

## 統合的 觀點으로서의 效率性과 權力에 立腳한 勞使關係의 解釋

金 榮 仁

### — 目 次 —

- I. 序 論
- II. 勞使關係의 主要 既存觀點과 이에 대한 批判
- III. 統合的 觀點으로서의 效率性과 權力
- IV. 效率性과 權力觀點에서 본 勞使關係
- V. 結 論

### I. 序 論

우리나라 경제는 1960년대 이후 지속적인 고도성장을 이룩하여 왔다. 1953년의 휴전 직후부터 1960년대 초까지는 방대한 外援資金의 도입을 통하여 전란의 피해를 복구하고 재건하였지만, 그 기간 중 우리 경제의 연평균성장률은 약 4%에 불과하였다. 한편 1962년부터 6차에 걸친 경제개발 5개년계획과 수출드라이브정책 등을 강력하게 추진한 결과 눈부신 경제성장을 이룩하였다. 그리하여 한 때 네 마리의 용 가운데 하나라는 칭찬과 질시를 동시에 받기도 하였다.

그러나, 1980년대 중반 이후 민주화라는 이름 아래 우리나라를 뒤흔든 급격한 사회변동은 그동안 경제발전과정에서 생겨난 여러 가지 심각한 부작용에 대해 깊이 성찰할 수 있는 계기를 마련해 주었다. 특히 1987년의 6·29선언은 겉으로 볼 때 비교적 안정적이었던 노사관계를 매우 불안정한 모습으로 보이도록 엄청나게 변화시켰다. 1993년 신정부의 출범과 함께 노사관계는 의견상 안정권에 접어든 것처럼 보이지만, 최근에 타 결된 우루파이 라운드(UR)나 가까운 시일안에 우루파이 라운드 이상으로 큰 영향을

\* 啓明大學校 師範大學 商業教育科 教授

미치게 될 것으로 보이는 그런 라운드(GR)에 잘 대처하기 위해서는 국력을 총결집해야 할 것이며, 이를 위하여 가장 중요한 문제의 하나는 노사관계의 안정이다.

노사관계라는 사회현상을 이해하고 설명하기 위해서는 현상을 구성하는 수 많은 개념들의 관계를 어떤 관점에서 보느냐가 매우 중요하다. 그간 노사관계를 연구하는 접근법 또는 관점은 너무나 다양하였다. 제도론적·경제적·역사적·사회학적·사회문화적 접근법 등으로 구분하기도 하고, 노사의 사회적인 태도에 의해서 전제적(절대적) 노사관계·온정적(친권주의적) 노사관계·완화적 노사관계·민주적 노사관계·항쟁적 노사관계 등으로 구분하기도 하며, 절대적 노사관계·친권적 노사관계·계급투쟁적 노사관계·경쟁적 노사관계로 구분하기도 한다. 또한 민주적 노사관계를 정면대결형·무장훈련형·노사조화형·노사협력형 등으로 구분하기도 한다(Mills, 82, pp.177~179). 한편, 우리나라 중공업 대기업의 노사관계 유형을 비교하기 위해 협조형 노사관계·교섭형 노사관계·대립형 노사관계로 나누어 연구한 사례도 등장하였다(박준식, 92). 그럼에도 불구하고 현재 우리나라가 당면한 노사문제를 해결해 줄 수 있는 뚜렷한 방안을 제시하지 못하고 있는 것 또한 사실이다.

본 연구는 이러한 문제인식하에서, 노사관계를 바라보는 그간의 주요 관점 중에서 특히 전통적 관점·시스템 관점·행동과학적 관점에 대하여 간략하게 살펴보고, 效率性(efficiency)과 權力(power)이라는 두 개념의 組合으로 이루어진 2차원의 관점에서 노사관계를 해석하는 새로운 접근법을 제시하고자 한다. 이러한 접근법에 바탕을 둘으로써 과거의 노사관계에 대한 재해석에 도움을 주고, 현재의 노사 문제 해결에 실마리를 제공해 주며, 미래의 노사문제 예방에도 도움이 되었으면 한다.

이러한 연구를 위하여 본 연구는 문헌적 연구방법을 이용하여 연구를 진행하였으며, 또한 微視的 水準(micro level)의 노사관계 즉 기업수준에서 노동자와 사용자간에 일어나는 노사관계를 어떻게 바라보고 이해하며, 개선방안을 모색할 것인가에 초점을 맞추기로 한다. 왜냐하면, 1987년 이전까지의 우리나라 노사관계에 대한 기존의 연구들이 거시적 측면의 관계를 지나치게 강조해 옴으로써 설득력을 상당히 상실하였기 때문이라는(박준식, 92) 반성도 제기된 바 있기 때문이다.

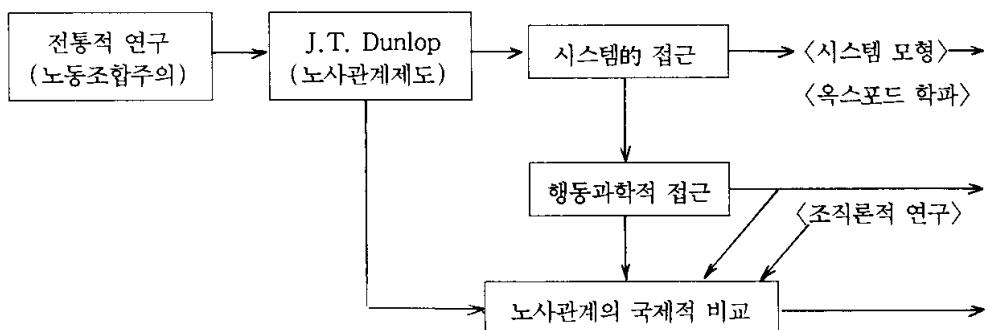
## II. 勞使關係의 主要 既存觀點과 이에 대한 批判

### 1. 主要 既存觀點

자본주의 사회의 발전과 더불어 노사 양자를 둘러싼 각종 문제가 표면화됨에 따라 그 해결을 위한 과학적 분석이 요구되기에 이르러, 노동문제를 연구대상으로 하는 노사관계의 학문적 영역이 생겨나게 되었다(안종태, 88, pp.237).

노사관계는 A.Smith 아래 관심대상으로 부각되었고, 이에 대한 학문적 연구는 다양한 방향에서 활발하게 진행되었는데, 그 큰 흐름은 <그림 II - 1>에서 보는 바와 같다.

<그림 II - 1> 노사관계이론의 흐름



[자료원] : 안종태, 88, pp.243.

