

## 산별노조 전환에 따른 교섭특성의 변화와 임금교섭비용에 관한 연구

이 영 면\* · 나인강\*\*

2000년 이후 우리나라 노동조합의 조직구조는 기존의 기업별 노조에서 산별노조로 급격히 전환되고 있으며 그에 따라 교섭구조도 기업별 교섭에서 산별교섭을 포함한 공동교섭의 형태가 증가하고 있다. 노동조합의 조직구조 전환과 그에 따른 교섭구조의 변화에 대해 사회적으로는 노조의 교섭력 증가로 경제적 불안의 증가와 이중교섭과 같은 교섭비용의 증가를 문제점으로 제기하고 있다. 본 연구에서는 최근 급격히 증가하고 있는 산별노조의 교섭특성의 변화와 그에 따른 교섭비용의 변화를 실증적으로 분석하였다.

표면적으로는 교섭횟수나 교섭기간이 증가하는 경향을 보였지만 회귀분석으로 살펴 본 결과 산별교섭을 포함하는 공동교섭과 같은 교섭구조가 임금인상격차율 및 임금인상요구율이나 임금인상제시율, 그리고 최종 임금인상률에 차이를 가져온다는 결론을 지을 수 없었다. 파업발생에 있어서도 교섭구조가 파업발생에 차이를 가져오는 결과를 찾을 수 없었다.

산별노조로의 전환은 교섭의 전문화 가능성 제고와 사회적 이슈에 대한 해결방안의 모색 등 긍정적 측면도 가지고 있으며 교섭구조에 있어서도 산별교섭의 경우 이중교섭의 문제가 있기는 하지만 교섭비용의 증가가능성에 대비한 노조측의 신중한 접근 및 사용자측의 교섭에 대한 전문화 등으로 효율적인 측면을 부정할 수는 없을 것이다. 향후 계속될 것으로 전망되는 산별노조의 전환에 대해 정부나 사용자측에서 적극적인 입장으로 변화에 대한 대응방안을 모색할 필요가 있을 것이다.

### 1. 들어가기

최근 우리나라의 노동조합은 산별노조로 급격한 조직구조의 변화를 겪고 있다. 노동조합은 조직력 강화와 변화에 대한 대응을 위한 노력으로 산별노조 전환을 추진하고 있지만 경영계는 노동조합의 교섭력 확대에 따른 경제 불안의 증가와 교섭비용의 증가 등의 우려 섞인 목소리를 내고 있다. 본 연구에서는 이러한 경영계의 우려에 대해 실증적인 분석을 시도함으로써 과연 산별노조 전환에 따른 산별교섭과 공동교섭의 특징이 어떠하며 교섭비용에 대한 변화를 실증적으로 분석하고자 함에 그 목적이 있다고 하겠다.

\* 동국대학교 경영학과 교수

\*\* 인천대학교 경영학과 교수

## 11. 산별노조 전환과 교섭특성의 변화

최근 우리나라의 노동조합의 조직구조가 급속하게 산별노조로 전환되고 있다. 그에 따라 공동교섭이나 산별교섭이 증가하고 있으나 이에 대한 학술적인 분석적 연구가 미흡한 실정이다. 우리 나라의 경우는 1980년까지의 산별노조가 법개정으로 인해 강제적으로 기업별 노조의 형태로 전환되었기 때문에 최근에 노동조합들이 산별노조로 전환하는 과정을 다른 나라와 추세가 다르다고 하기에는 설명력이 부족하다고 하겠다. 산별노조로의 전환은 2000년이후 급격하게 추진되고 있으며 한국노총보다는 민주노총에서 더 적극적인 자세로 추진하고 있다고 할 수 있다. 물론 가장 대표적인 산별노조로는 한국노총의 금융노조, 민주노총의 금속노조와 보건의료노조를 들 수 있다.

### 1. 산별노조 전환

1997년 외환위기이후 노동계는 산별노조로의 전환을 적극 추진하기 시작했다. 민주노총 소속의 노동단체들은 산별노조의 결성을 이유로 (1) 정규직 중심 기업별 노조의 미조직 및 비정규직 노동자 조직화의 어려움, (2) 정치적·계급적 투쟁력 강화를 들고 있다(임영일 1998; 2000; 윤진호, 1998; 이주호, 2001; 민주노총, 2000, 2002). 그 이후 산별노조로의 전환은 급속히 진행되어 왔으나 아직도 산별노조로의 전환은 진행중이라고 하겠다.

산별조직화의 효과에 대한 설문조사결과를 보면 노사 양측이 비정규직의 권익보호와 근로자간 형평성 제고, 노동자의 정치세력화, 근로자 복지향상, 노동조합의 교섭력 증가 등을 들고 있다(이주희, 2004, 28). 그러나 기업측의 노무관리자들은 노동쟁의의 증가와 교섭비용의 증가 등을 문제점으로 우려하는 경향이 많았다.

기업과 사용자단체에서 산별노조의 결성은 (1) 교섭비용 감소보다는 이중교섭으로 인한 번거로움과 교섭비용의 증가, (2) 노동조합의 파괴력과 정치적 영향력이 증가한다는 우려하에 산별노조에 대한 부정적인 태도를 가지고 있다. 따라서 불가피하게 진행되고 있는 산별조직화와 산별교섭에 대해 주도적인 입장보다는 소극적인 태도로 일관하고 있다. 산별노조에 대해 소극적인 입장을 취한 이론은 배무기(1996), 박덕제(1999), 경총(2002) 등을 들 수 있다.

산별노조로의 전환 추이를 살펴보면 2002년말 현재 한국노총은 3,940개 노조 877,828명의 조합원 중에서 금융, 택시, 한교조 등 3개 노조 136,986명(전체 조합원수 대비 15.6%), 민주노총은 899개 노조 593,881명의 조합원 중에서 전교조, 금속노조, 보건의료노조 등 25개 노조 254,869명(전체 조합원수 대비 42.9%)이 산별노조의 조합원이다(김태현, 2002). 농협중앙회노조의 경우 대의원대회에서 69.5%의 찬성률을 획득하여 산별노조 전환을 공식으로 결정한 후 금융산업노조에 가입하였다. 사무금융연맹 소속의 주한외국인금융기관 노동조합, (가칭)전국문화예술노동조합 등 소규모 산별노동조합의 결성이나 논의가 진행되고 있다.

그러나 일부 대기업 노조는 산별노조에 적극적이지 않으며 찬반투표에서 부결되는 현상을 보이고 있다. 현대자동차와 같은 금속노조의 대규모 사업장이나 LG칼텍스정유가 대표적인 사례라고 하겠다. 2003년 6월말 현재 금속노조연맹의 경우 11개 사업장이 산별노조 전환 조합원찬반투표를 한 결과 8개 노조 5,127명의 조합원이 산별노조로 전환되었다(이주희, 2003, 56). 그러나 현대자동차의 경우는 62.05%의 찬성률을 보이는 등 일부 대기업 금속연맹 사업장에서는 산별노조로의 전환투표가 부결된 바 있다. LG칼텍스정유에도 산별노조 가입투표가 부결된 바 있으며 최근에는 민주노총에서 탈퇴를 결정하는 등의 과정을 겪고 있다.

## 2. 산별노조와 산별교섭의 관계

산별노조가 결성되면 산별교섭이 진행되는 것은 자연스러운 변화라고 할 수 있으나 현실적으로 산별노조가 반드시 산별교섭으로 연계되지 않는다는 현실을 고려할 필요가 있다. 즉 교섭력의 증가로서 노조에서는 긍정적 측면이 있으나 내부적인 다양한 사정으로 반드시 산별노조의 결성이 산별교섭으로 직접적으로 연계되는 것은 아니다. 이주희는 노조들간의 직종별·업종별 조직구조상의 다양성, 기업규모별 차이, 기존 기업별 노조의 영향력, 사용자들과의 갈등 등으로 인해 산별노조로의 전환이후에도 개별교섭이나 대간선교섭이 지배적으로 이루어지고 있다(이주희, 2004, 1).

산별교섭이 이루어지는 경우 기본적으로 그 해당 산업 내의 모든 기업에게 임금비용과 관련하여 유사한 조건을 마련해 줄 수 있다. 경쟁업체보다 특별히 낮은 임금을 지급하는 업체의 경우에는 임금수준을 높이도록 교섭할 수 있기 때문에 경쟁력과 지불능력이 약한 기업을 산업에서 제거하고 분배를 둘러싼 갈등을 사업장 수준에서 줄일 수 있는 효과를 가질 수 있다. 또한 기업단위 수준에서 논의하기 어려운 산업전반의 생산성 향상을 위한 교육훈련 그리고 고용안정과 같은 공공재를 제공하기도 한다.<sup>1)</sup>

### 가. 산별노조와 다양한 교섭 구조

산별노조의 경우에 앞에서 설명한 대로 아직도 많은 경우 기업별 교섭이나 대각선 교섭을 진행하고 있는 경우가 많으며 산별통일교섭을 이루는 경우는 오히려 예외적이라고 할 수 있다. 산별교섭이 원활하게 이루어지는 경우는 기존에 지역별 혹은 공동교섭의 경험이 있거나 아니면 유사한 근로조건과 임금지불능력을 가진 소수 사례에 국한되고 있다(이주희, 2004, 1). 금융, 섬유, 자동차운수 등이 대표적인 사례이며 전교조는 교육부와 교

1) 교섭구조의 집중화에 대한 논의는 산별노조로의 전환과 관련해 매우 중요한 주제이지만 이는 본 연구를 벗어나므로 여기서 자세한 논의는 생략하기로 한다. 이에 대해서는 Kochan(1980)을 비롯하여 이주희 (2004, 6-10)를 참조하기 바란다. 최근 일부에서는 국내의 산별노조로의 전환이 전세계의 추세와는 반대로 간다고 주장하는 경우도 있지만 반드시 그렇게 말할 수 없는 사례들도 많이 들 수 있다.

육청과의 교섭을 강제하고 있는 교원노조법 영향 하에 있는 특수한 경우로 분류된다. 2003년 한국노총 소속 금융노조는 각 사용자로부터 단체교섭권과 체결권을 위임받은 은행연합회와 함께 각각 7인의 중앙교섭위원을 선출하여 산별최초의 실질적인 중앙교섭을 실시하였다.

그러나 아직 산별노조의 대부분이 대각선 교섭이나 기업별 교섭 등 기업별노조의 형식과 교섭방식을 취하고 있다. 2003년의 경우 사무금융연맹 소속 증권사 노조의 경우 증권업 협회의 사용자단체 역할 거부로 산별교섭이 무산되었다. 교원노조법에 따라 교육부와 단체교섭을 진행하고 있는 전교조도 소속 사립학교와는 아직 산별교섭을 취하지 못하고 있는 형편이다(이주희, 2003, 57).

