

勞 動 經 濟 論 集
 第22卷(2), 1999.12, pp. 295~311
 © 韓 國 勞 動 經 濟 學 會

21世紀 先進化를 위한 勞使制度改革課題*

金 秀 坤**

< 目 次 >

I. 序 論	의 자료
II. 敎員勞組의 출범과 複數勞組許容에 따른 交渉窓口 單一化 方案	IV. 賃金體系의 合理的 單純化 作業
III. 勞組專任者에 대한 賃金支給問題本 논문	V. 最低賃金制度의 改革必要性
	VI. 結 論

I. 序 論

우리나라 노동시장은 '70年代 중반 소위 루이스 전환점을 지나면서 더 이상 무제한 노동 공급의 경영자 천국은 아니었다. 여기에다 1987년의 민주화선언과 더불어 활성화된 노동운동은 더 이상 임금수준의 결정이 시장의 수급조건에 따르기보다 노조의 세력에 상당한 영향을 받게 되었다. 당시 영 미 선진국들은 소위 노사관계 패러다임 전환을 통해 구조조정을 하면서 국가경쟁력을 회복하였다. 이를 거울삼아 우리나라에서도 특히 노사관계의 제도개혁 필요성을 절감하고 1992년 노동부장관의 자문기구로서 勞動關係法研究委員會가 구성되었다. 노동법 개정은 노사 당사자에게 직접 이해가 충돌하는 점이 많기 때문에 공익위원만으로 개정초안을 '95년 제출하였다. 1996년 新勞使關係 構想이 발표되면서 제 1기 勞使關係改革委員會가 발족되었고 약 반년에 걸친 논쟁 끝에 노사의 합의는 얻어내지 못한 채 公益委案이

* 1999년 9월 추계정책토론회에서 발표된 논문임.

** 전 경희대 부총장

제출되었고 이를 토대로 정부는 경영측에 다소 유리한 수정 법안을 제출하여 1996년 12월 16일 여당 단독으로 기습처리 하였다. 오랜 기간에 걸쳐 마련되었던 법안임에도 불구하고 소위 “날치기”처리를 했다는 점 때문에 국민과 노동자 모두가 분노를 터트렸고 이듬해 1월에는 총파업이 단행되었다. 3월에는 마침내 여야가 합의하여 노동법은 재개정되었다.

신자유주의적 개혁입법은 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제 등 노동시장 유연화를 위한 성과는 있었지만 파견근로제와 정리해고의 조기실시는 좌절되었다. '97년 10월 Booz, Allen & Hamilton 보고서는 한강의 기적이 끝났다고 하면서 금융정책과 노동시장의 개혁을 권고했다. 제조업의 과잉고용이 9.3%나 된다는 점을 지적하면서 정리해고제의 조기실시를 주장했다. 그러나 이 보고서의 잉크가 채 마르기도 전에 한국경제는 부도직전의 위기에 봉착했으며 IMF에 구제금융을 요청하기에 이르렀고 이는 역사적 정권교체와 맞물려서 改革路線과 政策執行에 상당한 혼선을 초래할 수밖에 없었다.

'98년 1월 13일 김대중 대통령 당선자가 4대 그룹총수와 재벌개혁 기본합의문을 발표했고 15일에는 勞使政委員會를 발족시켰다. 노조의 불참과 탈퇴가 반복되면서도 어렵사리 대타협이 1월 20일과 2월 6일에 이루어졌으며, 그 내용은 한편으로는 경제적 위기의 극복을 위해 고통을 분담하자는 것과 다른 한편으로는 노동시장의 유연화를 위해 법개정을 하자는 것이었다. 이는 IMF 등 세계로부터의 국가신뢰도를 제고하는 데 결정적 역할을 했고, 이전에는 황야에서 싸우던 것을 링위에서 싸우도록 하는 制度發展的 役割을 했다. 그러나 勞使政委에서는 노사가 동등하게 참여하여 민주주의적 대타협을 이루어 냈지만 그 내용이 너무 총론에 치중되어 있었으므로 그것을 구체화하는 각론에 있어서는 당사자간의 이해가 상충하는 점이 너무나 많았다. 불참 또는 탈퇴선언 등으로 開店休業狀態이던 노사정위가 再發動되어 '98년 6월 3일 제 2기 노사정위가 출범했고 '99년에 와서는 노사정위가 법정기구로 만들어져 제 3기 노사정위가 출범하기에 이르렀다. 이 위원회가 상설기구로서 어떤 역할을 할 것인지는 좀 더 두고 보아야 하겠지만 이미 합의를 보았거나 앞으로 합의를 보아 가면서 제 3기 노사정위에서 법제도로 구체화시켜야 할 과제로는 어떤 것들이 있는지 이에 대해서 논하고자 한다.

II. 敎員勞組의 출범과 複數勞組許容에 따른 交涉窗口 單一化 方案

악명 높던 단결권계약 규정인 舊勞組法 3조 단서 5항은 삭제되었다. 이로써 복수노조 시대는 열린 셈이지만 이 표현이 마치 복수노조가 바람직해서 말하는 것처럼 오해해서는 안될 것이다. 노동조합은 그 속성상 단결을 그 신조로 하고 단일노조가 사용자를 상대로 해서 단체교섭을 해야 가장 이상적인 상황이라는 점을 망각해서는 안될 것이다. 그러나 결사의 자유를 보장하는 한 제2, 제3의 노조설립도 막을 수 없으니, 그런 상황에서는 어떻게 하면 합리적으로 집단적 고용계약인 단체협약체결이 가능할 것인지에 대해 필자는 이미 노동경제학회¹⁾에서 상세히 그 방법을 제시한 바 있다.

1) “集團的 勞使關係: 어디로 가야하나?”, 한국노동경제학회 주최 노사관계개혁의 방향과 정책과제에 관한 대토론회, 1996년 8월 30일 주제발표 논문 참조.

그 요점만 간략하게 밝혀해 본다면 다음과 같다.

