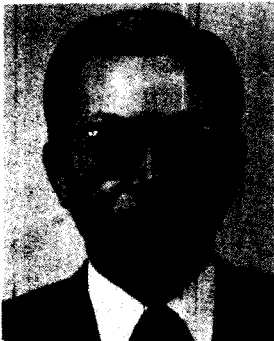


# 理想的 勞使關係의 定立을 위하여는



卓熙俊

(한국노사문제임의중재협의회 회장)

## ■ 목 차 ■

1. 問題의 所在
2. 工業化와 勞使關係
3. 6. 29 宣言後 勞使關係의 進展
4. 6. 29 宣言後의 構造改革 措置와 環境條件
5. 理想的 勞動運動의 定立을 위하여는

## 1. 問題의 所在

韓國經濟의 危機說이 流布되고 있다. 危機說은 1990年 봄을 겨냥하며, 國民經濟의 危機 뿐만 아니라 產業의 危機, 企業의 危機로 主張되고 있어, 그 根據는 너무나 多樣한 것이다.

그 根據는 첫째 歐美·日本 等の 言論機關이 韓國經濟의 沈滯을 分析하고 將來를 展望한 記事이며, 悲觀論者는 甚한 경우 아르헨티나를 들먹이기도 한다.

GNP 成長率의 下落, 輸出國際收支, 雇傭指數의 惡化 等を 例로 들어 國民經濟의 衰退를 警告하는 政府·研究機關의 發表, 自動車, 電子와 같은 代表產業의 輸出不振, 家電製品의 操業短縮을 例로 들기도 한다.

勞動生産性의 增大를 上回하는 賃金上昇이 이른바 「코스트 인플레이」와 企業의 對外競爭力을 弱화시킨다는 分析도 있다.

全勞協·敎員勞組의 움직임과 在野·學生의 聯帶 等이 일으킨 明春의 社會不安도 나아가서 地方自治의 實施가 가져올 政治·社會混亂이 過激·大量化할 勞動爭議를 誘發할 것이란 豫測 等を 들 수 있다.

危機說의 이러한 根據는 大体로 肯定的 反應을 보인다. 그러나 最近 政府가 危機管理 措置로써 「無勞動·無賃金」原則, 全勞協·敎員勞組의 不法化, 한자리數 以下の 賃金引上, 課長級以上の 賃金凍結, 不法·暴力的 罷業에 대한 公權力 介入 等を 提示하자, 勞動運動側에서 「經濟危機의 全責任을 勞動運動에 돌리려 한다」는 非難이 생겨나고 있다. 왜냐하면 6.29 宣言後에 產業社會의 緊張關係는 一般的으로 「輸出工業化政策에서 비롯된 經濟·社會의 構造의 問題를 뿌리로 하는 產業社會의 緊張」이라는 共感を 얻고 있기 때문이다.

6.29 宣言 以後 우리 產業社會가 겪고 있는 緊張關係는 우리만의 獨自의 現象이라고 할 수

없다. 緊張關係는 「環境條件의 變化가 既存 社會制度—企業經營·勞使關係와 사이에 현저한 間隔을 낳게 했을 때 發生하는 現象」으로 흔히 大量의 勞動爭議와 企業(때로는 産業全般)의 業績低下라는 形態를 取한다. 말하자면 社會制度가 環境適應能力을 喪失한 경우에 일어나므로, 先·後進國을 莫論하고 規模의 大小 差異는 있으나 그를 經驗하게 마련이다.

緊張關係의 解消는 一般的으로 「社會制度의 構造政策을 위한 意思決定의 過程」을 밟는다. 構造의 政策은 法的 改正(나아가서 産業內 勞使關係 制度·慣行의 改革)이란 形態를 取하므로 그는 「複數의 代替案 가운데 그나라 技術·市場 要因과 傳統의 文化要因에 알맞는 適應의 選擇」을 하게 한다. 各國의 社會制度는 經濟發展 段階마다 環境條件이 變하면 그에 適應하는 「工業化와 傳統文化의 相互作用」을 거쳐 改革을 거듭하므로 「歷史的 產物」이 될 수 있다. 그리고 各國의 社會制度는 資本主義 生産樣式을 共通의 成立基盤으로 할지라도 傳統文化—共同社會의 傳統의 價值志向·行動方式—의 作用을 받음으로 各己 制度的 獨自性을 保有하게 마련이다.

