

## 團體交涉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               | IV. 勞動組合의 情報欲求와 情報利用      |
| II. 團體交涉에서의 會計情報의 役割 | V. 會計情報의 公示와 利用에 관한 概念的 틀 |
| III. 會計情報의 公示에 대한 論爭 | VI. 結 論                   |

### I. 序 論

勞動은 企業의 價值創出活動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 參여하는 從業員들과의 契約에 의한 内部去來에 의해 提供된다. 그러나 勞動의 공급은 契約上의 반대급부에 따라 기계적으로 결정되는 것이 아니라 契約相對者인 従業員들의 協調的 意志에 따라 결정된다고 할 수 있다. 따라서 企業이 어떻게 従業員의 協調를 얻어내는가는 企業의 存續·成長을 위해 매우 중요하며 원만한 勞使關係의 유지는 모든 企業이 당면하는 課題라고 할 수 있다.

최근 政治·社會·經濟分野에 있어서 民主化가 진전됨에 따라 과거와 달리 従業員들이 기업의 가치창출활동에 기여한 자신들의 劳를 요구함으로써 經營者측과의 갈등

\* 서울大學校 經營大學 教授

\*\* 서울大學校 經營大學 助教授

\*\*\* 本 研究는 서울大學校 大學發展基金 學術研究費의 지원에 의해 수행되었음을 밝힙니다. 아울러 本 研究는 1989년도 여름에 가진 서울大學校 大學院에서의 특별세미나에서 다루어진 내용을 기초로 이루어졌으며 세미나에 참석한 박사과정의 방연근 선생과 석사과정의 황효진, 최덕형, 오춘식, 문주한 제군의 발표와 토의로부터 많은 도움을 받았음을 밝힙니다.

이 첨예화되고 있다. 經營者側은 종업원 또는 노동조합과의 賃金交涉過程에서 勞動原價가 國內外 경쟁업체와 경쟁을 할 수 있는 가격을 유지하고 경제적으로 존속할 수 있는 최소한의 이윤을 얻을 수 있는 범위내에서 결정되도록 노력할 것이다. 한편, 종업원 또는 노동조합의 입장에서는 물가상승에 따른 실질임금의 하락에 대한 보상, 생산성 향상에 따른 보상, 또는 作業條件의 改善 및 人間的인 삶을 유지하기 위한 각종 혜택을 요구하고 있다. 그러나 양측의 주장은 어느 한쪽에 의해서 수용되지 않으면 안되며 기업이 유지·존속된다는 전제하에서 정당화될 수 있어야 한다.

勞使間의 勞動條件에 대한 교섭을 資本과 勞動에 대한 代理人들간의 共同意思決定으로 볼때, 보다 合理的인 意思決定은 兩者가 모두 신뢰할 수 있는入手可能한 최선의 자료에 기초하여 이루어져야 할 것이다. 이런점에서 會計情報은 企業에 있어서 가장 기본적이고 포괄적이며 객관적인 計量的 情報로서 勞使間의 利害의 調整에 중요한役割을 담당할 수 있는 것으로 믿어지고 있다.

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

그러나 會計情報의 公示 및 利用이 힘에 의해 한쪽의 주장을 다른 쪽에 강요하는 갈등적 상황을 자동적으로 해소시키고 쌍방에게 모두 이익이 되는 합리적 타협을 반드시 가져오는 것은 아니다. 會計情報의 利用이 勞使關係에 미치는 영향은 勞使가 처해 있는 상황, 勞動者의 情報欲求와 情報利用能力, 經營者의 情報公示誘因과 情報公示政策 등 多樣한 要因에 따라 다르게 나타날 수 있을 것이다.

1) 미국의 경우 1935년의 와그너법에서 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 공시에 관심을 갖기 시작하였다. 회계정보 공시규제와 관련된 보다 상세한 주요국의 역사적 배경에 대해서는 Foley와 Maunders(1977)를 참조하기 바람.

2) 예를 들어 勞使協議會法 第21條에서는 使用者가 企業의 經濟的·財政的 狀況에 관해 정기회의에서 보고하도록 규정하고 있다. 또한 労動部가 발표한 「'90 임금교섭지도지침」에 따르면 합리적인 교섭분위기의 조성을 위하여 기업으로 하여금 노동조합에게 경영분석자료를 공개하도록 권장하고 있다.

本研究의 目的은 團體交渉에서의 會計情報의 이용이 노사간의 이해조정이나 노사관계의 안정에 어떠한 역할을 수행할 수 있는지를 고찰하고 會計情報의 公示와 利用에 영향을 미치는 요인들을 파악하는 데 있다. 보다 구체적으로 本研究에서는 단체교섭에서의 會計情報의 利用과 관련된 기존의 여러 문헌을 정리하여 단체교섭에서의 회계정보의 역할에 관하여 논의하고, 會計情報의 公示와 利用이 經營者와 勞動者에게 미치는 영향을 살펴보고자 하며, 會計情報의 利用과 公示에 영향을 미치는 요인들을 파악하고, 마지막으로 이들 요인과 정보의 이용 그리고 결과변수 사이의 관계에 관한 개념적 틀을 제시하고자 한다.

## II. 團體交渉에서의 會計情報의 役割

會計의 目的은 일반적으로 效率的인 資源配分과 受託責任의 評價와 관련된 意思決定에 유용한 정보를 제공하는 것으로 定義되고 있다. 이러한 目的의 달성을 위하여 會計시스템은 情報利用者가 관심을 갖는 實體의 經濟的 實狀에 관한 情報를 생산·전달하여야 한다.

이러한 會計의 目的과 役割에 대한 틀 속에서는 會計情報은 情報利用者가 必要로 하면 제공되는 것으로 이해될 수 있다. 즉, 會計情報은 그 자체가 目적이 있는 것이라기보다는 利用目的에 合致되는 것으로 간주됨으로써 會計情報의 役割은 意思決定의 形態나 情報提供者와 情報利用者가 처한 상황에 관계없이 동일하게 의사결정에 有用한 情報를 제공하는 것으로 보았다.

그러나 團體交渉에서의 會計情報의 役割은 그렇게 단순하게 정의될 수 없다. 團體交渉에서의 意思決定은 交涉當事者들의 共同意思決定으로서 어느 한쪽에서 제공하는 情報는 상대방에 의해 전략적 또는 전술적으로 이용될 수 있다. 예를 들면 勞動組合은 보다 유리한 결과를 단체교섭을 통해서 얻기 위하여 필요한 정보를 요구할 수 있으며 經營者는 情報의 公示가 그들의 위치나 기업에 미칠 영향을 고려하여 노동조합의 요구에 대응하거나 또는 자발적으로 정보를 공시할 수도 있다. 이와 같은 交涉狀況에서의 情報의 役割은 交涉當事者들이 갖고 있는 情報의 利用目的, 交涉의 대상이 되는 문제의 성격, 交涉當事者들의 關係 등에 따라 달라질 수 있을 것이다.

交涉狀況에서의 情報의 役割은 게임이론적 접근방법과 행위이론적 접근방법에 의해 서 논의될 수 있다. 게임이론 모델에서는 결과를 예측하는데 총점을 두고 있기 때문에

교섭이 이루어지는 과정에 대한 고려가 없다.<sup>3)</sup> 반면 행위이론에서는 교섭과정에서의 정보이용과 관련된 인과관계를 보다 명확히 추적하여 정보이용이 교섭결과에 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 行爲理論的 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의 形態와 會計情報의 役割

會計의 役割은 規範的으로 의사결정에 유용한 情報를 제공하는 것으로 규정되어 왔다. 따라서 會計情報와 意思決定사이의 關係는 단순히 가정되고 있을 뿐이며 분석적으로 기술되지 않고 있다. Burchell 등 (1980)은 <그림 II-1>에 나타난 Thompson과 Tuden(1959)의 의사결정 형태에 대한 분류체계를 이용하여 각 의사결정 형태에서 會計情報의 役割이 어떻게 다르게 나타나는지를 <그림 II-2>와 같이 제시하였다.

행위의 목적이 확실하고 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 확실성하에서 의사결정문제와 같이 프로그램화가 가능하며 Simon(1960)이 말하는 構造化된 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 확실하나 행위와 그 결과 사이의 인과관계가 불확실한 의사결정에서는 계산의 역할이 줄어들고 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 최적화모델, 확률모델 등에 이용되는 會計情報은 “解答機構”的 역할도 할 수 있다는 것이다.

3) Zeuthen(1930), Pen(1959), Cross(1969) 등이 게임이론적으로 교섭모형을 제시하고 있다. Foley와 Manunders(1977)에 이들 문헌이 잘 요약·정리되어 있다.

또한 행위의 결과가 잘 알려져 있으나 의사결정 참여자가 각기 상이한 목적을 갖고 있어 이해관계의 대립이 있는 의사결정에서는 계산과정보다 정치적 과정이 더 필요하게 된다. 이러한 “妥協에 의한 의사결정(decision by compromise)”에서는 會計시스템은 각자의 意思決定 입장을 보강해 주는 도구의 역할을 한다는 점에서 “彈藥機構(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 意思決定(decision by inspiration)”에 의존하게 된다. 이 경우 事前에 예상하지 않은 행위들이 의사결정과정에서 나타나게 되므로 의사결정자들은 회계시스템을 이미 결정된 행위를 정당화시키는 “合理化機構(rationalization machines)”로 이용하게 된다는 것이다. 會計情報가 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 分類體系는 團體交渉에서의 있어서의 會計情報의 役割에 잘 적용될 수 있다. 본래 會計의 중요한 기능은 이해관계자나 조직 구성원들이 조직활동 중에서 중요하다고 인식하는 것 또는 관심을 갖는 것을 설명해 주는 것이라고 볼 수 있다. 만약 회계시스템이 勞使 어느 한 쪽이나 또는 모두가 觀心을 갖고 있는 활동의 내용과 결과를 모두에게 객관적으로 제시할 수 있다면, 그리고 勞使가 일치된 目標를 갖고 있다면, 會計情報은 勞動條件에 관한 團體交渉, 또는 勞使의 共同意思決定에서 解答機構로서의 역할을 할 수 있을 것이다. 이 경우 會計情報은 勞使 모두에게 필요하게 되며 노사간의 계약에서 적극 활용될 것이다.

한편 회계시스템이 교섭당사자에게 행위의 내용과 결과를 객관적으로 제공할 수 있으나 勞使가 일치된 目標를 갖고 있지 못한다고 하면 會計情報은 交涉과정에서 각자가 주장하는 契約條件을 옹호해 주는 도구로 쓰일 것이다. 그러나 會計情報의 利用이 반드시 勞使間의 갈등을 해소시켜 주지는 못할 것이다. 또한 勞使가 일치된 목표를 갖고 있으나 행위의 결과에 대한 회계시스템의 측정치가 투여된 努力を 반영하지 못하는 경우에는 노사쌍방의 판단에 의해 해당사항에 대한 의사결정을 하게 될 것이다. 이 경우 會計情報은 노사의 의사결정을 지원해 주는 학습기구의 역할을 하게 될 것이다.

