

유럽의 단체교섭제도 : 단체교섭 수준, 적용범위 및 효력확장구조

Franz Traxler (오스트리아 비엔나대학교 산업사회학과 교수)

■ 머리말

본고에서는 유럽의 단체교섭제도에 대해 단체교섭 수준, 효력확장, 적용범위 등 단체교섭의 3대 요소를 하나하나 설명하고자 한다. 최근에야 회원국이 된 불가리아와 루마니아를 제외한 유럽연합(이하 EU)의 회원국에 초점을 두고자 한다. EU는 단일시장과 유럽통화연맹(EMU)의 결성으로 높은 수준의 경제 통합을 이루었으나 노사관계에 관한 핵심 사항은 여전히 개별 회원국의 문제로 남아 있다. 즉 각국별 단체교섭제도는 단체교섭 수준, 적용범위, 효력확장구조 등에 있어서 현저한 차이를 보이고 있다. 그럼에도 불구하고 유럽 노동시장제도에서 대별되는 두 가지 주요 단체교섭 양식이 존재한다. 다수사용자교섭(MEB), 포괄적인 교섭 적용범위, 효력확장의 침투성 등을 토대로 한 포괄적 교섭제도를 운영하는 국가 집단이 있는가 하면, 단일사용자교섭(SEB), 제한적 적용범위, 효력확장 관행 부재가 특징적인 두 번째 국가 집단도 있다. 다음 장에서는 단체교섭의 3요소에 대해 각각 살펴보고, 마지막 장에서는 이러한 3요소가 어떻게 상호작용하는지를 설명할 것이다. 본 주제에 대해 보다 세부적인 분석이 필요하거나 OECD회원국 등을 포함하는 더 많은 국가의 경우가 궁금하다면 Traxler et al. (2001)를 참조하면 된다.

■ 단체교섭의 수준

단체교섭의 수준이라 하면 단체협약이 공식적으로 타결된 수준을 가리키며, 단일사용자교섭과

다수사용자교섭 등 둘로 나뉜다. 단일사용자교섭은 개별 사업장에서 이루어진다. 상황에 따라 사업장 전체에 적용될 것인지, 개별 기관이나 기관 내 하위집단에 적용될 것인지 범위는 달라질 수 있다. 다수사용자교섭은 그 권한에 따라 소수의 사업장 또는 다수의 사업장에 적용된다. 산별교섭, 산업간교섭 등으로 나뉠 수 있다. 산별교섭에서는 특정 산업 또는 부문을 대상으로 한다. 산업간교섭은 교섭의 권한에 포함되지 않는 부문이 있기도 하나 대체로는 경제 전체를 대상으로 한다. 주로 이는 공공 부문에 적용된다. 그러나 몇몇 국가에서 농업, 금융 섹터 등과 같은 민간 부문은 별도로 교섭을 한다. 다수사용자교섭은 다차원교섭(multi-level bargaining)을 의미하기도 한다. 이는 다수사용자교섭이 대기업에서의 지역별교섭으로 보완되기 때문이다. 다차원교섭은 두 가지의 주요 형태로 이루어진다. 2차원 제도(two-level system)는 산별교섭을 기초로 하여 지역별교섭으로 보완되며 오스트리아, 독일, 스웨덴이 대표적인 예이다. 3차원 제도(three-level system)는 산업간교섭, 산별교섭, 기업별교섭으로 이루어지는데 벨기에, 핀란드, 네덜란드 등의 국가에서 이를 시행하고 있다. 아일랜드는 예외적인 경우로 산업간협약과 기업별교섭으로 운영된다. 다수사용자교섭의 다차원적 특성을 생각한다면 각각의 차원이 어떻게 상호 연관되게 되는지 의구심이 생기게 된다. 언급한 바와 같이 일반적으로 다수사용자 차원을 보완해 주는 것이 지역별교섭이다. 상당 수의 국가에서 평화유지의무를 지역별교섭에 부과한다. 지역 노조대표가 이러한 상황에서는 파업을 요구할 수 없다는 점에서 지역별협약은 다수사용자협약을 수정할 수는 있으나 이에 도전할 수는 없다. 산업간협약이 도출된 경우라면 지역별협약은 하급 차원의 교섭당사자를 위한 구속력이 없는 권고안일 뿐이다. 산업간교섭은 다소 불안정한 것으로 드러났다. 핀란드처럼 산업간교섭의 관행이 잘 정착되어 있는 곳에서조차 산업간교섭이 종종 결렬된다. 이탈리아, 스페인, 포르투갈과 같은 국가에서 산업간협약은 매우 가끔씩만 주로 미해결 문제에 대해 체결된다. 이를 모두 고려한 결과 다수사용자교섭의 전통이 확립된 모든 국가에서는 산별교섭이 우세하다. 아일랜드가 예외적 경우이다.

