

상생 노사관계 구축을 위한 전략적 선택

최 종 태*

—〈목 차〉—

- | | |
|------------------------|----------------------------|
| I. 노사관계 발전을 위한 진화론적 사고 | III. 상생 노사관계 구축을 위한 전략적 선택 |
| II. 한국 노사관계의 위치와 특성 | IV. 결 론 |

I. 노사관계 발전을 위한 진화론적 사고

1. 상생 노사관계

본고는 투쟁적 갈등 속에 있는 우리의 노사관계를 공존공영을 위한 상생의 협력적 노사관계 구축을 위한 전략적 선택의 과제를 모색하는데 요청되는 하나의 새로운 시각을 부여하는데 목적을 두고자 한다.

우리나라의 한 기업가가 자기회사의 고객인 미국 바이어 한 사람을 한국으로 초청했다. 초청된 미국 바이어가 서울에서의 10일간 체류를 마치고 떠나는 날 공항으로 배웅 나온 한국 기업가에게 다음과 같은 질문을 하였다.

“김 사장! 내가 한국에 머무는 동안 하나의 불가사이를 발견했소이다. 대한민국은 부존 자원이 대단히 빈약한 국가인데 이 많은 사람들이 모두 어떻게 먹고사는지 정말 나에게 는 하나의 커다란 수수께끼요. 살아가는 무슨 비결이라도 있으면 말 좀 해주시오”라고 했다. 이때 질문을 받은 한국 기업가는 대답하기를 “아 그것 말이요. 그 이유는 간단합니다. 우리 한국사람은 서로 뜯어먹고 삽니다”라고 웃으면서 농담을 하였다고 한다.

“이 일화를 교수님은 이론적으로 어떻게 생각하십니까?”하는 질문을 처음 받았을 때 나

* 서울대학교 경영대학 교수

는 한동안 당황하지 않을 수 없었다. 하지만 곰곰이 생각해보니 그 답변은 이론적으로도 의미가 있는 것 같다. 그동안 우리나라 기업경쟁의 원동력을 생산요소별로 볼 때 노동, 자본, 기술, 토지 중 노동이 가장 큰 요소이었음은 아무도 부정할 수 없다. 사실 우리나라 기업이 자본에 있어 경쟁력이 없다는 것은 자본상품의 거래가격인 이자율만 보아도 잘 알 수 있다. 이자율이 경쟁국가들과 비교해 볼 때 상대적으로 높기 때문에 경쟁력 약화를 초래한다. 기술과 토지 역시 마찬가지이다. 그러므로 우리의 유일한 경쟁우위 요소인 노동의 경쟁력을 통하여, 환언하면 인건비 경쟁력을 통하여, 인건비를 뜯어먹고 산셈이 되기 때문에 “서로 뜯어먹고 산다”는 답변도 일리 있는 응답이라고 볼 수 있다.

생물의 공생관계에 있어서는 4가지의 유형이 존재한다고 한다. 첫째, 서로 뜯어먹으면서, 즉 서로 상호작용하면서 모두가 이득을 보는 경우로서 이를 상생(相生)관계라 한다. 둘째, 서로 상호작용하면서 한쪽은 이득을 보고 다른 한쪽은 이득도 손해도 입지 않는 경우이며, 이를 편생(片生)관계라 한다. 셋째, 서로 상호작용하면서 한쪽은 이득을 보고 다른 한쪽은 손해를 보는 경우이고, 이를 기생(寄生)관계라 한다. 마지막으로 서로 상호작용 하면서 서로가 손해보는 경우로서 이를 상생의 반대인 상극(相剋)관계라 한다.

우리경제는 그동안 저임금 고도성장 하에 노동의 경쟁력을 통하여 상생 혹은 적어도 편생관계였다고도 볼 수 있다. 그러나 고임금 저성장의 환경변화와 더불어 우리는 상생 관계에서 상극관계로 변하기 시작하여 공존공생(共存共生)이 아닌 공도공멸(共到共滅)관계로 변할 위기에 놓여 있다. 노동요소에 있어 서로 뜯어먹으면서도 서로를 모두 살찌우기 위해서는 생산성 향상과 고용을 증대시킬 수 있는 경쟁력을 갖춘 노동이 확보되어야 하고 이를 위해서는 노사가 함께 힘을 합하여 노력하지 않으면 안 된다.

2. 노사관계의 진화론적 사고

노사관계를 보는 이론적 시각은 다양하다. 그 중에서도 가장 대표적이면서도 대립적인 양대 관점을 손꼽는다면 하나는 투쟁적 관점이고, 다른 하나는 시스템적인 관점이라 할 수 있겠다. 전자는 맑시스트적 사회이론의 패러다임에, 후자는 베버적 사회이론의 패러다임에 각각 근거를 두고 있다.

오늘날 자본주의 사회에서의 노사관계를 보는 지배적인 관점은 후자의 시스템적 입장이고, 여기에 따라 노사관계를 하나의 사회시스템으로 정착화 시킨 Dunlop(1958)의

노사관계시스템 시각에서 한 나라의 노사관계에 대한 진단과 처방이 적극적으로 이루어지고 있다. Dunlop의 노사관계시스템론은 오늘날 다시 사회진화론적 시각에서 노사관계를 하나의 생명을 지닌 시스템(living system)으로 보고 이에 대한 분석과 대안을 모색하기도 한다. 이러한 관점에서 우리는 노사관계의 정책을 논함에 있어서 적어도 다음과 같은 노사관계시스템을 보는 시각이 필요하다.

첫째, 노사관계를 오로지 투쟁의 관계로 규정지어서는 안 되고, 하나의 생명을 지닌 사회시스템으로 보아야 한다. 따라서 사회시스템이 성장 발전을 하기 위해서는 '변이(variation)-선택(selection)-유지(retention)'의 진화 프로세스라는 메커니즘(Campbell, 1965; Aldrich, 1979, 1999)의 연속선상에서 생존할 수 있도록 끊임없는 변신의 노력을 기하는 정책을 구사하여야 한다.

둘째, 노사관계정책을 구사함에 있어서 생태론적인 환경(ecological factors)과 유전론적인 관행(genealogical factors)을 존중하여 전략적 선택을 하여야 한다(Baum & Singh, 1984). 경제·사회·기술적인 환경변화를 무시하거나 또는 전통적인 노사관행과 문화를 도외시한 노사관계 정책은 실패하기 마련이다(최종태, 2001; Choi, 2003).

셋째, 새로운 환경에 바람직한 정책으로 선택되기 위해서는 인기 영합적, 임기응변적, 단편적 어프로치가 아닌 신뢰성(reliability)과 책임성(accountability)에 의한 유전인자론적인 관점에서 총체적인 시스템적 어프로치가 이루어져야 한다.

물론 노사관계시스템의 발전을 위해선 공정보상, 노동의 인간화, 삶의 질 향상 등의 노동가치의 본질적 이념과 목표를 실현시키는 노력 또한 대단히 중요함은 두말할 나위도 없다. 이를 위해서는 왜곡된 제도와 관행은 조속히 개선되도록 정책을 적극 구사하여야 한다. 하지만 이러한 정책적 노력은 노사관계에 대한 진화론적인 입장에서, 생태론적 및 유전론적인 관점이 시스템적 어프로치에 의한 정확한 진단과 더불어 체질에 알맞은 처방에 입각하여 그의 형성전략과 실천전략을 합리적으로 추진시켜 나가야 한다(Baum & Singh, 1994; Choi, 2003). 따라서 노사갈등을 해결하기 위한 접근방법도 당연히 노사관계시스템의 성장 발전의 총체적인 시각에서 진단과 처방이 이뤄져야 함은 두말할 나위도 없다. 환언하면 우리의 노사관계의 변천과정과 특성 등의 생태론적인 환경과 유전론적인 관성의 이해 속에 논의와 대안을 모색해야 될 줄로 안다. 그렇지 않다면 실천과정에서의 갈등과 거래비용만 증폭시키고 바람직한 개혁과 발전은 기대할 수 없고 실패의 반복만 자아내기 마련이다.

II. 한국 노사관계의 위치와 특성

1. 한국 노사관계의 위치

한국의 노사관계는 지금 전환점에 서 있다. 한국의 노사관계는 역사적으로 3차례의 중대한 격변의 시기를 거치며 전개되어 왔다.

