

*

노사관계에 있어서 단체 교섭력의 결정요인

- 경제적 변수를 중심으로 -

The Determinants of Collective Bargaining Power
in Labor-Management Relations

- Focusing on the Analysis of the Economic Variables -

백 광 기**

Gwang-Gi Baek

< 목 차 >

- | | |
|----------------------------|----------------|
| I . 서론 | III . 거시적 경제변수 |
| II . 교섭의 특징 및 교섭력의
개념정립 | IV . 미시적 경제변수 |
| | V . 요약 및 결론 |

I . 서론

본 논문은 단체교섭(collective bargaining)의 이론에 입각하여 첫째, 단체 교섭력(collective bargaining power)의 개념을 재정립하고 둘째, 이러한 단체 교섭력의 결정에 영향을 미치는 제 요인들 중에서 경제적 변수들을 중점적으로 분석하여 단체교섭하에서의 임금과 기타 고용조건들이 시장경제 여건에 따라 어떻게 노동조합 또는 사용자측에 유리하게 결정되는지를 설명하는데 그 주안점을 두고 있다.

본 논문의 구성은 다음과 같다. 제2장에서는 교섭의 특징 및

* 이 논문은 1988년도 한림대학교 학술연구조성비에 의하여 연구되었음.

** 한림대학교 사회과학대학 경영학과 전임강사

교섭력의 정의에 관한 주요 견해의 논쟁점을 살펴본 후 본 논문의 의도에 부합되도록 챔벌린과 쿠훈(Neil W. Chamberlain and James W. Kuhn)의 교섭력에 관한 제 개념을 재정립한다. 제3장에서는 교섭력의 원천을 거시적 국민경제 및 공공 정책적인 측면에서 그리고 제4장에서는 미시 경제적 측면에서 분석하고 제5장에서는 이와 같은 분석의 주요 결과를 요약함과 아울러 본 연구의 한계점을 지적하는 것으로서 결론을 맺는다.

Ⅱ. 교섭의 특질 및 교섭력의 개념 정립

1. 교섭의 특질

경제학적인 관점에서 존 크로스(John G. Cross)는 교섭에 관한 다음과 같은 특질들을 강조하고 있다.¹⁾ 첫째, 교섭은 양 관계 당사자들이 타협을 통하여 모두 이익을 얻을 수 있을 때에만 발생한다. 이에 따르면 노사관계에 있어서 사용자는 조업을 계속함으로써 이익을 얻고 노동조합은 근무조건을 향상하여 이익을 얻게 되므로 노사간에 단체교섭이 존재한다는 것이다. 둘째, 교섭과정에서 양 관계 당사자들의 양보는 자발적으로 이루어진다. 양보라는 것이 그 회수와 정도에 있어서 상대방의 양보 의지와 요구의 강도에 영향을 받게 마련이지만 양보행위의 이행은 그래도 자발적인 것이라는 주장이다. 셋째, 교섭은 생산적인 것이다. 그 이유는 교섭 이전에는 어느 측도 생각하지 못했던 해결방안이 교섭의 결과 나타날 수 있기 때문이다.

심리학적인 관점에서 루빈과 브라운(Jeffrey Z. Rubin and Bert R. Brown)은 교섭을 둘 또는 그 이상의 관계 당사자들이 그들 사이의 거래에 있어서 서로 주고 받을 것을 결정하려 하는 과

1. John G. Cross, The Economics of Bargaining, New York, Basic Books, 1969, pp. 4-6.

정이라고 정의하고 있다²⁾. 이 정의에 입각하여 루빈과 브라운은 관계 당사자 모두에게 공통적으로 영향을 끼치는 문제에 관해서는 이해 상충이 발생한다는 점을 강조한다. 또한 매지나우와 프루이트(John M. Magenau and Dean G. Pruitt)에 의하면 교섭은 둘 또는 그 이상의 이해 관계당사자들 사이에 있어서 어느 한 쪽도 상대방을 압도하지 못하는 경우 이들의 문제를 해결하는 과정이라고 정의한다³⁾.

행동과학(behavioral science)적인 측면에서 월튼과 맥커지(Richard E. Walton and Robert B. Mackersie)는 교섭의 범위를 노사 간의 단체교섭에 국한시켜 다음과 같이 정의하고 있다⁴⁾. 첫째, 단체교섭은 수많은 이슈(issue)를 포함하여 이 중 어떤 것은 이해 관계자 당사자간의 갈등을 야기시키기도 하고 또 어떤 것은 양측의 서로 다른 이해를 조정시키기 위하여 서로의 협력을 요구하기도 한다. 둘째, 노동조합과 사용자측의 교섭과정은 자기측 입장의 주장과 이에 대한 상대방의 반대제안 등이 뒤따르면서 진행된다. 이러한 진행과정은 관계 당사자 양 측이 서로 상대방의 제안을 평가한 후에 이루어지므로 동시적이라기 보다는 연속적으로 잇달아서 이루어진다. 셋째, 교섭 대표자들의 태도와 감정이 노사단체교섭의 결과 및 향후 노사간의 관계에 영향을 끼친다. 그리고 양 측은 오직 단체 교섭만을 위하여 회동하는 것은 아니다. 이들 노동조합과 사용자측은 지속적인 관계를 유지하여야 한다. 따라서 협상태이블에서 형성되는 교섭분위기는 장기적인 면에서 이러한 양 당사자 간의 관계에 영향을 미치게 된다. 넷째, 교섭대표자는 때때로 그들이 속한 조직의 목표에 반하여 오히려 상대방의 입장을 옹호하는 행동을 하게 된다. 그러나 교

-
2. Jeffrey Z. Rubin and Bert R. Brown, *The Social Psychology of Bargaining and Negotiation*. New York, Academic Press, 1975, pp. 2-18.
 3. John M. Magenau and Dean G. Pruitt, "The Social Psychology of Bargaining: A Theoretical Synthesis 1," in *Industrial Relations: A Social Psychological Approach*, ed. Geoffrey M. Stephenson and Christopher J. Brotherton, New York, John Wiley & Sone, 1979, p. 181.
 4. Richard E. Walton and Robert B. Mackersie, *A Behavioral Theory of Labor Negotiations*, New York, Macgraw-Hill, 1965, pp. 3-4.

섭 대표자들의 성과는 그들이 대표하고 있는 조직구성원들에 의하여 심판을 받게 되므로 그들의 교섭 대표자로서의 지위는 조직구성원들에 의하여 좌우된다.

이러한 교섭의 정의에 관한 견해 차이는 교섭의 어떠한 특질을 분석의 주 대상으로 삼느냐에 따른것이다. 본 논문에서는 교섭의 제 특질을 노사간의 임금 결정 측면에서만 바라보며, 이러한 관점아래 노사 단체교섭시스템을 감싸고 있는 경제적 환경을 중심으로 노동조합과 사용자 간의 세력관계를 분석하고자 한다.

2. 단체교섭 모델개발의 제 문제점

노동조합이 결정된 산업체에서의 임금과 그외 다른 고용 조건의 결정이 어떻게 이루어 지는 가를 보여주는 이론적 모델의 개발은 아직까지도 노동 경제학자와 노사관계학자들 사이에서 주요 문제로 남아있다. 이러한 모델에 관한 개발 및 논의는 쌍방 독점하에서의 임금교섭은 불확정적(indeterminate) 이라고 경제학자들이 처음으로 결론지은 이후부터 시작되었다. Hicks나 조이센(Zeuthen)과 같은 학자들이 개발한 초기의 모델과 그 다음의 펜(Pen), 크로스(Cross), 마비(Marby), 비쇼프(Bishop), 내슈(Nash) 등의 모델은 스트라이크나 스트라이크 위협 등과 같은 단체교섭에 내재하는 특질을 사용하여 경제이론에서 설명하지 못하고 있었던 불확정적 구간을 좁히려고 노력하였다⁵⁾. 그 후 이론학자들은 노동조합의 교섭대표자의 효용함수를 보다 더 깊이 파악하기 위하여 노동조합의 목표설정 에 관한 모델을 개발하는데 치중하였다. 이러한 연구 방향은 노동조합의 목표를 효용 극대화에서 개념화시키고 있으며 또한 이에 바탕을 둔 실증연구에 의한 임금결정의 예측 모델을 개발하기 위하여 계량 경제학적 기법을 많이 도입하고 있다.