단일사용자교섭과 다수사용자교섭은 범위뿐만 아니라 어떠한 종류의 행위자가 개입되는지에서도 차이가 있다. 차이점은 특히 사용자측에 있다. 원칙적으로 다수사용자교섭을 위해 사용자측에서는 공식적으로 결성된 사용자단체가 참여한다. 바꾸어 말하면 다수사용자교섭 대신 단일사용자교섭이 존재하는 주요 이유는 사용자단체가 존재하지 않기 때문이다. 이러한 점에서 헝가리는 이와는 다소 거리가 멀다. 전체적으로 헝가리에서는 단일사용자교섭이 우세하지만 사용자단체가 아

나라 기업이 공동으로 체결하는 다수사용자협약도 존재한다. 노조의 경우, 단일사용자교섭이나 다수사용자교섭이냐에 따라 교섭당사자가 달라지지는 않는다. 유럽에서 표준적인 노동자단체는 다수사용자노조이다. 원칙적으로는 이러한 형태의 노조가 단일사용자교섭과 다수사용자교섭 모두의 교섭당사자이다. 기업별노조는 중요도가 낮은 편이다. 기업별노조는 몇몇 국가에서만 존재하며, 이들 국가에서도 특정 부문에 대해서만 교섭을 한다. 영국의 은행 부문이 좋은 예라 할 수 있으며, 영국 은행 부문의 기업별노조는 일부 대기업에서 운영되고 있다. 이들 기업별노조는 다수사용자노조와 공존한다.

<표 1>에서는 EU 회원국의 지배적 교섭수준, 노조조직률, 효력확장, 적용범위 등을 보여주고 있다. 단체교섭 수준에 관한 한 다수사용자교섭이 EU에서는 지배적인 것으로 나타났다. 다수사용자교섭은 17개 회원국에서 가장 중요한 교섭의 형태인 반면, 단일사용자교섭은 9개국에서만 일반적인 형태로 나타났다. 단일사용자교섭과 다수사용자교섭을 가르는 것은 옛날 철의 장막으로 쳐진 분계선(사회주의 국가)으로 볼 수 있다. 서유럽의 기존 유럽연합 회원국에서는 다수사용자교섭이 보다 일반적인 반면, 단일사용자교섭은 동유럽의 신생회원국에서 특징적으로 나타나고 있다. 물론 이런 지형적인 구분에 부합하지 않는 국가도 있다. 구회원국으로는 영국, 신생회원국으로는 슬로바키아와 슬로베니아가 그 예이다.

