

복수노조, 노사의 기회주의라는 복병을 피해야

배 규 식*

오는 7월 1일이면 사업장 복수노조가 허용된다. 1997년 법이 제정되었으나 유예를 거듭하다가 14년 만에 적용되는 것이다. 사업장 복수노조의 허용에 따라 노사가 서로 다른 이유로 기존 노사관계를 흐트리지 않을까 하는 적지 않은 우려도 있다. 그러나 복수노조가 허용되게 된 근본 취지를 생각하고 대응을 한다면, 복수노조 허용이 우리의 기존 노사관계를 크게 흔들지는 않을 것이며, 오히려 일부에서 그동안 왜곡되어 왔던 노사관계를 바로 잡는 계기가 될 수도 있다.

사업장 복수노조를 허용하는 근본적인 취지는 근로자들의 단결권을 원천적으로 보장 하자는 것이다. 사업장 복수노조가 금지된 동안 문제가 되었던 것은 노조 선점주의, 독점주의였다. 일단 같은 사업체에서 어느 그룹의 근로자들이 노조를 선점하면, 노조 집행부가 노조를 다수 근로자들의 의사와 달리 독선적으로 운영하거나 유령노조·휴면노조로 남겨 놓더라도 다른 근로자들은 별도의 노조를 만들 수 없었다. 사업장 복수노조가 허용됨으로써 기존 노조는 더욱 민주적으로 운영되거나 다수 근로자들의 의사를 무시하고는 운영되기 어렵게 되었다. 또한 노조 집행부가 다수 근로자들의 이익을 소홀히 한 채 사용자들과 결탁하여 운영하기도 어렵게 되었고, 역으로 다수 근로자들의 의사를 무시한 채 독단적인 투쟁일변도로 나가기도 곤란해지게 되었다. 그렇게 하다가는 사업장 내부에 다른 경쟁노조가 설립될 수 있기 때문이다.

그러나 사업장 복수노조 허용이 복수노조의 설립을 장려하는 취지로 이루어지는 것은 아니다. 노동조합은 사업장 내에서 복수노조로 분리되는 것보다 단일노조로 유지되는 것이 가장 바람직할 수 있다.

사업장 복수노조 허용이 우리 노사관계에 어떤 파장을 몰고 올 것인가에 대한 전반적인 예상은 노사가 우려하는 것보다 그리 크지 않을 것이라는 것이 전문가들의 관측이다. 복수노조는 노조운동이 상승기에 있을 때는 노조가 공세를 취하는 무기로 사용될 수 있으나 노조운동이 지금과 같이 정체기에 있을 때는 오히려 사용자들에 의해서 이용될 수 있다는 점 때문에 사용자들의 우려보다 노동계의 우려가 더 클 수 있다. 실제로 한국노

* 한국노동연구원 연구위원(baekiusik@kli.re.kr).

동연구원의 조사결과(이성희, 2010)에서도 그런 결과가 나왔다.

복수노조 허용에 따른 몇 가지 변수와 고려할 점이 있다. 하나가 전주버스에서 나타난 것처럼 복수노조 결성과 그에 따른 노노간의 갈등이 노사갈등으로 비화되고 전국적인 이슈로 쟁점화되는 것이다. 복수노조 설립을 둘러싸고 숫자는 적지만 노노갈등과 노사갈등이 중첩되면서 사건이 조기에 수습되지 못한 채 상호 감정이 격화되고 장기화되면서 노사관계가 크게 악화되는 경우이다. 소수의 큰 사업장에서 복수노조가 설립되고 노사가 서투르게 대응하는 경우 소수의 복수노조 문제가 자칫 별집처럼 될 수 있는 가능성이 있다.

둘째, 기존의 무노조, 유령노조, 휴면노조가 있던 사업장에서는 사업장마다 사정이 다르겠지만 노조(복수노조든 단일노조든) 설립을 막을 수 없게 되었다. 이들 사업장에서는 초기의 노사관계를 어떻게 형성하고 운영하며, 제도화할 것인가 하는 데서 오는 불확실성이 있다.

셋째, 이미 1사에 복수노조가 존재하는 경우 2012년 7월 1일이 복수노조간의 창구단 일화가 강제되는 시기이므로 기존 복수노조간의 관계를 당장 변화시키려는 시도는 저항을 불러일으킬 수 있다. 마지막으로, 사업장 복수노조를 허용하는 것은 어찌보면 노사가 일정한 경험과 시행착오를 거치면서 복수노조 체제 아래에서의 노사관계를 보다 안정적으로 정착시키는 방법을 찾아낼 수 있을 것이다. 그런 점에서 일정한 초기의 혼란이나 비용은 불가피한 측면이 있다.

