

복수노조 시대의 노사관계 전망

조준모 · 진숙경*

I. 서론

우리나라 노사관계는 전임자 임금지급 금지제도의 도입 이후 2011년 복수노조 시행을 앞두고 새로운 제도하에서 혼란을 겪지 않을까에 대한 우려를 낳고 있다. 특히 복수노조 허용은 교섭대상 및 교섭구조의 복잡성이 크게 증가할 것으로 보이며, 노사 모두 경험해 보지 못한 상황이어서 불확실성을 가름하기조차 쉽지 않은 상황이다.

노동계는 복수노조 시행을 계기로 다수의 기업이나 사업장에서 노조설립 붐이 일어날 것으로 기대하면서도 한편으로는 노동운동 세력간의 갈등이 심화되면서 다수의 복수노조 설립으로 1987년 이후 안정화되어 가고 있는 기존 노사관계에 돌을 던지는 상황이 오지 않을까 우려하고 있다. 경영계는 소수의 이익과 목소리를 대변하는 다양한 소수노조의 난립으로 현장이 혼란을 겪는 등 그동안 볼 수 없었던 다양한 형태의 문제와 갈등을 초래할 것에 대해 크게 우려하고 있다.

복수노조 허용으로 인해 예상되는 실태를 점검해 보고 그에 대한 합리적 대응 방안을 마련하기 위해서는 좀 더 체계적인 조사가 필요하다는 문제의식하에 성균관대 HRD센터에서는 지난 2010년 8~9월에 걸쳐 인사노무 담당자를 대상으로 설문조사를 실시하여 현황 및 향후 노사관계 전망에 대한 의견을 들었다. <표 1>은 설문조사에 응답한 기업의 성격을 간략히 정리한 것이다.

현재 이슈가 되고 있는 노사관계 및 인사노무관리와 관련한 11가지 쟁점을 중심으로 복수노조와 관련한 제도 변화가 가져올 현실에 미치는 영향을 설문조사에서 확인된 내용으로 전망해 보도록 하겠다.

* 조준모=성균관대학교 교수(trustcho@skku.edu), 진숙경=성균관대 HRD센터 연구위원(live4ever@nate.com).

〈표 1〉 설문조사 응답사업장 현황

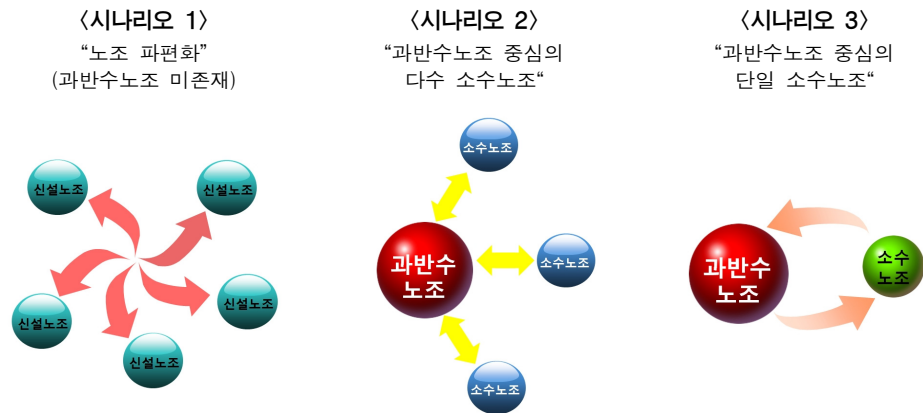
		유노조기업		무노조기업	
		업체수(명)	비중(%)	업체수(명)	비중(%)
전 체		156	100.0	56	100.0
업종	제조업	59	37.8	13	23.2
	서비스업	77	49.4	38	67.9
	기타	20	12.8	5	8.9
종업원수	1,000명 미만	45	28.8	47 ¹⁾	83.9
	1,000~2,000명 미만	51	32.7	4	7.1
	2,000명 이상	50	32.1	5	8.9
	모름/무응답	10	6.4	0	0
사업체 구분	민간	104	66.7	56	100.0
	공공	52	33.3	0	0

주: 1) 복수노조의 경우 현실적으로 대기업 사업장에서 구성될 가능성이 높은 것으로 예측되어 유노조기업의 경우 표본추출시 기업규모가 큰 사업장이 과대 표집되었음. 이에 비해 무노조기업의 경우 조사상의 어려움으로 인해 유노조기업과 규모면에서 균형을 맞추지 못한 한계가 존재함.

Ⅱ. 복수노조와 관련한 11대 쟁점과 전망

1. 노사관계 7대 쟁점과 전망

가. 복수노조 허용시 소수노조가 난립할 것인가?



인사노무 담당자를 비롯하여 노조 관계자들까지 포함하여 복수노조와 관련하여 현실적으로 가장 우려하는 것은 유노조기업의 경우 기존노조가 분할하거나 기존노조가 포괄하지 못하는 영역에서 신규노조가 우후죽순으로 생겨나면서 노조가 과편화되는 상황이다.

<시나리오 1>의 상황에서는 조합원의 과반수를 넘는 노조가 존재하지 않으면서 단체교섭 창구 단일화 등을 둘러싸고 교섭단 구성에서부터 협약 체결에 이르기까지 노노갈등이 우려되고, 이로 인해 인사노무관리 업무 및 비용이 급격히 증가할 가능성이 높다.

<시나리오 2>는 과반수노조가 존재하는 가운데 다수의 소수노조가 설립되는 경우이다. 소수노조의 난립으로 노조간, 노사간 복잡한 관계가 형성될 것으로 우려되나 과반수노조가 존재하기 때문에 사용자측은 이들과의 관계를 중심으로 다른 노조들과의 관계에 균형을 맞추어 나갈 수 있을 것으로 예측된다.

