

美國 労使關係研究의 衰退와 展望 -Kaufman의 空洞化 假說을 中心으로-

朴 浩 煥*

〈目 次〉

- | | |
|--|-------------------|
| I. 머리말 | V. 勞使關係 研究의 制度化 |
| II. 勞使關係 研究의 起源 | VI. 勞使關係 研究의 黃金期 |
| III. 勞使關係 研究의 두 軸：
人事管理學派와 制度勞動經濟學派 | VII. 勞使關係 分野의 空洞化 |
| IV. 勞使關係 分野의 獨自的 領域 確保 | VIII. 勞使關係 研究의 衰退 |
| | IX. 結論 및 示唆點 |

I. 머리말

미국의 노사관계연구는 노동문제가 중요한 사회 이슈로 떠오르던 1900년대 초부터 시작하여 오늘날까지 발전을 해오고 있다. 초기에는 문제해결에 초점을 두고 있었으나 그 후 경제학과 심리학, 인사관리와 같은 인접학문들이 과학적 방법과 이론으로 무장해감에 따라 점차 문제해결의 영역에서 과학의 영역으로 진보할 수 있게 되었다. 그러나 이 분야의 출발점이 노사간 이해관계의 조정이라는 현실 문제의 해결이었기 때문에, 지금까지도 정책 지향적이고 규범적인 문제해결의 전통은 계속 이어져왔다. 그 결과 한편으로는 과학(science)인가 예술(art)인가라는 논쟁이 일어났고, 다른 한편으로는 노동경제학이 모체인가 인사관리가 모체인가라는 논쟁이 나타났다. 이런 과정을 거치면서 노사관계분야에서 인사관리 연구자들이 떠나고 또한 신고전노동경제학자들의 참여가 부족하여 Kaufman(1993)이 주장하는 소위 “공동화(空洞化)” 현상이 발생하게 되었다. 이것은 노사관계연구의 영역은 남아 있으나 연구의 주체가 되는 학자들이 점점 사라진다는 의미로서 미국노사관계학계의 장래에 커다란 위협이 아닐 수 없다.

* 아주대학교 경영학부

본고에서는 Kaufman 교수의 空洞化 가설을 소개하고, 그런 현상의 역사적 진행과정과 정치, 경제, 사회적 요인들을 제시하려고 한다. 본고의 내용은 Bruce E. Kaufman 교수의 1993년 저서 *The Origins & Evolution of the Field of Industrial Relations in the United States.*(ILR Press: Ithaca, NY)에서 대부분 인용하였다¹⁾. 덧붙여 본고에서는 미국 노사관계 학계의 경험이 우리나라 노사관계 학계에 주는 시사점도 함께 논의하였다.

II. 勞使關係 研究의 起源

1. 노사관계의 개념

노사관계(industrial relations)라는 단어가 미국 辭典에 최초로 실리게 된 때는 태프트(William Howard Taft) 대통령이 노사관계위원회(Commission on Industrial Relations)의 설치를 제안하고 의회가 승인한 1912년이었다²⁾. 이 위원회는 9명으로 구성된 조사위원회로서 1910년에 구조강 노동조합(Structural Ironworkers Union)의 두 간부가 L.A. Times 빌딩에 다이너마이트를 투척, 20명이 사망하여 시민들이 분노하고 조사가 요구되자 구성된 것이다(Harter, 1962: 131-59). 그것의 임무는 노사 간 갈등의 원인과 해결책을 찾는 것이었다. 이 위원회는 154일 동안 청문회를 개최하고 1916년에 보고서 17권을 발표하였는데, 당시 노사관계가 핵심 사회이슈로 부상되었음은 다음과 같은 동 위원회 보고서의 머리말에 여실히 나타나 있다. “의회가 본 조사위원

1) 원전의 완전한 내용은 출역 「학문으로서 노사관계학의 기원과 발달」 1999, 형제출판사 참조.

2) industrial relations라는 용어의 기원은 불분명하다. Richard Morris(1987)는 영국에서 1885년에 처음 등장하였다고 하고, Thomas Spates(1944: 6)는 미국에서 “1894년에 공장근로자들의 투쟁과 불안, 경제적 곤경으로부터 탄생하였다”고 주장하였다. Spates가 마차꾼노조의 파업(Pullman Strike)을 지칭하는 것 같은데, 구체적인 참고문헌은 제시하지 않았다. 노사관계위원회(Commission on Industrial Relations)는 그 명칭을 1911년 12월 30일 태프트(Taft) 대통령에게 제출한 청원서 “Petition to the President for a Federal Commission on Industrial Relations”에서 얻었다. 이 청원서는 사회개혁에 앞장서 있던 28명의 인사들이 서명한 것이고 동시에 Survey(27 (dec. 30, 1911): 1430-31)지에도 실려있다. Morris(p. 535)에 따르면, 영국에서 industrial relations라는 용어를 공식적으로 사용하기 시작한 것은 1924년 노동부에 Industrial Relations Department가 설치된 이후이다.

회에 해결을 맡긴 노사관계 문제는 정부를 구성하는 문제를 제외한 그 어떤 문제보다 국가이익에 더 근본적이고 더 중요하다(U.S. Congress, 1916: 1)."

이 당시까지 노사관계라는 단어는 일반적으로 "산업 내의 노동과 자본의 관계 (relations between labor and capital in industry)"라는 구절의 줄임말이었다. 그 후 그것의 의미는 점차 확대되어 1920년에 가서는 세 가지, 즉 ① 하나의 학문분야 ② 산업 내 혁명운동 ③ 전문직업을 가리키게 되었다.

노사관계(industrial relations)라는 단어의 전신에 해당하는 것은 19세기 후반에 유행한 "노동문제(labor problem)"라는 단어였다. 이것은 労資간의 생산에 대한 통제권과 소득분배를 둘러싼 일반적인 투쟁과 그것으로 인하여 야기된 갈등을 가리키기 위해 사용되었다(Barnes 1886; Olson 1894). 그 후 이 단어는 두 갈래로 진화되어 갔다. 첫째 길은 19세기가 끝난 직후에 나타났는데, 労資간의 일반적인 갈등을 뜻하던 것에서 확장되어 여러 가지 의미로 사용된 것이다(Adams and Sumner, 1905; Watkins, 1922). 노동자와 경영자간의 갈등뿐만 아니라 노사 각자가 겪는 다양한 노동 관련 애로 사항들을 뜻하게 되었고, 또한 이런 노동문제는 자본주의 국가뿐만 아니라 사회주의 국가에도 존재한다는 점을 인정한 것이었다. 사용자가 겪는 노동문제는 흔히 종업원의 높은 이직률, 근로자의 "꾀병(게으름)", 생산과정에서의 과다한 비효율 등이 거론되었고, 근로자의 노동문제는 고용불안정, 저임금, 아동노동, 위험한 작업환경 등이었다.

두 번째의 진화 방향은 제1차 세계대전 이후에 서서히 등장한 것으로, 노동문제라는 단어가 여러 학문분야에서 특유의 구체적인 용어로 대체된 것이다. 노동경제학에서는 원래대로 계속 사용되었으나, 인사관리 분야에서는 인사문제(personnel problem)라는 단어로, 사회학에서는 사회문제(social problem)로 변신하였다.

노동문제의 개념은 그 당시에 사용자와 사회지배계급들이 지니고 있던 자유방임형 자본주의에 대한 숭배와 노동과 노동자에 대한 일반적인 천시 및 적대감에 대항하는 개념이었기에 노사관계연구에 知的 정당성과 연구 및 교육을 위한 주제를 제공하였다 (Derber, 1967). 노동문제라고 하는 관점이 처음 나타났을 때, 그것은 당시의 고전경제학과 사회다윈주의(Social Darwinism)의 교리를 바탕으로 추진되어온 정책들에 반기를 들기 위해서였다. 고전경제학은 경쟁이 자유롭고 규제 받지 않는 노동시장이 생산 능률과 노사간 이익의 조화를 촉진시킨다고 주장하였다. 사회다윈주의는 경쟁하의 투쟁이 사회구성원 중에서 약자를 도태시키고 최강자를 산업 및 국가의 지도자 자리에 올려

놓을 수 있기 때문에 국가 및 사회 발전에 필수불가결하다고 주장하였다. 이런 상황에서 사회개혁가와 사회주의혁명가들이 노동문제라는 개념을 등장시켜 당시 산업 내 제반 현상을 타파하는 수단으로 사용하였다. 만약 기존의 고용관계가 심각한 조정실패와 결함들을 안고 있다는 것을 보여줄 수만 있다면, 자유방임에 대한 지지는 약해질 것이고, 반대로 개혁(또는 혁명)에 대한 지지가 강화될 것이기 때문이었다. 그렇지만 개혁주의자와 혁명주의자는 문제해결의 최선책을 선택하는 부분에 있어서 분열되었다.

개혁주의자들은 자본주의 체제를 수용은 하되, 좀 더 과학적이고 인간적인 경영방식을 통하여, 그리고 근로자와 사용자간 교섭력을 동일하게 하고 작업현장에 민주주의와 공정한 절차를 도입하여 효율과 공정성을 높이려고 하였다. 이런 접근은 새로운 노사관계분야의 학문적·정책적 핵심이 될 수밖에 없었다. 개혁주의자들의 관점에서 보면 노동문제와 노사관계는 한 동전의 양면과 같은 것이었다. 즉, 노동문제는 고용관계에 있어서 결함과 조정실패 때문에 야기된 행동상의 바람직하지 못한 결과이고, 노사관계는 그 문제를 해결하거나 개선할 수 있는 이론과 방법의 집합체였다(Watkins, 1922).

반면에 마르크스주의자와 사회주의자들은 혁명을 통해 자본주의를 없애려고 하였기 때문에 이 새로운 노사관계학이 개량주의식 접근을 채택하는 것에 반발하고 적대시하였다. 그들은 대개 노사관계학파를 멀리하고 그 대신 마르크스 경제학에 동조하고, 사회주의 정당을 통하여 정치행위를 하거나 세계산업노동자조합(Industrial Workers of the World: IWW)과 같은 노조를 통하여 현장에서 직접 활동하였다.

2. 학문 영역으로서 노사관계의 출발

제1차 세계대전 이전에는 대부분의 사용자가 개혁운동을 무관심하게 내지는 적대적으로 보았다. 왜냐하면 변화에 대한 거부감을 느꼈고, 근로자 채용과 관리에 있어서 전통적 방식이 더 유효하다고 보았으며, 또한 1904년 이후 노동조합의 위협도 감소하였기 때문이다. 개혁을 주장하는 이들은 진보주의자와 자유주의자뿐이었고, 만약 정부가 움직이지 않았다면 더 이상의 진전은 없었을 것이다.

정부가 나서게 된 것은 제1차 세계대전 동안의 정치적·경제적 사건들 때문이었다 (Jacoby, 1985). 전쟁물자 생산 때문에 곧 노동력 부족이 생겼고, 이는 1917년 징병 실시로 더욱 심해졌다. 그 결과 옛날 방식의 인사관리가 무너지게 되었다. 취업기회가

늘어나면서 이 전부부터 높은 수준이었던 이직을 더욱 급속히 늘어났다. 나아가서 근로자의 노력과 생산성은 상당히 감소하였다. 보수주의자들이 고수해온 드라이브 체제는 실업에 대한 두려움이 뒷받침될 때는 잘 운영되었으나, 근로자들이 더 이상 일자리에 대해 걱정을 하지 않게 되자 효력을 상실하였다. 덧붙여, 높은 물가오름세와 낮은 실업률 때문에 노조결성활동과 임금인상요구가 극성을 부리고 파업이 증가하였다.

제1차 세계대전은 이런 상황을 가져왔기 때문에 연방정부로 하여금 개혁에 더 많은 관심을 갖게 하였다. 노사관계위원회를 구성하여 노동문제의 원인을 파악하도록 하였으나, 동 위원회의 혁신적인 성향 때문에 의회가 그 의견을 받아들이지 않았다(Harter, 1962). 그렇지만, 제1차 세계대전의 긴급한 상황은 월슨 행정부로 하여금 노동조합원들에게 유리한 정책들을 공표하게 만들었다. 그 대부분이 전쟁노동위원회(War Labor Board)가 작성한 것인데, 전쟁 관련 산업에 속한 회사들에게 자발적으로 노동조합을 인정하고 단체협약을 체결하도록 권장하였다. 이런 親노동자 정책은 일부는 이념적 확신에서, 다른 일부는 정부관리들이 파업 및 생산중단을 최소화하려는 실용적인 희망(이것은 일부만 실현되었다)에서 나왔다.

이상을 종합하여 보면, 제1차 세계대전이 끝났을 때 고용관계에 관련된 모든 당사자들은 작업현장에서의 개혁이, 비록 그것의 정확한 본질에 대해서는 여전히 논란이 남아 있긴 하지만, 각자의 이익을 위해 추진되었다고 결론을 내릴 수 있었다. 새로운 노사관계학이 탄생한 것은 이 개혁의 압력에서 비롯되었다.

제1차 세계대전 동안에 시민, 실무자, 정책입안자 등이 사용자와 종업원 관계가 허물어진 원인과 해결책에 대해 논란을 거듭하자 노사관계라는 단어가 대중잡지와 전문출판물에 종종 등장하기 시작하였다. 이 당시 노동문제의 심각성과 고용개혁에 대한 많은 관심, 그리고 고용관계를 대상으로 한 조직적인 연구와 교육의 부재 등이 계기가 되어, 이 단어는 곧 새로운 학문영역 또는 주제를 의미하게 되었다. 이 새로운 영역의 핵심은 고용관계(employment relationship)였고, 특히 노동문제의 원인을 규명하고 개선된 경영과 조직운영을 통해 그것을 해결하려고 하였다.

하나의 독립된 학문영역으로서 노사관계분야의 탄생은 1920년에 위스콘신대학교(University of Wisconsin)의 부설기관으로 상업 및 노사관계사무국(Bureau of Commercial and Industrial Relations)이 설치되고, 또한 캠던스의 주도하에 경제학과에 노사관계과정(세부전공과정)이 개설된 것을 최초의 것으로 들 수 있다(U.S.

Department of Labor, 1921). 이 과정을 신청한 학생들은 4 과목을 수강하였는데, 노동법규, 노동사와 산업정책, 노무관리(labor management), 실업의 원인과 대책 등이었다.

이 새로운 노사관계과정은 금방 다른 주요 대학교에도 채택되었다. 1921년 펜실베니아대학교(University of Pennsylvania)의 와튼경상대학에 산업의 제반 문제에 관한 연구를 촉진하기 위하여 산업연구분과(Industrial Research Unit)를 설치하였다 (Wharton School, 1989). 특별히 노사관계 연구에만 치중한 최초의 전문분과는 1922년 프린스턴대학교에서 경제학과에 노사관계분과(Industrial Relations Section)를 설립한 것이었다(Industrial Relations Section, 1986). 이 분과의 목적은 주로 교수들의 보고서와 연구논문을 발표하고 노사관계 자료를 광범위하게 소장한 도서관을 발전시켜 노사관계 연구를 촉진하는 것이었다. 하바드대학교에서는 1923년 노사관계 증진을 위한 제이콥 워트하임 연구기금(Jacob Wertheim Research Fellowship)이 설치되면서 노사관계 연구가 시작되었다. 끝으로, 1925년 시카고대학교가 다글러스(Paul H. Douglas) 교수를 경제학 부교수에서 노사관계 정교수로 승진시켰다(Douglas, Hitchcock, and Atkins, 1925의 권두언)³⁾.

현업에서는 1919년 10월에 고용관리에 관한 유명한 저술가 겸 상담가였던 대니얼 블룸필드(Daniel Bloomfield)와 마이어 블룸필드(Meyer Bloomfield)가 월간잡지 Industrial Relations: Bloomfield's Labor Digest를 출판하였다.

두 번째는 1920년에 미국노사관계협회(Industrial Relations Association of America, IRAA)가 설립된 것이다. 이 협회는 이전의 고용관리자협회(Employment Managers' Association)의 후신이었으며, 주로 인사업무에 관심을 가진 기업측 사람들을로 구성되었다. 설립된 첫 해에 회원이 2천명을 넘었고 수십 개의 지부가 설치되었다. 그 활동 중에는 월간지 Personnel의 출판도 들어있었다. 그러나 1920년~21년의 심각한 불경기로 인한 재정결핍 때문에 1922년 초 해산되었다. 그것의 활동은 새로운 조직인 전국인사협회(National Personnel Association)에 흡수되었고, 이것은 다시 1923

3) Kaufman(1993)에 따르면, industrial relations라는 용어를 제목에 처음 사용한 학술논문은 John R. Commons가 1921에 편집한 책 *Trade Unionism and Labor Relations*(노동에 관한 논문들을 엮은 책)의 제1장 "Industrial Relations"이다. 이 용어를 제목에 사용한 최초의 박사학위논문은 1923년 Cloice Howd(Berkeley대)가 쓴 "Industrial Relations in the West Coast Lumber Industry"이다.

년에 미국경영협회(American Management Association)로 개명하였다(Lange, 1928).

세 번째는 1920년 캔서스주에서 산업법원법(Kansas Industrial Court Act)이 통과되어 국내 최초로 노사관계법원(Kansas Court of Industrial Relations)이 설치되었다. 이 법원은 구속력 있는 중재를 통하여 노동분쟁을 해결하는 권한을 부여받았다(Feis, 1923).

III. 劳使關係 研究의 두 軸 : 人事管理學派와 制度勞動經濟學派

1920년에 설립된 노사관계협회의 회원은 몇몇 학자들이 가입해있긴 하였으나, 대부분이 회사에서 일반관리와 인사업무를 담당하고 있던 실무자들이었다. 이들 전문가는 특별히 인사관리라는 새로운 분야에 관심을 가졌고, 그들 중 여러 사람들이 인사관리에 관한 저술 및 강연활동을 하였다. 반면에 역시 1920년에 미국에서 최초로 설립된 위스콘신대학교 노사관계과정에서 활동한 사람들은 제도학과 경제학자였다. 이들의 학문적 관심은 비록 고용관계의 모든 측면을 망라하고 있긴 하였지만, 연구 및 교육의 초점은 노동역사, 단체교섭제도, 노동법규, 그리고 실업의 원인과 결과에 주어졌다. 대부분이 단체교섭을 보호·권장하고 최저임금과 고용기준을 설정하기 위하여, 그리고 사회보장제도를 통해 임금소득자와 그의 가족들에게 소득을 보장해 주기 위하여 정부가 개입하는 공공정책을 지지하였다.

