

이슈분석

산별 교섭의 현황과 과제

이주희*

I. 서론

- 최근 오랜기간 기업별 교섭체제를 유지하였던 단체교섭 구조에 큰 변화가 보이기 시작. 그러나 경영계는 기존 기업별 체제에 대한 강한 선호를 유지하고 노동계는 산별로의 전환을 주장하는 대립이 지속되면서 우리나라에 적합한 생산적인 교섭체제의 모습에 대한 공론형성은 아직 미흡한 형편
 - 실제로 지금까지 우리나라의 단체교섭 관행에서 분배 이외의 통합적 기능은 거의 찾을 수 없었음. 기업 차원에서만 이루어지는 단체교섭은 소수 조직노동자와 사용자간의 분배를 둘러싼 갈등을 증폭시키는 역할만 했을 뿐 생산적인 작업장 혁신과 협력의 기제를 제도화하고 산업차원에서 필요한 구조조정에 대한 논의를 활성화하기에는 부족
- 그러나 단체교섭은 사회통합의 기능을 통해 국가의 경쟁력을 제고할 수 있는 중요한 사회제도 중의 하나임.
 - 산업평화의 유지는 물론 인플레이션 통제, 실업률 감소, 적절한 노동기준의 준수, 노동자 안전과 건강의 보호, 동등고용기회의 제공, 그리고 소득안정 등 단체교섭이 수행하는 사회적 기능은 매우 광범위하며, 환경보호, 고용조정과 창출 등 단체교섭을 통하여 다루어지는 문제의 범위가 점점 커지고 있는 추세
- 단체교섭이 효과적으로 이루어지려면 교섭구조가 외부 환경과 노조 및 사용자의 조

* 한국노동연구원 연구위원(jlee@kli.re.kr).

직적 특성과 일치하고, 각각의 교섭단계가 교섭내용을 충분히 소화해 내면서 교섭단위간 유연한 조정이 이루어져야 함. 바람직한 단체교섭의 수준에 대한 노조와 사용자간의 합의는 대부분의 선진국에서 수십년 동안의 투쟁과 갈등의 결과로 정착되었음.

- 이 글은 우리나라에 적합한 단체교섭 구조를 찾아내려는 노력의 일환으로 우선 현재 진행중인 산별 단체교섭의 현황과 외국의 단체교섭 변화추세를 살펴본 후 현 교섭구조의 점진적 변화에 기초한 조정된 분권화(coordinated decentralization) 모델을 구체화

II. 단체교섭의 현황

- 현재 한국노총은 3,940개 노조 877,828명의 조합원 중 금융, 택시, 한교조 3개 노조 136,986명(전체 조합원수 대비 15.6%), 민주노총은 899개 노조 593,881명의 조합원 중 전교조, 금속노조, 보건의료노조 등 25개 노조 254,869명(전체 조합원수 대비 42.9%)이 산별 노조의 조합원인 것으로 조사되었음(김태현, 2002).
- 그러나 산별 조직화에 비해 산별 교섭의 진행은 부진한 편으로, 기업별 교섭을 주장하는 사용자와 마찰을 빚고 있음. <표 1>이 보여주고 있듯이, 산별 노조로의 전환이 이루어졌다 하더라도 대부분 개별교섭이나 대각선교섭이 지배적인 교섭형태이며 산별 통일교섭의 사례는 극히 드뭄.
 - 산별 교섭이 원활하게 이루어지는 경우는 기존에 지역별 혹은 공동교섭의 경험 이 있거나 아니면 유사한 근로조건과 임금지불능력을 가지는 소수 사례에 국한됨. 금융, 섬유, 자동차운수 등이 대표적인 사례이며, 전교조는 교육부와 교육청과의 교섭을 강제하고 있는 교원노조법 영향하에 있는 특수한 경우로 분류됨.
 - 그 외의 경우 산별 교섭은 아직 초보적인 단계임. 보건의료노조는 1998년 초 산별노조가 건설된 이후 150여개의 지부를 묶어서 산별 교섭을 적극적으로 추진하였으나 병원협회의 소극적 태도로 대각선교섭을 위주로 교섭을 진행시켜 왔음. 보건의료노조의 경우는 산별 노조로서 대규모 병원과 중소병원간의 격차뿐 아니라 병원 내부의 다양한 직급별 차이를 함께 고려해야 하는 어려움이 있음.
 - 금속노조도 2003년 초 중앙교섭의 단초를 마련하기까지 대각선교섭과 집단교섭을 실시하여 왔는데, 노조 대공장노조의 미가입과 사측의 집단교섭 기피, 그리고 규모별 임금과 근로조건의 심대한 격차가 앞으로의 산별 교섭전환에 큰 장애로 작용하고 있음.

