

교섭창구단일화가 참여·협력적 노사관계에 미치는 영향에 관한 실증분석

김정원* · 권중욱**

<요 약>

조직경쟁력의 강화가 한국경제와 사회의 경쟁력 제고를 의미하는 것이라고 할 때, 이는 무엇보다도 조직구성원들의 자발적 참여와 협력을 필요로 한다. 따라서 보다 본질적으로 노동의 인간화를 촉진하기 위한 핵심적 과제로서 참여적·협력적 노사관계가 인식될 필요가 있으며, 이를 위한 잠재적 방안은 교섭창구단일화와 같은 단체교섭의 메커니즘에 대한 이해를 높이고 관리하는 것이다.

본 연구는 이원화되고 복수의 교원노조 체제로 구성된 교직단체에서 보다 합리적인 교섭구조를 마련하기 위한 방안으로서의 교섭창구단일화에 대한 정책적 시사점을 모색하고자 이루어졌다. 연구결과를 보면, 우선 교섭창구단일화에서의 자주성의 보장과 교섭창구단일화에서의 대표성의 인정 및 교섭창구단일화에서의 필요성의 인지는 모두 참여·협력적 노사관계 형성에 통계적으로 매우 유의한 긍정적(+)인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 더불어, 비록 교직단체별 유형에 따라 차이는 있으나 참여·협력적 노사관계 형성에 관련해서 공통적 수준과 의미가 더 많음을 보여주었다. 이와 함께, 교직단체별 유형의 조절효과의 유의성은 없지만 노사관계의 원만한 관계를 유지하기 위해서는 모든 교직단체들에게 대표성의 인정이 중요함을 시사하고 있다.

핵심주제어 : 교섭창구단일화, 참여·협력적 노사관계, 교원단체

논문접수일: 2011년 2월 27일 수정일: 2011년 3월 12일 게재확정일: 2011년 3월 16일

* 강원대학교 경영대학 교수, 교신저자, jwkim25@kangwon.ac.kr

** 강원대학교 경영대학 부교수, 공동저자, jwkwon@kangwon.ac.kr

I. 서 론

지식정보화 시대를 맞아 더욱 치열해진 경쟁 속에서 구성원들의 협력과 참여를 바탕으로 한 참여적·협력적 노사관계는 과거 어느 때보다도 경쟁의 가장 중요한 요소로 간주되고 있다. 실제로 노조는 참여를 전제로 해야만 협력이 가능하다고 주장하는 반면, 사용자측은 대립적 노사관계 하에서는 참여 이후에 협력이 과연 보장될 수 있는지에 대해 의문을 던지기도 한다. 다시 말해 구성원이 협력적 태도를 보이게 되면 사용자들은 기꺼이 참여적 경영을 추구할 수 있다는 의미이다. 요컨대 협력적 노사관계는 참여적 노사관계와 더불어 상생의 상승효과를 만들어나가는 노사관계인 것이다.

현실적으로 노사 간의 상호신뢰수준이 현저히 낮은 우리나라의 노사관계의 입장에서 보면, 참여적·협력적 노사관계의 형성을 위한 구체적인 접근방식이나 수단을 모색하는 것조차도 그리 쉬운 일이 아닌 것이다. 이러한 현실적 어려움과 한계 속에서 참여적·협력적 노사관계를 형성하고 구축하기 위한 한 가지 잠재적 방안은 교섭창구단일화와 같은 단체교섭의 메커니즘에 대한 이해와 관리를 통해 이루어질 수 있을 것이다. 따라서 본 연구는 이원화되고 복수의 교원노조 체제로 구성·운영되는 교직단체에서 합리적인 교섭구조 중에 교섭창구단일화방안에 대한 제안을 제시하고자 한다. 이를 위해 관련이론과 기존의 연구 등을 토대로 요인을 분석하고 그 요인과 밀접한 관련이 있는 변수를 파악하여 관련 변수들 간의 관계를 실증적으로 규명하였다. 이와 함께 교직사회의 조직구성원인 교원들이 가입 교직단체 별 유형인 전문직성향의 단체인 한국교총회원과 노동자성향의 단체인 교원노동조합원 그리고 미가입인 교원에 따라 단체교섭활동에 대한 서로의 입장에 차이가 있는지를 파악하는데 연구의 목적이 있다. 이러한 목적을 달성하기 위하여 세 가지 상황요인 즉 교섭창구단일화에서의 자주성 보장, 대표성 인정, 필요성 인지 등이 참여·협력적 노사관계 형성에 어떤 영향을 주고 가입 교직단체별 유형에서는 어떤 입장 차이가 있는가를 실증적으로 분석함으로써 교섭구조 방향을 정립하기 위한 정책적 시사점들을 모색하였다.

II. 연구의 모형과 가설

1. 가설설정과 연구모형

본 연구는 이원화되고 복수교원노조 체제로 구성된 교직단체에서 합리적인 교섭구조 중에 교섭창구단일화방안에 대한 제안을 마련하고자 관련이론과 선행연구 등을 토대로 요인을 분석하였으며, 그 요인과 밀접한 관련이 있는 변수를 파악하여 그 변수들 간의 관계를 규명하였다. 아울러 교직사회의 조직구성원인 교원들이 가입한 교직단체의 유형별로 전문직성향의 단체인 한국교총회원과 노동자성향의 단체인 교원노동조합원 그리고 미가입인 교원에 따라 단체교섭활동에 관련하여 서로 유의한 입장의 차이가 있는지를 분석하였다.

이러한 연구목적을 달성하기 위해 세 가지 상황요인 즉, 교섭창구단일화에서의 자주성 보장, 대표성 인정, 필요성 인지 등이 참여·협력적 노사관계 형성에 어떤 영향을 주고 또한 가입 교직단체별 유형에서는 어떤 입장 차이가 있는가를 실증분석을 통해 조사하여 보다 합리적인 교섭구조를 정립하기 위한 정책적 방향과 시사점을 제시하려고 시도하였다.

다시 말해, 교섭창구단일화에서의 자주성 보장, 대표성 인정, 필요성 인지가 참여·협력적 노사관계 형성에 미치는 영향과 이에 따른 가입 교직단체별 유형이 미치는 영향을 검증하기 위해 다음과 같은 가설들을 설정하였다.

교섭창구단일화에서의 자주성 보장이란 복수노조 허용여부¹⁾에 따라 노사자치주의 원칙을 지키고, 복수노조가 병존하는 현실을 감안하여 각 노동조합이 갖는 규정형식, 체제, 내용, 지향점이 다름을 허용하면서 노조의 특성을 살릴 수 있도록 독자적인 활동의 자율성을 인정하는 것을 의미한다. 그리고 사용자의 입장에서도 교섭창구단일화와 관련하여 해당 노조가 자주적으로 판단하여 교섭을 요구할 수 있도록 하며 이렇게 하려면 합리적인 교섭구조의 제도방법(교섭대표 선임방식)등에서 찾는 자주성을 의미한다. 단, 교섭창구단일화의 입장에서 노조의 자율성 보장원칙과 위헌성을 최소화하는 방향에서의 자주성 보장이어야 하고 자율 또는 자주성 보장이라도 교섭창구단일화 교섭제도 안에서의 자주성이어야 함을 전제로 한다. 노사관계란 노동자(집단)와 사용자(단체)의 관계인데 일부에서는 노동조합과 사용자단체의 관계를 말하기

1) 노조법 부칙 제5조(노동조합 설립에 관한 경과조치)제3항에서 규정하고 있는 노동부장관은 2009년 12월 31일까지 제1항의 기한이 경과된 후에 적용될 교섭창구단일화를 위한 단체교섭의 방법 절차 기타 필요한 사항을 강구하여야 한다.(개정 2001.3.28. 2006.12.31)라는 규정으로 복수노조는 허용되었고 이를 근거로 특히, 교원노조법 제6조 3항에 역시 규정하고 있다

도 한다. 시스템적 접근으로 이를 파악하면 행위자들이 협상과 조정을 통하여 법률·규칙·규정을 만드는 방식으로 진행되는 관계이다(박덕제 외, 2008). 그러므로 노사관계는 기업 경쟁력 확보의 중요한 요소가 되므로 대립과 갈등에서 참여와 협력으로 관계개선을 해야 한다. 이를 위하여 근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률(이하, 협력법이라 함)이 1997년 3월13일 법률 제5312호 제정 되었다(전문 7장 33조와 부칙으로 구성). 이 법률의 목적은 근로자와 사용자 쌍방이 참여와 협력을 통하여 노사공동의 이익을 증진함으로써 산업평화를 도모하고 국민 경제발전에 이바지하는데 있으며, 구성내용을 보면 현행 노사협의회의 기능을 강화하여 참여와 협력적 노사관계의 기반을 구축함으로써 기업의 경쟁력 강화와 근로자의 삶의 질 향상을 도모하려는 데 있다. 교직단체에서의 참여·협력적 노사관계는 5개 단체²⁾가 대립과 갈등을 벗어나 합리적인 교섭구조를 위해 추진해야 될 교섭창구단일화를 만들어 내는 과정에서 교원단체와 교원노조, 그리고 교원노조간의 참여·협력이 이루어지게 하는 것으로 정의된다. 참여적 노사관계는 기본적으로 정보공유와 노동자 또는 노동조합의 경영참여를 수반한다. 아울러 참여·협력적 노사관계는 상대방에 대한 신뢰를 제공할 수 있고 정보를 공유하며, 새로운 지식을 생산하는데 적극적으로 참여함을 의미한다고 하겠다(한국노동교육연구원, 1999). 이러한 관계를 토대로 다음과 같은 가설을 탐색적으로 설정하였다.