#### 1) 傳統的 觀點

초기의 노사관계에 관한 전통적 연구는 K. Marx에서 찾을 수 있다. Marx는 노사관계를 혁명적·계급투쟁적 관점에서 바라보아 자본주의체제내의 노사관계가 갖는 내재적 불공평에 초점을 두고 자본주의체제의 부정을 노사관계의 궁극적인 목표로 본다. 또한 Webb부부는 노사관계내에서 노동조합에 관한 연구가 차지하는 위치를 명확하게 하였으며, 특히 노동조합의 역사·구조·기능 등 노동조합주의에 관하여 주로 연구하였다. 그 외에 전통적 관점에 속하는 연구들로서는 기독교사회주의자 Maurice·Kingsley 등에 의한 도덕적·윤리적 관점에 입각한 연구와, Perlman·Tannenbaum 등에 의한 심리적·방어적 반응 관점에 입각한 연구 및 Chamberlain·Commons·

Adams 등에 의한 정치적 목적 관점에 입각한 연구 등을 들 수 있다. 이와 같은 전통적 조합주의에 관한 여러 관점 내지 이론들의 개요를 요약하면 〈표 II-1〉과 같다.

〈표 II-1〉 傳統的 組合主義의 要約(M.Perlmam)

基本觀 (perspectives)	主要研究者	組合形成의 變數	組合觀(勞動運動觀)
道議的 倫理觀	基督教社會主義者 W.Maurice C.Kingsley 등	當時代의 道德의 不正과 빈곤에 대한 抵抗과 反對 등	도덕적·윤리적 價值觀 즉 正義(自由와 機會, 所得과 富, 자존심 등의 平等한 分配)를 구현하기 위한 수단
革命的 傳統觀	K.Marx F.Engels V.I.Lenin 등	企業規模·技術 등의 技術·經濟構造 變數 등	政治·社會構造의 革命的改革을 위한 수단
心理的 防禦的 反應觀	S.Perlmam A.S.Tannenbaum 등	資本家의 기회의식·知識人의 혁신의식 및 勞動者의 희소의식 등의 相互作用의 힘과 영향력 등	실용주의적으로 企業과 產業에서 所得·安全·自由 등의 機會擴大를 위한 수단
經濟目的觀	S.& B.Webb 등	經濟的 利害關係(數의 制限과 共同規則 등)의 構造變化 등	相互保險·團體交涉·立法措置 등의 점진적인 경제적 지위의 유지·향상을 위한 수단
政治目的觀	N.W.Chamberlain J.R.Commons J.S.Adams 등	權力關係	產業의·企業經營의 및 個別職務의 次元에서 政治的·民主的目的達成을 위하여 勞動者의 權利를 擴大하기 위한 수단

[자료원] : 안종태, 88, p.244.

## 2) 시스템 觀點

Dunlop은 노사관계에 관한 일반이론을 제시하고, 노사관계를 국제비교하는 과정에서 가능한 한 광범위한 諸事實과 관행들을 분석·고찰함으로써 노사관계연구에 크게 공헌하였다. 이 이론은 Parsons 등의 시스템이론을 노사관계의 연구에 응용한 것으로서, 노사관계시스템은 노사관계에 대한 3주체의 특성, 그 경제사회가 가지고 있

는 노사관계를 규정해 주는 3여건, 그리고 규칙의 제정을 둘러싼 세력관계와 3주체의 이데올로기에 있어서의 공통성 등에 의해 형성된다. 그의 노사관계시스템은 어떤 사회의 노사관계에 대한 성격변화가 어떤 요소에 의해 이루어질 것인가에 대하여 잘 설명해 준다. 또한 그의 이론은 노사관계시스템을 구성하는 각 요소들이 어떤 방향으로 변화할 때 노사관계가 어떤 성격으로 달라질 것인가를 예측하게 해 준다(최만기·김영인, 92, pp.212-213).

한편 시스템 관점에 입각하면서도 Dunlop 모형을 수정하고자 하는 Singh(1976), Craig(1975), Flanders(1970), Clegg(1976), Blain and Gennard(1970) 등의 연구를 들 수 있다.

### 3) 行動科學的 觀點

노사관계 연구에 있어서의 행동과학적 관점은 심리학·사회학·사회심리학·산업심리학 등을 바탕으로 하고 있다. 심리학·사회심리학과 산업심리학 측면에서는 노동자에 의한 노동조합의 결성이나 협상과정과 같은 개인행동과 집단행동을 분석하는 반면에, 사회학 측면에서는 노동조합을 포함한 조직의 구조와 기능을 분석한다(최종태·박준성, 86, pp.27).

Somers(1969)는 인간행위의 교환이라는 일반적 개념을 노사관계의 연구에 도입해야 한다고 보아, 공장내 諸關係를 중시하였다. Walton과 McKersie(1965)는 규칙 제정의 메커니즘에 근거하여 교섭에 임하는 노사간의 사회심리적 요인이 태도와 행위에 영향을 미치고 나아가 노사간의 형평관계에 영향을 미친다는 점을 지적하였다. Walker(1979)는 행위주체, 특히 노동자와 경영자의 목표·가치관 및 능력의 속성과 그 결정요인, 노동자조직의 발생·구조·기능 그리고 행위주체간의 상호작용의 과정을 연구할 것을 주장했다. 또한, 노동조합의 구조와 기능에 관한 행동과학적 연구로서는 Hoxie(1921), Getman and Goldberg(1976), Anderson 등 (1982), 그리고 Shirom(1977) 등의 연구를 들 수 있다.

## 2. 主要 既存觀點에 대한 批判

### 1) 傳統的 觀點에 대한 批判

전통적 관점은 그 자체가 나름대로 노동운동이라는 역사적 사실을 독특한 학문적 입

장과 사회운동관으로 정리한 것이라 할 수 있다. 이들의 관점은 자본주의의 발전과 사회과학이론의 통합적 노력에 의해 다시 현대적 관점으로 다양하게 전개될 수 있는 기틀을 제공하였다.

그러나 이러한 전통적 관점이 공통적으로 지니고 있는 결함은 구조적·주관적 결정주의로 노동조합을 인식하였다는 점이다. 즉 노동조합과 노동자와 산업집단, 정부, 공동체, 환경 등과의 복잡한 상호작용관계와 갈등을 무시한 점은 노동문제라는 사실을 설명하고 해결해 주는 이론으로서는 한계가 있다고 볼 수 있다(최종태·박준성, 86, pp.18-20).

### 2) 시스템 觀點에 대한 批判

시스템 관점은 노사관계의 개개문제를 다루는 분석도구로서 노사관계시스템을 파악한 것이 아니라, 행위주체자와 환경여건 또는 규칙과의 대응관계를 포괄적으로 제시하였다는 점에서 많은 지지를 받아 왔다. 그러나 시스템 관점은 크게 두 가지 측면에서 비판을 받고 있다.

첫째, 노사관계시스템의 실체에 대한 구조기능주의자들의 해석에 대한 논리적·이론적 비판이다. 다시 말해 노사관계시스템은 현실적으로 존재하는 운영시스템이라기 보다는 실제 세계를 묘사하기 위하여 설계된 추론의 산물인 개념적 시스템이라는 비판이 제기되어 왔다.

둘째, 이 관점은 시스템 내부의 과정이나 행위 그리고 시스템의 변화과정에 대한 설명이 부족하며, 갈등·변화 및 권력과 관련하여 노사간의 갈등적 요소를 충분히 감안하지 못하였다는 점에서 비판을 받고 있다.

