

勞 動 經 濟 論 集
 第 17 卷, 1994. 12. pp. 181 ~ 232
 © 韓 國 勞 動 經 濟 學 會

우리나라 패턴交渉의 構造와 含意

康 淳 熙*

< 目 次 >

- | | |
|--------------|---------------|
| I. 問題의 提起 | III. 패턴交渉의 構造 |
| II. 패턴交渉의 意義 | IV. 結論 |

I. 問題의 提起

1987년 이후 賃金交渉이 制度化되는 과정에서 企業間의 눈치보기교섭이 하나의 慣行으로 정착되고 있다. 이는 우리나라 임금교섭에서 賃金比較行動이 중요한 기능을 행하고 있다는 것을 말해주는 것이다. 이러한 임금비교행동과 그에 따른 임금결정, 즉 임금비교행동에 의한 賃金交渉波及의 특징은 '패턴교섭'으로 압축하여 표현할 수 있다. 패턴交渉은 어떤 산업·지역 또는 업종에서 대표적인 기업이 교섭을 선도하여 본보기(pattern)를 보이면 나머지 기업들은 이에 準據하여 교섭을 행하는 방식을 말하기 때문이다. 그럼에도 불구하고 그간 이러한 패턴交渉의 構造에 대한 분석은 成濟煥(1991)을 제외하고는 별로 없는 듯하다. 특히 전국적 수준에서 그 全體構造를 밝힌 논의는 찾아보기 힘들다.

본 논문은 우리나라의 賃金交渉에 있어 이러한 패턴교섭의 構造를 밝히는 것을 목적으로 하고 있다. 우선 서로 다른 産業間의 패턴교섭의 구조를 살펴보고 다음으로 同一産業內 패턴교섭의 구조를 각 임금교섭 단계별로 나눠 살펴보고자 한다. 그리고 임금교섭구조의 발전방향과 관련하여 이러한 패턴교섭의 구조가 가지는 含意를 논할 것이다.

* 한국노동연구원 책임연구원(經濟學 博士)

II. 패턴交渉의 意義

1. 패턴交渉의 交渉構造 속에서의 位置

勞使間의 交渉에 의한 賃金決定制度인 賃金交渉은 노동조합의 조직형태, 산업의 특성 등에 따라 각기 다른 모습을 보인다. 교섭단위(당사자)의 범위 또는 수준에 따른 임금교섭의 구분을 賃金交渉의 構造(structure of wage bargaining)라 하는데, 이를 대별하여 보면 企業內 交渉과 企業外 交渉으로 유형화할 수 있고, 기업의 교섭은 다시 통일교섭, 대각선교섭, 집단교섭으로 나눌 수 있다. 지역별교섭, 업종별교섭, 산업별교섭, 전국중앙교섭, 직종별교섭 등은 기업의 교섭을 교섭단위의 현실적 범위, 즉 체결된 단체협약이 효력을 미치는 범위에 따라 구분한 것으로서, 대체로 산업별 노동조합 또는 직종별 노동조합 등 집중화된 노동조합의 조직형태에 대응하여 나타난다.

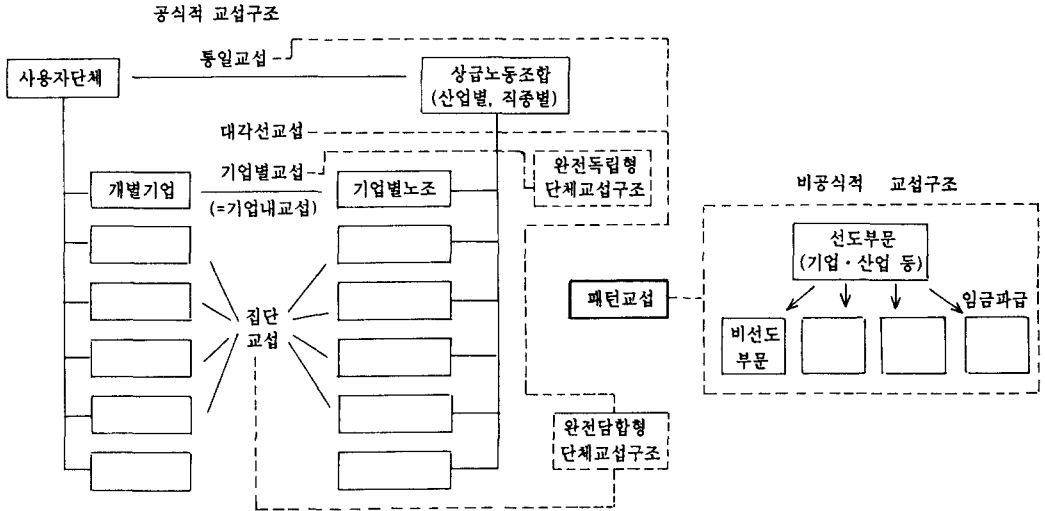
그런데 이러한 임금교섭구조의 유형화는 團體協約의 法的 拘束力에 따라 교섭단위의 범위를 구분한다는 의미에서 賃金交渉의 公式的 構造(formal structure of bargaining)라 할 수 있다. 그러나 현실적으로 임금교섭은 이러한 법적(공식적) 구속력에 의해서만 영향력의 범위가 제한되는 것은 아니다. 법적·제도적 구속력이 없더라도 특정부문의 임금교섭은 다른 부문으로부터 영향을 받기도 하고 영향을 미치기도 한다. 이러한 非公式的 賃金交渉의 構造 가운데 대표적인 것이 패턴交渉(pattern bargaining)이다.¹⁾

이러한 측면에서 코칸과 캐츠(Kochan and Kats)는 패턴교섭을 “대표적인 교섭단위에서 타결된 임금 및 근로조건이 다른 교섭단위로 확산되어 가는 비공식적인 수단(informal means)으로, 노조나 사용자측이 각기 담합하여 경쟁을 지양함으로써 임금교섭에서 서로 유리한 조건을 끌어내려는 완전담합형 단체교섭구조의 비공식적이며 대체적인 단체교섭구조로 이해할 수 있다”고 하였다(T. Kochan & H. Kats, 1988, pp.136~140).

이러한 논의를 기초로 임금교섭의 구조와 패턴교섭의 위치를 연결시켜 보면 [그림 1]과 같다.

1) 공식적 교섭구조와 비공식적 교섭구조라는 말은 코칸(T. Kochan)의 표현에서 빌려온 것이다 (T.A. Kochan, 1980, pp. 84~85).

[그림 1] 패턴교섭의 교섭구조 속에서의 위치



2. 패턴의 概念과 指標

임금교섭에 있어서 패턴(pattern)은 ‘본보기, 규범, 모형’ 등으로 번역이 될 수 있으며, 일본에서는 ‘相場’이라는 말이 여기에 해당된다. 그런데 패턴교섭의 구조를 파악하기 위하여는 이러한 ‘패턴’을 지표화할 수 있어야 한다. 선행연구들을 보면 패턴교섭을 임금교섭의 결과에 주목하여 ‘타결임금인상률 또는 액’을 지표로 하여 분석하고 있는 경우가 가장 많다. 이는 관측 및 측정의 편의성과 노사의 수용가능성 때문이다(H.M. Levinson, 1960, pp.296~298).

그런데 임금교섭의 구조는 결과에서만 파악되기에는 한계가 있다. 특히 패턴교섭은 교섭의 전과정에서 노사의 교섭행태가 반영되어 나타나는 것이기 때문에 더욱 그렇다. 즉 임금교섭 타결과정에서의 비교행동의 존재가 패턴교섭의 지표로서 가장 중요하기는 하지만 준비단계, 교섭초기단계, 교섭진행단계에서의 비교행동도 패턴교섭의 지표로서 의미가 있다고 보기 때문이다. 이에 대하여는 미국에서도 논쟁이 있었다.²⁾ 따라서 본고에서는 패턴의 개념을 結果와 過程을 모두 포함하는 것으로 해, 임금교섭과정을 교섭준비단계, 교섭초기단계, 교섭진행단계, 교섭타결단계로 나누어 각 단계별 패턴교섭의 경향을 분석할 것이다.

2) 레디(K. J. Ready)는 카펠리(P. Cappelli), 미첼(D. J. B. Mitchell)과 패턴교섭에 대한 논쟁에서, 프리만(A. Freeman)이 1980년대에 들어 미국에서 패턴교섭의 경향이 쇠퇴하고 있다고 주장하는 것은 교섭과정만을 보고 결과를 무시했기 때문이라고 비판하고 있다(K. J. Ready, 1990, p.273).

Ⅲ. 패턴交渉의 構造

1. 模型의 設定

노동조합측이나 근로자측의 비교행동이 주요한 원인이든 사용자측의 비교행동이 주된 원인이든간에 결국은 이러한 임금비교에 의한 임금과급, 즉 패턴교섭은 실증적으로 확인이 될 수 있어야 한다. 행태분석에 대한 실증적 검토의 어려움에도 불구하고 그 실증모형은 다음의 두 가지 모형을 검토하는 데에서 출발한다.

가. 모형의 검토

1) 賃金先導假說

部門間(intersectoral) 賃金波及에 대한 설명으로 어떤 부문의 임금은 以前 시기부터 당기까지의 선도부문 임금에 영향을 받아 결정된다는 것으로서 기본모형은 다음과 같다.

$$\dot{W}_i(t) = \sum_{z=0}^h [s_{il}(t-z) \dot{W}_l(t-z)], \quad i \neq l; s_{il}(t-z) > 0 \quad \text{-----}(1)$$

여기에서, $i = i$ 부문,

$l =$ 선도부문

$s_{il}(t-z) = (t-z)$ 기의 영향력 계수

이러한 임금선도부문의 논의에서는 선도부문과 비선도부문 구분의 자의성과 불명확성에 대한 비판이 제기되어 왔다(John Burton and John Addison, 1977, pp.349~351). 즉 이 모형을 통하여 임금과급을 확인하기 위하여는 사전적으로 임금선도부문에 대한 정의 및 확인이 이루어져 있어야 한다. 뿐만 아니라 이 모형에서는 임금비교행동이 명시적으로 나타날 수 없다.

2) 賃金週期假說

賃金週期(round)假說은 時期間(intertemporal) 임금과급에 대한 설명으로서 기본모형은

다음과 같다.

$$\dot{W}_i(T) = S_i(T) * \bar{W}(T) + \sum_{z=1}^h [s_i(T-z) * \bar{W}(T-z)], \quad \dots\dots\dots (2)$$

단, $\bar{W}(T-z) = (\bar{W} - \dot{W}_i)_{T-z}$, $s_i(T-z) \geq 0$ as $\bar{w}(T-z) \geq 0$

여기에서, s_i = 영향력 계수,

$T, T-Z$ = 시기

\bar{w} = 전체 평균임금

이는 T기의 i부문의 임금상승률은 같은 기간의 전체 평균임금 상승률뿐만 아니라 그 전 기간의 전체 평균임금상승률의 영향도 받는다는 것을 나타내고 있다. 그런데 이러한 경우는 전 기간, 즉 (T-z)기 i부문의 임금상승률이 전체 평균상승률보다 낮았을 때에만 나타나며, 그러한 경우에 T기에는 i부문의 임금상승률이 더 높아진다는 일종의 ‘追從效果’(catching-up effect)를 반영하는 것이라 할 수 있다. 만일 전 기간의 i부문의 임금상승률이 전체 평균상승률보다 높을 때는 T기의 i부문의 임금상승률은 같은 기간의 전체 평균상승률의 영향만 받는다는 것이다.

이 모형에서는 선도부문설정 등과 같은 자의성이 개입될 소지가 없어졌고 추종효과를 반영한다는 데서 임금비교행동을 전제로 하고 있으나, 부문들간의 임금비교에 의한 임금과 급은 분석할 수 없고 또한 추종효과가 명시적으로 임금비교행동에 의한 것임을 확인할 방법도 없다는 한계가 여전히 남는다.

나. 모형의 설정

따라서 본고에서는 이를 기초로 분석모형을 설정하되 그 한계를 보완하기 위하여 몇 가지의 추가적인 분석과 작업을 시도한다.

1) 單一方程式 模型

임금변화율 방정식에 설명변수로서 파급을 확인하고 싶은 두 부문의 相對賃金の 時差變數를 포함시켜 그 계수를 추정하는 것인데, 이는 임금과급의 원인이 무엇인가, 즉 古典的인 市場의 힘에 의한 것인지 産業間的 聯關關係에 의한 것인지, 아니면 賃金模倣(즉 패턴

교섭)에 의한 것인지를 분명하게 해명하기에는 불충분하다.

따라서 본고의 모형설정은 이러한 相對賃金の 時差變數를 도입하면서도 시장의 영향을 통제하기 위하여 物價, 雇傭 및 經濟成長率 등 일반적으로 임금상승률에 영향을 미치는 거시경제변수를 설명변수에 포함시켰으며 1987년 이후의 노사관계의 급변을 반영하기 위하여 勞使關係더미를 포함하였다. 종속변수인 賃金上昇率이 명목변수이기 때문에 설명변수에 物價上昇率을 포함하였고, 고용변수로서는 필립스곡선에서 설명하듯이 임금상승률과 고용 변화율간의 전통적인 관계를 반영하는 변수로서 失業率을 포함하였다. 이 이외로 각 산업별 當該年度 經濟成長率과 前年度 經濟成長率, 勞使關係더미는 1987년을 기준으로 하여 전년도 0, 후년도 1로 구분하였으며, 본 방정식에서 궁극적으로 보고 싶은 部門間 賃金波及의 說明變數로서는 두 부문의 前年度 相對賃金の 로그값을 취하였다. 물론 이들 변수의 선택, 즉 모형의 설정은 통계적 기법을 사용하여 說明力(R²)을 최대화하면서도 변수들간의 多重共線性을 최소화시키는 과정을 통하여 이루어졌다.³⁾

이와 같이 하여 설정된 임금변화율 방정식은 다음과 같다.

$$\begin{aligned} \dot{W}_i(t) = & A_i + B_i \dot{P}(t) + C_i U(t) + D_{ij} \log \text{REL}_{ij}(t-1) + E_i \text{Dir} + F_i \text{GNP}_i(t) \\ & + G_i \text{GNP}_i(t-1) + m_i(t) \end{aligned} \quad (3)$$

여기에서, \dot{W}_i = i부문의 (명목)임금상승률

3) 우선은 독립변수들의 가능한 모든 조합에 대해 결정계수 R²를 최대화하고 Mallows' Cp를 최소화하는 모형을 축차적으로 검토하였으며, 다음으로는 독립변수간 다중공선성을 최대한 제거하기 위하여 분산확대지수(Variance Inflation Factors)를 살펴보았다. 이 과정에서 당초 모형에서 실업률 대신에 포함되어 있던 산업별 고용증가율은 실업률만큼 설명력(R²)이 높지 못해 실업률로 대체되었으며, 당초 우려되었던 두 기간 국민총생산 변수간의 다중공선성은 그리 크지 않게 나타나면서 모형의 설명력을 높여 최종적으로 설명변수로는 둘 모두 채택하였다.

그런데 산업별 고용증가율의 설명력이 예상외로 낮은 것은 부분적으로는 1970년대초 「매월노동통계조사」의 부정확성에서 기인하기도 하지만, 그간 사회제도적인 기제들이 노동시장을 구조화(규모간·업종간·성·학력간 등의 차별화, 분단화 등)시킴에 따라 각 산업별 노동시장의 수량 및 가격조정메커니즘이 제대로 작동하지 못하여 각 산업별 임금인상시 그 산업의 고용상황을 탄력적으로 반영하지 못했기 때문으로 보인다. 그럼에도 불구하고 임금인상에 각 산업별 고용사정보다는 전반적인 전국의 노동시장여건이 어느 정도 반영될 수 있었던 것은 인력사정이 극히 안 좋았거나 고용사정이 극히 불안하였던 해에는 전국적인 실업률 통계가 그나마 이를 더 반영할 수 있었기 때문으로 해석할 수 있다. 또한 국민총생산 변수의 설명력이 전년도 및 당해연도 모두 높은 것은 당해연도 임금인상시에 거시경제변수인 전년도의 경제성장률과 당해연도의 경제성장률을 동시에 고려하고 있음을 시사해 주는 것으로 해석할 수 있다.

P = (소비자)물가상승률

U = 실업률(의 역수 또는 i부문 고용증가율)

$\text{LogREL}_{ij} = \text{Log}(W_i/W_j)$ 로서 상대임금의 로그값

Dir = 노사관계의 더미변수로서 1971~86년은 0, 1987~92년은 1

GNP_i = i부문 국민총생산

m_i = 잔차항

t = 연도(또는 기타 시간변수)

이 모형에서 두 부문 상대임금의 로그값의 계수인 D_{ij} 가 陰(negative)이고 有意的(significant)이라면 j부문에서 i부문의 임금과급이 존재한다고 일단 볼 수 있다. 왜냐하면 前期에 i부문(追從部門)의 임금이 j부문(先導部門)의 임금보다 상대적으로 낮았다면, 임금비교행동에 의해 當期에는 i부문이 j부문을 추종하려고 하여 당기의 i부문의 임금상승률은 높아지는데, 이는 결국 j부문으로부터 i부문에 대한 임금과급효과가 존재한다는 것을 나타내기 때문이다. 물론 반대로 전기의 i부문의 상대임금수준이 높았을 경우에는 당기의 i부문의 임금상승률은 낮아진다. 즉 임금비교행동에 의한 임금과급은 상대임금을 1로 만드는(임금수준을 평균화시키는) 경향으로 작용한다.

2) 聯立方程式 模型

그러나 이는 賃金波及을 실증적으로 밝혀 줄 수 있는 필요충분조건은 아니다. 즉 위 식의 회귀분석결과에서 D_{ij} 가 음의 부호이고 유의미하다고 하여도, 그것이 賃金比較行動에 의한 순수한 임금과급의 효과가 아니라 이와는 무관하게 두 부문의 구조적 특성이나 순수하게 統計的인 擬制(spurious)效果일 수도 있기 때문이다.⁴⁾

따라서 이러한 한계를 보완하기 위하여 상대임금의 시차변수를 사용하지 않고, 동일한 임금라운드내에서 상대부문의 임금상승률을 내생(설명)변수로 포함한 각 부문의 임금방정

4) 이는 다음 식의 회귀분석 결과에서 시계열계수의 부호(E_i)가 陰일 때 위 식의 상대임금계수 D_{ij} 도 陰인 경우가 많다는 미첼의 분석에서 그 반증 예가 제시되고 있다.

$$\log \text{REL}_{ij}(t) = F_i + E_i * \text{Time}(t) + n_i(t)$$

뿐만 아니라 미첼은 이 식이 한 방향의 임금과급이 존재하면 반대방향의 임금과급은 존재할 수 없다는 것을 내포하고 있는데(왜냐하면 $E_i \geq 0$ 이면 $E_j \leq 0$ 이기 때문), 임금과급은 상호간에도 존재할 수도 있기 때문에 위의 식의 회귀분석 결과만으로 임금과급을 단정짓는 것은 성급하다고 하고 있다(Daniel J.B. Mitchell, 1982, pp.392~397).

