

制度學派 勞使關係論 模型의 擴張

曹 尤 鉉*

노사관계론은 전통적으로 일종의 자기상실증(identification crisis)에 걸려 있다. 즉, 사회과학의 한 분야로서 자신의 고유한 영역의 설정이나 통일된 이론체계를 갖추지 못하였다는 말이다. 예컨대 이 학문의 題名도 각양각색이어서 Labor Relations, Industrial Relations, Union-Management Relations 또는 Collective Bargaining 등등으로 불리워지고 있다든지, 그 주된 내용에 있어서도 노동운동사, 또는 노사분규의 분석을 강조한다든지, 노사관계의 법률적 환경을 강조한다든지, 정책결정자들이 부딪치는 현실적이고도 실제적인 문제나 사례연구에 치중한 나머지 사회과학의 한 분야로서 통일된 체계적 이론조차 제대로 갖추지 못한 것이 周知의 事實이었다. 1958년의 던롭(John T. Dunlop)과 1980년의 코건(Thomas A. Kochan)의 이야기를 인용해 보면 30년전이나 지금이나 상황이 유사하다는 것을 단적으로 알 수 있다. 던롭¹⁾은

“……오늘날의 노사관계연구의 실례는 헉슬리(J. Haxley)가 표현한 그대로라고 할 수 있겠다. 즉 ‘인간의 無知라는 平原위에 事實의 山들이 첩첩히 쌓여 있다.……그 결과는 原料의 과잉이다. 엄청나게 쌓여진 事實들이 활용되지 못하고 방치되고 있다. 설사 활용되는 경우일지라도 극히 우연적이거나 부분적으로 이용되고 있을 뿐이다’라고 하는 사실이 理論을 능가하고 있다. 경험이 늘어가고 있음에 비하여 이들을 종합화하는 理論은 도저히 이에 미치지 못하고 있다.”

코건²⁾은

“전통적으로 노사관계는 소위 ‘史的一制度的 접근방법(historical-institutional approach)’에 의해 연구되어 왔다. 이 접근방법은 단체교섭의 법률적 구조의 자세한 묘사를 강조했고 노동운동사 그리고 노사관계 당사자와 정책입안자가 직면하는 현실적 문제를 강조했다.…… 그러나 근년에는 몇 분들이 보다 분석적인 접근방법의 개발을 요청했다.

* 崇實大學校

1) 존 던롭著, 『노사관계론』(1958), 이규창역, 법문사, 1982, p.7.

2) Kochan, A.T., *Collective Bargaining and Industrial Relations*, 1980, R.D. Irwin, p. vii.

그러나 아직까지는 기술적 접근에서 분석적 접근으로 성공적으로 나아가지 못하고 있다. 그러므로 단체교섭의 연구는 아직 토마스 쿤(Thomas Kuhn)이 언급한 대로 'preparadigm' 단계에 있다."

즉 오늘에 이르기까지도 노사관계의 연구는 극도의 기술적 경향성을 답습하고 있으며, 그 중심되는 연구주제에 있어 일괄성이 없다는 것이다.

이 논문을 통하여 필자는 제도학과³⁾ 노사관계론 분야에서 탐구되어야 할 핵심적 연구주제를 네가지로 나누어 밝히고 그림으로써 제도학과모형을 확대시키는 작업을 시도할 것이다.

I

우리는 우선 던롭이 1958년에 저술한 「노사관계론」(Industrial Relations System)에서 제시한 이론적 모형에서 출발하고자 한다. 왜냐하면 던롭이 노사관계론의 핵심적 주제를 이론적으로 확립한 주요한 공로자이기 때문이다.

던롭은 노동현장과 공업화사회에서 경영자, 노동자 및 정부기관 사이의 제관계에 대해 적용되는 무수한 규칙(webs of rules)의 중요성에 착안하여 노사관계론의 핵심적 연구주제는 바로 이러한 제반규칙이라고 주장하였다.

모든 근대적 직장에는 적용되는 무수한 규칙 가운데서 적어도 세 가지의 큰 범주가 모든 경우에 존재하게 된다.⁴⁾ 첫째는 보수에 관한 규칙이 있다. 임금의 결정방법, 생산 및 지불방법, 附加給付에 관한 사항, 賃金の等級, 생산직 對 사무직에 배당된 상대적 賃金率, 職務평가법에 의한 노동等級 등이 보수에 관한 규칙중 중요한 것들이다. 둘째는 내부노동시장에 관한 규칙이 있다. 내부노동시장이란 하나의 기업 또는 사업장 내에서 이루어지는 나이나 근속에 따른 임금체계, 기업내 승진, 직원채용, 배치 및 직업훈련 등의 고용관행체계라 할 수 있다. 셋째는 규칙의 운용에

3) 제도학파는 미국의 엘리(Richard Ely), 코먼스(John R. Commons), 펄만(Selig Perlman)의 관점 즉 勞・使・政의 상이한 이해관계의 협상과 조정의 중요성을 강조하며 산업사회에 대한 다원론적 접근방법을 취하는 학파를 지칭한다.