<시나리오 3>은 과반수노조가 존재하는 가운데 하나의 소수노조가 결성된 경우이다. 유노조기업의 경우 기존의 노조에서 분할하여 노조가 설립될 경우 기존노조가 과반수노조가 될 가능성이 더 높고, 미조직화된 부분에서 복수노조가 설립될 경우에는 미조직 영역의 종업원수가 얼마인가에 따라 과반수노조가 누가 될 수 있을지 영향을 미치겠으나 기존의 미조직 부분이 조직화하기 어려운 측면을 고려한다면 이 경우에도 기존노조가 과반수노조가 될 가능성이 더 높은 것으로 예측된다. 한편 무노조기업의 경우 변화되지 않은 현재의 조건하에서도 노조 설립이 가능함에도 불구하고 노조가 결성되지 않았다는 것은 노조 조직화에 유리하지 않은 환경이 존재함을 의미한다고 할 수 있다. 따라서 무노조기업의 경우 노조가 설립된다고 하더라도 다수의 노조가 결성되기보다는 1개의 노조에 머물 가능성이 높다고 할 수 있다. 이러한 전망이 <시나리오 3>이 정리하고 있는 내용인 것이다.

설문조사 결과는 기존노조가 분할하여 복수노조가 설립될 경우 분할될 것으로 예상되는 조합원 인원은 50% 미만이 될 것이라는 예측이 95.4%인 것으로 나타나 새로 설립되는 복수노조가 과반수노조가 되지 않을 가능성이 큰 것으로 조사되었다. 또한 유노조기업에서 복수노조가 설립된다고 하더라도 설문 응답자의 85.3%가 사업장 내에 과반수노조가 존재할 가능성이 있다고 답변하였다. 미조직화된 부분에서도 신규로 1개 노조가 설립될 것이라는 답변이 80.9%이며, 신규설립노조의 조합원 인원이 50% 미만이 될 것이라는 답변이 95.6%인 것으로 조사되었다.

전반적으로 분할 설립되는 노조 개수는 1개일 가능성이 72.7%, 미조직 부분에서 노조 설립시 1개 노조가 설립될 것이라는 답변이 80.9%인 것으로 나타나 과반수노조를 제외한 복수노조의 개수가 1개일 가능성이 높은 것으로 조사되었다.

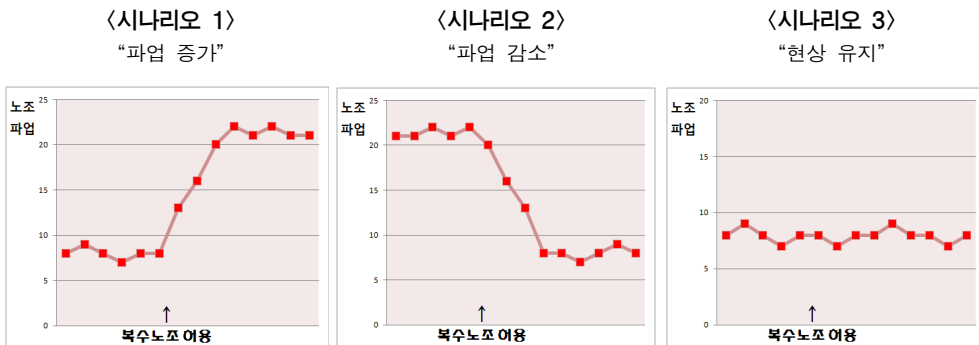
그러나 복수노조 허용으로 상급 노동단체간의 경쟁이 본격화될 경우 설혹 과반수노조

가 되지 못한다고 하더라도 정치적 필요성에 따라 일부 계파들에서 소수노조를 설립할 가능성이 존재하고, 여기에 친사용자적인 노조 설립까지 가세된다면 노동정국은 우려했던 ‘소수노조 난립’ 상황으로 큰 혼란을 야기할 수도 있는 것이다.

또한 설문 결과에 따르면 소수노조 난립에 대한 우려는 조직규모 변수에 따라 다르게 나타날 가능성을 배제할 수 없다. 중소기업의 경우 “서로 나누어 먹을 것이 많지 않은” 조건이라 복수노조의 무분별한 설립이 용이하지는 않을 것으로 점쳐지고 있다. 하지만 대기업 사업장의 경우는 복수노조 설립 가능성도 중소기업에 비해 더 큰 것으로 나타났고, 복수노조의 개수가 2개 이상일 것이라는 답변도 대기업에서만 나타나고 있다. 특히 상급 노동단체간의 경쟁의 장이 대기업이 될 가능성이 커 소수노조 난립에 따른 노사관계 혼란은 중소기업보다는 대기업 차원에서 한동안 주요 쟁점이 될 가능성이 클 것으로 보인다.

결과적으로 보았을 때 복수노조 허용시 소수노조 난립으로 인한 인사노무관리 비용 증가 및 불필요한 노노갈등, 노사갈등의 증가에 우려가 높은 상황이나, 전반적으로는 복수노조가 설립된다고 하더라도 과반수노조가 존재하고 단일한 소수노조가 설립될 <시나리오 3>의 가능성이 가장 큰 것으로 전망된다. 하지만 상급 노동단체간의 경쟁과 정치적 입장 차이, 노동운동의 전략적 공세 등으로 인한 소수노조 난립 가능성을 완전히 배제할 수는 없으며, 특히 대기업 사업장의 경우는 노동계의 주요 타깃이 될 가능성이 커 과반수노조가 존재하면서도 다수의 소수노조가 설립될 <시나리오 2>의 가능성 또한 적지 않을 것으로 전망된다.

