圈體交渉에서 會計情報의 公示와 利用에
영향을 미치는 要因에 관한 理論的 考察

李 正 浩*
郭 守 根**

(目 次)
I. 序 論 
II. 團體交渉에서의 會計情報의 役割 
III. 會計情報의 公示에 대한 論爭 
IV. 勞動組合의 情報欲求와 情報利用 
V. 會計情報의 公示와 利用에 관한 概念的들 
VI. 結 論

I. 序 論

勞動은 企業의 價值創造活動에 빠질 수 없는 投入要素로서, 市場에서의外部去來를
 통하여 얻어지는 다른 投入要素와는 달리 企業의 組織에 참여하는 從業員들의契約
에 의한 內部去來에 의해 제공된다. 그러나 勞動의 공급은 契約上の 反対급부에 따라
기계적으로 결정되는 것이 아니라 契約相對者인 從業員들의 協調의 意志에 따라 결정
된다다고 할 수 있다. 따라서 企業이 어떻게 從業員의 協調를 얻어내는지는 企業의 存続
・成長을 위해 매우 중요하며 원만한 勞使關係의 유지는 모든 企業가 당면하는 課題라
고 할 수 있다.

近年 政治・社會・經濟分野에 있어서 民主化가 진전됨에 따라 과거와 달리 從業員
들이企業의 가지창출活動에 기여한 자산들의 財を 요구함으로써 經營者측과의 갈등

* 서울대학교 經営大學 教授
** 서울대학교 經営大學 助教授

***本研究是 서울대학교 大學發展基金 學術研究費의 資源에 의해 手摺되었음을 밝힙니다. 아울러
本研究은 1989년도 여름에 가진 서울대학교 大學院에서의 竇金세미나에서 多雨이의 處置를 기
초로 이루어졌으며 庫田이 참석한 박사과정의 梯級與 梯士過程의 完成後, 최덕형, 오준
식, 문주한 教授의 言語와 徹底로부터 많은 助益을 받았음을 밝힙니다.

87
이 점에 유의해야 한다. 경영자들은 종업원 또는 노동조합과의 경제적 협상과의 해결을 위한 가격을 유지하고 경제적으로 존속할 수 있는 최소한의 이윤을 얻을 수 있는 범위 내에서 결정되도록 노력할 것이다. 한편, 종업원 또는 노동조합의 입장에서는 물가상승에 따른 실질임금의 하락에 대한 보상, 생산성 향상에 따른 보상, 또는 업무의 성과 및 간단한 인성을 유지하기 위한 각종 혜택을 요구하고 있다. 그러나 양쪽의 주장은 어느 한쪽에 의해서 수용되지 않으면 안되며 기업이 유지·존속한다는 전제하에서 정당화될 수 있어야 한다.

労使関係의 労働条件에 대한 고조를資本과 労働에 대한 代理人们간의 共同意思決定으로 봐두며, 보다合理的인意思決定은 左右가 모두 신뢰할 수 있는 入手可能한 崁선의 자료에 기초하여 이루어져야 할 것이다. 이론에서 會計情報은 企業에 있어서 가장 기본적이고 포괄적이며 객관적인 計量의 情報로서 労使間의 利害의調整에 중요한 役割을 담당할 수 있는 것으로 믿어지고 있다.

설계로 외국의 경우에는 단체교섭과정에서 會計情報의 公示와 利用이 보편적으로 이루어지고 있다. 1) 우리나라에서도 합리적인 단체교섭의 관행이 사회적으로 요청됨에 따라 경영자와 노동조합 당사자는 물론 정부의 이 문제에 대해 깊은 관심을 갖기 시작하였다. 2)

그러나 會計情報의 公示 및 利用이 합에 의해 한쪽의 주장을 다른 쪽에 강요하는 갈등적 상황을 자동적으로 해소시키고 생방에 모두 이익이 되는 합리적 타협을 반드시 가져오는 것은 아니다. 會計情報의 利用이 労使關係에 미치는 영향은 労使가 처해 있는 상황, 労働者の的情報欲求 및 情報利用能力, 經營者の 情報公示誘因과 情報公示政策 등 多様한 要因에 따라 다르게 나타날 수 있을 것이다.

1) 미국의 경우 1935년의 왜그니까법에서 신의 성실에 기초한 단체교섭을 규정한 뒤부터 노동조합은 합법적으로 기업에 관한 정보를 이용할 수 있게 되었다. 또한 영국에서는 1960년부터 노동조합연맹(Trade Union Congress: TUC)이 기업정보의 공개에 관심을 갖기 시작하였다. 외계정보 공시규제와 관련된 보다 상세한 주요국의 역사적 배경에 대해서는 Foley와 Maunders(1977)를 참조하기 바람.

2) 예를 들어 労使協議會法 第21条에서는 使用者が 企業의 經済的・財政의 状況에 관해 経営者에 보고하도록 규정하고 있다. 또한 労働部가 발표한 「90 임금교섭지도지침」에 따르면 합리적인 교섭분위기의 조성을 위하여 기업으로 하여금 노동조합에게 경영문서자료를 공개하도록 권장하고 있다.
본 연구의 목적은 '집단 교섭에서의 회계정보의 이용이 노사간의 이해조정이나 노사 관계의 안정에 어떠한 역할을 수행할 수 있는지를 고찰하고 회계정보의 공시와 이용에 영향을 미치는 요인들을 파악하는 데 있다. 보다 구체적으로 본 연구에서는 단체교섭에서의 회계정보의 이용과 관련된 기존의 여러 문헌을 정리하여 단체교섭에서의 회계정보의 역할에 관하여 논의하고, 회계정보의 공시와 이용이 노사관계의 한계 속에서 노사관계의 영향을 미치는 요인들을 파악하고, 마지막으로 이를 요인과 정보의 이용 그리고 결과성수 사이의 관계에 관한 개념적 틀을 제시하고자 한다.

II. 集團交涉에서의 會計情報의 役割

회계의 목적은 일반적으로 효율적인 자원의 소비와 관련된 설계결정에 유용한 정보를 제공하는 것으로 정의되고 있다. 이러한 목적의 달성을 위하여 회계시스템은 정보를 이용하여 경제의 실상에 관한 정보를 생산 및 전달하여야 한다.

이러한 회계의 목적과 역할에 대한 틀 속에서는 회계정보는 정보를 제공하고 필요로 하면 제공되는 것으로 이해될 수 있다. 즉, 회계정보는 그 자체가 목적에 있는 것이라도 보다는 이용목적에 종속되는 것으로 간주됨으로써 회계정보의 역할은 회계결정의 특성과 정보 제공과의 관계로 한대한 상황에 관계없이 동일하게 의사결정에 사용할 수 있는 정보를 제공하는 것으로 보았다.

그러나 '집단 교섭에서의 회계정보의 역할은 그렇게 단순하게 정의될 수 없다. '집단 교섭에서의 회계정보의 역할은 회계상의 각기 상황에 의하여 전략적으로 또는 전술적으로 이용될 수 있다. 예를 들어, 노동조합은 보다 유리한 결과를 단체교섭을 통해서 얻기 위하여 필요한 정보를 요구할 수 있으며 경영자는 정보의 공시가 그들의 위치나 기업에 미칠 영향을 고려하여 노동조합의 요구에 대응하거나 또는 자발적으로 정보를 공시할 수도 있다. 이와 같은 교섭상황에서의 정보의 역할은 교섭当事자들이 갖고 있는 정보의 이용 목적, 교섭의 대상이 되는 문제의 성격, 교섭当事자들의 관계 등에 따라 달라질수 있을 것이다.

교섭상황에서의 정보의 역할은 개인이론적 접근방법과 행위이론적 접근방법에 의해서 논의될 수 있다. 개인이론 모델에서는 결과를 예측하는데 좌절을 두고 있기 때문에
교심이 이루어지는 과정에 대한 고려가 없다. 반면 행위이론에서는 교섭과정에서의 정보이용과 관련된 인과관계를 보다 명확히 추적하여 정보이용이 교섭과정에 미치는 영향을 분석하고 있다.

여기서는 "意思決定形態"를 따라 會計情報의 役割이 어떻게 달라지는가를 Burchell 등 (1988)의 行為理論의 研究를 중심으로 고찰하고 勞使關係의 特性등에 따라 團體交渉에서의 會計情報의 役割이 어떻게 달라질 수 있는지를 논의하고자 한다.

1. 意思決定的 形態와 會計情報의 役割


행위의 목적에 따라 행위와 결과사이의 因果關係가 보다 분명한 문제에 관한 의사결정은 행위의 결과로 목적이 실현될 수 있는지에 대한 계산에 의해 이루어진다. 이러한 "計算에 의한 意思決定(decision by computation)"은 경영과학에서 볼 수 있는 화성형에서 의사결정문제와 같이 프로그램화가 가능하며 Simon(1960)이 말하는 議會決정한 意思決定으로 볼 수 있다. 이러한 의사결정문제에 있어서 會計시스템은 "解答機構(answer machines)"로서의 役割을 하며 투자평가와 신용통제등의 관리회계 영역에서 많이 나타난다.

한편 행위의 목적이 명확하고 행위와 그 결과 사이의 인과관계가 분명한 의사결정에서는 계산의 역할이 증여되고 의사결정자의 가능한 결과에 대한 판단이 중요해진다. 이와 같은 "判斷에 의한 意思決定(decision by judgment)"문제에 대해서 會計시스템은 의사결정지원시스템과 같은 "學習機構(learning machines)"의 역할을 하게 되며, 계량화된 능력화모델, 확률모델 등에 이용되는 會計情報은 "解答機構"의 역할도 할 수 있다는 것이다.

또한 행위의 결과가 잘 알려져 있으나 의사결정 참여자가 각기 상이한 목적으로 갖고 있어 이해관계의 대립이 있는 의사결정에서는 계산과정보다 정치적 과정이 더 필요하게 된다. 이러한 "妥協에 의한 의사결정(decision by compromise)"에서는 회계시스템은 각자의 의사결정을 보장해 주는 도구의 역할을 한다는 점에서 "彈薬機構(ammunition machines)"로서 불리울 수 있다는 것이다. 가령 임금교섭에서 이용되는 지불능력 지표는 교섭당사자의 이익 추구를 위한 도구로서 이용될 수 있다고 할 수 있다.

