

복수노조 시대의 무노조기업 고용관계

조성재*

현재 우리나라의 노조 조직률은 10~11% 수준에 머물러 있지만, 경찰 자료를 이용한 기존의 김유선(2002) 등의 연구에 따르면 우리나라도 잠재적인 조직률은 30~40% 수준에 달하는 것으로 나타난다. 이처럼 현실과 잠재적인 조직률 사이에 괴리가 있었던 요인들로는 복수노조 금지 조항과 또 일부 기업의 완고한 무노조 방침 등을 거론할 수 있다.

무노조기업에 노조가 없었던 이유는 제도나 사용자 전략 이외에 충분조건으로서의 노조 활동가가 부재했기 때문일 수도 있으며, 회사가 노사협의회를 성공적으로 운영했기 때문일 수도 있다. 노용진(2007)의 연구에 따르면 무노조기업의 고용관계도 몇 가지로 유형이 나뉘는데, 간단히 보자면 유사노조형 노사협의회형, 고유형 노사협의회형, 무노사협의회형(유명무실형 포함) 등으로 구분된다.

무노조기업의 고용관계에 관한 배규식 외(2007)의 선구적 연구는 이미 4년여의 시간이 흘렀고, WPS 2005의 중간 버전을 사용하였기 때문에 완결된 연구라고 보기 어렵다. 따라서 본고에서는 WPS 2007(2008년 조사)을 사용하여 무노조기업의 고용관계 특성을 파악하고, 그에 기반하여 무노조기업의 복수노조 결성 가능성을 가늠해 보도록 하자.

우선 종업원수 규모별로 노사협의회가 실제로 존재하는가의 여부를 설문한 결과가 <표 1>에 정리되어 있다. 주지하다시피 우리나라는 30인 이상 기업의 경우 노사협의회 구성이 의무화되어 있지만, 실제로는 존재하지 않거나 사실상 존재하지 않는 것이나 다름없는 경우도 허다하다. 종업원수 30인 이상 사업체를 모집단으로 하는 WPS 2007 자료를 정리한 바에 따르면 47.2%의 사업체에만 노사협의회가 존재하고, 24.8%의 사업체는 있지만 유명무실하다고 응답하였다. 28.1%의 사업체에서는 노사협의회가 아예 없다고 응답하여 집단적 이해대변 기능이나 노무관리가 미발달한 경우가 적지 않음을 보여주고 있다. 사업체규모별로 보면 50인 미만 사업체의 경우 노사협의회가 없다는 응답이 39.1%로 가장 높았으며, 300인 이상 대기업의 경우 예상대로 노사협의회가 있다는 응답 비중이

* 한국노동연구원 연구위원(chosj@kli.re.kr).

<표 1> 종업원수 규모별 노사협의회 유무

	50인 미만	50~99	100~299	300~999	1,000인 이상	전체
있다	5,048	6,162	3,582	626	148	15,565
(종렬 %)	34.4	51.2	68.0	75.1	74.5	47.2
있지만 유명무실	3,890	2,970	1,122	168	36	8,187
(종렬 %)	26.5	24.7	21.3	20.1	18.3	24.8
없다	5,738	2,906	562	40	14	9,260
(종렬 %)	39.1	24.1	10.7	4.8	7.2	28.1
전체	14,677	12,038	5,266	833	198	33,012
(횡렬 %)	44.5	36.5	16.0	2.5	0.6	100.0

75% 내외였다. 즉 기업규모에 따라 노사협의회 존재가 영향을 받고 있다.

다음으로 노사협의회나 노무 관련 이슈가 경영전략 수립에서 중요한 고려사항인가에 대한 5점 척도 설문 결과를 살펴보자. <표 2>에서 볼 수 있듯이 노사협의회가 있는 사업체에서는 5점 척도 평균으로 3.23점으로 나타나 노무관련 이슈가 경영전략 수립에서 비교적 중요하게 다루어지고 있는 것으로 보인다. 그러나 노사협의회가 없거나 유명무실하게 운영되는 사업체에서는 ‘전혀 그렇지 않다’와 ‘그렇지 않은 편’에 대한 응답 비율이 높게 나타났다. 이로써 노사협의회 존재와 노무관리의 경영전략 수립상 중요도가 긴밀한 상관성을 지님을 짐작케 한다.