1. 노조설립 자체가 자동적으로 교섭권을 얻게 하는 것이 아니라 단위사업장에서 조직대상을 같이하는 근로자들의 과반수 이상의 지지를 받는 노조만이 排他的交涉權을 행사할 수 있다. 交渉窓口 單一化가 교섭권을 제한하는 것이라는 논리에 대해서는 필자의 논문(前掲書)을 참조해주시기 바란다.
2. 어느 노조이든 그 事業場(適定交涉單位, 후술함)內 조직대상자의 30% 이상 연서를 받아 노동위원회에 배타적교섭권자 선출 신청을 할 수 있다.
3. 노동위원회가 30%이상의 연서에 대한 확인만 끝나면 향후 1개월 이내에 선거일을 정하여 이를 사업장내에 공고한다. 이 때 노동위원회는 30% 연서의 명단을 기업에 공개해서는 안된다.
4. 일단 투표일이 공고되면 제2, 제3의 노조는 10%의 연서만으로도 교섭권 획득 경쟁자로 인정되며 투표용지에 기재된다.
5. 사업장내에서는 일체의 선거운동을 허용치 않으며 사업장장이라 하더라도 금품이나 공갈협박을 수반한 선거운동은 처벌대상이 되어야 한다.
6. 투표용지는 후보로 등록된 노조명과 비노조(노조의 대표권행사를 반대한다는 뜻)투표 공간을 설정한다.
7. 투표는 작업시간중 기표소(식당 또는 강당)에 나와서 행사한다.
8. 노동위원회 위원장은 선거관리의 책임을 지며 질서를 문란케한 자를 처벌할 수 있다.
9. 총 유권자의 몇 %가 투표에 참석했는가는 논외로 하고 총 유효투표의 과반수를 획득한 노조가 즉시 배타적교섭권자로 인정이 된다. 비노조 지지자가 과반수를 얻었을 때에는 사용자는 향후 1년간 어느 노조에 대해서도 단체교섭에 임할 의무를 지지 않는다.
10. 만약 1차 투표에서 과반수 획득자가 없을 경우에는 최고 및 차점 득표자만을 대상으로 결선투표를 함으로써 기어코 과반수 의사를 따라 결정한다.
11. 일단 대표권자가 결정되면 향후 1년 또는 새로 체결한 단체협약이 유효한 기간내에는 불신임 또는 재선거절차를 요청할 수가 없다. 그렇게 함으로써 노사안정을 기할 수가 있을 것이다.
12. 교섭권자 교체청구는 1년 또는 협약종료일前 90일로부터 前 60일까지의 1개월 동안에 한해서 할 수 있다. 이것 역시 대표권자 선출로 인한 사업장의 불안정 상태를 최소화시키기 위한 조치인 것이다.
13. 따라서 1년 또는 단협종료기에도 교체 신청자가 나오지 않으면 현노조가 계속 배타적 교섭권을 유지함으로써 노사안정이 유지되는 것이다. 단협이 유효한 동안에는 대표권에 도전할 수 없다는 원칙(Contract bar doctrine)은 지켜져야 하는 것이다.
14. 법제정으로 인한 혼란을 막기 위해 경과규정을 다음과 같이 두어야 할 것이다. 「이 법이 공포되는 시점에서 이미 단체협약이 체결되어 있는 사업장의 노동조합은 신법하에서 배타적교섭권을 획득한 것으로 본다」 라고 함으로써 현재 단협을 혼란에 빠뜨리지 않아야 할 것이다. 비록 그 노조가 단위사업장 근로자의 과반수 미달의 지지를 받는다 하더라도 말이다.
15. 적정교섭단위(appropriate bargaining unit)의 설정문제가 처음 들기에 매우 까다롭게 보인다. 그러나 대부분의 기업에 있어서는 기존의 기업별노조가 그대로 존속할 것이므로 문제가 없다. 다만 조직대상을 달리하는 둘 또는 그 이상의 직종별노조가 있을

경우에는 어차피 지금의 기업별체제 가지고도 똑같은 문제는 발생한다. 오히려 적정 교섭단위라는 개념을 도입함으로써 혼선을 막을 수 있을 것이다.

흔히 노동운동이 産別體制化해야 하는 것으로, 또는 企業別勞組라야 하는 것으로 토론이 전개되지만 이는 상아탑 속의 수사학적 논쟁이상으로 실효를 거두지 못한다는 것을 미리 지적해둔다. 어떤 체제가 되느냐 하는 것은 노동운동이 전개될 시점에서 활용되고 있는 테크놀로지와 함수관계에 있다고 필자는 생각한다.

산업혁명이전부터 노동조합은 길드로부터 시작했거니와 이는 도제제도를 통해 양성된 기능인 중심으로 조직되었으므로 직종별 노조로 발전하는 것은 필연적이었다. 그런데 당시는 산업과 기술이 從的으로 연결되었기 때문에 직종별 노조가 곧바로 그 산업노동조합으로 존재했고 그것이 많은 사업장에서 일하는 숙련노동자를 포함한 점에서 직종별노조이면서 동시에 산별형태도 갖춘 것이다. AFL의 창설이 그 대표적인 것이다. 그러나 산업혁명과 더불어 대량산업체제가 확립되고 미숙련 조립공들이 대부분을 차지한 工場制工業勞動者들은 직종별 아이덴티티가 사라진 반면 기업단위로 노동조합을 결성하게 된 것이 오히려 자연스러운 것이었다. CIO가 그 대표적 사례이고 후발 공업국이 대부분 공장제 공업으로 시작하다 보니 일본도, 그 후 우리나라도 기업별 노조로 형성된 것은 기술의 발달정도와 밀접한 관계때문인 것이다. 다만 이들 기업별 노조가 동종산업간에 연대하여 만들어진 것이 예를 들면 UAW와 같은 산별체제인 것이다. 이런 형태의 산별체제는 노조끼리 자율적으로 형성되는 것이지 정치인들의 의지에 따라 입법절차에 의해서 이루어지는 것은 아니고 그러한 것은 더욱 바람직하지 못하다.

그러면서도 GE와 같이 직종별 특성이 강한 여러개의 직종별 노조가 공존해 있는 경우에는 직종별 노조가 상존하면서 조직대상을 달리하는 직종끼리는 동일한 사용자를 향해서라 하더라도 별도의 단체교섭을 하게 되는 것이다. 그럼에도 불구하고 하이테크(high tech) 산업으로 더욱 많은 고급직종이 한데 어울려 생산에 참여하다 보면 너무 많은 종류의 직종으로 세분하여 노조를 결성하는 것이 오히려 조합을 약세화 시킬 수 있다는 우려 때문에 異職種間에도 같이 단합하여 대사용자 교섭창구를 일원화하도록 하는 것이 근로자보호에 도움이 된다는 판단하에 노조가 자진해서 사용자와 단일교섭창구를 열게 된 것이 지금 영국에서 볼 수 있는 바와 같은 General Union이다. 이는 기업별 노조와 외형상은 큰 차이가 없지만 그 발생동기가 다르다는 점을 유의할 필요가 있다. 기업별에서 단순공이 기업단위로 결성된 것이 아니라 고급 두뇌와 다양한 기술의 직종이 한 기업을 중심으로 조직된 형태인 것이다.

그러므로 적정교섭단위를 설정하는 준거는 외부노동시장과의 연계나 임금결정관습 등이 라고 열거는 할 수 있으나 그렇게 고정된 것으로 이해해서는 안될 것이다. 오히려 노조가 생각했을 때 이만한 범위(직종과 인원등을 고려해서)가 적정하다고 믿고 그것에 사용자도 동조한다면 그것이 최상의 적정교섭단위가 된다. 그러나 노와 사가 이견을 보였을 때에는 노동위원회가 개입해서 자의적으로나마 그 범위를 정해줄 수밖에 없는 것이다. 이는 필요한 국가권력의 최소한 개입으로 받아들여야 할 것이다. 왜냐하면 그렇지 않을 경우 노사간의 이견을 조절할 방법이 없으며 적정교섭단위의 설정은 교섭대상(negotiable issue)이 아니기 때문이다.

이상과 같은 교섭창구단일화 방안을 하루 속히 입법 조치해야 할 것이지 그러지 않고 2002년까지 기다리다 보면 한국노총과 민주노총이 단위사업장 내부에서 세력다툼을 할 것이

고 이는 끝없는 勞勞싸움으로 번져 생산에 막대한 지장을 초래할 것이기 때문에 심히 우려되는 바이다. 이점을 가볍게 생각하는 사람이 있다면 1987-88년에 걸친 현대중공업사태를 회상해주기 바란다.²⁾

더욱이 지금 교원노조가 '99년 9월부터 발족됨에 따라 韓敎組와 全敎組 사이에 있을 수 있는 노노갈등은 자칫 한국교육현장을 노노싸움터로 만들어버릴 위험마저 있다는 점을 생각할 때 교섭창구단일화를 위한 입법은 하루속히 이루어져야 할 것이다. 그리고 이같은 입법은 룰메이킹(rule making)이기 때문에 당사자들의 의견은 청취하되 그들의 요구에 좌지우지되는 협상의 산물로 되어서는 안될 것이라는 점을 아울러 강조해 두는 바이다.