- 과기노조는 1994년 산별 노조로 전환되었으나 부분적으로만 통일교섭이 진행되었을 뿐, 주로 대각선교섭이 이루어져 왔음. 대각선교섭 체제하에서 과기노조 위원장은 37개 기관장과 개별적으로 협약을 체결하여야 하기 때문에 연중 교섭에 매달리고, 기관의 실무자도 연중 교섭준비와 관련된 업무가 과중한 형편임. 또한 교섭 구조와 교섭 이슈의 적합성이 떨어져 과기노조라는 소산별 규모의 교섭단위에서 처리하기에는 지나치게 광범위한 정치적 이슈와 지부별로 위임되는 것이 바람직한 세세한 사항까지 함께 논의되는 비효율성이 지적되고 있음(김삼수·노용진, 2002).

<표 1> 산별교섭 현황

	소 속	노조명	사용자단체	교섭형태
한국노총	금융노련	전국금융산업노조	은행연합회	집단/통일교섭
	택시노련	전국택시산업노조		지역별 교섭
	한국교원노동조합			
민주노총	건설산업연맹	전국건설운송노동조합	레미콘공업협회	개별교섭
		전국타워크레인노동조합	(6개회사 사장단)	집단교섭
	공공연맹	전국과학기술노동조합	총리실 과학기술이사회	대각선교섭
		전국연구전문노동조합	총리실 정부출연이사회	대각선교섭
		전국자동차운전학원노동조합	운전학원연합회	개별교섭
		전국건설엔지니어링노동조합	(5개회사 사장단)	집단교섭
	금속산업연맹	금속노동조합	사용자대표	집단/중앙교섭
	전국대학노동조합		교육부; 국립대 대학법인협의회	정책협의회
	전국민주버스노동조합			
	병원노련	보건의료산업노동조합	병원협회	공동/대각선교섭
	사무금융연맹	전국농업협동조합노동조합	(5개조합장 대표단)	집단교섭
		전국새마을금고노동조합		개별교섭
		전국생명보험노동조합	생보험회	개별교섭
		전국손해보험노동조합	손보험회	대각선교섭
		전국상호신용금고노동조합	상호저축은행중앙회	대각선교섭
		전국증권산업노동조합	증권사사장단->경총	집단/통일교섭
		전국축산업협동조합노동조합		집단교섭
언론노련	전국언론노동조합			
전국강사노동조합				
전국교직원노동조합		교육부		
전국택시연맹	전국택시노동조합		지역별 교섭	
직가입노조	전국학습지산업노동조합			
	전국선원노동조합			
화물노련	전국운송하역노동조합	택배협회; 콘데이너 운송협회		

자료 : 김태현(2002); 김태연(2002)에서 재구성.

○ 기업별 교섭을 근간으로 하는 우리나라의 임금교섭에 대해 김삼수와 노용진(2001)은 다음과 같은 문제점을 지적

- 우선 임금인상이 노동생산성을 추월하는 높은 수준에서 이루어지고 있음. <표 2>는 우리나라가 1985년부터 2000년 사이 명목임금인상률이 연평균 13.5%, 노동생산성이 10% 증가하여 비교대상 국가에서 가장 높았으며, 임금과 노동생산성을 감안한 단위노동비용 동향에서도 3.2% 상승으로 최고치를 기록하였음을 보여줌. 이런 결과는 기업별 교섭이 거시경제지표와 연계되지 않은 상황에서 이루어지는 사실을 반영하는데, 실제 노동계와 경영계가 제시하는 바람직한 임금인상률은 매년 매우 큰 격차가 있어 양측의 자료 모두 적절한 임금교섭의 지침으로 활용되지 못하고 있음.

<표 2> 주요국의 단위노동비용 및 관련 지표의 증가율 추이

		노동생산성	명목임금	단위노동비용
한국	1985~2000	10.0	13.5	3.2
	1985~1990	8.7	19.1	9.5
	1990~1995	9.7	14.1	4.0
	1995~2000	11.7	7.4	-3.8
미국	1985~2000	3.6	2.8	-0.7
	1985~1990	2.5	2.6	0.2
	1990~1995	3.3	2.7	-0.5
	1995~2000	4.9	3.1	-1.8
일본	1985~2000	4.3	2.8	-1.0
	1985~1990	4.3	3.7	-0.6
	1990~1995	3.3	3.7	0.4
	1995~2000	3.6	0.7	-2.8
대만	1985~2000	5.8	8.0	2.1
	1985~1990	6.0	12.1	5.8
	1990~1995	6.5	8.1	1.6
	1995~2000	4.9	3.9	-0.9

자료: 정진호 · 노용진 · 이규용(2000), 정진호 · 노용진 · 박진희 · 이규용(2001); 김삼수 · 노용진(2001)에서 재인용.

- 또한 기업별 교섭을 통하여 대기업과 중소기업간 격차가 매우 확대되고 있음(표 3 참조). 1980년의 대기업 근로자는 중소기업 근로자보다 오히려 조금 더 낮은 임금을 받은 반면, 2000년의 경우 이들의 상대적 임금수준의 격차는 131.5대 100으로 벌어졌는데, 1980년과 2000년 사이에 이들 근로자간의 기술과 연공에 큰

차이를 가져오는 변화가 있었다고 추정되는 요인이 없는 만큼 이것은 근로자의 교섭력 신장이 주로 대기업을 위주로 진행되어 왔음을 보여줌.

