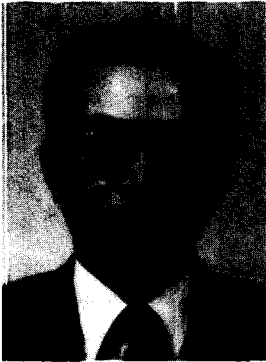


# 韓國 勞使關係의 現況과 問題點



## 탁 희 준

(사단법인 한국노사임협의회의 회장)

### ■ 目 次 ■

1. 머리말
2. 勞使關係의 環境變化
3. 노사관계의 구조
4. 단체교섭과 노사분규
5. 노사관계의 전망

## 1. 머리말

1987年 民主化 宣言以來 韓國은 權威主義體制를 벗어나 民主政治體制를 指向하면서 政治·經濟·社會 各分野의 廣範圍한 改革을 進行시켜 왔다.

勞使關係의 制度·構造에도 相當한 發展이 있었다. 87·89年 兩次に 걸친 勞動法의 改正, 勞動運動의 合法化·民主化(勞動3權의 回復과 自律化), 大企業의 人事·勞務管理 合理化和 勞動組合의 承認, 勞使交涉·機能의 回復 等 그리고 勞·使·政三者 構成의 政策協議機構(corporatism)等を 發展의 具體的 例로 들 수 있다. 이 期間의 最大의 收穫은 各分野의 局部的 改善보다 『勞使關係의 安定 없이 國民經濟의 發展을 期待할 수 없다』는 國民的 合意를 얻은 點이라 하겠다.

그러나 6.29 宣言後의 勞使關係 各部門의 發展을 果然 올바른 制度·構造를 指向하기 위한 最善의 努力이며 措置라고 할 수 있는 것일까? 오늘의 勞使關係가 70年代以來 急進展한 諸 環境條件-技術發展, 勞動力의 需給, 勞動者 意識等-의 變化를 收斂하고, 權威主義體制下에서 體質化된, 勞使의 敵對·葛藤構造를 改善하는데 適當한 것인가? 오늘의 勞使關係政策이 우리나라 經濟社會의 10年을 내다본 幅넓고, 長期的 비존에 立脚한 것이라 할 것인가? 우리나라 어느 社會層도 企業經營 政策當局 自身마저도 『그렇다』고 말할 사람은 없을 것이다.

R. 도아(Dore) 教授는 그의 著書 『英國의 工場·日本의 工場』에서 『後發效果(late development effects)』라는 後發國 經濟發展에 關한 史觀을 내놓은 사람이다. 그는 『後發國이 協力的 勞使關係를 具現한다면 經濟發展에 대하여 資本·技術 및 熟練·技術人力의 確保에 못지 않은 積極的效果가 있다』고 말한다. 이로 미루어 『自律的 勞使關係가 經濟成長·國際競爭力의 障害要因』이라는 一部 企業의 固定觀念은 反省의 餘地가 있다.

올바른 勞使關係란 어떠한 것일까? 故中山伊次部 教授는 『勞使問題를 解決하는 方途에는 國家의 立法·政策, 勞使의 自律交渉, 그리고 企業經營內의 人間關係가 있는데, 勞使의 自律交渉이 正道』라고 말한다. 『勞使關係는 自律交渉(産業民主主義)를 通하여 産業內에 公正한 勞動基準(分配秩序)을 設定하므로써 經濟的 效率을 높이기 위한 協力的 關係』라는 뜻일 것이다.

우리나라가 올바른 勞使關係를 具現하는 過程도 例外가 있을 수는 없다. 産業民主主義에 立脚한 勞使의 協力基盤을 構築하지 않고서는 經濟的 效率은 期待할 수 없다.

A.C. Pigau 教授는 『競爭社會에서 能率을 沮害하는 要因을 分配의 不公正과 安定의 破壞라고 指摘한다. 이러한 能率沮害의 視角에서 우리들은 分配의 不公正이 當事者의 예고이즘과, 勞使紛爭이 뿌리깊은 相互不信에 비롯된다는 事實에 注目해야 할 것이다.

우리나라 勞使關係는 6.29以後 産業民主主義의 올바른 理念·慣行을 定着시키기 시작했다는 뜻에서 『民主的 勞使關係 形成期 初入』에 있다고 할 수 있다. 다음에 우리나라 勞使關係의 現住所를 밝혀, 『産業民主制와 經濟的 效率을 同時實現』할 수 있다는 勞使關係의 基本을 -과러다임-을 模索하고자 한다.

