

成熟期를 향한 韓國經濟의 課題

— 勞使關係를 中心으로 —

金 有 培*

〈目 次〉

- I. 序 論
- II. 勞使關係制度의 環境要因
- III. 經濟發展과 勞使關係의 變遷
- IV. 勞使關係의 經濟的 分析
- V. 韓國 勞使關係의 特徵과 展望
- 參考文獻

I. 序 論

勞使關係(industrial relations)란 概念은 원래 資本主義 形態의 産業 및 雇傭主와 강력한 勞動組合으로 構成되며, 큰 작든간에 政府機構가 일정한 역할을 행사하고 있는 가운데 團體交涉을 바탕으로 이루어진 이들 사이의 일련의 관계를 말한다.¹⁾ 勞使關係는 西歐 自由民主主義 社會의 歷史的 產物이며 勞動組合의 性格에 따라 그 역할을 달리한다.

Webb의 定義에 따르면 勞動組合(trade union)은 “賃金勞動者가 자신들의 근로조건을 유지하거나 향상시킬 목적으로 조직한 지속적인 임금노동자의 연합”을 의미한다.²⁾ 組合 結成의 自由가 保障되어 있는 대부분의 先進國에서는 團體協約(collective bargaining)이 勞使關係制度의 중심과제가 되어 있고, 주로 組織員의 經濟的 權益을 향상시킬 목적으로 組合이 결성된다.

그러나 後進國의 勞使關係는 先進國의 경우와는 다르다. 즉, 勞動組合結成의 目的이 經濟的 便益의 增進은 물론 社會·政治的 要素를 포함하고 있다.

* 成均館大學校 經濟學科

1) Joseph W. England, "Equilibrium and Change in an Industrial Relations System: The Hong Kong Case," in *Social and Cultural Background of Labor-Management Relations in Asian Countries*, the Japan Institute of Labor, Tokyo, Japan, 1971.

2) S. and B. Webb, *The History of Trade Unionism* London, 1920, p. 1.

이런 의미에서 “組合員의 勞動條件과 賃金을 보장하는 이상의 역할을 수행하고, 그 이상의 活動을 遂行한다.”는 Nkrumah의 勞動組合運動(trade union movement)의 定義는 Webb의 정의와는 다른 概念이 된다.”

한편, 결사의 자유가 존재할 수 있는 現實與件은 그 나라의 社會的·政治的·經濟的要素와 더불어 複合的으로 형성되는 것이기 때문에 勞使關係는 단순한 團體協約만을 공간으로 이루어지는 것이 아니라, 나라마다 독특한 형태 및 범위를 가지며 職業規制의 節次나 構成들도 나라마다 다른 것이 사실이다. 그러므로 다양한 勞使關係制度의 형태를 구체적으로 설명할 수 있는 變數들을 찾는다는 많은 어려움이 따르기 마련이다. 다만 經濟環境의 變化와 勞使關係의 變遷을 관련지을 수 있는 巨視的 變數의 分析은 필요하며 가능한 작업이 될 것이다.

이 論文은 이러한 점을 감안하여 韓國의 發展過程에 있어 勞使關係制度의 變遷 및 그 特徵을 分析하고자 한다. 이와같은 작업을 위해 우선 3가지 環境要素, 즉 社會的, 政治的, 經濟的 要素가 政府機關, 雇傭主, 勞動者 및 勞動組合의 態度에 어떠한 영향을 미쳤는가를 검토하고, 이러한 상호작용의 결과로 형성된 勞使關係의 基本特徵을 토의하며 System 自體의 安定에 대한 妥當한 條件 및 앞으로의 方向등을 제시하고자 한다.

물론, 勞使關係는 나라에 따라 독특한 형태를 가질 뿐만 아니라 특정한 發展段階에 있어서의 理念的 要素와 연결되어진다. 하지만 이 연구에 있어서는 理念的 關係보다는 機能的 定義를 사용하고자 한다. 그러므로 勞使關係란 “勞動規則이 어떻게 만들어지고 適用되며 生産에 대한 對價로 生産者들 사이에 生産物의 分配가 어떻게 이루어지는가”를 의미하게 될 것이다. 이러한 작업들이 소위 勞使關係制度(industrial relation's system)라 불리워지는 構造 및 過程을 통해 分析될 것이다. 그리하여 産業關係制度에 參與하고 있는 主體간의 勢力關係에 중점이 주어지고, 經濟發展過程과 더불어 勞使關係制度가 어떻게 변천되어 왔는가에 초점이 맞추어질 것이다.

II. 勞使關係制度의 環境要因

勞使關係의 主體는 勤勞者와 그 組織, 使用者 및 그 組織, 그리고 政府機關이다. 그런데 이러한 經濟主體의 行動은 직접 또는 간접으로 客觀的 環境條件이나 勞使關係를 둘러싼 각종 규칙 및 이데올로기에 의해서 영향을 받게된다. 다시 말하면 勞使關係는 經濟的 要因, 社會的 要因 및 制度的(政治的) 要因에 의하여 規定된다고 할 수 있다.

3) R. B. Davison, "Labor Relations in Ghana," *The Annals of the American Academy of Political and Social Sciences* 1957, p. 139.

Dunlop에 의하면⁴⁾ 經濟的 要因에 해당되는 것으로는 技術的 特性과 市場의 形態 또는 豫算制約 등이 있다. 그중 技術的 特性은 주로 勤勞者의 質이나 量, 그리고 생산과 정, 생산방법 등을 포함한다.

勞使關係를 規定하는 社會的 要因으로는 社會를 構成하고 있는 각 個別 主體들의 勢力均衡 狀態를 들 수 있다. 물론 社會文化的 背景도 勞使關係에 영향을 미치는 社會的 要因의 하나가 된다.

制度的(政治的) 要因은 勞使關係體系의 산물이면서 동시에 規定要因이 되는 規則 또는 이데올로기 등으로 대표된다. 規則은 여러가지 形態로 表現될 수 있는데 經營者側 이나 勤勞者側에 의해 정해진 規定이나 政策일 수도 있고 政府機關의 措置 및 命令등 일 수도 있다. 또한 勞使兩側에 의해 협의된 단체협약일 수도 있고, 作業現場과 노동 계의 관습 및 傳統으로 表現될 수도 있다. 그리고 규칙이외로 勞使關係體系를 하나의 實體(entity)로서 통합하거나 결속하도록 돕는 것으로서 主體들이 共通的으로 지니고 있는 Ideology 또는 일련의 관념 및 시념이 勞使關係에서 중요한 役割을 한다.

그러면 勞使關係體系의 經濟的·社會的·政治的 規定要因에 따라 勞使關係는 어떻게 分類되며, 그 特徵의 事實이 무엇인가를 살펴보기로 하자.

1. 勞使關係制度的 類型化

勞使關係制度的 類型은 ② 勞動市場의 性格 ② 市場參與 經濟主體 사이의 勢力關係 라는 두가지 要因에 의해 分類될 수 있다.⁵⁾

勞動市場의 性格에 따라 勞使關係制度는 <表 1>과 같이 要約될 수 있다.⁶⁾

<表 1> 産業關係制度的 分類(I)

성 격 산업관계유형	노동자의 선택과 유동성	노동자 조직수준	민간고용주 의 세 력	국 가 개 입	노동관계의 윤리적성격
1. 농민지주제도	거의없음	거의없음	크 다	거의없음	가부장적
2. 원·시 시장	약 간	"	"	"	계약상
3. 소규모제조	중 간	약 간	"	약 간	가부장적 / 계약상

4) John T. Dunlop, *Industrial Relations System*, Southern Illinois University Press, 1958. pp. 9-13.

