

업종별 공동임금교섭의 현실과 과제

1990

한국노동연구원

目次

I. 序言

II. 團體交渉과 多様な 交渉方式

1. 基本方式
2. 變形方式
3. 기타 關聯用語

III. 共同賃金交渉의 必要性和 成立要因

1. 必要性的 擡頭
2. 成立要因

IV. 業種別 共同賃金交渉의 現況과 教訓

1. 共同賃金交渉의 現況과 推進計劃
2. 綿紡業界 集團交渉의 實態와 教訓

V. 共同賃金交渉의 適用上 課題(問題點)

1. 前提課題
2. 外樣的 課題
3. 內部的 課題

VI. 提言

I. 序言

지난 3년간 우리의 勞使關係를 돌이켜 보면 노사간의 共存共榮·産業平和가 절대적으로 필요하다는 것을 일깨워 주기도 했다. 뿐만 아니라 勞使 및 국민들의 노사문제에 대한 의식도 매우 높아졌다. 그러나 勞使問題의 認識轉換에도 불구하고 노사간에 「게임의 規則(rule of game)」이 제대로 설정되지 않았다.

더욱이 노사관계의 制度發展에 진척이 없는 점에서 우리의 앞날을 불안해 한다. 특히 전환기적 시대 속에서 그간 진통을 겪어 온 노사문제의 주요 이슈들을 보면 無勞動·無賃金, 勞租의 經營·人事權 參與(交渉對象與否), 複數勞組設立, 職場廢鎖의 正當性, 勞組의 政治活動, 제3자 介入禁止 規定, 公務員과 敎員의 勞動3權 保障등을 간추릴 수 있다.

1990년대를 열면서 노사간의 交渉方式에 새로운 변화가 예기되고 있다. 政府는 산업평화의 조기정착을 위해 業種別 共同交渉을 자동차·철강·화섬업 등으로 확대해 나갈 것을 밝히고 있다. 그렇지만 계속 이어져 오고 있는 노사문제의 주요 이슈들에 대한 勞使間의 解決·合意 導出없이 또한 業種別 共同交渉이라는 방향만 정해졌을 뿐 구체적 시행방안도 마련되지 않은 채, 새로운 交渉慣行의 政府誘導는 자칫 勞使間에 혼돈·혼란만을 야기시키는 결과를 초래하지 않을까 염려된다. 왜냐하면 업종별 공동임금교섭에 대한 勞使의 구체적 意見提示가 밝혀지지 않고 있기 때문이다. 또한 學界에서도 이에 대한 이론적 뒷받침이 될 만한 활발한 연구가 별로 이루어지지 않았다.

이와 같은 현실적 제약과 능력의 한계¹⁾속에서, 본연구는 우선 우리의 단체교섭실태에 따른 이른바 공동교섭이라 불리는²⁾ 교섭방식에 대하여 이론적으로 再構成하여 試案한다. 그리고 업종별 共同賃金交渉의 필요성이 대두되고 있는 가운데 그 長·短點(隘路點)을 살펴 보고, 이를 성공적으로 추진하기 위한 成立要因을 제시한다. 이러한 理論的 檢討 위에 현재까지 企業別交渉方式을 벗어나서 전개해 온 그 實施現況에 대한 조사 및 政府의 추진계획·일정을 검토하고, 1966년부터 현재까지 큰 무리없이 계속 전개해 온 綿紡業界 集團交渉의 제반실태와, 그것이 남긴 교훈을 도출한다. 마지막으로 업종별 공동임금교섭의 정립을 위한 제도마련과 나아가서 이를 導入·推進시켜 나감에 있어서 예상할 수 있는 몇 가지 문제점을 밝히고 과제로 제시하고자 한다.

주석 1) 몇 가지 의문점과 助言을 얻기 위하여 1989년 12월 19일 韓國勞動研究院에서 세미나 발표를 가진 바 있다. 특히 배무기 원장, 박원규 부원장, 박기성 연구위원을 비롯하여 참석한 연구원들의 여러 가지 논평과 의견개진에 감사드린다. 그리고 원고를 끝까지 일고 의견을 제시해 준 韓國勞使問題任意仲裁委員會의 김병환박사에게도 깊은 감사를 드린다. 그러나 연구내용은 연구자 본인의 개인적 견해에 의한 것이며 미진한 부분은 전적으로 연구자의 책임에 있다.

주석 2) 이론상 공동교섭이란 교섭방식의 용어는 혼란을 불러일으킬 소지가 있을 것이다. 우리의 경우 흔히 공동교섭이라 불리우는 교섭방식은 "다양한 교섭방식" 부분에서 밝히겠지만, 통일교섭·집단교섭 등을 포괄한 것으로 볼 수 있다. 본고에서는 임금교섭에 한정한다면 공동임금교섭으로 쓰고자 한다.

II. 團體交渉과 多樣한 交渉方式

단체교섭이란 임금 및 근로조건의 결정을 위한 노사간 집단적 거래관계 내지 집단적 타협의 절차이다. 노동력의 매매관계로서의 非人間的 노사의 관계로부터 인간성을 회복하기 위한 수단이다. 또한 근로자가 근로조건에 관해서 요망을 나타내고, 작업수행상 갖는 특성의 불만·육구좌절 등을 해소하기 위한 안전핀으로서도 기능을 담당한다. 뿐만 아니라 자본주의의 전복을 위한 勞組 指導者의 활력과 관심을 흡수 할 수 있기 때문에¹⁾ 團體交渉制는 J. K. Galbraith가 말하는 勞力均衡機能 내지 産業民主主義의 축이 될 수 있다. 그러므로 단체교섭은 첫째, 집단적 노사관계의 핵심 과정으로 이것에 의한 통일적인 근로조건의 결정이 가능하고 둘째, 경영활동 방침에 대한 결재와 자극을 통해 경영효율의 증대가 가능하며 셋째, 노사 상호타협의

자리(場)으로서 의사소통 내지 勞使自治 및 産業平和 유지의 기능을 가진다.²⁾

요컨대 노동조합의 존재를 무시하고는 기업경영을 생각할 수 없게 되어가며, 점차 경영자의 의사결정은 노조와의 단체교섭에 의해서 제약받으면서 그 대상이 확대되고 있는 실정이다. 이것은 세계적인 보편적 추세로 볼 수 있고, 경영의 동반자·협력자 내지 이해자로서 노조의 노력을 요청하고 있는 것이다.

그러나 우리의 단체교섭은 노사의利害와 상호관계를 共同規制하는 과정이 되지 못하여 왔다. 특히 70년대 國家保衛法으로 단체교섭권이 제약되면서 단체교섭은 사실상 중지되었다. 따라서 노사의 이해관계는 근로기준법의 테두리 속에서 기업측의 일방적인 취업칙에 의하여 규정되었다. 다만 근로자의 근로조건 개선요구는 단체교섭의 기능을 노사협의체로 대체시키려는 정부·기업의 의도에 따라 노사협의회를 통하여 간헐적으로 반영될 수는 있었다. 결국 노사의 자율적 단체교섭이라는 産業自治의 방식을 외면한 것이었다.

더욱이 1987년 11월 勞動關係法의 개정으로 합법적 단체교섭·노동쟁의를 위한 제도적 장치가 마련되었음에도 불구하고, 대부분의 경우 정상적인 단체교섭과정으로 이르지 못하고 있다. 사용자들은 아직도 권위의식과 정부의존적 타성에서 벗어나지 못한 채 불성실한 교섭태도를 보이거나 각종 부당노동행위와 위장 휴·폐업까지 자행하는 경우가 많고, 근로자들은 심한 상대적 빈곤감 등에 사로잡혀 현실적인 여건과 사회적 통념에 어긋나는 무리한 요구를 자행하는 경우가 많은 것이다.³⁾

이것은 곧 노사 모두 자율교섭의 경험이 부족하고 합리적인 교섭관행이 정립되어 있지 않기 때문으로 볼 수 있다. 뿐만 아니라 단체교섭의 방식이나 전술·전략에 관한 구체적인 논의가 거의 이루어지지 않는 가운데, 歐美·日本의 문헌과 실태를 교과서 수준 혹은 총론적으로 소개할 뿐 우리의 토양에 알맞는 단체교섭제도가 뿌리 내리도록 先導하지 못한 결과이기도 하다.

원래 단체교섭의 방식과 성격은 그 나라의 산업구조, 노동시장구조, 노동조합의 조직형태, 사용자·사용자단체의 성격과 교섭태도 및 정부의 개입·노동정책 등에 따라 차이가 있으며 환경에 따라 변화하고 있는 것이다. 따라서 각국의 교섭방식은 지극히 복잡·다양하다. 여러 가지 교섭방식과 합치하는 것도 있고, 중간형태 혹은 복합형태로 나타나기도 한다.

기업별 노동조합체제인 日本의 경우를 보면 단체교섭의 역사적 발전과정에서 나타난 여러 가지 유형에 따라 교섭방식(형태)을 구분짓고 있다. 日本의 共同交渉이란 "기업별조합과 소속된 상부단체가 공동으로 기업별조합의 상대인 개별사용자와 교섭하는 것"을 의미한다. 한편 歐美에서는 기업단위로 노동조합이 거의 결성되어 있지 않으므로 단체교섭도 주로 기업의 단위를 벗어나서 여러 형태로 행하여진다. 그 유형을 엄격하게 구분짓지 않고, 다만 다수의 地域勞組(local union)가 연합하여 이에 대응하는 다수의 사용자와 산업별(industry-wide), 기업그룹별(company-wide)로 교섭하는 방식을 Coalition Bargaining(合同 혹은 聯合交渉)이라 한다.⁴⁾ 우리의 노동법·노사관계 관련 문헌·자료를 보면 다소 차이는 있으나 日本의 類型을 인용하면서, 일본식 교섭형태에 맞추어서 우리의 교섭방식을 例示하고 있다.⁵⁾

최근 논의되고 있는 業種別 共同賃金交渉에 있어서 공동교섭의 용어의 선택은 오해를 불러일으킬 소지가 있다. 日本의 공동교섭만을 의미하는 것이 아닐 것이다. 단지 기업의 단위를 벗어나서 노사 쌍방 혹은 일방이 聯合戰線을 펴서 교섭하는 歐美의 Coalition 혹은 Multiple Bargaining을 의미하거나, 또는 모든 교섭방식을 혼합시키는 "모두, 같이, 더불어, 함께"라는 우리말을 한자어로 해석한 것에 지나지 않을 것으로 추론할 뿐이다. 따라서 日本에서의 의미와 그간 사용해 온 우리의 문헌상 공동교섭이란 정의와는 상치할 수밖에 없다.

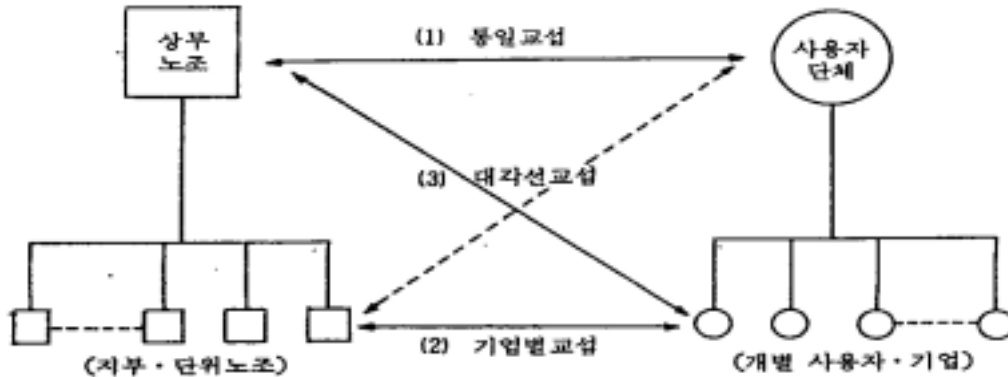
결국 기업을 단위로 이루어져 온 우리의 노사관계 토양에 기업의 단위를 벗어나서 업종별·지역별 등으로 행하게 될 교섭방식의 변화는 새로운 관행의 접목이라는 차원에서 보면, 교섭방식에 관한 구체적인 논의가 있어야 할 것이다. 교섭방식에 대한 엄격한 구분은 무의미할 수도 있다. 그러나 교섭방식을 구분하여 단체교섭을 벌이는 것은 노사의 교섭전술·전략의 측면에서 볼 때 하나의 合意를 도출시키는 과정이기도 하므로 필요할 것이다.

日本과 여러 면에서 유사한 노사관계 제도와 관행을 가진 우리나라의 실태로 본다면 日本式 구분방식을 원용하면서 다음과 같은 기본방식·변형방식 및 기타 관련용어로 구분하여 본다.

1. 基本方式

기본방식이란 노사간의 교섭이 행하여지는 水準과 構造(level & structure)⁶⁾가 매우 단순하여 기본골격을 이루는 형태로 정의할 수 있다. 교섭의 수준과 구조를 함께 고려하면서 [그림 1]과 같은 (1) 중앙집권적(산업별·지역별·업종별)통일교섭 (2) 분산적 단위(기업별·공장별·직장별) 교섭 및 (3) 대각선교섭으로 구분한다.

[그림 1] 단체교섭의 기본방식



가. 중앙집권적 통일교섭

기업·직장의 단위를 벗어나고 노사간 多數對多數의 構造로 행하는 교섭으로서 특히 노사 각각에 대표성을 가지는 상부조직이 있는 경우를 의미한다. 특히 노동조합이 산업별 또는 직종(업종)별로 조직되어 그 조직기반인 전국규모의 근로자들을 공정하고(公正性), 보편화(普遍化)된 근로조건으로 결정하기 위하여 산업별·지역별·업종별 상부노조가 직접 당사자로 나타나고, 그에 대응하는 사용자단체와의 통일적인 교섭형태를 취하게 된다. 그 결과 노사의 상부조직이 交渉權과 協約締結權을 함께 가지는 중앙집권적 성격을 가지게 된다. 스웨덴의 경우에는 중앙의 노동조합연합회(LO)와 사용자의 중앙단체(SAF)간에서 단체교섭이 행해지며, 네덜란드의 경우에는 政府, 勞組 및 使用者의 중앙연합체대표로 구성되는 「레이버 파운데이션」이 중심이 된다. 日本의 경우에는 私鐵總連과 日本民營鐵道協會(民鐵協會)와의 교섭이 대표적 형태이다.⁷⁾

우리나라의 경우 이 유형은 거의 찾아 볼 수 없다. 다만 港運勞聯內 「클로즈드숍」 制로 적용받는 조합원의 임금 및 노동조건 결정에 있어서는 항운노련과 한국항만하역협회와의 통일교섭에 의하여 이루어진다. 그리고 公務員勞組(철도·체신·담배인삼·전력)는 외형상 통일교섭을 하는 것으로 보이지만, 그 조직기반이 실질상 1개의 단위로 되어 왔으므로 엄밀한 의미에서는 기업별교섭으로 볼 수 있다.

나. 분산적 단위교섭(기업별교섭)

기업·공장·직장을 단위로 하여 노사간 1對1 構造로 행하는 교섭이며, 그 분산된 단위의 특수성을 반영시킬 수 있는 성격도 아울러 가진다. 특히 기업별교섭방식의 경우 해당기업의 노동조합과 사용자간의 교섭이므로 각 기업의 經營實態와 기타 勤勞條件의 特殊性을 잘 반영시킬 수 있다는 장점이 있다. 반면 단체교섭이 기업별 교섭으로 진행된다면 동종 또는 유사 산업내의 기업간의 賃金 및 勤勞條件에 상당한 隔差가 발생할 수 있다.⁸⁾ 이러한 분산된 단위라는 제약 때문에 교섭력의 행사에 여러 난점이 있다. 그러나 통일교섭이 가지는 장점을 살리기 위하여 교섭의 시기·요구조건 및 관철방법의 전부 또는 일부에 관하여 상부노조(산업별 전국 또는 전국노조연맹)의 통제와 통일성 아래 교섭을 전개하는 경우가 있다. 우리나라와 日本에서 가장

일반적으로 활용하는 교섭방식이라 하겠다.