식을 聯立方程式 模型으로 설정하여 回歸分析을 추가적으로 실시하였다. 두 부문간의 임금 상승의 상호영향, 즉 雙方 因果關係를 파악하기 위하여는 단일방정식 모형으로는 한계가 있기 때문에 同時的 聯關性(simultaneous relationship)을 나타내는 연립방정식 모형을 설정하게 된 것이다. 그런데 이러한 연립방정식 모형은 最小自乘法의 적용가정인 $E(Xu)=0$ 이 성립하지 않기 때문에 이를 그대로 적용할 경우 偏倚가 발생하고 그 값은 不一致推定量이 되기에 이를 제거하기 위하여 2段階 最小自乘法(2SLS)을 적용하였다. 또한 연립방정식의 識別條件(identification conditions)을 만족시키기 위해 노동조합더미를 하나의 식에만 포함하였다. 이는 노동조합더미가 빠진 산업은 노동조합의 직접적인 영향력이 상대산업에 비해 그리 크지 않음을 묵시적으로 가정하는 셈이 된다. 이와 같이 하여 설정된 모형은 다음과 같다.⁵⁾

$$\begin{aligned} \log(\dot{W}_i) &= \alpha_0 + \alpha_1 CWKR_i + \alpha_2 Dreg_i + \alpha_3 Dunion_i + \alpha_4 Dsize_i + \alpha_5 (GNP/E)_i \\ &\quad + \alpha_6 \log(\dot{W}_i)_{(t-1)} + \alpha_7 \log(\dot{W}_i) + m_i \\ \log(\dot{W}_j) &= \beta_0 + \beta_1 CWKR_j + \beta_2 Dreg_j + \beta_3 Dsize_j + \beta_4 (GNP/E)_j \\ &\quad + \beta_5 \log(\dot{W}_j)_{(t-1)} + \beta_6 \log(\dot{W}_i) + m_j \end{aligned} \quad (4)$$

여기에서, CWKR = 노무구성(상용근로자 비중)

Dreg = 지역더미

Dunion = 노조유무더미

Dsize = 사업체규모더미

(GNP/E) = 해당산업 1인당 국민총생산증가율

$\log(\dot{W}_i)_{(t-1)}$ = t-1기 i부문 임금상승률의 로그값($i \neq j$)

결국 이 식은 어떤 부문의 임금상승률이 그 부문의 주요 특성을 통제하였을 경우 타부문의 임금상승률에 의해 영향을 받는가, 그리고 그 영향력의 크기는 얼마인가를 살펴보는 모형이다. 여기에서는 임금상승률의 로그값을 취했기 때문에 α_7 또는 β_6 가 유의미할 경우

5) 이 모형에서 설명변수에 로그임금상승률의 시차변수를 취한 것은 나머지 설명변수들로 설명되지 않는 그 부문 고유의 賃金上昇의 傾向을 통제하기 위함이다. 그런데 이 경우 自己相關(autocorrelation)이 발생할 가능성이 높기 때문에 더빈왓슨(D.W.)의 d통계량을 확인하고 자기상관이 발생할 경우는 코크랑-오커트(Cochran-Ochurt)의 처리방법에 의해 자기상관을 제거하였다.

그 크기는 i 부분과 j 부분 상호간의 영향력계수(彈力性)를 의미하게 된다.

그러나 이 식 역시 그러한 임금상승률의 산업간 영향의 원인이 賃金比較行動에 의한 것이라는 것을 보여주는 것은 아니다. 따라서 위의 두 식의 회귀분석 결과가 패턴교섭에 의한 임금파급의 존재를 밝혀주는 것으로 설득력을 가지기 위하여는 임금비교행동이 존재함을 해명하는 작업이 추가적으로 이루어져야만 할 것이다. 따라서 본 논문에서는 식 (3) 및 (4)에 근거한 실증분석의 결과는 임금파급의 존재를 제시하는 것으로 국한하고, 추가적으로 임금결정(임금교섭)에 있어 임금비교행동의 존재를 확인하는 작업을 設問調査를 통하여 실시할 것이다.

또한 橫斷面 資料를 이용하여 産業內 패턴交渉을 확인하는 단계에서 각 임금교섭단계별 주요 행동지표인 교섭개시시기, 제시율, 요구율, 교섭횟수, 타결시기, 타결률 등의 분산의 비교와 면접자료 등 기타 미·거시적 실증자료가 産業間 패턴交渉을 추가 확인하는 방법으로 활용될 것이다.

2. 産業間 패턴交渉의 構造

가. 단일방정식 모형에 의한 분석

식 (3)에 의거하여 회귀분석을 했을 때 賃金上昇의 産業間 波及效果는 다음과 같다.

전체 56개의 산업간 매트릭스 가운데 波及效果(陰의 부호)가 有意的으로 나타난 것은 15개였으며, 유의적이지는 않으나 陰의 부호를 나타내 波及關係의 蓋然性을 시사해 주는 경우가 23개로 이 둘을 합치면 전체의 약 68%가 산업간 賃金波及이 存在할 수 있음을 보여준다.

최근의 임금교섭패턴에서 나타나는 대로 전기·가스·수도업(4)과 금융·보험·부동산업(8)은 사회적 파급력이 큰 公共部門에 집중되어 있고, 은행 등은 集團交渉으로 임금교섭을 진행하기 때문에 다른 산업에 영향력이 큰 것으로 나타난다. 이를 좀더 자세히 보면 전기·가스·수도업은 제조업, 도소매 및 음식숙박업, 금융보험 부동산업에의 파급효과가 유의적이며 그 이외의 모든 산업에도 파급이 존재할 수 있음(유의적이지는 않지만 陰의 부호)을 나타내고 있다. 금융보험 및 부동산업은 제조업, 도소매 및 음식숙박업에의 波及效果가 有意的이며 그 이외의 모든 산업에도 賃金波及의 蓋然性을 보이고 있다.

반면에 운수창고·통신업(7)과 도소매 및 음식숙박업(6), 그리고 제조업(3)은 대부분의 다른 산업으로부터 영향을 받는 것으로 나타난다. 운수창고·통신업은 광업, 제조업, 건설업, 도소매 및 음식숙박업, 사회 및 개인서비스업으로부터의 파급효과가 있으며, 나머지 두

산업에서의 파급효과도 존재할 수 있는 것으로 나타났다. 도소매 및 음식숙박업은 광업, 전기가스·수도업, 금융보험·부동산업으로부터의 파급효과와 운수창고·통신업을 제외한 나머지 모든 산업으로부터의 파급개연성을 보이고 있으며, 제조업은 광업, 전기가스·수도업, 건설업, 금융보험·부동산업으로부터의 파급효과가 유의적이고, 운수창고·통신업, 사회 및 개인서비스업으로부터의 파급효과도 존재할 수 있음을 보이고 있다.

한편 製造業의 主要 業種間의 波及效果를 보기 위하여 제조업 중분류 또는 소분류 주요 업종간의 관계를 살펴본 결과 의미있게 나타난 것은 기타제조업으로부터 목재·나무가구 제조 및 조립금속기계장비로, 비금속광물로부터 기타제조업, 그리고 종이인쇄 및 출판업으로부터 기타제조업으로의 네 경우에 불과하였다. 철강(371)산업과 조립금속기계장비(38)산업은 그간 우리나라의 성장을 주도해 온 철강과 자동차, 조선, 전자제품 제조업이 몰려 있어 다른 제조업의 임금인상에 큰 영향을 미칠 것으로 예상했었으나 오히려 다른 업종에 비하여 파급효과가 덜한 것으로 나타났다.

이와 같이 제조업내 業種間 賃金波及의 效果가 미미한 것은 제조업내 업종간에서는 업종의 특성이 뚜렷이 구분되어 있어 생산물시장이나 노동시장에서의 경쟁관계가 배제되고, 이에 따라 업종간 임금파급요인이 미약한 데서 비롯된 것으로 보인다. 이는 임금파급이 業種間보다는 業種內에서 주로 이루어지고 있음을 시사해 주는 것이기도 하다. 하지만 이러한 결과가 제조업 업종간 임금파급 또는 상호영향관계를 완전히 배제하는 것은 아니다. 유의하지는 않으나 陰의 부호를 갖고 있는 경우는 54가지 경우로 이것까지 포함하면 제조업 전체의 71.6%가 제조업 업종간 임금파급이 존재할 수 있음을 보이고 있다. 이는 뒤에서 분석하는 연립방정식 모형에 의한 추정결과에서도 확인할 수 있다.

종합하면 아직 우리나라의 경우 다른 産業間 賃金波及은 동일 産業內 賃金波及에 비하여 덜 體系化되어 있다. 이는 미국의 자동차나 철강산업 등의 패턴교섭이나 일본의 春闘에서 보여지는 것처럼 노동조합이나 사용자측의 적극적인 교섭전략이나 전술에 의하여 패턴교섭이 발전된다기보다는 생산물시장이나 노동시장의 경쟁적인 측면 등 시장요인의 작용에 의해 발생, 발전되고 있는 것이어서 市場條件이 類似한 同一業種 이외의 賃金波及은 미약한데서 비롯되는 것으로 볼 수 있다.

나. 聯立方程式 模型에 의한 分析

식 (3)에 의한 산업간 임금파급구조의 분석은 相互間의 同時的 波及이 存在할 경우 이를 밝혀 줄 수 없다. 그러나 임금파급은 쌍방으로 동시에 존재할 수가 있으며, 이 경우에

<표 1> 산업간 임금파급구조

부터 으로	광업 (2)	제조업 (3)	전기가스· 수도업(4)	건설업 (5)	도소매 및 음식숙박업 (6)	운수창고 및 통신업 (7)	금융보험 및 부동산업(8)	사회및개인 서비스업(9)
광업(2)		D23=0.0274 (0.015)	D24=0.4374 (-0.269)	D25=0.34 (-0.250)	D26=0.1885 (0.047)	D27=0.3117 (0.081)	D28= 4.696 (- 0.861)	D29=0.0772 (0.023)
제조업(3)	D32=0.7561		D34= -21.181**	D35= -5.617** (-3.033)	D36=0.5691	D37=0.5940	D38=0.3666	D39=0.530668
전기가스· 수도업(4)	D42=-1.444 (-0.955)	D43=-1.085 (-0.11)		D45=6.7983 (1.137)	D46=1.0136 (-0.942)	D47=0.9893 (0.3655)	D48=-1.261 (0.3017)	D49=-0.9676 (0.3540)
건설업(5)	D52=1.3903 (0.65801)	D53=5.4872 (0.484)	D54=8.0942 (-0.551)		D56=1.1647 (0.506)	D57=1.254 (0.550)	D58=0.9139 (0.364)	D59=1.1246 (0.513)
도소매 및 음식숙박업 (6)	D62=-6.189 (-1.722)	D63=-1.685 (-1.456)	D64=-1.6919 (-1.603)	D65=-1.4043 (-1.502)		D67=29.389 (0.818)	D68=-18.6** (-2.469)	D69=15.4729 (0.865)
운수창고 및 통신업(7)	D72=-3.855 (-0.982)	D73=-0.954 (-0.745)	D74=-1.103 (-0.941)	D75=-0.95 (0.3696)	D76=100.3** (3.189)		D78=-18.1** (-2.280)	D79=-15.8035 (-0.731)
금융보험 및 부동산업(8)	D82=1.4881 (0.336)	D83=-0.026 (-0.0241)	D84=-0.2656 (-0.259)	D85=0.1658 (-0.188)	D86=10.98 (1.648)	D87=10.616 (1.657)		D89=5.1778 (1.020)
사회 및 개인서비스 업(9)	D92=-1.607 (-0.497)	D93=0.413 (-0.360)	D94=-0.6067 (-0.477)	D95=-0.3690 (-0.391)	D96=-14.06 (-0.391)	D97=10.598 (0.515)	D98=-6.324 (-1.010)	

주 : **는 유의수준 5%임.

相互間의 影響力 가운데 어느 것이 더 큰가 하는 것이 더욱 의미가 있다.

이는 식 (4)의 聯立方程式 模型에 의하여 어느 정도 파악이 가능하다. 이 연립방정식 모형은 각 방정식에 내생변수로 i부문과 j부문 임금상승률을 각기 채택함으로써 두 부문간의 상호 연관관계를 보여줄 수 있다. 이 모형에 의거한 추정결과 전체 56개의 産業間 매트릭스 가운데 8개를 제외한 나머지 모두에서 賃金影響力이 유의미한 것으로 나타나 임금파급이 대부분의 산업간에서 쌍방향으로 존재하고 있음을 보이고 있다. 임금영향력이 없는 것으로 나타난 8개 셀을 보면 영향을 주는 쪽에서는 건설업이 3개, 영향을 받는 쪽에서는 제조업이 4개를 차지하고 있어 산업간 임금파급구조에서 건설업과 제조업은 다른 산업과 상대적으로 쌍방향의 파급관계가 미약함을 보이고 있다. 즉 제조업은 다른 산업의 영향을 별로 받지 않으며, 건설업은 영향을 미치지 못하는 경우가 많다.

한편 雙方 賃金影響이 存在할 경우 계수의 크기를 비교해 보면, 미치는 영향력이 받는 영향력보다 큰 경우는 광업이 7개 모두, 사회 및 개인서비스업이 6개, 전기가스 및 수도업

<표 2> 제조업 업종간 임금파급구조

부터 으로	음식료 품 제조업	섬유·의복 가죽산업	목재·나무 가구제조	종이·인쇄 출판업	화학·섬유 석탄, 고무	비금속 광물	철강산업	조립금속 기계장비	기타 제조업
음식료품 제조업		27.42	-41.74	-24.41	-19.66	0.98	3.40	-22.38	-29.53
섬유·의복가죽산 업	-0.22		0.11	-0.04	-0.42	-0.04	0.71	0.20	-0.33
목재·나무가구제 조	-3.83	-1.12		-3.86	-2.22	-1.39	0.90	0.85	-7.86*
종이·인쇄출판업	-6.97	-0.80	-6.03		-0.79	0.25	-2.10	-12.55	8.54
화학·섬유 석탄, 고무	-1.55	-0.51	-2.00	-0.30		-0.27	1.75	1.37	-4.52
비금속 광물	2.06	0.12	-0.59	0.52	0.07		-1.10	-3.02	3.43
철강산업	-2.65	-3.40	-3.01	-2.77	-5.95	-2.65		-2.14	-4.20
조립금속기계장비	-1.00	-0.66	-0.21	-2.00	-0.46	-1.22	0.22		-2.17*
기타 제조업	-31.17	-31.93	-77.1	-92.47*	-36.79	-70.87*	-20.85	-51.57	
제조업 전체	49.08	-93.80	43.96	9.05	-34.37	-20.10	-31.25	98.23	45.25

주 : *는 유의수준 10% 임.

이 5개, 제조업이 4개, 금융보험·부동산 및 사업서비스업이 3개이며 운수창고 및 통신업과 도소매 및 음식숙박업은 각각 1개와 0개이다. 公共部門이면서 民營炭鑛의 集團交渉이 진행되고 있는 전기가스 및 수도업이나 광업이 다른 산업에 영향을 상대적으로 더 미치는 것으로 나타나고 운수창고 및 통신업과 도소매 및 음식숙박업이 상대적으로 영향을 많이 받는 것으로 나타난 점은 앞의 단일방정식의 시계열 분석결과와 동일하다. 또한 앞의 單一方程式 模型에서 波及係數의 유의미성을 떠나 陰의 부호를 보인 경우를 모두 임금파급의 存在可能性으로 확대해석하면, 나머지 다른 산업에서도 연립방정식 모형의 추정결과는 단일방정식의 추정결과와 거의 유사하게 나타난다.

다음으로 製造業內 業種間 賃金影響係數를 보면 음식료품 제조업이 영향을 주거나 받는 데에서 7개나 의미가 없는 것으로 나왔을 뿐 나머지 업종간에서는 거의 모두가 동시에 영향을 주고받는 것으로 나타났다. 영향계수를 비교해 볼 때 영향을 미치는 계수가 받는 계수보다 더 큰 업종은 화학·석유 및 석탄·고무업종, 목재·나무 및 가구제조업종, 그리고

비금속광물업종이었으며 나머지 업종은 업종간 상호영향관계에서 상대적으로 영향을 많이 받는 것으로 나타났다. 그런데 화학·석유 및 석탄·고무업과 비금속광물업은 석유화학업종과 시멘트업종의 業種別 共同交渉(집단교섭) 시도 등으로 동일업종내에서 임금교섭의 집중화 또는 파급이 강하게 존재하는 업종들이다. 뿐만 아니라 목재·나무 및 가구제조업종은 뒤의 산업내 패턴교섭에서도 확인되듯이 상대적으로 노동집약적인 산업으로 노무비의 경쟁적 인상을 회피하기 위해 동일업종내에서 임금비교행동이 강하게 나타난다. 이러한 사실에서 보면 동일산업 또는 업종내 임금교섭의 상호영향도(파급관계)가 클수록 타산업·타업종에의 영향도도 크다는 것을 알 수 있다. 이는 패턴交渉의 波及構造에서 업종별 공동교섭이 진행되는 부문이 부분적으로는 패턴설정부문의 하나로서 존재할 수 있음을 시사해주는 것이기도 하다.

한편 이 연립방정식 모형에서도 앞의 시차모형에 의한 시계열 분석에서와 같이 철강산업과 조립·금속 및 기계장비산업은 영향을 미치는 효과가 그리 크지 않게 나타나고 있다. 즉 産業間 賃金波及의 關係에서 자본집약도나 성장성, 노조조직률보다는 市場競爭의인 要因에서 비롯된 공동교섭이나 임금비교행동이 더 큰 영향을 미치고 있음을 나타내고 있다.

그런데 단일방정식 모형에서와는 달리 연립방정식 모형에서는 제조업내 업종간 임금영향관계가 상당수 유의미하게 나오고 있다. 그러나 여기에서도 단일방정식 모형의 추정결과陰의 부호를 보인 경우와 비교하면 거의 유사하게 나타나고 있어, 만일 표본이 충분하다면 엄격하게 비교할 경우에도 두 개의 분석결과는 상당히 근접할 것으로 보인다.

