임금교섭과정과 양대노총의 역할

안 주 엽*

Ⅰ. 들어가는 글

1. 연구배경

현재 매년 실시하는 유노조기업의 임금인상은, 일부 업종을 제외하면, 대부분 기업별 교섭에 의해 결정되는 과정을 보이고 있다. 1987년 이전까지는 노동자 측[1] 주체가 제대로 형성되어 있지 않았을 뿐만 아니라 노사간에 대등한 관계를 유지할 수 있는 토양이 마련되지 않아 단체교섭(collective bargaining)이 하나의 제도나 관행으로 정착되지 못하였다.

1987년 6·29선언과 그 이후에 이어진 노동관계법 개정으로 노동조합이 광범위하게 형성되고, 노동조합이 독자적 활동영역을 확보하면서 임금을 비롯한 각종 근로조건이 노사간 임단협교섭[2]을 통해 결정되는 것이 일반화되었다. 1987년을 기점으로 볼 때, 20년도 채 안되는 일천한 역사 속에서 임단협교섭이 제도와 관행으로 정착되는 과정에 있는 것은 명백하나, 노사관계가 전반적으로 '대화'와 '타협'을 전제로 하는 합리적 교섭코드와 규칙(rule)을 만들어 가고 있다고 낙관적 평가를 내리기는 어렵다.

지난 10여년 임금교섭과정에서 나타난 주요한 특징들을 다음과 같이 요약할 수 있다(이원덕, 1998). 첫째, 노동조합은 한국노총과 민주노총이라는 양대노총, 사용자측은 경총[3]이라는 전국중앙조직이 임금인상률 결정논리를 만들어 노사양측에 가이드라인으로 제공하면, 노사양측은 이를 일차적인 준거로 요구율과 제시율을 설정하고 기업별 임금교섭에 임하는 과정을 거친다. 이러한 과정에서 노사 전국중앙조직이 설정한 가이드라인 사이에 8%를 전후한 격차가 지속적으로 나타나고, 이러한 격차가 기업별 교섭에서 노사 시각차, 즉 요구-제시율 격차로 이행되면서 이를 좁히는 데 많은 시간과 정열을 소모케 함으로써 임금교섭과정을 비효율적으로 만드는 데 기여하고 있다는 점이다.

둘째, 전반적으로 노사간 교섭을 통한 절충이라는 임금교섭 관행이 아직 정착되지 못하고 여전히 비타협적인 노사관계를 토대로 한 대결구도가 지배적이라는 점이다. 사용자 측은 기

---

* 한국노동연구원 연구위원

1) 노동자 측을 대표하는 조직으로는 대표적으로 노동조합이 있으며, 그 외에도 노사협의회 등 다양한 조직이 존재하고 있는 것이 현실이다. 이하에서는 혼돈이 없는 경우에 한해 노동자를 대표하는 근로자대표를 '노동조합'이라 한다.

2) 임금 및 단체협약에 관한 협상.

3) 종종 전국경제인연합회도 일부역할을 하고는 있으나 근본적으로 중요한 역할은 담당하지 않는 것으로 보아야 한다.

업경영 공개 및 협상과정에서 불성실한 태도로 임함으로써 신뢰를 구축하는 데 실패했을 뿐만 아니라 오히려 노사간 타협을 더욱 어렵게 만드는 요인으로 작용하였고, 노동조합 역시 고율의 임금인상을 요구함과 동시에 개별기업이 결정권을 갖기 어려운 정치적 사안이나 비타협적 투쟁을 지나치게 강조함으로써 노사관계가 극한대결로 치닫는 경우가 빈번하게 발생하였다.

셋째, 기업별교섭의 한계를 극복하기 위해 업종별 공동교섭이나 본보기교섭(pattern bargaining)과 같은 다양한 시도들이 이루어지고 있다는 점이다. 특정 업종이나 지역에서 영향력을 가진 대기업의 임금인상률이 본보기 역할을 하게 본보기교섭은 기업들이 서로 '눈치보기'에 급급해 임금교섭과정이 지연되는 부작용을 낳기도 하였다. 1990년대 중반 이후에는 기업별 노조를 산별노조로 재편하기 위한 움직임이 일기 시작하였고, 일부 업종별 단일노조가 조직되어 각 지부 공동교섭이 틀을 갖춰가기 시작하였다는 점도 교섭구조와 관련된 중요한 변화 중 하나로 지적된다. 그러나 임금인상률과 관련된 논의를 제외하면 그 동안 임금교섭에 관한 논의는 주로 교섭구조나 체계와 같은 교섭틀짜기에 집중되었다는 한계를 동시에 보여주고 있다.

노사 모두에게 있어 임금교섭은 가장 중요한 단체교섭 사안이다. 임금교섭은 노사 쌍방 가운데 어느 한쪽이 임금인상안을 제시하면서 협상국면이 시작되어 '대화'와 '타협'의 과정을 거쳐 최종합의에 도달하게 되는 일련의 프로세스(process)로 이루어진다. 우리는 교섭과정에서의 상호신뢰나 대화 부족으로 인해 해당 기업은 물론 전 사회적으로 엄청난 거래비용을 치르도록 한 예를 수도 없이 보아왔다. 이제 변화된 환경 하에서 지난 17년간의 경험을 밑거름 삼아 노사 모두 합리적이고 성숙한 단체교섭의 룰(rule)을 만들어갈 필요가 있다.

2. 임금교섭과정에 대한 이론들

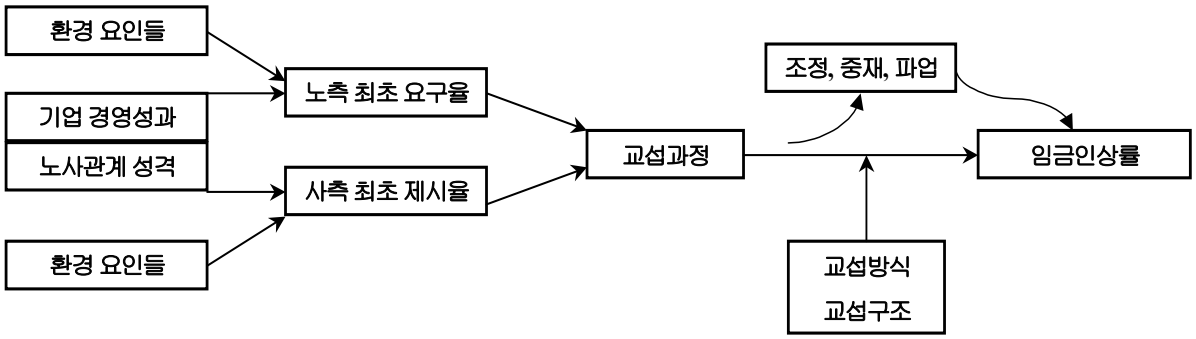
가. 단체교섭과정

단체교섭과정에 대한 이론은 크게 기술적 교섭이론, 행태적 교섭이론, 경제적 교섭이론으로 나뉜다. 기술적 교섭이론(descriptive approaches to bargaining)은 단체교섭과정에서 발생하는 다양한 현실적인 문제에 대해 기술적인 해결방법을 모색하는 접근방법이다. 행태적 교섭이론(behavioral bargaining theory)은 교섭당사자와 교섭과정에 영향을 미치는 행태적 변수에 초점을 맞추어 다양한 이해관계와 이러한 이해관계의 조정과정을 분석의 주대상으로 취하는 접근방법이다. 반면에 경제적 교섭이론(economical bargaining theory)은 노사의 근원적인 이해관계의 상충을 상이한 선호체계로, 당사자들이 합의에 이르게 되는 과정을 최적화를 위한 경제적 과정으로 이해하고 합의의 범위나 변화과정 등의 예측을 시도하는 접근방법이다.

단체교섭과정은 노사간 대립과 갈등을 협상이라는 합리적 절차와 방법으로 해결하는 과정으로 다음 그림과 같은 분석틀로 요약가능하다.[4] 이에 따르면, 단체교섭의 구조는 사용자

와 노동조합이라는 교섭기구의 주체적 특성과 외부적 여건이 결합되어 만들어지는 것으로서 교섭단위, 교섭대상, 교섭결과 적용범위 등을 포괄한다. 이러한 교섭구조가 작동하면서 협상이 이루어지게 되는데, 바로 이러한 구조에 대한 이해로부터 ①교섭과정, ②교섭결과, ③협약사항관리, ④단체교섭에 따른 노사변화 등이 설명될 수 있다고 파악한다. 단체교섭의 구조와 결과는 일반적인 사회적 목표와의 정합성에 의해서 교정되고 변화된다.

[그림 1] 임금교섭과정



우리나라에서 단체교섭은 기업별 노조와 개별적인 사용자간의 기업별 교섭으로 이루어지며 유효기간은 2년을 초과할 수 없도록 되어 있다.[5] 그러나 일반적으로 임금교섭은 매년 실시되고 임금교섭을 제외한 단체교섭은 2년마다 이뤄지는 것이 보통이다. 개별기업수준에서 매년 한번씩 단체교섭을 거쳐 임금이 결정되기 때문에 우리나라에서 임금교섭비용은 근본적으로 상당히 큰 편이다. 단체교섭의 대상이 어디까지인지에 관한 명시적인 법규정은 없지만「노동조합 및 노동관계조정법」제2조 5항에서 노동쟁의를 '노동조합과 사용자 또는 사용자단체간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태'라고 정의하여 묵시적으로 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 근로조건 결정과 관련된 사항이 단체교섭의 대상이 되는 것으로 이해되고 있다.[6]

---

4) Kochan(1980).

5) 노동조합 및 노동관계조정법 제32조(단체협약의 유효기간)
① 단체협약에는 2년을 초과하는 유효기간을 정할 수 없다.
② 단체협약에 그 유효기간을 정하지 아니한 경우 또는 제1항의 기간을 초과하는 유효기간을 정한 경우에 그 유효기간은 2년으로 한다.
③ 단체협약의 유효기간이 만료되는 때를 전후하여 당사자 쌍방이 새로운 단체협약을 체결하고자 단체교섭을 계속하였음에도 불구하고 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 경우에는 별도의 약정이 있는 경우를 제외하고는 종전의 단체협약은 그 효력만료일부터 3월까지 계속 효력을 갖는다. 다만, 단체협약에 그 유효기간이 경과한 후에도 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 때에는 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전 단체협약의 효력을 존속시킨다는 취지의 별도의 약정이 있는 경우에는 그에 따르되, 당사자 일방은 해지하고자 하는 날의 6월 전까지 상대방에게 통고함으로써 종전의 단체협약을 해지할 수 있다. <개정 1998.2.20>

나. 임금교섭과정

교섭당사자인 노동조합과 사용자에게 있어 이해관계는 근본적으로 상충하게 되어 있다. 임금교섭과정은 그 중에서 기업성과로부터 산출되는 몫을 배분하는 방식에서 발생하는 갈등을 단체교섭이라는 절차와 방법을 이용하여 해소해가는 과정이다. 다시 말하면, 임금교섭과정은 노사 쌍방 가운데 일방이 임금인상안을 제시함으로써 협상국면이 시작되고, '대화'와 '타협' 과정을 거쳐 최종 합의에 도달하는 일련의 과정으로 구성된다. 좀더 구체적으로 보면, 교섭준비(요구율 또는 제시율 마련) → 교섭진행(요구율/제시율 표출 및 조정) → (교섭결렬과 쟁의행위) → 타결(협약인상률 결정) 등의 단계를 거친다.

전통적 경제학 관점에서 임금교섭과정은 쌍방독점 하 노동가격 결정과정으로 이해할 수 있다. 일반적으로 쌍방독점에서 가격결정에는 유일한 해(unique solution)가 존재하지 않는다. 따라서 노사당사자가 지닌 교섭력을 기반으로 한 협상과정이 해를 결정한다. 다음 그림은 임금교섭과정을 임금인상률을 둘러싼 조정과정으로 묘사하고 있다. 그림에 나타난 임금교섭과정에서

① 노조와 사용자의 최초 요구율(제시율) 수준은 어떻게 결정되는가?
② 요구율과 제시율 간의 간극은 교섭을 통해 타결점을 찾아가게 되는데, 이때 어떤 요인들이 양측의 양보를 이끌어내는가? 그리고
③ 최종 협약인상률은 어떻게 결정되는가?

등 몇 가지 논점을 발견할 수 있다.[7)]

임금교섭과정에 대한 이론은 Hicks(1966)와 Ashenfelter & Johnson(1969)로부터 시작되었다. 전자는 합의점을 예측하기 위한 분석모형을 소개하면서 노조의 저항곡선과 사용자의 양보곡선이 모두 교섭기간의 함수로 분석될 수 있음을 보인 반면 후자는 거꾸로 교섭기간이 어떻게 결정되는지에 초점을 맞추고 있다.

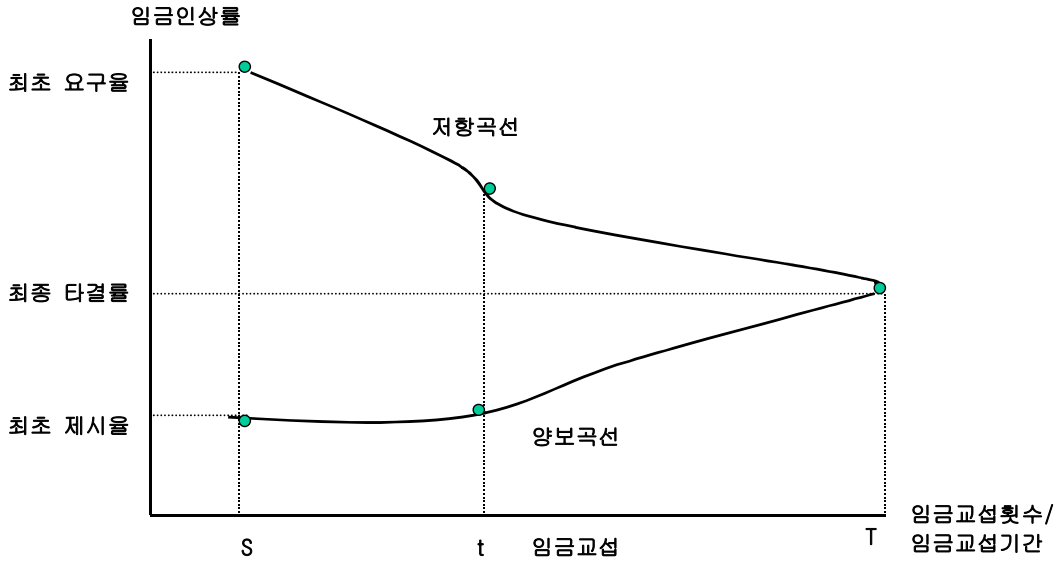
Hicks(1966)는 임금교섭과정 및 파업에 대한 체계적 분석틀을 최초로 보여주고 있다. 이에 따르면, 임금교섭이 진행됨에 따라 노사양측의 요구율(asking wages)과 제시율(offer wages)의 수준이 달라지는데, 최종적으로 양측이 합의하는 타결임금(협약인상률)은 그 임금에 도달하기 위해 필요한 교섭기간의 함수로 파악할 수 있다고 보았다. 이때 노동조합은 최초에 요구임금을 높게 잡고 점차 교섭과정에서 요구를 낮춰가며 타협을 모색하게 되는데, 이로부터 우하향하는 노조의 저항곡선(resistance curve)이 도출된다. 반면에 사용자는 최초에 제시임금을 낮게 잡아 노조의 반응에 따라 제시임금을 올려가게 되는데, 이는 우상향하는 사용자의 양보곡선(concession curve)으로 표현된다. 노조의 저항곡선과 사용자의 양보곡선은 모두 교섭기간의 함수로서, 쌍방은 교섭과정을 통해 상대방의 의중을 확인하면서 타협점을 찾아가게 된다는 것을 보여준다. 근본적으로 노동조합은 높은 임금인상이 가져오

6) 교섭대상에 관해 노사간 상당한 이견이 존재한다. 특히 경영·인사상 문제의 교섭대상 포함여부를 둘러싸고 많은 논란이 제기되어 왔다. 본 연구에서는 임금교섭에 국한하여 논의하므로 이에 대한 상세한 논의는 생략한다.