나. 복수노조 허용시 노조 파업이 증가할 것인가?



복수노조가 허용되었을 경우 기존의 노사간의 갈등뿐만 아니라 노노갈등 가능성 또한 커지면서 노사관계의 불확실성, 불안정성이 증가함에 따라 현재보다 “<시나리오 1> 파업

이 증가할 것”이라는 우려가 높다. 특히 복수노조가 허용되는 초기에는 복수노조간의 선명성 경쟁이나 노조간의 이해관계의 충돌 등의 이유로 인해 노조의 쟁의발생 가능성이 높아질 것이라는 전망이다.

<시나리오 2>는 복수노조가 허용된다고 하더라도 노조의 쟁의발생 가능성은 전반적으로 더 낮아질 것이라는 전망을 담고 있다. 복수노조 설립은 노조간 분열을 낳게 되므로 노조의 힘을 약화시킬 가능성이 높고, 일부 노조만 파업에 돌입하게 될 경우 파업 효과는 적어지면서 파업에 따른 불이익을 감수하는 과정에서 노조가 더욱 약화될 가능성이 커 파업 돌입을 자제할 가능성이 크다는 분석이다. 또한 단위 사업장 내에 복수노조가 존재할 경우 이들 간의 경쟁이 불가피할 것으로 보여 노조간 연대 가능성은 높지 않은 편이기 때문에 개별노조의 파업 가능성은 낮아질 것이라는 전망이다.

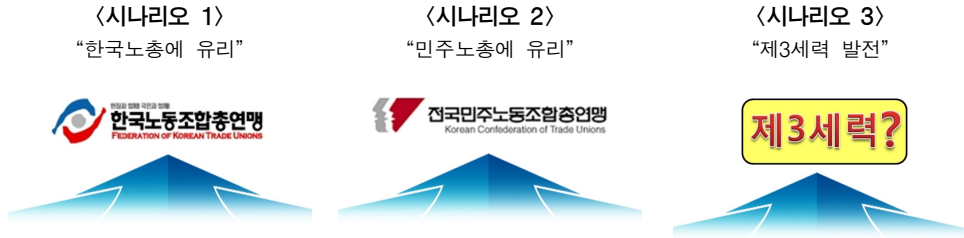
<시나리오 3>은 복수노조가 허용되어 복수노조가 설립된다고 하더라도 파업 등 쟁의발생 가능성은 현재와 비슷한 수준으로 현상 유지될 것이라는 전망이다. 전반적으로 노조의 쟁의발생 가능성이 낮아지고 있는 시점에서 복수노조가 설립된다고 하더라도 무분별한 파업이 급증하지는 않을 것이라는 관점인 것이다. 미조직된 부문에서 신규로 노조가 설립될 경우 비정규직이나 사무·연구전문직, 또는 관리직 등의 부문에서 노조가 설립될 가능성이 큰데, 비정규직의 경우 파업에 따른 고용불안 등 위험성이 높고, 사무·연구전문직의 경우 종업원의 특징상 파업이나 투쟁을 통한 문제해결 방식을 크게 선호하지 않기 때문에 복수노조가 쟁의발생 가능성을 높이지는 않을 것이라는 분석이다.

설문 결과를 보면 쟁의발생 가능성이 현재와 비슷할 것이라는 답변이 유노조기업의 경우 57.1%, 무노조기업의 경우 60.7%로 가장 높은 것으로 나타났다. 하지만 쟁의발생 가능성이 높아질 것이라는 항목에 대해서는 유노조기업이 35.3%, 무노조기업이 26.8%가 답해 쟁의발생 가능성에 대한 우려가 적지 않음을 보여준다.¹⁾

결과적으로 복수노조 시 쟁의발생 가능성과 관련해서는 <시나리오 1>에서 제시한 것처럼 다소 쟁의발생 가능성이 높아질 가능성도 없지 않으나 전반적으로는 “<시나리오 3> 현상 유지”될 가능성이 가장 높은 것으로 전망된다. 그러나 한국의 노동운동의 전투적 성향과 세계적인 파업 감소 추세에도 불구하고 쟁의행위 발생률이 꾸준히 유지되고 있는 한국의 현실을 고려해 볼 때 “현상 유지될 것”이라는 전망이 안정화를 의미하는 것이라고 해석하기는 어려울 것으로 보인다.

1) 기업규모간 차이가 존재하지 않을까 하는 문제의식에서 종업원 1,000명 이상 사업장에 대한 분석을 실시한 결과, 쟁의발생 가능성과 관련해 현재와 비슷한 수준일 것이라는 답변이 유노조기업 55.0%, 무노조기업 55.6%, 쟁의발생 가능성이 높아질 것이라는 답변이 유노조기업 36.0%, 무노조기업 22.2%인 것으로 나왔다. 1,000명 이상 유노조기업의 경우 쟁의발생 가능성에 대한 우려가 평균보다 약간 더 높은 것으로 조사되었다. 그러나 약간의 차이는 존재하나 쟁의발생 가능성과 관련한 전망에 있어서 기업규모별 차이는 크지 않은 것으로 나타났다.

다. 복수노조 허용은 어느 상급단체에게 유리할 것인가?