6.29宣言以後 産業社會의 緊張關係를 經驗한 다음 우리나라는 勞使關係의 構造的 改革을 시킨바 있다. 勞動關係法의 87年 89年 兩次に 걸친 改正을 보았으면서, 繼續 그 改正을 둘러싼 論議가 거듭되고 있다. 勞使關係—從業員과 企業經營의 關係, 組合도 經營의 關係라는 二面的 關係—도 制度·構造·勢力關係에 걸친 全面的 改革의 움직임이 거듭되고 있다. 그러면서 産業社會의 緊張關係는 오히려 高調되고 危機意識까지 팽배하고 있다.

이러한 危機管理의 觀點에서 다음과 같은 問題를 提起할 수 있다.

첫째 그동안의 構造的 改革이 重化學工業化에 따른 技術·市場의 變化를 充分히 收斂하

였으며, 權威主義 政治體制下에 造成된 勞使關係·制度·構造·勢力關係의 不公平을 바로잡을만 한 性格의 것이었는가.

둘째, 그 構造的 改革은 어떠한 基準(理想)下에 構想·推進되어야 하는 것인가. 即 理想의 勞使關係가 具備할 條件은 무엇인가.

셋째 오늘날 우리 勞使關係를 規定하는 環境條件은 어떠한 것이며, 그것이 要求하는 構造的 改革은 어떠한 內容의 것인가.

넷째 勞使關係 各 當事者는 이른바 理想의 勞使關係의 實現을 위하여 特히 企業의 立場에서 무엇을 하여야 할 것인가?

## 2. 工業化와 勞使關係

韓國의 工業化는 「外廷型의 不均衡成長 모델」 또는 「豐富한 未熟練勞動力을 活用한 勞動集約的 輸出工業化 모델」이라고 할 수 있다. 이러한 工業化의 特質때문에 經濟開發의 政策手段으로 「低穀價·低賃金·低利子·低換率」이 動員된다.

權威主義 政府는 低賃金依存의 輸出工業化를 推進하기 위하여 60年代初 勞動關係法을 改正하여 勞動組合의 自主性·自律性을 制約하고 勞動爭議의 抑制措置를 取한다. 「經濟能率의 增大」를 위하여는 勞動組合의 鬪爭性이 障害要因으로 着做된 것이다.

70年代로 들어와 重化學工業化를 推進하면서 國家保衛法으로 團體交涉權·團體行動權을 制約한다. 말하자면 強制政體도 國家安保 優先의 治安維持의 勞使關係 政策이 採擇된다. 石油危機로 비롯되는 世界的 不況속에서 韓國 經濟는 奇蹟의 高度成長을 持續한다. 그러나 技術·資本·市場의 對外依存度가 深化하는 한편, 經濟·社會構造의 不均衡, 所得階層의 兩極化와 같은 構造的 矛盾이 急進展된다. 70年代 中半으로부터 技術人力의 供給不足이 深刻

해지고 低賃金政策은 그 維持가 事實上 困難하여 진다. 不況下의 勞動三權을 制約한 勞使關係 政策이 施行되므로써 多數의 라타이즈(Laddites)事件이 發生한다.

80年代 第5共和國의 勞動政策은 憲法上 勞動基本權이 承認되고 第3者介入을 禁止하는 條件으로 企業別의 團體交渉을 認定한다. 그러나 事實上 60~70年代의 勞動政策을 거의 그대로 引繼한다.

