

勞 動 經 濟 論 集
第21卷(1), 1998. 6. pp.237~254
© 韓 國 勞 動 經 濟 學 會

勞使關係政策의 方向

朴 德 濟*

< 目 次 >

- | | |
|----------------------|---------------|
| I. 序 論 | III. 制度改革의 內容 |
| II. 英美型과 大陸型 勞使關係 比較 | IV. 結 論 |

I. 序 論

1997년 말에 맞이한 금융위기와 외환위기로 인하여 한국은 IMF로부터 구제금융을 받아야 하는 위치로 전락하였다. 이러한 경제위기는 경제규모가 커지고 산업구조가 복잡해졌음에도 그동안 체질화되었던 정부주도형 경제운영 체제를 빨리 탈피하지 못하고 시장 동향과 세계경제의 흐름에 제대로 대응하지 못했기 때문에 발생한 것으로서, 장기간 진행된 병폐가 나타난 것이다.

이런 경제위기를 초래한 배경에는 금융시장에 대한 정부와 정치권의 개입과 이에 편승한 기업의 방만한 차입경영, 미숙한 외환관리 등 기업의 재무관리와 정부의 금융·외환관리의 문제점만이 아니라 노동시장의 경직성에 기인한 문제점도 있다. 그것은 대기업을 중심으로 한 지속적인 임금인상 압력의 작용과, 기능인력 부족-인력과잉 현상의 공존과 같은 불합리한 노사관계와 노동시장 경직성에 기인한 문제점이다.

노사관계는 노동시장의 구조와 작용에 대한 영향을 통하여 경제 실적에도 일정한 작

* 방송통신대 경제학과 교수.

용을 하고, 사회의 정치·사회적 동향에도 영향을 준다. 그러므로 어느 시대에나 정부의 중요한 정책의 대상이 된다. 순수 경제적 측면만을 고려한다면 노사관계는 이용되는 기술, 근로자 및 노동시장의 특성, 생산물시장의 구조, 국제적인 정치·경제 정세, 국내의 경기상황 등에 따라 큰 마찰 없이 유연하게 변화하는 것이 바람직하다. 그러나 법률과 관행으로 노사관계가 일단 제도화되면 그것의 유지에 이해가 일치하는 집단이 형성되고 그들이 환경 변화에 맞도록 제도를 변경하는 데 저항하게 된다. 국가경제의 원활한 운영을 위해서는 변화된 상황에 맞도록 노사관계를 개혁하는 것이 불가피한 일이지만 이를 추진할 것인가 하지 않을 것인가, 변화시킨다면 어떤 내용으로 변화시킬 것인가, 또 변화의 방법과 절차는 어떠한가에 관해서 다양한 견해가 대두된다. 이처럼 노사관계는 다수인의 이해관계와 관련되고, 연구자에 따라 다양한 견해가 제시될 수 있는 대상이므로 이와 관련된 정책의 입안·집행 과정에는 정확한 현실인식과 장래를 전망하기 위한 연구작업과 함께 관련된 이해관계자를 설득하여 개혁에 유리한 여론을 형성하기 위한 정치적 작업도 요구된다.

여기서는 한국이 사회발전과 경제성장의 동력을 다시 회복하여 선진국의 대열에 진입하기 위해서는 신정부가 어떠한 노사관계를 구축하는 것이 요구되는가라는 점을 고찰해 본다.

Ⅱ. 英美型과 大陸型 勞使關係 比較

어떤 사회에서나 다른 사회 부문의 동시적 변화 없이 어느 한 부문의 제도를 대폭적으로 수정하기는 불가능하다. 사회제도가 복잡하게 서로 얽혀 있어 한 부문의 제도변경은 다른 부문에도 영향을 미치기 때문이다. 특히 인구의 절반에 해당하는 2천만명의 취업자에게 영향을 미치는 노동시장 및 노사관계에 대한 제도의 개편은 사회의 모든 부문에 영향을 미치지 않을 수 없다.

이런 의미에서 노사관계제도에 관한 정책은 장기적으로 한국 사회를 어떤 사회로 건설해 갈 것인가라는 판단에 입각하여 결정될 수밖에 없다. 그러므로 여기서는 먼저 한국이 지향할 선진사회의 모형으로서 영미형 사회와 대륙형 사회의 노사관계를 비교해 보기로 한다.

1. 영미형과 대륙형 사회와 그 노사관계

영미형 사회의 특징으로서는 자유주의와 국가정책에 있어서의 자유방임주의를 들 수 있다. 자유주의는 경제운영과 관련해서 보면 개인주의와 사유재산권 보장으로 표현된다. 개인주의(individualism)는 실증적 측면에서 본 개인주의와 규범적 측면에서 본 개인주의로 구분할 수 있는데, 실증적 측면에서 본 개인주의란 생산·유통·분배 등 온갖 경제 문제를 해결하기 위하여 의사결정을 하고 집행을 하는 궁극적 주체는 개인이라는 관점이다. 규범적 측면의 개인주의란 경제 문제는 정부나 어떤 집단이 주체가 되어 해결하는 것보다 될 수 있는 대로 개인의 이기심과 자발적 동기에 맡겨 두는 것이 바람직하다는 주관적 가치판단이다.

사유재산권의 보장은 자본주의 사회의 공통된 특성이지만 영미형 사회에서는 자유로운 경영권 행사를 최대한 보장하는 관행으로 나타난다. 미국에서는 보통법(common law) 관행에 의하여 경영자는 기업을 자유롭게 경영할 수 있다는 생각이 강하다. 1935년에 도입된 전국노동관계법(National Labor Relations Act) 이전에는 경영자의 자유와 재량권은 당연한 것으로 여겨졌고, 노조는 경영자의 이러한 권리 행사를 방해하는 존재로 인식되고 있었다. 이런 사상과 행동의 원천은 기업은 주주의 사유재산이며, 경영자는 주주로부터 이 사유재산의 처분과 이용에 관한 권리를 위임받아서 경영하고 있다는 사유재산권 존중 인식이다. 이러한 인식을 반영하는 특징으로서 미국 단체협약의 약 80%에 포함되어 있다는 경영권 조항을 들 수 있다. 그 주된 내용은 “회사는 시설 운영, 근로에 대한 지시, 근무 교대의 횟수와 시기 및 기간, 종업원에 대한 일의 배치, 작업 일정과 기준의 결정 및 변경, 근로자에 대한 채용·분류·훈련·승진·정직·강등·징계, 정당한 이유에 입각한 해고……에 관한 배타적 권한을 갖는다”는 것이다. 이런 조항이 있다 해서 기업주와 노조간의 경영권에 대한 시각 차이가 없어지는 것은 아니지만, 이런 조항을 됴으로써 일선관리자나 노조간부 및 외부의 중재자에게 경영권의 존재를 인식시키는 역할을 한다고 한다(Holley and Jennings, 1997 : 413~417).