마지막으로合理化機構로서會計情報은經營者가 노동자에게 회사의 어려움에 대해서 설명하고 합리화시킴으로써 기업의 방침을 따라 주도록 설득하는 데 이용될 수 있을 것이다. 한편 노동자는 기업의 성과가 자신들의 노력의 결과로 얻어진 것이라는 주장은 합리화하는 데 회계정보를 이용할 수 있을 것이다.

〈그림 II-1〉 Thompson과 Tuden( 1959)의 의사결정형태 분류

		목적의 불확실성	
		낮 음	높 음
인과관계의 불확실성	낮음	계산에 의한 결정 (decision by computation)	타협에 의한 결정 (decision by compromise)
	높음	판단에 의한 결정 (decision by judgment)	영감에 의한 결정 (decision by inspiration)

〈그림 II-2〉 Burchell, et al의會計情報의役割

		목적의 불확실성	
		낮 음	높 음
인과관계의 불확실성	낮음	해답기구 (answer machine)	탄약기구 (ammunition machine)
	높음	해답기구 / 학습기구 (answer machine / learning machine)	합리화 기구 (rationalization machine)

## 2. 團體交涉의 性格과 會計情報의 役割

앞에서 살펴본 바와 같이會計情報의 役割은交涉當事者가 처한意思決定의 類型에 따라 달라질 수 있다. 그러나 교섭당사자들이 당면하는 의사결정문제는 교섭당사자 각자가 처한 입장, 교섭당사자들 사이의關係, 교섭의 대상이 되는項目 등의 보다 구체적인 사항에 의해 결정된다.

여기서는 Ogden과 Bougen(1985)에 따라勞使關係의 性格을協調的, 對立的, 敵對

的 關係로 分類하고 각 경우에서의 會計情報의 役割에 대하여 論의하고 多元主義的 觀點에 따른 Amernic(1985)의 研究로 이를 綜合하고자 한다.

### (1) 協調的 勞使關係觀

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

즉, 그는 선진국에서는 노동자들이 생활하기에 충분한 임금을 받고 있으며 양호한 노동조건 등 여러가지 혜택을 누리고 있기 때문에 노동조합의 성숙이 이루어졌다고 전제하고 단체교섭의 개선은 기업이 얼마나 많은 수익을 올리고 경쟁에서 이겨내느냐의 經濟的 效率性 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 최적의사결정이 내려져야 하므로 會計情報은 ‘해답기구’ 또는 ‘학습기구’의 역할을하게 될 것이다. 따라서 경영자는 노동조합에 가급적 많은 會計情報を 공시하고 최적의사결정을 위하여 회계정보의 활용도를 높여야 한다는 주장이 나타난다. 이에 Palmer(1977)는 회계정보의 적극적 공시가 단체교섭과정을 더욱 더 “직업적(professional)” 토대 위에 올려 놓을 수 있다고 주장한다.

### (2) 對立的 勞使關係觀

한편 Craft(1981)는 Palmer(1977)와 달리 勞使關係는 다양한 水準의 協調的 側面도 갖고 있으나 目標와 價值面에서의 勞使間의 差異, 전통적인 勞動組合의 經營者에 대한 不信 등에 의해 勞使關係는 기본적으로 對立的 性格을 갖고 있다고 假定하고 이에 따라 團體交涉過程은 갈등적일 수 밖에 없다고 주장한다.

이러한 노사관계에서 경영자는 노동조합이 생산성 향상에만 전념하기를 원하고 영향력을 미치려는 시도를 거부할 것이다. 따라서 경영자는 단체교섭과정에서 戰術的 優位를 확보할 수 있을 경우에만 노동조합에 회계정보를 제공하고자 할 것이다. 한편 노동조합은 경영자가 제공하는 회계정보가 價值中立的이라고 생각하지 않을 것이므로

자신들에게 유리한 情報를 추출하여 대응을 하게 될 것이다. 이와 같은 상황에서 회계 정보는 '合理化 機構'로서의 역할 밖에 할 수 없을 것이다.

### (3) 敵對的 勞使關係觀

마르크스의 계급관에 입각하여 볼 때, 資本과 勞動의 利害關係는 근본적으로 敵對的 (antagonistic)이라고 할 수 있다. 즉, 資本主義社會의 특징은 잉여가치의 착취를 통한 기업가의 이윤추구에 있으므로 경영자의 중요한 임무 중의 하나는 생산요소의 한 인 노동을 다른 생산요소와 같이 통제하기 쉽게 하는 것으로 보고 있다. 따라서 이러한 관점에서의 단체교섭은 효율적인 자원배분을 둘러싼 합리적인 경제적 의사결정의 과정이 아니라 자본과 노동이 경영권과 노동권을 확보하고자 하는 파워게임의 과정이라고 할 수 있다.

政治經濟學의 會計學研究 또는 批判理論에 입각한 進步的 會計學研究<sup>4)</sup>로 區分될 수 있는 Ogden과 Bougen(1985)은 위와 같은 단체교섭의 특징과 회계정보의 이데올로기적 특성때문에 단체교섭에서의 회계정보공시는 경영자의 노동통제수단일 수 밖에 없다고 주장한다. 이들에 의하면 현행 회계시스템은 시장경제에 바탕을 둔 기업의 이익에 관련된 회계현상만을 다루고 있기 때문에 이데올로기적인 중립성을 갖지 못한다. 따라서 투자자의 이용목적에 촛점이 맞추어진 財務諸表는 外部監查人の 감사를 받은 것이라 할지라도 노조의 경영자에 대한 不信을 제거하지 못한다. 오히려 會計情報은 다음과 같은 세가지 기능때문에 노동통제수단으로 활용될 수 있다는 것이다.

첫째, 회계정보는 경영자가 定義한 기업목적의 달성을 위한 노동자의 노력을 이끌어 내는 데 이용된다. 즉, 회계정보의 공시는 경영자가 추구하는 기업의 목적대로 노조를 교육시키는 이데올로기적 보급(ideological recruitment)의 수단이다.

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

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

4) 이와 같은 진보적인 회계학 연구에 대해서는 Chua(1986), Cooper와 Sherer(1984), Cooper와 Hopper(1990)를 참조하기 바람.

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

그러나 이와 같은 적대적 노사관계의 관점에서도 회계정보가 경영자에게만 유리한 '합리화 기구'의 역할을 하고 노동조합에게는 百害無益한 것만은 아니다. 즉, 회계정보가 체계적으로 일관되게 공시된다면 勞動組合은 이를 이용하여 경영자의 주장을 검증할 수 있으며 자체 조사를 통해 기업성과에 대한 경영자의 해석에 의문을 제기하고 경영자가 선택한 의사결정의 오류도 지적할 수 있을 것이다.

#### (4) 多元主義的 勞使關係觀

勞使關係를 多元主義的 觀點에서 보는 입장에서는 기업은 서로 다른 이해관계를 가진 집단들의 연합체이기 때문에 그들의 관계는 紛爭의 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 힘의 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, 内部組織的 交涉의 네가지 下位過程으로 區分하였다. 분배적 교섭은 노사의 목표가 서로 대립적이고 총가치가 고정되어 있기 때문에 한쪽의 이익은 상대편의 손실을 자아내는 교섭인데 반하여 통합적 교섭은 노사의 목표가 서로 대립되지 않는 공통의 대상과 문제를 다루는 교섭이다. 한편 태도형성적 교섭은 분배적 혹은 통합적 교섭에 있어서 상대의 태도와 관계를 변화시키도록 협상환경을 조성하는 교섭이고 내부조직적 교섭은 협상 대표들이 자기 집단으로부터 합의를 이끌어 내는 교섭이다. 이처럼 단체교섭은 임금이나 고충처리와 같은 분배적 교섭만이 아니라 공통의 문제에 대한 상호 호혜적(mutually beneficial) 해결을 도출하는 기술로 간주된다.

Amernic(1985)은 Walton과 McKersie(1965)의 理論과 Burchell 等(1980)의 模型을 結合하여 團體交涉에서 會計情報의 役割이 交涉項目의 性格, 勞使關係의 性格, 交涉項目의 因果關係의 不確實性에 의해 어떻게 달라지는지를 <그림 II-3>과 같이 모형화하였다.

예를 들어, 賃金과 같은 分配的 項目이 交涉項目이고 노사관계가 비대립적인 경우에, 회계정보를 이용하여 활동의 내용을 용이하게 파악할 수 있다면(因果關係의 불확

&lt;그림 II-3&gt; 團體交涉에서의 회계정보의 역할(Amernic : 1985, p.235)

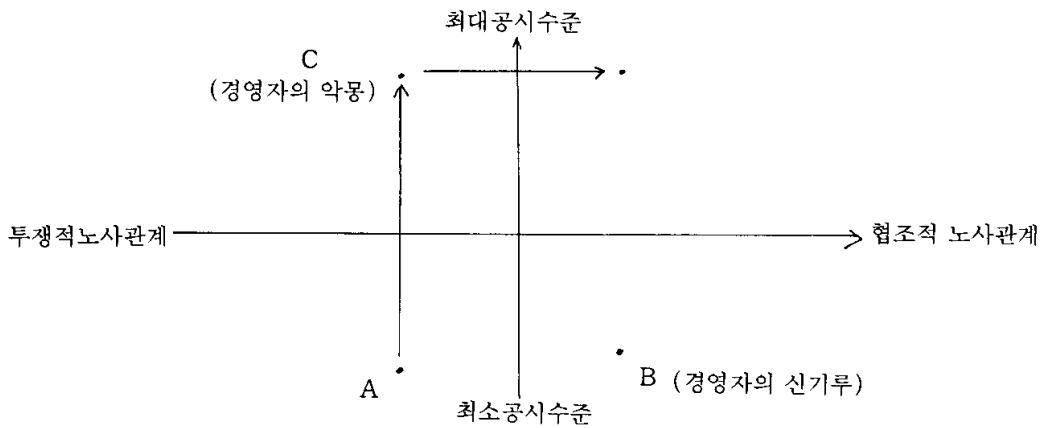
<u>교섭항목의 성격</u>	<u>단체교섭의 성격</u>	<u>인과관계의 불확실성</u>	<u>교섭가능한 교섭(회계정보의 역할)</u>
분배적 교섭항목 (예, 임금)	대립적	높음	분배적교섭(합리화기구)
	비대립적	낮음	분배적교섭(합리화기구)
		높음	분배적교섭이지만 통합적교섭으로 전환가능(해답기구 / 학습기구)
통합적 교섭항목 (예, 종업원의 건강과 안전)	대립적	낮음	통합적교섭(해답기구)
	비대립적	높음	분배적교섭(합리화기구)
		낮음	분배적교섭(탄약기구)
		높음	통합적교섭이나 불확실성이 높아 분쟁가능(합리화기구 / 학습기구 / 해답기구)
		낮음	통합적교섭(해답기구)

실성이 낮다면) 회계정보는 분배적 교섭이지만 통합적 교섭에서의 해답기구로서의 역할을 할 수 있다. 이 경우에 만약 인과관계의 불확실성이 높다고 하더라도 劋使의 노력에 의해 통합적교섭으로 전환시킬 수 있다는 것이다.