4) 노사관계론 문헌에서는 보통 두 종류의 규칙을 제시한다. 하나는 실질적 규칙(substantive rules)이며 다른 하나는 절차적 규칙(procedural rules)이다. 전자는 모든 형태의 급여에 관한 규칙, 노동자들이 수행해야 할 직무 및 업무상에 관한 규칙 및 업무량기준을 달성치 못했을 경우 그를 징계하는 규칙을 의미한다. 후자는 실질적 규칙을 정하고 관리하는 데 대한 규칙 및 기존 규칙에 대한 분쟁을 해결하는 방법에 관한 규칙을 뜻한다. 던롭 자신도 이러한 규칙분류를 택하고 있다. 그러나 이 논문은 1900년대 이후의 거대기업에서의 내부노동시장의 발전을 강조하고자 프리만(Richard Freeman)의 *Labor Economics*(1972), Prentice-Hall, Inc.의 분류를 따르기로 한다.

대한 불만과 분쟁해결을 위해 사용되는 절차에 관련된 규칙이다. 이들 세 종류의 규칙 내용은 나라마다 그리고 산업에 따라 다르지만 그러나 이러한 유형의 규칙은 어디서든지 발견된다.

던롭에 의하면 노동자와 그 조직, 경영자와 그 조직 그리고 정부라는 노사관계의 3主體 또는 3당사자들이 상호 작용하되, 작업장의 기술적 환경, 시장적 환경, 노사관계제도 외부에서의 사회세력관계, 이데올로기라는 제약조건 또는 여건하에서 상호작용하여 상기의 세 종류의 규칙들을 제정한다고 하였다. 여기서 기술적 환경이라 함은 노동집단의 규모, 노동력을 어떤 좁은 공간에 집중시키는 문제, 한 지역에서의 고용의 기간, 작업현장이 가변적인가 고정적인가 여부, 노동현장과 도시지역과의 격리여부, 각종 숙련노동자의 비율, 사무직노동자의 비율, 作業집단의 고용안정성여부, 요구되는 숙련도 및 교육수준 등을 포괄한다. 시장적 환경이라 함은 제품시장이 독과점이나 경쟁적이나의 여부, 제품시장이 지역시장이나 전국시장이나 국제시장이나의 여부, 수요 및 고용의 경기적 변동 및 장기성장 또는 둔화추세에 관한 여부, 총비용중에서 노무비용의 비율 등을 포괄한다. 노사관계제도 外部의 보다 광범위한 사회세력 관계는 군부 우위인가, 봉건적 엘리트 우위인가, 식민지행정기관 우위인가, 중산층엘리트 우위인가, 혁명적 지식인 엘리트 우위인가 여부등 권력의 배분상태를 지칭하며 이데올로기는 당사자들이 공유하는 신념체계, 예컨대 노사분규를 병적인 비정상적인 현상으로 보느냐 아니면 자연적이고 정상적인 것으로 보는가에 대한 당사자의 관념을 지칭한다. 작업장의 기술적 환경을 t 로 표시하고, 시장적 환경을 e 로, 사회내의 권력배분상태를 s 로 표시하고 3행위 주체를 a 로 표시하면, 그리고 이데올로기를 i 로, 작업규칙을 r 로 표시하면 던롭의 이론체계는 다음과 같이 정식화된다. 즉,

$$r=f(a, t, e, s, i) \cdots \cdots \cdots (1)$$

$$a=f(t, e, s) \cdots \cdots \cdots (2)$$

(2)식이 의미하는 바가 기술적 환경, 시장적 환경 및 권력의 배분상태가 독립변수로서 3행위주체의 성격을 규정하며 (1)식이 의미하는 바는 t, e, s, i 라는 여건하에서 3행위주체의 상호작용에 의해 규칙이 결정된다는 것이다.

이같이 던롭은 독립변수(또는 노사관계제도에의 투입물)와 종속변수(또는 노사관계제도의 산출물)를 선정하고 두 변수간의 중요성을 설명하며 상호관계를 설정하려고 노력하였다. 이같은 노사관계의 모형설정 투입-산출관계를 “시스템 접근방법(system approach)”이라 한다.

현재 노사문제가 갖는 중요성을 반영하여 노사관계에 관한 글이 많이 발표되고

있다. 사실 우리나라의 노사관계는 우리 사회에서 가장 낙후된 분야이며, 노사관계에 관한 시각도 1인당 GNP가 500불 수준이었던 과거의 시각과 별로 크게 다를 바가 없는 상태이다. 노사관계에 관한 글들이 많이 발표되는 것은 일단 바람직하나 그 수준은 우리나라에서 勞・使・政의 행위주체적 성격의 해명에 그치고 있는 실정이다. 즉 상기의 식중 (2)식에 관해서만 분석이 행해지고 있다는 말이다. 우리나라에서 규칙결정의 식에 관한 글, 즉 (1)식에 관한 글은 대단히 찾아보기 힘들며, 규칙에 대한 기초자료조차도 드물다 하겠다.