가설 1 : 교섭창구단일화에서의 자주성이 보장 될수록 참여·협력적 노사관계 형성이 잘 될 것이다.

단체교섭의 대표성은 단체교섭의 목적을 위하여 적절한 단위 내에서 근로자를 위하여 단체교섭을 할 목적으로 지명되었거나 선출된 대표를 의미하며 선출된 대표의 인정은 교섭사항에 관련하여 단체교섭을 하기 위해 그 단위내 근로자의 대표가 되고 적정 교섭단위내의 모든 근로자들을 위하여 단체교섭을 할 수 있도록 관련기관이나 단체에 의하여 인증을 받거나 사용자의 교섭대표로서의 지위에 대한 임의적 승인을 관련 단위로부터 부여 받은 자를 의미한다. 이상을 토대로 다음과 같은 가설을 설정해 보았다.

가설 2 : 교섭창구단일화에서의 대표성이 인정 될수록 참여·협력적 노사관계 형성이 잘 될 것이다.

2) 5개의 교직단체는 전문직성의 교원단체인 한국교원총연합회와 노동자성 단체인 전국교직원노동조합(전교조), 한국교직원노동조합(한교조), 자유교원조합(자유교조), 대한만국교원조합(대한노조) 4개의 교원노조를 합친 단체를 말한다.

교섭창구를 단일화하는데 필요성 부각은 이를 실현할 것인가 아니할 것인가 하는 문제의 귀로를 정하는 것이라 인정하고 이에 대한 중요성을 감안하여 변수로 설정하여 보았다. 현재 교직단체는 이원화되고 복수노조체제에서 이루어지는 단체교섭의 이중적 교섭구조로 인한 비효율성과 행정력 낭비요인을 줄일 수 있도록 제도적 정비가 요구된다. 이는 교직단체가 정부를 상대로 단일사항에 대해 단체교섭을 이원적으로 추진함으로써 교직단체의 결속력과 힘이 분산되는 등 각종 문제점이 발생하고 있기 때문이다. 현실적으로 교직단체가 지향하는 교직원 전문직 참여 관점과 근로권 관점으로 구분할 수밖에 없다면 이를 그대로 인정하면서 교육계의 안정과 발전을 도모할 수 있도록 교직단체의 교섭창구단일화에 대한 교원들의 바른 인식을 파악하도록 해야 한다. 따라서 탐색적 수준에서 다음과 같은 가설이 설정될 수 있을 것이다.

가설 3 : 교섭창구단일화에서의 필요성이 인지 될수록 참여·협력적 노사관계 형성이 잘 될 것이다.

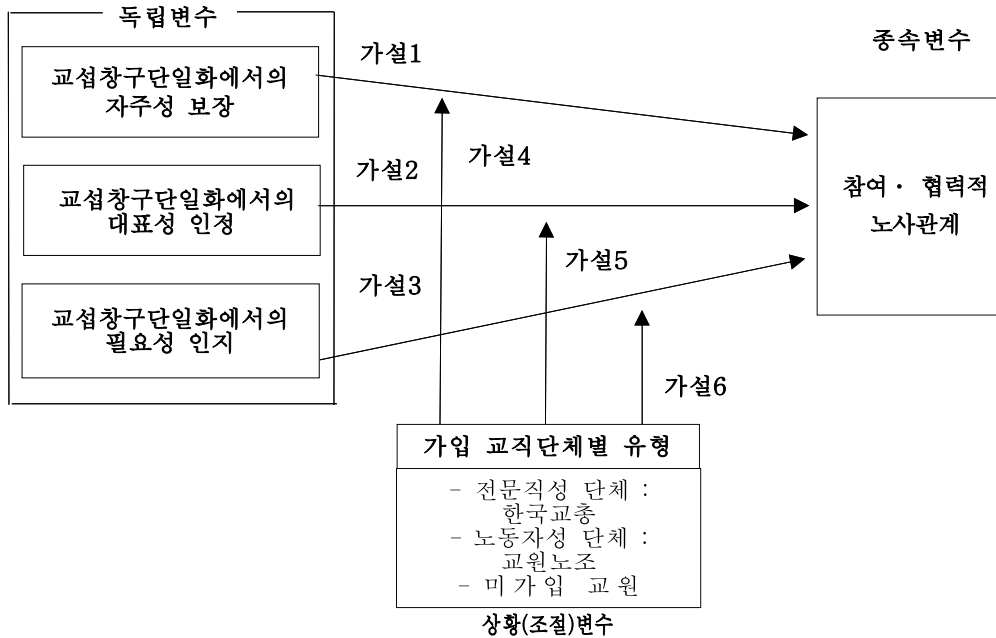
가입 교직단체별 유형이란 교직사회가 교원의 직무, 즉 교육하는 일에 종사하는 직업을 가진 조직이며, 이 조직은 사회와 국가발전에 기여하는 전문적이고 봉사적인 직업군을 지칭한다. 이런 교직사회의 조직인 교직단체는 전문직성향의 교원단체인 한국교총과 노동자성 단체인 교원노조(전교조 등 4개 노조) 등 두 가지로 분류하고, 한편으로 교직단체에 가입하지 않은 미 가입 교원도 함께 학교구성원이라는 같은 조직 내에 있고 이들이 가입했든 아니든 교섭 후 체결된 협약사항에 대하여는 이를 적용받거나 수혜를 받게 된다. 이들 또한 교직단체의 교섭활동에 매우 관심이 크다고 본다. 이러하기 때문에 가입하거나 미가입한 교원을 다음과 같이 한국교총의 회원, 교원노조의 조합원, 미 가입 교원 등 유형으로 나누어 분류하였으며 본 논문에서는 조절변수 중 상황변수로서 역할을 한다. 다시 말하면 교직단체가 교섭·협의 또는 단체교섭 후 체결한 단체협약은 모든 교원에게 동일하게 적용되므로 협약이행에 대한 관심이 높아 교원의 가입 교직단체별 유형을 상황변수로 정하여 독립변수의 종속변수에 대한 영향 관계에서의 차이 여부를 분석하였다. 이를 가설로 제시하면 다음과 같을 것이다.

가설 4 : 교섭창구단일화에서의 자주성 보장이 참여·협력적 노사관계 형성에 미치는 영향은 가입 교직단체별 유형에 따라 차이가 있을 것이다.

가설 5 : 교섭창구단일화에서의 대표성 인정이 참여·협력적 노사관계 형성에 미치는 영향은 가입 교직단체별 유형에 따라 차이가 있을 것이다.

가설 6 : 교섭창구단일화에서의 필요성 인지가 참여·협력적 노사관계 형성에 미치는 영향은 가입 교직단체별 유형에 따라 차이가 있을 것이다.

일반기업노조의 단체교섭방향을 위한 조직계층별 선행연구(윤호근, 2006)를 바탕으로, 이상과 같은 변수들 간의 관계를 실증연구를 위한 연구모형으로 요약하여 제시하면 <그림 1>과 같다.



<그림 1> 실증 연구모형

2. 변수에 대한 조작적 정의

본 연구의 모형을 검증하기 위해 주요변수들에 대한 조작적 정의를 내린 후 이를 기초로 설문항목을 개발하였다. 설문항목들은 일반기업의 복수노조체제에서 단체교섭 방향에 관한 기존연구를 참고로 사용되었던 척도들을 근거로 하여

교직단체의 교섭창구단일화(안) 제안 자료를 얻는데 적합하도록 일부 설문은 수정과정을 거쳤고, 일부는 연구자의 자작설문으로 3차례의 사전 예비설문을 통해 의견수렴을 하였다.

2.1 독립변수

2.1.1 교섭창구단일화에서의 자주성 보장

교직단체의 가입원수와 무관하게 교섭요구 수용(교섭 요구권), 둘째는 각 교직단체별 이념과 강령을 상호존중(단체의 존중), 셋째는 교섭창구 단일화교섭 및 개별교섭 등 2중 교섭허용(2중 교섭법 허용)등으로 계획하여 자주성을 측정하였다.

2.1.2 교섭창구단일화에서의 대표성 인정

첫째, 각 교섭대표에게 교섭권한 위임(교섭권 위임), 둘째는 교섭대표 선임 시 의무배정 및 비례배정(대표 배정법), 넷째로는 교섭대표의 선임에 대한 공정한 투표방식 적용(대표선임의 공정성) 등 세 가지를 계획하여 측정하였다.

2.1.3 교섭창구단일화의 필요성 인지

첫째, 교육현장의 의견통합을 교육정책에 반영키위한 단일화, 둘째는 갈등과 분열을 방지하고 참여·협력을 위한 단일화, 셋째는 교섭의 지연과 이중 교섭방지를 위한 단일화, 넷째는 교섭을 위한 의견수렴으로 제비용과 행정력 소요에 대한 감소와 추진, 다섯째는 노조법 규정대로의 단일화 필요 등으로 계획하여 인지도를 측정 하였다.

2.1.4 참여·협력적 노사관계 형성

첫째, 교섭대표 선거과정과 절차의 투명성 공개, 둘째는 체결된 이행조치 사항의 수용, 셋째는 배제된 교섭대표 소속단체에게 의사표현의 기회 부여, 넷째는 의견수렴 조정과 중재기구 설치, 다섯째는 개별교섭에 의한 이행조치의 갈등 해소 대안 모색, 여섯째는 개별교섭에서의 비용과 시간의 낭비 절감방안 등을 계획하여 노사관계 형성을 측정하였다.