이렇게 노사협의회가 존재하는가의 여부도 중요하지만, 노용진(2007)의 기존 연구에 따르면 노사협의회 역할, 기능, 위상 등과 관련한 다각적인 분석을 통해 볼 때 임금인상 교섭 여부가 노사협의회 실질화에 매우 중요한 지표인 것으로 나타난다. 따라서 노용

<표 2> 노사협의회 유무별 노무관리 이슈의 경영전략상 중요도

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은편	보통	그런편	매우 그런편	전체	5점 평균	표준편차
있다	137	1,829	8,176	5,085	338	15,565	3.23	3.54
(횡렬 %)	0.9	11.8	52.5	32.7	2.2	47.2		
있지만 유명무실	355	2,779	4,186	835	33	8,187	2.68	4.40
(횡렬 %)	4.3	33.9	51.1	10.2	0.4	24.8		
없다	981	1,989	5,036	1,248	7	9,260	2.71	5.37
(횡렬 %)	10.6	21.5	54.4	13.5	0.1	28.1		
전체	1,473	6,596	17,397	7,167	378	33,012	2.95	4.41
(횡렬 %)	4.5	20.0	52.7	21.7	1.1	100.0		

<표 3> 무노조사업체의 노사협의회 유형화와 분포

	빈도	백분율	유형 특성
유사노조형	5,204	15.8	노사협의회가 존재하여 '합의' 또는 '사실상 합의'로 2007년 임금인상을 결정
고유형	11,587	35.1	노사협의회가 고유한 기능에 주력
유명무실형	6,961	21.1	노사협의회가 있지만 유명무실하다고 응답
부재형	9,260	28.1	노사협의회가 없음

진(2007) 연구를 다소 수정하여 <표 3>과 같이 무노조기업의 근로자 이익대변조직 및 활동을 유형화해 보았다. 즉 노사협의회가 존재하는 경우에도 사실상 임금인상 교섭을 수행하는 경우를 분리하여 유사노조형 노사협의회를 구분한 것이다. 이는 단협체결권, 전임자 유무, 심지어 파업권 등 다른 여러 활동이나 기능에 대한 판단을 임금인상 교섭 여부가 압도하기 때문이며, 기존 연구에 따라 이렇게 단순하게 유형화할 수 있음을 알게 되었기 때문이다.

<표 3>에 따르면 우리나라 무노조사업체 중 15.8%는 사실상 노조가 있는 것이나 다른 없는 유사노조형으로 분류되었다. 이는 노용진(2007)의 16.8%와 거의 유사한 수치이다. 그러나 고유형 노사협의회형은 노용진(2007)의 52.0%보다 본고가 크게 낮은 35.1%로 나타났다. 그만큼 유명무실형과 노사협의회 부재형이 커다란 비중을 차지했는데, 이는 본고가 데이터 클리닝이 완료된 자료에 대해 가중치를 엄밀히 적용하여 영세기업과 소기업의 비중이 적절히 반영되었기 때문으로 풀이된다. 여하튼 노용진(2007)에서 3.8%에 불과했던 유명무실형이 본고에서는 21.1%로 상당한 비중을 차지하고 있다. 부재형은 노용진(2007) 27.4%와 유사한 28.1%로 나타났다.

<표 4> 종업원수 규모별 노사협의회 유형 분포

	50인 미만	50~99인	100~299인	300~999인	1,000인 이상	전체
유사노조형	2,065 14.1	1,903 15.8	958 18.2	249 29.9	29 14.7	5,204 15.8
고유형	3,803 25.9	4,550 37.8	2,721 51.7	391 46.9	123 62.0	11,587 35.1
유명무실형	3,071 20.9	2,679 22.3	1,024 19.5	154 18.5	32 16.2	6,961 21.1
부재형	5,738 39.1	2,906 24.1	562 10.7	40 4.8	14 7.2	9,260 28.1
전체	14,677 44.5	12,038 36.5	5,266 16.0	833 2.5	198 0.6	33,012 100.0

주: 각 셀의 위 숫자는 가중치 적용 빈도수, 아래 숫자는 종백분율임. 단, 제일 밑의 행 '전체'의 아래 숫자는 횡백분율임.