마지막으로 행위와 결과사이의 인과관계가 불확실하고 의사결정자의 목적이 불확실한 경우에는 "靈感에 의한 의사결정(decision by inspiration)"에 의존하게 된다. 이 경우 사회에 예상하지 않은 행위들이 의사결정과정에서 나타나게 되므로 의사결정자들은 회계시스템을 이미 결정된 행위를 정당화시키는 "合理化機構(rationalization machines)"로 이용하게 된다는 것이다. 회계정보가 합리화기구의 역할을 하는 것은 회계시스템이 신축성을 갖고 있으며 또한 회계정보가 객관적이고 편의가 없는 것처럼 일반인에게 인식되고 있기 때문이다.(Ogden과 Bougen:1985).

위와 같은 Burchell 등(1980)의 분류체계는 팀체와에서의 있어서의 회계정보의 역할에 잘 적용될 수 있다. 본래 회계의 중요한 기능은 이해관계자나 조직 구성원들이 조직활동 중에서 중요하다고 인식하는 것 또는 관심을 갖는 것을 설명해 주는 것이라고 볼 수 있다. 만약 회계시스템이 봉사 어느 한 쪽이나 또는 모두가 관심을 갖고 있는 활동의 내용과 결과를 모두에게 객관적으로 제시할 수 있다면, 그리고 봉사가 일치된 목표를 갖고 있다면, 회계정보는 포괄적 조건에 관한 팀체와, 또는 봉사의 공통의식 결정에서 해결일치로서의 역할을 할 수 있을 것이다. 이 경우 회계정보는 봉사 모두에게 필요하게 되며 노사간의 계약에서 적극 활용될 것이다.

한편 회계시스템이 교섭당사자에게 행위의 내용과 결과를 객관적으로 제공할 수 있으나 봉사가 일치된 목표를 갖고 있지 못한다고 하면 회계정보는 조건과정에서 각자가 주장하는 협약조건을 영호하게 주는 도구로 쓰일 것이다. 그러나 회계정보의 이용이 반드시 봉사간의 갈등을 해소시켜 주지는 못할 것이다. 또한 봉사가 일치된 목표를 갖고 있으나 행위의 결과에 대한 회계시스템의 측정치가 투여된 능력을 반영하지 못하는 경우에는 노사생활의 판단에 의해 해당사항에 대한 의사결정을 하게 될 것이다. 이 경우 회계정보는 노사의 의사결정을 지원해 주는 학습기구의 역할을 하게 될 것이다.
마지막으로 합리화의 조직에서, 회계정보는 경영자가 노동자에게 회사의 어려움에 대해 설명하고 합리화의조직으로서 기업의 방침을 따라 주도적으로 설득하는 데 이용될 수 있을 것이다. 한편 노동자는 기업의 성과가 자신들의 노력을 결과로 얻어진 것이라는 주장에 합리화하는 데 회계정보를 이용할 수 있을 것이다.

<그림 II-1>  Thompson과 Tuden(1959)의 의사결정형태 분류

<table>
<thead>
<tr>
<th>낮 음</th>
<th>높 음</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>인과관계의 불확실성</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>낮음</td>
<td>계산에 의한 결정 (decision by computation)</td>
</tr>
<tr>
<td>높음</td>
<td>판단에 의한 결정 (decision by judgment)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<그림 II-2>  Burchell, et al의 회계정보의 어절

<table>
<thead>
<tr>
<th>낮 음</th>
<th>높 음</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>인과관계의 불확실성</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>낮음</td>
<td>해답기구 (answer machine)</td>
</tr>
<tr>
<td>높음</td>
<td>해답기구/학습기구 (answer machine/learning machine)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

2. 團體交涉의 性格과 會計情報의 役割

앞에서 살펴본 바와 같이, 회계정보의 役割은 交涉當事者가 交涉의 性質과 결정의 類型에 따라 달라질 수 있다. 그러나 교섭당사자들이 당면하는 의사결정문제는 교섭당사자 각 자가 交涉의 順序, 교섭당사자들 사이의 關係, 교섭의 大勢이 되는 項目 등의 보다 구체 적인 사항에 의해 결정된다.

여기서는 Ogden과 Bougen(1985)에 따라 労使關係의 性格을 協調的, 對立的, 敵對
의 관계로 분류하고 각 경우에서의 회계정보의 역할에 대하여 논의하고 다중주의의 관점에 따른 Amernic (1985)의 연구를 활용하고자 한다.

(1) 조정의 노무관계

Palmer (1977)는 노동조합이 단체교섭의 대표로 정당성을 인정받은 것은 노사관계가 더 이상 간접적이지 않다는 사실을 보여 주는 것으로 노사관계는 본질적으로 협조 관계에 있으며 이에 따른 단체교섭은 공동의사결정과정이라고 주장한다.

즉, 그는 선진국에서는 노동자들이 생활하기에 충분한 임금을 받고 있으며 양호한 노동조건 등 해택을 누리고 있기 때문에 노동조합의 성숙이 이루어졌다고 전제하고 단체교섭의 개선은 기업이 얼마나 많은 수익을 올리고 경쟁에서 이겨내느냐의 경제의 효율성 정도에 의해서 결정된다고 보았다. 따라서 단체교섭에서는 주로 기업이 당면한 제약조건 하에서 해결되어야 할 기술적 문제가 다루어진다는 것이다.

이러한 협조적 노사관계에서는 단체교섭을 통하여 가장 적절한 자료에 근거한 최적의 의사결정이 내려져야 하므로 회계정보는 ‘해당기구’ 또는 ‘상습기구’의 역할을 하게 된다. 따라서 경영자는 노동조합에 가급적 많은 회계정보를 공시하고 최적의 의사결정을 위하여 회계정보의 활용도를 높여야 한다는 주장이 나타난다. 이에 Palmer (1977)는 회계정보의 적극적 공시가 단체교섭과정을 더욱 더 “직업적 (professional)” 형태에 올려 높을 수 있다고 주장한다.

(2) 대립의 노무관계


이러한 노사관계에서 경영자는 노동조합의 생산성 향상에만 전념하기를 원하고 영향력을 미치려는 시도를 거부할 것이다. 따라서 경영자는 단체교섭과정에서 전문의 우위를 확보할 수 있을 경우에만 노동조합의 회계정보를 제공하고자 할 것이다. 한편 노동조합은 경영자가 제공하는 회계정보가 객관적일 것이라고 생각하지 않을 것이므로
자신들에게 유리한 정보를 추출하여 대응을 하게 될 것이다. 이와 같은 상황에서 회계 정보는 ‘형태화 기관’로서의 역할 밖에 할 수 없을 것이다.

(3) 대면의 정책 관계

마르크스의 계급관계에 입각하여 볼 때, 자본과 노동의 이해관계는 근본적으로 대면의 (antagonistic)이라고 할 수 있다. 즉, 자본-노동관계의 특징은 양쪽의 착취를 통한 기업가의 이윤추구에 있으므로 경영자의 중요한 임무 중 하나는 생산요소의 하나인 노동을 다른 생산요소와 같이 통제하기 쉽게 하는 것으로 보고 있다. 따라서 이러한 관점에서의 단체조달은 효율적인 자원배분을 돕기 위한 합리적인 경제적 의사결정의 과정이 아니라 자본과 노동이 경영권과 노동권을 확보하고자 하는 파워게임의 과정이라고 할 수 있다.

기구의 정책은 경영진의 필요에 따라서 건의하는 유권자이므로 봉사자로서의 의무를 다루고 있기 때문에 기업의 이익에 관련된 회계현상만을 다루고 있기 때문에 이론적 기반을 갖추는 것이 필요하다. 따라서 투자의 이해관계에 촉진이 맞추어진 재무적 준비는 외부감독성의 감사를 받은 것이라 할지라도 노조의 경영자에 대한 신뢰를 제거하지 못한다. 오히려 회계정보는 다음과 같은 세 가지 기능에 있어서 노동자와 수단으로 활용될 수 있다는 것이다.

첫째, 회계정보는 경영자가 정의한 기업목적의 달성에 필요한 노동자의 노력을 이끌어 내는 데 이용된다. 즉, 회계정보의 공식을 경영자가 추구하는 기업의 목표대로 노조를 교육시키는 이론적으로 보급(ideological recruitment)의 수단이다.

둘째, 경영자는 기업의 효율성 문제를 부각시켜 단체조달에 내재하는 근본적인 대립 문제를 해소하는 데 회계정보를 이용한다.

셋째, 경영자는 그들의 의사결정에 반대하는 노동조합의 협상을 무력화시키는 데 회계 정보를 이용한다. 즉, 경영자적 관점기준에 어긋나는 노동조합의 문제제기는 불합리한

것으로 간주하고 노동조합이 경영자의 의사결정에 동의하도록 노동조합을 사회화시키는 수단으로 회계정보가 이용된다.

그러나 이와 같은 역대적 노사관계의 관점에서도 회계정보가 경영자에게만 유리한 '합리화 기구'의 역할을 하고 노동조합에게는 최악의 상황을 맺는 것이다. 즉, 회계정보가 객관적으로 일반화되게 공시된다면 노동조합은 이를 이용하여 경영자의 주장에 반대할 수 있으며 자체 조사를 통해 기업성과에 대한 경영자의 해석에 의문을 제기하고 경영자가 선택한 의사결정의 오류도 지적할 수 있을 것이다.

(4) 다중주의의 労使關係觀

勞使關係을 多元主義의 觀點에서 보면 입장에서는 기업은 서로 다른 이해관계를 가진 집단들의 연합체이기 때문에 그들의 관계는 분쟁의 領域과 合意의 領域을 모두 갖고 있는 것으로 보고 있다(Hyman : 1972). 따라서 경영자와 노동조합의 서로 다른 목표의 차이는 효율적인 교섭기구를 이용한 타협과정을 통해 해결될 수 있으며 타협의 가능성은 경영자와 노동조합 사이의 협의 균형에서 찾을 수 있다는 것이다.