### 3) 行動科學的 觀點에 대한 批判

경제적 합리성에 따라 행동한다고 보는 행동과학적 관점은 다음과 같은 가정상의 문제점을 지니고 있다.

첫째, 교섭당사자들이 항상 경제법칙에 따라 행동하는 것은 아니다.

둘째, 당사자들은 상황을 각자의 입장에서 평가하기 때문에 가장 현실적인 이익을 얻을 수 있는 방법이 무엇인지 평가하기가 어렵다.

셋째, 교섭당사자들의 목표가 일정하지 않을 뿐만 아니라 교섭이 진행되는 동안에도

사회적 상황에 따라 목표가 변할 수 있다.

한편, 조직의 생존·가입구성원의 증가·조직권력의 강화·조직간의 갈등회피 등의 목표를 고려하여 교섭에 임하는 행위모형이 정치권력적 모형으로 제시되고 있으나, 이러한 모형 역시 시스템의 내부과정은 설명할 수 있으나 외부상황 즉 경제적·정치적·기술적 상황을 설명하지 못하고 있다(박준성, 90, pp.227- 228).

### III. 統合的 觀點으로서의 效率性과 權力

#### 1. 觀點 統合의 當爲性

##### 1) 勢使關係現象의 複雜性

노사관계란 개념은 ① 산업분야에 있어서의 부림을 당하는 사람과 부리는 사람과의 상호관계, ② 근대 산업사회 속에서 생겨나는 생산을 둘러싼 사회관계, ③ 경영자·노동자 그리고 정부 간의 상호관계의 복합체, ④ 노동자조직과 산업경영자간의 처리뿐만 아니라 임금·생산성·고용보장·경영자의 고용관행·조합의 정책 및 노동문제에 대한 정부의 행동을 포함한 노동의 모든 영역을 포괄한다는 등으로 매우 다양하게 사용되고 있어서 정의를 내리기가 어려우나, 산업활동에 있어서 맺어지는 개인·집단 및 조직간의 관계 중 가장 기본적인 관계인 노동자와 사용자 사이의 사회관계일반을 의미한다고 볼 수 있으며, 그 중심이 되는 것은 노동조합과 그 상대방으로서의 사용자 또는 경영자 및 그 단체 사이의 관계라고 볼 수 있다(정재훈, 88, p.38).

이처럼 노사관계는 사회현상이기 때문에, 목적과 의식을 가진 인간의 상호작용 또는 상호소통(intercommunication)을 전제로 한다(김영인, 82, p.127). 뿐만 아니라 사회현상으로서의 노사관계는 그 자체가 너무 복잡하다는 속성을 지니고 있다. 그러므로 노사관계와 관련되는 모든 현상을 한꺼번에 고려하여 이론을 구성하기란 지극히 어려울 수밖에 없다.

##### 2) 勢使關係研究의 現狀

초기의 노사관계연구가 경제적 분석에 치중하여 발전한 것에서 1950년대 행동과학의

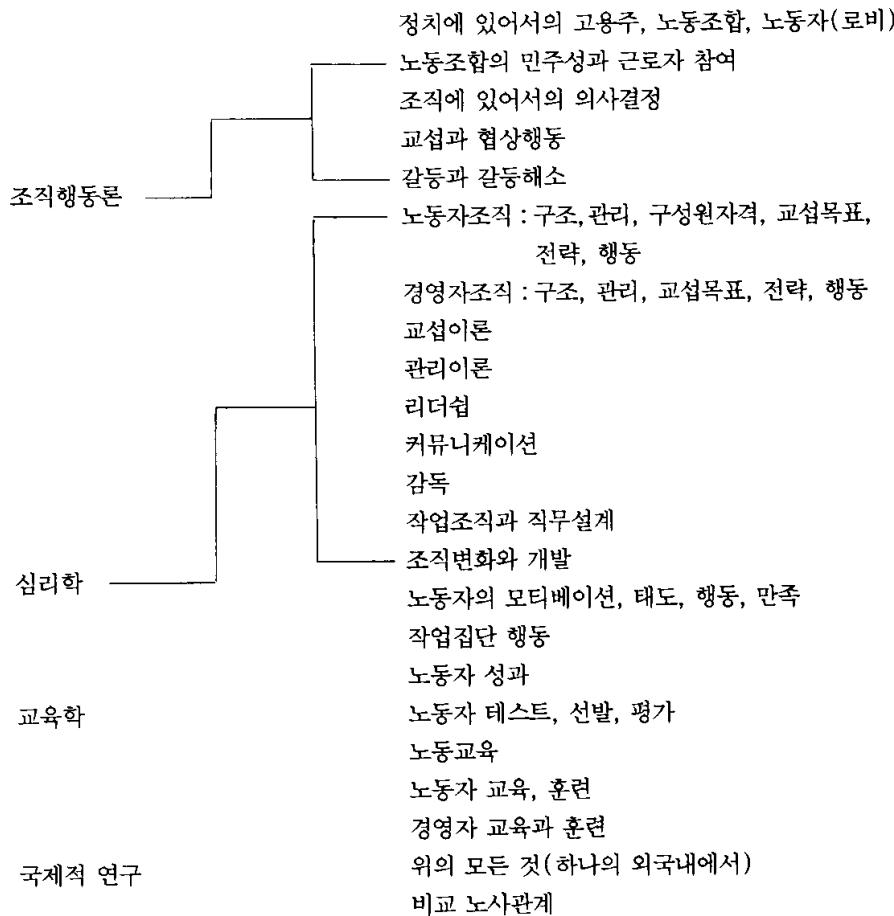
등장과 더불어 그 학문적 차원이 사회학·심리학·인류학·역사학·법학·정치학·경영학 등의 제분야로 확대되고 있다. 더욱기 제사회과학을 노사관계라는 주제하에 통합·조정하고 다각적으로 검토하는 노사관계론은 1947년 노사관계연구협회(IRRA)의 창립에 의해 촉발되고, 1966년 국제노사관계협회(IIRA)의 창설에 의하여 독자적 학문영역으로 발전하게 되었다. 즉 초기의 부분이론(partial theories)으로 행해지던 노사관계연구는 점차 종합적·학제적 접근(interdisciplinary approach), 혹은 제 학문의 교차점으로 시도되고 있다(안종태, 88, p.238).

다양한 학문영역에서 이루어지고 있는 노사관계에 관한 연구는 〈표 III-1〉에서 보는 바와 같다.

〈표 III-1〉 학제적 연구 영역으로서의 노사관계

학문영역	노사관계 주제
역사학	노동의 역사 · 노동조합의 역사 · 노동운동의 역사 · 노동계급의 역사
경제학	산업조직의 역사 [경제사] 노동시장론과 노사관계론 노동시장연구 · 노동공급 · 노동수요 · 노동이동 · 임금과 부가급부 · 소득분포 · 생산성 · 기술적 변화
법학	정부의 거시경제정책 · 임금－가격정책 · 노사관계정책 : 연금, 퇴직, 사회보장; 실업, 직업창조, 기능향상; 건강, 안전, 재해, 기타 작업조건; 차별화 : 이민
정치학	공사부문에 있어서의 노사관계를 지배하는 법

〈표 III-1〉 계속



주 : 위에 있는 모난 팔호와 화살표는 밑에 있는 학문영역에서도 연구되는 주제라는 것을 나타냄.