자유방임주의는 각 개인의 이익추구 동기를 인정하고, 시장을 통해 그들간의 견제와 균형이 이루어지도록 하는 정부정책의 원칙이다. 이 경우 정부는 외교, 국방, 치안 등 시장경제가 순조롭게 운영되도록 여건을 조성하는 기능에 국한하는 것을 원칙으로 한다.

이러한 자유방임주의의 특징은 영국의 노사관계제도에 잘 나타난다. 영국에서 근로자는 사업장에 복수의 노조(또는 그 지부)를 결성할 수 있다. 또한 사용자는 이 조직 중에서 단수 또는 복수의 어느 것과 단체협약을 맺든, 또는 어느 조직과도 단체협약을 맺

지 않은 자유이다.)¹⁾ 그리고 단체협약에 대하여 법적인 구속력도 부여되지 않고 있어서 이를 지키지 않아도 정부가 가하는 제재는 없다.

영미형 사회가 자유시장경제를 원칙으로 한다면 대륙형 사회는 사회적 시장경제 (social market economy)를 원칙으로 하는 사회이다. 사회적 시장경제를 원칙으로 하는 사회를 이해하는 데는 아래의 글이 도움이 될 듯하다.

“……우리가 추구하는 사회는 ‘조직화된 사회’라는 개념으로 가장 잘 표현될 수 있다……. 영국의 역사학자 토인비가 일컬은 역사의 도전이라는 의미에서 독일 국민이 겪은 특별한 역사적 사건과 경험은 독일에 있어서 사회적 조직화의 과정을 다른 서구의 산업국가들에 있어서보다 더욱 진전시켰다. 개별적인 집단들은 운동의 성격을 잃어버리고 제도화되어 점점 더 전체 사회질서의 틀 안에서 기능을 수행하고 있다. 그들은 점점 더 자신들을 미개발된 다원주의로부터 지켜 주고 있는 현대 민주사회의 한 요소가 되어가고 있다.

……‘조직화된 사회’를 완성하기 위해서는 무엇이 행해져야 하느냐고 사람들은 내게 물었다. 나는 이 질문에 대답하고자 한다.

- ① ‘조직화된 사회’는 공개된 사회이어야 한다. 우리는 사람들이 우리 자신의 정치적·사상적·경제적 實體와 친숙해져서 그것들을 더 잘 이해하고 함께 형성해 나갈 수 있도록 좀더 많은 일을 해야 한다…….
- ② 중요한 개혁들이 필요하다. 내가 의미하는 것은 우리의 정치적 목적 달성을 장기적인 의미에서 보장해 줄 豫算政策과 財政政策 분야의 개혁들이다…….
- ③ 우리 사회의 단체들(Verbaende)은 자신의 이익만을 챙겨서는 안 된다. 물론 공동 사회는 이들 단체들의 협력과 이들의 개별적인 과제해결 및 목적의 달성을 위한 전문지식을 필요로 하고 있다. 그러나 이들의 주관적인 목표 설정은 공동사회의 요구 밑에 놓여져야 한다…….
- ④ 모든 국민은 그가 속한 단체를 통해서만 자신을 보호하려고 할지도 모르지만, 그가 결코 사회와 국가와 공동체에 대한 의무로부터 자유로울 수 없다는 것을 인식해야 한다. ‘조직화된 사회’에서의 개인은 자신의 私的 영역만을 돌보거나, 자신이 속한 집단을 대변하는 데서 나아가 전체 사회의 일을 염려하는 사회적·정치적 태도를 가져야 한다…….

1) 1997년 노동당이 집권한 후 노동조합에서는 사업장 투표 참여자의 과반수 지지를 얻는 노조에는 단체교섭권이 부여되도록 법률을 개정할 것을 요구하고 있다. 이에 대하여 사용자단체에서는 사업장 근로자의 과반수가 찬성할 때에만 단체교섭권을 인정해야 한다고 주장하고 있다. 노동당 의원 사이에 두 의견에 대한 지지가 나누어지고 있으며, 영국 수상은 사용자단체의 의견을 찬성하고 있다(Financial Times, 1998. 2. 19.자)

- ⑤ 개별적인 국민들이 어디에서건 조직화된 권력에 대하여 자유롭고 독립적일 수 있게 하는 사회적 질서를 만들어야 한다. 소수집단들에 대한 국가로부터의 보호가 확실하게 행해져야 한다…….”
(루드비히 에르하르트, 1965)

영미형 사회가 원자화된 개인을 기본단위로 하는 사회라면 대륙형 사회는 단체를 주축으로 하는 조직화된 사회이다. 그러면서 집단적 이익을 추구하지 않는 단체의 존재와 완전한 정부의 존재를 가정한다.

노사관계와 관련해서 보면 대륙형은 집단적 합의주의(corporatism), 공동결정제도, 국가적 목표 달성을 위한 적극적인 정부 역할 등의 특징을 가지고 있다. 집단적 합의주의는 개인보다는 단체—협회, 노동조합, 전문가단체 등—간의 합의로 사회가 운영되는 특성을 의미한다. 노사관계에서는 거시적으로 勞·使·政간의 합의를 통한 운영으로 그것이 표현된다. 독일의 노사관계가 이러한 특징을 잘 나타내는데, 독일의 노조는 이러한 원칙하에서 협조적 노선을 견지한다. 여기서 협조적이란 노조가 사회주의를 건설하려는 계급투쟁 노선을 추구하지 않고 자본주의 체제를 수용하며, 노동자들의 경제·사회적 지위향상을 추구하되 독일 산업의 발전기반과 국제시장에서 경쟁력을 유지하는 범위 내에서 이를 추구할 만큼 요구 수준을 조절한다는 것을 의미한다. 이런 원칙에 따라 독일의 노·사·정은 10%에 이르는 실업률을 낮추기 위하여 1996년 1월 24일 「일자리를 위한 연대」라는 공동협약을 맺기도 했다. 정부와 사용자는 4백만명에 달하는 실업자를 2000년까지 2백만명으로 줄이는 대신 노조는 실질임금의 인상을 요구하지 않는다는 것이 협약의 내용이다. 이러한 협조적 노선의 운동으로 독일노조는 전후 독일 사회의 주요 세력으로 성장할 수 있었으며, 그것이 다시 노조의 협조적 노선을 강화하도록 작용한다(Berghahn and Karsten, 1987: 46).²⁾