Walton과 McKersie(1985)는 團體交涉을 分配的 交涉, 統合的 交涉, 態度形成的 交涉, 內部組織的 交涉의 네가지 下位過程으로 구분하였다. 분배적 교섭은 노사의 목표가 서로 대립하고 충돌치가 고정되어 있기 때문에 한쪽의 이익은 상대편의 손실을 자아내는 교섭인데 반하여 통합적 교섭은 노사의 목표가 서로 대립되지 않는 공통의 대상과 문제를 다루는 교섭이다. 한편 태도결정적 교섭은 분배적 혹은 통합적 교섭에 있어서 상대의 태도와 관계를 변화시키도록 협상환경을 조성하는 교섭이고 내부조직적 교섭은 협상 대표들에 자기 집단으로부터 완의를 이끌어 내는 교섭이다. 이처럼 단 체교섭은 임금이나 고용처리와 같은 분배적 교섭만이 아니라 공통의 문제에 대한 상호 혜택(mutually beneficial) 해결을 도출하는 기술로 간주된다.


이들 들어, 財金과 같은 分配的 項目이 交涉項目이고 노사관계가 비대립적인 경우 에, 회계정보를 이용하여활동의 내용을 응기하게 피약할 수 있다면(因果關係의 분화
<table>
<thead>
<tr>
<th>교섭항목의 성격</th>
<th>단체교섭의 성격</th>
<th>인과관계의 불확실성</th>
<th>교섭가능한 교섭(회계정보의 역할)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>분배적 교섭항목</td>
<td>대립적</td>
<td>놓음</td>
<td>분배적교섭(합리화기구)</td>
</tr>
<tr>
<td>(의, 임금)</td>
<td>비대립적</td>
<td>낮음</td>
<td>분배적교섭(합리화기구)</td>
</tr>
<tr>
<td>통합적 교섭항목</td>
<td>대립적</td>
<td>놓음</td>
<td>분배적교섭이지만 통합적교섭으로</td>
</tr>
<tr>
<td>(의, 종업원의</td>
<td></td>
<td>낮음</td>
<td>전환가능(혈액기구/학습기구)</td>
</tr>
<tr>
<td>건강과 안전)</td>
<td>비대립적</td>
<td>놓음</td>
<td>통합적교섭(혈액기구)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

생활이 낮다면, 회계정보는 분배적 교섭이지만 통합적 교섭에서의 혚담기구로서의 역할을 할 수 있다. 이 경우에 만약 인과관계의 불확실성이 높다고 하더라도 분배의 노력에 의해 통합적교섭으로 전환시킬 수 있다는 것이다.

결국 회계정보의 역할은 교섭 당사자들에 의해 대립의 해소여부 또는 목적의 일치 여부에 따라 크게 달라질 수 있는 것으로 요약될 수 있다.

그림에서 표시된 것처럼 會計情報의 公示에의 증가를 통하여 A → B → C → D를 거쳐 노사관계의 변화를 가져오게 하기 위해서는 회계정보의 신뢰성이 전제되어야 할 것이다.

이와 같이 노사관계에 대한 다원주의적 관점에서는 회계정보의 이용이 노사관계에 따라 달라질 수 있으며 노사관계의 변화에도 영향을 미칠 수 있는 것으로 보고 있다.

III. 會計情報의 公示에 대한 論爭

從業員 또는 勞動組合에 會計情報의 公示하는 것이 바람직한 것인가에 대해서는 많은 주장이 있어 왔다. 이러한 주장들은 대부분 각자의 다양한 사회적・경제적・정치적 입장을 뒷받침하는 규범적인 것들이므로 실증적 근거가 부족한 것이 특징이다. 그럼에도 불구하고 이러한 주장들을 살펴 봤으므로써 단체교섭에서의 會計情報의 公示와 利用이 교섭당사자에게 어떻게 正當化되고 있고 단체교섭의 함리화를 촉진하고 제약하는 요인이 무엇인가를 파악할 수 있을 것이다. 會計情報의 從業員이나 勞動組合에 대한 公示을 지지하는 유인이 무엇이고 公示된 반대하는 유인은 무엇인지를 살펴보고자 한다.
1. 會計情報의 공시를 지지하는 입장

(1) 從業員에 대한 會計情報의 공시

먼저 從業員에 會計情報의 公시는 從業員의 동기부여에 기여함으로써 조직의 有效
性을 높여 준다는 주장이다. 조직이론에 의하면 어떤 조직이 효율적으로 운영되기 위
해서는 종업원의 활동 결과에 대한 피드백 정보가 즉각적으로 제공되는 것이 바람직
하다. 따라서 기업수준에 있어서도 기업체제의 재무적 또는 경제적 성과에 관한 정보
를 종업원에게 제공하는 것은 종업원 개인의 목적과 기업의 목적을 일치시키는 기능을
할 수 있다는 것이다. (Jackson-Cox, et al : 1985) 이러한 주장에 대해서 다음과 같은
사항이 지적되고 있다.(Foley and Munders : 1977) 즉, 企業全部體의 결과과 종업의
노력 사이에는 因果關係가 분명하지 않기 때문에보다 상세하고 설명적인 정보가 아닌
企業水準의 會計情報의 公시는 종업원의 동기부여에 크게 도움이 되지 못하며 株主나
債權者를 위한 會計情報를 아무런 설명없이 종업원에게 제공하는 것은 오히려 비생산
적일 수 있다는 것이다.

한편 從業員의 經營參加를 주장하는 사람들은 종업원에 대한 會計情報의 公시는 생
방적 커뮤니케이션을 보장하기 때문에 기업에 대한 노사간의 공동인식을 가져오게 된
d고 주장한다. 會計情報의 公시는 經營參加制度의 導入과 지속적인 발전을 위한 필요
조건으로써 기업의 效率성과 안정성의 증진수단이 될 수 있다는 것이다.

또한 企業의 각기 자기 목적을 갖고 있는 구성원들은 共同善을 추구하면서 함께 일
하는 社會¬技術의 시스템으로 보는 有機體의 企業觀에서는 株主와 従業員을 독립적
중요하게 생각하므로 주주뿐만 아니라 종업원에게 회계정보를 공시하는 것은 적극적
당연한 것이다. 이 경우 會計情報가 利害의 頂立이 심한 단체교섭에서 보다는 공동의
문제해결을 보도하는 労使協議會에서 이용되게 되므로 경영자가 종업원에게 회계정보
를 공시하는 것을 거려야 할 이유가 없다. 그러나 이러한 점이 주주의 이익을 우선시
하는 중소의 기업관에 비해 전문적인 것임에도 불구하고 경영자가 '우리는 모두 한배
에 타고 있다'는 구호 아래서 종업원의 이익을 우보시키는데 이용될 수 있다는 지적도
있다(Foley and Maunders : 1977).

家父長의 労使觀을 갖고 있는 일부 경영자는 종업원에 대한 會計情報의 公시가 労動
組合의 弱化를 가져올 수 있다고 믿을 수 있다(Foley and Maunders : 1984). 즉, 종

(2) 노동조합에 대한 "회계정보"의 공시

노동조합에 대한 회계정보의 공시를 완성하는 사람 가운데 일부는 그것이 분배적 교섭에서 홍보 수단으로 활용될 뿐만 아니라 장기적으로는 노사관계의 안정을 가져올 수 있다고 주장한다. 이 경우 노사관계의 안정은 다음과 같은 두 가지 측면에서 파악될 수 있다.

첫째, 단체교섭에서 회계정보가 지속적으로 이용되면 종래 정치적 힘의 동원을 바탕으로 이루어지던 단체교섭의 관행이 줄어들고 그 대신 정보를 바탕으로 한 합리적인 단체교섭의 관행이 정착될 수 있기 때문에 노사관계가 안정될 수 있다는 것이다.

둘째, 단체교섭에서 회계정보가 지속적으로 이용되면 단체교섭이 분배적 교섭으로서 부르지 않고 통합적 교섭이나 태도형성적 교섭이 활발하게 이루어지기 때문에 노사관계가 안정될 수 있다는 것이다.

첫번째 주장은 노동조합에 대한 정보 공시를 사회 안정의 수단으로 파악한 법률인안자 1950년대 활약한 미국의 일부 회계감사인에 의해 제기되었다(山地秀俊 : 1985).

두번째 주장은 다원주의적 노사관계관에 입각하고 있다. 즉, 단체교섭은 일급이나 고정처리와 같은 분배적 교섭만이 아니라 공통의 문제에 대해 상호 협력을 통해 해결을 도출하는 기술로 간주된다. 그러나 단체교섭에서 이러한 통합적 교섭이 활성화되기 위해서는 노사간의 정보 공유가 전체되어야 한다. 이에 대해 Hunter와 McKersie(1973)는 다음과 같이 지적하고 있다. "교섭 당사자들이 상호간에 정보를 많이 공유할수록 문제 해결 교섭이 활발하게 진행된다. 그럼에도 불구하고 일부 기업들은 기업 내부의 일을 밝히기를 거부하고 있다. 이러한 태도는 문제의 정의, 대체안의 개발, 해결책의 선택 등을 더욱 어렵게 할 것이다. 민감한 정보에 대한 공유없이 문제 해결적 교섭이 효과적으로 진행될 수 없을 뿐만 아니라 상호간의 태도도 정직화될 것이다." (p.173).
2. 會計情報의 공시를 반대하는 입장

(1) 交渉力의 弱化

勞動組合의 會計情報의 公示을 반대하는 것을 반대하는 중요한 이유 중의 하나는 會計情報
의 公示가 經営者の 交渉力を 弱化시킨다는 것이다. 이러한 主張은 經営者が 갖고 있
는 勞動組合에 대한 인식에서 기인한다고 할 수 있다. 대립적 또는 적대적 노사관계에
 있어서 經営者は 情報가 협의 원천이라는 전제하에서 가급적 정보를 배타적으로 소유
함으로써 상대적으로 우월한 지위에 있다고 할 것이다. 따라서 경영자가 교섭상대자의
노동조합에 회계정보를 제공하는 경우 금융교섭과 같은 본래 교섭에서 불리해질 것
이라는 것이다. 또한 노동조합의 교섭력이 강화됨으로써 노동조합은 쉽게 단체행동에
들어갈 수 있다는 것이다. 그러나 이러한 論理는 労動組合의 협상자들이 働き기의 이익
보다는 단기적 이익에만 관심을 두고 있다는 것을 전제로 하고 있다. 그러나 労動組合
의 협상자들이 합리적이라면 働き기의 이익을 고려해 단기적인 이익을 회생하는 행동도 취
할 수 있을 것이다.

