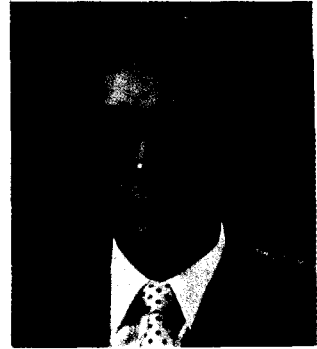


# 민주사회에 있어서의 노사관계의 본질과 바람직한 방향

- 최근 우리나라  
노사문제를 중심으로 -



하 치 덕  
(영남대, 경영학 박사)

## 目 次

1. 머리말
2. 노사관계의 본질
3. 노사관계의 문제점과 바람직한 방향
4. 맺는말

## 1. 머리말

우리나라는 지난 3년간 과거 어느때에도 볼 수 없었던 빈번한 노사분규의 진통을 겪고 있다. 더욱이 최근 노사분규의 양상은 극한 상황을 치닫는 것이 보편화 되어가고 있고 그 영향은 생산성저하와 투자심리의 위축은 물론 기업의 국제경쟁력 약화와 경제성장의 현저한 둔화를 초래했고, 물가상승의 위협과 실업문제의 심화현상을 가져오고 있다. 지난 한해동안의 파업으로 인한 국내 산업의 노동손실 일수는 우리나라보다 산업 규모나 업체수에 있어서 10배나 큰 일본의 20배가 넘는다고 한다. 해마다 40만명을 넘는 노동인구의 증가를 흡수하자면 최하 7%의 경제성장을 이룩하여야 하는데도 금년 1/4분기의 국민

총생산 성장률이 만성적인 노사분규로 인해 5.7%로 둔화되었고 3년만에 처음으로 지난 3개월간의 국제 무역수지를 흑자에서 적자전환을 기록하는 결과를 가져왔다.

흑자는 작금의 극단적인 노사분규는 국민계층간에 지나친 빈부의 차이에 있다고도 하고 혹은 부유층의 지나친 사치성 과소비풍조가 근로대중의 상대적 빈곤감을 불러 일으킨 때문이라 보도한다. 이같은 주장의 부분적 당위성은 누구도 부인할 수 없으나 한편 그와같은 견해는 작금의 심각한 노사분규의 근본적 문제인식이나 또는 문제해결의 실마리를 근본적으로 푸는데는 도움이 되지 못하는 것이다.

본 논고는 자유민주 사회에 있어서 노사관계의 본질이 무엇인가에 관해 논하고 또한 바람직한 노사관계 형성 및 유지의 방향을 문제해결적 시각에서 제시하고자 한다.

## 2. 노사관계의 본질

노사관계란 사용자와 피사용자 혹은 근로자간의 고용관계를 통한 직장에서의 관계를 말한다. 어떤 형태의 직장이든 사용자와 근로자의 관계는 그들의 이해관계에 있어 일치와 대립의 속성을 가지게 된다.

근로자는 기업활동의 주요 수단인 노동을 제공하는 代價로 이에 대한 응분의 보상을 받음으로서 자신의 경제적 향상을 기하고, 근로조건 및 직장에서 자신의 권익보호에 영향을 미치는 의사결정과정에서 자신의 영향력을 행사함으로써 노동생활의 質을 향상시키고자 한다. 이와같은 목적은 근로자의 단합된 조직을 통하여 더욱 효과적으로 달성될 수 있어 노동조합 혹은 종업원단체를 구성하게 된다.

한편 사용자는 기업경영에 필수적으로 수반되는 위험부담을 최소화하고 합리적이고 경제적인 기업운동을 통해 만족할 만한 수익성을 보장하고 투자자산의 건실한 관리를 통해 경제사회에 기여하고자 한다. 기업의 효율적 운영은 경비절감을 위한 부단한 노력을 요하고, 더우기 인건비 절감을 위한 노력은 근로자의 경제적 이해와 상반되는 양상을 띠게 된다. 또 기업인은 기업환경변화에 대한 기업의 적응력 함양의 필요성을 강조하며 이를 위해서는 기업運身の 폭 즉 기업운영의 유연성(Flexibility)을 중요시 하게 된다. 이와같은 기업인의 고유의 성향은 경영운신의 폭을 줄이는 근로자집단의 행위를 기피하려는 속성을 갖게 된다. 이러한 노·사간의 목표와 속성의 상이점은 쌍방의 이해상반적 관계 즉 대립적 관계를 형성하게 한다.

