

國內企業의 生産過程과 勞使關係

資料提供：韓國生産性本部

1. 우리나라 企業의 生産 過程과 統制

가. 生産技術과 統制

우리나라의 産業은 初期, 外資導入과 國內의 풍부한 勞動力이 결합되는 주로 賃加工形態의 勞動集約的 産業의 형태가 주종을 이루었다. 따라서 技術水準은 극히 낙후된 수준이었으나 점차 無制限의 이던 勞動力 공급이 70年代를 접어들면서 Turning Point에 접어들고 國際的 分業關係속에서 自動車, 金屬 등의 資本集約的 産

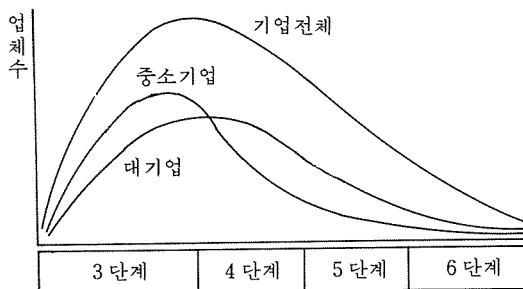
業이 이전됨에 따라 技術발전이 이루어지게 되었다. 특히 '68年, '72年, '80年の 불황을 겪으면서 機械化의 작업은 급속히 추진되었다.

韓國生産性本部에서 분류한 기준(表 1 參照)에 따르면 單位機械의 一部自動化 단계인 3 단계에 해당하는 企業은 中小企業이 71.1%, 大企業이 56.3%, 單位機械의 完全自動化 단계인 4 단계에 이른 企業은 中小企業이 23.7%, 大企業은 35.8%, 生産라인의 自動化 단계인 5 단계에 이른 企業은 中小企業이 2.7%, 大企業이 5.3%, 工場 전체의 自動化 단계인 6 단계에 이른 企業은 中小企業 0.5%, 大企業 2.6% 로써 우리나라 企業의 전반적인 自動化 단계는 <圖 1>과 같은 분포를 보이고 있다.

表 1. 技術發展段階 分類 基準

1 段階：手作業
2 段階：機械化
3 段階：單位機械의 一部自動化
- 기계기구, 유압, 공압, 전기기구를 이용한 간이자동화
- 간단한 시퀀스 제어방식을 이용한 자동화
4 段階：單位機械의 完全自動化
- 수치제어방식을 이용한 자동화
- NC 공작기계
- 자동조립기, 부품삽입기, 자동납땜기, 자동포장기
5 段階：生産라인의 自動化
- MC (Machining Center)
- FMC (Flexible Manufacturing Cell)
- 조립라인의 自動化
- 로봇를 이용한 용접, 조립, Material-Handling
- CAD/CAM 시스템
6 段階：工場 全體의 自動化
- FMS (Flexible Manufacturing System)
- 자동창고시스템
- 컴퓨터를 이용한 生産시스템의 制御

資料：韓國生産性本部, 國內工場 自動化現況 調査報告書
1986. p. 39.



자료：한국생산성본부, 앞의 책, p. 41

圖 1. 우리나라 企業의 技術段階 分佈

이렇게 볼 경우 勤勞者에게 요구되는 기여는 점차 감소하게 됨으로써 機械化에 따른 勤勞者의 기능이 機械體系에 통합됨으로써 勤勞者의 技術熟練이 감소하게 되는 단계이다.

