

# 최근 노사분규의 성격

김 장 호\*

.....<目 次>.....	
I. 머 리 말	III. 분규의 과급영향
II. 노사분규의 원인분석	IV. 결 론

## I. 머 리 말

최근 우리나라의 노사관계는 급격하게 질적인 변모를 하고 있다. 87년 하반기의 정치적 통제력의 이완기에 폭발적으로 분출한 노사분규 이후 지난 2년간 산업관계에서의 세력관계가 재편성되고 있으며 새로운 교섭관행의 설정 및 정착을 위한 마찰의 소리가 높다.

최근의 노사분규의 분출은 과거의 공권력 통제에 크게 의존하던 억압적 노사관계가 보다 자율적인 관계로 질적인 변화를 수반하는 과정에서 나타나는 현상이다.

88 하반기 이후 87년에 비해 분규의 발생건수는 크게 줄어들고 있으나 분규의 규모가 대형화되어 가고 있으며 분규지속기간은 장기화되어 가는 양상을 보이고 있다. 또한 노동조합의 조직이 크게 확대되고 각종 연대투쟁의 증대양상이 노정되고 있다. 이러한 상황변화에 따라 많은 사용자들도 여건변화에 부응하는 자세전환을 보여왔다. 그러나 89년 이후 흑자기조에 퇴조를 포함한 경기의 전반적인 후퇴조짐이 나타나기 시작하자 일부 사용자들은 그간의 수세적 입장에서 공세적 입장으로 전환하는 경향을 보일 뿐만 아니라 일부에서는 과거와 같이 정부에 의존하여 노사관계를 해결하고자 하는 태도까지 나타내고 있다. 또한 정부의 노사관계정책 기조도 87년 하반기 이후 견지해온 노사자율주의 원칙에 최근 크게 수정하여 필요하다고 판단될 경우 적극적인 개입을 공언하고 있어 당사자해결원칙을 포기하고 과거로 회귀하는 것이 아닌가 하는 의구심을 갖도록 하고 있다.

\* 숙명여자대학교 경제학과 교수

지금까지 관계전문가들 사이에는 대체로 최근의 노사관계의 불안정은 우리 사회가 고도산업사회로 나아가는 진입기에 필연적으로 겪게 되는 과도기적 진통으로 간주하고 일정한 기간이 경과하면 우리 노사관계는 자율적 안정관계로 정착될 것이라는 낙관론이 지배적이었다. 그러나 88년 하반기 이후의 일련의 노사관계 사태전개와 우리 경제의 경기후퇴양상을 근거로 해서 현재의 노사관계 불안정이 과도기적인 진통의 정도를 넘어서서 그간 우리가 달성한 성장기반을 근본적으로 손상시킬 수 있는 위기국면으로 진단하여 정부의 강력한 개입을 통한 욕구분출의 역압이 당분간 더 필요하다는 시각을 보이기까지 하고 있다. 이러한 수구적 시각은 대체로 사용자나 정부쪽에서 강조되는 경향을 보이고 있다.

이같은 서로 상반되는 견해가 존재하는 한 이들 사이에는 현 노사관계 불안정에 대한 대응책이 각각 서로 다르게 제시될 수 밖에 없다. 따라서 우리는 최근의 노사분규에 대한 보다 종합적이고 객관적인 성격규명 작업이 필요하다. 특히 작금 우리경제가 여러가지 어려움에 처하게 된 근본원인이 단순히 노동자의 욕구분출 때문인지 아니면 구조조정이나 경기후퇴 등의 타원인이 더 중요한 원인인지를 분리 규명해야 할 것이다.

노사관계란 노사의 집단적인 힘의 관계임과 동시에 노동시간을 포함하는 제반 경제여건 및 각 사회세력의 관계에 의해서 상호 규제된다. 따라서 최근 노사분규의 본질을 규명해 내기 위해서는 분규의 특징적 양상, 원인, 그리고 각종 파급영향을 종합적이고 실증적으로 적출해 낼 필요가 있다. 특히 지금까지 우리나라에서는 많은 경우 노사문제에 대해서 실증적 자료의 제시가 없이 관념적인 수준에서 논의되는 경우가 많았음을 감안할 때 객관적인 실증자료를 통한 분석은 그 의미가 크다고 하겠다.

필자는 한국노동연구원 위촉공동연구를 수행하면서 최근의 노사분규의 발생원인 및 파급영향에 대한 많은 실증적 자료를 수집 분석할 기회를 가진 바 있다. 본 발표논문에서 제기되는 대부분의 실증자료는 이 프로젝트를 위해 수집된 자료에 근거하고 있다.

본 발제의 주요내용은 최근 노사분규의 특징적 동향 및 발생원인을 규명한 뒤 노사분규가 국민경제, 노동시장 및 노사관계 제반여건에 미친 영향을 간단히 제시한 후 결론을 내리는 순서로 진행하기로 한다.

## II. 노사분규의 원인분석

### 1. 분규발생요인에 대한 가설

노사관계는 본질적으로 상호 협동적인 측면과 갈등대립적인 양면성을 갖는다. 노사간의 갈등이 구체적으로 발현할 경우를 노사분쟁이라고 하며 이것이 집단적인 행동으로 나타날 경우를 노동쟁의 또는 노사분규라 한다.

특정시기 한나라의 노사관계 또는 노사분쟁의 본질적 성격을 파악하기 위해서는 그 나라의 자본주의 발전단계 또는 산업화단계가 우선적으로 고려되어야 한다. 공업화의 주요 내용으로 하는 자본주의 산업화의 진전은 노동의 사회화를 수반하게 되어 노동자집단의 대응역량의 증대를 필연적으로 가져오기 때문이다.

여러 선진국의 자본주의 발전경험을 통해서 노사관계의 지배적 성격은 대체로 세단계로 구분된다. 초기에는 사용자 우위의 일방적이고 지배종속적이며 온정적인 관계가 지배적이다. 그러나 노동자집단의 대응역량의 증대로 점차 노사간의 대등한 교섭력이 주어지는 관계(근대적 노사관계)로 발전한다. 그러나 다원적인 후기 산업화단계에서는 노사간에는 상대적으로 경쟁을 지양하는 양상을 보이는 협조적 단계로 발전하는 경향성을 보인다.(G.D.H.Cole, Q.Mills)

이 같은 노사관계의 경험적 발전단계와 관련지워서 볼 때 자본주의가 발전하여 고도화되어 가면 초기의 계급투쟁적 노사관계관은 점차 그 의미가 약화되고 다원적인 사회구성원의 이해조정적인 측면이 상대적으로 부각됨을 알 수 있다. 갈등을 내포한 사회관계에서 이해조정적 갈등해소장치가 안정성을 발휘하기 위해서는 갈등을 사회적으로 표출시켜 제도적 장치 및 관행을 통해서 해결해 나가는 규칙제정과정(Rule Making process)이 어느정도 정착되느냐에 크게 좌우된다. 또한 이를 위해서는 노사간의 세력균형이 전제되어야 하며 중립적 조정자 및 규칙제정의 주도자로서의 정부의 역할이 점차 증대하게 된다.

