Special Feature

미국의 복수노조

노용진 (서울과학기술대학교 경영학과 부교수)

■ 머리말

2011년 7월 1일 우리나라에서도 드디어 조직대상이 중복되는 복수노조가 기업 내에서 허용되기 시작했다. 복수노조의 법적 허용이 향후 우리나라 노사관계에 어떤 영향을 미칠지 노사정 공히 불안하게 바라보고 있던 터에 복수노조 허용 첫날 예상을 웃도는 76개의 제2노조가 조직되면서 복수노조가 언론의 적지 않은 주목을 받고 있다.

조직대상을 같이하는 복수노조의 일차적 의미는 노조 사이의 조직경쟁 유발에 있다. 노조간 조직경쟁은 각 노동조합들이 주어진 상황에 가장 적합한 근로자 대표기능을 촉진하는 긍정적인 측면이 있는 반면, 노동조합의 활동 토대인 근로자들의 단결을 약화시켜서 노동조합의 존립 근거를 허물 수도 있게 된다. 이런 점에서 복수노조의 법적 허용이 노사 양측에게 어떤 득실을 가져다줄 것인가에 관한 셈법이 단일노조시대보다 훨씬 복잡하게 되었고, 따라서 복수노조 허용 이후의 노사관계가 어떻게 전개될 것인가는 노사관계의 양 주체, 특히 노측의 복수노조에 대한 대응방식에 따라 다르게 나타날 것으로 전망된다. 이런 문제의식에서 본 연구는 미국의 복수노조 경험을 정리하고, 그것을 통해서 향후 우리나라의 복수노조시대가 어떻게 전개될 것인지를 전망해 보고자 한다.

미국의 노동조합들은 전통적으로 노조간 조직경쟁을 억제하는 경향을 보였다. 그럼에도 불구하고 미국에서 복수노조간 조직경쟁은 다음과 같은 3단계의 역사적 변천과정을 거쳐 왔

다. 제1단계는 1930년대에서 50년대 중반까지 AFL과 CIO가 상호 경합을 벌이던 시기인데, 이 시기에는 AFL 노조와 CIO 노조 간 격렬한 조직경쟁이 발생했다. 제2단계는 1954년 미국의 양 노총이 AFL-CIO로 통합된 이후의 시기로서 노조간 조직경쟁이나 다른 노조에 대한 조직침탈의 금지가 미국 노동계의 규범이었기 때문에 복수노조간 조직경쟁은 극히 예외적으로만 존재했다. 그러던 미국 노동계가 2000년대 중반에 들어서면서 AFL-CIO와 Change to Win Federation(이하 CTW)로 분열하게 되었는데 그것이 제3단계이다. AFL-CIO와 CTW의 균열은 미국에서도 복수노조간 조직경쟁의 여지를 만들어 주게 되었지만 1930~1940년만큼 조직경쟁이 치열하지는 않은 편이다. 이상의 세 시기 중 본 연구는 AFL-CIO와 CTW의 분열 시기에 초점을 맞추어서 미국의 복수노조 경험을 정리하고자 한다. 그것을 위해서 먼저 AFL-CIO와 CTW 분열의 한 배경이 되었던 AFL-CIO의 조직경쟁 내부규제를 간단히 정리하고, AFL-CIO와 CTW의 분열 배경과 과정을 살펴본 후 분열의 핵심적 역할을 한 서비스국제노동조합(Service Employees International Union: 이하 SEIU)과 다른 노조들 사이의 조직경쟁 사례들을 소개하고자 한다.