<시나리오 1>은 복수노조 허용에 따른 노동운동의 지형이 노조운동 내에서 온건주의를 표방해 온 한국노총에 더 유리하게 작용할 것이라는 것이다. 한국 노동운동의 전반적인 흐름이 “전투적 조합주의”를 탈피하고 있는 상황이기 때문에 중장기적으로 보았을 때 복수노조 허용은 한국노총에 더 유리할 것이라는 것이다. 한국노총 내 대부분 사업장은 중소기업이기 때문에 전임자 임금 지급 금지 등의 조건하에서 노조가 분할되거나 미조직 부문에서 신규노조가 설립될 가능성은 크지 않다고 한다. 오히려 대기업 중심의 민주노총 사업장에서는 노조가 분할되더라도 웬만한 중소기업노조 규모를 유지할 수 있기 때문에 복수노조 설립 가능성은 더 클 것이며, 그럴 경우 상급단체를 달리할 가능성이 높다고 할 수 있다.

반면 <시나리오 2>는 복수노조 허용이 노조운동의 자발성과 민주성, 투쟁성 등을 강조해 온 민주노총에 더 유리하게 작용할 것이라는 것이다. 기존 한국노총에 대해서는 ‘친사용자적인 집행부’라는 이미지가 있어서 대립적인 노사관계나 투쟁을 강조하는 극단적인 주장을 하는 세력이 한국노총 사업장에서 복수노조를 만들 가능성이 크기 때문에 이들은 민주노총에 친화적일 것이며, 따라서 다수의 복수노조가 민주노총에 가입할 가능성이 크다는 관점이다.

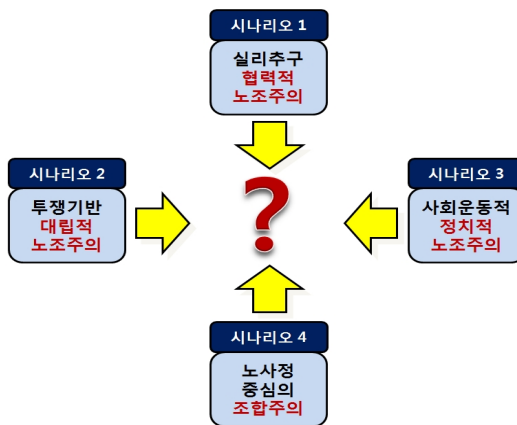
이와는 달리 <시나리오 3>은 새롭게 설립되는 복수노조들은 양대 노총으로 흡수되기 보다는 제3노총을 건설하게 될 것이라는 주장이다. 즉 복수노조 허용이 현재의 양대 상급단체 지형을 변화시켜 다수 총연맹 시대를 열게 될 수도 있다는 것이다. 기존의 한국노총이나 민주노총 소속 사업장에서 복수노조가 설립된다고 하면, 이들 신규노조들은 현재 존재하는 양대 노총에 편입되기보다는 새로운 노동운동의 흐름을 요구할 가능성이 크고 이러한 요구는 제3노총의 설립과 강화를 가져오게 될 것이라는 관점이다.

설문 결과는 “온건한 한국노총이 더 우세해질 것”이라는 답변이 유노조기업 14.1%, 무노조기업 19.6%인 것으로 나타났고, “투쟁적인 민주노총이 더 우세해질 것”이라는 답변이 유노조기업 25.0%, 무노조기업 19.6%인 것으로 조사되었다. “제3노총이 분화, 발전될

것”이라는 항목에는 유노조기업 28.8%, 무노조기업 23.2%가 응답하였다. 이는 복수노조 허용이라는 새로운 제도가 만들어낼 미래가 상급단체 어느 일방에게 전적으로 유리하게 작용하지는 않을 것이라는 점을 보여준다고 하겠다. 또한 이러한 설문 결과는 노조 상급단체들의 주체적인 노력 여하에 따라 향후 상당한 변화가 가능함을 알려주고 있다.

결과적으로 <시나리오 2>와 <시나리오 3>이 공존할 가능성이 높을 것으로 전망된다. 복수노조 허용이 현재의 양대 노총 중에서는 민주노총에게 조금 더 유리할 것으로 보이거나 제3노총의 분화, 발전 가능성 또한 높게 점쳐지고 있어 상급단체들이 새로운 시기에 어떻게 대응하느냐에 따라 현재의 예측은 돌변할 가능성이 커 향후 전개 방향에 관심이 모아진다.

라. 복수노조 이후 노동운동 성격은 어떻게 변화할 것인가?



<시나리오 1>은 복수노조 허용 이후 노동운동의 성격은 실리를 추구하는 협력적 노조주의가 우세해질 것이라는 전망이다. 기업내 정규직 중심의 노조운동이 중심이 되어온 한국 노조들은 정규직들의 근로조건 개선이 어느 정도 이루어지고 조합원들의 고령화에 따라 전투주의적인 성향에서 벗어날 가능성이 크다는 것이다. 따라서 한국 노조운동은 현재 조합원들의 실리적 이해관계를 대변하는 활동에 주목하게 될 것이라는 관점인 것이다.

<시나리오 2>는 복수노조 허용 이후 노동운동의 성격은 투쟁을 기반으로 하는 대립적 노조주의가 우세해질 것이라는 전망이다. 복수노조 설립으로 노조간의 조합원을 둘러싼 경쟁이 치열해지면서 선명성 경쟁이 불가피해 한동안 대립적 노조주의가 두드러지게 나타나게 될 것이라는 것이다.

<시나리오 3>은 복수노조 허용 이후 노동운동 노선은 사회운동적 성격이 강한 정치적 노조주의가 우세해질 것이라는 전망이다. 한국 노조운동은 이제까지 주력해 온 조합원 중심의 경제적, 실리적 노조주의를 극복하고 노동자들의 사회적, 정치적 지위 향상에 더 주목하는 활동을 펼치게 될 것이라는 주장이다.