5. 상기 학자들의 견해에 관한 보다 자세한 고찰은 다음을 참조할 것. Oran Young, Bargaining: Formal Theories of the Negotiations Process, Urbana, Illinois, University of Illinois Press, 1975.

이와 같은 이론적 그리고 계량 경제학적 시도가 많이 이루어지고 있는 반면에 제도파 경제학자(institutional economists)들은 교섭과정과 이의 결과에 영향을 미치는 요인들을 파악하는데 계속 주력하고 있다. 따라서 이들 연구의 많은 부분은 교섭력(bargaining power)에 대한 개념의 재정립과 이에 대한 보다 더 깊은 이해에 할애되어 있다.

이러한 접근은 이론적인 모델이나 계량 경제학적 모델에서는 결여되어 있는 기술적인 설명을 충분히 제공하고는 있지만 아직 임금결정에 관한 이론은 제시해 주고 있지 못하다. 또한 이러한 제도적 접근은 교섭력에 대한 개념 정립 자체에 있어서도 의견이 엇갈리고 있으며 그 측정에 있어서도 유용한 도구를 제공하지 못하고 있다. 단지 어떤 협상에 있어서 그 결과의 사후 해석이나 유용할 뿐인 것이다. 따라서 이러한 분석 접근은 단체교섭하에서 임금 결정과정을 설명하는데 있어서 별 도움이 못될 뿐 아니라 단체협상의 결과를 어느 방향으로 유도할 필요가 있을 때 유용한 정책적 처방도 내려주기 힘들다. 반면에 이론적인 경제 모델이나 실증적인 계량경제학적 모델에서는 정형화된 협상모델의 이론적 세련미는 찾아보기 힘들지만 교섭결과에 관한 포괄적인 모델 개발의 시발점 역할을 한다. 따라서 단체교섭하의 임금 및 그 외의 고용 조건에 관한 결정을 설명할 모델은 여태까지 살핀 여러 접근 방법의 통찰력과 실증적 발견 위에 구축되어야 할 것이다. 다시 말하면 단체 교섭력의 개념에 입각한 모델인 동시에 실제 교섭결과를 놓고 그 실증적 검증이 가능하여야 된다.

3. 단체 교섭력에 관한 개념의 재정립

단체교섭하에서의 임금 및 그외 고용조건을 설명할 수 있으려면 그 모델은 반드시 교섭력에 그 바탕을 두고 있어야 된다. 따라서 교섭력의 개념에 대한 이해가 그 중요성을 띄게 되므로 이를 위하여 노사관계와 단체교섭의 본질에 깔려있는 전제들을 먼저 명확히 하여야 된다.

교섭은 최소한 부분적으로나마 서로 상충되는 목표를 지니

고 있는 당사자 간에 있어서 발생한다. 그러므로 서로가 지니고 있는 힘(power), 즉 교섭력은 양 관계 당사자들로 하여금 단체교섭을 체결하도록 서로 양보, 타협시키는 동기유발 요소가 되는 것이다. 그러므로 노동조합과 사용자의 행위는 양 관계 당사자들이 각자의 목표를 달성하는데 있어서 힘에 주로 의존하며 이들의 관계는 장기적이라는 사실을 인식하여야만 비로서 이해될 수 있는 경우가 종종 있다. 노동조합은 그들 조합원을 사용자측의 일방적 조치나 외부 경쟁적 노동시장으로부터 보호할 수 있는 강력한 교섭 조직을 구축하려고 한다. 사용자측은 그들의 경제적 이해 관계와 상충되거나 그들의 경영권에 도전하는 것으로 인식되는 노동조합의 요구를 거부할 수 있는 효과적인 교섭조직을 형성하려고 한다. 그리고 정부관계자들은 이러한 세력관계에 다음과 같은 두가지 방법으로 관여하게 된다. 첫째, 단체교섭에 있어서 세력균형을 조절시킬 수 있는 공공정책을 시행하거나 둘째, 단체교섭 과정 자체 또는 그것의 결과가 다른 공공정책의 목적에 위협을 줄 때 직접 이러한 교섭에 관여하는 것들이다.

교섭력에 관한 정의는 수많은 문헌에 허다 하다. 그러나 이러한 정의 중에서 어느것도 실증적 연구에 매우 유의한 분석 도구로서 입증되지 못하고 있다. 피구(Pigou)는 교섭력을 임금상승율을 조정할 수 있는 능력이라고 정의하고 동시에 불확정적 구간(range of indeterminateness)의 개념을 확립 발전시켰다⁶⁾. 이 불확정적 구간은 완전 경쟁의 노동 시장에서 노동자들이 얻을 수 있는 임금과 현재의 사용자가 시장 경쟁력을 잃게 되는 노동자들의 임금 사이의 구간으로 형성된다.

릭스(Hicks)는 이러한 불확정 구간의 개념을 노동조합의 양보와 사용자측의 저항 곡선에 있어서 상한과 하한을 결정하는데 사용하였다⁷⁾. 릭스(Hicks)는 또한 교섭력을 노동조합이 협상

6. 피구(Pigou)의 불확정적 구간에 관한 요약 설명으로는 다음을 참조할 것. Neil W. Chamberlain and W. Kuhn, *Collective Bargaining*, 2nd Edition, New York, Macgraw-Hill, 1965, pp. 162-165.

7. Ibid., pp. 167-170.

임금을 경쟁시장의 임금수준 이상으로 얼마만큼 올릴 수 있는가 하는 정도로서 정의하였다. 나중에 시몬즈(Henry C. Simons)를 위시한 다른 경제학자들은 Hicks-피구(Hicks-Pigou)의 교섭력에 대한 정의를 수정하여 이 교섭력을 독점력이라고 부르기 시작하였다.⁸⁾ 그 이유는 교섭력이 노동 시장의 독점과 유사한 것으로 간주되었기 때문이다.

챔벌린과 쿠훈(Neil W. Chamberlain and James W. Kuhn)은 교섭력은 교섭당사자들이 요구하는 대로 단체 협약을 체결할 수 있도록 하는 능력이라는 아주 단순한 개념적 정의를 제안하였다.⁹⁾

이러한 능력은 외견상 이쪽의 요구를 수락하려는 상대방의 태도와 같은 것으로 보인다. 상대방이 이쪽의 요구를 받아 들이려는 태도는 이쪽의 요구를 거부함으로써 입게되는 상대방측의 손실과 이러한 요구를 수락함으로써 입게되는 상대방측의 손실과의 비율에 달려있다. 따라서 노동조합의 교섭력은 사용자의 거부비용(cost of disagreement)이 증가하거나 또는 사용자의 수락비용(cost of agreement)이 감소할 경우 더 크게 된다.¹⁰⁾ 여기에서 말하는 비용은 화폐적인 것과 비화폐적인 것 모두를 포함하며 이러한 비용들은 실제 단체교섭이 진행 중이거나 또는 그 이전에

8. Henry C. Simons, *Economic Policy For a Free Society*, Chicago, University of Chicago Press, 1948, p.729.

9. Neil W. Chamberlain and James W. Kuhn, *Collective Bargaining*, 2nd Edition, New York, Macgraw-Hill, 1965, pp.162-190.

10. 이것을 다음과 같은 관계식으로 나타낼 수 있다.

$$\begin{aligned}
 \text{a. 노동조합의 교섭력} &= \frac{\text{노동조합의 조건을 거부할 때의 사용자의 비용}}{\text{노동조합의 조건을 수락할 때의 사용자의 비용}} \\
 \text{b. 사용자의 교섭력} &= \frac{\text{사용자의 조건을 거부할 때의 노동조합의 비용}}{\text{사용자의 조건을 수락할 때의 노동조합의 비용}}
 \end{aligned}$$

위의 관계식 a에서 만약 그 값이 1보다 작다면 사용자는 노동조합의 조건을 거부할 것이다. 왜냐하면 수락비용이 거부비용 보다 크게 되기 때문이다. 그리고 관계식 a의 값이 1보다 클 경우를 가정한다면 사용자는 노동조합의 조건을 수락할 것이다. 관계식 a에서 적용되는 논리가 관계식 b에도 동일하게 적용된다. 따라서 관계식 a와 b의 값이 각각 1보다 클 경우에는 서로 양보하게 되어 교섭이 원활히 진행되지만 그 값이 모두 1보다 작을 때에는 교섭이 결렬될 것이다. 여기에 대한 보다 자세한 설명은 다음을 참조할 것. F. RayMarshall, Allan G. King, and Vernon M. Briggs, Jr., *Labor Economics*, 4th Edition, Homewood, Illinois, Richard D. Irwin, Inc. 1980, pp.331-333.