5) 여기에서 技術은 고려되지 않는다. 왜냐하면 技術의 差異는 보통 勞動市場이나 勢力關係에 間接的으로 반영되기 때문이다. 그러나 비록 이와같은 分類體系의 구성에서는 고려되지 않지만 技術水準은 制度的 質적변동을 說明하는 데는 매우 중요하다.

6) Robert W. Cox, "Approaches to A Futurology of Industrial Relations on A Global Scale," *Social and Cultural Background of Labor-Management Relations in Asian Countries*, Japan Institute of Labour, 1971, p. 283.

4. 평 생 고 용	약 간	중 간	"	"	가부장적
5. 이 원 화	크 다	크 다	"	중 간	계 약 상
6. 삼 원 화	"	"	"	크 다	"
7. 협동적-관료적	중 간	중 간	중 간	"	"
8. 동 원 사 회	중 간	중 간	약 간	"	영 감 적
9. 사 회 주 의 적	크 다	크 다	거의없음	"	영 감 적 / 계 약 적

2. 勞使關係의 社會·政治的 環境要因

대부분의 社會에 있어 勞使關係制度는 政治·經濟·文化的 産業關係의 變化要因이며 經濟政策 및 制度나 價値 및 이데올로기의 변화 또는 勞使關係에 중대한 영향을 미친다. 이와 반대로 勞使關係自體도 價値制度나 經濟 및 政治發展에 영향을 주기도 한다.

勞使關係의 政治·經濟·文化的 環境側面 사이에는 相互連關關係가 있다. 즉, 政治的 效率性(effectiveness)이나 勢力(penetration)의 成長과 經濟發展 水準의 差異에 따라 勞使關係制度는 그 특성을 달리한다. 이와같은 社會環境의 變化와 이에 해당하는 勞使關係의 基本特徵은 <表 2>와 같이 要約될 수 있다.⁷⁾

<表 2> 社會政治的 類型에 따른 勞使關係의 特徵

社會政治的 類型	勞使關係의 決定要因 및 條件
A. 先進産業社會 (북미·서구· 일본·오스트 레일리아	강력한 勞動組合이 결성되어 있고 勞動組合은 構成員의 經濟的 權益을 위해 雇傭主와 대등한 交渉을 하며 政府에 대한 壓力團 體로서의 부차적 역할을 수행한다.
B. 後進國型 複 合社會(인도· 스리랑카)	製造業, 鑛業, 채취산업(plantation)에 있어 勞動者가 직업조합으로 조직화되어 있고 政府가 勞動組合 및 雇傭主와의 단체 교섭에 참여하는 3元體制를 유지하고 있다. 勞動組合은 고용주와 政府에 대해 압력을 행사하나 결국 組合의 成功與否는 政府에 대한 組合 壓力의 크기에 더욱 달려 있다.
C. 後進國型 保 守主義의 現代 制度	國家가 技術的 訓練 및 技術增進을 통해 勞動力의 質的 向上을 도모한다. 그러나 勞動組合은 오직 都市部門에서만 허용되고 政治的 統制에 의해 勞動組合의 發達은 저해된다. 農村經濟는 都市經濟에 대해 剩餘를 제공할 뿐 本質的으로 변화를 갖지 않는다.

7) Robert W. Cox(1971),

D. 後進國型 民族主義 혹은 人民主義의 現代 制度	産業勞動者는 政治的 聯合으로 協同化 되어있고 小農民과 都市 限界人口는 非組織化 되어 있다. 勞動組合은 國家에 對해 直接的 압력을 행사함으로써 都市勞動者의 상대적 特權을 保護한다. 그리고 土地改革이 시도된다 하더라도 이것이 농촌부문을 政治 社會속으로 통합하지 못한다.
E. 先進社會主義 制度 (소련, 동구)	勞動者는 黨의 후원하에 조합으로 組織化 되어 있다. 結果론적 理念에 의해 合理化되고 國家計劃機構를 통해 立案된 黨의 指針 (directions)이 모든 經濟的·社會的 政策을 통제한다.
F. 後進國型 社會主義 制度	政治的 엘리트는 革命的 政黨의 지시하에 모든 部門(도시 노동자 뿐만 아니라 농민들까지도)을 대중조직화하려 한다. 급진적 土地改革이 병행된다.

3. 勞使關係와 政府의 役割

政府는 어떤 形式으로든 勞使關係에 關여하게 되는 勞使關係의 한 主體이다. 그 理由는 지속적이며 안정된 생활활동, 특히 生産性을 提高시키기 위한 直接的인 目的에서부터 巨視的으로는 生産의 窮極의인 목표인 ‘복지증진’이나 ‘ 전체적인 社會發展’을 위해 서 그렇다고 할 수 있다.⁸⁾

그런데 政府의 勞使關係 介入과 役割은 그 나라의 政治, 經濟 및 社會文化的 背景과 連繫되어 있다.

英國에 있어 傳統的인 견해는 政府가 勞使關係에 關여하여서는 안되며 다만 雇傭主와 勞動組合이 자율적인 交涉을 할 수 있도록 하는 法的·制度的 保障을 해놓기만 하면 된다는 ‘교섭에 있어 자유방임의 원칙’(The Doctrine of Collective Laissez-Faire)에 기초하고 있다. Clark Kerr는 政府의 勞使關係 介入은 다음의 4부분에 限定되어야 한다고 주장한다.⁹⁾

- ① 종업원 대표선출에 있어 선거관리
- ② 제 3자에 대한 압력행사규제
- ③ 직권중재를 제외한 쟁의조정제도의 設定
- ④ 勞組加入, 組合員의 노동활동참여 및 조합원에 對한 징계재심등 이른바 勞動基本 權의 保障

그러나 美國의 경우는 勞使當事者의 자율적 규제를 최대한 保障하고 있으면서도 政

8) Archibald Cox, "The Role of Law in Labor Disputes," *Cornell Law Quarterly*, 39, 1954, p. 592.

9) Clark Kerr, "Industrial Relations and the Liberal Pluralist," *Proceedings of the 7th Convention of the IRRA*, 1954, pp. 14-15.

府는 勞使關係에 깊숙히 介入하고 있다. 즉 정부는 勞組의 자유로운 設立이나 運營의 保障 뿐 아니라 교섭대표자 결정, 성실하게 교섭에 응할 義務(The duty to bargain in good faith), 단체협약이나 중재재정(arbitration award), 노사분규의 조정, 그리고 개별 근로자와 그들 勞組組織間의 關係(The individual relation to his union)등 勞使關係의 모든 부문에 깊숙히 그리고 폭넓게 관여하고 있다.¹⁰⁾

물론 한 나라에 있어서도 이러한 특징은 유일무이한 것은 아니다. 美國의 경우 對 勞組政策이 당초의 노조탄압(union suppression 1792~1842), 정부 불개입(official neutrality, 1842~1914), 적극육성(positive support, 1914~1947), 그리고 勞組活動에 대한 적극 개입(detailed regulation, 1947~현재)으로 변화여온 것은 政策에 先行하는 관행의 실재와 정치환경의 변화, 그리고 경제적 요청간의 調和維持를 위해 생겨난 결과로 볼 수 있다.¹¹⁾

4. 韓國勞使關係의 社會的 背景

이상의 論議에 따라 韓國勞使關係의 社會·政治的 特徵을 살펴보면 다음과 같다.

첫째로 韓國의 勞使關係는 後進國型으로 二重構造的 性格을 보이고 있다. 즉, 현대적 부문에 있는 노동조합은 勞使交涉의 기능을 강조하는 반면 傳統의 부문에 있는 勞動組織, 즉 小規模企業 및 農村部門의 被雇傭者들은 자신들의 目標達成을 위해 政治的 經路를 추구하게 된다.

