

勞 動 經 濟 論 集

第24卷 (2), 2001.6, pp. 197~225

© 韓 國 勞 動 經 濟 學 會

노사협상이론의 새로운 영역과 적용 : 공공부문을 중심으로*

김 태 기**

노사분쟁과 협상에 대한 경제학의 전형화된 이론은 비대칭 정보 협상이론이다. 전형화된 이론은 논리적인 일관성을 가지고 있지만, 협상의 현실을 보다 정확하게 설명하기 위해서는 심리경제학에 토대를 둔 새로운 협상이론과 타학문 분야에서 진행되어 왔던 협상의 실제에 대한 연구결과를 수용할 필요가 있다. 이러한 관점에서 본고는 새로운 협상이론과 협상의 실제에 대한 연구결과들을 살펴보고 전형화된 이론과의 접목 가능성을 검토한다. 새로운 협상이론은 전형화된 이론의 핵심적 가정인 정보의 비대칭성 문제가 협상당사자의 인식과 깊은 관련이 있다는 점을 보여주고 있다. 또한 협상의 실제에 대한 연구결과들은 당사자들이 제안을 주고 받는 과정이 전형화된 이론이 가정하고 있듯이 기계적으로 이루어지기 어렵다는 점을 보여준다. 그리고 협상의 실제에 대한 연구결과들을 노사관계가 불안한 공공부문의 노사분쟁에 적용함으로써 민간부문과 공공부문의 노사분쟁과 협상의 차이점을 보다 명확하게 설명하고 있다.

— 주제어: 노사분쟁, 협상이론, 협상의 실제, 공공부문

투고일: 2001년 3월 20일, 심사일: 4월 2일, 심사완료일: 6월 1일

* 이 논문은 1999년도 한국학술진흥재단의 연구비에 의해서 연구되었다(KRF-1999-042-C00105).

** 단국대 경제학과 교수(honkorea@chollian.net)

I. 문제의 제기

노사분쟁과 협상에 대한 연구는 지금까지 주로 파업의 문제에 집중되어 왔다. 파업에 관한 이론은 1980년대 들어와 정보의 불완전성이론과 게임이론의 발전에 힘입어 크게 발전하였으며, 그 이전에 제시되어 왔던 이론과는 논리적으로 차별화시킬 수 있을 정도의 이론적 토대를 구축하게 되었다. 이러한 연구는 협상의 모형을 설정하는 데 주력했고, 통계가 뒷받침되는 경우 설정된 협상모형의 가설을 검증하고자 했으며, 그렇지 못한 경우에는 협상실험(experimental bargaining)을 통해서 얻은 통계로 검증을 시도했다.¹⁾

이러한 기존의 연구는 파업의 발생 여부나 지속기간 등 분쟁해결의 결과를 설명하는 데 치중해 왔다. 분쟁해결의 결과를 보다 정확하게 설명하기 위해서는 Kennan(1986)이 지적한 대로 협상의 과정에 대한 분석이 필수적이다. 그러나 협상을 직접 관찰하기 어렵고 통계를 구하기도 어려워 협상과정에 대한 분석은 여전히 마술상자처럼 남겨져 있다. 이러한 한계 때문에 노사분쟁과 협상에 대한 연구는 이론의 공백에 처하게 되었다. 협상의 모형보다는 협상의 실제 그 자체에 대한 분석을 강조하는 행동과학(behavioral science) 분야의 연구가 경제학의 노사분쟁에 대한 이론의 공백을 채우는 양상을 보이게 되었다.

그 결과 경제학계의 노사분쟁과 협상에 대한 연구는 이론적 연구와 실증적인 연구로서로 괴리되는 현상을 보여 왔다. 이론적 연구는 노사분쟁과 협상에 관한 정형화된 사실(stylized facts)들, 특히 파업이 빈발하는 부문과 거의 발생하지 않는 부문으로 나누어지는 '구조적인' 현상을 설명하기 어려웠다.²⁾ 또한 Booth and Cressey(1990)의 지적대로 기존의 이론만으로는 협상의 효율성을 높이고 거래비용을 줄일 수 있는 구체적인 대안을 제시하기 어려웠다. 반면 실증적 연구는 분석의 대상이 되는 가설을 행동과학 분야의

1) 협상모형의 설정에 관한 대표적인 연구로는 Hayes(1984)를, 모형을 설정하고 통계로 검증한 경우에는 Hart(1989)를, 협상실험을 통한 검증은 Forsythe, Kennan and Sopher(1991)를 참조.

2) Kennan and Wilson(1993)이 지적한 대로 비대칭 정보 협상이론은 다른 요인은 무시하고 정보의 문제에만 초점을 맞추고 있다.

연구결과에서 도입했지만 설정된 가설을 논리적으로 설명하지 못했으며, 노사분쟁과 협상의 변수들이 갖고 있는 인과관계를 설명하기 어려웠다.

노사분쟁과 협상에 관한 연구를 발전시켜 나가기 위해서는 기존의 경제학 이론은 타 학문 분야에서 제기되었던 연구결과를 흡수하면서 보완되어야 한다. 노사분쟁과 협상에 대한 경제학 이론이 토대를 두고 있는 협상 당사자간의 정보의 불완전성 문제는 하나의 가정으로 간주하는 데서 그칠 것이 아니라, 한 걸음 더 나아가 그 문제가 어떻게 발생하게 되는지 그리고 협상과정에서 어떻게 조정되어 가는지를 설명할 필요가 있다. 또한 협상 당사자들끼리 제안을 주고받는 방식이 게임이론에서 설정한 대로 기계적으로 이루어지는 것이 아니라, 협상과정을 거치면서 변화하게 된다는 점을 유념할 필요가 있다.

기존의 이론을 발전시키기 위해서 타학문 분야에서 제시되고 있는 연구결과를 흡수해야 한다는 인식은 경제학자들 사이에서 확산되어 왔다.³⁾ 그 밑바탕에는, Lazear(1991)가 지적했듯이, 경제학의 접근은 다른 학문 분야의 접근에 비해서 엄밀하고 합리적이며 예측력을 갖고 있지만 노동시장의 현상을 설명하는 데 정확도가 떨어진다는 문제 인식이 깔려 있다. 경제학자들 스스로 전통적인 분석대상과 분석방법을 극복하려는 노력을 기울이고 있다. 특히 심리학적 요소를 가진 경제적인 문제를 재해석하거나, 경제학적 요소를 가진 심리적인 문제를 경제학의 틀 속에서 분석하는 연구가 활기를 띠고 있다.⁴⁾

노사분쟁과 협상에 대한 연구도 이론이 실재를 보다 정확하게 설명하기 위해서는 심리학 등 다른 학문 분야의 연구결과를 흡수할 필요가 있다. 이러한 의도하에 본 논문은 경제학뿐 아니라 심리학 등 다른 학문 분야에서 연구되어 왔던 협상의 실체에 관련된 연구를 고찰하고, 이를 통해서 노사분쟁과 협상에 대한 이론의 발전방향을 논의하는 계기를 만들고자 한다. 또한 기존의 협상이론으로는 협상의 실재를 설명하기가 민간부문에 비해 상대적으로 더 어려운 공공부문의 노사분쟁과 협상에 대해서 협상의 실체에 관한 제 연구결과들을 적용하고 평가해 봄으로써 노사분쟁과 협상에 대한 통합적인 연구의 방향을 모색하고자 한다.

본 논문의 순서는 다음과 같다. 제II장에서 먼저 노사분쟁과 협상에 관한 경제학계의

3) 이러한 인식을 대변하는 연구로는 Akerlof and Dickens(1982), Akerlof and Yellen(1985)를 들 수 있다.

4) 후자의 연구를 보여주는 대표적인 연구로는 Murphy(1988)와 Becker(1996)를 들 수 있다. 전자의 경우 Lewin(1996)이나 Rabin(1998)이 지적한 대로, 인간의 판단이나 행동이 심리학계에서 제기한 대로 안정적이고 시종 일관하지 않을 수 있다는 전제가 깔려 있다.

전형화된 연구를 고찰한다. 또한 협상에 관한 경제학계의 연구와 타 학문 분야의 협상에 대한 연구가 접목됨에 따라 경제학계 내부에서 대두되고 있는 새로운 협상이론을 노사 분쟁과 협상에 대한 정형화된 사실과의 비교 관점에서 살펴본다. 제III장에서는 심리학 등 타분야에서 활발히 진행되고 있는 협상의 실제에 관한 연구를 분쟁의 이슈와 분쟁 해결의 논리 문제, 분쟁의 당사자와 협상의 구조 문제, 협상전략과 협상과정 문제, 협상의 결과 문제로 나누어 정형화된 사실과 비교 관점에서 검토한다. 제IV장에서는 협상의 실제에 대한 제 이론이 민간부문에 비해 보다 복잡한 공공부문의 노사분쟁과 협상을 얼마나 설명할 수 있는지 검토함으로써 협상의 실제에 대한 제 이론이 가진 설명력과 한계를 평가하고자 한다. 마지막으로 제V장에서는 노사분쟁과 협상에 대한 전형화된 이론, 새로운 협상이론 그리고 협상의 실제에 대한 연구를 종합적으로 평가하면서 경제학계의 향후 연구방향을 제시하고자 한다.

II. 노사분쟁과 협상에 관한 기존 연구의 고찰

1. 노사분쟁과 협상에 대한 전형화 된 연구

노사분쟁과 협상에 대한 연구는 Hicks(1936)로부터 시작한다. Hicks(1936)는 처음으로 파업에 대한 분석의 틀을 제시했으며 이론상의 한계에도 불구하고 현재까지 노사분쟁과 협상에 관한 논의의 기초가 되고 있다. 노동조합의 저항곡선 $Wu(t)$ 와 사용자의 양보곡선 $Wc(t)$ 을 설정하고, 파업의 기간 t 는 파업으로 인한 손실과 임금인상 효과의 비교를 통해서 결정된다고 하였다. Hicks(1936)는 저항곡선과 양보곡선을 통해서 협상과정을 개념화했지만, 두 곡선이 어떻게 도출되는지에 대한 분석모형을 제시하지 못했다. 그리고 파업의 발생을 '잘못된 협상(faulty negotiation)'의 결과라고 보았으며, 파업이 왜 발생하는가에 대한 논리는 제시하지 못했다.