<표 3> 사업체 규모별 총 임금격차 추이

	중소규모	대규모
2000	1,451(100.0)	1,908(131.5)
1995	1,008(100.0)	1,246(123.6)
1990	509(100.0)	641(125.9)
1985	272(100.0)	285(104.9)
1980	148(100.0)	143(98.2)

자료: 정진호·노용진·박진희·이규용(2001); 김삼수·노용진(2001)에서 재인용.

- 임금교섭 기간과 횟수가 지나치게 길고 많아 교섭으로 인한 비효율 역시 지적될 수 있음. <표 4>에 따르면, 평균 교섭기간이 50일을 초과하고 교섭횟수가 6~8회에 이르는 것으로 나타남. 개별 기업마다 물가나 지불능력 등 정확한 자료분석에 기초하여 임금인상률이 정해지기보다는 여타 유사기업에서의 타격을 기다리는 눈치보기로 인해 교섭이 지연되는 상황도 자주 발생

<표 4> 임금교섭 소요기간 및 교섭횟수 분포 추이

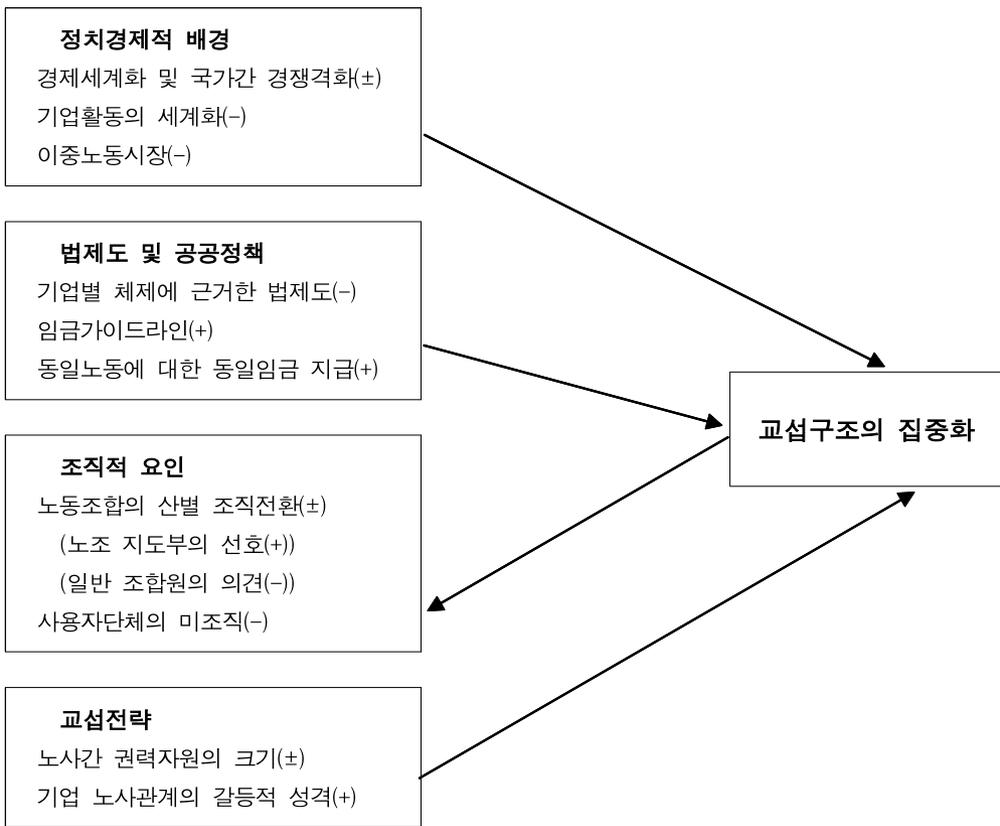
	사측 응답		노측 응답	
	2000	1999	2000	1999
평균교섭기간	53.4	57.5	59.3	58.0
30일 미만	27.8	32.0	21.9	25.2
30~60일	25.9	26.0	27.1	33.8
60~90일	24.1	22.8	17.7	21.9
90일 이상	22.2	19.2	33.3	19.0
평균교섭횟수	6.7	7.4	7.4	8.2
5회 이하	52.8	14.2	43.5	38.1
6~10회	26.9	37.3	32.4	35.4
11~20회	19.4	19.3	22.2	23.8
21회 이상	0.9	2.2	1.9	2.7

자료: 정진호·노용진·이규용(2000); 김삼수·노용진(2001)에서 재인용.

- 이러한 문제점들에도 불구하고 사용자는 기업별 교섭에 대한 강한 선호를 유지하고 있는데, 그 주된 이유는 사용자가 산별 교섭이 이러한 기업별 교섭의 문제를 해결해 주리라고 기대하지 않는데 있음.

