

상급단체에 따른 교섭의 차이

정재우*

I. 머리말

한국의 2014년 노동조합 조직률은 10.3%로 다른 국가와 비교하여 낮은 수준이다.¹⁾ 낮은 수준의 노동조합 조직률 가운데에도 최근 미가맹 노동조합원 수가 꾸준히 증가하고 있다. 한국노총과 민주노총의 성격이나 특성은 언론이나 연구들 그리고 대다수 국민들의 인식 안에서 잘 알려져 있으나 미가맹 노동조합의 특성이나 성격에 대해서는 아직 논의된 바 없다. 따라서 본고는 사업체패널자료를 통해 상급단체에 가입되어 있는 노동조합과 미가맹 노동조합의 임금 교섭을 토대로 그들의 특성을 비교해 보고 그 안에 각 집단의 차이를 알아보고자 한다.

II. 노동조합 조직현황

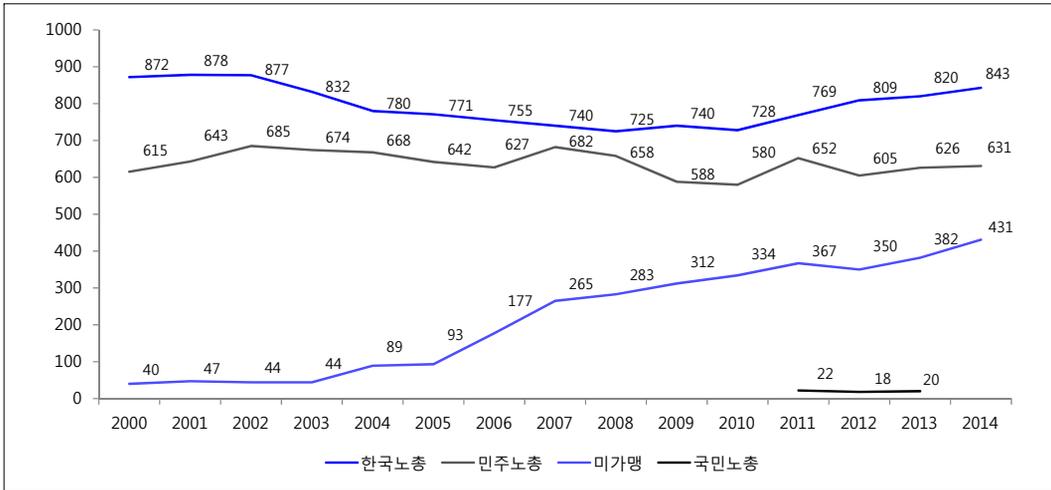
2000년 미가맹 노동조합의 조합원 수는 4만 명으로 한국노총과 민주노총 조합원 수에 비해 5%도 되지 않는 아주 작은 수치였다. 하지만 2004년에 약 9만 명으로 두 배 가량 증가한 후, 증가세가 지속되어 2014년 현재 약 43만 명을 기록하고 있다. 그 사이 한국노총과 민주노총의 조합원 수는 감소하는 추세를 보이다가 2010년을 지나면서 서서히 증가하였고, 현재 그 수는 2000년 초반과 유사하게 나타나고 있다. 국민노총은 2011년에 11월에 설립되었으나 3년 만에 한국노총과 통합을 결의했고, 현재는 사라졌기에 본고에서는 다루지 않겠다.

* 한국노동연구원 연구원(jungx315@kli.re.kr).

1) 2014년 주요 국가의 노동조합 조직률 - 미국 10.7%, 일본 17.6%, 영국 25.1%, 호주 15.5%, 캐나다 26.4%로 나타남(<http://stats.oecd.org/>).

[그림 1] 상급단체별 조합원 수

(단위 : 천 명)

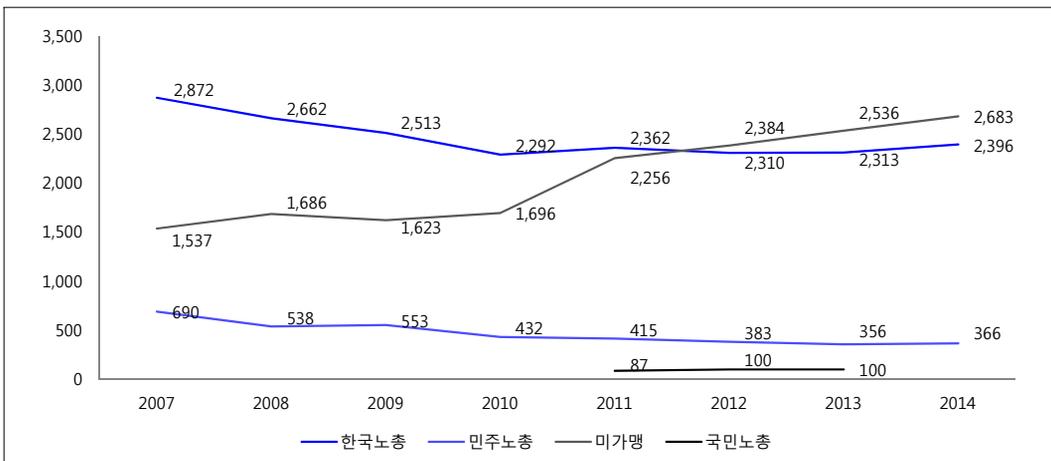


자료 : 고용노동부(2015), 『2014년 전국노동조합 조직현황』.

전체 노동조합 수는 2007년 5,099개에서 2014년 5,445개로 증가한 것으로 나타났다. 특히 한국노총과 민주노총의 조합 수는 큰 폭으로 감소하고 있었다. 한국노총 조합 수는 2,872개(2007년 2,872개 → 2014년 2,396개)가 감소하였고, 민주노총의 조합 수는 324개(2007년 690개 → 2014년 366개)가 줄어들었다. 반면, 미가맹 노동조합의 수는 크게 증가한 것을 알 수 있다. 2007년 1,537개의 조합이었던 미가맹노조는 2014년 현재 2,683개로 크게 증가하였다.

[그림 2] 상급단체별 조합 수

(단위 : 개)



자료 : 고용노동부, 『전국노동조합 조직현황』, 각 연도.