결국 회계정보의 역할은 交涉當事者들의 利害對立의 해소여부 또는 目的의一致 여부에 따라 크게 달라질 수 있는 것으로 요약될 수 있다.

한편 Maunders와 Foley(1986)는 <그림 II-4>와 같이 회계정보와 劋使關係와의 관계를 설명하고 있다. 출발점인 A 상한은 투쟁적 노사관계하에서 경영자가 노동조합에 법률이나 규제에 의해 요구되는 최소한의 회계정보를 공시하는 것을 나타낸다. B 상황은 회계정보가 공시되지 않아도 협조적 노사관계를 유지하고 있다. 그러나 정보의 공유없이 협조적 노사관계를 기대할 수 없다는 점에서 이것은 ‘경영자의 신기루(management mirage)’에 불과하다. C 상한은 단체교섭에서 제공되는 회계정보가 분배적 교섭과정에서만 이용될 뿐이어서 투쟁적 노사관계가 전혀 개선되지 않는 ‘경영자의 악몽(management nightmare)’ 상황을 나타낸다. 한편 D 상한은 단체교섭에서 제공되는 會計情報가 증가되어 분배적교섭뿐만 아니라 통합적 교섭이나 태도형성적 교섭에 이용되어 노사관계가 개선되는 것을 의미한다.

(그림 II-4) 會計情報의 태도형성적 역할(Maunders와 Foley : 1983, p. 104)



그림에서 표시된 것처럼 會計情報의 公示의 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 빈약한 것이 특징이다. 그럼에도 불구하고 이러한 주장들을 살펴 볼으로써 단체교섭에서의 會計情報의 公示와 利用이 교섭당사자에게 어떻게 正當化되고 있고 단체교섭의 합리화를 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를 지지하는 유인은 무엇이고 公示를 反對하는 유인은 무엇인지를 살펴보고자 한다.

## 1. 會計情報의 公示를 지지하는 입장

### (1) 從業員에 대한 會計情報의 公示

먼저 從業員에 會計情報의 公示는 從業員의 동기부여에 기여함으로써 組織의 有效性을 높여 준다는 주장이다. 조직이론에 의하면 어떤 조직이 효율적으로 운영되기 위해서는 종업원의 활동 결과에 대한 피드백 정보가 즉각적으로 제공되는 것이 바람직하다. 따라서 기업수준에 있어서도 기업전체의 재무적 또는 경제적 성과에 관한 정보를 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, 企業全體의 결과와 종업의 노력 사이에는 因果關係가 분명하지 않기 때문에 보다 상세하고 설명적인 情報가 아닌 企業水準의 會計情報의 公示는 종업원의 동기부여에 크게 도움이 되지 못하며 株主나 債權者를 위한 會計情報률 아무런 설명없이 종업원에게 제공하는 것은 오히려 비생산적일 수 있다는 것이다.

한편 從業員의 經營參加를 주장하는 사람들은 종업원에 대한 會計情報의 公示는 쌍방적 커뮤니케이션을 보장하기 때문에 기업에 대한 노사간의 공동인식을 가져오게 된다고 주장한다. 會計情報의 公示는 經營參加制度의 導入과 지속적인 발전을 위한 필요 조건으로써 기업의 효율성과 안정성의 증진수단이 될 수 있다는 것이다.

또한 企業을 각기 자기 목적을 갖고 있는 구성원들이 共同善을 추구하면서 함께 일하는 社會－技術的 시스템으로 보는 有機體的 企業觀에서는 株主와 從業員을 똑같이 중요하게 생각하므로 주주뿐만 아니라 종업원에게 회계정보를 공시하는 것은 당연한 것이다. 이 경우 會計情報가 利害의 對立이 심한 단체교섭에서 보다는 공동의 문제해결을 모색하는 勞使協議會에서 이용되게 되므로 경영자가 종업원에게 회계정보를 공시하는 것을 꺼려야 할 이유가 없다. 그러나 이러한 관점이 주주의 이익을 우선시하는 종래의 기업관에 비해 진보적인 것임에도 불구하고 경영자가 ‘우리는 모두 한배에 타고 있다’는 구호 아래서 종업원의 이익을 유보시키는데 이용될 수 있다는 지적도 있다(Foley and Maunders : 1977).

家父長的 勞使觀을 갖고 있는 일부 경영자는 종업원에 대한 會計情報의 公示가 勞動組合의 弱化를 가져올 수 있다고 믿을 수 있다(Foley and Maunders : 1984). 즉, 종

업원이 會計情報를 직접 제공받게 되면 정치적인 노동조합의식이 약화되고 그 대신 기업의식이 일깨워진다는 것이다. 따라서 종업원에 대한 會計情報의 제공이 노동조합을 회피하는 수단으로 이용될 수 있다고 주장된다(Jackson-Cox, et al : 1984). 한편, 이와 같은 논리에 대한 대응으로서 노동조합은 경영자가 회계정보를 종업원에게 직접 제공해서는 안되고 노동조합에 우선적으로 제공하여야 한다고 주장할 수 있을 것이다.

## (2) 勞動組合에 대한 會計情報의 公示

노동조합에 대한 회계정보의 공시를 찬성하는 사람 가운데 일부는 그것이 분배적 교섭에서 흥정 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 분배적교섭에 머무르지 않고 통합적 교섭이나 태도형성적 교섭이 활발하게 이루어지기 때문에 노사관계가 안정될 수 있다는 것이다.

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

두번째 주장은 다원주의적 노사관계관에 입각하고 있다. 즉, 단체교섭은 임금이나 고충처리와 같은 분배적 교섭만이 아니라 공통의 문제에 대한 상호 협력적 해결을 도출하는 기술로 간주된다. 그러나 단체교섭에서 이러한 통합적 교섭이 활성화되기 위해서는 노사간의 정보 공유가 전제되어야 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 꺼려하고 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 경직화될 것이다” (p.173).

## 2. 會計情報의 公示를 반대하는 입장

### (1) 交渉力의 弱化

勞動組合에 會計情報의 公示하는 것을 반대하는 중요한 이유 중의 하나는 會計情報의 公示가 經營者의 交渉力を 弱化시킨다는 것이다. 이러한 主張은 經營者가 갖고 있는 労動組合에 대한 인식에서 기인한다고 할 수 있다. 대립적 또는 적대적 노사관계에 있어서 經營者는 情報가 힘의 원천이라는 전제하에서 가급적 정보를 배타적으로 소유함으로써 상대적으로 우월한 지위에 있고자 할 것이다. 따라서 경영자가 교섭상대자인 노동조합에 회계정보를 제공하는 경우 임금교섭과 같은 분배적 교섭에서 불리해질 것이라는 것이다. 또한 노동조합의 교섭력이 강화됨으로써 노동조합은 쉽게 단체행동에 들어갈 수 있다는 것이다. 그러나 이러한 論理는 勞動組合의 협상자들이 장기적 이익보다는 단기적 이익에만 관심을 두고 있다는 것을 전제로 하고 있다. 그러나 勞動組合의 협상자들이 합리적이라면 장기적 이익을 고려해 단기적이익을 희생하는 행동도 취할 수 있을 것이다.

몇몇 연구에서 나타나듯이 회계정보의 공시가 경영자의 교섭력을 반드시 약화시키는 것은 아니다. Pope과 Peel(1981)은 合理的 期待假說(rational expectation hypothesis)을 이용하여 단체교섭에서의 회계정보의 공시가 노사당사자간의 상대적 교섭력에 어떠한 영향도 미치지 않음을 보여주고 있다. 즉, 합리적 기대가설에서는 노동조합이 경영자의 정보제공이 없이 不偏된 예측을 할 수 있는 것으로 가정되고 있으므로 정보의 제공이 단지 예측오차를 줄여줄 뿐이므로 경영자의 교섭력에는 영향을 미치지 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 않는다고 제시하고 있다. 즉, 교섭당사자가 정보를 힘의 원천으로 활용하기 위해서는 그것을 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 커뮤니케이션 과정을 통제하기 때문에 공시정책에 대한 재량권을 가지고 있다. 둘째, 경영자가 생산수단을 소유하고 있기 때문에 의사결정과정을 통제할

권한을 가지고 있다. 셋째, 정보의 처리능력면에서 경영자가 우월하다. 넷째, 동종타기 업과의 비교나 생계비 논리를 선호하는 노동조합원은 임금과 지불능력과의 인과관계에 대한 인지도가 낮기 때문에 노동조합의 협상자들이 노동조합원으로부터 회계정보의 이용에 대한 지지를 끌어낼 수 없다.

또한 Hicks의 賃金交渉模型과 代理人理論을 결합한 山地秀俊(1988)은 단체교섭에서 會計情報의 公示가 經營者의 交渉力を 오히려 강화시켜 줌을 보여주고 있다. 즉, 勢使間의 임금교섭을 代理人理論의 觀點에서 볼 때, 경영자는 分配할 몫의 크기에 관한 情報를 배타적으로 이용할 수 있기 때문에 그것을 조작하여 노동조합의 분배분을 적게 할 가능성이 있다는 것이다. 이는 경영자(대리인)와 노동조합 또는 노동자(주인)사이의 정보불균형에서 나타나는 문제이다. 경영노동시장에서 나타나는 경영자와 주주 또는 채권자 사이의 대리인 문제는 자연적인 통제기구와 인센티브시스템 그리고 정보에 의한 감시에 의해 줄어들 수 있다. 이에 반하여 경영자와 노동자 사이의 대리인 관계에서는 경영자와 노동자사이의 사회적 힘의 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를 통해 다른 收益을 더 많이 얻을 수 있다면 會計情報의 公示는 정당화될 수 있을 것이다.