- 산별 교섭으로 오히려 이중 교섭으로 인한 번거로움과 비용만 추가될 뿐 아니라 타사업장의 분규가 자사에 영향을 미칠 가능성과 더불어 파괴력과 정치적 영향력이 커진 산별 노조를 대상으로 교섭하여야 한다는 부담을 우려

Ⅲ. 단체교섭 구조 집중화의 결정요인



- 효율적인 단체교섭과 안정적인 노사관계는 그것을 규제하는 공공정책과 법의 틀이 얼마나 잘 정비되어 있는가에 크게 좌우됨. 그런 점에서 국제기준에 미달하거나 노사자치주의를 저해하는 규제적 법조항의 정비는 매우 중요한 첫걸음이 될 것

- 이 작업이 어려운 이유는 노사관계를 규제하는 공공정책과 법의 가장 중요한 기능이 노사정의 권력 균형임에도 불구하고 바로 그 기준의 정비 자체가 자주 사회 전체의 지배적인 이데올로기와 노조와 사용자의 상대적인 정치적 힘을 반영하게 된다는 점에 있음.
- 산별 노조의 설립 및 산별 교섭과 관련되는 법률적 쟁점은 이미 많은 법 전문가들에 의해 지적되어온 만큼 여기서는 단체교섭 구조와 관련되는 쟁점에 한정하여 간단히 살펴보고자 함.

◆ 사업장에서의 복수노조 금지 규정과 노조 조직형태 다양화를 고려한 교섭창구 단일화 방안

- 우리나라의 기업별 노조가 대부분 조직형태 변경결의를 통하여 산별 전환을 꾀하고 있어 사업장에서의 복수노조를 금지하고 있는 노조법 부칙 제5조의 경과조치로 인해 산별 노조의 설립과 교섭에 있어 복잡한 문제가 초래될 가능성이 있음.
 - 산별 노조가 결성되면 사업장 등 기업차원에서 기존의 기업별 노조와 조직대상이 중복될 수 있는데 이 경우 경과조치는 기업별 단위노조간의 경합 상황에만 적용되는 것으로 좁게 해석되어야 한다는 의견이 개진중(김삼수·노용진, 2001; 이승욱, 2002)
 - 이승욱(2002)은 이와 관련하여 개별 기업의 종업원에 대해 복수의 노동조합이 교섭권을 가지는 경우 교섭창구가 단일화되는 것이 바람직하며, 기존 창구단일화 방안이 모두 기업별 조합체제를 전제로 한 것인 만큼 교섭단위, 단일화 방법, 대표성 확보방법 등과 관련하여 산별 조직의 가능성을 염두에 두고 대안을 논의할 필요성을 지적

◆ 산별 노조의 단체교섭 및 협약체결권

- 산별 노조는 단위노조로서 노조법 제29조에 의거하여 직접 교섭권을 갖지만 때에 따라 산별 노조와 그 하부조직(기업지부 혹은 지역지부) 사이에 교섭권이 경합하는 상황이 발생할 수 있음.
 - 노조법 시행령 제7조가 “근로조건의 결정권이 있는 독립된 사업 또는 사업장에 조직된 노동단체는 지부·분회 등 명칭여하에 불구하고 노동조합의 설립신고를 할 수 있다”고 규정하고 있고 학설이나 판례도 단위노동조합 지부의 단체교섭 당사자로서의 지위를 인정하는 경향이 있기 때문

- 그러나 지부는 독립된 실체를 가지고 있는 경우라도 산별 노조로부터의 구체적인 위임이나 규정에 따라서 교섭권한을 위임받는 경우에만 해당 조직범위에서 단체교섭에 임할 수 있게 하는 것이 바람직하다는 의견이 지배적

◆ 사용자의 교섭거부와 사용자단체 구성의 문제

- 산별 노조는 상대방으로서의 사용자단체가 존재하지 않을 경우 산별 단체협약 체결에 어려움을 겪게 됨. 산별 노조가 초기업 수준에서 교섭을 요청하여도 그에 대응하는 사용자단체가 결성되어 있지 않으면 개별 사용자는 그 교섭에 응해야 할 의무를 지지 않기 때문
- 이런 이유로 노동계는 현행법하의 부당노동행위제도를 이용하여 일정한 범위의 사용자에 대해 공동의 단체교섭의무를 사실상 강제¹⁾하거나 법개정을 통하여 사용자단체의 결성을 입법으로 강제하는 방안을 고려할 것을 요구(김기덕, 2002). 그러나 이 두 방법 다 사용자의 교섭방식 선택의 자유나 결사의 자유 침해로 정당성이 없다는 의견 역시 존재함(김삼수·노용진, 2001; 이승욱, 2002²⁾).

IV. 선진국 단체교섭 구조 변화 추세

- 우리보다 앞서 산업별 교섭을 진행해 온 선진산업국가에서는 기술 및 조직변화, 세계시장에서의 경쟁격화, 노동시장에서의 개별화 및 다양성 추세 등의 영향으로 1980년대 이후부터 단체교섭체제의 분권화 추세가 시작
 - 부문별 다사용자 교섭이 산업평화의 유지에 기여하지 못했고, 또 임금교섭 외에 독일처럼 생산성이나 효율성 문제를 논의할 수 있는 작업장 내 이해대표체제를 가지고 있지도 못했던 영국의 경우 급격한 분권화가 이루어졌음.