물론 한국노총과 민주노총의 조합 수 변화가 노동조합과 조합원의 감소를 의미하지는 않는다. <표 1>을 보면, 한국노총과 민주노총은 기업별 노동조합원 수가 감소하고 산별노조의 조합원 수가 증가하였다. 이는 조합원들이 기업별 노동조합에서 산별로 전환해 왔다는 것을 예상해 볼 수 있다. 전체 노동조합원 수의 비중을 보더라도 2007년 한국노총과 민주노총 기업별노조의 조합원 수 비중이 낮아지고, 산별노조의 비중이 큰 폭으로 증가하고 있다. 미가맹 노동조합은 노조 수와 조합원 수 모두 크게 증가하고 있다. 기업별 노동조합과 산별·지역·업종·산별연맹 노조 수와 노조원 수 모두 증가하는 모습을 보이고 있다.

<표 1> 노동조합 조직형태별 조직현황

(단위: 개, 천 명, %)

		2007		2010		2014	
		노조 수	조합원 수	노조 수	조합원 수	노조 수	조합원 수
한국 노총	기업별노조	2,668(92.9)	463(62.6)	2,137(93.2)	425(58.4)	2,141(89.4)	449(53.3)
	지역·업종별노조	175(6.1)	97(13.1)	118(5.1)	100(13.7)	185(7.7)	117(13.9)
	산별노조	7(0.2)	180(24.2)	15(0.7)	203(27.9)	46(1.9)	277(32.8)
	산별연맹	21(0.7)	0	21(0.9)	0	23(1.0)	0
	총연맹	1(0.0)	0	2(0.1)	0	1	0
	소 계	2,872(100.0)	740(100.0)	2,292(100.0)	729(100.0)	2,396(100.0)	843(100.0)
민주 노총	기업별노조	596(86.4)	185(27.1)	352(81.5)	119(20.5)	290(79.2)	120(19.0)
	지역·업종별노조	56(8.1)	13(2.0)	39(9.0)	8(1.4)	34(9.3)	12(1.9)
	산별노조	27(3.9)	484(70.9)	31(7.2)	453(78.1)	32(8.7)	500(79.1)
	산별연맹	10(1.5)	0	9(2.1)	0	9(2.5)	0
	총연맹	1(0.1)	0	1(0.2)	0	1	0
	소 계	690(100.0)	682(100.0)	432(100.0)	580(100.0)	366(100.0)	631(100.0)
미가맹 노조	기업별노조	1,449(94.3)	174(65.7)	1,585(93.5)	211(63.0)	2,454(91.5)	259(60.2)
	지역·업종별노조	74(4.8)	16(5.9)	86(5.1)	35(10.6)	151(5.6)	31(7.3)
	산별노조	6(0.4)	75(28.4)	13(0.8)	88(26.4)	53(2.0)	140(32.5)
	산별연맹	8(0.5)	0	12(0.7)	0	25(0.9)	0
	총연맹			-	-	-	-
	소 계	1,537(100.0)	265(100.0)	1,696(100.0)	334(100.0)	2,683(100.0)	431(100.0)

자료: 고용노동부, 「전국노동조합 조직현황」, 각 연도.

Ⅲ. 노동조합의 상급단체 의견 반영

자료로 확인한 바와 같이 2000년 이후 미가맹 노동조합의 규모가 커졌다는 사실은 뚜렷하게 나타나고 있다. 이 현상에 대해 일부 언론은 전문가들의 말을 인용하여 보도하고 있다. 하지만 아직까지 미가맹 노동조합과 그들의 증가 이유를 명확히 제시하고 있지 않고, 추측하는 내용들이 주를 이룬다. 미가맹노조가 상급단체에 가입하지 않은 이유로 상급단체인 노총의 정치적 구호나 행보에 부담과 불만을 느낀다는 언론 보도들도 있고, 노조에 가입되어 있는 노조원의 실리를 추구하기 위해 독자적 노조를 유지하는 것이라는 의견도 있다. 또한 새로 생긴 미가맹노조들이 대부분 사용자 주도하에 만들어져 어용노조라는 의견까지 존재한다.

그렇다면 이들 미가맹 노동조합과 상급단체에 가입되어 있는 노동조합의 차이는 무엇인지 비교해 보자. 자료는 한국노동연구원에서 제공하는 사업체패널조사를 활용하였다. 표본은 유노조 사업체에 노동조합을 선정하였다. 상급단체가 한국노총, 민주노총, 그리고 미가맹노조인 경우만을 포함하였으며, 복수노조인 경우는 제1노조만을 표본으로 선정하여 분석하였다. 그 이유는 사업체패널에서 제공하는 사측 대표의 응답이 주로 제1노동조합을 기준으로 하는 응답이 많았고, 같은 상급단체에 포함되어 있는 경우에도 제2노조나 제3노조 등의 노사관계 성격과 제1노조의 노사관계 성격이 너무나 상이하였다. 따라서 분석을 위해 대표 노조가 아닌 위치에서 오는 보이지 않는 영향을 제거하고자 하였다.

기본적으로 노사관계는 근로자와 사용자가 집단적인 힘을 배경으로 대등한 입장에서 임금, 복리후생 및 근로조건에 대하여 교섭하는 거래관계로 볼 수 있다. 그리고 노동조합의 목적 가운데 중요한 항목인 근로조건 유지·개선을 위한 임금협상이나 단체협상을 해야 한다. 상급단체에 가입되어 있는 노동조합과 그렇지 않은 미가맹 노동조합의 차이는 아마 임금협상이나 단체협상에서 나타날 수 있을 것이라고 예상된다. 예를 들어 상급단체에 가입되어 있는 노동조합의 경우, 사업장 내부의 노사 당사자들의 의사결정만으로 협상을 이끌 수 없을 것이다. 그 이유는 일반적으로 상급단체가 사업장의 의사결정에 종종 개입하고 있기 때문이다.