問題關心은 ① 勞使關係의 變化를 가져올 環境條件 ② 勞使關係의 制度·構造 ③ 勞使當事者의 組織과 行動樣式 ④ 團體交渉과 紛爭의 實態 ⑤ 勞使關係과러다임의 輪廓等이다.

## 2. 勞使關係의 環境變化

오늘날 韓國의 勞使關係와 環境條件사이에는 先進國의 基準으로 『半世紀의 間隔』이 있다. 70년대로 들어오면서 『國際化, 重化學工業化, 民主化, 人

口老齡化』와 같은 제 조류가 진행되면서 勞使關係의 環境條件의 變化는 현저하여 졌다. 技術의 發展, 技術人力의 需給蹉跌, 勞動者意識등 環境條件이 크게 變化하였으나 勞使의 産業自治에 대한 權威主義 政府의 立法·行政的規制는 오히려 한층 苛酷하여 졌다. 특히 80년대 國內外 經濟與件의 變化(임금상승에 따른 생산비 增大등)가 經濟構造의 變化(輕工業의 國際競爭力이 弱화되는데 따른 技術集約的 産業의 育成을 골자로 한 산업구조조정)을 가져오자 環境條件은 한층 두드러진 變化를 나타내게 된다.

6.29宣言後 産業自治의 原則이 크게 回復되었으나 勞動法에는 勿論, 勞使關係의 制度·慣行에도 權威主義體制下의 法的規制의 자취가 濃厚하게 남아있다. 더우기 企業別 勞使關係의 制度·機能에는 70-80年代의 停滯·不條理가 그대로 자리잡아 環境條件과의 큰 乖離現象을 나타내고 있다.

다음에 우리나라 勞使關係 環境條件을 概觀한다.

### 1) 雇傭構造의 變化

經濟構造의 變化(經濟的 소프트화·서비스화)가 進展되면서 雇傭은 工業으로부터 서비스업으로의 雇傭移動을 促進하고 있다.

이러한 雇傭構造내에 불루·칼라는 말할것도 없고 화이트·칼라, 전문직 심지어는 여성노동의 증대와 더불어 勞動組合·勞使關係의 分權化·多樣性을 가져오고 있다.

### 2) 勞動市場構造의 變化

70年代以來 急進展한 勞動力의 高齡化·高學歷化는 勞動市場을 만성적 수요과잉형 構造로 옮겨오게 하고 있다. 특히 幼兒 出產率의 極端한 低下는 將來 勞動市場 構造의 不均衡을 내다보게 한다. 勞動市場 構造變化的 概略을 간추려도 다음과 같다.

① 産業構造의 調整에 따른 雇傭吸收力의 減少(주로 技術導入에 의한 省力化와 人的資源의 保存·確保·施策 등으로 비롯되는), ② 농촌의 潛在失業 및 도시의 停滯失業의 감소 태세, ③ 생산직

의 求人難과 高學歷 사무직의 求職難에서 볼 수 있는 인력수급의 차질, ④ 勞動市場 二重構造(大企業의 中心 勞働者 즉 勞動組合의 組織에 참가하는 定規從業員과 중소기업의 조직이 없는 周邊勞動의 二重構造, 正規雇傭勞動者 즉 stock型 市場과 임시, 파트타임의 非定規勞動者의 Flow型 市場의 이중구조의 진전, ⑤ 6.29선언 이후 대량쟁의의 결과로 나타난 고율의 임금인상, ⑥ 다양한 임금격차의 존재 등을 헤아릴 수 있다.

이러한 勞動市場의 構造變化는 勞動市場·勞使關係의 몇가지 변화를 가져왔고 또 앞으로도 가져올 것이다.

첫째, 勞動組合·勞使關係의 二重構造(대기업 기업별 조합의 기존 협조주의 勞動組合·勞使關係와 별도로 중소·영세기업의 일반조합-합동조합-의 적대적·전투적 勞使關係)가 출현할 것이다. 全勞協은 中小·零細企業을 배경으로 하는 一般·合同(地域)組合연합체이다.

이러한 勞動運動·勞使關係의 二重性(dualism)은 지난날의 大企業中心 기업별조합을 기본모델로 하는 집단적 勞使關係의 과라다임을 바로 잡아야 할 뿐만 아니라 새로 생겨나는 一般·合同組合의 勞動運動·團體交渉이 가지는 理念·戰略도 定立해야 할 것이다.