1) 「교원의 노동조합 설립 및 운영에 대한 법률」 제6조 제1항과 같이 “둘 이상의 사업장이나 사업장 근로자를 조직대상으로 하는 노동조합이 일괄로 단체교섭을 신청한 때 해당사용자들은 연합하여 교섭단을 구성하고 교섭에 응해야 한다”는 내용의 개정안을 마련하라는 의견으로 주로 급속노조와 보건의료노조에서 제기되고 있다.

2) 이승욱(2002)은 집단적 교섭의무를 인정함에 있어 임금이나 근로시간과 같이 기업간 격차가 매우 크고 기업의 부담능력에 따라 차이가 있는 사항은 제외하고 단체교섭 절차, 임의중재나 조정 등 분쟁해결절차, 산업안전, 최저임금, 해고절차 등과 같은 사항에 대해서는 인정가능하다는 입장이다.

- 대표적인 신조합주의 국가였던 스웨덴에서도 중앙임금교섭이 붕괴
 - 파급력이 큰 산별 협약을 체결해 온 독일에서조차 개별 기업의 재량권을 인정해 주는 예외 조항이 차지하는 비중이 점차 늘어나고 있는 등 단체협약의 영향력은 점차 감소
 - 고용조건에 구체적인 내용에 대한 개별화(individualization)된 계약 역시 서서히 확산되고 있는 추세
- 그러나 이러한 추세에도 불구하고 이들 국가에서의 분권화는 대체로 국가수준의 사회적 협약의 체결과 같은 노사정간의 조정과 조율(coordination)이 수반된 채 안정적으로 진행³⁾. 교섭구조의 집중화와 분산화가 동시에 이루어지는 이 현상을 두고 단체교섭 구조가 다시금 재집중화되고 있다고 해석
- Calmfors와 Driffill(1988)은 오래 전 그들의 유명한 교섭구조의 중앙집중화와 경제성과 사이의 U자형 관계를 이론화하여 중앙집중화되거나 아니면 철저하게 기업 차원으로 분산된 교섭구조가 산별 차원에서 이루어지는 단체교섭 구조를 가진 국가보다 더 나은 거시경제상의 성과 - 낮은 실업률과 물가상승률 등 - 를 가진다고 주장
 - Soskice(1990)는 일본의 춘투와 같이 공식적인 교섭구조 집중화의 지표에 잡히지 않는 중요한 교섭조율기제를 언급하며 이처럼 단순하게 교섭구조를 양분하는 것에 대해 비판. 실제로 철저하게 중앙집중화된 교섭구조 유지가 경제세계화로 어려워진 만큼, 다양한 차원에서 정보공유와 임금수준 설정시 책임감 있는 결정이 내려지는 적당히 조정된 교섭구조의 우위를 밝혀주는 반론(Iversen, 1998)이 나타나기 시작
- 여기서는 영미권과 유럽의 노사관계를 대표하는 미국, 독일, 이탈리아 3개국에서 나타나고 있는 단체교섭 분권화의 추세를 재조명하여 현재 우리가 겪고 있는 교섭체제 변화에 주는 함의를 살펴보고자 함.

◆ 미 국

- 미국은 다른 두 나라에서 보이는 다양한 교섭차원의 조정기능이 결여된 국가
- 이미 분권화된 교섭구조는 1980년대 이후 더욱 분권화되어 패턴 교섭조차 쇠퇴하고 기업 및 사업장 차원에서 이루어지는 교섭이 지배적. 1986년 철강산업에서의 복수사용자 교섭이 해체되었고 트럭운송사업이나 광업에서도 많은 기업들이

3) Katz et al.(forthcoming) 참조.

복수사용자 교섭에서 탈퇴(Kochan, Katz, and McKersie, 1994; Katz and Kochan, 2000)

- 한편 기업과 사업장 차원에서 이루어지는 교섭내용은 점차 큰 편차를 보이기 시작
 - 강한 패턴 교섭의 경향을 보였던 자동차산업에서의 교섭이 대표적 사례임. 미국의 3대 자동차 제조업체의 임금수준은 전국적으로 합의되는 단체협약에 의해 결정되었고 지부 노조들은 사업장 차원에서 보충협약을 논의하였는데, 이제 작업 관행과 규칙상 매우 큰 격차가 자동차 조립사업장마다 발견되고 있음.
 - 이런 자동차산업에서의 패턴 교섭의 쇠퇴와 교섭내용의 다양성 증가의 원인은 격화된 시장경쟁과 경기침체, 생산의 해외이전과 일본 및 독일공장의 미국이전 등에서 찾아짐. 고용유지를 위해 많은 노조들이 작업관행 변경과 작업조직의 개편에 동의하여 사업장별 격차 확대
- 이런 경향은 미국의 다른 산업에서도 발견될 뿐 아니라 Katz(2001)가 가장 궁극적 형태의 분권화로 표현한 탈노조화 경향도 1990년대를 통틀어 더 많이 관찰됨. 이런 상황에서 1990년대 높은 경제성장률을 이룩한 미국의 사례는 철저히 시장원칙에 기반한 성장경로가 존재할 수 있음을 보여줌. 그러나 그럼에도 불구하고 이런 방식의 성공은 소득 불평등의 악화와 복지체제의 확충과 개혁을 담보할 수 있는 포럼의 부재라는 매우 큰 비용을 치른 이후에야 가능했음을 간과해서는 안될 것임.