노사분쟁과 협상에 대한 연구의 또 다른 발전은 Nash(1950, 1951)의 게임이론에서 찾을 수 있다. Nash(1950, 1951)의 이론이 의미하는 바는 노사 두 당사자가 각각 효용함수 $Uu(X)$ 와 $Ue(1-X)$ 에 따라 행동하며, 합의수준 X 는 공리적인(axiomatic) 성질을 갖는다고 가정하였다. 여기에 덧붙여 Nash(1950, 1951)는 두 당사자의 교섭력이 같다고 가정함

으로써 각자 절반씩 몫을 나누는 합의에 도달한다고 하였다. Nash(1950, 1951)의 이론은 협상결과의 균형 문제를 설명하면서 게임이론의 발전에 지대한 공헌을 하였다. 그러나 Nash(1950, 1951)의 이론은 협상과정의 문제를 고려대상에서 제외시켰고, 노사분쟁에 적용하는 경우 파업의 발생을 설명할 수 없었다.

Ashenfelter and Johnson(1969)은 파업의 발생이 Hicks(1936)가 말하는 '잘못된 협상'의 결과가 아니라 노동조합의 정치적 성격 때문에 발생한다고 보았다. Ashenfelter and Johnson(1969)은 사용자의 양보곡선을 이윤극대화 원리에 맞추어 모형화하였고, 사용자는 임금인상과 파업의 손실을 비교해 노동조합의 요구에 대한 수용 여부를 결정한다고 보았다. 반면 노동조합은 조합원과 달리 지도부가 사용자측의 수용 여부를 알아도 조합원의 신임을 얻기 위해서 강경한 입장을 고수하게 됨으로써 파업을 택하게 된다고 보았다. Ashenfelter and Johnson(1969)은 결국 노동조합의 대리인 문제를 파업의 원인으로 보았지만, 파업이 조합원들에게는 결국 손해를 가져오는 데도 불구하고 파업을 선택한다는 비합리성을 설명하지는 못했다. 이러한 한계에도 불구하고 Ashenfelter and Johnson(1969)은 파업에 관한 실증분석 연구에 널리 활용되어 왔다.

게임이론의 발전에 획을 긋게 되는 Rubinstein(1982)의 이론은 협상과정을 모형화하고 있다. Rubinstein(1982)은 노사가 번갈아서 제안을 하고 상대방은 그 제안을 수락 또는 거부한다고 가정하였다. 협상의 횟수가 많아짐에 따라 노사가 나눌 수 있는 몫은 δ 만큼 줄어들게 되며, 협상은 T 기까지 진행된다. 이런 경우 노사 당사자들은 T 기에서 얻을 수 있는 몫과 $T-1$ 기에서 얻을 수 있는 몫을 비교하게 되고, 이러한 거꾸로 추론(backward induction)을 통하여 결국 첫번째 협상에서 합의에 도달하게 된다. Rubinstein(1982)의 게임이론은 Nash(1950, 1951)의 게임이론과 달리 노사 협상과정을 모형화했다는 데 큰 의미를 가지고 있지만, Nash(1950, 1951)와 마찬가지로 파업의 발생을 설명할 수 없었다.

Hayes(1984)에 이어 Hart(1989)는 Rubinstein(1982) 식의 협상과정에 정보의 불완전성 문제를 추가함으로써 노사분쟁과 협상의 모형을 제시하고 실증분석까지 시도하였다. Hart(1989)는 회사의 경영상황에 대한 정보가 비대칭적이라는 가정을 더함으로써 파업의 발생을 신호적 측면에서 설명하고 있고, 파업은 사후적으로 바람직하지 않은 선택이지만 사전적으로는 합리적인 선택의 결과라는 점을 보여준다. Hart(1989)는 노동조합측이 회사의 경영상황을 모르며, 경영상황은 좋거나 나쁜 2개의 경우가 존재한다고 본다. 노동조합측은 고임금과 저임금 중에서 회사의 경영상황이 좋다고 기대하고 고임금을 요

구하게 된다. 경영상황이 실제로 좋지 않은 경우 사용자측은 노동조합측의 요구를 거부하게 된다. 이 때 파업이 발생하게 되고, 노동조합측은 그 다음의 협상에서 임금인상 요구 수준을 낮추게 된다.

Hicks(1936) 이후 노사분쟁과 협상에 대한 주류 경제학계의 연구는 게임이론의 발전에 힘입어 Hart(1989)식의 비대칭 정보 협상이론으로 발전하였다. 현재 비대칭 정보 협상이론은 노사분쟁을 설명하는 전형적인 이론으로 자리잡고 있다. 그러나 Booth and Cressey(1990)가 제기한 대로 파업에 대한 실증분석의 결과들은 비대칭 정보 협상이론의 타당성을 충분히 뒷받침하지 못하고 있다. 더군다나 비대칭 정보 협상이론은 파업의 발생 성향에 대한 정형화된 사실(stylized fact)을 설명하지 못하고 있다. 예를 들면, 기업의 규모가 크고 노동조합의 조직률이 높은 사업장일수록 파업의 발생빈도가 커진다는 점, 파업의 발생빈도가 업종별이나 노동운동의 성향에 따라 뚜렷하게 다르다는 점 등 여러 가지 중요한 특징을 노사분쟁과 협상에 대한 전형적인 이론은 설명하지 못하고 있다.⁵⁾

2. 협상에 대한 새로운 연구 동향

이러한 노사분쟁의 이론과 실제 사이의 괴리를 극복하기 위해서는 Kennan and Wilson(1993)이 강조한 대로 협상과정의 명확한 규정을 필요로 한다. 협상이론이 협상과정의 문제를 보다 명확하게 개념화하기 위해서는, 협상 당사자들의 인식과 선호도, 정보의 전달 등에 대한 기존의 전형적인 이론이 전제하고 있는 가정보다 협상의 실제와 더 근접한 '현실적인' 가정을 필요로 한다.

이러한 문제의식은 노사분쟁과 협상에 대한 연구에만 그치지 않고 경제학계 전반에 확산되고 있다. 문제의식의 핵심은 경제주체의 선호도에 대해서 보다 '현실적인' 가정을 설정해야 하며, 이를 위해서 기존의 이론이 상정하고 있는 경제주체의 '합리적인' 행동에 대한 재검토가 필요하다는 데 있다. Sen(1993)은 경제주체의 합리성을 행동의 이면에 깔려 있는 동기(motive)와 관련시키지 않고, 관찰할 수 있는 표면적으로 나타난 행동과 합리성을 관련시킨다면 무의미하다고 주장한다. 합리적인 선택에 대한 이러한 해석은 경제주체들의 행동을 보다 정확하게 설명하기 위해서는 '심리적'인 측면을 감안해야

5) 이러한 파업 발생의 특징에 대해서는 Kennan(1986), 박덕제·박기성(1990), 김태기·윤봉준(1991), 원창희(1999) 참조.

한다는 점을 의미한다.

이러한 맥락에서 경제학계 내부에서 협상에 대한 새로운 이론이 대두되고 있다. 새로운 협상이론은 심리학계의 연구성과를 토대로 협상 당사자들의 선호도, 협상 당사자간의 상호작용 등에 대한 기존의 전형적인 협상이론과 다른 가정을 하고 있다. 새로운 협상이론은 기존의 게임이론을 근간으로 하되 개인의 관찰된 행동보다 개인의 동기를 보다 중시하고 협상 당사자의 심리적 제 문제에 주목하고 있다. 이러한 새로운 협상이론은 실험경제학(experimental economics) 분야의 연구성과에 의해서 촉진되고 있으며, 1990년대 이후에 들어와 기존의 전형적인 협상이론이 직면하고 있는 한계를 극복할 수 있는 돌파구로 주목을 끌고 있다.⁶⁾

새로운 협상이론은 협상이 당사자 쌍방간의 자원배분에 관한 문제라는 데 주목하고, 협상 당사자의 효용함수는 자신의 몫뿐 아니라 상대방의 몫에 영향을 받게 된다고 가정하고 있다. 예를 들면, Rabin(1993)은 협상 당사자의 효용함수를 $U_1(X_1, X_2) = V(X_1) + \alpha V(X_2)$ 로 가정하고 있다. 이러한 형태의 효용함수는 심리학에서 전제하는 상호성의 원리(norm of reciprocity)로 뒷받침되고 있다. 이에 따르면 상대방이 자신을 어떻게 대하느냐에 따라 자신도 상대방에게 상응하는 보답을 하게 되고, 순상호작용일 때 $\alpha > 0$ 이 되고, 반면 역상호작용일 때 $\alpha < 0$ 이 된다.

이러한 형태의 협상 당사자의 효용함수는 기존의 전형화된 협상이론이 가정하고 있는 당사자들의 수익(효용)함수의 독립성을 대신함으로써 협상의 상호의존적인 성격을 보다 명확하게 개념화하게 된다. 또한 α 는 협상 상대방이나 협상의 이슈 등 협상을 당사자들이 어떻게 인식하는가를 보여주는 변수가 된다. $\alpha < 0$ 인 경우 협상의 실제에 대한 연구에서 제기하고 있는 양보추구형 협상전략(distributive bargaining)으로 나타나고, $\alpha > 0$ 인 경우 통합적 협상전략(integrative bargaining)이나 공동 문제해결적인 협상(problem-solving bargaining)으로 나타나게 된다.⁷⁾

새로운 협상이론은 협상 당사자의 선호도뿐만 아니라 협상에 대한 당사자들의 인식이 정보의 전달에 미치는 영향에 주목함으로써 협상과정에 대한 분석의 발판을 제공하고 있다. Camerer et al.(1993)은 심리학에서 제기하고 있는 틀짜기(framing)를 통해서 협상 당사자들이 의사결정을 내리게 된다고 가정한다. 틀은 협상 당사자들이 가진 가치관, 경

6) 이러한 새로운 협상이론의 등장에 대해서는 Kagel and Roth(1995), Rabin(1993), Camerer(1997) 등을 참조.

7) 양보추구형 협상전략과 통합적 협상전략에 대해서는 Walton and McKersie(1965) 참조.

