

# 韓國 勞動組合의 發展過程과 勞動運動에 관한 研究

## A Study on development process and Union movements of Korea's Union.

채 규 옥\*  
Chae Giu Ock  
한 기 수\*\*  
Han Ki Soo

### ABSTRACT

Labor union movements brought wage workers into being in the process of industrialization after the Industrial Revolution and they were started with efforts to solve a variety of special problems, brought up in the industrial society by systematic activities.

Labor union shows us many differences in the direction of the movement according to its philosophical tendency.

Objective of this study is as follows : To find out the problems of labor union movements for democratization of management to present the direction of labor movements based on the democracy of Industry.

Accordingly chapter II examines on the Labor union literally for better understanding of the labor union movements Chapter III deals with the structure, characteristic and development process of our country's labor union chronologically.

And on the basis of the development process chapter IV suggests the roles on the union, management and government for better union movements.

Chapter V reaches a conclusion.

### I. 序 論

노사관계에 대한 관심이 그 어느때 보다도 강조되고 있고 최근 우리나라가 국제노동기구(ILO)에 정식  
으로 가입됨으로써 앞으로 우리나라의 노사관계가 새롭게 정립되어야 할 과제로 대두되고 있다. 이러한  
오늘의 현실에서 우리나라 노동조합의 발전과정을 고찰하고 우리나라 노동조합 노동운동의 정립방향을  
모색한다는 것은 매우 중요한 것으로 생각한다. 일반적으로 말하는 노동운동은 勞動組合運動, 勞動者政  
黨運動 및 協同組合運動 등 노동자의 권익을 신장하고자 하는 운동을 말한다. 그러나 우리나라의 경우  
에는 협동조합운동이 극히 부진하여 노동운동에 미친 영향이 매우 微小하였을 뿐만아니라 노동자정당운  
동 또한 전혀 그 활동을 찾아 볼 수가 없다. 따라서 우리나라의 노동운동은 노동조합운동을 통하여 그  
대가를 파악할 수 밖에 없다. 그리하여 여기에서는 우리나라의 노동운동을 노동조합적인 측면에서 살펴  
보고자 한다. 그런데 노동조합운동이란 노동조합이 조직되어 있다든가 또는 어떤 활동과 방법을 채택하  
고 있었다는 그것만으로 노동조합의 운동이 존재하였다고는 단정할 수 없고 오직 「공통의 목적을 위한  
공동의 노력」이 그 활동속에 포함되어 있어야 한다. 그 목적이 비록 완전히 이해되지 못하고 있고 또  
의식되지 못한 때가 있다고 하더라도 그것이 실제로 존재하여 인간의 사상이나 행동에 미친 것이라면  
운동으로서 인정할 수 있는 것이다. 본 논문은 이러한 점을 전제하면서 産業民主主義를 근거로한 勞動

\* 원광대학교 경영대학 경영학과

\*\* 군산전문대학 경영학과

運動의 定立方向과 經營民主化를 위한 노동운동의 과제가 무엇인가를 알아보려고 하는 데 목적이 있다. 따라서 2장에서 노동조합에 관하여 문헌적으로 고찰하여 노동조합 노동운동의 이해를 돕고 3장에서 우리나라 勞動組合의 組織形態와 特徵 그리고 발전과정을 시대별로 살펴보았다. 그리고 이러한 발전과정을 배경으로하여 4장에서 우리나라 노동조합 노동운동의 정립방향으로써 勞働者 側面, 使用者 側面, 政府의 役割을 제시하고 5장에서 결론을 맺었다.

## II. 勞動組合의 理論的 考察

### 1. 勞動組合의 意義

#### (1). 勞動組合의 基本哲學

노동조합운동은 산업혁명 이후 산업화 과정에서 임금노동자를 출현시켰고 그들은 산업사회에서 제기되는 여러가지 특수한 문제들을 조직적 활동을 통하여 달성하려고 한데서 부터 시작되었다. 그리고 조직적 활동을 통해 경쟁시장에서 자신을 보호하려고 하는 노동조합도 그들이 지니는 철학적 흐름에 따라 운동방향에 많은 차이를 나타내고 있다.

우선 산업혁명을 전제로하는 革命的 運動組合主義(revolutionary unionism)에서는 노동조합은 오직 정부와 경제사회를 전복시키는 데 있어서의 하나의 도구에 지나지 않는다. 한편 계급의식적인 성격을 강하게 지니고 있는 유럽의 일부 노동조합은 공산주의 내지 사회주의 정당을 설립하고 정치수단을 통하여 사회체제의 변혁을 기도하는 社會組合主義 (social unionism)를 신봉하고 있다.<sup>1)</sup> 그러나 오늘날 미국을 비롯한 많은 나라에 있어서의 노동조합은 노동자를 위한 임금 및 노동조건을 개선할 가장 직접적이며 또한 제 1차적인 목표로 생각하고 있다.

#### (2). 勞動組合主義의 慣行

오늘날 각국은 근로자의 노동 3권을 보장하고 노사가 자유 대등한 입장에서 근로조건에 관하여 자주적으로 협상하고 정부는 이에 적극적으로 개입하지 않는 것을 통례로 하고 있다. 이것을 가리켜 노동조합주의의 관행이라 하고 다음과 같은 세 가지 원칙으로 성립되어 있다.<sup>2)</sup>

1) 자유대등한 단체교섭의 원칙:임금,근로시간 등의 근로조건에 대해서 노사는 자유 대등한 입장에서 대화하고 그것을 납득한 뒤에 결정한다.

2) 자유로운 단결의 원칙:노사가 단체교섭에 있어 자유·대등한 입장에서 대화한다고 할때 개개인의 근로자와 개별적으로 대화하는 것은 불가능 하다. 따라서 근로자가 자기의 의사에 따라 자기들의 조직을 가질때 비로서 실현 가능한 일이다. 그러므로 자유 대등한 단체교섭의 원칙은 필연적으로 근로자의 자유의사에 의한 단결, 즉 노동조합을 인정한다고 하는 원칙을 전제조건으로 한다.

3) 자유로운 쟁의행위의 원칙:단체교섭도 하나의 교섭인 이상 당사자의 의견이 일치 되지 않을 때가 있다. 그런 경우에 교섭을 타결지으려면 노사가 서로 노동력의 판매중지(strike)와 매입중지(lockout)를 행함으로써 상대방에 압력과 반성의 기회를 주는 것이 필요하다. 이것이 곧 쟁의행위이다.

이상의 원칙들은 모두가 근본적으로는 『노사간 제규범의 결정은 노사당사자의 자주성에 맡겨진다』는 사고에 바탕을 두고 있다. 따라서 이와같은 원칙들이 제대로 지켜지기 위해서는 ① 政府不干渉의 原則, ② 政黨으로 부터의 自由의 原則, ③ 使用者로부터의 自由의 原則이 수반되어야 한다. 이것을 노동조합주의의 부수적 원칙이라고 한다.

#### (3). 勞動組合의 一般的 定義

1) 노동조합은 근로자의 자주적인 단체이다. 노동조합은 근로자의, 근로자에 의한, 근로자를 위한 조직체 (organization of the employees, by the employees, for the employees)이다.<sup>3)</sup>

1) Daniel Quinn Mills, Labor-Management Relations, 2nd ed. McGraw-Hill Book company, 1982, p.205.