◆ 독일

- 독일의 단체교섭 구조도 1980년대 이후 분권화되기 시작하여 기업별 수준의 교섭이 가지는 중요성이 증가. 독일에서 단체교섭을 할 수 있는 주체는 산별 노조뿐이었으나 점차 종업원평의회가 기업 차원에서의 교섭에 독립적으로 참여하여 다양한 이슈들을 논의하고 있음. 연방 노동부에 의해 2001년 말까지 등록된 단체협약 중에서 약 60%는 산업별 협약이었고 40%는 기업 수준에서 맺어진 협약
- 독일에서 단체교섭의 분권화가 발생한 이유를 Bosch(2001)는 다음과 같은 이유를 들어 설명
 - 통독으로 인한 높은 실업률
 - 상품 및 노동시장의 세계화
 - 산업구조조정으로 새 산업이 생겨나고 오랜 전통산업이 쇠퇴
 - 노동시간의 유연화와 새로운 생산방식의 도입
 - 변화하는 경제환경에 부적합한 오래된 직무규정과 임금체계 개혁이 지연된 점 등

- 그러나 독일 기업은 산별 교섭에 대해 매우 비판적이면서도 기업별 교섭으로 환원하고 있지 않음.
 - 그 주된 이유는 예외 혹은 개방조항의 도입에 의해 산별 협약참가의 부담이 완화된 한편 사용자단체의 보호 없이 진행되는 기업 차원에서의 교섭에서 강한 공동결정권한을 가진 종업원평의회와의 대치하여 이제까지 협력의 대상이었던 종업원평의회에 파업권을 주거나 사업장에서의 신뢰관계를 무너뜨리는데 주저하기 때문. 2001년 개정된 Works Constitution Act에 의해 대표성이 제고된 종업원평의회는 점차 최말단의 노동조합화
- 독일의 경우 산별 교섭에서 정한 최소한도의 기준을 벗어나도록 허용해 준 예외조항은 그 자체로서 산별 교섭의 영향력을 약화시키기도 하지만 다른 한편 사용자들로 하여금 산별 교섭의 틀을 유지하고자 하는 중요한 유인요인으로도 기능

◆ 이탈리아

- 이탈리아의 주요한 노동조합 연합조직은 이탈리아노동총연맹(CGIL), 이탈리아노동조합연맹(CISL), 그리고 이탈리아노동동맹(UIL), 세 조직으로 분화⁴⁾되어 있는데, 파편화된 조직구조는 소수의 대규모 기업과 수많은 중소기업으로 구성된 경제에서 조직된 고용주 단체에도 그대로 적용됨.
 - 가장 큰 사용자 조직인 이탈리아공업연맹(Confindustria)은 주로 제조업과 건설업의 대규모 기업들을 조직. 1990년대 초반에는 서비스 부문 등 다른 부문에서도 다양한 사용자단체가 신설되었으며, 경제부문마다 노동조합과의 조율되지 않은 교섭이 지속
- 이런 구조적 문제점에도 불구하고 1990년대에 들어 이탈리아에서는 임금정책, 단체교섭에 대한 법제, 연금개혁과 고용촉진 방안 등에 관한 중요한 결정들이 여러 차례의 삼자협약을 통해 성공적으로 이루어졌음(Regalia and Regini, 2001).
 - 사회적 합의정치가 이루어지지 않았던 1980년대 후반에도 노동조합과의 대화를 지속하였던 정부의 노력이 이러한 삼자협약의 성공에 크게 작용

4) CGIL은 1944년 파시즘 체제에 반대하는 주요 정당의 대표들이 체결한 협정에 기초해 결성되었다. CGIL 내부에서의 정치적 협력은 그러나 사회당과 공산당이 포함된 연합정권이 1948년 붕괴됨과 동시에 와해되어 기독교 민주당 계열은 CISL을 조직하였고, 공화당, 사회민주당 및 기타 군소정당들은 UIL을 결성하였다. 사회당은 주로 CGIL에 남아있었으나 일부 좌파 사회주의자들은 UIL로 조직을 이동하였다.

