

바람직한 勞使關係 定着을 위한 勞·使·政의 役割

The Role of Labor, Management, and Government for Desirable
Labor-Management Relations

張 光 秀*

(Chang, Kwang Soo)

李 揆 萬**

(Lee, kyu Man)

目 次

- | | |
|---------------------|------------------------|
| I. 序 論 | IV 勞使安定을 위한 關係當事者들의 役割 |
| II. 勞使關係의 意義 | 1. 勤勞者의 役割 |
| 1. 勞使關係의 概念 | 2. 使用者의 役割 |
| 2. 勞使關係의 發展類型 | 3. 政府의 役割 |
| III. 韓國 勞使關係의 特性 | V. 結 論 |
| 1. 經濟成長과 勞使關係 | 參考文獻 |
| 2. 韓國 勞使關係의 現況 및 特徵 | |

* 尙志大學校 經營學科 教授

** 西江大學校大學院 經營學科 博士課程

I 序論

韓國의 勞使關係는 1987년 여름의 ‘大紛糾’를 계기로 기업차원에서 뿐만 아니라 국가적 차원에서 중요한 현안과제 중 하나로 부각되어 왔다. 勞使紛糾의 폭발적 위험성 및 폐해성에 대한 인식을 바탕으로 안정적인 勞使關係를 정착시키고자 하는 국민적 공감대가 형성될 수 있었지만 아직도 무엇이 바람직한 노사관계인가에 대해서는 현격한 意見差를 좁히지 못하고 있다.¹⁾

특히 노사관계에 대한 民主化와 産業民主主義의 실현은 실험단계의 진통을 거듭하고 있을 뿐이다. 우리나라 單位勞動組合數는 1987년 6월말의 2,725개에서 1991년 말에는 7,634개로 증가하여 4,909개의 勞動組合이 새로이 조직되었으며 組織率도 같은 기간 동안에 15.7%에서 17.2%로 높아졌다.²⁾ 6.29宣言 이후의 노사분규와 노조결성의 급증은 경제의 과도한 집중과 노동계층의 상대적 剝奪感, 고도성장에 따른 구조적 不均衡 및 분배의 문제에 있어서 심각한 危機의 반증을 나타내는 것이라고 보여진다. 물론 韓國經濟는 1960년대 이래 고도성장을 이룩해 왔고 이제 중진국 단계를 지나 선진국 단계로 이행하려는 轉換期에 와 있다. 이처럼 중대한 시점에서 노사가 협력하지 못하고 對決(confrontation)만을 되풀이한다면 노사양측은 말할 것도 없고 國家와 國民에게도 엄청난 피해가 될 것이다. 바로 여기에 勞使協力の 필요성과 당위성이 있다고 본다.

따라서 本 研究의 目的은 역사적 발전 전환기를 맞고 있는 한국 노사관계의 特性을 살펴보고, 노사관계의 圓滑化를 위해서 相關당사자들은 어떤 役割을 수행해야 하는지를 제언코자 하는 데 그 目的이 있다.

1) 조태훈, 한국의 노사관계 이대로 좋은가?, 산경연구, 제 18집, 건국대학교 경제경영연구소, 1993.8월, P.115.

2) 한국노동연구원, 1993년 KLI노동통계, p.173.

II. 勞使關係의 意義

1. 勞使關係의 概念

工業化와 더불어 勞動問題가 사회문제로 크게 부각되면서 勞使關係라는 낱말은 이제 익숙한 어휘로 굳어지고 있다. 그러나 노사관계라는 낱말이 일상적인 用語로 굳어진 것과는 달리 그 용어에 대한 定義는 학자들마다 통일되어 있지는 않다. 크게는 막연히 “生産을 둘러싼 社會的 關係”(social relations of production)라는 풀이로 부터 시작하여 “노동조합과 사용자간의 관계”로 좁혀 이해하는 경향도 있다.

한편 빈곤에 따른 문제, 그리고 실업문제 등이 사회문제로 부각되자 실업보험, 의료보험 그리고 最低賃金制(minimum wage system)등의 제도 도입을 통해 정부도 “노사관계”에 깊숙히 관여하기에 이르렀다. 政府가 노사관계에 개입하게 된 또다른 이유는 노동조합이 방대한 조직으로 굳혀지고 또 그 勢力이 확대되자 노동조합 조직의 활동을 시장경제 체제의 테두리내에 묶어 두고 勞使間의 衝突 및 紛糾를 해소 또는 조정하기 위한 公共政策의 채택이 불가피하게 되어 가고 있는 환경변화에도 緣由한다.³⁾

따라서 노사관계를 구성하는 要素로서 던롭(O.Dunlop,1958)교수는 노사관계의 당사자(actor)로서 이제는 使用者나 勤勞者(노동조합)뿐 아니라 政府가 포함되는 이른바 3者構成(tripar-tivism)原理가 지켜져야 한다고 한다. 우리나라에서는 이 3者의 관계를 표현할 경우 일반적으로 “勞使關係”(labor-management)라는 말을 쓰고 있는데 그 뜻도 사용하는 사람과 경우에 따라 일정치 않다. 흔히 生産과 연관된 일체의 사회적관계로, 그리고 勞動問題와 연관된 이해갈등을 포괄적으로 지칭하는 하나의 용어로 사용하고 있으나⁴⁾ 미국을 비롯한 대다수 西歐 工業國에서는 “産業關係”(industrial relation)라는 말로 표현하고 있다. 특히 고용관계에 있어 깊숙한 관여가 불가피하게 된 오늘에 이르러서는 “노사관계”라는 용어 대신 “산업관계”라는 낱말을 일반적인 것으로도 사용하고 있다.

고용관계 당사자 간의 의사결정을 둘러싼 세력다툼의 내용은 勞使關係(labor relations), 고용관계 중 능률제고와 연관된 기업내 정책의 내용은 人的資源管理(human resources ma-

3) 박영기, 노사관계론, 한국경영자 총협회, 1990, pp.3-4.

4) 박영기, 노동관계의 구조변화와 대응전략, 서강경영논총, 제3집, 1992.12월, p.103.

agement), 그리고 노사관계와 인적자원관리를 두 軸으로 하는 내용은 産業關係(industrial relations)라고 볼 수 있다.⁵⁾

예컨대 미국에서 “産業勞動關係論”(labor and industrial relations)을 처음으로 저술한 라스터(Laster, 1951)교수는 “産業關係”를 근로자조직과 기업경영관리자사이에 생겨나는 문제 뿐만 아니라, 임금, 생산성, 직장보험, 고용관행, 對노조정책 및 그밖의 노동문제에 대한 정부정책을 포함하는 노동분야 전영역에 관한 포괄적인 개념이라고 정의하고 있다. 영국의 경우에는 보다 명백하여 “勞使關係”란 낱말은 이제 활용되지 않고 있으며 “산업관계”만이 노동문제를 대상으로 하는 학문분야로 定着되어 가고 있다.