이 段階에 이르면 勞動運動의 對經營 御用化, 對政府·政治 從屬化는 一般化하고, 勞動組合의 組織率은 低下하고, 獨自의 理念을 欠할 뿐 더러, 經濟的 交渉은 虛構化하고 團體協約은 윈도우·드레싱으로 化한다. 特히 對政府·與黨과의 一般의 交分만을 維持함으로써, 政治的·社會的 孤立的 立場에 놓이는데 그치지 않고, 上·下組織이 서로 主張과 利害를 달리하여 勞動組合 組織의 二重構造 現象마저 나타나기 시작한다.

이와같은 勞使關係 制度·慣例의 非民主性, 雇傭·分配秩序의 不公正性, 그리고 一般화된 苦行勞動의 現象은 勞動者의 要求와 不滿을 累積시킨 結果를 낳게 한다. 그리고 그는 6.29 民主化宣言이라는 政治的 契機에 「폭터진 洪水와 같이 一時에 噴出」하게 된다.

### 3. 6.29 宣言後勞使關係의 進展

6.29宣言後 大量勞動爭議에 對하여 9月の 公權力 介入이 있기까지 2個月半사이에 3,754件의 大量爭議가 發生한다. 이는 「勞動關係制度, 構造, 勢力均衡의 不平等을 全面的으로 修正할 것을 要求」하고 「産業民主主義의 抑壓에서 오는 産業社會의 非對等 經營과 不平等 分配의 是正을 要求」하는 「本質的 論爭」이라고 할 수 있었다. 또한 87年の 爭議는 거의 全部가 公式的 爭議調整節次를 回避한 「先行動·

後交渉」의 非合法的 爭議로서 이른바 「無統制紛爭」의 典型的 存在라고 할 수 있었다.

政府는 이러한 勞動爭議와 더불어 勞動組合의 民主化, 産業民主化의 要求, 低賃金 및 勞動條件 改善의 要求, 나아가서 「人間待遇의 要求 等에 答하여 87年 勞動關係法의 改正을 實施한다. 그러나 그 改正은 主로 勞動組合의 組織活動에 對한 法的制約과 勞動爭議의 制度的 對鎖에 關한 諸 制約을 緩和하는데 그쳤다. 따라서 韓國의 勞動運動의 障害要因도 舉論되었던 根本的 問題는 그대로 남아있다고 해도 過言은 아니다. 말을 바꾸어 87年の 勞動關係法 改正은 「緊張關係의 解消를 위한 構造的 改革」이란 權點에서는 未洽함을 免할 수 없었다.

이러한 構造的 改革의 未洽이 그 後 産業社會의 緊張과 混亂을 誘發하는 結果를 招來한 것이라 보인다.

말할 것도 없이 6.29宣言 以後의 環境條件의 變化—特히 政治民主化의 發展에 따른 産業民主化, 組合民主化의 進展—도 그 後의 緊張關係를 한층 高潮시켰을 可能性이 없지는 않다. 그러나 6.29宣言後의 緊張關係는 特히 70年代 後半以來 累積되었던 環境要因에 비롯된다고 보는 것이 妥當할 것이다. 왜냐하면 6.29宣言後 勞動運動·勞使關係의 進展이 單純한 政治的 變化에 偏乘한 一時的 興奮으로 볼 수 없기 때문이다.

6.29宣言後의 勞動運動·勞使關係의 變化를 다음과 같이 간추릴 수가 있을 것이다.

첫째 '87年の 前述한 바와 같은 大量化한 「本質的 紛爭」이 88년에 이르러서는 爭議件數도 減少하고 要求條件도 賃金·權利의 改善을 要求하는 「非本質的 紛爭(morginal conflict)」로 옮겨가는 感을 주었다. 그러나 89年으로 옮겨 오면서 全勞協側이 「賃金鬭爭과 政治鬭爭의 連繫」를 表榜하여 勞動運動의 이데오로기의 轉換을 뜻하는 政治鬭爭化—어느 面 政治的 組

合主義—의 傾向을 나타내기도 하였다. 이는 60~70年代 工業化 過程의 「惠澤받지 못한 社會階層」이 비록 政治·經濟體制 自體는 否定하지 않더라도 오래 쌓였던 不滿과 要求의 「根源的 解決」을 추구하는 試圖로도 볼 수가 있다.

