연구보고서

１９９１－００６

노사분규연구

한국노동연구원

目次

第6章 勞使紛糾 發生에 대한 諸理論
第1節 經濟學的 理論
1. 힉스의 모델
2. 정치적 이유에 대한 파업의 발생
3. 총파업비용 이론
4. 일방적 정보이론
第2節 政治學的 理論
第7章 勞使紛糾의 發生과 持續期間의 決定要因分析
第1節 勞使紛糾의 發生과 持續期間에 대한 産業別 特徵分析
1. 서론
2. 계량분석
第2節 勞使紛糾의 發生과 持續期間에 대한 交涉單位別 特徵
1. 서론
2. 교섭단위별 노사분규 통계분석
第8章 勞使紛糾의 主要問題點
第1節 序論
第2節 勞使紛糾 期間의 賃金支給問題
1. 서론

表目次

<표 2-1> 1911~36년간 공장수 및 근로자수
<표 2-2> 노동쟁의 발생건수, 1912~36
<표 2-3> 1920~30년대 동맹파업의 원인별・결과별 동태표
<표 2-4> 산업별 노동조합 및 조합원수(1947.9)
<표 2-5> 해방후 노종쟁의 발생건수
<표 2-6> 노동조합수 및 조합원수 현황(1955~60)
<표 2-7> 연도별 노동조합수 및 조합원수(1963~87)
<표 2-8> 노사협의회 설치현황
<표 3-1> 최근 수년간의 경제동향(1985~89)
<표 3-2> 1987년도 업종별・노조유무별 노사분규
<표 3-3> 1987년도 규모별 노사분규 발생현황
<표 3-4> 1987년도 시・도별 노사분규 발생건수 및 발생빈도
<표 3-5> 1987년도 원인・유형별 노사분규
<표 3-6> 1988년도 산업별・노조유무별 노사분규 발생건수 및 발생빈도
<표 3-7> 1988년도 규모별・노조유무별 노사분규 발생건수 및 발생빈도
<표 3-8> 1988년도 규모별・산업별 노사분규 발생건수
<표 3-9> 1988년도 제조업 업종별・규모별 노사분규 발생건수 및 발생빈도
<표 3-10> 1988년도 제조업 업종별・노조유무별 노사분규발생건수
<표 3-11> 1988년도 시・도별 노사분규 발생건수 및 발생빈도
<표 3-12> 1988년도 원인・유형별 노사분규
<표 3-13> 1988년도 산업별 노사분규 평균지속기간
<표 3-14> 1988년도 노조유무별 노사분규 평균지속기간
<표 3-15> 1988년도 규모별 노사분규 평균 지속기간
<표 3-16> 1988년도 제조업 업종별 노사분규 평균지속기간
<표 3-17> 1988년도 월별 노사분규 평균지속기간
<표 3-18> 1988년도 지역별 노사분규 평균지속기간
<표 3-19> 1989년 산업별・노조유무별 노사분규
<표 3-20> 1989년 규모별・노조유무별 노사분규 발생건수 및 발생빈도
<표 3-21> 1989년 규모별・산업별 노사분규 발생건수 및 발생빈도
<표 3-22> 1989년도 제조업 업종별 ・규모별 노사분규 발생건수 및 발생빈도
<표 3-23> 1989년도 제조업 업종별・노조유무별 노사분규
<표 3-24> 1989년도 시・도별 노사분규 발생건수 및 발생빈도
<표 3-25> 1989년도 원인・유형별 노사분규
<표 3-26> 1989년도 산업별 노사분규 평균지속기간
<표 3-27> 1989년도 노조유무별 노사분규 평균지속기간
<표 3-28> 1989년도 규모별 노사분규 평균지속기간
<표 3-29> 1989년도 제조업 업종별 노사분규 평균지속기간
<표 3-30> 1989년도 월별 노사분규 평균지속기간
<표 3-31> 1989년도 지역별 노사분규 평균지속기간

<표 4-1> 국별・연도별 노사분규 건수, 1900~85
<표 4-2> 국별・연도별 노사분규 참가근로자수
<표 4-3> 노사분규에 따른 노동손실일수
<표 4-4> 1985년 주요국의 산업별 노사분규 구성 백분비
<표 4-5> 각국의 노사분규에 따른 총노동손실일수에서 차지하는 구성비의 추이
<표 7-1> 노사분규 발생의 결정요인 : 산업별 특징
<표 7-2> 노사분규를 설명하는 독립변수의 통계와 출처

<표 7-3> 노사분규 발생빈도와 지속기간의 결정요인 추정
<표 7-4> 노사분규의 발생요인(교섭단위수준)
<표 7-5> 교섭단위별 노사분규에 대한 독립변수
<표 7-6> 교섭단위별 노사분규의 특징
<표 8-1> 1987~90년 1월 사이의 파업기간중의 임금지급실태
<표 8-2> 1989년도 하반기 월별 파업기간중의 임금지급실태
<표 8-3> 기업규모별 파업기간중의 임금지급경향
<표 8-4> 산업별 파업기간중의 임금지급실태
<표 8-5> 분규지속일에 따른 파업기간중의 임금지급실태
<표 8-6> 노동조합의 노사분규 양식
<표 8-7> 노사분규를 둘러싼 노사의 대응양식
<표 8-8> 쟁의행위신고여부와 기업규모별 특징
<표 8-9> 쟁의행위신고여부와 산업별 특징
<표 8-10> 쟁의신고 이후 쟁의행위 돌입 유무와 기업규모별 특징
<표 8-11> 쟁의신고 이후 쟁의행위 돌입유무와 산업별 특징
<표 8-12> 쟁의신고 이후 쟁의행위 돌입유무에 대한 기업단위 특징 분석
<표 9-1> 임금상승이 수출단가에 미치는 영향 추정(식1)
<표 9-2> 임금상승이 수출단가에 미치는 영향 추정(식2)

그림목차

[그림 2-1] 노동쟁의 발생의 원인
[그림 6-1] 힉스의 이론
[그림 6-2] 파업기간과 노조의 임금인상요구 변화
[그림 6-3] 최적 메카니즘의 결정
[그림 8-1] 노사분규를 둘러싼 노사의 대응강도
[그림 8-2] 쟁의신고여부와 노사분규에 의한 게임트리
[그림 9-1] 미달러화의 대원화 환율
[그림 9-2] 한국과 미국, 대만과 미국의 상대도매물가수
[그림 9-3] 미달러화의 대원화 실효환율
[그림 9-4] 한국 제조업의 월별 실질임금추이
[그림 9-5] 대만의 실질임금
[그림 9-6] 한국과 대만의 실질금리 비교
[그림 9-7] 국제원유가 추이

序言

우리나라의 勞使關係는 1987년 6・29 이후 사회의 전반적인 民主化 추세속에서 불안정한 상태를 보여 勞使紛糾件數는 暴發的으로 증가하였고 過激한 경향을 보였으나 1989년 하반기 이후 경제 및 정치환경의 변화와 맞물리면서 노사분규 건수는 격감하였고 노사간의 이해관계 대립을 법테두리내에서 해결하려는 경향이 늘어나게 되었다. 그러나 그 동안의 심각한 노사관계 불안정은 우리나라 경제에 커다란 손실을 입게 하였고 사회 전반적인 갈등이 全面的으로 表出되면서 사회 각 집단간의 和合精神도 크게 저해되었다.
그런데 일반적으로 노사관계의 불안정이 高度經濟性長과 급격한 社會變動過程에서 피해 가기 어려운 고비인 것은 틀림없다 손치더라도 점점 不確實하고 複雜해지고 있는 國際政治・經濟環境의 변화 가운데 우리나라 경제의 對外競爭力 弱化를 直視한다면 노사간의 協力的 자세가 대단히 중요하다고 할 수 있다.
이에 본 연구원은 노사관계 발전방안을 모색하는 작업의 일환으로서 노사간의 첨예한 이해대립을 반영하고 있는 노사분규에 대한 연구에 착수, 그동안 노사분규에 대한 社會的 關心에 비하여

관련연구는 상당히 不足했던 점을 감안하여 노사분규에 대한 體系的 硏究를 시도한 첫 번째 성과가 본 연구이다. 연구내용을 보면 우리나라 노사분규의 歷史, 主要先進國의 노사분규 특징과 추이, 노사분규에 대한 主要 理論의 검토, 특히 1987년 이후에 발생한 우리나라 노사분규의 특징과 문제점을 집중분석하였고 노사분규의 국가경제에 미친 영향을 간접적인 방법으로 추정하였다.
본 연구는 원내외의 많은 협조 속에서 진행되었는데 집필분담은 제1, 2, 3, 6, 7, 8, 10장을 본원 金兌基 연구위원이 맡았고, 제 4, 5, 9장은 동국대학의 尹鳳駿 교수가 담당하였다. 두분의 노고에 깊이 감사드린다. 아울러 資料處理 및 整理를 한 서울대학교 대학원의 김창욱씨와 원고정리를 한 김성심 연구조원, 자료전산처리를 도와 준 본원 전산실 직원과 편집・교정을 맡은 出版팀의 노고에 대한 치하도 빠뜨릴 수 없다.
끝으로 본 보고서에 수록된 내용은 저자의 의견이며 본 연구원의 공식견해가 아님을 밝혀둔다.

1991年 11月

韓國勞動硏究院
院長 孫 昌 憙

第1章

序論

第1節 問題의 提起

우리나라는 1987년 민주화 선언을 계기로 폭발적인 노사분규를 경험하게 되었다. 비록 1988년부터 노사분규의 발생건수는 조금씩 감소하여 왔지만 과격한 양상은 좀처럼 줄어들지 않았다. 勞使紛糾가 일단 발생하면 해결하는데 걸리는 지속기간은 장기화되었고 발생 원인도 노사 사이에 놓여 있는 단순한 경제적 이해다툼에서 벗어나 복잡해지고 있다. 1987년 이래 대규모 노사분규가 지속되면서 이로 인한 경제적 손실을 회복하는데 점점 한계에 부딪치게 되었다. 1989년부터 경제성장이 크게 둔화되면서 勞使問題의 해결이 우리나라 경제가 지속적인 성장을 하는데 관건이 된다는 인식이 커지게 되었다. 이에 따라 정부가 노사관계의 안정을 회복하기 위해서 불법적인 노사분규를 강력히 규제하게 되었고 1990년에 들어와서 노사분규는 격감하게 되었다. 그러나 지금까지 나타난 우리나라의 노사분규 발생양식에 비추어 보면 이러한 경향이 지속되더라도 낙관하는 것이 성급하다고 할 수 있다.
우리나라는 노사관계나 노사분규에 대한 경험이 적기 때문에 노사분규의 발생이 하나의 우발적인 사고로 간주되는 경향이 있었다. 언론매체에서는 사건 기사로서 크게 취급해 왔고 정부에서는 공공질서를 훼손시키는 사회문제로 다루는 경향을 보여왔다. 노동조합과 사용자 또는 노사분규를 보는 시각 또한 성숙하지 못한 모습을 보여왔다. 일부 노동조합은 지난 3년 동안 노사분규를 사용자의 양보를 얻어내기 위한 불가피한 압력수단이라기보다는 자신의 鮮明性을 과시하거나 조합 내부의 갈등을 해결하는 방편으로 이용하는 경향을 보이기도 하였고, 반면에 일부 사용자들은 노사분규를 근로자들의 사용자에 대한 적대감의 發露라고 보는 경향도 있었다.
대규모 노사분규에 직면하자 정부의 노사관계 정책방향은 일관성을 잃은 면도 보았다. 또한 정책수단도 고도화되지 못한 면이 있었다. 정부는 노사관계의 안정이 경제성장에 있어서 필수적이라는 논리를 토대로, 한편으로는 근로자들을 포함한 일반국민들을 상대로 도덕적인 호소를 하는 방법을 택하였고 다른 한편으로는 노사관계에 있어서 법질서를 존중이 전제되어야 하다고 보고 불법적인 노사분규에 대해서는 행정력을 동원하여 노사분규를 억제하였다.
노사분규에 대한 노・사・정의 대응방식이 만족스럽지 못한 이유는 우리나라 노사관계 발전의 특수성에서 찾을 수 있다. 우리나라는 자본주의적 노사관계가 자리잡기 시작하면서 일제의 식민지 지배하에 놓이게 되었고 노동운동은 반식민지・반자본주의적인 성격을 농후하게 가지게 되었다. 일본에 의한 식민지 지배가 끝나고 곧바로 냉전체제에 돌입하게 되면서 노동운동은

정치적으로 이용당하게 되었다. 남북한 사이에 놓여있던 이념적 대립은 노동운동이념의 자연스러운 발전을 저해하게 되었다. 한국전쟁 이후 남북한 사이의 극단적인 대치와 빈곤 속에서 1961년 5・16 군사혁명을 계기로 安保와 經濟成長이 국가의 신성불가침적인 목표가 되었다. 비록 경제의 규모가 커지고 질적으로 복잡해지고 있었지만 急變을 거듭하는 정치적 환경 때문에 노사관계는 계속 불안정한 상태를 경험하고 있었다. 이러한 과거의 경험은 첫째, 우리나라에서 자본주의적 노사관계가 시작되면서부터 지금까지 정치적 분위기가 노사관계에 미치는 영향이 대단히 컸으며 이것은 정부의 역할이 노사간의 대립을 해결하는데 있어서 결정적으로 중요하게 작용했다는 것을 짐작할 수 있게 만들었으며, 둘째 노사관계의 안정은 상당히 표면적으로 나타난 현상이었고 노사간의 대립이 내면적으로 증대되어 왔음을 짐작할 수 있게 하였다. 특히 정부가 중립적인 위치에 서지 못하고 사용자편에 서는 경향은 근로자들로 하여금 사용자뿐만 아니라 정부에 대한 불신을 가져오게 하였다고 할 수 있다.
우리나라는 지난 30년간 정부의 경제성장 정책에 힘입어 고도의 경제성장을 달성하게 되었다. 이에 따라 경제의 규모는 커지고 질적으로 복잡하게 되었다. 이것은 노사관계 주체의 숫자가 많아지고 각 주체들이 처한 환경도 점점 다양해지고 있다는 것을 의미한다 제한된 국내시장의 한계를 탈피하기 위해서 해외시장의 확대가 우리나라 경제성장의 전략상 불가피하다고 할 수 있지만 중진국 수준에 놓여 있는 우리나라 경제는 저임금을 比較優位로 하는 후진국의 도전과 기술수준을 비교우위로 하는 선진국의 치열한 견제에 직면해 있다. 또한 경제성장과 함께 국민들의 교육수준이 향상되고 있고 동시에 권리의식도 높아져서 민주주의적 정치・사회질서에 대한 욕구가 커지고 있다. 이러한 정치・사회・경제환경의 변화방향에 적절하게 부응하기 위해서 노사관계 安定과 發展은 절대적으로 중요하다고 할 수 있다. 계속적인 노사간의 대립과 근로자의 정부에 대한 불신은 민주주의의 발전과 사회통합을 어렵게 만들며 또한 경제성장도 한계에 부딪치게 함으로써 노사 모두가 공존공영할 수 없게 만든다.

第2節 本硏究의 方法

노사분규는 경제적 환경, 정치・사회적 환경, 법・제도적 환경 등에 복합적으로 영향을 받는다고 할 수 있다. 그러나 정치・사회적 환경이나 법・제도적 환경이 경제적 환경에 비하여 단기적으로 크게 변하지 않으므로 대부분의 노사분규에 대한 연구는 경제적 환경이 노사분규에 미치는 영향을 분석하는데 집중되는 경향을 보여왔다. 또한 정치・사회적 환경이나 법・제도적 환경은 노사분규 뿐 아니라 노사관계 전반에 영향을 미치기 때문에 노사분규에 대한 영향은 보다 간접적으로 나타나게 된다. 정치・사회적 및 법・제도적 환경 변화와 노사분규 사이의 직접적인 인과관계를 정확히 파헤치기 힘들기 때문에 非經濟學에서의 勞使紛糾 硏究들은 대부분 역사적인 시각으로 분석하는 방법이나 국제비교적인 시각으로 분석하는 방법을 사용하여 왔다.
자본주의적 경제체제를 근간으로 하는 우리나라의 노사관계는 20세기 들어오면서 등장하였지만 노동조합활동이 본격화되기 시작한 것은 불과 3년여 동안의 기간이라 할 수 있다. 따라서 본 연구는 1차적으로 지난 3년 동안의 노사분규를 분석대상으로 한다. 그러나 지난 3년 동안의 노사분규는 그 이전에 나타났던 노사관계의 특징을 반영하고 있으므로 1987년 이전의 노사분규 및 노사관계의 추이변화와 특징을 간단하게나마 살펴보지 않을 수 없다. 또한 우리나라의 노사관계와 노사분규의 특수성에만 지나치게 매달리지 않기 위해서 외국의 노사분규의 추이와 특징 그리고 그 이론적 배경도 함께 살펴본다.
본 연구에서의 최대의 주안점은 지난 3년 동안의 노사분규 자료를 분석하는데 두고자 한다. 그 이유는 지난 3년 동안의 노사분규에 대한 자료가 풍부하여 이에 대한 과학적인 연구가 가능해졌기 때문이다. 본 연구에서는 이러한 노사분규 자료를 분석하기 위해서 계량분석적인 방법을 동원하였지만 계량분석적인 접근이 갖는 假定의 경직성이나 통계상의 한계를 극복하고 우리나라 노사분규의 특수한 현상 또한 설명하기 위해서 질적인 분석방법도 동원하였다.
계량분석을 통하여 노사분규의 발생원인과 지속기간을 산업별・교섭단위별로 분석하며 노사분규가 우리 경제에 미친 영향을, 수출을 한 가지 예로 들어 다루게 된다. 우리나라 노사분규의 특수한 현상으로서 논란의 대상이 되어 왔던 파업기간중의 임금 지급문제, 노사관계의 역사가 짧고 관행이 발달되지 못한 데서 나타나는 노사분규의 과격성,

爭議調整制度의 중요한 특징이 되는 爭議申告制度를 다룬다.
본 보고서의 순서는 다음과 같다. 제2장에서 1987년 6・29일 이전의 노사관계와 노사분규의 특징을 정리하며 제3장에서 1987년부터 1989년까지 노사분규의 양상을 설명한다. 제4장에서는 20세기 이후부터 미국, 일본, 영국, 스웨덴, 독일의 노사분규 발생추이와 산업별 특징을 다루어서 우리나라 노사분규에 대한 국제 비교적인 자료를 제공한다. 제5장에서는 각국의 노사분규에 대한 비교에서 전제되어야 할 노사분규 발생 정도의 측정방법을 소개한다. 제6장에서는 각국의 노사분규 정도의 차이와 우리나라 노사분규의 분석에 대한 이해를 돕기 위해서 노사분규에 대한 이론을 소개한다. 제7장에서는 우리나라 노사분규의 발생과 지속기간의 결정요인을 산업별・교섭단위별 자료를 가지고 계량분석한다. 제8장에서는 다른 나라에서 찾기 힘든 우리나라 노사분규의 특수성을 질적・계량적으로 분석한다. 그리고 제9장에서는 노사분규가 경제에 미치는 파급효과를 임금상승과 수출을 예로 들어 설명한다. 마지막으로 제10장에서는 본 연구의 결론으로서 노사관계의 안정과 발전을 위한 政策方向을 정리한다.

第2章

1987年 6・29 以前 勞使關係 와 勞使紛糾의 特徵

第1節 序論

현재 우리나라가 당면하고 있는 노사관계와 노사분규의 특징을 巨視的인 입장에서 이해하고 앞으로 어떤 방향으로 변할 것인가를 豫見하기 위해서는 과거의 노사관계와 노사분규의 변화를 살펴볼 필요가 있다. 또한 노사관계의 발전은 시간의 단절 속에서 이루어지지 못한다. 따라서 지나온 노사관계를 살펴봄으로써 현재 당면하고 있는 노사관계의 문제에 대한 배경을 이해하고 이때 비로소 노사관계의 안정과 발전을 위한 보다 현실적인 개선방안을 모색할 수 있다.
본장에서는 최근 우리나라 노사분규나 외국의 노사분규의 理論과 實際에 대한 분석에 앞서 과거 우리나라 노사관계와 노사분규의 양상을 검토하기로 한다.
일반적으로 노사관계는 사용자가 資本과 勞動을 결합하여 생산을 할 때 근로자는 노동을 제공하고 여기에 대해서 일정한 급부를 받는 고용관계를 전제로 하고 있으며, 노사분규는 근로자의 단결체로서 노동조합이 사용자에 대해서 실력행사로 이해관계를 해결할 때 나타난다. 우리나라에서 이러한 자본주의적 노사관계와 비교해 유사한 모습은 17세기 이전에도 찾아 볼 수 있다. 그리고 공업을 천시하는 사회적 분위기로 말미암아 자본주의적 노사관계의 발전은 별로 이루어지지 않았다가 19세기말에 광산업을 중심으로 보다 자본주의적 형태에 가까운 노사관계가 시작된 것으로 보인다.
20세기에 들어오면서 일본의 식민지 자본이 진출하면서 자본주의적 노사관계는 본 궤도에 오르게 된다. 그러나 일본의 식민지 지배는 민주적 차별을 수반하고 노동조합에 대해서 탄압적으로 나오게 됨으로써 정치적 환경이 개선될 때 근로자들의 권익을 보호될 수 있다는 신념을 근로자들이 갖도록 하였다. 따라서 우리나라 노사관계는 출발부터 전형적인 자본주의적 노사관계와 다른 성격을 보이게 되었으며 정치적인 색채를 강하게 띠게 되었다.
제2차 세계대전이 끝나면서 日帝로부터 解放을 맞게 되었지만 집권당은 노동조합조직을 집권의 도구로써 이용하려는 경향을 보이게 되었다. 해방 이후부터 5・16군사혁명까지의 노사관계제도를 일제하의 노사관계제도와 크게 구별짓는 것은 적어도 노동조합 그 자체가 국가로부터 보호를 받게 되었다는 사실이다. 그러나 국가의 노동조합 조직의 보호도 경제력 향상의 뒷받침이 없었기 때문에 근로자의 복지향상으로 이어지지는 못했다고 할 수 있다. 1961년 군사혁명과 함께 경제력 증대가 국가의 최상목표 중의 하나가 되면서 노동조합과 정치권 사이의 관계는 단절되게 되었다. 보다 주목할 만한 것은 근로자집단의 이익을 대변하는 노동조합 활동도 국가 전체의 이익을 위해서 제약될 수 있다는 국가주의적 노사관계 철학하에서 정부는 노사관계의 구체적인 사항에 대해서도 적극적으로 개입하게 되었다. 이러한 國家主義的 노사관계 철학은 경제력의 향상과 함께 근로자와 정부 사이의 긴장을 점점 고조되게 하였고 이것은 간헐적으로 나타났지만, 노사분규가 대단히 과격한 양상을 띠게 하였다. 1987년 6・29 민주화

선언은 근로자들의 불만이 표출되는 계기가 되었으며 이에 따라 국가주의적 노사관계 철학은 전면적인 도전을 받게 되었다.
본장에서는 우리나라 노사관계의 시대구분에 따라, 제2절에서는 노사관계의 등장에서부터 해방 이전, 제3절에서는 해방 이후부터 1961년 5・16 군사혁명 이전까지, 제4절에서는 5・16 군사혁명 이후부터 1987년 6・29까지의 노사관계와 노사분규의 특징을 살펴본다.

第2節 解放以前의 勞使關係와 勞使紛糾-政治性向的 勞動組合主義[1)]

우리나라에서 근대적 노사관계의 유사한 형태는 17세기 이전부터 찾아볼 수 있다. 그 당시 國家나 貴族들이 수공업부문에서 雇工이나 賃用私工을 고용하고 여기에 대해서 임금등을 지급하기도 하였다. 그러나 이것은 국가나 귀족들이 판매를 통하여 경제적 이익을 남기기 위해서 資本을 제공하는 형태는 아니었고 자신의 필요 때문에 근로자들을 고용한 것으로서 이것이 자본주의적 노사관계의 전제조건을 충족한다고 볼 수는 없다. 공업을 천시하는 사회적 분위기는 본격적인 자본주의적 노사관계의 등장을 어렵게 하였지만 貨幣經濟가 발달하면서 金・銀・銅 등의 수요가 증가하게 되었고 19세기에 들어와서 자본주이적 노사관계의 모습이 광공업부문에서 먼저 나타나게 되었다.
19세기말에는 鑛山主가 일정한 자본을 기초로 하여 이미 수백명의 근로자들을 고용한 것이 기록으로 나타나 있다. 광산의 수가 100여 개를 넘어섰다는 기록이 있으며 전체 광산근로자수는 20,000명을 넘었다는 주장도 있다. 그 당시 광산근로자들은 대부분 無土不農之民으로서 農閑期에 노동력을 일시적으로 제공하기 보다는 광산주와 상당히 지속적인 고용관계를 맺은 것으로 보인다. 특히 광산주들이 「德大制度」를 통하여 근로자들을 통솔하였다는 기록이 있는데, 외국의 경우와 비교해 보면 이것은 노동조합의 초기형태와 유사한 것으로 생각된다.
광산근로자들이 광산주를 상대로 근로조건의 개선을 위해서 집단적인 행동을 하였으나 1888년 초산광산에 정부가 鑛店軍의 民亂 진압했다는 기록이 있는데 이것은 광산주와 광산근로자 사이의 노사분규에 대해서 국가가 개입하였다는 것을 의미한다.

광업분야에 이어 해운하역업에서도 자본적 노사관계의 모습이 발견된다. 19세기말 日本등에 의해서 貿易港이 개항되고 대외거래가 증가하게 되면서 부두근로자들의 수가 증가하기 시작했다. 이들은 광산근로자와 마찬가지로 無土不農之民으로서 貨主로부터 받는 임금에 의존하여 생활하였다는 사실은 해운하역업에서도 고용관계가 일시적으로 맺어지는 것이 아닌 지속적이었다는 것을 말해준다. 부두근로자들의 최초의 파업은 목포 부두근로자들에 의해서 발생되는데 이것은 동맹파업의 형태로 나타났다.
1910년에 한일합방이 되면서 일본의 한국에 대한 진출은 식료품 가공업을 중심으로 활발히 이루어졌다. 1911년에 공장수는 252개로서 근로자수는 14,575명이었는데 1919년에는 8배인 1,900개로 증가하였으며 근로자수 48,705명 중에서 연초 제조업에 50%, 정미업에 17%가 종사하고 있었다(표 2-1 참조). 1910년대 들어와서 공업부문의 근로자수는 증가하였지만 근로자들의 노동쟁의활동은 1910년대 이전에 비하여 미미하였다. 그 이유는 일본의 武斷政治 때문에 근로자들의 대부분인 한국인들의 노동조합활동이 극도로 제약받았기 때문이다. 그러나 1919년 3・1 독립운동을 전후로 노동쟁의 발생건수가 폭발적으로 증가하였다. 노동쟁의 건수가 1917년에는 8건이었다가 1918년에는 52건으로 급증하였고 1919년에는 84건으로 더욱 급증하였다. 1920년에는 81건으로 감소하였다가 1921년에 36건으로 다시 격감되었다. 이것은 우리나라의 노동쟁의가 노사관계의 형성 초기부터 정치・사회적 환경에 아주 민감하게 반영하였다는 사실을 의미한다(표 2-2 참조).
일본은 제1차 세계대전을 통하여 축적된 자본을 가지고 1920년대 들어오면서 한국에 대한 진출을 활발히 하였다. 1921년 728개의 기업체수가 1930년대에 2,898개로 4배 증가하였는데 특히 금융 및 신탁, 운수업을 중심으로 한 제3차산업의 성장이 두드러졌다. 제조업은 정미, 고무, 방적 등 제1차 가공부문을 중심으로 성장하였다. 반면에 1920년대에는 일제의 식민지정책으로 離農者와 도시빈민의 수가 격증하여 실업자의 규모는 대단히 커지게 되었는데 이것은 1930년에 有業者가 1,100만 명이었는데 비해 무업자가 870만 명에 달했다는 통계에서도 엿볼 수 있다. 한국인들의 풍부하고 값싼 노동력은 한국인 근로자들의 임금 및 근로조건을 열악하게 만들었으며 특히

일본인 근로자와의 임금격차를 크게 만들었다. 한

<표 2-1> 1911~36년 사이 공장수 및 근로자수

	공 장 수	종 업 원 수
1911	252	14,575
1912	328	17,376
1913	532	21,032
1914	654	20,963
1915	782	24,539
1916	1,075	28,646
1917	1,358	41,543
1918	1,700	46,749
1919	1,900	48,705
1920	2,087	55,279
1921	2,384	49,302
1922	2,900	54,677
1923	3,499	63,412
1924	3,845	73,184
1925	4,238	80,375
1926	4,293	83,450
1927	1,914	89,142
1928	5,342	99,547
1929	4,025	93,765
1930	4,261	101,943
1931	4,613	106,781
1932	4,643	110,650
1933	4,838	120,320
1934	5,126	138,809
1935	5,635	168,771
1936	5,927	188,250

자료: 한국노총 『한국노동조합운동사』(1979)에서 재인용.

<표 2-2> 노동쟁의 발생건수, 1912~36

	발 생 건 수	참 가 인 원
1912	6	1,573
1913	4	487
1914	1	130
1915	9	1,951
1916	8	458
1917	8	1,148
1918	50	6,105
1919	84	9,111
1920	81	4,599
1921	36	3,403
1922	46	1,799
1923	72	6,041
1924	45	6,751
1925	55	5,700
1926	81	5,984
1927	94	10,523
1928	119	7,759
1929	102	8,293
1930	160	18,972
1931	201	17,114
1932	152	14,824
1933	176	13,835
1934	199	13,098
1935	170	12,187
1936	138	8,248

자료: <표 2-1> 참조

국인 근로자의 평균임금은 일본인 근로자 평균임금의 절반에도 못미쳤고 한국인 근로자의 근로시간과 산업재해는 일본인 근로자보다 길거나 높았다. 이러한 일본 근로자와의 차별대우는 한국인 근로자의 노동조합활동이나 노동쟁의의 발생이 민족적 차별과 깊은 관련을 맺게 하였다.
1920년에 접어들자 노동조합은 전국적인 근로자조직이 대두하는 등 큰 변화를 겪게 된다.
1920년에 우리나라 최초의 전국적인 근로자조직체인 朝鮮勞動共濟會가 설립되었다. 이 공제회는 그 목적을 근로자들의 계몽과 노사협조정신을 고취하는데 두었다. 그러나 근로자 중심의 조직체라기보다는 지식인들이나 사회의 有志에 의해서 주도되었다. 1922년에는 우리나라에 社會主義思想이 급격히 보급되면서 거의 모든 사회운동에 민족주의와 사회주의의 대립이 표면화되었다. 그리고 사상적 대립으로 말미암아 조선노동공제회는 해체되고 朝鮮勞動聯盟會라는 계급의식에 바탕을 둔 근로자조직이 등장하게 되었다. 이것은 우리나라의 노동운동이 출발에서부터 사회주의사상을 가진 인사들에 의해서 주도됨으로써 일반 국민들이 노동운동을 사회주의운동의 일환으로 생각하게 만드는 요인이 되었다.
또한 1920년에는 조선노동공제회와는 별도로 勞動大會라는 단체가 조직되어 근로자들의

상호부조와 노사협조를 추구하였다. 그러나 노동대회 조직내부의 불화 때문에 노동대회는 제대로 활동을 하지 못했다. 또한 영세한 조직에도 불구하고 이때의 우리나라 노동운동은 노동대회와 조선노동연맹회로 이분화되었으며, 두 단체의 대립은 노동운동의 발전에 오히려 장애가 되기도 하였다. 조선노동연맹회는 마르크스의 생일을 본따 命名된 火曜會 라는 단체와 밀접한 관계를 맺었고 노동대회는 서울파와 밀접한 관계를 맺었다. 이러한 분열은 勞動運動理念을 둘러싼 대립외에도 노동운동이 지식인들에 의해 주도됨으로써 근로자들의 권익을 향상시킬 수 있는 현실적인 방안을 제시하지 못하는 데도 이유가 있었다.
노동운동 지도부간의 파쟁에도 불구하고 1923~24년에는 勞動爭議와 小作爭議가 전국적으로 발생했다. 한편 근로자와 농민들은 노동운동지도부에 대해서 대동단결을 요구하였는데 이것은 조선노동공제회와 노동대회가 통합하여 1924년 朝鮮勞農總同盟의 결성으로 나타나게 되었다. 조선노농총동맹은 綱領에서 사회주의 노선을 견지하고 민족개량주의를 배격한다고 하였다. 그러나 경찰은 조선노농총동맹의 창립대회를 무산시켰고 집행부를 구속하였다. 한편 조선노농총동맹의 지도부는 다시 화요파와 서울파 사이에 派爭에 휩싸이자 1925년에 농민총동맹과 노동총동맹으로 분리하기로 결정하였으나 경찰의 집회불허로 실현되지 못하다가 1927년 書面大會의 형식을 빌려 가능하게 되었다. 1925년말 조선공산당사건 이후 일제의 동도운동에 대한 탄압은 더욱 가혹해졌으며 두 단체의 지도자들의 계속되는 공산당사건에 연류되어 검거되면서 두 단체는 분리된 뒤에도 표면상 활동은 미미였다.
노동쟁의건수는 1920년대 들어와서 증가하였다. 1922년 46건에 1,799명이 참가하였다가 1925년에는 55건에 5,700명이 참가하였으며 1930년에는 160건에 18,792명이 참가하였다. 특히 1920년대에는 동맹파업이 두드러지게 많아졌는데 <표 2-3>에서 보듯이 1920년대 전반기에는 동맹파업의 원인으로 임금인상요구가 43%, 임금인하 반대 39%, 처우개선 45%, 기타 14%이었다가 1920년 후반기에는 그 숫자가 각각 38%, 17%, 12%, 40%로 바뀌었다. 1910년대의 노동쟁의와 비교해 보면 1920년대의 노동쟁의는 근로자의 연대적 행동이 많아졌고 쟁의지속기간이 길어졌으며 특히 1925년 日帝가 치안유지법을 공포하여 노동조합활동에 대한 탄압이 강화됨으로써 근로자들의 투쟁양식이 격화되었다. 또한 노동쟁의 원인 중에서 기타가 차지하는 비율이 급증한 데서 짐작할 수 있듯이 1920년대부터 노동쟁의는 민족독립운동적이고 반일투쟁적인 성격을 더욱 농후하게 띠게 하였다.
1929년 가을부터 불어닥친 미국의 대공황은 일본에 커다란 타격을 가하게 되었다. 遊休資本을 가진 일본기업들은 한국에서의 투자기회를 노렸다. 또한 일본제국주의는 기업체의 파산이 속출하고 실업자가 급증하여 사회불안이 심화되자 1931년 滿州事變을 일으키고 일본내에 중요산업을 통제하였다. 일본은 중국과의 전쟁에서 한국을 전초기지로 사용하기 위하여 한국의 산업구조를 개편하게 하였다. 이러한 일본의 국내외 사정으로 말미암아 1930년대 들어와서 일본기업들의 한국진출이 활발해졌으며, 특히 대기업의 진출이 눈에 뛰게 활발해졌다.
1930~36년 기간동안 중화학공업은 4배 이상 증가하였다. 1930년대에는 공장수와 근로자수가 각각 4,261개에 101,943명이었다가 1936년에는 5,927개에 188,250명이 되었다. 그러나 근로자들이 작업조건은 오히려 열악하게 되었고 임금수준은 하락

<표 2-3> 1920~30년대 동맹파업의 원인별・결과별 동태표

	원인 및 결과	거 절	분 쟁	철 회	타 협	미해결	계	원인별구성비
1921~24	임금인상요구	3	40	19	23	–	85	42.7%
	임금인하반대	1	12	37	27	–	77	38.7
	대우개선	2	2	4	1	–	9	4.5
	기 타	4	11	9	4	–	28	14.0
	계	10	65	69	55	–	199	100.0
	결과별구성비(%)	5.6	32.5	34.6	27.7	–	100.0	
1925~29	임금인상요구	35	49	35	51	–	170	37.6%
	임금인하반대	15	14	14	21	–	78	17.2
	대우개선	9	12	15	18	–	54	11.9
	기 타	18	64	16	65	–	183	40.5
	계	77	139	80	155	–	451	100.0
	결과별구성비(%)	17.0	30.8	17.7	34.4	–	100.0	
1930~33	임금인상요구	66	39	35	56	–	196	27.8%
	임금인하반대	56	19	23	78	–	176	25.4
	대우개선	26	13	14	27	–	80	11.5
	기 타	42	71	44	84	–	241	34.8
	계	190	142	116	245	–	693	100.0
	결과별구성비(%)	27.4	20.5	16.7	35.4	–	100.0	

자료: <표 2-1> 참조.

하였으며 근로시간은 길어지게 되었다. 1930년대 들어와서 노동조합 결성과 운영을 위한 집회는 실제로 불가능하게 되었다. 이러한 노사관계에 대한 日帝의 태도 때문에 근로자들은 1929년 원산대파업에서 겪었듯이 자본주의체제하에서 시도할 수 있는 정상적인 노동운동의 한계를 실감하게 되었다. 이것은 노동운동을 자본주의체제를 부정하는 좌경적인 성향을 더욱 농후하게 갖도록 만들었고 罷業과 같은 비합법적인 수단을 동원하게 하였으며 노동쟁의가 폭력화되는 경향을 보이게 하였다. 1930년대 들어와서 노동운동은 反日민족해방운동 성격을 뚜렷히 갖게 되었다. 노동쟁의건수는 1930~36년 기간동안 평균 171건을 기록하였으며 이것은 1920년대의 평균건수인 73건에 비해 두 배를 훨씬 넘는 것이었다.

1937년에 일본은 중국을 침략함으로써 경제는 戰時體制로 들어가게 되었다. 1930년대 들어 심화되던 좌파노동운동에 대한 탄압은 극심해졌는데 이것은 사상범들의 검거상황에서도 잘 드러난다. 즉 1937년에 134건의 사상범죄가 발생하여 1,637명이 검거되었고 1943년에는 332건이 발생하여 1,002명이 검거되었던 것에서 잘 나타난다. 1930년대 들어와서 노동조합의 활동에 대한 일제의 탄압이 극심해지면서 노동조합활동은 비합법적이며 폭력적인 수단을 사용하는 사례가 많아졌다. 노사분규의 경우, 동맹파업의 형태로 나타나는 경우가 많았으며 연좌농성을 수반하는 경우도 많았다. 1930년대 후반부터 일제가 중국과 전쟁에 들어가게 되고 1940년대에는 제2차 세계대전으로 연결되면서 노동조합활동은 전면 금지되고 노동조합지도부는 지하로 잠복하게 되었다.

주석 1) 본장 제2절의 내용과 통계자료는『韓國勞動運動史-日帝下篇』(김윤환) 및 『韓國勞動組合運動史』(한국노총)에 크게 의존하였다.

第3節 解放 以後~1960年代 以前 : 政府와 勞動組合의 癒着關係[1)]

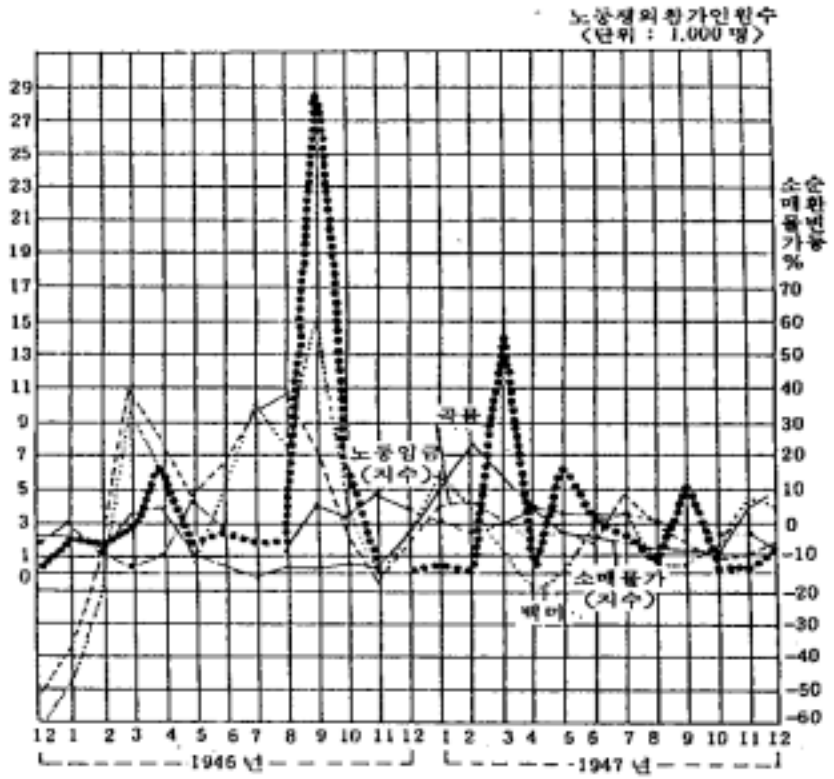
1945년 日帝가 제2차 세계대전에서 패망하자 우리나라가 1948년 정부가 수립될 때까지 미국의 군정통치하에 놓이게 되었다. 해방과 더불어 반일 민족주의적인 분위기가 팽배한 가운데 정치권은 左翼과 右翼계열로 나뉘어 첨예한 대립양상을 보였다. 일본이 패망하고 일본기업들이 철수하면서 경제력은 일시에 위축되었고 물가는 폭등하였다. 이에 따라 수많은 근로자들이 실업상태에 놓이게 되었으며 빈곤에 처하게 되었다. 사업장의 수는 1946년 11월에 5,249개로 그해 6월 9,323개에 비하여 44% 격감하였으며 같은 기간에 근로자수는 300,520명에서 122,159명으로 59% 격감하였다. 1936년을 100.0으로 기준하였을 때 소매물가지수는 1945년 1월에 238이었다가 1945년 8월에는 3,359로 몇 개월 사이에 10배 이상 폭등하였고 해방 이후에도 소매물가지수는 1946년 8월 17,795, 1947년 8월에는 39,665로 계속 폭등하여 근로자들의 실질임금은 급락하였다. 일제의 탄압으로 지하에 잠복하여 노동운동을 주도해 왔던 좌파세력들은 일제가 패망하고 물러가자 노동자계급의 혁명의식을 고양시키기 위해서 전면에 나서게 되었다. 수많은 근로자들 사이에는 반일민족주의 분위기가 팽배해 있었으므로 좌파 주도의 노동운동은 여기에 힘입어 자연히 급성장하게 되었다. 특히 좌파정치인들은 자신들의 정치적인 조직기반으로 노동조합조직을 중시하여 지원함으로써 노동조합의 조직은 급격히 확산하게 되었다. 1945년 11월에는 각종 산업별 노동조합의 대표들이 全評(朝鮮勞動組合全國評議會)을 결성하였는데 親日민족반역자를 제외한 민족통일전선정권의 수립을 노동조합활동의 첫 번째 실천요강으로 내세웠다. 그러나 이러한 지나친 정치편향적인 노동조합운동은 노동조합을 정치권의 한 기구로 전락시켰다. 대표적인 사례는 국민 다수의 의사에도 불구하고 1945년 조선공산당이 미국, 영국, 소련의 신탁통치 결정에 찬성하자 全評 또는 신탁통치 결정을 찬성하는데 앞장선 데서 찾을 수 있다.

美軍政과 국내의 우익세력들은 급증하는 좌익세력이 노동운동을 주도하는 현상을 막기 위해서 고심하고 있었다. 이에 따라 미국정 및 우익세력은 좌익계열의 全評에 의해서 주도되는 노동운동에 대항하기 위해 우익계열의 노동운동이 필요성을 느꼈다. 이것은 1946년 全評 소속의 조선철도노동조합이 중심이 되어 발생하였던 총파업 때 구체화되었다. 1946년 우익세력은 大韓勞總(대한독립촉성노동총연맹)을 결성하고 대한노총은 우익계 청년단체와 손잡고 총파업대책협의회를 결성, 파업을 중지할 것을 요구하였다. 미국정 당국은 파업지도부를 구속하고 대한노총의 협력을 받아 파업을 수습하게 되었다. 대한노총은 미국정의 적극적인 보호 아래 우익정당 및 청년단체들의 支持속에서 조직을 확대해 나가게 되었고 1947년 9월에는 대부분의 노동조합과 조합원들이 대한노총 산하에 놓이게 되었다(표 2-4 참조).

<표 2-5>에서 보듯이, 1946년 및 1947년의 노동쟁의건수는 각각 170건과 134건이었는데 全評이 노동쟁의의 형태로서 산업별조직의 연대하에 총파업을 주도함으로써 그 당시 전평에 의한 파업이 차지하는 비중이 상대적으로 커졌다. 노동쟁의가 빈발했던 산업은 철도부문, 인쇄제책업, 방직산업 등이라 할 수 있는데 철도부문의 경우는 미군정을 상대로 야기되었고 반면에 출판업이 좌익세력에 독점된 사실은 인쇄제책업의 노동쟁의가 좌익 세력에 의해서 주도되어 발생되었던 것을 시사해 준다. 이것은 全評에 의한 노동쟁의가 임금인상이나 근로조건의 개선이라는 근로자의 경제적 이익향상보다는 노동자계급의 투쟁의 일환이었다는 것을 의미한다.

그러나 그 당시 노동쟁의는 정치투쟁적인 성격이 농후하였지만 보다 저변에 깔렸던 이유는 근로자들의 생계문제에 있었던 것으로 보인다. 1946~47년의 월별 노동쟁의건수는[그림 2-1]에서 보듯이, 쌀값의 등귀와 밀접한 관련을 보였던

[그림 2-1] 노동쟁의 발생의 원인



자료: 朝鮮銀行 調査部, 『朝鮮經濟年報』, 1948 p. I-200

것으로 나타났다. 이러한 사실은 좌익 노동운동세력이 근로자들의 생계문제를 이용하여 노동쟁의를 유도하고 일단 노동쟁의가 발생하면 정치적 수단으로 연대파업이나 동정파업 등을 이용했다고 할 수 있다.

1948년 5월 南韓에서의 總選 결과 李承晩 政府가 탄생하였다. 이승만 정부는 地主와 資本家들이 조직기반이 된 韓民黨의 적극적인 지지를 받고 있었는데 반해 근로자등 일반대중의 지지를 받는 데는 한계가 있었다. 이에 따라 이승만 정부는 대한노총을 자신들의 하부조직으로 끌어들이기 위하여 적극 지원하였다.

