

연구보고서

산별 단체교섭 및 단체협약
효력확장 제도가 임금불평등
해소에 미치는 효과 연구

2007년 6월

국 회 사 무 처

2007년도 국회 연구용역 과제 보고서

○ 연구과제명 :

산별 단체교섭 및 단체협약 효력확장 제도가
임금불평등 해소에 미치는 효과 연구

○ 책임연구원 : 김유선 (한국노동사회연구소 소장)

○ 공동연구원 : 이시균 (한국노동연구원)

김현우 (한국노동사회연구소)

홍원표 (민주노동당 정책위원회)

○ 연구 기간 : 2007. 04. 03 ~ 06. 30

※ 본 보고서는 국회사무처의 민주노동당에 대한 정책연구비 지원에 의해 작성되었습니다.

< 차 례 >

1장. 서론	8
1. 논의의 배경	8
2. 개념의 정의	9
3. 임금불평등의 원인과 해소 방향	11
2장. 산별 단체교섭과 단체협약 효력확장	13
1. 왜 산업별 노사관계를 구축해야 하는가?	13
1) 중소기업체 비정규직의 비율 과다	13
2) 중소기업체 비정규직 노동조건 악화	15
3) 노동기본권조차 못누리는 중소기업체 비정규직	18
4) 극도로 분권화된 기업별 노사관계와 중소기업체 비정규직의 처지	18
5) 중소기업체 비정규직 노동인권과 산업별 노사관계의 필요성	20
2. 해외의 사례	21
1) ILO 권고 제91호	21
2) 유럽연합의 단체교섭 제도와 1990년 이후 변화	22
3) 산업별 단체협약 효력확장 제도의 의의	24
4) 단체협약 효력확장(extension) 절차	25
5) 단체협약 효력확대(enlargement) 제도	27
3. 정책적 대안	29
1) 산업별 단체교섭 촉진방안	29
2) 단체협약 효력확장 제도 개정, 신설	30

3장. 산별 단체교섭의 효과분석	33
1. 산별노조 교섭 현황	33
2. 임금불평등 해소를 위한 교섭의제와 협약효력 확장제도	35
1) 교섭의제	35
2) 협약효력확장제도	37
3) 산별 단체교섭의 임금불평등 해소에 미치는 효과분석	38
4장. 결론	54
1. 산업별 단체교섭 촉진	54
2. 산업별, 지역별 단체협약 효력확장 제도 신설	55
3. 산별교섭과 병행하는 임금 전략	57
< 참고문헌 >	58

〈 표 차례 〉

[표1] 사업체규모 및 고용형태별 노동자 현황(2006년 8월 현재)	15
[표2] 사업체규모 및 고용형태별 월임금총액	16
[표3] 연도별 저임금 계층 비율 추이	17
[표4] 사업체규모 및 고용형태별 노동자 현황(2006년 8월 현재)	18
[표5] 1990년 이후 유럽연합 각국의 단체교섭제도 변화	23
[표6] 단체협약 효력확장 절차	26
[표7] 단체협약 효력확장과 효력확대의 실체적·절차적 요건	28
[표8] 분석기준	39
[표9] 현재 임금불평등도	42
[표10] 분석기준별 임금불평등도 (노조유무를 기준으로 한 분석결과)	44
[표11] 분석기준별 임금불평등도(조합원여부 기준으로 한 분석결과)	45
[표12] 제조업 분석기준별 임금불평등도	47
[표13] 운수업 분석기준별 임금불평등도	47
[표14] 금융업 분석기준별 임금불평등도	48
[표15] 보건업 분석기준별 임금불평등도	48
[부표1] 분석기준별 시뮬레이션을 위한 모형(내생적 스위칭 모형: 노조유무별)	51
[부표2] 분석기준별 시뮬레이션을 위한 모형(내생적 스위칭 모형: 조합원여부별)	52
[부표3] 전체 노동자 대상 분석기준별 임금불평등도 시뮬레이션 결과	53

〈 그림 차례 〉

[그림1] 한국의 소득불평등 및 양극화 추이	10
[그림2] 500인 이상 사업체 취업자 비중 추이(단위:%)	13
[그림3] 연도별 비정규직 규모 추이(단위: 천명, %)	14
[그림4] 사업체 규모별 임금격차 추이	15
[그림5] 고용형태별 월 임금총액 격차 추이	16
[그림6] 연도별 임금불평등 추이	17
[그림7] 노동조합 조직률과 단체협약 적용률 국제 비교	19
[그림8] 단체교섭 집중 및 조정도 국제 비교	19
[그림9] 한국의 노동시장과 노사관계 불일치	21
[그림10] 복수사용자교섭의 전제조건	24
[그림11] 단체협약 효력확장 제도가 소멸했을 때 단체교섭에 미치는 영향	25
[그림12] 노조 가입률과 단체협약 적용률	30

1장. 서론

1. 논의의 배경

한국 임노동자의 소득 격차는 1980년 이후 IMF 경제위기 이전까지 높은 경제성장과 임금상승률로 인해 지속적으로 감소하는 경향을 보였으나 외환위기 이후 급격하게 악화되었다.

그런데 지금까지의 소득양극화 논의는 주로 대외 경제환경 변화에 따른 경쟁력 감소, 산업별 설비 투자 및 성장률 격차, 기업의 환경변화 적응 능력 등 잠재적 성장률 제고의 문제에 초점을 맞추어 왔다. 그리고 노동시장 차원에 초점을 둔 소득양극화 논의는 주로 고용형태와 기업규모, 지불능력의 차별성에 따른 실태를 지적하는 수준이었다. 이러한 분석에 따라 소득불평등 해소를 위한 대안은 성장잠재력 확충, 노동시장 유연화 등으로 제출되었다. 이에 반해 분배를 둘러싼 세력들이 분배 구조에 개입하는 방식이 소득불평등에 미치는 영향, 다시 말해 노사가 분배구조에 개입하는 제도적 방식인 노사관계 유형이 소득불평등에 미치는 영향에 대해서는 뚜렷한 논의가 진행된 바가 없다.

한편 2006년 이래 금속노조, 보건의료노조, 공공노조 등 한국의 규모있는 주요 노동조합들이 산별노조로 조직을 전환하면서, 산별 단위의 교섭이 임노동자 내부의 격차 완화에 도움을 줄 수 있다는 기대가 높아지고 있으며, 동시에 이에 부응하는 제도 모색이 요청되고 있다. 이는 주로 산별 협약의 수준과 방식, 그리고 산별 협약이 미조직 부문에 직접적으로 적용될 수 있는 방안들에 대한 관심이다.

그러나 한국의 노동조합 조직률과 단체협약 적용률은 2000년 기준으로 각각 11%와 10%대를 기록하여 13%의 조직률과 14%의 협약적용률을 기록한 미국과 더불어 OECD 국가 가운데 가장 낮은 수준을 보이고 있는 형편이다. 이는 한국의 노동조합 자체만으로는 임금소득 불평등에 미치는 효과는 물론 임금평등화에 미치는 효과도 대단히 제한적임을 의미한다. 따라서 한국의 경우 단체교섭구조의 중앙화를 통해서 조직부문의 임금소득 불평등을 완화한다고 하더라도 그 효과가 그리 크지 않을 것이며, 노동조합의 임금평등화 효과를 증대시키기 위해서는 조직부문과 미조직부문을 포괄하여 임금소득 평등화 효과를 확산시킬 수 있는 방안이 모색되어야 할 것이다.

본 연구는 한국의 노사관계와 노동시장 및 경제적 양극화 관계에 대한 실태를 검토하면서 이를 해소할 수 있는 관련 법 제도와 정책 방안을 논의하는 순서를 따를 것이다. 특히 한국 임노동자 집단 내 소득불평등 실태 및 원인을 파악하고 임노동자 내부 소득불평등 해소에 있어 산별 교섭이 갖는 중요성을 논의한 다음, 노사관계 유형에 따른 소득불평등과 해소 기제의 차이를 외국 사례를 참조하여 살펴볼 것이다. 이어서 산별 교섭의 수준과 방식에 따라 소득불평등 해소에 미치는 영향을 몇 가지 시뮬레이션을 통해 예상해 볼 것이다. 이를 종합하여 한국 노사관계 질서를 산별 교섭 중심으로 재편할 필요성과 그 방향을 제안하고자 한다.

2. 개념의 정의

이 글에서는 ‘소득 양극화’, ‘소득 불평등’, ‘임금 격차’ 등의 용어가 혼용되는데, 다소 불가피하더라도 이 용어들을 정리할 필요가 있다. 대체로 한 사회의 소득이 계층 간에 분배되는 상태를 소득분배라고 하며, 그것은 전통적으로 지니계수나 십분위 분배율 등을 통하여 측정될 수 있다. 이 지표들의 크기를 통해 전체 사회의 소득분배가 평등하다고 판단하거나 그 정도를 파악할 수 있다. (여유진 외, 2005)

이에 비해 ‘양극화’는 사전적 의미로 본다면 중간 부분이 해체되면서 양 극단으로 모이는 현상이라고 할 수 있으며, 소득의 양극화는 중산층의 몰락과 빈곤층과 부유층이라는 양 극단 계층(특히 빈곤층)으로의 이동을 의미한다고 하겠다. 양극화의 중요한 결과는 두 개의 극단으로 분할된 소득계층 내의 동질화와 양 극단 소득계층 간의 이질화가 동시에 발생하게 된다는 것이다. 때문에 양극화는 전체 계층을 대상으로 한 소득분배 내지는 소득불평등과는 다른 개념이다. 달리 말하자면, 소득분배는 특정 시점에서의 ‘상태’를 의미하며, 양극화는 양극단으로 이동하는 ‘추세’를 의미한다. (윤진호, 2005)

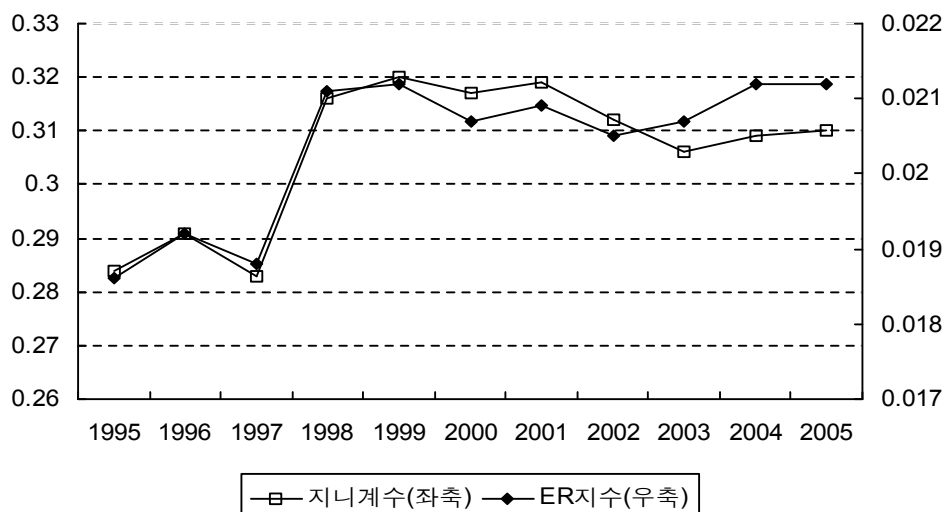
하지만 이 연구에서는 각 개념 상의 구분을 엄밀히 하여 축어적으로 강조하기 보다는 소득 불평등과 혼용하고자 한다. 왜냐하면 개념 상의 차이에도 불구하고 소득양극화도 결국은 소득분배의 한 형태이고, 그것이 논리적으로는 소득분배의 평등화를 수반할 수 있다 하더라도 현실적으로는 소득분배의 악화, 다르게 표현하면 소득불평등의 심화와 동시에 발생할 가능성이 크기 때문이다. 다음으로, 여기서 주로 관심을 갖는 것은 사회 전체의 양극화라기 임노동자 내부의 소득 불평등과 격차이기 때문에 비록 임노동자 내부의 양극화는 다소 제한적인 비유로 사용될 수밖에 없기 때문이다.

한편 소득불평등을 논하기 위해서는 소득의 개념과 내용도 정의되어야 한다. 소득의 분류는 다양한 방식에 의해 이루어지는데, OECD의 연구들에서 주로 사용하고 있는 것은 '시장소득'과 '가처분소득'이다. 소득의 원천은 통상은 다음의 네 가지 범주로 구성된다

- 근로소득(earnings : ER) : 종속적 피고용을 근거로 취득하는 급여
- 자본소득·자영업소득(gross capital and self-employment income : K + SE): 금융소득, 부동산소득, 직업연금, 기타 모든 종류의 사적 이전소득(K) 및 자영업소득(SE)
- 사회보장 이전소득(social security transfer : TR) : 공공재원에서 유래하는 모든 종류의 현금이전소득
- 조세(Taxes : TA) : 직접소득세, 피고용자의 사회보장부담금

이상의 소득원천 가운데 '시장소득'(M)은 근로소득(ER)과 자본소득·자영업소득(K + SE)의 합을 말하며, '가처분소득'(W)은 시장소득에서 사회보장 이전소득(TR)을 더하고 조세(TA)를 뺀 것을 말한다. 이 가운데 OECD의 소득불평등 연구들은 주로 가처분소득을 근거로 소득불평등을 분석하며, 이때 가처분소득의 단위는 개인이 아니라 가구(household)를 사용한다.

[그림 1] 한국의 소득불평등 및 양극화 추이



* 자료 : 정원호 외 (2006)

그런데 일반적으로 이전소득이나 조세는 나라마다 그 크기는 다를 수 있겠지만, 소득 재분배효과를 가져오기 때문에 시장소득의 불평등은 가처분소득의 불평등보다 크다. 따라서 가처분소득의 불평등 심화에 있어 핵심적인 역할을 하는 것은 바로 시장소득의 불평등이다.

그리고 이 시장소득 전체에서 차지하는 자본소득의 비중이 근로소득에 비해 작기 때문에 시장소득 불평등에 미치는 전체적인 효과는 상대적으로 덜 중요하다. 결국 전체 시장소득의 불평등, 결국 전체 가처분소득 불평등 심화의 주된 요인은 주로 근로소득의 불평등 심화이라고 할 수 있다. 따라서 이 연구에서 임노동자의 근로소득을 중심으로 소득불평등을 논의하는 것은 무리가 없으리라 본다.

3. 임금불평등의 원인과 해소 방향

한국 임노동자의 소득불평등 정도는 외환위기를 기점으로 확연한 차이를 보인다. 먼저 지니계수는 외환위기 이전에는 0.28 정도로 비교적 낮은 수준에 있었는데, 외환위기를 계기로 1998년부터 급격히 높아져서 1999년에는 0.32로 최고조에 달하였다. 이후 약간씩 낮아지던 지니계수는 2004년부터 다시 상승하고 있는 중이다. 한국의 지니계수의 수준은 OECD 국가들과 비교해 보면, 많은 국가들의 기준연도인 2000년을 기준으로 했을 때(한국 0.317), 전체 28개국(한국 포함) 가운데 19번째로 높아 소득불평등이 심한 국가에 속한다. (정원호, 2006)

한국에서 보이는 이러한 소득불평등의 심화는 사회계층간 소득 양극화의 심화를 수반하였다는 데에 심각성이 있다. 즉 외환위기 이후 중산층의 해체가 가속화되고, 특히 그것이 상위계층의 증대보다는 하위계층의 증대로 귀결되고 있다는 진단이다.

이러한 소득불평등 및 소득양극화의 심화는 여러 가지의 복합적인 원인에 의해 초래되지만, 일반적으로는 지구적 차원의 경쟁 격화와 고용의 유연화를 강요하는 세계화의 진전, 정보통신기술의 급속한 발전으로 소수의 숙련노동자와 다수의 미숙련노동자로의 노동시장 분단의 가속화 등이 소득 양극화의 가장 근본적인 요인으로 작용한다. 이는 국내적으로는 일부 수출 대기업과 내수 중소기업의 양극화로, 비정규직 근로자의 급증으로 인한 대기업 정규직과 중소기업 근로자 또는 비정규직 근로자로의 고용 및 임금의 양극화의 형태로 나타난다.

임금불평등의 원인을 분류하면 몇 가지로 나눌 수 있다. 먼저 사회경제 요인으로, 숙련

편향적 기술혁신에 의존하는 기업 전략과 임금 정책으로 변화하면서 노동자 내 임금 격차가 증대하게 되었다. 다음으로 노동시장 요인으로, 노동시장이 유연화되면서 비정규직, 아웃소싱 같은 고용형태가 증대했고, 그것이 곧 임금 격차로 이어졌다. 물론 일반적으로 고용형태 자체가 임금격차를 만드는 것은 아니지만 한국의 노동시장 환경에서는 유연화된 노동이 실제로는 유연화된 임금 구조를 활용하는 도구가 되고 있다.

세번째로 노사관계 요인이다. 낮은 노동조합 조직률과 대기업 정규직 중심 기업별 노사관계는 미조직 임노동자 집단과 중소기업 및 비정규직 임노동자집단에게 소득격차를 만회할 거의 아무런 수단도 제공해주지 못한다. 노사관계 요인은 그 자체 임금불평등의 발생요인이면서 동시에 격차의 유지, 확대 작용을 한다. 국제적으로 보더라도 OECD, ILO, World Bank 같은 기구들의 보고서에서 노동조합 조직률, 협약적용률, 교섭 및 조정 수준의 차이가 임금불평등을 유발한다고 지적하고 있다.

임금불평등 해소방안도 동일한 맥락에서 도출할 수 있다. 첫째, 산업정책의 측면으로 원·하청 업체 사이의 격차나 불평등한 관계를 해소하는 문제가 있다. 둘째, 개인적으로 노동시장에 공급되는 노동력의 숙련 수준과 질을 높이는 인적자원 개발 정책이 주목받고 있으나 구조적인 임금불평등을 해소하는 데는 한계가 있다. 셋째, 노동시장 정책으로는 최저임금제의 현실화와 비정규직 임금 차별을 해소하는 법제도적 방안이 가능하다. 넷째, 노사관계 정책으로는 무엇보다 노조조직률을 제고하고 단체협약의 효력을 확장하면서 산별교섭과 조정수준 원활화하는 문제다.

다음 장에서는 임노동자내 소득불평등 해소에 있어 노사관계 정책의 측면의 중요성과 특히 한국 사회에서 산별 교섭과 단체협약 효력 확장이 갖는 의미에 대해서 살펴본다.