<시나리오 4>는 복수노조 허용 이후 노동운동 성격은 노사정간의 협력을 강조하는 조합주의(corporatism)가 우세해질 것이라는 전망이다. 복수노조 설립으로 현장의 혼란이 증가할 것 등을 우려하여 정부의 개입이 증가하고 전국적 단위의 노사정 대화와 협력이 강조되면서 조합주의가 우세해질 것이라는 것이다.

설문 결과는 실리적 조합주의가 우세할 것이라는 전망에 유노조기업 67.3%, 무노조기업 53.6%로 압도적으로 많은 답변이 나왔다. 이외에 대립적 노조주의 우세에 유노조기업 15.4%, 무노조기업 14.3%, 사회운동적 정치적 노조주의 우세에 유노조기업 6.4%, 무노조기업 5.4%, 노사정 조합주의 우세에 유노조기업 7.7%, 무노조기업 19.6%가 답한 것으로 나타났다.

결과적으로 복수노조 허용 후 노조운동의 성격은 <시나리오 1> 실리적 노조주의가 우세할 것으로 전망된다.

마. 무노조기업에 노조가 많이 설립될 것인가?



<시나리오 1>은 복수노조가 허용되면 무노조기업에 노조가 설립되는 경우가 많아질 것이라는 전망이다. 복수노조가 허용되면 그동안 사용자에 의해 억제되어 오거나 ‘유령 노조, 폐이퍼(paper) 노조’ 때문에 노조 설립이 힘들었던 무노조기업에서 노조 설립 사례가 증가할 것이라는 관점이다. 제도적 제약만이 아니라 심리적으로 억제되어 오던 조직화 가능성이 복수노조 허용이라는 사회적 분위기와 맞물려 노조 설립을 부추길 수 있다는 것이다.

하지만 <시나리오 2>는 복수노조가 허용된다고 하더라도 무노조기업에 노조가 설립되는 경우는 많지 않을 것이라고 전망한다. 사실 기존의 법률 체계하에서도 산별노조 지부를 결성하는 등 노조를 설립하려는 의지가 있었다면 무노조기업 내에도 노조를 설립할 수 있었다는 것이다. 그러나 이제까지 노조가 설립되지 않은 것은 복수노조 허용이라는 새로운 제도하에서도 노조가 설립될 가능성은 낮은 것으로 예측된다는 것이다.

설문 결과는 무노조기업 내에 노조가 설립될 가능성이 ‘전혀 없다’에 58.9%, ‘별로 없는 편’에 37.5%, ‘어느 정도 있는 편’에 3.6%가 응답하였고 노조 설립 가능성이 ‘상당히 높다’는 항목에는 응답한 기업이 없었다. 종합적으로 볼 때 노조가 설립될 가능성이 없다는 답변이 96.4%로 압도적으로 많았으며, 가능성이 있다는 답변은 3.6%에 그쳐 무노조기업 내의 노조 설립 가능성은 높지 않은 것으로 나타났다.

결과적으로 복수노조 허용 후 무노조기업의 노조 설립 가능성과 관련해서는 “<시나리오 2> 노조 거의 미설립”의 가능성이 가장 높을 것으로 전망된다.

그러나 현실은 설문에서 보여준 단순한 %로만 환산할 수는 없을 것이다. 노동계는 복수노조 허용이 상급단체간 “조합원 빼가기” 식의 갈등을 불러일으킬 것에 대해 우려하며 미조직되어 있는 노동자들의 조직화에 활동의 초점을 맞추고 있어 이에 대한 가시적인 성과를 위해 무노조기업 조직화에 집중할 것이며, 특히 대기업 무노조 사업장이 주대상이 될 것으로 예상된다. 인사노무 담당자들의 예측대로 무노조기업 내의 자발적인 세력과 자발적인 노력에 의해 노조가 설립될 가능성은 크지 않다고 해도 노동계의 이 같은 전략적 목적이 결합되면서 현재와 같은 무노조기업 상태를 유지하기는 쉽지 않을 수 있는 것이다. 특히 대기업 무노조 사업장에서 노조가 설립될 경우 작업장 내에서는 노조 조직물이나 영향력이 크지 않다고 하더라도 여론에 의해 주목받게 될 가능성이 커 그로 인한 사회적 파급력은 매우 커질 것이다. 더욱이 무노조기업의 인사노무 담당자들이 노조 대응의 경험이 적어 초기 대응과정에서 시행착오를 겪게 될 경우 불필요한 노사갈등을 키워 혼란이 상당기간 지속될 가능성도 존재한다.

따라서 인사노무 담당자를 대상으로 한 설문 결과에 따르면 무노조기업 내의 노조 설립 가능성은 크지 않은 것으로 예측하고 있으나 기업 외부적인 요인이나 주체들의 대응 여하에 따라 예측불허의 결과를 낳을 가능성도 없지 않을 것으로 보인다.

바. 사무·연구직, 비정규직, 고직급자 부문에서 노조가 만들어질 가능성이 높은가?

<시나리오 1>은 복수노조가 허용된다고 하더라도 기존의 노조가 포괄하지 않고 있는 미조직화된 영역, 즉 사무·연구직이나 비정규직, 고직급자 부문에서 조직화 가능성이 높지 않을 것이라는 전망이다. 미조직화된 영역에서도 노조에 가입하려는 의지가 강했다면



노조 가입이 불가능했던 것은 아닌 현실을 고려해 볼 때 복수노조가 허용된다고 하더라도 사무·연구직이나 비정규직, 고직급자 등 미조직 부문에서 조직화가 확산될 가능성은 그리 크지 않을 것이라는 것이다.