美國의 경우에 있어서는 하나의 공장 혹은 복수의 공장을 여러 지역에 가지고 있는 하나의 사용자와 하나의 地域勞組(local union) 혹은 하나의 全國組合(national union)이 교섭당사자가 되어 별이는 방식에서 찾을 수 있다. 이 유형의 교섭이 가장 많아 전체협약노동자 총수의 약 60%가 적용된다.⁹⁾

西歐의 경우 통일교섭으로 基本協約을 체결하고 이를 위반하지 않는 범위 안에서 그 특수성을 반영시키는 補充協約이 이루어지기도 한다. 보충협약의 체결을 위하여 개별단위내에서는 주로 從業員評議會(work councils)나 경영협의회(노사협의회)등을 단체교섭의 보완으로 활용하고 있다.

다. 대각선교섭

통일교섭과 기업별교섭의 折衷方式이다. 주로 기업별조합의 상부조합과 개별사용자에 이루어지는 것이 보통이며, 사용자단체와 개별·기업별조합간의 대각선교섭은 사실상 찾아 보기 어렵다. 특히 상부조합과 사용자간의 대각선교섭은 개별·기업별 조합의 교섭에 관한 權限의 委任을 받아서 행해지며, 勞使間의 對等性を 견지하고 要求條件을 산업별 또는 지역별로 통일 할 수 있다는 점에서 노동조합측으로서는 유리한 교섭방식이다.

상부조합이 대각선교섭을 두 개 이상 동시에 행하고 있을 때에는 상부조합의 입장에서 볼 때 방사선모양을 이루고 있으므로 放射線交渉이라 부르기도 한다.¹⁰⁾

주석 1) 단체교섭제는 私有財産制와 함께 자본주의를 유지시키는 2大機能의 하나로 볼 수 있다(F.H.Jarvison, "Collective Bargaining and American Capitalism", Industrial Conflict, A. Kornhauser et al. ed., McGraw-Hill, 1960, pp278~287.)

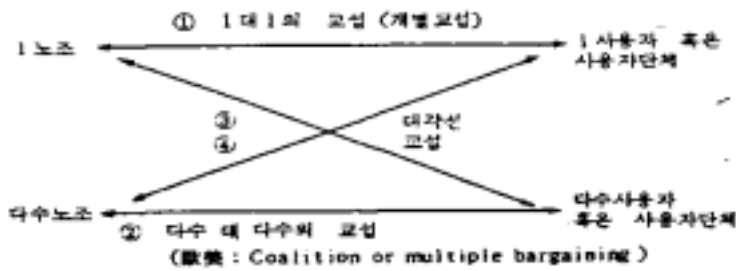
주석 2) 藤田至孝·石田英夫, 『企業 勞使關係』, 1970, pp.85~89.

주석 3) 김대모, 「한국적 임금교섭 방향의 모색」, 『주간 산업과 노동 5-4』, 중앙경제사, 1989.5.31. p.16.

주석 4) E.B.Flippo, Personnel Management, McGaw-Hill, 1980, pp.404~405.

주석 5) 이준범, 『현대노사관계론』, 박영사, 1985, pp.232~236; 김형배, 『노동법』, 박영사, 1976, pp.281~282; 한국노총중앙교육원, 『노동교본』, 1975, pp.150~152; 한국생산성본부, 『단체협약체결전략』, 1989, pp.7~8.

주석 6) 단체교섭의 수준이란 기업·공장 등의 단위를 기준으로 하여, 그를 벗어나서 행하여지는 것을 外部型(독일식)으로, 단위내에서 이루어지는 것을 内部型(일본·한국식)으로 구분한다. 그 절충형으로 對角型(미국식)도 있다(최종태, 『현대노사관계론』, 경문사, 1982, pp. 303~305 참조). 그리고 交渉의 構造란 아래 그림과 같은 노사의 조직구조의 交渉關係에서 3가지 형태로 구분할 수 있다. 이것이 이루어지는 關係構造의 性格에 따라 B.M. Selekman은 견제·공격적 투쟁적, 세력적, 거래적, 공모적, 융합적, 협동적, 이념적, 협잡적과 같은 9개 구조로 구분하고 있다(B.M. Selekman, S.K. Selekman, & Fuller, S.H., Problems in Labor Relations, McGraw-Hill, 1958, pp.5~8).



주석 7) 萩澤清彦, 『團體交渉』, 日本労働協會, 1987, p. 89 및 内山光雄, 『團體交渉の實際: 労働運動と團體交渉』, 労働教育, 1984, pp.202~210.

주석 8) 배무기, 『노동경제학』, 경문사, 1989, p.429.

주석 9) 김황조, 「주요국의 단체교섭제도」 (고위지도자과정-관 9), 한국노동연구원, 1989 11, p.9.

주석 10) 배무기, 앞의 책, p. 431.

2. 變形方式

노사의 조직성격, 노조지도자와 경영자들의 교섭에 대한 태도·전술·전략 및 사회·경제적 나아가서 정치적 상황에 따라 교섭방식도 매우 유동적으로 변화하고 있다. 그러므로 실제로 노사간에 전개되는 교섭방식을 상기의 基本方式이라는 고정된 틀로써 유형화하기는 곤란하다. 기본방식의 틀 속에서 修正되어 전개되는 변형방식을 대표적으로 집단교섭·공동교섭 및 본보기교섭으로 구분하여 구체적으로 그 성격을 살펴보기로 한다.

가. 집단교섭
다수의 노동조합과 이에 대응하는 다수의 사용자가 [그림 2]와 같이 집단으로 구성되어 기업의 단위를 벗어나서 교섭하는 방식으로 통일교섭의 변형방식이다.

[그림 2] 집단교섭



즉 수개의 單位勞組(혹은 勞組支部)가 連名으로(노동조합 제33조 1항) 이에 대응하는 사용자 또는 그 집단(만약 사용자단체가 존재한다면 노동조합법 제33조 제4항의 요구를 충족시켜야 함)과 교섭하는 형태를 의미한다. 예컨대 업종·기업규모·지역 등이 공통되는 수개의 단위노조가 그에 대응하는 사용자 또는 사용자단체와 교섭을 전개하는 것이다.

통일교섭과 집단교섭을 대비하여 구분한다면, 기업의 단위를 벗어나서 노사의 상부단체에서 교섭이 이루어진다는 점(집단교섭의 경우 상부단체가 직접 당사자가 되는 것이 아니라

간사역할을 하며, 반드시 상부단체가 존재하지 않아도 무방함)에 있어서는 비슷한 유형으로 볼 수 있다. 그러나 통일교섭은 노사의 상부단체교섭권을 상부단체에 완전히 위임하고 협약의 체결권도 가진다. 반면 집단교섭의 경우에는 노사 관련 상부단체를 통하여 노사 대표자들이 모여 집단을 구성하여 노사 각각 수명에게만 교섭대표권을 위임하여 일정 범위만을 타결하고, 이를 바탕으로 기업·사업장 수준으로 되돌아 와서 기업별교섭을 통해 협약을 체결한다.¹⁾ 한편 노사의 당사자가 단체로서의 통일성을 가지고 교섭에 임하거나 적어도 교섭시기·장소·요구조건 및 관철방법에 통일성이 있다는 점에서 기업별교섭과도 다르다.²⁾ 이것은 원래 日本에서 구분지운 교섭방식으로서 綿紡大企業 10개사의 노사조직이 1959년부터(1946년부터 노사간에 집단교섭은 이루어져 왔음) 1961년 여름까지 집단교섭한 것을 대표적 유형으로 들고 있다. 그것은 全國纖維産業勞動組合聯盟(현재의 ゼンセン同盟) 綿紡部會와 紡績協會 사이에 1959년 5월 체결된 「集團交渉에 관한 協定」에 따른 것이다. 1961년 집단교섭이 결렬되고 파업지시권의 통일에 불응하여 各社別 罷業을 벌여 변동을 보이면서 聯合交渉 또는 집단적 교섭이란 변형방식을 추가로 생겨나게 하였다.³⁾ 그렇지만 집단교섭의 관행은 최근까지 계속되고 있다. 우리나라의 면방업계 집단교섭에 관한 실태는 IV장에서 구체적으로 살펴보기로 한다.

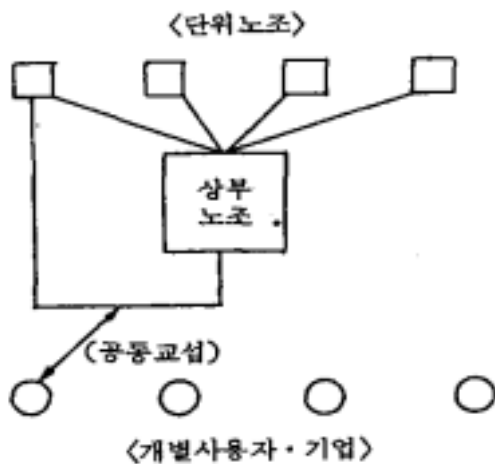
나. 공동교섭

앞에서 언급한 바와 같이 우리들에게 용어의 혼동을 불러일으키고 있는 공동교섭방식을 日本의 共同交渉, 歐美의 Coalition 혹은 Multiple Bargaining, 그리고 공동연대투쟁으로 나누어 볼 수 있다. 그 성격을 구체적으로 살펴 보면 다음과 같다.

1) 일본의 공동교섭

기업별교섭을 기본방식으로 하면서 [그림 3]과 같이 기업별조합과 함께 상부조합이 그 기업별조합의 상대인 사용자와 교섭하는 방식이다. 그 사례는 全日本金屬鑛山勞動組合連合會(全鑛)와 그 산하의 기업별조합(기업별연합체)이 공동으로 각 기업에 대해서 단체교섭을 벌여 거부된 「全鑛共同交渉事件」(1956. 3. 20. 中勞委 命令)에 의해서 유명해졌다.⁴⁾ 이와 같은 교섭방식을 우리나라의 사례에서 찾아본다면 항운노조의 조합원 중 陸上 上下車(예를 들면 철도하역업) 업무종사자들에 대한 항운노련과 19개 지역단위 운노조가 공동으로 사용자인 大韓通運과 벌이는 교섭을 들 수 있다. 또한 이를 개별기업과 연합단체 노조간의 교섭으로 파악하면 대각선교섭이 된다.⁵⁾

[그림 3] 일본의 공동교섭



2) 미국의 Coalition Bargaining

복수의 지역노조가 연합하여 이에 대응하는 하나의 사용자 혹은 사용자집단과 교섭을 하는 형태를 말한다. 최근 전국조합은 소속지역노조에 대해 통제력을 행사하려고 노력하고 있으며, 특히 고도로 과점화된 산업, 예컨대 자동차·철강·항공기·전기 등에 있어서는 지역노조에 대해서 통제력을 강화하고 단체교섭의 단위를 확대하고 있다.

그리하여 다수의 지역노조 연합하여 단일교섭위원회를 구성하여 聯合交渉(coalition bargaining)을 행하고 있다. 그러나 어떤 경우에 있어서도 上位 노사간에 체결된 단체협약의 해석 및 실시여부의 권한은 지역노조가 보유하고 있다. 이러한 연합교섭은 원래 임금 및 고용조건을 평준화시키려는 산업내의 여러 노조들의 노력에서 시작되었으나, 사용자 역시 공식적인 사용자단체에 가입함으로써 발생하는 여러 의무조항의 준수를 꺼린다는가 하는 이유로 이것을 받아들이고 있다.

이러한 성격에서 볼 때 이것은 앞에서 본 집단교섭과 같은 것이라 하겠다.

3) 공동연대투쟁

현재 우리나라의 경우 흔히 일컬어지는 공동교섭은 그 성격상 일종의 공동 연대투쟁으로 볼 수 있다. 이것은 교섭권을 위임하지 않고 협약체결권도 개별기업수준에서 가지며 상부단체의 존재도 없다. 다만 동일업종·동일지역 또는 동일그룹내 노조가 연대하여 교섭일시·범위·투쟁방법 등의 공동보조를 위하여 벌이는 노조의 교섭전술로 볼 수 있다. 또한 집단교섭이나 통일교섭으로 발전하기 위한 과도기적 교섭방식의 하나로도 볼 수 있겠다.⁶⁾

1989년도 사례를 간추려 보면 럭키금성·쌍용·기아 등에서 이러한 공동교섭을 꾀하였으나 무산되었으며, 포항제철의 협력업체·자동차업계·仁勞協 산하의 23개 노조 및 馬昌勞聯등 지역별 협의회에서 시도하였으나 노사대표의 교섭창구 미비와 대표성의 결여, 교섭관행 미숙, 동종업체간의 임금·근로조건 상이함 등으로 소기의 성과를 이루지 못하였다. 또한 공동교섭이 이루어진 일부에서는 그 결과에 대한 단위노조의 불복으로 분규가 발생하기도 하였다.

다. 본보기교섭

본보기교섭은 대각선교섭방식을 변형하여 실제로 전개되는 교섭방식이다. 즉 산업지역 또는 업종별로 대표기업에서 먼저 교섭을 하여 본보기를 보이고, 다른 관련기업은 그 결과에 준거하여 수용하는 교섭방식을 의미한다. 이것에는 美國의 패턴交渉(pattern bargaining)과 日本의 春闘方式을 들 수 있다.

패턴교섭이란 全國組合(産別組合中央本部)이 해당산업 중 가장 큰 영향력을 지닌 대기업 하나를 선정해 행하는 단체교섭이다. 예컨대 合同製鐵勞組(USW)는 US Steel를 또 全美自動車勞組(UAW)는 GM을, 合同電氣勞組(UE)는 GE나 「웨스팅하우스」와 賃金協定締結을 목표로 활동을 전개하고 있다. 선발된 대기업과 전국조합과의 단체교섭이 타결될 때까지 해당 산업내 타기업의 勞使兩側은 단체교섭의 타결을 보류하고 그 推移를 관망하고 있다가 主要企業의 교섭결과가 판명되면 일제히 관련기업들이 이를 준거로 하여 교섭을 행하므로 이를 基準交渉(key bargaining)이라고 부르며, 교섭결과 타결된 조건은 패턴화한다. 이렇게 한 산업을 橫斷적으로 조직화하는데 성공한 산업별 전국조합은 해당산업내 賃金決定의 매개적 역할을 담당하며 이러한 패턴설정은 다른 산업의 임금결정에까지 영향을 준다. 그러므로 실제적으로 패턴결정은 産業別 團體交渉과 별로 다를 바 없는 기능을 수행하고 있는 측면이 있으며, 이러한 團體交渉 절차는 미국 특유의 것이라고 할 수 있다.⁷⁾

한편 기업별교섭으로 인한 교섭력 약화를 보완하는 日本 특유의 교섭방식으로는 春闘가 있다.

춘투의 임금교섭방식은 노동조합의 교섭전략으로서 매년 봄이라는 특정시기에 산업별 노동조합으로 결집하여, 그 동일지도부에 의한 임금인상투쟁을 벌이는 것이다. 뿐만 아니라 임금인상의 社會的 時勢(世間相場)를 형성하여 이것을 미조직 근로자를 포함한 전근로자에게 확대·파급시키자는 것이다. 이때 춘투의 시세형성자는 대표적 산업의 대표적 기업노조가 담당하게 되며, 오랫동안 鐵網 및 私鐵이 시세형성자로서 역할을 담당했다. 1975년 이후는 金屬界

4單産, 즉 IMF-JC의 철강·조선·전기·자동차가 그 중요한 역할을 맡고 있다⁸⁾.

