

## 복수노조 설립현황과 특성분석

김정우 | 한국노동연구원 전문위원(kjw@kli.re.kr)



KLI PANEL

*Brief*

- 사업체패널조사를 활용하여 2005년 이래 2015년까지 노조 수와 조합원 수의 변화를 살펴보면 노조 수와 조합원 수가 추세적으로 증가하고 있지만 복수노조가 허용된 2011년 이후 노조 수의 증가는 대부분 기존 노조의 분화에 의한 것으로 추측되고 노조원 수의 증가도 미미함.
- 복수노조 허용 이후인 2011년부터 2015년까지 사업체패널조사에서 단일노조 사업체와 복수노조 사업체의 특성차이를 살펴본 결과, 복수노조 사업체의 비율은 제조업보다 비제조업에서 뚜렷하게 높게 나타나고, 규모별 분포에서 큰 차이는 발견되지 않음.
- 복수노조 허용 직후인 2011년의 사업체패널조사 자료를 활용하여 노사 간 노사관계 인식정도와 복수노조 출현비율 간의 관계를 살펴보니, 복수노조 출현 사업체가 단일노조 사업체에 비해 노사관계를 더 적대적이라고 인식하고 있으며, 노사 간 인식격차도 더 큰 것으로 나타남.
- 복수노조 허용 이후인 2011년부터 2015년까지의 전기(2년 전)의 사측 대노조전략이 뚜렷한 ‘반노조주의’인 경우, 2년 후 복수노조가 출현한 비율은 48.5%로 그렇지 않은 경우인 14.5%에 비해 3배 이상 높았음.
- 복수노조 허용 이후인 2011년부터 2015년까지 전기(2년 전)의 제1노동조합의 노선이 비타협적이고 전투적인 경우, 2년 후 복수노조가 출현한 비율은 38.0%로 그렇지 않은 경우인 14.6%에 비해 2배 이상 높았음.
- 복수노조 허용 직후인 2011년의 사업체패널조사 자료를 활용하여 전기(2년 전)에 노동운동 정파가 존재하는 경우와 그렇지 않은 경우의 복수노조 출현확률을 비교한 결과 거의 차이가 없었음.
- 복수노조 허용 이후에 전기(2년 전)의 파업 여부가 복수노조 출현에 미친 영향을 살펴보니 복수노조 허용 직후인 2011년에는 파업을 경험한 사업체에 복수노조가 설립된 확률이 77.9%로 파업을 경험하지 않은 사업체의 복수노조 설립확률인 9.2%에 비해 엄청나게 높았으나, 2013년에 양 부문의 설립확률은 각각 33.0%, 13.3%로 나타났고 2015년에는 그 격차마저 상실됨.
- 결론적으로 복수노조 설립으로 인한 조합원 증가효과는 상대적으로 미미한 것으로 나타났으며, 복수노조 설립에는 기존 노사관계의 적대적 성격(사업주의 반노조주의, 노조의 전투성, 파업경험 여부 등)이 매우 결정적 영향을 미치는 것으로 볼 수 있음.

## 1. 배경 및 목적

- 복수 노동조합의 출현은 사업체 단위 노사관계 및 노노관계에 큰 전환점이 될 수 있는 제도적 환경의 변화로 이해되어 왔고, 노조조직률 상승, 상급단체 간 경쟁심화, 사업주의 지배개입 확대 등 다양한 긍·부정적 영향을 미칠 것으로 예상된다.
  - 그러나 2011년 복수노조 설립이 허용된 이후, 상당한 시간이 흘렀음에도 불구하고 어떤 특성을 가진 사업장에서 복수노조가 출현하는지를 양적 데이터를 활용해 분석한 연구는 노용진(2015) 등 소수에 불과함.
- 사업체패널조사는 복수노조 출현 사업체의 산업, 규모 등 기본적인 특성은 물론, 조합원 수의 증감정도, 고용형태를 포함하는 노동력 구성현황 및 대표권 문제, 무엇보다도 해당 사업체의 노사관계 분위기, 대표노조 지위 변동과 같은 노사관계 특성과 관련한 다수의 정보를 포함하고 있어, 복수노조 출현 사업체의 특성을 분석하기에 적합한 유일한 자료임.
  - 아래에서는 사업체패널조사를 활용하여 복수노조 출현 사업체의 산업·규모별 특성은 물론, 노사관계 특성에 따라 복수노조가 설립될 확률에 차이가 있는지를 탐색적으로 검토해보고자 함.

## 2. 복수노조 허용 이후 조합 수 및 조합원 수의 변동

- 복수노조가 허용된 이후 노조 및 노조원 수가 증가하였는가의 여부는 단결의 자유 신장과 관련하여 중요한 의미가 있음.
  - 만약 기존 노조에 의해 대표되지 않던 부분이나, 기존 노조에 포함되어 있더라도 기존 노조의 노선에 비판적인 새로운 노동조합이 설립되는 경우 노동조합원 수가 늘어나고 노조조직률이 상승할 수 있음.
  - 만약 단지 기존 노조의 조합원들 중 일부가 새로운 노동조합을 결성해서 분리해나간 것이라면 실제 조합원 수 증가의 효과는 미미할 것임.
  - 김태기(2009)는 복수노조가 허용되더라도 이미 기존 노조가 조직할만한 대상을 대부분 조직하고 있는 상태이므로, 노조가 새로운 서비스를 제공하지 못한다면 조합 가입에 따른 편익보다 비용이 크게 되므로 복수노조 허용이 노조가입률을 높이는 효과는 미미할 것이라 예상함.
  - 실제 노동조합원 수가 얼마만큼 늘어날 것인가, 즉 노조조직률이 어느 정도 상승할 수 있는가는 기존 노조에 포괄되지 않던 노동자들이 새로운 노조에 얼마나 가입하는가에 달려있음.