<표 1> 유럽연합의 노조조직률과 단체교섭 수준 및 적용범위(2000~2001)

	단체교섭 적용범위	주요 단체교섭 체결 수준	노조조직률	확장관행 ⁴⁾
오스트리아	98	다수사용자교섭	35.7	2
벨기에	96	다수사용자교섭	55.8	2
덴마크	83	다수사용자교섭	73.8	0
핀란드	81 ¹⁾	다수사용자교섭	71.2	2
프랑스	90~95	다수사용자교섭	9.7	2
독일	71	다수사용자교섭	23.5	1
그리스	n.a.	다수사용자교섭	26.7 ²⁾	2
아일랜드	n.a.	다수사용자교섭	35.9	0
이탈리아	n.a.	다수사용자교섭	34.8	2
룩셈부르크	59	다수사용자교섭	33.5	1
네덜란드	88	다수사용자교섭	22.5	2
포르투갈	87	다수사용자교섭	24.0	2

	단체교섭 적용범위	주요 단체교섭 체결 수준	노조조직률	확장관행 ⁴⁾
스페인	86	다수사용자교섭	14.9 ²⁾	2
스웨덴	91~94	다수사용자교섭	78.0	0
영국	38	단일사용자교섭	30.7	0
EU-15 ³⁾	80.5	다수사용자교섭	38.1	-
체코	25~30	단일사용자교섭	27.0	0
에스토니아	14	단일사용자교섭	16.6	0
헝가리	35	단일사용자교섭	19.9	0
라트비아	< 20	단일사용자교섭	20.0	0
리투아니아	10~15	단일사용자교섭	16.0	0
폴란드	1~15	단일사용자교섭	14.7	0
슬로바키아	49.5	다수사용자교섭	35.4	1
슬로베니아	100	다수사용자교섭	41.0	2
EU-8 ³⁾	33.3	단일사용자교섭	23.8	-
키프로스	65~70	다수사용자교섭	70.0	n.a.
몰타	n.a.	단일사용자교섭	63.0	0
EU-2 ³⁾	-	-	66.5	-
EU 전체 ³⁾	61.9	다수사용자교섭	35.8	-

주 : 1) 1996년

2) 1999년

3) 자료 수집이 가능한 국가에 한해서 산술평균을 구한 것임

4) 0=단체교섭의 기능적 증가분을 포함해서 효력확장 관행 존재하지 않음, 1 = 제한적임, 2 = 널리 사용됨 ; n.a. = 알 수 없음, 조직률과 적용범위에 관한 자료는 EU 15개국에 한해서 표준화된 자료임. 포르투갈을 제외하고 실업자, 자영업자, 퇴직자, 학생 조합원은 포함되지 않았음, 교섭권이 없는 노동자들은 조정된 수치임.

출처 : Marginson and Traxler (2005) ; Traxler et al. (2001), 저자가 직접 업데이트.

■ 효력확장구조

효력확장은 단체협약의 구속력을 위해 고안되었다. 보다 구체적으로 말하면 효력확장은 노동자와 사용자가 교섭당사자에 가입되어 있지 않거나, 애초에 어떠한 형태의 교섭도 존재하지 않아서 단체협약의 직접적인 적용대상이 아닌 노동자, 사용자를 대상으로 한다.

원칙상 교섭당사자는 해당 조직에 가입한 회원인 노동자나 사용자를 대신해서만 단체교섭을 체

결할 수 있다. 단체교섭은 일반적으로 자발적 결사체에 의해 수행되며, 따라서 가입하지 않고 있는 잠재적인 회원이 많이 존재할 수 있다. 이러한 상황에서는 하나의 산업 내에서도 단체협약의 적용 대상인 기업과 적용대상인 노동자, 적용대상이 아닌 기업과 적용대상이 아닌 노동자가 공존할 수 있다. 단체협약이 적용되는 기업에서 노동기준이 보다 높을 것이므로 이러한 상황은 상품시장과 노동시장에서 경쟁을 왜곡할 수 있다. 이는 사용자에게 노동조합이 가지는 교섭권을 취소하고 단체교섭을 파괴하고자 하는 유인이 되며 결과적으로 노동기준의 악화 압력으로 작용하게 된다. 적용범위가 완벽하지 않을 경우 단체협약에서 정한 노동기준에 대한 효력이 약화되는 경향이 있으므로 효력확장의 목표는 시장의 경쟁이 불완전한 단체교섭의 적용범위로 인해 왜곡되지 않도록 하는 것이다. 정부만이 단체협약의 구속력을 부여할 수 있기 때문에 효력확장에서는 제3자로 정부를 개입시킨다.