대륙형 사회에서는 근로계약이 개별기업과 근로자(또는 그를 대변하는 노조) 간의 계약이 아니라 주로 산업별 노조와 산업별 사용자단체의 계약으로 이루어진다. 영미형 노동시장이 원자화된 개인의 경쟁을 원칙으로 하는 데 반하여, 독일의 노동시장에는 중세 길드제도의 관습이 강하게 남아 있다. 여기서 사용자는 산업별 협회, 근로자는 노조에 속하며 협회와 노조간의 교섭에 의해서 근로자 임금이 정해진다. 임금은 사업장 단위로 정해지는 것이 아니라 산업 전체에 적용된다. 예컨대, 독일 최대 노조인 금속노조(IG Metal)와 금속산업연맹(Gesamtmetal)간의 협약은 이 산업에 속하는 업종—자동차,

2) 이러한 협조적 운동노선의 배경에는 많은 역사적 경험과 현실적 제약이 있었다. 패전의 고통과 폐허를 딛고 독일 사회를 재건해야겠다는 열망, 국가를 공격 대상으로 삼았던 과거의 운동이 결국 바이마르 체제의 붕괴를 가져왔다는 역사적 교훈, 사회주의 운동에 대한 억제 요소로 작용했던 동독 공산정권의 존재 등이 이런 협조적 운동노선의 형성을 도왔다.

엔지니어링, 조선, 전자 등—대부분의 사업장에 적용된다. 또 해당 부문 근로자의 50% 이상에게 적용되는 단체협약은 노·사·정간의 합의에 따라 전체 근로자에게 확대하여 적용할 수 있으므로 노조가 없는 사업장의 임금과 근로조건도 노조의 영향을 직접적으로 받는다.

기업 운영에서는 노조 지도자가 위원의 절반을 차지하는 監査會를 구성하여 기업 운영의 기본 방침을 정한다. 감사회는 국정 논의에서 의회가 하는 것과 비슷한 기능을 하는 것이다. 또한 독일에서는 공장이나 사무실의 신축·개축·증축 계획이나 기계설비의 변경, 작업공정과 노동과정의 변화, 작업장의 변형과 같은 근로자의 노동생활에 영향을 줄 기업의 계획에 관해서는 직장평의회와 협의하여 정하도록 하고 있다. 이런 공동결정 제도는 기업활동에 필요한 두 생산요소인 자본과 노동의 소유자가 공동으로 의사를 결정함으로써 자본주의 사회에서 발생하기 쉬운 노동의 소외를 극복한다는 취지를 담고 있다(권기홍, 1995).

경제에 대한 적극적인 정부의 역할은 여러 측면에서 나타나고 있다. 유럽대륙에서는 국영기업의 비중이 여전히 높다. 영국은 1980년대에 많은 기업을 민영화했으나, 다른 나라는 이보다 훨씬 늦어 유럽 최대의 철강회사인 프랑스 Usinor Sacilor는 1995년에, 독일전화회사는 1996년에 민영화되었다. 각국 정부의 기업에 대한 규제가 심하다는 점도 공통된 특성이다. 기업은 주주의 것이라는 인식이 약하며, 근로자 보호를 이유로 기업의 구조조정과 이를 수반하는 인수·합병(M&A)에 대해서도 정부의 규제가 심하다.

두 사회의 특징을 기업경영 및 노사관계와 관련시켜 보면 아래와 같이 정리된다. 英美型 사회는 株主資本主義(stockholder capitalism) 사회로서, 여기서는 기업은 주주에게 일차적인 책임을 지는 資本市場機構(capital-market institution)이다. 미국 제너럴 일렉트릭(General Electric)과 같은 기업에서 전형적으로 드러나듯이 회사는 특정 업종, 시장, 산업, 능력에 의존할 것을 고집하지 않는다. 미국 기업은 순간순간의 기회를 포착하여 최대한 이를 이용하는 구조를 갖추고 있다.

하지만 대륙형 사회는 이해관계자 모두가 참여하는 참여자본주의(stakeholder capitalism) 사회로서, 여기서는 기업은 독자적인 목적과 지속적 생명을 가진 유기적 조직으로 인식된다. 영미형에 비하여 기업의 경계도 뚜렷하지 않아서 흔히 납품업자나 판매업체 등 회사 외부 조직과도 밀접한 관계를 가지고 있다. 기업을 운영할 때 주주의 이익을 우선적으로 고려한다기보다 그 자신의 존속이나 종업원의 이익을 우선적으로 고려하는 특징을 가지고 있다.

2. 두 사회의 실적과 한국에서 정착할 가능성 비교

영미형과 대륙형 사회 가운데서 한국은 어떤 사회를 지향해야 하는가? 어떤 사회의 경제적 실적(economic performance)이 더 나은가와, 어떤 사회로 전환하는 것이 한국 사회에 적은 비용이 들 것인가를 기준으로 이에 관한 필자의 견해를 제시하려 한다.

경영방식 차이로 인하여 두 사회의 기업경쟁력의 원천도 다르다. 영미형 사회의 기업은 연구개발, 브랜드, 새로운 사업 분야의 개척 등에 경쟁력 우위가 있다면, 대륙형 사회의 기업은 제품의 생산과정(제조업)에 우위가 있다. 그러므로 어느 한 모델이 다른 것보다 본질적 우월성을 갖는다고 단언하기는 어렵다. 일본과 독일 기업이 장기투자를 계획하는 데 유리하거나 납품업체와의 밀접한 관계 때문에 모델 변경에 걸리는 시간을 단축시키는 장점이 있는 반면에, 內向的이며(inward-looking) 변화에 적응하는 능력이 적다는 단점을 가진다는 주장이 제기되고 있다.

일본과 독일의 경영은 個人主義의 기반이 약한 대신에 集團(기업 및 사회 전체)의식에 바탕을 두고 있다. 또 구성원들에 대한 報償도 단기적 이익과 기여에 기초하지 않고 집단에 대한 역할과 책임을 고려하여 장기적이고 변화가 적은 보상의 형태를 취하고 있다. 이러한 경영은 사회의 변화가 완만하거나 구성원들이 강한 집단의식을 공유하고 있을 때에는 유지하기 쉬웠다. 오늘날처럼 변화의 속도가 빠르고 집단보다 개인의 발전과 이익을 우선하는 시대에는 이를 유지하기가 어렵다.