<표 1> 산별교섭 현황: 2003년 기준

상급단체	소 속	노동조합	사용자단체	교섭구조
한국노총	금융노련	전국금융산업노조	은행연합회	집단/통일교섭
	택시노련	전국택시산업노조		지역별 교섭
	한국교직원노동조합			
민주노총	건설산업연맹	전국건설운송노동조합	레미콘공업협회	개별교섭
		전국타워크레인노동조합	(6개회사 사장단)	집단교섭
	공공연맹	전국과학기술노동조합	총리실 과학기술이사회	대각선교섭
		전국연구전문노동조합	총리실 정부출연이사회	대각선교섭
		전국자동차운전학원노동조합	운전학원연합회	개별교섭
		전국건설엔지니어링노동조합	(5개 회사 사장단)	집단교섭
	금속산업연맹	금속노동조합	사용자대표	집단/중앙교섭
	전국대학노동조합		교육부, 국립대 대학법인협의회	정책협의회
	전국민주버스노동조합			
	병원노련	보건의료산업노동조합	병원협회	공동/대각선교섭
	사무금융연맹	전국농업협동조합노동조합	(5개 조합장 대표단)	집단교섭
		전국새마을금고노동조합		개별교섭
		전국생명보험노동조합	생보협회	개별교섭
		전국손해보험노동조합	손보협회	대각선교섭
전국상호신용금고노동조합		상호저축은행중앙회	대각선교섭	
전국증권산업노동조합		증권사사장단-경총	집단/통일교섭	
전국축산업협동조합노동조합			집단교섭	
언론노련	전국언론노동조합			
전국강사노동조합				
전국교직원노동조합		교육인적자원부		
전국택시연맹	전국택시노동조합		지역별교섭	
직가입노조	전국학습지산업노동조합			
	전국선원노동조합			
화물노련	전국운송하역노동조합	택배협회; 컨테이너 운송협회		

자료: 김태현(2002)의 내용을 이주희, 2004, 36쪽 <표 3-16>에서 재인용

나. 주요 산별노조의 교섭구조

지난 2000년부터 3년간 사용자측 대표자 전원이 참가해 집단교섭을 실시해온 금융노조는 2003년 사용자측이 전국은행연합회에 단체교섭권, 협약체결권, 및 교섭위원 선정권을 위임함에 따라 은행연합회와 산별최초의 중앙교섭을 실시하였다. 사용자측이 연합회에 사용자단체로서 역할을 요청한 것은 그 동안의 집단교섭이 비효율적이라는 판단에 따른 것이다(공성길, 2003). 2002년 산별 단체협약에서 주5일제에 대한 합의를 도출한 금융노사는 2003년 5월 19일 제1차 산별중앙교섭회의를 시작으로 총 15차의 회의를 통해 8월 25일 합의에 도달하였다(금융산업노조, 2003). 임금인상률은 총액임금의 5.1%±0로 합의하였다.

보건의료노조는 1998년초 산별노조가 설립된 이후 150여 개의 지부를 묶어서 산별교섭을 적극적으로 추진하였으나 병원협회의 소극적인 태도로 대각선 교섭을 위주로 교섭을 진행해 왔다. 보건의료노조의 경우는 산별노조로서 대규모 병원과 중소병원간의 격차뿐만 아니라 병원 내부의 다양한 직급별 차이를 함께 고려해야 하는 어려움이 있다. 그럼에도 불구하고 보건의료노조는 2003년 6월 10일 병원과 산별교섭 추진의 구체적 일정과 계획을 합의한 노사공동성명서의 채택에 성공하여 2004년 산별교섭 추진의 토대를 마련한 바 있다.

금속노조는 2003년초 중앙교섭의 단초를 마련하기까지 대각선 교섭과 집단교섭을 실시해왔지만 대공장노조의 미가입과 사용자측의 집단교섭 기피, 그리고 규모별 임금과 근로조건의 상당한 격차로 인해 향후 산별교섭에 걸림돌로 작용하고 있다. 2003년 5월 6일 제1차 중앙교섭을 시작으로 축소교섭 2회를 포함하여 7월 15일 제13차 교섭까지 총 15차례의 교섭을 통해 합의안을 도출하여 8월 22일 조인식을 가졌다(금속노조, 2003). 금속노조의 경우는 금융노조와는 달리 소속 사업장이 업종, 규모, 임금 및 근로조건 상에서 많은 차이를 보이고 있어 산별교섭의 조율에 어려움이 많다. 이러한 격차는 금속산업노조 내부의 갈등뿐만 아니라 사용자단체의 조직과 단결에도 장애요인으로 작용하고 있다.

<표 2> 금융, 금속, 보건의료노조의 산별교섭실태 비교

	금융노조	금속노조	보건의료노조
소속상급단체	한국노총	민주노총	민주노총
사용자단체구성	조직(은행연합회)	미조직	조직(병원협회)
산별단체협약 체결시기	2000년	2002년	2004년
2004년 주요 의제	비정규직	구조조정	주5일제
교섭구조	1. 산별중앙교섭 2. 지부보충교섭	1. 산별중앙교섭 2. 지부(지역)집단교섭 3. 지회현장교섭	1. 산별중앙교섭 2. 산별 현장협약(예상)

자료: 이주희, 2004, <표 3-16>을 재인용

과기노조는 1994년 산별노조로 전환되었으나 부분적으로만 통일교섭이 진행되었으며 주로 대각선 교섭이 이루어져왔다. 대각선 교섭 체제하에서 과기노조 위원장은 37개 기관장과 개별적으로 협약을 체결해야 하기 때문에 연중 교섭에 매달려야 하고 사용자측도 연중 교섭 준비와 관련된 업무가 계속되고 있는 형편이다. 또한 교섭구조와 교섭이슈의 적합성이 떨어져 과기노조라는 소산별 규모의 교섭단위에서 처리하기에는 지나친 광범위한 정치적 이슈와 지부별로 위임되는 것이 바람직한 사항들까지 논의되는 비효율성이 지적되고 있다(김삼수·노용진, 2001).

### 3. 외국의 단체교섭구조의 변화와 의미

국내의 산별노조 전환 추세는 산별노조의 전통을 가지고 있는 선진외국과는 매우 다른 유형을 보인다는 특징이 있다. 숙련공 노동조합의 뿌리를 가지고 오랫동안 발전해 온 외국의 경우에는 산별형태의 노동조합이 일반적이었다. 다만 최근에 산별교섭의 형태에서 벗어나는 분권화추세를 보이지만 이러한 추세는 일부라고 할 수 있다. 미국의 경우에는 노동조합은 산별노조이지만 사업장별 교섭을 추진하기 때문에 이러한 추세와 일치한다고 보기는 어렵다. 민영화가 추진된 영국이나 통독이후 어려움을 겪는 독일의 경우가 이러한 분권화의 추세를 보이고 있다고 하겠다.

유럽국가들은 기본적으로 산별노조가 결성되어 있으며 자연스럽게 산별교섭이 활성화되어 있었다. 다만 1980년대 이후 기술 및 조직의 변화, 세계시장의 경쟁 격화, 노동시장의 개별화 및 다양화 추세의 영향으로 단체교섭 체제의 분권화가 뚜렷하게 진행되었다. 그러나 이런 분권화 추세에도 불구하고 국가수준의 사회적 협약 체결과 같은 노사정간의 조정과 조율이 동시에 진행되고 있어 안정적인 변화가 진행되고 있다고 할 수 있다.

#### 가. 독일의 산별노조와 산별교섭의 분권화

독일에서는 전통적으로 단체교섭의 주체는 산별노조뿐이었으나 최근 들어서는 특히 통독이후에는 다양한 이슈들이 논의되면서 기업별 교섭도 증가하는 추세를 보이고 있다. 2001년 독일연방노동부의 발표에 따르면 단체협약 중에서 약 60%는 산업별 협약이었고 40%는 기업별 수준에서 맺어진 협약이었다(이주희, 2004, 52). 독일에서 단체교섭의 분권화가 진행된 이유로 다음의 다섯 가지를 들 수 있다(Bosch, 2001). 여기에는 통독으로 인한 높은 실업률과 그로 인한 산업내 기업별 격차의 확대, 상품 및 노동시장의 세계화로 기업별 상황의 다양화, 산업구조조정으로 인한 신산업의 증가와 전통산업의 쇠퇴, 노동시장의 유연화와 새로운 생산방식의 도입, 그리고 변화하는 경제 환경에 부적합한 오래된 직무규정과 임금체제의 개혁 지원 등이 포함된다.

독일의 금속노조(IG Metall)는 국가수준의 중앙단위 교섭이 없는 상황에서도 실질적인 지도세력의 역할을 수행한다. 하지만 다른 산별노조들은 상대적으로 힘이 약해 서로 통합

을 하려는 움직임이 보이고 있다. 최근 5개의 서비스산업노조가 전국서비스노동조합(Ver.di)을 구성한 예를 들 수 있다

독일에서 단체교섭의 분권화가 진행되면서도 산별교섭의 틀을 유지하게 하는 이유는 사용자들이 강력한 산별노조와 대응하기 위해 사용자들이 서로 연합할 필요가 있기 때문이다. 사업장 단위에서도 교섭구조의 완전한 분권화가 추진될 경우 혼란과 쟁의가능성을 염려해야 했기 때문이다. 그러나 이러한 사용자측의 우려에도 불구하고 2001년에 개정된 작업장 조직법(Works Constitution Act)에서는 종업원 평의회가 대표성이 강화되어 점차 현장단위의 노동조합 성격을 강하게 가지고 있다.

#### 나. 네덜란드의 산별노조와 산별교섭

네덜란드도 산별노조운동의 대표적인 국가로 오랜 협상과 합의의 역사를 가지고 있다. 1980년대이후 조합원수의 급격한 감소로 1970년 38%에 이르던 조직률이 1990년 22.5%까지 하락하였다. 파트타임 여성노동자의 급증과 고용계약의 개별화 현상이 조직률 저하에 기여하였다. 더불어 기업차원의 교섭이 증가하고 작업장의 종업원평의회와 산별노조의 구분도 약화되었다. 하지만 우리 나라와는 달리 단체협약의 적용률은 사기업부문 근로자의 70%와 공공부문의 거의 전근로자가 대상일 정도로 높은 적용률을 보인다. 기업별 노조가 증가하였어도 아직 산별교섭이 절대적인 우세를 보인다. 네덜란드의 경우는 기업별 교섭은 산별교섭에 대한 보완이라기보다는 대체물로서 독립적으로 체결된다. 산별협약의 경우 협약체결이후 개별기업의 종업원 평의회와 고용주에 의해 더 충실하게 보완된다.