또한 미가맹 노동조합이 기업별 노동조합을 중심으로 그 수가 크게 증가하고 있다는 점을 앞서 확인하였다. 보통 기업별 노동조합은 근로조건을 기업단위로 용이하게 결정할 수 있고, 회사 사정을 잘 알고 있기 때문에 무리한 요구를 자제하며 노사협력이 용이하다(이종범·류태모·윤대혁, 2003). 따라서 미가맹 노동조합이 기업별 노동조합에 크게 포진하고 있다는 점과 그들이 상급단체에 가입하지 않아 외부의 영향력에서 자유로울 수 있다는 점을 고려해 볼 때, 이들이 궁극적으로 추구하는 것은 임·단협 같은 노사의 의사결정과정에서의 효율성과 의사

결정과정에서 제3자의 개입을 피하고자 하는 이유가 존재할 것으로 판단된다.

미가맹 노동조합이 의사결정과정에서 이들이 제3자의 개입을 기피한다면 이들은 다른 상급단체나 기타 연맹의 의견을 반영하거나 귀 기울이지 않을 가능성이 높다. 이를 알아보기 위해 노동조합들이 상급단체나 산업·업종·지역 연맹들의 의견을 얼마나 비중 있게 다루고 있는지 살펴볼 필요성이 있다. 그리고 이들의 교섭단위에 따라 상급단체의 의견에 반영이 크게 차이가 날 것으로 예상된다. 따라서 초기업단위 교섭을 진행한 노동조합과 기업단위 교섭을 진행한 노동조합을 구분하고, 이들이 상급단체나 기타 연맹들의 의견에 어떻게 대응하고 있는지 살펴보자.

먼저 전년도 임금협약 또는 단체협약 개정협상을 진행한 사업체를 중심으로 살펴보면, 한국노총은 39.0%가 초기업단위에서 교섭을 진행하였고, 기업단위에서 진행한 교섭은 61.0%로 나타났다. 민주노총은 초기업단위 교섭과 기업단위 교섭이 각각 48.1%, 51.9%로 나타났다. 미가맹은 대부분이 기업단위에서 교섭이 이루어졌음을 확인할 수 있었고, 그 비중은 기업단위가 79.2% 초기업단위가 20.8%로 확인되었다. 이는 상급단체에 가입되어 있는 노동조합보다 미가맹 노동조합은 사업장이나 기업단위 교섭을 진행하고 있어 산업이나 지역에서 나타나는 큰 틀의 문제보다는 사업장 중심의 문제해결에 초점이 맞추어져 있어 그 비중이 높을 수도 있을 것이다.

〈표 2〉 상급단체별 임금·단체협상 단위

(단위 : 개, %)

	한국노총	민주노총	미가맹 노조
초기업단위 교섭	123 (39.0)	88 (48.1)	22 (20.8)
산업별 교섭	60.6	66.0	54.5
업종별 교섭	23.6	17.0	27.3
지역별 교섭	11.8	13.8	9.1
기타 교섭	3.9	3.2	9.1
기업단위 교섭	192 (61.0)	95 (51.9)	84 (79.2)

자료 : 한국노동연구원, 『2013년도 사업체패널』.

노동조합 대표에게 노동조합이 임·단협과 관련한 의사결정에서 상급단체들의 의견을 얼마나 많이 반영하는가에 대한 질문을 하고 있다. 초기업단위 교섭을 진행한 세 집단의 노동조합 대표의 응답을 살펴보았다. 민주노총은 62.5%, 한국노총은 61.0% 상급단체의 의견을 반영한다고 답한 반면, 미가맹의 경우 27.3%만 반영한다고 답하였다. 미가맹은 상급단체의 의견 반영 질문에 대해 “보통이다”로 응답한 비중이 45.5%로 가장 높았고, 그 뒤를 민주노총(31.8%)과 한

국노총(29.3%)이 따랐다. 이를 통해 초기업단위 교섭을 진행하는 세 집단들에서도 상급단체나 산별 연맹들의 의사가 얼마나 영향력을 가지고 있는지 간접적으로 알아볼 수 있다.

마찬가지로 상급단체나 연맹의 의사결정이 기업단위 교섭을 하는 노동조합에는 어떻게 반영되는지 살펴보았다. 초기업단위 교섭과 마찬가지로 민주노총 소속 노동조합이 49.5% 비중으로 의견을 반영한다고 나타났다. 다음으로 한국노총 소속 노조가 44.8% 그리고 미가맹노조가 9.5% 순으로 나타났다. 보통 정도 반영하는 노조는 한국노총이 43.5%, 민주노총이 36.1%, 미가맹노조가 25.0%로 나타났다. 기업노조에서도 상급단체나 기타 연맹들의 의견을 반영하는 비중이 한국노총이나 민주노총과 같은 상급단체 소속 노조에서는 여전히 높은 것으로 나타났지만 미가맹노조의 경우 대부분이 반영하지 않거나 해당사항이 없다고 응답하였다. 다시 말해 상급단체 소속 노동조합과 다르게 미가맹노조는 사측과의 교섭에서 온전히 자신들의 의사를 반영하고, 외부 간섭을 최소화하고 있다고 볼 수 있다.

〈표 3〉 노동조합별 상급단체 및 연맹의 의견 반영

(단위 : 개, %)

	한국노총	민주노총	미가맹노조
초기업단위 교섭	115 (37.5)	85 (47.2)	21 (20.0)
매우 많이 반영함	20.3	18.2	0.0
반영함	40.7	44.3	27.3
보통임	29.3	31.8	45.5
반영하지 않는 편임	5.7	2.3	4.5
매우 반영하지 않음	0.8	0.0	4.5
해당 없음	3.3	3.4	18.2
기업단위 교섭	192 (62.5)	95 (52.8)	84 (80.0)
매우 많이 반영함	6.8	7.4	0.0
반영함	38.0	42.1	9.5
보통임	43.8	35.8	25.0
반영하지 않는 편임	7.8	5.3	8.3
매우 반영하지 않음	2.6	3.2	3.6
해당 없음	1.0	6.3	53.6

주 : 상급단체는 총연맹, 산업별 연맹, 산업별 노동조합, 지역본부 등을 지칭함.
 자료 : 한국노동연구원, 「2013년도 사업체패널」.

Ⅳ. 노동조합의 교섭기간과 횟수

각 노동조합별 협상의 모습이 어떠한지 살펴보고, 노사관계 담당자의 응답을 토대로 임금교섭과 단체협약 개정교섭을 살펴보고자 한다. 우선 임금교섭의 기간(종료시점 - 시작시점)과 교섭의 횟수(본교섭 + 실무교섭)를 통해 볼 때 전반적으로 미가맹 노동조합이 상대적으로 빠르게 타결되었음을 확인할 수 있고, 다음으로 한국노총의 평균 교섭횟수가 민주노총에 비해 적은 것을 확인할 수 있었다.