둘째, 高賃金時代로 돌입하여 대외경쟁을 의식한 적정 賃金水準과 賃金격차의 조정이 요구될 것이다. 한국 경제의 특수성으로 미루어 임금상승은 高成長-企業發展-高分配·福祉라는 관계가 유지되지 않을 수 없다.

셋째, 특히 대기업의 人事·勞務管理는 技術人力資源을 確保·活用하는 内部勞動市場의 형성을 위한 長期雇傭對策을 要할 것이다. 특히 各企業의 特殊技術(specific technology)을 익히는 현장훈련(OJT)體制를 土臺로 하는 能力主義的 管理-특히 職能資格制度 및 職能給制度-를 導入할 必要는 切實하다. 企業의 對外競爭力을 높이는 絕對條件이

기 때문이다.

### 3) 勞動立法·政策의 構造와 性格

韓國은 後發資本主義 國家로서 勞使關係는 立法先行的 형성과정을 밟았다. 선진개도국 단계에 이르러서도 勞使關係는 立法·政策의 강한 규제가 계속되었다. 6공화국은 과거 권위주의 정부가 채택한 노사관계에의 과도한 개입·규제를 완화할 것을 목적으로 87년과 89년 양년에 걸쳐 산업자치원칙을 회복시키기 위한 획기적 법개정을 단행하였다. 그러나 산업자치의 원칙을 완전 회복시키기에는 미흡하고, 올바른 환경변화에 대응하기에는 아직도 적지 않은 문제점이 있다. 오늘날에도 노동법의 改正論議는 繼續되고 있음이 그를 實證한다.

첫째, 권위주의 정치체제하에서 생겨난 복수조합, 제 3자개입, 정치운동의 금지와 같은 문제이다. 또한 公務員·敎員의 勞動基本權制度도 이 범주에 속한다. ILO 條約이나 헌법상 노동기본권의 해석의 문제일 것이다. 기업 노사관계 관리의 편의나, 또는 노동조합의 과격한 정치활동을 봉쇄한다는 단견을 벗어나 근본적이며 장기적 안목에서 처리되어야 할 문제일 것이다.

① 複數組合의 問題는 우리 憲法과 ILO 87號 條約에 비추어 將來 그를 禁止할 名分은 찾기 힘들 것이다. 『自由民主主義體制下에서 어느 社會内部에 多數黨과 少數黨이 생겨남이 當然하듯이, 産業·企業間 勞働者社會(集團)内에도 利害·主張(이데오로기)를 달리하는데 따라 多數組合과 少數組合이 생겨나야만 한다. 企業別組合의 경우와 마찬가지로 産業別 組織이나 全國聯合體의 경우 許容되지 않을 理由는 없다. 經濟人가운데는 『두개 以上の 組合을 相對하는 繁雜을 念慮하기도 하나 複數組合 問題는 原則的으로 組合民主主義로 解決된다. 卽 日本을 비롯하여 産業先進國의 慣例는 投票等으로 多數組合이 생기면 企業은 그를 『唯·交渉權者』로 삼아 團體協約을 締結한다.

② 第3者介入의 問題는 『權威主義 政治體制의

遺産』이라 할 수 있다. 先進産業國의 경우 一般的으로 團體交渉은 産業辯護士가 擔當하므로 第3者委任은 오히려 常識이다. 우리나라도 앞으로 産業別 共同交渉이 展開되지 않을 수 없을 것이나, 특히 統一交渉, 對角線交渉의 경우 交渉權의 委任이나 産學協同等이 必須視되므로 第3者介入은 어느 側面에서는 政策的으로 勸獎되어야 할 것이다.

③ 政治活動 禁止의 問題이다. 우리나라 勞動組合의 政治活動은 法的으로는 禁하면서 『親與黨의 性格』을 維持하는 限 默認되었다. 6.29以後 進歩的 勞動組合이 『政經連繫 運動』을 標榜 하게된 主要原因의 하나는 이러한 『政治依存性』이었다고 할 수 있다. 韓國勞總이 지난 地方自治選舉에서 『政治活動의 既定事實化』한 바 있음으로 法規上 『政治活動의 禁止』는 事實上 뜻을 잃게 되었다. 問題는 大韓民國의 特殊性으로 미루어 『體制改革指向的, 社會主義的 래디칼리즘』과의 關聯이다.

