

2005년 임금교섭의 실태 및 분석

김 동 우*

I. 서론

임금은 근로자 및 기업측 모두에게 매우 중요한 요인이다. 임금수준에 근거하여 가계는 노동공급, 기업은 노동수요에 대한 의사결정을 하기 때문이다. 그러나 노동시장에서 가격변수인 임금은 노동시장의 수급여건에 따라 결정되지만, 임금과 관련하여 임금을 둘러싼 노사간의 쟁점은 임금수준, 임금격차, 임금체계 등의 영역에서 지속적으로 발생하고 있다.¹⁾

최근 몇 년간의 협약임금상승률의 완만한 둔화추세나 교섭구조의 변화, 교섭진도의 지연 등은 우리나라 임금교섭에서 나타나고 있는 특징들이다. 이번에 실시된 임금교섭 실태조사는 이러한 변화의 원인을 규명하고 현상을 정확히 파악하고자 하는 목적에서 실시되었다.

또한 2005년도 임금교섭과정을 분석하기 위하여 우리나라의 100인 이상 사업장을 모집단으로 하여 총 426개 사업장을 대상으로 노사양측에 대하여 설문조사를 실시하였다. 각 사업장의 노사양측의 응답자는 노무담당자와 근로자대표(노조대표)를 대상으로 하였다.

본 논문에서는 임금인상에 대한 노동조합의 요구율과 사용자측의 제시율, 임금교섭의 구조 및 과정, 임금교섭과 관련된 노사분쟁, 임금교섭의 결과 등에 대하여 분석을 실시할 것이다.

* 한국노동연구원 책임연구원(dwkim@kli.re.kr).

1) 노용진, 김동우, 『2004년 임금교섭 실태와 정책과제』, 노동부, 2005.

<표 1> 조사대상 기업의 일반 현황

(단위 : %, 개소)

		기업별노조	산업별노조	지역별노조	열
산업분류	광업		100.0		(0.5)
	제조업	81.7	18.3		(48.8)
	전기가스 및 수도사업	60.0	40.0		(1.2)
	건설업	100.0			(1.4)
	도소매 및 숙박업	87.5	12.5		(3.8)
	운수창고업	25.2	42.3	32.4	(26.1)
	통신업	100.0			(0.2)
	금융보험업	50.0	50.0		(4.2)
사업장 규모	기타산업	49.2	49.2	1.7	(13.8)
	100 ~ 299인	55.2	30.9	13.9	(54.0)
	300 ~ 499인	61.7	31.7	6.7	(14.1)
	500인 이상	70.6	28.7	0.7	(31.9)
상급연맹	한국노총	65.0	22.6	12.4	(64.3)
	민주노총	48.9	49.6	1.5	(30.8)
	상급노총 미가입	85.7	9.5	4.8	(4.9)
전 체		61.0	30.3	8.7	100.0
		(260)	(129)	(37)	(426)

II. 임금인상요구율과 제시율

임금교섭에서의 핵심은 협약임금상승률이 어느 정도 수준으로 결정되느냐 하는 것이다. 임금교섭의 시작은 노동조합이 회사측에 최초 임금인상요구율을 제시하고 회사 역시 노동조합에 최초 임금인상률을 제시함으로써 시작된다. 본 조사에서는 임금인상률을 최초로 요구하고 제시할 때의 전략적인 측면을 배제한 실제의 노동조합과 회사의 임금인상률 목표치와 마지노선을 동시에 질문하였다. 그 결과 목표로 하고 있는 임금인상률 및 임금인상률 마지노선과 최초의 임금인상률 요구안간의 격차가 존재하고 있는 것으로 나타났다.

이 격차는 회사측보다는 노동조합이 더 크게 나타남을 볼 수 있다. 협상전략의 일환으로 최초 요구율을 높게 제시하는 것으로 해석할 수 있는데, 이는 2000년대 초반의 임금인상률에 대한 기대나 관심 때문인 것으로도 볼 수 있다.