둘째 '87년의 勞動爭議는 合法的 爭議調整節次를 忌避한 「先行動·後交渉」의 非合法的 爭議라는 점에서 「無統制的 紛爭」의 典型的 例라고 할 수 있다. '88년에 들어와 合法爭議의 傾向이 顯著해지고 過激行動도 줄어들었다. 그러나 '89년부터는 財閥級의 代表의 大企業을 對象으로 하는 힘의 運動이 展開되기 시작한다. 即 「쉽게 받아들이기 힘든 過大한 要求條件을 내걸고 組合執行部의 리더십을 意圖적으로 弱화시킨 다음 組合員 多數의 大衆의 壓力으로 밀어부치는 運動이 支配的이 된다.

셋째 勞動組合의 組織擴大 傾向을 들 수 있다. 韓國의 勞動組合은 解放以來 企業別 組合의 特質을 보인다. 60年代初 軍事政權이 政治的目的으로 產業別 組織體制를 形成하도록 誘導하였으나, 그것은 「企業別組合의 産別的 聯合」에 지나지 않았다. 그러나 '87年以來 우리 勞動組合의 組織方式은 그 탈을 벗어난다. ① 企業別組合은 一般 大企業을 單位로 하는 生産·事務勞動者의 混合組合을 特徵으로 하나 '87年으로부터 財閥級 超大企業과 中規模 事業場으로 組織이 擴大되고 심지어 靑溪勞組等 零細事業場이 地域單位 組織인 「合同組合」이 태어나게 된다. ② 企業單位의 組織이기는 하나 화이트 칼라의 組合이 發生한다. 病院, 大學·研究所 等の 事務職 勞動組合이 그것이다. 新聞記者, 看護士, 教員 等 專門·技術職의 組合도 생겨나고 있다. ③ 全國 聯盟體로 韓國 勞總과 全勞協의 두 組織이 並立되는 實勢가 생겨나게 되었다.

이러한 運動組織의 變化는 從前의 企業經營

을 對象으로 하는 混合組合의 企業單位 交渉과는 다른 交渉樣相을 연출할 可能性을 示唆하는 것이다. 또한 韓國의 工業化進行이 大企業의 企業別組合形態에 組織을 限定할 수 없을 만큼 經濟·社會構造를 發展시켜 「多元的 組織化」가 不可避하게 되었다고도 할 수가 있다.

넷째 勞動組合의 組織擴大에도 不拘하고 組合民主主義와 리더십 나아가서 運動理念·戰術·戰略은 오히려 踏步·後退의 趨勢를 나타낸다. 超大企業의 勞動組合 執行部가 企業과 「利益調節的 妥協」을 한 경우 大部分 그들이 失權의 危機를 맞이하는 現象, 또는 韓國勞總이 保守的 親與의 性格을 벗어나 「大衆의 嗜好」에 알맞는 理念·戰術의 轉換을 試圖하는 움직임을 指摘할 수 있다.

다섯째 共同交渉의 趨勢이다. 過去 企業單位의 經濟交渉이 非科學的이며 稚拙하여 그것은 흔히 交渉을 「感情的 對立」으로 이끌게 하였다. 따라서 個別交渉보다는 集團交渉을 摸索하여 感情의 介入을 排除하고 第三의 客觀的 基準을 設立하자는 構想은 이미 60年代 中半 紡織部門의 共同交渉—單産의 交渉方式—에서 볼 수가 있었다.