식(1)과 식(2)는 기업레벨의 노사관계를 연구하는데도 대단히 유용하다. 기업레벨의 노사관계에 관한 유용한 논의는 金秀坤, 河泰鉉 編, 『勞使關係 事例研究』(1982.6 KDI), 日本 生産性本部의 『韓・日 兩國의 綜合的 生産性 比較에 관한 調査研究』(1981.3 經濟企劃院 譯), 隅谷三喜男著 『韓國의 經濟』(1976, 미래신서 譯) 등에 나타난다. 김수곤・하태현편의 『노사관계 사례연구』와 隅谷三喜男의 연구에 나타난 접근방식을 식(1)과 (2)에 의해 평가해 보면 흥미가 있을 것이다. 『노사관계 사례연구』의 제2장 면방산업을 집필한 박 영기교수나 제4장 중공업업을 집필한 최 종태교수의 연구방법은 공통적이며 다른 장을 집필한 다른 저자들의 분석시각을 대표해 줄 수 있다고 생각된다. 박 영기교수는 고용주 對 종업원관계로서의 노사관계와 고용주 對 조합원관계로서의 노사관계로 구분하여 “조합원이라는 근로자의 지위는 종업원이라는 고용관계의 원천적 자격에 비해 후발적인 것이고 아직도 우리나라에서는 종업원으로서의 의무가 조합원으로서의 자각보다 지배적임을 감안하여, 이 조사에서는 주로 고용관행을 중심으로 노사관계의 특징을 파악하고자 시도⁵⁾”하였다. 최 종태교수는 고용주 對 종업원관계를 수직적 노사관계로 그리고 고용주 對 조합원관계를 수평적 노사관계로 규정짓고 “기업내 노사관계를 파악하기 위해서는 수평적 노사관계관리 이외의 수직적 노무관리에 대한 파악이 반드시 필요하다⁶⁾”고 하였다. 박 영기교수와 최 종태교수에 의해 제시된 시각의 함의는, 규칙은 ‘수직적 노사관계’ 규칙과 ‘수평적 노사관계’ 규칙으로 나누어질 수가 있다는 점일 것이다. 앞에서 제시한 규칙의 3형태를 고려하면 ‘수직적 노사관계’ 하의 급여에 관한 제규칙, 내부노동시장에 관한 규칙, 그리고 규칙의 운용과 분쟁해결을 위하여 사용되는 절차에 관한 규칙 등이 그 분석대상이 될 수 있었을 것이다. 마찬가지로 ‘수평적 노사관계’의 제규칙이 설명될 수도 있었을 것이다. 그러나 『노사관계사례연구』에서는 불행스럽게도 그러한 규칙에 대한 분석을 찾아보기가 힘들다.

5) 김수곤・하태현편, 『노사관계사례연구』, 1982, KDI, p.32.

6) 김수곤・하태현편, 앞의 책, p.174.

그런데 隅谷三喜男은 『한국의 경제』 제 2 부 2장 기업레벨의 노사관계에서 규칙과 관련하여 다음과 같은 흥미로운 분석을 행하고 있다. 즉

“……근로기준법은 ‘평상시 10인 이상의 노동자를 사용하는 사용자’에 대하여 다음과 같은 사항에 대해 「취업규칙」을 작성하고(제94조) 이것을 준수해야 한다(제 4 조) 고 규정하고 있다.

1. 始業과 終業의 시각, 휴식시간, 휴일, 휴가 및 교체에 관한 사항
2. 임금의 결정, 계산, 지불방법, 지불시기 및 승급에 관한 사항
3. 가족수당의 算定, 지불방법
4. 퇴직에 관한 사항
5. 퇴직금, 상여, 최저임금
6. 노동자의 식비, 작업용품 등의 부담
7. 노동자를 위한 교육시설
8. 안전 및 보건
9. 업무상 및 업무외의 재해부조
10. 표창 및 제재

……이제 기업레벨의 노사관계를 좀 더 깊이 고찰하기 위하여 이 「취업규칙」의 실태를 살펴보자.”⁷⁾

이와같이 규칙의 실태분석이 노사관계분석의 핵심임을 그는 지적하면서 기업규모별로 「취업규칙」의 실태를 분석한다.

노사관계론 모형에 있어서 종속변수가 작업장, 기업 또는 산업의 규칙이라고 했을 때, 규칙 자체가 1차적으로 수집·검토되고 그것이 어떤 이유에 의해 제정되었는가라는 인과관계를 밝히는 작업이 노사관계론의 주된 연구주제임을 다시 한 번 강조하는 것이 노사관계론의 연구방법에 대한 혼란을 제거하는 데 도움이 될 것이다.

II

던롭의 「시스템접근방법」은 여러 측면에서 비판을 받았지만 그중 가장 중요한 두가지를 소개하면 다음과 같다.

