

단체교섭구조변화와 정책과제

目 次

I. 序 論	1
II. 勞 動 組 合 組 織 形 態	4
1. 노동조합 조직형태의 의의	4
2. 노동조합 조직형태의 종류 및 특징	5
2. 우리나라 노동조합 조직형태 및 변화전망	11
III. 團 體 交 涉 構 造	18
1. 교섭구조의 개념 및 중요성	18
2. 교섭수준	21
3. 제외국의 단체교섭구조 변화	24
4. 교섭구조와 경제적 성과	31
5. 교섭구조의 결정요인	40
6. 우리나라의 단체교섭 구조	50
IV. 交 涉 構 造 變 化 展 望 及 政 策 課 題	64
V. 要 約 及 結 論	71
參 考 文 獻	73

表 目 次

<표 1> 우리나라 노동조합의 조직단위	12
<표 2> OECD국가들의 교섭수준과 교섭조정(1980~94)	28
<표 3> 교섭구조와 경제성과간의 관계에 대한 실증연구	38
<표 4> 단체교섭 지표와 경제성과(상관관계 분석)	39
<표 5> 단체교섭 지표와 경제성과(회귀분석)	40
<표 6> 우리나라 노동조합의 교섭방식별 조직현황	57
<표 7> 교섭방식 변화추이	57
<표 8> 임금협약 교섭구조의 변화추이	58
<표 9> 우리나라 노동조합의 조직현황(1997년 12월 말 현재)	61

그림目次

[그림 1] 교섭구조의 중앙화에 영향을 주는 요인	50
[그림 2] 교섭방식과 집권화·분권화	55

I. 序論

조합원들의 근로조건 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위를 향상시키기 위하여 결성된 노동조합은 이들 목적을 달성하기 위해 가장 적합한 조직형태와 교섭구조를 형성하려는 경향을 보인다. 초기의 직종별 노동조합, 대량생산체제하에서의 산업별 노동조합을 그 예로 들 수 있다. 우리나라는 산업별 노조가 지배적인 조직형태인 서구와는 달리 지난 수십년간 기본적으로 기업별 노동조합체계를 유지하여 왔다. 물론 1960년대와 1970년대 법률적으로는 산업별 노동조합체계를 갖추었으나 실질적으로는 기업별 노동조합 구조가 정착되어 왔다고 할 수 있다. 이와 같은 기업별 노조체제와 이로 인한 교섭구조의 분권화 현상은 1997년 3월 노동관계법 개정과 구조조정으로 인해 큰 변화를 겪고 있다. 특히 전임자의 임금축소 및 2002년부터 완전금지, 신규노조 전임자의 임금지급 금지, 무노동·무임금의 법제화, 2002년부터 기업 차원의 복수노조 허용 등 노사관계의 기존 틀을 바꾼 신노동법하에서 기업별 노조체제로는 더 이상 효과적으로 대처할 수 없다는 자각에 의해 조직형태 변화의 움직임이 가속화되고 있다.

한편 산별노조로의 전환과 더불어 산별노조 건설을 위한 의식적인 노력으로서 노동진영에서는 교섭권 위임에 따른 공동교섭 또는 통일교섭을 추진하고 있다. 우리나라는 1960년대와 1970년대 조직적 측면에서는 산별노조의 형식을 취하고 있으면서도 단체교섭은 산별단위가 아니라 분권화된 기업별·사업장별 교섭이 주축을 이루었다. 1980년 이후에는 기업별 노조가 강제된 이후에는 기업별 교섭방식이 지배적인 교섭방식으로 자리매김하고 있다. 이와 같은 기업별 교섭은 1998년에 접어들면서 많은 변화를 보이고 있다. 많은 급격한 대내외 환경변화에 능동적으로 대처하기 위해 교섭권 위임을 통한 공동교섭과 통

일교섭을 적극 추진하려고 하고 있다.

이와 같은 노동진영에서의 조직형태 변화와 교섭방식 전환에 대해 사용자들은 거의 대부분 부정적인 입장을 보이고 있다. 사용자측의 이익을 대변하는 단체인 경총을 비롯하여 대부분의 사용자들은 교섭권의 상부단체로의 위임과 공동교섭 요구 및 통일교섭 요구를 유연성을 저해하고 노사관계의 불안을 초래할 여지가 많다는 이유를 내세워 반대 입장을 보이고 있다. 또한 산별노조에 대해서도 부정적인 견해를 갖고 있다.

일부 선진국에서는 중앙화된 조직을 유지한 채 교섭구조의 분권화가 진행되고 있는 반면, 우리나라는 분권화된 조직들이 교섭시기의 집중과 교섭권의 상급단체로의 위임을 통한 교섭의 중앙화 현상이 나타나 좋은 대조를 보이고 있다. 교섭의 중앙화 또는 분권화 중 어느 것이 좋으냐에 대해서는 일률적으로 말하기 어렵다. 현재 노동조합은 '산별노조는 좋고, 기업별 노조는 좋지 않다', 사용자들은 '기업별 교섭은 좋고, 공동교섭은 좋지 않다'라는 식으로 무조건적으로 상대방의 주장에 대해 거부감과 적대감을 갖는 경향이 없지 않다. 또한 교섭구조와 집중화와 경제성과간의 관계에 대해서도 일관된 연구결과를 보이지 않고 있다.

그러므로 교섭구조의 변화가 예상되고 있는 현 시점에서 진지하게 고려하여야 할 사항은 어떠한 교섭구조가 대내외 환경변화에 적합하며, 궁극적으로 교섭비용을 낮춰 기업의 생산성 향상과 근로자들의 삶의 질 향상, 나아가 국가경쟁력을 달성할 수 있을 것인가에 대해 논의의 초점이 맞춰져야 한다. 이러한 관점에 입각할 경우 필자는 산별교섭과 기업별 교섭의 장점이 동시에 발휘될 수 있는 절충된 방식을 향후 바람직한 교섭방식으로 평가한다. 또한 절충된 방식이라 하더라도 전국, 산업(부문), 그리고 기업 등 각 수준간에 명시적이든 묵시적이든간에 조정이 이루어지는 절충된 교섭방식이 바람직하다는 입장을 취한다.

본고는 노동조합 조직형태의 전환과 이에 따른 교섭구조의 중앙화가 진행되고 있으나 노동조합과 사용자 모두 각자의 입장에 따라 맹목적인 논의와 주장만 전개되고 있는 현실하에서 노동조합의 조직형태와 교섭구조의 전환과 연관된 제반 문제점이 무엇인가 그리고 그 해결방안에 대한 논의가 보다 심층적으로 이루어져야 할 필요성이 있다는 인식하에 시도되었다.

본고는 다음과 같이 전개된다.

제2장에서는 노동조합의 조직형태에 대한 고찰로서 노동조합 조직형태의 의미, 조직형태의 종류 및 특징, 우리나라 노동조합 조직형태의 분석 및 변화전망 등을 살펴본다.

제3장에서는 단체교섭 구조에 대한 분석을 시도한다. 구체적으로 교섭구조의 개념 및 중요성, 교섭수준, 제외국의 단체교섭구조 변화, 교섭구조와 경제성과와의 관계, 교섭구조의 결정요인, 우리나라의 단체교섭 구조를 논한 다음 제4장에서는 교섭구조 변화에 대한 전망 및 노·사·정에 주어질 몇 가지 과제를 제시한다. 마지막으로 제5장에서는 이상의 논의를 요약하면서 결론을 맺고자 한다.

II. 勞動組合 組織形態

1. 노동조합 조직형태의 의의

노동조합은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건을 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함으로 목적을 달성하기 위해 활동하는 항구적인 단체이다. 따라서 노조는 어떻게 조직하여야만 조직의 목적을 유효하게 달성할 수 있는냐는 문제, 즉 노동조합의 조직형태의 문제가 제기된다. 조직형태의 문제라 함은 노동조합을 구성하는 조합원이 되는 노동자를 어떠한 자격 또는 기준에 의해 결정할 것인가라는 것이다.

노동조합의 조직형태를 결정짓는 것은 조직원리이다. 즉, 노동조합은 시장장악 능력과 그로부터 결과하는 포괄단위를 설정할 수 있는 능력에 따라 '배타적인' 원칙에 따라 조직될 수도 있고, '포괄적인' 원칙에 따라 조직될 수도 있다 (Bean, 1984: 29). 조직원리는 노조가 조합원을 조직함에 있어 기업별, 직종별, 기타 다른 준거에 따라 배타적으로 좁은 범위의 노동자만을 조직하느냐, 아니면 포괄적인 기준만 정해 놓고 이에 속하는 광범위한 노동자를 조직하느냐를 결정짓는 개념이다. 노조의 조직원리가 중요한 것은 조직원리가 조직형태를 규정하기 때문이다. 조직형태의 결정, 즉 조합원의 자격(membership eligibility)을 어떻게 결정하느냐에 따라 노동자의 조직화의 난이(조직확대의 가능성의 대소), 조합원 이해의 균질성(조합원의 내적 결집과 통일의 정도), 노동자의 계급적 결집, 운동이념의 실현과 정치적 역량, 노동조합의 운영방식, 단체교섭 구조, 특히 노동조합의 노동시장 통제력, 사용자와 그 단체와의 교섭력과 투쟁력의 대소가 결정되기 때문이다(白井泰四郎, 1986: 89; 김금수, 1996: 13~18).

앞서 언급한 배타성과 포괄성의 견지에서 노동조합을 구분하면 특정직종 종사자, 그것도 일정수준 이상의 숙련공만을 조합원으로 조직하는 직종별 노조와 특정기업 또는 특정사업장에 종사하는 정규직 노동자만을 조직대상으로 하는 기업별 노동조합은 배타적 노동조합으로, 일정산업에 속하기만 하면 직종,

연령, 숙련도, 남녀를 구별하지 않고 조직대상으로 하는 산업별 노조와 모든 노동자를 조직대상으로 하는 일반노조는 포괄적 노동조합으로 나눌 수 있다.

이러한 배타성과 포괄성은 각국의 자본주의 전개과정 또는 자본축적의 진전에 따른 산업구조와 노동력 구성, 노동시장의 구조, 기술혁신의 정도, 작업장 노사관계, 단체교섭의 특성, 정치적·제도적 상황 등의 객관적 요인과 노동운동의 역사, 조직형태의 발전, 노동조합운동의 전체구도, 조직노선을 비롯한 노조운동의 이념·노선, 조직형태 발전을 위한 계획적·합목적적 실천노력 등 주체적 요인의 상호작용에 의해 결정된다. 이러한 제반 요인들이 복합적으로 작용한 결과 선진국에서의 노동조합의 대표적인 조직형태는 직업별 노조, 산업별 노조, 일반노조인 반면, 미국, 한국, 일본 등에서는 기업별 노조가 주류를 이루고 있다.

2. 노동조합 조직형태의 종류와 특징

노동조합의 조직원리에 따르면 기업별 노동조합은 직업별 노동조합과 더불어 배타적인 조직형태이다. 직업별 노조는 전국 또는 특정지역을 대상으로 일정한 직업 또는 직종에서 소정의 기능수준에 달한 노동자를 조직대상으로 하는데 비해 기업별 노조는 하나의 기업 또는 사업장의 노동자 중에서도 정규노동자만을 조직대상으로 하고 있기 때문에 직업별 노조보다도 더욱 배타적인 노조조직 형태라고 할 수 있다.

기업별 노조에 대해서는 한편으로는 기업간 경쟁이라는 현실하에서 기업의 안정과 발전을 도모하며 동시에 근로조건의 향상을 도모할 수 있다는 긍정적인 평가가 있는가 하면, 다른 한편으로는 기업의 울타리 속에서 노동자의 계급적 단결을 해치며 노동자를 기업주의로 함몰시킨다는 부정적인 입장이 공존하고 있다. 평가의 대립은 본질적으로 기업간 경쟁과 계급적 단결 중 어느 것에 중점을 두는가 그리고 근로조건의 향상이 기업의 발전과 노동자의 연대 중 무엇을 통해 이루어지는가에 대한 관점과 판단의 차이에 기인한다. 이러한 대립에도 불구하고 기업별 노조는 조직형태상 노동자의 횡적 연대보다는 기업과의 종적 결합에 유리한 조직이라는 기본인식에는 큰 차이가 없다.

종적 결합에 유리한 기업별 노조는 다음과 같은 특징을 가지고 있다. 첫째,

기업별 노조는 기업간 경쟁의 논리에 지배되기 쉬운 조직이다. 둘째, 기업별 노조체제에서는 근로조건에 관한 단체교섭과 단체협약이 개별기업별로 이루어지기 때문에 다른 기업의 근로조건 문제가 노동자 자신에게 직접적인 문제가 되지 않는다. 셋째, 기업별 노조체제에서는 기업과 노조의 조직단위가 동일하고, 종업원 신분과 조합원 신분이 중복되기 때문에 기업 귀속의식을 양양하고자 하는 기업의 인사노무정책이 비교적 용이하게 노동자의 의식 속에 파고들 수 있다. 넷째, 기업별 노조간부의 사고와 행동 또한 그들의 존재조건과 관련하여 노동자의 연대보다는 기업과의 종적 협력에 두는 경향이 있다(이호창, 1997: 18~19).

한편 Shirai(1983: 140~141)는 기업별 노동조합은 일정한 기업에서 사용되는 근로자에 의해 결성되는 노동조합으로서 일개 기업 또는 사업장이 조직단위가 되는 기업별 노동조합은 사무적을 포함한 초기조직화가 유리하고, 단체교섭의 범위가 넓으며, 건전하고 안정된 조합재정, 집행부와 일반조합원들간의 활발한 의사소통으로 인한 조합민주주의의 증진, 기업내 특수한 문제에 대해 적절한 대응이 가능하고, 조직관할권 문제(demarcation problem)에 구애받지 않기 때문에 산업구조의 변화에 신속적으로 대응할 수 있다는 장점을 안고 있다고 한다. 이러한 장점 중 단체교섭의 범위가 넓고, 건전하고 안정된 조합재정을 이룰 수 있으며, 조합민주주의의 증진을 도모할 수 있다는 것은 기업별 노조의 장점으로 받아들이기 어렵다. 기업별 노조는 산별노조에 비해 기업특수적인 문제에 주안점을 두는 경향이 있고, 산별노조 또한 관료화로 흐를 가능성이 농후하긴 하지만 기업별 노조도 관료제가 정착될 가능성도 적지 않다. 특히 기업별 노조가 대부분 영세하다는 점을 감안하면 건전하고 안정된 조합재정이 기업별 노조의 장점이라는 점을 수용하기 어렵다.

하지만 기업별 노조는 경제환경의 변화, 특히 생산방식이 대량생산방식에서 유연한 질적 생산방식으로 이행되고 있는 산업화 후기시대에 적합한 조직형태라는 주장도 있다. 대량생산방식이 지배적이고 미·반숙련 노동자를 중심으로 조직화가 이루어졌던 산업화 중기에서는 초기업별 조직인 산별체제가 적합하였으나 노동자를 고속련 노동자와 미숙련 노동자로 확연히 구분짓는 유연생산방식하에서는 기업별 노조가 더욱 적합하다는 견해도 있다(이동임, 1997).

기업별 노조는 이상과 같은 장점이 있지만 노동자간의 계급연대의 입장에서

보면 통일된 노동운동을 저해하고, 미조직근로자와 퇴직근로자에 대한 조직화 노력이 부족하며, 행정적·재정적인 비효율을 초래하고, 교섭력이 약하며, 특히 사용자의 직·간접적인 지배·개입이 용이하기 때문에 노동조합이 어용화 될 가능성이 있다는 한계가 있는 것으로 평가되고 있다(Shirai, 1983: 140~141). 이러한 점에 기초하여 일부 학자들은 기업별 노조를 다른 조직형태에 비해 노동조합의 조직범위를 기업 또는 사업장으로 한정하고, 가입대상을 정규직으로 제한함으로써 노동조합의 교섭력과 투쟁력을 극단적으로 제한하는 조직이라고 혹평하기도 한다(임영일, 1995: 55). 기업별 노동조합의 이와 같은 단점으로 인해 노동조합의 사명을 사회적 자치에서 구할 경우 기업별 조합은 그 기능을 다할 수 없다고 한다. 따라서 독일에서는 이른바 근로자들의 기업별 단체인 기업별 조합은 노동조합의 자격을 가질 수 없다는 견해도 있다고 한다(김형배, 1997: 474~477).

특히 1997년 12월 말 기준으로 노동조합 1개소당 평균 조합원이 258.9명에 불과하고 300인 미만의 노조가 전체의 86.5%로서 영세규모의 노조가 대부분을 차지하고 있는 현실하에서 2002년부터 노동조합 전임자에 대한 임금지급 금지와 기업 또는 사업장 수준에서의 복수노조의 허용은 노동조합의 존립 자체에 막대한 영향을 미칠 것으로 전망된다. 또한 앞으로 고용조정, 전임자 임금문제, 노동자생활 향상지원문제, 사회개혁 등 개별 단위노조 차원에서 해결하기 어려운 과제가 많이 발생할 것으로 보여 기업 또는 사업장을 조직단위로 하는 기업별 노동조합으로서는 대처하기 어려운 상황에 처할 것으로 보인다.

한 국가의 노사관계시스템과 밀접히 연관되어 있는 노동조합의 조직형태는 일단 정착되면 상당기간 지속되는 것이 일반적인 경향이지만 또한 변화를 겪지 않는 것은 아니다. 노동조합의 조직형태는 산업구조의 변화, 정부정책·법·제도 노동조합 또는 노동운동 진영의 의식적인 노력, 그리고 교섭구조의 변화에 의해 변화될 수 있다. 산업구조의 변화와 정부정책은 노동조합에 외재적인 요인이지만 노동조합의 노력과 교섭구조의 변화는 노동조합이 통제할 수 있는 내재적 요인으로 간주할 수 있다. 여기서는 외재적 요인과 내재적 요인 중 노동조합의 의식적인 노력을 중심으로 설명하고, 교섭구조의 변화에 대해서는 다음 장에서 분석한다.

먼저 산업구조의 변화로 인해 조직형태가 바뀌게 된 대표적인 예는 직업별

노동조합이 19세기 말부터 기계화의 진전과 기술혁신, 독점적 기업의 등장 등에 따라 산업별 노조와 일반노조로의 변화를 들 수 있다. 정부정책·법·제도의 변화 또한 조직형태의 변화를 초래한다. 1963년과 1980년의 노동조합법 개정으로 산별노조 체제와 기업별노조 체제가 강제되었으며, 그 조직형태가 상당기간 지속되었고 지속되고 있다는 사실에서 알 수 있듯이 정부의 법과 정책 변경은 어느 의미에서는 조직형태 변화를 가져오는 가장 중요한 요인이라 할 수 있다. 그리고 노동조합의 조직형태의 변화가 교섭구조에 영향을 미치는 것과 마찬가지로 교섭구조의 변화 또한 조직형태에 영향을 미친다. 단위노조에서의 교섭권 위임을 통한 산별연맹의 교섭참가는 산별노조를 건설하기 위한 여러 시도 중의 하나이다.

기업별 노동조합체제의 한계를 극복하기 위한 노력의 일환으로 조직형태 전환, 즉 산별노조로의 이행을 위한 적극적인 노력이 노동진영에서 활발히 전개되고 있다 이를 노동조합의 조직단위별로 보기 전에 산별노조에 대한 약간의 논의를 하고자 한다. 현재 노동운동 진영에서는 “기업별 노동조합은 무조건 좋지 않고, 산별노조는 무조건 좋다”는 도식적인 해석이 주류를 이루고 있기 때문이다.

우리나라의 노동운동 조직이 궁극적으로 지향하고 있는 산별노조는 하나의 산업에 종사하는 전체 노동자를 숙련도와 직종의 차이를 불문하고 하나의 조합으로 조직하는 조합형태이다. 기업별 노조와 직종별 노조는 기업 또는 직종을 기초로 하는 배타적인 조직인 반면, 산별노조는 전체 노동자 계급의 단결을 목표로 하기 때문에 여러 가지 장점을 가지고 있다. 이와 관련하여 산별노조의 두 가지 의미를 구분하는 것이 필요하다고 한다. 즉 조직원리로서의 산별노조와 사회정치적 의미로서의 산별노조의 구분이 그것이다. 산별노조는 물론 산업별로 노동자를 조직한다는 조직원리에 바탕을 둔 것이지만 보다 중요한 것은 후자의 의미에서의 산별노조이다. 산별노조의 원래 의미는 총파업과 더불어 노동자 계급이 작업장과 사회라는 양쪽의 통제권을 잡기 위한 또 다른 하나의 수단이라는 것이다(윤진호, 1998: 26~27).

산별노조는 직종별 노조 또는 기업별 노조에 비해 다음과 같은 특징이 있는 것으로 평가되고 있다.

첫째, 조합원과 조직의 통일로 투쟁력이 강화된다. 노동자들이 산별노조로

몽침으로써 노조간의 경쟁이 제거된다. 즉, 기업과 사업장을 지부 또는 분회조직으로 하여 모든 노동자를 하나의 조합으로 조직하기 때문에 투쟁력이 강력하게 된다는 것이다.

둘째, 조직운영면에서는 중앙집권적인 운영이 가능하기 때문에, 예를 들면 조합임원 등의 인재와 재정 등의 물적 자원을 집중하여 효율적으로 사용할 수 있어 노조의 역량을 극대화할 수 있다.

셋째, 단체교섭이 단순화될 수 있다. 산별노조는 사용자의 일반적인 조직구조에 상응하는 노조조직 구조를 가짐으로써 단체교섭 대상이 분명해지며, 산별수준과 직업별 수준간의 통합뿐 아니라 노동운동 내의 일부 주장이나 관할권 분쟁 등의 해결이 직종별 노조에 비해 용이하다.

넷째, 국민경제의 계획 및 조정과정을 쉽게 만든다. 국민경제의 계획 및 조정은 일반적으로 산업수준에서 이루어지는 경우가 많으므로 산별노조와 해당 산업간의 긴밀한 관계에 의해 이를 쉽게 만든다.

다섯째, 노동조합의 협상력이 높아진다. 산별 노조의 경우 노조간 및 노조가 결정된 기업과 비노조 기업간의 경쟁이 적으며, 산업 전체에 걸친 협정과 단체협약의 전체 산업에의 적용이 가능해져 조직력을 높일 수 있다(윤진호, 1998: 27).

모든 조직형태가 그러하듯 장점이 있으면 단점이 있다. 산별 노조도 다음과 같은 단점을 안고 있다.

첫째, 1산업 1단산을 조직원칙으로 하고 있는 산별업 노조가 산업의 분류를 어떻게 하여 하나의 산업별 노조의 조직범위를 정하느냐라는 문제이다. 일반적으로 산별노조가 포괄하는 산업의 범위는 특정사업에 있어서의 기업의 구성, 예를 들면 독점과 과점의 성립 유무와 정도, 제품시장의 경쟁상황, 노동력의 특질과 노동조건의 유사성, 노동력이 거래되는 노동시장의 균질성, 특정 산업의 노동자와 노동조합이 처한 법적 지위의 상위 등 여러 요인을 고려하여 궁극적으로는 하부조직이 서로 단결하기 쉽고, 통일된 행동을 취하기 쉬운 범위를 결정할 것이다. 하지만 포괄범위의 결정방법에 따라서는 동일산업 내에 산업별 조합간의 대립이 있을 수 있다. 또한 역으로 산업별 조합이 관련산업으로 조직을 확대하는 경우 복수산별조합 또는 일반노동조합이 될 가능성도 있다.

둘째, 단일산별노조 내에 서로 다른, 경우에 따라서는 서로 대립되는 직업적 이해를 달리하는 집단이 존재할 수 있다는 것이다. 예를 들면 숙련직종, 화이

트칼라직종, 블루칼라직종의 대립 또는 조합내 소수파인 숙련직과 전문직 노동자의 특수이해의 문제가 야기될 수 있다. 산업별 조합 내에서 이들 직종간 이해의 대립을 어떻게 조정하여 처리하는가는 조합운영 및 조합정책의 결정에 있어 중요한 고려사항이 되며, 때에 따라서는 조직내 대립으로 소수파직종의 노동자가 조합을 탈퇴하여 별도의 조합을 결성하는 조합분열을 야기하기도 한다. 우리나라의 경우 1988년 우전통신노련(우전통신노련의 모체는 체신노조임)에서 체신노조의 탈퇴, 자동차노련에서의 택시노련 탈퇴, 금융노련에서 사무금융노련과 보험노련의 탈퇴, 화학노련에서 고무산업노련, 출판노련에서 언론노련, 연합노련에서의 공익노련, 건설노련, 병원노련, 대학노련, 철도노조에서 도시철도노련, 특히 1997년 3월 노동관계법 개정 이후 산별 차원의 복수노조가 허용됨에 따라 거의 모든 기존 산별연맹에서 분화가 급격히 진행되고 있다. 민주화학노련, 화물운송노련, 시설관리노련, 민주금융노련, 민주철도노련, 민주택시노련, 민주화학섬유노련, 민주관광노련, 금속산업노련, 정투노련, 상업노련, 아파트노련 등이 결성된 것이 그 예이다.

셋째, 산업별 조합이 거대화하여 관료제가 진행됨에 따라 조합임원과 일반 조합원간의 관계가 소원하여 조합통제상의 어려움과 내부 분쟁이 발생할 가능성이 높다는 것이다. 이와 관련하여 산업별 조합본부의 권한·기능과 지부의 권한·기능간의 조정, 예를 들면 본조에 의한 전국적인 수준에서의 단체교섭과 지부교섭간의 관계와 조정, 재정 배분, 현장의 공동화 등의 문제가 있을 수 있다. 이외에도 일반조합원의 조합 의사결정과 그 집행에의 충실하게 참여하려는 요구와 이의 조정문제 등이 야기될 수 있다.