[자료원] : Kochan and Katz, 88, pp.2-3.

### 3) 勞使關係에 대한 認識態度와 統合의 當爲性

사회현상으로서의 노사관계에 대한 인식태도로서는 다음과 같은 세 가지를 들 수 있다.

- ① 노사관계가 노동자와 사용자간의 관계를 말하는 것이라고 할 때, <노사관계>란 현상은 가시적·물리적 현상으로서 개별적으로 지칭될 수 있고 관찰 및 측량될 수 있는 노동자, 노동조합, 사용자, 사용자단체를 두고 말한 총칭에 불과하다. 이런 점에서 사물이란 개념이 여러 가지 서로 다른 사물현상들을 총괄적으로 지칭하는 통명사와 같은 기

능을 하는 것처럼, <노사관계>란 개념도 그와 같은 기능을 한다고 볼 수 있다.

② <노사관계>라고 불리는 하나의 현상은 그것이 하나의 사회적인 현상으로 묶이는 바로 그 순간 관찰되고 측량될 수 없는 존재적 내용이 이미 부여되어 있는 것이라고 볼 수 있다. 다시 말해, <노사관계>라는 현상은 관찰될 수 있고 측량가능한 노사관계 그 자체가 아니라 그것을 통해 전달된다고 전제되는 노동자와 사용자의 비가시적인 意圖를 가리킨다고 볼 수 있다.

③ <노사관계>라는 개념은 노동자와 사용자간의 관계가 물리적이거나 생물학적인 차원에서만 설명될 수 있는 인과관계에 의해 지배되기 때문이 아니라 그것과는 상관없이 어떤 종류의 규범적인 것으로 전제하기 때문이라고 볼 수 있다. 따라서, <노사관계를 안다>는 것은 그 규범들을 구성하고 있는 約號를 가려내는 데 있다. 노동자와 사용자, 노조원과 비노조원 등의 관계를 설정하는 규범을 추출해 내었을 때 <노사관계>란 현상이 사회과학적으로 이해되었다고 볼 수 있다.

이상의 세 가지 견해에 따르면 노사관계란 사회현상은 물리적 현상이고, 의도적 현상이며, 언어적 현상이다. 그렇다면 과연 어떤 관점 내지 인식태도가 옳은 것인가에 대해 살펴보자 한다.

사회현상으로서의 노사관계는 위의 서로 상반되는 이론들이 각기 전제하고 있는 바와는 달리, 단 한 가지 존재양식으로 還元되지는 않으며, 위의 세 가지 존재적 측면을 동시에 가지고 있는 복잡한 존재구조로서만 파악될 수 있다. 즉, 물리적 측면과 의도적 측면이 분리된 <노사관계>를 생각할 수 없고, 의도적 측면과 언어적 약호가 분리된 <노사관계>를 생각할 수 없으며, 언어적 약호와 물리적 현상이 분리된 <노사관계>를 생각할 수 없다.

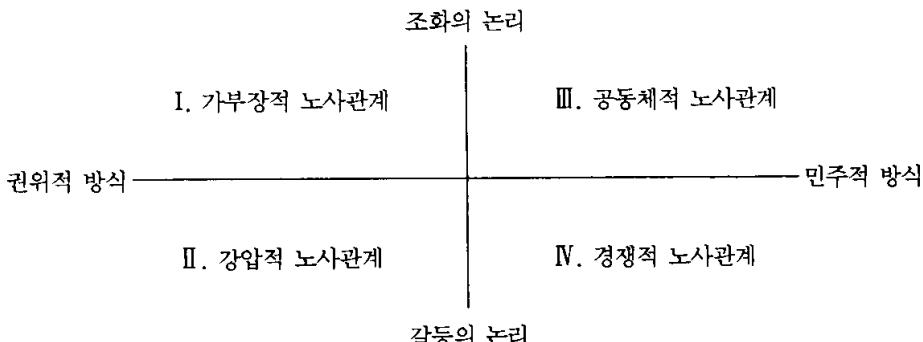
이와 같이 볼 때, 노사관계는 마치 인격체(person)란 현상과 유사하다. 한 인격체가 물리적·생리적·심리적·지적·윤리적인 복합적 통일체로서만 이해될 수 있듯이 노사관계도 물리적·의도적·언어적인 것과 같은 다양한 복합적 존재구조를 이루고 있다. 즉, 인격체를 인식함에 있어서 여러 가지 측면이 상호보완적으로 다 함께 유효하듯이 노사관계를 인식하는 데 있어서도 상호보완적이면서 동시에 실증적 방법에 의해 설명되고, 현상학적으로 이해되고, 구조적으로 설명되어야 한다. 이와 같이 볼 때, 지금까지 대립되었다고 생각된 노사관계에의 인식태도는 서로 갈등의 관계를 가진 것이 아니라 오히려 상호보완적 관계를 맺고 있음을 알게 된다.

## 2. 統合的 觀點으로서의 效率性과 權力

### 1) 先行研究

근로자와 사용자간 상호관계의 본질은 무엇이며 또한 어떠한 목표를 추구하고 있는가를 나타내는 세로축, 이러한 목표의 추구를 위해 어떠한 방법을 통해 노사문제 또는 노사갈등을 해결해 나가고 있는가 하는 가로축의 두 가지 기준을 사용하여, <그림 III-1>에서 보는 것처럼, 가부장적 노사관계·강압적 노사관계·공동체적 노사관계·경쟁적 노사관계의 네 가지로 노사관계의 유형화를 시도한 바 있다(신유근, 91, pp.68-71).

<그림 III-1> 노사관계의 유형



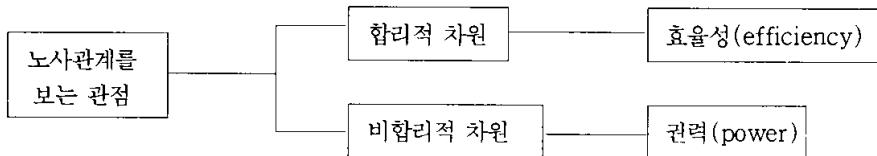
[자료원] : 신유근, 1991 : p.69.

### 2) 本研究의 觀點과 論理的 背景

2차원적 유형화는 다음과 같은 기준에 의해 이루어져야 한다. 첫째, 연구되는 모든 대상 각각이 단 하나의 유형 속에 포함되도록 분류될 수 있어야 한다. 즉 유형화에서 각 유형들은 상호배타적이면서 전체를包含해야 한다. 둘째, 기준이 되는 軸 또는 차원이 명백히 표현되어야 한다. 셋째, 각 축은 연구목적에 있어서 핵심적인 것이 되어야 한다. 또한 유형화가 훌륭하게 되려면 多產性(fruitfulness)과 簡潔性(parsimony)이 있어야 한다. 다산성이란 유형화가 새로운 경험적 실체의 발견을 수행함에 있어서 유용한 시사점을 줄 수 있다는 의미이다. 간결성은 광범위한 관찰대상들을 포괄함에 있어서 유의미한 주요 유형을 최소한으로 사용함을 말한다(신유근, 92, p.64).