협 등에 의해서 협상 이전에 규정되며, 협상 당사자들은 서로 다른 틀을 가지고 있다고 가정한다. 이러한 틀짜기의 문제 때문에 협상의 이슈가 가지고 있는 성격을 당사자들이 서로 다르게 인식할 수 있으며, 협상의 한 당사자가 전달하는 정보를 상대방 당사자는 다르게 해석할 수 있다. 따라서 Neale and Bazerman(1985)이 지적한 대로 어떤 협상 이슈를 당사자들이 이익을 가져올 수 있는 문제로 인식하는 경우보다 손실을 초래할 수 있는 문제로 인식하는 경우 협상이 합의에 도달하기 어렵게 된다.⁸⁾

새로운 협상이론은 기존의 전형화된 이론이 전제하고 있는 정보의 비대칭성이 어떻게 발생하고 어떻게 조정되어 가는지에 대한 시사점을 주고 있다. 새로운 협상이론은 협상을 정보교환의 과정으로 규정하고, 정보교환의 효율성은 틀짜기의 문제뿐 아니라 정보를 보내는 측(sender)과 받는 측(receiver)의 관계와 정보의 내용에 따라 달라진다고 가정한다. Babcock and Loewenstein(1997)은 심리학계에서 제기하는 지각의 오류 문제가 자기중심의 편견(self-serving bias)을 초래한다고 가정한다. 따라서 상대방이 전달하는 정보의 내용이 자신이 가진 기존의 생각이나 경험과 일치할 때 정보를 적극적으로 수용하게 되지만, 그렇지 않은 경우 정보의 수용도가 낮다. 또한 자신이 좋아하는 사람이 말하면 그 정보에 대한 신뢰도가 높고 그렇지 않은 경우 신뢰도가 낮다.

새로운 협상이론은 Camerer(1997)의 지적대로 기존의 전형화된 협상이론이 전제하는 가정들, 즉 당사자들의 선택이 게임의 상황에 좌우되지 않는다는 가정(invariance to game description)이나 상호 일관적인 믿음이 유지된다는 가정(mutually-consistent beliefs) 등 기존의 전형화된 이론이 기초하고 있는 가정과는 다른 가정을 하고 있다. 이러한 가정들은 당사자들이 협상과정에서 제안을 '기계적으로' 주고받는 것이 아니며, 정보의 비대칭성 문제도 협상과정에 따라 바뀐다는 것을 의미하며, 협상의 실제와 보다 근접된 것이라고 볼 수 있다. 예를 들면, 일반적으로 쉬운 문제부터 합의에 먼저 도달하는 것이 효과적이라는 협상 실무자들의 오래된 주장도 협상 당사자들의 인식을 강조하는 새로운 협상이론의 시사점과 궤를 같이하게 된다.

새로운 협상이론은 경제학 분야가 아닌 타학문 분야에서 연구되고 있는 협상이론을 경제학의 틀 속으로 끌어들이는 역할을 하고 있다. 특히 게임이론과 관련시켜 볼 때 타 분야의 협상이론을 게임이론의 틀 속으로 부분적으로 흡수하는 역할을 하고 있다. 그러

8) 이러한 주장은 분쟁의 이슈가 이익의 문제인지 손실의 문제로 인식되느냐에 따라 협상이 달라진다는 실험경제학의 연구결과에 의해서 뒷받침된다. 여기에 대해서는 Tversky and Kahneman(1992) 참조.

나 어떤 부분은 기존의 게임이론과는 거리를 유지한 채 협상 당사자의 행동 그 자체를 심리경제학적 측면에서 분석하는 데 머물고 있다. 이러한 점에서 볼 때 새로운 협상이론은 한편으로는 게임이론의 연장선에서 발전해 나가겠지만 다른 한편으로 게임이론과는 다른 독자적인 경제학의 영역을 형성할 가능성도 보이고 있다.

Ⅲ. 협상의 실제에 대한 제 이론

협상에 대한 경제학 이론의 발전에도 불구하고 협상의 실제에 대한 본격적인 연구는 심리학, 사회학, 법학 등 다른 학문 분야에서 보다 활발히 진행되어 왔다. 이러한 연구의 공통적 특징은 협상의 실제를 관찰하고, 새로운 협상이론과 마찬가지로 당사자들의 협상에 대한 인식의 문제에 초점을 맞추고 있으며, 관찰된 결과를 해석하는 데 주력하고 있다. 또한 이러한 연구의 대부분은 협상의 여러 가지 문제 중에서 특정한 문제를 분석의 대상으로 삼고 있다.

협상의 실제에 대한 이러한 연구는 경제학에서 보편적으로 사용되고 있는 방법론과 커다란 차이가 있다. 예를 들면, 분석을 위한 모형이 연구의 대전제가 되지 않으며, 통계상의 한계 문제와 맞물려 엄밀한 검증작업이 뒷받침되지 못한다는 점을 들 수 있다. 그러나 이러한 한계에도 불구하고 협상의 실제에 대한 타학문 분야의 연구는 대체로 경제학계에서 최근 제기되고 있는 새로운 협상이론과 맥락을 같이하고 있다.

협상의 실제에 대한 연구는 특히 노사분쟁과 협상을 설명하는 데 큰 의미를 갖는다. 이러한 연구는 개인간의 일회적인 협상이 아니고 조직간의 반복적인 협상이며, 경제적 문제뿐 아니라 규범적 문제와 조직적 문제까지 협상의 대상이 되고 있는 노사분쟁과 협상에 대한 이론을 발전시키는 데 발판이 될 수 있다. 또한 노사관계의 안정화 특히 노사협상의 효율성을 제고하기 위한 실용적인 대안과 정책적 시사점을 찾는 데 활용하기 용이하다.

1. 분쟁의 이슈와 분쟁 해결의 논리 문제

Ury, Brett and Goldberg(1993)는 분쟁의 이슈는 분쟁 해결의 논리와 직결된다고 보

고, 분쟁 해결의 논리를 이익의 논리, 권리의 논리, 힘의 논리로 나누고 있다.⁹⁾ 이 이론을 노사분쟁에 적용시키면, 임금수준의 결정이나 근로시간의 조정 문제 등의 분쟁 이슈는 이익의 논리가 작용하며, 노사가 원하거나 피하고 싶은 바를 절충함으로써 분쟁을 해결하게 된다고 볼 수 있다. 해고의 정당성 문제 등의 분쟁 이슈는 권리의 논리가 작용하며, 누가 옳고 그른지를 따짐으로써 분쟁을 해결하게 된다. 파업 문제 등의 이슈는 힘의 논리가 작용하며, 상대방에게 손해를 입히거나 손해를 감수함으로써 분쟁을 해결하게 된다.

분쟁의 당사자는 협상을 포함한 여러 가지 분쟁 해결의 방법 중에서 자신에게 유리한 방법을 택하게 된다. 또한 협상 당사자들이 어떤 분쟁 해결의 논리를 가지느냐에 따라 협상의 효율성이 달라진다. Ury, Brett and Goldberg(1993)는 분쟁 해결의 논리를 협상의 측면에서 볼 때 힘의 논리보다는 권리의 논리가, 권리의 논리보다는 이익의 논리가 협상을 용이하게 만든다고 주장한다.¹⁰⁾ 물론 분쟁의 이슈에는 세 가지 분쟁 해결의 논리 중에서 어느 하나만 작용하는 것은 아니고 두 가지 이상이 복합적으로 작용할 수 있지만, 어떤 논리가 주도하느냐에 따라 협상을 통한 분쟁 해결의 가능성이 달라진다.

Ury, Brett and Goldberg(1993) 연구의 핵심은 분쟁 해결의 논리는 고정되어 있는 것이 아니라는 데 있다. 분쟁의 해결 단계에 따라 분쟁 당사자의 협상에 대한 인식이 달라지고, 분쟁 해결의 논리가 바뀔 수 있다는 것이다. 힘의 논리가 작용하는 것처럼 보이는 문제를 권리의 논리로 해결할 수 있고, 권리의 논리가 작용하는 것처럼 보이는 문제를 이익의 논리로 해결할 수 있다. 예를 들면, 해고의 정당성 문제는 시시비비를 가리는 기준의 문제로 권리의 논리와 관련되지만, 이익의 논리를 적용하는 경우 기준의 적용이나 해석에 따른 해고의 범위나 규모, 보상수준이 분쟁의 이슈가 된다. 또한 파업의 문제도 힘의 논리가 작용하지만, 권리의 논리를 적용하는 경우 파업의 적법성 문제가 제기되며, 이익의 논리를 적용하는 경우 파업에 따른 당사자들의 피해 문제가 분쟁의 이슈가 된다.

기존의 전형화된 협상이론과 새로운 협상이론을 Ury, Brett and Goldberg(1993)의 이론과 비교하면, 후자는 새로운 협상이론이 제기한 바와 같이 협상 당사자의 인식에 따라

9) 최종태(1996)는 노사갈등의 이슈를 과정별로 이익 이슈와 권리 이슈로 나누고, 대상별로 권력·파워적 이슈, 경제·물질적 이슈, 사회·정신적 이슈로 나누고 있다.

10) 이러한 점은 노사 당사자의 노사관계관에 따라 협상과정과 협상결과가 달라진다는 데서 확인할 수 있다. 박덕제·박기성(1990), 김태기·윤봉준(1991)에 의하면 투쟁성이 강한 노동조합일수록 파업성향이 높아지고, 또한 이영면(1998)에 의하면 파업경험이 있는 사업장일수록 임금교섭기간이 길다.