이제 종업원수로 측정된 기업규모별로 각 유형이 어떻게 분포되어 있는지를 살펴보자. <표 4>에 의하면 예상대로 사업체규모가 작아질수록 부재형이나 유명무실형 노사협의회가 높은 비율로 분포하고, 사업체규모가 커질수록 유사노조형과 고유형 노사협의회가 많이 분포하고 있다. 흥미로운 것은 종업원수 1,000인 이상 초대형 기업의 경우 고유형 노사협의회가 많은 반면에 300~999인 대기업을의 경우 오히려 유사노조형이 상대적으로 높은 비중을 차지한다는 점이다. 이는 초대형 기업의 경우 노조 결성이 상대적으로 수월함에도 불구하고 여러 이유로 무노조 HRM이 발달하여 근로자 대의기구 발달이 지체되어 있을 가능성이 있는 반면에 대기업을의 경우 근로자 의견수렴과 관련하여 애매한 위치에 있을 가능성을 제기한다.

다음으로 몇 가지 항목에 대한 분석을 통하여 본고의 유형화가 유용한지를 살펴보면서 논의를 풍부히 하도록 하자. <표 5>는 노사협의회 유형별로 근로자대표의 선출 방식을 정리한 것이다. 여기서 볼 수 있듯이 유사노조형의 경우 노조와 마찬가지로 직접선거로 대표를 선출하는 비중이 높은 반면에 유명무실형의 경우 회사추천 인사를 근로자들이 사후 승인하거나 회사가 지명하는 비중이 높게 나타난다. 한편 고유형의 경우 유사노조형과 근로자대표 선출 방식에서 큰 차이를 보이지 않아 노사협의회가 주어진 고유의 기능을 수행하는 경우 대표 선출 방식에서부터 민주성이 담보되고 있음을 짐작케 한다.

한편 노사협회의 경우 법적으로 전임자 활동이 보장된 것은 아니지만 노사협회의 대표들이 유노조기업의 전임자처럼 활동하는 경우가 적지 않은 것으로 알려져 있다. 이러한 사정을 반영하여 <표 6>에서 볼 수 있는 바와 같이 유명무실형에서 유사노조형으로 갈수록 전임자가 있는 사업체의 비중이 높아져, 유사노조형의 경우 10개 중 1개 정도의 사업체에는 노사협회의 활동을 전담하는 근로자가 있는 것으로 나타났다. 이들은 만약 유노조로 전환되지 않을 경우 근로시간면제제도의 적용도 받지 않아 경우에 따라서는 유

<표 5> 노사협의회 유형별 근로자대표 선출방식

	직접선거	간접선거	회사추천 근로자승인	회가지명	기타	전체
유사노조형	2,571	993	1,058	520	63	5,204
	49.4	19.1	20.3	10.0	1.2	21.9
고유형	6,163	1,901	2,295	1,201	27	11,587
	53.2	16.4	19.8	10.4	0.2	48.8
유명무실형	1,962	833	2,529	1,636	0	6,961
	28.2	12.0	36.3	23.5	0.0	29.3
전 체	10,696	3,727	5,882	3,357	90	23,752
	45.0	15.7	24.8	14.1	0.4	100.0

〈표 6〉 노사협의회 유형별 고용관계 특성

	전임자 유무		고용안정협약 유무		공식고충처리절차 유무		유형 분포
	예	아니오	예	아니오	예	아니오	전체
유사노조형	502	4,702	946	4,258	3,136	2,068	5,204
	9.7	90.4	18.2	81.8	60.3	39.7	15.8
고유형	793	10,794	1,585	9,911	7,366	4,222	11,587
	6.9	93.2	13.8	86.2	63.6	36.4	35.1
유명무실형	322	6,639	174	6,260	2,209	4,752	6,961
	4.6	95.4	2.7	97.3	31.7	68.3	21.1
부재형	0	0	0	0	1,451	7,809	9,260
	15.7	84.3	28.1
전 체	1,617	22,134	2,705	20,428	14,162	18,850	33,012
	6.8	93.2	11.7	88.3	42.9	57.1	100.0

노조보다 양호한 환경하에서 근로자 대변 활동을 수행할 수도 있다.