불완전한 적용범위로 인한 사회경제적 영향은 노사 양당사자에게 다르게 나타난다. 따라서 노동자에 대한 효력확장 법칙과 사용자도 포함된 효력확장 법칙은 다르다. 국제노동기구 권고안(No. 91 of 1951)에 따라 다수의 국가에서 비조합원에게도 단체협약의 효력을 자동 확장하는 법 조항을 마련하였다(Cordova 1982). 이러한 조항이 없다 하더라도 사용자는 비조합원에게도 자발적으로 단체협약의 범위를 확장할 것이다. 그렇지 않을 경우 비조합원도 노조를 결성하게 하는 의도하지 않은 동기를 부여하게 된다. 따라서 단체협약의 적용대상일 경우 사용자는 노동자에 대해 완벽한 적용에 관심을 두게 된다. 사용자에 대해서도 완벽한 적용이 이루어지도록 하는 이에 비근할 만한 이해관계는 존재하지 않는다. 오히려 사용자에게는 인건비를 줄이기 위해 단체교섭을 회피하고자 하는 유인이 존재한다. 이와 같은 맥락에서 사용자는 사용자단체를 결성하는 것조차 피하고자 할 수도 있다. 이럴 경우 노조는 다수사용자교섭에서 상대를 찾을 수 없게 된다. 이러한 이유로 효력확장의 주목표 대상은 사용자이다.

사용자의 불완전하게 적용되는 상황을 개선하고자 하는 효력확장의 법칙은 항상 다수사용자교섭 상황에서 발생한다는 점을 기억할 필요가 있다. 사용자가 회원으로 가입되어 있지 않다는 것은 다시 말해 다수사용자교섭의 당사자인 사용자단체가 존재한다는 의미를 내포하고 있기 때문이다. 불완전 적용의 상황에 따라 두 가지 형태의 효력확장 법칙이 존재한다.

- 단체교섭에 임하는 노동조합과 사용자단체는 각자의 회원 영역에 속해 있는 모든 노동자와 사용자를 회원으로 확보하지 못한 경우가 종종 발생한다. 따라서 효력확장은 이러한 단체협

약 당사자의 회원이 아닌 모든 노동자와 사용자를 명시적으로 구속함으로써 단체협약의 권한 내에서 일반적으로 구속력을 갖도록 고안될 수 있다. 이는 협의의 효력확장이다.

- 특정 노동시장 분야에는 단체교섭이 가능한 노동조합 또는 사용자단체가 전혀 존재하지 않아 단체협약이 완전히 부재한 경우도 있다. 따라서 효력확장은 교섭당사자와 단체협약이 부재한 특정 지리적, 산별로 다수사용자협약의 진정한 권한 밖에 존재하는 이러한 부문에도 다수사용자협약이 구속력을 갖도록 고안될 수 있다. 원칙상 이러한 효력확장은 단체협약의 적용을 받지 않는 산업이 효력확장 고려 중인 다수사용자협약의 적용을 받는 산업과 경제적으로 유사한 성격을 가지는 경우에만 가능하다. 이는 광의의 효력확장이다.

법적 효력확장 법칙이 가동되는 방식도 나라마다 차이가 있다. (벨기에, 스페인과 같은) 몇몇 국가에서는 교섭권을 가진 단체로 공식적으로 인정되는 노동조합과 사용자단체가 체결한 경우 다수사용자협약의 효력이 자동적으로 확장된다. 가장 일반적인 것은 책임당국(일반적으로 노동부)이 간혹 업계 쌍방의 산업간 연합으로 구성된 협동조합위원회와 합동으로 산별 수준의 교섭 쌍방 또는 어느 일방의 요구에 따라 협약의 일반적 구속력을 선언한다. (오스트리아, 핀란드, 독일, 그리스, 네덜란드와 같은) 몇몇 국가에서는 교섭당사자가 단체협약의 공식적인 권한 내에 있는 노동자의 50%를 초과하여 조직된 것으로 추정되는 경우에만 단체협약의 효력이 확장될 수 있다.