<표 2-4> 산업별 노동조합 및 조합원수(1947년 9월)

	사업체 및 근로자			노동조합 및 노동조합원수												
				대한노총산하			전평산하			기 타			합 계			
	사업체	근로자		조합	조합원		조합	조합원		조합	조합원		조합	조합원		
		남	여		남	여		남	여		남	여		남	여	
금속공업	22 6	7,772	226	17	821	25	–	–	–	1	95	–	18	916	25	
기계기구공업	394	17,717	469	55	7,366	128	7	743	12	4	149	4	66	8,258	144	
화학공업	299	13,961	4,949	38	4,567	935	3	532	365	6	431	52	47	5,530	1,370	
가스업·전기 수도업	43	7,091	641	9	4,361	535	–	–	–	–	–	–	9	4,361	136	
요업 및 토석공업	241	6,812	652	9	853	31	1	188	84	1	153	1	11	1,194	116	
방직공업	474	13,568	27,386	52	6,015	10,721	1	50	480	7	985	2,623	60	6,050	13,824	
제지 및 인쇄출판업	272	9,589	144	5	443	71	–	–	–	1	8	–	6	451	71	
식료품공업	369	13,185	2,925	12	1,055	110	–	–	–	1	63	3	13	1,118	113	
인쇄 및 제목업	136	4,567	513	11	870	192	1	11	–	–	–	–	12	881	192	
토목건축업	123	15,068	361	1	49	–	–	–	–	37	91	–	4	140	–	
기타공업	159	4,818	1,601	12	1,348	342	–	–	–	4	225	25	16	1,573	267	
합 계	2,736	114,097	40,436	221	26,778	13,008	13	1,534	941	26	2,200	2,708	262	30,522	16,238	

자료 : 김낙중, 『한국노동운동사 –해방후편』(1982)에서 재인용.

<표 2-5> 해방후 노동쟁의 발생건수

	발 생 건 수	참 가 인 원
1945	1	308
1946	170	57,434
1947	134	35,161
1949	–	–
1952	–	–
1953	9	2,271
1954	26	26,896
1956	–	–
1957	45	9,394
1958	41	10,031
1959	95	49,813
1960	227	64,335
1961	81	16,208

자료: <표 2--1> 참조.

이러한 노동조합과 집권당 사이의 유착관계는 1950년 제2대 국회의원선거에서 대한노총이 4명의 국회의원을 배출시키고 1954년 제3대 국회의원선거에서는 6명을 배출시킨 데서 잘 드러난다. 노동조합과 집권당의 유착관계 속에서 1948년 制憲憲法은 노동기본권의 보장을 명문화하였고 1949년에는 근로기준법, 노동조합법, 노동쟁의조정법의 革案을 작성하게 되었다. 그러나 이러한 勞動法들은 1950년 한국전쟁의 발발 때문에 1953년에 법률로 공표되었다. 1953년 한국전쟁이 끝나자 우리나라 경제는 미국의 원조에 크게 의존하게 되었다. 그러나 미국의 원조는 새로운

산업시설을 건설하는데 이용되지 못했으므로 고용수준은 증가하지 못했고 실업문제는 누적되었다. 정부의 경제정책은 미국의 원조를 요청하여 집행하는데 집중되었으며 오로지 물가상승의 억제를 최상의 목표로 삼는 소극적인 성격에서 벗어나지 못했다.
대한노총이 집권당의 하부조직화되면서 노동조합의 주도권을 둘러싸고 노동조합 내부에서 치열한 파벌싸움이 발생하였다. 대한노총내 파벌간의 대립은 정부의 조정에 의해서 해결되기도 했지만 법적 분규로까지 비화된 경우도 있었다. 특히 1959년에는 대한노총의 반대세력들이 전국노동조합협의회(전국노협)을 발족시키게 되었고 정부는 전국노동조합협의회의 합법성을 인정하지 않았다. 그러자 협의회측은 대한노총의 대의원대회 무효확인소송을 내기도 하였다.
노동조합단체들의 어용성으로 조합원과 유리되는 현상에도 불구하고 정부와 노동조합 사이의 유착관계는 노동조합조직이 급속도로 증가하는 것을 가능하게 하였다. <표 2-6>에서 보듯이, 1955년 조합수는 562개이었다가 1958년에 634개로, 1960년에는 914개로 크게 늘어났으며 조합원수는 1955년의 205,511명에서 1958년에는 248,507명으로, 1960년대에는 321,097명으로 계속 증가하였다.

<표 2-6>노동조합수 및 조합원수 현황(1955~60) : 연말 현재

	조 합 수(개)	조합원총수(명)
1955	562	205,511
1956	578	233,904
1957	572	241,680
1958	634	248,507
1959	558	280,438
1960	914	321,097

자료: <표 2-1> 참조.

1960년 4・19를 계기로 정치적 대변혁이 일어났다. 이에 따라 기존의 어용노동조합을 민주화하려는 투쟁은 급속도로 진전되었고 동시에 노동조합과 노동쟁의 활동도 폭발적으로 증가하였다. 대한노총은 집권당인 자유당과 결별을 선언하게 되었고 노동조합수는 1959년말 558개에 근로자 280,438명이 가입하였다가 1960년에는 914개에 321,097명으로 증가되었다. 조합수에 비해서 조합원수가 적게 증가한 것은 4・19 이후 중소기업에서 노동조합의 결성이 활발했다는 것을 말해 준다. 노동쟁의건수는 1959년 95건에서 1960년 227건으로 증가하였고 노동쟁의의 양상 또한 시위・농성이 차지하는 비중이 많았다.
4・19직후의 노동운동에서 주목할 만한 사항은, 공무원 및 교육공무원의 노동조합활동을 불법화를 거부하는 교원노조운동의 활발히 전개되었으며 은행등 화이트컬러 노동조합운동이 크게 대두되었다. 이것은 자유당의 권위주의적 정치에 대한 반발이 노동운동을 통해서 나타난 것으로서 4・19이후에서 5・16까지 노동운동에 있어서 정치적 성격이 강화된 것을 의미한다.

주석 1) 본장의 제3절과 제4절의 내용과 통계자료는『韓國勞動運動史-해방후篇』(김낙중); 『韓國勞動組合運動史』(한국노총); 『勞動經濟 40年史』(한국경총)에 크게 의존하였다.

第4節 5・16 以後에서 1987年 以前까지

1961년 "反共을 國是의 제1로 삼고 절망과 기아선상에 허덕이는 민생고를 시급히 해결한다"는 공약을 내걸고 일어나 5・16 군사혁명은 우리나라 경제정책과 노사관계제도도 일대 변혁기에 접어들게 하였다. 정부는 경제성장의 목표와 전략을 위한 경제개발 5개년계획을 수립하고「先成長 後分配」라는 고도경제성장에 커다란 역점을 두게 되었다. 경제규모의 영세성을 극복하기 위해서 수출 증대를 통한 경제성장에 최대의 역점을 두게 되었고 수출증대를 위한 정부의 지원이 집중되었다. 정치적으로는 북한의 남침위험에 대응하기 위해서 국방력 제고에 커다란 목표를 두었고 사회의 불안정을 막기 위해서 권위주의적인 사회질서를 지향하였다. 이러한 정치적 특징은 1960년대 이후부터 1980년 정권교체 이후까지 지속되었다고 할 수 있다. 성장 위주의 경제정책과 사회의 안정을 절대적으로 중시하는 정치적 분위기는 우리나라 경제가 고도의 성장을 달성하는데 큰 기여를 하였다. 그러나 생활수준의 향상과 더불어 민주화에 대한 요구가 커지게 되자 권위주의체제를 유지하면서 경제성장만을 강조한 정치철학은 점차 한계를 드러내었다.

1960년대 이후부터 1986년까지의 우리나라 경제는 연평균 8% 이상의 실질경제성장률을 이룩하였고 수출의 급신장으로 1960년대 초반 GNP에서 차지하는 비중이 4%정도였던 것이 1980년대에는 약 40%로 10배 정도 커졌다. 고용규모도 이 기간에 2배 정도의 신장으로 실업률은 격감되었고 또한 실질임금 수준은 이 기간에 6배 정도 상승하였다. 동기간중에 산업구조도 급변하여 농림어업의 생산이 1960년에 GNP 중에서 37%를 차지하였다가 1986년에는 12%로 떨어진 반면 광공업은 16%에서 31%로 증가하였다. 1970년대 초반 輸入代替産業의 육성에 따라 섬유・의복등 경공업부문이 경제성장을 주도하였다가 1970년대 후반 중화학공업 부문에 대한 투자가 본격화되면서 제조업부문내에서도 전자, 기계, 화학 등 중화학공업부문이 경제성장을 주도하게 되었다. 이러한 고도성장을 달성하기 위한 정부의 정책은, 생산물시장에서는 전략산업을 집중지원하고 노동시장에서는 임금수준이 국제비교우위를 확보하고 동시에 양질의 노동력을 공급하는 것이었다. 이러한 정부의 경제정책방향은 대기업이 경제에서 차지하는 비중을 과도하게 만드는 부작용을 유발하였고 사용자의 권익을 지나치게 보호하는 방향으로 노사관계제도를 만들어 나갔다.

1961년 5월 군사혁명정부는「경제질서회복에 관한 특별성명서」를 통하여 노동쟁의를 일체 금지시켰고 이어 모든 정당 및 사회단체를 해산시킴에 따라 한국노련을 비롯한 전국의 노동단체는 해산되었다. 그러나 1961년 8월「사회단체 등록에 관한 법률중 개정법률」이 공포됨으로써 노동단체의 등록이 허용되었다. 1962년 12월 계엄령이 해제되고 1963년부터 정치활동이 허용되면서 한국노련의 간부들은 2월에 한국노동조합총연합회(한국노련)을 결성하였다. 1963년 4월 노동조합법이 개정・공포되어 노동조합의 자유설립주의 대신에 허가주의를 택하였고 기존노동조합의 정상적인 운영을 방해하는 것을 목적으로 하는 경우에 노동조합조직을 불허한다는 규정을 신설하였다. 이러한 규정신설로 인하여 한국노련은 불법노동조합이 되었다. 노동조합조직은 노동쟁의를 줄이고 노사관계가 안정을 유지하도록 산별체제를 지향하였으며 노동쟁의조정제도를 강화하여 노동쟁의의 돌입전에 노동위원회의 사전 적법심사를 의무화하였다. 특히 군사혁명정부는 노동조합의 정치활동금지규정을 강화함으로써 자유당 시절에 보여주었던 노동조합의 정치도구화 경향을 막고 노동조합활동이 근로자의 복지개선에 집중되도록 유도 하였다. 1963년 노총의 정치적 중립선언이 무의미하다고 반발하여 한국노총의 일부 위원장들을 중심으로 근로자들에 의해서 주도되는 민주노동당을

설립하려는 노력도 있었으나 노총과 외압으로 무산되고 말았다. 어쨌든 5・16군사혁명 이후 노동조합의 활동을 경제적 이익에 제한하려는 움직임은 자유당때 나타났던 비정상적인 정치지향적 노동조합활동을 지양하고 경제주의에 입각하게 만드는 계기가 되었다.
<표 2-7>에서 보듯이 1960년대 들어와서 노동조합은 꾸준한 성장을 이룩하였다. 근로자들의 노동조합 가입현황을 보면 1961년에 14개 산별 172개 지부에 96,831명의 조합원이 1971년에는 17개 산별 437개 지부에 493,711명으로 5배 이상 증가되었다. 1970년대 들어서도 노동조합활동에 대한 정부의 규제가 강화되었음에도 불구하고 조합원수는 2배 이상 증가하여 1978년에는 100만명을 상회하였다. 노동쟁의 발생건수는 1963~69년까지 평균 93건을 기록하였다가 1970년대에 들어와서「국가보위법」의 발동으로 노동쟁의가 금지된 1972~73년을 제외하면 1973년부터 1980년대까지 연평균 122건을 기록하였다.
노동쟁의발생은 1960년대 초반에는 외기노조와 정부관리 기업체에서 주도되는 경향을 보였다가 중반 이후에는 섬유등 제조업이 성장함에 따라 이 부문에서 많이 발생하였다. 1960년대 후반부터 1971년말「국가보위에 관한 특별조치법」이 제정되기 전까지 外資導入이 활발해지면서 외국인 투자기업에서의 노동쟁의활동이 활발하였다.
1970년대는 전반적으로 노사관계에 대한 정부의 규제가 강화되었다. 1971년말 「국가보위에 관한 특별조치법」이 공포됨으로써 근로자들의 단체교섭권 및 단체행동권은 규제되고 노동조합은 단체행동권의 행사를 위해서 주무관청에 신청하여 그 결정을 따르게 되었다. 그러나 保衛法하에서도 이 법이 폐지되는 1981년까지 그 숫자가 급증하였다. 또한 1973년에는 노동조합법이 개정되어 노동조합과 노사협의회의 기능을 분리시키고 산별체제를 일부 수정하여 기업별 또는 사업장 별 조직을 가능하게 하였다. 특히 정부는 석유위기 이후 국제경쟁력이 보다 치열해지면서 기업별단위 노사협조체제의 확립의 필요성을 절감하고 노동조합의 유무를 불문하고 종업원 30인이상의 모든 기업체를 대상으로 노사협의회를 설치하

<표 2-7> 연도별 노동조합수 및 조합원수(1963~87)

	조 합 수			조 합 원 수(천명)		
	산업별	지 부	단위노조	총 수	남	여
1963	16	313	1,820	224	174	50
1964	16	341	2,105	272	211	60
1965	16	362	2,255	302	235	66
1966	16	359	2,359	327	251	76
1967	16	386	2,619	378	287	91
1968	16	385	2,732	413	310	103
1969	16	417	2,939	445	333	111
1970	17	419	3,063	473	358	115
1971	17	437	3,061	493	373	125
1972	17	430	2,961	151	381	134
1973	17	403	2,865	548	392	156
1974	17	432	3,352	656	463	193
1975	17	488	3,585	750	509	241
1976	17	517	3,854	846	559	286
1977	17	536	4,042	955	635	320
1978	17	552	4,305	1,05[illegible]	697	358
1979	17	553	4,394	1,088	724	364
1980	16	—	2,618	944	600	348
1981	16	—	2,141	96[illegible]	628	338
1982	16	—	2,194	984	653	332
1983	16	—	2,238	1,01[illegible]	673	336
1984	16	—	2,365	1,01[illegible]	684	327
1985	16	—	2,534	1,00[illegible]	692	312
1986	16	—	2,658	1,03[illegible]	725	311
1987	16	—	4,086	1,26[illegible]	900	367

자료: 노동부 및 경제기획원

도록 행정지도하게 되었다. <표 2-8>에서 보듯이, 노사협의회 설치건수는 1973년 2,969개였다가 1974년에는 6,702개로 대폭 증가되었다.

정부는 노동조합의 활동을 제한하는 대신에 사용자의 근로자에 대한 부당한 대우를 막기 위해서 관리감독을 강화하였다. 1974년에는 1・14 긴급조치를 통하여 근로기준법의 벌칙을 강화하고 단체협약 부준수자에 대한 처벌, 부당노동행위, 구제명령불이행에 대한 처벌 등을 강화하는 조치를 취하였다. 동시에 정부는 저임금해소를 위해서 행정지도를 강화하였다. 또한 제3자개입을 금지하면서 노동조합 상급단체의 기능을 크게 위축시켰다.

1980년대 노동조합활동에 대한 정부의 규제가 대폭 강화되면서, 대졸자나 중퇴자들이 위장취업을 통하여 근로자들의 권리의식을 고취시키는 현상이 점점 커지게 되었다. 또한 1980년에는 노사협의제를 노동조합법에서 분리・독립시켜 법제화하였다. 이것은 100명이상의 근로자를 고용하는 광공업등 일부 업체에서 의무화하였다가 1984년에는 50인이상 업체에까지 그 설치를 권장하였으며 1988년 4월에는 업종을 추가하여 50인이상 규모의 업체에까지 설치대상을

확대하였다. 또한 1981년부터 중앙 및 지방에 노동대책회의가 유관기관간의 협조체제하에서 노사분규를 사전에 예방하고 원만하게 해결하기 위해서 설치되었다. 그러나 이것은 노사분규를 경제문제라기보다는 치안대책이나 사회안정의 차원에서 보는 경향을 짙게 하였다.

<표 2-8> 노사협의회 설치현황

	설치기업수
1966	725
1967	797
1968	874
1969	1,010
1970	1,124
1971	—
1972	2,947
1973	2,969
1974	6,702
1975	8,940
1976	9,612
1977	10,137
1978	12,303
1979	12,780
1980	4,772
1981	4,720
1982	4,756
1983	4,845
1984	5,310
1985	5,627
1986	6,122
1987	6,775
1988	12,473

자료 : 노동부

第3章

'87, 88 勞使紛糾의 樣相

第1節 背景

1. 政治・社會的 背景

1987년 대통령의 임기만료가 다가오면서 대통령직선제등 민주화를 요구하는 국민들의 목소리는 드높아졌다. 이것은 정치개혁을 요구하는 학생들의 잦은 시위 및 각종 정치・사회단체들의 성명발표와 集會로서 나타났다. 정부가 이러한 국민들의 민주화 요구에 대해서 소극적인 자세를 보이자 대규모 시위가 전국적으로 발생하게 되었고 정부는 경찰력으로써 질서를 잡으려고 하였지만 한계에 부딪쳤다.
정부 여당은 권위주의를 청산하고 국민들의 정치개혁의 요구를 전면수용한다는 선언을 하게 되었다. 그러나 6・29 선언에 발맞추어 집권당이 국민들의 민주주의 요구를 대폭 수용하는 방향으로 정책을 일거에 선회하였을 때 국민들은 민주주의에 대한 필요성은 절감하고 있었지만 권위주의체제를 민주주의체제로 전환하는데 필요한 구체적인 방법에 대한 검토는 부족하였다.
12월의 대통령선거가 다가오면서 민정당, 평민당, 민주당, 공화당은 치열한 공방전을 벌였다. 과열된 정치적 경쟁은 사회전반에 파급효과를 가져와 기존 사회질서는 제대로 움직이지 못하고 사회 전체적으로 무중력 상태를 가져왔다. 이러한 사회적 상황에서 각종 단체들이 결성되었으며 그들은 자신의 주장을 관철시켜 이익을 확보하기 위해 농성이나 시위 등 실력행사를 통하여 해결하려는 사례가 눈에 띄게 많아졌다.
민정당은 12월 대통령선거에서 執權에는 성공하였으나 국민다수의 지지를 획득하는 데는 실패하였고 각 黨 또한 지지기반이 당 대표의 출신지역에 크게 의존하는 것으로 나타났다. 정치적 안정을 확보하지 못한 상태에서 제6공화국 정권은 집권과 동시에 전진대통령의 측근들에 의한 非理와 제5공화국의 권위주의 정치에 따른 각종 문제들로 말미암아 야당의 공세에 부딪쳤다.
또한 1980년 光州事態의 원인과 진상을 규명하려는 작업이 진행되었고, '5공청산'과 '광주문제'에 관련된 기사들이 매스콤을 장식하였다. 國會에서는 양대문제의 해결을 위하여 4당간에 계속 절충을 시도하였으나 각 당의 이해관계가 엇갈렸으므로 신속한 해결을 보지 못하였다.
1988년 봄에는 국회의원선거가 실시되었고 여기에서 과거 권위주의체제하에서 억눌려 왔던 人士들이 대거 등장하였다. 그러나 이 선거에서 여당은 국회에서 과반수 의석을 차지하는데 실패하였고 야당의 도움 없이는 法案의 개정이나 통과가 불가능하게 되었다. 또한 국회의원선거는 각 정당의 지지기반이 政策基盤보다는 地域基盤에 있음을 다시 한번 보여주었다.
국민들의 개방 요구는 커졌고 권위주의체제 속에서 나타나지 못했던 여러 가지 사회모순들이 일시에 드러나기 시작하였으나 불안정한 정치적 구조 때문에 각 계층간의 갈등을 해소하는데 있어서 정치권의 대응은 효율성을 살리지 못하였다. 또한 자신들의 이익을 확대하기 위해서 결성된 일부 이익집단적인 단체들은 법적인 절차보다는 시위등 실력행사를 통하여 자신의 이익을 실현시키려는 경향이 농후하였으며 그 양상은 과격하였다. 특히 일부 학생들이 민주화 요구에 그치지 않았고, 우리나라 경제사회의 모순을 자본주의체제의 모순으로 파악하여 주체사상등을 비롯한 각종 공산주의식 이념에 관심을 보이면서 공산주의 내지 사회주의 찬양하는 각종 서적과 간행물들이 쏟아져 나왔다. 또한 1987년 이후 부동산투기등으로 인한 불로소득의 증대가 사회문제가 되었고 폭력과 범죄가 크게 증가하여 국민들 사이에 불안심리가 확대되었다.
1988년 가을 서울올림픽이 다가오면서 정치권에서는 극단적인 대립을 자제하는 분위기가 조성되었다. 정부는 사회주의국가들과 關係改善을 위해 '北方政策'을 추지하게 되었다. 북방정책은 수십년 동안 지속되어 왔던 공산국가에 대한 적대감을 누그러뜨리는데 기여하였다. 이것은 사회주의국가와의 교류 증대로 나타났다. 그러나 東歐의 사회주의국가들이 1989년에 들어와 공산주의 정권의 붕괴를 경험하고 자본주의식 경제원리를 도입하였는데 이것은 자본주의에 대한 우월성을 경험적으로 보인 것이었다. 사회주의 경제체제의 연이은 몰락은 공산주의의 침투를 극도로 우려하는 일부 국민들에게는 자신들의 불만을 표명할 수 있게 계기가 되었다.
1986년부터 우리나라 국제무역수지가 흑자로 돌아서면서 흑자폭이 급증하자 미국은 우리 정부에 대해 시장의 적극 개방과 동시에 급격한 원화절상을 요구하였고 이러한 요구는 대부분 수용되었다. 이것은 대외의존도가 높은 우리 경제에 즉각적으로 나타나지는 않았지만 수출에 상당한 부정적인 영향을 끼쳤다. 1989년에 들어오면서 경제성장이 둔화되는 조짐을 보이자 정치・경제적 안정을 바라는 국민들의 요구가 커졌다. 그리고 1989년에 들어와서 일부 학생들의 과격한 시위나 일부 정치권 인사들의 불법적인 북한방문은 급속한 개방화를 경계하는 분위기를

조성하는 계기가 되었다. 1989년 하반기에 들어서자 정부는 법질서의 준수를 강조하며 사회안정을 찾기 위한 적극적인 노력을 기울였다.

2. 經濟的 背景

우리나라 경제는 1986년부터 급격한 호황국면에 접어들었다 (표 3-1 참조). 정부수립 이후 처음으로 무역수지가 赤字에서 黑子로 바뀌었고 경제성장률은 12%이상을 기록하였다. 무역수지의 흑자폭이 커지고 국내통화공급도 크게 증가하였다. 對美무역흑자가 빠른 속도로 커지면서 수입개방이 가속화되었고 원화도 급격히 평가절하되었다. 이것은 임금의 급격한 상승과 함께 우리나라 제품의 국제경

<표 3-1> 최근 수년간의 경제동향, 1985~89

	실질경제 성장률(%)	실업률(%) (전국)	통화량(M2) 증가율(%)	도매물가 지수상승률	수 출 증가율(%)	대미환율 (원)	연월중 주가지수 변동률(%)	전국평균 지가상승률(%)
1985	7.0	4.0	15.6	4.4	3.6	890.2	5.3	7.1
1986	12.9	3.8	18.4	13.4	14.5	861.4	63.9	7.2
1987	12.8	3.1	19.1	13.4	36.2	792.3	69.3	14.7
1988	12.2	2.5	21.5	11.6	28.4	684.1	66.0	27.4
1989	6.5	2.6	19.8	9.2	2.8	679.6	32.5	32.0

자료: 경제기획원, 「한국통계월보」
재무부, 「재정금융통계」
[illegible], 「[illegible]」

쟁력을 크게 저하하게 하였다. 한편 자금이 풍부해지면서 株價는 급상승하였고 쏟아지는 지역개발계획에 힘입어 부동산가격은 폭등하였다. 기업은 생산시설이나 기술에 대한 투자보다는 주식이나 부동산 등 영업 이외에서 발생하는 자산수익에 많은 관심을 기울였다. 예기치 못한 소득의 향상에 일반국민들의 소비성향 또한 급격히 증가하였다. 생활수준이 향상되면서 취업보다는 취학에 대한 선호도가 높아졌고, 근로자들은 여기시간에 대하여 높은 선호도를 나타냈다. 경제성장에 따라 노동에 대한 수요가 증가하였지만 노동의 공급증가는 수요를 뒤따르지 못하였다. 기업의 영업외 소득이 커지는 가운데 주거비 급등에 직면한 근로자들은 높은 임금인상을 요구하게 되었다. 정부가 비록 자산계층의 부동산투기를 막기위해서 노력하였지만 전반적인 경제 및 정치사회의 불확실성의 증가 때문에 쉽게 성과를 거두지는 못하고 있었다. 또한 6・29 이후 노동조합의 교섭력이 급격히 증대되면서 노사분규는 폭발적으로 증가하였고 이에 따라 임금수준은 급격히 증가하였다. 그러나 원 貨의 급격한 평가절상 및 임금상승이 경제에 미치는 영향은 1989년부터 나타나기 시작하면서 경제성장은 1988년의 12% 수준에서 1989년에는 6.5%수준으로 반감하였고 무역수지의 흑자폭은 급격히 줄어들었다.

第2節 1987年度의 勞使紛糾[1)]

1987년에는 노사분규가 총 3,749건이 발생하였다. <표 3-2>에서 보듯이 3,749건의 68%인 2,551건이 8월 한 달 동안에 발생하였으며 28%인 703건이 9월에 발생함으로써 1987년의 노사분규가 민주화 선언이라는 정치적 환경변화에 크게 영향을 받아 발생되었다는 것을 알 수

있다.

<표 3-2> 1987년도 업종별・노조유무별 노사분규

(단위: 건)

	발 생	해 결	노조유무	
			유	무
전 체	3,749	3,743	1,998	1,751
제조업	1,955	1,955	599	1,351
중화학공업	87	87	52	1,356
기계・금속	593	593	191	
전기・전자	253	253	69	
섬 유	271	271	75	
기타제조	751	751	212	
운수업	1,365	1,362	1,166	199
광 업	135	134	97	
기 타	294	292	134	

자료: 노동부

<표 3-3> 1987년도 규모별 노사분규 발생현황

(단위: 건, %)

	전 체	50인미만	50~99	100~299	300~999	1,000인이상
발 생	3,749	543	836	1,482	629	259
해 결	3,743	543	833	1,481	627	259
진 행	6	–	3	1	2	–
발생빈도	3.4	0.6	8.7	24.5	39.2	69.3

자료: 노동부

노사분규의 발생을 사업체 규모별로 보면 100~299인 규모의 사업체에서 발생한 노사분규가 전체의 약 40%를 차지하고 있다(표 3-3 참조). 그러나 1987년도 노동부의 「사업체노동실태조사보고서」에 있는 규모별 사업체수를 가지고 분규업체를 나눈 노사분규 발생빈도는 대기업일수록 높은 것으로 나타났다. 1,000인 이상의 사업체는 70%에 가까워, 대부분의 대기업이 노사분규를 경험한 것으로 나타났다.
노사분규 발생건수를 지역별로 보면 경기지역이 전체 노사분규의 20% 정도로 제일 많았고 서울지역이 그 다음으로 많았다(표 3-4 참조). 그러나 노동부의 1987년도「사업체노동실태조사보고서」에 기록된 각 지역의 사업체수로 나누었을 때의 발생빈도는 강원도가 전사업장의 6.5%로 가장 높았고 그 다음이 경남과 인천으로 각각 6.4%로 나타났다.

<표 3-4> 1987년도 시・도별 노사분규 발생건수 및 발생빈도

(단위: 건, %)

	발 생 건 수	발 생 빈 도
서 울	729	48,281(1.5)
부 산	340	9,464(3.5)
대 구	261	7,052(3.7)
인 천	279	4,328(6.4)
광 주	125	2,070(6.0)
경 기	736	14,392(5.1)
강 원	181	2,783(6.5)
충 북	117	2,407(4.8)
충 남	154	4,032(3.8)
전 북	145	5,659(2.6)
전 남	88	4,020(2.2)
경 북	165	4,567(3.6)
경 남	386	6,011(6.4)
제 주	43	1,480(2.9)
누 계	3,749	116,728(3.2)

자료: 노동부

노사분규의 발생을 유형별로 보면, 노사분규의 주된 형태가 籠城으로 나타났다. (표 3-5 참조). 이것은 선진국의 경우 작업거부인 것과 대조적인 것으로 꼽을 수 있다. 우리나라의 경우 1960, 1980년처럼 노사분규가 정치적 변혁기에 급격히 증가하면 노사분규에서 농성이 차지하는 비율도 급증하였다. 이것은 노동조합활동이 정부와 사용자로부터 억제되어 위축되었다가 갑자기 허용되면서 사용자와의 협상에서 우위를 차지하기 위한 전략으로 사용된 것을 의미한다. 그러나 노동조합의 지위가 확고하게 보장되고 노사관계가 안정을 찾으면 노사분규의 행동양식에서 농성이 차지하는 비중은 감소하리라 예상된다. 1987년도 노사분규의 원인별 분포를 보면 분규의 주된 원인은 임금인상이고 그 다음으로 근로조건 개선이 차지하고 있다. 이것은 노사분규가 정치적 변혁에 의해서 폭발적으로 발생하였지만 근로자들의 주요한 불만은 경제문제가 집중된 것을 시사한다.

<표 3-5> 1987년도 원인・유형별 노사분규

(단위: 건)

	전 체	유형별 발생				해 결	미해결
		작업거부	농 성	시 위	기 타		
계	3,749	1,226	2,428	88	7	3,743	6
체불임금	45	18	18	9		44	1
임금인상	2,613	852	1,690	69	2	2,613	
휴폐업 및 조업단축	11	1	9		1	11	
근로조건 개 선	566	189	371	6		564	2
단체협약	170	55	113	1	1	168	2
해 고	51	17	32	1	1	51	
사납금	16	8	8			16	
부당노동행위	65	15	47	1	2	64	1
기 타	212	71	140	1		212	
전년동기	276	138	112	21	7	276	

자료: 노동부

주석 1) 1987년 노사분규 발생양상에 대한 구체적인 자료는 노동부, 『1987년 여름의 勞使紛糾』를 참조바란다.

第3節 1988年度의 勞使紛糾

1. 勞使紛糾의 發生

<표 3-6>에서 보듯이, 단일사업장에서 발생한 1,345건의 노사분규를 산업별로 보면 제조업이 802건으로 60%를 차지하였고 그 다음이 운수・창고 및 통신업으로 23%를 차지하였다. 1,345건의 노사분규 중에서 노동조합이 결성되지 않은 사업장에서 발생한 노사분규는 282건으로 21%를 차지한다. 이러한 비율은 1987년의 47%에 비해서 크게 감소하였다. 각 산업의 노사분규 발생건수를 1988년도 사업체수로 나누어서 구한 노사분규 발생빈도는 운수・창고 및 통신업이 4.7%, 광업이 3.6%, 그 다음으로 제조업이 1.5% 정도 되었다. 그러나 운수・ 창고 및 통신업이 연대파업의 대부분을 차지했던 사실을 고려하면 이 부문에 속하는 사업체의 노사분규 발생빈도는 실제로 더 높다고 할 수 있다. 노동조합의 설립 유무에 따른 노사분규 발생성향을 산업별로 보면

농림어업, 건설업, 도・소매 및 음식・숙박업, 광업, 제조업은 산업 전체평균보다 높으며 운수・창고 및 통신업, 금융・보험, 부동산 및 사회서비스업, 사회 및 개인서비스업, 전기・가스 및 수도사업은 산업 전체평균보다 낮았다.

<표 3-7>은 기업규모별・노조유무별 노사분규 발생건수와 발생빈도를 보여주고 있다. 1,345건 중에서 67%인 896건이 300명 미만의 중소기업에서 발생하였으나 5인 이상 사업체수로 나눈 발생빈도를 구하였을 때 대기업일수록 커서 1,000인 이상의 업체는 39%, 500~999인 사업체는 19%, 300~499인 사업체는 15%, 100~299인 사업체는 7%를 기록하였다.

기업규모별・노조유무별로 보면 소규모 기업일수록 노동조합이 결성되어 있지 않은 가운데 노사분규가 발생할 가능성이 높다. 99인 이하 사업체의 경우 448건 중에서 31%이지만 100인 이상의 사업체의 경우 162건 중에서 4%에 지나지 않는다. 기업규모가 작을수록 노동조합 없이 노사

<표 3-6> 1988년도 산업별・노조유무별 노사분규 발생건수 및 발생빈도

	노조 없음	노조 있음	계	발생빈도
농림・어업	2	0	2	0.1
광 업	14	29	43	3.6
제조업	233	579	802	1.5
전기・가스 및 수도사업	0	1	1	0.3
건설업	3	5	8	0.2
도소매 및 음식・숙박업	6	12	18	0.1
운수・창고 및 통신업	18	290	308	4.7
금융・보험・부동산 및 사업서비스업	7	56	63	0.5
사회 및 개인서비스업	9	91	100	0.9
전 체	282 (21.0)	1,063 (79.0)	1,345 (100.00)	1.2

<표 3-7> 1989년도 규모별・노조유무별 노사분규 발생건수 및 발생빈도

(단위: %)

	99인이하	100~299	300~ 499	500~999	1,000인이상	전 체
노조 없음	138	102	21	15	6	282
노조 있음	310	346	137	114	156	1,063
전 체	448 (0.4)	448 (7.1)	158 (15.4)	129 (19.2)	162 (39.5)	1,345 (1.2)

분규가 발생하는 경향이 높은 이유는 조직대상의 규모가 영세해서 노동조합을 결성하기 어려웠기 때문이라 할 수 있다. 따라서 이러한 경향은 노동조합조직체계가 정비되면서 점점 감소할 것으로 예상된다.

<표 3-8>은 규모별・산업별 노사분규를 보여주고 있다. 농림어업의 경우 두건의 노사분규가 모두 300인 미만 기업에서 발생하였고, 운수・창고 및 통신업에서는 그 비율이 85%에 달하였다. 그러나 나머지 산업은 산업 전체평균인 67%보

<표 3-8> 1988년도 규모별・산업별 노사분규 발생건수

(단위: 건, %)

	99인이하	100~299	300~ 499	500~999	1,000인이상	전 체
농림·어업	1	1	0	0	0	0
광 업	11	15	4	4	9	43
제조업	225	276	109	86	106	802
전기·가스 및 수도사업	0	0	0	0	1	1
건설업	0	2	3	1	2	8
도·소매 및 음식·숙박업	63	5	5	1	1	18
운수·창고 및 통신업	154	109	19	9	17	308
금융·보험·부동산 및 사업서비스업	22	16	6	6	13	63
사회 및 개인서비스업	29	24	12	22	13	100
전 체	448 (33.3)	448 (33.3)	158 (11.8)	129 (9.6)	162 (12.0)	1,345 (100.0)

다 낮아 노사분규가 300인 미만의 중소기업에서 차지하는 비율이 위 두 산업에서 절대적으로 높았음을 의미한다.

<표 3-9>에서 보듯이, 제조업내의 노사분규 발생건수 중에서 전기 및 전자기기제조업(383)에서 156건이 발생하였고 그 다음으로 조립금속제품제조업(381)으로 112건, 운수장비제조업(384)이 81건으로 세 번째로 많았다. 그리고 기계제조업(382)과 섬유제조업(321)이 각각 78건과 52건을 기록하였다. 노사분규 발생건수를 각 산업에 속하는 5인 이상의 사업체수를 가지고 나눌 때 노사분규의 발생빈도는 운수장비제조업(384)이 4.75%로 제일 높았고 철강산업(371) 4.1%, 유리 및 유리제품제조업(362) 3.6%, 전기 및 전자기기제조업(383) 3.0% 순으로 나타났다. 반면에 노사분규 발생빈도가 가장 낮은 제조업은 플라스틱제품제조업(356)으로 0.32%이고 그 다음이 의복제조업(322) 0.4%, 음료품제조업(313)과 담배제조업(314)이 각각 0.5%를 기록하고 있다.

제조업의 노사분규를 기업규모별로 보면, 섬유제조업(321), 신발제조업, 성형고무 및 플라스틱을 제외한 제조업(324), 인쇄출판 및 관련제조업(342), 달리 분류되지 않은 플라스틱제품제조업(356), 기타 비금속광물제품(369)의 경우에는 노사분규가 소규모기업에서 집중적으로 발생하였다(표 3-9 참조).

<표 3-10>에서 보듯이, 제조업내에서 노조유무에 따른 노사분규의 발생은 큰 차이를 보이고 있다. 섬유제조업(321), 신발제조업, 성형고무 및 플라스틱을 제외한 제조업(324), 달리 분류되지 않은 플라스틱제품제조업(356)의 경우 노동조합이 결성되어 있지 않은 사업장에서 노사분규의 발생비율이 높았다.

노사분규의 발생빈도는 지역별로도 큰 차이를 보이고 있다. <표 3-11>에서 보듯이, 분규발생건수는 서울이 제일 많지만 각 지역의 노사분규건수를 사업체수로 나눈 발생빈도는 광주가 5.6%로 제일 높았고 그 다음이 인천, 경남, 강원지역으로 나타났다. 반면에 광주, 인천을 제외한 대도시와 제주에 위치한 사업체의 노사분규 발생 가능성은 낮은 편이다.

<표 3-12>에서 보듯이, 노사분규 발생원인은 임금인상요구가 1,873건 중에서 51%를 차지하고 있고 그 다음으로 단체협약에 관련된 노사간의 대립이 18%를 차지하고 있다. 노사분규의 발생유형 중에서 농성이 주된 형태로서 전체노사분규

<표 3-9> 1988년도 제조업 업종별・규모별 노사분규가 발생건수 및 발생빈도

	99인이하	100~299	300~499	500~999	1,000인이상	전 체	발생빈도(%)
식료품제조업(311)	6	8	4	6	3	27(3.37)	1.12
잡품제조업(312)	0	0	0	1	0	1(0.12)	-
음료품제조업(313)	1	0	0	1	0	2(0.25)	0.48
담배제조업(314)	0	0	2	0	0	2(0.25)	0.48
섬유제조업(321)	17	15	9	9	2	52(6.48)	0.69
의복제조업, 신발제외(322)	8	6	3	2	6	25(3.12)	0.43
가죽·대용가죽 및 모피제품제조업(323)	3	3	1	2	2	11(1.37)	0.87
신발제조업, 성형고무및플라스틱제외(324)	8	5	0	3	1	17(2.12)	1.84
나무 및 콜크제품제조업(331)	3	5	1	0	1	10(1.25)	0.64
가구 및 장치물제조업,금속제 제외(332)	5	7	0	0	1	13(1.62)	1.88
종이 및 종이제품제조업(341)	5	4	3	0	0	12(1.50)	0.84
인쇄출판 및 관련사업(342)	11	7	0	1	2	21(2.62)	0.75
산업용화학물제조업(351)	5	5	2	3	1	16(2.00)	1.67
기타화학제품제조업(352)	6	8	3	2	1	20(2.49)	1.81
기타석유 및 석탄제품제조업(354)	2	1	0	0	1	4(0.50)	1.33
고무제품제조업(355)	1	6	2	1	1	11(1.37)	1.24
달리분류되지 않은 플라스틱제조업(356)	7	3	0	0	0	10(1.25)	0.32
도기, 자기 및 토기 제조업(361)	1	1	0	1	0	3(0.37)	1.40
유리 및 유리제품제조업(362)	1	4	3	1	0	9(1.12)	3.61
기타비금속광물제품제조업(369)	20	12	2	0	0	34(4.24)	2.13
철강산업(371)	5	2	3	4	2	16(2.00)	4.07
비철금속산업(372)	4	3	1	0	1	9(1.12)	2.16
조립금속제품제조업(381)	26	48	13	16	9	112(13.79)	1.92
기계제조업, 전기제외(382)	29	22	8	5	14	78(9.73)	1.41
전기 및 전자기기제조업(383)	21	66	28	16	25	156(19.45)	3.02
운수장비제조업(384)	13	18	9	10	31	81(10.10)	4.75
의료·광학·정문과학 측정 및 제어장비제조업(385)	5	7	0	1	0	13(1.62)	1.73
기타제조업(390)	12	9	12	1	2	36(4.24)	1.47
전 체	225(28.0)	276(34.41)	109(13.59)	86(10.72)	106(13.22)	802(100.00)	

<표 3-10> 1988년도 제조업 업종별・노조유무별 노사분규 발생건수

	발생건수		
	노조 없음	노조 있음	계
식료품제조업(311)	6	21	27
장류제조업(312)	0	1	1
음료품제조업(313)	1	1	2
담배제조업(314)	0	2	2
섬유제조업(321)	21	31	52
의복제조업, 신발제외(322)	6	19	25
가죽·대용가죽 및 모피제품제조업	3	8	11
신발제조업, 성형고무 및 플라스틱제외(324)	15	2	17
나무 및 콜크제품제조업(331)	4	6	10
가구 및 장치물제조업, 금속제 제외(332)	3	10	13
종이 및 종이제품제조업(341)	3	9	12
인쇄출판 및 관련사업(342)	3	18	21
산업용화학물제조업(351)	4	12	16
기타화학제품제조업(352)	5	15	20
기타석유 및 석탄제품제조업(354)	1	3	4
고무제품제조업(355)	3	8	11
달리분류되지 않은 플라스틱제조업(356)	5	5	10
도기·자기 및 토기제조업(361)	1	2	3
유리 및 유리제품제조업(362)	1	8	9
기타비금속광물제품제조업(369)	6	28	34
철강산업(371)	3	13	16
비철금속산업(372)	4	5	9
조립금속제품제조업(381)	29	84	113
기계제조업, 전기제외(382)	22	56	78
전기 및 전자기기제조업(383)	39	117	156
운수장비제조업(384)	14	67	81
의료·광학·정문과학측정 및 제어장비(385)	6	7	13
전 체	223 (27.81)	579 (72.19)	802 (100.00)

<표 3-11> 1988년도 시·도별 노사분규 발생건수 및 발생빈도

	발 생(건수)	발생빈도(%)
전 체	1,873	1.5
서 울	500	1.0
부 산	71	0.7
대 구	39	0.6
인 천	209	4.8
광 주	114	5.6
경 기	367	2.6
강 원	87	3.1
충 북	35	1.4
충 남	54	1.3
전 북	66	1.2
전 남	48	1.2
경 북	86	1.9
경 남	188	3.1
제 주	9	0.6

<표 3-12> 1988년도 원인・유형별 노사분규

	유 형 별 발 생				
	전 체	작업거부	농 성	시 위	기 타
전 체	1,873	675	1,178	15	15
체불임금	59	16	42	1	
임금인상	946	474	464	1	7
휴폐업 및 조업단축	20		20		
근로조건개선	136	24	111		1
단체협약	328	119	204	1	4
해 고	110	10	99		1
사납금	18	4	14		
부당노동행위	59	4	54		1
기 타	197	24	170	2	1
전년동기	3,749	1,226	2,428	88	7

1,873건 중에서 63%인 1,178건을 차지했으며 작업거부는 36%를 차지하고 있다.

2. 1988年度의 勞使紛糾 持續期間

1988년도 전체 1,873건의 노사분규의 평균지속기간은 14.0일이었다. 이 중에서 1,345건의 개별적 노사분규는 평균지속기간이 13.0일인 반면 24건의 연대파업의 경우에는 20.5일을 기록하였다. <표 3-13>에서 보듯이, 1,345건의 개별적 노사분규의 평균지속기간은 산업별로 큰 격차를 보이고 있는데 전기・가스 및 수도사업의 경우 평균 3일로 가장 짧았던 반면에 금융・보험・부동산 및 사업서비스업이 17.7일로 가장 길었던 것으로 나타났으며, 제조업에서 발생한 파업의 평균지속기간은 13.0일로 산업전체의 평균과 같았다.