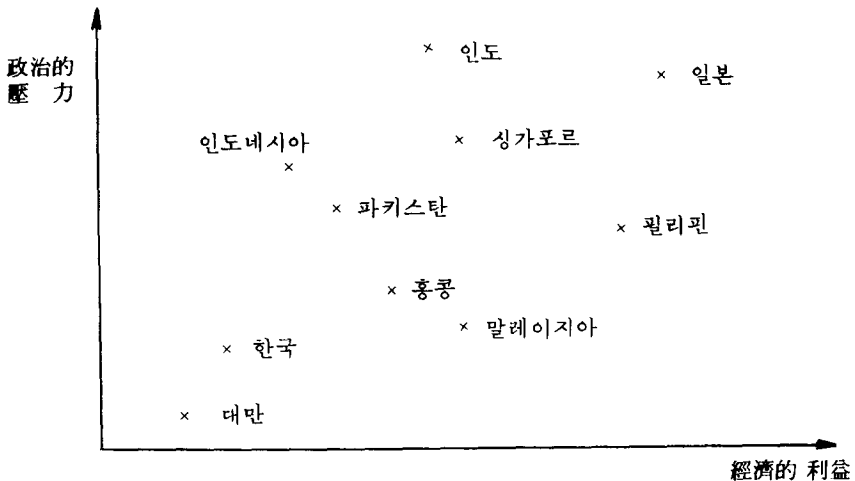
그런데 <그림 1>에서 볼 때 韓國의 勞動組合은 外形上으로는 비교적 잘 조직화되어 있음에도 불구하고 단체교섭면에서나 勞動者의 利益을 위한 政治적 壓力的 행사에 있어 아시아의 다른 어느 나라들 보다 그 勢力이 脆弱함을 알 수 있다.

두번째로 자율적이 아닌 타율적 勞使關係의 側面이 강하다는 것이다. 이것은 뒤에서도 나타나는 바와 같이 政府主導下에 權利를 制約하는 方法으로 立法과 制度가 마련되는 과정에서 이루어졌다. 이리하여 韓國 勞使關係는 外形적으로는 勞使가 대등관계에 있는 것같이 보이지만 실질적으로는 대등관계에 있다가 보다 종속관계에 가깝다. 요컨대 政府의 입김이 세고, 강한 企業에 약한 勞組가 되었다. 대등관계를 상실한 企業內 勞使關係의 성격이 농후해짐으로써 우리나라 勞使關係는 勞動問題의 自律的 解決機能을 상실하고 있다.

10) Neil W. Chamberlain, *The Labor Sector*, 2nd ed., McGrawHill Book Co., 1975, pp. 577-623.

11) Foster R. Dulles, *Labor in America*, N. Y.: Thomas Y. Crowell Co., 1960, pp. 64-66.

〈그림 1〉 政治的 壓力-經濟的 目的의 達成을 위한 勞動組合의 戰略



資料; Elias J. Ramos, "Industrial Relations Strategies of Trade Unions in Southeast Asia: A Comparative Analysis," *Agenda for Industrial Relations in Asian Development*, The JIL, 1981, p. 268.

Ⅲ. 經濟發展과 勞使關係의 變遷

지금까지는 産業發展을 주어진 조건으로 하여 일반적인 社會政治的 文化的 要因의 영향을 檢討해 보았다. 이제 經濟的 作用을 考慮해보자.

한국 경제에 있어 가장 중요한 特徵은 60年代 이후 괄목할 만한 經濟成長을 들수 있다. 1960年代 以後 한국은 급속한 工業化를 이룩하였다. 1963~82年 사이에 있어 公式的인 企業體數는 무려 98%以上으로 增加하였고 産業勞動力은 373%以上 增大하였다. 1966年 이래 輸出은 年平均 31%로 增加하여 1985年 현재 한국의 輸出高는 美國 總輸出高의 14%에 이르게 되었다. World Bank의 추계에 의하면 1985年 현재 1인당 GNP는 2,032 \$로서 동아시아에서는 6번째의 위치를 占有하게 되었다. 그러나 현재 한국의 제조업 임금은 일본은 물론 홍콩, 싱가포르, 타이완보다 낮은 실정이다. 과거 10年間에 있어 産業勞働者의 平均賃金은上昇을 보여왔지만 다른 工業國에 比해서는 아직도 低水準의 賃金을 면치 못하고 있다.

이와 같은 전반적인 經濟成長下에서 勞使關係에 있어 檢討되어야 할 중요한 두가지 要因은 勞動市場 혹은 産業構造의 側面의 變遷이다.

발전의 초기에 있어 勞動需要는 增大하였으나 일반적으로 賃金水準은 安定 되어왔고 勞使關係는 전통적유형의 人間關係(traditionstyle human relations)의 토대위에 있었다. 즉 사업이 번창함에 따라 고용주가 관례적으로 賃金引上을 승인하는 그러한 제도가 관행화 되었다. 당시에 대기업에 의해서 支配되는 과점적 산업은 존재하지 않았다. 많은 고용량을 유지하고 있는 産業은 주로 섬유·신발·의류·프라스틱제조·전자산업 등이었고 비교적 이러한 産業으로의 입직은 자유로웠고 競爭的이었다. 제조업 가운데 상당부분(89%)이 시설장비가 前近代의이고 전통적 부분의 성격을 띤 20人 미만의 영세기업이었으며 주로 가족이나 친척에 의해 경영되는 내수생산체제였다.¹² 勞動時間이나 勤勞條件 및 賃金은 生産性에 의해서보다 慣習에 따라 결정된다.

그러나 70年代 以後 經濟規模 팽창에 이어 産業의 獨占化·巨大화가 진행되었으며, 技術人力の 需要가 팽창함에 따라 賃金引上壓力이 增大하고 政府의 統制에도 불구하고 勞動組合의 組織化 壓力이 增大되었다.

그결과 80年代에 접어들면서 국제경기의 여파와 국내불황의 틈을 타 노사관계는 다시 惡化되는 結果를 超來하였다.

이러한 産業 및 生産物市場의 特性 및 條件이 어떻게 勞使關係에 영향을 미쳤는가를 구체적으로 살펴보기 위해 韓國經濟의 發展段階 및 勞使關係의 變遷을 다음 몇 단계로 나누어 분석한다.

(1) 工業化 初期(60年代)의 노사관계

1,2次 計劃의 수행에 따른 工業部門의 확장으로 공업노동력의 수요는 급증하였으나 전체적으로 볼때 70年代 초반까지는 아직도 노동력은 과잉공급상황이었으므로 경기변동과 관계없이 노동력의 수급조정에 비교적 용이했다. 따라서 이러한 産業化의 初期條件下에서 賃金 및 기타 근로조건 등은 상대적으로 열악한 상태에 있었다. 또한 노무관리에 있어서도 일부 대기업을 제외한 대부분의 사업장에서는 아직 근대적이고 합리적인 노무관리체제가 형성되어 있지 못하였다. 그리하여 사용자의 일방적이고 자의적인 노무관리에 따를 수밖에 없었고, 作業場에서 發生하는 불만이나 고충을 일상적으로 원만히 해결할 수 있는 통로도 대단히 부족한 실정이었다.

그러나 정부주도에 의한 外資 및 수출주도, 저임금 의존형의 開發戰略에 의한 高度成長過程은 경제규모를 확대시키고 産業構造를 高度化시킨 반면 노사관계에 있어서는 여러가지 問題를 야기시키게 되었다. 특히, 不完全就業의 광범한 存在, 技術勞動力의 부족, 장시간 저임금구조의 문제, 사용자 우위의 勞使協助 강조 등 勞使間의 대립을 초

12) 中小企業協同組合中央會, 「主要國의 中小企業關聯統計」, 1984. 11. p. 33.