(오스트리아, 이탈리아, 슬로베니아 등) 몇몇 국가에서는 효력확장 대신 또는 이에 더하여 기능적으로 동등한 법이 존재하며, 다수사용자협약이 일반적으로 구속력을 갖게 하는 등 효력확장과 동일한 기능을 수행한다. 오스트리아와 슬로베니아에서는 상공회의소 의무회원제가 이런 역할을 한다. 각 상공회의소 영역에 속하는 모든 기업은 법으로 회원에 가입할 것을 명시해 두었다. 오스트리아와 슬로베니아의 상공회의소는 기업을 대신하여 다수사용자교섭을 실시하여 의무회원제를 통해 완벽하게 교섭을 적용시킨다. 이탈리아에서도 법으로 효력확장을 가능하게 하고 있다. 이탈리아 헌법에 따르면 고용의 최소 조건은 모든 노동자에게 적용되어야 한다. 노동법원의 판결은 이러한 원칙을 다수사용자협약에도 연결하여 다수사용자협약이 일반적으로 구속력이 있는 것으로 간주한다.

<표 1>에서는 기능상 등가에 기초한 효력확장을 포함하여 효력확장 관행에 대해서도 요약하였다. 다수사용자교섭이 존재하여 효력확장 법칙이 적용가능한 대부분의 국가에서 효력확장 법칙의 침투성이 두드러지게 나타나는 것을 확인할 수 있다. 이는 단체협약의 일반적 구속성을 선포하는 것이 대체로 노동조합과 사용자단체의 이해에 모두 부합함을 시사한다. 효력확장의 침투적 관행

에 예외가 있다면 독일과 룩셈부르크로 이들 국가에서는 효력확장이 거의 활용되지 않았다. 다수 사용자교섭을 하는 국가 중에서 아일랜드, 덴마크, 스웨덴은 효력확장 관련 조항이 제정되지 않았다는 점에서 특별한 경우라 할 수 있다.

■ 단체교섭의 적용범위

단체교섭의 적용범위는 일반적으로 전체 노동자수 대비 단체협약하의 노동자수의 비율로 측정한다. 적용범위는 순수하게 개인적인 근로계약과 비교하여 단체교섭과의 관련성을 시사한다.

노동자는 주로 다음과 같은 세 가지 이유로 단체교섭의 적용을 받지 않을 수 있다. 첫째, 단체교섭 당사자가 너무 약하여 공식적으로 분계되어 있는 행동 영역에 속하는 노동자들을 모두 포괄하지 못하기도 한다. 둘째, 교섭당사자가 (시간제근로자 등) 특정 노동자집단을 그들의 단체협약의 권한에서 제외시킬 수 있다. 셋째, 특정 노동자의 범주는 단체교섭권에서 법적으로 제외될 수도 있다. 이는 고용조건이 정부에 의해 일방적으로 규제되는 공공부문 노동자 또는 (경찰, 군대 등) 일정 집단에 적용될 수 있다. 공공부문 노동자가 단체교섭에 제외되는 정도는 국가마다 차이가 있다. 대부분의 국가에서 공공부문 전체가 교섭제도에 통합되어 있다. 그러나 많은 경우에 노동조합의 사용자대표 간의 교섭의 결과가 효력을 갖기 위해서는 법령으로 승인을 득해야 하기 때문에 교섭의 결과는 구속력이 없다. 이에서 가장 크게 벗어나는 국가가 오스트리아와 독일이다. 오스트리아에서는 공공부문 전체가 공식적으로는 단체교섭에서 제외된다. 그러나 실제로는 공공부문 노동조합과 당국 간의 사실상의 교섭이 이루어지며 이후 이는 의회의 비준을 받게 된다. 독일에서는 공공부문 고용의 절반을 차지하는 공무원 하위집단이 제외된다. 고용조건이 규정은 일반적으로 공공부문의 여타 노동자들을 위해 정해진 단체협약을 준용한다. 또한 이러한 양극단의 중간에 위치하는 국가도 있다. 그 대표적인 예가 영국이다. 영국에서는 공공부문 노동자들을 위해 임금심사기구가 결성되어 있다. 이러한 기구는 자문을 하는 역할을 한다. 노동조합, 사용자, 정부부처에서 권고안을 제출하되 임금관련 의사결정은 정부에게 최종 권한이 있다.

