

# KLI 고용·노동 리포트

K o r e a L a b o r I n s t i t u t e

2011. 7. 15 | 통권 제1호(2011-01) |

## 복수노조 시대의 노사관계 전망과 과제

### [ 요약 ]

- 우리나라의 노동조합은 일반노조(General Union)의 성격이 강하기 때문에 외국의 직종별노조-산업별노조 체제보다 복수노조 조직간 경쟁이 치열하게 나타나고, 복수노조의 생성과 소멸주기가 짧으며, 복수노조 존재비율도 낮을 가능성이 있음.
- 2011년 7월 1일부터 사업 또는 사업장 단위 복수노조가 허용되면서 우리나라의 노사관계 지형은 1987년 이후 가장 큰 변화를 겪을 것으로 전망되고 있음.
- 7.1 복수노조 허용 이후 2012년까지 350~650개 정도 복수노조가 설립될 것으로 추정되고, 설립시기는 2011년 7~8월과 2012년 상반기에 집중될 것으로 전망됨.
- 복수노조 설립으로 단기적으로는 조합원 수와 노조 조직률 모두 증가할 것이나 '분할형 복수노조' 설립이 많아 실제 노조 조직률 증가효과는 그리 크지 않을 것으로 전망됨.
- 복수노조 설립시 신설 노조는 기존 노조보다 협력적인 성향의 노조가 더 많고, 전체적으로는 노조운동이 실리적인 성향으로 바뀔 것으로 전망됨.
- 복수노조 설립시 복수노조간 주도권 다툼이 가장 첨예한 곳은 중소기업장이 될 가능성이 크고, 대기업 사업장은 복수노조간 타협을 통한 공동교섭대표단 구성 가능성이 높음.
- 복수노조 설립시 사용자가 상대방 노조를 지원하거나, 자기 노조를 차별한다는 이유로 복수노조간 조직경쟁 과정에서 나타나는 부당노동행위 구제신청이 증가할 것으로 전망됨.
- 복수노조 제도의 안정적 정착을 위해서는 복수노조 관련 사건을 담당하는 노동위원회 위원 및 조사관의 전문성과 공정성 제고가 중요한 과제임.

## 우리나라 복수노조 제도의 제도적 특징

- 2011년 7월 1일부터 사업 또는 사업장 단위 복수노조가 허용되면서 우리나라의 노사관계 지형은 1987년 이후 가장 큰 변화를 겪을 것으로 전망되고 있음.
  - 기업단위 복수노조 허용으로 가장 큰 변화가 예상되는 부문은 노동조합 설립과 노조활동, 교섭대표단 구성(교섭창구 단일화) 및 단체교섭, 노동쟁의 등 노사관계 영역임.
- 우리나라의 노동조합은 일반노조(General Union)의 성격이 강하기 때문에 직종별노조-산별노조가 중심이 되는 외국의 복수노조와는 다른 특성을 갖게 될 것으로 분석됨.
  - 유럽의 노동조합은 직종별 노동조합(Craft Union)에서 출발하여 한 기업 내에 여러 직종이 존재할 경우 직종별 복수노조가 존재하는 것이 일반적임. 직종별 복수노조 체제하에서는 실질적으로 조직대상 중복이 적고, 직종별 교섭을 통해 임금 및 근로조건이 직종별로 결정되므로 교섭대상 중복효과도 적음.
  - 반면에 우리나라의 경우 복수노조 설립시 하나의 기업 내에 일반노조가 복수로 존재하는 형태가 될 가능성이 큼. 이렇게 일반노조가 복수노조로 존재할 경우 조직대상이 중복되고, 단체교섭 대

상도 중복되는 경우가 많을 수밖에 없어 복수노조간 경쟁효과가 더 치열해지는 특성을 갖게 됨.

