

勞 動 經 濟 論 集
第20卷(2), 1997. 12 pp.333~363
© 韓 國 勞 動 經 濟 學 會

勞使關係의 變化方向 및 課題

- 新勞動法の 經濟學的 分析 -

金 兌 基 *

< 目 次 >

I. 序 論	IV. 新勞動法과 勞使關係
II. 改正된 勞動法の 主要 內容	V. 맺음말
III. 經濟·技術變化와 勞使關係	

I. 序 論

1. 問題의 提起

가. 신노동법과 경제사회의 흐름

1997년에 노동법이 우여곡절 끝에 개정되었다. 개정된 노동법은 노동시장과 노사관계의 환경변화를 충분히 반영했다고 볼 수는 없지만 노동시장과 노사관계가 현재 당면하고 있는 문제를 해결하는 데는 비교적 충실했다고 볼 수 있다. 특히 집단적 노사관계 관련법의 개정은 지금까지 논란이 되어 왔던 관행을 바로잡는 데 상당한 진전을 보았

* 단국대학교 경제학과 교수.

다고 할 수 있다.

노동시장과 노사관계의 여건이 바뀌면 노동법도 바뀌게 된다. 노동법이 현실과 괴리될 때 노동시장과 노사관계의 질서를 주도하는 역할을 수행하기 어렵게 된다. 따라서 개정된 신노동법이 노동시장과 노사관계에 미칠 영향에 대한 분석도 노동시장과 노사관계의 여건 속에서 살펴볼 필요가 있다.

나. 노사관계 변화를 주도하는 노동시장의 변화

우리나라뿐 아니라 전세계에 걸쳐 경제사회구조를 바꾸는 핵심변수는 경제자유화와 기술혁신이라고 할 수 있다. 경제자유화와 기술혁신은 중장기적으로 노동수요의 확대를 촉진하지만 단기적으로 실업문제의 증대 등을 수반하게 된다. 이러한 노동시장의 변화는 노동과 경영의 성격부터 분쟁해결의 방법까지 바꾸면서 노사관계 변화를 주도하게 된다.

경제자유화는 장기적으로 경제성장을 촉진하고 노동수요를 확대하지만 단기적으로 경쟁력이 떨어지는 기업의 도태 등 구조조정을 촉진하여 실업문제를 유발하게 된다.

신기술의 개발, 도입, 파급속도가 빨라지면서 기업간의 시장경쟁은 격화되고 동시에 노동의 성격과 숙련형성의 방향이 바뀌고 있다. 정보통신기술의 발달에 따라 새로운 기업의 진입이 용이하게 돼 기존 기업이 누리고 있던 독점적 지대는 축소된다. 기술의 중요성이 커지고 동시에 기술혁신의 속도가 빨라지면서 한편으로는 근로자의 숙련이 고도화가 요구되지만 다른 한편으로는 탈숙련화가 진행된다. 고도의 숙련이 요구되는 분야는 직무의 범위가 확대되거나 직무순환의 속도가 빨라진다. 그리고 탈숙련화가 진행되는 분야에서는 기술체화된 장비가 노동을 대체해 나가게 된다.

다. 노동시장 변화를 주도하는 노동수요의 변화

경제자유화와 기술혁신은 제품시장의 구조를 생산자 중심에서 소비자 중심으로 전환시키고 인적자원 관리를 관리·감독 위주에서 능력·성과 중심으로 전환시키고 있다. 이러한 제품시장과 노동시장의 패러다임 변화는 생산과 노동의 유연전문화를 요구하게 된다. 기업은 어떤 제품이나 서비스의 생산으로 특화하면서 시장수요의 변화에 신속하게 대응하고자 한다. 이에 따라 노동의 전문성이 올라가고, 직종의 구분이 모호해지고 동시에 종류는 늘어나게 된다. 따라서 노동수요의 다양화는 근로자가 노동시장에서 처하게 되는 여건을 개별화시킨다.

2. 研究의 方向

가. 연구의 목적

노동법은 경제자유화와 기술혁신에 따른 경제사회적 환경변화 속에서 개정되었다. 본 논문은 노동법의 개정을 계기로 노사관계가 어떤 방향으로 변화할지 그리고 변화에 능동적으로 대응하기 위해서 어떤 노력이 필요한지를 살펴보는 데 그 목적이 있다.

이를 위해서 본 논문은 첫째, 경제사회적 환경변화가 노동조합과 단체교섭 그리고 노사협의회에 장기적으로 어떤 영향을 미치게 되는지를 살펴본다. 이를 통해 개정된 신노동법이 노사관계에 얼마나 영향을 미칠 것인지 짐작할 수 있다. 둘째, 신노동법이 노사관계에 어떤 영향을 직접적으로 미치게 되는지를 살펴본다. 이를 통해서 노동법이 노사관계에 미치는 단기적 영향을 알 수 있다.

나. 연구방법

본 논문은 노사관계의 경제학적 분석틀을 제시하면서 앞에서 언급된 과제들을 다루고자 한다. 특히 노동시장과 노사관계, 노동조합과 단체교섭 그리고 노사협의회에 대한 이론을 토대로 경제사회적 환경변화와 노동법의 영향을 분석하고자 한다.

다. 논문의 순서

제Ⅱ장에서 개정된 노동법의 주요 내용을 간단히 살펴보고, 제Ⅲ장에서 노사관계의 경제학적 분석틀을 제시하면서 경제자유화와 기술혁신이 노사관계에 미칠 장기적 영향을 분석하고, 제Ⅳ장에서 신노동법이 노사관계에 미치는 단기적 영향을 분석하고, 제Ⅴ장에서 경제사회구조의 변화와 노동법의 개정에 따른 노사관계의 과제를 제시한다.

Ⅱ. 改正된 勞働法の 主要 內容

집단적 노사관계법의 개정은 크게 보면 노동조합의 설립 및 운영에 관련된 사항, 단

체교섭에 관련된 사항, 분쟁조정에 관련된 사항, 노사협의회에 관련된 사항으로 나누어 볼 수 있다. 개정된 집단적 노사관계법의 주요 내용을 다음과 같이 정리할 수 있다.

1. 勞動組合의 設立 및 運營에 關聯된 事項

가. 노동조합의 설립

복수노조의 설립을 허용하되 상급단체는 즉시 허용하고 기업단위에서는 교섭창구의 단일화 등을 강구하여 2002년부터 시행하게 되었다.

나. 노동조합의 운영

노동조합의 조합비에 대한 상한선을 폐지하였다. 사용자가 노조전임자에 대해 급여를 지원하는 것을 부당노동행위로 규정하되 현재 급여를 지원하고 있는 사업장에 대해서는 2001년 말까지 적용을 유예하게 되었다.

2. 團體交涉 및 爭議行爲에 關聯된 事項

가. 단체교섭

단체교섭에서 노동조합의 대표자는 교섭권한과 함께 체결권한까지 가지고 있음을 법으로 명문화하였다. 지금까지 임금협약의 유효기간은 1년, 기타 사항은 2년으로 구분하던 단체협약의 최장 유효기간을 2년으로 통일하였다. 그리고 단체협약의 해석·이행에 관한 다툼이 있는 경우 단체협약 또는 노사합의에 의한 신청으로 노동위원회에서 판정하도록 하고 중재재정과 동일한 효력을 갖도록 하였다.

나. 쟁의행위

노동쟁의의 대상을 근로조건에 관한 사항에서 근로조건의 결정에 관한 사항으로 한정하였다. 쟁의행위의 장소제한 규정을 삭제하였고 생산시설 점거, 보안작업의 파업, 근로희망자의 출입 및 조업방해를 금지하였다. 쟁의기간중 당해 사업내 근로자의 대체를

허용하되 신규하도급은 금지하였다. 쟁의행위 참가 근로자에 대해 사용자는 임금을 지급할 의무가 없음을 명시하고 노동조합이 이를 요구하여 관철할 목적으로 하는 쟁의행위를 금지하고 위반시 사용자의 부당노동행위에 준한 벌칙을 부과하도록 하였다.

3. 紛爭解決과 關聯된 事項

가. 분쟁조정

쟁위행위는 조정절차를 거친 이후에만 가능하도록 조정전치주의를 도입하였다. 쟁의 발생신고제를 폐지하고 알선을 조정으로 통합하게 되었다. 제3자개입 금지규정을 삭제하고 노사가 단체교섭 및 쟁의행위 등에 대해서 지원받을 수 있는 자를 명시하고, 그 이외의 자가 단체교섭 또는 쟁위행위에 간여하거나 조정·선동하는 것은 금지하였다.

공익사업을 일반공익사업과 필수공익사업으로 구분하고 필수공익사업에 한하여 특별 조정위원회의 권고시 직권중재를 할 수 있도록 하였다.

나. 노동위원회

중앙노동위원회 위원장의 직급을 장관급으로 상향 조정하고 인사·예산 등 행정사무 총괄권, 지방노동위원회의 위원 위촉권을 부여하는 등 노동위원회의 독립성을 제고하였다. 공익위원 선출시 노사단체 및 위원장의 추천을 받아 노사위원이 투표로 선출하도록 하고 사건과 직접 이해관계가 있는 위원의 참여를 배제하여 노동위원회의 공정성을 높였다. 공익위원을 심판담당과 조정담당으로 구분하여 위촉하고 자격요건을 달리하여 전문성을 제고하였다.

다. 부당노동행위

노동법 개정으로 부당노동행위에 대한 긴급명령제가 도입되었다. 사용자가 중앙노동위원회의 구제명령에 불복하여 행정소송을 제기한 경우라도 법원이 긴급이행명령을 내릴 수 있도록 하고 법원의 명령위반시에는 불이행일수에 비례하는 과태료를 부과함으로써 사용자의 이행을 강제할 수 있게 되었다. 해고의 효력을 다투는 자의 조합원 자격 문제는 노동위원회에 부당노동행위 구제신청을 한 경우 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지 조합원 자격을 인정하였다.