영미형 사회의 자본주의는 원형에 가까운 순수 자본주의라고 할 수 있다. 여기서는 이윤추구를 위한 개인 및 기업간의 경쟁이 훨씬 치열하게 전개되고 있다. 치열한 경쟁과 영리추구가 사회를 불안정하게 하고 소득격차를 확대할 수도 있지만, 바로 그 불안정에 대한 대응과 여기서 얻을 수 있는 고소득의 유인 때문에 기업과 산업은 높은 효율을 올린다. 정보·통신산업, 컴퓨터, 우주·항공산업, 유전공학 등 거의 모든 첨단분야에서 미국 기업의 경쟁력 우위가 확고하고, 나아가 유통·첨단분야의 教育, 法務서비스 등의 서비스 분야에서도 미국 우량기업(혹은 대학)은 다른 나라의 추종을 불허하는 경쟁력을 보이는 현실이 이를 증명한다.

노사관계에 국한하여 보면 대륙형 사회의 노사관계는 중앙집권적 교섭과 합의에 기초하는 것으로서 협조적이긴 하지만 변화에 대한 적응능력이 낮다. 오늘날처럼 기술변화가 빠르고 경영환경이 급변하며, 경제의 국제화와 서비스화가 진전된 상태에서는 이는 각 기업의 유연한 적응을 방해할 가능성이 많다.

두 사회의 경제적 실적 차이는 미국·영국과 유럽 대륙국가의 성장률 및 고용관련 주요 지표를 비교한 <표 1>에서 잘 드러난다. 이를 보면 미국에 비하여 유럽 주요국의

GDP성장률은 1983년 이후 지속적으로 낮으며, 그 격차는 1996년에는 더욱 커지고 있다. 특히 1985년에서 1995년 상반기까지의 광공업생산(industrial production) 증가율을 보면 미국 28.5%, 독일 18.6%, 프랑스 19.0%로서 미국의 경제가 훨씬 활발하다.

〈표 1〉 주요 국가의 고용관련 거시지표

(단위: %)

	연평균 GDP성장률		실업률 (1996)		
	1984~94	1996	전체	청소년	장기실업자비율
독일	2.8	1.4	10.3	8.0	62.9(1995)
스웨덴	1.2	1.1	8.0	15.7	40.3
프랑스	2.1	1.5	12.4	26.3	58.6
이탈리아	2.0	0.7	12.1	34.1	78.7
스페인	2.9	2.2	22.7	42.0	67.4
영국	2.3	2.1	7.4	14.7	63.5
미국	2.5	2.4	5.4	12.0	18.5
일본	3.3	3.6	3.3	6.6	47.3

주 : 1) 스웨덴, 영국, 미국의 청소년은 16~24세, 그 외 국가는 15~24세임.

2) 장기실업자비율은 실업자 중 실업기간 6개월 이상인 자의 비율임.

자료 : OECD, *Employment Outlook*, 1997.

또한 일본과 독일에서도 장기간의 경기침체와 기업간의 경쟁격화, 세계 전역에 걸친 자본이동의 자유화 진전에 따라 미국식 경영이 확산되는 경향도 나타나고 있다. 이는 일본에서 연공서열과 평생고용 관행이 약화되는 현상과 독일의 최대 기업인 다임러 벤츠(Daimler-Benz)사가 뉴욕 증권시장에 주식을 상장시키는 것을 계기로 적자 부문을 과감히 정리하면서 미국식 경영을 도입하고 미국식 회계 기준을 도입하는 데서 잘 드러나고 있다(*The Economist*, 1996. 7. 13.자). 이는 오늘날과 같은 경제에서는 미국형 사회와 미국식 기업경영이 보다 효율적임을 나타내는 것으로 해석할 수 있다.

현재 한국의 노사관계는 '英美型 勞使關係'나 '大陸型 勞使關係'처럼 하나의 안정된 틀을 형성하고 있지는 못하며, 그만큼 노사관계가 불안정하고 가변성을 지니고 있다. 굳이 특징을 말한다면 한국의 노사관계는 대륙형의 한 변형인 기업공동체적 특징의 日本型和 자유주의를 기본으로 하는 英美型의 중간적 특징을 띠고 있다고 할 수 있다. 이는 한국 경제의 고도성장기에 형성된 기업의 인력유인책이 제도화되고, 1987년 이전의 권위주의 체제에서 실시했던 노동운동에 대한 탄압의 보상으로 개별근로자 고용보호를 위하여 규제를 강화했던 결과로 해석된다.

한국과 같은 소규모 개방경제에 필수적으로 요구되는 외국자본 유입과 국내자본의 유출 억제를 위해서는 한국 사회에 맞는 노사관계를 정착시켜야 한다. 사회·경제적 마찰이 적도록 제도를 정착시킨다는 기준에서 보면 한국에는 어떤 노사관계가 더 적합할까? 이에 대해서 필자는 영미형을 지향하는 것이 타당하다고 생각한다. 대륙형처럼 거시적 수준의 협조적 합의주의 체제를 유지하려면 몇 가지 조건이 필요한데, 한국에는 그것이 구비되어 있지 않다는 이유 때문이다. 그 조건이란 노동자의 이익을 대변하는 정당(사회민주당 또는 노동당), 단위노조간의 경쟁을 억제하는 조직구조(주로 산업별 노조), 높은 조직률과 중앙조직에 가입하지 않은 자유노조가 없거나 적은 단일대표체제, 중앙조직간의 정치적 교섭의 비중이 높으면서 사업장 단위의 교섭력은 약하거나 협조적인 중앙집권적 노조 운영 등이다(Cameron, 1988).

노동자 정당의 존재는 노·사·정의 협의 결과를 반영하기 위한 법률 제정시에 입법권 귀속 시비를 없애고, 정당과의 교류를 통하여 노조의 목소리를 완화시키는 역할을 한다. 정치적으로 보면 노조는 여당이 될 수도 없고 되어서도 안 되는 만년 야당과 같은 존재이므로(Clegg, 1951: 19~28) 정당과의 연계가 없는 노조는 과격한 요구를 내놓기 십상이지만 이와 연계함으로써 정치적 책임을 지는 조직이 되는 것이다. 하지만 한국의 경우에는 노동자 이익을 대변하는 정당이 없고, 가까운 시일 내에 등장할 가능성도 없다.

노조의 조직구조와 운영방식을 유럽국가의 경우와 비교하면 어떠한가? 독일에서는 노조 조직률이 약 40%, 독일노동조합총연맹(DGB)에 가맹한 조합원이 전체의 90%, 사업장 단위로 조직되는 직장평의회 위원 중 노조조합원 비율이 80%에 이를 정도로 노동조합의 영향력이 강하다(Kern and Pichierri, 1995). 기업의 4분의 3 이상이 산업별 연맹에 가입하고 있어 사용자측은 노조 조직률보다 더 높은 조직률을 보이고 있다.

