

罷業影響要因에 관한 探索的 研究

李 榮 浩

〈目 次〉

I. 序 論

II. 研究模型

III. 研究方法

IV. 研究結果

V. 研究結果의 要約 및 結論

I. 序 論

87년의 대규모 노사분규를 계기로 노사관계와 노사분규에 대한 사회의 관심은 매우 높아졌으며, 관련분야의 학자 및 실무자 뿐만 아니라 사회 각계에서도 다양한 원인진단과 처방을 다투어 제시하였다. 사실 87년의 노사분규는 6·29선언을 계기로 1960년 이후 계속된 정부의 강력한 통치체제가 일시 이완된 시기에 억눌려 왔던 근로자들의 불만이 한꺼번에 표출된 것이라고 볼 수 있다. 다시 말하면 분규의 계기는 정치적이었으며 내포되어 있던 각종 불만이 일시에 편승하여 대두되었으며 정상적인 노사관계에서의 것과는 다른 것이었다. 87년 이후에는 노사분규 발생건수가 점차 줄어들었지만 최근에도 연간 200-300건의 노사분규가 발생하고 있다. 그러나 이러한 노사분규의 경험에도 불구하고 여기에 대한 과학적인 연구가 우리나라에서는 아직 매우 부족한 편이다.

노사분규는 원인, 과정, 결과 등의 여러 측면에서 다양한 요인들과 관련을 가지고 있는 매우 복잡한 현상이다. 노사분규, 특히 파업이 왜 발생하는가는 노사관계 연구에 있어서 핵심적인 주제 중 하나이다. 파업은 노사 양측 뿐만 아니라 이해관계자, 소비자, 국민경제에 까지 큰 영향을 끼친다. 파업은 단체교섭이 결렬됨으로써 일어나지만 파업이 일어난 후에도 교섭은 계속되어 결국 타결에 이르게 된다. 결국 타결에 의하여 합의하게 될 것을 노사가 사전적으로 알고 있음에도 불구하고 실제로 파업은 일어나고 있다.

* 東國大學校 經營學科 講師

그러면 파업은 왜 일어나는가? 미국을 비롯한 선진 각국에서는 이미 오래전부터 여기에 대해 많은 연구가 이루어져 왔지만 파업원인을 명확하고 일관되게 설명하지 못하고 있다. 그 이유는 파업은 다면적이고 복합적인 현상이며 시대와 사회적 여건에 따라 파업에 영향을 미치는 요인들이 달라지기 때문이라고 보여진다.

따라서 본 연구는 기존의 이론과 우리나라의 선행연구들을 검토하여 이들 요인들이 우리나라에서 파업에 과연 영향을 미치는지를 밝혀보고자 한다. 파업에 관한 영향요인들은 매우 많기 때문에 어떤 요인들이 우리나라의 파업에 영향을 미치며 그 상대적인 영향력은 어떠한가를 규명하는 것은 의미있으며 이를 통해 불필요한 파업손실을 줄이는 것은 노사양측 뿐만 아니라 국민경제에도 긍정적인 효과를 가져올 것이다.

II. 研究模型

1. 本 研究의 觀點

파업은 노사관계에서 발생하는 갈등표출의 한 형태이다. 파업은 노동자들이 집단적으로 노동력의 제공을 거부하는 것이므로 기업업무의 중단(주로 생산활동)을 가져온다. 따라서 파업은 직·간접적으로 노사 양측에게 많은 손실을 가져오며 고객을 비롯한 기업의 이해관계자들에게도 영향을 미쳐 국민경제적 손실이 유발되기도 한다.¹⁾

파업은 일반적으로 단체교섭과정에서 일어난다. 즉 파업은 단체교섭을 거쳐서 나타나는 교섭결과의 한 형태라고 할 수 있다.²⁾ 따라서 파업에는 단체교섭에 관련된 요인들이 영향을 미치게 된다. 단체교섭에 관한 많은 선행연구를 바탕으로 Kochan & Katz는 단체교섭에 관한 포괄적이고 개념적인 모형을 제시했다.³⁾ 그들에 따르면 외부적 환경요인이 단체교섭에 영향을 미치며, 노조의 목표, 구조, 전략과 사용자의 목표, 구조, 전략

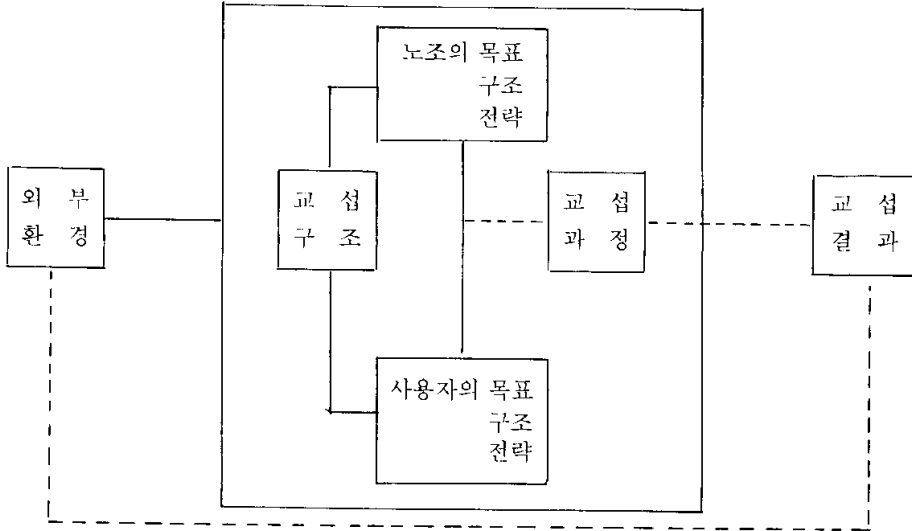
1) Dunlop, J.T., The Functions of the Strike, in Baderschneider, J.A., R.N. Block, J.A. Fossum(ed.), The Collective Bargaining Process, 1983.

2) 우리나라에서는 단체교섭을 하기 전에 파업을 하는 경우가 과거 상당히 있었지만, 노동부 자료에 의하면 이와 같은 소위 '선농성(파업) 후교섭'의 형태는 최근에는 거의 없다.

3) Kochan, T.A., & H.C.Katz, *Collective Bargaining & Industrial Relations*, Homewood, Ill: Irwin, 1988, pp.1-18

이 상호작용하면서, 교섭과정에 영향을 미쳐서 교섭결과를 가져오게 한다.

<그림 1> Kochan & Katz의 단체교섭에 관한 개념적 틀



자료원 : Kochan, T.A., & H.C. Katz, *Collective bargaining & industrial relations*, Homewood, Ill. : Irwin, 1988, p.5에서 수정 작성함.

이 모형은 현실의 단체교섭과정을 개념적으로 간략하게 잘 묘사하고 있다. 이 모형에 의거할 때 교섭결과의 하나인 파업에 영향을 미치는 것은 외부환경요인, 교섭구조, 노동당사자, 교섭과정요인이라고 볼 수 있다.

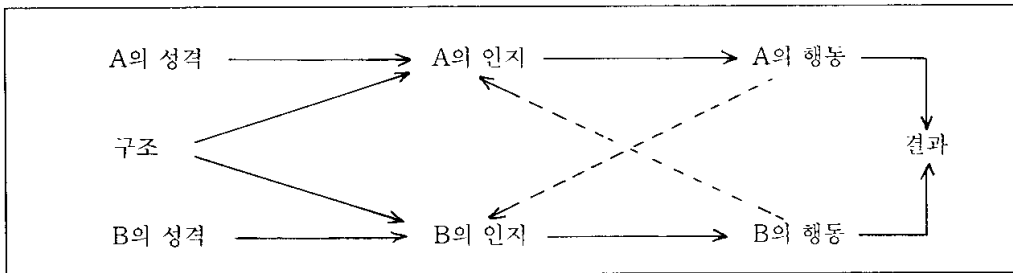
그런데 단체교섭은 실제로 노사의 교섭당사자에 의해 이루어지며 이들의 의사결정과 행동이 교섭과정을 이루며 파업은 이들의 의사결정의 결과다. 이러한 측면에서 단체교섭은 일반적인 협상의 특수한 형태이며 협상자를 중심으로한 협상모형을 원용하여 설명할 수 있다.

협상(negotiation)에 관한 다양한 접근방법중 행동적 협상연구의 흐름을 주도하고 있는 Bazerman과 Carroll은 기존의 경제적 모형이나, 기존의 행동적 모형과는 다른 협상자의 인지를 고려한 모형을 제시했다(<그림 2>).⁴⁾ 그들은 협상결과는 두 협상자의 행

4) Bazerman, M.H., and J.S. Carroll, Negotiator Cognition, in *Research in Organizational Behavior*, Vol.9, edited by L.L. Cummings, and B.M. Staw, Greenwich, Conn : JAI Press, 1987, p.249.

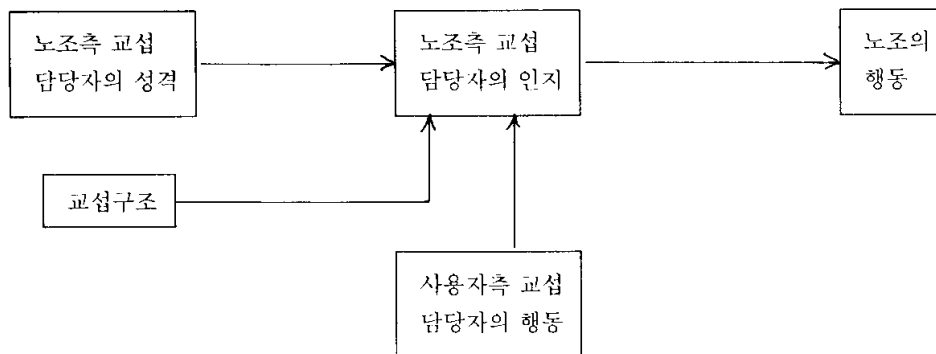
동에 의해서 결정되고 한 협상자의 행동은 그의 인지에 의해 영향받으며 그의 인지는 다시 그의 성격이나 협상능력과 상황의 특성에 의해 영향을 받으며 협상과정에서의 상대방의 행동에 의해서도 영향을 받는다고 했다.

〈그림 2〉 Bazerman과 Carrol의 협상모형



이 협상모형은 2명의 개인간에 이루어지는 매우 단순한 협상을 모형화한 것이다. 이 모형에서 보여주고자 하는 것은 기존의 행동적 모형과 달리 A의 성격이나 구조가 A의 행동을 바로 결정하는 것이 아니라 A의 인지를 통해서 영향을 미친다는 점이다. 이러한 협상모형을 원용하면 단체교섭과정에서의 노조의 행동은 노조측 교섭 담당자의 인지에 의하여 영향을 받으며, 노조측 교섭담당자의 인지는 노조측 교섭담당자의 성격, 구조, 사용자측 교섭담당자의 행동에 의해 영향을 받는다고 볼 수 있다. 이를 그림으로 나타내 보면 다음의 〈그림 3〉과 같다.