이렇게 볼 때 산별노조 건설을 지향하고 있는 우리나라의 노조가 산별노조 건설과정에서 이룩해야 할 산별노조의 상(像)은 산별노조가 가진 장점을 충분히 살리면서 기업별 노조의 정점을 결합하는 방안을 강구하는 것이다. 즉 과거의 산별노조에 대한 부정적인 인식을 불식하고 산별노조가 갖는 장점을 최대한 활용하기 위해서는 중앙집권적인 산별노조(본조)와 더불어 기존의 기업별 노조(산별노조로 전환한 경우에는 분회)와 지역지부를 적극 활용하는 다수준 대표제, 즉 중앙화와 분권화를 결합(combination of centralization and decentralization)하는 방안이 있다. 중앙집권적 산별노조(본조)와 지역별·기업별 분산적 조직을 모두 갖추고 두 수준간의 조정을 효율적으로 운영하는데 성공한

노조가 가장 높은 조직률을 유지할 수 있다는 것이다(Kjellberg 1992: 90). 작업장 수준에서 산별노조를 대표하는 기업 차원의 노조는 채용과 단체교섭을 포함한 중요한 기능을 여전히 가지고 있다. 산별노조는 즉, 기업단위의 노조조직에 기본적인 노동조합권을 보장함으로써 작업장 수준에서의 노조의 존재를 용이하게 한다는 것이다.

스웨덴과 벨기에가 가장 좋은 예이다. 독일 역시 종업원평의회가 노조의 연장선상에서 작업장 차원에서 그 기능을 하고 보아도 무방할 것이다. 반면 영국은 노조구조가 파편화됨으로써 집중화의 이점을 누리지 못하고 있으며, 네덜란드는 노조구조가 지나치게 집중화되어 분산화의 장점을 살리지 못하고 있다. 이탈리아의 경우 양 수준의 조직을 모두 가지고는 있으나 조직구조가 양국화되어 상하간 조정이 잘 이루어지지 않는다는 문제를 안고 있다(윤진호, 1998: 28).

3. 우리나라 노동조합 조직형태 및 변화전망

우리나라 노동조합은 1963년 노동조합법 개정 이전에는 기업별 또는 직장별 조직형태, 그 이후에는 산업별 조직형태를 취하였다. 그러나 1973년 노동조합법 개정으로 산업별 조직형태를 지향 또는 전제하는 규정이 삭제되어 동법 시행령 개정으로 노동조합 지부 또는 분회로 하여금 노동조합 설립신고를 의무화하여 노조 조직을 기업별로 전환하려는 입법적 의도가 나타났다.¹⁾ 그리고 1980년 12월 노동관계법 개정으로 노동조합의 조직을 기업별로 강제하였다. 그러나 1987년 11월 28일 노동조합법이 개정됨으로써 기업별 조직강제에 관한 규정이 삭제되어 노동자의 자유로운 선택에 따라 조직형태를 정할 수 있게 되었지만 <표 1>에서 보는 바와 같이 기업별 노동조합이 주류를 이루고 있다.

구체적으로 우리나라 노동조합의 조직단위를 보면 기업 또는 특정기업의 사업장을 조직대상으로 한 노조가 96.6%로 압도적이고, 특정지역의 특정산업 또는 특정직종을 조직대상으로 한 노조가 2.9%, 전국의 특정산업 또는 특정직종을 조직대상으로 한 노조는 0.5%로 나타나 우리나라 노동조합의 조직형태가 기업

1) 1973년 3월 노동조합법 개정에서 '전국적인 규모를 가진 노동조합'이라는 표현을 삭제함으로써 법률적으로는 산별노조의 체제가 부정되었으나 현실적으로는 1960년대의 산별노조 체제와 운영의 관행은 지속되었다. 이에 대해서는 이원보(1996: 321~360) 참조.

〈표 1〉 우리나라 노동조합의 조직단위

(단위 : 개, %)

조직단위	노동조합수	비율
기업 또는 사업장	6,379	96.6
특정지역의 특정산업 또는 특정직종	192	2.9
전국의 특정산업 또는 특정직종	35	0.5
진 체	6,606	100.0

별임을 확연히 보여주고 있다. 산별연맹별로 조직단위를 보면 산업의 특성상 특정직종 또는 특정지역을 조직단위로 할 수밖에 없는 항운노련과 해양산업노련을 제외한 대부분의 산별에서는 기업 또는 특정기업의 사업장을 조직단위로 하고 있다.

이상과 같이 우리나라에서 기업별 노동조합이 지배적인 조직형태로 자리매김하고 있는 것은 1980년 12월 개정된 노동조합법이 노조의 조직형태를 기업별로 강제하였던 것을 가장 큰 이유로 제시할 수 있다. 그러나 1987년 법개정으로 조직선택의 자유가 보장되고 있음에도 기업별 노동조합체계가 지속되고 있는 이유로는 오랜기간 동안의 기업별 조합체계의 경험, 대공장노조의 이기주의, 기업별 조합을 간접적으로 강제하는 규정(예를 들면, 조합임원은 조합원 중에서 선출하여야 한다) 등을 들 수 있다.

전술한 바와 같이 산별노조는 장점 못지 않게 단점이 많은 조직형태임에도 불구하고 우리나라의 노동운동 진영에서는 산별노조를 기업별 노조의 유일한 극복형태로 간주하고 있다. 우리나라의 노동진영은 ‘노동자의 계급의식의 미성숙, 집단이기주의, 노동운동의 연속성 저해, 사용자의 지배·개입의 용이로 어용화의 가능성, 기업특수문제에의 함몰, 교섭비용의 과다’ 등을 기업별 노조의 부정적인 측면으로 제시하고 있다(전문노련, 1996: 20~25). 이와 같이 기업별 노조에 대한 부정적인 노조관을 토대로 각급 노동진영에서는 산별노조를 건설하는데 많은 노력을 기울이고 있다.

구체적으로 노동운영 진영에서 산별노조를 추진하려는 배경은 노동진영이 처한 입장에 따라 다소간의 차이는 있지만 다음과 같이 정리할 수 있다. .

첫째, 1997년 3월에 전면 개정된 신노동법은 기업별 노조체제를 급속히 약화시킬 수 있다는 우려에서이다. 개정노동법상의 전임자의 임금축소 및 2002년

부터 완전금지, 신규노조 전임자의 임금지급 금지, 무노동·무임금의 법제화, 임금협약의 유효기간 2년으로의 연장, 합법적 노동쟁의를 이익분쟁에만 한정, 사업장내 대체근로 허용, 쟁의행위 때 생산시설 점거 금지, 특히 2002년부터 기업차원에서의 복수노조 허용은 기업별 체제를 더욱 무력화시킬 것으로 예상하고 있다.

둘째, 저성장·고실업 사회로 진입함에 따라 노동시장의 유연화 공세 등에 기업별 노조체제로는 대응이 한계에 도달하였다는 판단에 의해서이다. 직업안정 관련제도(고용보험, 교육훈련, 직업알선 등)와 사회보장제도가 취약한 상태에서 세계화·정보화 흐름과 경기침체가 맞물리며 산업구조조정 가속화로 대량실업이 가시화되는 등 우리 사회도 본격적으로 고실업 사회로 진입하고, 정리해고, 변형근로제, 단시간근로제, 파견근로제 등 노동시장의 유연화 정책에 기업별 체제로는 제대로 대응하기 어렵기 때문에 사용자단체와 산별노조간의 사회적 노사관계 속에서 이를 해결하여야 한다는 것이다.

셋째, 복수산별노조 시대에서 상급단체의 역할 증대와 조직경쟁에서 우위를 확보하기 위함이다. 향후 신노동법의 개정방향이 '참여' 기조하에 경영참가, 정책참가를 강화함에 따라 상급단체의 역할이 더욱 중요해지고, 동시에 복수의 상급단체가 허용되면서 조직간 경쟁과 대립이 불가피하며 기존 산별연맹의 산별노조 전환 및 정책활동의 강화노력 결과가 결국 조직경쟁의 우열을 결정짓게 될 것이라는 판단이다.

넷째, 노동단체의 정치세력화를 실현하기 위해서는 산별체제로의 전환이 필요하다. 노동법 총과업 투쟁, 보궐선거 승리, 여야합의 노동법 개정 등 일련의 과정에서 노동조합의 정치세력화의 중요성을 절실히 재인식하게 되고, 노동법의 독소조항 개정 및 노동·사회복지를 위한 정책결정에의 참가와 영향력을 획기적으로 높이기 위해 노조의 정치세력화를 해야 한다는 필요성이 있다는 것이다.

다섯째, 신노동법의 개정으로 노조의 해산절차없이 노조의 조직형태 변경이 가능하게 되었기 때문이다. 신노동법은 총회(대의원회) 의결사항에 '조직형태의 변경에 관한 사항'을 새로 포함시킴으로서 기존 연맹과 단위노조가 노조해산 절차를 거칠 필요없이 특별결의로서 산별노조 및 산별소속 지부조직으로 형태변경이 가능하게 되었기 때문이다.

이와 같은 산별노조 건설의 필요성에 따라 각급 노동진영은 산별노조 건설을 위한 조치를 취하고 있다.

먼저 전국중앙조직 차원에서의 산별노조 건설 움직임을 보면 한국노총과 민주노총 모두 기업단위 노조조직체제의 폐해인 기업별 이기주의를 극복하고 노동운동의 활로를 개척하기 위해 산별노조 건설을 추진하고 있다.

한국노총은 최근 수년간 매년 대의원대회에서 산별노조 추진을 결의하는 등 산별노조 건설을 목표로 제시하였다. 1996년 이전에는 이러한 결의는 대부분 구호에만 그쳤을 뿐 실질적인 진전을 보지 못하였다. 그러나 1997년 노동법 개정 총파업 이후 본격적으로 산별노조 체제를 건설하기 위한 움직임이 가속화되고 있다. 각 산별연맹은 조직특성에 맞는 방안과 일정을 가지고 추진해 나가되 가급적 다음의 일정 - 1999년 2월까지 준비기간, 2002년까지 산별노조 완성 - 을 준수하여 조직의 통일을 이루도록 권유하고 있다. 그러나 이 계획안은 다음에 살펴보듯이 산별연맹 차원에서의 움직임을 고려할 때 그 실현가능성에 대해서는 회의적인 것으로 평가된다.

민주노총은 '산업별 공동교섭·공동투쟁체제를 확립하여 산업별 노동조합'을 설립하는 것을 강령으로 삼고 있을 정도로 산별노조 지향성을 분명히 하고 있다. 그리고 민주노총은 1996~97년에는 산별연맹의 확대·강화·통합을 적극 추진하고, 이를 토대로 산별노조의 기틀을 마련하기 위해 민주노총 내부에 「산별노조 추진소위원회」를 결성하여 산별노조 건설을 위한 준비에 착수하며, 1998년부터는 본격적으로 산별노조 건설에 돌입함과 동시에 유사한 산별(업종)연맹(협회)간의 통합을 완료하고, 2000년까지 민주노총 산하 23개 가맹조직과 신규가맹(결성)조직을 16개의 산별노조(연맹)으로 재편하고 2000년 이후 16개의 산별노조(연맹)를 10여개의 통합산별노조로 재편한다는 일정을 제시하고 있다(민주노총, 1997: 54~55).

산별연맹 차원에서 산별노조로의 조직형태 변경방법은 다음과 같다.

첫째, 병원노련과 같이 현재의 산별연맹을 바로 산별노조로 전환하는 방안이다. 일시에 모든 조직이 산별노조로 조직형태를 변경하기 어려운 현실을 감안하여 일정기간 동안 산별연맹이 존재하면서 선진적인 조직을 중심으로 먼저 산별노조를 건설하여 과도기적으로 산별연맹, 산별노조, 기업별 노조가 혼재하는 방식이다. 이 방안은 모든 단위노조가 산별노조로 전환된 뒤 산별연맹을 해산

하는 방식보다 현실적인 방안일 수 있으나 시간이 많이 걸린다는 단점도 있다.

둘째, 민주금속연맹, 자동차연맹, 현충련 등 금속 3주체와 같이 통합산별연맹을 먼저 결성하고 이를 토대로 산별연맹을 산별노조로 모색하는 방안이다.²⁾ 이 방안은 1997년 노동법 개정 이후 신설된 산별연맹들은 대부분 규모가 영세하여 산별로서의 기능을 다하지 못하는 현실에 입각하여 먼저 업종이 비슷한 산별연맹들이 합병한 다음 산별노조를 건설하자는 방안이다. 최근 공익노련, 공공노련 및 민주철도지하철노련, 상업노련과 사무노련 등에서도 합병 움직임이 있다.

셋째, 공익노련과 같이 현재의 산별연맹 내에서 협의회별 단일노조(과기노조, 연구전문노조)를 건설하거나 자동차노련 또는 택시노련과 같이 지역별 교섭관행을 갖고 있는 조직에서는 과도기적으로 지역노조를 건설한 다음 궁극적으로 산별노조를 전환하는 방안으로 구분할 수 있다. 이 방안은 산별노조 건설을 결의한 다음 단위노조들이 소산별노조 또는 지역노조로 조직형태 변경을 결의하여 소산별노조 또는 지역노조를 건설한 다음 대산별로 조직형태 변경을 결의하여 산별노조를 완성시키는 방안이다.

넷째, 기업별 노조에서 바로 산별노조로 전환하는 방안이 있을 수 있다. 이 방안은 각 산별연맹 대의원대회에서 산별노조 건설을 결의한 다음 단위노조에서 조직형태 변경을 결의하여 산별연맹에서 산별노조로 조직형태를 변경하는 방안이다. 가장 전형적인 방식이지만 기존의 산별연맹 임원 및 간부들의 반발이 예상되기 때문에 이들의 기득권을 일정기간 보장할 필요는 있다.

산별노조로의 전환에 대한 필요성에 대한 설문조사를 보면 많은 산별연맹에서 산별노조로의 이행에 대해 많은 조합원들이 찬성의사를 표시하고 있다. 섬유노련에서는 산별노조 건설의 필요성에 대해 ‘매우 시급히 건설해야 한다’는 견해가 64.5%, ‘시간을 두고 천천히 건설해야 한다’ 32.9%로 대부분의 조합원들이 산별노조로의 전환의 필요성을 인식하고 있는 것으로 나타났다(섬유노련, 1998: 174~176). 이외에도 공익노련, 대학노련, 금속노련, 택시노련 등에서도 산별노조로의 전환에 대해 많은 조합원들이 공감하고 있다. 이와 같은 배경과 조합원들의 동의하에 각급 산별연맹에서 산별노조로 전환하려는 움직임이

2) 민주노총 내 금속 3조직은 1998년 2월 15일 전국민주금속산업노동조합연맹으로 통합하였다. 금속산업노련은 우리나라 최대의 산별노련이지만 조합원수는 20만명에도 미치지 못한 실정이다.

가시화되고 있으나 1998년 12월 말 현재 병원노련과 대학노련에서 산별노조로 전환한 보건의료산업노조(1998년 3월 12일)와 대학노동조합(1998년 11월 6일) 이외에는 아직 가시적인 성과가 나타나지 않고 있다.

보건의료산업노조와 대학노련 이외에 여타 산별연맹에서의 산별노조 건설을 위한 동향을 보면 조직의 특성에 따라 다음과 같이 나누어진다.

① 철도, 전력, 체신노조와 같이 단일노조로 구성된 조직과 같이 산별노조로의 전환이 필요없는 조직

② 1996년 또는 1997년에 산별노조추진위원회 또는 산별노조 기획단을 구성하였으나 1998년 말 현재 가시적인 성과를 거두지 못하고 있는 조직: 1997년 12월 IMF 구제금융을 받은 이후 가시화된 기업의 구조조정으로 인해 고용안정이 단위노조의 현안문제로 대두됨에 따라 산별노조 건설에 대한 논의가 더 이상 진전되지 못한 산별연맹으로는 섬유노련, 금융노련, 정보통신노련, 해상산업노련, 금속노련, 자동차노련, 언론노련, 공익노련, 민주금융노련 등 대부분의 산별연맹이 이에 해당된다. 경제위기로 인해 산별노조로의 전환이 미진한 이유도 있지만 투명한 연맹조직에 대한 회원조합의 신뢰 부족(정보통신노련), 산별노조에 대한 공감대 부족과 건설방법에 대한 이견(화학노련), 가맹조직들의 반대(고무노련) 등도 산별노조 건설의 장애요인으로 대두되고 있다.

③ 산별연맹의 특성상 산별노조로의 건설이 어려운 조직: 통일교섭을 실시하고 있는 향운노련, 주한미군을 비롯한 모든 산하조직이 외국기업 소속 및 다양한 업종으로 구성되어 있는 외기노련이나 다양한 업종과 직종의 이질적인 조직으로 구성되어 있는 연합노련에서는 산별노조에 대한 구상이나 논의가 이루어지지 않고 있다.

④ 현재는 산별노조로의 이행에 관한 구체적인 움직임을 보이지 않고 있지만 향후 구체적인 계획을 논의할 조직 또는 전혀 논의하지 않고 있는 조직: 연맹 조직을 강화한 후 2000년부터 산별노조 건설에 대한 구체적인 논의를 할 예정인 광산노련 이외에 출판노련, 관광노련, 공공서비스노련 등에서는 산별노조 건설에 대한 구체적인 논의가 없는 실정이다.

한편 단위노조 차원에서 산별노조 건설 움직임을 보면 일부 단위노조에서 산별노조로 넘어가는 과도기적 조직으로 소산별 단일노조를 결성하고 있다. 1994년 9월 전국과학기술노동조합이 합법성을 얻은 이후 문화방송노조(1996년

12월 9일), 전국상호신용금고노조, 전국국립대학교노조(1997년 5월 23일), 전국 연구전문노조(1997년 9월 24일) 등이 결성되었다. 소산별노조는 그 규모가 최대 5,000명 이내의 소규모로 산별연맹의 하부조직으로서 기능하고 있다.

대내외적인 환경변화하에서 기존의 기업별 노조체제로는 더 이상 생존마저 위협받게 되었다는 자각하에 전술한 바와 같이 각급 노동진영에서 기업별 노조를 극복하여 산별노조로의 이행을 추진하고 있으나 보건의료산업노조와 대학노조 이외에는 별다른 진전을 보이지 않고 있다. 물론 조직형태를 기업별 노조에서 산별노조 체계로 바꾸는 것은 많은 산별연맹에서 보는 바와 같이 그리 쉬운 일이 아니다. 산별노조로의 전환에는 필연적으로 단위노조 차원에서 사용자의 반대가 있을 것으로 예상되며, 무엇보다도 단위노조 차원 특히 대공장노조에서의 반대가 있을 것으로 보인다. 기업별 노조체제가 오랜기간 동안 존속해오며 따라 자리에 대한 욕심, 산별노조의 지휘와 명령에 대한 거부감, 특히 재정문제에 대한 독자성의 상실, 기존 집행부들의 이기주의, 노동조합 간 부들의 조직전환에 대한 필요성 미인식, 조직간의 헤게모니 다툼, 그리고 과거 산별체제에 대한 부정적인 반응 등도 산별노조 건설을 막는 요인이 될 수 있을 것으로 예상된다. 그러므로 각급 수준의 노조에서 산별노조 건설을 위해 불가피하게 발생할 손해와 피해의식, 그리고 이기주의 등을 불식함과 동시에 노조 집행부의 리더십 개발과 전문인력의 양성이 이루어져야만 산별노조로의 건설이 이루어질 것으로 평가된다. 일부에서는 2002년 전임자에 대한 사용자로부터의 임금이 전면 금지되고 난 이후 몇 년간 노동운동이 존재감을 느껴야만 산별노조로의 이행이 이루어질 것으로 전망하기도 한다(김정한, 1998: 84~85). 따라서 산별노조를 건설하기 위해서는 먼저 기업별 노조체제와 기업별 교섭의 한계에 대한 가맹조직들의 공동된 인식과 이를 타파하기 위한 기업별 노조간의 연대경험, 즉 공동교섭·공동요구를 통한 공동활동의 경험이 중요한 의미를 가진다. 또한 산별노조 건설에 대한 대중적 합의구조하에 집행부의 확고한 리더십과 더불어 생존의 문제로 인식하여 산별노조 건설을 위한 구체적인 스케줄을 결정하고 이를 즉각적으로 행동에 옮겨야만 산별노조로의 이행이 담보될 수 있을 것이다. 이를 위해서는 지도부들의 사심없는 자세와 더불어 특히 대공장노조의 이기주의가 불식되어야 함은 물론이다.

Ⅲ. 團體交涉 構造

1. 교섭구조의 개념 및 중요성

노동조합의 가장 중요한 기능은 단체교섭을 통해 더 나은 노동조건을 확보하여 조합원의 경제적·사회적 지위를 향상시키는 것이다. 그러므로 노동조합은 이들 목적을 가장 잘 달성할 수 있는 조직형태와 교섭구조를 형성하려 한다. 이에 따라 교섭구조는 한 국가의 노사관계시스템과 국가간의 노사관계시스템을 설명하는데 중요한 요인(Deaton & Beaumont, 1980: 202)으로 간주되어 많은 학자들에 의해 연구되었다. 그러나 교섭구조를 교섭단위, 교섭방식, 교섭수준, 교섭사항, 단체협약의 적용범위 등 다양한 의미로 사용하고 있어 혼동을 가져올 가능성이 있기 때문에 우리나라 교섭구조의 분석과 앞으로의 변화 방향을 논의하기 전에 교섭구조에 대한 개념을 정리하고자 한다.

교섭구조는 먼저 교섭단위로 파악되고 있다. Arnold Weber는 교섭구조의 정의는 사랑에 대한 정의와 마찬가지로 한 문장으로 정확하게 정의하기 어렵다고 하면서도 교섭구조를 “사회적·법적·행정적 그리고 경제적 요인들에 의해 형성되는 복합적인 관계의 네트워크와 연관된 교섭단위들”로 구성되어 있다고 정의하고 있다. 교섭구조는 다시 구성원이 공통된 열망과 환경에 대한 공통적인 인식을 공유하고 있는 비공식집단, 전국노동관계위원회(NLRB)에 의해 결정되는 적정교섭단위, 공식적인 단체교섭이 이루어지는 교섭단위, 단체협약의 적용을 받게 되는 단위(unit of direct impact)로 구성되어 있다고 한다. 이들 4가지 구성요소는 상이한 요인들을 반영하고 있기 때문에 특정한 교섭상황에 따라 4가지 교섭단위의 범위가 달라질 수 있다고 한다(1983: 228~229).

Kochan & Katz는 교섭구조를 단체협약이 영향을 미치는 범위의 관점에서 정의하고 있다. 이들은 단체교섭 구조를 “단체협약의 적용을 받거나 영향을 받는 노동자와 사용자의 범위”로 정의하고 있다. 특히 이들은 교섭구조를 다시 공식적 교섭구조와 비공식적 교섭구조로 구분한다. 공식적 교섭구조는 단체협

약의 체결에 의해 직접적으로 적용받는 노동자와 사용자, 즉 교섭단위를 의미하며, 비공식적 교섭구조는 패턴교섭 등을 통해 단체협약의 적용을 받는 노동자와 사용자로 파악하고 있다(1988: 102~103)

한편 저자에 따라서는 교섭구조를 교섭단위나 적용범위와 같은 하나의 관점에서가 아니라 매우 포괄적으로 정의하기도 한다. 예를 들면 Ron Bean은 노사간 상호작용의 규칙화된 유형 또는 제도화된 교섭관계의 네트워크으로 정의하면서, 교섭구조는 교섭이 이루어지는 하나 이상의 수준(level), 단체협약의 적용범위(extent 또는 coverage), 교섭사항(scope of bargaining) 모두를 포괄하는 개념으로 파악하고 있다(1994: 79). Mills는 교섭구조를 교섭관계의 다양한 형태나 교섭이 이루어지는 방식을 총칭하는 것으로 보며, 교섭구조는 노조와 사용자의 유형, 교섭이 이루어지는 수준 등에 따라 분류될 수 있는 것으로 간주한다(1994: 261). Strauss(1996)도 교섭구조를 “누가 누구와 교섭을 하며, 각 교섭당사자들이 누구를 대표하는가와 관련하여 정해진 관계들”로 간주하고 있다. 그에게 있어 교섭구조와 관련된 중요한 문제들은 개별기업이 교섭을 하는가 아니면 사용자단체로 연합하여 교섭하는가, 협약이 산업전체 근로자에게 적용되는가 아니면 특정직종의 근로자에게 모두 적용되는가, 교섭이 이루어지는 수준이 어디인가 하는 것이다.

전술한 바와 같이 교섭구조에 대해 보는 관점에 따라 다양한 정의, 예를 들면 교섭단위, 교섭당사자, 교섭수준, 교섭사항, 교섭방식 중의 어느 하나 또는 둘 이상을 포괄하여 정의하고 있으나, 이는 표현상의 차이에 지나지 않는 등 실제 내용에 있어서는 별다른 차이를 보이지 않고 있다. 예를 들면 Weber가 정의한 교섭구조 중 공식적인 단체교섭이 이루어지는 교섭단위는 Kochan & Katz가 말하는 공식적 교섭구조와 Bean이 말하는 단체협약의 적용범위에 해당하며, 단체협약의 적용을 받게 되는 단위는 Kochan & Katz이 말하는 비공식적 교섭구조와 Bean이 말하는 단체협약의 적용범위에 해당된다.

따라서 교섭구조는 하나의 용어로 정의할 수 있는 개념이 아니라 복합적인 개념으로 구성되어 있음을 알 수 있다. 어느 정의를 수용하든간에 교섭구조는 포괄적인 개념으로 이해하여야 한다는 것이다. 즉, 교섭구조는 교섭당사자, 교섭수준, 교섭방식, 교섭사항 등을 모두 포함하는 개념으로 파악되어야 하며, 이들 개념은 서로 중첩적인 의미를 갖는 것으로 이해할 필요가 있다.