<표 3-14>에서 보듯이, 노동조합 유무에 따라 파업의 지속기간은 큰 차이를 보이는데 노동조합이 결성되어 있는 평균 15.4일, 결성되어 있지 않은 경우는 8.4일로서 노동조합이 결성되어 있는 경우의 약 절반 정도에 해당되었다. 이것은 근로자들이 노동조합을 결성하지 않은 채 노사분규에 돌입하면 교섭력에서 열세에 놓이게 된다는 것을 의미한다.
그러나 <표 3-15>에서 보듯이 기업규모별로 파업의 지속기간은 뚜렷한 격차를 보이지 않는데 1,000인 이상 기업체의 평균지속기간은 15.9일이며 99인 이하의 경우는 14.3일을 기록하였다.
<표 3-16>은 1988년 제조업 업종별 노사분규 평균지속기간을 보여주고 있다.
의료・광학・전문과학측정 및 제어장치제조업(385)의 노사분규 지속기간이 32.5일로 가장 길었고 그 다음이 도기・자기・토기제조업(361), 담배제조업(314)이었다. 노사분규의 지속기간이 가장 짧았던 산업은 음료제조업(313)으로 2.5일이었고 그 다음이 나무 및 콜크제조업(331), 기타 석유 및 석탄제조업(354)순이었다.
노사분규의 지속기간을 월별로 보면, 10월이 21.5일로 가장 길었고 그 다음이 12월과 11월이다(표 3-17 참조). 가장 짧았던 달은 1월로 9.3일을 기록하였다. 그 다음으로는 2월, 3월, 7월, 8월이다.
이것은 노사분규의 발생건수가 연말이 되면

<표 3-13> 1988년 산업별 노사분규 평균지속기간

(단위: %)

	평균지속기간	전 체
농림・어업	9.50	2(0.15)
광 업	10.70	43(3.20)
제조업	12.98	802(59.63)
전기・가스 및 수도사업	3.00	1(0.07)
건설업	4.38	8(0.59)
도소매 및 음식・숙박업	12.56	18(1.34)
운수・창고 및 통신업	15.95	308(22.90)
금융・보험・부동산 및 사업서비스업	17.68	63(4.68)
사회 및 개인서비스업	15.55	100(7.43)
전 체	13.0	1,345(100.00)

<표 3-14> 1988년 노조유무별 노사분규 평균지속기간

(단위: %)

	평균지속기간	전 체
노조 있음	15.41	282(20.97)
노조 없음	8.37	1,063(79.03)
전 체	13.0	1,345(100.00)

<표 3-15> 1988년 규모별 노사분규 평균지속기간

(단위: %)

	평균지속기간	전 체
99인이하	14.32	448(33.31)
100~299	13.40	448(33.31)
300~ 499	13.62	158(11.75)
500~ 999	12.35	129(9.59)
1,000인이상	15.89	162(12.04)
전 체	13.0	1,345(100.00)

<표 3-16> 1988년 제조업 업종별 노사분규 평균지속기간

	평균지속기간	해당업체수	발생빈도
식료품(311)	10.11	27	1.12
장 류(312)	14.00	1	—
음료품(313)	2.50	2	0.48
담 배(314)	21.50	2	0.48
섬 유(321)	10.28	50	0.69
의 복(322)	10.68	25	0.43
가죽, 대용가죽 및 모피제품(323)	16.64	11	0.87
신 발(324)	6.94	17	1.84
나무 및 콜크제품(331)	5.20	10	0.64
가구 및 장치물(332)	11.54	13	1.88
종이 및 종이제품(341)	8.17	12	0.84
인쇄·출판 및 관련산업(342)	13.43	21	0.75
산업용화학물(351)	12.06	16	1.67
기타화학제품(352)	17.30	20	1.81
기타석유 및 석탄제품(354)	4.25	4	1.33
고무제품(355)	14.45	11	1.24
플라스틱(356)	9.30	10	0.32
도기·자기·토기(361)	23.33	3	1.40
유리 및 유리제품(362)	7.56	9	3.61
기타비금속제품(369)	9.88	34	2.13
철 강(371)	10.19	16	4.07
비철금속(372)	10.38	8	2.16
조립금속제품(381)	13.52	112	1.92
기 계(382)	16.13	78	1.41
전기·전자(383)	14.51	156	3.02
운수장비(384)	12.04	81	4.75
의료·광학·전문과학측정 및 제어장비(385)	32.54	13	1.73
기 타(390)	11.67	36	1.42
전 체	13.0	806	

<표 3-17> 1988년도 월별 노사분규 평균지속기간

	평균지속기간(일)	발생건수
1월	9.3	55
2월	10.0	64
3월	11.3	110
4월	14.1	209
5월	13.0	180
6월	14.3	144
7월	12.2	143
8월	12.5	117
9월	13.0	75
10월	21.5	76
11월	17.8	79
12월	19.7	100

줄어들지만 일단 노사분규가 발생하면 오랫동안 지속될 가능성이 있음을 시사한다.
노사분규의 지속기간을 지역별로 보면, 제주도가 17.7일로 가장 길었고 대전이 17일로 그 다음으로 길었지만 이들 지역에서 노사분규의 발생건수가 적었다. 이들 지역을 제외하면 경남이 16.4일로 가장 긴 것으로 나타났다(표 3-18 참조). 노사분규의 지속기간이 가장 짧았던 지역은 강원도로 10.8일이었고 그 다음이 전라북도, 충청남도, 충청북도 순이다.
<표 3-18> 1988년도 지역별 노사분규 평균지속기간

	평균지속기간	발생건수
서 울	15.0	294
부 산	13.5	71
대 구	14.2	40
인 천	14.3	147
광 주	12.7	36
대 전	17.0	1
경 기	12.9	310
강 원	10.8	40
충 북	12.4	24
충 남	11.9	35
전 북	11.9	58
전 남	12.6	29
경 북	14.7	76
경 남	16.4	181
제 주	17.7	9

第4節 1989年度 勞使紛糾

1. 勞使紛糾의 發生

1989년도에는 노사분규가 총 1,616건이 발생하였다. 이 중에서 1,305건은 단일 사업장에서, 11건은 연대파업으로 발생하였으며 참가업체수는 311개이다. 연대파업 11건 중에서 8건이 운수업에서 발생하였으며 298개 업체가 참여하였다. 여기에 5개 조선공사 하청업체가 1건의 연대파업을 기록하였으며, 3개의 전주 자동차 정비업체가 1건, 5개 업체의 서울지역 제화공노조가 1건을 기록하였다.
단일사업장에서 발생한 1,305건의 노사분규를 산업별로 보면, 제조업이 906건으로 70% 가까이 차지하였으며 그 다음으로 운수・창고・통신업이 149건으로 11%를 기록하였다(표 3-19 참조). 이러한 비율은 1988년도와 비교해 볼 때 제조업에서 노사분규의 비중이 커지고 운수・창고 및 통신업이 작아진 것을 알 수 있다. 1,305건 중에서 92%인 1,201건은 노동조합이 결성된 사업장에서 발생하였고 나머지 8%인 104건은 노동조합이 결성되지 않은 사업장에서 발생하였다. 1988년도의 노동조합이 결성되어 있지 않은 사업장에서의 노사분규의 발생비율 21%와 비교해 보면 노조가 있는 사업장이 노사분규의 발생비중이 커지고 있음을 알 수 있다. 각 산업의 노사분규 발생건수를 사업체수로 나눈 노사분규 발생빈도는 광업이 1988년도 3.6%에서 1989년도에 6.7%로 급증한 반면 운수・창고 및 통신업은 4.7%에서 2.2%로 격감했음을 알 수 있다. 광업이 발생빈도가 높아진 이유는 경제여건 약화에 따라 사업체수가 감소한 반면 노사분규건수는 증가하였기 때문이다. 노동조합의 유무에 따른 노사분규 발생성향을 산업별로 보면 농림・어업, 전기・가스 및 수도사업, 금융・보험・부동산 및 사업서비스업은 모두 노동조합이 있는 사업장에서 노사분규가 발생하였음을 알 수 있다. 1988년에는 9개 산업 중에서 1개 산업에서만 노동조합이 설립되어 있는 사업장에서 노사분규가 모두 발생한 것에 비하면 크게 개선된 것이라 할 수 있다.
그러나 광업, 건설업, 도・소매 및 음식숙박업의 경우 노동조합이 없는 사업장에서 발생한

노사분규가 20%이상을 차지하고 있는데, 이것은 이들 산업에 소속되어 있는 사업체규모가 영세하여 노동조합조직의 설립이 어려운 것을 반영하고 있다.
노사분규의 발생을 기업규모별 보면, 1,305건 중에서 932건인 80%가 300인 미만인 중소기업에서 발생하였다(표 3-20 참조). 5인 이상 사업체수를 가지고 발생건수를 나눈 발생빈도는 평균 1% 정도 되는데 대기업일수록 발생빈도가 높았다. 1,000인 이상의 업체는 37%를, 500~999인 규모의 업체는 17%, 3000~499인 규모의 업체는 11%를, 100~299인 규모의 업체는 7%를 기록하였다.
1,305건의 노사분규 발생 중에서 노동조합 사업장에서 노사분규가 발생하는 빈도는 사업체규모가 작을수록 높은데 99인 이하는 490건 중 57건인 14%, 100~299인은 433건 중에서 33
<표 3-19> 1989년도 산업별・노조유무별 노사분규

(단위: %)

	노조 없음	노조 있음	계	발생빈도
농림・어업	0	2	2	0.1
광 업	14	54	68	6.7
제조업	74	832	906	1.5
전기・가스 및 수도사업	0	4	4	1.2
건설업	4	7	11	0.2
도・소매 및 음식・숙박업	4	15	19	0.1
운수・창고 및 통신업	3	146	149	2.2
금융・보험・부동산 및 사업서비스업	0	62	64	0.5
사회 및 개인서비스업	5	79	84	0.7
전 체	104 (8.0)	1,201 (92.0)	1,307	1.1

<표 3-20> 1989년도 규모별・노조유무별 노사분규 발생건수 및 발생빈도

	99인이하	100~299	300~499	500~999	1,000인이상	전 체
노조 없음	57	33	6	4	4	104(8)
노조 있음	433	400	111	109	148	1,201(92)
전 체	490 (0.4)	433 (6.9)	117 (11.4)	129 (16.7)	152 (36.5)	1,305 (1.1)

건인 8%, 300~499인은 117건 중에서 6건인 5%, 500~999인의 경우는 3%, 1,000인 이상은 2%를 기록하였다.
<표 3-21>은 규모별・산업별 노사분규를 보여주고 있다. 전기・가스 및 수도사업은 4건 모두 99인 이하의 사업장에서 발생하였고 운수・창고 및 통신업은 149건 중에서 134건인 90%가, 노・소매 및 음식・숙박업은 19건 중에서 15건인
<표 3-21> 1989년도 규모별・산업별 노사분규 발생건수 및 발생빈도

(단위: 건, %)

	99인이하	100~299	300~499	500~999	1,000인이상	계
농림·어업	1	0	0	0	1	2
광 업	12	20	12	9	15	68
제조업	302	325	79	71	109	906
전기·가스 및 수도사업	4	0	0	0	0	4
건설업	2	3	1	2	3	11
도·소매 및 음식·숙박업	8	7	3	1	0	19
운수·창고 및 통신업	97	37	4	8	3	149
금융·보험·부동산 사업서비스업	17	17	8	9	11	62
기타	27	24	10	13	10	84
전 체	490 (37.6)	433 (33.2)	117 (9.2)	113 (8.7)	152 (11.7)	1,305 (100.0)

79%가 300인미만 사업장에서 발생하였다. 이러한 비율등은 전체 산업평균인 71%보다 훨씬 높은 수준이다.

<표 3-22>에서 보듯이, 제조업내의 노사분규 발생건수인 906건 중에서 전기 및 전자기기제조업(383)이 215건으로 24%를 차지하였고 그 다음으로 조립금속 제조업이 121건으로 13%, 운수장비제조업이 85건으로 9.4%를 차지하고 있다. 노사분규 발생건수를 사업체수로 나눈 노사분규의 발생빈도는 유리 및 유리제품이 5.2%로 가장 높고 그 다음으로 철강산업(371)이 5.1%, 운수장비제조업(384)이 4.9%, 전기 및 전자기기(383)가 3.6%를 차지하고 있다. 반면에 노사분규의 발생빈도가 가장 낮은 제조업은 가죽・대용가죽 및 모피제품(323)이 0.31%이고 그 다음으로 기타석유 및 석탄제품제조업(354)이 0.32%, 음료품(313)이 0.51%, 플라스틱제품(356)이 0.54%를 차지하고 있다.

<표 3-23>은 제조업 업종의 노조유무별 노사분규 발생성향을 보여주고 있다. 의복제조업(322)의 경우 노동조합이 없는 사업장에서 발생한 노사분규의 비중이 비교적 크다. 그러나 1988년과 비교하면 노동조합이 없는 사업장에서 발생한 노사분규의 비중이 제조업 전반에 걸쳐 크게 줄어들었다는 것을 알 수 있다.

노사분규의 발생빈도는 지역별로도 큰 차이를 보이고 있다.<표 3-24>에서 보듯이, 서울이 분규발생건수가 제일 많지만 각 지역의 사업체수로 나눈 노사분규 발생빈도는 경남이 제일 높은 3.4%이었고 그 다음이 인천 ・강원・경기지역으로 나타났다. 반면에 발생빈도가 낮은 지역은 제주로서 0.1%이고 그 다음이 충남・충북으로 나타났다. 이것은 1988년도 지역별 노사분규 성향과 유사하여 경남과 경인・강원지역에 위치한 사업장에서의 노사분규 발생 가능성이 계속 높다고 할 수 있다. 인천・광주를 제외한 대도시와 제주・충남의 노사분규 성향은 낮다고 할 수 있다.

<표 3-25>는 1989년도 노사분규 발생원인별・유형별 특징을 보여주고 있다. 전체 노사분규 1,616건 중에서 46%가 임금인상 요구 때문에 발생하였고 단체협약에 관련된 대립이 26%를 차지하였다. 노사분규 발생을 유형별로 보면 농성이 56%이고 작업거부가 39%를 차지하였다. 1988년의 노사분규 원인과 발생유형을 비교하면 단체협약에 관련된 문제와 기타 원인으로 분류된 노사분규가 많아졌고 농성으로 나타난 노사분규가 줄고 작업거부와 기타 형태로 분류된 노사분규가 많아졌다.

<표 3-22> 1988년도 제조업 업종별・규모별 노사분규 발생건수 및 발생빈도

	99인이하	100~299	300~499	500~999	1,000인이상	전 체	발생빈도
식료품제조업(311)	7	6	1	1	2	19(2.10)	0.75
장류제조업(312)	0	1	0	0	1	2(0.22)	
음료품제조업(313)	2	0	0	0	0	2(0.22)	0.51
담배제조업(314)	1	0	0	0	0	1(0.11)	3.57
섬유제조업(321)	16	28	4	3	8	59(6.51)	0.77
의복제조업, 신발제외(322)	11	14	3	1	4	33(3.64)	0.61
가죽·대용가죽 및 모피제품제조업(323)	2	1	1	0	0	4(0.44)	0.31
신발제조업, 성형고무 및 플라스틱제외(324)	5	7	0	6	8	26(2.87)	2.90
나무 및 목코제품제조업(331)	2	2	0	0	0	4(0.44)	0.64
가구 및 장치품제조업, 금속제 제외(332)	5	1	0	0	3	9(0.99)	1.05
종이 및 종이제품제조업(341)	4	7	1	0	0	12(1.32)	0.79
인쇄출판 및 관련사업(342)	11	14	3	2	4	34(3.75)	1.08
산업용화학물제조업(351)	6	2	0	1	1	10(1.10)	1.24
기타화학제품제조업(352)	6	16	3	1	1	28(2.00)	3.02
석유정제제조업(353)	17	16					

< 표 3-22>의 계속

	99인이하	100~299	300~499	500~999	1,000인이상	전 체	발생빈도
기타식품 및 식단제품제조업(354)	0	0	0	0	0	1(0.11)	1.33
고무제품제조업(355)	1	3	0	0	0	1(0.11)	0.22
달리 분류되지 않은 플라스틱제조업(356)	14	5	1	3	2	11(1.21)	1.24
도기·자기 및 토기제조업(361)	4	1	0	1	0	3(0.37)	1.40
유리 및 유리제품제조업(362)	3	4	3	1	0	9(1.12)	3.61
기타비금속광물제품제조업(369)	13	3	2	1	0	19(2.10)	2.13
철강산업(371)	9	8	5	0	0	12(2.43)	1.00
비철금속산업(372)	7	2	2	0	1	12(1.32)	5.05
조립금속제품제조업(381)	52	37	11	9	12	121(13.36)	2.73
기계제조업, 전기계의(382)	21	27	3	2	7	60(6.62)	1.79
전기 및 전자기기제조업(383)	62	82	19	22	30	215(23.73)	0.91
운수장비제조업(384)	18	27	6	15	19	85(9.38)	4.88
의료·광학·정문과학측정 및 제어장비제조업(390)	8	6	6	0	2	22(2.43)	2.63
기타제조업(390)	19	16	2	1	3	41(4.53)	1.49
전 체	322 (35.54)	325 (35.87)	79 (8.72)	71 (7.84)	109 (12.3)	906(100.0)	60,308 (1.5)

<표 3-23> 1989년도 제조업 업종별・노조유무별 노사분규

	발생건수		
	노조 없음	노조 있음	계
식료품제조업(311)	1	18	19
장류제조업(312)	0	2	2
음료품제조업(313)	1	1	2
담배제조업(314)	1	0	1
섬유·의복 및 가죽제품제조업(320)	0	1	1
섬유제조업(321)	8	50	58
의복제조업, 신발제외(322)	7	26	33
가죽·대용가죽 및 모피제품제조업(323)	1	3	4
신발제조업, 성형고무 및 플라스틱제외(324)	3	23	26
나무 및 콜크제품제조업(331)	2	2	4
가구 및 장치물제조업, 금속제 제외(332)	1	8	9
종이 및 종이제품제조업(341)	1	11	12
인쇄출판 및 관련사업(342)	1	33	34
산업용화학물제조업(351)	0	10	10
기타화학제품제조업(352)	3	35	38
석유정제제조업(353)	0	1	1
기타석유 및 석탄제품제조업(354)	1	0	1
고무제품제조업(355)	1	10	11
달리 분류되지 않은 플라스틱제조업(356)	3	16	19
도기·자기 및 토기제조업(361)	1	8	9
유리 및 유리제품제조업(362)	2	12	14
기타비금속광물제품제조업(369)	2	17	19
철강산업(371)	4	18	22
비철금속산업(372)	2	10	12
조립금속제품제조업(381)	11	110	121
기계제조업, 전기제외(382)	5	55	60
전기 및 전자기기제조업(383)	6	209	215
운수장비제조업(384)	3	82	85
의료·광학·정문과학측정 및 제어장비제조업(385)	0	22	22
제어장비제조업(385)			
기타제조업(390)	3	38	41
전 체	74 (8.17)	832 (91.83)	906 (100.00)

<표 3-24> 1989년도 시·도별 노사분규 발생건수 및 발생빈도

	발 생	발생빈도(%)
전 체	1,616	1.4
서 울	457	0.5
부 산	71	0.7
대 구	62	0.9
인 천	133	3.1
광 주	35	1.7
대 전*	22	—
경 기	344	2.3
강 원	71	2.6
충 북	17	0.7
충 남	21	0.5
전 북	59	1.0
전 남	34	0.8
경 북	86	1.9
경 남	202	3.4
제 주	2	0.1

주: 충남의 사업체수는 대전 포함한 것임.

<표 3-25> 1989년도 원인・유형별 노사분규

	유 형 별 발 생				
	계	작업거부	농 성	시 위	기 타
체불임금	59	34	24		1
임금인상	742	347	354	1	40
휴폐업 및 조업단축	30	5	20		5
근로조건개선	21	8	11		2
단체협약	426	127	284		15
해 고	81	11	68		2
사납금	11	3	1		7
부당노동행위	10	—	10		—
기 타	236	97	126		13
전년동기	1,873	675	178	5	15
전 체	1,616	632	898	1	85

2. 1989年度의 勞使紛糾 持續期間

1989년도 전체 노사분규 1,616건의 평균지속기간은 19.9일이었다. 이 중에서 1,305건의 개별적 노사분규의 지속기간은 19.0일을 기록하였으며 11건의 연대파업은 24.8일을 보였다. 1,305건의 개별적 노사분규의 평균지속기간은 1988년에 비해서 장기화되었다(표 3-26 참조).
금융・보험・부동산 및 사업서비스업의 경우 평균 29.3일이었으며 그 다음으로
전기・가스・수도사업이 27.8일을 기록하였다. 노사분규의 지속기간이 가장 짧은 산업은
광업으로 평균 10.7일을 기록하였으며 제조업은 19.9일로 전산업의 평균과 비슷했다.

<표 3-26> 1989년도 산업별 노사분규 평균지속기간

(단위: %)

	평균지속기간	전 체
농림·어업	20.50	2(0.15)
광 업	10.71	68(5.21)
제조업	19.87	906(69.43)
전기·가스 및 수도사업	27.75	4(0.31)
건설업	22.18	11(0.84)
도·소매 및 음식·숙박업	21.89	19(1.46)
운수·창고 및 통신업	21.51	149(11.42)
금융·보험·부동산 및 사업서비스업	29.39	62(4.75)
사회 및 개인서비스업	17.00	84(6.44)
전 체	19.00	1,305(100.00)

파업의 지속기간은, 노동조합이 있는 경우에는 20.8일이었고(표 3-27 참조),
조합이 없는 경우에는 9.3일을 기록하였다. 따라서 노사분규 지속기간의 노조유무별 차이는 1988년에 비해서 커졌다고 할 수 있다.
파업의 지속기간은<표 3-28>에서 보듯이 1988년과 마찬가지로 기업규모별로는 큰 차이를 보이지 않았다. 100~299인 규모의 경우 21.3일로 가장 길고 99인 이하의 경우 18.7일로 가장 짧았다.

<표 3-27> 1989년도 노조유무별 노사분규 평균지속기간

(단위: %)

	평균지속기간	전 체
노조 있음	20.83	1,201 (92.3)
노조 없음	9.34	104 (7.97)
전 체	19.00	1,305 (100.00)

<표 3-28> 1989년도 규모별 노사분규 평균지속기간

(단위: %)

	평균지속기간	전 체
99인이하	18.71	409 (37.55)
100~299	21.32	433 (33.18)
300~499	19.28	117 (8.97)
500~999	20.00	113 (8.66)
1,000인이상	20.21	152 (11.65)
전 체	19.00	1,305 (100.00)

<표 3-29>는 제조업 업종별 노사분규의 지속기간을 보여주고 있다. 지속기간이 가장 긴 제조업은 담배제조업(314)이지만 노사분규가 1건에 지나지 않고 있다. 가구 및 장치물제조업(332)이 35.9일로 가장 길었고 그 다음으로 산업용화학물(351), 인쇄・출판 및 관련산업(342), 전기・전자(383)의 순으로 길다. 반면에 가장 짧은 산업은 음료품제조업(313)이고 그 다음으로 석유정제제조업(353), 장류제조업(312), 기타 석유 및 석탄제품제조업(354)순으로 나타나고 있다. 1988년의 제조업 업종별로는 음료품제조업(313), 석유정제업(353) 기타, 석유 및 석탄제품(354), 유리 및 유리제품(362)등이 비교적 짧다고 할 수 있다.

1988년과 1989년의 노사분규의 지속기간과 발생빈도의 자료만으로 양자 사이의 관계가 분명하게 나타나지 않는다. 전기・전자기기제조업(383), 기계제조업(382)은 노사분규의 발생빈도가 비교적 높고 지속기간도 길지만 유리 및 유리제품제조업(362)은 발생빈도는 높지만 지속기간은 짧은 편이었다. 노사분규의 발생빈도와 지속기간에 대한 관계는 제7장에서 보다 자세하게 설명될 것이다.

노사분규의 지속기간을 월별로 보면 2월이 23.1일로 가장 길었고 그 다음이 9월로서 22.1일을 기록하였다(표 3-30 참조). 지속기간이 가장 짧았던 달은 12월 10.9일과 8월 12.2일 순이다. 1988년의 월별 노사분규 지속기간과 종합해 보면 휴가철이 끼어 있고 덥거나 추운 8월이나 1월에는 노사분규의 지속기간이 짧다는 것을 알 수 있다. 노사분규의 지속기간을 지역별로 보면 제주도가 노사분규 발생건수는 2건에 지나지 않았지만 지속기간은 31.9일로 가장 길었다. 그 다음으로 전라북도가 26.5일, 경상남도가 24.9일을 기록하였다. 노사분규의 지속기간이 가장 짧았던 지역은 강원도가 11.3일, 충청북도가 12.5일 순이었다(표 3-31 참조). 1988년의 지역별 노사분규 지속기간과 비교해 보면 탄광업체가 많은 강원도에서 발생한 노사분규의 지속기간이 짧아졌다고 할 수 있다.

<표 3-29> 1989년도 제조업 업종별 노사분규 평균지속시간

	평균지속기간	해당업체수	발생빈도
식료품(311)	12.68	19	0.75
장 류(312)	5.50	2	—
음료품(313)	3.50	2	0.51
담 배(314)	49.00	1	3.51
섬 유(321)	16.45	56	0.77
의 복(322)	15.70	33	0.61
가죽, 대용가죽 및 모피제품(323)	6.00	4	0.31
신 발(324)	22.16	26	2.90
나무 및 콜크제품(331)	5.75	4	0.24
가구 및 장치품(332)	35.88	9	1.05
종이 및 종이제품(341)	24.17	12	0.79
인쇄·출판 및 관련산업(351)	29.32	34	1.08
산업용화학물(351)	32.10	10	1.24
기타화학제품(352)	18.19	37	3.02
석유정제(353)	5.00	1	1.33
기타석유 및 석탄제품(354)	6.00	1	0.32
고무제품(355)	18.00	11	1.24
프라스틱(356)	8.37	19	0.54
도기·자기·토기(361)	20.11	9	3.35
유리 및 유리제품(362)	6.71	14	5.19
기타비금속제품(369)	15.05	19	1.00
철 강(371)	12.91	22	5.05
비철금속(372)	17.58	12	2.73
조립금속제품(381)	17.12	121	1.79
기 계(382)	23.08	60	0.91
전기·전자(383)	25.73	121	3.63
운수장비(384)	13.54	85	4.88
의료·광학·정문과학측정 및 제어장비(385)	22.36	22	2.63
기 타(390)	22.00	40	1.49
전 체	19.9	8,971	

<표 3-30> 1989년도 월별 노사분규 평균지속시간

	평균지속기간	발생건수
1월	16.4	74
2월	23.1	106
3월	20.1	146
4월	21.8	261
5월	22.1	182
6월	16.9	120
7월	19.1	103
8월	12.2	85
9월	22.1	71
10월	21.6	74
11월	19.6	49
12월	10.9	24

<표 3-31> 1989년도 지역별 노사분규 평균지속시간

	평균지속기간	발생건수
서 울	22.5	218
부 산	21.5	67
대 구	14.0	63
인 천	13.6	129
광 주	16.4	26
대 전	15.8	21
경 기	20.6	350
강 원	11.3	66
충 북	12.5	17
충 남	17.1	13
전 북	26.5	42
전 남	16.8	39
경 북	21.2	75
경 남	24.9	167
제 주	31.0	2

第4章

主要先進諸國의 勞使紛糾 發生推移

나라별로 노사분규의 유형을 대별하면 첫째, 미국의 경우는 조업중단회수도 많고 지속기간도 길다. 둘째, 일본의 경우는 조업중단에 참가하는 인원수는 많으나 조업중단기간은 아주 짧다. 셋째, 영국・독일 등의 서구형의 경우는 조업중단의 빈도도 낮고 지속기간도 짧다. 넷째, 스웨덴등 북구의 경우 파업의 그 빈도는 낮은 반면 일어날 경우 강도가 높아 경제에 치명타적인 손실을 가져오는 특징을 갖고 있다. ILO 의 *Yearbook of Labor Statistics* 각년도 자료를 이용하여

주요 선진국의 노사분규 발생추이를 상론하면 아래와 같다.[1)]

第1節 美國

1. 勞使紛糾件數, 勞使紛糾參加勤勞者數 및 勞使紛糾에 따른 勞動損失日數의 推移

미국에서의 파업은 그 참여율의 경우 서구보다 높다. 1948~56년 기간 동안 파업참가자 중 노조원이 차지하는 비중이 미국의 경우 15.4%인 데 반해 西歐는 최저치가 1.3%, 최고치가 5.9%밖에 되지 않는다.
동기간중 미국에서의 파업지속일수는 연평균 15일로 스웨덴의 연평균 23일을 예외로 하면 월등히 높은 수준이다.
1900~85년 기간의 미국의 노사분규건수를 보면 대공황이 맹위를 떨친 1930년의 최저치인 637건을 기록한 후 계속 증가세를 보여 1941~46년에는 매년 5,000건에 육박하였다. 이후 다소 감소세를 보이다가 다시 증가하기 시작하여 1974년에 들어 최고치인 6,074건을 나타냈다. 그 후 분규건수는 급격한 감소세를 보여 1980년에는 3,873건으로 줄었다. 80년대에 들어오면서 이러한 감소추세는 더욱 가속화되었다. 참가인수 1,000명이상, 지속일수가 만 하루 이상인 분규를 대상으로 할 때 1980년에 187건, 1982년에 96건, 1985년에는 51건으로 분규건수가 격감하였다.
미국에서의 분규참가근로자수는 분규건수와 비슷한 추이를 나타낸다. 즉 분규 참가근로자수가 1930년에 18만 3천명으로 1900~85년 기간중 가장 낮은 수준을 나타냈고 그 후 계속 상승세를 보여 1946년에는 사상 최고치인 460만명에 이르렀다. 그 이후 1963년 941천명, 1971년의 327만 9천명 등 등락을 보이긴 하였지만 대체로 감소추세에 접어들어 1980년에는 136만 5천명이라는 낮은 수준을 나타내었고 이러한 추세는 계속되어 1985년의 경우 참가근로자수 1,000명, 지속일수가 하루 이상 분규에 참가하는 근로자의 숫자는 1980년의 795천명에서 1985년에는 324천명으로 격감하였다.
노사분규에 따른 작업손실일수의 추이도 역시 위에서 본 분규건수 및 분규참가근로자수의 추이와 유사하다. 즉 작업손실일수가 1930년에 331만 7천일로 1900~85년 기간중 최저치를 나타냈고 그 후 경기와 함께 변동하기는 했으나 대체로 상승세로 접어들어 1946년에 11,600만일로 사상 최고치를 보인다. 그 후 계속 감소하기 시작하여 1961년에 1,630만일로 줄었으나 1970년에는 6,641만 3천일로 증가하였다. 1970년 이후에는 계속 감소추세를 보여 1980년에는 3,338만 9천일로 감소하였다. 최근의 추세를 보면 참가자는 1,000명이상, 지속일수 하루 이상의 분규를 대상으로 할 때 작업손실일수가 1980년의 2,084만 4천일에서 1985년의 707만 9천일로 격감하고 있는 실정이다.

2. 産業別 勞使紛糾現況

1985년 현재 미국의 산업별 노사분규 현황을 보면 다음과 같다. 첫째, 총분규건수에서 제조업이 차지하는 비중이 39%로 가장 높고 다음으로 운수・창고 및 통신업이 15%, 그리고 상업・음식업・호텔업이 11%의 순이다. 둘째, 분규참가근로자수도 제조업이 차지하는 비중이 44%로 제일 높고 운수・창고 및 통신업이 20%, 상업・음식업・호텔업이 13%의 순이다. 셋째, 노동손실일수에서도 역시 제조업이 전체에서 36%를 차지하여 가장 비중이 크고 다음이 상업・음식업・호텔업으로 19%, 그리고 운수・창고・ 통신업이 14%의 순이다.
제조업이 산업전체 노동손실일수에서 차지하는 비율의 추이를 보면 1975년의 48%에서 1980년에는 56%로 높아졌다가 1985년에는 36%로 떨어졌다. 이것은 미국의 서비스경제화 즉, 총고용에서나 총부가가치에서 차지하는 제조업의 비중이 줄어들고 제3차산업의 비중이 커지는데서 연유한다고 할 수 있다.

주석 1) 관련된 연구로는 A. Ross and P. Hartman, *Changing Pattern of Industrial Confict*(New York: John Wiley & Sons, 1960) 그리고 M. Jackson, *Strikes*(New York : St. Matin's, 1987) 참조.

第2節 日本

1. 勞使紛糾件數, 勞使紛糾參加勤勞者數 및 勞使紛糾에 따른 勞動損失日數의 推移

일본에서의 노사분규 추이는 20세기 전반기에 있어서는 미국과 다른 양태를 나타낸다. 먼저 노사분규건수에 있어서는 1910년대와 1920년대 전반기를 통하여 계속되던 증가세가 세계대공황이 시작되기 전인 1927~28년 기간중 대폭 하락하였다가 다시 상승하기 시작하여 공황기간중인 1930~32년 동안 연 900여 건의 높은 발생건수를 나타내었다. 그 이후는 지속적 하락국면에 접어들어 1935년 589건, 1940년에는 240건으로 감소하였다. 이것은 미국이 공황기간중 급락국면에 들어가고 그 이후 30년대 및 40년대에 상승국면을 보인 것과는 대조적이라고 하겠다. 전후 경제부흥기인 1946~56년에는 연 분규건수가 동기간 평균인 615건에서 크게 벗어나지 않는 안정세를 보였다. 60년대의 분규건수는 연평균 1,372건으로 1946~56년 기간에 비해 두 배 이상으로 늘어났으나 연도별 변화는 크지 않다. 70년대 일본의 노사분규는 격동기에 접어든다. 즉 1970년 분규건수가 2,260건을 기록하였다가 급등세를 나타내어 1974년에는 5,211건으로 20세기 기간중 최고치를 기록하였다. 그러나 1974년을 분기점으로 하여 그 이후에는 폭락국면을 보여 1978년에 1,517건, 1980년에 1,133건으로 격감하였다. 이러한 분규건수의 감소추세는 80년대에도 계속되어 1983년에 893건, 1985년에는 더욱 줄어든 627건을 나타내고 있다.

일본의 분규참가근로자수도 분규건수와 대동소이한 추이를 보이고 있다. 즉 분규참가근로자수가 1914년의 7,900명에서 대체로 상승추세를 보여 세계대공황이 시작되기 전인 1926년에는 12만 7,300명으로 정점을 기록하였으나 공황 직전인 1927~28년에는 연 4만 6천명으로 크게 감소하였다. 공황기간중인 1929~30년 기간에는 약간 약 8만명으로 다시 높은 발생건수를 나타내었다. 그 이후는 지속적 하락국면에 접어들어 1935년 3만 7,700명, 1940년에는 2만 4,200명으로 격감하였다. 제2차 세계대전이 끝난 후에는 분규참가지수가 대폭 증가하게 되었는데 1946~56년에는 연간 분규참가근로자수가 평균 1백만명에 달했으며 1961~69년 기간에는 연평균 128만 4천명으로 소폭의 상승을 보였다.

1970년대의 분규참가자수도 분규건수와 마찬가지로 격동국면에 들어간다. 즉 1970년에 172만명에 머물렀던 분규참가자수가 급격히 상승하여 1974년에는 362만 1천명으로 사상 최고치를 기록하였다. 1974년 이후에는 폭락국면이 시작되어 1978년에 65만 9,900명, 1980년에 56만 2,900명으로 격감하였다. 분규참가근로자수는 그 이후에도 지속적으로 감소추세를 보여 1983년에 22만 4,100명으로 줄었고 1985년에는 이보다도 더욱 적은 12만 3,300명에 불과하였다.

일본에 있어서 노사분규에 따른 노동손실일수 역시 분규건수 및 분규참가근로자수와 비슷한 추이를 보이고 있다. 1927년 이전의 경우 자료의 미비로 분석이 불가능하므로 그 이후만 볼 때 1927년에 117만 7,400일이었던 노동손실일수가 공황직전인 1928년에는 58만 3,600일로 격감하였고, 공황이 시작되는 1929년에도 57만 1,900일로 낮은 수준에 머물렀다. 그러나 1930년에는 109만 5,100일로 다시 높아졌으나 그 이후에는 계속 하락하기 시작하여 1935년에 30만 1,300일로, 1940년에는 5만 4,100일로 격감하였다. 제2차 세계대전이 끝난 후에는 분규에 따른 노동손실일수가 대폭 증가하게 된다. 1946~56년 기간을 보면 연간 노동손실일수가 평균

593만 5,400일로 전전 최고치인 1927년의 117만 7,400일에 비해 약 5배 많은 것이다. 또 예외적이긴 하지만 1952년의 경우 노동손실일수가 무려 1,507만 5,000일에 달했다. 1961~69년 기간에는 1961년에 614만 9,800일의 높은 노동손실일수가 매년 큰 폭으로 하락하여 1967년에는 182만 9,900일로 격감하였다. 이후 다시 상승세를 재현하여 1969년에는 363만 3,500일이 되었으며 70년대에도 이러한 추세가 계속되어 1974년에는 사상 최고치인 966만 2,900일을 나타내었다. 그러나 70년대 후반기에는 노동손실일수가 다시 급하강기를 맞게 되어 1978년에 135만 7,500일, 1980년에 100만 1,200일로 줄었다. 이러한 하락세는 80년대에도 계속되어 1983년에 50만 6,800일로 반감하였고 1985년에는 다시 이것의 절반인 26만 4,000일로 감소하게 되었다.

2. 産業別 勞使紛糾 現況

1985년 현재 일본의 산업별 노사분규 현황을 보면 다음과 같다. 첫째, 총분규건수에서 제조업이 차지하는 비중이 46%로 가장 높고 다음으로 운수・창고・통신업이 20%, 그리고 상업・음식업・호텔업이 5% 순이다. 둘째, 분규참가근로자수에 있어서는 총수에서 운수・창고・통신업이 차지하는 비중이 44%로 제일 높고, 제조업이 36%, 금융・보험・부동산업이 3% 순이다. 셋째, 노동손실일수에 있어서는 제조업이 전체에서 48%를 차지하여 가장 비중이 크고, 운수・창고 및 통신업이 34%, 광업이 2% 순이다.
제조업이 산업전체 노동손실일수에서 점하는 비율의 추이를 보면 1975년에 20%, 1981년에 43%, 1985년에는 48%로 점차 증대하여 제조업이 노사관계에서 차지하는 비중이 큼을 나타내 주고 있다.

第3節 英 國

1. 勞使紛糾件數, 勞使紛糾參加勤勞者數 및 勞使紛糾에 따른 勞動損失日數의 推移

영국의 노사분규 추이를 보면 노사분규 건수에 있어서는 미국과 거의 유사하다. 우선 제2차 세계대전 전의 경우 노사분규건수가 1911년의 872건에서 계속 증가하여 1920년에는 1,607건으로 정점을 이루었다. 그러나 그 이후에는 감소국면에 접어들어 1925년에 603건으로 줄고 1926년에는 322건으로 격감했으며 恐慌을 전후한 1927~34년 기간중에는 연 500건 이하에 머물렀다. 공황에서 벗어나면서 영국의 노사분규건수는 다시 증가하기 시작하여 1935년 553건, 1940년 922건 그리고 1941~45년 기간에는 세계대전중임에도 불구하고 연평균 1,765건의 높은 발생빈도를 보였다. 전후 복구기간인 1947~54년 기간에는 분규건수가 연평균 1,677건으로 다소 줄어들었으나 1955년에는 2,419건으로 증가세로 반전하였고 1961~70년 기간에는 연평균 2,553건, 그리고 1970년에는 사상 최고치인 3,906건을 기록하였다. 1971~79년 기간에도 분규건수는 연평균 2,452건으로 여전히 높은 수준이었으나 80년대에 들어와 격감하게 되어 1980년에 1,330건 그리고 1985년에는 903건에 지나지 않는다.
영국에서의 분규참가근로자수는 연도별로 심한 변동을 보이고 있으며 장기추세의 경우 분규건수처럼 분명하지는 않으나 패턴을 확인해 볼 수는 있다. 戰前의 경우 분규참가근로자수가 제일 많았던 해는 1919년의 259만 1,000명인데 20년대에 들어와 급속한 감소국면에 접어들어 1925년에 44만 1,000명, 1928년에는 12만 4,000명으로 줄었다. 대공황기간인 1929~32년 기간에는 연평균 57만 명으로 높은 수준을 보이다가 1933년과 1934년에는 각각 13만 6,000명 및 13만 4,000명으로 대폭 감소한 이후 증가국면에 들어가 연평균 분규참가근로자수가 1935~40년 기간에 34만 9,000명, 1941~45년 기간에는 54만 5,000명으로 늘어났다. 전후에 있어서는 1946~56년 기간의 연평균 분규참가근로자수가 55만 5,000명으로 소강국면에 머물러 있었으나 1961~69년 기간에는 연평균 141만 7,000명으로 급증하였는데 1962년의 경우에는 442만 2,700명이라는 폭발적인 숫자가 분규에 가담하기도 하였다. 70년대에 들어서 분규참가근로자수는 더욱 늘어 연평균 161만 명이란 높은 수준을 보이는 한편 연도별 변동폭이 커져 1978년의 104만 1,500명에서 1979년에는 사상최대인 460만 7,800명으로 폭등하였다. 80년대에 오면서 분규참가근로자수는 감소국면에 접어들어 1980~85년 기간 중 연평균 121만 명으로 1970년 대비 감소추이를 보이고

있다. 그러나 분규참가근로자수의 연도별 단기변동폭은 여전히 심하여 1980년, 1983년, 1985년의 경우 각각 83만 3,700명, 57만 3,800명, 79만 1,300명으로 낮은 데 비해 1982년, 1984년의 경우 각각 210만 9,900명, 146만 4,300명으로 높은 수준을 보여주면서 영국 노사관계의 불안정성을 露呈하고 있다.
영국에서의 노사분규로 인한 노동손실일수는 戰前의 경우 1911~18년 기간의 연평균이 1,095만일이 1919~26년 기간에는 연평균 4,269만 2,500일로 크게 증대하였는데 1926년의 경우 14,723만 3,000일이라는 영국의 노사분규사상 최대치를 기록하였다. 대공황 직전인 1927년과 1928년에는 노동손실일수가 각각 117만일 및 139만일로 급격히 감소하였으나 대공황 기간중인 1929~32년에는 다시 연평균 654만 건으로 늘었으며 1933~45년 기간에는 연평균 183만일로 안정세를 보였고 1946~56년의 전후 부흥기에도 연평균 215만 6,500일로 안정국면이 계속되었다. 그러나 60년대에 들어와 노동손실일수는 1963년의 175만 5,000일을 최저치로 하여 1966년에 239만 8,000일, 1972년에 1,390만 9,000일, 1979년에는 전후 최대치인 2,947만 4,000일에 이르렀다. 10년간 연평균 노동손실일수는 60년대에 361만 3,600일 그리고 70년대에는 1,287만 4,000일로 대폭 늘어났으며 80년대에도 연평균 980만 5,600일로 높은 수준이 계속되고 있다. 또한 연도별 변화폭도 최근 들어 커져 1980년과 1984년의 노동손실일수가 각각 1,196만 4,000일 및 2,713만 5,000일로 높은 반면 1983년과 1985년에는 각각 375만 4,000일, 640만 2,000일의 낮은 수준을 보여 등락이 빈번함을 나타내고 있다.

2. 産業別 勞使紛糾 現況

1985년 현재 영국의 산업별 노사분규 현황을 보면 다음과 같다. 첫째, 총 분규건수에서 제조업이 차지하는 비중이 43%로 가장 높고 다음으로 지역사회 및 대인서비스가 17%, 광업이 18%, 운수・창고 및 통신업이 16%의 순이다. 둘째, 분규 참가근로자수에 있어서도 총수에서 제조업이 차지하는 비중이 27%로 제일 높고 그 다음으로 지역사회 및 대인서비스가 23%, 광업이 22%, 운수・창고 및 통신업이 13% 순이다.
반면 노동손실일수에 있어서는 광업이 65%로 가장 높아 지역사회 및 대인서비스의 16%와 제조업의 14%를 크게 상회하고 있다. 한편 제조업이 산업전체 노동손실일수에서 점하는 비율의 추이를 보면 1975년과 1980년 각각 83% 및 91%로 높아졌다가 1985년에는 14%로 떨어졌다. 이것은 영국의 제조업이 상대적으로 보아 노사관계에 안정을 갖게 된 반면에 광업은 사양화에 따른 급속한 구조조정이 요구되면서 노사분규가 빈발했음을 반영한 것이라 볼 수 있다.

第4節 스웨덴

1. 勞使紛糾件數, 勞使紛糾參加勤勞者數 및 勞使紛糾에 따른 勞動損失日數의 推移

스웨덴의 노사분규가 戰前의 경우는 미국 및 일본과 비슷한 추이를 보여주지만 戰後의 경우는 이들 국가와는 판이하다. 우선 노사분규건수의 추이를 보면 1910년대의 경우 연평균 분규건수는 245.4건으로서 그 내용을 보면 1910년의 76건에서 점차 증가국면으로 들어가 1918년의 708건으로 대폭 늘어났으나 이후 하향세가 계속되어 20년대의 연평균은 271건으로, 그리고 1930년에는 연평균 123건으로 대폭 감소하였다. 1941년에는 34건으로 전전 최저치를 기록하였으나 이후 다시 증가하기 시작하면서 1940~45년 기간의 연평균 분규건수는 126건에 머물렀다. 대전후에는 노사분규건수가 격감추세를 보여 1946~56년 기간은 연평균 43건, 그리고 60년대에는 17건으로 노사관계가 안정됨으로 보여주었다. 그러나 최근 들어 스웨덴의 노사관계는 악화되기 시작하여 70년대에 연평균 분규건수가 87건으로 늘었으며 1980~85년에는 연평균 131건으로 더욱 증가하였다.
스웨덴의 노사분규참가근로자수의 추세도 戰前의 경우 분규건수와 유사하다. 1910년대의 연평균 분규참가근로자수가 2만 7,300명이었던 것이 20년대에는 6만 8,400명으로 증가하였다. 30년대에 들어와 감소추세가 시작되어 연평균 참가자수가 2만 4,400명으로 줄고 1941~44년의 경우는 연평균 4,300명에 지나지 않았다. 그러나 1945년에는 분규참가자수가 13만 3,200명으로 급등하고

1946년에는 1,300명으로 급락하는 등 전후 스웨덴의 분규참가자수의 추이는 돌발성 및 폭발성을 특징으로 하고 있다. 1946~56년간을 예로 들면 연평균 분규참가자수는 1만 1,300명으로 낮았으나 연도별 변화추이를 볼 때 1947년, 1951년, 1953년에는 각각 5만 6,900명, 1만 5,100명, 2만 6,200명으로 높은 수준을 나타내는 한편 나머지 연도에는 8,000명 이하에 머물렀던 데서 분규참가자수 추이의 예측불능의 성격을 볼 수 있다고 할 것이다. 60년대에 들어와 분규 참가자수는 더욱 줄어 연평균 4,700명이었으나 1966년의 2만 9,400명이 보여주듯이 대규모 분규의 돌발성을 내포하고 있었다. 70년대의 분규참가자수의 추이를 보면 돌발적 특징을 계속 갖는 한편 연평균 참가자수도 19만 8,300명으로 대폭 증가하여 스웨덴의 노사관계가 악화국면으로 접어들었음을 보여준다. 80년대에 들어와서도 이러한 특징은 계속되어 연평균 분규참가자수가 13만 6,700명으로 여전히 높고 또 1984년에 53만 7,200명으로 대규모 참가가 있은 후 1985년에는 7만 8,100명으로 격감하는 등 불안정한 분규추이를 보여주었다.
노사분규에 따른 노동손실일수의 추이를 보면 1910년대의 경우 연평균 72만 1,500일이었던 것이 20년대에는 연평균 325만 6,600일로 급증하였다. 그 이후에는 많은 감소추세를 보여 30년대에 연평균 144만 6,700일로 줄고 1940~44년 기간에는 연평균 10만 9,400일로 격감하였다. 그러나 1945년에는 노동손실일수가 다시 1,132만 1,000일로 폭발적으로 증가하는 데서 보듯이 스웨덴의 노사분규의 돌발성이 노동손실일수 추이에서도 나타난다. 제2차 세계대전 이후를 보면 1946~56년 기간의 연평균 노동손실일수가 15만 8,300일, 그리고 60년대에는 연평균 5만 9,500명으로 낮은 수준에 머물러 노사관계의 안정국면을 보여주었다. 그러나 그 이후인 70년대에는 연평균 노동손실일수가 16만 1,800일로 늘고 80년대에는 연평균 87만 7,900일로 더욱 증대함으로써 최근 스웨덴의 노사관계가 열악함을 나타내주고 있다. 노동손실일수의 연도별 변동폭도 커서 1980년의 447만 8,500명이 2년 후인 1982년에는 1,700명으로 급락하는 등 노사분규의 돌발성 역시 심각한 문제임을 보여주고 있다.

2. 産業別 勞使紛糾 現況

1985년 현재 스웨덴의 산업별 노사분규 현황을 보면 다음과 같다. 첫째, 총 분규건수에서 제조업이 차지하는 비중이 743%로 가장 높고 다음이 지역사회 및 대인서비스로 22% 순이다. 그러나 분규참가근로자수에서는 총수에서 지역사회 및 대인서비스가 차지하는 비중이 89%로 제일 높고 다음이 상업・식당업・호텔업이 2.3%, 그리고 제조업이 1.7% 순이다. 제조업이 산업전체 노동손실일수에서 점하는 비율의 추이를 보면 1975년에 5%, 그리고 1980년에는 63%로 높아졌다가 1985년에는 1.7%로 떨어졌다. 이것은 한편으로는 스웨덴의 福祉經濟體制를 뒷받침하는 관료조직의 비대화에 따른 지역사회부문의 확충을 나타내고, 다른 한편으로는 제조업이 노사분규에서 차지하는 비중이 연도별로 급변하는 데서 보듯이 스웨덴의 노사분규의 돌발성 및 예측난이성을 보여주고 있다고 하겠다.