〈그림 3〉 노조측 교섭담당자의 인지를 중심으로 한 협상모형



이러한 협상모형은 협상담당자를 의사결정자로 보고 협상담당자의 행동, 즉 의사결정은 협상담당자의 인지에 의해 영향받는다라는 것을 보여주고 있다.

본 연구에서는 파업을 결정하고 실행하는 것은 노조라고 보았다. 즉 파업은 노조의 행동이라고 보았다. 물론 단체교섭은 노조 혼자서 하는 것이 아니라 노사가 교섭하고 노조의 요구에 사용자가 대응하고 다시 노조가 안을 제시하는 방식이므로 노조의 행동은 사용자에게 영향을 미치고 사용자의 행동은 다시 노조에게 영향을 미친다. 이와 같은 관점에서는 파업은 노사의 공동결정이며 노조의 파업의사도 사용자가 파업을 받아들여려는 의사에 의해서만 실제로 파업으로 일어난다. 그러나 대부분의 경우 사용자측은 파업을 원하지 않으며 사용자가 직장폐쇄 등으로 노조를 파업하도록 내몰지는 않는다. 사용자가 노조를 파업하도록 한다는 것은 사용자가 노조의 기대수준보다 지나치게 낮은 임금인상율을 고수함으로써 노조가 굴욕적인 패배를 받아들이거나 혹은 파업을 차라리 선택하도록 하는 것을 말한다. 물론 이러한 노조의 파업선택은 자발적이라고도 할 수 있지만 이와 같은 경우는 매우 드물며 일반적으로 노조는 사용자가 원치 않는 파업을 임의적으로 결정하고 사용자가 그것을 받아들여도록 한다.⁵⁾ 즉 파업은 노사의 공동결정이라기 보다는 노조가 결정하고 행동하는 것이다.

요약하면, 단체교섭은 하나의 과정이며 파업은 단체교섭과정상에서 노조측이 사용자측에게 가하는 수단적 행동이며 파업이 일어난 후에도 단체교섭은 계속해서 이루어지게 된다. 따라서 파업을 일으키는가 사용자측의 제안을 수락하는가는 노조측의 선택적 행동이다. 즉 파업은 노조 행동 중 하나인 것이다. 이러한 노조 행동에 영향을 미치는 것은 앞서 말한 바와 같이 노조측의 인지이다.

2. 罷業의 影響要因

파업은 단체교섭과정에서 발생하는 것이므로 단체교섭의 요인들이 파업발생여부에 영향을 미칠 것이다. 따라서 단체교섭의 외부환경과 교섭구조, 단체교섭의 두 주체와 그들의 교섭행동이 파업과 관련이 있다. 그런데 본 연구의 관점에서 밝힌 바와 같이 단체교섭은 교섭의 당사자가 계속적으로 의사결정을 하는 과정이며 파업은 두 당사자 중 노

5) Gram, C. L., The Determinants of Strike Incidence and Severity: A Micro-level Study, *I. L. R. R.*, Vol. 39, No. 3(April 1986), pp.361-376.

조의 행동으로 볼 수 있다. 노조의 행동으로서의 파업은 노조측 교섭당사자가 의사결정한 결과이므로 결국 파업은 노조측 교섭당사자의 인지에 의해 이루어진 것이다.

노조측 교섭당사자의 인지에는 단체교섭과정에서 나타나는 여러요인이 영향을 미치게 된다. 일반적으로 단체교섭은 임금인상에 관해 노사가 제시한 조건을 중심으로 그 격차를 줄여가는 과정이다. 이 과정에서 영향을 미치는 요인들을 살펴보면 크게 외부환경적 요인과 단체교섭구조요인, 교섭이 이루어지는 개별기업의 여건 요인, 교섭과정상에서 나타나는 요인, 교섭담당자의 특성으로 나누어 볼 수 있다.

외부환경적 요인은 개별기업노사관계의 외부에서 단체교섭에 영향을 미치는 환경적 요인을 말하며, 교섭구조 요인은 교섭이 이루어지는 관계형태로서 교섭수준, 교섭형태, 교섭범위 등을 말한다. 교섭이 이루어지는 개별기업의 여건요인은 실제의 교섭이 일어나는 개별기업노사관계 수준에서 교섭의 여건(context)을 이루는 것으로 외부환경과 대비할 때 내부적 여건으로 볼 수 있다. 여기에는 그 기업의 특성, 노조의 특성, 노조원의 임금수준, 평소의 노사관계, 노사가 제시하는 임금인상률 등이 있으며 이들은 교섭이 이루어지는 구체적인 상황을 말한다.

교섭과정요인은 노사가 교섭을 하면서 보이는 태도와 행동을 말하는 것으로 교섭기간이나 회수, 사용자의 노조원에 대한 고소·고발, 사용자의 교섭태도, 노조측이 교섭 상대방에 대해 교섭과정에서 느끼는 감정, 노사가 임금인상에 대해 양보하는 수준, 파업이 가져오는 손실과 이익의 비교 등이 있다. 마지막으로 교섭담당자가 가진 개인적 특성요인으로 교섭이란 결국 인간이 하는 행동이므로 개인적 특성 차이가 교섭행동에 차이를 가져올 것이다.

1) 外部環境的 要因

일반적으로 단체교섭의 외부환경적 요인으로 경제적환경, 사회문화적 환경, 기술적 환경, 정부 등을 들고 있다. 이러한 요인들은 거시적 측면에서 단체교섭에 영향을 미치는 것으로 개별기업수준의 단체교섭에서 교섭당사자들이 지각하는 구체적인 영향요인과 다르다. 개별기업의 단체교섭에서 교섭당사자들이 파업의 발생여부에 영향을 미치는 외부환경적 요인으로 중요하게 생각하는 것은 파업에 대한 사회적 지지여부이다.

6) Cohn, S., and Eaton, A., Historical Limits on Neoclassical Strike Theories: Evidence from French Coal Mining, 1890-1935, *I.L.R.R.*, Vol.42, No.4(July, 1989), pp.649-662.

파업은 노사당사자간에 일어나지만 그 파급효과는 기업의 노사당사자에게만 한정되지 않는다. 거래업체, 소비자, 지역사회, 나아가서는 국민경제에도 영향을 미칠 수 있으며 유사한 교섭을 하는 다른 기업에도 영향을 미치게 된다. 노사가 교섭에서 어떤 대응 행동을 하는가는 노조내 분위기도 고려하지만 사회의 여론이나 분위기가 중요한 역할을 한다. 정부의 공권력행사는 특히 여론을 중시한다. 파업은 고립된 상태에서 이루어지는 것이 아니라 외부적 영향요인과 상호작용하고 있는 것이다. 따라서 파업을 결정하는 당사자는 파업에 대한 사회의 여론이나 분위기를 고려하게 된다.⁷⁾ 이러한 점에서 파업에 대한 사회 일반의 여론이나 분위기는 파업의 영향요인이 되는 것이다. 사회일반의 여론이나 분위기는 사회적 지지(social support)를 말한다. 사회적 지지는 심리학적으로 호의적 정보를 제공하는 것을 말하는데 예를 들면 긍정적 감정을 표현하거나, 신념의 적절성에 대해 동조하거나 인식하는 것, 물질적 지원을 하는 것, 또는 도움을 받을 것이라는 정보를 제공하는 것 등을 말한다. 사회적 지지는 공포와 불확실성에 있거나 위협에 처해 있는 경우에서, 무엇이 일어나고 있는가를 명확하게 하고 다른 사람의 도움과 격려를 필요로 할 때 일어난다. 이것은 지지하거나 지지하지않는(비판적인) 두 가지 방향을 가지게 된다.⁸⁾ 파업에 대한 사회적 지지가 클수록 파업은 일어나기 쉬우며 파업에 대해 사회일반의 여론이나 분위기가 비판적이면 파업이 일어나기 힘들다고 생각된다.⁹⁾

1987년의 경우 사회일반의 여론이나 분위기가 노조가 일으킨 파업을 지지하는 쪽이었다면 최근에 들어서서 서울 지하철 노조가 예정하였던 파업이 연이어 취소된 것은 파업에 대한 사회의 여론이 비판적이었기 때문으로 볼 수 있다.

2) 制度的 要因

단체교섭에 영향을 미치는 제도적 요인인 교섭구조는 교섭이 이루어지는 관계형태로서 교섭수준, 교섭형태, 교섭범위 등을 말한다. 본 연구는 개별기업수준의 노사관계에

7) 한국노동교육협회, 노동조합 임금교섭 어떻게 하나, 서울:세길, 1988,p.104.

8) Lodin,J., The Application of Social Psychology, in *Handbook of Social Psychology*, Voll, II, edited by Lindzey,G. and E.Aronson, New York:Random House, 1985, pp. 820-821.

9) 이러한 주장을 입증하는 실증연구결과로 다음을 참조할 것.

Cole,S., Teacher's Strike: A Study of the Conversion of Predisposition into Action, *American Journal of Sociology*, Vol. 74, No. 5(March, 1969), pp.506-520.

관한 것이므로 교섭수준은 연구대상에서 제외된다. 우리나라와 같이 노조가 분권화되어 있고 기업별 노조체제로 이루어진 경우 교섭형태는 일반적으로 기업별 교섭, 업종 또는 지역별 공동교섭, 혹은 기업 내에서 공장 또는 사업부별 교섭으로 나누어 진다. 이러한 교섭형태는 크게 기업단위내에서 이루어지는 교섭과 타기업과의 공동교섭으로 나눌 수 있다. 개별기업수준의 노사관계를 대상으로 한 본 연구에서 기업내 교섭 혹은 공동교섭의 여부는 변수가 되지 않는다.

노동조합법 제35조 1항과 2항에 따라 단체교섭은 유효기간이 1년인 임금협약교섭과 유효기간이 2년인 단체협약교섭으로 나누어진다. 임금협약교섭은 임금과 직접적으로 관련된 임금총액, 기본급 및 수당 등에 관한 교섭이며 단체협약교섭은 상여금, 근로시간, 징계·해고 등 임금이외의 사항을 다루는 교섭이다. 단체협약교섭은 2년만에 이루어지므로 매 2년째마다 년중 2회의 단체교섭이 있을 수 있다. 이 때 임금교섭과 단체협약교섭을 같이 실시하는가 따로 실시하는가를 말하는 것이 분리교섭여부다.¹⁰⁾

분리교섭을 하는 경우 노사간 대립의 기회가 많아지기 때문에 분규가능성이 증가한다는 주장¹¹⁾도 있으나 임금교섭에 한정하여 본다면 오히려 대립사항이 줄어들므로 파업가능성이 더 적을 것으로 예상해 볼 수 있다.