본 고에서는 선행연구들 및 앞으로의 논의를 바탕으로 노사관계를 보는 관점을 〈그림 III-2〉과 같이 두 차원으로 나누어 살펴보고자 한다.

〈그림 III-2〉 노사관계를 보는 두 차원



〈그림 III-2〉에서 보는 것처럼 노사관계를 바라보는 관점은 합리적 차원과 비합리적 차원의 두 가지로 나눌 수 있다. 합리적 차원은 노사관계가 어느 정도로 공동의 목표를 추구하는지를 보여주는 것인데, 주로 효율성(efficiency)의 관점에서 설명할 수 있으며, 비합리적 차원은 어떠한 방법을 통해 노사문제를 해결해 나가는지를 보여주는 것인데, 주로 권력(power)의 관점에서 설명 가능하다고 볼 수 있다.

기업을 자본과 노동의 집합체로 볼 때, 경영이 자본제공자의 이해를 중심으로 즉 자본목표 중심으로 이루어질 때 이를 자본지향적 경영이라 할 수 있고, 노동제공자의 이해 중심으로 즉 노동목표중심으로 이루어질 때 이를 노동지향적 경영이라 규정지을 수 있다. 자본지향적 경영은 경영체형성의 구심점을 자본에 두고 전개시키기 때문에, 기업을 자본집합체나 물질의 집합체로 보고 경영의 목표는 이들의 최대화(maximization)에 두게 된다. 다시 말해 자본지향적 경영은 경영목표를 경제적 효율성 증대에 두고 구체적 목표는 수익성과 경제성의 증대에 두고 있다. 이에 대해 노동지향적 경영은 경영체형성의 구심점을 노동에 두고 전개시키기 때문에, 기업을 노동의 집합체로 보고 경영목표를 구성원의 욕구만족성 증대에 두게 된다. 다시 말해 노동지향적 경영에 있어서 구체적 목표는 고용 즉 소득증대, 직장안정, 자기실현적 노동형성 등에 있다(최종태, 88, pp.707-708).

따라서, 자본지향적 경영과 노동지향적 경영은 양립할 수 없는 것처럼 보인다. 그러나, 경제적 조합주의와 국민적 조합주의의 입장에 따르면, 노사간에는 최소한 이해조정이 가능해진다.

경제적 조합주의(경제주의) 내지 노동조합주의는 다음과 같은 특징을 지닌다. ① 노사관계를 기본적으로 利害對立의 관계로 보나, 이해조정이 가능한 非敵對的 관계로 이

해한다(interest accomodating approach). ② 노동조합운동의 목적은 노동자들의 생활조건(근로조건 포함)의 개선과 유지에 있다. 이를 위하여 상호보험·단체교섭·입법활동 등을 활용하지만, 가장 중요한 것은 노사간 인격·권리·역할의 상호존중과 성실·대등·자율교섭을 전제로 하는 단체교섭제도이다. ③ 노동조합운동의 독자성·자주성 확보 및 조합내 민주주의 실현이 중요한 조직원리이며 운동의 기본원칙이므로, 모든 기준의 정치운동으로부터의 독립을 그 특징으로 한다.

국민적 조합주의 혹은 국민주의는 다음과 같은 특징을 지닌다. ① 노사관계를 기본적으로 利害對立의 관계가 아니라 利害共同의 관계로 본다(common-interest approach or social partnership approach). 따라서 노사간 이해대립의 극복을 통한 노사 공동이해관계의 창출을 주장한다. ② 미시적으로는 노동조합의 목적과 기업의 목적을, 거시적으로는 분배와 성장의 문제를 서로 대립상충의 관계로 보지 않고 동일한 것으로 본다. 노동의 목표인 임금인상과 기업의 목표인 생산성향상을 無矛盾의 관계로 보기 때문에, 노사는 공동협력자 혹은 동일목적을 가진 사회적 동반자로 파악된다. ③ 노동조합은 정부의 거시경제 운영에 적극 참여하고, 경제정책과 사회정책의 수립과 집행 과정에도 참가하며, 경제민주화를 위한 각종 제도개혁에도 적극 앞장서게 된다(박세일, 91, pp.27 - 29).

이처럼, 바람직한 노사관계란 서로의 협력을 통하여 공동의 목표를 달성해야 한다는 점에 착안한다면, 자본지향적 이익목표와 노동지향적 고용목표는 상호 밀접한 관계를 갖고 추구되어야 한다. 이러한 관점에서 이 양자를 포괄하는 입장을 효율성이라는 개념으로 정의하고자 하며, 효율성은 낮은 데서 높은 것에 이르기까지 나타낼 수 있다.

한편, 노사관계는 경영권을 중심으로 한 수직적이고 종속적이며 일방적인 관계에서 대책을 강구하는 것에서부터 경영권과 노동권이 서로 수평적이고 대등하며 쌍방적인 관계에서 협력과 타결을 모색하는 것에 이르기까지 정치시스템의 성격을 지니고 있다. 따라서 기업은 외부파워 개입 속에 이해관계를 달리 하는 그룹들이 협력하는 다원사회로 간주되고, 이들 관계를 대칭적인 파워관계로 본다. 즉 산업의 발전과 더불어 기업내 역할·지위·소득·생활양식의 분화가 나타나게 되고, 이러한 분화에 의하여 기업의 참여자들 사이에 계층이 생기며, 계층들간에 갈등이 생기는데, 특히 노동층과 경영층 사이의 정치적 권력관계가 전형적인 것으로 나타난다(최종태, 88, pp.691 - 693). 이러한 배경하에, 본고에서 제시하는 권력차원이 그 근거를 찾을 수 있게 된다. 따라서, 권력차

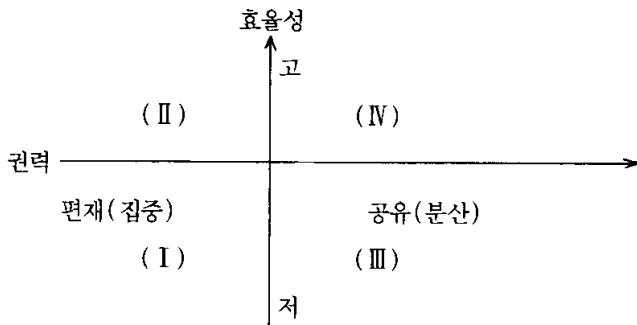
원은 권력이 노사의 한 쪽에 집중되어 있는 것에서 권력이 노사간에 공유되어 있는 것에 이르기까지 나타낼 수 있다.