#### 다. 미국의 산별노조와 기업별 교섭

미국은 유럽의 국가들과는 달리 조직률이 낮고 산별노조도 기업별 교섭을 하는 것이 일반적이다. 미국의 경우는 노동조합 조직은 소단위 산별로 결성되어 있지만 교섭은 일반적으로 사업장단위로 이루어진다. 산업별로 교섭구조에는 차이가 있으나 대표적인 자동차 산업에서는 산별노조인 미국자동차노조가 특정 기업을 정해서 집중적으로 교섭하는 유형 교섭이 일반적이다. 즉, 특정 기업과의 교섭결과를 다른 사업장에도 그대로 받아들이도록 하는 교섭이다. 항공산업의 경우에는 특이하게 한 기업에 대해 다수의 노조가 결성되어 있다. 이 경우에는 노동조합들이 연대를 형성하여 특정 항공사와 교섭을 하는 형태를 띤다.

#### 4. 산별노조 전환에 따른 교섭특성의 변화

산별노조의 결성에 따라 노동계는 교섭력을 확보하고 교섭수준을 산별로 통일화하는 등의 장점이 있지만 그에 대해 정부에서는 교섭력 증가에 따른 파업발생의 증가, 또한 기

업에서는 이중교섭에 따른 교섭비용의 증가 등을 우려하면서 교섭구조의 전환에 소극적이다.

기업별 교섭에서 산별노조의 중앙교섭의 형태로 전환되면 여러 가지 측면에서 변화를 예상할 수 있다. 첫 번째는 교섭의 집중화다. 그 동안 기업별 또는 사업장 단위의 개별 교섭에서 교섭이 집중되어 산별노조와 기업별 사용자의 대표간에 교섭이 집중되게 된다. 이런 교섭의 형태를 띠게 되면 산별노조는 기존의 단위노조에 대한 영향력보다 지부형태의 단위사업장에 대한 영향력이 증가하여 전체적인 교섭력의 증대를 가져오게 된다. 현실적으로는 아직 산별노조의 공동교섭이 안정화되기 이전이라 단위 지부에서 노조집행부의 의견에 반해 행동하는 경우도 있지만 이러한 경우는 안정화단계를 거치면서 지부형태로 안정화되던지 아니면 단위노조로 독립하는 결과를 가져올 것이다. 그러나 단위기업들의 규모나 재무적 성과 등의 차이로 인해 지부별 교섭이 지속적으로 유지될 가능성도 배제할 수는 없다.

두 번째 교섭이 집중화되면 교섭당사자들은 좀 더 거시적인 입장에서 교섭에 임하게 된다. 사업장단위의 개별적인 이슈와 함께 산업에서 부딪치고 있는 공통의 이슈에 대해 더 많은 관심을 가지게 될 수밖에 없다. 특히 노동조합으로서는 사회적 이슈로 대두되고 있는 제조업 공동화나 비정규직에 대해 관심을 가질 수밖에 없고 비조합원에 대한 조합원 확보 측면에서도 다양한 계층의 근로자들에 대한 관심을 제고할 가능성이 크다.

이중교섭의 문제로 인해 사업장별로 제기된 이슈에 대한 고민과 함께 사회적 이슈에 대한 고민을 해야 한다. 따라서 교섭당사자로서는 좀 더 전문화된 대응이 가능하게 된다. 사업장별로 공통적인 이슈외에 사회적 이슈에 대한 대안모색에도 관심을 가지게 된다. 이러한 전문화는 단지 노동조합에서만 이루어지는 것은 아니다. 사용자측에서도 교섭을 위임받은 사용자단체에서 교섭을 좀 더 전문화하여 준비하게 된다.

세 번째로는 노조의 교섭력 증가에 따른 행동의 신중함이라고 할 수 있다. 사업장별 쟁의행위에 비해 산별노조의 쟁의행위는 사회적 영향력이 증가하므로 실제 쟁의행위에 신중을 기하게 된다. 총파업보다는 핵심사업장에 대한 파업이나 부분파업등을 통해 교섭력의 우위를 표시하게 될 것이다. 그 결과 경고성 쟁의행위는 증가하지만 전체적으로 총파업의 가능성은 오히려 줄어들 수 있다.

네 번째로는 이중교섭의 발생이다. 지부 사업장의 상황이 다 다르기 때문에 산별교섭에서는 최저선을 정하고 각 사업장별로 추가적인 교섭이 필요하게 된다. 이러한 이중교섭은 사용자로서는 비용부담의 증가라고 할 수 있다. 하지만 이중교섭은 기본적인 최저선을 가지고 교섭을 보완적으로 진행하는 것이기 때문에 그 중요성이나 범위에 있어서는 기존의 기업별 교섭과는 다를 수밖에 없다. 따라서 기존의 교섭과는 상당한 차이를 보일 수 있다.

### 111. 산별노조 전환에 따른 교섭비용의 변화

앞에서 언급한 대로 산별노조가 결성된다고 해도 반드시 산별교섭이 이루어지는 것은 아니다. 따라서 먼저 기존의 기업별 교섭에서 어느 정도 산별교섭으로 전환되고 있는지를 구체적으로 파악할 필요가 있다. 본 연구에서는 2002년도 노동연구원에서 실시한 사업체패널조사결과와 2차년도 자료를 종합하여 사용하였다. 다만 산별교섭의 비중이 높지 않아서 산별교섭, 지역별 공동교섭, 업종별 공동교섭, 대각선 교섭 등의 형태를 공동교섭의 교섭구조로 통합하는 방식을 활용하였다.

2002년도 사업체 패널조사를 바탕으로 분석한 이주희(2004)에 따르면 전체 조상대상 노조를 보면 산별노조의 지부에 해당하는 노동조합의 비율은 25.7%이었다. 기업별 교섭을 시행하는 경우가 전체의 74.3%로 압도적이었으며 산별교섭은 2.9%에 불과하였다. 그러나 2003년의 경우를 보면, 기업별 교섭을 시행하고 있는 사업체는 76.7%로 오히려 높아진 것으로 나타나고 있다. 반면, 산별교섭은 2.9%로 전년도와 같은 비율을 보이기도 있다.

<표 3> 임금교섭 구조의 변화: 2002년 및 2003년 사업체패널조사 결과

		2002		2003		증감률
		빈도	%	빈도	%	%
기업별교섭		661	74.3	444	76.7	2.4
공동교섭	업종별 공동	98	11.0	75	13.0	2.0
	지역별 공동	31	3.5	25	4.3	0.8
	대각선	74	8.3	18	3.1	-5.2
	산업별	26	2.9	17	2.9	0
무교섭						
합 계		880	100.0	579	100.0	0

자료: 2002년은 이주희, 2004, 13쪽에서 인용하였으며 2003년은 사업체패널조사 결과

본 연구의 목적은 교섭구조가 기업단위의 개별교섭에서 산별교섭을 포함하는 공동교섭으로 바뀌어감에 따라 교섭비용이 어떻게 변화하는가를 살펴보는 데 있다. 그러나 교섭비용을 수치상으로 분석한 연구는 많지 않다.

따라서 여기서는 교섭비용을 구체적으로 정리할 수는 없지만 교섭비용을 추정할 수 있는 몇 개의 변수들에 대해 분석하고자 한다. 먼저 노사간의 임금제시율과 그 격차를 살펴보는 것은 서로간에 정보의 공유와 전문적인 교섭의 정도를 살필 수 있는 간접적인 정보를 제공한다. 즉 노사간에 전문화를 통해 정보의 공유수준이 높아지면 노사간의 임금요구율에서 차이가 줄어들 것이라는 가정이다. 하지만 노사간의 임금교섭이 반드시 합리적인 수준에서 이루어지는 것이 아니라 정치적인 측면이나 힘겨루기의 측면이 있다면 산별수준에서는 임금요구율의 격차가 오히려 확대될 수도 있다.

다음으로는 임금교섭이 이루어지는 횟수와 지속기간을 분석함으로써 교섭에 소요되는 시간과 비용을 간접적으로 추정해 볼 수 있다. 물론 임금교섭이 반드시 공식적인 교섭회의를 통해서만 진행되는 것은 아니지만 자료 수집의 한계로 인해 공식적인 정보만을 분석하기로 한다. 교섭이 진행되는 과정에서 노동조합은 교섭력의 증대를 위해 단체행동권을 활용하기도 하고 현실적으로 불법적인 파업이 발생하기도 한다. 여기서는 기존의 연구 결과를 인용해서 교섭에 따르는 쟁의발생을 살펴보기로 한다.

마지막으로는 교섭의 타결결과를 살필 수 있는 임금인상률을 분석해 보고자 한다.

## 1. 자료에 대한 설명과 변수의 기초통계

본 연구에 사용된 자료는 한국노동연구원에서 실시한 두 번째 사업체 패널조사 자료인 『2003년 사업체패널조사』를 이용하였다. 산별노조 전환에 따른 교섭비용의 변화를 검토하기 위하여 동 자료 중 2차년도 임금교섭실태조사를 주요 자료로 사용하였다. 2차년도 임금교섭실태조사는 1,600개 사업체에 대하여 임금교섭에 관련된 다양한 정보를 포함하고 있다.

2차년도 임금교섭실태조사는 노무(인사)담당자의 조사와 근로자대표의 조사로 구성되어 있으며, 각각 1,515개 사업체 및 888개 사업체에서 설문에 응하였다. 이중 노동조합이 있는 사업체는 579개 사업체로서 동 사업체가 분석의 기본 표본으로 사용하였다. 기본 표본 중 노사양측이 모두 응답한 경우가 339개 사업체이며, 노조만이 조사된 사업체는 76개 사업체, 그리고 사용자측만이 조사된 사업체가 164개 사업체로 나타나고 있다.<sup>2)</sup> 그리고 임금인상률 격차분석에 사용한 표본은 교섭구조 등 주요 변수 중 응답이 없는 결측치를 제외한 표본은 475개 사업체이다.<sup>3)</sup>

다음 <표 4>는 본 연구에 사용된 변수들의 기초통계를 정리하고 있다. 임금인상률 격차는 노조 최초 임금 인상 요구율과 사측 최초 임금인상 제시율간의 차이로 정의하고 있으며, 그 격차가 약 7%인 것으로 나타나고 있다. 노조 최초 인상 요구율은 평균 10.64%이며, 사측 최초 임금인상 제시율은 3.99%로 임금인상 요구율 및 임금인상 제시율간의 차이가 큰 것으로 나타나고 있다. 임금교섭회의의 개최수는 평균 7.02회이며, 임금교섭 기간은 평균 58.09일로 나타나고 있다. 그리고 파업은 전체 조사기업의 5%가 경험한 것으로 조사되었다.

---

2) 동일한 기준은 2002년 사업체패널조사에 적용하였을 경우, 노동조합이 있는 관측치는 953개 사업체로서 노사모두 응답한 경우가 418개 사업체이며, 노조만이 응답을 한 경우가 303개 사업체, 그리고 사용자측만이 응답한 경우가 232개 사업체이다. 공통응답비율은 2002년 경우 70%이며, 2003년의 경우 74%로 나타나고 있다.