2.2 조절변수 : 교직 단체별 유형

2.2.1 한국교원단체총연합회

초·중등교육법 제19조제1항에서 규정에 의한 교원으로서, 본인의 희망에 의해 가입되며 교원의 지위 향상과 전문성 신장을 위한 교직단체인 한국교원단체총연합회이다.

2.2.2 교원노동조합

초·중등교육법 제19조제1항에서 규정에 의한 교원으로서 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률(제정 1999. 1.29 법률 5727호, 4차개정 2006.12. 30 법률 제8157호) 제4조(노동조합의 설립)에 의해 교육노동자로서 조합원이 되어 활동하는 교원을 의미한다.

2.2.3 미 가입 단체 비회원

초·중등교육법 제19조 제1항에서 규정하고 있는 교원으로서 전문직성향의 단체인 한국교총이나 노동직성향의 성격을 갖고 교육노동자로 활동하는 교원노조에 가입하지 않고 있는 비회원으로 단체협약 체결한 이행조치 내용을 회원 또는 조합원과 동일하게 적용받고 이행하는 의무자이자 수혜자임.

3. 조사방법

3.1 표본설계 및 자료수집

합리적인 교섭구조의 방안을 마련하고자 하는 본 연구의 대상은 강원지역 17개 교육청관내 초·중·고등학교 교원 중 강원도교육연수원 2009년 하계 자격 및 교과별 연수생 400명과 직위별, 직급별 조사를 위해 강원도교육청과 지역교육청의 협조를 얻어 설문조사한 150명, 교직단체 가입유형별 조사를 위해 직접 방문 설문한 200명 등 총 750명을 대상으로 조사하였다. 조사기간은 2009년 7월 30일과 8월 3일 1,2차 예비조사로 문안수정, 8월10일 3차 예비조사로 통계처리 가능성 검토 및 본 조사 설문작성, 당년 8월 18일~8월 27일까지 방문, 우편, 인편체송으로 설문조사를 실시하였다. 설문지는 총 750부를 배포하여 697부가 회수되고 이중 문항에 답안이 없는 설문, 분석에 사용할 수 없는 극소량의 응답을 한 불성실 설문서와 모순성 응답으로 연구 취지를 달성키 어려운 설문서 73부를 제외한 624부를 유효 설문지로 확정하고 최종분석에 사용되었다. 또한 본 연구의 실증분석에 대한 보완

적 정보와 설명을 얻기 위해 설문대상자의 자유기술내용과 강원도한국교총의 임원과 교원노조 정책실무담당관과의 포스트인터뷰 내용을 정리·분석하여 교섭창구단일화(안)의 제안 참고자료로 활용하였다. 표본조사의 설문자료 배부 및 수집현황은 다음 <표 1>과 같다.

<표 1> 설문조사 대상의 자료수집 처리 현황 (백분율)

설문지	배부설문량			회수 설문량 및 (회수율)			통계처리 설문량 및 대비 (비율)			회수량 대비 총연구대상자 비율 (%)	연구대상 누락비율 (%)
	한국교총회원	교원노조조합원	미가입교원	한국교총회원	교원노조조합원	미가입교원	한국교총회원	교원노조조합원	미가입교원		
	350	150	250	341 (97.4%)	134 (89.3%)	218 (87.2%)	325 (95.3%)	111 (82.8%)	188 (86.2%)	90.1%	9.9%

3.2 통계적 분석방법

본 연구에서의 가설을 검증하는데 사용한 표본을 설문조사 방법을 통하여 자료를 수집하고 다양한 통계기법을 적용하여 가설의 검증 및 분석을 실시하였다. 실증분석은 분석 자료를 추출하기 위해 기초통계 분석, 가설검증을 위한 분석 등으로 구분 할 수 있는데, 본 연구에서는 기초통계 분석을 위해 SPSSV 12.0 프로그램을 사용하여 빈도분석, 타당도 분석(요인분석), 신뢰도 분석(Cronbach's-Alpha 계수), 상관분석을 실시하였다. 다음으로 가설 검증을 위하여 다중회귀분석을 시행하여 모두 유의수준 $p < .05$ 에서 검증을 하였으며, 조절변수의 측정을 위해서는 위계적 회귀분석을 시행하고 독립변수의 종속변수에 대한 영향관계를 알기위해 집단평균을 이용한 그래프로 유형의 패턴을 살펴보았다.

그리고 인구 통계학적 분석은 빈도분석으로 처리하여 조사대상자 현황만 파악하는 정보자료로 제시하였다. 이러한 가설분석을 통해 가입 교직단체별 유형에 따른 독립변수인 자주성 보장, 대표성 인정, 필요성 인지가 종속변수인 참여·협력적 노사관계 형성에 영향을 주는 차이 여부를 분석하였다. 그리고 추가설문 항목에 대하여는 대상자의 현황을 분석하고자 단체교섭구조에 대한 인식의 변수 중에 교섭체계의 유형별 선호도인 대표선임 방식 선호도 문항 1개, 교직단체의 영향력과 교섭창구단일화 방안 3개 분야에 관한 9개 문항에 대하여는 교차분석을 하여 교섭창구

단일화(안)을 구안에 활용하였는데 구체적인 통계자료도 자료 인용할 때만 게재하였다.

3.3 설문지 구성

본 연구에서 조사도구인 설문지는 이원화되고 복수의 교원노조체제인 교직단체들의 교섭창구단일화방안과 참여·협력적 노사관계 등을 측정하기 위해 복수노조체제하의 일반기업노조를 대상으로 한 선행연구를 토대로 교직단체에 부합되도록 수정하여 재구성하였다, 설문지의 각 항목은 Likert의 5점 척도(1: 전혀 동의하지 않는다~ 5: 전적으로 동의한다)를 사용·작성하였다. 설문 문항은 교섭창구단일화에서의 자주성 보장, 대표성 인정, 필요성 인지, 참여·협력적 노사관계 형성 등 변수 측정치를 20개 문항과 대표 선임방식 선호도 1개 문항 및 교직단체의 영향력과 교섭창구단일화 방안 3개 분야에 9개 문항, 그리고 인구 통계적 문항은 명목척도를 사용하였으며 자기기입식 설문지로 주로 폐쇄형 질문을 사용하여 정량적 자료수집에 노력하였는데 연구모형을 중심으로 구성내용을 보면 <표 2>와 같다.

<표 2> 설문지 구성(측정치)

영역	설문내용(측정치)	문항수	출처	
교섭창구단일화에서의	가입원수와 무관한 교섭요구 수용	20	윤호근 (2006)	
	외부 간섭배제 및 자율적인 교섭창구단일화			
	각 교직단체별 이념과 강령 상호 존중			연구자
	교섭창구단일화 교섭 및 개별교섭 등 2중 교섭 허용			
	교섭창구단일화를 위한 법 규정 등 제도적 장치			
-자주성 보장	각 교섭대표에게 교섭권한 위임			
-대표성 인정	교섭대표 선임 시 의무배정 및 비례배정			
	교섭대표의 선출에 대한 공정한 투표방식 적용			
-참여·협력적 노사관계 형성	교섭대표 선거과정과 절차의 투명성 공개			
	체결된 이행조치사항의 수용			
	체결된 단체협약의 동일한 적용			
-교섭창구단일화의 필요성 인지	탈락된 교섭대표 소속단체에게 의사표현의 기회 부여			
	의견수렴 조정과 증재기구 설치			
	개별교섭에 의한 이행조치의 갈등해소 대안 모색			
	개별교섭에서의 비용과 시간의 낭비 절감방안			
	교육현장의 의견통합을 교육정책에 반영키위한 단일화			

	갈등과 분열을 방지하고 참여·협력을 위한 단일화		
	교섭의지연과 이중 교섭 방지를 위한 단일화		
	교섭을 위한 의견수렴으로 제비용과 행정력 소요와 추진		
	노조법 규정의 단일화 필요		
대표선임 방식 선호도	배타적 교섭대표 선임방식 비례적 교섭대표 선임방식 자율적 교섭대표 선임방식	1	정기호 (1999)
교섭단체 영향력과 교섭창구 단일화 방안	교직단체의 발전 방향	9	연구자
	교섭대표 선발시 고려할 점		
	교섭창구단일화 방식		
인구 통계적 분석	가입 교직단체 유형	3	연구자
	현 직위별		
	경력별		
4개 영역		33문항	

Ⅲ. 실증결과 분석 및 시사점

1. 표본의 인구 통계적 특성 및 측정 항목의 검정

1.1 설문대상의 인구 통계적 특징

교직단체는 교원자격을 가지고 교육기관에 근무하는 교원신분을 가지고 있는 자로 조직되고 그 직위 및 직급은 교장, 교감, 부장교사, 교사인 교원으로 학교에 근무하며, 전문직은 장학관, 연구관, 장학사, 교육연구사 등으로 구성되어 있는데 교육행정기관 또는 교육관련 연구원 및 연수원에 근무하는 사람으로 교원 중에서 선발·임용한다. 그래서 교원이나 전문직은 모두 교원자격을 가지고 있으므로 교직단체에서 교섭·협의 또는 단체교섭 후에 체결한 협약내용의 이행이 교원에게 해당되므로 이를 수용해야 함으로 단체 가입교원이든, 미가입 교원이든 교직단체의 교섭에 관심을 갖고 있다.