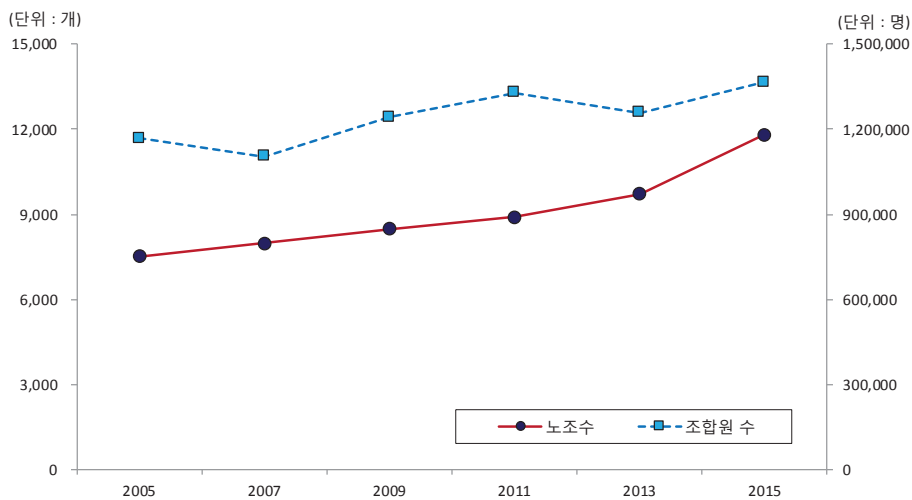
〈표 1〉 연도별 노조 및 노조원수, 노조조직률 변동

	2005	2007	2009	2011	2013	2015
노조 수(개소)	7,517	7,989	8,494	8,903	9,725	11,819
조합원 수(명)	1,167,815	1,105,106	1,242,900	1,328,516	1,258,200	1,365,225
노조조직률(%)	26.0	23.7	24.3	22.9	21.3	21.8

자료 : 사업체패널조사를 사용하였으므로 30인 이상 사업체를 대상으로 하며 가중치를 부여한 값임.

- 사업체패널조사를 활용하여 2005년부터 2015년까지 노조 수와 조합원 수, 노조조직률의 변화를 나타낸 <표 1>과 [그림 1]을 보면, 전반적으로 노조 수는 꾸준히 늘어나고 있으며 조합원 수도 추세적으로 증가하고 있음.
  - 특히 노조 수는 복수노조가 허용된 2011년 이후 증가 추세가 뚜렷하며 노동조합원 수는 연도별로 등락하고 있는데 2013년에 전기보다 비교적 크게 줄어들었다가 이후 회복하여 2015년도에는 2011년의 수준을 소폭 상회하고 있음.
- 한편 노조 수와 조합원 수가 추세적으로 증가하고 있지만, 사업체패널조사로 계산한 30인 이상 사업체의 노조조직률은 2005년의 26.0%에서 2015년에는 21.8%로 하락함(김정우, 2017).
  - 같은 기간 조합원 수가 증가했음에도 불구하고 노조조직률이 감소한 것은 노조조직률 계산에서 분모가 되는 임금노동자의 증가추세를 조합원 증가가 따라잡지 못해 나타난 현상임(이러한 비교적 급격한 노조조직률의 감소는 30인 이상 사업체를 대상으로 하는 사업체패널조사의 표본특성 또한 반영된 것으로 예측되는데, 예컨대 전체 임금노동자를 대상으로 하는 ‘전국노동조합조직현황’ 자료를 활용한 경우 이러한 급격한 노조조직률의 하락은 발견되지 않음).

[그림 1] 연도별 노조 및 노조원 수의 변동



자료: 사업체패널조사를 사용하였으므로 30인 이상 사업체를 대상으로 함

- 전체 유노조사업체를 복수노조가 출현한 복수노조 부문과 노조가 하나만 존재하는 단일노조 부문으로 나누어 노조 수의 변화를 살펴보니, 2011년 이후 노조 수의 증가는 대부분 기존 노조의 분화에 의한 것임(표 2 참조).
  - 전체 유노조사업체 중 복수노조가 존재하는 부문이 차지하는 비중은 15%대로 비교적 안정적으로 유지되고 있는데, 단일노조 부문의 노동조합 수는 2013년까지 2009년 수준을 회복하지 못하고 있음.
  - 김중규(2013)에 따르면 실제 2011년 7월 1일 복수노조 설립이 허용된 이후 2012년 1월말까지 설립신고를 제출한 총 676개 노조 중, 무노조 부문에서 신설된 노조는 152개(22.5%)에 불과한 반면 나머지 77.5%는 기존노조에서 분화한 것으로 나타남.

〈표 2〉 복수노조 여부별 연도별 조합 수 변동

(단위: 개소, %)

	2005	2007	2009	2011	2013	2015
단일노조 부문 (단일노조 사업체)	7,517 (100.0)	7,989 (100.0)	8,494 (100.0)	7,727 (86.8)	8,405 (86.4)	10,266 (86.9)
복수노조 부문 (복수노조 사업체)				1,175 (15.2)	1,320 (15.7)	1,553 (15.1)
전 체	7,517	7,989	8,494	8,903	9,725	11,819

자료: 사업체패널조사를 사용하였으므로 30인 이상 사업체를 대상으로 하며 가중치를 부여한 값임.