## (2) 會計시스템에 대해 理解의 不足

노동조합에 대한 회계정보의 공시를 반대하는 많은 사람들은 노동조합측의 협상자가 회계시스템을 잘 이해하지 못하기 때문에 경영자가 노동조합에게 회계정보를 제공하여도 이를 잘 해석하지 못할 뿐만 아니라 오용할 우려가 있다는 주장을 폈다(Lyall : 1975). 그러나 노조 협상자가 회계시스템을 잘 이해하지 못한다는 사실만으로는 경영자가 노조에게 회계정보를 공시하지 않을 이유가 되지 못한다. 만약 이러한 이유 때문에 경영자가 노조에게 회계정보를 공시하지 않는다면 이와 똑같은 이유로 경영자가 주주에게 회계정보를 공시할 필요가 없을 것이다. 왜냐하면 대부분의 주주가 회계시스템을 제대로 이해하고 있지 못하기 때문이다(Foley and Maunders : 1984).

따라서 노조 협상자의 회계시스템에 대한 이해 부족은 비공시 정책을 의미하는 것이

아니라 노조에 대한 교육의 필요성을 의미하는 것이다(Lyall : 1975). 더욱이 노조에게 회계정보를 공시하는 과정에서 자연스럽게 노조에 대한 회계시스템 교육이 이루어진다. 즉 경영자가 노조에게 회계정보를 제공할 때에는 회계 수치나 비율에 대한 설명이 따르게 마련이다. 또한 회계정보가 체계적으로 노조에게 제공된다면 노조 스스로 회계시스템에 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 된다면 노사관계가 악화될 가능성이 있을 것이다.

### (3) 경쟁적 불이익

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

### (4) 經營權의 弱化

한편 노동조합에 대한 회계정보의 공시가 경영권의 약화 내지는 침해라고 간주하여 단체교섭에서 경영자가 회계정보를 제공하는 것을 반대한다. 확실히 생산수단의 소유에서 기인한 전통적인 경영권은 노동조합의 세력이 커짐에 따라 약화되어 온 것이 사실이다. 그러나 경영자는 노조에 대한 회계정보의 공시를 통해 오히려 새로운 경영권을 창출할 기회를 가질 수도 있을 것이다. 즉 경영자는 노조에게 회계정보를 공시함으로써 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 從業員이나 勞動組合에 대한 會計情報의 公示는 經營者가 情報의 公示로부터 기대하는 效果에 따라 달라질 수 있다. 經營者는 會計情報의 公示로부터 나타날 수 있는 有利한 效果에 不利한 效果를 모두 고려하여 目的을 가장 잘 충족시킬 수 있는 公示政策을 선택할 것이다. 그러나 經營者가 會計情報의 公示로부터 기대하는 效果는 경영자가 갖는 時間에 대한 觀點(長期的 視覺 또는 短期的 視覺), 勞使關係에 대한 觀點은 물론이고 勞動組合의 情報利用 目的 및 能力에 대한 主觀的 判斷에 의해서도 영향을 받는다.

다음에서는 勞動組合의 觀點에서 會計情報의 利用欲求는 무엇이며 勞動組合이 情報利用을 決定하는 要因이 무엇인지에 대하여 고찰하기로 한다.

## VI. 勞動組合의 情報欲求와 情報利用

단체교섭에서의 會計情報의 公示가 의미를 갖기 위해서는 勞動組合이 利用할 수 있어야 한다. 勞動組合의 會計情報 利用은 여러 요인들에 의해 영향을 받을 수 있다. 노동조합이 회계정보를 이용하기 위해서는 먼저 情報利用에 대한 欲求가 있어야 하며 제시되는 情報를 처리할 能力이 있어야 한다. 또한 經營者の 情報公示政策과 公示되는 情報의 屬性도 勞動組合의 情報利用에 영향을 미칠 수 있다.

한편, 會計情報은 勞動組合이 團體交涉에서 利用하는 情報 중의 한부분에 불과 할 것이다. 勞動組合은 기업에 관한 다양한 質的情報를 이용할 수 있으며 또한 타기업이나 경제전반에 관한 企業外部情報도 이용할 수 있을 것이다. 만약 勞動組合이 스스로 情報시스템을 구축하여 이용하고 있다면 經營者가 公示하는 情報의 利用정도는 그렇지 않은 경우와 다르게 나타날 수 있을 것이다.

여기서는 勞動組合이 經營者가 提供하는 會計情報의 利用하는 데 영향을 미칠 수 있는 要因들에 대해서 고찰하고자 한다.

### 1. 勞動組合의 情報欲求

노동조합이 어떠한 情報를 필요로 하고 따라서 노동조합에 어떠한 정보를 제공해야 할 것인지에 관한 研究들이 외국의 實務界와 學界에서 다양하게 이루어졌다. 기존

의 연구들은 크게 노동자 또는 노동조합에 유용하리라고 예상되는 모든 정보의 항목들을 제시하고 이 중에서 노동자 또는 노동조합이 필요로 하는 항목을 선택하도록 하는 소비자주권주의 접근방법(consumer sovereignty approach, 또는 shopping list approach)과, 노동자 또는 노동조합의 의사결정모형을 파악하여 이에 적합한 정보를 제공하고자 하는 의사결정모형접근방법(decision models approach) 또는 이용자지향접근방법(user-oriented approach)으로 구분해 볼 수 있다. 의사결정모형접근방법은 추상적이고 분석적인 演繹的 접근방법과 實證的이고 記述的 접근방법으로 다시 구분될 수 있을 것이다(Jackson-Cox 등 : 1987).

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

한편 의사결정모형접근방법에 의한 연구에서는 먼저 노동조합의 목적 또는 목표를 정하고, 이러한 목표를 달성하기 위하여 내려야 할 의사결정내용을 확정하고 의사결정 모형을 개발함으로써 노동조합에게 요구되는 정보의 항목을 도출해 낸다. 그러나 이러한 접근방법에 의해서 도출되는 공시항목은 매우 제한적일 수밖에 없다. 노동조합이 다양한 역할을 수행하고 있으므로 수행하는 역할에 따라 각기 다른 정보가 요구된다고 볼 수 있다. 勞動組合에서 어떠한 情報를 필요로 하는지를 알기 위해서는 勞動組合의 役割과 그에 따른 의사결정문제를 먼저 파악해야 할 것이며 각 의사결정 문제에 줄 수 있는 情報를 도출해야 할 것이다. 여기서는 勞動組合, 특히 勞動組合의 責任者가 역할의 수행을 위해 어떠한 情報가 要求될 수 있는지를 고찰하고자 한다.

노동조합의 책임자는 경영자와 노동자 사이의 커뮤니케이션 경로로서 그리고 타 노동조합, 산업별노동조합, 노동조합총연맹, 노동문제와 관련된 정부기관과 같은 외부기관과 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 勞組責任者의 가장 중요한 活動分野는 賃金交涉이라고 할 수 있다. 노조책임자는 경영자에게 賃金案을 제시하기 위하여 조합원들이 수용할 수 있는 최저한의 임금 수준, 기업이 지불할 수 있는 능력, 경영자가 제시하는 성과급의 적정성, 직무의 상대적 난이도에 따른 차이 등을 평가하여야 할 것이다. 이러한 결정을 위하여는 노동조합이 요구하는 임금을 지불할 수 있는 기업의 능력과 조합원이 기대하는 최저한의 수준에 관한 정보가 필요하다. 企業의 賃金支拂能力은 기업의 미래현금흐름에서 영업능력을 유지하기 위하여 필요한 금액을 차감한 것으로 볼 수 있다. 그러나 支拂能力은 단일의 數值로 파악하기 어려우므로 지불능력의 평가를 위해서는 보다 세분화된 情報가 필요하게 된다. 이를 위하여 손익계산서와 대차대조표와 같은 일반에게 公示되는 財務諸表 이외에도 原價와 收益에 대한 資料, 企業의 展望 및 計劃에 대한 情報, 所有主에 대한 情報 등을 필요로 할 수 있다.

勞組 代表者에게 보다 重要な 것은 組合員들이 受容할 수 있는 最低限의 賃金水準을決定하는 일이다. 이를 위하여 組合員의 必要 生計費에 관한 情報, 期待 物價水準에 관한 情報, 同種 類似企業의 賃金水準에 관한 情報, 또한 組合員이 未來附加價值創出에 기여하리라고 기대하는 것에 관한 정보를 필요로 할 것이다. 勞動者의 附加價值創出에 대한 기여분은 부가가치 창출활동의 結合的 性格 때문에 쉽게 测定될 수 없다는 問題點을 갖고 있다. 또한 이에 관한 情報들의 대부분은 經營者에 의해서 주어지는 것이라기 보다는 勞動組合에서 직접 탐색해야 한다.

勞動組合의 代表者들은 賃金交涉과 같은 分配的 交涉項目이외에도 組合員의 健康, 安全, 全般的인 作業條件, 作業의 質, 充員은 물론 經營의 效率性과 같은 문제에도 關心을 가질 수 있다. 이러한 경우 사고, 소음, 이직율, 근태상황에 관한 정보는 물론 價格政策, 生產計劃, 投資 및 財務計劃 등 經營全般에 관한 情報를 필요로 할 것이다.

會計情報은 위와 같은 労動組合의 情報欲求를 제한적으로 밖에 충족시켜 줄 수 없다. 특히 團體交涉時에 労動組合에 제공되는 財務諸表는 지나치게 要約되어 있으며 이들이 기본적으로 株主나 投資者를 위한 것이므로 단체교섭에 이용하는 데는 한계가 있으며 따라서 단체교섭에 이용되는 정보는 노동조합의 이용목적에 적합하도록 상세한 내용이 포함되어야 한다고 지적되고 있다.

1940년대 미국에서 단체교섭에서 회계정보를 이용한 노동조합을 조사한 결과, 그들은 종업원 1인당이익과 비용, 자본장비율, 관리자 급여 및 손익분기점 분석자료, 현금 수지 자료를 포함한 폭넓은 管理會計情報 를 요구하는 것으로 나타났다[Burnham : 1949, Baskin : 1951, Dale : 1950]. 이와 같은 맥락에서, Cooper와 Essex(1977)는 과거자료에 불과한 外部報告用 會計情報의 限界를 지적하면서, 단체교섭에서 情報가 유용하게 이용되기 위해서는 情報가 未來指向의어야 하며, 특수 意思決定 目的에 적합하여야 하며, 조직환경과 관련된 정보이어야 한다고 주장하였다. Cooper와 Essex (1977)는 實證調查의 結果 勞組의 協商代表者들이 制度에 의해 作成된 會計情報은 많이 이용하지 않으며 細分化된 未來指向의 情報를 선호하고 있음을 확인하였다.

## 2. 情報利用의 制約條件

經營者가 勞動組合의 意思決定에 目的適合한 會計情報 를 公示한다고 하여도 勞動組合이 이를 充分히 활용할 수 없도록 하는 制約要因이 있을 수 있다. 주요한 制約要因으로서 勞動組合의 構造的 特性, 勞動組合이 情報處理能力, 公示되는 會計情報의 屬性을 들 수 있다.