노동조합의 운영에서도 조합본부가 강한 지도력을 발휘하고 있다. 독일 금속노조의 경우 각 조합원이 납부한 조합비 가운데서 지부에서 사용하는 것은 약 22~38% 정도이고 나머지는 본부에서 사용한다. 금속노조의 규약에는 대의원대회에서 선출되는 집행위원회—11명의 상근간부와 근로자인 19명의 비상근간부(이들은 모두 사업장에서 상근근로자로 일하는 비상근간부이다)로 구성된다—에 단체교섭에 관한 완전한 결정권을 부여하고 있고 하부조직에는 주요한 권한을 부여하지 않고 있다. 집행위원회는 파업돌입을 정할 투표를 할 것인지 여부, 한다면 언제 할 것인지, 찬반투표로 승인을 받았다면 언제 파업할 것인지를 결정하는 권한을 가지고 있다. 이러한 결정은 각 지역 단체협약위원회의 권고를 받아서 결정하도록 되어 있으나 양자간의 의견이 다를 경우에는 집행위원회가 자신의 의견을 반영하여 다시 권고하도록 지역 단체협약위원회에 요구하거나 양자가 갈아질 때까지 투표를 연기하는 등 그 결정에 주도적인 역할을 하기 때문에

사실상 집행위원회가 결정하는 것이나 마찬가지이다. 또한 어떤 지역의 단체협약을 수용할 것인지 아닌지는 해당 지역 일반조합원의 협약에 대한 찬반 여론과 관계없이 집행위원회가 결정할 수 있게 되어 있다. 또한 금속노조의 임명직 간부나 선출직 간부는 집행위원회에서 임명하거나 선출 승인을 받아야 한다. 이는 각 지역 조직이 독자적 노선을 추구하지 않고 본부에서 정한 노선에 충실하게 행동하도록 하는 무기가 된다. 이러한 운영에 따라 간부는 본부에서 정한 노선을 그대로 따르게 된다. 이러한 권한의 집중은 조합민주주의를 실종시킨다는 일부의 비판도 있으나, 노조에서는 사용자로부터의 위협과 내부로부터 제기될 수 있는 급진적 요구를 통제하려면 이러한 권한의 집중이 당연하다고 보고 있다(Berghahn and Karsten, 1987: 52~65).

독일노동조합총연맹(DGB)은 적은 수의 산업별 단위노조를 가지고 있어 노동자측의 의견을 수렴하기도 용이한 조직구조를 가지고 있다. DGB 산하에는 1997년 말 현재 13개 산별노조가 있으나 앞으로 조합원이 적은 노조는 대형 노조에 합병할 계획이 추진되고 있어, 2000년이 되면 10개 이하의 산업별 노조만 남아 있을 예정이다.

사용자단체도 높은 조직률을 유지하며 공동전선을 수립하여 자신들의 교섭력을 높이려 한다. 이러한 목적에서 사용자단체가 하는 일 중에는 파업중인 사업장 근로자의 채용금지, 기업측의 요구를 관철하기 위하여 파업이 진행되지 않는 사업장의 직장폐쇄, 파업이나 직장폐쇄로 생산차질을 빚은 회원 기업에 대한 재정적 지원이 있다. 기업에서는 이러한 비용을 일종의 보험료로 간주하여 대부분 납부한다. 협회는 이러한 공동의무를 다하지 않는 기업을 제명함으로써 강한 단결력을 유지하는데, 실제로 제명대상이 되는 기업은 거의 없을 정도로 자발적으로 참여한다(Berghahn and Karsten, 1987: 23~30).

한국의 경우 13.3%(1996년 말 현재)에 불과한 낮은 조직률로는 노동조합본부가 노동자 전체를 대표하도록 하는 합의주의 체제를 구축하기도 어렵다. 여기에는 노동조합이 勞總系列과 非勞總系列로 분열되어 있어서 서로 선명성 경쟁을 해야 할 처지에 있고 노조의 숫자도 매우 많아서 연합단체의 단위노조에 대한 통제력이 낮다. 한국에서는 1996년 말 현재 설립신고를 마친 산별연맹 26개, 단위노조는 6,424개에 이른다. 또한 상부조직이 정한 노선을 따라야겠다는 단위노조의 열의도 매우 낮다. 이는 단위노조가 납부하는 연맹 및 지역본부 멤버가 낮게 책정되어 있고, 납부율도 낮은 데서도 잘 드러난다. 1993년과 1994년에 한국노총이 경총과 일정범위 이내에서 임금을 인상하겠다는 社會的 合意를 이루었지만, 많은 단위노조에서 이를 지키기는커녕 이를 빌미로 노총을 '어용'이라고 공격하고 정부까지도 이를 유도했다고 공격했던 일에서 이러한 특징이 나타난다. 자신들의 대표가 참여하여 작성한 노사정위원회의 합의안을 대중집회식의 대의원대회에서 백지화하고, 이 위원회에 참여한 대표를 사퇴시킨 민노총의 최근 모습이 이

러한 한국노조의 행동양식을 잘 보여준다.

Ⅲ. 制度改革의 內容

영미형 노사관계를 정착시키는 것이 바람직하다는 관점에서, 신정부가 추진해야 할 노사관계 정책의 대체적인 내용을 제시하면 아래와 같이 요약된다.

1. 노동조합에 대한 정책

가. 노동조합의 조직

근로자들에게 사업장, 기업, 지역, 업종 또는 산업 단위로 다양한 근로자 조직이 조직될 수 있도록 허용한 현재의 규정은 그대로 유지해야 할 것이다. 앞으로 급변하는 경영 여건과 정리해고의 법적 인정 등으로 노동시장의 유동성이 높아지는 데 따라서 기업별 노조 이외에도 산업별 노조와 전문직을 중심으로 한 직업별 노조 등 초기업적 근로자 조직이 다수 등장할 것이다.

이런 현상은 노동시장 여건의 변화를 반영하는 것이므로 정부가 여기에 겁먹고 이를 억제할 필요는 없다. 조합원의 직업훈련에 노동조합이 주도적 역할을 하도록 지원하는 등의 정책을 통하여 정부는 이러한 노동조합 활동을 지원할 필요가 있다.

나. 단체교섭

노사관계와 관련하여 가까운 시일 내에 정부가 해결해야 할 가장 중요한 과제는 복수노조하에서 단체교섭을 어떻게 하도록 할 것인가의 과제이다. 기업이 복수 단위노조와 모두 교섭해야 한다면 교섭에 따른 시간과 비용이 증가할 것이므로 비용이 일정한 수준 이상으로 증가하지 않도록 억제할 장치를 시급히 모색해야 한다. 산업에 따라서는 사업장 또는 기업 단위노조 이외에 산업별 노조가 결성되고, 그것이 교섭권을 위임받은 기업별 노조의 연합단체와 복수조직이 됨으로써 앞으로 단체교섭이 한층 복잡해질 것으로 보인다. 이러한 여건에서 취해야 할 대처방안을 강구하는 데는 다음과 같은 외국의 사례를 참고할 필요가 있다.