■ AFL-CIO의 노조간 조직경쟁 규제

노조간 조직경쟁의 규제는 AFL과 CIO 통합의 일차적 목적이었다. 미국 노동운동사에서 1930~1950년대 중반까지의 시기는 AFL과 CIO 가맹노조 간 조직경쟁이 정점을 이룬 시기였다. 양 노총은 상대 노조를 약화시키기 위해 상대 노조의 관할권과 중복되는 노조들을 의도적으로, 그리고 보복적으로 조직했던 것이다. 이와 같이 극단적으로 치닫던 복수노조간 조직경쟁은 1954년 AFL과 CIO 사이에 불가침조약(No-Raiding Agreement)을 체결하면서 수그러들기 시작했다. 불가침조약 체결은 AFL과 CIO 노조 간 조직경쟁 결과가 AFL, CIO 어느 편에도 도움이 되지 않는다는 평가에 근거하고 있다. AFL과 CIO의 통합추진위가 조사한 당시의 통계에 따르면 AFL에서 CIO로 변경된 노조의 조합원수와 CIO에서 AFL로 변경된 노조의 조합원수를 서로 상쇄했을 때 조직경쟁에 따른 조합원수의 순변화는 8,000명에 불과하였다는 것이다. 이들의 평가에는 조직경쟁에 따른 신규노조의 조직화가 제외되어 있고, 각 근로자에게 적합한

노조의 선택이라는 측면을 배제하고 있다는 비판을 받고 있지만(Pawlenko, 2006), 어쨌든 미국 노동계는 조직경쟁의 제한을 자신의 전략적 방향으로 설정했다.

1954년의 불가침조약은 그 조약에 서명한 노조에 한해서 적용되는 약점을 가지고 있었다. 당시 AFL-CIO 가맹노조 중 약 75% 정도만이 그 조약에 서명하고 있었기 때문에 비서명 노조들은 자유롭게 다른 노조들에 대한 조직침탈을 할 수 있었다. 이러한 약점을 보완하기 위해 AFL-CIO 집행위원회는 1958년과 1962년 두 번에 걸쳐 1954년 협약을 개정하였다. 1958년에는 서명 여부와 상관없이 AFL-CIO의 모든 가맹노조에게 확대 적용하도록 개정하였고, 1962년에는 AFL-CIO 규약 20조로 격상시키면서 기존 노조의 기확립된 단체교섭관계(collective bargaining relationship)뿐 아니라 작업관계(work relationship)도 보호하고 조직캠페인 시 다른 노조에 대한 중상모략의 금지 등을 추가함으로써 현재의 노조간 조직경쟁 규제장치를 완성하였다.

규약 20조는 우선 가맹노조들의 단체교섭관계(2항)와 작업관계(3항)가 보호되어야 할 관할권의 주요 내용임을 규정하고 있다. 여기서 단체교섭관계의 보호는 고용주나 NLRB에 의해 인정된 교섭대표권의 보호를 의미하고, 작업관계의 보호는 기존 노조의 조합원들이 관습적으로 담당해온 작업들을 다른 노조의 침투로부터 보호하는 것을 의미한다. 그런데 각 노조들의 관할권은 AFL과 CIO 통합 직전의 관할권 구분에 기초를 두고 있기 때문에(규약 3조) 그것은 기본적으로 노조들의 기득권을 존중하는 선에서 타협된 것이다. 이런 점에서 AFL-CIO의 조직경쟁 내부규제는 노동조합의 구조 개편을 어렵게 만드는 한 요인으로 작용하고 있고, 이 점이 AFL-CIO와 CTW의 분열의 한 쟁점을 구성하고 있다.

규약 20조는 동시에 가맹노조간 관할권 분쟁이나 조직분규시 조정과 중재 등을 통한 조직분규 해소절차도 규정하고 있다. AFL-CIO는 가맹노조들이 반드시 내부 조직분규 해소절차를 통해서 조직분쟁을 해소해야 하고 외부의 법적 절차에 호소하는 것을 금지하고 있다. AFL-CIO의 조직분규 해소절차는 대체로 다음과 같이 구성되어 있다. 먼저 조직분규가 발생하게 되면 먼저 AFL-CIO의 공식인사(federation official)에 의한 조정절차를 밟게 되고, 그것을 통해서 자발적 합의에 도달하지 못하게 되면 중재 단계로 넘어가게 된다. 중재단의 결정은 절대적 구속력이 있는 것이 아니기 때문에 집행위원회 산하 소위원회에게 항소할 수 있으며, 그 항소가 기각되지 않으면 12명의 부위원장단으로 구성된 집행위원회가 최종 판정을 내리게 된다. 이 집

행위원회의 판정은 구속력 있는 최종 결정이어서 그에 따르지 않으면 AFL-CIO 서비스나 설비 이용 금지, AFL-CIO의 규약에 따른 보호 금지, 다른 노조들로부터의 지원 금지, 불복 노조에 대한 다른 노조들의 조직 침탈 허용 등의 벌칙을 받게 된다.