Ⅲ. 勞組專任者에 대한 賃金支給問題³⁾

기업별 노조형태를 해 온 우리나라에서는 노조업무에만 몰입하는 소위 專任者에 대해서도 사용자가 임금을 지급해 왔다. 그 이유는 노동운동이 아직 유치한 단계에 있었고 군사정권하에서 노조의 힘을 빼기 위한 방법으로 조합비의 상한선을 2%로 한정(최근 삭제됨)하고 조합의 파업기금을 조합원 자녀를 위한 장학금 등 복지비용으로 사용토록 유인하였으므로 노조는 존재하되 재정이 취약해질 수밖에 없게 되었다. 이 때문에 사용자가 노조전임자에게 임금을 지급하는 것을 묵인해 준 것이 어느덧 관행이 되었다.

6.29이후 대기업에 노조가 결성되었고 재정면에서도 다소 윤택해졌을 뿐만 아니라 더 이상 사용자의 입김이 노조에 영향을 주지 못하고 독립적 관계가 심화되자 경영측에서도 무노동무임금 원칙에 입각해서 더 이상 전임자 임금을 지급하지 않겠다고 나섰다.

경기지방노동위원회에서는 「회사일을 하지 않은 노조전임자에게 임금을 지급하는 것은 不當勞働行爲에 해당되므로 회사는 임금을 지급하지 않아도 된다」고 판시하였다. 그러나 中央勞働委員會에서는 「전임자에 대한 임금지급이 노사간에 정식 합의에 따른 것이므로 노조의 자주성을 침해하지 않는 한 부당노동행위로 보기에는 무리가 있다」라고 함으로써 지노위 판정을 번복하였다.

'96년 개정법에서는 먼저 ① 노조가 사용자에게 전임자임금을 요구해서는 안된다고 규정했다. 그러나 부당노동행위는 사용자에게만 해당되지 노동조합에게는 해당되지 않는다는 노동법학자들의 철칙 때문에 ② 사용자가 노조전임자에게 급여를 지급해서는 안된다고 규정하였고 부칙에서 이를 어긴 사용자를 처벌하도록까지 규정하였다. 바로 이 점 때문에 ILO 등 외국인들로서는 무노동무임금 원칙은 이해가 가면서도 왜 무노동에도 불구하고 급여를 달라는 자는 처벌하지 않으면서 왜 급여를 주는 사용자를 처벌하려느냐?라고 반문한다. 이같은 세계의 여론을 업고 현정권을 지지했던 한국노총은 노사정위를 통해서 이 벌칙규정을 삭제할 것을 요구하고 있다. 그러나 이에 대해서 민노총은 아무런 반응을 보이지 않고 있다. 장

2) 金秀坤, 韓國의 勞使問題, 韓國經濟新聞社, 1987.

3) 제Ⅲ장은 "Korean Industrial Relations System: Is Asian Value in Employment Practices Collapsing in Korean Labor Market as a consequence of Restructuring?", Griffith University, 1999.8.5-6 회의에 제출한 논문의 일부분을 再生했음을 밝혀 둔다.

차 노노경쟁의 라이벌이 될 노총에 힘을 실어주지 않더라도 일단 그것이 성사가 되면 무임승차 할 수 있으니 명분이 뚜렷하지 못한 일에 구태여 입을 열 필요를 느끼지 않을 수도 있을 것이다.

국민회의가 이 처벌조항의 삭제 문제를 신중히 검토한다고 하자 '99년 4월 16일 경총과 전경련으로 대표되는 경영측이 노사정위를 탈퇴하겠다고 선언했다. 만약 정부가 노총의 요구를 받아들여 전임자에게 임금을 지급한 사용자를 처벌하기로 한 이 조항을 삭제한다면 그 결과는 엄청난 것이 될 것이다. 그러면 이 조항이 처음 삽입되었을 때보다도 더욱 경영측의 입지를 약화시키고 전임자에 대한 임금지급이 당연시되는 결과까지 초래해서 무노동무임금 원칙은 영영 깨지고 말 것이기 때문이다. 그렇다고 정부가 단호하게 노총의 요구를 거부해 버린다면 노총은 민노총과 연대하여 투쟁의 전열을 가다듬게 될 것이다. 때문에 나온 안이 정부와 기업이 공동으로 기금을 마련하여 전임자임금을 지급하겠다는 것이다. 그러나 기업의 출연 부분만큼은 기업의 부담이고 정부의 부담분에 관해서는 전임자가 공무원도 아니고 실업자도 아닌 바에야 왜 국세로 부담을 해야 하는가 의문시된다.

더욱이 2002년부터는 단위사업장내에 복수노조가 결성될 수 있는 데 전임자임금 지급을 사용자가 지급해야 한다면 무노동에 대한 총임금비용도 폭등하겠지만 그 보다도 두 개 또는 세 개의 노조를 놓고 전임자임금을 얼마씩 어떻게 나눠주느냐 하는 것은 새로운 분쟁의 씨앗이 될 것이다. 때문에 필자는 노개위에서 이미 다음과 같이 건의한 바 있다.

즉, 법개정과 함께 D데이를 정하고 그 때에 전임자에게 지급되고 있는 임금총액을 그 사업장내에 등록된 조합원 수로 나누어 그것을 매월 봉급 지급시에 조합원 월급봉투에 넣어 주되, 그것이 "당신의 조합운영비로 쓰일 것이니 당신의 조합에 납부하십시오"라고 하고, 이를 향후 5년간 계속하고 그 후에는 기업이 책임지지 않도록 한다면 조합원이 조합운영의 책임을 진다고 하는 노조의 자주성이 뿌리를 내릴 것이다. 그랬을 때 조합원이 몇몇이 전임자를 자기들의 공복으로 대할 수가 있을 것이고 노동운동이 선진국에서 그랬듯이 풀뿌리 민주주의의 훈련장이 될 것이다. 이것이야말로 후발개도국에 본보기가 되는 산업민주주의의 산실이 될 것이다. 나아가서 복수노조 문제는 자동적으로 해결될 것이다. 왜냐하면 자기가 선호하는 노조에 그 조합비를 바칠 것이기 때문에 전임자에게 주어야 할 임금 총액을 복수노조들에게 얼마씩 나눠 줄 것인가 하는 문제로 인해 분쟁에 말려들지는 않을 것이기 때문이다. 이 모든 조합비의 지급방법은 실제에 있어서는 거의 모든 사업장에서 체크오프(check off) 시스템을 활용하고 있기 때문에 어려울 것이 하나도 없다.

IV. 賃金體系의 合理的 單純化 作業

우리나라 임금체계가 복잡하고 비합리적이어서 임금이 공정한 노동의 대가를 지불하는 경영도구성을 상실했다고 하는 사실은 어제 오늘의 얘기만이 아니다. 세계에 그 유례를 볼 수 없는 두 개의 賃金갯대 즉, 通常賃金과 平均賃金の 이원화를 통해 노사간의 불필요한 분쟁의 씨앗은 수없이 많이 뿌려 놓았고 그 결과 악명높은 포괄역산제가 공공연한 편법으로 사용되고 있으므로 작업현장에서는 목청 큰 사람만이 더 받고, 힘센 사용자만이 덜 줄 수 있는 꼴이 되었다.

임금체계가 이렇게 엉망이 된 데에는 우리 국민 모두가 책임이 있다. 고용계약에 의한 노동의 대가로서의 임금보다는 기업가의 자선적 표현으로서의 임금이나 최저생계비를 보장해 줘야 한다는 사회정의적 차원에서만 임금을 보았기 때문이다. 다시 말해서 기본급인 통상임금을 올리면 물가상승을 유발할 것이니 비임금적 복지를 확대시키는 방향으로 정부가 노동비용을 왜곡해 왔는가 하면 기업은 잔업수당의 상승효과를 두려워한 나머지 기본급은 묶어두고 각종 수당을 남발했으며 노조간부는 자기의 생색을 내기 위해 직접 임금의 인상보다 새로운 형태의 수당신설을 선호했다. 근로자 역시 갑근세를 탈루하는 방법으로서 교통비, 체력단련비 등 각종 명목으로 수당을 선호했고 남편은 아내 모르는 주머니 돈을 선호해서 각종 정액급여 밖의 보상을 선호해 왔으니 우리 국민 모두가 걸레와 같은 임금체계에 대한 책임을 져야 할 것이다.