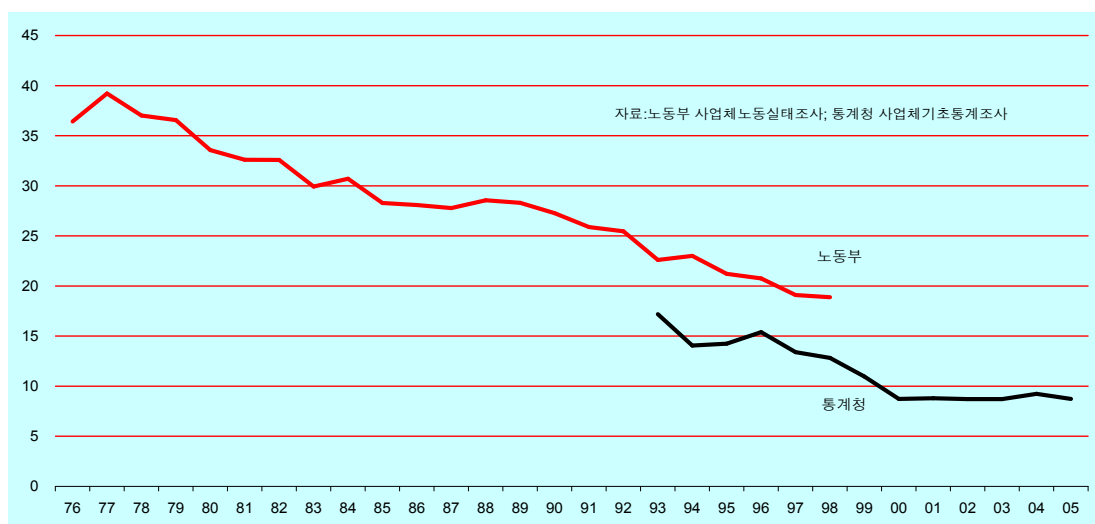
2장. 산별 단체교섭과 단체협약 효력확장

1. 왜 산업별 노사관계를 구축해야 하는가?

1) 중소기업체 비정규직의 비율 과다

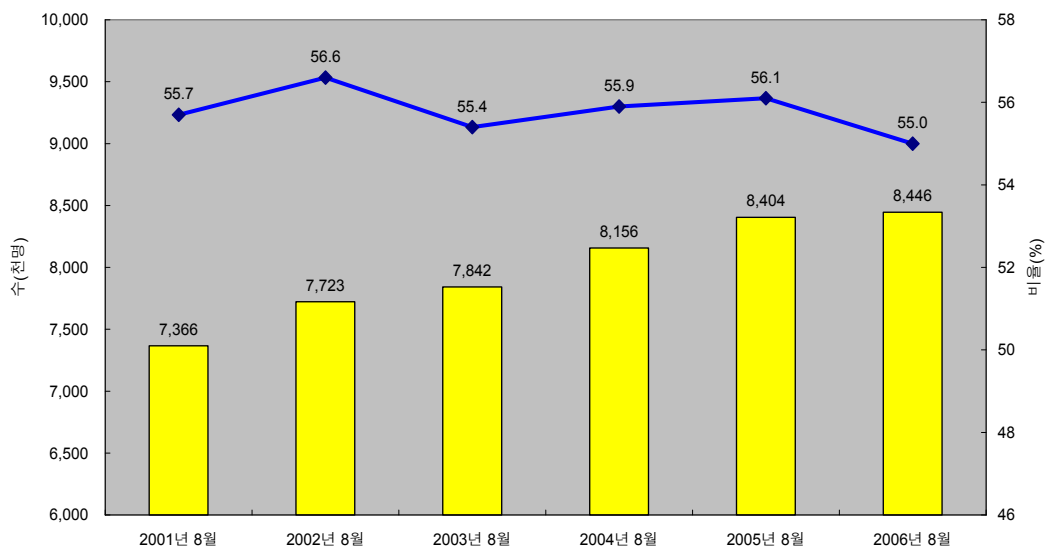
통계청 ‘사업체기초통계조사’에 따르면 2005년 현재 1인 이상 사업체 취업자 1,515만 명 가운데, 500인 이상 사업체 취업자는 132만 명(8.7%)이고, 100인 미만 중소기업체 취업자는 1,184만 명(78.2%)이다. 500인 이상 사업체 취업자는 1993년 17.2%에서 2000년 8.7%로 감소한 뒤 지난 5년 동안 변함이 없고, 100인 미만 중소기업체 취업자도 1993년 69.0%에서 2000년 78.3%로 증가한 뒤 변함이 없다([그림2] 참조).

[그림2] 500인 이상 사업체 취업자 비중 추이(단위:%)



통계청 '경제활동인구조사부가조사'에 따르면 2006년 8월 현재 노동자 1,535만 명 가운데 정규직은 691만 명(45.0%)이고, 비정규직은 845만 명(55.0%)이다. 비정규직 규모는 2001년 737만 명에서 2006년 845만 명으로 꾸준히 증가하고 있고, 비정규직 비율은 2002년 56.6%를 정점으로 2003년 55.4%로 조금 하락했다가, 2004년 55.9%, 2005년 56.1%로 증가했고, 2006년에 다시 55.0%로 하락했다([그림3] 참조).

[그림3] 연도별 비정규직 규모 추이(단위: 천명, %)



따라서 2000년 이후 한국의 노동시장은 취업자 10명 중 8명이 중소기업체에서 일하고, 전체 노동자의 절반 이상이 비정규직인 '중소영세업체 비정규직 중심 노동시장'으로 고착화 되었다고 결론지을 수 있다. 통계청 '경제활동인구조사부가조사'에서 사업체 규모 및 고용형태별 노동자 분포를 살펴보면, 2006년 8월 현재 300인 이상 사업체 정규직은 147만 명(9.5%)이고, 100인 미만 중소기업체 비정규직은 1,284만 명(83.7%)으로, 중소기업체 비정규직이 압도적 다수를 점하고 있다([표1] 참조).

[표1] 사업체규모 및 고용형태별 노동자 현황(2006년 8월 현재)

	수(천명)			비율(%)		
	정규직	비정규직	노동자	정규직	비정규직	노동자
1-4인	390	2,694	3,084	2.5	17.5	20.1
5-9인	766	1,809	2,575	5.0	11.8	16.8
10-29인	1,445	1,823	3,268	9.4	11.9	21.3
30-99인	1,795	1,230	3,025	11.7	8.0	19.7
100-299인	1,045	516	1,561	6.8	3.4	10.2
300인 이상	1,466	374	1,840	9.5	2.4	12.0
전규모	6,907	8,446	15,353	45.0	55.0	100.0

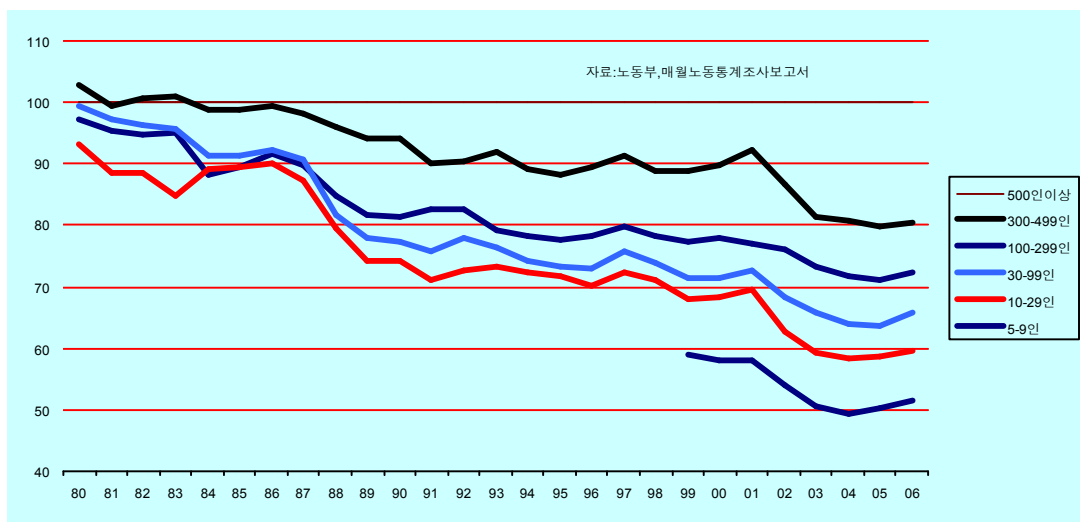
* 자료: 통계청, 경제활동인구조사부가조사

2) 중소기업체 비정규직 노동조건의 악화

500인 이상 사업체 임금을 100이라 할 때 100인 미만 중소기업체 임금은 2001년 58~73%에서 2002년 54~68%, 2003년 51~66%, 2004년 49~64%로 계속 확대되다가, 2006년에는 52~66%로 소폭 개선되었다([그림4] 참조).

[그림4] 사업체 규모별 임금격차 추이

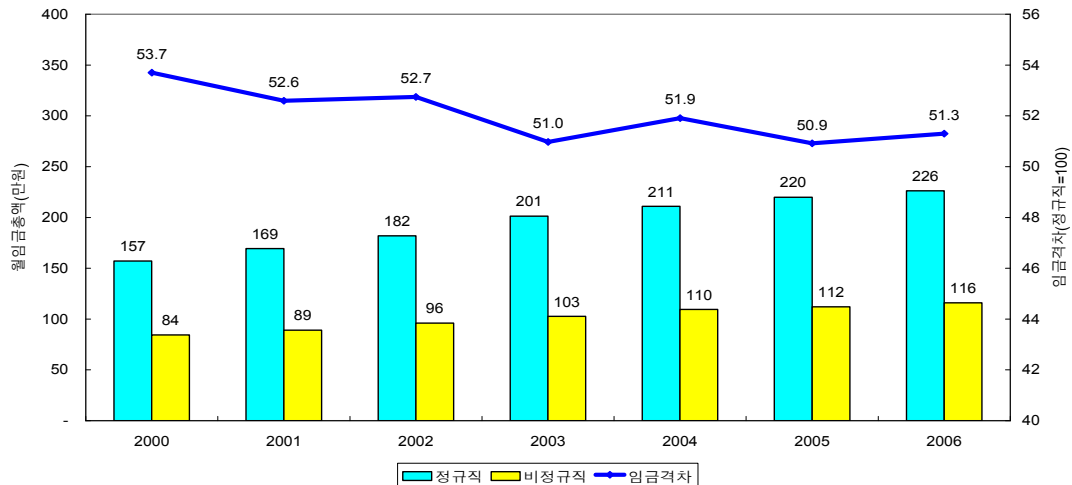
(1980~2006년, 월 임금총액 기준, 500인 이상=100)



정규직 임금을 100이라 할 때 비정규직 임금은 2000년 8월 53.7%에서 2003년 8월 51.0%로 하락했고, 그 뒤로도 51% 안팎에서 고착화되고 있다([그림5] 참조).

[그림5] 고용형태별 월 임금총액 격차 추이

(2000~6년, 단위: 만원, %)



따라서 대기업 정규직과 중소기업 비정규직 간에 임금격차는 2003년 이후 고착화되고 있다고 결론지을 수 있다. 2006년 8월 현재 5인 미만 사업체 비정규직 임금은 94만 원으로, 300인 이상 사업체 정규직 임금(278만원)의 1/3밖에 안 된다([표2] 참조).

[표2] 사업체규모 및 고용형태별 월임금총액

(2006년 8월 현재)

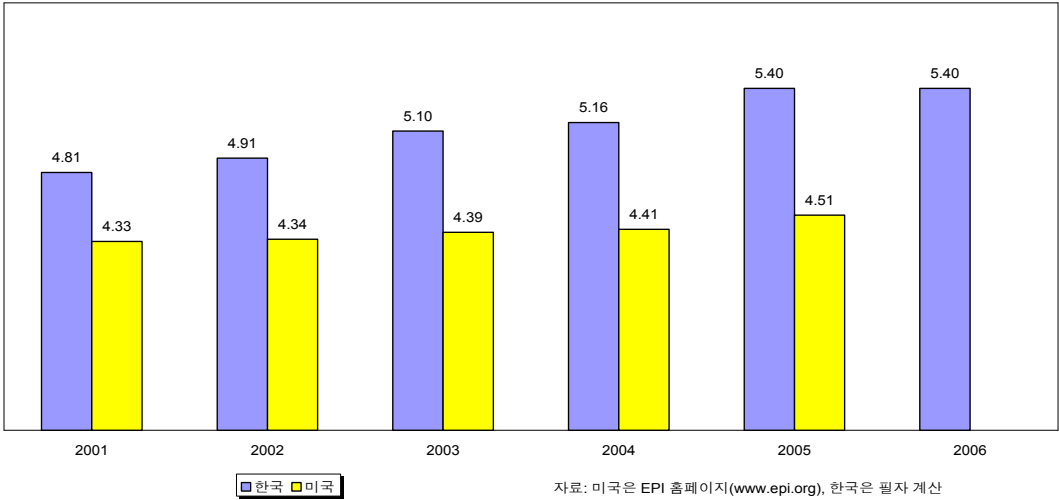
	금액(만원)			격차(300인 이상 정규직=100)		
	정규직	비정규직	피용자	정규직	비정규직	피용자
1-4인	165	94	103	59.4	33.6	36.9
5-9인	186	110	132	66.7	39.5	47.6
10-29인	208	122	160	74.8	43.8	57.5
30-99인	227	130	188	81.6	46.9	67.5
100-299인	229	147	202	82.4	52.9	72.6
300인이상	278	189	260	100.0	67.9	93.5
전규모	226	116	166	81.3	41.7	59.5

* 자료: 통계청, 경제활동인구조사부가조사

이처럼 대기업과 중소기업체, 정규직과 비정규직 노동조건 격차가 확대되면서, '경제활동 인구조사부가조사'에서 임금불평등(하위10% 대비 상위10% 임금)은 2001년 4.8배에서 2006년 5.4배로 증가했다. 이것은 OECD 국가 중 임금불평등이 가장 심한 것으로 알려진 미국(2005년 4.5배)보다 크게 높은 수준이다([그림6] 참조). 이에 따라 저임금계층(중위임금 2/3 미만)은 2001년 23.1%에서 2006년 25.8%로 2.7% 증가했고, 고임금계층(중위임금 3/2 이상)은 27.1%에서 27.7%로 0.6% 증가한데 비해, 중간임금계층(중위임금 2/3 이상 3/2 미만)은 49.8%에서 46.5%로 3.3% 감소했다([표3] 참조).

[그림6] 연도별 임금불평등 추이

(시간당 임금 기준, P9010)



[표3] 연도별 저임금 계층 비율 추이

(EU의 LoWER 기준, 단위: %)

	월임금총액 기준						시간당임금 기준					
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2001	2002	2003	2004	2005	2006
저임금	21.5	23.5	21.6	25.9	24.8	26.2	23.1	24.1	27.5	26.7	26.6	25.8
중간임금	54.0	51.5	48.9	46.5	45.5	51.0	49.8	49.4	45.4	45.6	44.3	46.5
고임금	24.6	25.1	29.5	27.6	29.7	22.8	27.1	26.5	27.1	27.7	29.1	27.7

* 자료 : 경제활동인구조사부가조사, 김유선(2006)에서 재인용

3) 노동기본권조차 못누리는 중소기업체 비정규직

2006년 8월 현재 노동조합 조합원은 173만 명(조직률 11.3%)으로, 정규직 조합원은 150만 명(조직률 21.7%)이고, 비정규직 조합원은 24만 명(2.8%)이다. 300인 이상 사업체 정규직은 조직률이 41.9%이고, 5인 미만 사업체 비정규직은 0.6%이다([표4] 참조).

이처럼 조직률이 11.3%밖에 안 되고 사업체 규모와 고용형태에 따라 격차가 큰 것은, 1980년 노동조합법 개정 당시 기업별 노동조합을 법률로 강제했고, 1987년 11월 기업별 노조 강제조항이 삭제되었음에도 오랜 관행과 복수노조 금지조항으로 아직까지 기업별 노동조합이 대부분을 차지하기 때문이다. 기업별 노동조합 체제에서는 중소기업체에 노동조합을 조직하기가 쉽지 않고, 설령 노동조합을 조직하더라도 정상적인 유지, 운영이 쉽지 않다. 더욱이 오랜 관행과 단체협약, 규약 등으로 임시직과 일용직 등 비정규직은 노조가입 대상에서 제외되기 십상이다. 이에 따라 ‘중소영세업체 비정규직’은 헌법으로 보장된 노동기본권을 향유하지 못한 채, ‘노동인권 사각지대’에 방치되고 있다.

[표4] 사업체규모 및 고용형태별 노동자 현황(2006년 8월 현재)

	수(천명)			비율(%)		
	정규직	비정규직	노동자	정규직	비정규직	노동자
1-4인	13	16	29	3.3	0.6	0.9
5-9인	46	20	66	6.0	1.1	2.6
10-29인	191	49	240	13.2	2.7	7.4
30-99인	344	67	411	19.2	5.4	13.6
100-299인	287	46	333	27.5	9.0	21.4
300인 이상	615	39	654	41.9	10.5	35.5
전규모	1,496	237	1,733	21.7	2.8	11.3

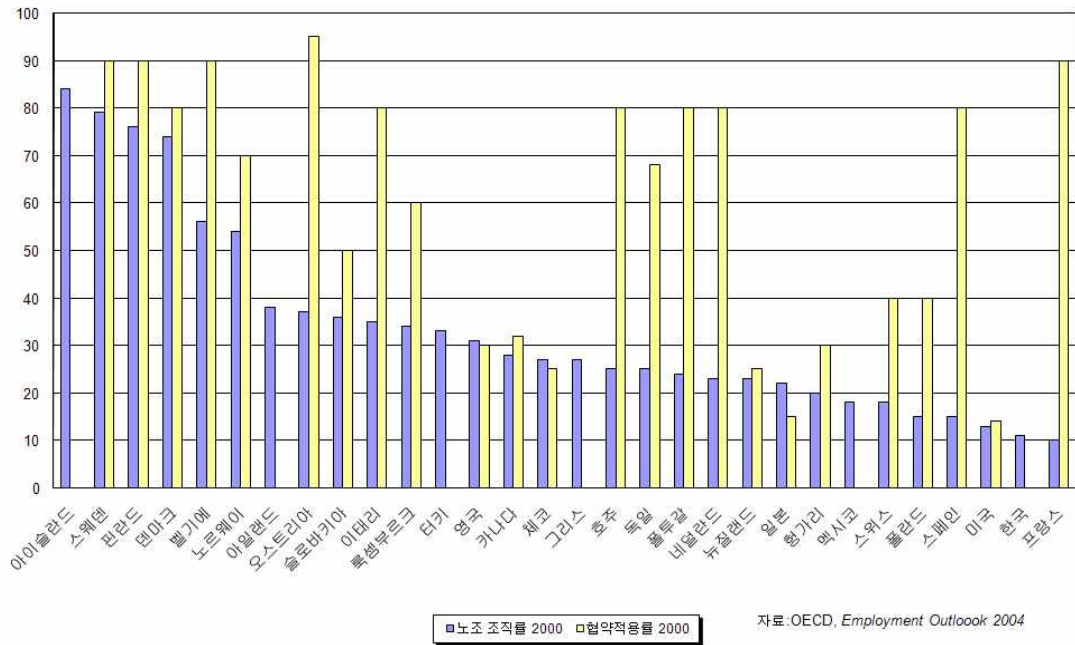
* 자료: 통계청, 경제활동인구조사부가조사

4) 극도로 분권화된 기업별 노사관계와 중소기업체 비정규직의 처지

OECD(2004)는 ‘노조 조직률과 단체협약 적용률이 높을수록, 전 산업 또는 산업 수준에서 단체교섭이 이루어지고 조정이 원활할수록 임금불평등이 낮다.’고 결론짓고 있다. 한국의 노동조합 조직률은 OECD 30개국 중 29위이고, 단체협약 적용률은 30위로 가장 낮다. 단체교섭은 기업별로 분권화되어 있고, ‘전국-산업-기업’ 간 조정이 원활하지 않다.