그러나 노사양측은 이와같은 본질적인 이해대립에도 불구하고 이해의 상호성(Mutuality of Interests)이 보다 크기 때문에 상대방을 수용하게 된다.

기업인은 근로자를 기업발전의 원동력인 인력자원으로 보고 노동자는 기업의 발전을 자신의 발전과 동일시하는 기업문화속에서는 노사간의 이해의 일치가 이해의 대립을 희석시키게 된다. 노사간의 협조에 의한 생산성향상과 기술개발을 기하고 기업발전을 통해 노사의 목표가 이루어지는 바람직한 노사관계는 노사간의 이해의 상호성을 수용하는데서 이루어질 수 있다. 이와같

은 노사관계는 상대방을 존중하게 되고 갈등극소화를 위해 상호간에 부단한 노력을 기울이게 되며 이 과정에서 상호적응력을 기르게 된다. 이같은 적응과정이 절대로 완전함을 바란다는가 혹은 균일한 과정으로 기대해서는 안된다. 왜냐하면 기업의 노사관계는 던롭(Dunlop) 교수가 말했듯이 기업의 특수외적, 내적환경의 영향을 받기 때문이다. 이상과 같은 관점에서 볼 때 노사관계는 협력불가능한 대립적·적대적 관계가 결코 아닌 것이다. 최근 우리 사회 일각에서 노사관계를 이념적 혹은 관념적 사고방식에서 계급투쟁적 관계로 보고 체제변화를 목적으로 하는 노동운동을 전개하고 있는데 이는 노·사는 물론 국가적 이익에도 害가 됨은 自明한 일이다. 여기에 덧붙여서 언급하고자 하는것은 합리적인 노사관계는 반드시 재래식 노동조합의 존재가운데서만 이루어지는 것은 결코 아니라는 점이다. 사용자는 종업원을 소중히 여기고 응분의 경제적 보상과 더불어 조직적인 교육, 훈련제도를 통해 개발의 기회를 주고 또한 회사발전에 기여할 수 있는 참여적 경영환경 조성을 통해 종업원의 자아실현의 기회가 주어진 직장에서 노동조합이라는 구조적 경직성을 띠지 않은 유연하고 자유스러운 노사관계를 발전시킨 사례를 흔히 찾아 볼 수 있다. 이는 온정적, 굴종적 노사관계와는 그 본질과 내용이 다른 것이다. 미국의 IBM회사, KODAK회사, TEXAS INSTRUMENT회사, GENERAL MILLS회사나 일본계 미국현지법인 자동차회사인 TOYOTA회사, HONDA회사, DATSUN회사등은 그 대표적 케이스다.

요컨대 건전한 노사관계는 전통적인 노동조합의 존재없이도 가능하며 만약 노동조합의 결성을 통해야만 건전한 노사관계의 발전이 가능한 기업풍토에서는 근로자 다수의 의사에 의한 노조결성은 근로자의 권리이며 사용자는 노조의 건전한 육성을 통한 건전한 노사관계 발전이 노사 쌍방에 유익할 것이다.

한편 정부는 산업현장에서의 건전한 노사관계 형성 및 유지에 지대한 이해관계가 있다. 왜냐하면 국가경제의 안정과 발전은 산업현장에서의 건전한 노사관계와 자유롭고 책임있는 노사협력과 불가분의 관계가 있기 때문이다. 이와같은 시각에서 정부도 노사관계 형성의 한 행위자로 보게 되는 것이다.

그러면 최근 우리나라가 당면하고 있는 노사관계의 문제점은 무엇이며 바람직한 노사관계의 정립을 위한 방향은 무엇인가를 생각해 보자.