위에서 살펴본 바와 같이 노사관계와 산업관계는 그 당사자 구성에 있어, 그리고 그대상 영역이 각기 구분될 수 있는 것이라고 하였으나 本稿에서는 두 용어를 통털어 노사관계로 稱하기로 한다.

2. 勞使關係의 發展類型

勞使關係는 18세기 중엽에 시작된 영국의 산업혁명 이후 오늘날까지 각국에서 추진되어 온 공업화 과정을 배경으로 하여 성립된 것이다. 따라서 노사관계는 그 시대와 사회에 따라 독특한 形態를 보이게 되는데 고용조건의 결정기구의 성질에 따라 분류하면 다음과 같다.

1) 專制的 勞使關係

자본주의 초기에는 비록 자유로운 자본시장은 성립되었으나 근대적 노동시장은 성립되지 못하였고 그 결과 기업은 所有者에 의한 經營(owner management)의 단계에 있었던 까닭에 일반적으로 전제적 성격이 매우 강하였다.⁶⁾

5) 박영기, 노동조합의 참모습, 비봉출판사, 1992, p.12.

Industrial Relations, Labor Relations, Human Resources Management에 대한 내용은 다음 문헌을 참조하기 바람.

J.Boivin, Industrial Relations : "A Field and a Discipline" in Barbarsh, Jack eds., Theories and Concepts in Comparative Industrial Relations, Univ. of South Carolina Press, 1989, pp.91-113.

6) 김석현, 우리나라 노사대립의 본질과 한국적 노사관계의 확립방안, 대한상공회의소, 1989, pp.22-23.

이러한 단계에서는 사용자와 노동자의 관계가 絶對命令-絶對服從이라는 예측적인 관계가 유지됨에 따라 인간적인 측면은 거의 무시되었다. 이러한 노사관계를 가리켜 絶對的 勞使關係라고도 하며 흔히 共產主義 국가에서 볼 수 있는 형태라고 할 수 있다.

2) 溫情的 勞使關係

資本主義 生産의 發達과 함께 정착노동이 증대되어 감에 따라 전제적 노사관계로는 노동자의 協助를 얻을 수 없고, 생산성이 떨어지는 단계에 이르면 使用者도 이에 대응해서 노동자에게 주택, 음료, 의료 등 家父長的 溫情主義에 입각한 복지후생시설을 제공하게 된다. 이것은 19세기초 영국의 사회주의자이며 산업자본가였던 로버트 오우엔(R.Owen)⁷⁾에 의해 비롯되어 거의 1세기에 걸쳐 일반화됐던 노사관계의 한 형태이다. 이를 親權的 勞使關係라고도 하며 서독 및 일본에서 볼 수 있었다.⁸⁾

3) 緩和的 勞使關係

産業革命이 진전됨에 따라 근대적인 주식회사가 보편적으로 등장하는 단계(회사법 제정: 영국 1869년, 프랑스 1868년, 독일 1870년)에 이르게 되면 企業規模의 확대 및 관리 합리화의 추진으로 資本集中에 의한 經營과 資本의 분리현상이 나타난다.

한편 노동에 있어서도 횡단적인 職業別 勞動組合(craft union)의 출현과 같은 근대적 노동시장의 형성을 보게 되는 바, 이러한 성질을 가진 자본과 노동과의 관계는 필연적으로 자본의 전제적 성질에서 어느 정도의 變化를 가져오게 된다. 그러나 근로자의 종업원적인 성격은 계속해서 강하게 남아 있게 되고, 團體交渉에서도 노동조합의 힘이 부족하여 자본가들의 전제적인 속성을 어느정도 완화시키는데 그쳤을 뿐이다. 따라서 한편으로는 다소의 合理主義와 또다른 한편으로는 종래의 溫情的 家族主義 關係의 성격을 띤 노사 관계라고 볼 수 있다.

7) Rowen(1771-1858)은 3대 공상적 사회주의자의 한 사람이며, 공리주의의 원리에 기초하여 노동자의 생활과 노동제조건의 개선이 노동능력과 의욕을 향상시키고 따라서 이윤의 증대를 가져 온다는 고임금의 경제론을 주장하였다. 또한 그는 저임금과 불황이 자본주의적 자유경쟁하에 있어서의 맹목적인 이윤추구에서 기인된다는 것을 인정하고 화폐, 분업 및 사유재산의 폐지를 주장하였다. 고려대학교 기업경영연구소, 신경제 학사전, 1980, p.1112.

8) 이준범, 현대노사관계론, 박영사, 1989, p.102.

4) 民主的 勞使關係

1930년초 世界 大恐慌을 겪은 이후 資本의 集中과 獨占化가 고도로 진전되어 기업규모가 확대된 결과 소유와 경영의 분리가 촉진되고 專門經營者가 핵심적 역할을 담당함으로써 경영자 단체의 組織化가 일반화 된다. 이처럼 기업규모가 확대되면 노동자의 이용형태도 달라지고 機械化와 標準化의 발달로 인해 미숙련 노동자, 부녀노동자가 대량으로 진출함으로써 노동조합의 조직도 직업별조직에서 산업별조직 형태로 바뀌게 된다. 이와 같이 새로운 段階의 노동과 자본의 관계는 그 나라의 經濟的, 社會的 與件變化에 따라 다소간의 차이는 있지만 언제나 勞動關係法을 전제로 하게 되며 노동조건을 결정하는 단체교섭 과정에서 노사는 對等한 社會的 地位를 인정받게 된다. 즉 본질적으로는 資本의 主導下에 있지만 산업사회에 있어서 대등한 地位를 당연한 것으로 보는 產業民主主義의 理念이 형성되기에 이른다.⁹⁾

이중 오늘날 가장 바람직한 노사관계는 民主的 勞使關係라고 볼 수 있는데 이는 노사관계의 質에 따라 내용이 달라 질 수 있기 때문에 노사관계의 유형을 다음과 같이 나눌 수 있다.¹⁰⁾

가. 공개갈등형(open conflict)

이는 노사양측이 상대방의 행동과 동기부여를 거부함으로써 협력관계가 존재하지 않으며 따라서 파업(stoppage)이 빈번하게 발생하는 형태이다.

나. 무장휴전형(armed truce)

노사양측은 여전히 상대방을 敵對者로 생각하며, 때때로 발생하는 공개갈등형을 준비하기도 한다. 그럼에도 불구하고 어느 한쪽도 부당한 손해를 보지 않도록 적대행위를 제한하려고 노력하는 형태이다.

다. 노사조화형(working harmony)

노사 각자는 상대를 존중하며 불일치(disagreement)를 해결하기 위해 기꺼이 줄 것은 주고 받을 것은 받고자 하기때문에 갈등이 제한되는 형태이다.

9) 김석현, 전게서, p.24.

10) D.Q.Mills, Labor-Management Relations, 3rd ed., New York : McGraw-Hill Book Co.,1986, pp.184-185.