第5節 獨逸

1. 勞使紛糾件數, 勞使紛糾參加勤勞者數 및 勞使紛糾에 따른 勞動損失日數의 推移

독일의 노사분규 자료의 경우 분규건수는 1993년 이후의 것이 확보되지 않은 까닭에 본 연구에서는 다루지 않기로 한다. 노사분규참가근로자수의 추이를 보면 제2차 세계대전 이전의 경우가 이후보다 훨씬 높은 수준에 있었음을 알 수 있다. 연평균 분규참가자수가 1910년대에 46만 2,900명, 그리고 20년대에는 이보다 훨씬 높은 103만 5,100명이었다. 1930년과 1931년에는 분규참가자수가 각각 17만 8,200명 및 12만 7,600명으로 급속히 줄어들었다. 1932~48년 기간은 통계자료가 확보되지 않았다. 전후 회복기인 1949~56년 기간의 연평균 분규참가자수는 14만 8,000명으로 낮았고 그 이후에도 이러한 추세는 계속되어 1961~69년간의 연평균 분규참가자수는 8만 8,600명으로 독일의 노사관계가 안정기를 謳歌하였음을 알려준다. 그러나 최근 들어 노사관계가 다소 악화되기는 했지만 그래도 安定基調는 계속되어 연평균 분규참가근로자수가 70년대의 19만 8,300명, 80년대의 17만 4,700명으로 戰前에 비해 월등하게 낮은 수준에 머물러

있다.
독일에서의 노사분규에 따른 노동손실일수의 추이를 보면 노사분규참가자수의 경우와 마찬가지로 전후보다 전전이 훨씬 높았다. 연평균 노동손실일수가 1910년대에 787만 7,700일이라는 높은 수준에 있었고 20년대에는 1,683만 6,400일로 더욱 증대하였다. 대공황기인 1930~32년간에는 연평균 노동손실일수가 23만 5,000일로 급락세를 보였다. 1933~48년 기간은 자료 미비로 인해 분석이 불가능하다. 그 이후를 보면 노동손실일수의 연평균이 40년대에 85만 9,000일로 낮은 수준에 머물렀고 60년대에는 더욱 감소한 34만 6,000일로 노사관계의 안정화를 나타내 준다. 그 이후의 노동손실일수는 70년대의 연평균이 116만 4,700일, 그리고 80년대에는 98만 2,400일로 다소 높아지기는 하였으나 전전에 비해 낮은 수준을 보이고 있어 분규참가근로자수 추세에서와 마찬가지로 최근의 독일의 노사관계가 상대적 안정성을 나타내준다고 하겠다.

2. 産業別 勞使紛糾 現況

1985년 현재 독일의 산업별 노사분규현황을 보면 다음과 같다. 첫째, 분규참가근로자수에 있어서 총수에서 제조업이 차지하는 비중이 96%로 제일 높고 다음이 4%인 운수・창고 및 통신업의 순이다. 둘째, 노동손실일수에 있어서도 제조업이 전체에서 61%를 차지하여 가장 비중이 크고 다음이 운수・창고 및 통신업으로 34%이다. 제조업이 산업전체 노동손실일수에서 점하는 비율의 추이를 보면 1975년에 45%였으나 1980년에는 21%로 격감하였다가 1985년에는 61%로 급등하였다. 최근의 제조업의 노사분규는 연도별로 급격히 변화하면서 스웨덴식의 노사관계의 예측난이성 및 단기적 급변현상을 나타내고 있다.

第6節 先進國의 勞使紛糾 經驗과 示唆點

위에서 본 선진국의 노사분규추이를 종합해 보면 다음과 같다. 첫째, 미국의 경우 최근 들어 노사분규가 격감하고 있다. 그 이유는 미국의 서비스經濟化에 따라 전통적으로 분규다발산업인 제조업의 비중이 줄어든 것을 들 수 있다. 또 제조업내에서도 동아시아 및 남미로부터 들어오는 값싼 수입품과 경쟁에 부딪히면서 미국내 기업 내부에서 나오는 노사의 自救努力의 표현으로 협력적 노사관계가 시작된 데도 기인한다.[1] 예컨대 80년대 들어와 나타나기 시작한 讓步交涉에서도 이러한 움직임의 일단을 엿볼 수 있다.

둘째, 일본의 경우 70년대 중반이래 노사분규가 지속적으로 감소하고 있다. 이를 일본기업의 가족적 노사관계의 정착화에서 찾는 것이 통설이 되어 왔다.[2] 그러면 왜 일본에서 가족적 노사관계가 나오게 되었는가 하는 의문이 남게 된다. 그 해답은 일본경제의 수출의존성에 있다고 본다. 즉 일본 상품이 국제시장에서 해외상품과 경쟁하여야 하는데 일본 수출액이 아울러 증대되기 위해서는 他國과의 경쟁 이해를 거듭하면서 더욱 치열해질 수밖에 없다. 세계경제 전반이 발전하고 또 개발도상국의 참여에 의한 새로운 경쟁자가 증가하는 상황에서는 더욱 그러하다. 따라서 일본의 경우 '해외시장에서의 경쟁'이라는 制約이 일본 노사의 협력관계를 낳게 되었다고 볼 수 있다.
셋째, 영국의 경우 대처首相의 보수당 집권 이래 노사분규가 완화되었으나 아직도 간헐적으로 분규다발이 재연되는 현상을 보이고 있다. 그 이유의 하나는 전통적인 산업, 즉 광업의 축소화가 정부의 보호정책으로 지연되면서 근래 들어 사양화가 가속된 데 있는 것으로 볼 수 있다. 또 '지역사회 및 대인서비스'부문이 노사분지표에서 높은 비중을 차지하는 것은 복지부문의 과도한 팽창의 후유증으로 보인다.[3]
넷째, 스웨덴의 경우 전통적으로 연도별 변동폭이 심하여 분규의 돌발성이 두드러진다. 이는 스웨덴의 福祉經濟體制를 뒷받침하는 관료조직의 운동에 기인한다고 보인다. 즉, 기업대 근로자의 직접적 그리고 연속적인 교섭에 의거하기보다는 관료화된 거대 노조조직을 통해 노사문제가 다루어짐으로 인해 노사분규가 간헐화된 것에 따른 것이 아닌가 보인다. 또 연도별 변동뿐 아니라 스웨덴은 최근 들어 노사분규건수 자체가 계속 증대하는데 이 역시 복지정책의

담당기관의 일부로서 노사관계 관료조직의 비대화 및 비효율성에 따른 弊害에 그 원인이 있다고 보아진다.
다섯째, 독일이 경우 스웨덴과 유사한 점은 노사분규의 단기급변현상이다. 그러나 총체적으로 보아 독일의 노사분규의 70년대와 80년대를 통해 계속 감소하고 있는 상태이다. 독일의 노사분규가 이렇게 낮은 수준에 머문 또 다른 이유는 여러 가지 사회・문화적 요소에도 기인하겠지만 경제적 요인으로는 역시 독일경제에서 수출이 차지하는 비중이 크므로 수출경쟁력 제고에 대한 노사의 인식이 함께 하기 때문이 아닌가 한다.
앞에서 본 선진국 다섯 나라의 노사분규 경험에서 우리가 배울 것은 무엇인가? 그것은 노사분규를 줄이는 방법으로 가장 효과적인 것은 제품시장에서의 경쟁력 제고라고 본다. 미국・일본・독일의 경우 해외시장에서의 경쟁의 불가피성이 노사분규 감소추세의 요인이었다면 영국・스웨덴의 경우는 복지정책 수행의 역효과로서의 '시장경쟁의 희석화'가 노사분규의 고수준을 가져왔다고 하겠다. 따라서 우리나라의 경우 수출의 중요성이 강조됨과 동시에 국내사장에서의 국내기업간의 경쟁의 고양될 경우 노사관계의 장기적 안정화를 위한 환경이 마련된다고 하겠다.

<표 4-1> 국별・연도별 노사분규건수, 1900~85

(단위: 건)

	미 국	영 국	독 일	스웨덴	일 본
1900	1,839	—	852	—	—
1901	3,012	—	727	—	—
1902	3,240	—	861	—	—
1903	3,648	—	1,282	142	—
1904	2,419	—	1,625	215	—
1905	2,186	—	2,323	189	—
1906	—	—	3,488	290	—
1907	—	—	2,792	312	—
1908	—	—	2,052	302	—
1909	—	—	2,045	138	—
1910	—	—	3,194	76	—
1911	—	872	2,914	96	—
1912	—	834	2,825	116	—
1913	—	1,459	2,600	119	—
1914	1,204	972	1,223	115	50
1915	1,593	672	141	80	64
1916	3,789	532	240	227	108
1917	4,450	730	562	475	398
1918	3,353	1,165	532	708	417
1919	3,630	1,352	3,719	440	497
1920	3,411	1,607	3,807	486	282
1921	2,385	763	4,455	347	246
1922	1,112	576	4,785	392	250
1923	1,553	628	2,046	206	270
1924	1,249	710	1,973	261	333
1925	1,301	603	1,740	239	816
1926	1,035	322	356	206	1,260
1927	707	308	953	189	383
1928	604	302	743	201	397
1929	921	431	441	180	576
1930	637	422	366	261	906

	미 국	영 국	독 일	스웨덴	일 본
1931	810	420	504	193	998
1932	841	389	642	182	893
1933	1,695	357	—	140	610
1934	1,856	471	—	103	626
1935	2,014	553	—	98	589
1936	2,172	818	—	60	547
1937	4,740	1,129	—	67	553
1938	2,772	875	—	85	227
1939	2,613	940	—	45	294
1940	2,508	922	—	38	240
1941	4,288	1,251	—	34	—
1942	2,968	1,303	—	139	—
1943	3,752	1,785	—	167	—
1944	4,956	2,194	—	214	—
1945	4,750	2,293	—	163	—
1946	4,985	2,205	—	137	702
1947	3,693	1,721	—	81	464
1948	3,419	1,759	—	47	744
1949	3,606	1,426	—	31	554
1950	4,843	1,339	—	21	571
1951	4,737	1,719	—	28	576
1952	5,117	1,714	—	32	590
1953	5,091	1,746	—	20	611
1954	3,468	1,989	—	45	647
1955	4,320	2,419	—	18	659
1956	3,825	2,648	—	12	646
1957	—	—	—	—	—
1958	—	—	—	—	—
1959	—	—	—	—	—
1960	—	—	—	—	—
1961	3,367	2,686	—	12	1,401
1962	3,614	2,449	—	10	1,299

	미 국	영 국	독 일	스웨덴	일 본
1963	3,362	2,068	—	24	1,079
1964	3,655	2,524	—	14	1,234
1965	3,963	2,354	—	8	1,542
1966	4,405	1,937	—	26	1,252
1967	4,595	2,116	—	7	1,214
1968	5,045	2,378	—	7	1,546
1969	5,700	3,116	—	41	1,783
1970	5,717	3,906	—	128	2,260
1971	5,138	2,228	—	60	2,527
1972	5,010	2,497	—	44	2,498
1973	5,353	2,873	—	48	3,326
1974	6,074	2,922	—	85	5,211
1975	5,031	2,282	—	86	3,391
1976	5,648 (231)[1]	2,016	—	73	2,720
1977	5,506 (298)	2,703	—	35	1,712
1978	4,230 (219)	2,471	—	99	1,517
1979	4,827 (235)	2,080	—	207	1,153
1980	3,873 (187)	1,330	—	212	1,133
1981	(145)	1,338	—	68	955
1982	(96)	1,528	—	46	944
1983	(81)	1,352	—	92	893
1984	(62)	1,206	—	206	596
1985	(54)	903	—	160	627

주: ( )안의 분규참가근로자수가 1,000명 이하이거나 분규지속일수가 만 하루 이내인 경우는 제외됨.

자료: ILO, *Year Book of Labour Statistics*, 1971~85.
Ross and Hartman, *Changing Patterns of Industrial Disputes*, 1960.

<표 4-2> 국별・연도별 노사분규 참가근로자수

(단위: 천명)

	미 국	영 국	독 일	스웨덴	일 본
1900	567.7	—	115.8	—	—
1901	563.8	—	48.5	—	—
1902	691.5	—	95.7	—	—
1903	787.8	—	121.6	24.6	—
1904	573.8	—	136.0	12.2	—
1905	302.4	—	508.0	32.9	—
1906	—	—	316.0	18.7	—
1907	—	—	218.0	23.5	—
1908	—	—	126.9	40.4	—
1909	—	—	131.2	302.7	—
1910	—	—	369.0	3.7	—
1911	—	952.0	325.3	20.6	—
1912	—	1,462.0	479.6	10.0	—
1913	—	664.0	249.0	9.6	—
1914	—	447.0	95.2	14.4	7.9
1915	—	448.0	12.9	5.1	7.8
1916	1,599.9	276.0	124.2	20.7	8.4
1917	1,227.3	872.0	656.5	46.7	57.3
1918	1,240.0	1,116.0	379.1	61.2	66.5
1919	4,160.3	2,591.0	1,938.4	81.0	63.1
1920	1,463.1	1,932.0	1,429.1	139.0	36.4
1921	1,099.2	1,801.0	1,489.5	49.7	58.2
1922	1,612.6	552.0	1,923.9	75.7	41.5
1923	756.6	405.0	1,606.5	102.9	36.3
1924	654.6	613.0	1,618.0	24.0	54.5

	미 국	영 국	독 일	스웨덴	일 본
1925	428.4	441.0	756.7	145.8	89.4
1926	329.6	1,154.0	90.4	52.9	127.3
1927	329.9	108.0	503.2	9.5	46.7
1928	314.2	124.0	708.4	71.5	46.3
1929	288.6	533.0	225.0	12.7	77.4
1930	183.0	307.0	178.2	20.8	81.4
1931	341.8	490.0	127.6	40.9	64.5
1932	324.0	379.0	—	50.1	54.8
1933	1,168.3	136.0	—	32.0	49.4
1934	1,466.7	134.0	—	13.6	49.5
1935	1,117.2	271.0	—	17.2	37.7
1936	788.6	316.0	—	3.5	30.9
1937	1,860.6	597.0	—	30.9	56.0
1938	688.4	274.0	—	29.0	13.3
1939	1,171.0	337.0	—	2.2	20.8
1940	577.0	299.0	—	3.9	24.2
1941	2,363.0	360.0	—	1.9	—
1942	840.0	456.0	—	1.3	—
1943	1,981.0	557.0	—	6.9	—
1944	2,116.0	821.0	—	7.0	—
1945	3,467.0	531.0	—	133.2	—
1946	4,600.0	526.0	—	1.3	517.4
1947	2,170.0	620.0	—	56.9	218.8
1948	1,960.0	425.0	—	6.1	2,304.5
1949	3,030.0	433.0	58.1	1.0	1,122.1
1950	2,410.0	302.0	79.3	2.4	681.4

	미 국	영 국	독 일	스웨덴	일 본
1951	2,220.0	379.0	174.3	15.1	1,162.6
1952	3,540.0	415.0	84.1	2.1	1,623.6
1953	2,400.0	1,374.0	50.6	26.2	1,341.2
1954	1,530.0	450.0	115.9	7.7	927.8
1955	2,650.0	671.0	597.4	3.9	1,033.3
1956	1,900.0	508.0	25.3	1.6	1,096.3
1957	—	—	—	—	—
1958	—	—	—	—	—
1959	—	—	—	—	—
1960	—	—	—	—	—
1961	1,450.0	778.5	20.3	0.1	1,680.0
1962	1,230.0	4,422.7	79.1	3.5	1,517.8
1963	941.0	592.5	316.3	2.8	1,183.2
1964	1,640.0	883.0	5.6	1.9	1,050.1
1965	1,550.0	876.4	6.2	0.2	1,682.3
1966	1,960.0	543.9	196.0	29.4	1,132.4
1967	2,870.0	733.7	59.6	0.1	732.5
1968	2,650.0	2,257.6	25.1	0.3	1,163.3
1969	2,480.0	1,665.0	89.5	9.0	1,411.8
1970	3,305.2	1,800.7	184.2	26.6	1,720.1
1971	3,279.6	1,178.2	536.3	62.9	1,896.3
1972	1,713.6	1,734.4	22.9	7.1	1,543.6
1973	2,250.7	1,527.6	185.0	4.2	2,236.1
1974	2,778.1	1,626.4	250.3	17.4	3,621.0
1975	1,746.0	809.9	35.8	23.6	2,732.2

	미 국	영 국	독 일	스웨덴	일 본
1976	2,420.0 (1,518.5)[1]	668.0	169.3	8.7	1,356.0
1977	2,040.1 (1,211.9)	1,165.8	34.4	13.0	691.9
1978	1,623.6 (1,006.3)	1,041.5	487.0	8.3	659.9
1979	1,727.1 (1,020.9)	4,607.8	77.3	32.3	449.5
1980	1,365.5 (795.3)	833.7	45.1	746.6	562.9
1981	(728.9)	1,512.5	253.3	99.2	247.1
1982	(655.8)	2,102.9	39.9	5.1	251.7
1983	(909.4)	573.8	94.4	14.3	224.1
1984	(376.0)	1,464.3	537.2	23.6	155.0
1985	(323.9)	791.3	78.1	124.5	123.3

주 : ( )안의 분규참가근로자수가 1,000명 이하이거나 분규지속일수가 만 하루 이내인 경우는 제외됨.

자료 : I.L.O, *Year Book of Labour Statistics*, 1971~85.
Ross and Hartman, *Changing Patters of Industrial Disputes*, 1960.

<표 4-3> 노사분규에 따른 노동손실일수, 1900~85

(단위: 천명, 근로일수)

	미 국	영 국	독 일	스웨덴	일 본
1900			1,234.0	—	
1901			1,194.6	—	
1902			964.3	—	
1903			2,622.2	642.0	
1904			2,120.2	386.0	
1905			7,362.8	2,390.0	
1906			6,317.7	479.0	
1907			5,122.5	514.0	
1908			2,045.6	1,842.0	
1909			2,247.5	11,800.0	
1910		—	9,037.6	39.0	
1911		10,155.0	6,846.2	570.0	
1912		40,890.0	4,776.8	292.0	
1913		9,804.0	5,572.0	308.0	
1914		9,878.0	—	612.0	
1915		2,953.0	45.5	83.0	
1916		2,446.0	245.4	475.0	
1917		5,647.0	1,862.3	1,109.0	
1918		5,875.0	1,452.8	1,436.0	
1919		34,969.0	33,082.8	2,296.0	
1920		26,568.0	16,755.6	8,943.0	—
1921		85,872.0	25,874.5	2,663.0	—
1922		19,850.0	27,732.8	2,675.0	—
1923		10,672.0	12,477.7	6,907.0	—
1924		8,424.0	36,197.9	1,205.0	—

<표 4-3>의 계속

	미 국	영 국	독 일	스웨덴	일 본
1925		7,952.0	17,104.9	2,560.0	—
1926		147,233.0	1,399.2	1,711.0	—
1927	26,218.6	1,170.0	6,043.7	400.0	1,177.4
1928	12,631.9	1,390.0	20,288.2	4,835.0	583.6
1929	5,351.5	8,290.0	4,489.9	667.0	571.9
1930	3,316.8	4,400.0	3,936.0	1,021.0	1,085.1
1931	6,893.2	6,980.0	2,002.0	2,627.0	980.1
1932	10,502.0	6,490.0	1,112.1	3,095.0	618.6
1933	16,872.1	1,070.0	—	3,434.0	384.6
1934	19,591.9	960.0	—	760.0	446.2
1935	15,456.3	1,960.0	—	788.0	301.3
1936	13,902.0	1,830.0	—	438.0	162.6
1937	28,424.9	3,413.0	—	861.0	353.4
1938	9,148.3	1,234.0	—	1,284.0	40.6
1939	17,812.0	1,356.0	—	159.0	35.0
1940	6,701.0	940.0	—	78.0	54.1
1941	23,048.0	1,079.0	—	94.0	—
1942	4,183.0	1,527.0	—	53.0	—
1943	13,501.0	1,810.0	—	94.0	—
1944	8,721.0	3,710.0	—	228.0	—
1945	38,025.0	2,835.0	—	11,321.0	—
1946	116,000.0	2,158.0	—	27.0	6,266.3
1947	34,600.0	2,433.0	—	125.0	5,095.8
1948	34,100.0	1,944.0	—	151.0	6,995.3
1949	50,500.0	1,807.0	270.7	21.0	4,320.7
1950	38,800.0	1,389.0	380.1	40.0	5,437.2

	미 국	영 국	독 일	스웨덴	일 본
1951	22,900.0	1,094.0	1,592.9	530.0	6,014.5
1952	59,100.0	1,792.0	442.9	78.5	15,075.3
1953	28,300.0	2,184.0	1,488.2	581.7	4,279.2
1954	22,800.0	2,457.0	1,586.5	24.5	3,836.3
1955	22,800.0	3,781.0	846.6	158.8	3,467.0
1956	33,100.0	2,083.0	263.9	4.0	4,561.9
1957	—	—	—	—	—
1958	—	—	—	—	—
1959	—	—	—	—	—
1960	—	—	—	—	—
1961	16,300.0	3,046.0	60.9	2.1	6,149.8
1962	18,600.0	5,798.0	450.9	5.0	5,400.3
1963	16,100.0	1,755.0	1,846.0	25.0	2,770.4
1964	22,900.0	2,277.0	16.7	34.0	3,165.2
1965	23,300.0	2,925.0	48.5	4.1	5,669.3
1966	25,400.0	2,398.0	27.0	351.0	2,741.7
1967	42,100.0	2,787.0	389.5	0.4	1,829.9
1968	49,000.0	4,690.0	25.2	1.2	2,840.8
1969	42,900.0	6,846.0	249.1	112.4	3,633.5
1970	66,412.9	10,980.0	93.2	155.6	3,914.8
1971	47,589.0	13,551.0	4,483.7	839.0	6,028.7
1972	27,066.0	23,909.0	66.0	10.5	5,146.7
1973	27,948.0	7,197.0	563.0	11.8	4,603.8
1974	47,991.0	14,750.0	1,051.3	57.6	9,662.9
1975	31,237.0	6,012.0	68.6	365.5	8,015.8

	미 국	영 국	독 일	스웨덴	일 본
1976	37,860.0 (23,962.0)[1]	3,284.0	533.7	24.7	3,253.7
1977	35,822.0 (21,258.0)	10,142.0	23.6	87.1	1,518.5
1978	36,922.0 (23,774.0)	9,405.0	4,281.3	37.1	1,357.5
1979	34,754.0 (20,409.0)	29,474.0	483.0	28.63	930.3
1980	33,389.0 (20,844.0)	11,964.0	128.3	4,478.5	1,001.2
1981	(16,908.0)	4,266.0	58.4	209.1	553.7
1982	(9,061.0)	5,313.0	15.1	1.7	538.1
1983	(17,461.0)	3,754.0	40.8	36.9	506.8
1984	(8,498.8)	27,135.0	5,617.6	31.2	354.0
1985	(7,079.1)	6,402.0	34.4	504.2	264.0

주 : ( ) 안의 분규참가근로자수가 1,000명 이하이거나 분규지속일수가 만 하루 이내인 경우는 제외됨.

자료 : ILO, *Year Book of Labour Statistics*, 1971~85.
Ross and Hartman, *Changing Patterns of Industrial Disputes*, 1960.

<표 4-4> 1985년도 주요국의 산업별 노사분규 구성 백분비

		전 체	농·수렵업 및 임·어업	광업 및 채취업	제조업	전기·가스 및 수도업	건설업	상업 및 요식호텔업	운수·창고 및 통신업	금융·보험 부동산업	지역·사회 서비스업 및 개인서비스업	기 타
미	건 수	1000	–	0.019	0.389	0.027	0.037	0.111	0.148	–	0.037	0.222
	참가자수	1000	–	0.027	0.436	0.015	0.026	0.138	0.196	–	0.009	0.199
국	노동손실일수	1000	–	0.077	0.362	0.005	0.012	0.088	0.142	–	0.023	0.020
영	건 수	1000	–	0.181	0.430	0.007	0.090	0.019	0.158	0.010	0.171	–
	참가자수	1000	–	0.224	0.271	0.007	0.007	0.009	0.131	0.001	0.227	–
국	노동손실일수	1000	–	0.547	0.142	0.008	0.005	0.002	0.030	0.001	0.160	–
독	참가자수	1000	–	–	0.958	–	0.000	0.004	0.037	–	–	–
일	노동손실일수	1000	–	–	0.605	–	0.020	0.025	0.345	–		
스	건 수	1000	–	–	0.738	–	–	0.031	0.006	0.006	0.219	–
웨	참가자수	1000	–	–	0.100	–	–	0.009	0.000	0.000	0.860	–
덴	노동손실일수	1000	–	–	0.017	–	–	0.023	0.000	0.000	0.960	–
일	건 수	1000	0.003	0.008	0.459	0.014	0.005	0.042	0.204	0.011	0.367	–
	참가자수	1000	0.003	0.020	0.358	0.002	0.000	0.004	0.444	0.030	0.135	–
본	노동손실일수	1000	0.002	0.018	0.484	0.007	0.000	0.002	0.338	0.006	0.133	–

<표 4-5> 각국의 노사분규에 따른 총노동손실일수에서 차지하는 구성비의 추이(제조업)

		미 국	영 국	독 일	스웨덴	일 본
1975	건 수	0.377	0.646	—	0.547	0.562
	참가자수	0.094	0.776	0.925	0.470	0.476
	노동손실일수	0.476	0.832	0.453	0.052	0.197
1980	건 수	0.467	0.460	—	0.745	0.488
	참가자수	0.345	0.547	0.399	0.261	0.430
	노동손실일수	0.557	0.911	0.214	0.634	0.433
1985	건 수	0.389	0.430	—	0.738	0.459
	참가자수	0.436	0.271	0.958	0.100	0.358
	노동손실일수	0.362	0.142	0.005	0.017	0.484

주: 1) 1981년 수치임.

주석 1) 생산물시장의 경쟁정도가 노사관계에 미치는 영향에 관해서는 George Neuman,(한국노동연구원 제1회 국제노사관계 심포지엄, 1990년 1월)을 참조할 것.

주석 2) 일본의 가족적 노사관계에 관해서는 Koji Taira, Economic Development and the Labor Market in Japan(New York : Columbia University Press`. 1970)참조.
주석 3) 영국, 스웨덴, 독일 등 유럽제국의 노사관계는 Ross and Hartman(1960) 전게서 및 Jackson(1987) 전게서 참조.

第5章

勞使紛糾 發生程度에 대한 測定과 比較의 問題

第1節 勞使紛糾 發生程度의 比較 : 持續期間, 參加人員, 發生件數

1. 定義 및 測定方法의 自意性에 따른 紛糾統計의 相互比較의 問題點

노사분규에 관련된 통계가 갖는 치명적인 약점의 하나는 合目的性, 즉 통계라는 수단을 통해 측정코자 했던 實相을 이들 숫자가 과연 얼마나 정확히 계측해 주고 있는가 하는 것이다.[1] 이 합목적성의 관점에서 보면 노사분규를 정의함에 있어 다음과 같은 의문들이 제기된다.
① 모든 형태의 분규를 다 포함시킬 것인가, 아니면 조업중단을 야기한 경우에만 국한시킬 것인가.
② 자료수집 대상을 전체 근로자와 전체 경제부문으로 할 것인가, 아니면 파업이 허용된 부문만으로 할 것인가.
③ 파업을 노사간의 분쟁으로 국한시킬 것인가, 아니면 정치투쟁도 포함시켜야 하는가 하는 점 등이다.
이와 같이 분규대상을 어떻게 정할 것인가에 따라 분규의 정의가 다르게 나타난다. 따라서 지역간・시계열간 또는 국가간에 분규통계를 서로 비교하기가 극히 어렵게 된다. 노사분규의 정의가 제대로 되었다고 하더라도 분규통계가 합목적성을 잃지 않기 위해서는 다음과 같은 완벽성이 충족되어야 한다. 즉 파업통계의 경우 실제의 모든 발생건수가 총망라되어야 한다는 것이다. 이러한 통계의 완벽성을 이루기 위해서는 분규의 정보를 얻을 수 있는 모든 경로는 전부 활용해야 할 것이다. 주요한 분규정보 입수경로의 예로 근로감독관, 연금공단, 의료보험공단, 노동위원회, 언론기관, 경찰 그리고 무엇보다도 먼저 분규당사자, 즉 노동조합과 기업을 들 수 있다. 실제적으로 이들 모든 경로를 완전히 이용한다는 것이 불가능하고 또 자료수집 재원이 한정되어 있으므로 소규모적・단기적・局地的 그리고 덜 알려진 분규일수록 통계에서 누락될 가능성이 커진다. 그런데 분규자료 작성기관마다 사용할 수 있는 財源의 폭이 상이하므로 분규통계마다 완벽성의 정도가 다를 수밖에 없다. 이에 따라 분규통계의 상호비교가 힘들게 된다.
노사분규의 자료수집 절차를 보면, 우선 분규처리 分岐點의 선택이 문제가 된다. 분규처리 분기점이란 분규로 분류되는 최저수준의 조업중단 정도이다. 영국의 경우 조업이 최소한 하루는 되어야 파업으로 처리되는데 이로 인해 누락되는 파업수가 1974년의 경우 전체의 25%에 이른다고 한다. 자료수집의 다음 절차는 샘플링, 즉 표본추출방법인데 여기서 문제가 되는 것은 표본자료의 대표성과 동질성이다. 센서스 즉 全數調査의 경우 이 두 문제가 일어날 수 없지만 노사분규 센서스를 시행하고 있는 나라는 아직 없다. 그 이유는 센서스가 엄청난 시간과 비용을 필요로 하기 때문이다. 그러므로 전체 母集團의 일부만이 추출되는데 이것이 표본자료이다. 표본자료가 모집단의 성격을 제대로 반영하기 위해서는 즉, 대표성을 갖기 위해서는 표본 任意抽出(random sampling)되어야만 한다. 만일 자료추출과정에서 체계적・비임의적 요소가

가미되면 왜곡된 자료가 만들어지고, 이것을 바탕으로 한 결론도 신빙성이 없음은 물론이다. 執權政府에게 정치적 惡材가 되는 분규를 표본에서 제외하는 것이 전형적인 비임의적 표본추출(nonrandom sampling)의 일례이다. 표본의 同質性 문제는 파업의 경우 소규모 사업장에서의 하룻동안의 파업과 거대한 자동차 공장에서의 석 달간의 파업을 같은 범주에 넣을 수 있는가, 그리고 한 업체에서의 10일간의 파업과 동일규모인 두 업체에서의 5일간의 파업 중 어느 것이 더 심각한 경우인가, 아니면 동일한 것으로 취급할 것인가를 결정해야 할 때 일어난다. 위에서 본 분규처리 분기점, 분규자료의 대표성 및 동질성 정도 역시 나라마다 상이한다.

2. 實際 使用되고 있는 紛糾指標들의 問題點

여러 紛糾指標들 가운데서 많이 이용되는 것이 파업의 규모지표인데 이것은 다음과 같이 정의된다.

파업규모 = 파업회수× 평균파업규모 × 평균파업기간

위 식에서 평균파업규모는 파업참가근로자수/파업회수로 계산되고, 평균파업기간은 총분규손실일수/파업참가근로자수로 정의된다. 총분규손실일수는 해당되는 근로자마다 작업중단일수를 계산하고 이를 전체근로자를 대상으로 합산한 것이다. 이를 요약하면

파업규모 = 파업회수 × (파업참가근로자수/파업회수) × (총분규손실일수/파업참가근로자수) = 총분규손실일수

즉 파업의 규모는 총분규손실일수로 간단히 나타낼 수 있는 것이다.
총분규노동손실일수는 개별사업장 단위로 분규에 따른 손실일수를 합하기만 하면 되므로 자료를 용이하게 만들 수 있으며 또 통계에 잡히지 않는 미세한 분규로 인한 노동손실일수 오차는 무시해도 될 정도로 적다. 따라서 분규손실일수는 비교적 문제점이 적은 분규지표라 할 수 있다. 그러나 분규노동손실일수는 다음과 같은 模糊性의 문제를 제기한다. 예를 들어, 분규손실일수로 측정한 파업의 규모가 커졌다고 할 때 그 이유가 파업이 빈번해졌기 때문인지, 보다 대형화되어 참가인원이 더 많아진 때문인지, 아니면 그 강도가 더 세어져 파업기간이 길어진 까닭에서인지를 분규손실일수만 가지고서는 가려내기가 불가능하다. 가장 문제가 많은 분규지표는 조업중단 혹은 파업의 회수이다. 이것은 정의하기도 힘들고 자료수집도 용이하지 않다. 그렇지만 고용관계동향 및 정치・경제여건을 가장 잘 반영해 주는 것은 역시 파업하기로 결정한 회수이다. 그런데 중요한 것은 파업회수의 총합계나 평균치라기보다는 파업회수의 분포상황이다. 그 까닭은 파업회수 분포자료 없이는 파업의 규모(참가인원)와 강도(파업기간) 즉, 파업의 樣態를 파악할 수가 없기 때문이다.
현재의 지표들이 갖는 다른 하나의 문제점은 개별사업장별 분규수치의 합산에서 나온다. 첫째, 분규의 규모와 강도는 산업별로 다를 뿐 아니라 분쟁형태별로도 다르다. 즉 파업인가 직장폐쇄인가, 공식적인가 아닌가, 임금인상투쟁인가 비임금 투쟁인가 등이다. 둘째, 일부 특정사업장에서의 장기적 혹은 대규모적인 분규, 즉 惡性紛糾가 일어나 합산과정에서 분규 총 지표를 엄청나게 증대시키는 경우, 분규지표의 왜곡현상이 일어난다. 같은 상황이 산업간에 분규자료를 합산할 때도 일어난다. 미국 및 영국의 예를 들면 다른 모든 산업들이 분규가 적을 때 석탄채굴 산업만이 분규가 잦고 그 강도도 높았던 까닭으로, 이 산업을 倒錯産業이라고 부르기도 했다. 고용관련 상황이 경제 전반이 추세에 상반되는 이러한 도착산업의 존재가 총분규지표를 實相보다 誇張시킴은 물론이다.

주석 1) 본 장에서 다루는 노사분규 발생정도의 측정 및 비교문제는 Michael Shalev, "Problems of Strike Measurement"(in C. Crouch and A. Pizzamo(ed.)), *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe Since 1968*, Vol.I(Hong Kong : Macmillan, 1978)에 의거 한 것이다.

第2節 勞使紛糾 發生程度에 대한 國際比較

1. 勞使紛糾 發生程度의 國際比較의 限界性

노사분규지표를 분석할 때 일어나는 주요한 문제점들은 앞절에서 본 바와 같다. 노사분규 발생정도를 국별로 비교할 경우 이러한 문제점들이 제기되는 것은 물론, 이에 덧붙여 다음과 같은 몇 가지 요인들의 국가간 차이 역시 고려되어야 한다. 그것은 ① 단체협약의 구조 ② 기업의 소유형태, 규모, 독점도 등의 經濟下部構造의 성격 ③ 기술진보 정도 ④ 노동활동인구의 특성 ⑤ 지리적 위치 등이다.

가. 서유럽의 파업측정 방법

여기서는 벨기에, 프랑스, 이탈리아, 네덜란드, 영국, 서독의 파업측정방법을 소개하기로 한다. 이들 국가의 개별적 특성을 서술하기에 앞서 이들 여섯 나라의 파업측정방법에서 공통된 점은 다음과 같다.
① 여섯 나라 모두 부분적 파업행위, 즉 조업중단을 동반하지 않는 수시적 제재는 파업계산에 포함시키지 않는다.
② 지각과 조퇴의 경우 네덜란드에서는 조업중단에 포함된다. 그러나 영국에서는 근로일수의 손실이 100일을 넘지 않으면 조업중단에 포함시키지 않는다. 벨기에에서는 임금이 지불되지 않았을 경우에만 조업중단에 포함시킨다. 프랑스, 이탈리아, 독일에서는 지각과 조퇴를 조업중단에서 제외시킨다.
③ 이들 여섯 나라는 모두 파업 즉, 경제적 동기에 기인하는 俠義의 조업중단 외 廣義의 조업중단 현상을 인정한다. 따라서 노조의 내부적 분규, 연대노조에 의한 분규, 동조파업, 그리고 직장폐쇄도 조업중단에 포함된다. 정치파업은 이탈리아와 영국 이외에서는 인정된다.
④ 참가인원수에는 동일사업장의 동료근로자들에 의한 분규로 인해 비자발적으로 작업을 중단하게 된 근로자도 포함된다. 그리고 동일근로자가 같은 해에 여러 분규에 관련된 경우 당년도의 총참가인원수에 분규숫자만큼 중복 계산이 된다. 이의 예외는 프랑스와 영국인데 이 두 나라에서는 1968년까지만 해도 직접 파업참가근로자와 파업관련근로자를 구분했었다. 그 이후 영국은 다른 나라의 경우와 같이 파업관련인원수만을 사용하며 프랑스는 직접 파업참가근로자만을 보고하고 있다.
이하에서는 각국별로 분규단위의 정의와 자료수집처를 간단히 요약하기로 한다.

1) 프랑스

(가) 분규단위의 정의

(1) 분규처리 분기점: 없음
(2) 제외규정 : ① 1962년이래 농업부문에는 분규자료에 대한 기록이 없다. 독과점공기업과 국영기업을 제외한 대부분의 공공단체 역시 분규자료가 없다. 특히 교원과 체신・운수근로자들에

관한 분규자료가 없다는 것이 큰 문제가 되고 있다.
② 정치적 파업이 이론상 포함되고 있으나 실제에 있어서 프랑스의 단기적이지만 대규모의 시위파업은 정기적으로 報告되지 않았다. 대부분의 경우 산업연대적 혹은 지역연대적 성격을 갖는 조업중단은 추측치이므로 신빙성이 없다.
③ 실직자들이 해고항의를 위해 파업에 동참하는 경우는 제외되는데 그 까닭은 이들이 실제 작업을 중단시킨 당사자가 아니라고 보기 때문이다.
(3) 범위 : 1971년이래 규정에 의하면 분규가 이후 재발하더라도 최소 48시간의 작업이 이루어진 경우에는 조업중단상태가 일단 종료된 것으로 처리한다. 따라서 매분규의 실질적인 시작과 끝이 정확히 구분되지 않는다. 파업참가근로자수를 정의하는 데에도 문제가 있다. 그 이유는 1967년 이후의 자료에는 참가한 근로자수만을 포함하게 되어 개별근로자들이 같은 기간 중 여러번 파업에 참가한 것은 파악되지 않기 때문이다.

(나) 자료수집기관

공기업이나 공공서비스부문은 정부의 관할부처에 직접 보고하며 비공무원이 관련되었을 때에는 노동부에도 보고한다. 이를 제외한 모든 부문에서의 조업중단자료는 지방근로감독관이 수집한다. 이들 근로감독관은 주로 종업원대표에게서 정보를 제공받지만 보다 자세한 정보가 필요할 때에는 경영인 또는 파업지도부의 협조를 얻기도 한다. 근로감독관은 비공식적이긴 하지만 분규조정자의 역할도 수행해야하므로, 대개의 경우 분규의 발생상황을 신속히 파악하고 있지만 언론에 발표된 분규에 관해서는 노동부로부터도 통고를 받는다.

2) 벨기에

(가) 분규단위의 정의

(1) 분규처리 분기점 : 없음
(2) 제외규정 : 없음
(3) 범위 : 분규자료의 기본보고 단위는 사업장이다. 그러나 노사분규수 자료는 분규건수만이 보고된다.

(나) 자료수집기관

노동고용부는 산하의 勞使仲裁局에 소속된 19명의 중재관으로부터 보고를 받는데 이들은 중재위원회의 위원장을 겸한다. 이들 중재관들은 노사 어느 쪽으로부터든 중재가 요청된 분규의 경우만 알고 있다. 그러나 이외에도 10개 의 신문사 그리고 사용자로부터 임박한 조업중단에 관한 정보를 수시로 입수하는 경찰조직이 주요한 자료출처이다.

3) 이탈리아

(가) 분규단위의 정의

(1) 분규처리 분기점 : 없음
(2) 제외규정 : 없음
(3) 범위 : 공식적으로는 조업중단 등록단위는 사업장이다. 그러나 실제로는 개별조업중단의 분류가 사업장별이 아닌 분규원인별로 처리된다. 따라서 여러 사업장에서 동시에 일어나는 연대파업도 쟁점이 동일한 경우에는 단일파업으로 구분된다.

(나) 자료수집기관

이탈리아의 94개 지방행정구역의 경찰본부들은 조업중단에 관한 보고를 중앙통계원에 제출한다.

근로자나 노동조합은 파업개시에 앞서 공적 시위행위의 허가요청서를 경찰에 제출해야 하는데 이러한 절차로 인해 경찰당국은 파업의 유무에 관한 정보를 즉각 입수하게 된다. 이러한 경로를 거치지 않고 신문보도나 중앙통계원을 통해서 조업중단정보가 입수된 경우에는 경찰은 관련사용자에 대한 조사를 신속히 행하게 된다.

4) 네덜란드

(가) 분규단위의 정의

(1) 분규처리 분기점 : 없음
(2) 제외규정 : 공식적으로는 없지만 실제로는 공공부문 근로자의 파업이 대개 무시된다. 그러나 공공부문 파업은 소규모이며 회수도 적다.
(3) 범위 : 분규자료의 기본보고단위는 사업장이지만 노사분규숫자로 실제 기입되는 것은 분규건수만이다. 동일사업장에서 공백기를 두면서 파업이 여러 번 일어나는 경우는 단일파업으로 간주된다.

(나) 자료수집기관
노동부 산하의 지방고용사무소는 분규정보를 직접 입수하여 보고를 올리기도 하고, 신문보도 자료를 접한 중앙통계국으로부터 분규발생에 대해 통고를 받기도 한다. 지방사무소의 노무담당관은 사용자로부터 세부사항에 관한 자료를 요청한다. 중앙통계국은 노동조합으로부터 추가자료를 수시로 구한다.

5) 영국

(가) 분규단위의 정의

(1) 분규처리 분기점 : 최소한 10인의 근로자, 지속기간이 적어도 하루가 되어야 조업중단으로 처리한다. 단 분규손실일수로 측정한 파업규모가 100일 이상일 때는 예외로 한다.
(2) 제외규정 : 정치성 조업중단은 총괄통계자료에 포함되지 않는다. 그렇지만 이 중 아주 심각한 경우는 별도의 항으로 포함시킬 수 있다.
(3) 범위 : 동일한 쟁점으로 동일한 노조조직하에서 일어나는 파업은 그 회수나 사업장수에 관계없이 단일조업중단으로 처리된다. 그러나 이렇게 단일조업중단을 구성하기 위해서는 이러한 여러 개의 조업중단 사례가 거의 동일한 시기에 일어나야 한다. 만일 조업중단이 끝나고 한 달 이상의 정상조업이 있은 후에 조업중단이 재개되는 경우에는 전적으로 상이한 새로운 분규가 발생한 것으로 간주한다.

(나) 자료수집기관

일부 국유화상업부문이나 공기업은 분규정보를 고용성에 직접 보고한다. 여타부문에서의 주된 情報源은 지방고용사무소이다. 지방고용사무소는 주로 지방신문이나 실업보험을 신청하러 오는 파업근로자들로부터 파업소식을 입수한 후, 보다 상세한 상황파악을 위해 사용자에게 직접 문의한다. 지방인력상담원 역시 부차적이긴 하지만 정보제공자 역할을 한다. 대규모 파업의 경우 노동성이 관련사용자로부터 직접 정보를 입수하며, 드물기는 하지만 노동조합으로부터 정보를 구하기도 한다.

6) 西獨
(가) 분규단위의 정의

(1) 분규처리분기점 : 최소한 10인의 근로자, 지속기간이 적어도 하루가 되어야 조업중단으로 처리한다. 단, 분규손실일수로 측정한 파업규모가 100일 이상일 때는 예외로 한다.

(2) 제외규정 : 원칙적으로는 없다. 그러나 직장폐쇄의 경우 파업행위로 유발된 것만 분규통계에 포함시킨다.
(3) 범위 : 분규보고단위는 개별사업장이며 분규수에 관한 자료는 수집하지 않는다.

(나) 자료수집기관

지방고용사무소는 지방행정부 수준(란트)의 통계국에 보고서를 올린다. 여기서 이 보고서는 다시 연방통계처로 전달되는데 상당한 분량의 자료가 이 단계에서 유실된다. 사용자는 조업중단에 관해 지방노동사무소에 보고할 법적 의무가 있지만 실제 이러한 정보를 제대로 전해 받는 기관은 사용자단체뿐이며 이들 사용자 단체는 정보를 독점하고 외부에 전해 주지 않는다.

第6章

勞使紛糾 發生에 대한 諸理論

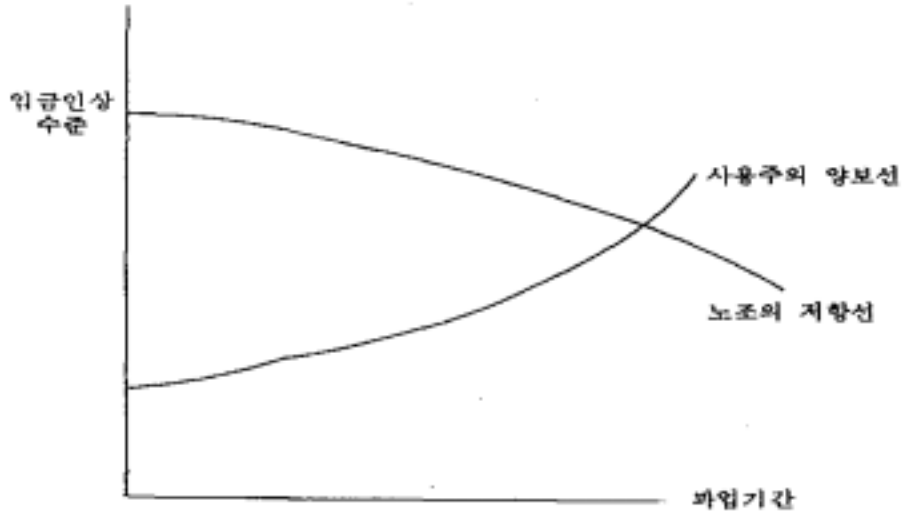
第1節 經濟學的 理論

노조와 사용자가 단체협약을 만들기 위해 협상을 시작할 때, 협상의 대상은 임금 및 근로조건뿐 아니라 노조의 안정성에 관계되는 제도적인 장치를 포함하여 다양하게 나타난다. 어떤 범위까지 협상의 대상이 되는지는 노사가 직면하는 생산물시장과 노동시장의 특징, 노사간의 협상력 등에 좌우되지만 노조의 요구는 결국 사용자에 대한 노동비용의 형태로 나타난다고 할 수 있다. 따라서 단체교섭의 본질은 노동비용을 결정하는 과정에 있다고 할 수 있다. 전략상 노조는 협상에서 자신의 요구사항을 사용자가 수락할 수 있는 이상으로 과대한 요구를 하게된다. 노조는 사용자의 양보를 얻어내려 하고 사용자는 노조의 양보를 받아내려고 한다. "정말, 얼마나 주면 물러설 것인지?, "얼마나 줄 수 있는지?, "얼마나 버틸 수 있는지?" 하는 문제는 협상의 본질이 된다. 그리고 이러한 상대방의 의도를 알아내는 것이 협상의 전략에서 제일 중요한 부분이 된다고 할 수 있다.
노사는 자신의 조건을 제시할 때 "이것은 내가 최대한 양보해서 요구하는 것이니 수락하라, 아니면 다시는 협상에 임하지 않겠다."고 여러 가지 修飾語를 동원하여 양보를 얻어내려고 한다. 일정한 시간이 흐르면서 노사가 협상에서 타결점을 찾지 못한 채 파업을 통하여 해결하려고 할 때 고려하는 중요한 변수는 상대방의 의도를 얼마나 파악했는지, 파업에 돌입했을 때 자신에게 돌아오는 손실이 얼마인지, 상대방의 주장이 얼마나 신빙성이 있는지 등이라 할 수 있다. 노사가 서로의 의도를 정확히 안다면 파업을 통하지 않고도 평화롭게 해결할 수 있을 것이고, 파업기간 동안에 손실이 많아지게 되면 양보하는 폭이 커지게 되고, 협상 당사자의 주장이 신빙성이 있어서 양보를 얻어내기 위한 위협이 아니라는 사실을 서로 믿게 되면 협상이 평화롭게 타결될 가능성이 커지게 된다.