몇몇 연구에서 나타나듯이 회계정보의 공시가 경영자의 교섭력을 반드시 약화시키는
것은 아니다. Pope과 Peel(1981)은 合理的 期待説(rational expectation hy-
pothesis)을 이용하여 단체교섭에서의 회계정보의 공시가 노사당사자간의 상대적 교
섭력에 어떠한 영향도 미치지 않을음을 보여주고 있다. 즉, 합리적 기대가설에서는 노동
조합이 경영자의 정보제공이 없이 不偏된 액션을 할 수 있는 것으로 가정되고 있으므
로 정보의 제공이 단지 예측오차를 줄여줄 뿐이므로 경영자의 교섭력에는 영향을 미치
지 않을 것으로 예측된다. 그러나 합리적 기대가설이 기초하고 있는 가정은 현실성이
부족하므로 이러한 주장의 타당성은 의심스럽다고 할 수 있다.

한편 Pettigrew(1972)는 정보의 이전만으로 교섭당사자의 교섭력이 변화하지 않는
다고 제시하고 있다. 즉, 교섭당사자가 정보를 할의 원천으로 활용하기 위해서는 그것
을 소유하고 있어야 하는 것은 물론 통제할 수도 있어야 하며 정보처리능력도 있어야
한다는 점이다. 이와 같은 맥락에서 Owen과 Lloyd(1985)는 노동조합이 회계정보를
이용하여 교섭력을 강화시키기 어려운 이유를 다음과 같이 들고 있다.

첫째, 경영자가 서류처리식 과정을 통제하기 때문에 공시정책에 대한 재량권을 가
지고 있다. 둘째, 경영자가 생산수단을 소유하고 있기 때문에 의사결정과정을 통제할
권한을 가지고 있다. 셋째, 정보의 처리능력면에서 경영자가 우월하다. 넷째, 동종타기 업과의 비교나 생계비 논리를 선했하는 노동조합원은 임금과 지불능력과의 인과관계에 대한 인지도가 낮기 때문에 노동조합의 협상자들이 노동조합원으로부터 회계정보의 이용에 대한 지지를 끌어낼 수 없다.

또한 Hicks의 금전交渉模様과 代理入理論을 결합한 山地秀俊(1988)은 단체교섭에서 會計情報의 公示가 經営者の 交渉力를 오히려 강화시켜 줄음을 보여주고 있다. 즉, 勞使間의 交渉模様을 代理入理論의 觀點에서 볼 때, 경영자는 分配된 財의 크기에 관한 情報를 배타적으로 이용할 수 있기 때문에 그것을 조작하여 노동조합의 분배분을 적게할 가능성이 있다는 것이다. 이는 경영자(대리인)와 노동조합 또는 노동자(주인)사이의 정보불균형에서 나타나는 문제이다. 경영노동시장에서 나타나는 경영자와 주주 또는 재권자 사이의 대리인 문제는 자연적인 통제기구와 인센티브시스템 그리고 정보에 의한 감사에 의해 줄어들 수 있다. 이에 반하여 경영자와 노동자 사이의 대리인 관계에서 는 경영자와 노동자사이의 사회적 협의 불균형 때문에 대리인 문제를 줄이기 어렵다는 것이다. 따라서 경영자는 다양한 회계방법을 선택할 수 있도록 되어 있는 현행 회계시스템을 이용하여 단체교섭에서의 그들의 교섭력을 강화시킬 수 있다는 것이다.

이와 같이, 會計情報의 公示가 交渉力의 弱化를 가져온다는 論理는 반드시 옳은 것은 아닐 것이다. 또한 交渉力의 弱化가 있더라도 公示을 통해 다른 效益를 더 많이 얻을 수 있다면 會計情報의 公示는 정당화될 수 있을 것이다.

(2) 會計시스템에 대한 理解의 不足


따라서 노조 협상자의 회계시스템에 대한 이해 부족은 비공시 정책을 의미하는 것이
나라 노조에 대한 교육의 필요성을 의미하는 것이다(Lyall : 1975). 더욱이 노조에
회계정보를 공시하는 과정에서 자연스럽게 노조에 대한 회계시스템 교육이 이루어진
다. 즉 경영자가 노조에 회계정보를 제공할 때에는 회계 수치나 비용에 대한 설명이
따르게 마련이다. 또한 회계정보가 체계적으로 노조에게 제공된다면 노조 스스로 회계
시스템에 대해 연구를 할 것이다. 따라서 노조의 회계시스템에 대한 이해부족 문제는
 오히려 경영자가 회계정보를 자기에게 유리하게 조작할 유인을 갖게 하는데 있다고도
할 수 있다. 그러나 만약 경영자에 의해 조작된 회계정보를 노동조합이 사후에 알게 된
다면 노사관계가 악화될 가능성이 있을 것이다.

(3) 경영적 불이익

경영자들은 노동조합에게 원가구조, 효율성 지표, 가격 정책, 기업발전 계획 등과 같
은 기업 정보를 제공하는 경우 그것이 경쟁 기업에게 넘어가 기업의 경쟁력이 상실되
는 것을 우려할 수 있다. 따라서 그들은 노동조합에게 기업의 회계정보를 공시하는 것
을 반대할 수 있다. 이러한 주장은 노조 협상자에 대한 불신을 반영하는 것으로 노조가
반기업적 활동을 한다는 사실을 전제하고 있다. 그러나 노동조합이 경영자에게 제공받
은 기업 정보를 다른 경쟁 기업에게 유출하는 경우는 예외적 현상으로 밖에 볼 수 없
다. 또한 이는 정보공시의 범위에 관한 사항이므로 노동조합과의 협의에 의해 공시항
목과 내용을 결정할 수도 있을 것이다.

(4) 영업권의 약화

한편 노동조합에 대한 회계정보의 공시가 경영권의 약화 내지는 침해라고 간주하여
단체교섭에서 경영자가 회계정보를 제공하는 것을 반대한다. 확실히 생산수단의 소유
에 서 기인한 전통적인 경영권은 노동조합의 세력이 커짐에 따라 약화되어 온 것이 사
실이다. 그러나 경영자는 노조에 대한 회계정보의 공시를 통해 오히려 새로운 경영권
을 창출할 기회를 가질 수도 있을 것이다. 즉 경영자는 노조에게 회계정보를 공시함으
로써 기업이 직면한 기술적 문제를 강조하고 이러한 문제를 해결하는 경영자의 역할을
강조함으로써 새로운 차원의 경영권을 확보할 수 있을 것이다(Ogden과 Bougen : 1985).
이상에서 살펴본 바와 같이, 업종이나 구조의 면에서, 경영자의 정보의 공개는 시장의 기대하는 효과에 따라 달라질 수 있다. 경영자는 상계정보의 공개로부터 영향을 받는데, 효과를 높일 수 있는 유리한 효과에, 별규약을 고려하여 목표를 가장 잘 충족시킬 수 있는 정보를 선택할 것이다. 그러나, 경영자가 상계정보의 공개로부터 영향을 받는 시기에 대한 관점(현재의 시각 또는 오래된 시각), 사용관계에 대한 관점은 물론이고, 구조의 정보의 절제 및능력에 대한 주관적인 판단에 의해서도 영향을 받는다.

다음으로는, 구조의 관점에서, 상계정보의 절제는 무엇이며, 구조의 정보의 절제를 결정하는 요인은 무엇인지에 대하여 고찰하기로 한다.

VI. 구조의 정보의 절제 및 정보의 절제

단계설성에서의 상계정보의 공개가 의미를 갖기 위해서는 구조의 정보의 절제를 이용할 수 있어야 한다. 구조의 상계정보의 절제는 여러 요인들에 의해 영향을 받을 수 있다. 노동조합이 해제정보를 이용하기 위해서는 먼저 정보의 절제에 대한 절제가 있어야 하며, 제의 있는 정보를 처리할 기능이 있어야 한다. 또한, 구조의 정보의 절제제계의 절제와 공개되는 정보의 성격도 구조의 정보의 절제에 영향을 미칠 수 있다.

한편, 상계정보는 구조의 구조에 상계에서 정보를 제공하는 정보 중의 한부분에 불과한 것이다. 구조의 정보는 기업의 관리나 다양한 정보를 이용할 수 있으며, 또한의 기업이나, 경제관계에 관한 기업의 정보도 이용할 수 있을 것이다. 만약 구조의 정보가 스스로의 정보시스템을 구축하여 이용하고 있다면, 경영자가 제공하는 정보의 절제는 그량지 않은 경우와 다르게 나타날 수 있을 것이다.

여기서는 구조의 관점이 경영자의 제공하는 상계정보를 이용하는 데 영향을 미칠 수 있는 요인들에 대해서 고찰하고자 한다.

1. 구조의 정보의 절제

노동조합이 어떠한 정보를 필요로 하고 따라서 노동조합에 어떠한 정보를 제공해야 할 것인지에 관한 연구들이 외국의 실務적 및학문에서 다양하게 이루어졌다. 기존
의 연구들은 크게 노동자 또는 노동조합에 유용하더라도 예상되는 모든 정보의 항목들
을 제시하고 이 중에서 노동자 또는 노동조합이 필요로 하는 항목을 선택하도록 하는
소비자주권주의 접근방법(consumer sovereignty approach, 또는 shopping list ap-
proach)과, 노동자 또는 노동조합의 의사결정모형을 파악하여 이에 적합한 정보를 제
공하고자 하는 의사결정모형접근방법(decision models approach) 또는 이용자지향접
근방법(user-oriented approach)으로 구분해 볼 수 있다. 의사결정모형접근방법은 추상적
이고 분석적인, 연계적 접근법과 실증의이고, 기술적 접근법으로 다시 구분될 수 있
음 것이다(Jackson-Cox 등: 1987).