교원이 단체의 구성원인 현재 우리나라 교직단체는 이원화와 복수노조체제인 교원단체(한국교총)와 교원노조(전교조 등 4개 노조), 그리고 교직단체 미가입 교원이 병존하는 등 교직사회가 세 유형으로 나누어져 있다. 이러한 교직사회이

므로 교원과 전문직을 설문 대상으로 하여 무작위표집으로 강원도 내 초·중·고등학교 및 도교육청과 지역교육청을 통해서 설문조사를 실시하였다. 본 연구의 인구 통계적 특성은 다음 <표 3>과 같다.

<표 3> 인구 통계적 특성

구분	항목	빈도	비율(%)	전국 가입현황 (%)	강원도 가입현황 (%)
가입 교직단체	한국교원단체총연합회(한국교총) 회원	325	52.1	46.0	43.1
	교원노동조합 조합원	111	17.8	19.2	15.6
	미가입 교원	188	30.1	34.8	41.3
현 직위	교장	54	8.7	·	·
	교감	56	9.0	·	·
	부장교사	95	15.2	·	·
	교사	359	57.5	·	·
	전문직	60	9.6		·
경력별	10년 미만	258	41.3	·	·
	10년 이상~20년 미만	39	6.3	·	·
	20년 이상~30년 미만	152	24.4	·	·
	30년 이상	175	28.0	·	·
합 계		624	100.0	·	·

<표 3>에서 보는 바와 같이 가입 교직단체별 유형은 전체 설문자 624명 중에서 한국교총회원이 325명(52.1%)이고, 교원노조 조합원이 111명(17.8%)이며, 미가입 교원은 188명(30.1%)이 응답하였다. 이 통계는 문화일보가 2009년 2월21일(강원도교육청 통계는 2009년 4월1일 현재) 발표한 전국교직단체 가입현황 기사에서 한국교총 가입회원 46.0%(43.1%), 교원노조 가입조합원 19.2%(15.6%), 미가입 교원 34.8%(41.3%)와 비교하면 모집단 대비 표본집단의 비율에서 큰 차이가 없다. 현 직위와 경력별 상황은 통계자료<표 3>으로 대신한다. 단, 현직위 중 ‘전문직’이란 교육공무원법 제2조의 교육공무원으로써 교육기관, 교육행정기관, 또는 교육연구기관에 근무하는 장학관, 연구관, 장학사, 교육연구사로 교원 중에서 일정한 자격기준에 의거 임용한다. 본 연구 설문 대상인 전문직은 강원도교육청 소속 초·중등교육 담당의 전문직이며, 교장, 교감(초중등교육법 제21조 제1항)은 관리직으로 교직단체에 가입하였거나 일부는 미가입자로 학생을 교육·감독하는 직위를 갖고 있으며 부장교사 및 교사(초·중등교육법 제21조 제2항)에 자격을 갖춘 교원

으로 역시 교직단체에 가입하고 있거나 미가입인 교원도 있다. 설문 대상 교원은 가입 교직단체별 유형 및 미가입 교원이 상당수 병존하는 학교를 표집 하였고 이 중에 설문 응답 교사 359명 중 182명은 연수기간 중 교원단체 및 교원노조에 관한 강의를 수강한 후 설문에 응하여 연구 자료의 신뢰도를 높이는데 도움을 주었다.

1.2 측정항목의 신뢰도 및 변수의 타당성 검증

1.2.1 신뢰성분석

통계적으로 신뢰성은 측정에 대한 내적 일관성을 나타내는 것이며, 측정도구의 신뢰성은 주로 Cronbach's Alpha 계수를 사용하여 검증을 실시하게 된다. 채서일(2005)은 사회과학에서는 일반적으로 Alpha계수가 0.6이상이면 비교적 신뢰도가 높다고 보고 있다. 본 논문에서도 Alpha값을 0.6이상으로 사용하였다. 본 연구를 위해 설계된 설문 문항에 대한 신뢰성 분석 결과는 다음 <표 4>와 같다.

<표 4> 이론적 구성변수들의 신뢰성 분석

변수성격	구성 개념	문항 수(최종)	제거문항수 (문항번호)	Cronbach's Alpha
독립변수	교섭창구단일화에서의 자주성 보장	3(3)	0(0번)	.643
	교섭창구단일화에서의 대표성 인정	4(3)	1(5번)	.698
	교섭창구단일화에서의 필요성 인지	6(5)	1(11번)	.878
종속변수	참여·협력적 노사관계 형성	7(6)	1(19번)	.847

<표 4>에서 보는 바와 같이 Cronbach's Alpha가 교섭창구단일화에서의 자주성 보장이 0.643, 교섭창구단일화에서의 대표성 인정 0.698, 교섭창구단일화에서의 필요성 인지 0.878, 참여·협력적 노사관계 형성 0.847로 모두 0.6이상으로 나타나 비교적 신뢰도가 높은 수준으로 나타났다.

1.2.2 타당성분석

요인을 회전하는 방법에는 직각회전방법(Orthogonal Rotation)을 이용하였는데 이 방법은 각 요인을 단순구조에 맞도록 단순화시켜 요인내의 상관을 높이고 요

인 간에는 독립성을 유지시켜준다. 이상의 방법으로 요인분석을 실시한 결과는 다음<표 5>, 와 같이 변수측정항목 20개에서 4개의 요인이 추출되었다. 추출된 요인들에 의해서 각 변수가 얼마나 설명되는지를 나타내는 공통성(communality)은 그 변수의 분산이 추출된 요인들에 의해 설명되는 정도를 알려준다(이학식, 임지훈, 2009). 공통성의 평가기준은 선행연구들에서 적용한 0.5이상으로 설정하였다. 총 20문항 중 17개의 문항이 공통성 0.5이상을 나타내어 채택되었고, 3문항(5, 11, 19번)은 그 기준에 미치지 못해 제거하였다.

<표 5> 참여·협력적 노사관계 형성의 요인 분석 결과

질문항목	요인 적재량				비 고
	단체활동의 자주성 보장	교섭창구의 대표성 인정	교섭창구단일화의 필요성 인지도	참여·협력적 노사관계 형성	
I 1	.782	-.053	.022	.159	
I 2	.472	.316	.546	-.079	
I 3	.582	.341	.151	.201	
I 4	.732	.103	-.203	.212	
I 5	공통성 평가기준 미달
I 6	.102	.687	.333	.085	
I 7	.077	.675	.279	.140	
I 8	.130	.561	.058	.529	
I 9	.084	.440	.010	.665	
I 10	-.031	.469	.123	.579	
I 11	공통성 평가기준 미달
I 12	-.043	.223	.802	.244	
I 13	-.051	.186	.829	.263	
I 14	-.013	.208	.821	.266	
I 15	.280	.123	.342	.556	
I 16	.228	.081	.245	.697	
I 17	.208	.035	.239	.757	
I 18	.120	.100	.389	.679	
I 19	공통성 평가기준 미달
I 20	-.040	.276	.739	.225	

고유값	1.102	1.277	7.722	2.113	
설명분산(%)	5.512	6.386	38.610	10.564	
누적분산(%)	61.071	55.559	38.610	49.174	

분석결과 교섭창구단일화에서의 자주성 보장은 총 3문항 모두 사용되었다. 공통성 분석에서 0.5이상이 안되어 교섭창구단일화에서의 대표성 인정은 총 4문항 중 1문항이 제거되어 3문항이 사용되었고 교섭창구단일화에서의 필요성 인지는 총 6문항 중 1문항이 제거되어 5문항이 사용되었으며 참여·협력적 노사관계 형성은 총 7문항 중 1문항이 제거되어 6문항이 사용되었다.

1.2.3 변수들 간의 상관관계

변수들 간의 상관관계 행렬(Correlation Matrix)을 구상함으로써 변수들 간의 상호 관련성을 파악한 것이다. 상관관계행렬의 신출은 자료의 적합성 여부판단을 위해 중요할 뿐 아니라, 이것이 직접 요인분석의 입력 자료가 될 수 있다. 따라서 요인분석으로 상관관계를 추출케 되므로 요인분석인 요인적재량(Factor Loading) 산출과 요인회전 방식인 하나의 요인에 높게 적재하는 변수의 수를 줄여서 요인해석에 중점을 두는 VARIMAX회전방법을 이용 하였다. 변수들 간의 상관관계는 <표 6>과 같다.

<표 6> 각 변수간의 상관관계

변 수	교섭창구 단일화에서의 자주성 보장	교섭창구 단일화에서의 대표성 인정	교섭창구 단일화에서의 필요성 인지	참여·협력적 노사관계 형성
교섭창구단일화에서의 자주성 보장	1.000 .000			
교섭창구단일화에서의 대표성 인정	.287** .000	1.000 .000		
교섭창구단일화에서의 필요성 인지	.165** .022	.549** .000	1.000 .000	
참여·협력적 노사관계 형성	.410** .000	.604** .000	.562** .000	1.000 .000

** : p<0.001,

<표 6>에서와 같이 3개 이상의 독립변수들 간의 강한 선형관계를 다중공선성(Multi-collinearity)이라고 하는데 통계 수치상 심한 다중공선성은 회귀분석결과를

왜곡시켜 특정 독립변수에 대한 종속변수의 독자적인 효과를 불가능하게(김두섭, 강남준, 2000) 만들기도 한다. 따라서 조절효과 등의 가설검정에 앞서 본 논문에서는 실증분석을 위해 사용된 변수들 간의 상관관계를 알아보았다. 이는 상관관계분석을 통하여 가설검정에 사용되는 주요변수들 간의 관계 정도를 살펴 변수 간의 관련성을 살펴보고 상관계수를 통하여 독립변수들 간의 다중공선성의 잠재적 발생가능성을 점검하기 위해서이다. 분석결과 각 변수들 간의 상관계수가 .165~.604에 이르고 이는 $p < .001$ 에서 유의한 값을 보여주고 있으며, VIF값을 검토한 결과에서도 변수들간의 다중공선성은 높지 않았다(표 7 참조).