AFL-CIO의 내부 규제는 가맹노조간 조직분규를 억제하는 데 매우 성공적이었다는 평가를 받고 있다. Troy(1961)와 Monterosso(1990) 등에 따르면, 가맹노조간 침탈건수는 1956~1959년 사이에 연평균 345건 정도였는데, 1970~1980년대에는 10~20건 정도로 대폭 줄어들고 있다. 그리고 발생한 조직분규도 상당히 많은 부분이 조정에 의해서 해결되고 있다. 예컨대 1962년 이후 67년까지 제소된 조직분규 701건 중 약 60% 정도가 조정에 의해서 해결되고 있다(Monterosso, 1990). 1989~1998년 사이에 AFL-CIO 가맹노조간 조직분규를 분석한 Bohlander(2002)에 따르면, 조직분규에 가장 많이 등장하는 노조들은 Teamsters, SEIU, AFSCME, LIUNA 등이다. 이들 노조는 노조간 조직분규가 가장 심한 공공부문이나 보건의료 산업 등에 위치하고 있기 때문이다. 그리고 이들 노조 중 AFSCME를 제외하고 나머지 3개 노조가 이후 CTW의 주도노조들이 된다는 점도 주목할 사항이다.

■ AFL-CIO와 CTW의 분열

Teamsters, Laborers(LIUNA), SEIU(Service Employees International Union), UFCW(United Food and Commercial Workers), UNITE-HERE 등 5개 노동조합이 AFL-CIO를 탈퇴하여 CTW를 결성한 것은 2005년의 일이다. 그 전에 이미 AFL-CIO를 탈퇴해 독립노조로 있었던 Carpenters와 UFW(United Farm Workers) 등 2개 노조도 가세하여 CTW 가맹노조는 7개로 확대되었다. 노조 숫자는 적지만 UFCW, Teamster, SEIU 등이 조합원수 100만 명 이상의 대형 노조들이기 때문에 조합원수가 전체 조직근로자의 48% 정도를 차지하고 있었다.

AFL-CIO와 CTW의 분열은 퇴조기에 있는 미국 노동조합을 어떻게 부흥시킬 것인가에 관한 관점의 차이에서 비롯되었다. 1995년에 당선되어 2005년까지도 AFL-CIO 위원장이었던 Sweeney도 미국 노동조합운동의 부흥을 기치로 들고 나왔는데, 그것을 위해 Sweeney 집행부는 운영예산의 30%를 조직사업에 투입했지만, 그 성과는 기대보다 많이 저조하였다. 이와 같

이 낮은 성과에 매우 비판적인 입장을 취하고 있었던 SEIU의 Stern 위원장은 그 원인을 미국 노동조합운동의 구조적 취약성에서 찾고 있었다(Masters & Gibney, 2006). SEIU의 입장을 대변했던 Lerner(2002)의 주장에 따르면, 미국 노동조합들은 빈약한 예산으로 운영되고 있는 일반노조(general union)와 구멍가게노조(corner store union) 등 소규모 노조들로 파편화되어 서로 경쟁을 하고 있어서 노동조합 교섭력 및 교섭성과가 약화되었기 때문에 AFL-CIO의 조직화 노력이 성과를 낼 수가 없다는 것이다. 이런 문제의식에서 SEIU는 난립하고 있는 소규모 노동조합들을 통합하여 하나의 산업 내에 하나의 노동조합으로 대형화하는 구조개편을 단행할 필요가 있다고 주장하였다. 이러한 주장에 근거하여 당시 SEIU의 Stern위원장은 2003년 Carpenters, LIUNA, UNITE, HERE 등과 함께 AFL-CIO 내의 정치블록으로 New Unity Partnership(NUP)을 결성하고 그것을 기초로 Sweeney 집행부에게 AFL-CIO의 구조개편을 요구하면서 AFL-CIO와 CTW의 분열이 본격화되기 시작했다. 그 이후 2005년 AFL-CIO 위원장 선거에서 Sweeney 낙선 시도가 실패로 끝나자 SEIU, Teamsters 등은 CTW를 결성하게 되었던 것이다.