2) 姜錫仁, 勞使關係論, 一潮閣, 1982, pp.198-201.

3) 李準範, 現代勞使關係論, 博英社, 1990, pp.191-192.

즉, 근로자는 사용자와의 개별적인 교섭으로는 그들에게 유리한 근로조건을 획득할 수 없어 단결권을 조직함으로써 이를 배경으로 하여 집단적으로 교섭하고자 하며 이와같은 목적을 달성하기 위하여 근로자가 자주적으로 조직한 단체가 노동조합이다. 따라서 노동조합은 근로자의 단체인 동시에 근로자의 자주의사에 의하여 조직되고 운영되는 단체이며 제 3자 특히 사용자로부터의 간섭을 받아서는 안 된다. 우리나라 노동조합법도 노동조합의 이와 같은 성격을 명문으로 규정하고 있는바 동법 제3조에서 『노동조합이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건외의 유지·개선과 근로자의 복지증진 기타 경제적·사회적 지위의 향상을 목적으로 조직 하는 단체 또는 그 연합체』라고 규정하고 있다.

2) 노동조합은 근로조건외의 유지·개선을 목적으로 하는 단체이다. 노동조합은 근로자의 근로조건외의 유지·개선과 복지증진을 본래의 목적으로 하는 단체임을 명시하는 말이다. 따라서 비록 근로자가 주체가 되어 자주적으로 조직된 단체라 하더라도 그 목적으로 하는 바가 정치적 또는 종교적인 이념을 실현하고자 하는 단체일때 그것은 노동조합이 아니며, 근로자 상호간의 공제만을 목적으로 한 것도 공제조합이지 노동조합은 아니다.

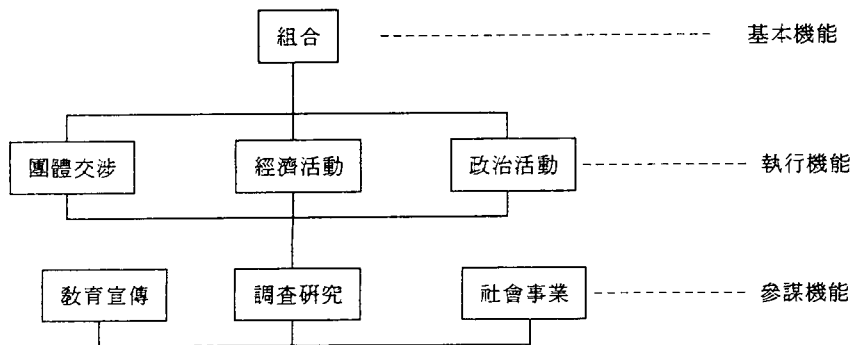
3) 노동조합은 근로자의 계속적인 단체이다. 노동조합은 근로자의 일시적인 단체가 아니라 항구적·계속적인 단체이다. 노동조합은 근로자가 주체가 되어 단체교섭을 통하여 경제적인 목적을 달성하고자 한다. 따라서 일시적으로 존재하는 단체로서는 그 목적을 실현할 수가 없기 때문에 항구적·계속적인 단체로 존속되지 않으면 안 된다.

2. 勞動組合의 機能

노동조합은 근로자가 사용자와의 개별적인 교섭으로는 그들에게 유리한 근로조건을 획득할 수 없어 단체를 조직함으로써 이를 배경으로 한 단체교섭을 통하여 그를 달성하고자 자주적으로 조직한 항구적인 단체라고 정의한 바 있다.<sup>4)</sup> 또한 우리나라 노동조합법에서도 『노동조합이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건외의 유지·개선과 근로자의 복지증진 기타 경제적·사회적지위의 향상을 목적으로 조직하는 단체 또는 연합체』라고 규정함으로써 노동조합의 목적과 그가 수행하여야 할 기능이 무엇인가를 말해 주고 있다.

종래 노동조합의 기능을 흔히 ① 控除的 機能, ② 經濟的 機能, ③ 政治的 機能으로 분류하고 있다. 노동조합의 기능을 이와 같이 분류하는 것은 과거의 조합기능을 설명하는 데는 적합할지 모르나 오늘날의 노동조합은 위의 세가지 기능만으로는 이를 다 설명할 수 없는 여러 가지 기능을 수행하고 있다. 더우기 노동조합으로서의 노동조합자체를 조직하고 그를 유지하는 기능이 가장 기본적인 기능인데도 불구하고 종래의 기능분류상의 개념에서는 등한시되고 있는 감이 있다. 따라서 노동조합의 기능을 ④ 基本機能, ⑤ 執行機能, ⑥ 參謀機能으로 분류하고자 한다.<sup>5)</sup> 이들 기능의 상호관계를 도표로 표시하면 다음과 같다.

勞動組合의 機能



4) 李準範, 前掲書, pp.192-196.

5) 박상필, 한국노동법, 대왕사, 1981, pp.130-132.

(1). 基本機能

기본기능은 조직기능이라고도 하며, 이는 근로자기능과 노동조합기능으로 분류할 수 있다. 전자는 노동조합을 형성하기 위하여 비조합원인 노동자를 조직하는 제 1차적인 기능이고 후자는 노동조합이 조직된 후에 그 노동조합을 유지하는 제 2차적 기능이다. 기존 노동조합의 조직확장기능은 노동자 기능에 해당하고 이미 가입된 조합원들을 관리하는 기능은 노동조합기능에 해당한다.

(2). 執行機能

1) 團體交涉機能

단체교섭을 통하여 근로조건을 유지·개선을 꾀하며 노사간에 일치점이 발견되면 그 결과가 단체협약으로 작성되어 양당사자를 구속한다. 그러나 만일 의견이 일치되지 않을 경우에는 쟁의수단이 취해진다. 즉 오늘날의 단체교섭은 노동쟁의를 행하는 힘을 배경으로 하여 그 유효성을 높이고 단체교섭기능을 더욱 강화하고 있는 것이다.

2) 經濟活動機能

① 공제적 기능 : 조합원 자신의 힘으로는 어떻게 할 수 없는 원인에 의해 생계를 잃었을 때 그에게 조합이 행하는 자금원조이다. 즉 질병, 재해, 노령, 사망 또는 실업에 대비하여 노동조합이 미리 공동기금을 준비하여 필요에 따라 조합원에게 지급하는 상호부조활동이 공제활동이며 이를 상호보험(mutual insurance)이라고도 부른다.

