

韓國의 勞動組合運動의 展開와 勞使關係政策에 關한 研究

金 相 溫

經濟學科

〈要 約〉

本 研究에서는 日帝下에서부터 最近까지의 勞動組合運動의 展開를 概括的으로 살펴보고 또한 1960년대 이후의 主要勞動關係法令의 改正에 따른 各時期에 있어서의 勞動關係政策의 展開를 分析하여 向後 우리나라 勞動組合運動과 勞動關係政策의 當面課題를 다음과 같이 提示하였다.

첫째, 勞動組合의 活性化를 위하여 政府는 勞動組合의 運營에 關하여 介入을 줄이고 自律的으로 勞使關係를 定立할 수 있도록 여건을 조성해 나가는 것이 바람직하다.

둘째, 勞動組合運動이 활발하게 推進되려면 勞組指導部의 強力한 指導力이 필요한 데 이는 民主的 節次에 의해 勞組가 運營되어 나갈 때 얻어질 수 있는 것이므로 勞動組合內의 民主化를 이룩하는 것이 必要한 課題이다.

셋째, 政府는 複數 勞組設立禁止 規定等を 彈力性있게 運營하여서 勞組協議體가 構成될 수 있도록 하고 특히 賃金交渉에 있어서는 業種別 共同交渉을 誘導함이 바람직하다.

넷째, 團體交渉機能을 強化하기 위해 勞組가 設置되어 있는 事業場의 境遇에는 勞使協議會의 設置義務를 解除할 必要가 있다.

다섯째, 勞動委員會에서 管掌하고 있는 斡旋·調整업무를 강화하여야 할 必要가 있다. 勞動委員會의 斡旋, 調整業務를 勞動行政官廳으로 移讓하는 것이 바람직하다는 견해도 있으나 現在의 與件속에서는 最小限 勞動委員會의 人力補強과 함께 專門性과 公正性을 크게 伸張시키는 것이 急先務이다.

여섯째, 이제 우리나라의 勞使關係는 使用者支配의 時代를 지나 勞使對等의 時代로 접어들었다고 볼 수 있다. 勞動運動을 통한 政治鬭爭은 止揚하고 앞으로의 勞動運動은 經濟鬭爭과 並行하여 政策鬭爭을 強化해야 할 것이다.

일곱째, 勞動者의 實質인 福祉向上을 期하고 安定的인 勞使關係의 發展을 위해서는 不動產投機等으로 인하여 피폐해진 社會內의 經濟正義를 바로 잡아야 한다. 이를 위해서는 不動產에 대한 根本的인 投機防止策을 實施하고 不勞所得에 대해서는 조세등을 이용하여 강력히 還收해야 한다.

A Study on the Development of the Labor Union Movement and the Policies of the Labor Relations in Korea

Kim, Sang-On
Dept. of Economics

<Abstract>

This study examines the development of labor union movement from 1900 till now, and analyzed the evolution of the labor relation policies in the viewpoint of amendment of major labor legislation, and suggests the several tasks for settling efficient and sound labor relations in Korea.

【1】韓國의 勞動組合運動의 展開

勞動者の 利益保護 및 權利의 伸張을 위한 勞動運動은 勞動組合運動, 勞動者政黨運動, 協同組合運動등 여러形態를 취할 수 있는데 우리나라의 경우는 勞動組合運動을 중심으로 이루어져 왔다. 우리나라의 勞動運動은 1890년대에 이미 시작되고 있었는데(例를 들면, 1898-1900初 사이에 木浦港 埠頭勞動者들의 罷業, 1901년 2월의 京仁鐵道會社從業員들의 賃金引上要求 罷業, 1909년 7월의 京仁電氣會社 勤勞者들의 勞動條件改善을 위한 鬭爭) 당시의 勞動運動이 近代의 意味의 勞動組合을 結成하였던 것은 아니다. 日帝시대에는 나라를 잃은 狀況속에서 勞動運動이 民族獨立運動의 한 方便으로 遂行되었던 것을 注目할 必要가 있다.

解放直後 美軍政期에는 軍政當局에 의한 一方的인 勞動關係法令이 公布施行되었으며 大韓民國政府 樹立後에는 1948년 制憲憲法에 의하여 勞動三權이 保障되고 이어서 1953년에는 勞動組合法, 勞動爭議調整法, 勞動委員會法이 制定公布됨으로써 勞動組合의 法的 設立 및 團體交涉權이 制度的인 保障을 받게 되었다. 그러나 당시의 勞動組合運動은 政治와의 癒着, 左右對立에 의한 主導權 紛爭等에 의해 제대로 成長할 수 있는 土臺를 마련치 못했다.

1963년에는 產業別 組織形態를 指向하는 勞動組合法改正이 있었고 1973년에는 產業別 組織形態를 指向 또는 前提하는 規定들이 削除되고 勞動組合法施行令 第7條가 改正되어 勞動組合 支部 또는 分會로 하여금 勞組設立申告를 義務化함으로써 勞組組織을 企業別形態로 전환하려는 政策的 意圖가 나타났다. 그리고 1980년의 勞動組合法 改正에서는 勞組組織을 企業別로 強制하는 規定이 明文化되어 나타났다.

1987년 6월에는 국민들의 民主化大鬭爭에 의하여 6·29民主化宣言이 있었고 이로 인해 우리나라의 勞動組合運動은 劃期的인 大轉換을 겪게 된다. 즉 1987년 한해동안에만 무려 1,400여개의 勞動組合이 新規로 設立되었고 組合員數의 增加率이 1987년 하반기에 20.7%, 1988년

上半期에 19.1%, 下半期에 13.1%로 매우 높은 增加率을 보였다. 1989年 6月末 現在の 우리나라의 單位勞組의 數는 7,159개, 組合員數는 183만명으로 勞組組織率은 22.3%이다. 그런데 單位勞組의 數는 87年 7월以後 不過 1年半 사이에 3,417個가 늘어난 것이다. 韓國勞總傘下의 産業別 勞動組合聯盟의 수는 6·29以後에 5個가 늘어 모두 21개이다. 이 밖에 在野勞動運動組織으로 韓國勞總의 指導理念과 노동운동 방향에 반발하는 地域別·業種別 勞動組合協議會는 1988년에 「地域·業種別 勞組 全國會議」를 結成하였고 이에 勞動運動團體의 協議體인 全國勞動運動團體協議會를 포함하는 「全國勞動組合協議會」를 1990年 1월 22일에 結成하고 있다.

I. 日帝下의 勞動組合運動

1910년대에 이미 勞動組合이라는 名稱을 가진 團體가 있었다. 그러나 이 團體들의 目的은 단순한 親睦을 위한 경우, 勤勞者에 대한 團束을 行하는 경우등이 있으므로 近代의 意味의 勞動組合으로 보기는 어렵다. 1919년의 3·1 독립운동으로 表출된 우리나라의 자주독립을 향한 집념앞에 당황한 일제는 1920년대에 들어오면서 문화정치라는 미명하에 사회적 통제를 늦추지 않을 수 없었고 따라서 각종 사회운동이 움틀수 있었고 노동조합운동도 이에 편승하여 다소 발전할 수 있었다. 즉 朝鮮勞動共濟會(1920년)와 朝鮮勞動聯盟會(1922년)가 설립되었으며 1924년에는 朝鮮勞農總同盟이 結成되었다. 조선노동공제회는 노동자의 계몽, 환난구제, 직업소개등을 목적으로 하고 있었으며 조선노동연맹회는 사회주의적 성향의 지식인들에 의하여 주도되었고 노동자계급을 위한 새로운 사회건설을 목표로 하고 있었다. 또한 조선노동총동맹은 좀 더 부러운 계급의식을 갖고 추진되었으며 노동자, 농민계급을 해방시켜 완전한 새 사회를 건설할 것을 목표로 하고 있었다. 이와 같이 당시의 노동운동이 사회주의적 성향을 많이 띠게 된 것은 1917년 최초의 사회주의국가인 소련의 건국이 우리나라의 지식인들에게 강한 영향을 주었기 때문인 것으로 보인다. 朝鮮勞農總同盟이 설립되던 1924년 4월18일부터 日帝는 일체의 집회를 금지시키는등 다시 강압적인 통제정책으로 선회하게 되고 조선노동총연맹은 간부들의 구속, 조직내부의 사회주의 파벌간의 갈등등으로 인하여 실제적으로는 해체의 길을 걷게 되어 1927년에는 朝鮮勞動總同盟과 農民總聯盟으로 분해된다.

1930년대에 들어오면서 日帝에 의한 極甚한 彈壓으로 勞動運動은 地下로 들어가서 反日, 反植民地, 民族獨立運動의 性格을 띠게 된다. 당시에 勞動運動을 彈壓하기 위해 日帝가 制定한 法으로는 治安維持法, 思想犯保護監視法, 賃金統制法, 國民徵用法, 國民勞動手帖法, 勞動調整令등이 있다.