7) 이에 관해서는 노용진・이규용(2001)에서 상세하게 다루고 있으므로 생략하기로 한다.

는 한계기대효용 상승이 파업으로부터 발생하는 한계기대효용 감소를 초과하지 않는 임금인상율을 요구할 것이다. 사용자 역시 낮은 임금인상이 가져오는 한계기대효용 상승이 파업으로부터 발생하는 한계기대효용 감소를 초과하지 않는 임금인상율을 제시할 것이다.

[그림 2] 임금교섭과정에서 조정과정



한편 Ashenfelter & Johnson(1969)은 임금교섭과정에서 정보비대칭성(asymmetric information)에 주목하여 임금교섭과정에 대한 새로운 분석틀을 제공한다. 사용자는 회사의 지불능력을 정확히 알고 있는 반면 노동조합은 그렇지 않은 상황에서 파업이라는 수단은 노동조합이 지불능력에 대한 정보를 얻을 수 있는 구체적 기제로서 역할을 한다는 것이다. 즉, 파업을 통해 조합원들이 수용할 수 있는 임금인상률의 최저수준이 점차 드러나게 되는데, 조합원들이 수용할 수 있는 임금인상률의 최저수준은 회사의 지불능력에 대한 정보의 함수로 나타낼 수 있다. 파업이 발생하면 사용자는 임금인상을 줄임으로써 발생되는 이득과 파업으로 인해 발생되는 손실을 저울질한다. 사용자는 회사의 지불능력에 대한 정보를 정확히 알고 있기 때문에 노동조합의 요구수준, 즉 파업기간에 따라 이윤함수를 계산할 수 있다. 사용자는 기업이윤을 극대화하는 지점에서 노조의 임금인상 요구를 받아들이고 파업이 종료된다. 따라서 임금교섭기간(파업기간을 포함)은 최초 요구률, 최저 수용가능임금(=노조의 저항선) 등에 의해 영향을 받으며, 최초 요구율이 높으면 임금교섭기간은 길어진다.

다. 임금교섭기간

임금교섭기간 장기화는 종종 기존협약이 만료된 이후까지도 교섭이 난항을 거듭하면서

무협약기간이 계속되는 상황(holdouts)이 발생하기도 한다[8]. 교섭기간이 길어진다는 것은 그만큼 임금교섭과정의 거래비용이 증가한다는 것을 의미한다..[9] 즉, 노사당사자가 임금교섭과정에 소요하는 인력 및 노력의 동원과 같은 직접적인 비용 이외에도 타결이 지연되면서 생산활동에 덜 집중함으로서 발생하는 간접비용(기회비용)도 증가하게 된다.[10]

임금교섭기간에 관한 연구들은 임금교섭시점, 최초 요구율-제시율 격차, 회사 재정상황, 파업여부, 정보 양, 교섭관행 및 파업경험 등을 임금교섭기간에 영향을 주는 주요 요인으로 제시한다. 이밖에도 생산물 특성, 생산기술, 경제적 여건, 교섭구조, 노사태도 차이 등 역시 노사교섭력에 영향을 미쳐 임금교섭기간에 일정한 효과를 미치는 것으로 파악되고 있다.

임금교섭기간에 영향을 미치는 가장 대표적인 요인으로는 학습효과를 들 수 있다. 매년(혹은 격년으로) 반복되는 교섭은 일정한 학습효과를 가져와 노사 양측이 일정한 교섭관행을 갖게 한다. 노사협의 및 합의에 일정한 관행이 정립되어 있거나 사전에 노사간 상호신뢰가 형성되어 있다면 교섭기간은 짧아질 수 있을 것이다. 임금교섭 관행이 정착되어 있지 않거나 상호신뢰가 충분하지 않다는 것은 교섭 중 처리하여야 할 장애물이 많다는 것을 의미하므로 교섭에 소요되는 기간은 늘어나게 된다. 또한 이 경우에는 파업발생확률도 높아지는 것이 보통인데, 합리적인 교섭관행이 없는 경우 물리적 힘에 의지한 상대방 제압을 필요로 하기 때문이다.

정보비대칭모형에서 보듯, 기업경영상태에 관한 노사간 정보공유도 임금교섭기간에 지대한 영향을 미칠 수 있다(Tracy 1986). 정보비대칭으로 노동조합이 사용자 지불능력에 대한 불확실한 정보만을 가지고, 이러한 정보격차를 줄이기 위해 임금교섭기간이 길어지는 한편 노동조합은 경영정보에 대한 구체적 정보를 포착하고자 파업을 이용할 가능성이 높아진다.[11]

이와 같은 논지에 대해 상반된 의견도 존재한다. Ashenfelter & Johnson(1969)은 임금교섭과정을, 외관상으로는 노사쌍방의 교섭행위로 비춰지지만, 실제로는 기업-노동조합간부-일반조합원 세 당사자가 각각의 이해를 놓고 경합하는 이른바 3당사자 게임으로 보고 있다. 이에 따르면, 노조간부가 협상부담감을 덜고자 일반조합원에게 정보를 모두 공개하지 않을 수 있으므로 노조간부와 일반조합원 사이에 또 다른 정보비대칭성이 존재한다. 이 경우 노조간부가 경영정보를 충분히 공유하더라도 그것이 곧바로 교섭기간의 단축이나 파업 가능

---

8) 우리나라는 무협약기간의 발생으로 인한 혼란을 방지하기 위해 효력연장규정(노동조합 및 노동관계조정법 제32조 3항)을 두고 있다.

9) 파업의 경제적 손실은 사측에서 보면 생산활동의 중단에 의한 이윤 감소, 노측에는 노동제공을 안함으로서 발생한 노동소득의 감소, 경제의 한 부문에서 발생한 파업으로 인한 타부문에서의 생산 및 소비의 감소와 같은 사회적 비용으로 파악될 수 있다. 그러나 사측의 이윤감소는 재고량 조절, 가변비용 절약 등에 의해 부분적으로 상쇄되고, 노동소득의 감소는 파업기금 마련을 통해 일부 상쇄될 수 있기 때문에 파업으로 인한 경제적 손실은 실제 파업기간 중에 발생하는 생산량 감소분보다는 적다는 것이 통설이다(조우현, 2000).

10) 예를 들면, 임금교섭이 지지부진해지면 세(勢)과시가 필요해지고, 태업 등 노동력 유실이 발생할 가능성도 그만큼 증가하며 극단적인 경우 파업으로 이어져 생산차질이 발생할 수 있다.

11) 주로 일본의 실증분석 결과가 이러한 설명을 뒷받침하고 있다(Morishima 1991).

성을 줄이는 방향으로 작용하지 않으며, 오히려 노조간부는 임금교섭기간을 전술적 측면에서 고려할 것이다.[12)]

임금교섭기간에 대한 또 다른 견해는, Kleiner & Bouillon(1988)에서 보듯, 기업경영정보가 노사양측에게 각기 상이한 기대를 형성하므로 정보의 양이 많다고 해서 반드시 기대의 차이가 줄어든다고 말할 수 없다는 것이다. 경기가 좋고 기업재정상황이 양호하면 사용자가 조금 더 양보를 하더라도 조속히 교섭을 타결짓기를 희망하여 교섭기간은 줄어들 것이다. 그러나 기업재정상황에 대한 정보가 불확실하여 노동자들의 기대치만을 높이거나 당사자들이 동일한 정보에 대해서도 상이하게 대응한다면 교섭은 오히려 장기화될 가능성도 적지 않다. 이 모형에서는 정보공유와 교섭기간의 관계에 대한 예측이 그리 간단하지 않다.

한편 파업이 교섭과정에 미치는 영향에 대해서도 상반된 연구결과가 나오고 있다. 파업을 통해 회사의 속내를 보다 빨리 포착하게 됨으로써 타결을 앞당기는 쪽으로 영향을 미칠 수 있는 반면 일단 파업에 들어가면 노사 양측의 보상심리가 작용하여 타결을 더욱 어렵게 만드는 측면도 있기 때문이다.

3. 연구목적 및 연구구성

가. 연구목적

본 연구는 세 가지 목적을 갖는다. 첫째, 노와 사의 임금교섭과정에서 요구율과 제시율 그리고 이의 차이가 임금교섭기간과 임금교섭횟수에 미치는 효과를 살펴봄과 동시에 기업환경과 노사관계가 이에 추가적으로 미치는 영향을 분석하고자 한다. 특히, 상급단체의 존재가 임금교섭과정에 미치는 영향을 자료를 통해 변별하고자 한다.

둘째, 상급단체의 존재가 임금교섭과정에 영향을 미친다면, 과연 이러한 영향이 노사의 임금교섭과정을 효율적 또는 효과적으로 만드는가 검증하는 것이다. 임금교섭과정의 목표는 노동조합 입장에서는 가능한 요구율에 가까운 협약인상률에서, 사용자 입장에서는 제시율에 가까운 협약인상률에서 임금교섭을 마무리하는 것이라 할 수 있다. 본고에서는 임금교섭과정의 효율성을 '가능한 짧은 기간에 적은 횟수의 교섭을 실시하여 이러한 목표를 달성' 하는가로 정의한다.

셋째, 임금교섭과정이 길어질수록, 다른 조건이 동일하다면, 임금교섭과정이 비효율적이라는 데 착안하여 임금교섭과정을 보다 효율적으로 만들 수 있는 방안을 제시하고자 한다.

나. 연구구성

12) 예를 들면, 특히 노사상호신뢰나 교섭관행정착이 부족한 경우에 교섭이 너무 일찍 타결되면 노조간부는 조합원들로부터 지나치게 많은 것을 양보한 게 아니냐는 의심을 받게 되므로 일정기간 교섭을 지속하면서 조합원으로 하여금 최저요구임금수준을 스스로 낮추도록 하여 노동조합에 대한 충성심을 유지하면서도 타협에 응하게 되므로 임금교섭기간은 적정수준보다 장기화되는 성향을 보일 것이다.

본 연구는 다음과 같이 구성된다. 제II장에서는 한국노동연구원이 매년 실시하는 『사업체패널조사』에 대해 간략히 설명한 후 2004년 3월 중 실시한 「2003년 임금교섭실태 및 법정근로시간단축」 부가조사자료를 이용하여 임금교섭과정에 대한 기초분석을 실시한다. 이에는 임금교섭과정의 시작인 요구율과 제시율, 임금교섭과정의 진행과정을 보이는 임금교섭횟수 및 임금교섭기간, 임금교섭의 결과인 최종 협약인상률, 그리고 이런 과정을 요약하는 노동조합의 저항곡선과 사용자의 양보곡선에 대한 기술적 통계분석이 포함된다. 제III장은 임금교섭과정에서 파악되는 주요변수에 대한 실증분석을 실시한다. 요구률과 제시율, 그리고 이의 차이 및 노동조합 상급단체 등이 임금교섭횟수와 임금교섭기간에 미치는 효과, 그리고 다시 이들이 최종 협약인상률 및 저항곡선과 양보곡선에 미치는 효과를 분석한다. 마지막 장에서는 연구결과를 요약하고 향후 연구방향을 제시한다.

II. 임금교섭과정 기초분석

1. 『사업체패널조사』

임금교섭과정을 분석하는 본고는 한국노동연구원이 2002년과 2003년에 실시한 『사업체패널조사』 제1차조사와 제2차조사 및 2004년 3월 중 실시한 「2003년 임금교섭실태 및 법정근로시간단축」 부가조사[13] 자료를 이용한다. 2003년 한 해 동안 진행된 임금교섭실태에 초점을 맞추는 부가조사자료를 중심으로 논의를 전개하지만 임금교섭과정을 결정하는 요인들은 제2차조사 본조사에서 나타난 정보를 바탕으로 하고 역사성을 고려해야 할 때에는 제1차조사 자료를 함께 이용한다. 패널조사의 특성상 전년도 조사대상 사업장 중 상당 부분이 제2차조사에서도 설문에 응하고 있으므로 패널자료 구축이 가능하다.

「사업체패널조사」는 우리나라 전체 사업체를 대상으로 표본을 추출하여 현재 기업들의 인적자원관리 관행과 노사관계 실태에 대하여 알아봄으로써, 향후 21세기를 지향하여 인적자원관리 정책과 바람직한 노사관계의 발전방향을 모색하고자 실시되었다. 조사는 사업체의 인사담당자 및 노무관리자와 근로자대표를 대상으로 각각 이루어졌다. 표본설계는 통계청의 「전국사업체기초통계조사」의 사업체 분포를 기준으로 하여, 「고용보험DB」에 등록돼 있는 사업체에서 2,000개의 사업체를 사업체규모 및 산업대분류로 층화추출 하였다. 다만, 비농전산업 중 공공부문(산업분류상 75에 해당)과 교육부문(산업분류상 80에 해당)의 사업체는 제외하였다.

제2차조사는 2003년 4월부터 2003년도 6월에 걸쳐 실시되었으며, 2,275개 사업체로부터 본사 및 지사의 인사관련 응답 2,005개, 노무담당자 2,008개, 근로자대표 2,175개의 설문이 각각 회수되었다. 세부적으로는 인사+노무+근로자 모두 조사된 사업체가 983개, 인사+노무

13) 이하에서는 '부가조사'라 한다.

가 조사된 사업체 1,845개, 인사+근로자가 조사된 사업체 1,022개, 인사만 조사된 사업체 121개, 노무+근로자가 조사된 사업체 1,039개, 노무만 조사된 사업체 107개, 근로자만 조사된 사업체가 107개에 해당된다.

「사업체패널조사」는 각 사업체의 본사 및 지사의 인사담당자가 작성하는 '인사담당자용 설문', 각 사업체의 노무담당자와 근로자대표가 작성하는 '노무담당자용 설문'과 '근로자대표용설문'으로 구성된다. 「사업체패널조사」의 주요 조사항목을 보면, 인사담당자용 설문에는 전반적인 경영환경 및 인사관리, 고용현황, 모집 및 선발(채용), 교육훈련, 인사고과 및 승진/승급, 보상제도, 작업조직 및 근로자 참여, 근로시간, 정년제도 및 고용조정, 비정규근로자, 자격제도, 정보/전산화 등이 포함되며, 노무담당자용 설문 및 근로자대표용 설문에는 노사관계에서는 전반적 노사관계, 노동쟁의 타결유형, 임금인상 결정방식이, 노사협의회 및 노사간 의사소통에서는 노사협의회, 기업경영설명회, 노사대표의 이사회 참석, 고충처리제도가, 노동조합에서는 노동조합원수, 노조전임자, 노조가입형태, 노동조합비, 경영자의 노동조합정책, 노조활동, 임금협상 및 단체협상, 비정규근로자에 대한 노조 입장 등이 포함된다.

2. 표본구조

가. 표본설정

이미 언급하였듯, 『사업체패널조사』 제2차조사에 응답한 표본사업장은 2,005개소이며 2004년 3월에 실시한 「2003년 임금교섭실태 및 법정근로시간단축 부가조사」(이하 부가조사라 함)에 응답한 사업장 중 노사협의회 또는 노동조합을 통하여 임금교섭을 실시한 것으로 파악된 사업체는 763개소이다. 그 중 주요 분석대상인 임금교섭기간과 최종 임금인상 협약인상률에 대한 정보를 제공하는 759개 사업장을 표본으로 한다.

나. 표본구조

<표 1>은 표본으로 포함된 사업장의 산업별·사업체규모별 분포를 보여주고 있다. 광공업이 60%를 차지하며 서비스업은 40%로 나타나 광공업이 상대적으로 많은 것을 알 수 있다. 사업체규모별로 보면, 100~299인 중규모사업장이 40%를 차지하며 500인 이상 대규모사업장이 21%, 30인 미만 소규모사업장은 1.8%로 나타난다.

업종별로 사업체규모별 분포를 보면, 광공업(300인 이상 사업장이 39%)이 서비스업(34%)에 비해 상대적으로 사업체규모가 큰 것으로 나타나나 커다란 차이는 없는 것으로 보인다. 300인 이상 대기업이 차지하는 비중은 광공업에서는 자동차공업이 61.4%, 전기전자공업이 50%로 높게 나타나는 반면 금속기계공업은 30.1%로 낮게 나타나며, 서비스업에서는 금융업이 69%, 건설업이 56%로 높게 나타나는 반면 통신업(0%)과 운수업(16%)에서 매우 낮게 나타나고 있다.