특히 '89年以後의 共同交渉은 紡織, 택시, 鑛山, 고무 等を 헤아릴 수 있다. 그러나 政府는 明 90年度로부터 化纖, 自動車, 造船, 電子 等 代表産業 大企業을 網羅하는 共同交渉을 權誘하고 있다. 이 構想은 單純히 企業內 交渉을 經營對 組合의 直接的 對決이 가져오는 人間關係秩序의 破壞로부터 回避시키는 效果가 있다. 뿐만 아니라, 公正한 分配秩序—客觀的 資本·勞動의 最適 分配率—를 摸索하여 勞使對立의 要因을 企業外로 逐出하고 企業內에서는 勞使가 生産性 增大·原價切減을 위하여 協力하는 親權的 勞動關係로 誘導할 可能性을 發見할 수 있다. 交渉技術의 精密化라는 要求가 뒤따른 것이다.

여섯째 賃金引上 要求基準의 變化가 생겨나고 있다. '87년까지는 大體로 生産性賃金의 原則—勞動生産性+物價上昇—에 關한 勞使의 合意가 維持되었다.

그러나 '88年으로부터 勞動組合側—韓國勞總과 全勞協—最低生計費를 基準으로 하는 賃金引上 要求로 轉換하고 있다.

일곱째 '87年 6.29宣言 直後에 이르러 韓國의 勞動組合은 本質的 紛爭·無統制 紛爭을 거치면서도 그 性格은 大體로 穩健(couservative)하고 集團主義的인 것으로 看做될 수 있었다. 그러나 '88年以後 勞動運動은 젊은 勞動者層으로 中心權力이 옮겨가 利己의이며 過激한 양상을 보이게 되었다.

이러한 諸 現象의 延長線들이 將來 교차點에서 어떠한 結果가 나타날 것인가 쉽게 展望될 수 있다. 對立과 混亂과 破局이며 적어도 國民經濟의 安定, 企業의 發展, 勞使의 共榮의 秩序가 아닐 것은 確實하다.

#### 4. 6.29宣言後의 構造改革 措置와 環境條件

6.29宣言後 오늘에 이르는 勞動運動·勞使關係의 進展을 보고 뚜렷이 '87年, '89年 兩次的 勞動關係法 改善이 우리 産業社會의 緊張關係의 充分한 治癒를 可能케 할만한 構造改革이 될 수 있었는지 疑問을 남겨 한다.

'87年以後의 勞動政策은 87年, '89年의 法改正을 除外하고는 勞使關係를 自律에 맡기고 賃金의 가이드 라인조차 提示하지 않았었다. 그리고 勞動組合이 不法·暴力的 勞動爭議 行爲를 감히 하였을 때 公權力을 行使하는데 그쳤다. 말하자면 勞使關係 政策의 正道인 「任意主義」의 原則을 벗어나지 않은 政策內容을 固守하였다. 그러나 그 政策方向은 지난 四半世紀에 걸친 權威主義 政府의 勞動關係法과 勞

動行政이 우리 勞使關係를 어떠한 狀態로 이끌어 왔는지 그 事態把握에 너무나 安易했던 結果라고 할 수가 있었다.

勞動組合은 對內的 民主性, 對外的 自主性을 喪失하고 있었을 뿐만 아니라 獨自의 理念, 戰術을 樹立하지 못하고 심지어는 上下組織사이의 利害와 主張을 달리하는 「二重構造」의 現像까지 現출하고 있었다. 團體交渉은 利益調節(interest acconiodetion)의 機能과는 距離가 있었다. 産業·企業內에는 지난 四半世紀동안 勞動三權마저 制約한 勞使關係가 送成한 不合理한 産業秩序(團體協約보다 優越한 就益調節(interest acconiodetion)의 機性과는 距離가 있었다. 産業·企業內에는 지난 四半世紀동안 勞動三權마저 制約한 勞使關係가 造成한 不合理한 産業秩序(團體協約보다 優越한 就業規則의 企業·一方的 便利를 위한 많은 規定들)는 그것이 企業의 既得權으로 行使되고 있다. 말하자면 法の 改正만으로는 解消할 수 없는 勞使關係의 構造·勢力을 둘러싼 諸 秩序가 勞動運動의 理念·戰略을 政治組合主義로 몰고 가는 根本의 原因이었던 것이다. 따라서 '87年以後의 構造的 改革은 法の 改正과 並行하여 勞使 自律交渉을 통한 合理的 團體協約 「實體的 規則(substantive rules)」 「節次的 規則(procedural rules)」을 바로잡는—이 締結되도록 誘導할 必要가 있었다. 이른바 「企業의 既得權」을 바로잡고 適正賃金과 利潤을 實現하는 가이드 라인을 提示하는 行政持導가 必要했었다. 이러한 産業秩序아래 勞使를 任意主義下에 놓는 것은 混亂·無軌를 自超하는 것이나 다름이 없었다.