대표적인 소비자주권주의 접근방법에 의한 연구는 영국의 노동조합연합(TUC: Trade
Union Congress)에 의해 1969년에 이루어졌다. TUC는 공시항목을 기업구조
및 소유주에 대한 개괄적인 정보, 노동력에 대한 정보, 재무에 대한 정보, 미래전망 및
계획에 대한 정보로 구분하여 제작하였다. 후에 이러한 공시항목은 기업이 제공하
고자 하는 항목과 제공하기를 허용하는 항목들로 다른 기관에 의해 구분되기도 하였다.
이러한 접근방법은 유용하다고 여겨지는 모든 항목을 제시하는 데 대한 어려움과 노동
조합의 요구가 충분히 고려되지 않는 문제를 갖고 있다. 따라서 이러한 접근방법에 의
해 제시되는 공시항목들은 노동조합의 의사결정의 시작단계에서 이용되어야 하며 타
노동조합과의 정보교환, 정보센터이용 등이 함께 고려되어야 한다고 할 수 있다.

한편 의사결정모형접근방법에 의한 연구에서는 먼저 노동조합의 목적 또는 목표를
정하고, 이러한 목표를 달성하기 위하여 나서야 할 의사결정내용을 확정하고 의사결정
모형을 개발함으로써 노동조합에게 요구되는 정보의 항목을 도출해 낼다. 그러나 이러
한 접근방법에 의해서 도출되는 공시항목은 매우 제한적일 수밖에 없다. 노동조합이
다양한 역할을 수행하고 있으므로 수행하는 역할은 매우 제한적일 수밖에 없다. 노동조합이
다양한 역할을 수행하고 있으므로 수행하는 역할은 매우 제한적일 수밖에 없다. 노동조합이
다양한 역할을 수행하고 있으므로 수행하는 역할은 매우 제한적일 수밖에 없다. 노동조합이
다양한 역할을 수행하고 있으므로 수행하는 역할은 매우 제한적일 수밖에 없다. 노동조합이
다양한 역할을 수행하고 있으므로 수행하는 역할은 매우 제한적일 수밖에 없다. 노동조합이
다양한 역할을 수행하고 있으므로 수행하는 역할은 매우 제한적일 수밖에 없다. 노동조합이
다양한 역할을 수행하고 있으므로 수행하는 역할은 매우 제한적일 수밖에 없다. 노동조합이
다양한 역할을 수행하고 있으므로 수행하는 역할은 매우 제한적일 수밖에 없다. 노동조합이
다양한 역할을 수행하고 있으므로 수행하는 역할은 매우 제한적일 수밖에 없다. 노동조합이
다양한 역할을 수행하고 있으므로 수행하는 역할은 매우 제한적일 수밖에 없다. 노동조합이
다양한 역할을 수행하고 있으므로 수행하는 역할은 매우 제한적일 수밖에 없다. 노동조합이
다양한 역할을 수행하고 있으므로 수행하는 역할은 매우 제한적일 수밖에 없다. 노동조합이
다양한 역할을 수행하고 있으므로 수행하는 역할은 매우 제한적일 수밖에 없다. 노동조합이
다양한 역할을 수행하고 있으므로 수행하는 역할은 매우 제한적일 수밖에 없다. 노동조합이
다양한 역할을 수행하고 있으므로 수행하는 역할은 매우 제한적일 수없이도 볼 수 있다. 労
무조합에서 어떠한情報を 필요로 하는지를 알기 위해서는 労무조합의
役割과 그에 따른 의사결정문제를 먼저 파악해야 할 것이며 각 의사결정문제에 줄 수
있는情報を 도출해야 할 것이다. 여기서는 労무조합, 특히 労무조합의
責任者가 역할
의 수행을 위해 어떠한 정보가 요구될 수 있는지를 고찰하고자 한다.

노동조합의 책임자는 경영자와 노동자 사이의 커뮤니케이션 정보로서 그리고 타 노
동조합, 산업별노동조합, 노동조합총연맹, 노동조합과 관련된 정부기관과 같은 외부기
관과 노동자사이의 연결고리로서의 역할을 담당하게 된다. 먼저 노동조합의 책임자는 노
동조합의 관리자로서 조합내의 하부조직들간의 이해관계조정, 조합원의 충원, 조합원들의 고정처리 등을 담당하게 된다. 이를 위하여 노조 책임자는 조합원과 비조합원에 대한 각종의 인구통계적 자료를 유지하여야 할 것이다.

그러나 노조 책임자로 가정된 교육분야는 전문성 그리고 조합공무원이 수용할 수 있는 최저한의 임금 수준, 기업이 지불할 수 있는 능력, 경영상 제시하는 성과급의 적정성, 직무의 상대적 난이도에 따른 차이 등을 평가하여야 할 것이다. 이러한 결정을 위하여는 노동조합이 요구하는 임금을 지불할 수 있는 기업의 능력을 조사함에 기여하는 최저한의 수준에 관한 정보가 필요하다. 기업의 공정성은 기업의 미래합금로에서 영업능력을 유지하기 위하여 필요한 금액을 차감할 것으로 볼 수 있다. 그러나 공정성은 단일의 최저임금의 파악하기 어려우므로 지불능력의 평가를 위해서는 보다 세분화된 정보가 필요하게 된다. 이를 위하여 솔직주간사와 대차대조표와 같은 일반하게 공시되는 재무제표 및 이익잉여금의 극단에 대한 자료, 회사의 기업 및 계획에 대한 정보, 소유주는 대한 정보 등을 필요로 할 수 있다.

노조 회계자에게 보다 중요한 것은 조합원들이 수용할 수 있는 최저한의 임금수준을 결정하는 일이다. 이를 위하여 조합원의 목표, 계획에 관한 정보, 기업의 수준에 관한 정보, 기업의 공정성에 관한 정보, 또한 조합원이 이에 따라 계약사항을 기여하려고 기대하는 것이에 관한 정보를 필요로 할 것이다. 노동자의 안정성에 계약조건에 대한 기여분은 부가가치 창출활동의 결과에 재정에 의해 분배될 수 있다는 문제점을 갖고 있다. 또한 이에 관한 정보들의 대부분은 재정자에 의해서 주어지는 것이라기보다는 노동조합에서 직접 탐색해야 한다.

노동조합의 대표자들은 전문성과 같은 분야의 교육성과 관련된 조합원의 건강, 안전, 전문인 인재명의 조건, 작업의 성과, 공정중의 문제에 대한 관리를 할 수 있다. 이러한 경우 사고, 소음, 이직율, 근태상황에 관한 정보는 물론 생산, 비정기계획, 생산, 재정 및 재정계획 등 경영진에 관한 정보를 필요로 할 것이다.

회계정보는 위와 같은 노동조합의 정보요법을 제공적으로 밖에 충족시켜 줄 수 없다. 특히 단체조합에 노동조합에 제공되는 재무제표는 지나치게 유관되어 있으며 이들이 기본적으로 동자와 수용자의 정의가 되어 있는 단체조합에 이용하는 데는 한계가 있으며 따라서 단체조합에 이용되는 정보는 노동조합의 이론목적에 적합하도록 상세한 내용이 포함되어야 한다고 지적되고 있다.

2. 정보 이용의 제한요인


(1) 노동조합의 구조

먼저 노동조합의 회계정보의 이용은 노동조합의 간부가 갖는 지위의 안정성에 의해 영향을 받을 수 있다. 만약 노동조합의 간부가 조합원으로부터 전폭적인 지지를 받지 못하고, 지위가 안정하다면 단체교섭 자체가 가능한 요인보다는 감정적이거나 정치 적 요인에 의하여 이루어질 수 있을 것이다. 따라서 회계정보는 이러한 경우의 단체교섭 과정에서는 큰 역할을 할 수 없다. 반면 노동조합이 안정적인 경우에는 단체교섭은 보다 전문적인 교섭거래로 될 수 있으며, 회계정보는 노사간의 공동의사결정의 기초로 이용될 수 있다.

한편, Jackson-Cox 등(1987)은 노동조합의 간부가 노동조합의 레벨에 영향을 미치고 이것이 다시 정보의 이용에 영향을 미치는 것으로 보았다. 그에 따르면 하이테크 산업에서와 같이 내부노동시장이 세분화된 노동조합에서는 각 세분화된 작업장 또는 제품계열의 특수성을 대표하는 사람들이 노동조합의 간부로서 일을 하게 되므로
임금교섭도 작업장수준에서 이루어지게 되며 작업분배, 초과근무시간, 작업측정과 같은 일상적인 업무에 관한 정보밖에 이용할 수 없게 된다는 것이다. 반면에 통합된 내부 노동시장을 갖는 노동조합의 대표들은 조합원들과의 일체화가 쉽게될수록 임금교섭도 단일의 교섭에 의해 이루어질 수 있으며 노동조합은 경영자가 제시하는 기업요건과 경합할 수 있는 경제기반을 수립하고 보다 많은 기업이 경제요구를 단체교섭에서 이용할 수 있다는 것이다.

(2) 정보처리능력

회계정보를 이해하고 이를 분석하여 의사결정에 이용하기 위해서는 회계와 업무전반에 대한 지식을 갖고 있어야 한다. 그러나 노동조합의 간부들이 이러한 지식을 충분히 갖고 있는 것으로 기대하기는 어려우며 또한 이들에 대한 교육의 기회도 많지 않다. 따라서 노동조합은 경영자가 제공하는 정보를 활용하지 못할 수도 있다. 더 나아가서 이는 경영자가 정보의 제공을 기피하는 이유가 되기도 한다. 또한 노동조합 스스로도 회계정보의 이용으로 더 많은 지식을 갖고 있는 경영자의 그룹에 알려 둘다는 의지를 갖여야 할 수도 있다.

