

복수노조와 단체교섭

1998

한국노동연구원

目次

I. 序論

II. 複數勞組許容의 背景과 意味

1. 구노동법의 복수노조금지조항과 문제점
2. 개정법에서의 단결권 보장
3. 복수노조하에서 예상되는 문제점

III. 複數勞組下에서의 交渉窓口

1. 복수노조 등장에 대한 전망
2. 복수노조하에서의 단체교섭권 : 외국의 사례
3. 우리나라에의 적용 가능성
4. 노개위 공익안의 검토

IV. 複數勞組와 團體交渉構造

1. 교섭구조의 개념
2. 우리나라 단체교섭구조
3. 단체교섭구조의 변화에 관한 전망

V. 結論 및 向後課題

參考文獻

I. 序論

1998년 3월 노동법이 여야합의로 국회를 통과함에 따라 새로운 노사관계의 법적 틀이 마련되었다. 노동법 제정은 이제까지 많은 비난의 대상이 되었던 노동조합의 설립과 활동에 관한 제약들을 해제하거나 완화하여 노조의 역할과 기능을 강화하는 동시에 노동시장의 규제완화와 유연성 제고를 통해 기업의 경쟁력을 강화하는 두 가지 방향에서 이루어졌다고 평가된다. 아직도 노사간에 이견을 보였던 부분들이 존재하고 앞으로도 새로운 갈등이 발생할 소지가 전혀 없는 것은 아니나 앞으로의 노사관계가 새로이 만들어진 틀 안에서 이루어져 갈 것이라는 점은 분명하다.

개정된 노동법 가운데 향후 우리나라 노사관계에 매우 중요한 영향을 미칠 것이라고 보이는 부분은 복수노조의 허용이다. 개정법에서는 조직대상을 같이하는 경우 제2노조의 설립을 금지한다는 조항이 삭제됨으로써 복수노조의 설립이 가능하게 되었다. 물론 법 개정 이전에도 조직대상을 달리하는 경우 제2노조의 설립이 가능하였으나 우리나라 거의 대부분의 노조 규약이 관리자를 제외한 기업내 종업원 전체를 그 조직대상으로 하고 있는 현실하에서 사실상 복수노조가 존재할 수 없다고 볼 수 있다. 개정법은 기업별 수준을 넘어서는 상급단체에 대하여는 복수노조의 설립을 허용하였으나 기업별 혹은 사업장별 수준에서의 복수노조는 부칙 제5조의 경과조치 규정을 통해 2002년부터 가능하도록 규정하고 있다.

노조설립의 자유화와 이로 인한 복수노조체제의 출범은 헌법이 보장한 근로자의 단결권을 보장한다는 의미에서 뿐 아니라 국제적 기준에서 불때도 불필요한 마찰을 방지한다는 점에서 당연한 것이라고 평가된다. 따라서 앞으로의 중요한 과제는 복수노조체제가 어떻게 제도적으로 정착되고 합리적으로 운용되도록 할 것인가 하는 것이다. 복수노조의 등장은 노사관계의 핵심이라고 할 수 있는 단체교섭의 구조와 관행에 커다란 변화를 일으킬 것이 예상된다. 이제까지 기업별 단위노조하에서 만들어지고 사용되었던 룰이 변화될 것이기 때문이다.

특히 복수노조하에서는 교섭창구가 복수화·다변화되는데 이를 어떻게 해결할 것인가 하는 문제는 가장 난제라고 할 수 있다. 사용자측은 복수노조가 기업별로 설립되는 경우 다수의 노조와 단체교섭을 해야 하므로 교섭비용이 증대하고 동시에 교섭과정에서 노노분쟁으로 인해 사업의 정상적 운영이 방해받을 수 있다는 점에 심각한 우려를 표명하고 있다. 노사개혁위원회의 협의과정에서 사용자가 기업별 수준의 복수노조 허용에 대해 강력한 반대를 한 이유가 바로 이 때문이며, 개정법에서 5년의 경과조치를 둔 것도 바로 이 점을 고려한 것이다. 노조의 입장에서도 복수노조체제의 출범을 원칙으로는 당연히 환영한다는 입장이지만 복수노조체제가 가져 올 새로운 상황에 대한 예측과 이에 따른 대응책 마련에 분주한 상황이다.

또한 복수노조하에서 단체교섭 구조가 어떻게 변화할 것인가 하는 문제 역시 매우 중요하다. 교섭구조의 변화는 교섭 과정과 교섭 결과에 매우 중요한 영향을 미치기 때문이다. 따라서 현단계에서 앞으로 예기되는 교섭구조의 변화를 전망하고 이것이 갖는 우리나라 노사관계에의 시사점을 모색하는 작업이 진지하게 이루어질 필요가 있다. 물론 이러한 작업은 최근 거세게 불고 있는 산별 노조화의 움직임이 교섭구조와 노사관계에 미칠 영향을 포괄하는 것이어야 한다. 이러한 문제들에 대한 해답은 많은 연구와 노사간의 실제적 현장학습을 필요로 한다. 법이라는 기본적인 룰은 주어졌으나 노사관계 각 당사자가 이를 어떻게 수용하고 협력적인 새로운 규칙을 그 위에 만들어가는가 하는 것은 여전히 노사에게 남겨진 숙제이기 때문이다. 복수노조가 그 본래의 목적대로 근로자의 자유로운 단결권이 발휘되고 노동조합의 민주성이 제고되는 방향으로 정착되고 노사간의 합리적인 교섭구조와 관행이 정착되기 위해서는 이에 대한 사전 연구가 지속적으로 이루어져야 한다. 본 연구는 그러한 전체적 과정에 하나의 기초를 놓기 위한 작업이다.

II. 複數勞組 許容의 背景과 意味

1. 구노동법의 복수노조금지조항과의 문제점

개정되기 이전의 노동조합법 제3조는 동법이 사용하고 있는 노동조합의 정의를 내리면서 그 단서 5호를 통해 "조직이 기존 노동조합과 조직대상을 같이하거나 그 노동조합의 정상적인 운영을 방해하는 것을 목적으로 하는 경우"를 노동조합의 결격사유 중 하나로 열거하고 있으며 이것을 통상 복수노동금지조항이라고 부른다. 구법에서도 조직대상이 다른 경우에는 하나의 기업내에 제2노조의 설립이 가능했고¹⁾ 또 판례에 따라서는 노조 규약에 규정된 조직대상이 동일한 경우에도 실제 노조 구성원들의 실체와 구성 범위 등이 다른 경우에는 제2노조의 설립을 적법한 것으로 본 경우도 있다.²⁾

따라서 구법에서 완전히 복수노조의 존재를 부정했던 것은 아니라고 볼 수 있다. 그러나 실제로 대부분의 노조가 설립 당시부터 조직대상을 실제노조원의 구성과는 무관하게 최대한 광범위하게 정의하고 있어 기존 노조가 자체적인 필요성에 의해 조합 규약을 개정하여 조직대상을 달리하여 새로운 노조를 설립하는 경우를 제외하고는 사실상 기존 노조와 경쟁적인 노조의 설립이 원칙적으로 불가능하였다고 볼 수 있다.

복수노조금지조항의 폐지는 1991년 우리나라가 ILO에 가입한 이래 노동계에서 끊임없이 제기되어 온 문제이나 이것이 우리나라 노사관계에서 직접적인 쟁점으로 떠오른 것은 민노총의 출범 이후이다. 이미 법적으로 인정된 한국노총과 조직대상을 같이한다는 이유로 설립신고가 반려되었음에도 불구하고 민노총은 전교협과 현충원을 포함한 산별 조직과 함께 실제로 중요한 노조단체로 활동하기 시작하였고 그 이후 민노총의 합법 노조화를 위한

복수노조금지조항의 폐지가 가장 중요한 민노총의 투쟁사항이 되어 왔다. 그리고 우리나라가 1996년 3월 OECD에 정식으로 가입신청을 하면서 복수노조금지조항은 공무원 및 교원의 단결권과 함께 정부가 노동법 개정작업에 착수하게 되는 직접적 계기가 되었다.

복수노조금지가 갖는 문제점은 크게 법적인 것과 현실적인 것으로 나누어 볼 수 있다. 먼저 법적인 측면에서 볼 때 아직까지 이에 대한 헌법재판소의 판결은 없으나 연합단체 차원에서 복수노조를 금지하는 것이 위헌적이라는 데는 거의 모든 학자들의 견해가 일치하고 있다. 한편 단위노조차원에서 노조금지조항이 위헌적인가에 대해서는 다수의 노동법학자가 5호 단서조항은 헌법이 보장한 근로자의 자유로운 단결권을 제한하고 있으므로 위헌적인 것이라는 입장을 취하고 있으나 위헌이 아니라는 입장도 있다.³⁾

법적인 측면과는 별도로 현실적으로 복수노조금지조항은 일단 설립이 된 노조에게 완전한 기득권을 인정하는 것이 되어 그 노조가 조합원의 의사에 반하는 행동을 하거나 비민주적으로 운영되더라도 실제로 이를 견제하기가 매우 어렵고 노조의 결격사유 판정을 둘러싼 노동부의 결정이 자의적이거나 지나친 행정 개입이라는 비판의 대상이 되어 왔다. 특히 현실적으로 중요한 노동운동 조직으로 등장한 민노총을 계속 범외노조로 남겨둘 수 있는가 하는 문제는 정치적인 논란이 되어왔다.

현실적인 관점에서 복수노조금지조항이 가지고 있던 가장 큰 문제는 그것이 해외 선진국들과 국제기구로부터의 압력대상이 되었다는 점이다. ILO와 ICFTU등 국제노동단체들은 우리나라의 노동법 중 복수노조금지조항이 삭제되어야 한다는 견해를 지속적으로 펴 왔고 이러한 국제적 압력은 우리나라가 OECD에 가입하는데 필요한 자격요건을 둘러싸고 한층 더 심해졌다. 즉, 한국이 OECD 회원국이 되기 위해서는 복수노조금지를 포함한 비민주적인 노동법의 개정이 선행되어야 한다는 주장이 회원국들 사이에 제기되었고 동시에 국제무역 문제를 다룸에 있어 대상국의 노동법이나 노동관행을 연계시켜 부당한 노동관행을 가진 국가에 대해 무역상의 제재조치를 취하려 하는 움직임이 점차 선진국을 중심으로 강화되어 왔다. 따라서 정부는 이러한 문제를 어떤 식으로든지 해결해야만 하는 현실적 압력에 직면해 있었다. 이러한 현실적 문제에 대해 우리나라 정부는 차제에 노동법을 전면적으로 개정하여 21세기에 맞는 새로운 노사관계의 틀을 마련하려고 했으며, 노사관계개혁위원회를 조직하여 이러한 작업이 진행되게 되었다.

우리나라의 복수노조금지조항은 이를 근로자의 단결권의 관점에서만 보면 당연히 비민주적이고 제약적인 것임에 틀림없다. 구미 어느 나라에도 이러한 노조 결성의 제약을 두고 있지 않으며, 이

조항에 국제기구의 비판이 집중되는 것은 당연하다고 볼 수 있다. 그러나 단결권과 단체교섭권을 동시에 연결해서 고찰하는 경우 우리나라의 노조가 다른 선진국에 비해 훨씬 더 제약적인 상황에 있었다고 보기는 어렵다. 미국이나 영국의 경우 노조 혹은 노조분회가 설립되었다고 해서 사용자가 반드시 이들과 단체교섭을 해야 하는 의무는 없기 때문이다. 즉 노조 설립은 자유이나 단체교섭권이 반드시 확보되는 것은 아니다. 반면에 우리나라는 노조 설립과 동시에 비록 그 노조의 조합원수가 적더라도 자동적으로 사용자와의 단체교섭권을 가지게 되고 이에 응하지 않은 사용자는 부당노동행위로 처벌되므로 이를 고려하면 우리나라의 노조가 적어도 교섭권의 관점에서 보자면 다른 나라들에 비해 특별히 더 큰 제약을 받고 있었다고 볼 수만은 없기 때문이다.⁴⁾

이상과 같은 문제점들이 이번 노동법 개정과 복수노조금지조항의 삭제가 이루어지는 배경을 이루고 있다. 다음에서는 개정법의 내과 복수노조하에서 예상되는 문제점을 간단히 살펴보기로 한다.

주석 1) 예컨대 1996년 말 기준으로 현재 동아건설산업을 포함한 약 10여개의 기업에 조직대상을 달리하는 복수노조가 존재하는 것으로 파악되고 있다.

주석 2) 대법원 판례, 92누14007.

주석 3) 김형배, 「노동조합의 대표성과 제2노조의 문제」, 『노동법학』, 제2집, 1989.

주석 4) 김수곤, 『경제환경 변화와 노사관계제도의 개선방안』, 한국경제연구원, 1995.

2. 개정법에서의 단결권보장

이상과 같은 문제점을 해결하고 노사관계에 있어서 민주주의를 제고하고 우리나라 노동법을 국제노동기준에 부합하는 것으로 만든다는 목표 아래 새노동법에서는 그동안 문제가 되어 왔던 복수노조금지조항을 삭제하여 원칙적으로 복수노조의 설립을 허용하였다. 다만 기업단위에서 복수노조가 설립되는 경우 예상되는 교섭상의 혼란을 고려하여 일단 상급단체에만 이를 적용하고 동법의 부칙 제5조를 통해 기업단위에서는 복수노조하에서의 교섭권과 교섭구조를 준비하기 위한 시간적 필요성을 인정하여 2002년부터 이를 시행하기로 하였다.

따라서 상급노동단체에 해당되는 산업별 연합단체와 총연합단체의 경우에는 즉시 복수노조 설립이 가능하게 되었다. 이에 따라 이제까지 그 합법화 여부를 둘러싸고 격렬한 갈등의 원인이 되어 온 민노총이 합법적 노조로 등록 할 수 있는 길이 열리게 되었고 산별 수준에서도 기존 상급연합단체와는 다른 제2의 상급연합단체가 자유롭게 설립될 수 있게 되었다. 그러나 부칙의 경과조치에 따라 기업별 수준에서는 2002년 전까지는 하나의 기업 내에서는 기존 노조와 그 조직대상이 중복되는 노조를 설립할 수 없도록 되어 있다. 물론 조직대상을 달리하는 경우 제2의 노조가 설립될 수 있으며 이는 구법에서도 얼마든지 가능했던 것이므로 이 점에 대해서는 변화가 없다. 단, 동일한 그룹내의 근로자 전체를 조직대상으로 하는 그룹별 노동조합은 각 소속 기업들이 동종 산업에 속하지 아니한 경우에는 노동조합으로 설립될 수 없다.

상급단체 수준에서의 복수노조 설립 자유화에 따라 민노총이 설립신고를 준비중에 있으며 산별 수준에서도 이제까지 조직대상이 중복된다는 이유로 합법적 지위를 얻지 못했거나 새로이 연합단체를 구성한 노동단체들의 노조 설립이 크게 증가하였으며 특히 이제까지 합법화되지 못했던 민노총 소속의 산별 연합단체의 설립이 두드러졌다. 예컨대, 한국노총 산하전국공공서비스관련과 전국아파트노동조합연맹이 설립신고를 교부받았으며 민노총 산하 민주화학노련, 화물운송노련, 시설관리노련, 자동차산업노련, 민주금융노련, 전국민주철도지하철노련, 택시노련, 현대금속노조총연맹, 전국민주화학섬유노련, 금속노련, 민주관광노련 등 총 11개 상급단체가 복수노조 허용 이후 노동부로부터 노조연맹 설립신고를 교부받았다. 이 밖에 양대 노총 중 어느 쪽에도 가입하지 않은 상업노련과 정부투자기관노련 역시

설립신고증을 교부받았고 그 결과 노동법 개정 이후 1998년 1월 16일 현재까지 총 15개의 상급단체들이 신규로 설립된 상태이다. 이러한 상급단체에서의 복수노조와 경향은 민노총 산하 조직들의 합법화에 따라 두 양대 조직간의 조직정비 및 확대 노력과 맞물려 앞으로 계속 지속될 전망이다.

