

복수노조의 두 얼굴

김정한*

1961년 5·16 이후 개정된 1963년의 노조법에서 복수노조를 금지한 지 약 50년만인 2011년 7월 1일에 사업장단위의 복수노조가 허용된다. 1997년 3월 제정된 노동조합및노동관계조정법에서 “조직이 기존 노동조합과 조직대상을 같이하거나 그 노동조합의 정상적 운영을 방해하는 것을 목적으로 하는 경우”를 노동조합에서 제외하는 조항을 삭제함으로써 상급단체뿐 아니라 사업장단위에서의 복수노조가 허용되었다. 그러나 사업장 수준에서의 복수노조는 노조전임자 급여지급 금지와 함께 2009년 12월 말까지 그 시행이 13년간이나 유예되었다. 2010년 1월 1일 노조법 개정으로 노조전임자 급여의 원칙적 지급금지·예외적 허용을 주된 내용으로 하는 근로시간면제제도는 2010년 7월 1일부터 시행되었으며, 복수노조는 2011년 7월 1일부터 시행될 예정이다.

2011년은 그동안 경험하지 못했던 복수노조 시대를 맞는 원년으로서 노동계와 경영계에 위기를 안겨줄 것인가 아니면 기회를 제공할 것인가.

먼저 노동계에 있어 복수노조 허용은 공무원과 교원의 노동기본권 인정에도 불구하고 1989년 이후 지속적으로 하향곡선을 보여 온 노조조직률의 제고와 노동운동의 활성화를 도모할 수 있는 좋은 기회가 될 것으로 보인다. 또한 그동안 기존노조와 조직대상을 같이한다는 이유로 노조 결성이 금지되었던 근로자의 이익을 옹호할 수 있는 복수의 이해대변기체가 마련되는 점에서도 기회가 된다. 하지만 대공장에서는 대부분 노동조합이 설립되어 있고, 인적자원관리의 세련화로 ‘처우의 사회화’보다는 ‘처우의 개별화’가 급진전되고 있다는 현실은 노조의 희망대로 조직률의 급격한 반전은 어려울 것으로 보인다. 복수노조는 노노간의 갈등을 전제로 한다는 점에서 노노갈등은 조직력의 약화가 진행되고 있는 노동계에 분열을 초래할 가능성도 적지 않다. 노조간의 선명성 경쟁은 특히 상급단체가 서로 다르고 또 과반노조가 없는 사업장에서는 침체화할 것으로 보인다.

경영계에 있어 복수노조 허용은 기존 노사관계의 성격과 대응방식에 따라 이중적으로 나타날 것으로 보인다. 노사관계가 원만한 사업장이나 그렇지 못한 사업장을 불문하

* 한국노동연구원 연구위원(junghan@kli.re.kr).

고 복수노조 출현은 노무관리비용의 증가와 노사관계의 불안을 초래할 것이지만, 그 정도는 새로이 결성된 노조의 성격에 따라 차이가 있을 것이다.

복수노조 허용은 지금까지 무노조경영을 추구하여 온 사업장과 종업원 대비 조합원의 비중이 낮은 사업장에게는 더 큰 위기로 다가올 수 있다. 기업의 전략적 선택에 따라 노조에 대한 전략(수용, 회피 등)이 다르다. 복수노조 허용이 불가피한 현실인 경우에는 노조결성을 저지하기보다는 무노조사업장에서 유노조사업장으로의 전환비용을 최소화하려는 집단적 노사관계 측면에서의 제도적 노력이 한층 강화되어야 할 것으로 보인다. 유노조사업장 또한 복수노조 허용이라는 새로운 환경에 부합하는 새로운 노사관계 전략을 수립·시행하여야 할 것이다. 복수노조 시대에 경영계가 반드시 수세에 몰리는 것은 아니다. 복수노조 출범으로 노사관계는 불안해지지만 노조간 분열로 조직력이 결집되지 않아 쟁의행위 발생 가능성은 낮아질 것이라는 야누스적인 전망도 나온다. 이 경우 노사관계의 주도권을 사용자가 쥐게 될 수도 있다. 근로시간면제제도와 교섭창구 단일화는 특히 하나의 사업장에 산별노조와 기업별노조가 함께 있을 경우 산별노조의 교섭권이 약화되어 노사관계의 내부화가 진전될 가능성도 적지 않다.

노사간 가장 큰 현안인 사업장단위에서의 복수노조 문제는 2010년 1월 노조법 개정으로 창구단일화 방안과 관련된 조항을 마련함으로써 큰 틀은 제시되었지만, 시행을 앞두고 손질을 하여야 할 사항도 적지 않다. 또한 기득권을 잃을 가능성이 있는 일부 노조와 노사관계의 불안을 우려하는 일부 기업에서는 시행유예를 주장하고 있다. 그러나 복수노조 허용은 노사가 합의한 사항일 뿐 아니라 단체 선택은 근로자의 가장 기본적인 권리이며, 우리나라의 위신을 생각하더라도 더 이상 유예되어서는 안된다.

노노갈등, 노사갈등, 노사관계 불안정, 선명성 경쟁, 기득권 상실, 부당노동행위, 노조간 차별 등 복수노조 허용에 따른 부정적인 전망이 난무하고 있다. 복수노조가 노사 모두에게 어떠한 비용과 편익을 초래할 것인가에 대한 분석과 대응방안 마련도 중요한 과제이다. 문제는 복수노조가 허용된다는 사실보다도 복수노조가 기업경쟁력과 근로생활의 질(QWL)을 높이는 기제로 기능할 수 있는 제도적 환경 마련에 노사 모두 머리를 맞대어야 한다. 공동선을 추구하여야 하는 정부는 내년 7월 복수노조 허용에 따른 혼란을 최소화할 수 있는 방안 강구에 더욱 노력하여야 할 것이다. **KLI**