<표 1> 표본의 업종·사업체규모별 분포

(단위: 개소, %)

사업체규모	표본사업체 수							사업체규모별 비중					
	전규모	30인 미만	30~99	100~299	300~499	500~999	1000 이상	30인 미만	30~99	100~299	300~499	500~999	1000 이상
전체	759	14	161	301	121	101	61	1.8	21.2	39.7	15.9	13.3	8.0
산업별													
광공업	457	8	93	175	81	60	40	1.8	20.4	38.3	17.7	13.1	8.8
서비스업	302	6	68	126	40	41	21	2.0	22.5	41.7	13.2	13.6	7.0
업종별													
경공업	168	6	38	68	31	22	3	3.6	22.6	40.5	18.5	13.1	1.8
화학공업	76	1	17	26	17	9	6	1.3	22.4	34.2	22.4	11.8	7.9
금속기계공업	93	0	23	42	14	7	7	0.0	24.7	45.2	15.1	7.5	7.5
전기전자공업	76	0	11	27	14	15	9	0.0	14.5	35.5	18.4	19.7	11.8
자동차공업	44	1	4	12	5	7	15	2.3	9.1	27.3	11.4	15.9	34.1
전기가스수도사업	17	1	3	7	2	2	2	5.9	17.6	41.2	11.8	11.8	11.8
건설업	27	0	5	7	5	6	4	0.0	18.5	25.9	18.5	22.2	14.8
도매및소매업	32	2	13	10	3	4	0	6.3	40.6	31.3	9.4	12.5	0.0
숙박음식점업	14	1	3	7	2	1	0	7.1	21.4	50.0	14.3	7.1	0.0
운수업	97	0	26	56	6	7	2	0.0	26.8	57.7	6.2	7.2	2.1
통신업	4	0	1	3	0	0	0	0.0	25.0	75.0	0.0	0.0	0.0
금융업	32	0	2	8	4	12	6	0.0	6.3	25.0	12.5	37.5	18.8
부동산및임대업	5	0	2	2	0	1	0	0.0	40.0	40.0	0.0	20.0	0.0
사업서비스업	40	2	6	13	13	5	1	5.0	15.0	32.5	32.5	12.5	2.5
기타서비스업	34	0	7	13	5	3	6	0.0	20.6	38.2	14.7	8.8	17.6
산업별	산업별 비중												
광공업	60.2	57.1	57.8	58.1	66.9	59.4	65.6						
서비스업	39.8	42.9	42.2	41.9	33.1	40.6	34.4						
업종별													
경공업	22.1	42.9	23.6	22.6	25.6	21.8	4.9						
화학공업	10.0	7.1	10.6	8.6	14.0	8.9	9.8						
금속기계공업	12.3	0.0	14.3	14.0	11.6	6.9	11.5						
전기전자공업	10.0	0.0	6.8	9.0	11.6	14.9	14.8						
자동차공업	5.8	7.1	2.5	4.0	4.1	6.9	24.6						
전기가스수도사업	2.2	7.1	1.9	2.3	1.7	2.0	3.3						
건설업	3.6	0.0	3.1	2.3	4.1	5.9	6.6						
도매및소매업	4.2	14.3	8.1	3.3	2.5	4.0	0.0						
숙박음식점업	1.8	7.1	1.9	2.3	1.7	1.0	0.0						
운수업	12.8	0.0	16.1	18.6	5.0	6.9	3.3						
통신업	0.5	0.0	0.6	1.0	0.0	0.0	0.0						
금융업	4.2	0.0	1.2	2.7	3.3	11.9	9.8						
부동산및임대업	0.7	0.0	1.2	0.7	0.0	1.0	0.0						
사업서비스업	5.3	14.3	3.7	4.3	10.7	5.0	1.6						
기타서비스업	4.5	0.0	4.3	4.3	4.1	3.0	9.8						

주 : 표본은『사업체패널조사』제2차조사에 응답한 표본사업장(2,005개소) 중 부가조사에서 노사협의회 또는 노동조합을 통하여 임금교섭을 실시한 것으로 파악된 사업체(763개소) 중 임금교섭기간과 최종 임금인상 협약인상률에 대한 정보를 제공하는 759개 사업장. 업종분류는 본문을 참조.

자료 : 한국노동연구원, 『사업체패널조사』 제2차조사(2003년) 및 「2003년 임금교섭실태 및 법정근로시간단축 부가조사」(2004년 3월) 원자료.

<표 2>는 상급단체별로 업종 및 사업체규모별 비중을 보여주고 있다. 표에서 보듯, 표본 중 44%가 한국노총 소속사업장이며 민주노총 소속사업장은 20%를 차지하고 있으며 상급단체가 없는 사업장이 36%에 이르고 있다. 한국노총 소속사업장은 상대적으로 광공업(62%)에 치중되어 있으며, 민주노총 소속사업장은 서비스업(56%)에 치중되어 있음을 알 수 있다. 업종별 상급단체 분포를 보면, 한국노총 소속사업자의 비중이 높은 업종은 숙박음식점업(79%), 운수업(76%), 화학공업(59%), 전기가스수도사업(59%), 경공업(50%) 순이며, 민주노총 소속사업장의 비중이 높은 업종은 통신업(75%), 금융업(72%), 기타서비스업(47%), 자동차공업(43%), 건설업(37%), 사업서비스업(35%)의 순으로 나타난다.

<표 2> 업종·사업체규모별 표본사업체 분포 - 상급단체별

(단위: %, 개소)

	표본사업체 수				산업별 비중				상급단체별 비중		
	전체	한국노총소속	민주노총소속	무소속	전체	한국노총소속	민주노총소속	무소속	한국노총소속	민주노총소속	무소속
전체	759	333	155	271	100.0	100.0	100.0	100.0	43.9	20.4	35.7
산업별											
광공업	457	207	68	182	60.2	62.2	43.9	67.2	45.3	14.9	39.8
서비스업	302	126	87	89	39.8	37.8	56.1	32.8	41.7	28.8	29.5
업종별											
경공업	168	84	19	65	22.1	25.2	12.3	24.0	50.0	11.3	38.7
화학공업	76	45	13	18	10.0	13.5	8.4	6.6	59.2	17.1	23.7
금속기계공업	93	41	12	40	12.3	12.3	7.7	14.8	44.1	12.9	43.0
전기전자공업	76	26	5	45	10.0	7.8	3.2	16.6	34.2	6.6	59.2
자동차공업	44	11	19	14	5.8	3.3	12.3	5.2	25.0	43.2	31.8
전기가스수도사업	17	10	5	2	2.2	3.0	3.2	0.7	58.8	29.4	11.8
건설업	27	2	10	15	3.6	0.6	6.5	5.5	7.4	37.0	55.6
도매및소매업	32	6	6	20	4.2	1.8	3.9	7.4	18.8	18.8	62.5
숙박음식점업	14	11	0	3	1.8	3.3	0.0	1.1	78.6	0.0	21.4
운수업	97	74	10	13	12.8	22.2	6.5	4.8	76.3	10.3	13.4
통신업	4	0	3	1	0.5	0.0	1.9	0.4	0.0	75.0	25.0
금융업	32	6	23	3	4.2	1.8	14.8	1.1	18.8	71.9	9.4
부동산및임대업	5	2	0	3	0.7	0.6	0.0	1.1	40.0	0.0	60.0
사업서비스업	40	6	14	20	5.3	1.8	9.0	7.4	15.0	35.0	50.0
기타서비스업	34	9	16	9	4.5	2.7	10.3	3.3	26.5	47.1	26.5
사업체규모별											
30인 미만	14	3	3	8	1.8	0.9	1.9	3.0	21.4	21.4	57.1
30~99	161	51	20	90	21.2	15.3	12.9	33.2	31.7	12.4	55.9
100~299	301	143	44	114	39.7	42.9	28.4	42.1	47.5	14.6	37.9
300~499	121	66	25	30	15.9	19.8	16.1	11.1	54.5	20.7	24.8
500~999	101	49	30	22	13.3	14.7	19.4	8.1	48.5	29.7	21.8
1000인 이상	61	21	33	7	8.0	6.3	21.3	2.6	34.4	54.1	11.5

주와 자료: <표 1>의 주와 자료를 참조.

대기업이 표본에서 차지하는 비중을 보면, 한국노총 소속사업장에서는 41%에 그치는 반면 민주노총 소속사업장에서는 57%에 달하고 있으며, 상급단체 무소속사업장에서는 22%에 불과한 수준으로 상대적으로 민주노총 소속사업장의 사업체규모가 큰 것을 알 수 있다. 한국노총 소속사업장과 상급단체 무소속사업장에서는 100~299인 중견기업이 차지하는 비중이 각각 43%와 42%로 나타나 28%에 그치는 민주노총 소속사업장과 상당한 대조를 이루고 있다.

3. 기초분석

본고에서 주요한 분석대상은 임금교섭과정 최초에 노동조합(또는 노사협의회만 있는 경우 근로자대표, 이하에서는 노동조합으로 통일) 측이 요구하는 임금인상 요구율과 사용자 측이 제시하는 임금인상 제시율, 최초 요구율과 최초 제시율의 차이를 표현하는 요구-제시율 격차[14], 임금교섭과정으로 나타나는 임금교섭횟수와 임금교섭기간, 그리고 임금교섭과정의 결과인 최종 타결된 임금인상률(이하에서는 협약인상률이라 함), 그리고 노동조합 측이 요구율을 지키고자 저항한 결과(엄밀히 표현하면, 저항하지 못하고 교섭과정에서 양보하게 된 정도)를 표현하는 저항곡선(=요구율-협약인상률), 그리고 사용자 측이 교섭과정 중에 제시율을 높여가는 과정을 표현하는 양보곡선(=협약인상률-제시율)이다.

기초분석은 이러한 주요 분석대상을 산업별(또는 업종별), 사업체규모별, 그리고 소속상급단체별로 살펴본다. 소속상급단체는 상급단체의 유무와 소속상급단체에 따라 한국노총소속(준거집단), 민주노총소속, 그리고 상급단체 무소속 사업장으로 구분한다. 사업체규모는 종업원 수에 따라 30인 미만, 30~99인, 100~299인, 300~499인, 500~999인, 그리고 1000인 이상으로 구분한다. 업종은 표준산업분류 중분류를 기준으로 구분하되 유사한 업종을 일부 통합하는 방식을 취했다. 경공업(준거집단)에는 음식료품 제조업(15), 담배 제조업(16), 섬유제품 제조업(봉제제외)(17), 봉제의복 및 모피제품제조업(18), 가죽가방 및 신발 제조업(19), 목재 및 나무제품 제조업(20), 펄프, 종이 및 종이제품 제조업(21), 출판, 인쇄 및 기록매체 제조업(22), 그리고 가구 및 기타 제품 제조업(36)이 포함된다. 화학공업에는 코크스, 석유정제품 및 핵연료 제조업(23), 화합물 및 화학제품 제조업(24), 고무 및 플라스틱 제품 제조업(25), 비금속광물 제조업(26), 그리고 재생용 가공원료 생산업(36)이 포함된다. 금속기계공업은 제1차 금속산업(27), 조립금속제품 제조업(28), 기타 기계 및 장비 제조업(29)을 포함한다. 전기전자공업에는 컴퓨터 및 사무용기기 제조업(30), 기타 전기기계 및 전기변환장치 제조업(31), 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비 제조업(32), 그리고 의료, 정밀 광학기기 및 시계 제조업(33)이 포함된다. 자동차공업에는 자동차 및 트레일러 제조업(34)과 기타운송장비 제조업(35)이 포함된다. 전기, 가스 및 수도사업(E), 건설업(F), 도매 및 소매업(G), 숙박음식점업(H), 운수업(I), 통신업(J), 금융 및 보험업(K), 부동산 및 임대업(L), 사업서비스업

14) 요구율이 제시율보다 낮은 경우에는 요구-제시율 격차를 0으로 취급한다. 이 경우 이론적으로 임금교섭과정은 필요없게 된다.

(M)은 대분류를 따랐으며, 기타서비스업은 대분류수준에서 나머지 업종을 포함한다.[15]

가. 임금교섭준비: 요구율과 제시율

다음 표는 요구율과 제시율, 그리고 요구-제시율 격차를 업종별, 사업체규모별, 그리고 소속 상급단체별로 보여주고 있다. 최초 임금인상 요구율은 10.8%에 이르는 반면 제시율은 4.9%에 불과해 평균 격차가 7.1포인트%에 이르고 있다.[16] 이를 소속 상급단체별로 보면, 요구율은 한국노총 소속사업장에서는 11.2%, 민주노총 소속사업장에서는 11.3%로 거의 차이가 없는 반면 제시율은 전자가 4.1%인 데 반해 후자가 4.7%로 요구-제시율 격차는 민주노총 소속사업장(7.3%)에서 한국노총 소속사업장(7.9%)에서보다 작은 것으로 나타나,[17] 상대적으로 민주노총 소속사업장에서 임금인상을 둔 노사간 인식에서 차이가 적은 것을 알 수 있으며, 상대적으로 이들 사업장에서 임금교섭과정이 원만하게 이뤄질 것으로 예견된다.

최초 요구율은 광공업에서 11.0%로 서비스업 10.5%에 비해 높게 나타나며, 이를 세분하여 업종별로 보면, 건설업과 전기가스수도사업이 13%에 가까운 높은 수준을 보이며, 자동차공업과 금융업, 그리고 전기전자공업도 12%를 약간 하회하는 높은 수준을 보이고 있는 반면 통신업과 부동산 및 임대업은 8%대에 그치고 있다. 이를 사업체규모별로 보면, 30인 미만 사업장에서는 8.5%에 그치는 반면 1000인 이상 대규모기업에서는 12.5%로 나타나 임금인상 요구율과 사업체규모 사이에 정(+)의 상관관계가 존재함을 알 수 있다.[18]

최초 제시율 역시 광공업에서 5.1%로 서비스업 4.5%에 비해 높게 나타나며, 이를 세분하여 업종별로 보면, 건설업이 8.4%로 단연 높고, 자동차공업과 전기전자공업이 6%에 가까운 상대적으로 높은 수준을 보이는 반면 숙박음식점업과 운수업은 3%에 미달하는 낮은 수준을 보이고 있다. 이를 사업체규모별로 보면, 30인 미만 사업장에서는 5.3%에 이르는 반면 500~999인 사업장에서는 4.4%에 그치고 있으며, 1000인 이상 사업장에서도 5.0%에 불과한 것으로 나타나 제시율과 사업체규모 사이에 일정한 관계를 찾아보기 어렵다.

요구-제시율 격차는 광공업 6.9%포인트보다 서비스업에서 7.5%포인트로 높게 나타나 상대적으로 서비스업에서 임금교섭과정이 난항을 겪을 확률이 높은 것으로 보인다. 이를 세분하여 업종별로 보면, 요구-제시율 격차가 가장 큰 업종은 숙박음식점업이 10.3%포인트, 운

15) 본조사에 모집단인 고용보험데이터베이스에 포함되지 않거나 포함되더라도 접촉이 어렵거나 30인 이상 사업장이 없는 경우에는 표본이 없게 된다. 이에 해당하는 업종은 표준산업분류 대분류 중 오락, 문화 및 운동관련 서비스업(Q), 기타 공공, 수리 및 개인서비스업(R)이 있으며, 공공행정등(N), 교육서비스업(O), 보건 및 사회복지사업(P), 가사서비스업(S), 국제 및 외국기관(T)이다.

16) 요구-제시율 격차의 평균은 요구율 평균과 제시율 평균의 차이로 표현되지만, 요구율이 제시율보다 낮은 경우 0으로 처리하고 결측치를 갖지 않는 표본크기의 차이에 따라 정확히 일치하지는 않는다.

17) 상급단체가 없는 경우 평균 요구율은 낮고 평균 제시율은 높은 것으로 나타나나 요구-제시율 격차는 오히려 큰 것으로 나타난다.