II. 美軍政期의 勞動組合運動

日帝下에서는 진정한 의미의 勞動立法이 全無하였으므로 勞動者들을 보호하기 위해서는 各種勞動關係法의 制定이 時急했다. 이 時期의 勞動立法은 勞動保護法에 局限되었고 集團的 勞使關係法은 거의 制定되지 않았다. 그러나 勞動組合은 상당수가 結成되어 經濟的 鬭爭이외에 政治的 鬭爭을 벌여 나갔다.

1945년 11월 5일에는 좌익계인사를 추축으로 하여 朝鮮勞動組合全國評議會(全評)이 조직되었고 이에 대항하기 위해 1946년 3월 10일에는 大韓獨立促成勞動總同盟(大韓勞總)이 우익계

청년단체인 大韓獨立促成全國青年聯盟(獨靑)의 간부들에 의해 결성되었다. 1946년 9월에 全評의 主導로 鐵道總罷業 斷行이 있었던 바 大韓勞總은 이에 對抗하여 美軍政當局, 警察, 光復青年會 등의 支援을 받아 罷業勤勞者들과의 流血衝突을 통해 鐵道를 復舊하였고 이로 인하여 1947년 3월 全評은 美軍政布告에 의해 不法化되고 이후로부터 1949년 解體될 때까지 地下에서 活動하게 되는 반면 결성당시에는 노동현장에 대한 기반이 매우 미약한 상태였던 大韓勞總은 우익정치단체의 강력한 지원과 함께 全評의 세력이 쇠약해짐에 따라 조직을 강화해 나갔고 1948년 8월에는 大韓勞動總聯盟으로 명칭을 변경했다.

勞使關係立法：非常企業勞務令에 의한 強制 仲裁

勤勞基準關係立法：一般勞動賃金에 관한 法令(1945. 10)

暴利에 관한 取締法規(1945. 10)

勞動問題에 관한 公共政策 및 勞動部設置에 관한 法令(1946. 7)

未成年者勞動保護法(1947. 5. 16)

最高勞動時間에 관한 法令(1945. 10)

III. 第1共和國下의 勞動組合運動

1948년 정부수립이후의 우리나라의 노동조합운동은 노동자들의 사회적 지위와 경제적 복지의 증진에 초점을 둔 순수한 의미의 노동운동이라기 보다는 左右翼 계열간의 투쟁의 일환으로 행해진 강한 정치성을 띤 정치적 운동이었다. 즉 1949년에 全評이 원신히 해체되고 난 이후에 한국의 노동조합을 대표하는 종합체가 된 大韓勞總은 노동조합 본연의 역할은 능란히 하고 당시 집권당인 자유당의 基幹團體 내지는 이승만 대통령의 정치적 私組織으로 되어 자유당정권의 정치적 이익을 위해 충실히 움직이는 정치적 조직이었다. 특히 大韓勞總이 御用性²⁾을 띄고 노동조합 본연의 역할을 할 수 없었던 이유는 중간에 공백은 있었지만 1946년 10월부터 1952년 11월까지 大韓勞總의 위원장을 맡았던 전진한을 이승만대통령이 자신의 정치적 목적을 위해 대한민국 초대 사회부장관으로 기용한 데 있는 것으로 볼 수 있다. 노동조합의 역할을 강력하게 수행하기 위해서는 정부를 상대로 여러가지 형태의 투쟁이 기대되는 것이 노동조합이거늘 이의 위원장이 당시 권력자의 총애를 받아 장관직을 겸직하는 상황이었으니 韓國勞總의 어용성은 이에서 비롯된 것이라고 할 수 있다. 또한 大韓勞總의 위원장자리는 마치 권력으로서의 지름길로 여겨져서 大韓勞總내부에서의 위원장 자리를 놓고 각 派閥間的 싸움은 심각하여 大韓勞總의 순수한 의미의 노동조합으로의 발전은 더욱 요원하게 되었다.

여기에 1950년 6·25의 발발로 勞動組合의 정상적인 活動은 불가능하게 되었으며 노동시장의 여건을 보아도 인력의 공급과잉이 엄청난 상황이었으므로 취업자리를 얻는 것이 중요했지 노동조건을 개선한다든가 임금인상을 요구한다든가 하는 것은 생각하기조차 어려웠다. 간혹 노동조건을 개선할 요구하고자 하는 근로자들의 자연스러운 노동운동도 좌익계의 음모라고 선전하여 노동운동 자체를 할 수 없도록 사회분위기를 만들었다. 이와 같이

1) 大韓勞總의 御用性を 克明하게 드러내는 사실로 1952년에 있었던 이승만의 계속집권을 위한 發率改憲案 통과를 위한 국회앞에서 있었던 산하노조원 동원의 官製데모, 국회의원에 대한 폭력조직을 이용한 테러와 1956년에 있었던 李大統領의 3選을 위한 大統領 再出馬 念願데모등을 들 수 있다.

大韓勞總은 제구실을 못하고 있고 정부는 노동운동 자체를 정치적 좌익운동으로 내몰고 있는 상황하에서도 1952년에는 조선방직 쟁의, 산동광산 勤勞者들의 爭議, 釜山埠頭 勤勞者들의 罷業등이 발생했고 1953년에는 조선전업 노동자들의 체불임금 요구쟁의 그리고 1954년에는 철도노동자의 식량배급개선 및 노동시간단축을 위한 쟁의 등이 발생했으며 이 밖에도 대한방직 대구공장 쟁의(1957.2), 전국자유노동자연맹의 임금인상 요구쟁의(1958.12), 인천 부두노동자 및 운수노동자의 체불임금 요구쟁의(1959.12)등의 노동운동이 전개되었다.

勞使關係立法: 노동조합법, 노동위원회법, 노동쟁의법이 1953년에 제정되었다.

勞動三權의 保障, 勞動組合에 대한 介入, 解散權을 행정당국이 保有.

勞動基準關係立法: 勞動基準法 制定(1953) ~ 週當48시간을 法定勞動時間으로 하는 等 法律上으로는 상당히 앞서 있었으나 당시의 現實과는 상당히 동떨어져 있었다.

IV. 第2共和國下의 勞動組合運動

4·19革命에 의하여 李政權은 崩壞되었으며 이에 따라 御用勞組組織이던 大韓勞總도 사실상 解體되었다. 大邱를 中心으로 勞動運動을 해오던 全國勞動組合協議會는 1960년말에 大韓勞總을 흡수통합하기 위해 統合大會를 열고 韓國勞動組合總聯盟(勞總)을 발족시켰다.

4·19이후 民主化의 분위기속에서 勞動組合의 결성이 활성화되었으며 勞動運動의 확산으로 勞動爭議도 그 발생건수가 대폭적으로 증가했다.

<표 1> 勞組組織 및 勞動爭議 發生推移

	노동조합조직		노동쟁의 발생	
	조합수	조합원수	발생건수	참가인원
1957년	572	241,680	45	9,394
1958년	634	248,507	41	10,031
1959년	558	280,438	95	49,813
1960년	914	321,097	227	64,335

資料: 保健社會部, 「保健社會統計年報」, 1962.

V. 第3共和國下의 勞動組合運動

5·16군사혁명으로 탄생한 革命政府는 모든 政黨 및 社會團體를 解散시키고 1961년 5월19일 公告 第5號로써 勞動爭議를 할 수 없도록 했으며 韓國勞總을 비롯한 각종 勞動團體도 解散시켰다. 同年 8월3일이 되어서야 社會團體登錄에 관한 法律이 改正公布되어 勞動組合의 결성이 가능하게 되었다.

정부의 주도에 의하여 韓國勞動團體再建組織委員會가 發足하게 되었고 이 委員會의 傘下에 15개의 產業別 勞動組合이 결성되었다. 동년 8월말에는 產別勞組들의 全國的인 단일 연맹체로 韓國勞動組合總聯盟(韓國勞總)이 탄생하게 된다.

1962년부터 시작된 經濟開發5個年 計劃으로 經濟規模가 급속하게 커져 가면서 勞動問題는

점점 심각한 사회문제가 되었으나 法制上에 있어서는 勤勞基準이 下向調整되었고 집단적 勞使關係法은 집단적 勞動運動에 制限을 가하는 방향으로 改正이 이루어졌다. 이에 따라 勞使紛糾는 그 규모가 커지고 強度面에서 격렬해졌다. 전대일본신자살(1970. 11. 13)과 같은 극한적인 鬭爭方法이 이 시기에 발생하기도 했으나 勞使紛糾가 폭력을 수반하는 경우는 드물었다.

勞使關係立法：

- (1) 憲法(1962)：勞動3權에 대한 法律留保條項을 削除
公務員의 勞動三權은 否定
- (2) 勞動組合法(1963)：企業別 勞組主義
勞動組合의 政治活動 禁止
勞使協議制度 導入
- (3) 外國人 投資企業의 勞動組合 및 勞動爭議 調整에 관한 臨時特例法(1970. 1. 1)：勞動組合의 設立時 勞動행정당국에 신고(4조)
外國人 投資企業體調整委員會(勤勞者, 使用者, 公益代表, 政府 각2인으로 構成)에서 強制 調整할 수 있도록 하였다.
- (4) 國家保衛法：團體行動權의 剝奪…行政官廳의 調整 決定에 따라야 한다.