최저임금을 결정하는 마당에서나 각급 단체협약 과정에서 노사대표는 각종 수당을 통합해서 기본급화해야 투명한 기업과 합리적 임금관리가 된다고 하면서도 현장에 가서는 여전히 책상밑으로 부가적 임금을 지급하고 있는 것이 관행인 것 같다. 그 같은 각종 수당이 궁극적으로는 노무비로 쌓이지만 임금대장에 나타난 기본급과 공식화된 부가급부는 실제보다 과소평가 될 수밖에 없다. 이것을 가지고 국제임금비교를 하고 보면 오차의 한계는 상상을 초월할 것이다.

이래서는 우리 기업들이 국제경쟁도 할 수 없으려니와 개개 종업원을 동기유발 할 수가 없다. 임금의 경영도구성을 살리기 위해 컨설턴트들이 연봉제를 도입할 것을 촉구하고 있는 것이 사실이다. 그러나 근로기준법상 강제되어 있는 각종 수당과 그것을 지킨 것처럼 하기 위한 편법으로 사용되고 있는 포괄역산 관행을 청산하지 않는 한 연봉제의 도입도 어느 때가 "法대로 하라"라는 판결만 내리게 되면 그 모두가 수포로 돌아갈 위험에 놓여 있다. 그러므로 연봉제가 안정적으로 실시될 수 있도록 뿐만 아니라 임금관리가 합리적으로 되기 위해서는 임금체계를 단순화시키는 작업을 더 이상 늦추지 말아야 할 것이다. 그 취지와 방법 및 효과에 대해서는 필자의 논문⁴⁾에 상세히 서술하였으므로 여기서 재론하지 않겠다. 그 요점만을 간추려 본다면 다음과 같다.

1. 平均賃金과 通常賃金을 없애고 표준임금으로 단일화한다. 새로운 기준임금으로서의 標準賃金은 「소정근로 또는 총근로에 대하여 정기적으로 지급하기로 정하여진 時間給 금액, 日給금액, 週給금액, 月給금액 또는 都給금액에 단체협약이나 취업규칙 등에서 지급하기로 약정한 연간 고정상여금을 시간, 일, 주, 월별로 나눈 금액을 加算한 것을 말한다⁵⁾」라고 정의한다.

2. 월소정 근로시간은 법 제 49조의 주근로시간 또는 협약된 주근로시간을 52주로 곱하고 여기에 1일분 8시간을 더한 것을 12로 나눈 시간을 말한다.

이상과 같이 규정하고 有給週次수당은 무급으로 하고, 月次수당은 年次로, 生理手當은 無

4) "임금체계 합리화를 위한 제안- 포괄역산 악습의 퇴치와 연봉제 도입을 위하여", 제 11회 최저임금심의위원회 심포지엄 발표논문, 1998.11. 과 "연봉제 실시를 위한 임금체계 합리화 방안", 한국인사관리학회 제 1회 정책세미나, 1999.1.22. 및 한국경영학회 동계 학술대회 발표 논문, 1999.2.20 참조.

5) 박래영 교수의 표현을 따른 것임. 단 연급을 연봉으로 고침. 박래영, "법정기준임금의 단일화에 관한 연구", 『경제연구』, 홍익대학교 경제연구소, 제 9집, 1993.

給으로 함으로써 임금체계는 단순화된다. 연봉이든, 월급이든, 주급이든, 일급이든 그 모든 경우에 시간의 또는 야간 근로수당을 산정하고자 할 때 시간급으로 즉각 환산할 수가 있을 것이다.

퇴직금이나 기타 휴업보상금 등도 이 표준임금을 기초로 산정하면 된다. 국민연금, 의료보험법, 고용보험법, 산재보험법 등의 표준보수월액도 이 표준임금으로 대체하는 것이 가장 합리적일 것이다.

이 변화과정에서의 혼란을 없애기 위해서 그 절차를 설명해 보면 다음과 같다.

- ㉠ 어느 한 시점 D데이를 설정하고 그 날을 기해서 통상임금과 평균임금이라는 개념자체를 없애고 표준임금 하나로 통합한다.
- ㉡ 임금은 실노동의 대가라는 점을 명백히 하고 無勞動無賃金 원칙위에서 실노동투입과 무관하게(임금후불설 운운하는 학술적 이론은 아무런 실익을 주지 못함) 지급되어 오던 법정수당은 앞에서 언급했듯이 없앤다.
- ㉢ 만약 현재 D데이 이전에 지급되고 있는 월임금총액이 주차, 월차, 생리수당을 포함해서 포괄역산된 것이면 총액을 그대로 둔 채 위 세 가지 수당은 없애면서 표준시간급의 계산이 필요할 때에는 이 월임금총액을 191시간으로 나누면 된다.
- ㉣ 만약 D데이 이전에 시간급을 기초로 임금협약이 체결된 후 주차, 월차 수당이 추가적으로 지급되었다면 이미 고정적으로 지급되고 있는 이 수당분을 포함한 임금총액을 191시간으로 나눈다.
- ㉤ 통상 및 평균임금의 개념 자체가 없어지므로 표준임금이 시간외수당, 심야수당, 퇴직금, 국민연금, 휴업보상 등 일체의 산정기준이 된다.

이와 같이 주차수당을 폐지하고 월차는 연차휴일에 산입하며, 생리수당은 무급으로 하기 때문에 표준임금은 현재 매월노동통계에 게시되는 임금총액의 구분 중 초과급여를 제외한 정액임금과 특별급여를 합산한 것과 같게 된다. 그래서 이 표준임금은 초과급여를 뺀 지금의 평균임금과 비슷하게 된다. 표준임금에는 고정상여금만이 포함되므로 비정기적 상여금은 포함되지 않으며 이 때문에 표준임금액은 평균임금보다 다소 낮을 것으로 기대할 수 있다.

박래영 교수가 산정한 임금구성 및 기준임금 비교표를 참고하면 아래와 같다.

[표 1] 임금구성 및 기준임금 비교 (단위: %)

산업별	광업	제조업	서비스업	전산업
임금총액(A+B+C)	100.0	100.0	100.0	100.0
정액급여(A)	71.0	64.5	71.9	67.5
초과급여(B)	10.2	14.5	6.7	11.3
특별급여(C)	18.3	21.0	21.4	21.2
평균임금(A+B+C)	100.0(140)	100.0(155)	100.0(139)	100.0(148)
표준임금(A+C)	89.8(126)	85.5(132)	93.3(130)	88.7(131)
통상임금(A)	71.5(100)	64.5(100)	71.9(100)	67.5(100)

자료: 박래영, 전게서, p. 62.

이렇게 지금의 정액급에다 특별급여를 합한 것이 표준임금을 이룬다고 했을 때에는, 전산업의 경우 標準賃金은 임금총액의 88.7%에 해당한다. 만약 통상임금을 100으로 본다면, 표준임금은 131이 되며 이는 표준임금의 크기가 통상임금보다 31%나 늘어난다는 말이 된다. 물론 연도에 따라 이 비율은 일정치 않고 31%를 밑돌기도, 웃돌기도 한다.