### (1) 勞動組合의 構造

먼저 勞動組合의 會計情報의 利用은 勞動組合의 간부가 갖는 地位의 安定性에 의해 영향을 받을 수 있다. 만약 勞動組合의 간부가 조합원으로부터 전폭적인 支持를 받지 못하고 地位가 不安定하다면 단체교섭 자체가合理的 요인보다는 감정적이거나 정치적 요인에 의하여 이루어질 수 있을 것이다. 따라서 會計情報은 이러한 경우의 단체교섭과정에서는 큰 역할을 할 수 없다. 반면에 노동조합이 안정적인 경우에는 단체교섭은 보다 전문적인 교섭거래로 될 수 있으므로 會計情報은 노사간의 공동의사결정의 기초로 이용될 수 있다.

한편, Jackson-Cox 등(1987)은 内部勞動市場의 構造가 勞動組合의 代表性에 영향을 미치고 이것이 다시 情報의 利用에 영향을 미치는 것으로 보았다. 그에 따르면 하이테크 산업에서와 같이 내부노동시장이 세분화된 勞動組合에서는 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 일치화가 쉽게됨으로써 임금교섭도 단일의 교섭에 의해 이루어질 수 있으며 노동조합은 경영자가 제시하는 기업표준과 경합할 수 있는 價值基準을 수립하고 보다 많은 企業에 관한 情報를 단체교섭에서 이용할 수 있다는 것이다.

## (2) 情報處理能力

會計情報의 理解하고 이를 分析하여 의사결정에 이용하기 위해서는 會計와 經營全般에 대한 知識을 갖고 있어야 한다. 그러나 勞動組合의 간부들이 이러한 지식을 충분히 갖고 있는 것으로 기대하기는 어려우며 또한 이들에 대한 교육의 기회도 많지 않다. 따라서 노동조합은 경영자가 제공하는 情報를 활용하지 못할 수도 있다. 더 나아가서 이는 경영자가 정보의 제공을 기피하는 이유가 되기도 한다. 또한 勞動組合 스스로도 會計情報의 利用으로 더 많은 知識을 갖고 있는 經營者의 理論에 말려 들다는 우려에서 會計情報의 利用을 거부할 수도 있다.

그러나 會計知識의 不足이 단체교섭에서 會計情報의 利用하지 못하는 결정적인 요인이 되는 것은 아니라고 할 수 있다. 즉, 經營者의 情報公示가 體系的으로 이루어지고 勞動組合이 이를 活用할 必要性을 느낀다면 勞動組合은 會計에 관한 教育을 통하여 또는 會計專門家를 통하여 회계정보를 활용할 수 있을 것이다.

그러나, 會計專門家의 利用에 문제가 없는 것은 아니다. 즉, Craft(1981)가 지적하였듯이 會計專門家가 단체교섭과정에서 中立性을 유지할 수 있는지에 대한 의문이 제기될 수 있다. 企業內의 회계담당자는 經營者側에서 經營者의 交涉目的이나 戰略形成에 도움을 주고 情報를 제공해 주기 때문에 勞動組合에게 자문을 제공해 줄 수 있는 입장에 있지 않다. 한편 專門的인 公認會計士의 경우도 회계감사나 세무문제자문 등으로 企業과 利害關係에 얽매여 있으며 그들이 노동자의 입장에서 보다는 경영자의 입장에서 교육을 받아왔기 때문에 노동조합의 利益을 대변해 줄 것으로 기대하기 어렵다고 할 수 있다. 따라서 노동조합이 기업경영문제를 잘 이해하고 會計 등 經營關聯情報의 團體交涉에서 보다 많이 이용하기 위해서는 이들을 위한 專門的인 教育機會가 제공되어야 하며 勞動問題를 위한 會計專門家가 있어야 할 것으로 믿어진다.

### (3) 公示되는 會計情報의 特性

團體交涉에서 會計情報가 利用되기 위해서는 會計情報은 適合性, 信賴性, 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 노동조합에 提供된다고 할 때 적합성, 적시성은 큰 문제가 되지 않으면 제공되는 정보의 충분성은 뒤의 經營者의 公示政策에서 검토될 것이므로 여기서는 회계정보의 신뢰성에 관해서만 논의하기로 한다.

經營者가 提供하는 會計情報의 信賴性은 세 가지 측면에서 의심을 받을 수 있다. 첫째, 경영자가 회계정보를 조작하여 제공할 수 있다는 것이다. 이는 특히 노동조합측의 회계지식이 부족할 때 가능한 것이다. 재무회계자료의 경우에는 외부의 독립적인 회계 감사인의 감사에 의해 어느 정도 조작가능성을 줄여 줄 수 있으나 노동조합이 특별히 요구하는 정보는 대부분 다시 처리된 정보이기 때문에 이에 대한 감사는 이루어지지 않는 것이 대부분이다. 더욱이 비재무적인 자료나 기업내부에서 작성·이용되는 管理會計 情報의 경우에는 진실을 파악하기가 어려운 것이 사실이다. 그러나 진실은 궁극적으로 밝혀진다는 면에서 또한 경영자가 거짓 정보를 제공한 후 진실이 밝혀질 때 입을 손실이 적지 않다는 점에서 경영자가 터무니없는 정보를 제공할 유인은 크지 않고 할 수 있다. 오히려 중요한 것은 다음에 살펴 볼 공시의 체계성이다. 즉, 정보가 일관되게 공시된다면 보다 진실된 정보가 공시될 가능성이 높아질 것이다.

둘째, 경영자는 會計情報의 有利한 경우에는 제공하고 不利한 경우에는 제공하지 않을 수 있다는 것이다. 예를 들어 경영자는 경영성과가 아주 양호한 경우에 이에 관한 정보를 제공하면 노동조합의 과대한 임금인상요구를 불러 일으킬 가능성이 높으므로 정보를 제한적으로 제공하고 반면에 경영성과가 불량한 경우에는 노동조합이 기업의 어려운 사정을 이해하도록 가급적 많은 정보를 제공할 수 있을 것이다. 그러나 労動組合側은 기업이 어려운 상황에서 처했을 때 제공받었던 情報가 계속적으로 제공되지 않는다면 실제보다 상황이 더 좋은 것으로 판단하여 더 많은 요구를 할 수 있다. 따라서 이와 같은 경영자의 선택적인 공시가 반드시 效果的이라고 할 수는 없다.

셋째, 經營者는 會計處理方法의 선택을 통하여 會計數值를 조작할 수 있다는 것이다. 예를 들어, 經營者는 가속상각법이나 특별상각, 後入先出法, 또는 연구개발비의 費用化 등을 통해 利益을 낮출 수 있으며 용도가 불분명한 準備金을 과대하게 설정함으로써 支拂能力을 낮게 나타내려고 할 수 있다. 그러나 企業會計基準에 정당하게 인정

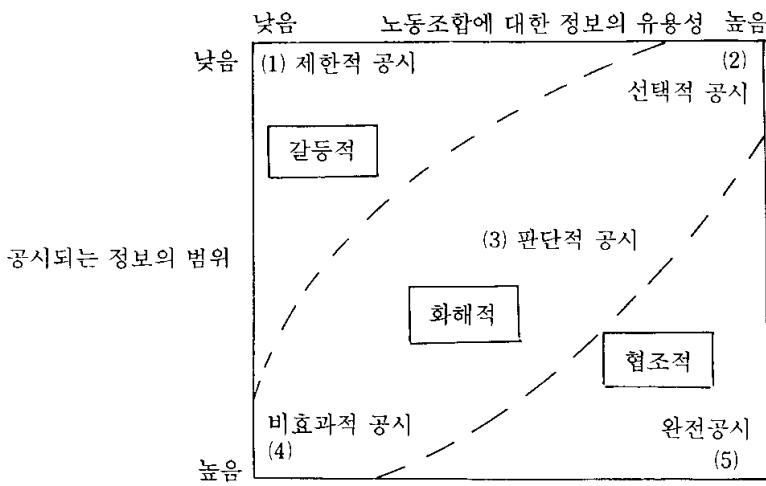
되는 회계처리방법에 대한 노동조합의 이의 제기는 받아들이기 어려울 것이다.

이와같이 情報의 신뢰성은 단체교섭에 그 정보를 이용할 것인지의 여부를 결정하는 데 또는 어느 정도 그리고 어떠한 목적에 이용할 것인지를 결정하는데 고려되는 중요한 요인이라고 할 수 있다.

### 3. 經營者의 公示政策

앞에서 살펴 본 바와 같이 勞動組合은 團體交涉에서 情報를 利用할 必要性을 갖고 있다. 그러나 경영자가 勞動組合이 必要로 하는 情報를 어느 정도 公示할 것인가는 勞使關係의 性格에 따라 영향을 받게 된다. 따라서 勞動組合이 단체교섭에서 이용할 수 있는 정보의 범위와 정보의 유용성은 경영자가 판단하는 노사관계의 성격과 이에 따른 會計情報 公示政策에 의해 결정될 수 있다. Craft(1981)는 단체교섭에서 공시되는 정보의 양과 노동조합에 대한 유용성이 노사관계의 성격에 따라 다르게 나타날 수 있음을 <그림 VI-1>과 같이 보이고 있다.

<그림 VI-1> 단체교섭에 있어서의 공시정책(Craft : 1981, p.101)



그럼에서는 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 단체교섭에서의 제공되는 정보의 유용성이 낮은 경우와 높은 경우의 양극단 내에서 나타나는 것으로 보았다. Craft(1981)는 정보공시의 범위와 정보의 유용성정도의 여러 결합에 따라 경영자의 정보공시정책이 제한적 공시, 선택적 공시, 판단적 공시, 비효과적 공시, 완전공시로 구분되어 나타나는 것으로 보았다.

제한적 공시정책은 갈등적 노사관계상황에서 경영자가 노동조합에 정보를 공시한다고 하여도 그 유용성이 매우 낮은 정보를 공시하는 것으로 이는 경영자가 노동조합을 무력화시키기 위하여 노동조합의 정보이용을 최소화하는 것이다. 선택적 공시정책은 화해적 노사관계상황에서 경영자가 법률 등에 규정된 최소한의 정보를 공시하더라도 노동조합에 유용한 정보를 제공하는 것이다. 판단적 공시정책에서는 경영자가 정보생산의 비용때문에 노동조합이 원하는 만큼 상세하지는 못하나 노동조합의 정보요구에 맞도록 공시를 한다. 내부통제목적으로 준비된 생산부문의 생산성자료도 교육적 목적 또는 전략적 목적으로 제공될 수 있다. 비효과적 공시정책에서는 경영자가 거의 모든 자료를 제공하나 노동조합의 정보처리능력이 부족하거나 자료가 단체교섭목적이 아닌 다른 목적으로 준비되어 있어 노동조합이 단체교섭에서 이용할 수 없다. 마지막으로 완전공시정책에서는 문제해결이나 단체교섭과정에 적합한 정보를 제공하기 위하여 특별보고서나 분석자료를 준비하며 기밀정보까지 제공하게 되므로 노사간의 신뢰와 상호이해가 높아진다.