4. 勞使協議會와 關聯된 事項

가. 설 치

기존의 '노사협의회법'을 '근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률'로 대체하였다. 노사협의회 설치의 상시 30인 이상 사업장으로 확대하였다. 노사협의회 기능이 확대되었다.

나. 기 능

노사협의회 협의사항에 성과배분, 고용조정 일반원칙, 임금의 지불방법·체계·구조 등 제도개선, 신기계·기술 도입 또는 작업공정의 개선 등이 추가되었다. 노사협의회 의결사항을 신설하여 근로자의 교육훈련 및 능력개발 기본계약의 수립, 복지시설의 설치와 관리 등에 대해서는 반드시 협의회의 의결을 거치도록 하였다. 의결사항에 대한 의결은 근로자위원과 사용자위원 각 과반수 출석과 출석위원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결하도록 하였다. 의결사항은 의결하지 못한 경우 의결된 사항의 해석 또는 이행방법 등에 대해서 의견의 불일치가 있는 경우 중재를 통해서 해결하도록 하였다. 사용자가 기업의 경제적·재정적 상황 등에 관하여 노사협의회에서 보고·설명을 이행하지 않는 경우 근로자위원이 보고사항에 관한 자료의 제출을 요구할 수 있도록 하고 사용자가 이에 따르지 않을 경우 벌칙을 부과할 수 있도록 하였다.

다. 구 성

노사협의회 근로자위원의 선출방법을 변경하여 근로자위원의 대표성을 강화하였다. 근로자의 과반수를 대표하는 노동조합에 한하여 근로자위원 정원을 위촉할 수 있도록 하였다.

Ⅲ. 經濟·技術變化와 勞使關係

1. 勞動의 需要와 供給

노동조합에 가입하는 근로자의 속성, 근로자가 일하는 기업의 특성에 따라 노사관계의 성격이 달라진다. 노동조합의 성격, 단체교섭의 기능, 노사협의회의 역할 등은 근로자와 사용자가 처해 있는 노동시장의 상황을 반영한다. 이러한 점에서 볼 때 집단적 노사관계의 변화방향은 개별적 근로관계에 의해서 규정된다. 물론 집단적 노사관계가 개별적 근로관계를 규정지을 수 있고 현행 노동법의 원리상 단체협약의 효력이 개별근로계약보다 우선하지만 이것은 법적인 당위성의 문제이고 현실적으로 볼 때 노동조합, 단체교섭, 노사협의회는 노동시장의 상황을 벗어날 수 없다.

가. 노동의 수요

노동수요는 파생수요이다. 제품이나 서비스의 수요가 늘어날 때 노동에 대한 수요가 증가한다.

경제자유화는 시장의 확대를 가져와 경제 전체로 볼 때 노동수요의 증가요인이 된다. 경제자유화는 기업간의 경쟁격화를 가져와 제품의 수요탄력성을 높이고 이것은 노동에 대한 수요의 탄력성을 높이는 요인으로 작용하게 된다. 또한 자본의 이동이 자유화되면서 자본의 공급탄력성이 높아지고 이것은 노동에 대한 수요탄력성을 높이게 된다.

기술혁신은 경제성장을 촉진하여 경제 전체로 노동수요를 증대시키게 된다. 기술혁신은 기계·장비의 가격을 낮추는 요인으로 작용하면서 기계·장비의 도입이 활발해진다. 이때 숙련노동에 대한 수요는 늘지만 비숙련 노동의 수요는 감소하게 된다. 기술혁신 또한 노동의 수요탄력성을 증가시키는 요인으로 작용하게 된다. 비숙련노동의 경우 기계·설비로 대체하기가 용이해진다는 점에서, 그리고 숙련노동의 경우 생산비용 중에서 인건비가 차지하는 비율을 높인다는 점에서 노동에 대한 수요의 탄력성이 증가하게 된다.

나. 노동력의 공급

경제자유화와 기술혁신은 노동력의 공급을 양적으로뿐 아니라 질적으로 변화시키게 된다.

노동력 공급의 패턴이 바뀌게 된다. 숙련노동에 대한 수요의 증가는 교육수준의 계고를 가져와 노동력의 공급을 감소시키는 요인으로 작용하지만, 평균수명의 연장 등으로 노동시장에 남을 수 있는 기간이 길어져 생애 차원에서 볼 때 노동공급은 서로 상쇄될 수 있다. 여성의 경우 기술혁신에 힘입어 가사노동시간을 단축할 수 있어 노동력의 공급이 늘게 된다.

경제자유화, 특히 고용관련 제도의 탈규제화는 근로시간과 장소 등에 있어서 근로자의 선택범위를 확대해 새로운 경제활동인구가 발생하고 노동공급이 증가하게 된다. 예를 들어 가정과 직장과의 이동시간이 길기 때문에 취업을 포기했던 근로자 등이 여기에 속한다. 또한 8시간 근무제를 수용할 수 없던 근로자도 노동시장에 참여하게 된다.

노동력의 공급확대와 함께 노동력의 공급탄력성도 바뀌게 된다. 맞벌이 부부가 늘어나고 저축 등 비임금 소득이 늘어나면서 임금상승으로 인한 소득효과는 줄어들며 여가의 선호도 증가 등으로 대체효과 또한 줄어들어 임금상승에 따른 노동공급의 탄력성은 큰 변화가 없을 것이다. 그러나 생애 전체로 볼 때 노동시장의 진입과 퇴출이 보다 자유로워지고 근로시간의 선택폭이 확대되는 것은 노동공급의 탄력성을 높이는 요인이 된다. 학교에서 직장으로 직장에서 학교로의 이동을 촉진하는 교육관련 제도의 변화는 노동시장의 참가와 시간선택 등을 생애 차원에서 결정할 수 있도록 뒷받침하게 되기 때문이다.

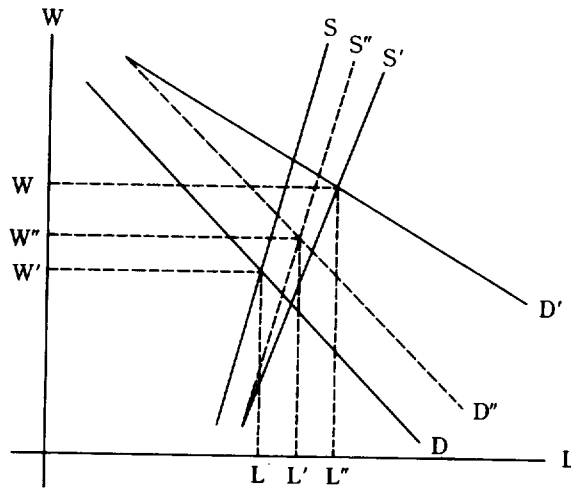
다. 임금 및 고용

장기적 관점에서 노동시장 전반으로 볼 때 경제자유화와 기술혁신은 노동수요와 노동공급을 모두 증가시키게 된다. 또한 노동수요와 공급의 탄력성을 높이는 방향으로 작용하게 된다. 노동공급과 노동수요의 크기를 비교할 때 인구증가율의 둔화라는 인구구조의 변화까지 감안한다면 노동공급의 증가폭은 노동수요의 증가폭에 미치지 못하게 될 것이다. [그림 1]에서 보듯이 장기적으로는 임금과 고용수준이 상승하게 될 것이다.

임금과 고용수준의 상승은 노동수요와 노동공급이 동시에 증가하되 수요의 증가폭이 공급의 증가폭보다 커지는 현상뿐 아니라 수요와 공급의 탄력성 증가를 반영한다. 수요

와 공급만의 변화는 W 와 L 을 W'' 와 L'' 로 상승시키지만 탄력성의 변화는 W' 와 L' 으로 더욱 상승시킨다.

[그림 1] 노동시장의 장기전망

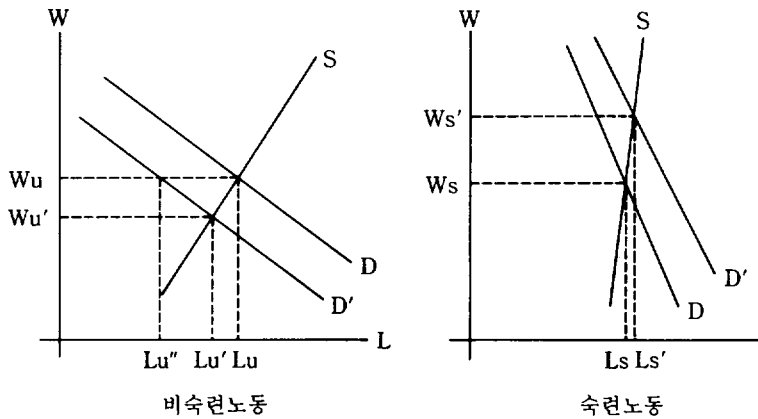


그러나 단기적으로 볼 때 경제자유화와 기술혁신에 따른 구조조정은 오히려 임금과 고용수준의 감소를 유발해 실업문제와 빈곤의 문제를 가져올 수 있다. 경제자유화에 따른 시장의 변화는 인력의 재배치를 요구하며, 기술혁신은 숙련의 내용과 수준의 변화를 요구하게 된다. 예를 들면 숙련노동도 기존의 숙련이 무효화될 때 비숙련노동으로 전락할 수 있기 때문이다.

개인의 숙련변화가 단기적으로 불가능하며 장기적으로 비숙련에서 숙련노동으로 바꿀 수 있다고 한다면 단기적인 관점에서 볼 때 노동시장을 비숙련노동과 숙련노동으로 나누어서 볼 수 있다. [그림 2]에서 보듯이 비숙련노동에 대한 수요는 감소하고 숙련노동에 대한 수요는 증가함으로써 비숙련노동의 임금과 고용수준이 W_u' 와 L_u' 로 떨어지나 숙련노동의 임금과 고용수준은 모두 다 W_s' 와 L_s' 로 증가한다. 비숙련노동의 임금이 경직적이어서 W_u 에 머물 때 L_u , L_u'' 만큼의 실업문제가 발생하며 숙련과 비숙련노동간의 임금차이는 W_s' , W_u' 가 된다.