## IV. 效率性과 權力觀點에서 본 勞使關係

### 1. 效率性과 權力を 利用한 勞使關係의 類型化

앞에서 제시된 효율성과 권력이라는 두 차원에 따라 노사관계의 유형을 나타내면 <그림 IV-1>와 같다. <그림 IV-1>에서 보는 것처럼 세로축은 효율성 차원인데 밑에서 위로 갈수록 효율성이 커지는 것을 보여주며, 가로축은 권력 차원인데 왼쪽에서 오른쪽으로 갈수록 권력의 공유 내지 분산이 이루어짐을 나타낸다.

<그림 IV-1> 效率성과 권력의 관점에서 보는 노사관계



### 2. 各 類型과 勞使關係

#### 1) (I) 類型의 勞使關係

(I) 유형은 낮은 효율성을 추구하게 되며, 그 때 노사간에는 권리가 편재 내지 집중되어 있는 노사관계를 보여주고 있다. 이 영역은 아직도 노사의 협력관계가 제대로 형성되어 있지 않거나 과거에 형성되어 있던 노사의 협력관계가 무너져 버린 상태에서, 노사 각각이 개별적 이익을 추구하되, 사용자나 노동자 일방의 권리에 의해 노사간의 문제가 해결되는 노사관계 유형을 말한다. 이러한 형태는 사용자의 힘이 노동자에 비해

절대적으로 우위에 있던 산업화 초기부터 19세기 중기까지의 전제적 노사관계나, 민주화의 과도기에 놓여 있는 나라에서 흔히 볼 수 있는 노사관계이다.

산업혁명의 초기 공장주들은 그들이 고용한 教區徒弟에게 매우 열악한 조건에서 노동을 강제하였다. 그들은 부자유노동자로서 고용되었다. 교구도제들은 하루 12~16시간씩 주 6일 노동하지 않으면 안 되었다. 일이 있는 한 기계는 24시간 계속적으로 가동되고 노동자들은 주야교대로 노동을 하지 않으면 안 되었다. 아동이 조금이라도 실수하거나 태만하면 체형이라든가 벌금이 뒤따랐다. 엄격한 공장규율(factory discipline) 또는 공장법전(mill codes)은 공장주의 가부장적 권위 또는 사적 사법권에 의해서 강제되었다. 저임금, 열악한 노동환경과 함께 장시간 노동이 강요됨으로써 아동노동자에게는 사고가 빈발하고 工場熱(factory fever)이라고 불리는 전염병이 발생하고, 공장 내에서의 도덕적 타락이 크게 나타났다(김종현, 87, p.356).

한편 권위주의적 체제가 무너지면서 민주화의 길을 걷고 있는 과도기의 노사관계에서는 낮은 효율성을 추구할 수 밖에 없으나, 주로 노동자가 힘의 우위를 지니는 경우가 많아지게 되며, 이 때(I) 유형과 같은 노사관계가 생겨나게 된다.

따라서 (I) 유형과 같은 노사관계 유형은 노사간의 신뢰성 회복과 협력관계의 형성을 통한 공동목표의 달성을, 그리고 권력의 공유 내지 분산을 도모함으로써 궁극적으로 (IV) 유형으로 이행해야 할 것이다.

## 2) (II) 類型의 勞使關係

(II) 유형은 높은 효율성을 추구하게 되며, 그 때 노사간에는 권력이 편재 내지 집중되어 있는 노사관계를 보여주고 있다. 이 영역은 노사간의 이해관계가 상당한 정도로 조화 내지 양립 가능하다고 보면 이것을 바탕으로 노사간의 협력을 통한 공동목표의 실현을 목적으로 하지만, 사용자의 일방적이고 권위주의적인 방식에 의해 노사간의 문제를 해결하려는 노사관계 유형을 말한다. 이러한 형태는 일본과 1970년대까지의 우리나라 등에서 흔히 볼 수 있는 노사관계이다.

일본의 노사관계는 일본의 정치적·사회적·문화적 배경아래 역사적으로 형성된 일본 특유의 제도이다. 일본의 전통적인 사회·문화적 배경 가운데 특히 중요한 특성으로서 일본의 家에 대한 관념과 가족주의, 그리고 집단의 이익을 개인의 이익에 우선시키는

유교적 집단주의는 기업경영에도 크게 영향을 미쳐, 기업이 종업원에게一家 혹은 생활 공동체로 간주되고 종업원들의 기업의식이 강한 일본특유의 노사관계를 낳게 하였다. 이러한 가족주의적 생활공동체 이념은 고용관계에서 노동자가 일단 회사에 고용되면 한 생애 적어도 정년까지는 근무할 수 있는 종신고용제를 형성시켰다(박운성, 89, p. 446). 이와 함께 연공서열형 임금제·퇴직금제·복지후생시설 등 일련의 인사관리시책이 서로 결합되면서 기업에의 강한 귀속의식을 심어 매우 자연스럽게 (Ⅱ)유형에서와 같은 노사관계를 정착시키게 되었다.

한편 우리나라 노사관계의 모습을 간략하게 살펴보기로 한다. 1961년 5·16 이후 한동안, 노동운동에서 경제투쟁(단체교섭)의 경험을 축적할 수 있는 기회가 있었으나 60년대 후반부터 성장제일주의에 밀려 노동운동은 탄압받고 위축되기 시작했으며, 70년 초 유신체제의 성립을 계기로 노동운동은 경제투쟁 자체도 불가능한 최악의 상태로 접어들게 되었다. 이러한 상태는, 1980년 봄 정치적 해빙기에 일시적으로 풀어지는 듯하였으나 곧 다시硬化되어 기본적으로 1987년 6·29선언이 있을 때까지 지속되어 왔다고 할 수 있다. 이 기간은 엄밀히 말해서 노동조합은 있었으나 노동조합주의(trade unionism)는 존재하지 않았던 시기였다. 바꾸어 말하면 노동조합은 있었으나 노사자치에 기초한 진정한 단체교섭의 기회, 즉 경제투쟁의 기회는 존재하지 않았던 시기였다. 따라서 우리나라 노동조합운동의 역사는 비교적 길지만, 진정으로 단체교섭나운단체교섭을 해본 경험은 1987년 6·29 이후 극히 최근의 일이다. 그만큼 우리나라 노동운동에서 경제투쟁의 경험과 관행의 축적은 노사 쌍방에게 극히 日淺한 일이라 하겠다(박세일, 91, p.25). 이러한 노사관계의 형성에 영향을 미친 요인으로서는 여러가지를 들 수 있겠으나, 특히 유교적 문화전통과 전통적 대가족제도가 특유의 노사관계 형성에 크게 영향을 미쳤다. 공동체를 중시하는 집단주의적 특성은 가족이나 귀속집단의 지위 향상을 위한 현신, 조직질서에의 순응성 등의 정신자세를 확립시키는데 영향을 미쳤으며, 禮의 중시와 충효사상, 가정을 사회질서의 기분으로 보는 사상 등은 사회의 안정성을 높이고 동질감을 갖게 하는 데 영향을 미쳤다. 그 결과 사용자는 거의 절대적 권한으로서의 경영권을 가지고, 한편으로는 권위와 한편으로는 온정으로 노동자들의 자발적인 복종과 충성을 이끌어내게 됨으로써, 자연스럽게 (Ⅱ)유형에서 보는 바와 같은 노사관계를 형성하게 되었다.