<시나리오 2>는 복수노조가 허용된다면 사무·연구직이나 비정규직, 고직급자 등 미조직화되어 있던 부문에서 노동조합 조직화 가능성이 높을 것이라는 전망이다. 기존의 생산직을 중심으로 한 노조가 사무·연구직에 대한 관심이 부족하여 본인들의 독자적인 이해와 목소리를 대변하는 세력이 부재했다는 불만이 실제 존재한다. 또한 비정규직들의 경우 기존노조가 정규직 중심으로 조직화되면서 비정규직을 공식, 비공식적으로 배제하는 경우가 많아 복수노조가 허용되면 비정규직들의 조직화가 확산될 것으로 예측할 수 있는 것이다. 고직급자들의 경우는 일상시기에는 조직화의 움직임이 없을 수 있으나 구조조정 등 고용이 불안정한 시기에 마지막 저항 도구로 노조를 결성할 가능성이 적지 않다고 할 수 있다.

설문 결과는 복수노조가 설립될 때 기존노조에서 분할 설립할 것이라는 분할노조형이 56.4%, 미조직된 부문에서 새롭게 노조가 설립될 것이라는 신규노조형이 43.6%로 나타나 분할노조형 가능성이 조금 더 높은 것으로 드러났다. 그러나 이는 각 사업장이 처한 조건에 따라 조직화 방식이 다를 가능성이 높기 때문에 현실적으로 어느 한쪽이 지배적인 방식이라고 보기는 어렵다. 더욱이 기존노조가 사무직이나 비정규직, 특정 직급 이상의 종업원들을 노조에 포괄하지 않고 있는 경우 복수노조 설립 가능성이 더 높은 것으로 조사되었다.

결과적으로 <시나리오 1> 분할노조형과 <시나리오 2> 신규노조형이 사업장이 처한 조건에 따라 동시에 나타날 가능성이 클 것으로 전망된다.

사. 복수노조시 교섭창구 단일화는 어떤 단계에서 이루어질 가능성이 큰가?



<시나리오 1>은 복수노조들이 자율적으로 교섭대표노조를 결정하는 방식이다.

<시나리오 2>는 복수노조들이 자율적으로 교섭대표노조를 결정하지 못했을 경우 노조 조합원의 과반수를 차지하는 노조가 교섭대표로 결정되는 단계이다. 여기서 과반수노조란 1개의 노조가 될 수도 있으나 노조들 간의 위임이나 연합 등의 형태도 가능하다.

<시나리오 3>은 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노조 중 조합원이 10% 이상인 노조들이 공동으로 교섭대표단을 구성하는 방식이다.

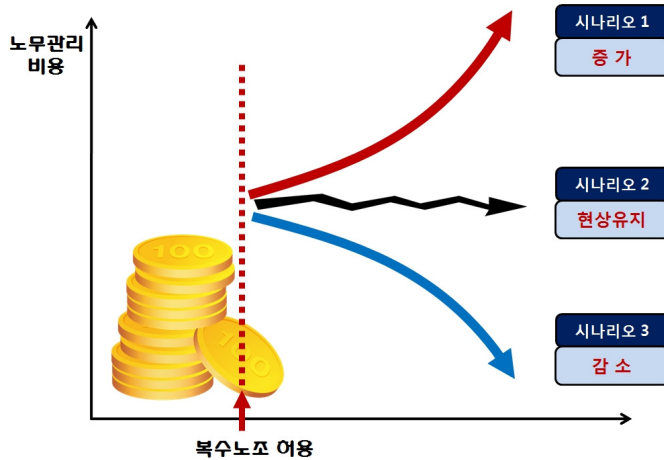
<시나리오 4>는 복수노조들 간의 공동교섭대표단 구성이 합의되지 않았을 경우 조합원 10% 이상 노조의 조합원 비율을 고려해 노동위원회가 공동교섭대표단을 결정하는 방식이다.

설문조사 결과는 복수노조시 창구 단일화 방식과 관련해 ‘과반수노조로 창구단일화될 가능성이 높다’는 응답이 유노조기업의 경우 63.5%, 무노조기업의 경우 48.2%로 가장 높았다. “노조 자율적 내부 조율을 통해 교섭대표단을 구성할 것”이라는 항목에는 유노조기업의 16.7%, 무노조기업의 14.3%가 응답하였다. 이 경우 공동교섭단 구성 기준은 “조합원 수 비례”가 될 것이라는 항목에 유노조기업 81.4%, 무노조기업 78.6%의 응답이 나왔다.

결과적으로 복수노조시 창구단일화 방식은 <시나리오 2> 과반수노조가 교섭대표가 될 가능성이 가장 높은 것으로 보인다. 한편 <시나리오 3> 노조간 자율교섭에 의해 공동교섭단을 구성하게 될 경우 그 기준은 “조합원수 비례” 방식이 될 가능성이 가장 높은 것으로 전망된다.

2. 인사노무관리 4대 쟁점과 전망

가. 복수노조 허용으로 노무관리 비용은 대폭 증가할 것인가?



<시나리오 1>은 복수노조 허용으로 사업장 내의 인사노무관리 비용이 증가할 것이라는 전망이다. 노조가 복수가 될 경우 노조에 대한 직접적인 지원이나 조직관리 비용이 증가할 것이며, 노사교섭 창구단일화 등 기존에는 고려하지 않아도 되는 단계가 증가함에 따라 비용도 증가할 것이라고 예측된다.

<시나리오 2>는 복수노조가 허용된다고 하더라도 인사노무관리 비용에는 크게 변화 없이 현상 유지될 것이라는 전망이다.