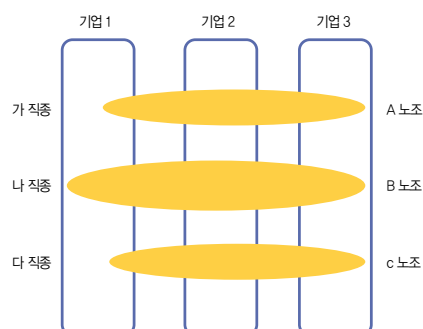
- 첫째, 우리나라의 복수노조는 조직대상 중복으로 인해 외국의 복수노조보다 조직확대를 둘러싸고 생존권 경쟁이 더 치열해질 수밖에 없을 것임.
- 둘째, 우리나라의 복수노조는 단체교섭대상 중복으로 사용자측에서는 교섭창구 단일화에 대한 요구가 더 강해질 수밖에 없고, 복수노조들 간에는 교섭대표단 내에서 자신들의 요구를 관철시키기 위한 선명성 경쟁이 더 치열해질 가능성이 있음.
- 셋째, 우리나라의 복수노조는 이렇게 복수노조간 경쟁효과가 더 클 수밖에 없어 복수노조의 생성과 소멸주기가 짧고, 기업내 복수노조 존재 비율이 유럽보다 더 낮을 것으로 예상

※ 직종별 노조운동이 일찍부터 정착된 영국의 경우 2004년 WERS 조사결과 생산직 복수노조 존재비율이 30.3%인데 비해, 우리나라처럼 일반노조 조직형태가 많은 일본의 경우 2000년 조사결과 복수노조 존재비율이 14.5%였음.

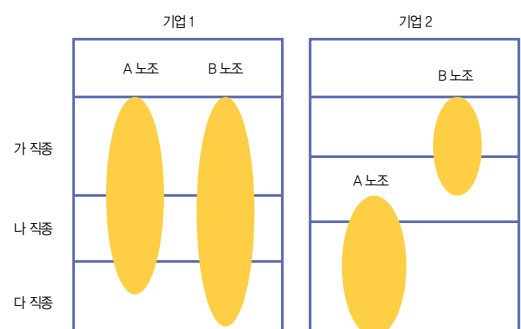
## 복수노조간 경쟁이 노사관계에 미치는 영향의 두 가지 유형

- 선진국의 노사관계 사례연구를 종합해 보면 복수

〈직종별노조 - 직종별 교섭〉



〈일반노조 - 기업별 교섭〉



노조가 노사관계에 미치는 효과는 크게 노조간 ‘분열약화’ 효과와 노조간 ‘경쟁상승’ 효과로 구분해 볼 수 있음.

- 복수노조의 ‘분열약화’ 효과는 복수노조의 활동이 노조들 간의 분열로 이어지거나, 상호대체 효과에 의해 노조들 간의 조직력 결집이 더 어려워지고, 결과적으로 노조 조직력 약화로 이어지는 경우임(Horn & Wolinsky, 1988).

- 복수노조의 ‘경쟁상승’ 효과는 노조들 간의 조직화 경쟁과정에서 노조 조직률이 상승하고, 노조 조직력이 강화됨으로써 노조활동이 활성화되는 경우임.

■ 일본의 경우 1955~65년까지 복수노조가 활발하게 결성되면서 좌파 노조운동이 퇴조하면서 노조운동이 약화되는 경험을 한 바 있음.

- 일본의 노조운동은 1945년 미군정하에서 노조운동이 합법화되면서 노조활동이 비약적으로 성장하였고, 좌파 성향의 일본노동조합총평의회(총평)가 주도적인 역할을 하였음.

- 1955년부터 경기침체를 맞으면서 기업들은 구조조정에 나서게 되었고, 총평의 좌파 노조운동은 총파업 투쟁으로 맞서면서 노사간에 극한 대치 양상이 나타났음.

- 총평 소속노조의 구조조정 반대 파업과정에서 노조 내에 분열이 나타나고, 총파업 투쟁이 성과없이 끝나면서 좌파노조의 조직력은 약화되고, 우파노조가 노동운동을 주도

- 1955년부터 나타난 일본 노조운동의 ‘분열효과’는 일본의 노동조합 활동이 위축되고, 이후 1970년대~90년대를 거치면서 조직률이 하락하는 한 원인으로 작용(노병직 · 이준우, 2009; 김삼수, 2007)

■ 캐나다에서는 1970년대 이후 미국노총(AFL-CIO) 소속 국제노조(International Union)와 캐나다 민

족노조(National Union)간 조직경쟁으로 노조운동이 활성화되는 현상이 나타남.

