에서 파편화된 분란을 야기할 뿐 아니라 노사관계를 불안정하게 만들어 기업의 재무적 성과에도 악영향을 주므로 복수노조를 통합하는 교섭구조를 생성하는 것이 노사관계의 안정화에 기여한다는 점에 있었다. 이 같은 개념은 당시 영국의 많은 노사관계 연구자의 주류를 형성한 것으로 보이며, 복수노조에 대한 연구들이 복수노조가 초래하는 현장의 혼란을 막고 안정적인 노사관계를 추구하기 위한 방안 등에 초점을 두고 있다(Marchin, Stewart and Reenen, 1993; Stewart, 1991; Metcalf, 1989).

같은 기업체나 조직에 복수노조가 존재할 경우 복수노조가 교섭창구를 통합하여 단일한 협상 테이블을 만듦으로써 협상에 임하거나 아니면 분리하여 독립적인 교섭을 하는 경우가 있는데 각 경우가 노사관계에 미치는 영향이 다르다. 일반적으로 회사 측은 분리 교섭보다는 교섭창구를 단일화하여 진행하는 단일 교섭을 선호하는 것으로 알려져 왔다(Gall, 1994). 그러나 조직 내의 소수노조의 경우에는 통일된 교섭창구보다는 분리 교섭을 원하는 성향이 높으며 실제적인 실증분석에서도 분리 교섭의 경우가 창구일원화 방식보다 임금 인상 등 노동조합의 교섭성고를 높인다는 결과를 보고한다. 회사 입장에서는, 분리 교섭보다는 창구단일화를 통한 단일 교섭을 선호하는데, 실증분석에 의하면, 단일 교섭이 노사관계의 안정성을 확보할 수 있고 교섭비용도 절감하지만, 반면 분리 교섭은 교섭비용을 확대하고 노동생산성의 저하 등을 야기한다는 결과를 보고한다(Dugardin, 2019; Machin, Stewart and Reenen, 1993).

복수노조는 과거 단일노조에만 집중된 과도적인 권력 영향 체제를 보다 조합원 중심적인 분권적이고 현장 중심적인 체제로 변화하게 하는 계기를 제공한다. 과거 복수노조가 허용되지 않을 당시에는 기존 단일노조에 권력이 집중될 수밖에 없었지만 복수노조가 허용됨으로써 조합원들은 보다 현장 친화적인 노조 선택권을 가지게 된다. 즉 기존 노조를 벗어나 자신의 이해대변을 효과적으로 해 줄 수 있는 대안적 조직에 가입하거나 이를 설립할 수 있는 선택권을 가

지게 된 것이다. 이런 변화는 기존 노조로 하여금 근로자들의 단기적 필요와 수요에 더욱 민감하게 반응해야 하는 동기를 제공하여 이념 중심, 정치 중심의 노조운동이 보다 실리적이고 온건한 방향으로 변화할 가능성이 있다. 그러나 단기적으로는 기업이나 사업체의 대표 노조가 되기 위하여 노노 간의 조직화 경쟁 및 노노 갈등의 가능성 등 노노관계의 불안정성을 야기할 가능성이 높다.

한국에서의 초기 연구들은 복수노조가 사용자에 대한 노조의 교섭력이나 강제력을 감소시키고 사용자의 교섭력과 영향력을 증가시키는 것으로 예측해왔다(이성희, 2011; 김태기, 2009; 전인, 2009). 한 가지 노조의 이념적 노선만이 회사와의 노사관계를 결정하는 기존 방식에서 복수노조의 등장으로 회사 입장에서는 창구단일화 요구나 교섭 분리 등 여러 가지 선택적 대안이 가능해지기 때문이다. 사용자들은 복수노조가 초래하는 과도한 교섭비용을 절감하기 위하여 창구단일화나 교섭구조 분리 등의 옵션을 요구할 수 있게 되었다.

사업장에서 복수노조가 증가함으로써 노동현장권력의 분권화가 진행된다면 기존 전투적인 노조의 이념적 성향은 현장의 지지를 받지 못하여 이전보다 온건화될 가능성이 높다. 복수노조가 진행된다면 각 노조가 조합원들의 실리적이거나 단기적인 이익에 보다 민감해야 할 이유가 증가하기 때문에 노조의 활동 목표에서 이념적 정당성보다는 단기적이고 실용적인 목적이 강화될 수 있다(노용진, 2020). 복수노조에 의해 노동조합의 노선이 온건화된다면 사용자와의 대화도 비교적 원활하게 진행될 수 있으나 이런 사용자에 대한 노선의 변화는 기존 노조의 집행부가 교체됨으로써 가능하다. 그러나 아울러 새로운 대안 노조의 설립이나 선택에 의해서도 가능해지기 때문에 복수노조의 등장과 성장이 사용자의 노사관계 선택권을 확대함으로써 보다 온건한 방향으로의 전환을 자극할 것으로 예상된다.

이상에서 언급한 복수노조의 증가가 야기하는 노노 및 노사관계의 변화 논거에 기초하여 본 연구에서는 다음의 구체적인 가설을 형성하여 실증적으로 분석하고자 한다. 다만 가설 설정에 있어 시간적 흐름에 따른 가설이 아닌 전반적인 추론 중심으로 기술하였다.

1. 복수노조의 증가가 노조조직물에 미치는 영향

복수노조의 형성은 기존노조에서 새로운 노조로 분리(분리 노조형)되거나 기존 노조와 조직대상을 달리하는 신설노조(신규 노조형)가 형성되는 등 두 가지 경로를 예상할 수 있을 것이다. 그런데 기존 노조에서 이념적 불만으로 인해 조합원 등이 분리하여 새로운 노조를 신설하는 경우에는 노조조직물의 유의한 증가를 획득하기가 어려울 것이다(이성희, 2011). 반면 기존 노조와 조직대상을 달리하거나 직종을 달리하는 등의 이유로 신설노조가 형성된다면 복수노조의 형성이 노조조직물이 유의한 수준으로 증가하는 것이 가능할 것이다(이성희 2011; 김태기, 2009). 가령 이미 생산직 노조가 조직되어 있다가 복수노조의 허용이 이루어지면서 사무직이나 연구직을 조직대상으로 한 노조가 형성되는 경우 과거 미조직 분야였던 사무직이나 연구직으로 조직대상을 새로이 확대한 것이 되므로 사업체의 노조조직물이 상승하게 될 것이다.

만약 후자의 경로가 전자의 경로보다 일반적이라면 사업장 복수노조의 발전은 노조조직물을 유의하게 증가시킬 수 있을 것이다. 이를 판단하기 위해서는 각 연도별 정치·사회적 맥락을 고려해야 할 필요가 있을 것이다.

분리 노조형의 경우에는 기존 노조와 필연적으로 경쟁적 관계가 형성되므로 조직 내 다수노조의 지위를 잠하기 위한 선명성 경쟁이 일어날 것이다. 본 연구자는 이 선명성 경쟁이 사업체 노조조직물에는 최소한 부(-)적인 영향을 주지는 않을 것으로 판단한다. 또한 신규 노조형의 경우에는 기존 노조와 조직대상을 달리하거나 직종을 달리하므로 기존 비조합원들을 조합원들로 포섭하는 효과를 발휘할 것이므로 조직물 향상에 기여할 것으로 예측된다.

결국 위 두 가지 경로에 따라 많고 적음의 차이는 있을 수 있으나 본 연구는 전반적으로 복수노조의 증가가 노조조직물을 향상하는 것으로 추론하고 다음의 가설에 반영한다.

가설 1 : 사업장 내 복수노조 수의 증가는 노조조직물을 향상하는 것에 기여할 것이다.

2. 복수노조의 증가가 노조집중률에 미치는 영향

노조집중률이란 사업장 내에서의 조직 내 다수를 차지하는 제1노조의 조합원 수가 전체 노조원수에서 차지하는 비율을 지칭한다. 노조집중률을 통해 사업장 내 제1노조의 위상과 중요도 등을 파악할 수 있다. 우리나라 법제상 사업장에서의 창구단일화에 참여하는 전체 조합원 중 과반수 조합원을 획득한 노조에 노사관계의 대표권을 인정하는 성향이 높아, 사업장 노조집중률이 높으면 노사교섭 및 활동 등에서 다수를 점하는 제1노조의 위상과 역할이 그만큼 중요해진다(이세주, 2020; 이원희, 2015; 김태령, 2013; 최용일, 2012). 따라서 노사관계의 결과들이 제1노조의 성격과 정책적 방향에 의해 많은 영향을 받게 될 것이다. 그런데 사업장 내 복수노조의 수가 증가하면 사업장 조직의 인력이 다수의 노조로 분기되므로 노조집중률은 감소하게 되어 제1노조의 위치나 권력이 상대적으로 분산되어 약화되는 측면이 있을 것으로 예상된다. 그래서 다음과 같이 예상한다.