인사노무 담당자들은 복수노조 허용으로 인한 사용자의 인사노무 관련 총비용이 증가할 것으로 전망하였다. 유노조기업의 인사노무 담당자들은 사용자의 총비용이 현재보다 ‘25% 증가’(39.7%), ‘50% 증가’(21.8%), ‘75% 증가’(3.2%), ‘100% 이상 증가’(5.1%)인 것으로 조사되었고, ‘특별히 증가하지 않을 것’이라는 답변에는 30.1%가 응답하였다. 무노조기업의 경우는 ‘25% 증가’(25.0%), ‘50% 증가’(21.4%), ‘75% 증가’(3.6%), ‘100% 이상 증가’(10.7%)였으며, ‘특별히 증가하지 않을 것’이라는 답변에는 32.1%가 응답한 것으로 조사되었다.

결과적으로 <시나리오 1> 복수노조 허용으로 인사노무 총 비용은 증가할 것이며, 증가는 현재보다 25~50% 증가할 것으로 전망된다. 한편 설문 응답 기업의 약 30% 가량이 비용이 특별히 증가하지 않을 것이라고 답변한 것은 복수노조가 미실립될 것이라고 보는 기업의 경우 인사노무관리 비용도 별로 증가하지 않고 있는 것으로 해석할 수 있다.

한편 인사노무 비용의 증가 항목은 복수노조에 따른 노사교섭 비용, 노조에 대한 직접적인 지원 비용, 조직관리 비용, 노조 쟁의 비용 순인 것으로 조사되었다. 비용이 많이 들어가는 순서에 있어서는 무노조기업이나 유노조기업의 답변이 크게 다르지 않았으나 노조에 대한 직접적인 지원이나 노조 쟁의 비용에 대한 비중이 무노조기업의 경우가 좀 더 클 것으로 전망한 데 비해 조직관리 비용의 증가분은 유노조에 비해 크지 않을 것으로 내다보았다. 이는 무노조기업에서는 존재하지 않던 노조가 설립될 경우 이로 인해 급격한 노조 관련 직접비용이 증가할 것을 우려하고 있는 것으로 해석된다.

나. 복수노조 허용에 대비하여 인사노무 담당자는 적절한 준비를 하고 있는가?



<시나리오 1>은 복수노조 허용에 대비하여 인사노무 담당자들은 현장 종업원들과의 결합력을 높이기 위해 종업원들의 불만을 줄이기 위한 의사소통을 원활히 하고, 고충처리를 신속하게 처리하는 데 주력하고 있다는 것이다.

<시나리오 2>는 집단적 노사관계 차원에서 복수노조 허용에 대비해 인사노무 담당자들이 유노조기업의 경우 기존 노조와, 무노조기업의 경우 노사협의회와의 협의를 활성화 한다는 것이다.

<시나리오 3>은 조직간 네트워크 활성화 차원에서 복수노조에 대한 합리적 대응을 위해 타기업의 대응 사례를 수집하고 벤치마킹하는 등의 공동대응을 모색하는 것이다.

설문조사에 따르면 “현장 종업원 불만을 줄이기 위한 의사소통 원활화/고충처리 신속화”에 유노조기업의 경우 47.4%, 무노조기업의 경우 41.1%가 복수노조에 대한 대응활동의 일환으로 전개하고 있다고 답변하였다.

이에 비해 “기존 노조와의 노사간 협의 활성화”한다는 응답은 유노조기업의 11.5%만이 주력하고 있다고 답변했고, “노사협의회 활성화”에 대해 무노조기업의 3.6%만이 주력한

다고 답변하였다.

또한 “타기업 사례 수집 및 벤치마킹”과 관련해서도 유노조기업 6.4%, 무노조기업 1.8%만이 복수노조 대응 활동으로 주력하고 있는 것으로 조사되었다.

위에 제시된 세 가지 시나리오는 선택적인 문제가 아니라 세 가지 모두 실시하는 것이 바람직한 것으로 보인다. 그러나 결과적으로 인사노무 담당자들은 개별적 노사관계 차원의 <시나리오 1>의 활동은 활발히 전개하는 데 비해 집단적 노사관계 차원의 활동이라 할 수 있는 <시나리오 2>의 활동이나 조직간 네트워크를 활성화하는 <시나리오 3>의 활동 등에는 소홀한 것으로 조사되었다.

다. 복수노조에 대한 사용자측의 노사관계 전략은 무엇인가?

〈시나리오 1〉
“복수노조 사전 억제”



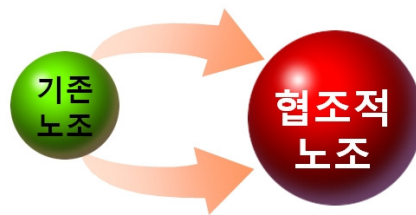
〈시나리오 2〉
“과반수노조 유지로 조율”



〈시나리오 3〉
“노조에 미개입 및 관망”



〈시나리오 4〉
“협조적 노조로 교체”



<시나리오 1>은 복수노조 허용에 따른 사용자측의 전략으로서 기존 노조와의 협력을 강화해 복수노조가 되지 않도록 노력하는 사전억제 전략을 의미한다.

<시나리오 2>는 복수노조가 생기더라도 과반수노조가 존재하고 유지되도록 조율하는

전략이라 할 수 있다.

<시나리오 3>은 노조 문제에 대해서는 개입하지 않고 일단 지켜본다는 미개입 및 관망 전략이다.

<시나리오 4>는 사용자에게 협력적인 신규노조가 만들어질 수 있도록 노력하는 협조적 노조로의 교체 전략이라 명명할 수 있을 것이다.

설문조사에 따르면 유노조기업과 무노조기업간의 복수노조에 대한 사용자측 전략이 차이가 있는 것으로 나타났다. 유노조기업의 경우, 미개입 및 관망 전략이 34.0%로 가장 많았고, 과반수노조 유지 조율 전략이 31.4%로 비슷한 수준의 응답을 얻었으며, 복수노조 사전 억제 전략 26.3%, 협조적 노조로 교체 전략은 4.5%인 것으로 나타났다.