교섭구조에 대해 많은 학자들과 노사관계 당사자들이 많은 관심을 갖는 것은 교섭구조가 교섭과정이나 교섭결과, 나아가 노사관계시스템의 유효성에 영향을 미치기 때문이다. 일반적으로 교섭구조는 노사 양당사자의 경제적 leverage에 영향을 미쳐 노사간의 힘의 균형에 영향을 미치는 것으로 파악되고 있다. 또한 교섭구조는 노사의 상대적인 힘과 단체교섭의 결과(예: 임금인상, 직무만족, 각 직무의 상대적인 임금수준), 중앙화의 정도, 파업빈도, 산업민주주의에 대한 노조의 태도 등에 영향을 미친다고 한다(Weber, 1967; Mills, 1994: 261; Clegg, 1976: 9). 예를 들면 교섭구조의 집중화는 종업원들(특히 직종 craftman)의 고용조건에 대한 통제의 감소로 불만족을 야기하며(Mills, 1994: 237), 분권화된 교섭구조는 집권화된 교섭구조에 비해 파업횟수가 높다고 한다(Hendricks & Kahn, 1982).

한편 단체교섭을 ‘노사의 힘의 관계를 배경으로 하는 거래’로 이해할 때 단체교섭 수준은 노동조합의 조직형태와 조직률과 밀접한 연관을 갖는다(Clegg, 1976). 먼저 중앙화의 정도와 교섭수준을 보면 노사 단체의 중앙화의 정도가 높을수록 중앙교섭 또는 산별교섭이 지배적이고, 반대로 중앙화의 정도가 낮을수록 기업별 교섭 또는 사업장별 교섭이 지배적인 것으로 나타나고 있다. Clegg(1976)는 교섭이 기업이나 사업장 등 낮은 수준에서 이루어지면 힘이 분권화되고, 산업이나 경제 전체 등 높은 수준에서 이루어지면 힘이 집중화되는, 즉 교섭수준이 중앙화의 정도를 결정한다는 것이다.

또한 교섭수준은 조직률과 밀접한 관계가 있다고 한다. 즉 교섭의 중앙화가 이루어지는 국가에서의 조직률은 높고, 분권화가 이루어지는 국가에서의 조직률은 낮다는 것이다. 중앙화를 “임금교섭에 있어 상대방 당사자에 대한 노동조합간 및 사용자간의 협력의 정도”로 정의한 Calmfors and Driffill(1988)에 따르면 조직률과 임금교섭의 중앙화의 상관계수는 0.71로서 통계적으로 유의하다고 한다. 그리고 그들은 단체협약의 적용범위와 조직률간의 상관계수도 0.76으로 통계적으로 유의하다는 것을 실증적으로 규명하였다. 일반적으로 조직률이 높으면 단체협약의 적용범위도 넓은 경향을 보인다. 그러나 단체협약의 적용범위가 넓다고 해서 조직률이 반드시 높은 것은 아니다. 예를 들면 프랑스와 스페인의 조직률은 10% 내외이지만 단체협약의 적용범위는 각각 92%와 68%로 훨씬 높은 것으로 나타나고 있다.

2. 교섭수준

전술한 바와 같이 교섭구조는 ‘구조’(structure)라는 용어가 다양한 의미를 가지고 있기 때문에 한마디로 정의하기는 어렵다. 즉, 교섭구조의 다양성의 관점에서 볼 때 교섭구조를 한마디로 일반화하는 데는 다소의 위험을 감수해야만 한다는 것이다. 교섭구조에 대한 공통된 정의가 없음에도 가장 중요한 개념이면서 서로 중첩된 개념인 교섭수준과 교섭단위의 측면에서 교섭구조를 분석하는 것이 일반적이다. 그 중에서도 교섭이 실제로 행해지는 수준, 즉 교섭수준을 국가간 비교연구에 많이 활용하고 있다.

교섭수준은 단체교섭이 어느 수준에서 이루어지는가, 즉 교섭이 가장 낮은 수준인 사업장 또는 기업수준에서 이루어지는가 아니면 산업수준에서 이루어지는가 또는 가장 높은 수준인 전체 경제수준에서 이루어지는가에 관한 것이다. 모든 국가에서 교섭구조의 특징인 수직적·수평적 계층을 의미하는 교섭수준은 다음과 같이 정형화할 수 있다. 스웨덴 등과 같이 노동조합의 전국중앙조직과 전국규모의 사용자단체간에 이루어지는 전국규모의 교섭수준(economy-wide bargaining level), 독일 등에서와 같이 산별노조와 산업별 사용자단체간에 이루어지는 산별차원의 교섭수준(industry-wide bargaining level), 그리고 기업차원의 교섭수준(single enterprise or firm bargaining level)으로 분류할 수 있다(Beane, 1994: 79).

먼저 중앙교섭이란 개별 노동조합과 개별사용자 또는 사용자단체간에 교섭이 이루어지는 것이 아니라 이들 노사단체가 소속된 중앙연합체 사이에 교섭이 이루어지는 것을 의미한다. 강력한 통제력을 가진 몇몇 중앙조직을 통해 본 협약(master agreement, frame agreement, major agreement)이 체결되고, 이러한 중앙교섭의 결과는 이후에 이루어지는 산별교섭에 대해 가이드라인이면서 제한선으로 기능한다. 그러므로 전체 경제차원의 교섭은 그 자체로서 완결적인 것이 아니라 중앙차원의 일종의 지침으로서 이후 산별교섭과 기업별 교섭을 통해 세부적으로 구체화된다. 이런 종류의 교섭은 1950년대에서 1980년대까지의 스웨덴, 1940년대 중반부터 1960년대 초까지의 네덜란드에서 행해졌다. 이들 국가 가운데 중앙교섭을 타결하는데 노사단체의 전국중앙조직의 역할이 두드러지는 국가는 스웨덴이다. 스웨덴에서 전국차원의 교섭이 이루어진데는 노사

양측에서 전체 노동시장을 대상으로 영향력을 발휘할 수 있는 소수의 강력한 중앙단체가 존재하고 있다는 데 있다. 노조측에서는 영국의 TUC나 미국의 AFL-CIO에 비해 강력한 권한과 권위를 지닌 LO, 사용자측에서는 가맹단체에 대해 강력한 통제력을 가진 SAF가 있었기 때문으로 보인다. 또한 중앙교섭을 실시하였거나 실시하고 있는 국가는 국가의 규모가 작아 노동력 규모가 작으며, 소수의 산업이 국민총생산의 많은 부분을 차지하고 있다는 특징을 갖고 있다. 그리고 이들 국가는 국제경기의 변화에 아주 민감하게 반응한다는 특징을 아울러 가지고 있다. 후자와 관련하여 정부정책이 중앙교섭의 성립에 크게 기여하고 있다. 이러한 사실은 스웨덴의 “중앙교섭은 처음에는 정부규제의 은밀한 형태로 기능하였다”는 주장에서도 잘 나타나 있다(Fulcher, 1991: 218). 즉, 임금인상률을 정부의 거시경제정책과 연계하려는 시도가 교섭수준을 상향조정시키는 한 요인이 되어 왔으며, 이 요인은 네덜란드, 노르웨이, 오스트리아와 같은 국가에서 일정기간 동안 중요한 역할을 수행하였다. 우리나라의 경우 이와 같은 형태의 교섭이 제대로 이루어지지 않고 있지만 1993~94년 중앙노사단체간의 임금인상률 합의, 1998년 IMF 경제위기를 맞이하여 노사정위원회에서 체결된 노사정 대표간의 사회협약을 일종의 중앙협약으로 간주할 수 있다.

산별교섭은 산별노조와 사용자단체간에 산업 전체 또는 지역을 대상으로 이루어지는 교섭으로서 서구 대부분의 국가에서 핵심적인 교섭관행으로 자리잡고 있다. 산별교섭은 미국이나 일본, 한국에서의 기업별 교섭과는 달리 개별기업 수준에서의 공식적인 교섭을 배제한다는 특징을 가지고 있다. 일반적으로 경영권을 고수하기를 원하는 사용자들이 산별교섭을 채택한 이유를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 사용자들은 노동시장내 단일임률과 표준화된 근로조건을 설정함으로써 생산물시장에서의 경쟁을 제한하려는 의도에서이다(Beane, 1994: 80~81). 시장으로의 진입이 상대적으로 쉽고 집중화의 정도가 낮아 경쟁이 극심한 산업에서 사용자들은 공동교섭을 통해 상호간의 경쟁에서 벗어나 소모적인 경쟁을 피하는 것이 가능하였기 때문이다. 특히 산별교섭은 인건비의 비중이 높은 노동집약적 산업과 지역적으로 집중된 산업에서 실시되는 경향이 강하다. 우리나라의 경우에도 공동교섭은 대표적인 노동집약적 업종이면서 지역적으로 편중되거나 집중된 섬유, 고무, 택시, 자동차업종에서 활발히 이루어지고 있다.

둘째, 노동조합이 서로 결탁하여 개별사용자에게 타격을 가하는 전략, 즉 whipsawing³⁾에 대해 잘 견디게 해준다는 장점이 있다. 이는 노동조합이 강력하거나 노동시장이 완전고용에 가까울 때 매우 중요한 의미를 갖는다.

셋째, 사용자들이 자신의 기업 또는 사업장 내에서의 개별교섭 대신 산업 또는 지역수준에서의 다수사용자교섭을 원했기 때문이다. 네덜란드를 비롯한 일부 서구국가에서 노동조합이 있어야 할 곳은 ‘공장안이 아니라 공장 문밖’이라는 표현에서 이를 잘 알 수 있다. 즉, 단체교섭이 사업장에서 떨어진 곳에서 이루어짐으로써 노조의 영향력으로부터 사업장을 보호할 수 있기 때문이다. Sisson(1987)은 이 요인이 서구의 많은 국가에서 중앙교섭 또는 산별교섭이 이루어지고 있는 주된 요인이라고 주장하고 있다.

넷째, 공동교섭은 교육훈련, 직업안정, 중재, 연구개발, 시장조사 등의 공공재에 대한 재원마련을 가능케 한다는 것이다(Streek, 1992).

노동조합으로서도 산별교섭은 특정산업 또는 지역을 대상으로 하나의 표준 근로조건을 설정함으로써 노동자간의 무한경쟁을 예방하고, 교섭비용과 신규 조합원 모집비용을 절감하고 나아가 노조가 조직된 기업과 그렇지 않은 기업 간에 있을 수 있는 임금 및 노동비용의 격차를 없앴으로써 노조에 대한 사용자의 저항을 줄일 수 있다는 장점을 가지고 있다. 정부의 관점에서도 공동교섭은 고용보호와 투자 유도 혹은 저임금 퇴치를 목적으로 하는 정부의 임금정책 또는 소득정책의 전제조건이 될 수도 있다.

마지막으로 기업별 교섭은 미국, 일본, 한국에서 중심이 되는 교섭관행으로서 주로 산별교섭 또는 중앙교섭이 일반적인 관행인 서구국가와는 달리 노조의 조직형태가 기업별 조합이라는 공통적인 특징을 가지고 있다. 기업별 교섭은 산별교섭과는 달리 기업 또는 사업장에서 사용되는 근로자에 의해 결성된 노동조합이 해당기업의 개별사용자와 교섭하는 형태를 가리킨다.

어느 나라에서든 전술한 바와 같은 한 가지 유형의 교섭수준만 존재하는 것

3) whipsawing이란 일반적으로 노동조합이 사용자들을 이간질하여 이득을 얻는 행위를 말한다. 이 전략은 다수의 사용자를 대상으로 동시에 교섭을 진행하는 것이 아니라 한 사용자를 대상으로 교섭을 실시하여 얻은 결과 또는 그 이상의 결과를 다른 사용자에게도 강요하는 것을 의미한다. 노조뿐 아니라 사용자도 이 전술은 사용하기도 한다. 사용자들은 사업장 폐쇄를 위협무기로 활용하기도 하고 사업장간의 경쟁을 부추켜 단체교섭을 자신에게 유리하게 전개하기도 한다.

은 아니다. 둘 이상의 교섭수준은 서로 배타적인 것이 아니라 상호보완적인 경우가 많다. 따라서 전술한 3가지 분류방식(three-tierd division)은 개별사업장 수준의 교섭, 산업의 특정한 직종 또는 지역교섭, 여러 산업을 포괄하는 교섭 등 다양하고 복잡한 교섭수준을 감안할 때 지나치게 획일적·추상적일 뿐 아니라 교섭구조의 모든 측면을 포괄하지 못한다는 한계가 있다.

한편 교섭수준은 정형화된 3가지 분류 이외에도 교섭당사자인 사용자수를 기준으로 복수사용자교섭과 단일사용자교섭으로 구분할 수 있다. 복수사용자교섭이란 전국 또는 어떤 산업에 속한 사용자단체와 거기에서 일하는 근로자를 대표하는 노조나 그 연합체간에 이루어지는 교섭을 의미한다. 단일사용자교섭이란 기업이나 사업장 또는 부서단위로 단일사용자와 개별 노동조합간에 교섭이 진행되는 것을 의미한다. 이러한 정의를 따를 경우 전술한 중앙교섭과 산별교섭은 복수사용자교섭으로, 기업별 교섭은 단일사용자교섭을 지칭하는 것으로 파악할 수 있다. 또한 근로자들의 고용관계상의 제조조건에 대한 의사결정권이 어디에 있느냐에 따라 단체교섭 수준을 중앙화와 분권화로 구분할 수 있다. 분권화된 교섭(decentralized bargaining)이란 고용관계상의 제조조건에 관한 의사결정이 기업의 하부조직에서 상부단체의 아무런 조정없이 이루어지는 교섭으로 정의할 수 있으며, 단체교섭에 참여하는 노동조합과 사용자의 범위 및 단체협약의 적용범위가 좁은 것이 특징이다. 따라서 분권화는 단체교섭의 과정과 결과에 대한 중앙의 통제가 약화되는 것을 의미한다(Visser, 1996: 15). 반면 중앙집권화된(centralized bargaining) 교섭이란 고용관계상의 제조조건에 관한 의사결정이 기업 또는 사업장단위를 벗어나 이루어지는 교섭으로서 노동조합의 상부단체, 즉 산별노조 또는 전국중앙조직이 교섭의 주체가 되어 노동조합과 사용자의 범위 및 단체협약의 적용범위가 넓은 것이 특징이다. 이렇게 정의했을 경우 분권화된 교섭형태인 기업별 교섭은 단일사용자교섭(single-employer bargaining)을, 중앙집권화된 교섭형태인 다수사용자교섭(multi-employer bargaining)을 의미하는 것으로 간주할 수 있다.

3. 제외국의 단체교섭구조 변화

본고에서는 교섭구조를 복합적인 개념으로 파악하고 있지만 협의로는 교섭

수준으로 파악하여 교섭구조의 변화추이를 분석하고자 한다. 이는 교섭구조에 대한 논의와 연구가 대부분 한 나라 또는 산업의 교섭구조가 집중화되어 있는가 아니면 분권화되어 있는가 즉, 교섭이 이루어지는 수준에 맞춰져 있기 때문이다.

분권화와 집권화는 이미 완성된 구조를 의미하기는 하지만 현재 진행되고 있는 추세로 간주할 수 있다. 먼저 분권화와 집권화를 이미 완성된 구조로 파악할 때 스웨덴, 독일 등은 집권화, 일본과 한국 등은 분권화가 지배적인 것으로 이해할 수 있다. 반면 분권화와 집권화를 추세로 간주할 때 스웨덴, 영국, 뉴질랜드 등에서는 교섭구조의 분권화 현상이 가속화되고 있는 반면, 우리나라를 비롯하여 이탈리아, 덴마크 등에서는 노사정 3자합의 또는 사회적 협약의 체결 등으로 집권화가 진행되고 있다.

교섭구조의 변화에 대한 학자들의 견해는 크게 대부분의 국가에서 교섭구조의 분권화가 진행되고 있다는 견해와 그렇지 않다는 견해로 크게 구분할 수 있다.

먼저 분권화를 주장하는 기존 연구에 의하면 1970년대 초반 이래 많은 국가에서 교섭구조의 분권화 현상, 즉 중앙교섭에서 산별교섭으로, 또는 산별교섭에서 기업별 또는 사업장 교섭으로 교섭수준이 이행되고 있다고 한다(Katz, 1993; Windmuller, 1988; Visser, 1996). Katz(1993)는 스웨덴, 이탈리아, 호주, 영국, 미국, 서독 등 6개국을 대상으로 교섭구조의 최근 변화추이를 분석한 결과 서독을 제외한 나머지 5개국에서는 단체교섭의 공식구조(단체협약의 적용을 받거나 영향을 받는 노동자와 사용자의 범위)의 분권화 현상이 일어나고 있으며, 다수사용자교섭의 빈도가 점진적으로 감소하고 있다고 한다. 또한 그는 전국 및 산별차원에서 강력한 중앙화된 틀을 유지한 가운데서의 분권화라는 특별한 상황에 있는 호주를 제외한 나머지 국가에서 교섭구조의 분권화 현상은 경영권 강화에 기인하는 것이지만, 전국중앙조직이나 산별노조는 이러한 분권화 경향에 대해 반대입장을 표명하고 있다고 한다. 게다가 그는 다수사용자교섭이 유지되어 온 독일에서조차 다수사용자교섭이 최저한의 고용조건만을 규정함에 따라 다수사용자교섭의 영향력이 감소되고 있다고 한다.

Windmuller(1988: 92~116)도 호주, 벨기에, 캐나다, 프랑스, 독일(구서독), 영국, 이탈리아, 일본, 스웨덴, 미국 등 10개국을 대상으로 교섭구조의 변화를

고찰한 결과 다양한 교섭구조가 혼재하고 있고, 일부 국가에서는 교섭구조에 변화가 없지만 대부분의 국가에서 일반적이고 지배적인 경향은 분권화라는 용어가 모든 곳에서 동일한 의미를 지니는 것은 아니지만 교섭구조가 분권화의 방향으로 진행되고 있다고 한다. 전통적으로 산별수준에서의 교섭을 유지해 온 영국 등에서는 다수사용자교섭의 수가 1950년대 이후, 특히 1980년대 이후 단일사용자교섭 또는 사업장 교섭으로 전환이 가속화되고 있다. 스웨덴에서도 전통적인 모델, 즉 전국중앙조직과 사용자단체간의 중앙교섭이 1984년 이후 붕괴되어 산별교섭 또는 기업별 교섭으로 교섭구조가 분권화되고 있다. 1980년 초반까지 다수사용자교섭, 기업교섭, 사업장 교섭이 혼재되어 있었던 미국에서는 1984년 철강산업의 단체교섭을 마지막으로 다수사용자교섭이 자취를 감추었으며, 기업단위 교섭에서 사업장 교섭으로의 이행이 가시화되고 있다.

Katz(1993: 12~16)는 교섭구조 분권화의 이유로 첫째, 경영권의 강화, 둘째, 작업조직과 작업장단위의 현안의 중요성 증대, 셋째, 기업의 조직구조의 분권화 또는 종업원 이익의 다원화를 들고 있다. 이들 세 가지 원인 중 첫번째 교섭력 가설은 분권화된 교섭이 이루어지면서 사업장단위의 임금과 작업규칙에 관한 노조의 양보가 이루어졌다는 점에서 어느 정도 설득력이 있으나 중앙집권적인 교섭구조가 노동조합에 유리한지(사용자에게 불리한지) 분명하지 않으며, 사업장단위 노조와 근로자들이 종종 교섭구조의 분권화를 지지해 왔다는 점, 그리고 사용자 권한의 강화, 즉 노동조합의 힘의 약화가설은 독일에서는 적용되지 않는다는 점을 들어 분권화를 가져오는 요인으로 보기에 는 무리가 있다고 한다. 그리고 세번째 가설인 기업의 조직구조의 분권화와 종업원 이익의 다양성 가설이 분권화를 촉진시키는데 어느 정도의 역할을 했다고 평가되지만 분권화를 촉진시켰다는 증거가 거의 없다는 한계가 있다고 한다. 따라서 많은 사업장에서 행해지고 있는 작업재구축으로 인해 노사 모두 이득을 보고 있으며, 이는 교섭구조의 분권화에 대한 두번째 가설이 설득력이 있는 것으로 보고 있다. 즉 사업장단위의 교섭은 기업과 작업장 수준에서의 의사결정에 대한 종업원과 노조참여 증대의 자연적으로 파생하는 결과라는 것이다. 또한 사업장단위의 교섭은 보다 유연한 새로운 작업조직 형태를 찾아내고 실행하는데 필연적인 것이라 하는 것이다. 그러므로 작업재구축이 교섭구조의 분권화를 촉진시키는데 가장 중요한 역할을 한 것으로 간주하고 있다. Windmuller(1988) 또

한 교섭구조가 분권화로 이행되고 있는 원인이 복잡적이고 국가마다 상이하긴 하지만 기업별 교섭과 사업장별 교섭을 촉진하는 정부의 정책과 경쟁의 격화가 교섭구조의 분권화를 야기하고 있다고 한다.

이상과 같이 교섭구조의 분권화를 주장하는 학자들도 Katz 스스로 시인하고 있듯이 단체교섭의 분권화를 주장하는 학자들의 주장이 실증적 증거에 의해 뒷받침되고 있는 것은 아니다. 하지만 영국과 뉴질랜드 등의 일부 국가에서는 다수사용자교섭의 비중이 현격히 감소하여 교섭구조가 분권화되고 있는 것은 사실이다.

실제로 모든 국가에서 교섭구조의 분권화가 진행되고 있는 것은 아니다. 노르웨이, 포르투갈과 같은 국가에서는 도리어 최근 교섭구조가 중앙화되고 있으며, 1980년대에는 분권화의 방향으로 진행되었으나 1989년 이후에는 중앙화되고 있는 네덜란드, 이탈리아와 같은 국가도 있다(OECD, 1997: 63).

<표 2>는 OECD국가들에 있어 1980~94년 기간동안 교섭수준의 변화추이를 보여주고 있다 이 표는 각국의 법률이나 제도에 의해 제도화된 교섭수준, 지배적인 교섭수준, 그리고 교섭수준간의 조정방법과 조정실행 능력을 나타내고 있다. 여기서 교섭수준간의 조정(co-ordination)이란 전국, 부문, 기업 등 각 수준에서 이루어지는 교섭이 상호모순을 일으키지 않도록 상호조정되는 것을 의미한다. 특히 조정은 단체교섭당사자간의 합의의 정도에 주안점을 둔 개념이다. 예를 들면 거시경제 목표에 대한 경제전체 차원의 교섭이 성공적으로 이루어지기 위해서는 산별 수준에서의 교섭이 이를 뒷받침하여야 한다는 것이다. 따라서 교섭수준간의 조정을 준거틀로 사용할 때 각국은 조정되지 않은 교섭 체도를 가진 국가, 묵시적으로 조정되는 국가, 명시적으로 조정되는 국가로 분류할 수 있다. 먼저 조정되지 않는 교섭은 기업이나 사업장 교섭이 지배적인 국가에서 행해진다. 이러한 유형의 교섭은 캐나다, 뉴질랜드(1991년 이후), 미국 및 영국에서 특징적으로 행해지고 있다. 스위스에서는 산별교섭이 지배적이지만 교섭수준간의 조정이 거의 없는 것으로 나타나고 있다.

묵시적(또는 간접적) 조정은 전국중앙조직에 의한 통제나 주요 산업에 있어서 교섭시기의 통일 등이 이루어지는 조정을 의미한다. 예를 들면 일본의 경우 대부분의 단체교섭은 기업수준에서 행해진다, 그러나 교섭은 노사 모두 별도의 내적 조정을 거친다.

〈표 2〉 OECD국가들의 교섭수준과 교섭조정(1980~94)

	제도화된 교섭수준	지배적 교섭수준	경제전체의 조정	
			목 표	조정실행능력
호 주	1, 2, 3	2 → 3, 1	명시적 조정	높음
오스트리아	2, 3	2	묵시적 조정	높음
벨기에	1, 2, 3	2	명시적 조정	제한적
캐나다	1, 2	1	조정없음	결여
핀란드	1, 2, 3	3 → 2/1	명시적 조정	높음
프랑스	1, 2, 3	2	명시적 조정	제한적
독 일	1, 2	2	묵시적 조정	높음
일 본	1, 2	1	묵시적 조정	높음
네덜란드	1, 2, 3	2	명시적 조정	제한적
뉴질랜드	1, 2	2 → 1	명시적 조정	결여
노르웨이	1, 2, 3	2 → 3	명시적 조정	높음
포르투갈	1, 2, 3	2 → 2/3	명시적 조정	제한적
스페인	1, 2, 3	2/3 → 2	명시적 조정	제한적
스웨덴	1, 2, 3	3 → 2	명시적 조정	제한적
스위스	1, 2	2	조정없음	제한적
영 국	1, 2	2 → 1	조정없음	결여
미 국	1, 2	1	조정없음	결여

주 : 1) 1=기업/사업장 수준, 2=부문(산업, 업종) 수준, 3=경제전체 수준

2) → 변화방향

3) 명시적 조정은 노사의 전국중앙조직(및 정부)간의 중앙집권적인 교섭에 토대를 둔 조정을 의미함. 묵시적 조정은 노사의 전국중앙조직에 의한 조직내 통제나 주요 산업에 있어서의 교섭시기 통일 등이 이루어지는 조정을 의미함.

자료 : OECD(1994: 175).

따라서 매년 이루어지는 임금교섭은 전국중앙조직에 의해 임금인상률에 대한 가이드라인에 기초하는 춘투라고 하는 것에 의해 시작된다. 이러한 가이드라인은 각 산별노조에 의해 보다 구체화되어 각 산업에서 요구하는 평균임금 인상률을 결정하여 단위노조가 요구하는 인상률의 가이드라인 역할을 한다.