미국은 가입대상자의 과반수가 가입한 노조에 대해서만 단체교섭권을 인정하고 있다. 이런 조건을 충족시키지 못하는 노조에 대해서는 단체교섭권을 보장하지 않는다. 이때 사업장, 기업, 지역, 업종 또는 산업 중 어떤 단위로 노조를 조직할 것인가는 해당 노사가 정하거나 그것이 안 될 때에는 전국노동관계위원회가 정하고 있다. 이 경우 미국에서 교섭구조 결정에 영향을 주는 주요 요인으로는 시장적 요인, 단체교섭의 논점, 노사의 대표성 문제, 교섭력 강화를 위한 노사의 전술적 고려, 개별근로자 집단의 영향력, 정부의 정책 등을 들 수 있다. 법률에 의하여 정해진 소수의 제한규정을 제외하면³⁾ 전국노동관계위원회는 해당 노사가 합의하는 데 따라 교섭단위를 정하고 노사간에 의견이 다를 때에는 전국노동관계위원회가 교섭단위를 정한다. 이때 주로 적용되는 기준은 공통의 이익, 지역적 근접성, 사용자의 관리적·지역적 조직 구분 및 기능적 통합성(functional integration), 근로자의 이동성, 이전의 교섭 역사, 근로자의 요구, 조직의 범위 등이다. 또한 근로자의 조직과 대표성, 근로자의 노동, 기술, 이해관계 및 근로조건 유사성, 소득의 크기와 그 결정방법의 유사성, 노사관계 정책에 관한 결정과 감독의 공통성과 같은 기준도 간혹 참고한다(Herman, 1992: 125~127).

영국에서는 단체교섭 및 단체협약의 체결과 그 준수를 법률로 강제하는 것이 아니라 노사간의 자율에 맡겨 둔다. 다시 말하면 사용자가 노조와 단체교섭을 할 것인가의 여부, 복수의 노조 조직 중 누구와 단체교섭을 할 것인가의 여부, 단체교섭을 할 때 그 절차는 어떻게 하고 교섭사항은 무엇으로 할 것인가를 법률에 정하지 않고 노사의 자율에 맡겨 둔다.

뉴질랜드에서는 1991년 5월에 발효된 근로계약법(Employment Contract Act)에서 근로계약은 원칙적으로 집단계약이 아니라 개별 노사 또는 그가 선정하는 대리인간의 개별적 계약이라는 원칙을 도입하였다. 이때 근로자의 대리인은 노조 외에도 개인 컨설턴트, 변호사 등이 될 수 있으며, 노조에 대해 특별히 유리한 지위를 인정하지 않았다. 단체협약은 허용되지만 권장되지는 않았으며, 협상 당사자로 선정되기 위하여 노조는 다른 노조나 계약대리인과 경쟁해야 하는 위치가 되었다. 또한 사업장 내에 노조를 통한 단체교섭이 있다 하더라도 근로자가 이에 참가할 것인가 아닌가는 전적으로 개인의 선택이며, 이를 강요하는 어떤 조치도 없도록 만들었다.

합리적 교섭관행을 정착시키기 위하여 법률에서 명확히 규정하지 않고 있는 교섭사항을 의무적 교섭사항과 임의적 교섭사항으로 구분하고, 의무적 교섭사항의 관철을 위해서는 파업할 수 없도록 명문화할 필요가 있다. 참고로 미국에서는 노동법에서 의무적

3) 노사관계법에는 전문직과 경비원(guard)에 관해서는 원칙적으로 별도의 교섭단위를 두도록 규정되어 있다. 또한 기술특성과 도제식 훈련과정을 가진다는 점에서 서로 유사하며 다른 근로자와 구별되는 숙련기능직(skilled journeymen and craftsmen)에 대해서는 별도의 직업별 교섭단위를 인정할 수 있도록 규정하고 있다.

교섭사항, 임의적 사항, 교섭금지 사항으로 나누고 있는데, 의무적 교섭사항은 임금 및 상여금, 근로시간, 휴가, 기업연금, 취업규칙, 고충처리 절차, 경영권 규정, 이윤분배 사항, 작업장 관리방식 등이다. 임의적 사항은 분쟁조정방법, 승진제도, 퇴직자에 대한 혜택 등이 있다. 미국에서는 교섭이 교착상태에 빠졌을 때에 노사 어느 일방이 임의적 교섭사항을 추가로 들고 나오는 것을 부당노동행위로 간주한다(Holley and Jennings, 1997: 250).

다. 공무원·교원노조에 관한 정책

교원과 6급 이하 공무원에게도 노동삼권을 원칙적으로 보장한다. 하지만 현재의 위기적 경제상황과 공무원들이 현재 누리고 있는 신분보장제도에 대한 수정 등 제도적 정비의 필요를 고려하여 노동삼권의 보장 시기를 조정해야 한다. 현재와 같은 신분보장제도하에서 노동삼권을 갖는다면 공무원노조가 일방적으로 강한 교섭력을 가지게 되어 정상적인 교섭이 이루어지기 어렵다. 장기적으로는 노동삼권의 보장은 공무원도 민간기업 근로자에게 생기는 경영상 이유에 의한 고용조정과 같은 성격의 고용조정 즉, 직제개편에 의한 인원 삭감이나 시장상황을 반영한 임금조정이 쉽게 이루어질 수 있을 때에 이루어져야 한다.

교원노조에 대해서도 같은 원칙에서 접근할 수 있다. 교원노조의 설립에 대해서는 교사는 근로자가 아니라 스승이며, 스승으로 행동해야 한다는 전통적 교사상과 배치되는 데서 오는 사회의 저항이 있으나, 이러한 생각을 당사자에게 강요할 수는 없다는 것이 필자의 생각이다. 나아가 현실적으로는 인격지도를 하는 스승이라는 평계하에 전문직 근로자로서 학생에 대한 지식·기능의 교육마저 소홀히 할 수도 있으므로, 스승으로서의 교사가 반드시 바람직한 것만도 아니다. 그러므로 교원노조를 인정하되, 사립학교장 및 공립 자치단체장의 교원에 대한 인사권 및 교육기간 경영권 강화조치와 학생·학부모에 대한 학교 선택권 부여조치와 함께 그것이 허용되어야 한다. 또한 그것이 현실적으로 의미를 가지려면 교육 자치구를 세분하고 실적 및 효율의 평가를 통하여 각 자치구간에 경쟁이 이루어지도록 해야 한다. 현재와 같은 학군 내 학생 강제배정으로, 학생·학부모의 학교 선택권이 부여되지 않고(교육에 있어서 경쟁이 없고), 학교장의 인사권이 제한되는 여건에서 교원에게 노동삼권을 허용하면 자칫 교육의 질이 저하되고 학교운영이 파행적으로 될 가능성이 있다.