- 이러한 경향은 조합원 수의 경우 더욱 극명하게 드러나는데, <표 3>을 보면, 복수노조 부문의 조합원 수는 꾸준히 증가하여 왔고 전체 노조부문에 복수노조 부문의 조합원이 차지하는 비중도 2009년의 19.4%에서 2013년은 24.6%, 2015년은 27.0%로 지속적으로 상승하였으나 단일노조 부문의 조합원 수는 2015년에도 복수노조 설립 허용 이전인 2009년의 수준을 회복하지 못하고 있음.

〈표 3〉 복수노조 여부별 연도별 조합원 수 변동

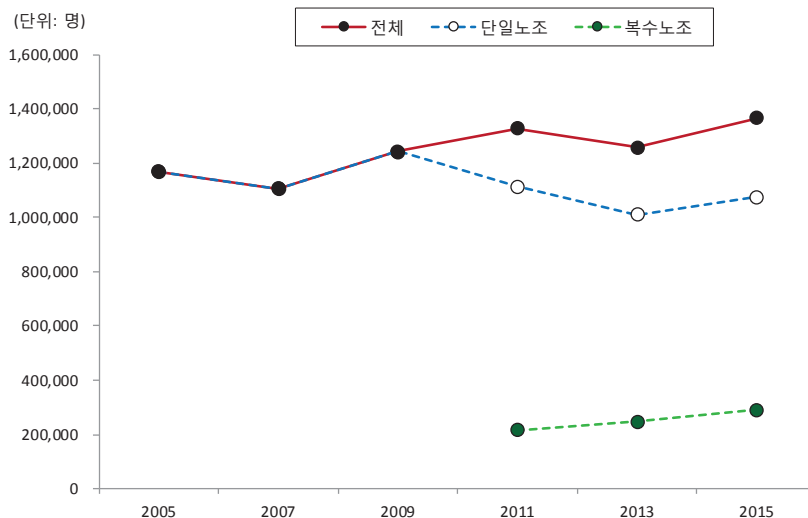
(단위: 명, %)

	2005	2007	2009	2011	2013	2015
단일노조 부문	1,167,815 (100.0)	1,105,106 (100.0)	1,242,900 (100.0)	1,112,487 (83.7)	1,010,110 (80.3)	1,075,112 (78.7)
복수노조 부문				216,030 (19.4)	248,090 (24.6)	290,113 (27.0)
전 체	1,167,815	1,105,106	1,242,900	1,328,516	1,258,200	1,365,225

자료: 사업체패널조사를 사용하였으므로 30인 이상 사업체를 대상으로 하며 가중치를 부여한 값임.

- [그림 2]를 보면, 30인 이상 사업체에서 전체 조합원 수는 2011년 복수노조 허용 이후 다소 증가한 것으로 나타나지만, 그 증가폭이 크지는 않고, 그 증가분의 대다수는 기존노조에서 분화된 것으로 보임.

〈그림 2〉 복수노조 여부별 연도별 노조원 수의 변동(2005~2015년)



자료: 사업체패널조사를 사용하였으므로 30인 이상 사업체를 대상으로 하며, 가중치를 부여한 값임.

- 이러한 경향은 복수노조 제도 설립 이후 실제 노조조직률의 증가폭은 노조 숫자의 증가만큼 크지는 않을 것이라는 예측(이성희, 2011)과 부합됨.

### 3. 복수노조 출현 사업체의 일반적 특성

- 복수노조 허용 이후인 2011년, 2013년, 2015년의 사업체패널조사 자료를 통합하여 단일노조 부문과 복수노조 부문의 기본 특성 차이를 비교해본 결과, 우선 노조 수를 기준으로 사업체의 산업 및 규모에 따른 복수노조 출현 비율의 차이는 <표 4>와 같음.

**<표 4> 복수노조 출현 사업체의 특성(단일노조 사업체와의 비교) - 조합 수 비교**

		단일노조 부문		복수노조 부문		
		수(개소)	비율(%)	수(개소)	비율(%)	
전체		<b>26,399</b>	<b>86.71</b>	<b>4,048</b>	<b>13.29</b>	
산업	제조업	경공업	1,756	97.43	46	2.57
		화학공업	1,453	89.45	171	10.55
		금속자동차운송	2,303	87.98	315	12.02
		전기전자정밀	1,407	95.28	70	4.72
		<b>제조업 전체</b>	<b>6,918</b>	<b>91.99</b>	<b>602</b>	<b>8.01</b>
	비제조업	건설업	580	90.64	60	9.36
		전기가스수도업	271	93.23	20	6.77
		개인서비스업	4,221	93.92	273	6.08
		유통서비스업	7,317	79.98	1,831	20.02
		사업서비스업	5,010	94.07	316	5.93
		사회서비스업	2,081	68.75	946	31.25
		<b>비제조업 전체</b>	<b>19,480</b>	<b>84.97</b>	<b>3,446</b>	<b>15.03</b>
	규모	30~99인	14,515	86.90	2,188	13.10
100~299인		5,339	85.63	896	14.37	
300~499인		4,482	88.86	562	11.14	
500인 이상		2,063	83.69	402	16.31	

자료 : 30인 이상 사업체를 대상으로 하는 사업체패널조사를 사용하여, 복수노조 허용 이후인 2011년, 2013년, 2015년의 자료를 통합하여 가중치를 부여하여 계산하였음.