노동시장의 전망이 장기적으로 낙관적이지만 단기적으로 비관적이기 때문에 구조조정에 어떻게 대응할 것인가가 노사관계에 있어서 최대의 과제가 된다. 그 핵심은 장기적으로는 비숙련노동의 숙련화와 숙련노동의 재숙련화에 있으며, 단기적으로는 비숙련노동의 실업문제 해결에 있다. 단기적으로는 임금제도의 신축화, 실업자의 생계유지 등이, 장기적으로는 교육훈련제도의 개선 등이 추진되어야 할 것이다.

[그림 2] 노동시장의 단기전망



2. 勞動組合서비스의 需要와 供給

노동시장의 장·단기 변화에 따라 노동조합의 기능과 역할변화를 요구한다. 경제자유화와 기술혁신은 근로자의 의식과 요구를 바꾸고 새로운 노동시장의 과제가 등장하기 때문이다. 특히 노동시장의 단기적 전망은 노동조합의 위기를 촉발할 수 있다. 노동조합의 조직대상이 되는 근로자가 주로 비숙련노동이라면 이들의 실업위기는 바로 노동조합의 위기라고 할 수 있다.

가. 수요와 공급의 결정요인

노동시장의 변화에 따른 노동조합의 대응과제는 노동조합에 대한 근로자의 기대와 노동조합 간부 등의 활동에 의해서 결정된다. 노동조합은 근로자의 권익을 보호·확대하는 기능을 하며, 주된 기능은 임금인상, 고용안정 등으로 나타난다. 이러한 노동조합의 기능은 서비스로 볼 수 있다. 노동조합 서비스는 근로자의 노동조합 가입 및 노동조합 활동에 대한 참여와 서비스에 대한 대가의 지불을 통해서 이루어진다. 대가는 노동조합 서비스의 가격이라고 볼 수 있다.

노동조합 서비스의 수요와 공급에 의해 조직률은 결정된다. 노동조합 서비스에 대한 수요와 공급이 모두 증가할 때 조직률이 올라간다. 반면 수요가 감소하거나 공급이 감

소할 때 조직률은 떨어지게 된다.

노동조합 서비스의 수요 측면에서 볼 때 조합비, 조합원들이 노동조합 활동에 투입해야 하는 시간, 파업시 입게 되는 임금손실, 노동조합 가입으로 인한 직장내에서의 유무형의 불이익, 사회적 인식 등은 근로자가 노동조합에 가입했을 때 지불해야 하는 대가, 즉 가격이 된다. 가격이 올라갈수록 조합원이 되려는 근로자의 비중은 줄어들고 노동조합 서비스에 대한 수요의 크기는 작아진다.

노동조합 서비스의 공급 측면에서 볼 때 노동조합을 결성하고 관리·운영하며, 근로자를 대신해서 사용자와 단체교섭을 하고, 근로자의 고충을 해결하는 데 비용이 든다. 이러한 비용은 서비스의 가격을 결정한다. 노동조합 서비스의 가격이 올라갈수록 노동조합은 이러한 비용을 부담할 수 있기 때문에 노동조합 서비스의 공급이 증가한다.

노동조합 서비스의 수요는 노동시장의 여건, 노동법, 국민들의 노동조합에 대한 인식 등에 영향을 받는다. 노동조합이 임금인상을 하기 어려울수록, 조합원의 신분에 법적인 보호가 약화될수록, 노동조합에 대한 여론이 부정적일수록 노동조합 서비스에 대한 수요는 감소하게 된다.

노동조합 서비스의 공급 또한 노동시장의 여건, 노동법, 여론 등에 영향을 받는다. 산업구조가 변하여 노동조합을 결성하기 어려울수록, 노동조합에 대한 법적 보호가 약화될수록, 여론이 노동조합에 부정적일수록 노동조합 서비스의 공급은 감소하게 된다.

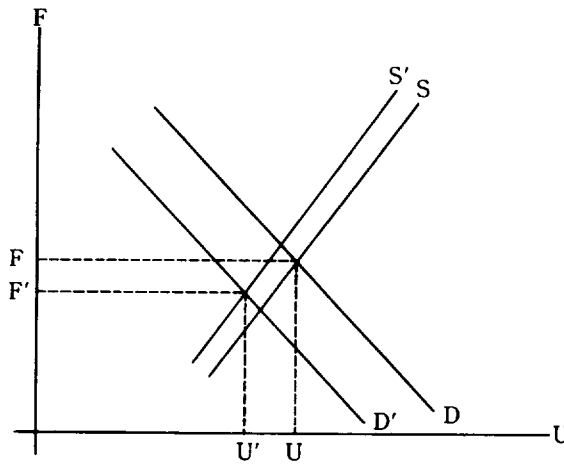
나. 수요와 공급의 변화

경제자유화와 기술혁신은 노동조합 서비스의 수요와 공급을 변화시킨다. 노동시장에서 장기적으로 고용이 늘어나기 때문에 노동조합 서비스의 수요와 공급이 증가하고 조직률도 올라갈 수 있다. 그러나 노동시장의 질적 변화를 노동조합이 따르지 못할 때 고용의 확대에도 불구하고 노동조합 서비스에 대한 수요가 감소할 수 있다. 또한 근로자들의 의식과 요구가 다양해지는데 그러한 다양한 요구를 저렴하게 충족시키지 못한다면 노동조합 서비스의 공급도 감소할 수 있다.

노동시장은 단기적으로 고용불안 문제에 직면하게 된다. 이것 또한 노동조합 서비스의 수요를 증가시키는 요인으로 작용할 수 있다. 그러나 임금을 인상할 수 있는 기반의 약화와 실업자의 증대는 노동조합 서비스의 수요를 감소시키는 요인으로 작용할 수 있다. 따라서 임금인상 위주의 전통적인 노동조합 활동하에서 노동조합 서비스의 수요와 공급 모두 감소할 수 있다. 노동조합이 전통적인 역할을 유지할 때 노동조합 서비스에 대한 수요와 공급의 감소 중에서 수요의 감소폭이 상대적으로 크다. 노동시장의 변화가

노동수요의 변화에 의해서 주도되고 이에 따른 근로자들의 신분변화가 노동조합 서비스에 대한 수요의 변화로 나타나기 때문이다. [그림 3] 에서 보듯이 노동조합이 전통적인 역할을 유지할 때 조직률은 U 에서 U' 로 감소하는 반면, 조합서비스의 가격하락은 F 에서 F' 로 감소하는 데 그쳐 조직률의 감소폭이 상대적으로 크다.

[그림 3] 전통적인 노동조합 서비스에 대한 수요와 공급



노동조합이 조합서비스의 수요와 공급의 감소에 대응하기 위해서는 조합서비스의 내용을 개선함으로써 새로운 수요를 창출하고 동시에 조합서비스의 제공방법을 개선함으로써 서비스의 비용을 낮추어야 한다. 이는 경제자유화와 기술혁신에 따른 노동시장의 변화를 고려할 때 노동조합은 고용불안 문제를 해결하는 방향으로 전환해야 한다는 것을 시사한다. 그러나 노동수요 측면에서 볼 때 고용의 안정은 임금안정을 요구한다. 고용안정과 임금상승을 동시에 확보하기 위해서는 노동생산성이 높아져 노동수요가 확대되어야 한다. 따라서 노동조합의 서비스는 조합원들이 능력을 개발하고 발휘할 수 있는 여건을 만드는 방향으로 나아가야 할 것이다.

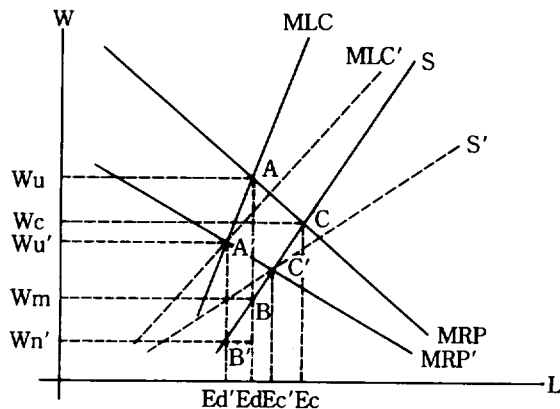
3. 雙方獨占的 關係와 勞使間의 協商

임금 및 고용의 결정에 있어서 노동조합과 사용자간의 관계는 쌍방독점적 관계로 설명할 수 있다. 노동조합은 노동력의 공급에 있어서, 반면 사용자는 노동력의 수요에 있어서 독점적인 위치에 있다고 할 수 있다. 이때 단체교섭은 쌍방독점적 관계에서 임금 및 고용의 결정 등 이해관계를 조정하는 수단이 된다. 구체적인 조건과 결정은 노동조합과 사용자의 교섭력에 좌우된다.

가. 협상가능영역

사용자의 이익은 한계노동비용(MLC)과 한계수입생산(MRP)이 같아질 때 극대화된다. [그림 4] 에서 보듯이 이때 고용은 E_0 가 되고 사용자가 제시하고자 하는 최소한의 임금은 W_m 이 된다. 그러나 노동조합은 임금을 최대한 올리하고자 하며 E_0 의 고용에서 W_u 까지 올리하고자 한다. 고용이 E_0 일 때 단체교섭을 통해서 결정될 수 있는 임금수준은 W_u 와 W_m 사이에 놓이게 되고 AB는 협상가능영역(contract zone)을 형성하게 된다.

[그림 4] 쌍방독점적 관계에서 협상가능영역



그러나 노동조합이 임금인상에 목표를 두는 경우 고용은 E_0 에 머물 수 있겠지만 고용문제에 대해서도 관심을 기울이는 경우 고용수준은 최대한 E_c 까지 확대될 수 있다. 고용이 E_0 와 E_c 사이에서 정해질 때 임금은 W_c 와 W_u 사이에서 결정된다. 노동조합이 임금뿐 아니라 고용에 대해서도 협상을 하는 경우 협상가능영역은 임금변수뿐만 아니라 고용변수가 포함된 2차원이 되며 ABC를 형성하게 된다.