첫 번째 격변기는 1970년대 말로써 정치적으로는 1961년 5.16 이래 18년 간 집권해 온 고 박정희 대통령이 시해된 10.26사태 이후의 소위 '서울의 봄'으로 불리는 권력공백 기이고, 경제적으로는 제2차 오일쇼크 때에 해당된다.

두 번째 격변기는 1980년대 말로써 정치적으로는 1987년 6월 민주화항쟁과 6.29 선언, 7·8월 노동자투쟁으로 이어지는 민주화 시기이다. 또 경제적으로는 주택 200만 호 건설로 인하여 노동인력의 급격한 부족과 더불어 인건비가 폭등한 시기이다.

세 번째 격변기는 1990년대 말로서 정치적으로는 1960년대 이후 집권세력이 교체된 여야의 정권교체기였고, 경제적으로는 1997년말 외환 및 금융위기에 따른 IMF 구제금융에 의한 관리기였다.

우리나라 산업화가 본격적으로 전개된 지난 4반세기 동안 노사관계는 세 번의 격변기를 맞이하게 되었고, 첫 번째 격변기에 비하여 두 번째와 세 번째 격변기가 노사관계에 훨씬 더 큰 영향을 미쳤으며, 그 중에서도 1980년대 말의 두 번째 격변기는 그 어느 때보다도 심각한 양상을 보였다. 즉 1980년 중반을 넘어서면서 정치민주화의 운동과 더불어 적극적으로 표출되기 시작한 산업민주화운동은 1987년에 급격한 노사분규와 함께 강력한 투쟁적 노동조합(militant union)과 과격한 노동행동을 유발시켜 산업불안을 자아내었다(최종태, 2002).

외생적 생태계의 환경론적 관점에서 볼 때 오늘날 노사관계시스템을 둘러싼 경제, 기술, 사회 등 환경은 급변하고 있다. 무엇보다도 세계화, 개방화에 따른 무한경쟁의 경제적 환경변화와 정보화 시대의 기술적 환경변화로 인해 기업의 생존과 국가경쟁력 강화를 위해서는 노동과 노동시장의 유연성을 절대적으로 요구하고 있다. 즉 생태론적 환경선택의 관점에서 볼 때 노동시장의 유연성제고의 노력은 노사관계시스템의 성장발전을 위해서 피할 수 없다는 현실로 인식하지 않을 수 없다.

2. 한국 노사관계의 특성

한국 노사관계의 특성을 내생적인 유전의 구조적 관성 관점에서 찾아볼 수 있다. 즉 선진산업국들이 백년 이상 걸려서 달성한 산업화를 불과 30여 년이란 짧은 기간에 압축 경제성장을 통하여 이룩한 우리경제 이면에 도사리고 있는 노사관계의 '이슈의 복합성', '가치의 혼재성', '행동의 역동성'을 그 특성으로 삼고자 한다[최종태, 2002]. 특히 이슈의 복합성과 가치의 혼재성은 우리 노사관계의 역기능측면에서, 그리고 행동의 역동성은 순기능 측면에서 각각 그 특성을 고찰할 수 있겠다.

1) 이슈의 복합성

우리나라 노사관계의 격변기와 쟁점에 비추어볼 때, 오늘날 한국의 노사관계의 구조적 특성은 '이슈의 복합성'으로 규정할 수 있을 것이다. 지난 반세기 동안 한국사회는 엄청난 정치, 경제, 사회적 혼란 속에서 산업과 국민경제의 급속한 성장을 이룩하였다. 1945년 일본 식민지통치를 벗어나자마자 좌, 우익간의 갈등 속에서 6.25전쟁을 맞이하게 되었다. 본격적인 경제성장의 산업화 시기는 30여 년에 불과하고 이러한 고도성장의 배경에는 '저임금과 장시간 노동'이라는 노동자의 희생이 있었다.

그렇기 때문에 지금 우리 사회에서 표출되고 있는 노사관계의 요구사항은 산업사회 초창기에 야기되는 권력·파워적 이슈에서부터 성숙된 산업사회에서 나타나는 사회·정신적 이슈에 이르기까지 다양한 복합성을 지니고 있다. 이러한 양상은 그 동안 압축적인 경제성장이 빚어낸 필연적인 결과이다. 이를테면 오늘날 우리나라에서 심각하게 대두되고 있는 노사갈등의 주요 이슈인 노동권과 경영권간의 권력투쟁이나 임금 및 근로조건 등 경제적 이슈들은 산업사회 초창기에 주로 쟁점이 되는 이슈인 반면에, 근로생활의 보람 등 근로자 삶의 질(QWL) 향상의 이슈들은 성숙된 산업사회의 주요 이슈에 속하는 것들이다. 이러한 복합적인 이슈들이 한꺼번에 동시다발적으로 분출되고 있는 것이 오늘날 우리 사회의 노사관계 이슈의 구조적 특성이다.

2) 가치의 혼재성

압축적 경제성장의 결과로, 오늘날 우리 노사관계의 또 하나의 특성으로서 '가치의 혼재성'을 들 수 있다. 현재 우리나라의 노사관계의 현상을 보면, 한편에서는 노사관계를

단지 노동상품을 사고 파는 거래관계로 보거나 이해를 달리하는 계급간의 경쟁적 관계로 규정하는 이해 대립적이고 투쟁적인 노사관계 양상이 존재하고, 다른 한편에서는 가족적인 생활공동체에서의 배려가 요구 되어지는 가치의 혼재성을 그 특징으로 하고 있다.

그렇기 때문에 한국의 노사관계는 경쟁의 원리에 입각한 이념과 규칙을 지키는 거래관계로서의 노사관계시스템도 아니고, 공동체의 원리에 입각한 이념과 규칙을 지키는 공동체 관계의 노사관계시스템도 아닌 영거주춤한 가치와 규범이 혼재된 노사관계를 유지하고 있는 것이다. 이러한 노사관계의 문제점으로는 법과 질서를 지키지 않는 노사관계, 양보와 희생을 외면하는 노사관계, 상생과 고통분담을 거부하는 투쟁적 노사관계가 수시로 돌출됨으로써 기업성과 국가발전의 걸림돌이 되어 세계시장에서의 경쟁력을 약화시키게 될 것이라는 점이다. 이러한 가치와 규범의 혼재성은 한국의 압축적 경제발전의 필연적인 산출물이라 할 수 있다.

3) 행동의 역동성

우리는 한국 노사관계의 특성으로서 '행동의 역동성'을 손꼽을 수 있겠다. 한국인의 집단행동 속에는 개인주의적 경쟁에 바탕을 둔 역동성과 강한 가족주의적 친밀성에 바탕을 둔 공동체의식이 통일된 '신바람 문화'의 특성이 있다. 이는 '잘 살아보세'라는 구호 아래 추진된 1960, 70년 근대화과정에서 체념과 극빈 상태의 농민들이 생산성 제로상태의 농촌을 벗어나 도시 중산층으로 신분상승을 이룩한 원동력인 동시에, 8.15 해방기의 혼란과 6.25전쟁의 폐허에서 '한강의 기적'을 이루어낸 자원의 국가적 총동원이 가능했던 상황을 동시에 설명할 수 있는 한국인 특유의 행동 특성인 것이다. IMF 구제금융위기 시기에 전개된 전 국민적인 '금 모으기 운동' 열풍이나 '2002 월드컵' 과정에서 보여준 소위 'R세대'의 엄청난 에너지와 공동체적 친밀성 등은 한국인의 의식과 행동의 저류에 흐르는 개인주의적 역동성과 가족주의적 공동체 의식이 빚어낸 한국인 특유의 '신바람 문화'의 표현인 것이다.

1987년 이후 한국 노동운동사의 중심에서 대립과 갈등의 노사관계를 연출하던 대표적인 기업인 현대중공업의 경우, 여름 내내 파업 등 우여곡절 끝에 임금이나 단체협약 등을 둘러싼 교섭을 타결하게 되면, 현장에 복귀한 근로자들이 9월 한달 동안 파업기간의 노동손실을 만회하고도 남을 만큼의 놀라운 생산성을 보여주었다고 한다. 이것이 1987년 이후 7년 동안 해마다 파업과 직장폐쇄, 공권력 투입 등으로 얼룩진 현대중공업이 세

계 최대, 최고의 조선소의 지위를 유지하는 비결의 하나임에 틀림없다. 그 비결은 다름 아닌 근로자들의 개인주의적 역동성과 가족주의적 공동체의식이 빚어낸 '신바람 문화'인 것이다.