이상의 논의에서 짐작할 수 있듯이 CTW는 노동조합 지형을 대규모노조 중심으로 재편하여 노동조합의 수단성과 영향력을 높임으로써 근로자들에게 노동조합의 유인력을 높이는 것을 주된 조직화 전략으로 상정하고 있었다. 이런 전략은 AFL과 CIO 통합 직전의 기득권을 존중해서 중소노조의 난립을 허용하고 있었던 AFL-CIO 정책과 배치되고, 따라서 기존의 노사관계 질서 재편을 함축하고 있기 때문에 노조간 조직경쟁을 촉진할 잠재적 가능성을 안고 있었다. 그런데 아이러니컬하게도 CTW의 궁극적 지향점은 노조간 조직경쟁을 더욱 제한하는 노조의 대형화와 독점화이다. 주로 대규모 노동조합들이 AFL-CIO를 이탈하여 CTW에 가입하고 소규모노조들이 강력하게 반발하는 이유도 바로 이런 특성에 기인하고 있다.

CTW의 진단과 전망이 얼마나 옳은가는 논란이 되고 있지만, 어쨌든 CTW의 주장이 미국 노동조합운동의 새로운 흐름을 낳을 정도의 동력을 만들어내는 데 성공하지는 못하고 있다. CTW의 결성에 대해서 노사관계 학계나 노동계 등의 시선이 곱지 않고, 오바마 정부도 노동법 개정을 위해서 노동계의 통합을 요구하고 있어서 AFL-CIO와 CTW가 재통합을 위한 물밑작업을 하고 있다는 소문도 들리고 있다. 어쨌든 초기 결성 이후 CTW에 추가로 가입한 노동조합들은 없고, 오히려 Carpenters와 UNITE-HERE 등이 2009년에, LIUNA가 2010년에 탈퇴하게 되면서 CTW의 세력이 약화되고 있다. 그 결과 현재는 CTW에 Teamster, SEIU, UFCW, UFW

등 4 개 노조만이 남아 있다. 더구나 CTW를 주도했던 SEIU의 Stem 위원장이 안팎의 여러 도전에 직면하여 2010년 SEIU 위원장직을 사퇴하고 그의 지지를 받았던 Burger 사무총장마저도 후임 위원장에 당선되지 못하게 됨으로써 CTW의 앞날이 더욱 불안해지게 되었다.

AFL-CIO와 CTW의 분열이 노조간 조직경쟁에 어떤 영향을 미쳤는가를 살펴보기 위해 근로자대표권 선거 중 복수노조가 개입하는 선거의 비율을 <표 1>에 정리하여 보았다. 그 결과를 보면, 2000년대 들어서면서 복수노조가 개입하고 있는 근로자대표권 선거의 숫자와 비율이 2006년까지 증가한 이후 다시 조금씩이나마 감소세로 돌아서고 있다. 그 비율이 2009년에 가장 높게 나타나지만, 그것은 전체 근로자대표 선거의 숫자가 줄어들었기 때문에 나타나는 예외적인 현상이다. 위의 통계에서 주목되는 또 한 가지 점은 전체 대표권 선거가 계속 줄어들고 있다는 점이다. 대표권 선거가 노조 폐지의 선거도 일부 있지만 대부분의 경우 신규 노조의 조직이나 노조간 경쟁의 형태로 발생한다고 보면, 이 통계 결과는 노동조합의 신규조직화가 줄어들