단기적 이익과 기회주의 유혹을 경계해야

사업장 복수노조 허용이 가져올 수 있는 큰 잠재적인 위협이자 복병은 노사의 단기적 이익을 추구하는 기회주의이다. 사업장 복수노조 허용으로 일정한 근로자집단이 마음을 먹으면 복수노조를 설립할 수 있고 법적으로 보호를 받을 수 있다. 노동조합 내부에서는 노조 위원장 선거에서 떨어진 후보가 지지자들과 함께 복수노조를 만들 수도 있고, 노조운동의 방향이나 운동전술과 관련하여 다르다는 이유로 노조 내부의 일부 분파가 기존 노조와 별도로 복수노조를 만들기 쉬운 유혹에 빠질 수도 있다. 양 노총이 조직 경쟁하는 구도가 심화되거나 혹은 양 노총 이외에 추가로 제3의 노총이 설립되는 형태가 기존 노조의 가입을 받는 것이 아니라 사업장 내부에 일부 세력의 복수노조의 설립을 촉진할 경우 사업장 복수노조의 설립경쟁을 촉진할 수 있다.

또한 사용자들이 기존 노조 집행부가 강하다거나 마음에 들지 않는다고 판단하여 친 사용자노조의 설립을 조직적 혹은 음성적으로 지원할 수 있다. 그런 경우도 사업장 내부에 복수노조가 설립되는 움직임이 하나의 흐름으로 형성되어 사업장 복수노조간의 경쟁과 대립이 전국적인 이슈로 번질 수도 있다.

전국적인 노사의 조직적 혹은 음성적인 지원 아래 사업장 내부에 복수노조 설립 경쟁이 가속화되는 경우 복수노조 문제는 기존의 기업 내부의 노사관계는 물론 전국적인 노사관계 질서를 뒤흔드는 파괴력을 갖고 산업적 이해를 위협하거나 정치적 쟁점으로 부상할 가능성도 안고 있다. 또한 이런 식의 접근은 향후 사업장 내부에 경쟁하는 복수노조가 대립하면서 노사관계의 갈등으로 전이되고 비화되어 대립적 복수노조 병립의 고비용 노사관계를 낳을 개연성이 있다. 1987년 이후 한국의 노사관계는 많은 갈등과 대립적 노사관계를 거치면서 안정화 단계에 접어들고 있는 상황에서 기업 내부와 전국 수준에서 노사관계의 제도화, 안정화라는 이미 형성된 관계자본, 즉 기존 노사관계 질서를 파괴하는 전국적인 노사의 조직적인 복수노조 경쟁은 자제되어야 마땅하다.

복수노조 관련법 개정 움직임과 복수노조의 시행

노동계와 야당 일각에서 사업장 복수노조의 허용과 교섭창구단일화제도에 대해 이의를 제기하면서 복수노조 관련조항을 개정하려는 움직임이 있다. 사업장 복수노조의 허용은 기본 취지가 근로자들의 단결권을 좀 더 온전하게 보장하는 데 그 뜻이 있음을 노동계도 부인하지는 못할 것이다. 다만 교섭창구 단일화나 절차 등에 이의가 있을 수 있다. 그러나 복수노조 관련 법개정 움직임이 실제로 법을 개정하는 결과를 낳기는 쉽지 않을 것으로 보인다. 그렇다면 사업장 복수노조는 허용되는 것이고, 각 개별노조나 노조 상급단체들도 복수노조 허용에 따른 실질적인 대응을 할 수밖에 없는 입장이다. 사업장 복수노조의 허용에 따른 단체교섭과 노사관계는 절차상의 복잡함, 노조간의 경쟁, 소요되는 시간, 노조간의 미묘한 이해관계 등으로 어떤 결과를 초래할지에 대해 아무도 정확하게 예측하기가 쉽지 않다.

만약 현실적으로 복수노조 관련 법조항을 개정하는 것이 쉽지 않다면, 사업장 복수노조의 허용이 갖는 근로자들의 온전한 단결권 보장이라는 취지를 인정하되 그에 따른 교섭창구단일화제도의 시행에서 드러나는 문제점을 중심으로 해결하는 방안으로 개정안을 준비하는 것이 현실적일 수 있다.

2011년 7월 사업장 복수노조의 허용을 계기로 노사가 이러한 변화에서 발생하는 문제를 해결할 수 있는 능력과 의지가 있는지를 보여줄 수 있는 시험대에 올라선 셈이다. **KLI**