첫째로 던롭은 노사관계제도의 구성부분을 확인하고 구성부분간의 관계의 중요성을 설명하는데 그쳐 독립변수와 종속변수간에 실증검증 가능한(testable) 가설을 설정하는데 실패했다. 즉 독립변수 중의 하나가 일정한 방식으로 변화하면 종속변수는 어떠한 방향으로 바뀔 것이라라는 분석적 예측력을 갖고 있지 못하기 때문에, 3주

7) 隅谷三喜男, 『한국의 경제』, 1976, 미래사譯, p. 248

체의 특성, 여건 그리고 이데올로기의 변화가 있을 때 그것이 어떤 형식으로 기존의 노사관계에 영향을 미쳐 제반 규칙이 어떻게 달라질 것인가 하는 점에 대해 설득력 있는 예측력(predictive power)을 갖지 못한다. 그리하여 코건은 “개념의 집합이자 분류시도이나 그리 유용치 못한 이론적 설명틀⁸⁾”이라고 평가하였고 우드(S.J. Wood) 등은 “범주적 시스템”(categorical system)이며 “이론체계”(theoretical system) 또는 “실증적 이론체계”(empirical theoretical system)는 아니나 “개략적 분류체계”(ad hoc classificatory system) 보다는 진일보한 것이라 하였다.⁹⁾

그러나 보다 중요한 비판은 단롭모형이 규칙이 제정되는 과정에 대한 분석을 소홀히 했다는 것이다.¹⁰⁾ 규칙이 제정되는 과정은 대체로 다음 다섯 가지로 나눌 수 있겠다.

첫째, 경영자측 계급조직이 다른 두 주체로부터 공공연한 방해로 받음이 없이 일방적으로 규칙을 제정하는 경우다. 이 경우에는 사용자가 노동조건에 일방적인 결정권을 장악하는 전제적 형태의 노사관계가 성립되며, 저임금, 장시간 노동, 노동자의 무권리 상태가 그 특징이다. 이를 資本專制的 노사관계라고 할 수 있겠다.

둘째, 정부기관이 勞使 양측이나 특히 노동자계급의 참여를 배제한 채 규칙제정을 좌지우지하는 경우다. 이는 후진국의 경제개발과정에서 흔히 나타난다. 우리나라는 경제개발이 외자자본도입을 통해 추진되었으므로, 외자도입유치를 위한 환경 조성의 한 방책으로 집단적 노사분규를 직접적으로 개입하여 해결한다든지 집단적 노사분규를 방지할 목적으로 노동관계법을 개악시켰던 것이다. 또한 경제개발의 이데올로기가 「先成長・後分配」에 있었고 저임금→저물가→국제경쟁력강화→수출촉진 및 GNP 증가라는 논리에 의거, 저임금을 국가체제적으로 유지하는 각종 노력이 정부에 의해 적극적으로 추진되었다. 정부의 이러한 역할을 강조하여 두 번째의 규칙 제정과정을 政府・資本專制的 노사관계라고 할 수 있겠다.

셋째, 정부의 별다른 간섭없이 勞使양측이 상호관계를 가지면서 함께 규칙을 제정하는 경우다. 정부는 어디까지나 중재자의 역할을 수행하며 노사관계에 실질적 참여를 하지 않는다. 노동자의 노동 3권이 인정되고 이를 기초로 임금・노동조건・사회적, 경제적, 정치적 지위향상에 관계되는 제사항에 관한 집단적 교섭이 이루어

8) 코건, 앞의 책, pp.16~17.

9) Wood, S.J., A. Wagner, E.G.A. Armstrong, J.F.B. Goodman, and J.E. Davis, "The 'Industrial Relation System' Concept As a Basis For Theory In Industrial Relations," *British Journal of Industrial Relations* (1975.11), pp.291~308.

10) Blain A.N.J. and J. Gennard, "Industrial Relations Theory—A Critical Review," *British Journal of Industrial Relations* (1970.11), pp.389~407.

지고 노사간의 대등성과 자율성이 보장된다. 노사관계가 단체협약에 의해 특징지워진다는 점을 강조하여, 세번째의 규칙제정과정을 단체협약적 노사관계라고 할 수 있겠다.

넷째, 立法이나 법률제정을 통한 노사관계의 규칙제정과정이다. 최저임금법, 실업의료, 산업재해 등과 관련된 각종 사회보장관계법이 그것이다. 입법이나 법률제정을 통한 규칙제정은 정부가 노동자계급을 보호하기 위해 행해지기도 하지만 보통은 노동자계급의 저항을 무마하기 위해 행해지는 것이 보통이다. 또한 노동자계급이 계급정당인 노동당이나 사회민주당을 결성하여 이를 통해 각종 입법활동을 하는 경우가 있다. 이때 노동당이나 사회민주당은 노동자계급의 대중조직인 노동조합과 상호 밀접한 관련을 맺고 있다.

다섯째, 노사분규 또는 노사분쟁(industrial conflicts)를 들 수 있다. 노사분쟁은 정규적인 규칙제정과정의 붕괴를 의미하며 동시에 그것은 급여관계, 부당해고나 부당인사조치, 작업조건 또는 노동조합과 관련된 여러 문제에 대한 새로운 규칙의 제정과정으로 파악될 수도 있다.