〈표 1〉 전체 근로자대표권 선거 중 복수노조가 개입한 선거의 비율

	전체 대표권 선거(A)	복수노조간 대표권 선거(B)	100 x B / A (%)
1996	3270	107	3.27
1997	3480	104	2.99
1998	3795	100	2.64
1999	3585	117	3.26
2000	3368	163	4.84
2001	3076	172	5.59
2002	3043	185	6.08
2003	2937	140	4.77
2004	2719	154	5.66
2005	2649	180	6.80
2006	2147	183	8.52
2007	1905	153	8.03
2008	1931	140	7.25
2009	1619	146	9.02

자료: NLRB, Annual Report, 각년도.

고 있음을 시사한다. 노조간 조직경쟁이 증가하게 되면 신규 조직의 숫자도 늘어날 것으로 기대되지만, AFL-CIO와 CTW의 분열 시기에는 노조간 조직경쟁이 증가하지만 노동조합의 신규 조직화는 역으로 감소하는 특이한 추세를 보이고 있다.

■ SEIU와 다른 노조들의 조직경쟁 사례

CTW 결성에 주도적인 역할을 담당했던 SEIU는 강력한 대규모 노동조합을 구축하기 위해 외적으로는 미조직 사업장의 조직화와 기조직 사업장에 대한 조직침탈에 적극적이었고, 내적으로는 의사결정의 중앙집중화와 지역지부들의 통합을 통한 대형화를 추진하여 왔다. 그 결과 SEIU는 안팎으로 여러 노동조합들과 조직경쟁을 벌이게 되는데, 그 중 대표적인 두 가지 사례를 여기에 소개하고자 한다.

SEIU와 UNITE-HERE의 조직분규

UNITE-HERE는 섬유노조인 UNITE(Union of Needletrades, Industrial, and Textile Employees)와 음식숙박노조인 HERE(Hotel Employees and Restaurant Employees International Union)가 2004년 합병하여 탄생한 노조이고, 합병 당시 UNITE-HERE는 44만 명 정도의 조합원수를 가지고 있었다. 합병의 동인은 UNITE는 자금이 많으나 조합원수가 감소하고 있고 HERE는 자금력이 약하지만 신규노조 조직 기회가 많은 분야라는 점에 있었다. 초대 위원장은 UNITE 출신인 Raynor가 선출되었고, HERE 출신인 Wilhelm은 병원 부문 위원장으로 지명되었는데, 이 두 사람은 집행부, 예산, 인사 등의 권한을 공유하고 있었다. 합병 직후인 2005년에 UNITE-HERE는 AFL-CIO를 탈퇴하고 CTW에 가입하였다.

그러나 UNITE와 HERE의 합병은 순탄하지 못했다. Raynor와 Wilhelm 사이의 갈등이 점차 커지면서 2009년에 상호 비방과 고소 사건 등이 발생하게 되었던 것이다. Raynor와 그의 지지자들이 UNITE-HERE를 탈퇴하고 SEIU에 소속된 Workers United라는 새로운 노조를 설립하게 되었으며, UNITE-HERE는 Wilhelm을 새 위원장으로 선출하였다. 그에 따라 Workers

United가 과거 자신의 조합원이었던 근로자들을 재조직하기 위해 UNITE-HERE를 조직침탈하려는 움직임을 보이고, SEIU가 그 조직침탈을 뒤에서 지원하면서 그 조직경쟁이 UNITE-HERE, Workers United, SEIU 사이의 갈등으로 확대되었다.

SEIU가 2009년 UNITE-HERE에 대해 여러 조직침탈들을 시도하였는데, 대표적인 사례들은 다음과 같다.