18) 요구율만 보면, 사업체규모별 임금격차 확대추세가 증폭될 가능성이 높다.

수업 8.7%포인트, 기타서비스업과 전기가스수도사업이 7.6%포인트 순으로 나타나며, 통신업이 5%포인트를 하회하는 낮은 수준이며 건설업도 5.4%포인트로 낮은 편에 속한다. 이를 사업체규모별로 보면, 30인 미만 사업장에서는 6.0%포인트에 그치는 반면 1000인 이상 대규모기업에서는 7.8%포인트로 높게 나타난다.[19)]

<표 3> 임금교섭과정의 초기조건 - 제시율과 요구율

(단위: %, %포인트, 개소)

	전체			한국노총소속			민주노총소속			상급단체무소속		
	요구율	제시율	격차	요구율	제시율	격차	요구율	제시율	격차	요구율	제시율	격차
전체	10.76 (642)	4.88 (665)	7.09 (514)	11.18 (307)	4.13 (291)	7.86 (256)	11.34 (144)	4.74 (141)	7.28 (127)	9.65 (191)	5.90 (233)	5.41 (131)
산업별												
광공업	10.96	5.14	6.86	11.79	4.67	7.53	11.34	4.92	6.98	9.50	5.77	5.44
서비스업	10.45	4.47	7.48	10.06	3.17	8.56	11.34	4.61	7.53	9.96	6.17	5.34
업종별												
경공업	10.73	4.64	7.47	12.17	4.26	8.38	10.59	4.55	6.75	8.09	5.15	5.44
화학공업	10.64	5.04	6.51	10.89	4.56	6.49	11.33	5.08	7.55	9.03	6.24	5.14
금속기계공업	10.76	5.04	6.21	11.35	5.09	6.42	11.50	4.10	7.53	9.83	5.26	5.38
전기전자공업	11.56	5.87	7.29	12.35	4.61	8.63	11.89	5.68	6.20	10.79	6.70	5.94
자동차공업	11.81	6.00	6.29	12.85	6.46	7.08	11.74	5.38	6.72	10.97	6.47	4.91
전기가스수도사업	12.66	5.02	7.59	11.72	5.00	6.72	14.20	3.81	10.19	13.00	10.00	5.00
건설업	12.99	8.38	5.40	11.50	5.00	6.50	15.42	9.11	6.31	11.10	8.40	3.67
도매및소매업	9.83	5.10	6.47	8.50	3.58	7.38	12.88	5.50	7.68	9.37	5.47	5.59
숙박음식점업	9.70	2.92	10.29	10.22	2.22	11.17	.	.	.	5.00	5.00	5.00
운수업	9.24	2.83	8.67	9.57	2.35	9.09	7.60	4.06	7.86	8.42	4.91	6.08
통신업	8.73	3.75	4.98	.	.	.	8.63	3.33	5.30	9.00	5.00	4.00
금융업	11.80	4.59	7.09	13.54	5.66	7.88	11.04	4.27	6.75	20.00	5.00	10.00
부동산및임대업	8.75	5.20	7.00	7.50	2.50	10.00	.	.	.	10.00	7.00	4.00
사업서비스업	10.25	5.26	6.86	11.40	4.60	8.50	10.24	5.18	6.25	9.84	5.48	6.88
기타서비스업	10.89	4.48	7.61	10.31	5.36	6.02	11.35	2.17	10.37	10.50	8.83	2.60
사업체규모별												
30인 미만	8.50	5.30	6.00	10.33	3.33	7.00	15.00	8.00	7.00	5.50	5.83	2.00
30~99	10.12	5.09	6.70	11.11	3.56	7.76	11.45	5.41	8.24	8.83	5.95	4.91
100~299	10.13	4.78	6.85	10.35	4.12	7.47	10.23	4.60	7.00	9.75	5.66	5.71
300~499	11.65	5.16	7.27	12.04	4.52	8.13	11.83	5.14	6.56	10.31	6.54	5.29
500~999	11.42	4.40	7.51	12.05	4.24	8.39	11.17	3.89	7.25	10.28	5.45	5.46
1000인 이상	12.50	4.96	7.80	12.39	4.24	8.38	12.39	4.88	7.75	13.43	7.26	6.38

주와 자료: <표 1>의 주와 자료를 참조. ( )안의 숫자는 변수별 유효표본 수.
격차는 요구-제시율 격차(=요구율 - 제시율).

19) 요구율과 제시율 및 이의 격차를 사업체규모별로 볼 때, 대기업의 제시율이 비합리적으로 낮게 제시되고 있음을 알 수 있으며, 이러한 사용자의 태도로 대기업을 중심으로 임금교섭과정이 난항을 겪을 확률이 높아지는 것을 알 수 있다.

나. 임금교섭진행: 임금교섭횟수와 임금교섭기간

임금교섭횟수는 임금교섭기간과 함께 임금교섭과정의 효율성을 나타내는 지표이다. 임금인상에 대한 노사상호 인식차가 커서 요구율과 제시율 격차가 클수록 교섭횟수가 많아질 가능성이 높으며, 동일한 요구-제시율 격차에서 임금교섭횟수가 많다는 것은 임금교섭이 활발하게 진행되었다는 것을 의미할 것이다.[20]

다음 표는 임금교섭과정 중 주요한 변수인 임금교섭횟수와 임금교섭기간 그리고 다음 항에서 논의할 최종 협약인상률을 보여주고 있다. 먼저 임금교섭횟수를 보면, 전체적으로 7.1%의 요구-제시율 격차를 두고 5.4회의 임금교섭을 실시한 것으로 나타나며, 격차가 컸던 서비스업에서 오히려 교섭횟수가 5.1회로 광공업의 5.6회보다 적게 나타나 단순한 이론적 예측과는 거리가 있음을 알 수 있다. 이러한 현상은 임금교섭횟수를 소속 상급단체별로 보면 뚜렷해진다. 표에서 보듯, 요구-제시율 격차가 컸던 한국노총 소속사업장에서는 평균 교섭횟수가 5.9회에 그치는 반면 격차가 작았던 민주노총 소속사업장에서는 8.9회로 월등히 활발한 교섭이 이뤄졌음을 알 수 있다. 이는 단순히 요구-제시율 격차가 임금교섭횟수를 결정하는 것이 아니라 상급단체의 성향 등이 주요한 결정요인임을 알려주는 대목이다. 모든 사업체규모에서 민주노총 소속사업장이 한국노총 소속사업장에 비해 낮은 요구-제시율 격차를 두고 많은 교섭을 장기간에 걸쳐 실시하고 있는 것으로 압축된다.

임금교섭횟수를 업종별로 보면, 요구-제시율 격차가 6.3%에 불과했던 자동차공업이 9.6회로 가장 많은 것으로 나타나며, 격차가 10.3%에 달했던 숙박음식점업에서는 3.5회에 불과한 것으로 나타나 다시 한번 요구-제시율 격차와 임금교섭횟수 사이에 일관된 규칙성을 찾기 어려운 것을 알 수 있다. 이를 사업체규모별로 보면, 1000인 이상 대규모 사업장에서는 10.4회에 이르는 반면 30인 미만 사업장에서는 2.5회에 불과한 것으로 나타나, 양자가 정(+)의 상관관계를 보여주고 있다.[21]

---

20) 활발한 교섭이란 교섭기간 대비 교섭횟수가 많은 것을 의미하며, 표에서 보듯, 교섭은 8.2일마다 이뤄진 것으로 나타나며, 한국노총 소속사업장에서는 9.0일마다, 민주노총 소속사업장에서는 7.6일마다, 무소속사업장에서는 6.9일마다 교섭이 이뤄진 것을 알 수 있다. 그러나 여전히 교섭횟수 또는 교섭기간 당 교섭횟수가 효율적 임금교섭과정을 담보하지는 않는다. 이에 대해서는 뒤에서 논의하기로 한다.

21) 소규모사업체일수록 대기업과는 달리 개개인에게 상대적으로 단순한 기업재정상황 등 다양한 정보가 '저절로' 공유되기 때문에 교섭횟수나 교섭기간이 짧게 나타난다고 볼 수도 있을 것이다.

<표 4> 임금교섭과정 - 교섭횟수, 교섭기간 및 최종 협약인상률

(단위: 회, 일, %)

	전체			한국노총소속			민주노총소속			상급단체무소속		
	교섭 횟수	교섭 기간	최종 협약인 상률	교섭 횟수	교섭 기간	최종 협약인 상률	교섭 횟수	교섭 기간	최종 협약인 상률	교섭 횟수	교섭 기간	최종 협약인 상률
전체	5.4	44.0	6.43	5.9	53.6	6.30	8.9	67.3	6.74	2.7	18.9	6.41
산업별												
광공업	5.6	40.4	6.81	6.2	50.9	6.96	11.0	63.7	7.31	2.9	19.7	6.45
서비스업	5.1	49.5	5.86	5.5	58.0	5.22	7.2	70.1	6.29	2.5	17.3	6.34
업종별												
경공업	5.0	41.9	6.45	6.1	59.2	6.99	7.9	51.4	6.24	2.6	16.7	5.81
화학공업	6.0	45.5	6.85	6.4	52.5	6.53	7.8	49.9	7.43	3.9	24.9	7.23
금속기계공업	5.5	33.2	7.04	6.0	36.8	7.28	12.2	64.8	8.38	3.1	20.1	6.39
전기전자공업	4.2	34.1	6.59	6.4	48.2	6.47	10.0	94.4	7.45	2.3	19.3	6.57
자동차공업	9.6	51.6	7.98	5.6	40.1	8.44	15.9	76.7	7.57	4.1	26.4	8.16
전기가스수도사업	5.7	112.7	6.06	4.6	111.0	6.69	8.0	89.0	4.03	5.5	180.0	8.00
건설업	3.5	30.7	8.64	7.0	47.0	6.00	4.3	50.2	9.98	2.5	15.6	8.10
도매및소매업	3.9	27.6	5.87	5.2	38.5	5.07	8.5	64.5	6.67	2.2	13.2	5.88
숙박음식점업	3.5	41.5	3.14	4.0	46.4	3.09	.	.	.	1.7	23.7	3.33
운수업	5.5	48.3	4.86	5.8	54.3	4.89	6.6	48.4	4.90	3.5	14.2	4.62
통신업	5.5	21.5	4.13	.	.	.	7.0	25.0	3.17	1.0	11.0	7.00
금융업	7.5	54.8	6.88	8.0	62.7	7.68	8.1	58.5	6.70	1.7	10.7	6.67
부동산및임대업	3.0	34.4	7.40	6.0	80.0	7.50	.	.	.	1.0	4.0	7.33
사업서비스업	4.4	60.0	6.12	5.2	47.3	4.85	7.6	139.8	5.74	1.9	8.0	6.77
기타서비스업	5.7	48.1	6.25	5.1	57.9	6.97	7.3	56.4	5.92	3.3	23.4	6.12
사업체규모별												
30인 미만	2.5	19.2	5.45	3.3	47.0	4.67	7.0	49.0	11.00	1.4	3.0	5.00
30~99	3.5	29.3	6.08	5.3	52.5	5.60	5.5	38.3	6.57	2.1	14.2	6.24
100~299	4.9	42.4	6.38	5.7	56.8	6.21	7.9	61.2	6.49	2.8	17.2	6.53
300~499	6.0	50.1	7.11	6.0	48.8	7.09	9.4	87.9	7.15	3.3	21.7	7.13
500~999	6.5	52.5	6.25	6.7	48.5	6.41	8.2	64.7	6.45	4.0	45.0	5.59
1000인 이상	10.4	69.4	6.78	7.8	62.0	6.14	13.0	82.2	7.14	5.7	30.9	6.99

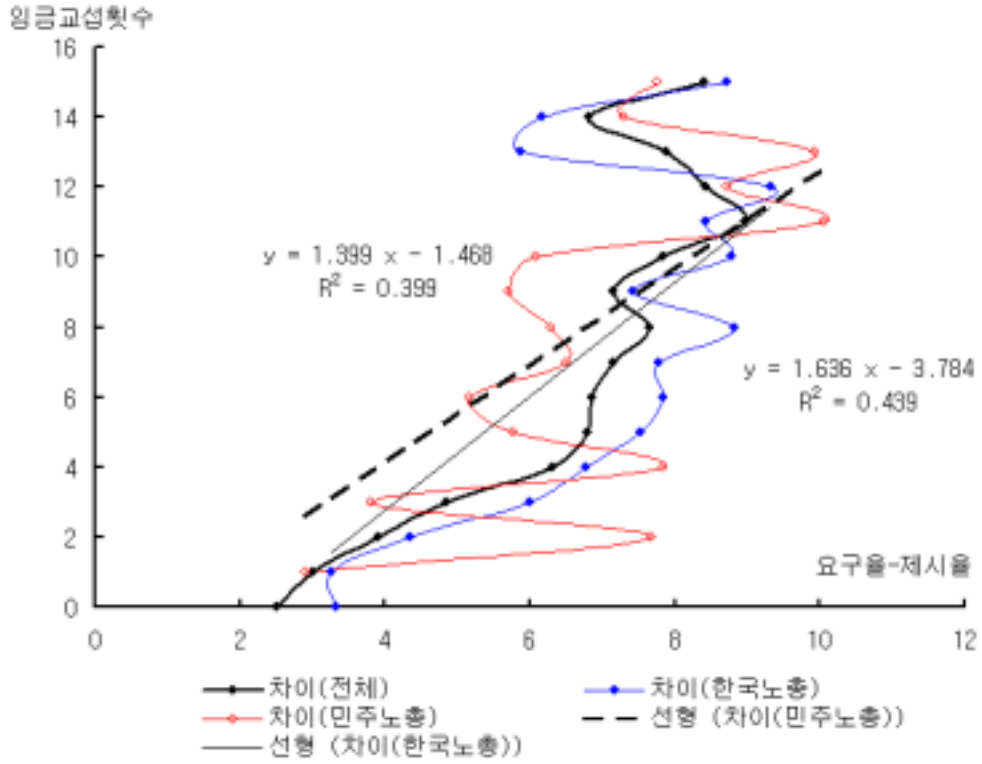
주와 자료: <표 1>의 주와 자료를 참조.

다음 그림은 요구-지시율 격차와 임금교섭횟수 사이에 나타나는 상관관계를 보여주고 있다. 그림에서 보듯, 요구-제시율 격차가 클수록 임금교섭횟수는 증가하는 양상을 보이는 반면 차이가 일정한 크기(9% 정도)를 넘으면 오히려 교섭횟수가 줄어드는 양상을 보이는 후방굴절형(후방굴절하는 점을 전환점이라 하자)을 하고 있다. 이를 한국노총 소속사업장과 민주노총 소속사업장으로 구분하여 보면, 먼저 한국노총 소속사업장을 나타내는 곡선은 전체 사업장에서와 유사하게 뚜렷한 후방굴절형을 갖는 반면 민주노총 소속사업장은 일정한 양상을 보이는 않고 있음을 알 수 있다.[22] 양 곡선의 추세선을 그려보면, 한국노총 소속사

22) 민주노총 소속사업장에서 나타나는 이러한 현상으로 요구-제시율 격차와 임금교섭횟수에 대한 단순한 이론의 결과가 적용되지 못하는 측면을 보여준다.

업장의 곡선이 민주노총 소속사업장보다 우측에 존재(전환점 부근까지)하여 요구-제시율 격차가 동일할 때 민주노총 소속사업장이 상대적으로 임금교섭을 더 활발히 하고 있음을 보여 준다. 반면에 요구-제시율 격차와 교섭횟수의 상관곡선의 기울기에서 보듯, 한국노총 소속사업장 경우는 요구-제시율 격차가 1%포인트 커질 때 교섭횟수가 1.64회 증가하는 반면 민주노총 소속사업장에서는 1.40회 증가한다.

[그림 3] 요구율-제시율 차이와 임금교섭횟수



다음으로 임금교섭기간을 보면, 전체적으로 7.1%의 요구-제시율 격차를 두고 5.4회의 임금교섭을 44일에 거쳐 실시(평균 8.2일마다 교섭을 실시)한 것을 알 수 있으며, 격차가 컸던 서비스업에서 임금교섭기간이 49.5일로 광공업의 40.4일보다 월등히 길게 나타난다. 서비스업에서는 9.7일마다 교섭을 실시한 반면 광공업에서는 7.2일마다 실시한 것으로 나타나 상대적으로 서비스업의 임금교섭이 보다 활발했던 것을 알 수 있다.