이 두 상이한 집단이 노사관계에 대해 일치된 관심을 보인 동기는 고용관계의 다양한 측면에 관하여 지식을 넓히고 싶은 학문적 관심이 이 둘 모두에게 있었다고 할 수 있다. 사실, 이들에게 과학구축은 부차적 관심이었음이 분명하다. 그 대신, 이 두 집단은 문제 해결에 일차적인 관심이 있었다. 즉, 작업현장의 조직과 운영을 개선하여 노동문제를 해결하고, 진보적인 공공정책을 수립하며, 기업운영에 윤리와 도덕규범을 철저하게 적용하도록 하는 것들에 관심을 가졌다.

인사전문가와 경제학자는 모두 미국 산업계에 널리 퍼져 있는 관리방식과 작업조건에 대해 상당히 생생한 지식을 갖고 있었고, 자본주의 체제가 뿌려 놓은 엄청난 폐기물과

비능률, 인간의 고통, 그리고 갈등을 잘 파악하고 있었다. 따라서 노사관계에 대한 그들의 관심은 그런 폐단을 현대적이고 혁신적인 생산 및 고용방식을 통하여 제거하고자하는 소망으로 나타났다.

이 두 집단이 하나의 공통목표를 추구하고 있었지만, 노동문제 해결을 위한 가장 효과적인 방법과 특히, 노조와 단체교섭의 적절한 역할에 관해서 이 둘은 근본적이고 타협할 수 없는 차이점도 동시에 지니고 있었다. 이런 차이 때문에 초창기부터 지금까지 노사관계분야의 주도권을 두고 서로 경쟁해온 두 학파가 태어났다. 이들은 1920년대 초에 인사관리와 제도노동경제학의 연구에 초점을 둔 것들로, 인사관리학파(PM School)와 제도노동경제학파(ILE School)로 불린다(Kaufman, 1993). 그후 두 학파는 다른 여러 학문 및 연구분야에서 사람들을 끌어 모았고, 제2차 세계대전 이후에는 점차 오늘날 인적자원관리(HR: human resource)와 노사관계(IR)로 불리는 분야로 변환하였다. 그런데, 비록 명칭과 관련분야는 변하였지만, 두 학파가 지닌 노동문제의 원인과 해결에 대한 기본적인 관점은 70여년간 놀라울 정도로 동일하였다.

인사관리(personnel management, 원래는 고용관리(employment management)로 불렸음)의 실무와 학술적 연구는 노사관계학과 거의 동시에 등장하였다. 예를 들어 최초의 인사관리분야 대학교과서는 1920년에 티드(Ordway Tead)와 맷캘프(Henry C. Metcalf)에 의해 출판되었다. 그러나 노사관계학은 인사관리보다 더 광범위한 것으로 인식되었다. 노사관계학은 고용관계 전반을 포괄하였고, 사용자뿐만 아니라 종업원의 활동과 조직에도 똑같은 비중을 둔 반면에, 인사관리는 주로 고용관계의 경영자측 입장 을 다루었고, 특히 종업원의 모집, 선발, 훈련, 보상, 동기유발, 의사소통 등을 위한 실무와 절차에 초점을 두었다. 그래서 인사관리는 노동관계(labor relations, 노경관계 [labor-management relations]라고도 함)가 그랬던 것처럼 노사관계학의 한 세부영역으로 인식되었다.

인사관리학파의 학문적 뿌리는 제1차 세계대전 동안에 과학적 관리(scientific management)와 복지운동(welfare work)이라는 두 개의 독립된 산업운동이 합쳐진 데서 시작되었다(Lescohier, 1935; Eilbirt, 1959; Ling, 1965; Wren, 1987). 그리고 이 분야는 1920년대에 인간관계운동(human relations movement: 호손실험 이전의 것)의 등장으로 한 걸음 더 발전하였다.

인사관리와 마찬가지로 제도노동경제학은 고용관계의 모든 측면을 그 영역에 포함시키

지는 않는다. 그 대신 ILE의 초점은 고용관계와 노동시장운영에 대해 조직 또는 “제도”(예를 들어, 노조, 정부, 가족, 사회관습, 법)가 미치는 영향에 맞춰졌다(Commons, 1934b). 그렇지만, PM후원자들과 마찬가지로 ILE 추종자들도 자신들이 노동문제에 대해 가장 정확한 진단을 하고 있고, 또 가장 효과적인 해결책을 가졌다고 믿었다.

제도경제학(IE)은 20세기가 시작되기 직전 미국에서 출현하였다. 知的 뿌리는 칼 막스와 웨ب 부부의 저술들이 약간의 영향을 미쳤던 하지만, 기본적으로 독일의 역사경제학파에 두고 있다(Dorfman, 1959, 1963; McNutly, 1980; Jacoby, 1990). 베블린(Thorstein Veblen), 캄먼스(John R. Commons), 미첼(Wesley C. Mitchell)이 혼히 IE의 창시자로 불린다. 그렇지만, 캠먼스가 지금까지 노동분야에서 가장 큰 영향을 미쳤고 또 사실 그의 관점이 다른 학자들의 관점과 완전히 다르기 때문에, 그의 분파를 제도노동경제학파라고 부르는 것이 타당하다(Kaufman, 1993).

IV. 勞使關係 分野의 獨自的 領域 確保

제1차, 제2차 세계대전 기간 20년 동안에 노사관계 분야는 서서히 그러나 확연하게 별개의 교육 및 연구영역으로 자리를 잡아갔다. 가장 특기할만한 것은 6개의 대학에 IR 학과(unit) 또는 전공분야(section)가 개설되어 연구에 치중하고, 또 한편으로 중요도는 낮았지만 IR교육에 전념한 것이었다. 그리고 ILE와 PM 양쪽에서 활동적인 학자들이 계속 몰려들어온 점도 특기할 만하다. 비록 이 두 학파가 노동문제의 원인을 서로 다른 관점에서 분석하고, 그 해결책으로 다른 것들을 내놓긴 하였지만, 학술적 개념과 학문영역으로서의 노사관계는 이 시기에 ILE와 PM의 두 상이한 관점과 관심사를 동시에 포괄할 수 있는 탄력성을 충분히 갖고 있었다.

1. 노사관계학과의 설치

미국의 대학교에서 노사관계 연구에만 전념한 것은 아니지만 주로 그 연구를 하기 위해 독립된 학과를 설치한 것은 1921년 펜실베니아대학교 워튼스쿨이 개설한 노사관계학과(IR Department)였다(이 과의 이름은 1953년에 IR Unit으로 바뀌었다). 이 학과

의 초대 학과장이었던 윌리츠(Joseph Willits)의 주도하에 그 과는 1920년대에 IR 주제에 관한 논문과 시론들을 다수 출판하였다. 그 과의 연구경향이 PM에 기울어져 있다는 것은 발표된 글들이 승진, 훈련, 근태, 이직, 전직 등에 치중하고 있는 것을 보아 분명하다. 그리고 현재까지도 경영분야에 치중하고 있어 PM분야에서 가장 오래된 학과로 남아있다. 그리고 이 전통 때문에 1990년에는 명칭이 다시 인적자원센터(Center for Human Resources)로 바뀌었다.

제2차 세계대전 이전에 개설된 그 외 다섯 노사관계학과는 프린스턴대학교, 스탠포드 대학교, 미시간대학교, MIT, 그리고 캘리포니아공과대학(Cal Tech)에 있었다. 이들은 워튼스쿨의 IR학과처럼 노사관계의 PM학과에 속해 있었다.

2. 노사관계 연구 경향

양 세계대전 사이에 있었던 노사관계 연구를 정리하는 것은 IR연구와 IR이 아닌 연구를 엄격히 구별하기가 곤란하므로 복잡한 작업이다. 가장 좁게 접근하는 것은 제목에 industrial relations라는 용어가 들어 있는 논문과 도서에 국한하는 것이다. 이 기준에 따르면, 이 기간에 IR연구는 상대적으로 소수에 불과하다. 컴퓨터 색인검색 방식을 통하여 그 용어를 찾아본 결과, 1930~1939년 사이 미국에서는 15편의 연구출판물을 찾을 수 있었다(Kaufman, 1993). 이들 대부분은 미국경영협회(American Management Association)의 인사관리 시리즈(Personnel Series)에 실린 짧은 논평들이었다 (Sokolsky, 1936; Miller, 1937; Spates, 1937, 1938; Stoll, et al. 1937; Chester, 1939). 프린스턴대학교(Industrial Relations Section, Princeton, 1930, 1939; Baker, 1939), 캘리포니아공대(Industrial Relations Section, Cal Tech, 1939), 전국산업위원회(National Industrial Conference Board, 1931; Walter, 1934) 등의 노사관계 부문에서도 짧은 논평들을 발표하였다. 그 외에 워튼스쿨의 노사관계분과(Unit)의 볼더스턴(C. Canby Balderston) 교수가 쓴 *Executive Guidance of Industrial Relations*(1935)가 PM 경향의 대작이었고, 헤이버(William Haber)의 *Industrial Relations in the Building Industry*(1930)와 라이언(Frederick Ryan)의 *Industrial Relations in the San Francisco Building Trades*(1936)는 건설업의 노사관계에 관한 사례연구였다.

IR 관련 학술지에도 제목에 IR이 붙은 연구가 소수지만 있었다. 1930~1939년 사이에 *American Economic Review*와 *Quarterly Journal of Economics* 각각에 한 편씩 제목에 industrial relations란 용어가 들어간 논문이 있었다(Slichter, 1939; Gulick, 1932). 또한 *Personnel Journal*에는 그런 논문이 두 편 있었고, *Journal of Applied Psychology*에는 한 편이 있었다(Schultz and Lynaugh, 1939).

이런 기준에 따를 경우, 노사관계학은 이 시기 학술연구 결과를 상대적으로 소수만 내놓은 것으로 보인다. 그러나 노사관계 연구를 폭넓게 의미로 확장하여 적용하면, 아주 다른 결론이 나타난다. 예를 들어, industrial relations의 용어가 원래 의미했던 바대로 고용관계에 관한 연구면 모두 다 포함하는 것으로 간주하면, 순식간에 엄청난 분량의 연구결과가 있음을 알게 된다. 여기에는 채용시험에 관한 산업심리학자들의 연구와 노동조합의 기원과 발전에 관한 역사학자들의 연구, 그리고 임금결정에 관한 경제학자들의 연구들이 포함된다. 그렇다면, 다음 문제는 이런 다양한 연구물들이 뒤섞여 있는 상태를 어떻게 잘 정리하여, 학문적인 일관성을 유지하면서 시사점을 제시할 수 있을 것인가 하는 점에 귀착된다.

V. 勞使關係 研究의 制度化

노사관계 연구는 제1차 세계대전 이후에도 발전은 대단히 느려서 20여 년이 지난 후에도 미국 대학교에서 특별히 노사관계 분야에 수여하는 공식적인 학위과정이 없었다. 그러다가 1940~1950년 사이에 근본적인 변화가 일어나서 매우 가시적이고 급속히 성장하는 연구 및 교육 분야로 탈바꿈하였다. 이 변화는 세 가지 사건 때문에 가능하였는데, 그것은 주요 대학교에서 IR단과대학과 연구소들이 설립된 것과, 노사관계학회 (Industrial Relations Research Association: IRRA)가 창설된 것, 그리고 1947년 10월에 미국에서 최초로 노사관계 전문학술지인 *Industrial and Labor Relations Review*가 탄생한 것 등이다.

1. 새로운 노사관계 전공과정의 등장

1945년 이전에 미국은 심각한 노동문제에 처해 있었으나 노사관계 연구센터와 노사관계학위과정은 상대적으로 미약하였다. 1945년 이후에 이 괴리를 각 주립대학교들이 신속히 노사관계만 전문으로 연구하고 강의하는 새로운 전공학과를 설치하여 바로 잡으려고 하였다. 이들 학과 중에서 가장 중요한 것들로는 코넬대학교(1945), 시카고대학교(1945), 미네소타대학교(1945), 캘리포니아대학교(1945), 예일대학교(1945), 일리노이대학교(1946), 랭커스대학교(1947), 위스칸신대학교(1948), 뉴욕대학교(1948), 하와이대학교(1948)에 생긴 것들이다. 수많은 카톨릭계 대학들도 소규모로 연구보다는 강의에 치중하였지만, IR과정의 개설에 앞장섰다. 예를 들면, Rockhurst대(캔서스시 소재), Loyola대(시카고 소재), Manhattan대(뉴욕시 소재), Seton Hall대(뉴저지 소재), St. Joseph's대(필라델피아 소재)등이 여기에 해당되었다(Graham, 1948 ; Justin, 1949 참조).

IR전공과정을 부르는 명칭은 다양하였는데, 대부분은 industrial relations라는 용어를 단독으로 또는 다른 용어와 섞여 사용하였다. 단독으로 쓴 예는 U.C. 버클리대의 Institute of Industrial Relations와 미네소타대의 Industrial Relations Center였다. 혼합 사용한 예는 코넬대의 School of Industrial and Labor Relations와 그것과 유사한 일리노이대의 Institute of Labor and Industrial Relations, 그리고 위스칸신대의 Industrial Relations Research Institute였다. Industrial relations를 명칭에 넣지 않은 학교도 몇 있었다. Labor and Management Center(예일대), Institute of Management and Labor Relations(Rutgers대), Institute of Labor Relations and Social Security(뉴욕대) 등이 그들이었다.

이들 새로운 IR프로그램들은 대부분 ILE에 치중하였는데, 몇 가지 요인이 있었다. 하나는 당시의 상황이다. 1935년 이후 10년간 노조운동과 단체교섭 및 파업이 급증하였기 때문에, 그 대부분의 새로운 IR프로그램이 ILE에 치중한 것은 당연하였다. 결국 노사관계는 미국이 당면한 최대의 국내 문제였다. 또 다른 요인은 역사적으로 경제학자들이 노사관계분야에 있어서 가장 적극적으로 연구와 강의에 몰두한 집단이어서 자연스럽게 이들이 새로운 IR프로그램에 무더기로 들어가서 ILE 관점은 이식시켰다는 점이다. ILE 지배경향의 또 다른 요인은 노동조합과 단체교섭에 비교적 우호적이었던 일반국민

의 감정이었다. 이것은 전공분야에 상관없이 그 당시 대부분의 IR학자들의 가치관과 신념과도 일치하였다. 끝으로, ILE측과는 달리 PM측은 학문적 존경을 받지 못하였거나, 상대적으로 새롭고 미개척분야에 속해 있었다. 예컨대, 인사관리는 이론처럼 보이지 않았고, 요리책이나 실무용과 같은 느낌을 받았으며, 게다가 산업사회학, 인간관계론, 관리과학(administrative science), 조직이론 등은 아직 유아기에 있었다. 인사관리는 학문상의 열세뿐만 아니라 이미지상으로도 큰 문제점을 갖고 있었는데, 일반인들이 그것에 대하여 기업이 노동조합을 제거하기 위해 선택한 조작수단으로 보고 있었던 점이다 (Yoder, 1952).

2. 미국노사관계학회(IRRA)의 창설

노사관계학회(Industrial Relations Research Association : IRRA)가 1947년 말에 창설되기 전에 industrial relations라는 용어를 가진 전문학회는 단명한 미국노사관계협회(Industrial Relations Association of America)밖에 없었다. 이것이 1922년에 해산하고 난 후 25년간 미국에는 노사관계를 핵심 활동과제로 한 단체가 없었다.

IRRA는 1947년 1월에 설립운동이 시작되었다. 미국경제학회(American Economic Association : AEA)의 연차학회에서 프린스턴대의 레스터(Richard Lester)가 일리노이대의 맥퍼슨(William McPherson)과 함께 약 30명의 노동경제학자들을 모아 비공식적인 회의를 갖고, 노사관계학 분야의 학회를 설립해야 할 필요성과 가능성에 대하여 토의하였다. 이어 20명의 설립위원회가 구성되고, 1947년 말에 현장과 회칙이 채택되었으며, 임원진이 선출되었다. 초대회장은 위트(Edwin Witte)로, 위스칸신대의 제도노동경제학자이고, 캘리스의 제자 겸 동료였다.

1948년 말에 가서 IRRA는 학계, 업계, 정부에서 거의 1천명의 회원을 모았다. 1948년 12월에 첫 연례학회가 AEA학회와 공동으로 개최되어 5개의 논문이 발표되었다. 그것은 “단체교섭, 임금, 그리고 가격수준”, “비상사태를 유발하는 분쟁”, “사회보장의 진전상황”, “단체교섭과 경영권”, “노사관계연구에서 다양한 학문의 역할”이었다. 그 후 IRRA는 급속히 성장하여 4년 후에는 회원이 1,600명으로 늘어났다.

대학의 IR프로그램과 마찬가지로, IRRA는 대상학문과 이념에 있어서 포괄적이 되려고 노력하였다. 정책적인 면에서 IRRA는 노사관계학의 학제적(interdisciplinary) 성

격을 유지·증진시키려고 노력하였고, 특히 PM학파와 ILE학파 모두를 회원으로 끌어들였다. IRRA의 현장에는, 목표의 하나로 “노동분야의 모든 측면, 즉 사회적·정치적·경제적·법률적·심리적 측면에 있어서 연구를 촉진하는 것으로 사용자 및 종업원 단체, 노동관계, 인사관리, 사회보장, 노동법규 등을 포함한다”고 하였다. 나아가 이념과 공공정책, 특히 노동조합주의와 관련하여 중립적 입장을 유지하려고 하였다. 따라서 동 현장에는, “본 회는 노동정책에 관한 문제에 있어서 어느 한 쪽 편만을 들지 않을 것이며, 회원들에게도 그런 입장을 취하도록 강요하지 않을 것이다”라고 밝혀두고 있다.

그렇지만, IRRA는 설립취지에 꼭 맞게 활동해온 적은 한번도 없었다. 예컨대, 그 조직의 설립과정과 초기활동상황을 보면, 회원들이 주로 ILE쪽의 노동경제학자로 되어있고 이들이 조직을 주도하였음을 알 수 있다. 레스터와 맥퍼선도 그런 사람이었고, 설립위원회의 구성원 중 3/4이 그러하였다. 이 조직의 ILE성향은 이 학회의 회장으로 일했던 사람들에게서 확실히 알 수 있다. 초대회장인 위트(Edwin Witte)는 카먼스와 워스 칸신학파의 제도학파 전통을 그대로 물려받은 학자였다. 그 다음 12명의 회장은 모두 (광의) 경제학을 공부했고 대개가 ILE학파였다.(요우더와 베키는 PM에 가까웠고, 신고전파 경제학자는 한 명도 없었다). 그리고 모두가 이념적으로 뉴딜식의 단체교섭제도를 옹호하였다(또는 적어도 그것을 반대한 기록은 찾아볼 수 없다).