이상과 같이 노동조합의 會計情報利用은 경영자가 어떠한 노사관계관을 갖고 어떠한 정보공시정책을 적용하느냐에 따라 크게 영향을 받지 않을 수 없다.

#### 4. 勞動組合의 情報시스템 구축

앞에서 労動組合의 會計情報 利用을 제약하는 要因은 여러가지가 있음을 보았다. 그러나 이러한 制約要因들은 基本的으로 會計情報은 労動組合이 必要로 하는 情報를 포함하고 있으며 労動組合은 이들 情報를 利用해서 손해볼 것이 없다는 전제하에서 도출

되었다고 할 수 있다. 그러나 주지하듯이 會計情報은 勞動組合이 利用할 수 있는 다양한 情報源泉 중의 하나이다. 또한 勞動組合은 모든 情報를 經營者에 의존하여 얻는 것도 아니다. 따라서 勞動組合의 會計情報의 利用은 勞動組合이 갖는 自體的인 또는 다른 代替的인 情報 또는 情報시스템에 의해 영향을 받을 수 있을 것이다.

公式의 이건 非公式의 이건 勞動組合들은 스스로 資料를 수집하고 이를 分析하여 필요할 때 이용할 수 있도록 보관하고 오래된 자료는 새로운 자료로 갱신해 나가고 있다. 자체적인 정보수집 및 처리능력이 不足한 경우에는 외부로부터 처리가 된 情報를 얻어올 수 있다. 이러한 勞動組合 스스로의 정보탐색 및 정보관리활동은 經營者가 公示하는 情報에 대한 評價를 가능하게 하여 이들 情報의 利用에 영향을 미친다. 즉, 노동조합은 자체적으로 갖고 있는 정보에 의해 그들이 알고자 하는 지불능력, 생산성 변화, 미래전망 등 여러 상황에 대해 잠정적인 윤곽을 형성하고 경영자가 제시하는 情報에 의해 이를 확인하고자 할 수 있다. 경영자가 제시하는 情報로 노동조합이 갖고 있는 情報의 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 批判的 視覺에서 볼 때 會計는 社會的·政治的·經濟的 利害關係와 긴밀히 연결되어 있는 制度의 산물이며 따라서 회계정보의 양식과 내용은 경영자가 갖고 있는 價值觀을 나타내고 있다. 즉, 자본주의사회에서 會計情報은 생산수단을 所有하고 있는자의 일차적인 관심사인 이윤의 확보와 관련된 것이므로, 또한 會計情報은 勞動者를 통제하여 더 많은 努力を 얻어내기 위하여 利用되는 것이므로 이데올로기적 성격을 띠고 있다는 것이다.

그러나 批判的 視覺에서도 이러한 會計情報의 利用이 완전히 거부되는 것은 아니다. 단지 노동조합은 경영자가 회계정보를 이용하여 제시하는 재무적 상태를 독자적인 관점에서 검증하고 해석할 필요가 있음을 강조하는 것이다(Ogden과 Bougen : 1981). 이와 유사한 맥락에서 高寺貞男(1988)은 노동조합이 경영자에 의해 통제되는 회계정보로부터 자율성을 확보하기 위해서는 독자적인 정보시스템을 개발할 필요가 있다고 주장하고 있다. 즉, 경영자정보시스템(MIS)에서 탈피하여 노동자정보시스템(WIS)이 구축되어야 한다는 것이다.

## V. 會計情報의 公示와 利用에 관한 개념적 틀

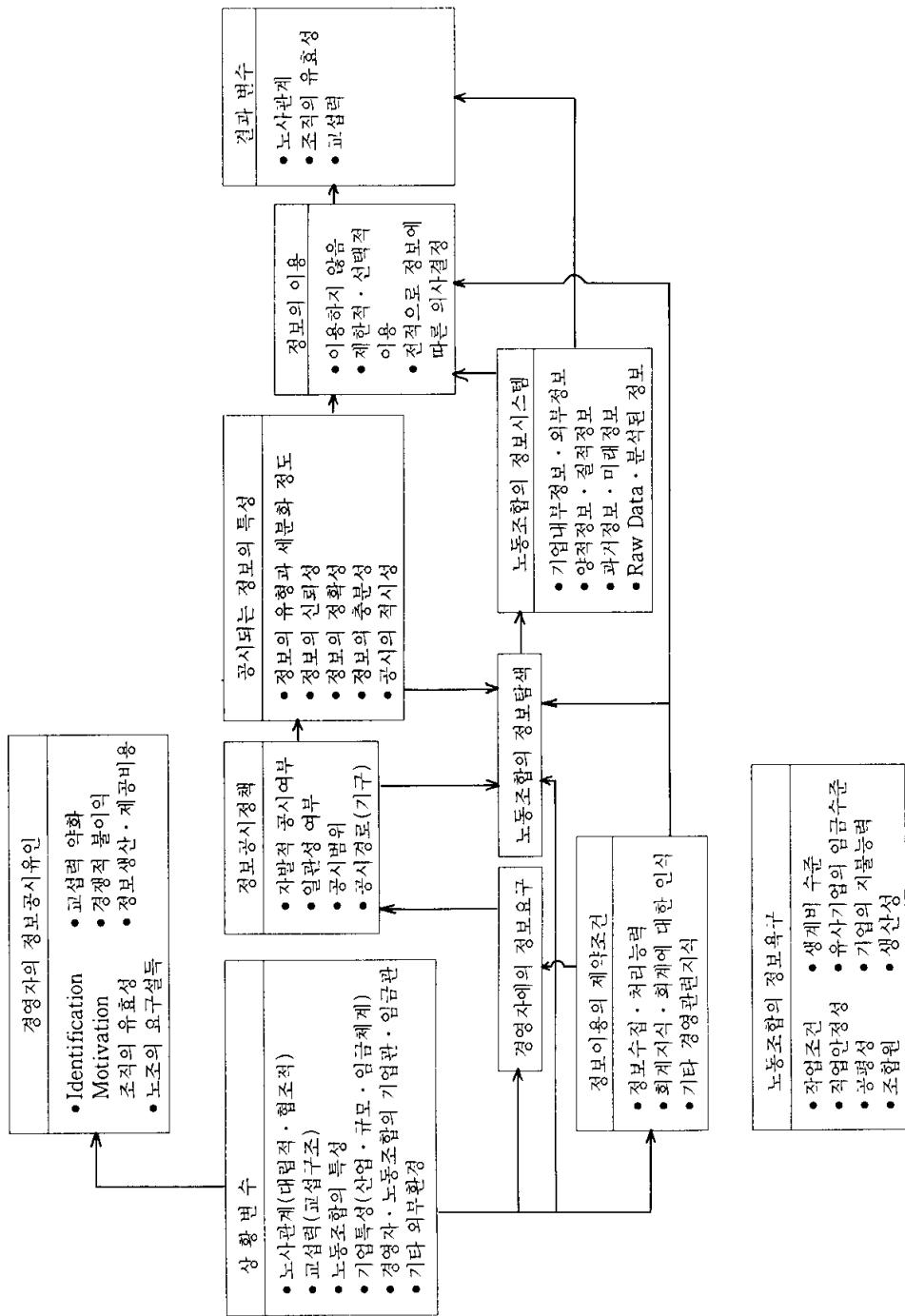
이제까지 단체교섭에서 會計情報의 公示와 利用에 영향을 미치는 여러 요인들에 대해서 기존의 研究들을 중심으로 하여 살펴 보았다. 이러한 要因들은 서로 밀접히 관련되어 있어서 이들 사이의 관계를 간단히 파악하기는 쉽지 않다. <그림 V-1>은 앞서 논의된 여러 요인들 사이의 관계를 도시해 본 것이다. 이는 실증적으로 검증되지 않았지만 단체교섭에서의 회계정보의 공시와 이용에 관한 잠정적인 개념적 틀의 역할을 할 수 있으리라 믿는다.

<그림 V-1>은 경영자의 입장에서 회계정보의 공시로부터 기대되는 結果가 여러 요인에 의해 달라질 수 있음을 나타내 주고 있다. 會計情報의 공시로부터 기대하는 노사관계의 安定, 組織의 有效性 提高, 交渉力의 變化 등은 노동조합이 公示되는 會計情報과 어느 정도 활용하느냐에 따라 달라진다. 노동조합은 단체교섭에서 會計情報과 전혀 이용하지 않거나 제한적으로 이용하거나 또는 충분히 이용할 수도 있을 것이다. 노동조합의 정보이용정도는 公示되는 정보의 특성과 자체적인 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 經營者가 선택하는 情報公示政策에 의해 영향을 받으며 經營者の 情報公示政策은 經營者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 판단하는 경영자의 공시정책과 공시되는 정보의 특성에 의해 영향을 받을 수 있다. 이는 또한 노동조합의 정보욕구와 노동조합이 갖는 정보이용의 제약사항에 의해 영향을 받을 수 있다. 예를 들어 노동조합이 경영자가 제시하는 정보가 신뢰성이 부족하고 노동조합의 의사결정문제에 적합하지 않으며 충분하지도 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

<그림 V-1> 단체교섭에서 會計情報의 公示와 利用에 영향을 미치는 요인들



적 판단에 의해 결정된다. 경영자는 조합원들의 동기부여와 노동조합과 기업의 목적의 일치를 통한 조직의 유효성 제고 그리고 노동조합의 과대한 요구의 설득과 같은, 會計情報의 公示와 利用이 가져올 수 있는 유리한 측면을 고려할 것이다. 또한 경영자는 노동조합의 會計情報利用으로 나타나는 경영자의 交渉力弱化, 경쟁기업에로의 企業內部情報流出로 나타날 수 있는 경쟁적 불이익, 勞動組合이 要求하는 情報 또는 노동조합이 이용할 수 있는 情報를 生產·제공하는 데 관련된 費用과 같은 情報公示의 불리한 측면을 모두 고려하게 될 것이다. 한편 勞動組合이 필요로 하는 情報는 노동조합이 담당하는 역할과 관련되어 나타날 수 있다. 노동조합은 조합원의 인구통계, 작업조건, 생산성, 작업안정성, 공평성에 대한 情報를 필요로 하며 임금의 적정성과 관련하여 조합원의 생계비 수준, 동종 유사기업의 임금수준, 기업의 지불능력과 생산성에 관한 정보를 필요로 할 것이다.