3) 이 관측치에는 공통 응답 경우와 단독 응답 경우가 혼재되어 있다. 가능한 많은 관측치를 확보하기 위하여 본 연구에서는 사용자측 응답을 주 기준으로 노조측 응답을 부 기준으로 자료를 정리하였다.

<표 4> 기초통계

변수명	설명	표본수	평균	표준편차	
임금교섭	wdiff	임금인상률격차(노조인상요구율-사측인상제시율)	475	7.00	4.51
	lwage	노조최초 임금인상요구율	523	10.64	4.50
	mwage	사측최초 임금인상제시율	504	3.99	3.22
	nin	임금교섭회의 개최수	573	7.02	5.30
	tin	임금교섭 기간(일)	572	58.09	51.44
	strike	파업여부더미(1=파업)	579	0.05	0.23
	fwage	최종 임금인상률	574	6.03	3.46
	wpower	임금인상결정비율((최종인상률-사측인상제시율)/ (노조인상요구율-사측인상제시율))	528	0.30	0.29
노사관계	almrel	노사관계(5점척도)	540	3.65	0.70
	uyear	노동조합 연수	498	18.46	10.22
	trouble	전년도 노사분규발생여부더미	579	0.09	0.29
	sangup	산별노조가입여부더미	579	0.82	0.38
	opensh	오픈샵더미	579	0.46	0.50
	unionsh	유니언샵더미	579	0.38	0.49
	clssh	클로즈드샵더미	579	0.02	0.15
교섭구조	bs031	기업별교섭더미	579	0.77	0.42
	bs03c	공동교섭더미	579	0.23	0.42
	bs032	업종별교섭더미	579	0.13	0.34
	bs033	산별교섭더미	579	0.04	0.20
	bs034	지역별교섭더미	579	0.03	0.17
	bs035	대각선교섭더미	579	0.03	0.17
상급단체	demo	민주노총소속여부	579	0.30	0.46
	kor	한국노총소속여부	579	0.66	0.48
	dko	기타	579	0.04	0.20
기업규모	comsize1	근로자100인이하	579	0.16	0.36
	comsize2	근로자100-299인	579	0.40	0.49
	comsize3	근로자300-499인	579	0.18	0.39
	comsize4	근로자500인이상	579	0.26	0.44
업종	indtype1	제조업더미	579	0.54	0.50
	indtype2	도소매음식숙박더미	579	0.06	0.24
	indtype3	운수업더미	579	0.18	0.39
	indtype4	금융 및 부동산더미	579	0.07	0.26
	indtype5	기타산업더미	579	0.15	0.35
지역	region1	서울더미	553	0.32	0.47
	region2	광역시더미	553	0.24	0.42
	region3	경기도더미	553	0.14	0.34
	region4	기타지역더미	553	0.31	0.46
노조측 인상요구 이유	rlii1	물가상승더미	541	0.41	0.49
	rlii4	동일업종 임금인상률더미	541	0.17	0.37
	rlii8	노총 또는 업종별 상급단체 지침	541	0.25	0.44
	rliio	기타 인상요구이유 더미	579	0.22	0.42
사측인상 제시이유	rmi1	물가상승더미	517	0.25	0.44
	rmi2	생산성변화더미	517	0.15	0.35
	rmi3	기대수익더미	517	0.26	0.44
	rmi4	동일업종 임금인상률더미	517	0.18	0.39
	rmiio	기타 인상안 제시 이유 더미	579	0.25	0.43

임금인상결정비율은 최종인상률과 사측최초제시율의 차이를 노조측 최초 요구율과 사측 최초 제시율간의 차이로 나눈 비율로 정의하였다. 임금인상결정비율이 1이라면 최종인상률이 노조측 최초 요구율로 결정된 것을 의미하며, 임금인상결정비율이 0이라면 최종인상률이 사측 최초 제시율로 결정됨을 의미한다. 기초통계치에서 보듯이 임금인상결정비율은 0.3으로 이는 사측 최초 제시율에 가깝게 최종인상률이 결정되고 있음을 보여주고 있다.

임금교섭 구조에 관한 변수로, 기업별 교섭이 전체 분석에 사용된 사업체의 77%를 점하고 있으며, 공동 교섭은 전체의 23%를 차지하고 있다. 공동교섭은 다시 업종별교섭, 산업별교섭, 지역별교섭, 대각선교섭으로 다시 나누어 기초통계치를 제시하였다.

노동조합의 특징별로 살펴보면, 쉼제도로써 오픈숍이 약 46%, 유니언숍이 38%으로 나타났다으며, 상급단체 소속여부로서 민주노총소속이 30%, 한국노총소속이 66%로 나타났다. 산별노조 가입비율은 82%로 조사되었다. 그 외 노동조합의 연수는 약 18.46년으로 조사되었다.

## 2. 교섭비용 관련변수의 단순비교 결과

앞에서 언급했지만 산별노조가 결성됨에 따라 사용자측에서는 이중교섭에 따른 교섭비용의 증가, 쟁의행위 발생의 증가 등에 대해 우려감을 표현하고 교섭구조의 전환에 대해 소극적으로 대응하고 있다. 그러나 교섭력의 증가는 교섭실패에 따르는 비용의 증가를 동시에 가져오기 때문에 단정적으로 말할 수는 없다. 본 연구에서는 교섭비용에 대해 다각적인 분석을 시도함으로써 과연 사용자측의 우려가 현실화되는지 아니면 우려에 그치는지에 대한 해답을 찾아보고자 한다.

### 가. 임금교섭의 교섭횟수와 교섭기간 단순비교: 기업별 교섭과 공동교섭

교섭기간은 길어질수록 노사간에 시간과 비용을 투자하기 때문에 교섭기간을 교섭비용으로 계산할 수 있다. 물론 공식적인 교섭을 시작하기 전에 사전교섭도 있고 노사간에 교섭안 작성을 위해 비용을 투자하지만 여기서는 그에 대한 정보가 없으므로 자료에 제시된 공식적인 교섭횟수와 교섭기간을 살펴보기로 한다.

임금교섭횟수나 교섭기간을 보면 단순하게는 공동교섭의 경우에 교섭횟수가 많고 교섭기간도 긴 것을 알 수 있다. 이는 단체교섭의 횟수나 기간에서도 마찬가지로 나타난다. 하지만 이는 단순비교이고 과연 교섭구조가 다른 경우에 차이가 나는지는 후반부의 회귀분석 결과에서 차이를 확인할 수 있을 것이다.

<표 5> 교섭구조별 교섭 횟수와 소요기간

	교섭구조					
	전체		기업별 교섭		공동교섭	
	표본수	단위	표본수	단위	표본수	단위
임금협약 교섭횟수(회)	676	6.7	463	6.0	169	9.1
임금협약 소요기간(일)	674	43.6	463	41.4	169	53.8
단체협약 교섭횟수(회)	688	6.2	467	4.4	169	6.7
단체협약 소요기간(일)	688	46.9	467	31.9	169	37.8

자료: 2003 사업체패널조사결과, 한국노동연구원.

나. 임금인상 최초제시율의 단순비교: 기업별 교섭과 공동교섭

다음은 임금교섭에서 노사간에 최초로 제시한 노측의 임금인상 요구율과 사측의 임금인상 제시율간의 차이를 살펴보았다. 그 결과는 다음의 <표 6>에 제시된 바와 같다. 노측의 임금인상 요구율을 교섭구조별로 살펴보면, 기업별교섭시 11.03%로 가장 높은 것으로 나타나고 있으며, 공동교섭은 기업별교섭보다 낮은 것으로 조사되고 있다. 공동교섭중 산별교섭은 지역별교섭보다 임금요구율이 높으나 다른 공동교섭구조보다는 낮은 것으로 나타나고 있다. 사측 임금인상제시율을 임금교섭구조별로 살펴보면, 유사한 패턴을 보이고 있음을 알 수 있다. 기업별교섭의 경우에 사측 임금인상 제시율이 공동교섭의 경우 보다 높게 제시되고 있으며, 산별교섭은 업종별교섭 그리고 지역별교섭보다는 낮은 것으로 조사되고 있다.

<표 6> 임금교섭 최초제시율의 격차비교: 기업별 교섭과 공동교섭

		표본수	노조측 임금요구율	사측 임금인상제시율	격차율
기업별교섭		373	11.03	4.01	7.02
공동 교섭	업종별	53	10.20	3.54	6.65
	지역별	16	9.05	3.04	6.01
	대각선	14	10.86	2.52	8.34
	산별	19	10.09	2.83	7.27
공동교섭소계		102	10.09	3.19	6.90
합 계		475	10.83	3.83	7.00

이를 노사간에 최초로 제시한 노측의 임금요구율과 사측의 임금인상제시율간의 격차율

로 살펴보면 다소 다른 양상을 보이고 있다. 격차율면에서 기업별교섭 경우보다, 대각선 교섭 및 산별교섭의 경우 격차율이 더 높은 것으로 나타나는 양상을 보이고 있다. 산별교섭의 경우, 노조측의 임금요구율이 평균이고, 사측의 임금인상 제시율이 평균보다 매우 낮다는 사실에서 이러한 결과가 제시되었다고 할 수 있다.

다. 임금교섭타결률의 단순비교: 기업별 교섭과 공동교섭

다음은 임금교섭에서 최종 타결된 임금인상률을 비교하였다. 그 결과는 다음의 <표 7>에 제시된 바와 같다. 최종 타결된 임금인상률을 임금교섭구조별로 보면, 기업별교섭시 최종 타결률이 6.17%로, 공동교섭시 최종 타결률인 5.58% 보다 높은 것으로 나타나고 있다. 공동교섭을 다시 세분화하여 보면, 지역별교섭이 6.41%로 가장 높으며, 산별교섭의 경우 최종 임금타결률이 5.03%로 가장 낮은 것으로 나타나고 있다.

<표 7> 임금교섭 타결률의 단순비교: 기업별 교섭과 공동교섭

		2003	
		표본수	타결률
기업별교섭		441	6.17
공동 교섭	업종별	75	5.56
	지역별	16	6.41
	대각선	18	5.65
	산별	24	5.03
공동교섭소계		133	5.58
합계		574	6.03

2. 교섭과 쟁의발생의 단순비교: 기업별 교섭과 중앙교섭

가. 쟁의발생의 추이

산별노조가 결성되면 사용자측은 노조의 교섭력이 증대되고 이는 쟁의발생의 증가로 이어질 것으로 우려하고 있다. 하지만 이러한 우려는 실증적으로 검토될 필요가 있다. 왜냐하면 산별노조의 파업은 그 파급효과가 큰 만큼 노조측에서도 파업에 대해 신중한 자세를 취할 것이기 때문이다.