3. 産業內 패턴交渉의 構造

패턴교섭은 동일한 생산물시장에서 직접적인 경쟁관계에 놓이게 되는 産業內에서 더욱 강하게 이루어진다. 이러한 산업내 패턴교섭의 실증적 확인은 임금교섭 각 단계별 주요지표의 분산(변이계수=표준편차/평균값)의 비교를 통하여 시도한다. 예를 들면 어떤 업종의 임금임상요구율의 분산이 전체 또는 비교대상 다른 업종의 분산보다 작으면 일단 교섭초기단계에서 패턴교섭의 경향이 더 강하게 존재한다고 볼 수 있다.

가. 賃金交渉 準備段階의 패턴交渉

賃金交渉의 準備段階는 주어진 상황, 즉 주·객관적 조건하에서 이에 대한 정보를 어떠한 경로를 통하여 어떻게 가공처리하며, 이를 기초로 임금교섭의 계획과 전략 및 전술을

<표 3> 연립방정식 모형에 의한 산업간 임금영향계수

부터 으로	광업	제조업	전기·가스 수도업	건설업	도·소매 음식·숙박업	운수·창고 통신업	금융·보험 부동산 사업서비스업	사회 및 개인서비스업
광업		0.6091*** (×)	0.8528*** (×)	0.3451*	0.2464***	0.5109***	0.6704***	0.7749
제조업	1.1266***		1.0391***	0.3795	0.0645	-0.0514	0.4106	0.9975*
전기·가스· 수도업	1.1016***	0.6651***		0.2645	0.2195**	0.3762*	0.4406**	0.6192*
건설업	0.7905***	0.5195***	0.6489***		0.4353***	0.5817***	0.5280*	1.0065***
도·소매음식· 숙박업	1.2527***	0.5055	1.1525***	1.2645**		0.9350*	1.0856***	1.2728***
운수·창고· 통신업	0.9546*** (×)	0.4401* (×)	0.7640*** (×)	0.7230* (×)	0.4387**		0.7136***	1.1626***
금융·보험·부 동산·사업서비 스업	1.0033***	0.6387***	0.8689***	0.3985 (×)	0.3693***	0.6448*** (×)		1.0972*** (×)
사회 및 개인서비스업	0.6833*** (×)	0.4757***	0.5757*** (×)	0.4991* (×)	0.2560*** (×)	0.5361***	0.5593*** (×)	

주 : *는 유의수준 10%, **는 5%, ***는 1% 임.

<표 4> 연립방정식 모형에 의한 제조업 업종간 임금영향계수

부터 으로	음식료품 제조업	섬유·의복 가죽산업	목재·나무 가구제조	종이·인쇄 출판업	화학·섬유 석탄, 고무	비금속 광물	철강산업	조립금속기 계장비	기타 제조업
음식료품 제조업		0.6382***	0.4081*	0.5121*	0.6477*	0.369 (×)	0.0444	0.6416***	0.5655***
섬유·의복 가죽산업	0.6576***		0.7922***	0.6439***	1.1261***	0.6691*** (×)	0.3774**	0.7442***	0.8459***
목재·나무 가구제조	0.0862	0.6002**		0.8083***	0.8600***	0.6647*** (×)	0.3832**	0.7233***	0.6972*** (×)
종이·인쇄 출판업	0.3736	0.5121*** (×)	0.9809*** (×)		0.8186***	0.7220*** (×)	0.3564* (×)	0.9062*** (×)	0.5772*** (×)
화학·섬유 석탄, 고무	0.2777	0.3130 (×)	0.5527***	0.4701**		0.4437*** (×)	0.3071* (×)	0.3851*	0.4017**
비금속 광물	0.1657	0.5683**	0.8431***	0.7124***	0.9682*		0.5045***	0.6935**	0.6514***
철강산업	0.3337	0.7353*	0.9783***	0.7733**	1.0467**	0.9985***			0.7312*
조립금속기 계장비	0.7227***	0.7332***	0.8196***	0.8795***	0.8710**	0.7029***	0.3863*	0.8921***	0.7369***
기타 제조업	0.7668***	1.0666***	0.9114***	0.7615***	1.3387**	0.8051***	0.4447*		

주 : <표 3>과 동일.

수립하는 단계이다.

勞動組合은 상급단체 주관의 회의·세미나 등을 통하여 정보를 입수하고 독자적인 대책회의에서 임금교섭의 기본적 전략과 전술을 설정하는 것이 대부분이다. 대기업 노동조합에서는 상급단체의 교섭지침이나 인상요구안과는 별도로 임금교섭 요구안 작성을 위한 생계비 조사를 독자적으로 하거나 그룹사 공동으로 하기도 하고, 기업의 경영실적과 전망분석 등을 시도하기도 하나 이는 아직 일부에 국한된 실정이다. 물론 노동조합의 임금교섭의 준비 과정은 집중적으로 여러 단계의 회의를 거쳐 이루어진다는 의미에서 組織的이라 할 수 있다.⁶⁾

하지만 使用者側의 임금교섭의 준비단계도 대체로 防禦的인긴 하지만 최근에 들어서는 상당히 체계적으로 이루어지고 있다.⁷⁾ 임금교섭시기를 앞두고서는 사용자나 정부관련단체 주관의 회의나 세미나 등에 참가하여 정보를 얻고, 임금교섭과 관련한 그룹차원, 동종업계 차원의 대책회의에서 기본적인 임금교섭전략과 전술에 대한 협의 또는 담합이 이루어지며 회사차원의 대책회의에서 이를 구체화한다. 최근에는 정부의 소득정책이 행정지침 등으로 내려오면 이에 대한 검토도 기업외 또는 기업내의 대책회의에서 이루어진다.

그런데 이러한 企業側의 임금교섭준비대책은 企業規模에 따라 조금씩 다르게 나타나는

<표 5> 사업체 규모별 기업측의 임금교섭 준비사항

	사 용 자 단체회의	정부단체 회 의	그룹차원 회 의	회사차원 대책회의	동종업계 대책회의	기 타
10인 미만	20.69	10.34	0.00	86.21	41.38	6.90
100~299인	36.61	25.00	7.14	78.57	46.43	2.68
300~499인	45.71	51.43	14.29	77.14	60.00	2.86
500~1000인	59.46	72.97	35.14	75.68	54.05	0.00
1,000인 이상	62.50	83.33	47.92	85.42	35.42	4.17
응답회사수	115(44.1)	116(44.4)	49(18.8)	209(80.1)	122(46.7)	8(3.1)

주 : 복수응답이어서 합계가 100%를 넘음.

자료 : 『임금교섭의 구조와 관행에 관한 조사』, 1993. 9.

- 6) 1988~89년의 조사에 의하면 노동조합측의 임금교섭 준비사항으로는 상부노조 교섭지침 검토(83.3%), 타기업 단체교섭 내용의 수집분석(85.0%), 경제성장률, 생계비, 물가 등 자료 검토(79.3%), 기업의 노동생산성 분석(70.1%) 등으로 나타나고 있다.
- 7) 위와 같은 자료에 의하면 사용자측의 임금교섭 준비사항으로는 근로자측의 요구안 검토 분석(96.9%), 기업경영 전망분석(88.0%), 타기업의 단체교섭 내용분석(84.3%), 기업의 노동생산성 분석(79.6%), 경제성장률, 생계비지수, 물가지수 검토(66.5%) 등으로 나타나고 있다.

대 회사차원의 대책회의는 기업규모에 관계없이 75% 이상의 기업에서 모두 개최하지만 이 이외에는 대기업일수록 정부관련단체 주관 또는 사용자단체 주관의 회의 및 세미나의 참석 등이 상대적으로 많으며 중소기업은 동종업계차원의 대책회의가 열리는 정도이다. 즉, 임금교섭의 준비는 大企業일수록 기업내에서뿐만 아니라 기업 외적인 측면에서 보다 組織的이고 體系的으로 이루어지고 있음을 보여주고 있다.

이는 인터뷰 조사에 의하여서도 확인할 수 있다. 이 조사에 의하면 노사의 임금교섭준비 및 진행은 中小企業과 大企業에서 대체적으로 <표 6>과 같이 나타나고 있다. 이는 위의 설문조사에서 이미 확인한 사실을 구체적으로 뒷받침해 주는 것으로서, 大企業에서는 勞動組合이 집중적이고 조직적으로 임금교섭을 준비할 뿐만 아니라 使用者側도 노동조합 못지않게 조직적이고 체계적으로 임금교섭에 임함을 알 수가 있으며, 직접적인 정보교환 또는 회의 등을 통하거나 간접적으로 타사의 임금교섭과정과 결과를 지켜봄으로써 패턴交渉의 體系가 나름대로 定型化(公式化)되어 있음을 보여주고 있다. 그러나 中小企業의 경우는 노사 모두에 있어서는 임금교섭의 진행과정이나 타결단계에서 패턴교섭은 대기업의 勞使에게서 보여지는 것만큼 체계화되어 있지 않다. 다만 대체적으로 同一地域 隣近事業體의 임금교섭을 참고하는 정도이다.

또 하나 여기에서 확인할 수 있는 것은 勞動組合側이 使用者側에 비하여 패턴교섭이 더 강하다는 앞의 실증분석에서 확인하였던 사실이 노동조합측의 패턴교섭의 체계가 사용자측보다 항시 안정적이고 체계적이라는 것을 의미하지는 않는다는 점이다. 노동조합측은 임금교섭시기를 앞두고 수시로 전화, 팩시 등을 통하여 다른 노동조합과 정보를 교환하고, 필요에 따라서는 동종업계 노조별·지역노조별 또는 동일계열사 노조별 회의 등을 갖기도 하지만, 이러한 노동조합간의 연결창구는 지도부가 교체되면 새로이 마련되어야 하기 때문에 이러한 측면에서는 사용자측의 임금교섭준비만큼 정례화되기 어려워 불안정하고 그만큼 덜 체계적일 수가 있다.

勞組有無別로 賃金交渉의 準備程度를 보면 예상되는 결과이지만 勞組가 있는 기업일수록 임금교섭준비의 모든 항목에 걸쳐 非勞組企業보다 높게 나타나고 있어 임금교섭준비에 더욱 적극적임을 알 수 있다.

나. 교섭초기 단계의 패턴교섭

1) 勞動部の 「賃金再引上調査」(1987년) 資料

노동조합의 임금인상요구액(율), 요구시기 및 사용자측의 제시액(율), 제시시기, 그리고

<표 6> 임금교섭과정 노사행태의 대·중소기업간 비교

대 기업		중소기업	
노동조합	사용자	노동조합	사용자
(1) 자체조사 생계비 또는 상급단체의 생계비 논리에 근거한 임금교섭안 마련: 호황시에는 지불능력을 노조측에서 들고 나오기도 함. (2) 상집위, 대의원대회, 총회를 통하여 교섭안, 수정안, 타결안 확정. (3) 동일업종, 동일계열사 등의 교섭과정을 지켜 보면서 교섭 진행. (4) 비교임금이 큰 영향을 미침.	(1) 전년도 10~11월경 경총 등 주관의 차년도 임금교섭관련 워크숍 참여 (2) 정부(노동부, 경제기획원) 임금교섭지침 마련: 경총 및 주요그룹 관련 임원급과의 사전조율 (3) 주요그룹(30대, 50대) 조실장회의 1, 2차 개최: 기획조정실장 또는 비서실장, 인사·노무담당 임원 참가 (4) 업종별 선도업체는 관련임원 모임 수시 개최(교섭안, 교섭진행과정, 타결결과 등에 대해 긴밀히 협의) (5) 경총 회장단회의에서 사측안 확정: 경총 사무국에서 지침으로 완성 (6) 경총, 5000여개 기업체에 임금조정지침 권고문 발송 (7) 지방경영자협회, 회원사 설명회 개최 (8) 개별기업 회사측안, 논리확정	(1) 노총이나 전노협의 생계비안에 기초한 요구율 제시 (2) 교섭과정에서 동일지역 유사업종의 임금교섭과정에 준거 (3) 비교임금과 지불능력범위에서 타결(일상적 노사간 대화가 교섭진행 및 타결에 크게 작용)	(1) 노측의 생계비논리에 방어적으로 대응 (2) 동일지역 타사의 임금교섭과정과 결과를 지켜보면서 지역노동사정과 지불능력 범위내에서 타결
정부의 임금인상지도지침 등 임금정책과 동종업체의 영향력이 가장 큼.		지역고용사정, 지불능력과 동일지역의 비교임금의 영향력이 큼.	

임금교섭 개시시기에 대한 정보는 임금교섭 초기단계에서 패턴교섭의 경향을 살펴볼 수 있는 대표적인 지표들이다. 이러한 정보는 일반적인 통계에서는 찾기 어려운데, 1987년에 노동부에서 전국의 1,600여 사업체에 대하여 이에 대한 주요한 정보를 담고 있는 조사를 실시한 바 있다.

이 조사테이프를 분석한 결과에 따르면 1987년 당시로서는 교섭초기단계에서 패턴교섭의 一貫性은 약하게 나타나고 있다. 이는 1987년 6월 이후에야 노사관계 환경이 급변하면서 賃金交渉慣行도 급격한 변화를 맞게 됨에 따라 그러한 시대적 상황이 반영되기 이전인 1987년의 交渉初期段階에서는 아직 賃金交渉慣行이 制度化되지 않았음을 보여주는 것이다.

교섭초기단계의 패턴교섭의 경향을 보여주는 지표인 勞組側의 要求額의 分散程度(변이 계수)나 要求時期의 分散은 산업간에 편차가 크며, 使用者側의 提示額이나 提示時期의 分散도 이와 비슷한 경향을 보이고 있다. 金額에서는 제조업과 도·소매 및 음식·숙박업을 제외하고는 노조측의 요구액보다 사용자측 제시액의 분산이 적어 사용자측에서 패턴교섭 경향이 강한 것으로 나타나나, 時期에서는 반대로 광업을 제외하고 나머지 모든 산업에서 노조측의 요구시기의 분산이 사측의 제시시기의 분산보다 적어 패턴교섭이 상대적으로 더 강함을 보여주고 있다. 즉 1987년 7월 이전 당시 勞動組合側은 산업내에서 要求時期를 맞추어 나가려는 경향이 要求額을 準據集團에 맞추려는 경향보다 강하였으며, 使用者側에서는 반대로 提示時期보다는 提示額을 통일하려는 경향이 강했던 것으로 해석할 수 있다. 이는 당시의 임금교섭에서 임금인상액 결정이 사용자측의 주도하에 이루어졌으며, 노동조합측은 교섭시기의 선택 정도에서 영향력을 행사할 수 있었음을 반영해 준다고 할 수 있다.

産業別로 보면 광업이 노·사측 모두에서 교섭초기단계에서 패턴교섭의 경향이 가장 강한 것으로 나타나며 다음으로는 운수·창고 및 통신업과 금융·보험·부동산 및 사업서비스업의 순이다. 제조업은 노동조합측의 요구액이나 요구시기의 분산이 사용자측의 제시액이나 제시시기의 분산보다 적어, 당시로서도 제조업에서는 노조측의 패턴교섭 경향이 다른 산업에 비하여 상대적으로 강함을 알 수가 있다.

이 자료에서 파악할 수 있는 또 하나의 특징은 광업을 제외한 모든 산업에서 使用者側의 賃金引上案 最初提示時期가 勞動組合側의 最初要求時期보다 빠르게 나타나고 있다는 점인데, 이 역시 1987년 7월 이전의 使用者主導 勞使關係의 한 단면을 반영하는 것으로 볼 수 있다.

한편 交渉初期段階에서의 패턴교섭경향을 종업원 규모별로 보면 모든 규모에서 인상요 구액이나 제시액 등 금액보다는 요구시기 또는 제시시기에서 변이계수가 작게 나타나 여기에서도 패턴교섭의 경향이 시기를 중심으로 더 강하게 이루어지고 있음을 보여주고 있

<표 7> 노조유무별 기업측의 임금교섭 준비사항

	(단위 %)					
	사용자 단체회의	정부단체 회의	그룹차원 회의	회사차원 대책회의	동종업계 대책회의	기 타
노조유	51.85	59.26	22.84	83.33	44.44	3.09
노조무	31.31	20.20	12.12	74.75	50.51	3.03
응답회사수	115(44.1)	116(44.4)	49(18.8)	209(80.1)	122(46.7)	8(3.1)

주 : 복수응답이어서 합계가 100%를 넘음.

자료 : 『임금교섭의 구조와 관행에 관한 조사』, 1993. 9.

<표 8> 산업별 임금교섭초기단계의 패턴교섭 경향(1987)

표본사업체수		광업	제조업	건설업	도·소매 음식·숙박업	운수·창고 통신업	금융·보험 부동산, 사업서비스업	사회 및 개인서비스업
		36	919	133	157	206	114	38
평균값	요구액(원)	42,262	16,681	10,309	3,691	40,055	18,959	5,085
	요구시기(일)	82.6	68.4	36.9	25.5	86.5	56.2	48.0
	회답액(일)	15,379	11,081	13,189	2,619	16,822	10,090	2,411
	회답시기(일)	95.2	48.38	5.23	10.6	74.8	39.6	10.4
변이계수	요구액(원)	75.67	238.17	788.8	382.7	182.8	172.6	344.8
	요구시기(일)	82.72	155.95	285.9	320.4	117.3	177.3	230.7
	회답액(일)	70.72	419.63	775.3	391.8	132.0	165.1	277.4
	회답시기(일)	76.25	175.4	658.0	455.1	139.4	180.6	462.1

<표 9> 규모별·노조유무별 임금교섭초기단계에서의 패턴교섭경향(1987)

		변이계수			
		요구액	요구시기	제시액	제시시기
종업원 규모별	30~ 99인	332.5	324.6	839.7	374.9
	100~ 299인	307.9	174.0	391.8	201.3
	300~ 499인	152.7	142.7	141.4	162.3
	500~ 999인	161.8	122.1	261.8	141.5
	1,000인 이상	222.2	112.4	304.9	127.5
노조 유무별	유	145.8	92.5	232.4	102.4
	무	2184.1	343.9	1666.7	1242.0

주 : 변이계수(c.v.)=표준편차/평균값*100

자료 : 노동부, 『임금재인상조사 테이프』, 1987.

다. 특히 이러한 시기에서의 패턴교섭의 경향은 규모가 클수록 더 강하다.