'87年, '89年의 法改正은 앞서 指適한 바와 같이 緊張關係의 解消策으로서는 未洽한 것이었다. 6.29宣言以前 集團的 勞動關係의 改正案과 關聯시켜 韓國社會가 舉論한 問題들은 다음과 같았다. 勞動組合法과 關聯하여 ① 第

2組合의 禁止(單一組織 體制), ② 組合設立의 準則主義, ③ 第3者介入, ④ 유니온 査制, ⑤ 企業別組合 形態의 法定, 組合 組織·活動의 國家規制—行政官廳의 組合規約 取消·變更權 組合決議의 取消·變更權·組合財政의 監査權 組合 役員의 改選權, 組合解散權, 組合 臨時總會의 指名權, 組合專任 役員의 2名以上 禁止, 組合團體交涉權의 第3者 委員 禁止, 團體協約의 內容中 不當事項의 取消·變更權— ⑥ 團體協約의 有效期間 ⑦ 勞動組合의 政治活動 禁止, ⑧ 勞使協議會의 機能 等이었다.

勞動爭議法·勞動委員會法과 關聯시켜서는 ① 公益企業의 範圍擴大 ② 冷却期間, ③ 適法判定, ④ 爭議의 第3者介入 禁止, ⑤ 斡旋의 行政機關 擔當 ⑥ 斡旋·調整·仲裁判定의 效力 等이었다.

이중 '87년의 勞動組合法 改正은 組合設立의 準則主義 緩和, 組合組織 活動에 對한 國家規制의 緩和·排除가 行하여졌다. 爭議調整法과 關聯시켜서는 公益企業의 範圍縮少, 適法判定·冷却期間等 爭議行爲 禁止期間의 短縮이 있었다.

'87년의 勞動法改正은 韓國勞動運動의 障害條件으로 學論된 第2組合의 禁止, 第3者介入, 政治活動 爭議存續의 簡素化 等 問題는 大部分 그대로 남겨 놓았었다.

'89년의 法改正은 勤勞基準法의 部分에서는 勞動時間의 短縮 等 括目할만한 것이 있었으나 勞動組合法의 分野에서는 特記할만한 것이 없었다. 公務員의 團結權을 둘러 싸고는 進展이 있었으나 大統領의 拒否權 行使가 있었다.

거듭 強調하면 以上과 같은 構造的 改革의 未治이 '87年以來의 緊張關係를 延長시켰고 그는 '90年으로 移越될 氣勢를 보인다. 이러한 緊張의 持續은 어느 한 時點에서 斷節하여야 한다.

또한 '70年代 以來 急進展하는 環境條件의

變化는 우리의 勞使關係를 現狀대로 放置할 수 없는 形便에 이르게 하고 있다.

첫째 國際化·重化學工業化의 進展은 國際經濟企業의 位置, 技術·市場의 條件을 變化시켜 國民經濟의 量的 高度化를 質的 發展으로 轉換시킬 것을 要求한다. 『民間主導型 經濟開發, 對外依存의 脫皮, 獨·露占의 緩和, 産業間 계층間의 所得分配 不均衡의 修正』等이 學論되고 있다. 即 『大衆疎外的 工業化 方式의 社會的 副作用을 修正하도록 要求』한 것이다. 即 工業化의 理念·戰略을 條正하여 『産業民主制를 土台로 經濟的 能率을 추구』하는 方向修正이 要求된 것이다.

둘째 政治民主化進展이 産業民主制 經濟民主制의 實現을 要求하고 있다.