장시키는 要因이 누적되어갔다. 그러나 政府는 經濟建設, 國家安保우선 등을 내세워 노동쟁의 행위를 제한하였고 勞動法을 개정하여 外資投資企業體 우선조치 등 對勞動政策을 강화하여 왔다.

이러한 배경하에서 노동쟁의는 1963년 민정이양에서 1971년말 '국가보위에 관한 特別措置法'이 나올 때까지 연평균 103건에 매년 約 15만명의 노동자가 참가할 정도로 크게 늘어났다. 특히, 60년대 후반기로 넘어오면서 노동운동의 성격이 극한 투쟁양상으로 첨예화되며 工業化의 진전에 따른 단위기업의 규모증가에 따라 노동쟁의가 대형화되는 추세를 보이게 되었다.¹³⁾

(2) 重化學工業化(70년대)期の 勞使關係

外資導入과 저렴한 양질의 勞動力을 바탕으로 이룩된 60년대의 高度成長은 70년대에 접어들면서 각종 구조적 모순을 나타내기에 이르렀고, 닉슨조치를 비롯한 國際政治·經濟의 어려움을 더욱 부각시켰다. 특히, 1972년부터 重化學工業化에 중점을 둔 第3次 經濟開發5個年計劃이 시작되면서는 不況과 物價高, 低賃金과 장시간 勞動 등으로 勞動環境은 더욱 악화되었다. 한편 勞使關係는 勞動爭議가 제약된 상황하에서 사용자 위주의 勞使協助가 강조되고 勞使關係에 대한 官權介入은 더욱 심하게 나타났다. 1971년 10월 國家非常事態가 선포되고 國家保衛에 관한 特別措置法에 의해 勞動3權중 단체교섭권과 단체행동권의 規制, 노동조합의 御用化가 가중되었다.

그러나 70年代 以後 組織勞動者數는 工業發展을 반영하여 급속히 증가하였다. 1970년에 被雇傭者數는 322만여 명이던 것이 1979년에는 76%가 증가한 569만여 명이 되었고, 이에따라 勞動組合員數는 47만여명(조직율 10.2%)에서 2.3배 증가한 109만 여명(조직율 13.1%)이 되었다. <表 3>

(3) 低成長期(80年代)의 勞使關係

80年代의 低成長으로 인한 산업조정은 雇傭 및 成果配分 등에 있어서 勞使間의 利害對立을 초래하였다. 즉 企業 및 經營者는 效率의인 生産方法을 채용하여 費用을 절감하고 需要의 變化에 對應하여 新製品 또는 新市場을 개척하고자 하는 반면 勞動者側은 必然的으로 雇傭保障, 勤勞條件의 改善, 적절한 成果配分 등을 요구하게 되었다.

79年の 10.26사태 이후 政治的 激變을 거치면서 憲法이 바뀌고 政府가 새로 構成되는 가운데서 硬直된 體制가 確立되었다. 이에 비라 勞動運動은 더욱 制約되는 方向에서 勞動關係法이 改定되어 1980年末에 공포되었다. 勞動組合法 改定の 主要内容은 유니온숍制(union shop system)의 不認定, 企業單位 勞動組合 體系로의 轉換, 團體交涉

13) 노동청, 「韓國勞動統計年鑑」, 1971.

委任禁止, 第三者 介入禁止, 勞動組合 結成要件의 強化, 團體協約 有效期間의 延長, 任員의 자격제한 등이다. 勞動爭議調整法 改定의 主要內容은 國家, 地方自治團體, 國公營企業體 및 防衛産業體 중사 근로자의 爭議行爲禁止를 비롯하여 爭議行爲 抑制條項의 內容이 더욱 強化되었다는 것이다. 새로이 制定된 勞使協議會法은 現行 勞使協議制를 制度化한 것이다. 以上과 같이 改定내지 새로이 制定된 勞動關係法은 勞動組合의 團體交涉機能을 弱화시키고 爭議行爲를 소극화시킨 것으로서 勞使關係를 不安定케 할 잠재 요인을 내포하고 있다.

IV. 勞使關係의 經濟的 分析

1. 勞動組合成長의 決定要因

勞組員數의 變化를 설명하기 위한 經濟學者의 시도는 勞組加入에 대한 기대수익이 기대비용보다 크면 勞組에 가입한다는 가정에서 출발한다. 이 가정은 노조원의 數가 經濟活動水準에 따라 직접적으로 변화하고 있음을 의미한다.

勞組加入에 대한 費用과 收益이 시간의 경과에 따라 변화하며 개인은 그러한 변화에 적응된다고 가정하면서, Ashenfelter와 Pencavel은 勞組加入에 대한 費用과 收益의 變化를 구별하고 있다.¹⁴⁾ 그들의 논의에 의하면 經濟의 팽창기에 있어 價格水準은 貨幣賃金水準을 앞지르기 때문에 實質賃金은 감소한다. 이경우 勞組의 활동에 있어 임금상승을 약속하고 있다면 勞組加入으로부터 오는 기대수익은 물가수준의 상승에 따라 함께 상승하게 된다. 또한 이 시기에 있어 雇傭의 가능성은 증가되고, 이에 따라 고용주의 보복비용은 감소되어 성공적인 조직화의 가능성은 높아지게 된다. 그러므로 조합원의 수는 물가수준 및 고용변화에 따라 직접적으로 변동된다고 볼 수 있다. 이 두 變數에 부가하여 Ashenfelter와 Pencavel은 政治, 社會의 압력을 성공적인 노조화의 설명 변수로 고려하였다.

첫째, 사회적인 압력을 나타내는 변수로 노동자의 불만을 들 수 있다. 즉, 物價水準과 고용변화가 주어진 경우 노동자가 갖는 불평이 크면 클수록 勞組員의 이득이 커진다고 볼 수 있다. 노동자의 불만은 비록 양적으로 표현되기가 어려운 개념이지만 失業率에 의해 측정될 수 있다. 그리하여 여타조건이 동일하다면, 失業率이 클수록 노조원은 더 큰 이득을 얻는다.

14) O. Ashenfelter and J. Pencavel, "American Trade Union Growth; 1900-1960," *Q. J. E.* Vol. 83, August 1969, pp. 434-448.

〈表 3〉 勞組組織 推移의 韓日間 比較

	조 합 원 수	증 가 율 (%)	조 직 율 ¹⁾ (%)	일본의 조직율 ²⁾ (%)
1970	473, 259	6. 4	10. 2	
75	750, 235	14. 4	12. 1	34. 4
76	845, 630	12. 7	12. 6	33. 7
77	954, 727	12. 9	13. 1	33. 2
78	1, 054, 608	10. 5	13. 3	32. 6
79	1, 088, 061	3. 2	13. 1	31. 6
80	948, 134	-12. 9	11. 0	30. 8
81	966, 738	2. 0	10. 9	30. 8
82	984, 136	1. 8	10. 2	30. 5
83	1, 009, 881	2. 6	10. 1	29. 7
84	1, 010, 522	0. 01	10. 1	

資料: 勞動部, 「勞動統計年鑑」, 1985; 勞動大臣官房統計情報部 編, 昭和 59年版, 「日本の勞動組合の現狀」 1984, 日本 東京

註: 1. (조합원수 / 비농가취업자수) × 100

2. (조합원수 / 고용자수) × 100

둘째, 일반적인 政治的 환경을 고려하기 위한 특정변수를 포함한다. 즉, 미국의 경우 민주당은 의회내에서 勞働者의 편이므로, 여타조건이 동일하다면 민주당이 차지하는 의석수가 많으면 많을수록 勞組員의 이득은 더욱 커진다.

세째, 조직의 한계수확체감을 나타내기 위해 비노조화된 부문에 있어서의 고용에 대한 노조원의 비율을 설명변수로 선택한다. 즉, 이러한 비율이 크면 클수록 勞組員의 이득은 적어지고 勞組員의 증대도 적어진다.