주석 1) 안종태, 「면방업계의 단체교섭 실태와 임금교섭」, 『경영과 노동』, 창간호, 한국경영자총협회, 1989 가을, pp. 209~210.

주석 2) 임종률, 「일괄적 단체교섭과 당사자」, 『한국의 노동경제』 (임종철·배무기편), 문학과 지성사, 1980, p.243.

주석 3) 日本紡績協會, 『戰後紡績史』, 1962, pp.411~424.

주석 4) 萩澤清彦, 앞의 책 p.91.

주석 5) 한국경영자총협회, 『단체교섭과 표준단체협약』, 1988, p.13.

주석 6) 안종태, 앞의 책, p.210.

주석 7) 김황조, 앞의 책, p.9.

주석 8) 박훤구·강순희, 「1988년 일본의 춘투임금교섭」 『노동동향분석』, 제1권 제1호, 한국노동연구원, 1988. 12, pp. 83~98 참조.

3. 기타 關聯用語

특정한 기준에 의해서 구분 지을 수 없고, 노사간의 交渉戰術·戰略 또는 관행에 의해서 행하여진 교섭방식으로는 다음과 같은 사례가 문헌적으로 소개되고 있다.

가. 임의적 교섭(voluntarism)

英國의 단체교섭을 지칭하는 말로서 政府가 노사관계에 전혀 또는 거의 개입하지 않고, 노사의 문제는 노사의 양 당사자에 맡겨서 스스로 해결하게 하는 관행으로서 의미가 있다.

나. 다원적 교섭

하나의 産業에서 둘 이상의 交渉이 이루어지는 경우이다. 이런 교섭의 전형적인 것은 勞動組合이 企業別로 組織되어 있어서 단체교섭이 産業을 중심으로 볼 때, 여러 갈래로 이루어지는 경우다. 일종의 企業別 交渉制度라고도 할 수 있을 것이다.

다. 대중교섭

교섭담당자를 정하지 않고 不特定多數의 근로자(조합원)가 교섭을 담당하는 교섭방식 또는 교섭담당자인 교섭위원 이외에 다수 근로자가 교섭에 참가하는 교섭방식이다. 특히 노동운동의 과도기적 고양기에 다수 근로자의 위력을 가지고 요구조건의 전면승인을 사용자에게 위협을 가하는 형태로 정당한 조합활동으로는 볼 수 없다¹⁾.

라. 생산성 교섭(productivity bargaining)

거의 완전고용상태하에서 늘어나는 제품수요를 충족시키며 노동의 제한적 관행을 타파하여 노동을 효율적으로 이용하기 위하여 1960년 영국의 Fawley 정제공장에서 시행되어 발전한 교섭방식이다. 이것은 생산성증대에 따른 추가 임금액을 사전에 노사간에 결정하는 것이며, 경영자의 효율적 노동력 관리를 가능하게 한다. 또한 생산성 교섭제는 1964년 노동당 [월슨] 정부 하에 생산성 범위내의 임금상승이라는 소득정책으로 연결되기도 하였다. 그러나 1970년대 소득정책의 실패에 따라 생산성 교섭제는 거의 이루어지지 않게 되었다²⁾.

마. 양보교섭(concession bargaining)

1980년대 초 불경기에 미국 단체교섭의 특징에서 유래한 것이며, 노동조합의 세력약화에 따른 노조측의 일방적 극복을 뜻하는 것이다. 구체적으로 양보교섭은 작업규율의 개악, 동일노동·동일임금 원칙의 포기뿐만 아니라 임금동결, 임금하락 또는 부가급부의 포기 등을 포함한다. 한편 노사간에 양보를 전제로 교섭을 벌이는 것은 아니다. 또한 교섭을 타결짓는 방법으로 혹은 교섭이 결렬되었을 경우 노사간에 서로 양보하면서 (give and take) 조정해 가는 振子仲裁(pendulum arbitration)와는 그 의미가 다르다.

주석 1) 김수복, 『취업규칙·단체협약의 실무대책』, 경영자료사, 1988, p.605. 및 後藤清, 「團體交渉の對象・態様」, 『新労働法講座:團體交渉』, 日本労働法學會 編集, 1967, p.289.
주석 2) A. I. Marsh & Evans, E. O., *The Dictionary of Industrial Relations*, Hutchinson, 1973, pp. 248~249; J. Jones & M. Morris, *A-Z of Trade Unionism and Industrial Relations*, Heinemann, 1982, pp.221~222.(A. Flanders, *The Fawley productivity Agreements*, Faber, 1964, 참조)

Ⅲ. 共同賃金交渉의 必要性和 成立要因

노사는 각자의 입장에서 자기의 권리와 이익을 주장하고, 자기에게 유리한 임금·고용문제의 해결을 기대하여 그에 알맞는 交渉方式을 선택하는 것이 일반적이다. 어느 한쪽 당사자의 주관적 의사나 희망 또는 교섭방식에 관한 一方的決定 또는 政府誘導로 결정될 수 없는 것이다. 그러므로 어떠한 교섭방식으로 결정되어야 하는가 라는 점에 있어서는 團體的自治의 目的과 原理(産業民主化의 原理, 多數決의 原理, 産業平和의 原理)에 위배되지 않아야 한다. 이를 실현하기 위하여는 누가 교섭의 當事者가 되고 어떠한 形態로 교섭하는 것이 공정하고 合理的인가 하는 관점에서 보지 않으면 안 된다¹⁾. 즉 노사당사자의 구체적 의견을 수렴할 뿐만 아니라 노동조합의 조직형태, 사용자의 교섭태도·경영정책, 산업의 경제적 구조와 상호관계 및 정부의 노동정책 등을 기초로하여 결정되어야 하는 것이다. 우리나라의 기업별 교섭체제 속에서 기업별 교섭방식의 문제점을 인식한 노사는 일방 혹은 쌍방에 의하여 기업별 교섭방식을 탈피하여 추진한 경우도 면방업을 비롯한 몇 개 업종에서 볼 수 있었다. 이러한 사례들을 토대로 정부는 1990년부터 임금교섭만이라도 기업별 교섭방식을 탈피하는 공동임금교섭으로 유도하려고 하고 있다. 그 근본 이유는 어디에 있는 것일까? 공동임금교섭이 갖는 장단점을 비교하여 필요성을 밝히고 성공적으로 추진되기 위한 제반요인을 구체적으로 살펴 보기로 한다.

1. 必要性的의 擡頭

우선 기업별 교섭방식이 가지는 문제점을 살펴볼 필요가 있다. 기업별 교섭은 단결력의 취약성, 자기중심적 편협성 등의 약점으로 인하여 단체교섭의 제기능을 발휘하기 곤란하다. 특히 엄청난 다수의 근로자를 균등하고 공정하게 대우하고, 근로조건을 광범위하게 개선하여 사회정의 내지 산업민주주의를 실현할 수도 없다. 뿐만 아니라 기업의 경영을 합리화하고, 기업간의 경쟁조건을 공정화하기에는 또는 산업평화와 노사분규의 평화적 해결을 대단위로 도모하는 등 시대적 요구를 충족시키기에는 많은 난점을 지니고 있다.

그리하여 勞·使·政이 비록 同床異夢이나마 기업별 교섭방식을 탈피하고자 하는 필요성이 대두하였다. 勞動組合으로서의 전국노동시장의 노동력 공급을 독점함으로써 근로자의 단결을 일층 강화하고 단체교섭을 보다 유리하게 전개하여 근로자의 경제적 지위를 개선·향상시키려 한다. 기업으로서의 근로조건을 전국단위로 평준화·공정화·획일화하여 경쟁조건을 동일화하고, 생산성의 향상과 경영관리의 합리화를 도모하려 한다. 또한 政府는 국가적 차원에서 산업평화를 기업내의 분규처리라는 좁은 테두리에서 보다 전국의 테두리에서 성취함으로써 지속적 경제성장과 사회안정을 이룩하려 한다²⁾.

이상과 같은 공동임금교섭의 필요성은 原理論的 입장에서는 이해할 수 있다. 더욱이 현실적으로

보면 6·29 이후 최근 3년간 우리의 기업별 임금교섭 과정에서, 특히 '눈치보기식 賃金交渉'으로 공동임금교섭을 도입할 필요성이 더욱더 생겨나게 되었다. 즉 기업별 임금교섭을 추진하면서 比較賃金(comparative wage)決定의 論理에 따라 同種·類似企業間 서로 눈치를 볼 수밖에 없으므로 임금교섭의 타결이 지연되고, 경우에 따라서는 노사분규를 유발하여 장기화하거나 再交渉이 초래되어 노사안정을 해치는 결과로 작용한 것이다.

따라서 商工部는 1989년 7월 업종별 공동임금교섭의 추진의사를 밝히고, 곧이어 구체화된 「業種別 賃金 共同交渉 現況 및 計劃(1989. 9)」을 마련하였다. 그간 우리나라의 현실 속에서 배태되어 온 노사 불안정 요인을 감소시키기 위하여, 특히 기업의 노무관리 측면에서 강조한 공동임금교섭의 상대적 長點(必要性)을 보면 다음과 같이 요약할 수 있다.

- ① 勞勞間의 갈등이나 세력다툼에 의한 분규의 장기화 및 노사간의 극한 감정대립 방지
- ② 개별기업의 교섭결렬시 발생하는 분규가 동종업종 타기업에 주는 노사관계 불안요인 발생방지 및 임금교섭시기를 단축·통일함으로써 산업의 前·後方 聯關被害 縮小
- ③ 동종 또는 유사업종간의 상호 눈치보기로 인한 교섭지연과 鮮明性競爭으로 인한 지나친 요구의 방지
- ④ 後發 賃金交渉業體의 과도한 임금인상(賃金「에스컬레이션」現象) 방지와 타결된 임금인상률이 타기업보다 낮을 경우, 그 격차해소로 발생하는 再交渉이나 노사분규 예방
- ⑤ 근로조건외의 평준화로 노동력이동 방지
- ⑥ 交渉技術 蓄積과 勞務管理 容易

이러한 상대적 장점에도 불구하고 공동임금교섭을 도입·추진하는 경우 예견할 수 있는 단점 내지 애로점은 다음과 같다.

- ① 노조 단결력의 강화로 강력한 연대투쟁시 교섭의 지연 내지 분규의 거대화
- ② 기업단위노조가 노조조직의 주축이므로 노사양측이 기업별 교섭관행에 익숙해져 있고, 상부노련의 기능이 취약한 실정
- ③ 기업간 임금구조 및 임금수준, 근로조건, 복지후생수준, 경영성과 등의 차이로 일률적인 임금인상타결이 곤란
- ④ 개별기업(대기업과 중소기업간) 재무상태 및 지불능력 고려 미흡
- ⑤ 대그룹 계열사의 경우, 업종은 상이하나 같은 계열사와의 임금수준의 형평성 문제제기
- ⑥ 교섭참가자의 대표성에 대한 시비발생, 기타 장애시 전체교섭의 교섭지연
- ⑦ 노사간의 중간매체 역할을 할 사용자단체와 노조연합체의 전문인력 미흡

특히 이것은 다음의 成立要因과도 관련되고 현실적으로 공동임금교섭을 도입·추진함에 있어 해결해야 할 문제점으로 지적될 수 있으므로 후술하는 바와 같이 앞으로의 課題로 남게 된다. 결국 공동임금교섭방식으로의 전환 내지 확대는 이것에 대한 필요성을 인식한 노사당사자와의 합의를 同床異夢이나마 바탕으로 하고, 다음의 세 가지로 大別되는 성립요인을 충족시킴에 의거하여 실험대에 오를 수밖에 없게 된 것이다.

주석 1) 高島良一, 「團體交渉の當事者」, 「新勞働法講座:團體交渉」(日本勞働法學會編集), 有斐閣, 1967, pp.251~253.

주석 2) 임종률, 앞의 책, pp.244~245.

2. 成立要因

노사가 서로 다른 입장에서 기업별 교섭방식을 탈피하여 공동임금교섭으로 전환 내지 추진하기 위하여 勞使에 權利·義務로 하는 條件 혹은 成立要因은 무엇인가? 이를 단계적 요인, 경제적 요인 및 기술적 요인으로 구분하여 보면 다음과 같다. 그리고 이것이 현실적으로 제대로 구비되지

못하는 경우에는 앞에서 본 바와 같이 共同賃金交渉의 短點 내지 隘路點으로 될 수밖에 없는 불가분의 관계를 가진다.

가. 단체적 요인

노사양측에 수개 기업의 임금·고용문제를 획일적으로 처리하려는 의사를 가진 교섭단체(노동조합의 상부조직과 사용자단체)가 존재하여야 한다¹⁾. 뿐만 아니라 노사의 교섭단체는 결정된 단일의 의사에 따라서 통일된 행동을 취하고(團體性), 그 의사에 따르도록 그 구성원에 대하여 實質的 統制力이 확립되어야 한다. 이를 위하여 노동조합의 경우 근로자의 단결에 관한 규범의식, 나아가서 기업의 범위를 초월하여 근로자가 서로 맺어져 있다라는 連帶意識이 성숙되어 노동시장을 독점하고 근로자에 공통하는 職業的 利益을 옹호하기 위한 통일적 단체행동을 취하는 관행이 형성되어 있지 않으면 안 된다²⁾. 사용자단체의 경우 노사문제에 관하여 利害의 共通關係가 존재하는 가운데 이를 확정된 規約이나 定款의 규정이 마련되어야 하고 공통의 노사문제에 관하여 구성원을 실질적으로 통제할 수 있어야 한다³⁾.

이와 같이 노사의 단체가 구성원들의 단순한 집합체가 아니라 교섭단체로서의 고유한 의사와 조직이 가지고 구성원들을 통제할 수 있어야 한다는 것이다. 이른바 실질적 통제력을 가지는 것이 무엇보다도 기본적이고 최소한의 요건을 이루기 때문이다. 그러나 실질적 통제력의 정도는 交渉의 委任, 締結權 나아가서 교섭의 결렬시 노조의 경우 罷業指示權 등과 같은 사항과 결부되어 후술할 課題로 나타날 수 있다.

나. 경제적 요인

기업별 교섭방식을 벗어난 집단교섭 혹은 통일교섭은 수개 기업에 공통되는 임금·고용문제를 일정한 표준에 의해 집단적·획일적으로 결정하는 것이다. 그러므로 표준화·획일화를 不公正·不合理的 것으로 할 정도로 기업간의 격차가 적어야 하고 기업들간의 공통된 이해관계나 근로자들의 직종의 횡단성과 근로조건 유사성(勞動市場의 開放性) 등이 존재하여야 한다. 그러나 동일 산업내의 독점기업과 중소기업이 병존하고 기업간 격차(특히 임금격차)가 현저한 때에는 산업별 내지 지역별로 근로조건을 표준화·획일화하는 것이 불공정·불합리한 것이다. 또한 근로조건 결정방법에 있어서도, 예를 들면 최저임금, 初任給, 직종별 임금체계 등을 각 기업에 공통하도록 결정할 필요가 있으므로 각 기업의 기존 임금체계차이를 그대로 둔 채 평균적으로 임금인상을 결정하는 것은 무의미한 결과로 될 수밖에 없다⁴⁾. 현실적으로 볼 때 산업별·업종별 및 지역별로 어느 정도의 근로조건 격차가 존재하는 것은 불가피하다. 이러한 경우에도 획일화·표준화의 내용이나 방법 또는 기준을 교섭과정에서 조정할 수 있는 방안이 과제로 나타나게 되고, 또한 교섭사항은 다수결에 의해서 결정할 수 있는 사항에 한정하여 당사자에게 공통된 해결사항이어야 할 것이다. 기업간 격차가 있음을 이유로 처음부터 공동교섭을 거부할 수는 없다⁵⁾.