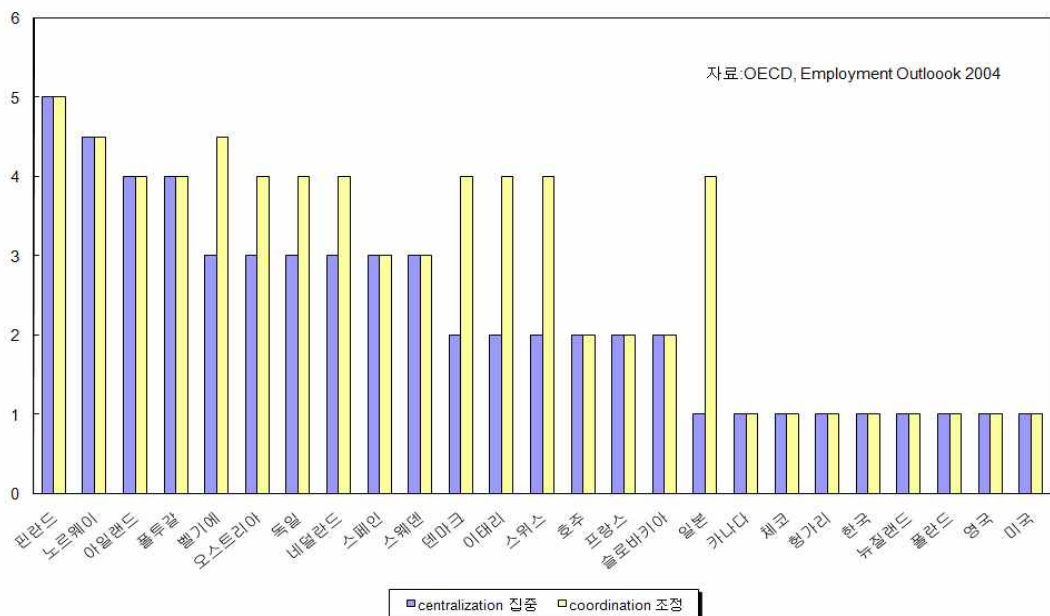
[그림7] 노동조합 조직률과 단체협약 적용률 국제 비교

(단위:%)



[그림8] 단체교섭 집중 및 조정도 국제 비교

(단위:%)



한국보다 조직률이 낮은 프랑스 등 유럽대륙 국가는 노조 조직률에 관계없이 단체협약 적용률이 80~90%에 이르고 있다. 이들 국가는 전 산업 또는 산업 수준에서 단체교섭이 이루어지고, 노사 간에 체결된 산업별 단체협약이 단체협약 효력확장 제도를 통해 동종 산업 미조직 노동자에게 확대 적용되고 있다. 이에 비해 미국, 영국, 캐나다, 뉴질랜드, 일본, 한국 등 기업별 단체교섭이 지배적인 나라는 노조 조직률과 단체협약 적용률 모두 10~30% 수준을 벗어나고 있지 못하다. 따라서 한국의 임금불평등이 OECD 국가 중 가장 높은 것은 노동시장 요인 이외에 극도로 분권화되고 파편화된 기업별 노사관계에서 비롯된 측면이 크다고 결론 지을 수 있다([그림7]과 [그림8] 참조).

5) 중소기업체 비정규직 노동인권과 산업별 노사관계의 필요성

한국의 노동운동은 지난 10여 년 동안 산별노조 건설과 산별교섭을 추진해 왔다. 그 결과 2006년 12월 현재 민주노총 조합원 77만 명 가운데 59만 명(76.7%)이 산별노조 조합원이고, 교원노조, 금융노조, 병원노조, 금속노조 등이 산별교섭을 추진하고 산별협약을 체결하는 등 성과를 거두기도 하였다. 그러나 기업별 노사관계 관행이 뿌리 깊고, 사용자단체가 구성되어 있지 않음을 이유로 사용자들이 산별교섭을 거부하거나 해태하는 사례가 많아, 아직까지 산별교섭은 힘 있게 진행되지 못 한 채 초보적 수준에 머무르고 있다.

참여정부는 출범 당시 12대 국정과제의 하나로 ‘사회 통합적 노사관계 구축’을 천명했고, 이를 실현하기 위한 정책과제로 ‘중층적 구조의 사회적 파트너십 형성’을 제시했다. 그러나 지난 5년 동안 참여정부는 ‘사회 통합적 노사관계’ 내지 ‘전국-산업-기업을 잇는 중층적 노사관계’를 구축하기 위한 노력을 기울이지 않았다. 노사관계의 핵심인 단체교섭제도와 관련해서는, ‘산업별 단체교섭을 촉진하고 단체협약 효력확장 제도를 신설하여, 중소기업체 비정규직 미조직 노동자들을 보호하고 중층적 노사관계를 구축’하기 위한 노력은 기울이지 않은 채, ‘기업단위 복수노조 교섭창구 단일화 강제방안’을 강구하는 데만 집착해 왔다. 참여정부가 출범 당시 국정과제를 립 서비스 차원에서 제시한 것이 아니라면, ‘사회 통합적 노사관계’를 구축하기 위한 첫 걸음으로 산업별 노사관계를 구축하기 위한 노력부터 기울였어야 마땅하다.

[그림9] 한국의 노동시장과 노사관계 불일치



2. 해외의 사례

1) ILO 권고 제91호

ILO 권고 제91호(1951년 단체협약에 관한 권고) 제4조는, “단체협약에 적용을 배제하는 별도의 규정이 없는 한, 단체협약 조항은 그 협약이 적용되는 기업에 고용된 모든 노동자에게 적용해야 한다”라 하고 있다. 제5조는 “적절한 경우에는, 이미 확립된 교섭 관행을 고려한 뒤, 단체협약의 산업 및 지역적 적용범위 내에 있는 모든 사용자와 노동자에게 그 협약의 전부 또는 일부 규정의 적용을 확장하기 위하여, 국내 법령에 의해 결정되고 국내 사정에 적합한 조치를 취하여야 한다.”(제1항)라 하고, “국내 법령은 특히 다음의 경우 단체협약 효력을 확장할 수 있다. (a) 단체협약이 이미 관련된 많은 수의 사용자 또는 노동자에게 적용되고 있어 관계당국이 보기에 충분한 대표성이 있다고 인정되는 경우, (b) 협약 당사자인 노사단체 중 하나 또는 그 이상이 협약의 효력확장을 요구하는 경우, (c) 협약의 효력확장으로 협약을

적용 받게 될 사용자와 노동자에게 협약의 효력확장 이전에 자신의 의견을 제출할 기회를 제공하는 경우”(제2항)라 하여, 산업별·지역별 단체협약 효력확장(extension of collective agreements) 제도를 권고하고 있다.

2) 유럽연합의 단체교섭 제도와 1990년 이후 변화

EIRO(2005a)에서 유럽연합 각국의 단체교섭제도와 1990년 이후 변화를 살펴보면 다음과 같은 특징을 발견할 수 있다([표5] 참조).

첫째, 유럽연합 26개국 가운데 10개국이 중앙교섭과 산업별 교섭, 기업별 교섭을 병행하고 있고, 26개국 모두 산업별 교섭과 기업별 교섭을 병행하고 있다.

둘째, 지배적 교섭수준은 중앙교섭이 4개국, 산업별 교섭이 11개국, 기업별 교섭이 10개국이며, 프랑스는 지배적 교섭이 없다. 영국과 프랑스를 제외한 서유럽 국가는 모두 중앙교섭 또는 산업별 교섭이 지배적이고, 영국과 동유럽 체제전환국은 기업별 교섭이 지배적이다.

셋째, 1980년대 영국(산업→기업)과 1990년대 초반 스웨덴(중앙→산업)을 제외하면 교섭구조 분권화 사례는 발견되지 않는다. 스페인에서는 거꾸로 매우 분절적인 단체교섭 시스템에서 산업별 교섭으로 교섭구조가 집중화되었다.

넷째, 중앙교섭 또는 산업별 교섭이 지배적인 국가는 기업 수준에서 보충교섭의 여지를 열어주는 방식으로 분권화 압력에 대처하고 있다. 이것은 조정된 분권화(coordinated decentralization)라 할 수 있는데, 개방(opening), 곤경(hardship), 지불능력 부재(inability to pay) 조항은 중앙교섭이나 산업별 교섭을 통해 체결된 단체협약에 못 미치는 수준에서 기업별 협약을 체결할 수 있는 여지를 열어주고 있다.

다섯째, 노사 간에 체결한 단체협약이 노동조합 조합원에게만 적용되는 국가는 8개국이고, 단체협약을 체결한 사용자 또는 사용자단체에 소속된 기업 내 노동자 전체에게 적용되는 국가는 20개국이다.

여섯째, 유럽연합 26개국 가운데 독일, 프랑스, 이탈리아, 스페인, 벨기에, 네덜란드, 아일랜드, 그리스, 오스트리아, 핀란드 등 18개국이 산업별 단체협약 효력확장 제도를 실시하고, 루마니아, 리투아니아, 말타, 키프로스 등 동유럽 4개국과 스웨덴, 노르웨이, 덴마크, 영국 등 서유럽 4개국은 실시하지 않고 있다. 서유럽 4개국 가운데 영국은 임의주의 전통 때문에 단체협약이 법적 구속력을 갖지 않아 단체협약 효력확장 제도를 둘 수 없기 때문이고, 스웨덴, 노르웨이, 덴마크는 겐트 시스템(실업보험 노조운영) 등으로 노조 조직률이 70~80%에 이르고 있어 굳이 산업별 단체협약 효력확장 제도를 둘 필요가 없기 때문이다.

일곱째, 지배적 교섭수준과 협약적용률, 단체협약 효력확장 제도와 협약적용률은 높은 상

관관계를 보이고 있다. 복수사용자 교섭이 지배적인 서유럽 국가들은 대부분 협약적용률이 안정적이지만, 독일은 하락하고 스페인은 증가했다. 이에 비해 단일사용자 교섭이 지배적인 동유럽 체제전환국과 영국에서는 협약적용률이 전반적으로 하락했다.

[표5] 1990년 이후 유럽연합 각국의 단체교섭제도 변화

국가	교섭수준			협약적용 노동자		협약효력 확장제도	협약적용률	
	전국	산업	기업	조합원만	적용기업 노동자		수준	변화
벨기에	지배적	○	○		○	○	90	안정
핀란드	지배적	○	○	○	○	○	90	안정
아일랜드	지배적	○	○	○		○	44	
슬로베니아	지배적	○	○		○	○	100	안정
노르웨이	중요	지배적	○		○	×	70-77	안정
덴마크	○	지배적	○		○	×	77	안정
스웨덴		지배적	○	○		×	90	안정
그리스	(최저임금)	지배적	○		○	○	60-70	
네덜란드	○	지배적	○		○	○	80	안정
독일		지배적	○	○		○	70	하락
불가리아	○	지배적	○	○		○	25-30	하락
스페인	○	지배적	○		○	○	80	증가
슬로바키아	○	지배적	○		○	○	40	○
오스트리아		지배적	○		○	○	98-99	안정
이탈리		지배적	○		○	○	90	안정
프랑스	○	중요	중요		○	○	90	안정
영국		○	지배적		○	×	40	하락
라트비아		○	지배적	○		○	10-20	
루마니아	(최저임금)	○	지배적		○	×		안정
리투아니아	(최저임금)	○	지배적	○	○	×	10	
말타		○	지배적		○	×	50	
에스토니아	(최저임금)	○	지배적	○		○	20-30	
체코		○	지배적		○	○	25-30	하락
키프러스		○	지배적		○	×	27	
폴란드		○	지배적		○	○	40	하락
헝가리	(최저임금)	○	지배적		○	○	40	하락
합계	4	11	10	8	20	18		1/10/2

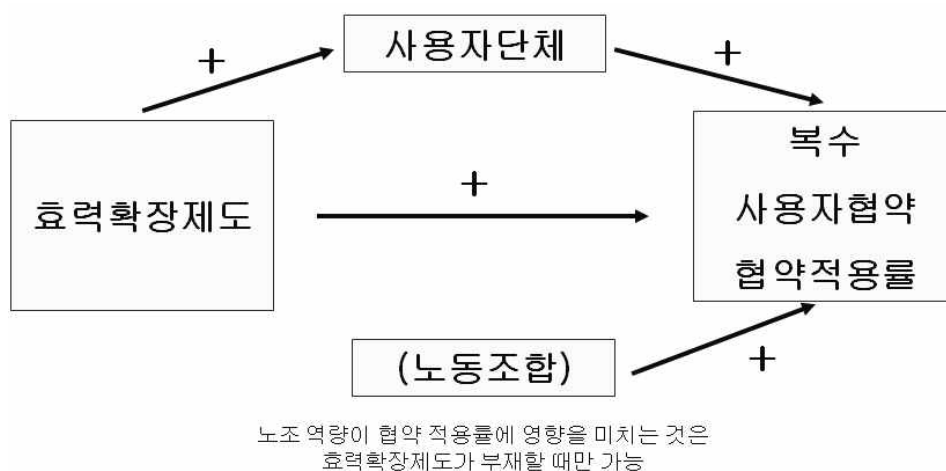
* 자료: EIRO(2005), "Changes in national collective bargaining systems since 1990"

3) 산업별 단체협약 효력확장 제도의 의의

Traxler(1998)에서 산업별 단체협약 효력확장 제도의 의의를 살펴보면 다음과 같다([그림10] 참조).

첫째, 복수사용자교섭이 지속되기 위해서는 강력한 노동조합과 사용자단체 및 단체협약 효력확장 제도가 필요하다. 단체협약 효력확장 제도를 실시하는 국가에서 사용자들은, 사용자단체에 가입하지 않더라도 단체협약을 준수해야 하기 때문에, 사용자단체에 가입할 유인이 높다. 그 결과 단체협약 효력확장 제도를 실시하거나 협약적용률이 높은 나라는 사용자단체 조직률이 높다. 그러나 노동자들에게 단체협약 효력확장 제도는 일종의 무임승차(free-rider)를 의미하기 때문에, 동 제도로 말미암아 노동자들이 노조에 가입할 유인이 증가하지는 않는다. 따라서 단체협약 적용률과 노조조직률 간에 상관관계는 미약하다. 그렇지만 사용자단체가 없거나 단체협약 효력확장 제도를 실시하지 않는 국가에서 노동조합은, 산업별 교섭을 추진하고 유지하는데 따르는 모든 부담을 짊어져야 한다. 그러므로 노동조합은 단체협약 효력확장 제도를 중시할 필요가 있다.

[그림10] 복수사용자교섭의 전제조건



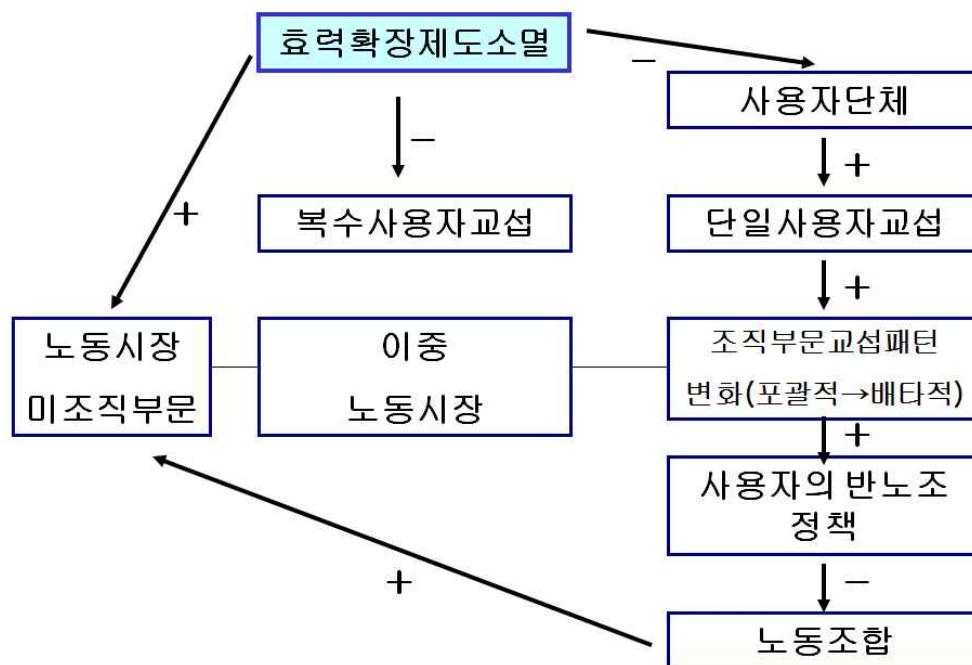
둘째, 단체협약 효력확장 제도를 실시하던 국가에서 동 제도가 폐지되면 복수사용자교섭은 빠른 속도로 쇠퇴한다. 중소기업 단체협약 적용률이 낮아지고, 대기업은 사용자단체에 가입할 유인이 감소하고 기업별 교섭이나 개별계약으로 이행하려는 유인이 증가하며, 사용자단체는 약화된다. 조직부문과 미조직부문 사이에 임금격차가 확대되어, 조직부문 사용자들의 반

노조 정책이 심화되며, 그 결과 노조 조직률은 하락한다.

영국에서는 단체협약 효력확장의 여지를 제공하던 고용보호법(1975년)과 공정임금권고(1946년)가 1980년과 1983년 폐지되자 1984년에 이미 단일사용자교섭이 지배적이 되었다. 1980년대에 단체협약 적용률은 70%에서 47%로 하락했고, 노조조직률은 50%에서 39%로 하락했으며, 사용자단체 조직률은 절반 이상 하락했다.