라. 노사협력형(labor-management co-operation)

이 상황에서는 노사양측이 서로 상대방을 존중할 뿐만 아니라 공동문제를 해결하는데 도움을 주는 존재로 본다. 전반적인 協力關係의 質이 손상되지 않도록 갈등이 엄격히 제한된다. 또한 최근에 인기를 끌어왔던 노사협력에 대한 또하나의 형태는 共同 勞使委員會(joint labor-management committees)를 활용하는 것인데, 이는 노사간의 상호관심사에 대해 공동으로 연구하는 것이다. 일반적으로 이러한 위원회는 구체적인 분야를 다루기 위해 組織된다. 이외에도 커어(C. Kerr)교수는 勞動關係의 유형을 절대형, 친권형, 계급투쟁형, 경쟁형으로 구분하고 있다.¹¹⁾

우리나라도 앞으로는 산업사회의 安定과 繁榮을 위해서 勞使政의 협력적 노사관계를 지향해야 하며 이를 위해서 근로자, 사용자, 정부는 각각의 인식전환이 필요하다고 본다. 즉 사용자는 노조를 기업경영의 同伴者(partner)로 보고 그들의 인간적인 대우와 욕구불만 解消에 노력하여야 하며, 勞組도 노조자체의 이익만을 위한 이기적인 勞組活動에서 탈피하여 자신이 속한 조직의 발전은 물론 국가사회 발전에 기여한다는 신념을 갖고 노력하여야 하며, 政府도 사용자위주의 勞動政策에서 탈피하여 노사관계에 최소한으로 개입하는 姿勢가 필요하다고 볼 수 있다.

III. 韓國 勞使關係의 特性

本章에서는 우리나라의 노사관계의 現況 및 特徵을 중심으로 살펴보고자 한다. 그렇게 함으로써 한국 노사관계의 特性을 眺望해 볼 수 있으며, 나아가 바람직한 노사관계의 定立方向을 찾아볼 수 있게 될 것이다.

1. 經濟成長과 勞使關係

한국사회에서는 최근에 와서 勞使問題에 대해 사회적인 관심이 높아지고 있다. 노사관계

11) C.Kerr, Productivity and Labor Relations, McGraw-Hill Book, Co., 1957, pp.25-28.

및 노동문제에 대한 관심은 일반적으로 産業社會가 공업화를 추진하면서 발생하는 필연적인 현상인 바, 앞으로의 經濟發展과 企業의 成長過程에서 노사관계의 比重은 더욱 더 커지리라 본다.¹²⁾ 여기에서 工業化란 좁은 의미에서는 산업화이며, 넓은 의미에서는 인간의 생활이 점점 기계적인 동력사용의 과정에 들어가는 것을 말한다.¹³⁾

그리고 人間의 모든 생활이 공업화됨에 따라 변화되어 가는 狀態, 그러한 상태를 우리는 총체적으로 공업화라고 한다. 이러한 공업화 과정에서 社會構成員들은 자연히 산업화에 대응하는 産業人으로서의 인식을 갖게 되고, 그런 인식을 갖고 생활하게 됨에 따라 인간의 意識變化와 生活樣態가 달라지는 것과 같이 노사관계도 공업화의 진전에 따라 변화를 거듭하게 마련이다. 현재 우리나라 經濟, 社會에 많은 문제를 일으키고 있는 노사문제는 경제발전과 밀접한 관련을 맺고 있다. 따라서 이를 韓國經濟의 성장과정에서 나타난 특징을 중심으로 살펴보면 다음과 같다.¹⁴⁾

첫째, 자본주의 경제의 추진세력인 民間企業이 질적으로나 양적으로 충분히 성장하지 못하였기 때문에 政府主導의 經濟發展이 이룩된 국가주도적 성격을 지니고 있다. 따라서 공업화과정에 있어서 국민적 합의를 收斂하지 못하였고, 시장기구의 기능이나 노사의 自律的 調節機能도 제대로 활용하지 못하였다.

둘째, 自體 技術開發能力의 부족으로 인하여 경제개발에 필요한 각종 응용기술은 外國技術에 의존하고, 민간자본의 결여로 경제개발에 필요한 국내자본의 부족을 외자도입에 의존하는 등 對外依存的 性格을 갖고 있다. 따라서 정부는 자본축적의 원천을 확보하기 위해 國內的으로는 인플레이션에 의한 강제저축, 저임금에 의존하고, 대외적으로는 外資導入에 역점을 두었던 것이다.

셋째, 생산물의 판로는 內需市場보다 海外市場 開拓에 주력하였다. 이러한 정부의 수출위주정책으로 수출을 위한 財政, 금융상의 각종 이권 등 輸出企業에 대한 특혜적 성격이 강했다.

넷째, 한국경제는 先成長·後分配論에 입각하여 資源의 동원이나 배분의 초점을 공업화에 집중하는 외연적 성장정책으로 그 促進을 위한 모든 정책수단을 동원하였다. 따라서 우리의

12) 신유근, 경영노사관계의 행동적 접근, 경영논집, 21권, 4호, 서울대학교 경영연구소, 1987.p.23.

13) 조승혁, 노사관계의 새로운 출발점, 도서출판 다나, 1990, pp.31-32.

14) 김황조, 한국적 노사관계의 정립방향, 경제연구총서, 84-85, 대한상공회의소, 1984, p.56.

경제개발계획은 經濟, 社會制度에 대한 事前 整備없이 시행됨으로써 경제적·사회적 二重構造가 심화되었다.

다섯째, 기업의 獨寡點 構造이다. 한국에서의 자본축적은 財政資金, 外援資金, 金融資金 등의 각종 特惠와 외국 독점자본과의 結合을 통해 가능하였다. 이렇듯 단기간에 급속히 형성될 수 있었던 독점자본은 生産物의 공급독점과 원재료의 수요독점을 통해 시장을 손쉽게 지배할 수 있었으며, 소수의 特定 大企業에 富가 편중됨에 따라 소수의 재벌기업을 형성시켰다. 정부는 기업성장을 최우선으로 하였으며, 기업성장에 시장보다는 정부의 介入과 命令이 주된 역할을 담당하게 되었다. 이로써 한국노사관계는 사용자 우위의 세력 구조아래 勞動의 資本에 대한 從屬을 불가피하게 하였고, 기술혁신이나 기술향상 등 성장의 내적요인 보다는 자본과 단순 노동력의 양적 투입증가 등 외적 요인에 의해 經濟成長이 이루어졌다.

이처럼 한국경제의 성장과정을 살펴 보았을 때, 현재까지 이룩해 온 경제성장에 부응하지 못하는 노사관계의 미성숙은 많은 문제를 남겨 놓았으며, 노사분규의 발생과 그로 인한 경제성장의 沈滯라는 결과를 가져왔다.

2. 韓國 勞使關係의 現況 및 特徵

1) 韓國勞使關係의 現況

앞에서도 지적했듯이 우리나라의 勞使關係는 고도의 경제성장과 더불어 많은 문제점을 낳았으며, 이러한 문제점들이 불씨가 되어 최근 정치사회 민주화와 더불어 노사관계에서도 그동안의 不平等 分配, 열악한 勞動條件 등을 시정하려는 노력이 크게 일고 있음은 주지의 事實이다.