조정될 수 있다. 이 비용들은 관계당사자들의 파업이나 저항능력 뿐 아니라 경제, 정치, 그리고 사회적 분위기까지를 포함한 전체적인 단체교섭 환경을 고려한다. 즉, 교섭력의 개념은 상대방의 거부비용(cost of disagreement) 또는 수락비용(cost of agreement)를 변화시킬 수 있는 여하한 조건이나 변수를 모두 망라한다. 따라서 교섭력은 단체교섭의 전반적 관계 배후에 존재하는 것으로서 양 교섭 조직이 효과적으로 이용할 수 있는 힘을 상징하는 것이다.

이러한 교섭력에 대한 개념을 유용한 분석도구로 사용하기 위해서는 단체교섭에서 노동조합이 그들의 목표를 성취하기 위한 능력에 영향을 주는 정치, 경제, 사회적 제 변수들을 규명하여야 된다. 그러나 단체교섭력에 관한 모든 이론들은 우선 경제적 변수에 대한 고려에서 부터 시작하고 있다. 이것은 단체교섭에 있어서 가장 중요한 이슈인 임금결정을 설명하는데 있어서 모든 이론들이 그 해답을 경제적 변수들에 많이 의존하고 있다는 데서 그 이유를 찾을 수 있을 것이다. 따라서 본 논문도 단체 교섭시스템에 영향을 끼치는 제 변수들 중에서 경제적 변수의 규명으로 그 분석 범위를 제한시켰으며 이를 위하여 단체교섭의 경제적 모델 속에서 거시 경제적 변수와 미시 경제적 변수가 어떻게 노동조합과 사용자의 단체협상전략 및 결과에 관계하는 지를 분석하기로 한다. 그리고 의례 노동조합이 현존하는 고용조건을 변화시키지 않거나 또는 노동시장이 방치될 때 발생할 수 있는 고용조건을 악화시키려고 노력하므로 노동조합을 분석의 기본대상으로 삼았다¹¹⁾

11. 이러한 접근 방법은 노동조합 세력의 원천을 규명하려고 했던 던롭(Dunlop)의 연구와도 일치한다. 던롭은 노동조합의 힘은 (1) 노동자와 사용자의 목표, 동기, 기호 (2) 노동시장과 상품 시장의 구조 및 경쟁 정도 등과 같은 단체 교섭을 둘러싸고 있는 시장 조건 그리고 (3) 노동조합이 그들 조직의 목표와 시장 조건이 주어진 상태에서 유리한 협상을 얻을 수 있는 순수한 교섭력(Pure bargaining)에 의하여 결정된다고 하였다. John T. Dunlop, Wage Determination under Collective Bargaining, New York, A. M. Kelley, 1944, p. 77.

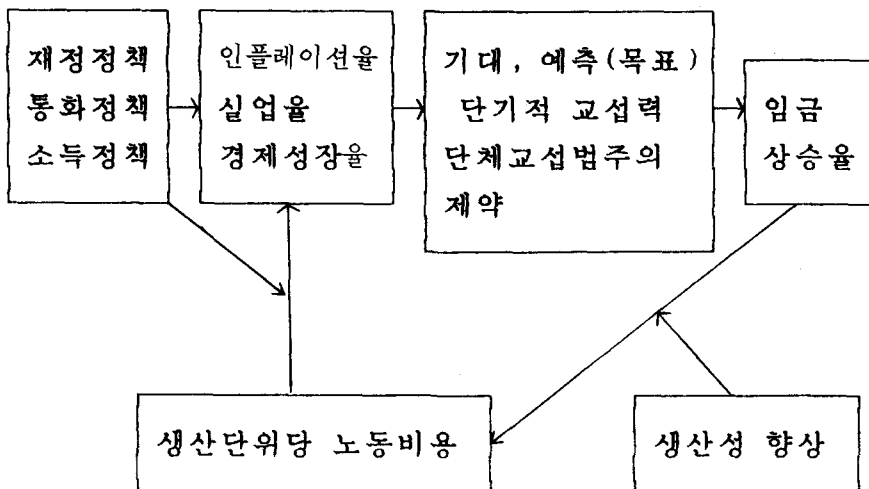
Ⅲ. 거시적 경제변수

단체교섭의 결과에 영향을 끼치는 가장 중요한 경제 정책변수에는 통화정책, 재정정책, 그리고 소득정책의 3가지가 있는데 이러한 변수들은 또한 지난해에 교섭체결된 총 임금 상승율에 의해서 부분적으로나마 영향을 받는 상호작용의 관계에 있다. 다음의 그림 1은 이러한 거시경제적 정책과 단체교섭 결과가 어떻게 상호연관되어 있는지를 보여주는 것으로서 단체교섭에 관한 거시경제적 모델의 단순한 형태라 할 수 있다.

거시경제적 정책변수는 인플레이션을, 실업율, 그리고 경제성장율에 영향을 끼치므로서 경제전반에 관하여 그 힘을 행사하게 된다. 그리고 이러한 것들은 다시 단체 교섭과정에 다음과 같은 3가지 측면에서 관여하게 된다. 첫째, 사용자측과 노동조합측 모두에 있어서 교섭결과의 기대치에 영향을 주고 둘째, 노동조합과 사용자측 모두에게 단기에 있어서의 교섭력에 영향을 주고 셋째, 노동조합과 사용자측의 교섭 대표자들이 협상 테이블에서 제시할 수 있는 조건들의 범주를 제한한다.

그림 1: 단체교섭의 거시 경제적 모델

거시적 경제정책



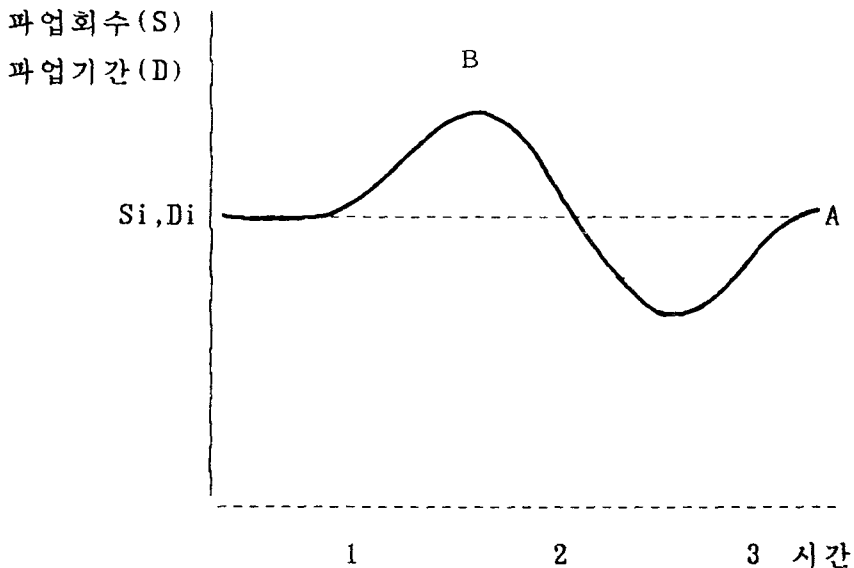
1. 노동조합과 사용자측의 기대

경제전반에 관한 조건 중에서도 특히 인플레이션율은 단체 교섭에 임하는 사용자측과 노동조합의 기대와 목표의 형성에 있어서 중요한 역할을 한다. 현재 진행 중인 인플레이션율이 높을수록, 그리고 새로이 체결되는 단체협약 기간 중에 예상되는 인플레이션율이 높을수록 노동조합측의 임금 상승율에 대한 기대치는 커질 것이다.

이러한 상황에서 노동조합측의 대표자는 협상 테이블에서 보다 더 높은 임금 상승을 사용자측으로부터 얻어내야 하는 압력을 노동조합 구성원으로 부터 받기 때문에 협상과정에서 이들의 욕구를 충족시킬 만한 임금 상승율을 사용자측으로부터 얻어내던가 아니면 협상결렬에 따른 파업의 위험을 감수하여야 한다.