최종 협약임금인상률과 비교하여 볼 때 사측의 최초 제시율에 비하여 그 격차가 상대적으로 크게 나타나고 있음을 알 수 있다. 이는 임금교섭과정에서 사측에 비하여 노측의 협상력의 약화를 의미할 수도 있고, 또는 노동조합의 임금인상률의 논리적 근거가 결여되어 있음을 보여줄 수 있는 것으로 판단된다.

임금교섭에 대한 노동조합의 전략적 접근으로 해석하기에는 노동조합의 임금인상률 마지노선 및 회사측 마지노선과 최종 협약임금인상률과의 차이에서 노동조합측의 마지노선과 최종 임금인상률과의 차이가 크다는 점에서 그 설득력이 약하다고 볼 수 있다. 하지만 여전히 이러한 해석은 추가적인 검증이 필요할 것으로 생각된다.

<표 2> 노측 임금요구율, 목표인상률, 임금인상 마지노선

(단위 : %)

	최초 요구율	인상률 목표	임금인상 마지노선	최종 타결률
노	8.8	7.5	6.0	4.4
사	3.3	3.5	4.0	4.4

Ⅲ. 임금인상의 고려요인

임금인상안을 작성함에 있어 고려하는 가장 중요한 요인은 노사 모두 ‘동일업종의 임금수준’으로 응답하였다(노 38.3%, 사 34.5%). 이외에 전년도 경영성과는 노동조합이 16.7%, 사측이 23.5%로 비율의 차이는 있지만 노사 모두 중요하게 고려하고 있는 것으로 나타났다. 세번째 비중을 점하고 있는 고려요인의 경우 사측은 금년도 예상 경영성과(20.0%)인 반면, 노측은 상급단체의 임금인상요구안이 16.4%로 상이한 것으로 드러났다. 이러한 조사결과를 볼 때 노동조합은 여전히 상급단체의 임금인상 지침을 중요하게 여기고 있는 반면, 사측은 사용자단체의 임금인상 지침에 대하여 큰 비중을 두고 있지 않고 있음을 알 수 있다(7.5%).

이러한 차이에도 불구하고 노사 양당사자는 임금인상 기준에 대하여 상당부분 공유하고 있는 것으로 볼 수 있다. <표 3>에서 제시된 노사가 공유하는 임금인상 기준에 대한 응답에서와 같이 노사는 동일업종의 임금수준, 전년도 경영성과 대비 임금인상률, 금년도 예상경영성과 등에 대하여 기준을 공유하고 있는 것으로 나타났다.

조사결과는 임금교섭에서 노동조합의 합리적 접근이 어느 정도 진전되고 있음을 보여주는 증거로 볼 수 있다. 오히려 노사 상급단체의 임금교섭 관련 지침이 오히려 현장의 임금교섭 노사 담당자의 요구나 수준을 충족시켜 주지 못하고 있는 것으로 생각된다. 물론 노사 상급단체가 임금교섭과 관련한 지침을 발표하면서 여러 가지 정치적·전략적 요인을 고려한다는 점을 모르는 바는 아니지만 현장에서 납득할 수 있고, 준거로 활용할 수 있는 책임있는 지침의 제공이 필요한 것으로 보인다.

다른 한편으로 임금교섭과 관련된 노사인식의 접근은 기업의 정보 제공과 어느 정도

관련이 있는 것으로 판단된다. 이번 조사결과에서도 노동조합은 사측이 임금교섭과 관련된 정보를 ‘충분히 제공해 주고 있다’, ‘비교적 많이 제공해 주는 편이다’의 응답이 전체의 55.4%로 과반수를 넘어서고 있다. 그리고 임금교섭 정보에 대한 신뢰도도 73.4%로 비교적 높은 수준을 보이고 있다.

임금인상률의 산정과 관련된 노사간 인식공유는 관련정보의 투명한 공개와 공동의 현실인식이 바탕이 되어야 할 것이라는 점에서 사용자측은 임금교섭과 관련된 정보를 충분히 제공하는 등의 노력이 필요할 것으로 보인다. 노동조합의 44.6%가 임금교섭과 관련된 정보에 대하여 충분하지 못하다고 응답하고 있는 점도 이러한 생각을 뒷받침한다.