表 2 作業時間에 대한 標準이 있는지의 與否

項 目	區 分	Total	規 模 別				業 種 別					受 注 方 式		販 売 處		生 産 形 態			
			50인 이하	51-299	300-이상	工作機械	金型製造	一般機械	織物製品	織維	計副生産	注文生産	内需	輸出	部品下請	組立完製品	織物加工	織物完製品	
			応答数	122	29	62	31	33	18	38	26	7	19	103	42	80	39	51	8
1. 있다		61.5	41.4	58.1	87.1	48.5	55.6	65.8	69.2	85.7	47.4	64.1	52.4	66.2	48.7	62.7	100.	66.7	
2. 없다		11.5	24.1	11.3	-	21.2	11.1	10.5	3.8	-	15.8	10.7	16.7	8.8	15.4	11.8	-	8.3	
3. 있는것도 있고 없는것도 있다		27.0	34.5	30.6	12.9	30.3	33.3	23.7	26.9	14.3	36.8	25.2	31.0	25.0	35.9	25.5	-	25.0	
(계)		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	99.9	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
Statistics	CHI-SQ		16.1				7.9					1.9		2.7		8.1			
	SIG.		0029				4433					3884		2588		2804			

資料：韓國生産性本部，韓國企業의 生産計副 및 統制，1986.

한편 技術發展은 企業規模의 증대를 수반하였는바, 企業規模 증대로 인한 통제의 어려움은 생산기술발전의 일정한 성과 속에서 테일러리즘이 生産過程 통제의 중요한 수단으로 등장하게 했다. 이러한 테일러리즘은 60年代末 불황을 계기로 全産業에 파급되어져 대부분의 企業에서는 時間研究나 動作研究에 의한 作業의 標準時間을 설정하여 生産過程을 통제하고 있다. (表 2 參照)

그런데 이러한 테일러리즘에 의한 통제는 앞서 지적한 바와 같이 勤勞者 個別的 수준에서의 통제는 용이하게 확보할 수 있게 하나, 勤勞者들의 작업조건의 同質化는 그들의 集團力을 가속화시켜 그들의 영향력이 강해지게 된다. 이에 따라 기업이 勤勞者들의 요구를 수렴하지 못할 경우 勞使關係는 대립적이 될 소지를 갖는다.

나. 生産組織과 통제

우리나라에서 生産組織에서의 통제는 일찍부터 서열체제를 세움으로써 位階的 통제방식을 사용하여 왔다.

그런데, 우리나라의 경우 位階的 統制形態는 勞使關係의 內的 發展過程에서 형성되기 보다 封建的 關係의 位階體系가 資本主義的 生産過程 속에 편입되어 이루어진 家父長的 年功序列의 형태를 띠고 있다고 할 수 있다. 한편, 우리나라 産業은 初期, 單純 賃加工形態로 발전한

데다가, 현재에 이르러 生産技術의 發展으로 인해 勤勞者에게 요구되는 技能이 단순해지게 되었고 따라서 企業의 勤勞者들이 大替를 용이하게 보장받을 수 있었다. 이로 인해 位階的 統制形態는 先進國에서와는 달리 雇傭安定性이 보장되지 않은 채로 실시되고 있다. 이는 우리나라에서의 높은 勞動移動率이 이를 설명할 수 있을 것이다.

뿐만 아니라 生産織 勤勞者들의 승진은 일정한 한계를 가지고 있어 雇傭安定性和 職務序列에 따른 内部 昇進體系가 이루어지는 内部勞動市場體系는 미발달되어 있다고 볼 수 있다.

이러한 内部勞動市場體系의 미발달 속에서 동일한 職務를 가진 先任者에 의한 통제는 勤勞者들의 불만이 되고 있다. 이러한 사실은 '87년 격심한 勞使紛糾과정에서의 勤勞者들의 同一職務간의 차별 폐지 및 人事考課制度 폐지·개선 요구로 顯在化되었다. (表 3)에서 보듯이 '87년 勞使紛糾過程에서 勤勞者 要求事項 구성비 가운데 제도적 差別 및 人事考課制度의 개선요구는 전체 요구사항의 6%에 해당됨으로서 적지 않은 비중을 차지하고 있다.

따라서 우리나라와 같이 内部勞動市場의 미발달된 대로의 位階的 統制形態는 그것이 불만요인이 되어 勞使關係는 더욱 대립화될 소지를 갖게 된다고 할 수 있다.