勞動基準關係立法：職業安定法(1961년), 勤勞基準法(1963년), 產災報償法(1963년)
職業訓練法(1967년) 등이 제정되었다.

VI. 第4共和國下의 勞動組合運動

소위 維新時代는 1971년 12월에 安保 및 經濟의 危機를 구실로 非常事態가 宣布됨으로써 시작되었고 이와 같은 政治 經濟的 불안속에서 勞動三權中 단결권을 除外한 團體交涉權과 團體行動權은 행사할 수 없도록 되었다. 이 시기에 있어서는 정상적인 경로를 통한 勞動組合運動은 크게 위축될 수 밖에 없었고 따라서 勞動문제의 해결이 안되어서 극단적인 形態의 勞使紛糾가 발생하게 되었다. 정부는 勞動運動을 강력하게 저지하고 사업장에서 勞使紛糾가 발생하면 이를 治安對策의 次元에서 다루려고 했지만 이는 勞動문제를 치유하고 勞使간의 문제를 해결하는 것이 아니었기 때문에 勞使紛糾는 이전의 시기에 비해 더욱 극한적이고 파괴적이 되었다.

정부의 勞動運動에 대한 강력한 規制 一邊倒의 政策은 勞動問題를 해결하는 捷徑이 아님을 이 시기를 통해 잘 알 수 있다.

維新體制下에서 勞動組合運動에 대한 통제는 상당히 강화되고 있었고 반면에 공업부문의 빠른 성장에 의한 賃金勞動者數의 현저한 증가와 그들의 權利의식의 신장에 따른 勞動運動의 활성화를 기대하는 勤勞者들의 분위기는 서로 상충할 수 밖에 없는 상황이었는데다 韓國勞總 등의 上級勞動團體의 御用性이 심해지자 일부 勞動組合支部에서는 勞組의 民主化를 꾀하려는 運動이 활발하게 추진되었다. 이에 維新體制를 반대하는 知識人, 종교인, 學生들의 反政府運動이 加勢되어 1970년대 후반에 가면 勞動組合運動이 상당히 政治性을 띄게 된다. 韓國勞總에서도 勞總의 政治參與를 宣言하고 勤勞者들의 요구를 수렴하려는 뜻이 보였으나 그 結果는 아이러니컬하게도 勞總委員長 자리에 與黨議員(당시 維政會議員)이 앉게 되는 더욱 파행적인

모습만을 보이고 말았다.

〈표 2〉 1969-1974 年間的 勞使紛糾 發生推移

년도별	총발생건수	발 생			사 유 별		
		임금관계	근로관계	해고관계	부당勞動行爲	협약불이행	기타
1969	130			47	29		60
1970	165			33	48		82
1971	1,656	1,014	137	182	96	98	129
1972	346	171	59	38	41	33	4
1973	367	100	81	63	95	18	10
1974	666	361	41	51	46	59	97

資料：韓國勞總, 「事業報告」(1969-1974년)

勞使關係立法：

- (1) 維新憲法~勞動三權은 法律이 정하는 범위내에서 保障(29조)
이에 따라 團體行動權은 制限 또는 禁止될 수 있었다
- (2) 國家保衛에 관한 特別措置法(1971. 12. 27. ~1981. 12. 17.)~團體交涉權등의 規制(9조) :
 - ①非常事態下에서 交涉權과 行動權에 대한 主務官廳의 強制調整權(1항)
 - ②國家機關, 地方自治團體, 國營企業體, 公益事業 및 國民경제에 중대한 영향을 미치는 事業에 從事하는 勤勞者에 대한 團體行動權의 規制(2항)
- (3) 1973년 3월13일의 勞動法 改正
 勞動組合法~勞使協議會에 관한 規定을 改正했다. :
 - ①勞使協議會의 業務內容 規定(6조2항 新設：生産, 教育訓練, 作業環境, 不滿處理, 勞使紛糾의 豫防)
 - ②勞使協議會의 機能과 組織機能의 分離(33조4항)
 ※勞組를 弱화시키고 勞使協議會가 그 機能을 代替하도록 하기 위해서였다.
 - ③勞組의 代表者資格에서 産別組織의 代表者를 除外했다(33조2항)
 ※이로써 사실상 事業場 單位勞組로 轉換되었다.
 勞動爭議調整法：①公益事業의 範圍擴大(4조2항)：「國保衛法」과 동일
 ②行政官廳의 介入擴大(16조)：勞動爭議 適法性與否의 審査權을 勞動委員會에서 行政官廳으로 移管
 ③斡旋節次를 勞動委員會에서 行政官廳으로 移管
 ④斡旋公務員의 調査權認定(18조-22조)
- (4) 1974년의 勞動法 改正
 勞動組合法 改正(1974. 12. 24) :
 - ①勞使協議會 운영에 관한 사항을 大統領令으로 規定
 - ②勞使協議會 설치, 신고, 組織方法, 정기회의의 開催등에 관한 조항이 구체적으로 定됨.

大統領緊急措置(1974. 1. 14)에 의한 勞動環境 개선 :

- ①倒産企業體에 있어 賃金債權의 優先 辨濟
- ②法定勤勞條件의 維持를 위하여 勤勞基準法 違反에 대한 罰則 強化
- ③團體協約 非遵守者와 不當勞動行爲者에 대한 處罰 強化

勞動基準關係立法 :

- (1) 國民福祉年金法(1972년)
- (2) 勤勞基準法(1973년) : ①適用範圍를 10인이상에서 5인이상으로 擴大
②賃金債權 優先辨濟
③18세 未滿者에 대한 勞動時間 規制 및 違反時 罰則 強化

VII. 第5共和國下의 勞動組合運動

1979년의 10·26事態를 계기로 第4共和國은 무너지고 1980년에 第5共和國이 들어서게 되는데 維新體制 崩壞이후 第5共和國이 들어서기 까지의 過渡期에 大規模의 勞使紛糾가 發生하게 된다. 그 예로 사북의 동원탄좌 勞使紛糾(80. 4. 20-25), 동국제강의 勞使紛糾(80. 4. 28-30), 동명목재의 勞使紛糾(80. 5. 7-17)등이 있었다.

이 시기의 勞動政策은 維新時期的 勞動統制政策을 그대로 踏襲하면서 勞動組合運動을 약화시키고 대신 勞使協議會法을 제정하여 勞動組合을 통한 團體交涉 보다는 勞使協議會가 그 기능을 대체하도록 유도한다. 즉 勞使關係法中 集團의 勞使관계에 대한 改惡을 斷行했고 勞使協議會法이 獨立의으로 制定되었다.

1981년에 정부는 勞動행정을 강화하기 위한 方便의 一環으로 保健社會部의 外廳으로 있던 勞動廳을 勞動部로 昇格시켜 勞動問題를 經濟, 社會問題의 中心課題로 다루려는 의지를 보인다. 또한 同年 12월17일에 「國家保違에 관한 特別措置法」이 廢止됨에 따라 勞動三權이 다시 보장될 수 있는 기반이 마련되었다.

勞動組合法의 改正으로 勞動組合의 組織체계가 産業別 組合체계에서 企業別 組合 체계로 전환된다. 따라서 과거의 産業別 勞動組合은 금속, 화학, 자동차등의 13개 産業別 勞動組合 聯盟과 鐵道, 專賣, 電力等 3개의 産業別 勞動組合으로 개편되었다. 이러한 개편과정에서 上下級 勞動組合組織間의 일체성이 인정되지 않은데서 오는 上下級 勞動組合組織間의 組織체계의 혼란과 上級團體의 下級團體에 대한 指導統制力의 弱화, 下級團體의 上級團體에 대한 信賴感의 감소 등이 나타났다.

Union Shop制의 廢止, 勞組設立要件의 強化와 5·17以後 勞動組合에 대한 1,2차 淨化措置로 인해 勞動組合員의 數는 激減하였으며 勞組의 交涉力 또한 弱화되었다. 1981년 이후 勞組 組織率이 하락하고 있는데 이는 使用者의 不當勞動行爲 增加등의 외부적 요인외에도 우리나라 勞動運動의 내부적인 상황 때문이다. 즉 勞動運動에 대한 사회적 인식이 약하고 勞組의 活動이 소극적이었으며 勞組組織 자체가 비민주적이었으므로 勤勞者들이 제도권 勞組에 대한 열의나 신뢰감이 낮았기 때문이다. 勞動組合에 대한 강한 통제에도 불구하고 1984년을 고비로 勞動運動이 대중적 政治鬭爭과 결합하려는 조짐을 보이자 정부는 1986년의 法改正을 통해 地域勞組를 부분적으로 인정해 주고 産別勞組등의 上級勞組를 第三者 介入禁止對象에서 除外시

키는 등의 조치를 취했다.