가설 2 : 사업장 내 복수노조 수의 증가는 노조집중률을 감소시킬 것이다.

3. 복수노조의 증가가 노사협의회 활성화에 미치는 영향

사업장 내 복수노조의 증가가 노사협의회에 직접적으로 미치는 영향에 대해서는 국내에서 거의 연구된 바가 없는 주제이기 때문에 이 내용에 대해서는 매우 탐색적인 의미로 접근해야 할 것이다. 다만 과반수 노조 중심으로 작업장 노사관계의 대표 권한을 주는 현행의 복수노조제도에 대해 많은 법제도적 측면에서의 비판이 제기되어 왔는데 그 핵심적 문제의식은 작업장에서의 과반수 노조 중심의 대표권 행사는 의견을 달리하는 소수노조(사업장에서 소수의 조합원으로 구성된 노조)나 개별 노동자들의 발언을 충분히 대변하지 못하는 한계가 있다는 점 등이다(박지순, 2018; 이원희, 2015; 유경준·박은정, 2012).

복수노조 실행의 제도적인 목적은 노동조합 설립의 자유를 보장해 줌으로써 노조활동을 활성화하여, 소수노조들의 발언도 공정성 측면에서 보장한다는 것에 있는데 이런 목적이 실제적으로는 실행되지 못하고 있다는 비판이 있다. 이

런 의미에서 이원희(2015)는 작업장에서 대표권을 갖는 다수노조(사업장에서 과반수 등 다수의 조합원을 점하는 노조)에 균형적인 발언 개진을 위해 공정대표의무를 강화할 필요가 있다고 주장한다.

사업장 내 복수노조가 증가하면 사용자와 교섭에서의 창구단일화나 교섭 분리 등 다양한 문제 등이 발생한다. 특히 사업장을 구성하는 조합원의 과반수 이상을 점한 노조들에 교섭의 발언권이 주도적으로 주어지는 현재의 제도적인 상황에서는, 소수노조들이 사업장 내에서 무시당하지 않고 자기 의견을 내고자 적극적으로 사용자와의 대화에 나설 대안적인 소통도구를 찾고자 할 것으로 보인다(전민정, 2020; 김태기, 2009). 이는 복수노조의 시행으로 말미암아 사업장에서 소수의 조합원을 점하는 노조는 노사교섭 이외에도 노사협의회 등 대안적으로 가능한 노사대화 도구를 적극적으로 활용하려는 유인을 가질 수 있음을 의미한다. 특히 노사협의회는 노사교섭에서 배제되거나 다소 무시될 수 있는 소수노조에 사용자와의 대화를 제공하는 대안적 창구 역할을 할 수 있을 것으로 보인다(전민정, 2020; 이세주, 2020; 이동진, 2013).

이세주(2020)는 노사협의회와 단체교섭은 그 목적과 배경, 당사자 등 개념을 달리하지만 단체교섭(노조)이 대변하지 못하는 상황에서는 노사협의회가 이를 보완하거나 유사한 기능을 수행할 수 있음을 주장하고 있다. 노사협의회는 소수노조의 조합원을 포함하여 비노조원을 비롯한 모든 근로자가 집단적 발언권을 보장하는 제도이기 때문에(이동진, 2013) 소수노조가 단체교섭에서의 부진한 의사개진을 노사협의회를 통해 보완하고 만회하려는 시도를 할 수 있다.

이 주제를 다룬 전민정의 연구(2020)에서는 통계적 분석과 사례연구 등을 통해, 복수노조 사업장의 경우, 단체교섭의 참여수준이 과반수 노조 또는 제1노조 등에서 높게 나타나고 있으나 제2나 제3노조 등 소수노조의 노사교섭에의 참여수준은 상대적으로 낮게 나타나고 있음을 발견하였다. 반면 소수노조의 노사협의회에의 참여수준은 단체 교섭에의 참여보다 상대적으로 높게 나타남을 확인하고 있으며 이는 소수노조가 단체교섭에서 무시되거나 배제되어 확보되지 못한 발언권을 노사협의회를 통해 보완하는 시도를 하는 것으로 해석하고 있다. 즉 사업장 내 복수노조가 증가하면 소수노조들의 노사협의회로의 참여가 높아져 노사협회의 기능적 활성화도가 향상될 것으로 보아 다음의 가설을 설정한다.

기설 3 : 사업장 내 복수노조의 증가는 노사협약회의 활성도를 향상할 것이다.

4. 복수노조의 증가가 노사대화의 원활성과 노사대립의 완화에 미치는 영향

사업장 내 복수노조의 증가는 사용자의 노조 선택지에 대한 다양성을 증가시키는 요인이 되므로 사용자가 원하는 노사관계 방향으로의 분위기 전환에 기여할 것으로 보인다. 대체로 사용자는 노조 설립을 피할 수 없다면 사업장의 노사관계를 대화와 협력의 분위기로 전환하거나 유지하는 것을 선호하는 경향이 있다. 사용자는 사업장 복수노조가 증가하면 노사대립의 분위기를 완화하고 온건한 노사관계를 유인하는 방향으로 노력할 것이다. 사업장에 복수노조가 증가하면 창구단일화 요구나 교섭구조 분리 등을 통해 사용자가 개입할 옵션이 증가하므로 보다 사용자가 원하는 방향으로 노사관계를 유인하는 것이 이전보다 용이해진다(이원희, 2015; Gall, 1994). 따라서 사측이 그간 대립적 노사관계를 경험해왔다면 이를 보다 협력적이고 온건한 방향으로 전환하려 하거나 심지어 과거 전투적인 노조를 좀 더 온건한 노조로 대체하려는 노력을 다방면으로 할 것으로 보인다.

한편 노측의 입장에서 보면 현장에 새로운 노조가 생기면 복수노조 교섭창구 단일화를 둘러싸고 노조 간 경쟁이 벌어지고 조직력의 결집이 되지 않아 사용자를 압박할 만큼의 힘을 가질 수 없으며 노조의 주장을 관찰하기 위한 쟁의 행위를 벌이기가 쉽지 않을 것이다(이원희, 2015; 김종규, 2013). 노동조합 측은 현장의 요구에 보다 민감해져야 하며 이념적 명분보다는 현장의 실리적 요구에 더 민감해져야 하는 이유가 생긴다. 따라서 노조 측은 사용자에 대한 쟁의 행위보다는 실리적인 측면의 대화 노력에 주력하게 될 것이다.

이 같은 조건들은 사업장의 노사관계를 이념적 명분보다는 실리적 대화에 민감한 방향으로 변화시킬 것이다.

기설 4 : 사업장 내 복수노조의 증가는 노사대립을 완화하고 노사 간 대화를 증진시킬 것이다.

5. 복수노조의 증가가 노조 교섭성과에 미치는 영향

노조의 교섭력이란 교섭 등에서 사용자가 노조의 요구를 수용하게 하는 능력과 힘을 의미한다. 즉 교섭력이란 어느 일방이 자신의 교섭조건에 동의하도록 상대방을 이끌어 내는 능력이다(김동원, 2020). 이는 노조의 교섭성과에 반영되어 나타난다.

복수노조가 발달하면 노조의 교섭성과에 어떤 영향을 주는지에 대해서는 주로 부(-)적인 영향을 준다고 보는 것이 기존 선행연구들의 일반적인 흐름으로 보인다. 물론 일부 사례연구에서 이와 반대로 복수노조가 교섭성과에 정(+)적 영향을 주기도 한다는 결론을 주장하는 바도 있다. 예를 들면 허인·임상훈(2019)은 단일노조의 위상을 가지고 있었던 서울메트로공사의 노조에 비해 단결력에서 파편화된 복수노조들이 난립했던 서울도시철도공사노조들이 상대적으로 더 나은 교섭성과를 도출하였다는 결과를 보고하면서 이런 결과가 공공기관의 노사관계 다면성이란 특징으로부터 나올 수 있다는 점과 다수노조의 지위를 얻고자 한 선명성 경쟁이 노조교섭력 향상의 보완적 효과를 가져올 수 있다는 점도 제기하였다. 이 주장은 노조 간의 선명성 경쟁이 결국 노조에게 피로도를 증가시켜 자원의 손실을 가지고 오는지 아니면 보완적으로 작용하여 자원의 강건함을 오히려 강화해 주는지에 대한 논쟁을 야기한다.