협상과정이 달라질 수 있다는 점을 뒷받침하고 있다. 동시에 노사분쟁과 협상에 대한 전형적인 연구에서 간과해 왔던 문제인 분쟁 이슈의 성격에 따라 협상의 효율성이 달라질 수 있다는 점을 지적하고 있다. 예를 들면, 노동조합의 가입범위 문제는 임금수준의 결정 문제보다 일반적으로 협상하기 더 어렵다는 협상 실무자들의 경험을 뒷받침하게 된다.¹¹⁾

분쟁의 이슈에 깔려 있는 분쟁 해결의 논리뿐 아니라 분쟁 이슈의 수에 따라서 협상에 영향을 미치게 된다. Raiffa(1982)의 주장대로 분쟁의 이슈가 하나가 아니라 다수일 때 이슈들이 협상에 있어서 상호 독립적으로 작용하지 않기 때문에 협상에서 '유연성'을 기대할 수 있다. 분쟁의 이슈가 하나인 경우 협상은 분쟁 당사자 어느 일방의 양보를 통해서 합의가 가능하지만, 다수인 경우 이슈에 따라 당사자들이 주고받기를 함으로써 합의에 도달하기 쉽다.¹²⁾

2. 분쟁의 당사자와 협상의 구조 문제

분쟁 당사자의 수와 당사자의 조직적 성격은 협상의 구조 문제와 직결되며, 협상의 구조는 협상의 효율성에 영향을 미친다. 분쟁 당사자의 수는 협상의 구조를 일차적으로 좌우하게 된다. 당사자가 둘인 경우에 쌍무적 관계에서, 셋 이상인 경우에는 다자간 관계에서 협상이 진행된다. 쌍무적 관계일 때 어느 한쪽이 합의를 거부하면 합의에 도달하지 못한다는 점에서 쌍방간의 힘 겨루기 문제가 협상의 핵심 변수로 작용하기 쉽다. 그러나 다자간 관계에서 짝짓기가 수반되므로, Zartman(1991)이 지적한 대로 당사자간의 연대가 협상의 중요한 변수로 작용하게 되며 이 때 협상의 구조 문제는 외생변수가 아니라 내생변수로 작용하게 된다.

Walton, Cutcher-Gershenfeld and Mickersie(1994)는 이러한 협상구조의 일반적인 논의에서 한 걸음 더 나아가 노사분쟁에 있어서 협상구조의 문제에 초점을 맞추고 있다. 협상 당사자의 수와 조직적 성격뿐 아니라 협상을 위한 접촉 빈도와 접촉 창구의 수, 협상의 단위, 그리고 협상에 영향을 미치는 제3의 당사자의 존재에 의해서 협상의 구조를

-
- 11) 이러한 경향은 단위사업장의 노동조합가입률이 높을수록 파업의 발생 경향이 높다는 김태기·윤봉준(1991)의 연구결과와 맥을 같이한다.
- 12) 김태기·윤봉준(1991)은 임금협약과 단체협약을 동시에 갱신하는 사업장의 파업발생 경향이 낮다는 것을 보여줌으로써 이러한 가설을 지지한다. 그러나 이영면(1998)의 경우에는 이러한 가설이 통계적 유의도를 갖지 못하고 있다.

설명하고 있다.¹³⁾ 협상의 구조는 협상을 위한 접촉 빈도, 접촉 창구의 수, 공식적인 협상 기구뿐 아니라 비공식적인 협상기구의 존재와 활성화 정도에 따라 달라진다고 주장한다.¹⁴⁾ 협상의 단위는 합의의 적용 대상과 범위 문제 그리고 협상단위의 권한 문제에 따라 달라진다고 주장하고 있다.

Lewicki et al.(1994)은 협상의 직접 당사자는 아니지만 분쟁의 발생과 해결에 영향을 받거나 관심을 갖고 있는 제3의 당사자가 협상의 구조에 미치는 영향에 주목하고 있다. 이러한 제3의 당사자가 협상과정에 커다란 영향을 미치게 될 때 협상구조는 표면적으로는 쌍무적이라도 실제로는 다면화된다고 주장한다. 이러한 경우 Lewicki et al.(1994)의 개념에 따르면, 협상 당사자는 협상 주체가 되고 협상에 참여하지 않는 분쟁 당사자인 주인(principal)이나 분쟁의 해결에 관련된 제3의 당사자는 협상 객체가 된다. 이러한 경우 협상구조는 당사자인 협상 주체들간의 협상뿐 아니라 협상 주체와 협상에 참여하지 않는 제3의 당사자인 협상 객체와의 협상에 의해서 설명된다.¹⁵⁾

협상 객체가 협상의 당사자인 협상 주체를 지켜 보고 어떤 태도를 취하느냐에 따라 협상 주체의 자세에 영향을 미치게 된다. 이것을 Lewicki et al.(1994)은 '협상의 관객효과'라고 부른다. 특히 협상 객체가 조합원과 같이 분쟁의 직접적인 당사자인 경우 노동조합 위원장과 같은 협상 주체는 협상 객체를 보다 크게 의식하게 된다. 따라서 협상이 다면적인 성격을 띠는 경우 협상 주체의 행동에 대한 협상 객체의 영향력을 조절하는 것이 중요한 과제가 된다. 이러한 과제는 외면적으로는 쌍무적 협상구조를 유지하더라도 내면적으로 협상구조를 조정하는 문제가 된다. Lewicki et al.(1994)은 협상 주체가 내면적으로 협상구조를 조정하는 문제를 협상 객체에 대한 '가시성(visibility)의 조절' 문제로 보고 있다.¹⁶⁾

Lewicki et al.(1994)가 주목하는 협상의 다면성 문제는 협상 주체와 협상 객체의 관계

13) Walton, Cutcher-Gershenfeld and Mckersie(1994)는 협상구조를 설명하는 첫번째 변수로 협상을 위한 접촉 빈도와 접촉 창구의 수를 들고 있다.

14) 원창희(1999)는 노사 실무자가 한 달에 한 번 이상 대화를 하는 사업장일수록 노사분규의 발생 빈도가 낮아진다는 점을 보여주고 있다.

15) 제3의 당사자는 우리나라 노동법의 제3자와 다르다. 여기에서 협상 객체로서 제3의 당사자는 노동조합의 조합원을 포함하고 있다.

16) Lewicki et al.(1994)의 분류대로 협상을 주도하는 노조위원장을 협상의 주체로 보고 협상에 직접 참여하지 않는 일반조합원을 협상의 객체로 볼 때, 조합원의 노조위원장에 대한 견제가 많을수록 파업의 발생성향이 높다. 여기에 대해서는 박덕제·박기성(1990), 김태기·윤봉준(1991) 참조.

가 노사분쟁처럼 주인과 대리인의 관계일 때보다 중요한 문제로 대두된다.¹⁷⁾ 이처럼 분쟁 당사자의 조직적 성격이 주인과 대리인의 관계를 띠고 있는 경우, Cross(1991)가 지적한 대로, 대리인에게 부여된 권한과 주인의 대리인에 대한 신뢰는 대리인의 협상 자세에 영향을 미치게 된다. 분쟁 당사자와 협상 당사자가 주인과 대리인의 관계에 놓여 있을 때 대리인인 협상 당사자가 체결한 잠정적인 합의를 주인인 분쟁 당사자가 수락 또는 거부할 수 있다. 이러한 경우 협상의 구조는 시간적으로 Putman(1988)의 개념대로 2 단계화(two level)되고 이에 따라 협상 기간도 길어진다.¹⁸⁾

대부분의 전형화된 협상이론은, 물론 최근에 등장하고 있는 새로운 협상이론도 협상 구조 자체는 고정되어 있다고 보며, 협상 구조의 문제가 협상과정에 미치는 영향을 간과하고 있다. 그러나 이러한 문제는 특히 노사분쟁과 협상을 설명하는 데 중요한 변수가 된다. 노동조합측의 의사결정이 사용자측과 달리 조합원과 지도부 사이의 정치적 과정을 거치며, 협상 주체인 위원장과 협상 객체인 조합원의 관계가 협상에 크게 영향을 미치기 때문이다. 우리나라의 경우처럼 노사분쟁에 있어서 정부의 역할이 클 때 정부는 분쟁 당사자는 아니지만 협상 객체의 역할을 수행하고, 정부와 노사 당사자와의 관계가 협상에서 변수로 작용하게 된다.

3. 협상전략과 협상과정

협상의 실제에 대한 연구는 협상전략을 당사자들의 목표달성을 위한 상호작용적인 일련의 행동계획이라고 보고 있다. 협상의 이슈와 협상의 당사자가 협상의 효율성을 결정하는 외생적인 변수라고 한다면, 협상전략은 협상과정과 함께 협상의 효율성을 결정하는 내생적 변수가 된다. Pruitt and Rubin(1986)은 협상전략을 크게 상대방으로부터의 양보추구형(contending) 협상전략, 상대방과 공동 문제해결형(problem-solving) 협상전략, 신속 타결형(yielding) 협상전략으로 나누고 있다.¹⁹⁾ 이 중에서 신속타결형(yielding) 협상전략은 상대방의 요구가 아니라 자신의 필요에 따라 협상에서의 기대치를 낮추어

17) 일반적으로 협상 대리인은, Rubin(1991)이 지적한 대로 분쟁 이슈나 협상 등에 대한 전문성(expertise)을 활용하거나, 분쟁 당사자간의 감정적 대립 때문에 완충역할(detachment)을 기대하거나, 전술적 유연성(tactical flexibility)을 높이기 위해서 활용할 수 있다.

18) 박덕제·박기성(1990), 김태기·윤봉준(1991)은 잠정협약안을 대의원대회나 조합원총회에서 찬반투표에 부치는 경우 파업의 지속기간이 길어진다는 것을 보여주고 있다.

19) 이러한 협상전략에 대한 초기의 논의는 Walton and Mckersie(1965)에 의해서 진행되었다.

협상을 신속하게 타결하는 전략이기 때문에 협상전략에 있어서 핵심적인 논의는 사실상 양보추구형 협상전략과 공동 문제해결형 협상전략에 집중된다.

Pruitt and Rubin(1986)에 의하면, 양보추구형 협상전략은 협상목표를 상대방과 경쟁 하면서 달성하고자 하고, 자신의 양보는 최소화하고 상대방의 양보를 최대한 끌어 냄으로써 합의에 도달하고자 한다. 공동 문제해결형 협상전략은 협상목표를 상대방과 협력 하는 자세로 달성하고자 하며, 합의를 가로막고 있는 문제를 해결할 수 있는 방안을 상대방과 함께 찾는 데 주력하게 된다. 양보추구형 협상전략은 협상 이슈의 성격상 나눌 수 있는 몫이 고정되어 있을 때 주로 채택되고 반면 그 몫이 협상 당사자들의 노력에 따라 바뀔 수 있을 때 공동 문제해결형 협상전략을 채택하게 된다.