나. 경제자유화와 기술혁신

경제자유화와 기술혁신은 시장을 경쟁적 구조로 만들고 개별기업이 가진 독점적 지대를 축소시킨다. 이것은 그 기업의 한계수입생산곡선의 하락을 가져오며 동시에 한계수입생산곡선을 보다 탄력적으로 만든다. 기업의 독점적 지대가 완전히 소멸하지 않고 어느 정도 남는다면 임금상승의 기반이 줄어들고 동시에 협상가능영역이 축소된다. 경제자유화와 기술혁신에 따라 노동공급이 보다 탄력화된다면 노동공급곡선과 한계노동비용곡선의 기울기가 보다 완만해진다. 이것은 협상가능영역을 AB에서 A'B'로 또는 ABC에서 A'B'C'로 축소시킨다.

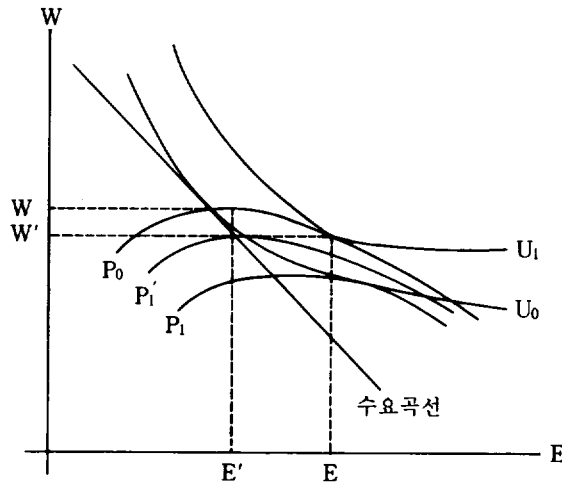
4. 勞使間의 協商模型과 協商力

가. 협상모형

임금 및 근로조건은 노사간의 협상을 통해서 결정된다. 노동조합이 있는 사업장은 단체교섭을 통해서, 노동조합이 없는 사업장은 노사협의회를 통해서 협상이 이루어진다. 노사간의 협상은 수요곡선모형과 계약곡선모형으로 개념화할 수 있다. 수요곡선모형에 의하면 노동조합은 자신의 목적을 극대화할 수 있도록 임금을 정하고 사용자는 이윤을 극대화할 수 있도록 노동에 대한 수요곡선을 따라 고용을 결정한다. 반면 계약곡선모형에 의하면 노동조합과 사용자는 각자의 목적을 극대화할 수 있도록 임금과 고용수준을 동시에 결정하게 된다.

[그림 5] 에서 보면 수요곡선모형하의 협상은 노동조합의 목적함수가 노동수요곡선에 접하는 수준에서 임금 및 고용을 결정한다. 노동조합은 임금인상뿐만 아니라 고용의 안정을 추구한다고 할 때 노동조합의 효용곡선은 임금과 고용수준의 결합으로 구성된다.

[그림 5] 수요곡선모형과 계약곡선모형의 노사협상



수요곡선모형에 의한 협상은 임금 및 고용수준의 결정이 노사 모두에게 쌍방의 이익을 증대시킬 수 있는 여지를 남긴다는 문제점을 가지고 있다. 수요곡선모형하에서 임금 및 고용은 A점에서 결정된다. 그러나 B점에서 임금 및 고용이 결정된다면 기업의 이윤은 변함이 없지만 노동조합은 U_0 에서 U_1 으로 만족도가 올라간다. 반대로 C점에서 임금 및 고용수준이 결정된다면 노동조합의 만족도는 불변이지만 기업의 이윤은 P_0 에서 P_1 으로 증가할 수 있다. 따라서 ABC로 구성되는 부분은 노사 모두에게 쌍방이익을 가져올 수 있지만 수요곡선모형의 협상을 함으로써 결과적으로 노사 어느 한 쪽도 이익을 누리지 못하는 문제점을 보여준다.

계약곡선모형에 의한 단체교섭에서는 임금 및 고용수준이 노동조합의 목적과 사용자의 이윤을 동시에 극대화하도록 결정된다. 임금과 고용은 노동조합의 효용곡선과 기업의 등이윤곡선의 접점에서 결정된다. 각 접점들을 연결한 곡선을 계약곡선이라 한다. 계약곡선모형하의 협상에서는 어느 한쪽에게도 이익이 되지 않는 결과가 발생하는 문제점이 해결된다.

단체교섭은 미래의 경영여건을 놓고 현재의 시점에서 사전적으로 임금(고용)을 결정한다고 할 수 있다. 특히 일단 체결된 단체협약이라 하더라도 자신에게 유리한 방향으로 조정하려는 인센티브를 노사 모두 가지고 있다고 할 수 있다. 또한 노사 어느 한 쪽이 어떤 정보에 대해서 상대방과 비교해 우월한 정보를 가지고 있을 경우 이런 문제는 더욱 심각해진다.

노사가 계약곡선모형에 따라 협상을 하는 경우 '도덕적 해이'(moral hazard) 문제가

발생하며 이를 방지하기 위해서는 '감시비용'(monitoring cost)이 수반된다. 계약곡선 모형의 협상이 노사 모두에게 이익이 되는 임금과 고용수준을 결정할 수 있을지 모르나, 일단 단체협약이 체결된 이후에 사용자는 고용수준을 줄임으로써 이익을 거두고자 하는 인센티브를 가지며 노동조합은 이에 대응해 임금수준을 올리고자 하는 인센티브를 가진다.

[그림 5] 에서 보듯이, 노사가 계약곡선모형의 협상을 통해서 임금과 고용수준을 W 와 E 에서 결정했다고 하자. 그러나 협상이 일단 체결된 다음 사용자는 이익을 P_0 에서 P_1 수준으로 늘릴 수 있기 때문에 고용수준을 E 에서 E' 로 줄이고자 하는 인센티브를 가진다. 노동조합은 사용자가 고용수준을 E' 로 줄였다고 생각하면 임금수준을 W' 수준까지 올리고자 하는 인센티브를 가지게 된다.

경제자유화와 기술혁신에 따른 시장경쟁의 격화는 수요곡선모형의 노사협상에서 계약곡선모형의 노사협상으로 전환을 요구한다. 임금인상의 기반은 약화되고, 반면 고용불안 문제는 커지고 있기 때문에 노사 모두에게 이익을 가져올 수 있다면 협상의 방법도 전환시킬 필요성을 보다 크게 느끼게 되기 때문이다.

계약곡선모형의 협상이 성공하기 위해서는 '도덕적 해이' 문제와 이를 방지하기 위한 '감시비용' 문제를 해결해야 한다. '도덕적 해이' 문제와 '감시비용' 문제는 정보가 비대칭적일수록 더욱 커진다. 노사간의 정보공유폭이 확대될수록, 대화가 활발할수록 이러한 문제는 줄어든다.

이러한 측면에서 볼 때 앞으로는 임금 및 근로조건의 결정이 단체교섭을 통한 협상에서 노사협의회를 통한 협상으로 전환될 것이다. 특히 이번 노동법 개정으로 노사협의회 기능이 강화되었고 이에 따라 정보공유와 대화가 촉진될 것으로 기대되기 때문이다.

나. 협상력

단체교섭은 파업을 배경으로 한다. 노사는 파업으로 인한 손실을 피하기 위하여 합의점을 찾으려고 하게 되는 것이다. 이 경우 협상력은 파업이 발생했을 때 누가 더 많은 손실을 입느냐에 따라 달라진다. 또한 단체교섭을 상대방이 자신에게 유리한 방향으로 의사결정을 내리도록 설득하는 과정으로 보았을 때, 누가 상대방을 잘 설득하느냐에 따라 협상력이 달라진다.

협상력은 노사가 직면하는 노동시장의 여건 등 외부적 환경요인과 정보, 권한, 조직의 구조, 협상자의 자질 등 내부적 관리요인에 의해서 결정된다. 노동시장의 상황이나

노동법 등은 외부적 환경요인에 속하고 자신의 주장을 뒷받침하고 상대방의 주장을 방어할 수 있는 정보나 권한, 노조의 조직구조, 협상자의 자질 등은 내부적 관리요인에 속한다.

노동시장은 노동수요와 공급 그리고 수요와 공급의 탄력성으로 설명된다. 노동수요가 노동공급에 비해서 부족할 때, 노동수요가 탄력적일 때, 노동공급이 탄력적일 때 노동조합의 협상력은 떨어진다. 법은 노동수요와 공급의 크기, 수요와 공급의 탄력성, 그리고 노동조합의 조직이나 활동, 단체교섭의 절차나 방법 등에 폭넓게 영향을 미친다. 법이 노동조합에 불리할수록 노동조합의 교섭력은 떨어진다. 노조의 조직구조는 내부적 요인과 외부적 요인으로 나누어 볼 수 있으며 내부적 요인은 '무임승차문제'(free-rider)와 '이질적 문제'(heterogeneity)로 나누어 볼 수 있다. 이런 문제가 커질수록 노동조합의 협상력은 떨어진다.

노사간의 협상은 양보를 통해서 진행된다. 사용자가 제시한 수준보다는 높은 수준에서 노동조합이 처음 제시한 수준보다는 낮은 수준에서 합의가 이루어지는 것이 일반적이다. 협상력은 합의의 수준뿐 아니라 협상과정에 영향을 미친다. [그림 6]에서 보듯이 협상력이 떨어질 때 노동조합의 저항선이나 사용자의 양보선의 기울기가 가파르게 되고, 이때 합의에 도달하는 데 걸리는 시간도 단축된다.