한편, 한국에 있어 非農業部門의 雇傭에 대한 노조원의 비율은 1970년의 10.2%에서 1979년엔 13.1%까지 증대하였고 勞動組合員數도 47만여명에서 백여만명으로 약 2.3 배가 증가하였다(表 3). 그후 1981년에 개정노동법에 의해 산별노조가 기업별로 개편됨에 따라 80년 이후의 조합원수는 100만이하로 다시 줄어들었다. 1970년에 17개 산별, 419개 지부, 3,628개 분회이던 것이 1979년에 17개 산별, 553개 지부, 4,392개 분회로 되었다.¹⁵⁾ 17개 산별중 금속·화학·관광·금융·해운·섬유·자동차·연합·채신등 9개

15) 노동부, 「노동통계연감」, 1980.

노조의 組合員數는 급신장했고, 성장이 뒤지거나 급속한 기계화가 촉진된 産業部門에 속하는 철도·외기·출판·운수·항만 등에서는 오히려 감소하였다. 그밖에 전력·전매·광산 등의 組合員數는 별반 늘지 않았다. 외국인 계열기업의 組織業體數는 73년이 33개(조합원수 1,272명)이던 것이 79년에는 113개(56,926명)로 증가하였다. 組合의 가입 형태별로 勞動組織을 보면 73년에 오픈숍 32%, 유니언숍 64%, 크로즈드숍 4%이던 것이 79년에는 각각 10%, 85.6%, 4.6%가 유니언숍이 지배적인 형태가 되었다.

우리나라 勞動組合의 84년도 組織率 10.1%는 1983년, 日本의 29.7%에 비해 매우 낮다.¹⁶⁾ 그 이유는 조직대상의 대다수가 조직화되기 어려운 中小 영세기업 勞動者라는點, 신분적 노사관계관에서 탈피되지 않은 노동자의식의 저위, 사용자의 노조결성 사전봉쇄와 결성후의 부당노동행위, 설립신고절차의 복잡성, 교원 및 공무원의 노조결성규제 등을 들 수 있으나 보다 중요한 원인은 勞組의 組織擴大努力이 부실했다는 점이다. 현재 大企業集團의 勞組가 거의 없다는 사실은 이를 증명해 주며 노총 자신도 그간의 組織增大는 각 산별노조의 組織擴張 活動에 의한 것이기도 하지만 賃金勞動者의 자연증가의 영향도 컸음을 인정하고 있다.

2. 賃金交渉과 勞組勢力

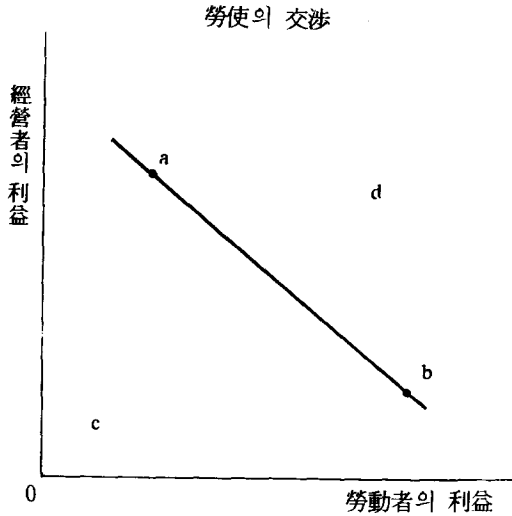
전통적으로 勞組勢力은 賃金이나 手當과 같은 임금관련지표나 法律, 制度의 개선과 같은 간접적인 지표로서 측정되어진다.

일반적으로 勞使關係의 근대화가 정착된 사회에 있어서는 勞使의 세력이 직접적으로 賃金에 영향을 미친다. 즉 〈그림 2〉에서와 같이 경영자의 세력이 압도적으로 강할 때는 a점에 있어서처럼 勞動者의 이익이 억제되고, 경영자측의 이익이 많아지는 결정기구가 된다. 반면 勞組의 세력이 강한 경우에는 b점처럼 경영자의 이익이 적어지고 노동자측의 이익이 많아진다. 그러나 b점의 경우는 현실적으로 거의 드물다. 만일 勞組勢力이 강하여 b점에 가까운 요구를 하면 經營者側은 생산중단, 해고 등의 방법을 택하게 되어 노사분규가 격화된다. 그 결과 점 c와 같이 되어 勞使가 모두 손실을 보게 된다. 따라서 勞使가 교섭을 하여 노사쌍방에 이익이 되는 ab선상에서 타협을 할 것이다. Zero-sum game이 된다. 勞使의 이해관계는 타협의 결과로 ab선상의 어느 점에서 결정되지만 만일 노사협의나 경영참가로 생산성이 증가하면 분배몫이 커져 b점 내지 c점이 되어 노사쌍방에 이익이 된다.¹⁷⁾

16) 1979년 당시 美國의 勞動組合 組織率은 29.4%, 英國의 경우는 48%를 기록하고 있음.

17) M. Poole, *Worker's Participation in Industry*, London & Boston, 1975, p. 9.

〈그림 2〉 勞使의 交渉



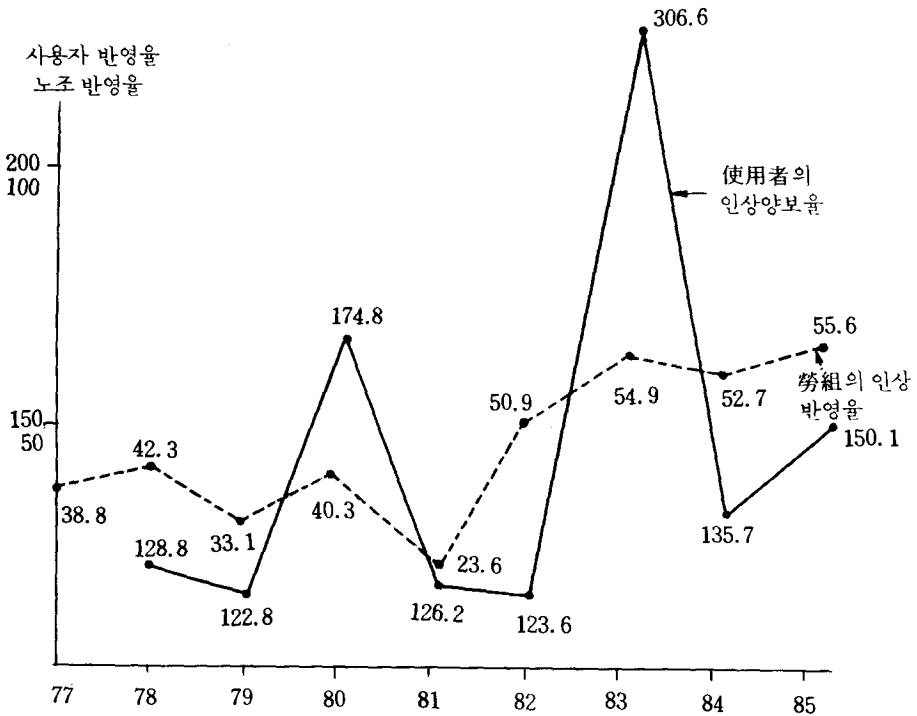
우리나라 勞使關係는 經濟的, 社會的 여건 때문에 관주도의 勞使關係로 발전되어 勞組勢力이 제대로 형성되지 못했으며 또한 그들의 經濟的 무기(파업, 피켓팅, 보이콧 등)를 실제 임금교섭에 활용할 수 없었다. 그 결과 임금교섭에 있어서 勞組는 그 기능을 제대로 발휘하지 못했다. 일례로서 化學勞聯의 임금교섭추이를 보면, 70년대 후반 化學勞聯의 임금인상요구율은 생계비상승과 실질경제성장율을 감안한 것이기 때문에 상당히 높았는데 비해 상대적으로 勞動生産性과 企業의 이익율 등을 감안한 사용자측의 제시율은 상당히 낮았다. 이런 큰 격차를 가진 勞使의 일차 제시율은 勞使交渉의 과정을 거친 후에도 대체로 사용자 제시율에 근접하여 타결이 이루어졌다. 〈그림 3〉에서 보는바와 같이 70년대 후반에는 勞組의 인상반영율이 거의 40%수준이었고, 80년대에 들어서 50%로 다소 상승되었는데, 그것은 81년의 勞使關係法이 개정되는 등 여러가지 社會的 與件에 의해 勞組勢力을 대표할 수 있는 조직들이 급격히 하락함에도 불구하고 상대적인 물가안정에서 나타난 것으로 풀이된다.