그러므로 규칙이 제정되는 과정은 ① 자본전제적 노사관계 ② 政府・자본전제적 노사관계 ③ 단체협약 ④ 입법이나 법률제정을 통한 규칙제정과정 ⑤ 노사분쟁 등으로 나누어 설명될 수 있다. 그러나 던롭은 규칙이 제정되는 과정을 언급만 하고 지나쳐 버렸다.¹¹⁾ 즉 던롭은 규칙이 제정되는 과정을 무시한 채, 앞 절에 설명된 (1)식에 나타난 규칙제정행위만을 분석하였다.¹²⁾

규칙제정과정(rule making process)을 P 로 표시하면 P 가 (1)식에서의 설명변수, 즉 a, t, e, s, i 등에 의해서 그리고 (1)식에서의 피설명변수 r 에 의해서 결정된다면,

11) 던롭 앞의 책 p.30, 던롭은 다음 다섯가지 型을 상정했다. 첫째로 경영자측 계급조직이 다른 두 당사자들로부터 공공연히 방해받음이 없이 비교적 자유재량을 행사하는 경우, 둘째로 정부의 전문기관이 경영자측이나 노동자측 계급조직의 실질적 참여없이 규칙제정을 좌지우지하는 경우, 셋째로 노동자계급조직이 규칙의 결정에 있어서 주요한 역할을 수행하는 경우, 넷째로 정부전문기관의 실질적 참여없이 경영자측과 노동자측이 상호관계를 가지면서 함께 규칙을 제정하는 경우, 끝으로 규칙제정 및 집행에 있어서 勞・使・政 3자가 모두 중요한 역할을 수행하는 경우 등으로 던롭은 규칙제정과정을 나누었다.

12) 던롭 이전에는 Webb부처가 이미 1902년 *Industrial Democracy* (Longmans, p.173)에서 여섯가지의 규칙제정과정을 밝혔다. Webb부처는 i) 개별적 교섭, ii) 집단적 교섭, iii) 중재(arbitration), iv) 조정(conciliation), v) 법률제정, vi) 파업(open warfare)으로 구분하였다. 그리고 Alan Flanders는 1968년 3월의 논문 "Collective Bargaining. A Theoretical Analysis", *British Journal of Industrial Relation*, (1968.3)에서 i) 단체협약, ii) 노동조합에 의한 일방적 결정, iii) 고용주 단체에 의한 일방적 결정, iv) 3자규제(tripartite regulation), v) 국가규제, vi) 관습과 전통에 의한 사회적 규제로 나누고 i)에 의한 방법은 직장규제(job regulation)의 전형적 과정이며 ii)에서 vi)까지는 외부적 직장규제 과정이라고 하였다.

$$P=f(r, a, t, e, s, i) \dots\dots\dots(3)$$

라는 식을 우리는 갖게 된다. (3)식에서 기존의 규칙, r 은 중요한 역할을 한다. 기존의 규칙이 규칙제정과정에서 집단적 교섭을 배제하고 정부·자본가계급전제적 규칙이 성립되어 있을 때, 노사분규나 파업이 규칙제정과정으로 채택될 수 있기 때문이다.

규칙이 만들어지는 과정에 대한 분석의 필요성은 우리가 노사관계를 국제적으로 비교할 때 뚜렷이 나타난다. 예컨대 카슬로우 (E.M. Kassalow)가 노사관계제도를 국제적으로 비교할 때 노사관계제도를 美國型, 英國型, 프랑스—이태리型, 독일—오스트리아型, 스웨덴型으로 구분했을 때, 그 주된 구분기준은 규칙제정과정의 차이에 있었다.¹³⁾

자본가계급의 경우, 규칙제정을 전제적인 방법으로, 정부를 통한 전제적인 방법으로, 단체협약 또는 입법활동을 통해 할 수 있고, 노동자계급의 경우는 단체협약 또는 계급정당을 통한 입법활동에 의해, 또는 노사분쟁을 통해 규칙제정을 추진할 수 있다. 이와같이 자본가계급과 노동자계급이 취하는 전략상의 방법들의 차이를 살펴본다든지 노동자계급이 어떤 경우에는 파업등 노사분규를, 어떠한 경우에는 단체협약의 방법을, 어떠한 경우에는 입법활동의 방법을 선택적으로 취하는지를 분석하는 것은 노사관계론의 중요한 연구주제임에 틀림이 없을 것이다.

규칙제정과정에 대한 연구의 중요성을 강조할 필요는 한 가지 더 있다. 우리들 주위에서 발전된 노사관계가 무엇인가하고 논하는 글을 볼 때 예외없이 거의 대부분의 사람들은 단체교섭에 의한 노사관계를 가장 중요시하고 있다. 즉 ‘전근대적’, ‘신분적’, ‘주종적’ 노사관계를 탈파하여 ‘근대적’, ‘민주적’, ‘자율적’ 노사관계가 강조되는 바, 이들 후자의 노사관계는 노사대등형 단체협약을 친편일률적으로 지칭한다. 그러나 단체협약은 작업장 수준에서, 기업수준에서 자본가의 자의적인 경영권 행사를 제한하며, 규칙제정에 노동자의 참여의 폭을 넓히는데 기여할 수 있으나 그것은 지나치게 미국의 노사관계 모델만을 염두에 두고 있기 때문에 문제가 있다. 사실 미국에 있어서 노사관계에 대한 정부의 개입은 주로 단체교섭의 틀을 규정하는데 한정되어 왔으며 실질적 문제에 대한 결정은 대부분 노사간에 체결되는 단체협약을 통해 이루어져 왔고, 반면에 노동조합과 정당이 밀접하게 결합되어 있는 유럽에서는 법률이 임금이나 노동조건을 결정하는데 있어서 정상적인 수단으로 간주되고 있다. 이점이 바로 노동조합만이 단체교섭에 참가하는 미국의 노사관

13) Kassalow, E.M., *Trade Unions and Industrial Relations: An International Comparison*, 1969, Random House, 金錦守·趙漢天譯(1983 형성사).