그러나 회계정보의 사용이 단체교섭에서 회계정보를 이용하지 못하는 결정적인 요인이 되는 것은 아 니라 할 수 있다. 즉, 경영자의 정보공개가 필요함으로 이루어지고 노동조합에 이를 활용할 필요성을 느낀다면 노동조합은 회계에 관한 교육을 통하여 또는 회계전문가를 통하여 회계정보를 활용할 수 있을 것이다.

그러나, 회계전문가의 이용에 문제가 없는 것은 아니다. 즉, Craft(1981)가 지적하였듯이 회계전문가가 단체교섭과정에서 중동성을 유지할 수 있는지에 대한 의문이 제기될 수 있다. 회계전문가는 경영자와 경영자의 논의는 그들이 겪는 경영자와 경영자의 입장에 있어 경영상의 이해관계의 적립, 경영상의 이해관계에 있어서 경영자의 입장에서도 경영자의 입장에서 경영자의 입장에서 경영자의 입장에서 경영자의 입장에서 경영자의 입장에서도 경영자의 입장에서 경영자의 입장에서도 경영자의 입장에서도 경영자의 입장에서도 경영자의 입장에서도 경영자의 입장에서도 경영자의 입장에서도 경영자의 입장에서도 경영자의 입장에서도 경영자의 입장에서도 경영자의 입장에서도 경영자의 입장에서도 경영자의 입장에서도 경영자의 입장에서도 경영자의 입장에서도 경영자의 입장에서도 경영자의 입장에서도 경영자의 입장에서도 경영의

따라서 노동조합이 기업경영수준을 잘 이해하고 회계 등 경영관련정보를 단체교섭에서 보다 많이 이용하기 위해서는 이들을 위한 전문인 교육이 이루어져야 하며 노동조합은 회계정보를 단체교섭에서 보다 많이 이용하기 위해서는 이들을 위한 전문인 교육이 이루어져야 할 것으로 믿어진다.
(3) 公示되는 會計情報의 特性

團體交渉에서 會計情報가 利用되기 위해서는 會計情報은 適合性, 信頼性, 充分性, 適時性 등의 질적 특성을 갖고 있어야 할 것이다. 勞動組合이 必要로 하는 情報가 労動조합에 提供한다고 할 때 적합성, 정시성은 큰 문제가 되지 않으면 제공되는 정보의 精準性은 背面的 經営者者의 公示政策에서 검토될 것이므로 여기서는 會計情報의 精準性에 관해서만 논의하기로 한다.

經營者が 提供하는 會計情報의 信頼性은 單가지 측면에서 의심을 받을 수 있다. 그 전에, 경영자가 회계정보를 조작하여 제공할 수 있다는 것이다. 이는 특히 労動조합측의 회계저지에 부족할 때 가능한 것이다. 僱務報告書의 경우에는 외부의 독립적인 회계 감사인 감사에 의해 어느 정도 조작가능성을 줄여 줄 수 있으나 労動조합이 特別히 요구하는 정보는 대부분 다시 처리된 정보이기에 이에 대한 감사는 이루어지지 않는 것이 대부분이다. 더욱이 비제무적인 자료나 僱務내부에서 작성・利用되는 管理會計情報의 경우에는 진실을 왜곡하기가 어려운 것이 사실이다. 그러나 진실은 궁극적으로 발현한다는 점에서 또한 경영자가 거짓 정보를 제공한 후 진실이 밝혀질 때 입을 손실이 적지 않는 점에서 경영자가 둘러지 않는 정보를 제공할 유인은 크지 않다고 할 수 있다. 오히려 중요한 것은 다음에 살펴볼 공시의 체계성이다. 즉, 정보가 일관되게 공시된다면 보다 진실된 정보가 공시될 가능성도 높아질 것이다.

물째, 경영자는 會計情報들을 利用한 경우에는 제공하고 不利用한 경우에는 제공하지 않을 수 있다는 것이다. 예를 들어 경영자는 경영성과가 아주 양호한 경우에는 이에 관한 정보를 제공하면 労動조합의 과대한 임금상상요구를 불러 일으킬 가능성도 높으므로 정보를 제한적으로 제공하고 반면에 경영성과가 불량한 경우에는 労動조합이 기업의 어려운 사정을 이해하도록 가급적 많은 정보를 제공할 수 있을 것이다. 그러나 勞動組合의 경영이 어려운 상황에서 처했을 때 제공받었던 情報가 계속적으로 제공되지 않는다면 실제로 상황이 더 좋은 것으로 판단하여 더 많은 요구를 할 수 있다. 따라서 이와 같은 경영자의 선택적인 공시가 반드시 효과적이라고 할 수는 없다.

셋째, 經営者者는 會計處理方法의 選擇를 通하여 會計數値を 조작할 수 있다는 것이 다. 예를 들어, 經営者者は 資本計算法이나 特別計算, 後入先出法, 또는 研究개발비의 費用化 등에 利益을 낮출 수 있으며 용도가 분명한 準備金을 과대하게 설정함으로써 支援能力을 낮게 나타내려고 할 수 있다. 그러나 企業會計基準에 遵守하게 인정
이와 같이 정보의 전달은 단체교섭에 그 정보를 이용할 것인지의 여부를 결정하는 데 또는 어느 정도 그리고 어떠한 목적에 이용할 것인지를 결정하는데 고려되는 중요한 요인이라고 할 수 있다.

3. 경영자의 공시 정책


<그림 VI-1> 단체교섭에 있어서의 공시정책(Craft : 1981, p.101)
그림에서는 법률이나 단체협약에서 규정하는 최소한의 정보이외에는 정보를 제공하지 않는 것부터 재무적 정보는 물론 기업의 기업정보에 이르기까지 모든 정보를 제공하는 것까지의 양극단 내에서 정보공시의 범위가 결정되는 것으로 보았다. 또한 적시성, 정보의 상세한 정도, 정보의 공시형태면에서 단체협약에서의 제공되는 정보의 유용성이 낮은 경우와 높은 경우의 양극단 내에서 나타나는 것으로 보았다. Craft(1981)는 정보공시의 범위와 정보의 유용성정도의 여러 결합에 따라 경영자의 정보공시정책이 계약적 공시, 선택적 공시, 판단적 공시, 비효과적 공시, 완전공시로 구분되어 나타나는 것으로 보았다.

제한적 공시정책은 간접적 노사관계상황에서 경영자가 노동조합에 정보를 공시한다 고 하여도 그 유용성이 매우 낮은 정보를 공시하는 것으로 이는 경영자가 노동조합을 무력화시키기 위하여 노동조합의 정보이용을 최소화하는 것이다. 선택적 공시정책은 화폐적 노사관계상황에서 경영자가 법률 등에 규정된 최소한의 정보를 공시하더라도 노동조합에 유용한 정보를 제공하는 것이다. 판단적 공시정책에서는 경영자가 정보생산의 비용때문에 노동조합이 원하는 만큼 상세히는 못하나 노동조합의 정보요구에 맞도록 공시할 한다. 내부통제목적으로 준비된 생산부문의 생산성자료도 교육적 목적 또는 선택적 목적으로 제공될 수 있다. 비효과적 공시정책에서는 경영자가 거의 모든 자료를 제공하나 노동조합의 정보처리능력이 부족하려나 자료가 단체협약목적이 아닌 다른 목적으로 준비되어 있어 노동조합이 단체협약에서 이용할 수 없다. 마지막으로 완전공시정책에서는 문제 해결이나 단체협약과정에 적합한 정보를 제공하기 위하여 특별보고서나 분석자료를 준비하며 기밀정보까지 제공하게 되므로 노사간의 신뢰와 상호이해가 높아진다.

이상과 같이 노동조합의 정보공시내용은 경영자가 어떠한 노사관계론을 갖고 어떠한 정보공시정책을 적용하느냐에 따라 크게 영향을 받지 않을 수 없다.

4. 労動組合의 情報시스템 구축

앞에서 労動組合의 會計情報 利用을 제약하는 要因은 여타가지가 있음을 보았다. 그러나 이러한 제약要因들은 기본적으로 會計情報은 労動組合이 必要로 하는 情報을 포 함하고 있으며 労動組合은 이들 情報을 利用해서 손해없 것이 없다는 전제하에서 도출
았다고 할 수 있다. 그러나 주지하듯이 회계정보는 노동조합이 이용할 수 있는 다양한 정보원정 중의 하나이다. 또한 노동조합은 모든 정보를 경영자에 의존하여 얻는 것도 아니다. 따라서 노동조합의 회계정보의 이용은 노동조합이 갖는 자의적인 또는 다른 대체적인 정보 또는 정보시스템에 의해 영향을 받을 수 있을 것이다.

공식의 이건, 비공식의 이건 노동조합들은 스스로 자료를 수집하고 이를 분석하여 필요할 때 이용할 수 있도록 보관하고 오래된 자료는 새로운 자료로 갱신해 나가고 있다. 자체적인 정보수집 및 처리능력이 부족한 경우에는 외부로부터 처리가 된 정보를 얻어올 수 있다. 이러한 노동조합 스스로의 정보탐색 및 정보관리활동은 경영자와 회계정보에 대한 평가를 가능하게 하여 이들 정보의 이용에 영향을 미친다. 즉, 노동조합은 자체적으로 갖고 있는 정보에 의해 그것이 알고 있는 지불능력, 생산성 변화, 미래생산 등 여러 상황에 대해 잠재적인 영향을 형성하고 경영자가 제시하는 정보에 의해 이를 확인하고자 할 수 있다. 경영자가 제시하는 정보로 노동조합이 갖고 있는 정보의 부정확성을 확인할 수도 있을 것이며 더 나아가서는 경영자가 제시하는 정보의 신뢰성을 평가할 수도 있을 것이다. 만약 경영자가 제시하는 정보가 노동조합의 기대와 계속적으로 어긋난다고 할 때 노동조합은 그 정보의 이용을 포기할 수도 있을 것이다.

한편, 정의되어 있는 이건, 정치의, 경제의, 사회의, 영수관계와 긴밀히 연결되어 있는 산물이며 따라서 회계정보의 양부과 내용은 경영자가 갖고 있는 기술적, 조직적, 실수팀 사회에서 회계정보는 생산수단을 소유하고 있는 자의 일자리의 관련성인 이의의 확보와 관련된 것이므로, 또한 회계정보는 노동자들만을 통제하여 더 많은 노동력을 얻어내기 위하여 이용되는 것이므로 이에와도 기적 성과를 띠고 있다는 것이다.