파업행위에 대한 인플레이션의 영향은 다음의 그림과 같이 요약될 수 있다!¹²⁾

그림 2: 파업행위의 사이클과 경기변동의 사이클과의 관계



12. Bruce E. Kaufman. "Bargaining Theory, Inflation, and Cyclical Strike Activity in Manufacturing," *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 34, no. 3, 1981, pp. 333-355.

X축은 기간(time period)을 나타내고 Y축은 파업회수(S_i)와 파업기간의 평균치(D_i)를 나타내고 있다. 기간 1, 2, 3은 각각 경제변동에 있어서 성장, 안정, 침체기를 의미한다. 만약 오직 하나의 일정한 율의 인플레이션만이 존재한다면 경제변동과 연관된 파업행위에 있어서 그 추세가 어떠한 사이클을 보이지는 않을 것이다. 이러한 상태는 그림에서 수평선 A로서 S_i 수 만큼의 파업이 평균적으로 D_i 기간만큼 발생한다는 것을 의미한다. 따라서 A선은 파업 행위의 적정수준이라고 명명될 수 있을 것이고 이것은 매년 협상과정에서 발생하는 최저파업수준이 될 것이다. 이러한 파업의 적정수준은 어느 한 시점에 있어서 노동조합의 조직구조, 법적 제약요인 등과 본질적으로 비사이클적인 기타 다른 요소들에 의하여 결정될 것이다.

그림 2에 있어서 B선은 노동조합과 사용자가 모두 합리적인 가격예측을 하고 그들 사이에 장기간의 단체협약이 존재할 경우 경제변동 전 구간에서의 파업행위의 수와 그 평균기간을 보여주고 있다. 합리적 기대(rational expectation)하에서 노동조합이 장래 인플레이션에 대한 기대의 변화에 따라 적정임금을 재협약할 수 있는 능력을 가정한다면 인플레이션은 노동조합과 사용자 어느 편으로 부터도 협상요구를 왜곡시키지 않을 것이다. 따라서 인플레이션은 이러한 경우 파업 행위가 적정 수준(normal level)으로 부터 벗어나는데 영향을 끼치지 못할 것이다.

만약 노사 단체협약의 계약기간이 3년 정도의 장기간에 걸친 것이라면 노동조합은 인플레이션의 정확한 진행방향을 항상 정확히 예측할 수는 없을 것이다. 따라서 그림 2에서와 같이 기간 1에서 인플레이션율이 높아지기 시작할 때 파업율도 역시 높아지기 시작한다. 그러나 이때 타임랙(time lag)이 존재하는데 이것은 인플레이션이 발생한 그다음의 단체협약에서 실질임금의 손해를 보상받으려 하기 때문이다. 인플레이션율이 안정되기 시작되는 기간 2에 있어서는 파업이 정상 수준으로 돌아가게 될 것이다(여기서도 역시 시차는 존재한다). 그 이유는 인플레이션율의 기대치와 실제치에 있어서의 차이가 더 이상 발생하지 않기 때문이다. 기간 3에 있어서는 노동조합이 예상치 못한 실질임금의 상승을 누

리기 때문에 파업 행위는 적정수준 밑으로 떨어지게 된다.

이와 같이 물가변동에 대한 합리적 기대 아래에서는 인플레이션 때문에 파업행위가 사이클을 그리게 된다. 또한 이러한 물가변동에 관한 기대는 첫째, 파업행위 사이클의 최정점과 최저점이 경기변동 사이클의 그것들에 비하여 시차를 지닌다는 것과 둘째, 인플레이션율의 편차가 클수록 파업행위의 변동은 더 크게된다는 것을 추론할 수 있게 해 준다.

이러한 인플레이션과 파업행위의 관계는 노사단체협약에 있어서 에스칼레이터 조항(escalator clause)의 삽입으로 인하여 조정될 수 있다. 에스칼레이터 조항은 매 기간마다 물가 상승분을 임금에 반영시킴으로서 화폐 명목소득을 실질 임금소득에 가깝게 유지시키는 것이다. 이러한 조항은 노동조합이 앞으로의 물가를 예측할 필요성을 제거시켜 주는 효과도 역시 지니게 된다. 이러한 에스칼레이터 조항의 삽입은 그림 2에서 파업 행위를 적정수준인 A선으로 회귀시키는 역할을 하게 되는 것이다. 이와 같이 인플레이션은 노동조합측이 협상에 들고나오는 기대치의 크기만이 아니라 내용 자체에도 영향을 끼치는 것이다.

이러한 에스칼레이터 조항은 미국에서 생활비가 급격히 상승하던 제1차 세계대전 직후에 나타났으며, 현재는 미국 전체의 단체협약 중 약 60%가 이 생계비 에스칼레이터(cost of living escalator) 조항을 삽입하고 있다.¹³⁾

2. 단체교섭력에의 영향

단체교섭에 관한 어떠한 논의에 있어서도 교섭력은 가장 중요한 개념으로 떠오른다. 이 교섭력에 대한 개념을 단체교섭 관계에 있어서의 중요한 도구로 활용하기 위하여 단체교섭에 작용하는 다양한 경제적 힘의 원천을 규명하는 것이 앞서 밝힌 바와 같이 본 논문의 주안점인 것이다.

13. Robert Ferguson, Cost of Living Adjustments in Union-Management Agreements, Ithaca, N. Y., New York State School of Industrial and Labor Relations, Cornell University, 1977.

여기에서는 거시 경제적 변수가 노동조합과 사용자의 교섭력에 어떻게 영향을 주는가에 관한 점만 그 분석대상으로 다루도록 한다. 이러한 관점에서 볼 때 가장 널리 받아들여지고 있는 가설로서 경기변동이 완전 고용상태로 접근할 때 노동조합의 교섭력이 강화된다는 주장을 들 수 있다. 역으로 말하면, 노동조합의 힘은 생산물에 대한 수요가 감소하고 실업이 상승하는 경기국면에서 약화된다고 할 수 있다. 이러한 주장은 생산품에 대한 수요가 크고 증가하는 추세에 있을 때 사용자측이 파업에 따르는 손실을 가장 크게 입는다는 것에 입각하고 있다. 경기가 침체국면일 때는 사용자측으로서는 파업이 재고물량을 처분하는데 도움이 되고 또한 해고의 대응효과(파업기간 중 임금의 지급 중지로 발생)도 가져오기 때문에 오히려 이를 선호할 수도 있는 것이다!¹⁴⁾ 따라서 경제전체로 보았을 때의 임금상승은 생계비의 변화 및 경기변동의 변화와 비슷한 양상을 보인다. 즉 높은 인플레이션 아래에서는 임금은 상승하고 실업율이 증가하는 상황에서는 임금상승율은 둔화된다.

3. 직접적 제약으로서의 소득정책

소득정책은 기본적인 경제, 사회 목표를 추구하는 과정에서 소득의 수준과 분배에 영향을 주는 정부의 직접적인 제 정책 수단을 통칭한다. 소득정책은 서구 선진국가에서 제2차세계대전 후 특히 60년대 이후 지속적인 높은 물가 상승에 대응하여 형성된 것이며, 보통 1. 임금 2. 자영업자 소득 3. 자본소득 4. 생산과 재화의 가격 5. 근로소득과 자본소득에 관한 과세 및 6. 사회보장 제도 관련 부문으로 나누어진다.

14. 이러한 주장을 뒷받침하는 증거 중의 하나로서 경제 전체에 있어서의 파업 빈도수에 관한 실증적 연구 결과를 사용하고 있다. 미국의 경우 파업율이 경기 변동과 아주 밀접한 관계가 있는 것으로 실증적 연구 결과가 나타나 있다. 즉, 실질 임금이 감소할 때나 실업율이 감소할 때 파업율이 증가하는 것으로 나타나 있다. Orley Ashenfelter and George Johnson, "Bargaining Theory, Trade Unions, and Industrial Strike Activity," American Economic Review, vol. 59, March 1969, pp.35-47. 을 참조할 것.