3. 복수노조하에서 예상되는 문제점

복수노조의 허용은 민주적 노사관계를 구축하는 데 매우 중요한 근로자의 단결권을 완전히 보장한다는 데 그 중요한 의미가 있으며, 동시에 불필요한 국제압력의 원인을 근원적으로 제거했다는 점 역시 중요하다고 볼 수 있다. 복수노조 설립의 자유화는 우리나라의 노사관계, 특히 단체교섭 구조에 매우 커다란 영향을 미칠 것으로 예상된다. 이미 단위노조들의 연합체인 상급단체 수준에서 업종별 산별노조를 중심으로 복수노조화가 빠르게 진행되고 있으며 기업수준에서의 경과조치가 끝나는 2002년에는 기업이나 사업장 수준에서도 복수노조 시대가 본격적으로 열리게 된다.

물론 최근의 산별 복수노조의 설립 역시 교섭구조를 포함한 우리나라 노사관계에 중요한 변화를 가져오겠지만 복수노조 허용의 진정한 효과는 앞으로 5년의 경과 시한이 끝나는 2002년부터 본격적으로 나타나게 될 것으로 보인다. 복수노조의 허용으로 이미 전술한 법적 문제점과 현실적 문제가 해결되게 되었으나 이에 따라 새로운 문제가 제기될 가능성이 매우 크다. 즉, 이제까지 노조 설립을 둘러싼 갈등이 노조와 행정부, 법원간에 발생해 왔던 것이라면 복수노조하에서는 갈등이 복수노조의 운영, 특히 단체교섭권을 둘러싼 노동조합간, 그리고 노조와 사용자간에서 집중적으로 발생할 것이라고 볼 수 있다. 다시 말해 복수노조의 허용은 그 자체가 문제의 해결이었다기보다는 문제를 단결권으로부터 단체교섭권이라는 영역으로 이행시켰다고 보는 것이 더 정확하다.

따라서 복수노조 허용으로 단결권의 자유가 제한없이 주어진 대신 우리나라 노사관계 당사자에게 주어진 과제는 복수노조하에서 단체교섭권의 문제를 어떻게 처리할 것인가 하는 것이다.

사용자측은 기업별 수준에서의 복수노조 허용은 노조의 난립을 야기시켜 교섭권이 통일되지 않고 혼란스럽게 되고 사용자와 노동조합간의 문제가 아니라 노조간의 갈등으로 인해 사업장의 정상적인 운영이 어려움을 겪게 될지도 모른다는 우려를 표명하여 왔다. 그리고 이 점이 노개위 논의 과정에서부터 경총이 복수노조, 특히 기업별 수준에서의 복수노조에 대해 강력히 반대하는 가장 큰 이유가 되었다.¹⁾ 한편 노동계에서는 300인 미만 중소기업에서 노동조합이 조직되어 있는 비율이 전체의 3.7%에 불과하며 따라서 복수노조가 허용된다고 해도 실제로 사업장 수준에서 2개 이상의 노동조합이 만들어지게 될 가능성이 적다는 점을 지적하고, 설사 일시적으로 다수의 노조가 사업장에서 만들어진다고 해도 교섭력의 확대를 위해 단일노조로 통합될 것이라는 입장을 개진한 바 있다.²⁾

기업 수준의 복수노조 허용이 곧바로 각 사업장에 다수의 노조를 출현시킬 것이라고는 보기 어려우나 일단 산별 수준에서 복수노조가 성립되고 있는 상황에서 각 상급단체는 조직력의 확대를 위해 각 기업별 수준에서 소속 노조를 설립하려고 할 것이 당연하고, 따라서 복수노조가 설립될 확률도 적지 않다. 또한 사업장의 특성에 따라 한국노총과 민노총 어느 쪽에도 소속되지 않은 독자적인 기업별 노조의 성립 가능성을 완전히 배제할 수도 없다. 따라서 단체교섭권의 복수화·다변화라는 문제를 그대로 놓아둔 채 낙관적으로 복수노조가 자연스럽게 단일화될 것이라고 생각하는 것은 지나친 기대라고 볼 수 있다. 따라서 기업별 수준의 복수노조가 허용되는 2002년 전까지 복수노조의 단체교섭권 문제에 관한 현실적인 방안이 모색되어야 한다.

복수노조체제의 출범에 맞추어 제기되는 또 다른 중요한 문제는 우리나라 단체교섭구조의 개편이다. 노동조합의 조직체계의 변화는 이에 따른 단체교섭구조의 변화를 발생시키며 동시에 단체교섭구조의 변화는 이에 따라 교섭 과정이나 교섭 결과에 영향을 미치게 된다. 따라서 복수노조체제의 등장은 우리나라 노사간의 단체교섭구조를 변화시킬 뿐 아니라 전반적으로 노사관계에 상당히 중요한 영향을 미칠 것으로 예상된다. 이미 가속화되고 있는 산별 복수노조의 등장은 단순히 산별 연합체가 복수가 되었다는 것만을 의미하는 것이 아니라 이를 계기로 이제까지 그 기능과 역할이 제한적일 수밖에 없었던 산별 연합의 기능이 강화되면서 현재의 기업별 노조 중심체제에서 산별 노조 중심체제로의 이행 가능성을 동시에 내포하고 있는 것이다. 기업별 노조 중심인 현재의 상황에서 산별 복수노조의 등장으로 기업별 노조가 산별 노조로 재통합될 가능성은 상당히 희박하다. 그러나 어떤 형태로든지 기업별 복수노조의 등장은 산별

노조의 기능강화를 동반할 가능성이 크다. 사업장 수준에서 설립된 복수노조들은 정보력이나 교섭력의 한계를 극복하기 위해 이제보다 더욱 적극적으로 산별 연합의 지원이나 협력을 필요로 하기 때문이다.

복수노조체제하의 단체교섭구조는 단순히 노사관계나 단체교섭의 중심이 기업 수준이냐 산업 수준이냐라는 문제를 제기하는 것뿐 아니라 단체교섭을 둘러싸고 각 수준에서 요구되는 노조와 사용자 조직의 기능 변화와 이에 대응하는 교섭구조의 변화가 그 핵심이다. 따라서 앞으로 복수노조체제하에서 발생할 단체교섭구조 변화를 전망하고 그것이 주는 시사점과 과제를 모색하는 것은 단체교섭권의 통일방안과 함께 앞으로 우리나라 노사관계 연구의 핵심적인 과제이다.

주석 1) 노사관계개혁위원회, 「노동관계법 제도개선 논의사항」, 1996. 8.

주석 2) 노사관계개혁위원회, 앞의 책.

III. 複數勞組下에서의 交渉窓口

1. 복수노조 등장에 대한 전망

복수노조의 등장이 우리나라 노사관계에 있어서 갖는 의미와 중요성에 대해서는 앞서 언급한 바 있다. 그렇다면 기업 수준에서 복수노조금지에 대한 경과조치가 해제되는 2002년에 기업별 수준에서 복수노조가 어느 정도로 등장할 것인가 하는 점을 살펴볼 필요가 있다. 결론적으로 말하면 사업장 수준에서 복수노조가 허용되어도 대규모로 복수노조가 등장할 가능성은 그다지 높지 않다고 할 수 있다.

먼저 우리나라의 중소기업에서는 노동조합이 아예 존재하지 않는 곳이 많다. 이러한 사실은 중소기업에 있어서 사업체수에 대비한 노동조합의 수인 조직화율에 의해서 대략적으로 파악될 수 있다. 1995년을 기준으로 300인 미만 중소기업체의 수는 175,938개이며¹⁾ 중소기업체에 설립되어 있는 노동조합의 전체 수는 5,014개로²⁾ 조직화율은 2.85%에 지나지 않는다. 이를 쉽게 표현하자면 100개의 중소기업체 중 노동조합이 조직되어 있는 기업은 3개를 넘지 않는다고 볼 수 있다. 한편 300인 이상 대기업의 경우 사업체수는 2,113개이고 노동조합의 수는 1,634개로 조직화율이 77.3%로 중소기업의 낮은 조직률과 현격한 대비를 보이고 있다.

노조 조직화율이 매우 낮은 중소기업체에서 복수노조가 허용된다고 해서 노조가 설립될 특별한 이유가 없으며 더욱이 복수노조가 설립될 가능성은 극히 적다. 특히 금년 노동법 개정에서 노조전임자의 임금지급이 금지되었기 때문에 중소기업체에서의 노조 설립은 한층 더 어려워질 전망이다. 따라서 중소기업체에서 복수노조가 등장할 가능성은 그다지 높지 않아 보인다.

한국노총과 민노총 양단체가 미조직 근로자를 조직화하기 위한 노력을 경주하겠다는 방침을 밝힌 바 있으나 그것이 소기의 성과를 거두지는 아직 미지수인 상태이다.

한편 대기업체에서는 복수노조가 등장할 가능성이 중소기업체보다는 훨씬 높다고 볼 수 있다. 조직화율이 매우 높은 상태이고 재정적으로도 중소기업체보다는 양호한 상황이며, 한국노총이나 민노총이 전략적으로 중요한 기업체에 새로운 노조를 건설하려고 노력할 가능성이 크기 때문이다.

또 한 가지 고려해야 할 점은 우리나라에 상당한 수의 유니언숍이 존재한다는 사실이다. 1995년 노동단체 조사 결과에 의하면 유니언숍이 1,809개로 27.4%를 차지하는 것으로 나타나고 있다.³⁾ 이러한 비율은 중소기업과 대기업 사이에 별다른 차이를 보이지 않는다. 유니언숍이 존재하는 사업장에서는 채용후 일정 기간이 지나면 해당 노조의 조합원이 되어야 한다는 것을 전제로 고용이 이루어지게 되므로 사실상 복수노조의 설립이 불가능하게 된다. 따라서 우리나라 전체 노동조합의 약 25%가 넘는 사업장에서는 복수노조가 허용된다고 해도 실제로 복수노조가 성립될 가능성은 희박하다.

따라서 전체적으로 보면 복수노조가 허용되는 2002년에 기업 수준에서 복수노조가 대규모로 설립될 가능성은 그다지 높지 않다고 여겨진다. 그러나 전체적 양이 항상 중요한 것은 아니다. 예컨대, 대규모 사업장 여러곳에서 복수노조를 둘러싼 갈등이 불거지면 이로 인한 국민경제적 충격이나 노사관계에 미치는 영향은 매우 클 수 있다. 따라서 복수노조가 대량으로 등장하게 되지는 않을 것이라고 해도 사전에 복수노조가 가져다 줄 문제들을 검토하고 이에 대한 대책을 모색하는 일은 여전히 중요하다고 할 수 있다.

주석 1) 노동부, 『사업체 노동실태 조사보고서』, 1995.

주석 2) 이규용, 「우리나라 노동조합 조직률의 구조분석」, 『노동동향분석』, 1996. 4/4~1997. 1/4, 한국노동연구원.

주석 3) 노동부, 『전국 노동조합조직현황』, 1995. 12. 31.

2. 복수노조하에서의 단체교섭권 : 외국의 사례

한 기업이나 사업장에 2개 이상의 노동조합이 존재하는 경우 사용주가 현실적으로 부딪히게 되는 가장 큰 문제는 어떤 노조와 단체교섭을 해야 하는가 하는 것과 단체협약을 어느 노조와 체결해야 하는가 하는 것이다. 만일 사용자가 모든 노조와 교섭을 해야 한다면 교섭횟수가 크게 증가할 수 있고 교섭 과정에서 노조간의 이견이 사업장 내에서 갈등으로 나타날 수도 있으며 한 기업내에 여러 개의 협약이 존재할 수도 있어 그 적용이 매우 어렵게 된다. 노사관계법 개정 과정에서 사용자측이 사업장단위까지 복수노조가 허용되는 경우 교섭권의 단일화가 전제되어야 한다는 주장을 했던 것도 이러한 복잡한 상황을 원천적으로 제거하자는 목적이었다.

복수노조하의 단체교섭에서 사용자는 하나임에 반해 노조는 다수일 수 있고 이 경우 단체교섭권이 다수의 노조에게 어떻게 부여되어야 하는가 하는 것은 자유를 보장하고 있으나 복수노조의 단체교섭권을 처리하는 방식에 있어서는 매우 다양한 형태를 취하고 있다. 노사관계는 각 국가의 독특한 역사적·경제적·문화적 산물이며 따라서 각 국가들은 나름대로 이 문제에 대한 해답을 찾았다고 볼 수 있다. 그 중 대표적이라고 볼 수 있는 것이 미국의 배타적 교섭권제, 프랑스의 비례대표제, 그리고 일본의 자유교섭권제이다. 이하에서는 이들 각각을 자세히 살펴보고 이어지는 절에서 우리나라에의 적용 가능성을 검토하기로 한다.

가. 미국의 배타적 교섭권제

미국노동법(National Labor Relations Act)은 사용주가 근로자의 선택을 통해 결정된 근로자대표와 단체교섭을 해야 한다고 규정하고 있으나 그러한 과반수 지지를 확인하는 방식 자체에 대해서는 특별한 규정을 하고 있지 않다. 또한 동법에 따르면 단체교섭을 위한 근로자대표는 개인이나 노조 모두가 가능하며 단 감독자(supervisor)나 사용자대표는 근로자대표가 될 수 없다. 미국에서는 노조 설립에 아무런 법적 제한이 없는 대신 단결권과 단체교섭권을 구분하여 일정한 교섭단위(Bargaining Unit) 내의 근로자 과반수의 지지를 얻은 노조나 개인이 교섭당사자로 인정되는 제도를 채택하고 있다.

교섭단위는 다양한 크기와 형태를 가질 수 있다. 동법은 단체교섭을 위해 적정한 교섭단위가 사용자 단위인지, 직종 단위인지, 공장 단위인지 혹은 그보다 더 작은 수준의 부서인지를 결정할 권한을 노동위원회(National Labor Relations Board)에 위임하고 있다.¹⁾ 따라서 교섭단위는 전체산업 근로자가 될 수도 있고 하나의 기업에 근무하는 전근로자가 될 수도 있고 혹은 특정 사업장이나 특정 직무나 작업집단에만 한정될 수도 있다. 노동위원회는 노사가 동의하는 경우 다수 사용자를 대상으로 하는 교섭단위를 인정할 수도 있다. 노동위원회가 적정교섭단위를 결정하는 주요 기준은 고용과 관련된 공통된 이해관계로서 예컨대 임금, 근로시간, 기타 근로조건에 대한 이해관계를 같이하거나 매우 유사한 이해관계를 보이는 근로자 집단이 적정교섭단위가 된다.²⁾

일단 적정교섭단위가 정해져 있는 경우 그 안에서 일하고 있는 근로자의 과반수가 노조³⁾에 의해 대표되기를 원하는지 혹은 대표되기를 원하지 않는지가 결정될 필요가 있다. 배타적 교섭권을 결정하기 위한 과정은 지방노동위원회에 이에 관한 요청이 접수되면서 시작되게 된다.

단체교섭권 결정은 노조나 근로자집단, 혹은 사용자가 요청할 수 있으며 노조나 근로자집단이 이를 요청하는 경우 반드시 상당한 수의 근로자가 노조에 의해 대표되기를 희망하고 있으나 사용자가 노조를 단체교섭 상대자로 인정하지 않고 있는 상황에서 가능하다. 혹은 상당수의 근로자가 현재 교섭권을 배타적으로 확보하고 있는 노조가 더 이상 근로자를 대표하는 것을 원치 않는 경우에도 가능하다.⁴⁾ 이러한 요청은 반드시 교섭단위 내의 30% 이상의 근로자가 특정 노조에게 대표권을 부여하기를 원한다는 서명동의가 있어야 유효한 것으로 인정되게 된다.

배타적 교섭권 요청이 접수되면 배타적 교섭권을 확보하기를 원하는 다른 노조는 교섭단위 내의 단한 사람의 지지동의만 있어도 배타적 교섭권의 결정과정에 개입할 수 있다. 사용자가 이를 요청한 경우는 특정 노조가 배타적 교섭권을 요구했다는 사실만을 증명하면 된다.⁵⁾

배타적 교섭권 신청이 접수된 후 신청자를 포함한 각 관계자들은 배타적 교섭권을 결정하기 위한 필요성이 있고 이를 위해 선거가 실시되어야 한다는 사실에 동의해야 한다. 이에 대한 이견이 있는 경우 지방노동위원회가 직접 조사나 청문회를 통해 이에 대한 최종 결정을 내리게 된다. 선거는 노동위원회에 의해 선거 실시 결정 이후 30일 이내에 무기명 비밀투표로 이루어지게 된다. 대개 2개 이상의 노조가 선거후보에 오르게 되고 무노조를 선택할 수 있도록 무노조 항목도

만드시 투표란에 포함되어야 한다. 1차 투표에서 과반수 이상을 획득한 노조가 배타적 교섭권을 확보하게 되며, 1차 투표에서 과반수를 확보한 노조가 없는 경우 1차 투표의 득표순위 1, 2위만을 가지고 2차 투표가 실시되게 된다.