다. 기술적 요인

공동임금교섭이 원활하고 합리적으로 이루어지기 위하여, 우선 노사의 교섭단체 사이에 交渉事項, 交渉擔當者, 交渉의 節次 등에 관한 당사자의 합의가 규정되어야 한다. 뿐만 아니라 이를 바탕으로 다음과 같은 交渉技術의 問題도 고려해야 할 것이다. 첫째, 교섭담당자에게 각 기업의 실태에 관한 것은 물론 그 산업계 내지 사회·경제 실정의 전반에 관하여 정확하고 풍부한 인식과 판단력이 있어야 할뿐만 아니라 둘째, 교섭의 신속한 진행을 도모하고 기업비밀의 누설을 방지하도록 하여야 한다. 셋째, 교섭담당자에게 광범한 권한(교섭이라는 사실행위의 권한뿐만 아니라 교섭을 타결시켜 협정을 체결할 권한)을 부여할 수 있어야 한다. 그러나 이와 같은 기술적 요인은 공동임금교섭을 추진함에 있어서 效率化 要件이지 成立의 決定的 意味를 갖지는 않는다⁶⁾.

주석 1) 佐藤進, 「産業別團體交渉」, 「新労働法講座:團體交渉」, (日本労働法學會編集) 有斐閣, 1967, p.201.

주석 2) 高島良一, 앞의 책, p.254.

주석 3) 노동조합법 제33조 제3항은 경영자단체 중에서 이러한 요건을 갖추고 있는 것을 특히 '使用者團體'라고 정의하고, 제33조 제5항에서 '사용자단체'는 단체교섭에 응할 의무가 있음을 명백히 규정하고 있다.

주석 4) 高島良一, 앞의 책, pp.254~255.

주석 5) 高島良一, 앞의 책 p.261

주석 6) 高島良一, 앞의 책, pp.255~256.

IV. 業種別 共同賃金交渉의 現況과 敎訓

1. 共同賃金交渉의 現況과 推進計劃

노사간에 임금인상률의 결정, 나아가서 단체협약의 체결을 위하여 집단교섭(공동교섭)방식으로 전개한 업종은 綿紡·生絲業의 섬유산업이며, 타업종에서는 간헐적으로 혹은 최근 점차 증가하고 있는 실정이다. 특히 정부는 前·後方 聯關效果가 큰 업종을 대상으로 1990년부터 공동임금교섭을 추진시켜 나갈 계획으로 있다. 즉 自動車·鐵鋼·化纖業 분야에 우선 도입·실시할 예정이며, 점차 조선·석유화학 등으로 확대해 나갈 것을 밝힌 바 있다. 본 연구에서는 1989년말까지 기업별 교섭방식을 벗어나서 한 번이라도 노사간에 실시한 바 있는 업종을 조사대상으로 그 실시현황을 우선 파악해 본다. 그리고 타업종에서도 공동임금교섭의 실시가 어느 정도 가능한지 그 가능성을 검토한 商工部의 「業種別 賃金共同交渉 現況 및 計劃(1989.9)」이란 자료를 토대로 추진현황·검토현황 및 실시곤란 업종으로 구분하여 정리·요약한다. 또한 업종별 공동임금교섭을 도입·추진함에 있어서 상공부가 추진계획으로 제시한 기본방향과 추진방안의 내역 및 勞働部가 「1990년 賃金交渉 指導指針(1989.12)」에서 밝힌 지도방법과 추진일정을 다소 수정하여 살펴보기로 한다.

가. 실시현황

면방업은 1967년부터 공식적으로 공동임금교섭방식(集團交渉)이 정착되었고, 현재까지도 큰 무리없이 계속 이어져 오고 있다. 특히 생사업은 임금교섭만이 아니라 단체협약의 체결교섭도 집단교섭으로 가고 있다. 또한 신발·梳毛紡·민영탄광·버스·택시사업 등은 지역별로 간헐적으로 공동임금교섭을 전개하고 있다. 따라서 1989년말까지 기업의 단위를 벗어난 교섭방식(집단교섭·통일교섭 등)으로 전개한 업종의 노사 교섭단체(담당자), 최근의 진행결과, 교섭의 범위 및 그 來歷과 특기사항은 <표 1>과 같이 정리 요약할 수 있다.

나. 주요 업종별 가능성 검토

1990년부터 前·後方 聯關效果가 큰 업종을 대상으로 업종별 공동임금교섭을 확대실시함에 있어서 어느 정도 실시 가능한지 그 가능성을 검토한 상공부의 자료를 토대로 추진현황·검토현황 및 그 실시가 곤란한 업종으로 구분하여 그 계획과 문제점의 구체적 사항을 정리 요약한다.

1) 추진현황

1990년부터 우선 확대 실시할 수 있는 업종으로 철강·자동차·화섬업을 선정하고, 그 推進計劃과 당면한 문제점 및 勞使交渉團體(擔當者)를 보면 <표 2>와 같다.

2) 검토현황

우선 당장 실시는 곤란하더라도 가능성이 있는 업종으로 조선·석유화학·타이어업을 대상으로 하여, 그 가능성을 검토한 계획과 예상할 수 있는 문제점은 <표 3>과 같다. 특히 소모방업의 경우 최근 부산지역에만 한정하여 비공식적으로 조직된 사용자조직인 소유회의 섬유노련 모화섬부회 부산지역 노조 사이에 공동임금교섭을 벌이고 있으나, 각 지역별·업체별 공동임금교섭을 확대할 계획을 검토하고 있다.

3) 실시곤란 업종

업종별 공동임금교섭방식을 확대 적용한다 하여도 현재의 여건상 자동차부품·기계·전자·제지업은 실시 곤란할 것으로 예상되는데 그 이유를 보면 <표 4>와 같다. 다만 제지업의 경우 1989년 4월에 製紙 3社만에 한정하여 공동임금교섭을 시도한 바 있으나 전반적으로 확대하기에는 곤란하다.

<표 1> 공동임금교섭의 실시현황

업종	교섭단체 (교섭담당자)	최근의 교섭실태				교섭범위	자료 및 특기사항
		절차	기간	타결내역	타결방법		
섬	1)면방 전국섬유노련 면방부회와 대한방직협회 (방협) 노무 분과위원회	· 면방부회는 23.1% 인상 통일요구안을 제시하고, 방협은 집단교섭방식을 수용함. · 방협가입 23개 업체중 17개사로부터 교섭권을 위임받은 교섭대표자 선출 (榜: 각사 노조위원장 7명 候: 회사측으로부터 교섭권 위임받은 입원 또는 부장) · 노조측 간사는 섬유노련 의 정의부장이 담당. 방 협내 교섭전담기구를 (노무관리과) 설치하여 현직 간사역할 · 교섭과정에서 俵 9.5% 대응제시. 총 9차 교섭 으로 타결	'89.3.14 ~ 4.11	17.8%	노사합의	임금	· '63부터 지부별 임금협약 의 통일화를 위하여 섬유 노련운영위원회에서 면방 · 제사·모방의 경우 업종 별 및 양상공 초입의 임금 인상에 통일요구안을 각각 제시하여 각사별로 반영 · '66. 9 전국섬유노조와 방 협간 "방직공업중앙노사 협의회" 설치하여 임금인 상에 공동결정 · '67. 8 "면방공업 중앙노 사협정서" 체결하여 방직 공업중앙노사협의회에서 임금의 집단교섭 · '69. 임금협약 개정요구에 대응 교섭·정의신고·임 의중재·파업과 적장제외 및 중앙정보부 입회하에 노동청 개입으로 타결 · '73.11 방협은 중앙노사협 정서의 파기를 획책 · '75.11 방협은 중앙노사협 정서의 파기를 통보하고
유							

업종	교섭단체 (교섭담당자)	최근의 교섭실태				교섭범위	來歷 및 특기사항
		절차	기간	타결내역	타결방법		
섬							<p>단체교섭이 아닌 노사협의 회 운영을 강조</p> <ul style="list-style-type: none"> · '72~'80 국가보위법으로 노동청의 조정결정 수용 · '81~'83 노동부 행정지도 하 교섭 · '84~'89 기업성과·노동 조건 격차에 따라 2~3개 그룹화하여 임금인상률 범위결정
유	2)생사 전국섬유노련 생사부회와 한국생사수출조합('88 대 한제사협회를 흡수 체제)	<ul style="list-style-type: none"> · 수출조합내 26개 업체 (노조미결성업체 5개사, 교섭권 미취입 1개사 포함)의 노사 각 3인의 교섭위원 선정 · 임금이의 정년연장·중식대·유급휴일·상여금 등의 단협갱신교섭으로 총 7차 교섭으로 타결 · 각 사업체는 이를 기준으로 단협갱신 	'89.3.16 ~ 4.13	<p>男本工: 10,250원 (15.4%)</p> <p>女本工: 5,790원 (19.9%)</p> <p>양성공: 4,320원 (18.2%)</p>	노사협의	<p>임금을 포함한 단체협약 갱신체결</p>	<ul style="list-style-type: none"> · '67. 7부터 본격적으로 실시 · 표준단체협약(안)으로서 업체별 단체협약의 동일성을 도모(1업종 1협약)

업종	교섭단체 (교섭담당자)	최근의 교섭실태				교섭범위	쟁점 및 특기사항
		절차	기간	타결내역	타결방법		
3)소모 방 유	전국섬유노련 모화섬부회 (부산지역노 조)와 소우회	· 부산지역 7개 소모방업 체간 지역내 공동교섭으 로서 노사 각 2인의 교 섭대표자 선정 · 총 7차 교섭으로 타결 (勞: 25.7%, 資: 10%)	'89.3.16 ~ 4.11	19.8%	노사합의	임금	· '85 부터 실시 · '88 모화섬부회에서 공동 임금인상안을 확정하여 각 사별로 제시하고, 노사 각 2인씩의 교섭대표에게 교 섭권위임. 간사로 노조 부 산지역본부 조직부장, 임회 인 2인의 근로감독관
4)신 발	전국고무산업 노조연맹 신 발분과위원회 와 부산신발 수출조합	· 신발분과위원회의 23.9% 임금인상요구안 제시 · 2~3차의 노사대표연석 회의후 노사 각 5인의 교섭대표와 각 1인의 간사선출 · 계속 8.9% 제시 · 총 9차 노사대표자회의 로 타결. 단, 일률적용시 하후상박 등의 문제점은 각사의 사정에 따라 16.2% 범위내에서 적외 조정하기로 양해 · 타결내역은 노조가 결성 되지 않은 타기업에도	'89.3.11 ~ 4.17	16.2%	노사합의	임금	· '74 부터 실시 · '80 노동위원회 조정 · '87 여름 노사분규 · '88. 3 고무노련 결성(화 학노련에서 분리) · '87~'89 노동조건· 경영 상태의 차이에 따라 기업 수준도 A, B, C 3등급화하고 B등급을 기준으로 임금교 섭을 하고 있으며, 매년 기업별 단체협약갱신에서 사내복지· 상여금 등을 사 업체 따라 결정. 또한 평 소에도 노사교섭단체간 에 긴밀한 유대관계 형성

업종	고업단체 (고업담당자)	최근의 고업실태				고업법위	來歷 및 특기사항
		절차	기간	타결내역	타결방법		
		임금인상의 지침으로 활용(신발수출조합 회원사 88개사에 노조설립업체 21개사)					(예: 고무노련 대의원 교육훈련비 1천만원 지원, 수시로 노사합동협의회 개최)
5) 백 시 (서울시 경우단)	전국백시노련 서울백시지부 와 서울백시 운송사업조합 (전국적으로 보편 각 시 단위·각 지 역별 노조와 그에 대응하 는 사용자측 연합)	· '89.3.13~3.28, 6차에 걸친 노사고심 대표간담 임금고심 · 4.8~4.18, 246개사 노 조의 쟁의발생신고와 냉각기간, 1차 알선회의 · 4.18~4.23 서울지노위 와 4차에 걸친 조정회의 · 4.22 8차 중재신청 · 4.25~5.6 8차 농성과 과업 · 5. 6 서울지노위 중재 결정 · 5.13 8차 임금 이외사 할 재심 신청 · 8.16 중노위 중재재심 신청	'89.3.13 ~ 5. 6	20.4%	중재조정	임금 및 노동조건 에 관한 단체협약	· '88. 4. 백시노련결성(자 동차노련에서 분리) · 지역별 근무형태·임금지 급방식이 매우 상이함. · '84.10. 서울지역 중앙노 사 단체협약 체결함. 그러나 사업제별 차이가 있는 단체협약 체결 · '87.4. 서울지역 노사임금 협정서 체결(적용범위의불 명시) · '87. 9 서울지역 노사임금 고심으로 합의각서 조인 함. 그러나 노조조합장 일 시총회에서 무효결의 · '87.10. 백시노련 서울지 부는 중앙노사 단체협약 정신을 위한 공동고심 요 구. 그러나 서울지노위의 각하결정(부노 119: '88.1 29)에 따라 서울백시운송

업종	교섭단체 (교섭담당자)	최근의 교섭실태				교섭법위	쟁점 및 특기사항
		절차	기간	타결내역	타결방법		
							<ul style="list-style-type: none"> 사업은 공동교섭을 거부하고, 개별교섭 '88.3. 관련법규제 정위를 위한 노조의 공동교섭 과업
6)배스	전국자동차노련 시내버스 분과위원회와 그에 대응하는 사용자측 연합	<ul style="list-style-type: none"> 5.24 시내버스분과위원회 1차 회의에서 6대도시 평균 29.1% 임금인상 공동요구안 제시(서울시 24.4%, 대전 33.7% 등) 6.23 2차 회의에서 교섭 불진전의 경우 6대 도시 행동동일 결의 6.2~7.12 서울시 경우 8차에 걸친 노사대표간 교섭: 한쪽 대안 미제시로 결렬 7.14 서울시 경우 총 90개 업체중 83개 노조에 서 정의발생신고 및 정외행위 헌법부포 실시 7.29 각 지노위별 중재 회부 	'89.6.2 ~ 8.7	13.02% (서울) ~ 15%(대전·광주)	6대 도시 각 지노위별로 중재재정	임금 및 노동조건에 관한 단체협약 체결	<ul style="list-style-type: none"> '87 이후 공동교섭 및 연맹위임 교섭을 위하여 교섭권 위임을 명시한 단체협약 중대 시내버스의 경우 전국도시의 80% 이상이 지역별 공동교섭 시외버스·전세버스의 일부 및 부산지역의 전대이너에서 공동교섭 서울지역은 시내버스티외에 관광버스·장비·화물 등에도 공동교섭

업종	고집단체 (고집담당자)	최근의 고집실태				고집범위	장래 및 특기사항
		절차	기간	타견내역	타결방법		
7)민영관광	전국광산노련 과 석탄협회	· '89. 5. 중노위의 중재 재정	4.5~5.1	15.5%	중재재정	입금	· '88. 4. 강원도소재 민영 관광 경의탈경신고에서 비롯
8)제지	전국화학노련 제지분과위원 회의와 제철사 용자 집단	· '89. 3. 9~4. 10 노조측은 입금인상요구를 29.5% 제시하여 4차 고집 · 4. 20 3개사(동광·아세 아제지 및 대한철프)만 이 공동고집에 동의(각 기간사 1명 포함한 4명 의 대표) · 4. 25~4. 28 3차 공동입 금고집(봉측 28.5%, 해측 26% 제시)	'89. 3. 9 ~ 4. 28	26%	노사합의	입금	· 제지업종의 4개사(남한· 제성·중만제지 및 성부실 업)의 경우 노사대표자로 각 2명씩 고집위원으로 하 여 기본급 28.5% + 호봉승 급 1.5%로 타결
9)시멘트	전국화학노련 시멘트분과위 원회의와 제철 사용자 집단	· 기본급 18.6% 임금인상 의 공동요구 · 각사별 임금고집 · 공동타결(기본급 18.6%)		18.6%	노사합의	입금	· '89 6개사(한일·아세아· 현대·고려시멘트 성신양 회 및 삼용자천제철)가 공 동고집 · 시멘트업종의 사용자단체 인 양회협회가 조직되어 있으나 그 역할은 미미함.