공기업의 노사관계는 궁극적으로 생산물시장의 독과점적 지위 폐지를 통해서 안정되도록 한다. 이를 위하여 공기업의 민영화와 민간기업에 운영권 이양을 확대함으로써 공기업에 대해서도 민간기업적 경영기법을 도입해야 한다. 철도를 노선에 따라 분리하여

민영화하거나 지하철을 노선에 따라 운영회사를 선정하여 일정기간 운영하도록 함으로써 현재의 공공부문을 민영화하고 경쟁에 의한 효율의 향상을 기하는 것이다.⁴⁾ 또한 독점 공기업에 대한 정부 감독권과 수요자의 권리—예컨대, 학생의 학습권이나 서민의 공공서비스 이용자 권리—확립을 통하여 공공부문 사용자의 도덕적 해이와 독점의 폐해를 막도록 한다.

라. 노동조합과 조합원, 사용자간의 합리적 관계 정립

근로자의 노동삼권을 보장하되, 노동조합의 독점적 권한을 제한하여 노조에 대한 개별 근로자의 권리를 신장시켜 나가는 것이 필요하다. 이 원칙에 따라 클로즈드 숍(closed shop)이나 유니온 숍(union shop) 제도는 금지한다. 또한 사용자의 조업권과 노조의 단체행동권이 균형을 이루도록 쟁의기간중(사업장내의 근로자만이 아니라) 외부 근로자의 대체근로를 폭 넓게 허용하도록 한다. 나아가 정치적 목적의 파업, 동정파업, 파업기간중 임금지급을 요구하는 파업 등 법이 허용하는 범위 이외의 단체행동에 대해서는 철저히 분명하게 책임을 추궁함으로써 조합원 스스로 온건한 노동조합과 노조간부를 선택하도록 유도한다.

최근 노사정위원회에서 차후의 협의과제로 발표된 바 있으므로, 여기서 전임자에 대한 임금지급에 관하여 언급하려고 한다. 전임자에 대하여 기업에게 임금 지급을 요구하는 것은 논리적으로 부당하다. 노조는 노동자의 이익을 추구하는 조직으로서 국제적으로도 이런 관행이 시행되는 곳은 없다. 또한 전임자 임금 지급은 기업에 많은 부담을 지운다는 점도 무시할 수 없다. 현재 한국 노조가 보유하고 있는 과도한 전임자와 앞으로 복수노조가 등장할 것이라는 점을 고려할 때 현재의 지급금지 조항의 시행을 가능한 한 앞당겨야 한다. 일부에서 거론되는 임금 지급을 불법으로 규정한 조항의 철폐는 노사관계를 무원칙하게 만드는 정책이 될 것이다.

2. 노사협의회에 대한 강제조항의 폐지

1997년에 국회는 「근로자참여와 협력에 관한 법률」을 도입하였다. 이는 종업원 경영참여를 활성화하고 이를 통하여 노사간의 협력을 증진하려는 취지에서 이전의 노사협

4) 영국 수상의 교육부문 자문관인 Barber 교수는 앞으로 학업 성취도가 낮은 교육구의 학교 운영은 사기업에 위탁하고 이들 지역 학교의 교과과정과 교사 임금은 별도로 정할 수 있도록 할 계획임을 밝힌 바 있다(*The Economist*, 1998. 1. 22.)

의회법을 개정하여 관련조항을 강화한 것이다.⁵⁾ 이런 규정은 노사관계에 대하여 긍정적 기능보다 부정적 기능을 할 가능성이 높으므로 폐지하는 것이 마땅한데, 그 이유는 아래와 같다.

첫째, 기업은 주주의 것이며, 기업경영과 관련된 의사결정은 주주가 선정한 경영자의 권한이라는 주주 자본주의의 원칙과 배치된다. 정치적 민주주의가 발전된 나라라 하더라도 기업에서 민주주의적 의사결정 원칙을 그대로 적용하지는 않고 있는데, 현재의 규정은 이러한 성격을 띠고 있다. 임금과 근로조건 문제는 노사간의 교섭을 거쳐서 결정하지만 그 이외의 문제를 노사가 공동으로 결정하는 제도를 가진 나라는 독일 등 소수 나라에 한정되고 있다.⁶⁾

둘째, 의사결정에 대한 근로자의 참여가 주는 영향은 기업 생산물, 구성원의 자질, 경제사정 등 상황에 따라 달라서, 좋은 결과를 가져올 수도 있지만 그렇지 않을 수도 있다. 그러므로 이를 일률적으로 강제하는 것은 기업의 효율과 노사관계의 안정에 반드시 긍정적인 효과를 가져오지 않는다. 극단적으로 말해서 경제적 효율성을 중시할 수밖에 없는 회사와 같은 조직에 대해 1인 1표에 입각한 다수결 원칙을 적용하면 기업의 효율을 유지하는 데 많은 문제가 생길 수 있다. 기업에서 민주성과 효율성이 상충할 수도 있는 이유에 관해서는 경제학에서도 도덕적 해이(moral hazard)나 감시비용(monitaring cost)에 관한 논의를 중심으로 최근 많이 다루고 있다(Milgram and Roberts, 1992: 186~87). 한국에서도 이와 관련하여 “병든 주인이 늙 아홉 뭉 일한다”는 격언이 전해지고 있다.

셋째, 한국의 노동조합은 대부분이 기업별 노조이므로 사업장 단위로 노사협의회를 조직·운영하도록 하는 것은 사용자측에서 보면 협의·교섭의 중복이며, 그만큼 교섭비용을 증가시킬 위험이 높다.

따라서 사용자에게 재량권을 부여하고 그의 판단에 따라 효율성이 있다고 판단될 때 노사협의회를 설치하도록 해야 한다. 사업장 단위 노사협의회 조직과 활동을 법으로 강요하지 않고 권장은 하되 그 설립과 운영은 기업 자율에 일임해야 한다는 것이다. 사용자에게 노사협의회를 의무적으로 조직·운영하게 한다면 자칫하면 기업의 노사관계를

5) 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 및 그 시행령에서는 종업원 30인 이상이거나 노동조합이 있는 사업장에서는 노사협의회 설치를 의무화하였다. 노사협의회에서 의결할 사항으로 '근로자의 교육훈련 및 능력개발 기본계획의 수립', '복지시설의 설치와 관리', '사내근로복지기금의 설치', '각종 노사공동위원회의 설치' 등으로 규정하고 있다.