사용자의 입장에서 보면 표준임금으로의 단일화 취지는 좋지만 그것이 산업수당 산정의 기초가 되는 베이스를 31%나 올린다는 데 대한 것과 또한 포괄역산을 하지 않기 위해 월소정근로시간을 226시간으로부터 191시간으로 변경함으로써 인한 베이스업이 또한 새로운 부담(18.3%)이 될 것이므로 쉽게 찬동하지 않으려 한다. 그러나 시간의 근로를 한 생산직근로자의 임금총액 대비 노임의 상승은 불과 2~3%밖에 되지 않는다. 그리고 연봉제 적용대상에 대해서는 殘業手當이 없으므로 임금총액에 아무런 변동이 없다.⁶⁾

3. 우리나라 기업들이 연봉제에 특히 매력을 느끼는 이유는 다음 두 가지이다. 첫째, 연봉제를 도입함으로써 지금까지 인사사고과를 형식적으로 해 오던 것을 보다 적극적으로 추진하고 그 결과를 보상에 반영함으로써 근로자의 동기를 유발하겠다는 것이다. 둘째 이유는 복잡한 수당들 때문에 임금통제가 불가능할 뿐만 아니라 전문직, 관리직 사원에게도 산업수당을 지급한다는 것이 상식에 맞지 않은 데도 불구하고 법을 지킨 것처럼 하자니 소위 매일 두시간의 고정 O/T라는 편법을 통해서 월급을 포괄역산해서 시간급을 계산만 해 놓게 되었는데 이같은 편법을 없애고 年總額賃金으로 단순화시키자는 데 그 목적이 있다.

사실 둘째 이유가 가장 정당성을 갖는 것이고 첫째 이유는 설득력이 없다. 왜냐하면 연봉제가 아니라고 해서 종업원에 대한 평가를 못한다는 것은 말도 안되기 때문이다. 그러므로 둘째 이유만을 정당한 것으로 인정하고 보면 투입노동시간이나 질을 계량화 할 수 없거나 그것이 근로자 자신의 판단에 의해서 좌우될 수 있는 전문직이나 부하직원의 O/T를 통제 감독해야 하는 관리직 사원에 대해서는 月總額賃金(12배이면 연봉)을 계약함으로써 필요한 산업이나 야간작업 수당 등이 지급된 것으로 간주하는 제도가 필요한 것이다. 미국의 제외 규정(exempt clause)이 바로 그런 것으로서 고용계약시 연봉대상자에 대해서는 산업수당 지급에서 제외된다는 것을 명시하도록 하는 법제도이다.

만약 이같은 제외규정을 입법해 놓지 않으면 연봉제를 실시해 놓고도 훗날 피용자가 법정투쟁을 개시했을 때 경영측이 대항할 발판이 없게 된다. 그러므로 연봉제를 안정적으로 실시하도록 하려면 하루속히 이 제외규정을 法制化해야 할 것이다.

4. 표준임금을 앞으로는 퇴직계산의 기초로 할 것은 물론 4대보험의 각출금과 보험급여의 근거로 삼을 것을 건의하는 바이다.

[표 2]는 평균임금, 통상임금, 표준임금, 4대보험의 표준보수월액에 포함되는 임금 구성항목을 보여주는 것이다.

① [표 2]에서 보는 바와 같이 퇴직금 휴업보상 장애보상 유족보상 등 제 보상의 결정에 기초가 되는 平均賃金에는 대부분의 임금항목들이 포함된다. 그리고 시간외근무 수당과 야간 및 휴일수당 산정의 기초가 되는 통상임금에는 기본급과 각종 고정수당만이 포함된다. 이에 반해서 표준임금은 기본급과 각종 고정 상여금만을 포함하고 있다. 그러므

6) 여기서 제시된 각종 수치의 유추과정은 필자의 논문(전게서)을 참조 바람.

[표 2] 각종 기준임금의 임금구성항목 포함 여부

임금 구성항목	평균 임금	통상 임금	표준보수월액				퇴직금	표준 임금
			국민 연금	의료 보험	산재 보험	고용 보험		
기본급								
각종 고정수당								
O/T등 변동수당		×	×	×				×
고정 상여금		×						
변동 상여금		×	×	×				×

* 실제에 있어서는 퇴직금 산정 기초가 되는 퇴직전 3개월간의 평균임금이란 것이 補職 등 조건의 변동에 따라 그 액수가 바뀌므로 이 表에서 보는 바와 같이 그렇게 깔끔하게 분류되지는 않는다는 점에 유의할 필요가 있다.

로 표준임금은 O/T 등 변동수당과 변동 상여금이 제외된다는 점에서 평균임금보다 낮지만, 통상임금에 포함되지 않았던 고정 상여금이 포함되므로 통상임금보다는 높다. 뿐만아니라 퇴직금 산정기초가 되는 퇴직전 3개월간의 평균임금이란 것이 補職 등 조건에 따라 변동이 심하므로 이 表에서 보는 것처럼 실제에 있어서는 그렇게 깔끔한 것은 아니라는 점을 유의할 필요가 있다. 이는 이원화된 기준임금을 표준임금으로 단일화 했을 경우에 통상임금을 기준으로 산정되었던 각종 수당지급에 있어서는 사용자의 부담이 가중되지만, 평균임금을 기준으로 산정되었던 각종 보상의 지급에 있어서는 사용자가 이득을 보게 된다는 것을 의미한다.

② 국민연금과 의료보험 산정의 기준이 되는 標準報酬月額은 기본급과 각종 고정수당 그리고 고정상여금만을 포함하고 있다. 일반적으로 국민연금과 의료보험의 표준보수월액이 통상임금과 거의 같다고 하나 사실은 고정상여금이 추가된다는 점에서 통상임금보다는 높다. 그러나 두 보험의 표준보수월액을 산정하는 데 기초가 되는 임금 구성항목은 표준임금의 구성항목과 일치한다. 그러므로 이원화된 기준임금을 표준임금으로 단일화하더라도 사용자는 국민연금과 의료보험 산정의 기준이 되는 표준보수월액의 계산에서는 得도 失도 없는 셈이다.

③ 산재보험과 고용보험 산정의 기준이 되는 표준보수월액은 평균임금과 거의 일치한다. 즉, 대부분의 임금 구성항목을 포함하고 있다. 이에 반해서 개혁하게 될 표준임금은 O/T 등 변동수당과 변동상여금이 제외되므로 산재보험과 고용보험의 표준보수월액보다는 낮다. 만약 산재보험과 고용보험 산정의 기초로 표준임금을 사용한다면 이 부분은 사용자가 크게 득을 볼 것이 틀림이 없다.

④ 퇴직금 산정에 있어서도 현재는 임금 구성항목의 대부분을 포함하고 있는 평균임금을 기초로 하고 있지만 앞으로는 표준임금을 그 기초로 할 것이므로 사용자로서는 상당한 매력을 느낄 것이다.

⑤ 그러면 사용자가 득을 보는 만큼 근로자가 손해를 보는가? 반드시 그런 것은 아니다. 초과근로수당은 어차피 사용자가 마음대로 조정하는 것이 아닐 뿐더러 각종 변동상여금도 현 체제하에서는 명분만 좋았지 실질적 혜택은 적은 것이기 때문에 새로 근로자가 잃는 것

은 없다고 보아야 할 것이다.

이상에서 살펴본 바와 같이, 통상임금과 평균임금을 표준임금으로 단일화하여 이것을 기초로 해서 4대보험과 퇴직금 산정의 기초로 삼는 것은 결코 사용자에게 추가적인 부담을 주는 것이 아닐 뿐만 아니라 각종 사회보험의 기초를 확고하게 그리고 일관성있게 해 줌으로써 노사간에 분쟁의 씨앗을 근원적으로 없애게 될 것이다.