명시적(또는 직접적) 조정은 주요 교섭당사자(노사의 전국중앙조직, 때로는 3자 구성인 경우에는 정부)가 경제전체 차원의 조정목표를 직접적으로(명시적으로) 추구하는 조정을 의미한다. 직접적 조정방식은 단체교섭의 다단계시스템으로 제도화된다. 각 교섭수준에서 도달한 결과는 낮은 수준의 합의가 높은 수준에서의 합의를 보완하도록 하는 계층적인 순서를 구성한다.

한편 주요 단체교섭 당사자들의 조정된 목표와 교섭제도의 실제 조정능력을 구분하는 것이 필요하다. 목표는 경제전체 차원의 조정에서 조정이 없는 교섭에 이르기까지 다양하다. 하지만 교섭제도는 바람직한 목표를 얻어낼 수 있는 능력에 있어 편차가 있다. 조정능력은 교섭수준간의 조정을 위한 제도적 장치가 있는가, 그러한 조정이 얼마나 빈번하게 행해지는가 등에 따라 차이가 있다는 것이다.

<표 2>에 의하면 교섭구조의 분권화를 주장하는 연구결과와는 다소 상이한 사실을 발견할 수 있다(OECD, 1994: 177~178).

첫째, 제도화된 교섭수준을 보면 OECD 어느 국가를 불문하고 특정한 교섭수준이 배타적으로 행해지지 않고 있다는 것이다. 17개국 중 9개국에서 기업별, 산별 및 전국중앙교섭 등 세 가지 수준의 교섭제도가 혼재하고 있으며, 나머지 8개국에서는 기업별 교섭과 산별교섭이 동시에 제도화되어 있다. 그럼에도 불구하고 각 국가에서 세 가지 교섭수준 또는 두 가지 교섭수준이 존재하더라도 지배적인 교섭수준이 존재하고 있다. 전국중앙교섭이 지배적인 스웨덴과 핀란드, 기업별 교섭이 지배적인 캐나다, 일본, 미국을 제외한 국가에서는 산별교섭이 지배적인 교섭방식인 것으로 나타났다.

둘째, 조사대상기간인 1980~94년 기간동안 지배적인 교섭수준에 변화가 일어났지만 특정방향으로의 경향성은 보이지 않는다는 것이다. 즉, 핀란드, 뉴질랜드, 스웨덴, 영국 등의 국가에서는 전국중앙교섭에서 산별교섭 또는 산별교섭에서 기업별 교섭으로 교섭구조가 분권화되고 있지만, 반대로 포르투갈과 노르웨이와 같이 산별교섭에서 전국중앙교섭으로 중앙집권화되는 국가도 있다. 그리고 호주에서는 중앙집권화와 분권화가 동시에 진전되고 있는 것으로 나타났다. 또한 17개국 중 9개국에서는 지배적인 교섭수준에 차이가 없는 것으로 나타났다. 따라서 단체교섭 구조의 분권화로의 진전이 일반적인 경향이라고 주장하는 단체교섭 분권화론자의 주장은 수용하기 어렵다. 한편 이 표에서 한 가지 특징적인 것은 전국중앙교섭이나 산별교섭이 지배적인 국가에서는 일정한 변화를 보이고 있는 국가가 있으나 기업별 교섭이 지배적인 국가에서는 아무런 변화의 움직임이 보이지 않고 있다는 것이다. 즉, 기업별 교섭이 전국중앙조직이나 산별교섭에 비해 시간의 경과에 따라 상대적으로 안정적인 것처럼 보인다. 이는 경제전체 차원의 조정목표를 달성하기 어렵다는 사실을 여실

히 보여주고 있다.

셋째, 호주, 핀란드, 노르웨이를 제외하고는 경제전체의 조정목표와 조정실행 능력을 동시에 겸비한 국가가 많지 않다는 것이다. 이는 주로 노사의 전국 중앙조직간의 불완전한 협력(프랑스, 스페인, 스웨덴), 가맹조직의 중앙협약으로부터의 탈퇴(네덜란드), 중앙교섭의 교착(벨기에, 스페인) 등에 기인하는 것처럼 보인다. 반면 경제전체 차원의 조정목표가 다소 유연한 오스트리아, 독일, 그리고 일본시스템(단체교섭이 주로 경제전체에서가 아니라 산별수준에서 이루어지는)은 보다 균형된 것처럼 보인다는 것이다. 영국, 캐나다, 미국 등 기업별교섭이 지배적인 국가에서는 경제전체적으로 조정된 교섭은 각 교섭수준을 조정하는 조직과 계층적으로 연결된 교섭수준으로 이루어진 다단계 교섭시스템이 없기 때문에 행해지기 어렵다.

넷째, 단체교섭의 분권화가 일어나고 있는 국가에서도 조직적 분권화와 비조직적 분권화를 구분할 필요가 있다. 조직적 분권화란 노조와 사용자의 상부조직이 계획적으로 일부 교섭사항을 하위수준으로 위양함으로써 분권화가 이루어지는 것을 의미한다. 이 경우에도 교섭과정에 대한 전반적인 통제권한은 여전히 상부단체가 지닌다. 예를 들면 금속산업에서 주노동시간의 감축에 대한 독일의 단체협약은 종업원평의회로 하여금 기업수준에서 조정하도록 하는 구체적인 지침이 포함되어 있다. 반면 비조직적 분권화란 그러한 조정과정없이 전국 또는 산별수준 협약의 와해 또는 붕괴로 인한 분권화를 의미한다(윤진호, 1998: 32~33)

단체교섭의 분권화가 일어난 국가 중에서도 핀란드, 뉴질랜드, 스페인, 스웨덴 등 대부분의 국가에서는 노조의 전국중앙조직, 산별조직, 기업수준의 조직간에 명시적인 조정메커니즘이 존재하고 있다. 따라서 이들 국가에서는 단체교섭 구조의 분권화에도 불구하고 기업단위의 단체교섭 과정에 대한 노조 상급단체의 통제력은 여전히 존재하고 있다. 다만 위에서 설명한 바와 같이 그러한 조정메커니즘이 실제로 얼마나 실행될 수 있는가는 <표 2>에서와 같이 국가마다 상이하다. 영국의 경우 교섭구조의 분권화와 조정메커니즘과 조정실행능력의 결여가 복합적으로 작용함으로써 노조의 교섭력이 크게 저하되는 결과를 초래하였다.

다섯째, 교섭구조의 분권화와 노조구조의 파편화를 구별해야 한다. 노조구조

의 집중도와 단체교섭의 집중도는 대부분 병행하지만 반드시 일치하는 것은 아니다. 예를 들면 조직형태는 산별노조의 형태를 취하고 있다 하더라도 교섭구조는 기업별 교섭구조를 취할 수 있고(1960~70년대의 한국의 산별노조, 미국자동차노조의 패턴교섭), 반대로 조직형태는 기업별 노조이지만 교섭구조는 산별교섭 또는 전국중앙교섭의 형태를 취할 수도 있다(1993년과 1994년의 한국의 중앙협약). 1980년대 이후 선진국의 노동조합들은 산업구조조정에 따라 산업의 경계가 모호해지는 경향에 따른 조직노동운동 차원에서의 대산별로의 조직론적인 대응, 조직률 하락에 대한 교섭력 약화와 재정적 어려움을 타개하기 위해 적극적으로 노조간의 합병에 의해 노조조직을 집중화시키는 경향이 나타나고 있다. 예를 들면 전미자동차노조(UAW)와 기계공노조(IAM) 및 철강노조(USA)등 3조직간의 통합, 독일 금속노조와 섬유복지노조 및 목재·플라스틱노조간의 통합, 영국의 합동기계공노조와 전기·가스·통신 및 배관공노조간의 통합, 관공부문의 3개 노조(국가지방공무원노조, 전국공공기업체종업원노조, 의료직원조합총연합)간의 합병, 일본의 화학일반노조동맹과 일반노조동맹간의 합병 등은 전형적인 예이다. 우리나라의 경우에도 금속 3주체(민주금속연맹, 현충련, 자동차산업연맹)간의 통합 등이 그 대표적인 예이다.

제외국에 있어서의 교섭구조의 변화추이를 종합하면 교섭구조의 분권화가 일반적인 현상이라는 견해(Katz, 1993; Windmuller, 1989)도 있지만, OECD(1994, 1997)의 자료에서 알 수 있듯이 모든 선진제국에서 분권화 현상이 가속화되고 있는 것이 아니라 오히려 정부정책, 노조의 대응정도 등에 따라 집중화로 전환될 수도 있음에 유의하여야 한다.

4. 교섭구조와 경제적 성과

동일한 경제적 충격에도 불구하고 나라마다 노동시장 및 경제적 성과에 있어 차이가 나는 이유는 무엇인가? 노사관계의 측면에서는 특히 교섭구조에 대해 많은 관심을 가지고 있다. 즉 교섭구조의 차이가 노동시장 및 경제적 성과에 어떠한 영향을 미치느냐에 대해 많은 연구가 이루어지고 있으나 일관된 연구결과는 나오지 않고 있다.

교섭구조와 같은 제도적 장치가 노동시장 및 경제성과에 미치는 영향에 대

한 논의는 극단적으로 대립적인 주장이 대립하고 있다.

주로 경제학자와 정책담당자들을 중심으로 한 유럽동맥경화증(Eurosclerosis) 논자와 신고전학파들은 시장메커니즘을 왜곡시키는 제도와 규제는 노동시장의 경직성을 초래하여 경제성과를 저해하고 있다고 주장한다. 예를 들면 영국의 경제학자인 Hayek(1980)는 “노동조합은 궁극적으로 노동자들의 생활수준을 향상시키는데 오히려 장애요소가 되며, 실업을 증가시키고, 영국경제를 추락시키는 중요한 요인이 된다”고 주장하고 있다. 신고전학파의 관점에서 시장의 최적상태는 완전경쟁상태이다. 그러므로 신고전과 페러다임에서 완전경쟁으로 결정되는 임금수준은 노조가 존재할 때 결정되는 임금보다 낮으며, 이는 높은 고용수준을 보장한다. 교섭구조 중 어느 교섭구조가 신고전과 페러다임에 접근하는가를 보면 기업별 임금교섭에서 결정된 임금수준이 중앙집중화된 교섭시 결정되는 임금수준에 비해 보다 탄력적이고 시장청산임금(market clearing wage)에 접근하게 된다. 반면 중앙집중화된 임금교섭은 외부경제 충격으로 인한 부정적 영향을 단기적으로 감소시킬 수 있는 장점은 지니지만 장래의 유연성을 약화시켜 장기적으로는 경제성장을 저해하는 결과를 초래한다고 한다.

이에 반해 사회적 합의주의자(corporatist)⁴⁾들은 노동조합과 교섭제도 등 제도적 장치가 시장실패를 극복하여 국민경제 성과를 제고하는데 도움이 된다는 아주 상반된 주장을 전개하고 있다. 경제학적으로 ‘사회적 합의가설’이란 광범위한 이해집단간의 협력이 이루어지면 시장경제의 문제를 해결하는 능력이 높아진다는 것이다. 이들 주장에 따르면 사회적 합의국가들이 그렇지 못한 국가들에 비해 실업, 인플레이션, 경제성장면에서 더 나은 거시경제 성과를 얻게 되며, 노사간의 갈등수준이 낮아 파업횟수가 적다고 한다. 사회적 합의가설에는 다시 Bruno/Sachs(1985) 모델과 Calmfors/Driffill(1988) 모델로 구분된다. Bruno/Sachs은 1963~73년과 1973~80년 사이의 Misery Index(MI), 즉 평균 인플레이션 증가율과 평균 경제성장률 감소분의 합을 측정한 결과 이 지표와 사회적 합의정도간에는 역의 상관관계가 있다는 것을 밝혀냈다.

신고전학파 이론과 사회적 합의주의 이론의 Bruno/Sachs 모델은 임금교섭

4) 사회적 합의주의는 가맹조직에 대해 배타적인 권한을 가지고 있는 노사의 강력한 중앙조직이 존재하고, 노사 전국중앙조직의 정부에 대한 특권적인 교섭이 존재하며, 그리고 이익갈등을 조정할 수 있는 노사간의 사회적 파트너십 존재 및 정부와의 조정이 이루어진다는 특징이 있다(Lehbruch, 1984).

제도의 중앙화와 경제성과간에 선형관계를 가정하고 있다. 즉 유럽동맹경화론자들은 교섭구조가 중앙집권화되면 될수록 경제성과는 낮아진다는 견해를 보이고 있는 반면, 사회적 합의주의자들은 정반대의 입장을 표명하고 있다.

전술한 가설들은 선형관계를 가정하고 있는 반면, Calmfors와 Driffill(1988)은 비선형가설을 주장하고 있다. 이들은 임금교섭의 중앙집중화 정도와 실질 임금간에는 오목상관관계(concave relation)가 있다는 것이다. 아주 집중화의 정도가 높거나 분산화가 완전히 진전된 교섭구조를 가진 국가가 집중화와 분산화의 정도가 중간수준인 산별(부문)교섭 구조를 가진 국가에 비해 경제성과(고용, 실업률)가 좋다는 가설을 주장하고 있다. 즉, 교섭구조와 경제성과간에는 'U자(U-shaped)' 형태의 관계가 형성된다는 것이다. 교섭구조가 아주 분산적이거나 중앙집권적인 교섭구조를 가진 국가는 중간수준의 교섭구조를 가진 국가에 비해 실업률이 낮은 'U자' 형태의 관계가 존재한다는 것이다. 바꾸어 말하면 중간수준의 교섭구조를 가진 국가가 아주 분산적이거나 중앙집권적인 교섭구조를 가진 국가에 비해 실업률이 높은 '역 U자' 형태의 관계가 존재한다는 것을 의미한다.

경제이론에 의하면 임금교섭 형태와 경제성과와의 관계에 대해 다음과 같은 두 가지 효과가 작용한다고 한다(OECD, 1997: 64~66).

첫째, 경쟁효과이다. 개별노조와 개별사용자간에 교섭이 이루어질 경우 임금인상이 고용에 미치는 영향은 개별기업의 제품에 대한 수요의 가격탄력성에 크게 의존한다. 독점기업인 경우 독점기업이 가격설정자이기 때문에 비탄력적 수요를 지니므로 임금인상분을 소비자에게 전가할 수 있다. 그러나 대부분의 기업은 경쟁자 또는 잠재적 경쟁자와 치열한 경쟁을 벌이고 있어 가격에 대한 수요탄력성은 무한대이기 때문에 임금인상분을 가격에 전가할 경우 해당 기업의 제품에 대한 수요는 극단적으로 제로에 이를 수도 있기 때문에 임금인상분을 바로 상품가격으로 전가시키지 못한다. 완전경쟁시장하에서 개별기업 수준의 임금인상과 고용간에 상충관계(trade-off)가 발생하며, 기업별 노조는 이러한 관계를 인식하게 된다는 것이다. 미국을 비롯한 일부 국가에서 행해졌던 양교섭은 비용 및 가격과 산출량 및 고용량간의 상충관계를 기업과 노조 모두 인식한 결과라고 한다(Mitchell, 1994). 이러한 가정을 수용할 경우 산별(부문)교섭에 대해 살펴보면 다음과 같다. 산별교섭은 산별노조와 산별 사용자단체

간에 이루어지므로 임금은 동일산업 내에서 담합으로 결정되고, 이 때 임금증가분은 상품가격으로 이전되기 쉽다. 따라서 명목임금이 상승하더라도 실질임금은 크게 오르지 않는 결과를 초래한다. 이에 따라 노조는 더 높은 명목임금 상승을 요구하게 되는데 이를 노조의 독점효과라 한다. 산별수준에서 교섭하는 노조는 자신의 시장력을 이용하여 해당산업 노동자에게 높은 수준의 임금인상을 확보하게 할 수 있다. 이러한 독점효과는 산업별 사용자단체에서도 발생하는데 사용자는 실질이윤 상승을 추구하기 때문에 노조의 명목임금상승분을 또 상품가격으로 쉽게 이전시킨다. 노조는 이를 토대로 또 다시 더 높은 명목임금을 요구하게 된다. 이러한 현상은 실질임금과 실업을 증가시키는 외부효과를 발생시킨다.

이상의 논의를 종합하면 보다 분산적인 교섭구조를 가진 시장은 생산물시장에서의 수요탄력성이 높기 때문에 분산화된 임금구조를 가진 국가가 그렇지 못한 국가에 비해 낮은 임금인상률과 높은 고용수준을 시현할 것이라고 개략적으로 결론을 내릴 수 있다.

둘째, 외부효과이다. 임금결정제도와 경제성과와의 관계는 외부불경제(negative externalities)에 따라 결정된다. 특정집단의 노동자들이 얻어낸 임금교섭 결과는 경제 내의 다른 집단과 개인들에게 부정적인 영향을 미칠 수 있다는 것이다. 외부불경제에는 다음과 같은 것들이 있다(Calmfors, 1993).

① 소비자가격 불경제(consumer price externalities): 특정노동자들에 대한 높은 임금인상에 따른 가격인상을 모든 소비자에게 전가시켜 결과적으로 높은 임금인상률을 시현하지 못한 사람들은 실질가처분소득의 하락을 초래한다.

② 투입가격 불경제(input price externalities): 높은 임금인상은 투입물의 가격을 높여 이들 투입물을 사용하는 부문의 산출물과 고용을 감소시킨다.

③ 재정 불경제(fiscal externalities): 높은 임금인상으로 인한 실업의 증가는 실업자에 대해 지급하는 실업급여와 관련 예산은 단체협약 적용대상자뿐 아니라 모든 납세자에게 전가된다.

④ 실업 불경제(unemployment externalities): 높은 임금인상으로 인한 실업 증가는 실업자의 취업가능성을 보다 어렵게 만든다.

⑤ 투자 불경제(investment externalities): 임금교섭으로 인한 고임금은 노동의 자본으로의 대체를 초래한다.

⑥ 질투 불경제(envy externalities): 개인의 복지는 부분적으로 비교대상과의 비교, 즉 공정성의 인식에 의해 결정된다. 그러므로 일부 노동자에 대한 고임금은 다른 노동자에게는 상대적 임금의 감소와 복지의 감소를 가져온다.

⑦ 효율임금 불경제(efficiency wage externalities): 공정성 이론이 적용된다면 높은 임금인상률을 시현한 단체협약 적용에서 제외되는 노동자들은 근로의욕이 저하될 것이다. 또한 협약비적용 대상자들은 단체협약이 적용되는 부문으로 이동할 가능성도 있다. 이러한 결과는 단체협약 비적용노동자들에게 비용을 안겨주게 된다.

⑧ 노조간 경쟁 불경제(inter-union externalities): 임금인상과 관련된 노조간 경쟁은 인플레이션을 초래할 가능성도 있으며, 고임금부문에서의 고용감소는 협약 비적용부문에서의 노동공급을 증가시켜 협약비적용부문의 임금을 인상시키는 결과를 초래할 수도 있다.

전술한 외부불경제가 교섭과정에서 고려되는 정도는 교섭구조에 따라 상이하다. 분산화된 교섭구조하에서는 높은 수준의 타결임금인상률로 인해 이득을 보는 노동자들은 고임금으로 인해 피해를 보는 당사자(소비자, 노동자, 납세자)의 극히 작은 일부에 지나지 않기 때문에 내부화하기 어렵다. 교섭구조가 중앙집권화되고 조정될수록 이익을 보는 사람과 불이익을 보는 사람들간에 구분이 불분명해진다. 중앙집권적인 교섭구조하에서는 고임금으로 인해 이득을 보는 사람과 불이익을 받는 사람이 동일인이 된다. 하지만 인간은 이타주의자가 아니기 때문에 집중화된 교섭에서 모든 외부효과가 완전히 내부화되는 것은 아니지만 집중화의 정도가 높은 노조(및 사용자단체)는 그들의 행위로 인한 국민경제적 효과를 상당정도 내부화하려고 하기 때문에 낮은 실질임금에 합의하게 된다.

경쟁효과와 외부효과에 의해 특정국가의 경제성과와 교섭구조의 집중화간에는 'U자' 형태(실업률과 교섭구조간에는 역U자)의 관계가 성립한다고 한다(Calmfors & Driffill, 1988). 분산화된 교섭구조를 가진 국가에서는 고임금으로 인한 부정적인 효과를 상당정도 외부화하려고 하지만 생산물시장에서의 경쟁에 의해 외부화는 제한된다. 반면 중앙집중화된 교섭국가를 가진 국가의 경우 경쟁효과에 의한 임금상승에 대한 제한은 적지만 조직구성원들의 복지를 고려하기 때문에 임금인상으로 인한 부정적 외부효과 상당부분을 내부화한다.

이에 비해 산별(부문)교섭과 같은 중간수준의 교섭구조하에서는 경쟁적 압력이 없고 부정적 외부효과를 내부화하기 어렵기 때문에 분산화 또는 집중화된 교섭국가에 비해 거시경제적 효과가 좋지 않다는 것이다.

경제성과를 설명하는 임금교섭형태 이론에는 전술한 신고전파 이론과 사회적 합의이론 이외에도 Hystresis 이론과 정보비대칭 이론이 있다. 먼저 Hystresis 이론은 거시경제 쇼크 이후 줄어들지 않는 항존실업(base unemployment)을 설명하는 이론으로서 일시적 외생변수의 교란 이후 지속적으로 동태적 균형(즉, 완전고용)으로의 회복을 방해하는 요인을 설명하고 있다. 노동시장이나 거시경제에 있어 일시적 쇼크가 발생하면 산출물이 감소하고 기업의 노동수요가 감소하게 되어 실업이 증가하게 된다. 그러나 쇼크가 사라지고 노동수요가 증가하게 되면 실업이 줄어드는 것이 일반적이지만 어떤 이유로 실업은 좀처럼 감소하지 않는다. 그 이유를 Hystresis 이론에서는 노동조합과 기업이 선택하는 임금이 시장청산임금보다 높기 때문이라고 주장한다. 이 이론에는 경제내 쇼크가 사라지더라도 노동조합의 이기주의적인 임금상승이 실업을 줄이지 못함을 설명하는 내부자-외부자 이론과 기업이 (실업을 청산하는) 균형임금 이상의 효율임금을 지급함으로써 실업을 지속시킨다는 효율임금 이론이 있다. 내부자-외부자 이론에서는 초기업적 임금교섭 형태가 기업별 교섭형태에 비해 높은 고용효과를 가져온다고 한다. 효율임금 이론은 기업이 지불하는 상대적으로 높은 임금이 평균 노동생산성을 증가시킨다는 이론으로서 고용측면에서는 집중화된 교섭형태가, 경제성장의 측면에서는 분산화된 교섭형태가 유리하다고 한다(이동임, 1997).

정보비대칭 이론에는 죄수의 딜레마 이론과 거래비용 이론이 있다. 죄수의 딜레마 이론에서는 정보의 부족으로 인해 기업별 교섭이 경제적 비효율성을 초래하는 반면 상대적으로 많은 정보를 가지고 있는 초기업적 교섭형태는 과업횡수를 줄여 산업평화를 가져온다는 주장이다⁵⁾. 거래비용 이론에 의하면 전체 거래비용의 크기는 계획의 횡수에 따라 증가한다고 한다. 그러므로 중앙화된 교섭구조에서는 계약비용이 낮기 때문에 분산화된 교섭형태에 비해 거래비용이 낮아진다고 한다(이동임, 1997).

국민경제적 차원에서 임금교섭 구조를 평가하는 이론들의 장점을 살펴보면

5) 반드시 초기업적 교섭이 산업평화를 가져오는 것은 아니다. 한번 발생할 경우 국민경제에의 파급효과는 기업별 교섭에 비해 매우 크다.

다음과 같다. 탈집중화된 임금교섭은 집중화된 교섭구조에 비해 탄력적인 임금결정으로 노동시장의 유연화를 높이고(신고전학과), 효율임금의 지급으로 근로의욕을 높여 생산성을 높인다는 장점이 있다. 반면 집중화된 임금교섭 구조는 노동시장의 특수한 거래비용을 줄이고(거래비용 이론), 죄수의 딜레마를 해결하여 과업횟수를 줄여 산업평화를 가져오며(죄수의 딜레마 이론), 외부효과를 내부화하고(사회적 합의이론), 집단이기주의적인 기업별 노조의 임금상승을 통제하며(내부자-외부자 이론), 경쟁적인 기업간에 높은 효율임금 지급을 자제하여(효율임금 이론) 완만한 임금상승을 유도해 고용을 증대시킨다는 장점이 있다.

교섭구조와 경제성과간의 관계에 대한 이론이 상반됨에 따라 이를 실증적으로 증명하기 위한 연구가 이루어졌다. 이들 실증적 연구방법은 크게 두 가지로 나누어진다. 첫번째 방법은 대상국가를 특정그룹(교섭구조가 중앙집중화된 국가와 분산화된 국가)로 구분하여 그룹별로 실업률, 인플레이션율, 고용, 성장률, 오쿤지수, 실질소득 등의 거시경제변수를 비교분석하는 방안이다(OECD, 1997). 두번째 방법은 대상국가를 직접적으로 서열화하는 방안이다(Bea, 1994). 그러나 첫번째 방법은 국가를 분류할 때 자의적인 해석이 이루어질 가능성이 있는 반면, 두번째 방법은 서열척도를 사용하고 있다는 한계가 있다.

<표 3>은 교섭구조와 경제성과간의 관계를 분석한 실증연구를 종합한 것이다. 이에 의하면 U자형(또는 역 U자형) 가설을 지지하는 연구가 있는가 하면 긍정적 선형관계, 심지어는 부정적 선형관계를 주장하는 연구도 있다. 또한 일부 연구에서는 일부 변수에서 U자형 가설을 지지하지만 다른 변수에서는 선형관계를 나타내는 등 분석결과가 일관성을 보이지 않고 있다. 이상의 연구결과를 종합하면 교섭구조가 집중화되거나 분산화된 교섭구조를 가진 국가가 중간 수준의 교섭구조를 가진 국가에 비해 경제성과가 낮다는 Calmfors와 Driffill (1988)의 'U자형' 가설(실업률에 대해서는 역 U자)에 대해 명확한 결론을 내리기 어렵다는 것을 알 수 있다.