### 3. 노사관계의 문제점과 바람직한 방향

한사회의 산업화와 더불어 노사관계의 문제는 필연적으로 대두되는 것이며 노사관계의 행위자인 근로자, 사용자, 및 정부(입법, 사법, 행정부의 통칭)는 자유민주주의 사회에서 안정되고 건전한 노사관계의 발전을 위한 기본 원칙의 이해와 문제의 올바른 인식을 해야하고 또한 부단한 노력을 해야 할 것이다.

우리의 노사문제를 여러가지 점에서 거론할 수 있겠으나 본 논고에서는 미시적인 쟁점보다 주로 거시적인 시각에서 본 문제점에 대한 거론과 방향제시를 하고자 한다.

첫째, 사용자는 근로자가 자기들의 노동생활의 질을 향상시키기 위한 단체를 조직할 수 있는 권리를 인정해야 한다. 이와같은 단체는 반드시 전통적인 노동조합의 형태를 취하든 혹은 다른 형태의 조직을 취하든 근로자 다수의 의사에 의해 결성된 조직의 인정은 법이전의 문제이다. 현재 우리나라는 법으로서 근로자의 단결권을 인정하고 있으나 단체 협약권을 가지기 위해서는 근로자의 다수의 참여가 있는 단체라야 참 민주적 대표성이 있는 것이다. 현행 노동법은 소수의 근로자가 노동조합을 먼저 결성하고 당국에 신고만 필하면 대표권을 인정받고 단체협약의 주체가 될

수 있게 되어 있으나 그 입법배경 여하를 불문하고 진정한 의미의 민주노조는 최소한 과반수 종업원의 참여없이 대표성을 행사한다는 것은 논리적 모순은 고사하고 실질적 모순을 내재하고 있다는 사실을 간과해서는 안될 것이다.

최근 노사분규 가운데 노조간의 분규발생이 잦은 이유중 한가지는 이와같은 소수의 다수지배에서 오는 것이다.

둘째, 노사관계 형성의 과정이나 절차가 합법적이고 민주적이어야 하겠다. 불행히도 최근 우리나라에서 일어나는 노사분쟁은 폭력, 위협 등 불법적 양상을 띠고 있고 또 엄연한 실증법을 무시한 물리적인 힘에 의존하여 자기측 주장을 관철하려는 것은 어떠한 댓가를 지불해서라도 정부가 막아야 할 의무가 있다.

때때로 정부당국은 노사간의 문제의 자율적 해결이란 미명하에 불간섭주의 태도를 취하는데 이는 장래의 건전한 노사관계 발전에 큰 장애요인이 될 것이다.

셋째, 노사양측의 상호수용과정이나 형태가 경직성을 가지게 된다는가 挾義적인 公式 혹은 이데올로기에 의한 제약을 받아서는 안된다는 것을 이해하여야 한다. 노사 쌍방의 단체협상 과정은 그 기업이 처해있는 환경과 여건에 따라서 결정되어야 하며 이러한 시각에서 볼 때 노사문제의 해결은 노사쌍방의 자율적 해결이 바람직하다고 보겠다. 정부나 혹은 제삼자의 개입은 자율적 노사관계 형성에 역기능을 초래하기 쉬우며 기업과 노조가 처해 있는 상황에서 유연하고 창의적인 문제해결 능력을 약화시키고 또 노사관계를 어떤 정치, 사회집단의 이용물로 만들 수 있는 가능성을 높이는 결과를 초래할 것이다. 현재 우리나라가 당면하고 있는 현실은 구미선진국이나 일본이 이미 겪었던 여건과는 많은 차이점이 있다. 오늘의 기업은 소위 지구촌경제시대에서 정치, 경제, 문화권을 초월한 개방경제체제 속에서 자국기업은 물론 외국기업과도 치열한 경쟁