종합하여 보면 1987년의 賃金交渉의 初期段階에서는 金額보다 時期를 기준으로 패턴교섭이 이루어졌으며, 이는 취약한 노동조합의 활동과 사용자주도의 노사관계 속에서 임금교섭도 사용자주도로 이루어져 실제 중요한 금액은 주로 각 기업의 사정에 따라 정하고 노·사 모두가 대체적으로 시기를 기업 또는 사업체간에 맞추어 왔다는 점을 알 수 있다. 그러나 이러한 使用者主導의 勞使關係의 시기에도 製造業에서는 노조측의 교섭초기단계 패턴교섭 경향이 사측보다 더 강하게 나타나고 있어, 비록 패턴교섭의 체계는 덜 할지라도 절대적으로 패턴교섭경향이 미미했다고만은 볼 수 없을 것 같다. 이는 기업규모별로 볼 때 규모가 클수록 패턴교섭의 경향이 더 강하고, 또한 300~499인 규모를 제외하고는 금액 또

는 시기 모두에서 노동자측에서 패턴교섭의 강도가 더 크다는 데에서도 알 수가 있다.

한편 勞動組合 組織有無로 볼 때 조직사업장이 금액이나 시기 모두에서 변이계수가 훨씬 낮아 오히려 노동조합운동이 활성화되기 이전에 노조유무간 패턴교섭의 강도차이가 더 심했음을 보여주고 있다. 즉 조직사업체에서는 노동자측뿐만 아니라 사용자들도 미조직사업체에 비하여 타기업을 준거하는 정도가 훨씬 크다. 이러한 사실은 勞動組合의 活動程度를 불문하고 勞動組合의 存在 自體가 패턴교섭의 程度를 強化할 수 있음을 시사해 주는 것이다.

2) 韓國經總 및 韓國勞動研究院 資料(1992년)

그런데 이러한 1987년 전반기의 양상은 그 이후에는 상당히 변화되어 나타난다. 經總에서 1992년에 조사한 「임금조정실태조사 원자료」의 일부(351개 사업체)를 이용하여 최초의 교섭초기단계의 패턴교섭경향을 위와 같은 방법에 의해 분석하여 보면 <표 10>과 같다.

먼저 1992년에 이르러서는 交渉初期段階에서도 패턴교섭이 산업별로 정형화되어 나타나고 있음을 알 수 있다. 즉 변이계수를 보면 조사대상업종 가운데 조립금속 및 기계장비업 등 3개 업종을 제외하고는 노조측 요구율의 분산 정도가 사용자측 제시율의 분산 정도보

<표 10> 산업별 임금교섭초기단계의 패턴교섭경향(경총 : 1992년)

(단위 : %, 월)

	평균값				변이계수		
	노조측 요구율	사용자측 제시율	격 차	교섭 시작월	노조측 요구율	사용자측 제시율	교섭 시작일
광업	17.7	5.2	12.5	3.8	14.1	34.4	4.3
음식료 및 담배	20.3	5.0	15.3	3.7	52.6	52.2	22.3
섬유·의복 및 가죽	17.2	5.1	12.1	3.9	30.8	38.8	37.4
목재·나무 및 가구	21.5	8.1	13.4	4.5	24.2	46.5	28.7
종이 및 인쇄·출판	21.3	7.4	13.9	-	22.8	33.9	-
화학·석유, 고무	20.6	6.0	14.6	3.6	34.1	59.1	29.3
비금속광물	19.8	5.4	14.4	3.9	13.2	28.9	35.0
제1차금속	19.0	6.6	12.4	4.3	43.0	56.4	36.4
조립금속및기계장비	26.6	5.7	20.9	3.9	108.9	45.7	31.0
기타제조업	20.5	7.4	13.1	5.0	25.5	50.6	58.1
건설업	22.8	6.7	16.1	4.6	49.8	31.1	29.2

주 : 변이계수(c.v)= 표준편차/평균값*100

자료 : 한국경영자총협회, 「임금조정실태조사 원자료」, 1992.

다 적어 패턴교섭이 노조측에서 더 강하게 나타난다.

그런데 交渉初期段階 패턴교섭 강도가 사측보다 약한 나머지 3개 업종은 노조측 요구율이 다른 업종에 비하여 상대적으로 높아 사측 제시율과의 격차가 크다는 것을 알 수 있다. 즉 이들 업종에서는 노조측이 다른 노조와의 비교 또는 참고없이 獨自的인 基準에 의해 要求率을 提示함으로써 비교적 요구율이 높게 나타나는 것으로 볼 수 있다. 또한 패턴교섭이 존재한다 할지라도 요구수준이 평균적으로 높은 그룹일수록 그 그룹내에서 지불능력의 차이, 노조의 역량차이 등이 커 先導交渉에의 準據(比較)機能은 상대적으로 약해져서 결국 賃金波及力도 약해진다는 것을 시사해 주고 있기도 하다.

교섭초기단계의 패턴교섭의 정도를 製造業 業種間에 比較하여 보면, 勞組側에서는 비금속광물, 종이 및 인쇄·출판, 목재·나무 및 가구, 섬유·의복 및 가죽 제조업 등 非金屬鑛物과 輕工業分野가 상대적으로 강하며, 조립금속 및 기계·장비업, 제1차금속업 등이 약하게 나타나고 있다. 이러한 현상은 사용자측의 제시율에서도 비슷하게 나타난다. 비금속광물업의 시멘트업종의 공동교섭시도나 섬유·의복제조업 일부의 業種別 共同交渉이 아니라도 상대적으로 勞動集約的이어서 人件費의 競爭條件을 상대적으로 더 고려할 수밖에 없었다는 것이 위의 경공업분야에서의 패턴교섭을 강화하게 만드는 조건이라 할 수 있다.

한편 1992년에 韓國勞動研究院에서 조사한 제조업의 「임금교섭실태조사」 자료(노사 각 250개 표본)를 분석하여 보면, 사용자측 임금인상제시율의 평균은 6.03%, 변이계수는 529로 나타나고 있으며, 노동조합측 임금인상요구율의 평균은 17.2%, 변이계수는 42.8로 나타나고 있어 여기에서도 교섭의 초기단계에서 패턴교섭의 경향은 勞動組合側에서 더욱 강하게 나타나고 있다.

이를 産業別·規模別 그리고 地域別로 나눠 볼 때 勞動組合側의 交渉初期段階 패턴교섭의 경향은 섬유·의복, 음·식료품 제조업 등 경공업에서 상대적으로 강하며, 종업원 규모에서는 300명 미만, 지역에서는 대구지역과 이리·군산·여천지역에서 강한 것으로 나타난다. 이는 使用者側에서도 비슷하여 음·식료품 제조업과 종업원 300명 미만의 교섭초기단계 패턴교섭경향이 상대적으로 강하다. 그러나 사용자측에서는 화학, 조립금속 제조업과 구미·창원지역 등 중화학공업에서의 교섭초기단계 패턴교섭 경향도 상대적으로 강하여 이들 업종에서도 임금인상 제시율을 놓고 사용자간에는 묵시적 또는 명시적 담합이 이루어지고 있음을 시사해 주고 있다.

<표 11> 특성별 임금교섭 각 단계의 패턴교섭경향(한국노동연구원:1992)

(단위 : %, 월)

	평 균 값				변 이 계 수			
	노조측 요구율	사용자측 제시율	격 차	타결임금 인상률	노조측 요구율	사용자측 제시율	타결임금 인상률	
제조업 전체	17.2	6.03	11.2	9.6	42.8	52.9	44.4	
산업별	음·식료품	19.7	5.1	14.6	7.7	37.1	31.7	37.9
	섬유·의복	17.5	6.9	10.6	11.5	31.7	59.3	37.0
	화학	15.4	4.7	10.7	7.5	45.3	46.4	58.4
	조립금속	17.8	6.3	11.5	10.1	45.7	47.6	37.7
규모별	300명 미만	18.2	7.0	11.2	11.4	39.1	46.6	35.7
	300~999명	16.6	5.6	11.0	9.6	46.9	55.9	44.7
	1000명 이상	16.2	5.0	11.2	6.4	41.5	52.7	39.5
지역별	경인지역	15.9	5.6	10.3	9.3	42.6	54.6	37.9
	부산지역	18.2	5.6	12.6	9.4	43.0	64.2	50.0
	대구지역	17.5	6.5	11.0	11.5	38.7	53.6	37.2
	구미·창원	18.6	6.3	12.3	9.6	47.9	50.6	44.1
	이리·군산·여천	17.2	7.4	9.8	10.6	25.4	51.5	44.5
	기타지역	15.7	6.4	9.3	9.3	39.8	39.1	40.4

주 : 변이계수(c.v)= 표준편차/평균값*100

자료 : 한국경영자총협회, 「임금조정실태조사 원자료」, 1992.

다. 交渉進行 過程의 패턴交渉

1) 韓國經總 資料(1992)

交渉進行過程에서의 패턴交渉의 傾向은 실제 교섭당사자들의 의식과 행동으로 나타나는 것이어서 가시적인 뚜렷한 지표를 찾기가 힘들다. 대체적인 임금교섭 관련지표들은 교섭타결단계와 관련되어 결과로 나타나는 경우가 대부분이고 앞에서 살펴보았듯이 교섭초기단계의 지표가 부분적으로 있을 뿐이다.

그나마 임금교섭 진행과정에서 교섭당사자들의 의식과 행동을 반영해 주는 지표 가운데 하나는 賃金交渉期間과 交渉回數이다. 그러나 이 지표들은 패턴교섭경향과 관련하여 상반되는 해석이 가능하다. 예를 들면 패턴교섭경향이 강할수록 준거집단과의 비교를 통하여 임금교섭이 진행되기 때문에 교섭이 效率的으로 진행된다면 交渉期間은 짧고 交渉回數도 적게 나타나며, 각각의 分散도 작게 나타날 수 있다. 반면에 준거집단이 불명확하거나 준거집단의 교섭이 지체되는 경우는 패턴교섭경향이 강할수록 눈치보기에 의하여 교섭기간

의 분산은 작으나 교섭기간이 길어지고 교섭횟수도 많아지며, 이에 따라 교섭횟수의 분산도 커질 것이다.

먼저 韓國經總의 「賃金調整實態調査 原資料」(1992)를 이용하여 산업별 교섭진행과정에서의 패턴교섭의 경향을 살펴보기로 하자.

交渉期間과 協商回數와의 관계를 보면 종이 및 인쇄·출판업, 화학·석유관련업, 고무 및 플라스틱제조업은 교섭기간이 길고 협상횟수도 많으며 비금속광물은 교섭기간이 짧고 협상횟수도 적게 나타나 교섭기간과 협상횟수간에 正의 상관관계를 나타내며, 나머지 업종에서는 負의 상관관계를 나타내고 있다. 이러한 교섭기간과 협상횟수의 관계를 교섭기간의 분산과 연결하여 분석할 때 패턴교섭의 경향을 알 수 있다.

교섭기간의 분산을 보면, 종이 및 인쇄·출판업, 화학·석유관련업, 고무 및 플라스틱제조업, 제1차금속업 등이 낮게 나타나 교섭이 상대적으로 집중된 기간에 일어남을 알 수 있다. 이 가운데 종이 및 인쇄·출판업, 화학·석유관련업, 고무 및 플라스틱제조업은 교섭기간과 협상횟수 모두 많게 나타났는데, 이들 업종에서는 서로 눈치를 보면서 교섭을 미루어 오다가 선도부문 가운데 한 기업이 타결되면 나머지 기업에서도 일시에 교섭이 타결되는 패턴교섭의 非效率의인 側面을 보여주고 있다.⁸⁾

반면에 제1차금속업은 짧은 기간에 교섭을 많이 진행하여 단기간에 집중 타결되었다는 점에서 패턴교섭의 效率의인 側面을 보여주고 있다.

交渉進行過程에서의 패턴교섭의 경향을 事業體 規模別로 보면, 종업원수 300~500명 규모가 교섭기간이 가장 길고 그 분산도 커서 교섭진행과정에서 패턴교섭의 정도가 약함을 보일 뿐이며, 나머지 규모에서는 규모가 클수록 교섭기간이 조금씩 길어지나 교섭기간의 분산은 비슷하여 패턴교섭과 관련하여 一貫된 特徵을 찾아보기 어렵다.

한편 勞動組合 有無別로 交渉進行過程에서의 패턴교섭 정도를 보면, 勞組가 있는 경우 교섭기간이 더 길고 협상횟수도 많으며 각각의 분산 정도도 勞組가 없는 사업체에 비해 더 크다. 이는 交渉進行過程에서는 노동조합이 패턴교섭의 효율적 측면을 강화하는데 별 기여를 하고 있지 못함을 보여주는 것이다. 즉 노동조합이 조직되어 있을 경우 미조직사업체에 비하여 더 오랜 기간 동안 많은 협상을 함에도 불구하고 타결은 더욱 분산되어 이루어진다는 것이다.

8) '(비)효율적'이라는 개념은 임금교섭의 성과의 기준으로 주로 사용되는 타결임금인상률과 반드시 일치하는 것은 아니다. 위의 자료에서도 교섭기간 및 협상횟수가 모두 많으면서도 임금인상률은 높은 경우도 있고 반대로 낮은 경우도 있어 交渉期間 및 協商回數와 賃金引上率은 一貫된 關係를 보이지 않는다. 즉 교섭기간이 길고 협상횟수가 많다고 해서 노·사 어느쪽에 특별히 유리한 결과를 가져온 것이 아니라는 의미에서 '非效率的'이라는 개념을 사용한 것이다.

<표 12> 산업별 교섭진행과정에서의 패턴교섭 경향(1992)

	평 균 값		변 이 계 수	
	교섭기간(개월)	협상횟수(회)	교섭기간	협상횟수
광업	2.2	10.4	74.7	32.3
음식료 및 담배	3.9	7.3	119.2	18.6
섬유·의복 및 가죽	1.6	7.3	61.5	47.0
목재·나무 및 가구	1.5	10.4	94.3	88.5
종이 및 인쇄·출판	1.8	8.3	28.6	13.9
화학·석유·고무 및 플라스틱	1.8	8.1	48.3	90.6
비금속광물	1.5	6.8	58.6	48.8
제1차금속	1.3	8.6	49.0	107.0
조립금속 및 기계장비	1.6	7.4	62.9	62.3
기타제조업	2.0	6.7	53.0	56.0
건설업	1.6	4.4	62.7	51.9

주 : 변이계수(c.v.)=표준편차/평균값*100

자료 : 한국경영자총협회(1992).

<표 13> 규모별 교섭진행과정에서의 패턴교섭 경향(1992)

	평 균 값		변 이 계 수	
	교섭기간(개월)	협상횟수(회)	교섭기간	협상횟수
100명 미만	1.2	5.5	58.6	37.7
100 ~ 299명	1.6	6.8	57.9	80.8
300 ~ 500명	2.3	6.9	147.7	46.2
500 ~ 1,000명	1.8	8.5	57.9	63.9
1,000명 이상	1.9	8.8	58.8	85.2

주 : 변이계수(c.v.)=표준편차/평균값*100

자료 : 한국경영자총협회(1992).

<표 14> 노조유무별 교섭진행과정에서의 패턴교섭 경향(1992)

	평 균 값		변 이 계 수	
	교섭기간(개월)	협상횟수(회)	교섭기간	협상횟수
노 조 유	1.9	7.9	86.0	77.8
노 조 무	1.5	6.7	65.6	49.3

주 : 변이계수(c.v.)=표준편차/평균값*100

자료 : 한국경영자총협회(1992).

2) 設問紙 調査資料(1993. 9)

(가) 賃金引上 提示率 基準

賃金交渉의 提議는 勞動組合側에서 먼저 하는 경우가 일반적이다.⁹⁾ 대체로 임금협약의 효력만료를 전후하여 임금교섭제외가 이루어지면 처음의 1~2차 교섭에서는 상견례가 이루어지고, 본격적인 임금교섭은 그 다음의 노사 양측의 임금인상안의 제시로부터 시작된다. 임금인상안은 노사양측이 각각의 기준에 의하여 작성, 제시하게 되는데 대체로 勞動組合側은 물가 및 생계비 상승, 상부노조의 지침 등에 근거하는 경우가 많으며, 使用者側의 경우는 기업의 지불능력¹⁰⁾, 타기업의 임금인상, 정부의 임금교섭지침 등이 중요기준으로 작용한다.¹¹⁾ 1993년도의 경우 회사측의 임금인상제시율의 기준은 회사지불능력(54.9%), 타기업의 제시율(15.6%), 생계비(14.8%) 순으로 나타나는데, 이를 좀 더 세분하여 구체적으로 살펴보면 회사의 지불능력 다음으로 大企業일수록 정부의 지도지침을 따르는 비중이 높으며, 中小企業은 동일지역의 유사규모기업의 제시율을 기준으로 하는 비중이 높게 나타났다. 이것은 賃金交渉 初期段階에서의 패턴교섭의 경향이 대기업은 정부의 소득정책에 의해, 중소기업은 지역내 패턴교섭에 의해 영향을 받고 있음을 보여주는 것이다. 특히 政府의 所得政策이 강력하게 실시될 경우 대기업의 임금인상 제시율은 정부의 임금규제 범위를 중심으로 형성될 것이며 이에 따라 패턴교섭의 경향이 강화되는 양상을 보일 것이다.¹²⁾

(나) 賃金引上案 提示時期

임금교섭 초기단계의 패턴교섭의 경향은 賃金引上 提示時期에서도 찾아볼 수 있다. 勞組側의 賃金引上案 提示가 있으면 使用者側에서 회답으로서 會社側案을 제시하는데, 이러한 과정은 각 회사의 독자적 사정에 따라 사용자측의 임금인상안 제시시기가 많이 달라질 수 있음을 의미한다. 그럼에도 불구하고 회사측에서 타기업의 임금인상 제시시기를 준거한다

9) 1992년 9월의 조사에 의하면 조사사업체의 90.5%에서 근로자측의 교섭제시로부터 임금교섭이 시작되었다고 한다(한국노동연구원, 1992).

10) 사용자들은 지불능력을 대체로 매출액 증가율이나 경상이익 또는 순이익률에 근거하여 측정·판단한다.

11) 앞의 자료에 의하면 근로자측의 최초 제시율의 산정기준은 물가 및 생계비상승 60.8%, 근로자의 여론조사 13.5%, 상부노조의 지침 8.9%였으며, 사용자측은 지불능력 45.4%, 정부의 임금교섭지도 19.2%, 타기업의 임금인상 참고 13.8% 등이었다(한국노동연구원, 1992).

12) 따라서 제4장의 실증분석이 總額賃金制가 강력히 실시된 1992년도나 노총과 경총의 中央勞使 合意를 기준으로 한 목시적 압력이 크게 작용한 1993년도를 기준으로 이루어진다면 패턴교섭의 경향은 급격히 강화되는 것으로 나타날 것이다.