② 협동적 기능 : 단체교섭이 生産場에서의 노동자 보호를 주목적으로 하는데 반하여 협동기능은 노동자가 취득한 임금의 소비면에서의 보호를 포함한 生産場 밖에서의 경제적 보호를 의미한다. 협동적 기능의 전형적인 활동은 생산자 협동조합, 소비자협동조합, 신용조합, 노동은행의 활동이 있다.<sup>6)</sup>

3) 政治活動機能

노동조합은 경제적 목적을 달성하기 위하여 부득이 정치적인 활동을 전개하지 않을 수 없다. 근로자의 근로조건 개선, 경제적·사회적 지위의 향상등은 국가가 제정하는 노동관계법에 의하여 직접적으로 영향을 받게 된다. 그러므로 노동조합은 특정법률의 제정·개정 촉구와 반대등의 정치적인 발언권을 행사하고자 하며 이의 실현을 위하여 특정정당을 지지하거나 반대하는 정치활동을 전개함으로써 경제적 목적을 달성하고자 한다. 그러나 여기서 유의하여야 할 것은 노동조합은 어디까지나 경제적 기능 즉 단체교섭기능을 중추적인 기능으로 하는 단체이며 오늘날의 일반적인 경향도 노동조합의 정치활동에 제한을 가하려는 추세에 있다는 점이다.<sup>7)</sup>

(3). 參謀機能

1) 教育活動

이는 조합의 기본기능과 집행기능을 더욱 효과적으로 수행할 수 있도록 보조하는 기능이다. 교육활동은 조합간부에 대한 교육과 일반조합원에 대한 교육으로 분류된다.

2) 宣傳活動

공식기관지의 발간, 소책자의 발간 등에 의하여 조합원들에게 조합활동을 주지시키는 것이다. 이를 통하여 조합원으로 하여금 조합을 중심으로 단결시키고 조합활동을 적극 지지 내지 그에 참여하도록 유도한다. 한편 對 社會 홍보활동을 통하여 일반여론을 노동조합에 유리하게 유도하기도 한다.

3) 調查研究活動

경제동향에 대한 자료수집, 임금, 노동시간, 노동조건에 관한 조사와 연구, 他 組合이 획득한 조건의 연구 또는 회사의 경영상태에 관한 조사, 공공정책의 방향과 내용에 대한 연구를 한다.

4) 社會事業活動

조합원의 개인적인 문제를 상담해 주기 위하여 상담소를 설치하기도 하며 지역사회에 대한 봉사활동을 통하여 조합활동에 대한 인식을 새롭게 하며 조합원과 그 가족들에 대한 휴양시설을 만들어 제공하는 등의 활동이다.

3. 勞動組合의 組織形態

6) 김성진, 노동경제론, 법문사, 1981, pp.104-105.

7) Daniel Quinn Mills, op.cit., pp.207-213.

(1). 構成員의 資格類型에 의한 組織形態

1) 職業別 組合(Craft Union)

직업별 조합은 산업이나 기업에 관계없이 동일한 직능을 갖는 노동자가 자기의 경제적 이익을 확보하기 위하여 결속한 획적 조직체로서 노동운동사상 가장 일찌기 발달한 조직형태이며 이를 직종별 조합이라고도 한다. 대표적인 예로 19세기말, 20세기초 미국과 영국 등에서 존재하였던 인쇄공조합, 목공조합, 선반공조합 등을 들 수 있는데 이들은 숙련노동자가 중심이 되어 직업독점과 노동력의 공급제한을 목적으로 하는 데 특색이 있다. 즉 직능에 대응하는 일의 범위를 정하고 그것을 일정한 자격을 가진 조합원만으로 독점케하여 노동시장에 있어서의 수요측면에서 유리한 조건을 확보한다. 우리나라에서는 비록 노동조합은 아니지만 이와 비슷한 기능을 하고 있는 직능별 단체로 의사회와 변호사회 등을 들 수 있다. 직종별 조합은 기계에 의한 대량생산체제의 도입과 분업화에 따르는 새로운 생산시설의 등장으로 숙련공에 대한 의존도가 낮아지는 것과 때를 같이 하여 그 중요성을 점점 잃게 되었다.<sup>8)</sup>

2) 一般組合(general union)

일반조합은 숙련이나 직능에는 관계없이 하나 내지 수개의 산업에 걸쳐 흩어져 있는 일반 근로자들을 폭 넓게 규합하는 노동조합의 형태이다. 특히 초기 단계에 있어서는 이 조합은 직업별 조합에서 배제된 미숙련 노동자들이 중심이 되어 자신들의 입장을 옹호할 목적으로 조직된 것이었다. 직업별 조합이 기득이익론과 수요공급론에 기초를 두고 있는데 반하여 일반조합은 능률을 확보하는데 필요한 최저한도의 권리 즉 생활임금의 원리를 기초로 하고 있다고 하겠다. 왜냐하면 미숙련 노동자로서는 주장할 만한 기득이익도 없고 과잉노동시장 때문에 노동력의 공급제한도 불가능하여 그들에게 중요시 되는 것은 노동생활을 영위하기 위한 최저생활 필요조건을 확보하는 것이기 때문이다. 여기서 그들은 안정된 고용의 확보, 노동시간의 최고한도규제, 임금의 최저한도규제등을 중요한 요구조건으로 한다.<sup>9)</sup>

3) 産業別 組合(industrial union)

산업별 조합은 직종·계층에 관계없이 기업을 초월하여 동일산업에 종사하는 모든 근로자가 하나의 노동조합을 구성하는 조직형태이다. 예컨대 운수산업, 섬유산업, 철강산업등에 종사하는 근로자가 자기가 종사하는 산업을 중심으로 조합을 조직하는 형태를 말하는 것이다. 역사적으로 볼때 산업별 조합은 직업별 조합이나 일반조합보다 늦게 발달한 조합이며 미숙련 노동자가 노동시장을 數的으로 크게 차지하게 됨으로써 이들의 조직화를 위하여 발달한 조직형태이다.

4) 企業別 組合(company union)

기업별 조합은 동일한 기업에 종사하는 근로자로서 조직되는 노동조합을 말한다. 이제까지 검토한 조합의 여러 조직형태는 기업을 초월하는 성격을 가지는 것이었으나 기업별 조합은 기업을 단위로 하며 직종이나 산업은 고려되지 않는다. 기업별 조합은 일반적으로 근로자의 의식이 아직 횡단적 연대의식을 뚜렷이 갖지 못하는 단계에서 조직되거나 동종산업 또는 동일직종이라 하더라도 그 단위 기업간의 시설 규모나 지분능력의 차이로 말미암아 기업격차가 큰 곳에서 많이 나타난다. 뿐만 아니라 기업별 조합은 횡단적 노동조직이 각기 기업으로 확대되는 것을 방지하고 이에 대항하기 위하여 사용자측이 앞장서 조직케하는 경우도 적지 않다.

(2). 結合方式에 의한 勞組形態

결합방식에 의한 유형에는 單一 組織, 聯合體 組織 및 協議體 組織이 있다.<sup>10)</sup>

1) 單一 組織

단일조직은 개인가입의 결합방식을 취하는 것으로 개개의 근로자가 개인의 자격으로 중앙조직의 구성원이 되어 있는 것이며 각 지역 또는 지역별로 지부 또는 분회를 두는 노동조합의 조직형태를 말한다.

2) 聯合體 組織 및 協議體 組織

연합체 조직 및 협의체 조직은 단체가입의 결합방식을 취하는 것으로 각 지역 또는 각 기업의 노동조직이 단체의 자격으로 지역적 내지 전국적 조직의 구성원이 되는 조직형태를 말한다.

8) 실무노동법(II), 한국노동교육원, 1991, pp.22-23.

9) 김성진, 전계서, p.93.

10) 李準範, 前掲書, pp.202-203.