〈表 4〉 賃金交渉 關聯 變數 推移(化學勞聯)

	勞組 1 次 要 求 率	妥 結 率	使 用 者 提 示 率	C P L	勞動生産性	企業總資本 經常收益率
1977	57.2	22.2	-	10.2	10.0	5.2
78	59.63	25.2	19.56	14.5	11.5	8.4
79	62.0	20.5	16.7	18.3	15.4	6.8
80	72.4	29.2	16.7	28.7	10.5	3.3
81	75.4	17.8	14.1	21.3	16.9	0.8
82	21.6	11.0	8.9	7.3	7.2	2.6
83	18.4	10.1	3.3	3.4	13.0	5.1
84	10.8	5.7	4.2	2.3	10.0	6.0
85	12.56	6.98	4.65	2.5	6.9	5.1

資料：한국노총, 「사업보고」 각년도：한국경총, 「노동경제연감」, 각년도

〈그림 3〉 賃金交渉 結果 推移(化學勞聯)



3. 賃金과 雇傭에 관한 勞組의 影響

勞組가 노조의 不在時보다 組合員의 賃金を 더욱 상승시킬 수 있다고 가정해 보자. 그러면 勞組는 상대임금에 대해 影響을 미친다. 즉, 주어진 技術水準에서의 組合勞動者의 평균임금이 W_u 이고 동일한 수준의 非組合勞動者의 평균임금이 W_n 이라면 상대임금에 대한 勞組의 영향은 $(W_u - W_n)/W_n$ 의 比率로 측정된다. 이 경우 相對賃金에 대한 組合의 影響은 組織勞動의 수요탄력성에 의존한다. 즉 勞組勞動需要의 탄력성이 크면 클수록 勞組員의 利益增進에 따른 勞組의 費用은 커지므로(勞組員의 雇傭減少로 나타나는) 勞組가 相對賃金を 올리는는 그렇게 쉽지 않다. 반면에 組織勞動에 대한 需要가 비탄력적일수록 勞組賃金の 상승에 따른 費用은 적어지므로 그만큼 勞組가 상대임금의 우위를 確保하기가 쉬워진다.

勞組賃金 $W_u = 50$ 만원, 非勞組賃金 $W_n = 40$ 만원이라면 相對賃金에 대한 勞組의 영향은 25%임을 알 수 있다. 相對賃金에 대한 勞組影響은 ① 勞組가 勞組賃金を 直接的으로 상승시키거나, ② 勞組가 있음으로써 야기되는 非勞組員의 賃金에 대한 間接的 影響을 통해 일어난다. 非勞組雇傭主가 노조화를 피하기 위해 賃金を 上昇시킨다면 非勞組賃金은 競爭賃金以上으로 높아질 것이다. 반면에 勞組賃金の 증가가 실업상태에 있던 勞組勞動者를 非組合部門으로 이동시켜 非勞組雇傭主에 대한 勞動供給을 增大시키고 이 部門에서의 賃金を 競爭賃金以下로 下落시킨다면 비노조부문의 賃金은 競爭賃金보다 낮아지게 된다. 이와같은 전자의 危脅效果和 후자의 파급효과 때문에 非勞組員이 받는 실제임금은 純粹競爭市場에서의 賃金과는 다르다. 그리하여 經濟學者들은 勞組賃金과 非勞組賃金差異에 대한 研究를 여러해 동안 행하여 왔는데 相對賃金에 대한 勞組의 影響에 대한 測定은 H. Gregg Lewis의 作業으로부터 시작된다. 그는 과거 美國의 相對賃金の 변화를 관찰하고 이에 미치는 勞組의 影響을 추정했는데 1923-29년 15~20%, 1931-33년 25% 이상, 1939~41년 10~20%, 1945~49년 0~5%, 1957~58년 10~15%의 변화로서 나타난다.¹⁸⁾

그러나 우리나라의 경우 박세일, 장창원(1983)의 研究¹⁹⁾에 따르면 纖維産業에 있어서 賃金水準에 미치는 勞組의 영향은 약 7.3%, 化學에 있어서 7.7%이며 금속·전자산업의 경우 0에 가깝다는 것이 밝혀지고 있다. 이와같은 結果는 美國의 실증분석 結果와 대비하여 볼 때 相對的으로 낮은 水準임을 알 수 있다.

18) H. G. Lewis, *Union and Relative Wages in the United States*, University of Chicago Press, Chicago, 1963.

19) 박세일, 장창원, “勞動組合이 賃金 및 生産성에 미친 影響分析,” 「韓國開發研究」 제5권 제2호(1983. 6).

4. 技術革新과 勞使關係

技術進步가 勞使關係에 미치는 問題領域은 아주 광범위하고 複雜하다. 우선 新技術의 채용은 고용과 成果配分 등에 있어 勞使間의 이해대립을 초래할 수 있다. 즉 企業 혹은 經營者는 國內市場 뿐만 아니라 國際市場의 競爭壓力下에서 적어도 效率的인 生産方法을 채용하여 費用節減(Costdown)을 행함과 동시에 需要變化에 대응하여, 新製品, 新市場을 개척하고자 한다. 반면에 勞動者側(혹은 勞動組合)은 필연적으로 經營側에 의한 技術進步에의 要求에 응하게 되나 그러한 경우에 있어서도 技術進步로 인한 不利益을 당하지 않도록 고용보장, 勞動條件의 改善, 적절한 成果配分 등을 要求하게 된다.

또한 勞動條件에 대한 新技術의 영향은 作業環境의 改善, 위험 및 反復作業의 배제, 흥미로운 作業의 창출 등 바람직스러운 影響으로 나타나기도 하지만 特定人力에 대해서는 부정적인 結果를 가져오기도 한다. 예를들면 作業過程에 있어서 勤勞者 자신의 창의력 및 責任과 통제가 배제되는 傾向과 작업의 표준화로 인한 작업량 및 作業強度의 증대, 대화 및 人間關係의 악화 등은 이러한 技術革新의 부정적인 側面을 말하고 있다.

技術革新에 대한 이러한 勞使의 利害關係는 經濟狀態에 따라서도 다르게 나타날 수 있다. 즉 高度成長期에는 一般的으로 生産 및 고용의 伸縮性이 크기 때문에 技術革新에 따르는 이해의 調整이 비교적 용이하나 반대로 不況下에서는 産業轉換에 따르는 심각한 마찰을 經驗하게 된다. 이와같은 제 變化에 對應한 勞動組合의 對應方式은 組合의 性格 및 技術變化의 내용에 따라 여러가지이다.