임금교섭기간을 소속 상급단체별로 보면, 요구-제시율 격차가 컸던 한국노총 소속사업장에서는 평균 임금기간이 54일에 그치는 반면 격차가 작았던 민주노총 소속사업장에서는 67일을 초과해 여전히 단순히 요구-제시율 격차가 임금교섭기간을 결정하는 것이 아니라 상급단체의 성향 등이 주요한 결정요인임을 알려주고 있다. 교섭빈도를 보면, 한국노총 소속사업장에서는 9.0일마다, 민주노총 소속사업장에서는 7.6일마다 교섭을 실시해 후자가 작은

격차를 두고 짧은 기간을 주기로 장기간 임금교섭을 실시하는 것을 알 수 있다.

임금교섭기간을 업종별로 보면, 전기가스수도사업이 113일로 상당한 장기간 임금교섭을 실시하였음을 알 수 있고, 사업서비스업, 금융업, 자동차공업이 50일을 상회하고 있는 반면 통신업, 도매 및 소매업, 그리고 건설업은 1달 이내에 임금교섭을 마무리한 것으로 나타난다. 이를 사업체규모별로 보면, 30인 미만 사업장에서는 19일에 불과한 반면 300인 이상 사업장에서는 50일을 초과하고, 1000인 이상 사업장에서는 69일을 초과하고 있다.

다. 임금교섭 결과: 협약인상률

협약임금인상률은 임금교섭과정의 최종 결과이다. 표에서 보듯, 전체적으로 7.1%의 요구-제시율 격차를 두고 5.4회의 임금교섭을 44일에 걸쳐 실시한 결과는 6.4% 임금인상이다. 뒤에서 논의하겠지만, 10.8%를 요구한 노동조합 입장보다는 4.9%를 제시했던 사용자에 가까운 인상율임을 알 수 있다. 양자가 합리적으로 요구율과 제시율을 정하였다면 줄어든 격차를 두고 짧은 기간 내에 적은교섭을 통하여 임금교섭과정이 마무리될 수도 있었을 것이다.

협약임금인상률은 광공업에서 6.8%로 서비스업 5.9%보다 0.9%포인트 높은 것으로 나타나며, [23] 이를 세부업종별로 보면, 건설업이 8.6%로 가장 높고 자동차공업(8.0%)과 부동산 및 임대업(7.4%)이 높은 편으로 나타나며, 숙박음식점업과 통신업에서는 각각 3.1%와 4.1%에 불과한 것으로 나타난다. 사업체규모별로 보면, 30인 미만 사업장이 5.5%로 가장 낮고 사업체규모가 커질수록 높아져 300~499인 사업장에서는 7.1%에 이르고 있지만 1000인 이상 사업장에서는 6.8%로 다시 낮아진다.

협약임금인상률을 소속 상급단체별로 보면, 11.2%를 요구(시용자 측은 4.1%를 제시)했던 한국노총 소속사업장은 6.3%에 불과한 반면 9.7%를 요구(사용자 측은 5.9%를 제시)했던 무소속 사업장은 6.4%, 11.3%를 요구(사용자 측은 4.7%를 제시)했던 민주노총 소속사업장은 6.7%로 0.4%포인트 차이가 나는 것을 알 수 있다. 협약인상률을 요구율과 비교해 볼 때 측면에서 양대노총 소속사업장 사이에는 커다란 차이는 없는 것으로 나타나나 제시율 측면에서는 민주노총 소속사업장의 협약인상률이 상대적으로 낮은 편이다. 이에 대한 자세한 논의는 항을 바꿔 전개하자.

라. 저항곡선과 양보곡선

임금교섭과정의 결과로 타결된 협약인상률이 임금교섭과정의 평가에 임금교섭 당사자 모두의 입장에서 매우 중요한 지표일 것이다. 그러나 협약인상률 자체보다는 요구율과 협약인상률 간의 격차 또는 제시율과 협약인상률과의 격차가 노 또는 사의 입장에서 임금교섭을

23) 광공업의 요구율이 서비스업보다 0.5%포인트, 제시율은 0.6%포인트 높았으며 교섭기간이 9일 짧았고, 임금교섭횟수는 0.5회 많았던 점을 감안하면, 노동조합 측면에서 볼 때, 임금교섭과정이 전반적으로 광공업에서 보다 활발하였으며 효율적이었음을 알 수 있다.

효과적으로 마무리하였는가를 결정할 것이다. 다음 노사 양자의 임금교섭성과를 보여부는 두 표는 저항곡선으로 표현되는 요구율-타결률, 양보곡선으로 표현되는 타결률-제시율, 이들과 타결률과의 백분비로 표현된 저항률과 양보율, 그리고 저항곡선과 양보곡선의 요구-제시율 격차와의 백분비로 표현되는 저항탄력성과 양보탄력성을 보여주고 있다. 노동조합 입장에서 보면, 저항곡선(저항률, 저항탄력성)을 낮출수록, 양보곡선(양보율, 양보탄력성)을 높일수록 임금교섭과정에서 높은 성과를 보였다고 할 수 있다. 본고에서는 저항곡선과 양보곡선을 중심으로 논의하기로 한다.

먼저 요구율과 협약인상률의 차이를 보여주는 저항곡선부터 살펴보자. 요구율과 협약인상률의 차이는 4.4%포인트로 나타나고 있으며, 이를 소속 상급단체별로 보면, 양대노총 소속사업장 모두에서 4.8%포인트로 거의 차이가 없는[24] 반면 무소속사업장에서는 3.%포인트에 불과한 것으로 나타난다. 이를 임금교섭과정과 연계하여 볼 때, 민주노총 소속사업장은 한국노총 소속사업장과 비교할 때 유사한 성과를 얻기 위하여 더 오랜 기간 더 많은 임금교섭을 실시하였으며, 무소속사업장과 비교할 때, 양대노총 소속사업장은 더 열악한 성과를 얻기 위하여 더 오랜 기간 더 많은 임금교섭을 실시한 것을 의미한다. 따라서 양대노총의 존재로 임금교섭과정이 비효율적이 되며, 특히 민주노총의 존재는 더욱 그러한 것을 알 수 있다.

양보곡선의 논의에서도 유사한 결론이 도출된다. 전체적으로 사용자는 제시율에서 2.1% 포인트 높아진 임금인상률에서 임금협상을 마무리하였으며, 이를 소속 상급단체별로 보면, 상대적으로 더 높은(0.06%포인트) 임금인상률을 제시한 민주노총 소속사업장 사용자들은 2.4%포인트 양보한 데 그친 반면 한국노총 소속사업장의 사용자들은 2.7%포인트나 양보한 것으로 나타나 노동조합의 입장에서 보면 한국노총 소속사업장의 임금교섭과정이 더 효과적이었음을 알 수 있다.[25]

---

24) 민주노총 소속사업장에서 미미하게(0.06%포인트) 낮은 것으로 나타난다. 민주노총 소속사업장 사용자들이 제시한 제시율이 한국노총 소속사업장 사용자들의 제시율보다 0.6%포인트 높았던 점을 감안하면 오히려 성과는 좋지 않은 것으로 평가될 수 있다.

25) 이러한 결과는 한국노총 소속사업장에서 저항탄력성은 낮고(4.8), 양보 탄력성은 4.9% 높은 것에서도 알 수 있다. 무소속사업장에서는 저항곡선과 저항률은 낮고 저항탄력성은 양대노총 소속사업장과 큰 차이는 없으나 양보곡선과 양보율, 그리고 양보탄력성에서 모두 매우 낮은 것으로 나타나 사용자가 협상을 통해 양보하는 태도를 유발시키지 못했다는 점에서 성과는 매우 열악하다고 할 수 있다.

<표 5> 저항곡선

(단위: %포인트, %)

	전체			한국노총소속			민주노총소속			상급단체무소속		
	저항곡선	저항률	저항탄력성	저항곡선	저항률	저항탄력성	저항곡선	저항률	저항탄력성	저항곡선	저항률	저항탄력성
전체	4.35	77.2	73.1	4.83	85.6	67.8	4.76	84.7	72.6	3.22	56.7	83.8
산업별												
광공업	4.16	66.1	69.0	4.78	69.0	66.0	4.22	66.4	67.8	3.10	61.1	75.9
서비스업	4.66	95.6	79.7	4.94	119.4	71.6	5.19	99.7	76.7	3.46	47.2	99.3
업종별												
경공업	4.18	68.1	66.9	4.83	70.1	61.2	4.45	87.3	75.2	2.70	54.8	78.0
화학공업	4.02	50.3	67.1	4.36	51.5	68.5	3.75	56.6	58.6	2.58	36.2	72.4
금속기계공업	3.80	54.5	65.6	4.16	57.0	64.4	4.40	69.5	58.1	3.18	46.2	69.9
전기전자공업	4.78	104.8	78.3	6.13	118.1	71.5	4.43	61.0	76.3	3.64	101.7	87.2
자동차공업	4.11	50.9	73.1	5.06	59.1	82.6	4.17	56.3	69.9	3.23	34.0	69.3
전기가스수도사업	6.76	145.6	80.2	5.26	119.1	75.8	10.17	244.6	84.9	5.00	66.7	100.0
건설업	4.33	51.4	100.1	5.50	104.3	75.0	5.44	64.1	86.8	3.10	23.9	128.3
도매및소매업	4.11	50.5	82.2	3.43	41.4	66.3	6.28	69.5	80.0	3.66	48.2	89.0
숙박음식점업	7.11	212.9	89.6	7.38	212.9	87.9	.	.	.	5.00	.	100.0
운수업	4.35	116.1	71.1	4.62	122.6	69.5	3.36	108.7	68.2	3.42	76.1	85.0
통신업	4.60	133.5	104.8	.	.	.	5.47	168.5	123.0	2.00	28.6	50.0
금융업	4.97	69.6	67.3	6.22	91.1	80.6	4.68	66.0	64.8	5.00	33.3	50.0
부동산및임대업	1.67	22.6	47.5	2.00	25.0	20.0	.	.	.	1.50	21.4	75.0
사업서비스업	4.53	114.6	81.7	6.58	191.9	81.3	4.52	133.9	89.7	3.69	50.9	73.0
기타서비스업	4.43	73.6	89.7	3.93	71.8	59.9	5.24	87.5	63.9	2.98	43.5	181.3
사업체규모별												
30인 미만	2.88	45.7	79.8	5.67	85.7	80.6	4.00	36.4	57.1	0.50	22.2	100.0
30~99	4.24	77.6	70.6	5.28	113.3	69.1	5.40	83.7	68.4	2.79	39.8	73.5
100~299	3.81	64.4	71.3	4.23	65.7	68.3	4.14	98.4	75.2	2.98	44.6	74.0
300~499	4.42	73.4	68.0	4.72	82.8	61.6	4.44	67.8	72.7	3.44	48.4	83.7
500~999	5.08	101.9	77.8	5.36	88.6	67.4	4.94	87.0	73.2	4.62	159.9	115.5
1000인 이상	5.92	102.3	85.2	6.64	138.0	81.9	5.34	81.8	72.8	6.70	101.3	158.3

주와 자료: <표 1>의 주와 자료를 참조.

저항곡선 = 요구율 - 협약인상률

저항률 = (요구율 - 협약인상률)/협약인상률*100

저항탄력성= (요구율 - 협약인상률)/(요구율 - 제시율)*100

<표 6> 양보곡선

(단위: %포인트, %)

	전체			한국노총소속			민주노총소속			상급단체무소속		
	양보곡선	양보률	양보탄력성	양보곡선	양보률	양보탄력성	양보곡선	양보률	양보탄력성	양보곡선	양보률	양보탄력성
전체	2.06	31.1	38.3	2.68	39.2	42.0	2.42	38.1	37.1	1.06	15.8	32.0
산업별												
광공업	2.02	28.8	38.8	2.61	36.0	40.1	2.54	35.6	39.0	1.11	16.8	35.9
서비스업	2.13	35.0	37.4	2.81	45.5	46.0	2.32	40.4	35.3	0.94	13.5	23.7
업종별												
경공업	2.25	32.9	36.8	3.28	44.1	38.8	2.18	36.4	27.4	0.91	15.2	36.6
화학공업	1.99	30.3	36.9	2.03	30.7	34.9	2.35	33.9	41.4	1.59	26.3	40.8
금속기계공업	2.06	28.3	50.0	2.20	30.0	58.1	4.33	54.1	72.2	1.25	17.8	30.1
전기전자공업	1.53	22.0	34.9	2.37	35.3	31.7	1.77	23.9	23.7	0.90	12.8	43.1
자동차공업	1.99	24.5	30.0	2.28	23.4	24.9	2.07	28.1	30.1	1.63	19.5	34.3
전기가스수도사업	1.68	31.0	25.3	1.88	29.1	30.2	1.73	46.3	20.8	0.00	0.0	0.0
건설업	1.09	12.7	24.9	1.00	14.3	25.0	0.87	11.4	13.2	1.38	13.8	46.0
도매및소매업	0.78	15.7	17.8	1.48	31.3	33.7	1.17	14.9	20.0	0.42	11.1	11.0
숙박음식점업	0.82	34.9	10.4	1.00	41.9	12.1	.	.	.	0.00	0.0	0.0
운수업	2.97	49.7	54.6	3.49	55.1	61.3	1.38	42.5	31.8	0.89	14.2	19.3
통신업	1.73	47.6	34.8	.	.	.	1.60	57.1	27.2	2.00	28.6	50.0
금융업	2.41	37.3	42.6	1.66	21.2	19.4	2.71	43.8	48.3	1.67	16.7	50.0
부동산및임대업	2.20	28.6	52.5	5.00	64.3	80.0	.	.	.	0.33	4.8	25.0
사업서비스업	1.48	19.5	25.0	2.28	28.7	18.8	1.30	16.8	25.5	1.41	18.9	27.0
기타서비스업	3.75	56.5	45.6	3.03	40.1	40.1	5.15	81.4	53.0	0.63	6.2	27.8
사업체규모별												
30인 미만	0.70	10.6	20.2	1.33	28.6	19.4	3.00	27.3	42.9	0.00	0.0	0.0
30~99	1.39	24.5	35.6	2.08	36.2	30.9	1.70	39.3	31.6	0.89	14.0	42.5
100~299	2.16	30.9	46.1	2.73	39.0	55.0	2.56	36.8	43.4	1.30	18.2	31.8
300~499	2.49	33.9	34.9	3.09	40.4	38.5	2.28	34.5	33.3	1.25	16.6	24.1
500~999	2.52	39.6	36.4	2.89	42.2	34.0	3.07	50.8	47.5	0.90	17.4	23.5
1000인 이상	2.02	32.0	26.5	2.32	38.9	31.2	2.17	32.6	27.3	0.33	5.7	8.0

주와 자료: <표 1>의 주와 자료를 참조.

양보곡선 = 협약인상률 - 제시율

양보률 = (협약인상률 - 제시율)/협약인상률*100

양보탄력성= (협약인상률 - 제시율)/(요구율 - 제시율)*100

III. 임금교섭과정 실증분석

1. 실증분석모형

이전 절에서는 임금교섭실태를 다양한 측면에서 기술적 통계를 이용하여 살펴보았다. 본 절에서는 본격적인 실증분석을 통하여 임금교섭횟수, 임금교섭기간, 최종 임금인상 협약인상률, 그리고 이론적으로 임금교섭과정에서 나타나는 것으로 설명되는 노동조합 측의 저항곡선과 사용자 측의 양보곡선을 결정하는 주요 요인들을 파악하기로 한다.[26] 우리나라에서 임금교섭과정의 결정요인과 관련한 연구는 매우 미진한 실정이다. 각각의 효과가 어느 방향으로 더 강하게 영향을 미치는지에 대해서도 선험적으로 이야기 할 수 없다.