3) 內部的 興件要因

(1) 會社의 規模

일반적으로 조직규모가 커지면 종업원들의 직무만족은 낮아지고 결근율은 높아진다. 조직의 규모가 커짐에 따라 광범위한 분업화가 일어나고 종업원들은 소외감 또한 증가하게 된다. 조직규모에 따라 나타나는 이러한 효과들은 파업성향을 높이게 된다. 왜냐하면 조직규모의 증가에 따른 불만족을 금전적 보상으로 보전받으려 한다. 또한 조직규모의 증가에 따라 복잡성이 증가하므로 교섭에 필요한 정보가 양적·질적으로 증가하고 따라서 노사간 정보 불균형이 심화되어 오판의 가능성이 증가하기 때문이다.¹²⁾

물론 조직규모가 커지면 노조의 정보수집력도 증가하고 교섭에 필요한 전문가도 많

10) 분리교섭하는 노조의 비율은 79%에 달한다.

박덕제, 박기성, 한국의 노동조합(Ⅱ), 서울: 한국노동연구원, 1990, p.99.

11) 김태기, 윤봉준, 노사분규 연구, 서울: 한국노동연구원, 1991, p.140.

12) Cousineau, J.M., & R. Lacroix, Imperfect Information & Strike: An Analysis of Canadian Experience, 1967-82, *I.L.R.R.*, Vol.39, No.3(1986), p.380

겠지만 충분한 정도가 되지 못할 가능성이 많다.¹³⁾

(2) 勞組의 規模

노동조합원 수 혹은 조직율이 파업과 관련이 있다는 주장은 대부분의 파업연구에서 지지되고 있다. Snyder는 노조조직규모가 커짐에 따라 실제적, 지각적 교섭력이 증가하고 따라서 파업가능성이 높다고 하였다.¹⁴⁾

그러나 Edwards는 연구결과 양자간 매우 약한 관계를 나타내고 있다고 하면서, 파업과 노조조직 확대노력이 동시에 행해지며 파업실패는 조합원수 감소를 가져오는 상호작용의 문제가 있으므로 주의해서 해석하여야 한다고 하였다.¹⁵⁾

(3) 賃金水準

노동조합은 조합원의 경제적 지위향상을 위한 조직이므로 조합원의 임금수준은 단체교섭의 핵심적 쟁점이다. 조합원의 임금수준이 낮으면 조합원들의 불만이 높아지고 이것은 노동조합이 단체교섭시 강경한 자세를 견지하게 만들며 따라서 파업의 중요한 원인으로 작용한다.¹⁶⁾

이것은 어떤 나라를 막론하고 파업원인에 관한 통계자료에서 가장 큰 비중을 차지하는 것이 임금항목인 것을 보아도 쉽게 알 수 있다. 임금수준은 화폐단위로 측정된 임금을 말하며 시간당 임금액, 주급, 월급, 연봉 등 여러 종류가 있다.

13) Shorey, J., op.cit., p.354.

14) Snyder, D., Institutional Setting and Industrial Conflict: Comparative Analysis of France, Italy and the United States, *American Sociological Review*, Vol.40(1975), pp.259-278.

Snyder, D., Early North American Strikes: A Reinterpretation, *I.L.R.R.*, Vol.30(1977), pp.325-341.

Kaufman도 Snyder와 마찬가지로 지지하는 연구결과를 얻었다.

Kaufman, B.E., The Determinants of Strike in the U.S., 1900-1977, *I.L.R.R.*, Vol.35, No.4(1982), pp.478-490.

15) Edwards, P.K., Time Series Regression Models of Strike Activity: A Reconsideration with American Data, *B.J.I.R.*, Vol.16, No.3(1978), pp.320-334. 특히 양자간의 관계에 대해서는 p.324를 참조할 것.

16) Schutt, R. K., Model of Militancy: Support for Strikes and Work Actions among Public Employees, *I. L. L. R.*, Vol.35, No. 3(April, 1982), pp.406-422.

Martin, J.E., Predictors of Individual Propensity to Strike, *I. L. R. R.*, Vol.39, No.2(1986), pp.214-227.

(4) 初期 賃金引上要求率-提示率 隔差

일반적으로 노조는 높은 임금인상율을 요구하고 사용자는 그 보다 적은 임금인상율을 제시함으로써 교섭이 이루어진다. 물론 사용자가 노조의 요구를 그대로 수락하거나 더 높은 임금인상율을 제시하면 교섭은 이루어지지 않는다. 노조나 사용자가 제시하는 임금인상율은 나름대로의 근거를 가지고 있다.¹⁷⁾ 그러나 일반적으로는 제시하는 근거가 반드시 객관적 합리성을 가지는 것도 아니며,¹⁸⁾ 상대방이 그대로 받아들이지도 않는다.²⁰⁾ 노사가 교섭시작시에 제시하는 임금인상율은 상당히 큰 격차가 있는 것이 보통이며 교섭횟수가 증가됨에 따라 노조 혹은 사용자가 조금씩 양보를 하여 그 격차는 점차적으로 줄어든다.²¹⁾ 노사 중 어느 한 쪽도 양보를 하지 않으면 그 교섭은 당연히 결렬되지만 일반적으로 그 격차는 줄어든다.

교섭에서의 노사간 임금인상요구율-제시율의 격차는 크면 클수록 그것을 좁히기 힘들고 교섭이 결렬되기 쉽다. 교섭과정에서 그 격차가 줄어들지 않으면 노조는 다른 수단으로 요구를 충족시키려고 하고 파업의 가능성은 높아진다. 교섭을 시작할 때 노사가 보인 요구율-제시율의 격차는 Aschenfelter와 Johnson이 말한 바와 같이 노조지도부가 일반노조원의 높은 기대를 반영하였기 때문에 생겼다고도 할 수 있으며, 그것을 제시한다면 노사간 정보의 불균형이 있었다고 해석할 수도 있다.²²⁾ 노조가 교섭초기에 비합리적으로 높은 임금인상율을 제시하여 그것을 양보해 감으로써 높은 임금인상율을 얻어 내려고 한다는 시각도 있으나 교섭과정에서 그러한 의도가 드러나게 되면 교섭에서 도리어 불리한 위치에 처하게 된다. 사용자가 그러한 전략을 사용하는 경우도 마찬가지로 결과를 가져올 것이다. 교섭이 진행되면 상대방은 더욱 강경한 입장을 견지하게 되고 따라서 파업가능성은 커지게 된다. 이와 같이 교섭초기의 노사간 임금인상요구율-제시율 격차가 크면 클수록 파업이 일어날 가능성이 높게 된다.

17) 박환구, 박영범, 단체교섭과 임금인상, 서울: 한국노동연구원, 1989, pp.55-60.

18) 노조가 제시한 임금인상 요구안의 내용이 객관적인 정보에 근거하여 작성되고, 그것이 사용자에 의해 받아들여진 사례도 있다.

김명언, 한국의 노사분규에 관한 심리학적 고찰, 서울대학교 발전기금 연구보고서, 1992, 노사분규사례분석 중 외자기업 부분.

20) 박환구, 박영범, 앞의 책, pp.59-60.

21) 우리나라 임금교섭의 양보패턴과 그 결과의 관계에 관한 연구로는 다음을 참조할 것.

성제환, 우리나라 임금교섭의 구조와 관행, 서울: 한국 경제연구원, 1991.

22) 두가지 모두 정보이론으로 볼 때 파업가능성이 높아진다.

(5) 노사관계 분위기

단체교섭은 계속적으로 이루어지는 노사관계의 일부분이다. 즉 단체교섭은 지금까지의 노사관계와 완전히 분리된 채 이루어진다고 보다 기존의 노사관계를 반영하고 현재의 단체교섭은 다음 시기의 노사관계를 이루는 한 부분이 되는 것이다.

이와 같이 기존의 노사관계는 단체교섭의 여건이 되며, 또한 파업발생의 여건이 되는 것이며 노조에 의해 지각되고 반응됨으로써 단체교섭과 파업발생의 한 영향요인으로 작용하게 된다.²³⁾ 노사관계 전반에 대한 지각반응을 말하는 노사관계 분위기²⁴⁾는 직접적인 영향요인으로 보다는 행동을 취하려는 의사에 직접적으로 작용하여 촉진요인으로 때로는 행동을 개시하도록 하는데 영향을 미침으로써 파업행동과 관련되어 있다.²⁵⁾ 다시 말하면, 파업행동을 직접 촉발하는 요인이 현재화되어 있을 때 그것을 촉진시키거나 억제하는 요인인 것이다.

4) 交渉過程 要因

(1) 交渉回數

교섭기간은 교섭횟수에 따라서 길어지는 것이 일반적이다. 교섭기간이 길고 교섭횟수가 많으면 노사간 충분한 정보교환을 할 수 있으므로 상대방에 대해 잘못된 지각을 할 가능성도 적어지고 따라서 실수로 파업이 일어날 가능성도 적다. 반면에 교섭기간이 길어지면 노사양측의 교섭담당자 및 지원인력들이 교섭에 매달리게 됨에 따른 직접적, 간접적 비용 및 기회비용이 있으며 교섭결과를 기다리는 관리자 및 종업원들이 업무에 몰두하지 않음에 따라 생산성 저하나 불량률 증가등이 예상될 수 있다. 물론 교섭결과에 따른 조합원들의 경제적 이익의 실현이 지연되는 효과도 가져온다. 교섭기간이 길어짐에 따른 이러한 비용들은 사용자측이 훨씬 더 크기 때문에 사용자는 이 점을 감안하여 빠른 시간내에 많은 양보를 할 가능성이 높으므로 파업발생가능성은 줄어든다고 볼 수 있다. 정보교환과 비용의 두 가지 측면에서 볼 때 교섭횟수나 교섭기간은 파업과 부(-)의 관계를 예상할 수 있다.

23) Kelly, J.E. & N.Nicholson, The Causation of Strike, Human Relations, Vol.33, No.12 (1980), pp.853-883.

24) Rosen, N., L.Greenhalgh, and J.C.Anderson, The Cognition Structure of Industrial/Labor Relations, *International Review of Applied Psychology*, Vol.30 (1981), pp.217-234.

25) Kelly & Nicholson, op.cit., p.872.