2. 가설의 검증

본 논문은 교직원단체의 이원화와 복수교원노조체제 허용에 따라 합리적인 교섭구조방향 모색을 위한 교섭창구단일화 방안을 수립하고자 하였다. 교직사회 구성원인 교원(교장, 교감, 부장교사, 교사)과 교육전문직을 대상으로 하여 가입 교직원단체별 유형인 한국교총 회원, 교원노조 조합원, 미가입 교원 등 세 가지 유형으로 분류하였다. 이를 실증 조사하여 단체교섭(또는 교섭·협약)의 교섭창구단일화 측면에서 참여·협력적 노사관계 형성의 효과적인 방안을 모색하기 위해 일반기업노조와 관련된 자료를 분석하고 연관을 지워 본 논문의 연구가설을 검증하였다.

2.1 가설 1-3 검증

가설 1-3의 검정을 위해 다중회귀분석을 실시하였으며 각 독립변수와 종속변수 간의 분석 결과는 <표 7>과 같다.

참여·협력적 노사관계 형성에 교섭창구단일화에서의 자주성 보장($p < .001$)은 통계적으로 매우 유의한 긍정적(+)인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 교섭창구단일화에서의 자주성이 보장될수록 참여·협력적 노사관계가 잘 형성될 것이라는 ‘가설 1’은 지지되었음을 알 수 있다. 노조의 소중한 가치는 자주성이라 한다. 한편 노조가 자주성을 보장 받으려면 사용자로부터 간섭받는 것이 없어야 한다는 것이다.

<표 7> 각 변수들 간의 회귀분석 결과

구 분		참여·협력적 노사관계 형성				
		b	β	t	p	VIF
가설 1	교섭창구단일화에서의 자주성 보장	.201	.255	8.608	.000	1.090
가설 2	교섭창구단일화에서의 대표성 인정	.308	.351	10.047	.000	1.517
가설 3	교섭창구단일화에서의 필요성 인지	.263	.327	9.637	.000	1.431
R^2		.501				
Adjusted R^2		.498				
F-Value(p)		207.122(.000)				

가설1 검증: 교섭활동을 수행할 때 노사 자치주의원칙을 지키고, 각 노동조합이 갖는 규정, 형식, 체제, 내용, 지향점이 다름을 허용하고 각 교직단체의 특성을 살릴 수 있도록 독자적인 활동의 자율성 부여를 의미한 조작적 정의인 자주성이 유의한 의미가 있다고 본다. 그리고 교섭창구단일화와 관련된 노조가 자주적으로 판단하여 교섭을 요구할 수 있도록 하는 원칙을 교육현장의 교원들이 원하고 있는 것으로 보인다. 본 논문에서 자주성 보장은 교섭제도와 교섭대표 선임방식에서 교섭권을 보장하는지에 있으므로 관련 연구자료 조사를 통해 교직단체와 관련하여 「교섭창구단일화에서의 자주성 보장」이 참여·협력적 노사관계 형성을 위해서는 소속단체의 가입 인원수에 상관없이 모든 교직단체가 교섭에 참여할 수 있도록 해야 한다고 본다. 교섭창구단일화 과정에서 5개의 교직단체는 각 단체의 특성을 살리기 위해 설립 이념이나 강령 등을 상호 존중하는 것은 물론 교섭단일화 이외의 각 교직단체가 갖는 특별 사안에 대해서는 개별교섭도 허용하여야 함을 자주성 입장에서 설문조사로 측정한 결과 매우 유의한 ($p < 0.001$) 반응을 보였다. 한편 교섭창구단일화에서의 자주성 보장과 관련하여 윤호근(2006)의 논문에서 ‘가입자 규모에 상관없이 모든 노조에 단체교섭권을 인정해야 되는지’의 Likert 5점 방식 설문조사에서 일반근로자는 교섭권을 인정해야한다고(평균 4.43, $F=7.034$, $p=.000$) 분석되었다. 이는 개별교섭에서는 교직단체의 자주성을 인정하고 복수노조일 경우는 단일교섭과 교직단체의 특성(이념과 강령 인정)을 감안하여 개별교섭도 허용할 것을 요구하는 결과라 본다.

가설2 검증: 참여·협력적 노사관계 형성에 교섭창구단일화에서의 대표성 인정

($p < .001$)이 통계적으로 매우 유의한 긍정적(+)인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 교섭창구단일화에서의 대표성이 인정될수록 참여·협력적 노사관계 형성이 잘 될 것이라는 가설 2는 지지되었음을 알 수 있다.

가설3 검증: 참여·협력적 노사관계 형성에 교섭창구단일화에서의 필요성 인지($p < .001$)가 통계적으로 매우 유의한 긍정적(+)인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이에 따라 교섭창구단일화에서의 필요성이 인지될수록 참여·협력적 노사관계 형성이 잘 될 것이라는 ‘가설 3’은 지지되었음을 알 수 있다. 이상 통계에서 나타났듯이 교직단체의 단체교섭에 대한 이중적 교섭구조로 인한 비효율성 및 행정력 낭비요인을 줄일 수 있도록 제도적 정비가 요구되며, 현재 교원단체가 정부를 상대로 단일사항에 대해 단체교섭을 이원적으로 추진함으로써 교원단체의 결속력과 힘이 분산되는 등 각종 문제점이 발생하고 있는 실정이다. 아울러 교원노조법 규정대로 5개 교직단체가 교섭창구단일화를 하여야 한다는 등의 인지도를 높이기 위한 내용의 설문조사를 하여 분석 하였는데 ‘가설 1’, ‘가설 2’에 이어서 ‘가설 3’도 매우 유의한 ($p < 0.001$) 반응이다.

가설4 검증: 교섭창구단일화에서의 자주성 보장과 참여·협력적 노사관계에서 가입 교직단체별 유형의 조절효과를 검증 하였다. 즉, 가설 4 검증결과는 다음 <표 8>에 제시되었다.

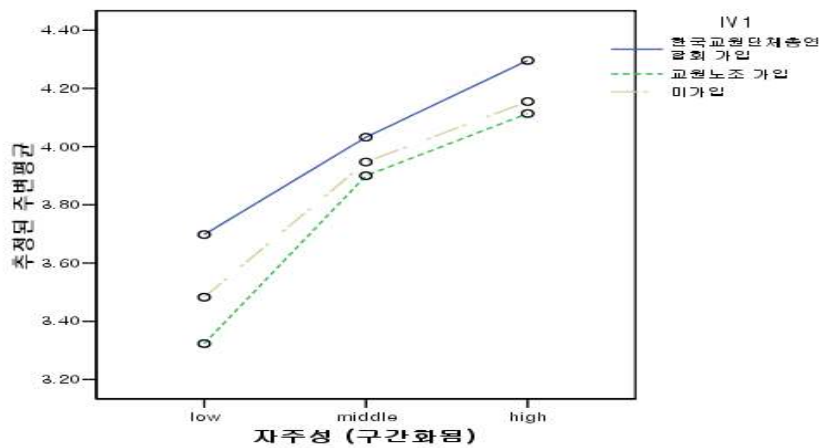
<표 8> 가입 교직단체별 유형에 따른 교섭창구단일화에서의 자주성 보장의 참여·협력적 노사관계 형성

종속변수 독립변수	1단계		2단계		3단계	
	Beta(p값)	T-Value	Beta(p값)	T-Value	Beta(p값)	T-Value
교섭창구단일화에서의 자주성 보장	.410(.000)	11.205	.437(.000)	11.764	.442(.000)	11.910
가입 교직단체별 유형			-.126(.001)	-3.386	-.129(.001)	-3.482
상호 작용항 자주성 × 가입유형					.079(.029)	2.191
R^2	.168		.183		.189	
Adjusted R^2	.167		.180		.185	
F-Value(p값)	125.559(.000)		69.570(.000)		48.264(.000)	

<표 8>에서 보는 바와 같이 1단계에서 독립변수인 교섭창구단일화에서의 자주성 보장을 종속변수인 참여·협력적 노사관계에 위계적 회귀분석을 실시한 결과 통계적으로 유의하게 나타났다($p < .05$). 2단계에서 조절변수인 가입 교직단체별 유형을 투입한 결과도 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났다($p < .05$). 3단계에서도 교섭활동의 자주성 보장과 조절변수인 가입 교직단체별 유형의 상호작용항을 투입한 결과도 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났고($p < .05$), R^2 값이 단계별로 증가하는 것으로 나타나 가입 교직단체별 유형은 교섭창구단일화에서의 자주성 보장과 참여·협력적 노사관계 형성의 관계에서 통계적 수치(F-Value에서 $P < .001$)로 조절역할을 한다고 볼 수 있어 ‘가설 4’를 채택하였다.

그러나 <표 8>의 3단계인 자주성과 가입 교직단체별 유형을 동시에 투입한 상호작용항을 보면 그 차이가 미미한 수준이라서 교직사회의 가입 교직단체별 유형이 참여·협력적 노사관계 형성에 미치는 영향관계가 어느 정도인가를 알아보기 위해서 독립변수의 종속변수에 대한 영향 여부의 현황파악을 위해 집단평균값을 이용하여 그 차이를 그래프로 확인하여 보았는데 그 결과를 보면 다음 <그림 2>와 같다.