지난 1987-1988년에 발생한 노사분규는 5,622건에 달하였으나 1991년에는 234건, 1992년에는 235건, 1993년 144건으로 점차 감소함으로써 전반적인 안정기조가 유지되고 있다. 이는 징기침제의 長期化 및 産業構造 與件造成에 따라 노조의 활동기반이 약화된 것에 기인함은 물론 침체된 경제를 回復시키기 위한 고통분담에 全國民적 참여가 어우러진 결과라고 보여진다.

〈표Ⅲ-1〉

노사분규 현황

내 용	년도별					
	1987	1989	1990	1991	1992	1993
분 규 건 수 (건)	3,749	1,616	322	234	225	144
분규 참가자 수(천명)	1,262	409	134	175	101	108
근로손실 일수(천일)	6,947	6,351	4,487	3,258	1,478	1,308

자료 : 한국노동연구원, 1994년 KLI 노동통계, pp.186-187.

위의 〈표Ⅲ-1〉에서 보는 바와 같이 '90년 이후 노사분규가 200-300건대로 安定됨으로써 '87년-'88년에 비해 80%이상 감소하였고 분규 참가자 및 근로손실일수도 50%이상 감소하였으며 특히 불법, 과격 행위를 수반하는 정치, 이념성 노동운동이 점차 소멸되고 합리성에 바탕을 둔 實利追求的인 勞動運動이 정착화 되는 등 노사관계가 안정적 기반을 이루었다고 볼 수 있다.

이처럼 노사관계가 안정된 것은 첫째, 3低 好況이 끝난 '90년이후 국가 경제의 어려움에 대한 國民的 共感帶가 확산되고 과격한 노동운동에 대한 비판 여론이 높아졌으며 둘째, '87년이래의 노사대등 구조하에서 축적된 교섭 경험을 통해 勞使 共히 극한 대결은 소외만을 가져왔다는 점을 認識하게 되어 對話를 통한 합리적인 문제 해결을 선호하게 되었고 셋째, 국제적인 脫이데올로기 현상에 따라 非制度圈 노동운동 세력을 중심으로한 정치, 이념성 투쟁이 퇴조되고 있으며, 넷째 정부의 강력한 遵法秩序 確立 의지로 산업사회에서 불법, 부당한 행태가 크게 감소하였기 때문인 것으로 분석된다.

따라서 以下에서는 분규발생을 중심으로 노사관계 現況을 좀더 살펴보고자 한다.

① 原因別 勞使紛糾 現況

노사분규를 원인별로 살펴보면 다음과 같다.

첫째 원인별 노사분규 발생현황은 다음 〈표Ⅲ-2〉에서 보듯이 1980년에 407건, 1986년에 276건, 1987년에 3,749건, 1988년에 1,873건, 1989년에 1,616건 등과 같이 경제 외적인 자극이 있을 때는 그 전후에 급격히 增加하는 현상이 나타났다.

〈표Ⅲ-2〉

노사분규의 원인별 발생 건수

단위: 件數

년 도별	내 용	임 금 체 불	임 금 인 상	휴,폐업 및 조업 단 축	해고	부당 노동 행위	근로 조건 개선	기타	합계 (총건수)
1975		32	42	7	10	19	4	19	133
1980		287	38	11	5	—	14	52	407
1985		61	84	12	22	12	47	27	265
1986		48	75	11	34	16	48	44	276
1987		45	2,613	11	51	65	566	398	3,749
1988		59	946	20	110	59	136	543	1,873
1989		59	742	30	81	10	21	673	1,616
1990		10	167	6	18	—	2	119	322
1991		5	132	—	7	—	2	88	234
1992		27	134	—	4	—	—	70	235
1993		11	66	1	1	—	—	65	144

자료: 노동부, 노동통계연감, 1975-1993.

이러한 현상은 政治的 不安定時에 노사분규가 많이 발생하고 있음을 보여 주는 것으로 노동자들의 요구나 주장이 勞動政策的 次元이 아니라 公安, 治安政策的 차원에서 다루어졌음을 보여준다.

둘째, 1986년까지 임금체불로 인한 勞使紛糾가 매우 높은 비중을 차지하거나 1987년 이후 임금인상요인으로 비중이 전환된 점을 살펴볼 때 賃金은 노동자들이 생활을 영위해 가기 위한 수단으로 임금지급방법에는 월 1회 이상 일정한 기간을 정하여 지급함으로써 근로자의 生活을 보호하도록 되어 있는데 이러한 임금체불은 경제발전과정에 있어서 勞動者들의 생활에 많은 영향을 미쳤음을 짐작할 수 있게 해준다. 또 이 要因은 저임금으로 인한 임금인상요구로 전환되면서 賃金引上이 가장 尖銳한 노사분규의 원인이 되었으며 과거의 피해보상적 성격을 띄기도 하였다.

셋째, 아직도 임금인상, 근로조건 개선, 단체협약이 노사분규의 原因에 가장 큰 비중을 차지하고 있으나 기타 사항이 증가되고 있음은 勞動組合의 요구가 점차 다양화 되어 가고 있음을 알 수 있다.

넷째, 1987년을 정점으로 하여 노사분규가 점차 줄어들고 있음은 여러가지 원인이 있

졌지만 무엇보다도 수천건의 同時多發的 노사분규를 겪으면서 수출부진 등 한국경제의 어려움이 가중되었고, 노사문제에 대한 勞使觀의 進展, 노사간 극한 대립의 자제가 요구 되었으며, 나아가 과격한 勞動運動에 대한 시민생활의 불편 등으로 국민의 怨聲이 있었기 때문으로 분석된다.

② 適法有無別 勞使紛糾 現況

노사분규가 합법적으로 이루어졌느냐 아니면 불법적으로 행해졌느냐에 따라 나타난 결과를 살펴보면 다음 <표Ⅲ-3>와 같다.

<표Ⅲ-3> 적법유무별 노사분규 발생현황 단위: 구성비(%)

구분	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
합법	5.9	20.4	31.5	43.2	60.3	64.3	76.4
불법	94.1	79.6	68.5	56.8	39.7	35.7	23.6

자료: 한국노동연구원, 전계서, p.189.

노사분규가 노동쟁의조정법에 의하여 爭議 발생신고와 조합원의 찬반 투표를 거쳐 냉각기간을 경과한 후에 일어났느냐의 여부에 따른 분규비율을 보면 '93년도 不法紛糾 비율이 23.6%로 나타나 '92년의 35.7%보다 감소함으로써 合法的인 노사분규의 비중이 증가하여 해를 거듭할수록 법준수 傾向이 확대되고 있음을 알 수 있다. 이러한 현상은 지난 몇년간 노사분규를 겪으면서 축적된 합리적인 勞使交渉慣行, 賃金引上 自制에 대한 국민적 공감대 확산, 經濟的, 心理的 勞動運動으로의 전환 등으로 합리적인 노사관행이 정착되어가는 趨勢를 보이고 있기 때문이라고 생각된다.