뉴질랜드에서는 1991년 고용계약법에 의해 중재재정, 단체협약 효력확장 제도, 노동조합의 배타적 교섭권이 폐지되자, 복수사용자교섭은 1990년 76.5%에서 1992년 23.0%로 하락했고, 단일사용자교섭은 23.5%에서 76.5%로 증가했다. 단체협약 적용률은 67%에서 42%로 하락했고, 노조 조직률은 1991년 3월 41.5%에서 1992년 12월 28.8%로 하락했다.

[그림11] 단체협약 효력확장 제도가 소멸했을 때 단체교섭에 미치는 영향



4) 단체협약 효력확장(extension) 절차

EIRO(2002)에서 유럽연합 15개국의 단체협약 효력확장 절차를 살펴보면 다음과 같은 특징을 발견할 수 있다([표6] 참조).

첫째, 오스트리아, 룩셈부르크, 스페인에서는 노동조합과 사용자단체가 체결한 단체협약이 곧바로 해당 부문 미조직 노동자와 사용자에게 적용된다. 벨기에, 덴마크, 독일, 헝가리, 아일랜드, 네덜란드는 협약 당사자 일방이 신청하면 효력확장 절차가 개시되고, 프랑스, 그리스, 폴란드, 슬로바키아, 포르투갈에서는 노동부장관이 개시하는 경우가 일반적이다.

둘째, 대다수 국가에서 단체협약 효력확장은 모든 단체협약 조항을 대상으로 한다. 그러나 아일랜드에서는 최저임금과 노동조건 관련 조항만 효력확장 대상으로 하고, 벨기에와 헝가리, 독일에서는 단체협약 중 일부 조항만 대상으로 한다.

셋째, 효력이 자동 확장되는 몇몇 국가를 제외한 대다수 국가가, 노사 또는 노사정 3자로 구성된 위원회에서 협의 절차를 거친 뒤, 최종적으로 노동부 장관이 법령 또는 결정 형식으로 효력확장 여부를 공표하고 있다.

넷째, 핀란드, 독일, 그리스, 헝가리, 아일랜드, 네덜란드, 스페인은 협약적용률 또는 협약체결 당사자의 대표성을 기준으로 단체협약 효력확장의 최저요건을 정하고 있다. 독일과 폴란드는 공공의 이익, 슬로바키아는 노동자 또는 사용자의 불이익 제거를 최저요건으로 정하고 있다.

[표6] 단체협약 효력확장 절차

국가	개시	효력확장	최저요건	특별확장절차
오스트리아	(법에 따라) 자동	서명단체에 속하는 사용자를 위해 일하는 모든 노동자에게 자동으로 협약 적용		
벨기에	서명 당사자 신청. 실제로는 (법에 따라) 자동 개시	특정부문 내 모든 노동자와 사용자		관계 장관이 칙령으로 공표
덴마크	사회적 파트너 신청	특정부문 내 모든 노동자와 사용자		정부 법률 제정
핀란드	(법에 따라) 자동	특정부문 내 모든 노동자와 사용자	협약의 전국 적용과 특정부문 내 대표성	국무회의의 부설 특별위원회가 협약의 대표성 확인. 확장 결정은 관보로 공표.
프랑스	대부분 (법에 따라) 자동으로 개시되지만, 노동부나 사회적 파트너의 신청	특정부문 내 모든 노동자와 사용자		단체교섭 전국위원회와 협의 후 노동부장관이 행정명령
독일	협약 당사자 일방의 신청	특정부문 내 모든 노동자와 사용자	해당 노동자의 50% 이상이 이미 적용. 공공의 이익 기여.	특별 단체교섭위원회 승인. 노동사회부장관 공표
그리스	대부분 노동부장관. 사회적 파트너 신청으로 개시되기도 함	특정부문 내 모든 노동자와 사용자	해당 부문/직종 노동자의 51%가 이미 적용.	최고 노동위원회(3자기구) 의견 청취 후 노동부장관 공표
헝가리	계약 당사자의 신청	특정부문 내 모든 노동자와 사용자	신청인이 다수를 대표한다는 증거 제출	임금고용위원회와 협의 후

				고용노동부장관이 결정
아일랜드	협약 당사자의 신청	특정부문/지역/기업 내 모든 노동자와 사용자	협약 당사자가 '충분한 대표성'을 가지고 있어야 함.	노동법원의 고용협약 보증 결정
룩셈부르크	(법에 따라) 자동	특정부문 내 모든 노동자와 사용자		
네덜란드	협약 당사자의 신청	특정부문 내 모든 노동자와 사용자	협약은 '관련 노동자 다수'에게 적용되어야 함.	사회고용부 장관의 결정
폴란드	교섭 당사자 일방이 복수사용자협약제안	특정 복수사용자 관할권 내의 모든 노동자	제안이 있는 지 30일 이내에 경합하는 노조가 협상에 관여하면 안 됨.	제안은 공개적으로 공표되어야 함.
	노동부장관	동일/유사활동을 수행하는 사용자에 속하는 모든 노동자	효력확장은 사회적 이익을 충족시켜야 함.	노동부 결정
포르투갈	노동부	특정부문 내 모든 노동자와 사용자		노동부장관의 확장 명령. 사용자, 사용자단체, 노동조합은 결정에 반대할 기회를 가짐(그러나 중지시키지는 못함)
슬로바키아	사회적 파트너의 신청 또는 노동사회가족부가 개시	직접 협약을 적용받는 사용자와 유사한 사업을 수행하고 유사한 사회적 조건에 처해 있으면서 협약을 적용받지 않는 사용자에 속하는 모든 노동자	효력확장은, 협약의 적용을 받지 않는 노동자/사용자의 불리한 상황을 폐지해야 한다.	산업별 단체협약의 효력확장을 위한 공동위원회의 긍정적 결정이 있는 뒤, 노동사회가족부장관이 명령
스페인	(법에 따라) 자동	특정 부문/지역 내 모든 노동자와 사용자	관련된 노동자와 사용자 대표 과반수가 협약 서명	

* 자료: EIRO(2002),"Collective bargaining coverage and extension procedures".

5) 단체협약 효력확대(enlargement) 제도

프랑스, 오스트리아, 스페인, 포르투갈은 단체협약 효력확대 제도도 운용하고 있다. 예컨대 스페인에서는 네트워크 기업, 자회사, 협력업체, 하도급, 프랜차이즈 등의 증가로, 중소기업업체 비중이 증가하고 단체협약 적용률이 하락하자(2000년 80%→2002년 70%→2003년 60%), 단체협약을 적용받지 못 하는 중소기업업체 노동자들에게 유사한 부문 또는 활동영역에 적용되는 단체협약을 확대 적용하는 제도(Royal Decree 718/2005)를 신설했다. 즉 '단체교섭 권한을 갖는 노사 쌍방 중 어느 일방의 부재로 특정 부문 또는 지역에 단체협약이 부재한 경우, 유사한 부문의 단체협약 효력을 확대 적용할 수 있다. 확대 적용할 수 있는 초기업단위 단체협약이 부재한 경우, 예외적으로 기업협약을 경제적·사회적 조건이 유사한 부문 내 기업과

노동자들에게 확대 적용할 수 있다.’는 것으로, 모든 노동자가 헌법으로 보장된 단체교섭권의 성과를 향유함으로써 중소기업체 미조직 노동자들의 노동조건을 개선하는데 목적을 두고 있다(EIRO 2005b). 이밖에 프랑스에서는 중소기업체 미조직 노동자들을 보호하기 위하여, 종업원 대표가 없는 사업장에서는 대표성을 갖는 노조로부터 위임받은 근로자가 사용자와 교섭하고 협약을 체결한 뒤 전체 근로자가 참여하는 인준투표에서 승인을 받는 제도를 신설 하기도 했다.

[표7] 단체협약 효력확장과 효력확대의 실체적·절차적 요건

국가		실체적 요건	절차적 요건		
			절차개시	결정권	특별절차
프랑스	효력 확장	· 근로자 과반수를 대표하는 하나 또는 둘 이상의 대표적 노조에 의한 초기업단위 협약체결(법정사항에 관한 협약체결)	· 협약당사자일 방의 신청 · 노동장관 직권	노동장관	단체교섭전국위에 사전지문
	효력 확대	· A부문(산업,지역)은 교섭 당사자 부재 또는 5년 이상 협약 미체결 · B부문 효력확장 협약 존재 · A/B부문 경제적 조건 유사	· 협약당사자일 방의 신청 · 노동장관 직권	노동장관	단체교섭전국위에 사전지문
스페인	효력 확장	교섭당사자 쌍방 각 과반수의 동의			
	효력 확대	교섭 당사자 어느 일방의 부재에 따른 협약의 부존재	이해관계 당사자의 신청	노동장관 내지 관련 지방관서	전국 또는 지역 차원에서 가장 대표적인 노사단체 사전 지문

* 자료 : 조용만·박지순(2006)에서 재인용

3. 정책적 대안

1) 산업별 단체교섭 촉진방안

첫째, 산업별 사용자단체가 구성되어 있지 않음을 이유로 사용자들이 단체교섭을 거부하거나 해태한다든지, 산별교섭이 진척되지 않는 경우가 자주 발생함에 따라, 노동계 일각에서는 ‘산업별 사용자단체 구성을 법률로 강제해야 한다.’는 주장마저 제기되고 있다. 그러나 이러한 주장은 ILO 조약 제87호(결사의 자유)에 배치된다.

따라서 산업별 사용자단체 구성과 관련해서는, 사용자들 스스로 산업별 사용자단체를 구성하는 것이 불가피할 뿐 아니라 유리하다는 인식을 갖게 하는 것이 중요하다. 이를 위해서는 산별교섭을 추진하는 과정에서 노사 쌍방이 산업별 사용자단체 구성에 합의한다든지(예: 금속산업, 의료업), 단체협약 효력확장 제도를 통해 사용자단체를 구성하거나 가입할 유인을 제공하는 것이 필요하다. 산업별 노사정위원회, 노사협의회, 직업훈련위원회 등의 협의기구를 활성화하고, 이러한 과정을 통해 산업별 사용자단체 구성을 촉진하는 방안도 강구할 필요가 있다.

둘째, 노동조합법 제29조 제1항은 “노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.”라 하고, 제30조 제2항은 “노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 정당한 이유 없이 교섭 또는 단체협약의 체결을 거부하거나 해태하여서는 아니 된다.”라 하고 있다.

그러나 노동조합이 초기업수준에서 복수사용자를 상대로 교섭을 요구하면 사용자단체가 구성되어 있지 않음을 이유로 단체교섭을 거부하거나 해태하는 일이 자주 발생하여, 헌법으로 보장된 단체교섭권이 형해화(形骸化)되고 있다. 따라서 교원노조법 제6조 제1항을 준용하여 “노동조합이 복수의 사용자들을 대상으로 단체교섭을 요구하면, 해당 기업 사용자들은 연합하여 교섭에 응하여야 한다.”는 조항을 신설할 필요가 있다.

현행	개정안
(신설)	노동조합법 제29조의2(초기업단위노동조합의 단체교섭) 초기업단위노동조합이 복수의 사용자들을 대상으로 단체교섭을 요구하면, 해당 기업 사용자들은 연합하여 교섭에 응하여야 한다.

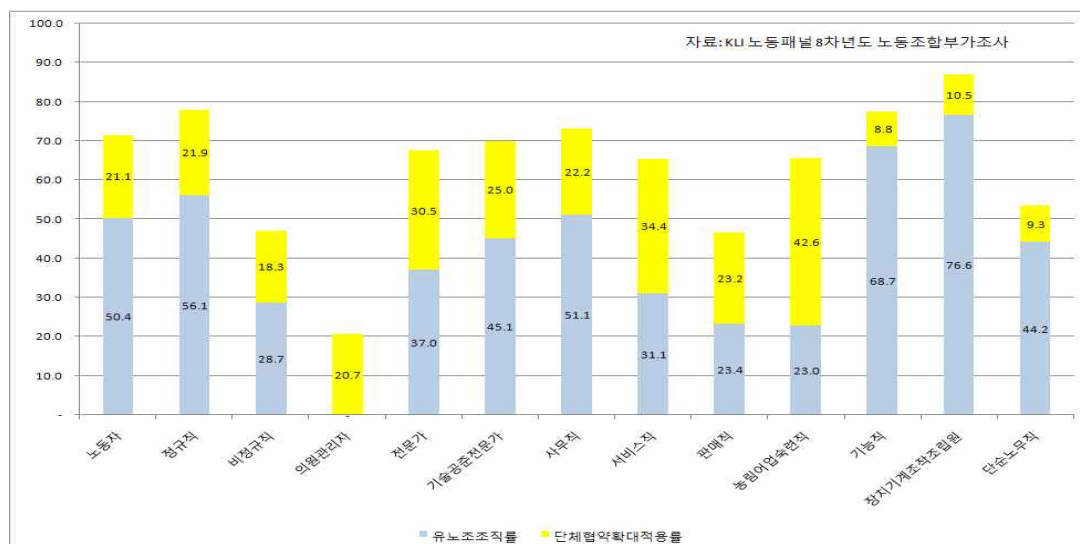
2) 단체협약 효력확장 제도 개정, 신설

가. 사업장 단위 일반적 구속력 조항 개정

노동조합법 제35조는 “하나의 사업 또는 사업장에 상시 사용되는 동종의 근로자 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 단체협약이 적용된다.”라 하여 사업장 단위 일반적 구속력을 정하고 있다. 그러나 대법원 판례는 “조합원의 범위에 해당하지 아니하는 사람들은 단체협약의 일반적 구속력을 받는 동종의 근로자라 할 수 없다”(대판 2003. 12. 26, 2001두10264)라 하고, 노동부 행정해석은 “단체협약의 직종별 적용범위가 특정되지 아니하여 단체협약이 모든 직종에 공통적으로 적용되는 경우에는 직종 구분 없이 사업장 내의 모든 근로자가 동종의 근로자에 해당된다”(1998. 12. 24, 노조 01254-869)라 하고 있다. 따라서 상시 사용하는 근로자가 아닌 임시직이거나, 규약으로 노조가입이 제한되거나 단체협약으로 적용대상에서 제외된 경우는, 일반적 구속력 적용대상에서 제외되고 있다.

[그림12] 노조 가입률과 단체협약 적용률

(유노조 사업장, 단위:%)



[그림12]는 노조가 있는 사업장에서 노조가입률과 단체협약 적용률을 고용형태 및 직종별로 비교한 결과이다. 정규직은 노조가입률이 56.1%이고 단체협약 적용률은 78.0%로 비조합원

절반이 단체협약을 적용받고 있다. 그러나 비정규직은 노조가입률이 28.7%이고 단체협약 적용률이 47.0%로 비조합원의 1/4만 단체협약을 적용받고 있다. 전문직은 노조가입률이 37.0%이고 단체협약 적용률이 67.5%로 비조합원 절반이 단체협약을 적용받고 있다. 그러나 단순노무직은 노조가입률이 44.2%이고 단체협약 적용률이 53.5%로 비조합원의 1/6만 단체협약을 적용받고 있다.

이상은 (1) 정규직과 전문직 등 상위직종은 설령 노동조합에 가입하지 않더라도 단체협약을 적용받을 확률이 절반가량 되지만, (2) 비정규직과 단순노무직 등 하위직종은 노동조합에 가입할 확률과 비조합원으로서 단체협약을 적용받을 확률 모두 낮다는 사실을 말해준다.

따라서 비정규직과 단순노무직 등 취약계층을 보호하기 위해서는, ILO 권고 제91호와 유럽연합 국가 예에 따라, 단체협약을 체결한 사용자 또는 사용자단체에 속하는 기업에서 일하는 노동자라면 누구나 단체협약을 적용받는 방향에서 노동조합법 제35조를 개정하는 것이 필요하다. 적어도 “상시 사용되는 동종의 근로자”와 같은 표현은 삭제해야 할 것이다.

현행	개정안
노동조합법 제35조 [일반적 구속력] 하나의 사업 또는 사업장에 <u>상시 사용되는 동종의 근로자</u> 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 <u>다른 동종의 근로자</u> 에 대하여도 당해 단체협약이 적용된다.	노동조합법 제35조(기업단위 구속력) 하나의 사업 또는 사업장에서 <u>근로자</u> 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 <u>다른 근로자</u> 에 대하여도 당해 단체협약이 적용 된다.

나. 초기업단위 일반적 구속력 조항 개정

노동조합법 제36조 제1항은 “하나의 지역에 있어서 종업하는 동종의 근로자 3분의 2 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 행정관청은 당해 단체협약의 당사자의 쌍방 또는 일방의 신청에 의하거나 그 직권으로 노동위원회의 의결을 얻어 당해 지역에서 종업하는 다른 동종의 근로자와 그 사용자에 대하여도 당해 단체협약을 적용한다는 결정을 할 수 있다.”라 하여, 지역별 단체협약 효력확장 제도를 두고 있다. 그러나 지난 40여 년 동안 노조 조직률은 10%대를 넘어서는 적이 없고, 기업별 노조 및 기업별 교섭체계가 강제되어 온 한국의 노사관계 현실에서, ‘동종의 근로자 3분의 2 이상’과 ‘하나의 단체협약의 적용’ 요건은 동조향을 사문화 시켜 왔고, 산업별 단체협약 효력확장 제도는 근거 조항조차 마련되지 않아 왔다.

국가는 노동조건의 통일성을 도모하고, 중소영세업체 비정규직 미조직 노동자들을 보호할

책무가 있다. 노사 쌍방이 단체협약을 체결했다고 해서 곧바로 초기업단위 일반적 구속력 조항이 적용되는 것도 아니고, 노동위원회 의결을 얻어 최종적으로 행정관청이 결정하는 것임에도, 지나치게 엄격한 요건을 부과하여 결과적으로 동 제도를 사문화 시킨 것은, 국가 스스로 자신의 책무를 실현할 수 있는 주요한 정책수단을 포기한 것이라는 점에서 비판으로부터 자유로울 수 없다.

유럽대륙 국가들은 산업별 단체협약 효력확장 제도를 통해 노동조건의 통일성을 도모하고 중소기업체 비정규직 미조직 노동자들을 보호하고 있다. 프랑스는 소수노조가 체결한 단체협약에 대해서도 다수노조가 비토권을 행사하지 않는 한 그 효력을 확대 적용하여, 조직률은 우리보다 낮지만 단체협약 적용률은 90%에 이르고 있다. 스페인은 조합원 과반수 노조가 체결한 단체협약의 효력을 확대 적용하여, 조직률은 16%밖에 안 되지만 단체협약 적용률은 80%에 이르고 있다. 최근에는 중소기업체 하도급업체 증가로 단체협약 적용률이 낮아지는 사태를 방지하기 위해, 초기업수준 단체협약이 부재한 경우에는 유사한 산업이나 지역 또는 예외적으로 기업협약을 적용하는 제도마저 신설하고 있다.