파업이 발생하는 경우 그 평가는 여론의 영향을 받을 수밖에 없다. 그러나 이제 여론은 노동조합에게 유리하게 작용하지만은 않는다. 2004년도의 파업에서 보면 대부분의 파업은 노조에게 불리하게 끝난 경우가 많다. 지하철 파업이나 LG칼텍스정유노조의 파업에서 여론의 부정적 측면을 쉽게 찾을 수 있다. 여론의 힘을 얻기 위해서는 좀 더 설득력 있는 주장과

이슈의 제기가 필요하다. 또한 산별교섭이 증가하게 되면 규모의 확대와 이해관계자의 증가로 갈등이 발생할 소지가 증가할 수 있다. 하지만 이 역시 마찬가지로의 길항력을 가지게 된다.

1997년말 외환위기이후 노사분규건수는 증가하는 추세를 보이고 있으나 참가자수나 손실일수를 보면 1998년 이후에는 산별노조의 결성이 증가하고 있음에 비해 그다지 큰 변화를 찾아보기 어려운 통계결과를 보이고 있다. 다만 2004년에는 8월까지 413건이 발생해서 어느 정도의 증가추세를 보인다고 하겠다. 아직도 노동부는 기업별이나 산별 노조를 기준으로 통계를 작성하지 않기 때문에 정확한 정보를 제공하지 못하는 한계를 보이고 있지만 이에 대한 심도있는 분석이 필요할 것이다.

<표 8> 쟁의발생추이: 1997-2004

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004.8
발생건수	78	129	198	250	235	322	320	413
분규참가자수	43,991	146,065	92,026	177,969	88,548	93,859	137,241	168,602
노동손실일수	444,720	1,452,096	1,366,281	1,893,563	1,083,079	1,580,404	1,298,663	1,010,149

자료: 노동연구원, 매월노동동향, 2004.9, 146쪽, <표 48> 주요 노사분규지표에서 재인용

그러나 교섭의 형태를 고려했을 때 기존의 기업별교섭보다는 다양한 공동교섭의 형태에서 쟁의가 많이 발생하는 경우를 볼 수 있다.

#### 나. 교섭구조에 따른 쟁의발생의 비교

노동쟁의에 대한 이동명·김강식(2004)의 분석결과를 보면 2003년도 교섭중에 노동쟁의가 발생한 320건 중 자료가 수집된 296개 쟁의중에서 기업별 교섭이 아닌 공동교섭의 경우에 쟁의가 발생하는 비율이 매우 높은 것을 볼 수 있다. 이러한 결과는 산별교섭이 아직 안정화되지 못했다는 측면도 있으나 이를 단정적으로 이야기할 수는 없을 것이다.

다음의 <표 9>에서 보는 대로 전체 노동쟁의 중에서 기업별 교섭이 차지하는 비중이 39.4%에 이르는데 이는 전체 단체교섭의 2/3이상이 기업별로 이루어지고 있다는 점에서 비기업별 교섭의 형태가 쟁의발생 비율이 높다고 할 수 있다.

<표 9> 2003년 노동쟁의와 교섭구조

교섭구조		교섭건수	비율(%)
기업별 교섭		115	39.4
공동교섭	대각선 교섭	95	32.5
	집단교섭	73	25.0
	공동교섭	37	12.7
	통일교섭	33	11.3
합 계		296	100.0

자료: 이동명·김강식, 2003년 노사분규의 주요 특징과 정책과제, 노동정책연구(한국노동연구원), 제4권 제1호, 34쪽.

2003년도 노동쟁의의 적법성 여부와 교섭방식을 살펴보면 기업별 교섭의 경우에 상대적으로 불법적 노동쟁의의 비율이 높았다. 이는 여러 가지 이유가 있으나 기업별 교섭의 경우에 상대적으로 경험이 부족이나 전문성 부족 등으로 불법적 성격이 강한 것으로 해석할 수도 있을 것이다.

<표 10> 2003년 노동쟁의와 교섭구조

교섭구조		쟁의건수		불법적 쟁의	
		교섭건수	비율(%)	불법적 쟁의건수	비율(%)
기업별 교섭		115	39.4	28	54.9
공동교섭	대각선 교섭	95	32.5	2	3.9
	집단교섭	73	25.0	9	17.6
	공동교섭	37	12.7	6	11.8
	통일교섭	33	11.3	3	5.9
	기타				
합계		296	100.0	51	100.0

자료: 이동명·김강식, 2003년 노사분규의 주요 특징과 정책과제, 노동정책연구(한국노동연구원), 제4권 제1호, 34쪽.

다음은 2002년도 사업체 패널조사의 결과를 활용한 분석 결과이다. 먼저 패널조사결과 분석된 기업 중에 노동조합이 있는 경우는 706개 회사이며 이중에서 486개사는 기업별 교섭을, 173개사는 산별교섭을 하고 있다고 답했다. 정확한 통계라고 하기는 어렵지만 기업별 교섭대상의 전체 조합원수는 19만3640명이고 산별교섭의 대상은 16만1,883명으로 나타나서

교섭건수는 작지만 조합원수에는 그 차이가 줄어들었다.

조사대상 교섭에서 기업별 교섭은 평균 6.6%의 쟁의발생비율을 보였고, 산별교섭을 포함한 중앙교섭의 경우는 16.2%의 쟁의발생비율을 보인다. 단순하게는 쟁의발생비율이 높지만 중앙교섭에서 교섭단위당 조합원수가 많다는 점을 고려하면 <표 11>에서 보는 대로 조합원 1인당 쟁의발생비율은 그렇게 큰 차이를 보이지 않는다. 또한 공동교섭의 경우 총파업보다는 단위별로 제한적인 파업을 하는 경우가 있다는 점을 고려한다면 발생한 쟁의에 따르는 피해는 중앙교섭이 반드시 크다고만 할 수는 없을 것이다.

<표 11> 교섭방식과 노동쟁의 발생비율: 2002년도 기준

	교섭구조			
	기업별 교섭		공동 교섭	
	교섭건수	평균조합원수	교섭건수	평균조합원수
평균조합원수	486	398.4	173	935.7
전체조합원수(명)	193,640		161,883	
노동쟁의발생	32		28	
쟁의발생비율(%)	6.6		16.2	
조합원1천인당 발생비율	0.165		0.172	

자료: 2003 사업체패널조사결과, 한국노동연구원.

#### 나. 교섭구조에 따른 교섭타결유형과 타결임금인상률의 단순비교

교섭타결 유형을 좀 더 구체적으로 살펴보면 노사간에 자율적으로 교섭을 통해 결정하는 방법이 가장 많았다. 조정이전에 노사합의로 타결되는 비율도 40%전후로 교섭형태에 따른 큰 차이를 보이지는 않았다.

<표 12> 교섭타결 유형

	전체		교섭구조			
			기업별 교섭		공동교섭	
	건수	%	건수	%	건수	%
사용자의 일방결정(노조/노사협의회 없음)	3	0.5	3	0.6	0	0.0
조정신청 없이 노사간에 자율적으로 결정	282	42.7	214	43.9	68	39.3
교섭권을 사용자에게 위임	24	3.6	24	4.9	0	0.0
조정이전에 노사합의로 타결	261	39.5	191	39.2	70	40.5
조정안을 수용하여 타결	11	1.7	10	2.1	1	0.6
조정안거부이후 노사합의 타결	35	5.3	23	4.7	12	6.9
조정안거부이후 파업이후 타결(*)	23	3.5	10	2.1	13	7.5
조정안 거부, 파업과 직장폐쇄이후 노사합의(*)	3	0.5	1	0.2	2	1.2
중재재정 수용으로 타결	5	0.8	3	0.6	2	1.2
중재재정 거부 불법파업후 타결(*)	5	0.8	3	0.6	2	1.2
중재재정거부, 불법파업과 직장폐쇄후 타결(*)	1	0.2	1	0.2	0	0.0
노사협의회 미협의, 불법파업후 타결(*)	3	0.5	2	0.4	1	0.6
타결안됨	3	0.5	2	0.4	1	0.6
파업철회로 임금교섭 진행중	1	0.2	0	0.0	1	0.6
합 계	660	100.0	487	100.0	173	100.0

자료: 2003 사업체패널조사결과, 한국노동연구원.

#### 4. 교섭구조 및 교섭비용에 대한 회귀분석결과

앞에서는 교섭구조에 따른 교섭비용 관련 변수들에 대해 단순비교를 해 보았다. 하지만 정확한 분석을 위해서는 다른 영향요인들을 통제한 이후 교섭구조가 영향을 미치는가를 살필 필요가 있다. 우선 산별노조의 확산에 따른 교섭비용의 변화를 검토하기 위하여 회사측이 근로자측에 최초로 제시한 임금인상률과 근로자측이 회사측에 최초로 요구한 임금인상률의 차이가 임금교섭구조에 따라 다른 지를 검토하였다. 임금인상률 격차가 임금교섭구조에 따라 차이를 보인다면, 이는 산별임금교섭을 비롯한 공동임금교섭구조가 개별기업임금교섭구조와 다른 변화된 양상을 보인다고 할 수 있다.

##### 가. 교섭구조와 임금인상제시율에 대한 회귀분석 결과

교섭구조에 따른 임금인상제시율의 차이를 검토하기 위하여 회귀분석을 시행하였다. 종속변수는 근로자측이 회사측에 최초로 요구한 임금인상률과 회사측이 근로자측에 최초로 제시한 임금인상률간의 차이를 택하였다. 중요한 독립변수로 교섭구조, 노사관계, 민주노총가입여부 등이며, 통제변수로서는 회사규모더미, 산업더미, 지역더미 등을 사용하였

다.