참여협력적노사관계의 추정된 주변평균



<그림 2> 가입 교직단체별 유형에 따른 교섭창구단일화에서의 자주성 보장의 참여·협력적 노사관계 형성 현황

<그림 2>를 보아도 교섭창구단일화에 있어서의 자주성이 참여·협력적 노사관계에 미치는 영향은 그 정도의 차이는 약간 있을지라도 가입 교직단체별 유형에 따라 차이가 없는 유사한 패턴을 보이고 있다.

가설 5 검증: 교섭창구단일화에서의 대표성 인정과 참여·협력적 노사관계에서 가입 교직단체별 유형의 조절효과를 검증하였다. 즉, 가설 5의 검증결과는 다음 <표 9>에서 제시되었다.

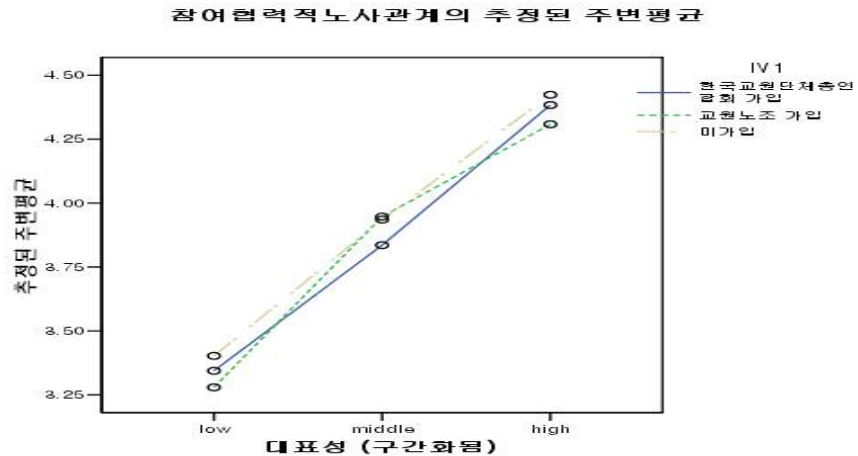
<표 9> 가입 교직단체별 유형에 따른 교섭창구단일화에서의 대표성 인정의 참여·협력적 노사관계 형성

독립변수 \ 종속변수	1단계		2단계		3단계	
	Beta(p값)	T-Value	Beta(p값)	T-Value	Beta(p값)	T-Value
교섭창구 단일화에서의 대표성 인정	.604(.000)	18.904	.609(.000)	18.926	.609(.000)	18.910
가입 교직단체별 유형			.040(.219)	1.229	.039(.221)	1.226
상호 작용항	대표성 × 가입유형				-.004(.895)	-.132
R^2	.365		.366		.366	
Adjusted R^2	.364		.364		.363	
F-Value(p값)	357.346(.000)		179.575(.000)		119.533(.000)	

<표 9>에서 보는 바와 같이 1단계에서 독립변수인 교섭창구단일화에서의 대표성 인정을 종속변수인 참여·협력적 노사관계에 위계적 회귀분석을 실시한 결과 통계적으로 유의하게 나타났다($p < .001$). 2단계에서는 조절변수인 가입 교직단체별 유형을 투입한 결과는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다($p > .05$). 3단계에서 교섭창구의 대표성 인정과 조절변수인 가입 교직단체별 유형의 상호작용항을 투입한 결과도 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났고($p > .05$), R^2 값의 증가도 명확하지 않았다.

따라서 ‘가설 5’ : 교섭창구단일화에서의 대표성 인정이 참여·협력적 노사관계에 미치는 영향은 가입 교직단체별 유형에 따라 차이가 있을 것이라는 연구가설은 통계적으로 유의하지 않은 것으로서 기각되었다. 기각의 의미는 대표성은 가입 교직단체별 유형의 입장에서 볼 때, 어떤 교섭제도나 교섭대표 선임방식을 막론하고 각 교직단체의 특성을 감안하여 대표자로서의 위상이 있어야 한다는 의미로 해석되며 이렇게 되려면 모두에게 인정받는 대표만이 가능하다는 시사점을 얻을 수 있다. 또한, 교섭창구단일화에서의 대표성 인정이 가입 교직단체별 유형에 따라 참여·협력적 노사관계 형성에 미치는 영향이 어느 정도인가를 알아보기 위해서 독립변수의 종속변수에

대한 영향 여부 확인을 위해 집단평균값을 이용하여 그 차이를 그래프로 확인한 결과를 보면 다음 <그림 3>과 같다.



<그림 3> 가입 교직단체별 유형에 따른 교섭창구단일화에서의 대표성 인정의 참여·협력적 노사관계 형성 현황

<그림 3>에서 교섭창구단일화에 있어서의 대표성 인정이 참여·협력적 노사관계에 미치는 영향에서 약간의 차이는 있지만 가입 교직단체별 유형에 따라 그 패턴이 유사함을 보이고 있다. 여기서 중시할 내용은 통계상의 기각보다는 교섭창구단일화에서의 대표성 인정과 참여·협력적 노사관계에서 가입 교직단체별 유형의 조절효과 유무를 검정 하는 것이기 때문에 기각됨으로 해서 교섭대표로 선임되고 모든 단체로부터 인정을 받는 것은 가입 교직단체별 유형에 따라 차이가 있는 것이 아니라 선임방식에 따른 결과이며 이는 교직단체 회원이나 조합원이 교섭대표를 어느 정도 신뢰하고 있는가에 달렸다고 본다. 그러므로 참여·협력적 노사관계 형성을 위해 교섭대표 선임의 방법과 절차가 공정하고 투명성이 보장되는 것을 전제한다. 그리고 교섭권 위임, 교섭대표자의 대표자로서의 기간 보장과 교섭대표자의 공정성 의무는 물론, 사용자의 교섭창구단일화 개입 및 방해를 제지하는 방법 등이 선행되어야 할 필요성이 있다.

가설 6 검증: 교섭창구단일화에서의 필요성 인지와 참여·협력적 노사관계 간의 관계에서 가입 교직단체별 유형의 조절효과를 검증하였다. 즉, 가설 6의 검증 결과는 다음 <표 10>에 제시되었다.

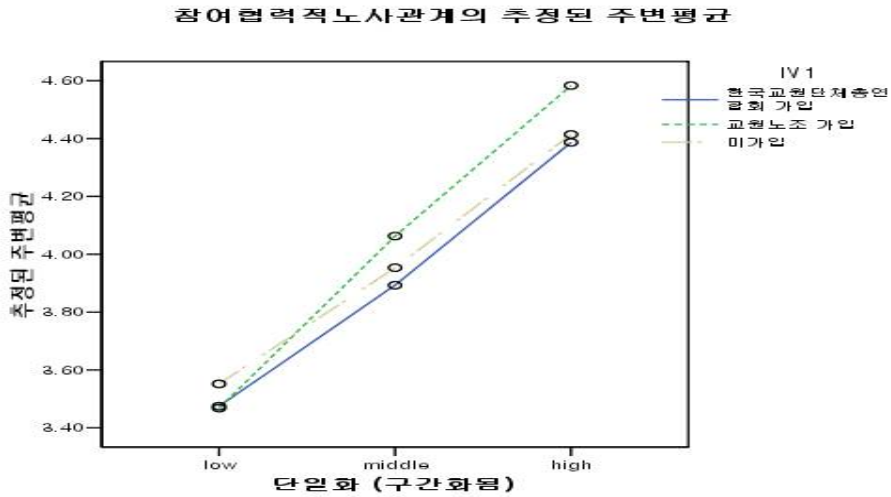
<표 10> 가입 교직단체별 유형에 따른 교섭창구단일화에서의 필요성 인지의
참여·협력적 노사관계 형성

독립변수 \ 종속변수	1단계		2단계		3단계	
	Beta(p값)	T-Value	Beta(p값)	T-Value	Beta(p값)	T-Value
교섭창구단일화에서의 필요성 인지	.562(.000)	16.940	.569(.000)	16.990	.568(.000)	16.953
가입 교직단체별 유형			.048(.150)	1.440	.049(.144)	1.464
상호 작용항 필요성 × 가입유형					-.020(.556)	-.589
R^2	.316		.318		.318	
Adjusted R^2	.315		.316		.315	
F-Value(p값)	286.974(.000)		144.771(.000)		96.528(.000)	

<표 10>에서 보는 바와 같이 1단계에서 독립변수인 교섭창구단일화에서의 필요성 인지를 종속변수인 참여·협력적 노사관계와 관련하여 위계적 회귀분석을 실시한 결과 통계적으로 유의하게 나타났다($p < .001$). 2단계에서 조절변수인 가입 교직단체별 유형을 투입한 결과도 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($p < .001$). 그러나 3단계에서 교섭창구단일화에서의 필요성 인지와 조절변수인 가입 교직단체별 유형의 상호작용항을 투입한 결과 R^2 값도 2, 3단계에서는 증가폭이 없고 상호작용항의 베타값 또한 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타나($p > .05$) 가입 교직단체별 유형의 조절변수는 교섭창구단일화의 필요성 인지와 참여·협력적 노사관계 사이에서 조절역할을 한다고 볼 수 없다.