다음으로 외환위기 이후 노사관계의 최대 쟁점인 고용보장과 관련하여 노사협의회와 고용안정협약을 체결하였는가를 설문한 결과가 정리되어 있다. 이에 따르면 역시 유명무실형에서 유사노조형으로 올라갈수록 고용안정협약을 체결한 사업체의 비율이 높게 나타났다. 전체 평균으로 11.7%의 기업은 노조가 없음에도 불구하고 노사협의회를 통하여 고용안정협약을 맺고 있는 것으로 나타났다. 또한 근로자 개인의 고충을 처리하기 위한 공식위원회나 공식절차가 있는지의 여부를 설문한 결과 유사노조형과 고유형 노사협의

〈표 7〉 무노조사업체의 노조 결성 가능성(사측 응답)

			전혀 없다	별로 없는 편이다	어느 정도 있는 편이다	상당히 높다	기타	전체
종업원수 규모	100인 미만	빈도	12,684	12,586	1,157	238	50	26,715
		횡렬 %	47.5	47.1	4.3	0.9	0.2	100
	100~299인	빈도	1,930	2,978	356	0	2	5,266
		횡렬 %	36.7	56.6	6.8	0.0	0.0	100
	300~999인	빈도	253	464	111	4	0	832
		횡렬 %	30.4	55.8	13.3	0.5	0.0	100
	1,000인 이상	빈도	42	133	9	14	0	198
		횡렬 %	21.2	67.2	4.5	7.1	0.0	100
	전 체	빈도	14,909	16,161	1,633	256	52	33,011
		횡렬 %	45.2	49.0	4.9	0.8	0.2	100

회에서는 60% 이상이 이러한 절차를 갖고 있는 반면에 노사협의회가 없는 부재형의 경우 고충처리절차가 없는 사업체 비율이 84.3%에 달하였다.

이렇듯 무노조기업의 고용관계는 노사협회의 존재 및 활성화 정도에 따라 유형화할 수 있는데, 그렇다면 유사노조형 노사협회는 복수노조가 허용된 제도적 환경하에서 바로 노조 결성으로 전환될 것인가? 이를 알아보기 위하여 우선 무노조기업 사용자들이 자신의 기업에 노조가 결성될 가능성을 어떻게 보고 있는가에 대한 설문 결과를 살펴보았다. <표 7>에서 보는 바와 같이 “전혀 없다”와 “별로 없는 편이다”가 각각 45.2%와 49.0%로 절대 다수를 차지한 가운데, “상당히 높다”가 0.8%로 가중치 적용 사업체수는 256개 정도이다. 규모별로 보았을 때 특히 종업원수 1,000인 이상 초대형 기업의 경우 노조 등장 가능성을 상대적으로 높게 보고 있는 것으로 확인되었다.

다음으로 설문 설계가 상이하지만, 무노조기업 노측 대표의 응답을 비교해볼 수 있을 것이다. 아래 <표 8>의 설문은 노사협의회 근로자위원들이 간행물을 발간한 적이 있는가라는 질문에 “예”라고 대답한 사업체에만 응답하도록 설계되어 있다. 따라서 일정한 활동의 적극성이 전제된 상태에서 노사협의회가 아닌 노조가 필요한가에 대한 설문으로 축약되는 효과가 발생하였다. <표 8>에서 볼 수 있듯이 가중치 적용 후 2,783개 사업체 중에서 “그런 편이다”는 223개로 8.0% 정도이다. 그러나 전체적으로는 “전혀 그렇지 않다”와 “그렇지 않은 편이다”는 응답이 다수를 차지한다. 규모별로는 의외로 1,000인 이상 사업체에서 노조 필요성을 덜 느끼는 것으로 나타났다. 이는 초대형 기업의 기존 무노조사업체의 경우 예방적 노무관리가 상당한 정도로 이루어졌으며, 이에 대한 근로자들의 동의와 공감대가 어느 정도 형성되어 있을 것이라는 점을 시사하고 있다.

<표 8> 무노조사업체의 노조 필요성(노측 대표 응답)

		전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다	전체	
종업원수 규모	100인 미만	빈도	446	754	463	156	0	1,819
		횡렬 %	24.5	41.5	25.5	8.6	0.0	100
	100~299인	빈도	115	539	105	60	0	819
		횡렬 %	14.0	65.8	12.8	7.3	0.0	100
	300~999인	빈도	15	32	22	6	0	75
		횡렬 %	20.0	42.7	29.3	8.0	0.0	100
	1,000인 이상	빈도	10	47	12	1	0	70
		횡렬 %	14.3	67.1	17.1	1.4	0.0	100
	전 체	빈도	586	1,372	602	223	0	2,783
		횡렬 %	21.1	49.3	21.6	8.0	0.0	100