가. 모형

본 절에서 사용하는 기본적인 모형은 회귀분석모형이다.[27] 기본모형식은

모형 1: $y = X_1\beta_1 + Z\gamma + \epsilon_1$

을 취하며, 이를 다소 변형하면,

모형 2: $y = X_2\beta_2 + Z\gamma + \epsilon_2$

가 되며, 다시 추가변수를 포함하면,

모형 3: $y = X_2\beta_2 + Z\gamma + X_3\beta_3 + \epsilon_3$

가 된다. 여기에서 종속변수 y는 종속변수로 임금교섭횟수, 임금교섭기간(로그), 협약인상률, 저항곡선(=요구율-타결률), 그리고 양보곡선(=타결률-제시율)을 의미한다. 이들 종속변수의 결정요인인 설명변수 X_1, X_2, Z, 그리고 X_3는 각각 요구율 격차, 요구율과 제시율, 소속 상급단체(한국노총 소속 기준, 민주노총 소속과 무소속)와 요구율과 제시율 결정에서 상급단체의 지침을 최우선으로 중요시하는 것을 의미하는 가변수, 그리고 그 외 주요 결정요인을 의미한다.

---

26) 노동조합 측이 임금협상을 시작하기 위한 최초의 임금인상 요구율과 사용자 측이 최초로 제시하는 임금인상 제시율의 결정요인도 파악할 주요 대상임에는 틀림없으나 현재의 자료에 한계가 있다는 점과 양측이 이러한 인상률들을 정함에 있어 합리적 근거가 미흡하다는 점 때문에 아직은 한계가 있으므로 다음 기회로 미루기로 한다.

27) 좀더 정치한 개념에서 볼 때, 임금교섭횟수는 이산분포(discrete distribution)를 하므로 횟수회귀분석(counting regression)이 필요하다. 또한 임금교섭기간 분석은 일정 시점까지 임금교섭이 마무리되지 않고 진행 중인 경우에 해당 시점에서 임금교섭이 마무리될 조건부 확률을 고려하는 경과기간모형(duration model)을 적용하여야 하며, Cox(1972)의 비례위험모형(proportional hazard model)이 이용가능하다. 그러나, 모든 표본에서 임금교섭이 마무리되어 우측절단된(right-censored) 표본이 없는 경우에는 임금교섭기간의 로그를 종속변수로 하여 단순한 회귀분석모형을 적용하여도 무방하다.

나. 결정요인

임금교섭과정은 일방의 전략과 의사결정과정 뿐 아니라 이에 대응하는 상대방의 전략과 의사결정과정이 동태적으로 반응하는 과정이기 때문에 임금교섭과정에서 발생하는 주요 결과에 영향을 미치는 요인은 이론 측면에서 다양할 것이며, 기업과 노사관계 전반을 아우르는 모든 것들이 영향을 미칠 것임에는 틀림없다. 업종과 사업체규모 및 지역 등 기업의 특성, 국내외 경쟁수준과 시장점유율 및 기업의 시장전략 등 기업을 둘러싼 환경, 기업의 보상체계를 포함한 인사관리체계, 과거와 해당연도에 예상되는 기업의 성과, 노동조합 및 노사관계의 역사와 현재의 특성, 그리고 노사간 임금교섭과정의 구조 및 이 과정에서 당사자와 상급단체를 포함한 외부자의 역할 등이 기본적으로 포함될 것으로 보인다.

임금횟수, 임금교섭기간, 최종 임금인상 협약인상률, 저항곡선과 양보곡선의 결정요인을 분석하는 본고에서는, 다양한 실험을 통하여, 노동조합의 상급단체, 요구율과 제시율의 결정과정, 교섭구조, 전반적 노사관계, 생산직과 사무직 조합원 가입률, 주력제품의 시장전략, 주요 경쟁사와 비교할 때 주된 제품의 특성, 지난 3년간 기업 주된 상품의 판도 추이, 사업체규모, 업종, 사업장 소재지 등을 주된 결정요인으로 삼고 논의를 전개한다. 다음 표는 주된 결정요인의 변수명, 정의, 그리고 기초통계량을 보여준다. 대부분 변수가 자명하지만 주요 변수에 대한 정보를 간략히 소개한다.

요구율과 제시율(정확히 말하면 적정수준과의 격차이나 적정수준에 대한 정보가 없으므로 한계는 존재)은 임금교섭기간과 임금교섭횟수에 직접적인 영향을 미치는 한편 임금교섭과정의 결과인 협약인상률에 영향을 미칠 것이다. 요구율이 높을수록 제시율이 낮을수록, 그리고/또는 요구-제시율 격차가 클수록 임금교섭과정은 길어지고 파행을 겪을 가능성이 높아질 것이다. 이 변수들은 응답이 있는 경우에는 그대로 활용하되 결측값을 가질 경우는 무응답 가변수를 추가해서 사용한다.

이와 더불어 노사 양자가 임금인상 요구율과 제시율의 결정에서 양노총의 지시나 권고가 임금교섭과정 전반에 미치는 효과를 살펴본다. 부가조사에서는 임금인상 요구율과 제시율을 결정하는 데 있어 결정요인을 ① 물가상승률 ② 생산성 증가, ③ 기업의 기대수익 상승 ④ 동일업종 임금인상률 ⑤ 전년도 임금인상률 ⑥ 생활급적 요소 ⑦ 노동시장 상황(실업률 상승 등) ⑧ 노총 또는 경총 또는 (업종별) 상급단체의 지침 ⑨ 기타로 나누어 중요한 순서대로 5개를 기입하도록 하고 있다. AskWhy8과 OffWhy8은 요구율이나 제시율 결정에 영향을 미치는 제1순위가 '⑧ 노총 또는 경총 또는 업종별 상급단체의 지침'인 경우 1의 값을 갖고 그렇지 않은 경우 0의 값을 갖는 가변수이다. 근로자대표 중 상급단체의 지시가 요구율 결정에서 최우선순위를 차지하는 비중은 23%인 반면 사용자 측이 상급단체의 지시를 최우선순위로 제시율을 결정하는 비중은 6.9%에 불과한 것으로 나타난다.

노동조합의 상급단체 존재여부와 상급단체 중 한국노총과 민주노총 소속을 구분하였다. 현재 존재하는 양대노총이 소속노동조합의 임금교섭과정에서 어떠한 영향을 갖고 있는지를 보다 분석적으로 판단함으로써 항간에 회자되는 양대노총에 대한 편견 내지는 선입견이 실

제 적용가능한 것인가를 살펴보는 것이다. 표본구성비를 보면, 44% 사업장이 한국노총소속이며 민주노총 소속사업장은 21%, 상급단체가 없는 사업장이 35%로 나타난다.

교섭구조별로 보면, 주된 교섭구조가 기업별 교섭(준거집단)인 비중이 55%에 이르고 업종별 공동교섭이 12%로 그 다음으로 주요한 위치를 점하고 있다. 산별업 교섭을 하는 비중은 아직 4%를 약간 상회하고, 지역별 공동교섭이나 대각선교섭이 각각 3%를 약간 상회하는 수준이다.[28] 전반적 노사관계는 '귀 사업장의 노사관계는 전반적으로 어떤 상황입니까?'라는 설문으로부터 구성되는데 '① 매우 대립적 ② 대립적 ③ 중간 ④ 협력적 ⑤ 매우 협력적' 응답 중 근로자대표(결측치인 경우에 노무담당자의 정보를 활용)가 '매우 대립적 또는 대립적'이라고 응답한 경우에는 1, 그렇지 않은 경우에는 0으로 이루어진 가변수이다.

<표 7> 변수의 정의와 기초통계량

변수명	정의	평균	
NegDur	임금교섭기간	43.99	(48.22)
LNegDur	임금교섭기간 로그	2.9425	(1.61)
NegTime	임금교섭횟수	5.39	(4.72)
FinWage	최종 임금인상 협약인상률	6.43	(3.64)
Resist	저항곡선=요구율 - 협약인상률 (757개소)	4.35	(3.52)
Concess	양보곡선=협약인상률 - 제시율 (757개소)	2.06	(2.59)
AskWage	요구율(652개)	10.76	(4.49)
askwagei	요구율(무응답은 0으로 처리)	9.10	(5.67)
askdk	요구율 무응답=1	0.1542	
OffWage	제시율(676개)	4.88	(3.40)
offwagei	제시율(무응답은 0으로 처리)	4.28	(3.57)
offdk	제시율 무응답=1	0.1238	
Differ	요구-제시율 격차(= 요구율-제시율) (609개)	7.09	(4.14)
Differi	요구-제시율 격차 (무응답은 0으로 처리)	4.80	(4.75)
DifDK	요구율 또는 제시율 모름	0.3228	
Hankook	상급단체-한국노총	0.4466	
Minjoo	상급단체-민주노총	0.2121	
Noupp	상급단체-없음	0.3491	
AskWhy8	상급단체 지시에 따라 요구율 결정	0.2292	
OffWhy8	상급단체 지시에 따라 제시율 결정	0.0685	
NegStr1	교섭구조-기업별 교섭	0.5520	
NegStr2	교섭구조- 업종별 공동교섭	0.1173	
NegStr3	교섭구조- 산업별 교섭	0.0435	
NegStr4	교섭구조-지역별 공동교섭	0.0316	
NegStr5	교섭구조-대각선교섭	0.0303	
NegStr6	교섭구조-무응답	0.0066	
NosaConf	전반적 노사관계-비협력적인 편	0.0158	

주와 자료: <표 1>의 주와 자료를 참조. 변수의 자세한 정의는 본문을 참조.

28) 교섭구조에 대한 무응답 사업장이 22%에 이르는 것으로 나타난다.

<표 7> 변수의 정의와 기초통계량 (계속)

변수명	정의	평균	
UrateBi	생산직 조합원 비율(로그)	2.22	(2.25)
UrateBDK	생산직 조합원 비율 무응답	0.4980	
UrateWi	사무직 조합원 비율(로그)	1.20	(1.91)
UrateWDK	사무직 조합원 비율 무응답	0.7009	
Strategy1	주력제품 시장전략-주도적	0.3399	
Strategy2	주력제품 시장전략-따라잡기	0.3465	
Strategy3	주력제품 시장전략-보수적	0.1410	
Charact5	경쟁사 대비 기술력이 뛰어남	0.0975	
Last3compet	지난3년 경쟁기업수 증가한 편	0.3900	
Last3demand	지난3년 제품수요 증가한 편	0.4809	
Last3qual	지난3년 품질중요성 높아진 편	0.7325	
Last3share	지난3년 시장점유율 높아진 편	0.3557	
FirmSize	사업체규모(종업원수)	5.4140	(1.1203)
Lfirmsize	사업체규모(로그)	582.8	(2151.0)
IndJ01	경공업(준거집단)	0.2213	
IndJ02	화학공업	0.1001	
IndJ03	금속기계공업	0.1225	
IndJ04	전기전자공업	0.1001	
IndJ05	자동차공업	0.0580	
IndJ06	전기, 가스 및 수도사업	0.0224	
IndJ07	건설업	0.0356	
IndJ08	도매 및 소매업	0.0422	
IndJ09	숙박음식점업	0.0184	
IndJ10	운수업	0.1278	
IndJ11	통신업	0.0053	
IndJ12	금융업	0.0422	
IndJ13	부동산 및 임대업	0.0066	
IndJ14	사업서비스업	0.0527	
IndJ15	기타서비스업	0.0448	
Region01	사업장 소재지-서울	0.2648	
Region02	부산	0.0817	
Region03	인천	0.0725	
Region04	대구	0.0382	
Region05	광주	0.0119	
Region06	대전	0.0198	
Region07	울산	0.0343	
Region08	경기(준거집단)	0.1423	
Region09	강원(준거집단)	0.0211	
Region10	충북	0.0382	
Region11	충남	0.0527	
Region12	전북	0.0277	
Region13	전남	0.0264	
Region14	경북	0.0725	
Region15	경남	0.0883	
Region16	제주	0.0079	

노동조합의 조직률이 임금교섭과정에 미치는 영향은 매우 크다고 할 수 있다. 한 사업장에서 노동조합 조직률이 높을 경우 상대적으로 협상력의 우위를 점하게 되고, 이러한 협상력우위에 따라 저항곡선과 양보곡선 모두 높아질 것이며 최종 협약인상률도 높아질 것이다. 그러나 임금교섭횟수나 임금교섭기간에 미치는 효과에서는 일정하지 않을 것이다. 왜냐면, 한쪽으로는 임금교섭기간 중 요구율 하락에 완강히 저항할 것이며 따라서 교섭기간이 늘어나는 효과를 가질 것이나 사용자측의 양보가 상대적으로 덜 완강하고 교섭횟수를 늘릴 것이므로 교섭기간을 줄이는 방향으로 작용할 것이기 때문에 총체적인 효과는 알 수 없다.이러한 영향을 반영하기 위하여 생산직과 사무직 근로자를 나누어 가입대상 중 조합원 비중을 주된 결정요인으로 포함시킨다. 그러나 이들에 대한 정보가 매우 제한적이기 때문에 앞서 언급한 표본확보방식을 적용하였으며 논의에는 한계가 있을 것으로 보인다. 보다 정확한 정보가 추가된다면 본격적인 논의를 전개할 수 잇을 것이다.

다음은 기업의 전략이나 상품시장의 상황이 임금교섭과정에 미치는 영향을 포착하고자 한다. 여기에는 세 가지 정보가 활용되고 있다. 첫째는 주력제품의 시장전략으로 '귀 사업장 주력제품/서비스의 시장전략은 다음 중 어디에 가장 가깝습니까?'에 대한 응답이 '1. 고객의 욕구와 시장의 초기 신호에 신속히 대응하여 항상 가장 먼저 신제품/서비스를 제공하려고 시도한다'인 경우에 '주력제품 시장전략-주도적'의 값이 1, '2. 신시장 진입이나 신제품/서비스 개발을 가장 먼저 주도하지는 않지만, <1>과 같은 행위를 주의 깊게 관찰한 후 보다 효율적이고 계획적으로 따라 잡으려고 노력한다'인 경우에 '주력제품 시장전략-따라잡기'의 값이 1, '3. 기존의 제품/서비스로서 안정적인 시장을 차지하고 있으며, 신제품/서비스 개발이나 신시장 진입을 먼저 시도하지 않는다'인 경우에 '주력제품 시장전략-소극적'의 값이 1, '4. 위 세 가지 형태 모두 아님'인 경우에 주력제품 '시장전략-기타'의 값이 1을 갖고, 그렇지 않은 경우 0의 값을 갖는 가변수로 설정하였다.

둘째는 '경쟁사 대비 기술력이 뛰어남'으로 기술력이 뛰어날 경우 사용자의 제시율이 상대적으로 높을 것이며 양보곡선이 보다 가팔라 임금교섭기간이 짧고 협약인상률이 높을 가능성이 높을 것이기 때문이다. 이는 '경쟁업체와 비교할 때 귀 사업장 주력 제품/서비스의 특징은 어떻습니까?'라는 질문의 항목 5개, 가격이 저렴, 춤질이 우수, 신제품서비스의 품목이 다양함, 신제품서비스 개발속도 빠름, 기술력이 우수함 중 채택한 것으로 '전적으로 그렇다'고 한 경우에는 1의 값을 가지며 그렇지 않은 경우-그렇다, 중간정도, 그렇지 않다, 전혀 그렇지 않다-에 0의 값을 갖는다.

셋째는 지난 3년간 시장에서의 변화가 현재의 임금교섭과정에 미치는 효과를 4 가지 측면에서 살펴보고 있다. 부가조사에서는 경쟁기업의 숫자, 기존 제품/서비스 수정 및 변화, 신제품/서비스 개발과 도입, 제품/서비스의 수요, 품질의 중요성, 그리고 귀사업장 주력제품/서비스의 시장점유율, 6가지 측면에서 '지난 3년간 귀 사업장 주력제품/서비스 세장에서 어떤 변화가 있었습니까?'를 묻고 '매우 감소, 다소 감소, 변화 없음, 다소 증가, 매우 증가'의 5점척도로 대답하도록 하고 있다. 이 중 경쟁기업 수, 제품수요, 품질 중요성, 시장 점유율의 측면에서 임금교섭과정에 미치는 효과를 살펴보기로 한다.