Ⅲ. 상생 노사관계 구축을 위한 전략적 선택

1. 상생 노사관계를 위한 기본 방향

이상과 같은 상황 하에 21세기 우리나라 노사관계 선진화를 위한 전개방향으로 상생 노사관계를, 또 이를 실현하기 위한 기본 방향으로 생산적 노사관계와 공동체적 노사관계를 제시한다.

1) 생산적 노사관계

지금 우리사회는 심각한 격변기를 맞이하여, 노사관계의 새로운 전환점에 서 있다고 할 수 있다. 우리나라는 6.25의 잿더미 속에서 부족한 자원과 자본 속에서도 세계가 깜짝 놀랄 정도로 경제를 성장, 발전시켜 왔다. 30여 년 전만 하더라도 국제사회에서 보잘 것 없던 존재였던 우리 기업들이 무수한 시련과 역경을 뚫고 세계적인 기업으로 등장하였다. 이와 같은 급성장의 이면에는 피눈물 나는 노·사 당사자들의 땀과 노력이 깃들어 있음을 아무도 부정할 수 없을 것이다.

그러나 이러한 급격한 성장에 따른 부작용과 병리현상도 급속도로 확산되었다. 특히 차입경영에 의존하는 기업의 방만한 경영과 정부의 선심성 정책은 고비용 저효율 구조를 야기시켰으며, 또 다른 한편 국민의 근로의욕은 물론 근면성, 절약성, 성실성을 무너뜨리는 작용을 하였다. 이는 1980년대 말부터 급속히 전개되어 온 세계화와 무한경쟁의 물결에는 역행하는 것이었다. 즉 우리 사회의 민주화 과정에서 각종 집단 이기주의적 형태가 만연하였고 정부는 이에 영합하는 인기주의 정책을 추구함으로써 국민경제에 과중한 부담으로 작용하여 국가경쟁력을 약화시켰으며, 결국 우리 경제는 1997년 말 IMF의 구제금융 관리체계 하에 놓이게 되었던 것이다.

우리 경제는 이제 겨우 위기에서 벗어났다고 보아야 한다. 노사관계는 사회적 인프라

스트럭처(social infrastructure)의 중심이 되며 국가경쟁력의 핵심역량(core competence)이 된다. 따라서 국가발전의 원동력으로서의 노동, 사회적 인프라스트럭처의 중심으로서의 노동, 국가경쟁력의 핵심역량으로서의 노동에 대한 정책이념과 그에 따른 목표설정을 위한 생산적 노사관계가 절실히 요망된다[최종태, 1996a, 1996b].

2) 공동체적 노사관계

한국사회 선진화를 위한 노사관계 추진전략의 전개방향으로서 국가경쟁력 향상과 근로생활의 질 향상을 위한 동반자적 공동체 노사관계를 제시하고자 한다. 노사관계의 형태를 협력적 공동체 노사관계 유형과 대립적 경쟁 노사관계 유형으로 구분할 수 있다. 오늘날 무한경쟁시대를 맞이하여 세계는 투쟁적 내지 경쟁적 노사관계에서 협력적 내지 공동체적 노사관계로 변했다[Kochan, Katz & Mckersie, 1986; Erickson & Kuruvilla, 1998].

실로 우리 기업은 치열한 국제경쟁의 불확실한 난기류 속에서 생존을 위한 필사적인 노력을 하지 않으면 안되게 되었다. 이를 위해서는 필연적으로 노사가 경쟁의 원리가 아닌 공동체원리에 입각해서 기업의 위협을 공동으로 부담하고 관리하는 운명공동체인 소위 노사간의 조인트벤처(joint venture), 즉 소셜 조인트벤처(social joint venture)의 사고와 행동이 절실히 요청되고 있는 실정이다.

노사관계는 이해공동적인 측면과 이해대립적인 관계가 동시에 공존한다. 이는 생산적인 측면에서는 이해공동관계가 대부분이지만, 배분적인 측면에서는 이해대립관계가 성립되기 때문이다. 그러나 기업경영의 환경이 급변하고 생존이 불확실한 상황에서는 기업을 이익공동체로 이해하여야 한다. 따라서 노사간의 대립과 반목을 일삼아서는 기업의 생존이 위태롭게 된다. 기업의 생존을 떠나서 노사가 생존할 수 있다는 것은 성립되기 어려운 사실이다. 노사는 기업이라는 공동체에 생존의 터를 잡고 있기 때문이다. 그러므로 기업이 이익사회의 한 하위시스템으로서의 성격뿐만 아니라 공동체적 성격을 회복하여 노사간의 모순과 상이성을 수용하고 대립과 이질성을 극복할 것이 요구되고 있는 것이다.

최근에 와서 노사 이해대립관계의 전형적인 대상인 임금 및 기타 보수결정도 많은 나라에서 노사 이해공동관계 사향으로 변하고 있다는 점을 우리는 주시하지 않을 수 없다. 특히 기업을 둘러싼 환경이 급변하고 국제경쟁이 치열해짐과 동시에, 기업의 공공성이

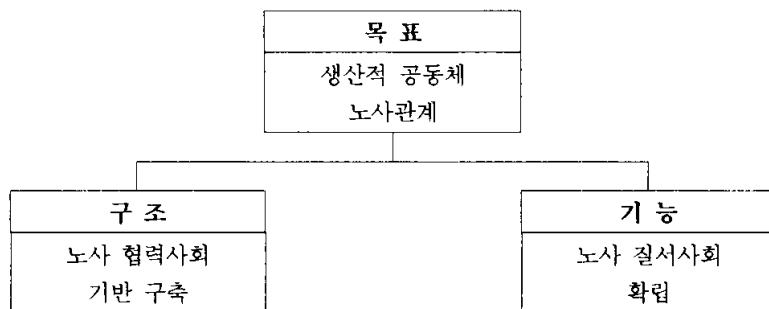
강하게 표출됨에 따라 기업의 생존이 곧 경영의 최대관심사이며 목표로 등장하게 되었다. 이러한 현상은 노사가 대내적으로 대립하기보다는 대외적으로 함께 힘을 모아 불확실성 시대에 경쟁에 임하지 않으면 기업생존에 위협을 느끼게 되므로 기업존립의 측면에서 노사 이해공통관계로 전환하지 않을 수 없는 상황에 이르렀다.

오늘날 우리나라의 기업도 세계화, 개방화, 정보화 시대를 맞이하여 기업의 환경이 급변하고 있으며, 가이 위기로까지 느껴질 정도로 불확실성 하에 놓여져 있다. 대외적으로는 통상마찰 및 시장개방에의 요구, 대내적으로는 정치적 변화 및 근로자의 욕구 증대로 인한 지속적인 노사마찰과 소비자 요구의 다양화로 인한 경영의 유연성 악화 및 불확실성 확대를 도출하고 있다.

2. 전략적 선택의 주요 과제

우리가 바라는 생산적 노사관계, 공동체적 노사관계를 전개시키기 위해서는 어떠한 전략적 수단이 필요한가? 생산적, 공동체적 노사관계는 목표요, 결과이다. 이러한 목표를 달성하기 위해서는 그에 적합한 수단이 반드시 뒷받침되어야 함은 두말할 나위도 없다. 또 그 수단은 실현 가능한 현실성이 있어야 하며, 그렇기 위해선 상황에 적합한 것이어야 한다. 여기에서 우리는 한국 노사관계의 발전을 위한 전략적 선택의 모색이 필요하다. 본인은 생산적 한국노사관계의 구축을 위한 시급한 과제로서 국가 전략적 선택과 관련하여, 구조적 차원에서는 '노사 협력사회기반 구축', 기능적 차원에서는 '노사 질서사회 확립'을 각각 손꼽고자 한다.

(그림 1) 생산적 공동체 노사관계를 위한 과제



1) 노사 협력사회기반 구축

앞에서 언급한 바 있듯이, 후발산업국으로서의 우리나라는 압축성장과정에서 몇 차례의 중대한 노사관계의 격변기를 맞이하였다. 이때마다 선진 노사제도를 타산지석으로 삼아 갈등해소의 노사시스템 구축을 통한 산업평화유지의 노력들을 해왔다. 그러나 우리의 노사갈등은 해소되지 않고 오히려 증폭되었다. 이는 갈등해소의 선진노사제도의 구축과 도입의 노력들이 대부분 실패하였음을 말해주기도 한다. 즉 강도 높은 잦은 파업과 불법행위, 불합리한 교섭관행, 노사갈등 등은 한국 노사관계의 품질불량을 도출시켰고, 선진 노사관계시스템이 갈등을 제도화하여 산업평화를 정착시키는 데에 실패했음을 의미하기도 하는 것이다.