<표 3> 노사 양측의 임금인상안 작성시 최우선적 고려요인

(단위: 개소, %)

	노		사	
	빈도	비율	빈도	비율
동일업종의 임금수준	163	38.3	147	34.5
지역내 다른 기업들의 임금수준	25	5.9	20	4.7
전년도 경영성과 대비 임금인상률	71	16.7	100	23.5
금년도 경영성과(예상)	40	9.4	85	20.0
소비자물가상승률	36	8.5	11	2.6
사측 상급단체의 임금인상제시안	10	2.3	32	7.5
노측 상급단체의 임금인상요구안	70	16.4	21	4.9
고려한 요소 없음	11	2.6	10	2.3
전 체	426	100.0	426	100.0

<표 4> 노사공유 임금인상 기준(복수응답)

(단위: 개소, %)

	노		사	
	빈도	비율	빈도	비율
동일업종의 임금수준	115	27.6	120	31.5
지역내 다른 기업들의 임금수준	52	12.5	45	11.8
전년도 경영성과 대비 임금인상률	103	24.8	81	21.3
금년도 경영성과(예상)	79	19.0	72	18.9
소비자물가상승률(근로자 생계비)	67	16.1	51	13.4
기타			12	3.1
전 체	416	100.0	381	100.0

IV. 임금교섭의 구조 및 과정

조사대상 426개 사업장 중 166개 사업장이 산별, 지역별노조인 것으로 조사되었고 이 중 산별, 지역별교섭을 하고 있는 사업장은 100개 사업장으로 조사대상 사업장 중

24.2%인 것으로 나타났다. 이러한 결과는 2004년의 교섭구조와 비교하여 볼 때 변화가 있음을 보여주고 있다. 산별, 지역별교섭은 2004년의 16.6%에서 약 7.6%가 증가하였으며, 기업별교섭은 반대로 6.6%가 감소한 것으로 드러났다. 2개년도의 비교만으로 선부르게 교섭구조의 변화를 예단할 수 없지만, 어느 정도 교섭구조가 변화하고 있음을 보여주는 신호로 받아들일 수 있다고 본다.

<표 5> 임금교섭의 구조

(단위: 개소, %)

	빈도(2005)	비율(2005)	비율(2004)
산업별교섭	59	14.3	16.6
2차: 기업별	(14)		
2차: 대각선	(9)		
지역별교섭	41	9.9	
2차: 기업별	(1)		
기업별교섭	303	73.6	80.2
대각선교섭	9	2.2	3.3
전 체	412	100.0	100.0

주: 1) 지역별교섭: 산업별노조의 지역지부 또는 지역노조와 사용자대표간의 교섭.

2) 2004년의 교섭별 비율은 2004년 초 한국노동연구원 사업체패널부가조사의 응답사업체 435개 중 비교를 위하여 100인 이상 사업장 359개의 교섭별 구성비를 재계산함.

그렇다면 기업별교섭에서 산별교섭으로 전환한 이후 임금교섭에 있어서 어떠한 변화를 가져왔는지를 살펴보도록 하겠다. <표 6>에서와 같이 교섭기간과 교섭횟수, 임금인상률, 노사분규에 있어 모두 이전에 비하여 증가하였다는 응답의 비율이 상대적으로 높게 나타나고 있다. 이러한 응답률 속에는 산업별교섭 이후 기업단위에서 다시 교섭을 하는 사업장의 응답을 동시에 고려하여야 하기 때문에 산별교섭만으로 교섭을 마무리한 사업장과 비교를 하여야 산별교섭이 교섭기간이나 횟수 등에 영향을 미쳤는지를 보다 정확하게 알 수 있다.

