

韓國勞使關係의 問題點과 發展方向

金 浩 鎭 博士 / 高大教授 · 勞動問題研究所長

1. 들어가는 말

한국은 '87년 6월 항쟁을 고비로 개발독재로 특징지워졌던 권위주의 정치체제를 청산하고 민주주의체제를 구축하는데 성공하였다. 이에 따라 노사관계는 他律的(비민주적) 노사관계에서 自律的(민주적) 노사관계로의 전환을 추구하고 있으며, 필연적으로 전환기적 갈등현상을 거듭하고 있다.

'87~'89년의 노동자대투쟁이래 아직도 간헐적으로 일어나고 있는 급진적인 노동운동과 과격한 노동쟁의가 이 점을 말해준다. 이렇듯 한국의 노사관계가 민주화의 이행기를 맞아 대립과 마찰을 지속하게 되자 한국경제 또한 수출둔화로 몸살을 앓고 있으며 자칫하면 선진국의 문턱에서 좌초하게 될지도 모른다는 우려를 불러 일으키고 있다.

말할 것도 없이 한국경제는 60년대 이래 고도성장을 지속해 왔고 이제 중진국 단계에서 선진국 단계로 진입하려는 전환기에 처해 있다. 이처럼 중대한 시점에서 노사가

협력하지 못하고 대결을 되풀이 한다면 한국경제의 앞날은 암울해 질 수 밖에 없으며 勞使양측은 다같이 손해를 보게 될 것이다.

노사협력의 필요성이 여기에 있는 것이며 노사협력을 도출해내기 위해서는 노사관계가 민주적인 관계로 바뀌어야 하는 것이다.

노사관계가 민주화되면 자본주의체제의 모순인 불공정분배, 계층간의 소득불균형, 소유집중 등의 현상이 시정되어 경제정의 실현이 촉진될 것이다.

2. 노사관계의 변화 추이

'87년 6월 항쟁 이전까지 한국의 노사관계는 국가와 자본이 일방적으로 노동을 지배하는 사용자 우위의 불평등관계였다. 달리 말하면 1960년대 이후 권위주의 체제하에서의 노사관계는 국가와 자본이 노동에 대해 억압과 회유로 대결없는 협력만을 요구하는 일방적이고 타율적인 비민주적 노사관계였다. 국가의 저임금 의존적인 산업화

정책이 이러한 노사관계를 조장하는 배경 요인으로 작용했던 것이다.

'60~'70년대에 있어 한국의 산업화전략은 1) 政府 주도형 2) 勞動집약형 3) 外部 수출형을 골간으로 하는 것이었다.

이러한 전략하에서는 필연적으로 국가와 자본이 노동을 억압하기 때문에 노사관계는 비민주적이고 他律的이 된다. 국가는 산업화를 촉진시키기 위해 자본을 비호하면서 임금인상을 요구하는 노동운동을 규제하지 않을 수 없었기 때문이다.

그러나 6.29선언으로 억압이 풀리자 노사분규가 폭발적으로 일어났고(표 1 참조) 다양한 요구가 제기되었으며 民主勞組와 全勞協까지 출현하여 이른바 정치주의적인 노동운동을 전개하자 노동자의 압력효과는 크게 증대되었고, 그 결과 지금까지의 불평등 노사관계는 對等關係로 전환되기 시작했다. 노동자의 임금이 급격히 상승하였고 생활수준이 전반적으로 향상되었음은 물론이다.

表 1. 年度別 노사분규 件數

연 도	분 규 건 수
1986	276
1987	3,749
1988	1,873
1989	1,616
1990	322
1991	234

1992년 1월 ILO가입으로 비록 상징적이지만 한국의 노사관계는 더욱 대등성을 지향하게 되었고 노동법 개정 등 후속조치가 뒤따르면 대등관계는 현실화될 가능성이 높다고 봐야 할 것이다. '90년대 초에 동구와 소련에서 공산정권이 붕괴하자 한국의 노동운동은 정치주의를 지양하고 경제주의에

치중하기 시작했다. 따라서 한국의 노동운동은 이제 정치주의로부터 경제주의로 이행하는 과도기적 전환기에 처해있다고 말할 수 있다.