교섭권이 공공부문의 모든 노동자단체에게 적용되지 않으므로 법적으로 교섭권에서 배제된 노동자단체에 대해 조정할 것인지 여부에 따라 2개의 단체교섭 적용의 두 가지 척도를 차별하는 것이 합리적일 것이다.

- 교섭의 조정전 적용률은 (특정집단이 교섭에서 배제되었는지 여부와는 무관하게) 전체 노동자 대비 단체협약에 의해 적용을 받는 노동자의 수이다.
- 교섭의 조정후 적용률은 단체협약을 적용받는 노동자수를 교섭권을 가진 노동자수(예 : 전체 노동자수에서 교섭권에서 배제된 노동자수를 차감)로 나눈 것이다.

조정 전 적용률은 특정 국가에서 규제제도로서 단체협약의 상대적 중요성을 보여준다. 조정 후 적용률은 자체 영역 내 단체협약의 중요성을 의미한다.

<표 1>에서 볼 수 있듯이 교섭적용률은 구회원국(EU 15)의 경우 조정 후 적용률이다. 자료의 성격상 다른 회원국의 경우 적용률을 조정하는 것은 불가능하다. 이렇듯 적용률 자료의 일관성이 떨어진다고는 하나, 전술한 사유로 조정 후 적용률과 조정 전 적용률이 가장 크게 차이가 나는 국가(오스트리아, 독일)에서 조정 후 적용률이 존재했기 때문에 국가간 비교를 심각한 수준으로 해치지 않았다.

관련 자료가 존재하는 21개국 중 13개국에서는 노동자의 대부분이 단체협약의 적용을 받는다. 이러한 경우(예 : 10개국) 적용률은 노동자의 80% 이상으로 매우 높다. 소수의 노동자만이 단체협약의 적용을 받는 나머지 8개국에서는 적용률이 매우 낮은 경향이 있다. 특히 5개국에서는 1/3도 안 되는 노동자만이 단체협약의 적용을 받았다. 이는 단체협약의 적용 관련 유럽의 양극화 현상을 그대로 드러낸다. 적용률이 매우 높은 국가의 숫자가 더 많고 적용률이 매우 낮은 국가는 숫적으로 적다. 교섭수준에서와 마찬가지로 이러한 양극화 현상은 구회원국과 동유럽 신생회원국의 간극을 반영한다. EU 15의 적용률의 산술평균을 구하였더니 80.5%였던 반면, 동유럽 신생회원국은 33.3%였다. 여기에서도 영국과 슬로베니아는 예외적이다.

교섭수준과 적용률 관련 관찰된 양식이 한 곳으로 수렴한다는 사실은 단체교섭의 이들 차원이 조직적으로 상호 연관되어 있다는 점을 시사한다. 본고의 마지막 장에서는 이러한 관계에 대해서 고찰해 보고자 한다.