따라서 ‘가설 6’ : 교섭창구단일화의 필요성 인지가 참여·협력적 노사관계 형성에 미치는 영향은 가입 교직단체별 유형에 따라 달라질 것이라는 연구가설은 통계적으로 지지되지 않아 기각 되었다. 기각의 의미가 필요성 인지는 교섭창구단일화에서 법·규정이나 현실성 있게 다루어야 할 사항이고 근로자의 노조선택 자유가 보장되는 복수노조 허용처럼 타협할 사항이 아니라 지켜야 할 ‘원칙’이라는 것을 인지하고 추진되어야 하는 의미가 담겨져 있다고 본다.

또한, 교섭창구단일화에서의 필요성 인지에 따라 가입 교직단체별 유형이 참여·협력적 노사관계 형성에 미치는 영향관계가 어느 정도인가를 살펴보았다. 즉, 독립변수의 종속변수에 대한 영향여부의 현황과약을 위해 집단평균값을 이용하여 그 차이를 그래프로 확인한 결과를 보면 다음 <그림 4>와 같다.



<그림 4> 가입 교직단체별 유형에 따른 교섭창구단일화에서의 필요성 인지의 참여·협력적 노사관계 형성 현황

<그림 4>를 보면 교섭창구 단일화의 필요성 인지도가 참여·협력적 노사관계에 미치는 영향에서 그 정도의 차이는 약간 있을지라도 가입 교직단체별 유형에 따라 그 패턴이 유사함을 보이고 있다. 따라서 “교섭창구단일화에서의 필요성 인지가 참여·협력적 노사관계에 미치는 영향은 가입 교직단체별 유형에 따라 차이가 있을 것이다.”라는 가설은 의미가 유의하지 않은 것으로 분석되었다. 이는 교섭창구단일화에서의 필요성 인지와 참여·협력적 노사관계 간의 관계에서 가입 교직단체별 유형의 조절효과 유무를 검증한 것이므로 각각의 의미를 찾을 수 있다.

IV. 결 론

1. 연구결과의 요약과 시사점

주요 연구 결과를 요약하고 이를 바탕으로 시사점을 모색하면 다음과 같다. 첫째, 교섭창구단일화에서의 자주성 보장은 참여·협력적 노사관계 형성에 제도적인 규정이 필요한 것으로 시사점을 주고 있다. 헌법상은 어떠한 노조라도 단체교섭권을 가지므로 복수노조 병존시의 단체교섭 문제에 대하여 각 노조가 독자적으

로 단체교섭권 및 단체행동권(교직단체에서는 학습권침해로 인정 안함)을 가질 수 있다. 그러므로 교섭활동 시 노사자치주의 원칙을 지키고 노조의 특성을 살릴 수 있도록 독자적인 활동의 자율성을 인정하는 것을 의미하는 자주성이 참여·협력적 노사관계 형성에 매우 의미가 있다하겠다.

둘째, 교섭창구단일화에서의 대표성 인정은 참여·협력적 노사관계 형성에 구체적이고 규범적인 규정을 제안하는 것으로 볼 수 있다. 교섭창구단일화에서의 대표성은 적절한 단위 내에서 근로자를 위하여 단체교섭을 할 목적으로 지명되었거나 선출된 대표를 의미하며, 교직단체를 대표하는 경우 관련 규정은 교원지위향상을 위한 교섭·협약에 관한 규정 제4조(교섭·협약절차 등), 교원노조법 제6조(교섭·협약절차 등)와 노동조합 및 노동관계조정법 제29조(교섭 및 체결권한)에 근거하는데, 본 연구에서는 교직단체와 관련하여 「교섭창구단일화에서의 대표성 인정」이 참여·협력적 노사관계 형성을 위해서는 각 교직단체는 선임된 단일화 교섭대표에게 각 단체의 교섭권한을 위임하고, 교섭대표 선임시 권장사항으로 5개 교직단체에서 최소 1명씩은 배정하고 나머지 교섭대표는 가입 회원수에 비례하여 인원을 배정하며, 교섭대표 선출 과정과 절차 및 방법에서는 공정한 투표방식으로 한다는 등의 내용을 설문조사 분석을 하였는데 대표성을 인정하는대는 참여·협력적 노사관계와 관련성이 있으며($p < .001$), 교섭대표가 선임되면 교섭권한 위임, 공정한 선임 등을 볼 때 그 대표를 신뢰하여야 함을 시사하고 있다.

셋째, 교섭창구단일화에서의 필요성 인지는 참여·협력적 노사관계 형성에 제도적 장치는 물론, 교육기회의 장을 마련해야겠다는 시사점을 주고 있다. 교직단체에서 교섭창구단일화에 대한 교원들의 인식을 파악할 수 있어야 한다. 복수노조 허용의 의미, 창구단일화 필요성, 자주성, 대표성이 보장되고 인정되어야 하는 이유 등 필요성을 인지하여야 한다. 그래서 본 연구에서는 교직단체와 관련하여 교섭창구단일화에서의 필요성 인지가 참여·협력적 노사관계 형성을 위해서 단일화를 하는 방안으로 5개 교직단체는 외부의 간섭 없이 자율적으로 교섭창구를 단일화하도록 하고, 교육현장의 의견을 통합하여 이를 교육정책에 반영하기 위한 단일화를 하며, 교직사회의 갈등과 분열을 방지하고 각 교직단체의 참여와 협력을 이끌어 내기 위한 교섭창구단일화를 하며, 각 단체별 이견으로 교섭의 지연과 이중교섭방지 등 교섭의 효율화를 제고하기 위하여, 그리고 교원노조법 규정대로 5개 교직단체가 교섭창구단일화를 하여야 한다.

넷째, 교직단체별 유형에서 차이는 있으나 참여·협력적 노사관계에 관련해서는 오히려 공통적 의미가 더 크다는 시사점을 주고 있다. 교섭창구단일화에서의 자주성 보장과 참여·협력적 노사관계에서 가입 교직단체별 유형의 조절효과를 위계적 회귀분석으

로 검증하였다. 연구가설의 검증결과는 교섭창구단일화에서의 자주성 보장과 조절변수인 가입 교직단체별 유형의 R^2 값이 단계별로 증가하는 것으로 나타나 가입 교직단체별 유형은 교섭창구단일화에서의 자주성 보장과 참여·협력적 노사관계 형성의 관계에서 통계적으로 부분 조절적 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다. 따라서 차이가 있다는 것은 설문문항에 ‘가입인원수에 상관없이 모든 교직단체에게 교섭권인정과 교직단체의 특성을 살리기 위해 설립 이념이나 강령을 상호 존중케 한다.’는 데에서 그 동안 수집된 자료를 분석 종합해 볼 때 각 단체별로 엇갈린 반응이 있다고 보며 교섭제도 또는 교섭대표 선임방식에서 교직단체별 차이로 판단된다. 그래서 채택보다는 포스트인터뷰 결과 각각의 방향으로 논의되고 있어 독립변수의 종속변수에 대한 영향여부를 파악해 보는 방법인 집단평균값을 이용하여 그 차이를 그래프로 확인한 결과를 보면 가입 교직단체별 유형에 따라 참여·협력적 노사관계 형성의 전체 평균점수 차이가 약간(전체 평균점수차 0.041~0.073)있음을 나타내고, 그래프에서는 정도의 차이는 약간 있을지라도 가입 교직단체별 유형에 따라 차이가 없음을 보이고 있다. 자주성 보장의 차원에서 교섭대표 선임방식을 우리나라와 외국에서 권장하는 교섭창구단일화방법으로 제안된 내용을 본 논문의 방향에 맞게 재구성하여 3가지 방향에서 설문한 결과 비례대표교섭대표 선임제를 우선 선호하는 것으로 나타났고, 이어서 교원노조의 경우는 일반노동계의 경우처럼 노조 자율교섭제를 적용한 자율적 교섭대표 선임방식을 교총보다는 다수 선호를 하여 자주성 보장에서 한국교총이나 미가압자 보다는 차이가 있게 강조하고 있다. 그러나 가입 교직단체별 유형이 참여·협력적 노사관계에 영향력을 주는 차이도 있겠지만 노사관계의 원만한 관계를 유지하기 위해서는 각 교직단체들에게 자주성이 보장되도록 함이 중요하다는 것을 시사하고 있다.

다섯째, 교직단체별 유형의 조절효과의 영향력의 차이는 없지만 노사관계의 원만한 관계를 유지하기 위해서는 모든 교직단체들에게 대표성의 인정이 중요함을 시사하고 있다. 참여·협력적 노사관계 형성을 위해 교섭대표 선임의 방법과 절차 및 교섭권 위임, 교섭대표자의 공정성의무 등을 먼저 생각해야 한다고 본다. 그러므로 교섭창구단일화에서의 대표성이 인정되도록 교섭대표 선임방식을 자율로 하는 원칙을 세우되 선임방식이 무리가 없도록 하는 방안모색이 필요함을 시사하고 있다.