1. 힉스의 모델

노사간의 협상문제를 체계적으로 설명하려고 시도한 사람은 힉스(Hicks, 1946)였는데, 그의 이론은 대부분의 罷業理論에서 출발점이 되어 왔다. 힉스의 파업의 발생과 기간에 대한 설명은 〔그림 6-1〕에 나타나 있는 바와 같이, 사용자의 양보와 노조측의 저항에 따라서 파업기간이 결정된다는 것을 보여준다.

〔그림 6-1〕 힉스의 파업이론



앞의 그림에서 파업기간은 사용자가 양보를 많이 할수록 또한 노조측이 적게 버틸수록 짧아지며, 반대로 사용자가 양보를 적게 할수록 또한 노조측이 많이 버틸수록 길어진다는 것을 의미하고 있다. 힉스는 사용자의 양보는 노조가 요구안을 수락하여 파업이 당장 끝남으로써 미래에 발생할 이익과, 노조의 요구안을 거부하여 파업이 더 진행되어 임금인상을 낮춤으로써 생기는 이익을 비교함으로써 결정된다고 보았다. 파업의 진행에 따른 임금인상이 사용자측에 끼치는 손실을 제품에 대한 수요탄력성, 파업근로자를 다른 근로자나 요소들로 대체할 수 있는 가능성, 파업근로자에 대한 수요탄력성, 산업의 기술적 특성 등에 좌우된다. 그러나 힉스는 '노조의 저항'에 대해서는 '사용자의 양보'에 대한 문제만큼 논리있게 설명하지 못했다. 노조가 가지고 있는 파업기금, 파업에 대비한 조합원의 저축, 국민일반의 파업에 대한 태도가 노조의 저항을 결정한다고 하였다. 힉스는 결국 파업의 원인과 노사 쌍방이 상대방의 의도를 오산하는 데 있다고 보았다. 그러나 힉스의 파업에 대한 설명은 노사분규의 발생에 존재하는 규칙성, 즉 호경기에는 노사분규가 많아지고 불경기 때에는 적어진다는 사실을 설명할 수 없었다. 힉스의 파업에 대한 설명은 이론적으로 다음과 같은 문제를 지니고 있다. 첫째, 노사의 양보선과 저항선이 어떻게 결정되는지 설명하지 못한다. 둘째, 파업이 진행되면서 노사자 서로 양보할 것이라는 사실을 알고 노사 쌍방은 왜 쌍방에게 손실을 주는 파업을 피하고 협상을 타결시키지 않았는가를 설명하지 못한다.

2. 政治的 理由에 대한 罷業의 發生

파업의 발생에 대한 보다 논리적인 설명은 Ashenfelter와 Johnson(1969)에 의해 이루어졌다. Ashenfelter와 Johnson은 노조가 가진 정치적인 성격에서 출발하여, 파업의 발생을 사용자의 이익극대화 논리와 노조간부는 조합원의 신임을 얻을 때 노조간부로 남을 수 있다는 노조 내부의 정치적 문제로 설명하였다. 노조간부는 교섭과정에서 사용자가 얼마나 양보할 수 있는지 알지만, 사용자의 제안을 즉각적으로 받아들이면 조합원들로부터 御用으로 몰려 신임을 얻지 못하기 때문에 사용자의 제안을 쉽게 받아들이지 않는다. 이때 노조간부는 단체교섭을 결렬시킴으로써 파업을 일으켜 조합원들에게 자신의 鮮明性을 보여주고 사용자의 의사를 조합원들이 직접 확인하도록 한다. 이때 사용자는 파업이 길어지면서 노조측의 임금인상요구가 줄어지는 데서 오는 利益과 파업이 길어짐으로써 생기는 生産損失을 비교하여 결정한다. Ashenfelter와 Johnson은 파업을 둘러싼 사용자의 대응이 어떻게 결정되는가를 모형화하였기 때문에 파업행위에 대한 계량분석을 가능하게 하였다.
Ashenfelter와 Johnson의 모델에 의하면 파업의 발생에 관여하는 당사자들은 사용자, 노조간부, 노조원으로 나누어진다. 노조간부는 협상과정을 통해서 기업이 최대한 양보할 수 있는

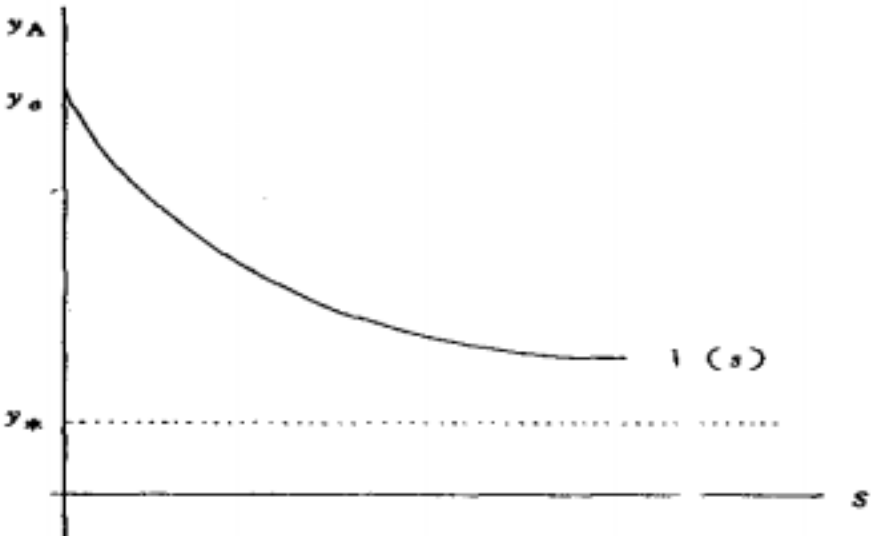
임금인상액이 노조원이 기대하는 임금인상액보다 낮다는 것을 알고 있을 때, 노조간부는 파업을 통해서 노조원이 기대하는 임금인상수준을 떨어뜨린다. W는 과거의 단체교섭에서 쟁취한 임금수준이라고 △W는 절대적인 임금인상폭이라 하자. 이때 노조원이 받아들일 수 있는 임금인상률 y_A는 아래와 같이 표현된다.

$y_A = \triangle W/W$ (1)

노조측이 받아들일 수 있는 임금인상률은 파업지속기간의 함수라 하자. 즉

$y_A = v(s)$ (2)

단체협약이 만료됐을 때 노조원이 요구하는 임금수준을 y_O라 하고, 파업이 무기한 진행되었을 때 노조원이 수락할 수 있는 임금수준을 라고 y*하자. 그리고 협상을 통하여 노조원이 받아들일 수 있는 임금인상률은 시간이 지나면서 떨어진다고 하자. 이때 v(s)는 〔그림 6-2〕와 같다고 가정하자.
파업의 발생기간을 구체적으로 결정하기 위해서 노조측이 받아들일 수 있는 임금인상률 y_A는 양보율 x을 가지고 지수분포방정식에 의하여 작아진다고 가정하자.
〔그림 6-2〕 파업기간과 노조의 임금인상요구 변화



$$y_A = y^* + (y_0 - y^*)e^{-\alpha s} \quad (3)$$

기업은 이윤의 현재가치를 극대화하려고 한다고 가정하자. 즉 이윤 π는

$\pi = \alpha P - \beta W - H$ (4)

로 되고, P는 제품의 가격, H는 고정생산비용, W는 노조원이 요구하는 임금이라고 하자. 그리고 W는 式(5)로 표시된다.

$W = W(1 + y_A)$ (5)

미래이익의 현재할인율을 r이라 하면 기업이윤의 현재가치 V는 다음과 같이 표시된다.

$V = \pi e^{-rt} dt$ (6)

기업은 V를 미분함으로써 기업 이윤의 현재가치를 극대화시키는 최적의 파업기간을 계산할 수 있다. 이때 최적파업기간 S는 아래와 같이 결정된다.

$$S = -\frac{1}{r} \times \ln \left(\frac{\alpha p - \beta w(1+y_*)}{\beta w(1+\frac{r}{r})\ (y_0 - y_*)} \right) \quad (7)$$

이 식은 파업이 발생하기 위해서 다음 조건이 만족되어야 한다는 것을 의미한다.

$$y_0 > \frac{\alpha P - \beta \hat{w}(1-\frac{r}{r}y^*)}{\beta \hat{w}(1+\frac{r}{r})} \quad (8)$$

부등식 (8)이 의미하는 바는 ① 협상을 시작하기 전에 노조측이 받아들일 수 있는 임금인상(y_0) 폭이 작을수록 ② 노조측이 주장하는 임금인상요구의 양보율 (γ)이 작을수록 ③ 기업의 현재이윤에 대한 할인율(r) ④ 노조원이 받아들일 수 있는 최소의 임금인상폭 (y*)이 클수록 파업이 발생할 가능성은 작아진다. 식 (4)의 관계를 부등식 (8)에서 이용하면, ⑤ 노동비용에 비해서 이윤수준이 커질수록 (π^*)파업이 발생할 가능성은 작아진다.
파업발생에 대한 실증적 분석을 하기 위해서 위의 변수들에 대한 통계치가 있어야 한다. 그러나 이러한 변수들을 현실적으로 찾기 어렵기 때문에 대신할 수 있는 변수를 가지고 Ashenfelter와 Johnson은 1952~67년까지 미국 노사분규의 분기별 발생양식을 분석하였다. 분석결과에 의하면 노사분규는 실업률이 낮을수록, 과거의 실질임금상승률이 낮을수록 많아지지만, 과거 기업이익이 노사분규의 발생에 대해서 미친 영향은 뚜렷하지 않았다. Ashenfelter와 Jonhson은 이 결과를 조합원이 자신들의 최초의 임금요구액과 양보율을 과거의 실질임금인상과 고용기회에 따라 정하게되지 조합원들이 사용자의 양보에 따라 자신들의 기대를 바꾸지 않기 때문이라고 해석하였다.
Ashenfelter와 Jonhson의 파압발생에 대한 이론은 파업 발생과 기간에 대한 계량분석을 가능하게 하고, 파업행위의 규칙성을 설명할 수 있었지만 이론적으로 보면 노조간부가 단순히 정치적인 이유 때문에 파업을 택한다고 가정하는 것은 조합원과 노조간부 사이에서 이루어지는 의사결정의 합리성을 설명하지 못하고 또한 협상에서 근로자측의 저항선이 어떻게 하향하는가에 대해서도 설명하지 못한다.

3. 總罷業費用(total cost) 理論

파업은 노사 쌍방에게 손해를 끼치게 되므로, 노사 쌍방은 파업의 발생을 피하여 타결점에 도달하기를 원하게 된다. Reder와 Neumann(1980) 그리고 Kennan(1980)은 파업의 정도는 파업이 노사 쌍방에 끼치는 손실과 반비례한다고 하였다. 즉 파업으로 인한 노사 쌍방의 총체적 손실이 커질수록 파업행위는 줄어들게 된다. Reder와 Neumann은 단체교섭을 협약에 도달하기 위한 일련의 협상의 연속으로 보고, 노사는 협상을 통하여 상대방의 협상태도를 익혀나간다고 하였다.

노사 쌍방은 협상과정을 통해서 협상의 관례(protocol)를 만들어 나가는데 협상의 관례는 협상의 시기, 절차, 협상장소, 협상대표의 지위와 권한, 협약의 유효기간, 협약의 범위, 권리분쟁의 해결절차, 중재, 조정 등 매우 다양하다. 노사가 협상의 관례를 많이 쌓아두게 되면, 예기치 못한 사실 때문에 발생하는 분쟁은 줄어들게 되고 파업이 일어날 가능성도 적어진다. 따라서 협상의 관례를 개발하는 이익은 파업으로 인한 손실을 줄이는 데 있다. 그러나 노사가 예기치 못한 사실에 대비해서 협상의 관례를 개발하는 데 있어서, 예기치 못한 사실이 발생하는 가능성이 적거나 협상의 관례를 개발하는 비용이 너무 크면 협상의 관례를 개발하는 상대적인 이익은 줄어들게 될 것이다. 노사가 협상의 관례를 개발하는 데 드는 노력과 협상의 관례를 개발하여 파업의 손실을 줄이는 데서 생기는 이익은 교섭단위의 구조와 특징에 좌우된다. Reder와 Neumann은 파업의 발생양식을 파업의 손실과 협상의 관례를 통해 얻는 순이익을 가지고 설명하였다. 즉 파업으로 인한 손실을 회복하기 어려운 기업이나 산업일수록 협상의 관례를 많이 발달시키는 때문에 파업의 발생 가능성은 적어지게 된다.
Reder와 Neumann은 파업으로 인한 손실이 산업별로 다른 것은 생산활동의 시간적 대체성(intertemporal substitution)에 좌우된다고 보고, 미국에서 1953~73년 사이에 두 자리로 분류되는 제조업에서의 파업의 발생을 분석하였다. 파업의 손실에 영향을 미치는 변수로서 재고량의 조절, 출하량의 변동, 대표선거 회수, 실업, 상대적 임금수준을 가지고 분석하였다. 분석결과는 ① 재고의 조절이 쉬운 산업은 파업에 대비해서 쉽게 재고를 쌓을 수 있기 때문에 파업으로 인한 손실이 적어져서 파업의 발생이 커지고 ② 출하의 변동이 큰 산업은 생산예측을 정확하게 하기 어려우므로 파업의 손실이 커져서 파업이 발생하는 가능성은 적어지고 ③ 상대적으로 임금이 높은 산업에서는 근로자들이 파업으로 인한 손실이 커지기 때문에 파업의 발생 가능성은 적어지게 되고 ④ 대표선서가 자주 일어나는 산업은 협상의 관례가 아직 정착되지 않았기 때문에 파업의 발생이 많아지며 ⑤ 실업률이 올라 갈 때 파업의 발생은 적어진다는 것을 보여주었다.

4. 一方的 情報(Asymmetric Information) 理論

총파업비용이론은 파업의 발생과 지속기간을 간결하게 설명하고 계량적 분석에 적합한 모델을 제공한다. 그러나 노사분규가 노사간의 협상이 결렬될 때, 즉 노사간의 이해관계가 상치되면서 발생한다는 일반적인 노사분규의 특징은 설명하지 못한다. 노사분규에 대한 보다 최근의 이론은, 노사가 서로 상대방의 의도를 모르기 때문에 노사분규를 상대방이 협상에서 얼마나 양보할 수 있는지 알아내기 위한 전략으로 사용한다고 보고 있다. 이것을 노사분규의 一方的 情報理論이라고 한다. 이 이론이 의미하는 바는 파업이 손실을 가져오기 때문에 파업은 事後的으로는 (es post) 비합리적인 선택이지만 事前的으로는 (ex ante)노사간의 합리적인 선택에서 발생한다는 것이다.
기업과 노조가 공동의 몫의 분배문제로 협상을 할 때, 기업은 그 몫의 크기를 알지만 노조는 공동의 몫이 얼마인지 모르고 단지 공동의 몫이 얼마인가에 대한 확률만을 알고 있다고 가정하자.[1] 노사가 파업을 겪지 않고 공동의 몫을 나눌 때 공동의 몫의 크기는 Π라고 하자. 그러나 노조가 파업을 일으키면 공동의 몫은 줄어들기 시작하여 파업이 끝난 다음 노사가 공동의 몫 Π중에서 r만큼을 (0〈r〈1)서로 나누어 갖는다고 가정하자. 공동의 몫은 기업의 경기변동에 따라 커지거나 적어지는데 경기는 두 가지 상태로 구분된다고 가정하고 경기가 좋을 때 공동의 몫을 Πg라고 하고 나쁠 때 Πb라고 한다. 노조가 파업을 일으키면 그 손실은 경기에 따라 바뀌는데, 경기가 좋으면 rg, 나쁠 때는 rb가 된다고 하자. 노조의 몫도 경기상태와 관련이 있다고 가정하고, 노조는 경기가 좋을 때는 Xg를 갖고 나쁠 때는 Xb를 갖는다고 가정한다. 따라서 파업이 끝나고 기업이 차지하는 몫은 경기가 좋을 때 rgΠg - Xg, 나쁠 때 rbΠb - Xb가 된다.
기업은 공동의 몫이 얼마인지 알고 있으나 노조는 모르기 때문에 기업은 이러한 정보의 우월성을 협상에서 이용한다고 가정할 수 있다. 기업은 경기가 좋을 때-즉 실제 공동의 몫은 Πg-나쁘다고 말하여 노조가 차지하는 몫은 Xb라고 주장할 것이다. 그러나 노조는 기업이 노조에게 거짓 정보를 준다는 것을 알게 되면 기업의 주장을 언제나 믿지 않게 될 것이고, 만일 경기가 실제로 나빠서 노조의 몫이 Xb가 될 때 노조는 Xg를 요구하게 될 것이다. 따라서 기업의 거짓말을 하게 될 때 이것은 기업에 어떤 비용으로든 돌아오게 된다. 따라서 기업은 공동의 몫에 대해서 언제나 진실을

말하는 것이 거짓을 말하는 것보다 결과적으로 유리하다고 가정할 수 있다. 이것을 기업의 事實陳述의 原則(principle of incentive compatiblity)이라고 한다. <표 6-1>은 경기와 기업의 전략에 따라 기업이 차지하는 몫을 보여준다.
호경기와 불경기에서 기업의 전략은 진실은 진실을 말하는 것이고, 기업의 인센티브(incentive)는 <표 6-1>을 이용하여 부등식 (9)로 정리할 수 있다.

<표 6-1> 사실진술과 기업의 몫

	진 실	거 짓
호경기	$rg\Pi g - Xg$	$rb\Pi g - Xb$
불경기	$rb\Pi b - Xb$	$rg\Pi b - Xg$

$$(rg - rb)\Pi b \leq Xg - Xb \leq (rg - rb)\Pi g \quad \cdots\cdots (9)$$

부등식 (9)는 사실진술의 원칙을 설명하는데, $\Pi g > \Pi b$ 이기 때문에 $rg \geq rb$ 가 되어야 하고, $Xg \geq Xb$ 가 만족되어야 한다. 부등식 (9)로부터 사실진술의 원칙을 다음과 같이 정리할 수 있다.

$$\Pi b \geq \frac{Xg - Xb\Pi b}{rg - rb} \leq \Pi g$$

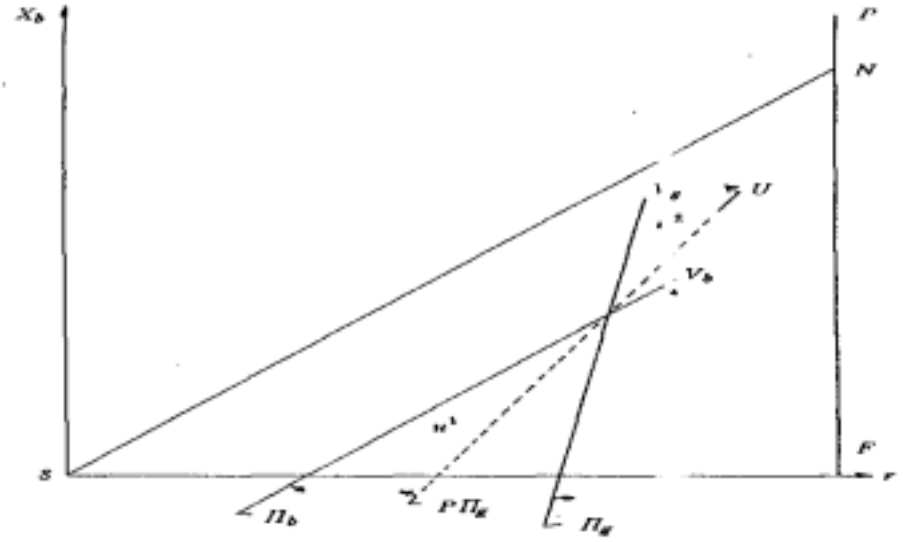
기업과 노조가 차지하는 몫을 결정하는 메카니즘(mechanism)은 노조와 기업 모두에게 최대의 이익을 가져다주는 방식으로 결정된다고 할 수 있다. 기업과 노조가 차지하는 몫을 결정하는 변수는 Xg, Xb, rg, rb가 되기 때문에 공동의 몫을 결정하는 메카니즘, μ는 Xg, Xb, rg, rb로 이루어진다. 기업과 노조가 공동의 몫의 분배를 결정하는 최적의 메카니즘(inventive-efficient mechanism)을 $\mu^o = Xb^o, Xg^o, rg^o, rb^o$ 라고 하자. P를 노조가 호경기라고 판단하여 공동의 몫이 Πg이라고 생각하는 확률이라고 하자. 최적의 메카니즘은 다른 어떤 메카니즘보다 낫다는 것을 의미하기 때문에 식(10)을 만족하게 된다.

$$PXg^* + (1-P)Xb^* \geq PXg + (1-P)Xb$$
$$rg^*\Pi g - Xg^* \geq rg\Pi g - Xg$$
$$rb^*\Pi b - Xb^* \geq rb\Pi b - Xb$$

명제 (1) : 최적의 메카니즘은 언제나 rg = 1을 만족시킨다.

rb가 사실진술의 원칙을 만족시키면서 증가할 수 있다면 경기가 나쁠 때 기업은 유리하게 되고, 경기가 좋을 경우 기업과 노조는 이해관계가 영향을 받지 않게 된다. 따라서 rb가 증가할수록 기업과 노조 모두에게 유리하게 되고, 최적의 메카니즘을 만족시키는 rb를 r이라고 표현하면 부등식 (9)의 오른쪽은 다음과 같이 된다.
Xg - Xb = (1 - r)Πg
위의 방정식을 이용하면 경기가 좋을 때 기업의 pay-off는 Πg-Xg = rΠg-Xb 가 되고 경기가 나쁠 때 rΠb-Xb가 된다. 노조의 期待利益(expected payoff)은 P・Xg+(1-P)Xb=(1-r)P Πg+Xb가 된다.

이때 경기가 나쁠 때도 기업의 이익은 0보다 커야 하기 때문에 Xb ≤ Πb · r이 되어야 한다.
〔그림 6-3〕은 가능한 메카니즘 중에서 최적 메카니즘이 어떻게 결정되는가를 설명하고 있다.
〔그림 6-3〕 최적 메카니즘의 결정



가능한 메카니즘은 N, S, F를 잇는 작은 삼각형 안에 위치한다. 이 삼각형내에 있는 한 점이 최적의 메카니즘을 만족하는지 보기 위해 삼각형 내의 한 점 (r, x)에서 다른 점으로 (r+σ, X+d) 옮겨간다고 하자. 이때 △Vg, △Vb와 △V를 경기가 좋을 때 기업의 이익변화, 경기가 나쁠 때 기업의 이익변화, 노조의 이익 변화라고 하자. △Vg, △Vb, △V를 정리하면 아래와 같이 표현된다.

△Vg = Πg σ-d, △Vb = Πb σ - d, △V = -P Πg σ+d

이때 σ와 d가 존재하기 위해서 아래의 조건을 만족해야 한다.

$$\Pi g\ \sigma \geq d \geq P\Pi g\ \sigma,\ \Pi b\ \sigma \geq d \geq P\Pi g\ \sigma$$

첫 번째 부등식은 σ 〉 0, 두 번째 부등식은 Πb 〉 PΠg가 되어야 보다 유효한 메카니즘을 선택할 수 있다는 것을 의미한다. 최적의 메카니즘이 존재하기 위해서 Πb 〉 PΠg가 만족하여야 한다. 만일 Πb 〉 PΠg를 만족시킨다면 efficiency 조건은 r=1이 되게 한다. 이것은 최적의 메카니즘하에서는 경기가 나쁠 때도 파업이 발생하지 않는다는 것을 의미한다. 따라서 파업이 일어나는 필요조건은 아래와 같이 되어야 한다.

Πb 〈 PΠg

명제 (2) : 파업은 Πb 〈 PΠg을 만족할 때 발생한다.

명제(2)는 경기가 좋은지 나쁜지 노조가 모르고 사용자는 알고 있을 때, 노조가 경기가 호황이라고 판단할 가능성이 커질수록, 불황과 호황에서 공동의 몫의 차이가 클수록 파업발생 가능성이 높아진다는 것을 의미한다.

주석 1) 이 글은 Kennan(1986)의 논문을 정리하였다. Kenan(1986)은 파업을 cooperative game으로 설명하고 있는데, 파업을 noncoo perative game으로 설명하는 모델로는 Fudenbeng, Levine and Paul(1983), Tracy(1984)을 들 수 있다.

諸2節 政治學的 理論

노사분규에 대한 대부분의 정치학적 이론은 한 국가의 노사관계제도를 계급, 권력구조 또는 정치・경제의 소산으로 보고 이러한 변수들이 노사분규에 어떠한 영향을 미치는지 규명한다. Shorter와 Tilly(1974)는 프랑스의 노사관계와 노사분규의 특징을 연구하면서 근로자들의 불만을 노사분규로 표출시킴으로써 정치적 영향력을 강화하는 데서 노동조합의 역할을 찾고 있다. 정부가 근로자의 이익을 정책과정에서 소외시킬 때 근로자의 불만은 커지게 되고 이것은 노동조합의 조직력을 강화시키는 것으로 나타난다. 이때 노동조합은 대규모 노사분규를 일으켜 정상적인 경제활동을 마비시킴으로써 근로자들의 정치적 영향력을 과시하게 된다. 또한 그 시점을 정치적 위기에 직면했을 때 택함으로써 노사분규의 효과를 극대화한다고 하였다. 그러나 Shoter와 Tilly의 이론은 1936, 1942, 1968년 프랑스의 정치위기와 이때 발생한 대규모 노사분규를 설명하는 데는 유익할는지 모르지만 일반적인 노사분규 현상을 설명하는 데는 한계가 있다.
Korpi와 Shalev(1979)는 스웨덴, 오스트리아, 노르웨이처럼 근로자의 노동조합조직률이 대단히 높고, 노동조합이 사회민주당이나 노동당 등 정당의 직접적인 지원세력일 때 노사분규는 경제적으로 유리한 지위에 있는 사용자와 정치적으로 유리한 지위를 가진 근로자들 사이의 권력배분의 균형이 근로자들에 불리한 방향으로 바뀔 때 많아진다고 하였다. 사회민주당이 다수세력이 되었을 때 근로자들의 불만은 정치적으로 해결될 수 있으므로 노사분규의 발생은 적어지고 반대로 사회민주당이 소수세력이 되었을 때 권력배분의 불균형이 초래되어 노사분규가 적어진다고 하였다. Korpi와 Shalev는 노사분규의 발생이 대단히 낮은 스웨덴의 경우를 예로 들면서 근로자들이 파업을 실질적으로 포기하고 사용자의 권리를 존중하며 장기적인 이익을 추구하게 된 이유는 근로자들이 정치적으로 중추세력이 되면서 사용자로부터 근로자의 지위에 대한 확고한 보장을 받는 데서 찾았다.
Snyder(1976)는 노동조합 조직률이 높고 근로자의 정치적 지위가 안정적인 경우에 노사분규는 경제적 요인에 의해 크게 좌우되지만, 조직률이 낮고 노동조합의 지위가 법적으로 확고하게 보장받지 못하는 경우에 노사분규는 정치적 변수에 크게 좌우된다고 주장하고 있다. 후자의 경우 노사분규는 정치적 변화와 노동조합의 조직력에 따라 변하게 된다고 주장하고 있다. Snyder는 프랑스의 1876~1937년과 1946~66년, 이탈리아의 1901~24년과 1947~70년, 미국의 1900~48년과 1949~70년의 노사분규를 계량 분석함으로써 각국의 역사에서 전자의 시기는 정치적 변수가, 후자의 시기는 경제적 변수들이 설명력이 높다고 봄으로써 자신의 이론을 뒷받침하였다.
Hibbs(1976)는 노사분규가 경제적인 변수 이외에도 정치체제에 커다란 영향을 받는다는 주장을 하게 되었다. Hibbs는 Ross와 Hartman(1960)의 주장을 받아들여 선진국의 경우 사회당이나 노동당 등 노동조합의 지원을 받는 정당은 노사분규가 많아지면 중산층의 지지를 상실하게 되므로

사회당이나 노동당의 노동조합이 노사분규를 자제하도록 설득한다고 보게 되었다. 반면에 공산당은 다수 중산층의 지지보다는 불만에 찬 근로자들을 동원하여 자본주의 경제체제를 개혁하려고 하기 때문에 공산당의 영향력이 커질 때 노사분규는 증가하게 된다고 주장하였다. Hibbs는 政黨은 선거에서 승리하는 것이 목표이며 정당의 승리는 議席을 더 확보하는 것으로 나타난다고 가정하고 있다. 또한 비공산주의자들인 노동당이나 사회당은 다른 정당과 마찬가지로 공산당과 경쟁관계에 놓이게 된다고 가정하고, 노동당이나 사회당의 근로자들에 대한 파업자제 호소는 선거에 있어서 정당간의 경쟁이 치열해질수록 크게 나타난다고 가정하였다. 공산당이 불만을 가진 근로자들을 동원하여 파업의 확대로 연결하기 위해 근로자들의 불만이 어느 수준을 넘어서야 된다고 하였다. Hibbs는 1950~69년 기간 동안의 미국, 일본 등 주요 10개국의 노사분규 발생을 위의 가정들에 토대를 두고 여러 가지 정치・경제적 변수를 이용하여 분석하였다. 분석결과는 실업률이 높을 수록 노사분규 발생은 줄어들며 공산당의 영향력이 커질 때 노사분규의 발생건수는 많아졌다는 것을 찾아내었다. 그러나 노동당 또는 사회당의 존재가 노사분규의 발생을 억제한다는 Ross 와 Hartman(1960)의 논리를 확인하지는 못했다.

第7章

勞使紛糾의 發生과 持續期間의 決定要因分析

第1節 勞使紛糾의 發生과 持續期間에 대한 産業別 特徵分析

1. 序論

1988년과 1989년의 노사분규 발생빈도를 종합적으로 보면 제조업과 운수업에서 높은 반면 서비스업에서는 낮은 것으로 나타났다. 제조업내에서 보면 철강산업(372), 유리 및 유리제품 제조업(362), 운수장비제조업(384), 전기 및 전자기기제조업(383)으로 이들 산업이 노사분규 발생건수를 5인 이상 사업체수로 나누었을 때 평균 5% 정도가 되었는데 이것은 20개 기업 중 평균 1개 업체가 분규를 경험한 것을 의미한다. 반면에 음료품 제조업(313), 의복제조업(322), 나무 및 콜크제조업 (331)이나 플라스틱제조업(356)은 노사분규 발생빈도가 평균 0.5%정도로 200개 기업당 1개 업체만이 분규를 경험한 것으로 나타났다. 이러한 산업간의 노사분규 발생빈도의 차이가 어디에서 오는지 실증적으로 분석하는 것은 노사분규의 발생원인을 이해하는 데 도움이 되고, 나아가서 노사관계의 안정을 위한 정책을 찾는 데 대단히 중요한 의미를 갖는다고 할 수 있다. 여기에서는 통계의 제약 때문에 노사분규 발생빈도의 산업별 차이에 대한 이유를 전산업 자료보다는 제조업을 세분류한 자료를 가지고 살펴본다.

2. 計量分析

가. 통계

제조업내 각 업종별로 노사분규 발생빈도가 차이가 나는 이유를 시계열・횡단면(time series and cross section)모형을 가지고 계량 분석한다. 1988년과 1989년도 노사분규의 발생빈도를 알 수 있는 3단위로 분류된 제조업 업종은 28개였고 이 중에서 독립변수들의 통계를 구할 수 없는 업종을 제외하면 표본(sample)이 되는 업종수는 26개가된다. 각 표본에서 대해서 2년동안 관찰한 것이기 때문에 관측수(observation)는 52개에 달하고 있다.
업종별 노사분규 발생성향을 보여주는 從屬變數는 업종별 노사분규 발생건수, 노사분규 지속기간, 노사분규 참가자수라고 할 수 있다. 그러나 노사분규참가자수에 대한 정확한 통계는 현실적으로 구하기 어려우므로 노사분규 발생건수와 지속기간을 종속변수로 따라 잡았다. 한 업종의 노사분규 발생건수는 노동조합의 조직률이 높을수록 또는 사업체수가 많을수록 자연히 증가하게 된다. 따라서 노사분규 발생건수 대신에 노사분규 발생빈도를 종속변수로 잡았다.
업종별 노사분규 발생빈도를 계산하고 데 있어서 가장 바람직한 기준은 단체교섭을 경험한

업체수라고 할 수 있으나 이러한 통계가 없으며 노동조합의 조직률을 3단위 산업분류로 파악한 통계도 없기 때문에 각 업종별 5인 이상의 사업체수를 기준으로 하였다.
노사분규에 대한 기존의 이론들과 실증적인 분석결과를 토대로 노사분규 발생에 영향을 미친 요인들을 정리하면 <표 7-1>과 같다.
노사분규의 발생빈도와 지속기간을 설명하는 독립변수들로 생산기술의 특징을 보여주는 기계장치 의존도, 기업간의 경쟁도를 보여주는 시장집중도, 생산물시장에서 경기상태를 보여주는 매출액 증가율, 나이가 많은 연장근로자가 차지하는

<표 7-1> 노사분규 발생의 결정요인 : 산업별 특징

	결정요인
생산물시장에서의 특징	시장의 집중도
	기계장치 의존도
	금융비용
	지역적인 위치
	물가상승률
	재고변동률
	출하변동률
노동시장에서의 특징	고용증가율
	임금증가율
	산업내 임금격차
	임금수준
	노조조직률
	근로자의 평균연령
	기업의 규모

비중, 산업내 기업규모별 임금격차, 제조업 평균과 비교한 임금수준, 재고 및 출하 변동률을 잡았다. 노사분규 발생에 영향을 미치는 이와 같은 요인 이외에도 우리나라의 경우 동일산업내에 기업간의 임금격차도 노사분규에 커다란 영향을 미쳤다고 볼 수 있다. 동일산업내에 존재하는 대기업과 중소기업이 상호협력관계에 놓여 있는 경우가 많으므로 중소기업 근로자들은 임금인상과 근로조건의 개선에 있어서 대기업 근로자의 수준을 기준점(reference point)으로 잡으려는 성향을 갖게 된다. 그러나 대기업과 중소기업이 수익성에 있어서 현격한 차이를 보이기 때문에 근로자들은 임금과 근로조건에 한계를 느끼고 불만만 커간다. 실제로 계량분석에서 사용되는 독립변수들의 정의한 자료의 출처는 <표 7-2>와 같이 정리할 수 있다.
시장집중도는 자료의 한계상 300인 이상 기업과 그 이하 규모기업의 매출액을

<표 7-2> 노사분규를 설명하는 독립변수의 통계와 출처

	정 의	출 처
기계장치 의존도	(기계장치÷노무비)×100 기계장치는 일반기계장치, 운반설비, 기타 부속설비 포함. 노무비는 기본급+제수당임	1988,1989년의 「기업경영 분석」(한국은행)
시장집중도	(300인이상 대기업매출액/총매출액)×100	1988, 1989년의「기업경영 분석」(한국은행)
매출액증가율	(당기매출액÷전기매출액)×100−100	
상대적 임금 수준	(각 업종별 평균임금÷제조업 전체평균임금 ×100	「한국노동통계연감」
규모별 임금 격차	(500인이상 기업의 1인당 임금총액÷10~29인 기업의 1인당 임금총액)×100	「한국노동통계연감」
연장근로자의 비율	(40~49세 근로자수÷총근로자수)×100	「한국노동통계연감」
재고변동률	(월별 재고지수의 표준편차÷평균재고지수)	「한국통계연감」 경제기획원
출하변동률	(월별 출하지수의 표준편차÷평균출하지수)	「한국통계연감」 경제기획원

비교하여 구하였다. 매출액 증가율은 당기매출 총매출액을 전체 총매출액으로 나눈 것으로, 이 숫자는 산업의 성장을 나타내는 변수로 사용되었다. 기계장치의존도는 기계장치금액을 노무비로 나눈 숫자에 해당한다. 매출액, 기계장치금액, 노무비 통계는 노무비로 나눈 숫자에 해당한다. 매출액, 기계장치금액, 노무비 통계는 한국은행의 『企業經營分析』 자료를 이용하였다.
일반적으로 재고변동률은 월별 재고지수의 표준편차를 이용하여 구할 수 있지만 재고지수가 이미 노사분규의 영향을 반영하고 있기 때문에 그 영향을 제거할 필요가 있다. 한 가지 방법으로서 생산변동률을 구해서 재고변동률로 이 숫자를 나눌 수 있다. 재고지수, 월별 출하지수, 월별 생산지수는 경제기획원의 『韓國統計月報』 자료를 이용하였다. 연장근로자의 비율은 40~49세 근로자수가 총근로자수에 차지하는 비율을 나타내고 있으며, 규모별 임금격차는 500인 이상 기업의 임금총액을 10~29인 기업의 임금총액으로 나눈 것에 해당한다. 상대적 임금수준은 산업간 임금격차를 보여주고 있는데 어떤 산업의 평균임금을 제조업 전체 평균임금으로 나누어서 구하였다. 근로자수와 임금에 관한 통계는 『韓國統計年監』에 있는 자료를 이용하였다.
앞에서 설명한 노사분규의 이론과 외국의 노사분규에 관한 실증분석에 비추어 보면 각 독립변수들은 다음과 같은 방향으로 노사분규에 영향을 미친다고 예상된다.[1] 첫째, 생산물시장이 경쟁적일수록 노사분규로 인한 생산차질을 경쟁기업이 메우기 쉽기 때문에 분규업체는 노사분규로 인한 손실을 사후적으로 회복하기 힘들다. 또한 이때 분규기업이 임금인상을 가격인상으로 전가하게 되면 경쟁력을 상실하게 되므로 노사분규로 인한 임금인상은 한계를 갖게 된다. 따라서 시장집중도가 낮은 산업일수록 노사분규 행위는 적어진다.
둘째, 생산비용에서 기계등 고정요소가 차지하는 비중이 커질수록 노사분규로 인한 생산중단은 노사 모두에게 주는 손실이 커지므로 동일한 조건이라면 기계장치금액이 생산비용 중에서 차지하는 비중이 높은 산업일수록 노사분규행위는 적어지게 된다.
셋째, 어떤 산업의 경기가 나쁠수록 매출액 신장은 어렵게 되고 이때 기업은 임금인상이나 근로조건개선으로 유발되는 생산비용의 증가를 소화해 내기는 어렵다. 또한 노사분규의 일방적 정보이론(asymmetric information)에 따르면 사용자가 갖고 있는 기업정보는 경기가 좋을 때보다 경기가 나쁠 때 쉽게 근로자들에게 알려지게 되고 이때 노동조합은 노사분규를 일으켜서 얻을 수 있는 實益이 적다고 판단하게 된다. 따라서 동일한 조건이라면 매출액 증가율이 적은 산업에서 노사분규행위는 약하게 된다.

넷째, 동일산업내에서 장기근속근로자들일수록 한편으로는 기업의 경영사정에 대한 정확한 정보를 갖게 되고 다른 한편으로는 추가적인 임금인상으로부터 얻는 만족도가 근속연수가 짧은 근로자에 비해서 상대적으로 떨어진다. 따라서 동일한 조건이라면 장기근속근로자가 차지하는 비율이 높은 산업일수록 노사간의 분쟁의 소지가 줄고 노사분규는 약하게 된다.
다섯째, 노동조합의 임금인상 요구에 있어서 매우 중요한 기준이 되는 것은 비교가 되는 다른 산업의 기업에서의 임금수준이다. 동일한 조건이라면 동일산업내에서 존재하는 사업체들 사이에서 임금격차가 커질 때 근로자들의 불만은 커지므로 노사분규의 소지가 많아진다. 따라서 동일업종에서 기업규모별 임금격차가 커질수록 노사분규행위는 많아지게 된다.
여섯째, 여러 산업들 사이에서 한 산업 근로자들의 임금수준이 상대적으로 낮을 때 추가적인 임금인상으로부터 얻는 만족도는 커지게 된다. 반면에 임금수준이 낮은 산업은 대체로 수익성이 낮으므로 기업의 지불능력도 낮다. 이러한 산업의 성격 때문에 유발되는 노사간의 마찰은 분쟁의 가능성을 커지게 하므로 동일한 조건이라면 전체 제조업에 비하여 평균임금수준이 상대적으로 낮은 산업일수록 노사분규가 많아지게 된다.
일곱째, 어떤 산업이 在庫를 쉽게 조절할 수 있을 때 노사분규로 인한 생산차질을 쉽게 줄일 수 있으며, 반대로 출하량의 변동이 적어 생산의 흐름을 쉽게 예측할 수 있을 때 파업으로 인한 생산차질을 쉽게 줄일 수 있다. 따라서 동일한 조건이라면 재고변화율이 높은 산업일수록 또한 출하변화율이 낮은 산업일수록 노사분규의 최종적인 손실은 적어지므로 노사분규는 많게 된다.

나. 모형

1988, 1989년의 자료를 이용하여 산업별 노사분규의 발생빈도와 지속기간의 차이를 시계열 횡단면 모형을 가지고 式(1)을 추정한다. 식(1)은 시계열 횡단면 모형의 추정방정식이다.

$$y_{it} = \beta_{it} + \sum_{k=2}^{k} \beta_k k_{it} + e_t$$

여기에서 i는 제조업내의 각 업종을 표시하며 본 계량분석모형에 26개가 있다. t는 연도를 뜻하고 y_{it}는 t년도에 i업종의 노사분규 발생빈도 또는 지속기간을 설명하는 종속변수이다. it는 노사분규 발생에 영향을 미치는 it독립변수들을 뜻하고, k는 독립변수의 숫자를 의미한다. β_k는 노사분규 발생에 영향을 미치는 독립변수들을 나타낸다. 노사분규가 모형내의 독립변수로 모두 설명되지 못하는 데 대비하여 식 (1)이 error components 모형을 가진다고 가정한다.[2] error components 모형하에서는 β_{it}는 random으로 가정되기 때문에 다음과 같이 나타낼 수 있다.

$$\beta_k = \bar{\beta} + \mu_t$$

식 (2)를 (1)에 대입했을 때 식 (1)을 marix형태로 다음과 같이 만들 수 있다.

$$Y_i = X_i\beta + \mu_i J_t + e_i \quad (3)$$

여기에서 Y_i는 (T×1)벡터, J_t는 (T×1)의 벡터이며, X_i(T×K) matrix이다. $\mu_i J_t + e_i$는 攪亂形 벡터로서 평균은 0이며 共分散은 $6\mu^2 \cdot J_T J`_T + o^2 eI_T$으로서 (T×T)matrix이다.
N개의 산업(여기에서는 N=26)에 대해서 풀기 위해서 식(3)을 다음과 같이 표시 할 수 있다.

$$Y_i = X_i \beta + \mu_i J_i + e_i$$

$$y = X\beta + \mu \otimes J_T + e \quad \cdots\cdots (4)$$

이때 $\mu \otimes J_T + e$의 공분산은 $\Phi = I_N \otimes [\sigma\mu J_n J_n' + \sigma e I_n]$로 된다.
식 (4)의 β의 generalized least squares estimators는 식 (5)로 표시된다.

$$\hat{\beta} = (X'\Phi^{-1} X)^{-1} X'\Phi^{-1} y \quad \cdots\cdots (5)$$

다. 추정결과

1) 발생빈도

<표 7-3>의 A는 산업별 노사분규 발생빈도의 차이를 설명하는 각 변수들의 파라미터(paramdter)에 대한 추정치를 정리하고 있다. 표본수에 비교하여 관측수(observation)가 작기 때문에 R^2값은 높지 않다. 8개중에서 연장근로자 비율과 규모별 임금격차 2개 변수를 제외하고는 추정치에 대한 통계적 신뢰도는 크지 않지만 추정치의 부호는 대부분 예상했던 결과와 일치하고 있다. 특히 연장근로자가 차지하는 비율과 산업내 기업규모별 임금격차는 노사분규 발생빈도의 산업별 격차를 뚜렷하게 설명하는 것은 다른 나라와 비교할 때 우리나라 노사분규의 특이성을 말해준다. 한 산업에서 40대 이상의 근로자가 차지하는 비율이 커질수록 노사분규의 발생 가능성이 낮은 것은 나이가 많은 근로자일수록 근속연수도 높아 기업의 경영사정을 잘 이해하고 있다는 것을 반영하며, 한편으로는 임금수준이 높아 연소근로자에 비해 임금인상에 따른 만족도가 상대적으로 작음을 반영한다. 우리나라는 연장근로자와 연소근로자의 의식이 상당히 다르고 인구분포상 연소근로자가 차지하는 비율이 높다. 또한 연소근로자일수록 職場移動(labor tunover)이 일본이나 미국에 비해서 높다. 이것은 연소근로자들이 기업에 대한 귀속의식을 느끼는 데 장애요인이 된다고 할 수 있다. 따라서 기업은 교육훈련의 강화나 작업배치전환의 고도화를 통한 근로자의 잠재적 능력을 개발하는 데 노력하고 연소근로자와 연장근로자 사이의 의식차이를 완화하고 근로자들이 기업을 평생직장으로 생각하도록 유도하여야 할 것이다.

한 산업내의 기업규모별 임금격차가 큰 산업일수록 노사분규 발생성향이 높은 것은 노동조합의 임금인상요구가 동종업종의 타기업이 비교기준이 되어 왔음을 뒷받침한다. 그리고 기업간 임금격차의 배경은 정부의 산업정책이 대기업에 집중된 결과 기업규모별 수익성의 차이를 확대시켰고, 노동운동의 활성화를 계기로 대기업의 노동조합이 기업의 수익성을 상당부분 차지할 수 있었다는 점을 들 수

<표 7-3> 노사분규 발생빈도와 지속기간의 결정요인 추정

	발생빈도 추정치(A)	지속기간 추정치(B)
절 편	−3.75(0.36)	3.74(0.38)
기계장치의존도	−0.12(0.31)	−0.009(0.32)
시장집중도	1.19(2.01)	0.27(2.65)
매출액증가율	0.05(0.06)	0.25(0.16)
상대적 임금수준	−0.61(1.49)	−1.03(0.51)*
규모별 임금격차	0.61(0.30)*	0.38(0.21)
年長근로자비율	−0.16(0.05)*	0.11(0.15)
재고변동률	−0.33(0.22)	−0.09(0.23)
출하변동률	0.30(0.21)	0.10(0.21)
표본수	52	52
R^2	0.34	0.30

주: 1) ( ) 안은 t값임.
2) *은 5% 수준의 유의도를 만족함.