그러나 이 같은 안정된 갈등해소장치가 정착되는 과정에서는 많은 과격한 노사분규가 발생하는 경향이 있는데 이것은 억압적인 노사관계하에서 축적된 욕구가 일시에 분출하기 때문이다. 안정된 갈등해소장치가 정착되어 나가면 노사분규는 점차 규칙성을 갖게 된다. Nailand(1981)는 이러한 차이점을 중심으로 노사분규의 성격을 구분한바 있다. 즉 근대적인 노동삼권 보장을 통한 교섭력의 구축을 정착시키는 단계에서 발생하는

분규를 본질적 분규(Fundamental Conflicts)라고 하고, 근대적 대등교섭구조가 안정적으로 정착된 상황에서 발생하는 분규를 부차적 분규(Marginal Conflicts)라고 한다. 일반적으로 본질적인 분규는 분규가 다발적이고 일시에 분출하는 경향을 보여 무규제적이지만 부차적 분규는 보다 규제적이고 정형화된 패턴을 보이고 된다.

이러한 구분에 따를때 신고전파경제학의 전통에서 제시된 분규원인 분석 모형은 대등교섭력이 대체로 정착된 상황에서의 부차적 분규를 설명하기 위한 것이 대부분이다. 그 가운데 중요한 것을 열거해 보면 1) Hicks(1946)의 노사의 상대방 의도의 오산 모형, 2) Aschenfelter and Johnson(1969)의 노조의 정치적 성격 모형, 3) 최근의 협상거래비용모형 등을 들 수 있다.

본 발제에서는 Nailand의 노사분규의 본질적 성격과 부차적 성격의 구분기설을 분석의 기본틀로 하여 최근 분규의 원인 및 발현양상을 검토해 보기로 한다.

## 2, 분규의 특징적 동향

노사분규의 성격을 밝히기 위해서 먼저 우리는 87년 하반기 이후의 분규가 그 이전의 것과 비교할때 어떠한 특징적 차이를 보이는지와, 87년 이후 지난 3년에는 어떠한 변화양상을 보이는 지를 살펴볼 필요가 있다.

### 가. 분규발생의 동시다발성

과거 우리나라의 노사분규는 정치적 이완기에 분출하는 경향을 보인다. 보통해에는 연평균 100여건의 분규가 발생했으나 1960년 277건, 1980년 407건이 발생했으며, 1985년 이후 분규가 점차 증가하기 시작하여 1987년 하반기에 3,749건이 분출한 후 88년과 89년에는 87년의 절반 이하로 줄어들고 있다. 이같은 정치적 이완기에 분규가 분출하는 근본적인 이유는 노동자들의 불만이 억압적으로 누적되어 왔음을 반영하는 것이라고 할 수 있다.

87년 하반기에는 그 이전의 정치적 이완기에 비해서 압도적으로 높다. 이것은 그동안 급속한 공업화 과정에서 노동자집단의 양적인 성장과 질적인 의식의 성장에 따른 귀결이라고 할 수 있다. 특히 87년 하반기의 폭발적인 동시다발은 전국적인 연대조직이라기 보다는 자연발생적으로 확산되어 나갔다. 그러나 88년과 89년에는 이러한 동시다발적 집중현상이 크게 약화되고 춘계임금교섭시기를 중심으로 해서 연중 꾸준히 발생하고 있어 87년과는 차이를 보이고 있다.

#### 나. 조직사업장 분규의 비중

87년 폭발적 분규의 약 절반이 미조직사업장에서 발생하였다. 그러나 88년 이후에는 분규를 경험하면서 노동조직이 급속히 진전되어 조직사업장에서의 조직분규의 비중이 절대적으로 높아지고 있다.(전체 분규에 대한 노조사업장분규의 비중은 1987년 53.3%, 88년 84.5%, 89년 8월말 현재 93.1%를 각각 보인다.)

이러한 양상은 그간 정부의 노조억압정책과 사용자의 반조합주의적 태도가 대단히 심했음을 말해주는 것이며 또한 87년의 분규는 노동자들의 근대적 노사관계 마련을 요구하는 본질적 성격을 보임을 말해 준다고 하겠다.

#### 다. 일반 노동자층의 높은 참가율

과거에는 재야운동권 및 일부 선진노동자들의 역할이 큰 것으로 알려졌다. 그러나 최근의 분규에서는 일반근로자들의 분규참가가 크게 높아지고 있다. 이것은 최근의 과도기적 사회분위기의 영향도 크지만 노동자들의 의식성숙의 반영이기도 하다.

#### 라. 분규주류업종 및 노동자층의 변화

분규주중산업인 제조업 부문에서는 과거 70년대의 분규가 섬유, 신발 등의 경공업 부문의 여성근로자가 주종을 이루었으나 최근의 분규는 그동안의 우리 산업의 고도화진전을 반영하여 중화학부분, 기계, 금속, 전기, 전자 등의 업종이 중심이 되고 있다. 또한 참여 노동자층도 20세 중반에서 30세의 6·25 후 출생한 남성핵심노동자층이 중심이 되고 있다.

#### 마. 분규유형에서의 무규제성

87년의 분규의 유형상 특징으로서는 그 당시의 노동관계법상의 쟁의조정절차를 준수한 경우가 드물고 협상이 본격적으로 진행되기도 전에 선농성부터 시작하는 무규제성(Unregularity)을 보였다는데 있다.(87년 선농성, 후협상 유형분규의 비중:67%) 그러나 이러한 무규제적 유형은 88년 이후에는 준법투쟁양식으로 크게 전환되었다.

이는 근본적으로 기존의 노동쟁의 조정절차의 비현실성과 정치적 이완기라는 사회적 분위기의 영향이 컸다. 그리고 분규가 폭발적으로 분출했다고는 하나 기계, 공장 파괴등의 폭력은 그리 심각하지 않았다. 이것은 우리나라 노동운동이 계급투쟁적 성격을 강하게 띠고 갖고 있지 않다는 것을 반영한 것이다.

#### 바. 연대투쟁의 경향

87년도 노사분규는 급격한 정세변화 속에서 많은 분규가 자연발생적이고 우발적으로 표출되는 경향이 있었으며 조직적인 연대의 경향이 높지 못했으므로 갈등의 범위가 단위 사업장을 크게 넘지 못했다고 할 수 있다. 그러나 88년 이후에는 점차로 지역별, 업종별 연대의 모습이 확산되기 시작하고 있다. 또한 재야노동운동권의 연대성투쟁도 점차 본격화되고 있다.

87년 하반기에는 분규에 대한 사용자의 사전 준비가 없었기 때문에 수세적인 입장을 취하여 대폭적인 양보가 이루어졌으나 88년 이후에는 점차 조직적인 반격을 보이고 있다.

#### 사. 분규의 지속기간

87년의 건당 분규지속기간은 5.3일에 불과해 분규의 대규모 폭발성을 감안할 때 비교적 짧았다. 그러나 88년에는 13.8일, 그리고 89년 상반기에는 16.7일로 그 기간이 점차 장기화되고 있다.