<표 13> 교섭구조와 임금인상률 격차에 대한 회귀분석 결과

변수명		모형 1			모형 2		
		계수	표준오차		계수	표준오차	
협력적 노사관계	almrel	-0.45	(0.39)		-0.39	(0.39)	
노동조합 연수	uyear	0.06	(0.02)	**	0.07	(0.02)	***
전년도 노사분규	trouble	0.08	(0.88)		0.24	(0.88)	
산별노조 가입	sangup	1.71	(1.16)		1.60	(1.19)	
오픈숍더미	opensh	0.42	(0.47)		0.35	(0.48)	
공동교섭더미	bs03c	0.17	(0.55)				
업종별교섭더미	bs032				-0.24	(0.73)	
산별교섭더미	bs033				0.05	(1.26)	
지역별교섭더미	bs034				-0.41	(1.29)	
대각선교섭더미	bs035				0.91	(1.28)	
민주노총소속더미	demo	0.84	(0.60)		0.60	(0.61)	
회사규모더미	comsize2	0.37	(0.70)		0.42	(0.72)	
	comsize3	0.68	(0.80)		0.83	(0.82)	
	comsize4	0.52	(0.76)		0.58	(0.78)	
업종더미	indtype2	0.63	(1.06)		0.00	(1.10)	
	indtype3	-0.03	(0.73)		-0.11	(0.73)	
	indtype4	0.36	(0.98)		0.44	(0.98)	
	indtype5	0.15	(0.72)		0.28	(0.73)	
지역더미	region1	-0.04	(0.65)		0.10	(0.65)	
	region2	-0.02	(0.62)		0.05	(0.62)	
	region3	-0.20	(0.72)		-0.06	(0.73)	
임금인상근거	rlii1	0.16	(0.67)		0.10	(0.67)	
	rlii4	0.48	(0.82)		0.12	(0.83)	
	rlii8	0.47	(0.74)		0.42	(0.73)	
	rmii1	1.13	(0.79)		1.09	(0.79)	
	rmii2	1.08	(0.86)		0.70	(0.87)	*
	rmii3	1.37	(0.75)	*	1.33	(0.75)	
	rmii4	-0.46	(0.82)		-0.38	(0.82)	
	_cons	3.92	(2.27)	*	3.80	(2.27)	
R <sup>2</sup>		0.0752			0.0781		
표본수		403			396		

주 : \*\*\*, \*\*, \*는 각각 1%, 5% 10% 유의수준에서 유의함

<표 13>에 회귀분석 결과가 정리되어 있다. 모형 1은 공동교섭으로 통합한 경우의 결과이며 모형 2는 공동교섭구조를 세분화한 결과이다.<sup>4)</sup> 임금교섭구조는 임금인상률 격차에 영향을 미치지 않는 것으로 나타나고 있다. 이는 낮은 설명력에 기인하는 부분도 있으나, 임금인상률 격차는 교섭구조보다는 상대방의 정보를 획득하기 위해 실제적이라기보다는 상대적으로 명목적 요구율 및 제시안이라고도 해석할 수 있는 여지를 남겨두고 있다. 노동조합은 생계비를 기준으로 임금인상을 요구하며 회사는 이익이나 매출과 같은 지불능력 등을 기초로 최초안을 제시하기 때문이라는 점이다. 이는 노조측의 최초 임금인상 요구율과 사측의 최초 임금인상 제시율을 기준으로 임금인상 격차율을 정의하였으므로, 보다 현실적인 안이라기보다는 협상 상대방의 협상력을 파악하기 위한 것으로 해석할 수 있다.

두 회귀분석에서 공통적으로 나타나는 주요한 특징으로는 교섭구조가 영향을 미치지 않고, 노동조합의 연수가 중요한 변수로서 역할을 수행하고 있다는 점이다. 노동조합의 연륜이 높을 수록 임금인상률 격차가 커지고 있는 것으로 나타나고 있다. 다른 통제 변수들은 임금인상 격차율에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 사측 임금인상 제시율의 근거리 제시된 더미변수들 중 일부가 영향을 주고 있는 것으로 보인다.

임금인상 격차율에 교섭구조가 영향을 주지 않는다는 분석에 이어, 임금인상 격차율을 노조측 임금인상 요구율과 사측 임금인상 제시율로 나누어 분석하였다. 먼저 노조측 임금인상 요구율에 관한 회귀분석 결과는 <표 14>에 정리되어 있다.

모형 1 및 모형 2의 결과에서 확연히 나타나는 주요 결과는 임금교섭구조가 노조의 최초 임금인상 요구율에는 영향을 미치지 않는다고 할 수 있다. 노조의 임금인상 요구율에 영향을 주는 다른 변수들을 살펴보면, 쉼제도 중 오픈쉼일 경우 노조측 임금인상 요구율이 신뢰수준 90%에서 높아지고 있으며, 또한 민주노총소속일 경우 역시 노조측 임금인상 요구율이 신뢰수준 90%에서 높아지는 것으로 나타나고 있다. 산업별로는 운수업의 경우, 노조측 임금인상 요구율이 상대적으로 낮은 것으로 나타나고 있다. 공동교섭구조를 세분화한 모형 2에서는 노동조합의 연륜이 오래될수록 노조측 임금인상 요구율이 높아지는 것으로 나타나며, 운수업경우에 요구율이 낮아지는 것으로 나타나고 있다.

두 회귀분석 결과에서 모두 공동교섭구조가 노동조합의 임금인상 요구율에 영향을 미친다는 증거를 발견할 수 없었다. 기업별 임금교섭이든 공동교섭 임금교섭이든 임금교섭구조가 노동조합의 최초 임금인상 요구율에는 영향을 미치지 않는다고 할 수 있다.

4) 향후 실증분석에서 모형 1은 공동교섭으로 통합한 경우의 결과이며 모형 2는 공동교섭구조를 세분화한 결과이다.

<표 14> 교섭구조와 노조측 최초 임금인상 요구율에 대한 회귀분석 결과

변수명		모형 1			모형 2		
		계수	표준오차		계수	표준오차	
협력적 노사관계	almrel	-0.09	(0.37)		-0.06	(0.36)	
노동조합 연수	uyear	0.04	(0.02)		0.04	(0.02)	*
전년도 노사분규	trouble	0.53	(0.83)		0.86	(0.82)	
산별노조 가입	sangup	1.65	(1.15)		1.27	(1.17)	
오픈숍더미	opensh	0.82	(0.45)	*	0.80	(0.45)	
공동교섭더미	bs03c	0.13	(0.52)				
업종별교섭더미	bs032				0.29	(0.68)	
산별교섭더미	bs033				-1.26	(1.14)	
지역별교섭더미	bs034				-0.51	(1.23)	
대각선교섭더미	bs035				-0.33	(1.26)	
민주노총소속더미	demo	1.01	(0.57)	*	0.89	(0.57)	
회사규모더미	comsize2	0.54	(0.67)		0.59	(0.68)	
	comsize3	0.47	(0.77)		0.67	(0.78)	
	comsize4	0.44	(0.73)		0.57	(0.74)	
업종더미	indtype2	-0.10	(1.02)		-0.84	(1.04)	
	indtype3	-1.64	(0.67)	**	-1.71	(0.67)	***
	indtype4	-0.25	(0.95)		-0.17	(0.95)	
	indtype5	-0.55	(0.65)		-0.41	(0.65)	
지역더미	region1	-0.16	(0.62)		0.01	(0.61)	
	region2	-0.74	(0.59)		-0.58	(0.59)	
	region3	-0.82	(0.68)		-0.75	(0.68)	
임금인상근거	rlii1	-0.36	(0.61)		-0.28	(0.61)	
	rlii4	0.13	(0.73)		-0.07	(0.73)	
	rlii8	-0.33	(0.69)		-0.27	(0.68)	
	_cons	8.43	(2.15)	***	8.41	(2.14)	***
R <sup>2</sup>		0.0645			0.0693		
표본수		441			434		

주 : \*\*\*, \*\*, \*는 각각 1%, 5% 10% 유의수준에서 유의함

다음으로 사측 최초 임금인상 제시율에 관하여 같은 방법으로 회귀분석을 실시하였다. 모형 1에서 결과표에 제시되고 있는 바와 같이, 교섭구조가 사측 최초 임금인상 제시율에 영향을 미친다는 증거를 발견할 수 없었다. 단, 세분화된 공동교섭구조를 사용하여 분석한 모형 2에서 대각선교섭일 경우 사측 최초 임금인상 제시율이 낮아지는 것으로 나타나고 있다. 단일 공동교섭을 사용한 모형 혹은 세부적 공동교섭을 사용한 모형에서 공통적으로 발견되는 특징들을 살펴보면, 쉼제도중 오픈숍일수록 사측 최초 임금인상 제시율이

높은 것으로 나타나고 있으며, 운수업의 경우 임금인상 제시율이 낮아지는 것으로 나타났다. 그리고 임금인상 제시율의 근거로서 물가상승(rmii1)일 경우, 그리고 기대수익(rmii3)일 경우, 사측 최초 임금인상 제시율이 낮은 것으로 나타나고 있다.

<표 15> 교섭구조와 사측 최초 임금인상 제시율에 대한 회귀분석 결과

변수명	모형 1			모형 2		
	계수	표준오차		계수	표준오차	
협력적 노사관계	almrel	0.21	(2.27)	0.19	(0.26)	
노동조합 연수	uyear	-0.02	(2.27)	-0.02	(0.02)	
전년도 노사분규	trouble	-0.20	(2.27)	0.01	(0.60)	
산별노조 가입	sangup	0.09	(2.27)	0.15	(0.80)	
오픈숍더미	opensh	0.75	(2.27)	**	0.81	(0.32) ***
공동교섭더미	bs03c	-0.23	(2.27)			
업종별교섭더미	bs032		(2.27)	0.24	(0.49)	
산별교섭더미	bs033		(2.27)	-0.68	(0.83)	
지역별교섭더미	bs034		(2.27)	-0.76	(0.88)	
대각선교섭더미	bs035		(2.27)	-1.89	(0.86)	**
민주노총소속더미	demo	0.17	(2.27)	0.27	(0.40)	
회사규모더미	comsize2	0.19	(2.27)	0.27	(0.49)	
	comsize3	0.08	(2.27)	0.21	(0.55)	
	comsize4	0.00	(2.27)	0.15	(0.52)	
업종더미	indtype2	-1.11	(2.27)	-1.18	(0.70)	*
	indtype3	-1.81	(2.27)	***	-1.72	(0.48) ***
	indtype4	-1.20	(2.27)	*	-1.06	(0.66)
	indtype5	-0.58	(2.27)		-0.47	(0.49)
지역더미	region1	-0.01	(2.27)	-0.05	(0.43)	
	region2	-0.66	(2.27)	-0.60	(0.41)	
	region3	-0.56	(2.27)	-0.56	(0.49)	
임금인상근거	rmii1	-1.06	(2.27)	**	-0.89	(0.50) *
	rmii2	-0.52	(2.27)		-0.55	(0.57)
	rmii3	-2.21	(2.27)	***	-2.11	(0.51) ***
	rmii4	0.54	(2.27)		0.64	(0.53)
	_cons	4.66	(2.27)	***	4.34	(1.50) ***
R <sup>2</sup>	0.1745			0.1805		
표본수	426			417		

주 : \*\*\*, \*\*, \*는 각각 1%, 5% 10% 유의수준에서 유의함

#### 나. 교섭구조와 임금교섭횟수 및 교섭기간에 대한 회귀분석결과

다음으로 교섭구조에 따라 임금교섭횟수 및 교섭기간에 미치는 영향을 검토하였다. 먼저 교섭 구조가 임금교섭횟수에 미치는 영향을 검토하기 위하여 임금교섭횟수를 종속변수로하고 교섭구조가 독립변수로하는 회귀분석을 실시하였다. 회귀분석 결과는 <표 16>에 정리되고 있다. 모형 1에서 공동교섭구조더미를 사용한 경우 공동교섭구조가 임금교섭

횃수에 영향을 미치지 않는 것으로 나타나고 있다. 이를 다시 세분화한 모형 2를 살펴보면, 산별교섭구조일 경우 임금교섭횃수가 증가하는 것으로 나타났다. 산별교섭의 경우, 임금협상 개최수를 증가하는 요인으로 작용하고 있다고 볼 수 있다. 이는 산별교섭의 경우 지부교섭이 별도로 있기 때문이라고 할 수 있을 것이다. 그 외 독립변수들의 효과를 살펴보면, 모형 1이나 모형 2에서 모두 공통적으로 몇 가지 효과가 나타나고 있음을 알 수 있다. 먼저 노사관계가 원만하면 원만할수록 임금교섭횃수가 적음을 알 수 있으며, 반면에 산별상급단체가 있을 경우 임금교섭횃수가 증가하고 있음을 보이고 있다. 그리고 민주노총 소속의 사업체에서 교섭횃수가 많았다.