한편 쟁의 행위에 있어서도 <표Ⅲ-4>에서 보는 바와 같이 과격분규의 指標인 짐거농성 비율도 4.7%로 '91년의 11.5%보다 감소하여 노사분규가 전반적으로 온건화되어가고 있음을 알 수 있다.

<표Ⅲ-4> 행위유형별 노사분규 발생현황 단위: 건(件)

구분	작업거부	일반농성	점거농성	계
1992년	41	183	11	235
1993년	17	190	27	234

자료: 월간 노사광장, 전국경제인연합회, 1993. 3월, p.55.

③ 企業規模別 勞使紛糾 現況

기업규모별로 노사분규 구성비를 살펴 보면 다음 <표Ⅲ-5>과 같다.

<표Ⅲ-5> 기업규모별 현황 * (): 구성비(%)

규모별	년도별					
	1987	1988	1989	1991	1992	1993
100인 미만	1,379 (36.8)	717 (38.3)	570 (35.3)	44 (18.8)	61 (26.0)	26 (18.1)
100-299인	1,482 (39.5)	706 (37.7)	645 (39.9)	79 (33.8)	82 (34.9)	51 (35.4)
300-999인	629 (16.8)	289 (15.4)	249 (15.4)	62 (26.5)	57 (24.2)	36 (25.0)
1,000인이상	259 (6.9)	161 (8.6)	152 (9.4)	49 (20.9)	35 (14.9)	31 (21.5)
전체	3,749 (100.0)	1,873 (100.0)	1,616 (100.0)	234 (100.0)	235 (100.0)	144 (100.0)

자료: 한국노동연구원, 전계서, p.188.

즉 300인 이상 大型事業體의 경우 '93년에는 46.5%'92년의 39.1%에 비해 늘어났는데 이러한 이유로는 경기활성화에 따른 勞組交涉力의 增大와 최근들어 전노대가 제 2의 노총건설의 필요성을 확산시키고자 '공동준법투쟁', '파상적인 부분파업' 등을 선택한 것에 기인한다고 보여진다.

2) 韓國勞使關係의 特徵

우리나라 勞使關係는 경제성장과 소득수준 향상 및 근로자의 학력수준의 상승에 따른 여러가지 變化가 일어나고 있는데 비하여 아직도 認識的, 規範的 次元에서의 경직된 특성을

지니고 있다. 따라서 다음과 같이 우리나라 노사관계의 特徵을 개괄적으로 살펴보고자 한다.

첫째, 우리나라 기업들의 대부분은 使用者의 權威主義的 態度, 經營構造의 閉鎖性, 노조를 인정하지 않으려는 態度, 가족주의적 關係의 왜곡 등 전근대적인 경영방식을 유지하려는 성향을 보여왔다는 점이다. 따라서 근로자의 단결을 妨害하던가, 권위주의적인 방식 즉 사용자측이 막강한 권력 또는 권한을 기반으로 근로자측의 참여없이 일방적으로 노사문제를 해결하려 하거나 非合法的인 방법을 동원해서라도 勞使葛藤을 해소하려는 경우가 많으며, 이 과정에서 근로자의 인간적인 측면이 무시되었다.¹⁵⁾ 결국 이것이 勞使間의 감정대립을 초래하는 원인이 되었으며, 오늘날 노사문제의 해결에 어려움을 주는 가장 근본적인 理由이다. 1990년 韓國生産性本部에서 최고경영자에 대한 조합원들의 인식도를 평가한 결과, 가부장형이 28.3%, 권위형 43.4%, 개인주의적 민주형 13.7%, 공동체적 민주형 12.4%로 나타나, 조합원들이 생각하는 최고경영자 유형은 권위주의적인 유형이 가장 많은 것으로 조사되었다.¹⁶⁾ 이는 우리나라 조합원들의 대부분은 자신들의 최고경영자가 비민주적 퍼스낼러티를 지니고 있다고 인식하는 것으로 보여진다.

둘째, 노사관계에 있어서의 相互不信을 들 수 있다. 즉, 사용자는 노조운동에 대한 沒理解, 권위주의적 기업관 등의 경영자의 意識不足과 노동자의 規範意識의 미성숙, 피해의식의 잔존, 한꺼번에 많은 것을 얻으려는 사고방식 등이 상존하여 서로 올바른 인식의 부족함을 보이고 있다. 노동조합의 必要性에 대한 認識의 調査에서 勤勞者側은 '반드시 필요하다'와 '어느 정도 필요하다'가 각각 63.6%와 32.1%로 절대적인 반면 使用者側에서는 기업발전에 '크게 도움이 된다'와 '없는 것이 있는 것 보다 도움이 된다'가 각각 14.9%와 33.7%로 긍정적 評價를 내린 기업이 절반을 넘지 못했다.¹⁷⁾ 이는 우리나라 경영자들이 노동조합의 설립을 원치않고 있음을 시사해 주며, 勞動組合에 대해 매우 소극적인 자세를 취하고 있는 것과 관련되어 보인다. 한편 근로자들의 극단적인 부정적 의식이 상당히 바뀌어져가고 있지만, 불신풜조는 그대로 남아 있다.¹⁸⁾ 따라서 勞使協議會에 있어서 사용자측은 권위적 의식하

15) 신유근, 한국기업의 경영시스템과 노사관계의 변화, 산업관계연구, 제2권, 서울대학교 경영대학 부설 노사관계연구소, 1991.2월, pp.61-101.

16) 한국생산성본부, 주요 선진국의 노사관계와 한국노사관계 제도연구, 1990, pp.87-88.

17) 중소기업 협동조합 중앙회, 중소기업경영자 의식조사보고, 1989.6.p.32.

18) 한국경영연구원, 전환기의 노사문제의 대응방향(2), 1988.p.252.

에서 동등한 대화의 광장을 못마땅하게 생각할 뿐만 아니라, 자기의 權限範圍 이상의 것을 요구하는 귀찮은 존재로 생각하여 그 要求의 정도가 무한히 발전할 것이라고 하는 被害意識속에 빠져 있음을 발견하게 된다. 이에 대하여 근로자도 협의해 보아야 그때 뿐이고, 약속된 事項이라도 실천에는 의심을 가지는 불신에 근본적인 문제가 있다. 그러므로 노사간의 信賴性 回復이 가장 시급한 先決問題라고 볼 수 있다.

셋째, 성숙된 노사교섭의 慣行이 아직 정착되지 못한 점을 指摘할 수 있다.¹⁹⁾ 산업민주주의를 기본이념으로 하는 노사관계의 운영에 관한 바른 理解와 慣行들이 경험에 의하여 축적되어야 하는데, 아직 그렇지 못한 실정이다. 노사 양자가 다같이 노사문제 해결의 관행이 미숙한 탓에 勞使紛糾가 합리적으로 처리되지 못하고, 오히려 惡化되는 事例가 많았음을 보아 왔다.