이 당시 ILE의 지배적인 위치는 미국에서 최초로 IR에만 치중한 학술지인 Industrial and Labor Relations Review가 1947년 10월에 창간되어 학제적 연구를 주창하고 시작하였지만, 발표된 논문을 보면 대개가 ILE 분야의 것이었고, PM 분야는 소수에 지나지 않은 점에서도 엿볼 수 있다.

VI. 労使關係研究의 黃金期

노사관계 연구의 “황금기(Golden Age)”는 1948~1958년 사이 10년을 일컫는다. 이 시기는 사용자와 종업원간 관계에 쓸린 일반인의 관심과 그 주제에 대한 학문적 연구의 질과 양을 감안할 때, 절정의 시기라고 부를 만하다. 그런 우호적인 상황은 등록학생수의 급증과 IR전문과정수의 지속적인 증가, 그리고 가장 두드러지게는 다양한 학문영역에서 온 최고권위자들이 전례 없이 IR연구에 몰두했던 점 등에 잘 나타나 있다.

미국 대학교에서 학제적인 노사관계연구가 꽂을 피우게 된 것은 노사관계에 연관된 학문들의 발전과 당시의 미국 노사관계가 불안정하고 간혹은 소동으로 변하는 특성의 합작품이었다. 인류학, 법학, 사회학, 경제학 그리고 심리학과 같이 서로 거의 관련이 없는 학문에 속한 학자들이 노사관계연구에 폭넓게 몰입하게 된 가장 큰 요인으로는 모든 대량생산산업에 노동조합주의가 급작스럽게 확산되었고, 그 결과 파업과 노동분쟁이 급증한 점을 들 수 있다. 노동조합이 몇몇 산업의 극소수 근로자들로만 조직되었을 때는, 노조와 단체교섭과 같은 주제는 노동경제학들 외에는 아무도 관심을 기울이지 않았을 정도로 경제적으로나 사회적으로 그 중요도가 적었다.

그러나 제2차 세계대전 이후 노조가 제조업근로자의 절반 이상을 조직하고, 여러 산업이 연이어 심각한 장기파업을 경험하고, 웨그너법(Wagner Act)을 개정하려는 태프트-하틀리법안(Taft-Hartley Act)에 대한 논쟁이 비등점까지 끊어오르게 됨에 따라 상황은 급변하였다. 갑자기 노조의 성장, 노조의 지배구조, 단체교섭과정, 파업, 경영과 기업성과에 대한 단체교섭의 영향, 임금·가격·생산성에 대한 단체교섭의 거시경제적 영향 등과 같은 주제들이 학계와 일반인에게 초미의 관심사로 떠올랐다. 이에 따라, 경제학자들뿐만 아니라, 수많은 타 전공학자들이 노사관계연구에 몰려들었다.

노사관계연구에 당시의 상황요인들이 크게 작용한데는 행동과학과 경영학의 발전이 기여한 바가 크다. 행동과학자들의 참여를 쟁취한 것은 1920년대 말 ~ 1930년대 초에 웨스턴 전기회사의 호손 공장에서 실시된 실험이 촉발시킨 인간관계운동이었다(이 운동은 1920년대 초 인사관리실무자들이 일으킨 것과 다르다는 것을 명심하라). 단기적 관점(1960년 이전)에서 보면, 그 영향은 인간관계운동이 행동과학자들을 IR연구에 깊게 끌어들였고, 그 결과 학제적 연구를 강화하고 나아가 그들을 IR 분야에 계속 남도록 하였다는 점에서 긍정적이었던 것으로 평가된다. 그러나 장기적으로 보면, 이 운동은 PM과 ILE의 분리를 촉진하였는데, 그것은 IR의 발전에 아주 부정적인 영향을 미쳤다.

1. 인간관계운동

인간관계운동은 1930년대 말에 독자적인 학문영역으로 등장하여, 1940년대 중반에서 1950년대 중반까지 약 10년간 최고의 영향력을 발휘하다가, 그 후 쇠퇴하여 결국 1960년대 초 새로운 분야인 조직행위론(organizational behavior)에 흡수되었다. 인간관계

운동(그리고 이와 관련된 산업사회학)은 웨스턴 전기회사의 한 공장으로 일리노이주에 있던 호손 공장에서 1924년~1932년까지 실시한 일련의 산업실험의 결과로 등장하였다.

인간관계운동은 1940년대 말부터 1950년대 말까지 10여 년 간 그 영향력과 권위가 정점에 있었다. 인간관계론은 다양한 이론적 분파와 다양한 전공의 학자들이 참여하고 있었기 때문에 몇 가지 갈래로 나뉘어서 발전하였다. 예를 들어, 심리학자들은 종업원의 사기와 동기유발을 결정하는 요인에 관한 연구에 주로 치중하였다. 그리고 리더십유형과 유효성도 그들의 주제였다. 경영이론가(management theorist)들은 대기업에 있어서 종업원들의 심리적 욕구와 담당업무간의 갈등을 연구하였다. 사회학자들은 사기업의 관료주의와 사무실과 공장 내에서 사회적 계층구조 및 관계, 근로자들의 조립라인 생산방식에 대한 적응과정 등을 연구하였다. 그리고 인류학자들은 개인간 상호작용의 유형과 공장 내 사회시스템의 발전과정 등을 연구하였다.

인간관계 연구의 초기에는 노동조합과 단체교섭이 무시되었다. 그 이유의 일부로 호손 실험이 노조가 없는 공장에서 실시되었다는 점을 들 수 있다. 어쨌든, 이런 무시는 굉장히 비판을 초래했고, 그 결과 노사관계의 여러 측면에 대한 심리학적 연구와 사회학적 연구가 촉발하였다. 그런 연구에는 산업갈등, 공장 및 회사차원에서 노사관계의 역학, 노조지부 내의 리더십과 집단역학, 교섭과정에서 심리학적 요인의 역할 등이 있다.

학계 차원에서 볼 때, 인간관계론은 인사관리와 대조가 되는 새롭고 독특한 영역을 갖고 있었다. 인간관계론은 좀 더 이론적이고 연구지향적이며, 작업현장에서의 개인과 집단의 행동을 결정하는 근본요인을 찾고자 하였고, 반면에 인사관리는 상당히 실무지향적이고, 종업원의 선발, 보상, 성과평가 등과 같이 여러 인사업무에 유용한 기법과 제도들을 구체적으로 만드는데 초점을 두었다. 따라서, 인간관계론은 인사관리보다 더 학문적으로 본질에 접근하려 했고, 그 결과 더 강한 학문적 궁지를 지녔다.

2. 노동경제학 : 노동문제에서 노동시장으로

1920년대와 30년대에 노동경제학의 초점은 “경제학”보다 “노동”에 맞추어져 있었다. 1925년에 최초로 「노동경제학」이라는 명칭의 교과서를 출간한 블람(Solomon Blum)을 비롯한 여러 노동경제학자들은 넓은 의미의 제도파 노동경제학의 부류에 속하며, 정통이론과 자유시장의 운영에 대해 비판적일 뿐만 아니라, 그 접근방법도 대단히 학제적

인 방식을 택하고 있었다. 블람의 교과서가 보여주듯이, 이 당시 노동경제학은 전반적으로 그 母體학문에서 이탈하였고, 경제학만큼이나 법학, 역사학, 사회학과 교류를 갖고 있었다. 이런 관점의 차이 때문에, 결국 제도파 노동경제학자와 당시 타 경제학 분야에서 주류를 이루고 있던 신고전이론가들 사이에 상당한 틈이 벌어지게 되었다.

신고전학파는 비교적 좁은 시야를 지니고 있었다. 경제의 제도부분은 “주어진” 것으로 보고, 시장의 운영에 관심을 집중하였고, 연역법을 이용하여 시장운영을 설명할 수 있는 일단의 경제이론을 도출하였고(예컨대, 한계효용과 한계생산성이론, 수요공급곡선), 시장은 경쟁 속에서 효율적으로 움직인다고 대략 가정하고 있어, 경제에 정부나 노동조합의 개입이 적을수록 좋다는 정책안을 내놓기에 이르렀다.

제도학파들은(정통)이론가들의 연구업적을 경멸하였는데, 특히 캄먼스가 앞장을 섰었다. 이들의 비판은 신고전학파들이 현실과 완전히 다른 일련의 가정을 바탕으로 이론을 구성하고, 그 결과 경제현상에 대하여 부정확한 설명과 예측을 하고 오히려 해가 되는 정책을 제시하고 있다고 보았기 때문이다. 이에 반하여, 신고전학파 이론가들은 제도파 학자들이 경제이론조차 이해하지 못하고 있고, 따라서 그들의 비판은 오도된 것이거나 아니면 실수로 빚어진 것이라고 주장하였다. 또한 제도학파의 경제분석은 과학적인 노력이 아니라, 노동조합과 정부의 경제 간섭을 정당화하려는 암묵한 시도에 불과하다고 보았다.

그 결과, 1930년대의 노동경제학분야는 그것의 모체학문으로부터 상당히 이탈해 있었다. 이런 상황은 1940년대에 들어가서 새로운 세대의 노동경제학자들이 이 분야에 가담하면서 변하기 시작하였다(McNulty, 1980 : Kaufman, 1988, 1993 : Kerr, 1988). 이 새로운 세대의 주역들은 단럽(John Dunlop), 커(Clark Kerr), 레스터(Richard Lester), 레이놀즈(Lloyd Reynolds), 라스(Arthur Ross), 마이어스(Charles Myers) 등이었다.

이들은 노동경제학을 노동문제에 대한 역사적 또는 서술식의 분석에서 벗어나, 노동시장에 대한 분석적 연구를 하도록 전환시켰다. 이들은 노동경제학이 다른 경제분석 분야와 상당히 유사하게 보이게끔 재구성하려고 애썼다는 점에서, 분명 신고전학파의 전통을 따른 자들이었다. 그와 동시에 제도학파들과도 많은 교류를 유지하고 있었는데, 예를 들면, 사례연구와 귀납적 연구방법을 사용하고, 노동시장의 불완전성이 널리 퍼져 있음에 주목하였으며, 또한 사용자의 시장지배력을 줄이고 작업현장에 산업민주주의를 도입하기 위한 수단으로 단체교섭과 보호주의 노동법규가 필요하다고 보고 있었다. 그리고 다원주

의의 사회적·경제적 효험을 믿고, 기업에 대한 미시경제학 모델(특히 이윤극대화의 가정)에 거부감을 보였으며, 타 학문으로부터 市場外의 연구결과들을 원용함으로써 시장 연구에 국한된 경제이론의 시야를 더 크게 확대시키려고 노력하였다.

이런 복합적인 관점을 형성시킨 계기가 세 가지 있었다. 우선 이 경제학자들은 이전의 제도학파 세대보다 박사과정에서 대부분은 영국에서 수입된 경제이론에 대해 더 많은 교육과 훈련을 받은 점을 들 수 있다. 예를 들어, 노동경제학 박사과정 학생들은 힉스(John R. Hicks)의 「임금이론」(*The Theory of Wage*, 1932)을 독파하여야 했는데, 힉스는 이 책에서 신고전학파의 경쟁이론을 노동시장에 치밀하고도 용감하게 적용시켰다. 힉스는(특히 제 1 장에서) 마샬(Alfred Marshall)이 중요하다고 생각했던 제도학파의 요소들을 임금과 고용에 장기적으로 거의 영향을 미치지 않다고 주장하면서 대부분 삭제하였다.

이 새로운 세대의 노동경제학자들이 지난 학문적·정책적 시각에 결정적으로 영향을 미친 또 다른 계기는 제2차 세계대전 기간에 이들이 전쟁노동위원회(War Labor Board)와 같은 여러 정부기관의 임금안정 및 분쟁해결활동에 참여한 점을 들 수 있다. 단립, 커, 레스터, 레이놀즈, 그 외 여러 학자들이 학문활동을 중지 당하고 여러 정부기관의 고위 행정직과 연구직에 배치되었다. 이런 자리들은 이들로 하여금 어쩔 수 없이 임금결정 및 단체교섭 과정에 간여하도록 하였다. 왜냐하면, 전쟁노동위원회의 주된 활동이 임금을 조절하여 전시의 인플레이션을 방지하고, 파업을 야기하거나 전쟁물자의 생산을 위협할 수도 있는 임금격차와 임금인상을 둘러싼 분쟁을 해결하는 것이었기 때문이다. 이들 젊은 학자들이 노동조합, 기업, 노동시장의 실물세계에 깊게 간여한 경험은 전쟁이 끝나고 학계로 돌아간 후, 이들의 노동경제학에 대한 접근법에 큰 영향을 주었다(Kerr, 1988). 이들은 정통적인 경쟁이론(예컨대, 힉스의 「임금이론(1932)」과 같은 것)의 타당성에 대해 의문을 갖기 시작하였다. 왜냐하면, 정통이론이 예측하는 것 보다 노동시장이 훨씬 더 비효율적으로 작동하고 있고, 단체교섭은 별로 해를 끼치지 않는 것처럼 보였기 때문이다(Kerr, 1950 : Lester, 1951). 이들의 경험은 경제이론을 경쟁 시장에서의 수요와 공급에 관한 편협한 연구에서 벗어나 폭넓은 시야를 가짐으로써, 좀 더 현실적인 학문으로 만들어야 하겠다는 필요성도 느끼게 하였다(Dunlop, 1944: 5). 나아가 노동에 관련된 공공정책 이슈들에도 관심을 갖게 하였다.

전쟁이 끝난 후, 많은 신세대 노동경제학자들이 노동시장과 단체교섭에 관한 연구를

무수히 발표하기 시작하였다. 이 연구들의 특징으로는 경제이론을 발전시키고 활용하려고 하는 의지와 능력을 보여주고 있고, 노동시장의 작동에 초점을 두고 있으며, 임금격차와 주당근로시간과 같은 노동시장의 결과물을 경쟁이론으로 적절하게 설명하기에 부족하다는 회의감을 보여주었고, 노동시장에 대한 경제적 분석의 시각을 넓혀서 사회적, 심리학적, 제도적 상황들도 고려하려는 의도가 있었다는 점 등을 들 수 있다.

노동경제학의 제도론적 특성을 감안해볼 때, 1930년대 후반까지 노사관계학과 노동경제학의 연구는 상당히 중첩되어 있었다. 그러나 1940년대에 신세대 노동경제학자들이 등장하고 이 분야가 노동문제에서 노동시장으로 영역을 전환시킴에 따라, 노사관계학과 노동경제학은 서로 분리되어 각자 특유의 학문적 정체성을 발전시키게 되었다. 그렇지만, 노동경제학과 노사관계학의 유대관계는 지속되었고, 노동경제학은 노사관계학에 知的 영감을 대부분 제공하는 원천이었다. 이렇게 된 까닭은 노동경제학에 있어서 제도학파의 전통이 꾸준히 영향을 미치고 있었고, 또한 신세대 노동경제학들이 양쪽 모두에 관심을 기울이고, 반면에 광의의 경제학과는 불편한 관계에 있었기 때문이다.

3. 노동경제학과 신고전경제학의 반목

신세대 노동경제학자들이 비록 경제학자로서의 교육을 받았고 노동경제학의 주제에 대해 폭넓은 연구결과들을 발표하긴 하였지만, 노사관계 분야에 대해서도 지대한 관심을 갖고 있었다. 사실 지금까지 살펴본 바와 같이, 새로 설립된 노사관계 연구소와 센터의 원장들은 이들 신세대 노동경제학자들이 대부분이었고, 또 이들이 IRRA를 설립한 초기 회원들이었다. 이 경제학자들은 노동시장의 작동(노동경제학)과 사용자-종업원간 관계(노사관계학)에 대한 연구를 동시에 추구하는 二重의 학문적 관심을 지니고 있었다. 이들이 지난 노동시장의 작동에 대한 시각과 정책안들이 노동문제의 해결과 사용자와 종업원간 관계 개선에 관한 제도학파 노동경제학자들의 입장과 일치하였기 때문에, 이들은 그 두 개의 별개 학문에 성공적으로 양다리를 걸칠 수 있었다.

신세대 노동경제학자들이 처음에는 경제학자로서 출발하였고, 나중에 가서 노사관계에 몰두하게 되었지만, 이들의 연구기록과 활동상황을 보면 1950년대 후반에는 완전히 노사관계가 이들의 주무대였음이 확실하다. 여기서 중요한 계기가 된 것은, 이들의 연구프로그램과 정책안에 대하여 신고전파 가격이론가들이 적개심을 보였고, 그 결과 이들은

경제학에 대한 거리감과 소외감을 느끼게 된 점이다. 이 신세대 노동경제학자들은 처음 학자로서 출발했을 때 자신들을 신고전파 개혁가로 생각하였다. 왜냐하면, 기본이론으로 마샬의 수요공급모델을 사용하였고, 다만 그것을 더 확장시켜 힉스가 「임금이론」에서 제외시킨 시장불완전과 비경제적 요소들을 고려하였다고 생각했기 때문이다(Kerr, 1988). 그러나 놀랍게도 이들의 개혁적인 노력이 경제학 분야의 “지배엘리트들”(미시경제학의 가격이론가들)로부터 대접을 받지 못하였고, 더욱이 “보잘 것 없는 사회학”이라고 종종 멸시를 받았다(Reynolds, 1988). 이와 관련하여, 결정적인 사건이 터졌는데, 레스터의 논문(1946a) “임금-고용문제에 관한 한계분석의 결점”이 학회지 American Economic Review에 발표된 것이다. 이 논문은 신고전파이론이 임금과 고용수준의 결정과정을 설명하기 위해 사용하는 한계분석의 타당성을 공격한 것이었다. 이론가들의 적개심은 맥클럽(Fritz Machlup, 1946)과 스타이글러(George Stigler, 1947)의 반론에서 정점을 이룬다. 이들은 레스터의 말은 한 마디도 인정하지 않고, 대신에 레스터가 신고전파 가격이론의 시사점을 이해하지 못하였거나, 그가 증명하려고 사용한 데이터는 그 자신은 증명이 되었다고 주장하지만 사실은 그렇지 못했다고 주장하였다.