1987년 6월에 소위 民主化大鬭爭으로 인해 촉발된 6·29民主化 宣言에 의해 우리나라의 勞動組合運動은 획기적인 전기를 맞게 된다.

<표 3> 組織勤勞者數 및 組織率推移(1977-1988) (單位: 1,000 명, %)

	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88
組合院數	955	1055	1088	948	967	984	1010	1011	1004	1036	1267	1707
非農家	3922	4389	4609	4728	4946	5160	5594	6031	6397	6666	7315	7772
常時雇傭 組織對象 勤勞者	3752	4229	4461	4516	4649	4878	5212	5588	5956	6177	6853	8764
總被傭者	5713	6241	6479	6464	6605	6839	7171	7632	8104	8433	9191	9610
組織率(A)	24.3	24.0	23.6	20.1	19.6	19.1	18.1	16.8	15.7	15.5	17.3	22.0
組織率(B)	25.4	24.9	24.4	21.0	20.8	20.2	19.4	18.1	16.9	16.8	18.5	19.5

자료: 한국노동연구원, 「분기별 노동동향분석」, 제2권 제4호, 1989.12.

組織率(A) = 組合員數 / 非農家 常時雇傭

組織率(B) = 組合員數 / 組織對象勤勞者 (常時雇傭勤勞者 - 公務員 - 私立敎員)

勞使關係立法:

(1) 1980년 12월 31일의 勞動組合法 改正

- ① 第三者 介入禁止 ~ 團體交涉의 당사자인 勞動組合이 제3자(여기서는 특히 上級勞動단체를 의미한다)에게 교섭권한을 委任하지 못하도록 規定했다.
- ② 企業別 勞組主義 ~ 企業의 테두리를 뛰어 넘어 制度的 法的 改善을 요구하거나 政治的 性향의 鬭爭을 하기는 어렵게 되었다.
- ③ Union Shop制의 禁止 ~ 많은 기업에서 Union Shop制의 불인정이라는 理由로 組合員의 탈퇴를 유도하거나 勞組의 組織을 惡化시키려는 시도가 있었다.

(2) 1980년 독립적인 勞使協議會法 제정

모든 企業에 苦哀處理 機關의 設립을 義務화했다.

(3) 1986년 12월 31일의 勞動組合法 改正

- ① 地域勞組의 부분적 승인
- ② 產別등의 上級勞動團體의 개입 자유화
- ③ 冷却期間의 短縮

勞動基準關係立法:

(1) 勤勞基準法(1980년) ... 退職金 差別禁止, 賃金債權 優先辨濟의 強化

(2) 老人, 心身障礙者法(1981년)

(3) 最低賃金法(1986년) ... 근로자의 생계비, 유사근로자의 임금 및 노동생산성을 고려하여

사업의 종류별로 구분하여 정한다.

- (4) 男女雇傭平等法(1987년) : ①근로자의 모집 및 채용에 있어서 여성에게 남성과 평등한 기회를 주어야 한다.
 ②사업주는 근로자의 정년 및 해고에 관하여 여성인 것을 이유로 남성과 차별하여서는 아니된다.

VIII. 最近의 勞動組合運動

소위 6·29民主化宣言以後 가히 폭발적이라고 표현할 만한 최근의 勞動組合運動의 활성화는 과거의 勞動運動이 國家安保와 政治的 안정을 유지해야 한다는 전제하에 계속 통제되어 온 반면 경제성장에 따른 勞動者 계층의 소득 및 부의 분배개선에 대한 기대충족은 미진한 상태에서 勞動者들의 분배개선에 관한 강력한 욕구의 자연스런 귀결로 파악될 수 있다.

1987년 11월에 勞動關係法 改正을 통해 과거의 統制爲主의 勞動政策方向에서 대전환하여 經濟的 鬭爭을 위한 勞動組合의 活動은 勞使自律의 原則에 의하고 있다. 과거에는 勞使間의 勢力均衡이 이루어져 있지 않아 使用者의 일방적 優位속에 勞組는 企業내의 의사결정에 별로 힘을 발휘할 수 없었다. 그러나 최근의 격렬한 勞動運動과정에서 勞動組合은 상당한 힘을 발휘할 수 있는 입지를 마련하였다. 大企業의 勞組일수록 組織力이 강해 使用者의 교섭력을 압도하는 경우가 많았고 中小企業의 勞組는 아직 組織力이 미약하여 交渉力이 使用者의 그것에 못미치고 있다. 몇몇 企業에 있어서는 使用者의 힘을 壓倒하여 경영권 및 인사권에 관한 사항까지 간여하는 현상도 나타나고 있다.

勞動組合員數는 1988년말 현재 170만7천명으로 1987년 6월30일에 비하여 13.1%증가했고 産別勞組는 21개로 5개가 늘어났으며 單位勞組는 6,142개로 무려 125.4%가 증가했다. 勞使紛糾발생건수는 1987.6.29-12.31.기간동안에 3,625건이 발생하는데 비해 1988년 한해동안에는 1,873건이 발생하여 발생건수면에서는 절반수준으로 격감하였으나 紛糾件當 勤勞損失時間은 1만7천시간이었던 것이 2만3천시간으로 늘어나 勞使紛糾의 強度는 좀 더 강해졌음을 알 수 있다.

1989년 5월말까지의 勞動爭議 發生件數는 993건으로 前年 同期에 비하면 15%정도 증가를 보이고 있다. 또한 勞使紛糾 參加者數와 근로손실시간 역시 1988년에 비해 증가하고 있다. 勞使紛糾 참가자수는 5월말 현재 25만2천명으로 전년동기에 비해 54.5%증가했으며, 勞動손실시간은 2만4천시간으로 전년 동기보다 24.5%증가하였다.

최근의 勞動組合運動의 특징을 살펴보면 다음과 같다.

1. 勞動組合員 數가 지속적으로 증가하고 있으며 勞動組合 組織對象領域이 점차 확대되고 있다. 勞動組合員數는 1988년에 年평균 34.7%로 증가했으며 1989년 5월말 현재의 勞動組合원수는 190여만명, 單位勞組의수는 7,000여개로 추정된다. 또한 組織對象이 大學, 病院, 研究機關, 第2金融圈 등으로 확대되고 있다.

2. 우리나라의 勞動組合은 원래가 企業別 혹은 職場別 組合을 單位로 하고 있었을 뿐 아니라 오랜기간동안 企業單位의 團體交渉을 해 왔으며, 특히 1980년 12월에 改正된 勞動組合法에 의해 勞動組合의 組織유형이 企業別 勞組체제로 강제되어 企業別 勞組체제가 유지되어 왔다. 그러나 1987년 11월의 勞動組合法 改正으로 企業別 組織強制에 관한 規定이 削除되고 勞

動者들의 자유로운 선택에 의해 勞動組合의 組織形態를 정할 수 있게 되었고, 企業別 勞組 체계가 교섭력 강화란 면에서 지나는 한계성 때문에 產業別 노조체계의로 방향전환이 적극적으로 나타나고 있다.

현재 韓國勞總傘下의 產別勞聯은 모두 21개이며 이 중 철도, 전매, 전력, 체신勞組는 全國單位에 걸친 하나의 勞組로 되어있고, 나머지 產別勞組는 모두 聯盟體의 形態로 되어있다. 事務金融勞聯은 1988년에 발족되었으나 韓國勞總에 加入하고 있지는 않다.

〈표 4〉 產別勞聯의 單位組合數와 組合員數(1988년말) (單位: 個, 名)

產別勞聯	單位勞組數	組合員數	產別勞聯	單位勞組數	組合員數
철도	1	31,041	전매	1	10,574
전력	1	25,467	체신	1	21,160
금속	1,071	402,182	연합	1,009	188,514
화학	746	179,921	섬유	369	139,691
금융	158	114,349	택시	1,266	101,333
자동차	748	92,195	해원	59	86,099
고무	33	65,278	광산	138	52,845
통신	17	47,754	항공	74	39,994
외기	74	37,535	출판	175	21,932
관광	132	18,637	사무금융	55	17,939
보험	22	13,016			
합계				6,142	1,707,456

자료: 勞動部.

產別聯盟體로의 轉換過程에서 또하나 特記 할 것은 韓國勞總에 가입하지 않는 獨立聯盟들이 늘어 가고 있다는 것이다. 이 들 聯盟體는 다음항에서 살피는 바와 같이 業種別 勞組協議會로 분류되고 있다.

3. 企業別 勞動組合運動에서 地域別 혹은 業種別 連帶勞組運動으로 바뀌지고 있다. 1987년 당시의 勞動爭議가 각개별사업장 單位로 고립된 채 이루어져서 勞動者들의 힘의 결집이 부족했다고 반성하여 1988년 부터는 地域別, 業種別로 連帶組織을 결성하고 있다. 地域別 勞動組合協議會는 10개 地域別로 組織되어 있으며, 業種別 勞動組合協議會는 9개 業種別로 결성되어 있다. 이 들 地域別, 業種別 勞組協議會에 가입해 있는 勞組들은 대체로 6·29이후 새로이 新設된 新生勞組로 組織이나 財政面에서 脆弱한 편이다.