- 1992년의 삼자협약은 1940년대 이후 처음으로 국가재정의 균형을 이루려는 정부의 적극적인 노력하에 실시. 이 협약의 핵심은 임금물가연동제⁵⁾의 폐기를 포함하여 기업수준의 교섭을 1992~93년간 중지하는 것으로 임금인상 억제에 그에 상응하는 정치적 교환 없이 이룬 것으로 알려졌다.
 - 기업 차원의 교섭중지는 아주 단기간밖에 지켜지지 않았는데, 그 이유는 전체 교섭체제에 대한 일반적 규칙과 절차가 아직 확립되지 않았기 때문
- Ciampi정부의 1993년 사회협약에서 단체교섭 구조와 관련된 문제가 해결되었음.
- 1993년의 새 협약에서는 기업에게 임금구조를 구상하는 자유를 주면서 상대적인 임금수준은 산업이나 기업 차원에서의 교섭에 맡기는 유연성을 단체교섭의 규칙과 절차에 부여. 즉 산별 수준과 지역/기업 차원에서의 이중적 교섭구조를 확립하고 이 두 차원의 역할을 결정
 - 산별 협약에서 임금과 관련된 내용은 매 2년마다, 그 외의 이슈들은 매 4년마다 논의되었는데, 임금은 주로 인플레이션율과 그 산업의 생산성 증가율에 의해 결정. 기업 협약과 지역 협약은 좀더 많은 생산성 증가분을 재분배하였고 또한 조직혁신의 과정과 결과를 다루기도 하였음. 또한 1993년에는 기업 차원에서의 단체교섭에 힘을 부여하기 위해 새로운 차원의 작업장 대표체제가 완성

V. 조정된 분권화 모델 정립을 위한 과제

- 산별 조직화와는 별개로 실질적인 산별 교섭은 보다 더 많은 기획과 연구를 필요로 하는 분야인 만큼 현 교섭구조의 점진적 변화에 기초한 조정된 분권화(coordinated decentralization) 모델이 적절한 지침을 제공해 줌. 여기서 의미하는 조정은 노조 및 사용자단체 내부의 조정능력과 리더십, 산별(기업별) 노조 사이의 조정능력, 노사단체간 조정능력, 국가적 차원에서의 사회적 대화 모두를 포괄하는 말

5) 임금물가연동제는 임금을 인플레이션율에 연동하여 단체교섭에서 임금인상과 그 차이에 대해 논할 여지를 거의 없앴으로써 단체교섭체도 자체에도 큰 도전을 제기하였다. 이 임금물가연동제가 이렇게 오랜기간 이탈리아의 노사관계를 지배한 이유는 노동조합에 이전 투쟁의 소중한 결과로 큰 의미를 지니기 때문이다.

◆ 다양한 교섭차원간의 역할배분 및 조율이 필요: 이중교섭문제

- 이탈리아의 사례는 사회적 협약을 통해 교섭구조와 각각의 교섭차원에서의 역할에 대한 합의를 이끌어냈다는 점에서 시사점이 크지만, 아직 노사정위원회와 같은 사회적 협의기구가 정상적으로 활동하고 있지 못한 우리나라에서는 즉각적인 인식이 어려움. 그 대신 해당 산업이 처한 구체적인 상황이 고려될 수 있는 산업 차원에서의 협의기구를 통해서라도 다양한 교섭차원간의 역할 배분 및 조율이 필요함.

◆ 산업·업종별 노사협의회

- 기업간 격차가 심해 산별 조직화의 전환과 교섭체계 구축이 부진한 경우 다양한 산별 협의기구의 활성화를 시도해 볼 수 있음.
- 산별 교섭체제의 전단계로서 안정적인 교섭체제의 이전을 위해 제안된 산업(업종)·지역별 노사 협의회에 대해 경총과 민주노총 모두 부정적인 의견을 가지고 있음.
 - 경총은 이 산별 수준의 협의체가 활성화될 경우 노동계의 산별 교섭요구가 보다 본격화될 위험이 있다는 점을 지적
 - 민주노총은 이 협의체가 산별 교섭의 실행을 지연시키고 왜곡시킬 수 있다는 의견에 기초하여 정부 정책이 사용자단체의 교섭의무 강화, 다사용자 교섭의무조항 강화 등 본격적인 제도적 개선으로 나아가야 함을 주장
- 그러나 산업별·업종별 노사협의회는 산별 교섭이 자리 잡은 이후에도 실질적 교섭 대상은 아니지만 해당 산업 노사 모두에게 중요한 이슈들을 토론하고 유연하게 조율할 수 있는 장으로 기능할 수 있음.

◆ 기업 차원의 이해대표제 개선

- 실질적으로 산별 조직화와 교섭이 상당히 진행된다고 하더라도 기업은 매우 중요한 교섭구조의 차원으로 남아 있을 것임. 기업은 바로 이 차원에서의 교섭을 통해 경제 환경 변화에 대한 보다 유연한 적응을 꾀할 수 있으며 노동조합도 생산성 향상에

6) 노사단체 상부의 의견과는 달리 최근 200개 사업장 노사대표 대상 조사에 따르면 노사정위원회의 가장 바람직한 향후 진로를 묻는 질문(복수응답)에 가장 많은 노조(51%)와 사용자대표(46.5%)가 '다양한 노사정간 협의체널 구축을 위한 지역·업종별 노사정위 활성화'라고 답했다고 한다.『전환기의 노사관계 전망과 과제』 토론회자료, 세종문화회관 2003. 3. 7.; 매일노동뉴스 2003. 3. 10 보도내용에서 발췌)

대한 보다 즉각적인 이득을 얻을 수 있음.