이것은 87년에는 사회적 분위기 때문에 사용자의 양보가 쉽게 이루어졌으나 그 이후에는 조직적인 분규가 많고 사용자측의 대응도 강화되었기 때문이며 또한 87년 이후 경기의 후퇴와 이에 따른 휴·폐업업체에서 분규발생이 많기 때문이기도 하다.

#### 아. 요구사항

분규시 노동자의 요구사항은 대단히 다양했다. 그러나 대체로 87년 이전 분규에서 많았던 임금체불 등의 권리분쟁사항의 비중을 두고 대폭적인 처우개선, 차별폐지 및 인간적 대우, 노조활동보장 요구 등이 주내용이었다. 88년 이후에는 조직분규가 증대함에 따라 단체협약 관련내용이 증가추세를 보이고 있다.

이상의 최근 노사분규의 특징적 동향을 고려할 때, 1987년 하반기의 분규는 노사관계구조의 전환을 가져오는 계기가 되었다고 한다면 1988년 이후에는 새로운 노사관계질서구조가 정착되어 가는 조정기적 성격을 갖는다고 하겠다.

### 3. 분규의 원인

#### 가. 배경

최근 노사분규의 배경적 원인으로서의 다음의 4가지 사항을 지적할 수 있다.

첫째는 과거 우리나라의 경제성장전략(정부주도, 수출위주, 선성장, 후분배논리)에 대한 성장해택의 배분구조의 왜곡에 따른 노동자들의 상대적 빈곤감이 팽배되고 있었으나 노동자의 욕구불만은 권위주의적인 억압체제에 의해 누적되어 왔다는 사실이다.

둘째는 공업구조 고도화 진전에 의한 노동자계급의 양적인 성장과 내부 구성변화에 따른 의식의 성숙에 의한 하부토대의 변화가 최근 급속히 진전되어 왔으며 또한 최근의 3저 호황 등에 의한 노동자들의 기대증대에 부응하는 분배구조 개선이 주어지지 못했던 환경요인 등이다.

셋째는 권위주의적 통치체제의 유지로 자율적이고 민주적인 노사관계가 정착되지 못해 갈등해소의 제도적 장치가 마련되어 있지 못했다는 사실이다.

넷째는 고도의 산업사회로 나아가기 위한 과도기적인 정치사회적 환경등이 대규모의 분규의 배경이라고 할 수 있다.

그러나 이러한 배경적 요인 가운데서도 대부분의 노동자들은 성장과실의 배분왜곡을 가장 중시하는 의식을 갖고 있었다.(〈표 1〉참조).

〈표 1〉 귀하는 '87년 여름의 대규모 노사분규발생의 배경적 요인으로서  
다음중 어느것이 가장 중요하다고 생각하십니까?

	중간관리층	노조간부	일반근로자	계
그간의 경제성장의 성과가 노동자계층에게 불리하게 분배되어 왔기 때문에	170 (51.8)	177 (75.6)	213 (71.0)	560 (65.0)
우리나라 노동자집단의 양적인 증대와 권익의식이 크게 성숙되었기 때문에	97 (29.6)	31 (13.2)	62 (20.7)	190 (22.0)
6·29 선언후 정치적 민주화 추세에 따라 공권력에 의한 억제력이 약화되었기 때문에	61 (18.6)	26 (11.1)	25 (8.3)	112 (13.0)
총 유효응답자수	328 (100.0)	234 (100.0)	300 (100.0)	862 (100.0)

주 : ( )대의 수치는 총유효응답자수에 대한 구성비임.

자료 : 김장호, 김태기, 이각범, 조우현, 『1987,88년 한국의 노사분규-원인과 영향』, 한국노동연구원, 근간예정.

## 나. 노동자의 요구사항

〈표 2〉에서 제시되고 있는 바와같이 과거의 노사분규시에는 임금체불등과 같은 권리 분쟁사항이 큰 비중을 점했다. 그러나 87년 이후의 원인별 분규는 대체로 대폭적인 임금인상 및 근로조건개선이 중심을 이루고 있다. 이는 과거의 노사분규가 공권력의 강제력에 의해서 최대한 억제되어 오다가 한계상황에서 일어나는 성격인데 반해 최근의 분규는 노동자세력증대 및 의식의 성숙을 반영하여 처우개선에 대한 자구적 노력이 크게 반영되고 있음을 나타내주고 있다고 하겠다.

〈표 2〉에서 제시되고 있는 원인별 노사분규건수는 매 분규에서 요구가 다양하게 분출되는 최근의 분규양상을 정확하게 제시하는 데는 한계가 있으므로 노동자의 요구사항을 각종 분규사례를 심층적으로 분석하여 정리한 것이 〈표 3〉이다.

사례분석을 통하여 알 수 있는 바는 대부분의 분규사업장에서는 약간의 차이는 있으나 〈표 3〉에서 제시되고 있는 각종 요구사항이 제시되고 있어 요구사항이 제시되고 있어 요구사항이 대단히 다양했다는 사실을 알 수 있다. 이 사실은 최근의 노사분규가 대폭적인 처우개선, 사업장에서의 차별철폐, 그리고 근대적 노조활동의 보장 등을 요구하는 본질적 분쟁의 성격을 강하게 띠고 있음을 알 수 있다. 그러나 88년 하반기 이후에는 단체협약 사항도 분규의 주요 원인으로 등장하고 있어 조직분규의 내용의 비중이 커지고 있다.

## 다. 분규 유무별 임금 및 근로조건의 차이

우리나라의 노동자들은 저임금이나 근로조건에 대해서 상당한 불만을 갖고 있으며 이러한 분규의 누적은 최근 노사분규의 가장 중요한 요인이 되고 있음은 주지의 사실이다.

그러나 이와 같은 전반적인 임금수준과 근로조건과 함께 노동자 내부에서의 임금의 상대적 차이는 노사분규의 중요한 원인이 될 수 있다. 이러한 상대적 차이는 또한 사업장 내에서의 학력간, 직종간의 차별의 정도를 부분적으로 반영하는 것이라고 할 수 있다. 그러면 우리는 근로자내부의 임금격차와 임금, 연령의 단면도가 분규 유무별로 일관성있는 차이를 보일 것이며, 격차가 큰 사업장에서 분규발생 가능성이 높을 것이라는 가설을 설정할 수 있을 것이며 이 가설을 실제자료를 통해서 검토해 보았다.

### 1) 분규 유무별 직종별 임금격차

311개 조사업체를 87년 분규 유무별로 구분하여 각 부분 소속 노동자들의 86년도의 임금격차를 비교한 결과가 〈그림 1〉에 제시되고 있다.