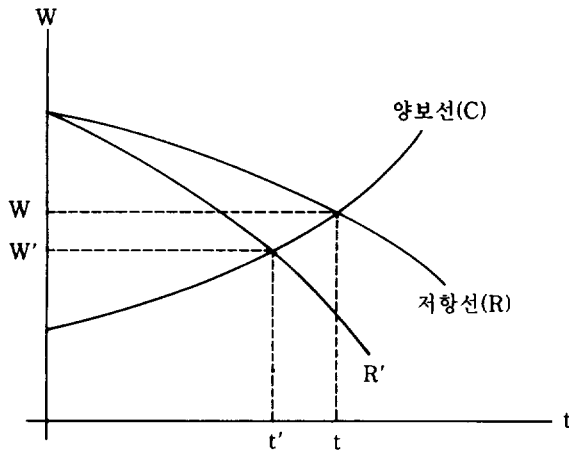
경제자유화와 기술혁신은 파업의 당사자 손실을 높이고, 반면 파업의 사회적 손실을 줄이는 방향으로 작용한다. 어떤 기업이 파업에 들어가면 소비자들은 다른 회사의 제품이나 서비스로 대체하고자 한다. 시장이 보다 경쟁적 구조로 나아가고 대체 제품 및 서비스에 대한 정보의 취득·전파가 용이하게 되기 때문에 파업기업이 손실을 만회하기 어렵다. 반면 비파업기업의 생산활동이 활발해지게 되므로 사회 전체로 볼 때 손실의 만회는 보다 용이하게 된다. 이러한 변화는 노동조합의 협상력을 떨어뜨리는 요인이 된다.

또한 경제자유화와 기술혁신은 장기적으로 노동수요와 공급을 확대시키고 수요와 공급의 탄력성을 올리는 요인으로 작용한다. 노동수요의 확대는 다양한 고용관행을 수반하게 되며 이것은 노동조합의 조직구조에서 '무임승차 문제'와 '이질성의 문제'를 유발하게 된다. 이러한 요인도 노동조합의 협상력을 떨어뜨리는 요인으로 작용한다.

노동법은 노동시장의 여건을 반영한다. 경기침체나 경쟁력의 저하 등은 노동법이 사용자의 협상력을 올리는 방향으로 바뀌도록 만든다. 경제자유화와 기술혁신은 단기적으로 기업의 부도와 이에 따른 실업문제를 유발하게 되므로 노동법은 기업의 경쟁력을 높이고 노동수요의 확대에 보다 관심을 기울이게 된다. 이러한 노동법의 변화도 노동조합의 협상력을 떨어뜨리는 요인으로 작용한다.

협상력에 영향을 미치는 외부적 요인이 불리하게 바뀌고 있다는 점을 고려하면 노동조합은 협상력을 높이기 위해서 내부적 관리요인에 눈을 돌려야 한다. 노동조합의 조직구조를 개선하고 조합간부의 전문성을 높여야 할 것이다. 노동조합간의 통합·합병 등을 통한 조직의 대형화, 노동조합 간부의 교육 강화와 지도력 제고 등을 추진해야 할 것이다.

[그림 6] 협상력과 협상과정



5. 勞動組合의 意思決定

노동조합의 활동은 조합원에 대한 서비스 제공에 있다. 이 점에서 노동조합의 의사결정은 어떤 서비스를 제공하느냐의 문제라고 볼 수 있다. 조합서비스가 가격에 비해서 자신이 원하는 수준에 미달할 때 조합원들은 불만을 느끼며 이는 노동조합 집행부에 대한 불신으로 나타나게 된다. 따라서 노동조합 집행부의 지도력은 바로 조합 서비스에 대한 조합원의 만족도를 높이는 데서 나온다.

조합원들의 노동조합 서비스에 대한 요구가 다양하다. 예를 들면 어떤 조합원들은 고용안정을 높은 임금보다 선호하고 다른 조합원들은 높은 임금을 고용안정보다 선호한다. 그러나 이처럼 조합원들의 욕구가 다양해도 노동조합은 이러한 다양한 욕구를 종합해 노동조합의 입장으로 정리하게 된다. 이때 어떤 조합원의 경우에는 조합 서비스가 자신이 요구하는 수준에 미치지 못하고 어떤 조합원의 경우에는 자신이 요구하는 수준을 넘어서서 과도한 경우가 발생한다.

노동조합 서비스는 공공재의 성격을 가지고 있다. 어떠한 조합원에 의한 노동조합 서비스 수요는 다른 조합원에 의한 노동조합 서비스의 수요를 줄이지 않는다. 즉 노동조합 서비스는 조합원들이 함께 소비할 수 있다는 특징을 가진다.

노동조합은 조합원들 각자의 조합서비스에 대한 수요를 합쳐서 노동조합 전체의 조합서비스에 대한 수요를 확정짓게 된다. 노동조합 서비스로부터 얻는 만족도는 서비스의 양과 질이 커질수록 증가하지만 증가폭은 감소한다고 할 수 있다. [그림 7]에서 노동조합 서비스의 한계혜택곡선 AB는 우하향한다. 노동조합 서비스의 실현은 서비스의 양과 질이 커질수록 비용의 증가폭도 커지게 된다. 이때 노동조합 서비스는 공급을 위한 한계비용은 증가하게 된다. 따라서 노동조합 서비스 제공의 한계비용곡선 MC는 우상향하게 된다.

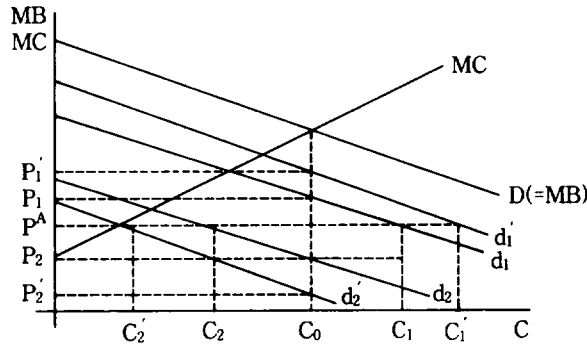
조합원들의 어떤 조합서비스에 대한 수요는 조합원 I에 의한 수요 d_1 과 조합원 II에 의한 수요 d_2 로 나뉘어지고 노동조합 전체의 수요는 $D=d_1+d_2$ 가 된다. 노동조합 서비스는 MC와 D가 교차하는 E점에서 결정되며 그 수준은 C_0 가 된다. C_0 의 노동조합 서비스로부터 조합원 II는 P_2 의 가격을 보면 조합원 I은 P_1 의 가격을 부담할 용의가 있다.

노동조합 서비스의 가격을 조합원들의 선호도에 따라 차등적으로 매길 수 없고 일률적으로 그 수준은 P_1 과 P_2 의 가운데서 MC를 충족시킬 수 있는 P^A 에서 결정된다. P^A 는 조합원 I에게는 P_1 보다 높고 조합원 II에게는 P_2 보다 낮다. 조합원 I은 P^A 에서 C_1 을, 조합원 II는 C_2 를 선호하게 되므로 조합서비스가 조합원 I에게는 과도하고 조합원 II에게는 부족한 문제가 발생한다. 이때 C_1 과 C_2 의 차이는 조합서비스에 대한 불만의 정도와 직결된다.

경제자유화와 기술혁신에 따라 노동조합 조합원들의 '의식'이 다양해지면서 조합원들의 노동조합 서비스에 대한 수요의 차이가 커지게 되고 노동조합의 의사결정은 보다 어려워진다. [그림 7]에서 조합원 I의 어떤 조합서비스에 대한 수요 d_1 은 d_1' 로 증가하고 조합원 II의 그 서비스에 대한 수요는 d_2 에서 d_2' 로 감소하였다고 하자. 이때 그 서비스에 대한 노동조합 전체의 수요는 변함이 없고 서비스에 대한 가격도 변화가 없지만 조합서비스에 대한 불만의 강도는 C_1, C_2 에서 C_1', C_2' 로 커진다.

노동법 개정으로 단체교섭에서 노동조합측의 대표는 교섭권뿐 아니라 체결권까지 갖도록 하였다. 이것은 노동조합 집행부의 정치적 부담을 덜어 주는 효과를 가져올 것으로 보인다. 그러나 이때 노동조합 집행부의 독주로 인한 문제점이 발생할 소지가 있다. 개정된 노동법은 노조대표가 회의소집을 기피·해태하여 조합원이 임시총회 소집권자 지명을 요청하는 경우 노동부 장관은 15일 이내에 노동위원회의 의견을 요청하고 의결

[그림 7] 임금의 이질성 문제와 노동조합의 의사결정



이 있으면 지체없이 소집권자를 지명하도록 의무화하고 있다.

노동법 개정으로 임금과 기타 사항에 대한 단체협약의 최장 유효기간을 2년으로 통일한 것은 임금협약과 단체협약의 통합 또는 동시교섭을 촉진할 것으로 보인다. 이것은 노동조합 집행부의 조합서비스에 대한 의사결정의 폭을 확대시킬 수 있다. 어떤 특정한 조합서비스에 대한 불만을 느끼는 일부 조합원들에게 이들이 선호하는 다른 특정한 조합서비스를 제공하기가 용이해져 불만을 상쇄시킬 수 있다.

IV. 新勞動法과 勞使關係

노동법은 노동조합 서비스의 수요와 공급뿐 아니라 노사간의 협상에 직접적인 영향을 미친다. 특히 복수노조 금지조항의 폐지, 노조전임자의 급여지원 금지 등 노동조합의 설립 및 운영 문제, 노동쟁의의 대상 한정, 파업기간 동안의 임금지급 금지 등 교섭관행의 법제화, 노사협의회의 기능강화, 노동위원회와 분쟁해결제도의 변화 등은 노사관계에 미치는 영향이 매우 크다. 이러한 사항들은 법개정의 핵심사항이 된다고 할 수 있다.