<표 9> 무노조사업체의 노조 결성 가능성에 대한 노·사 응답의 교차표

			노조 필요성(노측 응답)					
			전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다	전체
노조 결성 가능성 (사측 응답)	전혀 없다	빈도	238	401	194	25	0	918
		횡렬 %	32.5	43.7	21.1	2.7	0.0	100
	별로 없는 편이다	빈도	2830	9580	3100	1430	0.0	1,694
		횡렬 %	16.7	56.6	18.3	8.4	0.0	100
	어느 정도 있는 편이다	빈도	4	13	98	54	0	169
		횡렬 %	24	7.7	58.0	32.0	0.0	100
	상당히 높다	빈도	0	0	0	0	0	0
		횡렬 %	0	0	0	0	0	0
	전체	빈도	585	1,372	602	222	0	2,781
		횡렬 %	21.0	49.3	21.6	8.0	0.0	100

이번에는 이러한 사측 응답과 노측 응답의 교차표를 만들어 보았다. 앞서 말했듯이 두 개의 설문은 완전히 대칭적으로 이루어지지 않았기 때문에 제한적으로 해석할 필요가 있다. “그렇지 않은 편이다”(노측)와 “별로 없는 편이다”(사측)의 교차항이 최대 빈도를 보인 가운데, 사측의 “어느 정도 있는 편이다”는 응답과 노측의 “보통이다” 이상 응답이 겹치는 사업체가 152개(98+54) 정도이다. 이들 사업체의 경우 상당한 정도로 노조가 결성될 가능성이 있는 것으로 볼 수 있을 것이다.

이 사업체에서 노조가 등장할 경우 최고경영자들은 이를 용인할 것인가? 문제는 최고경영자의 용인 여부가 아니라 조속히 교섭에 대한 준비 태세를 갖추어야 하는 점일 것이다. 그러나 단기적으로는 조합원수가 늘지 않도록 회유, 협박에 나서거나 그것도 여의치 않을 경우 관리감독자를 중심으로 제2 노조를 만드는 방법 등도 활용될 것으로 보인다. 실제 무노조기업의 조직화가 100여 개를 넘고, 또 그것이 유의미한 조직물을 담보한 탄탄한 조직으로 정립되기까지는 상당한 시일이 소요될 수도 있다.

앞서 살펴본 무노조기업의 유형별로 보면 노조 결성 가능성은 어떻게 해석될까? 사측 응답을 기준으로 이를 살펴본 것이 <표 10>이다. 여기서 볼 수 있듯이 4점 척도 평균값이나 지문별 백분율에서 각 유형의 차이는 두드러지지 않는다. 이는 유사노조형이 그대로 노조로 전환될 것이라는 예상이 선부를 수 있다는 사실을 함의한다.

그렇다면 무엇이 무노조기업의 노조 결성 가능성을 좌우할 것인가? 이를 알아보기 위하여 탐색적으로 회귀분석을 실시하였으나 유의미한 모델을 구성하지 못하였다. 즉 기존

〈표 10〉 유형별 무노조사업체의 노조 결성 가능성(사측응답)

	전혀 없다	별로 없는편	어느 정도 있는편	상당히 높다	전체	4점 평균값	표준편차
유사노조형	2,220	2,720	265	0	5,204	1.62	2.94
	42.7	52.3	5.1	0.0	15.8		
고유형	4,852	5,843	638	254	11,587	1.68	3.39
	41.9	50.4	5.5	2.2	35.2		
유명무실형	3,046	3,602	310	0	6,958	1.61	3.43
	43.8	51.8	4.5	0.0	21.1		
부재형	4,791	3,996	421	2	9,210	1.53	3.78
	52.0	43.4	4.6	0.0	27.9		
전 체	14,909	16,162	1,633	256	32,960	1.61	3.41
	45.2	49.0	5.0	0.8	100.0		

사업체패널 설문항목만으로는 무노조기업의 노조 결성 가능성을 설명할 수 있는 변수들을 유의하게 구성하기 어렵다는 것이다. 이는 노사관계와 관련하여 잘 알려진 구조나 환경 변수들 이외에 구체적인 노와 사의 전략, 그리고 불가측적인 일정한 계기(event)가 더욱 중요할 것이라는 사실을 함의한다.