- 푸에르토리코의 엘산후앙 호텔과 카지노 : UNITE-HERE 교섭권을 탈취하려는 움직임을 보였다.
- 텍사스주 San Antonio의 그랜드하얏트 호텔 : UNITE-HERE가 카드체크[1] 확보에 성공했는데, SEIU가 고용주와 함께 카드체크 승리를 뒤엎었다. 그 뒤 UNITE-HERE 조직원들이 그 호텔에서 추방되고 그 권한이 SEIU에 주어졌다.
- 펜실베이니아주 Erie 소재 카지노 : UNITE-HERE가 카드체크 협약을 확보했지만, SEIU 조직원들이 계속 UNITE-HERE와 경합을 벌이려고 시도하였다.
- 필라델피아 학교 식당 : UNITE-HERE에 대한 조직침탈을 계속 시도하였으나 대표권 선거에서 근로자들은 UNITE-HERE에 잔류하기로 결정하였다.
- 델라웨어 공항 음식업 : UNITE-HERE가 교섭권을 가지고 있는데, SEIU 조직원들의 활동으로 대표권 선거에 들어갔으나 UNITE-HERE의 대표권을 유지하기로 결정되었다.
- 디트로이트의 UNITE-HERE 3개 지역지부에 대해 SEIU가 조직침탈을 계속 추진하였다.

SEIU와 Workers United가 실지 회복을 위해 UNITE-HERE에 대한 조직침탈을 여러 번 시도했지만 성공률이 높지 않았으며, 조직침탈로 인해서 SEIU는 노동계의 강력한 비판을 받게 되었다. 예컨대 2009년 27개 노조위원장들이 UNITE-HERE 조직침탈에 대한 항의서한을 보내기도 하였다. 이처럼 UNITE-HERE와의 조직분규에서 SEIU는 점점 더 고립되어 가고 있었는데, 그것은 Stern이 2010년 SEIU 위원장을 사퇴하게 된 한 배경이 되었다.

어쨌든 Henry가 Stern의 뒤를 이어 SEIU의 새 위원장으로 당선된 직후인 2010년 7월에 SEIU

1) 근로자의 과반수가 노조가입 카드에 서명한 경우, 고용주가 노조인준 선거를 거치지 않고 노조를 인정할 수 있는 제도이다.

와 UNITE-HERE는 2년 동안 끌어 왔던 조직분규를 해소하는 합의에 이르게 되었다. 합의 내용은 UNITE-HERE가 호텔업과 게임산업의 배타적 관할권을 가지기로 하고, 음식산업은 SEIU와 UNITE-HERE의 공정경쟁 분야로 두기로 했으며, 일부 재정자산과 뉴욕시의 부동산은 UNITE-HERE에게 주어지고 Amalgamated Bank는 Workers United에 귀속되는 것 등이었는데, 전체적으로 SEIU가 많이 양보했다는 평가를 받고 있다.

SEIU와 CNA(California Nurses Association)의 조직분규

CNA는 1995년 미국간호사협회(American Nurses Association)로부터 분리된 독립노조였으나, SEIU와 조직분규를 거치면서 AFL-CIO에 가입하였다. CNA는 이름에 캘리포니아주가 특정되어 있지만 조직은 전국에 걸쳐 있다. 조합원은 주로 간호사로 구성되어 있는데, 현재는 약 8.6만 명 정도에 이르고 있다. SEIU는 신규 조직화를 위해서 사용자측과 타협을 하는 경향이 있는데, CNA는 파업도 적극적으로 조직하는 매우 투쟁적인 노동조합이다. 이런 특성 때문에 CNA와 SEIU는 크고 작은 충돌을 겪어 오고 있었다.

그러던 중 2008년 CNA가 SEIU의 신규조직화를 비난하는 캠페인을 벌이게 되면서 두 노조간 갈등이 폭발하게 되었다. 당시 SEIU는 오하이오주에 있는 Catholic Healthcare Partners System이라는 9개의 병원에서 대표권 선거를 준비하고 있었는데, CNA가 그 대표권 선거는 사용자측과의 담합에 의해서 치러지는 선거라고 비난하는 유인물을 돌렸던 것이다. SEIU는 신규조직화를 촉진하기 위해서 사용자측과 타협하는 전략을 취해 왔는데, 그것이 CNA의 조직화 전략과 충돌을 빚게 되었고, 그 결과 SEIU의 신규 조직화 노력은 실패로 끝나게 되었다.