〈표 5〉 地域別, 業種別 勞組協議會 현황

區 分	加盟勞組數	組合員數
地域別勞組協議會(合計)	392	105,576
馬山·昌原勞組總聯合	30	26,000

서울地域勞組協議會	108	34,081
仁川地域勞組協議會	46	7,000
地南地域勞組協議會	28	4,500
京畿南部地域勞組聯合	52	13,933
大邱·慶北地域勞組聯合	35	4,500
釜山地域勞組聯合會	21	3,100
全北勞組聯合會	30	6,262
晋州地域民主勞組聯合會	12	1,200
光州地域勞組聯合會	30	5,000
業種別勞組協議會(合計)	478	130,194
研究·專門·記述勞組協議會	38	12,000
全國事務金融勞組聯盟	85	25,000
全國言論勞組聯盟	43	13,600
全國病院勞組聯盟	98	35,000
全國建設勞組協議會	22	14,142
全國外國企業勞組協議會	70	15,000
民主出版言論勞組協議會	18	1,752
全國大學勞組協議會	54	9,200
全國施設管理勞組協議會	50	4,500
總 計	870	235,770

자료: 韓國勞動研究院, 「分期別 勞動動向分析」, 제2권 제1호, p36에서 再引用.

4. 既成勞組의 無氣力이 露出되는 가운데 소위 ‘밑으로 부터의 勞動運動’이 定着해 나가기 시작했다. 民主勞組 내지 在野勞動運動勢力的 據頭를 말하는 데 이들은 1988년 12월에 勞動團體협의체인 全國勞動團體協議會(勞運協)를 결성하여 在野의 勞動運動圈의 이념적 지도부로서의 구실을 하고 있다. 勞運協은 全國民族民主運動聯合(全民聯)의 部分團體로 가입되어 있다.

5. 1988년 12월에 『地域·業種別勞組 全國會議』가 결성되어 앞서 지적한 勞運協을 포함하는 全國규모의 『全國勞動組合協議會』를 결성하려고 하고 있다. 이들은 韓國勞總의 지도이념에 반발하여 在野勞動運動組織을 全國규모로 재정비하여 좀 더 강력한 鬭爭을 전개해 나가려고 하고 있다. 1989년 1월에 大邱에서 『全勞協』의 창설준비委員會가 열리는데 이어 2월에는 성남에서 『全勞協』의 결성에 대해서 원칙적인 합의를 보았고 1989년 11월 23, 24일 蔚山에서 열린 제12차 全國會議에서는 동년 12월중에 全勞協준비위원회를 발족시키고 1990년 1월중에 창립대회를 개최키로 했다. 예정대로 1990년 1월22일 전노협이 정부의 강경한 저지에도 불구하고 전격적으로 결성되었다. 이들 在野團體는 임금인상과 노동조건 개선은 물론이고 한 걸음 더 나아가 노동자의 본질적인 문제인 勞動者에게 不利하게 되어있는 社會制度的 裝置까지를 改善할 것을 要求하고 있다. 이들의 특징은 經濟的 鬭爭보다는 政治的 鬭爭에 더욱 力點을 두고 있다는 것이다.

6. 최근에는 業種別 地域勞動組合, 재벌그룹 勞動組合協議會, 日僱職 勞動組合, 大企業協力業體 勞動組合協議會등과 같은 새로운 形態의 勞動組合이 생겨나고 있다. 以下에서 새로 설립되고 있는 勞動組合의 내용을 살펴본다.

(1) 業種別 地域勞動組合

주로 中小企業 또는 零細한 下請企業의 勤勞者들이 일정한 행정구역 내지는 경제권내을 單位로 하여 결성하고 있다. 60년대 이후부터 서울地域 製靴工勞動組合, 淸溪被服勞動組合등이 組織되어 있었으나 1981년초 不法團體로 해산되었고 1987년의 勞動組合法의 改正으로 勞組設立의 形態가 자유롭게 됨에 따라 1988년부터 다시 중소기업장을 중심으로 결성되고 있다. 1989년 5월말 현재 淸溪被服勞組, 서울製靴工勞組, 城南製靴工勞組, 부천금속勞組, 建築士勞組, 洋服店勞組, 沐浴湯勞組, 永登浦機械工團勞組, 서울地域아파트勞組등이 결성되어 있고 현재 추진중에 있는 것도 약 30여개에 이르는 것으로 알려져 있다.

(2) 재벌그룹 勞動組合協議會

재벌그룹 傘下의 각 계열企業勞組가 교섭력을 강화하기 위해 連帶하여 결성하는 조직인데 1975년경 설립된 럭키금성勞組協議會를 시작으로 선경, 현대, 대우, 쌍용, 태광, 조양, 대림, 기아등에 組織되어 있다. 1988년 5월말에 현대자동차, 현대정공, 현대중전기의 현대그룹 3社의 勞使紛糾를 계기로 현대그룹勞組協議會가 구성되어 연대투쟁을 벌였고 또한 럭키금성勞組協議會도 活動이 활발한데 이는 系列社들의 位置가 近接해 있고 類似한 업종이기 때문인 것으로 보인다.

(3) 日僱職 勞動組合

日給을 받는 建設機能工들이 地域 또는 職種別로 組織하면서 활성화되었다. 이들은 各地域의 사업자團體를 대상으로 團體交涉을 요구하고 있다. 1989년 1-3월사이에 여천공단地域 日僱勤勞者들이 紛糾를 벌인 이래 관심의 대상이 되고 있으며 현재 勞組설립 申告必證이 交村된 곳은 여천地域 建設勞組와 全南·光州地域 전기원勞組의 두 곳뿐이나 앞으로 이런形態의 組織결성은 확대될 것으로 기대된다. 더욱기 全國日僱工勞組推進委員會가 결성되어 있기 때문에 全國的 組織을 형성하려는 試圖 역시 있을 것으로 豫想된다.

현재 日僱勤勞者의 組織은 各地域을 중심으로 職種別로 分化되어 組織되고 있다. 부산대학교의 日僱勤勞者들은 組合을 결성하여 賃金交涉을 하고 있다.

(4) 大企業協力業體 勞動組合協議會

大企業 下請業體의 勤勞者들이 母企業 수준의 근로조건과 임금수준을 요구하기 위해 下請業體의 勞組들이 連帶하여 組織을 만들고 있다. 지금까지 紛糾가 발생한 예는 포항製鐵協力業體勞組聯合會, 삼성조선협력업체, 대성탄좌개발 下請業體聯合會等에서 찾아 볼 수 있다.

7. 마지막으로 지적할 수 있는 것은 최근에 勞總傘下의 組織과 在野勞組組織이 동일업종, 동일地域을 기반으로 통합하려는 움직임을 보인다는 사실이다. 그 예로 89년 5월1일에 勞總地南市協議會 傘下의 組合 10여개와 地南地域勞組協議會 系統의 26개 勞組가 城南地域勞動組

合總聯合을 結成한 것을 들 수 있다.

勞使關係立法：(1987년 11월의 勞動關係法改正)

- (1) 勞動組合法：①既存 勞組와 새로 설립하려는 勞組의 組織대상이 같은 경우에 복수 勞組의 설립을 禁止한다.
 ②勞組설립形態의 자유화
 ③신고서류 간소화, 신고증 교부기간단축：10일에서 3일로
 團體協約(임금이외의 사항)의 유효기간 단축：3년 이내에서 2년 이내로
 ④union shop制 부활：勤勞者의 2/3를 組合員으로 하고 團體協約으로 union shop을 허용하고 있는 경우에 한한다.
- (2) 勞動爭議調整法：①公益事業의 範圍를 縮小：
 運輸事業→公益運輸事業
 證券去來事業, 石炭鑛業, 生産用 燃料事業을 削除
 ②爭議行爲 禁止對象 縮小：
 防衛産業體에 從事하는 勤勞者→防衛産業에 관한 特別措置法에 의하여 지정된 防衛産業體로 변경
 ③冷却期間과 爭議行爲制限기간 축소：
 冷却期間～일반사업：10일
 公益事業：15일
 爭議行爲制限기간～仲裁時의 爭議行爲禁止：20일→15일
 緊急調整時의 爭議行爲禁止：30일→20일

勞動基準關係立法：

- (1) 勤勞基準法(1987. 11. 28)：①企業의 倒産時 勤勞者의 최종3개월분의 賃金은 最優先辨濟하여야 한다.
 ②特定일에 8시간, 特定週에 48시간을 超過하여 勤勞할 수 있도록 한 變形勤勞時間制度를 廢止했다.
 ③勤勞基準法の 適用範圍를 常時 10인이상을 雇傭하는 사업장으로 擴大했다.
- (2) 男女雇傭平等法：①募集과 採用時, 教育·配置 및 昇進時, 停年·退職 및 解雇時 差別을 禁止한다.
 ②영아를 가진 勤勞女性의 경우에는 育兒休職을 認定한다.
 ③使用者에게 授乳·託兒等 育兒에 必要한 施設의 提供義務를 賦課했다.
 ④育兒休職期間을 1년내로 하며 그 기간을 勤續期間에 包含시킨다.
 ⑤紛爭解決時 立證責任은 사업자가 負擔한다.