### 3) (Ⅲ)類型의 勞使關係

(Ⅲ) 유형은 낮은 효율성을 추구하게 되며, 그 때 노사간에는 권력이 공유 내지 분산되어 있는 노사관계를 보여주고 있다. 이 영역은 아직도 노사의 협력관계가 제대로 형성되어 있지 않거나 과거에 형성되어 있던 노사의 협력관계가 무너져 버린 상태에서, 노사 각각이 개별적 이익을 추구하되, 노사兩當事者의 힘이 거의 대등한 상태에서 노사간의 문제가 해결되는 노사관계 유형을 말한다. 이러한 형태는 일찍부터 산업화를 시작한 선진국에서 상당한 기간에 걸친 시행착오 끝에 정착된 보편적인 노사관계의 모습이라고 할 수 있다.

영국의 노동운동은, 다양한 사회주의적 주장들이 있지만 기본적으로는 온건한 사회개혁적인 입장을 취하고 있고 또한 오래 전부터 “노동조합은 협상테이블의 양편에 설 수 없다”는 슬로건을 만들어 낸 바 있다. 이것은 노조가 기업에서 노동자들의 이익을 대변하고 동시에 경영층의 일부로 남아 있을 수는 없다는 것을 의미한다. 이러한 점에서 대다수의 영국노조들은 자신들을 경영층과의 협상을 주된 임무로 하는 대항세력으로 보고 있다. 그들은 기업의 관리에 대하여 어떠한 책임도 분담하기를 원하지 않으며 오로지 협상과정을 통해서 조합원들의 요구와 기업의 전반적인 요구사이에 공정한 균형이 확립될 것으로 믿고 있다. 그들은 이러한 협상과정에서 대체로 사회적인 이익도 역시 보호된다고 생각한다(박운성, 89, p.430).

미국의 노사관계는 개인주의·자유자본주의에 그 철학적 기반을 두고 발전하여 왔다. 즉 노사는 모두 함께 생산에 관여하고 있지만 서로 상이한 사회적 기능을 가지고 있다고 생각되어 왔다. 노동자는 노동을 지배하고 이를 사용자에게 제공하며, 사용자는 생산수단을 지배하고 노동을 관리한다. 이 양자의 기능은 명백히 구별되고 상호존중되어야 하며 상호간 불가침의 관계에 있다. 따라서 노사간 노동력의 매매, 즉 파이(pie)의 분배문제와 생산확대, 즉 파이의 증대문제에 대해서도 노사는 상호존중·상호불가침의 원칙을 지킨다. 다시 말해 파이의 분배야말로 노사간의 문제이고, 생산성향상을 통한 파이의 증대문제는 전적으로 경영자의 소관사항이라고 본다. 이에 따라 경영권은 노동자들이 절대적으로 인정해야 되는 것으로 받아들여지고, 그 대신 노동조합이 인정되며 상호존중·상호불가침의 원칙이 성립된다. 또한 이같은 노사철학을 바탕으로 대다수의 미국노조들은 자신들을 경영층과의 협상을 주된 사명으로 하는 대항세력으로 보고 있

다(박운성, 89, p.439).

#### 4) (IV)類型의 勞使關係

(IV) 유형은 높은 효율성을 추구하게 되며, 그 때 노사관계에는 권력이 공유 내지 분산되어 있는 노사관계를 보여주고 있다. 이 영역은 동양적인 조화 내지 和를 통한 효율성의 증대와 산업사회 구성원으로서의 노사간의 힘의 균형을 동시에 추구하는 노사관계로서, <그림 4>의 네 가지 유형중에서는 가장 이상적인 유형이다. 이러한 유형의 노사관계가 언제부터 누구에 의해 본격적으로 이론화되었는가는 명백하지 않다. 그러나 이론적 시발점을 찾는다면 역설적이지만 20세기 초 과학적 관리법에까지 거슬러 올라가게 된다. 과학적 관리법은 최적의 작업시스템과 노력에 따른 자극임금제를 통하여 노사간 이익분쟁의 素地를 원천적으로 제거할 수 있다고 보았다. 과학적 관리법은 1930년대 이후에 와그너法이 도입된 후 노사간 이익대립을 전제로 하는 단체교섭제도가 정착함에 따라 한동안 침체기를 겪었으나 꾸준히 발전하여 왔고, 특히 1970년대 이후에는 노동생활의 질 내지 인간화운동(quality of working life movement) 등의 형태로 다시 등장하고 있다.

이 유형에 해당되는 노사관계의 예를 찾기는 어려우나, 최근 선진제국의 노동운동을 볼 때 여러 선진국들이 (IV)유형으로 진입하기 위하여 노력하고 있으며, 그 중에서도 스웨덴과 일본의 노력이 돋보인다고 하겠다(이태현外, 93).

### V. 結論

지금까지 노사관계의 안정이라는 주요 협약의 해결을 모색하는 가운데, 노사관계를 새로운 틀 속에서 해석하고 의미를 부여해야 한다는 점을 강조하였다. 즉 거의 단편적으로 이루어져 온 지금까지의 선행연구들과는 달리, 노사관계에 관한 통합적 관점을 모색하기 위하여, 본 연구는 노사관계의 합리적인 측면에 초점을 맞춘 효율성이라는 개념과 비합리적인 측면에 초점을 맞춘 권력이라는 개념을 도입하여, 노사관계를 2차원상의  $2 \times 2 = 4$  가지 유형으로 크게 구분하고자 하였다.

그 결과 바람직한 노사관계 유형은 (IV) 유형인데, 이것은 노사의 공동이해를 효율적으로 추구하면서, 이러한 과정에서 파생되는 여러 문제를 권력의 공유 내지 분산을 통하여 해결해 나가는 유형이다. 이 유형의 노사관계가 형성되기 위해서는 노사 쌍방이 단기적 안목인 파이배분적 입장에서 탈피하여 장기적 안목인 파이생산적 안목을 가져야만 한다. 사용하는 기계시설·작업환경개선 등 적극적인 물적자원 투자를 통한 생산성의 향상, 산업재해의 축소와 예방, 작업라인에서의 노사간 커뮤니케이션의 원활화를 통한 노동자들의 성취감·만족감의 제고, 의사결정과정에의 노동자 참여폭의 확대, 작업자에게 보다 많은 재량권을 허용하는 자율적 작업조직 등의 형태로의 작업조직 재편성 등에 최선을 다해야 할 것이다. 노동자와 노동조합은 경영권의 전문성을 존중하고, 새로운 자세를 확립하고 자주성을 확보해야 할 것이며, 소속기업에 대한 자긍심과 애사심을 가지고, 자기개발을 통한 생산성의 향상, 인간성회복 등 인적자원에 대한 투자 등에 최선을 다해야 할 것이다. 요컨대, 이러한 유형의 노사관계가 정착되기 위해서는 노사가 서로 공동운명체라는 현실인식하에 상대방을 존중하고 공동이해의 달성을 조화를 위하여 상대방에게 양보하면서, 의사결정에 있어서도 민주성을 추구하여야 한다.