초기업단위 교섭에서 미가맹 노동조합은 다른 상급단체에 비해 약 4~5회가량의 교섭을 거치지 않고 협상이 타결된 반면, 기업별 교섭에서는 한국노총과 비슷한 수준으로 나타났다. 하지만 민주노총은 대부분의 교섭횟수에서 두 집단보다 평균적으로 많은 것으로 나타났다.

〈표 4〉 상급단체별 교섭기간 및 교섭횟수 비교

		임금협상		단체협약 개정협상	
		교섭기간	교섭횟수	교섭기간	교섭횟수
초기업 교섭	한국노총	3.4개월	11.4회	3.5개월	10.8회
	민주노총	4.0개월	11.3회	4.6개월	11.8회
	미가맹노조	3.1개월	6.1회	3.8개월	7.2회
기업별 교섭	한국노총	3.5개월	10.5회	3.9개월	9.4회
	민주노총	3.1개월	14.0회	3.6개월	11.3회
	미가맹노조	2.9개월	10.4회	2.7개월	9.9회
교섭 전체	한국노총	3.5개월	10.8회	3.8개월	9.9회
	민주노총	3.5개월	12.7회	4.1개월	11.5회
	미가맹노조	3.0개월	9.6회	3.1개월	9.2회

자료 : 한국노동연구원, 『2013년도 사업체패널』.

단체협약 개정협상의 내용은 기업에 따라 상이하기 때문에 분석하기에는 무리가 있었다. 또한 내용의 범위도 다양하기 때문에 수치로 나타내기에는 무리라고 판단하였다. 임금인상률을 활용하여 상대적으로 적은 교섭횟수와 기간을 투입한 미가맹 노동조합의 임금협상 결과는 어떠한지 살펴보자.

〈표 5〉에서 미가맹 노동조합은 한국노총과 함께 큰 폭의 임금인상률을 확보한 것을 확인할 수 있었다. 초기업단위에서의 임금인상률을 살펴보면, 한국노총과 미가맹 노동조합이 4.2%로 높았고, 민주노총이 3.5%로 상대적으로 낮았다. 그리고 기업별 교섭에서도 한국노총

이 4.0%로 가장 높았고, 그 다음으로 미가맹 노동조합이 3.9%, 마지막으로 민주노총이 2.8%를 기록하였다. 사업체패널자료에서 미가맹 노동조합의 표본수가 크지 않다는 점을 고려하여 산업과 기업규모 등을 크게 두 단계로 나누어 살펴보았다. 이때도 전체 임금인상률과 유사하게 전반적으로 한국노총과 미가맹 노동조합이 높게 나타나고 민주노총이 낮은 수준으로 나타났다.

<표 5> 상급단체별 임금인상률 비교

(단위 : %)

		임금인상률		
		한국노총	민주노총	미가맹노조
초기업 교섭	전 체	4.2	3.5	4.2
	규모별			
	300인 미만	4.9	3.9	5.5
	300인 이상	3.4	3.3	3.3
	산업별			
	제조업	3.9	3.6	2.3
서비스 및 기타	4.3	3.5	5.2	
기업별 교섭	전 체	4.0	2.8	3.9
	규모별			
	300인 미만	4.1	3.3	4.4
	300인 이상	3.8	2.5	3.4
	산업별			
	제조업	4.2	3.3	4.3
서비스 및 기타	3.6	2.6	3.7	

주 : 1) 임금인상률 자료는 유노조 사업장의 인사담당자의 응답을 활용하였음.

2) 임금인상률은 노동조합에서 조합원 수가 가장 많은 직종을 기준으로, 호봉승급분을 제외한 임금총액 기준의 인상률을 응답한 것임.

자료 : 한국노동연구원, 『2013년도 사업체패널』.

임금인상률 결과만으로 각 집단의 교섭에 대해 어떠한 판단을 내릴 수는 없다. 임금인상률과 함께 살펴보아야 할 것은 사측이 최초로 제시한 임금인상 수준과 노동조합이 최초로 요구한 임금인상 수준이다. 일반적으로 기업주의 입장에서 임금은 기업운용에 있어 비용으로 인식될 것이기에 최소화하려고 할 것이다. 그리고 노동조합과 근로자들은 자신들이 받아야 할 가치라고 생각하며, 가능한 범위 내에서 최대화하려고 할 것이다. 노사 합의와 사측의 지불능력이 중요한 요소로 작용하여 임금인상률이 결정되기 때문에 사측이 제시한 수준에서 얼마만큼 노동조합이 이를 끌어 올리는가가 중요할 것이다. <표 6>을 보면, 사측의 제시와 노측의 요구

그리고 노사가 합의한 임금인상률까지 정리하고 있다. 이 표의 마지막에는 노사 결정에서 최초 사측이 제시한 임금인상률을 제외하고 노사가 얼마나 임금인상률을 높였는지 나타내고 있다. 2013년 사업체패널 데이터에서 전년도 임금협약의 임금상승률을 살펴보면, 초기업단위에서는 한국노총이 가장 높은 수준으로 임금상승을 끌어올렸음을 알 수 있었다. 다음으로 미가맹 노동조합과 민주노총 순으로 나타났다. 그 차이는 기업단위에서는 그리 크게 나타나지 않았다.

〈표 6〉 상급단체별 임금협상 수준 비교

(단위: %, 만 원)

		① 사측 제시	② 노측 요구	③ 노사 결정	노사 결정 - 사측 제시	평균임금	평균임금 · 노사결정
초기업단위	한국노총	3.4	6.7	4.2	0.8	53.8	2.3
	민주노총	3.2	5.8	3.5	0.3	65.2	2.3
	미가맹노조	3.6	6.4	4.2	0.6	68.5	2.9
기업단위	한국노총	3.4	6.7	4.0	0.6	59.4	2.4
	민주노총	2.2	5.5	2.8	0.6	68.6	1.9
	미가맹노조	3.2	5.8	3.9	0.7	61.4	2.4

자료: 한국노동연구원, 『2013년도 사업체패널』.