여섯째, 교직단체별 유형에서 차이없이 참여·협력적 노사관계에 관련 있고 단일화에 대한 정보제공과 이해력을 키워야겠다는 시사점을 주고 있다. 교섭창구단일화에서의 필요성 인지와 참여·협력적 노사관계 간의 관계에서 가입 교직단체별 유형의 조절효과 유

무를 검정한 것이므로, 기각 자체에서 의미를 찾을 수 있다. 교섭창구단일화는 복수노조의 경우 노조법과 교원노조법에 명시되어 있고 노사정위 공익위원안이나 정부안, 경영계, 노동계안 등을 보아도 실행되어야 할 당위성이다. 실행방법에 대하여는 몇 가지 대안(비례교섭대표제, 다수교섭대표제, 배타적교섭대표제, 자율적 교섭대표제 등)을 세워 권장하고 있다. 그러므로 교섭창구단일화에 대한 방향을 어떻게 정하느냐에 따라 참여·협력적이 되느냐 안느냐가 결정되는 것이지 가입 교직단체별 유형하고는 유의하지 않다는 것이다. 교섭창구단일화를 위해서는 사전에 인지해야 할 필요가 있는 것은 서로가 정보교환의 입장에서 알고 있어야 이해되므로 필요성 인지는 참여와 협력의 노사관계 형성에 중요하다고 본다(가설 3참조). 더욱이 교직단체에서의 교섭창구단일화에 대한 필요성 인지는 교직사회의 특성이 이원화와 복수노조이기에 교섭활동의 원활화로 교육발전의 향방을 정하려면 필연코 교섭창구를 단일화해야 한다고 본다. 그래서 본 연구가설은 통계범위 내에서는 기각되었지만 필요성에 대한 인지적 측면에서는 제고하여야 할 연구가설이며 교섭창구단일화(안)에 대한 제안에 시사점을 주고 있다(허만봉, 2010).

이상에서 제안된 연구결과와 시사점을 통해 볼 때, 최고경영진과 관리자는 복수노조 체제하에서 교섭창구 단일화의 필요성을 절실히 요구할 것으로 보인다. 또한, 교섭단체단일화에 관련한 문제점으로 일반근로자는 과반수 노조에 대한 무조건적 시비확산을 우려할 수 있으며, 최고경영진과 관리자는 사용자측의 관리상의 어려움과 협상에 대한 가중된 부담을 가장 큰 문제로 판단할 것으로 보인다.

이와 같은 시사점들을 가지고 있음에도 불구하고 본 연구는 다음과 같은 몇 가지 한계를 내재하고 있다. 첫째, 본 연구가 횡단 연구에 국한되었다는 점이다. 교섭창구단일화 및 참여·협력적 노사관계의 관련성을 보다 객관적으로 평가하기 위해서는 종단연구가 병행되어야 할 것으로 판단된다. 둘째, 종속변수인 참여·협력적 노사관계형성 변수를 독립변수 및 조절변수와 함께 설문지에 포함시켜 조사함으로써 동일측정오류의 문제를 안고 있다.

이와 같이 본 연구는 교섭창구단일에서의 자주성보장, 대표성인정, 필요성 인지와 참여·협력적 노사관계형성의 관련성을 실증적으로 연구한 보기 드문 연구로서의 의의를 가지고 있음에도 불구하고 몇몇 한계점을 내포하고 있기 때문에 향후 이러한 한계점을 보완할 수 있는 보다 정교한 추가연구들이 진행되기를 절실히 기대한다.

참고문헌

1. 교육단체 발전연구 학습동아리(2007), 교원노동권관련 외국사례 연구.
2. 강순철(2006), “기업별 복수노조의 교섭창구 단일화에 관한 연구,” 경상대학교 학위논문.
3. 김기수(2004), “시·도교육청과 교직단체간의 교섭에 관한 교직원의 인식 및 개선 방안에 관한 연구,” 서강대학교 석사학위논문.
4. 김노원(1999), “교원노동조합의 단체교섭권에 관한 연구,” 아주대학교 교육대학원 석사학위논문.
5. 김상호(1996), 복수노조하에서의 단체교섭-프랑스를 중심으로, 한국노총 중앙연구원 발표논문.
6. 김소영(1999), “교원단체교섭에 있어서의 교섭사항 및 교섭 구조,” 한국노사관계학회, 전기 학술발표회논문, 1-14.
7. 김수곤(2005), “복수노조 교섭창구단일화 방안,” 세미나결과보고서(포럼자료), 사단법인 노사공포럼, 13-14.
8. 김인재(1999), 사업장단위 복수노동조합의 단체교섭 창구단일화에 관한 법적 연구, 「성곡 논총」, 제30집, 1-56.
9. 김진웅(1986), 배타적 교섭대표제도에 관한 연구, 『법학논집』, 제24집, 185-266.
10. 김태현(2006). “복수노조 하의 단체교섭제도와 방향,”(민주노총 정책실장)
11. 남종엽(2007), “교원의 노동권 보장에 관한 연구,” 경성대학교 석사학위논문.
12. 노사관계개혁위원회(1997), 기업단위 복수노조하 교섭창구 단일화방안.
13. 박근석(2004), “교원노조의 효율적인 단체교섭에 관한 연구,”
14. 박남화(2008), “교육자치 발전과정에서의 교원단체 역할에 관한 연구,” 홍익대학교 석사 학위논문.
15. 박정원(2003), “교원노조 제도와 활동에 대한 초등교원의 인식 연구,” 고려대학교 석사학위논문.
16. 배일도(2005), “새로운 시대의 노사교섭제도 어떻게 할 것인가? 복수노조 체제의 교섭창구 제도 연구”
17. 양수승(2007), “복수노조 체제 하에서의 단체교섭 창구단일화 방안 연구,” 연세대학교 일반행정 석사학위 논문, 2003, p.52
18. 우재구(2003), “우리나라 교원조직의 단체교섭창구 단일화 방안에 관한 연구,”

서울시립대학교 박사학위논문.

19. 윤각근(2008), “공무원의 단체교섭대상에 대한 소고,” 노동교육통권 제59호, pp.70-74.
20. 윤철수(2005), “교원단체의 단체교섭제도 운영의 현황과 문제점 분석,” 한남대학교 석사학위 논문.
21. 윤성천(1998), “사업(장) 단위에서의 복수노조와 단체교섭 문제,” 노동법학(제8호12월), 한국노동법학, 511-534.
22. 윤호근(2006), “복수노조 체제하에서 효율적인 단체교섭 방향에 관한 연구,” 부산대학교 경영대학원석사학위 논문.
23. 이봉세(2001), “상사의 리더십이 부하의 목표지향성에 미치는 영향에 관한 연구-학습조직화 정도를 조절변수로,” 서강대학교 경영대학원 석사학위논문.
24. 이상규(2001), “교원노동조합의 단체교섭대상으로서의 교육과정·교육정책에 관한 연구,” 서울교육대학교 석사학위논문.
25. 이상운(2000), “교원노동조합의 단체교섭 대상,” 노동법학 10호, 한국노동법학회, 107-129.
26. 이철수(2000), “교원노동조합의 단체교섭 구도,” 노동법학 10호, 한국노동법학회, 85-105.
27. 이학식·임지훈(2009), 「SPSS 16.0 매뉴얼」, 법문사.
28. 전국경제인연합회(2006), “복수노조 교섭창구 단일화 어떻게 할 것인가,” 4.
29. 전제상(2004), “교원단체의 역할 및 정부의 교원단체정책의 평가와 전망,” 교원단체와 교육개혁, 국회의원 이주호 주최 정책토론회.
30. 정기호(2006), “복수노조 체제하에서 효과적인 단체교섭 방향에 관한 연구,” 부산대학교 경영대학원 석사학위논문.
31. 정명규(2005), “교원단체의 역할과 기능에 관한 연구,” 원광대학교 박사학위논문.
32. 정태길(2005), “복수노조 교섭창구 단일화 방안에 대한 관한 연구,” 서울시립대학교 박사학위논문.
33. 참여와 혁신(2009), “복수노조·전임자문제 일반 노동자는 어떻게 보고 있나”, 통권64호, (주)레이버플러스.
34. 천순희(2003), “한국교직단체의 교섭활동에 대한 비교 연구,” 한성대학교석사학위논문.
35. 최영우(2003), “교섭창구 단일화 방안에 대한 검토,” 월간 노동법률.
36. 하갑문(2007), “단체교섭절차의 법제도적 개선방안에 관한 연구,” 숭실대학교

박사학위논문.

37. 한국노총 중앙연구원(2005), “복수노조와 산별노조 시대의 단체교섭구조 개선 방향,” 한국노동사회연구소.
38. 허만봉(2010), “교원단체의 교섭구조에 관한 연구”, 강원대학교박사학위논문.
39. 황석근, 서정화(2002), “교원단체의 단체교섭: 교원노동조합을 중심으로,” 초등교육제 13호, 한국초등교장협의회, p, 26-29.
40. Bazerman, M. H. and Neale, M. A.(1992). *Negotiating Rationally*. New York.: Free.
41. Bacharach, S. B. and Mundell, B. L. (November 1993). "Organizational Politics in Schools: Micro, Macro, and Logics of Action," *Educational Administration Quarterly*, 29(4)
42. Butler, J. K.(1995). "Behavior, Trust and Goal Achievement in a Win-Win Negotiating Role Play". *Group & Organization Management*. 20(4)
43. Burgess, Pete(1996), *European Management Guides: Industrial Relations and Collective Bargaining*, Institute of Personnel and Development.

Abstract

Empirical Study on Effects of Single Party Bargaining System on Cooperative and Participative Labour Relations

Kim, Jung-Won* · Kwon, Jong-Wook**

The primary purpose of this paper is to investigate the relationships of single party bargaining system on the cooperative and participative labour-management relations using the samples from several teachers' organizations. This study seeks to identify a reasonable single party bargaining scheme through empirical research as well. Results of empirical study are summarized. Finally suggestions, implications and limitations of the present study are also discussed.

Key Words : Single Party Bargaining System, Cooperative and Participative Labour Relations, Teachers' Organizations

* Professor, College of Business Administration, Kangwon National University

** Associate professor, College of Business Administration, Kangwon National University