여기서 표를 제시하지는 않지만, 그럼에도 불구하고 탐색적 회귀분석 결과 ‘종업원수 규모’는 무노조기업의 노조 결성 가능성을 높이는 것으로 확인된다. 따라서 그 영향력의 대소와 무관하게 일단 상당수의 대기업에서 노조가 결성될 것으로 보인다. 또한 무노조기업의 노조 결성 계기와 관련하여 지난 수년간의 경험을 통해 볼 때 희망퇴직을 포함한 인력 구조조정, 아웃소싱, 해외공장으로의 물량 이전 등 고용과 관련한 쟁점이 불거질 경우 무노조기업의 노조 결성으로 이어질 개연성이 높다. 이는 탐색적 회귀분석 결과 노사 협의회와 고용안정협약을 체결한 경우에 노조결성 가능성이 낮다는 유의미한 계수값이 나타난 것과 일관된 해석이다. 요컨대, 고용불안과 관련한 계기가 상급단체의 적극적 조직화 전략과 맞물릴 경우 사회적 주목을 받는 노조의 등장으로 귀결될 수 있다.

본고에서는 금년 하반기부터 허용되는 사업장 단위 복수노조 허용을 계기로 무노조기업에 노조가 등장할 것인가에 대한 예측을 포함하여 향후 고용관계에 대한 전망을 시도해 보았다. 그러나 무노조기업의 고용관계 역시 한 국가의 노동체제(regime)의 영향을 받기 때문에 유노조기업의 복수노조 등장 흐름, 그리고 조직 활성화 분위기 등의 영향으로부터 자유롭지 않을 것이다. 다시 말해서 유노조와 무노조 사업체는 상호 영향과 견제 효과를 지니기 때문에 한 국가의 노동체제를 분석함에 있어서 동시에 고려해야 한다. 특히 우리나라와 같이 노조 조직률이 10% 내외에 불과한 실정에서는 더욱 그러하다.

따라서 여러 한계를 지니지만, 탐색적으로 무노조기업의 고용관계에 대한 분석을 몇

가지 측면에서 수행해본 결과 노사협의회의 존재와 기능 등에 따라 네 가지 유형으로 구분될 수 있음을 확인하였다. 그 중 유사노조형이 제도 변화에 따라 노조 결성으로 전환될 것인가에 대해 검토해 보았으나, 직결 가능성은 그다지 높지 않은 것으로 보인다. 이는 그동안 무노조기업의 고용관계가 유사노조형이든 고유형이든 노사협의회를 통하여 나름 대로의 타협, 혹은 심지어 담합질서를 구축해 왔었다는 것을 시사한다. 제도적 환경이 변한다고 하여 이러한 기존 질서를 급속히 재편해야 할 이유가 없다면 적지 않은 비용을 치러야 하는 노조 결성으로 나아가지 않을 수 있다. 다시 말해서 기존 법체계하에서 유령 노조를 먼저 등록하는 등의 방법을 통해 공작적 방식으로 무노조 경영을 유지해온 기업들에서 사업장 단위 복수노조 허용을 계기로 노조가 등장할 가능성은 매우 높지만, 이들이 유의미한 조직력을 확보할 수 있을 것인지는 여전히 불투명하다. 또한 유령노조에 의한 선점 방식을 취하지 않았던 기업들에서도 기존에 노조가 없었다는 점을 고려하면 노조 조직력이 급속히 상승할 것이라고 보기 어렵다.

더욱이 일부 무노조사업장에서는 전임자도 보유하고 파업권도 확보한 상태인데, 근로 시간면제와 같은 법적 규제를 사서 받을 이유가 없다. 다만 1,000인 이상 초대형 기업보다 300~999인의 대기업에서 노조 결성 가능성이 오히려 높게 나타난 점은 주목할 필요가 있으며, 초대형 기업에서도 부분적인 조직화는 분명히 시도될 것으로 보인다. 이 때 각 상급 단체들이 어떤 조직화 전략을 취하는가는 대단히 중요하다. 아무래도 신생노조들의 경우 노조 활동의 노하우가 부족할 뿐 아니라 상급단체들의 보호와 각종 지원이 절실하기 때문이다. 기존 유노조사업장들의 복수노조화 가능성뿐 아니라, 무노조사업장들의 고용관계 전망과 관련해서도 상급단체들의 조직화 전략과 운동 방향은 그 중요성이 더욱 부각 되게 될 것이다. **KLI**

<참고문헌>

- 김유선(2002), 「노조가입 결정요인」, 『노동경제논집』 25(1), 한국노동경제학회.
 노용진(2007), 「무노조기업의 근로자이익대표성: 노사협의회를 중심으로」, 『무노조기업의 고용관계』, 한국노동연구원.
 배규식·노용진·심상완(2007), 『무노조기업의 고용관계』, 한국노동연구원.