배타적 교섭권 제도는 역사적으로 볼 때 AFL이 19세기와 20세기 초에 정착시킨 배타적 조직권한(exclusive jurisdiction)이라는 조직원칙에서 비롯되었다고 볼 수 있다. 이에 따르면 주어진 직종이나 산업은 단 하나의 노조에 의해 대표되어야 한다는 것이다. 이것은 AFL내의 하부조직간의 불필요한 경쟁을 배제하고 교섭권을 확보하기 위한 정책의 결과였고 이것이 변형된 형태로 1935년 노동법(NLRB)에 포함되게 되었다. 미국에서 이러한 제도가 도입되게 된 것은 바로 이미 미국의 노조가 이러한 원칙에 의해 조직되고 운영되어 왔었던 역사적 바탕으로 하고 있는 것이다.

배타적 교섭권 제도는 미국에만 존재하는 매우 독특한 제도로서 단일노조와 복수노조의 두 가지 성격이 공존하며, 이는 단결권과 교섭권을 분리하여 적용함으로써 가능하게 된다. 즉, 단결권의 자유를 누리는 노조는 얼마든지 복수로 설립될 수 있으나 교섭권을 가지게 되는 노조는 주어진 교섭단위 내에서는 단 하나만이 존재하게 된다. 사용자는 배타적 교섭권을 가진 노조 이외의 다른 노조와 교섭할 수 없으며 다른 노조 역시 이 노조가 사용자와 행하는 단체교섭에 개입할 수 없도록 되어 있다. 대신 배타적 교섭권을 가진 노조는 노조원만이 아닌 교섭단위 내의 모든 근로자의 이익을 대표하고 보호해야 할 의무를 지니며 조합원 여부에 의해 차별을 할 수 없도록 되어 있다.

이 제도는 미국의 노사관계를 안정적인 것으로 만드는 데 크게 기여했다는 평가를 받고 있다. 노조 설립의 자유를 보장하여 복수노조를 인정하면서도 교섭창구를 단일화하여 사용자는 배타적 교섭권을 위임받은 하나의 노조와만 교섭을 하도록 되어 있기 때문이다. 따라서 다수 노조간의 이견차이로 인한 단체교섭의 지연이나 노노갈등으로 인한 사업 운영의 장애가 발생하는 일이 없게 된다. 또한 이 제도는 노조의 민주적 운영에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보인다.

배타적 노조는 자기 노조의 활동이 근로자에게 만족스럽지 못한 경우 배타적 교섭권을 박탈당할 가능성이 있으므로 근로자의 이익을 보호하는 데 노력하게 되고 배타적 교섭력을 확보하지 못한 노조는 이를 확보하기 위해 새로운 정책이나 프로그램 개발을 통해 현재 충족되고 있지 못한 근로자의 요구를 만족시키려 노력하게 되기 때문이다.

나. 프랑스의 비례대표제

근로자의 과반수 지지를 얻은 노조가 단체교섭에서 배타적 교섭권을 행사하는 미국과는 달리 프랑스에서는 대표적 노조로 인정받은 노조는 모두 단체교섭권을 가지며 사용자는 이들 모두와 단체교섭을 해야 할 의무가 있다. 한 기업 내에 대표적 노조가 복수로 설립되어 있는 경우 사용자는 어느 노조만을 교섭 상대로 인정할 권리가 없으며 소수노조에 대한 교섭회피 행위도 부당노동행위로 간주되어 긴급명령과 형사처벌의 대상이 된다.⁶⁾ 프랑스에서의 노조 설립은 자유이나 대표적 노조만이 법에서 정하는 권리와 의무를 가지게 된다. 주의해야 할 점은 프랑스에서 대표적 노조라고 함은 미국에서와 같이 배타적 교섭권을 확보한 노조가 아니라 사용자와의 관계에서 자주적으로 근로자의 이익을 대변하고 보호할 능력이 있다고 여겨지는 노조를 의미한다. 따라서 대표적 노조가 복수로 존재할 수 있기 때문에 소수노조도 대표적 노조일 수 있고 이 경우 소수노조가 단체교섭에서 배제되어서는 안 된다는 것이다.

실제로 기업에서 노조가 교섭에 참여하고 다른 노조들이 이에 반대하지 않는 한 대표성에 대한 문제가 발생하지 않으나 대표성을 둘러싼 분쟁이 발생한 경우 해당노조는 자신의 대표성을 입증해야 할 책임이 있다. 프랑스 노동법에서 대표적 노조를 판정하는 기준은 노조의 조합원수, 자주성, 재정상태, 조합의 과거활동 경력, 독일점령기간의 애국적 활동이다.⁷⁾ 대표성을 결정하는 또 다른 중요한 기준은 추정적 대표성(Représentativité présumée)이라고 불리는 것으로서 전국적 차원에서 그 대표성을 이미 인정받은 전국총연합들에 가입한 노조는 단체교섭을 하고 단체협약을 체결할 수 있는 대표적 노조로 간주된다.⁸⁾ 1966년의 노동부장관령으로 CGT, CFTD, FO, CFTE, CGC 다섯 개의 전국총연합단체가 전국적 차원에서 대표성이 있는 노조로 인정을 받은 바 있다. 따라서 새로운 노조가 설립되는 경우 이러한 전국총연합에 소속되기만 하면 스스로 대표성을 입증할 필요가 없이 자동적으로 대표적인 노조로 간주되게 된다.

프랑스에서의 단체교섭은 산별 수준에서 노조와 사용자단체가 최소한의 임금과 근로조건을 결정하고 기업 수준에서 구체적인 실제 근로조건을 정하는 것이 일반적이다. 노동법은 기업 내에 대표적 노조가 하나 혹은 다수 존재하는 경우 사용자에게 노조와 매년 임금, 근로시간, 근로시간의 조직 등에 관한 교섭을 해야 할 의무를 부여하고 있다. 한 노조가 교섭을 요구한 경우 사용자는 그 교섭요구를 다른 노조에게 전달하고 요구일로부터 2주 내에 그들을 모두 소집할 의무가 있다. 따라서 단체교섭에는 참가하기를 원하는 대표적 노조는 누구나 참여할 수 있다. 흥미로운 점은 노사간의 협약이 체결되기 위해서 협상에 참여한 모든 노조간의 전원일치를 필요로 하지 않는다는 것이다. 또한 전체 근로자의 과반수를 넘는 조직률을 가진 노조와의 합의를 필요로 하는 것도 아니다. 단체협약은 대표적 노조들 가운데 어느 한 노조와의 합의만으로도 체결될 수 있으며 그 노조가 비록 소수인 경우에도 가능하다. 단, 법률이 규정하고 있는 특정한 근로조건에 대해 노동법이 정해진 내용이나 산업별 수준에서 정해진 내용과는 다른 조건을 기업 수준에서의 노사간 협약에 의해 실시하려는 경우, 당 협약에 서명하지 않는 노조로서 근로자 과반수 이상의 지지를 받고 있는 노조는 이 협약을 거부할 수 있고 이 경우 협약의 효력은 상실된다.⁹⁾ 이러한 다수노조의 협약거부권은 기업 수준 교섭에서의 유연성을 제고시키려는 입법의 의도가 반영되어 사용자와 소수노조와의 협약을 통해 근로조건이 악화되는 것을 막기 위한 것이다.

이렇게 체결된 기업 수준에서의 협약은 그 기업에서 근무하는 모든 근로자에게 적용된다. 노동법 제135조 제2항에 따르면 사용자가 노조와 체결한 단체협약의 내용은 사용주가 개별근로자와 맺는 모든 고용관계에 적용되게 된다. 따라서 협약 내용의 적용에 관한 한 근로자가 기업협약에 서명한 노조의 조합원인가 아닌가 하는 것이 중요하지 않게 된다.

이상을 요약하면 프랑스 노동법에서는 노조의 설립에 아무런 제한이 없으나 교섭권을 가질 수 있는 노조는 대표적 노조에 한정되며 대표적 노조가 되기 위해서는 5개의 전국총연합에 가입하거나 독자적으로 법률에 정해진 기준에 따라 그 자신의 대표성을 입증해야 한다. 이때 대표성은 과반수나 다수결에 의한 판단이 아니라 노조가 사용자와의 관계에서 근로자의 이익을 자주적으로 대변할 수 있는가 하는 것이다. 프랑스에서는 모든 복수노조가 교섭권을 가지고 사용자와 단체협약을 체결할 수 있으므로 근로자의 단결권과 교섭권을 최대한 보장하는 제도라고 할 수 있다. 이러한 점에서 흔히 프랑스의 교섭권제도를 비례대표제라고 하는 것은 적당하지 않다. 비례대표제라고 할 때는 각 노조가 조직률이나 종업원 지지율에 따라 그에 비례하는 영향권을 가진다는 의미를 가지게 되기 때문이다. 단, 이러한 단결권과 단체교섭권의 자유가 협상의 진행이나 협약체결을 방해하는 것을 방지하기 위해 복수노조와 사용자의 단체교섭 시기와 협상 과정이 공동으로 진행된다. 그리고 일단 소수노조라도 사용자와의 협약을 체결하면 이것이 전근로자에게 적용되게 된다. 이를 통해 여러 노조들이 상호간의 이해 차이로 인해 협상을 지연시키거나 협상 과정을 방해하는 행위가 규제되게 된다.

이때 우려되는 것은 소수노조와의 협약이 전종업원에게 적용되는 것이 비민주적이고 이것이 반영되는 경우 근로조건이 악화될 것이 아닌가 하는 것이다. 이에 대해서는 기업 수준에서의 단체협약은 상위규범인 법과 산별 단체협약이 정하는 근로조건을 위해 할 수는 없으므로 이미 제도적인 안전장치가 존재하는 셈이다. 또한 소수노조라고 해도 근로자에게 해가 되는 협약을 체결할 경우 자신이 소속된 상급단체의 제재가 있게 되고 기업 수준에서 근로자의 지지를 잃게 되므로 실제적인 상황에서 이러한 일들은 일어나지 않는다. 한편 협상 과정에 참가했으나 협약에 반대하는 노조는 자유롭게 파업을 할 수 있고 실제로 파업을 할 것인가. 하는 것은 노조가 자신의 파업 능력과 파업 효과를 충분히 고려하여 결정하게 된다.

결국 프랑스의 제도는 법률이 단결권과 교섭권을 최대한 보장한다는 원칙하에 복수노조하에 발생하는 교섭권과 교섭 주체의 복수 문제를 해결하기 위해 다소 복잡한 법적 장치가 존재한다고 볼 수 있다.

다. 일본의 자유교섭권제도

일본은 우리나라와 매우 유사한 노동법을 가지고 있다. 노동삼권이 헌법에 명시적으로 보장되어 있으며 노조 설립에는 아무런 제한이 없고 노조는 설립과 동시에 자동적으로 교섭권을 갖는다. 또한 미국이나 영국과는 달리 노조의 부당노동행위는 존재하지 않는다. 반면에 사용자는

합법적인 노조가 단체교섭을 원하는 경우 이에 응해야 할 의무가 있으며 이를 거부하는 경우 부당노동행위에 해당한다.

따라서 사업장에 여러 개의 노조가 존재하는 경우 복수노조와의 단체교섭권을 둘러싼 문제가 발생할 수 있게 된다. 프랑스의 경우 이를 교섭 시기와 과정의 통일이라는 수단을 사용하여 어느 정도 교섭 과정과 협약체결을 안정적인 것으로 만들려는 장치를 두고 있으나 일본의 경우에는 이러한 별도의 법적 규정이 없다. 따라서 노조가 복수인 경우 누구와 먼저 교섭을 해야 하는가 하는 문제가 해결되지 않은 채 그대로 남아 있다.¹⁰⁾ 또한 여러 개의 단체협약이 체결되는 경우 이를 어떻게 적용해야 하는가 하는 문제가 제기된다. 일본은 우리나라와 같이 단체협약이 체결된 경우 원칙적으로는 소속 노조원에게만 이 협약 내용이 적용된다. 복수노조와의 교섭을 통해 서로 다른 내용의 협약이 체결될 수 있으며 이 경우 소속 노조에 따라 그에 해당하는 협약 내용을 적용하는 경우에만 소속 노조에 따라 차별적인 대우를 받게 되는 것이므로 소속 노조에 따른 차별을 금지하는 법률적 원칙에 위배된다. 이에 대한 노동위원회의 판정은 상당히 모호한 상황이며 법학자들 간에도 소수노조에게 다수노조와의 협상 결과와 동일한 조건을 적용하는 것은 소수노조의 권리침해라는 주장과, 반대로 동일한 조건을 적용하지 않는 것이 차별대우라는 주장으로 의견이 나뉘고 있다.¹¹⁾

결국 일본에서는 미국식과 같이 대표적 교섭권제도를 통해 하나의 노조에 배타적 교섭권을 주는 것도 아니고, 프랑스와 같이 모든 노조에게 교섭권을 주고 각 노조는 사용자와 단체협약을 체결할 수 있도록 하나의 단체협약만이 가능하게 하고 모든 종업원에게 이를 적용하는 것도 아니다. 모든 노조가 각각 교섭권을 가지고 다수의 협약이 하나의 기업에서 체결될 수 있다. 어찌 보면 우리나라의 노동법 개정 과정에서 사용자측이 가장 우려했던 상황이라고 볼 수 있는 것이다. 그럼에도 불구하고 일본의 노사관계가 다른 나라에 비해 상대적으로 안정적인 것으로 평가받고 있고 실제로 복수노조와 관련된 노사갈등이 심하지 않은 이유는 무엇일까?

이는 무엇보다도 일본의 노조가 미국이나 유럽국가와는 달리 기본적으로 기업별 노조의 형태를 취하고 있으며 동시에 유니언숍이 매우 광범위하게 존재하고 있기 때문이다. 1991년을 기준으로 볼 때 노조원이 되기 위해서는 그 기업의 근로자가 되어야 하는 기업별 노조가 전체 노조에서 차지하는 비중은 91.7%로 절대적인 위치를 차지하고 있다.¹²⁾ 한편 대부분의 기업별 노조들은 유니언숍 조항을 가지고 있다. 1995년 조사에 의하면¹³⁾ 일본에서 유니언숍 조항을 가지고 있는 사업장의 비율은 전체적으로 72.9%이며 5,000인 이상의 조합원을 가지고 있는 대기업 노조에서는 그 비중이 크게 증가하여 95.4%에 달하는 것으로 나타나고 있다. 유니언숍을 가진 사업장에서는 제2노조의 출현이 거의 불가능하므로 결과적으로 복수노조가 설 입지 자체가 원천적으로 크게 제한되게 된다.

또 다른 하나는 유일교섭권자 조항의 존재이다. 일본의 기업별 노조들은 설립후 최초의 단체교섭시 사용자로부터 경쟁적 제2노조와는 단체교섭을 하지 않겠다는 약속을 얻어 낸다. 이것이 유일단체교섭권자 조항이라는 것으로서 노조는 대신 사용자에게 단체교섭권을 상부연맹에게 위임하지 않겠다는 서약을 한다.¹⁴⁾ 결과적으로 노조는 이를 통해 경쟁적 노조의 출현을 방해하는 이점이 생기고, 사용자는 산별 연합을 배제하고 기업노조와만 교섭을 할 수 있게 된다. 물론 이러한 조항은 법적인 보호를 받을수는 없는 것으로서 실제로 조직대상을 같이하는 제2노조가 설립되어 사용자에게 단체교섭을 요구하는 경우 사용자는 이에 의거하여 교섭을 거부할 수 없다. 이 경우 부당노동행위에 해당되기 때문이다. 그러나 이러한 조항이 실제로 그 효력을 발휘하는 것은 그것이 기업 단위에서 교섭권을 둘러싼 노사간의 공통 이해관계에 기초한 실제적·심리적 압력으로 작용하여 새로운 노조 설립의 가능성을 사전에 크게 줄이기 때문이다. 마지막으로 일본에서는 1989년 여러 개로 나뉘어 있던 전국총연합단체들이 ‘連合’이라는 하나의 단체로 통합되었다. 따라서 기업 수준에서 서로 다른 전국연합체의 지원을 받는 독자적인 노조를 설립할 필요성이 없어진 상태이다. 이 점 또한 일본의 노사관계가 복수노조의 교섭권에 대한 아무런 물이 없는 데에도 불구하고 그것이 문제화되지 않는 이유가 된다.