OECD(1997)는 Calmfors와 Driffill(1988)의 'U자형' 가설을 검증하기 위해 보다 구체적으로 노조조직률, 단체협약 포괄범위, 교섭구조 및 조정의 집중화 정도와 경제성과와의 관계를 분석하였다. 먼저 상관관계 분석을 보면 45개 상관관계수 중 12개 지표에서만 통계적으로 유의한 긍정적 또는 부정적인 관계가

〈표 3〉 교섭구조와 경제성과간의 관계에 대한 실증연구

연구자	성과지표	대상 국가수	대상기간	연구결과	U(역 U자) 형가정지지
Bean(1994)	실업률	20	1956~92	교섭구조가 중앙화될수록 선형관계	No
Bleaney(1996)	실업률과 인플레이션율	17	1973~89	집중화와 실업률간에는 부정적 선형관계. 일부국가에서 최근 역 U자형	Mixed
Dowrick(1993)	생산성증가율	18	1960년대~1980년대	U자형 가설 지지	Yes
Freeman(1988)	고용, 실업률, 임금 상승률	19	1984, 1979~84/85	중앙화의 대리지표인 임금분산과 고용간에는 U자형, 실업과 임금상승률과는 역 U자형	Yes
Golden(1993)	실업률, 고용 및 오쿤지수, API ¹⁾	17	1974~84	혼합적 결과	Mixed
Grier(1997)	실질GNP성장률	24	1951~88	교섭구조가 분산화된 국가에서 가장 성장률이 높음	No
Heitger(1987)	생산성증가율	18	1960년대~1970년대	U자형 가설 지지	Yes
Jackman(1993)	실업률	20	1983~88	선형관계	No
Jackman et al.(1996)	실업률	20	1983~94	선형관계	No
McCallum(1986)	오쿤지수 및 실질 임금경직성	18	1974~84	선형관계	No
OECD(1988)	실업률과 인플레이션	17	1971~86	실업률에 대해서는 역 U자형	Yes
Rowthorn(1992)	고용과 실업률	17	1973~85	1980년대에만 고용과는 U자형, 실업률과는 역 U자형	Yes
Scarpetta(1996)	실업률	15~17	1970~93	실업률과 집중화와는 부정적 관계, 일부 국가에서 U자형	Mixed
Sockice(1990)	실업률과 API	11	1985~89	긍정적 선형관계	No
Traxler et al.(1996)	실업률, 고용, 오쿤지수, APU	16	1974~85	중앙화와 실업률간에는 부정적 관계, 고용과는 U자형, 오쿤지수와 API와는 혼합적 결과	Mixed
OECD(1997)	실업률, 경제활동참가율, 인플레이션율, 실질소득증가율, 소득불평등도	19	1980~96	U자형 가설 지지않음	No

주 : 오쿤지수=실업률+인플레이션율

API(Alternative Performance Index)=실업률+경상수지적자/GDP

자료 : OECD(1997: 67)

있는 것으로 나타났다. 실업률과 실질소득증가율에 대해서는 노조조직률, 단체협약 포괄범위 및 교섭구조의 중앙화와는 통계적으로 유의한 관계가 거의 없는 것으로 나타났다. 또한 고용에 대해서는 단체협약의 포괄범위가 높을수록 그리고 교섭구조가 집중화될수록 경제활동참가율이 낮고, 조직률이 높을수록 높다는 상관관계가 특정연도에 한해 나타났다. 다만 소득불평등도와는 거의 모든 연도에서 통계적으로 유의한 부정적 관계가 나타나 조직률이 높을수록, 단체협약의 포괄범위가 넓을수록 그리고 교섭구조가 집중화될수록 소득불평등도는 감소하는 것으로 나타났다(표 4 참조).

회귀분석 결과 또한 교섭구조의 중앙화와 소득불평등도와는 통계적으로 유의한 부의 관계가 있는 것으로 나타났다(표 5 참조). 통계적으로 유의한 차이는 없지만 교섭구조가 중간수준인 국가가 집중화된 국가에 비해 소득불평등도가 더 낮은 것으로 분석되었다. 그리고 중간수준의 교섭구조를 가진 국가가 중앙화된 교섭구조를 가진 국가에 비해 인플레이션에 있어서도 나쁘지 않는 것으로 나타났다. 따라서 상관관계 분석과 회귀분석 어느 분석방법을 사용하더라도 교섭구조가 집중화되거나 분산화된 교섭구조를 가진 국가가 중간수준의 교섭구조를 가진 국가에 비해 경제성고가 낮다는 Calmfors와 Driffill(1988)의 'U자형' 가설(실업률에 대해서는 역U자)에 대해 부정적인 결론을 내리고 있다(OECD, 1997: 75~77).

〈표 4〉 단체교섭 지표와 경제성과(상관관계 분석)

	노조조직률 순위			단체협약 포괄범위 순위			교섭구조의 중앙화 및 조정순위		
	1980	1990	1994	1980	1990	1994	1980	1990	1994
실업률	-0.117	0.056	0.263	-0.050	0.193	0.423*	-0.280	-0.136	0.189
고용	0.401*	0.224	-0.065	-0.211	-0.414*	-0.621***	0.289	-0.086	-0.451*
인플레이션	0.212	0.205	-0.149	-0.098	-0.003	0.204	-0.325	0.018	0.142
실질소득증가율	-0.400*	-0.066	0.291	0.248	0.321	0.144	-0.035	0.087	-0.130
소득불평등도	-0.572**	-0.607***	-0.371	-0.390	-0.341	-0.469*	-0.596**	-0.474**	-0.530**

주 : * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01

자료 : OECD(1997: 75).

〈표 5〉 단체교섭 지표와 경제성과(회귀분석)

	실업률	고용률	인플레이션	실질소득 증가율	소득 불평등도
노조조직률	-0.018	0.192***	0.007	-0.003	0.014***
단체협약 포괄범위	0.075***	-0.235***	0.039*	0.016**	-0.006*
교섭구조의 중앙화 국가	-2.921*	2.898	-2.966**	-0.584	-0.356*
중간수준의 국가	-1.086	-0.001	-2.607**	0.219	-0.560***
1990	1.677	1.430	-5.215***	0.727**	0.013
1994	3.815***	-0.615	-7.145***	0.066	0.099

주 : * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01

자료 : OECD(1997: 75).

결론적으로 교섭구조의 집중화와 경제성과간에는 체계적인 관계를 형성하지 못하고 있으며, 이는 산업의 성격, 노조의 조직구조, 경제의 개방정도 등 여러 가지 요인에 의해 다를 수 있다는 것을 의미한다.

5. 교섭구조의 결정요인

일반적으로 일단 확립된 교섭구조의 주요 요인은 지속적이며 비교적 안정적으로 유지되지만, 결코 변하지 않는 정적인 것은 아니다. 교섭구조는 시장과 기술적 요인, 정부정책 및 노동자들의 노력 등이 복합적으로 작용하여 교섭구조가 점진적으로 변화하며, 때로는 근본적으로 변하는 역동성을 갖기도 한다 (Bean, 1994: 89).

한 나라 또는 한 산업의 교섭구조의 기본적인 특징은 일단 확립되면 안정적으로 유지되는 경향이 있다. 즉, 중앙집권적 교섭구조이던 분권적 교섭구조는 오랜기간 동안 기본적인 본질은 유지한다는 것이다. 이 점에서 상대적 안정성은 교섭구조의 두드러진 특징의 하나로 간주할 수 있다. 그렇다고 해서 교섭구조가 변화의 압력을 전혀 받지 않는다는 의미는 아니다. 반대로 교섭구조는 노사관계에 영향을 미치는 시장적 요인, 노사간의 힘의 균형, 정부정책 등에 중요한 변화가 일어날 때 쉽게 적응할 뿐 아니라 그 변화는 급진적이 아니라 점진적인 형태로 일어난다(Windmuller, 1988: 113~114).

많은 경우 사용자 또는 노동조합은 사전에 결정된 '이상적인' 교섭구조에 얽

매이는 것은 아니다. 대신 그들은 그들이 인식하는 요구와 이익을 가장 잘 실현할 수 있도록 상황에 적합한 교섭구조를 선택하는 경향이 있다. 비록 노동조합은 고용관계상의 제조건을 향상시키기 위한 가장 유효한 수단으로 집중화를, 사용자는 유연성을 확보하기 위한 일환으로 분권화를 선호하는 경향이 있지만 노사 모두 특정한 교섭수준만을 고집하지는 않는다.

그러면 국가마다 그리고 산업마다 교섭구조에 상당한 차이를 보이는 이유는 무엇일까? 스웨덴, 독일 등의 국가에서는 전국중앙교섭 또는 산별교섭이 우세하고 미국이나 일본에서는 기업별 교섭이 주된 교섭구조일까? 이와 같이 국가마다 교섭구조가 상이한 이유는 특정국가의 노사관계시스템과 연관된 교섭구조는 우연의 결과 또는 역사적인 우발적 사건의 결과가 아니라 다양한 요인에 의해 결정되기 때문이다.

교섭구조의 결정에 영향을 미치는 주요 요인으로는 시장적 요인, 단체교섭 사항, 노사의 대표성 문제, 교섭력 강화를 위한 노사의 전술, 개별근로자의 영향력, 정부의 정책 등을 들 수 있다. 이들을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

가. 시장적 요인(economic factor)

교섭구조는 교섭이 이루어지는 시장적 상황, 즉 생산물시장과 노동시장에 의해 많은 영향을 받는다. 역사적으로 시장이 확대됨에 따라 노동조합은 생산물시장의 대부분을 조직하여 동일시장 내에서 동일노동을 하는 노동자에게 동일임금을 지급함으로써 '임금을 경쟁에서 제외'할 수 있는 교섭구조를 추구하여 왔다. 임금을 경쟁에서 제외할 수 있는 주요 기제의 하나는 공식 또는 비공식 교섭구조, 즉 단체협약의 적용범위를 생산물시장의 범위와 일치시키는 것이다. 예를 들면 의복제조업이나 트럭운송산업에서는 생산물시장을 포괄하는 교섭구조를 구축하여 왔다. 또한 건설산업의 경우에도 시장적 요인을 고려하여 교섭구조를 결정하고 있다. 지역에 중심을 두는 중소건설회사들은 해당지역을, 전국을 대상으로 하는 대형건설회사들은 전국을 교섭단위로 설정하는 경향이 있다. 한편 이와 관련하여 노동조합이 높은 수준의 중앙화를 달성하고 이를 유지하기 위해서는 생산물시장의 대부분을 조직하여야 하며, 지속적으로 유지할 수 있는 조직형태를 갖출 필요가 있다.

지나친 단순화의 위험은 있지만 산업별 노조는 생산물의 범위에 따라 구분되는 교섭구조를, 직업별 노조는 투입물의 종류나 노동시장의 특성에 따라 교섭구조를 나누는 경향이 있다(Weber, 1967: 14).

일반적으로 노동조합은 교섭구조와 시장구조를 일치시키려고 하지만 사용자들도 생산물시장에서 경쟁이 치열할 경우 사용자들의 행위를 규제, 예를 들면 임금경쟁을 제거하기 위해 다수사용자교섭을 원하는 경향이 있다. 따라서 다수사용자교섭은 일반적으로 ① 기업의 수가 많고, ② 기업당 평균 노동자수가 적으며, ③ 기업이 지역적으로 집중되어 있고, ④ 기업간 경쟁이 아주 치열하며, ⑤ 노조조직률이 전체 평균보다 높은 업종에 행해지고 있다(Windmuller, 1988: 99~113)는 점을 감안할 때 전술한 의복제조업, 건설업, 트럭운송업 등은 이들 조건 중 적어도 3가지 이상이 해당된다.

나. 교섭사항(nature of bargaining issues)

시장적 요인 내에서 단체교섭에서 논의되는 교섭사항의 성격 또한 교섭구조의 결정에 영향을 미친다. 즉, 쟁점의 성격에 따라 교섭의 수준이 달라지는 형태로 교섭구조가 정해진다는 것이다. 교섭사항은 크게 교섭수준에 따라 시장 전체에 걸친 것, 회사수준의 것, 그리고 사업장(지역) 수준의 것으로 구분할 수 있다. 첫째, 임금과 같은 사항은 시장 전체에 파급효과가 있기 때문에 이를 원활하게 해결하기 위해서는 교섭구조의 중앙집권화가 이루어져야 한다는 것이다. 둘째, 기업연금이나 보험 등 부가급여에 관한 사항은 사업장마다 통일성을 위해 회사수준에서 교섭될 필요가 있다. 마지막으로 작업규칙, 휴식시간, 산업안전보건 등의 사항은 사업장 수준에서 다루어진다. 예를 들면 임금과 부가급여에 관한 교섭은 전국단위의 교섭에서 하고, 지방적 문제는 지방별 교섭에서 하도록 하는 미국 자동차산업의 교섭은 쟁점의 성격에 따라 교섭수준을 달리한 교섭구조의 대표적인 예이다. 또한 임금과 같은 문제가 핵심적 쟁점이 될 경우에는 전국수준의 교섭으로 집중화하려는 경향이 있고, 지역적 문제가 주요 쟁점으로 부각될 때에는 교섭이 분권화(decentralization)되는 경향이 있다. 격화되는 국제경쟁과 국내 비조직사업장에서 오는 압력으로 생산성이나 고용보장이 주요 쟁점으로 부상함에 따라 미국에서는 교섭이 분권화되는 경향이

나타나고 있다. 이러한 쟁점은 산업수준보다는 기업이나 공장단위의 교섭에서 논의하는 것이 더 적합하다. 또한 교섭구조는 개별 일선감독자와 작업집단이 비공식적인 협약을 체결하거나 실제로 단체협약의 일부 조항을 무시하는 부서 또는 비공식집단이 있을 수 있다. James Kuhn(1962)은 이러한 활동을 파편적 교섭(fractional bargaining)이라고 지칭하고 있다.

제외국의 단체교섭 변화에서 살펴보았듯이 1980년대에 진행된 일련의 변화의 하나는 전체적인 경향은 아니지만 일부 국가에서 교섭구조가 보다 분권화 되어 가는 경향을 보이고 있다는 것이다. 그러나 단체교섭에서 논의되는 교섭 사항은 전체적으로 중앙집권화 또는 분권화할 가능성 모두를 포괄하고 있기 때문에 특정국가의 노사관계시스템이 분권화 또는 중앙집권화로 진행될지에 대해 전적으로 명확하지 않는 이유가 된다. 이는 특히 서구에서 다단계 교섭수준으로의 변화는 기업별 교섭과 사업장별 교섭이 행해지고 있지만 이와 동시에 산업수준의 교섭 또는 경제전체 차원의 교섭을 유지하려는 데서 잘 알 수 있다. 우리나라에서도 기업별 교섭이 많이 행해지고 있지만 동시에 임금과 같은 사항에 대해서는 산별교섭이나 중앙교섭을 통해 교섭이 이루어지고 있는데서도 여실히 나타나고 있다. 즉, 단체교섭이 비록 분권화로의 추세가 가속화되고 있지만 교섭은 여러 수준에서 행해지고 있다는 것이다.

이와 같이 교섭이 여러 수준에서 이루어지고 있다는 사실은 교섭사항의 가장 적정한 수준에의 배분문제뿐 아니라 노동조합과 사용자 모두 다양한 수준간의 협력이라는 문제를 야기시킨다.

다. 정부정책(government policies)

노사관계 당사자들이 교섭구조를 결정하는데 있어 어느 정도 자율성을 가지고 있지만 정부정책은 교섭구조의 방향과 형태결정에 외적 요인으로서 교섭구조의 결정에 많은 영향을 미치고 있다. 정부정책에는 실제 정부정책, 법률뿐 아니라 법원의 판결, 우리나라의 경우 각급 노동위원회의 결정 등이 포함된다.

최근까지 대부분의 국가는 교섭구조와 연관된 사항에 대해서는 직접적으로 개입하지 않는 성향을 보여 왔다. 이러한 비개입정책은 노조인정문제, 교섭단위, 상호관심사인 절차적 사항 등을 포함하여 상호간의 관계를 규율하는 문제

는 노사관계 당사자들이 해결하여야 할 성질의 것이라는 일반적인 믿음과 일치하는 것이었다. 그러나 북미국가인 미국 정부와 캐나다 정부는 교섭구조와 연관된 문제를 해결하는데 매우 적극적이고 일관되게 개입하고 있다. 개입하는 주목적 중의 하나는 노사간의 분쟁 또는 특정교섭 단위에 대한 노조간의 분쟁으로 인한 갈등을 피하기 위한 것이다. 예를 들면 미국의 경우 전국노동관계위원회(National Labor Relations Board)의 결정이 교섭구조에 매우 중요한 영향을 미친다. 법률에 의하여 정해진 소수의 제한규정을 제외하면⁶⁾ 전국노동관계위원회는 해당 노사가 합의하는 데에 따라 선거구를 정한다. 이는 노사의 자율에 의한 해결을 원칙으로 하기 때문이다. 그러나 노사간에 의견이 다를 때에는 전국노동관계위원회가 선거구를 정한다. 선거구의 구분 원칙에 관한 일반적인 원칙으로 미국 노사관계법에서는 “근로자로 하여금 법률에 정한 완전한 자유를 누리도록 하기 위하여 단체교섭에 적합한 단위는 사용자단위, 직업단위, 공장단위 또는 이들의 세부단위가 될 수 있다”고 매우 포괄적으로 규정하고 있다. 그러므로 실제로 교섭단위를 정할 때에는 전국노동관계위원회가 정한 일정한 기준에 따르게 된다. 이 때 주로 적용되는 기준은 공통의 이익, 지역적 근접성, 사용자의 관리적·지역적 조직구분 및 기능적 통합성(functional integration), 근로자의 이동성, 이전의 교섭 역사, 근로자의 요구, 조직의 범위 등이다. 또한 근로자의 조직과 대표성, 근로자의 노동, 기술, 이해관계 및 근로조건의 유사성, 소득의 크기와 그 결정방법의 유사성, 노사관계 정책에 관한 결정과 감독의 공통성 등도 간혹 참고하는 기준이다.

또한 많은 국가에서는 지속적이지는 않지만 특히 경제적으로 어려움을 겪는 시기와 정부가 인플레이션과 고실업 문제에 대한 해결책을 강요하기보다는 노사간의 합의를 도출할 목적으로 경제전체 수준의 교섭을 바라는 시기에 간헐적으로 교섭구조의 결정에 개입하여 왔다. 주목적은 예를 들면 전국노사단체간의 합의에 바탕을 둔 소득정책의 마련이며, 이는 임금안정과 물가안정을 도모하는데 그 목적이 있다. 노사 양측의 전국중앙조직을 포함하여 경제전체 수준의 교섭에 개입함으로써 임금안정을 이루려는 시도는 네덜란드, 노르웨이를

6) 노사관계법에는 전문직과 경비원(guard)에 관해서는 원칙적으로 별도의 교섭단위를 두도록 규정되어 있다. 또한 기술특성과 도제식 훈련과정을 가진다는 점에서 서로 유사하며 다른 근로자와 구별되는 숙련기능직(skilled journeyman and craftsman)에 대해서는 별도의 직업별 교섭단위를 인정할 수 있도록 규정되어 있다.

비슷한 많은 국가에서 행해졌다. 우리나라에서도 1993~94년 중앙노사단체간의 임금인상률 합의, 1998년 IMF 경제위기를 맞이하여 노사정위원회에서 체결된 노사정 대표간의 사회협약이 이에 포함된다. 중앙협약을 체결하는 국가에서 교섭구조의 중앙집권화가 반드시 지속적으로 유지되지는 않지만 실제로 교섭구조가 집권화되는 경향을 보이고 있다.

라. 전술(Tactics)

정부정책이 단체교섭이 행해지는 게임의 법칙을 규정하는 것으로 간주할 수 있다. 이들 법칙이 규정하는 제한 가운데 전술적 요인이 단체교섭의 형태를 규정한다. 노사 양당사자는 각각 교섭과정에서 상대방에게 실질적 또는 예상된 손실을 가함으로써 자신의 교섭력을 극대화하는 대신 상대방의 교섭력을 약화시킬 수 있는 교섭구조를 택하려고 노력한다.

교섭력 강화를 위한 전술 중 노조 또는 사용자가 활용하는 전술은 whipsawing이다. 예를 들면 미국 자동차산업의 경우 전미자동차노조(UAW)는 자동차 3사 중 특정기업을 패턴교섭의 목표(또는 파업목표)로 선정함과 동시에 단체교섭의 진행순서를 공식 발표하여 선정된 타깃기업과 우선적으로 집중적인 교섭을 진행한다. 이러한 과정을 거쳐 패턴교섭의 대상기업에서 단체협약이 체결되면 체결된 단체협약에 준거하여 다른 기업에 대하여 차례로 단체교섭을 진행하게 된다.⁷⁾ 이에 대해 사용자들은 공장폐쇄를 위협무기로 활용하기도 하고 사업장간의 경쟁을 부추겨(whipsawing) 기업간 그리고 사업장간 패턴교섭을 약화시키는 전술을 사용하기도 한다.

전술적 요인은 다수사업장을 가진 기업에서의 교섭구조를 설명하는데 도움을 준다. 예를 들면 비슷한 제품을 생산하는 복수의 사업장을 가진 사용자는 사업장별 교섭을 선호하는데 반해, 노조는 사업장 전체를 묶어 기업을 교섭단위로 교섭하려 할 것이다. 이 경우 근로조건의 표준화와 거래비용과 교섭비용

7) 이러한 패턴교섭을 Katz(1987: 29~30)는 연계교섭(connective bargaining)이라고 정의하고 있다. 그에 따르면 자동차산업에서의 단체교섭은 기업간에 있어서나 기업내 사업장들간에 있어서 시범적으로 체결되는 단체협약에 준하여 다른 기업이나 다른 사업장들의 단체협약이 연동되어 결정된다는 의미로서 이와 같이 개념짓고 있다. 미국 자동차산업의 단체교섭과정에 대해서는 최영기·이병훈(1995) 참조.

의 절감을 위해 사용자가 기업별 교섭을 선호할 수도 있다. 이런 장점에도 불구하고 사업장별 교섭을 선호하는 이유에는 한 사업장에서 파업이 일어나더라도 파업이 발생하지 않은 다른 사업장에서 생산이 가능하기 때문에 사용자에게는 파업의 효과를 최소화할 수 있기 때문이다. 노조의 입장에서는 모든 사업장을 교섭단위에 포괄하여야만 파업시 사용자에게 큰 타격을 줄 수 있다. 반대로 서로 다른 사업장이 중간재 사업장과 완제품 사업장으로 공정상 연결되어 있을 때에는 사용자는 모든 사업장을 포괄하는 기업별 교섭을, 노조는 사업장별 교섭을 선호할 것이다. 생산물이 수직적으로 통합되어 있는 경우에는 한 사업장에서의 가동중단은 곧 전체 사업장에서의 조업중단을 의미하기 때문에 사용자는 모든 사업장을 포괄하는 통일교섭이 사용자의 교섭비용을 낮추는 결과를 가져오기 때문이다.

전술적 요인은 통상적으로 교섭구조의 결정에 결정적인 요인으로 간주되지는 않지만 개별기업에 따라서는 중요한 요인으로 작용하기도 한다.

마. 조직의 특성(Organizational Characteristics)

사용자와 노조의 조직적 특성 또한 교섭구조의 결정에 중요한 요인으로 작용하고 있다. 특히 재벌기업에서 경영의사결정의 집권화는 노조로 하여금 교섭구조를 확대시키는 요인으로 제시되고 있다. 즉, 노조는 교섭구조를 중요한 경영의사결정이 행해지는 수준으로 상향조정한다는 것이다. 우리나라의 재벌기업의 경우 기업별 또는 사업장별로 교섭하는 것이 아니라 재벌기업의 회장과 교섭하려는 움직임이 이를 잘 설명한다.

이에 반해 사용자는 노조의 중앙화를 경영의사결정의 집권화로 대응하려는 움직임이 있을 수 있다. 예를 들면 1950년대 Teamster의 위원장인 James R. Hoffa는 교섭구조의 중앙화를 통해 노조를 장악하려고 하였다. 이에 대해 사용자들은 전국적인 사용자단체를 결성하여 노조에 대항하려고 하였다. 교섭구조가 노조 내에 자신의 힘을 증대시키려는 노조간부의 선호에 따라 일부분 바뀔 수 있다는 것을 보여주고 있다.

노조의 조직률 또한 교섭수준의 결정에 영향을 미친다. 예를 들면 한 기업 또는 한 산업 내에 한 노조의 조직률이 높으면 높을수록 교섭수준이 상향조정

될 가능성이 높다. 이는 조직력이 높으면 높을수록 교섭수준이 집권화되고 단체협약의 적용범위도 확대된다는 Calmfors와 Driffill(1988)의 실증연구에서도 잘 나타나고 있다. 한 기업 또는 한 산업에 주도적인 노조가 없을 경우 교섭수준은 분권화되는가, 이 경우에는 여러 노조들의 협력의사와 일반 조합원들의 지지를 얻어낼 수 있는 노조의 능력에 크게 좌우된다.

노사의 대표성(representational factor)은 노사가 바라는 단결의 형태와 관련된다. 노조는 특정사안을 지배하는 공동의 규칙을 형성하는데 있어 다양하고 때로는 상충되는 목표를 가진 여러 작업집단으로 구성되어 있다. 이들 작업집단은 자신의 교섭력을 증대시키기 위해 연대하기도 한다. 하지만 공동전선의 구축은 개별 작업집단의 목표를 부분적으로 포기하는 것을 의미한다. 따라서 각 작업집단은 교섭력의 확대로 인해 얻는 이득과 의사결정에서 자율성의 포기로 인한 지각된 손실보다 큰 경우 연대하려고 할 것이다. 어느 특정시점에서 이와 같은 대체율이 부의 값을 나타낼 때에는 노조간에 긴장이 조성되어 공동전선이 붕괴될 지도 모른다.