④ 公務員 및 敎員에 對한 勞動基本權의 制限問題이다. 公務員·敎員도 『勤勞契約의 當事者인 勤勞者』로 보아야 하는 만큼 勞動三權의 全面 制限은 問題이다. 특히 私立學校 敎員마저 公무원身分에 準하여 勞動基本權 行使를 制約한데는 論理的 飛躍이 있었다. 團體行動權은 例外이나 政府가 ILO 87 號條約을 認准하면 적지 않은 논란을 불러 일으킬 것이다.

둘째, 앞서 지적한 勞使關係에 듀아리즘을 수렴하는 集團의 勞使關係法의 새과려다임 문제이다.

具體的으로는 勞動市場 第二重構造에 勞使關係가 어떻게 適應하느냐의 問題이다. 企業別 組合을 主軸으로 하는 우리나라에서, 企業規模가 작아 合同(地域)組合 등이 發生 하지 않을 수 없는 領域의 勞使關係를 어떻게 할 것인가. 또는 大企業에서도 正規從業員(stock型 市場)만이 組織化되는 慣行을 가지나 周邊勞動者인 臨時·파트타임의 非正規勞動者(flow型 市場)의 勞動組合·勞使關係를 어떻게 다루어야 할 것인가 하는 것이다. 이 部分의 産

業自治가 實效를 거두기 어려우면 零細事業場·家內工業 勞動者의 법적 保護 即 特別勤勞基準法이 마련되어야 할 것이다.

셋째, 勞使協助主義의 성립기반이 되는 福祉企業(welfare corporatism)의 형성, 공정·중립의 입장에서 합리적·과학적·평화적 勞使交渉의 유도(예를 들어 個別企業분쟁의 불필요한 對抗·感情對立을 회피하기 위한 共同交渉方式等)하는 立法措置의 문제이다.

넷째, 임금·노동조건의 기준을 설정하기 위한 공정·적정한 국민적 合意의 조성문제이다. 그 합의의 도출은 우리나라에서 최근에 개최된 勞·社·政의 국가레벨 협의기구(corporatism)를 통하면 된다. 예를들면 全産業 임금가이드라인(적어도 소비자 물자, 노동생산성 등 경제적 제 요인과 整合된)원칙의 국민적 합의를 도출하는 문제이다. 복지문제는 임금결정(분배)의 기본 틀이 확립된 기반 위에서 추진되어야 한다. 국민의 기본생존권을 존중하기 위한 기준(civil minimum)을 설정하는 문제가 논의되어야 할 시기이다.

다섯째, 前項과의 聯關에서 成果配分制度의 問題가 提起된다. 최근 정부가 성과배분제를 提議하여 歡迎함이 마땅하나 마치 『總額賃金制』의 補完的 措置로 삼는듯한 印象을 주어 遺憾이다. 成果配分制가 生産性增大와 勞使協力에 積極的 作用을 함은 産業先進國에서 널리 알려진 事實이나, 그는 勞使交渉을 通하여 經營秩序와 成果配分을 包含하는 基本報酬 體制가 安定되고, 勞動者의 經營參加(勞使協議會)가 容認됨을 前提로 한다. 結果的으로 企業의 人事·勞務管理體制가 얼마나 合理化·效率化되어있는가에 따라 成果配分制의 導入이 決定되는 것이다.

#### 4) 政治·이데오로기

6共和國으로 옮겨오면서 자유민주주의 이념을 부정하는 『民衆民主主義』이데오로기가 나타나 『政治이데오로기의 混亂』이 생겨나고 있다. 『勞使關

係가 全體社會의 下部制度(sub-system)인 만큼 대한민국의 정통성을 부정하고 社會主義 정치질서를 요구하는 노사관계의 새 理念·戰略은 용인될 수 없다.』다만 『어디까지가 노동자들의 요구이고, 용공·좌경의 범위』인가 하는 限界의 문제가 있다. 이와 관련하여 다음의 문제가 생겨난다.

첫째, 政治的 組合主義의 수용한계이다. 一部에서 『所得階層의 兩極分化』 『相對的剝奪感』 등을 들어 노동문제의 『構造的 矛盾』에 비롯된다고 주장되는 만큼 그것을 정치활동의 용인한계의 문제로 고려되어야 한다. 다만 考慮할점은 복지사회로 진입하자면 그 기본조건의 하나가 保守·進歩의 양 노동조합이 사회적 안정의 요인(an element of social stability)으로 기능하여야 하는데 있다.(Hicks)

둘째, 우리나라 노사관계저변에 넓게 깔린 적대적 노사관계의 문제이다. 이는 협조주의적 기업별 조합과 다른 중소·영세기업의 전투적 대결주의적 일반조합을 다함께 산업사회의 기본적 사회기구로 뿌리내리게 하느냐에 있다. 한국노동운동이 과거 立法·정책적으로 조직·기능 양면에서 단일조직 교섭체제로 길들여 졌던 만큼, 환경조건의 변화에 따른 노동운동·노사관계의 다원화·합리화를 장기적 안목에서 維持해야 할것이다. 경영자의 에토스와 노사의 불필요한 감정의 대립도 상호불신에 달려 있다.