5. 그렇게 되면 앞으로는 최저임금도 이 표준임금을 기초로 결정할 것이므로 최저임금심의과정에서 "초과급여나 수당이 포함되면 총액임금이 얼마가 되기 때문에 인상할 수밖에 없다"던가 하는 군소리가 필요없게 될 것이다.

V. 最低賃金制度의 改革必要性

우리나라 최저임금은 저임금근로자의 생계보호를 위한 훌륭한 목적에도 불구하고 너무나 이상적인 절차 때문에 해마다 그 결정과정에서 난항을 거듭해 왔다. "理想的"이라고 말하는 것은 근로자, 사용자 대표들이 참여한 의결기관으로서 定足數 規定을 까다롭게 함으로써 당사자의 발언권과 의결권을 최대한 보장했다는 점에서 그렇다. 그러나 결과적으로는 이 때문에 해마다 최저임금을 결정하는 데 난항을 거듭해 왔다. 타협이 어려운 근본적 이유는 노사 대표들이 저임금이 집중되어 있는 업종들로부터 나왔다기보다는 산별 또는 전국차원의 대표로 나왔다는 데 있다. 그러므로 이들의 일차적 관심사는 저임금지대 그 자체보다는 당해연도의 최저임금 인상률이 전년대비 몇 퍼센트인가에 쏠리고 이것이 전국적으로 임금교섭에 가이드라인 역할을 한다는 점을 중시한다. 때문에 심지어 심의기간을 春期賃金妥結 以後로 미루어 봤지만 결과는 마찬가지이다. 최심위에서 지금과 같은 전국적 노사대표들로서는 양보함으로써 결과할 손실이 퇴장전술을 사용함으로써 얻을 손실보다 훨씬 크기 때문에 차라리 원색적 비타협으로 끝나는 것이 상례이었다. 이 점이 단위사업장이나 산별교섭시의 대표자들과 다르다. 후자의 경우는 타협하지 못했을 때 파업으로 인한 無賃金과 생산중단으로부터 결과하는 비용이 너무 크기 때문에 양보를 할 인센티브가 있다. 그러나 최저임금 결정과정에 있어서의 당사자들은 그렇지 않다. 그러므로 다음과 같이 제도개선을 할 필요가 있다.

1. 영국과 같이 산업을 중분류정도로 분산해서 그 산업의 특성에 따른 최저임금심의위원회를 구성케 하는 방법을 택하던가, 아니면
2. 현재와 같이 전국단위 최저임금을 결정해야 한다면 그 의결방법을 選擇的仲裁方式을 도입할 필요가 있다.
3. 지역별 최저임금案도 나올 수는 있지만 우리나라와 같은 넓지 않은 나라에서는 그다지 실효성도 없을뿐더러 지역적 차등 최저임금이 자칫 지역 우열 내지 감정으로 표출될 가능성을 생각하면 더욱 그렇다.

제 1안은 현재까지의 경험으로 보았을 때 현실성이 적다고 본다. 그러므로 제 2안을 좀

더 상세히 설명하면 다음과 같다.

㉑ 지금의 임금수준위와 생계비전문위를 존치할 필요가 없다. 그대신 勞使公 대표 각 3人으로 9人小委員會를 구성하여 생계비를 비롯한 기타 여건을 검토하고 어느 정도의 노사양측 의견을 조정한 후 필요한 자료와 함께 全員會議에 이관한다.⁷⁾

㉒ 전원회의에서는 노사양측의 최종안을 제출케하고 공익위원들이 두 개의 최종안 중 어느 하나를 선택하도록 한다. 그럼으로써 양 당사자들은 자진해서 양보하고 공익에게 매력있도록 하는 것이 타협의 인센티브가 될 수 있을 것이다. 이 때에 공익은 수정없이 비밀투표에 의해서 반드시 兩者中 擇一해야 한다.

㉓ 공익위원의 선정방식 또한 개선할 필요가 있다. 노동부장관이 전문가들 중에서 필요한 공익위원수의 二倍數를 선정, 발표하고 그 명단을 놓고 노사 양대표들이 교차적으로 기피인물을 배제하여 남는자를 위촉토록하며 위원장도 전원회의에서 선출하도록 함으로써 최심위의 위상은 더욱 높아질 것이다.

㉔ 앞에서 논한 것처럼 최저임금 결정이라는 원래의 목적에도 불구하고 실제에 있어서는 최저임금의 결정이 전국적 임금교섭에 중대한 영향을 미친다는 사실을 중시하고 보면 최심위 사무국의 역할도 좀 더 넓혀서 노동부의 임금정책 및 자료보완 등 각종 임금제도에 관한 연구를 추진할 수 있도록 하는 것이 좋겠다.

그 한 예가 앞장에서 논한 임금체계의 합리적 단순화를 위한 작업이다. 그 필요성을 가장 절실히 느낀 것도 최심위이고 이에 대한 정책건의를 가장 강력히 해 온 조직도 최심위였다. 각종 수당의 남발로 인해 기본시간급 계산에 있어서 기업체마다 달리고 있던 月所定勤勞時間을 226시간으로 정착시킨 것도 최심위의 실적이었다. 앞에서 논한대로 각종 법정수당을 표준임금에 흡수해 버리고 나면 實勤勞時間數인 191시간을 月所定勤勞時間으로 하게 될 것이고 동시에 包括逆算 관행을 종식시키게 되어 이는 한국노동시장을 선진화하는 데 커다란 이정표가 될 것이다.

VI. 結 論

各章마다 制度改善案을 분명히 밝혔기 때문에 이를 여기서 반복할 필요는 없을 것이다. 끝으로 강조해 두고 싶은 것은 한국노동시장이 그 동안의 개혁을 통해 단결권의 보장 등 국제수준의 근로자보호 규정도 완비했고 정리해고와 파견근로제 등을 통해 고용유연화도 상당히 되었다. 그러나 그 후속조치가 시의적절하게 따르지 못한데 대한 필자의 우려는 심각히 받아들여져야 할 것이다.

그 동안 구두탄에 그쳤던 노사관계 패러다임의 전환이 당면한 구조조정과 함께 신속히 진행되어야 그 실효를 거둘 수가 있을 것이다. 임금체계의 합리적 개선은 제 아무리 어려운 과제라 하더라도 기어코 관철해야 할 것이다. "걸레와 같은" 임금체계를 그대로 두고 "눈가리기"식의 包括逆算 편법을 계속 유지하는 한 기업의 투명성과 합리성 제고 및 근로자 동기 유발 등은 이를 수가 없을 것이다. 四大保險과 퇴직금제도 그 모두에 대해서 지금 개혁은

7) 조우현, "최저임금심의위원회 운영개선방안", 최심위 심포지엄 발표논문, 1998.11.

시도하고 있지만 정작 제일 먼저 개혁되어야 할 것은 標準賃金에로의 單一化이고 이것 없이는 제 아무리 통합을 하고 개선노력을 해보아도 그 기초가 흔들리기 때문에 실효를 거둘 수가 없을 것이라는 점을 경고 해 두는 바이다.

필자가 오래 전부터 염원해 오던 바(附錄 참조) 한국노사관계가 그 座標上에서 현재 C지점에 있는 데 여기서 D지점으로 올라 가려면 이상 열거한 제도개혁은 불가피한 것이다. 이것을 늦추다가는 영영 C지점에 남아 있거나 B지점으로 회귀까지도 하게 될런지 모른다는 점도 첨가해 말해 두는 바이다.⁸⁾

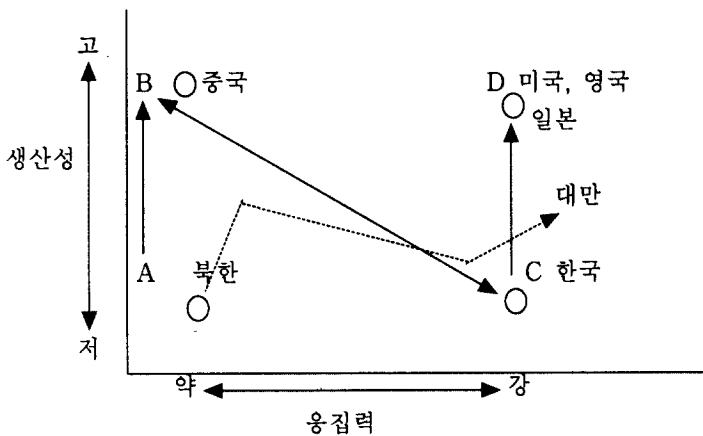
8) 김수곤, 韓國勞使關係論, 경문사, 1992. 제 4장 참조.