대표성 문제는 먼저 조합원 구성상의 동질성의 정도에 의해 결정된다. 그러므로 대표권 문제는 산별노조 내에 소수이지만 무시할 수 없는 규모를 갖는 직종노조가 존재할 때 발생하기 쉽다. 우리나라의 경우 연합노련에서 병원, 건설, 공익노련의 분화, 출판노련에서 언론노련의 분화, 금융노련에서의 사무금융노련과 보험노련의 분화, 화학노련에서 고무산업노련의 분화, 자동차노련에서 택시노련의 분화, 우전통신노련에서 체신노조의 분화 등을 사례로 들 수 있다.

또한 대표권 문제는 교섭구조의 각 단위에서 고려하는 쟁점의 성격에 의해서도 발생한다. 예를 들면 임금과 같은 일반적인 사항이 교섭의 쟁점이 될 때에는 교섭권 문제는 상이한 작업집단간의 이득의 공정한 배분을 보장하는 의사결정절차가 있느냐에 주안점이 주어진다. 그러한 절차가 없을 경우에는 전미자동차노조에서 '직종노조의 반란'을 일으키는 요인이 된다. 하지만 특정 작업집단에만 중요한 사항의 경우 대표권 문제는 기존의 교섭단위에서 적절한 조치가 있어야 한다. 작업장 수준에서 특정 작업집단이 자신들의 문제가 교섭과정에서 충분한 논의되지 않다고 믿을 때 그들은 새로운 교섭단위를 구축할 지도 모른다. 이러한 상황이 발생할 경우 산별노조의 지도부는 노조의 제한된 자원 중 어느 정도를 전국적인 목표의 달성에서 특정 작업집단의 목표를 충족

시킴을 위해 전환해야 할 지를 결정하여야 한다. 노조와 마찬가지로 사용자 또한 예상되는 이득과 손실에 대한 계산이 교섭과정에서 사용자연대의 유지 또는 분열을 결정한다. 미국의 경우 주로 단체교섭을 위해 결성된 사용자단체는 규모가 큰 노동조합과의 교섭에서 자율성을 지키는 대가가 상대적으로 높은 지역서비스산업에서 일반적이다. 우리나라의 경우 자동차, 택시업종에서는 지역별로 노동조합의 지역지부와 해당지역의 사용자단체간에 공동교섭이 이루어지고 있다.

바. 교섭구조의 역사

국가와 산업에 따라 많은 차이는 있지만 서구에서는 다수사용자교섭이, 미국에서는 단일사용자교섭이 지배적인 교섭구조라 할 수 있다. 이와 같은 차이는 노조를 보는 시각의 차이, 노사의 선호도, 정부정책 등의 차이에 기인하는 것으로 보인다. 예를 들면 서구의 경우 노동조합은 임금경쟁에서 벗어나려는 의지와 노조를 사회개혁을 위해 투쟁하는 노동계급운동의 불가결한 세력으로 보는 시각 등으로 인해 다수사용자교섭을 원하는 성향이 강했다. 또한 사용자들도 그 이유에는 여러 가지가 있지만 사용자단체를 통해 노조와 교섭하는 것이 바람직하다는 견해가 있었기 때문에 서구에서 교섭구조의 집중화가 가능하였다. 이에 반해 미국에서는 서구와는 다른 개인주의성향, 독점주의에 대한 여론의 반발 등으로 인해 교섭구조의 분권화가 가능하였다.

사. 사회·문화적 전통⁸⁾

교섭구조는 그 나라의 사회·문화적 전통(나아가 그 민족의 특질)에 의해 결정되는 경향이 있다. 예를 들면 독일에서는 산업별 교섭구조, 한국에서는 기업별 교섭구조가 지배적인 교섭구조를 설명하는 한 가지 요인으로 그 민족의 기질로서 설명할 수 있다는 것이다. 정확성, 논리성, 특히 통일성을 좋아하는 독일인의 기질은 기업차원의 다양한 교섭보다는 산업차원에서 표준화된 통일된 교섭을 정착시킨 요인이라는 것이다. 독일인의 강한 집단 의식 또한 초기업

8) 사회·문화적 특질에 대해서는 이동임(1998) 참조.

적 교섭구조를 유지하는데 크게 기여하였다. 이와 같은 강한 공동체 의식은 강제경작이라는 독일의 농경문화에서 영향을 받았다고 한다⁹⁾

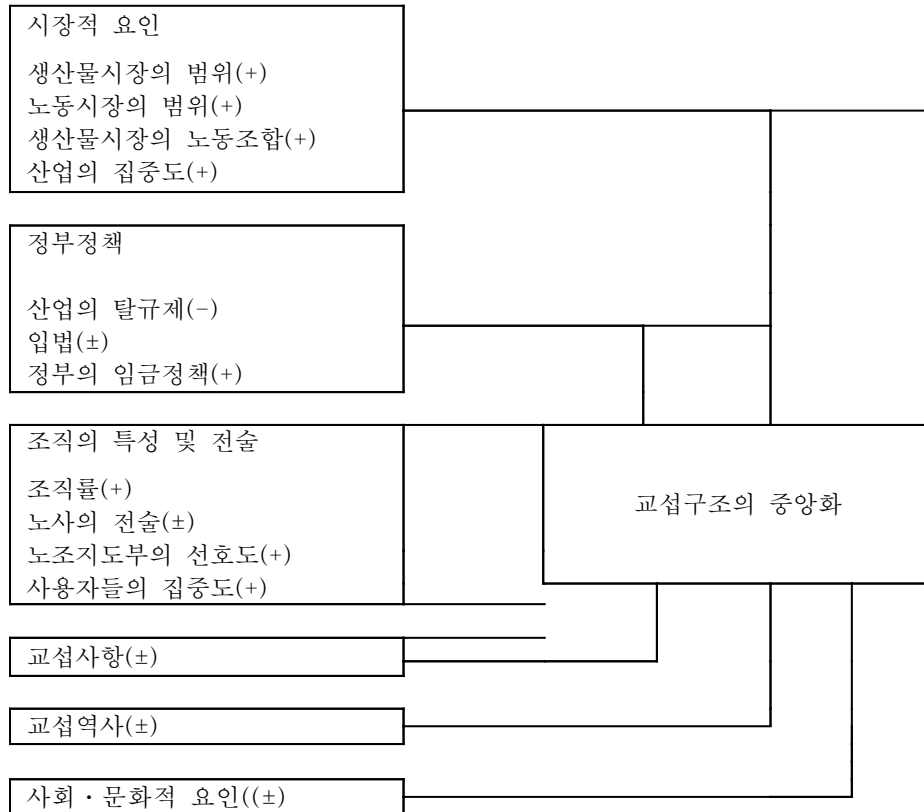
반면 한국의 기업별 교섭구조는 국민의 동질성이 전국 차원이 아닌 지역적으로 제한된 데서 출발한다. 동질성은 특히 지역과 혈연과 관련될 때 크게 나타나는 경향이 있다. 이는 농경문화에 크게 기인하는 것으로 보인다. 한반도는 비가 많은 몬순기후로 쌀농사를 지으며 작은 마을이 일찍 형성되어 자급자족이 가능하였다. 그 결과 외부와 접촉이 거의 없었으며 같은 성씨끼리 모여 살았기 때문에 사회구성원들간에 위계질서가 엄격하였다. 이러한 소규모 마을의 동질성이 노조의 조직형태나 교섭구조에 영향을 미쳤을 것으로 추론된다. 한국인의 동질성 또는 단결성은 직접 소속된 혈연관계에서 강하듯 노동자의 결속력도 직접 소속된 기업 차원에서 강하고, 초기업적 차원에서는 약한 경향을 설명하는 것으로 해석할 수 있다. 이와 같은 노동자들의 낮은 계급의식(결속력과 집단적의식)은 조합원 출신의 국회의원 당선율과 득표율을 보면 그대로 드러난다.

[그림 1]은 지금까지 살펴본 교섭구조의 중앙화 또는 분권화에 영향을 주는 주요 요인을 모형으로 나타낸 것이다. 각 요인이 교섭구조의 중앙화에 기여하는지 분권화에 기여하는지 아니면 요인의 성격에 따라 중앙화 또는 분권화에 기여하는지를 간략하게 요약하면 다음과 같다. 생산물시장과 노동시장의 범위가 넓으면 넓을수록, 생산물시장에서 노조가 강력하면 할수록, 정부의 임금정책이 있을수록, 해당기업 또는 산업에서 조직률이 높으면 높을수록, 노조지도부가 다수사용자교섭을 원하면 원할수록, 사용자들의 집중도가 높으면 높을수록 교섭구조의 중앙화가 이루어지는 것으로 간주할 수 있다. 반대의 경우에는 분권화가 이루어지는 것으로 이해할 수 있다. 입법, 교섭사항, 교섭역사 등의 요인은 중앙화를 촉진하는 법률이 제정되면 될수록, 교섭역사에서 중앙화의 전통이 강했는가, 교섭사항이 전국적인 쟁점일수록 교섭구조는 중앙화를 추구

9) 몬순기후에 속하는 한국의 농경문화에서는 물을 이용한 쌀농사이기 때문에 물이 고이도록 논두렁을 만든다. 이 논두렁은 논길이자 논, 즉 자신과 타인을 구분하는 경계가 되기도 한다. 반면 밀농사를 하는 독일의 밀밭에는 전혀 구분의 표시가 없다. 농로가 없으므로 항상 집단작업을 하지 않을 수 없다. 공동작업을 하지 않고 개인작업을 할 경우 이미 파종된 밭에 큰 피해를 주기 때문이다. 개인행동이 이웃에게 피해를 주므로 늘 이웃을 배려하는 공동체 의식이 농경문화에서 함양되었다는 것이다.

하게 된다.

[그림 1] 교섭구조의 중앙화에 영향을 주는 요인



주 : +(-)부호는 각 변수가 교섭구조의 중앙화의 정도에 긍정적(부정적) 효과를 미치는가를 나타낸 것임. 즉, 부호가 +이면 중앙화에 긍정적인 영향을 미치는 것으로, -이면 부정적인 영향을 미치는 것을 의미함.

6. 우리나라의 단체교섭 구조

단체교섭의 구조와 관련하여 가장 중요한 개념은 교섭수준과 단체교섭의 중앙화·분권화이다. 최근 우리나라에서 일어나고 있는 단체교섭 구조의 변화를 살펴보기 전에 교섭구조의 구체적인 표현형태인 단체교섭 방식에 대해 살펴보고자 한다. 교섭방식에 대한 이해는 교섭구조의 변화를 이해하는데 도움이 되기 때문이다. 이와 같은 교섭방식은 산업구조, 노동조합의 조직형태, 노동운동

의 역사, 법규제 양식 등을 포함하여 전술한 교섭구조의 결정요인에 따라 다양한 형태를 보이고 있다.

단체교섭 방식은 이를 연구하는 학자, 기관 등에 따라 사용하는 용어나 의미에 있어 약간의 차이를 보이고 있으나 이를 종합하면 우리나라에서 행해지고 있거나 가능한 교섭방식으로는 기업별 교섭, 통일교섭(중앙교섭), 산별교섭, 공동교섭, 집단교섭, 그리고 대각선교섭 등을 들 수 있다. 현행 노동부에서는 기업별 교섭, 통일교섭, 대각선교섭, 집단교섭, 공동교섭으로 구분하여 조사하고 있다(1997). 각 교섭방식의 정의와 특징을 살펴보면 다음과 같다.

가. 기업별 교섭

기업별 교섭은 특정기업이나 사업장을 단위로 하여 기업별 노조와 사용자가 행하는 교섭으로서 우리나라에서 가장 보편적인 교섭방식이다. 기업별 교섭은 해당기업의 노동조합과 사용자간의 교섭이므로 각 기업의 경영실적과 기타 근로조건 특수성을 잘 반영시킬 수 있다는 장점이 있다. 그러나 단체교섭이 기업별 교섭으로 진행되면 동종 또는 유사산업 내의 기업간의 임금 및 근로조건에 상당한 격차를 발생시킬 수 있다는 단점을 가지고 있다(배무기, 1989: 429). 또한 교섭사항이 철저히 기업내 문제로 국한되기 때문에 산업전체의 문제 또는 전체경제 차원의 문제는 전적으로 배제될 수밖에 없어 조합이기주의를 배양시키는 주된 원인으로 작용하고 있다. 1987년 민주화 선언 이후 직종별·성별·학력별 임금격차는 축소되어 왔지만 기업규모간 임금격차는 확대되어 노동운동전선의 통일과 노동자간의 연대감 조성에는 아주 좋지 못한 결과를 초래하고 있다. 기업별 교섭은 교섭수준과 관련해서는 기업 또는 사업장 수준에서 이루어지는 교섭이기 때문에 가장 분권화된 교섭형태이다.

나. 통일교섭

통일교섭은 명실상부하게 산업별 또는 직종별로 조직되어 있어 노동시장을 전국적으로 또는 지역적으로 지배하고 있는 경우에 산업별 노조와 그에 대응하는 사용자단체와의 교섭을 일컫는다. 기업별 노조로부터 교섭권을 위임받은

상급단체(산별연맹)와 이에 대응하는 사용자단체 또는 교섭권을 위임받은 사용자단체와의 교섭 또한 통일교섭으로 간주할 수 있다. 통일교섭은 산별노조 또는 교섭권을 위임받은 산별연맹이 교섭권과 체결권을 함께 가지는 중앙집권적인 성격을 가지고 있다. 서구에서 최근 교섭구조가 분권화되고 있기는 하지만 아직도 산별교섭이 지배적인 교섭방식으로 자리잡고 있다. 서구에서 북미와는 달리 산별교섭이 지배적인 이유는 다수사용자교섭에 대한 노사의 호의적인 반응 이외에도 노조 스스로 사회의 근본적인 재구조를 위해 투쟁하는 광의의 노동계급운동으로 인식하는 노조의 이념적인 측면에서 차이가 있기 때문으로 보인다(Windmuller, 1987: 84~87)

통일교섭은 해당산업 또는 지역별로 요구하는 임금 및 근로조건의 통일성을 높일 수 있다는 장점이 있으나 기업경영상 기업간의 격차가 심한 경우에는 통일교섭이 이루어지기 어려우며, 설령 실시하더라도 노사 양측 모두 내부적인 불만으로 기피하는 경향이 있는 것도 사실이다. 우리나라에서는 법에 의해 산별노조가 강제되었던 1960년대 단체교섭권이 본부조합(본조)에 있었기 때문에 통일교섭이 가능하였으나 대부분 지부장이 단체교섭을 하고 사후에 본조의 승인을 얻는 사실상 기업별 교섭이라고 할 수 있다(이원보, 1996: 346~347)에 가까운 모습을 보였다. 현재 산별노조로 간주되고 있는 철도노조, 전력노조, 체신노조, 담배인삼공사노조 등이 산별교섭을 하는 것으로 평가되고 있으나 사실상 이들 기관은 정부의 한 기관에 종사하는 현업 종업원으로만 구성되어 있다는 점에서 엄밀한 의미에서 산별노조라기보다는 기업별 노조의 성격을 가지고 있어 이들 노조가 행하는 교섭형태는 통일교섭이라기보다는 기업별 교섭이라고 해도 무방하다고 판단된다.

다. 대각선교섭

대각선교섭은 산업별 노조 또는 교섭권을 위임받은 상급단체가 개별기업의 사용자와 교섭하는 것을 지칭한다. 대각선교섭은 주로 산별노조(산별연맹)과 개별사용자간에 주로 이루어지며 사용자단체와 개별 기업별 노조간의 대각선교섭은 찾아보기 어렵다. 특히 상부노조와 사용자간의 대각선교섭은 개별 기업별 노조의 교섭에 관한 권한의 위임을 받아서 행해지며, 노사간의 대등성을 견

지하고 요구조건을 산업별 또는 지역별로 통일할 수 있다는 점에서 노동조합측으로는 유리한 교섭방식이다(배무기, 1992: 431). 대각선교섭은 교섭력이 상대적으로 취약한 중소기업의 기업별 노조가 상급단체에 교섭권과 협약체결권을 위임하여 개별사용자와 교섭하는 경우 많이 이용되고 있다. 때로는 산별노조 형태를 취한 경우 통일협약의 적용을 받기를 꺼리는 개별기업이 사용자단체에 가입을 회피하는 경우 산별노조와 개별기업간에 대각선교섭이 이루어지기도 한다. 상부조합이 대각선교섭을 두 개 이상 동시에 행하고 있을 때에는 상부조합에서 볼 때에는 방사선 모양을 하고 있으므로 방사선교섭이라고도 한다.

라. 공동교섭

우리나라에서는 기업별 노조가 지배적인 조직형태이기 때문에 기업별 교섭이 압도적인 비중을 차지하고 있다. 그러나 노동조합, 특히 중소기업의 노동조합들은 교섭력을 높여 교섭에서 유리한 결과를 얻기 위해 혹은 노동조합의 조직형태를 바꾸기 위한 노력의 일환으로 기업별 교섭 이외의 다양한 교섭방식을 시도하고 있다. 이 과정에서 많은 경우 기업별 교섭 이외의 교섭방식에 대한 이해가 미흡하여 용어의 혼선을 초래하고 있다.

공동교섭이란 지부의 교섭에 산별노조가 참가하는 것을 말한다. 다시 말해 산별노조와 산별노조의 지부가 공동으로 사용자와 교섭하는 것을 의미한다. 현행법상 산업별 연합단체와 단위노조 산하의 지부도 단체교섭 당사자가 될 수 있으므로 단위노조가 참여하는 공동교섭이 가능하다(김형배, 1997: 530). 우리나라에서는 단위노조가 상급단체에 교섭권을 위임한 후 상급단체의 이름으로 교섭을 행하되 실제로는 상급단체의 간부와 단위노조의 간부가 함께 교섭에 참가하는 경우가 많다. 이 경우 단위노조로서는 자신의 취약한 교섭력을 연합단체의 힘을 빌려 보완할 수 있고 동시에 단위노조도 교섭에 참여하므로 단위기업의 특수한 사정을 반영하는데 어려움이 없을 뿐 아니라 단위노조의 자주성을 지킬 수 있다는 장점을 지니고 있다. 또한 이러한 과정을 거치는 과정에서 단위노조의 조합원들이 산별연맹에 대한 이해의 폭을 넓히게 되고 더욱 광범위한 연대의 틀을 넓혀 가면서 산별노조 건설의 필요성을 인식하게 하는 기회가 될 수 있다는 점에서 조직형태를 현행 재정권 등 모든 권한의 주체인

기업별 노조에서 산별노조로 전환하려는 산별연맹 혹은 노동조합들이 공동교섭 방식을 많이 활용하고 있다.

마. 집단교섭

집단교섭이란 수개의 노동조합이 집단으로 이에 대응하는 사용자측의 집단과 교섭하는 형태를 의미한다. 이는 수개의 단위노조가 연명으로 이에 대응하는 사용자 또는 사용자단체와 교섭하는 형태를 의미한다. 예컨대 업종, 기업규모, 지역 등이 공통되는 수개의 단위노조가 그에 대응하는 사용자 또는 사용자단체와 교섭을 행하는 것이다.

통일교섭과 집단교섭은 기업의 단위를 벗어나서 노사의 상부단체에서 교섭이 이루어진다는 점(집단교섭의 경우 상급단체가 직접 당사자가 되는 것이 아니라 간사역할을 하며 반드시 상급단체가 존재하지 않아도 무방함)에서는 유사한 유형으로 볼 수 있다. 그러나 통일교섭은 노사의 단체교섭권과 협약체결권을 산별노조가 지니며, 산별연맹인 경우에도 교섭권뿐 아니라 체결권까지 단위노조가 상급단체에 완전히 위임한다. 반면 집단교섭의 경우에는 노사관련 상급단체를 통하여 노사 대표자들이 모여 집단을 구성해 노사 각각 수명에게 교섭대표권을 위임하여 일정범위만을 타결하고, 이를 바탕으로 기업수준에서 기업별 교섭을 통해 협약을 체결한다는 점에서 차이가 있다. 우리나라에서는 면방업계를 비롯하여 금융업종, 버스와 택시업계에서 현재 행해지고 있거나 행한 적이 있었다.

이러한 다섯 가지 교섭방식은 단체교섭이 이루어지는 수준과 교섭에 참가하는 노동조합과 사용자의 성격에 따라 기업별 교섭은 분권화가 극도로 진행된 교섭형태로, 통일교섭은 중앙화의 정도가 가장 높은 교섭형태로, 그리고 대각선교섭, 집단교섭과 공동교섭은 분권화와 중앙화가 중층적으로 또는 복합적으로 이루어지는 교섭형태로 구분할 수 있다.

(그림 2) 교섭방식과 집권화·분권화

		개별사용자 ←분권화	다수사용자	사용자단체 집권화→
↑ 분 권 화	기업별 노조	기업별 교섭		대각선교섭
	다수노조	공동교섭	집단교섭	
	↓ 집 권 화	산별연맹(노조) 또는 연합단체	대각선교섭	통일교섭

자료: 박우성(1998: 43)

위의 교섭방식 중 집권화의 정도가 가장 높은 교섭형태는 통일교섭이다. 노동조합의 활동과 관련된 모든 의사결정의 권한이 조직의 상층부, 즉 노동조합의 전국중앙조직 또는 산별노조와 이에 대응하는 사용자단체와의 교섭이므로 가장 집권화가 높은 교섭형태라 할 수 있다. 그 다음으로 집권화의 정도가 높은 교섭형태는 집단교섭과 대각선교섭이다. 집단교섭은 다수의 노조와 다수의 사용자가 집단으로 교섭한다는 측면에서 하나의 산별노조 또는 상급단체가 한 사용자와 교섭하는 대각선교섭에 비해 집권화의 정도가 높은 것으로 평가할 수 있으나 의사결정권, 즉 체결권을 누가 가지고 있는냐의 측면에서 보면 대각선교섭이 집단교섭에 비해 집권화의 정도가 높은 교섭형태라 할 수 있다. 대각선교섭은 단위노조로부터 상급단체로 교섭권과 체결권이 모두 위임되지만, 집단교섭에서는 교섭체결권은 여전히 단위노조에 있기 때문이다. 대각선교섭이 집단교섭에 비해 집권화의 정도가 높다고 하지만 이는 노동조합에게만 해당되기 때문에 집단교섭에 비해 반드시 집권화의 정도가 높다고는 할 수 없는 것으로 보인다.

우리나라에서 교섭방식에 대한 조사는 매년 노동부에서 설립신고증이 교부

된 노동조합과 연합단체를 대상으로 실시하고 있는 「노동단체조사」에서 실시되고 있다. 1994년 이전에는 교섭방식을 기업별 교섭방식과 공동교섭방식 2가지로만 구분하여 조사하였으며, 이 후 교섭방식에 대한 심층적인 조사·분석을 위해 1995년 이후에는 교섭방식을 기업별 교섭, 통일교섭, 집단교섭, 공동교섭, 대각선교섭으로 분류하여 조사하고 있다. 그러나 실제조사 과정에서 각각의 교섭방식이 정확하게 구분되어 조사되지 않고 있다. 예를 들면 기업별 교섭 이외의 교섭방식은 1995년을 제외하고는 모두 공동교섭으로 총칭하여 발표하는 등 통계결과에 대한 신뢰성이 다소 미흡한 실정이다. 특히 기업별 교섭이 아닌 통일교섭, 대각선교섭, 집단교섭, 공동교섭에 관해 조사표에 간략하게 설명이 기재되어 있으나 노동단체카드 작성자는 물론 노동계, 사용자, 학계, 언론 등에서 교섭방식에 대한 이해의 부족과 통일성 결여 등으로 교섭방식에 대한 정확한 구분 없이 혼용하고 있어 이들 각각의 교섭방식에 대한 통계는 그다지 신뢰할 만한 수준은 아닌 것으로 평가된다. 그럼에도 불구하고 교섭방식 중 기업별 교섭과 그 외의 교섭방식간의 구분은 작성자에 있어 이해가 간단하고 오해의 소지가 별로 없기 때문에 이에 관한 통계수치는 상대적으로 신뢰할 만한 것으로 보인다.

<표 6>은 우리나라 노동조합의 교섭방식별 조합수와 조합원수 및 그 비율을 나타낸 것이다. 이에 의하면 우리나라 노동조합이 행하고 있는 교섭방식을 보면 임금교섭과 임금 이외의 근로조건에 관해 교섭하는 단체교섭을 불문하고 기업별 교섭이 각각 84.8%, 85.0%로 압도적인 비중을 차지하고 있음을 알 수 있다. 조합원수를 기준으로 할 경우에도 기업별 협약의 적용을 받는 조합원수는 단체협약과 임금협약 모두 전체 조합원수의 83.9%를 차지하여 조합수와 조합원수 모든 측면에서 우리나라는 기업별 교섭이 지배적인 교섭방식임을 알 수 있다.

보다 구체적으로 연도별 단체교섭 방식과 임금교섭 방식을 보면 자료의 한계상 1994년 이후만 가능하지만 임금 이외의 근로조건에 관한 단체교섭 방식은 점진적으로 공동교섭의 비율이 높아진 반면, 임금교섭 방식은 1994년 이후 감소되어 오다가 1997년에는 다시 공동교섭의 비율이 높아진 것으로 나타났다.