그러나 Deutsch(1973)는 어떤 협상전략을 채택하느냐는 협상 이슈가 갖고 있는 성격 그 자체보다는 협상에 대한 당사자들의 인식에 따라 달라진다고 주장한다.²⁰⁾ 나눌 수 있는 몫은 변화할 수 있는 데도 불구하고 협상에 대한 잘못된 인식 때문에 고정되어 있다고 보고 양보추구형 협상전략을 택할 수 있다고 주장한다. 이러한 Deutsch(1973)의 이론을 노사분쟁과 협상에 적용시키면, 똑같은 협상 환경이라도 노사 당사자가 서로 불신을 하고 있다면 나눌 수 있는 몫이 고정되어 있다고 인식하고, 반면 서로 신뢰를 하고 있다면 노사협력을 통해서 몫을 확장시킬 수 있다고 인식할 가능성이 높아지게 된다.

또한 Pruitt(1991)는 양보추구형 협상전략과 공동 문제해결형 협상전략은 어느 하나가 다른 하나를 배제하는 것은 아니며 협상과정에서 따라 바뀔 수 있다고 주장한다. 특히 공동 문제해결형 협상전략은 부분적으로 양보추구형 협상전략의 대안적 전략으로 채택되는 속성을 보이고 있다고 주장하고 있다. 즉 쌍방이 양보하기 어렵거나, 쌍방이 양보추구형 협상전략의 한계를 느끼거나, 협상의 지연에 따른 비용의 부담을 느낄 때 공동 문제해결형 협상전략을 채택한다고 보고 있다.

Lewicki et al.(1994)은 협상에 대한 당사자들의 인식이 협상의 진행에 따라 바뀔 수 있으며, 협상전략은 고정되어 있는 것이 아니라 협상과정과 연동된다고 주장한다. 양보추구형 협상전략에서 공동 문제해결형 협상전략으로 전환을 하기 위해서는 당사자들이 그 필요성을 인식하고, 정보가 자유롭게 오고 갈 수 있어야 한다고 주장한다. 이러한 토대 위에서 당사자들이 각자의 요구나 주장의 차이점보다는 공통점을 찾으려는 노력을 기울이고, 합의를 가로막고 있는 문제를 객관적으로 확인하고, 간단명료하게 정리하며,

20) 이러한 당사자들의 인식이 중요하다라는 점은 파업의 발생성향이 업종에 따라 다를 뿐 아니라 동일 업종 내의 사업장에 따라 다르다는 점에서 확인된다. 김태기·윤봉준(1991) 참조.

대안을 찾아 나가는 과정으로 협상에 접근할 때 공동 문제해결형 협상전략이 성공할 수 있다고 주장한다.

Lewicki et al.(1994)의 이론대로 협상전략이 고정되어 있는 것이 아니라 협상과정에 따라 바뀔 수 있다면 협상과정의 개념은 더욱 중요한 의미를 갖는다. 협상의 실제에 관한 제 연구는 협상과정에 대한 정의를 합의에 도달하는 데 필요한 핵심요소를 무엇으로 보느냐에 따라 서로 다르게 내리고 있다.²¹⁾ 노사분쟁의 경우 Walton, Cutcher-Gershenfeld and Mckersie(1994)에 의하면 협상과정의 핵심은 당사자들이 협상 자세를 조정하고, 당사자 내부의 이견을 조율하는 노력에 있다. 또한 당사자들이 협상에 긍정적인 자세 또는 부정적 자세로 임하는가에 따라 협상과정이 달라진다.²²⁾

Holmes(1992)는 협상과정의 핵심을 대화(communication)와 설득(persuasion)의 문제에서 찾고 있다. 대화와 설득을 통해서 상대방의 협상 자세를 바꾸고 당사자 내부의 이견을 조절하고자 한다. 그리고 Holmes(1992)는 협상과정은 일정한 단계를 밟게 되며, 협상 단계에 따라 대화의 역할이 달라진다고 주장한다. 협상의 초기단계에서는 협상의 상대방과 협상의 이슈 등에 대한 지각(perception)을 통해 협상목표와 협상전략을 설정하는 데, 협상의 본격적 단계에서는 합의를 모색하는 데, 그리고 협상의 마무리단계에서는 최종적인 의사결정을 하는 데 대화를 주력하게 된다고 보고 있다.

Lewicki et al.(1994)은 협상전략에 따라 협상과정의 성격이 달라지고 이에 따라 대화와 설득의 기능도 바뀐다고 주장한다. 양보추구형 협상전략하의 협상과정에서는 대화와 설득이 상대방의 양보를 얻어 내고 자신의 양보는 최소화하기 위해서 자신에게 유리한 방향으로 정보를 일방향적으로 전달하는 데 주된 기능이 있다고 보고 있다. 반면 공동 문제해결형 협상전략하의 협상과정에서는 당사자들의 합의를 가로막고 있는 문제를 찾고 해결하는 데 필요한 정보를 쌍방향적으로 전달하는 데 주된 기능이 있다고 보고 있다.

21) 연구자에 따라 협상과정에 대한 정의를 다양하게 내리고 있다. Raiffa(1982)는 전략적 선택의 과정으로, Cross(1977)는 배움의 과정(learning process)으로, Zeuthen(1930)은 조정의 과정(adjustment process)으로, Zartman and Berman(1982)은 의사결정의 과정으로, Gulliver(1979)는 정보교환의 과정(information exchange process)으로 정의를 내리고 있다.

22) 이러한 측면에서 볼 때 노동조합 조합원의 인적 속성이 협상에 영향을 미칠 것으로 예상할 수 있다. 실제로 김태기·윤봉준(1991)에 의하면 연장 근로자의 비중이 높은 산업일수록 노사분규의 발생 빈도가 낮다.

노사분쟁과 협상에 대한 전형화된 연구와 협상의 실제에 대한 연구를 비교할 때 가장 큰 차이점은 후자가 협상과정에 대한 분석에 치중하고 있다는 데서 찾을 수 있다. 협상의 실제에 대한 연구는 전형화된 연구의 가정과 달리 협상과정이 당사자들이 제안을 기계적으로 주고받는 것이 아니라는 점을 명확히 하고 있다. 경제학계 내부에서 제기되고 있는 새로운 협상이론은 당사자들의 인식 문제를 중시함으로써 전형화된 연구에 비해서 협상과정에 대한 경제학적 설명을 가능하게 만드는 토대를 제공하고 있다. 그러나 새로운 협상이론은 협상의 실제에 대한 연구와 비교할 때 협상과정에 대한 명확한 개념의 정리가 여전히 미흡한 상태에 놓여 있다.

4. 협상의 결과

협상의 결과를 무엇으로 볼 것인가는 협상의 실제에 관한 연구에 있어서 중요한 의미를 갖는다. 여기에 대해서 연구자들 사이에 서로 다른 용어를 쓰고 있지만 그 개념은 공통성을 갖고 있다. Underdal(1991)은 협상의 결과를 협상의 산출물(output)과 합의에 따른 영향(impact)으로 분류하고 있다. Walton, Cutcher-Gershenfeld and Mckersie(1994)는 협상의 결과를 실체적 조건(substantive outcome)과 사회적 계약(social contract)으로 분류하고 있으며, Lax and Sebenius(1986)는 실체적 이익, 관계적 이익, 절차적 이익, 원칙적 이익으로 분류하고 있다.

Underdal(1991)의 합의에 따른 영향이나 Walton, Cutcher-Gershenfeld and Mckersie(1994)의 사회적 계약은 Lax and Sebenius(1986)의 당사자간의 관계적 이익, 절차적 이익, 원칙적 이익을 의미한다고 볼 수 있다. Lax and Sebenius(1986)에 의하면, 실체적 이익은 합의에 따른 당사자들의 권리와 의무의 변화 문제와 관련된다. 절차적 이익은 합의 내용의 이행 및 적용 문제나 재협상의 문제 등과 관련되며, 원칙적 이익은 앞으로 발생할지 모르는 또 다른 분쟁 해결의 기준 문제와 관련된다. 그리고 관계적 이익은 협상이 끝난 다음 당사자들간의 신뢰 문제와 관련된다. Lax and Sebenius(1986)의 이론에 의하면, 노사분쟁처럼 협상이 끝난 이후에도 당사자들의 관계가 지속되고, 예상하지 못한 새로운 분쟁이 발생할 가능성이 높을수록 절차적 이익, 원칙적 이익, 관계적 이익의 중요성은 커지게 된다.

노사분쟁과 협상에 대한 전형화된 연구는 협상의 결과를 임금의 결정 등 실체적인 이익에 초점을 맞추어 왔다. 그러나 노사분쟁의 실상을 보면 임금 등 실체적인 이익뿐 아

나라 조합활동, 단체교섭 및 노동쟁의, 노사협의회 등의 문제도 협상의 주요 이슈가 되고 있다.²³⁾ 이러한 문제들은 노사 당사자간의 관계를 규정하고, 분쟁해결의 절차와 원칙에 관련된 문제라고 할 수 있다. 이러한 관계적·절차적·원칙적 문제들이 임금 및 근로조건의 결정 등 실체적 문제와 맞물려 합의에 도달하는 것이 노사협상의 일반적인 모습이라고 할 때, 협상의 실제에 대한 연구는 노사분쟁과 협상에 대한 전형화된 연구에 비해서 현실에 대한 설명력이 높다고 할 수 있다.

IV. 공공부문의 노사분쟁과 협상 특징: 민간부문과의 비교

Flanagan, Smith and Ehrenberg(1984)가 주장하듯이, 공공부문의 노사분쟁과 협상은 민간부문과 매우 다른 특징을 갖고 있다. 분쟁의 이슈나 분쟁 당사자를 둘러싼 법·제도와 경제적 환경이 민간부문과 매우 다르고 이에 따라 노사협상의 구조와 협상의 과정도 달라질 수밖에 없기 때문이다. 대부분의 전형화된 노사분쟁과 협상에 대한 연구는 민간부문을 대상으로 하였고, 공공부문의 노사분쟁과 협상에 대한 연구는 민간부문과 차별화된 모형을 제시하지 못했다. 특히 우리나라처럼 민간부문에 비해 공공부문의 노사관계가 상대적으로 더 불안정한 양상을 보이는 경우, 노사분쟁과 협상에 대한 연구를 공공부문으로 확대시킬 필요성이 그만큼 커지고 있다. 이러한 측면에서 협상의 실제에 대한 연구가 공공부문의 노사관계를 설명하고 정책적인 시사점을 찾는 데 기여할 수 있는 바와 한계가 무엇인지를 평가해 볼 필요가 있다.