(2) 交渉態度

교섭은 구조적 조건에 의해 이루어지는 것이 아니라 교섭을 하는 사람에 의해 이루어지는 것이므로 교섭 담당자가 어떤 태도를 가지고 어떻게 행동하는가가 교섭결과에 직접적으로 영향을 미치는 것이다. 교섭에 관한 최근의 행동적 연구²⁶⁾에서 교섭 담당자의 지각과 행동이 교섭결과에 어떤 영향을 미치는가가 다양하게 연구되었다. 이러한 연구 결과를 살펴볼 때 크게 교섭 담당자가 교섭 상대방의 태도를 어떻게 지각하는가, 교섭 과정에서 교섭 상대방에 대해 어떤 감정을 느꼈는가, 그리고 교섭과정에서 노사간 어떤 행동이 있었는가라는 세 가지가 교섭결과에 영향을 미친다고 볼 수 있다.

교섭 상대방이 교섭과정에서 성실하고 진지하게 교섭에 임하는가 아니면 무성의하고 형식적으로 교섭하는가, 교섭 상대방의 입장을 어느 정도 이해하는가, 얼마나 자기의 입장을 고수하는 경직된 태도를 가지는가는 교섭이 합의에 이르게 되는가 아니면 결렬되는가에 영향을 미치며, 서로 상대방의 체면을 세워주려고 하느냐 하지 않느냐도 교섭결과에 중요한 작용을 한다. 원활한 단체교섭을 위한 개선방안에 대해 노사가 성실한 교섭자세가 가장 중요하다는데 의견의 일치를 보이고 있는 것은 이러한 점을 반증한다고 볼 수 있다.²⁷⁾ 우리나라와 같이 노동조합의 발전역사가 일천한 경우에는 사용자가 노동조합을 유지·강화시켜 대등한 노사관계를 이루어 나가자고 하는 의도도 중요하다고 볼 수 있다.

(3) 交渉過程에서의 感情

교섭과정이란 매우 강한 감정적 상호작용이 이루어지는 과정이므로 여기서 교섭 담

26) 대부분의 행동적 연구는 대학생들을 피험자로 이용한 실험연구방법을 사용했다.

Thompson, L., & R. Hastie, Social Perception in Negotiation, *Organization Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 47(1990), pp.98-123.

Bazerman, M., & J.S. Carroll, Negotiator Cognition, *R.O.B.*, Vol.9, edited by Cummings, L.L., and B.M. Staw, Greenwich, Conn: JAI Press, 1987, pp.247-288.

Carroll, J.S., M.H. Bazerman, and R. Maury, Negotiator Cognitions: A Descriptive Approach to Negotiator's Understanding Their Opponents, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 41(1988), pp.352-370.

Neale, M.A. and G.B. Northcraft, Behavioral Negotiation Theory: A Framework for Conceptualizing Dyadic Bargaining, *R.O.B.*, Vol.13, edited by Cummings, L.L., and M. Staw, Greenwich, Conn: JAI Press, 1991, pp.147-190.

27) 김재원, 우리나라 단체교섭의 절차와 전략(완), p.234.

당자들이 어떤 감정을 느끼면서 교섭하였는가가 교섭행동에 크게 영향을 미치며 교섭결과도 달라지게 된다. 교섭과정에서의 지각된 감정은 교섭상대방에 대한 평가의 결과로서의 느낌(feelings)을 말하며²⁸⁾, 신뢰감, 적대감, 자존심 손상, 일체감 등이 교섭행동에 영향을 미친다.²⁹⁾

(4) 組合員 告訴, 告發

노사가 교섭 전이나 교섭 중에 교섭을 저해하는 어떤 행동을 취하였는가는 교섭행동에 크게 영향을 미치게 된다. 만약 사용자가 노조원이나 노조간부에 대해 고소, 고발을 한다면 그 자체가 하나의 쟁점이 되며 노조측의 교섭행동을 악화시키게 될 것이다. 노조측이 사용자측을 도발하는 경우에도 마찬가지로 결과를 가져올 것이다. 이러한 악순환은 노사 모두에게 좋지 않은 결과를 가져오므로 교섭 전이나 교섭 중에는 노사는 자극적인 행동이나 조치를 서로 자제하게 된다. 따라서 교섭 전이나 교섭 중 노사간에 공격적인 행동이나 충돌이 있었다면 교섭은 결렬되고 파업에 이를 가능성은 커지게 되는 것이다.

(5) 最終要求率·提示率 隔差

교섭이 진행된 후 최종적으로 노사가 제시하는 임금인상율간 격차가 적다면 교섭결렬에 따르는 부정적 효과(예를 들면 파업비용)와 긍정적 효과를 감안하여 어느 한쪽에서 상대편 안을 받아들이기 쉽다. 그러나 그 격차가 크다면 상대편 안의 수용에 따르는 손실이 커지기 때문에 그것을 쉽게 받아 들이지 못하게 되고 다른 수단을 강구하게 된다. 즉 최종적인 노사간 임금인상요구율-제시율 격차가 크면 클수록 파업 가능성이 높아지게 되며, 따라서 이 최종적인 격차는 파업발생에 영향을 미치는 요인으로 볼 수 있는 것이다.

(6) 罷業損益

파업은 노사 모두에게 손실 즉 비용을 부과한다. Kennan³⁰⁾, Reder와 Neumann³¹⁾

28) Fiske, S.T., and S.E. Taylor, *Social Cognition*, Addison-Wesley Publishing Co., 1984, 박오수(역), 사회인지론, 서울: 법문사, 1992, 제11장.

29) Neale, M.A. and G.B.Northcraft, op. cit., pp.352-370.

30) Kennan, J(1980), op.cit., pp.77-94.

31) Reder, M.W., & G.K. Neumann, Conflict & Contract: The Case of Strikes, *Journal of Political Economy*, Vol.88, No.5(1980), pp.867-886.

은 파업행위는 파업의 비용과 역관계가 있다는 단순한 이론을 제시하였다. 이 파업의 비용은 노사 양측의 비용의 합을 말한다. 왜냐하면 노사 한쪽에만 비용이 발생될 때 이것은 교섭에서 양보요구를 통해서 다른 쪽으로 전가될 수 있기 때문이다.

Kennan, Reder와 Neumann은 실증을 통하여 그들의 주장을 지지하는 결과를 얻었으며 Maki³²⁾도 그들의 주장을 지지하는 연구결과를 제시하고 있다.

한편 Eaton³³⁾은 파업으로 인한 기대비용과 기대수익을 동시에 고려하여 파업으로 인한 순 기대이익이 파업행동과 관련이 있다고 생각했다. 일반적으로 노조는 사용자의 최종제시안을 두고 그 제안을 수락할 것인가 파업에 돌입할 것인가를 결정한다. 이때 파업을 선택하는 것은 파업으로 사용자로부터 얻어내는 추가적인 양보(추가임금인상)와 노조측의 파업손실(파업비용)을 비교한 결과라는 것이다. 이러한 주장은 파업이 노조에 의해 결정된다는 전제하에서 가능하며 노조측의 파업손익이 파업결정요인이라는 것이다. 이러한 Eaton의 주장을 좀더 생각해보면 노조측의 파업손익은 장·단기적으로 다를 수 있기 때문에 단기적인 파업손익과 장기적인 파업손익을 구별하여 검증해 보는 것이 필요하다고 생각된다. 왜냐하면 파업은 당해 교섭에만 영향을 미치는 것이 아니며 다음의 교섭에서도 그 경험은 영향을 미치게 된다.

우리나라의 경우에는 파업비용 측면에서 외국과 매우 다른 제도적 특징이 있다. 첫째 파업기간 중 대체고용이 금지되어 있다. 미국의 경우 파업기간 중 사용자는 외부의 노동자를 고용하여 공장을 운영할 수 있으나 우리나라에서는 이것이 불법으로 되어 있다.³⁴⁾ 미국에서는 파업기간 중이라고 하더라도 사용자는 공장을 정상적으로 가동할 수 있으므로 파업손실을 줄일 수 있어 이 능력이 파업과 중요한 관계가 있다. 그러나 우리나라 기업은 비조합원이나 사무관리직만으로 기업을 운영하여야 하므로 현실적으로 정상운영이 거의 불가능하며 파업손실이 매우 크다고 볼 수 있다. 추측컨대 우리나라의 경우 노동조합의 힘이 너무 약하여 입법으로 노동조합을 육성·강화하기 위해서 이런 조항을 두지 않았나 한다. 둘째로 파업기간중 임금금지문제이다. 소위 '무노동 무임금

32) Maki, D.r., The Effect of the Cost of Strikes on the Volume of Strike Activity, *I. L. L. R.*, Vol.39, No.39(1986), pp.552-563.

33) Eaton, B.C., The Worker & the Probability of Strike, *I. L. R. R.*, Vol.26, No.1(1972), pp.670-679.

34) 노동쟁의 조정법 제15조 「사용자의 채용제한」

(No Work No Pay)'으로 불리는 이 원칙은 87년 노사분규 이후 정부와 사용자측 일부에서 주장되어 오다가 89년경부터 점차적으로 수용되어 오고 있다. 최근에는 상당수 기업에서 이 원칙이 적용되고 있다.³⁵⁾ 사회적 주목의 대상이 되는 대기업, 정부산하기관, 정부관련기관 등에서는 상당수 이 원칙이 적용되고 있다고 볼 수 있다. 그러나 아직도 이 원칙이 모든 기업에 적용되고 있는 것은 아니다. 정부에서 이 원칙의 수용을 강력하게 요구하고 이것을 받아들이지 않는 경우 기업에 대해 제재를 가한다고 하므로 단체협약서나 정부기관에 대한 보고에서는 이 원칙을 수용하는 것처럼하고 실질적으로 그에 상응하는 보상을 하고있는 형편이다. 대부분의 기업에서는 이 원칙이 파업종결을 위한 협상에서 걸림돌이 되기 때문에 실질적으로는 적용할 수 없는 것이다. 이와 같은 두 가지 점에서 우리나라는 파업비용측면에서 외국의 경우와 매우 다르다고 볼 수 있다. 즉 상대적으로 사용자측의 파업손실은 매우 크고 노동자측의 파업비용은 상대적으로 매우 적은 조건하에서 교섭이 이루어지므로 파업비용과 파업의 관계에 대한 해석시 주의하여야 한다.