#### 4. 쉘(shop)제도

##### (1). 클로드즈 쉘<sup>11)</sup>

클로드즈 쉘(closed shop)이란 조합원 자격의 보유를 고용계약의 체결 및 존속을 위한 요건으로 하는 제도를 말한다. 보통은 이미 일정한 노동조합에 가입하고 있는 근로자가 아니면 채용되지 않고, 또한 해당조합으로부터 탈퇴하거나 제명되어 조합원 자격을 상실할 때에는 해고한다는 협정을 말한다. 이와같이 노사간에 클로드즈 쉘협정이 있는 경우에는 사실상 노동조합을 통하지 않고는 어떤 근로자도 취업할 수 없게 되므로 노동조합의 노동공급권이 독점되어 그 세력이 대단히 강하고 교섭에서도 유리한 입장에서 된다. 그리고 관련 노동시장에도 강력한 영향을 미칠수 있게 된다. 미국의 경우 와그너법(Wagner Act)에서는 클로드즈 쉘의 적법성이 확인되었지만 태프트 하틀리법(Taft Hartley Act)에서는 이것이 금지되었다.

##### (2). 유니온 쉘

유니온 쉘(union shop)이란 근로자를 채용할 때에는 일정한 노동조합의 조합원인 사실의 유무를 불문하지만 일단 채용된 후에는 일정한 기간내에 일정한 노동조합에 가입하지 않으면 안 되고 또한 그 조합으로부터 탈퇴하거나 제명되어 조합원 자격을 상실할 때에는 해고된다는 협정을 말한다. 이는 기업내의 미조직근로자를 노동조합에 가입시킬 수 있는 利點이 있기 때문에 조직확대를 위하여는 대단히 유용한 규정이다.

##### (3). 오픈 쉘

오픈 쉘(open shop)제도란 근로자를 고용함에 있어서 그 근로자가 노동조합의 조합원인가, 아닌가가 종업원이 될 수 있는 자격에 영향을 미치지 않는 제도를 말한다. 따라서 채용시나 채용후나 노동조합의 가입에 대하여는 완전히 자유로운 상태이다. 이 제도는 클로드즈 쉘이나 유니온 쉘제도에 비하여 노동조합조직의 유지·확대와 對使用者 교섭에서 불리하다.

### III. 韓國 勞動組合 勞動運動의 發展過程

#### 1. 韓國 勞動組合의 組織形態

노동조합의 구성을 하부조직부터 보면 단위조합을 기초로 하여 그위에 산업별 전국조합 및 전국노동연맹이 조직되어 있으며 최고의 상위 조직인 전국 중앙조직으로서 한국노동조합총연맹이 활약하고 있다.

##### (1). 單位組合

단위조합은 노동조합을 하나의 구성단위로 결성하는 연합단체 또는 연맹체에 대립되는 개념으로써 다 시말하면 연합단체가 아니면서 노동조합으로서의 실체를 가진 조직을 말한다. 우리나라의 경우 1987.11.28일 법개정 이전에는 사업 또는 사업장 단위로 노동조합을 구성토록 법정화 되어 있었으나, 법 개정시 노조조직에 대한 제한이 철폐되어 지역별 노동조합이 많이 나타나고 있으며, 이들은 특정한 직종 또는 산업의 근로자를 조직대상으로 하여 지역별로 조직되고 있다.<sup>12)</sup>

##### (2). 産業別 全國組合

산업별 전국조합은 원칙적으로 하나의 산업이 단위로 되어 조직된 전국 수준의 노동조합을 말한다. 따라서 하나의 산업별 전국조합이 하나의 단위조합이 되며 사업소별, 기업별, 지역별 노동조합의 조합원이 단위조합에 가입하게 되고 사업소, 기업 또는 지역별 노동조합은 이 산업별 전국조합의 지부나 분회로 된다. 이를 산업별 노조라 부르며 전국 규모의 산업별 단위노동조합은 1994년말 현재 철도, 전력, 전매, 체신의 4개이다.

11) 배무기, 노동경제학, 경문사, 1984, PP.404-407

12) 실무노동법(II), 전개서, p.24.

(3). 産業別 全國勞動聯盟

산업별 전국노동연맹이란 산업별 노조와는 상당히 차원이 다른 조직 형태이다. 즉 산업별 노조연맹이란 사업소별 또는 기업별 노조라는 단위노조가 원칙적으로 하나의 산업을 기준으로 연합하여 만든 연맹체 내지 연합단체이다. 우리나라의 경우에는 1994년 현재 17개의 산업별 노동조합연맹으로 구성되어 있으며 17개의 산업별 조직연맹체는 섬유, 광산, 외국기관, 통신, 항공, 선원, 금융, 화학, 금속, 출판, 자동차, 연합, 관광, 보험, 택시, 고무, 사무금융으로 구성되어 있다.

(4). 全國 中央組織

각국은 산업별 노동조합 혹은 연맹체의 상부단체로서 전국 전산업에 걸친 전국 중앙조직을 갖게 된다. 이러한 전국중앙조직은 주로 전국적 전산업체에 걸친 최고위 노동관계정책을 대상으로 하여 입법부, 행정부 및 사용자, 사용자단체등과 각종 교섭, 설득, 선전활동을 전개하고 있다. 우리나라의 전국 중앙조직은 한국노동조합총연맹이다.

2. 韓國 勞動組合의 特徵

우리나라의 각급 노동조합의 특징적 성격은 다음과 같다.<sup>13)</sup>

첫째, 객관적인 조건으로서, 법률에 의하여 노동조합을 조직할 수 없도록 한 근로자의 범위가 너무 넓다. 그리고 조직이 가능한 대사업장이나 대상 근로자에 대하여도 각종 제약 때문에 조직확대에 곤란이 많다.

둘째, 노동조합의 조합원이나 간부의 의식수준이 낮고 지도부의 지도력이 빈곤한 실정이다.

셋째, 노동조합의 조합내 민주주의가 제대로 발달되지 못하고 저조한 나머지 내부적 단결력 역시 위약한 것이 사실이다.

네째, 우리나라의 노동조합은 현재 조합원으로 부터 매월 임금의 1~2%의 조합비를 징수하고 있으나 기업별 노조의 상부단체인 산별 노조(연맹) 및 한국노총에서는 조합제정의 부족현상이 심하며, 각급 노동조합에 있어서 오랫동안 조합제정의 운용상에 있어서도 많은 문제점이 있었던 것으로 지적되어 왔다.

다섯째, 우리나라의 노동조합은 노사간의 대립측면을 도외시하고 협조측면을 지나치게 강조한 나머지 무원칙적인 타협주의의 경향도 심화되고 있는 것으로 지적되고 있다.

여섯째, 1980년말의 노동조합법 개정으로 노동조합의 조직이 기업별 노조로 됨에 따라 과거의 산업별 노조는 대부분 산업별 노조연맹으로 되어 노동조합활동은 일층 위축되고 있으며 단위노조의 어용노조화 가능성이 더욱 증대되고 있다.

일곱째, 한국노동운동의 활성화와 노사관계의 정상화를 위하여 그 주도적인 역할을 담당해야 할 한국노총은 외부적 여건의 불리와 함께 내부적으로 지도력의 빈곤, 주로 그에 기인하는 인력 및 자금의 극심한 부족 때문에 노사관계 근대화를 위한 적극적인 역할을 담당하지 못하고 있는 실정이다.