1. 분쟁 해결의 논리와 협상구조상의 특징과 문제점

Ury, Brett and Goldberg(1993)의 이론에 따라 공공부문 노사분쟁의 이슈를 분쟁 해결의 논리 측면에서 볼 때, 공공부문은 민간부문에 비해서 상대적으로 이익의 논리보다 권리의 논리가 크게 작용할 가능성이 높다. 공공부문의 경우 예산이나 지출, 조직의 운영 등을 정부가 법령이나 지침 등을 통해서 직접적으로 관리하거나 또는 이사회 등을

23) 단체협약의 실제 내용에 대해서는 윤성찬·김정환(1998) 참조.

통해 간접적으로 관리하고 있다. 따라서 법령의 해석이나 적용 등의 문제가 분쟁의 해결에 크게 영향을 미치게 되고, 시시비비를 따지는 권리의 논리가 크게 작용하게 된다. 또한 이러한 특징은 Lewin et al.(1988)이 주장하는 바와 같이 노사협상이 협력적 관계보다 대립적 관계에서 진행되도록 만들 가능성이 높다.

Horton(1986)은 공공부문의 경우 민간부문에 비해서 노사 당사자간의 협상보다는 정치·사회·경제적 환경이 분쟁의 해결에 보다 중요한 변수로 작용한다고 주장한다. 협상 당사자는 아니지만 협상에 중대한 영향을 미치는 정부나 일반 국민 등 협상 객체의 입장이 협상의 진행과 협상의 결과에 크게 영향을 미칠 수 있다. 따라서 Lewicki et al.(1994)의 이론에 비추어 볼 때 공공부문의 경우 민간부문에 비해서 노사간의 협상구조가 보다 다면화될 가능성이 높으며, 정부 등 협상 객체의 영향력이 상대적으로 크게 작용하게 된다.

특히 단체교섭이나 노동조합에 대한 입장이 정부와 공기업의 경영진 간에 차이가 크고, 공기업의 협상에 대해서 여론의 입김이 강하게 작용할 때, 협상 객체는 더욱 많아지고 다양하게 된다. 이 때 Kochan(1974)의 주장대로, 노사간의 협상은 더욱 다면화되게 된다. 또한 공기업의 지배구조가 일률적이고 정부가 실제로 경영권을 가지고 있을 때 협상에 있어서 노사 특히 노동조합의 조직적 단위는 집단화 경향을 보이며, Lewin and McCormick(1981)의 주장대로, 협상에 있어서 노동조합간의 연대화가 이루어지게 된다.

분쟁 당사자를 조직적 성격 측면에서 볼 때 공공부문은 민간부문에 비해서 대리인 문제가 보다 크게 작용하는 지배구조의 문제를 가지고 있다. 공기업을 예로 들면, 주인은 국민이고, 정부는 국민의 이익을 대리하며, 공기업의 경영자는 정부를 대리한다. 이러한 '다단계 주인-대리인'의 관계하에서 노사 당사자간의 직접적 접촉의 성과는 줄어들게 된다. 또한 Walton, Cutcher-Gerschenfeld and Mckersie(1994)의 이론에 비추어 볼 때 노사 당사자간의 접촉창구가 상대적으로 혼란하기 때문에 대화의 효율성이 떨어지게 된다. 이러한 점에서 볼 때 협상구조의 문제는 공공부문의 노사분쟁과 협상에 대한 연구와 민간부문에 대한 연구를 차별화시키는 핵심변수로 작용한다고 볼 수 있다.

이러한 공공부문이 갖고 있는 노사협상의 구조 문제 때문에 협상의 결과에 직접 영향을 받으나 협상에 참여하지 않는 협상의 객체가 되는 국민의 이익이 침해될 수 있다. '다단계 주인-대리인'의 관계하에 놓인 공기업의 노사협상에 있어서 정부는 국민을 대신하여 공기업을 감독해야 함에도 불구하고 공기업의 노사간에 담합이 발생할 여지가 있으며, 공기업의 임명권자인 정부와 공기업 사이에 담합도 발생할 수 있다. 담합이 발

생하지 않는다고 하더라도 정부의 행정역량이 미치지 못하기 때문에 공기업의 도덕적 해이 문제가 발생할 가능성이 있다.²⁴⁾

공공부문에서는 민간부문과 달리 노동관계법뿐만 아니라 공공부문의 조직 및 운영 등에 관한 법이 분쟁의 이슈와 분쟁 당사자의 성격을 규율하게 되고, 이것은 다시 협상구조의 문제에 직접 영향을 미치게 된다. 정부가 공기업의 경영진을 임명하게 되므로 노사협상에 있어서 공기업의 경영진은 일차적으로 공기업에 관련된 법과 정부의 정책을 고려하게 된다. 반면 공기업의 근로자와 노동조합은 노동기본권을 보장하는 노동관계법을 일차적으로 고려하게 된다. 공기업에 대한 법의 이러한 '이중적' 지배는 법의 상충 문제를 수반하게 된다. 따라서 공기업의 노사분쟁과 협상에서는 공기업의 지배구조 문제와 노동기본권의 보장 문제 그 자체가 분쟁의 이슈로 등장하게 되고, 양자의 문제를 어떻게 조화시키느냐에 따라 협상의 효율성이 크게 달라지게 된다.

공공부문은 민간부문에 비해서 노동기본권의 범위와 행사방법 등에 대해서 제약을 받고 있다. 우리나라의 경우 노동관계법상의 필수공익사업에 대해서는 노동조합이 파업 등 단체행동을 실제로 하기 어렵도록 중재제도를 도입하고 있다. 이러한 점은 공기업의 경영진으로 하여금 노사간의 협상을 소홀히 하도록 만들 수 있다. 반면 노동조합은 중재제도가 불리하게 작용하기 때문에 중재제도 그 자체의 개선을 요구하게 되고, 이러한 법·제도 그 자체를 둘러싼 노사간의 입장 차이는 협상의 효율성을 더욱 저하시키게 된다.

2. 협상전략과 협상과정상의 특징과 문제점

공공부문에서는 예산이나 지출, 조직의 운영 등을 정부가 관리하기 때문에 노사 당사자간의 협상의 여지가 민간부문보다 상대적으로 작으며, 이것은 양보추구형 협상전략을 선택하도록 작용한다. 그 이유는 민간부문의 경우 경영성과와 임금 및 근로조건이 시장 상황에 좌우되지만 공공부문의 경우 시장상황보다는 정부의 예산 및 관리지침 등 정책에 크게 의존하게 되기 때문이다. 따라서 공공부문에서는 민간부문에 비해 노사가 나눌 수 있는 몫(pie)이 상대적으로 고정되어 있고, 이것은 노사 모두 상대방의 양보를 추구하

24) 그러나 공기업의 특성상 파업 등으로 직접적이고 체감할 수 있을 정도로 국민의 이익침해가 현존하는 경우, 국민의 저항이 협상에 중요한 변수로 작용한다. 이러한 공기업의 임금교섭에 대해서 이종훈·이성희(1996) 참조.

는 전략을 채택하도록 만들 가능성을 높이게 된다.

Pruitt(1991)의 지적대로 공공부문의 노사가 양보추구형 협상전략의 한계를 인식하는 경우 대안적 전략으로서 공동 문제해결형 협상전략을 채택할 가능성도 있다. 물론 노사 당사자가 공익의 실현을 위해서 공동으로 노력해야 한다고 강하게 인식하는 경우 공동 문제해결형 협상전략을 채택할 수 있다. 그러나 이러한 가능성보다는 노사가 이면계약 등으로 정부의 감독을 회피할 수 있는 여지를 공동으로 찾고자 할 때 공동 문제해결형 협상전략을 채택할 가능성이 보다 높다. 이러한 측면에서 볼 때 공공부문과 민간부문의 협상전략에서 차이를 협상의 실제에 대한 연구에서 강조하고 있는 노사 당사자들의 인식의 문제로 설명하기에는 한계가 있고, 공공부문의 노사분쟁에 관련된 제도적인 요인이 설명력을 보다 크게 갖게 된다.

협상과정 측면에서 볼 때에도 공공부문의 노사분쟁과 협상은 민간부문에 비해서 제도적 요인이 보다 중요한 변수로 작용한다. 공공부문은 분쟁 이슈의 특성상 협상 당사자 특히 사용자측 내부의 이견 조율이 매우 중요한 변수로 작용한다. 공기업의 경우 분쟁의 이슈에 따라 사용자의 경영을 감독하는 정부 부처가 예산 및 조직을 담당하는 부처, 정책을 담당하는 부처, 감사를 담당하는 부처 등 여러 부처로 나뉘게 된다. 따라서 공공부문의 경우 사용자측 내부의 협상구조는 관련 부처와 사용자 간의 관계에 크게 영향을 받게 된다. 사용자측 내부의 복잡한 이견 조율은 노사 당사자 간의 대화의 효율성을 저하시키게 되고, 특히 정부 부처간 또는 사용자측 내부의 갈등이 있을 경우 협상의 진행을 더디게 만든다. 이런 경우 노동조합측은 사용자측이 내부 이견 조율을 신속하게 하도록 압박을 가하게 되고 강경한 협상전술을 채택하게 된다.

공기업의 사용자측은 정부가 주인이고 경영진이 대리인으로서 이원화되어 있다. 협상 목표에 대해서 정부와 공기업의 경영진은 서로 다른 입장을 가질 수 있다. 정부는 개별 공기업의 노사문제보다 전체 공기업의 노사문제를 염두에 두고 협상목표를 설정하고자 한다. 반면 공기업의 경영진은 자신이 소속된 사업장만의 문제를 생각하고 협상에 임하게 된다. 그러나 정부가 주인의 입장에서 대리인의 입장에 선 공기업의 경영진에 대해 노사분쟁과 협상의 결과에 대해서 책임을 묻게 되는 경우, 공기업의 경영진은 노동조합의 입장에 관심을 기울이기보다는 정부의 입장을 지키는 데 보다 치중하게 된다. 따라서 공기업의 경영진이 협상과정에서 의사결정을 정부에 지나치게 의존하는 경우 무전략을 협상전략으로 채택할 수 있다. 정부가 협상지침을 바꿀 때까지 경영진은 협상을 지연시키고 합의를 위한 노력을 게을리할 가능성이 있다.