네째, 노사관계에 있어 장기적인 結束이 매우 약하다는 것을 들 수 있다. 또한 고용관행도 뚜렷하게 성립되지 못한 상태라 일본같은 終身雇用制度가 아니며, 미국과 같이 경기불황의 충격을 일시해고로 흡수하고 대신 失業手當制가 실시되는 제도가 아니라는 것이다. 이는 勞動의 과잉공급하에서 저임금을 바탕으로 고도의 成長이 이루어졌던 시기의 산물이라고 하겠으나 勞使間의 장기적인 결속이 쌍방에 모두 유리하다는 經驗을 아직 체득하지 못한 結果로 볼 수 있다.

다섯째, 정부의 勞動政策에 대한 잘못된 位相을 들 수 있다. 自律的인 勞使關係의 정착을 위해서 정부는 중립적인 立場을 견지해야 한다. 그러나 사용자의 不當解雇, 求社隊 暴力, 偽裝閉業 등의 不法行爲에 대해서는 사실상 미온적인 政策을 펴 옴으로써 그동안 政府가 사용자 위주의 편파적인 노동정책을 실시해 왔다는 非難을 받고 있으며, 노동정책의 一貫性維持를 위한 勞動行政의 독자성, 전문성 부족이 問題點으로 지적되어 왔다.

지금까지 살펴 본 노사관계의 諸特徵과 함께 최근의 노사관계가 정국의 불안정에도 불구하고, 전반적으로 安定基調를 유지하고 있다. 이러한 이유는 ① 過激·不法 勞使紛糾에 대한 국민들의 비판적인 輿論 ② 一般組合員의 참여가 거의 없는 재야노동단체의 政治的 勞動運動의 限界 ③ 지난 몇년간의 축적된 交渉經驗으로 보아 實力行使 보다는 對話로 문제를 풀어 나가려는 노사간의 相互努力 ④ 근로자들의 과격한 노동운동은 자신들의

19) 한국기독교 산업개발원, 최근 노동운동의 동향과 노사관계의 과제, 정암사, 1990.p.31.

권익신장에 도움이 되지 않는다는 認識의 擴散 등이 새로운 경향으로 擡頭되고 있기 때문인 것으로 생각된다.

IV. 勞使安定을 위한 關係當事者들의 役割

지금까지 우리나라 勞使關係의 特性을 노사관계 현황 및 특징을 중심으로 살펴 보았다. 이를 토대로 우리나라 노사관계에서 認定해야 할 것은 認定하고 是正해야 할 것은 시정하는 가운데 2000년대를 내다 보는 韓國固有의 바람직한 勞使關係의 方向을 제시하고자 한다. 현재의 전반적인 사회추세가 民主化, 自律化이므로 바람직한 노사관계의 정립방향 또한 이러한 움직임과 脈을 같이 해야 한다고 본다. 이하에서는 민주화, 자율화의 방향으로 노사관계를 發展시키려고 할 때 노사관계 당사자인 勤勞者, 使用者 및 政府는 각각 어떠한 役割을 수행해야 하는가를 中心으로 고찰코자 한다.

1. 勤勞者의 役割

첫째, 遵法秩序의 確立

노조가 자신들의 要求條件을 관철시켜 나가기 위해서는 무엇보다도 먼저 適法節次를 철저히 거쳐야 한다. 과거와 같이 '先籠城·後協商'方式을 계속 고집할 때 노조는 무책임한 존재라는 인식을 불러 일으켜 사용자나 정부, 심지어 일반국민들로부터도 信賴와 좋은 이미지를 얻을 수가 없게 된다. 制度의 未備, 그릇된 勞動觀으로 지금까지 상대적으로 成長의 惠澤을 적게 받아 왔다 하더라도 이제부터는 피해대중으로서의 意識을 과감히 청산하고 산업사회의 主體이며 책임있는 同伴者로서의 姿勢를 확립해 나가기 위해 법적 테두리 안에서 問題提起 및 解決을 도모하도록 노력해야 할 것이다.

둘째, 勞組內的 民主化

노동운동이 뚜렷한 이념적인 目標없이 단지 물질적인 이득만을 追求한다면 극한적 대립만을 招來하게 될 것이다. 따라서 勞動運動은 노동자에 대한 인간적 대우와 합리적이고 공정한 분배를 통한 産業民主主義를 조성함으로써 노사가 共存共榮하는 同伴者的 關係(pa-

rtnership)를 발전시키는 방향으로 나가야 할 것이다. 또한 勞動組合은 조합내의 민주화를 이루어 조합원의 총의를 바탕으로 組合員을 위한 활동에 전념함으로써 사용자와의 관계에서도 대등한 交渉力을 確保할 수 있을 것이다.

셋째, 올바른 職業倫理 및 企業觀의 確立

이제까지 우리나라 기업내부에서 노사간에 給與, 身分, 作業條件, 勞動組合 關係面에서 적지 않은 이슈들이 제기되어 온 것은 사실이지만 몇몇 예외적인 事例를 제외하고는 큰 마찰없이 不滿들을 해소해 왔다고 하겠다. 그러나 이러한 이슈들의 대부분은 職業(勞動)을 물질적 생활수단의 源泉으로만 보는 데서 비롯된 것들이었다. 따라서 앞으로는 勤勞 또는 일자체에서 삶의 보람을 찾고 일을 통하여 自己完成의 꿈을 이룩하는 방향으로 사고의 전환을 하여야 할 것이며, 기업을 단순히 生計維持 手段의 일터로만 볼 것이 아니라 勤勞生活의 質(QWL)을 높일 수 있는 生活의 場으로 보아 그 企業이 성장함으로써 자신의 이상도 달성할 수 있도록 협조적인 次元에서 보아야 할 것이다.

네째, 合理性에 입각한 적절한 要求條件의 提示

우리는 최근 勞使間 認識의 폭이 너무 큰 나머지 결국 破局으로 치닫고 말았던 많은 기업들의 얘기를 접하게 된다. 그 중에는 使用者側의 무성의 탓으로 돌려 버릴 수 있는 경우가 있는가 하면, 어떤 때는 勞組側이 현실을 외면한 채 지나치게 무리한 要求를 하고 있다는 생각이 들기도 한다. 일시에 모든 것을 얻고야 말겠다는 조금한 마음에 터무니 없이 무리한 要求를 계속하면 악화된 經營狀況에 처한 사용자로 하여금 협상테이블에서 멀어지게 함으로써 자칫 일을 그르치고 말 수도 있다. 따라서 노동생산성, 도소매물가, 국제경쟁력을 고려하여 적절한 범위내에서 要求條件을 제시하도록 하여야 한다.

다섯째, 勞動者 代表의 資質 向上

노동자도 作業計劃과 기업경영에 대해 어느 정도의 專門的인 知識을 갖추고 있어야 사용자측과 대등한 立場에서 업무상의 협의를 할 수 있기 때문이다. 이 조건이 充足되지 않으면 노동자의 經營參與는 다만 형식에 그치기 쉽고 勞動者 代表는 사용자의 꼭두각시

노릇밖에 못할 것이다.²⁰⁾ 그러므로 勞働者代表의 자질향상은 매우 중요한 分野라고 생각한다.