【2】 主要勞動關係法令의 改正推移

1948년 7월17일 대한민국憲法の 공포와 더불어 우리나라도 근대적 의미의 勞動法체계를 가질 수 있는 기반이 마련되었다. 憲法 제17조에 의하여 근로조건의 基準은 法律로 정하도록 되었고 憲法 제18조에 의해서는 團結權, 團體交涉權, 團體行動權, 그리고 근로자의 利益均霑權이 보장되었다. 이러한 憲法の 規定에 의하여 1953년에 勞動組合法, 勞動爭議調整法, 勞動委員會法, 그리고 勤勞基準法이 만들어졌다. 이상의 勞動關係法律들은 第3共和國이 들어설 때 까지도 아무런 변화도 겪지 않고 그대로 유지되었다. 그러나 1961년 군사혁명이 발생하자 勞動四法은 효력이 일시 정지되는 사태를 맞게된다. 이후 수차례에 걸쳐 勞動關係法은 대폭적으로 改正된다. 이하에서는 勞動關係法の 主要 改正 內容을 각 時期別로 구분하여 살펴 본다.

I. 1960년대의 勞動關係法の 改正

1. 1963년의 勞動關係法の 改正

- (1) 勞動組合法 : ①組織이 既存 勞組의 정상적인 운영을 방해할 목적으로 하는 경우를 勞動組合의 결격사유로 했다.
 ②勞使協議會의 설치에 관한 規定을 두었다.
 ③勞動組合의 政治活動禁止에 관한 規定을 강화했다.
 ④勞動組合 임시총회의 소집권자를 行政官廳이 지명할 수 있도록 했다.
 ⑤勞動組合의 組織形態에 관하여 全國的 규모의 單一組織形態를 指向하는 規定을 新設했다. (産別勞組體制로의 轉換)
- (2) 勞動爭議調整法 : ①공익사업의 범위를 확대했다.
 ②全國的인 規模를 가진 勞組의 傘下團體가 爭議行爲를 하고자 할때는 所屬組合의 承認을 받도록 했다.
 ③勞動爭議 發生申告가 있는 후 勞動委員會로 하여금 適法與否를 심사하게 했다.
 ④斡旋時, 調整時 및 仲裁裁定的 效力을 團體協約과 동일한 效力을 갖도록 했다.
 ⑤勞動爭議의 緊急調整제도에 관한 規定을 신설했다.

II. 1970년대의 勞動關係法の 改正

1. 1970년의 外國人 投資企業의 勞動組合 및 勞動爭議 調整에 관한 臨時特例法

이 法은 外國人 投資者를 保護하기 위해 制定된 것으로 勞動組合의 設立時 行政當局에 申

告를 義務化함으로써 組織의 設立을 準許可制의 形態로 維持하려고 했으며 爭議時에 外國人 投資企業體調整委員會(勤勞者, 使用者, 公益代表, 政府 各二人으로 構成)로 하여금 強制調整 할 수 있도록 하였다.

2. 1973년 國家保衛에 관한 特別措置法에 뒤따른 勞動關係法の 改正

- (1) 勞動組合法 : ① 勞使協議會에서 使用者와 勤勞者대표가 苦哀處理, 勤勞者 복지등에 관하여 협의하도록 했다.
 ② 勞動爭議의 제기를 總會의 決意事項으로 하였다.
 ③ 勞組組織에 관한 規定에서 '全國的인 規模를 가진 勞動組合', '傘下勞動團體' 라는 表現을 削除함으로써 產別體制에서 다시 企業別 勞組體制로의 還元을 示唆하고 있다.
- (2) 勞動爭議調整法 : ① 大統領令으로 정하는 사업체에 대해서는 公益事業에 準하여 勞動爭議를 처리할 수 있도록 했다.
 ② 勞動委員會의 所管事項이던 爭議適法與否審査를 행정관청으로 移管했다.
 ③ 斡旋을 行政官廳이 하도록 했으며 斡旋時 行政官廳이 調査權을 발동할 수 있도록 했다.

3. 1974년 國民經濟安定을 위한 大統領緊急措置3號(略稱 1.14緊急措置)

國家保衛法을 根據로 하는 勞動廳例規 169號에 의해 勞使間의 團體交涉機能은 政府官廳이 代行하게 되었다.

- (1) 勞動組合法 : ① 勞使協議會의 運營을 보다 구체적으로 規定하고 있다.
 ② 勞動組合規約의 變更과 任員의 解任에 관한 特別한 規定이 있을때는 조합원 過半數以上으로 議決할 수 있도록 했다.
 ③ 勞動委員會의 命令 또는 判定에 違反한 자와 團體協約 不遵守者에 대한 罰則을 強化했다.
- (2) 勞動爭議調整法 : ① 이 法上의 保健社會部長官의 權限이 勞動廳長에게 移管되었다.
 ② 違反事項에 대한 罰則이 強化되었다.

III. 1980년대 前半의 勞動關係法の 改正

1981년 12월 國家保衛法の 廢止로 勞使間의 自律的 交涉을 위한 最小限의 基盤이 마련된 면에서는 긍정적이었으나 勞使自治를 侵害하는 毒素條項들 例를 들면 勞動組合의 組織類型的 強制, 行政官廳의 恣意的인 介入餘地, 第3恣 介入禁止, 組合基金의 使用目的制限, Union Shop制의 否認, 團體交涉權 委任의 制限, 爭議行爲의 制限과 禁止, 冷却期間의 연장, 一般 事業체의 爭議에 대한 強制仲裁등으로 인해 改惡이라고 評價된다.

- ② 勞動組合費를 組合員의 後生복지에 쓰도록 制限한 規定을 削除
- ③ 勞動組合에 대한 解散命令을 부분적으로 制限
- ④ 交渉權限을 上級勞動團體에 委任하는 規定을 緩和
- ⑤ 不當勞動行爲에 대한 處罰을 新設했다(1년 이하의 懲役, 1,500만원 이하의 罰金)

- (2) 勞動爭議調整法 : ① 公益事業의 範圍 追加~石炭鑛業, 産業用 燃料産業, 放送通信事業
- ② 冷却期間 短縮 : 一般事業~30일→20일
公益事業~40일→30일
 - ③ 職場閉鎖는 勞組가 爭議를 開始한 以後에만 可能하도록 했다.
 - ④ 斡旋期間短縮 : 一般事業~15일→10일
公益事業~20일→15일
 - ⑤ 職權仲裁는 公益事業에 限定하도록 했다.

2. 1987년 6·29民主化 선언에 뒤이은 勞動關係法 改正(1987.11.28)

- (1) 勞動組合法 : ① 既存 勞組와 새로 設立하려는 境遇의 組織對象이 같은 境遇나 既存 勞組의 正常的인 運營을 妨害할 目的으로 勞組를 設立하려는 경우에 復數 勞組의 設立을 禁止한다.
- 또한 勤勞者가 아닌 者의 加入을 許容하는 경우에 勞組의 設立을 禁止하는 條項에서 解雇의 効力을 다루고 있는 者를 勤勞者가 아닌 者로 解析해시는 아니된다는 但書를 新設했다. (3조)
- ② 勞組設立形態의 自由化
- 申告時 規約만을 添附케 함으로써 設立節次를 簡素化
企業別 勞組設立形態와 要件에 대한 規定을 削除(13조)
申告證 交付期間의 短縮 : 10일에서 3일로(15조)
- ③ 團體交渉權限 委任時 事前申告 하던것을 事後申告制(通報制度)로 改善하고 單位勞動組合은 總會 또는 代議員會議 議決을 거쳐 當該 勞動組合이 加入한 聯合團體인 勞動組合에 交渉을 委任할 수 있도록 委任節次를 簡素化했다. (33조)
- 團體協約(賃金以外的 事項)의 有効期間 短縮 : 3년 以內에서 2년 以內로 短縮하여 經濟與件 變化에 伸縮의으로 對應할 수 있게 했다. (35조)
- ④ 行政官廳의 裁量權 濫用 및 干涉을 止揚 : 任員의 資格制限 規定(23조)과 勞組解散, 任員改選命令의 根據를 削除하고 定期的으로 實施하게 되어 있던 業務檢査制度를 改善했고 規約이나 決議에 대한 變更命令 要件등을 엄격히 制限하여 干涉의 餘地를 縮小시켰다. (32조)
- ⑤ union shop制 復活 : 勤勞者의 2/3를 組合員으로 하고 있고 團體協約으로 union shop을 許容하고 있는 경우에 限한다. 이는 勞組의 團結力을 強化하여 勞使間의 勢力均衡을 維持토록 하자는 데 있다. (39조)

⑥臨時總會 召集을 圓滑하게 할 수 있도록 했다. 즉 代議員 1/3이상으로 臨時總會를 要求할 수 있도록 했고 召集權者가 없는 경우에는 組合員 또는 代議員 1/3以上이 會議에 附議할 事項을 提示하고 行政官廳에 召集權者 指命을 要求한 때에는 職權으로 指命할 수 있도록 했다. (26조)

(2)勞動爭議調整法 : ①公益事業의 範圍를 縮小(4조) :

運輸事業→公益運輸事業

證券去來事業, 石炭鑛業, 産業用 燃料事業을 削除.