3. 韓國 勞動組合 勞動運動의 發展過程

우리나라에 있어서 노동운동은 경제투쟁 영역보다 정치투쟁 영역에서 오히려 활발하게 전개되어 왔다는 특징이 있다. 이것은 노동운동을 둘러싼 사회, 경제, 정치적인 구조가 그 만큼 열악하였기 때문에 초보적인 노동자의 권익투쟁마저도 정치적인 성격을 띠지 않을 수 없었고 근본적으로 그러한 구조의 변화없이 조금도 노동조건이 개선되지 않는다는 데서 나타난 결과이다. 이와같은 특징을 가진 우리나라의 노동조합 노동운동은 다음과 같은 단계를 거쳐 발전되어 왔다.

(1). 日帝下의 勞動運動

1) 近代的 勞動組合의 發芽期 (1870 ~ 1920)

노동조합의 생성은 자본주의적 생성제도의 성립, 임금노동자의 출현 및 노동자들에 의한 공동의식의 형성이라고 할 수 있는데 1876년의 강화도조약에서 3.1운동이 전개될때까지는 근대적인 노동조합이 생

13) 김수근외, 한국경제론, 경세원, 1986, pp.310-311.

성할 수 있는 환경조건이 차츰 마련되어 갔던 시기이다. 초기의 노동운동은 외국인 경영광산이나 부두에서 저임금과 차별대우에 대한 개선을 요구하는 소박하고 단순한 형식으로 나타났으나 관리나 운영자의 탄압이 점차 가중되자 기계파괴, 폭력행위, 쟁의, 파업 등의 활동으로 확대되어 갔으며 급기야는 외국자본에 대한 배타적 운동으로 발전하였고 나아가서는 자주독립을 성취하여야겠다는 독립운동으로 승화되어 갔다. 따라서 이 시기의 노동단체 또는 노동조합은 한국적 봉건제도를 타파하고 외국자본을 추방하며 일본의 식민지에서 해방되어 경제적 예속관계에서 벗어나 임금의 적절한 보장과 차별대우를 받지 않는 노동생활을 하는 것이었다. 이 때의 노동단체는 자발적이며 산발적으로 조직화되어 갔으며 재래적인 신분제도의 타파, 임금의 개선, 차별대우의 배제 등을 관철하기 위하여 항일운동을 공동목표로 하여 점차 운동화 되어 갔다.

### 2) 韓國 勞動組合運動의 生成期 (1920 ~ 1930)

이 때의 노동조합운동은 일제식민지정책에서의 해방, 한·일노동자의 차별대우배제, 생활임금의 요구 및 임금감봉의 방지 등이었으며 노동계몽을 통한 자기각성과 자결항상에 역점을 두었던 때라고 할 수 있다. 그 당시의 노동자들은 일본인 자본으로 설립된 공장에서 하루 12시간 이상의 장시간 노동을 하였고 임금수준도 당시 세계적으로 저임금이었던 일본에 비해서도 절반도 되지 못하는 등 혹심하게 착취당하고 있었다.<sup>14)</sup> 물론 이 당시의 조합들은 오늘날과 같은 산업별 또는 전국적인 조직은 아니었으며 거의가 자연발생적으로 조직된 직장별 조합들이었다. 이 시기의 대규모적이고 장기간에 걸친 쟁의로서는 원산 노련의 동맹파업을 들 수 있으나 그 외에는 그렇게 격렬한 정치적·사상적계급투쟁은 별로 없었으며 지방에서 벌어진 소규모적인 파업에 있어서도 경찰의 개입으로 강제중재되었다. 따라서 이 당시 대중적인 노동계몽활동과 약간의 임금쟁의가 있을 정도의 계몽적 조합주의가 전개되었던 때라고 할 수 있다.

### 3) 日帝侵略戰爭下의 勞動組合運動 (1930 ~ 1945)

1930년 이후에 있어서의 중앙조직은 물론 지방조직도 일제의 탄압에 못이겨 해산 또는 와해되거나 지하로 잠입하여 해방될 무렵에 가서는 그 수를 거의 찾아 볼 수 없게 되었다.<sup>15)</sup> 이 당시의 노동조합으로서 일제의 억압에서 해방되는 것이 지상의 목표였으며 저임금 및 차별임금의 배제와 노동자들의 생활보장이 그 중요한 과제였다. 이 시기에 있어서의 쟁의는 주로 임금감봉반대운동, 임금인상투쟁, 일본인감독형포에 대한 반항투쟁, 탄압정책에 대한 반항투쟁, 파업, 폭력파괴행위, 태업, 해산 등이 있었으나 역부족으로 지하로 잠입, 좌익화하여 정치운동화되기도 하였다. 이 때의 노동조합의 공동의식은 조국광복이었으며 그와 같은 토대위에서만 노동자들의 권익이 회복될 수 있다고 생각하였던 정치적 조합주의가 이 당시의 운동기조를 이루고 있었다고 할 수 있다.

### (2). 解放直後와 自由黨 時代의 勞動運動 (1945 ~ 1960)

미군정청은 처음 사상의 자유를 내세워 좌·우에 대한 차별을 하지 않았다. 그러나 좌익이 전산업조합을 장악하고 총파업을 연속적으로 단행하자 점차로 우익편중책을 쓰기 시작하였다.<sup>16)</sup> 그러나 미식노동법령의 지수입공포, 노동부의 설치 등은 획기적인 것이기는 하였지만 한국에서는 실제로 사문화되어 별로 효과를 보지 못하였으며 전평의 정치투쟁파업에 대하여서는 속수무책이었다. 결국은 전평과 대한노총의 사상투쟁, 조직투쟁으로 옮겨져 결전을 하기에 이르렀다. 이런 점에서 볼 때 다같이 정치적 조합주의를 지향하고 있었다고 할 수 있다. 또한 민주적인 정부가 수립된 이후에 있어서도 철도공무원노조사건, 조선전업부당노동행위사건을 비롯한 조선방직쟁의사건 등 중요사건은 대통령이 직접 수급처리하여 이때부터 대한노총의 조직은 최고의 권력에 접근하기 위한 격렬한 조직투쟁전으로 말미암아 혼미해져갔다. 이로부터 대한노총은 차츰 어용기관으로 기울어지고 드디어는 자유당의 기간단체로 전락하였다. 이 시기는 대한노총이 진정한 사회정의와 복지사회의 건설을 위하여 노동법의 정착화, 자주적인 노동조합의 활동을 전개할 수 있는 단체교섭의 제도화 등 많은 진전이 있었으나 말기에 가서는 대내적인 조직분규로 본연의 활동은 더 이상 진전되지 못하였다.

### (3). 60年代의 勞動運動

5.16쿠데타로 등장한 군부세력은 4.19혁명 후의 모든 노동운동을 부정하고 정치권력에 의한 재편성을

14) 조창화, '한국의 노동운동', 노동경제논집 제2권, 1978, pp.76-77.

15) 조창화, 전계논문, p.78.

16) 한국노동운동사, 인간사, 1985, p.159.