여기서 알 수 있는 바는 분규사업체의 경우가 비분규사업체에 비해서 직종간 임금격



〈 표 2 〉 원인별 노사분규발생 추이

(단위 : 건수, %)

계	임금체불	임금인상	휴폐업및 조업단축	해 고	부당노동 행 위 개 선	근로조건	기 타
1975 133 (100.0)	32 (24.1)	42 (31.6)	7 (5.2)	10 (7.5)	19 (14.3)	4 (3.0)	19 (14.3)
1980 407 (100.0)	287 (70.5)	38 (9.3)	11 (2.8)	5 (1.2)	- -	14 (3.4)	52 (12.8)
1983 98 (100.0)	35 (35.7)	8 (8.2)	9 (9.2)	6 (6.1)	- -	19 (19.4)	21 (21.4)
1985 265 (100.0)	61 (23.0)	84 (31.7)	12 (4.5)	22 (8.3)	12 (4.5)	41 (15.5)	33 (12.5)
1987 3,749 (100.0)	45 (1.2)	2,622 (70.1)	11 (0.3)	51 (1.4)	65 (1.7)	566 (15.1)	382 (10.2)
1988 1,873 (100.0)	59 (3.8)	946 (50.5)	20 (1.1)	110 (5.9)	59 (3.2)	136 (7.3)	543 (29.2)
1989 (1-8월) 1,342 (100.0)	37 (2.8)	671 (50.0)	24 (1.8)	66 (4.9)	10 (0.7)	21 (1.6)	513 (38.2)

자료 : 노동부

주 : \* 1988 년기타항목 543 건중 단체협약에 관한 건수가 328 건임.

1989 년기타항목 513 건중 단체협약에 관한 건수가 330 건임

〈표 3〉 노동자의 요구사항

요구내용	세부요구항목	주안점
임금인상 및 처우개선	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 임금인상 (정액인상, 정율인상)</li> <li>• 상여금인상 (정액인상, 정율인상)</li> <li>• 각종수당인상 및 신설 (가족수당, 근속수당, 복지수당, 시간외수당, 위험수당, 위해수당, 공해수당, 기타수당)</li> <li>• 수당의 통상임금화</li> <li>• 각종 복리후생시설의 신설 및 내용개선 (주택수당, 식대, 학자금지급, 월동보조비, 기숙사시설개선, 우의사주제도실시)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 임금과 처우의 대폭적인 인상 및 개선요구</li> <li>• 직종간 처우의 차별폐지</li> <li>• 평생노동자군으로 안정적 보상체계요구</li> </ul>
근로기준 준 수와 인간적 대우	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3교대 근무제 실시 (8시간 근로제)</li> <li>• 초과근무시 법정잔업수당지급</li> <li>• 퇴직금 누진제 실시 • 법정유급휴일실시</li> <li>• 국경일휴일인정 • 근로일시 및 시간단축요구</li> <li>• 연월차유급휴가 실시 • 생리휴가실시</li> <li>• 의사진폐 및 규폐환자 200일간 유급휴가보장</li> <li>• 예비군훈련근무시간인정 • 작업환경개선</li> <li>• 특수작업복 및 기구지급 • 토요일오전근무</li> <li>• 관리직과 동일한 통근버스이용</li> <li>• 간부식당폐지 • 체조시간폐지</li> <li>• 간이세면대설치 • 노동자의 인격존중</li> <li>• 작업복 차별폐지</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기본적인 근로기준준수, 관리·생산직간의 차별철폐 및 인간적 대우</li> </ul>
인사 및 경영 관련 사항	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 각종차별관행폐지 • 인사사고과제도폐지</li> <li>• 생산직직급 및 호봉제실시 등의 직제개편</li> <li>• 사규개정 • 도급제폐지 • 월급제폐지</li> <li>• 생산성향상제도폐지 • 휴업폐업조업단축철폐</li> <li>• 해고자 복직 및 해고금지</li> <li>• 관리직의 노동자에 대한 비인격적 대우금지</li> <li>• 경영실적공개</li> <li>• 근로자의 경영참가, 기타 인사관리사항</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직종간 차별해소가 관건임</li> </ul>
노조활동 및 단체교섭	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 노조집행부교체 • 위원장 직선제</li> <li>• 노조활동 및 회비공개</li> <li>• 노조설립 및 활동보장 • 단체협약체결요구</li> <li>• 노사합의사항 이행</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 어용노조퇴진등의 노조민주화요구와 부당노동행위금지가 중심</li> </ul>

자료 : 노사분규사례집 및 신문보도로부터 필자가 작성함  
(〈표 1〉 참조).

차가 대체로 크며 이러한 현상은 경공업부문에 비해서 중화학 부문에서, 그리고 30세 미만보다는 30세 이상의 일정한 경력소유자의 경우에 더욱 뚜렷한 경향성을 보였다.

이같은 임금격차에 있어서의 분규유무별 차이를 나타내는 이 실증결과는 타 특징요인을 통제하지 못한 한계점이 없는 바는 아니나 앞에서 제시한 가설을 1차적으로 뒷받침해 주고 있다고 하겠다.

## 2) 분규 유무별 연령, 임금 단면도의 차이

연령임금단면도의 직종간 차이는 작업장내에서의 호봉체계의 차이뿐만 아니라 내부인사관리 관행을 부분적으로 반영한다. 따라서 분규유무별 연령, 임금단면도의 차이를 실증적으로 확인하는 일은 분규발생 가능성과 사업장내의 차별의 정도와의 상관관계를 말해 주는 것이다.

<그림 2>는 87년의 분규유무별 각 직종별, 학력별 임금-연령 단면도를 제시하고 있다. 그 특징을 간략히 살펴본다.

고졸이하의 경우 미분규사업체 노동자의 임금연령곡선이 분규발생사업장 노동자의 그것보다 대체로 위로 위치하고 있으며, 특히 남자의 경우 30세 이상에서 차이가 커지며 단면도의 기울기가 상대적으로 가파라진다.

그러나 대졸자의 경우에는 이와는 반대로 분규발생 사업장의 평균임금이 미분규의 그것보다 전반적인 수준이 높고 근속의 증대에 따른 임금상승폭도 크다. 한편, 여성생산직의 경우에는 30세 미만에서는 미분규사업장이 분규사업장에 비해서 임금수준이 높다. 그러나 30세 이상에서는 그 반대이다. 이것은 대체로 우리나라 생산직 노동자의 평균연령이 27세 정도임을 감안할 때 30세 이상의 단면도는 크게 중요하지 않다고 볼 수 있다.

이와같은 분규유무별 임금수준 및 단면도의 기울기의 차이는 대기업부분이 중소기업부분에 비해서 더욱 뚜렷한 경향성을 보였다.

이와 같은 부문별 차이는 기업내부에 차별적 노동통제관행이 심할수록 그리고 생산직 노동자에 대한 연공임금체계가 약할수록 분규의 가능성이 높다는 점을 입증해주고 있다.

3) 임금의 구성비 및 전년도 상승률은 분규유무별 큰 차이가 없었다. 이 사실은 임금의 체계나 수준이 비교적 단기간내에 변할 수 없다는 사실을 감안할 때 단기간의 임금상승률이나 구성비는 분규발생과 상관관계가 높지 않음을 말해준다.