을 하지 않으면 안된다. 부존자원이 빈약한 가운데 국민총생산의 40% 이상을 수출에 의존해야 하고 자본과 기술축적을 가속화시켜 선진공업국과의 경쟁력을 제고시켜야 하고 또 계속되는 원화절상의 압력속에서 계급투쟁적 성격을 띤 극한 대립의 노사분규는 노사의 자멸을 초래하고 국가경제의 치명적인 손상을 가져 올 것은 자명한 일이다. 최근 기업인이 투자이익을 상실하고 기업확장보다는 부동산, 증권 등 소위 財테크 방향으로 투자를 하는 추세를 단지 기업인의 사회적 책임의식 결여에만 책임지워질 수 있는 문제인가를 곰곰히 생각해 볼 문제이다. 우리는 교과서적인 틀에 박힌 노사관계의 고정개념에서 벗어나 기업의 내적, 외적환경을 고려한 보다 현실적이고 상황적합적인 노사관계의 발전에 힘써야 할 것이다. 예컨대 호황을 지속하는 산업분야에서의 노사관행은 기업생존자체가 명제인 한계기업 특히 취약한 중소기업의 그것과는 달라야 한다. 생산형태가 노동집약적이고 저부가가치적인 많은 중소기업에서 대기업에서와 같은 형태의 임금인상, 단체협약 및 노사관행을 관철시키려는 제약세력이나 일부 정치인의 시도는 노사쌍방의 갈등만 심화시키고 결코 도움을 주지는 못 할 것이다. 작금 많은 노동, 산업정책 전문가들이 이제 우리나라에서는 저임금에 의한 기업경영시대는 지나가 버렸기 때문에 노동집약적 저임금업체는 우리보다 노임이싼 동남아국가나 중국으로 시설을 옮겨야 한다고 주장한다. 그러나 그들은 과연 이와같은 고용효과가 큰 업체들이 시설을 제삼국으로 옮긴 후 당면할 고용문제의 해결방법을 구체적으로 생각해 보았는지 의문스럽다. 사회문제중의 가장 큰 문제중의 하나가 실업문제인데 이와같은 문제를 심사숙고 하지 않고 다룰려는 것이 책임성이 결여된 행동이라 아니할 수 있겠는가. 혹자는 우리가 일본처럼 고부가가치를 생산하는 첨단기술 쪽으로 산업구조를 조정하면 되지 않느냐 하겠지만 우리가 당장 혹

은 일, 이년내에 일본과 같이 되겠는가를 묻고 싶다. 미국이 1981년에 시간당최저임금을 3불 35센트로 정해놓고 9년이 지난 오늘에까지 그 최저임금수준을 법으로 개정하지 않고 있는 이유는 최저임금이 법적으로 올라가는 경우 저임금에 의해 유지되는 수많은 중소기업종들이 수익성이 없어서 문을 닫게 될때 저기술, 저기능, 한계노동인구 특히 미성년층과 일부 심신장애자들이 일자리를 잃게 되며 따라서 실업문제를 가중화 시키기 때문이다.

1조 800억원의 빚더미속에서 누적적인 적자를 기록해온 모조선업체에서 임금 53% 인상요구를 위한 극한 투쟁이나 타공의 운수업체보다 삼분의 일이나 높은 임금을 받으면서도 적자운영을 하고 있는 지하철의 노조가 사회문제로까지 몰고간 극한투쟁은 노동운동의 방향이 상식적인 正道에서 벗어난 것임을 누구도 부인 못할 상황이다.

네째로 건전한 노사관계 형성에 있어 정부의 역할에 대한 올바른 인식이 필요하다. 정부는 경제적 안정을 유지할 책임과 또 자유롭고 민주적인 노사관계의 형성을 보장해 주어야 할 책임이 있다. 어떠한 상황에서도 불법적인 폭력강압적인 수단은 용인될 수 없으며 이점에서 정부의 책임은 명확하다. 그런데도 최근 노사분규의 양상이 무단검거 농성, 위협, 폭행, 파괴적인데도 정부는 이에 대처하는 결의가 미온적이거나 수수방관적인 때가 많았다. 또 간섭을 하지 않아야 할 경우에는 관여를 하여 사용자로 하여금 무노동 무임금의 원칙을 무시한 임시처방적 분쟁타결을 종용하다가 지금에 와서는 무노동, 무임금 원칙을 종용하는 모순을 나타내고 있다. 또 근로자는 약자이니 사용자가 양보해야 한다는 식의 고정관념적 사고에서 나온 정책이나 법원의 판결은 노사관계의 무책임성, 무원칙성을 조장하는 것이다.