우리나라의 파업은 국제비교의 관점에서 보아 지나치게 많다. 87년 이후 민주화 과도기에는 말할 것도 없고, 90년대 들어서 지금에 이르기까지 파업으로 인한 근로 손실일수가 근로자 1,000명당 연평균 100일을 넘기고 있는데 반해, 강한 제조업 경쟁력을 자랑하는 독일과 일본은 10일을 넘지 않고 있고 대표적인 대립적 노사관계 모델인 영국과 미국도 50일을 넘기지 않고 있다(최영기, 2003). 또한 아직도 고쳐지지 않고 있는 잘못된 관행 중의 하나가 파업 중의 불법행위이며, 부당노동행위, 부당해고 건수도 계속 높은 수준을 유지하고 있다.

단체교섭의 경험을 쌓고는 있지만, 근로조건의 결정이나 노동조합의 활동과 관련한 교섭이 안정되고 보다 효율적인 방향으로 발전되어 가고 있다는 증거를 찾을 수 없다. 평균교섭일수만 하더라도 2002년 약 52일에 이르고 사측의 임금제시율과 노측의 요구율간의 격차가 7.3%포인트이다(최초 제시율 3.6%, 요구율 10.9%). 이러한 통계는 10년 간 큰 차이가 없었다. 불합리한 관행의 하나로 지적되는 노조전임자의 문제도 지난 10년 간 전혀 개선되지 않고 있다(최영기, 2003).

이러한 갈등해소의 노사관계제도가 정착화 되지 않는 이유는 어디에 있는가? 가장 큰 이유는 지금까지 우리나라가 압축적 경제성장과 개발독재의 연장선상에서 노사관계의 건전한 인프라 구축에 대한 적극적인 노력과 투자 없이 선진노사의 합리적 노사관계만을 강조함으로써 노사갈등 이슈의 복잡성, 가치의 혼재성과 더불어 매년 똑같은 파격적인 분쟁의 전철을 밟기 때문이다. 법에 의한 규율로 노사관계를 개선하는데 한계가 있다는 것을 지난 15년간의 경험이 말해주고 있다. 노조 지도자들에 대한 구속과 해고 그리고 손해배상 소송과 가압류 실적이 그렇고, 증가하고 있는 부당노동행위 시비가 그렇다.

또한 지난 5년간의 경험은 법에 의한 노동시장 유연성 제고에는 한계가 있음을 보여준다. 경직적인 노동시장과 대립적인 노사관계는 같은 뿌리에서 파생된 문제인 것이다. 즉 동전의 양면과 같은 것이다. 신뢰와 타협이 제도화된 노사관계시스템에서는 고용의 유연성과 안정성이 상호배타적인 가치가 아닐 수 있으며, 경쟁력 강화를 위한 경영혁신이 노동조합의 기반을 허물거나 근로조건을 악화시키는 원인으로 작용하지 않을 수 있다. 또한 노동시장 유연화의 다양한 방안들을 신축적으로 활용할 수 있다. 우선 배치전환에 대한 노조의 경직적 태도를 완화시킴으로써 내부노동의 유연성을 크게 높일 수 있을 것이며, 교대제 개편이나 워크셰어링 등을 통해서 교육·훈련 증가와 근로시간 단축 그리고 노동비용 안정화의 목표를 동시에 추구해 나갈 수가 있다. 그리고 협력적 노사문화가 정착되어 있다면, 고용조정(정리해고)을 전후한 각종 서비스 프로그램(전직알선과 훈련, 무급휴직과 재 채용 등)을 노사공동으로 운영함으로써 고용조정에 대한 저항을 줄여나갈 수 있다. 이러한 실용적인 조화와 균형을 추구하는 사례는 기업차원에서도 찾을 수 있고 국가차원에서도 발견된다.

요컨대 노사 협력사회 구축을 위해선 반드시 협력사회의 기반이 조성되어 있어야 한다. 그러므로 노사관계 인프라 구축의 핵심적인 대상의 하나가 협력사회기반 구축이다. 그 동안 우리나라 노사관계의 실패를 분석하여 볼 때, 노사정간의 대 타협을 목표로 해야 하는 것은 노동법이나 이해대립의 제도나 이슈의 개정이 아니라, 이해공통사업을 통하여 신뢰와 타협을 정착화 시키고 이를 제도화함으로써 노사협력사회 기반을 구축하는 것이라는 점을 강조하지 않을 수 없다[최종태, 2002].

공동체적 노사관계, 생산적 노사관계는 근본적으로 협력사회의 기반, 즉 상생을 위한 당사자들의 상호작용을 원활히 수행할 수 있는 최소한의 자원과 능력을 요구한다. 협동사회 형성을 위해 당사자들이 상호작용 할 수 있는 최소한의 자원과 능력을 요구한다. 협동사회 형성을 위해 당사자들이 상호작용 할 수 있는 최소한의 자원과 능력이 구비되지 않으면 협력적 행위가 성공적으로 이루어질 수 없다. 공동의 이해관계를 충족시킬 수 있는 공동의 목표와 사업이 존재하여야 하고 또 이를 달성할 수 있는 구성원의 자발적인 상부상조할 수 있는 경제적 능력과 동기유발 능력, 즉 최소한의 기본적인 물질적 및 정신적 수행능력이 구비되어 있어야 한다. 그러므로 선진국과 선진국간에 협력이 가장 잘 되고, 그 다음이 선진국과 후진국간이며, 후진국과 후진국간의 관계가 협력이 잘 안 되는 이유도 결국 협동사회의 기반으로서 상생적 상호작용을 위한 자원과 능력이 부족하기

때문이다.

요컨대 협력을 하기 위해서는 최소한의 협력을 위한 선행조건을 갖추어야 비로소 가능하며 적어도 다음 네 가지 조건은 필수적으로 요구한다.

첫째, 최소한 하나 이상의 공동의 경제적 이해관계가 존재해야 한다.

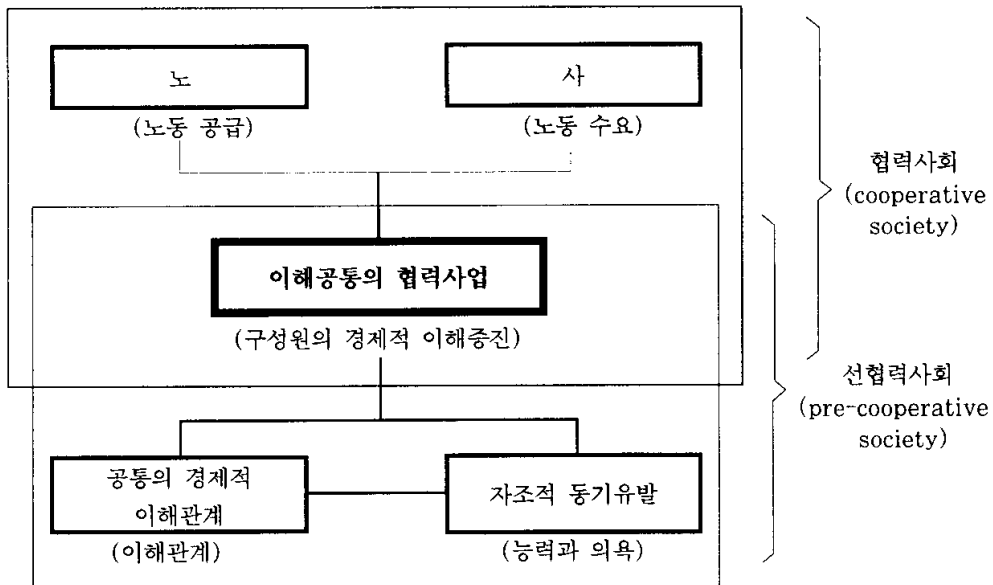
둘째, 자율적인 동기유발이 존재해야 한다. 즉 공동의 목표를 위해서 각 구성원이 자발적으로 상호보조 하는 경제적 능력과 자조적 동기유발이 형성되어야 한다.

셋째, 이상의 목적을 달성하기 위하여 하나 이상의 공동의 협력 사업이 존재해야 한다.

넷째, 협력사업의 중심 목표에는 각 구성원의 경제적인 이해를 증진시킬 수 있는 기능을 수행해야 한다.