<표 16> 교섭구조와 임금교섭횃수에 대한 회귀분석 결과

변수명		모형 1			모형 2		
		계수	표준오차		계수	표준오차	
협력적 노사관계	almrel	-1.73	(0.34)	***	-1.68	(0.34)	***
노동조합 연수	uyear	0.02	(0.02)		0.02	(0.02)	
전년도 노사분규	trouble	0.92	(0.79)		0.53	(0.79)	
산별노조 가입	sangup	1.91	(0.95)	**	1.97	(1.01)	**
오픈숍더미	opensh	-0.27	(0.44)		-0.26	(0.44)	
공동교섭더미	bs03c	0.03	(0.49)				
업종별교섭더미	bs032				-0.49	(0.64)	
산별교섭더미	bs033				2.89	(1.05)	***
지역별교섭더미	bs034				-1.22	(1.23)	
대각선교섭더미	bs035				0.24	(1.24)	
민주노총소속더미	demo	2.08	(0.55)	***	2.07	(0.55)	***
회사규모더미	comsize2	1.33	(0.64)	**	1.21	(0.66)	*
	comsize3	1.93	(0.73)	**	1.77	(0.75)	**
	comsize4	2.12	(0.69)		1.94	(0.71)	**
업종더미	indtype2	-1.00	(0.95)		-0.82	(0.98)	
	indtype3	-0.54	(0.61)		-0.50	(0.61)	
	indtype4	-0.99	(0.93)		-1.03	(0.93)	
	indtype5	-1.58	(0.63)	***	-1.67	(0.64)	***
지역더미	region1	0.06	(0.59)		-0.01	(0.59)	
	region2	-0.45	(0.56)		-0.64	(0.56)	
	region3	0.07	(0.64)		-0.05	(0.65)	
	_cons	9.37	(1.85)	***	9.34	(1.89)	***
R <sup>2</sup>		0.2178			0.2311		
표본수		482			473		

주 : \*\*\*, \*\*, \*는 각각 1%, 5% 10% 유의수준에서 유의함

임금교섭구조가 임금교섭에 미치는 부분 중의 다른 하나는 임금교섭 기간에 미치는 영향일 것이다. 이를 검토하기 위하여 임금교섭기간에 대하여 회귀분석을 실시하였다. 다음 <표 17>은 임금교섭구조가 임금교섭기간에 미치는 효과를 회귀분석한 결과이다. 우선 임금교섭구조는 임금교섭기간에 영향을 미치지 않는 것으로 나타나고 있다. 단일 공동교섭구조나 세부분화한 공동교섭구조 모두 임금교섭기간에 영향을 미친다는 증거를 제시하고 있지 않고 있다.

주요 독립변수들이 임금교섭기간에 미치는 영향을 살펴보면, 노사관계가 원만할수록 임금교섭기간이 줄어든다는 사실을 발견할 수 있다. 그리고 작년에 노사분규의 경험이 있는 경우, 산별상급단체가 있는 경우 임금교섭기간이 보다 길어지고 있음을 알 수 있다.

<표 17> 교섭구조와 임금교섭기간에 대한 회귀분석 결과

변수명		모형 1			모형 2		
		계수	표준오차		계수	표준오차	
협력적 노사관계	almrel	-11.23	3.85	***	-11.25	3.90	***
노동조합 연수	uyear	0.24	0.24		0.21	0.25	
전년도 노사분규	trouble	21.55	8.85	**	19.97	9.05	**
산별노조 가입	sangup	25.93	10.91	**	26.67	11.71	**
오픈숍더미	opensh	0.32	4.91		1.39	5.01	
공동교섭더미	bs03c	2.49	5.53				
업종별교섭더미	bs032				5.53	7.26	
산별교섭더미	bs033				12.81	12.22	
지역별교섭더미	bs034				-3.77	14.06	
대각선교섭더미	bs035				0.93	14.14	
민주노총소속더미	demo	4.67	6.17		3.98	6.32	
회사규모더미	comsize2	7.19	7.18		5.94	7.49	
	comsize3	12.02	8.20		11.30	8.49	
	comsize4	7.83	7.84		7.08	8.10	
업종더미	indtype2	-6.75	10.68		-5.95	11.17	
	indtype3	4.42	6.91		5.05	7.02	
	indtype4	3.01	10.46		3.01	10.65	
	indtype5	26.36	7.09	***	27.79	7.27	***
지역더미	region1	2.47	6.62		2.07	6.76	
	region2	-0.98	6.29		-1.61	6.40	
	region3	-1.05	7.21		-1.00	7.43	
	_cons	51.45	20.90	***	51.90	21.63	**
R <sup>2</sup>		0.1384			0.1375		
표본수		480			471		

주 : \*\*\*, \*\*, \*는 각각 1%, 5% 10% 유의수준에서 유의함

다. 교섭구조와 파업 및 임금타결률에 대한 회귀분석 결과

교섭구조가 임금교섭과 관련한 파업에 어떤 영향을 미칠 것인가 역시 하나의 중요한 교섭구조 변화에 따른 효과를 검토하기 위한 대상일 것이다. 따라서 이를 분석하기 위하여 파업을 종속변수로 하는 로짓분석을 실시하였다.

<표 18>에 제시된 바와 같이, 교섭구조가 파업에 영향을 미친다는 증거를 발견하지 못하였다. 개별기업교섭이든 공동교섭이든 파업에는 다른 영향을 주지 않는다고 할 수 있다. 그리고 주요 독립변수들의 효과를 살펴보면, 예상하는 바와 같이 노사관계가 원만할수록 파업의 확률이 낮아지고 있다. 특이한 점은 민주노총소속 사업체의 경우 파업이 발생할 확률이 높아진다는 점이다. 이에 대한 신중한 해석을 위하여 보다 추가적인 분석이 필요할 것이다.

<표 18> 파업에 대한 로짓분석 결과

변수명		모형 1			모형 2		
		계수	표준오차		계수	표준오차	
협력적 노사관계	almrel	-1.11	0.48	**	-1.22	0.53	**
노동조합 연수	uyear	-0.01	0.04		0.01	0.04	
전년도 노사분규	trouble	1.44	0.78	*	1.24	0.87	
오픈숍더미	opensh	0.51	0.63		-0.04	0.70	
공동교섭더미	bs03c	0.03	0.75				
산별교섭더미	bs033				0.55	1.16	
대각선교섭더미	bs035				4.68	3.15	
민주노총소속더미	demo	2.64	0.89	***	2.56	0.91	***
회사규모더미	comsize2	17.73	2.08	***	16.35	2.28	***
	comsize3	18.41	2.06	***	17.29	2.15	***
	comsize4	18.37	2.10	***	17.08	2.23	***
업종더미	indtype3	-2.02	1.38		-1.50	1.46	
	indtype4	-2.61	1.40	*	-5.31	3.43	
지역더미	region1	-0.04	0.96		0.21	1.00	
	region2	-1.71	0.98	*	-1.55	1.03	
	region3	0.24	0.88		0.61	0.95	
_cons		-18.72.			-17.15.		
LL		-41.046119			-35.213937		
pseudo R <sup>2</sup>		0.5491			0.5794		
표본수		404			301		

주 : \*\*\*, \*\*, \*는 각각 1%, 5% 10% 유의수준에서 유의함

다음으로, 노사간 타결된 최종 임금인상률에 대한 교섭구조의 영향을 검토하였다. <표 19>에 교섭구조와 최종 임금인상률(최종타결률)에 대한 회귀분석 결과가 제시되어있다.<sup>5)</sup> 회귀분석결과, 우선 교섭구조가 최종 임금인상률에 영향을 미친다는 유의미한 결과가 없었다. 개별기업교섭이든 공동교섭이든 교섭구조가 최종임금인상률에 정이나 부의 효과를 주지 않는다고 볼 수 있다.

최종 임금인상률에 영향을 주는 변수로서는 임금인상격차인 것으로 나타나고 있다. 임금인상격차가 클수록 최종 임금인상률이 높아진다는 결과이다.

<표 19> 교섭구조와 최종 임금인상률(최종타결률)에 대한 회귀분석 결과

변수명		모형 1			모형 2		
		계수	표준오차		계수	표준오차	
협력적 노사관계	almrel	-0.26	0.28		-0.28	0.28	
노동조합 연수	uyear	0.01	0.02		0.01	0.02	
전년도 노사분규	trouble	-0.10	0.63		-0.09	0.64	
산별노조 가입	sangup	0.99	0.83		0.91	0.86	
오픈쇼더미	opensh	0.33	0.33		0.34	0.33	
공동교섭더미	bs03c	-0.17	0.38				
업종별교섭더미	bs032				-0.17	0.51	
산별교섭더미	bs033				-0.14	0.88	
지역별교섭더미	bs034				0.06	0.90	
대각선교섭더미	bs035				-1.19	0.91	
민주노총소속더미	demo	0.42	0.43		0.50	0.44	*
회사규모더미	comsize2	0.74	0.48		0.86	0.50	
	comsize3	0.54	0.55		0.68	0.57	
	comsize4	0.20	0.53		0.34	0.54	
업종더미	indtype2	-1.25	0.74	*	-1.24	0.78	***
	indtype3	-1.35	0.49	***	-1.36	0.50	
	indtype4	-0.46	0.70		-0.43	0.71	
	indtype5	-0.48	0.51		-0.51	0.53	***
임금인상률격차	wdiff	0.14	0.04	***	0.14	0.04	**
임금교섭횟수	nin	-0.09	0.04	**	-0.10	0.04	
임금교섭기간	tin	0.000	0.004		0.000	0.004	
파업여부더미	strike	0.45	0.88		0.52	0.90	
지역더미	region1	-0.17	0.45		-0.14	0.46	
	region2	-0.43	0.43		-0.43	0.44	**
	region3	-1.06	0.49	**	-1.08	0.51	***
상수	_cons	5.67	1.58		5.63	1.61	
<b>R<sup>2</sup></b>		0.1061			0.1077		
<b>표본수</b>		401			394		

주 : \*\*\*, \*\*, \*는 각각 1%, 5% 10% 유의수준에서 유의함

5) <표 19>와 <표 20>에서 앞선 분석에서 종속변수로 다루었던 변수들인 임금인상률격차, 임금교섭횟수, 임금교섭기간, 그리고 파업여부더미를 독립변수로 사용하였기 때문에, <표 19>와 <표 20>에서의 회귀분석은 이단계 회귀분석 방법을 사용하였다.