그러나 경영자의 정보공시유인과 노동조합의 정보요구와 정보이용은 상황에 따라 크게 달라질 수 있다. 단체교섭에서 會計情報의 公示와 利用行態는 勞使關係의 性格, 労使가 갖고 있는 交涉, 企業이 갖고 있는 特性, 勞動組合의 構造的 特性, 經營者와 勞動組合이 각기 갖고 있는 企業觀·勞動觀·賃金觀, 그리고 기타 기업의 외부환경에 따라 달라질 수 있을 것이다.<sup>5)</sup>

勞動關係의 性格이 협조적이고 화해적인 경우와 갈등적이고 대립적인 경우에 있어서 경영자의 회계정보공시 유인과 노동조합의 회계정보이용욕구는 크게 달라질 수 있다. 협조적 노사관계에서는 이미 조직의 목적과 노동자의 목적이 일치화되고 있으므로 경영자는 보다 많은 정보를 노동조합이 이해할 수 있도록 제공할 것이며 노동조합은 임금문제에서 벗어나 경영의 효율성문제에 까지 정보를 이용하고자 할 것이다. 경영자와 노동조합은 情報를 공유하게 됨으로써 서로를 보다 잘 이해할 수 있게 되어 노사관계는 더욱 안정적이고 협조적이며 조직의 유효성이 제고될 수 있을 것이다. 반면에 대립적이고 심지어 적대적인 노사관계에 있어서는 경영자는 정보의 공시로부터 얻는 것보다는 잃는 것이 많다고 생각하게 되고 서로를 不信하고 있으므로 가급적 정보를 적게 제공하려고 노력할 것이다. 노동조합측은 공시되는 정보의 부족으로 경영자의 情報不均衡이 커짐에 따라 경영자를 이해하지 못하고 불신하게 되며 제한적으로 제공되는

5) 이들 狀況變數들 사이에도 어떠한 位階가 있거나 相互關聯性이 있을 수 있겠으나 이에 관한 논의는 본 연구의 범위를 넘는다고 생각된다.

정보조차도 신뢰하지 못하게 될 것이다. 이러한 상황속에서 노동자는 정보부족을 타개하기 위하여 외부기관의 협조를 얻거나 합리적 교섭보다는 사용자측과의 힘겨루기 게임에 의한 교섭에 의존하지 않을 수 없을 것이다. 이와 같은 상황에서 정보의 부재는 노사관계를 더욱 악화시키고 마침내는 기업이 문을 닫는 상황까지 이르게 할 것이다. 물론 대부분의 기업들은 협조적 노사관계와 대립적 노사관계의 양극단 사이에 위치하게 되어 그들의 정보공시와 이용문제는 보다 더 복잡하게 나타날 것이다.

또한 勞動組合의 特성은 會計情報의 公示와 利用에 영향을 미치게 된다. 노동조합의 간부들이 노조원으로부터 전폭적인 지지를 받지 못하는 경우에 노동조합은 회계정보를 이용한 합리적 교섭보다는 투쟁에 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 설득되었다는 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 엇갈리고 노조원들이 공통적인 이해관계를 갖는 이슈를 개발하기가 어려워 정보의 이용이 효과적으로 이루어지지 않을 것이다.

企業이 갖고 있는 特性도 경영자의 정보공시와 노동조합의 정보이용에 영향을 미칠 수 있다. 기업이 어떤 산업에 속해 있느냐에 따라, 기업의 규모에 따라 그리고 그 기업이 갖고 있는 임금체계에 따라 노동조합의 특성, 노사관계의 성격이 달라질 수 있으며 이에 따라 경영자의 정보공시와 노동조합의 정보이용형태가 다르게 나타날 수 있다. 또한 企業의 所有構造도 경영자의 의사결정권한에 영향을 미치고 정보공시유인에도 영향을 미칠 수 있을 것이다.

또한 경영자와 노동조합이 갖고 있는 企業, 勞動과 賃金에 대한 觀點도 중요한 역할을 하게 된다. 勞使가 이러한 觀點에서 현저한 차이를 보이고 있을 때 노사관계는 협조적으로 형성될 수 없으며 經營者와 勞動者 사이의 情報共有는 기대할 수 없을 것이다. 아울러 企業의 外部環境도 경영자의 정보공시와 노동조합의 정보이용에 영향을 미친다. 과거 유신시대나 제5공화국시대의 한국 정치·사회상황에서는 노사간의 정보공유에 대한 논의는 사치스러운 일이었다고 할 수 있다. 그때의 상황에서 보다 중요한 것으로 노동조합의 인정 또는 합법성 쟁취이었다. 그러나 노사관계가 과거의 예속적인 상황에서 대등한 관계로 바뀌고 노동조합이 강력한 이해관계자 집단으로 대두됨에 따라

勞動組合은 단체교섭에서 보다 유리한 결과를 얻기위하여 會計情報의 전술적 또는 전략적으로 이용하고자 하는 욕구를 갖게 된다고 할 수 있다. 또한 법적·제도적으로 노동조합에 대해 최소한의 정보를 제공하도록 하는 것도 경영자와 노동조합의 情報公示와 利用에 대한 인식을 바꿔 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의 중요성을 잘 인식하게 되고 그 폭을 넓히고자 하는 유인도 갖게 될 것이다.

이와 같이 會計情報의 公示와 利用問題는 여러 要因들 사이의 因果關係가 복잡하게 얹혀 있어 단순하게 정의되기 어렵다. 마치 닭과 달걀 중 어느 것이 우선하느냐의 문제와 같이 會計情報의 利用이 노사관계의 변화를 가져올 수도 노사관계의 변화가 회계정보의 이용을 가져올 수도 있다. 문제는 労使가 同一한 現象을 測定한 結果를 이용하여 동일한 이해에 도달할 수 없는데 있다고 볼 수 있다. 그러나 會計가 다른 어떠한 言語보다도 보이지 않는 현상을 보다 객관적으로 보이게 해 준다고 할 때 會計情報의 役割은 결코 과소 평가될 수 없을 것이다. 보이지 않는 현상이 정보의 이용으로 보이게 될 때 교섭당사자들은 현상에 대해 공통된 인식을 갖게 될 가능성이 높으며 不信을 해소시킬 수 있을 것이다. 이런 점에서 企業에서의 會計擔當者 그리고 社會에서의 獨立된 會計專門家들의 役割이 계속 확대되어야 할 것이다.

## VI. 結論

本研究에서는 團體交涉에서 會計情報가 어떠한 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 연구들을 기초로 하여 포괄적으로 고찰하여 보았다.

會計는 労使가 관심을 갖고 있는 經營現象에 대해 다른 어떠한 情報보다도 포괄적이고 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 經營問題에 대한 労使間의 共同的 解決努力까지 가져올 수 있다. 그러나 労使가 갖고 있는 서로에 대한 視覺의 변화없이는 會計情報은 또 다른 交涉의 對象이 되며 분쟁의 원인이 될 수도 있다. 본질적으로 労使間의 對立的 또는 敵對的 關係는 피할 수 없다는 인식 아래에서는 會計情報은 서로의 입장장을 강화시키는데 이용될 것이며 이의 이용이 보다 긴장된 관계를 유발할 수도 있다.

그러나 會計情報은 計數化된 情報로서 그 자체가 現象을 記述해 주는 것은 아니므로 會計情報의 利用을 위해서는 數值가 갖는 意味를 해석하지 않으면 안된다. 즉 會計情報의 利用 그 자체는 이미 會計가 대상으로 하는 多樣한 經營活動에 대한 理解와 分析을 포함하고 있다. 따라서 勞動組合이 자신의 주장을 강화하는 데 회계정보를 이용하기 위해서는 경영활동을 이해하고 회계수치가 갖는 의미를 파악하지 않으면 안된다. 이런점에서 勞動組合의 會計情報 이용 그 자체만으로도 많은 經營問題에 대한 勞使間의 見解의 差異를 줄여줄 수 있을 것이다. 노동조합은 임금교섭에서 生計費 水準에 관한 情報만을 이용하여 임금인상을 요구하는 경우보다 기업의 지불능력과 생산성에 관한 情報를 모두 이용하는 경우에 經營問題를 보다 잘 이해할 수 있을 것이다. 물론 經營者가 자신의 입장만을 합리화하기 위하여 필요한 정보만을 선택적으로 제공한다면 會計情報에 대한 노동조합의 신뢰는 떨어지고 노사관계의 개선은 기대할 수 없을 것이다.

本研究에서의 論議를 綜合하여 볼 때, 단체교섭에서 會計情報가 公示되고 利用되는合理的인 交涉慣行이 보편화되기 위해서는 적어도 다음과 같은 몇가지 여건이 형성되어야 할 것으로 판단된다.

첫째, 법에 의해 또는 규제에 의해 종업원 또는 노동조합이 경영문제를 이해하는 데 필요한 최소한의 정보가 정기적으로 그리고 일관되게 공시되도록 하여야 한다. 경영자와 노동조합사이의 정보불균형은 피할 수 없는 것이지만 적어도 勞動組合이 단체교섭에서 합리적 교섭을 위해 필요로 하는 항목에 대한 정보에 대해서는 체계적인 공시가 이루어져야 할 것이다.

둘째, 종업원 또는 노동조합에 대한 경영과 회계에 대한 교육이 이루어져야 한다. 노동조합측에서 會計情報률 이해할 수 없기 때문에 會計情報의 제공이 불필요하다는 視覺은 잘못된 것이다. 노동조합측은 제공되는 정보를 바로 이해할 수 없더라도 이해하도록 노력할 것이며 이를 통해 경영문제를 보다 잘 이해할 수 있다. 노동조합측의 이해를 돋기 위하여 경영자측은 경영과 회계에 대한 교육을 제공할 필요가 있다. 또한 노동관련기관에서도 노동조합원이나 간부들을 위한 교육을 제공할 필요가 있다.

셋째, 會計制度의인 측면에서 현재의 주주와 채권자를 위한 會計情報률 보완할 수 있는 附加價值會計와 從業員報告制度와 같은 勞動者를 위한 會計制度가 도입되어야 할 것이다. 현재의 회계시스템은 지분소유자인 株主의 뜻인 利益의 합리적 계산에 초

점이 맞추어져 있다. 多元化된 社會에서 종업원이 株主, 債權者와 같은 이해관계자와 동등한 입장에서 가치창출에 기여한 뜻을 分配받는다는 점에서 부가가치회계 보고서가 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, 社會의으로 勞動組合의 會計情報利用을活性화할 수 있도록 돋는 노력이 필요하다. 예를 들어 會計專門職 組織內에 勞動組合 또는 勞動者를 위해 저렴한 가격으로 자문서비스를 제공해 주는 부문을 두어 적어도 노동자측이 경영자의 지식에 맞설 수 있도록 도움을 제공하는 것도 생각할 수 있다. 또한 勞使가 모두 인정할 수 있는 생산성 지표의 개발이나 會計測定의 개발에 대한 學界의 努力도 단체교섭에서의 會計情報의 利用度를 높여 줄 수 있을 것이다.