무노조기업의 경우, “현재와 같이 계속 노조가 필요하지 않은 경영을 실천하기 위해 노력할 것”이라는 노조 억제 전략이 50.0%로 가장 많았고, 협조적 노조로 교체 전략, 즉 “노조를 인정하되 사용자에게 협조적 노조가 활동하는 것”을 용인하는 전략도 23.2%에 이르는 것으로 조사되었다. 이 밖에 단일노조 유지 조율 전략은 14.3%, 미개입 및 관망 전략은 5.4%로 유노조기업에 비해 적은 것으로 나타났다.

결과적으로 유노조기업에서는 복수노조에 대한 사용자들의 전략이 <시나리오 3> 미개입 및 관망 전략이 가장 많을 것으로 전망되었고, 무노조기업에서는 <시나리오 1> 무노조 경영 유지, 노조 억제 전략이 다수가 될 것으로 전망된다.

라. 복수노조에 따른 노사관계 변화의 양상은 어떠할 것으로 예상하십니까?



<시나리오 1>은 복수노조 허용으로 인해 한국 노사관계의 대규모적이고 급격한 변화가 짧은 시간 내에 이루어질 것이라는 전망이다. 기업 내에서는 단일노조 관행이 오랫동안 유지되어 왔는데 복수노조라는 새로운 환경을 맞이하여 주·객관적으로 예측하지 못한 상황이 발생하는 등 한국 노사관계는 큰 변화를 겪을 것이라는 것이다.

<시나리오 2>는 복수노조 허용 이후 노사관계 변화 양상이 점진적으로 이루어지게 될 것이라는 전망이다. 복수노조가 되더라도 전임자수를 조합원수 대비 비율적으로 두도록

제도를 마련하였고, 창구 단일화 방안 등이 제도적으로 마련되어 있음에 따라 노사관계의 변화 양상은 점진적으로 이루어질 것이라고 예측하고 있다.

설문 조사에 따르면, 인사노무 담당자들은 복수노조 허용에 따른 노사관계의 변화시작 시기를 2011년 법 도입된 그 해와 다음해인 2012년이 될 것이라고 전망하였다. 유노조기업의 경우 2011년 60.3%, 2012년 16.7%, 무노조기업의 경우 2011년 37.5%, 2012년 28.6%인 것으로 조사되었다.

노사관계의 최고 격변기는 법 도입 다음해인 2012년이 될 것이라는 전망이 유노조기업 44.2%, 무노조기업 35.7%로 가장 많았다.

노사관계가 안정화되는 시기는 2015년 이후가 될 것이라는 전망이 유노조기업 40.4%, 무노조기업 51.8%로 나타나, 복수노조로 인한 변화가 안정화하는 데는 시간이 필요한 것으로 전망하였다.

결과적으로 볼 때, 변화의 시작은 2011년 법 도입과 함께 1~2년 새에 시작되나 이러한 변화가 안정화되는 데는 중장기적인 시간이 필요한 것으로 해석해 볼 수 있을 것이다.

Ⅲ. 결론

복수노조 허용을 앞두고 많은 기업들은 제도 변화가 미칠 영향에 대해 다양한 전망을 내놓으며 대응책 마련에 부심 중이다.

일반적으로 복수노조 허용이라는 새로운 제도 도입이 한국 노사관계의 성격을 뒤바꿀 정도로 큰 변화를 가져올 것이라는 전망과, 반대로 현재의 노사관계의 특징을 크게 변화시키지 않으면서 새로운 제도가 현실에 적응하게 될 것이라는 전망이 크게 엇갈리고 있다.

일반적으로 복수노조 설립이 허용되었을 경우 단위 사업장 내에 다수노조가 설립되면서 소수노조가 난립함에 따라 노노갈등이 유발되고 노사관계가 복잡해지는 양상을 보일 것에 대해 우려가 높았다. 이와 관련한 우려는 기업규모에 따라 양상이 다르게 나타날 것으로 예측되는데, 복수노조 설립과 이에 따른 노사관계의 혼란에 대한 우려는 대기업 사업장에서 더욱 큰 것으로 나타난 데 비해 중소기업의 경우는 상대적으로 소수노조가 난립할 것으로 예측하지는 않았다.

복수노조 허용 이후 노사관계는 초기에는 불안정해질 것이나 장기적으로는 다시 안정화를 찾을 것으로 전망된다. 2006년 조사²⁾에 따르면 복수노조 허용으로 한국사회는 “태풍” 같은 큰 혼란을 겪은 다음 2~3년 후 안정화될 가능성이 높은 것으로 조사되었으나,

본 조사에서는 “국지성 호우” 같은 혼란의 정도가 크지는 않을 것으로 보이나 4~5년 후 안정화될 가능성이 높은 것으로 조사되었다.

결론적으로 복수노조 허용에 따른 새로운 환경을 맞이하여 한국 노사관계는 대규모의 큰 혼란을 겪기보다는 “연착륙”할 가능성이 높은 것으로 전망되나, 노동계의 적극적 공세라는 변수 및 사회적 여론이나 분위기 등의 변수가 어떻게 작용할 것인지는 미지수인 상황이라 하겠다. 한편 인사노무 담당자들이 제도 변화에 따른 안이한 전망에 근거해 제대로 대응하지 못했을 경우 “연착륙”하던 비행기가 사고로 이어질 가능성도 없지 않다는 점을 주지해야 할 것이다. **KLI**

2) 조준모·이강국(2006), 『복수노조 환경하의 노사관계 전망』.