마지막으로 교섭구조가 임금인상결정비율에 어떠한 영향을 주는지 분석하였다. 임금인상결정비율은 앞서 정의한 바와 같이, 최종 임금인상률이 노조의 최초 임금인상 요구율과 사측 최초 임금인상률 사이에서 어느 쪽에 가깝게 결정되었는지를 나타내는 지수이다. 교섭구조가 임금인상결정비율에 영향을 준다면 노사는 교섭구조의 변화를 시도할 수도 있을 것이다. 다음 <표 20>에 회귀분석의 결과를 정리하고 있다. 회귀분석결과에서 보듯이, 교섭구조는 임금인상결정비율에 직접적으로 영향을 주지 않는 것으로 분석되고 있다. 임금인상결정비율에 영향을 미치는 요인으로는 노동조합의 연수 및 쉼제도라고 할 수 있다. 노동조합의 연수가 깊을수록 임금인상결정비율에 정의 효과를 미치는 것으로 나타나고 있으며, 오픈쉼제도일 수록 임금인상결정비율에 부의 효과를 보이는 것으로 나타나고 있다.

<표 20> 교섭구조와 임금인상결정비율에 대한 회귀분석 결과

변수명		모형 1			모형 2		
		계수	표준오차		계수	표준오차	
협력적 노사관계	almrel	-0.02	0.02		-0.03	0.02	
노동조합 연수	uyear	0.004	0.00	** *	0.004	0.00	**
전년도 노사분규	trouble	-0.07	0.06		-0.08	0.06	
산별노조 가입	sangup	0.09	0.08		0.09	0.08	
오픈쉼더미	opensh	-0.06	0.03	**	-0.06	0.03	**
공동교섭더미	bs03c	0.00	0.03				
업종별교섭더미	bs032				-0.03	0.05	
산별교섭더미	bs033				0.05	0.08	
지역별교섭더미	bs034				0.08	0.08	
대각선교섭더미	bs035				0.02	0.08	
민주노총소속더미	demo	0.05	0.04		0.05	0.04	
회사규모더미	comsize2	0.047	0.04		0.05	0.05	
	comsize3	0.008	0.05		0.02	0.05	
	comsize4	-0.006	0.05		0.00	0.05	
업종더미	indtype2	-0.035	0.07		-0.01	0.07	
	indtype3	-0.002	0.05		0.00	0.05	
	indtype4	-0.037	0.06		-0.04	0.06	
	indtype5	-0.014	0.04		-0.03	0.05	
임금인상률격차	wdiff	0.01	0.00		0.01	0.00	*
임금교섭횟수	nin	0.00	0.00		0.00	0.00	
임금교섭기간	tin	0.00	0.00	*	0.00	0.00	
파업여부더미	strike	0.02	0.08		0.01	0.08	
지역더미	region1	-0.03	0.04		-0.02	0.04	
	region2	0.01	0.04		0.01	0.04	
	region3	-0.10	0.04	**	-0.09	0.04	**
상수	_cons	0.27	0.14	*	0.28	0.14	***
R <sup>2</sup>		0.0938			0.0986		
표본수		376			369		

주 : \*\*\*, \*\*, \*는 각각 1%, 5% 10% 유의수준에서 유의함

#### 4. 실증분석 결과의 정리

공동교섭구조가 특히 산별교섭구조가 임금교섭에서 비용을 증가시키는지 여부를 파악하기 위하여 교섭비용과 관련되는 변수들에 대해 실증분석을 실시하였다. 임금인상격차라는 측면, 노조측 최초 임금인상 요구율, 사측 최초 임금인상 제시율, 그리고 임금협상 개최수, 임금협상 기간, 마지막으로 파업, 최종 임금인상률(최종타결률) 및 임금인상결정비율이라는 측면에서 공동교섭구조가 임금협상관련 이슈에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보았다.<sup>6)</sup>

산별교섭구조를 포함한 단일 공동교섭구조더미를 사용한 경우, 공동교섭구조가 모든 종속변수에 영향을 준다는 증거를 발견하지 못하였다. 공동교섭구조를 세분화한 경우 결과는 유사하였다. 즉, 산별교섭구조가 임금관련 종속변수들에게 영향을 주고 있지 못하고 있다고 볼 수 있다.

주요 독립변수들의 영향을 살펴보면, 협력적 노사관계의 정도는 임금교섭횟수, 임금교섭기간, 파업에 관한 분석시 영향을 주고 있는 것으로 나타나고 있으며, 노동조합의 연령은 임금인상격차, 노조측 최초 임금인상 요구율, 임금인상결정비율에 영향을 주는 것으로 나타났다. 쉼제도는 부분적으로 사측 최초 임금인상 제시율, 임금인상결정비율에 영향을 주고 있으며, 산별노조 가입여부는 임금협상개최수, 임금협상기간에 영향을 주고 있는 것으로 발견되었다. 마지막으로 민주노총소속 사업체 여부는 부분적으로 노조측 최초 임금인상요구율, 임금협상개최수, 파업에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

#### IV. 연구의 시사점

연구의 시사점은 다음과 같다. 첫째, 이미 확인된 사실이지만 산별노조의 결성이 반드시 산별교섭으로 전환되지는 않는다는 점이다. 이는 과도기적인 측면도 있으나 개별 기업단위의 특정한 상황이 있기 때문에 노동조합이 교섭에 있어서는 공동교섭보다는 비공동교섭을 선호할 가능성도 예상할 수 있다.

둘째, 본 연구에서는 주로 사용자나 정부에서 우려하고 있는 교섭비용의 증가측면을 실증적으로 분석하였다. 단순한 지표의 비교에서는 산별교섭을 포함하는 공동교섭에서 교섭횟수나 교섭비용이 증가한 경향을 보였으나 다른 요인들을 통제할 수 교섭구조의 영향력을 살펴본 결과 예상과는 달리 교섭구조의 차이가 다양한 교섭비용 관련변수들에 의미있는 영향을 미치지 못하고 있다는 점을 파악할 수 있었다. 이는 산별교섭을 포함한 공동교섭이 반드시 교섭비용의 증가를 가져오지는 않는다는 점이다.

하지만 아직도 우리나라의 임금교섭은 전문화에 따른 합리적인 임금인상안의 제시보다

6) 추가적인 분석으로 임금교섭과 단체교섭의 연계여부를 검토하기 위하여 연계여부를 더미변수군으로 나누어 추가 분석하였으나, 큰 결과의 변화를 찾을 수 없었다.

는 교섭력과 같은 힘의 논리가 작용하고 있음을 예측할 수 있다. 산별교섭의 경우에 노사간의 임금인상 요구율과 임금인상 제시율이 기업별 교섭과 통계적으로 유의미한 차이를 발견하지 못했다는 점은 최초의 요구율이나 제시율을 결정하는 데 있어서 전문성과 합리성보다는 교섭력을 확보하기 위한 정치적인 판단이 중요한 요인으로 작용할 수도 있다는 점을 시사하고 있다.

쟁의행위에 있어서도 파업의 발생빈도를 단순하게 비교하면 산별교섭을 포함하는 공동교섭에서 파업의 발생빈도가 크지만 산별교섭의 경우 조합원의 합이 상대적으로 크기 때문에 조합원당 파업발생율을 계산하면 산별교섭과 같은 공동교섭에서 파업의 발생률이 높다고 결론짓기에는 무리가 있을 수 있다. 산별노조의 경우 교섭력이 증대된다는 점은 확실하지만 그 결과 상대적으로 파업의 발생률이 높을 것이라는 우려는 실증적으로 뒷받침되지 못하고 있다.

최종 임금인상률에 대한 분석에 있어서도 교섭구조는 타결된 임금인상률을 설명하는데 유의미한 차이를 보이지 않고 있다.

본 연구의 실증적인 부분이 사업체패널조사의 자료에 의존하고 있으며 응답자의 성실성을 확증할 수는 없다는 문제점이 있다. 또한 패널조사가 일부 산별노조에 의존하고 있어서 다양한 경우의 산별노조를 포함하지 않을 수도 있는 가능성이 있다.

하지만 그럼에도 불구하고 산별교섭을 포함한 공동교섭이 증가한다고 해서 반드시 교섭비용이 증가할 것으로 예단하는 것도 한계가 있을 수 있다. 따라서 정부에서는 산별교섭이 반드시 노사관계의 경쟁력을 저하시키는, 다시 말하면 기업에게 일방적으로 불리할 것이라는 전제에서 벗어나 상황에 따른 산별교섭을 소극적으로 임할 필요는 없을 것이다.

기업도 산별교섭이 지부별 교섭을 필요로 하는 이중교섭의 가능성은 높지만 산별교섭에 따른 장점도 균형있게 파악하고 이러한 공동교섭이 진행되는 데 중립적인 입장을 취할 필요가 있을 것이다.

## 참고문헌

- 공광규, 2004, 금융노조 산별교섭의 경험과 문제점, 금융노조 내부자료.
- 공성길, 2003, 은행 산별교섭의 현황, 한국노동연구원, 산별교섭에 대한 토론회 발표문, 5월 21일, 맨하탄호텔.
- 김삼수·노용진, 2001, 산별노조로의 전환에 따른 단체교섭구조의 현황과 정책과제, 국회 환경노동위원회 정책보고서.
- 박덕제, 1999, 산업별 노조와 단체교섭: 외국의 사례와 시사점, 한국노사관계학회, 추계 정책토론회 발표논문집.
- 배무기, 1996, 한국노사관계의 개혁 - 대립에서 협력으로의 전환, 서울: 경문사.
- 윤진호, 1998, 노동조합 조직체계의 동향과 정책과제, 연구보고서, 한국노동연구원.
- 이동명·김강식, 2004, 2003년 노사분규의 주요 특징과 정책과제, 노동정책연구(한국노동연구원), 제4권 제1호, 23-55.
- 이승욱, 2002, 노조 조직형태의 다양화에 따른 법적 쟁점과 과제: 산별 노동조합운동을 중심으로, 국제노동기준과 한국의 노사관계, KLI/ILO 주체 국제학술회의 발표문, 11월 29일.
- 이주희, 2004, 산별교섭의 실태와 정책과제, 정책연구 2004-06, 한국노동연구원.
- 임영일, 1998, 산별노조 조직화의 쟁점과 과제, 산업노동연구, 제4권 제2호.
- 임영일, 2000, 노동체제 전환과 산별노조: 현황과 쟁점, 경제와 사회, 제48호.
- 정일부, 2004, 산별협약모델 토론, 금속노조 내부자료.
- 한국경영자총협회, 2002, 산업별 노조에 관한 연구, 한국경영자총협회 부설 노동경제연구원 연구보고서.
- Visser, Jelle, 2002, "Unions, Wage Bargaining, and Coordination in European Labour Markets - the Past Twenty Years and the Near future," in Pochet, Phillippeed, Wage Policy in the Eurozone, Brussels : Interuniversitaires Europeennes.