따라서, 우리나라 전체적으로나 각 기업 나름으로 볼 때 현재의 노사관계 모습은 어떠한 것인가에 대한 노사관계 당사자들의 겹쳐한 자기 반성이 있어야 할 것이며, 자원의 낭비나 과다한 소모를 줄이고 생력화(省力化)를 위해서 주로 어떤 점을 개선해야 할 것인가에 대한 합의점 도출에 노력을 기울여야 할 것이다.

그리고 당사자로서의 정부 또한 제 역할을 다해야 할 것이다. 정부의 기능은 노사관계에 있어서 서로 힘의 균형이 이루어지도록 공정한 규칙설정자·효율적인 이해조정자·중립적인 법 집행자로서 역할을 하는 것이며, 또한 기업에 있어서의 경영권을 경영자의 특권으로서 인정하되, 한편으로 노동자의 노동권도 인정해 줌으로써 경영권의 행사가 지나쳐 남용·오용되지 않도록 노동자에게 적절한 견제 내지 감시기능을 부여해야 할 것이다. 그렇게 하기 위해서는 오히려 정부가 제한된 범위내에서 노동조합을 보호·육성할 필요가 있으며, 산업사회에서 제기되는 여러 가지 노사문제 중 노사의 힘으로는 해결할 수 없는 물가안정·사회보장확대·주택문제·경제력 집중의 완화·독과점 축소·공평과세 등 정부본연의 문제해결에 많은 노력을 기울여야 할 것이다.

### 參 考 文 獻

- 김영인 (1982), “경영학전개에 있어서 논리실증주의적 행동과학방법에 대한 반성”, 서울대학교 경영대학 경영연 구소, 「경영논집」, 제16권 제2호, pp.122-151.
- 김종현 (1987), 「전정판 경제사」, 서울 : 경문사
- 박세일 (1991), “한국노동운동의 이념적 전개방향”, 박세일·선한승, 「노동운동이념 연구」, 서울 : 한국노동연구원, pp.21-51.
- 박운성 (1989), 「현대 노사관계론」, 서울 : 형설출판사.
- 박준성 (1990), “한국의 노사관계 시스템”, 서울대학교 경영대학 노사관계연구소, 「노사관계연구」, 창간호, pp.221-261.
- 박준식 (1992), 「한국의 대기업 노사관계연구」, 서울 : 백산서당.
- 신유근 (1991), “한국기업의 경영시스템과 노사관계의 변화”, 서울대학교 경영대학 노사관계연구소, 「노사관계연구」, 제2권, pp.61-102.
- 신유근 (1992), 「한국의 경영」, 서울 : 박영사.
- 안종태 (1988), “노사관계와 노사관계 이론의 흐름”, 탁희준박사 정년퇴직 기념논문집 간행위원회(편), 「한국의 공업화와 노사관계」, 서울 : 정암사, pp.233-264.
- 이태현外(역) (1993), 「국제비교 노사관계」, 서울 : 한국노동연구원.
- 정재훈 (1988), 「노사관계의 이해」, 서울 : 대영문화사.
- 최만기·김영인 (1992), “행동과학적 관점에서 본 노사분규기업과 비분규기업간 조직행동특성의 차이에 관한 실증연구”, 한국인사·조직학회, 「인사·조직연구」, 제1권 제1호, pp.207-258.
- 최종태 (1988), “노사관계론과 경영학”, 서울대학교 출판부, 「한국경영학 30년」, pp.687-724.
- 최종태·박준성 (1986), 「노동조합의 활동전략」, 서울대학교 출판부.
- Anderson, J. C., G. Busman, and C. A. O'Reilly, II (1982), “The decertification process: Evidence from California”, *Industrial Relations*, Vol. 21, No. 2, pp.178-195.

- Bamber, G. J. and R. D. Lansbury (1989), *New Technology*, London: Unwin Hyman.
- Bean, R. (1985), *Comparative Industrial Relations*, New York: St. Martin's Press.
- Blain, A. N. J. and John Gennerd (1970), "Industrial relations theory – A critical review", *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 8, No. 3, pp.389- 407.
- Clegg, H. A. (1976), *Trade Unionism under Collective Bargaining: A Theory Based on Comparisons of Six Countries*, Oxford: Basil Blackwell.
- Craig, A. W. J. (1975), "A framework for the analysis of industrial relations systems", B. Barrett, E.Rhodes, and J.Beishon(eds.), *Industrial Relations and the Wider Society*, London: Collier Macmillan, pp.8- 20.
- Flanders, A. (1970), *Management and Unions: The Theory and Reform of Industrial Relations*, London: Faber.
- Getman, J. G. and S. B. Goldberg (1976), "The behavioral assumptions underlying NLRB regulation of campaign misrepresentation: An empirical evaluation", *Stanford Law Review*, Vol.28, No.1, pp.263- 284.
- Hecksher, C. (1988), *The New Unionism*, New York: Basic Books.
- Hoxie, R. E. (1921), *Trade Unionism in the United States*, New York: Appleton Century.
- Kerr, C. (1978), "Industrial relations research : A personal retrospective", *Industrial Relations*, Vol. 17, No.2, pp.131 - 142.
- Kochan, T. A. and H. C. Katz (1988), *Collective Bargaining and Industrial Relations* 2nd. ed., Illinois: Irwin.
- Mills, Daniel Quinn (1982), *Labor-Management Relations*, 2nd. ed., McGraw-Hill.
- Oswald, A. J. (1987), "New research on the economics of trade unions and labor contracts", *Industrial Relations*, Vol.26, No.1, pp.30 - 45.

- Shalev, M. (1980), "Industrial relations theory and the comparative study of industrial relations and industrial conflict", *British Journal of Industrial Relations*, Vol.18, No.1, pp.26- 43.
- Shirom, A. (1977), "Union militancy: Structural and personal determinants", *Industrial Relations*, Vol.16, No.2, pp.152- 162.
- Singh, R. (1976), "Systems theory in the study of industrial relations : Time for a reappraisal?", *Industrial Relations Journal*, Vol.7, pp.59- 71.
- Somers, G. G.(ed.) (1969), *Essays in Industrial Relations Theory*, Ames, Iowa : Iowa State University Press.
- Thurley, Keith and Stephen Wood (1983), *Industrial Relations and Management Strategy*, New York: Cambridge University Press.
- Walker, K. F. (1979), "Psychology and industrial relations: A general perspective", G. M. Stephenson and C. J. Brotherton (eds.), *Industrial Relations: A Social Psychological Approach*, New York: John Wiley & Sons, pp.5- 31.
- Walton, R. E. and R. B. McKersie (1965), *A Behavioral Theory of Labor Negotiations: An Analysis of a Social Interaction System*, New York: McGraw-Hill.