〈표 6〉 우리나라 노동조합의 교섭방식별 조직현황

(단위: 개소, 천명, %)

	단체교섭		임금교섭	
	조합수	조합원수	조합수	조합원수
전 체	5,696 ¹⁾ (100.0)	1,484(100.0)	5,696 ¹⁾ (100.0)	1,484(100.0)
기업별 교섭	4,841(85.0)	1,245(83.9)	4,829(84.8)	1,245(83.9)
공동(통일, 대각선, 집단, 공동)	855(15.0)	239(16.1)	867(15.2)	239(16.1)

- 주 : 1) 교섭주체가 아닌 총연합단체 및 산업별 연합단체 제외.
- 2) 공동교섭은 상급노동단체가 교섭에 참여하는 교섭을 의미함.
- 3) ()안의 수치는 각 교섭방식의 비중임.

자료 : 노동부(1998).

공동임금교섭의 비율이 공동단체교섭에 비해 상대적으로 높은 것으로 나타났지만 단체교섭에 대해서도 공동교섭을 행하는 비율이 점차 증가하여 공동임금교섭의 비율과 큰 차이가 없는 것으로 나타났다.

〈표 7〉 교섭방식 변화추이

(단위: %)

	단체교섭		임금교섭	
	기업별 교섭	공동교섭	기업별 교섭	공동교섭
1994	-	-	82.2	17.8
1995	88.4	11.6	82.7	17.3
1996	87.7	12.3	86.9	13.1
1997	85.0	15.0	84.8	15.2

자료 : 노동부.

한편 한 조사에 의하면 기업별 교섭이 여전히 압도적인 비중을 차지하고 있지만 기업별 교섭의 비중이 감소하는 반면, 기업별 교섭 이외의 교섭방식의 비중이 증가하고 있다. 특히 실제로 진행되는 교섭구조와는 달리 노사가 선호하는 교섭구조는 크게 차이가 있는 것으로 조사되고 있다. 기업은 기업별 교섭구조를 가장 선호하고 있으나 업종별 공동교섭에 대한 선호도 또한 높아지고 있다. 노동조합의 교섭구조 선호는 1998년에 접어들면서 급변하여 기업별 교섭

보다 공동교섭을 더욱 선호하고 있는 것으로 나타났다. 이는 신노동법하에서 정리해고의 법제화와 극심한 불황으로 인한 대량해고 등 급격한 대내외 환경 변화에 대해 기업별 교섭구조로는 제대로 대응하기 어렵다는 자각과 기업별 노동조합의 교섭력의 저하 등에 기인하는 것으로 보인다. 결국 교섭구조에 대한 선호도가 크게 바뀌고 있다는 것은 약화된 기업별 노동조합의 교섭력을 강화시키기 위한 노조 차원의 자구노력으로 평가된다.

〈표 8〉 임금협약 교섭구조의 변화추이

(단위: %)

	기 업		노동조합	
	1997	1998	1997	1998
기업별 교섭	93.7(92.1)	86.4(82.9)	90.8(66.9)	85.5(40.8)
업종별 공동교섭	3.8(7.4)	5.8(12.9)	5.0(25.2)	5.4(48.6)
지역별 공동교섭	0.4(0.0)	0.8(0.8)	2.1(1.2)	0.4(3.7)
대각선교섭	2.1(0.4)	7.0(3.3)	2.1(6.6)	8.7(6.9)

자료 : 이원덕·정진호(미간행).

교섭구조에 대한 선호도의 변화에도 불구하고 우리나라에서 교섭방식은 임금교섭과 단체교섭을 불문하고 기업별 교섭이 압도적이다. 즉, 임금과 임금 이외의 근로조건에 대한 교섭이 기업별 노조와 개별사업장의 사용자가 단체교섭의 당사자가 되어 해당사업장에만 적용되는 단체협약을 체결하고 있다는 의미이다. 따라서 우리나라의 교섭구조는 매우 분권화되어 있다고 결론지을 수 있다.

교섭구조는 국가에 따라 집권화와 분권화의 정도가 다르고 산업별로도 다를 수 있다. 우리나라의 경우에도 산업에 따라 그리고 노동조합의 성격에 따라 교섭방식에 상당한 차이를 보이고 있다. 교섭방식 중 집권화의 정도가 높은 방식부터 살펴보면 다음과 같다. 먼저 통일교섭은 항운노련에서 이루어지고 있다. 항만하역 종사자에 대해서는 해양수산부가 고시하는 항만하역요율의 인상률에 의거하여 항운노련과 한국항만하역협회간에 임금을 포함한 단체협약이 이루어지고 있으며, 철도하역에 대해서는 철도청이 매년 대한통운과 하역작업 위탁계약시 적용하는 요율인상률을 기준으로 임금인상률을 결정하고 있다. 집단교섭이 이루어지는 대표적인 산업은 섬유산업 내의 면방, 소모방, 생사업종

으로 면방업종은 섬유노련 면방부회와 대한방직협회(노무분과위원회)간에, 소모방은 섬유노련 모화섬부회와 소모방협회간에 임금협약이 체결되고 있다. 1967년부터 집단교섭이 시작된 생사업종은 섬유노련 생사부회와 한국생사수출조합간에 임금을 포함한 단체협약이 체결되었으나 최근에는 생사업종의 사양화로 인해 기업별 교섭으로 전환하였다. 그리고 공동교섭이 활성화된 업종은 자동차, 택시 등 운수업종으로서 연맹의 시도지부와 이에 해당하는 사용자단체간에 임금을 포함한 단체협약을 체결하고 있다. 이외에도 금융(시중은행, 국책은행), 신발, 민영탄광, 제지, 시멘트 등에서 공동교섭을 현재 실시하고 있거나 행해진 것으로 나타나고 있다. 공동교섭이 이루어지고 있는 업종의 공통적인 특징은 다음과 같다(박덕제·박기성, 1990: 58~59).

첫째, 공동교섭을 하는 동일업종의 사업체들은 유사한 근로조건과 작업환경을 가지고 있기 때문에 노동생산성과 임금수준 및 구조가 유사하다. 따라서 공동교섭을 할 경우 기준설정이 용이하며, 설정된 기준에 따라 동일한 임금이 서로 다른 사업체의 근로자들에게 지급되어도 문제가 발생하지 않는다. 또한 사업체간 비교가 분명하여 사업체간에 차이가 발생하면 노동쟁의 발생가능성이 높다. 따라서 노동조합의 집행부측에서나 사용자측에서 서로 공동교섭을 원하게 된다.

둘째, 사용자측의 강력한 연합단체가 구성되어 있다. 근로자측은 산업별연맹을 통한 연대로 사용자측에 비해 상대적으로 쉽게 공동교섭에 임할 수 있으나 사용자측은 서로 경쟁상대에 있기 때문에 공동의 이익을 추구하는 강력한 임의단체가 구성되어 있어야 쉽게 공동교섭에 임할 수 있다. 1966년 처음으로 면방업종의 공동교섭이 이루어졌을 때 사용자단체인 대한방직협회는 수입원면배정권을 가지고 있어 면방업계에 막강한 힘을 발휘하고 있었다. 1975년 말 대한방직협회가 일방적으로 공동교섭을 거부했던 배경에는 대한방직협회의 수입원면배정권이 없어져 사용자단체로서의 구속력이 대폭 감소되었다는 점을 들 수 있다. 생사업종의 사용자단체인 한국생사수출조합은 생사수출배정권과 누에고치배정권을 갖고 있다. 향만하역업종의 한국향만하역협회, 소모방업종의 소우회, 신발업종의 신발수출조합, 시멘트업종의 양회협회, 시내버스업종의 지역별 시내버스운송조합 등은 모두 대정부 로비를 하거나 카르텔을 형성하는 등 잘 조직된 사용자단체들이다.

그러나 아무리 동일업종의 유사한 업체라 하더라도 사업체간의 생산성 차이는 있게 마련이다. 이를 극복하기 위해 면방업종은 1984~88년까지 사업체를 2~3개 그룹으로 나누어 임금인상률을 결정했으며, 신발업종도 세 그룹으로 나누어 중간그룹을 기준으로 하여 공동교섭이 이루어지고 있다. 또한 항만하역업종, 생사업종, 시내버스업종을 제외한 나머지 업종에서는 임금에 대해서만 공동교섭을 하고, 단체협약 및 상여금 등은 사업장별 교섭을 통해 사업체간의 생산성 차이에서 오는 임금격차의 문제를 해결하고 있다.

한편 노동조합의 전국중앙조직별로 교섭형태를 보면 민주노총 가맹조직, 예를 들면 보건의료노조, 언론노련, 공익노련, 사무노련, 금속산업연맹, 대학노련 등에서 공동교섭을 실시하려는 경향이 한국노총에 비해 상대적으로 많은 것으로 분석되고 있다.

전술한 바와 같이 우리나라의 교섭구조는 교섭방식의 측면에서 볼 때 비록 간헐적으로 기업별 교섭 이외의 공동교섭을 실시하고 있지만 지배적인 교섭방식은 기업별 교섭으로서 아주 분권화된 교섭구조가 특징적인 것으로 나타나고 있다. 우리나라의 교섭구조가 서구와는 달리 분권화되어 있는 이유는 무엇인가? [그림 1]에서와 같이 시장적 요인, 정부정책, 조직의 특성 및 전술, 교섭사항, 교섭역사 등의 요인이 복합적으로 작용하여 특정국가와 산업의 교섭구조를 결정짓는다. 우리나라의 경우에는 시장적 요인, 조직의 특성 및 전술 등의 요인도 일정부분 작용하고 있지만 가장 설명력이 높은 것은 정부정책, 특히 입법에 의해 우리나라 노동조합의 지배적인 조직형태가 기업별 노조라는데 있다.

현재 우리나라에서는 노동조합의 조직형태를 당해 노동조합이 개개 근로자를 대상으로 조직대상으로 하여 독립적으로 설립된 경우에는 단위노조, 당해 노동조합이 특정노조의 지부 또는 분회 명칭을 사용하고 있으나 노동조합및노동관계조정법 시행령 제7조의 규정에 따라 독립적으로 설립신고증을 교부받은 경우에는 당해 노조의 명칭을 지부 또는 분회, 당해 노동조합이 전국의 특정산업 또는 특정직종 종사근로자를 조직대상으로 할 경우에는 전국규모 산별단위노조, 당해 노동단체가 동종산업의 노동조합을 구성원으로 할 경우에는 연합단체, 그리고 당해 노동단체가 연합단체 또는 전국규모의 산업별 단위노동조합을 조직대상으로 할 경우에는 총연합단체라 지칭하고 있다.

노동부 또는 지방자치단체로부터 설립신고증이 교부된 우리나라 노동조합

의 조직형태를 보면 1997년 12월 말 현재 5,733개 노조 중 단위노조가 5,692개로 가장 많고, 그 다음으로 분회, 지부 등의 순이다. 분회는 주로 자동차노련의 단위노조가 이 명칭을 많이 사용하고 있으며, 지부는 소산별노조의 가맹노조에서 많이 사용되고 있는 명칭이다. 그리고 총연합단체는 1개, 연합단체 36개, 전국규모 산별단위노조는 4개로 나타나고 있다(1998년 10월 현재). 총연합단체는 한국노총을 지칭하며, 전국규모 산별단위노조에는 철도노조, 체신노조, 전력노조, 담배인삼노조가 이에 해당된다. 그러나 이들 노조는 하나의 산업을 전부 포괄하거나 지배적인 위치에 있어 즉, 독점이라는 특수한 상황에서 하나의 기업이 그 산업을 대표하기 때문에 엄밀한 의미에서 산별노조라기보다는 기업별 노조라 할 수 있다.

우리나라 노조의 기본적인 조직형태가 기업별 노조라는 것은 법에 의해 단체교섭과 단체행동의 주체로서의 권리를 보장받는 단위노조의 지배적인 조직단위가 기업(또는 사업장)을 기초로 하여 이루어져 있기 때문이다. 이에 비추어 볼 때 우리나라 노동조합의 조직단위는 기업 또는 사업장 근로자를 조직대상으로 하는 기업별 노동조합이 기본적인 조직형태임을 확연히 알 수 있다.

노동조합의 조직형태는 각 산업의 발전단계 또는 각 시기의 노동시장 구조 및 노동운동 주체에 따라 다양한 형태를 취하게 되지만 우리나라에서 기업별 노조가 중심적인 조직형태로 자리잡게 된 이유는 무엇인가?

[그림 1]에서와 같이 시장적 요인, 정부정책, 조직의 특성 및 전술, 교섭사항, 그리고 교섭역사 등이 교섭형태의 결정에 영향을 미치는 제반 요인으로 제시할 수 있다. 우리나라에서 분권화된 교섭구조가 지배적인 이유는 이들 요인이 복합적으로 작용한 데에 따른 것으로 파악되지만 그 중에서도 정부의 정책이 가장 큰 설명력을 가진 것으로 평가할 수 있다.

우리나라의 노동조합은 입법에 의해 1960년대와 1970년대에 산별노조 체계를 경험하였지만 산별체계 성립의 실질적 내용을 이루는 단체교섭은 거의 대부분 기업별로 이루어졌다. 이는 1965년 당시 16개의 산별노조는 892개의 조직을 산하에 두고 있는데 비해 단체협약의 체결건수는 664건에 이르렀으며, 1971년에는 17개의 산별노조 3,370개의 산하조직이 2,848개의 단체협약을 체결한 데서도 잘 알 수 있다. 이는 1960년대에는 노동관계법에 유일한 전국조직으로서의 산별노조의 성립과 그 통제권을 보장하고 있으면서도 다른 한편으로는

〈표 9〉 우리나라 노동조합의 조직현황(1997년 12월 말 현재)

(단위 : 개소, 명)

	노동조합수	조합원수
단위노조	5,692	1,397,795
단위노조	5,181	1,319,726
지부	137	21,303
분회	374	56,766
연합단체	41	86,399
총연합단체	1	-
연합단체	36	-
전국규모 산별노조	4	86,399
전 체	5,733	1,484,194

자료 : 노동부(1998).

산별노조와 산하지부의 독자성을 인정하여 산별노조 체계와 단체교섭을 형해화할 수 있는 규정을 포함하고 있었기 때문이었다. 그리고 1970년대에는 산별노조의 단체교섭권이 그대로 지속되었지만 1972년에 제정된 국가보위법과 행정관청의 직권조정에 의해 결정되었다. 그러므로 1960년대와 1970년대의 노동조합은 조직적으로는 산별노조의 형식을 취하고 있으면서도 단체교섭은 산별단위가 아니라 기업별·사업장별 교섭이 주축을 이루었다고 요약할 수 있다. 산별노조 체계하에서의 기업별 교섭이라는 기형적 현상하에서 일부 산별노조에서 시도된 통일교섭도 기층 노동자의 불만이나 요구에 기초하여 민주적으로 진행되기보다는 산별노조의 일방적인 판단이나 의지에 근거함으로써 대중적 지지기반을 확보하는 데까지는 발전하지 못하였다(이원보, 1996: 359).

특히 1980년 12월 개정된 노동관계법은 노동조합의 조직유형을 기업별로 강제하여 교섭구조의 분권화에 결정적인 역할을 하였다. 1987년 노동조합법 개정으로 기업별 노조를 강제하는 규정이 삭제됨에 따라 조직선택의 자유가 보장되었다. 그러나 오랜기간 동안의 기업별 노조체계의 유산, 대공장노조의 이기주의, 사용자의 선호, 노조집행부의 이기주의, 기업별 조합을 간접적으로 강제하는 규정(예를 들면, 조합임원은 조합원 중에서 선출하여야 한다) 등으로 강제조항이 삭제되었음에도 불구하고 <표 8>에서와 같이 기업별 노동조합체계가 압도적인 비중을 차지하고 있다.

급격한 대내외 환경변화에서 기업별 노조체제의 한계를 벗어나기 위해 각급 노동단체에서는 교섭권 위임과 산별노조 건설을 추진하고 있다. 교섭권 사전 위임을 통한 공동교섭(기업별 이외의 교섭방식을 지칭)은 조직력의 강화, 개별 교섭의 한계극복, 노동운동 진영의 공동전선 구축, 노동조합의 사회개혁 노력 가시화뿐 아니라 산별노조 건설을 구체화하기 위한 의식적인 노력이라는데 그 의의를 두고 있다(전문노련, 1997: 9~11). 구체적으로 교섭권 사전위임에 의한 공동교섭은 임단협을 시작하기 전에 연맹으로 교섭권을 위임하고 연맹에서는 유사업종끼리 공동교섭단을 구성하여 처음에는 집단교섭을 요구하고 사용자측이 이를 거부할 경우 대각선교섭 혹은 원래 의미의 공동교섭을 추진하는 형태로 되어 있다. 또한 노조들간에 임금수준과 노동조건 등에서 많은 차이가 있는 것은 사실이지만 공동요구안으로 최저임금 인상요구율과 공동단체협약안을 제시하고 단위노조는 이를 토대로 사업장의 특성에 맞는 요구안을 제시하도록 하고 있다.

사전교섭권 위임전술 구사 이전에도 공동투쟁의 형식으로 일정과 요구사항을 통일시키려는 노력이 있었지만 단위노조의 특수상황이 발생하면 공동투쟁 규율이 잘 지켜지지 않았기 때문에 아예 연맹으로 교섭권을 사전에 위임하여 임단투를 진행하면서 공동투쟁의 조건이 되는 요구와 일정, 조직의 통일을 확보하고 산별노조로의 발전을 위한 조합원 차원의 공동경험 축적이라는 결과를 만들어내자는 것이 교섭권위임 전술의 핵심이다(유병홍, 1998: 51). 사전 교섭권 위임을 통한 공동투쟁 경험축적과 이를 통한 기업별 노조 극복전술은 금속산업연맹, 공익노련, 사무노련, 건설노련 등 주로 민주노총 가맹연맹에서 많이 이루어지고 있다. 이와 같은 교섭권 사전위임을 통한 집단교섭 또는 통일교섭은 금속산업연맹과 보건의료산업노조의 예에서 보는 바와 같이 사용자측의 반대로 인해 대각선교섭으로 마무리짓는 예가 많다. 사용자단체에서 공동교섭 또는 산별교섭을 거부하는 이유로 사용자단체의 미결성, 준비부족, 사용자단체로서의 권한없음 등을 내세워 공동교섭과 산별교섭을 거부하고 있다.

IV. 交渉構造 變化展望 및 政策課題

현재 우리나라에서는 노동조합의 조직형태와 교섭구조에 대한 논의가 각자의 입장에 따라 명확히 나뉘어져 있다. 노동조합에서는 기업별 노조체제와 기업별 교섭은 좋지 않다는 인식을 가지고 있는 반면, 사용자들은 일부 사용자를 제외하고는 산별교섭과 공동교섭은 기업의 자율성을 침해하는 제도로 인식하여 강력히 반발하고 있다. 학계에서도 조직구조의 중앙화와 교섭구조의 집중화에 대해 많은 논쟁이 있다. 정부에서는 아직 명확한 입장을 제시하지 않고 있는 실정이다. 조직구조와 교섭구조의 중앙화가 점차 본격화될 것으로 예상됨에 따라 이에 대한 논란은 더욱 커질 것으로 전망된다.

모든 교섭구조마다 나름대로의 장·단점이 있으므로 다른 교섭구조를 압도하는 교섭구조가 있을 수 없다. 문제는 교섭제도가 궁극적으로 노사정 당사자의 목적, 즉 단체교섭의 유효성을 달성할 수 있느냐 하는데 있다. 중앙화된 교섭구조, 또는 분권화된 교섭구조 중 어느 교섭구조가 유효한가에 대해서는 일률적으로 평가하기 어렵다는 것이다. 교섭구조와 경제성과와의 관계를 분석한 연구에서 알 수 있듯이 어느 교섭구조가 나오냐에 대한 확실적인 결과는 나오지 않고 있다. 그러므로 단체교섭의 유효성은 노사정 당사자들의 목적이 얼마나 충족되었느냐를 살펴봄으로써 추정할 수 있다.

먼저 단체교섭이 노동조합 및 근로자의 목적을 달성하고 있는가를 파악하기 위해서는 임금, 부가급여, 산업안전보건 등과 같은 객관적 지표와 직무만족과 같은 주관적 지표가 어느 정도 충족되었는가를 살펴볼 필요가 있다. 최근에는 노동생활의 질 향상과 고용안정과 같은 지표가 일반 근로자들의 단체교섭에 대한 성과를 파악하는데 사용되고 있다.

단체교섭에서 사용자는 인건비, 생산성, 수익, 제품의 질, 현장통제권의 정도를 비롯하여 이직, 동기부여, 과업성과와 같은 인적자원관리상의 제반 문제에 대해서도 관심을 가지고 있다. 이들 지표들은 제품시장에서 경쟁력 제고를 위한 사용자의 목적을 달성하게 하는가 아니면 저해하는가를 결정한다. 미국과

마찬가지로 한국의 사용자들도 단체교섭에 대해 역사적으로 볼 때 우호적인 것은 아니었다. 많은 사용자들은 노동조합의 결성을 방해하고, 노동조합이 결성되었을 경우 부정적이거나 소극적인 자세를 취하는 경우가 적지 않았다. 또한 사용자들은 단체교섭의 성과와 비노조 전략의 그것과 비교할 뿐 아니라 인적자원관리 전략의 세련화를 통해 노사관계 관행을 바꾸려고 끊임없이 노력을 경주하고 있다.

일반 국민과 정부의 목적은 노동조합과 사용자의 그것처럼 쉽게 파악될 성질의 것은 아니다. 정부는 일차적으로 산업평화의 유지에 관심을 갖고, 실업과 인플레이션에 대한 단체교섭의 효과, 고용평등 기회, 소득보장, 산업안전보건 등과 같은 근로조건에 대해 관심을 갖고 있다. 특히 노동조합 조직률이 낮은 국가의 정부는 단체교섭을 대신하여 사전에 법 또는 정책으로서 고용조건을 결정하는 경우가 많다.

단체교섭제도에 대한 노사정의 목적은 한편으로는 일치할 수도 있고, 다른 한편으로는 대립할 가능성이 없지 않다. 문제는 상치되는 문제, 예를 들면 임금인상과 고용안정, 기업의 생산성 향상과 고용안정과의 문제를 어떻게 조화롭게 해결할 것인가에 대해서도 관심을 가져야 할 것이다.

모든 제도의 유효성은 대내외 환경변화와 정합성을 이를 경우 달성할 수 있다는 점을 고려할 때 어느 교섭구조가 장기적으로 교섭비용과 거래비용을 낮추기 기업의 생산성 향상과 근로자들의 삶의 질 향상, 나아가 국가경쟁력을 달성할 수 있을 것인가에 대해 노사정간에 진지한 고려가 있어야 할 것이다.

본고에서는 노사관계 당사자들이 바라는 또는 바람직한 교섭구조를 성립하기 위한 제반 조건에 대해서만 언급하고자 한다.

먼저 기업별 교섭체제를 산별 교섭체제로 전환하려는 노동조합에서 우선적으로 실행하여야 할 사항을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 교섭구조를 전환하기 위해서는 먼저 조직형태를 기업별 노조체제에서 산별체제로 전환할 필요가 있다. 교섭구조의 변화가 조직형태의 변화를 초래할 수 있지만 산별노조의 건설을 통한 교섭구조의 변화가 보다 용이할 것으로 판단된다. 산별노조의 건설은 각급 노동진영에서의 산별노조 건설 움직임에서 살펴보았듯이 그리 쉬운 일만은 아니다.

둘째, 산별노조의 건설이 그동안 지배적인 양태였던 기업별 노사관계가 그

대로 산업별 노사관계로 전환되는 것을 담보하는 것은 아니다라는 점을 분명히 자각해야 한다. 기업별 교섭체제에 안주하여 왔던 사용자측에서 산별노조가 구성되었다 하더라도 즉각적으로 산별교섭에 응할 유인이 전혀 없기 때문이다. 즉, 산별체제가 기업별 체제보다 적어도 불리하지는 않다는 인식을 사용자에게 심어줄 필요가 있다는 것이다. 사용자 스스로 노동조합의 조직형태 변화에 대응하는 조직체제 또는 사용자단체를 결성하여 교섭에 임할 경우 교섭비용을 낮춰 기업에 유리한 결과를 초래할 수 있다는 인식을 가질 수 있도록 하는 노동조합의 보다 유연한 자세와 전략이 필요할 것으로 보인다.

셋째, 산별노조 체제라는 형식뿐 아니라 내용에 있어서도 산별체제를 확립해 나가기 위한 부단한 노력을 병행하여야 한다. 산별노조가 건설된 다음 또는 산별노조가 건설되기 이전이라도 사용자들로 하여금 사용자단체를 스스로 결성하도록 강제하고, 사용자단체가 결성되어 있는 경우 단체교섭에의 실질적인 참여를 강제할 수 있을 정도의 조직세를 갖추어야만 통일교섭이 이루어질 수 있을 것이다. 노조의 조직률이 높으면 높을수록 교섭수준이 집권화된다는 실증분석에서도 알 수 있듯이 1998년 12월 현재 피용자 기준으로 추정조직률이 10%에 지나지 않고 산업별 조직률¹⁰⁾도 아주 저조한 현실하에서 설령 산별노조를 건설하였다 하더라도 사용자측에 통일교섭을 강제할 강력한 수단이 없는 것과 마찬가지이다. 그러므로 교섭구조의 중앙화를 이루기 위해서는 산별노조의 건설도 중요하지만 해당산업의 대부분을 조직할 필요성이 있다.