물론 조사대상 사업장의 수가 작아서 단정적으로 결론내리기는 힘들지만 <표 7>과 <표 8>의 산별교섭만으로 교섭을 종료하는 사업장과 산별교섭 이후 기업별교섭을 진행하는 사업장에서의 응답률은 확연하게 차이를 드러내고 있다. 따라서 산별교섭이 교섭기간이나 횟수를 늘어나게 하는 것이 아니라 산별교섭 이후에 기업별교섭을 2차적으로 진행하는 중층적인 교섭구조가 교섭기간이나 횟수를 증가시킨다고 볼 수 있는 것이다.

산별교섭 이후 기업별교섭을 다시 한 사업장의 경우 교섭타결월은 평균 8월 하순경으로 산별교섭만으로 임금교섭을 끝낸 사업장에 비해 약 1개월 정도 더 걸린 것으로 나타났다.

지난 몇 년간의 임금교섭 타결진도율의 변화(2)를 살펴보면 2004년부터 임금교섭의 타결이 점차 더디게 진행되고 있음을 볼 수 있다. 이번 조사에서의 산별교섭 이후 교섭기

간 등의 변화에 대한 내용은 이러한 현상에 대해 설명을 해주는 결과라 할 수 있다.

<표 6> 산별교섭 전환 이후의 변화

(단위 : %)

	현저하게 감소	다소 감소	변동 없음	다소 증가	현저하게 증가	전 체
교섭기간	1.5	7.6	45.5	21.2	24.2	100.0 (n=66)
교섭횟수		10.6	43.9	18.2	27.3	
임금인상률	3.0	6.1	57.6	27.3	6.1	
노사분규	3.2	6.3	58.7	19.0	12.7	

주 : missing case 34개소.

<표 7> 산별교섭 전환 이후의 변화(산별교섭 후 기업별교섭)

(단위 : %)

	현저하게 감소	다소 감소	변동 없음	다소 증가	현저하게 증가	전 체
교섭기간	4.5	9.1	18.2	27.3	40.9	100.0 (n=24)
교섭횟수		18.2	18.2	22.7	40.9	
임금인상률	9.1	13.6	36.4	31.8	9.1	
노사분규	4.8	9.5	38.1	33.3	14.3	

<표 8> 산별교섭 전환 이후의 변화(산별교섭만으로 종료)

(단위 : %)

	현저하게 감소	다소 감소	변동 없음	다소 증가	현저하게 증가	전 체
교섭기간		6.8	59.1	18.2	15.9	100.0 (n=76)
교섭횟수		6.8	56.8	15.9	20.5	
임금인상률		2.3	68.2	25.0	4.5	
노사분규	2.4	4.8	69.0	11.9	11.9	

V. 2005년 임금교섭 결과

조사대상 기업의 2005년도의 임금교섭으로 인한 최종 협약임금상승률은 4.4%³⁾로 나타났다. 전술한 바와 같이 2005년의 임금교섭은 전반적으로 사측의 제시율과 보다 근접한 수준에서 임금교섭이 타결된 것으로 나타났다. 특히 내부적으로 각각 임금인상률의 마지노선으로 삼았던 인상률이 노조가 6%, 사측이 4%인 점을 볼 때 최종 타결률과의 차이는

2) 노동부, 「임금교섭 타결현황조사», 각년도.

3) 노동부의 임금교섭 타결현황조사의 전체 모집단의 협약임금인상률은 4.7%였다. 본 조사는 전체 6,228개 사업장 중 426개를 표본추출한 결과이다.

노동조합은 1.6%의 격차가 있으며, 사측은 그 격차가 불과 0.4%로 나타났다.

이는 결국 회사의 지불능력을 좌우하는 전년도 경영성과와 금년도 예상 경영성과의 고려가 크게 작용한 것으로도 해석할 수 있다. 물론 노사 양당사자가 동종업계의 다른 기업의 임금수준을 가장 많이 고려하고 있기는 하지만 회사측이 자신의 지불능력을 벗어난 과도한 인상은 더 이상 수용하지 않고 있음을 볼 수 있다.