중소영세업체 비정규직 노동자가 압도적 다수를 차지하는 한국의 노동시장 현실을 감안할 때, 스페인 등 유럽대륙 국가의 입법례에 따라 해당 산업 또는 지역 내 조합원의 과반수를 대표하는 대표성 있는 노동조합이 체결한 단체협약에 대해서는 산업이나 지역 수준에서 그 효력을 확대 적용할 수 있는 길을 열어 놓아야 할 것이다. 최종적으로 '노동위원회의 의결을 얻어 노동부장관이 결정'하면 될 것이다. 또한 초기에는 단체협약의 모든 조항을 효력확장 대상으로 하기보다는, 아일랜드, 벨기에, 독일 등의 예에 따라 최저임금 등 일부 조항만 효력확장 대상으로 하는 것이 적절할 것이다.

현행	개정안
노동조합법 제36조(지역적 구속력) ① <u>하나의 지역에 있어서 종업하는 동종의 근로자 3분의 2 이상이</u> 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 행정관청은 당해 단체협약의 당사자의 쌍방 또는 일방의 신청에 의하거나 그 직권으로 노동위원회의 의결을 얻어 당해 <u>지역</u> 에서 종업하는 다른 동종의 근로자와 그 사용자에 대하여도 당해 단체협약을 적용한다는 결정을 할 수 있다.	노동조합법 제36조(초기업단위 구속력) ① <u>하나의 산업·지역에 있어서 종업하는 동종의 조합원 2분의 1 이상이</u> 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 행정관청은 당해 단체협약의 당사자의 쌍방 또는 일방의 신청에 의하거나 그 직권으로 노동위원회의 의결을 얻어 당해 <u>산업·지역</u> 에서 종업하는 다른 동종의 근로자와 그 사용자에 대하여도 당해 단체협약을 적용한다는 결정을 할 수 있다.

4장. 산별 단체교섭의 효과분석

1. 산별노조 교섭 현황

최근 수년간 한국 노사관계의 가장 뚜렷한 특징 중 하나는 기업별 노조와 교섭체제가 산별노조와 산별교섭체제로 변화하고 있다는 것이다. 이러한 변화는 주로 민주노총 소속 사업장에서 나타나고 있지만 한국노총 금융부문도 산별노조의 조직형태를 가지고 산별교섭을 지속적으로 추진하고 있다.

2006년 현재 금속부문에서 완성차 4사 대기업 노조들이 대거 산별노조로 전환하면서 34개 노조에 조합원 14만4천명으로 구성된 명실상부한 금속산별노조가 공식출범하였다. 또한 보건의료노조는 이미 1998년 기업별노조에서 산별노조로 조직형태를 변경하였고 2005년 12월 현재 10개 노조 4만3천명으로 구성되어 있다. 공공부문은 최근 산별노조로 전환 중에 있으며 2007년 현재 공공노조는 59개 지부 3만 4천명으로 구성되어 있으며, 운수노조는 2006년 창립 당시에 5만 여명이 참여하고 있다. 또한 한국노총 금융산업노조는 이미 2000년에 산별노조로 전환하여 2007년 현재 은행 및 유관기관의 37개 지부에 8만 여명을 조직하고 있다. 그 밖에도 건설노조, 연구노조 등과 같이 소규모지만 기업단위를 넘어서는 산별, 업종별 노조들이 지속적으로 조직되어 있다. 이와 같이 한국에서 산별노조 건설은 하나의 커다란 조직적 흐름을 이루고 있다.

그렇다면 주요 산별노조의 교섭은 어떻게 진행되어 왔는가? 금속노조는 완성차 대기업 노조가 산별노조로 전환하면서 산별노조로서의 위상이 한층 높아졌다. 또한 2001년 매년 산별 기본협약을 통하여 산별 사용자단체 구성을 요구해 2006년 우리나라 최초의 사용자 단체를 출범시켰다. 그러나 금속노조는 여전히 많은 과제를 안고 있다. 금속사용자단체가 구성되기는 하였으나 대부분의 대기업들이 결함을 거부하여 포괄범위가 매우 좁은 상황이다. 또한 금속노조 내부적으로 교섭의제를 풍부히 하지 못하고 있는 형편이다. 노사교섭의 가장 핵심적 의제라 할 수 있는 임금인상안을 중앙교섭에서 다루고 있지 못하고 있다. 이러한 사정은 금속노조 산하 조직간 임금구조가 매우 복잡하기 때문이기도 하지만 근본적으로는 금속노조 산하 대기업과 중소기업간 임금격차가 큰 것에 기인한다. 그렇지

만 기존의 금속노조는 노동시간 단축 합의, 산별최저임금을 확정하고 이를 비정규직 노동자에게 적용하기로 하는 등 근로조건에 관한 중요한 의제를 지속적으로 다루어 왔다.

전반적으로 금속노조는 산별노조의 건설하고 산별교섭을 이끌면서 많은 진전이 있었지만 아직 교섭구조를 체계화시키지 못하고 있으며 중앙교섭의 의제를 설정하는 것에도 어려움을 느끼고 있다.

보건의료 산별교섭은 4년 넘게 어렵게 진행되면서도 2007년 5월 사용자단체가 구성되었고 금속노조나 금융노조와는 달리 임금교섭을 하고 있다. 다른 산별노조의 비해 비교적 산별교섭이 안정적이라고 평가된다. 그러나 보건의료 산별교섭 역시 많은 과제를 안고 있다. 산별노조내 기업별, 고용형태별 임금격차가 심해 임금교섭을 어렵게 한다. 이제 막 조직된 사용자 단체도 여전히 취약한 상태이고 보건의료노조 역시 노동자 대표성이 취약한 조건이다.

금융부문의 산별교섭은 지난 7년간 큰 단절 없이 지속되어 왔다. 사용자단체 구성을 둘러싼 노사간 갈등이 존재하였지만 은행연합회가 사용자단체의 기능을 수행하고 있다. 또한 금융노조는 주5일제 합의, 비정규직 처우개선 협약체결 등 제한적인 수준이지만 산별협약을 체결하는데 성과가 있었다. 그러나 금융노조는 기업별 노조 행태가 여전히 그대로 유지되고 신규 조직화도 거의 이루어지지 않는 등 산별노조로서의 역할이 제한적이다. 산별교섭 의제에서 임금인상교섭이 빠져있다는 문제도 존재한다.

현재 주요 산별교섭의 현황을 보면 산별노조에 의한 임금불평등 해소 노력이 부진하다는 것을 알 수 있다. 산별교섭 차원에서 임금인상교섭은 거의 의제가 되지 못하거나 의제가 되더라도 임금불평등 해소와는 거리가 멀다. 다만 산별최저임금의 적용은 금속노조나 보건의료노조에서 추진 중이다. 비정규직 노동자나 영세 미조직 노동자들의 조직화도 임금불평등 해소에 영향을 미칠 것이다. 그러나 산별노조는 산별교섭을 통해 임금불평등 해소를 위한 보다 다양하고 적극적인 노력이 필요할 것이다. 예컨대 임금불평등 해소를 위한 평등한 임금배분 방식을 임금교섭의 의제로 제시해야하며, 포괄적용 범위를 확대하는 제도적 개선 노력도 필요하다. 다음에는 산별노조 차원에서 임금불평등 해소를 위한 교섭의제와 제도개선 내용에 대한 내용을 정리해 보자.

2. 임금불평등 해소를 위한 교섭의제와 협약효력 확장제도

1) 교섭의제

가. 임금인상

노조부문의 임금인상은 무노조부문과의 임금격차를 벌이게 될 것이다. 비록 최근에 노조의 임금프리미엄이 줄어들긴 하였지만 아직까지 일정정도 존재한다. 그러나 노조부문에서의 평등한 임금구조는 전반적으로 임금불평등을 완화한다. 임금불평등도에 관한 노조효과를 분석할 결과는 보면 노조는 무노조부문에 비해 월등히 평등한 임금구조를 가지고 있고 임금불평등도와 그에 대한 사회적 만족도도 긍정적인 것으로 나타난다. 반면 무노조부문의 임금구조는 노조부문에 비해 불평등한 임금구조를 가진다. 전체적인 임금불평등도는 노조부문과 무노조부문의 임금격차에 따른 불평등 악화수준과 노조내의 평등한 임금구조에 의한 불평등 완화 수준을 종합해서 판단해야 할 것이다. 따라서 산별노조는 교섭의제에서 임금인상과 더불어 임금구조를 동시에 고려해야 한다.

나. 산별최저임금

현재 주요 산별노조는 임금불평등해소를 위한 주된 정책으로 산별최저임금제 도입을 제안하고 있다. 산별최저임금이 현행 최저임금수준 보다 높게 책정되어 적용된다면 저임금 노동자의 임금수준을 개선하게 되어 임금불평등이 많이 개선될 것이라고 판단하고 있다. 그러나 산별최저임금이 노조부문과 같이 일부분에만 적용되면 해당부문의 고용감소를 야기하여 전체적으로 임금불평등을 심화시킨다는 주장이 있다. 현 최저임금제는 극히 일부를 제외하고 전체 노동자들 대상으로 하기 때문에 임금불평등에 관한 부정적인 효과를 거의 없다. 그러나 산별최저임금은 일부분에 국한하여 적용되기 때문에 부정적인 효과를 가져 올 가능성이 있다. 그러나 최저임금의 상승은 고용을 감소시키기 보다 고용을 증가시키거나 고용에 별 다른 영향이 없다는 주장도 존재한다. 이러한 주장이 맞다면 산별최저임금의 도입 역시 임금불평등에는 상당히 긍정적인 영향을 미칠 것이다. 본 장에서는 산별최저임금을 금속, 보건, 운수, 금융부문에 적용하였을 경우에 해당 부문의 임금불평등도와 전체 임금불평등에 미치는 영향을 추정하게 될 것이다. 산별최저임금은 해당

부문 중위임금 50%를 기준으로 하였고 경우와 평균임금 50%를 기준으로 한 경우를 기준으로 임금불평등도를 추정하게 될 것이다.

다. 임금인상 배분방식

노조부문은 임금인상 배분방식으로 하후상박을 선택함으로써 보다 평등한 임금구조를 만들 수 있다. 하후상박의 일반적인 형태는 임금인상을 정률이 아닌 정액방식으로 하는 것이다. 정액방식으로 하면 저임금노동자의 임금인상률은 고임금노동자 보다 높게 되고 저임금노동자와 고임금노동자의 상대적인 임금격차는 줄어들게 될 것이다. 임금수준이 무노조에 비해 노조부문이 높기 때문에 아무리 정액으로 임금인상이 이루어진다고 하더라도 무노조부문과의 임금격차를 더 늘릴 수 있다. 물론 정액임금인상 방식은 노조부문의 불평등도를 완화할 것이다. 전반적으로 노조부문의 긍정적인 효과와 무노조부문의 부정적인 효과를 종합적으로 판단하여야 할 것이다. 여기서는 무노조부문은 정률방식으로 임금인상이 이루어진다고 가정하고 노조부문은 정액과 정률 인상이 5 대 5로 이루어진다고 가정했을 때 임금불평등에 미치는 효과를 살펴보게 될 것이다.

라. 임금체계 개편

우리나라의 많은 기업은 연공급 임금체계를 선택하고 있다. 연공급 임금체계는 산별임금교섭의 중대한 장애물이 되기도 한다. 연공급 임금체계는 기업내 숙련을 촉진하고 장기근속을 유도하기 위한 장치이다. 따라서 연공급 임금체계는 산별노조내 임금격차를 확대하는 제도로 작용할 것이고 임금격차의 확대는 산별임금교섭을 더욱 어렵게 할 것이다. 따라서 산별임금교섭과 임금불평등을 해소하기 위해서 직무급 혹은 숙련급 등과 같이 대안적 임금체계의 전환이 검토될 필요가 있다. 하지만 임금체계의 변경은 매우 어려운 과제이다. 노사간 합의도 필요하지만 노동자간 합의도 매우 힘들 것이다. 본 연구에서 임금체계의 변경의 효과를 추정하는 것이 매우 힘들기 때문에 임금체계 변경이 임금불평등에 미치는 효과에 대해서는 분석에서 제외하였다.

2) 협약효력확장제도

가. 사업장내 일반적 구속력 조항(현행)

현행 노동법에서 단체협약은 협약당사자인 노동조합의 조합원에게만 적용된다. 그러나 일정한 조건 아래서 협약당사자인 노동조합의 조합원이 아닌 자에게도 적용하도록 규정하고 있다. 이것을 단체협약의 구속력 범위를 확장·일반화한다는 의미에서 ‘일반적 구속력’이라 한다. 현행법에서 일반적 구속력은 사업장단위 일반적 구속력과 지역단위 일반적 구속력이 있다. 노조법에서 사업장 단위 일반적 구속력은 하나의 사업장에 상시 사용되는 동종의 근로자 중 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 동종의 다른 노동자들도 단체협약이 적용된다는 것을 의미한다. 지역단위 일반적 구속력은 하나의 지역에서 동종의 노동자 2/3 이상의 단체협약의 적용을 받게 된 때에 다른 동종 노동자도 단체협약에 적용된다는 것이다.

현재와 같은 단협 효력 정도를 그대로 적용한 경우에 산별노조가 임금불평등 해소에 기여하기 위해서는 해당요건을 충족할 만큼 미조직에 대한 조직화를 강화하는 방법만이 있다. 그러나 사업장 단위든 지역단위든 조직화 확장 방법으로 구속요건을 충족하기는 어렵다. 일반적 구속력 조항을 활용하기 위해서 단협 효력 확장에 관한 법적 제도개선이 필요하다.

나. 단체협약 효력 확장제도의 개선

일반적 구속력 조항을 보다 확장하기 위해서 적용요건을 완화하거나 아니면 전면적으로 노조법을 개정할 수 있다. 노조의 단체협약을 해당 사업장에 종사하는 모든 노동자에게 적용하도록 법을 개정하여 사업장 단위 전체에 단체협약을 적용할 수 있다. 이와 같은 방식으로 단체협약 효력의 확장범위를 지역단위나 산별단위로 확장하도록 법을 개정할 수 있다. 그러나 이러한 단체협약의 효력을 확장하려는 노력은 노조의 조직력을 강화하는 것만큼 어려운 일이다. 단체협약 효력 확장은 산별노조가 지속적으로 추진해야할 중장기적 과제가 되어야 할 것이다.

본 장에서는 단체협약 효력이 확장되었을 경우에 임금불평등도에 미치는 효과를 분석하게 될 것이다. 다만 지역별 단협 효력 확장 효과는 분석에서 제외하고 산업별로 단협 효력이 확장된 경우만을 분석하였다.¹⁾

1) 분석자료의 제한으로 인해 지역 단위의 임금불평등도 분석은 불가능하다.

3) 산별 단체교섭의 임금불평등 해소에 미치는 효과분석

가. 기준

산별 단체교섭이 임금불평등에 미치는 효과 분석은 다음과 같은 기준에 따라 실행하고자 한다.

1번째 기준은 현재 수준에서 임금불평등도를 측정할 것이다. 전체 노동자를 대상으로 한 경우와 노조부문과 무노조부문으로 나누어 분석하게 될 것이다. 또한 조합원여부를 기준으로 하여 조합원과 비조합원으로 나누어 분석할 것이다. 현재 임금불평등도에 관한 단순추정을 통해 전체적인 임금불평등과 노조부문과 무노조부문의 임금불평등도 격차를 확인할 수 있을 것이다. 추가적으로 내생성 스위칭 모형에서 추정된 조건부 평균 임금을 이용하여 현재 임금불평등도를 측정하였다.

2번째 기준은 산별 단체협약이 해당 산업 전체에 적용되는 경우이다. 본 분석에서 금속노조, 보건의료노조, 운수노조, 금융노조에 해당하는 산업인 제조업, 보건업, 운수업, 금융업에 단체협약이 포괄 적용된다고 본 것이다.

3번째 기준은 산별노조가 임금교섭에서 임금인상분의 50% 수준만큼 정액 인상한 경우이다. 이 기준은 정액 임금인상이 임금불평등에 미치는 효과를 보게 될 것이다.

4번째와 5번째 기준은 산별최저임금이 적용되는 경우로 산별노조가 존재하는 산업의 평균임금과 중위임금을 50%를 최저임금으로 산정한 경우이다.

6번째 기준은 임금인상분의 50%에 해당하는 정액임금인상 방식과 중위임금 50%의 산별최저임금을 도입한 경우이다. 노조부문은 중위임금 50%에 해당하는 산별최저임금을 도입하고 무노조는 현행 최저임금수준을 도입하며, 노조부문은 7만원 정액인상, 3% 정률로 임금을 인상하고 무노조부문은 6%인상한 경우이다.

7번째 기준은 다섯 번째 기준에서 산별최저임금을 중위임금 50%에서 평균임금 50%로 변경하여 분석한다.

8번째 기준은 두 번째 기준과 세 번째 기준을 결합한 경우이다. 산별 단체협약 효력과 정액임금인상 방식이 제조업, 운수업, 보건업, 금융업 전체에 적용된다고 본 경우이다.

9번째와 10번째 기준은 두 번째 기준과 네 번째, 다섯 번째 기준을 결합한 경우이다. 산별노조의 단체협약이 해당산업으로 포괄 적용된 경우와 산별 최저임금이 중위임금 50%와 평균임금 50% 수준에서 적용된 경우이다. 즉 중위임금 50% 수준을 산별최저임금으로 정하고 해당 산업에 포괄적용한 경우가 아홉 번째 기준이며, 평균임금 50% 수준을 산별최저임금으로 정하고 해당 산업에 포괄 적용한 경우가 열 번째 기준이다.

다음으로 11번 째 기준은 두 번째 기준, 세 번째 기준, 네 번째 기준을 결합한 경우이며, 12 번째 기준은 두 번째, 기준, 세 번째 기준, 다섯 번째 기준을 결합한 경우이다. 열 한번째 기준은 단협이 해당 산별로 포괄 적용되면서 중위임금 50% 수준의 산별최저임금과 정액임금인상 방식이 결합된 경우이며, 열 두 번째 기준은 열 한 번째 기준에서 산별 최저임금 수준이 중위임금 50%에서 평균임금 50%로 변경한 경우이다.