하였다. 이에 따라 지금까지의 노동조직은 해체되고 위로부터 아래로의 하향식 조직이 이루어짐으로써 4.19직후 일어났던 노동자에 의한 밑으로부터의 민주화운동은 부정되고 다시 정치권력의 개입에 의한 노동조직의 어용화가 시작되었다. 그러나 60년대의 노동운동은 정치권력의 탄압과 쟁의활동을 제한하는 노동법의 개악에도 불구하고 활발하였다. 이 시기의 노동운동을 시기별로 그 특징을 나누어보면 쟁의권이 금지된 군정하에서는 조합의 결성과 임금인상, 노동조건을 개선하기 위해 항의, 진정, 고발행태가 많았고 쟁의권이 부활되고 나서는 노동자들의 치열한 쟁의와 파업이 폭발적으로 일어났다. 이때는 새로 편성된 산별조직의 성격에 따라 주로 외기노조와 정부관리 기업체의 쟁의가 대규모로 진행되었다. 그리고 60년대 중반 이후는 수출의 주종품목인 섬유, 금속, 화학등 제조업분야가 팽창함에 따라 이부분의 노동쟁의가 대규모, 집단적으로 일어났고 60년대 후반에 가까울수록 외국자본의 도입이 늘어남에 따라 외국인 투자기업의 쟁의가 늘어났다. 이러한 노동운동의 진행과정에서 알수 있는 것은 1.2차에 걸친 경제개발계획이 진행 될수록 노동자의 빈곤은 경제성장의 혜택을 받는 다른 계층에 비해 심해졌고 그 만큼 노동자 계급의 소외의식도 높아져 노동쟁의가 폭발적으로 일어났다. 이와함께 우리나라 노동운동의 중요한 성격이 나타났는데 그것은 경제투쟁의 형태인 노동쟁의 조차도 정치권력과 자본가들의 심한 탄압을 받게 되자 노동운동 자체가 점차 정치적 성격을 띠게 된 것이다.

(4). 70年代 勞動運動

1971년 12월의 유신헌법 제정으로 정치적 경색화 과정에서 노동 3권중 단체교섭권과 단체행동권은 사실상 유보되었고 노동조합활동, 노동운동도 크게 위축되었다. 따라서 객관적 조건하에서 70년대의 노동운동은 다음과 같은 양상을 띄게 되었다고 말 할 수 있다.

1) 자연발생적이고 고립·분산적이었다.

일반적으로 불매 산업화로 인하여 자본주의가 급속하게 발달하게 되면 노동자들의 수가 급증하게 된다. 그런데 이단계에서는 노동조합이 존재하지 않기 마련이므로 노사관계는 오로지 자본가와 노동자 개인의 관계일 뿐이다. 따라서 노동자들은 단결된 힘을 가질 수 없게 되어 자본의 논리에 따라 임금수준은 대단히 낮고 그밖의 노동조건은 열악할 수 밖에 없다. 이로 인해 임금수준을 높이거나 열악한 노동조건을 개선하지 못한채 노동자들의 불만은 쌓이고 감정은 폭발할 수 밖에 없는 것이다.

2) 극한적이고 자해적이었다.

이러한 현상은 생존권마저도 위협하는 극악한 상태였음에도 불구하고 경제투쟁을 합법적으로 수행할 수 있을 만큼 노동자들의 단결된 조직과 연대투쟁이 형성되지 않았다는 점과 민주적인 노동조합마저도 불온시하는 현실의 역관계에서 빚어진 노동운동의 단면이라고 할 수 있다.

3) 노동조합이 반노동자적이었다.

노동조합이 기업가와 정부를 위한 들러리로 전락해버리고 노동자의 권익을 위한 자주적이고 독자적인 조합기능을 제대로 발휘하지 못하고 어용화되었다.

4) 노동문제와 노동운동에 대한 사회 각 부문의 관심과 참여가 증대하였다.

70년의 전태일씨 분신사살사건을 비롯하여 현대조선소 폭동사건, 원풍모방사건, 동일방직사건 등 수많은 사건이 여론화되면서 교회와 학생 그리고 진보적 지식인 계층은 점차 노동문제와 노동운동에 관심을 보이고 참여하였다.

(5). 80年代 勞動運動

80년대의 노동운동은 6.29선언 이전과 이후가 확연히 다르기 때문에 80년대초반의 노동운동과 6.29선언 이후의 노동운동으로 나누어 고찰해보고자 한다.

첫째, 노동조합의 조직률은 1987년 13%로 선으로 떨어지고 이로 말미암아 이중구조의 현상은 일선 노동자의 어용화·종속화에 대한 반감과 불신으로 표면화 되었다.

둘째, 과격학생의 위장취업등 노동운동에 대한 사회적 개입의 폭이 넓어졌다.

셋째, 노동법개정은 제 3차 개입을 금지한 조항, 단체교섭권의 상부노조에의 위임을 규정한 조항 및 노동쟁의조정법상의 규제강화 등으로 노동조합활동의 원만한 운영에 장애가 되는 내용을 포함하고 있는 것으로 지적되고 있다.

1) 80年代 初盤의 勞動運動

① 70년대의 노동운동이 경공업 노동자, 여성노동자를 중심으로 이루어진데 비해 이 시기의 노동운동은

대기업,중공업노동자,남성노동자들로 중심이 옮겨졌다는 것이다.

② 70년대의 노동조합운동이 보여준 소극적인 방법에서 벗어나 적극적이고 격렬하게 싸움으로써 사실상 노동 3권을 쟁취해 갔으며 그만큼 노동자들의 조직 역량도 강화되어 성공적으로 요구조건을 관철시키는 경우가 많았다.

③ 전국적으로 많은 노동쟁의가 일어났는데 이 가운데에는 조직적인 경우도 있었지만 대부분은 자연발생적이고 비조직적인 경우가 많아 조직적인 노동운동으로 발전하지 못했다.

④ 이 당시의 노동운동은 파업,시위,방화,농성에 이르기까지 격렬하게 전개되었지만 노동자들의 요구가 대부분 경제적 차원에 머물렀고 특히 사업장 단위의 고립된 투쟁을 뛰어넘는 조직적인 연대투쟁은 거의 일어나지 않았다.

2) 6.29宣言 後의 勞動運動

6.29선언이라는 정치적 변화에 편승한 노동운동은 노동쟁의의 量,質,조직형태와 규모 그리고 운동의 성격 등 모든면에서 획기적인 변동을 가져왔다. 이러한 노동운동의 방향전환은 우리 노동운동사상 일찌기 없던 일로서 과거운동과 장래운동의 분수령과 같은 뜻을 가질 것이다. 이러한 전환은 정치·행정민주화와 더불어 중화학공업화,인구노령화 등의 조류에 힘입은 것이다. 그리고 88년으로 들어서면서 노동쟁의는 일단 진정한 기색을 보이기도 하였으나 60 ~ 70년대에 없던 새로운 특징이 생겨나기도 하였다. 6.29선언 후 노동운동의 특징을 보면 다음과 같다.

① 노사관계제도·구조 및 세력균형의 불평등·모순에 대한 전면적 수정을 요구하는, 산업민주주의의 제약에서 비롯되는 산업사회의 비대등교섭과 불평등 분배의 시정을 요구하는 본질적 분쟁이라는 점이다.