하지만 이 또한 임금수준과 연계되어 고려해야 할 것이다. 인건비로 큰 비용을 지불하고 있는 사업장의 경우, 아무리 작은 임금상승률도 큰 부담으로 다가 올 수 있다. 평균임금이 높은 곳에서 소폭의 임금상승률일지라도 이를 임금에 반영했을 때, 금액이 크게 나타날 수 있다.

사업체패널에서 임금수준을 계산하기 위해 1인당 인건비 변수를 활용하였다. 사업체패널자료는 총 인건비를 회계기간 동안의 평균 근로자 수로 나눈 값을 제공하고 있다. 표를 통해 살펴보면, 민주노총은 기업단위(2)에서 다른 집단보다 높다는 것을 확인할 수 있었다. 미가맹노조는 초기업단위에서 높았으나 표본 수가 작아 초기업단위 미가맹 노동조합 임금이 상급단체 가맹노조보다 높다고 판단하기에는 무리가 있었다. 평균임금과 노사가 합의한 평균 임금인상률을 곱하여 계산한 결과, 미가맹 노동조합과 한국노총을 중심으로 임금상승이 높게 나타났다. 민주노총은 평균임금이 높았음에도 불구하고 상승된 임금의 크기는 두 집단과 비교했을 때, 소폭 낮은 것을 확인할 수 있었다.

이를 정리하면 교섭횟수와 교섭기간을 고려할 때, 임금상승률과 1인당 평균임금을 계산한 값을 살펴보면, 미가맹 노동조합의 임금협상 결과의 수준이 상급단체 소속 노동조합에 비해 현저히 높거나 낮다고 볼 수는 없었다. 따라서 협상에서 미가맹 노동조합이 지니는 특성 가운

2) 초기업 단위 · 기업단위를 고려하지 않은 전체 사업장의 평균임금을 살펴본 결과, 민주노총이 가장 높은 평균임금을 갖고 있고, 다음으로 미가맹 노조와 한국노총 순임.

데 하나는 짧은 교섭기간과 적은 교섭횟수라고 예상해 볼 수 있을 것이다.

V. 상급단체별 노사 간 정책의 차이

이강성(2009)의 연구에서는 임금협상에 임하는 노사협상 대표자들의 인식에 영향을 미치는 다양한 요인들을 밝히고 있다. 그 가운데 노동조합의 투쟁 성향이 높을수록 사용자측 협상대표자의 인식에 부정적 영향을 주는 것으로 밝혔고, 노조측 협상대표자들의 인식은 사용자측의 노조관과 노동조합 자신들의 투쟁 성향과 관계가 있다고 밝혔다. 그의 연구에서는 이러한 인식을 인지적 틀(frame)로 설명하고 있고, 선행연구들을 통해 노사협상 대표자들의 인지적 틀이 긍정적일 때 더 성공적인 협상 결과를 가져오고 부정적일 때 부정적인 결과를 가져온다고 주장한다.

위의 연구를 토대로 사업체패널자료에서 노사가 서로에게 어떤 정책을 사용하는지를 확인했고, 이를 통해 상대에 대한 태도나 성향을 확인해 보았다. 상급단체 가맹 여부에 따라 노조 집행부의 노사관계 정책에 차이가 있고, 그 차이에 따라 사측이 노동조합에 대하는 정책 또한 다르다면 이는 앞서 제시한 임금협상의 결과와도 연결해 볼 수 있을 것이다.

사업체패널자료에서는 노동조합 집행부의 사측을 향한 노사관계 정책에 대해 묻고 있다. 유노조 사업장에 노동조합 대표와 노사관계 담당자(사용자 대표)에게 “귀 사업장에서 현 노조 집행부의 노사관계 정책은 전반적으로 어떻습니까?”라고 질문하고 있다. 노동조합 대표의 응답은 노동조합 집행부의 구체적인 정책을 답하고 있고, 사용자 대표의 응답은 노조 집행부의 정책에 대한 자신들의 인식을 답하고 있는 것으로 보인다.

2013년 노동조합 집행부의 노사관계 정책을 살펴보면, 상급단체 가맹에 따라 사측에 대하는 정책이 다르다는 것을 확인할 수 있었다(표 7 참조). 사측에 가장 우호적인 노동조합 집행부는 미가맹 노동조합이라는 것을 확인할 수 있었다. 약 75.2%(③ 69.2% + ④ 6.0%)가 사측에 협조적이라고 답하였다. 상급단체 가맹노조 가운데 한국노총은 67.5%(③ 63.7% + ④ 3.8%)로 비교적 우호적인 성향을 보였고, 민주노총은 48.7%(③ 44.2% + ④ 4.5%)로 다른 집단에 비해 적대적인 모습을 보이고 있었다. 마찬가지로 사용자 대표자가 인식하는 노동조합의 정책도 미가맹 노동조합이 우호적이라는 응답의 비중이 가장 높았고, 그 다음으로 한국노총, 민주노총 순이었다.

통계적으로 노동조합 집행부의 사측에 대한 노사관계 정책이 차이가 있는지 일원분산분석(One-way ANOVA)을 통해 살펴보고, 노동조합에 따라 정책이 유의한 차이가 있음을 발견할

수 있었다. 검정통계량에서 p값은 0.001보다 작아 유의수준에서 귀무가설인 ‘상급단체에 따른 노동조합의 정책 우호도가 서로 동일함’을 기각하였다.

〈표 7〉 상급단체별 노사관계 정책과 사용자의 인식

(단위 : %)

	한국노총		민주노총		미가맹 노동조합	
	노동조합 대표	사용자 대표	노동조합 대표	사용자 대표	노동조합 대표	사용자 대표
① 사측의 경영권을 최소화하려 노력하고 전투적이다.	0.9	1.5	3.0	1.5	0.9	1.7
② 사측의 경영권을 인정하지만, 조금이라도 노동조합과 근로자의 이익에 반할 우려가 있는 사항에 대해서는 전혀 협조적이지 않다.	31.7	22.9	48.2	30.7	23.9	17.9
③ 사측의 경영에 적극 협조함으로써 장기적으로 근로자의 이익을 지키려 한다.	63.7	70.1	44.2	61.3	69.2	76.9
④ 근로자의 이익을 크게 고려하지 않고 사측에 협조적이다.	3.8	5.5	4.5	6.5	6.0	3.4

주 : 노동조합 대표의 응답은 노동조합 집행부의 정책을 의미하며, 사용자 대표의 응답은 노조 집행부 정책에 대한 자신들의 인식을 응답한 것임.