## 4) 분규유무별 평균근로시간

우리나라의 장시간 노동은 노동자들의 불만의 주요요인의 하나이다. 장시간 노동의 필

요성은 저임금상황하에서 노동자들의 자발적 의사보다는 생계 유지의 필요성때문에 행하여지는 경우가 더 많다. 이같은 현실을 고려할 때 상대적으로 장시간 노동이 요구되는 사업장에서의 분규가능성은 다른 여건이 동일하다면 더 높을 것이라 볼 수 있다.

<표 4>는 87년 분규유무별 86년의 월평균 노동시간을 비교제시해 주고 있는데 분규사업장의 평균노동시간은 비분규사업장의 그것보다 길다.

#### 라. 노동자계층의 대응력 증대요인

최근의 노사분규가 중화학부문 대규모 사업체의 남성노동자들에 의해서 주도됨은 집단적 노사관계 하부토대의 큰 변화를 반영하는 것이다. 최근 노사분규의 발생요인을 규명하기 위해서는 노동자계층의 대응력 변화를 반영하는 노동자의 수의 증대 및 내부구성 변화를 정확히 인식하는 것은 중요한 의의를 가진다.

##### 1) 노동자계층의 수의 증대

1960년 - 86년간 총피용자수는 155만에서 791만으로 약 5.1배 증가함에 따라 총 취업자 가운데 피용자의 구성비는 더욱 급속히 증대했다. 10인 이상 사업체의 피용자수는 1970년 1,084천명에서 1986년에는 4배가 넘는 4,461천명이다.

또한 1차 산업의 비중이 크게 감소하고 2,3차 산업의 비중이 급증했다.

##### 2) 내부구성의 변화

먼저 직종상의 변화를 보면 생산직과 단순사무직 노동자의 비중이 크게 증대했다. 1986년 현재 생산직이 전체 피용자의 48.7%, 사무직이 21.7%를 점하고 있다.

제조업부문내에서 1970년대 이후 중공업부문 노동자의 비중이 상대적으로 크게 증대했다.(중공업부문 노동자의 비중은 제조업 전체의 1970년에 26.2%, 1987년 43.6%임)

한편 노동자 연령계층별 구성에서는 20세 미만의 연소 노동자 비중이 크게 떨어지고 그 대신 20대 후반에서 30대의 장년 핵심계층의 비중이 크게 증가했다.

피용자층의 학력이 또한 높아지고 특히 중졸이하자의 비중이 1975년에는 64.9%였으나 1985년에는 45%로 줄어들었다.

1,000명 이상의 대규모 사업장 노동력의 비중이 중화학업종에서 크게 증대하고 있으며 200-999인 규모의 중기업규모 취업자의 비중이 급격히 감소하여 업종별로 기업규모별 양극화 현상을 뚜렷하게 나타내고 있다. 이러한 현상은 대규모기업과 영세기업간의 심화가 구조적으로 이루어지고 있음을 반영하는 것이다.

중화학부문의 생산직 노동자의 학력은 1986년 기준으로 고졸 56.9%, 중졸이 34.6%이며 연령계층은 25-39세의 비중이 48.4%를 점하고 있다. 이는 중화학공업 사업장의 기간노동력은 고졸중심 30세 전후의 평균 5년 이상의 경력소유자인 남성노동자들로 구성되고 있음을 알 수 있다.

### 3) 수의 증대 및 내부구성변화의 의미

이상과 같은 내부구성변화가 노사관계의 성격에 미치는 중요한 의미는 다음과 같다.

첫째, 노동자계층이 우리사회에서 중요한 위치를 점하게 되었다. 특히 중화학 대기업 노동자 비중증대 및 평균학력의 증대는 노동자의 사회화를 더욱 진전시켜 노동자 의식을 성숙시키는 객관적 여건을 마련해 주었으며 이는 여러 설문조사를 통해서 확인되고 있다.

둘째, 산업구조상 하청, 계열화의 심화와 흐름생산(Flow Production)방식의 보편화 노사관계상의 공동교섭의 필요성 및 실질적인 유인책의 도입이 요청됨을 암시하고 있다. 전후세대의 전면의 등장, 평균학력수준 상승, 평생노동자군의 비중증대는 노동자의 욕구 내용에 있어서 보다 인격적이고 평생직장으로서의 실질적 내용이 주어지기를 원한다.

이상과 같은 객관적인 여건변화는 분배구조의 개선, 차별의 해소 및 인간적인 대우 등이 노동자계층에서 실제로 주어질 수 있도록 노사관계구조 및 노무관리의 성격변화가 없이는 노사관계 안정이 달성되기 어려운 단계에 도달하고 있음을 암시하고 있다. 따라서 최근의 노사분규가 정부의 통제나 공권력 개입에 의해서만으로 근본적인 해결이 불가능한 상태에 와 있다는 사실을 암시하고 있다.

### 마. 인사노무관리 및 노사관계 제도상의 요인

#### 1) 인사노무관리상의 직종별 차별

노사분규시 노동자들의 요구사항중 인사관련 사항으로서는 인격적 대우의 요구와 생산직에 대한 차별적 인사관행의 개선요구가 중심내용이다. 구체적으로 생산직에 대한 직급제도의 신설 및 개선, 사무직과의 단일 호봉제실시 및 인격적 노무관리 등이 대부분의 분규사업장에서 요구되고 있다.

또한 설문조사의 결과에서도 자사의 인사 및 노무관리 관행에 대해서 근로자들의 불만이 높은 사업장일수록 자사의 노사관계가 불안정하다고 대체로 응답하고 있어 이러한 주장을 뒷받침하고 있다. 특히 <표 5>에서 제시되고 있는 바와 같이 각종 인사관련문제에 있어서 생산노동자들은 취업 고용규칙, 해고기준이나 절차문제 및 인사고과 등의

문제보다도 직급체계나 승진기준이 노사관계를 불안정하게 하는데 있어서 상대적으로 더 중요하다고 인식되고 있다. 이러한 조사결과는 생산직노동자에게도 내부노동시장 관행이 주어지는 직급체계가 필요함을 말해주고 있다.

근대적인 노사관계를 가져오기 위해서는 차별의 완화와 보다 인간적인 대우를 해주는 방향으로의 노무인사관리 방식의 합리적인 개선이 시급하다.

### 2) 노사관리 부서의 기능부족

노사관리 부서의 기능이 원활한 사업장에서는 노사분규발생의 가능성은 낮을 것이다. 우리나라 기업에서의 노사관리 부서는 이러한 분규발생 억제기능을 원활히 수행하지 못하고 있다. 이 사실은 설문조사결과가 기업노무관리 부서의 유무 및 설치시기가 분규발생 여부와 일관성을 보여주지 않는데서 나타난다.

### 3) 노사관계 제도상의 요인

그동안 우리 산업사회에서의 토대변화에 기존 노사관계제도가 부응하지 못했음은 주지의 사실이다. 기존제도가 여건에 부응하지 못하면 이것은 새로운 제도를 창출하는 과정에서 노사갈등이 표출될 가능성이 크다. 최근의 우리의 노사분규과정에서는 어용노조퇴진, 노동삼권의 보장 등이 노동자의 주요 요구사항으로 등장하고 있는데 이는 노사관계의 질적인 변화를 필요로 하는 단계임을 암시해 주는 현상이라고 할 수 있다.