본 연구는 허인·임상훈(2019)의 주장이 당시 정치적인 맥락을 반영한 공공기관에서의 사례로서 향후 일반화될 수 있는 것은 아니라는 점에서, 복수노조들이 사업장에서의 다수노조가 되려는 과정에서 자원의 누수가 일어날 수 있다는 입장에 기초하여 가설을 설정하고자 한다. 대부분 기존 연구들은 일반적으로 이 입장을 지지하고 있다(이원희, 2015; 이성희, 2011; 전인, 2009).

그러나 이 연구들이 2011년 전후로 이루어진 초기 연구인 점을 감안하면 그 당시의 노사관계 맥락을 반영한 것으로 볼 수 있으며 2015년, 2017년 등 시간적 흐름에 따른 변화에 대해서는 연구가 이뤄진 바가 없어 사실상 선불리 결과를 단정할 수 없다.

이원희(2015)는 복수노조 상황에서 다수노조 중심적 창구단일화가 노사관계의 안정화에 기여하고 있는지를 사례분석을 통해 접근하고 있는바, 복수노조가

초래하는 조직률 경쟁이 상호 교섭력을 강화하는 보완적 영향보다는 교섭력의 약화, 즉 누수효과가 더 두드러지는 것으로 결론을 맺고 있다.

노조의 교섭은 노사 양측 간 교섭과 노조들 내 내부적 의견조율과정으로서의 내부 교섭으로 구분될 수 있다. 그런데 복수노조의 성장은 노조의 내부 교섭과 노조 간의 내부 교섭 등에도 상당한 조율 비용 등을 초래할 것으로 보인다. 복수노조가 발전하면 사업장 내 여러 가지 다양한 이해관계를 가진 집단들이 구성되어 단일노조보다는 노조 내부의 이견을 조율하고 통일해 내기가 매우 어려워지기 때문이다.

물론 이 현상은 복수노조 실행의 초기일수록 보다 두드러질 것으로 보이지만, 본 연구가 앞서 전제하였듯이 시간의 흐름에 대한 가설이 아니라 전반적인 추론 중심의 가설에 주력한다는 점에서, 매우 탐색적인 차원으로 복수노조제도의 실행이 노조 내의 자원을 누수한다는 입장을 취한다.

이에 따라 본 연구에서는 복수노조가 증가하면 사업장 내 다수의 노동조합이 제1노조가 되고자 하는 경쟁으로 인해 노동자 간의 결속력이 와해되는 등 노조의 단결능력 등이 떨어지고 이것이 교섭성파에 부(-)적인 영향을 줄 것으로 예상된다. 즉 사업장에 복수노조의 수가 증가하면 노노 간의 조정 및 갈등 비용이 증가함으로써 사용자 측에 강제하는 노조의 능력이 분산되어 약화될 것으로 본다. 이를 다음의 가설에 반영하였다.

가설 5 : 사업장 내 복수노조 수의 증가는 노조 교섭성파를 약화시킬 것이다.

Ⅲ. 연구방법

1. 분석자료

분석자료는 한국노동연구원의 사업체패널자료로부터 추출되었다. 한국노동연구원의 사업체패널자료는 2005년부터 2년 간격으로 수집되어 2017년까지 총 7차례의 자료로 구성되어 있다. 우리는 2011년(3차), 2013년(5차), 2015년(6차),

2017년(7차)의 4개년치 자료를 분석에 사용하였는데 이는 사업체의 복수노조가 공식적으로 시행된 시기가 2011년 7월부터이기 때문이다. 우리는 2011년부터 2017년까지 2년 간격의 설문조사를 빠지지 않고 응답하였으며 노조가 있는 사업체 중 30인 이상인 사업체를 추출하였다. 그 결과 261개의 사업체 개체를 중심으로 한 균형패널자료를 형성하였다. 우리는 이 균형패널자료를 중심으로 본 주제를 분석하였지만 변수의 구성상 나타난 결측치로 인해 각 분석 모델에서 항상 완벽한 균형패널자료의 구조를 유지한 것은 아니다.

2. 분석방법

본 연구는 이상의 표본을 기초로 해 연도별 횡단면분석과 패널분석을 각각 실행하여 각 분석을 주제별로 비교함으로써 분석결과의 시사점을 도출하고자 하였다. 패널분석의 장점은 횡단면분석이나 합동 OLS(Pooled OLS)에 비해 관찰되지 않거나 통제되지 못한 개체의 특이성을 분석 모델에 반영하여 통제할 수 있다는 점에 있다. 본 분석에서는 확률효과모델보다는 고정효과모델을 중심으로 분석결과를 도출하고 정리하였다. 확률효과분석모델은 사업체 개체의 특이성에서 발생하는 오차항을 확률변수로 간주하는 반면 고정효과분석 모델은 확률변수가 아닌 추정해야 할 고정적인 모수(Parameter)로 간주한다. 확률효과 모델은 이 오차항을 설명변수와 상관성이 없다는 것을 가정하고 사업체 개체 내 정보와 개체 간 정보를 가중치를 적용하여 분석에 활용하는 반면 고정효과 분석모델은 개체 내 정보(시간대별 변이)만을 활용하여 결과를 도출하기 때문에 각 개체가 가진 특이성을 비교적 효과적으로 통제한다는 장점이 있다. 본 연구에서는 고정효과분석모델을 중심으로 분석결과를 보고하였다.

3. 변수의 구성

본 분석의 독립변인은 사업장 내 노조의 수이다. 변수의 측정 관련 내용은 <표 1>에 자세히 정리하고 있다.

우리는 종속변수로 노조조직률, 노조집중률, 노사협의회 활성화, 노사협상의 원활성, 노사대립성, 노조의 교섭성과 등을 도입하였다.

〈표 1〉 변수의 측정

변수명		측정 내용	기타
종속 변인	노조조직률	전체 조합원 수/전체 근로자 수	인사노무자 응답
	노조집중률	제1노조 조합원 수/전체 노조원 수	인사노무자 응답
	노사협 활성화도	“작년 한 해 동안 노사협의회가 실질적으로 활용되었는지”에 대해 1=완전히 유명무실함, 5=매우 실질적으로 운영됨 등으로 측정	인사노무자 응답
	노사협상의 원활성	“협상은 노사가 신뢰하는 분위기에서 이루어진다”에 대해 1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다 등으로 측정	제1노조 대표자
	노사갈등정도	“노사는 사소한 일로 자주 다툰다.”, “노사는 서로 적대적이다”에 대해 1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다 등으로 응답한 후 이를 평균함.	제1노조 대표자가 응답
	노조의 교섭성과	작년(2017년) 단체교섭(임금협약과 단체협약개정과 관련)에서 사측이 양보한 정도를 1=전혀 양보가 없었다, 4=모두 양보를 하였다 등으로 측정함	제1노조 대표자 응답
독립 변인	노조의 수	사업장 노조의 수	
	log(고용규모)	전체 근로자 수(epq1011)의 로그값	
	경쟁정도	“작년 한 해 동안 주력 제품(서비스)의 국내시장에서의 경쟁정도”를 1=경쟁이 매우 약했다, 5=경쟁이 매우 심했다 등으로 측정	
	주력제품의 시장 수요 상황	“작년 한 해 동안 주력 제품의 시장 수요 상황”이 1=시장수요는 빠르게 줄어들었다. 5=시장 수요는 빠르게 늘어났다 등으로 측정	
통계 변인	해외 수익 비중	전체 수익에서 해외 수익이 차지하는 비율	
	외국인 지분	전체 자본(주식)에서 외국인 지분 비율	
	2013년 가변수 2015년 가변수 2017년 가변수	2011년을 기준으로 한 2013 가변수, 2015 가변수, 2017 가변수로 투입됨	
	민주노총 가변수 미가맹 가변수	제1노조가 소속된 연합단체가 한노총인 경우를 기준으로 해 민주노총 가변수와 미가맹 가변수를 형성하여 투입함.	
	산별노조 가변수 지역노조 가변수	제1노조가 기업별 조직인 경우를 기준으로 하여 산업별 조직가변수(산별노조의 지부)와 지역별 조직가변수(지역별 노조의 지부)를 형성하여 투입함.	