있다.[3] 이것은 노사관계를 안정시키기 위해 기업규모별 임금격차를 줄일 필요가 있으며 지금까지 추구되어 왔던 산업정책의 성격에 비추어 보면 임금격차의 해소를 위해서 산업정책이 고도화될 필요가 있음을 시사한다. 기계장치의존도, 매출액 증가율, 시장집중도, 임금의 상대적 수준은 예측했던 방향으로 영향을 미치고 있다.
이러한 결과는 표본수에 비교하여 관측수(observation)가 작기 때문에 통계적 유의도가 높지는 않다. 단지 외국의 산업별 노사분규 성향과 비교하여도 대체로 일치하는 것은 시간이 지나 통계가 축적될 때 입증될 가능성이 많음을 시사한다고 하겠다. 그러나 재고변동률과 출하변동률이 노사분규에 미친 영향은 예상했던 것과 반대방향으로 나타나고 있다. 관측수의 제한에 따른 통계적 유의도 문제가 있기는 하지만 그 이유는 3가지로 생각해 볼 수 있다. 첫째, 1988, 1989년에 노사관계가 계속 불안정한 상태를 보여 재고 및 출하관리 등 생산조절에 있어서 합리성을 살리기 어려웠을 가능성이 있고 둘째, 노사관계의 경험이 많지 않은 우리나라 기업은 노사분규에 대비한 생산조절의 능력을 제대로 개발하지 못하였기 때문이며 마지막으로, 재고변동률과 출하변동률 변수의 통계상의 신빙성 문제를 생각할 수 있다.

2) 지속기간
<표 7-3>의 B는 노사분규의 지속기간이 어떻게 결정되는가를 설명하고 있다. 제조업내 각 업종별 노사분규 지속기간의 차이도 노사분규 발생빈도를 설명하는 변수와 거의 동일한 방향으로 영향을 받고 있다. 예외적으로 연장근로자가 차지하는 비율이 통계적 유의도는 낮지만 노사분규 발생빈도와 반대방향으로 작용하고 있다. 즉 연장근로자가 차지하는 비중이 높은 산업일수록 노사분규의 지속기간이 길어지고 있다. 이것은 연장근로자들이 차지하는 비중이 높은 산업에서 노사분규가 발생할 가능성은 적지만 일단 노사분규가 발생하면 장기화될 가능성이 있음을 시사하고 있다. 그리고 노사분규의 발생빈도처럼 매출액 증가율이 노사분규의 지속기간을 연장시키는 것은 주목할 만하다. 일반적으로 노사분규의 발생빈도와 지속기간은 경기에 대해서 반대방향으로 움직인다고 주장되어 왔다.[4] 그 이유는 일단 노사분규가 발생하면 지속기간이 길어지는 데 따른 추가비용이 경기가 나쁠 때는 적지만 경기가 좋을 때는 커지기 때문이다. 통계상의 유의도가 높지 못하기 때문에 관측수가 많아지면 다시 검토되어야 하겠지만, 노사분규 지속기간이 경기가 좋을 때 길어진다는 사실은 우리나라 노사분규 관계의 현주소를 말해주는 것으로 보인다.

주석 1) 실증분석 결과로는 Tracy(1986), Gramm(1986), Pencavel(1970) 등 참조.

주석 2) 시계열 횡단면 분석에 대하여 자세한 내용은 Judge(1982) 참조.

주석 3) 정부의 산업정책과 노사관계 사이의 관계에 대해서 拙稿(1989b)참조.

주석 4) 노사분규 발생빈도와 지속기간의 경기변동과의 관계는 Kennan(1985)참조.

第2節 勞使紛糾의 發生과 持續期間에 대한 交涉單位別 特徵

1. 序論

본 절에서는 노사분규의 교섭단위별 통계를 이용하여 노사분규의 발생과 지속기간이 교섭단위의 성격에 따라 어떻게 달라지는가를 분석하고자 한다. 한 교섭단위의 노사분규 발생과 지속기간에 영향을 미치는 요인들을 기업의 특징, 노동조합의 특징, 단체교섭상의 특징으로 나눌 수 있다(표 7-4 참조).

<표 7-4> 노사분규의 발생요인 (교섭단위수준)

	발 생 요 인
기업특징	기업규모
	기업의 성격
	수익성
	지역적 위치
	기업의 조직성격
	사용자의 기치관
	경쟁기업의 선택
노동조합 특징	조합원의 기지도등 노조지도부의 성격
	연령등 조합원의 성격
	근로자들의 상대적 임금수준 및 근로조건
	노동조합의 역사
	노조가입률
	노동조합 활동성향
	제야노동단체 가입유무
단체교섭 특징	교섭구조
	교섭형태
	단체교섭의 정합
	교섭대표의 능력

일반적으로 기업의 규모가 커질 때 노사간의 의사교환이나 기업 내 각 부서와 조직원 사이의 의사교환은 보다 많은 비용을 수반한다. 따라서 동일한 조건이라면 기업의 규모가 커지고 작업환경이 열악할 때 노사분규의 가능성이 커지게 된다. 또한 업종의 성격이 생산기술상 산업재해와 같은 위험부담을 수반하거나 작업강도가 높을 때 근로자들은 불만이 많아지고 이에 대한 보상을 받고자 한다. 작업조건이 나쁜 근로자들이 노사분규로 인해서 작업이 중단되었을 때 느끼는 만족도는 작업조건이 좋은 근로자들보다 상대적으로 커지게 된다. 그러나 사용자는 노사간의 의사교환을 증대시키고 작업환경을 개선하는 데 비용부담이 지나치게 클 때 노사분규를 줄이기 위한 투자보다는 차라리 노사분규를 감수할 의사가 커지게 된다.

기업의 수익에 대하여 사용자들은 근로자들에 비해 보다 정확한 정보를 가지고 있다. 그러나 사용자들은 기업의 수익에 대해서 근로자들이 정확하게 알 때 자신이 가지는 몫이 제한될 수밖에 없다는 사실을 알기 때문에 근로자들에게 기업의 수익을 정확하게 알려주는 데 인색하게 된다. 이러한 경향은 경기가 좋을 때 나타날 가능성이 높다. 근로자들은 기업의 수익이 향상되었다고 판단하면 이러한 기업의 경영정보에 대한 비대칭성 문제 때문에 실제 수익률 향상보다 높은 수준의 임금을 요구하게 될 가능성이 있다. 기업경영정보의 비대칭성 문제는 노사분규가 기업의 수익문제뿐 아니라 업종전환, 공장이전, 자동화시설 도입 등 경영전반에 걸친 사항에 나타난다고 할 수 있다.

근로자들의 임금인상이나 근로조건 개선의 요구에 있어서 주변기업 근로자의 임금수준, 생활수준, 지역의 사회적 분위기 등은 크게 영향을 미친다. 근로자들은 단체교섭을 할 때 다른 주변기업 근로자들과 정보교환을 하게 되는데 회사와 근로자들이 평소 의사교환이 거의 없어 불신상태에 놓이게 될수록 주변의 환경에 민감하게 반응한다. 예를 들면 노사분규가 다발하는 지역에 위치한 기업에서 노사분규의 발생가능성도 높게 나타난다.

기업조직의 성격도 노사분규에 큰 영향을 미친다. 기업이 근로자들을 적재적소에 배치하지 못하고 근로자들의 능력개발에 소홀히 할 때, 근로자들의 정당한 요구가 경영진에 의하여 수용되지 못할 때 근로자들의 불만은 커지게 된다. 또한 조직 내부의 의사교환이 활성화되지 못했을 때 정보의 비대칭성 문제는 커지게 된다. 이러한 근로자들의 요구나 불만을 효율적으로 흡수하고 개선하기 위해 기업조직의 개선과 경영권한의 적절한 하부 위양은 중요하다고 할 수 있다. 따라서 사용자의 인식이 근로자들을 단순한 생산요소로 간주하는 수준에 머물러 있거나 경영관리가 불량한 기업일수록 노사분규가 발생할 가능성이 커진다.

한 기업이 다른 기업과 경쟁상태에 놓일 때 노사는 노사분규의 발생이 경쟁기업에게 시장확대를 꾀하는 데 좋은 기회를 제공한다는 사실을 안다. 경쟁기업이 노사분규 기간동안 시장 침범을 하지 않는다는 보장이 없을 때 상대방 기업의 시장확대 의도를 노사는 크게 인식하지 않을 수 없게 되고 이때 노사분규가 발생할 가능성은 적어진다. 따라서 다른 기업과 경쟁상태가 치열하면 치열할수록 노사의 공감대는 경쟁의 극복으로 모아지고 노사분규는 적어진다.

노동조합의 일상적인 활동은 조합지도부에 좌우되지만 조합원의 지지가 확고할 때 유지될 수 있기 때문에 조합원의 의사를 반영하지 않을 수 없다. 조합원의 노동조합지도부에 대한 실망이 크거나 조합활동에 대한 기대가 지도부보다 높을 때 노사분규는 組合員의 鬪爭性(workers militancy)을 반영하게 된다. 한 기업의 노동조합활동은 성격이 유사한 다른 기업의 노동조합활동과 비교되기 때문에 노동조합지도부가 조합원의 지지를 확고하게 받지 못할수록 조합원의 압력을 더욱 크게 의식하게 된다. 즉 조합원들이 조합지도부에 의해 노동조합활동이 지나치게 온건하여 '어용적'이라고 불신하거나 노동조합이 내부적으로 대립상태에 빠져 있을 때 자신의 鮮明性을 과시하여 지도력을 확고히 할 필요가 있을 때 노사분규를 통하여 해결하려는 경향을 보인다. 반면에 정부의 노동정책이나 외부의 영향력 때문에 노동조합의 위치가 흔들릴 때 노사분규는 勞動組合의 鬪爭性(union militancy)을 반영하게 된다. 이러한 경우 노사분규는 조합지도부의 주도하에 발생하게 된다. 예를 들면 노동조합은 정부가 노동조합활동에 대한 규제를 강화하거나 노동조합에 불리한 정책을 추진하는 경우에 노사분규를 통하여 불만을 표출하게 된다.

노동조합의 역사가 오래된 기업의 경우 조합지도부의 지위는 신생노조에 비해서 확고하다고 할 수 있다. 이것은 조합지도부가 전문성을 확보함으로써 조합원의 지나친 간섭을 극복할 수 있으며 동시에 사용자와의 오랜 접촉으로 인해 노사간의 의사교환을 원활하게 할 수 있어 근로자들의 불만을 비교적 쉽게 해결할 수 있다. 따라서 노동조합의 역사가 오래될수록 노사분규의

발생가능성은 감소하게 된다. 또한 노동조합활동이 제야노동단체등에 의해서 직접적인 영향을 받을 때 노사분규 또한 외부세력의 성격에 따라 좌우되는데, 노동조합활동을 지원하는 외부세력이 온건할 때 노사분규의 발생 가능성은 적어지지만 강경할 때 커지게 된다.
단체교섭이 임금협약 체결과 단체협약 체결로 나뉘어져 있을 때 두 개를 동시에 해결할 때 보다 자연히 노사간의 대립의 기회가 많아지므로 노사분규의 발생 가능성은 많아진다. 한 업종에 여러 기업이 있을 때 어떤 기업의 단체교섭 결과는 다른 기업에 커다란 영향을 미치게 된다. 따라서 각 기업들이 다른 시기에 협약을 체결할 때 협약의 내용이 서로 달라지게 되면 협약의 내용이 상대적으로 불리한 노동조합의 조합원들은 사후적으로 불만이 커지게 돼 노동조합은 불리한 협약내용을 다른 방법으로 보충하려는 경향을 갖게 되고 이것이 노사분규의 발생가능성을 높인다. 단체교섭의 경험이 축적된 노사의 경우 단체교섭을 보다 효율적으로 할 수 있어서 노사 사이에 대립이 되는 문제를 쉽게 풀 수가 있으므로 노사분규의 발생 가능성은 적어진다. 특히 노사분규에 대한 경험이 있는 경우 노사는 노사분규로 인한 손실을 깨닫게 되므로 자연히 노사분규를 피하려고 노력한다. 또한 단체교섭에 있어서 교섭대표의 능력이나 권한 등이 노사분규에 영향을 미친다. 유능한 교섭대표일수록 교착상태를 쉽게 해소하므로 노사분규의 발생가능성이 적어진다. 교섭대표의 권한이 확고할 때 교섭의 효율성이 제고된다. 즉 교섭대표자가 권한을 체결권까지 확보하고 있을 때 책임있는 교섭을 전개할 수 있으므로 교섭에서 협상당사자 사이의 신뢰를 제고하고 그 진행을 촉진시킨다.

2. 交涉單位別 勞使紛糾 統計分析

가. 통계

교섭단위별로 노사분규의 특징을 파악하는데 가장 큰 문제는 <표 7-5>에 예시되어 있는 각종 변수들을 설명하는 통계를 확보하는 데 있다고 할 수 있다. 교섭단위별 노사분규 성향을 분석하는 데 수반되는 통계상의 제약 문제는 「노동조합실태조사」 자료를 이용함으로써 상당부분 해결될 수 있었다.[1] 노사분규성향을 노사분규발생 여부와 지속기간에 두었다.
「노동조합실태조사」에서 노사분규발생 여부를 확인할 수 있는 표본수는 275개이고 노사분규 지속기간을 확인할 수 있는 수는 56개였다. <표 7-4>에 예시된 요인들 중에서 「노동조합실태조사」에서 독립변수로 사용할 수 있는 것은 <표 7-5>에 나타나 있다.

나. 모형

1) 노사분규발생 여부
노사분규의 발생에 대한 변수는 노사분규가 발생했는지 발생하지 않았는지 두 상황으로 나뉘어진다. 따라서 노사분규의 발생 여부를 종속변수로 놓고 로짓(logit)모델을 사용하여 노사분규에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 노사분규가 발생했을 때를 1이라 하고 발생하지 않았을 때를 0이라고 하면, 기업 i에서 노사분규의 발생여부를 가리키는 변수 y_i는 노사분규가 발생하였을 때 1, 발생하지 않았을 때 0이 된다. 노사분규의 발생에 영향을 미치는 교섭단위의 특징들을 백터 X라고 하고, 노사간의 대립정도를 y^*라고 하자. 이때 기업 i의 노사대립은 식(6)으로 표시된다.[2]

$$y_i = X_i\beta + U_i \quad (6)$$

<표 7-5> 교섭단위별 노사분규에 대한 독립변수

	내 용
조합원수	· 노동조합의 규모 설명
가입률	· 조합원수를 규약상 노동조합에 가입할 수 있는 조합원의 숫자
사무직 가입여부더미	· 가입가능하면 1
	· 가입가능하지 않으면 0
조합원 평균연령	· 조합원의 의식설명
경영자 성격더미	· 기업의 소유주와 최고경영자가 동일하면 1
	· 동일하지 않으면 0
위원장투표회수	· 현위원장 선출시 경쟁상태 설명
조합원장 대의원수	· 조합원의 의사수렴창구
평균조합비	· 노동조합에 대한 조합원의 충실도
기금더미	· 쟁의기금 적립하고 있으면 1
	· 적립하지 않으면 0
임금ㅡ단체협약	· 임금협약과 단체협약체결을 별도로 하는 경우 1
분리더미	· 별도로 하지 않는 경우 0
교섭회수	· 노사분규가 발생하기 전 노사간의 교섭회수
교섭형태더미	· 공동교섭이면 1
	· 아니면 0
찬반투표더미	· 잠정 협약안을 대의원대회나 조합원총회 등에서 투표에 부치는 경우 1
	· 부치지 않는 경우 0
지역더미	· 노동조합의 소재지가 서울, 인천, 광주, 경기, 경남이면 1
	· 아니면 0
운수더미	· 자동차택시노련산하 노조이면 1
	· 아니면 0
6 · 29 이후더미	· 노동조합이 6 · 29 이전에 설립되었으면 1
	· 아니면 0
재야더미	· 재야노동단체에 회비를 납부하면 1
	· 납부하지 않으면 0

만약 $y_i^* > 0$ 이면 노사대립은 노사분규로 나타나고 $y_i^* \leq 0$이면 분규없이 대립이 해결된다고 할 수 있다. 기업 i에서 노사분규가 발생할 확률은 다음과 같다.

$$\text{Prob}(y_i = 1) = \text{Prob}(U_i > -X_i \beta)$$
$$= 1 - F(-X_i \beta) \quad (7)$$

여기에서 F는 U의 累積(cumulative) 分布度라고 하자. 따라서 노사간의 대립이 노사분규를 통해서 해결되는 지 그렇지 않으면 평화롭게 해결되는지 하는 것은 다음과 같은 Likelihood function으로 나타난다.

$$L=\prod_{y_i=0} F(-X_i\beta)\cdot\prod_{y_i=1}[1-F(-X_i\beta)]$$

Ui의 누적분포도가 로지스틱(logistic)이라고 할 때, 노사분규의 발생은 로짓모형을 갖게 된다. 이때 기업 i에서 노사분규가 발생할 확률 [1-F(-$X_i\beta$)]는 식 (9)로 표시된다.

$$1-F(-X_i\beta)=\frac{\exp(X_i\beta)}{1+\exp(X_i\beta)}$$

그리고,

$$F(-X_i\beta)=\frac{\exp(-X_i\beta)}{1+\exp(-X_i\beta)}=\frac{1}{1+\exp(X_i\beta)}$$

이므로 식 (8)에 대입하여 극대화를 취하여 β를 구한다.

20 노사분규 지속기간
기업 i에서 발생한 노사분규의 지속기간을 y_i라하고 지속기간에 영향을 미치는 교섭단위의 특징들을 벡터 X라고 한다. 이때 지속기간을 설명하는 각 변수들의 파라미터에 대한 추정치는 식(10)을 회귀분석하여 얻을 수 있다.

$y_i = X\beta+u$ (10)

3) 추정결과

가) 발생여부
<표 7-6>의 A는 노사분규의 발생여부를 설명하는 각 독립변수들에 대한 파라미터의 추정치를 설명하고 있다. 노사분규발생 여부에 대한 계량모형의 적합성(the goodness of fit)을 설명하는 尤度(likelihood ratio test)인 -2Log(L_W/L_R)와 Pseudo-R^2은 유의하다. 한 기업에서 근로자들의 노동조합의 가입률이 높을수록 노사분규가 발생할 가능성이 높다. 노동조합의 규모, 사무직 근로자의 노동조합 가입여부, 조합원의 평균연령은 노사분규에 미치는 영향이 통계적 유의도를 갖지 못한다. 그러나 그 방향은 앞에서 예상한 대로라고 할 수 있다. 사무직 근로자의 노동조합 가입을 노사간의 의사소통 차원에서 볼 때 사무직 근로자들도 노동조합에 가입함으로써 근로자들이 기업의 경영상황을 보다 정확히 알 수 있으므로 그만큼 노사분규의 소지는 줄어든다고 할 수 있다.
소유와 경영의 분리가 노사분규의 발생여부에 어떻게 영향을 미치는가 하는 문제는 여기서 확인되지 않고 있다. 또한 조합원 중에서 대의원수가 차지하는 비율이 노사분규에 미치는 영향도 확인되지 않고 있다. 반면에 위원장의 선거에서 수반된 투표의 회수는 노사분규에 뚜렷한 영향을 미치고 있다. 즉 노동조합 위원장이 당선될 때 선거회수가 많았던 기업일수록 노사분규의 발생가능성은 많아지는 것을 보여주고 있다. 이것은 노동조합 내부의 정치적 성격을 설명하고 있다. 즉 노조지도부의 정치적 기반이 약할 때 지도부는 노사분규를 통해서 자신의 취약한 기반을 보강하려는 경향이 있음을 시사한다.
노동조합의 재정적 운영을 보여줄 수 있는 조합원의 1인당 평균조합비와 쟁의기금 적립여부는, 통계적인 신뢰도는 높지 않지만, 노사분규에 비교적 일관적으로 영향을 미친다. 평균조합비가

많을수록, 쟁의 기금을 적립할수록 노사분규가 발생할 가능성이 크다. 이것은 한편으로는 조합비의 부담이 커질수록 조합원들의 임금인상에 대한 기대가 커지고, 쟁의기금을 적립하고 있을수록 노동조합의 교섭력이 올라감에 따라 노사분규가 발생할 가능성이 커지게 된다는 것을 시사한다.

노동조합의 교섭형태는 노사분규에 뚜렷한 영향을 미치는데 임금협약과 단체

<표 7-6> 교섭단위별 노사분규의 특징

	발생여부(A)	지속기간(B)
절 편	−0.14	30.86
	(1.65)	(22.83)
조합원수	1.3E−04	0.005**
	(1.8E−04)	(0.002)
가입률	2.89**	−19.99
	(1.11)	(16.17)
사무직 가입여부더미	−0.23	−2.46
	(0.21)	(5.04)
조합원 평균연령	−0.05	−0.32
	(0.04)	(0.38)
경영자 성격더미	0.02	2.80
	(0.18)	(3.78)
위원장 투표회수	−0.65**	−0.34
	(0.32)	(2.30)
조합원당 대의원수	−0.42	0.46
	(0.41)	(3.29)
평균조합비	2.0E−04	0.001
	(1.4E−04)	(0.002)
기금더미	0.04	1.50
	(0.19)	(4.72)
임금·단체협약 분리더미	0.52**	−11.96**
	(0.26)	(6.02)
교섭회수	−0.07	1.22**
	(0.04)	(0.42)
교섭형태더미	0.40	−3.50
	(0.26)	(5.19)
찬반투표더미	0.19	−4.78
	(0.20)	(5.55)
지역더미	0.69**	5.01
	(0.21)	(4.68)
운수더미	1.19**	4.32
	(0.41)	(8.58)
6·29 이후더미	0.89**	−5.10
	(0.25)	(5.98)
제야더미	0.73**	8.51**
	(0.27)	(3.73)
표본수	275	56
−2log(Lw/ LΩ)	215.59	−
R^2	−	0.60

주: 1) ( ) 안은 t값임.

2) **은 5% 수준의 유의도를 만족함.

협약 체결을 위해 별도로 교섭을 할수록 노사분규의 발생 가능성이 커지는 것을 보여준다. 이것은 임금협약과 단체협약을 분리함으로써 교섭의 기회가 많아지는 것을 반영한다. 반면에 노사간의 교섭회수가 많을수록 노사분규가 발생할 가능성은 적어지는데 이것은 노사가 협약의 체결을 위해 많은 노력을 할수록 노사분규의 발생가능성이 적어진다는 것을 시사한다. 노사가 잠정적인 협약안에 도달한 다음 노동조합지도부가 조합원 또는 대의원회의에 잠정협약을 찬반투표에 부칠 때, 통계적 유의도는 크지 않지만 노사분규의 발생 가능성이 커지게 된다. 이것은 노도조합 교섭대표들이 협약체결의 최종적인 권한을 갖지 못할수록 사용자들의 교섭노력은 작아질 수밖에

없으며 이에 따라 노사분규의 발생 가능성이 높아지게 된다. 노사가 공동교섭보다는 기업별 단위의 교섭을 할수록 노사분규의 발생 가능성이 커지는 경향을 보인다.
노동조합이 재야노동운동단체와 관련이 되어 있을 때 6・29 이후에 설립된 신생 노조일 때, 기업이 분규집중지역에 위치할수록 또한 운수업일수록 노사분규의 발생 가능성이 커지는 것을 알 수 있다. 이러한 요인들은 통계적으로 보아서 노사분규의 발생에 뚜렷한 영향을 미치고 있다. 이것은 현재 우리나라 노동조합과 노사관계의 특징을 잘 설명하고 있다고 할 수 있다.

나. 지속기간

노사분규 지속기간은 조합원수가 많을수록 길어지게 되는데 이것은 일단 노사분규가 발생하면 노동조합의 규모가 커짐에 따라 조합 내부에 다양한 이견들을 조정하기 힘들고 한편으로는 노사간의 대화 재개가 쉽지 않음을 의미한다. 가입률이 지속기간에 미치는 영향은 뚜렷하지 않다. 노동조합에 사무직 근로자가 가입할 수 있는 경우에 통계적 유의도가 높지만 않지만, 노사분규 지속기간이 짧아지는 것은 사무직 근로자도 노동조합에 가입할 수 있으므로 노사간의 의사교환이 보다 원활하게 이루어질 수 있음을 의미한다. 조합원 평균연령이나 소유와 경영의 분리여부, 위원장 투표회수, 조합원당 대의원수, 노사분규 지속기간에 뚜렷한 방향으로 영향을 미친다고 보기 힘들다. 조합 재정을 설명하는 평균조합비나 쟁의기금의 여부 또한 노사분규 지속기간에 뚜렷한 영향을 미치지 못하고 있다.
임금・단체협약 분리여부는 노사분규 지속기간에 뚜렷한 영향을 미치는데 분리되고 있는 경우 노사분규의 지속기간이 짧다. 이것은 임금・단체협약의 분리가 노사분규 발생가능성을 높이지만 일단 노사분규가 발생하면 비교적 짧은 기간에 해결된다는 것을 의미한다. 노사분규 발생 이전에 교섭회수가 많을수록 노사분규의 지속기간이 길어지고 있는데 노사분규의 발생여부와 비교해 볼 때 노사분규까지 교섭을 활발히 하는 것은 노사분규를 피하는 데 도움이 되지만 일단 노사분규에 돌입하게 되면 쉽게 해결이 나지 않는다는 것을 의미한다. 이것은 단체교섭에서 노사간의 주요쟁점이 되는 문제가 노사 중 어느 한쪽도 쉽게 양보하기 힘들었을 가능성을 보인다.
공동교섭과 개별교섭의 여부나 잠정협약안의 찬반투표 회부여부도 지속기간에 뚜렷한 영향을 미치지 못하고 있다.
노동조합이 위치한 지역, 운수업더미, 6・29이후 신설 노동조합의 여부도 뚜렷한 영향을 미치지 못하고 있다. 반면에 노동조합이 재야노동단체와 관계를 맺고 있을 때 노사분규의 지속기간이 길어지고 있다. 재야노동단체와의 관계가 노사분규의 발생가능성을 높이고 지속기간을 연장시키는 것은 재야노동단체가 노동조합에 대해서 강경한 태도를 취하도록 만드는 경향이 있음을 보인다.

주석 1) 「노동조합실태조사」 자료에 대한 상세한 설명은 朴德濟・朴基性(1989) 참조.
주석 2) 로짓모형에 자세한 내용은 Maddala(1983) 참조.

第8章

勞使紛糾의 主要問題點

第1節 序論

노동조합활동이 불과 지난3년 사이에 활성화되었기 때문에 우리나라 근로자와 사용자들의 집단적 노사관계에 대한 경험은 적다고 할 수 있다. 이에 따라 노동조합과 사용자 사이에서 생기는 분쟁을 해결하는 메카니즘(mechanisim)도 발달되지 못했다고 할 수 있다. 비록 法으로 사용자들이 노동조합의 지위를 인정하게 하고 노동조합과 사용자가 분쟁을 해결하는데 일정한 절차를 밟도록 만들며 노사분규 행위도 일정한 범위내에서 가능토록 규정하였지만 노사관계와 관련된 법적 규칙이나 절차는 노사관계가 오랫동안 활성화되지 않았기 때문에 현실성이 결여되기도 하였다.
노동조합과 사용자가 분쟁을 해결하는 데 필요한 규칙이나 절차, 즉 메카니즘은 그 자체로서 노사의 교섭력에 영향을 미치므로 노동조합과 사용자는 자신에게 유리한 방향으로 만들기를 원한다. 따라서 노사분규를 둘러싼 메카니즘이 제대로 확립되어 있지 않았을 때 노동조합과 사용자 사이의 대립은 더욱 첨예하게 된다. 본 장에서는 노사관계의 안정과 발전을 위해서 현재 우리나라 분쟁해결과정에 중요한 메카니즘을 제공하는 3가지 문제를 분석한다. 제2절에서는 노사분규로 인해 발생되는 손실의 부담문제에 관련된 '無勞動無賃金' 문제를 다루고 제3절에서는 태업이나 직장폐쇄 등 과격한 노사분규의 양상 문제를 노사간의 대응양식으로 규명하고 제4절에서 노사분규를 자제하도록 유도하는 데 주된 취지가 있는 쟁의신고제도 문제를 다룬다.

第2節 勞使紛糾 期間의 賃金支給問題

1. 序論

1987년 6・29선언 이후 노동조합이 활성화되면서 파업기간중의 임금지급문제는 노사간의 첨예한 쟁점사항이 되었다. 노동조합은 오랫동안 노동조합 활동이 억제되어 파업기금이 적립되어 있지 않은 상황에서 파업기간중의 임금부지급, 즉 무노동무임금의 강행은 노동조합의 쟁의행위 능력을 상실시킨다고 주장하고 있다. 반면, 사용자는 1987년 이전에는 정치・사회적 분위기를 말미암아 노동조합 활동이 억제되었을 때 파업의 발생도 적었기 때문에 임금을 지급하였지만 1987년 이후 노동조합의 환경이 바뀌어 노동조합활동이 전면적으로 보장되었기 때문에 파업으로 인해 노동이 제공되지 않으면 임금도 당연히 지급될 수 없다는 주장을 하고 있다.
이론적으로 보면 노사분규 기간동안의 임금을 사용자가 지불하게 되면 노사분규로 인한 노동조합측의 손실은 그만큼 줄어들게 되므로 교섭력이 커지고 노사분규의 발생빈도나 지속기간은 자연히 증가하게 된다고 볼 수 있다.
노사관계제도가 정착된 외국의 경우에 파업기간중의 임금부지급은 당연시되고 있기 때문에 '無勞動無賃金' 문제가 노사간의 쟁점이 되는 경우는 드물었다고 할 수 있다. 예외적으로 40년대 후반 일본에서 노동운동이 계급투쟁적인 성격을 농후하게 지니고 있을 때 파업기간중의 임금지급 요구가 있었으나 50년대 들어와 노사관계가 자리잡히면서 이러한 요구는 사라지게 되었다.
미국이나 서독 등 선진국의 경우 파업기간중의 임금지급문제가 노사의 쟁점이 되는 경우는 거의 없었으며, 대체로 쟁의행위 기간중에 근로계약상 근로자의 근로의무와 사용자의 임금지급의무가 정지된다는 것이 정설로 받아들여지고 있기 때문에 파업기간중의 임금을 사용자가 지불할 의무가 없다고 할 수 있다.
1987~90년까지 파업기간중의 임금지급 실태를 체계적으로 분석한 자료들은 별로 없다. 예외적으로 한국노동연구원의 「단체교섭실태조사」(1988)와 「노동조합실태조사」(1989)가 1987년과 1988년의 파업기간중의 임금지급 현황을 표본조사를 통하여 보여주고 있다. 1989년 상반기 분규업체의 임금지급실태는 노동부 자료에서, 1989년 하반기의 실태는 한국노동연구원 자료에서, 1990년 분규업체의 임금지급실태는 노동부 자료에서 찾을 수 있다. 1987~90년 사이에

파업기간중의 임금지급실태를 여러 개의 다른 조사를 통한 자료를 분석한다는 점에서 비교상 한계를 가지고 있지만, 그 추이는 일정한 규칙성을 보여주고 있다.

2. 現況

1987~90년 1월 사이의 파업기간중의 임금지급실태 현황 <표 8-1>에 정리되어 있다. 1987년에 파업기간중의 임금을 생계비등 어떠한 명목으로든지 전혀 지불하지 않은 경우는 90개 표본 중에서 6개인 7%이었다가 1988년에는 232개의 표본 중에서 56개인 24%로 증가하였다. 1989년 상반기에는 1,007개의 파업업체 중에서 172개인 17%로 감소하였다. 그러나 1989년 하반기부터는 크게 증가하여 435개 업체 중에서 151개인 35%이고, 1990년에는 84%에 이르고 있다. <표 8-1>의 통계는 1989년까지 상당한 비율의 파업업체들이 파업기간중의 임금을 지급하였고 임금지급형태는 임금 이외의 명목, 예를 들면 생계지원의 형태로 지급한 것을 보여주고 있다. 1989년 하반기 이후 파업기간중 임금을 지급하지 않는 업체수가 크게 증가한 것은 주목할 만하다. 이 기간중의 통계는 파업기간 중 임금지급문제에 대한

(단위: 기업체수, %)

		1987	1988	1989 상반기	1989.6~90.1	1990
지급	전 액	73(81)	113(49)	636(63)	185(43)	28(9)
	일 부	11(12)	63(27)	199(20)	99(23)	23(7)
	소 계	284(93)	176(76)	835(83)	284(65)	51(16)
부 지 급		6(7)	56(24)	172(17)	151(35)	265(84)
총 계		90(100)	232(100)	1,007(100)	435(100)	316(100)

주: 1) 1987, 1988, 1989.6~90.1의 통계는 한국노동연구원 자료임.
2) 1989년 상반기 통계는 노동부 자료임.
3) 임금지급액의 기준은 기본급임. 임금 이외에 생계비등 다른 명목으로 지급한 경우는 지급액을 기본급기준으로 조정하였음.

성격

<표 8-1> 1987~90년 1월 사이의 파업기간중 임금지급실태

을 알 수 있게 한다. 이 기간중 임금지급실태를 월별로 보면 파업기간중 임금부지급 경향은 월별로 꾸준히 증가하여 12월에는 53%, 1990년 1월에는 55%에 이르고 있다(표 8-2 참조). 이것은 1989년 하반기에 들어와서 파업기간 중의 임금부지급, 즉 무노동무임금이 급격히 정착되고 있음을 보여준다.[1] 또한 임금은 지급하는 경우에도 전액을 지급하는 경우가 현저하게 줄어들고 있다. 1989년 6월의 경우 임금을 지급한 69건 중에서 45건인 65%가 전액 지급이었으나 12월의 경우는 15건 중에서 8건인 53%가 전액 지급한 것으로 나타났다.
1989년도 하반기 통계는 파업기간중의 임금지급현상이 기업규모에 따라 어떻게 달라졌는지를 분석가능케 한다. <표8-3>은 1989년도 하반기에 300인 이상의 대기업은 부지급이 31%이고, 100~299인의 중기업은 33%, 100인 이하의 소규모 기업은 39%로 기업규모가 클수록 임금부지급현상이 적었음을 보여주고 있다. 반대로 임금의 전액 또는 일부지급은 대기업일수록 많다. 300인 이상의 대기업은 69%, 100~299인의 중기업은 67%, 10~99인의 소기업은 61%이었다. 이것은 대

<표 8-2> 1989년도 하반기 월별 파업기간중의 임금지급실태

(단위: 기업체수, %)

		6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월	1990년 1월
지	전 액	45 (47)	34 (40)	36 (40)	27 (55)	17 (36)	11 (36)	8 (25)	7 (32)
	일 부	24 (25)	26 (31)	9 (31)	11 (14)	11 (23)	8 (23)	7 (22)	3 (14)
급	소 계	69 (72)	60 (71)	45 (72)	38 (69)	28 (59)	19 (59)	15 (47)	9 (45)
무 지 급		27 (28)	24 (29)	20 (29)	11 (31)	19 (40)	21 (40)	17 (53)	12 (55)
총 계		96(100)	84(100)	65 (100)	49 (100)	47 (100)	11 (100)	32 (100)	22 (100)

규모 기업일수록 지불능력이 높다고 전제할 때 파업기간중의 임금지급은 기업의 수익성이 높을수록 많았던 것을 시사한다고 하겠다.

1989년 파업기간중의 임금지급경향은 산업별로도 뚜렷한 차이를 보인다. <표 8-4>를 보면, 택시운수업의 파업이 대부분을 차지하는 운수・창고 및 통신업의 경우 파업업체의 54%가 임금을 지급하지 않았으나 제조업은 그 숫자가 31%를 기록하고 있다. 제조업을 업종별로 보면 섬유, 의복, 화학・제약, 전기・전자 등은 29%이고 목재가구, 인쇄, 기계금속은 31%, 비금속, 자동차 및 운수장비제조업은 33%로 나타났다.

파업기간중의 임금지급현상은 파업의 지속기간에 따라 상당한 격차를 보이고 있는데 파업의 지속기간이 길어질수록 임금부지급경향은 커지고 있다. <표 8-5>에서 보듯이, 파업의 지속기간이 20일 미만일 때 33%인 데 반해 지속기간이 20일 이상일 때 41%로 증가하였다. 파업의 지속기간이 길어짐에 따라 임금지급경향이 낮은 것은 노사분규가 장기화되면 될수록 노동조합측의 교섭력이 약화되는 것을 시사한다.

파업기간중의 임금지급경향은 기업의 지불능력이 좋은 대기업일수록 많고 운수업에 비해 제조업이 많으며, 파업의 지속기간이 길어질 때 적어지는 것은 파업 기간중의 임금지급이 노사간의 교섭력에 크게 좌우된다는 것을 의미한다. 이것은 파업기간중의 임금지급 문제는 실제로 교섭타결의 조건이 되어 왔음을 시사한다. 파업기간중의 임금지급은 경기여건에도 영향을 받는 것으로 보인다. 이것은 1987~89년말까지 파업기간중 임금지급 변화에서도 확인된다. 즉 경제가 대단히 활발했던 1989년 대규모 노사분규가 발생하였을 때 대부분의 기업이 임금을 지급하였다가 1989년 하반기부터 경제성장의 둔화가 뚜렷해지면서 임금지급현상이 크게 감소되었다.

<표 8-3> 기업규모별 파업기간중의 임금지급경향

(단위: 기업체수, %)

		10~99인	100~299인	300인이상
지 급	전 액	64 (39)	62 (47)	59 (43)
	일 부	36 (22)	26 (20)	36 (26)
	소 계	100 (61)	88 (67)	95 (69)
무 지 급		65 (39)	44(33)	42(31)
총 계		165(100)	132(100)	137(100)

<표 8-4> 산업별 파업기간중의 임금지급 실태

(단위: 기업체수, %)

		제조업					
		섬유의복 화학제약 전기전자	목재가구 인쇄 기계금속	비금속 자동차 및 운수장비	제조업 평균	운수·창고 및 통신	전체평균
지	전액	50 (50)	45 (39)	18 (42)	113 (44)	20 (25)	185 (43)
	일부	22 (22)	34 (30)	11 (26)	67 (26)	7 (9)	100 (23)
급	소계	72 (71)	79 (69)	29 (67)	180 (69)	27 (34)	285 (66)
부지급		29 (29)	36 (31)	14 (33)	79 (31)	43 (54)	150 (34)
총계		101(100)	115(100)	43(100)	259(100)	80(100)	435(100)

<표 8-5> 분규지속일에 따른 파업기간중의 임금지급실태

(단위: 기업체수, %)

		1~9일	10~19일	20일이상	전체평균
지급	전액	110 (55)	37 (38)	38 (28)	185 (43)
	일부	28 (14)	28 (29)	43 (31)	99 (23)
	소계	138 (69)	65 (67)	81 (59)	284 (65)
부지급		66 (33)	32 (33)	57 (41)	151 (35)
총계		200(100)	97 (100)	138 (100)	435 (100)

주석 1) 1991년 상반기 노동부는 무노동무임금이 100% 적용되었다는 추계를 하고 있다.(중앙일보, 1991년 6월 22일자 참조).

第3節 勞使紛糾를 둘러싼 勞使의 對應樣式

1. 序論

노사분규는 노동조합이 사용자에게 양보를 얻어내기 위한 수단으로 시작되지만 여러 가지 양식으로 나타날 수 있다. 현재 우리나라는 노사분규 양식에 대한 구체적인 법적 규제가 발달되지 않았다고 할 수 있다. 일반적으로 노동조합측에 의한 노사분규의 주요 형태는 작업거부라고 할 수 있지만 그 이외에도 농성·태업 및 집회·시위 등 다양한 형태를 포함하고 있다. 일반적으로

노사분규에 있어서 노동조합측의 행위에 대한 사용자의 대응은 방어적인 한도에서 그치도록 되어 있고 시간적으로 노동조합측이 노사분규에 돌입한 다음에야 가능하게 되어있다. 우리나라에서 노사분규에 대한 사용자의 주요 대응은 직장폐쇄, 폐업, 휴업, 조업중단으로 나타나고 있다. 직장폐쇄의 경우, 근로기준법상 사용자가 정당한 이유로 직장폐쇄를 하였을 경우 사용자는 근로자에 대해서 임금 또는 휴업수당 지급의무를 가지지 않는다. 다만 휴업조치에 대하여는 평균임금의 70% 이상 지급하게 되어 있다.

지난 3년 동안 노사분규건수가 증가하면서 그 양상도 과격해졌다고 할 수 있다. 노사분규가 단순히 작업거부에 그치지 않고 근로자들의 분신자살까지 수반하는 경우가 있었는가 하면 사용자들은 직장폐쇄에 그치지 않고 위장폐업을 통하여 노사관계가 자체를 종결시키는 경우도 있었다. 그러나 노사분규의 기능이 노사가 이익다툼을 자발적으로 해결하도록 재촉하는 데 있다면 노사분규의 양식이 이러한 기능에 충실할 때 합리적이라고 할 수 있다. 노사 중 어느 한 쪽이 과격한 행동을 통하여 자기의 이익을 관철시키려고 할 때 상대방이 노사관계 자체를 포기하게 된다면 노사분규의 양식이 합리성을 가졌다고 보기 힘들다.

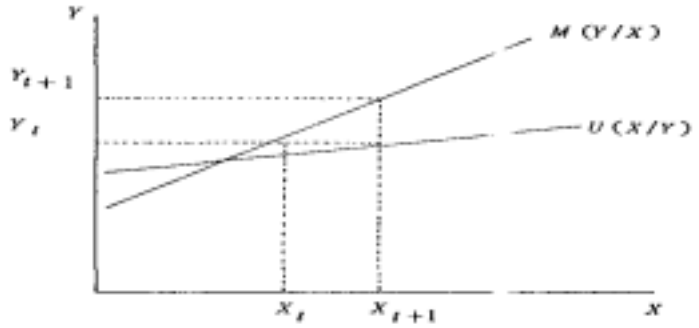
노사관계가 정착된 선진국의 경우의 노사가 노사분규에서 사용할 수 있는 수단에 대하여 法이나 判例 등을 통해 상당히 구체화시켜 놓고 있다. 각 나라마다 노동조합의 노사분규 행위양식과 사용자의 대응형태에 대해 일정한 제약을 하고 있으며 이러한 제약은 각 나라가 처한 정치・경제・사회적 환경에 따라 약간씩 다르다.[1] 프랑스 및 이탈리아의 경우 노동조합의 파업권은 포괄적으로 보장된 대신에 직장폐쇄등 사용자의 대응은 권리로써 보장되지 않고 노동조합의 불법파업등으로 인한 협약위반 등에 대해서만 제한적으로 허용된다. 그러나 미국과 캐나다의 경우는 단체교섭에서 노사의 교섭력이 균형을 갖도록 노동조합의 노사분규에 대하여 직장폐쇄와 같은 사용자의 대응할 권리를 비슷한 수준으로 허용하고 있다. 독일이나 스웨덴의 경우는 노사분규에 있어서 노동조합과 사용자의 권리는 법적으로 동등하게 허용되지만 실제로는 노동조합과 사용자단체의 자율적인 규제가 중시된다.

각국이 비록 노동조합의 파업권을 존중하지만 노동조합이 택할 수 있는 분규수단에 대해 일정한 규제를 하고 있다. 예를 들면 미국뿐 아니라 프랑스, 이탈리아 등에서도 기업의 시설물을 점거하고 농성하는 것은 불법으로 간주하고 있으며 독일과 스웨덴의 경우 노동조합은 파업에 들어가기 전에 그 불가피성을 입증하여야 한다. 노사분규를 둘러싼 노동조합과 사용자의 대응양식에 대한 각국의 상이한 관행들을 단체교섭과 파업권 사이에 놓여 있는 관련성 때문에 나온다고 할 수 있다. 프랑스와 이탈리아의 경우 파업은 단체교섭의 결렬을 반드시 전제하지 않는 반면 미국과 캐나다는 결렬을 전제로 하고 있다. 독일과 스웨덴의 경우에는 단체교섭의 결렬과 함께 파업에 돌입하기 전에 파업의 불가피성을 조합원의 투표를 통하여 최소한 과반수 또는 2/3의 찬성으로 입증하도록 되어 있다. 각국이 노사분규의 행위양식에 대해 일정한 법적 규제를 취하는 이유는 노사분규가 본래의 기능에서 벗어나 지나치게 빈번하거나 과열되어 불필요한 손실이 발생되지 않도록 하고, 분규당사자가 아닌 제3자의 이익, 즉 公益을 보호하는 데 있다고 할 수 있다.

노사분규를 둘러싼 노사 중 어느 한 쪽이 협상의 전략상 또는 자신의 내부문제 때문에 강경한 조치를 취한다면 이것은 상대방으로 하여금 여기에 대응하는 조치를 취하게 하고, 이때 노사분규의 행위는 상대적으로 과열하게 된다. 〔그림 8-1〕은 노사 중 어느 일방이 노사분규에 있어서 강경한 행동을 취했을 때 노사분규가 과열되는 과정을 설명하고 있다.

노동조합과 사용자가 노사분규에서 취하는 행동을 각각 X와 Y라고 하자. 또 노동조합에 대한 사용자의 대응곡선을 M(Y/X), 사용자에 대한 노동조합의 대응곡선을 U(X/Y)라고 하자. 노동조합이 X_t로 대응하게 되면 사용자는 Y_t로 대응하게 되고 노동조합은 다시 X_{t+1}로 보다 강경하게 대응한다. 이러한 강경대응으로 인한 악순환은 사용자가 먼저 강경대응을 시작했을 때도 똑같은 결과를 가져온다고 할 수 있다.

〔그림 8-1〕 노사분규를 둘러싼 노사의 대등강도



2. 勞使紛糾를 둘러싼 勞使의 對應樣式分析-1989년 상반기 勞使紛糾分析

노사분규를 둘러싼 노사의 대응양상을 규명하기 위해서 노동부의 자료를 토대로 1989년도 상반기에 발생한 100인 이상 규모 사업체의 노사분규 발생양식을 조사하였다. 이 중에서 노사분규의 방식을 구별할 수 있는 수는 600개로 나타났다. 노동조합의 노사분규의 수단은 작업거부, 집회・시위, 농성, 폐업으로 분류하였으며 사용자의 수단은 폐업, 직장폐쇄, 휴업, 조업중단으로 분류하였다.

<표 8-6>은 600개의 노사분규 양상을 보여주고 있다. 600개 노사분규 발생양식에서 노동조합이 사용한 노사분규 행위양식은 14가지로 구분할 수 있고, 600개 노사분규의 수단은 총 1,076개로서 노사분규 1건당 평균 1.8개의 분규수단을 채택하고 있다고 할 수 있다. 노동조합이 노사분규의 수단으로서 가장 많이 사용한 것은 '작업거부'와 '농성'을 동시에 사용한 것으로 전체의 38%를 차지하고 있다. 그 다음으로는 단순이 농성만을 택한 것이 19%를 차지하고 있는데 이 수가 단순한 작업거부보다 차지하는 비율이 높은 것은 주목할 만하다. 또한 작업거부, 집회・시위, 농성, 폐업 중에서 3가지 이상을 택한 경우도 15%에 이르렀다.