表 3 勤勞者 要求事項 構成比
(1987. 7~9 勞使紛糾)

(單位: %)

구 분	임 금 인 상	상여금 인 상	수 당 개 신	근 로 시 간 수	유 급 유 처	직 업 개 선
전산업	18.0	18.0	15.4	6.7	7.9	2.6
구 분	노 조 결 성	노 조 대 표 성	노 조 활 동 공 개	퇴 직 금 제 개 선	장 학 금 학 자 금	후 생 복 지 설
전산업	3.4	3.5	1.9	4.7	3.1	7.4
구 분	제 도 적 차 별 결 폐	인 사 고 과 제 도 개 선	부 당 해 고 지	기 타	계	
전산업	3.7	2.3	1.2	0.1	100	

資料: 韓國經營者總協會, 最近 勞使紛糾綜合分析, 1987.

다. 社會心理的 통제

社會, 心理에 따른 生産過程에서의 통제는 生産過程을 勤勞者의 동의에 의존케 함으로써 生産過程을 통제하는 것이다. 따라서 이러한 통제는 勞使協調의 기틀이 확고하게 자리잡혀 있을 경우 有用한 통제수단으로 작용함으로써 生産性 향상을 꾀할 수 있다.

우리나라에서 이러한 統制形態는 勞使協議制의 도입과 함께 品質管理 分任組 活動, 提案制度 등의 형태로 실시되고 있다.

勞使協議制는 1963年 改定 勞動組合法에서 명

表 4 勞使協議會 설치율

(단위: 기업체(%))

구 모	노사협의체 있다	노사협의체 없다	합 계
50~99인	81(70.4)	34(29.6)	115
100~199인	57(80.3)	14(19.7)	75
200~299인	39(97.5)	1(2.5)	40
중소기업계	177(78.3)	49(21.7)	226
300~499인	19(86.4)	3(13.6)	22
500인 이상	62(98.4)	1(1.6)	63
대기업계	81(95.3)	4(4.7)	85
무응답	2(100.0)	0(0.0)	2
전 체	260(83.1)	53(16.9)	313(100.0)

*p<0.1

資料: 韓國生産性本部, 生産性 上昇을 위한 바람직한 勞使關係, p. 114.

表 5 生産性 水準(勞使協議會設置 与否別)

(단위: 백만원)

항 목	부가가치 생산성
노사협의체 있다.	6.8
노사협의체 없다.	6.9
전 체	6.8

*p<0.1

자료: 한국생산성본부, 앞의 책, p. 115

시된 이래, 1973年 改定 勞動組合法 第6條 1項에서 勞使協議會의 설치목적을 '生産性 向上'으로 명확히 하였다. 이러한 勞使協議制는 <表 4>에서 보듯이 대부분의 기업에서 실시하고 있으나, 勞使協調의 기틀이 마련되어 있지 않은채, 형식적인 것이 되어 <表 5>에서 보듯이 生産性 向上에 별다른 기여를 향상 못함으로써 生産過程의 통제에는 별다른 기여를 하고 있지 못하는 것 같다.

한편, 分任組 활동과 提案制度는 회사마다 運用의 내용에는 차이가 있으나, 이는 生産過程 자체의 자세한 부분에 대한 勤勞者의 우월한 지식을 이용하여 통제가 보다 구체적인 수준에서 勤勞者 상호간에 의해 이루어지도록 하여 生産性 향상을 꾀하고자 하는 것으로 어느 정도의 성과를 거두고는 있으나 만족스럽지는 못하다. 그것은 社會·心理에 기초한 통제는 앞서 지적한 바와 같이 勞使協調의 기틀이 마련되어 있지 않을 경우 형식적이고 무의미하게 될 수 있다는 데 기인한다고 할 수 있다.

그러므로 우리나라의 경우 이념적 형태에서 勞使協調를 강조하고 있으나 실제로는 勞使間의 의식에 피리가 있으므로 社會心理에 기초한 통제는 부분적 효과만을 거두고 있다고 할 수 있다.