는 응답이 45.5%나 되어 제시시기에서도 패턴교섭의 경향이 크게 존재함을 짐작할 수 있다. 그런데 임금인상안 제시시기에서도 中小企業은 지역내 타기업을 기준으로 하는 경우가

<표 15> 사업체 규모별 회사측 임금인상제시율의 기준(제1순위)

(단위 : %)

	회 사 지 불 능 력	회 사 생 계 비	노 동 생 산 성 향 상	정 부 지 도 지 침	중 앙 노 사 임 금 합 의	그 룹 차 원 결 정	대 기 업 동 종 업 계	그 룹 내 선 도 업 계	그 룹 내 유 사 규 모	동 일 지 역 유 사 규 모	기 타
100인 미 만	50.00	9.38	6.25	3.12	0.00	3.12	3.12	0.00	0.00	25.00	0.00
100~ 299인	60.18	16.81	3.54	3.54	2.65	1.77	2.65	0.88	0.00	7.96	0.00
300~ 499인	52.94	14.71	11.76	5.88	0.00	0.00	2.94	2.94	0.00	8.82	0.00
500~ 999인	67.57	13.54	0.00	13.51	0.00	0.00	0.00	0.00	2.70	2.70	0.00
1000인 이 상	37.50	14.58	2.08	20.83	6.25	2.08	4.17	6.25	2.08	2.08	2.08
응 답 회 사 수	145 (54.9)	39 (14.8)	11 (4.2)	22 (8.3)	6 (2.3)	4 (1.5)	7 (2.7)	5 (1.9)	2 (0.8)	22 (8.3)	1 (0.4)

주 : 그룹차원 결정추종, 대기업 동종업계, 그룹내 선도업계, 그룹내 유사규모, 동일지역내 유사규모 등은 타기업의 임금인상 제시율을 세분한 것임.

자료 : 『임금교섭의 구조와 관행에 관한 조사』, 1993. 9.

<표 16> 사업체 규모별 회사측 임금인상안 제시시기의 결정기준(제1순위)

(단위 : %)

	독 자 적 결 정	그 룹 내 선 도 기 업	그 룹 내 유 사 규 모	대 기 업 동 종 업 계	지 역 내 동 종 업 계	기 타
100인미 만	53.13	3.12	6.25	3.12	28.12	6.25
100~ 299인	50.00	1.82	8.18	4.55	30.91	4.55
300~ 499인	48.86	3.03	18.18	15.15	15.15	0.00
500~1000인	43.24	5.41	24.32	13.51	13.51	0.00
1000인 이상	58.33	4.17	10.42	12.50	8.33	6.25
응 답 회 사 수	132(50.8)	8(3.1)	31(11.9)	22(8.5)	57(21.9)	10(3.8)

주 : 그룹내 선도기업, 그룹내 유사규모, 대기업 동종업계, 지역내 타기업은 타기업의 임금인상 제시시기를 세분한 것임.

자료 : 『임금교섭의 구조와 관행에 관한 조사』, 1993. 9.

상대적으로 많이 나타나 중소기업의 교섭초기단계 지역내 패턴교섭의 경향을 엿볼 수 있게 한다.

(다) 賃金交渉 進行過程에서 企業間 影響關係

임금과급의 실증분석에서 가장 파악하기 어려운 부분은 賃金交渉 進行過程에서 賃金交渉의 企業間 影響關係이다. 교섭초기단계나 교섭타결단계는 명시적인 지표가 있어 이를 중심으로 어느 정도의 분석이 가능하나 교섭의 진행과정에서는 교섭횟수, 교섭기간 등의 간접적인 지표가 일부 존재할 뿐 직접적으로 이를 파악할 수 있는 지표는 찾기 어렵다.

본 설문조사에서는 이를 보완하기 위하여 네 가지의 질문항목으로 조사하였는데, 그 첫째로 準備段階나 妥結段階가 아닌 他企業의 賃金交渉過程이 자사의 임금교섭과정에 영향을 미치는지에 대하여 직접적으로 질문하였다. 이에 대하여 조사대상 사업체의 79.2%가 '영향을 받고 있다'고 하였는데, '영향을 받고 있지 않다'고 대답한 사업체는 中小規模일 경우는 非패턴交渉그룹으로 패턴교섭의 영향권에 들어 있지 않은 사업체이고, 大企業일 경우는 國民經濟的 先導企業으로서 자신들의 준거집단을 다른 사업체에 갖고 있지 않은 것으로 해석할 수 있다.

종업원 규모 500인 이상 가운데에서 타사로부터 영향을 받고 있지 않다고 응답한 회사를 선도기업으로 보면 전체의 3.8%에 해당되는데, 이는 뒤의 제3절에서 추정한 1991년의 경우 2% 정도보다 약간 많은 수치이다. 또한 300~499인 및 300인 미만 사업체의 경우 영향을 받고 있지 않다고 응답한 사업체의 비중은 16.5% 정도로 나타나고 있는데, 300~499인 가운데 일부는 타기업을 준거집단으로 갖지 않는 국민경제적 선도기업일 것이나 그 나머지와 300인 미만 사업체의 대부분은 대개 임금교섭과정에서 다른 기업과 무관하게 독자적으로 임금교섭을 진행하는 非패턴交渉그룹으로 볼 수 있다.

<표 17> 타회사의 임금교섭과정이 자사의 임금교섭과정에 영향을 미치는지 여부

(단위 : %)

	예	아니오
100인 미만	23(10.9)	9(16.4)
100~299인	86(40.8)	28(50.9)
300~499인	28(13.3)	7(12.7)
500~999인	34(16.1)	3(5.5)
1,000인 이상	40(19.0)	8(14.5)
응답회사수	211(79.2)	55(20.7)

자료 : 『임금교섭의 구조와 관행에 관한 조사』, 1993. 9

두번째로는 자사의 임금교섭과정에 영향을 미치는 사업체, 즉 比較 또는 規範 準據集團의 類型을 질문하였는데, 동일그룹이 13.8%, 동일업종이 56.2%, 동일지역이 26.2%, 그리고 국민경제적 선도기업이 3.3% 등으로 나타나 業種과 地域의 比重이 높게 나타났다. 이는 실증분석에서 확인한 결과와 거의 동일하다.

이를 좀 더 세분하여 규모별로 보면 몇 가지 특징적인 사실을 추가적으로 확인할 수 있다. 그룹내 비교에서는 자사보다 큰 선도업체를 준거하는 경향이 강하며, 업종이나 지역에서는 유사규모와의 비교가 압도적으로 많다. 이러한 사실은 資本系列關係로 맺어진 동일그룹내에서는 적극적 의미의 패턴교섭, 즉 準據集團이 規範的 機能으로서 작용하고 있으며, 나머지 부분에서는 준거집단은 比較機能으로서의 역할에 국한되고 있음을 시사해 준다. 또한 여기에서도 중소기업일수록 상대적으로 地域內 패턴交渉의 경향이 강하게 나타난다.

세번째로는 임금교섭과정에서 다른 기업의 교섭과정을 準據하는 理由, 즉 임금교섭과정에서 패턴교섭의 존재 이유에 대하여 질문하였다. 이에 대하여는 勤勞者들의 比較意識 때문이라는 응답이 44.9%, 勞動組合의 要求 때문이라는 응답이 6.8%였으며, 市場條件이 類似한 業體(경쟁업체)이기 때문이라는 대답은 33.2%, 이 이외로 협상결과에 대한 책임이 비교적 수월하기 때문이라는 대답도 5.9% 등으로 나타났다. 여기에서 노동조합의 요구도 기본적으로는 근로자들의 비교의식과 같은 항목으로 '公平性 心理'의 발현으로 볼 수 있는데

<표 18> 준거집단의 유형

(단위 : 개, %)

	그 룹 내 선도기업	그 룹 내 유사규모 기 업	국 민 경 제 적 선도기업	동종업계 선도규모	동종업계 유 사	지 역 내 선도업체	지 역 내 유사규모	기 타
100인 미만	0 (0.00)	1 (4.35)	1 (4.35)	4 (17.39)	8 (4.78)	0 (0.00)	9 (39.13)	0 (0.00)
100~ 299인	4 (4.71)	4 (4.71)	1 (1.18)	11 (12.94)	38 (44.71)	5 (5.88)	21 (24.71)	1 (1.18)
300~ 499인	2 (7.14)	1 (3.57)	0 (0.00)	2 (7.14)	12 (42.86)	3 (10.71)	8 (28.57)	0 (0.00)
500~ 999인	6 (17.65)	3 (8.82)	1 (2.94)	1 (2.94)	18 (52.94)	2 (5.88)	3 (8.82)	0 (0.00)
1,000인 이상	6 (15.00)	2 (5.00)	4 (10.00)	10 (25.00)	14 (35.00)	2 (5.00)	2 (5.00)	0 (0.00)
응 답 회사수	18 (8.6)	11 (5.2)	7 (3.3)	28 (13.3)	90 (42.9)	12 (5.7)	43 (20.5)	1 (0.5)

자료 : 『임금교섭의 구조와 관행에 관한 조사』, 1993.9

<표 19> 다른 기업의 교섭과정을 준거하는 이유

(단위 : 개, %)

	시장조건 유 사	공동교섭	회 장 단 지 시	수 월 한 책 임	노동자의 비교의식	노 조 의 요 구	기 타
100인 미만	12 (52.17)	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (4.35)	8 (34.78)	1 (4.35)	1 (4.35)
100~299인	29 (34.52)	1 (1.19)	4 (4.76)	6 (7.14)	40 (47.62)	3 (3.57)	1 (1.19)
300~400인	8 (29.63)	2 (7.41)	1 (3.70)	1 (3.70)	13 (48.15)	3 (11.11)	0 (0.00)
500~999인	9 (27.27)	3 (9.09)	0 (0.00)	0 (0.00)	15 (45.45)	1 (3.03)	0 (0.00)
1000인 이상	10 (26.32)	2 (5.26)	4 (10.53)	4 (10.53)	16 (42.11)	6 (15.79)	0 (0.00)
응답회사수	68 (33.2)	8 (3.9)	12 (4.4)	12 (5.9)	92 (44.9)	14 (6.8)	2 (1.0)

자료 : 『임금교섭의 구조와 관행에 관한 조사』, 1993. 9.

결국 이러한 心理的 要因이 절반 이상을 차지하며 다음으로는 시장경쟁 등 經濟的 要因이 패턴교섭의 형성에 크게 작용하는 것으로 해석할 수 있다. 規模別로 보면 규모가 작을수록 시장경쟁이라는 경제적 요인의 비중이 크며, 노동자의 비교의식은 규모간에 비슷하나 대기업일수록 노동조합측의 요구라는 심리적 요인의 반응이 크게 나타난다.

네번째로는 他社의 賃金交渉에 관한 情報의 入手經路에 대한 질문을 통하여 패턴교섭의 公式化 程度를 파악하였다. 임금교섭과정에서 타사(준거집단)의 임금교섭정보가 공식적 체계를 통하여 전달되는 비중이 높을수록 패턴교섭이 공동교섭 등의 공식적 교섭구조를 실제로 대체하는 경향이 강한 것으로 해석할 수 있을 것이다. 그러나 응답내용을 보면 공문을 통한 정보입수는 5.7%에 불과하였고, 관련회사 임원회의 11.5%, 전화·팩시 등이 59.8%로 나타나고 있어 패턴교섭의 공식화 정도는 아직 미미하였는데, 이는 準據集團이 單純比較機能에 머물고 있는 비중이 많다는, 앞에서 확인하였던 점과도 일맥상통한다.

라. 交渉妥結 段階의 패턴交渉

交渉妥結段階에서 패턴交渉의 傾向은 妥結賃金引上率(액), 妥結時期的 分散程度에서 파악할 수 있다. 이에 대한 자료는 最低賃金審議委員會의 1986년, 1988년, 1991년의 「임금실

<표 20> 타 기업의 임금교섭정보 입수 경로

(단위: 개, %)

	관련회사 임원회의	전화·팩시 등	공문을 통하여	노동조합을 통하여	기 타
100인 미만	3 (9.68)	14 (45.16)	2 (6.45)	2 (6.45)	10 (32.26)
100~299인	21 (18.58)	54 (47.79)	9 (7.96)	3 (2.65)	26 (23.01)
300~499인	2 (5.88)	24 (70.59)	1 (2.96)	1 (2.94)	6 (17.65)
500~999인	1 (2.70)	29 (78.38)	1 (2.70)	0 (0.00)	6 (16.22)
1,000인 이상	3 (6.52)	35 (76.09)	2 (4.35)	0 (0.00)	6 (13.04)
응답회사수	30 (11.5)	156 (59.8)	15 (5.7)	6 (2.3)	54 (20.7)

자료: 『임금교섭의 구조와 관행에 관한 조사』, 1993. 9.

태조사테이프」 및 勞動部의 「임금재인상조사테이프」(1987), 韓國勞動研究院의 「임금교섭실태조사 원자료」(1992), 한국경총의 「임금조정실태조사 원자료」(1992)를 이용한다. 그리고 최종적으로 設問調査 資料에서 이러한 統計的 實證結果를 補完한다.

1) 産業別 特性

패턴교섭의 특성은 교섭타결단계에서 집약적으로 나타난다. 이를 1987년 전후로 나눠 우선 산업별로 살펴보기로 한다. 산업대분류별로 1987년 이전 교섭타결단계 패턴교섭의 특징을 보여주는 거시자료로는 勞動部의 「賃金再引上調査 테이프」가 있다.

(가) 1987년 7월 이전

1987년 6월 노사관계 환경의 급변 이전의 산업별 패턴교섭의 특징은 妥結引上額과 妥結時期에 대한 分散 程度에서 파악할 수 있다. 이 시기 타결인상액이나 타결시기의 변이계수는 광업, 운수·창고 및 통신업, 제조업, 금융·보험·부동산 및 사업서비스업이 낮게 나타나 이들 산업이 상대적으로 패턴교섭경향이 강하다는 것을 보여주고 있다. 이러한 경향은 1986년의 경우에도 비슷하게 나타난다. 뿐만 아니라 이는 앞에서 확인하였던 교섭초기단계 패턴교섭경향의 산업별 특징과도 일치하는 것이어서 대체로 교섭단계별 패턴교섭의 경향은 유사하게 나타남을 시사해 주고 있다.

<표 21> 산업별 교섭타결단계에서의 패턴교섭 경향(1987년)

	평균값			변이계수		
	타결인상액 (원)	타결시기 (일)	1986년 타결액 (원)	타결인상액 (원)	타결시기 (일)	1986년 타결액 (원)
전산업	25,827	94.5	22,719	209.0	84.6	453.7
광업	22,092	137.0	16,178	67.9	48.0	65.2
제조업	26,180	89.6	24,072	205.3	82.2	449.5
건설업	25,880	77.6	28,817	261.2	109.2	462.7
도소매·음식·숙박업	19,882	77.3	23,148	283.9	98.7	522.3
운수·창고·통신	27,675	144.2	16,744	152.4	61.1	326.6
금융·보험·부동산	29,273	85.1	19,040	202.0	94.8	409.5
사회·개인서비스	26,238	58.2	18,274	241.4	117.2	532.1

주 : 변이계수(c.v.)=표준편차/평균값*100

자료 : 노동부, 「임금재인상조사 테이프」, 1987.

<표 22> 제조업 업종별 교섭타결단계에서의 패턴교섭 경향(1987년)

	평균값			변이계수		
	타결인상액 (원)	타결시기 (일)	1986년 타결액 (원)	타결인상액 (원)	타결시기 (일)	1986년 타결액 (원)
음식료	19,039	99.7	9,172	210.8	75.9	251.7
섬유·의복	33,941	81.5	31,014	194.3	90.6	399.6
목재·가구	11,071	83.3	6,252	173.5	50.8	184.5
종이·인쇄	22,671	92.3	34,362	236.2	72.4	425.3
화학	31,285	81.9	27,614	193.9	87.4	399.1
비금속	11,117	96.7	4,425	284.4	64.0	171.1
철강	25,314	87.8	29,638	113.7	60.8	354.9
조립금속	26,910	97.7	28,376	192.7	83.7	447.4
기타제조업	19,146	66.5	2,344	287.2	106.2	265.3

주 : 변이계수(c.v.)=표준편차/평균값*100

자료 : 노동부, 「임금재인상조사 테이프」, 1987.

한편 제조업 업종별로는 鐵鋼業, 木材·家具業, 組立·金屬業의 패턴교섭경향이 강하며, 1986년에는 비금속광물제조업의 패턴교섭경향이 두드러진다. 철강산업과 조립·금속업은 철강, 자동차, 조선, 전자 등 그간 우리나라의 成長을 주도해 온 주요업종이 집중되어 있으며 妥結賃金引上額도 높은 산업임에도 불구하고, 산업 또는 업종간 임금파급에서 별 영향을 못 미치는 것으로 나타났었고, 또한 임금교섭의 초기 및 진행단계에서 패턴교섭의 경향

도 그리 크지 않았음에 비해 타결단계에서는 패턴교섭의 경향이 강하게 나타나는 점이 주목된다. 반대로 역시 타결단계 패턴교섭의 경향이 강하게 나타나는 목재·가구제조업은 勞動集約的이며 상대적인 斜陽産業으로서 賃金引上額도 가장 낮은 것이 특징적이다. 이는 패턴교섭이 成長性과 支拂能力이 가장 양호한 부문에서뿐만 아니라 勞動集約的인 부문에서도 인건비 경쟁회피 등의 이유로 강하게 나타날 수 있음을 보여주는 것이다.

(나) 1987년 7월 이후

1987년 7월 이후의 패턴교섭의 경향을 産業別로 살펴보면 1989년, 1991년 모두 광업, 제조업, 전기·가스 및 수도업에서 패턴교섭경향이 강하게 나타난다. 1987년 7월 이전과 비교할 때 운수·창고 및 통신업과 금융·보험·부동산업의 패턴교섭경향이 상대적으로 약화되고 있다.

한편 1986년, 1987년과 1989년, 그리고 1991년을 전체적으로 비교하면 1987년 7월을 계기로 패턴교섭의 경향이 급격히 강화된 후 1989년을 정점으로 하여 다시 약화되는 양상으로 나타나고 있다. 즉 타결임금인상률(액)의 변이계수를 기준으로 보면 1986년 453.7, 1987년 209.0, 1989년 59.2, 그리고 1991년은 76.0을 기록하고 있는데, 이러한 경향은 妥結時期 또는 基本給 引上率에서도 찾아볼 수 있다.