노조조직률은 사업체 내의 전체 근로자 수에서 전체 노조원 수의 비율로 산출되었다. 노조집중률은 전체 노조원 중 가장 다수를 차지하는 제1노조에 소속된 조합원 수의 비율로 측정되었다. 노사협의회 활성화는 ‘노사협의회가 실질적으로 활용된 정도’를 5점 척도(1=완전히 유명무실함, 5=매우 실질적으로 운영됨)로 구성된 질의에 대해 인사노무관리자가 응답한 자료를 사용하였다. 노사대립성은 “노사는 사소한 일로 다툰다”, “노사는 서로 적대적이다”의 두 문항에 대해 5점 척도로 노조대표자(제1노조 대표)가 응답한 것을 평균하여 산출하였다. 노사협상의 원활성은 “협상은 노사가 신뢰하는 분위기에서 이루어진다”에 대해 노조 대표자가 5점 척도로 응답한 것으로 측정하였다. 노조의 교섭 성과는 “단체교섭 관련하여 사측이 양보한 정도”를 4점 척도(1=전혀 양보가 없었다, 4=모두 양보를 하였다)로 노조대표자가 응답한 것을 변수로 사용하였다.

본 연구에서의 통제변인으로는 고용규모, 국내시장 경쟁정도, 주력제품 시장 상황, 해외수익비중, 외국인 지분 상급단체, 지역단체 등을 포함하였다. 고용규모는 회사가 고용하고 있는 전체 근로자 수이며 이후 분석에 투입할 때에는 로그값으로 변환하게 된다. 국내시장 경쟁정도는 한 해 동안 주력제품(서비스)의 국내시장 경쟁정도를 5점 척도(1=경쟁이 매우 약했다, 5=경쟁이 매우 심했다)로 응답한 것을 사용하였다. 주력제품 시장상황은 “한 해 동안의 주력제품의 시장수요상황을 5점 척도(1=시장수요는 빠르게 줄어들었다, 5=시장수요는 빠르게 늘어났다)로 응답한 것을 사용하였다. 해외수익비율은 전체수익에서 해외에서 벌어들인 수익이 차지하는 비율로 산출되었다. 외국인 지분은 전체 주식에서 외국인 지분의 비율을 의미한다.

이외에도 회귀분석에서는 상위연맹가입 등의 여부 등을 가변수로 만들어 투입하였다. 한국노총 가입사업장을 기준으로 하여 민주노총 소속 가변수와 상위단체 미가맹 노조 가변수 두 가지를 형성하였다. 또한 노조 가입형태를 통제변인으로 포함하는데 제1노조가 기업별 노조인지를 기준으로 하여 산업별 조직 가변수(산별노조의 지부), 지역별 조직 가변수(지역별 노조의 지부)를 형성하여 회귀분석에 투입하게 된다.

IV. 분석결과

1. 연도별 평균, 편차 등 기술통계

연도별 각 변수의 평균과 편차 등 기술통계를 <표 2>에 정리하였다. 사업장 내의 노조 수는 2011년 평균 1.13개, 2013년 1.142개, 2015년 1.149개, 2017년 1.188개로 시간이 진행됨에 따라 증가하고 있다. 그러나 전반적인 노조조직

<표 2> 연도별 평균, 편차 등 기술통계

변수명	2011 (N=261개)	2013 (N=261)	2015 (N=261)	2017 (N=261)
노조조직률(%)	.623(.243)	.619(.244)	.617(.240)	.613(.250)
노조집중도(%)	.978(.079)	.978(.075)	.968(.113)	.971(.092)
노협 활성정도 (5점 척도)	4.061(.854)	4.060(.907)	3.822(.898)	3.824(.875)
노사협상 원활정도 (5점 척도)	3.667(.818)	3.663(.729)	3.751(.682)	3.870(.817)
노사 대립정도 (5점 척도)	2.232(.797)	2.159(.762)	2.238(.781)	2.178(.871)
노조 교섭성과 (4점, 사측 양보정도)	2.657(.60)	2.665(.59)	2.762(.56)	2.728(.54)
사업장 내 (복수)노조의 수(개)	1.130(.445)	1.142(.391)	1.149(.407)	1.188(.540)
시장수요 (5점 척도)	2.958(.982)	2.923(.954)	2.973(.893)	2.920(.960)
국내경쟁정도 (5점 척도)	3.866(.953)	3.873(.994)	3.854(.824)	3.854(.824)
해외수익 비중(%)	13.502(23.208)	13.344(22.686)	11.174(19.989)	12.187(22.061)
고용규모(명)	501.48(730.52)	504.21(711.26)	493.20(678.73)	492.60(689.50)
민주노총 소속 가변수	.215(.411)	.210(.408)	.211(.408)	.215(.411)
미가맹 가변수	.126(.332)	.126(.332)	.172(.378)	.176(.382)
산별소속 가변수	.352(.478)	.349(.477)	.334(.473)	.383(.487)
지역소속 가변수	.069(.254)	.069(.254)	.050(.218)	.069(.254)

주: 평균(표준편차)로 제시됨.

률의 평균은 2011년 62.3%, 2013년 61.9%, 2015년 61.7%, 2017년 61.3%로 시간이 진행됨에 따라 조금씩 감소하였다. 노조집중도는 2011년과 2013년, 각 97.8%였고 2015년 96.8%로 소폭 하락했지만 2017년도에는 97.1%로 소폭 상승하였다. 민주노총 소속 가변수를 보면 2011년과 2013년까지 소폭 하락하였지만 2015년과 2017년에는 소폭 상승하여 2011년 수준의 비율(21.5%)을 유지하고 있는 것으로 나타났다. 이는 한국노총 소속 사업장의 숫자에 비해 약 21.5%가 민주노총 소속 사업장이란 의미로 민주노총 소속 사업장이 대부분 대규모의 사업장으로 구성되어 있다는 점을 추측케 한다. 또한 2011년 직후 2015년까지 복수노조 시행 초기에는 민주노총 소속 사업장이 소폭 하락하다가 2017년에는 다시 반등하여 예전의 수준을 회복함을 볼 수 있는데 이는 이미 복수노조 시행 직전의 김태기(2009), 이성희(2011) 등에서 예상했듯이, 복수노조 시행 초기(2011~2013)에는 민주노총 등 전투적인 사업장에서 노조들이 분기하는 경향이 있었음을 추측케 한다.

산별 소속 가변수는 2011년에서 2015년까지 감소하다가 2017년 급상승하게 되는데 이는 민주노총 가변수의 증가와 더불어 해석될 수 있다. 즉 2011년에서 2017년까지 민주노총 사업장의 증감과 산별 소속 가변수의 증감이 상호 관련되는 것으로 추측한다. 즉 민주노총 소속의 복수노조가 증가하면 이 노조는 주로 산별노조 소속인 경우가 많다는 의미가 된다.

우리는 좀 더 자세히 복수노조가 사업장의 노사관계에 미치는 영향을 관찰하기 위해 연도별 OLS 회귀분석 결과와 개체의 특이성과 시간(연도)의 특이성을 통제한 이원고정효과 분석결과를 대조하여 분석하였다.

2. 연도별 회귀분석 결과와 이원고정효과 비교 분석

<표 3>은 사업장 내 복수노조의 증가가 노조조직률에 미치는 영향을 연도별 회귀분석과 이원고정효과 분석결과를 상호비교하고 있다. 연도별 분석에서는 사업장 내 노조 수 증가가 2011년, 2013년, 2015년 당시에는 유의한 영향을 주지 못하다가 2017년도에만 10% 단측검증 수준에서 정(+)적인 방향으로 유의할 뿐이다. 그러나 이원고정효과 분석결과에서는 복수노조의 수가 1단위 증가할

때 노조조직률은 0.058단위가 증가하는 것으로 나타나고 있고 양측검증기준 ($p < .001$)으로 매우 유의한 수준이다. 이원고정효과모델에서는 가설 1에서 예측한 바대로 복수노조의 증가는 노조조직률에 정(+)적 영향을 주는 것으로 나타났다.