분규요인으로 작용하는 노사관계 사항을 열거해 보면 사용자의 반조합주의와 정부의존태도, 노동조합의 어용성 시비, 정부의 안보차원에서 간섭과 개입에 의한 노사자율관행의 미정착 등을 지적할 수 있고 또한 분쟁조정제도의 비현실성도 주요한 분규요인이다.

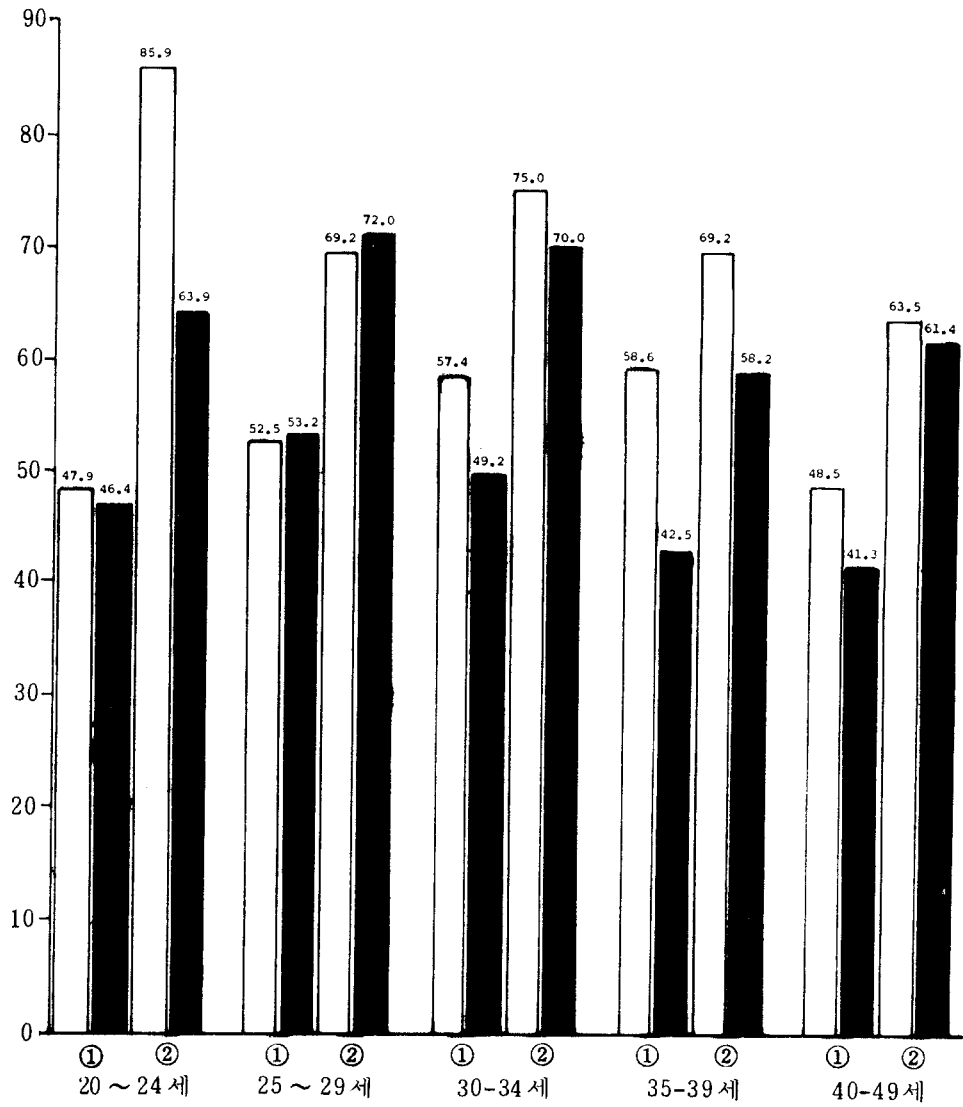
노사관계 관련주체 및 제도상의 이같은 사항들은 분규의 요인이 되고 있음은 설문조사에서도 확인되고 있다.

〈 표 4 〉 분규 유무별 평균근로시간

	87년 비분규사업장의 86년 월평균근로시간	87년 분규사업장의 86년 월평균근로시간
표본 전체	244.4	252.4
생산직 남자	256.4	263.7
여자	244.4	251.7
사무직 남자	219.4	222.7
여자	218.8	227.3