- 국제노조는 AFL-CIO의 경제적 조합주의(Business Unionism)에 영향으로 노사협조적인 노조활동 성향이 강한 반면, 민족노조들의 경우 파업을 적극적으로 활용하는 노조활동 성향에 진보적 성향의 캐나다 신민주당(NDP)과 밀접한 관계였음.

- 1970년대 이전 캐나다 국제노조들은 미국노총(AFL-CIO)의 재정적, 조직적 지원을 배경으로 높은 임금인상을 달성하며 캐나다 노조운동을 주도(1970년 국제노조가 62%)

- 1970년대 말 오일쇼크 이후 국제노조들은 AFL-CIO의 방침에 따라 임금삭감 등 양보교섭을 수용한 반면, 민족노조들은 파업 등 투쟁력을 앞세운 노조활동으로 임금 근로조건 유지에 주력하였음. 1980년대 이후 국제노조와 민족노조간의 조직경쟁에서 민족노조가 우세해져(2000년대 초반 민족노조 비중 70%) 노조활동이 활성화되는 결과로 이어짐(노용진, 2010).

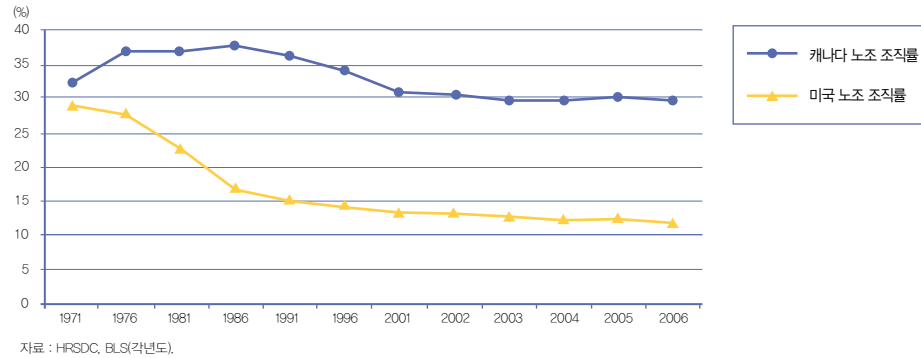
- 미국의 노조 조직률이 1981년 22.6%에서 1991년 15.3%로 하락하는데 비해 캐나다의 경우 1981년 36.9%에서 1991년 36.3%로 거의 하락폭이 없었음(Murray, 2009).

- 이러한 캐나다의 노조 조직률 증가는 캐나다의 경우 미국보다 노동관계법상 노조설립이 용이하고, 노동조합 활동에 더 우호적인 정치적 환경도 주요한 요인으로 작용했음.

■ 일본과 캐나다의 복수노조 효과 사례연구는 복수노조간 경쟁에서 노조의 전략적 선택에 따라 다른 결과가 나타날 수 있고, 이러한 노조의 전략적 선택에서 두 가지 요인이 중요함을 말해주고 있음.

- 첫째는 복수노조간 경쟁에서 실리적인 성과가 중요한 변수가 된다는 것임. 일본의 경우 좌파

〈1971~2006년 캐나다와 미국의 노조 조직률(비농업 임금근로자 대상)〉



노조의 구조조정 반대파업이 실패하자 노동자들이 대거 이탈했고, 캐나다의 경우 민족노조의 공세적인 노조활동으로 근로조건 유지향상에 성과를 내면서 노조활동이 활성화되는 결과를 낳았음. 이는 우리나라의 경우도 복수노조간 경쟁에서 이념적인 대립보다는 실리적인 성과가 더 중요한 변수가 될 수 있음을 말해주고 있음.

- 둘째는 일본과 캐나다의 복수노조 효과를 보면 경기침체로 인한 구조조정기와 같이 경제사회적 상황이 급변하는 경우에 복수노조의 노사관계 효과가 집중적으로 나타나는 것을 볼 수 있음. 이는 우리나라의 경우에도 경제사회적 격변기에 복수노조 효과가 더 극명하게 나타날 수 있음을 말해주고 있음.