대부분의 선진제국은 자율적이고 대등한 노사관계가 형성되어 있고 노사간의 임금결정에 정부가 직접적으로 개입하는 것은 자제하여야 한다는 것이 기본 원칙이다. 따라서 위에서 언급된 6가지 소득정책 중 임금정책이 가장 집행되기 어려우며 중요하다. 흔히 소득정책이 임금정책과 구별없이 쓰여지는 이유도 소득정책 중 임금관련부분이 핵심을 이루고 있기 때문이다.¹⁵⁾

거시 경제적 변수의 3번째 형태인 이러한 소득정책은 노동조합과 사용자측의 협상범주에 직접적인 제약을 가한다. 미국의 예를 먼저 보면 1962년과 1966년 사이의 캐나다와 존슨 행정부에서 임금상승이 경제전반에 걸친 생산성 증가율을 넘지 못하도록 가이드 라인을 정한 적이 있다. 이것은 노동조합과 사용자가 따로 따로 권유하는 것이지 결코 강제적인 것은 아니다. 그러나 이 가이드 라인은 1966년에 록히드 항공회사의 단체교섭에서 노동조합의 파업결과 완전히 무시되었다. 이후에도 계속 그 형태에서는 캐나다, 존슨의 가이드 라인과는 다르지만 비강제적인 임금 가이드 라인이 미국에서 발표되고 있다.

우리나라에 있어서도 1989년 여름의 금융기관 임금교섭에서 정부당국이 정한 10%선의 임금 상승 상한선에 부응하여 9.9%의 임금상승을 실현시키는 선에서 단체협약이 체결된 바 있다. 그러나 그 직후의 대도시 시내버스 조합과 사용자측의 교섭에서는 이 가이드 라인이 무시되었다.

4. 거시 경제적 모델의 실증적 결과

임금결정에 관한 거시 경제적 모델은 주로 다음과 같은 두 종류의 예측변수들을 사용하고 있다. 하나는 노동에 대한 수요상태와 노조원들의 임금에 대한 예상을 가늠할 수 있는 실업에 관한 측정치이고 또 다른 하나는 물가변동에 관한 측정치이다.¹⁶⁾

15. 박원구, 박영범 공저, 단체교섭과 임금인상, 한국노동연구원, 1989, p. 154에서 인용.

16. 이러한 두 변수(실업과 물가변동) 모델은 단체 교섭하에서의 임금 결정에 응용될 때에는 변형을 필요로 하게 된다. 물론 필요에 따라 소득 정책의 효과를 측정하기 위한 변수들을 보완하기도 한다.

최근의 국내외 연구결과를 볼 것 같으면 (1) 실업은 단체교섭에 의한 임금결정에 있어서 중요한 예측변수가 되지 못하는 반면 (노동조합이 결성되어 있지 않은 부문과 비교하여 볼 때)¹⁷⁾ (2) 물가변동은 임금결정에 지대한 영향을 끼치는 것으로 나타났다. 우리나라의 경우 노동조합은 생활비 상승에 근거하여 임금인상을 요구한 경우가 가장 많았으며 사용자도 생활비 상승에 따른 임금인상요구를 설득력있는 것으로 받아들이고 있다.¹⁸⁾ 미국의 경우에는 특히 임금과 물가를 연동시키는 조항이 있을 경우에 물가변동이 임금결정에 절대적이었다.¹⁹⁾

이러한 연구결과를 통하여 거시경제변수가 교섭력에 끼치는 영향에 관하여 도출해 낼 수 있는 일반적인 결론은 다음과 같다. 첫째, 노동조합은 임금인상에 있어서 경기변동에 덜 민감하게 반응하므로서 임금상승의 기복을 배제시키는 효과를 가져온다. 이러한 현상은 장기간의 단체협약(multi-year contract)이 체결되는 미국같은 나라에 있어서 특히 주목받을 수 있는 사실이다. 이것은 노동조합의 힘이 노조원들을 노동시장에서의 수요공급원칙으로부터 격리시키는 (이 경우에 있어서는 경기변동의 굴레에서부터) 것을 설명해 주기도 하는 것이다. 둘째로, 노동조합측 교섭 대표자들은 생계비가 급격히 상승하면서 인플레이션이 심한 경우에는 인플레이션에 대한 위협을 높은 수준의 임금인상을 정당화시키는 방법으로, 그리고 물가의 안정기에 있어서는 낮은 수준의 임금인상을 회피하는 방법으로 이용한다. 이것은 경제 안정기나 완만한 인플레이션에서는 노동조합측 교섭대표자들이 보다 높은 임금인상을 달성하기 위하여 거시 경제적 요인이 아닌 다른 요인을 통하여 교섭력을 강화시킨다고 할 수 있다.

일반적으로 이러한 거시적 경제변수는 어느 주어진 해의 평균임금인상에 영향을 준다. 이러한 평균값에서의 이탈을 설명하

17. 이 부분에 관한 국내 연구가 충분하지 못하므로 외국의 연구 결과만을 소개함.

18. 박원구, 박영범 공저, 단체교섭과 임금인상, 한국노동연구원, 1989, pp. 235-236.

19. Daniel J. B. Mitchell, "Union Wage Determination: Policy Implications and Outlook," Brookings Papers on Economic Activity, vol. 3, 1978, pp. 537-591.

기 위하여는 특정의 교섭관계에 영향을 주는 미시 경제적 변수와 기타 다른 교섭력의 원천에 주의를 돌려야 된다. 그러나 미시적 경제변수도 어느 주어진 단체교섭에 있어서 행사되는 노동조합과 사용자측의 교섭력의 구성요소 중 오직 일부분에 해당 할 뿐이라는 것을 명심하여야 한다.

IV. 미시적 경제변수

앞에서 살핀 거시 경제적 변수들이 장기간에 걸친 총체적 단체교섭을 사후적으로 설명하는데 도움을 주고 있지만 어느 한 단체교섭에 있어서의 임금수준과 기타 다른 협약내용을 설명해주지는 못한다. 따라서 여기에서는 분석의 초점을 개별노동조합의 교섭력에 영향을 끼치는 미시적 경제변수에 맞추기로 한다.

1. 마샬의 조건(Marshallian Conditions)

단체교섭에 있어서 교섭력의 원천을 경제적인 면에서 논의한 대부분의 것들은 알프레드 마샬(Alfred Marshall)의 고전적 주장에 그 근간을 두고 있다.²⁰⁾

마샬에 의하면 노동조합은 노동에 대한 수요탄력성이 비탄력적일 때 가장 그 힘이 커지게 된다. 이것은 임금의 인상이 노동조합이 결성된 업체내에서 대규모의 고용감소를 초래하지 않는다는 것을 의미한다. 임금인상에 따른 고용효과는 기타 다른사항이 불변이라면 수요곡선의 탄력성에 의하여 측정된다. 따라서 이러한 탄력성에 대한 지식은 노동시장의 움직임을 이해하는데 중요하게 되는 것이다.

20. Alfred Marshall, Principles of Economics, 8th Edition, N. Y., Macmillan, 1920, pp. 383-386.

노동수요에 대한 탄력성은 대체효과(substitution effect)와 규모효과(scale effect)의 합으로 측정될 수 있다. 여기에서 대체효과는 임금의 변화가 사용자로 하여금 생산방법을 바꾸어 상대적으로 가격이 올라간 노동의 사용을 줄이고 상대적으로 가격이 떨어진 다른 생산요소의 사용량을 늘이는 것을 말한다. 규모효과(scale effect)는 임금상승이 생산원가에 미치는 영향과 생산원가가 상품시장 가격과 생산량에 미치는 영향을 말한다. 다시 말하면 임금의 상승은 생산원가와 상품의 시장가격을 높이게 되고 이것은 수요와 생산량의 감소를 초래하여 결국은 고용이 감소하는데 규모효과란 바로 임금상승에 의한 이러한 영향을 측정하는 것이다. 따라서 대체효과와 규모효과를 결합하여 아래와 같은 노동수요의 탄력성에 관한 기본식을 형성하게 된다.²¹⁾

$$\text{노동수요의 변화율(\%)} = - [(1-a)r + an] \times \text{임금의 변화율(\%)}$$

이 식은 임금의 변화가 다른 생산투입요소의 노동 대체와 생산수준의 변화를 통하여 고용을 얼마큼 변화시키는 지를 보여준다. 여기에서 r은 자본, a는 전체비용에서 노동이 차지하는 비율, 그리고 n은 최종생산품에 대한 수요 탄력성을 의미한다. 이러한 r, a, n에 관한 정보만 주어진다면 이식을 통하여 임금변화가 노동수요에 미치는 영향을 계산해 낼 수 있게 된다.