- 산업별로 보면, 전체 비제조업에서 복수노조 사업체의 비율은 15.03%로 나타났는데, 이는 제조업에서의 그 비율인 8.01%보다 꽤 높은 수치임.
- 비제조업 중에서는 사회서비스업과 유통서비스업에서 복수노조 사업체 비율이 각각 31.25%, 20.02%로 나타나 평균을 크게 상회했고, 제조업 중에서는 금속자동차운송업(12.02%)과 화학공업(10.55%)에서 그 비중이 평균보다 높았음.
- 사업체 규모별로 복수노조 비율은 작게는 11.14%(300~499인)에서 많게는 16.31%(500인 이상)의 비중을 보여, 전체 평균인 13.29%에 비해 그 격차는 비교적 작았음.

- 이는 지불능력이 좋은 대기업에서 노동조합이 추가로 설립될 가능성이 높다는 김태기(2009)의 예상과는 다소 다른 결과이다.

〈표 5〉 복수노조 출현 사업체의 특성(단일노조 사업체와의 비교) - 조합원 수 비교

		단일노조 부문		복수노조 부문		
		수(명)	비율(%)	수(명)	비율(%)	
전 체		<b>3,197,709</b>	<b>80.91</b>	<b>754,232</b>	<b>19.09</b>	
산업	제조업	경공업	193,014	96.75	6,477	3.25
		화학공업	185,431	89.48	21,809	10.52
		금속자동차운송	497,599	95.52	23,364	4.48
		전기전자정밀	290,178	98.39	4,757	1.61
		<b>제조업 전체</b>	<b>1,166,222</b>	<b>94.25</b>	<b>71,110</b>	<b>5.75</b>
	비제조업	건설업	74,067	90.31	7,946	9.69
		전기가스수도업	33,734	64.51	18,561	35.49
		개인서비스업	260,719	88.55	33,715	11.45
		유통서비스업	734,730	76.09	230,834	23.91
		사업서비스업	615,530	79.21	161,583	20.79
		사회서비스업	312,707	83.11	63,547	16.89
		<b>비제조업 전체</b>	<b>2,031,487</b>	<b>74.84</b>	<b>683,123</b>	<b>25.16</b>
	규모	30~99인	517,978	84.65	93,962	15.35
		100~299인	485,734	86.26	77,343	13.74
300~499인		782,528	87.40	112,842	12.60	
500인 이상		1,411,469	75.02	470,085	24.98	

자료 : 30인 이상 사업체를 대상으로 하는 사업체패널조사를 사용하여, 복수노조 허용 이후인 2011년, 2013년, 2015년의 자료를 통합하여 가중치를 부여하여 계산하였음.

- 조합원 수를 기준으로 산업별, 규모별 복수노조 비중을 살펴보니 조합 수를 기준으로 한 경우보다 부문별 격차가 좀 더 확대되는 양상을 보임(표 5 참조).
  - 우선 산업별로 보면 제조업에서 복수노조 부분의 조합원 수 비중은 평균 5.75%에 불과하나 비제조업에서 그 비중은 25.16%에 달하고 특히 전기가스수도업(35.49%), 유통서비스업(23.91%)에서 그 비중이 높았음.
  - 규모별로는 500인 이상 사업체에서 복수노조 부문이 차지하는 비중은 24.98%로 전체 평균인 19.09%를 상회하고 나머지 모든 부분은 평균보다 적은 비중을 보이고 있음.

#### 4. 복수노조 출현 사업체의 노사관계 특성

- 노사관계 특성 중, 우선 노사 간의 노사관계 인식이 복수노조 출현에 미친 영향을 살펴보면, 복수노조 부문은 단일 노조 부문에 비해 노사관계가 적대적이라고 인식하고 있으며 노사 간의 인식격차도 더 크게 나타나, 노사관계가 적대적이라고 인식할수록, 또한 노사 간의 인식 차이가 클수록 복수노조 출현 비율이 다소나마 높은 것으로 나타남 (표 6 참조).

〈표 6〉 복수노조 사업체와 단일노조 사업체의 노사 간 노사관계 인식격차(2011년 기준)

(단위: 명)

노사는 서로 적대적이다 (1:적대적, 5:우호적)	구분	사측	제1노조	제2노조	격차 (사측 ↔ 제1노조)	격차 (사측 ↔ 제2노조)
	단일노조	3.881	3.775		0.106	
	복수노조	3.660	3.490	3.497	0.171	0.163

주: 1) 사업체패널조사를 사용하였으므로 30인 이상 사업체를 대상으로 하며 가중치를 부여한 값임.  
2) 제1노조는 복수노조 중 조합원 수 기준으로 가장 많은 조합원을 조직하고 있는 노조를 의미하며, 제2노조는 두 번째로 많은 조합원을 조직하고 있는 노조임.

- 이는 ‘노사는 서로 적대적이다’라는 언명에 대해 ‘매우 그렇다’는 1점, ‘다소 그렇다’는 2점, ‘보통이다’는 3점, ‘별로 아니다’는 4점, ‘전혀 아니다’는 5점을 주어 계산한 값으로, 1점에 가까울수록 노사관계가 적대적이라고 인식하는 것이고 5점에 가까울수록 노사관계가 우호적이라고 판단하는 것임.
  - 우선 단일노조 부문에서 사측의 인식점수는 3.88로 복수노조 부문에서 사측의 인식점수인 3.66보다 다소 높았고, 노측의 인식점수 역시, 각각 3.78과 3.49로 단일노조 부문이 좀 더 비적대적인 노사관계라고 인식하고 있음.
  - 단일노조 부문에서 사측의 인식점수는 3.88로 단일노조의 인식점수인 3.78과 큰 차이가 없었으나(0.11), 복수노조 부문에서 그 점수는 각각 3.66과 3.49로 상대적으로 큰 차이(0.17)를 보임.
- 사측의 노사관계 정책이 명백히 반노조주의 노선인 경우, 복수노조가 출현한 비율이 매우 높아지는 것으로 나타남 (표 7 및 그림 3 참조).