결론적으로 일본은 법적으로 단결권과 단체교섭권을 모든 합법적인 노조에게 완전히 보장하고 있다. 단체교섭권의 단일화 문제는 따라서 법률이 아니라 기업별 노조와 유니언숍이라는 노조조직 구조와 노사간의 서로 봐주기라고 볼 수 있는 유일단체교섭권과 조항에 의해 현실적으로 해결되고 있다. 즉, 단결권과 단체교섭권을 완전히 모든 노조에게 보장하는 프랑스가 복수교섭권의 문제를 교섭 시기와 과정의 통일, 단일협약의 강제라는 법적 장치를 통해 해결하는

반면, 일본은 법에서는 아무런 장치가 없이 노사간의 현장에서 노조의 조직구조와 교섭력 확대를 위한 노사간의 공동이해의 추구를 통해 해결하고 있는 셈이 된다.

이상에서 살펴본 미국, 프랑스, 일본의 교섭권 제도에 대한 이해를 돕기 위해 교섭권을 둘러싼 중요한 특징들을 비교한 것이 <표 III-1> 이다.

<표 III-1> 미국, 프랑스, 일본의 교섭권 비교

	미 국	프랑스	일 본
교섭단위	-노동위원회(NLRB)의 결정	-노사간 자율적 결정사항	-노사간 자율적 결정사항
교섭권 통일방법	-노동위원회 주관하의 선거	-교섭권을 통일하지 않음	-교섭권을 통일하지 않음
복수교섭권의 해결방법	-선거를 통한 배타적 교섭권의 결정	-노사 자치주의 -단일협약의 강제	-노사자치주의
교섭권을 가진 노조	-선거에서 과반수 지지를 얻은 노조	-자주적 능력이 있는 모든 노조	-설립된 모든 노조
단체협약의 효력 범위	-교섭단위 내의 모든 근로자	-모든 조직대상 근로자	-협약을 체결한 노조의 조합원
장 점	-교섭권의 단일화 -노사관계의 안정	-교섭권의 보장 -노사 자치주의	-교섭권의 보장 -노사 자치주의
단 점	-높은 선거비용 -높은 행정비용	-높은 교섭비용 -높은 파업비용	-높은 교섭비용 -높은 파업비용

주석 1) NLRA, 제9조 제2항.

주석 2) Mills D. Q. Labor Management Relations, 5th Ed. McGraw-Hill, pp.246~248.

주석 3) 법의 규정에 의하면 근로자를 대표할 수 있는 것은 노조와 개인 양자가 모두 가능하나 현실적으로 개인이 대표성을 확보하게 되는 경우는 거의 없으므로 이하에서는 이를 노조로만 사용하기로 한다.

주석 4) 이를 불신임 선거(decertification elections)라고 하며, 근로자들이나 사용자가 이를 노동위원회에 요청할 수 있다. 이러한 선거는 노조가 대표적 교섭권을 확보하기 위한 선거에 비해 그다지 많지는 않으며 대부분의 불신임 선거에서는 노조가 패하고 있는 것으로 나타나고 있다(Mills, 앞의 책. p.255).

주석 5) Blanpain, R.(Ed), International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations, Vol. 12.

주석 6) 프랑스 노동법전 제153조 제2항(Code du travail, L123~2), Code du Travail, Dalloz, 1995.

주석 7) 프랑스 노동법전 제133조 제2항(Code du travail, L133~2), Dalloz, 1995.

주석 8) 프랑스 노동법전 제132조 제2항

주석 9) 프랑스 노동법전 제132조 제26항.

주석 10) Blanpain, 앞의 책, Vol, 8 Japan.

주석 11) Blanpain, 앞의 책.

주석 12) The Japan Institute of Labour, Q&A : Realities of HRM in Japan, 1996.

주석 13) 노동성. 『勞使關係總合調査』, 편성7년

주석 14) 김수곤, 앞의 책, 1995.

3. 우리나라에의 적용 가능성

이상에서 매우 다른 방법으로 복수노조의 교섭권 문제를 해결하고 있는 미국, 프랑스, 일본의 예를 살펴보았다. 이들 나라들은 복수노조의 교섭권 문제를 고유한 역사적 환경 속에서 나름대로 그 해결점을 찾았다고 평가할 수 있다. 따라서 복수노조하의 교섭권 문제를 해결해야 하는 우리나라에 대한 시사점을 얻기 위해서는 우리나라의 실정을 고려하여 과연 이 나라들의 교섭권 제도가 우리나라에 도입되어 활용될 수 있는 적용 가능성이 검토될 필요가 있다.

가. 미국식 교섭권 제도의 적용 가능성

우리나라도 미국의 경우와 같이 배타적 교섭권제를 도입하여 교섭권자를 단일화하는 방안을 생각해 볼 수 있다. 한국경총이나 김수곤(金秀坤)이 이러한 입장을 대표한다.¹⁾ 이미 앞서 살펴본 바와 같이 미국식 배타적 교섭권제가 갖는 가장 큰 장점은 교섭권을 선거라는 절차를 통해 단일화함으로써 복수노조하의 교섭권을 둘러싼 갈등을 원칙적으로 해결해 주고 있기 때문이다. 그러나 배타적 교섭권 제도를 우리나라에 그대로 적용하기에는 많은 무리가 따른다. 먼저 법적인 측면에서 볼 때 미국에서는 단결권이 헌법에서 보장하는 권리가 아니므로 배타적 교섭권을 노동법에서 도입하는 데 아무런 문제가 없다. 그러나 우리나라에서는 노동삼권이 헌법에서 보장되는 것이므로 배타적 교섭권 제도를 도입하는 경우 헌법이 보장하는 교섭권을 제한하는 것이라는 비난과 함께 위헌 논쟁이 발생할 소지가 있다. 물론 노동계가 이러한 제도의 도입에 동의하는 경우 그러한 법적 갈등은 없을 것이나 현재 노동계는 양대 노총 모두 미국식 교섭권제를 선호하지 않고 있는 실정이다.

또한 현행법상 일단 합법적인 노조가 설립된 경우 노조는 그 조합원의 수와 무관하게 단체교섭권을 자동적으로 갖게된다 물론 배타적 교섭권의 도입을 주장하는 입장에서 보자면 바로 이것이 우리나라의 문제인 것이지만, 소수노조의 교섭권이 완전히 박탈되는 경우나 근로자의 과반수지지를 얻는 데 실패하여 어떤 노조도 교섭권을 갖지 못하는 경우 이를 그대로 받아들이기는 힘들 것이다. 미국의 경우 이러한 독특한 제도가 성립될 수 있었던 것은 노동법에 이것이 도입되기 이전부터 AFL의 정책적 방침으로 이미 노조가 이를 적극적으로 사용해 왔었고 노조조직이 통일되어 있어 통제력이 매우 강한 상황에서 이것이 노조활동에도 유리할 것이라고 여겨졌기 때문이다. 이러한 역사적 배경 속에서 미국의 배타적 교섭권제가 가능했던 반면에 우리나라의 경우 양대 노총이 배타적 교섭권제에 대해 부정적인 시각을 가지고 있으므로 도입 과정에 상당한 마찰이 예상되며, 이와 동시에 배타적 교섭권의 도입이 헌법이 보장하는 단체교섭권을 크게 제한한다는 점에서 극단적인 경우 위헌 여부에 대한 논쟁이나 소송으로 이어질 가능성도 배제할 수 없다.

배타적 교섭권제의 도입에 있어서 또 한 가지 매우 중요한 현실적인 어려움은 배타적 교섭권의 결정을 위한 선거관리의 문제이다. 미국에서는 이미 나름대로 역사적인 이유와 노조활동으로 노동법에 이 제도가 도입되기 이전부터 교섭권이 정해져 있었던 교섭 단위가 다수 존재했고 따라서 교섭권 확보를 위한 선거는 모든 교섭 단위가 아니라 이에 관한 청원이 접수되는 경우에만 실시되었다. 반면에 우리나라에서는 그러한 기초가 없으므로 제도 도입과 함께 선거 요청이 대량으로 발생할 가능성이 있고 이러한 상황에 대응할 수 있는가 하는 문제가 존재한다.

현실적으로 배타적교섭권제를 도입하는 경우 선거관리를 담당할 조직은 현실적으로 미국과 같이 노동위원회가 되는 것이 당연하나 노동위원회가 동시다발적으로 발생하는 많은 선거 요청을 감당하기에는 조직 및 인력의 확충이 선행되어야 한다. 이 경우 복수노조하에서 우려되는 과도한 교섭비용을 없애는 대신 선거관리를 위한 행정비용을 증가시키게 된다. 또한 적어도 선거관리의 경험이 없는 초기에는 상당히 많은 문제가 노정될 것으로 예상된다. 마지막으로 선거와 관련된 공정성 여부가 항상 문제가 되는 우리나라 상황에서 선거 자체가 불필요한 갈등을 증폭시킬 가능성이 적지 않다.

나. 프랑스식 교섭권제의 적용 가능성

한편 프랑스식 제도의 도입을 생각해 볼 수도 있다. 프랑스식 교섭권제는 교섭 시기와 과정을

통일하고 소수노조와의 단체협약만으로도 전체 종업원에게 협약이 적용됨으로써 교섭권을 최대한 보장하면서 교섭 과정을 투명하게 하고 교섭에 소요되는 기간을 줄일 수 있다는 장점을 가지고 있다. 또한 프랑스식 교섭권 제도를 도입하는 경우 이는 복수로 존재하는 노조들에게 교섭권을 완전히 보장하는 것이므로 배타적 교섭권제에서 발생할 수 있는 노조의 반발이 없다는 장점이 있다.

그러나 소수노조와의 협약으로도 전종업원에게 적용될 수 있는 단체협약 체결이 가능하다는 것은 우리나라 상황에서 받아들이기가 불가능하다고 보여진다. 이미 프랑스의 교섭권 제도에서 설명한 바와 같이 프랑스 노동법에 따르면 하나의 기업에 하나의 협약만이 존재할 수 있고 노사간에 맺은 협약은 사용자가 맺은 모든 개별 고용계약에 적용되게 된다. 따라서 소수노조와의 협약만으로도 전체 종업원에게 적용이 되는 단체협약이 성립되게 된다. 이와는 달리 우리나라 노동법은 노조와 사용자가 맺은 단체협약은 해당 노조에 소속된 조합원에게만 적용된다는 원칙에 기초하고 있으며 따라서 소수노조와의 단체협약이 전종업원에게 적용된다는 것은 받아들이기 힘들 것이다. 또한 프랑스에서 이러한 제도가 가능한 것은 산별노조 중심체제를 가지고 있고 기업에서의 단체협약이 산별노조의 통제하에 있기 때문이다. 그리고 산별노조는 전국적 차원에서 그 대표성이 입증된 전국총연합에 의해 통제되기 때문이다. 그러나 기업별 노조를 가지고 있는 우리나라에서 사용자가 소수노조와 맺은 협약을 전체 종업원에게 적용할 수 있는 가능성을 열어주는 경우 사용자와 소수노조간의 담합 가능성을 배제할 수 없으며 이로 인한 노사분규가 기업 수준에서 끊이지 않을 것으로 생각된다. 따라서 자칫 잘못하면 하나의 문제를 피하기 위해 더 큰 문제를 만들어내게 될 가능성이 높다.

다. 일본식 교섭권 제도의 적용 가능성

마지막으로 일본식 제도는 노동법적 관점에서는 우리나라와 모든 면에서 동일하다고 할 수 있고 따라서 미국식이나 프랑스식 교섭권 제도에서 나타나는 현행 법체계에서의 수용 가능성의 한계나 난점이 없다는 장점을 지닌다. 또한 복수노조하에서의 노사관계나 단체교섭권과 관련된 아무런 제약도 존재하지 않으므로 노조의 노동삼권이 가장 완벽히 보장되고 모든 문제는 노사간에 자치적으로 해결되는 노사자치주의의 원칙이 적극적으로 구현될 수 있는 제도라고 평가된다.

그러나 일본식 교섭권제는 복수노조하의 교섭권 문제에 대한 해결방안을 모색하는 우리에게 상당한 곤혹감을 느끼게 한다. 일본에서는 복수노조의 교섭권 문제를 해결하기 위한 아무런 법적 규정이나 제도적 장치가 존재하지 않으며, 우리나라 사용자단체가 우려하는 모든 문제들이 발생할 수 있는 가능성이 열려 있기 때문이다. 그리고 일본은 이러한 상황을 법이나 규칙화된 제도적 장치가 아니라 기업별 노조와 유니언숍, 유일단체 교섭권자 등을 통해 운용상의 측면에서 나름대로 안정적인 노사관계를 찾아가고 있다.

그리고 현재의 안정적인 노사관계가 정착되기까지는 상당한 학습기간과 비용이 치르어졌다고 볼 수 있다. 역사적으로 볼 때 일본에서는 1960년대와 1970년대에 걸쳐 사회주의적 노동운동에 기초해서 설립된 노조로부터 실용주의적 노선을 견지하는 노조들이 대거 신설되거나 분리되면서 기업수준에서 복수노조가 대량 등장하였고 이로 인해 노노간 갈등과 노사간 갈등이 매우 컸으며 단체교섭상의 교섭비용 역시 크게 증가한 바 있다. 현재는 이러한 갈등기를 거쳐 실용주의 노선에 입각한 노조들이 다수노조로 등장하고 전국총연합단체 역시 連合에 의해 통일되어 있고 그동안의 많은 판례를 통해 복수노조하의 자세한 문제들에 대한 법해석이 상당 정도 축적된 상황이어서 복수노조하의 단체교섭이 어느 정도 틀을 잡게 되었다.

따라서 일본과 관련해서는 일본식 제도의 도입 논의는 무의미하다. 적어도 법적인 관점에서는 일본과 우리나라는 동일한 입장에 있기 때문이다. 따라서 복수노조하에서의 단체교섭권 문제를 일본식으로 해결하자는 것은 곧 제도 문제가 아니라 곧 노조의 조직전략이나 노사간의 단체교섭구조와 관행이라는 노사자치적이고 실천적 관점에서 문제에 대한 해결책을 찾아야 한다는 것을 의미한다. 물론 그 구체적 해결책을 찾는 일은 여전히 우리에게 남겨진 과제가 된다.

주석 1) 노사관계개혁위원회, 앞의 책, 1996; 김수곤, 앞의 책, 1995.

4. 노개위 공익안¹⁾의 검토

기업 차원에서 복수노조하 단체교섭권의 해법이 용이하지 않다는 것은 이미 앞에서 누차 지적한 바 있다. 작년 3월 법 개정시 이에 대한 대안을 모색할 것을 노동부 장관에게 위임한 것도 이 문제가 간단한 해결책이 없었기 때문이었으며, 시간적 여유를 가지고 합리적인 방안을 모색하려는 목적을 가지고 있었다, 기업단위 복수노조하의 교섭창구 문제에 대해서는 이미 노개위에서 오랜 기간 동안을 두고 노동계 대표, 경영계 대표, 그리고 공익위원이 함께 그 해법을 모색해 왔으며 이에 대한 방안을 작년 11월에 대통령에게 건의한 바 있다. 따라서 노개위에서 채택된 복수노조하의 교섭권 단일화 방안은 그 준비 과정에 있어서나 노개위나 지니는 중요성에 비추어 현실적으로 매우 중요한 하나의 해결방안으로 간주될 수 있다. 따라서 이하에서는 노개위 공익안의 주요 내용을 설명하고 평가하기로 한다.

가. 노개위 공익안의 내용

1) 교섭창구 단일화의 원칙

노개위 공익안은 교섭창구를 단일화한다는 원칙에 기초하고 있다. 노동계는 인위적인 교섭창구 단일화에 반대하는 입장을 견지하고 있으나 노개위는 1997년 3월에 개정된 법에서 노동부 장관에게 위임된 사항인 교섭창구 단일화 방안이라는 기본 방향을 견지하면서 그 구체적 방안을 제시하고 있다.