이에 격분한 Catholic Healthcare Partners System 소속 근로자와 SEIU 직원들이 CNA 간부들에 대한 전화 협박 및 항의 방문, 캘리포니아 간호사들에 대한 유인물 돌리기나 우편물 보내기, CNA 비판용 웹사이트 운영 등의 CNA 비판활동을 하였다. 그리고 2008년 4월에는 급기야 SEIU 조합원 및 직원들 수백 명이 CNA 위원장의 연설회장에 난입한 사건이 발생하여 두 노조간 갈등이 극단으로 치닫기 시작했다.

그 이후 두 노조간 상호 비방전과 고소 · 고발 등이 지속되다가 2009년 마침내 두 노조 사이에 상호불가침협약이 체결됨으로써 분규는 해소되게 되었다. 양 노조는 관할권에 관해서도 합

의를 보았는데, 간호사들은 주로 CNA가 조직하고 그 밖의 직종 근로자들에 대해서는 SEIU가 조직하자는 것이 합의의 주된 내용이었다.

■ 맺음말

이상으로 미국의 복수노조를 정리하여 보았다. 이상의 논의에서 알 수 있듯이 미국에서는 복수노조와 조직경쟁이 매우 제한적이다. 배타적 교섭제도와 같은 제도적 요인도 작용하고 있지만, 보다 중요하게는 미국 노동계가 노조간 조직경쟁 배제를 규범으로 가지고 있고 그것을 억제하는 규제장치들을 가지고 있기 때문이다. 이런 규범 때문에 AFL-CIO와 CTW의 분열에도 불구하고 노조간 조직경쟁이 급격하게 증가하지 않는 모습을 보이고 있다.

복수노조의 제한은 한편으로 안정적인 노사관계질서를 유지시켜 주는 장점이 있지만, 다른 한편으로는 노동조합운동의 활력을 떨어뜨리는 측면도 존재한다는 주장이 제기되어 왔다. AFL과 CIO의 통합 전후를 비교해 보면, 미국 노동계의 복수노조 제한 전략이 노동조합 조직률 하락에 기여했다는 주장이 일정하게는 타당한 것으로 보인다. 그러나 AFL-CIO와 CTW의 분열 전후를 보면 복수노조의 존재나 노조간 조직경쟁이 바로 노동조합에 활력을 준다고 보기는 어렵다. AFL-CIO와 CTW의 분열 이후에는 노조간 조직경쟁의 숫자는 늘어나지만 신규 조직화는 오히려 줄어들고 있기 때문이다. 이런 점에서 보면, 복수노조와 노조 간 조직경쟁이 노동조합운동의 어떤 성장국면에 있는가에 따라 복수노조가 노동조합운동에 얼마나 큰 활력을 주는가가 달라지고 있다. 즉 노동조합운동이 성장국면에 있게 되면 복수노조가 노동조합운동을 활성화시키지만, 쇠퇴국면에 있는 경우에는 반드시 그렇지만은 않다는 사실을 미국의 복수노조 경험으로부터 알 수 있다. KLI

참고문헌

- Bohlander, G. W.(2002), "Keeping the peace: AFL-CIO's internal dispute plan," *Dispute Resolution Journal* 57(1), pp. 21~27.
- Lerner, S.(2002), Three Steps to Reorganizing and Rebuilding Labor Movement, <labornotes.org>
- Masters, M. F. and R. Gibney(2006), "The AFL-CIO v. CTW: The competing visions, strategies, and structures," *Journal of Labor Research* 32(4), pp. 473~504.
- Monterosso, C.(1990), *The Effects of the Rise and Decline of Rival Unionism on the American Labor Movement*, ILR School, Bachelor Dissertation, Cornell Univ.
- Pawlenko, K. D.(2006), "Reevaluating inter-union competition: A proposal to resurrect unionism," *University of Pennsylvania Journal of Labor and Employment Law* 3(2), pp. 651~706.
- Troy, L.(1961), "Local independent unions and the American labor movement," *Industrial and Labor Relations Review* 14, pp. 331~349.