정책에 관련된 시각의 차이도 신고전파 가격이론가들과 신세대 노동경제학자들 사이의 틈을 더 벌려 놓았다. 이 신진 노동경제학자들은 최저임금과 같은 보호주의 노동법규와 단체교섭에 대하여 체질적으로 긍정적이었다(Lester, 1947a : Reynolds, 1957, 1988). 이들의 입장은 노조가 없는 노동시장에서는 사용자에게 임금에 대한 시장지배력을 부여하고 임금구조를 왜곡시키는 등 수많은 불공정을 야기하는 불완전이 존재한다고 확고하게 믿고 있었다. 따라서, 단체교섭과 최저임금법은 사용자의 권리에 대한 적절한 제어장치이며, 또한 효율적인 생산과 경영방법의 개선을 가져오며, 작업현장의 정의를 세우는 수단으로 보았다. 이에 반해, 신고전파이론가들은(예컨대, Stigler, 1947; Simons, 1948; Lindblom, 1949; Machlup, 1951) 노조와 최저임금법의 기능과 효과에 대하여 부정적인 견해를 분명히 보였다. 이들은 노동시장이 대단히 경쟁적이라는 가정에서 출발하여, 노동조합은 과도한 임금인상과 생산성저하의 독점적 원천이며, 최저임금법과 같은 보호주의 노동법규는 경제의 분배상 효율을 떨어뜨릴 뿐만 아니라, 그것으로 인해 고용기회를 위축시켜 저임금 근로자들에게 도움을 주는 것이 아니라 오히려 고통을 준다고 하였다.

이런 시각의 차이와 학문적 적대의식 때문에 신진노동경제학자들은 경제학 분야에서

절대 환영받지 못하며 적절한 대접도 받지 못할 것이고, 그들의 연구결과와 관점은 미국 경제학회(American Economic Association)에서 공정한 심사가 이루어지지 않을 것으로 생각하게 되었다. 따라서, 1940년대 말과 1950년대 초에 이들 신진 노동경제학자들은 노사관계에 몰두하게 되었는데, 첫째 이유는 그 주제에 진정한 관심을 갖고 있었고, 둘째 이유는 이 분야가 그들에게 제도론 쪽에 치우쳐진 연구를 수행하고 서로 토론 할 수 있는 구심점을 제공해주었기 때문이다. 이런 계기들이 미국노사관계학회(IRRA)의 설립과 밀접히 관련되어 있다. 예를 들어, 레스터가 스타이글러와 맥클럽에 의해 거절을 당한 직후, 이 학회 창립에 앞장 선 것은 우연의 일치가 아니었다. 신세대 노동경제학자들의 안식처로서 이 노사관계학회의 기능은 제도학파에 속한 수많은 노동경제학자들이 나중에 이 조직의 회장을 지냈다는 점과, 경제학에 관련된 주제를 갖고 개최되는 정기총회에 분과별 주제가 비정상적으로 많은 점, 그리고 그 정기총회가 미국경제학회와 동일한 시간에 동일한 장소에서 개최된다는 점 등에서도 잘 나타난다.

4. 인간관계론에 대한 논쟁

위에서 논의한 연구경향은 노사관계에 관련된 다양한 학문들을 끌어 모아 통합하는 여러 구심력이 반영된 것이다. 그러나 불행하게도 여러 학문들의 결속을 약화시키는 원심력도 또한 작용하고 있었다. 가장 눈에 띄는 것이 “화려한 학술적 논쟁”(Landsberger, 1958: 1)이었다. 이것은 1940년대와 50년대에 노사관계에 대한 인간관계식 접근법의 지지자와 비판자간에 진행된 것으로, 이 분야에서 역사적으로 PM학파와 ILE학파간의 분리와 유사한 것이었다.

인간관계론에 대한 비판자들은 정치학과 그 외 분야에서도 소수 나왔지만, 주로 경제학과 사회학 분야에서 나온 자들이었다. 경제학자 중에는 인간관계론을 옹호하는 자는 거의 없었고, 1950년대 ILE학파에서 가장 영향력 있는 노동경제학자인 커(Clark Kerr)와 단롭(John Dunlop)이 가장 거센 비판자에 속하였다.

경제학자들이 대부분 인간관계론에 대해 반대하고 있는 반면에, 산업사회학자들은 완전히 둘로 나뉘져 있었다. 한쪽은 커와 피셔(Kerr and Fisher, 1957)가 “공장사회학자”로 규정하고, 밀러와 폼(Miller and Form, 1980)은 “상호작용주의자(interactionist)”로 명명한 집단으로, 인간관계론의 가장 큰 옹호자들이었다. 여기에는 와이트(William

Foote Whyte)와 호먼스(George Homans)가 속해 있었다. 다른 쪽은 밀러와 폼(Miller and Form, 1980)이 “구조주의자(structuralists)”로 명명한 집단으로, 인간관계론에 대해 비판적이었다. 여기에는 블루머(Herbert Blumer), 밀즈(C. Wright Mills), 무어(Wilbert Moore)가 속해 있었다.

비판자들은 인간관계론의 접근법에 대하여 다양한 근거에서 공격을 가하였다(Bell, 1947; Roethlisberger, 1977). 가장 중요한 이유들을 열거해 보면 다음과 같다. ① 인간관계론의 연구는 외부의 경제적·사회적·정치적·기술적 상황이 IR결과물에 미치는 영향을 무시하고 내부의 사회적·심리적 요인들만 지나치게 강조한다. ② 인간관계론 연구에서 사용되는 독립변수들(예: 감정, 상호작용의 유형, 리더십 유형 등)은 종속변수에 수량적으로 표시하면 미세한 정도의 영향만 미칠 뿐만 아니라, 인과관계 측면에서 볼 때 독립변수라고 볼 수 없고 오히려 종속변수나 매개변수라고 봐야 하는 것들이 많다. ③ 인간관계론 연구에서 가정하는 인간에 대한 모델은 근본적으로 잘못된 것인데 그 이유는 비논리적인 감정, 아노미의 느낌, 안정욕구와 집단소속감 등을 지나치게 강조하기 때문이다. ④ 경쟁적이고 개인주의적인 사회로 발전하는 것은 사회적·경제적 혼란을 야기하지 않고 오히려 정치적 자유와 경제성장을 촉진한다. ⑤ 인간관계론은 근로자와 경영자간의 이해충돌을 경시하고 경영자측의 이윤목적을 위해 근로자를 조정하도록 가르친다. ⑥ 인간관계론은 정신적으로나 실천적으로나 노조에 반대한다.

몇몇 인간관계 옹호자들이 이런 비판들을 반박하고 노사관계연구에 있어서 경제학자들의 접근법이 지닌 문제점들을 지적하였다(Arensberg, 1951; Whyte, 1950, 1959; Arensberg and Tootell, 1957). 이들의 지적에는 다음과 같은 것들이 들어있다. ① 인간관계는 외부환경 조건들의 변동을 무시하지 않았고, 오히려 그것을 “주어진” 것으로 간주하고 그것에 공장의 내부사회시스템이 어떻게 적응해 가는지 분석한다. ② 인간관계에서 강조하는 내부의 심리적, 사회적 요인들은 IR결과물에 대해 비판자들이 용인하는 것 보다 훨씬 더 큰 영향을 준다. 왜냐하면 기술시스템과 경제시스템 덕분에 경영자들이 작업을 조직하고 인력을 관리하는데 많은 재량권을 행사할 수 있기 때문이다. ③ 경제학자들의 노사관계에 관한 이론은 노조와 기업을 조직의 “블랙박스”로 취급해버리고 그 결과와 외부상황의 변동이 특정 IR결과물을 산출해내는 연결관계를 구체적으로 파악해내지 못한다. ④ 경제학자들의 합리적이고 개인주의적인 행동모델은 작업에 있어서 사회적 차원을 경시하고 또한 관습과 의례, 상징, 집단규범, 차별 등의 역할을 무시하기 때문에

극히 잘못된 것이다. ⑤ 메이요와 그의 가까운 동료들이 제기하였지만 그 후 많은 인간관계론자들이 폐기하였거나 중요시하지 않은 구체적인 가정이나 입장에 대하여 주로 비판이 집중되어 있으므로 근본적으로 잘못된 비판이다. ⑥ 인간관계의 목표가 종업원의 직무만족과 노사간 협조를 제고시키는 것인데, 그렇다고 하여 인간관계론이 反노조주의임을 의미하는 것은 아니다. 왜냐하면 그 응호자들도 노조가 종업원의 주요 이익을 보호하고 공장 내에 사회질서를 안정시키는 데 도움을 준다는 점을 인정하기 때문이다.

인간관계론에 대한 논쟁은 노사관계 분야를 위해서는 긍정적인 효과와 부정적인 효과를 동시에 가져다주었다. 긍정적인 측면에서 볼 때, 이 논쟁은 노사관계에 관련된 다양한 학문의 학자들간에 아이디어를 상호교환하도록 촉진하였고, 그 결과 경제학자와 사회학자간의 벽, 사회학자와 심리학자간의 벽, 심리학자와 역사학자간의 벽 등과 같은 학문간 벽을 무너뜨리는데 도움을 주었다. 또한, ILE학파의 “외부론자”와 PM학파의 “내부론자”간에 이론적 타협이나 “잠정협정”을 맺을 수 있는 밑그림을 제시하기도 하였다.

그러나 인간관계에 대한 논쟁의 두 주역 중에서, ILE그룹이 상대방에 대한 공격에 가장 매몰쳤고 비타협적이었다. 그 결과 인간관계에 관한 논쟁이 가져온 결과 중 최악의 것을 가져왔다. 즉, PM학파와 ILE학파를 갈라놓은 학문적·이념적 분열과 적개심을 더욱 악화시켰고, PM학파로 하여금 노사관계분야에서 자신들이 전적으로 무시되고 있다는 느낌을 강하게 받게 만들어 버렸다.

단립과 커는 다른 ILE학파의 원로들과 더불어 인간관계에 대하여 과학적 측면과 정책 및 이념적 측면에서 세찬 비판을 가하였다. 과학의 관점에서 이들은 인간관계가 외부환경요인을 거의 다 무시한 점과 내부의 사회·심리적 요인만 지나치게 강조한 것에 대해 강력하게 반대하였다(Dunlop, 1950).

ILE학파의 응호자들은 정책과 이념에 관련된 사항에서도 인간관계론자들과 근본적인 의견대립을 보였다. 예를 들면, 단립과 커는 뉴딜식 노사관계시스템과 단체교섭제도에 철학적으로 강한 애착을 보였다. 이들은 인간관계를 작업현장에서 경영자의 통제를 고착시키고 노조와 단체교섭을 제거하려는 간교한 시도라고 보았다. 인간관계가 노사간 협조와 통합을 강조한 것도 ILE학파가 기업의 공동지배구조와 경제, 정치, 사회의 다원주의에 집착하는 것과 매번 충돌을 일으켰다(Kerr, 1954b; Kerr and Fisher, 1957).

이런 적대적 입장에 당면한 PM학파의 학자들은 이 분야에서 잘 해야 하급생 정도, 최악의 경우엔 기피인물로 찍힐 것이라고 생각하였다. 이런 메시지는 여러 경로를 통해 전

해졌는데, 인간관계론을 공격하는 잡다한 비판의 목소리가 나온 점, 미국 노사관계학회(IRRA)의 정기학술대회에서 인간관계 논문을 다수 배제시키고, 그 학회장 자리에 유명한 인간관계 전문가들을 뽑지 않은 점, ILR Review에 소수의 인간관계 논문만 게재한 점, 단립의 유명한 책 「노사관계 시스템」(Industrial Relations Systems, 1958)에서 PM관점에 대해 냉대한 점 등을 들 수 있다.

VII. 勞使關係 分野의 空洞化

표면적으로 보면 1960년대와 70년대에는 학문으로서 노사관계학이 확장되고 통합되는 시기였다. 미국 대학에서 IR프로그램의 수요가 계속 증가하여, 1965년에는 40개 이상이 설립되었고(Derber, 1967: 8), 그 수는 1970년대에 들어와서는 계속 늘어났다. 1960년 이 후 새로 IR프로그램을 설립한 대학교는 University of Oregon, Ohio State, Iowa State, Alabama, Georgia State, Pace, New York Institute of Technology, North Texas, Xavier, Cleveland State 등이다. 박사과정의 수도 늘어났다. 몇몇 학교는 코넬대학교 모델을 따라 별도의 노사관계학 박사과정을 학제적으로 설치하였고(예, Illinois, Michigan State), 나머지는 경영학과 경제학의 기존 박사과정에 IR전공을 추가하였다(예, Iowa, Georgia State).

연구 측면에서 진전이 있었는지는 확실치 않으나 긍정적인 징후들은 분명 많이 있었다. 예를 들어, 학술지 Industrial Relations가 U.C. Berkeley대학의 Institute of Industrial Relations의 후원 아래 1961년에 창간되었다. 또한, 공공부문 단체교섭과 인력관리프로그램과 같이 지금까지 연구되지 않았던 주제들에 대해 많은 논문들이 발표되었다. 특기할 것은 수학과 정형화된 이론모델, 통계학 등을 연구에 아주 많이 활용하였다는 점이다. 끝으로, 미국노사관계학회(IRRA)의 학회회원수가 1960년에서 1979년 사이에 세 배나 증가하였다. 히니먼(Herbert Heneman, Jr, 1968: 49)은 1960년대 말 시점을 기준으로 IR 연구성과에 대해 조사를 하고 난 후, 크게 감명을 받고 다음과 같이 선언하였다(아마 과장된 표현이겠지만). “금세기 전반기에 가장 중요한 학문 두 개는 수학과 물리학이었다. 그리고 의심할 바 없이 후반기에 가장 중요한 학문은 노사관계학이다.”

하니먼은 그의 주장의 근거로 노사관계학이 노동분야에 관한 모든 것을 포괄하고 있고, 이 노동분야의 발전과 추세야말로 한 국가의 사회적·경제적 발전의 핵심이라는 사실을 들고 있다. 그러나 하니먼이 이런 말을 하고 있을 때, 한편에서는 이 학문의 핵심이 심각하게 훼손되고 있었고, 그때까지 노동이라는 주제에 대해서는 이 학문이 전담한다고 하는 아무도 이의를 제기하지 않았던 주장도 허물어져 가고 있었다. 특히 1960년에서 79년 사이에 일어난 것은 이 학문의 중심이 무너져내리는 공동화(空洞化) 현상이었다. 그것의 주된 원인은 노동분야의 모든 현상에 대해 행동과학적 연구와 非행동과학적 연구를 함께 추구하는 광범위한 연합체의 성격에서 벗어나, 소수의 제도학파 노동경제학자들이 핵심세력이 되어 노동조합과 단체교섭 그리고 특정집단(예. 소수인종, 고령자, 빈곤층)의 고용문제에 치중하는 편협한 영역으로 변신해간 것이었다.

만약, 노동조합주의와 단체교섭이 1960년대와 70년대에도 그 전 20년간처럼 계속적으로 번성하였더라면, 이런 편협한 시각도 학문적으로 정당성을 부여받고 조직 면에서 성장을 할 수 있었을 것이다. 그렇지만, 미국 경제에서 無노조부문이 새로운 고용창출의 원천으로 자리잡게 되고, 나아가서 고용관계 관행에 있어 새로운 혁신을 고안해 내는 주요한 원천으로 급성장해 가고 있었다(Foulkes, 1980 : Kochan, Katz, and McKersie, 1986). 따라서, 노사관계학의 대상을 노동조합주의와 단체교섭에만 국한시킨 실수는 학문분야로서의 위치를 점차 약하게 만들어 버리는 결과를 가져왔다. 이것은 1970년대에는 눈에 잘 띄지 않았으나, 1980년대에 가면 눈에 띄게 나타나는 현상이 되었다.

1. IR의 이론 및 학문적 위치에 관한 논쟁

1960년대에 IR 학자들 사이에는 노사관계학이 학문적 방향을 상실하였다는 생각이 팽배하였다. 그 결과, 자기성찰적이고 비판적인 시각으로 이 학문을 다시 검토하는 논문과 책들이 수없이 쏟아져 나왔다. 이것은 불과 수년 전에 기세 등등했던 태도와는 사뭇 다른 것이다. 이 당시의 분위기는 우즈(Donald Woods, 1968 : 87)가 한 세미나에서 IR분야에 속한다고 내세우는 여러 프로그램들을 분석한 결과를 발표한 것에 잘 나타나 있다.

나는 오늘 아침 이 발표를 하는 것이 주저스럽다. 왜냐하면, 이 자리에서 논의되고 있는 것들은 똑같은 멜로디와 똑 같은 가사를 수 년간 연주해온 낡은 곡을 다시 연주하는 것에 불과하기 때문이다. 만약 여러분이 노사관계나 인사관리관련 학회들의 정기학술대회발표논문집들을 훑어보면 거의 언제나 노사관계학의 후진성을 비난하는 공개발언들을 볼 수 있을 것이다. 주제는 언제나 동일하다. 즉 엄밀한 이론적 기초의 부족, 이론과 실천간의 괴리, 학문적 응집력과 상호존경의 부족, 노사관계학이 그 스스로 별개의 학문이 될 것인지 여부, 전통적인 학문의 성격을 가져야 할 것인지 아니면 학제적 성격을 가져야 할 것인지 여부 등이다.

우즈가 지적하였듯이, 이 시기의 이론과 방법론에 관한 논쟁은 다음과 같은 몇몇 상호 관련된 주제들을 중심으로 전개되었다. 즉 IR은 하나의 기술(art)로 개념화해야 하는지 아니면 과학으로 개념화해야 하는지, IR은 이론적 틀을 갖고 있는지 그리고 현재 그것이 없다면 앞으로 가능한 것인지, IR은 진정한 하나의 학문인지 그리고 만약 아니라면 그렇게 되는 것이 현실적이고 바람직한 것인지, 끝으로 IR이 자체적으로 완전한 독립학문이 아니라고 믿는 학자들 사이에서는 이 분야의 교육과 연구가 여러 학문이 느슨한 연결관계로 맺어지는 多數학문형(multidisciplinary)이어야 하는지 아니면 긴밀하게 통합되어 있는 학제적(interdisciplinary)이어야 하는지 의문을 갖게 되었다.

2. 학문적 영역의 축소

IR학파들이 문제해결 對 과학구축에 관한 논쟁에 몰두하고 있는 동안, 두 번째 변혁이 노사관계학에 일어나고 있었는데, 앞의 것보다 훨씬 더 심각한 것이었다. 그것은 노사관계학의 학문적 영역이 고용관계의 모든 측면, 특히 노조가 있는 경우와 없는 경우 모두를 포괄하는 영역으로 간주되던 것에서 벗어나 주로 노동조합주의와 단체교섭에 관한 연구에만 치중하는 분야로 축소된 것이다.