〈표 3〉 복수노조가 노조조직률에 미치는 영향

	종속변수: 노조조직률				이원고정효과 분석결과
	2011	2013	2015	2017	
시장수요 (5점 척도)	-.008 (.017)	.002 (.017)	.008 (.017)	.0007 (.0169)	.009 (.004)*
국내경쟁정도 (5점 척도)	-.029 (.016)‡	-.012 (.016)	-.054 (.019)**	-.014 (.019)	.003 (.005)
해외수익 비중	.0006 (.0008)	.001 (.0008)	.0011 (.0008)	-.00002 (.0009)	-.00003 (.0003)
Log (고용규모)	.008 (.015)	-.013 (.016)	-.014 (.016)	.009 (.017)	-.057 (.016)**
민주노동 가변수	-.023 (.043)	-.034 (.042)	-.066 (.043)†	-.069 (.045)†	-.002 (.025)
미가맹 가변수	-.015 (.047)	-.023 (.046)	.046 (.039)	.028 (.041)	-.011 (.021)
산별노조 지부(회)가변수	.009 (.036)	.014 (.036)	.025 (.031)	.011 (.035)	-.005 (.010)
지역노조지부 (회) 가변수	.014 (.057)	.009 (.058)	-.029 (.064)	.042 (.064)	-.013 (.017)
2013 가변수	-	-	-	-	-.0043 (.0086)
2015 가변수	-	-	-	-	-.006 (.009)
2017 가변수	-	-	-	-	-.013 (.009)†
(복수)노조의 수(개)	.025 (.033)	.023 (.039)	.017 (.035)	.037 (.028)†	.058 (.013)***
F값(유의도)	F(59, 201) =2.66***	F(59, 201) =2.84***	F(59, 197) =3.01***	F(59, 191) =2.73***	F(12, 757) =3.09***
개체 수	-	-	-	-	261
관측 수	261	261	257	251	1,030

주: 비표준화계수(표준오차) 유의확률로 제시됨. † $p < 0.1$ (단측검증), ‡ $p < 0.1$ (양측검증), * $p < .05$ (양측검증), ** $p < .01$ (양측검증), *** $p < .001$ (양측검증), 연도별 분석에는 표준산업분류의 업종 분류를 통제하였으나 지면상 표시하지 않음.

<표 4>는 복수노조가 노조집중률에 미치는 영향을 연도별 분석과 이원고정효과 분석결과를 비교하여 정리한 것이다. 2011년부터 2017년까지 연도별 횡단면

<표 4> 복수노조가 노조집중률에 미치는 영향

	종속변수: 노조집중률				이원고정효과 분석결과
	2011	2013	2015	2017	
시장수요 (5점 척도)	.004 (.004)	.006 (.004)†	.007 (.007)	-.001 (.005)	.003 (.002)
국내경쟁정도 (5점 척도)	.005 (.003)†	-.004 (.004)	-.003 (.008)	.002 (.006)	.0045 (.0026)‡
해외수익비중	-.0001 (.0002)	-.0003 (.0002)†	-.0001 (.0003)	-.0004 (.0002)†	-.0002 (.00014)
Log (고용규모)	.005 (.003)†	.0042 (.0035)	.003 (.006)	.007 (.005)†	.007 (.008)
민주노총 가변수	.002 (.009)	.006 (.009)	.053 (.018)**	.017 (.013)†	-.007 (.012)
미가맹 가변수	-.011 (.010)	-.003 (.010)	.023 (.016)†	-.003 (.012)	.002 (.010)
산별노조 지부(회) 가변수	-.011 (.008)†	.003 (.008)	-.016 (.013)	-.0008 (.010)	-.010 (.005)*
지역노조지부 (회) 가변수	-.013 (.012)	-.0097 (.0130)	-.005 (.026)	-.007 (.019)	.003 (.009)
2013 가변수	-	-	-	-	.0007 (.004)
2015 가변수	-	-	-	-	-.0078 (.004)‡
2017 가변수	-	-	-	-	-.00001 (.004)
(복수)노조의 수(개)	-.144 (.007)***	-.145 (.008)***	-.184 (.015)***	-.130 (.008)***	-.125 (.006)***
F값(유의도)	F(59, 201) =10.86***	F(59, 201) =8.31***	F(59, 197) =5.08***	F(59, 191) =6.58***	F(12, 757) =34.93***
개체 수	-	-	-	-	261
관측 수	261	261	257	251	1,030

주: 비표준화계수(표준오차) 유의확률로 제시됨. † p<0.1(단측검증), ‡ p<0.1(양측검증), * p<.05(양측검증), ** p<.01(양측검증), *** p<.001(양측검증), 연도별 분석에는 표준산업분류의 업종 분류를 통제하였으나 지면상 표시하지 않음.

분석에서는 모두 매우 유의한 수준($p < .001$)에서 사업장 복수노조가 증가하면 노조집중률이 낮아진다는 것을 보고하고 있다. 또한 이 같은 경향은 4개년 치 자료를 모아 분석한 이원고정효과 분석에서도 비슷하게 나타났다. 이원고정효과 분석결과에서는 가설 2에서 예측한 바대로 사업장 내 복수노조의 1단위 증가는 노조집중률을 12.5% 정도 저하시킨다는 것을 보고한다.

<표 5>는 복수노조가 노사협의회 활성화에 미치는 영향을 연도별 분석과 이원고정효과 분석결과를 비교하여 정리한 것이다. 연도별 분석에서는 2013년과 2017년 분석결과에서 복수노조의 증가가 노사협회의 활성화도를 증가하는 것으로 나타났으며 4개년치의 패널 고정효과에서도 같은 현상을 발견할 수 있다. 패널고정효과 모형에서는 가설 3에서 예상한 바대로, 사업장 내 복수노조 1단위의 증가가 약 23.9% 정도의 노사협의회 활성화도를 높임을 보고한다.

<표 5> 복수노조가 노사협의회 활성화에 미치는 영향

	종속변수: 노사협의회 활성화도				이원고정효과 분석결과
	2011	2013	2015	2017	
시장수요 (5점 척도)	.014 (.067)	.009 (.075)	-.009 (.073)	.038 (.067)	.003 (.033)
국내경쟁정도 (5점 척도)	.109 (.064)‡	-.062 (.069)	.077 (.085)	-.086 (.077)	.033 (.040)
해외수익비중	.003 (.003)	-.004 (.004)	-.0007 (.004)	.005 (.003)‡	.001 (.002)
Log (고용규모)	.146 (.061)*	.048 (.069)	.138 (.068)*	-.0007 (.066)	.181 (.124)
민주노총 가변수	-.019 (.176)	.094 (.190)	-.074 (.188)	-.159 (.181)	.053 (.191)
미가맹 가변수	.298 (.186)‡	.042 (.205)	-.048 (.170)	.005 (.161)	-.199 (.159)
산별노조 지부(회) 가변수	.038 (.143)	-.0005 (.160)	-.274 (.136)*	.079 (.141)	.048 (.080)
지역노조지부 (회) 가변수	-.030 (.223)	.080 (.264)	-.087 (.278)	.180 (.262)	.031 (.135)

<표 5>의 계속

	종속변수: 조사협의회 활성화도				이원고정효과 분석결과
	2011	2013	2015	2017	
2013 가변수	-		-	-	-0.003 (.067)
2015 가변수	-		-	-	-0.228 (.067)***
2017 가변수	-		-	-	-0.221 (.068)***
(복수)노조의 수(개)	.047 (.130)	.374 (.178)*	.052 (.156)	.392 (.112)**	.239 (.097)*
F값(유의도)	F(56, 188) =1.73**	F(57, 191) =1.12	F(59, 195) =1.44*	F(59, 186) =1.64**	F(12, 732) =3.30***
개체 수	-	-	-	-	261
관측 수	245	249	255	246	995

주: 비표준화계수(표준오차) 유의확률로 제시됨. † p<0.1(단측검증), ‡ p<0.1(양측검증), * p<.05(양측검증), ** p<.01(양측검증), *** p<.001(양측검증), 연도별 분석에는 표준산업분류의 업종 분류를 통제하였으나 지면상 표시하지 않음.

<표 6>은 복수노조의 증가가 노사대립성에 미치는 영향을 연도별 분석과 이원고정효과 결과를 비교한 것이다. 연도별 분석에서 특이한 점은 복수노조가 허용된 초기 시점에서 복수노조가 노사대립성에 미친 영향은 유의하지 않은 수준이지만 정(+)적인 방향이란 점이다. 그러나 이 영향은 2015년과 2017년에는 오히려 부(-)적 방향으로 전환하였다는 점이다. 특히 2017년의 연도별 분석에서는 부(-)적 영향이 10% 수준(양측검증)에서 유의하다. 이는 복수노조가 도입된 초기 혼란으로 인해 노사관계의 대립성이 증가하였지만 어느 정도 시기가 지나 안정화됨으로써 복수노조가 노사대립성을 완화하는 방향으로 전환되었다고 해석될 수 있을 것으로 본다. 이원고정효과 분석결과에서는 10% 유의수준(단측검증)에서 복수노조의 증가가 노사대립성을 감소시켰다. 이 결과가 한계적 유의수준이란 점에서 가설 4를 지지하는 증거라고는 할 수 없지만 복수노조 시행이 노사 간 대립과 갈등을 부추길 수 있다는 주장이 복수노조 시행 직전에 다수의 학자들에 의해 제기되었지만 시간이 지나 안정기에 접어들면 오히려 복수노조의 이런 부정적 효과가 완화될 수 있음을 보여주는 결과일 것으로 추론한다.