2) 교섭창구 단일화의 결정단위

기업단위 복수노조하의 교섭창구 단일화 방안으로 대통령에게 건의된 노개위의 공익안은 먼저 교섭창구 단일화의 결정 단위를 원칙적으로 조직대상의 중복 여부와 무관하게 하나의 사업 또는 근로조건 결정권이 있는 사업장으로 정하고 있다. 다만 조직대상을 달리하는 경우 사용자가 거부하지 않는다면 교섭창구 단일화를 강제하지 않도록 하고 있어 조직대상을 달리하는 경우 단일화가 반드시 강제되지는 않을 수 있는 가능성을 인정하고 있으나 이는 사용주의 판단에 의해 결정되게 된다. 이러한 입장은 기존의 지배적인 기업별 교섭구조를 교섭창구 단일화가 요구되는 교섭단위로 간주하고 있는 것이다.

이미 살펴본 바와 같이 배타적 교섭권을 통해 복수노조의 교섭권을 통일시키는 미국식 교섭권 제도하에서는 교섭단위에 있어서는 현실을 고려한 다양한 교섭구조를 인정하되 교섭구조가 불필요하게 중복되지 않도록 공통된 고용상의 이해관계에 기초하여 노동위원회가 교섭구조를 확정하고 있다. 결국 이러한 적합교섭단위(appropriate bargaining unit)를 결정하기 위해서는 나름대로 이에 필요한 조직과 예산이라는 비용이 발생하게 된다. 따라서 공익안은 기존의 지배적 교섭단위인 기업단위를 대표교섭권이 발생하고 적용되는 교섭단위로 확정함으로써 교섭단위의 결정을 둘러싼 갈등이나 비용을 원천적으로 제거하려는 것으로 해석될 수 있다.

3) 교섭대표권자의 결정

공익안에 따르면 교섭대표권을 가진 노조에 대해서만 사용자가 교섭을 해야 할 의무를 지게 되며, 교섭대표권자는 다음과 같은 세 가지 절차에 의해 결정되게 된다.

첫째, 사업장내 조직근로자의 과반수를 대표하는 노조가 있는 경우에는 특별한 절차 없이 소수노조까지 포괄하는 단체대표권을 갖게 된다. 즉, 복수노조 가운데 이들 노조에 가입한 노조원 전체 수의 과반수를 넘는 노조가 존재하는 경우 이 노조가 교섭단체권을 가지며 이 경우 사용자는 과반수 노조와 교섭할 의무를 갖게 된다. 단, 산별 노조, 직종별 노조, 지역노조 등 초기업적 노조의 지부 등이 사업장 내에서 과반수를 차지하는 경우 이러한 초기업적 노조가 해당 사업주와 교섭할 권리를 갖게 된다.

노개위 공익안에 있어 가장 핵심적인 부분이라고 할 수 있는 교섭대표권은 사업장내 조직근로자의 과반수를 대표하는 노조가 존재하는 경우 선거와 같은 과반수 지지의 특별한 확인절차 없이 그 노조에게 주어진다. 이는 미국의 배타적 교섭권제하에서와 같이 반드시 선거를 거쳐야 배타적 교섭권이 발생하는 경우 선거에 따른 비용과 부작용이 발생하는 것을 되도록

최소화하기 위한 목적이라고 볼 수 있다.

둘째, 조직근로자의 과반수를 차지하는 노조가 없을 경우에만 사용자는 적정기간 내에 노조측에 교섭창구 단일화를 요구할 수 있고 노조간의 자율적 조정으로 교섭창구가 단일화될 때 교섭의무가 발생하는 것으로 본다. 이때 각 노조가 연대하여 교섭단을 구성하거나 2개 이상의 노조가 연합하여 과반수 이상을 차지하는 경우 교섭대표권을 갖는 방안 등은 전적으로 노조의 자율에 맡기는 것으로 한다.

공익안에 따르면 사용자는 어떤 노조도 조직근로자의 과반수를 확보하고 있지 못한 경우 교섭창구가 단일화될 때까지 교섭의무가 없게 된다. 따라서 교섭을 원하는 노조들은 상호 자율적인 결정에 의해 통합교섭단을 구성하거나 노조간의 연합을 통해 교섭대표권을 확보할 수 있다. 이러한 입장은 기업 수준에서 노조들에게 조직단일화에 대한 강한 압력으로 작용할 것으로 예상된다.

셋째, 적정기간 내에 노조 자율에 의한 교섭권 단일화가 실패하는 경우 노동위원회 같은 공적 기구가 관장하는 조합원 선거를 통해 과반수 지지를 얻는 노조가 교섭대표권을 갖도록 하고 1차 선거에서 과반수를 확보하는 노조가 없는 경우 2차 선거를 통해 이를 확정하도록 하고 있다. 공익안은 자율적인 교섭권 단일화가 이루어지지 못하는 경우에 대한 해결책으로 미국식 교섭권 제도에서와 유사하게 공적 기구가 관장하는 선거를 통해 교섭대표권을 확장하는 방안을 제시하고 있다. 단, 미국식과 다른 부분은 교섭단위 내의 전체 근로자가 참가하는 선거가 아니라 조합원들만을 대상으로 한 선거라는 점이다.

나. 노개위 공익안의 평가

1) 특 징

○제도적인 단일화

복수노조하에서 교섭권 문제를 해결하는 방안은 크게 노조간 혹은 노사간의 자발적 노력을 통해 해결하는 방안과 제도적인 단일화를 통해 해결하는 방안이 있을 수 있다. 전자는 복수노조하의 교섭권 문제가 기본적으로 노사자치주의에 의해 해결되어야 한다는 입장으로 이는 결국 일본식 자유교섭권제를 취하는 것이 된다. 제도적인 단일화 방안은 단일화를 위한 절차나 제도를 통해 하나의 대표적 노조만이 교섭권을 갖게 하는 방안으로서 그 대표적인 예가 미국의 배타적 교섭권제도이다. 노동계는 전자의 해결방안을 주장하고 있고, 경영계의 입장은 후자에 위치하고 있어서 기본적인 입장에서 커다란 시각의 차이를 보이고 있다.

노개위 공익안은 노사간에 존재하는 이러한 입장 차이를 고려한 일종의 현실적 절충안으로서 제도적인 단일화 방안이 그 중심이 놓여져 있는 것으로 평가된다. 복수노조하에서 단체교섭이 상당한 혼선과 갈등을 초래할 것이라는 우려가 제기되고 있는 상황에서 일본식 자유교섭권을 취하는 것에는 무리가 있으며, 개정 노동법이 사업장 수준에서의 복수노조 교섭권 단일화 방안을 노동부 장관에 위임하고 있으므로 노개위 공익안은 이러한 현실적 요구를 만족시키기 위한 방향에서 모색된 것이라고 볼 수 있다.

○조직근로자 기준

노개위 공익안은 제도에 의한 단일화라는 방식을 취하고 있으나 미국식 배타적 교섭권제와는 다른 내용을 담고 있다. 즉, 선거를 통한 교섭대상 근로자 전체의 과반수 지지에 의한 배타적 교섭권이 아니라 조직근로자의 과반수에 의해 대표교섭권이 확보되는 방식을 택하고 있으며 따라서 협약내용도 전체 근로자가 아닌 조직근로자 전체에 적용되는 것을 원칙으로 하고 있다. 또한 대표교섭권이 반드시 선거를 거쳐 확보되는 미국식 배타적 교섭권제와는 달리 기존노조가 조직근로자의 과반수를 확보하고 있거나 노조간의 자율적 조정으로 대표교섭권이 확보되는 경우 선거라는 형식을 거치지 않아도 되도록 하고 있다.

조직대상 근로자가 아닌 조직된 근로자인 조합원의 수를 기준으로 교섭권을 단일화하는 방안은 우리나라 노동법체제하에서 단체협약의 효력은 협약에 서명한 노조원에게만 적용된다는 점에서 현행 법체제와 일치한다고 볼 수 있다. 또한 투표에 참가하는 자격은 조합원에게만 한정되므로 선거실시 비용이 크게 절감되고 사용자의 입장에서도 선거로 인해 정상적인 사업 운영에 손해를 입게 되는 정도도 전체 조직대상 근로자가 참가하는 경우에 비해 최소화할 수 있다.

2) 장 점

○교섭창구 단일화 효과

노개위 공익안이 갖는 장점은 무엇보다 기업 또는 사업장 수준에서 교섭창구 단일화가 단순한 기준에 의해 매우 강력하게 이루어질 수 있다는 것이다. 조합원수를 기준으로 과반수를 넘기만 하면 해당 노조는 선거를 통하지 않고도 자동적으로 대표교섭권을 확보하게 되므로 교섭창구 단일화가 간단한 기준에 의해 이루어질 수 있게 된다. 2002년부터 기업 수준에서 조직대상이 동일한 복수노조의 설립이 가능하다고 해도 일시에 3개 이상의 노조가 설립되는 경우는 거의 드물 것이다. 공익안에 따르면 2개의 노조가 존재하게 되는 경우 두 노조 가운데 조합원수가 더 많은 노조가 자동적으로 교섭대표권을 가지게 되므로 교섭창구가 별도의 노력없이도 쉽게 단일화될 수 있게 된다. 따라서 대부분의 경우 선거를 통하지 않고서도 교섭창구 단일화가 간단히 이루어질 수 있다는 장점을 가진다.

○노조조직의 통합 효과

노조가 갖는 영향력은 교섭권과 단체행동권에 기초하고 있다. 따라서 교섭권을 확보하지 못하고 단체행동권이 없는 노조의 영향력은 크게 제한되게 된다. 기업 수준에서 복수노조의 단체교섭권을 공익안과 같이 단일화하는 경우 교섭권을 확보하지 못하게 되는 노조는 그 존립근거가 크게 취약해져 결국 휴면노조화되거나 해산될 가능성이 있으며 혹은 다수 노조로 합병될 가능성도 있다. 결국 노조 조직이 하나의 노조로 통합될 가능성이 매우 크다. 또한 새로운 노조를 설립하려고 하는 근로자들은 노조설립후 신설노조가 기존노조보다 더 많은 조합원수를 확보할 가능성이 별로 없는 경우에는 아예 노조 설립 자체를 포기하게 될 가능성이 높다. 따라서 기업 수준에서 복수노조가 원칙적으로는 그 설립이 자유로우나 이러한 교섭권의 단일화라는 기제를 통해 현실적으로는 한 기업이나 사업장에 단 하나의 노조만이 존재하게 될 가능성이 매우 높다.

○선거발생 및 선거비용의 감소

이러한 방식이 갖는 또 다른 장점은 불필요한 선거를 회피함으로써 과중한 선거비용을 예방할 수 있다는 점이다. 선거를 통한 대표교섭권의 확보는 이미 미국식 배타적 교섭권제에 대한 평가부분에서 지적한 바와 같이 커다란 선거비용을 발생시키고 동시에 선거의 공정성 문제도 초래할 수 있다는 점에서 불필요한 선거의 발생을 최소화하는 것은 제도적 단일화 방안을 취하는 경우 매우 중요한 문제이다.

노조가 조합원의 단순비교에 의해 교섭권을 확정짓는 공익안은 선거발생 자체를 크게 줄일 것으로 평가된다. 이미 지적한 바와 같이 복수노조의 설립이 자유화되는 2002년 이후라도 하나의 기업이나 사업장에 3개 이상의 노조가 설립될 가능성이 매우 적으므로 이 경우 두 노조간의 조합원수의 단순비교에 의해 교섭권이 선거를 거치지 않고서도 자동적으로 단일화 되기 때문이다.

3) 단 점

○소수노조의 교섭권에 대한 제한

노개위 공익안은 소수노조가 약간의 조합원수의 차이만으로도 교섭권 자체를 상실하게 된다는 문제를 안고 있다. 예컨대, 2개의 노조가 존재하는 사업장의 경우 조합원이 1명만 많아도 다수노조로 간주되고 대표교섭권을 확보하게 된다. 이 경우 1명의 조합원이 적다는 이유로 교섭권을 완전히 박탈당하게 되는 노조의 입장에서는 노조의 존립이 불가능하게 되는 상황이므로 이에 대한 반발이 매우 강할 것이다. 또한 이러한 제도의 시행을 앞두고 각 노조가 조합원 확보를 위한 치열한 경쟁을 벌이게 되어 노조간의 갈등이 크게 증폭되고 이로 인해 현장에서의 노사관계가 매우 불안정해질 수 있다는 문제도 지적될 수 있다.

현실적으로는 현재 대부분의 기업이나 사업장에서는 하나의 노조만이 존재하는 상황이므로 복수노조가 허용되는 시점에서 교섭창구 단일화 방안의 효과는 이미 설립된 소수노조의 교섭권을 제한하는 방향보다는 복수노조의 등장 자체를 어렵게 만드는 방향으로 작용할 것으로 여겨진다.

○조직대상을 달리하는 노조간의 교섭권 문제

앞서 지적한 소수노조의 교섭권에 대한 제한은 기실 어떤 방식으로 교섭권을 단일화하든 피할 수 없는 문제이며, 따라서 일단 교섭창구를 단일화한다는 입장을 취하는 경우 중대한 단점이라고고는 볼 수 없다. 그러나 조직대상을 달리하는 노조의 교섭권이 제한되는 것은 매우 중요한 문제라고

볼 수 있다. 현행법에서도 조직대상을 달리하는 경우 각 노조는 교섭권을 보장받고 있기 때문이다.

예컨대, 하나의 사업 또는 사업장에 생산직 노조와 사무직 노조와 같이 조직대상을 달리하는 노조가 공존하며 생산직 노조가 조합원수가 더 많은 경우 사무직 노조는 교섭권을 잃게 된다. 한 노조가 자신과는 조직대상을 달리하는 다른 노조의 교섭권까지 모두 갖게 되는 것은 현행 노동법이 이미 인정하고 있는 교섭권에 대해서까지 새로운 제한이 가해진다는 점에서 문제가 될 소지가 크다.

이러한 문제가 발생하게 되는 이유는 공익안이 교섭구조를 기업 또는 근로조건을 결정할 수 있는 능력이 있는 사업장으로 사전적으로 전제하고 있기 때문이다. 현재 우리나라 근로자들이 기업별 노조에 의해 조직화되어 있는 상황화에서는 기업 차원에서 조직대상이 다른 복수노조가 극소수의 경우를 제외하고는 존재하지 않으나 복수노조의 설립이 완전히 자유화되는 2002년 이후 대기업을 중심으로 직종에 따른 노조 조직의 설립이 예상된다. 따라서 이러한 경우 단순히 기업에 존재하는 노조간 상대비교에 의한 대표교섭권의 부여는 커다란 문제가 될 수 있다. 물론 공익안은 이를 염두에 두고 조직대상을 달리하는 경우 사용자가 이를 거부하지 않는 경우 교섭창구 단일화를 강제하지 않도록 하고 있으나 단일화 여부가 사용자의 결정에 따르게 되는 것이므로 여전히 불합리한 측면이 존재하게 된다.

주석 1) 노사관계개혁위원회, 「제2차 노사관계개혁안」, 1997. 11.

IV. 複數勞組와 團體交渉構造

서론에서 이미 복수노조가 우리나라 교섭구조에 중요한 변화를 가져올 것이라는 점을 지적한 바 있다. 이하에서는 먼저 교섭구조에 대한 개념을 살펴보고 우리나라의 교섭구조를 분석한 후 복수노조가 우리나라 교섭구조에 어떤 변화를 가져올 것인가를 살펴보기로 한다.

1. 교섭구조의 개념

우리나라에서 노사관계와 관련된 저서나 연구들에서 교섭구조라는 용어가 자주 쓰이고는 있지만 이에 대한 정확한 정의는 찾아보기 힘들다. 교섭구조에 대한 정확한 설명없이 사용자에게 따라 교섭수준이나 교섭방식, 노사간의 교섭조직 등의 여러 가지 의미로 사용되고 있는 실정이다. 따라서 우리나라 교섭구조의 분석과 앞으로 예견되는 변화를 논하기 전에 먼저 교섭구조가 갖는 정확한 의미를 정리할 필요가 있다.