계제도와와의 차이점이다. 그리고 어떤 의미에서는 단체협약에만 주로 의존한다는 점은 노동계급의 이데올로기의 정체화, 노동계급자체의 무능화를 반영한다고 볼 수 있는 것이다.¹⁴⁾ 자유민주주의하에서 노동자와 자본가간의 규칙제정에 있어서 유기적 관계를 어떻게 설정하느냐의 문제에 있어서 미국형이 지나치게 강조될 필요가 없겠고 오히려 유럽형이 더 강조되어야 할 필요가 있을 것이다.

III

노사관계론의 핵심적 주제중 세번째로 중요한 것은 노동조합의 경제적 기능에 관한 것일 것이다. 규칙을 제정하는 과정이 단체협약이라는 것으로 한정될 때, 단체협약의 기능 및 작용을 분석하는 것이 필요하고 이와같은 맥락에서 노동조합의 기능을 분석할 필요가 있는 것이다.

단체교섭의 기능 및 작용의 분석은 개념적으로 규칙제정과정으로서 단체교섭이 선택되어졌을 때이므로 단체교섭과 관련된 정부의 공공정책은 外生的 변수로 된다. 단체교섭과 관련된 법제도 및 정부의 공공정책 이외에 단롭이 언급한 기술적 환경, 시장적 환경 그리고 사회내의 역학관계 등의 환경적 요인들을 독립변수라고 부른다. 이 독립변수들이 경영자 단체교섭조직의 특성을 결정하고 노동자조직의 특성을 결정하며 그리고 단체교섭의 틀(bargaining structure)을 결정한다고 할 수 있다.

여기서 단체교섭의 틀(bargaining structure)¹⁵⁾은 ‘교섭협정에 의해 포괄되는 피용자 및 고용자의 범위’를 나타내는 용어이다. 그리고 단체교섭의 틀은 산업별 구조를 갖는가, 기업별 구조를 갖는가, 그리고 중앙집중적 구조를 갖는가 또는 분권적 구조를 갖는가로 나누어지게 된다. 산업별교섭을 위해서는 노조나 경영자 조직이 중앙집권적 권한을 갖게 되며 기업별 교섭에서는 의사결정단위가 분권적이다. 이것은 단체교섭틀의 수직적 측면이라고 불리운다. 단체교섭의 틀은 특정직종만을 포괄하느냐 아니면 여러 직종을 포괄하느냐에 따라 나누어지기도 한다. 이것은 단체교섭틀의 수평적 측면이라고 불리운다. 우리 나라의 단체교섭틀은 수직적 차원에서는 분권적, 기업별 교섭구조이며 수평적 차원에서는 특정직종(예컨대 생산직)만

14) Foster, W.Z., *Outline History of the World Trade Union Movement*, 1956, 경동철譯, 세계노동운동사 I, II (1986, 백산서랍).

15) Weber, A.R. (ed.), *The Structure of Collective Bargaining* 1961, University of Chicago, A.R. Weber "Stability and Changes in the Structure of Collective Bargaining," in Ulman (ed.), *Challenges to Collective-Bargaining* (Englewood Cliffs, 1967) pp. 13~35.

포괄한다. 반면 英, 美계열에서는 중앙집권적인 산업교섭과 여러 직종을 포괄하는 교섭이 그 주된 형태이다.

시장적 환경, 기술적 환경, 사회내의 세력관계 및 법률적 환경이 경영자 교섭조직, 노동자 교섭조직 및 단체교섭들에 영향을 주면서 경영자 조직과 노동자 조직이 단체교섭들에서 상호작용하면서 단체협약의 세 개의 중요한 종속변수, 즉 ① 단체교섭의 차단 ② 임금쟁의행위 및 임금제도, 고용조건, 근로조건, 지휘·감독·명령체계, 내부노동시장 관련조항 등의 단체교섭결과 ③ 단체협약의 준수 및 실행, 규칙에 대한 분쟁해결절차 등을 결정하게 된다. 이와같은 방식으로 단체교섭 또한 방정식체계는 파악될 수 있을 것이다.¹⁶⁾

단체협약의 틀이 우리나라에서는 日本, 英美 그리고 서유럽의 그것과 어떻게 다른가? 우리나라에서 교섭조직으로서 노동조합은 어떠한 특성을 갖고 있고 조직물은 왜 그리도 낮은가, 왜 정권의 하청기구나 어용기구밖에 못되는가, 조합내 민주주의는 왜 이루어지지 못하는가 등의 과제들이 단체교섭부문에서 해명되고 분석되어야 할 주제들인 것이다.