② 87년의 노동쟁의는 공식적 쟁의조정절차를 기피한 선행동·후교섭의 비합법적 쟁의라는 점에서 「무통제 분쟁」의 전형적인 예이다. 특히 쟁의행위를 수반하지 않은 쟁의는 2.3%에<sup>17)</sup> 불과하고 과격행동도 적지 않았다. 88년에는 합법쟁의의 비율이 비교적 높아졌으나 그렇지않은 경우도 많았다.

③ 87년의 쟁의는 노노분쟁 - 어용조합의 배격,민주조합의 조직과 치졸한 교섭수법이 산업불인과 혼란을 조장한 경우가 많았다. 88년에는 노노분쟁은 감소하고 조합의 대부분은 법내조합화하였으나 한국노총과는 운동노선을 달리하는 전국연맹이 생겨났다

④ 87년초까지는 노사양측이 대체로 생산성임금제에대한 원칙적 합의를 유지하여 왔으나 87년 대쟁의를 계기로 그 원칙에 변화가 생겨 종전과 다른 기준을 설정하고 그에 대한 노사합의가 생겨나야 할 요청이 대두되었다.

⑤ 88년의 쟁의는 합법화·질서화의 방향을 보이면서 의도적으로 「무기능 분쟁」으로 이끄는 정치조합화의 경향이 강하였다.

(6). 90년대초의 노동운동

1987년 6·29 민주화선언 이후 노동조합원이 급속히 팽창하고 노동조합수도 빠르게 증가하였다.1987년 이전까지 약 100만명을 유지하던 노동조합 조합원수가 1990년에는 1,887천명으로 약 두배 가까이 증가하였고 노동조합수도 1987년의 3,000개 미만에서 1990년에는 약 7,700개로 증가하였다.그리고 노조조직률도 1989년에 피크를 이루었다가 최근에는 약간 감소추세에 있다.

IV. 韓國 勞動組合 勞動運動의 定立方向

1. 勞動組合 側面

우리나라 노동조합 노동운동이 나가야할 이념적 방향은<sup>18)</sup>

첫째,경제적 조합주의이어야 한다. 노사자치,조합민주주의,노사대등의 원칙등을 전제로한 단체교섭제도와 교섭관행의 정착없이 노동조합운동의 발전은 있을 수 없다. 우리나라 노동조합운동의 문제는 사회의 각에서 이야기 하듯이 정치투쟁의 부족,노동조합주의에의 안주에 있다기 보다는 노동조합주의, 즉 경제

17) 탁희준, '노동운동과 노·사·정의 역할', 경사원포럼, 1987, p.35.

18) 박세일, '우리나라 노동조합 운동의 이념적 발전방향', 현대노사, 1990, pp.31-33.

투쟁도 제대로 충실하게 수행해 보지 못했다는 데 있다. 조합원의 지지와 조직 강화도 경제투쟁의 실적과 관행이 정착되지 않고는 성립할 수 없다.

둘째, 경제주의 내지 노동조합주의 중에서도 실리추구형이 아닌 정책지향형 노동조합주의를 택하여야 한다. 우리나라의 경우에는 노동조합 운동이 경제민주주의·경영민주주의 실현을 위한 정책투쟁 활동 및 입법투쟁 활동을 강화해야 한다. 그리고 이는 산업사회의 최대조직으로서 우리나라 노동조합의 역사적·사회적 책무를 다하려는 노력으로 이해되어야 한다. 왜냐하면 과거 고도성장의 논리속에서 낙후되고 왜곡된 각종의 비민주적·비합리적 경제질서와 비민주적·비합리적 경영질서를 이대로 방치하고는 성장잠재력의 약화로 인하여 우리 국민경제의 지속적 발전이 큰 어려움에 봉착하게 될 것이고 동시에 노동자들의 인간다운 삶의 실현, 경제적 조합주의 달성 자체도 대단히 어려워지리라 본다. 이러한 우리 경제사회의 상황을 감안할 때 노동조합이 경제민주화, 경영합리화라는 시대적·국민적 과제를 위해 노력한다는 것은 지극히 당연하고 타당한 운동노선의 선택이다.

세째, 장기적 목표로는 국민적 조합주의, 즉 국민주의를 지향해야 한다. 현실적으로 논할 단계는 아니지만 후발주자로서의 잇점을 최대한 살리려고 한다면, 경제주의의 정착을 위해 단체교섭제도의 활성화, 노사자치 원칙의 확립등을 위해 노력하면서도 동시에 국민주의의 도래를 앞당기기 위한 노력도 함께 하여야 한다. 최소한 勞·使·政 모두가 국민적 조합주의가 우리나라 노동조합 운동이 중국적으로 지향해야 할 미래의 모습이어야 한다는 데는 합의가 있어야 하겠다.

## 2. 使用者 側面

기업은 정치의 민주화에 적극적인 지원을 해야 한다. 이는 정치사회를 위해서도 필요한 것이지만 기업의 건전한 발전을 위해서도 필요하다. 정치과정의 민주화 없이 개별기업은 올바른 기업윤리 의식에 바탕을 둔 경영을 할 수가 없다. 왜냐하면 개별기업은 서로 경쟁관계에 있기 때문에 경쟁에 진다는 것은 기업이 망한다는 것을 의미한다. 따라서 개별기업은 생존을 위해서 만약 공정한 경쟁의 규칙이 없다면 수단방법을 가리지 않는 경쟁을 하게 되고 결국은 정치세력을 부패시키는 역할도 마다하지 않게 된다. 따라서 개별기업 특히 대규모 기업은 정치기관과 행정기관이 정당한 경쟁률을 만들고 또 그것을 공정하게 시행하게끔 하는 조건을 유지하도록 하는 것이 가장 중요한 책임 사항이 된다. 기업간 협의회나 업종별 단체의 역할은 이점에서 더욱 중요하다.

둘째, 기업내의 경영참가의 폐단을 최소화하고 그 장점을 최대한 살리는 방향으로 경영을 해야 한다. 이점에서는 노동조합의 설립을 법적 절차에 따라 인정하고 기업경영의 동반자로 생각하는 것이 산업평화 뿐만 아니라, 활기찬 노사관계로 노사공영을 이룩하는데 있어서 가장 중요한 요체가 된다고 생각해야 된다. 특히 우리나라에서는 근로자들의 기업귀속·기대의식이 높아서 더욱 중요하다.

세째, 기업은 근로자들의 고충관리에 철저를 기해야 된다. 여기서 무엇보다 강조해야 할 것은 감독자의 관리이다. 노동자들이 일상적인 근무상황에서 가장 가깝게 영향을 미치는 사람이 직속상사 또는 감독자이다. 이들은 근로자들의 고충을 만드는데 가장 많은 원인을 제공하기도 하고 또 고충의 해결에도 가장 좋은 역할을 할 수 있는 지위에 있다. 따라서 이들이 노사관계 문제의 예방에 가장 중요한 역할을 할 수 있는 사람들이다. 그들의 자세와 능력을 어떻게 갖추어 나가느냐가 앞으로의 현장기술 축적과 발휘 그리고 노사평화의 형성에 있어서 전략적 의미를 가지는 것이다.