마지막으로 활용되는 변수는 사업체규모, 업종, 그리고 사업장 소재지이다. 사업장 소재지는 경기강원지방 소재사업장을 준거집단으로 하고 나머지 지역을 광역시도별로 상이한 효과를 갖는지 살펴본다.

다. 주요 변수의 설정

분석을 실시하기 전에 선결해야 할 두 가지 문제가 존재한다. 하나는 주요 변수에 대한 값의 결정의 문제이고 표본확보의 문제이다. 먼저 주요 변수에 대한 값의 결정에 대한 논의부터 하자. 임금교섭실태에 대한 부가조사는 사용자 측에 해당하는 노무담당자와 노동자 측에 해당하는 근로자대표(노동조합 또는 이에 준하는 자)가 동일한 항목에 대해 응답하였으므로 임금교섭과정에 대한 정보는 원론적으로 켤레(a couple)를 이루게 된다. 이전 절에서 보았듯 노무담당자의 응답에서는 결측치가 적은 반면 근로자대표의 응답에서는 결측치가 많다. 동일한 현상에 대해 양자 간 응답에서 차이가 있음(주로 오래된 기억을 바탕으로 응답하는 경우는 더욱 그러하다)은 명백하나 근본적인 문제를 일으킬 정도의 차이(예를 들면 요구율에 대한 기억에서 근로자대표는 10.0%로 기억하는데 노무담당자는 15.3%로 기억하는 등)는 존재하지 않기 때문에 근로자대표가 응답한 정보를 기준으로 하되 근로자대표로부터의 정보가 없는 경우에는 노무담당자가 응답한 정보를 해당 사업장의 정보로 하기로 한다. 다만 제시율과 같이 사용자 측이 주도가 되는 변수에서는 동일 원리를 적용하여 노무담당자가 답한 정보를 기준으로 하되 이러한 정보가 결측된 경우에는 근로자대표가 응답한 정보를 해당 사업장의 정보로 하기로 한다. 이하에서 모든 주요 변수와 결정요인들에서도 동일한 원칙을 적용한다. 다만 일방의 태도나 양자의 관계가 중요시되는 변수에서는 그러하지 아니하다.

또 다른 현안은 표본확보의 문제이다. 통상 주요 분석대상변수를 설명하기 위한 설명변수에 대한 정보가 없는 경우 표본을 삭제하는 것이 원칙이나, 이러한 원칙을 적용할 경우 근로자대표 측 정보에서 결측치가 많아 지나칠 정도의 표본유실을 가져오게 되므로 문제가 심각할 수 있다. 따라서 본고에서는 변수에 대한 정보가 없는 결측치를 나타내는 가변수와 원래 변수의 값을 가지는 변수 둘로 변환을 시켜 최대한 표본규모를 축소하지 않도록 노력하였다. 물론 원칙을 적용하여 적은 표본으로 동일한 분석을 하였을 때 결정요인의 역할이 전혀 상반되게 나오는 경우에 대해서는 검토를 하여 보았으나 전반적인 추세에서는 변화가 없는 것으로 나타나므로 본고에서의 노력이 큰 문제는 없는 것으로 보인다.

2. 임금교섭횟수 결정요인

다음 표는 임금교섭횟수에 대한 실증분석c주정치를 보여준다. 무엇보다 먼저 주요 변수에 대해 상당히 안정적(robust)인 추정치를 보이고 있다는 것을 알 수 있다. 예를 들어 요구율이 임금교섭횟수에 미치는 영향을 보면, 계수값이 주요 변수만 포함시킬 경우 0.1842이며

변수를 추가하더라도 0.1711(모형 3)으로 그 값이 크게 변하지 않는다.

다음으로 통계적으로 유의한 추정치를 보이는 변수를 중심으로 각각의 효과에 대해 살펴보자. 먼저 요구-제시율 격차가 직접 영향을 미칠 것인가(모형 1) 아니면 요구율과 제시율이 각각 다른 효과를 미칠 것인가(모형 2)를 판단할 필요가 있다. 모형 1의 결과를 보면, 요구-제시율이 1%포인트 차이가 날 때 임금교섭횟수는 0.16회 증가하는 것으로 나타나며, 이를 나누어 본 모형 2의 결과를 보면, 요구율이 1%포인트 상승할 때 임금교섭횟수는 0.18회 상승하는 반면 제시율이 1%포인트 상승하면 임금교섭횟수가 0.21회 줄어드는 것으로 나타나 0.03회 정도의 차이가 존재하며 표준오차가 약 0.04회인 점을 감안하면 이 두 변수를 합성한 요구-제시율 격차변수를 사용해도 무리가 없음을 알 수 있다. 다시 말하면 노사 양자는 임금교섭에서 각각의 요구율이나 제시율을 보기 보다는 요구율과 제시율 사이의 격차를 중심으로 의사결정을 한다고 볼 수 있다. 그러나 다른 주요 변수에 대한 분석에서 필요한 측면이 있기 때문에 모형 2에서는 이를 나누어 두 개의 변수를 고려한다.

상급단체가 임금교섭횟수에 미치는 효과를 보면, 한국노총 소속사업장에 비해 민주노총 소속사업장의 임금교섭횟수가 2.5회 정도 많게 나타나는 반면 상급단체가 없는 사업장에서는 1.5회 정도 적게 나타나고 있다. 즉, 상급단체의 존재는 임금교섭을 자주 하도록 만들며 민주노총의 경우 이러한 효과가 더욱 크다는 것으로, 이는 소속된 노동조합에 임금교섭을 독려하는 측면이 있는 반면 해당 사업자 측이 보다 적극적으로 임금교섭에 응하도록 하는 것을 의미한다.

상급단체의 또 다른 효과는 임금교섭초기 요구율 결정과정에 미쳤던 효과가 임금교섭횟수에도 지속적으로 영향을 미치는가이다. 결과를 보면, 요구율 결정에 미친 효과는 임금교섭횟수에도 유의한 효과를 갖는 반면 제시율 결정에 미친 효과는 그렇지 않은 것으로 나타난다. 요구율 결정에서 상급단체의 지시를 최우선으로 하는 사업장이 그렇지 않은 사업장보다 1.84회 많은 임금교섭횟수를 보여주고 있다. 이는 이러한 사업장에 미치는 상급단체의 영향이 지속적으로 나타나는 것을 의미한다.

다음은 교섭구조가 임금교섭횟수에 미치는 영향을 살펴보자. 기업별 교섭과 비교할 때, 업종별 공동교섭은 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않는 반면 산업별 교섭은 임금교섭횟수를 1.68회 늘리는 유의한 효과를 가진다. 반면 지역별 교섭이나 대각선교섭은 통계적으로 유의한 효과(각각 0.33회와 -1.32회)를 갖지 않는다. 전반적으로 산업별 교섭은 뚜렷하게 임금교섭횟수를 늘리는 효과를 가짐을 알 수 있다.

전반적 노사관계가 비협력적인가 여부는 임금교섭횟수에 추가적으로 통계적으로 유의미한 효과를 갖지 않는 것으로 나타나나 조합원 조직률, 특히 사무직보다는 생산직 노동자의 조직률은 다소 영향을 가지는 것으로 나타난다. 생산직 노동조합 가입대상자의 조직률이 1% 상승할 때 임금교섭횟수는 0.7회 정도 늘어나는 것으로 나타나 조직률을 측정변수로 한 협상력이 클수록 임금교섭이 활발함을 알 수 있다.

<표 8> 임금교섭횟수 추정결과

변수	모형 1			모형 2			모형 3		
Intercept	4.4330	(.4057)	***	4.2755	(.4546)	***	-2.4885	(2.2604)	
Differi	0.1643	(.0419)	***						
askwagei				0.1842	(.0363)	***	0.1711	(.0353)	***
offwagei				-0.2078	(.0474)	***	-0.2148	(.0474)	***
Minjoo	2.6363	(.3714)	***	2.7025	(.3704)	***	2.4746	(.4184)	***
Noupp	-1.7191	(.3489)	***	-1.6018	(.3571)	***	-1.4563	(.4692)	***
AskWhy8	2.3344	(.3734)	***	2.3170	(.3718)	***	1.8430	(.3734)	***
OffWhy8	0.2020	(.5781)		0.3209	(.5776)		0.7152	(.6034)	
NegStr2							-0.6890	(.4702)	
NegStr3							1.6788	(.7162)	**
NegStr4							0.3371	(.8091)	
NegStr5							-1.3210	(.8425)	
NegStr6							-3.8530	(1.7059)	**
NosaConf							-0.2218	(1.1572)	
UrateBi							0.6804	(.3814)	*
UrateWi							-0.1466	(.2683)	
Strategy1							-0.4489	(.4671)	
Strategy2							-0.8734	(.4598)	*
Strategy3							-0.1379	(.5177)	
Charact5							-0.6834	(.4749)	
Last3comp							0.3579	(.2979)	
Last3dema							0.3154	(.3295)	
Last3qual							0.2604	(.3798)	
Last3shar							-0.1569	(.3205)	
Lfirmsize							0.8387	(.1429)	***

주와 자료 : <표 7>을 참조. 교섭횟수가 변별된 758개 사업장. 업종가변수, 지역가변수와 결측가변수의 추정치는 생략. ( )안의 숫자는 표준오차.
***, **, *는 각각 유의수준 1%, 5%, 10%에서 추정계수가 유의함을 의미.

사업체 주력상품 시장전략이 미치는 효과를 보면, 시장전략-기타와 비교할 때 모두 임금교섭횟수가 적은 것으로 나타나나 시장전략이 '따라잡기'인 경우만 통계적으로 유의하게 0.9회 정도 적은 것을 알 수 있다. 경쟁사 대비 특성이나 지난 3년간 시장환경의 변화는 통계적으로 유의미한 효과를 갖지 않는 것으로 나타난다.

사업체규모는 임금교섭횟수에 긍정적인 효과를 미치는 것을 알 수 있다. 추정결과를 보면, 사업체규모(종업원 수로 파악)가 1% 커질 때 임금교섭횟수는 0.84회 증가하는 것으로 나타나 상대적으로 소규모 사업장보다는 대규모 사업장에서 임금교섭이 활발함을 알 수 있다. 이는 임금교섭의 결과가 영향을 미치는 종업원의 수가 많기 때문이기도 하고 임금교섭에서도 규모의 경제가 작용하고 있음을 보여주는 대목이다. 업종별로는 경공업과 비교하여 전반적으로 임금교섭횟수가 적은 것으로 나타나는데, 건설업은 1.61회 통계적으로 유의하게

적게 나타나는 반면 자동차공업은 2.2회 많은 것으로 나타난다.

3. 임금교섭기간 결정요인

다음 표는 임금교섭기간에 대한 실증분석 결과를 보여주고 있다. 무엇보다, 임금교섭기횟수의 분석에서와 마찬가지로, 주요 변수에 대한 추정치가 상당히 안정적임을 알 수 있다.

먼저 요구-제시율 격차가 직접 영향을 미칠 것인가(모형 1) 아니면 요구율과 제시율이 각각 다른 효과를 미칠 것인가(모형 2)에 대한 결론은 임금교섭횟수의 분석에서와는 다르게 나타난다. 모형 1의 결과를 보면, 요구-제시율이 1%포인트 차이가 날 때 임금교섭기간이 3.9% 늘어나는 것으로 나타나며, 이를 나누어 본 모형 2의 결과를 보면, 요구율이 1%포인트 상승할 때 임금교섭기간은 5.6%(모형 3에서는 5.2%) 늘어나는 반면 제시율이 1%포인트 상승할 때 임금교섭기간은 3.3%(모형 3에서는 2.5%) 줄어 양자의 효과에서 차이(모형 2에서는 2.3%, 모형 3에서는 2.7%)가 있음을 알 수 있다. 표준오차가 각각 1.2%와 1.6%(모형 3에서도 각각 1.2%와 1.7%로 유사)인 점을 감안하면, 이 두 변수를 합성한 요구-제시율 격차변수를 사용하기보다는 분리하여 서로 다른 영향을 미치는 것을 파악하는 것이 적절한 것을 알 수 있다.[29] 다시 말하면, 노사 양자는 임금교섭에서 각각의 요구율과 제시율을 따로 고려하면서 의사결정을 한다는 것을 의미한다. 여기서는 모형 3를 중심으로 통계적으로 유의한 추정치를 보이는 변수가 갖는 효과에 대해 논의하기로 한다.

상급단체가 임금교섭기간에 미치는 효과를 보면, 한국노총 소속사업장에 비해 민주노총 소속사업장의 임금교섭기간이 24% 정도 길게 나타나는 반면 상급단체가 없는 사업장에서는 매우 짧은 것을 알 수 있다. 다시 말하면, 상급단체의 존재는 이는 소속된 노동조합에 임금교섭을 독려하여 임금교섭을 자주 하도록 만들어 임금교섭횟수를 늘리도록 작용하며, 이러한 횟수의 증가가 임금교섭기간을 늘리는 쪽으로 작용하는 것으로 보인다. 임금교섭기간이 길고 임금교섭횟수가 많은 상황을 임금교섭과정의 비효율성으로 표현한다면 상급단체의 존재가 임금교섭과정을 비효율적으로 만들며 특히 민주노총 소속사업장에서 임금교섭과정의 비효율성이 높다는 것을 보여주는 대목이다.

상급단체의 또 다른 효과는 임금교섭초기 요구율 결정과정에 미쳤던 효과가 임금교섭기간에도 지속적으로 영향을 미치는가이다. 결과를 보면, 요구율 결정에 미친 효과는 임금교섭기간에도 유의한 효과를 갖는 반면 제시율 결정에 미친 효과는 그렇지 않은 것으로 나타난다. 요구율 결정에서 상급단체의 지시를 최우선으로 하는 사업장이 그렇지 않은 사업장보다 임금교섭기간이 29% 길게 나타나고 있다. 임금교섭횟수와 마찬가지로 상급단체가 이러한 사업장에 미치는 영향이 지속적으로 나타나는 것을 의미한다.

교섭구조가 임금교섭기간에 미치는 영향을 보면, 임금교섭횟수에 미치는 영향과는 달리, 통계적으로 유의하지 않게 나타나고 있다. 전반적 노사관계의 비협력적 여부 역시 임금교섭기간에 통계적으로 유의미한 효과를 갖지 않는다. 반면 생산직 근로자의 노동조합 조직률

29) 모형의 설명력을 나타내는 조정된 R^2 역시 분리하여 사용할 때 상당히 높아짐.

은, 임금교섭횟수와 마찬가지로, 임금교섭기간에 다소 영향을 가지는 것으로 나타난다. 생산직 노동조합 가입대상자의 조직률이 1% 상승할 때 임금교섭기간은 26%나 늘어난다.