또한 노동조합의 경제적 기능도 단체교섭과 관련되어 분석되어야 한다. 흔히 노동조합은 임금을 상승시키고 상품의 가격을 높혀 국제경쟁력을 저하시키며 따라서 수출증대를 위한 국부증진에 해가 되는 것으로 인지되고 있다. 그러나 그 반대의 논리에 대해서는 충분히 인지되고 있지 않고 있는 것 같다. 즉 첫째, 노동조합은 노동자의 불만을 제도적으로 흡수 표출시키는 단체적 목소리(collective voice) 역할을 하므로 노동자의 이직률을 낮추고 노동자의 내부경력을 높이는 유인으로 작용하여 효율성향상에 기여한다. 둘째, 단체적 목소리역할을 수행함으로써 노동자들이 책임회피나 무사안일에서 탈피하여 기업에서 창의력을 발휘할 동기부여를 하게 된다. 셋째, 노동조합은 승진·승급에서 年功序列을 확립함으로써 생산성의 증진에 기여한다. 노동조합이 없는 경우, 승진·승급을 위한 개별적 경쟁이나 학연·혈연을 이용하는 자의적 관행이 판칠 수 있다. 노동조합은 年功序列制를 통해 그러한 관행에 공정성을 도입할 수도 있고, 개별적 경쟁을 약화시켜 선후배간 직장동료간의 협력과 사내교육을 보편화시킬 수가 있겠다. 넷째, 노동조합에 의한 단체적인 목소리는 사내의 임금격차 특히 학력별 임금격차나 사무직 對 생산직간의 임금격차를 상당히 줄이는 역할을 하게 된다. 노동조합이 노동자를 대변하는 한, 노동조합 지도자들이 선거에 이기고, 지도자직을 유지하기 위해서는 평균적인 노동자의 지지를 얻기 위해 노력할 것이기 때문이다. 현격한 차별대우는 노동자들의 사기와 협력에 증대한

16) T. Kochan의 앞의 책 3장 참조.

장애요인으로 작용하여 생산성증대에 애로로 작용할 수가 있기 때문에 노동조합은 이 분야에서 긍정적인 역할을 수행할 수 있을 것이다.

무엇보다도 가장 중요한 노동조합 기능은 그것이 경영조직에 영향을 미쳐 경영조직이 보다 신축적이고 효율적으로 되도록 변화시킨다는 점이다. 1920년대 미국에서 그리고 일본에서 주요산업이 기계화되고 대공장에서 자동적 기계장치가 설치되어 노동자의 작업은 단순·반복적으로 됨에 따라 노동자들 사이에 생산에 흥미를 잃고 무력감과 저항감이 만연하게 된 때가 있었다. 이 당시 노동조합이 직종별에서 산업별로 바뀔에 따라 산업별 노동조합이 단체교섭력을 발휘하고 이에 대응하여 경영조직은 의사결정의 관료화·제도화·문서화를 통한 합리적 쇄신과정을 겪었다. 사실 내부노동시장도 이때부터 본격적으로 체계화되기 시작했고 특히 일본에서는 온정주의적, 가족관계적인 노사관계가 성립한 것도 이 무렵이었다. 요약하자면 노동조합의 경제적 기능은 ① 이직률 감소를 통한 효율성의 증대 ② 경영층과 노동자간의 커뮤니케이션의 원활화를 통한 생산증대 ③ 노동자간의 이기적 개별적 경쟁을 약화시키고 경영의 자의성을 제한하는 연공서열제에 의한 공평성 확산에서 기대되는 효과 ④ 임금격차, 차별대우의 축소에서 기대되는 생산성증대 효과 그리고 ⑤ 기업경영구조에 미치는 효과로 나누어지며,¹⁷⁾ 노사관계의 발전적 정립이야말로 사회전반적 생산성을 제고시키는 「성장의 엔진」으로 작용될 수가 있다.

IV

노사관계론의 연구주제중 네 번째로 중요한 핵심적 주제—네번째라고 해서 덜 중요한 것은 결코 아니다—는 자본주의사회에서 주도적 위치를 점하는 자본가가 特定期에서의 규칙제정과정 및 제정된 규칙을 자신이 예상한 또는 기대한 목표에 비추어 평가하고 그 다음기에서 독립변수중 특히 기술적 환경에 「피드백」(feedback) 작용을 가하는 것에 관해서이다. I 절과 II 절에서 논의된 독립변수, 특히 기술적 환경은 정학적(static)인 관점에서는 제약조건으로 작용하나, 동학적(dynamic)인 관점에서는 자본가의 선택변수가 될 수가 있다. 특정시점의 규칙과 규칙제정 과정중 특히 노사분규의 양태는 자본의 생산기여도를 노동의 생산기여도보다 훨씬 크게 만들어 기계제생산체계의 도입을 촉진할 수 있게 된다. 19세기말 20세기초에는 일부 작업장에서 숙련노동자들이 작업량의 결정, 작업지시 및 수행된 직무의 평가에 상당

17) 이러한 논의의 구체적 전개와 그 실증적 분석은 Freeman, R., *What Do Unions Do?*, 1984, Basic Books, Inc.