자료 : 한국노동연구원, 「2013년도 사업체패널」.

〈표 8〉 노동조합 집행부의 사측에 대한 정책의 집단 간 차이 검증

(단위 : %)

	N	평균값	F-value	p-value
한국노총	344	2.7	12.0	0.000
민주노총	199	2.5		
미가맹 노동조합	117	2.8		

자료 : 한국노동연구원, 「2013년도 사업체패널」.

표에 포함되지는 않았으나, Bonferroni 결과는 한국노총과 민주노총, 그리고 미가맹 노동조합과 민주노총이 평균의 차이가 나타났고 통계적으로 유의하였다. 하지만 한국노총과 미가맹 노동조합은 통계적으로 유의하지 않았다. 이는 미가맹 노동조합과 한국노총의 평균의 차이가 나타나지 않았음을 의미한다. 그렇다면 “한국노총과 미가맹 노동조합은 서로가 사측을 대하는 정책에서 차이가 존재하지 않는데 왜 미가맹 노동조합은 한국노총에 가입하지 않는가?”라는 질문이 생긴다.

2013년 사업체패널자료 가운데 미가맹 노동조합의 출신을 살펴보았다(표 9 참조). 2005년 사업체패널자료부터 살펴본 결과, 한국노총에서 나온 미가맹 노동조합은 2013년 전체 미가맹 노동조합 가운데 14.5%로 나타났고, 민주노총에서 나온 미가맹 노동조합은 36.8%, 그리고 48.7%

는 2005년 전부터 미가맹 노동조합을 유지해 온 것으로 나타났다. 앞서 논의한 사측에 대한 노조 집행부의 정책에서 이들의 차이를 살펴보면, 미가맹 노동조합 가운데 한국노총이나 민주노총에서 나온 노동조합보다 2005년 이전부터 미가맹 노동조합이었던 곳이 더 우호적인 것으로 나타났다. 민주노총이나 한국노총에서 나온 미가맹 노동조합은 상급단체에 대한 부정적 인식이나 우리가 알 수 없는 이유들로 탈퇴했기에 상급단체에 재가입하는 것에 부정적일 수 있다. 하지만 2005년 전부터 상급단체가 없이 활동한 미가맹 노동조합과 시작과 동시에 상급단체에 가입하지 않았던 미가맹 노동조합의 정책은 현재의 한국노총이나 민주노총보다 훨씬 더 사측에 우호적인 것으로 나타났다. 그리고 표로 나타내지는 않았으나 한국노총이나 민주노총에 가입되어 있던 노동조합의 정책은 미가맹 노동조합으로 바뀐 뒤 사측에 조금 더 우호적인 정책을 사용하는 것으로 나타났다. 하지만 이는 현재 사업체패널이 제공하고 있는 자료의 한계로 개별 사업장의 상황이나 우호적 정책을 사용하는 이유들을 구체적으로 살펴볼 수 없기에 다양한 방법을 통한 종합적인 연구를 필요로 한다.

〈표 9〉 미가맹 노동조합 출신과 노동조합 집행부의 사측에 대한 정책

(단위 : %)

	미가맹 노조			전 체 (100.0)
	한국노총 → 미가맹 노조 (14.5)	민주노총 → 미가맹 노조 (36.8)	2005년 이전 또는 시작부터 미가맹 노조 (48.7)	
① 사측의 경영권을 최소화하려 노력하고 전투적이다.	0.0	0.0	1.8	0.9
② 사측의 경영권을 인정하지만, 조금이라도 노동조합과 근로자의 이익에 반할 우려가 있는 사항에 대해서는 전혀 협조적이지 않다.	35.3	32.6	14.0	23.9
③ 사측의 경영에 적극 협조함으로써 장기적으로 근로자의 이익을 지키려 한다.	64.7	65.1	73.7	69.2
④ 근로자의 이익을 크게 고려하지 않고 사측에 협조적이다.	0.0	2.3	10.5	6.0

자료 : 한국노동연구원, 『2013년도 사업체패널』.

다음으로는 노동조합을 향한 사측의 정책을 사용자 대표의 응답과 노동조합 대표의 응답으로 확인하였다. 사업체패널자료에서는 사측의 노사관계 정책을 노사관계 담당자와 노동조합 대표에게 질문하고 있다. “귀 사업장에서 사측의 노동조합에 대한 정책은 다음 중 어디에 가깝습니까?”라는 질문에 사용자측 대표의 응답은 한국노총 소속 노동조합에 가장 우호적인 것으로 나타났고, 다음으로 민주노총 그리고 마지막으로 미가맹 노동조합 순으로 나타났다(표 10 참조). 노동조합이 인지하는 사측의 정책을 보면 상급단체와 상관없이 “2) 노동조합의 실체를

인정하지만, 경영에 대한 참여는 최소화 시키려 한다”는 비중이 가장 높고, “1) 노동조합을 약화시키거나 해체하려고 한다”는 비중이 가장 낮게 나타났다. 집단별로 보면, 민주노총 산하 노조는 64.3%[5.0% + 59.3%]가 노동조합의 경영 참여를 최소화하거나 노조를 약화 또는 해체하려고 한다고 응답하였고, 다음으로는 미가맹 노조가 59.0%[1.7% + 57.3%], 한국노총이 51.4% [2.0% + 49.4%] 순으로 나타났다.

따라서 반대로 사측이 “3) 노동조합을 파트너로 존중하고 경영에 적극 참여시키려 한다”는 응답은 한국노총 산하 노조(48.5%), 미가맹 노조(41.0%), 민주노총 산하 노조(35.7%)로 나타났다. 앞서 미가맹 노동조합의 집행부는 다른 상급단체에 가입한 노동조합 보다 사측에게 우호적인 정책을 사용하고 있었으나, 그들이 인식하는 사측의 정책은 다른 집단과 비교해 크게 우호적이지는 않았다. 그리고 전반적으로 사측의 정책은 50.0%가 넘게 노동조합에 우호적인 정책을 사용한다고 밝혔으나, 노동조합이 인식하는 사측의 정책은 우호적이지 않은 것으로 나타났다.