임금교섭의 타결유형은 <표 10>에서 보는 바와 같다. 노동위원회의 조정 이전에 교섭권을 위임하거나 노사 양자간의 교섭을 통해 타결된 경우가 85.3%로 가장 많았으며, 노동위원회의 조정이나 중재 이후에 타결한 사업장이 각각 10.4%와 4.2%로 나타났다. 이 중 파업을 거친 사업장이 6.3%인 것으로 나타났다.

<표 9> 2005년도 최종 협약임금인상률

(단위 : %)

산업분류	최초 요구율	인상률 목표	임금인상 마지노선	최종 타결률
노	8.8	7.5	6.0	4.4
사	3.3	3.5	4.0	4.4

<표 10> 임금교섭 타결유형

(단위 : 개소, %)

		빈도	비율
노동위원회 조정 이전 타결	노사협의회에서 협의·결정	71	16.8
	교섭권을 사용자측에 일임	11	2.6
노동위원회 조정 이후 타결	조정 이전에 노사합의로 타결	278	65.9
	조정안을 수용하여 타결	14	3.3
	조정안 거부, 이후 노사합의로 타결	14	3.3
	조정안 거부, 파업 이후 노사합의	15	3.6
노동위원회 중재 이후 타결	조정안 거부, 파업과 직장폐쇄 후 노사합의	1	0.2
	중재재정 수용으로 타결	7	1.7
기타	중재재정 거부, 불법파업 후 타결	6	1.4
	중재재정 거부, 불법파업과 직장폐쇄 후 타결	1	0.2
전체		423	100.0

다음으로 2005년도 최종 임금인상률에 대한 노사 양측의 평가를 살펴보도록 하겠다. 우선 회사측은 회사의 경쟁력과 비교하여 볼 때 최종 인상률이 적정하다고 평가하고 있다(51.9%). 반면에 2005년의 임금인상률이 과도하다고 응답한 사업장은 전체의 17.4%로 응답하여 2005년의 임금교섭이 대체로 사용자에게 유리하게 타결된 것으로 보인다. 이러한 결과는 반대로 조합원의 반응에 대한 노동조합측의 조사결과에서도 잘 드러나고 있다. 최종 임금인상률에 대하여 불만족스럽다는 응답은 전체의 48.3%로 사측의 조사결과와는 큰 차이를 보이고 있음을 알 수 있다.

<표 11> 경쟁력과 비교한 2005년도의 임금인상률의 적정 여부(사측 응답)

(단위: 개소, %)

	빈 도	비 율
매우 적절한 수준이었다	33	7.9
다소 적절한 수준이었다	185	44.0
그저 그렇다	129	30.7
다소 과도한 수준이었다	63	15.0
매우 과도한 수준이었다	10	2.4
전 체	426	100.0

<표 12> 임금인상률에 대한 조합원의 반응(노측 응답)

(단위: 개소, %)

	빈 도	비 율
매우 불만족	47	11.0
다소 불만족	159	37.3
다소 만족	191	44.8
매우 만족	29	6.8
전 체	426	100.0

<표 13> 최종 임금인상률 타결에 대한 조합원 인준투표 여부

(단위: 개소, %)

	빈 도	비 율
예	217	50.9
아니오	209	49.1
전 체	426	100.0

임금교섭에 있어 최종 타결률에 대한 의사결정과정은 노사간에 약간의 차이를 보인다. 일반적으로 사용자측은 최종적인 잠정합의안에 대하여 거의 대부분 그대로 결정되지만, 노동조합측은 <표 13>과 같이 인준투표를 거치는 경우가 많다(50.9%).