本研究는 외국에서 이루어진 研究를 이용하여 단체교섭에서의 會計情報의 役割과 利用에 관하여 고찰함으로써, 우리나라에서의 노사문제에 대한 시사점을 얻고자 하였다. 그러나 본 연구는 개념적 논의의 시도로서 실제 우리나라의 상황에서 會計情報의 利用이 어떻게 이루어지고 있는지에 관한 연구를 기초로 한 것은 아니다. 따라서 本研究에서 제시된 잠정적인 개념적 틀은 계속적인 연구에 의해 보다 더 설명력이 있도록 개선될 필요가 있다. 또한 우리나라에서 단체교섭에서의 경영자와 노동조합의 情報利用실태에 대한 조사연구가 문제발견적으로 이루어져야 하며 여러 요인들 사이의 관련성이 실증적으로 검증되어야 할 것이다.<sup>6)</sup> 이러한 점에서 본 연구는 이러한 연구 분야에서의 하나의 시발점적인 연구에 불과하다는 것을 강조하지 않을 수 없다.

---

6) 본 연구는 서울大學 大學發展基金에 의해 지원받은 연구프로젝트의 한 부분으로서 수행되었으며 노동조합의 회계정보 이용과 경영자의 회계정보공시에 대한 실태조사가 후속적으로 이루어지고 있음을 밝힙니다.

## 참 고 문 헌

### I. 國內文獻

#### 1. 書 籍

- (1) 金 秀 坤, 임금과 노사관계, 한국개발연구원, 1978.
- (2) 金 潤 煥, 權 斗 瑞, 노동경제학, 무역경영사, 서울, 1981.
- (3) 崔 鍾 泰, 현대노사관계론, 경문사, 서울, 1981.
- (4) 韓國生產性本部, 임금결정활용지표, 한국생산성본부, 1988.

### II. 日本文獻

#### 1. 書 籍

- (1) 高寺 貞男, 可能性の 會計學, 三嶺書房, 東京, 1988.

#### 2. 論 文

- (1) 山地 秀俊, “アメリカ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－”, 神戸大學 経済經營研究 第 37 號, 1987, pp.341-373.
- (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－”, 神戸大學 経済經營研究 第 38 號, 1988, pp.213-235.

### III. 歐美文獻

#### 1. 書 籍

Advisory, Conciliation and Arbitration Service, *Code of Practice 2: Disclosure of Information to Trade Unions for Collective Bargaining Purposes*, London, HMSO, 1977.

- Bromwich, M. and Hopwood, A., *Essays in British Accounting Research*, Pitman, 1981.
- Chua, W. F., Lowe, T. and Puxty, T., *Critical Perspectives in Management Control*, London, Macmillian, 1989.
- Cooper, D.J. and Hopper, T.M., *Critical Accounts*, Macmillian, 1990.
- Cross, J.G., *The Economics of Bargaining*, New York, Basic Books, 1969.
- Foley, B.T. and Maunders, K.T., *Accounting Disclosure and Collective Bargaining*, London, Macmillan Press, 1977.
- Hunter, L.C. and R.B. McKersie, *Pay Productivity and Collective Bargaining*, London, Macmillan, 1973.
- Jackson-cox, J., John McQueeney and John E.M. Thirkell., *Strategies, Issues and Events in Industrial Relations: Disclosure of Information in Context*, London, Routledge & Kegan Paul, 1987.
- Lau, C. T. and Nelson, M., *Accounting Implications of Collective Bargaining*, Ontario, The Society of Management Accountants of Canada, 1981.
- Maunders, K. T., *Employment Reporting: an Investigation of User Needs, Measurement and Reporting Issues and Practice*, London, ICAEW, 1984.
- Palmer, J.R., *The Use of Accounting Information in Labor Negotiations*, New York, National Association of Accountants, 1977.
- Pen, J. trans. by Preston, T.S., *The Wage Rate Under Collective Bargaining*, Cambridge, Mass, Harvard University Press, 1959.
- Trades Union Congress, *Review of Organization*, London, TUC, 1981.
- Walton, R. E. and McKersie, R.B., *A Behavior Theory of Labor Negotiations*, New York, McGraw-Hill, 1963.
- Zeuthen, F., *Problems of Monopoly and Economic Warfare*, London, Routledge and Kegan Paul, 1930.

## 2. 論 文

- Amernic, J.H., "The Roles of Accounting in Collective Bargaining," *Accounting, Organizations and Society*, Vol.10, No.2(1985), pp. 227-253.
- Bougen, P.D., "The Emergence, Roles and Consequences of an Accounting-Industrial Relations Interaction," *Accounting, Organizations and Society* Vol.14, No.3(1989), pp. 203-234.
- Bougen, P.D. and Ogden, S.G., "Power in Organizations : Some Implication for The Use of Accounting in Collective Bargaining," *Managerial Finance* (1981).
- Brink, V.T., "Accounting and The Industrial Peace," *Journal of Accountancy* (May 1947).
- Burchell, S., Hopwood, A.G., and Clubb, C., "Accounting in Its Social Context : Towards a History of Value Added in The United Kingdom," *Accounting, Organizations and Society*, Vol.10, No.4 (1985), pp. 381-413.
- Burchell, S., Clubb, C. Hopwood, A. Hughes, J. and Nahapiet, J., "The Roles of Accounting in Organizations and Society," *Accounting, Organizations and Society*, Vol.5, No.1 (1980), pp. 5-27.
- Chua, W. F., "Radical Developments in Accounting Thought," *Accounting Review* (1986).
- Cooper, D.J. and Sherer.M.J. "The Value of Corporate Accounting Reports : An Argument for a Political Economy of Accounting," *Accounting, Organizations and Society*, Vol.9, No.3 / 4 (1984), pp. 207-232.
- Craft, J.A., "Information Disclosure and Role of the Accountant in Collective Bargaining," *Accounting, Organizations and Society*, Vol.6, No1(1981), pp. 97-107.  
\_\_\_\_\_, "A Reply to Maunders and Foley," *Accounting, Organizations and Society*, Vol.9, No.1 (1984).
- Cuthbert, N.H. and Whitaker, A., "Disclosure of Information and Collective Bargaining : A Re-Examination," *Journal of Business Finance and Ac-*

*counting*

- Foley, B.J. and Maunders, K.T., "The C.I.R. Report on Disclosure of Information : A Critique," *Industrial Relations Journal* (1973).
- Gospel,H.F., "The Disclosure of Information to Trade Unions : Approach and Problems," *Industrial Relations Journal* (1978).
- Hopper, T., Storey, J. and Willnott, H., "Accounting for Accounting : Towards the Development of a Dialectical View," *Accounting, Organizations and Society*, Vol.12, Vo5, (1987), pp. 437-456.
- Hopwood, A.G., "On Trying to Study Accounting in the Contexts in which It Operates," *Accounting, Organizations and Society*, Vol.8, No.2 /3, 1983.
- \_\_\_\_\_, "Towards an Organizational Perspective for the Study of Accounting and Information Systems," *Accounting, Organizations and Society*, Vol.3, No.1, 1978.
- Horwitz,B. and R.Shabahang, "Published Corporate Accounting Data and General Wage Increases of the Firm," *Accounting Review*(April 1971).
- Hyman, R., "Pluralism, Procedural Concensus and Collective Bargaining," *British Journal of Industrial Relations*(1978)
- Ijiri, Y. and Kelly,E.C., "Multidimensional Accounting and Distributed Databases : Their Implications for Organizations and Society," *Accounting, Organizations and Society*, Vol.5, No.1(1980), pp. 115-123.
- Jackson -Cox,J. J.E.M Thirkell, and J. McQueeney, "The Disclosure of Company Information to Trade Union : The Relevance of the ACAS Code of Practice on Disclosure," *Accounting, Organizations and Society*, Vol.9, No.3 /4 (1984), pp. 253-273.
- Laughlin, R.C. and Puxty,A.G., "Accounting Regulation : An Alternative Perspective," *Journal of Business Finance and Accounting*, Vol.10, No.3 (1983).
- Lewis N.R., Parker, L. D. and Sutcliffe,P., "Financial Reporting to Employee : The Pattern of Development 1919 to 1979," *Accounting, Organizations*

- and Society*, Vol.9, No.3/4 (1984), pp. 275-289.
- Marsh, A. and Rosewell, R. A., "A Question of Disclosure," *Industrial Relations Journal* (1978).
- Mclealy, S., "Value Added : A Comparative Study," *Accouting, Organizations and Society*, Vol.8, No.1, (1983), pp. 31-56.
- Mitchell, F. Sanons, K. L., Tweeckle, D. P. and White, P.I., "Disclosure of Information : Some Evidence from Case Studies," *Industrial Relations Journal* (1980).
- Maunders, K. T. and Foley, B. J., "Information Disclosure and The Role of Accountant in Collective Bargaining : Some Comments," *Accouting, Organizations and Society*, Vol.9, No.1 (1984), pp. 99-106.
- Moore, R. and Levie, H., "Constraints Upon Acquisition and Use of Company Information by Trade Unions," *Trade Union Research Unit*, Ruskin College, Occasional Paper, No.67, 1981.
- Ogden, S.G. and Bougen, P.D., "A Radical Perspective on the Disclosure of Accounting Information to Trade Unions," *Accouting, Organizations and Society*, Vol.10, No.2, (1981), pp. 211-224.
- Owen, D.L. and Lloyd, A.J., "The Use of Financial Information by Trade Negotiators in Plant Level Collective Bargaining," *Accouting, Organizations and Society*, Vol.10, No.3 (1985), pp. 329-350.
- Pettigrew, A.M., "Information Control as a Power Resource," *Sociology* (1972).
- Pierre Maitre., "The Measurement of the Creation and Distribution of Wealth in a Firm by the Method of Surplus Accounts," *Accouting, Organizations and Society*, Vol.3, No.3/4 (1978), pp. 227-236.
- Pope and Peel, "Information Disclosure to Employee and Rational Expectiations," *Journal of Business Finance and Accounting* (1981).
- Pillsbury, W.F., "Organized Labor's View of Corporate Financial Information," *Journal of Accountancy* (June 1958).

- Purdy, D., "The Provision of Financial Information to employees : a Study of the Reporting Practices of Some Large Public Companies in the United Kingdom," *Accounting, Organizations and Society*, Vol.6, No.4 (1981). pp. 327-338.
- Sherer, M., Southworth, A. and Turley, S., "An Empirical Investigation of Disclosure Usage and Usefulness of Corporate Accounting Information," *Managerial Finance*, Vol.7, No.2, 1981.
- Tinker, A.M., "Towards a Political Economy of Accounting : An Empirical Illustration of the Cambridge Controversies," *Accounting, Organizations and Society*, Vol.5, No.1, (1980), pp. 147-160.