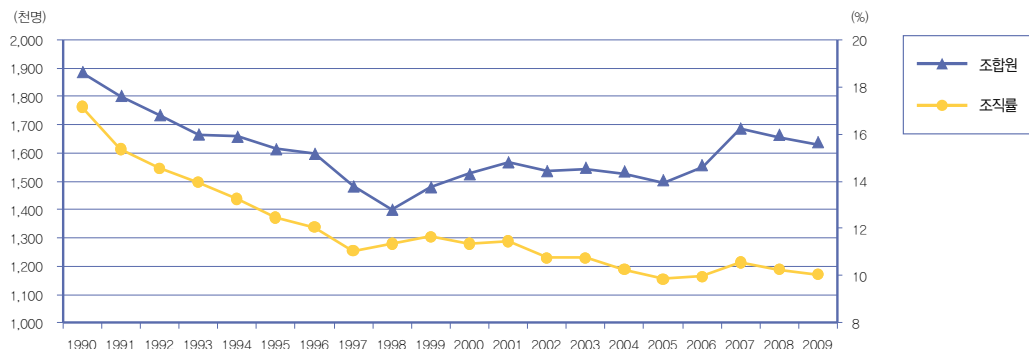
### 우리나라 복수노조 시대의 노동조합 활동 전망

- 복수노조 허용으로 2012년까지 350~650개 정도 복수노조가 설립될 것으로 추정
  - 한국노동연구원의 실태조사 결과 2011년 7월 복수노조 허용 이후 2012년까지 복수노조 설립 가능성은 7~14% 정도 되는 것으로 분석되고 있음.
  - 또한 3년 이내 복수노조 설립의 잠재적 가능성이 있는 사업장까지 포함하면 복수노조 설립 가능성이 잠재해 있는 사업장은 31~37% 정도 되

는 것으로 분석되고 있음.

- 현재 노동조합 수는 2009년 기준으로 4,689개라는 점을 감안하면 2011년 복수노조 허용시 단기적으로 350~650개 정도의 신규 노조가 설립될 것으로 추정되고 있음.
- 복수노조 설립시기는 복수노조가 허용되는 2011년 7월 1일부터 1~2개월에 집중되었다가 2012년 상반기에 다시 증가할 가능성이 있음.
  - 복수노조 설립을 준비하는 세력들은 복수노조 설립후 단체교섭을 통해 노조활동 성과를 내려고 할 가능성이 크다는 점을 감안하면 2011년의 경우 복수노조 설립이 허용되는 7월 1일 이후에 집중될 것으로 예상
  - 기존 노조가 단체교섭을 시작하고, 교섭창구 단일화 절차를 끝내면(최소 12일 소요), 복수노조를 설립해도 단체교섭에 참여하기 어렵기 때문에 7월에 집중적으로 복수노조를 설립할 가능성이 있음.
  - 2012년에 단체협약 유효기간 만료가 도래하는 사업장의 경우 2012년 상반기에 복수노조를 설립해 단체교섭에 참여하려는 복수노조 설립시도가 증가할 수 있을 것으로 예상
- 복수노조 설립으로 단기적으로는 조합원 수와 노조 조직률 모두 증가할 것이나 2~3년 정도 이후에는 새로운 균형상태에 이를 것으로 전망
  - 우리나라에서 복수노조 설립은 그동안 노조가

〈노동조합 조합원 수 및 조직률 추이〉



조직되어 있지 않았던 사업장이나, 직종에서 노조가 설립되는 경우(신설형 복수노조)가 51.9%, 기존 노조가 분할되어 복수노조가 설립되는 경우(분할형 복수노조)가 48.1% 정도 될 것으로 예상되어 복수노조 설립 숫자만큼 노조 조합원 수가 증가하지는 않을 것으로 분석됨.

– 우리나라는 1990년 이후 노조 설립의 자유를 확대한 제도개선이 1999년 교원노동조합 합법화와 2007년 공무원노동조합 합법화 등 2번 있었는데, 당시의 노조 조직률 변화를 보면 노조 조합원 수는 교원노조 합법화(7만 9천 명)나 공무원노조 합법화 만큼(11만 9천 명) 증가하긴 했으나, 효과는 그 다음해에 지속되지는 않는 현상을 볼 수 있음.

– 우리나라에서 복수노조의 조합원 수 증가효과도 향후 2~3년간에 집중된 뒤에 균형점을 찾아갈 가능성이 있음. 1990년 이후 노조 조직률이 하향 안정세라는 점을 감안하면 복수노조 허용 이후 노조 조합원 수나 조직률은 증가하겠지만 큰 폭으로 증가하지는 않을 것으로 예상

중될 가능성이 있음.