공공부문은 민간부문에 비해서 조정 및 중재제도 등 노사분쟁과 협상에 관련된 법·제도가 강화되어 있다. 이러한 법·제도는 그 자체로서 노사분쟁의 이슈가 되고 있으며 협상전략과 협상과정에 커다란 영향을 미치게 된다. 노사분쟁의 조정과정에서 공기업의 노사 당사자는 노동위원회로부터 자신의 요구나 주장에 대한 정당성이나 지지를 획득하려는 성향을 보이게 된다. 필수공익사업에 속하는 공기업의 경우 노사협상이 결렬된 경우 중재를 통해서 분쟁이 해결된다고 기대하는 성향을 보이게 된다. 특히 사용자측은 중재를 의식하고 상대방의 양보만 기대하며 자신은 양보하지 않으며, 노동조합과의 협상 자체도 소홀히하는 냉각효과(chilling effect) 문제가 발생할 수 있다.

3. 협상결과상의 특징과 문제점

노사분쟁 이슈의 성격, 분쟁 당사자의 지위, 분쟁에 관련된 법·제도에 있어서 공공부문과 민간부문의 차이는 협상의 결과로 나타난다. Anderson(1979)의 주장대로, 민간부문에 비해서 공공부문은 노사협상의 결과를 Lax and Sebenius(1986)가 제시하는 실제적 이익만으로 설명하기가 상대적으로 어렵다. 공공부문이 가지고 있는 지배구조의 특성상 절차적 이익, 관계적 이익, 원칙적 이익의 문제가 상대적으로 큰 의미를 갖는다.

공공부문은 분쟁 이슈의 성격상 임금이나 근로조건의 개선이 예산 등과 연동되어 있기 때문에 노사 당사자가 협상을 통해 실제적 이익을 거두기에 한계가 있다. 이러한 한계 때문에 공공부문의 근로자들은 민간부문에 비해서 정치적 영향력을 행사하려는 경향이 강하며 이를 통해서 예산 및 조직을 확대하고자 한다. 그리고 이러한 정치적 영향력은 노동조합 활동을 통해서 촉진된다.²⁵⁾ 또한 공공부문의 노사가 '정상적인' 협상을 통해 실제적 이익을 달성하는 데 한계가 있기 때문에, Bartel and Lewin(1981)이 제기한 대로, 답합하여 임금을 '과도하게' 인상하고 그 부담을 국민에게 조세부담 등으로 전가할 수 있다. 뿐만 아니라 Lewin et al.(1981)이 지적한 대로 임금인상보다 후생복지 개선처럼 국민들의 눈에 덜 띄는 방법으로 국민에게 그 부담을 넘길 수 있다.

공공부문의 노사협상의 결과를 절차적 이익 측면에서 볼 때 합의 내용의 이행이나 적용 문제를 둘러싼 분쟁이 발생할 소지가 민간부문에 비해서 크다. 공기업의 경영진은 노사협상의 결과를 이사회에서 통과시켜야 하고, 협상의 결과를 이행하는 데 필요한 예산

25) 여기에 대해서는 Summers(1974)와 Courant, Gramlich and Rubinfeld(1979) 참조.

을 확보해야 하는 등 합의의 이행에 있어서 불확실성의 문제가 있기 때문이다. 또한 공기업에 대한 감사기관이 합의사항에 대해서 시정조치를 요구할 때 노사는 이미 합의한 사항을 다시 협상해야 하는 부담까지 안게 된다. 협약의 갱신 문제와 관련시켜 볼 때 필수공익사업처럼 협상의 결렬시 중재를 통해서 분쟁을 해결하는 경우 중독효과(narcotic effect)가 작용한다. 노사 당사자 모두 중재에 대해서 만족하지 못하지만 그 다음의 협상에서도 중재를 통한 분쟁해결을 기대하게 되고 이러한 악순환은 노사관계 자체에 대한 만족도를 저하시키게 된다.

노사협상의 결과를 관계적 이익 측면에서 볼 때 공공부문은 민간부문에 비해서 노사 당사자들간의 신뢰가 낮을 가능성이 높다. 공기업의 노사협상 결과가 정부의 지침에서 벗어나게 될 때, '과도한 양보' 때문에 경영진은 정부로부터 문제를 당하게 된다. 반면 경영진이 정부의 지침을 고수하고자 할 때 노동조합의 반발에 직면하게 되고, 이러한 반발이 협상과정에서 파업 등을 수반하게 될 때 경영진은 그 책임 때문에 임기를 채우지 못할 수 있다. 또한 공공부문의 노사분쟁에 관련된 법·제도가 민간부문에 비해서 상대적으로 까다롭고 복잡해 노동조합이 반발하기 쉽고 이것은 다시 징계나 고소·고발의 문제를 수반할 수 있다.

노사협상의 결과를 원칙적 이익 측면에서 볼 때 공공부문은 민간부문에 비해서 원칙적 이익을 살리기가 상대적으로 어렵다. 한 공기업의 노사협상의 결과는 다른 공기업의 노사협상에 있어서 기준으로 작용하게 된다. 따라서 개별 공기업을 감독하는 정부는 전체 공기업을 관리하는 차원에서 노사협상의 결과를 평가하고자 한다. 이것은 공기업의 노사가 사업장의 특수성에 맞도록 임금인상 원칙 등 분쟁의 해결에 필요한 기준과 관행을 확립해 나가는 데 장애가 된다.

V. 결 론

본 연구는 새로운 협상이론과 주로 타학문 분야에서 진행되어 왔던 협상의 실제에 관한 연구결과들이 노사분쟁과 협상에 대한 전형화된 이론을 어떻게 보완할 수 있는가를 보여주고 있다. 새로운 협상이론은 전형화된 이론의 핵심 가정이 되는 정보의 비대칭성 문제가 당사자들의 인식 문제와 직결된다는 점을 시사하고 있다. 이것은 전형화된 이론

에서 '마술상자'로 간주되었던 협상과정에 대한 본격적인 분석을 가능하게 만들 것으로 보인다. 여기에서 한 걸음 더 나아가 협상의 실제에 대한 연구결과들은 전형적인 이론의 가정처럼 협상 당사자들이 제안을 기계적으로 주고받는 것이 아니라는 점을 명확히 하고 있다. 그리고 협상 당사자간의 상호작용뿐 아니라 협상을 지켜보는 협상 객체와 협상 당사자인 협상 주체 간의 상호작용은 협상의 구조가 협상과정에 따라 바뀔 수 있다는 점도 지적하고 있다.

협상의 실제에 대한 연구결과들을 공공부문의 노사분쟁과 협상에 적용하면 연구결과 의 설명력과 한계를 확인할 수 있지만 중요한 정책적인 시사점도 얻을 수 있다. 협상의 구조 문제를 예로 들면, 공기업의 관리에 관한 법이 협상 주체의 권한을 강화하되 국민 등 협상 객체에 대한 협상 주체의 책무성을 강화하는 방향으로 개선될 때 분쟁의 해결 과 협상의 효율성이 높아질 수 있다는 점을 알 수 있다. 또한 협상과정 문제의 경우, 필수공익사업의 노사분쟁에 대한 중재제도가 냉각효과와 중독효과의 부작용을 해소하는 방향으로 개선되어야 노사관계와 협상의 효율성을 제고시킬 수 있다는 점도 확인해 주 고 있다.²⁶⁾

노사분쟁과 협상에 대한 전형화된 이론인 비대칭 정보 협상이론을 발전시키는 데 중 요한 역할을 했던 Kennan and Wilson(1993)은 전형화된 이론은 정보의 비대칭성 문제 를 분쟁의 핵심 원인으로 설명하고 있을 뿐 다른 요인은 감안하지 않고 있다고 밝히고 있다. 이들은 정보의 비대칭성 문제와 심리적 문제, 그리고 제도적 문제 중에서 어떤 요 인이 분쟁의 발생과 협상의 진행에 더 크게 작용하는지에 대해서는 어떠한 결론을 내리 지 못하고 있으며 보다 깊은 검토가 필요하다고 지적하고 있다. 또한 이들은 정보의 문 제, 심리적 문제 그리고 제도적 문제가 협상에 미치는 영향을 구분하기 위해서 협상실험 을 치밀하게 통제해서 검증한다고 하더라도 어떤 요인이 더 크게 작용하는지 밝히는 것 은 쉽지 않다고 주장하고 있다.

이러한 관점에서 볼 때 노사분쟁과 협상에 대한 전형화된 이론이 협상의 설명력을 높 이는 방향으로 발전하기 위해서는 새로운 협상이론이나 협상의 실제에 대한 연구결과들 을 적극적으로 받아들일 필요가 있다. 이를 위해서 새로운 협상이론이 가지고 있는 장 점, 즉 타학문 분야에서 활발하게 진행되고 있는 협상의 실제에 대한 연구결과를 경제학 의 틀 속으로 흡수하고 있고, 전형화된 이론과 같은 경제학의 기반 위 에 서 있다는 장점

26) 개선방안으로서 사실조사(fact finding)제도를 도입하거나, 기존의 절충식 중재제도를 택일 식 중재제도로 바꾸는 방안을 검토할 수 있을 것이다.

을 이용할 필요가 있다.²⁷⁾ 또한 타학문 분야에서 진행되어 왔던 협상의 실제에 대한 연구결과들은 협상에 대한 전형화된 이론을 확장하는 데 필요한 연구과제들을 제공하고 있다는 점에 주목할 필요가 있다. Rabin(1998)이 지적한 대로, 협상에 대한 비경제학 분야의 연구는 경제학계의 연구를 보다 풍부하게 만들고 현실을 보다 정확하게 설명하는데 기여할 수 있기 때문이다.