한 영향력을 발휘하고 있었는데 이러한 관행이 자본가 자신의 예상수익율에 미치는 영향을 고려하여 자본가는 탈숙련화 즉 기계제 도입을 성취시키는 방향으로 나아간 예가 있었다. 그리고 그 당시 많은 거대기업에서 현장감독을 통한 자본전제적 규칙 제정과정을 택하고 있었기 때문에 현장감독의 규칙의 자의성 및 난폭함의 심화는 필연적이었고, 이에 대한 노사분규가 심각화되는 위기에 대응하여 자본가는 작업지시, 작업분량의 책정, 작업의 순서, 작업에 있어서의 정밀성, 작업속도 등을 기계제생산에 내화시키는 일관공정화된 자동조립생산체제를 고안 도입하게 되었다.¹⁸⁾ 기술선택의 이러한 측면들은 노동경제학이나 노사관계론에서 간과되어 왔다는 것을 부인할 수가 없다. 생산요소시장에서 자본임대료의 임금에 대한 상대적 크기에 변동이 없다고 하더라도, 아니 오히려 불경기애 실업에 의해 임금이 상대적으로 하락함에도 불구하고 자동화시설이 도입되는 것은 어느 특정기의 규칙과 규칙제정과정에 대한 자본가의 「피드백」 작용으로 파악할 수도 있을 것이다.

우리나라의 경우 대기업의 기술적 환경은 대규모공장제하에서 분업이 고도화되어 각 생산단위는 분절화되어 있고 이들 분화된 작업과정은 대기업내부에서는 조립라인생산에 의해 통합되어 있고, 바깥으로는 系列기업 내지 下請기업의 체계적 연결구조에 의해 통합되어 있다. 예컨대 현대자동차회사는 1차납품업체가 290개이며 2차납품업체는 1천 2백개를 거느리고 있다고 보도되고 있다.¹⁹⁾ 1987년 7, 8월의 전국적인 노사분규에서 두드러졌던 것은 母기업공장에서 발생한 노사분규에 의한 작업중단은 系列・下請기업들의 휴업을 초래하고, 역으로 系列・下請기업에서 발생한 노사분규에 의한 작업중단은 모기업과 다른 系列・下請공장들의 조업을 중단시킨 것으로 나타났다. 이러한 노사분규는 종전의 작업장의 규칙이나 규칙제정 과정에 대한 노동자의 항거일 것이다. 여기서 강조하고자 하는 것은 이러한 노사분규는 우리 모델에서 독립변수라고 간주된 것에 「피드백」효과를 갖는다는 것이며, 그리하여 다음 期의 작업장의 규칙, 규칙제정과정 등에 미치는 효과를 분석하는 것이 노사관계론의 주요과제라는 점이다.

이상에서 우리는 노사관계론의 중심적 연구주제를 ① 규칙, ② 규칙제정과정 ③ 규칙제정과정이 주어지면, 그러한 조건하에서의 단체교섭, ④ 「피드백」 작용으로 나누어 설명하였다. 물론 이러한 주제설정은 상당부분 필자의 의견에 기초하고 있다. 주제설정에 이어, 독립변수와 종속변수간에 실증검증 가능한 가설 또는 과학적

18) Edwards, R., *Contested Terrain; The Transformation of the Work Place in the 20th Century*, Basic Book Inc., 1979.

19) 동아일보, 1987. 8. 24.

인과관계의 방향을 보다 엄밀히 구체화시키는 것이 다음에 주어진 중요한 작업일 것이다.

參 考 文 獻

1. 동아일보, 1987. 8. 24.
2. 김 수곤·하 태현편, 『노사관계사례연구』, KDI, 1982.
3. 존 던롭, 『노사관계론』 1958, 이 규창譯. 법문사. 1982.
4. Foster, W.Z., *Outline History of the World Trade Union Movement*, 1956, 정동철譯 『세계노동운동사 I, II』 백산서림, 1986.
5. Kassalow, E.M., *Trade Unions and Industrial Relations: An International Comparison*, 1969, Random House, 金錦守·趙漢天譯, 형성사. 1983.
6. 隅谷三喜男, 『한국의 경제』, 1976, 미래사譯.
7. Blain, A.N.J., and J. Gennard, "Industrial Relations Theory—A Critical Review," *British Journal of Industrial Relations*, 1970.
8. Edwards, R., *Contested Terrain; The Transformation of the Work Place in the 20th Century*, Basic Book Inc., 1979.
9. Kochan, T.A., *Collective Bargaining and Industrial Relations*, R.D. Irwin, p. vii. 1980.
10. Weber, A.R.(ed.), *The Structure of Collective Bargaining*, University of Chicago, 1961.
11. Weber, A.R.(ed.), "Stability and Changes in the Structure of Collective Bargaining," in Ulman(ed.), *Challenges to Collective-Bargaining*, Englewood Cliffs, 1967.
12. Wood, S.J., A. Wagner, E.G.A. Armstrong, J.F.B. Goodman, and J.E. Davis, "The 'Industrial Relation System' Concept As a Basis For Theory In Industrial Relations," *British Journal of Industrial Relations*, 1970.