〈표 7〉 전기(2년 전)의 사측의 반노조 전략과 복수노조 출현 비율 간의 관계

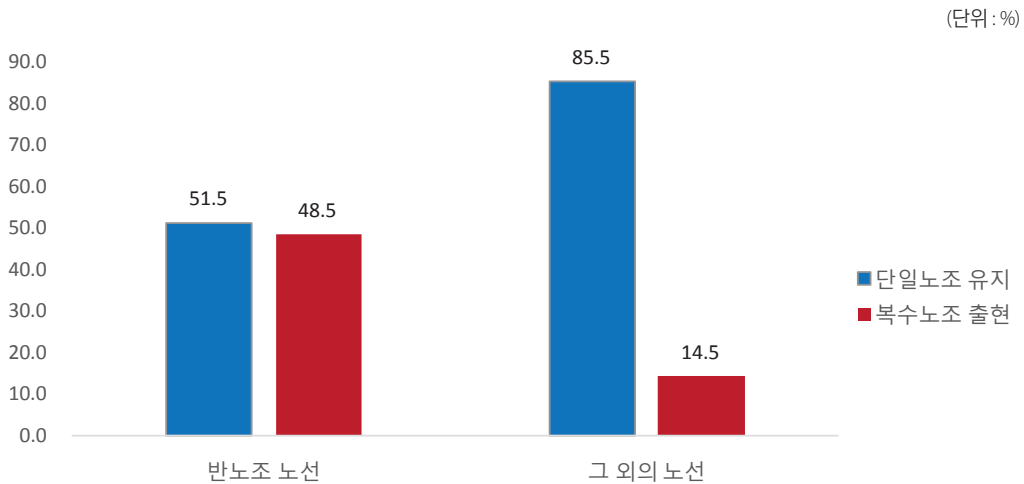
(단위: 개소, %)

	전체(2011~2015년)	
	단일노조	복수노조
전체	16,813 (84.9)	2,989 (15.1)
노동조합을 약화시키거나 해체하려고 한다.	178 (51.5)	168 (48.5)
그 외의 노선	16,635 (85.5)	2,821 (14.5)

주: 1) 30인 이상 사업체를 대상으로 하는 사업체패널조사를 사용하여 전기(2년 전)의 대노조 전략에 따른 복수노조 출현 비율을 가중치를 주어 계산함.  
2) 그 외의 노선에는 다음 경우가 포함됨 ① 노동조합의 실체를 인정하지만, 경영에 대한 참여는 최소화시키려 한다. ② 노동조합을 파트너로 존중하고 경영에 적극 참여시키려 한다.

- 복수노조의 허용 하에서, 사측은 노동조합 약화 전략의 일환으로 지배개입을 강화하거나, 노동자들을 분열시켜 새로운 노조가 등장할 수 있다는 우려가 존재하고(전인, 2009; 김종규, 2013), 일부 금속노조의 사례에서 이러한 경향이 확인된 바 있음(홍석범, 2014; 안재원, 2017).

[그림 3] 사측의 대노조 전략에 따른 복수노조 출현 비율 비교(2011, 2013, 2015년 전체)



주: 1) 30인 이상 사업체를 대상으로 하는 사업체패널조사를 사용하여 전기(2년 전)의 대노조 전략에 따른 복수노조 출현 비율을 가중치를 주어 계산함.  
 2) 그 외의 노선에는 다음 경우가 포함됨. ① 노동조합의 실체를 인정하지만, 경영에 대한 참여는 최소화시키려 한다 ② 노동조합을 파트너로 존중하고 경영에 적극 참여시키려 한다.

- 사업체패널조사에서 사측이 전기, 즉 2년 전에 명백한 반노조주의가 아닌 다른 대노조 전략을 갖고 있는 경우 2년 후에 복수노조가 등장할 확률은 14.5%였지만 2년 전에 사측이 명백한 반노조주의를 견지한 경우 복수노조가 출현한 확률은 48.5%에 달해 3배 이상 높은 확률을 보임.

- 이러한 통계적 결과는 사측이 분명한 반노조주의를 견지하는 경우, 직·간접적인 개입이나 압력을 통해 보다 협조적인 노조의 설립을 지원 혹은 방조했을 가능성을 배제할 수 없음을 암시함.

• 노동조합의 노선이 매우 비타협적이고 전투적인 경우, 복수노조가 출현한 비율이 그렇지 않은 경우에 비해 높게 나타남(표 8 및 그림 4 참조).

- 노동조합의 노선이 정치주의 노선이거나 전투적인 경우, 기존의 노선에 반대하여 새로운 노조가 설립되거나(허인, 2009), 비정치주의 노선을 따르는 새로운 노조가 새로 만들어질 가능성이 제기된 바 있음(김태기, 2009).