이상의 것을 다시 집약하면 아래의 [그림 2]으로 표현될 수 있다. 협력사회 형성의 선행조건으로서 즉, 先協力社會(pre-cooperation society) 영역으로서 협력당사자들이 이해관계와 그들의 협력적 동기유발이 형성되어야 하며, 이를 위해 구성원의 경제적인 이해를 증진시킬 수 있는 공동의 협력사업이 반드시 존재하여야 한다. 우리나라 노사관계도 협력적 노사관계가 되기 위해선 이상과 같은 기본조건을 실질적으로 갖출 수 있도록

(그림 2) 협력사회 구축과 이해공동사업

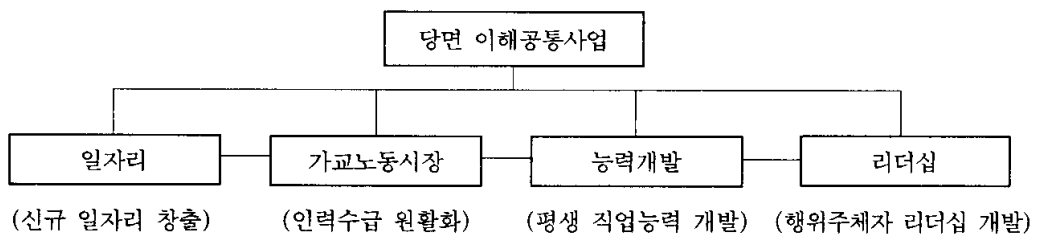


노력해야 하고, 또 노사 쌍방의 이해관계를 공존공영의 방향으로 이끌기 위해서는 공동의 이해증진 목표를 적극적으로 모색할 수 있는 이해공동사업이 제시되어야 한다. 만약 그렇지 못하면 노사관계는 결국 형식적인 상호작용(pro-forma interaction)에만 그치게 되고 계급 투쟁적 노사관계가 되어 버린다. 협력사회의 기반구축으로서 국가적 차원에서는 이러한 선협력사회(pre-cooperative society) 형성의 노력이 절대적으로 필요하며 여기에는 노사 이해공동적 사업을 개발하여 이의 적극적인 추진노력이 절대적으로 요청된다.

2) 이해공동 사업개발

노사협력사회 기반구축을 위한 협력사회 선행조건으로서 선협력사회 기반을 닦아야 하고, 여기에 무엇보다도 노사 이해 공동협력사업 개발이 대단히 중요하다. 이해공동의 협력사업을 통하여 협력적 노사관계의 기초인 이해 대립되는 제도나 법을 새로이 제정하거나 개정을 통하여 바람직한 노사관계를 전개시키려는 의도는 그 과정에서 오히려 갈등을 증폭시키는 결과를 초래한다는 것은 경험이 잘 말해주고 있다. 노사관계의 제도와 관행은 어떤 것이 절대적으로 옳다고 할 수는 없다. 우리는 한국노사관계의 선진화 노력에 즈음하여 협력사회 기반구축에 절실히 요청하는 노사 이해공동의 협력사회의 당면과제로서 다음 4가지를 손꼽고자 한다.

(그림 3) 당면 이해공동사업의 종류



(1) 새로운 일자리 창출

그 동안 지속적인 '저임금 고도성장'하에서 낮은 실업률을 보였던 우리경제에서 이제 더 이상 투자 주도에 의한 고성장-일자리 창출은 더 이상 작동하기 힘들 것으로 보이며, 우리 경제가 회복기에 접어든다 해도 고도성장은 더 이상 어려울 전망이다. 기업의 지속

적인 구조조정은 적은 인원을 가지고 높은 생산성을 내야 한다는 것을 의미하기 때문에, 많은 선진 국가들이 경험한 것과 같은 고실업 경계로 빠지는 것을 방지하기 위해서는 '일자리 창출'을 위한 새로운 인식과 국가적 차원의 전략이 모색되어야 할 필요가 있다.

무한경쟁시대에 우리 기업은 합리화, 정예화라는 세계화의 변수를 더 이상 피할 수 없게 되었으며, 이에 따른 고용불안은 우리가 해결해야 할 큰 과제로 떠오른 것이다. 그러나 정예화에 따른 노동시장의 유연화는 필연적으로 노사갈등을 증폭시키게 되고 이는 우리 경제의 발목을 잡을 수 밖에 없다. 여기에 노·사·정이 쉽게 공감할 수 있는 사회적 타협의 중요성이 부각되는 것이다.

노·사·정의 공감대를 통한 사회적 지지를 획득할 수 있으며, 경제사회의 발전방향과도 부합되는 길은 일자리 창출을 위한 사회적 타협일 것이다. 2003년의 경기침체와 청년실업의 문제를 차치하고라도 제대로 된 일자리(decent job)를 지키고 새롭게 만드는 것은 노·사·정 공통의 목표이다. 경제위기 이후 좋은 일자리는 빠르게 감소하나 새로운 일자리 창출은 지연되고 있으며, 세계는 지금 일자리 창출 경쟁에 있다고 해도 결코 과장이 아닌 것이다.

오늘날 일자리 창출은 세계화, 정보화시대에 있어 삶의 보람과 국가발전을 위한 노동정책이 대단히 중요한 이슈로 등장되고 있다. 청년, 여성 중·고령 인력과 더불어 장애인 장기실업자를 위한 일자리 창출의 노력은 인적자원 및 노동시장개발과 함께 노동정책의 핵심으로 삼아야 되며, 여성인력에 대해서는 탁아소, 유아보호시설 등 사회복지정책과도 적극적인 연계 하에 이루어져야 한다.

(2) 가교노동시장 개발

일자리 창출과 더불어 인력수급 원활화를 위한 가교노동시장(bridge labor market)의 개발이 노사 이해공통의 협력사업으로 절실히 요청된다. 가교노동시장이란 노동력의 공급자인 교육훈련시스템과 수요자인 기업시스템의 효율적인 연계를 위한 중간단계의 노동시장을 말한다. 우리나라는 선진산업국이 백년이상 걸려서 달성한 산업화를 불과 30여년이란 짧은 기간에 '압축경제성장'을 이룩하였으며, 이러한 급속한 성장의 이면에는 '저임금 고도성장'의 경제와 경영 정책이 뒷받침되어 왔음을 부정할 수 없다. 그러나 1990년대를 기점으로 고임금 저성장 시대로 접어 들어 기업의 인사정책도 'Make'정책 중심에서 'Buy'정책 중심으로 변하였다. 이는 종래 자기기업에 필요한 사람을 내부노동시장

(internal labor market)을 통해서 확보하던 방식에서 이제는 외부노동시장(external market)을 통해서 해결하는 방식으로의 변화를 의미한다. 특히 IMF 구제금융 위기 이후 고용의 형태가 내부노동시장 중심에서 외부노동시장 중심으로 급격하게 변화였으며 그 결과 경력자 위주의 중도채용 관향이 확산되었으며, 훈련과 현업 간 기존 기능·기술과 새로이 요청되는 기능·기술 간의 수요-공급 관계의 미스매칭(mis-matching)문제가 심각하게 제기되었다. 이에 노동력의 수요-공급 네트워크 기능이 원만하게 확립되어 있지 못한 노동시장 조건은 인력운용상의 효율성을 떨어뜨리는 주된 원인이 되고 있으며, 나아가 신규 청년노동을 비롯한 전통산업노동의 실업확대와 장기적으로 산업발전을 뒷받침할 사회적 차원에서 인력양성이 부실화될 가능성이 심각하게 제기되고 있다. 여기에 교육과 현업을 연결시키는 중간단계로서의 가교노동시장(bridge labor market)의 개발 및 활성화의 필요성이 제기되는 것이다.

(3) 평생직업능력 개발

산업화시대와는 달리 21세기 지식기반 경제에서는 지식·정보·우수한 인적자원이 개인, 기업 및 국가의 경쟁력을 좌우하는 핵심요소가 되고 있다. 아울러 신기술의 발전이 가속화되고 산업구조가 급격하게 변하면서 이에 대응하기 위한 근로자들의 직업생애 전반에 걸친 평생능력 개발의 필요성이 더욱 강조되고 있다. 이에 따라 지식과 정보를 창출, 확산하고 활용할 수 있는 인적자원개발시스템이 절실히 요구되고 있다. 또한 근로자의 평생능력개발을 지원하고 촉진할 수 있는 각종 제도와 훈련인프라를 마련하는 것이 중요한 국가적 과제로 대두되고 있다.