VI. 노사분규 및 노사 양측의 협상력 평가

임금교섭시 노사 양측이 상대방에 대하여 평가한 교섭태도에 대한 결과를 <표 15>에서 제시하였다. 조사결과 사용자측이 노조의 태도에 대하여 평가한 결과에 비하여 노조가 사용자의 태도에 대하여 평가한 결과가 오히려 더 부정적으로 나타났다. 이러한 결과는 2005년도의 최종 협약임금인상률이 노동조합의 목표치보다는 사용자측의 목표치

에 근접한 수준에서 타결된데 연유하는 것으로 생각할 수 있다. 이는 사용자측이 임금 교섭에 임하면서 전년도 경영성과와 교섭 당해연도의 예상 경영성과라는 객관적 기준을 가지고 교섭에 보다 적극적으로 대응하였다는 점도 짐작할 수 있는 결과이다.

<표 14> 임금교섭시 상대방의 태도 평가

(단위: 개소, %)

	사측의 노측 태도 평가		노조의 사측 태도 평가	
	빈 도	비 율	빈 도	비 율
전혀 양보가 없었다	11	2.6	28	6.6
양보가 없는 편이다	95	22.5	160	37.6
양보하는 편이다	295	69.7	222	52.1
많은 양보를 하였다	22	5.2	16	3.8
전 체	423	100.0	426	100.0

<표 15> 2005년 임금교섭 관련 파업 여부

(단위: 개소, %)

	빈 도	비 율	파업기간
파 업	32	7.5	8.9일
무파업	394	92.5	
전 체	426	100.0	

<표 16> 2005년도 임단협 관련 파업의 쟁점(복수 응답)

(단위: 개소, %)

	빈 도	비 율
임금체계 개편	2	4.8
임금인상률	21	50.0
고용조정	2	4.8
해고자 복직	1	2.4
노조활동	2	4.8
근로시간	2	4.8
단체교섭	11	26.2
비정규직	1	2.4
전 체	42	100.0

2005년도에 전체 조사대상 사업장 중 32개소인 7.5%의 사업장에서 임금교섭과 관련하여 파업이 일어났으며, 평균 파업일수는 8.9일이었다. 그러나 파업의 쟁점을 살펴보면 임금인상과 관련하여 파업이 일어난 경우는 21개 사업장이며, 나머지 11개 사업장은 임금인상과는 무관한 쟁점으로 파업이 일어났던 것으로 나타났다.

이러한 결과는 전술한 바와 같이 임금교섭과 단체교섭이 동시에 진행되거나, 임금교섭시 임금 이외의 다른 사안을 동시에 교섭의 내용으로 다루고 있음을 다시 한번 보여

주는 것이다. 동시에 다른 쟁점에 대한 노사간 이해의 충돌로 인하여 임금교섭이 원만하게 진행되지 못하는 경우가 발생하고 있음을 보여주고 있는 결과로 해석할 수도 있다.

파업이 발생했던 사업장과 파업이 발생하지 않았던 사업장의 노사간 2005년의 임금교섭 협상력의 평가에서 파업발생 여부에 따라 매우 상이한 평가를 내리고 있음을 알 수 있었다. 또한 노사간의 시각차 역시 파업 여부에 따라 상당한 차이를 보이고 있다.

우선 “파업으로 인한 생산손실 타격”에 대해서 파업이 일어나지 않은 사업장에서는 노사 각각 62.6%와 65.9%가 ‘그렇지 않다’ 혹은 ‘전혀 그렇지 않다’라고 응답하여 거의 유사한 응답을 보이고 있지만, 파업이 일어났던 사업장에서는 이와는 반대로 노조의 44.2%가 ‘그렇다’, 즉 생산손실의 타격이 크지 않았다고 응답하여 큰 시각차이를 보여주고 있다. 파업사업장의 사측 역시 31.2%가 ‘타격이 크지 않았다’라고 응답하여 무파업사업장의 사측에 비하여 높은 비율을 보였다.

두번째로 ‘외주하청 등을 통한 대응능력’에 대한 평가에서 무파업사업장에서는 노사 공히 ‘대응능력이 없다’는 비율이 각각 60.5%와 62.7%로 비슷하게 나온 반면, 파업사업장의 노조는 39.5%가 회사측의 대응능력이 있다고 평가하여 큰 차이를 보이고 있다. 이 질문에서는 반대로 사측은 불과 2.6%만이 대응능력이 있는 것으로 평가하여 노조와의 시각차가 큼을 보여주고 있다.