– 복수노조 설립이 되면 해당 기업에서는 단체교섭, 노조활동, 노사협의 등과 관련해 기존 노조와 신설 노조간에 경쟁구도 속에서 새로운 노사관계가 형성되기 때문에 노사관계 변화가 크게 나타날 수밖에 없음.

– 반면에 복수노조가 설립되지 않은 사업장의 경우 기존의 노사관계 제도와 관행이 그대로 적용되기 때문에 실질적인 변화가 그리 크지 않을 것임.

■ 복수노조 설립시 신설 노조의 노조활동 성향은 기존 노조보다 협력적인 성향의 노조가 더 많고, 전체적으로는 노조운동이 실리적인 성향이 강해질 것으로 전망됨.

– 지난해 복수노조 시대 노사관계 전망 실태조사에서는 복수노조가 설립될 경우 신규 노조의 노조활동 성향은 기존 노조보다 협력적일 것이라는 사업장이 57.5%, 기존 노조보다 투쟁적일 것이라는 사업장이 42.5%로 나타났음.

– 전체적으로 보면 복수노조 시대에 신설되는 복수노조는 실리형 성향이 더 많을 수 있음을 말해주고 있음. 실제로 7.1 이후 복수노조 설립신고를 보면 버스·택시업종을 제외하면 민주노총에서 분화한 복수노조 설립이 더 많은 것으로 나타나고 있음(제조·금융의 경우 민주노총에서 분화한 복수노조 36개, 한국노총에서 분화한

## 복수노조 시대의 노사관계 변화 전망

■ 복수노조 설립이 노사관계에 미치는 영향 범위는 단기적으로는 복수노조가 설립되는 사업장에 집

복수노조 17개).

- 복수노조 설립시 단체교섭은 교섭창구 단일화 방식으로 하는 경우가 가장 많고, 교섭창구 단일화는 과반수 교섭대표노조가 가장 많으며, 공동교섭단을 구성하는 경우도 많을 것으로 조사되고 있음.
- 복수노조 존재시 단체교섭 방식은 노사간에 선호도 차이는 있지만 (노조는 개별교섭 61%, 사용자 교섭창구 단일화 91% 선호) 결국은 교섭창구 단일화할 것이라는 전망이 85% 차지

〈복수노조 설립시 실제 교섭방식〉

구 분	빈도	비율
기업단위 교섭을 교섭창구 단일화하여 교섭	67	84.8%
기업단위 교섭을 노조별로 개별교섭(복수 교섭단위 교섭)	11	13.9%
산업별노조 소속 사업장을 모아서 산업별 집단교섭	1	1.3%
전 체	79	100.0%

- 교섭창구 단일화 방식으로는 과반수 노조가 교섭대표노조가 되는 경우가 많긴 하지만 소수노조가 교섭과정을 비판하는 부담을 최소화하기 위해 교섭대표단에 소수노조대표도 포함시킬 가능성도 일정 정도 존재함을 보여줌.

〈복수노조 설립시 창구단일화 방식〉

구 분	빈도	비율
과반수 교섭대표노조	37	55.0%
공동교섭대표단(공동 또는 비례)	32	45.0%
전 체	69	100.0%

- 복수노조 설립시 파업이 발생할 가능성은 높아지는 반면, 파업지속일수는 짧아질 것으로 전망되고 있음.

- 복수노조 설립시 복수노조간 선명성 경쟁으로 파업발생 가능성은 약간 높아질 것으로 전망되고 있음.
- 영국에서도 1981~89년간 4,832개의 임금교섭에서 발생한 파업사례를 분석한 결과 교섭집단의 수가 1개일 경우 사업장 내 파업발생률은 2%였는데 비해, 교섭단위가 5개일 경우는 파업발생률이 14.5%에 달한 것으로 조사되었음.

〈복수노조 설립시 쟁의발생 가능성〉

구 분	빈도	비율
쟁의발생 가능성 높아짐	25	30.9%
현재와 비슷함	37	45.7%
쟁의발생 가능성 낮아짐	19	23.5%
전 체	81	100.0%

- 그러나 복수노조가 존재할 경우 파업에 돌입한 이후에 복수노조간 분열효과가 나타날 가능성이 크고, 그 결과 파업을 오랫동안 지속하기 어려워질 것으로 전망됨. 지난해 실태조사에서도 복수노조가 존재할 경우 쟁의행위 실패 가능성의 가장 큰 원인으로 '노조간 분열'을 꼽고 있음.