다섯째, 건전한 노사관계의 유지는 노사분규

가 효율적으로 해결될 수 있는 제도적 장치를 필요로 한다. 소위 경제적 무기라는 파업과 직장폐쇄에의 빈번한 의존은 노사대립을 심화시키고 건전한 노사관계 형성에 저해되므로 분쟁의 노사자율적 해결이 불가능한 교착상태에 이르면 제삼의 효율적인 전문기관의 알선, 조정, 중재 등을 통한 절충적 해결을 시도하도록 해야 할 것이다. 현재 우리나라에도 형식적으로 이와같은 제도를 마련하고 있으나 그 유용성에서 기능을 다하지 못하는 많은 문제점을 안고 있다. 노사분쟁의 극화가 지역사회 및 국가경제에 미치는 영향이 지대함을 감안할 때 우리도 선진제국에서 효율적으로 이용되고 있는 준사법권한이 부여된 노동심판소나 전문중재인제도의 운영을 관행화 할 수 있는 제도의 개선이 바람직하다. 일부에서는 이와같은 제도는 오히려 노사분쟁을 당사자가 자율적으로 해결하려는 의욕을 저하시키고 분쟁해결의 유연성을 제거한다는 우려도 하나 분쟁 당사자간의 쟁점이 때때로 이성적인 차원을 벗어나서 감정적이 될 경우도 많고 또 지배적 행위자 중심적인 점을 고려하고 노사문제가 제로-섬(Zero-sum) 게임이 아닌 것을 감안할 때 이와같은 분쟁중재기관운영의 제도화는 失보다 得이 크다고 보겠다. 노동선진국인 영국과 미국의 경우 많은 노사분규가 중재에 의하여 타결되고 있는데 우리도 이같은 전문기관의 육성이 시급하며 전문중재인의 양성 또한 시급하다고 보겠다.

여섯째, 건전한 노사관계형성을 위해서는 직장에서의 건전한 인간관계형성이 선행되어야 할 것이다. 높은 인간관계(Human Relations)의 형성은 시대나 정치·문화권을 초월한 산업평화의 근간이 되는 개념이다. 그것은 상호이해, 상호존중, 상호신뢰에 바탕을 둔 것이며 가슴의 벽을 허무는 이해당사자의 대화와 상호양보의 분위기 속에서 가능한 것이다. 성숙한 노사관계의 성공 모델로서 우리는 때때로 인근 일본의 예를 든다. 그들은 직장에서 노사간의 화합과 단결로서 산

업평화를 이룩하고 100%에 달하는 엔화절상에도 불구하고 꾸준한 생산성향상과 경비절감을 통하여 지속적성장과 국제경쟁력을 유지해 왔다. 이는 산업현장에서 수준높은 인간관계의 형성이 뿌리내려져 있기에 가능했다는 것은 자타가 공인하는 사실로서 우리에게 산 교훈이 된다. 최근 우리나라의 노동조합들이 목적달성을 위해서 극단적인 구호와 극한적인 행동을 서슴치 않고 심지어는 경영자를 감금하고 무릎을 꿇게해서 모욕하며 폭행을 하는 사례들이 빈번히 발생했는데 비록 노사분규가 해결은 되더라도 이와같은 극단적인 행동에서 받은 인간관계의 상처는 좀처럼 치유되기 어려워지고 상호불신의 늪은 더욱 깊게 될 것이다. 요즘 기업인들이 사람을 고용하는데 지망자의 성분조사를 철저히 하는 경향이나 또 가급적이면 무리를 해서라도 사람을 쓰지않고 기업을 하는 방향을 모색하는 것은 같은 직원에 대한 경계심에서 오는 방위적인 행위이며 또한 근로자는 경영자가 무슨 자료를 제공하든지 믿지 않으려는 불신풍조는 앞으로 건전한 노사관계정립을 위해서 꼭 불식되어야 할 것이다.