2. 勞使關係의 發展 方向

가. 生産過程을 통해 본 현단계의 勞使關係 앞의 生産過程 형성의 主客觀的의 要素를 고려해 볼 때 우리나라의 경우 生産過程의 주된 統制方式으로 과학적 관리에 기초한 테일러리즘을 주로 사용하고 있다고 볼 수 있으며, 位階

의 統制形態는 内部勞動市場의 미발달로 그 실효성을 갖지 못하고 있다고 볼 수 있다. 한편, 社會, 心理에 근거한 통제로서는 분임활동과 제안제도가 널리 실시되고 있으나, 勞使協調 기틀이 확고히 자리잡혀 있지 않아 勞使間에 의식과 리가 있는 탓에 충분한 성과를 거두고 있다고 보기는 어렵다.

그런데 앞에서 설명한 바와 같이 科學的 管理에 의거한 통제형태가 주된 통제가 될 때 勞使關係는 대립적 관계가 보다 중시된다. 비록 우리나라의 경우 그간 政府의 成長爲主 經濟政策에 따라 勤勞者에 對한 국가적 통제를 실시하여 勞使紛糾는 억제되었으나, 政治的 변화가 이루어져 國家의 勤勞者에 대한 통제가 완화될 경우 잠재상태에 있던 대립적 요인이 폭발되어 勞使紛糾는 급증하게 된다. 이러한 사실은 '80년과 '87년의 급증하는 동시 다발적인 勞使紛糾의 발생건수에서 볼 수 있다. <表 6 참조> 그리고 先농성, 後협상 방식의 분규유형은 그간의 勞使關係

表 6 年度別 勞使紛糾 發生 現況

(단위: 건)

년 도	'75	'76	'77	'78	'79	'80	'81
건 수	123	110	96	102	105	206	190
년 도	'82	'83	'84	'85	'86	'87	
건 수	88	98	113	256	276	3,749	

資料: 勞動部

係가 기업의 일방적 주도하에서 이루어진 까닭에 勞使關係가 순차적으로 형성되지 못함에 따른 勞使關係의 경험미숙에서 연유된다고 평가되어질 수 있다고 본다.

따라서 우리나라의 勞使關係는 대립적인 관계가 보다 중시되는 단계에 있다고 볼 수 있는바, 企業은 계속하여 勞使協調를 주장하고 있으나 勞使協調를 위한 제도적 조치가 취해지지 않는다면 勞使協調는 공허한 말이 될 소지를 갖고 있다고 할 수 있다.

나. 勞使關係의 발전을 위한 方向

生産過程의 분석을 통해 본 결과 現段階 우리나라의 勞使關係는 대립적 관계가 보다 중시되

는 단계에 있다고 볼 수 있는바 이에 따라 勞使關係의 재정립이 시급하며 이를 위해 다음의 몇 가지 사항이 개선될 필요가 있다.

첫째, 勞動組合 機能의 활성화를 통해 勞·使가 대등한 위치 속에서 勞使關係가 이루어져야 한다. 對立的 관계가 보다 중시되는 상황에서 勞動組合 機能의 억제는 불법 勞動運動으로 치닫게 될 가능성이 있어 勞使關係는 더욱 악화된다. 따라서 勞動組合 機能을 적극 활성화하여 勞使關係가 대등관계, 民主的 관계로 발전해 나갈 수 있는 기반을 조성해 나가야 한다. 이미 政府는 이를 위해 第137次 定期 國會에서 勞動組合의 設立 自律化, 勞動組合 機能의 擴大 등 勞動關係法의 改正을 결의한 바 있다. 이제 各企業도 과거의 구태의연한 생각이나 태도를 버리고 건전한 勞動組合의 육성에 힘을 기울여야 한다.