세번째로 ‘회사측이 노조의 단체행동을 억제할 수 있는 능력이 있다’와 ‘노조의 조직력이 취약하다’, 그리고 ‘조합원의 참여가 많지 않다’의 세 질문에서는 비교적 일정한 경향을 보이고 있다. 파업이 일어나지 않은 사업장이나 파업사업장 모두 파업에 대한 노조의 동력을 가지고 있는 것으로 응답했다. 그러나 무파업사업장에서는 응답비율이 전반적으로 노조가 회사측보다 높은 반면, 파업사업장에서는 반대로 노조보다 회사측의 비율이 더 높게 나타났다.

네번째로 ‘기업의 경쟁력에 파업이 미치는 영향’에 대한 질문에서는 파업이 일어나지 않은 사업장의 노사와 파업사업장 노사간의 의견차이가 매우 큰 것으로 나타났다. 우선 무파업사업장의 경우 파업이 기업의 경쟁력에 영향을 미친다는 응답이 노사 각각 72.0%와 66.8%로 나타났지만 파업사업장은 16.3%와 35.5%로 응답하여 파업유무에 따른 격차가 매우 큰 것으로 나타났다.

다섯번째로 노조가 파업을 했을 때 여론의 방향이 어떠한 것인가에 대한 질문에서 역시 파업사업장과 무파업사업장간의 응답차이가 큰 것으로 나타났다.

2005년도에 파업사업장과 파업이 일어나지 않았던 사업장간의 노사간 평가에 대한 응답에서 볼 수 있듯이 노조간, 노사간 파업유무 사업장간 간극이 큰 것을 볼 수 있다. 이러한 현상은 파업을 경험한 사업장과 그렇지 못한 사업장간의 차이라고 볼 수도 있는데, 파업에 대한 노사간 서로 다른 해석이 작용했을 것으로 판단된다.

<표 17> 분규사업장의 협상력 평가

	노→사					사→노				
	매우 그렇다	그렇다	보통 이다	아니다	전혀 그렇지 않다	매우 그렇다	그렇다	보통 이다	아니다	전혀 그렇지 않다
1) 회사는 파업으로 인한 생산손실 타격이 크지 않았다.	7.0	37.2	27.9	23.3	4.7	3.2	29.0	22.6	25.8	9.4
2) 회사는 파업에 대비하여 대체근로, 외주하청 등으로 대응할 수 있는 능력이 있었다	2.3	37.2	16.3	30.2	14.0		2.6	25.8	35.5	16.1
3) 회사는 회사조직을 활용하여 노조의 단체행동을 억제할 수 있는 힘이 있었다.	4.7	25.6	16.3	46.5	7.0		12.9	25.8	48.4	12.9
4) 노조의 요구를 관철하기 위해 파업에 돌입할 수 있는 노조 조직력이 취약했다.	2.3	23.3	20.9	32.6	20.9		12.9	29.0	41.9	16.1
5) 쟁의행위에 조합원들의 참여가 많지 않았다.		16.3	18.6	27.9	37.2	3.2	9.7	12.9	38.7	35.5
6) 파업으로 인하여 기업의 장기적 경쟁력에 치명적 타격을 입었다.		16.3	20.9	39.5	23.3	6.5	29.0	41.9	16.1	6.5
7) 파업으로 인하여 노조에 불리한 여론이 형성되었다.		18.6	11.6	51.2	18.6		32.3	25.8	38.7	3.2