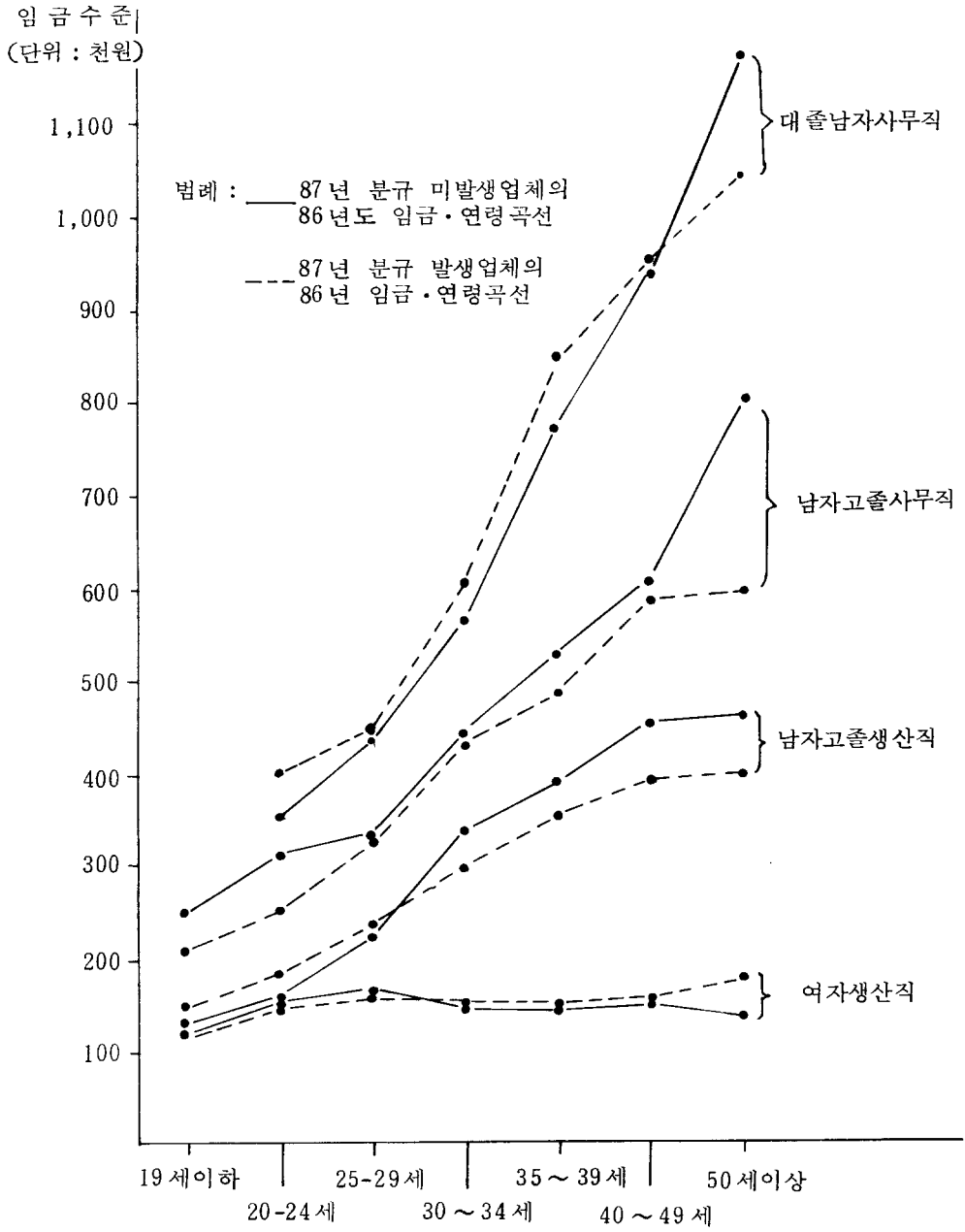
자료 : 〈 표 1 〉과 동일

〈그림 1〉 분류유무별 직종간 임금격차



주 : 1) 분류유무별 대졸임금을 100으로 했을 때의 각 직종의 임금수준임.  
 2) ①=고졸생산직, ②=고졸사무직  
 3) □ =미분류, ■ =분류  
 자료 : <표 1> 과 동일

〈그림 2〉 분류유무별 연령·임금 단면도





〈표 5〉 다음과 같은 노사문제를 일으키거나 어렵게 하는데 얼마나 심각한 영향을 미치는가에 대한 견해

	매우 심각하다.	약간 심각하다.	그저 그렇다.	거의 심각하지 않다.	전혀 심각하지 않다.	평균점 **	분류참가자의 평균점
• 취업규칙 또는 고용규칙	148(11.3)*	369(28.3)	514(39.4)	219(15.8)	55(4.2)	2.74	2.85 N = 1305
• 종업원의 해고기준 이나 절차	271(20.8)	364(28.0)	371(28.5)	236(15.1)	59(4.5)	2.57	2.72 N = 1301
• 인사고과등의 근무 평정제도	206(16.0)	391(30.3)	485(37.6)	164(12.7)	43(3.3)	2.57	2.71 N = 1289
• 직급체계나 승진기	248(19.3)	386(30.0)	470(36.8)	142(11.0)	39(3.0)	2.48	2.60 N = 1285

주

\* : 괄호안의 숫자는 %임.

\*\* : 평균점은 매우 심각하다= 1 점, 약간 심각하다= 2 점, 그저 그렇다= 3 점, 거의 심각하지 않다= 4 점, 전혀 심각하지 않다= 5 점을 배당하여 계산한 것으로 점수가 낮을수록 심각함을 뜻한다.

자료 : 서울대 사회과학연구소, 「민주화시대의 노사관계」 테이프에서 작성 (〈표 1〉 참조)

### Ⅲ. 분규의 파급영향

노사분규의 성격을 규명하는데 있어서는 분규발생 원인에 대한 검토와 함께 파급영향도 검토할 필요가 있다. 파급영향은 분규의 사회적비용, 각종 노동변수에 미치는 측면, 그리고 노사관계구조에 미친 영향으로 나누어서 간단히 검토하기로 한다.

#### 1. 분규의 국민경제적 손실

우리나라에서 노사분규의 손실을 추정하는 기존의 방법은 대체로 두가지가 있다. 하나는 생산의 차질액을 계산하는 방법이고 다른 하나는 거시모형을 이용한 물가, 고용, 수출 등에 미치는 영향을 분석하는 방법이다. 그러나 생산차질액 추정을 이시점간의 노사분규의 손실희복요인과 분규기업과 분규기업과 비분규기업의 생산조정에 따른 손실희복요인을 고려하지 못했기 때문에 실제손실보다 과장될 가능성이 높다. 또한 후자의 거시모형분석은 노사분규발생이 생산물시장과 노동시장의 여건변화에 영향을 받는 측면이 도외시 될 수 있어 문제점이 있다.

분규의 경제적 손실을 파업전후로 생산을 조절할 수 있는 정도가 커질수록, 그리고 소비자들이 대체상품발굴이 어려울수록 분규당사자 사업체의 손실은 작아질 것이다. 그러나 파업의 사회적 손실은 파업 당사자에 의한 회복능력과 경쟁기업의 대체능력에 좌우된다. 그러므로 우리는 보다 정확한 노사분규의 국민경제적 손실은 정상국민소득과 실제국민소득의 차이로서 파악하는 것이 바람직하다.

이러한 관점에서 필자가 가담한 한국노동연구원 프로젝트에서 김태기박사는 이러한 회복경향을 실증적으로 보였으며 또한 87년 2/4분기부터 88년 1/4분기까지의 정상국민소득을 예측하여 실제국민소득과의 차이를 계산하여 87년 3/4분기의 분규의 손실을 계산한 바 있다. 이 계산에 따르면 87년 3/4분기의 대규모 노사분규의 순손실은 382 억원으로 정상국민소득의 0.16%에 불과했다.

이러한 점을 감안할 때 우리는 노사분규의 경제적 손실을 그동안 지나치게 과장인식하고 있었던 점이 없지 않다.

#### 2. 노동시장의 변화

노사분규가 발생한 부문이 비분규부문보다 임금인상율이 약간 높았다. 그러나 분규의 임

금상승효과는 87년에 비해서 88년 이후 상대적으로 커지고 있다. 이것은 임금결정과정에서 점차 교섭력의 중요성이 커지고 있는 것을 의미한다.

87년 이후 직종간(특히 대졸사무직 대 고졸사무직)의 임금격차는 크게 축소되는 경향을 보이고 있으나 성별임금격차는 뚜렷한 변화를 보이지 않고 있다.

한편 그동안 내수산업에 비해서 임금수준이 낮았던 수출산업의 임금이 상대적으로 더욱 빨리 증대하여 양부문간의 격차는 이제 거의 없게 되었다. 이는 그동안 저임금에 의존하여 대외경쟁력을 지켜왔던 수출기업들이 원화절상 등과 함께 노사분규를 경험하면서 한계에 도달하고 있으며 이러한 여건변화는 우리의 산업구조상 내수산업의 비중을 점차 확대시켜 나가는 긍정적 측면이라고 하겠다.

한편 분규가 상대적으로 더 많이 발생했던 대기업부문은 지불능력면에서 상대적으로 여유가 있고 부담도 상당부분 소비자나 하청업체에게 전가시킬 수 있어 상대적으로 높은 임금인상을 가져와 기업규모간 임금격차가 최근 확대되는 경향을 보이고 있다.