2. 使用者의 役割

첫째, 近代의 勞組觀의 再定立

사용자는 長期的인 觀點에서 이제까지 답습해 온 가부장적, 권위주의적 노사관계관에서 과감히 脫皮하고, 노동조합의 존재가치를 긍정적으로 認定함을 바탕으로 하여 인간적으로 平等하고 물질적으로 公平하며, 經營意思決定에 대한 민주적이고도 합리적인 노사관계관을 확고히 定立해 나갈 것이 要請된다. 이러한 對勤勞者 및 勞動組合觀의 정립을 위해서는 먼저 민주적이고 參加主義的 經營者像을 확립하고 人間尊重의 經營理念을 실천하는 방향으로 나가야 할 것이다.

둘째, 公正한 成果配分

使用者는 公正한 成果配分으로 分配의 불공정으로 인한 勤勞者의 불만을 해소하고 기업경영에 관한 內容을 勞動組合이나 일반 근로자에 최대한 상세히 공개함으로써 종업원들이 기업에 대하여 지속적인 關心과 企業目標 달성에 이바지 하도록 努力해야 할 것이다.²¹⁾ 이것은 利害關係者集團과의 이해조정측면에서 보는 社會的 責任의 領域에 관한 사항이다.

셋째, 人間尊重의 經營理念 確立

使用者는 권위주의적 恩惠意識을 버리고 인간을 尊重하는 經營理念을 確立하여 實踐해야 할 것이다. 오늘날 이러한 인간존중 철학은 선진각국의 모범적인 企業經營에서도 실제로 적용되고 있다. 超優良企業의 條件²²⁾ 과 그 후편인 優秀性에의 熱情(a passion for excellence)²³⁾

20) 김호진, 한국의 산업화와 노동관계의 발전방향, 노동문제논집, 고려대학교 부설 노동문제연구소, 1993. p.8.

21) 김현석, 한국노사관계의 안정을 위한 개선방안에 관한 연구, 석사학위논문, 중앙대학교, 1989, p.74.

22) T.J.Peters & R.H.Waterman, Jr., In Search of Excellence. New York : Harper and Row, Publishers, 1982, pp.235-242.

23) T.J.Peter & N.Austin, A Passion for Excellence, New York : Randon House, 1985, pp.199-262.

에서 미국의 優秀企業들은 인간위주의 經營管理를 강조하고 있는 것이 특징이다.²⁴⁾ 따라서 사용자는 노사간의 共同體意識을 불러 일으키기 위해 人間尊重에 입각한 기업경영을 實踐해 나가야 할 것이다.

네째, 企業文化 定立을 통한 共同體意識의 形成

기업은 이제 그 기업의 분위기를 특징짓고, 조합원 전체가 공유하는 企業文化를 창달함으로써 勞使和合의 계기로 삼아야 할 것이다. 오늘날의 企業은 기업고유의 독특한 기업이념을 설정하여 대내외에 널리 알림과 동시에, 全社員의 參與에 의해 설계된 비전의 공유를 통한 個人目標과 組織目標의 일치를 이룬 다음, 각 구성원들이 각자의 역할과 본분에 충실함으로써 높은 成果를 이룰수 있도록 해야 할 것이다. 이와함께 기업은 현행 法秩序를 엄격히 준수하고, 윤리적인 利潤을 추구할 것이며, 社會的 責任을 다함으로써 근로자들로부터 사랑과 信賴를 받을 수 있도록 최선을 다 하여야 하겠다.

다섯째, 企業倫理의 確立

우리나라 經濟를 지속적으로 發展을 시키고 국제적으로 地位를 확립하기 위해서는 무엇보다도 건전한 倫理의 함양이 필요하다. 이 윤리에는 주로 勞動倫理와 企業倫理 즉 사용자윤리가 根幹이 되며 이러한 윤리적 기반위에서 成長, 分配, 參加의 均衡的 調和를 모색해 나가야 할 것이다.²⁵⁾ 그렇게 함으로써 노동자로부터 信賴를 얻을 수 있고 協力關係를 손쉽게 유지할 수 있을 것이다.

3. 政府의 役割

첫째, 勞使 自律的인 勞動慣行의 定着

정부가 中立的인 姿勢에서 노사관계를 조정하는 規則制度를 마련하고 쟁의조정이나 임금정책 등 노동정책 전반에 걸쳐 중립성을 견지해야 勞使關係가 자율적으로 이루어질 수 있기 때문이다. 따라서 政府의 役割은 規則制定者로서의 기능, 仲裁者로서의 기능,

24) 이학중, 조직행동론, 세경사, 1987, p.416.

25) 노순규, 산업평화정착을 위한 노사의 역할, 동원논집, 제 3집, 동국대학교 대학원, 1990, pp.25-26.

審判者로서의 기능에 치중해야 하며 규제적이고 통제적인 기능은 가급적 자제하고²⁶⁾ 노동관행을 존중함으로써 勞使問題를 당사자들이 주체적으로 해결하게끔 여건조성 마련과 끊임없는 行政指導를 아끼지 말아야 할 것이다.

둘째, 勞動政策 및 行政機能의 再定立

경제성장이 최우선적 과제로 수행되어 온 우리의 경우에 있어 勞動政策은 成長爲主의 經濟政策의 뒷전에서 이를 수행하기 위한 수단으로서의 역할을 담당했다. 그러므로 自律과 對等의 관계를 통한 均衡的 論理보다는 統制者로서의 政策이 추진되었다. 그러나 노동자의 의식이 성숙되고 이를 산업발전의 응집된 原動力으로 추진하기 위해서는 노동정책에 있어서 政策樹立은 노사 당사자의 대등한 參與의 폭을 넓혀서 정책결정의 合理化 및 民主化를 기함과 동시에 노사문제 해결을 위한 法律, 제도적인 측면에서의 전반적인 검토를 함으로써 이를 點檢, 反省하여 시정이 필요시 되는 부분의 발전적 改革을 꾀하여야 할 것이다.

셋째, 건전한 勞動組合의 育成 및 活性化

선진국들의 오랜 產業關係 역사에서 보듯이 勞動組合의 組織率이나 세력에 있어서 사용자와의 對等性을 확보, 유지하지 못하면 진정한 의미의 勞使協助가 조성되기는 힘들다.²⁷⁾ 돌이켜 보건대 우리나라 勞組는 열등한 관계하에서도 정치적 변혁기마다 된서리를 맞는 등 우여곡절을 거듭하는 不幸을 겪어왔다. 특히 第5共和國 때는 조직률 감소로 노조활동이 크게 萎縮되었는데 여기에는 당시의 景氣, 노동조합의 内部葛藤이나 民主性의 缺如 등의 요인이 작용하기도 했지만 무엇보다도 정부의 勞動關係政策에 기인된 것으로 보인다. 따라서 政府는 노사간 힘의 均衡을 통한 產業平和를 이룩하기 위해 건전한 노조를 적극적으로 保護, 育成해야 한다.²⁸⁾ 즉 정부는 안정된 勞使關係定立을 위해 지속적인 政策開發에 적극적인 努力과 投資를 아끼지 말아야 한다고 생각한다.