<표 18> 무분규사업장의 협상력 평가

	노→사					사→노				
	매우 그렇다	그렇다	보통 이다	아니다	전혀 그렇지 않다	매우 그렇다	그렇다	보통 이다	아니다	전혀 그렇지 않다
1) 회사는 파업이 발생했더라도 생산손실로 인한 타격이 크지 않았을 것이다.	5.8	15.7	16.0	29.6	33.0	4.8	11.7	17.5	36.0	29.9
2) 회사는 파업에 대비하여 대체근로, 외주하청 등으로 대응할 수 있는 능력이 있었다.	2.9	22.0	14.7	40.6	19.9	0.8	13.7	22.8	42.9	19.8
3) 회사는 회사조직을 활용하여 노조의 단체행동을 억제할 수 있는 힘이 있었다.	1.3	18.9	26.2	42.8	10.8	0.3	11.2	41.2	36.3	11.2
4) 노조의 요구를 관철하기 위해 파업에 돌입할 수 있는 노조 조직력이 취약했다.	2.9	24.0	25.1	37.5	10.6	1.0	15.6	36.2	40.8	6.4
5) 노조가 쟁의행위에 돌입하였을 지라도 조합원들의 참여가 많지 않았을 것이다.	1.8	20.7	25.7	36.0	15.7	2.3	22.2	42.6	25.3	7.7
6) 노조가 파업에 돌입했다면 기업의 장기적 경쟁력에 치명적 타격을 입었을 것이다	18.3	53.7	15.7	10.2	2.1	16.8	50.0	23.6	7.9	1.8
7) 노조가 파업에 돌입할 경우 노조에 불리한 여론이 형성되었을 것이다.	4.2	32.2	31.4	29.3	2.9	4.1	42.6	36.8	15.2	1.3

결론적으로 파업유무에 따른 임금교섭에서의 상대방에 대한 협상력 평가에서 의미하는 바는 파업사업장에 비하여 파업이 일어나지 않은 사업장의 응답비율 및 경향성이 유

사하다는 점이다. 이는 노사간 정보의 공유나 의사소통이 원활할 때 보다 파업의 가능성이 낮아진다는 점을 함의하고 있다고 볼 수 있다.

VII 결론 및 제언

지금까지 2005년도 임금교섭의 실태에 대하여 살펴보았다. 이번 실태조사에서 확인할 수 있었던 임금교섭의 두드러진 변화는 산별교섭의 증가와 이로 인한 교섭 진행과 내용의 변화를 들 수 있다. 지난 몇 년간의 임금교섭 타결진도율의 변화를 보면 2004년부터 임금교섭의 타결이 점차 더디게 진행되고 있음을 볼 수 있다. 이번 조사에서의 산별교섭 이후 교섭기간 등의 변화에 대한 내용은 이러한 현상에 대해 설명을 해주는 결과라 할 수 있다.

다음으로 주목할 만한 내용은 2005년의 임금교섭은 전반적으로 사측의 제시율과 보다 근접한 수준에서 임금교섭이 타결되었다는 점이다. 특히 내부적으로 각각 임금인상률의 마지노선으로 삼았던 인상률이 노조가 6%, 사측이 4%인 점을 볼 때 최종 타결률과의 차이는 노동조합은 1.6%의 격차가 있으며, 사측은 그 격차가 불과 0.4%로 나타났다. 이는 결국 회사의 지불능력을 좌우하는 전년도 경영성과와 금년도 예상 경영성과의 고려가 크게 작용한 것으로도 해석할 수 있다. 물론 노사 양당사자가 동종업계의 다른 기업의 임금수준을 가장 많이 고려하고 있기는 하지만 회사측이 자신의 지불능력을 벗어난 과도한 인상은 더 이상 수용하지 않고 있음을 볼 수 있다.

본 조사에서 확인되었듯이 임금교섭의 구조변화, 임금인상률 결정의 흐름 등을 살펴볼 때 임금교섭이 원활하게 진행될 수 있는 임금정보체계 등의 인프라 구축과 함께 변화된 임금교섭에 대한 정보를 파악할 수 있도록 관련조사 내용의 개선도 추진되어야 할 것으로 본다. 임금교섭의 소모적인 절차를 지양하고 정보망 구축 등의 기반조성을 통해 자율적이고 합리적인 임금교섭을 유도할 수 있는 다각적인 노력이 요구된다. **KLI**