평생직업능력 개발은 인적자원의 자산화를 통해 노동의 객관적 세계화와 주관적 세계를 통합시키는 것이다. 즉 인적자원의 자산화의 목표를 통해 노동의 객관적 목표와 주관적 목표, 노동의 합리화 목표와 인간화 목표, 노동의 조직목표와 구성원 목표를 동시에 달성토록 하는 것이다.

결론적으로 우리나라도 인적자원을 국가 경쟁전략의 핵심대상으로 삼고 노사협력기반 구축의 중요한 과제로서 평생직업능력 향상을 위한 과감한 투자를 통해 노동보호 차원 중심의 노동정책에서 노동발전 차원 중심의 노동정책으로의 전환이 절실히 요청된다.

(4) 행위주체자 리더십 개발

우리는 노동개혁과 노사관계 선진화의 가장 큰 장애요인을 한국 노사관계의 취약한 리더십 구조에서 찾을 수 있다. 리더십의 확립은 참여 주체 간에 가치의 공유와 공통의 비전 그리고 실행과정에서의 협동과 선의를 전제로 한다. 90년대 초반의 임금안정화, 90년대 중반의 노사개혁, 90년대 말의 경제위기 극복과정 등에서의 불완전한 타협이나 타협실패 또는 타협체제의 조기 붕괴 등의 시행착오를 계속하게 되는 중요한 이유 중의 하나가 노·사·정 행위주체자들의 취약한 리더십 구조라고 볼 수 있다[최영기, 2003].

따라서 노사협력사회를 위한 기반구축을 추진하기 위해서는 노·사·정 행위주체자들의 리더십 확립이 필수적이다. 그동안 한국의 노사관계는 매우 분권화되고 파편화되어 노·사·정간의 리더십이 항상 불안정한 상태에 놓여 있었다. 따라서 행위주체자로서 노사정의 역할과 리더십 발휘는 노사협력사회 기반구축에 대단히 중요하다. 즉 노사협력사회 기반구축을 위한 이해공통과제로서 노·사·정 당사자들의 리더십 개발이 해결되어야 한다.

행위주체자로서의 노조는 오로지 조합원의 요구에 의해서만 움직이는 전도사적 역할(missionary role)만으로는 부족하고, 자주적인 전문적 역할(professional role)을 적극 수행함으로써 전략적인 임무와 역할을 신속히 수행할 수 있는 리더십을 갖추어야 한다. 노조의 올바른 활동과 종업원의 광범위한 참여는 리더십 유무에 의해 좌우된다. 일반적으로 노사간 내지 사회적 타협이 성취되지 않는 중요한 이유 중의 하나는 노동조합의 대표성 부족과 취약한 리더십이 제약조건으로 작용했기 때문이라 할 수 있다[최종태, 1996b].

노사관계의 직접 당사자로서 사용자의 리더십은 노사협력사회 기반구축에 결정적인 작용을 한다. 노동의 수요공급관계, 즉 노동상품의 거래관계에서 구매 당사자인 사용자의 적극적인 역할 없이는 우리나라 노사관계의 협력을 이루어낼 수가 없는 것이다. 그러나 그 동안 우리나라 기업 사용자들의 노사관계를 바라보는 시각은 제대로 정립되지 못했고, 노사관계에 대한 리더십 발휘도 대단히 부족했다. 따라서 급속도로 변천하는 한국 산업사회의 전개과정에서 노사관계는 많은 시련과 고통을 겪었으며 또 엄청난 경제적, 사회적 비용을 부담하게 되었다.

노사관계 행위주체자로서 정부의 가장 중요한 역할은 산업평화 유지와 국가발전을 위한 법과 규칙을 지키는 노사관계가 되도록 리더십을 발휘하는 것이다. 즉 정부는 노동시

장에서의 노사관계의 직접당사자로서 뿐만 아니라, 근로자 계층이나 소비자 대중의 이해 조정, 국민경제의 보호와 신장 등 간접적인 당사자로서도 역할을 하게 된다. 이러한 정부는 기본적으로 질서확립을 위한 규제와 노사관계 발전을 위한 지원 및 촉진이라는 양 도구를 사용한다. 노사관계에 미치는 정부의 막강한 파워가 정당성을 가지고 노사협력사회 구축에 기여하기 위해서는 그에 걸맞은 리더십을 갖추도록 노력해야 한다. 그간 한국 정부는 60~70년대의 고도 경제개발시기에는 전단적인 독재적 리더십을, 1987년 이후에는 방임적인 인기영합적 리더십을 표출하는 등 정부로서의 책임 있는 리더십 발휘가 부족했다고 볼 수 있다.

3) 노사 질서사회 확립

구조적 차원에서 노사협력사회 기반구축과 더불어 기능적 차원에서 노사 질서사회 확립이 우리나라 노사선진화 노력에 시급한 전략적 과제이다. 한국에 와 있는 외국기업인들의 말을 빌릴 필요도 없이 오늘날 우리의 노사관계는 법과 질서를 지키지 않는 노사관계로 국제사회에서 주목을 받고 있다. 노사상호작용의 룰을 지키지 않고 서로가 수행해야 할 의무와 책임을 회피함으로써 노사쌍방은 물론 국민경제에 미치는 악영향은 지대하다. 특히 불법 파업이나 투쟁적 쟁의행위, 생산성을 무시한 임금 및 근로조건 개선, 구조조정의 적극적인 반대, 책임을 도외시한 일방적인 경영참여 주장으로 인한 경영권의 침해행위 등은 외국인 투자를 막을 뿐만 아니라 국가 경쟁력을 떨어뜨리게 하는 주요 원인 중의 하나라는 지적은 부정할 수 없다. 물론 우리의 노동이 모두 다 그렇다고 하는 것은 아니다. 그러나 이러한 현상이 비록 사용자입장의 외국기업인들의 한쪽으로 치우친 견해라고 주장할 줄 모르겠으나, 외국기업가들에 눈에 비친 공통된 견해라는 것은 우리는 겸허하게 받아드려야 될 줄로 안다.

법과 질서를 지키지 않는 노사관계의 책임은 비단 노동 측에서만이 아니다. 사용자와 정부도 마찬가지다. 부당노동행위, 절차와 분배의 불공정성, 투명성의 결여, 노동참여의 무시 등은 노사관계의 질서를 약화시키고 무너뜨리며, 더욱이 정부의 불법행위에 대한 처벌해태행위나 관용은 법을 지키지 않는 노사관행을 유발시키기도 한다. 무릇 법과 질서를 지키기 위해서는 반드시 이를 원활히 수행할 수 있는 국가적인 투자와 노력이 뒤따라야 하며, 노사관계에서도 마찬가지이다. 유능한 노동지도자의 양성, 국민노동교육, 노사관계 중재자 및 판결자의 양성, 공정하고 신속한 분쟁해결시스템의 구축, 노동시장 및

사회안전망의 충실한 구축 등 노사관계의 하부구조 구축은 반드시 이루어져야 하며, 이는 국가적 차원에서의 공적투자로 되어야 한다. 여기에 정부가 앞장을 서야 할 의무와 책임이 있는 것이다. 충분한 공적 자금 투자를 통한 노사관계의 인프라 구축은 하지도 않고 법과 질서를 지키는 성숙된 노사관계를 기대하는 것은 마치 '나무를 가꾸지도 않고 열매를 기대하는 것'과 마찬가지로다.

오늘날 노동·노사 관계에 있어서 정부의 역할은 대단히 중요하다. 앞서도 언급한 바 있듯이 현대 노사관계는 노사 양 당사자만의 관계(Bi-Partite)가 아니고, 노·사·정 3당사자간의 관계(Tri-Partite)다. 정부는 노동시장에서의 직접적인 당사자로, 노사관계 전반에 적용되는 제도적인 체제를 만들어 내고 또한 국민경제의 운용이나 사회질서를 유지하는 노력을 하여야 한다. 이러한 입장에서 고용문제, 최저임금결정, 노동쟁의 등 일상적으로 발생하는 노동문제에 대해 정책적인 유도나 직접적인 압력을 통해 영향력을 행사해야 한다.