〈표 10〉 사측 노사관계 정책과 노동조합의 인식

(단위 : %)

	한국노총		민주노총		미가맹 노동조합	
	노동조합 대표	사용자 대표	노동조합 대표	사용자 대표	노동조합 대표	사용자 대표
① 노동조합을 약화시키거나 해체하려고 한다.	2.0	0.6	5.0	0.0	1.7	0.9
② 노동조합의 실체를 인정하지만, 경영에 대한 참여는 최소화시키려 한다.	49.4	38.7	59.3	44.2	57.3	44.4
③ 노동조합을 파트너로 존중하고 경영에 적극 참여시키려 한다.	48.5	60.8	35.7	55.8	41.0	54.7

주 : 사용자 대표의 응답은 사측의 노동조합에 대한 정책을 의미하며, 노동조합 대표의 응답은 사용자의 정책에 대한 자신들의 인식을 응답한 것임.

자료 : 한국노동연구원, 『2013년도 사업체패널』.

앞서 한국노총 소속 노동조합의 임금인상률이 가장 높았고(표 6 참조), 이 결과는 노동조합과 사측의 노조관이 우호적이었다는 점을 고려할 때 임금협상에서 노사협상자들의 협상에 긍정적인 영향이 작용했을 것으로 판단된다. 미가맹 노동조합 또한 사측에 우호적인 정책을 사용하며 임금협상에는 긍정적인 영향을 미쳤을 것으로 예상되나 사측의 노조관이 상대적으로 부정적이었기에 이 영향이 반영된 것으로 짐작된다. 마지막으로 민주노총 소속 노동조합의 경우 사측에 대한 정책과 사측의 노조관 모두 다른 두 집단과 비교해 가장 적대적으로 나타나 협상에서 부정적인 영향을 받았을 것으로 보인다.

Ⅵ. 상급단체에 따른 협상 효율성 회귀분석

위의 빈도 분석을 바탕으로 노사간 임금협상에 영향을 주는 요인들에 대한 현상을 조금 더 구체화시키기 위해 횡단면 회귀분석을 시행하였다. 이를 통해 임금협상에 영향을 미치는 요인들이 무엇인지 살펴보았다. 단, 앞에서 초기업단위 교섭과 기업단위 교섭을 분류하여 살펴보았는데, 회귀분석에서는 기업단위 교섭을 중심으로 살펴보도록 하겠다. 그 이유는 초기업단위 교섭과 기업단위 교섭이 혼재되어 있을 때, 분석에서 사용되어질 통제변수에 있어 혼란이 존재할 수 있다. 예를 들어 기업단위 교섭은 사업장의 규모나 산업, 영업 이익률 등의 사업장 정보가 통제변수로서 작용할 수 있으나, 초기업단위의 교섭에서는 같은 변수가 통제변수로서 작용하지 않을 수 있기 때문이다.

1. 종속변수

종속변수로는 유노조 사업체 노사간 임금협상의 본교섭과 실무교섭 횟수를 더한 값을 사용하였다. 사업체패널에서는 “작년도 임금교섭에서 본교섭은 몇 회 진행되었습니까?”라고 질문하고 노사관계 담당자는 몇 회라고 응답하도록 설계되어 있다. 실무교섭 또한 마찬가지로 질문하고 응답하게 되어 있고, 이 둘의 응답을 더하여 총 교섭횟수로 사용하였다.

2. 독립변수

먼저 상급단체별로 더미변수를 만들어 활용하였고 기준을 미가맹 노동조합으로 한국노총과 민주노총이 미가맹 노동조합보다 협상의 횟수가 많은지 확인하였다. 그리고 앞서 논의한 상급단체별 근로자들의 임금수준도 분석에 포함하였다. 임금수준은 앞서 제시한 평균 임금에 log를 취하여 변수로 사용하였다. 다음으로 참고문헌에서 밝히고 있는 노사협상 대표자들의 인식에 영향을 미치는 요인들 가운데 노동조합의 투쟁 성향과 사용자측의 노조관을 포함하였다. 노조의 투쟁 성향은 노동조합이 사측을 대하는 정책을 묻는 질문을 활용하였고, 사용자측의 노조관은 노동조합을 대하는 사측의 정책을 활용하였다. 노조의 투쟁 성향은 노동조합 대표의 응답을 활용하였고, 사용자의 대노조 정책은 노사관계 담당자의 응답을 활용하였다. 이는 주체가 사용하는 정책과 상대가 인지하는 정책 방향이 차이가 있기 때문이다.

그 외의 통제변수는 사업체 특성과 노동조합 특성을 활용하였다.³⁾ 사업체 특성에는 사업체

규모, 산업, 영업이익률 등을 사용하였고, 노동조합 특성에는 노조 연령과 노조 조직률을 사용하여 통제하였다.

3. 기초통계

<표 11>에서는 회귀분석에 앞서 기초통계를 제시하고 있다. 교섭횟수를 묻는 질문에는 평균 11.3회의 교섭을 진행한 것으로 나타났다. 노동조합은 한국노총의 비중이 56.3%로 가장 높고, 민주노총이 24.9%, 미가맹 노동조합이 18.8%를 차지하였다. 노사관계 측면에서 노동조합의 투쟁성과 사측의 노조관을 살펴보면, 두 설문문의 평균 이상의 점수를 가진 것으로 나타났다. 노동조합의 투쟁성을 살펴볼 수 있는 노동조합의 정책 질문의 평균은 2.6으로 나타나 3)번 응답자인 “사측의 경영에 적극 협조함으로써 장기적으로 근로자의 이익을 지키려 한다”에 가깝게 나

〈표 11〉 변수들의 기초통계량

	변수 정의	평균	표준편차
교섭횟수	임금협상 총 횟수(본교섭 + 실무교섭)	11.3	8.06
노동조합의 상급단체	미가맹 노동조합(기준)	18.8	0.39
	한국노총	56.3	0.25
	민주노총	24.9	0.49
노조집행부의 노사관계 정책	사측 경영권 최소, 전투적임	2.6	0.51
	사측 경영권 인정, 근로자 이익 반할 때 비협조적임		
	사측 경영에 협조, 근로자 이익 지키려 함		
	근로자 이익 고려하지 않고 사측에 협조적임		
사측의 노사관계 정책	노조 약화, 해체하려 함	2.6	0.50
	노조 실재를 인정, 경영참여 최소화시킴		
	노조 파트너로 존중, 경영에 적극 참여시킴		
노동조합 연령	2013 - 노동조합 설립 연도	20.6	11.74
노동조합 조직률	가입근로자 수/전체 근로자 수*100	57.6	22.78
영업이익률	영업이익/당기매출액*100	0.8	55.68
근로자 평균임금	log(총 인건비/평균 근로자 수)	4.1	0.40
사업체 규모	log(전년도 근로자 수)	5.9	1.06
산업	9차 개정 분류	-	-

Sample : 261

자료 : 한국노동연구원, 『2013년도 사업체패널』.