한편 妥結時期와 패턴交渉의 強度를 관련시켜 보면 1987년은 타결시기 4월 5일(94.5일), 변이계수 209.0이고, 1989년은 5월 8일, 59.18, 1991년은 3월 14일, 75.95로 나타나고 있어 1989년이 타결시기는 가장 늦고 패턴교섭의 강도는 가장 크게 나타나 정점에 달한 勞動組合運動이 賃金交渉에 미친 效果를 압축적으로 보여주고 있다. 1989년의 노동조합 조직률은 21.8%, 노동조합수는 7,883개, 조합원수는 193만명으로 노동조합 조직세가 절정에 달했으며, 이에 따라 타결임금인상률은 21.1%로 가장 높게 나타났다.

한편 最低賃金審議委員會의 資料를 중심으로 제조업종별 교섭타결단계에서의 패턴교섭의 경향을 타결임금인상률의 변이계수를 통하여 살펴보면, 모든 해에 걸쳐 패턴교섭의 경향이 상대적으로 강하게 나타나는 업종은 組立金屬製造業이며 1991년에 와서 약화되긴 했지만 鐵鋼産業도 1987년 이전부터 패턴교섭의 경향이 상대적으로 강하게 나타나고 있다. 뿐만 아니라 化學産業의 패턴교섭의 정도도 비교적 강하며, 해에 따라 勞動集約的이며 輕工業部門인 종이·인쇄업 또는 섬유·의복제조업의 패턴교섭의 성장도 눈에 띈다. 이러한 현상은 앞의 「임금제인상조사」자료의 분석에서도 공통적으로 나타났던 현상으로서 동일한 이유로 설명이 될 수 있다. 다만 섬유·의복제조업의 경우는 業種別 共同交渉(집단교섭)의 영향이 크게 작용하고 있다.

<표 23> 산업별 교섭타결 단계에서의 패턴교섭 경향

	산 업	평 균 값			변 이 계 수		
		기본급 인상률	타결임금 인상률	타결시기	기본급 인상률	타결임금 인상률	타결시기
1989	전산업	12.4	13.1	127.8	71.0	59.2	77.2
	광업	11.2	11.4	120.1	61.5	36.1	59.3
	제조업	13.5	14.1	135.5	63.5	51.4	74.3
	전기·가스 및 수도업	8.7	10.8	134.9	60.2	47.5	51.6
	건설업	10.3	10.6	98.2	93.2	73.5	91.1
	도소매 및 음식숙박업	11.6	12.0	116.7	73.6	59.0	83.7
	운수·창고 및 통신업	11.7	11.9	148.5	92.9	75.6	63.6
	금융·보험·부동산업	10.0	11.9	110.3	87.8	76.7	80.1
	사회 및 개인서비스	11.1	11.7	103.7	65.3	67.9	97.9
1991	전산업	10.5	11.3	72.6	79.9	76.0	83.2
	광업	9.9	10.5	97.8	72.7	69.6	68.8
	제조업	12.1	12.8	85.3	65.2	59.5	66.6
	전기·가스 및 수도업	8.6	9.6	61.7	83.5	68.8	60.9
	건설업	12.0	13.5	65.8	78.6	75.2	78.1
	도소매 및 음식숙박업	10.6	11.2	65.1	81.3	79.2	87.9
	운수·창고 및 통신업	7.9	8.9	61.3	103.0	113.5	103.4
	금융·보험·부동산업	7.1	7.9	56.8	120.6	113.7	119.6
	사회 및 개인서비스	8.6	9.7	49.8	95.7	90.5	113.4

주 : 변이계수(c.v.)=표준편차/평균값*100

자료 : 최저임금심의위원회, 「임금실태조사 테이프」, 1989 및 1991.

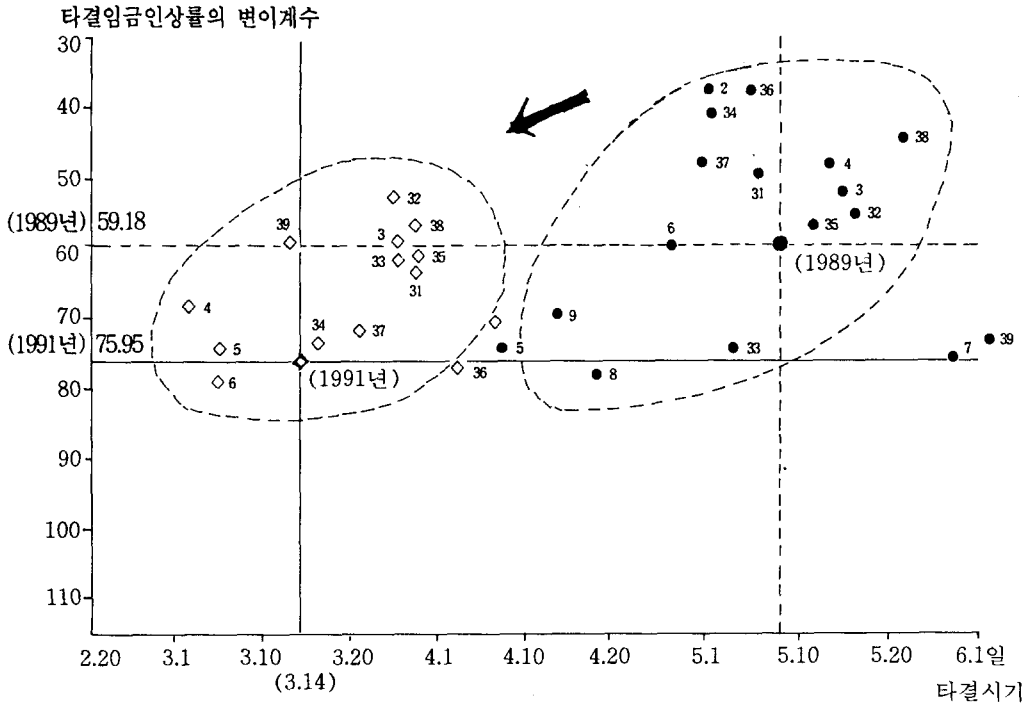
<표 24> 노동조합 및 임금교섭관련 주요지표

	노동조합수	조합원수	조직률	노동쟁의건수	타결임금인상률(%)
1975	4,091	750,235	14.5	133	-
1980	2,635	948,134	13.6	407	-
1985	2,551	1,004,398	13.1	265	9.2
1986	2,675	1,035,890	13.2	276	8.2
1987	4,103	1,267,457	15.3	3,749	10.1
1988	6,164	1,707,456	20.1	1,873	15.5
1989	7,883	1,932,415	21.8	1,616	21.1
1990	7,698	1,886,884	20.7	322	18.8
1991	7,656	1,803,408	19.2	234	17.5
1992	7,527	1,734,598	18.6	235	15.2

주 : 조직률=조합원수/총피용자*100

자료 : 노동부.

[그림 2] 패턴교섭과 임금교섭타결시기의 추이



(다) 産業의 特性을 統制하였을 경우

그런데 앞에서 타결임금인상률(액) 또는 타결시기의 분산정도인 변이계수를 가지고 단순 비교한 것은 엄격한 의미에서 순수한 패턴교섭의 강도를 비교하는 것이 아니다. 왜냐하면 산업별(또는 업종별) 타결임금인상률(액) 또는 타결시기의 變異係數의 크기는 임금비교행동에 따른 패턴교섭의 결과만이 아닌 그 産業(업종)의 다른 特性이 反映된 것일 수 있기 때문이다. 즉 임금비교행동과 직접적인 관계에 놓여 있지 않은 利潤, 從業員數, 地域, 勞務構成, 資本裝備率, 그리고 勞動組合 有無¹³⁾ 등이 타결임금인상률(액)이나 타결시기의 분산에 영향을 미칠 수 있다. 따라서 패턴교섭의 강도를 정확히 비교하기 위해서는 이러한 산업의 특성들을 통제한 후 나머지 효과의 분산 정도를 가지고 비교하는 것이 정확하다. 본고에서는 이러한 産業特性을 統制하기 위하여 식 (5)와 같은 타결임금인상률 회귀모형을 설정하고 이를 각 산업별로 처리한 후 이 모형의 각 설명변수로 설명되지 않는 부분의 분

13) 물론 노동조합의 존재가 패턴교섭의 강도에 직접적인 영향을 미치는 부분이 어느 정도 있을 수 있다.

<표 25> 제조업 업종별 교섭타결 단계에서의 패턴교섭의 경향

	업종	평균값			변이계수		
		기본급 인상률	타결임금 인상률	타결시기	기본급 인상률	타결임금 인상률	타결시기
1986	음·식료품	5.98	6.02	90	1109.21	1016.21	980.23
	섬유·의복	7.14	7.51	105	1000.37	925.45	938.10
	목재·가구	5.24	5.28	85	1256.08	1063.76	1005.67
	종이·인쇄	6.18	6.52	92	1013.00	975.35	1042.67
	화학	7.34	7.74	102	932.67	836.57	881.64
	비금속광물	5.61	5.86	86	1138.64	1100.04	919.78
	제1차금속	6.43	6.96	97	819.85	728.66	772.26
	조립금속	7.67	8.00	103	882.35	823.85	878.95
	기타제조업	8.38	8.52	107	992.23	992.98	942.02
1989	음·식료품	11.8	12.6	126	60.2	48.5	77.4
	섬유·의복	13.0	13.4	136	66.3	53.7	75.8
	목재·가구	16.1	14.8	123	93.7	73.9	73.1
	종이·인쇄	13.4	12.8	121	65.1	39.4	83.6
	화학	13.6	14.8	132	60.3	55.8	75.4
	비금속광물	13.6	14.2	125	56.5	36.1	65.3
	제1차금속	13.2	14.2	120	64.1	45.8	69.1
	조립금속	14.2	15.1	142	56.2	42.9	70.7
	기타제조업	12.9	13.9	153	68.0	72.0	75.0
1991	음·식료품	11.3	11.7	88	75.6	60.4	67.9
	섬유·의복	11.9	12.4	85	60.7	51.7	63.2
	목재·가구	13.0	13.8	85	63.9	60.6	62.5
	종이·인쇄	11.1	11.6	76	82.1	73.7	82.3
	화학	11.5	12.3	88	61.7	59.7	65.3
	비금속광물	12.6	13.8	92	69.4	75.7	62.2
	제1차금속	11.7	12.7	81	77.1	70.8	78.1
	조립금속	12.8	13.4	87	62.6	57.3	65.1
	기타제조업	13.0	13.0	73	64.0	59.7	78.5

주 : 변이계수(c.v.)=표준편차/평균값*100

자료 : 최저임금심의위원회, 『임금실태조사 테이프』, 1986, 1989 및 1991.

산에 해당하는 平均自乘誤差(MSE)를 産業 또는 業種間에 比較하였다. 다만 산업별로 회귀 분석을 하는 경우 산업 더미 변수는 의미가 없기 때문에 이를 제외하고 회귀분석을 실시 하였다.

$$\hat{W}_{ij} = \beta_0 + \beta_1 \text{Dunion} + \beta_2 \text{CWKSR} + \beta_3 \text{Profit} + \sum \beta \text{Dreg} + \sum \beta \text{Dind} + U \dots \dots \dots (5)$$

<표 26> 회귀분석 변수

변수명	표 기	정 의
상용종업원비중 노동조합더미 노동조합조직률 이윤 지역더미	CWKS Dunion UnionR Profit Dreg	상용종업원수/전체근로자수 노조조직사업체 Dunion=1, 노조미조직사업체 Dunion=0 노동조합원수/전체근로자수 매출액 경상이익률(한국은행, 『기업경영분석』 해당년도) 수도권 Dreg0=1, 강원권 Dreg1=1, 경남권 Dreg2=1, 경북권 Dreg3=1, 전라권 Dreg4=1, 충청권 Dreg5=1, 제주권 Dreg6=1
사업체규모더미	Dsize	10~29인 Dsize0=1, 30~99인 Dsize1=1, 100~299인 Dsize2=1, 300~499인 Dsize3=1, 500~999인 Dsize4=1, 1000인 이상 Dsize5=1,
산업더미	Dind	한국표준산업분류의 대분류·중분류·소분류 가운데 하나를 필요에 따라 더미변수로 취함.

① 産業의 特性을 統制한 후 産業내 패턴교섭의 정도

식 (5)의 회귀모형의 평균자승오차(MSE)는 <표 26>에 순위별로 나타나 있다.

1989년의 경우 산업별로 MSE를 비교하여 보면 광업이 가장 작고 그 다음은 전기·가스 및 수도업, 제조업, 도·소매 및 음식·숙박업 순으로 작게 나타나고 있어 패턴교섭의 정도가 이러한 순으로 크게 나타난다는 것을 보여주고 있다.¹⁴⁾ 鑛業에서는 民營炭鑛이 業種別 共同交渉을 하고 있기 때문에 이러한 결과가 순수한 의미의 패턴교섭의 강도를 나타낸다고 보기는 어려우나, 전기·가스 및 수도업은 公共部門이라는 데서 패턴교섭이 상대적으로 강하게 나타나는 것으로 해석할 수 있다. 그런데 이러한 결과는 앞에서 산업의 특성을 통제하지 않았을 경우, 즉 변이계수를 單純比較했을 때와 同一한 結果이다.

한편 제조업 업종간 MSE를 비교하여 보면 비금속, 종이·인쇄, 음·식료품, 조립금속제조업 순으로 패턴교섭의 정도가 강한 것으로 나타나는데 이 역시 앞의 변이계수의 단순비

14) MSE의 차이가 통계적으로 유의한가를 검증하는 귀무가설(null hypothesis)은 $H_0 : MSE_i = MSE_j (i \neq j)$ 이다. 원래 F분포의 정의는 두 개의 서로 독립적인 카이제승(χ^2)변수를 각각의 자유도로 나눈 값들의 비율로 정의되므로,

$$F = (\chi^2/v_1)/(\chi^2/v_2) = (S^2_1/\sigma^2_1)/(S^2_2/\sigma^2_2) \text{이다. 이때 } \sigma^2_1 = \sigma^2_2 \text{이면}$$

$$F(v_1, v_2) = S^2_1/S^2_2 = MSE_1/MSE_2 \text{가 된다.}$$

예를 들어 1989년에 광업과 전기·가스 및 수도업의 MSE 차이를 검정하면 $F(36,76)=1882.5/1412.5=1.333$ 으로 $F_{0.95}(36,76)=1.65$ 보다 작아 유의하지 않으나 전기·가스 및 수도업과 제조업, 제조업과 도·소매 및 음식·숙박업을 비롯한 나머지 모든 산업간 MSE의 차이는 유의한 것으로 나타난다.

교와 대동소이한 결과이다.

1991년에는 전기·가스 및 수도업, 제조업, 광업 등의 순으로 1989년에 비하여 패턴교섭 강도의 순서가 약간 바뀌어 나타나고 있으나 대체적으로 1989년과 유사하다. 제조업 업종별로는 섬유·의복제조업의 임금인상률의 분산이 가장 작고, 다음으로 음식료품, 화학, 조립금속제조업 등의 순으로 나타나 경공업분야가 産業內 패턴交渉의 강도가 상대적으로 강함을 보이고 있다. 이 가운데 섬유·의복제조업은 공동교섭, 화학산업은 일부 업종의 業種別 共同交渉試圖의 反映으로 볼 수 있어 순수한 의미에서 패턴교섭의 효과라고만 보기는 어려우나, 이를 포함한 전체적인 결과는 앞의 변이계수의 단순비교 결과와 큰 차이가 없는 것이다. 그러나 비금속광물제조업은 1991년에 들어 패턴교섭의 강도가 상대적으로 급격히 약해지고 있는데, 이는 이 업종의 시멘트제조업분야의 업종별 공동교섭 시도가 이 해에는 이루어지지 않았기 때문이다.¹⁵⁾

한편 패턴교섭의 정도가 상대적으로 약하게 나타나는 산업으로는, 운수·창고 및 통신업과 건설업이 1989년과 1991년 두 해 모두, 1989년에는 금융·보험·부동산업, 1991년에는 도·소매 및 음식·숙박업 등이 해당된다. 製造業 業種別로는 1989년에는 목재·가구제조업과 기타제조업이, 1991년에는 비금속과 철강업에서 패턴교섭이 약한 것으로 나타난다.

2) 規模別 特性

그런데 이러한 패턴교섭의 産業別 特性은 事業體 規模別 特性과 동시에 고려할 때 더욱 분명해진다. 타결임금인상률(액)의 변이계수를 규모간에 비교하여 보면 1986년 이후 조사된 모든 해에 걸쳐서 300인 이상 규모에서 그 크기가 작게 나타나고 있어 대규모 기업일수록 패턴교섭의 경향이 강하다는 것을 알 수 있다.

규모와 업종을 동시에 고려하면 보험업(82)과 부동산업(83) 등 금융업의 일부를 제외한 다른 모든 업종에서 300인 이상의 대기업에서 패턴교섭이 강함을 보이고 있으며, 특히 4규모(300~499인)와 5규모(500~999인)에서 패턴교섭의 강세가 두드러진다.

3) 勞組有無別 特性

임금교섭타결단계에서의 패턴교섭의 특성을 노조 유무별로 볼 때 몇 가지 특징이 나타난다. 패턴교섭의 모든 지표에서 1986년부터 1989년까지는 노동조합이 조직된 사업체들의

15) 화학노련의 시멘트분과는 1989년과 1990년에 업종별 공동교섭을 시도하였으나 각 기업의 지불능력 및 임금수준의 차이 등으로 결실을 보지 못하였다. 그럼에도 불구하고 이러한 시도 자체가 동일업종내 기업간 임금교섭의 비교행동을 강화시켰음은 부인할 수 없다.

<표 27> 산업별·제조업 업종별 패턴교섭강도의 순위

순위	1989				1991			
	산업별	검정결과	제조업종별	검정결과	산업별	검정결과	제조업종별	검정결과
1	광업	-	비금속	-	전기·가스·수도업	-	섬유·의복	-
2	전기·가스·수도업	.	종이·인쇄	.	제조업	.	음식료품	*
3	제조업	**	음식료품	.	광업	.	화학	*
4	도·소매 음식숙박업	**	조립금속	*	금융·보험·부동산	*	조립금속	.
5	사회·개인 서비스업	**	철강	.	사회·개인 서비스업	*	기타제조업	.
6	건설업	**	섬유·의복	*	도·소매·음 식숙박업	*	종이·인쇄	*
7	운수·창고·통신업	**	화학	**	운수·창고·통신업	*	목재·가구	.
8	금융·보험·부동산	**	기타 제조업	**	건설업	.	철강	.
9			목재·가구	.			비금속	*

주: 검정결과는 앞 순위와의 차이에 대한 F검정으로 *는 $\alpha=0.05$ 에서, **는 $\alpha=0.001$ 에서 유의함을 의미함. 앞 순위와의 차이에서는 유의하지 않은 경우도 그보다 하나 더 앞선 순위와의 차이는 유의한 경우가 대부분이어서 위의 순위는 전체적으로 일관성이 유지됨.