노사분규 행위양식을 구별할 수 있는 600개 업체 분규 중에서 분규지속기간을 확인할 수 있는 건수는 430개였다. 집회・시위 및 농성이 4건으로 평균 49일을 기록하여 지속기간이 가장 길었다. 그 다음으로 작업거부, 집회・시위 및 농성이 25건으로 평균 40일이었고, 작업거부, 집회・시위, 농성 및 태업이 36일을 기록하였다. 반면에 단순히 작업거부, 태업, 농성만을 이용한 노사분규의 지속기간은 각각 13일, 6일, 13일로 나타났다. 이것은 노동조합이 쟁의행위 강도가 높을수록 노사분규의 지속기간도 길어진다는 것을 시사해 준다.

<표 8-7>은 노동조합의 분규행위양식에 대한 사용자의 대응양식을 설명하고 있다. 총 600건의 노사분규 중에서 583건은 사용자의 대응여부가 확인되었다. 583건 중에서 13%에 해당하는 78건에 대해 사용자는 조업중단, 휴업, 직장폐쇄

<표 8-6> 노동조합의 노사분규 양식

분규양식분류	작업거부	집회·시위	농 성	대 입	숫자(비율)
1	○	×	×	×	97(16.1)
2	×	○	×	×	10(1.7)
3	×	×	○	×	114(19)
4	×	×	×	○	17(2.8)
5	○	○	×	×	13(2.2)
6	○	×	○	×	229(38.2)
7	○	×	×	○	15(2.5)
8	×	○	○	×	9(1.5)
9	×	×	○	○	5(0.8)
10	○	○	○	×	35(5.8)
11	○	○	×	○	2(0.3)
12	○	×	○	○	29(4.8)
13	×	○	○	○	2(0.3)
14	○	○	○	○	23(3.8)
합 계	443 (41.1)	94 (8.7)	446 (41.4)	93 (8.6)	1,076 600 (100) (100)

주: O, X는 사용여부임

또는 폐업의 수단으로 노동조합의 노사분규행위에 대해 대응하였다. 78건에 대해서 사용자가 이용한 총 대응수단은 88개를 기록하고 있다. 사용자의 대응양식 중에서 직장폐쇄가 57%로 대부분을 차지하였고 폐업, 휴업, 조업중단은 각각 14%정도로 비슷한 비중을 차지하고 있다.
<표 8-7> 노사분규를 둘러싼 노사의 대응양식

노동조합의 행위양식					사용자의 행위양식				
작업거부	집회·시위	농성	태업	건수	폐업	직장폐쇄	휴업	조업중단	건수
○	×	×	×	97	×	×	×	○	1
					×	×	○	×	1
					×	○	×	×	1
×	×	○	×	114	×	×	×	○	2
					×	×	○	×	1
					×	○	×	×	6
					×	○	○	×	1
					○	×	×	×	1
×	×	×	○	17	×	×	×	○	1
					×	○	×	×	2
					○	×	○	×	1
○	○	×	×	13	×	×	×	○	1
					×	○	×	×	1
○	×	○	×	229	×	×	×	○	2
					×	×	○	×	3
					×	○	×	×	23
					○	×	×	×	2
					○	○	×	×	2
○	×	×	○	15	×	○	×	×	2
					○	×	×	○	1
×	○	○	×	9	×	×	○	×	1
					○	×	×	×	2
○	○	○	×	35	×	×	×	○	2
					×	×	○	×	1
					×	○	×	×	1
					○	×	×	×	1
					○	○	×	×	2
○	×	○	○	29	×	×	×	○	1
					×	○	×	×	4
×	○	○	○	2	×	○	○	×	1
○	○	○	○	23	×	×	×	○	1
					×	×	○	×	2
					×	○	×	×	2
					×	○	×	○	1
					×	○	○	×	1

사용자의 대응양식을 구분할 수 있는 78건의 노사분규 중에서 분규지속기간을 알 수 있는 건수는 63개였다. 폐업을 수반한 경우는 8건으로서 평균지속기간은 42일이었고, 직장폐쇄는 37건에 35일, 휴업은 10건에 14일, 조업중단은 8건에 11일로 나타났다. 이것은 노동조합에 대한 사용자의 대응이 강경할수록 노사분규의 지속기간도 길어진다는 것을 보여준다.

노동조합의 노사분규행위에 대해 사용자가 어떤 대응을 하는지 특히 노사관계를 종결시키는 폐업조치와 사용자의 대응전략으로 인정되는 직장폐쇄조치가 어떠한 경우에 발생하였는지 살펴보자. 작업거부, 농성, 태업 중에서 노사분규가 한가지 행위양식만을 수반했을 때 태업이 폐업이나 직장폐쇄조치를 유발할 가능성이 가장 높았고 그 다음으로 농성과 작업거부였다. 노동조합이 4가지 쟁의행위수단 중에서 2가지를 이용하였을 경우, 즉 집회・시위, 농성이 폐업이나 직장폐쇄조치를 유발할 가능성이 가장 높았고 그 다음으로 작업거부, 태업이 비슷한 비율로서 가능성이 높았으며 작업거부, 집회・시위가 가능성이 가장 낮았다. 노동조합이 4가지 쟁의행위수단 중에서 3가지를 이용하였을 경우에 집회・시위, 농성, 태업이 2건 중에서 1건, 작업거부, 농성, 태업이 29건 중에서 4건, 작업거부, 집회・시위, 농성이 35건 중에서 4건이 폐업이나 직장폐쇄를 가져왔다. 사용자가 직장폐쇄를 하는 가능성은 노동조합이 4가지를 다 이용하였을 경우에 23건 중에서 4건을 차지하였다. 이러한 결과는 노사분규의 수단이 과격해질 때 노사관계 자체가 종결될 가능성이 크다는 것을 시사한다.

주석 1) 파업과 직장폐쇄 등의 적법성 범위에 각국의 법적 규제에 대해서는 Blanpain(1987)참조

第4節 爭議申告

1. 序論

노사분규는 노동조합과 사용자간의 이해 다툼에서 발생한다 하더라도 노사당사자뿐 아니라 제3자인 일반 국민에게까지 손실을 끼치게 된다. 이것은 한편으로는 노사당사자들이 노사분규를 자제할 필요성을 내재적으로 가진다는 것을 시사하며 다른 한편으로는 국가나 민간단체는 공익의 보호를 위해서 노사간의 분쟁이 노사분규라는 실력행사로까지 돌입하지 않도록 쟁의조정등을 통하여 도와주는 것이 필요하다는 것을 의미한다. 이러한 인식은 제2차 세계대전 이후 각국이 쟁의조정제도를 강화하는 것으로 나타났다고 할 수 있다.

우리나라에서는 노동조합이 쟁의행위에 돌입하기 전에 민간부문의 경우 노동위원회에 10일전에 쟁의신고를 하게 되어 있고 노동위원회는 이 기간동안에 斡旋이나 調整으로 노사간의 이해대립을 완화시키는 노력을 기울이게 되어 있다. 이러한 우리나라 쟁의신고제도를 선진국과 비교하여 보면 쟁의신고와 알선 및 조정을 의무화하는 데 그 특징을 찾을 수 있다. 그러나 쟁의신고는 과거에 쟁의행위 자체를 막기 위해서 악용되었던 선례가 있었기 때문에 노동조합이 쟁의신고를 꺼리는 경우가 많았고 비록 쟁의신고를 하였더라도 알선이나 조정에 적극적으로 협조하지 않음으로써 알선 및 조정이 커다란 실효성을 거둘 수는 없었다.

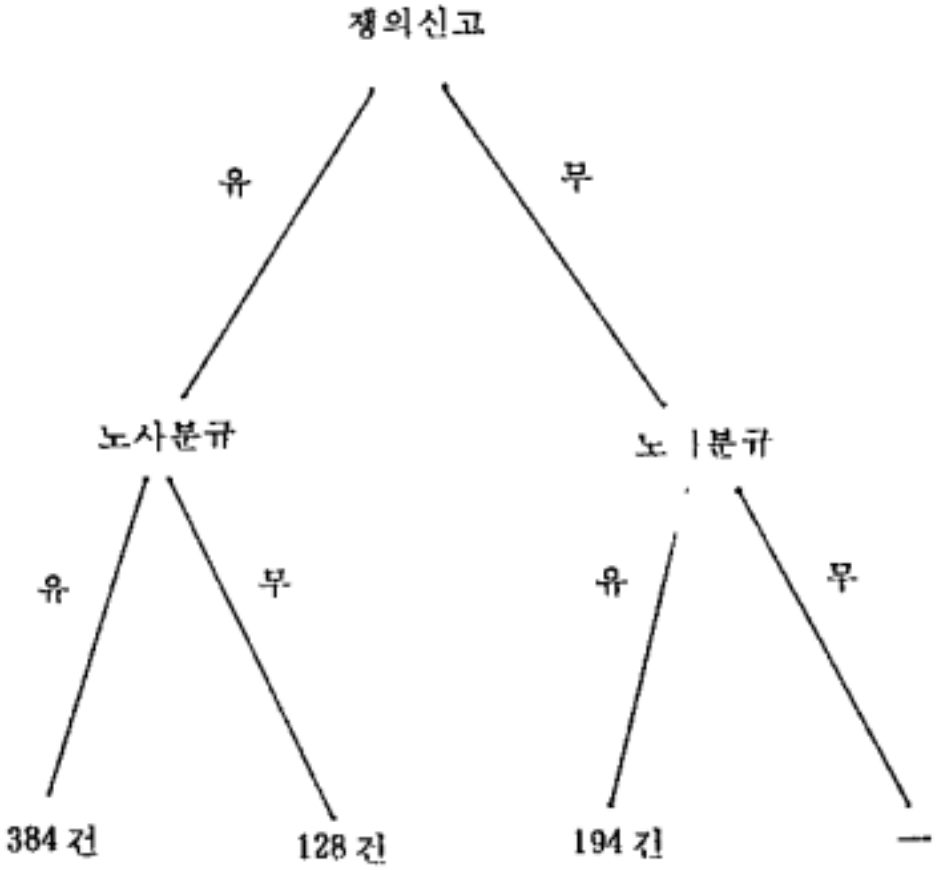
대체로 노동조합의 쟁의신고는 사용자와 몇 차례의 단체교섭을 통해서 평화로운 방법으로 합의에 도달하는 것이 어려워 쟁의행위가 불가피하다고 판단할 때 이루어진다. 노동조합에 의한 쟁의신고는 보통 조합원 총회나 대의원대회 등을 통하여 결정하게 되는데 이 과정에서 쟁의신고는 노동조합이 사용자에게 양보를 촉구하는 일종의 위협효과(threat effect)를 가진다고 할 수 있다. 그리고 다른 한편으로는 노동조합지도부 입장에서 보면 쟁의신고 결정은 조합원들에게 자신의 결의를 보여주는 계기가 되기 때문에, 쟁의신고를 통하여 자신의 선명성에 대한 조합원들의 우려를 해소시키기 위한 전략적인 효과도 가진다고 할 수 있다.

선진국에서 찾기 어려운 우리나라의 의무적인 쟁의신고 및 알선조정제도가 노사분규의 억제에 얼마만큼 효과가 있는지 평가하고 그 효과를 좌우하는 요인이 무엇인지를 규명하는 것은 앞으로 우리나라 쟁의조정정책에 던지는 의미는 크다고 할 수 있다. 쟁의신고제도 자체의 효과에 대해서 1988년도 한국노동연구원의 서베이 자료에 의하면 노동조합간부들의 대부분은 법에서 기대한 효과를 거둘 수 없다고 응답하였다.[1] 그러나 이러한 평가는 주관적인 판단에 기초를 둔 것으로 객관적인 평가는 자료의 한계 때문에 아직 시도되지 않고 있다. 쟁의행위신고 제도의 평가는 여러 가지 기준으로 가능하겠지만 첫째는 쟁의신고제도를 노사가 얼마나 준수하고 있는지의 여부, 둘째는 보다 중요한 것으로 쟁의신고를 통하여 노사분규로까지 나아가지 않고 평화적으로 해결하는 데 얼마나 도움을 주었는가를 보는 것이라 할 수 있다.

2. 爭議申告 有無와 勞使紛糾

1989년 상반기에 발생한 100인 이상의 규모를 가진 사업체의 노사분규 자료를 수집・분석하였는데 이 자료는 쟁의행위신고 여부와 쟁의신고를 한 다음 노사분규가 발생했는지의 여부를 알 수 있게 한다. 〔그림 8-2〕에서 보듯이 쟁의신고를 한 다음에 노사분규가 발생한 건수는 384건, 쟁의신고를 하고 노사분규가 발생하지 않는 건수는 128건, 쟁의신고 없이 노사분규가 발생한 건수는 194건으로 나타났다.

〔그림 8-2〕 쟁의신고여부와 노사분규에 의한 게임트리



노사분규 발생건수는 578건으로서 이 중에서 1/3은 쟁의신고 없이 발생하였으며 2/3는 쟁의신고를 하였다. 이것은 1989년 상반기에도 쟁의행위신고제도가 완전히 정착되지 못했음을 시사해 준다. 또한 쟁의신고를 한 건수는 512건으로 이 중에서 25%는 쟁의신고는 했으나 실제로 쟁의행위에는 돌입하지 않았다.

쟁의신고 여부에 따른 노사분규의 특징을 분규업체의 규모, 산업, 노동조합조직 유무별로 보면 <표 8-8>과 같이 정리된다. 미신고비율은 비교적 300~500인 중간규모 기업은 노사분규업체의 45% 정도이고 그 외는 32% 정도로서 중간규모일수록 미신고할 가능성이 높은 것으로 나타났다.

<표 8-8> 쟁의행위 신고여부와 기업규모별 특징

	신 고	미신고	계
300인미만	234	108	342
300~499	46	37	83
500~999	45	21	66
1000인이상	59	28	87
계	384	194	578
기업의 평균규모	639인	630인	635인

<표 8-9>에서 보듯이 쟁의신고 여부를 산업별로 보면 쟁의신고를 하지 않고 발생한 노사분규는 특히 광업에서 많았으며 반대로 운수・창고 및 통신업은 적었다. 특히 운수・창고 및 통신업에서는 대부분의 노사분규가 쟁의신고를 하였는데 이것은 한편으로는 운수・창고 및 통신업에서 노사분규의 대부분을 차지하는 버스 및 택시업이 공익성을 띠고 있기 때문에 법으로 규정되어 있는 쟁의조정절차를 밟으려는 경향이 강함을 반영하고, 다른 한편으로는 이들 업종의 노동조합 조직력이 높고 공동교섭을 하기 때문이라고 할 수 있다.

<표 8-9> 쟁의행위 신고여부와 산업별 특징

	신 고	미신고	계
농림어업(1)	—	2	2
광 업(2)	8	26	34
제조업(3)	215	146	361
전기・가스 수도업(4)		1	1
건설업(5)	3	—	3
도・소매 및 음식・숙박업(6)	5	2	7
운수・창고 및 통신업	116	8	124
금융・보험・부동산 및 사업서비스업(8)	10	5	15
사회 및 개인서비스업(9)	27	4	31
계	384	194	578

3. 爭議申告와 爭議行爲突入

쟁의신고를 하고 노사분규에 돌입하지 않은 업체는 냉각기간중에 노사가 분쟁을 해결한 것을 의미한다. 쟁의신고 기간중에 분쟁을 평화적으로 타결한 업체의 특징은 다음과 같이 정리될 수 있다. 기업규모별로 보면 이것은 쟁의신고업체의 평균규모는 639인이나 쟁의신고후에 미돌입한 업체의 평균규모는 949인으로 나타났다(표 8-10참조). 이것은 기업규모가 클수록 쟁의행위신고후에 쟁의행위에 미돌입할 가능성이 큰 것으로 의미한다.
산업별로 보면, 금융・보험 및 부동산업과 도・소매 및 음식・숙박업이 쟁의신고를 한 다음에 쟁의행위에 돌입하지 않는 확률이 상대적으로 높았다(표 8-11 참조). 반면에 그 확률이 광업이 가장 낮은데 이것은 일단, 쟁의신고를 하면 쟁의행위에 돌입할 확률이 대단히 높다는 것을 의미한다. 사회 및 개인서비스업, 운수・창고 및 통신업도 비교적 쟁의신고 이후에 쟁의행위에 돌입할 확률이 높으며 건설업과 제조업은 평균수준이라고 할 수 있다.

<표 8-10> 쟁의신고 이후 쟁의행위 돌입유무와 기업규모별 특징

	쟁의신고건수(A)	쟁의신고했으나 쟁의행위 미돌입한 건수(B)	B/A+B(%)
300인미만	234	65	22
500인미만	46	16	26
1000인미만	45	21	32
1000인이상	59	26	31
계	384	128	25
평 균	639인	949인	763인

<표 8-11> 쟁의신고 이후 쟁의행위 돌입유무와 산업별 특징

	쟁의신고건수(A)	쟁의신고했으나 쟁의행위 미돌입한 건수(B)	B/A+B(%)
광 업(2)	8	—	0
제조업(3)	215	77	26
전기·가스 수도업(4)	—	1	100
건설업(5)	3	1	25
도소매 및 음식숙박업	5	6	29
운수·창고 및 통신업(7)	116	28	24
금융·보험 부동산업(8)	10	8	44
사회 및 개인서비스업(9)	27	7	21
계	384	128	25

쟁의신고를 한 다음 쟁의행위돌입 여부의 특징을 좀더 정확하게 살펴보기 위해 쟁의신고를 한 업체의 특성들을 독립변수로 놓고 로짓(logit)모형을 통하여 분석하였다. 자료에 나타난 변수들 중에서 기업의 특성을 설명해 주는 독립변수들로 사용할 수 있었던 것은 1988~89년도 임금인상, 기업규모, 생산직과 사무직근로자수, 노동조합이 6·29이후에 설립되었는지의 여부, 기업의 소재지였다. 노동조합이 6·29이후에 설립되었거나 공장의 소재지가 경남과 경기지역이었을 때는 지역더미를 적용하였다. 이런 변수들이 쟁의신고 이후에 쟁의행위돌입에 미친 영향은 <표 8-12>에 정리되었다.

<표 8-12> 쟁의신고 이후 쟁의행위 돌입유무에 대한 기업단위 특징 분석-로짓(logit)모형

변 수	변 수
절 편	0.27 (0.39
1988년도 임금인상률	−2.2[illegible]−5 ** (3.43
1989년도 임금인상률	1.7[illegible]−5 ** (3.20)
생산직근로자 비중	1.16 ** (2.11)
기업규모	−2.1E−4 * (1.75)
6·29 이후 노조설립유무	0.47 ** (3.71)
지역더미	0.36 ** (3.00)
적중률	0.86
표본수	596

주: 1) * 는 90% 유의도수준을 가지고 **는 95%의 유의수준을 가짐.
2) ( )안은 t값임.

1988년도 임금인상률이 작은 업체일수록 1989년도에 쟁의신고를 한 다음 쟁의행위에 돌입할 가능성이 높다. 이것은 작년도 임금인상률이 상대적으로 낮은 업체는 금년도 임금협상에서 쟁의행위까지 돌입하더라도 임금을 인상시키려는 노력이 작년도 임금인상률이 상대적으로 높은 업체보다 크다는 것을 반영한다.

1989년도 임금협상에서 인상률이 높은 기업일수록 쟁의신고 이후에 쟁의행위로 돌입한 경향이 높은데 이것은 노동조합의 쟁의신고가 단순히 쟁의행위에 돌입한다는 결의를 보여주기 위한 것이 아님을 보여준다. 즉 쟁의신고를 한 다음 쟁의행위에 돌입한 사업장과 돌입하지 않은 사업장의 임금인상이 차이가 나는 이유는 노동조합이 쟁의신고를 한 다음 쟁의행위에 돌입하기 이전 즉, 냉각기간 동안 사용자가 미리 양보하지 않다가 쟁의행위에 실제로 돌입한 다음에야 양보가 이루어졌음을 알 수 있다. 이것은 쟁의신고제도 자체가 쟁의행위가 갖는 사후적인 불합리성을 미리 방지하게 만드는 효과가 크지 않음을 시사한다.

기업에 생산직 근로자의 비율이 높을수록 쟁의신고후에 쟁의행위로 들어갈 확률이 비교적 높다. 이것은 생산직 근로자의 비중이 큰 사업체일수록 쟁의행위신고가 쟁의행위돌입으로 연결될 가능성이 높다는 것을 의미한다. 그리고 기업규모가 클수록 쟁의신고 이후에 쟁의행위까지 돌입하지 않을 확률이 대단히 높음을 보여준다. 이것은 동일한 조건이라면 조직규모가 큰 노동조합이 단체교섭을 성공적으로 함으로써 쟁의행위에까지 돌입하지 않을 가능성이 크다는 것을 시사한다.

노동조합이 6·29 이후에 설립된 업체일수록 쟁의신고가 쟁의행위 돌입으로 연결되는 확률이 높은 것으로 나타났다. 이것은 노동조합의 경험이 축적되어 지도력을 발휘할 수 있을 때 쟁의행위까지 돌입하지 않지만 신설노동조합의 경우 조합원들이 노동조합에 대한 지도력을 발휘하기 힘들었을 가능성이 크다는 것을 알 수 있다. 사업체의 위치는 대단히 중요한데 노사분규 발생빈도가 높은 지역에 위치한 업체일수록 쟁의행위신고 자체가 쟁의행위 돌입을 의미할 가능성이 큰 것으로 나타났다.

주석 1) 보다 자세한 내용은 『爭議調整制度硏究』, 이영희・김태기, 한국노동연구원, 1989. 참조.

第9章

勞使紛糾와 輸出競爭力

第1節 序論

빈약한 천연자원과 영세한 국내시장, 반면에 풍부한 노동력은 우리나라로 하여금 수출주도형 경제성장을 지향하게 하였다. 60년대와 70년대는 경공업이 수출의 주력이었다가 70년대 후반 이후 중화학공업이 차지하는 중요성이 커지고 있다. 수출주도에 의한 경제성장으로 수출이 GNP에서 차지하는 비중은 금액으로 대략 30%에 달하고 있다. 80년대 후반에와서 저환율, 저금리, 저유가에 따른 3低 호황이 끝나자 우리나라 국제수지는 흑자에서 적자로 급격히 반전하고 있다. 3低 퇴조와 함께 우리 경제는 1987년 6・29 민주화 선언 이래 노동운동 활성화시기를 맞이하면서 노동조합에 의한 임금투쟁의 결실로 근로자복지가 증진된 반면 임금상승에 따른 生産原價高로 인해 기업의 수출경쟁력이 저하되면서 국제수지가 더욱 악화되고 있는 실정이다.

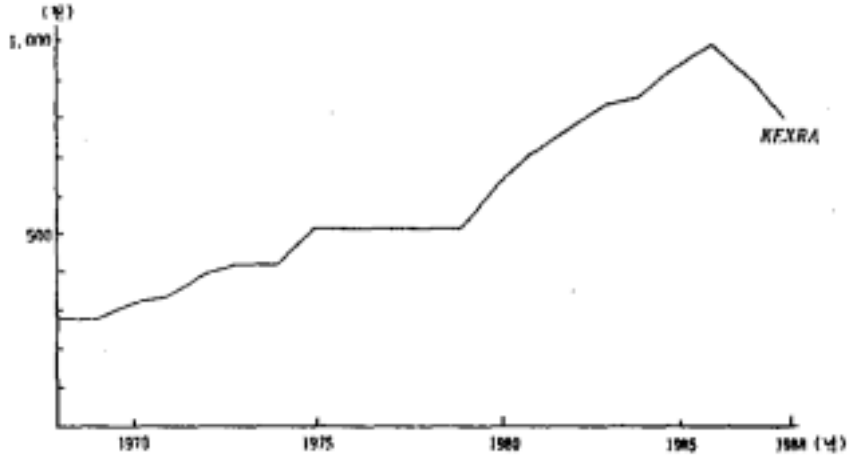
第2節 輸出의 決定要因

한 나라의 수출액 규모는 해외수요 및 자국상품의 수출경쟁력 수준에 의해 정해진다. 우리나라 경우의 해외수요는 주요 輸出先인 미국, 서구, 일본의 경기에 의해 좌우된다. 수출경쟁력은 수출상품의 수익성을 의미하며 교역국통화대비 원화의 환율이 평가절하 될수록 수출경쟁력이 높아진다. 또 국내기업의 생산원가가 낮아질수록 수출경쟁력이 강화되는데 생산원가를 이루는 주요한 요소는 임금, 금리 그리고 원자재가격이다. 이제 환율, 임금, 금리, 원자재가격의 지표가 되는 原油價의 추이를 보면 아래와 같다.

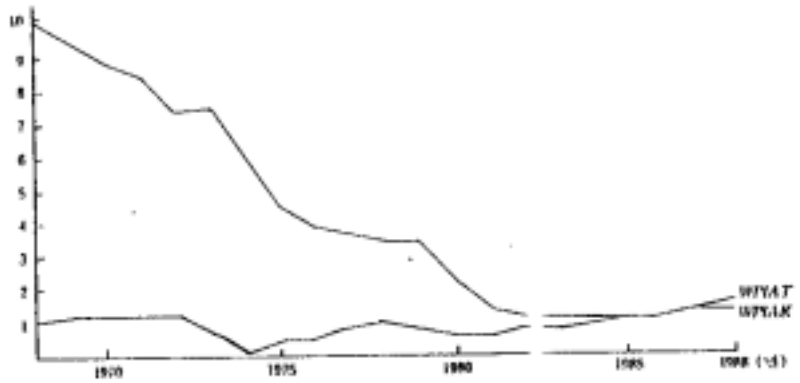
1. 換率

미달러화의 對원貨 환율은 〔그림 9-1〕에서 보는 바와 같이 1979년까지 완만히 상승해 오다 1979~86년까지 급상승을 보인 후 1986년 이후부터 급속한 하락세를 나타내고 있다. 바꾸어 말하면 달러貨에 대비할 때 원貨는 완만한 평가절하시기와 급하강기를 거쳐 최근에는 급상승을 지속하고 있다. 한편 우리나라 도매물가지수에 대비한 미국의 도매물가지수의 비율은 〔그림 9-2〕의 WPIAK曲線이 보여주듯이 1986년까지는 지속적으로 하락하였다가 이후에는 상승국면을 전개하고 있다.

〔그림 9-1〕 미달러화의 대원화 환률



〔그림 9-2〕 한국과 미국, 대만과 미국의 상대도매물가수



원화의 대미환율과 한국・미국의 도매물가지수 비율을 함께 고려한 원화대비달러화의 실효환율은 〔그림 9-3〕의 RKEXRA곡선에 나타난 대로 1980년까지는 완만하게 하강하였으나 1980~86년에는 빠른 상승을 보였다가 1986년 이후에는 급속히 하락하고 있다. 따라서 달러화에 대비해 볼 때 원화의 실질가치는 1980년까지의 평가절상, 1980~86년 기간의 평가절하, 그 이후 평가절상이 가속화되면서 수출경쟁력이 떨어지게 되었다.

〔그림 9-3〕 미달러화의 對원貨 실효환율

2. 賃金

우리나라는 아직도 노동집약적 상품의 수출비중이 커서 임금이 상승할 경우 이들 상품의 생산원가가 현저히 오르게 되어 수출채산성 악화에 따른 수출감소가 예견된다. 물론 임금상승이 항상 국제수지를 악화시킨다고는 할 수 없다. 效率賃金假設(efficiency wage hypothesis)에 의하면 임금인상은 근로자의 근로의욕을 고무시켜 한계노동생산성을 증대시킨다. 만일 임금인상률보다 생산성증가율이 더 크다면 임금인상은 기업체산성 증대, 국제수지개선 효과를 갖게된다. 또 한 나라의 평균임금인상이 산업구조의 지속적 고도화에 기인한다면 즉, 저부가가치업종에서 고부가가치업종으로 노동자의 轉入이 이루어진 결과라면 이 역시 국제수지에 正의 효과를 낳는다. 따라서 동태적 경제발전의 측면을 고려한다면 임금인상은 국제수지의 개선을 가져올 수도 있다.

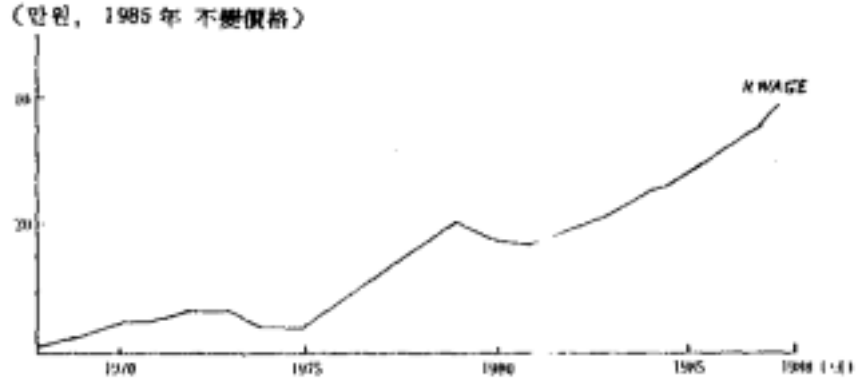
그러나 임금이 생산성보다 더 빠른 속도로 증가하는 경우 수출품의 채산성의 악화에 따른 수출감소효과가 나타나게 된다. 비교우위원리에 의거해 볼 때 어느 특정산업에서 한국의 임금증가율이 여타 경쟁국보다 크다면 한국의 비교우위는 다른 산업으로 轉移된다. 따라서 수출산업의 재조정 즉, 산업구조조정이 요구되며 이것이 정착될 때까지 국제수지 악화가 예상되는 것이다.

〔그림 9-4〕의 KWAGE曲線은 1968년이래 한국의 제조업의 실질임금이 1973~75년과 1979~81년 두 기간을 제외하고는 지속적으로 상승해 왔음을 나타내준다. 1981년을 기점으로 보면 실질임금곡선의 상승률도 증가세를 보이며 이러한 현상을 1987년 6・29이후 노조의 임금투쟁에 의하여 더욱 가속화되었다.

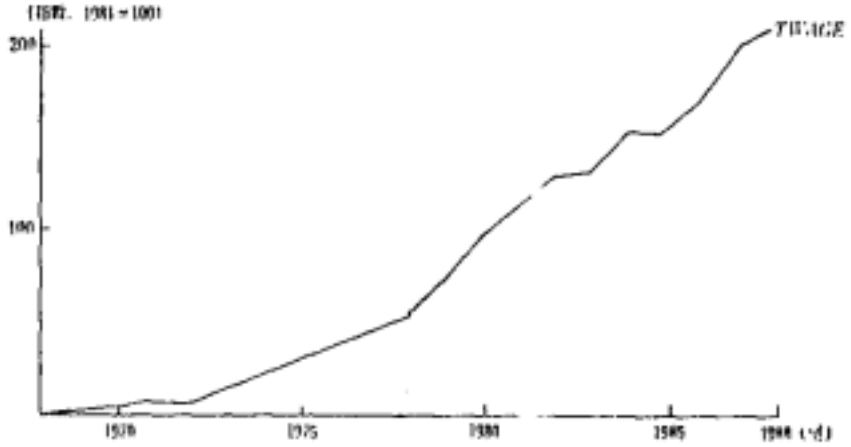
그런데 NICs 공동주자이며 우리나라와 수출시장에서 경쟁관계에 있는 대만의 경우 〔그림 9-5〕의 TWAGE곡선은 대만의 실질임금이 지난 30년간 계속 증가해왔고 또 1980년 이전에 있어서는 증가율도 상승했음을 보여준다. 1980년 이후의 실질임금상승률은 1986년을 제외하면 대체로 완만한 편이다.

〔그림 9-5〕의 KTWAGE는 한국의 실질임금을 대만의 그것으로 나눈 것으로 대만대비 한국의 상대적 실질임금 수준을 나타낸다. KTWAGE곡선에 의하면

〔그림 9-4〕 한국 제조업의 월별 실질임금 추이



〔그림 9-5〕 대만의 실질임금

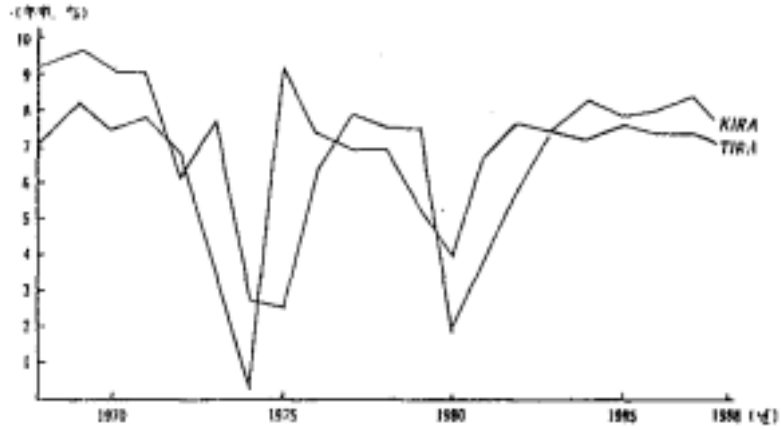


1970년 이래 한국의 상대적 실질임금은 1974~78년 기간을 제외하면 1981년까지 급격한 하락을 보였으며 이후 서서히 상승세를 보이며 최근 증가세가 더욱 빨라지고 있다. 한국의 실질임금과 대만대비 상대적 실질임금을 함께 고려해 보면 70년대에 들어 우리나라 수출기업은 상대적으로 저렴한 노임으로 수출경쟁력을 계속 강화해 왔으나 80년대에는 이것이 정지되고 1987년 이후에는 低賃을 기반으로 하여 왔던 수출경쟁력이 급격히 약화되고 있다. 따라서 한국의 임금상승이 대만의 임금상승보다 높게 이루어질 경우 무역수지 역조현상이 일어날 수 있다.

3. 金利

임금과 더불어 금리 역시 기업의 제조원가를 구성하는 중요한 요소이다. 먼저 금리의 경우 〔그림 9-6〕의 KIRA는 상업어음 할인율에서 도매물가 상승률을 뺀 것으로, 실질금리를 나타낸다. 그림에서 보듯이 실질금리의 추이는 1980년을 전후한 저금리 기간을 거친 후 80년대 들어오면서 고금리현상을 나타내고 있다. 1985년을 기점으로 볼 때 우리나라의 실질금리는 상승세를 보이다가 1988년에 상당한 폭으로 하락하여 7~8% 수준에 머무르고 있다.

〔그림 9-6〕 한국과 대만의 실질금리 비교



4. 原油價格

원자재가격의 경우 國際原油價를 대표지표로 사용하였다. 배럴當 달러표시 국

〔그림 9-7〕 국제원유가 추이

제원유가격을 미국의 도매물가지수로 나눈 것이 〔그림 9-7〕의 RCOP곡선인데, 널리 알려진 대로 1973~74년의 제1차 오일쇼크시기의 급상승, 1979년을 전후한 제2차 오일쇼크 기간의 재차 급등 이후 1986년까지 실질원유가격은 계속 하락하였으며 최근에는 소강상태를 보이고 있다.

第3節 賃金上昇과 輸出

위에서 記述하였듯이 임금상승은 생산원가의 상승을 통해 수출감소 효과를 가져온다. 이제 수출상품의 생산원가지표로 수출단가지수를 사용한다. 임금상승이 수출단가지수에 미치는 영향을 고찰하기 위한 수출단가지수의 계량모형은 式 (1)과 (2)에서 보는 指數線形函數(log-linear function)이다.

(1) $LXPRTPI(t) = \alpha_0 + \alpha_1 \cdot LREXCH(t) + \alpha_2 \cdot LKWAGE(t)$
$+ \alpha_3 \cdot LRCOP + \alpha_4 \cdot KIRA + \alpha_6$
$\cdot \ LXPRTPI(t-1) + Error\ (1)$
(2) $LXPRTP(t) = \alpha_0 + \alpha_1 \cdot LREXCH(t) + \alpha_2 \cdot LKWAGE(t)$
$+ \alpha_3 \cdot LXPRTPI(t-1) + Error\ (2)$
式(1)과 (2)에 나타난 변수의 정의는 다음과 같다.

XPRTPI(t) = t기간중 한국의 달러화기준 수출단가지수(이하에서는 (t)를 생략한다)
LXPRTPI = log(XPRTPI)
RCOP = 실질국제원유가 : 단위는 원, 1985년 불변달러
KWAGE = 한국의 실질임금 : 단위는 원, 1985년 불변가격
LKWAGE = log(KWAGE)
RCOP = 실질국제원유가격 : 단위는 배럴당 달러, 1982년 불변달러
KEXRA = 美달러 貨의 對원貨 환율, 美달러당 원
WPI = 한국도매물가지수 (1980 = 100)
LREXCH = log(WPI/KEXRA), 달러표시 원화의 실질환율
KIRA = 한국의 실질금리, 상업어음 할인율 - 4 분기前 대비 물가상승률 : 단위는 %
1965년 이래의 분기별 자료를 이용한 式 (1)과 (2)의 추정결과는 <표 9-1>과 <표 9-2>에 나타나 있다.
<표 9-1>을 보면 먼저 실질금리 (KIRA)와 실질원유가의 추정계수는 유의도가 낮으며 계수의 크기도 작다. 그런데 원화의 달러표시 실질환율과 실질임금의 추정계수는 유의도 1% 수준에서도

유의함을 보여준다. <표 9-2>는 설명변수에서 원유가와 금리를 제외한 것인데 실질환율과 실질임금의 추정계수는 여전히 유의하며 그 크기도 <표 9-1>과 큰 차이가 없다.
<표 9-1>에 나타난 수출단가의 대실질환율 탄력성은 0.20으로, 이에 따르면 환율 1% 切上이 수출단가를 0.2% 상승시키게 된다. 최근의 실질환율 최저기인 1986년 2분기의 0.110986(달러화의 원화표시 실질환율) 수준에서 1989년 4분기 현재 0.154826 수준으로 원화가 39.5% 평가절상됨에 따른 수출단가지수효과는 다

<표 9-1> 임금상승이 수출단가에 미치는 영향 추정(식1)-1966~89년 분기별 자료

DEPENDENT VARIABLE = LXPRTPI
FROM 1966 : 2 UNTIL 1988 : 4
TOTAL OBSERVATIONS 91
R^2 0.9966
DURBIN-WATSON 2.03
F = 5159 SIGNIFICANCE LEVEL 0.30E-02

LABEL	LAG	COEFFICIENT	STAND. ERROR	T-STATISTIC
CONSTANT	0	1.07	0.5[illegible]	2.04
LREXCH	0	0.20	0.7[illegible]E-01	2.91
LKWAGE	0	0.82E-01	0.3[illegible]E-01	2.69
LRCOP	0	0.22E-01	0.1[illegible]E-01	1.38
KIRA	0	0.13E-03	0.6[illegible]E-03	0.22
LXPRTPI	1	0.63	0.89E-01	7.07
RHO[1]	0	0.67	0.1[illegible]	6.37

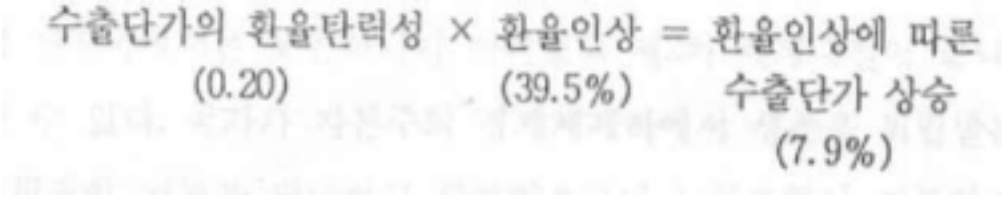
주: 1)은 교란항의 1차 시계열 상관계수임.

<표 9-2> 임금상승이 수출단가에 미치는 영향 추정(식2)-1966~89년 분기별 자료

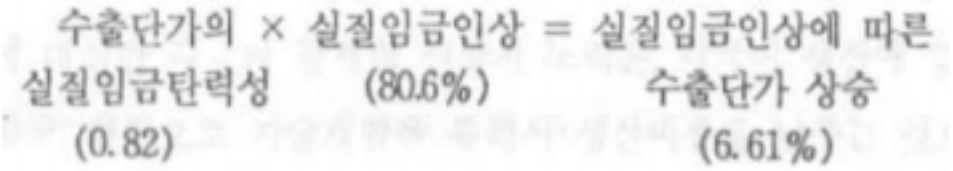
DEPENDENT VARIABLE = LXPRTPI
FROM 1966 : 2 UNTIL 1989 : 4
TOTAL OBSERVATIONS 91
R^2 0.9965
DURBIN-WATSON 2.02
F = 5758 SIGNIFICANCE LEVEL 0.54E-03

LABEL	LAG	COEFFICIENT	STAND. ERROR	T-STATISTIC
CONSTAND	0	1.21	0.52	2.34
LREXCH	0	0.23	0.[illegible]6E-01	3.32
LKWAGE	0	0.68E-01	0.[illegible]7E-01	2.50
LXPRTPI	1	0.66	0.84E-01	7.85
RHO	0	0.67	0.11	6.18

음의 관계를 이용해 계산할 수 있다.



즉 1986년 2분기 ~1989년 4분기 기간중의 원화절상에 의해 수출단가는 7.9% 상승한 것이다. 반면 1987년 6・29 이래 1989 4분기까지 기간중의 임금상승에 따른 수출단가지수효과를 보면 다음과 같다. 먼저 동 기간중 제조업 실질임금이 1987년 1분기의 283,594원에서 1989년 4분기의 530,207원으로 80.6% 상승하였으므로 <표 9-1>에서 보는 수출단가지수의 임금탄력성 0.082를 이용하여 다음 식에 대입한다.



따라서 1987년 6・29 이후 현재까지의 임금상승에 의한 수출단가지수는 6.61% 상승했음을 알 수 있다.
위의 측정결과를 종합해 보면 최근 3년간 환율절상에 못지 않게 임금인상이 수출감소를 낳게 되었음을 알 수 있다. 그 연유는 이러한 임금인상이 생산성 상승을 동반하지 않은 까닭으로 보인다. 앞에서 기술한 대로 경쟁국 臺灣의 최근 실질임금인상률이 우리보다 낮은 것도 우리나라의 임금인상이 생산성 상승을 앞지른 것으로 설명된다고 하겠다.

第10章

結論

第1節 勞使關係의 環境變化와 勞使紛糾 展望

1. 政治的 環境變化

가. 국제정치

제2장에서 살펴보았듯이, 우리나라에서는 정치적 환경이 노사관계제도의 변화를 주도하여 왔다고 할 수 있다. 정치체제가 아직도 안정되지 못한 상황을 고려하면 우리나라 노사관계제도는 당분간 정치적 환경에 민감하게 반응할 것으로 보이기 때문에, 정치적 환경변화에 따른 노사분규 전망을 먼저 살펴보고자 한다. 80년대 후반부터 가속화되고 있는 냉전논리의 탈피현상, 사회주의 경제의 연이은 몰락과 시장체제로의 전환은 노동조합활동에 대한 이념적 제약을 줄이게 했다고 할 수 있다. 노동조합운동이 출발 초기부터 내포하고 있었던 노사간의 계급적 갈등은 자본가의 존재를 否認하는 사회주의식 경제논리 때문에 증폭되었다고 볼 수 있는데, 이러한 사회주의 경제의 몰락은 노사간의 이념적 대립을 완화시키게 될 것이다.
반대로 자본주의 국가들은 순수자본주의식 경제를 지양하고 근로자나 빈곤계층을 대상으로 사회복지기능을 확대하고 있다. 이러한 현상은 20세기를 들어오면서 선진국에서는 보편화되기 시작했고 제2차 세계대전이 끝나면서 심화되었다고 할 수 있다. 국가가 자본주의 경제체제하에서 생존을 위협받는 국민을 대상으로 보험적인 기능을 담당하고 확대함으로써 노동조합이

전통적으로 담당하여 왔던 기능을 상당히 흡수하게 되었다. 또한 60년대 이후 선진자본주의 국가들의 경제성장이 사회주의 국가를 앞지르게 되었다. 자본주의 국가들의 경제성장은 국민들의 생활수준을 전반적으로 향상시켜 근로자들도 중산층화시키게 되었으며 이에 따라 근로자들의 계급의식은 약화되기 시작하였고 노사분규도 적어지게 되었다.
자본주의 국가와 사회주의 국가의 대립은 군사력을 國力의 중요한 지표로 만들어 왔다. 양 진영간 군사적 대립이 약화되는 현상은 경제력을 국력의 지표로 만들게 될 것이다. 國力이 군사력보다는 경제력에 보다 크게 의존할 때 각 국가들은 경제력의 신장을 위해서 노력하게 될 것이다. 군사적 대립관계의 약화와 이에 대신한 각국의 경제력 신장의 노력은, 각국이 생산에 있어서 부대비용을 절감하고, 한편으로 기술개발을 통해서 생산비용을 낮추는 것으로 나타날 것이다. 또한 국방부문에 대한 지출 감소는 대신에 경제개발과 사회개발을 위한 지출확대로 나타날 것이다. 이러한 현상은 소득계층의 상당부분을 차지하는 근로자들의 생활개선으로 나타나게 될 것이고, 한편으로는 노사관계를 협조적으로 만들어 생산에 따른 부대비용을 줄이고 기술개발에 대한 투자를 확대하는 것으로 나타날 것이다. 따라서 자본주의 국가와 사회주의 국가간의 대립완화는 노사분규를 감소시키는 요인이 된다고 할 수 있다.

나. 국내정치

60년대 이후 經濟成長과 安保가 국가의 최대목표가 되면서 국가의 이익을 위해 개별 국민들의 이익은 어느 정도 희생될 수밖에 없다는 국가주의적 정치철학이 팽배하게 되었다. 그러나 권위주의 정치가 계속되면서 이러한 국가주의적 정치철학에 대한 국민들의 공감대는 점점 약화되어 갔다. 그러나 경제성장과 더불어 국민들의 생활과 교육수준이 향상되면서 권리의식이 제고되어 권위주의 정치는 한계에 부딪히고 국가주의적 정치철학도 위협받게 되었다. 1987년 여름의 민주화 선언은 획기적이었지만 민주주의를 실천할 수 있는 制度와 慣行이 미비하였고 정치철학의 빈곤과 정치지도자들의 지도력 한계로 사회 전반적인 갈등은 쉽게 감소되지 못했다. 바람직한 정치제도가 갈등관계에 놓여 있는 이해집단들의 요구를 수렴하고 조정하고, 한편으로는 이해집단간의 역학관계가 균형과 안정을 갖도록 만드는 데 있다고 할 때 현재의 정치제도는 노사간의 집단적인 신뢰를 회복시키는 데 한계를 보이고 있다. 심한 상대적 박탈감, 富의 정당성에 대한 깊은 懷疑, 경제력의 지역간 격차, 연령에 따른 가치관의 차이 등은 노사관계 안정을 가져오는 사회적 분위기에 장애요인이 되어 왔다. 그러나 이러한 문제들은 이해 당사자들만의 조정으로 해결하기는 어렵기 때문에 제도적 장치의 보완이 필요하다.
바람직한 정치제도의 개선과 정착은 현실적으로 볼 때 대단히 복합적인 요소들을 만족시켜야 하고 결과적으로 상당한 시간을 필요로 하기 때문에 정치제도의 개선을 통한 노사관계의 안정은 장기적으로 기대할 수밖에 없다. 그러나 전반적인 국민의식 수준의 향상, 특히 정치・사회・경제적 환경의 급변을 겪어오면서 생성된 우리나라 국민들의 환경변화에 대한 신속한 적응능력은 정치제도의 개선 속도를 빠르게 하여 필요한 시간을 단축시킬 충분한 가능성을 보인다. 그러므로 일단 정치제도가 안정을 찾을 때 노사관계도 빠른 속도로 안정을 찾을 수 있을 것으로 예상된다.