5) 交渉擔當者 要因

단체교섭에 영향을 미치는 교섭담당자 요인 중 중요한 것은 교섭담당자의 교섭경험이다. Hicks를 비롯한 많은 파업연구에서 파업은 서로 상대방에 대한 정보·지식의 부족에서 일어난다고 하고 있다. 교섭 상대방에 대한 적절한 정보가 부족하면 상대방의 의도나 양보선을 잘못 판단하고 따라서 교섭타결이 이루어지기 힘들게 될 것이다. 교섭 상대방의 의도나 행동에 대한 오해나 오관은 교섭경험이 부족할 경우 일어나기 쉽다. 교섭경험이 많은 교섭자는 교섭정보를 더 빨리 수집하고 더 정확하게 해석하여 상대방에 대한 오해를 수정할 것이다. 경험이 적은 교섭자는 경험있는 교섭 상대방보다 이런 일에 능률적이지 못하다.³⁶⁾ 교섭경험이 많은 교섭자는 교섭과정에서 보다 많은 정보를 수집하고 보다 정확하게 해석하여 상대방의 의도나 양보선을 잘 파악하기 때문에 교섭을 성공적으로 이끌어가고 파업을 유발하지 않고도 합의를 도출해 낼 수 있을 것이다. 교섭의 실패 가능성은 교섭 양측의 교섭경험에 좌우되며 어느 한쪽의 교섭경험 부족은

35) 박기성, 한국의 노동조합(Ⅲ), 서울: 한국노동연구원, p.140.

36) Montgomery, E. & M. E. Benedict, The Impact of Bargainer Experience on Teacher Strike, *I.L.L.R.*, Vol.42(April, 1989), pp.380-392.

그 교섭을 실패로 이끌 가능성을 높인다.

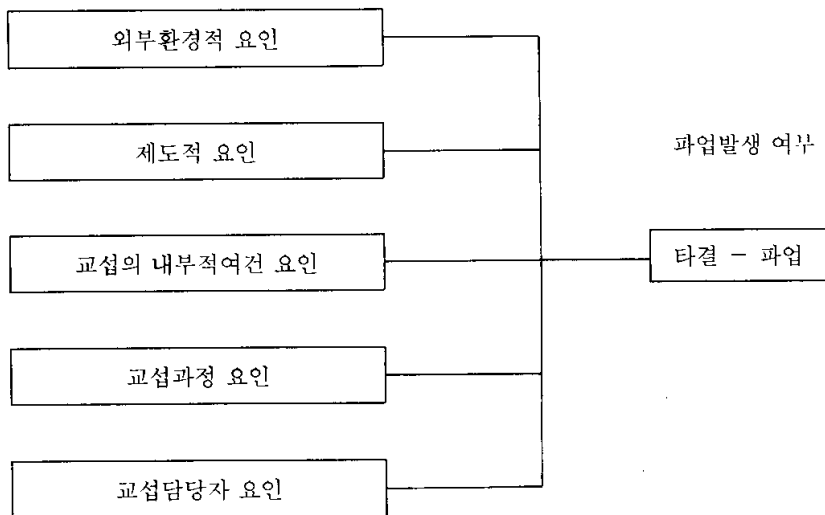
3. 研究模型

본 연구의 관점에서 밝힌 바와 같이 파업을 단체교섭과정에서 노조가 선택한 행동으로 볼 때 단체교섭에서의 외부적 환경요인, 교섭관계의 내부적 여건요인, 단체교섭의 제도적요인인 교섭구조, 교섭과정상의 요인, 교섭담당자요인 등이 파업발생여부에 영향을 미친다.

본 연구의 관점과 파업영향 요인들을 우리나라에서 실제로 어떻게 적용가능한가를 사전적으로 검토하기 위해 파업이 일어난 3개 노조를 자료수집과 현장방문 노조위원장 및 간부와의 면담등을 통해 사례 연구하였다. 이러한 과정을 거쳐 다음과 같이 연구모형을 구상하였다.

<그림 4>

본 연구의 모형



Ⅲ. 研究方法

1. 調査方法

본 연구의 관점에서 밝힌 바와 같이 파업은 노조의 행동이며, 그것은 노조측 교섭담당자의 인지에 의해 영향받으므로 연구모형에서 제시한 요인들에 관해서는 노조측 교섭담당자로부터 수집하여야 한다. 자료수집방법은 시간과 비용상의 제약을 고려하여 설문조사방법을 사용하였다. 복수의 교섭담당자로부터 자료를 수집하여야 하나 여러가지 제약요인으로 인해 교섭에서 핵심적 역할을 담당하는 노조위원장으로 한정하여 자료 수집하였다. 설문지는 이론적 개념과 국내노사관계제도 및 관행을 근거로 하여 선행연구에서 사용된 항목들을 일부 수정하고 변형하여 작성하였다. 설문문항을 작성하기 위하여 노조 위원장을 비롯한 단체교섭에 참여했던 실무자와 면담을 하여 기존 연구에서 제시한 개념에 근거하여 조작적 정의를 내리고 작성된 설문문항에 대해서는 전문가의 조언을 얻어 수정, 보완하였다. 단체교섭에 관한 내용은 교섭이 끝난 다음에도 공개를 원치 않는 경우가 많기 때문에 조사기관과 조사취지를 밝히고 비밀보장을 확신시켜 주도록 노력하였으며 응답율을 높이기 위하여 전화연락처를 명시하고 원하는 사람에게 결과자료 제공의 의사를 밝히고 간단한 선물을 동봉하였다.

본 연구에 필요한 자료의 수집은 우편을 통한 설문조사방법을 사용했다. 우편 설문조사방법은 많은 조사항목을 짧은 시간에 전국에 있는 조사 대상자에게 조사하기 위해 선택하였다. 조사의 모집단은 1991년 12월 현재 전국에 있는 7,656개의 노동조합³⁷⁾이 있는 교섭단위(기업)이며 이 중 531개 교섭단위(6.9%)를 표본으로 선정하였다. 표본은 1992년 9월 20일 현재 파업이 일어난 교섭단위 195개에서 체불임금이나 단체협약으로 인해 파업을 한 교섭단위를 제외한 134개 교섭단위를 먼저 선정하고³⁸⁾ 파업이 일어나지 않은 교섭단위는 지역, 업종, 규모를 고려하여 그것의 3배수를 선정하였으며 이 중 주소를 확인할 수 없는 5개를 제외한 총 531개 교섭단위를 표본으로 선정하였다.³⁹⁾ 이 표본

37) 한국노동연구원, 노동동향분석, 1992년 2/4분기.

38) 파업이 일어난 노조는 다음자료에서 확인하였다.

노동부, 일일노사관계상황(1992), 주간노동자신문, 한겨레신문.

39) 선정에 활용된 모집단으로 참고한 자료는 다음과 같다.

한국노동조합연맹, 노총조직현황, 1990.4.30.

전국노동조합협의회, 임금투쟁 단체협약분석, 서울:돌베개, 1992.

추출방식은 확률표본추출(random sampling)은 아니나 파업이 일어난 집단과 일어나지 않은 집단을 비교할 때 불가피하다. 왜냐하면 전수 조사가 현실적으로 불가능하며 확률표본으로 할 때 파업을 한 교섭단위의 비율이 너무 낮아서 파업이 일어난 교섭단위가 표본에 너무 적게 포함되기 때문이다.⁴⁰⁾ 설문서의 응답은 단체교섭을 직접 담당하는 노조위원장이 하도록 하였다. 그 이유는 앞서 말한 바와 같이 파업과 관련한 결정과 실행에 직접적이며 가장 큰 영향을 미치는 것은 노조이며 그 노조를 대표하는 사람인 노조위원장이 파업에 관련된 정보를 가장 많이 제공해 줄 수 있기 때문이다. 설문지는 1992년 9월 21일부터 9월 23일에 걸쳐 전국에 발송되었다. 회수는 9월 28일부터 10월초까지 집중되었으며 최종적으로 10월 말까지 도착한 설문지를 분석대상으로 하였으며 총 187가 회수되었으며(35.2%) 이 중 교섭이 진행 중이거나 불성실한 응답을 한 것을 제외한 180부가 분석에 사용되었다.

2. 標本의 特性

표본의 특성을 살펴보면 파업이 일어난 교섭단위(기업)가 180개 중 44개로 24.4%를 차지하고 있다. 업종별로는 제조업이 148개, 서비스업이 29개이며, 지역별로는 서울 28개, 경기 50개, 인천 11개, 부산 9개, 충남·북, 강원 16개, 광주·전남·북 10개, 대구·경북 17개, 경남 36개였다. 규모는 기업규모와 노조규모로 나누어 보면 기업규모는 평균 종업원 수가 730명이며, 300명 이하가 80개, 300명 이상 1,000명 이하가 64개, 1,000명 이상이 28개였으며, 노조규모는 평균 노조원 수가 444명이며, 노조원수가 100명 이하인 노조가 55개, 100명에서 300명 이하가 50개, 300명에서 1,000명까지가 52개, 1,000명 이상이 17개였다.

노조 조직율은 평균 81.5%이며, 50% 이하의 조직율을 보인 노조가 15개, 90% 이상의 조직율을 보인 노조가 73개였으며, 노조결성연도별로는 86년 이전에 노조가 조직된 경우가 58개, 87년 이전에 결성된 노조가 119개였다. 노조의 성향을 보여주는 소속 상급단체별 분포는 노총소속이 127개, 전노협 등 재야노조 소속이 30개, 양측에 모두 소속되었거나 중립을 표방하는 노조는 17개로 나타났다.

응답한 노조의 노동조합원의 특성을 살펴보면 평균연령이 32.6세, 평균 근속년수는

40) 약 2.5%(195/7656)이므로 파업노조가 50개 포함되기 위해서는 표본이 2,000개 필요하다.

5.8년, 기혼자는 60%이며 월평균임금은 67.5만원이며, 평균연봉은 901만원이다. 노조 위원장의 특성을 보면 평균연령이 35.3세로 조합원보다 약간 높고 평균근속년수도 8.4년으로 조합원보다 길다. 남자가 위원장인 비율이 93.2%로 대부분이며 기혼자가 84.7%를 차지하고 있으며, 학력으로는 고졸이하가 81.9%이며, 현위원장이 선출될 당시 선거에서 평균 75.5%의 지지를 얻었다.

표본의 교섭형태별 분포는 기업별 교섭이 120개, 공장별 교섭이 39개로 이 두 가지를 합친 기업내 교섭형태가 159개로 대부분을 차지하고 있다. 임금교섭과 단체협약교섭의 분리여부는 분리가 92개, 동시실시가 85개이며, 평균교섭위원수는 6.5명이며, 평균교섭횟수는 12회, 평균교섭기간은 65일이었다.