附 錄

勞使關係 發展模型

나라마다 사회적 문화적 특수성이 있기 때문에 그 모두에게 적용될 일반적 모형을 상정한다는 자체가 한편으로는 무모할 수도 있다. 그러나 經濟社會發展이란 것을 단지 문화적 요소라는 暗黑變數(Black Box)로만 처리해 버린다면 社會科學의 발전은 요원할 것이다. 不完全하더라도 사회적 문화적 요인을 초월하는 일반이론의 발굴이 있음으로써 社會發展現像을 보다 과학적으로 설명할 수 있을 것이고 예측이 가능해질 것이다. 그런 의미에서 筆者의 모델은 Seashore*9)의 兩分法(Two Dimension Model)으로부터 발전시킨 것으로서 경제발전에 따라 勞動市場狀況이 달라지고 그럼에 따라 產業과 消費의 주역인 勞動者와 經營者 및 政府가 어떻게 交互작용을 하게 될 것이냐 하는 것을 발전 단계적으로 제시하고자 한 것이다. 이는 1인당 GNP가 얼마나 또는 1인당 노동생산성이나 사용자의 소유와 같은 物量經濟指標에 의한 발전단계구분이 아니라 勞經政 주역(actor)들의 행위(behavior)와 價値體系(value system)의 변화에 초점을 맞춘 발전모형임을 미리 밝혀 둔다.

〔그림〕 노사관계 시스템의 좌표



Seashore에 의하면 그룹 A와 D는 그 구성원들이 경영자들과의 사이에 共同運命體적인 유대감을 가졌고 그룹 B와 C의 사람들은 경영자를 威脅의 대상으로 생각했다. 그래서 그 구성원들이 경영자를 무서워하는 경우 만약 同僚間的 凝集力이 약하다면 높은 생산성을 시현했으나 그와 반대로 응집력이 강했을 때에는 생산성이 낮았다. 그 반면에 공동운명체적 感情을 가진 근로자들이 강한 응집력을 가졌을 때에는 오히려 높은 생산성을 시현했지만

9) S. Seashore, Group Cohesiveness in the Industrial Work Groups, An Arber, Institute for Social Research, 1994.

집력이 약했을 때에는 생산성이 낮았다. 이와 같은 모형에서 남한의 産業關係를 6.29 이전과 이후로 갈라서 그 전에는 노동조합이 제구실을 못했으므로 구성원간의 응집력이 약했고, 6.29이후에는 응집력이 강해진 것으로 간주한다면 世界를 놀라게 했던 高度成長期의 韓國勞經關係는 정녕코 B지점에 있었던 것이며 이것이 6.29이후 勞組活性化와 더불어 C점으로 移動한 것이라 보겠다. 그러나 이같은 移行은 可視的인 6.29 民主化 뿐만이 아니라 勞動市場에서 꾸준히 일어나고 있었던 루이스式 轉換點의 통과가 1970년대 後半부터 있어왔다는 점을 간과해서는 안될 것이다. 결국 이 두개의 轉換點을 통과함으로써 韓國勞使關係는 B점에서 C점으로 옮겨 온 것이다.

※ 각 지점들의 특성(산업관계주역들의 행태를 중심으로)

던롭 교수는 일찍이 産業關係 시스템의 구성요소로서 勞使政 3主役들과 기술성, 시장성 등과 같은 環境 및 그대에 통용되는 이데올로기, 즉 노사정 주역들이 가진 共通된 思想이라고 하였다.¹⁰⁾ 産業關係가 A로부터 D으로 옮겨간다고 하는 假說 下에서 각 지점의 特性을 主役들의 行態 중심으로 살펴보면 다음과 같다. 우리의 이해를 돕기 위해서 이미 언급했던 B지점부터 시작하자.

가. B지점의 특성

B점에서는 無制限한 勞動供給의 혜택 위에서 민간자본형성이 이루어지고 低賃金勞動集約的 産業이 비교우위를 가지고 급성장 한다. 경영자는 家父長的 權威主義를 통해 指導力을 행사하며 노동자를 人的資産으로서 보다는 消耗品시해서 작업장에 투입하며 높은 産業災害에도 불구하고 高度成長만을 위해 일로 매진케 한다. 경영자는 맥그리거(MacGregor)가 말하는 X이론의 신봉자라야 성공을 할 수 있고 근로자는 원천적으로 게으르며 責任지기를 싫어한다고 믿기 때문에 그들을 意思決定에 참여시키지 않는다. 따라서 경영자는 單獨意思決定만하고 指示行政을 하면서 中央執權的 權力構造를 유지한다. 이러한 이유로 근로자의 動機誘發은 動機要因(intrinsic factor)보다는 衛生要因(hygiene factor)을 통해서 하고자 한다.

근로자들은 일반적으로 技能水準도 賃金水準도 모두 낮고, 학력 또한 낮다. 過剩勞動供給 때문에 근로자들은 低賃에 長時間作業을 감수하거나 자유로운 雇傭契約과 移動의 자유를 향유하면서 실업자가 될 자유도 수반한다. 때문에 근로자의 離職率은 好景氣시에 더욱 높아지고 특정기업에 대한 歸屬感은 생겨나지 않는다. 勞動組合은 탄압을 받거나 그렇지 않다 하더라도 御用化되어 강요된 협조적 勞經關係가 유지될 뿐 經濟的, 實利的 組合主義는 찾아볼 수 없다. 간헐적으로 일어나는 勞使紛糾는 정치적으로 惡用되기 쉽고 勞動法規는 있더라도 노동시장의 需要不均衡 때문에 근로자가 실리를 얻을 수 없고 법은 死文化되기 일쑤이면서 그것이 기업의 경쟁력을 강화하는 데 일조 한다.

政府施策은 先成長 後分配의 논리 위에서 勞組活動은 가급적 抑制하면서 각종 福祉惠澤은 정부가 전달하고자 한다.

10) John T. Dunlop, Industrial Relations System, N.Y. : Henry Holt, 1958.

나. C지점의 특성

그러나 勞動市場이 루이스식 전환점을 지남에 따라 노동시장 내에는 일대변화가 일어난다. 賃金의 上昇, 人力難 등으로 인해 경영측은 對策마련에 고심한다. 경영측의 對應戰略이 민첩하고 유연했다면 쉽게 D점으로 옮겨갈 것이다. 그러나 X이론에 져어 있고 그것을 통해 企業創設에 성공한 기업가들이 과거의 성공경험을 일시에 버리기가 쉽지 않다. 그래서 家父長的, 中央集權的 권한행사는 지속된다. 政治的 民主化的 轉換點을 통과하는 동안 勞動組合은 그 勢力을 확보하여 對經營者 투쟁에 나선다. 새로 힘을 얻은 勞組指導者들은 과거 御用으로 몰린 선배지도자들을 의식한 나머지 原色的으로 鮮明性을 강조함으로써 妥協보다는 극한적인 대립으로 승패를 가늠하고자 하는 수가 많아 勞使紛糾 件數도, 持續日數도 많아진다.