둘째, 이러한 대등한 勞使關係 속에서 협조적 기틀을 마련하기 위해 우리나라의 실정에 맞는 内部勞動市場의 개발이 필요하다. 이는 生産過程에서 位階的 통제형태를 도입하는 것으로 이를 통해 職務體系의 명확한 설정과 승진체계를 설정하고, 勤勞者들의 雇傭安定性 및 高賃金を 보장함으로써 勤勞者들에게 회사에 대한 귀속감을 심어주어 生産性 향상도 꾀할 수 있다. 뿐만 아니라 이러한 内部勞動市場의 개발은 勞使關係를 안정화시킴으로써, 이러한 바탕위에서의 勞使協議制의 실시는 有用한 효과를 거둘 수 있을 것이다.

셋째, 技術革新이 적극화되어야 한다. 대등한 勞使關係가 民主的 관계의 形成을 勤勞者들의 요구를 수렴할 수 있는 生産性 향상을 바탕으로 한다. 그러므로 이를 위해서는 工場自動化(F.A.) 事務自動化(O.A.), 로보트화를 포함한 技術革新 활동이 적극화되어야 한다. 하지만 이러한 技術革新 활동이 勞動疎外나 省力化를 가중시킴으로써 勤勞者들의 불만을 유발하는 형태로 이루어져서는 안되며 勤勞者들의 創意性, 革新性을 바탕으로 추진되어야 한다. 이럴 경우에만 비로소 技術革新의 목적이 충분히 이루어질 수 있을 것이다.

네째, 勞使關係 理念의 定立이 필요하다. 현존하는 勞使關係理念에 관한 勞使間의 인식의 격차를 줄이고 勞使關係를 對等關係, 民主的 關係 중심으로 형성시켜 나가기 위한 勞使關係의 理念의 正립을 위해서 社會文化的 背景을 조성하여 나가야 하며, 또한 전반적 經營文化的 형성의 매우 필요하다고 본다. 이러한 勞使關係 이념의 正립은 生産過程 形成이 勤勞者의 協조 속에 이루어질 수 있도록 하여 生産性 향상에도 크게 기여할 것이다.

그밖에도 勞使關係의 發展을 위한 여러가지 사항이 필요하겠으나, 이상은 勞使關係의 中추적 역할을 담당하는 生産過程의 分析을 통해 도출된 사항으로서 이러한 事項의 실현 속에서 우리나라의 勞使關係는 보다 進일보하여 대등적 勞使關係로 정착화되어 나아갈 수 있는 기반이 조성될 것이다.

3. 結 論

앞에서 우리는 生産過程에 초점을 맞추어 資本主義에 있어서의 勞使關係가 原生的, 對立的, 對等的, 産業民主化의 단계로 나아감을 살펴보았다. 그리고 이를 토대로 우리나라의 勞使關

係는 대립적 측면이 보다 강하게 부각되는 단계에 있음을 살펴보았다.

그러므로 우리나라의 勞使關係는 보다 신뢰하고 안정된 관계로의 發展을 위한 대책이 高度産業化에 부응하는 과제임을 알 수 있으며, 本研究에서는 단계적 對應方案의 하나로 勞動組合의 活性化, 内部勞動市場의 개발, 技術革新의 촉진, 勞使關係理念의 正립 등이 필요함을 제시하였다.

끝으로 本研究는 다음과 같은 한계를 갖는다.

첫째, 生産過程의 分析이 企業이나 業種 등의 微視的 차원에서 이루어지기보다 經濟構造의 特性을 중심으로 한 巨視的 分析에 초점이 맞추어진 까닭에 보다 심층적인 分析이 이루어지지 못하였다. 앞으로 微視的 分析을 통해 巨視的 分析과의 연계검토가 필요하다고 본다.

둘째, 勞使關係는 企業活動 전반에 걸친 複合的 產物일 뿐만 아니라, 그 社會의 政治, 文化, 慣習 등 복합적 요인에 의해 형성되는 바, 이 外的 要因은 本研究가 企業內 生産過程에 한정함으로써 分析範疇에 포함시키지 못하였다.

이러한 諸限界는 앞으로의 研究課題로 남는다 하겠다.

〈편집자 註 : KPC, 「生産過程에 있어서의 勞使關係에 관한 研究」〉