<표 9> 임금교섭기간 추정결과

변수	모형 1		모형 2		모형 3	
Intercept	3.1526	(.1376) ***	2.8854	(.1524) ***	1.1728	(.7888)
Differi	0.0389	(.0142) ***				
askwagei			0.0558	(.0122) ***	0.0518	(.0123) ***
offwagei			-0.0327	(.0159) **	-0.0250	(.0165)
Minjoo	0.2919	(.1260) **	0.3089	(.1241) **	0.2406	(.1460) *
Noupp	-1.0914	(.1182) ***	-1.0368	(.1195) ***	-1.0237	(.1631) ***
AskWhy8	0.4109	(.1267) ***	0.3868	(.1247) ***	0.2943	(.1303) **
OffWhy8	0.4033	(.1961) **	0.4433	(.1937) **	0.3257	(.2105)
NegStr2					0.0005	(.1635)
NegStr3					0.3283	(.2499)
NegStr4					0.3781	(.2823)
NegStr5					0.0643	(.2940)
NegStr6					-2.0592	(.5953) ***
NosaConf					0.0362	(.4039)
UrateBi					0.2609	(.1331) *
UrateWi					0.0181	(.0936)
Strategy1					-0.3296	(.1626) **
Strategy2					-0.3532	(.1600) **
Strategy3					-0.3386	(.1805) *
Charact5					-0.2824	(.1657) *
Last3comp					-0.1017	(.1038)
Last3dema					0.0598	(.1149)
Last3qual					0.2707	(.1325) **
Last3shar					0.0280	(.1117)
Lfirmsize					0.1380	(.0499) ***
조정된 R^2	0.3406		0.3610		0.3758	
모형적합도(F-통계량)	66.25	***	54.54	***	9.30	***

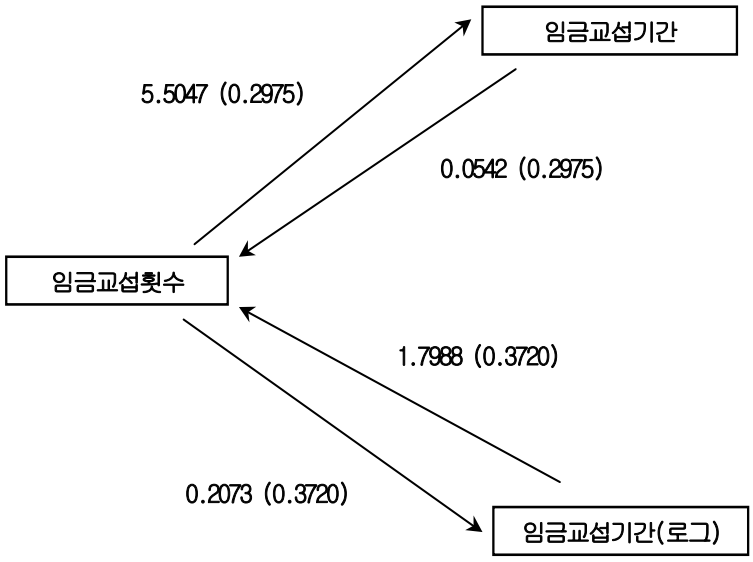
주와 자료: <표 8>을 참조. 교섭기간이 변별된 759개 사업장.

사업체 주력상품 시장전략이 임금교섭기간에 미치는 효과를 보면, 임금교섭횟수의 분석결과와는 달리, 주도적, 따라잡기, 소극적 시장전략이 기타 시장전략을 가진 사업체의 임금교섭기간이 통계적으로 유의하게 짧은(33~35%) 것을 알 수 있다. 또한 경쟁사 대비 기술력이 뛰어난 사업체에서 그렇지 않은 사업체에 비해 임금교섭기간이 통계적으로 유의하게 28% 짧은 것을 알 수 있다. 지난 3년간 시장환경 변화 중에서는 품질의 중요성이 높아진 편이라고 인식하는 사업체에서 임금교섭기간이 27% 정도 통계적으로 유의하게 짧은 것으로 나타난다. 즉 전반적으로 전략적 입장에 치중하는 사업체에서 임금교섭을 짧은 기간 내에 마무리 한다고 볼 수 있다. 그러나 사업체규모가 커질수록, 임금교섭횟수와 마찬가지로,

임금교섭기간이 통계적으로 유의하게 길어짐(14%)을 알 수 있다. 이러한 효과가 임금교섭 횟수가 증가하기 때문인가는 분명하지 않다.

이를 보다 명쾌히 보기 위해서는 임금교섭횟수와 임금교섭기간(또는 이의 로그) 사이의 단순회귀모형 추정결과를 보여주는 다음 그림이 필요하다. 그림에서 보듯, 임금교섭횟수가 1회 증가하면 임금교섭기간은 5.5일(21%) 늘어나며, 임금교섭기간이 10일 늘어나면 임금교섭횟수는 0.5회 증가하고 임금교섭기간이 1% 늘어나면 임금교섭횟수는 1.8회 증가하는 것을 알 수 있다. 따라서 임금교섭횟수와 임금교섭기간 사이에는 밀접한 관계는 존재하지만 일치된 관계를 나타내지 않는 점을 볼 때 서로 이질적인 변수임을 알 수 있다.

[그림 4] 임금교섭횟수와 임금교섭기간의 관계



주: 각 화살표의 시점은 독립변수를, 종점은 종속변수를 의미. 숫자는 계수추정치를, ( )안의 숫자는 조정된 R^2를 의미. 모든 계수추정치는 통계적으로 매우(1%보다 낮은 수준에서) 유의함.

4. 협약인상률 결정요인

다음은 주요 결정요인이 임금교섭과정의 결과인 타결된 협약인상률에 미치는 효과를 살펴보자. 협약인상률 자체보다는 요구율과 협약인상률 간의 격차 또는 제시율과 협약인상률과의 격차가 노 또는 사의 입장에서 임금교섭을 효과적으로 마무리하였는가를 결정하는 것임에 틀림없다, 그러나 이 두 측도는 저항곡선과 양보곡선의 분석에서 논의가 가능할 것으로 보이며, 여기에서는 다음 표에 주어진 추정 결과를 중심으로 전반적 협약인상률의 수준을 논의하기로 한다.

표에서 가장 먼저 발견할 수 있는 특징은 요구율과 제시율, 임금교섭기간과 임금교섭횟수

를 제외한 대부분의 변수가 협약인상률에 통계적으로 유의한 추가효과를 미치지 않고 있다는 것이다. 이러한 결과는 무엇보다 생산성 등 임금수준이나 임금상승률에 영향을 미치는 요인들이 이미 요구율과 제시율에 반영되어 있으며, 교섭구조나 상급단체 및 노동조합 조직률, 시장환경 및 시장전략 등 주요한 다른 요인들은 추가적으로 이에 영향을 미치지 않는다는 것을 의미한다. 이러한 현상은 교섭구조나 상급단체 및 노동조합 조직률, 시장환경 및 시장전략 등이 임금교섭기간이나 교섭횟수에 영향을 미치기는 하나, 임금교섭기간이나 교섭횟수를 제외한 분석이나 이들 변수를 포함한 분석 모두에서 추가효과를 갖지 않는 것으로 나타나는 것이 의미하듯, 임금인상 협약인상률에는 아무런 역할을 하지 않는다는 것을 의미한다.

<표 10> 협약인상률 추정결과

변수	모형 1			모형 2			모형 3		
Intercept	6.5615	(.3766)	***	0.8486	(.3002)	***	0.2179	(1.5654)	
Differi	0.0020	(.0389)							
askwagei				0.2846	(.0240)	***	0.2868	(.0245)	***
offwagei				0.6016	(.0313)	***	0.5886	(.0328)	***
Minjoo	0.3473	(.3448)		0.0453	(.2445)		-0.0606	(.2897)	
Noupp	0.6604	(.3235)	**	-0.0696	(.2354)		-0.4547	(.3237)	
AskWhy8	0.3057	(.3467)		0.1444	(.2455)		0.0687	(.2586)	
OffWhy8	0.0944	(.5369)		-0.3316	(.3814)		-0.1651	(.4178)	
NegStr2							0.0268	(.3244)	
NegStr3							-0.1400	(.4960)	
NegStr4							-0.1408	(.5602)	
NegStr5							0.7566	(.5835)	
NegStr6							-1.5537	(1.1815)	
NosaConf							-0.3497	(.8015)	
UrateBi							0.1867	(.2641)	
UrateWi							0.0066	(.1858)	
Strategy1							-0.5604	(.3226)	*
Strategy2							-0.1224	(.3176)	
Strategy3							-0.3581	(.3581)	
Charact5							0.0245	(.3289)	
Last3comp							-0.1085	(.2061)	
Last3dema							0.4240	(.2281)	*
Last3qual							-0.0106	(.2630)	
Last3shar							0.0210	(.2217)	
Lfirmsize							-0.0504	(.0990)	
조정된 R^2	0.0373			0.5169			0.5210		
모형적합도(F-통계량)	5.90	***		102.38	***		15.99	***	

주와 자료: <표 8>을 참조.

그 중에서도 상급단체의 역할이 추가의 효과를 갖지 않는다는 점은 되새겨볼 필요가 있다. 표에서 보듯, 상급단체가 없는 사업체나 민주노총 소속사업체의 임금인상 협약인상률을 한국노총 소속사업체보다 0.06%포인트 낮게 나타나나 통계적으로 유의하지는 않다. 이전의 분석과 함께 고려할 때, 한국노총 소속사업장과 비교하면, 민주노총 소속사업장에서 임금교섭기간이 통계적으로 유의하게 길고 임금교섭횟수 역시 많은 것으로 나타나나 임금인상 협약인상률에는 추가의 효과가 없어 상대적으로 민주노총 소속사업장에서 임금교섭과정이 비효율적이고 비효과적임을 알 수 있다. 물론 임금교섭기간이 늘어나고 임금교섭횟수가 많아질수록 협약인상률이 높아진다는 점을 감안하면 간접적으로 상급단체의 존재와 민주노총 소속사업장의 협약인상률이 높아진다는 효과는 있다고 볼 수 있다. 보다 엄밀한 분석은 저항곡선과 양보곡선에서 논의를 통해서 가능해진다.

요구-제시율 격차는, 표에서 보듯, 예상대로 협약인상률에 영향을 미치지 않는다. 반면 요구율과 제시율은 각각 비대칭적인 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 요구율이 1% 포인트 높을 때 협약인상률은 0.29% 포인트 높아지는 반면 제시율이 1% 포인트 높아지면 협약인상률은 0.59% 포인트 높아져 최초 제시율이 최종 협약인상률에 미치는 영향이 차이가 있음을 알 수 있다. 이를 해석하면, 사용자 측이 임금교섭이 시작될 때 다소 보수적인 수준에서 최초 제시율을 제시하나 이후 임금교섭과정에서 상대적으로 양보를 많이 하는 편이며 노동조합 측은, 협약인상률을 기준으로 할 때, 오히려 사용자 측보다는 적정수준에 가깝게 요구율을 결정하며 임금교섭과정에서 완강하게 저항하는 것으로 나타난다. 이러한 결과는 임금교섭과정을 효율적이고 효과적으로 하기 위해서는 무엇보다 최초 요구율과 제시율을 합리적으로 결정하여야 한다는 점을 시사하고 있다.

5. 저항곡선과 양보곡선

지금까지는 임금교섭과정과 최종 협약인상률에 미치는 효과를 살펴보았다. 마지막으로 저항곡선과 양보곡선에 대해 논의하자. 저항곡선은 노동조합이 최초에 제시한 요구율을 임금교섭과정에서 낮추어 타결에 이르는 과정을 요약하는 곡선이며, 양보곡선은 마찬가지로 사용자 측이 임금교섭과정에서 최초에 제시한 제시율을 올리며 타결에 이르는 과정을 요약하는 곡선이다.

이 곡선의 기울기는 단위 교섭기간(또는 횟수) 당 요구율을 지키기 위해 저항하는(정확히는 지키지 못하는) 정도나 제시율을 양보하는 정도를 표현하는 것이라 하겠다. 이런 의미에서 저항곡선 또는 양보곡선은 임금교섭기간이나 임금교섭횟수를 설명변수로 하고 요구율과 협약인상률의 차이 또는 협약인상률과 제시율의 차이를 종속변수로 하여 회귀분석을 함으로써 얻어진다고 할 수 있다. 기본적인 곡선의 위치를 옮기는(shift) 과정을 포착하기 위하여 다른 변수들을 포함하여 회귀분석을 실시한다. 여기에서 더 나아가 요구율(또는 제시율)과 협약인상률의 차이와 협약인상률과의 백분비를 저항률과 양보율로 정의하고 이들을 추정한다.

다음 표는 저항곡선과 양보곡선의 추정결과를 보여주고 있다. 모형 1은 임금교섭횟수 만을, 모형 2는 로그 임금교섭기간 만을, 모형3은 로그 임금교섭기간과 임금교섭횟수 양자를 설명변수로 삼고 있으며, 모형4는 상급단체와 그 외 본고의 분석에서 사용된 모든 변수들을 동시에 고려한 모형이다.[30]

먼저 모형 1과 모형 2를 보면, 임금교섭기간과 임금교섭횟수 각자가 저항곡선이나 양보곡선에 통계적으로 유의한 효과를 미치며 모형3에서와 같이 함께 설명변수에 포함시킨 경우에도 모두 통계적으로 유의한 추정치를 보여주고 있다. 표에서 보듯, 모형이 변화함에 따라 그 값이 상당히 변하는 점을 보면, 추가변수가 앞서 말한 단순한 이행파라메더가 아니라 전반적인 양상을 변화시키는 역할을 하고 있음을 알 수 있다.

모형 2을 중심으로 보면, 로그 임금교섭기간을 설명변수로 한 저항곡선의 기울기는 0.52(모형 4에서는 0.16)인 반면 양보곡선의 기울기는 -0.55(모형 4에서는 0.26)로 협약인상률의 추정결과에서 나타난 것과는 양측이 유사한 속도로 타결에 이르려는 성향(요구율을 낮추거나 제시율을 올리는 경향)을 갖고 있음을 알 수 있다. 임금교섭횟수를 설명변수로 한 저항곡선의 기울기는 0.15~0.10인 반면 양보곡선의 기울기는 0.16~0.08로 비슷한 양상을 보여주고 있다.

<표 11> 저항곡선 및 양보곡선 추정결과

변수	모형 1			모형 2			모형 3			모형 4		
저항곡선(= 요구율-협약인상률)												
Intercept	3.3983	(.2229)	***	2.6477	(.3451)	***	2.6502	(.3430)	***	1.3101	(2.4003)	
NegTime	0.1584	(.0290)	***				0.1034	(.0347)	***	0.1194	(.0408)	***
LNegDur				0.5251	(.0973)	***	0.3324	(.1163)	***	0.1559	(.1294)	
Noupp										-1.0645	(.4926)	**
Minjoo										-0.5270	(.4305)	
양보곡선(=협약인상률-제시율)												
Intercept	1.1579	(.1521)	***	0.3866	(.2166)	*	0.3856	(.2147)	*	-1.6969	(1.6123)	
NegTime	0.1592	(.0204)	***				0.0857	(.0248)	***	0.0876	(.0287)	***
LNegDur				0.5527	(.0637)	***	0.3924	(.0784)	***	0.2586	(.0866)	***
Noupp										-0.9527	(.3475)	***
Minjoo										-0.5540	(.3073)	*

주와 자료: <표 1>을 참조. 교섭횟수가 변별된 758개 사업장. 모형 4는 주요 변수를 제외한 모든 변수의 추정치는 생략. ( )안의 숫자는 표준오차.
***, **, *는 각각 유의수준 1%, 5%, 10%에서 추정계수가 유의함을 의미.

30) 편의상 다른 변수들의 추정치는 제시하지 않고 있다.

모든 변수를 포함시킨 모형 4의 추정결과를 살펴보자. 상급단체의 존재가 저항곡선에 미치는 영향을 보면, 한국노총 소속사업장에 비해 상급단체가 없는 사업장에서는 저항곡선이 낮아져 요구율과 협약인상률 사이의 차이를 줄이는 역할을 한다. 민주노총 소속사업장에서도 동일한 결과가 나타나지만 통계적으로 유의하지 않게 나타난다. 상급단체의 존재가 양보곡선에 미치는 영향을 보면, 한국노총 소속사업장에 비해 상급단체가 없는 사업장과 민주노총 소속사업장 모두에서 양보곡선이 낮아져 협약인상률과 제시율 사이의 차이를 줄이는 역할을 한다.

이를 요약하면, 상급단체가 없는 사업장의 임금교섭에서 요구율과 협약인상률의 차이와 협약인상률과 제시율의 차이가 가장 작고, 민주노총 소속사업장에서는 그보다는 크지만 한국노총 소속사업장에서보다는 작다는 것이다. 양보곡선을 중심으로 보면, 민주노총 소속사업장에서는 사용자가 제시율은 높게 결정하되 양보를 덜 하여 협약인상률을 낮추도록 노력하는 구조가 있다는 것이다. 다시 말하면, 민주노총 소속사업장이 한국노총 소속사업장에 비해 전반적으로 장기간의 교섭기간을 두고 빈번한 교섭을 실시한다는 점에서 임금교섭과정이 비효율적인 측면이 있는 반면, 교섭결과는 근로자 측에 유리한 점이 없는 방향으로 감으로써 임금교섭과정이 비효과적임을 보여주는 결과로 해석할 수 있다.

Ⅳ. 요약 및 연구방향

1. 연구결과 요약

2. 향후 연구방향