넷째, 경제주체로서 국민경제에 기여하는 노동조합으로서의 자리매김이 필요하다. 이유가 어떠하든 우리나라에서 노동조합에 대한 여론과 일반국민의 인식이 그다지 긍정적인 것은 아니다. 이는 노동조합의 적극적인 홍보 부족과 여론의 왜곡에도 일부분 기인하지만 노동조합 스스로 경제주체로서의 책임감 결여에도 상당부분 그 이유가 있다. 그러므로 산별체제로의 전환과 교섭구조의 집중화를 도모하는 노동조합으로서의 조합원들의 이익만을 고집하는 편협되고 이기주의적인 조직이라는 인식에서 탈피하여 전체 국민의 이해관계, 기업경쟁력, 나아가 국민경제 성과를 아울러 고려하는 보다 성숙된 자세를 보여

10) 1995년 12월 기준으로 산업별 조직률을 보면 제조업 15.9%, 건설업 1.3%, 도소매 및 음식·숙박업 3.0%, 사회·개인 및 공공서비스업 5.5%로 저조한 반면, 금융·보험 및 사업서비스업(27%), 전기·가스 및 수도업(45.1%), 운수·창고 및 통신업(55.2%) 등은 비교적 높은 편이다. 자세한 것은 김정한(1998) 참조.

야 할 것이다. 예를 들면 일본의 경우 1970년대 초반 석유위기가 발생하자 인플레이션을 억제하기 위해 철강노련은 일부의 비난에도 불구하고 일본경제 전반과 임금인상과의 관계를 중시하는, 즉 임금인상 자체가 주내용인 「경제정합성 노선」을 제시하는 책임있는 경제주체로서의 위상을 세웠다.

다음으로 노동조합의 조직형태와 교섭구조의 변화가 가속화되고 있는 현 시점에서 사용자들은 어떻게 이에 대응하여야 하는가. 먼저 경총의 1998년 단체협약 체결지침에는 교섭권의 상부단체로의 위임과 공동교섭 요구를 교섭기간을 장기화시키는 요인으로 작용하여 막대한 생산차질을 초래하고 노사관계의 불안을 증폭시킬 여지가 많다고 규정하고 있다(경총, 1998: 134~136). 기업마다 경영여건에 차이가 있기 때문에 노조의 일반적인 요구와 주장은 수용할 수 없다는 입장을 보이고 있다. 즉, 산별교섭은 기업경영 의사결정의 유연성을 저해하여 노동시장의 경직성을 가져온다는 것이다. 그러나 우리나라와는 조직형태, 노동운동의 역사, 노사간의 역학관계 등 많은 부문에서 차이가 있기 때문에 그대로 비교할 수는 없지만 산별교섭은 생산물시장에서의 기업간 경쟁제한, 노조의 whipsawing 전략에 대한 대응 용이, 산별교섭에 있어 공공재에 대한 재원마련의 용이성 등의 장점도 있는 것으로 평가되고 있다. 이외에도 공동교섭은 노노간의 갈등이나 세력다툼에 의한 분규의 장기화 및 노사간의 극한 감정대립 방지, 개별기업의 교섭결렬시 발생하는 분규가 동종업종 타기업에 주는 노사관계 불안요인 발생방지 및 임금교섭 시기를 단축·통일함으로써 산업의 전·후방관련 피해 축소, 동종 또는 유사업종의 상호 눈치보기로 인한 교섭지연과 선명성 경쟁으로 인한 지나친 요구의 방지, 후발 임금교섭 업체의 과도한 임금인상(임금 에스컬레이션 현상) 방지와 타결된 임금인상률이 타기업보다 낮을 경우 그 격차해소로 발생하는 재교섭이나 노사분규 예방, 교섭기술 축적과 노무관리 용이 등의 장점도 적지 않은 것으로 평가되고 있다.

물론 공동교섭은 이와 같은 장점 못지않게 노조단결력의 강화로 강력한 연대투쟁시 교섭의 지연 내지 분규의 거대화, 기업단위노조가 노조조직의 주축이므로 노사 양측이 기업별 교섭관행에 익숙해져 있고, 상급단체의 기능 취약, 기업간 임금구조 및 임금수준, 근로조건, 복지후생 수준, 경영성과 등의 차이로 일률적인 임금인상 타결 어려움, 개별기업(대기업과 중소기업) 재무상태 및 지불능력고려 미흡, 대기업 계열상의 경우 업종은 상이하나 같은 계열사와의 임

금수준의 형평성 문제 제기, 교섭참가자의 대표성에 대한 시비 발생, 노사간의 중간매체 역할을 할 사용자단체와 노조단체의 전문인력 부족 등의 문제점과 공동교섭을 저해하는 요인도 있다(안중태, 1990: 21~23).

그러나 사용자측에서 주장하는 바와 같이 산업현장의 노조체제가 기업별 노조체제이기 때문에 단체교섭 권한의 위임은 노사간의 자율성과 자치성을 부정하고, 개별사업장에서의 복수노조 허용, 노조전임자 임금지급이 금지되는 2002년에야 비로소 단체교섭 권한의 위임이 가능하다는 논리는 산별교섭과 공동교섭의 부정적인 측면만 지나치게 강조하는 측면이 적지 않다.

산별노조의 건설과 교섭구조의 중앙화는 사용자들이 좋던 싫던간에 당면한 현실의 문제로 대두되고 있다. 이러한 현상을 무조건 부정하거나 도외시하는 것은 바람직한 노사관계를 구축하기 위해 노력하는 사용자 및 사용자단체의 올바른 자세가 아니다. 일본의 경우 1974년 춘투에서 임금인상률은 무려 32.7%를 기록하였다. 오일쇼크가 발생하자 위기감을 느낀 일경련은 「대폭임금인상행방위원회」(오늘날의 노동문제연구위원회)을 설치하여 정부협력하에 1975년의 임금인상률을 15% 이내로 억제하는 가이드라인을 설정하고, '일본형 소득정책'의 주된 당사자로 활약하였다. 금속노협 등의 노동조합이 그 취지에 동의하여 1975년의 춘투가 가이드라인의 틀 내에서 타결되도록 하는 등의 적극적인 역할을 수행하였다. RM 결과 구미에서는 그 전례를 찾아보기 어려운 임금인상과 인플레이션의 악순환을 끊는데 성공하였다. 즉, 노사관계의 '사회의 안정대'로서의 기능을 충실히 수행한 것이다. 이후 노동운동도 '대결형'에서 '협조형'으로 전환하는데 큰 역할을 수행하였다. 1990년 거품경제 이후에는 동서냉전 이후의 대경쟁시대에 대응하기 위해 종래의 인사·임금제도를 탈피하는 '신시대의 일본적 경영'을 제창하는가 하면 1997년 1월에는 사회보장은 충실하지만 고실업에 허덕이는 구미, 실업률은 낮지만 소득의 양극화가 초래된 미국과는 다른 '제3의 길', 즉 '파랑새(blue bird) 계획'을 발표하는 등 적극적이고 능동적인 자세와 역할을 수행하고 있다. 일경련의 역할과 기능에 비추어 볼 때 우리나라 사용자단체는 여러 가지 측면에서 미흡한 것으로 평가된다.

교섭구조와 노조 조직형태의 전환에 대응하여 사용자 및 사용자단체가 하여야 할 사항을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 업종별로 사용자단체를 결성하여 전문인력과 재정을 확충하여야 한다.

노동조합은 기업별 노조체제하에서도 교섭권의 위임을 통한 공동교섭 요구를 강화하고 있으며, 산별노조가 건설된 경우에는 산별교섭에의 요구가 급증할 것으로 예상된다. 공동교섭과 산별교섭이 제대로 이루어지기 위해서는 사용자 단체의 구성뿐 아니라 교섭의 효율성을 기하고 대응논리를 개발하기 위해서는 조사·연구를 수행할 전문인력의 확보와 이를 위한 재정의 확충이 뒤따라야 한다. 독일, 스웨덴 등 사용자단체가 발달한 국가의 경우 조직의 확대와 교섭 구조의 중앙화에 따라 사용자들이 교섭력의 열세를 만회하고 적극적으로 대응하기 위해 집중화되었다는 사실을 감안할 필요가 있다.

둘째, 업종별 사용자단체에 가맹한 회원사들이 사용자단체에 적극적으로 참여하고 단체에 힘을 실어주어야 한다. 사용자단체에 주요 기업을 포함하여 대부분의 기업이 참여해 사용자단체의 조직세를 강화하고 아울러 단체교섭 권한을 상당부분 위임하는 등 업종별 사용자단체의 역량을 강화하여야 한다.

셋째, 노동조합의 전국중앙조직에 대응할 수 있는 전국규모의 사용자단체를 육성해야 한다. 지난 한국노동조합총연맹의 파트너로서 1971년에 결성된 경영자총협회(경총)는 노동문제에 관한 유일한 전국사용자단체로서 많은 역할을 수행하여 왔으나 산별체제하에서는 인력과 예산의 부족으로 인해 그 기능을 제대로 수행하기 어렵다. 산별노조와 전국중앙조직에 적절히 대응하기 위한 새로운 역할을 수행할 수 있는 방안 모색이 시급한 것으로 평가된다. 즉, 경총은 재계의 노무부로서의 역할만 수행할 것이 아니라 경제, 교육, 경영, 사회복지, 지역개발, 환경, 조세, 주택 등 다방면에 걸친 문제에 대해 경영자를 대변하는 조직으로 발전할 필요가 있다. 경영자단체는 경영자대표 기능과 경영자 내부의 이해조정·통합기능을 가진다고 볼 때 경영자단체는 향후 종합적 정책경영자단체로서의 성격을 가지기 위해서는 인력과 예산을 더욱 확대할 필요가 있는 것으로 파악된다.

넷째, 노동조합의 조직형태 변화와 교섭구조의 집중화에 대해 무조건적인 반대주장만 제시하는 것은 사용자단체로서 현명한 조치는 아니다. 그러므로 사용자측에서도 공동교섭에 대한 무조건적인 반대보다는 공동교섭의 폐해를 최대한 줄이고 장점을 살릴 수 있는 방안 마련에도 관심을 가져야 할 것으로 보인다. 궁극적으로 어떤 교섭방식이 교섭비용을 절감하여 기업경쟁력을 강화하는데 기여할 것인지에 대한 진지한 고려가 있어야 할 것이다.

노동관계에 있어 정부의 역할은 크게 공동선(common good)을 증진하는 것과 사용자로서의 정부역할 두 가지로 구분할 수 있다. 공익을 보호하기 위한 정부기능은 노동시장정책, 최저근로기준 설정, 분쟁조정제도 설정, 그리고 근로자의 인권보호 등으로 다시 구분된다(박영기, 1991: 174~178). 본고의 주제인 노조의 조직형태 전환과 교섭구조의 중앙화에 국한하여 보면 1997년 3월 노동법 개정으로 복수노조 설립 허용, 조직형태 변경의 용이, 제3자 개입금지 삭제, 교섭 및 체결권 위임의 자유화 등 산별노조로의 전환을 막아왔던 많은 장애물이 제거되었다. 이제 노동조합과 단체교섭의 상(像)을 어떻게 그럴 것인가에 대해서는 노동조합과 사용자에게 일임된 것으로 보이지만 교섭구조의 효율성을 기할 수 있기 위해 정책적 조치가 필요한 경우에는 이를 위한 적절한 조치가 뒤따라야 함은 물론이다.

한편 정부(노동부)는 매년 임금교섭 권고지침을 노사 양측에 제시하여 임금교섭이 국민경제적으로 도움이 되는 방향으로 진행될 수 있도록 유도하고 있다(노동부, 1997). 1988년 이후 정부의 임금정책 중 교섭방식과 관련된 사항을 보면 1988년과 1989년에는 섬유·운수 등 공동교섭이 가능한 업종에서는 사용자단체와 노동조합단체에게 교섭권한을 위임할 수 있는 경우에는 공동교섭방식을 적극 활용할 것을 권고하였다. 공동교섭을 권고한 이유로 공동교섭은 동종 또는 유사업종의 상호 눈치보기 및 과도한 임금인상을 격차에 의한 재교섭 또는 노사분규 예방에 기여한다는 판단에 따른 것이다. 1990년에는 1988년과 1989년에 이어 면방, 신발, 민영탄광, 은행, 택시 등 전·후방 효과가 큰 업종을 대상으로 공동교섭을 추진하였으나 준비 부족 등의 이유로 택시, 자동차, 면방 등 기존의 업종을 제외하고는 제대로 이루어지지 않고 있는 실정이며, 그러나 1991년부터는 정부차원에서 업종별 공동교섭을 권고하는 지침은 제시되지 않고 있다.

단체교섭은 기본적으로 노사자치주의에 기반을 두고 행하는 것이 원칙이다. 그러므로 정부가 특정한 단체교섭 방식을 강제하거나 강요해서는 안될 것이다. 대신 노사가 자율적으로 통일교섭이나 공동교섭을 원할 경우에는 교섭구조의 효율성을 기할 수 있는 여건 마련 등 지원이 이루어져야 한다.

V. 要約 및 結論

현행 우리의 노사관계는 급격한 대내외 환경변화에 따라 많은 변화를 보이고 있다. 여러 가지 환경 중에서도 2002년부터 사업장 내에서의 복수노조 허용, 전임자 임금금지 등을 규정한 노동관계법의 개정과 기업의 구조조정으로 인한 조합원수의 감소는 노동관계 당사자 중에서도 특히 그동안 기업별 노조체제와 기업별 교섭형태를 유지하여 온 노동조합측에 불리하게 작용하고 있다.

이러한 기업별 노조체제의 한계를 절감한 노동조합측은 노동조합 조직형태의 전환과 교섭권 사전위임을 통한 공동교섭과 통일교섭을 통해 노동운동의 위기를 극복하려는 움직임이 가속화되고 있다. 이러한 움직임이 가시화될 경우 우리나라의 노사관계는 또 한번 커다란 변화를 보이게 될 것이다. 그러나 1998년 말 현재 기업별 노조체제를 산별 노조체제로 전환하려는 노력은 많은 경우 현 집행부의 보신주의와 대공장노조의 이기주의 등으로 인해 보건의료산업노조와 대학노조를 제외하고는 아직까지 가시적인 성과를 거두지 못하고 있다. 노동운동의 위기는 역으로 조직형태의 중앙화와 교섭구조의 집중화에 긍정적인 방향으로 나아가게 하는 요인으로 작용할 수도 있다.

조직형태의 전환과 더불어 노동조합 진영에서는 통일교섭 또는 공동교섭을 사용자측에 요구하고 있으나 사용자단체의 미결성, 사용자단체의 무성의 등의 이유로 반대입장을 명백히 하고 있어 새로운 노사갈등의 원천이 되고 있다. 보건의료산업노조의 예에서와 같이 조직형태를 산별노조로 전환하였으나 교섭형태는 여전히 기업별 교섭체제를 유지하고 있다. 이는 조직형태 변경이 교섭구조 변경을 의미하는 것은 아니라는 것을 여실히 증명하고 있다.

사용자측의 반대와 무성의에도 불구하고 노동조합 조직형태의 중앙화와 교섭구조의 집중화는 다소의 시차는 있겠지만 지속적으로 이루어질 것으로 전망된다. 산별노조와 교섭구조의 집중화에 대한 찬반 여부에 관계없이 이러한 방향으로의 움직임은 더욱 가속화될 것이라는 것이다.

문제는 사용자측에서 노동조합측의 공동교섭 또는 통일교섭 요구에 어떻게

대응할 것인가에 주안점이 주어져 있다. 즉, 산별노조의 요구에 개별적으로 대응할 것인지 아니면 집단적으로 응할 것인지에 대해 선택의 기로에 서있다는 것이다. 궁극적으로는 단체교섭에 있어서의 사용자측의 목적을 달성할 것인가에 대한 진지한 고려하에서 나올 것으로 보인다.

교섭구조와 경제적 성과에서 살펴보았듯이 이론에서나 실증분석에서 중앙집권적인 교섭제도가 나은가 아니면 탈집중적인 교섭제도가 나은가에 대해 일률적으로 말할 성질의 것은 아니다. 이 문제에 대해서는 생산방식, 노동조합의 조직형태, 사용자들의 특성 및 기술, 사회문화적 요인 등에 의해 결정될 사항이다.

교섭구조와 관련된 논의 중에서 가장 먼저 언급되어야 할 것은 교섭방식의 장·단점이 아니라 교섭구조의 유효성에 대한 것이다. 즉, 어떠한 교섭방식이 교섭비용을 줄여 노사관계 당사자들의 목적에 부합하느냐 하는 것이다. 교섭방식의 변경에 대한 무조건적인 찬성 또는 반대만으로는 창구분쟁만 일으켜 노사 모두에게 아무런 도움이 되지 않는다. 따라서 어떤 교섭방식, 예를 들면 기업별 교섭, 공동교섭, 통일교섭, 절충방식(통일교섭+기업별 교섭) 중 어느 교섭방법이 개별기업의 노사, 나아가 국민경제적으로 유효한 결과를 가져올 수 있는가에 대한 진지한 고려가 있어야 할 것으로 판단된다. 여기서 한 가지 유의하여야 할 사항은 노사정 모두 책임있는 경제주체로서의 위상에 걸맞는 행동을 할 필요성이 있다는 것이다.

본고에서 산별노조의 건설과 교섭구조의 중앙집중화가 필연적인 현상으로 인식할 경우 노동조합의 목적과 사용자의 목적을 달성하는 가운데 국민경제적으로도 좋은 성과를 거둘 수 있는 교섭구조는 산별교섭의 장점을 살리면서 동시에 기업별 교섭의 장점을 살릴 수 있는 절충된 교섭방식인 것으로 평가된다. 전국, 산업, 그리고 기업 등 각 수준에서 이루어지는 교섭이 상호 모순을 일으키지 않으면서 묵시적이든 명시적이든간에 상호조정되는 교섭구조를 구축하여야 할 것이다.

參考文獻

- 경제단체협의회, 『98년 단체협약체결지침』, 한국경영자총협회, 1998. 3.
- 김금수, 「산별노조 체제구축을 위한 조직론적 관점」, 김금수 외, 『산별노조의 과거, 현재, 그리고 미래』, 한국노동사회연구소, 1996.
- 김정한, 『노동조합의 재정자립에 관한 연구』, 한국노동연구원, 1998. 3.
- 김형배, 『노동법』, 박영사, 1997.
- 노동부, 『임금교섭 권고지침(’88~’96년)』, 1997.
- _____, 『1997년 전국노동조합 조직현황』, 1998. 9.
- 박영기, 「안정된 노동관계와 산업평화를 조성하기 위한 방안」, 『노사관계』, 제2권 제1호, 한국노사발전연구원, 1991.
- 박덕제, 『선진국 산업별 노조운동의 특징과 전망』, 한국노동연구원, 1998. 4.
- 박우성, 『복수노조와 단체교섭』, 한국노동연구원, 1998. 5.
- 배무기, 『노동경제학』, 경문사, 1989.
- 송종래(편), 『한국과 EU국가들의 노사관계』, 법문사, 1996.
- 안중태, 『업종별 공동임금교섭의 현실과 과제』, 한국노동연구원, 1990. 4.
- 유병홍, 「한국 노동조합 조직형태의 변경에 관한 사례연구」, 고려대학교 노동대학원 석사학위논문, 1998. 6.
- 윤진호, 『노동조합 조직체계의 동향과 정책과제』, 한국노동연구원, 1998. 12.
- 이동임, 「임금교섭 형태에 관한 비교연구: 한국·독일」, 『산업경제』, 제9집, 경상대학교, 1998. 12.
- 이원덕·정진호, 『1998년 임금교섭 실태조사』, 한국노동연구원, 미간행.
- 이원보, 「1960~70년대 한국의 산별노조」, 김금수 외, 『산별노조의 과거, 현재, 그리고 미래』, 한국노동사회연구소, 1996.
- 임영일, 「산별노조 조직화의 방향과 과제」, 『산업노동연구』, 제1권 제1호, 한국산업노동학회, 1995.
- 전국건설노동조합연맹, 「'97 정기대의원대회 회의자료」, 1997. 2.

- 전국고무산업노동조합연맹, 『1997년도 사업보고』, 1998. 3.
- 전국과학기술노동조합, 『활동보고서』, 1994. 6.
- 전국공익·사회서비스노동조합연맹, 『활동보고』, 1997. 9.
- 전국공익·사회서비스노동조합연맹, 『임시대의원대회』, 1997. 9.
- 전국관광노동조합연맹, 『1997년도 사업보고』, 1998. 2.
- 전국광산노동조합연맹, 『제48차년도 사업보고』, 1998. 5.
- 전국금속노동조합연맹, 『사업보고』, 1997. 5.
- _____, 『1997년도 사업보고』, 1998. 5.
- 전국금융노동조합연맹, 『1997년도 정기전국대의원대회 활동보고』, 1997. 9.
- 전국대학노동조합연맹, 『97 상반기 조합원 설문조사 결과보고』, 1997.
- 전국대학노동조합연맹, 『연맹 5차년도 활동보고』, 1997. 8.
- 전국도시철도노동조합연맹, 『98년 정기전국대의원대회 사업보고』, 1998. 6.
- 전국민주노동조합총연맹, 『97년 임시대의원대회 회의자료』, 1997. 3. 27.
- _____, 『제1차 정기대의원대회 자료집』, 1996. 2. 13.
- _____, 『민주노총 단체협약 모범안』, 1997. 4.
- _____, 『97년 단위노조 대표자 수련대회 자료집』, 1997. 8.
- 전국민주택시노동조합연맹, 『사업보고·자료모음』, 1998. 2.
- 전국병원노동조합연맹, 『제9차 정기대의원대회 회의자료』, 1997. 3.
- 전국상업노동조합연맹, 『제1차 정기대의원대회 자료집』, 1998. 2.
- 전국선원노동조합연맹, 『1997년도 사업보고』, 1998. 2.
- 전국섬유노동조합연맹, 『1997년도 사업보고서』, 1998. 7.
- 전국연합노동조합연맹, 『제36년차 정기전국대의원대회 활동보고』, 1998. 2.
- 전국외국기관노동조합연맹, 『활동보고』, 1998. 2.
- 전국자동차노동조합연맹, 『1997년도 사업보고』, 1998. 5.
- 전국전문기술노동조합연맹, 『97년 공동교섭』, 1997. 3.
- 전국정보통신노동조합연맹, 『1997년 사업연도 활동보고』, 1998. 6.
- 전국철도노동조합, 『사업보고』, 1998. 5.
- 전국택시노동조합연맹, 『1997년도 사업보고서』, 1998. 2.
- 전국화학노동조합연맹, 『활동보고』, 1998. 1.
- 전국항운노동조합연맹, 『1997년 활동보고』, 1997. 9.

- 최영기·이병훈, 『미국 자동차산업의 단체교섭 사례연구』, 한국노동연구원, 1995.
- 한국노동조합총연맹, 『1997년도 사업보고』, 1998. 2.
- 白井泰四郎·花見 忠·神代和, 『勞働組合讀本』, 東洋經濟新聞社, 1976.
- Bean, Ron, *Comparative industrial relations*, 2nd ed., Routledge, 1994.
- Calmfors, L., “Centralisation of Wage Bargaining and Economic Performance: A survey”, OECD Economics Department Working Papers, No. 131, 1993.
- Calmfors, L. and J. Driffill, “Bargaining Structure, Corporatism, and Macroeconomic Performance”, *Economic Policy*, April 1988.
- Clegg, H. A., *Trade Union Under Collective Bargaining: A Theory Based on Comparison of six Countries*, Oxford, Blacwell, 1976.
- Deaton, D. R. and P. B. Beaumont, “The Determinants of Bargaining Structure : Some Large Scale Survey Evidence for Britain”, *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 18, No. 2, July 1980.
- Flanagan, R. J. and K. O., Moene(eds.), *Trade Union Behavior, Pay-Bargaining, and Economic Performance*, Clarendon Press.
- Fulcher, J., *Labour Movement, Employers and the State. Conflict and Cooperation in Britain and Sweden*, Oxford, Clarendon, 1991.
- Herman, E. Edward, Kuhn Alfred, and Seeber Ronald L.(eds), *Collective Bargaining & Labor Relations*, 2nd ed., Englewood Cliffs: N.J., Prentice Hall, 1987.
- Katz, Harry C., “The Decentralization of Collective Bargaining: A Literature Review and Comparative Analysis”, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 47, No. 1, October 1993.
- Kjellberg, Anders, “Sweden : Can the Model Survive?”, in Ferner Anthony and Hyman Richard(eds), *Industrial Relations in the New Europe*, Cambridge: Massachusetts, Basil Blackwell, 1995.
- Kochan, Thomas A. and Harry C. Katz, *Collective Bargaining and Industrial Relations*, 2nd ed., Homewood: Illinois, Irwin, 1988.

-
- Layard, R., Nickell, S., and R. Jackman, *Unemployment Macroeconomic Performance and the Labor Market*, Oxford, Oxford Univ. Press, 1991.
- Mills, Daniel Quinn, *Labor-Management Relations*, 5th ed., New York, McGraw Hill, 1994.
- OECD, "Collective Bargaining : Levels and Coverage", *Employment Outlook*, July 1994.
- _____, "Economic Performance and the Structure of Collective Bargaining", *Employment Outlook*, July 1997.
- Shirai Taishiro, "A Theory of Enterprise Unionism", in Taishiro Shirai ed., *Contemporary Industrial Relations in Japan*, The Univ. of Wisconsin Press, 1983.
- Sisson, Keith, *The Management of Collective Bargaining. An International Comparison*, Oxford, basil Blackwell, 1987.
- Strauss, G., "Collective Bargaining", *International Encycloprdia of Business & Management*, Thomson Business Press, 1996.
- Streeck, Wolfgang, *Social Institutions and Economic Performance: Studies of Industrial Relations in Advanced Capitalist Economies*, London, Sage, 1992.
- Visser, J., 「유럽 단체교섭의 추세와 다양성」, 송종래(편), 『한국과 EU국가들의 노사관계』, 법문사, 1996.
- Weber Arnold, "Stability and Change in the Structure of Collective Bargaining", in Baderschneider Jean A., Block Richard N., and Fossum John A.(eds), *The Collective Bargaining Process Reading and Analysis*, Plano:Texas, Business Publications, 1983.
- Windmuller John P.(ed.), *Collective Bargaining in industrialised market economies : A reappraisal*, International Labour Office, 1988.