노사관계학이 언제부터 이렇게 좀 더 좁게 정의되기 시작하였는지 꼬집어 말할 수는 없다. 그렇지만, 그 과정은 제2차 세계대전 직후 이 분야의 제도화와 함께 시작되어, 1950

년대 중반에서 후반 사이의 IR연구경향에서 뚜렷이 볼 수 있게 되었고, 1960년대 초에 그것이 가속화되었다가 1970년대 초에 가서 거의 정착단계에 들어갔다고 할 수 있다.

1950년대 중반까지 노사관계학은 ILE학파와 PM학파 모두를 포함하며, 따라서 노조가 있는 경우와 없는 경우 모두, 그리고 여러 조직간 비교와 한 조직내부에서의 고용관계와 관련된 이슈는 전부 포함하는 것으로 누구나 다 인정하고 있었다. 이런 정의는 IR학위과정과 학술연구에서 명확히 보이는 것이었다. 1960년대와 70년대의 IR학위과정은 계속 ILE측과 PM측 양쪽의 과목들을 모두 가르치고 있어서, 원래의 광범위한 통합적인 개념 정의에 충실했음을 보여준다.

그러나 연구 측면에서는 IR학자들이 계속 노사관계학의 광범위한 개념 규정에 지지를 표방하긴 하였지만(Heneman, 1969; Somers, 1969), 실제 그들이 수행하는 연구는 경영학과 행동과학에서 점점 더 멀어지고, 단체교섭과 노동경제학에 더욱 더 치중함에 따라 커다란 모순에 빠져들게 되었다.

이와 같은 관점의 축소는 이 분야의 두 핵심 학술지인 *ILR Review*와 *Industrial Relations*에 발표된 논문들의 주제에서 명백히 드러난다(Kaufman, 1993). 확실히 1970년대 말에 가면 주요 IR학술지들이 노동시장, 단체교섭, 그리고 특정 노동인력집단의 고용문제와 같은 ILE 관련 주제들의 연구들만 대부분 게재하였다. 순수 노동경제학 관련 연구의 비중이 증가하고 있음에도 주목할만하다. 특히, *ILR Review*에서는 그런 연구의 비중이 20년 사이에 거의 세 배나 증가하였다. 학술지에서 서술식 사례연구와 관찰자가 참여하여 수집하는 데이터가 사라진다는 것을 두고 볼 때(이 두 연구방법은 제도학파와 행동과학자들이 즐겨 쓰는 방법임), 1970년대 말에 가면 IR학술지와 그 외 노동경제학자가 주도하는 응용위주의 학술지간에 구별이 어려워졌음을 알 수 있다.

노사관계학에서 경영에 관련된 주제들의 위기상황은 1970년의 연구총서 *A Review of Industrial Relations Research*(Ginsburg et al. 편저)에 들어있는 스트라우스(George Strauss)의 논문에 의해 입증된다. 논문 "Organizational Behavior and Personnel Relations"에서 스트라우스는 말하기를(pp.201-2), "나는 이 작업이 조직 행위론을 노사관계의 한 분야로 취급하는 마지막 문헌정리가 될 것으로 예상한다. 인사 관리의 지위 상실은 그것이 더 이상 여러 분야 사이를 잇는 다리 역할을 하지 못함을 의미한다.... 비록 IR이 多數학문형이라고 주장하지만, 사실 경제학자들이 거의 지배하고 있고, 이 분야에 있는 많은 학자들에게 노사관계학과 노동경제학은 상호교환이 가능한

용어이다."

그러나 스트라우스(George Strauss)의 예상은 IRRA가 1974년의 연구총서를 조직 행위론 위주로 편찬했기 때문에 지나치게 비판적이었음이 분명하다. 그렇지만, 인간관계나 조직행위론과 같은 유형의 연구가 점점 더 빛을 잃어가고 있음은 1974년의 연구총서에 있는 다음과 같은 권두언에서 여실히 드러난다. "조직행위론(OB)에 치중하는 책을 출판할 것인가에 대해 학회의 상임이사회에서 날카로운 논쟁이 있었다. OB는 노사관계학에 진정 속하지 않는다고 보는 그룹이 있었고, 다른 그룹은 OB의 타당성을 검증하도록 기회를 주자고 하였다." 이십 년 전이었으면, 그런 질문은 절대 논란거리가 될 수 없었던 것이었다.

마지막 증거는 역사학자 브로우디(David Brody)의 관찰에서 나온다. 1960년대와 70년대의 노사관계분야에 대해 언급하면서 그는 다음과 같이 말하였다(Brody, 1989: 9).

아주 오랫동안 노동에 관한 학문의 특징으로 여겨온 학제적 범주와 방법론의 절충주의로부터 갑작스러운 후퇴가 나타났다. 사회학자, 정치학자, 인류학자들이 노동이라는 주제에 대해 흥미를 잃고, 반면에 노동경제학자들은 철저하게 신고전파 분석을 선택하여, 먼저 인적자본에 대한 연구에 그것을 이용하였고, 이어서 연역적이고 개인차원의 미시적 분석이면 어떤 주제든지 상관하지 않고 그것을 이용하였다. 그 사이에 조직행위론이라는 새로운 분야가 학문적으로 높은 지위를 차지하였다. 이것은 戰後의 노사관계분야 내의 인간관계학파에서 파생되어 온 것으로, 이제는 자신을 엄밀한 계량적 분석과 이론에 기반을 둔 분석을 할 수 있는 행동과학이라고 부르고 있다. 노사관계학 자체는 이전처럼 노동조합부문에 국한하는 소규모 학문의 하나로 쪼그라들었다. 그러나 뒤늦게 자신의 정체를 엄격한 사회과학이라고 애써 부르고 있다.

이와 같은 브로우디의 지적처럼, 이제 노사관계학은 대부분의 학자와 실무자들이 노동 조합과 단체교섭에 관한 연구와 동의어로 보게 변하였다. 그 결과, 이 분야의 학문적 영역에 대해 학자들이 일반적으로 말로 하는 것과 연구경향에서 나타나는 실제 영역간에는 괴리가 점차 커져갔다. 코칸(Thomas Kochan)의 교과서 *Collective Bargaining and Industrial Relations*(1980)가 특히 이 모순을 극명하게 보여준다. 제1장 첫 번째 문장에서 코칸은 노사관계학을 "고용관계의 모든 측면을 포괄하는 광범위하고 학제적인 연구와 관행"이라고 정의하고 있다. 그러나 세 번째 문장에서 그는 좁은 정의로 재빨리 옮겨가기 위해 수식어구를 도입한다. "이런 폭넓은 영역 내에서 노사관계 전문가들은

역사적으로 노동과 경영간 관계(relations between labor and management)에 특별한 관심을 기울였다". 이 교과서의 그 뒤 나머지는 모두 노동조합과 경영자간 관계에 관한 이론과 실무에 할애하고 있다.

3. PM학파, 노사관계학에서 이탈

1960년 이전의 노사관계학에는 PM학파의 학자들이 많이 참여해 왔었다. 그러나 1970년대 끝 무렵에는 1950년대의 PM학파 중에서 스트라우스(George Strauss) 교수가 이 분야에서 여전히 회원으로 대접받는 유일한 인사였다. 부분적으로 이런 현상은 사망과 은퇴와 같은 자연법칙에 기인하기도 한다. 그렇지만, 주요 IR학술지에 발표되는 논문이나 IRRA활동에 대한 참가율 등으로 볼 때, 이들의 참여가 줄어들었음도 알 수 있다. 이런 참가율의 저하는 사회학자들에게서 가장 크게 눈에 띈다. 이것은 1950년대 초반 이 분야에 수많은 사회학자들이 활동하고 있었고, 또한 사회학과 노사관계학 둘 다 집단행동에 큰 관심을 보여왔던 점에 비춰보면 놀랄 일이 아닐 수 없다.

동시에 극소수의 신진 행동과학자와 경영학자들이 노사관계학에 가담하였다. 그렇지만 이들 대부분은 단체교섭에 관련된 주제들에 대해 연구하였다. 이런 유형의 연구로 가장 뛰어난 것이 월턴과 맥커지(Richard Walton and Robert McKersie)의 *A Behavioral Theory of Labor Negotiations*(1965)이었다. 그 외에 *Industrial Relations: A Social Psychological Approach*(Stephenson and Brotherton, 1979)에 실린 논문들과(몇 편은 영국학자, 몇 편은 미국학자가 쓴), 과업경향에 관한 사회학자들의 논문 몇 편(Britt and Galle, 1974; Snyder, 1977), 노조가입의 결정 요인에 관한 논문들의 문헌정리(예, Schriesheim, 1978) 등을 들 수 있다.

1960년대와 70년대에 노사관계학에서 활동하면서 단체교섭과 관련 없는 연구를 한 PM학파의 짚은 학자는 상대적으로 소수에 불과하였다. 이 그룹에 속한 사람들은 롤러 3세(Edward Lawler III), 머호니(Thomas Mahoney), 쉬웹(Donald Schwab), 페퍼(Jeffrey Pfeffer), 포터(Lyman Porter), 밀코비취(George Milkovich) 등이고, 모두 양대 IR학술지에 간혹 논문을 발표하고, IRRA학회에 참가도 하였다(대개 초청 받은 경우임). 그렇지만, 이들 중 몇 명은 자기 母학문 분야에서는 전국적으로 이름이 나 있었지만, IR학계에서는 어느 누구도 유명인사가 아니다. 이런 분리현상은 PM학파에

소속되어 있고 고용관계에 관한 연구업적이 뛰어나지만, 노사관계학과는 교류를 갖지 않은 학자들의 명단을 보면 더 명백해진다. 이들은 스티어즈(Richard Steers), 맥클레런드(David McClelland), 베니스(Warren Bennis), 시쇼어(Stanley Seashore), 로쉬(Jay Lorsch), 로伦스(Paul Lawrence), 브룸(Victor Vroom), 캣츠(Daniel Katz), 피들러(Fred Fiedler) 등이다.

PM학파의 짚은 학자들이 노사관계학에 참여하지 않는 이유가 많지만, 가장 큰 것 중 하나는 조직행위론과 그것의 파생학문인 인적자원관리의 출현이었다. 1950년대 중반 이전에 PM학파의 경영학자들은 노사관계학에 대해 불만과 불편을 느끼고 있었으나 아무런 대안이 없었다. 1950년대 말~1960년대 초반 사이 조직행위론과 인적자원관리의 출현은 그런 대안이 되어 주었다. OB가 발전해감에 따라, OB는 PM학파의 학자들에게는 노사관계학보다 훨씬 더 적합한 본거지로 부상하였다. 행동과학이나 경영학의 관점을 가진 사람들을 포용하였고, 이념과 反노조주의에 대한 논쟁은 OB가 경영자 측 관점을 확실하게 지니고 있었기 때문에 거의 피할 수 있었으며, 또한 모든 학문분야에서 진행되고 있던 專門化와 獨立化를 거기에서도 촉진시킬 수 있었다.

조직행위론의 등장과 발전은 인사관리 분야의 학문적 지위도 강화시키는 역할을 하였다. 인사관리는 그 분야의 주력 학술지들(예, *Personnel Psychology*와 *Personnel*)을 정독해보면 금방 알 수 있듯이, 이론과 엄격함의 부족 때문에 이류 학문으로 취급받고 있었다(Gordon and Howell, 1959; Dunnette and Bass, 1963; Strauss, 1970). 그러나 1960년대에 인사관리는 조직행위연구(그리고 이와 아주 가까운 산업조직심리학)에서 만들어진 새로운 이론과 개념들을 보상, 모집, 선발, 성과평가, 교육 등과 같은 전통적인 인사관리 주제에 적용함으로써 중대한 변모를 꾀하였다. 이런 새로운 아이디어 중의 하나가 종업원을 “인적자원”으로 보는 것이었다(Miles, 1965; Armstrong, 1988). 이 관점에 따르면, 만약 경영자가 종업원의 조직애착심과 노력을 증진시키고 싶으면, 종업원이 스스로를 그 회사에 가치 있는 자산 또는 인적자원이라고 여길 수 있게 해주어야 한다. 그렇게만 되면, 종업원은 노력과 근면의 대가로 장기적으로 보아 그 조직의 경제적 성과 도 나눠 갖는다.

이런 관점은 경영이론과 실무 양쪽에 있어 큰 전환을 가져왔다(Lewin, 1991). 종업원을 단순한 노동력으로 보는 대신에 인적자원으로 보는 것은, 이들을 관리하는데 있어 단기적이고 비용위주의 전술적인 접근에서 장기적이고 투자위주의 전략적 접근으로 전환

시키는 효과를 가져왔다. 인적자원관리 또는 HRM으로 더 빨리 알려진 이 새로운 분야는 업계의 경영관행에도 변화를 일으켰다. 인간관계론이 감수성훈련과 같은 기법을 통하여 개인간 관계와 사회적 조건을 개선시킬 것을 강조한 반면에, 인적자원관리는 직무충실화(job enrichment)와 지식급(pay for knowledge)과 같이 능력개발을 촉진하는 실무와 기법들을 도입하라고 강조하였다. 인적자원관리가 1960년대에 인기를 얻게 됨에 따라 점점 많은 회사들이 인사부 또는 노사관계부를 인적자원부로 개명하고, 이런 부서의 전문가들은 더 이상 IR을 담당하지 않고 HR을 담당하게 되었다. 이와 같은 명칭과 관점의 변화는 10년이 지나면서 학계에도 널리 확산되었다.

4. 노동경제학과 노사관계학의 결별

노사관계학의 空洞化는 그것과 노동경제학간의 연결이 약해짐에 따라 더욱 심화되었다. 지금까지 보아왔듯이, 노동경제학은 1940년대에 노동문제에 대한 연구에서 노동시장에 대한 연구로 초점을 바꾸면서 두 번째 발전기에 접어들었다. 비록 이런 조류가 노사관계학과 노동경제학간의 틈을 더 벌려 놓았지만, 이 당시 노동경제학의 학제적인 시각과 실무 위주의 연구경향 덕분에 서로 상대방에 한 다리씩 걸치고 있을 정도는 되었다. 그러나 1950년대 중반 이후부터는 노동경제학이 세 번째 발전기에 들어서면서, 이런 양쪽에 다리 걸치기는 점점 더 어려워졌다.

이 기간에는, 노동시장에 대한 연구가 더욱 더 강화되었고, 반면에 노동문제에 관련된 주제와 그런 문제의 해법을 위한 경영학식 접근법은 폐기되었다. 또한, 새로이 교육받은 노동경제학자들도 이전과 달리 고용관계와 그것에 따른 이슈들에 대해서는 지식도 관심도 없는 응용가격이론가였기 때문에, 노사관계학은 노동경제학으로부터 더욱 멀어져갔다. 이 시기에는 노동시장의 연구에 있어서 이론적·방법론적·이념적 접근법에 지대한 변화가 일어났음에도 주목해야 한다. 이를 변화 모두는 ILE학파식의 노사관계학이 지난 시각과 목적과는 정반대로 대치되는 것이었다.

노동경제학의 발전과정상 이 단계에 깊숙이 간여한 그룹이 시카고대학의 경제학자들로서, 키(Kerr, 1988)는 이들을 “신고전파 복고주의자(neoclassical restorationists)”라고 불렀다. 선두주자는 스티글러(George Stigler)와 프리드먼(Milton Friedman)이었다(Reider, 1982; Kaufman, 1993 참조). 그 외에 러위스(H. Gregg Lewis), 벡커

(Gary Becker), 민서(Jacob Mincer), 리스(Albert Rees), 리더(Melvin Reder) 등이 있었다.

시카고대학 중심의 신고전파 경제학이 등장한 것은, 그것이 지니고 있는 편협한 학문적 시각 때문에, 노사관계학에 부정적인 영향을 미쳤다. 앞에서 논의하였듯이, 미국 노사관계학회(IRRA)의 창립을 이끈 핵심 동기는 1940년대의 노동경제학자들이 노동시장에 대해 좀 더 포괄적이고 多數학문식의 연구를 해보자고 하는 바램이었다. 그 결과, 노사관계학에서는 이 노동경제학자들이 경제학에서 이론적 모델을 취하고, 그것에 사회학과 심리학 및 제도학파의 변수들을 도입, 이용할 수 있게 됨에 따라 주요한 교량역할을 해냈다. 그러나 시카고대학의 노동경제학자들은 정반대 길을 강하게 밀고 나갔다. 그들의 목표가 그들이 만들어낸 제한된 효용극대화와 경쟁시장의 기본 모델을 이용하여 인간 행동의 여러 차원들을 가능한 많이 설명해 내려는 것이었다는 점에서 “제국주의적(imperialistic)”이라는 평을 받는다(Becker, 1976; Stigler and Becker, 1977). 그 결과, 경제학자들은 타 학문으로부터 이론과 개념을 받아 경제학에 통합시키는 일에 흥미를 잃었을 뿐만 아니라, 점차 그런 일을 시도하는 자들을 싫어하는 태도도 보였다. 따라서, 노사관계학이 타 학문과 교류할 수 있는 학문이라는 것이 더 이상 경제학자들에게는 부러움이 되지 못하였고, 결국 이들 중 노조와 관련된 주제에 관심을 가진 자들을 제외한 모두가 이 분야를 떠나버리게 되었다.

이런 모든 발전들의 결과로, 노사관계학은 점차 노동경제학과 이론적·철학적 연결을 많이 상실하였다. 이 두 학문간 교량을 놓았던 제2차 세계대전 세대의 노동경제학자들은 1960년대 초에 가면 그런 역할을 중단하고 만다. 몇몇은 연구관심을 다른 데로 돌렸고 (예, 경제개발), 그 외는 대학총장(Clark Kerr, Arnold Weber, Edwin Young)과 정부각료(John Dunlop, George Shultz, Ray Marshall)로 높은 자리에 올라갔다. 반면에, 새로운 “복고주의자”들은 노사관계학에 관심이 거의 없었고, 또한 노사관계학이 단체교섭을 옹호하는 시각에 대해 분명 적대적이었다. 스트라우스(Strauss, 1978: 535)는 이 상황을 “만약 단체교섭이 노사관계학의 핵심이라면 노동경제학은 전반적으로 이 핵심에서 이탈할 것이다.”라는 말로 요약하였다.