<표 28> 규모별 교섭타결단계에서의 패턴교섭 경향

종업원 규모	1986	1987		1989			1991		
	타 결 임 금 인 상 액	타 결 시 기	타 결 임 금 인 상 액	기본 급 인 상 률	타 결 임 금 인 상 률	타 결 시 기	기본 급 인 상 률	타 결 임 금 인 상 률	타 결 시 기
10~ 29	-	-	-	73.7	64.7	86.0	87.2	83.9	94.4
30~ 99	620.7	95.1	314.3	70.3	58.7	75.4	81.1	75.3	86.6
100~299	474.5	80.2	217.8	72.9	59.8	65.0	67.7	65.0	72.0
300~499	256.0	76.9	192.2	56.5	43.2	65.6	56.4	53.7	53.4
500~999	345.9	82.9	163.6	58.3	37.6	66.7	67.0	60.4	62.5
1,000 이상	358.2	82.8	161.0	65.0	42.7	56.5	71.9	64.0	62.9

주: 1) 전산업을 대상으로 한 것임.

2) 위 수치는 변이계수(c.v.=표준편차/평균*100)임.

자료: 노동부, 「임금재인상조사 테이프」, 1987 및 최저임금심의위원회, 「임금실태조사 테이프」, 1989 및 1991.

변이계수가 미조직사업체에 비해 낮게 나타나 패턴교섭이 더 강함을 보여주고 있으나, 1991년에 와서는 그러한 추이가 역전되고 있다. 이는 1992년의 다른 자료에서도 확인되고 있다.¹⁶⁾ 이것은 1989년도에 노동조합운동이 정점에 달하고 임금인상률도 가장 높게 나타났던 것에서도 짐작할 수 있듯이 노동조합운동이 활발해짐에 따라 산업내 패턴교섭도 강화되다가 政府의 勞動政策, 經濟環境의 變化 등으로 勞動組合運動이 침체 또는 약화됨에 따라 패턴교섭의 강도도 약해지고 있다는 것을 시사해 준다. 즉 일반적으로 勞動組合의 存在 自體가 比較賃金의 고려를 크게 만들고 이에 따라 패턴교섭도 강화되는 것으로 나타나나, 노동조합운동이 미약하고 대·중소기업간에 分斷化되어 있을 때는 大企業에서 노사간의 담합에 의한 이면계약에 의해 명목상의 타결임금인상률을 낮추고 이를 파급시키기 때문에 오히려 패턴교섭부문의 임금인상률은 더 낮게 나타날 수도 있는 것이다. 즉 패턴交渉의 賃金引上率 效果는 勞使의 力學關係에 따라 正反對의 結果를 초래할 수 있다.

4) 地域別 패턴交渉의 特性

패턴교섭은 산업간 또는 산업내에서만 이루어지는 것은 아니다. 특히 일본에서의 경험연구에 의하면 패턴교섭의 파급구조는 業種과 事業體規模에 의하여 결정되지만 中小規模事業體의 경우는 이보다는 地域內 패턴에 따르거나 패턴교섭을 형성하지 않는 경우가 많다고 한다. 이에 대한 자세한 분석은 뒤의 임금결정기준에 대한 논의에서 이루어질 것이지만, 본절에서는 패턴교섭이 각 지역별로 어떻게 나타나고 있는지를 살펴보기로 한다.

(가) 賃金交渉初期段階에서 地域別 패턴交渉의 傾向

임금교섭초기단계에서 지역별 패턴교섭에 대한 정보는 勞動部の 「賃金再引上調査 데이터 프」에서 얻을 수 있다. 따라서 1987년 7월 이전의 내용이 주를 이루긴 하지만 여기에서 부분적으로 살펴보면 수도권과 경북권에서 賃金交渉의 分散化 傾向, 즉 패턴교섭의 약화가 두드러지고 있다. 이는 이들 지역에 다양한 업종과 규모의 사업체들이 집중되어 있기 때문인 것으로 보인다. 즉 우리나라의 경우도 賃金波及의 範疇가 業種과 規模에 의해 영향을 많이 받기 때문에 업종과 규모를 구분하지 않은 상태에서 지역내 패턴교섭의 傾向은 상대적으로 약하게 나타나는 것으로 해석할 수 있다.

그런데 地域別 交渉初期段階 패턴교섭의 傾向을 事業體 規模와 동시에 고려하였을 때, 모든 지역에서 300인 이상의 대기업, 특히 1,000인 이상 규모에서 패턴교섭의 강세가 더욱

16) 한국경총의 「임금조정실태조사 원자료」에 의하면 1992년 임금인상률의 변이계수는 노조가 있는 사업장 58.1, 노조가 없는 사업장은 37.3으로 나타난다.

<표 29> 노조 유무별 교섭타결단계에서의 패턴교섭 경향

노조유무	1986		1987		1989			1991		
	타 입 인 상 액	결 합 타 결 시 기	타 입 인 상 액	결 합 타 결 시 기	기 본 급 인 상 률	타 입 인 상 률	결 합 타 결 시 기	기 본 급 인 상 률	타 입 인 상 률	결 합 타 결 시 기
노조 유	319.0	67.6	117.7	66.4	52.2	64.5	79.4	77.3	74.8	74.8
노조 무	480.6	99.9	261.9	72.7	61.7	81.4	78.2	74.0	86.0	86.0

주: 위 수치는 변이계수(c.v.=표준편차/평균*100)임.
 자료: 노동부, 「임금재인상조사 테이프」, 1987 및 최저임금심의위원회, 「임금실태조사 테이프」, 1989 및 1991.

<표 30> 지역별 교섭초기 단계에서의 패턴교섭 경향(1987)

지 역	변이계수			
	요 구 액	요 구 시 기	제 시 액	제 시 시 기
수 도 권	307.4	167.3	494.3	212.0
강 원 권	89.2	98.8	84.6	89.5
경 남 권	167.7	152.6	148.4	162.0
경 북 권	242.4	263.1	264.4	261.4
전 라 권	284.6	147.5	212.4	143.4
충 청 권	131.5	139.6	132.4	144.2
계 주 권	139.8	129.3	155.9	161.0

주: 위 수치는 변이계수(c.v.=표준편차/평균*100)임.
 자료: 노동부, 「임금재인상조사 테이프」, 1987.

<표 31> 지역·규모별 교섭초기단계 패턴교섭 경향

	수도권				경남권				경북권				전라권			
	요 구 액	요 구 시 기	제 시 액	제 시 시 기	요 구 액	요 구 시 기	제 시 액	제 시 시 기	요 구 액	요 구 시 기	제 시 액	제 시 시 기	요 구 액	요 구 시 기	제 시 액	제 시 시 기
30~ 99인	354.5	305.8	755.0	435.6	498.3	597.5	55.23	595.3	449.5	502.4	407.3	495.7	314.9	297.7	307.9	302.1
100~ 299인	374.8	190.2	519.8	247.5	128.1	145.5	145.0	170.1	212.0	253.3	251.0	252.7	285.7	133.1	230.5	133.3
300~ 499인	170.0	147.5	159.9	193.2	129.1	111.9	120.7	120.1	300.0	300.0	300.0	300.0	248.7	185.7	231.4	185.2
500~ 999인	147.0	133.2	348.8	171.3	154.4	104.4	109.4	111.6	167.3	155.6	178.1	156.0	145.1	98.1	131.7	87.8
1,000인 이상	260.7	116.1	346.0	143.9	80.4	93.0	76.0	97.0	126.8	129.8	115.2	126.4	97.5	86.2	90.5	84.9

<표 32> 지역별 임금타결단계 패턴교섭 경향

	1986		1987		1989			1991		
	타 결 임 금 인 상 액	타 결 시 기	타 결 임 금 인 상 액	기 본 금 인 상 률	타 결 임 금 인 상 률	타 결 시 기	기 본 금 인 상 률	타 결 임 금 인 상 률	타 결 시 기	
수 도 권	400.8	90.9	192.2	74.1	61.3	79.7	78.1	74.3	81.8	
강 원	74.3	51.7	81.6	62.9	43.4	69.6	91.1	89.5	93.6	
경 남	178.3	74.4	139.0	63.7	56.1	70.1	76.0	70.1	75.0	
경 북	294.7	84.9	247.2	62.9	56.3	69.2	80.6	76.5	79.6	
전 라	149.3	67.6	151.6	72.8	54.8	85.6	94.3	92.5	106.2	
충 청	161.2	74.6	129.7	78.8	60.2	81.5	80.7	77.5	89.4	
계 주	157.1	83.3	151.1	84.2	61.2	111.1	77.6	73.0	95.4	

주 : 1) 전산업을 대상으로 한 것임.

2) 위 수치는 변이계수(c.v.=표준편차/평균*100)임.

자료 : 노동부, 「임금재인상조사 테이프」, 1987 및 최저임금심의위원회, 「임금실태조사 테이프」, 1989 및 1991.

분명하게 두드러지고 있어 우리나라의 경우 지역내의 패턴교섭은 中小企業보다는 大企業 部門에서 상대적으로 더욱 강함을 짐작할 수 있다.

이는 대기업부문의 패턴교섭경향이 지역을 포함한 모든 특성에서 중소기업부문에서 보다 강하게 존재한다는 것으로서, 중소기업부문에서는 패턴교섭경향이 존재하지 않거나 존재하더라도 지역내에서 상대적인 의미에서 강하게 존재하고 있음을 말해준다.

(나) 賃金交渉妥結段階에서 地域別 패턴交渉 傾向

賃金交渉妥結段階에서 패턴교섭의 경향은 사업체가 몰려 있지 않은 지역, 즉 강원, 전라, 충청지역 등이 상대적으로 강하다. 그러나 1991년에 와서 부산, 창원, 울산 등 대규모 工場이 상대적으로 밀집되어 있는 경남권의 경우가 패턴교섭의 경향이 가장 강하며 수도권이나 경북권 등도 나머지 지역보다 패턴교섭이 강해지고 있는 점이 주목된다.

5) 設問紙 調査

임금교섭의 각 단계별 패턴교섭의 경향은 모든 단계에서 一貫性을 갖는 것이 아니어서 결국 妥結段階의 특징을 가지고 총체적으로 파악하는 것이 불가피하다. 왜냐하면 交渉準備段階, 初期段階, 進行過程 등에서는 다른 기업의 임금교섭에 무관심하다가도 妥結段階에 접어들어서는 경제적·비경제적 요인 등 여러 가지 원인으로 결국 다른 기업의 임금교섭

<표 33> 타결단계에서 최초제시율보다 많은 양보를 한 원인

(단위 : 개, %)

	파업을 피하기 위해	타사의 동향	최초 제시율이 낮았기 때문	협상을 속결하려	기 타
100인 미만	3(30.00)	4(40.00)	1(10.00)	2(20.00)	0(0.00)
100~299인	13(17.33)	32(42.67)	8(10.67)	15(20.00)	7(9.33)
300~499인	6(26.09)	12(52.17)	1(4.35)	2(8.70)	2(8.70)
500~999인	3(11.54)	13(50.00)	3(11.54)	4(15.38)	3(11.54)
1,000인 이상	4(10.81)	18(48.65)	2(5.41)	8(21.62)	5(13.51)
응답회사수	29(17.0)	79(46.2)	15(8.8)	31(18.1)	17(9.9)

자료 : 『임금교섭의 구조와 관행에 관한 조사』, 1993. 9.

에 관심을 가지게 되고 이를 준거하여 자신의 임금교섭을 마무리지으려 하는 것이 일반적일 수 있기 때문이다. 이러한 이유가 제2장의 이론적 배경에서 논하였듯이 패턴교섭을 타결단계에 국한하여 파악·분석하려는 시도를 정당화해 주는 것이기도 하다.

본 設問에서는 이러한 측면에 주목하여 앞의 妥結段階에 대한 統計的 實證分析에서 파악하기 어려웠던 부분, 즉 타결단계 이전의 패턴교섭의 경향과 비교·확인하기 위하여 몇 가지 항목을 質問하였다.

첫째는 패턴교섭의 각 段階別 一貫性 側面을 파악하기 위하여, “타결단계에서 최초 제시율보다 많은 양보를 하였다면 그 이유는 무엇인가”하는 질문을 제시하였다. 이에 대하여는 결국 ‘他社의 動向 때문’이라는 응답이 46.2%로 절반 가까이 차지하고 있어 회사의 지불능력이 최초제시율 기준으로서 가장 중요하였으나, 타결단계에 와서는 타기업 인상률이 가장 중요한 타결기준으로 작용하였음을 보여주고 있다. 즉 교섭준비단계, 초기단계, 진행과정을 거치면서 패턴교섭이 점점 강화되어 결국 타결단계에서 패턴교섭의 경향이 가장 강하게 나타남을 보여주고 있다.

다음으로는 妥結引上率의 決定에 가장 큰 影響을 미친 要素에 대하여 질문을 하였는데 이것은 일반적으로 패턴교섭의 측정기준으로 가장 많이 활용되는 항목이다. 이 항목의 설문은 문항구성을 어떻게 하는냐에 따라 그 내용이 상당히 달라질 수 있는 측면이 있다고 보아 두 가지 측면에서 질문하여 서로 交叉確認하는 방법을 채택하였다.

하나는 賃金引上時 가장 중요하게 고려한 決定要因에 대한 質問(질문 1)을 타기업의 임금수준 및 인상률, 물가상승률, 기업의 지불능력, 중앙노사임금합의라는 항목으로 나누어 일반적 질문사항으로 제시하였고, 다른 하나는 妥結段階에 대한 설문부분에서 妥結引上率

에 결국 가장 큰 影響을 미친 要素(질문 2)를 지불능력, 물가상승률, 근로자의 사기와 원만한 노사관계 고려, 타기업의 인상률로 나눠 질문하였다. 질문 1에서는 타기업 인상률이 30.4%, 기업의 지불능력과 중앙노사임금합의가 각각 28.4% 씩으로 나타났으나 질문 2에서는 근로자의 사기와 원만한 노사관계 고려가 35.9%, 기업의 지불능력이 31.3%, 타기업 인상률이 26.2% 등으로 나타나 약간의 차이를 보이고 있다. 이는 ‘중앙노사임금합의’와 ‘근로자의 사기 및 원만한 노사관계 고려’라는 두 가지 설문항의 차이에서 기인하는데, 올해의 임금교섭에서 勞總과 經總의 中央賃金合意가 대기업을 중심으로 일종의 준거기준으로 작용한 측면이 크다는 점을 고려하거나 ‘근로자의 사기와 원만한 노사관계 고려’ 역시 노동자들의 비교의식에 연원한 것이라는 점을 고려하면 결국 他企業과의 比較라는 패턴교섭적 측면이 타결임금인상률의 결정에서 사실상 50% 이상의 비중을 지니고 있음을 보여주고 있다. 즉 使用者側에서든 勞組側에서든 賃金妥結段階에서는 比較賃金이 커다란 影響力을 행사하게 된다는 것이다.

결국 賃金交渉의 初期段階에서는 勞組側은 生計費論理, 使用者側에서는 支拂能力 등으로 임금교섭안의 요구의 근거가 다르고 양측 제시율간의 격차가 크나 교섭이 진행될수록 그 격차는 좁혀지고, 최종 타결단계에서는 比較賃金이 유력한 근거로 작용한다는 것으로서, 임금교섭단계별 패턴교섭의 경향을 보면 賃金交渉妥結段階에서 패턴교섭경향이 가장 강하다는 것을 보여준다.

<표 34> 타결임금인상률의 결정요인

(단위 : %)

	타기업 인상률		기업의 지불능력		물가상승률		중앙노사 임금합의		근로자의 사 기 와 원 만 한 노사관계	
	질문 1	질문 2	질문 1	질문 2	질문 1	질문 1	질문 1	질문 2		
100인 미만	31.5	20.69	30.5	41.4	15.9	13.8	22.1	24.2		
100~299인	31.2	14.68	30.2	36.7	13.9	8.4	24.8	40.4		
300~499인	34.9	32.35	27.1	26.5	10.8	8.8	27.1	32.4		
500~999인	27.3	50.00	25.9	27.8	12.7	0.0	34.1	22.2		
1,000인 이상	23.5	33.33	20.0	18.8	7.1	3.2	49.4	45.8		
계	30.4	26.2	28.4	31.3	6.2	6.6	28.4	35.9		

자료 : 『임금교섭의 구조와 관행에 관한 조사』, 1993. 9.

한편 妥結賃金引上率의 決定時 他企業의 賃金引上率에 影響받는다고 대답한 응답자에게 추가적으로 影響業體의 特性을 확인한 바에 의하면 同種業界가 61.2%로 가장 많고, 大企業일수록 그룹내 先導企業과 類似規模企業이, 中小規模企業에서는 同一地域 事業體의 比重이 높게 나타났다.

IV. 結 論

1. 賃金交渉構造의 性格과 展望

賃金交渉의 構造는 고정불변적인 것은 아니어서 경제상황의 변화, 시장 및 기술적 요인의 변화, 정부정책, 노사의 임금교섭전략의 변화 등에 따라 段階的 또는 根本的인 變化가 나타나기도 한다.

産業別 交渉 또는 全國水準의 교섭이 일반화된 영국, 이탈리아, 스페인 및 스웨덴 등 서유럽국가에서는 1970년대 이후 경제상황이 급변함에 따라 단체협약의 전망과 주제가 확장되어 기존의 중앙집중적인 교섭구조로는 이에 전문적이고 효율적으로 대응할 수 없게 됨에 따라 交渉構造가 分散化되는 傾向을 나타내고 있다. 이는 기업별 지불능력격차의 확대, 노동시장에서의 경쟁격화, 노동자들의 경영참여 확대, 기술 및 수요구조의 급변 등 기업별 경영환경의 차이 및 특수성 심화에 따른 彈力的 對應의 필요성 증대 등에서 비롯된 것이다.