〈표 6〉 복수노조가 노사대립성에 미치는 영향

	종속변수 : 노사대립성				이원고정효과 분석결과
	2011	2013	2015	2017	
시장수요 (5점 척도)	-.037 (.060)	-.046 (.064)	-.085 (.064)†	.041 (.074)	.039 (.034)
국내경쟁정도 (5점 척도)	.027 (.057)	-.010 (.059)	-.212 (.075)**	-.026 (.084)	-.057 (.041)
해외수익 비중	.00004 (.0027)	-.0002 (.003)	-.002 (.003)	-.003 (.004)	-.0035 (.0022)†
Log (고용규모)	.031 (.055)	.078 (.059)†	.041 (.060)	.079 (.073)	-.112 (.128)
민주노총 가변수	.457 (.151)**	.228 (.159)†	.337 (.166)*	.465 (.197)*	.317 (.192)†
미가맹 가변수	.262 (.164)†	-.044 (.175)	-.098 (.150)	-.136 (.176)	.013 (.164)
산별노조 지부(회)가변수	-.149 (.127)	.122 (.137)	-.201 (.120)‡	-.081 (.154)	-.105 (.081)
지역노조지부 (회) 가변수	.215 (.202)	.069 (.220)	-.081 (.246)	.041 (.279)	.069 (.135)
2013 가변수	-	-	-	-	-.066 (.066)
2015 가변수	-	-	-	-	-.004 (.068)
2017 가변수	-	-	-	-	-.042 (.068)
(복수)노조의 수(개)	.015 (.116)	.020 (.149)	-.012 (.138)	-.218 (.122)‡	-.139 (.099)†
F값(유의도)	F(59,201) =1.89***	F(59, 201) =.83	F(59, 197) =1.31‡	F(59, 191) =.73	F(12, 757) =1.44
개체 수	-	-	-	-	261
관측 수	261	261	257	251	1,030

주: 비표준화계수(표준오차) 유의확률로 제시됨. † p<0.1(단측검증), ‡ p<0.1(양측검증), * p<.05(양측검증), ** p<.01(양측검증), *** p<.001(양측검증), 연도별 분석에는 표준산업분류의 업종 분류를 통제하였으나 지면상 표시하지 않음.

〈표 7〉은 사업장 내 복수노조의 증가가 노사협상의 원활성에 미치는 영향을 연도별 분석과 이원고정효과 분석결과를 비교한 것이다. 연도별 분석에서 특이한 점은 복수노조가 허용된 초기(2011~15년)에는 복수노조의 증가가 노사협상의 원활성을 저하하는 요소로 나타나고 있으나 2017년에는 반대로 복수노조의

증가가 노사협상의 원활성을 개선하는 요소로 나타난다는 것이다. 아울러 패널 분석 결과에서도 한계적 유의수준($p < .1$, 단측검증)에서 복수노조가 노사협상의 원활성을 향상하는 작용을 하고 있다. 이 내용은 복수노조가 노사대립을 완화하고 노사협상의 원활성을 향상한다는 내용의 가설 4를 한계적 수준에서 지지하는 결과이다.

〈표 7〉 복수노조의 증가가 노사협상의 원활성에 미치는 영향

	종속변수: 노사협상의 원활성				이원고정효과 분석결과
	2011	2013	2015	2017	
시장수요 (5점 척도)	.021 (.061)	.009 (.056)	-.019 (.053)	.075 (.068)	.006 (.030)
국내경쟁정도 (5점 척도)	-.010 (.059)	.010 (.053)	-.040 (.063)	-.134 (.077) [†]	-.026 (.037)
해외수익 비중	-.0007 (.003)	.003 (.003)	-.001 (.002)	.003 (.003)	-.00002 (.002)
Log (고용규모)	-.074 (.057) [†]	.019 (.053)	.002 (.050)	-.006 (.067)	-.030 (.114)
민주노총 가변수	-.266 (.158) [‡]	-.141 (.142)	-.108 (.137)	-.315 (.181) [†]	.039 (.171)
미가맹 가변수	-.111 (.172)	.028 (.156)	.069 (.126)	.149 (.162)	.147 (.147)
산별노조 지부(회) 가변수	-.008 (.133)	-.105 (.122)	.113 (.100)	.091 (.141)	.039 (.072)
지역노조지부 (회) 가변수	.125 (.212)	-.049 (.197)	-.515 (.205) [*]	-.160 (.256)	-.347 (.120) ^{**}
2013 가변수	-	-	-	-	-.004 (.059)
2015 가변수	-	-	-	-	.064 (.060)
2017 가변수	-	-	-	-	.193 (.061) ^{**}
(복수)노조의 수(개)	-.306 (.120) [*]	-.218 (.133) [†]	-.043 (.115)	.208 (.112) [‡]	.117 (.089) [†]
F값(유의도)	F(59, 201) =1.69 ^{**}	F(59, 201) =1.46 [*]	F(59, 197) =1.71 ^{**}	F(59, 191) =.89	F(12, 757) =2.46 ^{**}
개체 수	-	-	-	-	261
관측 수	261	261	257	251	1,030

주: 비표준화계수(표준오차) 유의확률로 제시됨. [†] $p < 0.1$ (단측검증), [‡] $p < 0.1$ (양측검증), ^{*} $p < 0.05$ (양측검증), ^{**} $p < 0.01$ (양측검증), ^{***} $p < 0.001$ (양측검증), 연도별 분석에는 표준산업분류의 업종 분류를 통제하였으나 지면상 표시하지 않음.

<표 8> 복수노조가 노조 교섭성과(사측의 교섭상 양보정도)에 미친 영향

	종속변수: 노조 교섭성과				이원고정효과 분석결과
	2011	2013	2015	2017	
시장수요 (5점 척도)	-.028 (.049)	.008 (.049)	.060 (.046)†	.044 (.042)	.018 (.024)
국내경쟁정도 (5점 척도)	-.055 (.049)	-.032 (.048)	-.127 (.054)*	-.060 (.048)	-.032 (.030)
해외수익비중	-.001 (.002)	.0009 (.0023)	.00002 (.0023)	.006 (.002)**	-.002 (.002)
Log (고용규모)	-.032 (.048)	-.068 (.046)†	-.060 (.044)†	-.007 (.042)	.168 (.097)‡
민주노총 가변수	-.237 (.127)‡	-.241 (.123)‡	-.004 (.119)	-.140 (.113)	-.072 (.140)
미가맹 가변수	.073 (.146)	.117 (.130)	-.019 (.109)	.194 (.101)‡	.115 (.121)
산별노조 지부(회)가변수	-.115 (.112)	.122 (.106)	-.093 (.087)	.101 (.089)	-.021 (.057)
지역노조지부 (회) 가변수	-.161 (.169)	-.297 (.185)†	-.058 (.178)	-.262 (.160)†	-.189 (.095)*
2013 가변수	-	-	-	-	.197 (.050)
2015 가변수	-	-	-	-	.098 (.049)*
2017 가변수	-	-	-	-	.078 (.050)†
(복수)노조의 수(개)	-.056 (.123)	-.154 (.114)†	-.182 (.099)‡	.005 (.070)	.013 (.074)
F값(유의도)	F(57, 172) =1.25	F(58, 168) =1.60*	F(59, 197) =1.18	F(59, 191) =1.32‡	F(12, 692) =1.63‡
개체 수	-	-	-	-	261
관측 수	230	227	257	251	965

주: 비표준화계수(표준오차) 유의확률로 제시됨. † p<0.1(단측검증), ‡ p<0.1(양측검증), * p<0.05(양측검증), ** p<0.01(양측검증), *** p<0.001(양측검증), 연도별 분석에는 표준산업분류의 업종 분류를 통제하였으나 지면상 표시하지 않음.

<표 8>은 복수노조가 노조 교섭성과에 미친 영향을 연도별 횡단면분석과 이원고정효과 분석결과와 비교한 것이다. 연도별 분석에서 특이한 점은 복수노조 시행 초기에는 복수노조가 노조 교섭성과에 대해 부(-)적 영향을 주지만 2017

년에는 부(-)적 영향의 유의성이 없어지고 별다른 영향력이 나타나지 않는다는 점이다. 2013년과 2015년 분석에서는 복수노조가 노조의 교섭성과에 대해 부(-)적 영향을 주지만 2017년도와 고정효과 패널분석에서는 이런 유의성이 없어졌다.