- 그러나 현재 우리나라의 기업별 노사협의회는 교섭의 연장선상에서 운영되어온 측면이 크고 그 취지에 맞는 생산적 협조가 이루어지는 경우는 드뭄.
- 다른 선진국에서도 산별 교섭의 원활한 진행은 사업장 차원에서 구성된 근로자 이해대표체제에 크게 의존하고 있다. 기존의 기업별 노조의 역할을 어느 정도 대신하여 기업의 특별한 상황에 맞는 유연한 대응을 이끌어내는 노사 협의체는 산별 협약의 안정성과 효율성을 증가시켜 사용자와 노동자 모두에게 도움이 될 수 있음.

◆ 노사정위원회

- 노사정위 혹은 다른 비공식적인 사회적 대화 기구를 통한 국가 차원의 교섭채널 강화도 노사관계의 안정과 효율을 증진시키기 위해 매우 필요한 과제임.
 - 유럽의 선진국에서도 교섭구조는 점차 분권화된다 하더라도 국가 차원의 협약체결과 사회적 대화의 중요성은 감소하지 않고 있음. EC의 한 최근 보고서(2002: 27)에서도 밝혀져 있는 바와 같이 국가수준 노사정 합의주의의 가장 큰 의의는 노사 모두 개별적인 이익추구에 근거한 각자의 전략의 내용을 좀더 ‘공공의 이익에 부합하는’ 방향으로 다시 한 번 생각할 수 있는 기회를 준다는 데 있음. 노사 모두 기업 차원의 단체교섭에서 보통 이루어지는 -사회전체로 보아 부분적인- 노사의 이해를 크게 뛰어넘는 더 넓은 책임감과 함께 사회적 대화에 임해야 할 것임.

참고문헌

- 김기덕(2002), 「산별노조 단체교섭의 방식과 절차」, 『산별노조 단체교섭의 현황과 법적 과제』 전국금속산업노동조합연맹.
- 김삼수·노용진(2001), 『산업별 노조로의 전환에 따른 단체교섭 구조의 현황과 정책과제』, 국회환경노동위원회 정책보고서.
- 김태연(2002), 「산별노조 단체교섭의 현황과 과제」, 『산별노조 단체교섭의 현황과 법적 과제』, 전국금속산업노동조합연맹.
- 김태현(2002), 『산별노조운동의 현 단계』, 한국노동연구원 정책보고서(미간행).
- 이승욱(2002), 「노조 조직형태 다양화에 따른 법적 쟁점과 과제: 산별 노동조합을 중심으로」, 『국제노동기준과 한국의 노사관계』, KLI/ILO.
- 정진호·노용진·박진희·이규용(2001), 『2001년도 임금실태조사』, 노동부.
- 정진호·노용진·이규용(2001), 『2000년도 임금실태조사』, 노동부.
- Bosch, Gerhard(2001), "The Changing Nature of Bargaining Structure in Germany: Coordinated Decentralization," in Katz, Harry C, Wonduck Lee and Joohee Lee, eds., *The Changing Nature of Labor—Management Interactions and Tripartism*, KLI.
- Calmfors, Lars and John Driffill(1988), "Bargaining Structure, Corporatism, and Macroeconomic Performance," *Economic Policy*, 6. pp. 13~61.
- European Commission(2002), *Report of the High Level Group on Industrial Relations and Change in the European Union*.
- Iversen, Torben(1998), "Wage Bargaining, Central Bank Independence and the Real Effects of Money," *International Organization*.
- Katz, Harry C.(2001), "Changes in the Nature of Labor—Management Interactions in the United States: The Spread of Coordination in an Uncoordinated System," in Katz, Harry C, Wonduck Lee and Joohee Lee, eds., *The Changing Nature of Labor—Management Interactions and Tripartism*, KLI.
- Katz, Harry C. and Thomas A. Kochan(2000), *An Introduction to Collective Bargaining and Industrial Relations*, New York: Irwin—MaGraw Hill Inc., second edition.

Katz, Harry C., Wonduck Lee and Joohee Lee eds., forthcoming, *The New Structure of Labor Relations: Tripartism and Decentralization*, Ithaca: Cornell University Press.

Kochan, Thomas, Harry C. Katz, and Robert McKersie(1994), *The Transformation of American Industrial Relations*, Ithaca, New York: Cornell University Press, second edition.

Regalia, Ida and Marino Regini(2001), "Collective Bargaining and Social Pacts in Italy," in Katz, Harry C, Wonduck Lee and Joohee Lee, eds., *The Changing Nature of Labor –Management Interactions and Tripartism*, KLI.

Soskice, David(1990), "Wage Determination: The Changing Role of Institutions in Advanced Industrialized Countries," *Oxford Review of Economic Policy*, 6:4.