반면에 企業別 交渉이 지배적인 우리나라와 일본의 경우나 미국, 캐나다 등에서는 企業水準의 交渉을 補強하려는 努力이 시도되어 왔다. 이는 이미 살펴보았듯이 일부 업종 또는 직종에서 公式的인 交渉構造로서의 集團交渉('공동교섭')이나 非公式的인 交渉構造인 패턴 交渉으로 나타났다. 企業別交渉은 기본적으로 생산의 기본단위인 사업장단위에서 배분을 둘러싼 대립을 야기하는 것이어서 생산효율적 측면에서 바람직하지 못하며, 기업별 지불능력 격차에 따라 동일직종의 노동자간 임금격차를 야기할 수 있고, 기업별 노동조합의 속성상 노사교섭력의 불균형이 발생하고 동일노조내 직종간·직급간, 노조지도부와 일반조합원간 등 노동자간 갈등을 야기할 소지가 크며, 또한 기업단위의 경제적 교섭에 매몰되어 정책, 제도개선 등 노동자의 정치적 요구가 반영될 수 있는 측면이 빈약하다는 약점을 지니고 있다는 것이 그 배경이다.

그러나 이러한 상반되는 두 가지의 傾向은 기존의 교섭구조를 대체한다기보다는 각각의

한계를 補完하는 것, 즉 各 交渉水準의 교섭내용을 새로이 배분하는 의미로 해석함이 적절할 것 같다. 임금교섭구조라는 것이 사회적 제도의 하나인 한 사회경제적 상황의 변화라는 客觀的 條件과 임금교섭의 當事者인 勞使政의 力學關係를 反映하여 意識과 慣行으로 構造化되면 상당한 기간 그러한 구조는 변화되기 어렵기 때문이다. 하지만 이는 目的合理的인 인식이 공유되고 그 문제점을 지양하기 위한 의식적인 노력이 기울여진다면 단절적인 변화는 어려울지라도 단계적, 점진적인 변화는 가능할 것이라고 본다. 이는 기존의 임금교섭 구조에 目的合理性이 결여되어 있다면 이를 보완하려는 노력은 당연하면서도 불가피한 것임을 지적하는 것이기도 하다.

賃金交渉에서 目的合理性이란 國民經濟의 發展과 勞動者의 生涯保障과 發展이 상호보완, 공존하는 방향을 모색하는 것일 것이다. 이는 교섭단위 각 수준의 기능과 교섭내용을 분업화하는 것을 통해서 가능하다고 본다. 교섭단위의 수준은 기업수준, 업종 또는 소산별 수준, 산업수준, 전국수준으로 나눌 수 있다.

우리나라에 논의를 국한하면 企業水準에서는 기본적으로 생산효율을 최대한 발휘할 수 있는 生産的 勞使關係¹⁷⁾의 기본적 틀로서 協調와 參與를 保障하는 노사관계의 모색이 필요하다라는 점을 지적할 수 있다. 勞使協議를 실질적으로 활성화하여 작업장 민주주의의 핵심인 노동자의 경영참여와 책임공유를 보장하고, 노동자의 창의와 적극성을 창출할 수 있는 작업조직 및 교육훈련제도, 고용 및 임금관리제도의 개선 등은 이러한 企業水準 勞使關係의 핵심적 주제가 되어야 할 것이다.

대신에 현단계의 配分的 交渉은 小産別(業種) 또는 産業水準으로 上向시키는 것이 바람직하다. 위에서 지적하였던 기업별교섭의 한계를 보완하면서 산업민주주의를 실현하는 교섭구조로서 가장 적절한 형태가 이러한 소산별(업종) 또는 산업별수준의 교섭이라고 할 수 있기 때문이다.¹⁸⁾

한편 全國水準에서는 政策 및 制度改善 관련 의사결정에의 노동조합의 참여를 통한 산업민주화 경제민주화 및 사회적 형평성 제고와 국민경제에 대한 책임공유 등 최고중앙차원의 문제해결을 시도하는 社會的 合意(social agreement)의 創出機制로서의 기능을 수행하도록 한다.

17) 김형기(1992)에서는 진보적 노사관계의 3요소를 인간적·민주적·생산적 노사관계라 정의하고 이 세 요소의 변증법적 통일이 현단계 한국노동운동의 과제임을 지적하고 있다(김형기(1992) 참조).

18) 송호근(1993)에서는 기업별 임금교섭의 단점을 보완하면서 경제정책과 산업정책이라는 정부의 계획합리성, 즉 적절한 수준의 정부규제를 수용할 수 있는 가장 바람직한 모델로 산업별 임금교섭을 들고 있다. 즉 조합주의적 삼자협약(tripartite cooperation)에 가장 부합하는 교섭형태가 이러한 산업별 교섭형태라는 것이다(송호근, 1993, pp.30~35).

그런데 이러한 각급 수준에서 교섭내용의 분업화는 배타적인 것이 아니며 상호보완적이 될 때에 제기능을 발휘할 수 있다. 즉 企業水準에서의 生産的 勞使關係의 정립과 업종 또는 산업수준에서의 交渉構造의 集中化(centralization) 그리고 이에 기초한 전국수준에서의 社會的 合意의 實現은 현실적으로 몇 가지의 조건이 갖추어져야만 가능하다. 당위론적인 몇 가지의 전제조건들은 논의로 하고¹⁹⁾ 交渉構造의 集中化에 대해서만 보면 임금교섭구조에 영향을 미치는 요인 가운데 가장 중요한 것이 임금교섭의 당사자인 勞·使·政의 態度인만큼, ²⁰⁾ 이러한 임금교섭구조의 집중화에 대하여 각 당사자의 입장이 합치되어야 하는 것이 가장 중요한 선결조건인 하나이다. 그러나 이미 앞에서 살펴보았듯이 현재 각 당사자 내에서도 賃金交渉構造의 展望에 대한 意識과 行動이 일치하지 않고, 현단계에서 勞·使·政 사이에 이러한 交渉構造의 集中化에 대한 의견도 달리 나타나고 있기 때문에²¹⁾ 이는 단기간에 실현되기는 어려울 것으로 보인다.

하지만 현재 노사의 이해일치 속에서 진행되고 있는 면방, 생사, 신발, 택시, 버스, 은행 등에서의 集團交渉이나 노조 및 기업간, 노사간에 이해 및 시각의 차이로 실패로 끝난 석유화학, 시멘트업계, 자동차제조회사 등에서의 집단교섭의 시도, 전국수준에서의 1993~94년의 노총-경총간 임금합의, 1993년의 勞使政간의 10·27 합의 등을 볼 때 前提的 條件의 미비속에서도 勞使政 각각 또는 공동으로 이러한 교섭내용의 分業化에 대한 시도는 이루어지고 있다고 볼 수 있다.

2. 패턴交渉의 示唆點

그런데 이러한 측면에서 보면 지금까지 분석의 주제로 되었던 우리나라에서의 패턴교섭은 기업규모간 임금격차 확대 등의 구조적 문제점에 대한 보완책이 마련된다면 이러한 임금교섭구조의 발전적 전망에서 중요한 지위를 점할 수 있다. 즉 理想的인 交渉構造로의 變

19) 노사간 신뢰구축, 상하급 노조간 신뢰 및 조직적 연계, 법적·제도적 정비, 경제사회적 민주화, 노동조합 지도부의 전문성과 지도력 강화 등이 이의 전제조건으로서 지적될 수 있는 것들이다.

20) 제2장에서 임금교섭구조의 결정요인으로 사회경제상황이라는 객관적 조건, 정부의 정책, 노동조합과 사용자(단체)의 특성 등 당사자의 태도, 노사의 교섭력과 교섭전술을 거론하였는데, 교섭력과 교섭전술도 당사자 태도의 한 부분인만큼 실제로 임금교섭구조에 결정적인 영향력을 행사하는 것은 당사자의 태도라 하겠다.

21) 송호근(1992)은 노동계급의 정치적 위상정립을 원치 않고 노사관계의 안정을 일본식 모델에서 구하는 政府와 資本은 현재의 기업별 교섭체제를 고수하려 하며, 의식과 행동이 일치하지는 않지만 勞動組合에서는 '인식'에서는 대체로 유럽식의 산업별교섭을 원한다는 점에서 임금교섭모델에 대한 노·사·정간의 시각의 불일치를 지적하고 있다(송호근, 1993, pp.30~31).

화를 위한 段階로서 현실적으로 비용이 극히 적은 비공식적 교섭구조인 패턴교섭이 위치 지워질 수 있기 때문이다. 기업간의 시장에서의 과도한 경쟁을 회피하면서도 현재 정부와 사용자들이 우려하는 勞動組合의 政治的 位相의 提高를 상당부분 완화할 수 있으며, 동시에 勞動組合으로서도 기업별 교섭이 갖는 교섭력의 불균형이 어느 정도 보완할 수 있기 때문이다. 뿐만 아니라 公式的인 集中化된 交渉(소산별 또는 산별, 전국중앙교섭)의 一括適用에 따른 동일교섭단위내 中小 또는 限界企業의 負擔이 패턴교섭에서는 상대적으로 줄어든다는 점에서는 集中化된 交渉보다 強點인 측면을 갖고 있기도 하다.

이는 앞에서 살펴보았던 서유럽에서 中央集中的 交渉構造의 완화 및 분산화나 우리나라, 일본 그리고 미국, 캐나다의 일부 사례에서의 企業別 交渉構造의 보완노력은 일정부분 이러한 패턴교섭적 경향의 강화에 의해 가능해질 수도 있음을 시사해 주는 것이다. 결국 우리나라의 임금교섭구조가 국민경제의 상황을 합리적으로 반영할 수 있는 성격을 지니고, 勞動組合이나 賃金交渉이 초래할 수 있는 勞動市場의 硬直化를 최소화시키고 국제경쟁에 탄력적으로 대응할 수 있는 柔軟性(flexibility)을 갖추어 나가야 한다는 狀況論理 및 이에 기초한 社會的 合意構造의 시도 과정과 현재의 企業別 交渉構造의 補完과 集中化된 交渉構造로의 점진적인 대체 또는 발전의 요구라는 주객관적 조건하에서 理想과 現實의 妥協點으로서 패턴교섭은 補完·強化되어 나갈 가능성이 크다. 즉 패턴교섭의 몇 가지 문제점이 보완된다면 이는 企業別 交渉→ 小産別(業種) 交渉→ 産業別 交渉(→ 全國的 中央交渉)이라는 交渉構造의 發展段階 속에서 중요한 기능을 행할 수 있다.

資料 및 參考文獻

- 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각월호.
 _____, 「임금재인상조사 테이프」, 1987.
 _____, 「선도기업과 임금과급기업 특성조사 원자료」, 1989.
 最低賃金審議委員會, 「製造業賃金實態調査 테이프」, 1986 및 「賃金實態調査 테이프」, 1989 및 1991.
 韓國經營者總協會, 『賃金調整動向과 特徵』 및 『賃金調整實態調査』, 각년도.
 _____, 「임금조정동향과 특징 원자료」, 1990~1992.
 한국노동조합총연맹, 「임금교섭제도에 관한 조사」, 1993.10.

- 한국생산성본부, 「임금타결현황 실태조사」('88 상반기 제조업), 1988.12.
- 한국은행 조사제2부, 『우리나라 産業의 生産誘發經路分析』, 1992.
- 전국노동조합대표자회의, 「노동자의식조사결과」, 1993.10.
- 김장호, 「勞動組合의 賃金效果: 우리나라 製造業部門에서의 勞動組合 有無別 賃金決定메커니즘의 差異」, 『經濟學研究』, 1991.
- 김재원, 『團體交渉의 技法』, 韓國勞動研究院, 1992.
- _____, 「韓國의 賃金妥結行態에 관한 研究」, 1991.
- 김형기, 「韓國에서 生産民主主義 實現의 歷史的 前提條件」, 『韓國社會의 民主的 變革과 政策的 代案』, 역사비평사, 1992.
- 김황조·김재원, 『團體交渉論』, 법문사, 1991.
- 박세일, 「勞動組合이 賃金水準 및 賃金構造에 미친 效果」, 『春堂 鄭炳然 博士 還歷記念論文集』, 비봉출판사, 1983.
- 박훤구·강순희, 「日本 春闘 賃金交渉의 構造와 特徵」, 한국노동연구원, 1991.
- 배무기, 「勞動組合의 相對的 賃金效果」, 『韓國勞動研究』 창간호, 한국노동연구원, 1990.
- 성제환, 「우리나라 勞動市場의 勞動供給形態와 雇傭調整의 特性 ; 人力難의 問題點과 人力政策의 基調變化를 중심으로」, 한국경제연구원, 1993.
- _____, 『우리나라 賃金交渉의 構造와 慣行 - Pattern交渉의 特性을 중심으로 -』, 韓國經濟研究院, 1991. 7.
- 송호근, 「임금교섭모델의 모색」, 韓國勞動研究院, 『노사정 3자협력방안에 관한 국제세미나』, 1994.
- 안종태, 「勞使關係制度의 韓日比較에 관한 研究」, 成均館大學校 博士學位論文, 1987.
- _____, 「택시운수업 노사관계의 실태와 과제」, 한국노동연구원, 1990.
- 어수봉·이태현(1992), 「勞動組合의 賃金平等效果」, 『韓國勞動研究』, 한국노동연구원, 1992.
- 이 선, 「임금교섭과 임금인상의 준거」, 한국능률협회 임금토론회자료, 1990.
- 이창욱·김현석, 『經營成果分配와 賃金體系』, 韓國生産性本部, 1991.
- 임종철, 「賃金決定에 관한 實態調査」, 서강대, 산업문제연구소, 1980.
- 서울대 경제연구소, 『韓國賃金の 政策課題와 制度改善 研究』, 1983.
- 石田英夫, 『日本の勞使關係と賃金決定』, 東洋經濟新報社 1976.
- 松川滋, 『賃金決定のマクロ經濟分析』, 東洋經濟新報社, 1991.
- 佐野陽子, 『賃金決定の計量分析』, 東洋經濟新報社, 1980.
- 平恒次, 「日本型企业別勞動組合讚美論」, 『中央公論』, 1977.

河西宏祐, 『企業別組合の理論』, 日本評論社, 1989.

Addison, J.T., "The Role of Comparability in Wage Determination," *British Journal of Industrial Relations*, No.3, November 1975.

Baxter, J.L., "Inflation in the Context of Relative Deprivation and Social Justice," *Scottish Journal of Political Economy*, 20, No.3, November 1973.

Bognanno, M.F. and J.B. Dworkin, "Comments : Who 'Wins' in Wage Bargaining?," *ILRR*, 28, 1975.

Burton, J., "A Critique of the Relative Deprivation Hypothesis of Wage Inflation," *Scottish Journal of Political Economy*, 24, No. 1, 1977.

Cappelli, P., "Concession Bargaining and the National Economy," 1982.

_____, Is Pattern Bargaining Dead? A Discussion, *Industrial and Labor Relations Review(ILRR)*, Vol. 44, No.1, Oct. 1990.

_____, "Plant-Level Concession Bargaining," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 39, 1985.

Copeland, L.S., "A Note on the 'Key Industry' Hypothesis," *Skandinaviska Enskilda Banken Quarterly Review*, No.4, 1976.

Freeman, Richard B., "Union Wage Practices and Wage Dispersion Within Establishments," *Industrial and Labor Relation*, Vol. 36, No. 1, 1982.

_____, "Unionism and the Dispersion of Wages," *Industrial Labor Relations and Review*, Vol 34, No. 1, October 1980.

Hendricks, W.E. and L.M., Kahn, *Wage Indexation in the United States*, Ballinger, 1985.

Howard, W.A., "Wage Determination and Wage Rounds," Univ. of Monash, 1974.

_____, and N. A., Tolles, "Wage Determination in Key Manufacturing Industries, 1950 ~1970," *Industrial and Labor Relations Review*, 27, No. 4, July 1974.

Hyman, Herbert H. and Singer, Eleanoreds., *Readings in Reference Group Theory and Research*, Free Press, 1968.

Kelly, Harold H., "Two Functions of Reference Group," Hyman and Singer, *Readings in Reference Group Theory and Research*, Free Press, 1968.

Kerr, C., "The Comparative Impacts of Market and Power Forces," *The Theory of*

- Wage Determination*(edited by J.T. Dunlop), London : Macmillan Publishers, Ltd, 1985.
- Levinson, H.M., *Collective Bargaining in the Steel Industry : Pattern Setter or Pattern Follower?* Ann Arbor : Institute of Industrial Relations, University of Michigan, 1962.
- Levinson, H.M., "Pattern Bargaining : A Case Study of the Automobile Workers," *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 74, No. 2. May 1960.
- Locks, M.O., "The Influence of Pattern-Bargaining on Manufacturing Wages in the Cleveland, Ohio Market, 1945~1950," *Review of Economics and Statistics*, 37, No.1, February 1955.
- Lucas, R.E. and T.J, Sargent, *Rational Expectations and Econometric Practice*, The University of Minnesota Press, 1981.
- Merton, R.K. and A.K., Rossi, "Contribution to the Theory of Reference Group Behavior," Hyman and Singer.
- Mitchell, Daniel J.B., *Unions, Wages, and Inflation*, Brookings Institute, 1980.
- _____, "How to Find Wage Spillovers(Where None Exist)," *Industrial Relations*, Vol. 21, No. 3, Fall 1980.
- Mulvy, C. and J.A., Trevithick, "Some Evidence on the Wage Leadership Hypothesis," *Scottish Journal of Political Economy*, 21, No. 1, February 1974.
- Peters, Hans J.M., *Axiomatic Bargaining Game Theory*, Kluwer Academic Publishers, 1992.
- Pacher, Martin, *The Choice of Wage Comparison*, Prentice-Hall, 1961.
- Ready, Kathryn J., "Is Pattern Bargaining Dead?," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 43, No. 2, January 1990.
- Ross, A.M., *Trade Union Wage Policy*, Berkeley and Los Angeles : University of California Press, 1948.
- _____, "The External Wage Structure," *New Concepts in Wage Determination*(edited by G.W. Taylor, and F.C. Pierson,), New York : McGraw-Hill Book Company, 1957.
- Runciman, W.G., *Relative Deprivation and Social Justice*, London : Routledge and Kegan Paul, 1966.
- _____, "Relative Deprivation and Social Justice : Some Lessons of Hindsight,"

- Relative Deprivation and Social Justice*, 2nd edition, Harmondsworth, Middlesex : Pelican(postscript), 1972.
- Seltzer, G., "Pattern Bargaining and the United Steel-workers," *Journal of Political Economy*, 59, No. 4, August 1951.
- _____, "Pattern Bargaining and the United Steelworkers," *Journal of Political Economy*, Vol. 59, No. 4, August 1951.
- Vroman, Susan, "Union/Non-union Spillover," *British Journal of Industrial of Relations*, 18, 1980.
- Zander, Alvin, "Group Aspiration," D. Cartwright and A. Zander eds., *Group Dynamics : Research and Theory*, Tavistock Publication, 1968.