**〈표 8〉 전기(2년 전)의 제1노조의 전투성과 복수노조 출현 비율 간의 관계**

(단위 : 개소, %)

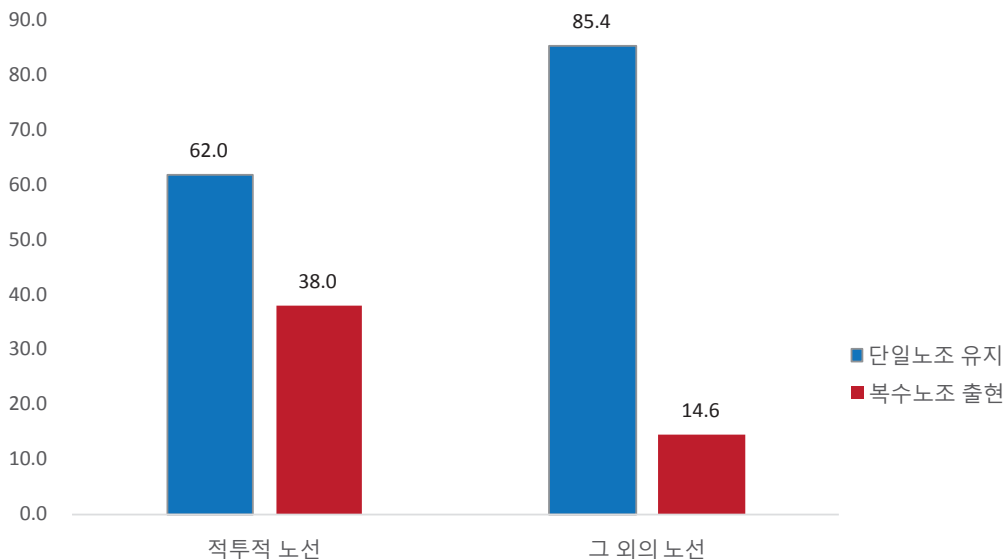
	전체(2011~2015년)	
	단일노조	복수노조
전체	16,813 (84.9)	2,989 (15.1)
사측의 경영권을 최소화하려 노력하고 전투적이다.	271 (62.0)	166 (38.0)
그 외의 노선	16,542 (85.4)	2,824 (14.6)

주 : 1) 30인 이상 사업체를 대상으로 하는 사업체패널조사를 사용하여 전기(2년 전)의 노동조합 노선에 따른 복수노조 출현 비율을 가중치를 주어 계산함.  
 2) 그 외의 노선에는 다음 경우가 포함됨. ① 사측의 경영권을 인정하지만, 조금이라도 노동조합과 근로자의 이익에 반할 우려가 있는 사항에 대해서는 전혀 협조적이지 않다. ② 사측의 경영에 적극 협조함으로써 장기적으로 근로자의 이익을 지키려 한다. ③ 근로자의 이익을 크게 고려하지 않고 사측에 협조적이다.

- 사업체패널조사를 활용하여 전기, 즉 2년 전의 제1노조의 노선이 가장 강경한 경우 - 즉, '사측의 경영권을 최소화하려 노력하고 전투적이다'라고 한 경우 - 2년 후에 복수노조가 출현한 비율은 38.0%로 그렇지 않은 보다 온건한 노선을 갖는 경우의 평균값인 14.6%에 비해 두 배 이상 높게 나타남.

**[그림 4] 제1노조의 노선에 따른 복수노조 출현 비율 비교(2011, 2013, 2015년 전체)**

(단위 : %)



주 : 1) 30인 이상 사업체를 대상으로 하는 사업체패널조사를 사용하여 전기(2년 전)의 노동조합 노선에 따른 복수노조 출현 비율을 가중치를 주어 계산함.  
 2) 그 외의 노선에는 다음 경우가 포함됨. ① 사측의 경영권을 인정하지만, 조금이라도 노동조합과 근로자의 이익에 반할 우려가 있는 사항에 대해서는 전혀 협조적이지 않다. ② 사측의 경영에 적극 협조함으로써 장기적으로 근로자의 이익을 지키려 한다. ③ 근로자의 이익을 크게 고려하지 않고 사측에 협조적이다.

- 노동조합 내에 상이한 운동노선을 견지하는 정파(분파 혹은 계파)가 존재하는 경우와 존재하지 않는 경우, 복수노조 출현 비율에 큰 차이를 보이고 있지는 않음(표 9 및 그림 5 참조).

〈표 9〉 전기(2년 전)의 노동운동 정파의 존재여부와 복수노조 출현 비율 간의 관계

(단위: 개소, %)

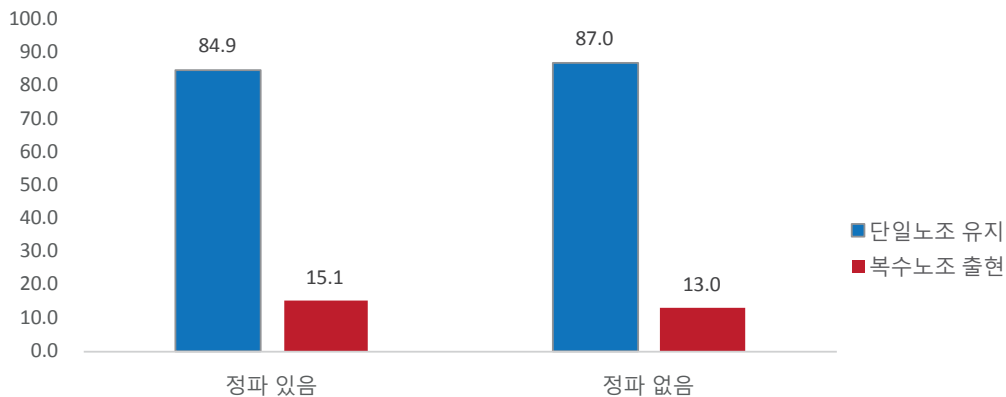
	전체(2011년)	
	단일노조	복수노조
전체	6,003 (86.8)	910 (13.2)
정파 있음	508 (84.9)	91 (15.1)
정파 없음	5,495 (87.0)	819 (13.0)

주: 사업체패널조사를 사용하였으므로 30인 이상 사업체를 대상으로 하며 가중치를 부여한 값임. 2009년과 2011년 모두 조사되고 2009년과 2011년 모두 노동조합이 있다고 응답한 사업체에 한함(n=558).