V. 會計情報의 公示와 利用에 관한 개념적 틀

이제까지 단체교섭에서 會計情報의 公示와 利用에 영향을 미치는 여러 요인들에 대해 기존의 연구들을 중심으로 하여 살펴 보았다. 이러한 요인들은 서로 밀접히 관련되어 있어서 이들 사이의 관계를 간단히 파악하기는 쉽지 않다. 〈그림 V-1〉은 앞서 논의된 여러 요인들 사이의 관계를 도시해 본 것이다. 이는 실증적으로 검증되지 않았지만 단체교섭에서의 회계정보의 공시와 이용에 관한 잠재적인 개념적 둥의 역할을 할 수 있으리라 믿는다.

〈그림 V-1〉은 경영자의 입장에서 회계정보의 공시로부터 기대되는 결과가 여러 요인에 의해 달라질 수 있음을 나타내 주고 있다. 會計情報의 공시로부터 기대하는 노사관계의 안정, 조직의 有效性, 提高, 交渉力의 變化 등은 노동조합이 公示되는 會計情報로 어느 정도 활용하는가에 따라 달라진다. 노동조합은 단체교섭에서 會計情報를 전히 이용하지 않거나 제한적으로 이용하거나 또는 충분히 이용할 수도 있을 것이다. 노동조합의 정보이용정도는 公示되는 정보의 特性과 自身의 정보탐색에 의한 노동조합의 자체적 정보시스템, 노동조합의 정보욕구와 會計情報利用의 제약조건에 의해 영향을 받는다.

公示되는 情報의 特性은 經営者가 선택하는 情報公示政策에 의해 영향을 받으며 經営者的 情報公示政策은 經営者가 情報公示로부터 기대하는 效益과 費用, 그리고 勞動組合側의 情報要求에 의해 영향을 받을 것이다. 한편 勞動組合이 갖고 있는 정보시스템은 勞動組合의 정보탐색활동의 결과이며 노동조합의 정보탐색활동은 노동조합이 판 단하는 경영자의 공시정책과 공시되는 정보의 特性에 의해 영향을 받을 수 있다. 이는 또한 노동조합의 정보욕구와 노동조합이 갖는 정보이용의 계약사항에 의해 영향을 받을 수 있다. 예를 들어 노동조합이 경영자가 제시하는 정보가 신뢰성이 부족하고 노동조합의 의사결정문제에 적합하지 않으며 충분하지 않다고 판단할 때 이를 이용하지 않고 필요한 情報를 스스로 수집·처리하여 단체교섭에서 이용할 수 있을 것이다. 또한 만약 경영자가 제공하는 會計情報가 목적적합하고 신뢰성이 있는 것이라 하더라도 노동조합의 정보처리능력이 부족할 때는 다른 정보를 이용하고 公示되는 정보는 이용되지 않을 수 있을 것이다.

경영자의 情報公示는 情報公示로부터 기대하는 效益과 費用에 대한 경영자의 주관
영업자의 정보공시율인

- Identification
  - Motivation
  - 조작의 효과성
  - 필요성
  - 노조의 요구설득

상황 변수
- 노사관계(대립적·협조적)
- 교섭력(교섭구조)
- 노동조합의 특성
- 기업특성(산업·규모·임금체제)
- 경영자·노동조합의 기업판·임금관
- 기타와 결합

정보공시정책
- 자발적 공시여부
- 공시의 형식
- 공시결과(기구)

공시되는 정보의 특성
- 정보의 유형과 세부화 정도
- 정보의 신뢰성
- 정보의 정확성
- 정보의 주관성
- 공시의 적시성

정보의 이용
- 이용하지 않을
- 제한적·선택적 이용
- 전적으로 정보에 따른 의사결정

결과 변수
- 노사관계
- 조직의 효과성
- 교섭력

정보공시의 제약조건
- 정보수집·처리능력
- 회계자식·회계에 대한 인식
- 기타 경영관련지식

정보조합의 정보시스템
- 기업내부정보·외부정보
- 양정정보·점검정보
- 과거정보·미래정보
- Raw Data·분석된 정보

노동조합의 정보특성
- 작업조건
- 생계비 수준
- 유사기업의 임금수준
- 공평성
- 기업의 지불능력
- 조합원
- 생산성
적 관계에 의해 결정된다. 경영자는 조합원들의 동기부여와 노동조합과 기업의 목적의 일치를 통한 조직의 유효성 제고 그리고 노동조합의 파악한 요구의 실현과 같은, 
주된 정보의 공시와 이용이 가능할 수 있는 유효한 측면을 고려할 것이다. 또한 경영 
자는 노동조합의 주된 정보를 이용으로 나타나는 경영자의 주관적으로, 경영기업에로의 
업계 내 정보의 유출로 나타날 수 있는 경제적 빅이익, 노동조합이 요구하는 정보 또는 노 
동조합이 이용할 수 있는 정보를 생산, 제공하는 데 관련된 수용과 같은 정보의 
물리적 측면을 모두 고려하게 될 것이다. 한편 노동조합이 필요로 하는 정보는 노동조 
합이 담당하는 역할과 관련되어 나타날 수 있다. 노동조합은 조합원의 인구통계, 작업 
조건, 생산성, 직연성정, 공정성에 대한 정보를 필요로 하며 임금의 적정성과 관련하 
여 조합원의 생계비 수준, 동종 유사기업의 임금수준, 기업의 지방정력과 생산성에 관 
한 정보를 필요로 할 것이다.

그러나 경영자의 정보 공시 유인과 노동조합의 정보요구와 정보이용은 상황에 따라 
 크게 달라질 수 있다. 단체교섭에서 주된 정보의 공시와 이용이 위의 과 관계의 관계와, 
주부가 갖고 있는 장소, 기업이 갖고 있는 특성, 노동조합의 조직의 특성, 경영자와 노 
동조합의 각기 갖고 있는 생계비, 노동조합의 협의, 그리고 기타 기업의 외부환경에 따 
라 달라질 수 있을 것이다.

労動関係의 性格이 협조적이고 화해적인 경우와 갈등적이며 대립적인 경우에 있어서 
경영자의 화해정보공시 유인과 노동조합의 화해정보이용욕구는 크게 달라질 수 있 
다. 협조적 노사관계에서는 이미 조직의 목적과 노동자의 목적이 일치되어 있으므로 
경영자는 보다 많은 정보를 노동조합이 이해할 수 있도록 제공할 것이며 노동조합이 
이용하는 협조에서 벗어나 경영의 화해정보에 가지 정보를 이용하고자 함 것이다. 경영자 
와 노동조합의 화해정보를 공유하게 될으므로 서로를 보다 잘 이해할 수 있게 되고 노사관계 
는 더욱 안정적이고 협조적이며 조직의 유효성이 제고될 수 있을 것이다. 반면에 대 
립적이고 심지어 적대적인 노사관계에 있어서는 경영자는 정보의 공시로부터 얻는 것 
보다는 있는 것이 많다고 생각하게 되고 서로를 불신하고 있으므로 가급적 정보를 적 
게 제공하려고 노력할 것이다. 노동조합측은 공시되는 정보의 부족으로 경영자의 화해 
정보의 불균형이 커짐에 따라 경영자를 이해하지 못하고 불신하게 되며 제한적으로 제공되는

5) 이들은 상황에 따라 여러 가지의 정책이 있거나 비슷한 관계성과 가설에 관계 
해는 본 연구의 범위를 넘는데도 생각된다.
정보조차도 신뢰하지 못하게 될 것이다. 이러한 상황에서 노동자는 정보부족을 타개하기 위하여 외부기관의 협조를 얻거나 합리적 교섭보다는 사용자측과의 협력부기 제어에 의한 교섭에 의존하지 않을 수 없을 것이다. 이와 같은 상황에서 정보의 부재는 노사관계를 더욱 악화시켜 가입내는 기업이 문을 닫는 상황까지 이르게 할 것이다. 물론 대부분의 기업들은 협조적 노사관계와 대립적 노사관계의 양극단 사이에 위치하게 되어 그들의 정보공식와 이용문제는 보다 더 복잡하게 나타날 것이다.

또한 노동조합의 특성은 會計情報의 公示와 이용에 영향을 미치게 된다. 노동조합의 간부들이 노조원으로부터 전폭적인 지지를 받지 못하는 경우에 노동조합은 회계정보를 이용한 합리적 교섭보다는 플랫에 의한 교섭에 의존하게 될 것이다. 이는 노동조합의 간부들이 합리적 교섭의 결과에 대하여 설명을 하게 되며 이 과정에서 노동조합 간부들을 지지하지 않는 노조원들은 노동조합의 간부들이 경영자에 의해 설득되다는 공격을 할 수 있을 것이기 때문이다. 한편 노동조합의 구조도 영향을 미칠 수 있다. 다양한 기능과 직무를 맡고 있는 노조원들로 노동조합이 구성되어 있을 경우 노동조합 간부들의 이해가 얽잡리고 노조원들이 공통적인 이해관계를 갖는 이슈를 개발하기가 여려번 정보의 이용이 효과적으로 이루어지지 않을 것이다.

기업이 갖고 있는 특성도 경영자의 정보공식과 노동조합의 정보이용에 영향을 미칠 수 있다. 기업이 어떠한 산업에 속해 있는지에 따라 기업의 규모에 따라 그리고 그 기업이 갖고 있는 임금체계에 따라 노동조합의 특성, 노사관계의 성격이 달라질 수 있으며 이에 따라 경영자의 정보공식과 노동조합의 정보이용형태가 다르게 나타날 수 있다. 또한 기업의 경영고의 크고 경영자의 의사결정권에 영향을 미치고 정보공시유인에 영향을 미칠 수 있을 것이다.