결론적으로, 1960년대 초부터 노사관계학은 두 가지 측면에서 공동화(空洞化)를 겪게 되었다. 한 쪽에서는 경영학과 행동과학에서 온 PM학파가 떠났고, 다른 쪽에서는 신세대의 신고전파 노동경제학자들 중에 이 분야에 들어가 적극적으로 활동하는 자가 없었다

는 점이다. 노사관계학에 적극적인 가담자로 남아 있는 학자들은 두 그룹으로 구성되어 있었다. 큰 그룹은 제도학파류의 노동경제학자들이었고, 법학과 역사학에서 온 소수의 이와 엇비슷한 생각을 지닌 학자들이 포함되어 있다. 상대적으로 작은 그룹은 노조와 단체교섭에 관심을 가진 행동과학자와 경영학자들로 구성되었다. 불행하게도 이 두 그룹 모두 장래의 성장을 위한 기반에 결정적인 취약점을 지니고 있었다. 전자에게 있어 문제점은 제도주의가 노동경제학에서 빛을 뚫어가고 있어서, 경제학을 배운 신진 학자들을 노사관계학에 끌어들이기가 지극히 어려워졌다는 점이다. 두 번째 그룹에게 있어 문제점은 경제학자들이 주요 학술지와 학회를 지배하고 경제학의 이론과 통계방법이 이 분야에서 중요한 연구도구가 되었기 때문에, 이 그룹이 많은 수의 참여자나 뛰어난 인재를 끌어들일 수 없었다는 점이다.

VIII. 労使關係 研究의 衰退

위에서 우리는 학문으로서 노사관계학의 장래에 대해 낙관적이지 않은 그림을 그렸었지만, 1980년의 시점에서는 검은 구름이 눈에 쉽게 띠거나 위협적이지 않았다. 예를 들어, 스트라우스와 포이(Strauss and Feuille, 1981)는 노사관계연구의 문헌정리를 하면서, 결론으로 이 분야의 학문적 장래는 1970년대 중반에 바닥을 치고 난 후 점차 회복하여 “르네상스”가 가능할 것이라고 하였다. 이와 마찬가지로 “The Future of Industrial Relations”라는 주제로 열린 1982년 IRRA학회에서 합의를 본 것은 “미국 노사관계 환경의 주요 요소들이 변했거나 변하고 있는 과정에 있다는 사실에도 불구하고, 여기 참석자들은 노사관계시스템 자체에 근본적인 변화가 있을 것으로 보지 않는다. 우리 대부분이 계속되는 노조가입의 하락을 어떻게 피할 것인가에 대해 뾰족한 대안은 없지만, 과거에도 종종 그랬듯이 새로운 가입률 증가의 시기가 오리라고 기대한다”(Industrial Relations, Winter 1983: 126).

그러나 불행하게도 그 반대현상이 일어났다. 노사관계에 관한 학술연구의 질과 양은 향상되었지만, 그 “플러스”는 이 분야의 학문적·조직적 활력을 전반적으로 하락시킨 몇 가지 “マイ너ス”에 의해 압도당한다. 그 마이너스에는 ① 10여 년 간 노조가입률과 노조

세력의 급락 ② IR 대학원과정과 연구소의 감소 ③ IR과목에서 HR과목으로 학생들의 요구의 전환 ④ 학자들과 실무자들이 고용 제도와 정책에서 있어서 IR이 변화와 혁신의 주도세력으로서의 영향력을 상실했다고 일반적으로 인정하고 있는 점 ⑤ 미국 노사관계 학회(IRRA)의 회원수와 참가율의 정체 등이 포함되었다. 이런 현상들과 IR학자들 사이에서 생겨난 비판적인 분위기를 스트라우스(Strauss, 1989: 241, 257)는 1980년대 말 다른 문헌정리에서 다음과 같이 극명하게 기술하고 있다. “뉴스는 좋다기보다 나쁜 편이다.… 노조의 부흥이 기대할 수 없는 만큼 노사관계학은 강한 재조정을 해야만 한다. 그렇지 않으면, 당대 선두의 자리에 있었던 담배제조공노조(Cigarmakers)와 침대 차집꾼노조(Sleeping Car Porters)의 예를 따라갈 것이다.”

1. 위기의 노사관계학과

넓게 보면, 1980년대는 고용 관련 주제에 특화된 교육과정이 상당히 증가한 시기였다. 예를 들어, 허먼(Herman, 1984: A-5)은 인사관리, 노사관계, 인적자원관리 분야의 석사학위(MA 및 MS)과정이 1974년 26개에서 1984년에 66개로 증가하였음을 보고하였다. 이 분야의 Ph. D.과정도 두 배 이상 증가하여, 6개에서 14개로 늘어났다. 크리슬러브과 미드(Krislov and Mead, 1987)도 1980년대 중반의 IR 및 HR프로그램들을 조사해본 결과, 표본에 있는 77개학과 중에서 23개가 1970년대에 개설되었고, 9개가 80년대에 개설되었다고 발표하였다. 끝으로, 1988년 6월 판 *Personnel Journal*에 HR 및 IR교육프로그램을 가진 미국대학들의 명부가 발표되었는데 150개 이상이 들어 있다.

이런 추세는 IR학계에 좋은 뉴스도 되고, 한편으로 나쁜 뉴스도 된다. 좋은 뉴스는 조류가 밀려 올라가면 모든 배들이 따라 올라간다는 점으로, 고용 관련 과목들에 대한 학생들의 요구가 증가함에 따라, 주요 IR교육프로그램들이 혜택을 입었다. IR학과의 기본 형태는 Cornell대, Minnesota대, Illinois대, Wisconsin대, Rutgers대, Michigan State대처럼 학위를 주는 학제적 모습이었다(Berkely대와 UCLA에 있는 프로그램은 연구만 지원하였다). 이 프로그램들은 대규모고 우수한 교수들을 갖고 있었으며 좋은 직장으로 명성을 떨쳤다. 따라서, 노조부문에서 고용은 80년대에 급감하였지만, 일류 IR 프로그램들은 이 10년을 잘 견디어냈을 뿐만 아니라 대학원학생수도 약간 증가하였다.

노사관계·인적자원학과평의회(University Council of Industrial Relations and Human Resource Programs, 전신은 IR센터소장회의였음)가 수집한 미발표자료에서도 IR박사과정 학생들이 계속 교수직을 잘 얻어나간 것으로 나타나 있다.

나쁜 뉴스는 그 확대되고 있는 시장에서도, 일류 IR학과가 할 수 있는 최상의 것은 현상유지였고, 반면에 규모가 작거나 명성이 없는 프로그램들은 상당한 손실을 겪었다는 사실이다. 문제의 핵심은 고용관련 과목에 대한 학생들의 요구가 전통적으로 IR코스의 주종이었던 IR과목(좁게 정의된 입장에서)으로부터 HR쪽으로 완전히 넘어간 점이었다. 예를 들어, 프랭키(Franke, 1987: 476)에 따르면, 1950년대에 일리노이대학 IR프로그램의 대학원학생들이 전공선택과목으로 선택한 것을 보면, 반 이상이 노동·경영간 관계 분야의 것이었고, 1/3이 약간 넘는 선택과목이 인사 및 OB분야 과목이었다. 그런데, 30년 후에 이 비율은 거의 거꾸로 반전되어 있었다.

같은 맥락에서 코넬대학의 전임 IR학장이었던 리머스(Rehmus, 1985: 592)는 “인사 관리, 인적자원관리, 조직행위론 분야의 과목과 교수에 대한 수요가 지난 10년간 거의 두 배나 증가하였다”고 말한다. 이런 수요 전환의 원인에는 ① 학생들이 HRM과 OB전공 졸업생이 취업가능성이 높다고 인식한 점 ② 취업시장에서 IR학위는 노동조합주의와親단체교섭 성향의 인상을 주어 부정적이라는 점 ③ 경영대학의 학생수가 상당히 증가하여 HR 관련 과목들을 더 강조하는 경향이 있은 점 ④ 미국경영대학협회(American Association of Collegiate Schools of Business)의 인가요건에 경영학석사학위(MBA)의 전공필수과목으로 OB과목 1개 이상을 강제하는 반면에 IR 관련 과목은 필수로 요구하지 않은 점 등을 들 수 있다(Begin, 1987; Franke, 1987; Fotsum, 1987; Lewin, 1988a).

이처럼 HRM과 OB 과목 및 전공으로 수요가 전환된 영향은 프로그램과 대학에 따라 여러 형태로 나타났다. 일류 IR프로그램들은 기본구조와 정체성에 별 영향을 받지 않았는데, 그럴 수 있었던 것은 몇 가지 상황들이 좋은 방향으로 작용한 결과였다. 첫째, 이 프로그램들은 이미 HR세부전공과 과목들을 개설해 주고 있었기 때문에, HR과정과 교수진을 확충하는 것이 상대적으로 간단하였다(다만 내부조정은 별개 사항이다). 둘째, 이들은 이미 높은 명성을 쌓아 놓았기 때문에, 기업들이 IR이라는 명칭이 가진 부정적인 이미지에도 불구하고 그 졸업생들을 계속 채용하였고, 학생들은 취업률이 좋기 때문에 계속 이 프로그램들에 지원하였다. 셋째, 거의 모든 일류 IR프로그램들이 노조조직률이

상대적으로 높은 州에 있었기 때문에, IR학위를 가진 학생들에게 취업기회가 많았고, 또한 이 프로그램들에 대한 재정지원을 응호하는 노조의 정치적 공세도 강하였다.

규모가 더 작고 잘 알려져 있지 않았거나, 노조조직률이 낮은 州에 있는 IR프로그램들은 수시로 변신을 피하여야 하였다. 일반적인 변신 중 하나는 프로그램 명칭에서 IR을 빼버리고 HR 관련어를 추가하는 것으로서, Personnel and Employment Relations(Georgia State대학)이나 Human Resource Institute(Alabama대학)이 이에 해당된다. 다른 프로그램들은 IR은 그냥 두면서 HR 관련어를 추가하였다. 예를 들어, 로욜라대학교(Loyola University, 시카고 소재)는 대학원 명칭을 Industrial Relations에서 Human Resources and Industrial Relations로 변경하였다. 어떤 경우에서도, 그 프로그램의 기본적인 多數학문적 구조는 유지되었으나, IR이란 단어가 원래 지닌 “고용관계의 모든 측면”이라는 의미는 없어지게 되었다.

그 외에도 더 고통스러운 변화를 감수하여야만 하였다. 학생들의 요구가 HR과목으로 전환하고, 고용관계에 관한 학제적(또는 多數학문적) 연구가 감소하며, 노동조합의 조합원수와 정치적 영향력이 감소한 것 등이 모두 IR학과의 독립적 지위에 대한 당위성을 약화시켜 놓았다. 과목개설과 학생들의 수강신청이 HR관련 주제로 몰림에 따라, IR학과는 점점 경영학과의 인사관리 및 OB분야와 유사하게 되었다(Begin, 1987). 또한 교수들의 연구도 과학구축을 지향하라는 지속적인 압력 때문에, 특정분야에 더 더욱 전문화되어 학문간 교류활동에 대한 교수들의 관심과 참여는 사라졌다. 이어서, 대학 당국이 이 학제적 조직의 연구성과가 행정상의 복잡성과 비용을 따져봐도 과연 남는 것인지 검토하기 시작하였다.

노조부문의 규모와 노사관계 분야의 일자리가 급감함에 따라, IR프로그램에 대한 필요성과 그것의 생존가능성에 의문이 생기는 한편, 노조의 정치적 입김이 약화됨에 따라 대학당국자들이 한 때는 꿈에도 생각하지 못하던 것, 즉 이 프로그램들의 폐지나 구조조정에 대하여 쉽게 검토하도록 만들어 놓았다.

결과는 독립적인 IR학과들이 경영학프로그램이나 경영학과로 합병 또는 흡수되는 것으로 귀착되었다. 퍼듀대학교의 IR학과가 그 전형적인 예에 해당된다. 퍼듀대학교에서는 *industrial relations*이라는 말이 프로그램 명칭에서 삭제되고, 과정 자체가 경영대학으로 이관되었으며, 경영학 위주로 질적 변화가 이뤄졌다. ILE시각의 노사관계 관련 과목과 특히 노조 관련 과목들의 비중도 대단히 많이 줄어들었다. 경제학과 행동과학 양쪽

의 과목을 계속 포함시키고 있긴 하지만, 행동과학의 비중이 크게 늘어났고, 경제학의 비중은 감소되었다(현재 노동경제학이 16개 과목 중 유일한 것이다). 끝으로, 과목구성과 교수진에서 학제적 성격도 많이 퇴색되었다.

1980년대에 다른 수많은 IR프로그램들이 퍼듀대학교에서와 같은 방향으로 구조와 교과과정상 변화를 겪었다. 이런 변화들이 환영할 만한 것인지 아니면 슬퍼해야 할 것인지 학파에 따라 판단이 상이하다. ILE학파측은 이 변화들이 IR이란 말의 존속을 위협하고, 교육과 연구에 있어 학제적 접근을 위축시키며, 노사간 적대적 관계와 단체교섭 및 분쟁 조정 등을 강조해온 학풍과 이념을 퇴색시킨다고 하여, 재앙에 가까운 것으로 보고 있다. 반면에, 대부분의 PM(HR)학파측은 이런 변화가 사용자-근로자 관계에 대해 넓어빠진 1930년대식 접근에서 벗어나, 행동과학연구의 업적과 시장의 경제적 현실을 모두 반영하는 현대적이고 진보적인 접근으로 전환하는 것으로 보아 환영한다. 각자의 입장이 어떠하든, 미국의 IR교육프로그램들은 PM학파의 부흥과 ILE학파의 쇠락으로 대변되는 근본적인 변화를 겪고 있다.

1980년대 IR프로그램들에 큰 영향을 미친 위의 사건들은 새로운 IR학과의 탄생에도 영향을 미쳤다. 어느 점으로 보나 독립적이고 학위를 수여하며 여러 학문분야의 교수진을 가진 IR학과는 더 이상 신규설립이 없었다. 1980년대에 *industrial relations*이란 명칭을 쓴 그런 학과는 하나도 신규설립이 없었다(Kaufman, 1993).

IR학위과정과 전공영역의 탄생도 드물어졌다. IR 및 HR프로그램에 대한 허먼(Herman, 1984)의 조사 결과, 1974년과 1984년 사이에 순수하게 늘어난 43개 석사학위프로그램 중 단 8개만이 그 명칭에 *industrial relations*, *labor relations*, *labor studies*, 또는 *employee relations*라는 말을 하나 또는 그 이상 섞어 쓰고 있었고, 나머지는 *personnel*, *human resource*(또는 *human relations*), *organization*, *management* 등과 같은 말을 하나 이상 쓰고 있었다. 이를 새 프로그램 중에 多數학문의 성격을 지닌 것도 몇몇 있지만, 대개 경영학과나 경영대학원에 소속되어 있고, 전반적으로 행동과학과 고용관계에 대한 非노조의 시각을 교육하고 있었다.

끝으로, 새로운 IR학과의 탄생은 중단되고 있으면서, 한 걸음 더 나아가 기존 학과의 “사망” 또는 규모축소가 늘어나고 있다. 콜롬비아대학, 시카고대학, 페이스(Pace)대학과 같은 몇몇 대학들이 IR프로그램을 없애는 결정을 하였다. 또한, 미시간대학, U.C.-버클리대학, 매사추세츠대학과 같은 학교는 실행예산을 감축시키고 IR학과의 교수 숫자를 줄

였다. 이 두 경우 모두 IR학과는 대학 당국이 점차 그 중요성을 재고하는 단계에 와 있기 때문에, 예산삭감의 위기에 처해 있다.

3. 노사관계 연구

1980년대 노사관계 분야에서 밝은 곳은 연구분야였다. 대부분의 비평을 봄도(예, Strauss and Feuille, 1981), IR연구는 1960년대와 70년대 초에 정체기를 겪고, 70년대 중간쯤에 학문과 창조의 의미에서 최저점에 도달하였다. IR연구는 그 후 약간 회복하여 80년대에 가서 전체적으로 회복세가 유지되었다(Kaufman, 1993).

가장 눈에 띄는 회복은 IR관련 연구책자에서 드러났다. 1960년대의 “위대한 책”은 월턴과 맥거지(Richard Walton and Robert McKersie)의 *A Behavioral Theory of Labor Negotiations*(1965)였다. 1970년대에는 몇몇 우수한 학문적 업적이 있었긴 하지만(예, Getman, Goldberg, and Herman, 1976), 어떤 것도 IR의 “고전”으로 인정 받을 수는 없을 것 같다. 그렇지만, 80년대에는 노사관계 교육과 연구에 큰 영향을 주고, 많은 IR학자들이 인용하는 우수한 책자들이 몇몇 있다. 그들을 연도순으로 나열해보면, 바배쉬(Jack Barash)의 *The Elements of Industrial Relations*(1984), 프리먼과 미도프(Richard Freeman and James Medoff)의 *What Do Unions Do?*(1984), 코칸, 캣츠, 맥커지(Thomas Kochan, Harry Katz, and Robert McKersie)의 *The Transformation of American Industrial Relations*(1986)이다.

이론적 기반의 개발에 기여한 또 다른 주요 연구로는 윌리(Wheeler, 1985)의 산업갈등에 관한 통합모델, 베긴(Begin, 1990)의 고용관계시스템 모델, 쿠(Cooke, 1985)과 힐즈(Hills, 1992)의 작업현장통제 모델 등이다. 그러나 이들을 비롯하여 앞에서 언급한 어느 누구도 사실은 노사관계학의 성배(聖杯), 즉 노사관계학을 진정한 학문으로 변환시킬 수 있는 통합적인 이론들은 발견하지 못하였고, 다만 각자 이 분야에 개념적 내용을 더하는 기여는 하였다(Kaufman, 1993).

IR연구의 방향에 있어서 긍정적인 움직임이 1980년대 이 분야의 여러 학술지에서도 볼 수 있다. 새로운 학술지 몇 개가 IR연구의 무대가 되기 위해 창간되었는데, *Journal of Labor Research*와 *Employee Responsibilities and Rights Journal*이 나왔고, 연구총서로 *Advances in Industrial and Labor Relations*도 연간으로 새로이 나왔다.

다. 나아가, *Industrial and Labor Relations Review*도 계재논문의 비율구조를 조정하는 노력도 가시적으로 보였다(다른 핵심 학술지인 *Industrial Relations*의 편집방침에서는 이런 조치가 불행히도 없었음). 한때 IR의 특성이었던 多數학문간의 유대를 복구하려는 시도로 행동과학, 노동사, 그리고 임금에 관한 심포지엄들의 발표논문뿐만 아니라, 인사관리와 HRM, 역사적 사례연구와 행동과학 중심의 연구들도 큰 비중으로 게재되었다. 끝으로 그런 논문들이 학문적 내용뿐만 아니라 이론적·통계적 정교함에 있어서도 이 10년간 매우 향상되었다.