3. 분석결과의 정리

<표 9>는 복수노조의 증가가 노조조직률, 노조집중률, 노협활성도, 노사대립성, 노사협상원활성, 노조의 교섭성과에 미치는 영향을 분석한 결과를 요약한 것이다.

첫째, 복수노조가 노조조직률에 미치는 영향은 연도별 분석에서는 2017년 분석에서만 정(+)적 유의성이 나타났고 4개년치의 패널분석에서는 유의하게 정(+)적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 즉 복수노조는 연도별 자료 초기에는 노조조직률 상승에 영향을 주지 못했지만, 4개년 패널자료 분석에서는 노조조직률의 상승에 기여하였다.

둘째, 복수노조가 노조집중률에는 연도별 분석과 패널분석 모두에서 부(-)적인 영향을 미쳤다. 이는 복수노조가 증가하면 사업장에서의 제1노조의 영향력이 감소한다는 의미로 해석된다.

셋째, 연도별 분석과 패널분석에서 대체적으로 복수노조는 노사협회의 활성도를 향상하는 것으로 나타나고 있다. 연도별 분석에서는 2013년과 2017년에서 복수노조는 노사협회의 활성정도에 정(+)적 영향을 미쳤다. 그러나 2011년과 2015년도에서도 유의한 수준은 아니지만 복수노조가 노사협회에 미치는 영향의 방향성은 정(+)의 방향이었음을 주목할 필요가 있다. 이런 결과를 종합하면 대체로 복수노조는 노사협회의 활성도를 향상한다고 볼 수 있을 것이다.

넷째, 복수노조가 노사대립성에 미치는 영향에서는 2017년도 분석과 패널분석에서만 부(-)의 방향으로 유의하였다. 시간대별 추세를 보면, 복수노조 시행 초기인 2011년과 2013년 분석에서는 유의하지 않고 정(+)적인 방향이었으나 2015년과 2017년에는 부(-)적인 방향으로 돌아섰다. 그리고 4개년치 패널분

〈표 9〉 실증분석 결과 정리

연구 주제	2011	2013	2015	2017	이원고정효과 분석결과
복수노조→노조조직률	(+), n.s.	(+), n.s.	(+), n.s.	(+), †	(+), ***
복수노조→노조집중률	(-), ***	(-), ***	(-), ***	(-), ***	(-), ***
복수노조→노협활성도	(+), n.s.	(+), *	(+), n.s.	(+), **	(+), *
복수노조→노사대립성	(+), n.s.	(+), n.s.	(-), n.s.	(-), ‡	(-), †
복수노조→노사협상원활성	(-), *	(-), †	(-), n.s.	(+), ‡	(+), †
복수노조→노조의교섭성과	(-), n.s.	(-), †	(-), ‡	(+), n.s.	(+), n.s.

주: † p<0.1(단측검증), ‡ p<0.1(양측검증) * p<.05(양측검증), ** p<.01(양측검증), *** p<.001(양측검증), n.s(not significant)는 통계적으로 유의미하지 않음을 표시함.

석에서는 한계적 수준(p<.1, 단측검정)에서 부(-)적 영향을 주는 것으로 나타났다. 이 결과는 복수노조가 야기하는 노사대립 등의 효과가 초기에는 나타날 수도 있으나 차차 시간이 지나 안정화 기조에 들어서면 오히려 노사대립성이 완화되고 있음을 의미한다.1)

다섯째, 복수노조가 노사협상의 원활성에 미치는 영향에서, 초기 2011년도 자료와 2013년 자료에서는 부(-)적 영향을 주었지만 2017년도 자료분석에서는 정(+)적 영향을 주는 것으로 전환되었다. 아울러 4개년치 패널분석에서도 정(+)적 영향을 주는 것으로 나타났다.

여섯째, 복수노조가 노측의 교섭성과에 미치는 영향에서, 2013년과 2015년에 유의한 부(-)적 영향을 미치지만 2017년 자료분석에서는 유의하지 않았으나 영향의 방향이 과거 부(-)의 방향으로부터 정(+)의 방향으로 전환되었다. 또한 4개년치 패널분석에서도 복수노조가 노측의 교섭성과에 미치는 영향은 정(+)의 방향이지만 유의하지는 않았다. 이는 복수노조가 증가하면 노측의 교섭력이 감소하여 교섭성과가 낮을 것이란 주장이 초기에는 신빙성이 있었으나 시간이 흘

1) 이의 해석에 있어 본 논문의 심사자는 상당히 주의를 요할 것을 요청했다. 다만 10% 단측검증 유의수준에서의 결과는 다소 애매하여 이를 대립성을 완화한다고 할 수 있는지에 대해 충분히 의문이 제기될 수 있으므로 탐색적인 의미로 받아들여야 할 것으로 보인다.

러 복수노조제도가 안정화되는 시기에는 적용되지 않을 수 있음을 의미한다.

V. 결 론

복수노조가 노조조직물에 정(+)적 영향을 미친다는 것은 이미 노사 전문가들이 예상했으며 최근의 분석에서도 결과가 이와 비슷하게 나타났다(김정우, 2019). 다만 복수노조 도입 초기에 새로운 노조의 분기가 기존 노조의 분리로부터 나온다는 예상이 많아 복수노조로 인해 노조조직물의 상승은 제한적일 것으로 예측되었다(이성희, 2011; 김태기, 2009). 본 분석에서는 이러한 예측과 비슷하게 2011년부터 2015년까지의 연도별 분석에서 복수노조가 노조조직물에 유의한 영향을 주지 못하고 있다가 2017년에 유의한 정(+)적 영향을 주었다는 점이 나타난다. 또한 복수노조가 노조집중률을 저하시킨다는 결과는 복수노조로 인해 사업장에서의 제1노조의 영향력이 다소 감소하고 작업장 노조 권력의 분권화가 진행된다는 의미로 해석된다.

복수노조는 노사협회의 활성화에 긍정적인 기여를 하는 것으로 나타나고 있다. 이는 복수노조 중 소수노조의 경우 단체협상 등에서 의견을 개진하기가 쉽지 않고 충분치가 않아 대안적 대화 채널에 어떤 방식이든 자기주장과 목소리를 회사 측에 전달하려고 노력한다는 것에 기인할 수 있을 것이다(전민정, 2020). 또한 회사 입장에서는 노사협회가 사업장에서의 노사관계 분위기를 우호적으로 전환하는 것에 기여할 수 있다는 기대감이 있을 수 있다.

복수노조는 노사대립성을 저하시키고 노사협상의 원활성을 증대하는데, 이 현상을 특정 이념적 성향을 가진 제1노조, 즉 다수노조의 영향력을 감소시키거나 이전보다 노조활동을 실용적인 방향으로 변화시킴으로써, 작업장의 노사관계를 보다 온건하고 협력적인 관계로 전이하게 하는 것으로 해석할 수 있을 것이다.

그간 노사관계학자들은 복수노조의 시행이 노조 간 결속력을 저하시키는 요인으로 작용하여 노조의 교섭력이 약화되고 교섭성고가 감소할 것이라 예상했는데, 이런 예상은 본 분석에서 복수노조가 시행되는 초기(2013년, 2015년)

에 나타났다. 그러나 복수노조 시행 이후 어느 정도 기간이 지난 2017년 자료 분석과 4개년도 패널자료 분석에서는 이런 효과가 유의하지 않았다. 이는 복수노조 시행 초기에는 노조 간 경쟁으로 인해 단기간 노조 교섭력의 약화가 나타날 수 있지만 일정 시기가 경과하면 복수노조가 안정적으로 정착됨에 따라 노조 교섭력 약화 현상이 완화되는 것으로 추측해볼 수 있을 것이다.

전체적으로 볼 때 복수노조가 노사관계에 미치는 효과는 초기에는 노조 간 단결력 저하, 노사대립성의 증가, 노조 교섭성과(교섭에서 사측의 양보정도)의 약화 등 부정적인 결과를 초래하긴 하지만 일정 시기가 지나 안정화되면 작업장 노조 권력을 분산하고 노사관계의 대립성을 완화하는 등의 효과를 보일 뿐 아니라 아울러 노사대화의 원활성을 증가시키며, 노조의 교섭력과 협상력의 약화도 완화됨을 확인할 수 있다. 이런 결과는 2011년에 도입한 사업장 복수노조 제도가 초기의 혼란기를 거쳐 2015~2017년도에는 다소 안정적 국면에 들어선 것으로 해석되며, 향후 정치 사회적 환경변화가 예상됨에 따라 이런 안정적 동향이 어느 정도 지속될지 지켜봐야 할 것으로 보인다.