그러면 어떠한 조건 아래에서 노동에 대한 수요가 비탄력적으로 되어 고용에 대한 임금변화의 영향이 작아지게 되는가? 이에 대한 대답이 바로 영국의 경제학자 알프레드 마샬(Alfred Marshall)에 의하여 최초로 이루어지게 된 것이다.

마샬(Marshall)은 노동조합이 결성된 업체에 있어서 노동에 대한 수요가 비탄력적으로 되는 4가지 경우를 다음과 같이 들었다. (1) 단기에 있어서 노동이 생산과정의 필수불가결한 요소이고 다른 노동자나 기계로 대체되는 것이 용이하지 않을 경우 (2

21. Richard B. Freeman, Labor Economics, 2nd Edition, Englewood Cliffs, N. J., Prentice-Hall, 1979, p. 69.

) 그 업체가 생산해 내는 최종생산품에 대한 수요가 비탄력적일 때 (3) 전체 생사비용중에서 임금이 차지하는 비율이 작을 때 그리고 (4) 노동을 제외한 다른 생산요소의 공급이 비탄력적일 때 이다.

첫번째 조건은 단기에 있어서 생산 과정에 끼치는 노동조합 노동자들의 파업 여파에 의존한다. 노동조합 노동자들의 파업이 생산을 중단시키는 정도와 즉시 대체할 수 있는 인력 및 기계(즉, 관리직 사원이나 자동화된 기계류 등)의 부재정도 만큼 노동조합의 노동자들은 필수불가결한 지위와 전략적 우위를 차지하게 된다. 이러한 조건은 최종 생산품에 대한 수요의 비탄력성에 관한 마샬(Marshall)의 제2조건과 함께 동종의 상품시장에 대한 노동조합의 침투 이유를 설명해 준다.

존 커먼스(John R. Commons)는 필라델피아 구두 제조업자에 관한 그의 논문에서 생산 시장전체를 노조화하여 임금문제를 각 구두 제조업자들 사이에서 논의의 대상으로 만들어야 노동조합이 성공할 수 있다는 것을 지적하였다²²⁾ 필라델피아 주변지역의 교통수단이 발달하여 제조업자들이 구두를 임금이 싼 도시에서 만들어서 임금이 비싼 도시에 가져다 파는 것이 가능해 짐에 따라 노동조합이 이러한 여러 도시에 있는 모든 구두제조업체를 노조화시켜야 되는 문제에 직면하게 되는 것을 존 커먼스(John R. Commons)는 그의 논문에서 보여주고 있다.

여기에 깔려있는 기본원리는 노동조합이 동종의 생산품을 생산하는 기업체를 모두 노조화시키지 못하면 노동조합이 결성된 기업에 있어서의 임금상승은 결국 노조가 조직된 업체로부터 비노조 업체로의 고용이전을 초래시킨다는 것이다. 그리고 또한 노동조합이 결성된 업체에서의 파업은 소비자로부터 하여금 비노조기업

22. John R. Commons, "American Shoemakers, 1648-1895: A Sketch of Industrial Evolution," The Quarterly Journal of Economics, Nov. 1919. Reprinted and revised in John R. Commons (ed.) A Documentary History of American Industrial Society, vol. 3. New York, Russel and Russel, 1958, pp. 18-58.

체의 생산품에 대한 수요를 증대시키게 한다²³⁾ 만약에 동일의 고용주가 똑같은 제품을 생산하는 공장을 여러지역에 걸쳐 갖고 있다면 노동조합이 처하는 문제는 더욱 심각하게 된다. 전 공장이 노조화되지 않으면 한 공장에서의 파업은 사용자가 현재의 생산 및 앞으로의 생산을 다른 지역에 위치한 공장으로 돌림으로서 노동조합의 파업에 유리하게 대처할 수 있기 때문이다²⁴⁾

새로운 기업의 진입이 용이한 산업체에 있어서의 노동조합은 현재의 사용자에게 대처하는 방안뿐만 아니라 신규기업의 진입까지 컨트롤할 수 있는 방법을 강구해 놓고 있어야 한다. 그렇지 못할 경우 이러한 산업체에서의 임금인상은 비노조기업으로 경영할 능력을 지닌 새로운 사용자의 진입을 유발시킴으로서 결국 비노조업체의 시장점유율을 높이게 된다. 따라서 이 산업체에 있어서의 노동조합의 힘은 약화된다. 한 산업체에 있어서 이러한 종류의 노동조합세력의 약화는 대체물의 개발(항만작업에 있어서 컨테이너의 출현 등)과 장기적인 면에서 볼 때 자본의 이동 그리고 국내 임금상승으로 인하여 상대적으로 가격이 하락된 수입상품으로의 구매전환 등에서도 찾아볼 수 있다.

이상에서 말한 모든 것들은 노동조합 노동자에 대한 수요의 비탄력성의 의미 및 그 응용을 통하여 노동조합은 동종의 생산품을 생산하는 기업체 전체를 노조화시켜 임금이 기업간 경쟁에 있어서 문제가 되지 않도록 하여야 그 세력이 강대해 질 수 있다는 것을 보여주었다. 바로 이것이 노동조합의 힘을 미시 경제적 측면에서 분석하는 기본 원리인 것이다.

전체 생산비용 중에서 임금이 차지하는 비중이 작을수록 노동조합이 더 강해진다는 알프레드 마샬(Alfred Marshall)의 주장은 임금인상이 총생산비에 끼치는 영향이 이 경우 작게되므로 사

23. 미국에 있어서 섬유 노조는 역사적으로 볼 때 항상 타 산업의 노조에 비하여 그 힘이 약했는데 이것은 섬유 노조가 섬유산업 전체를 노조화시킬 수 있는 능력이 결여되어 있기 때문이다.

24. 다국적 기업의 해외 직접 투자 및 미국 북부의 공장들이 남부로 이전한 것(미국 New England와 New York에 위치한 섬유공장의 남부로의 이전 등)들을 좋은 예로 볼 수 있다. 우리나라도 최근 노사분규의 심화가 한 요인이 되어 해외 직접 투자가 증가되고 있는 추세를 보이고 있다.

용자가 노동조합의 요구에 강력하게 대응하지 않는다는 것을 의미한다. 이 주장은 이론적으로는 수용될 수 있지만 이 주장을 강력히 뒷받침해 줄 수 있는 실증적 연구결과는 아직 충분하지 못하다.²⁵⁾

알프레드 마샬(Alfred Marshall)의 4번째 조건 즉, 비노동 생산요소 공급의 측면에 있어서는 논란의 여지가 있다. 이것이 주장하는 바는 다음과 같다. 즉, 노동조합원의 노동을 대체하기 위한 기술개발 및 도입이 보다 힘들고 비용이 많이 든다면 노동조합은 고용감축의 어려움없이 임금상승을 용이하게 달성할 수 있다는 것이다. 하지만 바로 여기에 장기적인 견지에서 임금상승의 애로가 존재하는 것이다. 기술개발 및 도입에 있어서의 커다란 비용부담이 노동조합의 고용감축을 방지하겠지만 다른 한편으로는 이에 따른 느린 속도의 기술변화가 생산성 향상을 저해하게 된다. 따라서 이것은 장기적으로 볼 때 임금상승의 잠재력을 잠재울 수 있는 것이다.

이 모든 알프레드 마샬(Alfred Marshall)의 조건들은 노동조합이 임금상승에 따른 고용감축을 최대한 억제하려 한다는 가정에 입각하고 있다. 만약 노동조합이 임금인상을 관철시키기 위하여 낮은 노동생산성의 증대와 노동조합원의 고용감소를 감수하겠다면 여기에서 논의된 노동조합의 힘의 원천은 그 중요성이 경감될 것이다.

2. 산업집중도

비록 마샬(Marshall)이 주장하고 있는 원리들이 단체교섭을 미시 경제적 측면에서 분석하는데 있어 시발점이기는 하지만 이외에도 노동조합과 사용자의 단체교섭과정에 영향을 끼치는 경제

25. 마샬의 주장을 부분적으로 뒷받침 할 수 있는 연구 결과로서 다음과 같은 것을 들 수 있다. Wallace Hendricks, "Labor Market Structure and Union Wage Level," *Economic Inquiry*, vol. 13, Sep. 1975, pp. 401-416. 상기 논문에서 Hendricks는 총 생산비에서 임금의 비중이 클수록 임금 수준은 낮아진다는 연구 결과를 보이고 있다.