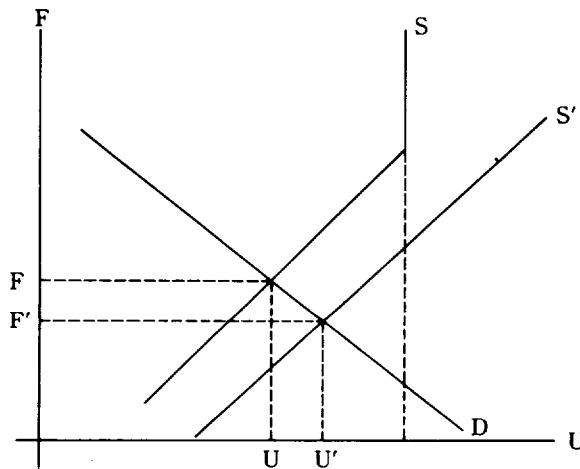
1. 勞動組合의 設立 및 運營問題

구노동법에서 복수노조 금지조항은 조직대상이 중복되는 경우 다른 노동조합의 설립

을 금지하였다. 이때 한 노동조합의 조직대상에 있는 근로자가 전부 다 가입했을 경우 다른 노동조합에 의한 노동조합 서비스를 기대할 수 없다. 이러한 점에서 노동조합 서비스의 공급곡선은 조직대상에 있는 근로자가 전부 다 가입하는 점에서 굴곡되었다고 볼 수 있다.

노동법 개정으로 복수노조 금지조항이 폐지되면서 노동조합 서비스의 공급이 바뀐다. [그림 8]에서 보듯이 조합서비스의 공급이 확대되고 동시에 공급곡선의 모양도 굴곡되지 않게 되었다. 따라서 노동조합 서비스의 수요가 감소하지 않는 한 복수노조 금지조항의 폐지는 노동조합의 조직률을 증가시키게 된다. 그러나 노동조합 서비스에 대해 조합원들이 지불하고자 하는 가격은 떨어지게 된다. 노동조합 서비스에 대한 수요가 감소하게 되는 경우 조직률의 저하가 발생할 수 있을 뿐 아니라 조합원들이 노동조합 서비스에 대해 지불하고자 하는 가격도 떨어지게 된다.

[그림 8] 복수노조 금지조항의 폐지효과



노동법 개정과 함께 전임자에 대한 임금지급이 금지된다. 이것은 노동조합 서비스의 비용을 높이는 효과를 가져와 공급을 감소시킨다. 이를 극복하기 위해서 노동조합은 조직 관리·운영의 효율성을 높여 보다 적은 비용으로 양질의 서비스를 제공하려는 내부적인 노력이 필요하다. 동시에 노동법 개정으로 인한 조합비 상한선에 대한 폐지를 계기로 조합비도 현실화시켜야 할 것이다. 선진국의 노동조합 서비스 가격을 보면 평균임금의 2% 정도로 우리나라 기준으로 볼 때 높은 수준이다. 조합원 스스로가 보다 양질의 조합 서비스를 기대한다면 그 부담도 커져야 한다는 것은 자명한 사실이다.

복수노조 금지조항의 폐지는 노동조합 서비스의 공급을 늘리는 방향으로, 전임자 임금금지급의 폐지는 노동조합 서비스의 공급을 줄이는 방향으로 작용한다. 결국 노동조합의 조직률 변화에는 노동조합 서비스에 대한 수요가 관건이 된다고 할 수 있다. 노동조합 서비스에 대한 수요를 창출하는 새로운 서비스를 개발해야 할 것이다. 특히 복수노조 금지조항의 폐지가 노동조합간의 '과당경쟁'으로 나아가 서비스의 질은 변함이 없고 서비스의 가격만 떨어지거나, 전임자에 대한 임금금지급으로 인한 새로운 재정부담을 노동조합 내부의 관리혁신으로 극복할 수 있는 방안이 마련되지 못할 때, 조합원들의 의식이 노동조합 서비스에 대해 '공정가격'을 지불하는 방향으로 바뀌지 못할 때 노동조합의 조직률은 감소하게 될 것이다.

2. 團體交涉 慣行의 法制化

노동법 개정으로 노동조합의 교섭대표는 체결권을 가지며, 파업기간 동안 임금금지급이 금지되며, 쟁의행위는 근로조건에 대한 다툼으로 제한되게 되며 쟁의기간중 사업내 근로자의 대체가 허용되게 되었다. 이러한 법개정은 교섭력의 변화를 가져온다.

노동조합 교섭대표가 체결권까지 갖는 것은 사용자측에게 쉽게 양보할지 모른다는 문제가 발생할 수 있으나 일반적으로 볼 때 협상권한의 강화로 협상력이 올라가는 효과를 거두게 된다. 파업기간 동안의 임금금지급 금지는 파업으로 인한 근로자의 임금손실을 높이며, 쟁의행위 대상의 제한은 노동조합이 사용자에게 파업을 배경으로 요구할 수 있는 범위를 좁히며, 쟁의기간중 사업내 근로자의 대체는 파업으로 인해 사용자가 입게 될 생산손실을 줄이는 효과를 가져오게 될 것이다.

전반적으로 볼 때 단체교섭 관행의 법제화는 노동조합의 교섭력을 떨어뜨리고 사용자의 교섭력을 높이는 결과를 가져오게 된다. [그림 6]에서 보듯이 단체교섭 과정에서 노동조합 저항선의 기울기를 가파르게 만들며 특히 파업이 시작된 다음 이러한 현상은 보다 뚜렷하게 나타날 것이다. 이것은 노동조합의 임금인상 능력을 저하시키고 그 결과 조합원들이 얻을 수 있는 노동조합의 서비스는 감소된다. 또한 단체교섭에 소요되는 기간은 감소하며 파업이 발생할 가능성이 줄어들게 된다.

쟁의행위 관행의 법제화가 노동조합 서비스에 대한 수요의 감소를 유발시키지 않기 위해서는 노동조합은 단체교섭의 기법을 제고해야 한다. 교섭력은 쟁의행위를 통한 상대방에 대한 타격주기뿐 아니라 교섭기법에도 좌우되기 때문이다. 또한 사용자가 지불할 수 있는 능력을 정확하게 알아내고 노동조합의 요구를 사용자에게 설득시킬 수 있어야 한다. 이러한 맥락에서 볼 때 노동조합은 노사협의회를 적극 활용하고 단체교섭에

필요한 자료를 준비하는 자세가 필요하다.

노동법 개정에 의한 단체교섭 관행의 법제화는 사용자의 교섭력을 높이는 효과를 가져오지만 노사관계를 법의존적 관계로 만들 가능성이 있다. 노사가 법의 해석이나 적용을 둘러싼 시시비비 문제에 매달리게 될 가능성이 있다. 즉 노사간의 갈등을 법원의 소송제기 등 법에 의존해서 풀려고 하는 경향이 생긴다. 이때 노사의 의식은 피동적이 되고 상호불신은 깊어지게 된다.

3. 勞使協議會의 機能 擴大와 位相提高

노사협의회법의 개정은 노사간의 협상관행에 변화를 가져오게 된다. 노사협의회에서는 사실상 고용문제는 물론 인사·경영사항까지 다루게 되어 있다. 반면 단체교섭에서 이러한 문제를 다룰 수 있을지 모르나 어떤 문제들은 쟁의대상에서 제외될 가능성이 있다.

노사협의회와 단체교섭의 이러한 차이는 협상가능영역의 차이로 나타난다. [그림 4]에서 보면 단체교섭을 통한 협상가능영역은 임금변수만 존재하는 1차원의 영역으로 A와 B 사이가 되고, 반면 노사협의회를 통한 협상가능영역은 임금뿐 아니라 고용변수가 존재하는 2차원의 영역으로 ABC가 된다.

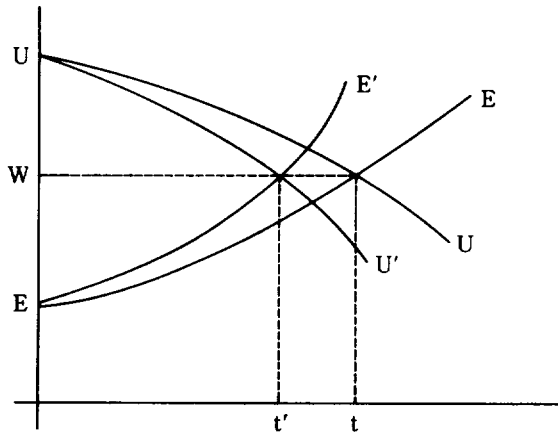
노사협의회법의 개정은 노사협상을 수요곡선모형에서 계약곡선모형으로 전환을 촉진하게 된다. 노사협의회를 통해 노동조합은 임금뿐 아니라 고용문제에 대해서도 협상할 수 있다. 그러나 단체교섭을 통한 협상에서는 고용문제 중에서 어떤 사항 등은 쟁의대상에서 제외되므로 협상이 진지하게 진행되기 어렵다. 또한 노사협의회에서 협상이 결렬되었을 때 중재를 통해서 사용자에게 압박을 가할 수 있기 때문에 협상의 강행력도 확보하고 있다.

노사협의회를 통한 협상과정은 협상에 투입되는 노사 모두의 비용을 줄일 수 있다. 노사간의 대화와 정보공유가 촉진됨으로써 협상에서 상대방이 취할 자세와 요구사항을 보다 잘 알 수 있게 되기 때문이다. 상대방을 알지 못할 때 상대방의 양보선이나 저항선을 과소평가하게 되고 결국 협상이 진행되면서 상대방을 제대로 평가하기 시작한다. 이때 협상기간은 길어지게 된다. [그림 9]에서 UU와 EE는 단체교섭을 통한 협상과정을, 그리고 UU'와 EE'는 노사협의회를 통한 협상과정을 보여준다. 동일한 협상결과 W에 도달하더라도 단체교섭을 통한 협상기간 t 가 노사협의회를 통한 협상기간 t' 보다 길다는 사실을 알 수 있다.