6) 독일의 사용자는 공동결정의 주체인 직장평의회를 조직·운영할 의무는 없다. 다시 말하면 노조나 종업원이 직장평의회 위원을 선출하고 이들이 평의회를 구성하지 않으면 평의회는 존재하지 않으며, 이 경우에 사용자가 평의회를 설치하기 위하여 노력해야 하는 것은 아니다. 독일에서는 직장평의회 구성을 싫어하는 사용자가 많으므로 중소기업 가운데는 직장평의회가 구성되어 있지 않은 경우도 있다(Berghahn and Karsten, 1987: 107).

악화시킬 수도 있다.

3. 제도화의 방법

제도와 정책의 도입 방법은 경제적 관점으로만 판단하기는 어렵고 정치적·행정적 고려가 가미될 수밖에 없다. 경제학적 관점이라는 한계를 전제하면서 필자의 견해를 밝힌다면 다음과 같다.

노사정위원회의 상설기구화나 비슷한 성격의 기구에서 향후의 노사관계 제도화의 내용을 정하고 이를 바탕으로 노사관계를 개혁하는 방안은 정치적으로는 근사해 보일지 모르나 개혁 추진에는 효과가 적다고 본다.

논리적인 관점에서 보면 이는 의회민주주의나 합의주의의 선택과 연관된다. 영미형 사회에서는 노조나 사용자단체는 특정 이익을 대변하는 단체이다. 따라서 이들은 일반적 이익을 우선적으로 고려하는 국가정책 논의과정에 거부권을 행사할 정도의 발언권을 행사하게 해서는 안 된다. 이는 일반의 이익을 대표하는 의회의 권한이라고 보기 때문이다.

이러한 조직을 통한 합의도출과 이에 바탕을 둔 정책결정이 가진 현실적인 문제점도 있다. 한국처럼 양대 노조 세력간에 선명성 경쟁과 노조지도자의 정치적 판단—이들은 대중적 정서에 영합해야만 그 자리를 유지할 수 있다—에 입각한 행동이 성행하는 사회에서는 이런 기구를 운영해도 쉽게 합의에 도달하기 어렵다는 점이 그것이다. 이런 방식은 과도한 교섭비용 발생과 장기간의 교섭으로 개혁의 시기를 놓치는 결과가 되기 쉽다. 이러한 문제점은 제1차 노사관계개혁위원회의 합의안 채택 실패, 자신들의 대표가 참여하여 합의한 노사정위원회의 합의안에 대한 민노총 임시대의원대회의 거부 등에서 잘 드러나고 있다.

IV. 結 論

영미형 노사관계를 추구하더라도 한국에서 그것이 순조롭게 이루어질 것으로 볼 수는 없다. 한국의 근로자들은 아직 근로가 계약관계라는 인식마저 철저하지 못하고 자본주의 경제의 기본원칙인 '무노동 무임금'에 대해서도 거부하며, 시장상황에 따라 임금(또는 고용)이 바뀔 수 있다는 데 대하여 저항하는 정서가 강하다.⁷⁾ 정리해고나 탄력적 근로시간제도 등에 대한 노조의 저항은 이러한 인식과 관련이 깊다. 사용자들 또한 이

러한 노사관계를 정착시킬 노사관계 관리기법을 제대로 개발하지 못하고 있다.

그러므로 영미형 노사관계를 지향한다 해서 미국이나 영국과 같은 노사관계가 하루 아침에 정착되지는 않으며, 현실적으로는 한국식 노사관계로 나타나게 될 것이다. 하지만 한국식 노사관계를 이상적인 것으로 보고, 현실의 문제해결을 더 이상 추구하지 않으려 하면 사태를 어렵게 할 뿐이다. 이런 행동은 과거에 한국인 스스로가 받아들이지 않은 한국식 민주주의를 고집하는 것과 같으며, 이미 국제사회로부터 효율성이 없는 것으로 평가된 한국식 자본주의—서구의 언론에서는 이를 緣故資本主義(crony capitalism)로 묘사하고 있다—를 고집하는 것과 같은 결과를 가져올 것이다.

參 考 文 獻

- 권기홍, 「독일의 노동자 참가제도」, 조우현 엮음, 『세계의 노동자 경영참가』, 창작과비평사, 1995.
- 루드비히 에르하르트, “조직화된 사회에서의 사회정책의 방향”, 1965, 호르스트 프리드리히 빈세 책임편집(한국경제정책연구회 역), 『社會的 市場經濟의 理解』, 비봉출판사, 1996.
- Berghahn, V. and D. Karsten, *Industrial Relations in West Germany*, Berg, 1987.
- Cameron, D., Social Democracy, Corporatism, Labour Quiescence and the Representation of Economic Interest in Advanced Capitalist Society, in Goldthorpe(1988)
- Clegg, H. A., *Industrial Democracy and Nationalization*, Blackwell, 1951.
- Cressy, P. and Bryn Jones, *Work and Employment in Europe*, Routledge, 1995.
- Goldthorpe, J., *Order and Conflict in Contemporary Capitalism*, Clarendon, 1988.
- Herman, E., J. Schwarz and A. Kuhn, *Collective Bargaining and Labor Relations*, Prentice Hall, 1992.
- Holly, W. H. and K. M. Jennings, *The Labor Relations Process*, Dryden, 1997.
- Kern H. and A. Pichierri, “New Production Concepts in Germany and Italy”, in Cressy and Jones(1995).

7) 한국의 모그룹 노조연합회에서는 최근에 조합원투표로 그룹 회장단 불신임안을 가결하고 그룹 경영진 퇴진운동을 전개할 예정이라고 하는데(내일신문, 1998. 2. 25.자), 이러한 노조의 행동이 노동자들의 기업관을 잘 보여준다.

- Kesley, J., *Economic Fundamentalism*, London : Pluto Press, 1995.
- Lehmbruch, G., "Concertation and the Structure of Corporatist Networks" in Goldthorpe(1988).
- Leisink, P. et al.(ed.), *The Challenge to Trade Unions in Europe*, Edward Elgar, 1996.
- Milgram, P. and J. Roberts, *Economics, Organization and Management*, Prentice Hall, London, 1992.
- Mosley, H. and T. Kruppe, "Employment Stabilization through Short-time Work", in Schmid et al.(1996).
- OECD, *Jobs Study*, 1994.
- Schmid, G. et al.(ed.), *International Handbook of Labour Market Policy: and Evaluation*, Edward Elgar, 1996.