적 변수에 관한 가설들이 상당수 존재하고 있다. 이 중에서도 가장 활발히 논의의 대상이 되는 것이 바로 산업 집중도에 관한 것들이다.²⁶⁾

산업 집중도의 영향을 보다 더 잘 이해하기 위해서는 경제이론의 주류에서 벗어나 존 히스(John R. Hicks)와 같은 협상 이론가들의 아이디어를 섭렵하여야 한다. 전통적 경쟁시장이론에 입각하여 임금결정에 관한 연구에 접근하는 경제학자들은 경제력이 집중된 산업체에 있어서 노동조합의 교섭력이 증대될 아무런 이론적 근거가 없다고 주장한다. 그러나 이에 반해 히스(Hicks)는 다른 협상 이론가들과 보조를 같이 하면서 다음과 같이 주장한다.²⁷⁾ 즉 경쟁적 시장은 단지 임금 협상의 상한과 하한을 결정하는 역할을 할 뿐이라는 것이다. 따라서 산업체에 있어서의 경쟁도가 심할수록 노동조합과 사용자측의 교섭 대표자에게 주어지는 재량의 폭은 그만큼 더 작아진다.

히스(Hicks)에 의하면 임금의 하한선은 노동시장에 있어서의 경쟁도에 의하여 정해지며, 이 하한선은 직무를 수행하는데 있어서 필요한 능력과 기술을 지닌 노동자들을 끌어모을 수 있는 임금수준을 말한다. 그리고 임금의 상한선은 생산품 시장에 있어서의 경쟁적 조건에 의하여 결정되며 이것은 사용자가 상품시장에 있어서 경쟁력을 잃을 정도의 수준까지 임금이 올라갈 수 없음을 의미한다.

완전경쟁의 경우 이러한 임금의 상한과 하한은 필히 일치하여야 한다. 그러나 산업구조가 완전경쟁의 조건에서 멀어짐에 따라 이 임금의 상한과 하한의 폭이 넓어지게 마련이다. 따라서 산업구조가 보다 집중화되어 사용자가 최종생산품의 가격결정에 영향력을 행사하게 되고 이에 따라 또한 노동가격의 결정에도 깊이

26. 기업이 여러가지 방식을 통해 결합 함으로서 특정한 생산 부문이나 유통 부문상에서 결합된 기업이 독과점적인 지위를 차지하게 되는 것을 말한다. 우리나라의 경우 1985년 통계에 의한 것 같으면 제조 업체수의 0.75%에 불과한 30대 기업 집단의 계열 기업 270개가 제조업 부문 전체 출하액의 40.2%를 점유하나 고용은 이보다 훨씬 적은 17.6%에 머물러 있다.

27. John R. Hicks, *The Theory of Wages*, 2nd Edition, London, Macmillan, 1963, pp. 136-158.

간여할 수 있게 되면 노동조합으로서는 이러한 사용자의 운신의 폭을 이용할 수 있는 기회가 주어지게 되는 것이다.

경제력이 집중된 산업체에 있어서는 소비자들이 받아들일 수 있는 정도의 임금수준이나 임금 상승율을 결정짓는데 있어서 시장의 제약조건들이 단기적으로는 그 영향이 반감될 수 있을 것이다. 사용자가 갖고 있는 이러한 재량 폭의 상한으로 까지 임금수준을 끌어 올리기 위하여 노동조합은 모든 수단을 강구하여 그 교섭력을 증대시킬 것이다. 이러한 관점에서 산업 집중도는 노동조합의 교섭력의 원천이 될 수가 있다.²⁸⁾ 그러나 다른 한편으로는 산업집중도가 심한 산업체의 대규모 기업주 역시 노동조합의 압력에 강력히 저항할 수 있는 재정과 능력을 지니고 있으므로 산업집중도는 노동조합에게 잠재적인 경제적 힘을 제공하는 선에서 그치는 것으로도 볼 수 있다. 따라서 노동조합이 이러한 잠재적 힘을 이용하는 전략을 채택하는 수준까지 산업집중도는 노동조합에 있어서 실질적인 힘의 원천이 될 수 있는 것이다. 이와 반대의 경우, 즉 완전경쟁에 가까운 상태에 놓여있는 경우의 노동조합은 임금결정에 있어서 사용자의 재량 폭을 증대시킬 수 있는 전략을 개발하여야 한다.

3. 수익성과 생산성

노동조합의 단체교섭력에 영향을 끼치는 또 다른 두가지의 미시 경제적 요소로서 어느 한기업 또는 그 산업전체의 수익성과 생산성의 증가율을 들 수 있다. 이 두가지의 요인들은 사용자의 입장에서 임금상승분을 흡수할 수 있는 능력의 결정요인이 된다. 그러나 비록 수익성과 생산성이 사용자의 임금정책의 주요 구성 요소로서 사용자측의 단체교섭 목표설정 에 커다란 영향을 주지만 이 요소들은 단체교섭의 세력균형에 영향을 주는 여러 조건중의 하나일 뿐이다.

28. Wallace Hendricks, "Labor Market Structure and Union Wage Level," *Economic Inquiry*, vol. 13, Sep. 1975, pp. 401-416.

노동조합이 이 수익성과 생산성 이외의 다른 이유로 인하여 강한힘을 지니게 될 경우 이러한 요인들이 임금 결정요소로서의 중요성을 띠게 되기는 힘든 것이다. 그러나 임금 상승분을 흡수할 수 있는 사용자의 재정능력을 보여주는 다른 지표들이 그렇듯이 수익성과 생산성은 사용자가 매우 경쟁이 심한 산업에 속해 있는지 아니면 그 산업에서 절대적 우위를 점하고 있을 때 임금 결정에 있어서 중요한 역할을 하게 된다. 더우기 사용자의 생산성을 통한 임금 상승분의 흡수능력은 앞으로의 단체교섭에 있어서 경제적 이슈에 관한한 노동조합의 힘에 실질적인 영향을 미치게 될 것이다. 어떤 기업이 속한 산업의 경쟁도가 심할수록 이러한 임금상승 흡수 메카니즘은 임금결정에 있어서 중요한 역할을 하게 되는 것이다. 그리고 이러한 메카니즘은 임금수준이 사용자가 지불할 수 있는 상한선에 접근할 수록 더욱 더 커다란 의미를 지니게 된다. 따라서 경쟁적 경제 환경에서는 임금결정의 폭이 항상 작아지므로 (완전경쟁에 가까울 수록 임금의 상한선과 하한선이 접근하게 된다.) 수익성과 생산성이 임금상승율을 결정하는데 있어서 더욱 중요해지는 것이다. 이러한 사용자의 지불능력에 대한 경제 환경적 요인은 사용자가 임금인상을 받아들일 것인지 아니면 기업을 그만 둘 것인지를 선택과 같은 심각한 상황아래서 또한 결정적 역할을 하게 된다.

V. 요약 및 결론

본 논문에서 행한 주요 경제적 변수의 도입은 단체교섭의 결과에 영향을 미치는 경제적 요소들의 범주에 대한 분석의 시발점을 마련해 주고 있다. 본 논문은 일반적 경제환경과 국가 경제여건이 첫째, 노동조합과 사용자의 단체교섭 결과에 대한 기대와 단체교섭력에 어떻게 영향을 미치고 둘째, 단체교섭 대표자들의 의사결정의 폭에는 어떠한 제한을 가져오는가를 파악하는 것으로부터 노동조합과 사용자측의 단체교섭력에 관한 분석을 시도하였

다. 다시 말하면 본 논문에서는 단체교섭 결과의 다양한 차이 및 변화를 거시 및 미시적 경제환경에 관련시켜 보았으며 그 이유는 이러한 환경적 요인에서 노동조합과 사용자가 각자의 목표를 성취시키는 데 필수적인 단체교섭력을 이끌어 내게 되기 때문이다. 물론 본 논문에서 제시한 단체교섭력의 결정요인 연구에 관하여 앞으로도 수없이 많은 실증적 연구결과(특히 우리나라를 대상으로 한)의 뒷받침이 요구된다.