업종	고집단체 (고집담당자)	최근의 고집실태				고집범위	來歷 및 특기사항
		절차	기간	타결내역	타결방법		
은행	10) 서울은행	<ul style="list-style-type: none"> · '88.12.1 임금인상요구율 22.9% 제시 · 5.9~6.1 총 7차례 걸친 6개 서울은행 노사대표자 고집 (한국 기본급 9%·상여금에 금융수당 3.5% 제시) · 6.10 정의발생신고, 은행장실 걸기 농성 · 6.14~6.16 중노위 앞선 · 6.16 8차 노사대표자 회의: 잠정합의(기본급 14.5% 인상) · 6.21 4개 은행노조 부결 · 6.22~6.27 중노위 3차례 걸친 조정 	'89.5.9 ~ 6.30	9.9% 기본급- 8.2% 호봉승급- (2.2%) 상여금- 1.7%	중노위 조정을 통한 노사합의	입금	<ul style="list-style-type: none"> · '73.5.18 전국금융노조와 전국금융 경영자협의회간에 단체협약 체결(5.5.보출협약 체결을 규정) · '87.부터 국책은행은 공동고집 실시(서울은행과 농·수·축협은 경영자측 이회피) · '89.6.19 경제기획원 경제종합대책 발표(10% 이내로 억제) · 6.21 임금인상 10% 이내 고수를 위한 재무부의 강경대응 · '89. 산업은행은 개별고집 · '89. 특수은행의 경우 개별적으로 단체고집하여 임금인상 타결 · '89. 외국계 은행은 외국은행노협을 주축으로 대폭적인 임금인상 실현
	11) 국책은행	<ul style="list-style-type: none"> · 5.26~6.16 총 7차례 걸친 3개 국책은행(국민·중소기업·주택은행)노 	'89.5.26 ~ 7.27	9.9%			

업종	고집단체 (고집담당자)	최근의 고집실태				고집범위	來歷 및 특기사항
		절차	기간	타결내역	타결방법		
하 역	14) 광안 지역	전국합동노련 과 한국합동 지역협회(단 위노조와 하 역협회의 각 지구협의회는 구체적인 일 금협정서를 체결)	해운항만청이 고시하는 항 만하역요율의 인상률에 의 거하여 노사단체간 임금 고집	-	-	노사합의 임금을 포함한 단체협약 체결	합동노련 규약 13조 "노 련산하 각 회원조합에서 위임된 전국규모의 단체교 섭과 협약은 당해 분야별 대표자회의의 심의를 거쳐 연맹에서 고집·체결하며 그 대표자는 노련위원장이 된다" ~ 하역노부의 공 급업자 성격을 가짐.
	15) 철도 지역	전국합동노련 과 대한통운 (株) 및 한국 운수철교(株)	철도청이 매년 대한통운과 하역작업 위탁계약시 적용 하는 요율인상률이 기준으 로 되어 임금인상률로 결 정	-	-	-	-
16) 해외취 업선원	· 전국선원노 련과 국제 운수노련 (ITF) · 전국선원노 련과 선주 국노조(원 외지적 선 승무선원)	선원노련(FXSU)은 한국선 원의 고용사정 등을 고려 하여 ITF와 FXSU간에 단체 협약안 작성	-	-	-	단체협약	· 국제운수노련(ITF)과 해당 선박의 선주간에 체결된 단체협약이 기준으로 됨. · ITF는 대표단을 매년 파견 하여 준수여부를 확인

업종	고집단체 (고집담당자)	최근의 고집실태				고집범위	來歷 및 특기사항
		절차	기간	타결내역	타결방법		
17) 연합노 련산하 조합							· '89부터 일반조합(general union)의 형태를 가지는 아파트·빌딩관리·청소분 야 조합원들의 공동고집 정황 · '89.부터 직종별 조합 (craftunion)의 형태를 가 지는 연구소·병원·대학 사무노조의 공동연대투쟁 정황

자료: 1) 필자의 개별적 조사 및 관련자료 등을 통하여 정리· 요약.

2) 박덕재· 박기성, 『한국의 노동조합(1)』, 한국노동연구원(1989. 9)에서 관련된 부분은 수정· 인용.

<표 2> 업종별 공동임금교섭의 추진현황

	추진계획	당면문제점	교섭단체 (담당자)
철강	<p>1. 세부 업종별 공동임금교섭의 추진</p> <ul style="list-style-type: none"> - 제품 특성별로 업체를 나누어 임금공동교섭 추진으로 임금교섭의 효율성 제고 - 같은 철강산업내에서도 생산품목에 따라 임금수준·노동조건·작업환경이 큰 차이를 보이므로 세부 업종별(강판·재강·와이어로프)로 추진 <p>2. 철강업계 노동위원회 구성 계획</p> <ul style="list-style-type: none"> - 철강노동위원회(위원:회원사 임원)와 3개 업종별 노동분과위원회(위원:노무담당부장)의 구성('89.8월중) - 기능: 임금·복지 등에 관한 노사협의 노사문제에 관한 정보교환 및 공동해결방안 모색 <p>3. 업종별 노동분과위원회</p> <ul style="list-style-type: none"> - 재강 노동분과위원회(10개사): 포항제철, 인천제철 	<p>1. 철강생산 기업별 생산품목에 따라 노동조건·임금구조·작업환경 공의 큰 격차</p> <p>2. 이를 시정하기 위한 세부 업종별(재강·강판·와이어로프)로 업체를 구분하여 위원회 구성과 추진</p>	<p>철강협회 - 금속노련</p>

	수진계획	당면문제점	교섭단체 (담당자)
	<p>동국제강, 강원산업, 한보철강, 대한중기, 서울제강, 대한상사, 삼미복수강, 한국중공업</p> <ul style="list-style-type: none"> - 냉연강판 및 강관 노동분과위원회(8개사): 연합철강, 부제강, 동양석관, 부산파이프, 현대강판, 한국강판, 동양철관, 한국주철관 - 와이어로프 노동분과위원회: 고려제강, 만호제강, 영풍철강, 동일제강, 천기제강 		
자 동 차	<ol style="list-style-type: none"> 1. 공동임금교섭을 위한 자료 수집('89. 7.~11.) <ul style="list-style-type: none"> - 회원사 임금구조 및 노동조건 등 - 면방업계의 사례조사(방직협회 초청) - 미국·일본 자동차 업계의 임금협상 자료 등 - 공동임금교섭기법 개발(용역의뢰: '89. 8~12, '90. 1~2 발전계획) 2. 공동임금교섭 전담기구 또는 Task Force팀의 구성('89.12) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 자동차 5개사 그룹별 특성에 따른 노동조건·임금구조의 조화문제 제기 2. 각기 상이한 임금교섭시기의 통일 	자동차공 업협회· 금속노련 (자동차 분과)

	추진계획	당면문제점	교섭단체 (담당자)
	<ul style="list-style-type: none"> - 노·사·정 및 전문가로 구성 - 공동임금교섭을 위한 제반 협의사항 검토 - 5개사 사장단회의('90. 1) - 부흥업체·지역개발간담회 ('89.11~12), 세미나('90. 2) 3. 대외홍보활동 강화 <ul style="list-style-type: none"> - 단계적인 보도기사 보급 - 공동임금교섭의 필요성에 대한 언론홍보 4. 실무집속 활성화 <ul style="list-style-type: none"> - 회원사 노조 및 금속노련과의 유기적인 집속 전개(5개사 노조위원장 상호기업 방문) - 노조 해외연수과건·노사 강좌 참가 및 세미나 개최 등 - 상공부·노동부·노동연구원 등과 긴밀한 협조유지 5. 공동임금교섭 체제정비(예비교섭) 및 공동임금협상 개시 ('90. 4) 		

	추진계획	당면문제점	교섭단체 (담당자)
화 심	1. '90년도 공동임금교섭을 목표로 추진 - 화심협회 노무분과위원회 구성('89. 8) 및 해외시찰 · 외국사례 조사 - 노사협의회 구성('89.12) - 섬유노련과의 실무화합 및 교환	1. 노동조건 정준화 시행 2. 신생노조의 공동교섭에 대한 인식 부족 및 섬유노련 화심분회의 공동교섭 참여 필요	화심협회 - 섬유노련 화심분회

자료: 상공부의 「업종별 임금공동교섭의 현황과 계획」(1989. 9)과 기타 관련 자료를 일부 수정·정리

<표 3> 업종별 공동임금교섭의 검토현황

	추진계획	당면문제점	교섭단체 (담당자)
조선	<p>1. 공동임금교섭의 당장시행은 곤란하며 우선 노사 상호 신뢰분위기 조성과 노사간 공동협의체 구성이 선행되어야 하고 이를 통해 점진적으로 공동임금교섭의 협력방안을 모색할 계획</p> <p>2. 조선공업협회 노무위원회 구성('89. 4/4)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 건전 노조육성을 위한 조사 기능 수행 - 조선시황 및 경영에 관한 전반적인 정보를 근로자에 통보 - 산재예방 및 근로조건 개선을 위한 사업추진 <p>3. 노사 상호 신뢰분위기 조성('90. 1/4)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 대화채널의 확보 및 자료의 상호교환 - 노사간의 생산업체 소속감 고취 <p>4. 노사간의 공동협의체 구성('91. 4/4)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 전문가 초청 세미나 개최 	<p>1. 실질적인 공동임금교섭을 위한 조선 산별노조의 분리나 조선분과의 기능확충이 필요(일본의 경우 조선중기노련)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 현재 금속노련은 실질적인 영향력이 없고 노조측 대표성을 가진 조직이 없는 상태임. - 노조의 대표성을 높이고 교섭의 실질적인 영향력 증대를 위하여 조선부문 산별노조의 구성 또는 기능확충 필요 	<p>조선협회</p> <ul style="list-style-type: none"> - 금속노련

	추진계획	당면문제점	교섭단체 (담당자)
	<ul style="list-style-type: none"> - 공동사례 연구 - 공동교섭의 협력방안 - 공동이익의 증진과 조직의 발전을 위한 공동사업 추진 - A분과(대형사), B분과(중형사)로 구분 		
식유헌학	<ol style="list-style-type: none"> 1. 업계의 특성상 공동임금교섭 추진에는 상당한 어려움이 따르나 각사의 노무관련중역이 참여하는 별도 위원회를 구성하여 임금교섭의 공동대처방안을 계속 연구·검토키로 함. <ul style="list-style-type: none"> - 어떠한 형태로든 업계의 공동대처가 바람직하므로 노사간 자료·정보의 공유 및 임금가이드라인 등 추진 가능방안 마련 - 협회 사무국에 노무담당 직원(계장급 1명, 사원 1명)을 채용, 노무관계 조사업무 확대 2. 사용자측 노무위원회 구성운영('89. 9) <ul style="list-style-type: none"> - 위원: 회원사 노무담당중역 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 원료와 제품이 업체별로 상이하고 임금수준·임금구조 등 임금체제가 다르며, 생산성·기업규모·경영성과 및 경영방식 등이 크게 상이함. 	식유헌학 협회·화학노련

	추진계획	당면문제점	교섭단체 (담당자)
	<p>10명 내외</p> <ul style="list-style-type: none"> - 구성 <ul style="list-style-type: none"> · 1안: 분야별 구성(유·수지, 고무, 섬유, 캐미컬) · 2안: 단지별 구성(울산·여천단지) · 3안: 기업규모별 구성(매출액 기준, 대·중·소) - 기능 <ul style="list-style-type: none"> · 정보교류 및 자료 조사 분석 · 세미나, 토론회, 국내의 연수교육 등 사업검토 <p>3. 노사관계 전문관리자의 협조 강화 한국노동연구원, 한국노사문제임의중재협의회 등</p> <p>4. 노사협의회 구성·운영('90)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 사용자측 대표자 선정 - 노조측 대표자 선출협의 및 선정 		
타이어	'90년 이후 업체와 협의하여 실시를 검토	1. 업체수가 적은 반면 규모면에 적차가 크다(자동차타	타이어협회-고무노련

	추진계획	당면문제점	교섭단체 (담당자)
		<p>이어 3개사, 자전 저타이어 2개사).</p> <p>2. 노조측이 협회를 사용자측으로 간주 하는 선입감 배제</p>	
소모방	<p>현재 부산지구 회원사 6개사가 공동임금교섭을 하고 있으며, 각 지역별·업체별 공동임금교섭은 확대·유도계획</p>	<p>지역별·업체별(모방 적·화합방적) 방적 보유시설 격차 등이 상이하며 전회원사 공동교섭은 좀 더 검 토 필요</p>	<p>소모방협 회-삼유 노련</p>

자료: 상동

<표 4> 공동임금교섭의 실시근란 업종

	이 유	교섭단체(담당자)
자동차 부 품	<p>1. 임금교섭의 비통일·장기화에 따라 공동임금교섭이 필요하나 다음 이유로 곤란</p> <ul style="list-style-type: none"> - 부품업체의 업종이 너무 다양하고(철강·고무·비철·전기전자·화학·섬유) 업체수가 너무 많음(971개사). - 자동차부품 업체의 경우 기능별(또는 품목별) 산별노조가 다양하게 조직화되어 있고 이를 운영하기에는 품목별 전담부서의 다수 설치 및 협상기간(보통 40여일)을 고려할 때 조합의 형편상 어려움이 있음. <p>2. 그러므로 산별 토론회를 자주 개최하는 노사간의 상호이해를 넓혀가는 것으로 보편</p>	<p>자동차공업협동조합 - 금속노련</p>
기 계	<p>1. 매년 기계공업 관련단체장회의에서 노사관계의 제반사항을 토의·검토 후 개선점을 찾아가고 있으나 공동임금교섭 도입은 다음 이유로 곤란</p> <ul style="list-style-type: none"> - 기계공업은 기능 및 업종별로 업체수가 수없이 전개 - 기업체간의 임금 및 복지후생 급여의 격차 큼. <p>※공작기계의 경우 업체간 대기업 일당 2,500~3,000원, 중소기업 1,800~2,500원, 상여금 300~600%의 차이가 있고, 대기업은 중·고교 학자금 지급, 사원주택 제공 등의 복지후생적인 급여를 하고 있음.</p>	<p>기계공업진흥회· 금속노련</p>

	이 유	교섭단체(담당자)
전 자	<p>1. 공동임금교섭의 시행은 현재로선 곤란하며 임금문제와 관련한 대응방안을 계속 검토</p> <ul style="list-style-type: none"> - 회원사가 870여개사로 업체규모 및 임금수준이 천차만별 - 공통의 임금수준 제시가 곤란 <p>2. 전자업계 노사협력위원회 구성·운영</p> <ul style="list-style-type: none"> - 목적: 노사관련 공동대응방안 및 노사문제에 능동적 대처 - 구성: 노사문제에 경험이 많은 업체대표 등 (필요하다면 업종별 분과위원회 구성·운영) - 수급기업(세트업체와 부품업체)간 임금협상시기 조정유도 	전자공업진흥회-금속노련
제 지	<p>1. 규모가 큰 7개사의 경우 공동임금교섭을 1989년도 시행한 바 있으나, 그 이외 기업의 경우 현재로선 다음 이유로 공동임금교섭이 곤란</p> <ul style="list-style-type: none"> - 다수업체의 공장이 전국에 산재(141개 공장) - 업체별 규모의 격차가 심해 노사간 교섭은 자체실정에 맞도록 이루어질. - 일부업체에선 노조없이 노사협의회를 효율적으로 운영 - 업종별 연합노조가 설립되어 있지 않음. 	제지공업협회-화학노련

자료: 상동

다. 정부의 추진계획 일정¹⁾

1)상공부의 기본방향과 방안

가) 기본방향

○업계의 자율적 도입 권장

- 업계별로 공동임금교섭의 필요성 및 시행여부를 사장단회의 등을 통하여 수렴·검토하고 있음.
- 업종별로 임금교섭에 따르는 제반 여건상의 차이가 있기 때문에 도입여부 및 시행시기 등을 업계의 자율적 판단에 맡기도록 함.