결과적으로 勞賃은 상승하고 노동생산성은 그에 따라가지 못함으로 인해 國際競爭力을 상실하고 倒産하는 업체가 발생한다. 高賃金, 人力難에 대비하여 省力化는 해 놓고도 남아도는 人力을 정리하지 못해 實利를 거두지 못하고 고용의 경직성과 非合理性으로 인해 시설투자를 기피하거나 低賃의 外國으로 도피함으로 인해 산업의 공동화 현상까지 일어나게 된다.

다른 한편 海外로부터 低賃근로자 유입을 목인함으로써 低技能需要 限界企業들의 도산을 예방한다. 그러나 이같은 저임금근로자 유입은 그렇지 않았다면 추진했을 工場自動化 열의를 냉각시킨다. 결과적으로 技術革新面에 있어서 D점에서의 도약이 지연된다.

勞使는 共同運命體의 感情이 정착되지 못함으로 인해 갈등이 계속되고 勞組는 集團利己主義에 경영자는 企業利己主義에 빠져 있으면서 혼란에 혼란을 거듭하다. 自由放任을 민주주의로 착각한 정부는 무조건 不干涉主義로 일관한다.

다. D지점의 특성

도처에 일어나는 企業의 도산과 실업자의 증가를 보고 이대로는 안되겠다는 생각에서 새로운 秩序와 制度의 발전이 要求되어 勞使는 물론 國民的 合意가 이루어지면서 새로운 도약을 하게 된다. 그것이 D점에서의 이행이다. 그러나 그것은 일시적 감정이나 행동으로서 가능한 것이 아니라 냉철한 이성에 바탕을 둔 공평한 「룰 오브 게임」(rule of game)을 통해 가능하다. 極端的 利己主義로부터 공동운명체적 의식으로의 변화, 즉 B, C意識으로부터 A, D의식에로의 변화는 결코 쉽지 않다. 같은 共同運命體意識이라 하지만 A에서의 그것과 D에서의 의식사이에는 많은 차이가 있다. A에서는 強要된 共同意識임에 비해 D에서는 개개인이 경험을 통해서 자발적으로 갈구해서 형성된 의식인 것이다.

따라서 D에서는 더 이상 勞使간에 階級的, 對立的 意識은 찾아볼 수 없고 극한투쟁도 자취를 감춘다. 不勞所得의 機會가 없어지고 自己能力과 貢獻에 비례한 보상체계가 확립됨으로서 작업장에서 動機誘發이 잘된다. 이데올로기는 역사박물관에 진열품이 될 것이며 地球村을 살리기 위한 環境保全과 생활의 質 向上 등이 이데올로기를 대체하게 된다.

대기업의 所有와 經營은 점차 분리되고 경영자는 X이론보다 Y이론에 기초를 두고 勤勞者를 동기유발하려 할 것이고 일은 고통스러운 것만이 아니라 즐거운 것, 자연스러운 것으로서 부각되고 動機要因에 의해 작업능률은 提高될 것이다. 그러나 어렵고, 더럽고 위험한 작업에 대해서는 합리적 報償을 통해서 능률을 제고하게 될 것이다. 경영자는 더 이상 勞動組合을 타도하려 들지 않고 자기와 동등한 同伴者로서 協議의 대상으로 삼게 될 것이다. 葛

藤은 은폐할 것이 아니라 자연스러운 것으로 받아들여 早期에 順理로 해결하는 길을 터놓는 苦衷處理制度가 생활화하게 될 것이다.

人力은 消耗品으로서가 아니라 재투자해서 활용할 수 있는 人的資產으로 이해된다. 따라서 再訓練, 向上訓練을 통해 평생교육풍토가 조성되고 노동시장은 柔軟化되어 平生雇傭이 아니라 生涯職種을 중시하는 高能率의 社會가 될 것이다.

勞動組合數는 더 이상 늘지도 않지만 노조는 過去와 같은 過激性을 보이지 않아도 經營者와 共存할 수 있고 組合員들의 指導者에 대한 인식도 선진화된다. 투쟁적이기보다는 실리를 추구하는 經濟的 勞動組合運動이 꽃을 피운다는 뜻이다.

政府施策 역시 先成長 後分配論理를 탈피하고 성장과 분배는 동시적으로 이루어지되 그것이 정부개입을 통해서가 아니라 勞使당사자간의 合意에 의해서 이루어지도록 유도한다. 政府는 물가안정을 위한 최소한의 介入만이 인정되며 國際競爭力提高를 위해 賃金引上率은 노동생산성증가 범위내에서 이루어질 것이다. 이와 같이 성숙한 勞使政의 관계야말로 D점의 특성인 것이다.

라. A지점의 특성

그러면 A는 어떤 지점인가? 低生産性, 약한 凝集力 및 共同運命體의 感情이라는 좌표상의 정의에 대해서 우리가 상상할 수 있는 것으로는 前資本主義的 生産體制라 말하는 것이 좋을 것이다. 政治的으로는 시민혁명 이전, 민주화 이전단계 등, 이 모든 特性이 中央執權의 權威主義에 官僚主義的 統制經濟體制下에서 기업가(entrepreneur)가 없는 사회이다. 노동자도 있고 노동조합도 名目上 존재하지만 그들이 상대해야 하는 사람은 私企業家가 아니고 政府官僚이거나 地主 또는 領主와 같은 사람으로서 身分的으로 완전히 구분되며 노동자들은 移動의 자유가 없는 사회이다. 이런 점에서 改革 以前の 舊소련과 東歐諸國들과 産業革命 이전의 서구, 明治維新 이전의 日本, 60년대 이전의 한국 등이 A점에 해당된다고 본다.

거듭 말하거나 A, B, C, D 지점간의 구분은 1인당 GNP수준이나 技術 활용도 또는 工場이나 굴뚝 및 빌딩의 수에 의해서 구분되는 것이 아니라 생산과정속에서 經營者와 勞働者가 지니고 있는 行態와 意識構造라는 관점에서 구분된 것임을 주의해 주기 바란다. 그 많은 수의 과학자와 기술인력을 보유하고 있음에도 불구하고 改革직후의 러시아는 기업가 또는 그들을 대변할 경영자가 없었고 노동자와의 生産管理體系, 즉 産業關係 시스템이 제대로 움직여 주지 못하기 때문에 本座標上에서 말한다면 A와 B점 사이에서 헤매고 있었던 것이다.

영국과 미국이 '60-'70년대에 C지점에서 허덕이고 있었다면 '80년대 이후 소위 패러다임 변화를 통해 D지점에 이른 것이라 보여진다. 일본은 2차대전의 종식과 더불어 C지점에 떨어졌으나 비교적 빨리 이를 벗어나서 D지점에 이르렀다 보겠으나 보기에 따라서는 지금의 일본이 미처 D지점까지는 도달하지 못한 것이라 할 수도 있겠다. 대만은 1988년이래 C지점으로 떨어지는 듯 했으나 이데올로기에 사로잡히지 않고 노사갈등을 적절히 피해나가는 양상으로 볼 때 C지점에 도달하기 전에 한국과 같은 이웃나라의 경험을 他山之石으로 해서 노사협조의 D지점으로 옮겨가고 있다고 해석해도 좋을 것이다. 이러한 가능성을 일단 인정한다면 北韓도 지금까지는 私有財産의 不認定, 勞動移動의 不自由 등으로 인해 A지점에 있었다고 하겠으나 開放化만 된다면 中國처럼 쉽게 B지점으로 向하게 될 것이고, 바라건대 대만처럼 그림에서 點線을 따라 發展하여 南韓과 함께 D지점에 이를 수도 있을 것이다.