이상과 같이 분석 기준을 정리하면 다음과 같다.

[표 8] 분석기준

분석 기준	분석 기준 내용
1번째 기준	현재 수준에서 임금불평등도 측정
2번째 기준	제조업, 운수업, 금융업, 보건업에 단체협약 포괄 적용
3번째 기준	정액 임금인상 방식(인상분의 50% 수준)
4번째 기준	산별 최저임금 적용(해당 산업의 중위임금 50%)
5번째 기준	산별 최저임금 적용(해당 산업의 평균임금 50%)
6번째 기준	3번째 기준 × 4번째 기준(정액임금인상방식과 중위임금 50% 산별최저임금 적용)
7번째 기준	3번째 기준 × 5번째 기준(정액임금인상방식과 평균임금 50% 산별최저임금 적용)
8번째 기준	2번째 기준 × 3번째 기준(산별 단체협약 포괄적용과 정액 임금인상 적용)
9번째 기준	2번째 기준 × 4번째 기준(산별 단체협약 포괄적용과 중위임금 50% 산별최저임금 적용)
10번째 기준	2번째 기준 × 5번째 기준(산별 단체협약 포괄적용과 평균임금 50% 산별최저임금 적용)
11번째 기준	2번째 기준 × 3번째 기준× 4번째 기준(산별 단체협약 포괄적용, 정액인상 방식, 중위임금 50% 산별최저 임금 적용)
12번째 기준	2번째 기준 × 3번째 기준× 5번째 기준(산별 단체협약 포괄적용, 정액인상 방식, 평균임금 50% 산별최저임금 적용)

나. 분석방법

위에서 제시한 분석기준별로 분석결과를 도출하기 위해서 다음과 같은 방식으로 분석한다. 첫째, 현재 상태에서의 임금불평등도를 각 지수별로 도출하고 노조부문과 무노조부문을 나누어 추계한다. 둘째, 내생적 스위칭 모형을 이용하여 노조부문과 무노조부문의 임금방정식을 구하고 이 방정식을 이용하여 조건부평균 임금추정치를 구한 다음, 이 추정된 조건부 평균임금으로 임금불평등도를 전체 노동자를 대상으로 한 경우와 노조부문, 무노조부문으로 나누어 추계한다.

내생적 스위칭 모형은 노조부문과 무노조부문을 선택하는 판별식과 노조부문의 임금방

정식, 무노조부문의 임금방정식으로 구성된다. 여기서 판별식은 노조부문에 속할 것인지, 아니면 무노조부문에 속할 것인지를 결정하는 방정식이다. 셋째, 노조부문과 무노조부문의 임금방정식을 단협 포괄범위, 임금인상 방식, 최저임금수준 등 분석기준별로 수정하여 각 분석기준별로 추정된 조건부 평균임금을 구한다. 그 다음에 추정된 임금으로 각 분석기준별 임금불평등도를 추계한다. 예컨대 단협 포괄범위가 제조업으로 확대된다고 가정하면 노조부문의 임금결정방식이 현재의 노조부문에만 적용되는 것이 아니라 제조업 전체에 적용된다고 판단하고 노조부문의 임금결정방식을 적용한 후 조건부 평균임금을 추정한다. 물론 무노조부문은 현재의 임금결정방식을 그대로 따른다. 다음으로 전체적으로 임금불평등도를 추계한다.

한편 노조부문과 무노조부문은 노조가 해당사업장에 존재하는 경우를 기준으로 분류한 경우와 조합원 여부를 기준으로 분류한 경우 두 가지 기준 모두를 이용하여 분석하였다.

다. 불평등 측정 지수

o 10분위 분위수 배율 : 소득에 따라 분석대상을 10분위로 구분한 후 각 분위의 경제점에 해당하는 소득을 기준으로 다음과 같이 계산된 배율을 의미한다. $p_{90}/10=9$ 분위와 10분위의 구분점/1분위와 2분위의 구분점.

o 지니계수(Gini Coefficient); 로렌즈곡선으로부터 산출된 지수로 불평등 정도를 나타내는 가장 일반적으로 사용되어온 지수이다. 로렌즈곡선은 가장 가난한 사람부터 가장 부유한 사람까지 순서대로 정렬한 인구의 누적비율이 횡축, 소득의 누적비율이 종축으로 구성하게 된다. 로렌즈 곡선이 대각선이면 완전평등한 상태를 의미하며 대각선으로부터 멀어지면 불평등도 심해지는 것이다. 지니계수는 대각선과 실제의 로렌즈 곡선 사이의 면적이 대각선에 의해 그려지는 직각삼각형의 면적과의 비율이다. 지니계수가 0이면 로렌즈곡선이 대각선과 일치하는 것을 의미하기 때문에 완전평등 상태를 뜻하고 지니계수가 1이면 로렌즈곡선이 단위 삼각형의 횡축과 종축으로 그려진 것으로 완전불평등 상태를 의미한다. 지니계수가 클수록 불평등도는 심화되고 있음을 의미한다.

o 타일지수; 엔트로피 개념을 이용하여 불평등을 측정할 수 있는 지표이다. 엔트로피는 어떤 체계의 무질서의 정도를 나타내는 개념이다. 어떤 사건이 일어날 확률 대신에 개인 i 가 차지하는 소득의 비율을 사용하여 타일지수를 얻을 수 있다. 소득이 균등하게 분배되면 0의 값에 가까워지고 불평등이 심화되면 $\log n$ 을 갖는다.

o 앳킨슨지수; 불평등에 대한 사회의 기피정도를 반영할 수 있는 지표로 한 사회가 불평등을 얼마나 심각하게 여기고 있는지를 의미하는 것이다. 앳킨슨지수는 균등분배대등

소득과 평균소득과의 비교를 통해 불평등도의 사회적 만족도 지수라 할 수 있다. 여기서 균등분배 대등소득은 현재의 만족도와 동일한 사회적 만족도를 가져다주는 균등배분소득(모든 사회구성원에게 동일하게 분배되는 소득)의 크기이다. 앳킨슨 지수가 0에 가까울수록 평등하며, 1에 가까울수록 불평등한 상태를 의미한다.

라. 분석결과

여기서 앞서 제시한 분석기준과 분석방법에 따라 임금불평등도를 추정하였다. 먼저 [표 9]에서 현재 상태에서의 임금불평등도를 전체 노동자, 노조부문과 무노조부문으로 나누어 추정한 결과를 보여주었으며, 다음으로 [표 10]과 [표 11]에서 분석기준에 따른 임금불평등도의 변화를 제시하고 있다. [표 10]은 노조부문과 무노조부문을 해당 사업장에서 노조의 존재여부를 기준으로 판단한 경우에 내생적 스위칭 모형을 이용하여 분석기준별로 시뮬레이션한 결과를 보여준 것이며, [표 11]은 노조부문은 조합원인 경우를 무노조부문은 비조합원인 경우로 판단한 경우 분석기준별로 시뮬레이션 한 결과이다. [표 12]에서 [표 15]까지는 제조업, 운수업, 금융업, 보건업에서 임금불평등도를 추계한 결과들이다. 분석기준은 현재 상태의 임금불평등도와 정액임금인상 방식이 도입된 경우, 산별최저임금이 도입된 경우, 정액임금인상 방식과 산별최저임금이 동시에 도입된 경우를 기준으로 임금불평등도를 구하였다.

(1) 현재 임금불평등도

[표 9]는 2005년~2006년의 경제활동인구조사 부가조사자료를 이용하여 임금불평등도를 추정한 결과이다. 전체 노동자의 월 평균임금은 162.8만원으로 나타났다. 노조가 존재하는 사업장에 종사하는 노동자의 월 평균임금은 235.9만원, 노조가 없는 사업장에 종사하는 노동자의 월 평균임금은 140.5만원으로 나타나 두 부문간 임금격차는 95만원 차이를 보였다. 조합원과 비조합원을 비교한 경우에도 89만원 정도의 차이를 보이는 것으로 나타났다. 학력이나 근속과 같은 인적속성을 통제하지 않았을 경우에 노조부문과 무노조부문의 임금격차는 약 40% 차이가 나는 것으로 나타났으며, 조합원과 비조합원의 경우에도 약 37% 정도 차이가 나타났다. 이러한 노조부문과 무노조부문의 임금격차는 임금불평등도를 악화시키는 작용을 하게 될 것이다.

그러나 노조가 임금불평등도에 미치는 전반적인 효과를 파악하려면 노조와 무노조간 임금불평등도와 더불어 노조와 무노조내 임금불평등도를 고려해야만 한다. 임금불평등도

를 나타내는 지니계수, 타일지수, 앳킨슨지수, 분위수 배율을 살펴보면 노조부문과 조합원이 무노조부문과 비조합원에 비해 월등히 임금불평등도가 낮다는 것을 확인할 수 있다. 우선 지니계수를 살펴보면 노조부문은 0.286으로 무노조부문의 0.329에 비해 상당히 평등하다는 것을 알 수 있다. 또한 조합원은 0.238로 비조합원의 0.342에 비해 월등히 임금불평등도가 낮은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 타일지수를 보더라도 마찬가지이다. 노조부문의 타일지수는 0.132인 반면 무노조부문의 타일지수는 0.183으로 무노조부문이 노조부문 보다 높게 나타나고 있다. 조합원의 경우에 타일지수는 0.091인 반면 비조합원의 타일지수는 0.196으로 큰 격차를 보였다. 타일지수는 0에 가까울수록 평등한 것이며 값이 클수록 불평등한 것이다. 다음으로 불평등에 대한 사회의 기피정도를 반영할 수 있는 지수인 앳킨스 지수를 살펴보면 노조부문은 0.136인 반면 무노조부문은 0.178로 무노조부문이 더 높게 나타났으며, 조합원은 0.092, 비조합원은 0.189로 조합원이 월등히 낮은 것으로 나타났다. 다음으로 분위수 배율을 살펴보면 노조부문은 십분위에 해당하는 노동자 보다 90분위에 해당하는 노동자가 평균임금이 4.2배 높은 것으로 나타난 반면 무노조부문은 5.0배 높은 것으로 나타났고 조합원은 3.2배인 반면 비조합원은 6.0배로 나타났다. 이상과 같이 임금불평등도에 관련한 지수를 살펴보면 노조부문이 무노조 부문에 비해 월등히 평등한 분배구조를 가진 것으로 파악되었다.

결국 전반적인 임금불평등도는 지니계수로 볼 때 0.339로 나타났고 타일지수는 0.190, 앳킨스지수는 0.186으로 나타났으며, 분위수 배율은 5.0으로 나타났다. 노조가 임금불평등도에 미치는 영향을 노조부문과 무노조부문의 임금격차와 각각의 집단내 임금구조를 동시에 고려해야 한다. 전자는 노조가 임금불평등도를 악화시키는 것으로 작용하겠지만 후자는 임금불평등도를 완화시키는 작용을 할 것이다.

[표 9] 현재 임금불평등도

(단위: 만원)

	전체	노조부문 (A)	무노조부문 (B)	격차 (B-A)	조합원 (C)	비조합원 (D)	격차 (D-C)
월평균임금	162.8	235.9	140.5	-95.369	241.0	152.3	-88.701
임금지수	-	100.0	59.6	-40.433	100.0	63.2	-36.803
지니계수	0.339	0.286	0.329	0.043	0.238	0.342	0.104
타일지수	0.190	0.132	0.183	0.050	0.091	0.196	0.106
앳킨스지수	0.186	0.136	0.178	0.042	0.092	0.189	0.097
십분위분위수 배율(p90/p10)	5.000	4.211	5.000	0.789	3.167	6.000	2.833

* 자료: 경제활동인구조사 부가조사자료, 2005년~2006년 원자료.

(2) 각 분석기준별 임금불평등도

[표 10]은 분석기준별 임금불평등도 결과를 나타내고 있다. 분석기준은 앞서 제시한 분석기준을 따르고 있다. 다만 1기준은 현재 수준에서의 임금불평등도를 측정한 것이기는 하지만 조건부 평균임금을 내생성 스위칭 모형을 통해 추정하여 얻은 다음 임금불평등도를 측정한 값이다. 1기준으로 단순한 무조건부 임금불평등도 수치를 이용하지 않은 이유는 2기준 이하 불평등도 지표들이 모두 조건부 평균임금 추정치를 이용하여 얻은 값이기 때문에 임금불평등도의 변화를 비교하기 위해서 1기준도 조건부 추정치를 사용하였다.

2기준은 내생성 스위칭 모형에서 얻어진 노조부문 임금방정식을 노조가 있는 사업장만이 아니라 금속노조, 운수노조, 금융노조, 보건의료노조의 해당 산업인 제조업, 운수업, 금융업, 보건업에 종사하는 노동자에게 적용하여 얻은 임금불평등도이다. 3기준은 노조부문은 임금인상분 중 50%는 정액으로 인상하고 나머지 50%는 정률로 인상하는 하후상박 임금인상 배분 방식을 따른다고 가정하고 무노조부문은 100% 정률로 임금인상이 이루어진다고 가정하고 얻은 임금불평등도에 해당한다.

4기준과 5기준은 노조부문은 산별최저임금 수준이 적용된다고 가정하고 무노조부문은 현행 최저임금수준이 적용된다고 가정하고 얻은 임금불평등도이다. 4기준은 산별최저임금수준을 해당산업(제조업, 운수업, 금융업, 보건업)의 중위임금 50% 수준으로 한 경우이며, 5기준은 해당산업의 평균임금 50% 수준을 적용한 경우이다. 4기준과 5기준은 모두 현재 노조부문에만 산별최저임금수준이 적용된다고 본다. 6기준 이하의 분석결과는 모두 2기준에서 5기준을 서로 결합하여 적용한 것이다. 6기준은 3기준과 4기준이 동시에 적용되는 경우이며, 7기준은 3기준과 5기준이 동시에 적용된 경우이다.

8기준은 2기준과 3기준이 적용된 경우, 9기준은 2기준과 4기준이 적용된 경우, 10기준은 2기준과 5기준이 적용된 경우이다. 마지막으로 11기준은 2기준, 3기준, 4기준이 동시에 적용된 경우이며, 12기준은 2기준, 3기준, 5기준이 적용된 경우이다. 즉 11기준과 12기준은 정액 임금인상 배분방식과 산별최저임금수준이 제조업, 운수업, 금융업, 보건업에 종사하는 모든 노동자에게 적용된다고 본 경우이다.

[표 10] 분석기준별 임금불평등도 (노조유무를 기준으로 한 분석결과)

	분위수 배율 (p90/p10)	지니계수	타일지수	앳킨슨지수
1기준	4.650	0.324	0.168	0.155
2기준	4.711	0.313	0.155	0.151
3기준	4.643	0.322	0.166	0.153
4기준	4.284	0.313	0.158	0.145
5기준	4.234	0.311	0.157	0.144
6기준	4.270	0.311	0.156	0.144
7기준	4.222	0.310	0.155	0.143
8기준	4.676	0.311	0.152	0.149
9기준	4.181	0.302	0.146	0.138
10기준	4.127	0.302	0.147	0.137
11기준	4.157	0.299	0.143	0.136
12기준	4.102	0.299	0.144	0.135

* 자료: 경제활동인구조사 부가조사자료, 2005년~2006년 원자료.

이를 보면 산별노조가 단체협약 효력범위를 해당 산업까지 확장하고 하후상박의 임금 인상 방식을 선택하고 산별최저임금제를 도입하게 되면 전반적으로 임금불평등도를 크게 개선하는 것으로 나타났다. 분위수 배율은 4.65배에서 4.102배 수준까지 낮추는 것으로 나타났으며, 지니계수 역시 0.324에서 0.299로 크게 낮아졌다. 타일지수는 0.168에서 0.144로 낮아졌으며, 앳킨슨지수는 0.155에서 0.135로 크게 개선된 것으로 나타났다. 이러한 결과는 산별노조가 임금불평등도 해소에 커다란 영향을 미칠 수 있음을 보여준다.

보다 구체적으로 살펴보면 노조부문의 임금구조가 확장 적용되는 경우(2기준)과 산별최저임금(4, 5기준)이 임금불평등도 개선 효과가 뚜렷한 것으로 나타났으며, 정액 임금인상 방식은 효과가 상대적으로 작은 것으로 나타났다. 정액 임금인상 방식의 효과가 비교적 적은 이유는 정액과 정률 비중을 5대5로 하여 하후상박 효과가 비교적 작게 설정했기 때문으로 판단된다.

2기준은 노조부문의 임금결정방식이 산업 전체 노동자에게 적용된다고 본 경우로 해당 산업 전체에 일반적 구속력이 적용되면 노조부문의 임금구조가 적용될 것으로 본 경우이다. 이 경우에 임금불평등 개선 효과는 지니계수와 타일지수, 앳킨슨지수에서 뚜렷이 나타났다. 지니계수는 0.324에서 0.313으로 낮아졌으며, 타일지수와 앳킨슨지수 역시 각각 낮아지는 것으로 나타났다. 다만 분위수 배율은 오히려 높아지는 것으로 나타났다. 4기준과 5기준 역시 뚜렷한 임금소득 분배개선 효과를 보였다.

분위수 배율은 4.2배 수준으로 낮아졌고 지니계수는 0.311 수준, 타일지수는 0.157과 0.158, 앳킨슨지수는 0.144와 0.145 수준으로 낮아졌다. 이러한 결과로 산별최저임금을 도입하면 뚜렷하게 임금불평등을 개선할 수 있을 것으로 판단된다. 그러나 3기준의 임금불평등 개선 효과는 거의 나타나지 않았다. 정액 임금인상 배분 방식을 적용했을 경우 분위수 배율 등 모든 불평등 지수가 거의 변화하지 않았다.

이러한 결과는 노조부문의 임금수준이 무노조부문에 비해 비교적 크기 때문에 정액 임금인상 방식이 노조내 불평등 개선에는 효과가 있지만 노조부문과 무노조부문간 격차도 확대시킬 수 있기 때문에 나타난 것으로 판단된다. 게다가 정액 임금인상분을 제한하였기 때문에 노조내 불평등 개선효과도 제한되었을 것으로 판단된다. 만약 이를 전액 정액 인상하는 방식을 선택하면 전체적으로 임금인상 배분방식에 의한 효과를 뚜렷하게 나타낼 것이다.

6기준에서 8기준까지의 결과를 보면 2기준에서 5기준까지의 임금불평등도와 별 다른 차이를 발견하지 못하였다. 이러한 결과는 정액 임금인상 배분 방식이 적용되면서 임금불평등도를 개선시키지 못하기 때문으로 판단된다. 특히 8기준은 분위수 배율과 앳킨슨지수에서 임금불평등 개선효과가 거의 없는 것으로 나타나고 있다.