○ 공동임금교섭에 따르는 자료·정보제공

- 실제로 공동 임금교섭의 필요성은 인지하고 있으나 사용자단체 및 노조단체는 공동임금교섭의

실시방법 등에 대한 인식부족 및 타업종의 눈치보기 등으로 추진력의 제약을 받고 있음.
- 타업종의 공동임금교섭 실태 및 계획 등을 각 협회에 홍보하여 참고자료로 활용토록 하고, 협회간의 정보교환 독려 및 실시가능 업종에 대하여는 노조측의 적극적인 참여를 위하여 노동부에 협조요청.

나) 추진방안

○ 도입가능 업종의 1990년도 시행

- 전·후방 산업연관효과가 크고 업종간 동질성이 높은 업종에 우선적으로 공동임금교섭제를 시행

- 1990년도 시행계획 : 철강·자동차·화섬
- 검토중 : 조선·석유화학·소모방·타이어 등

○ 세부업종별 및 지역별 공동임금교섭의 추진

- 동일산업내에서도 세부 업종별로 특수화되어 있는 업종에서는 세부 업종별로 공동임금교섭제 시행(예를 들면 철강산업의 강관·제강·와이어로프의 생산 기업을 세부 업종으로 구분하여 실시)

- 지역별로 기업경영 및 노동조건의 수준이 비슷하고, 구분이 용이한 업종은 지역별로 실시(예를 들면 소모방의 경우 부산지역에서만 공동임금교섭이 이루어지고 있지만 경인·충청·영남지역으로 확대)

○ 업종별 임금교섭시기의 통일

- 검토중인 업종과 실시가 곤란한 업종 중 우선 업종별로 가능한 업종만이라도 임금교섭의 시기를 통일한 후 단계적으로 공동임금교섭제도로 이행
- 자동차부품업종은 자동차 완성사의 임금교섭시기에 맞추어 교섭시기를 통일하도록 함.
- 需給企業間の 임금교섭시기 통일(세트업체와 부품업체)

○ 탄력적인 공동임금교섭제도의 운영 : 기업간 임금수준·경영성과 차이 등의 문제점을 보완하기 위하여 공동임금교섭제도를 다음과 같이 탄력적으로 운영

- 業種內 非參加業體에 準用 : 공동임금교섭에 의해 타결된 임금인상률은 업종내 비참가업체에도 임금교섭의 지침으로 준용(예를 들면 신발)
- 手開の 代案 提示 : 기업규모 및 경영실적에 따라 서로 다른 인상률을 제시 또는 여러 메뉴를 제시하여 선택적으로 수용하도록 함(서독의 경우)
- 超過成果의 還元 : 공동임금교섭시의 경영전망보다 차후 성과가 좋은 기업은 초과성과의 일부를 임시 특별상여금으로 지급하거나, 복리후생비를 지출하여 경영성과에 대한 동기유발을 유도(W+a)

○ 전문기구 및 인력의 보강

- 사용자단체 및 노조연합체에서 공동임금교섭의 중간매체 역할을 할 수 있는 기구 및 전문인력 육성
- 국민경제사회위원회의 기능 활성화를 통하여 업종별 공동임금교섭에 관한 구체적 논의와 준거마련
- 공동임금교섭제도의 기법개발 및 문제점 보완조치 연구(노동관계 연구기관)

2) 노동부의 지도방법과 추진일정

가) 지도방법과 방향

○ 지도방법

- 전국적 규모에 대해서는 중앙부서에서 관리
- 지역적 규모의 업종별 공동임금교섭은 지방노동관서에서 관리

○ 지도방향

- 동종업종의 평균노동생산성증가율, 물가상승률, 국민경제여건, 기업의 지불능력 등을 고려하여 적정임금결정 유도
- 개별기업체의 지불능력(안정성 · 수익성 · 생산성)을 고려하여 기업별 차등폭을 인정하는 방안검토

나) 추진일정

○ 행정사항

- 전체 지방노동청은 지역적 특성을 가진 업종별 공동임금교섭대상을 5개 그룹 이상의 업종별 공동임금교섭 대상을 선정하여 보고(1월 20일까지)
- 업종의 특성, 대상사업장 명단, 기실시 사업장의 경우 대상 사업장별로 보고
- 1989년도의 임금교섭의 평가, 공동임금교섭 실현의 가능성 등을 보고
- 보고된 그룹에 대해서는 본부에서 심사후 대상을 확정하여 「共同資金交渉 指導方針」으로 시달(2월)

○ 1990년도 공동임금교섭 기본계획수립(1990년 2월)

- 勞動部 : 상공부, 한국노총, 산별노련, 업종별단체협조
- 확대실시 대상업종 및 기본계획 확정(2월)

○ 추진대상 업종별로 교섭대표 선정

- 업종별 공동임금교섭 대표 선정(2월)
- 勞使 同數로 구성하되 각 5인이내
- 관련부처 및 상급노동단체, 경영자단체에서 참고인으로 참여
- 업종별 공동임금교섭 세부추진일정 확정(2월)
- 기초자료에 대한 노 · 사간 자료교환 및 토의

○ 공동임금교섭 추진(1990년 3월)

주석 1) 본 연구의 내용과 일치하지 않는 용어 또 오류는 수정 가필하였음

2. 綿紡業界 集團交渉의 實態와 敎訓

우리의 1960년대 근대적 공업화과정에서 섬유산업 특히 면방업은 생산 · 수출 및 고용 등에 있어서 주도적 역할을 담당하였다. 뿐만 아니라 노사간의 단체교섭방식에 있어서 기업별교섭을 벗어난 집단교섭 방식의 기틀을 마련하였다. 이를 역사적 흐름 속에서 간단히 살펴보면 다음과 같다.

1961년 종전의 기업단위의 노동조합조직을 산업별 조직인 全國纖維勞組로 개편하였고, 1963년부터 각 지부별 集團協約의 統一化를 추진하였다. 이에 따라 1966년 9월 전국섬유노조면방부회와 사용자단체인(16개 면방대기업) 大韓紡織協會(紡協)간에 「紡織工業中央勞使協議會」의 常設 協會機構가 설치되고, 1967년 8월 「綿紡工業中央勞使協定書」가 체결케 되었다. 즉 "1業種 1協約" 체결을 위하여 (대기업에 한정되었지만) 면방대기업의 단체교섭을 집단교섭방식으로 전개한 것이었다. 1969년 협약갱신과정에서 우리의 노동운동사에 특기할만한 치열한 노동쟁의를 경험하기도 하였다.¹⁾ 그러나 사용자측은 1975년 11월 紡協理事會 결의에 의하여 일방적으로 중앙노사협정을 파기하여 각 회사별로 자체적으로 임금조정할 것을 주장하였다. 이것은 1971년 國家保衛法에 따른 단체교섭 · 단체행동의 제약과 1973년 노동조합법 개정에서 비롯되었던 것으로 볼 수 있다. 그럼에도 불구하고 노조측의 계속된 주장으로 집단교섭으로써 그 관행은 계속 유지되어 오고 있다. 교섭방식에 관한 이론정립에서 본 바와 같이, 최근에는 면방업의 집단교섭방식이 공동교섭의 원형 내지 참고사례로까지 잘못 인식되고 있다.

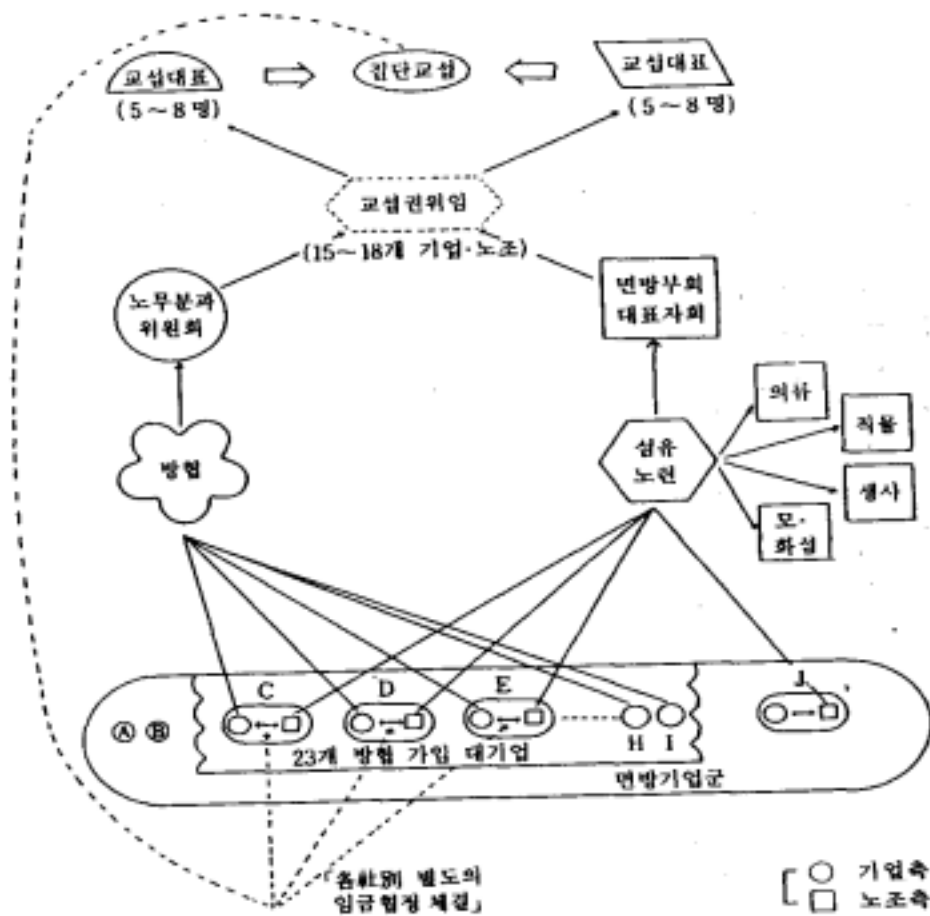
가. 최근 면방업계의 임금교섭

점차 면방업계가 정채·사양화되어감에 따라 화섬 또는 타산업분야로 경영다각화를 추진하고, 미혼여성노동력을 대량 고용하는 면방업계의 임금교섭에 있어서는 상당한 성격 변화를 예상할 수 있다. 또한 6·29선언이라는 정치적 변화에 편승한 노동운동의 활성화는 면방업계의 임금교섭에도 예외없이 영향을 미치고 있다.

우선 紡協과 纖維勞聯간의 최근 집단교섭 구조는 [그림 4]에서 보는 바와 같이 설명할 수 있다. C·D·E기업의 집단교섭에 의한 임금결정은 노조가 결정되지 않은 H·I기업 또는 A·B·J기업과 같은 중소기업 및 모·화섬, 생사, 직물 등 타부문 등에 대해서 時勢形成者(pattern setter)의 기능을 가지도 될 것이다. 다만 집단교섭에서 제외된 기업(J기업)의 기업별교섭이 先行된 집단교섭의 결과에 파문을 일으킬 우려도 생각할 수 있겠다.

이러한 集團交渉構造 속에서 1989년 봄에 전개한 노사간의 集團交渉過程을 보면 다음과 같다. 3월 14일 1차 협상에서 임금교섭 代表委員團(노동자측은 섬유노련 간사 1명을 포함한 8명, 사용자측은 紡協 간사 1명을 포함한 7명)을 구성하고, 3월 16일 2차 협상에서 노사쌍방은 각각 23.5%, 9.5%를 요구·제시하였다. 협상이 계속되면서 노조측은 20.5%(3월 24일), 20%(4월 7일)로 후퇴하고, 사용자측은 12%(3월 24일), 14%(4월 7일)로 上向되기에 이르렀다. 그러나 최종 교섭일로 잡은 4월 10일 8차 협상에 이르러 더 이상의 진척을 보이지 않은 채 팽팽이 맞서 한때 파국이 예상되기 했다. 11일 섬유노련측은 쟁의신고를 내고 파업에 들어가느냐 아니면 사용자측의 요구대로 추가협상에 나서느냐를 숙의하면서 10일에 이어서 계속된 9차 협상에서 비로소 <표 5>와 같은 타결을 보았다.

[그림 4] 면방업계 집단교섭의 구조



- 주: ① A, B, J는 중소규모 면방기업
 ② H는 노조가 결성되지 않은 면방대기업
 ③ I는 노조가 결성되지 않았고, 면방에서 출발하여 화섬기업
 성격으로 전환하였으나 계속 방협에 가입된 기업

자료: 안중대, 「면방업계의 단체교섭 실패와 임금교섭」, 『경영과 노동』
 창간호, 한국경영자총협회, 1989 가을, p.233.

<표 5> 1989년도 면방업체 임금협정서

1. 별지에 표기된 17개 면방업체로부터 1989년도 임금인상을 위한 단체교섭 권한의 위임을 받은 노·사 교섭대표들은 다음 사항을 합의한다.

(1) 일급제 사원의 기본임금(1일 8시간 주 46시간 기준)인상률은 1989년 2월분 임금을 기준으로 17%로 하며 이에 의하여 각 사업체의 노·사 당사자는 임금협정을 체결한다.

(2) 각 사업체에서는 제1항 협정에 따라 책정된 기본임금 총재원을 기준으로 노사협의하에 조정한다.

(3) 월급제 사원의 임금인상은 일급제 사원의 인상률에 준한다.

(4) 이 협정과 이에 의하여 체결된 각 사업체별 임금협정은 1989년 3월분 부터 적용 시행한다.

(5) 노사교섭대표는 이 합의사항을 명백히 하기 위하여 이 협정 별지에 각기 서명(날인)하고 2통을 작성하여 노사교섭 대표양측이 각 1통을 소지한다.

1989년 4월 11일

자료: 섬유노련, 「1988년 사업보고서」.

노사양측 교섭대표위원단의 최종요구·제시안에서 각각 3%씩 양보한 중간점인 17%로賃金引上率을 결정한 것이다. 또한 집단교섭에서 타결된 임금인상률의 배분에 있어서는 각 사별로 임금협정을 체결·시행하도록 하거나, 기업의 급여규정에 따라 일방적으로 결정해 왔었다. 그러나 1987년 8월 집단교섭에서부터 새롭게 나타난 사항중에서 "임금인상타결률에 따라 책정된 基本賃金 總財源을 기준으로 각 사업체별로 勞使協議下에 調整할 것"을 포괄적으로 타결하고 있다.

예전과 달라진 노사 쌍방의 교섭전략·기술은 보이지 않고, 다만 여건 변화에 따른 노동세력의 확장으로 그 인상 요구에 대한 관철률이 높아진 것으로 밖에 볼 수 없다. 특히 이것은 대규모 임금투쟁설이 나도는 가운데 다른 섬유업체에 協商가이드라인을 제시한 본보기교섭의 先導的 役割을 재확인한 것이다.²⁾

나. 사용자측(紡協)의 대응사례³⁾

1) 추진방법

- ① 全擔機構의 設置 ; 이사회에 동의를 얻어 紡協의 업무수행을 위하여 4개(업무·원료·노무·기술 분과위원회가 定款에 명시되어 있고, 그 중 노사문제에 관련된 업무는 勞務分科委員會에서 심의하여 이사회에 보고함.
- ② 집단교섭에 대비하여 1월 초에 수차례 實務會議과 분과위원회를 개최하여 노조측의 요구사항 등을 분석하고 대비함.