## 3. 政府의 役割

우리사회에서 勞·使간의 사회적합의, 원만한 단체교섭을 가장 어렵게 만드는 요인, 내지 장애는 정책실패에 대하여 정부가 책임을 지지 않으려는 데 있다. 과거 수년간 노동조합은 적어도 명목 임금에서는 상당히 높은 수준의 임금인상율을 쟁취하였으나 아직 노동자들의 상대적 박탈감을 해소해주지 못하고 있다.<sup>19)</sup> 과거 수년간 기업도 노동자들의 복지향상에 힘겨운 많은 노력을 하였으나 아직 노동자들의 근로의욕을 살려내지 못하고 있다.<sup>20)</sup> 이 모든 것의 이유는 그동안 토지 투기로 인한 거대한 불로소득의 창출과 실로 살인적인 주거비 상승에 있다. 이러한 현실속에서 노사간의 합의는 대단히 어렵고 정부의

19) 박세일, '90년대 노사평화를 위한 노사정의 역할', 노사관계정책세미나, 1991, pp.25-31.

20) 朴世一, '90年代 勞使平和를 위한 勞使政의 役割', 勞使關係政策세미나, 1991, pp.25-31.

정책실패에 기인한 문제를 우리사회에서는 개별기업의 勞와 使에게 떠맡기는 식이 되고 있다. 따라서 정부의 올바르고 설득력있는 정책이 나와야 한다.

둘째,노동행정의 일원화와 노동정책의 중립성·전문성제고이다. 여기서 노동행정의 일원화란 노동행정당 부서의 일원화를 의미한다. 일체의 노동행정과 노동정책은 노동부로 일원화 되어야하고 검찰에 의한 노조활동의 지나친 개입,상공부나 경제기획원의 무분별한 개입은 배제되어야 한다. 이러한 일원화 뿐만 아니라 그 정책내용의 중립성과 전문성이 크게 높아져야 한다. 勞·使를 불문하고 불법·탈법행위,부당노동행위등은 엄단되어야하고 각종의 권리분쟁사항에 대해선 신속·공정한 판결이 내려져야 한다.

셋째,勞·使·政간의 상설 대화,협의기구를 제도화하여,정부의 각종 경제·사회정책의 수립과 집행과정,정부의 거시경제운용과정,노동정책의 입안 집행과정에 노사대표의 사전참가와 사후협조를 제도화하고 활성화하는 일이다.

네째,정부는 정경분리를 통해 혁신적 기업가 象과 건전하고 도덕적인 기업상을 정립하는데 노력해야 한다. 우리나라 경영이 강할 수 없는 이유중의 하나가 정경유착과 관련된 비도덕적·비윤리적 기업의 이미지였다. 이러한 부정적 기업이미지를 불식하고 돈의 정당성을 바로 세워 우리나라 자본주의의 천민성을 극복해야 한다. 그를 위해 정경분리는 시급한 과제이고 이를 위해선 인허가등 정부의 각종 경제규제를 대폭축소해야하고 동시에 정치자금의 양성화·공영화·합리화를 위한 제도개혁이 있어야 한다.

## V. 結 論

노동운동의 역사라는 것은 단순히 지나간 사실이 아니라 우리나라 노동운동 현실이 당면하고 있는 조건과 단계들을 밝혀줄 수 있는 사실이다. 우리나라에 있어서 노동조합 노동운동은 발전과정에서 설명한 바와같이 경제투쟁 영역보다 정치투쟁 영역에서 활발하게 전개되어 왔다는 특징이 있다. 이것은 노동운동을 둘러싼 사회,경제,정치적인 구조가 그 만큼 열악하였기 때문에 초보적인 노동자의 권익투쟁마저도 정치적인 성격을 띠지 않을 수 없었고 근본적으로 그러한 구조의 변화없이는 조금도 노동조건이 개선되지 않는다는 데서 나타난 결과이다. 따라서 금후의 우리나라 노동조합 노동운동은 노사관계 안정의 방향에서

첫째,노동조합주의에 입각한 건전한 노조활동 보장 및 사용자의 부당노동행위(노조설립 방해,단체교섭 거부)금지등 관련법규의 보다 엄격한 시행과 더불어 노사간 자유대등한 단체교섭을 촉진시켜 나가야 한다.

둘째,情報不在에 따른 노사간 불필요한 오해와 갈등의 해소 및 효율적이고 성의있는 단체교섭의 촉진을 위해 사용자의 정보제공을 의무화해야 한다.

셋째,노사분쟁의 당사자간 직접해결 및 '선협상 후파업'의 관행을 확립해 나가야 한다. 즉 사용자와 노동자는 단체협상에 임의중재 조항등 자율적인 분쟁해결 절차를 도입하여 당사자가 직접해결토록 노력해야 한다.

네째,정부는 공정한 틀 설정자로서,효율적인 이해조정자로서,중립적 판정자 내지 법집행자로서의 역할을 제대로 해내야 한다.

다섯째,학교교육,노사합동연수 등을 통한 노사관계에 대한 올바른 인식 과 노동문제 전문가의 육성을 위한 교육제도를 마련해야 한다.

## 參 考 文 獻

1. 姜錫仁, 勞使關係管理論, 一潮閣, 1982.
2. 金聖壽, 勞使關係論, 法經社, 1994.
3. 金聖珍, 勞動經濟學, 法文社, 1982.
4. 金秀坤, 韓國勞使關係論, 經文社, 1992.
5. 金洙權外, 韓國經濟論, 經世院, 1982.

6. 金潤煥·金洛中, 韓國勞動運動史, 一潮閣, 1990.
7. 金亨培, 勞動法, 博英社, 1990.
8. 朴德濟·朴基性, 韓國의 勞動組合, 韓國勞動研究院, 1989.
9. 朴相弼, 韓國勞動法, 大旺社, 1981.
10. 朴世逸, “우리나라 勞動組合 運動의 理念的 發展方向”, 現代勞使, 1990.
11. \_\_\_\_\_, “90年代 勞使平和를 위한 勞使政의 役割”, 勞使關係政策세미나, 1991.
12. 裴茂基, 勞動經濟學, 經文社, 1984.
13. \_\_\_\_\_, “轉換期の 韓國勞動運動과 課題”, 韓國勞動研究院, 1994.
14. 實務勞動法(II), 韓國 勞動教育院, 1991.
15. 慎侑根, 韓國의 經營, 博英社, 1992.
16. 李準範, 現代勞使關係論, 博英社, 1990.
17. 全基浩, 勞動經濟學, 貿易經營社, 1984.
18. 趙昌華, “韓國의 勞動運動”, 勞動經濟論集 제 2권, 1978.
19. 卓熙俊, “勞動運動과 勞使政의 役割”, 經社院포럼, 1987.
20. 韓國 勞動運動史, 人間社, 1985.
21. Bloom, G.F. & H.R. Northrup, Economics of Labor Relations. Richard D.Irwin, Inc., 7th ed., 1973.
22. Freeman, R.B. Labor Economics. Prentice-Hall, Inc., 1972.
23. Auinn Mills, Daniel. Labor-Management Relations. McGraw-Hill Book Company, 2nd ed., 1982.
24. Reynolds, Lloyd G. labor Economics and Labor Relations. Prentice-Hill Inc. Englewood Cliffs, 8th ed., 1982.