②爭議行爲 禁止對象 縮小(12조) :

防衛産業體에 從事하는 勤勞者→防衛産業에 關한 特別措置法에 의하여 指定된 防衛産業體로 變更

③冷却期間과 爭議行爲制限期間 縮小 :

冷却期間~一般事業 : 10일

公益事業 : 15일

爭議行爲制限期間~仲裁時의 爭議行爲禁止 : 20일→15일 (31조)

緊急調整時의 爭議行爲禁止 : 30일→20일 (41조)

④任意調整制度의 導入(제5조의 2)

⑤勞動爭議 申告에 對한 行政官廳의 適法性 審査廢止(16조)

⑥斡旋機能을 勞動委員會로 移管(18조)

⑦斡旋機關 廢止(20조)

⑧仲裁委員은 勞動委員會委員과 特別調整委員中에서 關係當事者의 合議에 의해 選定한다. (32조)

(3)勞使協議會法 : ①勤勞者委員의 缺格事由와 關係公務員의 意見陳述書 및 勞使協議會의 解散 및 委員改善命令權등을 削除하여 勞使協議會의 自律性을 높였다.

②使用者의 보고사항에 企業의 經濟的·財政的 狀況을 包含시켜 企業의 經營狀況에 對해 勤勞者들이 把握할 수 있도록 했다.

[3] 勞動關係政策 및 勞動組合運動의 評價와 展望

I. 統制的 勞動政策과 勞動組合運動의 展開

1948년 政府樹立以後부터 제1차 經濟開發5個年計劃이 實施되던 1962년에 이르기까지 우리나라의 勞動政策은 保健社會部산하의 勞動局에 의한 保健, 社會行政의 一環으로 推進되는데 不過했었다. 經濟開發計劃이 本格的으로 推進되면서 企業의 規模가 커지고 勤勞者 階層의 數도 增加함에 따라 勞動政策을 體系的으로 推進할 必要가 있게 되어 1963년 8월에 勞動廳이 設置된다. 원래 政府의 勞使關係政策은 勞動問題가 萬만히 解決되고 勞使關係가 정상적으로 維持될 수 있도록 勞動關係의 基本的인 法令體系를 整備하여 勞組의 活動을 保護하고 紛爭의 發生에 對하여 그것을 迅速, 公正하게 處理할 수 있는 節次와 機構를 마련하는데 있는 것이

다. 그런데 産業化의 初期에는 自由放任의 政策보다는 勞働者 保護의 法令例規의 制定, 행정 지도를 통한 介入, 干涉政策을 취한다. 그 理由는 이 時期에는 대체로 使用者側의 勢力이 지나치게 優越하여 國民經濟의 威脅내지 勞使關係의 不安定 要素로 작용할 수 있는바 이를 방지하기 위하여 政府는 法令例規나 行政 指導 기타方法으로 介入 干涉하여 牽制역활을 擔當하여야 할 필요가 있기 때문이다. 이 때 政府개입의 목표는 勞働者의 保護, 使用者에 대한 牽制가 주목적이다. 그러다가 勞使間에 있어 대등한 主體적 힘이 형성되면 政府는 이후에는 各급적 勞使自治主義原則을 尊重하여 規則의 設定者, 中立的 監視者의 역활을 하는 것으로 理解된다.

그러나 우리나라의 경우는 1960년대와 1970년대를 통털어서 集團의 勞使關係를 정착시키려고 노력한 측면은 별로 보이지 않고 勞働組合의 설립억제, 勞働者들의 단체행동에 대한 통제 등과 같은 勞働 統制的 측면이 강하게 나타나 있다. 이미 제2장에서 살펴 본 바와 같이 1963년의 勞働관계법 개정을 통해서 勞組의 設立을 申告, 許可주의로 변경하고 勞組의 정치활동 금지에 관한 규정을 강화하고 公益事業의 範圍를 확대하고 勞働爭議 申告가 있는 후 勞働委員會로 하여금 적법여부를 심사토록 하고 노동 爭議의 緊急調整에 관한 規定을 둔 것등이 그 예이다. 또한 1973년에는 勞働委員會에서 官장하던 斡旋業務를 行政官廳으로 移管하도록 勞働法을 改正하였는데 이러한 조치는 集團의 勞使關係 속에서 發生하는 勞働爭議의 解決을 公務員이 직접 담당하도록 해서 自律的으로 解決해 나가는 近代의 勞使關係의 慣行을 쌓아 갈 수 있는 기회를 막아버린 것으로 평가된다. 이 시기의 勞働정책은 國家安保 내지 社會秩序의 유지라는 名分을 내세워 철저히 統制的으로 施行되었다고 보여진다. 그러한 것을 단적으로 보여주는 예가 1974년에 1·14긴급조치에 의해 勞使間의 團體交涉機能은 勞働관청이 대행토록한 것이다. 이리하여 統制的 勞働政策下에서 自律的인 勞使關係가 정착될 餘地가 없었다.

10·26이라는 政治的 激變을 겪으며 1980년대를 맞이하자 그동안 억눌려 왔던 제반 勞働問題가 社會의 前面에 빠른 速度로 드러나기 시작했다. 즉 사복의 동원탄좌 勞使紛糾(80년 4.20~4.25), 동국제강의 勞使紛糾(同年 4.28.~4.30), 동명목재의 勞使紛糾(同年 5.7.~5.17) 등의 대규모 勞使紛糾가 發生한 것이 그 예인데 제5공화국 정부는 이러한 勞使紛糾를 억제하려고 1980년 12월에 勞働關係法을 더욱 統制的인 方向으로 改正하고 勞使協議會法을 새로이 制定하였다. 勞働組合의 組織類型을 企業別로 제한하고, 第三者 介入禁止條項을 新設하고, 組合基金의 使用目的制限, Union Shop制의 否認, 團體交涉權 委任의 制限, 爭議行爲의 制限과 禁止, 冷却期間의 延長, 一般事業體의 爭議에 대한 強制仲裁등의 法的 改惡을 통해 勞働組合運動에 대한 統制를 더욱 強化하여 勞使關係가 대등한 立場에서 自律的 方向으로 發展할 수 있는 機會를 막아버린 셈이다.

1981년 4월에 정부는 우리 경제가 발전하고 산업사회가 급격히 變貌함에 따라 勞働問題가 量的으로 膨脹하고 質적으로 變化하는데 對處하기 위해 勞働廳을 勞働部로 승격, 개편시킴으로써 急增하는 勞働問題需要에 對處하고자 했다. 이는 勞働問題를 우리사회의 중요한 課題로 認識했다는 면에서는 肯定的으로 評價된다. 그러나 政府의 態度는 勤勞者의 便에 서서 勞働組合을 指導 育成하기 보다는 勞働組合에 대한 統制를 더욱 強化하며 勞働組合의 結成 自體

를 달가와 하지 않는 입장에 있었다. 특히 5·17이후에 勞動組合에 대한 1,2차 淨化措置를 통해서 많은 地域支部가 解體되고 勞組組織員數가 激減한다. 이 時期에는 強力한 統制的 勞動政策下에서 勞動運動이 극도로 萎縮되었다. 그러나 時間이 감에 따라 勞動者들의 勞動運動에 대한 熱意나 期待는 계속 漸增하여 1984년을 基點으로 勞動運動이 大衆的인 鬭爭으로 噴出되어 나왔고 이러한 勞動界의 움직임에 對應하기 위해 政府는 1986년에 勞動組合法중 第三者 介入禁止에 대해 勞動組合의 上級團體는 第三者로 보지 않는 것으로 하고, 交涉權限을 上級 勞動團體에 委任하는 規定을 緩和하고, 勞動組合費를 組合員의 厚生福祉에 쓰도록 制限한 규정을 削除하는 등의 改正을 하고 勞動爭議調整法중 冷却期間을 短縮하고, 職場閉鎖는 勞組가 爭議를 始作한 以後에만 可能하도록 하고, 民間企業에 있어서의 職權仲裁를 廢止하는 등의 法 改正을 통해 統制를 部分的으로 緩和했다. 그러나 全般的으로는 統制적인 勞動政策의 基調는 繼續되어 1987년 여름의 國民民主化 大鬭爭 時期까지 이어진다.