그러나 2기준과 4, 5기준이 결합된 9기준과 10기준은 뚜렷한 임금불평등 개선효과를 보이는 것으로 나타났다. 분위수 배율은 4.1배 수준으로 낮아졌고 지니계수는 0.3수준, 타일지수는 0.14대 수준, 앳킨슨지수는 0.13대 수준까지 낮아졌다. 또한 2기준에서 5기준까지 결합한 11기준과 12기준에서도 임금불평등도가 더욱 개선되는 것으로 나타났다.

이상과 같이 산별노조는 임금불평등도를 크게 개선하는 역할을 수행할 수 있는 것으로 나타났다. 특히 산별 단체협약 효력범위를 확장하고 산별 최저임금제를 도입하면 임금불평등을 크게 개선할 수 있는 것으로 나타났다. 다만 정액 임금인상 방식은 제한된 배분 방식을 선택함으로써 임금불평등 효과가 미미한 것으로 나타났다.²⁾

[표 11] 분석기준별 임금불평등도(조합원여부 기준으로 한 분석결과)

	분위수 배율 (p90/p10)	지니계수	타일지수	앳킨슨지수
1기준	5.312	0.344	0.188	0.177
2기준	5.159	0.320	0.163	0.163

2) [부표 3]을 보면 정액 임금인상 방식은 노조내 불평등도는 개선하지만 무노조부문의 불평등 개선 효과는 없는 것으로 나타났다.

3기준	5.281	0.342	0.186	0.175
4기준	5.018	0.337	0.182	0.169
5기준	5.005	0.337	0.183	0.168
6기준	5.000	0.336	0.180	0.167
7기준	4.981	0.335	0.180	0.167
8기준	5.117	0.318	0.160	0.162
9기준	4.753	0.319	0.163	0.154
10기준	4.727	0.321	0.166	0.154
11기준	4.727	0.316	0.160	0.152
12기준	4.701	0.316	0.163	0.152

* 자료: 경제활동인구조사 부가조사자료, 2005년~2006년 원자료.

[표 11]은 [표 10]과 동일한 분석기준과 분석방법으로 하는데, 조합원과 비조합원으로 노조부문과 무노조부문을 나누고 임금불평등도를 시뮬레이션한 결과이다. 내생성 스위칭 모형에서 조합원과 비조합원으로 나누어 임금방정식을 추정하고 이를 이용하여 조건부 평균임금을 추정한다(부표 2 참조). 그 다음에 추정된 평균임금을 이용하여 임금불평등도를 측정한다.

[표 11]을 보면 [표 10]의 결과와 엇비슷하게 나타나고 있다. 정액 임금인상 방식은 임금소득 개선효과가 미약한 것으로 나타난 반면 단협효력이 확장되었다고 본 경우(2기준)과 산별최저임금(4기준)이 적용된 경우는 임금불평등 개선효과가 뚜렷한 것으로 나타났다. 또한 정액 임금인상 방식이 포함된 6기준에서 8기준의 임금불평등도는 큰 변화가 없는 것으로 나타났으며, 단협효력이 확장된 경우와 산별최저임금이 동시에 적용되는 경우에 뚜렷한 임금불평등 개선효과를 확인할 수 있다(9기준, 10기준). 최종적으로 모든 기준이 동시에 적용되면 [표 10]과 마찬가지로 임금불평등이 큰 폭으로 개선되는 것을 확인할 수 있다.

(3) 주요 산업별 임금불평등도 예측 결과

다음으로 [표 12]에서 [표 15]는 각 산업별로 임금불평등도 변화를 보여주고 있다. [표 12]는 제조업에서 정액임금인상 방식과 산별최저임금이 도입되는 경우에 임금불평등도 변화를 보여준다. [표 13]은 운수업에서, [표 14]는 금융업에서 [표 15]는 보건업에서 정액 임금방식과 산별최저임금이 도입될때 임금불평등도가 어떻게 변화하는지를 보여준다.

[표 12] 제조업 분석기준별 임금불평등도

	분위수 배율 (p90/p10)	지니계수	타일지수	앳킨슨지수
현 임금불평등도	3.982	0.283	0.128	0.123
정액임금인상 방식 도입	3.930	0.281	0.126	0.122
산별최저임금도입(평 균임금 50%)	3.635	0.281	0.130	0.121
정액임금인상 방식과 산별최저임금 도입	3.554	0.277	0.127	0.118

* 자료: 경제활동인구조사 부가조사자료, 2005년~2006년 원자료.

[표 12]를 보면 제조업에서 정액임금인상 방식과 산별최저임금이 도입되는 경우 일정 정도 임금불평등도는 개선되는 것으로 나타났다. 정액임금인상 방식과 산별 최저임금의 각각의 효과는 엇비슷한 것으로 나타났지만 전반적인 임금불평등 개선효과는 다소 미미한 것으로 나타났다. 지니계수는 0.283에서 0.277로 변화하였고 타일지수는 0.128에서 0.127로 거의 변화가 없었으며, 앳킨슨지수는 0.123에서 0.118로 변화하였다.

[표 13]은 운수업에서 임금불평등도의 변화를 보여준다. 그런데 정액임금인상 방식이나 산별 최저임금이 도입되더라도 전반적으로 임금불평등 개선효과가 거의 없는 것으로 나타났다. 분위수 배율은 2.64배에서 2.47배로 다소 낮아지기는 하였으나 지니계수와 타일지수는 오히려 높아졌으며, 앳킨슨지수는 변화가 없었다.

[표 13] 운수업 분석기준별 임금불평등도

	분위수 배율 (p90/p10)	지니계수	타일지수	앳킨슨지수
현 임금불평등도	2.642	0.218	0.079	0.074
정액임금인상 방식 도입	2.610	0.216	0.078	0.073
산별최저임금도입(평 균임금 50%)	2.522	0.224	0.087	0.076
정액임금인상 방식과 산별최저임금 도입	2.472	0.220	0.084	0.074

* 자료: 경제활동인구조사 부가조사자료, 2005년~2006년 원자료.

[표 14] 금융업 분석기준별 임금불평등도

	분위수 배율 (p90/p10)	지니계수	타일지수	앳킨슨지수
현 임금불평등도	3.766	0.278	0.120	0.117
정액임금인상 방식 도입	3.721	0.273	0.116	0.113
산별최저임금도입(평 균임금 50%)	3.192	0.241	0.091	0.090
정액임금인상 방식과 산별최저임금 도입	3.015	0.232	0.084	0.082

* 자료: 경제활동인구조사 부가조사자료, 2005년~2006년 원자료.

[표 15] 보건업 분석기준별 임금불평등도

	분위수 배율 (p90/p10)	지니계수	타일계수	앳킨슨지수
현 임금불평등도	3.090	0.259	0.112	0.099
정액임금인상 방식 도입	3.072	0.257	0.110	0.098
산별최저임금도입(평 균임금 50%)	2.675	0.229	0.093	0.080
정액임금인상 방식과 산별최저임금 도입	2.643	0.227	0.092	0.079

* 자료: 경제활동인구조사 부가조사자료, 2005년~2006년 원자료.

[표 14]는 금융업에서 임금불평등 개선효과를 살펴본 결과이다. 금융업에서는 운수업과는 달리 임금불평등 개선효과가 뚜렷한 것으로 나타났다. 특히 정액임금인상 방식 보다는 산별최저임금이 뚜렷한 효과를 보이는 것으로 나타났다. 정액 임금인상 방식과 산별 최저임금도입이 동시에 적용되면 분위수 배율은 3.77배에서 3.02배로 낮아졌으며, 지니계수는 0.278에서 0.232로, 타일지수는 0.120에서 0.084로, 앳킨슨지수는 0.117에서 0.082로 낮아졌다. 다만 정액임금인상 방식의 효과는 크지 않은 반면 산별최저임금은 분위수 배율을 3.19배로, 지니계수를 0.241로, 타일지수를 0.084로 앳킨슨지수를 0.082로 낮추었다.

[표 15]는 보건업에서 임금불평등 개선효과를 보여준다. 보건업에서 금융업과 마찬가지로 정액임금인상 방식과 산별최저임금이 도입되면 임금불평등도를 개선하는 것으로 나타

났다. 그러나 정액임금인상 효과는 거의 없는 것으로 확인되었다. 모든 불평등지수에서 정액임금인상 방식이 적용된 경우와 현 임금불평등도는 차이가 없었다. 하지만 산별최저임금이 적용되면 크게 임금불평등도를 개선하였다. 분위수 배율은 3.09배에서 2.67배로 낮추었으며, 지니계수는 0.259에서 0.229로, 타일지수는 0.112에서 0.092로, 앳킨슨지수는 0.099에서 0.079로 낮아졌다.

(4) 전반적 분석결과의 시사점

전반적으로 노조는 소득분배에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있다. 이러한 결과는 국내외 선행연구 결과와 일치하는 것이다. 물론 노조 조직률과 사회적 영향력이 미흡한 우리나라의 경우에 노조가 전체 소득분배에 미치는 효과는 제한적일 수 있겠지만 노조가 소득분배에 긍정적인 영향을 미치는 것은 분명하다. 노조가 분배구조에 긍정적인 영향을 미치는 이유는 노조가 평등한 임금구조를 추구하기 때문이다. 노조부문의 평등한 임금구조는 전반적인 임금분배구조 개선에 일조한다.

다음으로 중요한 이유는 노조가 전 사회적으로 임금불평등을 개선하려는 노력을 한다는 것이다. 대부분의 노조는 전 사회적으로 경쟁적 구조와 불평등한 구조가 강화되면 될수록 노조의 힘이 약화될 것이라는 것을 잘 알고 있다. 따라서 노조는 설사 기업별 노조라고 하더라도 조직 내부적으로나 외부적으로 평등한 임금정책을 도입하려고 한다. 이와 같이 노조는 노조의 영역을 확장함으로써 소득분배를 개선하는데 기여하며, 산별차원의 최저임금정책이나 지역차원의 생활임금정책과 같은 사회연대적 정책을 통해서 소득분배 개선에 노력하게 될 것이다.

우리나라에서 산별노조의 건설과 산별교섭의 진척은 임금불평등의 개선을 기대하게 한다. 본 연구는 이러한 기대가 실제로 현실 가능한 것이지 아니면 단지 희망사항인지를 분명하게 보여주고자 하였다. 보다 엄밀하게 설정된 계량적 분석모형을 이용하여 산별노조의 정책에 따른 임금불평등 변화를 도출하였다.

전반적인 분석결과는 산별노조의 임금불평등 해소를 위한 노력이 상당한 효과를 보일 것으로 예측되었다. 특히 단체협약의 효력 확장과 산별최저임금 효과는 뚜렷하게 나타났으며, 복수의 제도가 결합되면 더 큰 임금불평등 효과가 나타나는 것을 확인하였다. 다만 정액 임금인상 방식은 임금불평등 효과가 뚜렷하게 나타나지 않았는데, 이는 정액 임금인상분을 제한하여 결과적으로 하후상박 효과를 제한하였기 때문으로 이해된다.

만약 노조부문에서 임금인상분을 전액 정액으로 인상하는 것으로 모형을 설정하였다면 임금불평등 개선효과가 뚜렷하게 나타났을 것이다. 이러한 사실은 50% 정액인상이 노조

내 임금불평등도를 크게 개선하는 것을 보면 충분히 예측할 수 있다. 결과적으로 산별노조의 출범과 산별교섭의 진척은 우리사회의 임금불평등도를 개선하는 방향으로 이끌 것이다.

다만 어느 정도의 효과가 있을 지는 산별노조의 영향이 어느 정도일 것인지에 따라 영향을 받을 것이다. 지금과 같이 산별노조가 사회적으로 미약한 위치에서 벗어나지 못한다면 임금불평등 개선효과는 그에 준해 미미할 것이다. 반면 산별노조가 노동자의 대표성을 확보하고 사회적으로 일정한 영향력을 갖게 된다면 커다란 임금불평등 개선효과를 기대할 수 있을 것이다.

[부표 1] 분석기준별 시뮬레이션을 위한 모형(내생적 스위칭 모형: 노조유무별)

	노조부문		무노조부문		판별식	
	추정계수	p-값	추정계수	p-값	추정계수	p-값
남성	0.214	0.000	0.299	0.000	-0.015	0.483
연령	0.060	0.000	0.063	0.000	-0.025	0.000
연령제곱	-0.001	0.000	-0.001	0.000	0.000	0.004
근속연수	0.013	0.057	0.035	0.000	0.057	0.000
근속연수제곱	0.000	0.479	-0.001	0.000	-0.001	0.000
초등졸	-0.153	0.000	-0.097	0.000	0.013	0.760
중졸	-0.116	0.000	-0.059	0.000	0.003	0.940
전문대졸	0.075	0.000	0.074	0.000	-0.005	0.843
대졸	0.153	0.000	0.118	0.000	0.115	0.000
대학원졸	0.194	0.000	0.190	0.000	0.057	0.206
관리전문직	0.116	0.000	0.247	0.000	-0.059	0.275
기술직	0.059	0.103	0.191	0.000	-0.267	0.000
사무직	0.029	0.225	0.143	0.000	-0.108	0.008
서비스직	0.106	0.052	0.208	0.000	-0.486	0.000
판매직	0.111	0.060	0.224	0.000	-0.388	0.000
농림어업직	0.043	0.672	0.003	0.952	-0.140	0.533
기능직	0.037	0.125	0.215	0.000	-0.018	0.644
조립공	-0.039	0.178	0.140	0.000	0.210	0.000
농림어업	0.156	0.004	0.123	0.000	-0.026	0.858
광업	-0.158	0.048	0.177	0.002	0.539	0.002
전기가스수도업	-0.205	0.029	-0.097	0.019	1.043	0.000
건설업	0.127	0.000	0.109	0.000	0.048	0.221
도소매업	0.057	0.070	0.092	0.000	0.273	0.000
숙박음식업	0.079	0.027	0.124	0.000	0.114	0.078
운수업	-0.206	0.011	0.029	0.057	0.928	0.000
통신업	-0.147	0.067	-0.023	0.330	0.824	0.000
금융보험업	-0.079	0.389	0.063	0.000	0.979	0.000
부동산임대업	0.070	0.106	0.105	0.000	-0.007	0.931
사업서비스업	0.096	0.000	0.155	0.000	-0.020	0.596
교육서비스업	-0.156	0.011	-0.099	0.000	0.630	0.000
보건사회보장업	-0.006	0.857	0.087	0.000	0.356	0.000
오락문화산업	-0.002	0.954	-0.005	0.815	0.222	0.000
기타개인서비스업	0.050	0.052	0.027	0.040	0.027	0.582
가사서비스업	-0.283	0.158	0.050	0.124	-0.173	0.561
국제외국기관	-0.157	0.056	0.080	0.247	0.245	0.322
5-9인	0.026	0.614	0.124	0.000	0.223	0.000
10-29인	-0.083	0.370	0.139	0.000	0.638	0.000
30-99인	-0.166	0.211	0.147	0.000	1.021	0.000
100-299인	-0.219	0.173	0.156	0.000	1.329	0.000
300인이상	-0.206	0.286	0.158	0.000	1.695	0.000
비정규직	-0.143	0.000	-0.196	0.000	-0.211	0.000
최저임금지수	-0.343	0.000	-0.301	0.000	-0.041	0.271
연도더미	0.055	0.000	0.071	0.000	0.040	0.013
가구주여부					-0.063	0.002
무배우자여부					-1.406	0.000
상수항	3.760	0.000	2.705	0.000	0.119	0.000
sigma_1	0.421	0.075				
sigma_2	0.444	0.008				
rho_1	-0.741	0.201				
rho_2	-0.408	0.031				
사례수	52112					
대수우도값	-27114310					

주) 학력더미변수의 기준변수는 고졸, 산업더미는 제조업, 직업더미는 단순노무직, 규모더미는 5인미만 변수임.

[부표 2] 분석기준별 시뮬레이션을 위한 모형(내생적 스위칭 모형: 조합원여부별)

	노조부문		무노조부문		판별식	
	추정계수	p-값	추정계수	p-값	추정계수	p-값
남성	0.136	0.000	0.299	0.000	0.183	0.000
연령	0.046	0.000	0.062	0.000	0.029	0.000
연령제곱	0.000	0.000	-0.001	0.000	-0.001	0.000
근속연수	0.003	0.862	0.045	0.000	0.096	0.000
근속연수제곱	0.000	0.444	-0.001	0.000	-0.002	0.000
초등졸	-0.147	0.000	-0.095	0.000	0.057	0.265
중졸	-0.131	0.000	-0.058	0.000	0.120	0.001
전문대졸	0.025	0.256	0.072	0.000	0.093	0.001
대졸	0.124	0.000	0.142	0.000	-0.021	0.443
대학원졸	0.236	0.000	0.173	0.000	-0.310	0.000
관리전문직	-0.005	0.887	0.248	0.000	-0.038	0.558
기술직	-0.029	0.472	0.143	0.000	-0.109	0.048
사무직	-0.028	0.373	0.124	0.000	-0.079	0.089
서비스직	0.089	0.250	0.141	0.000	-0.386	0.000
판매직	0.092	0.458	0.158	0.000	-0.613	0.000
농림어업직	-0.180	0.271	-0.003	0.952	-0.258	0.126
기능직	-0.098	0.019	0.224	0.000	0.265	0.000
조립공	-0.125	0.039	0.198	0.000	0.444	0.000
농림어업	0.236	0.010	0.149	0.000	0.043	0.745
광업	-0.091	0.448	0.220	0.001	0.646	0.000
전기가스수도업	-0.128	0.299	0.154	0.000	0.804	0.000
건설업	0.179	0.000	0.129	0.000	0.089	0.042
도소매업	0.087	0.046	0.138	0.000	0.249	0.000
숙박음식업	0.099	0.089	0.186	0.000	0.231	0.003
운수업	-0.164	0.141	0.184	0.000	0.808	0.000
통신업	-0.034	0.727	0.124	0.000	0.622	0.000
금융보험업	0.013	0.910	0.249	0.000	0.800	0.000
부동산임대업	-0.001	0.988	0.120	0.000	0.182	0.100
사업서비스업	0.039	0.380	0.157	0.000	0.211	0.000
교육서비스업	0.050	0.303	-0.002	0.892	0.243	0.000
보건사회보장업	-0.002	0.972	0.148	0.000	0.297	0.000
오락문화산업	0.199	0.000	0.037	0.054	0.113	0.160
기타개인서비스업	0.064	0.062	0.049	0.000	0.074	0.170
가사서비스업	-0.662	0.001	0.101	0.002	0.465	0.030
국제외국기관	-0.299	0.067	0.189	0.009	0.909	0.000
5-9인	0.014	0.872	0.120	0.000	0.319	0.000
10-29인	-0.052	0.656	0.165	0.000	0.534	0.000
30-99인	-0.116	0.437	0.225	0.000	0.763	0.000
100-299인	-0.145	0.421	0.288	0.000	0.964	0.000
300인이상	-0.070	0.741	0.400	0.000	1.195	0.000
비정규직	0.050	0.627	-0.263	0.000	-0.626	0.000
최저임금지수	-0.402	0.000	-0.286	0.000	0.190	0.000
연도더미	0.055	0.000	0.076	0.000	0.040	0.022
가구주여부					-0.015	0.651
무배우자여부					0.062	0.057
상수항	4.111	0.000	2.796	0.000	-2.529	0.000
sigma_1	0.378	0.114				
sigma_2	0.457	0.007				
rho_1	-0.745	0.300				
rho_2	0.871	0.027				
사례수	52112					
대수우도값	-22564147					

주) 학력더미변수의 기준변수는 고졸, 산업더미는 제조업, 직업더미는 단순노무직, 규모더미는 5인미만 변수임.