技術變化에 대응하는 勞動組合의 대응은 ①적극적 수용, ②반대, ③競爭(舊生産方法을 고수하는 대신에 賃金 등의 引下 認定), ④獎勵, ⑤適應의 다섯종류로 나누어질 수 있다.²⁰⁾

英國의 노동조합회의(TUC)가 新技術協定案(New Technology Agreements-NTAs)에서 제창하는 內容은 다음과 같다.²¹⁾

- ① 新技術導入에 관하여 組合과 충분한 협의.
- ② 事전에 관련된 情報를 조합대표에게 提供하도록 보장
- ③ 고용보장을 포함한 生産과 고용에 관한 計劃의 합의
- ④ 訓練・再訓練에 관한 합의
- ⑤ 勞動時間 단축과의 연결
- ⑥ 新技術 成果의 勞動者에게 배분 보장

20) 隅谷三喜男編, 「技術革新と勞使關係」, 日本勞使協會, 昭和 59, pp. 29에서 再引用.

21) 上掲書, p. 30에서 再引用.

- ⑦ 勞働強化, 관리지배강화수단과 취지의 보증
- ⑧ 健康과 安全에 관한 嚴密한 基準
- ⑨ 新技術導入 후의 進展狀況에 대한 勞使合同機關의 체크

V. 韓國 勞使關係의 特徵과 展望

1. 韓國 勞使關係의 特徵

지금까지의 社會經濟的 要因을 비롯한 環境的 要因을 고려할 때 韓國의 勞使關係制度 變遷과정에 있어 다음과 같은 特徵의 事實을 發見할 수 있다.

첫째, 政府의 先成長·後分配 政策에 의해 法律이나 團體交涉에 대한 外部의 規制가 강하기 때문에 企業單位의 經營者層이 内部의 規定을 통해 勞働者와의 關係를 유지하며 그들에 대한 規制를 자유로이 설정할 수 있었다. 특히 1980년의 「勞使關係法」은 使用者優位の 不均衡의 勞使關係를 規定하고 있다.²²⁾ 作業 및 雇傭關係에 대한 諸部分의 公式的 規則 및 規定도 雇傭主가 일방적으로 決定하던가 아니면 被雇傭者와 雇傭主 위의 개별적 交涉에 의해 이루어지는 家父長的 勞使關係를 유지하여 왔다.

둘째, 韓國의 勞使關係에 있어 노동조합의 成長率이 낮을 뿐만 아니라 團體交涉이 커다란 役割을 하지 못하고 있다. 왜냐하면 대부분의 雇傭主가 勞動組合을 인정하지 않거나 勞動組合의 結成을 저지하고 있고 勞動組合편에서도 企業別 組織形態를 가지기 때문에 組合長의 要求에 응할만큼 강력한 對應이 취해지지 못하여 勞組活動에 대한 政府의 統制가 강력하기 때문에 自律的 勞使關係가 유지될 수 없었다. 특히 70年代의 호황 시에는 勞働者들이 자유로운 職業의 이동을 통해 취업기회를 얻을 수 있으므로 組合의 統制能力이 弱化되었고 80년대의 經濟不況下에선 企業에 대한 政府의 過保護로 世界經濟 및 國內經濟의 不況여과를 勞働者에게 전가시킴으로 勞動問題의 심각화를 초래하였다.

셋째, 勞使關係 근대화를 위한 經濟倫理의 결핍으로 勞使相互信賴 및 對話가 결여되었다. 특히 勞使關係의 근대적 관행이 정착되지 못하고 法的 制度的 장치가 前近代的 이었다.

22) 1980년에 改正된 「勞動組合法」(1980. 12. 31. 法律 第3350號)의 주요 內容은 다음과 같다.

- ① 企業單位勞組의 機能強化(第33條)
- ② 勞組設立 및 使用者와의 交涉에 있어 제3자개입금지(제12조 2항).
- ③ 組合強制加入制度의 폐지(제39조 2항)
- ④ 勞組設立要件의 명문화(第13조)

내제, 勞使紛糾에 대한 事後處理의 解決을 주로 도모하였으며 豫防의 事前的 처리가 부족하였다.

끝으로, 韓國의 勞使關係는 政府의 강력한 統制政策에 의해 勞動組合의 活動을 공정한 分配의 要求보다는 組合員의 經濟的 권익추구에만 허용해 온 것이 특징이다. 이것은 막강한 권력을 행사하려는 政府의 態度和 시장 交渉力 사이에 존재하는 制度的 알력에서 비롯된 것이다. 이와같은 알력은 政府의 통제력유지와 自由經濟政策의 추구라는 相互 모순된 관계를 반영한 것이다. 그렇다고 하여 앞에서 살펴본 것처럼 勞動組合의 賃金引上에 대한 影響 및 賃金交渉에 있어 交渉力이 크게 나타난 것도 아니었다.

2. 勞使關係의 장래

선진제국의 産業化過程은 長期에 걸쳐서 自生的인 전개를 거쳤으나 한국의 경우에는 그것이 단기간에 集約的으로 政府의 강력한 주도하에 이루어져왔다. 이러한 過程에서 추구하여온 개발전략은 주로 단순 勞動集約的 産業發展 및 輸出增進에 의해 公營화를 달성하려는 것으로서 低賃金 勞動力을 바탕으로한 先成長·後分配政策 노선의 답습이었다. 이것은 생산지향적인 成長 第一主義로서 나타났으며 勞動政策도 福祉指向的이라기 보다는 오로지 生産을 위한 수단 및 政策으로서만 고려될 뿐이었다.

그간의 高度成長은 經濟의 量的成長, 構造高度化를 가져왔지만 經濟의 海外依存度の 심화와 相對的 富와 所得의 不平等 分配, 産業部門간의 不均衡을 초래하는 등 각종 문제점을 노정시켜 왔다. 이러한 諸 問題를 시정하면서 經濟體質을 강화하기 위해 經濟政策을 安定成長, 高度産業社會化의 성숙단계에 도달하는 方向으로 政策轉換을 도모하지 않을 수 없다. 이러한 政策轉換은 能率과 公正, 成長과 福祉를 조화시키려는 것이므로 勞動政策도 生産指向爲主나 經濟成長을 위한 수단적인 側面에서 탈피하여 어느정도 독자적이며 福祉指向的인 方向으로 政策轉換을 시도하여야 할 것이다.

그러면 이러한 立場에서 모색할 수 있는 새로운 勞使關係의 方向은 어떠한가? 다음과 같은 몇가지 方向을 提示할 수 있을 것이다.

첫째, 勞使關係의 自律性을 회복시키기 위한 側面에서는 政府의 직접적 개입이 최소한의 유도적 조정적개입 내지 지원으로 바뀌어 당사자 해결주의에 입각하도록 하여야 할 것이다. 흔히 勞使關係의 理想的 유형으로서 勞使對立이나 교섭이 주로하는 關係보다는 협동이 기반이 되어 짜여지는 關係를 거론한다. 그러나 勞使協助란 실은 교섭의 制度化가 기반이 되어야 이루어 질 수 있다는 점에 勞使關係의 어려움이 있다. 특히 勞使關係에 대한 각종 규제조치를 제거하여 勞動3權의 실질적 보장, 企業別 組織體系의 개편 및 民主的組合 運營의 조장 등이 필요하다. 어쨌든 勞使對等關係의 유지를 위하

여 勞動組合의 규제보다는 保護育成이 필요하다. 그러기 위한 法的 制度的 개선이 따라야 할 것이다.

둘째, 앞으로의 政策方向은 勞使間에 엇갈리는 이해를 合理的으로 조절, 해소할 수 있는 기구의 제도화가 필요하다. 특히 쟁의 조정기구로서의 勞動委員會의 機能을 강화하기 위하여 勞動委員會가 권한 및 지위면에서 강화될 필요가 있다. 그리고 勞動委員會로 하여금 利益紛爭을 다루게 하고 별도로 권리분쟁을 주로 다루는 「勞動裁判所」의 설치가 필요하다. 또한 서구와 같은 민간기구인 「임의 중재인」 制度의 도입이 바람직하다.