한국의 노사관계는 장기적으로 볼 때, 노동세력의 양적·질적 성장, 정치적 민주화, 경제의 민간화 등에 힘입어 계속 발전될 것이다. 따라서 '90年代의 전환기가 지나면 전근대적이고 비민주적인 노사관계는 근대적이고 민주적인 노사관계로 바뀌어질 것이다.

이것은 곧 그동안 한국의 노사관계를 구속해 온 산업독재(industrial autocracy)가 산업민주주의(industrial democracy)로 바뀌는 것을 의미한다. 그런데 선진국들은 이미 '70~'80년대에 정치주의와 경제주의 단계를 극복하고 국민주의 단계로 접어들었는데 한국은 이제 겨우 경제주의의 기틀을 만들고자 부심하고 있다는 것은 노사양측의 이해를 위해서나 한국경제의 발전을 위해서나 때늦은 일이 아닐 수 없다. 비록 뒤늦었지만 노사관계의 기틀을 바로 잡는 일처럼 중요한 일도 없을 것이다. 그렇기 때문에 현 시점에서 勞·使·政은 비민주적인 노사관계를 민주적인 노사관계로 전환시키는 일에 뜻과 지혜를 모아야 할 것이다.

그렇다면 한국의 노사관계가 민주적인 노사관계로 발전하기 위해 갖추어야 할 필요조건은 무엇인가?

첫째는 노사관계의 자주성을 위한 노사 자치주의이다. 노동문제가 국가권력의 개입없이 노사쌍방에 의해 자주적으로 해결되어야만 노사관계는 공정성과 안정성을 기할 수 있기 때문이다.

둘째는 세력균형의 원칙이다. 노사간의 힘이 서로 균형을 이루어야 단체교섭의 실효성을 살릴 수 있기 때문이다.

셋째는 인격주의이다. 노사가 상대방을 인격적으로 대등하게 대할 때 노사관계는 협력관계로 전환될 수 있기 때문이다.

넷째는 共存共榮의 원칙이다. 일방의 타방의 희생을 강요하지 않고 互惠主義의 관점에서 노동문제를 풀어나가야 노사관계는 갈등관계를 지양할 수 있기 때문이다.

다섯째는 기업윤리와 노동윤리의 확립이다. 기업이 천민자본주의의 정신을 버리고 타기업과의 평화공존과 공정경쟁, 기업이윤과 국민복지의 조화, 자본과 노동의 이익균점을 도모해야 노동자로부터의 도전을 피할 수 있을 것이다.

한편 노동도 기업의 생산성 향상에 전념하면서 일한 만큼 대가를 요구해야 하며 그 요구는 합리적이고 합법적인 방식으로 이루어져야 할 것이다.

요컨대 노동자와 기업가의 의식과 행동이 합법성과 합리성, 인도주의와 비폭력성을 지향하게 되면 노사관계의 민주화는 한결 손쉽게 이루어질 것이다.

여섯째는 기업공동체 의식을 발양하고 경영가족주의의 전통을 확립하는 길이다. 노사가 하나의 공동운명체라는 의식을 갖거나 가족주의 정신을 갖게 되면 상호신뢰와 협력의 분위기가 고조되고 합리적인 방법에 의한 갈등해소와 이해조정이 손쉬워지기 때문이다.

일곱째는 정부의 과잉개입 탈피와 중립성 유지다. 정부가 중립적인 자세에서 노사관계를 조정하는 규칙제도를 마련하고 쟁의조정이나 임금정책 등 노동정책 전반에 걸쳐 중립성을 견지해야 노사관계가 자율적으로 이루어질 수 있기 때문이다. 따라서 정부의 역할은 규칙제정자로서의 기능, 중재자로서의 기능, 심판자로서의 기능에 치중해야 하며 구체적인 기능은 가급적 자제해야 할 것이다.

여덟째는 제도개선이다. 예컨대 단체교섭제도, 쟁의조정제도, 노사협의제도, 경영자참가제도 등 민주적 노사관계제도가 노사간의 이해를 균형있게 반영할 수 있도록 개선되어야 노사관계가 안정성과 효율성을 기할 수 있기 때문이다.