일곱째, 자유민주주의 사회에서 건설적이고 주도적인 노사제도를 발전시키기 위해서는 노사쌍방은 유능한 지도자양성을 위해 노력해야 할 것이다. 유능한 지도자는 事理에 밝고 책임성이 강하고 또 설득력있는 의사소통 능력과 조직원의 응집력을 조성할 수 있는 리더를 말한다. 오늘날의 사회는 다양하며 복잡한 가운데 급변하는 사회로, 이와같은 환경속에서 노사문제를 잘 처리할 수 있는 전문책임자가 요구되고 있으며 이들의 개발을 위한 교육훈련의 기회가 주어져야 한다. 선진국의 예를 보면 저명한 대학이나 노동지도자훈련원에서 노사관계 전문인내지 지도자의 양성과 계속교육을 시키는데 이와같은 전문교육훈련기관의 설립이 또한 선행되어야 할 것이다. 이와같은 조직적 체계를 갖춘 전문교육기관의 부재는 소위 재야세력으로 하여금 노동상

답소형태의 왜곡된 훈련기관을 낳게 하였다. 작금 우리나라에서 자주 일어나고 있는 노노분쟁도 응집력이 있는 유능한 근로지도자의 부재에서 기인하는 것이다. 지도자의 지위를 유지하기 위해서 감당하기 어려운 무리한 주장임을 알면서 강성 일변도의 행동추구를 하는 성향은 유능한 노동지도자 양성의 제도화가 시급함을 암시해주고 있다고 보겠다. 이점에서 사용자측에서도 노사관계를 전문적으로 다룰 수 있는 전문인 양성을 통해 불필요한 노사간의 마찰을 예방할 수 있도록 해야 할 것이다.

끝으로 사용자나 근로자는 시장경제의 메카니즘에 의한 자기기업제도가 노사 쌍방에 가장 유리한 사회경제제도라는 것을 인식해야 할 것이다. 비록 자기기업제도가 그 자체의 모순과 허점을 내재하고 있으나 인류역사는 이 제도가 어떠한 다른 제도보다 우월하며 민주주의 정치체제속에서 자기갱신과 변화를 통해 사용자나 근로자에게 가장 적절한 제도임을 입증해 주었다. 자유경제체제의 붕괴를 추구하는 행위는 자유민주사회에 있어서 책임있는 노사관계형성을 부정하는 행위이다. 이십일세기를 내다보는 이 시점에서 아직도 사회주의제도의 우월성을 부르짖는 것은 시대역행적 망상에서 나온 무책임한 행위이다. 따라서 근로자는 자기기업제도의 옛센스인 인센티브제도의 제거나, 임금 및 복지후생, 직장안정, Q.C활동의 차원을 넘어선 경영정책 설정, 인사권관여 등 경영자 고유영역의 침해는 노사관계의 건전한 발전에 유익하지 못하다는 것을 인식해야 할 것이다.

## 4. 맺는 말

현대산업사회에서 노사의 사회경제적 역할의 중요성은 누구도 부정할 수 없는 사실이다. 또한 자유민주사회의 번영을 위해서 건전한 노사관계의 형성 및 성숙한 제도의 정착화는 필수적인 것이다. 사회일각에서는 오늘날 우리사회가 겪고 있는 노사분쟁은 산업화과정에서 치루어야 할 불가피한 댓가이고, 과도기적인 현상이라고 자위한다. 그러나 현재 우리 사회가 처해 있는 국내외적인 환경과 도전은 20세기 초반에서 수십년간의 기간을 통하여 진화시켜온 선진국의 노사관계의 과정을 모두 실험할 수 있는 「사치」를 우리에게 허용치 않고 있다. 지난 3년 가까운 기간에 일어났던 노사분규의 건수나 극렬성은 우리 경제를 바야흐로 파탄에 몰아넣고 있다. 이러한 상황에서 기업인은 사회적 책임을 회피하는 단일한 경영에만 눈을 돌리고, 근로자는 자기의 주장을 관철하기 위해 일터를 파괴하고 정치인은 정략적인 시각에서 노사문제를 기회주의 적으로 다룰려고 하는 행동은 극히 바람직하지 못한 일들이다.

우리는 지난 몇년간 경험했던 노사관계의 악순환으로 인한 폐해를 막아야 한다. 또한 온 사회가 합심하여 지난날의 시행착오를 거울삼아 법이나 제도의 미비점을 과감히 개선하고 산업현장에서의 올바른 인간관계 정립을 통한 산업평화의 조속한 정착을 위하여 노력해야 할 것이다.