세째, 勞使協議制의 내실화, 효율화를 위해서는 勞働者의 경영참가를 단계적으로 유도하는 것이 바람직하다. 현재 실시되고 있는 勞使協議制(자문참가)는 극히 형식적으로 그 制度와 運營의 改善에 의한 활성화가 이루어져야 할 것이다. 예를들어 부실기업화가 되어가는 국영기업에 경영참가 제도를 導入한다는 것은 시범적인 의의도 있지만 경영합리화를 기하는 길이 될 것이다.

네째, 勞使關係에 영향을 미치는 外部的 要因, 即 勞動市場에 存在하는 構造的 不均衡을 해소하기 위한 制度的 側面이 강구되어야 한다. 예를들면, 失業者 및 劣位勞働者의 취업촉진을 爲한 특별고용 대책, 賃金 및 勞動條件의 改善을 爲한 法律的 行政的 措置²³⁾ 産業調整 및 技術革新에 따른 勞使間의 相互協約이 준수될 수 있도록 하는 장치들이 마련되어야 한다.

끝으로 基本的 勞動條件의 유지향상과 勞動運動 정상화의 기반위에서 제반 福祉關聯政策을 유기적으로 실시하면서 勞動福祉政策을 강구하여야 할 것이다.²⁴⁾ 勞動福祉에는 國民으로서 받는 사회보장, 기타 勞動保護와 같은 公的福祉, 종업원으로서 받는 企業福祉(企業內 福祉厚生), 組合員으로서 받는 組合福祉 등으로 구성되는데,²⁵⁾ 公的福祉는 이미 60년대의 연금법 기타 社會保障에서 찾아볼 수 있고 企業福祉, 勞動福祉는 70년대 勞動運動 규제하에서 제기되었다. 80년대 이후 계속해서 福祉社會의 구현을 위해 政府는 企業福祉, 組合福祉 向上을 지원 촉진하면서 명실상부한 公的福祉의 입안실시에 힘을 기울여야 할 것이다.

23) 低賃金對策으로서 최근 입법이 完了된 「最低賃金制」의 導入은 政府의 이러한 勞使關係의 改善 努力을 반영한 것이다.

24) 광의의 福祉概念으로는 所得機會의 창출(완전고용), 소득의 평등화(産業民主主義) 所得의 補完(社會保障) 政策들이 다같이 包含되나 여기에선 狹義의 概念인 所得의 補完政策만을 의미한다. (김윤환, 「福祉社會建設과 勞組의 役割」, 「80년대 勞使關係 發展을 위한 간담회 보고서」, 1983.3, 韓國開發研究院, p. 69).

25) 韓國基督教 社會問題研究院 編, 「韓國 工業化와 勞動問題의 綜合對策」, 민중사, pp. 50 - 56.

V. 結 論

勞使關係制度는 特定 國家의 社會·經濟的 環境요인과 연계되어 發展되어온 歷史的 產物이다. 그런 의미에서 60年代以後의 한국 노사관계는 經濟的 高度成長에도 불구하고 政治·社會的으로 볼 때는 후진국형·家父長的 關係를 벗어나지 못하였다. 즉, 政府의 강력한 통제하에 勞動組合의 역할이 制限되어온 關係로 政治的 영향면에서나 經濟的 권익의 신장에 있어 勞動組合은 커다란 성과를 거두지 못하였고 勞使關係의 近代的 慣行 및 制度的 장치가 미비되어 勞使紛爭의 自律的 解決이 곤란하였다.

80年代 후반以後의 韓國經濟는 지속적인 성장과 능률의 향상을 위해 市場經濟 體制의 擴散을 向한 政策基調의 전환을 필요로 한다. 반면에, 政治的 民主化 요구와 더불어 公正한 配分 및 經濟構造의 불균형을 해소하고 生活的 質的 向上을 위한 福祉의 要求가 증증되고 있는 실정이다.

이에 발 맞추어 勞使關係에 있어서도 對等性和 自律性이 보장되는 産業民主化가 確立되어야 한다. 아울러 成果配分 및 근로조건의 改善을 도모할 수 있는 經濟政策의 강구나 勞使의 利害調整 및 실질적 協力을 강화할 수 있는 제도적 장치 등이 무엇보다도 중요하다.

結論的으로 말해서 1980년대 이후의 政治制度의 變化와 經濟運用方式의 전환은 勞使關係制度에 있어 政府의 役割을 재정립 시켜야 함을 의미한다. 즉 外部的 규제가 감소하고 制度內의 自由의 幅이 증대되어야 할 것이다. 그러나 앞으로 만일 勞使關係에 있어 經濟的·社會的·文化的·技術的 變數의 影響이 증증되는 반면 이를 수용할 수 있는 制度的 政策的 방안이 강구되지 않는다면 勞使紛糾는 더욱 악화되고 自由經濟의 폭은 더욱 약화될 것임을 예견할 수 있다.

參 考 文 獻

1. 勞動部, 「勞動統計年鑑」, 1980.
2. 박세일, 장창원, 「勞動組合이 賃金 및 生産性에 미친 影響 分析」, 「韓國開發研究」 제 5권 2호, 1983, 6.
3. 박원구·박세일, 「韓國의 賃金構造」, 韓國開發研究院, 1984.
4. 임중철·배무기편, 「韓國의 勞動經濟」, 文學과 知性社, 1980.
5. 中小企業協同組合中央會, 「主要國의 中小企業 關聯統計」, 1984. 11.
6. 韓國開發研究院, 「80年代 勞使關係 發展을 위한 간담회 보고서」, 韓國開發研究院, 1983. 3.

7. 韓國基督教社會問題研究院編, 「韓國 工業化와 勞動問題의 綜合對策」, 民衆社, 1985.
8. 隅谷三喜男編, 「技術革新と勞使關係」, 日本勞動協會, 昭和59年.
9. 日本勞動大臣官房統計情報部編, 「日本の勞動組合の現狀」, 昭和59年.
10. 佐野陽子外, 「勞動經濟學」, 總合勞動研究所, 日本, 東京, 1981.
11. O. Ashenfelter and J. Pencavel, "American Trade Union Growth; 1900-1960," *Q.J.E.* Vol. 83, August, 1969.
12. B. Burkitt and D. Bowers, *Trade Unions and the Economy*, the Macmillan Press, London and Basing Stoke, 1979.
13. Neil W. Chamberlain, *The Labor Sector*, 2nd ed., McGraw-Hill Book Co., 1975.
14. Robert W. Cox, *Approaches to a Futurology of Industrial Relations on a Global Scale, Social and Cultural Background of Labor-Management Relations in Asian Countries*, Japan Institute of Labour. 1971.
15. Archibald Cox, "The Role of Law in Labor Disputes", *Cornell Law Quarterly* 39, 1954.
16. R.B.Davison, Labor Relations in Ghana, *The Annals of the American Academy of Political and Social Sciences* (1957).
17. Foster R. Dulles, Labor in America, N.Y.; Thomas Y. Crowell Co. 1960.
18. John T. Dunlop, *Industrial Relations System*, Southern Illinois University Press, 1958.
19. Joseph, W. England, "Equilibrium and Change in an Industrial Relations System; The Hong Kong Case", in *Social and Cultural Background of Labor-Management Relations in Asian Countries*, the Japan Institute of Labor, Tokyo, Japan, 1971:
20. Clark Kerr, "Industrial Relations and the Liberal Pluralist," *Proceedings of the 7th Convention of the IRRA*, 1954.
21. H.G. Lewis, "Union and Relative Wages in the United States," University of Chicago Press, Chicago, 1963.
22. M. Poole, *Worker's Participation in Industry*, London & Boston, 1975.
23. S. and B. Webb. *The History of Trade Unionism*, London, 1920.