[부표 3] 전체 노동자 대상 분석기준별 임금불평등도 시뮬레이션 결과

		전체	유노조	무노조	전체	조합원	비조합원
단순임금불평등도	지니계수	0.339	0.286	0.329	0.339	0.238	0.342
	타일지수	0.190	0.132	0.183	0.190	0.091	0.196
	엡킨슨지수	0.186	0.136	0.178	0.186	0.092	0.189
	십분위분위수 배율(p90/p10)	5.000	4.211	5.000	5.000	3.167	6.000
조건부임금불평등도	지니계수	0.324	0.208	0.263	0.344	0.191	0.309
	타일지수	0.168	0.067	0.111	0.188	0.057	0.157
	엡킨슨지수	0.155	0.067	0.104	0.177	0.055	0.141
	십분위분위수 배율(p90/p10)	4.650	2.678	3.443	5.312	2.457	4.155
2번 째 기준	지니계수	0.313	0.209	0.271	0.320	0.188	0.318
	타일지수	0.155	0.069	0.119	0.163	0.057	0.168
	엡킨슨지수	0.151	0.066	0.110	0.163	0.054	0.148
	십분위분위수 배율(p90/p10)	4.711	2.633	3.563	5.159	2.359	4.263
3번 째 기준	지니계수	0.322	0.203	0.263	0.342	0.187	0.309
	타일지수	0.166	0.064	0.111	0.186	0.055	0.157
	엡킨슨지수	0.153	0.063	0.104	0.175	0.053	0.141
	십분위분위수 배율(p90/p10)	4.643	2.596	3.443	5.281	2.406	4.155
4번 째 기준	지니계수	0.313	0.235	0.263	0.337	0.234	0.309
	타일지수	0.158	0.086	0.111	0.182	0.086	0.157
	엡킨슨지수	0.145	0.084	0.104	0.169	0.084	0.141
	십분위분위수 배율(p90/p10)	4.284	3.126	3.443	5.018	3.216	4.155
5번 째 기준	지니계수	0.311	0.243	0.263	0.337	0.246	0.309
	타일지수	0.157	0.093	0.111	0.183	0.095	0.157
	엡킨슨지수	0.144	0.090	0.104	0.168	0.093	0.141
	십분위분위수 배율(p90/p10)	4.234	3.255	3.443	5.005	3.453	4.155
6번 째 기준	지니계수	0.311	0.229	0.263	0.336	0.229	0.309
	타일지수	0.156	0.082	0.111	0.180	0.082	0.157
	엡킨슨지수	0.144	0.080	0.104	0.167	0.080	0.141
	십분위분위수 배율(p90/p10)	4.270	3.023	3.443	5.000	3.112	4.155
7번 째 기준	지니계수	0.310	0.237	0.263	0.335	0.240	0.309
	타일지수	0.155	0.088	0.111	0.180	0.090	0.157
	엡킨슨지수	0.143	0.085	0.104	0.167	0.088	0.141
	십분위분위수 배율(p90/p10)	4.222	3.141	3.443	4.981	3.330	4.155
8번 째 기준	지니계수	0.311	0.204	0.271	0.318	0.184	0.318
	타일지수	0.152	0.065	0.119	0.160	0.055	0.168
	엡킨슨지수	0.149	0.063	0.110	0.162	0.051	0.148
	십분위분위수 배율(p90/p10)	4.676	2.562	3.563	5.117	2.308	4.263
9번 째 기준	지니계수	0.302	0.244	0.271	0.319	0.246	0.318
	타일지수	0.146	0.095	0.119	0.163	0.097	0.168
	엡킨슨지수	0.138	0.089	0.110	0.154	0.089	0.148
	십분위분위수 배율(p90/p10)	4.181	3.146	3.563	4.753	3.096	4.263
10번 째 기준	지니계수	0.302	0.254	0.271	0.321	0.261	0.318
	타일지수	0.147	0.103	0.119	0.166	0.110	0.168
	엡킨슨지수	0.137	0.097	0.110	0.154	0.100	0.148
	십분위분위수 배율(p90/p10)	4.127	3.327	3.563	4.727	3.328	4.263
11번 째 기준	지니계수	0.299	0.237	0.271	0.316	0.239	0.318
	타일지수	0.143	0.089	0.119	0.160	0.092	0.168
	엡킨슨지수	0.136	0.084	0.110	0.152	0.084	0.148
	십분위분위수 배율(p90/p10)	4.157	3.026	3.563	4.727	2.988	4.263
12번 째 기준	지니계수	0.299	0.246	0.271	0.3182	0.2535	0.3180
	타일지수	0.144	0.097	0.119	0.1630	0.1034	0.1679
	엡킨슨지수	0.135	0.091	0.110	0.1523	0.0944	0.1485
	십분위분위수 배율(p90/p10)	4.102	3.190	3.563	4.7011	3.1991	4.2631

* 자료: 경제활동인구조사 부가조사자료, 2005년~2006년 원자료.

4장. 결론

본 연구 결과는 무엇보다도 소득불평등 완화에 있어 산별교섭 효력확장과 적용의 효과가 증명되며, 그것이 교섭 범위와 산업 부문에 따라 정도가 다르게 나타날 수 있음을 보여준다는 데에 의미가 있다.

이상의 논의를 종합해 볼 때 임금불평등을 해소하는 노사관계의 재구성에 있어 중요한 것은 무엇보다 산업별 단체교섭을 촉진하는 방안, 그리고 산별 단협의 효력을 확장하고 강제하는 방안, 그리고 노동운동의 차원에서 산별교섭과 병행하는 임금 전략을 도출하는 일이라 할 수 있다.

1. 산업별 단체교섭 촉진

산업 등 초기업수준 단체교섭을 촉진하기 위한 제도를 구상하면 대략 다음과 같을 것이다. 법제도의 변화는 그 자체의 강제력 뿐 아니라 사용자의 태도 변화의 촉매 역할을 하는 간접적 측면까지 고려해야 한다.

첫째, 산업별 사용자단체가 구성되어 있지 않음을 이유로 사용자들이 단체교섭을 거부하거나 해태하여 산별교섭이 진척되지 않음에 따라, '산업별 사용자단체 구성을 법률로 강제해야 한다'는 주장이 제기되고 있다. 이러한 주장은 정부가 위헌인줄 뻔히 알면서도 '기업단위 복수노조 교섭창구 단일화를 법률로 강제'하려는 상황에서 노동조합이라고 '초기업단위 복수사용자 교섭창구 단일화 강제' 내지 '산업별 사용자단체 구성 의무화'를 주장하지 못 할 이유가 없다는 점에서 나름대로 정당성을 주장할 수 있다. 하지만 이 주장은 ILO 조약 제87호(결사의 자유)에 위배되는 문제가 있다. 즉 사용자의 자주적 단결권 역시 존중해야 하기 때문이다.

둘째, 직접적으로 법적 강제가 어렵다면 산업별 사용자단체 구성과 관련해서, 사용자들 스스로 사용자단체를 구성하는 것이 불가피할 뿐만 아니라 유리하다는 인식을 갖게 하는 것이 중요하다. 이를 위해서는 산별교섭을 추진하는 과정에서 노사 쌍방이 산업별 사용

자단체 구성에 합의하거나, 단체협약 효력확장 제도를 통해 사용자단체를 구성하거나 가입할 유인을 제공하는 것이 필요하다. 최근 몇 년간 민주노총의 보건의료노조와 금속노조 부문에서는 실제로 이러한 방향의 진전이 있었다. 이밖에 산업별 노사정위원회, 노사협의회, 직업훈련위원회 등의 협의기구를 활성화하고, 이러한 과정을 통해 산업별 사용자단체 구성을 촉진하는 방안이 강구될 수 있다.

셋째, 복수노조의 교섭대표권 문제를 해결해야 한다. 노동조합법 제29조 제1항은 “노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다”라 하고, 제30조 제2항은 “노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 정당한 이유 없이 교섭 또는 단체협약의 체결을 거부하거나 해태하여서는 아니 된다”라 하고 있다. 그러나 노동조합이 초기업수준에서 복수사용자를 상대로 교섭을 요구하면 사용자단체가 구성되어 있지 않음을 이유로 단체교섭을 거부하거나 해태하는 일이 자주 발생하여, 헌법으로 보장된 단체교섭권이 형해화되고 있다. 이에 대한 현실적인 대안은 교원노조법 제6조 제1항을 준용하여 “노동조합이 복수의 사용자들을 대상으로 단체교섭을 요구한 경우, 해당 기업 사용자들은 연합하여 교섭에 응하여야 한다”는 조항을 신설하는 것이다.

2. 산업별, 지역별 단체협약 효력확장 제도 신설

산업, 지역 등 초기업수준에서 노동조건의 통일성을 도모하고 중소기업체 비정규직 미조직 노동자들의 임금불평등을 완화하기 위해서는 산업별 단체협약 효력확장 제도를 신설하고, 지역별 단체협약 효력확장 제도를 개정해야 한다.

첫째, 현행 노동조합법은 “하나의 지역에 있어서 종업하는 동종의 근로자 3분의 2 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 행정관청은 당해 단체협약의 당사자의 쌍방 또는 일방의 신청에 의하거나 그 직권으로 노동위원회의 의결을 얻어 당해 지역에서 종업하는 다른 동종의 근로자와 그 사용자에 대하여도 당해 단체협약을 적용한다는 결정을 할 수 있다”라 하여, 지역별 단체협약 효력확장 제도를 두고 있다. 그러나 ‘동종의 근로자 3분의 2 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때’로 요건을 매우 엄격하게 정하고 있어 사실상 사문화된 것이나 다름없다. 이에 대한 구체적 방안이 적시되어야 한다.

둘째, 국가는 노동조건을 통일성을 도모하고, 중소기업체 비정규직 미조직 노동자들

을 보호할 책무가 있다. 노사 쌍방이 단체협약을 체결했다고 해서 곧바로 지역적 구속력 조항이 적용되는 것도 아니고, 노동위원회의 의결을 얻어 최종적으로 행정관청이 결정하는 것임에도 이처럼 엄격한 요건을 부과하여 결과적으로 동 제도를 사문화시킨 것은 정부 스스로 자신의 책무를 실현할 수 있는 주요한 정책수단을 포기한 것에 다름없다.

셋째, 유럽대륙 국가들은 산업, 지역별 단체협약 효력확장 제도를 통해 노동조건의 통일성을 도모하고 중소기업체 비정규직 미조직 노동자들을 보호하고 있다. 프랑스는 소수노조가 체결한 단체협약에 대해서도 다수노조가 비토권(거부권)을 행사하지 않는 한 그 효력을 확대 적용하고 있다. 스페인은 조합원 과반수 노조가 체결한 단체협약의 효력을 확대 적용하여, 조직률은 16%밖에 안 되지만 단체협약 적용률은 80%에 이르고 있다. 더욱이 이들 국가는 중소기업체 하도급업체 증가로 단체협약 적용률이 낮아지는 사태를 방지하기 위해, 초기업수준 단체협약이 부재한 경우에는 유사한 산업이나 지역의 협약 또는 예외적으로 기업협약을 적용하는 제도를 두고 있다.

넷째, 중소기업체 비정규직 노동자가 압도적 다수를 차지하는 한국의 노동시장 현실을 감안할 때, 스페인 등 유럽대륙 국가의 입법례에 따라 적어도 해당 산업 또는 지역 내 조합원의 과반수를 점하는 노동조합이 체결한 단체협약에 대해서는 산업 또는 지역 수준에서 그 효력을 확대 적용할 수 있는 길을 열어 놓아야 할 것이다. 최종적으로는 ‘노동위원회의 의결을 얻어 행정관청이 결정’하는 것이 현실적이고 실행 가능하다.

다섯째, ‘한국에서는 기업별, 고용형태별 노동조건 격차가 너무 크기 때문에 단체협약 효력확장 제도가 현실성이 없다’는 반론이 있지만, 이러한 주장은 단체협약 효력확장 제도에 대한 이해 부족에서 비롯된 것이다. 노동위원회와 행정관청이 단체협약 효력확장 여부를 심의 의결하는 과정에서 초기에는 산업별 최저임금 등 최저 노동조건을 규율하는 수준에서 그 효력을 확대 적용하다가 점차 그 적용대상을 늘려 나가면 해결될 수 있는 문제이기 때문이다. 오히려 한국에서는 기업별, 고용형태별 노동조건 격차가 너무 크기 때문에 단체협약 효력확장 제도가 더욱 더 필요하다고 할 수 있다. 요컨대 효력 확장의 문제는 법제도의 신설과 개정 문제이자, 사용자와 노동조합 간의 공동 학습의 과정이며 그만큼 시간과 경험을 필요로 할 것이다.

이에 맞물려서 정부는 노동자 내부의 소득불평등에 대하여 사후적, 분배적 보완대책을 시행하기 이전에 산별 조직과 교섭모델의 전향적 구축과 맞물리는 구조적 불평등 해소 정책을 모색해야 한다.

3. 산별교섭과 병행하는 임금 전략

산별교섭이 실질적인 효력 확장과 소득불평등 해소에 효과를 미치기 위해서는 노동조합도 산별교섭과 병행하는 임금 전략을 강구해야 한다. 이에 대한 판단 요소는 다양하겠지만, 지역과 사업장 규모, 업종 상황, 고용형태 분포 등을 고려하는 전반적인 노동시장 상황에 대한 분석이 선행되어야 할 것이다.

다음으로, 적극적으로 교섭의제를 제출하고 사용자단체와 정부에 대하여 산별교섭이 임금불평등과 사회양극화 해소에 중장기적으로 긍정적인 역할을 할 수 있음을 보여주어야 할 것이다. 그런데 교섭의제와 업종 및 부문에 따라서 소득불평등 해소 효과는 다양하게 나타날 것으로 예상된다.

우선 임금은 개별 교섭으로 맡겨두는 경우와, 산업별 최저임금을 조합원·비조합원을 불문하고 일괄 적용하도록 하는 경우, 최저임금의 수준을 달리 적용하는 경우(임노동자 평균임금의 50% 등), 임금인상을 정규직과 비정규직에 대하여 정액 인상하거나 정률 인상하는 경우, 하후상박의 원리로 비정규직에 더 높은 인상률을 적용하는 경우가 있을 수 있다.

협약효력 확장 제도와 관련해서는 현행대로 사업장내 일반적 구속력 조항을 따르되 이를 실질화하는 경우, 사문화된 지역별 단체협약 효력확장 제도를 강제력 있는 방향으로 개정하는 경우, 산업별 단체협약 효력확장 제도를 신설하는 경우가 있을 수 있다. 물론 어느 경우든 곧바로 전면 적용하기는 어려우며, 교섭의제와 적용범위에 관한 논의를 통해 단계적으로 확대 적용할 수 있을 것이다.

이에 관한 기본 데이터와 모델이 확보되면 노동조합 측에서도 소득불평등 완화에 있어 산별교섭 효력확장과 적용의 효과를 증명하기 용이할 것이다. 나아가 교섭범위와 수준, 산업과 지역에 따라 효과의 정도가 다르게 나타날 수 있다면 그에 대한 조직 전략과 교섭 전략을 구사할 수 있을 것이다.

이러한 결과물을 얻고 교섭과 정책으로 실현하는 일은 지난할 것이다. 그러나 노동조합 진영이 현재의 어려움과 정부 의지의 박약만을 탓하고 있어서는 임노동자 내 소득불평등 상황이 가져오는 위기와 기회 모두를 놓치고 스스로 위축되고 말 것이다. 요컨대 산별 교섭이 미조직부문까지 미치는 영향을 고려한 연대주의적 임금전략이 필요하며, 특히 산별 교섭의제와 수준에 대한 법적 제도적 강제와 지원 방안을 두루 모색해야 할 시점이다.

< 참고문헌 >

- Bamber & Sheldon (2004), "Collective Bargaining: Towards Decentralization?",
Blanpain(ed.), *Comparative Labor Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*. Kluwer Law International.
- EIRO (2002), "Collective bargaining coverage and extension procedures"
- EIRO (2005a), "Changes in national collective bargaining systems since 1990"
- EIRO (2005b), "New procedure introduced for extending collective agreements"
- OECD (2004), *Employment Outlook 2004*
- Traxler, W. (1998), "Collective Bargaining in the OECD : Developments, Preconditions and Effects". *European Journal of Industrial Relations* 4(2)
- 강연배 (2007), 「산별 단체협약의 효력확장제도 개선 방향」, 『노동사회』, 2007년 6월호
- 김유선 (2005a), "한국의 노동: 진단과 과제", 한국노동사회연구소 창립 10주년과 노동사회 100호 기념 토론회 자료집 『한국의 노동, 과거 현재 미래』
- 김유선 (2005b), "단체교섭구조 개선방향", 김유선외 『복수노조와 산별노조 시대의 단체교섭구조 개선방향』, 민주노총·한국노총 연구용역보고서.
- 노사관계제도선진화연구위원회 (2003), 『노사관계법제도 선진화 방안』
- 여유진 외, 「빈곤과 불평등의 동향 및 요인 분석」, 한국보건사회연구원, 2005.
- 윤진호 (2005), 「소득 양극화의 원인과 정책대응 방향」, 『한국경제: 세계화, 구조조정, 양극화를 넘어』, 서울사회경제연구소, 한울아카데미
- 이주희 (2004), 『산별교섭의 실태와 정책과제』, 한국노동연구원
- 정원호 외 (2006), 『사회적 양극화와 인적자원개발』, 한국직업능력개발원
- 조용만·박지순 (2006), "노사관계 변화에 따른 단체협약 효력확장제도 연구", 노동부 연구용역 보고서.