교섭구조는 먼저 노동조합과 사용자간의 교섭이 이루어지는 교섭단위의 의미로 사용된다.

예컨대, 교섭구조에 관한 매우 고전적인 글¹⁾에서 웨버(A. Weber, 1983)는 교섭구조의 정의가 매우 어려운 일이라는 점을 강조하면서 교섭구조를 "사회적·법률적·행정적·경제적 요소들에 의해 형성되는, 복합적인 형태의 교섭단위들"로 정의하고 있다. 그에 따르면 교섭구조의 가장 중요한 요소는 공통된 요구와 환경인식을 가지고 있는 비공식적 작업집단들이며 그 밖에 NLRB에 의해 결정되는 적합교섭단위, 실제로 공식적인 교섭이 이루어지는 교섭단위, 교섭 결과에 의해 직접적인 영향을 받게 되는 단위들이 존재한다. 그리고 이러한 네 가지 구성요소들은 상황에 따라서도 다르면서도 중첩적인 양태를 보인다는 것이다.

카쯔와 코칸(H.C. Katz & T.A. Kochan)은 교섭구조를 노사간 협약이 영향을 미치는 범위(scope)의 관점에서 정의하고 있다. 그들에게 단체교섭구조는 "단체협약의 직접적인 적용을 받거나 혹은 간접적으로 그 영향을 받게 되는 근로자와 사용자의 범위"를 말한다.²⁾ 교섭구조는 노사간 교섭이 이루어지는 교섭단위인 공식적 교섭구조뿐 아니라 패턴교섭을 통해서 나타나는 것처럼 공식적 교섭구조를 뛰어넘어 협약의 영향을 받게 되는 근로자와 사용자의 범위를 포함하는 것이다.

한편 저자에 따라서는 교섭구조를 앞에서 살펴본 것처럼 교섭단위나 적용범위와 같은 하나의 관점에서가 아니라 매우 포괄적으로 정의하기도 하다. 예컨대 밀스(D.Q. Mills)는 교섭구조를 "교섭관계의 다양한 형태나 교섭이 이루어지는 방식"을 총칭하는 것으로 보며, 교섭구조는 노조와 사용자의 유형, 교섭이 이루어지는 수준 등에 따라 분류될 수 있는 것으로

간주한다.³⁾ 스트라우스(G. Strauss)도 교섭구조를 "누가 누구와 교섭을 하며 각 교섭자들이 누구를 대표하는가와 관련되어 정해진 관계들"로 간주한다.⁴⁾ 그에게 있어 교섭구조와 관련된 중요한 문제들은 개별기업이 교섭을 하는가, 아니면 사용자단체로 연합하여 교섭하는가, 협약이 산업 전체 근로자에게 적용되는가, 산업과는 무관하게 특정 직종의 근로자들에게 모두 적용되는가, 교섭이 이루어지는 수준이 어디인가 하는 것이다.

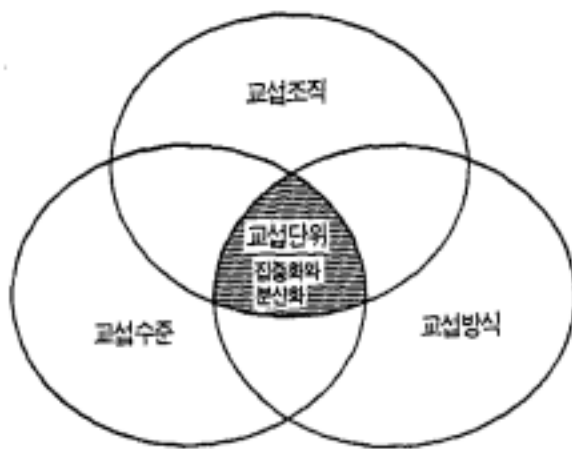
교섭구조를 파악하는 용어나 관점의 차이에도 불구하고 교섭구조에 대한 여러 저자들의 정의를 더 자세하게 살펴보면 그 실제 내용에 있어서는 별다른 차이가 없음을 알 수 있다. 예컨대, 웨버가 말하고 있는 교섭단위들 중 공식적인 교섭이 이루어지는 교섭단위는 카쯔와 코칸이 말하는 공식적 교섭구조에 해당하며 교섭 결과에 의해 영향을 받는 단위는 카쯔와 코칸의 정의에서는 비공식적 교섭구조에 해당된다. 또한 카쯔와 코칸은 하나의 단체협약이 여러 사용자에게 동시에 적용되는가? 한 기업이 하나의 노조와 교섭을 하는가, 아니면 복수노조와 교섭을 원하는가? 노조가 동질적인 근로자들을 대표하는가, 아니면 다양한 근로자를 대표하는가? 등이 모두 교섭구조에 관련되 문제들이라고 보고 있는바,⁵⁾ 이는 스트라우스에게 있어서 교섭에 임하는 교섭당사자와 이들이 대표하는 근로자와 사용자에게 해당된다. 결국, 교섭구조는 교섭단위, 교섭당사자, 교섭수준, 교섭방식과 모두 관계되는 것이라고 볼 수 있다.

이하에서는 교섭구조를 "누가 누구와 교섭을 하며 각 교섭당사자들은 누구를 대표하는가 하는 것과 관련되어 일정 시점에 구조화된 관계"의 의미로 포괄적으로 사용하기로 한다. 이렇게 정의된 교섭구조는 교섭조직, 교섭수준, 교섭방식을 모두 포함하는 개념이며 그 중심에는 실제로 교섭이 이루어지는 교섭단위가 존재한다. 교섭단위 자체가 교섭조직이나 교섭수준, 교섭방식의 상호작용에 의해 결정되거나 혹은 교섭단위를 다른 측면에서 관찰한 것이 교섭조직, 교섭수준,

교섭방식이기 때문이다. 이러한 교섭구조는 웨버가 지적하는 대로 사회적·경제적·법률적·행정적 환경요소에 의해서뿐 아니라 노사간의 조직적 전략이나 목표에 의해 변화되는 역동성을 갖는다. 교섭구조에 관한 논의나 연구의 핵심은 한 나라나 산업의 교섭구조가 집중화되어 있는가 분산화되어 있는가이다. 교섭구조를 개념화하면 [그림 IV-1]에 의해 설명될 수 있다.

교섭구조가 중요한 것은 교섭구조가 교섭과정이나 교섭결과에 영향을 미치게 되기 때문이다.⁶⁾ 예컨대, 기업별 노조와 개별 사용자 사이의 단체교섭은 산별 노조와 산별 수준의 사용자단체 사이에 이루어지는 단체교섭과는 상이한 양상을 띠게 된다. 전문가들에 의해 교섭이 이루어지고 개별

[그림 IV-1] 교섭구조



기업의 특수한 상황보다는 전체적인 경제적 산업 상황을 기초로 교섭이 이루어지는 집중화된 교섭구조에서의 교섭과 실제로 각 기업이나 사업장에서 현업 업무를 담당하는 사람들이 교섭을 담당하고 개인간의 면식이 중요하며 각 개별 기업이나 사업자의 특수한 상황에 기초하여 교섭이 이루어지는 분산화된 교섭간에는 교섭이 이루어지는 과정이 당연히 달라지게 된다. 또한 교섭구조의 차이가 교섭의 결과에도 영향을 미친다는 점도 중요하다. 이미 오래 전부터 노사관계연구자들 사이에는 교섭구조가 타협임금인상률이나 직무만족, 파업 발생에 영향을 미친다고 여겨져 왔다. 예컨대,

밀즈에 따르면 분산화된 교섭구조에서 파업이 일어날 확률이 더 높으며⁷⁾ 배버는 교섭구조가 노사간의 세력균형에 영향을 미칠 수도 있다고 주장하고 있다.⁸⁾ 배버는 또한 집중화된 교섭구조에서는 근로자들이 자신의 근로조건의 결정에 영향을 미치지 못하기 때문에 불만이 증가한다고 보고 있다.

단체교섭구조는 국가에 따라 매우 다른 양상을 보인다. 집중화와 분산화라는 관점에서 국가간 단체교섭구조를 비교하는 것이 가능하며 이러한 관점에서 볼 때 스웨덴은 전통적으로 노사간의 교섭이 전국총연합단체와 전국총사용자단체 사이에 이루어지는 매우 분산화된 교섭구조를 가지고 있고 기업별 노조가 중심적인 일본이나 한국의 교섭구조는 매우 분산화된 교섭구조를 가지고 있다고 할 수 있다. 또한 산업별 노조가 중심이 되어 개별 사용자와 교섭을 하는 것이 전형적인 미국의 경우는 산별 노조와 산별 사용자단체가 중심이 되어 교섭이 이루어지는 독일이나 프랑스 같은 유럽국가들에 비해 분산화된 교섭구조를 가지고 있다고 평가된다. 또한 교섭구조는 한 국가에서도 산업별로 매우 다양한 형태를 가질 수 있다. 예컨대, 미국의 경우 광산업, 1986년 이전의 철강업 및 호텔업 등이 다수 사용자단체와 산별 노조에 의해 교섭이 이루어지는 가장 집중화된 구조를 가지고 있고, 병원이나 소규모 제조업 공장들이 가장 분산화된 교섭구조를 가지고 있는 것으로 알려져 있다.⁹⁾ 그 밖에 우리에게 잘 알려진 자동차산업이나 1986년 이후 철강업, 공공부문 등은 산별 노조와 대규모 기업별 사용자 사이에 대각선교섭이

이루어지고 있다.

주석 1) Weber A. "Stability and Change in the Structure of Collective Bargaining", in The Collective Bargaining Process: Readings and Analysis, Baderschneider, J.A. Block, R.N. Fossum. J.A. (Ed), Business Publications, Inc. Texas, 1983.

주석 2) Katz. H.C. & Kochan. T. A. An Introduction to Collective Bargaining and Industrial Relations, McGraw-hill, 1992

주석 3) Mills D. Q. Labor Management Relations, 5th Ed. McGraw-Hill.

주석 4) Strauss, G. "Collective Bargaining", International Encyclopedia of Business & Management, Thomson Business Press. 1996

주석 5) Katz & Kochan, 앞의 책, 1992.

주석 6) Katz & Kochan, 앞의 책: Mills 앞의 책.

주석 7) Mills, 앞의 책.

주석 8) Weber, 앞의 책.

주석 9) Katz & Kochan, 앞의 책, p. 185.

2. 우리나라의 단체교섭구조

우리나라의 교섭구조는 산업별로 다양한 양상을 보이고 있는 미국의 경우와는 달리 기업별 노조와 개별 사용자간에 이루어지는 기업별 교섭이 중심이 된 분산화된 교섭구조를 가지고 있다. 교섭구조가 분산화되어 있다는 점은 노동조합의 조직과 교섭방식을 통해서 잘 드러난다. 먼저 노동조합의 조직형태를 통해 이를 살펴보기로 하자. 우리나라 노동조합의 기본 형태는 기업별 노동조합이다. 1996년 말에 실시된 노동단체 조사에 따르면 우리나라에 존재하는 노동조합의 총수는 6,424개이고 이는 총연합단체인 한국노총과 그 산하에 있는 22개의 산별연합단체,¹⁾ 그리고 4개의 전국규모 산별 단위노조, 단위노조, 지부, 분회 등으로 나누어진다.

<표 IV-1>우리나라 노동조합의 조직현황

(단위 : 개, 명)		
	조 합 수	조합원수
단위노조	5,881	1,440,328
지부	60	15,013
분회	456	52,670
연합단체		90,517
- 총연합단체	1	
- 산별연합단체	22	
- 전국규모산별단위노조	4	
총 계	6,424	1,598,558

자료 : 노동부, 「전국노동조합 조직현황」, 1996.

우리나라 노조의 기본적인 조직형태가 기업별 노조라고 하는 것은 법에 의해 단체교섭과 행동의 주체로서의 권리를 보장받는 단위노조의 지배적인 조직단위가 기업을 기초로 하여 이루어져 있기 때문이다. 우리나라에서 정식 노동조합으로 등록되어 단체교섭권을 가지고 있는 단위노동조합의 수는 <표 IV-1>에서 살펴본 바와 같이 총 5,881개이다. <표 IV-2>에서 나타나듯이 이 중 압도적인

비중인 90.2%가 기업별로 조직된 노동조합이며 그 밖에 특정지역이나 전국을 대상으로 조직된 노동조합이 미미한 정도로 존재한다. 물론 지역 또는 전국을 대상으로 하는 노조의 경우 조합원이나 그 영향력에 있어서 경우에 따라서는 중요한 역할을 할 수도 있으나 우리나라 노동조합의 기본 조직이 기업별 조직에 기초하고 있다는 것은 분명하다.

<표 IV-2> 조직단위로 본 단위노동조합

(단위 : 개, %)		
조직수준	노동조합수	비율
기업 또는 사업장	5,302	90.2
특정지역 또는 전국	236	4.1
모름	343	5.8
총 계	5,881	100

자료 : 노동부, 「'96 전국노동조합 조직현황 조사자료」.

기업별 노조가 중심적 조직형태로 자리잡게 된 것은 1980년 국보위에 의한 제정된 노동법이 기업별 노조형태를 강제하였다는 것이 가장 큰 이유라고 할 수 있다. 그 후 1987년 노동법 개정을 통해 기업별 노조의 강제조항은 폐지되었으나 이것이 아직도 기업별 노조가 기본 조직형태로 굳어져 온 이유가 된다. 예외적인 경우로 산별 규모의 단위노조가 존재한다. 즉, 철도노조, 체신노조, 담배인삼공사노조, 전력노조는 하나의 산업을 대표하는 노조이나 이는 독점이라는 특수한 상황에서 하나의 기업이 그 산업을 대표하기 때문이라고 볼 수 있다. 기업별 단위노조들은 산업 차원에서 산별 연합단체에 회원으로 가입되어 있는 형태를 띠고 있다. 이러한 상황에서 단체교섭권은 단위노조에게 있으며 산별 단체가 단체교섭에 개입하는 경우는 각 단위노조의 교섭권 위임이나 교섭지원요청이 있는 경우에만 가능하게 된다. 이는 유럽국가들에서 일반적인 산별 노조하에서 단체교섭권이 산별 노조에게 있는 것과는 크게 다른 것이며, 최근 일고 있는 산별노조화 움직임은 기업별 노조체제하에서 크게 제한될 수 밖에 없는 노동조합의 교섭권이나 영향력을 강화시키려는 목적에서 추진되고 있다. 한편 사용자 조직 역시 기업별 사용자 중심으로 조직되어 있고 각 산업을 대표하여 단체협약을 체결할 수 있는 사용자단체가 몇몇 예외적인 업종을 제외하고는 존재하지 않는다. 이는 노조가 기업별 중심 조직을 취하고 있는 상황에서 매우 당연하다고 볼 수 있다. 역사적으로 볼 때 사용자단체의 발생은 산별 노조의 교섭력에 대응하기 위한 목적에서 가능했기 때문에 현실적으로 기업별 단위로 교섭이 이루어지고 있는 상황에서 산업을 대표하는 사용자단체의 조직형태가 불필요했기 때문이다.

한편 우리나라의 분산화된 교섭구조는 노사간의 단체교섭이 이루어지는 방식을 통해서도 잘 나타난다. 현재 우리나라에서 노사간에 이루어지고 있는 교섭방식은 다음과 같은 다섯 가지로 나누어져 조사되고 있다.

- 기업별 교섭 : 특정 기업과 그 근로자로 구성된 노조가 당사자가 되어 교섭하는 경우
 - 통일 교섭 : 전국적(지역적) 규모의 산업별(직종별) 노조 또는 교섭권을 위임받은 상급단체와 이에 대응하는 사용자단체 또는 교섭권을 위임받은 사용자대표가 교섭하는 경우
 - 대각선교섭 : 산업별(직종별) 노동조합 또는 교섭권을 위임받은 상급단체가 개별기업과 교섭하는 경우
 - 공동교섭²⁾ : 기업별 노동조합과 상급단체가 공동으로 개별기업의 사용자와 교섭하는 경우
 - 집단교섭 : 몇 개의 기업별 노동조합이 집단화하여 공동으로 사용자측의 집단과 교섭하는 경우
- 이러한 다섯 가지 교섭방식은 교섭에 참여하는 노동조합과 사용자의 성격에 따라 다음과 같이 분류할 수 있다.