26) 김호진, 한국의 산업화와 노사문제의 발전방향, 노동문제는집, 제 10집, 고려대학교 부설 노동문제연구소, 1993.9월, p.9.

27) J.Barbash, Reflections on Positive Collective Bargaining, Labor and Society, Jan.- Mar., 1981, p.82.

28) 이덕로, 협조적 노사관계와 당사자의 역할, 서원대학교 경영과학연구소, 1992, pp.235-236.

네째, 政治民主化의 先行

政治民主化가 이루어지지 않으면 국가가 産業民主主義 發芽를 억압적으로 봉쇄하기 때문이다. 관료적 권위주의 국가가 勞動部門에 대해 억압적 排除政策을 실시하는 경우를 대표적인 事例로 들 수 있을 것이다.²⁹⁾ 따라서 이제는 政府의 勞動行政이 公正性, 效率性에 기초함으로써 勞使兩側으로 부터 신뢰받는 제도적인 變化가 뒤따라야 한다고 본다.

V. 結 論

우리는 최근의 勞使分爭 경험을 통하여 오늘날의 勞使問題는 근로자와 사용자만의 문제가 아니라, 社會全體의 問題라는 것을 깊이 認識하게 되었다. 따라서 지난날의 責任轉嫁式의 勞使分爭 解決態度에서 탈피하여 산업평화정책을 위해 勞使政 당사자는 물론이고 사회구성원 모두가 문제해결을 위한 적극적인 相互作用이 그 어느 때보다 절실히 요청된다 하겠다. 즉 사용자는 정부의 公權力介入에 의존하여 오던 종래의 노동분쟁 해결방식에서 벗어나 노사간에 自律的으로 交渉, 妥結하는 能力을 고취시키고, 권위주의적이며 從屬的인 勞使關係의 누적된 모순의 反省과 함께 人間重視의 經營文化가 기업내에 정착되도록 하여야 할 것이다. 그리고 政府는 노사간 자율적 해결의 원칙을 견지하면서 公正한 조정자로서의 역할을 수행하며, 건전하고 합리적인 要求는 적극적으로 受容하여야 할 것이다.

이를 위해서는 公權力介入의 범위를 일관성있게 設定하여, 社會秩序를 파괴, 문란시키는 行爲에 대해서만 개입할 수 있도록 개입의 폭을 축소화시키는 동시에, 노사협의제의 운영이 원활히 이루어 지도록 制度的인 支援을 아끼지 말아야 한다. 이와같은 勞使關係者의 問題解決 분위기 조성에 발맞추어 근로자도 어떤 형태로든 집단행동을 통해 요구조건을 관철시켜야 한다는 생각을 불식시키고, 대화와 교섭을 통해 權益伸張을 도모해야 한다. 즉 노사분쟁은 그것이 이익분쟁이든 권리분쟁이든 合法的인 節次 속에서 진행되도록 노력해야 한다는 것이다. 요약컨대 바람직한 노사관계의 確立을 위해서는 勞·使·政의 모두가 서로의 유기적인 補完關係를 중시하여 서로간의 자율성을 해치지 않는 民主的勞使關係로의 전환을 摸索해야 한다고 생각한다.

29) 김호진, 전계논문, pp.9-10.

參 考 文 獻

- 고려대학교 『기업경영연구소』, 신경제학사전, 1980.
- 이준범, 『현대노사관계론』, 박영사, 1989.
- 이학중, 『조직행동론』, 세경사, 1987.
- 김석준, 『한국의 정부와 노동자의 관계』, 사회과학논집, 제 12집, 이화여자대학교 법정대학, 1992,12월, pp.49-73.
- 박영기, 『한국의 노동문제와 노사관계』, 서강대학교 경영대학원, 1985.
- , 『노사관계론』, 한국경영자 총협회, 1990.
- , 『노동관계의 구조변화와 대응전략』, 서강경영논총, 제3집, 1992.
- , 『노동조합의 참모습』, 비봉출판사, 1992.
- 신유근, 『경영노사관계의 행동적 접근』, 경영논집, 21권, 4호, 서울대학교 경영연구소, 1987.
- , 『한국기업의 경영시스템과 노사관계의 변화』, 산업관계연구, 제2권, 서울대학교 경영대학 노사관계연구소, 1991,2월, pp.61-101.
- 이덕로, 『협조적 노사관계와 당사자의 역할』, 서원대학교 경영과학연구소, 1992.
- 조태훈, “한국의 노사관계 이대로 좋은가?”, 『산경연구』, 18집, 건국대학교 경제경영연구소, 1993,8월, pp.115-138.
- 김식현, 『우리나라 노사대립의 본질과 한국적 노사관계의 확립방안』, 대한상공회의소, 1989. pp.23-50.
- 김황조, 『한국적 노사관계의 정립방향』, 경제연구총서, 84-85, 대한상공회의소, 1984.
- 김호진, 『한국의 산업화와 노사문제의 발전방향』, 노동문제논집, 제 10집, 고려대학교 노동문제연구소, 1993, 9월, pp.1-10.
- 김금수, 『한국노동문제의 상황과 인식』, 풀빛, 1986.
- 노순규, “산업평화정착을 위한 노사의 역할”, 『동원논집』, 제 3집, 동국대학교 대학원, 1990, pp.24-47.
- 조승혁, 『노사관계의 새로운 출발점』, 도서출판 다나, 1990.
- 중소기업 협동조합 중앙회, 『중소기업경영자 의식조사보고』, 1989,6월.
- 한국생산성본부, 『주요 선진국의 노사관계와 한국노사관계 제도연구』, 1990.

- 한국경영연구원, 『전환기의 노사문제와 대응방향(2)』, 1988.
- 한국기독교 산업개발원, 『최근 노동운동의 동향과 노사관계의 과제』, 정암사, 1990.
- 한국노동연구원, 『1994년 KLI 노동통계』
- 한국노동연구원, 『1993년 KLI노동통계』
- 중앙경제신문, 1993.10.22일자.
- C. Kerr, *Productivity and Labor Relations*, Productivity and Progress, 1957.
- J. Barbash, *Reflections on Positive Collective Bargaining*, Labor and Society, Jan,- Mar, 1981.
- T. J. Peters & R.H.Waterman, Jr, *In Search of Excellence*, New York : Harper and Row, Publishers, 1982.
- T. J. Peter & N.Austin, *A Passion for Excellence*, New York: Randon House, 1985.
- D. Q. Mills, *Labor-Management Relations*, 3rd ed., New York : McGraw-Hill Book Co., 1986.
- J. Boivin, *Industrial Relations, A Field and a Discipline*, in Barbarsh, Jack eds., Theories and Concepts in Comparative Industrial Relations, Univ., of South Carolina Press, 1989.