협상의 실제에 대한 연구결과들은 노사분쟁과 협상에 대한 전형화된 사실과 비교해 보고 공공부문에 적용하더라도 설명력이 매우 높다는 점을 확인할 수 있다. 그러나 공공부문의 노사분쟁과 협상에 적용했을 경우 공공부문이 가지고 있는 제도적 문제가 분쟁과 협상에 미치는 영향을 설명하기에는 한계가 있다는 점을 알 수 있다. 이러한 평가는 노사분쟁과 협상에 대한 전형화된 연구의 나아갈 방향을 시사한다. 노사분쟁과 협상에 대한 전형화된 연구는 새로운 협상이론과 협상의 실제에 대한 연구결과를 수렴하면서, 동시에 새로운 협상이론과 협상의 실제에 대한 연구가 상대적으로 설명하기 어려운 분야라고 할 수 있는 제도적 문제가 노사분쟁과 협상에 미치는 영향을 분석하는 데 노력을 기울일 필요가 있다.

참 고 문 헌

- 김태기·윤봉준. 『노사분규연구』. 서울: 한국노동연구원, 1991.
 박덕제·박기성. 『한국의 노동조합(Ⅱ)』. 서울: 한국노동연구원, 1990.
 원창희. 「노사분규 원인과 효과적 예방기법」. 『노동경제논집』 22권 1호 (1999. 6): 141-163.
 윤성천·김정환. 『단체협약분석(Ⅱ)』. 서울: 한국노동연구원, 1998.
 이영면. 「임금교섭기간의 결정요인에 관한 연구」. 『산업관계연구』 8권 (1998): 227-250.
 이종훈·이성희. 「공공부문의 노사관계 합리화방안에 관한 연구」. 노사관계 개혁위원회 연구보고서. 1996.

27) 그러나 새로운 협상이론은, Camerer(1997)가 지적한 대로 협상의 다양한 실제 모습을 설명하기에는 여전히 미흡한 상태에 놓여 있으며, 일관성이 있는 모형을 만들기 위해서는 보다 많은 연구가 필요하다는 점을 유념할 필요가 있다.

- 최종태. 『현대 노사관계론』. 서울: 경문사, 1996.
- Akerlof, George A., and Dickens, William. "Economic Consequences Dissonance." *American Economic Review* 72 (2) (May 1982): 307-319.
- Akerlof, George A., and Yellen, Janet L. "Can Small Deviations from Rationality Make Significant Differences to Economic Equilibrium?" *American Economic Review* 75 (4) (September 1985): 708-720.
- Anderson, John C. "Bargaining Outcomes: An IR System Approach." *Industrial Relations* 18 (2) (April 1979): 127-142.
- Ashenfelter, Orley., and Johnson, George. "Bargaining Theory, Trade Unions, and Industrial Strike Activity." *American Economic Review* 59 (1) (March 1969): 35-49.
- Babcock, Linda, and Loewenstein, George. "Explaining Bargaining Impasse: The Role of Self-Serving Biases." *Journal of Economic Perspectives* 11 (1) (Winter 1997): 109-26.
- Bartel, Ann and Lewin, David. "Wages and Unionism in the Public Sector: The Case of Police." *The Review of Economics and Statistics* 63 (1) (February 1981): 53-59.
- Becker, Gary S., and Murphy, Kevin M. "A Theory of Rational Addiction." *Journal of Political Economy* 96 (4) (August 1988): 675-700.
- Becker, Gary S. *Accounting for Tastes*. Cambridge: Harvard University Press, 1996.
- Booth, A., and Cressey, R. "Strikes with Asymmetric Information: Theory and Evidence." *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 52 (3) (August 1990): 269-291.
- Camerer, Colin F. "Progress in Behavioral Game Theory." *Journal of Economic Perspectives* 11 (4) (Fall 1997): 167-188.
- Camerer, Colin F., Johnson, Eric, Rymon, Talia, and Sen, Sankar. "Cognition and Framing in Sequential Bargaining for Gains and Losses." In *Contributions to Game Theory*. edited by Colin F. Camerer, pp. 27-47. Cambridge: Massachusetts Institute of Technology Press, 1993.
- Courant, Paul, Edward Gramlich, and Daniel Rubinfeld. "Public Employee Market

- Power and the Level of Government Spending." *American Economic Review* 69 (5) (December 1979): 806-817.
- Cross, John G. "Economic Perspective in International Negotiation." In *International Negotiation*, edited by Victor A. Kremenyuk. San Francisco: Jossey-Bass Publisher, 1991.
- Curie, Janet. and McConnell, Sheen. "Collective Bargaining in the Public Sector: The Effect of Legal Structure on Dispute Costs and Wages." *American Economic Review* 81 (4) (September 1991): 693-718.
- Deutsch, M. *The Resolution of Conflict*. New Haven: Yale University Press, 1973.
- Flanagan, Robert J., Smith, Robert S., and Ehrenberg, Ronald G. *Labor Economics and Labor Relations Review*. New York: Scott, Foresman and Company, 1984.
- Forsythe, Robert, Kennan, John, and Sopher, Barry. "An Experimental Analysis of Strikes in Bargaining Games with One-Sided Private Information." *American Economic Review* 81 (1) (March 1991): 253-278.
- Gulliver, P. *Disputes and Negotiations: A Cross-Cultural Perspective*. New York: Academic Press, 1979.
- Hart, O. "Bargaining and Strikes." *Quarterly Journal of Economics* 104 (1) (February 1989): 26-43.
- Hayes, Beth. "Unions and Strikes with Asymmetric Information." *Journal of Labor Economics* 2 (1) (January 1984): 57-83.
- Horton, Raymond D. "Fiscal Stress and Labor Power." Proceedings of the Thirty-Eighth Annual Meeting. Industrial Relations Research Association. 1986.
- Kagel, John H., and Roth, Alvin E. eds. *Handbook of Experimental Economics*. Princeton: Princeton University Press, 1995.
- Kennan, John. "The Economics of Strikes." In *Handbook of Labor Economics*, vol. 2, edited by Orley C. Ashenfelter and Richard Layard, pp. 1091-1137. Amsterdam: Elsevier Science Publishers, 1986.
- Kennan, John and Wilson, Robert. "Bargaining with Private Information." *Journal of*

- Economic Literature* 31 (1) (March 1993): 45-104.
- Kochan, Thomas A. "A Theory of Multilateral Collective Bargaining in City Governments." *Industrial and Labor Relations Review* 27(4) (July 1974): 525-542.
- Lax, D., and Sebenius, J. *The Manager as Negotiator: Bargaining for Cooperation and Competitive Gain*. New York: Free Press, 1986.
- Lazear, Edward P. "Labor Economics and the Psychology of Organizations." *Journal of Economic Perspectives* 5 (2) (Spring 1991): 89-110.
- Lewin, David, and McCormick, Mary. "Coalition Bargaining in Municipal Governments: The New York City Experience." *Industrial and Labor Relations Review* 34 (2) (January 1981): 175-190.
- Lewin, Shira B. "Economics and Psychology: Lessons for Our Own Day From the Early Twentieth Century." *Journal of Economic Literature* 34 (3) (September 1996): 1293-1323.
- Neale, M., and Bazerman, M. H. "The Effects of Framing and Negotiator Overconfidence on Bargaining Behaviors and Outcomes." *Academy of Management Journal* 28 (1) (March 1985): 34-49.
- Pruitt, D. G. "Strategy in Negotiation." In *International Negotiation*, edited by Victor A. Kremenjuk. San Francisco: Jossey-Bass Publisher, 1991.
- Pruitt, D. G. and Rubin, J. Z. *Social Conflict: Escalation, Stalemate and Settlement*. New York: Random House, 1986.
- Putnam, L., and Roloff, M. eds. *Communication and Negotiation*. Newbury Park, CA: Sage, 1992.
- Rabin, Matthew. "Incorporating Fairness into Game Theory and Economics." *American Economic Review* 83 (5) (December 1993): 1281-1302.
- Rabin, Matthew. "Psychology and Economics." *Journal of Economic Literature* 36 (1) (March 1998): 11-46.
- Raiffa, H. *The Art and Science of Negotiation*. Cambridge: Harvard University Press, 1982.
- Sen, Amartyak. "Internal Consistency of Choice." *Econometrica* 61 (3) (May 1993):

495-521.

Summers, Clyde W. "Public Employee Bargaining: A Political Perspective", *Yale Law Journal* 83(6) (April 1974) : 1156-1200.

Tracy, Joseph. "An Empirical Test of an Asymmetric Information Model of Strikes." *Journal of Labor Economics* 5 (2) (April 1987): 149-173.

Tversky, Amos, and Kahneman, Daniel. "Advances in Prospect Theory: Cumulative Representations of Uncertainty." *Journal of Risk and Uncertainty* 5 (1992): 297-323.

Underdal, Arild. "The Outcomes of Negotiation." in *International Negotiation*, edited by Victor A. Kremenyuk. San Francisco: Jossey-Bass Publisher, 1991.

Ury, William L., Brett, Jeanne M., and Goldberg, Stephen B. *Getting Disputes Resolved*. Cambridge: Pon Books, 1993.

Walton, Richard E., and Cutcher-Gerschenfeld, Joel E., and McKersie, Robert B. *Strategic Negotiations*. Boston: Harvard Business School Press, 1994.

Zartman, William I. "The Structure of Negotiation." in *International Negotiation*, edited by Victor A. Kremenyuk. San Francisco: Jossey-Bass Publisher, 1991.

abstract

Development of Theories on Labor Negotiation : Public Sector

Taigi Kim

Bargaining theory with asymmetric information is widely accepted to explain labor disputes. Even though it secures theoretical consistency, it needs to be supplemented to explain disputes and negotiation more accurately. This paper shows that it may be assisted by bargaining theories based on the economics of psychology as well as theories on bargaining practices which are popular in other academic fields. The former suggests the occurrence of asymmetric information is related with the perception of the players of bargaining. The latter does they do not exchange offers as the typical theory of bargaining with asymmetric information assumes. When the latter is applied to explain the labor disputes of the public sector, it explains clearly their features and the differences from those of the private sector.

Key words : Labor Disputes, Bargaining Theory, Bargaining Practices, Public Sector