파업이 일어난 기업만을 대상으로 할 때 법에 정해진 절차를 다 지킨 합법파업이 40개, 불법파업이 4개였다. 노동부 자료의 합법, 불법파업 비율이 각각 66%, 34%인 것과 비교하면⁴¹⁾ 불법파업이 매우 적다. 이는 표본에서 체불임금으로 인한 파업노조를 제외했기 때문이거나 노조 스스로가 적법여부를 판단하였기 때문인 것으로 생각된다. 파업기간별 분포를 살펴보면 평균파업기간이 15.2일로 올해 일어났던 전체파업의 평균지속기간 18.3일에 비하면 약간 짧으며, 7일 이하의 파업이 23개로 절반을 차지하고 있으며, 1달 이상의 장기 파업은 7개이다. 단체협약만을 따로 하였을 때 그 단체협약교섭에서 파업이 있었던 노조는 8개, 일어나지 않았던 노조는 단체협약교섭의 시기가 본 조사 이후에도 있기 때문에 그 비율은 의미가 적다. 무노동무임금 원칙을 적용한 경우는 응답한 41개중 13개로 31.7%였다. 과거에 파업을 경험하였는가를 살펴본 결과, 87년에 파업을 경험한 노조가 41개, 88년에는 40개, 90년에는 18개, 91년에는 31개가 파업을 경험한 것으로 나타났다.

IV. 研究 結果

1. 變數의 信賴性和 妥當性

본 연구에서 조사한 대부분의 항목은 사실에 관한 사항이었으므로 그 신뢰성여부는

41) 한국노동연구원, 노동동향분석, 제5권 제3호(1992.3/4분기), p.61.

노동부의 자료, 노총, 전노협 등의 조사자료, 신문 등에서 보고된 내용과 비교하여 검토하였다. 노조측 교섭담당자의 지각으로 측정된 일부 항목에 대해서는 신뢰도와 타당성을 검토하였다. 검토된 변수에서는 모두 신뢰도 계수가 0.7이상이며 문항을 제거할 경우 신뢰도가 낮아지므로 이후 분석에서 그대로 사용하였다.

〈표 1〉 변수의 신뢰도 검증

변수	문항수	신뢰도계수*
노사관계분위기	4	.7682
사용자의 교섭태도	4	.9197
사용자의 대한 감정	4	.7655

* Cronbach' α

요인분석을 통한 집중타당성을 검토한 결과, 앞의 조작적 정의와 일치되고 있다. 노사관계 분위기의 경우 1문항의 요인부하량이 조금 낮으나 이것을 제거할 때 신뢰도 값이 낮아지며, 전체항목의 Eigen 값이 2 이상이며, 총분산의 60% 가까이 설명하고 있어 그대로 사용하였다.

사용자의 교섭태도의 경우 모든 항목의 요인 부하량이 높고, Eigen값도 3 이상이며, 총분산의 80% 가까이 설명하고 있어 매우 양호하다. 교섭에서 느낀 감정의 경우 모든 항목의 요인부하량이 0.6을 넘고, Eigen값도 2 이상이며, 총분산의 58%를 설명하고 있어 그대로 사용하였다.

2. 調查結果의 分析

조사결과와 분석은 다변량분석(multivariate analysis) 기법 중 하나인 판별분석(discriminant analysis)을 사용하였다.

파업발생여부에의 영향요인들에 대한 판별분석을 위해서는 독립변수들이 다변량정규분포를 가져야 하며 모집단에서의 종속변수의 각 집단별로 독립변수들의 공분산구조가 같아야 하는 가정이 충족되어야 한다. 다만 위와 같은 가정이 극단적으로 위배되지 않

으면 판별분석을 적용하는데 큰 지장은 없는 것으로 알려져 있어 위의 가정을 사소하게 위반하는 경우라면 이를 무시하고 선형판별분석을 적용할 수 있다고 한다.⁴²⁾ 또한 판별 분석을 위해서는 표본을 충분히 확보하여야 하는데 이때 지켜야 할 기본원칙은 첫째, 전체표본의 크기는 독립변수의 개수보다 세 배(최소한 두배)이상 되어야 하며 둘째, 종속변수의 집단 각각의 표본크기 중 제일 작은 것이 독립변수의 갯수보다 커야하며 셋째, 검증표본의 최소크기는 30개 이상이어야 한다.⁴³⁾ 본 연구에 사용한 표본수는 전체 180개이며 독립변수의 수는 14개이며 파업이 일어난 집단에서의 표본수가 44개이므로 판별분석에 필요한 표본의 크기는 충분히 확보하고 있다.

판별분석에서의 종속변수는 파업발생여부로 파업이 일어나지 않은 것과 파업이 일어난 것의 두 집단으로 했다.

독립변수로 사용한 변수들은 앞서 검토한 파업영향 요인들이었다.

판별분석결과 <표 2>와 같이 판별함수는 Eigen값은 1.1549, 정준상관계수는 .7321, Wilk's Lambda는 .4641, 통계적 유의도는 .0000으로 매우 유용한 것으로 나타났다.

이 판별함수에 의해 유의한 변수로 도출된 것을 상대적 영향력 순서대로 보면 임금수준, 파업에 대한 사회적 지지, 노조규모, 교섭마지막단계에서의 노사임금인상요구율-제시율격차, 사용자의 교섭태도, 파업손익, 교섭중 노조가 사용자에게 대해 느낀 감정, 노조위원장의 교섭경험, 평소의 노사관계 분위기 등이었다.

이 판별함수의 판별력을 검증하기위해 이 함수 도출에 사용되었던 82개의 표본을 이 함수로 다시 분류해본 결과⁴⁴⁾ <표 3>와 같이 이 판별함수에 의해 올바르게 분류된 비율(hit ratio)⁴⁵⁾이 92.68%로 우연히 분류될 비율(chance proportion)의 59.64%보다 월등하게 높은 예측력을 보이고 있다. 따라서 이 판별함수로 도출된 9개 변수는 파업발생 여부에 크게 영향을 미치는 요인으로 생각할 수 있다.

42) 이영준, 다변량분석, 서울 : 석정, 1991, pp.390-392.

43) 이영준, 앞의 책, p.386.

44) 판별함수의 도출과 검증에는 표본을 분할하여 서로 다른 것을 사용하는 것이 마땅하나 이 분석의 목적이 판별함수를 사용한 예측보다 영향요인을 추출하는데 있으므로 이와 같이 하였다.

45) 우연히 분류될 확률의 기회기준은 최대기회확률기준(maximum chance criteria)과 비례확률 기회기준(proportional chance criteria)의 두 가지가 있으나, 여기서는 비례확률기준을 적용하였다. 비례확률기준은 각 집단의 크기가 현저히 다를 때 주로 사용한다. 이영준, 앞의 책, pp.460-461.

<표 2> 판별분석결과

함수	Eigenvalue	변량(%)	정준상관계수	Wilk's Lambda	X ²	자유도	유의도
1	1.1549	100.0	.7321	.4641	57.196	9	.0000

변 수	표준화된 판별함수 계수
· 외부환경적 요인 - 파업에 대한 사회적 지지	.49538
· 내부적 여건요인 - 임금수준 - 노조규모 - 노사관계 분위기	-.52410 .46100 .25862
· 교섭과정요인 - 최종요구율·제시율격차 - 사용자의 교섭태도 - 파업손익 - 교섭중 사용자에 대해 느낀 감정	.45559 -.43346 .40305 -.33104
· 교섭담당자요인 - 노조위원장 교섭경험	.2777

<표 3> 판별함수의 판별결과

실제집단(표본수)	예 측 집 단	
	파업이 일어나지 않은 기업	파업이 일어난 기업
파업이 일어나지 않은 기업(59)	56	3
파업이 일어난 기업(23)	3	20

* 올바른 분류된 비율(hit ratio) : 92.68%

** 우연히 분류될 확률기준(chance criteria) : 59.64%

3. 分析結果의 論議

분석결과 외부환경적요인인 파업에 대한 사회적 지지, 내부적여건요인 중 임금수준, 노조의 규모, 노사관계분위기, 교섭과정요인 중 교섭과정의 최종단계에서 임금인상률에 대한 노사간 격차, 사용자의 교섭태도, 파업손익, 교섭중 노조측이 사용자에게 대해 느낀 감정, 그리고 노조위원장의 교섭경험 등이 파업발생여부에 크게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 제도적 요인들은 본 조사결과에서는 파업발생여부에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

이러한 파업의 영향요인들을 교섭과정 상의 분기점을 중심으로 교섭과정상의 요인, 임금인상률에 대한 노사의 입장, 교섭전단계에서의 여건, 교섭결렬후 수단 선택에 영향을 미치는 요인 등 네가지로 나누어 살펴보고자 한다. 먼저 교섭과정상의 요인들로 볼 수 있는 것은 사용자의 교섭태도, 교섭중 사용자에게 대해 느낀 감정 등이다. 이 중에서 사용자의 교섭태도와 교섭중 사용자에게 대해 느낀 감정요인은 단체교섭의 중요한 측면으로 지적되었지만,⁴⁶⁾ 그동안의 파업에 관련된 연구들이 주로 경제적, 조직적 변수들을 강조함으로써 간과되어 왔던 부분이다. 즉 파업은 감정적으로 일어나는 집단행동이라는 점을⁴⁷⁾ 우리나라에서도 다시 확인할 수 있다. 사용자가 교섭과정에서 어떤 태도를 보이고 노조측이 어떤 감정을 가졌는가가 노조측의 반응행동에 영향을 미친다는 것이 본 연구에서 밝혀졌다.

최종 요구율-제시율 격차가 파업의 영향요인인 점을 유의할 필요가 있다. 노조가 교섭초기에 높은 임금인상율을 요구하고 사용자는 낮은 임금인상율을 제시하여 큰 격차를 보이고 교섭의 마지막 단계에서까지 노조의 요구율-제시율이 근접하지 못함으로써 파업이 일어난다고 볼 수 있는 것이다. 특히 교섭의 마지막 단계에서의 노사의 임금인상 요구율-제시율 격차가 파업의 중요한 영향요인으로 나타난 점을 볼 때 교섭회수 증가에도 불구하고 노사의 요구율-제시율 격차가 줄어들지 않는다는 것을 보여주는 것이다. 노사의 임금인상 요구율-제시율 격차가 파업의 영향요인이라는 것은 일면 당연한 것이나 다른 영향요인들을 고려할 때 그 격차의 크기 자체가 상대적으로 중요한 영향요

46) Walton, R.E. & McKersie, R.B., A Behavioral Theory of Labor Negotiations, New York : ILR Press, 1965, p.3.

47) Mills, D.Q., Labor-Management Relations, New York : McGraw-Hill, 1982, p.312.

인이라는 것을 이 조사결과에서 알 수 있다.