또한 경영자와 노동조합이 갖고 있는 企業, 勞動과 賃金에 대한 觀點은 중요한 역할을 하게 된다. 労使가 이러한 觀點에서 현저한 차이를 보이고 있을 때 노사관계는 협조적으로 형성될 수 없으며 經営者와 勞動者 사이의 情報共有는 기대할 수 없을 것이다. 아울러 企業의 外部環境도 경영자의 정보공식과 노동조합의 정보이용에 영향을 미친다. 과거 유산저나 제5공화국시대의 한국 정치・사회상황에서는 노사간의 정보공유에 대한 논의는 사치스러운 일이었다고 할 수 있다. 그때의 상황에서 보다 중요한 것으로 노동조합의 인정 또는 합법성 쟁점이었다. 그러나 노사관계가 과거의 예속적인 상황에서 대등한 관계로 바뀌고 노동조합이 강력한 이해관계자 집단으로 대두됨에 따라
労働組合은 단체교섭에서 보다 유리한 결과를 얻기위하여 会計情報의 진술적 또는 전
략적으로 이용하고자 하는 욕구를 갖게 된다고 할 수 있다. 또한 법적, 제도적으로 노
동조합에 대해 최소한의 정보를 제공하도록 하는 것도 경영자와 노동조합의 情報公示
과利用에 대한 인식을 바꾸 줄 수 있을 것이다. 즉, 情報公示가 전혀 이루어지지 않는
상황에서 보다는 최소한의 정보가 公示되는 상황에서 労使가 情報共有的 중요성을 잘
인식하게 되고 그 폭을 넓히고자 하는 유인이 갖게 될 것이다.
이와 같이 会計情報의 公示와利用問題는 여러 要因들 사이의 因果關係가 복잡하게
입혀 있어 단순하게 정의되기 어렵다. 마치 닭과 달걀중 어느 것이 우선하느냐의 문제
와 같이 會計情報의 利用이 노사관계의 변화를 가져올 수도 노사관계의 변화가 회계정
보의 이용을 가져올 수도 있다. 문제는 労使가 同一한 現象을 測定한 結果를 利用하여
동일한 이해에 도달할 수 없는 데 있다고 볼 수 있다. 그러나 會計가 다른 어떠한 言語
보다도 보이지 않는 現象을 보다 객관적으로 보이게 해 준다고 할 때 會計情報의 役割
은 결코 과소 평가될 수 없을 것이다. 보이지 않는 現象이 정보의 利用으로 보이게 될
때 교섭당사자들은 現상에 대해 공통된 인식을 갖게 될 가능성이 높으며 不信을 해소
시킬 수 있을 것이다. 이런 점에서 企業에서의 會計擔當者 그리고 社會에서의 獨立된
會計専門家들의 役割이 계속 확대되어야 할 것이다.

Ⅵ. 結論

本 研究에서는 團體交涉에서 會計情報が 役割을 할 수 있으며 會計情報의 公
示와 利用에 어떠한 要因들이 영향을 미칠 수 있는지에 대하여 기존의 研究들을 기초
로 하여 포괄적으로 고찰하여 보였다.

會計는 労使가 관심을 갖고 있는 經営現象에 대해 다른 어떠한 情報보다도 公開적
고 객관적인 정보를 제공한다. 따라서 회계정보의 공시와 이용은 労使間의 不信과 労
使關係의 安定에 기여할 수 있으며 더 나아가서 經営問題에 대한 労使間의 共同의 解
決努力까지 가해올 수 있다. 그러나 労使가 갖고 있는 異로에 대한 視覺의 변화없는
會計情報와 또 다른 交渉의 對象이 되며 緊張의 원인이 될 수도 있다. 본질적으로 労使
間의 對立의 또는 敵對的 關係는 극할 수 없다는 인식아래에서는 會計情報의 異로의
입장을 강화시키는데 이용될 것이며 이의 이용이 보다 간접된 관계를 유발할 수도 있
다.
그러나 회계정보는 척도화된 정보로서 그 자체가 현상을 설명하는 수치가 갖는 의미를 해석하지 않으면 안된다. 즉 회계정보의 이용을 위해서는 수치가 갖는 의미를 해석하지 않으면 안된다. 회계정보의 이용 그 자체는 이미 회계가 대상으로 하는 다수의 경영활동에 대한 이해와 분석을 포함하고 있다. 따라서 회계정보의 사용은 강화하는 데 회계정보를 이용하기 위해서는 경영활동을 이해하고 회계수단이 갖는 의미를 파악하지 않으면 안된다. 이런점에서 회계정보는 회계정보의 이용 그 자체만으로도 많은 경영결 disciplines에 대한 이해와 접근 이론의 차이를 줄여줄 수 있을 것이다. 노동조합은 업무교섭에서 수준의 지평과 생산성에 관한 측정을 이용하여 업무의 성장을 요구하는 경우보다 기업의 지평과 생산성에 관한 정보를 모두 이용하는 경우에 경영결정을 보다 잘 이해할 수 있을 것이다. 물론 경영책임자가 자신의 업무를 합리화하기 위하여 필요한 정보만을 선택적으로 제공한다면 회계정보에 대한 노동조합의 신뢰리는 떨어지고 노사관계의 개선은 기대할 수 없을 것이 다.

본 연구에서의 논의를 종합하여 볼 때, 단체행동에서 회계정보가 공시되고 이용되는 이상적인 교섭행이 보편화되기 위해서는 적어도 다음과 같은 몇 가지 여건이 형성되어야 할 것으로 판단된다.

첫째, 법에 의해 또는 규제에 의해 종합된 노동조합의 경영결정을 이해하는 데 필요한 최소한의 정보가 정기적으로 그리고 일관되게 공시되도록 하여야 한다. 경영자와 노동조합사이의 정보불균형은 피해할 수 있지만 적어도 노동조합이 단체행동에서 합리적 교섭을 위해 필요로 하는 항목에 대한 정보에 대해서는 체계적인 공시가 이루어져야 할 것이다.

둘째, 노동조합 또는 노동조합에 대한 경영과 회계에 대한 교육이 이루어져야 한다. 노동조합에서 회계정보를 이해할 수 없기 때문에 회계정보의 제공이 불필요하다는 비판은 잘못된 것이다. 노동조합은 제공되는 정보를 바로 이해할 수 없다면 되도록 노력할 것이며 이를 통해 경영결정을 보다 잘 이해할 수 있다. 노동조합의 이해를 돕기 위하여 경영자에는 경영과 회계에 대한 교육을 제공할 필요가 있다. 또한 노동 관련기관에서도 노동조합원이나 간부들을 위한 교육을 제공할 필요가 있다.

셋째, 회계정보의 산출에서 현재의 주주와 체제에 대한 회계정보를 보완할 수 있는 추가적회계정보를 제공하고 임직원의 정보를 공시할 수 있는 이해를 기여하여 점차 회계정보를 보완할 수 있는 추가적회계정보를 활용하는 회계정보가 도입되어야 할 것이다. 현재의 회계정보는 자본소유자인 주주의 몫인 이익의 합리적 계산에 좇
점이 맞추어져 있다. 다원화된 사회에서 종업원이 주주, 법인원과 같은 이해관계자와 동등한 입장에서 가치창출에 기여한 몫을 분배받는다는 점에서 부가가치회계보고서가 현재의 손익계산서보다 타당한 형식이라고 할 수 있다. 또한 종업원이 필요로 하는 정보를 특별보고서 형식으로 독립된 공인회계사 등의 감사를 거쳐 제공하는 종업원보고제도도 적극적으로 고려할 필요가 있을 것이다.

넷째, 사회적으로 봉투 조직회의 회계정보 활용을 활성화할 수 있도록 돕는 노력이 필요하나. 예를 들어 회계전문직 조직내에 봉투 조직 또는 봉투자체를 위해 저렴한 가격으로 자문서비스를 제공해 주는 부문을 두어 적어도 노동자측이 경영자의 지식에 맞설 수 있도록 도움을 제공하는 것도 생각할 수 있다. 또한 봉투가 모두 인정될 수 있는 생산성 지표의 개발이나 회계정보의 개발에 대한 학문의 노력도 단체교섭회의 회계정보의 이용도 높여 줄 수 있을 것이다.

본 연구는 외국에서 이루어진 연구를 이용하여 단체교섭의 회계정보의 역할과 이용에 관하여 고찰함으로써, 우리나라에서의 노사관계에 대한 시사점을 연구자 하였다면. 그러나 본 연구는 개념적 논의의 이론으로서 실제 우리나라의 상황에서 회계정보의 이익이 어떻게 이루어지고 있는지에 관한 연구를 기초로 한 것은 아니다. 따라서 본 연구에서 제시된 감정적 개념적 통은 계속적인 연구에 의해 보다 더 설명력을 있도록 개선될 필요가 있다. 또한 우리나라에서 단체교섭의 회계정보의 정보사례에 대한 조사연구가 문제발견적으로 이루어져야 하며 여러 요인들 사이의 관련성이 실증적으로 검증되어야 할 것이다. 6) 이러한 점에서 본 연구는 이러한 연구 분야에서의 하나의 시발점적인 연구에 불과하다는 것을 강조하지 않을 수 없다.

---

6) 본 연구는 서울대학교 대학원 경영학과의 연구프로젝트의 한 부분으로서 수행되었으며 노동조합의 회계정보 이용과 경영자의 회계정보공시에 대한 실태조사가 후속적으로 이루어지고 있음을 밝힙니다.
참 고 문 헌

I. 국내문헌

1. 서적

(1) 金 秀 坤, 役급과 노사관계, 한국개발연구원, 1978.
(2) 金 潤 焕, 權 斗 薄, 노동경제학, 무역경제사, 서울, 1981.
(3) 崔 鍾 泰, 현대노사관계론, 경문사, 서울, 1981.

II. 日本文獻

1. 書籍

(1) 高寺 貞男, 可能性의 會計學, 三嶺書房, 東京, 1988.

2. 論文

(2) 山地 秀俊, “イギリスに おける 労使交渉と 會計情報公開－制度・文獻の 展開を 追って－”, 神戸大学 經済経営研究 第38號, 1988, pp.213-235.

III. 歐美文獻

1. 書籍


2. 論 文


counting