### 5) 사회·문화적 요인

노사 양 당사자의 倫理이념·가치관·행동양식과 나아가서 노사관계 룰과 관행을 쌓아 올려진 노사 공통의 가치체계(industrial culture)의 문제이다. 공통의 가치체계는 환경변화에 따라 노사관계가 어떠한 자기혁신과 대응을 할 수 있는가의 행동 기준이 된다. 예를들어 한국과 일본이 같은 노사관계 제도의 특징을 가지면서 그 운영 현실에는 현저한 대조를 보이는 것은 당사자 特別 企業·倫理·勞使·공통의 가치체계의 차이 때문이다.

## 3. 노사관계의 구조

### 1) 노사관계 당사자의 성격

(노동조합)

한국 노동조합의 주형태는 대기업의 기업별조합이다. 기업별조합의 극소수가 『복지기업적』이며 『장기고용 노동시장』을 토대로 하는 협조주의적 노사관계를 형성할 따름이다. 후술하는 기업윤리와 기업내 화이트칼라와 블루칼라의 신분적 차등이 빚어낸 대립관계가 주원인이다. 6.29선언후 많은 산업별, 직종별, 지역별 조합이 생겨나고 있으나 아직도 기업별 조합의 形態를 주축으로 삼고 그들독자의 조직형태를 드러내고 있지는 않다. 기업별 조합은 대체로 전종업원일괄개입의 보수적 성격을 가지나, 최근 정치적 목표가 강조된다. 단체교섭의 효율을 높이기 위한 집권회의 움직임(일본의 單産에 가까운 산업별 교섭체제)이 있다. 조직율은 주로 경제교섭의 미진(실질합리성)으로 인하여 공업국의 일반수준에 비하여 저조하다.

노동조합은 다음과 같은 문제점을 갖는다.

첫째, 자립·자율성이 취약하다. 주원인은 전임자의 봉급문제등 재정적 자주·자립을 못하는데 있다. 자주·자율성의 취약은 노동조합이 독자적인 이념 기반과 운동전략을 수립하지 못하고 있는 원인이 되고 있다. 한국노동운동의 이념·전략은 S. Perlman이 말하듯 『자가개발의 철학(home grown philosophy)』에 입각하여 재구축되어야 한다.

둘째, 조합민주주의가 허약하다는 문제점이다. 기업별 조합이 가지는 약점이 하나이다. 한국의 노동조합이 강력한 경제교섭을 전개할 수 없는 요인은 여기에 있다.

셋째, 노합정체성(union identity)의 문제이다. 노동조합이 과연 그 본연의 사명인 『노동자 생활조건 개선』을 완수하기 위하여 어떠한 공헌을 하고 있는가 또한 그 사명의 완수를 위한 사회적 발언을

하고 있는가의 문제이다.

(사용자)

한국의 대기업은 대부분 60년대에 생겨나 『기업 성장 제일주의』 개발정책에 힘입어 자라난 만큼 ① 자본, 기술의 대외의존, ② 양적 팽창과 기업의 거대화, ③ 재무구조의 취약, ④ 혈연 중심의 폐쇄적 경영, ⑤ 권위주의적 중앙집권적 경영등을 지적할 수 있다. 특히 노무관리·노사관계의 측면에서는 한마디로 근대적 경영이념과 합리적·조직·기능의 경영체계를 가졌다고 할 수 없다.

첫째, 합리성을 결하는 인사·노무관리조직을 갖는다. 예를들면, 소유자 경영체제하에서 사무·관리직과 생산직의 신분적 차별을 하는 인사·노무관리 제도·관행을 만들어 노사간의 대립·대항의식을 스스로 조성한다. 신분적 차별의 구체적 내용은 사무·관리직과 생산직의 승진·승급·노동시간·보수제도(월급·일급의 차이), 정년연령등에서 나타나며, 따라서 전자는 종신고용의 스톡(stock)형의 노동시장, 후자는 이직이 빈번한 후로(flow)형의 노동시장을 형성하여 기술·숙련노동력의 축적을 스스로 拋棄하는 결과가 되고 있다.