[그림 IV-2] 교섭방식과 집중화·분산화

	개별사용자 ← 분산화	다수사용자	사용자단체 집중화 →
기업별 ↑ 분산화	기업별교섭		
다수노조	공동교섭	집단교섭	
산별노조 ↓ 집중화 또는 연합단체	대각선교섭		통일교섭

위의 교섭방식 중 가장 집중화가 높은 것은 통일교섭이다. 통일교섭은 산별 노조 혹은 상급단체와 이에 대응하는 사용자단체간의 교섭이므로 가장 집중화가 높은 형태라고 볼 수 있다. 그 다음으로 집중화가 높은 것은 집단교섭이나 대각선교섭이다. 집단교섭의 경우 다수의 노조와 다수의 사용자가 함께 교섭을 한다는 점에서 보면 하나의 산별 노조 또는 상급단체가 교섭에 임하는 대각선교섭보다 집중화가 더 높다고 볼 수 있으나 이를 교섭에 임하는 노사 조직이 아니라 교섭권의 위임이라는 측면에서 보자면 대각선교섭이 집단교섭보다 집중화된 교섭방식이라고 볼 수 있다. 대각선교섭에서는 단위노조로부터 상급단체로 교섭권 위임이 이루어지나 집단교섭의 경우 교섭권은 여전히 단위노조에게 있기 때문이다.

우리나라의 노동조합 조직현황 조사표는 위의 다섯 가지 교섭방식을 구분하여 조사하도록 되어 있으나 실제 조사과정에서 그러한 각각의 교섭방식이 정확하게 구분되어 조사되지 않아 그 통계 결과에는 신뢰할 수 없는 부분이 많다. 특히 기업의 교섭방식에 속하는 통일, 대각선, 공동, 집단 교섭에 관해서는 조사표에는 이에 대한 간단한 설명이 있으나 노동계나 언론, 학자들이 정확한 구분없이 혼용하고 있어 이들 각각의 교섭방식에 관한 통계는 그다지 신뢰할 만한 수준이 아니다. 그럼에도 불구하고 이들 교섭방식 중 기업별 방식과 그 이외의 방식간의 구분은 조사자나 응답자 모두에게 이해가 간단하고 오해의 소지가 별로 없어 이에 관한 통계는 상대적으로 매우 신뢰할 만한 것으로 볼 수 있다.

<표 IV-3>에서 보듯이 우리나라 노동조합들이 실시하고 있는 단체교섭에 관한 교섭방식을 크게 기업별 방식과 다양한 기업의 교섭방식으로 구분하는 경우 기업별 교섭방식이 전체의 87.4%를 차지하고 있어 단체협약을 체결하기 위해 기업별 교섭이 주로 사용되고 있는 것을 알 수 있다. 서로 다른 교섭방식의 적용을 받게 되는 조합원수를 기준으로 보더라도 기업별 방식에 의한 협약 적용을 받게 되는 조합원수는 전체 조합원수의 88.2%인 141만여 명으로 나타나, 기업별 교섭이 우리나라 노사관계에서 지배적인 위치를 차지하고 있음을 보여준다.

<표 IV-3> 우리나라 노동조합의 단체교섭 방식별 조직현황

(단위 : 개소, 명, %)

	조합수	조합원수		비율
		전체	여자	
총계	6,424	1,598,558	388,626	100.0
- 기업별	5,614	1,410,395	316,285	87.4
- 공동(통일, 대각선, 집단)	787	188,163	22,341	12.2
- 미해당	23	-	-	0.4

자료 : 노동부, 「'96 전국노동조합 조직현황 조사자료」.

이는 기본적으로 우리나라 노동조합이 사용자와 실시하고 있는 교섭이 기업별 노동조합이 중심이 되어 개별 사용자와 직접 이루어지거나 상급단체가 개입한다고 해도 교섭권은 그대로 기업별 노조가 가진 채 교섭에 따른 지원 역할을 상급단체가 맡는 방식으로 이루어지고 있음을 의미한다. 따라서 교섭방식으로 볼 때 우리나라의 교섭구조가 매우 분산화된 형태를 띠고 있음을 알 수 있다.

교섭구조는 국가에 따라 그 집중화나 분산화 정도가 다르고 또한 산업에 따라 그 정도가 다를 수 있다. 우리나라의 교섭구조가 전체적으로 매우 분산화된 것임은 이제 분명하나 산업에 따라서는 예외적으로 교섭구조가 집중화된 형태를 띠는 곳도 있다. 1989년 당시 연구자료에 의하면³⁾ 우리나라에서 통일교섭이 이루어지고 있는 경우는 항운노련과 한국항만하역협회 사이에 체결되는 단체협약으로 항운노련은 각 회원조합에서 교섭권을 위임받아 한국항만하역협회와 직접 임금을 포함한 단체협약을 체결한다. 그리고 집단교섭이 이루어지는 대표적인 산업은 섬유산업 내의 면방·생산업으로 면방의 경우 전국섬유노련면방부회와 대한방직협회 노무분과위원회 사이에 임금협약이 체결되고 있으며 생산업의 경우 전국섬유노련 생사부회와 한국생사수출조합 상에 임금을 포함한 단체협약이 체결되고 있다. 그리고 이 밖에 신발, 소모방, 민영탄광, 버스, 택시사업, 제지, 시멘트, 시중은행, 국책은행에서 지역별로 간헐적으로 집단교섭이 이루어지고 있는 것으로 조사되었다.

이 조사가 실시된 1989년 이후 산업별 교섭구조가 어떻게 변화하였는지에 대해서는 아직 상세히 연구된 바가 없으나 1995년 노동단체 조사를 통해 기업별 이외의 방식으로 교섭이 이루어지고 있는 산업을 살펴보면 어업, 육상 및 해상운송업, 은행업, 섬유제품가공업 등으로 나타나고 있어 이들 산업에서는 대체로 위의 교섭구조가 그대로 유지되어 온 것으로 볼 수 있다. 1989년과 비교해 볼 때 새로운 변화는 병원들이 속해 있는 의료업부문에 기업별 외의 교섭방식이 많이 이루어지고 있다는 점이다. 노동단체 조사를 통해 개략적인 상황을 파악할 수는 있으나 실제로 주요 산업의 단체교섭구조가 어떤지에 대해서는 구체적 실태조사가 필요한 상황이다.

주석 1) 1998년 1월 16일 현재 상급단체의 복수노조 허용으로 한국노총 소속 산별연맹 2개, 민노총 소속 산별연맹 11개 그리고 양대 전국총연합 어디에도 속하지 않은 중간노조 산별연맹 2개 등 총 15개의 산별연맹이 설립신고증을 교부받아 전체적으로는 총 41개의 산별연맹이 존재한다.

주석 2) 이 조사에서 사용된 공동교섭의 의미와 우리나라에서 일반적으로 사용되고 있는 공동교섭의 의미가 다르다는 점에 주의할 필요가 있다. 일반적으로 우리나라에서 공동교섭은 매우 모호한 의미로 사용되며 동일업종, 동일지역, 동일그룹내 노조가 연대하여 교섭일시, 교섭범위, 투쟁방법에 관하여 공동보조를 취하는 것부터 단위노조가 상급단체와 함께 교섭을 하는 것, 그리고 이에서 더 나아가 집단교섭이나 통일교섭을 모두 포함하는 것으로 사용되고

있다(안중태, 『업종별 공공임금교섭의 실태와 과제』, 한국노동연구원, 1990).
주석 3) 안중태(1990).

3. 단체교섭구조의 변화에 관한 전망

복수노조 허용이 앞서 살펴본 우리나라 단체교섭구조에 어떤 변화를 가져올 것인가, 매우 분산화된 교섭구조가 집중화되는 방향으로 변화될 것인가, 그렇다면 집중화되는 교섭구조가 가져올 노사관계에의 영향은 무엇인가, 그리고 이러한 변화가 노사 양측에 제기하는 과제들은 무엇인가?

단체교섭구조에 미치는 복수노조화의 영향은 사업장 수준에서의 복수노조 허용과 산별 단체 수준에서의 복수노조 허용을 구분해서 검토할 필요가 있다. 각 경우에 따라 복수노조 허용이 교섭구조에 미치는 영향이 다르게 나타날 것으로 여겨지기 때문이다.

먼저 사업장 수준에서 복수노조가 생기는 경우 이미 앞서 자세히 논의된 대로 교섭권의 문제 존재하고 구체적인 교섭관행에 변화가 생길 것이다. 예컨대, 이전에 가능했던 노사간 암묵적인 합의가 상대적으로 어려워질 수도 있고 복수노조간 경쟁상황이 발생할 수도 있다. 보다 중요한 것은 기업이나 사업장 수준에서의 복수노조 허용이 기존의 교섭구조를 분산화시킬 가능성이 있다는 점이다. 기업이나 사업장 수준에서 복수노조가 허용되는 경우 이제까지 과장급 이하 또는 대리급 이하 전사원을 그 조직대상으로 하는 기업별 노조체제가 직종별로 분화될 수 있게 된다. 특히 이제까지 노사관계에서 소외되어 왔던 사무직 근로자를 중심으로 독자적인 노조를 설립하려는 움직임이 나타날 수 있게 된다. 또한 특정 산업에서 핵심적 기능을 보유한 근로자들이 자신들만의 독자적 노조를 설립하여 자신들의 근로조건을 향상시키려 할 가능성도 배제할 수 없다. 이러한 교섭구조의 분산화는 대기업을 중심으로 나타나게 될 것이다. 노조 전임자 임금지급을 금지하고 있는 현행법하에서 조직대상이 분산화되어도 조직적·재정적 자생력을 가질 수 있는 노조는 대기업에서만 가능하기 때문이다.

일본 대기업에서의 복수노조 현황은 우리나라에서도 대기업을 중심으로 이러한 교섭구조의 변화가 나타날 가능성을 시사한다. 일본항공(JAL)에는 1997년 현재 일반 정규직 직원 전체를 조직대상으로 하는 전일항노조와 일항노조가 있으며 조종사만을 조직대상으로 하는 노조와 스튜디오스만을 조직대상으로 하는 노조, 그리고 관리직 조종사만을 대상으로 하는 노조가 각각 존재한다. 조합사(史)를 보면 1960년대에 조합의 분열과 해산, 합병이 집중적으로 발생했으며 초기에 전체 종업원을 조직화하고 있던 일항노조로부터 점차 직종에 따라 지상직 근무원과 스튜디오스, 조종사로 분리되어 조직화되는 과정을 겪었으며 이와 동시에 일항노조의 좌익지향에 반대하는 실용주의적 전일항노조가 대항세력으로 성장하는 과정을 겪어 현재에 이르고 있다. 그러나 기업이나 사업장 수준에서의 교섭구조 변화는 앞서 논의된 바 있는 사업장 수준에서의 복수노조 교섭권 문제를 어떤 방식으로 풀어갈 것인가 하는 것과 밀접하게 연결되어 있다. 즉, 만일 노개위 공익안과 같이 사업장 내 복수노조의 교섭권을 통일한다는 것을 원칙으로 하는 경우 복수노조 허용이 교섭구조의 분산화를 초래할 가능성은 크게 줄어들게 된다. 반대로 복수노조의 교섭권을 인정하는 방향을 취하는 경우 교섭구조가 분산화될 가능성이 있다.

한편 산별 연합단체의 복수화는 교섭구조에 직접적인 영향을 미칠 것으로 전망된다. 현재 진행중인 산별 연합단체 복수화와 산별노조 건설은 앞으로 교섭구조를 지금보다는 훨씬 집중화시킬 것이기 때문이다. 기업별 노조가 기본 조직형태를 가지고 있는 우리나라에서 산별 연합단체의 역할과 활동은 지금까지 매우 제한적이었다. 1980년에 입법화된 기업별 노조강제와 복수노조금지가 그 가장 중요한 이유가 된다. 물론 금년 노동법 개정 이전에도 산별 노조가 불가능했던 것은 아니다. 그러나 조직대상을 같이하는 노조의 설립이 금지되어 있는 상황하에서는 이미 기업별이나 지역별로 조직화되어 있는 근로자들을 산별 단위노조로 묶기 위해서는 기존 노조들의 해산이 먼저 이루어져야 했으므로 현실적으로 매우 어려웠다고 볼 수 있다. 과거노조는 기업단위 노조가 해산되고 산별 단위노조가 설립된 경우이고, 의보노조는 지역별 단위노동조합이 해산되어 산별 수준의 단위노조가 설립된 경우에 해당한다. 그러나 기본적으로 노동조합이 기업별로 조직되어 있고 노동법이 복수노조를 금지하고 제3자 개입을 금지하는 등 매우 제약적인 환경하에서 노동부의 행정지침이 기업별 노조를 전제로 하여

운용되고 있었으므로 산별 노조가 설립되기에 매우 어려운 조건이었다고 할 수 있다. 또한 산별 단체의 활동 역시 매우 제한적일 수밖에 없었다고 할 수 있다. 이러한 상황이 노동법 개정 이후 산별 노조가 적극적으로 모색되고 추진되게 된 중요한 한 가지 이유가 된다.

연합단체 수준에서의 복수노조 허용은 이제까지 산별 노조 설립에 있어 현실적인 어려움이 되어 왔던 기존 노조 해산후 설립이라는 장애물을 제거함으로써 산별 노조가 설립이 보다 용이하게 되었고 그동안 조직대상 중복으로 합법적 지위를 얻지 못했거나 새로 연합단체를 결성한 노동단체들의 합법적인 상급단체의 복수노조 설립이 크게 증가했다. 3월 13일 복수노조 설립 허용 이후 약 10개월이 지난 1월 16일 현재 한국노총 소속 전국공공서비스노동조합연맹과 전국아파트노동조합연맹이 설립신고증을 교부받았으며, 민노총 소속 전국민주화학노동조합연맹, 전국화물운송노동조합연맹, 전국시설관리노동조합연맹, 전국자동차산업노동조합연맹, 전국민주금융노동조합연맹, 전국민주철도지하철노동조합연맹, 전국민주택시노동조합연맹, 현대금속노동조합총연맹, 전국민주화학섬유노동조합연맹, 전국민주금속노동조합연맹, 전국민주관광노동조합연맹 등 총 11개의 산별 상급단체가 설립신고증을 교부받았으며, 이 밖에 양대 전국총연합단체에 소속하지 않은 중간 노조로 전국상업노동조합연맹과 정부투자기관노동조합연맹이 설립증을 교부받은 상태이다. 이미 대부분의 산업에서 상급단체를 가지고 있는 한국노총의 경우와는 달리 산업별 조직을 확충해야 하는 민노총에서 산업별 수준의 상급단체 설립이 집중적으로 이루어졌음을 알 수 있다.

복수노조 허용 이후 매우 눈에 띄는 중요한 현상은 산별 노조화 움직임이다. 민노총은 3월 대의원회에서 금년을 산별노조 건설의 발판을 구축하는 해로 정하고 오는 7월까지 산별 노조 건설방안을 마련키로 했으며, 한국노총도 산별 노조 전환을 검토하는 연구팀을 통해 6월 안으로 그 결과를 내놓을 예정에 있다. 민노총 소속 병원노련은 작년 말 의료산별노조를 건설하기 위한 의료산별노조기획단을 구성한 바 있고, 금년 2월에 산별노조로 정식 출범하였다. 한국노총 산하 화학노련 역시 산별노조를 건설 하기 위해 산별노조전환추진위원회를 설치하여 산별 노조로의 조직 변환을 모색하고 있다. 그리고 지역별로 조직되어 있던 노조들이 해산되면서 운수산별노조를 표방하는 전국 차원의 단일노조인 전국민주버스노동조합이 산별 노조로 설립되었다. 또한 12개의 정부출연연구기관노조들이 기존 단위노조를 지부화하면서 전국연구전문노조로 새로이 출범하였다.

산별 노조 건설이라는 방향을 추구하려는 것은 노동법 개정 이후에 새로이 등장한 것은 아니다. 산별 노조에 대한 욕구는 재야노동단체를 중심으로 계속 존재해 왔고 민노총은 출범 당시부터 산별 노조체제를 구축하는 것을 조직의 기본방침으로 삼고 이를 계속 추구해 오고 있기 때문이다. 그럼에도 불구하고 복수노조 허용을 포함한 이번 노동법 개정과 노동법 개정을 둘러싼 파업 경험의 가져다 준 기업별 노조의 한계 등이 산별 노조 추진의 증폭제가 된 것은 분명하다. 물론 여기에 개정 노동법이 노조 전임자의 임금지급을 금지시키고 있다는 점도 산별 노조 움직임에 매우 중요한 원인이 되고 있다. 기업별 노조로는 재정적으로 자립이 불가능하므로 산별 노조를 추구할 수밖에 없는 한 이유가 되기 때문이다.