또 하나의 측면으로 교섭전단계에서의 여건들이 파업발생과 관련되어 있는 것으로 나타났다. 그것은 노조원의 연봉과 노조의 규모, 노조위원장의 교섭경험, 노사관계 분위기 등이다. 노조원이 낮은 연봉을 받고 있을 때 쉽게 다른 기업의 노동자와 비교해 볼 수도 있으며, 많은 사람들과 비교를 할 수 있게 되며 이것은 당연히 임금에 대한 불만으로 나타나며, 단체교섭시 높은 임금을 요구하게 되며 그것이 받아들여지지 않을 때 파업이라는 수단에 의지하게 된다. 임금수준이 낮을 때는 파업시 저축이 적어 어려움을 겪을 수도 있으나 대체로 파업기간에 대해 어떤 형태로든 보상이 이루어져 온 관행을 염두에 둔다면 파업으로 인해 입게 될 손실은 적기 때문에 상대적 이익이 큰 파업을 선택할 가능성이 높은 것이다. 노조의 규모가 큰 경우 파업이 많이 일어난 것은 통계결과⁴⁸⁾에서와 일치하는 것으로 노조의 규모가 클수록 노조의 교섭력이 크기 때문이라고 해석될 수도 있으나 여기에 대해서는 아직 확정적인 해석을 하기에는 이르다. 노조위원장의 교섭경험이 적을수록 파업이 많이 일어난 것은 정보이론에서와 같이 교섭경험이 적을수록 기업경영에 관한 정보가 부족하므로 사용자에 대해 잘못 지각하고 실수로 파업을 일으킨다는 해석을 할 수 있다. 대체로 교섭경험이 많은 노조위원장은 회사사정뿐만 아니라 파업으로 인한 손실을 보다 정확하게 알 수 있으므로 교섭을 원활하게 하여 파업이 적게 일어난다고 볼 수 있다. 평소의 노사관계가 좋지 않은 경우 파업이 많이 일어나는 것은 단체교섭이 평소의 노사관계의 연장선상에서 이루어지고 그 영향을 받기 때문이다.

교섭의 마지막 단계까지 노사의 요구율-제시율 격차가 상당히 있을 때 교섭이 결렬된다. 교섭이 결렬되면 노조측은 쟁의발생신고를 하고 냉각기간을 거쳐 파업찬반투표를 한 후 파업에 돌입한다. 이 과정에서 파업에 대한 사회적 지지와 회사전체에 대한 파업손익을 고려하게 된다. 파업은 노조가 고립된 상태에서 하는 것이 아니라 여러 사회적 관계속에서 이루어지고 파업지속기간을 사전적으로 확정할 수 없는 상태에서 파업에 들어가게 되므로 지금까지의 파업영향요인에 파업에 대한 사회적 지지와 회사전체에 대한 파업손익이 추가되어 파업결정을 한다고 볼 수 있다. 파업에 대한 사회적 지지는 파업이 일어났을 경우 과연 여론이나, 시민, 소비자, 회사의 여러 이해관계 집단, 타 노조 등에서 어느정도 동조하며 지원해 줄 것인가, 아니면 비판적일까를 말하는 것으로 노조가

48) 한국노동연구원, 노동동향분석 각호.

파업을 진행하는 과정에서 정당성을 확보하고 노조원의 단결을 유지하고 사용자와의 관계에서 우위를 차지할 수 있게 하는 것이므로 매우 중요하다. 우리나라에서는 이러한 여론이나 분위기가 파업에 대해 비판적이면 공권력이 투입되어 왔으므로 노조측에게 특히 의미있는 것이다.

파업손익을 회사전체에 대한 것과 노조, 사용자에 대한 것으로 나누어 살펴 본 결과 회사전체에 대한 파업손익이 파업에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이것은 노조측이 파업을 결정할 때 노조의 손익만을 고려하지 않고 회사전체의 측면에서 손실이 얼마나 적은가를 고려하여 파업을 결정한다는 것을 말한다. 즉 회사전체의 측면에서 파업의 손실이 많을 경우 파업이 일어나지 않고 회사전체의 측면에서 손실이 크지 않을 경우 파업을 결정하는 것이다. 이와 같은 점은 앞서 논의한 파업비용이론에서의 예측과 같은 점이다.

이러한 파업영향요인들을 개관해 볼 때 우리나라에서는 파업이 일어나는 과정을 다음과 같이 생각해 볼 수 있다. 즉 교섭이 이루어질 때 노조원들이 낮은 임금을 받고 있고 노조의 규모가 크고 노조위원장의 교섭경험이 적은 경우, 노조는 높은 임금인상을 요구하고 사용자는 낮은 임금인상율을 제시하여 교섭이 시작된다. 교섭과정에서 사용자의 교섭태도가 좋지 않다고 노조가 생각하고 사용자에 대한 나쁜 감정을 가지고 노사의 임금인상율에 대한 격차가 좁혀지지 않게 되고, 노조가 파업에 대한 사회적 지지가 높으며, 파업손실이 적다고 판단하여 파업이 일어난다고 볼 수 있다. 우리나라의 파업과정에 대한 이러한 해석은 탐색적 시도로서 많은 추가적인 논의와 연구를 필요로 한다.

V. 研究結果의 要約 및 結論

1. 研究結果의 要約

파업자체는 단체교섭과정에서의 일부분으로 파업이 일어난 후에도 교섭은 계속되고 결국은 합의에 이르게 된다. 파업은 긍정적인 기능을 하기도 하나 노사 뿐만 아니라 기업의 이해관계자, 소비자 나아가서 국민경제에도 손실을 입히게 되므로 타결의 여지가

있는 교섭에서의 파업은 바람직하지 않다. 바람직하지 않은 파업을 줄이기 위해서는 어떤 요인들이 파업에 영향을 미치는지가 먼저 규명되어야 한다. 따라서 본 연구는 우리나라 단체교섭과정에서 일어나는 파업에 어떤 요인들이 영향을 미치는지를 밝혀내고자 하는데 일차적인 목적이 있으며 그것을 통하여 단체교섭과정에서 어떻게 파업이 일어나는지를 설명하고 효율적인 단체교섭방법에 대한 시사점을 얻고자 하였다.

파업에 영향을 미치는 요인들은 크게 외부환경적 요인, 단체교섭의 내부적여건 요인, 제도적 요인, 교섭과정요인, 교섭담당자 특성요인으로 나누어 진다. 먼저 외부환경적 요인으로 사회문화적 요인인 파업에 대한 사회적 지지, 내부적여건 요인으로는 회사의 규모, 노조의 규모, 임금수준, 초기의 임금인상요구율 제시율 격차, 노사관계 분위기, 제도적 요인으로는 임금교섭과 단체협약교섭의 분리여부, 교섭과정 요인으로는 교섭회수, 사용자의 교섭태도, 파업손익, 조합원에 대한 고소·고발, 최종임금인상요구율, 제시율격차, 교섭과정에서 사용자에게 대한 느낀 감정, 교섭담당자 요인인 노조위원장의 교섭경험 등이 있다.

이러한 파업영향요인들이 과연 우리나라 단체교섭에 영향을 미치는지를 알기 위해서 먼저 파업이 일어난 3개 노조의 사례를 분석하였으며 그것을 토대로 하여 설문조사를 실시하였다. 설문조사에서 이 때 연구자가 택한 관점은 파업결정은 일차적으로 노조에 의해 이루어지며 따라서 파업영향요인은 노조의 입장에서 바라보아야 한다는 것이다. 또한 노조가 파업을 결정할 때 객관적인 경제적,조직적 요인보다 노조가 객관적 요인들을 어떻게 인지하느냐가 실질적으로 영향을 미친다는 것이다. 즉 구조적 결정론적 관점이 아니라 행동주체의 주관적 관점을 중시하는 것이다. 이러한 관점에 따라 각 요인들을 노조위원장의 설문응답으로 측정하였다.

이러한 요인들이 과연 파업발생여부에 영향을 미치는지를 밝혀내기 위하여 판별분석을 하였다.

판별분석결과 파업발생여부에 영향을 미치는 요인들로는 파업에 대한 사회적 지지, 회사전체에 대한 파업손익, 최종 요구율-제시율 격차, 사용자의 교섭태도, 교섭중 사용자에게 대해 느낀 감정, 임금수준,노조의 규모, 노조위원장의 교섭경험 등이었다. 이러한 요인들은 교섭전 노조의 조건, 교섭과정상의 요인, 임금인상시 노사의 입장차이, 파업 선택시의 고려요인 등으로 나누어 설명될 수 있다. 다시말하면 우리나라 단체교섭에서 파업이 일어나는 과정은 교섭시 노조원의 낮은 임금수준, 규모가 큰 노조, 적은 교섭

경험 등의 조건에서 노조는 높은 임금인상을 요구하고 사용자는 낮은 임금인상을 제시하고 교섭이 진행되는 과정에서 사용자의 교섭태도가 바람직하지 않다고 노조가 생각하고 사용자에게 좋지 않은 감정을 느끼고 따라서 노사간 요구율-제시율 격차는 좁혀지지 않게 되어 교섭은 결렬되고 노조는 파업에 대한 사회적 지지도가 높고 회사전체에 대한 파업손실이 적을 것으로 판단하여 파업을 일으킨다고 설명할 수 있다.

2. 研究結果의 示唆點 및 限界

1) 理論的 側面에서의 示唆點

파업이라는 복잡한 현상을 하나의 이론으로 설명하려는 시도는 많이 있어왔지만 대부분의 결과는 만족스럽지 못했다. 본 연구에서도 이와 같은 점들을 우리나라에서 확인할 수 있었다. 본 연구는 특정한 이론이 아닌 여러 이론적·실증적 연구에서 제시한 파업의 영향요인들을 검토하여 우리나라에서 유의한 영향요인들을 찾고자 한 것이므로 연구결과를 바탕으로 어떤 이론의 타당성을 말하기는 힘들다. 다만 연구결과에서 나타난 유의한 영향요인들로 논의된 이론에 대한 시사점을 찾아보고자 한다.

먼저 회사전체에 대한 파업손익의 개념은 파업비용이론에서의 총파업 개념과 일치하므로 파업비용이론의 적용가능성을 평가할 수 있다. 파업비용이론에서는 교섭규약(protocol)의 개념과 연관시켜 생각했으나 본 연구에서는 이 점이 밝혀지지 않았으므로 이를 보완함으로써 파업비용이론의 적용가능여부를 확인할 수 있을 것이다.

둘째로 파업의 정보이론에서 예측한 요인들이 본 연구에서는 유의하지 않았다. 노조 위원장의 교섭경험을 정보불균형이나 사적정보의 개념으로 해석하는 것은 무리이다. 물론 본 연구에서 정보이론에서 말한 이윤, 지불능력 등을 정확하게 측정하지 않았으나 정보이론과 관련된 요인들이 유의하지 않았으므로 우리나라에서의 적용가능성이나 정보이론의 기본전제를 재확인할 필요가 있다.