2. 經濟的 環境變化

가. 국제경제

주요 국가들의 경제가 고도화되고 경제력의 격차가 줄어들면서 각국의 경쟁은 치열해지고 있다. 이러한 경쟁은 한편으로 기존 시장의 확보와 새로운 시장의 개척으로 나타나고 있고, 다른 한편으로 신기술과 신제품의 개발가속화로 나타나고 있다. 이러한 국제경제의 환경변화는 각국이 기술개발에 대응한 노동시장의 신축성을 제고하고, 한편으로는 노사관계가 대립을 지양하며 협조체제를 지향하는 것으로 나타나고 있다.
미국을 비롯한 주요 선진국의 경우 自由貿易(free trade)대신에 公正貿易(fair trade)이라는 개념에서서 自國의 시장개방만큼 상대방도 개방할 것을 요구하고 있다. 이것은 GATT, 우루과이라운드에서 보여주듯이 모든 財貨의 국제거래에서 互惠原則을 강조하고 여기에 따르지

않을 경우에는 일정한 제재를 가하도록 하고 있다.
동시에 EC 統合, 미국과 캐나다의 북미시장 통합 등에서 보여주고 있듯이 地域經濟의 통합을 통하여 시장을 확대하고 생산과 기술개발에 따른 규모의 경제를 달성하려고 하고 있다. 여기에 더 나아가 각국은 자국 산업의 경쟁력을 제고하기 위해 산업에 대한 각종 규제를 철폐하여 기업들이 가격을 내리고 품질을 개선하도록 유도함으로써 각국은 내부에서도 자국 및 타국 기업간의 경쟁이 치열해지고 있다.
이러한 보호무역주의적 경향과 정부규제의 철폐는 우리나라 기업들이 해외시장에서 갖는 경쟁력을 위협하게 될 것이고 과거와 같은 방식의 해외시장 확대는 난관에 직면하게 될 것이다. 이에 따라 우리나라 기업들의 사용자와 근로자들은 노사분규 등 노사간의 대립 때문에 발생하는 부작용으로 인한 손실은 그만큼 크게 느끼게 되고 결과적으로는 경쟁력을 제고하기 위해서 노사관계를 보다 협조적으로 전환시키지 않을 수 없게 될 것이다.
그러나 이러한 사실은 기업의 환경변화에 대한 정보를 1차적으로 접하게 되는 사용자가 먼저 인식하게 되고 기업의 경영에 대해서 상대적으로 간접적인 위치에 서 있는 근로자들은 시간을 두고 인식하게 된다. 따라서 비록 이러한 국제경제의 환경변화가 기업으로 하여금 대립적인 관계를 지양하고 협조적인 관계로 나아가도록 만드는 필요조건은 될지언정 노사의 인식방향과 속도의 차이 때문에 충분조건은 되지 못한다. 즉 대외경제 여건은 우리나라 노사관계가 안정을 찾고 협조적인 방향으로 바뀌도록 요구하고 있지만 노사간에 놓여 있는 짙은 不信이나 共感帶의 미형성이 장애요인이 된다는 것을 의미한다. 노사간의 信賴度 제고나 공감대 형성은 상당한 시간을 필요로 하기 때문에 대외경제여건의 변화가 노사관계의 안정으로 연결되기를 성급하게 기대하기는 힘들다고 할 수 있다. 그러나 위에서 설명한 대외경제여건의 변화는 장기적으로 볼 때 지속될 것으로 보이기 때문에 노사가 일단 협조적 노사관계의 필요성을 인식할 때 노사관계는 상당히 빠른 속도로 안정되리라 예상된다.

나. 국내경제

최근 수년 사이에 우리나라 경제는 급격한 불확실성에 직면하고 있다. 연도별 국제무역수지는 1986년 처음으로 흑자를 기록한 다음 대폭 증가되고 있다가 1989년에 들어와서 흑자폭은 급락하게 되었고 1990년에는 적자로 반전되었다. 또한 1986년부터 실질경제성장이 12%를 기록하다가 1989년에는 반 정도의 수준으로 떨어지게 되었다. 고도의 경제성장과 무역흑자에 힘입은 市中 資金事情의 호전은 증권가격의 급등으로, 한편으로는 수많은 지역개발 公的으로 인한 기대심리의 증대와 함께 부동산가격의 폭등으로 나타나게 되었다. 특히 부동산 가격의 폭등은 엄청난 불로소득을 유발하게 하였으며 국민들 사이의 위화감을 증대시켰다.
1990년에 들어와서 무역수지의 악화, 통화량 공급의 감소, 정부의 강력한 부동산가격 억제대책에 힘입어 부동산가격은 안정을 되찾고 있고 증권가격은 크게 하락하였지만 지난 3년간의 경제를 볼 때 국민들의 소비성향은 크게 증가하였으나, 반면에 일한 만큼 벌 수 있다는 근로정신은 약화되는 모습이 나타났다. 전반적인 노동력 부족현상 속에서 노사분규로 인한 임금수준의 급격한 상승이나 원화절상으로 인한 제품의 해외가격경쟁력 약화는 경제성장의 둔화로 나타났고, 정부는 노사관계의 안정을 최고의 時急한 課題로 삼게 되었다. 이에 따라 노사분규는 격감하게 되었지만 지금까지 우리나라 노사분규 양식에 비추어보면 이러한 현상이 계속 지속된다고 단정하기는 어렵다. 따라서 경제 주체들이 과거와 같이 수동적인 자세를 탈피하지 못할 때 노사관계의 안정을 달성하리라고는 기대하기 힘들다.
많은 기업의 사용자들은 아직도 정부의 지원이 있을 때만 기업의 성공도 가능하다는 소극적인 思考에서 탈피하지 못하고 경제여건의 변화에 기업이 자율적으로 대응할 수 있는 능력개발에 소홀하였다. 이것은 노사관계에서도 나타나, 많은 사용자들은 노사관계의 안정도 정부의 지원으로써 가능하다는 인식 때문에 이의 안정을 위해 자발적인 노력은 소홀히 하고 정부를 탓하는 경향도 보였다. 반면에 근로자들은 기업의 발전이 사용자의 이익으로만 나타난다는 소외감에서 벗어나지 못하고 노사관계에서 장기적인 이익을 추구하기보다 단기적인 이익에 집착하는 경향을 보였다. 이것은 노사간의 신뢰구축을 저해하게 되었고 기업의 불리한 환경을 노사가 합심해서 해결하기 어렵게 만들었다. 따라서 경제여건의 변화에 기업이 능동적으로 대응한다는 인식이 확고해지고 사용자와 근로자가 공존 공영한다는 의식이 자리잡기 시작할 때

노사관계는 진정한 의미에서 안정을 찾아갈 수 있다고 할 수 있다.

3. 社會的 環境變化

우리 사회는 권위주의적 신분질서, 농업중심적 경제구조, 유교적인 가치관 속에 놓여 있다가 20세기에 들어와서 급변하게 되었다. 우리나라 국민들의 가치관은 日帝의 통치, 한국전쟁, 남북한 군사 및 이념대립, 군부에 의한 비정상적인 권력구조의 변화, 고도의 경제성장, 인구의 급증과 대량이동, 교육기회의 급격한 확대 등을 경험하면서 크게 바뀌게 되었다. 당분간 우리나라의 사회변동은 다른 나라에 비해 빠른 속도로 진행될 것으로 전망되며 이러한 사회변동의 방향과 속도에 따라 노사관계도 달라진다고 할 수 있다. 지금까지 사회변동의 속도가 대단히 빨랐고 전면적이었기 때문에 한 개인이나 집단은 변화에 순응하지 않으면 생존하기 힘들었다. 시간을 놓치게 되면 기회를 잃어버리고 그 손실은 점점 커지는 결과를 직면하게 되었다. 또한 이러한 사회변동의 속도는 예상밖으로 빨랐고 컸기 때문에 불확실성이 커지게 되어 국민들 사이에 기회주의적 태도가 커지게 되었다. 노사관계에서 나타난 이러한 기회주의적 태도는 근로자와 사용자가 모두 존중할 수 있는 규범을 만들기 어렵게 하였고 또한 근로자끼리의 단합도 저해하게 되었다.

60년대 이후의 고도경제성장과 더불어 궁핍에서 벗어나 경제생활의 여유를 갖는 것이 사회변동의 주된 방향이 되었다. 이것은 우리나라 사회에서 깊게 깔려왔던 道德의 우위를 物質의 우위로 바뀌게 하였고 노사관계에 대한 가치관에도 커다란 영향을 미쳤다. 사용자가 家父長的 위치에서 근로자에게 적절히 나누어준다는 노사관계의 전통적인 가치관이 한계에 부딪치게 되었고 사용자와 근로자가 대등한 위치에서 각자의 몫을 결정하여야 한다는 사고방식을 갖게 하였다. 그러나 대부분의 사용자들은 근로자들에 비해 나이가 많고 자수성가한 경우가 대부분이었기 때문에 이러한 새로운 노사관계 가치관에 대해 적응하기 힘들었고 나이가 적은 근로자들의 의식태도를 쉽게 수용하기 어려웠다.

사회변동의 과정에서 비정상적인 권력구조의 변화와 부의 축적이 이루어지게 되면서 법질서의 준수의식이 희박해지게 되었다. 특히 법의 적용에 대한 객관성이나 형평성에 대한 懷疑가 커지게 되면서 법질서 자체를 경시하는 경향마저 있었다. 여기에 더하여 법 자체가 정치・경제적 환경의 변화에 따라 쉽게 바뀌게 되면서 법원칙의 일관성에 대한 국민들의 회의 또한 깊어지게 되었다. 이러한 경향들은 정치적 상황에 크게 좌우되었던 노사관계에 특히 뚜렷하게 나타났다고 볼 수 있는데, 사용자들은 근로자의 권익을 보호하도록 규정된 법의 준수를 회피하는 경우가 많았으며 노동조합 또한 자신의 활동을 규제하는 법이 최소한의 도덕률이라는 사실을 무시하는 경우도 많았다.

사회변동의 속도는 빨랐고 전면적이었지만 국민들의 권리와 의무에 대한 균형감각이 확립되어 있지 않아 사회변동에 따른 혼란은 커지게 되었다. 우리나라의 보통교육은 일제때부터 시작되었다고 할 수 있는데 일제가 식민지 지배를 효과적으로 하기 위해 국민의 권리보다는 의무를 강조하는 내용이 위주가 되었다고 할 수 있다. 그러나 일제로부터 해방과 더불어 미국의 영향권에서 만들어진 교육제도는 다분히 권리위주의 교육을 강조하였다고 할 수 있다.

교육기회가 확대되면서 국민들의 전반적인 권리의식은 더욱 커지게 되었다. 권리와 의무 사이의 불균형은 노사관계에서도 반영되었다. 노동조합의 활동방향에 대한 합의점에 도달하기 위해 자신의 이익을 양보하지 않고 상대방의 양보만을 기대하는 경향을 보였다. 결과적으로 노동조합 내부의 갈등이 쉽게 해결되지 못했고, 단위노동조합과 상급노동조합 사이의 연대성이나 단위노동조합간의 연대성도 쉽게 형성되지 못하였다.

사회변동 속에서 만들어진 여러 가지 부작용들은 사회변동의 속도나 정도에비추어 보면 불가피하다고 보인다. 비록 사회변동의 속도는 둔화되어 가는 추세를 보이지만 급격한 사회변동으로 인한 부작용이 노사관계에 미치는 부정적인 영향은 당분간 지속되리라 예상된다. 그러나 사회변동에 대한 우리나라 국민들의 신속한 대응과 적응능력은 다른 나라에서 찾아보기 힘든 장점이라고 할 수 있다. 이것은 바로 우리나라가 사회변동과정에서 직면하였던 어려움들이 오히려 노사관계가 안정을 찾는 데 도움이 되고 있다는 것을 의미한다.

第2節 勞使關係의 安定을 위한 勞・使・政의 政策

1. 勞使關係 政策方向

가. 협조적 노사관계의 지향

1987년 이후 우리나라의 노사관계는 대단히 중요한 경험들을 제공하고 있다. 특히 우리나라의 경제여건이나 경제규모를 볼 때 노사간의 지속적인 대립은 경제발전을 질적・양적으로 후퇴시킬 수밖에 없으며 노사관계가 협조적인 방향으로 나아가기 위해서 노사관계 주체들의 커다란 노력이 필요하다는 것을 보여주었다.
경험들은 통해서 볼 때, 첫째, 우리나라 경제는 저임금수준을 바탕으로 성장하여 왔기 때문에 생산성향상이 수반되지 않는 임금수준의 상승은 국가경제의 경쟁력을 쉽게 약화시킬 수밖에 없다. 둘째, 우리나라 제조업들은 근로자들로부터 단순한 조립이나 가공정도의 기능을 요구하였는데, 이것이 개선되지 않고는 격화되는 국제통상여건하에서 기업의 부가가치제고와 근로자들의 임금 및 복지개선은 어렵게 된다.
이러한 경험들은 생산성향상과 근로자들의 작업능력 개선이 시급한 과제가 되고 있음을 의미한다. 그러나 현실적으로 볼 때 생산성향상과 근로자들의 작업능력 개선은 임금 및 근로조건의 개선과 동시에 추진되지 않으면 그 달성이 어렵다. 이 두 가지 목표를 동시에 달성하는 데 전제조건이 되는 것은 노사관계가 협조적인 방향으로 나아가야 한다는 것이다.
대립적인 노사관계하에서 근로자들은 기업의 생산성이나 경쟁력을 고려하지 않고 임금 및 근로조건의 개선만을 요구하는 경향을 보이게되고, 반면에 사용자들은 기업의 경쟁력 유지를 위해서 임금수준의 억제에 집착하게 되는 경향을 보인다. 즉 대립적 노사관계하에서는 사용자가 생산성과 작업능력의 개선을 위한 노력을 할 때 근로자들은 임금 및 근로조건개선을 즉각적으로 요구하게 될 것이다. 반면에 협조적 노사관계하에서는, 근로자들은 생산성과 기업의 경쟁력이 재고될 때 임금 및 근로조건도 개선될 수 있다고 믿으며 사용자들은 임금 및 근로조건의 개선을 통해서 생산성을 늘릴 수 있다고 믿게 된다. 이러한 협조적 노사관계하에서는 근로자들은 생산성과 작업능력의 개선을 위해서 자발적인 노력을 기울이게 되고 사용자들은 생산성과 작업능력의 개선으로 인한 효과를 근로자들과 공유할 수 있는 구체적인 메카니즘을 개발하게 된다.

나. 협조적 노사관계의 기반 구축

협조적 노사관계와 대립적 노사관계는 각기 다른 메카니즘을 가지고 있다. 따라서 협조적 노사관계의 정착을 위해서는 그 메카니즘을 먼저 이해할 필요가 있다. 협조적 노사관계에서는 첫째, 노사의 행위양식이 장기적인 이익추구(long-run maximizer)로 나타나는 반면에 대립적 노사관계에서는 단기적인 이익추구(short-run maximizer)로 나타난다. 둘째, 협조적 노사관계에서는 유보된 단기적인 이익을 사용자가 사후적으로 근로자에게 공평하게 돌려준다는 신뢰할 수 있는 약속(credible commitment)이 존재하게 되지만 대립적 노사관계에서는 이러한 약속이 존재하지 않으며, 있다고 하더라도 쉽게 깨어지게 된다.
노사가 신뢰할 수 있는 약속에 대한 메카니즘을 가지고 장기적인 이익을 추구하기 위해 다음과 같은 조건들을 필요로 한다. 첫째 기업의 경영전략은 기존의 근로자에게 손실을 끼치지 않는 방향으로 만들어져야 하고 그 내용이 확고해야하며, 둘째 노사는 고용관계를 장기적으로 유지한다는 인식하에 사용자는 교육훈련을 강화하여 근로자의 잠재능력을 개발하며, 셋째 사용자는 근로자에게 진실한 경영정보(true information)를 제공하며, 넷째 정치・사회・경제가 안정적인 상태를 유지하여 노사주체들이 직면하는 불확실성이 최소한에 머물러야 한다.

2. 政府의 産業政策

가. 경제성장과 노사관계

일반적으로 한 국가 또는 한 산업의 경제성장 속도가 빨라질 때 노사분규는 많아지지만 경제성장이 둔화될 때는 적어지는 경향을 보인다.[1] 이것은 70년대 석유위기 전후의 일본의 노사분규 성향 변화나 지난 3년동안 우리나라 산업들의 노사분규발생 성향의 차이에서 찾을 수 있다. 일본은 석유위기 이전에 고도성장기에 놓여 있다가 그 이후 저속성장을 하게 되었는데 이때를 전후로 노사분규의 발생은 격감하였다. 우리나라에서는 섬유・의복 등 저성장산업에서는 노사분규의 발생빈도가 낮았지만 자동차나 전자 등 고성장산업에서 높았다. 우리나라가 선진국에 진입하기 위해 활발한 경제성장을 유지하는 것이 필요하다면 노사분규의 발생성향은 높을 수밖에 없다. 따라서 경제성장에 따른 노사문제를 완화하기 위해서는 기존의 경제성장정책을 보완하여야 한다. 즉 우리나라에서 경제성장의 주요한 수단으로 이용되어 왔던 산업정책은 보다 고도화되어야 함을 의미한다.

나. 산업정책과 노사분규

기업의 경영전략에 따라 노사관계의 양상이 바뀐다고 할 때 기업의 경영전략에 매우 중요한 변수로 작용하는 정부의 산업정책은 노사관계에 간접적이지만 미치는 영향력은 대단히 크다. 예를 들면, 정부의 산업정책이 수출실적 등 기업의 외면적 성장만을 중시할 때 노사관계 등 기업의 내부관리는 상대적으로 소홀하게 되지만, 반면에 수익성 등 기업의 내실을 중시할 때 기업은 노사관계의 안정 등 내부관리를 중시하게 된다. 또한 정부의 산업정책이 적어도 직접적으로는 노사간의 교섭력에 변화를 가져오지 않는다고 하더라도 노사가 공동노력을 통해서 정부의 산업정책을 기업에 유리하게 활용할 수 있으므로 정부의 산업정책은 협조적 노사관계의 유도와 정립에 중요한 관계수단이 된다.

지금까지 우리나라 정부가 추구하여 왔던 산업정책은 경제성장에 있어서 필요한 전략산업을 집중 지원하는 것이었다. 이것은 한편으로는 세제・금융 또는 무역지원을 하고, 다른 한편으로는 과당경쟁을 피하고 새로운 기업의 시장참여를 규제하는 것으로 나타났다. 따라서 정부의 산업지원은 한 기업의 시장력에 커다란 영향을 미쳐 왔다. 한 기업의 노동조합과 사용자가 생산물시장에서 시장력(market power)을 행사할 수 있을 때 노사분규의 발생가능성은 높아진다. 시장력은 생산기술 때문에 생기는 自然獨占(natural monopoly)에서 나오기도 하지만 정부의 지원이나 규제 때문에 인위적으로 발생하기도 한다. 앞에서 살펴본 대로 대기업의 노사분규 성향이 대단히 높았는데 이것은 대기업일수록 정부의 지원혜택을 상대적으로 많이 받아 시장력을 쉽게 행사할 수 있다는 것을 반영한다. 정부의 지원은 부족한 지원을 어떠한 한 부문에 집중시키는 것이기 때문에 혜택을 받은 기업의 생산성이 향상되지 않으면 이것은 국민경제 전체로 보아서 이중적인 부담을 초래할 수 있다는 것을 의미한다. 즉 한편으로는 임금인상으로 인한 비용증가를 가격에 전가하여 국민들에게는 소비자 잉여(consumer surplus)를 감소시키고 다른 한편으로는 노사분규의 반발로 인한 생산중단의 손실을 사회 전체에 돌리게 된다는 것을 의미한다.[2]

노동운동이 활성화되면서 대기업의 임금은 중소기업의 임금보다 크게 상승하였고, 이로 인해 기업간의 임금격차가 점점 커지게 되었다. 이것은 지불능력이 높은 대기업의 경우 노동조합이 단체 교섭을 통해 임금인상에 쉽게 성공할 수 있었다는 것을 의미한다. 반면에 중소기업의 경우 노동조합이 결성되어 단체교섭을 한다 해도 기업의 지불능력이 낮기 때문에 임금인상에 한계가 있었던 것을 의미한다. 이러한 현상은 기업간 지불능력의 차이에 영향을 미친 정부지원이 노동운동의 활성화에 따라 상당부분 근로자의 임금인상으로 돌아가는 결과를 가져왔음을 의미한다. 또한 기업규모에 따른 임금격차의 확대는 한편으로는 대다수를 차지하는 중소기업 근로자들의 상대적 빈곤감을 크게 만들었고, 다른 한편으로는 외국의 대기업과 경쟁에 부딪치게 되는 국내 대기업들의 국제경쟁력이 약화되었음을 의미한다.

정부의 산업정책은 산업지원이 목적대로 기업의 생산성향상과 대외경쟁력의 확보로 연결되어 궁극적으로 국민전체에 이익이 되도록 만들어야 한다. 정부의 지원이 시장업적이나 연고를 지나치게 중시한 결과 기존기업을 상대적으로 보호하고 유망한 신참기업의 등장을 어렵게 하는 결과를 가져오므로 사전적 기준의 만족에 지나치게 집착하는 데서 벗어나야 할 것이다. 따라서 정부의 지원이 그 목적을 충실히 달성하도록 정부의 지원에 대한 사후 평가를 철저히 할 필요가 있다.

정부의 금융지원을 예로 들면, 지원방식이 다음과 같은 방법으로 이루어질 때 생산성향상과 대외경쟁력의 강화로 연결된 가능성이 크다. 기업이 특별금융지원을 요청할 때 생산성향상 계획서를 첨부하게 하고 노동조합이 결성되어 있는 기업은 생산성향상 노력에 대한 노동조합의 동참약속을 제출하도록 한다. 생산성향상이 계획을 초과달성했을 때와 달성하지 못했을 때 그 원인과 책임소재를 가려 금융지원에 사후적으로 반영한다. 생산성 향상 목표를 달성한 업체는 추가지원을 가능하게 하고 달성하지 못한 업체는 중단 내지 축소시켜 부실화를 사전에 막도록 하여야 할 것이다. 이러한 금융지원 사례는 70년대말 도산위기에 직면한 미국의 크라이슬러 자동차회사에 대한 정부의 지원이 경쟁력 향상과 노사관계 개선으로 나타난 데서 찾을 수 있다.

3. 政府의 勞動政策

가. 노사관계법

경제의 규모가 커지면서 개별 노사관계 주체들의 숫자는 자연히 많아지게 된다. 또한 경제가 질적으로 복잡해지면서 각 노사관계 주체가 직면한 환경은 대단히 상이하게 된다. 노사관계법은 노동조합이나 사용자의 활동을 보장하며 규제하게 되는데 이러한 노사관계법의 내용은 다양한 환경에 직면한 노사관계 주체들에게 일률적을 적용되는 최소한의 규칙이라고 할 수 있다. 따라서 노사관계법은 다수의 노사관계 주체들이 직면한 여건을 반영할 때 현실성을 가진다. 만일 노사관계법 자체가 현실성이 결여되어 있을 때 노사관계 주체들은 노사관계법에서 정하는 규칙들을 부득이 위반하지 않을 수 없기 때문에 노사관계법은 규칙으로서 실효성을 상실하게 되고 비현실적인 규칙은 그 자체로서 노사관계의 불안정의 요인이 된다. 우리나라 노사관계법은 집단적 노사관계에 대해서는 노동조합의 활동에 대한 규제를 강화시키고 개별적 근로관계에 대해서는 사용자가 지켜야 할 근로조건의 기준을 강화시켰다. 그 이유는 노동조합활동을 억제하는 대신에 개별근로자의 권익을 국가가 보호함으로써 노사관계의 안정을 유지하고 경제성장을 앞당기려는 데 있었던 것으로 보인다. 그러나 1987년 이후 노사관계 환경이 바뀌면서 기존의 노사관계법이 가지는 비현실성은 표면화되었고 나아가 노사관계의 자율성제고를 어렵게 하고 있다.
노사관계법의 현실성을 제고하기 위해서 법개정을 한다고 할 때 개정과정에 수반되는 정치적 문제는 법개정의 취지를 제대로 살리기 어렵게 한다. 노사관계법은 그 자체가 노사간의 교섭력에 직접적인 영향을 미치므로 노사당사자는 노사관계법의 내용변화에 대하여 대단히 민감하게 반응한다. 노사는 노사관계법의 제정이나 개정이 자신에게 유리하도록 행정기관이나 정당 등에 대하여 정치적 압력을 행사하게 되고 이러한 압력은 노사관계법이 이해집단간의 절충으로 나타나 그 내용이 노사관계의 현실을 충분히 반영하기 어렵게 만든다. 이러한 모순은 민주주의 국가에서는 어느 정도 나타나는 불가피한 현상이라고 할 수 있지만 전문성을 반영할 수 있는 민주주의제도의 완비나 다양한 이해관계를 가진 이익단체의 수가 많아질 때 감소된다고 할 수 있다.[3] 따라서 노사관계법이 현실성을 갖도록 개정되기 위해서는 다음과 같은 사항들을 필요로 한다. 첫째 다양한 이해관계에 놓인 노사관계 관련집단들의 의견을 수렴하고, 둘째 노사관계전문가들이 각 집단들의 이해관계를 토대로 노사관계법 개정방안들을 검토하여야 한다.
노사관계법이 현실성을 갖기 위해서는 법 체계의 정비를 필요로 한다. 국회에서 제정하는 노사관계 법률은 노사관계에 필요한 규칙의 골격을 만드는 데 그치고 노사관계 법률의 보다 세부적인 규칙은 시행령에서 만들어진다. 이러한 법률이나 시행령은 다시 노동위원회 또는 법원의 판례를 통하여 보다 구체적인 규범으로 보완된다. 그러나 우리나라에서의 법의 현실성은 이러한 법체계를 따라서 확보되기보다 오히려 행정기관의 행정지침에 의존하는 경향이 짙다. 즉 노사관계법은 비교적 자세하게 만들어진 반면에 시행령의 내용은 빈약하고 노동위원회나 법원의 판례 축적은 日淺하다고 할 수 있다. 이러한 공백은 행정지침이나 행정기관의 해석에 의해 상당부분 흡수된다. 그러나 행정기관의 지침이나 해석이 법적 효력을 갖지 못하기 때문에 이것을 정부의 노사관계에 대한 개입수단으로 보는 경향마저 생기게 되었다.
노사관계법의 현실성 확보 이외에도 여러 가지 노사관계법들이 상호 일관성을 가져야 하며 동시에 각 노사관계법의 내용이 명료하여야 한다. 노사관계법이 복잡하게 되어 있을 때 노사가 서로 다른 법의 적용을 주장함으로써 분규가 발생할 가능성이 커지게 된다. 또한 법의 내용이

명료하지 못할 때 노사는 상이한 해석을 하게 되므로 노사분규가 발생할 가능성이 존재하게 된다. 이러한 가능성은 특히 예외조항이나 단서조항이 많아질 때 커진다.
현재 노사관계법의 대부분은 미국 노사관계법을 많이 따르고 있는데 노사간의 이익이 대립적이라는 것을 지나치게 의식한 나머지 노사가 내재적으로 공생적인 이해관계에 놓여 있다는 사실을 간과하고 있다. 따라서 노사관계법 자체가 노사가 협조적인 관계로 나아가도록 유도하지 못하는 경우도 있다고 할 수 있다. 이러한 경우는 노사가 자율적으로 쌍방에게 모두 유리한 방향으로 관행을 만들 수 있음에도 불구하고 법이 미리 노사간의 대립적 이해관계를 앞세울 때 발생한다. 노사관계법 자체가 대립적인 관계를 지나치게 염두에 두었기 때문에 개정되어야 한다는 주장은 미국에서도 나오고 있다.[4)]

나. 노동행정기관

노동행정기관은 노사관계법의 집행 및 운용기관으로서의 성격을 가지고 있다. 아무리 좋은 법이라 하더라도 법의 운영이나 집행이 제대로 되지 못한다면 법은 제기능을 발휘하지 못할 것이다. 노동행정기관은 법의 집행 및 운용기관의 성격 이외에도 노동정책의 개발과 추진, 노사당사자에 대한 서비스 제공적인 성격도 가지고 있다. 노동행정기관이 이러한 제기능을 원만하게 수행하기 위해서는 다음과 같은 전제조건을 필요로 한다. 첫째 노동행정기관은 노사간의 이해관계 상충속에 놓이게 되므로 정치적 중립성과노사간의 이해당사자로부터 독립성을 필요로 한다. 둘째 노사문제는 일반 경제문제와는 달리 대단히 복잡하므로 노동행정기관은 전문성을 확보하여야 한다. 셋째 노사문제에 대한 노동행정기관의 방침이 여론의 지지를 받고 동시에 이해당사자의 공감을 얻기 위해서는 신뢰성을 확보하여야 한다.

다. 쟁의조정제도

우리나라는 비록 쟁의조정기능을 법적으로 강화시켰지만 쟁의발생 자체를 억제하여 왔기 때문에 쟁의조정제도가 본격적으로 이용되기 시작한 것은 불과 몇 년 전부터라고 할 수 있다. 따라서 쟁의조정제도의 실효성에 대한 진지한 검토가 부족하고 쟁의조정기법의 개발이나 전문가의 양성에 대한 노력도 부족하였다. 1987년 이후 대규모 노사분규를 경험하기 시작하면서 쟁의조정제도와 이것을 뒷받침할 기반의 강화가 중요한 과제가 되었다.
우리나라 쟁의조정제도는 외국에 비해 공익성을 크게 반영하고 있다. 비록 쟁의조정제도의 취지가 공익의 보호라는 측면도 있으나 쟁의조정을 최대목표가 노사가 쟁의행위를 거치지 않고 평화롭게 타결하도록 도와주는 데 있다는 것을 크게 염두에 두지 않았다. 쟁의행위가 사회 전체에 손실을 가져온다고 할 수 있지만 이에 대한 최대의 피해자는 분쟁당사자라고 할 수 있다. 따라서 쟁의조정제도는 쟁의행위 없이 분쟁을 스스로 해결하려는 당사자의 意思가 분쟁의 평화적 해결에 가장 중요한 요소라는 것을 인식하여 당사자의 자발적인 분쟁해결을 유도하고 도와주는 방향으로 만들어져야 한다.
쟁의조정을 통하여 분쟁당사자에게 실질적인 도움을 주기 위해서는 爭議調整機關은 유능한 爭議調整人을 확보하여야 하고 실효성 있는 쟁의조정제도를 가질 필요가 있으며, 외부의 영향력에서 독립될 필요가 있다. 그 이유는 다음과 같은 쟁의조정의 독특한 메카니즘에서 나왔다고 할 수 있다. 분쟁당사자들은 협상에 있어서 자신이 가지고 있는 의도를 숨기려는 경향을 갖기 때문에 쟁의조정인은 분쟁 초기에 직면하는 노사당사자의 비협조적인 태도를 극복하여야 한다. 쟁의조정이 시작되면서 쟁의조정인은 분쟁해결에 걸림돌이 되는 문제와 쌍방의 의도를 정확하게 파악할 필요가 있다. 이러한 상태에 도달하여 분쟁당사자들로부터 신뢰를 확보할 때 쟁의조정인은 현실적인 대안을 제시할 수 있다.

4. 企業의 勞使關係政策

가. 임금정책의 고도화

임금은 근로자가 제공한 노동에 대한 대가라고 할 수 있다. 그러나 근로자들은 자신의 기여도를

정확히 알기 힘들므로 일반적으로 주변의 근로자들과 비교하게 된다. 1차적으로 한 직장내에 근무하는 동료직원의 임금수준과 비교하게 되고 더 나아가 다른 직장에 근무하는 근로자의 임금수준과 비교하게 된다. 따라서 비교대상이 되는 근로자의 임금이 자신이 납득할 수 있는 수준과 차이가 나게 될 때 기업을 떠나든지 단체행동을 통하여 시정하려는 경향을 보이게 된다. 특히 우리나라는 주거비와 교육비가 가계지출 중에서 차지하는 비중이 커 근로자들의 임금인상 요구는 생계비의 변화를 민감하게 반영하지 않을 수 없게 되어 있다.
한편 사용자는 근로자 개개인의 기여도를 계산하여 임금을 결정하기보다는 직급, 직위 직무, 호봉 등의 기준을 만들어 여기에 따라 임금을 일률적으로 결정하게 된다. 임금수준을 결정하는 기준을 공정하고 명확하게 만드는 것은 대단히 중요하다. 기준이 공정하고 명확하지 않을 때 기여도에 대한 근로자들의 주관적 판단은 사용자의 임금산정과 마찰을 가져오기 쉽고 임금수준을 아무리 인상시킨다 해도 근로자들의 불만을 해소하기 어렵다. 따라서 기업의 임금정책은 1차적으로 임금결정기준의 공정성과 명확성을 제고하는 데 초점이 맞추어져야 한다. 일단 임금체계의 원칙이 확립된 다음 사용자는 주변지역과 유사업종의 임금수준, 생계비 변화 그리고 기업의 수익성을 임금수준에 반영하여야 한다.
급여관리를 포함한 우리나라 기업의 임금제도는 풍부한 노동력과 단순한 조립이나 가공에 필요한 기술수준을 전제로 하고 노동조합의 존재를 의식하지 않은 상태에서 만들어졌다고 할 수 있다. 그러나 노동력이 부족해지고 생산기술이 다양화・고도화될 필요가 커지면서 기존의 임금제도는 합리성이 떨어지고 있다. 그리고 임금제도 자체의 합리성 부족 이외에도 제도의 운영이 객관성과 공정성이 결여되기도 하였다. 따라서 합리적인 임금제도의 도입과 운영은 대단히 중요한 과제가 되었다.

나. 교육훈련의 확대

연소근로자가 많은 기업일수록 노사분규의 발생성향이 높은 현상은, 우리나라 노동시장의 중요한 특징 중의 하나가 되는 높은 노동력 이동(labor turnover)과 깊은 관계를 가지고 있다고 할 수 있다. 노동력 이동은 연소근로자일수록 높은데 기업을 쉽게 떠나는 근로자들이 많은 기업에서는 노사가 신뢰를 쌓고 노사관계의 관행을 만들어 가기가 어렵다. 노동력 이동은 근로자와 사용자가 일단 고용관계를 맺은 다음 어느 한쪽이나 다른 한쪽이 고용관계의 지속에 대한 만족도가 낮고 필요성을 적게 느끼기 때문에 생긴다고 할 수 있다.
우리나라의 많은 기업에서는 시장전략을 품질보다는 물량위주에 두고 생산을 기계에 의존하여 왔다. 따라서 사용자는 근로자의 기능수준 향상을 크게 중시하지 않았으며 근로자 또한 기능습득을 통한 잠재된 능력개발의 중요성을 크게 인식하지 못하게 되었다. 기술개발이나 품질개선을 통하여 꾸준한 경제성장을 지속하고 있는 독일이나 일본의 경우 기업들이 현장교육을 통한 근로자의 기술 습득을 기업발전의 원동력으로 삼고 있는데 이 두 나라 모두 노사분규의 발생성향이 낮은 것은 우리에게 중요한 시사점을 제공해 준다. 즉 현장교육을 통한 근로자의 기술습득 강화는 근로자들이 기업을 떠나는 이유를 크게 줄이게 되며 결과적으로 기술수준 향상을 통한 기업의 발전과 노사관계 안정에 기여할 수 있다. 이것은 우리나라의 기업내 교육훈련의 內實과 擴充이 노사관계의 안정 차원에서도 대단히 중요한 과제임을 의미한다.

5. 勞動組合의 勞使關係政策

가. 노동조합의 위상정립

자본주의 경제체제하에서 근로자들은 사용자로부터 부당한 대우를 받을 가능성이 존재하므로 국가는 근로자들의 노동조합 결성과 활동에 대해 법적 보호를 함으로써 노사가 대등한 교섭력을 갖게 한다. 따라서 민주주의 국가에서 노동조합의 지위나 활동 범위에 대한 법적 보호의 정도는 국민들의 노동조합에 대한 평가에 좌우된다. 노동조합이 자신만의 이익을 지나치게 강조하여 다수국민의 이익과 배치될 때, 또한 소수세력이 다수 조합원들의 의사를 무시하고 힘의 과시만을 통하여 자신의 요구를 관철시키려고 유도할 때 노사관계는 불안정한 상태에 놓이게 되고 이때 노동조합에 대한 여론은 그만큼 악화된다. 이 과정에서 국가는 노동조합 활동에 대한 규제를

강화시키지 않을 수 없으므로 결과적으로 노동조합의 법적 보호는 명분마저 위협받게 된다.
비록 우리나라 노동조합의 역사는 20세기 전후부터 시작되었다고 할 수 있지만 밑에서부터 위로 올라온 노동조합운동은 불과 지난 3년 사이의 일이라고 할 수 있다. 또한 최근의 노동조합의 활성화는 근로자들의 직접적인 노력에 의해서 시작되었다기보다 정치적 변화에 의해서 시작되었다고 볼 수 있다. 따라서 본격적인 노동조합 활동이 이념과 조직상 체계를 갖추지 못한 상태에서 시작되었기 때문에 지난 3년 사이의 노동조합 활동은 상당한 부작용도 수반하게 되었다. 본격적인 노동조합 활동의 짧은 역사와 예측하기 힘든 정치・경제 여건에 비추어 보면 노동조합의 위상은 아직 확고하다고 할 수 없으며 국민들의 평가에 따라 바뀔 가능성마저도 있다. 노동조합이 다수 국민들의 지지 속에서 확고한 위상을 갖기 위해서는 근로자들의 권익신장과 국민 전체의 이익을 적절히 고려할 필요가 있다. 즉 근로자의 권익신장이 노동조합의 주된 목표라고 할 수 있지만 다수 국민들이 권익도 보호함으로써 광범위한 국민들의 지지를 확보하는 사회적 책임집단이 되어야 한다.

나. 노동조합의 활동방향

지난 3년간의 노동조합의 활성화는 노동조합의 내부의 대립을 수반하였고 이것은 노동조합간의 조직력 강화를 한계에 부딪치게 하였다. 노동조합 지도부들이 임기를 채우지 못하고 물러나는 경우가 많았고 조합원들은 노동조합을 사용자로부터 좀더 많은 것을 받아내기 위한 도구로써만 보는 경향이 있었다. 이러한 노동조합 내부의 대립이나 노동조합간의 이해상충은 노사관계를 불안정하게 만들었으며 동시에 노동조합이 놀라운 활동성과에도 불구하고 근로자들의 노사관계에 대한 만족도는 높지 못했다.
노동조합의 발전은 기업이 성장할 때 가능하다고 할 수 있으며 이러한 관계는 우리나라처럼 기업별 노동조합 조직체계에서 두드러진다고 할 수 있다. 산업별 노동조합 조직체계보다 기업별 노동조합 조직체계하에서 기업과 노동조합의 관계는 운명공동체적인 성격이 강하며 동시에 노동조합이 노사간의 의사교환 창구로서의 역할을 강하게 가지게 된다. 우리나라의 경우 해외시장에 대한 의존도가 높기 때문에 국내기업은 물론 외국기업과의 경쟁은 갈수록 치열해진다. 따라서 이러한 경제여건은 우리나라 기업의 노사관계가 공동운명체적인 성격을 농후하게 가질 수밖에 없게 만든다. 기업별 노동조합 조직체계에서 나오는 한계나 우리나라의 특수한 경제적 여건은 노동조합에게 임금인상이나 근로조건개선을 위한 노력에 못지않게 새로운 생산시설 및 기술도입, 작업개편(work redesign), 근로자 참여(employees particcpation)등에 따른 문제를 해결하는 데 관심을 갖도록 요구한다.
단체행동은 노동조합이 사용자로부터 양보를 받아내기 위한 수단으로서 법으로 보장받고 있다. 지난 3년 동안 노동조합 활동이 본격화되면서 일부 노동조합의 단체행동 양상이 지나치게 과격하였다는 비판을 받아왔다. 단체교섭과정에서 노동조합이 과격한 단체행동을 할 때 사용자의 대응도 이에 따라 과격해질 가능성이 많다. 이것은 결국 노사관계 자체를 파국으로 몰고 가는 요인이 되며 법에서 보호하는 단체행동의 취지에서도 벗어나게 된다. 또한 과격한 단체행동은 온건파와 강경파 등으로 노동조합 내부의 분열을 가져올 가능성이 많으며 결과적으로는 노동조합 지도부가 다수 근로자들로부터 지지를 얻기 어렵도록 만든다. 그리고 노동조합의 과격한 행동은 언론매체에서는 사회문제화시키기 때문에 불리한 여론에 직면하게 된다. 단체행동에 돌입하지 않을 수밖에 없는 정당한 이유가 있다고 하더라도 단체행동의 양상이 과격해질 때 다수국민들부터 공감을 얻기 어렵기 때문에 노동조합은 단체행동이 진정으로 불가피하다는 것을 보여주고 일단 이에 돌입하게 되면 건전한 수단을 사용하여야 한다.

주석 1) 보다 자세한 논의는 김태기・박기성(1990)의 「노사관계의 전환이론」 참조.

주석 2) 우리나라 산업정책이 노사관계에 미친 영향에 대해서는 김태기, 「노사관계와 정부」(1990) 참조.

주석 3) Becker(1983), *A Theory of Competition Among Pressure Groups For Political Influence,* 1983.

참조.

주석 4) Gould Ⅳ, "Some Reflections on Fifty Years on the National Labor Relations Act : The Need for Labor Board and Labor Law Reform", *Stanford Law Review,* April 1986, pp.937~944 참조.

參考文獻

김낙중, 『韓國勞動運動史－解放後篇』, 청사, 1982.

김윤환, 『韓國勞動運動史－日帝下篇』, 청사, 1982.

김태기, 「韓國紛爭解決制度의 改善方案」, 『分期別 勞動動向分析』, 한국노동연구원, 1989a.

김태기, 「轉換期의 勞使關係와 勞使政의 課題」, 『노동경제연감』, 한국 경영자총협회, 1986b.

김태기, 「勞動組合과 政治的 活動」, 한국노동연구원 자료, 1989.

김태기, 「紛爭調整의 經濟學」, 한국노동연구원, 1990.

이영희 · 김태기, 『勞動爭議調整制度硏究』, 한국노동연구원, 1989.

노동부, 『1987年 여름의 勞使紛糾評價報告書』, 1988.

서울대학교 경영대학 경영연구소, 「韓國企業의 現況과 課題」, 서울대학교 출판부, 1985.

윤봉준 · 김태기, 「競爭國 對比 相對的 賃金上昇과 韓國의 貿易收支」, 『韓國勞動硏究』, 창간호, 한국노동연구원, 1990.

최장집, 『韓國의 勞動運動과 國家』, 열음사, 1988.

한국경영자총연맹, 『勞動經濟 40年史』, 1989.

한국노동조합총연맹, 『韓國勞動組合運動史』, 1979.

Ashenfelter, Orley and George Johnson, "Bargaining Theory, Trade Unions, and Industrial Strike Activity" *Americna Economic Review* 5, pp. 935~

49, 1969.

Bean, R., *Comparative Industrial Relations*, London: Croom Helm, 1985.

Blanpain, R. (ed), *Comparative Labor Law and Industrial Relation*, New York : Kluwer Law and Taxation Publishers, 1987.

Card, David, "Longitudianl Analysis of Strike Activity", Princeton University, 1986.

Douglas A. Hibbs, "Industrial Conflict in Advanced Industrial Societies" *American Political Science Review*, December 1976, pp. 1,033~1,058.

Edwards, P. K., *Strikes in the United Stats 1881~1974*, New York : St. Martin's Press, 1981.

Gould IV, William B., "Some Reflections on Fifty Years on the National Labor Relations Act: The Need for labor Board and Labor law Reform", *Stanford Law Review*, April 1986, pp 937~944.

Gramm, Cynthia L., "The Determinants of Strike Incidence and Severity, A Micro-Level Study", University of Iowa, 1985.

Gunderson, Morley, John Kerin, Frank, Reid, "Logit Estimates of Strike Indrdence from Canadian Contract Data", Vol. 4, No 2, pp.257~276. 1986.

Hart, Oliver, "Bargaining and Strikes", MIT, 1986.

Hicks, J. R., *The Theory of Wages*.

Hyman, Richard., *Strikes*, *London*, Macmillan Press, 1989.

Judge, George G., *Introduction to the Theory and Practice of Econometrics*. New York: John Wileysons, 1982.

Kaufman, Bruce E., "Interindustry Trends in Strke Activity", *Industrial Relations*, Vol. 22, No. 1, pp. 45~57, 1983.

Taufman. Bruce E., "The Determinants of Strikes Over Time and Across Industries", *Journal of Labor Research*, Speing 1983, pp. 139~173.

Kennan, John, "The Duration of Strikes in U.S. Manufactruing", *Journal of Econometrics*, 1985.

Kim, Taigi, *The Political Economy of Industrial Relations in Korea*, Mimeo,

Korea Labor Institute, 1989.

Kim, Taigi, "Industrial Relations and Collective Bargaining in Korea: Recent Developments" in *Collective Bargaining in Major Countries*, Korea Labor Institute, 1990.

Kornhauser, Arthur, Robert Dubin, Arthur M. Ros, *Industrial Conflict* New York: McGraw Hill, 1954.

Korpi, W. and Shalev, M., "Strikes, Industrial Relations and Class Conflict in Capitalist Society", *British Journal of Sociology*, 30, 1979.

Maddala, G. S., *Limited-Dependent and Qualitative Variables in Econometrics*, Cambridge: Cambridge University Press, 1983.

OECD, *Collective Bargaining and Government Polices*, OECD, 1978.

Pencavel, John, "An Investigation in to Industrial Strike Activity in Britain", *Economic* 37, August 1970, pp. 239~56.

Paldam, Martin and Peder, J. Pedersen, "The Macroeconomic Model: A Study of Seventeen Countries, 1948~1975", *Industrial and Labor Relations Review*, July 1982, pp. 504~521.

Shorely, John, "An InterIndustry Analysis of Strike Frequency", *Economics* 43, 1976. pp. 349~365.

Shorter, E. And Tilly C., *Strikes in France 1830~1968*, Cambridge: Cambridge University Press, 1974.

Snyder, David, "Institutional Sting and Industrial Conflict: Comparative. Analysis of France, Italy and the United States," *American Socilogical Review*, June 1975, pp. 259~278.

Snyder, David, "Early North America Strikes: A Reinter Pretation", *Industrial and Labor Relations*, April 1977, pp. 325~341.

Reder, Melvin and George Neumann, "Conflict and Contract: The Case of Strikes", *Journal of Political Economy*, Vol. 88. 51. pp. 867~886.

Ross, A and P. Hartman, *Changing Patterns of Industrial Conflict*, New York: John Wiley & Sons, 1960.

Tracy, Joseph., "Contract Negotiations and Strikes", LSE, 1984.

Vander Kamp, John, "Economic Activity and Strikes in Canada." *Industrial Relations*, February 1975, pp. 43~54.