2) 노무분과위원회 구성

- ① 전문성을 가진 각 회원사의 任員級으로 구성하고, 그중에서 위원장을 선출함.
- ② 실무에 밝은 部・課長을 중심으로 실무자회의를 수시로 소집하여 상호간에 필요한 자료와 정보를 교환하는 등 각사의 애로사항을 서로 개진하여 업무의 효율성을 제고함.

3) 간사역할(현재 노무관리차장이 담당)

- ① 매년 각 회원사의 단체협약서를 수집하여 대비표를 발간·배포; 특히 근로조건·복지에 관한 사항을 비교 분석하여 각 회원사의 수준을 파악함.
- ② 매년 1월초 한국노총·섬유노련 등에서 발간하는 임금투쟁결의대회 자료, 추진방향, 교섭기본전략 등을 수집·분석하여 노무분과위원회에 보고함.
- ③ 교섭에 필요한 자료준비 및 발간; 각종 통계(물가·경제지표·고용, 생산 등) 각 회원사의 임금현황 비교, 타업종 임금 등 장기간 교섭에 필요한 자료를 수집하여 책자로 발간함.

4) 교섭대표자 선임기준

- ① 노무분과위원회 회의에서 위원장을 우선 선출하고, 5~6명의 교섭대표자를 선출함.
- ② 기업의 비중, 설립연도, 경영상태, 지역성 등을 고려하여 교섭대표자를 선출하지만, 교섭대표자의 2분의 1 정도는 有經驗者(前年度 交渉代表者) 중에서 선출하기로 합의함.
- ③ 각 회원사 사장으로부터 교섭대표자에게 全權을 위임한다는 交渉權 委任狀을 받고, 필요한 경우 社長團 會議에서 재확인을 받음.

다. 敎訓

1967년 집단교섭방식이 공식적으로 정립되어 계속되고 있는 면방업계 집단교섭은 20여년간 축적되어 온 노사간의 임금교섭 경험이 뒷받침되고, 정체·사양화되고 있는 면방업의 산업·기업적 특성과 이에 따른 노동조합의 실효행위 自制 등으로 타산업과는 달리 안정적 노사관계 질서를 구축해 왔다. 그러나 1990년 가을로 예정된 노조위원장 선거를 앞두고 벌여질 3~4월의 집단교섭에는 다소 불안정한 조짐이 엿보인다. 특히 미혼 여성노동력을 대량 단기고용하는 형태로 이루어진 업계의 특수성에 반하여 노조위원장 및 간부는 대부분 남자 기능직사원으로 구성되어 있으므로 여성조합원과 남성 노조간부 사이에 다소 갈등·마찰이 일어나고 있다.

노사간에 단체교섭 특히 공동임금교섭(집단교섭)을 보다 순조롭게 전개하고, 노사안정을 도모하기 위하여 필요한 敎訓을 면방업계에서 찾는다면 다음과 같이 제시할 수 있다.

첫째, 사용자단체인 협회·연합회·조합 등 교섭을 담당할(정관에 명시)

常設 交渉 機構(全擔機構)의 설치가 요구된다.

둘째, 조합원이 기업내에서 수행하고 있는 업무와 신분·자격 등의 동질성·연대감이 어느 정도 확보되어야 한다. 또한 組合民主主義를 근간으로 하면서 노조간부는 다년간 노조활동을 한 경험과 교섭력의 축적이 뒷받침되어야 한다.

셋째, 노사의 교섭대표는 기업·노조의 비중과 지역성 등을 고려하여 각각 5~6명정 정도가 바람직하다. 특히 교섭대표자의 경우 2분의 1 정도는 전년도 交渉을 담당할 경험자로 구성할 필요가 있고, 사용자측 교섭대표자의 경우 기업의 全權을 委任받은 자에 대한 代表性을 賦與(예를 들면 勞務擔當 理事級)함으로써 노조측으로부터 불필요한 반발을 제거해야 한다.

넷째, 노사 쌍방의 窓口를 一元化할 수 있는 전문성을 지닌 幹事가 필요하다. 특히 간사는 역할수행을 원활히 하기 위하여 평상시 노사단체(담당자)와 긴밀한 유대강화를 도모해야 한다. 그리고 집단교섭 혹은 공동임금교섭의 진행에 차질이 없도록 노사 각각의 구성원으로부터 의견을 수렴하고 충분한 자료준비가 先行되어야 하고, 이를 토대로 회의가 진행되어야 한다. 특히 사용자 간사라고 해서 일방적으로 사용자측에 유리하도록 간여하지 않아야 하고, 회의분위기 내지 교섭과정과 상황을 기록하여 수시로 사용자측 회원관계사 사장에게 알려 기업주의 결심을 구하는데 노력하는 것이 바람직하다.

다섯째, 현재의 실정에서 보면 동일 업종간에도 경영상태 및 근로조건 등의 차이에 따라 임금인상률을 동일 수준으로 타결하기가 곤란하다. 그러므로 일정기간은 그룹화하여 차등 결정하든지, 타결범위 혹은 최저 수준을 결정하여 기업별 교섭과정에서 適宜調整하도록 하는

것도 고려해 볼 수 있다. 그러나 1業種 1協約 혹은 동일한 근로조건 확보를 전제로 하면서 집단교섭방식을 産業別 統一交渉으로 확대하기 위하여 보다 前進的으로 노조의 조직 확대와 사용자측의 기능·권한 강화를 모색할 필요성도 있을 것이다.

주석 1) 안종태, 「한국면방업의 단체교섭」, 『노동경제론집』, 제11권, 한국노동경제학회, 1988.12, pp.119~127.

주석 2) 안종태, 「면방업계의 단체교섭 실태와 임금교섭」, pp.221~223.

주석 3) 이덕용, 「단체교섭 사례연구」(한국노사문제임의중재협의회 단체교섭실무과정 교육), 한국노사문제임의중재협의회, 1989. 10. pp.5~7. 참조.

V. 共同賃金交渉의 適用上 課題(問題點)

기업별 교섭방식이 지니는 한계성을 극복하기 위하여 기업의 단위를 벗어나서 통일교섭·집단교섭·본보기교섭 등에 관심을 가지고 한다. 그러나 노·사·정이 각기 다른 입장에서 업종별 공동임금교섭을 추진하는 경우 그 제도적 정착을 위하여 최대공약수적 합의점이 도출되어야 할 것이다. 이것은 곧 업종별 공동임금교섭을 우리의 산업계에 적용시킬 때의 과제(문제점)로 지적될 수 있다.

우리의 현 실태 속에서¹⁾ 예상할 수 있는 과제로서 다음과 같이 前提課題, 外樣的課題 및 內部的課題로 구분하여 간단히 언급하기로 한다.

1. 前提課題

지난 3년간 기업별 임금교섭과정에서 비교임금에 따른 임금결정의 논리에 의해 동종·유사업종간 서로 눈치를 볼 수밖에 없어서(눈치보기식 임금교섭) 임금교섭의 타결이 지연되고, 재교섭의 경우마저 생겨나는 등 장기적 노사분규를 유발시켰다. 그 결과 노사안정을 해치게 되었고, 이것은 곧 경제위기 혹은 경제난국을 초래한 하나의 원인으로까지 돌려지고 있다. 따라서 업종별 공동임금교섭을 도입·추진시킴에 있어서 우선 前提化되어야 하는 것은 그 필요성의 인식뿐만 아니라 노사안정구축을 위한 노사 상호간의 공감대를 형성시키는 것이다. 임금인상 시기의 통일화를 위한 同時交渉에 대한 한국노동연구원 조사에 따르면 노동조합의 61%, 사용자의 53%가 바람직하다는 의견을 나타내었다.²⁾ 그 경우 적당한 방안으로 노사 상부단체에서의 협의·결정(勞 35.7%, 使 48.9%), 산별노련·노총·경총의 기능강화(勞 47.4%, 使 14.7%), 정부지도의 필요(勞 16.9%, 使 26.3%) 등에서 찾고 있다. 그러나 기업의 단위를 벗어나서 일정한 시기에 어떻게 교섭을 전개할 것인가에 대한 구체적 논의는 이루어지지 않고 있다. 이는 교섭방식이나 교섭절차 및 교섭전술·전략 등의 단체교섭제도가 아직 뿌리 내리지 못한 결과이기도 하다. 따라서 한국노총이 제안한 勞·使·公의 「國民經濟社會委員會」의 조속한 발족과 그 기능의 활성화가 이루어져, 여기에서 업종별 공동임금교섭에 관한 구체적 논의를 벌이고 상호 동일한 정보를 공유함으로써 노사간 현실인식의 공감대를 형성시킬 수 있을 것이다.

그리고 다양한 교섭방식과 관련한 개념정리·용어통일은 우선 이루어져야 한다. 특히 노사간 용어 해석상의 논란과 오해는 노사간의 교섭절차 및 교섭전술·전략수립에 장애요인으로 되기 때문이다. 결국 교섭방식에 대한 용어를 노사간에 정립한다는 것은 싹트고 있는 업종별 공동임금교섭에 대한 노사 상호간의 공감대를 높이게 할 뿐만 아니라 새로운 제도를 접목시키고 이를 발전시켜 나갈 다음의 외양적·내부적 과제를 위한 전제가 되는 것이다.

주석 1) 공동임금교섭에 대한 문제의식이 그다지 이루어지지 않았던 1988년 11월에 실시하여 다소 그 신뢰성에는 의문이 있으나, 한국노동연구원의 단체교섭실태에 관한 제반 조사결과를 참고자료로 이용한다.

주석 2) 이선, 「단체교섭의 실태와 과제」, 『노동동향분석』, 제2권 제1호, 한국노동연구원,

1989. 3, p.98.

2. 外樣的 課題

업종별 공동임금교섭의 제도적 준거 내지 골격을 마련하기 위하여 고려해야 할 과제를 보면 다음과 같다.

가. 정부의 역할과 관련 노동관계법의 정비

오늘날의 노사관계(industrial relations)를 흔히 노·사·정의 3자관계로 보고 있다. 그러나 엄밀한 의미에서 보면 정부는 노사관계의 직접당사자(actor)는 될 수 없다. 다만 혼합경제체제하의 정부기능은 노사관계부문에 배려자(state as provider), 규제자(regulator), 심판관(umpire), 기업가(entrepreneur)의 역할¹⁾ 담당할 뿐이다.

노동부는 1989년 1월 업종별·지역별 공동임금교섭방식을 권유할 방침을 발표하고, 3월 자동차 5社 대표와의 간담회를 통하여 우선 同時交渉(임금인상의 시기 통일)을 추진하도록 행정지도한 바 있으나 노사간의 합의가 이루어지지 않았다. 그런데 임금관련 업무가 고유업무가 아니고, 전국적인 지방조직도 없는 상공부가 1990년부터 철강·자동차·조선·석유화학·화섬업 등에 업종별 공동임금교섭이 이루어지도록 행정 지도할 것을 1989년 7월에 밝힌 바 있다.²⁾ 곧이어 9월에는 「업종별 공동 임금교섭 현황 및 계획」을 수립하여 보다 구체화시키고 있다.

이와 같이 상공부에서 제조업의 임금교섭업무를 관장하고 있는 듯한 인상을 주는 내용이 대외적으로 발표됨에 따라 공동임금교섭에 대한 노동조합측의 반발 내지 기피현상까지도 예상할 수 있다. 정부가 일종의 임금가이드라인 설정을 위하여 혹은 임금인상 自制를 유도하기 위한 것으로 받아들일 수 있기 때문이다.

이러한 상황에서 업종별 공동임금교섭의 도입·추진을 전담하기 위한 정부부처간 協議體를 구성하는 등 정부의견이 일원화되어야 한다. 또는 임금교섭의 행정지도 및 사후 추적관리 등은 노동부가 당연히 수행하여야 하지만, 노사분규로 인한 피해 및 생산기능 마비 등 경제전반에 영향을 미치는 사항에 있어서 정부 관련부처에서 관련업체 및 산하단체에 대해 업종별 공동임금교섭을 권장하도록 해야 할 것이다. 특히 업종별 공동임금교섭의 도입·추진을 위하여 노동부는 노동조합측, 상공부(금융업의 경우는 재무부)는 사용자측을 독려(참고자료 제공·정보교환 등)하는 역할분담을 고려해 볼 수 있겠다. 그러나 이는 원칙적으로 노사 상호간 자율적 판단과 합의에 맡겨야 할 것이며, 어떠한 강제성을 띠는 행정지도는 지양해야 할 것이다. 한편 노사문제의 凡經營界 공동대처를 위하여 전국경제단체총협의회(經團協)가 조직되었고, 한국노총은 산별체제로 강화시켜 나갈 것을 밝힌 바 있다. 노동조합체의 구체적 정비가 이루어지고 공동임금교섭이 노사 조직간에 원활하게 도입·추진된다면, 이에 맞추어서 노동관계법의 부분적 개정도 요구될 것이다. 특히 복수노조설립문제(노조법 제3조 단서 5), 제3자 개입금지 조항(제12조의 2), 「유니언 쉘」制 의견관계(제39조 제2항단서), 단체협약 유효기간(제35조 제1항)을 생각해 볼 수 있으나 논외로 한다. 반면 1987년 11월 노동조합법 개정에 의해 도입된 任意調整制度(노동쟁의조정법 제 5조의 2)는 공동임금교섭과정에서 적극 활용해 볼 수 있는 제도적 장치로 부각되고 있다.

나. 노사간 상설교섭기구의 정립·강화

기업별 교섭방식을 벗어나 통일교섭·집단교섭 등으로 그 실효성을 거두기 위하여는 상설교섭기구(standing bargaining machinery)가 정립·강화되어야 한다. 이러한 노사의 상설교섭기구는 첫째, 일종의 카르텔과 같은 성격이지만 團體性이 바탕으로(성립요인 중 단체적 요인) 되어 노사 각각에 실질적 통제력을 지녀야 하고 둘째, 이를 발휘하기 위하여는 專門的 職能性이 확립되어야 한다.

우선 단체성의 경우, 노동조합측은 근로자의 연대의식을 바탕으로 한 기존의 상하조직체제가 어느 정도 갖추어져 있다. 그러나 사용자단체에 있어서는 노사문제에 관하여 이해의 공통관계가 존재하는 가운데 이를 확정된 정관이나 규약 등의 규정이 마련되어 있지 않다. 이에 따라 공통의 노사문제에 관하여 구성원인 개별사용자·기업을 실질적으로 통제하지도 못한다. <표 1>에서 본

바와 같이 면방업을 제외하고는 다른 사용자단체는 노동문제 특히 임금교섭과 관련된 업무를 추진할 기구가 정관·규약 등에 규정되어 있지 않다. 다만 단체성의 역할은 그간의 관행으로 보아 비공식적으로 수행해 온 것에 불과하고, 교섭을 위임한 개별 노사가 연합하여 임금교섭에 임하기 때문에 노사 각각에 실질적 통제력을 지닐 수 없었던 것이다.

특히 서울 택시사업의 경우에 있어서 「서울택시운송사업조합」이라는 사용자단체는 조직되어 있으나, 이는 노사간 임금교섭을 위한 단체가 아니고 단지 사용자의 이익단체에 불과하다는 서울地勞委의 판정에 의거하여 公式的 交渉機構의 역할은 수행하지 못하고 있다. 다만 사용자측은 여건의 좋고 나쁨에 따라 교섭을 위임받은기업이 連名하여 택시노련 서울지부(또는 교섭을 위임한 단위노조들)와 간헐적으로 교섭에 임할 뿐이다. 그러므로 계속성이 보장되지 않고, 교섭의 결과가 번복되거나 파기되는 경우가 빈번하게 발생한다.