정부는 노동시장에서의 노사관계의 직접당사자로서 뿐만 아니라, 근로자 계층이나 소비자 대중의 이해 조정, 국민경제의 보호와 신장 등 간접적인 당사자로서도 역할을 하게 된다. 그러므로 정부는 노사관계 선진화를 위하여 적극적인 노력과 역할을 다하여야 할 책무가 부여되어 있다. 환언하면 정부는 노사관계의 간접 행위 주체자로서 다양한 정책을 실시한다. 이러한 정책은 기본적으로 질서 확립을 위한 규제와 노사관계 발전을 위한 지원 및 촉진이라는 양 날개를 사용한다. 정부의 공권력의 행사나 중재역할은 기본적으로 질서 확립을 위한 규제정책을 근간으로 하고 있으며, 노동시장 정책이나 복지정책은 지원·촉진정책을 그 기반으로 하고 있다고 볼 수 있다. 그러므로 노사 질서 확립에는 노사관계의 간접 행위주체자로서 정부의 역할이 대단히 중요하다. 노사관계 행위주체자로서 정부의 가장 주요한 역할은 산업평화 유지와 국가발전을 위한 법과 규칙을 지키는 노사관계가 되도록 질서를 확립하는 역할이라 할 수 있다(최종태, 1996a, 1996b).

IV. 결 론

1. 생산적 공동체 노사관계

앞서 설명했듯이 한국의 노사관계는 역사적으로 몇 차례의 중대한 격변의 시기를 거치며 전개되어왔으며, 현재 전환점에 서 있다. 다른 선진산업국들이 수백 년 걸려서 달성한 경제와 산업화를 우리나라는 불과 30여년 이란 짧은 기간에 소위 '압축성장'을 해왔다. 즉 경제적인 측면에서는 '저임금 고도성장'정책을, 기술적 측면에서는 '캐치업(catch-up)'정책을, 그리고 사회적 측면에서는 '가부장적(가산적) 위계사회'정책을 통해서 압축성장을 이룩하였다. 이 과정에서 전단적인 노사관계관리와 갈등을 야기시켰고, 이는 불신과 투쟁적 노사관계를 가속화시켰다.

그러나 오늘날 무한경쟁시대에 있어서 세계는 노동과 인적자원을 국제경쟁력의 중심자원으로 여길 뿐만 아니라 여기에 생산적 노사관계를 국가발전의 핵심전략으로 삼고 있다. 우리나라도 저임금 고도성장의 시대는 이미 지나갔다. 고임금 저성장 시대하의 노동과 노사관계를 국가경쟁력의 원동력으로 삼고 세계화, 개방화, 정보화 시대를 맞이하게 되었다. 따라서 노동과 노사관계의 '경쟁력 강화' 이슈는 '산업민주화' 이슈와 함께 전환점에 선 한국 노동·노사관계의 핵심쟁점으로 부각되고 있다.

이러한 점에서 선진화를 위한 전환점에 선 한국노사관계정책은 무한 경쟁시대에 있어서 적극적인 노사협력기반 구축과 질서 확립을 통한 '국가 경쟁력 향상과 근로자의 삶의 질 향상'에다 초점을 두고, '생산적 공동체 노사관계'가 되도록 전개시켜야 한다. 생각건대, 이제 각국은 급변하는 환경변화에 대응하여 적합한 노사관계를 모색해야 하겠고, 여기에 어느 때 보다도 노사 동반자적인 관계의 확립을 위한 제반 노력이 있어야 될 줄로 안다. 그러기 위해서는 이를 실현시킬 수 있는 구체적인 이해공통적 전략 이슈를 선택하여야 한다. 환언하면 노사관계 발전을 위해서는 노사관계의 시장원리보다 공동체 원리가 선호되어야 하고 이를 구체적으로 구현시킬 수 있는 선택의 이슈개발이 절실히 요청되는 바이다.

노사관계를 오로지 노동이라는 상품을 사고파는 노동상품 거래관계나 서로 이해를 달리는 경쟁적 관계로 규정짓기보다는, 노사공동체 상황하의 상호신용관계로 보고 그의 강조점을 이해대립관계보다는 이해공통관계로 엮어나갈 수 있도록 하는 전략적 선택이 요구되고 있다.

2. 핵심과제로서의 일자리 창출

앞에서 제시한 상생 노사관계 구축을 위한 전략적 선택의 과제 중 가장 핵심적인 당면 과제로서 우리는 일자리 창출을 손꼽을 수 있겠다. 노사는 일자리창출을 위하여 합심하여야 한다. 이를 위해서 노사는 고용창출과 임금안정을 동시에 달성하는 노동시장 구축을 위하여 함께 적극적으로 노력하여야 한다. 이는 노사간의 이해 대립사항이 아니라 이해공통사항으로 상생의 시급한 협력적 당면과제로 등장되고 있다.

한국 경제는 정치적 불안과 더불어 노사갈등으로 인하여 심각한 위기에 직면하고 있다. 대내외적으로 기업 환경이 너무나도 급격하게 변화하고 있어 소수의 품목을 제외하고는 우리기업이 생산하는 상품은 해외 시장에서 뿐만 아니라 국내시장에서도 급속히 경쟁력을 잃고 있다. 제조기업의 절대적인 수가 고임금과 노사갈등 등으로 인하여 국내에서 경쟁력을 잃고 중국을 비롯한 동남아의 저임금 지역으로 옮겨가고 있다. 지난 한 해 동안 전체적으로 약 3만개의 일자리가 사라졌고, 실업자도 5년 만에 처음으로 6만 9천명이 늘었다. 특히 15세 이상 29세 이하 청년층의 일자리가 19만 3천개나 감소했고, 30대의 일자리도 2만 6천개나 감소한 것으로 드러나 청년층의 고용사정이 크게 악화되고 있음을 보여주고 있다 [최영기, 2003]. 동시에 기존 고용되고 있는 장년층의 고용도 기업의 구조조정과 더불어 대단히 불안한 상태에 놓여 있어 '오류도', '삼팔선' 등 고용불안을 은유하는 신조어가 풍자하고 있는 실정이다. 약간의 경제성장율은 상승하여도 고용은 오히려 줄어드는 이른바 고용 없는 성장 현상이 나타나고 있다.

실로 한국경제는 당면의 위기타개를 위한 특단의 대책이 절실히 요구되고 있다. 현 위기 해결을 위해서는 무엇보다도 먼저 투자확대와 일자리창출을 위한 노력이 그 어느 때 보다도 시급한 과제로 등장하고 있다. 오늘날 우리경제가 당면하고 있는 성장과 고용에 대한 어려움을 노사 간에 질책이나 책임을 전가해서는 결코 해결되지 않는다. 오히려 이러한 현상을 노사가 모두 인식하여 건설적이고 창조적이며 발전적인 시각에서 서로 함께 공동체적, 협력적 노사관계를 이룩하는 계기로 삼아 노사는 고용창출과 임금안정이 동시에 달성되는 새로운 노동시장을 만드는데 합심하여야 할 것이다.

불확실성하에서의 기업생존과 경쟁우위를 확보하기 위해서 노사는 '제로섬'(zero-sum) 게임에 의한 이해대립적 충돌보다는 '포지티브섬'(positive-sum) 게임에 의한 이해공통적 화합을 통하여 공동체적 공존공영의 관계로 전환되어야 하겠다. 노조측은 '임금'의 목표와

'고용'의 목표를 동시에 생각하지 않을 수 없게 되었고 여기에 전통적 경제학자들이 제시한 이 양자의 상충(trade-off)관계를 신중히 고려하여 고용목표를 위해서 임금인상을 억제하지 않을 수 없게 되었다.

즉 현실적으로 일자리를 많이 얻기 위해서는 임금인상의 요구를 억제해야만 하고, 또 노동의 인간성 회복에 대한 주장도 상당히 양보해야만 하는 경우를 자주 직면하게 된다. 특히, 오늘날 미국을 비롯한 많은 선진산업국가에서는 국가경쟁력 약화와 더불어 축소경영에 따른 해고의 문제가 심각하게 대두되고 있는 바, 여기에 대부분의 노조들은 고용안정 목표를 우선으로 하고 이의 달성을 위해서 다른 목표를 오히려 억제하고 있는 실정이기도 하다.