분규유무별 이직율의 차이는 크게 부각되지 않고 있으나 88년 이후 이직률이 전반적으로 큰 폭으로 떨어지고 있다. 여기에서 경기하강 요인도 있겠으나 노조조직 확대에 따른 노동자들의 귀속감 증대가 주요인이라고 할 수 있다.

한국노동연구원 자료에 따르면 87년, 88년 모두 분규발생 사업장의 부가가치생산성 증가율이 비분규사업장의 그것보다 높았다. 이러한 사실은 대규모 중화학업체가 많은 업종에서 분규가 상대적으로 더 많이 발생했기 때문이기도 하겠으나 소위 Freeman이 말하는 욕구분출에 따른 적극적 수렴의 결과로써 나타나는 생산성 증가효과도 발생되었다고 봐야할 것이다.

한편 분규유무와 자동화투자도입은 뚜렷한 상관성을 보여주지 않고 있는데 자동화투자 결정은 장기적 요인이 크게 발생하므로 관찰기관을 확대시켜서 검토가 되어야 할 것이다.

### 3. 노동조합조직의 증대와 노조의 기능강화

87년 하반기 대규모 노사분규 이전의 단위노조수는 2,725개로 조합원은 1,050천명으로 추정조직률은 14.7%이었으나 그 이후 급속히 노조조직이 증가하여 1989년 6월 현재 7,380개의 단위노조에 총조합원수 1,825천명으로 추정조직률은 22.3%이다. 그러나 1975년 추정조직률이 23.0%였음을 감안할 때 현재의 조직률은 과거 수준으로 다시 회복되었음을 말해주고 있다.

노조의 양적성장은 대기업 중화학공업의 남자생산직 및 여자사무직 등에서 주도되었다. 그리고 89년 이후에는 중소기업 부문에서의 조직증대가 대부분 이루어짐에 따라 단위노조의 평균조합원 규모가 축소되고 있다.

노동조합원의 권익의식도 급속히 성장되고 있다. 경제적 이해와 추구와 함께 신분적 권리확보를 위한 노력도 크게 고양되고 있다. 이러한 신분적 권리확보의 노력은 특히, 최근 증대한 < 화이트 칼라 > 노조운동에서 부각되고 있다.

87년 대규모 분규이전에는 노동조합의 임금 및 근로조건 개선기능은 거의 없었다. 그러나 최근의 노사분규 이후 노동조합의 경제적 기능은 크게 고양되는 경향을 보이고 있다. 최근 직종간 임금격차 축소가 급속히 진행되는 사실에서 이를 확인할 수 있다. 그러나 성별 임금격차해소와 장기근속자 우대등을 위한 기능은 뚜렷한 기여를 보이지 않고 있다.

그러나 노동조합 간부의 자질이나 협상능력이 미숙함을 설문조사 결과가 제시해주고 있어 불필요한 강경대응 등의 문제점이 상존하고 있다.

## IV. 결 론

이상에서 우리는 최근 노사분규의 특징적 동향, 발생요인, 그리고 분규의 파급영향을 몇가지 실증자료를 중심으로 검토했다. 이러한 검토를 통해서 우리가 도달할 수 있는 결론은 비교적 단명하다.

분규의 특징적 동향으로는 87년의 분규는 무규제적인 성격이 강했으나 그 이후 점차 준법투쟁의 모습으로 개선되고 있다. 분규시 노동자의 요구사항은 대폭적인 처우개선, 인간적인 대우, 노조활동의 보장으로 요약되고 있다. 이러한 요구는 과거 우리 경제의 성과배분질서 및 인사노무관리 관행을 고려할 때 정당성을 인정받을 수 있는 내용들이다.

또한 노사관계의 하부토대의 변화로서는 노동자집단의 양적성장파 질적 성숙을 가져오는 중심의 장이 될 수 있는 대규모 사업장의 고용비중이 크게 높아졌으며 이는 업종별로 중화학, 기계, 금속 등의 업종의 비중증대와 관련한 현상이다.

이와같은 하부토대의 변화는 최근의 정치, 사회 환경의 변화에 힘입어 노동조합의 조직물을 급속히 증가시키는 결과를 가져왔으며 최근에는 비제조업 부문 또는 화이트칼라 노조도 크게 신장되고 있다. 그러나 전반적인 조직물은 아직도 70년대 중반의 수준

으로 회복되고 있다는 사실을 염두할 필요가 있다.

이같은 노사관계의 환경변화 및 노동자측의 조직적 대응력의 증대를 고려할 때 우리나라의 기업인은 이제 반조합주의적 의식을 갖고서 기업을 운영하겠다고 한다면 이는 현실적으로 불가능할 뿐만 아니라 산업윤리적인 차원에서도 크게 배치된다는 사실을 인식해야 한다. 최근 우리경제는 전환기적 고통이 경기침체와 맞물려 심화되는 양상을 보이고 있음은 주지의 사실이다. 그러나 이러한 난국일수록 적극적이고 진취적인 대응이 필요하다.

최근의 우리의 노사분규는 근대적인 대등한 관계설정을 위한 진통이라는 점에서 크게는 본질적 분쟁이라고 성격규명을 할 수 있다. 그러나 89년 이후의 분규에서는 부차적인 분규의 비중이 높아지고 있음을 유의할 필요가 있다. 더구나 노사분규가 미치고 있는 여러가지 파급영향을 긍정적인 측면을 어느정도 보이고 있다. 우리 경제의 구조적 체질개선 뿐만 아니라 우리사회가 안고 있는 가장 어려운 형평의 문제를 점진적으로 해소시키는데 있어서 노동조합운동은 여러가지 순기능을 하고 있으며 이러한 긍정적인 기능은 교섭구조 등의 개선을 통해서 더욱 높일 수 있다.

89년에 들어오면서 우리나라의 노사관계는 새로운 질서마련을 위한 쟁점들이 부각되고 있다. 이들 쟁점은 어느정도 시간이 경과하면 자율적으로 해소될 수 있는 문제들이다.

자본주의 산업사회에서 노사간의 갈등은 존재하기 마련이며 이러한 갈등의 심도는 노사관계 자체에서도 연유되지만 노사관계를 규제하는 환경이 더욱 중요하다. 사회정의의 실현은 이러한 갈등원천을 크게 줄이는 것이다.

그러나 갈등을 표출시켜 제도적 장치를 통한 자율적 해결이 가장 올바른 길이다. 이러한 관점에서 재야 노동운동권의 제도권으로서의 수렴은 현단계에서 무엇보다 필요한 사안이다.

## 참 고 문 헌

① Ashenfetter, Orley and George E. Johnson

“Bargaining Theory, trade Unions and Industrial Strike Activity”, American Economic Review, Vol.59, pp.35-49,1969

② Cole,G.D.H, The Case of Industrial Partnership,1957

③ Hicks, J.R, The Theory of Wages, London, Macmillan,1946.

- ④ Nailand, J.R, Industrial Relations in Australia, N & W. University Press, 1981.
- ⑤ 김장호, 김태기, 이각범, 조우현, 『1987, 88년 한국의 노사분규—원인과 영향』, 한국노동연구원, 근간예정