- 대규모 사업장을 중심으로 한국의 노동운동에는 정파(분파 혹은 계파)라고 불리는 공식·비공식적 현장조직이 존재하는데, 이들은 다소 상이한 이념성향과 운동노선을 중심으로 그리고 그 밖의 직종, 부서, 학연, 지연 등을 부차적인 요소로 결합되어 노동조합 집행권이라는 노조권력을 향해 경쟁하며, 때로는 통합하고 때로는 분열하는 이합집산과 합종연횡을 반복해오고 있음.
- 이들 정파는 복수노조 합법화 이전에는 단일노조 권력 획득을 위해 선거에서 경쟁해왔지만 복수노조가 허용된 이후에는 별도의 노조로 분별정립을 시도할 가능성도 예상해볼 수 있음.
- 사업체패널조사에서 전기, 즉 2년 전에 정파가 있었던 경우 복수노조의 출현 비율은 15.1%로 정파가 없던 경우의 확률인 13.0%보다 약간 높았지만 큰 차이라 볼 수는 없음.
- 이는 노동운동 정파가 복수노조가 허용된 상황이라고 바로 별도의 노조설립을 추진하는 것은 아니라는 사실을 암시함.

〈그림 5〉 복수의 노동운동 정파 존재 여부에 따른 복수노조 출현 비율 비교(2011년 전체)

(단위: %)



주: 사업체패널조사를 사용하였으므로 30인 이상 사업체를 대상으로 하며 가중치를 부여한 값임. 2009년과 2011년 모두 조사되고 2009년과 2011년 모두 노동조합이 있다고 응답한 사업체에 한함(n=558).

- 파업을 경험한 사업체에서 복수노조가 출현한 비율은 파업을 경험하지 않은 사업체에 비해 훨씬 높은 것으로 나타남(표 10 및 그림 6 참조).

〈표 10〉 전기(2년 전)의 파업 여부와 복수노조 출현 비율 간의 관계(2011~2015년)

(단위: 개소, %)

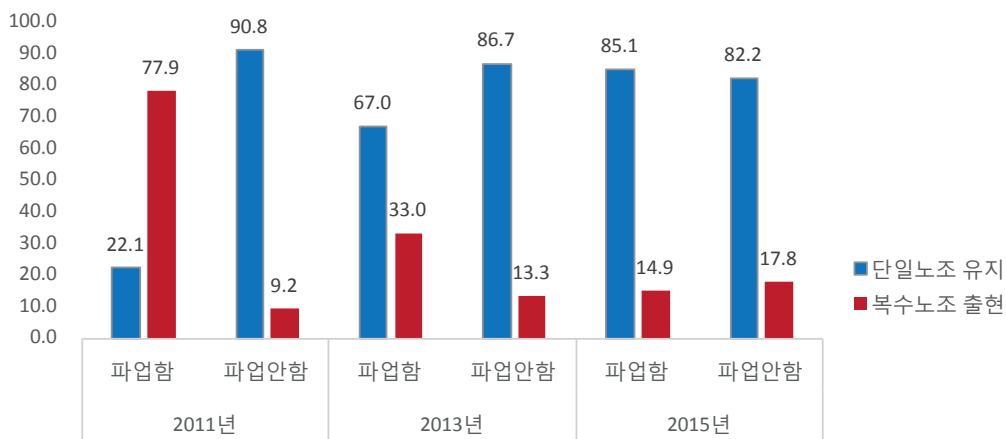
	2011		2013		2015		전체	
	단일노조	복수노조	단일노조	복수노조	단일노조	복수노조	단일노조	복수노조
전체	5,353 (89.5)	629 (10.5)	6,005 (86.4)	948 (13.6)	3,292 (82.3)	708 (17.7)	14,650 (86.5)	2,286 (13.5)
파업함	26 (22.1)	92 (77.9)	83 (67.0)	41 (33.0)	107 (85.1)	19 (14.9)	217 (58.9)	151 (41.1)
파업안함	5,327 (90.8)	538 (9.2)	5,921 (86.7)	907 (13.3)	3,185 (82.2)	690 (17.8)	14,433 (87.1)	2,134 (12.9)

자료: 사업체패널조사를 사용하였으므로 30인 이상 사업체를 대상으로 하며 가중치를 부여한 값임.

- 고려대학교 산학협력단의 사례연구(2014)를 보면, 파업을 경험한 사업체에서 파업이 종료된 후, 파업을 수행한 노조가 분화되거나 기존 노조의 비조합원이 노조를 새롭게 조직하면 복수노조 상황이 발생된 사례가 다수 발견됨.
- 사업체패널조사로 전기 즉 2년 전에 파업을 경험했을 때 사업체에 복수노조가 출현한 비율을 구해보면 2011년에 그 비율이 무려 77.9%로 파업을 경험하지 않은 사업체의 복수노조 출현비율인 9.2%에 비해 매우 높게 나타남.
- 2013년에는 파업경험 사업체와 파업을 경험하지 않은 사업체의 복수노조 출현비율이 각각 33.0%와 13.3%로 여전히 적지 않은 차이를 보였으나 그 격차는 2011년에 비해 줄어들었고 2015년에는 양 부문 간의 격차가 사라졌음.
- 이러한 결과는 파업이라는 극단적 노사대립 상황을 경험한 이후에 기존의 노동조합이 분화되거나 새로운 노조를 설립하여 파업수행 노조와 경쟁하는 상황이 매우 빈번하게 발견되고 있음을 의미하며, 특히 그 효과는 복수노조 설립이 허용된 첫 해인 2011년에 매우 극적으로 나타났고 이후 시간이 경과할수록 다소 반감되는 추세를 보임.