3. 노사갈등의 요인과 해소책

高賃金 구조하에서 한국기업이 생산성을 증진시킬 수 있는 길은 노사가 갈등관계를 지양하고 협력관계를 유지하는 일이다. 다른 말로 표현하면 한국의 노동운동이 종래의 정치주의나 경제주의 속성을 지양하고 국민주의의 성격을 띠게 될 때 노사관계는 협력관계를 지향하게 되는 것이다. 노사가 협력관계를 유지하려면 갈등요인에 대한 인식과 대책에 대한 시각과 견해부터 일치해야 할 것이다.

노사갈등은 갈등의 잉태기에 해당되는 잠재적 갈등(hidden conflict), 쟁의형태로 표출되는 현재적 갈등(open conflict), 파업단계의 적극적 갈등(active conflict)등으로 나눌 수 있는데, 이러한 갈등은 여러 가지 요인들의 복합작용에 의해 이루어진다. 그렇다면 노사갈등을 유발하는 주요 요인은 무엇이며 그 해소책은 또 무엇인가.

첫번째 요인으로는 적게 주려는 자본측의 低賃金지향적인 경영정책과 임금을 통해 물가와 금리를 잡으려는 정부의 임금억제정책에 대해 노동자측이 불만을 갖기 때문이다. 이 문제를 해결하려면 임금수준, 임금격차, 임금체계의 합리화가 이루어져야 한다.

임금문제의 해결에는 勞·使·政의 공동노력이 필요하다. 정부는 임금상승요인인 물가안정에 힘써야 하고 기업은 임금인상 요구를 수용할 수 있도록 생산성을 향상시

켜야 하며 노동자는 국가경제와 기업의 실상을 고려하여 적정임금을 요구해야 한다.

두번째 요인으로는 권위주의적인 기업경영과 공권력에 의한 노동억압을 들 수 있다. 이점을 감안할 때, 국가와 자본은 노동자를 생산도구로 취급하는 종래의 경제적 인간관을 탈피하고 노동자를 하나의 人格體로 인정하는 인간주의적 인간관을 지녀야 하며 이러한 시각과 태도의 변화가 있어야 노사갈등은 원만하게 해결될 수 있을 것이다.

세번째 요인으로는 기업의 거대화과 기계화에 따른 노동소외현상의 축진을 들 수 있다. 노동소외현상을 극복할 수 있는 최선의 방안은 기업에 대한 노동자의 귀속감과 일체감을 증대시키고 종업원 상호간의 연대의식을 강화하는 일일 것이다.

네번째 요인으로는 자본주의의 모순에 대한 인식과 해소방법에 대한 노사간의 계급적 대립을 들 수 있다. 노사간의 계급대립화를 방지하려면 소유체제와 분배체제에 대한 전면적인 개혁이 있어야 한다. 그리고 국가와 자본을 주축으로 한 기득권 세

이 한국경제의 재도약과 노동복지의 先決要件이 되는 것이다.

그런데 노사안정과 산업평화는 억압적인 권력들은 재야의 급진세력을 무조건 사회주의 세력으로 간주하고 적대시하는 흑백사고를 탈피하고 이들을 체제내로 끌어들이는데 역점을 두어야 한다.

한편 노동도 노동문제를 정치문제로 비화시켜 혁명의 도구로 삼으려는 三分法的 사고와 투쟁노선을 지양해야 할 것이다.

4. 맺는말

노사안정과 산업평화가 이루어지지 않는 한 한국경제의 재도약은 불가능하고 경제가 살아나지 않는다면 노동복지의 증진도 기대할 수 없는 것이다. 따라서 노사안정

방법이나 일시적인 미봉책으로는 결코 이루어질 수 없으며 민주적 노사관계가 제도적으로 정착되어야만 가능한 것이다. 민주적 노사관계가 제도적으로 정착된다는 것은 노사관계가 한차원 높게 성숙하는 것을 의미하며 그것은 한국경제의 성숙화를 촉진시키는 계기가 될 것이다.

아빠엄마 흘린땀이
아들딸의 번영된다