3) 박상신(2013), 『상급단체 차이에 따른 노동조합 효과성 연구』에서 사용한 변수들을 선택적으로 사용함.

타났다. 사측의 노조관은 사측의 노사관계 정책으로 살펴볼 수 있는데, 이 또한 3)번 응답자인 “노동조합을 파트너로 존중하고 경영에 적극 참여시키려 한다”는 응답에 가까운 평균점수(2.6)를 가지고 있었다.

4. 회귀분석 결과

임금협상의 교섭횟수와 상급단체 간의 차이는 회귀분석을 통하여 <표 12>로 나타내었다. 미가맹 노동조합을 기준으로 민주노총 노동조합은 통계적으로 유의미한 양(+)의 효과를 보였다. 이는 해석하면 민주노총 소속 노동조합이 미가맹 노동조합에 비해 교섭의 횟수가 많다는 것을 의미한다. 반면, 한국노총은 부(-)의 계수를 지니고 있었으나 통계적으로 유의미하지 않았다.

그리고 노동조합 집행부의 노사관계 정책이 우호적일수록 교섭횟수가 감소하는 것으로 나타났다. 이는 통계적으로도 유의하게 나타났다. 이강성(2009)의 연구에서 주장한 노동조합의 투쟁성이 노사협상자들의 인식에 영향을 미친다는 선행연구와 유사한 결과로 해석된다. 하지만 사측의 노동조합에 대한 정책은 통계적으로 유의하게 나타나지 않았다. 그 외에 사업체 규모가 클수록 교섭횟수가 증가하는 것으로 나타났다. 이는 일반적으로 규모가 큰 사업장일수록 임금체제

<표 12> 회귀분석 결과

		임금교섭횟수(본교섭 + 실무교섭)	
		추정계수	표준오차
노동조합의 상급단체 (기준: 미가맹 노동조합)	2) 민주노총	2.64*	1.55
	3) 한국노총	-1.59	1.42
노조집행부의 노사관계 정책		-2.13**	1.01
사측의 노사관계 정책		0.82	1.04
노동조합 연령		0.11**	0.05
노동조합 조직률		0.01	0.02
영업이익률(log 영업이익률)		-0.01	0.12
근로자 평균임금(log 평균임금)		-0.52	1.36
사업체 규모(log 근로자 수)		1.41***	0.52
산업(9차 개정 분류: 기준 제조업)		포함됨	
상수항		6.30	6.45
F		2.31***	
Adj R-squared		0.11	
Sample : 261			

주 : 표는 추정된 계수값과 표준오차로 구성됨. 통계적 유의수준 * 0.1, ** 0.05, *** 0.01 level.
 자료 : 한국노동연구원, 『2013년도 사업체패널』.

의 구조나 고려해야 할 상황들이 더 많을 것이기 때문에 협상을 타결하기가 어려운 것이 반영되었다고 판단된다. 그리고 노동조합의 연령도 교섭횟수에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Ⅶ. 맺음말

미가맹 노동조합은 상급단체에 가입되어 있는 노동조합과 비교해 임금교섭의 횟수나 기간이 짧은 것으로 나타났고, 임금교섭의 결과도 상급단체와 큰 차이가 없는 것으로 나타났다. 회귀분석으로 살펴본 결과, 특히 민주노총이 미가맹 노동조합보다 교섭횟수가 많은 것으로 나타났고, 노동조합 집행부의 노사관계 정책도 연관이 있는 것으로 나타났다.

혹자는 본고를 통해 “미가맹 노동조합의 교섭횟수나 기간이 짧고, 임금상승액의 차이가 다른 집단과 큰 차이가 없다는 것은 미가맹 노동조합의 교섭이 효율적이란 것은 아닌가?”라는 질문을 할 수 있다. 하지만 교섭의 횟수나 기간을 비용이라고만 판단하여 미가맹 노동조합의 임금교섭이 효율적이라고 판단할 수는 없다. 노사간 관행 차이도 존재하고, 안건의 차이, 회사 경영상황에 따른 노사의 양보교섭 및 기타 대내외적인 요소들이 복합적으로 존재한다. 또한 교섭과정은 상대와 차이를 확인하고 이를 이해하는 과정을 거치기에 노동조합과 회사의 교섭은 소통의 창구이기도 하며, 노사가 대립과 협력을 이루며 미래의 문제를 해결하는 협상의 장이기도 하다. 따라서 단순히 그 시간이 짧고 횟수가 적다고 해서 효과적이라고 볼 수 없고, 눈에 보이는 결과가 높게 나타났다고 해서 그 협상이 성공적인 것은 아닐 것이다. 위의 연구는 각 상급단체의 교섭의 형태나 특성들을 살펴본 연구이며, 교섭을 통한 구체적인 노동조합들의 특징이나 성격을 파악하기 위해서는 보다 종합적인 연구가 필요할 것이다. **KLI**

[참고문헌]

- 곽상신(2013), 「상급단체 차이에 따른 노동조합 효과성 연구」, 『노동연구』 26, pp.189~216.
 윤진호·김미정·이주호·이운택·진숙경(2011), 「산별노조시대, 민주노총의 위상과 역할」, 민주노총.
 이강성(2009), 「임금협상에서 협상자 인지적 틀의 영향요인에 관한 연구」, 『산업관계연구』 (9), pp.197~220.
 이종범·류태모·윤대혁(2003), 『노사관계론』, 대명.

월간 노동리뷰

2016년 7월호