〈그림 6〉 파업여부에 따른 복수노조 출현 비율 비교(2011~2015년)

(단위: %)



자료: 30인 이상 사업체를 대상으로 하는 사업체패널조사를 사용하여 전기(2년 전)의 파업 여부에 따른 복수노조 출현확률을 가중치를 주어 계산함.

## 6. 요약 및 시사점

- 복수노조가 허용된 이후인 2011년 이래 사업체패널조사로 계산한 전체 노동조합 수와 조합원 수는 증가하는 추세를 보이고 있으나, 이를 복수노조 출현 사업체와 그렇지 않은 사업체로 나누어 분석해보면, 대부분이 기존 노동조합이 분리된 복수노조 사업체에서의 노조 수 및 조합원 수 증대에 의한 결과로 판단되어, 순수한 조합원 증가에 미친 영향은 크지 않음.
  - 전체 노조원 중 복수노조 사업체에 소속된 노조원의 비중은 2011년의 19.4%에서 2013년에는 24.6%, 2015년에는 27.0%로 꾸준히 증가하고 있음.
- 복수노조 출현 사업체의 산업별 분포를 살펴보면, 제조업보다는 비제조업에서 복수노조 출현 비율이 높은 것으로 나타나며 규모별 분포에서는 뚜렷한 경향성이 발견되지 않음.
- 해당 사업체의 노사관계 특성은 복수노조 출현 비율과 분명한 통계적 관계를 보여주고 있는데, 적대적, 전투적 노사관계일수록 복수노조 출현 비율이 분명하게 높아짐.
  - 노사 간의 노사관계 인식이 적대적일수록 복수노조 출현 비율이 다소나마 높고, 복수노조 출현 사업체는 노사 간의 인식격차도 단일노조가 존재하는 사업체에 비해 더 큰 것으로 나타남.
  - 사측이 분명하게 반노조주의 노선을 견지하는 경우, 복수노조가 출현한 비율(48.5%)이 그렇지 않은 노선을 취하는 경우(14.5%)에 비해 3배 이상 높게 나타남.
  - 제1노동조합이 비타협적이고 전투적인 노선을 갖는 경우, 복수노조의 출현확률(38.0%)은 그 밖의 노선을 취하는 경우(14.6%)보다 2배 이상 높음.
  - 노동운동 정파가 존재한다고 해서 복수노조 출현확률이 크게 높아지고 있지는 않음(정파가 있는 경우의 출현확률은 15.1%, 없는 경우는 13.0%임).
  - 특히 2011년에는 전기(2년 전)에 파업을 경험한 사업체에서 복수노조의 출현 비율은 77.9%로 파업을 경험하지 않은 사업체의 확률인 9.2%에 비해 매우 높았으나, 해마다 그 격차는 크게 줄어들어 2015년에는 사라짐.
- 이상의 기술통계량 수치로 볼 때, 복수노조 출현에는 사측의 반노조주의 노선, 노조의 전투적 노선, 파업 경험 여부와 같은 적대적 노사관계의 경험과 관행이 매우 결정적 영향을 미치는 것으로 판단되며, 복수노조 허용이 실제 조합원 수의 증대와 같은 긍정적 결과를 가져왔다는 분명한 결과는 발견되지 않음.
  - 다만 이러한 기술통계적 특성이 인과성을 증명하는 것은 아니며, 추후 계량경제학적 분석을 통해 사업체의 여러 특성들, 특히 노사관계 특성과 복수노조 출현 가능성 간의 통계적 관계를 추가적으로 살펴볼 계획임.

## 참고문헌

- 고려대학교 산학협력단(2014), 『복수노조 운영실태 및 노사관계에 미치는 영향 분석』, 고용노동부.
- 김정우(2017), 「2000년대 중반 이래 노동조합의 쇠퇴」, 『KLI 패널브리프』 제7호, 한국노동연구원, pp.1~13.
- 김종규(2013), 「복수노조 시행이 노사관계에 미친 영향에 관한 연구 - 발전회사 사례를 중심으로 -」, 『노동연구』 제25집, 고려대학교 노동문제연구소, pp.49~84.
- 김태기(2009), 「복수노조 갈등 : 이론과 현실」, 『노동정책연구』 제9권 제2호, 한국노동연구원, pp.199~219.
- 노용진(2015), 「복수노조 형성의 영향요인」, 『산업관계연구』 제25권 제3호, 한국고용노사관계학회, pp.59~83.
- 안재원(2017), 「복수노조 실태를 통해 드러난 복수노조 문제점과 노동조합의 향후 과제」, 『이슈페이퍼』 2017-10, 금속노조 노동연구원, pp.1~13.
- 이성희(2011), 「복수노조 제도가 노사관계 변화에 미치는 영향」, 『노동정책연구』 제11권 제4호, 한국노동연구원, pp.1~28.
- 전인(2009), 「복수노조 허용에 따른 현장 노사관계의 도전과 기회 : 대기업 경제주의 노동조합의 의식조사 사례 중심」, 『노동정책연구』 제9권 제2호, 한국노동연구원, pp.163~198.
- 홍석범(2014), 「복수노조 그 후 3년, 조합원들이 바라본 회사노조의 모습과 현장의 변화들」, 『이슈페이퍼』 2014-04, 금속노조 노동연구원, pp.1~15.