## 복수노조 시대의 주요 노사관계 쟁점

- 복수노조 시대는 양대노총 등 상급단체간의 조직경쟁이 불가피한데, 이러한 조직경쟁에서는 복수노조 설립보다 어느 쪽이 과반수 노조 지위를 확보하느냐가 일차적인 관건임.
- 7.10까지 설립된 복수노조 167개 중에서 상급단체를 선택한 노조는 17개이고(한국노총 12개, 민주노총 5개 미가입이 150개나 되어 이들 미가입노조의 향배가 상급단체간 구도에 중요한 변수가 될 것임.



- 상급단체들 간에는 이들 미가입노조를 조직화 하려는 경쟁이 점차 가열될 것이고, 이 때 가장 중요한 변수는 어느 쪽이 과반수 노조를 장악하느냐의 문제일 것임. 지난 한국노동연구원 실태 조사에서는 신설 노조가 과반수 노조가 될 가능성이 16%로 나타났다.
- 7.10 현재 전체 노조의 조합원 과반수를 차지한 신규 노조는 35개(21.0%)이며, 민주노총에서 분화한 노조(64개) 중 21개(32.8%), 한국노총에서 분화한 노조(65개) 중 10개(15.4%)가 과반수 노조인 것으로 나타남.
- 복수노조 설립시 복수노조간 주도권 다툼이 가장 첨예한 곳은 중소기업장이 될 가능성이 크고, 대기업 사업장은 복수노조간 타협을 통한 공동교섭대표단 구성 가능성 높음.
  - 중소기업장의 경우 복수노조 설립시 과반수 노조가 될 수 있는 가능성이 상대적으로 열려있기 때문에 과반수 노조가 되기 위한 조직경쟁이 첨예하게 전개될 가능성이 있음.
  - 특히 버스·택시 등과 같이 기존 노조 조합원이 100명 이하인 사업장, 기존 노조의 조직률이 50% 미만인 사업장의 경우는 복수노조 설립 이후 과반수 노조가 되기 위한 복수노조간 조직경쟁이 첨예해질 수 있을 것임.
  - 반면에 대기업 사업장의 경우는 과반수 노조가 되는 것이 상대적으로 어렵고, 반대로 과반수 노조가 아니더라도 일정 정도 조직규모를 갖추고 있어 교섭대표단 구성시 공동교섭대표단을 구성하는 방식으로 타협을 하는 경우가 더 많을 것으로 예상됨.
  - 최근에 국민건강보험공단의 경우 민주노총 소속의 사회보험노조(조합원 6,100여 명)와 한국노총 소속의 직장의료노조(조합원 3,300여 명)가 공동으로 교섭대표단과 쟁의대책위원회를 구성하고, 쟁의행위 찬반투표도 공동으로 실시하는 등 공동전선을 펼치고 있음.
- 복수노조 설립시 복수노조간 조직경쟁 과정에서 사용자가 상대방 노조를 지원하거나, 자기 노조를 차별한다는 이유로 부당노동행위 구제신청이 증가할 것으로 전망되고 있음.
  - 복수노조 시대에는 노조간 생존경쟁이 치열해질 수밖에 없어 노동조합에 대한 편의제공, 노조활동 시간, 조합원 인사관리 등을 놓고 부당노동행위 구제신청이 제기될 수 있음.
  - 특히 복수노조 설립 초기에 사용자가 신규 노조를 기존 노조와 똑같이 대하지 않을 경우 노조들 사이에서는 부당노동행위 구제신청이 제기될 수 있음.
- 노동조합법에 소수노조 차별 금지제도(공정대표의무제도)는 교섭대표노동조합과 사용자가 공동으로 책임을 지도록 하고 있어 교섭창구 단일화시 소수노조의 공정대표의무 위반 시정 신청이 많을 것으로 예상
  - 미국의 경우 공정대표의무의 일차적인 책임은 교섭대표노조에게 있는 반면, 우리나라의 공정대표의무제도는 “교섭대표노동조합과 사용자”를 법적인 책임을 부과하고 있음.
  - 따라서 교섭대표노조와 사용자를 상대로 노조 사무실 제공, 노조활동 시간, 총회 또는 대의원 대회 업무협조, 노동조합 편의제공 등과 관련해 소수노조를 차별했다는 이유로 공정대표의무 위반 시정 신청이 빈발할 것으로 예상
- 과반수 교섭대표노조 결정, 교섭대표단 구성시 교섭위원 배정을 둘러싸고 복수노조간 조합원 수 확인 다툼이 많이 발생할 것으로 예상
  - 복수노조 존재시 과반수 노조가 교섭대표노동조합이 될 수 있기 때문에 과반수 노조인지 여부를 둘러싸고 조합원 수 확인과 관련된 분쟁이