■ 포괄적 교섭제도와 배타적 교섭제도

<표 1>의 수치를 통해 얻을 수 있는 주요 결론은 국가들이 포괄적 교섭제도와 배타적 교섭제도에 군집하여 있다는 점이다. 배타적 교섭제도는 단일사용자교섭, 효력확장 관행 부재, 낮은 교섭

적용률 등으로 특징지을 수 있다. <표 1>에서 보는 바와 같이 단일사용자교섭은 많아야 노동자의 1/3, 적은 경우 1/5 정도에게 적용될 뿐이다. 이렇듯 적용률이 낮은 이유는 단일사용자교섭이 노동조합의 입지가 강할 때만이 기업에서 이루어질 수 있기 때문이다. 이러한 상황에서는 적용률이 노조조직률과 대체로 비슷하다(표 1). 노동조합 설립이 회사의 규모에 비례하기 때문에 단일사업장 교섭은 규모가 큰 기업에서나 가능하다. 유럽의 대다수 노동자들이 비교적 소규모 사업장에서 근무한다는 점을 감안할 때 이런 상황에서는 단체교섭이 시작되는 것이 거의 불가능하다. 일례로 EU 15의 2003년 대기업(예 : 종업원수가 250명 이상인 기업) 고용은 전체 고용의 30%를 넘지 않았다(Traxler and Huemer, 2007). 정적인 관점에서 볼 때 단일사업장교섭은 적용률이 매우 낮다는 특징이 있는 반면 동적인 측면에서는 자멸적인 경향이 있다. 이는 단일사업장교섭이 고용규제 관련 시장의 세분화를 낳기 때문이다. 단체협약을 적용받는 기업은 단체협약의 적용을 받지 않는 기업과 공존하며 경쟁해야 한다. 앞에서 언급했다시피 이는 경쟁을 왜곡하게 되고 단체협약을 적용받는 기업이 노동조합의 교섭권을 취소하고 단체교섭을 무너뜨리게 하는 인센티브가 된다. 이런 점에서 1980년대 초반 다수사용자교섭에서 단일사용자교섭으로 변경한 후 1980년대 70%에 이르던 적용률이 2000년대 38%로 하락한 영국의 상황은 시사하는 바가 크다.

배타적 교섭제도의 이러한 특징은 포괄적 제도와 현저하게 다르다. 다수사용자교섭을 하게 됨으로써 포괄적 제도는 대부분의 노동자에게 적용된다. 다수사용자교섭은 침투적 효력확장 관행 또는 매우 높은 노조조직률 등 두 가지 조건 중 하나와 맞물릴 때 단체교섭의 적용률을 높이는 것으로 나타났다(Traxler et al. 2001). 높은 노조조직률과 결합되는 경우는 덴마크와 스웨덴에서만 나타나는 등 예외적이다. 동적인 관점에서 침투적 효력확장과 함께 할 경우 다수사용자교섭은 자기강화적인 경향이 있다. 이는 침투적 세력확장이 어떤 상황이 되었건 간에 교섭의 결과가 기업을 구속하게 되기 때문에 기업으로서는 교섭 과정에 영향을 미칠 수 있도록 하기 위해 기업이 사용자단체에 가입하도록 하는 유인을 제공하기 때문이다(Traxler and Huemer, 2007). 더불어 교섭의 적용률이 높기 때문에 이들 교섭당사자는 정부에게도 중요한 파트너이기 때문에 다수사용자교섭은 노동조합과 사용자단체가 보다 폭넓은 공공정책 분야에 정기적으로 참여할 수 있도록 한다.

이러한 인과관계는 유럽 내 포괄적 제도와 배타적 제도 간의 간극을 이해하는 데 도움이 된다. 한편, 통계자료에서도 보여주듯이 OECD에서도 이러한 인과관계가 적용된다는 점에 주목할 필요가 있다(Traxler et al, 2001). **◀▶**

참고문헌

- Cordova, E. (1982), “Collective Bargaining,” in R. Blanpain and F. Millard (eds.), *Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Deventer : Kluwer.
- Marginson, P, and Traxler, F. (2005), “After Enlargement : Preconditions and Prospects for Bargaining Coordination,” *Transfer* 11, pp. 423–438.
- Traxler, F. and Huemer, G. (2007), *Handbook of Business Interest Associations, Firm Size and Governance. A Comparative Analytical Approach*, London and New York : Routledge.
- Traxler, F., Blaschke, S., and Kittel, B. (2001), *National Labour Relations in Internationalized Markets*, Oxford : Oxford University Press.