예컨대, 미국의 경우, 자동차 산업의 국가경쟁력 약화로 인한 경영축소에 따른 실업문제를 자동차 노조들이 심각하게 느낀 나머지 이에 주요 원인이 임금인상으로 인한 원가상승으로 보고 노조가 앞장서서 임금의 인상을 억제하였을 뿐만 아니라 임금인하내지 부가급 취소전략을 택하였다. 노조가 임금인상 동결을 스스로 택하였다는 것은 우리로서는 생각조차 못할 일이라고 볼 수 있다. 이들로서는 일자리를 얻기 위해서 기업의 경쟁력을 강화시켜야 하고 그러기 위해서는 고용목표와 경합관계에 있는 다른 목표의 희생을 잠정적으로 감수하여야 하겠다는 굳은 결의에서 교육지책을 선언하지 않을 수 없었던 것이다.

미국뿐만 아니라 독일을 비롯한 서구에서도 모든 근로자에게 고용기회를 확대하기 위하여 많은 노조에서 초과시간 근무중지, 근로단축 등을 주장하기도 하였다. 이는 곧 초과시간 근무중지, 근로단축 등으로 그에 해당하는 만큼 임금을 포기하겠다는 것을 의미하며 그렇게 함으로써 일자리를 잃는 것을 방지하자는 것이었다. 또한 일본도 정년연장의 고용기회 확장과 더불어 단순 연공형의 임금인상을 노조가 포기 선언한 것도 이러한 맥락 속에서 찾아볼 수 있다.

우리나라도 노사는 이해공통의 핵심과제로서 일자리창출을 위하여 다음의 구체적인 과제들을 적극적으로 추진시켜는 노력이 필요하다.

- 일자리 창출을 위한 신규사업 구축의 노력
- 일자리 창출을 위한 직무육성의 노력
- 일자리 창출을 위한 학습조직 구축의 노력
- 일자리 창출을 위한 유연적 보수체계 확립의 노력

3. 행위주체자의 적극적인 참여

상생노사관계구축을 위한 전략적 선택의 노력은 이를 실제로 구현시키는 행위주체자, 즉 노사당사자의 적극적인 참여 없이는 실현되지 않는다. 노사관계의 선진화와 생산적 노사관계를 위해서는 당사들이 노사분쟁의 합리적 해결과 더불어 발전적 노사관계를 구축함에 요청되는 추진전략에 행위주체자로서의 의무와 책임을 스스로 지니고 이를 적극적으로 수행하려는 자율적이고 자주적인 노력이 뒤따라야만 실현가능하다. 즉, 노사관계 선진화 전략과 목표달성 이면에는 반드시 행위주체자의 적극적인 참여와 동기유발 없이는 목표와 계획은 허실에 그치고 용두사미 격이 되어버린다.

여기에 행위주체자로서 노조도 중요하지만 사용자의 역할과 전략적 선택은 노사관계 선진화 추진에 결정적인 작용을 한다. 노동의 수요공급관계, 즉 노동 상품의 거래관계에서 구매당사자인 사용자의 적극적인 역할 없이는 바람직한 정책의 구현을 이루어 낼 수가 없다. 사용자가 노사관계에서 어떠한 전략적 선택을 하게 되는가 하는 것은 사용자의 노동과 노사관계에 대한 시각과 가치관, 보수 및 신분관리 등의 내부노동시장관리 수준, 종업원의 참가 등의 유사한 환경에 직면해 있는 기업들이라도 이에 대응하는 사용자의 전략적 선택에 따라 상이한 노사관계의 양상이 도출되고, 이것은 다시 기업별로 다양한 노사관계시스템을 형성하는데 큰 영향을 미치게 된다.

사용자가 기업 환경의 영향을 고려하고 자기 기업 특유의 유전적 요인들을 고려하여 노사관계에 대한 전략적 선택을 자주적으로 그리고 효과적으로 할 수 있도록 하는 정부 역할이 또한 국가 노사관계정책의 중심이 되어야 한다. 이를 위해서 정부는 다음과 같은 정책적 패러다임의 전환이 절실히 요청된다.

- 노사 양당사자(Bi-Partite) 중심의 소극적 노사관계에서 노사정 다자(Tri-partite) 중심의 적극적 노사관계로의 전환
- 개별적 사안치유 중심의 소극적 노동, 노사관계정책에서 총체적 노사관계 인프라(labor relations infrastructure)구축 중심의 적극적인 노사관계정책으로의 전환
- 법 개정 중심에서 노사 협력 사업기반 구축과 노사 질서 확립 중심 정책으로의 전환
- 노동보호 중심의 소극적 노사관계정책에서 노동발전 중심의 적극적 노사관계정책으로의 전환

- 산업평화 유지와 갈등해소 중심의 소극적 노사관계에서 국가경쟁력 제고와 근로자의 삶의 질 향상 중심의 적극적 노사관계정책으로 전환

참 고 문 헌

- 최영기 (2003), 「노사관계 개혁의 한국적 모델」, 한국노동연구원.
- 최종태 (1996a), 「현대노사관계론」, 경문사.
- 최종태 (1996b), 「전략적 노사관계론」, 경문사.
- 최종태 (2001), “단속평형이론과 노사관계의 변혁,” 서울대학교 노사관계연구소, 「노사관계연구」, 12: 39-75.
- 최종태 (2002), “노사관계 선진화를 위한 전략적 선택,” 서울대학교 노사관계연구소, 「노사관계연구」, 13: 1-35.
- Aldrich, H. E. (1979), *Organizations and environments*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Aldrich, H. E. (1999), *Organizations evolving*, Thousand Oaks, California: Sage.
- Baum, J. A. C. & Singh, J. V. (1994), “Organizational hierarchies and evolutionary processes: Some reflections on a theory of organizational evolution.” In J. A. C. Baum and J. V. Singh(Eds.), *Evolutionary Dynamics of Organizations*, 3-20, New York: Oxford University Press.
- Campbell, D. T. (1965), “Variation and selective retention in socio-cultural evolution.” In H. R. Barringer, G. I. Blanksten, and R. W. Mack(Eds.), *Social change in developing areas: A reinterpretation of evolutionary theory*, 19-49, Cambridge, MA: Sherkman.
- Choi, J. T. (2003), *Transformation of Korean HRM based on Confucian values*. Paper presented at the 13rd world congress of The International Industrial Relations Association, September, 2003.
- Donlop, J. T. (1958), *Industrial relation system*. New York: Holt, Rinehart

& Winston.

Erickson, C. L., & Kuruvilla, S. (1998), "Industrial relations system transformation," *Industrial and Labor Relations Review*, 2(1): 3-21.

Kochan, T. A., Katz, H. C., & McKersie, R. (1986), *The Transformation of American Industrial Relations*, New York: Basic Books.

Scott, W. R.(1995). *Institutions and organizations*. Thousand Oaks, California: Sage.

Strategic Choice for Constructing a Coexisting and Codeveloping Industrial Relations

Jong-Tae Choi*

ABSTRACT

The purpose of this paper is to present a new point of view to grope a strategic choice which would help construct our conflicting capital and labor relationship into a coexisting and co-developing relationship. The two major theoretic views are the Marx's point of view which looks at the capital and labor relationship and Weber's point of view, one being social strata point of view and another being systematic point of view. In the capitalistic society like today the systematic point of view is mostly taken as granted, and so the labor relationship is considered as a living system. And that is why, to make the relationship grow and develop, it has to continuously try to transform under the basis of the evolutionary process which could be put into these three words variation-selection-retention. That is the capital and labor relationship has to be approached in an evolutionary angle, which contains ecological ground and genealogical point of view. So the diagnosis and the prescription of the relationship must be accurate and fit under the conditions mentioned above to make reasonable formative, and practical strategy. Because in practicing labor policy it is likely to fail if the changes in economic, social, technical environment or the custom and culture are not

* Professor of Organizational Behavior and Human Resource Management, College of Business Administration, Seoul National University.

given any concern.

In the ecological environmental perspective the infinite competition in the economic world and technical changes due to globalization, and the open-door policy ask labor and labor market flexibility for the enterprises to survive and nation's competitiveness. And if looked in the endogenous genealogical perspective the characteristics of Korean labor relationship three things could be pointed out, 'Complex Issues', 'Mixed Values', 'Dynamical Behavior'. These characteristics are results of accomplishing condensed economic growth which took other advanced countries 100 years or more in just 30 years.

In the 21c facing such issues, for advanced Korean labor relationship must attain productive relationship and cooperative relationship. To accomplish these goals proper means must be backed up. And that is why this paper has a meaning. Groping a strategic choice for Korean capital and labor development is needed. And I, in my opinion for productive relationship to be attained 'cooperative society basis relationship' must be constructed in the structural dimension and 'orderly society relationship' must be established in the competent dimension.