또 다른 긍정적인 추세는 경영 측의 관행과 전략이 노사관계시스템의 구조, 성과, 장기적 발전에 미친 영향에 IR학자들이 관심을 더 많이 기울인 점이다. 1960년대와 70년대에 고용관계의 경영자 부분은 노사관계 연구주제에서 대체로 빠져있었다. 이런 일방적인 시각은 1980년대에 노조가 아닌 회사가 노사관계에 변화의 주체로 떠올랐기 때문에 점차 시들어졌다(Strauss, 1984). 그 반응은 경영자의 전략에 대한 연구(Kochan, McKersie and Cappelli, 1984; Verma, 1985; Kochan, Katz, and McKersie 1986; Lewin, 1987)와 회사의 IR 및 HR전략이 이윤과 생산성에 미친 영향(Clark 1984; Voos and Mishel, 1986; Kleiner et al. 1987; Ehrenberg, 1990) 등 흥미 있고 뛰어난 연구가 솟아져 나왔다. 이런 문헌들은 다음 4가지의 긍정적인 영향을 미쳤다. ① 경영이라는 주제를 노사관계학에 되가져다 놓았다 ② 좀 더 역동적이고 장기적 관점을 이론화 작업에 심어주었다 ③ IR과 OB/HRM학파간 연구교류를 촉진하였다 ④ 노동경제학자들에게 보상, 고용계약의 구조, 근로의욕고취 등과 같은 인사 및 HRM 주제들에 관심을 갖게 만들었다.

이런 긍정적인 발전에 역행하는 부정적인 움직임도 다음과 같이 몇 가지 있었다. ① 젊은 IR학자들이 방법론과 데이터에 관한 이슈에 지나치게 사로잡혀 있어 타당성과 통찰력의 중요성을 간과하였다. ② 多數학문식 또는 학제적 연구는 노사관계분야에서 여전히 드물게 이뤄져 학문의 편협성이 지속되었다. ③ 많은 IR연구가 과거 또는 현재 행동의 사소한 부분만 설명하는데 치중하고, 노동법의 적절성과 미국 IR제도의 경쟁력, 현재의 종업원대표제도의 대안(만약 있다고 가정하고)등과 같은 큰 질문들은 거의 검토하지 않는다(그러나 Heckscher, 1988; Hirsch, 1991; Voos and Mishel, 1991; Weiler, 1990 등은 아니다). ④ 미국의 IR학자들은 외국, 특히 영국에서 발표된 연구들을 무시하는 경향이 있다. ⑤ 만약 노조부문의 쇠퇴가 1990년대에도 지속된다면(좁게 정의된 의미

의) IR연구의 장래가 걱정된다. 1980년대에 뛰어난 연구가 양산된 것은 학자들이 노조부문의 어두운 장래의 원인과 결과를 이해하려고 달려든 결과로 단기적인 보상에 불과한 것이 분명하다. 1930년대와 40년대 IR시스템의 극적인 확장이 이와 유사한 양상으로 연구의 양산을 자극하였다. 이와 같은 연구흐름을 감안하면, 노조부문이 계속 규모와 세력이 위축된다는 것을 가정할 때, 학자들이 전통적인 IR의 주제와 학술지를 버리고 좀 더 영양가 있는 다른 학문영역으로 건너갈 것으로 예측하는 것이 합리적일 것이다.

4. 미국노사관계학회(IRRA)의 위축

1980년대의 사건들은 IRRA의 조직활력을 크게 감축시켰다. 그 원인 중 많은 것이 앞장에서 논의하였듯이 이전 시기에서 넘어온 것인데, 그 효과는 80년대의 불리한 여건화에서 확대되어 나타났다.

첫째, 전체 회원수는 80년대에 증가하였지만, 그 중 학자들의 수는 줄어들었다(1,590명에서 1,499명으로 6% 감소). 그리고 이 감소현상은 모든 학문에서 일어났다.

둘째, IRRA의 교수회원수가 줄어듦에 따라, IRRA의 주요 경쟁자인 경영학회(Academy of Management)의 교수회원수가 급증하였다. 이 학회의 OB 및 인사/HRM 분야에 속한 회원수는 80년대에 3,580명에서 5,078명으로 42%나 증가하였다.

셋째, IRRA 회원수 증가가 학자가 아닌 사람들로 주축을 이루고 있긴 하지만, 이것도 IR과 HR 관련 실무자들의 요구를 잘 반영하는 다른 전문가집단에 IRRA는 뒤쳐져 있다. 예를 들어, 인적자원관리협회(Society for Human Resource Management, SHRM으로 이전에는 American Society for Personnel Administration)의 회원수는 1980년대 27,501명에서 1990년 44,299명으로 61%증가하였다. IRRA의 非학계 회원 중에서 1980년대에 회원수가 가장 많이 증가한 두 그룹은 노조관련자와 중재인들인데, 이 둘은 앞으로 수가 늘어날 가능성이 별로 없는 집단이다. IRRA는 非학계회원의 경우엔 다양하고 균형이 잘 잡힌 회원수를 유지해왔다. 1990년에 학회본부차원에는 기업측(18%), 노조측(10%), 정부측(9%), 그 외 중재인과 법률가 및 컨설턴트(22%)의 구성비를 갖고 있었다. 그러나 문제는 기업측 회원수 중에 無노조기업에서 온 회원의 비율이다. 데이터는 이용 불가능하지만, Kaufman(1993)은 그 비율이 작을 것으로 추측하고 있다. 만약 그렇다면, IRRA는 다시 한번 고용관계를 취급하는 여러 분야 중에서

장래의 성장가능성이 어두운 분야와 손을 잡고 있는 셈이다.

이렇게 볼 때, IRRA가 회원수와 참여도에 있어서 심각한 공동화(空洞化) 현상을 겪고 있음을 알 수 있다. 이 조직의 쇠퇴를 가리키는 가장 곤혹스러운 징표는 적극적으로 활동하는 유명한 학자들의 수가 상당히 감소하였다는 것이다. 전국적으로 유명한 학자가 어떤 사람인지 정의하기는 어렵지만, 몇몇 증후를 제시할 수는 있다. 많은 노동경제학자들은 특히 전국경제연구위원회(National Bureau of Economic Research, NBER)의 노동연구그룹이 노조와 단체교섭에 관한 경제학적 연구에 있어서 핵심세력임을 인정한다. 그런데, 이 위원 중 25%만이 IRRA에 가입해 있다. 또 다른 증거는 인적자원관리 분야의 학자들 중에서 IRRA에 가입한 회원의 비율이다. *Human Resource Management*의 편집위원 30명중 9명만이 IRRA회원이다(30%).

IRRA에 우수한 학자들이 많이 가입하지 않는다는 것은 이 학회가 지난 조직상의 문제점들이 반영되었기 때문이다. 첫째 문제는 대부분의 학자들이 이 학회의 출판물들을 학술적 가치와 분석의 차원에서 우수한 학술지나 타 전문학회의 발표논문집에 필적하지 못한다고 보는 점이다. 두 번째 문제는 IRRA의 동계정기학술대회(두 번의 정기학술대회 중에서 가장 연구중심의 대회임)가 미국경제학회의 정기총회와 같은 날 같은 장소에서 개최되는데, 경영학자와 행동과학자들이 별로 가고 싶어 하지 않는다. 세 번째 문제로, IRRA의 각종 모임에는 이 학회의 회원이 아니거나 활동적인 회원과 연결이 없으면 참가조차 어렵다. 그 주된 장애는 두 번의 정기학술대회에 경쟁을 통한 논문발표분과는 소수에 불과하고, 초청논문 발표분과는 여러 개 있어, “늙은이”들의 강력한 네트워크에 지배하게끔 되어 있다. 네 번째 문제는 학회가 노조주의와 단체교섭에 학문적으로나 이념적으로 가깝다는 점이다. 연구 측면에서 볼 때, 노조운동의 쇠퇴로 노동-경영간 관계에 관심을 가진 학자들의 수가 감소했지만, 그 주제는 여전히 IRRA의 분과와 출판물의 핵심주제로 남아있다. 반면에, 다른 학회는 IRRA가 떠받드는 親노조체제를 거부하고 있다. 끝으로, IRRA내의 정치적 과정에서 기인하는데, ILE측 노동경제학자와 그 지지자들이 중심으로 이 학회를 효과적으로 통제하려는 데 관심을 집중하는 경향이 있다. 이것은 과거 20년간 학회 회장에 누가 선출되었는지 보면 금방 알 수 있다. 이런 편협한 정치적 기반과 그에 따른 소외감 때문에 다른 학문배경과 이념을 지닌 학자들의 참여를 위축시켰다.

IX. 結論 및 示唆點

미국의 노사관계 연구는 1980년대에 이어 1990년대에도 노조운동의 참여율과 정치적 영향력이 계속 감소해가고 있어서 외부환경은 매우 불리한 상황에 처해있다. 따라서 학계의 현 구조와 학문적 방향에 일대 변환이 이뤄지지 않으면, 대학에서 IR프로그램과 학생수, 연구자와 교육자의 수는 더욱 더 줄어들 것으로 보인다.

Kaufman(1993)이 주장하는 생존을 위한 전략은 다음과 같다. 우선 *industrial relations*라는 용어 대신에 *employment relations*와 같이 좀 더 포괄적이고 오늘날의 분위기를 살리는 새로운 용어를 사용하는 것이다. 또 다른 제안은 이 학문의 범주와 핵심주제를 재정립하는 것이다. 노사관계학은 지금까지 교육과 연구의 방향을 제시해온 두 가지 차원, 즉 과학구축과 문제해결에 따라 재정의되어야 한다.

과학구축과 관련하여, 노사관계학의 초점은 고용관계와 노동에 관련된 모든 제도와 관행 및 결과물에 맞추어져야 한다. 그렇지만, 이 학문의 경계선은 고용관계를 중심으로 인적자원(HR)관리와 노사관계학을 구분하는 것이 좋다. HR분야는 내부론자, 즉 개인과 조직내부로부터 고용관계의 결과물을 설명하려고 하는 학자들의 중심이다. 따라서, HR학자들은 조직행위론, 인적자원관리, 산업 및 조직심리학, 미시사회학과 같은 학문영역에서 주로 오고, 기업내부경영과 노조의 운영, 조직의 사회적 구조, 인간행위의 심리적·사회적 결정요인(예, 신뢰, 불공정감, 집단응집력) 등에 초점을 둔다.

반면에, IR의 외부론자들은 주로 경제학, 법학, 역사학, 정치학, 거시사회학과 같은 학문영역에서 오고, 고용관계의 결과물을 설명하기 위해 상품시장과 노동시장의 경제적 상황, 법과 법원의 판결, 지역사회나 산업 내의 인구와 직업 및 都農간 구조, 국가의 이념과 문화 및 사회규범 등과 같은 조직외부의 요인들에 초점을 둔다.

IR과 HR은 흔히 알려진 것처럼 별개의 학문(노동경제학 對 인적자원관리)이라고 하기보다는 동일한 주제(고용관계)에 대한 상이한 접근법으로 해석된다. 그리고 IR의 주제를 노조와 단체교섭에서 고용관계의 모든 측면으로 확장시키고, 그 결과 여러 학문에서 온 학자들이 학제적으로 IR에 적극 활동할 수 있게 한다.

문제해결의 관점에서 보면, 노사관계학의 초점은 노동문제를 해결하고 노동현장에서 능률과 공정성 그리고 개인의 복지를 증진시킬 수 있는 방법과 관행 및 정책에 모아져야 한다. 오늘날의 노사관계학이 노조주의와 단체교섭에 집착하고 있는 것은 그런 것들이

뉴딜IR시스템의 다른 부분들과 함께 이 세 가지 목표의 달성에 핵심적이라는 ILE학파의 오랜 확신을 반영하고 있다. 그러나 장기간에 걸친 사회·경제적 흐름이 노동문제에 대한 그런 접근법의 유효성과 논리적 근거의 일부를 훼손시켰으며, 따라서 문제해결에 있어서 새로이 수정된 접근법이 요청된다. 그것은 노사관계학의 문제해결 범주를 재정의 하는 것이다.

이 수정된 접근법은 다음과 같은 몇 가지 주제들을 강조하리라고 본다. 그 중 몇몇 주제들은 과거의 것과 동일하고, 그외 다른 것들은 상당한 변화를 보인다. 이들 중에는 근로자와 경영자간 관계에 계속 초점을 두고 근로자의 권리와 이익의 보호가 포함될 것이며, 또한 전통적인 형식의 단체교섭뿐만 아니라, 기업노조, 노사협의회, 자율적 작업팀과 같은 형태의 종업원대표제도도 포함하는 작업현장의 지배체제도 포함한다. 그리고 노사간 갈등의 원인과 해결책, IR 및 HR정책을 통한 생산과정상의 능률, 경쟁력, 질의 향상 등도 포함하도록 한다.

이상에서 우리는 Bruce E. Kaufman 교수의 공동화 가설을 살펴보았다. 그의 주장은 장래에 대하여 지나치게 비판적이고 노사관계학계를 너무 노동경제학자 위주로 편성되어 있고 또한 학문방법도 제도학과 노동경제학에 치중한 것으로 보고 있어 비판을 받을만하다. 예를 들어 오늘날 미국 노사관계학을 주도하는 두 학술지인 *Industrial and Labor Relations Review*와 *Industrial Relations*를 보면, 전자는 노동경제학에 치중하는 반면 후자는 인사관리와 조직행동에 관련된 많은 논문들을싣고 있고, 유명한 노사관계학계에서는 아직도 HR/IR과 노동경제학의 학자들을 모두 포함하고 있다. 노동경제학이 교과과정에서 사라지고 있다는 그의 주장은 지나치게 과장되어 있는 것으로 보인다.

그러나 미국 노사관계학이 최근 20년간 쇠퇴해간 경험은 우리나라 노사관계학계에도 큰 시사점을 준다. 우리의 노사관계학회도 회원 확보에 어려움을 겪고 있고, 또한 학회지에 실을 논문도 접수건가 많지 않아 노동경제학회나 인사조직학회의 엄격한 논문심사를 따라가지 못하는 실정이다. 물론 이것은 우리 노사관계학계의 구성원이 매우 다양한 학문영역에서 왔기 때문이기도 하다. 예를 들어, 노동법학은 노동경제학이나 OB/HR과 상이한 방법론을 사용한다. 이런 방법론과 이론구성에 이질적인 요소가 있어서 엄밀함보다는 현실성을 더 강조하는 경향이 있음을 무시할 수 없다.

그러나 이런 경향이 결국 우리나라에서도 과학적 방법론의 훈련을 받고 그런 논문에 더 큰 가치를 부여하는 신세대 노동경제학자와 조직행동론자들이 이 분야에 들어오는 것을 막는 요인이 되고 있음도 부인할 수 없다. Kaufman 교수가 우려하듯이 우리나라에

서도 제도학파로 분류될 수 있는 다수의 원로학자들과 이념적으로 노사관계연구에 호의적인 소수의 신예학자들만 남는 상황도 연출될 수 있을 것으로 보인다. 결국 이런 위기 상황에 빠지지 않기 위해서는 학회의 방향에 대하여 모두가 진지한 토론을 가질 수 있는 자리를 만드는 것이 급선무일 것 같다. 덧붙여, 신규회원 확보를 위한 노력과 학회의 재정확충, 학회지에 문제해결용 눈문과 과학구축용 논문을 적정하게 안배하는 편집방침, 노조와 노동정책 관련자들과 가까운 유대관계 유지 등이 필요할 것으로 보인다.

노동관련 전문 대학원의 설립문제도 다시 한번 긍정적으로 검토할 때라고 본다. 노사관계가 다수학문(multidisciplinary) 내지는 학제적(interdisciplinary) 연구의 특성을 띠고 있으나 우리나라 대학에서는 여러 학문 분야에서 모인 학자들이 한 곳에서 노사관계를 주제로 공동연구를 할 수 있는 기회가 거의 없다. 노동경제학, 인사관리/조직행위, 노동법학, 사회학 등 관련 분야가 각기 따로 연구활동을 하고 있고, 노동조합 관련 인사나 기업의 노사관계 담당자들과의 교류도 단절되어 있는 상황이다. 따라서 이를 학계 및 실무계의 관련자들의 한 곳에 모아서 연구 및 교육을 할 수 있는 장이 꼭 필요하다고 본다.

끝으로 우리나라 노사관계 연구의 세 축을 이루고 있는 노동경제학, HR/OB, 노동법학의 세 관련 학회의 총회개최시기에 노사관계학회의 동시 개최도 필요할 것으로 생각한다. 최근 각종 학회가 무수히 설립되고 또 활성화를 위하여 학술대회를 자주 개최하고 있어 참석자들이 모두 따라 가기 어려운 실정이다. 이런 실정이라면 차라리 노사관계학회를 위 세 관련학회와 돌아가면서 동시 개최함으로써 참석자들의 수를 늘리고 또한 광고효과가 거두는 방안을 채택해야 한다고 본다.

참 고 문 헌

- 박호환 역(1999), 『학문으로서 노사관계학의 기원과 발달』, 서울:형제출판사.
- Adams, R.(1983), "Competing Paradigms in Industrial Relations", *Relations Industrielles* 38(3): 508-529.
- Adams, T. S., & Helen, L. Summer.(1905), *Labor Problems*. New York: Macmillan,
- Arensberg, C. D.(1951), "Behavior and Organization: Industrial Studies", In *Social Psychology at the Crossroads*, ed. John H. Rohrer and Muzafer Sherif, 324-352. New York: Harper.
- Arensberg, C. D., & Geoffrey T.(1957), "Plant Sociology: Real Discoveries and New Problems", In *Common Frontiers of the Social Sciences*, ed. Mirra Komarovsky, 310-337. Glencoe, Ill.: Free Press.
- Armstrong, Michael.(1988), *A Handbook of Human Resource Management*. New York: Nichols.
- Baker, Helen.(1939), *The Determination and Administration of Industrial Relations Policies*. Princeton: Industrial Relations Section, Princeton University.
- Balderston, C. C.(1935), *Executive Guidance of Industrial Relations*. Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
- Barbash, J.(1984), *The Elements of Industrial Relations*. Madison: University of Wisconsin Press.
- Barnes, W. E., ed.(1886), *The Labor Problem: Plan Questions and Practical Answers*. New York: Harper and Bros.
- Becker, G.(1976), *The Economic Approach to Human Behavior*. Chicago: University of Chicago Press.
- Begin, J. P.(1987), "What's Actually Happening? The IR Academic Survey", In *Proceedings of the Fortieth Annual Meeting, Industrial Relations Research Association*, 467-473. Madison: IRRA.