발생할 수 있음.

- 특히 중소기업장 복수노조들의 경우 조합원 몇 명에 의해서 과반수 노조가 갈리는 경우가 생길 수 있어 조합원 수 확인 관련 분쟁이 치열해질 수 있음.
- 현재 조합원 수 확인방법은 조합비 납부를 기준으로 판단하도록 되어 있으나, Check-off를 하지 않거나, 조합비 납부장부만 있는 경우, 조합비를 냈는지 확인하기 어려운 경우 조합원 수 확인 분쟁이 발생할 수 있음.
- 또한 위임과 연합에 의한 과반수 노조 인정 요구시 위임과 연합의 법적인 정당성 여부를 놓고 노-노간 분쟁이 발생할 수 있음.
- 이외에도 노동조합법상의 '사용자를 위하여 일하는 자'는 조합원 자격이 상실되게 되는데, 이 사용자를 위하여 일하는 자의 범위를 놓고 노-노간 분쟁이 발생할 수도 있음.

### 복수노조 시대의 공정한 노사관계 질서 구축을 위한 노동위원회의 역할

- 복수노조 제도가 시행되면서 교섭대표단 결정, 공정대표의무제도, 부당노동행위 등 복수노조 분쟁 해결 업무를 노동위원회가 담당하게 되어 공정한 노사관계 질서구축을 위해 노동위원회 역할이 중요
- ▲교섭요구 사실공고에 대한 시정 신청 ▲교섭요구 노동조합 확정 공고 이의신청에 대한 시정 신청 ▲과반수 노동조합에 대한 이의신청 ▲공동교

섭대표단 구성 결정 ▲공동교섭대표단 구성 결정에 대한 이의신청 ▲공정대표의무 위반 시정 신청 ▲(복수노조 관련) 부당노동행위 구제신청

- 노동위원회의 복수노조 관련 결정과 관련해 지방노동위원회의 초심 결정이 가장 주요한 결정이 될 수 있음.
- 현행 노동조합법은 복수노조 관련 결정신청을 지방노동위원회에 신청하도록 되어 있고, 지방노동위원회 결정에 대한 불복절차는 부당노동행위 불복절차(노동조합법 69조)를 준용하도록 되어 있음.
- 대법원의 부당노동행위 구제절차에 대한 불복절차는 위법 월권 법리가 적용되어 ① 절차가 위법하거나 ② 법령 위반사항이 있거나 ③ 분쟁범위를 넘어선 결정 등의 이유가 있을 때에만 지노위 결정을 취소 또는 변경할 수 있음.
- 따라서 지방노동위원회에서 공정하고 정확한 판단을 하는 것이 가장 중요한 과제임.
- 복수노조 제도의 안정적 정착을 위해서는 복수노조 관련 사건을 담당하는 노동위원회 위원 및 조사관의 전문성과 공정성 제고가 중요한 과제임.
- 공익위원, 조사관의 전문성 강화를 위한 워크숍과 복수노조 관련 판정사례 연구 등 다양한 교육프로그램 상시 가동 필요
- 공정한 판단을 위한 판례 및 법률해석, 유권해석 등에 대한 공감대 형성을 위한 일상적인 연구 토론이 필요할 것임.

이성희 (한국노동연구원 연구위원)

musedori@kli.re.kr / Tel. 02-3775-5545

※ 본 자료는 한국노동연구원 홈페이지 [www.kli.re.kr](http://www.kli.re.kr) 을 통하여 항상 보실 수 있습니다.