그러나 법개정 그 자체만으로 노사협상의 틀을 전환시키기는 어려운 것이다. 노사협

의회에 대해서 노사의 인식이 낮아 운영의 관행도 정립되어 있지 못한 상태다. 사용자는 노사협의회를 다른 형태의 단체교섭으로 보고 소극적인 자세로 임해 형식적으로 운영하고자 하였으며, 노동조합은 노사협의회가 합의도출 기능과 합의의 효력이 미흡하였기 때문에 아예 단체교섭을 통해서 분쟁을 해결하려는 경향을 보였다.

[그림 9] 단체교섭과 노사협의회를 통한 협상



국가가 노동조합 결성과 단체교섭을 근로자에게 노동기본권으로 부여하고 있다면 노사협의회는 사용자에게 의무로 부과하고 있다. 노동법 개정에 의한 단체교섭 관행의 법제화는 전반적으로 볼 때 노동조합의 교섭력을 떨어뜨리는 요인으로 작용한다면 노사협의회는 기능 확대와 위상의 제고는 노동조합의 교섭력을 높이는 요인으로 작용한다고 볼 수 있다. 그러나 노동법은 단체교섭제도를 노사간의 대립적 관계로 상정하고 있는 반면, 노사협의회제도는 협력적 관계로 상정하고 있다. 따라서 노사협의회 위상과 기능강화는 노동조합의 교섭력이 한정된 파이(fixed pie)를 배분하는 측면에서가 아니라 파이(pie)의 창출과정에 있어서 근로자가 목소리를 낼 수 있도록 만드는 데 그 취지가 있다고 볼 수 있다.

우리나라 노사관계의 수준과 노동법이 갖는 한계를 고려할 때 노사협의회를 통한 노사협상이 자리잡기 위해서는 노사의 의식과 관행의 개선이 필요하다.

첫째, 협상비용 측면에서 볼 때 노동조합 및 단체교섭과 노사협의회 역할이 재정립되어야 한다. 노동조합이 있는 사업장의 경우 노사협의회와 단체교섭에서 다를 사항은 분리하되 노사협의회 합의효력이 단체협약의 효력과 동일하다는 것을 명문화시킬 필요가 있다.

둘째, 협상을 강제할 수 있는 메커니즘의 설계 측면에서 볼 때 노사협의회에서 합의 도출에 실패했을 경우 파업을 대신할 수 있는 구체적인 장치가 마련되어야 한다. 그 대안의 하나로 중재제도를 도입하고 중재의 방법과 절차를 단체협약에 명문화시킬 필요가 있다.

4. 勞動委員會와 紛爭解決制度的 變化

노동위원회법의 개정으로 독립성, 공정성, 전문성을 제고할 수 있는 계기가 마련되었다. 노동위원회의 기능은 판정기능과 조정기능으로 나누어진다. 판정기능의 핵심은 부당노동행위에 대한 판정에 있다고 할 수 있다. 노동위원회법의 개정과 함께 부당노동행위 긴급명령제가 도입되었고 조정에 있어서 조정전치주의가 도입되었다.

가. 부당노동행위

부당노동행위제도는 노동조합 서비스의 수요와 공급에 직접 영향을 미치게 된다. 근로자의 노동조합 가입을 방해하거나 노동조합의 결성 및 활동을 방해하는 행위 등이 사용자의 부당노동행위로 금지된다.

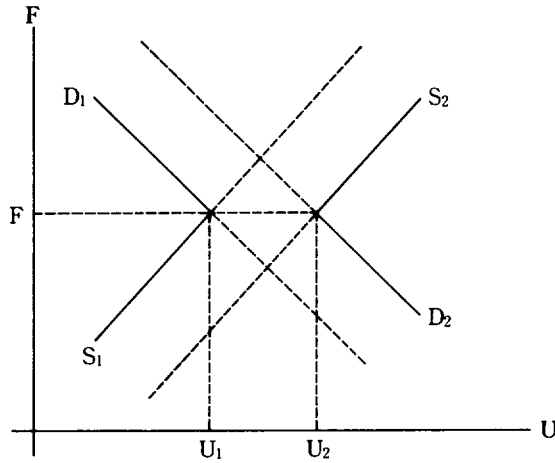
지금까지 노동위원회의 부당노동행위에 대한 판정기능은 특히 노동계가 불신하고 있었다. 판정이 사용자에게 유리하게 내려졌고 근로자측이 판정에서 이긴다 하더라도 판정이 제대로 이행되지 않았다고 보았기 때문이다. 노동법 개정으로 노동위원회 판정이 보다 중립적으로 진행됨으로써 과거에 비해서 근로자가 이길 확률이 높아졌고 또한 판정결과의 실행력이 높아졌다.

사용자가 부당노동행위와 관련되는 행위를 하고 근로자가 이에 대항하여 구제신청을 할 때 크게 보면 노사는 두 가지 요인을 고려하게 된다. 하나는 노동위원회가 부당노동행위로 인정할 확률, 다른 하나는 부당노동행위로 인정되었을 때 발생하는 비용이다. 노사는 부당노동행위와 관련한 조치를 취할 때 다음과 같은 기대이익을 계산하게 된다.

$$P(\text{인정}) \times C_1 + (1 - P(\text{인정})) \times C_2$$

$P(\text{인정})$ 는 노동위원회가 부당노동행위로 인정할 확률이다. 그리고 C_1 은 부당노동행위로 인정되었을 때 비용이고, C_2 는 부당노동행위로 불인정 되었을 때 비용이다. $P(\text{인정})$ 는 사용자의 행위 A 가 어느 수준 A^* 를 넘을 때 즉 $A > A^*$ 인 경우라 할 수 있다. C_1 과 C_2 는 노사에 다른 방향으로 작용하고 그 크기도 다르지만 C_1 은 사용자에게, C_2 는

[그림 10] 부당노동행위제도와 노동조합서비스의 수요와 공급



근로자에게 상대적으로 크다고 할 수 있다. 노동위원회와 부당노동행위제도의 개선은 P 와 C_1 의 크기를 증가시키는 효과를 가져와 근로자에게 상대적으로 유리하게 작용한다고 할 수 있다.

부당노동행위제도의 개선은 노동조합 서비스에 대한 수요와 공급을 모두 다 증가시키는 요인으로 작용한다. 예를 들면, 근로자의 노동조합 가입을 방해하는 사용자측의 행위는 노동조합 서비스에 대한 수요를 위축시키게 되나 그 행위가 일정수준을 넘어서면 부당노동행위로 판정되어 금지된다. 이때 노동조합 서비스에 대한 수요곡선이 이동하게 된다. 마찬가지로 노동조합의 결성을 방해하는 행위도 일정수준을 넘어서면 부당노동행위로 판정되어 금지되고, 이 경우 노동조합 서비스의 공급곡선도 이동하게 된다.

부당노동행위제도는 노동조합 서비스의 가격과 공급비용에 직접적으로 영향을 미치게 된다. 근로자가 동일한 양과 질의 노동조합 서비스를 수요하는 데 지불해야 할 대가, 즉 가격이 떨어지고 노동조합도 동일한 양과 질의 노동조합 서비스를 제공하는 데 드는 비용이 줄어들 수 있다. 따라서 한 사업장에서 부당노동행위가 발생할 때 노동조합 서비스에 대한 수요나 공급 또는 수요와 공급 모두 증가하게 된다. [그림 10]에서 보듯이 노동조합 서비스의 수요와 공급곡선이 불연속·단계화되며 이때 노동조합의 조직률은 U_1 에서 U_2 로 증가하게 된다.

나. 조정전치주의

쟁위행위를 하기 전에 조정절차를 거치도록 하고 조정을 담당하는 노동위원회의 전문성을 제고함으로써 노사간의 협상은 촉진될 수 있다. 조정은 노사간의 대화부족과 불신, 노사관계에 대한 지식부족 등으로 인한 노사간의 대립을 해결하기 위해 정보교환의 촉진, 쌍방 모두에게 이익이 될 수 있는 대안 찾기, 쟁점사항의 정리 등을 도와주게 된다. 따라서 조정제도는 노사간의 협상이 보다 효율적으로 진행되도록 함으로써 협상기간을 줄이는 데 기여할 수 있다. 또한 노사 어느 한 측의 '무리한' 입장은 누그러뜨리고 협상결과에 대한 만족도를 높일 수 있다.

노사가 모두 또는 어느 한 쪽이 강경한 입장을 고수하여 파업이 발생한다고 하고, 노사 모두가 신축적인 입장을 취할 때만 합의에 도달한다고 하자. 그리고 노사 모두 강경한 입장을 고수할 때 입게 되는 손실은 각각 -2이고, 어느 한 쪽은 강경한 입장을, 다른 한 쪽은 신축적인 입장을 취할 때 강경한 입장을 취한 쪽의 손실은 -2, 신축적인 입장을 취한 쪽의 손실은 -1이라고 하고, 노사 모두가 신축적인 입장을 취해 합의에 도달할 때 이익을 각각 1이라고 하자. 조정이 성공해서 노사가 강경한 입장을 버리고 신축적인 입장을 취하게 된다면 합의에 도달하게 될 때 그 이익은 각각 3 또는 2가 된다.

		사	
		H	S
노	H	(-2, -2)	(-1, -2)
	S	(-2, -1)	(1, 1)

조정이 성공하기 위해서는 노사 당사자의 자세와 조정자의 자질이 중요하다. 당사자가 합의할 자세가 되어 있지 않다면 조정의 성과는 작아지며 당사자가 어느 정도 합의할 자세가 되어 있다고 하더라도 조정자가 노사로부터 신뢰를 받지 못하고 분쟁의 이슈를 제대로 파악하지 못하고 있다면 조정의 성과는 작아진다.

조정제도의 성공에는 법제도에 비해서 노사의 의식과 관행 그리고 유능한 조정인의 확보가 보다 크게 작용한다. 따라서 노사단체 등이 중심이 되어 조정제도에 대한 노사 당사자의 의식을 높이고 노동위원회 등이 중심이 되어 유능한 조정인을 양성·확보하려는 노력이 필요하다.