- Begin, J. P.(1990), "An Organizational Systems Perspective on the Transformation of Industrial Relations", In *Reflections on the Transformation of Industrial Relations*, ed. James Chelius and James Dworkin, 53-72. New Brunswick, N.J.: IMLR Press.
- Bell, D.(1947), "Adjusting Men to Machines", *Commentary* 3(Jan.): 79-88.
- Britt D., & Omer, G.(1974), "Industrial Conflict and Unionization", *American Sociological Review* 37(Feb.): 46-57.
- Brody, D.(1989), "Labor History, Industrial Relations, and the Crisis of American Labor", *Industrial and Labor Relations Review* 43(Oct.): 7-18.
- Calder, J.(1924), *Modern Industrial Relations*. London: Longman, Green.
- Chester, C. M.(1939), Management's Responsibilities in Industrial Relations. Personnel Series no. 36. New York: American Management Association.
- Clark, K. B.(1984), "Organization and Firm Performance: The Impact on Profits, Growth and Productivity", *American Economic Review* 74(Dec.): 883-919.
- Commons, J. R.(1921), "Industrial Relations", In *Trade Unionism and Labor Problems*, ed. John R. Commons, 1-16. 2d ser. New York: Augustus Kelley.
- Commons, J. R.(1934b), *Industrial Economics*. New York: Macmillan.
- Cooke, W. N.(1985), "Toward a General Theory of Industrial Relations", In *Advances in Industrial and Labor Relations*, vol. 2, ed. David Lewin, 223-52. Greenwich, Conn.: JAI Press.
- Dunlop, J. T.(1944), *Wage Determination under Trade Unions*. New York: Macmillan.
- Dunlop, J. T.(1950), "Framework for the Analysis of Industrial Relations: Two views", *Industrial and Labor Relations Review* 3(April): 383-93.
- Dunlop, J. T.(1958), *Industrial Relations Systems*. New York: Holt.

- Dunnette, M. D., & Bernard M. B.(1963), "Behavioral Scientists and Personnel Management", In *Proceedings of the Forty-first Annual Winter Meeting, Industrial Relations Research Association*, 459-67. Madison: IRRA.
- Ehrenberg, R.(1990), "Do Compensation Policies Matter?" *Industrial and Labor Relations Review*(special issue) 43(Feb.): 3S-10S.
- Eilbirt, H.(1959), "The Development of Personnel Management in the United States", *Business History Review* 33(Autumn): 345-64.
- Feis, H.(1923), "The Kansas Court of Industrial Relations: Its Spokesmen, Its Record", *Quarterly Journal of Economics* 37(Aug.): 705-733.
- Fotsum, J. A.(1987), "The Evolving Market for IR Professionals: Meeting the Needs", In *Proceedings of the Annual Meeting, Industrial Relations Research Association*, 482-489. Madison: IRRA.
- Foulkes, F.(1980), *Personnel Policies in Large Nonunion Companies*. Englewood Cliffs, N.J.:Prentice- Hall.
- Franke, W.(1987), "Accommodating to Change: Can IR Learn from Itself?" In *Proceedings of the Fortieth Annual Meeting, Industrial Relations Research Association*, 474-81. Madison: IRRA.
- Freeman, R. B., & James M.(1984), *What Do Unions Do?* New York: Basic Books.
- Getman, J. Stephen, G., and Jeanne H.(1976), *Union Representation Elections: Law and Reality*. New York: Russell Sage Foundation.
- Ginsburg, Woodrow, E. Robert Livernash, Herbert Parnes, and George Straus, 1970. *A Review of Industrial Relations Research*, vol. 1. Madison: IRRA.
- Gordon, R. A., & James, E. H.(1959), *Higher Education for Business*. New York: Columbia University Press.
- Graham, R., & Robert, C.(1948), "The Industrial Relations Curriculum in Colleges and University", Mater's Theory, Catholic University.

- Gulick, C. A.(1932), "Industrial Relations in Southern Textile Mills".
Quarterly Journal of Economics 46(Aug.): 720-742.
- Haber, W.(1930), *Industrial Relations in the Building Industry*.
Cambridge: Harvard University Press.
- Harter, L. G., Jr.(1962), *John R. Commons: His Assault on Laissez Faire*.
Corvallis: Oregon State University Press.
- Heckscher, C.(1988), *The New Unionism*. New York: Basic Books.
- Heneman, H. Jr.(1968), "Contributions of Current Research". In *The Role of Industrial Relations Centers, Proceedings of a Regional Meeting of the International Industrial Research Relations Association*, 49-58.
Madison: IRRA.
- Heneman, H. Jr.(1969), "Toward a General Conceptual System of Industrial Relations: How Do We Get There?" In *Essays in Industrial Relations Theory*, ed. Gerald G. Somers, 3-24. Ames: Iowa State University Press.
- Hicks, J. R.(1932), *The Theory of Wages*. New York: Macmillan.
- Hills, S.(1992), "Integrating Industrial Relations with the Social Sciences".
In *Industrial Relations Theory: Its Nature, Scope and Pedagogy*, ed. Roy Adams and Noah Meltz. Melbourne: Longman Cheshire.
Forthcoming.
- Hirsch, B.(1991), *Labor Unions and the Economic Performance of firms*.
Kalamazoo, Mich.: W. E. Upjohn Institute.
- Hyman, R.(1975), *Industrial Relations: A Marxist Intorduction*. London:
Macmillan.
- Industrial Relations Section, California Institute of Technology.(1939), *The Industrial Relations Section: An Initial Report of Progress*. Pasadena:
California Institute of Technology.
- Industrial Relations Section, Princeton University.(1930), *Selected Book List for the Office of an Industrial Relations Executive*. Princeton:
Princeton University.

- Industrial Relations Section, Princeton University.(1939), *Problems and Policies in Industrial Relations in a War Economy: A selected, Annotated Bibliography*. Princeton: Princeton University.
- Industrial Relations Section, Princeton University.(1986), *The Industrial Relations Section of Princeton University, 1922-1985*. Princeton: Princeton University.
- Jacoby, S.(1985), *Employing Bureaucracy: Managers, Unions, and the Transformation of Work in American Industry, 1900-1945*. New York: Columbia University Press.
- Jacoby, S.(1990), "The New Institutionalism: What It Can Learn From the Old", *Industrial Relations* 29(Spring): 316-340.
- Justin, B. F. S. C.(1949), "The Study of Industrial and Labor Relations in Catholic Colleges", *Industrial and Labor Relations Review* 3(Oct.): 70-75.
- Kaufman, B. E.(1988), "The Postwar View of Labor Markets and Wage Determination", In *How Labor Markets Work*, ed. Bruce E. Kaufman, 145-203. Lexington, Mass.: Lexington Books.
- Kaufman, B. E.(1993), *The Origins & Evolution of the Field of Industrial Relations in the United States*.(ILR Press: Ithaca, NY).
- Kaufman, B. E. (1993), "The Evolution of Thought on the Competitive Nature of Labor Markets", In *Labor Economics and Industrial Relations: Markets and Institutions*, ed Clark Kerr and Paul Staudohar. Stanford: Stanford University Press. Forthcoming.
- Kerr, C.(1950), "Labor Markets: Their Character and Consequences", *American Economic Review* 40(May): 278-291.
- Kerr, C. (1954b), "Industrial Relations and the Liberal Pluralist", In *Proceedings of the Seventh Annual Meeting, Industrial Relations Research Association*, 2-16. Madison: IRRA
- Kerr, C.(1988), "The Neoclassical Revisionists in Labor Economics

- (1940-1960)-RIP", In *How Labor Markets Work*, ed. Bruce E. Kaufman, 1-46. Lexington, Mass.: Lexington Books.
- Kerr, C., & Lloyd, H. F.(1957), "Plant Sociology: The Elite and the Aborigines". In *Common Frontiers of the Social Sciences*, ed. Mirra Komarovski, 281-309. Glencoe, Ill.: Free Press.
- Kleiner, M. M., et al.(1987), *Human Resources and the Performance of the Firm*. Madison: IRRA.
- Kochan, T.(1980), *Collective Bargaining and Industrial Relations*. Homewood, Ill.: R. D. Irwin.
- Kochan, T., Harry, K, and Robert McKersie. 1986. *The Transformation of American Industrial Relations*. New York: Basic Books.
- Kochan, T. McKersie, R. & Cappelli, P.(1984), "Strategic Choice and Industrial Relations Theory", *Industrial Relations* 23(Winter): 16-39.
- Krislov, J. & Mead, J.(1987), "Changes in IR Program since the Mid-Sixties", *Industrial Relations* 26(Spring): 208-12.
- Landsberger, H. A.(1958). *Hawthorne Revisited*. Ithaca: Cornell Studies in Industrial and Labor Relations, vol. ix.
- Lange, W. H.(1928), *The American Management Association and Its Predecessors*. Special Paper no. 17 New York: American Management Association.
- Lescohier, D. D.(1935), "Working Conditions", In *History of Labor in the United States, 1896-1932*, Vol. 3. ed. John R. Commons et al., 51-396. New York: Macmillan.
- Lester, R. A.(1946a), "Shortcoming of Marginal Analysis for Wage-Employment Problems", *American Economic Review* 36(March): 63-82.
- Lester, R. A.(1947a), "Marginalism, Minimum Wages, and the Labor Market", *American Economic Review*, 37(March): 135-48.
- Lester, R. A.(1951), *Labor and Industrial Relations: A General Analysis*. New York: Macmillan.

- Lewin, D.(1987), "Industrial Relations as a Strategic Variable", In *Human Resources and the Performance of the Firm*, ed. Morris Kleiner et al., 1-41. Madison: IRRA.
- Lewin, D.(1988a), "The Industrial Relations(IR) Content of MBA Degree Programs in the U.S", In *Proceedings of the Forty-first Annual Winter Meeting, Industrial Relations Research Association*, 474-478. Madison: IRRA.
- Lewin, D.(1991), "The Contemporary Human Resource Management Challenge to Industrial Relations". In *The Future of Industrial Relations*, ed. Harry C. Katz, 82-99. Ithaca: ILR Press.
- Lindblom, C.(1949), *Unions and Capitalism*. New Haven: Yale University Press.
- Ling, C. C.(1965), *The Management of Personnel Relations: History and Origins*. Homewood, Ill.: R. D. Irwin.
- Machlup, F.(1946), "Marginal Analysis and Empirical Research", *American Economic Review* 36(Sept.): 519-555.
- Machlup, F.(1951), *The Political Economy of Monopoly*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- McNulty, P.(1980), *The Origin and Development of Labor Economics*. Cambridge: MIT Press.
- Miles, R.(1965), "Human Relations or Human Resources?" *Harvard Business Review* 43(July-Aug.): 148-163.
- Miller, A. Van Court.(1937), *Social Security and Industrial Relations*. Personnel Series No. 28. New York: American Management Association.
- Miller, D. C., & William H. Form. 1951, 1964, 1980. *Industrial Sociology*. An Introduction to the Sociology of Work Relations. 1st. ed., 2d ed., 3d ed. New York: Harper.
- Morris, R.(1987), "The Early Uses of the Industrial Relations Concept",

- Journal of Industrial Relations* 29(Dec.): 532-538.
- National Industrial Conference Board. 1931. *Industrial Relations: Administration of Policies and Programs*. New York: National Industrial Conference Board.
- Reder, M.(1982), "Chicago Economics: Permanence and Change", *Journal of Economic Literature* 20(March): 1-38.
- Rehmus, C.(1985), "The Changing Role of Universities in Industrial Relations Training", In *Proceedings of the 1985 Spring Meeting, Industrial Relations Research Association*, 591-594. Madison: IRRA.
- Reynolds, L.(1957), "The Impact of Collective Bargaining on the Wage Structure", In *The Theory of Wage Determination*, ed. John Dunlop, 173-93. London: Macmillan.
- Reynolds, L.(1988), "Labor Economics Then and Now", In *How Labor Markets Work*, ed. Bruce E. Kaufman, 117-43. Lexington, Mass.: Lexington Books.
- Roethlisberger, F. J.(1977), *The Elusive Phenomena*. Cambridge: Harvard University Press.
- Ryan, F. L.(1936), *Industrial Relations in the San Francisco Building Trades*. Norman: University of Oklahoma Press.
- Schriesheim, C.(1978), "Job Satisfaction, Attitudes toward Unions, Voting in a Union Representation Election", *Journal of Applied Psychology* 63(Oct.): 548-552.
- Schultz, R. S., and Mathias B. Lynaugh.(1939), "Cooperation of Men, Management, and Psychologists in Industrial Relations", *Journal of Applied Psychology* 23(Dec.): 733-43.
- Simons, H.(1948), "Reflections on Syndicalism", In *Economic Policy in a Free Society*, 121-159. Chicago: University of Chicago Press.
- Slichter, Sumner,(1939), "The Changing Character of American Industrial Relations", *American Economic Review* 29, pt. 2(March): 121-37(Suppl.).

- Snyder, D.(1977), "Early North American Strikes: A Reinterpretation", *Industrial and Labor Relations Review*, 30(April): 325-41.
- Social Science Research Council.(1928), *Survey of Research in the Field of Industrial Relations*. New York: Social Science Research Council.
- Sokolsky, G. E.(1936), *Management's Industrial Relations Problems*. Personnel Series no. 2 New York: American Management Association.
- Somers, G. G.(1969), "Bargaining Power and Industrial Relations Theory", In *Essays in Industrial Relations Theory*, ed. Gerald G. Somers, 39-53. Ames: Iowa State University Press.
- Spates, T.(1937), *Industrial Relations Trends*. Personnel Series no. 25. New York: American Management Association.
- Spates, T.(1938), *The Status of Industrial Relations*. Personnel Series no. 32 New York: American Management Association.
- Spates, T.(1944), *An Objective Scrutiny of Personnel Administration*. Personnel Series No. 75. New York: American Management Association.
- Spates, T.(1960), *Human Values Where People Work*. New York: Harper.
- Stephenson, G. & Brotherton, C. eds.(1979), *Industrial Relations: A Social Psychological Approach*. New York: Wiley.
- Stigler, G.(1947), "Professor Lester and the Marginalists ", *American Economic Review* 37(March): 154-157.
- Stigler, G. & Becker, G.(1977), "De Gustibus Non Est Disputandum", *American Economic Review* 67(March): 76-90.
- Stoll, Clarence G., et al.(1937), *Practical Industrial Relations*. Personnel Series No. 26. New York: american Management Association.
- Strauss, G.(1970), "Organizational Behavior and Personnel Relations", In *A Review of Industrial Relations Research*, vol. 1. ed. Woodrow Ginsberg et al., 145-206. Madison: IRRA.
- Strauss, G.(1978), "Directions in Industrial Relations Research", In *Proceedings of the 1978 Annual Spring Meeting, Industrial Relations*

- Research Association, 531-536. Madison: IRRA.
- Strauss, G.(1984), "Industrial Relations: Times of Change", *Industrial Relations* 23(Winter): 1-15.
- Strauss, G.(1989), "Industrial Relations as an Academic Field: What's Wrong with It?" In *Theories and Concepts in Comparative Industrial Relations*, ed. Jack Barbash and Kate Barbash, 241-60. Columbia: University of South Carolina Press.
- Strauss, G. & Feuille, P.(1981), "Industrial Relations Research in the United States", In *Industrial Relations in International Perspective*, ed. Peter B. Doeringer, 76-144. New York: Holmes and Meier.
- U.S. Congress.(1916), *Industrial Relations*: Final Report and Testimony. Vol. 1. Washington, D.C.: Government Printing Office.
- U.S. Department of Labor. Bureau of Labor Statistics.(1921), *Personnel Research Agencies*. Bulletin No. 229. Washington, D.C.: Government Printing Office.
- Verma, A.(1985), "Relative Flow of Capital to Union and Nonunion Plants within a Firm". *Industrial Relations* 24(Fall): 395-405.
- Voos, P. & Mishel, L.(1986), "The Union Impact on Profits: Evidence from Industry Price- Cost Data", *Journal of Labor Economics* 4(Jan): 105-133
- Voos, P. & Mishel, L.(1991). *Unions and Economic Competitiveness*. Armonk, N.Y.: M. E. Sharpe.
- Walter, J. E.(1934), *Effect of the Depression on Industrial Relations Programs*. New York: National Industrial Conference Board.
- Walton, Richard, and Robert McKersie.(1965), *A Behavioral Theory of Labor Negotiations*. New York: McGraw-Hill.
- Weiler, P. C.(1990), *Governing the Workplace*. Cambridge: Harvard University Press.
- Wharton School Industrial Research Unit and Labor Relations

- Council.(1989), *Report on Progress*. Philadelphia : Industrial Research Unit, Wharton School, University of Pennsylvania.
- Wheeler, H.(1985), *Industrial Conflict: An Integrative Theory*. Columbia: University of South Carolina Press.
- Whyte, William Foote.(1950), "Framework for the Analysis of Industrial Relations: Tow Views", *Industrial and Labor Relations Review* 3(April): 393-401.
- Woods, D.(1968), "Discussion", In *The Role of Industrial Relations Centers, Proceedings of a Regional Meeting of the International industrial Relations Association*, 87-90. Madison: Industrial Relations Research Institute, University of Wisconsin.
- Wren, D. A.(1987), *The Evolution of Management Thought*. 3d ed. New York: Wiley.

The Decline and Prospect of Industrial Relations Studies in the USA: Kaufman's Hypothesis of Hollowing-Out

Ho-Hwan Park*

ABSTRACT

The discipline of industrial relations appeared in the 1910s in the USA. From the beginning, it had two major fields: personnel management and labor economics. Personnel management was born along with the development of scientific management and human relations movement. The main purposes of the two fields were problem-solving for the personnel officers rather than science-building for academic researchers. Accordingly, scholars in personnel management have focused on policies and manuals of personnel and human resource management. Institutional labor economists were also interested in problem-solving, mainly focusing on the operation of labor market and the intervention of government.

This tradition of policy-orientation was heavily criticized in the 1960s by the new generation of labor economists, neoclassical economists. They have tried to build the IR field as a science. To accomplish the purpose, they borrowed many theories and methodologies from neoclassical economics and mathematics which were not comfortable to traditional scholars in IR. Due to both the severe criticism and the new birth of organizational behavior,

* School of Business Administration, Ajou University

personnel management school departed from the IR field. Even worse, institutional labor economists could not recruit new generation of economists to the field. This phenomenon was called the "hollowing-out" of the IR field by Bruce Kaufman.

Kaufman's argument gives us an important implication. In Korea, we also have experienced a kind of "hollowing-out" in the IR field. Many scholars in personnel/HR management do not participate in the conferences and publications led by the KIRRA. There are a few young labor economists who are active. Kaufman's prescription will be very helpful for rebuilding the KIRRA.