특히 최근 정부의 친노동정책에 의해 2017년 이후부터 최근까지 노조조직률이 비약적으로 증가하고 노조활동이 왕성해짐에 따라 복수노조의 성격이나 영향관계 등이 다시 변화할 가능성을 무시하지 못하는 측면이 있다. 아쉬운 점은 2017년 이후 나타난 이런 현상 등을 본 자료에는 충분히 포함하지 못하였다는 것이고 이것이 다음 차수에 공개될 2019년 노동연구원 사업체 자료에 일부 반영될 것으로 기대된다.

본 연구결과의 해석은 다음의 한계를 전제로 한다.

첫째, 본 분석은 인사관리자와 노조대표자의 인지적인 응답에 근거한 자료를 분석한 것이 객관적인 사실 위주의 분석을 한 것이 아니다. 가령 ‘노조조직률’과 ‘노조집중률’을 제외한 ‘노사대립성’이나 ‘노사협상의 원활성’, ‘노사협의 회의 활성화도’, ‘노조의 교섭성과’ 등 각종 변수들은 모두 응답자의 인지적 정도를 5점이나 4점 척도로 응답한 자료이지 대립성을 나타내는 파업 횟수나 파업의 시간적 지속성, 교섭에서 임금인상을 어느 정도 했는지 등과 같은 구체적인 사실 위주의 자료에 근거한 것이 아니다. 이 점에서 해석에서의 주의가 필요하며 본 연구결과의 의미를 제한적으로 해석할 필요가 있다.

둘째, ‘노사협상의 원활성’, ‘노사대립성’, ‘노조의 교섭성과’를 제1노조 대표자 응답에 기초하여 파악하고 있어 실제적으로 제2나 제3노조 대표자 등 소수노조의 의견을 반영하고 있지 않아 실제 전체 사업장의 노사관계 특징을 분석하였다고 주장하기에는 부족한 점이 있다.

셋째, 본 연구는 패널분석을 통해 복수노조가 초래하는 노사관계의 특징 변화에 관심을 두고 있으나 전반적인 변화에 대한 특징만을 더듬고 있는 수준이다. 각 종속변수들에 대해 보다 정교한 타당도를 확보하거나 이에 기초하여 종속변수별로 정교한 회귀분석 구조를 반영하여 심도 있는 분석을 한 것이 아니라 점에서 여전히 개선의 여지가 존재한다. 또한 ‘노사협의회’의 ‘활성도’나 ‘노사협상의 원활성’ 등 각 종속변수가 한 가지 설문 문항으로 측정된 것들이 많아 어느 정도 수용 가능한 개념적 타당성과 측정상의 타당성을 확보했는지에 대해서 충분히 확신할 수 없다.

향후 이 같은 한계를 개선하기 위한 다양한 후속 연구가 진행되길 기대한다.

참고문헌

- 김동원(2020). 『고급고용관계이론』. 박영사.
- 김정우(2019). 「복수노조출현의 결정요인과 노조조직률 증감효과 패널 분석」. 『산업노동연구』 25 (1) : 187~218.
- 김종규(2013). 「복수노조 시행이 노사관계에 미친 영향에 관한 연구: 발전회사 사례를 중심으로」. 『노동연구』 25 : 49~84.
- 김태기(2009). 「복수노조갈등: 이론과 현실」. 『노동정책연구』 9 (2) : 199~219.
- 김태령(2013). 「복수노조 교섭단위분리 제도 시행의 실태와 평가」. 『노동연구』 25 : 85~118.
- 노용진(2015). 「복수노조형성의 영향요인」. 『산업관계연구』 25 (3) : 59~83.
- _____ (2020). 「복수노조등장과 임금교섭의 특성 변화」. 『산업관계연구』 30 (3) : 1~22.

- 박지순(2018). 「한국형 근로자대표제도의 構想」. 『노동법논총』 42 : 1~29.
- 송민수(2017). 「유노조, 무노조 사업체의 노사협의회 설치 현황」. 『노동리뷰』 7 : 93~97.
- 이동진(2013). 「재무성과 및 노동조합의 전략적 참여와 사업장내 노사협의회 활성화에 관한 연구」. 『인사조직연구』 21 (4) : 191~217.
- 이성희(2011). 「복수노조제도가 노사관계 변화에 미치는 영향」. 『노동정책연구』 11 (4) : 1~28.
- 이세주(2020). 「노사협의회 제도의 활성화방안: 일부 무노조 사업자에서의 노사협의회 운용 사례를 바탕으로」. 『노동법학』 73 : 1~32.
- 이영면(2019). 「비노조 근로자대표제도의 유형과 국내 적용을 위한 과제」. 『인사조직연구』 27 (4) : 121~150.
- 이원희(2015). 「노사관계 측면에서 바라본 교섭창구 단일화제도의 현황과 시사점」. 『노동법포럼』 14 : 107~143.
- 유경준 · 박은정(2012). 「노동조합과 근로자대표시스템에 관한 연구」. 『산업관계연구』 22 (1) : 1~24.
- 전민정(2020). 「노동조합과 노사협의회 활성화」. 창원대학교 석사학위논문.
- 전인(2009). 「복수노조허용에 따른 현장 노사관계의 도전과 기회: 대기업 경제주의 노동조합의 의식조사 사례 중심」. 『노동정책연구』 9 (2) : 163~198.
- 조혁진(2018). 「사업장단위 복수노조제도는 작업장을 어떻게 변화시키는가?: 소수노조의 집합적 무임승차를 중심으로」. 『산업관계연구』 28 (4) : 49~79.
- 최용일(2012). 「복수노조제도 시행이후 노사정 대응전략의 문제점 및 시사점」. 『산업관계연구』 22 (3) : 1~52.
- 허인 · 임상훈(2019). 「복수노조 간 경쟁이 공기업 단체교섭성과에 미치는 역설적 영향: 공공부문 다면교섭 구조를 중심으로」. 『산업노동연구』 25 (2) : 213~258.
- 황선웅(2019). 「한 기업, 두 노조, 두 임금: S호텔 복수노조 임금차별 사례 분석」. 『산업노동연구』 25 (3) : 79~113.

Gall, G.(1994). "The Rise of Single Table Bargaining in Britain". *Employee*

Relations 16 (4) : 62~71.

Dugardin, F. A.(2019). “Multi-unionism and the Performance of Firms”.
Working Paper supported by the French National Research Agency.

Machin, S., M. Stewart and J. V. Reenen(1993). “The Economic Effects of
Multiple Unionism : Evidence from the 1984 Workplace Industrial
Relations Survey”. *Scandinavian Journal of Economics* 95 (3) : 279~296.

Metcalf, D.(1989). “Water Notes Dry Up”, *British Journal of Industrial
Relations* 27 : 1~31.

Stewart, M.(1991). “Union Wage Differentials in the Face of Changes in the
Economic and Legal Environment”, *Econometrica* 58 : 155~172.

The Royal Commission on Trade Unions and Employers Association(1968).
“Report of the Royal Commission on Trade Unions and Employers
Associations(Donovan)”. *Relations Industrielles* 23 (4) : 686~698.

The Impacts of Multiple Unions on the Employment Relations

Kwon, Soon Sik

This study explored the impacts of multiple unions on the employment relations, based on KLI(Korean Labor Institute) workplace panel data. We utilized the balanced panel data set consisted of 261 workplaces which employ over 30 workers and responded to 4 waves(each year of 2011, 2013, 2015, 2017) of survey. We compared the results between the OLS(Ordinary Least Square) regression each year and two-way fixed effects panel analysis. The results are summarized as follows.

Overall panel analysis showed that multiple unions raised union rate, reduced union concentration rate, but moderated the adversary employment relations, facilitated union-company dialogue and labor-management committee.

The OLS regression results in each year showed that the initial impacts of multiple unions on union rate was not significant and multiple unions made negative impacts on the facilitation extent of union-company dialogue and negotiation as well as bargaining performance of union. But initial unstable impacts of multiple unions became moderated as year went on. The initial instability of multiple union institution was emergent, but as year went on, this instability became moderated and weakened.

Keywords : multiple union, union rate, union concentration, union-company dialogue, labor-management committee, panel analysis