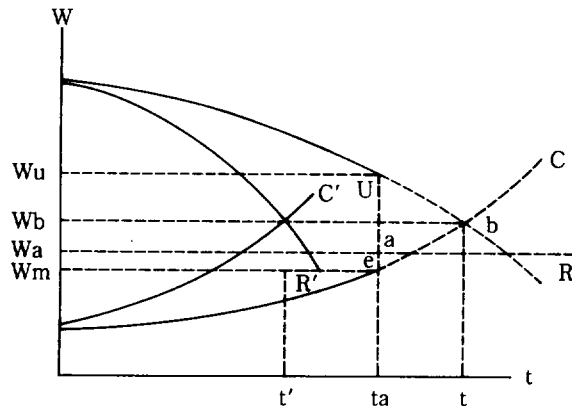
다. 중재제도

노동법 개정으로 중재제도가 보다 광범위하게 활용될 것으로 보인다. 노사협의회 의 결사항에 대해서 협의회에서 의결하지 못하거나 의결된 사항의 해석이나 이행방법에 관한 다툼이 있는 경우 이를 해결할 수 있도록 임의중재제도를 도입하였다. 또한 단체 협약의 해석·이행에 관한 다툼이 있는 경우 단체협약 또는 노사협의회에 의한 신청으로 노동위원회에서 판정하도록 하고 있다. 그리고 필수공익사업에 대해서 특별조정위원회의 권고로 중재를 할 수 있게 되었다.

중재제도의 기능은 노사간의 협상을 촉진하고, 자율적으로 합의에 도달하지 못할 때 중립적인 입장에서 제3자가 해결방안을 제시하는 데 있다고 할 수 있다. 중재에 의한 분쟁해결은 노사 모두가 불확실성의 비용을 부담하게 만든다. 즉 합의를 통해서 얻을 수 있을지 모를 해결방안보다 자신에게 불리한 중재방안이 나올 수 있기 때문이다. 따라서 중재제도하에서 노사는 불확실성의 비용부담을 기피하려는 인센티브를 가지게 되고, 이것은 협상을 촉진시키는 역할을 하게 된다. 특히 중재방안의 마련이 노사가 제시하는 최종안 중에서 보다 합리적인 방안 하나를 중재자가 선택하게 되는 택일식 중재 제도하에서 불확실성의 비용은 더욱 커지게 된다.

중재자의 입장에서 보면 노사가 최종적으로 제시한 안 중에 상대적인 합리성에는 차이가 있을 수밖에 없다. 대개의 경우 어느 한 쪽의 안이 더 합리적인 안일 수 있다. 이때 중재방안이 두 가지 안 중에서 하나만으로 선택된다면 어느 한 쪽 당사자는 손해를 입게 된다. [그림 11]에서 노사가 끝까지 협상을 하여 합의에 도달하였다더라면 b점에서

[그림 11] 중재제도와 협상



W_b 가 된다. 노사가 중재자에게 최종적으로 제시한 안을 각각 W_u 와 W_e 라고 하고, 중재방안은 W_a 라고 하자. 이때 노동조합은 중재를 통해 W_b , W_a 만큼 이익을 거두게 된다. 그러나 중재방안이 사용자측에서 제시한 최종안에 가깝다면 그 결과는 역전된다.

노사 모두가 중재를 통한 분쟁해결이 위협하다고 판단한다면 노사는 중재를 통해 해결하기보다 당사자들끼리 합의해 분쟁을 해결하고자 한다. 이것은 결국 택일식 중재제도는 노사의 저항선 R 과 양보선 C 의 기울기를 보다 가파르게 변화시킨다. 택일식 중재제도하에서는 R 과 C 를 R' 와 C' 로 바꾸게 된다.

파업으로 인한 비용부담이 노사간의 합의를 촉진시킨다는 점에서 중재제도는 노사간의 협상에 있어서 파업과 유사한 기능을 가진다. 노사가 협상이 결렬되어 파업에 돌입하게 되었을 때 노사 모두 보다 '진지하게' 협상에 임하게 되고 양보의 속도가 빨라진다. 협상이 결렬되어 중재에 회부되었을 때도 마찬가지로 현상이 나타나게 된다. 그러나 노사가 최종적으로 제시한 안을 중재자가 절충할 수 있을 때, 즉 절충식 중재방식을 택하는 경우 택일식 중재에 비해서 노사가 자율적으로 합의에 도달할 가능성은 작아진다. 그 대신 중재제도에 의한 불확실성의 비용부담은 작아진다.

중재제도가 활성화되기 위해서 중재에 대한 노·사·정의 인식이 개선되고 중재의 방법이나 절차 등에 대한 룰이 확립되어야 한다. 지금까지는 중재제도를 다분히 노동위원회의 행정처분으로 인식하는 경향이 있어 왔다. 중재제도에 대해서 노동계는 피해의식을 느껴 왔고, 사용자는 협상하려는 의지보다 중재를 통해서 해결하면 된다는 심리를 가지고 있었다. 또한 정부는 중재제도를 '산업평화'의 수단으로 인식하는 경향마저 보였다.

V. 맺음말

1. 勞使關係의 패러다임 變化

경제와 기술의 변화는 생산자 중심의 경제·사회구조를 소비자 중심의 경제·사회구조로 전환할 것을 요구한다. 근로자와 사용자는 생산의 두 주체이다. 따라서 경제·사회구조의 전환은 근로자와 사용자의 관계, 즉 노사관계도 소비자 중심의 경제·사회구조에 적합한 노사관계로 재편될 것을 요구한다.

전통적인 노사관계는 한정된 '몫'(fixed pie)의 분배문제에 초점이 맞추어져 왔다. 그

러나 소비자 중심의 경제·사회구조하에서는 노사가 소비자의 요구에 부응하지 못할 때 나눌 수 있는 '한정된 몫'을 감소시키게 된다. 따라서 소비자 중심의 경제·사회구조하에 지향해야 할 노사관계는 몫을 키우기 위해서 공동으로 노력할 수 있는 기반을 만드는 데 있다.

새로운 노사관계는 근로자의 참여와 협력을 지향한다. 그러나 근로자의 참여와 협력은 노사의 이익이 동일하다는 것을 전제로 하는 것은 아니며 '공동의 운명'에 놓여 있기 때문에 같이 머리를 맞대고 해결할 수밖에 없다는 것을 의미한다.

새로운 노사관계에서도 여전히 노사간의 갈등은 남는다. 오히려 그 갈등이 보다 심화될지 모른다. 경제·기술의 변화에 대한 정보는 노사 모두, 특히 근로자에게는 부족할 때 또한 변화에 적응할 수 있는 능력이 뒤따르지 못할 때 노사간의 대립은 '죄수의 딜레마 문제'처럼 노사 쌍방 갈등해결의 결과에 대해서 아쉬움을 느끼게 될 것이다.

새로운 노사관계의 모습은 노사간의 분쟁해결 원리의 변화에서 일차적으로 찾을 수 있을 것이다. 노사간의 갈등은 협상을 통해 해결하고 '협상의 원리'는 정보의 공유와 공동문제 해결에 토대를 두어야 한다. 이러한 협상원리는 노사협의로 나타난다고 할 수 있다. 노사협의를 어느 한 쪽이 다른 한 쪽을 힘의 논리를 가지고 굴복시키는 것이 아니다. 또한 노사협의를 쌍방이 서로 시시비비를 가리는 것이 아니다. 모두에게 이익을 가져다 주는 대안 찾기라고 할 수 있다.

노사협의를 원리가 작동하기 위해서는 협의를 강제할 수 있는 메커니즘을 담보하고 있어야 한다. 노사협의를 통한 합의 도출을 강제할 수 있는 가장 강력한 수단은 파업이다. 그러나 파업은 협의를 통한 합의 도달과정에 있어서 노사 모두에게 손실을 가져온다. 이러한 점에서 노사협의를 강제할 수 있는 새로운 수단의 개발이 필요하다.

노사협의를 강제할 수 있는 새로운 수단으로 중재제도를 활용할 수 있다. 중재제도 하에서도 파업과 마찬가지로 노사가 합의에 도달하지 못할 때 쌍방 또는 어느 일방은 손해를 입게 된다. 중재판정의 결과가 협상을 통한 합의의 결과보다 불리할 수 있기 때문이다. 이러한 점에서 중재는 파업과 마찬가지로 당사자간의 합의를 촉진하는 기능을 하게 된다. 그러나 중재제도는 파업과 달리 노사에게 생산수단이나 임금소득의 손실은 남기지 않는다.

2. 勞使關係의 課題

경제·기술의 변화와 이에 따른 새로운 노사관계의 패러다임 정립은 근로자 및 노동조합, 경영자 및 기업, 그리고 정부에게 많은 과제를 던진다. 특히 노사협의를 중재제도

가 새로운 노사관계 패러다임에서 핵심적인 역할을 하도록 시스템을 만들고자 한다면 그만큼 더욱 어려운 과제를 풀어야 한다. 그러나 경제·기술의 변화를 고려한다면 그 과제들이 어렵다고 하더라도 반드시 해결해야 할 것이다.

노동조합은 조합서비스의 개선을 통해서 근로자들의 노동조합에 대한 관심과 지지를 확대시켜 나가야 한다. 조합서비스의 개선을 위해서 노동조합의 활동은 현장 중심으로 전환되어야 하며 이러한 각도에서 노동조합의 조직구조 등도 논의되어야 한다.

사용자는 경제·기술의 변화 속도가 빨라질수록 근로자와의 대화를 확대하고 정보공유를 위해서 노력해야 할 것이다. 또한 경제·기술의 변화에 근로자들이 적응할 수 있도록 근로자들의 능력개발에 대한 투자를 확대하고 인적자원관리 관행을 개선해야 한다.

정부는 경제·기술의 변화에 능동적으로 대응할 수 있는 정책을 수립하기 위해서 노사와의 대화를 활성화하고 정책결정 과정에서 노사의 의견수렴 및 참여를 확대해야 할 것이다. 노사협회의 중재제도에 노사의 인식을 높이고 이를 뒷받침할 수 있는 지원체계를 구축해야 할 것이다.