過去 勞動組合이 政治活動은 獨者的 理念·戰略의 未確立, 與黨·政府에 對한 一方의 從屬, 上部幹部의 出世主義 等으로 非與黨側의 政黨·社會團體 或은 中立的 知識人들의 協同도 없었고 庶民一般에 미치는 大衆의 支持도 없었다. 따라서 한편 記者, 研究員等 知識人, 화이트·칼라의 組職化가 進行되자 政治鬭爭化·政治組合化의 傾向이 생겨나고 있다. 또 한편에서는 産業民主主義 나아가서 經濟民主主義를 추구하는 움직임도 생겨난다.

셋째 人口老齡化·勞動力 高教育化의 움직임, 特히 技術勞動力의 供給不足 現象이 勞使關係의 變化를 要求하고 있다. 特히 高賃金化의 傾向이 進展되며 勞動者의 意識構造·行動方式을 根本的으로 轉換시키고 있다. 이러한 勞動者階層의 量·質 兩面에 걸친 主體의 條件의 성숙은 勞動組織의 擴大, 勞動運動의 民主性 主體性 確立의 急速한 進展을 促進시키고 있다.

## 5. 理想的 勞働運動의 定立을 위하여는

中山伊知郎이란 日本學者는 「理想的 勞使關係는 참된 民主政治의 實現이 그러하듯 永遠한 證」이라고 말하고 있다. 오늘날 누구나 羨望의 對象으로 하는 日本, 西獨의 勞使關係에도 많은 問題點이 있다. 日本은 終身雇傭, 年功序列, 企業別組合의 勞使關係 體制가 崩壞의 危險을 맞이하고 있다고 警告하는 소리도 들린다.

그러나 理想的 勞働關係가 具備하여야 할 條件을 提示할 수는 있다.

첫째 勞使關係의 發展目標은 各國이 傳統文化에 뿌리박은 獨自의 勞使關係를 定着시킨다는 前提下에 競爭的 勞使關係를 一旦 資本主義 生産樣式下의 가장 完熟된 形態로 보아야 할 것이다. 따라서 競爭的 勞使關係가 將來 發展의 窮極의 目標가 되어야 할 것이나 오늘의 出發點은 親權的 勞使關係의 形成이 되어야 할 것이다.

둘째 좋은 勞使關係의 基準은 産業民主主義의 實現위에 經濟的 效率과 産業平和가 維持되어야 한다. 雇傭關係의 契機는 經濟的 理由이므로 經濟公理性이 作用하기 困難하다. 따라

서 經營과 勞働者關係 即 一次的 勞使關係는 人間의 平等, 人間의 信賴, 安定的 人間關係로 맺어져야 한다. 그리고 經營과 組合의 關係 即 二次的 勞使關係는 兩當事者의 對等한 權利와 參與로 社會正義에 立脚한 産業秩序의 安定이 생겨나야 한다. 그 産業秩序의 安定 即 産業平和를 土台로 勞働生産性의 增大나아가서 國民經濟의 成長과 같은 經濟的 效率이 추구되어야 한다.

좋은 勞使關係는 「産業主義와 民主主義의 價値인 效率성과 公正성이 指向되는 것」이어야 한다.

흔히 理想的 勞使關係의 制度開發을 力說하나 根本問題는 勞使 兩側의 「認識의 轉換에 있지 않은가 한다. 韓國과 日本은 똑같이 終身雇傭, 年功序列, 企業別組合의 制度的 特徵을 共有하고 있으면서 한 便은 그 制度가 世界的 經濟大國으로 成長하는 基盤이 되었고, 또 한편은 그것이 國民經濟의 危機를 招來하는 原因으로 括目되고 있다.

勞·使·政의 各 勞使關係 當事者는 燥急한 要求와 既得權의 固執, 公權力 依存의 固執들을 버리고 對決로부터 共存을 模索하는 認識의 轉換을 하여야 할 것이다.

의심하면 다시보고 수상하면 신고하자