결국 사용자단체는 공동임금교섭의 역할을 담당할 정관·규약 마련이 선행되어야 하고, 이를 바탕으로 실질적 통제력을 확보하여야 할 것이다. 노동조합은 조직력 강화를 통하여 실질적 통제력을 보다 발휘시킬 방안도 모색해야 한다.

한편 전문적 직능성이 확립되지 않은 노사의 교섭기구는 실질적 통제력 내지 대표성을 상실하는 결과로 되어 단체성의 의미도 잃게 한다. 현실적으로 보면 한국노총과 한국경총이 전문인력·자금면에서 공동임금교섭을 지원할 수 있는 전문적 직능성을 수행하고 있다고 보기 힘들다. 단지 노동조합측은 산별노련과 한국노총에 협상 전문가가 있을 것으로 보이며, 연구·조사기능은 어느 정도 수행하고 있다. 그러나 면방업을 제외한 사용자단체의 각종 협회·연합회는 협상전문가나 인사·노무관리 담당자가 거의 없고, 교섭의 「노하우」도 축적되어 있지 않다. 또한 기존 협회와 산별노련간에 유대관계도 거의 찾아볼수 없다. 따라서 사용자단체의 경우 업종별·지역별·규모별 그 특수성을 바탕으로 세부화하여 공동임금교섭을 도입·추진할 수 있는 기구의 설치와 더불어 전문적 직능성을 지니도록 적극적인 투자가 이루어져야 할 것이다.

주석 1) W.Friedman, The State and the Rule of Law in Mixed Economy, Stevens & Song. 1971, p.3(정부의 기업가역할은 公企業·국유기업에 한정하여 이해하여야 할 것임).

주석 2) 동아일보(1989. 7. 21), 조선일보(1989. 7. 22)

3. 內部的 課題

업종별 공동임금교섭의 외양적 터전이 마련된다 하여도 각기 이해관계를 달리하는 천차만별의 개별적 노사당사자가 한데 모여서 함께 교섭을 벌이는 경우, 노사의 교섭전술·전략적 차원에서 많은 진통을 겪을 것이다. 그러므로 실제로 교섭을 전개함에 있어서 노사가 내부적으로 예상할 수 있는 최소한의 합의도출은 마련되어야 할 것이고, 이를 위한 과제는 다음과 같다.

가. 교섭의 적용기준과 범위결정

동종·유사기업내 개별기업마다 경영방법, 지불능력, 임금 및 근로조건 등 상당한 격차가 존재한다. 뿐만 아니라 그에 대응하는 단위노조 역시 조합원의식, 생활수준, 조합원 구성(학력별·연령별·성별·직무별 등), 근무형태 등에도 차이가 있다.

이러한 현실 속에서 공동임금교섭을 전개할 때 교섭의 적용기준과 범위에 있어서 우선 노사간 주장하는 임금인상의 논리를 파악하여야 한다. 또한 이것이 토대로 되어, 노사간에 격차가 존재하는 가운데 교섭의 자리(場)에서 원만하게 협상이 이루어지기 위한 세부화·자동화에 관한 방안이 모색되어야 한다.

첫째, 공동임금교섭을 전개하는 경우 개별기업의 지불능력 보다는 교섭대상기업 전체의 평균 지불능력에 따라 임금인상률이 결정되어, 결국 개별기업의 지불능력과 임금인상률은 큰 관계가 없을 것이며 필요한 정보수집은 더욱 어려워진다.¹⁾ 임금인상의 일반적 논리에 있어서 노동조합은 한국노총 또는 산별노련의 임금인상지침이나 생활비 상승에 따른 최저생계비 보장에 근거한 임금인상 요구를 한다. 반면 사용자는 기업의 지불능력에 바탕을 두고 생산성·생계비 및

한국경총의 관련지침·자료 등을 고려한다.

한편 노사가 각기 주장하는 논리에 관한 자료가 다수公表되고 있지만, 기존 자료의 선택 여하에 따라 노사간의 計算數値는 엄청난 차이를 보이고 있다. 뿐만 아니라 노조측은 기업측이 제시하는 자료에 대하여 신뢰하지도 않는다. 그러므로 생계비, 생산성, 지불능력, 물가 및 경제예측을 한 자료들에 대한 노사간의 합의가 있어야 하며, 기업경영에 관련된 신뢰성 있는 자료도 공개되어 경영정보의 共有가 있어야 할 것이다.²⁾ 물론 이것은 노사가 성실하게 교섭에 임하게 될 선결과제이기도 하다. 둘째, 노사간에 상당한 이질성이 존재하는 가운데 공동임금교섭을 동일 수준으로 타결한다는 것은 무척 힘들다. 그러므로 공동임금교섭에 참여하고 있는 모든 노사당사자들을 세부업종별(철강), 지역별(택시·보서·소모방), 규모별, 屬人的 요인별(면방), 임금수준별(면방) 등으로 그룹화하여 교섭의 적용기준을 차등화하는 방안을 모색할 필요가 있다. 타결범위나 최저수준을 결정하여 기업별 교섭과정에서 적의조정(W+a)하든지, 각기 다른 수개의 대안을 제시하여 선택적으로 수용하는(서독의 경우)방안도 고려해 볼 수 있다. 특히 공동임금교섭에 의해 타결된 임금인상률은 교섭을 위임하지 않은 동종업체의 노사에게 임금교섭의 지침으로 준거가 되기도 한다.

그러나 1업종·1협약 내지 1산업·1협약과 같은 동일노동·동일조건의 확보를 전제로 하면서 임금교섭에만 머무를 것이 아니라, 교섭의 범위를 점차 단체협약 갱신교섭에도 파급시키도록 노사 양측은 前向的 자세를 가져야 할 것이다. 현행법하에서는 매 2년마다 임금교섭과 단체협약 교섭이 동시에 이루어지는 경우가 있기 때문이다. 그런데 임금교섭을 먼저 타결한 후 團體交渉을 하게 될 경우 임금이 재교섭대상이 되거나 또는 임금률과 관련이 깊은 근로시간·복지후생비 등 인건비와 관련된 교섭이 다시 이루어져야 될 가능성이 있다(1989년 12월 기아산업의 노사분규). 이러한 점은 공동임금교섭과정에서 동종업체의 각기 다른 임금수준·상여금·복지후생비 등을 총망라(package)하여 결정 혹은 비교선택하는 방안도 고려할 수 있다. 西歐의 사례를 보면 임금과 단체협약을 동시에 교섭하는 경우 이 과정에서 노사가 임금과 근로조건간의 逆關係(trade-off)를 활용해서 오히려 이것이 교섭의 원활화에 도움이 되고 있다.

나. 권한의 설정과 구속력 여부(교섭권=체결권=지시권)

우리의 현실에서 노사 상부조직의 경우 실질적 통제력을 가지는 교섭단체는 별로 존재하지 않는다. 실질적 통제력이 결여된 노사 양측에 교섭단체가 존재한다 하여도 단체가 단체의 입장에서 교섭에 임하기 위하여는 그 구성원으로부터 "交渉의 委任"³⁾을 받아야 공동임금교섭이 비로소 가능하다. 이 경우 위임받은 교섭단체는 단체 자체의 입장에서가 아니라 단위노조 또는 개개 사용자의 입장에서 공동임금교섭을 할 수 있음에 불과하다. 그리고 그 위임에 따라 체결된 협약은 위임한 자에 대하여 위임의 범위내에서만 효력을 발생하게 될 것이다. 반면 교섭단체가 노동관계에 관한 실질적 통제력을 가질 때에는, 구성원의 다수결에 의한 집단의사를 매개로 교섭단체가 구성원의 입장에서가 아니라 단체의 입장에서 교섭을 할 수 있다. 따라서 협약의 효력은 구성원의 구체적 위임의 여부와 위임의 범위에 관계없이 단체의 구성원에게 미치는 것이다. 더욱이 노사당사자로부터 교섭의 위임을 받아 공동임금교섭을 보다 원활하게 진행하기 위하여는 교섭당사자(대표자)와 간사의 역할이 중요하게 된다. 이것은 면방업계 집단교섭의 실태에서 본 사용자측의 대응사례 및 교훈에서 및 교훈에서 그 역할의 의미를 찾을 수 있다. 그러나 실제적으로 보면 노사 양측이 다 함께 교섭의 대표성을 부여 받기에는 한계가 있는 것으로 보여진다. 노조측은 단위노조위원장이나 교섭담당자로 선임되지만 조합원으로부터 어용성 시비 내지 불신임을 두려워 한 나머지 이를 기피하려 한다. 더욱이 사용자측에서는 人事擔當理事가 교섭담당자로 되어 소신있는 최종결정에 사장의 눈치를 보지 않을 수 없고, 이로 인하여 노조측으로부터 적지않은 반발이 있어 왔다. 이러한 관점에서 교섭의 대표권을 확보하는 것이 하나의 과제로 되고 있다.

뿐만 아니라 교섭담당자가 협약체결까지도 가지느냐에 대하여는 아직 法論理的으로 뚜렷이 定立되어 있지 않다.⁴⁾그간 우리나라의 단체교섭과정에서 보면 교섭 담당자가 체결한 협정이 조합원총회(철도, 대우조선 등), 이사회(서울지하철) 및 정부(시중은행) 등에 의해서 번복되는 경험을 수차례 겪기도 하였다. 나아가서 예상할 수 있는 것으로 공동임금교섭이 결렬되어 파업 혹은 직장폐쇄의 결정을 교섭담당자가 한다면 교섭을 위임한 노사는 그 구속력에 대한

이행여부도 하나의 과제로 나타날 것이다.

다. 기업내 분배·조정방법의 구체화

공동임금교섭으로 임금인상률이 타결되면 이를 기초로 기업내 모든 종업원(비조합원 포함)에게 배분·조정하는 방법을 구체화하도록 기업과 단위노조는 노력하여야 한다.

우리의 경우 이러한 노력은 거의 없었고, 다만 정부의 직종별(특히 생산직과 사무직간의) 임금격차 해소방안 추진에 따라 下厚上薄에 의한 직급별 임금조정이 거의 대부분이었다. 그 결과 고졸초임의 통상임금 또는 총임금 지급액의 경우 생산직이 사무직보다 높게 나타나면서 사무직 근로자의 사기저하, 사무직에 대한 초과근무수당 지급방안 등이 심각하게 검토되고 있는 것으로 알려지고 있다. 사실상 하후상박이 앞으로도 지속될 경우 사무직 근로자의 불만은 점차 커질 것이고, 혼합노조의 성격을 갖는 우리의 노동조합조직에서 보면 노조내의 분열(특히 복수노조 설립)을 예상할 수 있다. 따라서 정부의 각종 임금격차 축소노력은 인력수급·직업훈련·직업안정 등의 측면이 고려되어야 할 것이다. 더욱이 직종간 임금격차 해소가 소득분배 개선의 방편으로 잘못 인식될 경우 이것이 노동시장의 자율조정기능의 약화라는 부작용을 초래할 수 있음을 유의해야 할 것이다.

그리고 점차 年攻給과 같은 일률적 평균임금인상 교섭방식에서 벗어나야 할 것이다.

공동임금교섭에서 결정된 임금인상률의 기업내 분배·조정방법에 있어서

직급별·학급별·근속기간별 등 屬人的 범주에 따라 구분하고, 이를 기초로 하여 기업내에서는 종업원의 능력별 인상폭의 결정을 중점적으로 교섭 내지 협의하여야 할 것이다.⁵⁾ 이것은 기업의 생산성 향상이 전제가 되어야 함은 물론 노사쌍방의 인식과 노력이 요구됨을 뜻하는 것이다.

주석 1) 김병환, 『임의중재 : 임금결정요인(2)』, 통권 7호, 한국노사문제임의중재협의회, 1989.10, p.9(Daniel J. B. Mitchell, Unions, Wages and Inflation, The Brookings Institution, 1980).

주석 2) 김재원, 『노총·경총 임금지침의 비교·분석』, (적정임금 산출방식에 관한 세미나), 전경련 한국경제연구원, 1989. 11. 28, pp.33~34.

주석 3) 교섭의 위임과 교섭권의 위양은 구분된다. 전자는 실질적 통제력을 가지지 않는 교섭단체 대표자(교섭담당자)에게 구체적 교섭권한을 창설하지만, 후자는 기존의 실질적 통제력을 확인하고 이에 승복하는 의사표시이며 교섭의 효율화요건에 불과하다. 또한 이론적으로는 교섭의 위임을 한 단위노조와 개개사용자는 위임 후에도 기업별교섭을 할 수 있지만, 교섭권을 위양한 경우에는 그후 기업별교섭을 할 수 있다(임종률, 앞의 책, pp.249~250).

주석 4) 단체협약체결권은 당연히 단체교섭권(교섭권한과 구분하여 봄)에 흡수·포함되는 것으로 구분할 수 없다는 견해(임종률, 앞의 책, p.237)와 모든 단체교섭의 내용이 단체협약의 내용이 되는 것은 아니므로 단체교섭과 단체협약권은 동일한 것은 아니다 라는 견해(김형배, 앞의 책, p.391)로 나누어지고 있다. 또한 교섭권과 체결권 간의 관계를 勞組規約에 명기하는 추가적 노력이 필요하다는 의견도 있다(박현구, 『90년대의 바람직한 노사관계』 (ILO/노사정 합동심포지움) 1989. 11.2, p.44).

주석 5) 일본 면방대기업의 경우 春闘時 집단적 임금교섭에 의하여 결정된 임금인상분의 기업수준내 배분·조정결정은 노사협의회에서 그 폭이 정해진다(안중태, 앞의 책) pp. 224~225 참조.

VI. 提言

기업을 단위로 이루어져 온 우리나라의 노사관계 토양에 업종별 또는 지역별 공동 임금교섭이라는 기업의 단위를 벗어나는 단체교섭방식은 노사관계에 새로운 변화를 가져오고 있다. 이러한 새로운 관행의 접목에 있어서는 보다 신중함이 요구되며, 업종별 공동임금교섭의

전반적 확대는 아직 시기상조라 여겨진다. 단계적 절차와 방안을 구체적으로 마련하여 부분적으로 도입하여 실시하는 것이 바람직할 것이다. 뿐만 아니라 종전의 기업별 교섭보다 上昇效果(synergy effect)도 기대할 수 있어야 할 것이다. 즉 노사간에 교섭의 불필요한 비용·마찰 등을 최소화하고, 교섭능력을 높이는 교섭의 效率性을 증대해야 한다.

노사간의 공존공영이란 결코 말이나 구호로 되는 것이 아니다. 비록 업종별 공동임금교섭이란 터전은 정부가 마련하였다 하여도, 그 성공적 실행에 있어서는 勞使自律의 기능에 맡겨 노사간의 합의도출과 공동노력(共感帶形成)이 선행되어야 할 것이다. 이를 위하여 면방업계 집단교섭의 경험 속에서 몇 가지 교훈을 찾아 보았고, 업종별 공동임금교섭을 실제로 적용함에 있어서 예상할 수 있는 과제도 제시하였다. 그러나 업종별 공동임금교섭을 전개하는 과정에서 노사간에 구체적으로 교섭전술·전략은 수립되어야 한다. 이는 곧 우리의 노사관계 발전을 도모하게 하는 것이다. 뿐만 아니라 임금교섭에서만 머무르지 않는 단체협약 전반에 걸친 교섭방식의 변화도 아울러 고려해야 할 것이다.