셋째 본 연구에서 교섭과정에서의 노조의 지각으로 측정된 몇몇 요인들이 모두 큰 영향력을 미치고 있으므로 행동과학적 교섭이론들을 앞으로도 현장연구에 계속 검증해 볼 필요가 있다고 생각한다. 행동과학적 교섭이론들은 아직 실험실을 벗어난 충분한 연구의 축적이 이루어지지 않았기 때문에 본 연구에서도 이 변수들에 대한 이론적 뒷받침이 부족하지만 우리나라 노사관계의 제도적 조건을 반영한 행동과학적 이론들이 제시되면

더욱 설명력이 높을 것으로 생각된다.

2) 實踐的 側面에서의 示唆點

(1) 使用者 側面에서의 示唆點

본 연구에서 밝혀진 파업영향요인들을 근거로 할 때 사용자측에 대한 시사점으로 다음과 같은 것을 생각할 수 있다. 파업이 사용자에게 지나친 손실을 가져온다면 사용자는 먼저 교섭과정에서 성실하고 진지한 교섭자세를 보이고 노조의 입장을 이해하려고 하고 노조의 입지를 강화시켜주고 노조측 교섭태도의 체면을 세워주는 교섭태도를 보이고 노조측의 감정을 자극하지 않도록 해야 할 것이다.

둘째로 노조측의 파업손실을 예측하고 파업에 대한 사회적 지지정도를 파악하여 이에 대처하도록 해야 할 것이다.

셋째 노조원들의 지나치게 낮은 임금은 파업유발요인이 된다는 것을 인식하여야 하며 노조측이 합리적 근거에서 임금인상 요구율(액)을 설정하도록 지도하고 교섭시 적절한 수준의 양보로 노사간 지나친 요구율-제시율 격차가 생기지 않도록 해야 할 것이다. 물론 파업에 실제 돌입하기 전에 사용자는 기업에 미치는 영향과 사회적 영향 그리고 파업후의 노사관계를 고려하여 파업수락여부를 결정하겠지만 교섭전이나 교섭과정에서의 노력으로 불필요한 파업손실을 줄일 수 있을 것이다.

(2) 勞組側面에서의 示唆點

일반적으로 파업은 노조가 결정하여 실행하는 것이다. 노조의 파업결정이 실수나 피할 수 있는 것이었다면 파업은 노조에게도 큰 손실을 가져올 수 있다. 파업은 단순한 경제적 손익계산만으로서 이루어지는 것은 아니지만 노조는 파업의 손익을 보다 정확하게 인식하고 있어야 한다.

본 연구에서 나타난 파업영향요인 중 교섭과정에서의 사용자의 교섭태도나 교섭 중 느낀 감정 등은 파업이 종료된 후에 평가할 때 노조측에게 반드시 이익을 가져다주는 요인이라고 볼 수 없다. 이러한 불필요한 요인에 의해 감정적으로 대응하여 파업을 일으키는 것은 바람직하지 않다. 따라서 노조는 교섭과정에서의 이러한 요인들에 어떻게 대응해야 하는가를 사전적으로 연구하여야 하며 이러한 요인들이 파업결정으로 이어지지 않도록 냉정한 판단을 할 수 있어야 한다.

3) 本 研究의 限界와 追後 研究를 위한 示唆點

본 연구는 여러가지 한계를 가지고 있다.

첫째, 실증연구에서 노조만을 정보원으로 한 조사이므로 앞으로는 사용자도 정보원으로 포함시켜 변수추정의 신뢰성을 높인 연구가 되어야 할 것이다.

둘째, 본 연구는 횡단연구이므로 시간의 경과에 따른 변화를 충분히 반영하지 못했으며, 교섭과정의 진행에 따른 요인들간 영향관계도 밝혀내지 못했다.

이와 같은 본 연구의 한계를 고려해 볼 때 향후 이루어지는 연구는 다음과 같은 점이 반영되도록 하여야 한다.

첫째, 사용자측을 조사대상에 포함시켜 연구하도록 해야 한다.

둘째, 종단연구를 실시하여 단체교섭의 진행과 함께 노사간 관계변화 과정을 조사에 포함시키도록 해야 한다.

參 考 文 獻

1. 동양문헌

김재원, 단체교섭의 기법, 서울: 한국노동연구원, 1992.

김재원, 우리나라 단체교섭의 절차와 전략(I), 노사관계, 제2권 제1호(1991), pp. 55-95.

김태기, 분쟁조정 의 경제학, 서울: 한국노동연구원, 1990.

김태기, 윤봉준, 노사분규 연구, 서울: 한국노동연구원, 1991.

박기성, 한국의 노동조합(III), 서울: 한국노동연구원, 1991.

박덕제, 박기성, 한국의 노동조합(II), 서울: 한국노동연구원, 1990.

박훤구, 박영범, 단체교섭과 임금인상, 서울: 한국노동연구원, 1989.

조우현, 87년과 88년의 노사분규 직후에 나타난 노사관계의 변화와 향후과제, 노사관계, 제 2권 제 1호(1991), pp. 97-142.

한국노동교육협회, 노동조합 임금교섭 어떻게 하나, 서울: 새길, 1988.

2. 서양문헌

Ashenfelter, O., & G. E. Johnson, Bargaining Theory, Trade Union, & Industrial Strike Activity, *American Economic Review*, Vol. 69, No. 1(1969), pp. 35-49.

Bazerman, M., & J. S. Carroll, Negotiator Cognition, *Research in Organizational Behavior*, Vol. 9, edited by Cummings, L. L., and B. M. Staw, Greenwich, Conn.: JAI Press, 1987, pp. 247-288.

Cole, S., Teacher's Strike: A Study of the Conversion of Predisposition into Action, *American Journal of Sociology*, Vol. 74, No. 5(March, 1969), pp. 506-520.

Cousineau, J. M., & R. Lacroix, Imperfect Information & Strike: An Analysis of Canadian Experience, 1967-82, *I. L. R. R.*, Vol. 39, No. 3 (1986), pp. 377-387.

Dunlop, J. T., The Function of the Strike, in Baderschneider, J. A. R. N. Block, J.

- A. Fossum(ed), *The Collective Bargaining Process*, Plano, Texas : Business Publications, Inc., 1983, pp. 347-351.
- Eaton, B. C., The Worker & the Probability of Strike, *I. L. R. R.*, Vol. 26, No. 1(1972), pp. 670-679.
- Edwards, P. K., Time Series Regression Models of Strike Activity : A Reconsideration with American Data, *B. J. I. R.*, Vol. 16, No. 3(1978), pp. 320-334.
- Franzosi, R., One Hundred Years of Strike Statistics, *I. L. R. R.*, Vol. 42, No. 3(1989), pp. 348-362.
- Gram, C., The Determinants of Strike Incidence & Severity : A Micro-level Study, *I. L. R. R.*, Vol. 39, No. 3(1986), pp. 362-376.
- Hart, O., Bargaining & strikes, *Quarterly Journal of Economics*, 1989, pp. 25-49.
- Hayes, B., Unions & Strikes with Asymmetric Information, *Journal of Labor Economics*, Vol. 2, No. 1(1984), pp. 57-83.
- Hicks, J. R., *The Theory of Wages*, London : Macmillan, 1968.
- Hyman, R., *Strikes*, London : Fontana Paperbacks, 1984.
- Kaufman, B. E., The Determinants of Strike in the U. S., 1900-1977, *I. L. R. R.*, Vol. 35, No. 4(1982), pp. 473-490.
- Kelly, J. E. & N. Nicholson, The Causation of Strike, *Human Relations*, Vol. 33, No. 12(1980), pp. 853-883.
- Kennan, J., Pareto Optimality & the Economics of Strike Duration, *Journal of Labor Research*, Vol. 1(1980), pp. 77-94.
- Kennan, J., The Economics of Strike, in Achenfelter, O. & R. Layard eds., *Handbook of Labor Economics*, Vol. 2, N. Y. : North-Holland, 1986, pp. 1091-1137.
- Kochan, T. A., *Collective Bargaining & Industrial Relations*, Homewood, Illinois : Irwin, 1988.
- Maki, D. R., The Effect of the Cost of Strikes on the Volume of Strike

- Activity, *I. L. L. R.*, Vol. 39, No. 39(1986), pp. 552-563.
- Martin, J. E., Predictors of Individual Propensity to Strike, *I. L. R. R.*, Vol. 39, No. 2(1986), pp. 214-227.
- Mauro, M. J., Strike as a Result of Imperfect Information, *I. L. R. R.*, Vol. 35, No. 4(1982), pp. 522-538.
- Montgomery, E. & M. E. Benedict, The Impact of Bargainer Experience on Teacher Strike, *I. L. L. R.*, Vol. 42(April, 1989), pp. 380-392.
- Reder, M. W., & G. R. Neumann, Conflict & Contract: The Case of Strikes, *Journal of Political Economy*, Vol. 88, No. 5(1980), pp. 867-886.
- Schutt, R. K., Models of Militancy: Support for Strikes and Work Actions among Public Employees, *I. L. L. R.*, Vol. 35, No. 3(April, 1982), pp. 406-422.
- Shorey, J., Time Series Analysis of Strike Frequency, *B. J. I. R.*, Vol. 15, No. 1(1977), pp. 64-67.
- Siebert, S. W., & J. T. Addison, Are Strikes Accidental, *Economic Journal*, Vol. 91, No. 362(1981), pp. 389-404.
- Snyder, D., Early North American Strikes: A Reinterpretation, *I. L. R. R.*, Vol. 30(1977), pp. 325-341.
- Stagner, R. & B. Eglal, Internal Union Dynamics during a Strike: A Quasi-experimental study, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 67, No. 1(1982), pp. 37-44.
- Thompson, L., & R. Hastie, Social Perception in Negotiation in *Organization Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 47(1990), pp. 98-123.
- Tracy, J., An Investigation into the Determinants of U. S. Strike Activity, *American Economic Review*, Vol. 76, No. 3(June, 1986), pp. 423-436.
- Tracy, J. S., An Empirical Test of an Asymmetric Information Model of Strike, *Journal of Labor Economics*, Vol. 5(April 1987), pp. 149-173.
- Vroman, S. B., A Longitudinal Analysis of Strike Activity in U. S. Manufacturing, 1957-1984, *American Economic Review*, Vol. 78, No. 4(1989), pp.

816-826.

※ 각주 및 참고문헌의 Journal 약칭

B.J.I.R. : British Journal of Industrial Relations

I.L.R.R. : Industrial and Labor Relations Review

I.R. : Industrial Relations