그리고 노동조합과 사용자측이 각자의 교섭력을 강화시키기 위한 전략에 관해서 본 논문의 분석을 통하여 다음과 같은 잠정적 결론을 내릴 수 있다. 즉, 거시적 경제변수와 미시적 경제변수는 모두 단체교섭 결과의 결정인자가 되므로 이러한 변수들의 영향을 완화 또는 이용하려는 측면에서 노동조합과 사용자측의 전략적 메카니즘이 발전하게 된다는 것이다. 이것을 노동조합측이 미시 경제적 변수를 이용하려는 측면에서 제시하면 아래와 같다.

노동조합은 노동 수요가 비탄력적일 때 가장 성공적으로 임금을 올리 수 있다. 만약 노동 수요가 비탄력적이 아니라면 최종 상품 경쟁시장에서 임금이 경쟁 성패의 요인이 되지 못하도록 노동조합은 대책을 마련하여야 된다. 이러한 대책으로서 강구될 수 있는 전략으로서 (1) 동종의 상품시장이나 노동시장에서 경쟁하는 노동자들을 전부 노동조합의 통제 하에 넣거나, (2) 높은 산업 집중도에 의하여 독점이윤을 누리는 기업을 집중 공략하는 것들이 떠오르게 된다.

임금문제가 아닌 다른 비경제적 조항에 관하여 노동조합과 사용자가 의견 충돌을 할 경우에는 교섭력의 원천으로서 경제적 변수들의 중요성은 줄어 든다고 할 수 있을 것이다. 이에 관한 설명을 하는 데 있어서는 본 연구 논문의 활용은 제한되어 있다고 할 수 있다. 이것은 본 연구가 임금결정에 있어서의 노동조합과 사용자의 교섭력에 초점을 맞추었으므로 본 연구에서 사용한 설명 변수가 경제환경적인 것에 국한되기 때문이다.

Abstract

Most of the theories of collective bargaining outcomes start with a set of economic variables. The economic constraints, pressures, and incentives influence the bargaining power relationship between labor union and employer. In this paper, the critical macro and micro economic variables that need to be considered in analyzing the economic context of collective bargaining power relationship is outlined. The focus is on the role that economic forces play in shaping the results of bargaining, that is the outcome of negotiations.

In this study, the elasticity of the demand for labor is introduced as one of the most important economic aspects that influence bargaining power. Unions will be most successful in increasing wages when they enjoy an inelastic demand for labor. If the demand for labor is not naturally inelastic, some institutional arrangement for "taking wages out of competition" must be sought. Inflation, business cycle, and income policy are influential in shaping both parties' goals and expectations as well.

In addition to the analysis of the economic variables, the nature of power is diagonalized with some introductory notions about its care and feeding before proceeding to the details of the above issues.

참고문헌

1. 박원구, 박영범 공저, 단체교섭과 임금인상, 한국노동연구원, 1989.
2. 배무기. 노동경제학, 경문사, 1987.
3. 백광기. “노사강제중재제도의 효율성 분석” 경영학 연구 창간호, 한국경영학회 강원지회, 1987. pp.115-134.
4. 백광기. “단체교섭에 있어서 내부갈등이 교섭 대표자에게 끼치는 영향” 한림대학논문집(인문사회과학편), 제6집, 1988, pp.69-86.
5. 신유근. 한국의 경영노사관계, 대한상공회의소, 1988.
6. 최종태. 현대노사관계론, 경문사, 1982.
7. Abowd, John M. and Joseph S. Tracy. “Market Structure, Strike Activity, and Union Wage Settlements,” Industrial Relations, Vol.28, No.2, Spring 1989, pp.227-250.
8. Ashenfelter, Orley and George Johnson, “Bargaining Theory, Trade Unions, and Industrial Strike Activity,” American Economic Review, Vol.59, March 1969, pp.35-47.
9. Chamberlain Neil W. and W. Kuhn. Collective Bargaining, 2nd Edition, New York, Macgraw-Hill, 1965.
10. Commons, John R. A Documentary History of American Industrial Society, Vol.3, New York, Russel and Russel, 1958.
11. Cross, John G. The Economics of Bargaining, New York, Basic Books, 1969.
12. Dunlop, John T. Wage Determination under Collective Bargaining, New York, A. M. Kelley, 1944.

13. Easton, Todd. " Bargaining and the Determinants of Teacher Salaries," Industrial and Labor Relations Review, Vol.41, No.2. Jan.1988, pp.263-278.
14. Ehrenberg, Ronald G. and Robert S. Smith, Modern Labor Economics, Glenview, Illinois, Scott, Foresman and Company, 1982.
15. Ferguson, Robert. Cost of Living Adjustments in Union-Management Agreements, Ithaca, N.Y., New York State School of Industrial and Labor Relations, Cornell University, 1977.
16. Fossum, John A. Labor Relations, Revised Edition, Dallas, Texas, Business Publications, Inc. 1982.
17. Freeman, Richard B. Labor Economics, Second Edition, Englewood Cliffs, N. J. Prentice - Hall, 1979.
18. Gramm, Cynthia L. " The Determinants of Strike Incidence and Severity:A Micro - Level Study," Industrial and Labor Relations Review, Vol.39, No.3, April 1986, pp. 361-376.
19. Gramm, Cynthia L. " New Measures of the Propensity to Strike During Contract Negotiations, 1971-1980," Industrial and Labor Relations Review, Vol.40, No.3, April 1987, pp.406-417.
20. Hendricks, Wallace. " Labor Market Structure and Union Wage Levels," Economic Inquiry, Vol.13, September 1975, pp.401-416.
21. Hicks, John R. The Theory of Wages, 2nd edition, London, Macmillan, 1963.
22. Kaufman, Bruce E. " Labor's Inequality of Bargaining Power:Changes over Time and Implications for Public Policy," Journal of Labor Research, Vol.10, No.3, Summer 1989, pp.285-298.

23. Kaufman, Bruce E. " Bargaining Theory, Inflation, and Cyclical Strike Activity in Manufacturing," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.34, No.3, April 1981, pp.335-355.
24. Kochan, Thomas A. *Collective Bargaining and Industrial Relations*, Homewood, Illinois, Richard D. Irwin, Inc. 1980.
25. Kwoka, John E. " Monopoly, Plant, and Union Effects on Worker Wages," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.36, Jan.1983, pp.251-257.
26. Marshall, F.Ray, Allan G. King, and Vernon M. Briggs,Jr. *Labor Economics*, Homewood, Illinois, Richard D. Irwin, Inc. 1980.
27. Magenau, John M. and Dean G. Pruitt, " The Social Psychology of Bargaining:A Theoretical Synthesis 1," in *Industrial Relations:A Social Psychological Approach*, ed. Geoffrey M. Stephenson and Christopher J. Brotherton, New York, John Wiley & Sons, 1979.
28. Marshall, Alfred. *Principles of Economics*, 8th edition, N.Y., Macmillan, 1920.
29. Marshall, F. Ray, Allan G. King and Vernon M. Briggs, Jr. *Labor Economics*, 4th edition, Homewood, Illinois, Richard D. Irwin, Inc. 1980.
30. Mills, Daniel Quinn, *Labor - Management Relations*, Third Edition, Macgraw - Hill Book Company, 1986.
31. Mishel, Lawrence, " The Structural Determinants of Union Bargaining Power," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.40, Oct. 1986, pp.90-104.
32. Mitchell, Daniel J.B. " Union Wage Determination:Policy Implications and Outlook," *Brookings Paper on Economic Activity*, Vol.3, 1978, pp.537-591.

33. Reynolds, Lloyd G., Stanley H. Master, and Colletta H. Moser. *Labor Economics and Labor Relations*, Ninth Edition, Englewood Cliffs, N. J. Prentice - Hall, 1986.
34. Rubin, Jeffrey Z. and Bert G. Pruitt, *The Social Psychology of Bargaining and Negotiation*, New York, Academic Press, 1975.
35. Screpanti, Ernesto, " Long Cycle in Strike Activity : An Empirical Investigation," *British Journal of Industrial Relations*, Vol.25, No.1, pp.99-124.
36. Simons, Henry C. *Economic Policy for a Free Society*, Chicago, University of Chicago Press, 1948.
37. Walton Richard E. and Robert B. Mackeris. *A Behavioral Theory of Labor Negotiation*, New York, Macgraw - Hill, 1965.
38. Young, Oran. *Bargaining : Formal Theories of the Negotiations Process*, Urbana, Illinois, University of Illinois Press, 1975.