산별 노조화 가능성에 대해서는 비관적인 시각도 많다. 특히 기업규모별로 임금격차나 근로조건 차이가 심한 우리나라 상황에서 산별 노조가 제대로 성립되기 어렵다는 것이며, 또한 이제까지 기업별 단위노조의 임원들이 자신들의 기득권을 포기하고 산별 노조 아래로 쉽게 모일 수 있겠는가 하는 것이 그 주요 이유이다. 그러나 중요한 것은 산별 노조가 실제로 대다수의 산업에서 성공적으로 설립되고 운용될 것인가 하는 결과와는 별도로 이러한 움직임이 우리나라 산별 연합단체의 역할과 기능이 강화되고 교섭구조가 확대되고 집중화되는 일반적인 현상상을 반영하고 있다는 사실이다. 각 연합단체들은 금년 임협에서 기업별 교섭을 탈피하고 교섭권 위임을 통해 연대성을 강화하고 교섭력을 강화하는 전략을 세우고 있고 금년 임단협의 특징이 이러한 교섭패턴의 변화로 나타나고 있다.¹⁾

상급연합단체들은 산별 노조 결성 움직임과 관련하여 그 사전단계로 교섭권의 위임을 통한 공동교섭을 주도하려고 하고 있고 그 결과 기존 기업별 교섭구조의 변화가 예상된다. 물론 보다 정확한 것은 임금협상이나 단체협상이 모두 끝나 보아야 알 수 있겠으나 이러한 가시적인 변화가 있음은 분명하다. 이상을 통해서 볼 때 앞으로 산별 수준의 상급단체의 역할과 위상이 크게 올라갈 것이라는 점은 분명하며 교섭구조가 확대될 가능성을 시사한다.

앞으로 나타나게 될 교섭구조의 변화는 교섭구조의 다양화로 요약될 수 있다. 산별 노조 건설로

대변되는 교섭구조의 집중화와 대기업 내 직종에 따른 교섭구조의 분산화를 통해 기존의 기업별 교섭구조가 다양화될 것으로 전망된다. 이러한 교섭구조의 변화는 산업이나 기업에 따라 다르게 나타날 것으로 전망된다.

앞으로 산별 노조가 성공적으로 정착될 것인가 하는 문제와는 무관하게 우리나라의 교섭구조는 당분간 집중화되는 방향으로 변화될 것이다. 교섭방식도 이제까지 기업별 교섭 중심에서 벗어나 기업별 외의 방식이 차지하는 비중이 점차로 증가할 것이다. 작년 9월에 실시된 한 조사²⁾에 의하면 바람직한 교섭방식에 대한 단위노조의 응답 중 54.7%가 기업별 교섭을, 45.3%가 기업별 이외의 방식을 선호한 것으로 나타나고 있다. 이는 단위노조를 중심으로 현행 기업별 교섭방식의 한계를 극복하고자 하는 강한 욕구가 있음을 보여주는 것이며 따라서 산별 노조 추진의 결성까지는 안 가더라도 지나치게 분산적인 교섭방식 대신 보다 집중화된 교섭방식이 더 중요한 비중을 차지할 것으로 보인다.

집중화의 폭과 강도는 물론 노조의 교섭구조 집중화 전략에 대한 사용자측의 대응전략에 크게 의존하게 될 것이다. 이 같은 집중화 경향에 대해 굳이 분산화라는 세계적 추세에 역행하는 것으로 간주하여 부정적인 평가를 할 필요는 없다. 주로 선진국에서 최근 강화되어 나타나는 분산화 경향은 기존에 존재하는 산별 노조의 역할과 기능 자체를 부정하는 것이 아니라 세계화에 따른 경영환경의 변화와 사업장 수준의 경영전략적 중요성에 따라 발생하는 것이라고 보아야 한다. 물론 이러한 분산화가 기존 산별 노조에게 새로운 역할을 정립하고 새로운 전략을 수행해야 할 과제를 부여하고 있기는 하다. 우리나라의 경우 이제까지 제대로 된 산별 수준의 근로자대표 조직이 성립되어 활동을 한 적이 없으므로 노동조합 쪽에서 집중화를 추구하는 것은 어찌 보면 당연한 현상이기 때문이다. 우리나라 노동조합의 문제는 어떻게 산별 노조나 집중화된 교섭구조에 대한 경험이 없는 상태에서 산별 노조를 건설하는 동시에 현재 서구 노동조합이 직면한 새로운 환경에 대응하는 역할 변화를 달성할 것인가 하는 것이라고 볼 수 있다.

집중화와 동시에 교섭구조가 다양화될 것으로 전망된다. 교섭구조의 집중화는 전산업에 걸쳐 동일하게 나타나는 것이 아니라 산업별로 다르게 나타날 가능성이 크다. 물론 이미 살펴본 바와 같이 산업에 따라서는 집중화된 교섭구조를 가지는 경우가 있기는 했으나 우리나라의 교섭구조가 기업을 중심으로한 개별노조와 개별사용자를 그 중심 단위로 하고 있음은 이론의 여지가 없다. 산별 노조의 등장은 해당산업에 매우 집중화된 교섭구조를 탄생시키게 되며 만일 산별 사용자단체가 성립되어 교섭상대로 등장하는 경우 보다 집중화된 교섭구조가 등장하게 된다. 이러한 일은 모든산업에서 발생하는 것이 아니라 이미 집중화된 교섭방식을 가지고 있던 산업에서 주로 발생할 것이다. 예를 들어, 이번에 산별 노조화한 농협이나 버스노조는 모두 이미 지역별로 통일교섭이 이루어져 왔던 업종들이다. 그리고 내년 산별 노조 건설을 추진하고 있는 병원노련 역시 이미 공동교섭이 많이 이루어져 왔던 산업에 해당한다. 그러나 대다수의 산업에서는 여전히 기업별 교섭방식에 의한 분산화된 교섭구조가 그대로 유지될 것이다. 이러한 이유로 교섭구조가 하나의 지배적 유형에서 산업에 따라 집중화와 분산화가 공존하는 다양화로 이행하는 것이다.

마지막으로 이미 지적한 바와 같이 대기업을 중심으로 직종에 따른 새로운 노조의 등장으로 교섭구조가 분산화될 가능성도 존재한다. 교섭구조의 분산화에는 제도적·조직적 요인이 크게 영향을 미칠 것이다. 복수노조하의 교섭권이 사업체 수준에서 단일화되는 방식의 교섭권 제도가 도입되는 경우 실제로 교섭구조의 분산화는 거의 발생하지 않을 것이다. 또한 현행 기업별 노조로 조직된 노조가 다양한 직종별 근로자의 이해관계를 조정할 능력을 가지고 있는 경우 실제로 교섭구조가 분산화될 확률은 크게 줄어들게 된다. 그러나 이제까지 우리나라 노사관계에서 상대적으로 소외되어 왔고 현재 고용불안을 가장 크게 느끼고 있는 사무직 근로자들을 중심으로 새로운 조직분화 가능성이 적지 않다.

주석 1) <노동자신문>, 1997. 4. 29. : 「임금교섭 동향과 전망」, 1997. 4. 12.

주석 2) 김정환, 「단체교섭실태에 관한 연구」, 한국노동연구원(발간 예정).

V. 結論 및 向後課題

복수노조 허용은 우리나라 노사관계에 있어서 매우 중요한 사건이다. 조직대상을 같이하는 복수노조 설립에 관한 이제까지의 금지가 사라짐에 따라 근로자는 조직대상의 중복 여부와 관계없이 자유로이 노동조합을 결성할 수 있게 되었기 때문이다. 하지만 복수노조체제의 출범은 교섭권과 관련해서는 복수노조와의 교섭창구 문제를 제기하고 있으며 이와 동시에 교섭구조의 변화를 가져올 것으로 전망된다.

2002년부터 가능한 사업체 또는 사업장 단위에서의 복수노조 설립 자유화는 복수노조의 교섭권을 어떻게 해결할 것인가 하는 난제를 우리에게 던지고 있다. 본 연구에서는 대안을 모색하는 우리에게 필요할 것으로 생각되는 주요 국가의 교섭권 제도를 고찰하였다. 각국의 교섭권 제도는 각국의 고유한 역사적·정치적·문화적 환경에서 만들어진 것으로서 우리나라에 이를 직접 도입하는 것은 어렵다고 평가된다. 따라서 각국의 교섭권제도의 장·단점에 대한 평가를 기초로 우리나라의 노사관계 실정에 맞는 기업 차원에서의 복수노조 단체교섭권 제도를 모색할 필요가 있다.

작년 11월에 보고된 노사관계개혁위원회의 교섭권 단일화 방안은 그러한 목적에서 출발한 것으로서 동위원회의 위상이나 역할에서 볼 때 매우 중요한 한 방안이라고 볼 수 있다. 노사관계개혁위원회의 제안은 강력한 교섭권 통일방안으로 선거비용을 크게 줄이면서도 노조조직의 통합효과도 가지는 장점이 있는 것으로 보인다. 그러나 미미한 조합원수의 차이만으로도 소수노조의 교섭권이 완전히 상실될 수 있고 특히 다수노조가 조직대상을 달리하는 소수노조의 교섭권도 가지게 되어 현행법에서도 인정되고 있는, 조직대상이 다른 노조의 교섭권이 침해되는 문제가 발생하게 되는 단점을 가지고 있다.

노사관계개혁위원회의 제안이 확정적인 것은 아니며 기업차원의 복수노조 교섭권에 대한 해법이 확정되기 전에 다양한 대안들이 더 적극적으로 모색될 필요가 있다. 앞으로 남겨진 시간이 그리 많지만은 않다. 본 연구에서 논의한 각국의 교섭권 제도나 노사관계개혁위원회의 제안에 대한 평가는 그러한 논의나 탐색과정에 필요한 분석적 정보와 관점을 제공함으로써 더 나은 대안을 모색하는 데 도움이 되기 위한 것이다.

한편 복수노조의 출범은 우리나라의 교섭구조를 다양화시킬 것으로 전망된다. 즉, 이제까지 개별 사용자와 기업별 단위노조를 중심으로 획일화된 교섭구조가 점차 산별 상급단체나 산별 노조의 역할과 기능이 강화되는 한편 산업별로 다양한 교섭구조가 등장될 것으로 보인다. 이와 동시에 대기업을 중심으로 사무직과 생산직 노조가 분화되는 등 특정 직종의 근로자가 자신들의 이익을 대변할 새로운 노조를 건설할 가능성도 존재한다.

교섭구조가 집중화되는 것을 일방적으로 반대하거나 이를 어떤 일이 있어도 달성해야 하는 것으로 간주하는 것 모두 바람직하지 못하다. 교섭구조의 변화는 각 산업의 특수한 상황을 고려하여 서로의 교섭력에 기초한 노사간의 협상을 통해 자율적으로 결정되는 것이 바람직하기 때문이다. 이러한 관점에서 최근 경총이 공동교섭에 일괄적으로 반대하는 방침을 정한 것은 제고될 필요가 있다. 또한 1989년 정부가 인위적으로 공동교섭을 적극적으로 보급하려 했던 것이 아무런 효과가 없었다는 사실도 교섭구조의 결정이 노사자치에 기초한 것이어야 한다는 점을 강하게 시사한다.

복수노조의 등장은 이 글에서 중점적으로 다룬 단체교섭권과 교섭구조의 문제뿐 아니라 향후 우리나라 노사관계에 있어 바람직한 교섭구조와 관행은 무엇인가 하는 정책적인 과제를 우리에게 던지고 있다. 이에 대한 해답이 본 연구에서 부분적으로 모색되기는 했으나 앞으로 이를 보완하기 위한 지속적인 연구가 더 필요하다.

參考文獻

- 김금수 외, 『산별노조의 과거, 현재 그리고 미래』, 한국노동사회연구원, 1996.
- 김상호, 『복수노조하에서의 단체교섭 -프랑스를 중심으로-』, 한국노총중앙연구원, 1996.
- 김수곤, 『경제환경변화와 노사관계제도의 개선방안』, 한국경제연구원, 1995.
- _____, 「집단적 노사관계 : 어디로 가야 하나?」, 『노동경제논집』, 1996. 12.
- 김재원, 『한국의 노동문제와 노사관계 정립방안』, 한국경제연구원, 1996.
- 김정환, 「단체교섭실태에 관한 연구」, 한국노동연구원(발간 예정).
- 김형배, 「노동조합의 대표성과 제2노조의 문제」, 『노동법학』, 제2집, 1989.
- 김황조, 『세계 각국의 노사관계 - 그 변신과 몰락 -』, 세경사, 1995.
- _____, 『주요국 단체교섭의 특징과 동향』, 한국노동연구원, 1990.
- 노동부, 「새 노동관계법 이렇게 달라졌습니다」, 1997.
- _____, 『전국 노동조합 조직현황』, 1994, 1995.
- 노사관계개혁위원회, 『'96 노동관계법 제도 개혁안』, 1996. 11.
- _____, 『노동관계법 제도개선 논의현황』, 1996.
- 박덕제·박기성, 『한국의 노동조합』 (I), (II), (III), 한국노동연구원, 1989.
- 배병우, 「우리나라 노동조합의 조직현황에 대한 고찰」, 『노동관계법의 회고와 전망 -연구논문 모음집-』, 배병우, 이광택, 산업사회연구소, 1993.
- 선한승·이해영, 『노동조합체제와 노사관계 발전방향 -한·독 노사관계 비교를 중심으로-』, 한국노동연구원, 1996.
- 손창희, 「단체교섭, 교섭권과 협약체결권에 관한 고찰」, 『노동관계법 연구』, 한국경영자총협회, 1997.
- 송준호, 「단체교섭구조의 변천과 실상」, 『대신대학 논문집』, 제10집, 1990.
- 이병태, 「노동조합 및 노동관계조정법의 내용과 문제점」, 개정노동관계법의 평가와 과제, 한국노동법학회 춘계정책토론회, 1997. 4. 12.
- 안중태, 『업종별 공동임금교섭의 현실과 과제』, 한국노동연구원, 1990.
- 임종률, 「복수노조 허용과 보완대책」, 『노동관계법 연구』, 한국경영자총협회, 1997.
- 최영기, 「노사관계 발전의 의미와 노사관계의 유형화」, 『한국노동연구』, 제5집, 1994.
- Baderschneider, J.A., R.N. Block, J.A. Fossum, The Collective Bargaining Process : Readings and Analysis, (Ed.), Business Publications, Inc. Texas, 1983.
- Blanpain, R. (Ed.), "International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations", United States of America, Vol.12 ; Japan, Vol.8.
- Hendricks, W. E. "The Determinants of Bargaining Structure in U.S. Manufacturing Industries", Industrial & Labor Relations Review, Vol.35, No.2, 1982.
- Chalaron, Y. Pratique Sociale : Negociations et Accords Collectifs d'Entreprise, Litec, 1990.
- Code du Travail, Dalloz, 1995.
- Japan Institute of Labor, Q&A : Realities of HRM in Japan - for New Expatriate Managers and Staff -, March, 1996.
- _____, Labor-Management Relations in Japan, 1996.
- Katz, H.C., "The Decentralization of Collective Bargaining : A Litterature Review and Comparative Analysis", Industrial and Labor Relations Review, Vol. 47, No.1.
- Katz, H.C. & T.A. Kochan, An Introduction to Collective Bargaining and Industril Relations, McGraw-Hill, 1992.
- Mills, D.Q. Labor Management Relations, 5th Ed. McGraw-Hill.
- Strauss, G., "Collective Bargaining", International Encyclopedia of Business & Management, Thomson Business Press, 1996.
- Weber A., "Stability and Change in the Structure of Collective Bargaining", in The Collective Bargaining Process : Readings and Analysis, Baderschneider, J.A. Block, R.N., Fossum, J.A. (Ed.), Texas : Business Publications, Inc. 1983.