둘째, 인사, 노무관리의 체계, -관리과정이나 기본기능등-이 모호하다. 우리 대기업은 관리과정이 뚜렷하지 않고 기본 직능은 복무, 취업조건, 임금등에 집중된다. 우리나라 대기업이 지난날 “과학적 합리주의와 인간관계적 사고”를 거침이 없이, 오직 경제적 효율을 추구하여 놀라운 성과를 거두었던 만큼 그 부작용도 적지 않았다. 이제부터는 기업경영내 『평화, 민주적』질서를 노사의 공동규칙(common rules)로 구축하는 방안이 고려되어야 한다.

#### 4. 단체교섭과 노사분규

한국의 노사관계는 특히 단체교섭, 노사분규라는

측면에서 보는 경우 『형성기 초입』에 있다고 할 수 있다. 문제점을 지적하면 다음과 같다. 첫째, 단체교섭의 『절차적 원칙』, 『협상상대자의 권리와 의무』, 『협상대표자의 대표권』등 원칙에 대한 합의가 없다. 이것이 상호불신의 원인이 된다. 경제교섭은 노동조합, 노사관계의 주기능이다.

둘째, 교섭에 적용될 사실(물가, 최저생계비, 기업의 지불능력)에 대한 심각한 견해차가 있고, 때로는 상대요구에 강한 불신을 나타낸다. 따라서 단체교섭의 현실적·합리적 절차와 기준이 정착되지 않고 따라서 지나친 과장된 요구를 제시하고 그것을 폭력에 가까운 민중의 저력으로 관철하는 운동방식이 나타나게 된다.

셋째, 노사분규는 우리 노사관계 및 환경조건의 『구조적 특성』에 기인하며, 상대적 협상능력이 높은 대기업이 때로 『기본적 분쟁』 『무통제 분쟁』에 휘말림이 그를 실증한다.

#### 5. 노사관계의 전망

현재 한국의 노사관계는 한마디로 『적대적 협력(antagonistic cooperation)』의 상태에 있다. 앞서 지적한 바와 같이 한국, 일본의 대기업들은 유사한 노사관계의 제도적 특징을 가지면서도, 그 성격은 판이하여 그들 노사관계는 협동주의적이며 우리나라는 적대·대립주의적 경향을 나타낸다. 주로 정부정책·기업가정신의 특수성에 비롯된다. (擴散異論) 이러한 노사관계를 평화·협력적 노사관계로 이끌기 위해서는 앞서 지적한 환경조건 당사자, 교섭, 분규에 관련된 수많은 문제를 종합하는 새 노사관계 제도·구조의 과려다임이 구성되어야 한다.

평화·협력적 노사관계는 산업자치를 대원칙으로 하나 『서로 신뢰로 맺어진 인간관계·인간존중』, 『높은 경제적 효율성』, 『산업민주주의를 통한

사회적 공정기증의 실현』이 그 요소라고 하고 있다 (加藤讓治). 또 건전한 『노사공동의 가치체계』가 협력적 평화적 노사관계의 지주라고 하는 사람도 있다(島出晴雄). 그에 동의하는것은 노사관계가 노사가 장기간에 걸쳐 산업민주주의를 통하여 『공통 규칙(common rules)』- 공존의 관행-을 축적하여 체계화하는 가운데 그 성격이 형성되며, 그를 노사공동의 가치체계가 뒷받침하기 때문이다. 따라서 노사관계 구조는 일조일석에 개선될 수도 없다. 따라서 노사 어느 한편의 고집과 예고이즘은 올바른 노사관계 구현의 장애요인으로 작용한다.

노사관계를 바로 잡자면 3 당사자-노·사·정-가 노동시장, 노동계약, 노사당사자의 성격, 단체교섭, 노사협외, 쟁의 등 다원적 諸 복합관계를 바로 인식하고 그에 입각하여 조합적 노사관계 패러다임을 더불어 재구축하여야 한다. 이 패러다임은 당사자가 책임과 의무를 다한다는 전제위에서 성립된다. 사회 엘리트 특히 학구들의 책임은 이 패러다임을 뒷받침하는 이론의 골격을 구성하는 일일 것이다. 이러한 의미에서 노사관계는 노사 양계층을 비롯한 전사회의 양심과 지성의 결정이라 하여야 할 것이다.

한사람이 10원 낭비, 4천만이 4억 낭비