II. 6·29이후의 勞動政策과 勞動組合運動의 展開

1980년대 중반까지 統制的인 勞動政策下에서 勞動組合運動은 매우 제한적인 활동만을 할 수 있었고 이에 대학생, 지식인, 사회運動家들의 勞動運動참여가 소위 「밑으로부터의 勞動運動」을 유지시켜 나간 정도였다. 이러한 상황이 돌변하게 되는 계기는 1987년 여름의 민주화 대투쟁에 의해 촉발된 6·29민주화 선언으로, 이후 1987년 하반기에는 사회내의 민주화열망 분위기와 정부의 통제력 약화등을 배경으로 하여 거의 모든 사업장에서 勞動爭議가 폭발적으로 발생했다. 이러한 勞動爭議 발생의 급격한 증가는 그동안 勞動統制 정책하에서 눌러 왔던 勞動者들의 잠재적 불만이 표출되는 것에 다름아니었다.

6·29以前까지는 政府는 勞動문제에 관한 監視者내지 調整者로서가 아니고 勞動문제의 關係者로서 直接 管理하거나 介入하는 입장을 취하였다. 그리하여 정부가 취한 태도는 勤勞者의 厚生福祉 및 産業安全 등에 관한 法은 助長하면서도 集團的 勞使關係에 대하여서는 규제적으로 法을 제정하였던 것이다. 여기서 관심의 초점이 되는 것은 政府의 개입과 干涉自體가 아니라 政策方向인 것이다. 6·29이전의 勞動政策방향은 勞使間의 對等性維持나 自律性提高, 힘이 약한 勞組保護등이 아니라 産業生産의 中斷이나 蹉跌의 防止, 安定基調의 維持를 지나치게 강조하는 데 있었다. 다시 말하면 정부는 經濟成長 優先政策을 추진하기 위해 勞動政策의 기초를 集團的 勞使關係에 대한 規制와 賃金引上에 대한 抑制로 이어 나왔다고 할 수 있다.

6·29以後에는 勞動政策방향이 크게 전환되어 勞動組合을 勤勞者들의 합법적인 대표 組織으로 認定함은 물론 政策當局의 立場에서 볼 때 肯定的인 組織으로 認定하기 시작했다. 과거의 통제일변도의 정책적 기초를 脫皮해서 規制를 점차 緩和해 나갔으며 勞動조합의 設立自體를 거리고 저지하려던 자세에서는 최소한 탈피하여 勞動組合의 설립이 産業平和의 達成과 經濟的 安定 및 勞動者의 이익을 위하여 필요하다고 認識하고 또한 勞動爭議를 합법적인 법테두리 내로 적극 수용하여 그러한 紛爭이 政治, 社會的인 문제로 비화하지 않는 한 公권력의 개입을 자제하고 있다. 그리고 利益紛爭에 대해서는 정책당국은 嚴正한 中立을 維持하겠다고 하고 있으며 권리분쟁에 대해서는 勞動委員會의 심판에 의하고 있다. 따라서 정책상의 가장

큰 변화라고 지적할 수 있는 것은 勞勤문제를 과거와 같이 社會秩序維持라는 低次元의 問題로 理解하는 것이 아니고 産業社會內的 自然스러운 經濟的 對立問題로 把握하고 있다는 것이고 이는 勞勤政策的 측면에서 볼 때 발전적인 면이라고 할 수 있다. 이 밖에 勞勤政策的 시각을 날로 넓어가는 산업재해와 심각해져 가는 직업병으로도 돌려 産業安全管理法을 제정하고 産業安全管理工團을 創設한 것도 變化의 一面으로 指摘할 수 있다.

이와같이 6·29이후에 勞勤政策的 方向轉換에 따라 勞勤組合運動은 과거의 沈滯를 벗어나 활기를 띠 수 있었고 개별 사업장내에서 勤勞者들의 다양한 요구가 터져나오기 시작했다. 임금인상이나 근로조건의 개선으로부터 御用勞組退陣, 賞與金支給, 有給休暇制, 子女獎學金增額등에 이르기까지 다양한 要求事項이 나오고 있는데 이러한 勤勞者들의 요구 밑바닥에는 인격적인 대우, 대등한 勞使關係, 勞勤組合運動의 활성화등에 대한 욕구가 있음을 인식해야 한다. 1987년 하반기에 폭발적으로 발생하는 勞使紛糾를 보고 산업질서를 우려하는 견해도 많았으나 당시 사회내의 민주화를 갈망하는 분위기속에서 비개입적인 勞勤政策이 계속 추진되자 1988년, 1989년으로 넘어오면서 勞使關係는 비교적 안정을 향하여 가고 있다고 보여진다.

〈표 6〉 연도별·원인별 노사분규발생 추이

연 도	임금체불	임금인상	휴폐업및 조업단축	해 고	부당노동 행위	근로조건 개선	기 타	합 계
1980	287	38	11	5	—	14	52	407
1981	69	38	11	9	4	32	23	186
1982	26	7	4	2	—	21	28	88
1983	35	8	9	6	—	19	21	98
1984	39	29	2	5	7	14	17	113
1985	61	84	12	22	12	41	27	265
1986	48	75	11	34	16	48	44	276
1987	45	2,629	11	51	65	566	382	3,749
1988	59	946	20	110	59	136	543	1,873
1989	59	742	30	81	10	21	673	1,616

자료 : 노동부, 『노동통계연감』, 각년도.

이는 <표 6>에서 勞使紛糾의 발생건수 추이를 보면 알 수 있는 바 1987년에 무려 3,749건이던 것이 1988년에는 1,873건, 1989년에는 1,616건으로 점차 감소추세를 보이고 있어 鎮靜되고 있는 것으로 보인다. 그렇다고 하여 우리나라의 勞使關係가 안정적이라고 보기에는 어려운 것이 紛糾발생은 감소추세에 있으나 勞使紛糾가 일단 발생하면 紛糾持續期間이 길어지고 있고 또한 紛糾에 참가하는 勤勞者의 수도 증가하고 있기 때문이다.²⁾ 또한 분규발생의

2) 노사분규의 평균지속일수를 보면 1988년에는 13.9일이던것이 1989년 상반기까지의 그것은 18.5일, 분규 발생당시 평균참가자수는 1988년에 154명이던것이, 1989년 상반기에는 239명으로 노사분규가 일단 발생하면 장기화하고 대형화하는 추세를 보이고 있다.

원인을 보면 1987년에는 임금인상에 관련한 분규가 전체의 7할을 차지하고 있었으나 최근들어서는 이와 관련한 분규는 줄어들고 있는 반면 기타항목의 분규가 현저히 증가하고 있는 데 이는 단체협약관련 분규가 증가하고 있기 때문이다.³⁾

III. 最近의 勞動政策의 變化조짐과 勞動組合運動의 展望

우리나라에서 勞動運動이 活性化되고 勞使關係가 사회내의 重要한 實質的인 社會的 關係로 認識되기 시작한 것은 6·29선언이 나오고 난 이후부터이며 勞動運動의 展開에서 살펴본 바와 같이 勤勞者들이 가장 敏感하게 느끼는 것은 임금에 관련한 事項이다. 따라서 1987년 이후의 임금교섭을 중심으로 살펴보자 6·29이후에 勞動政策當局은 勞使間의 紛爭이 政治社會的 鬭爭으로 發展하지 않는 限에 있어서는 公권력개입을 자제하는 것이 집단적 勞使關係를 안정시키고, 產業平和를 達成하는데 肯定的이라고 보고 있으며 그렇게 하는 것이 勞動組合運動을 강한 政治的 性向의 進歩的 勞動運動이나 民主運動과 분리시키는데 도움이 되는 것으로 파악하고 있다. 따라서 6·29선언 이후부터 정부는 민간부문의 임금결정을 勞使間의 自律的 交渉에 의하는 것으로 해왔다. 그러나 1989년 하반기부터는 임금정책의 기조를 바꿔 自律的 交渉은 유지하되 貨金引上率을 10%以內로 하도록 적극적으로 유도하고 있다. 이는 1989년도 경제성장율이 6.5%에 그쳐 뚜렷한 景氣沈滯을 反映하고 있고 貨金引上, 生産性 鈍化, 換率 切上, 原資材 價格上昇等에 따른 輸出不振으로 인해 貿易收支도 크게 惡化하고 있는등 우리 경제 全般이 매우 어려워지고 있는 反面 1989년의 全產業 平均貨金引上率은 17.8%로, 1988년의 15.5%에 이어 비교적 높다고 인식했기 때문이다.

이와 같은 정책전개를 놓기 위해 정부는 89년 3월에 適正貨金引上基準을 정하기 위해서 勞, 使, 政 代表로 구성되는 假稱 「國民貨金委員會」를 設置할 것을 제안했으나 한국노총이 참여를 거부함에 따라 設立되지 못하였고 대신 한국노총의 제안에 따라 「國民經濟社會委員會」가 89년 11월에 設立되었다. 政府는 貨金安定, 貨金の 自律協議 및 합의도출을 위해 勞動界 代表를 비롯한 各界各層의 職能團體代表와 각 단체에서 推薦한 學界의 公益代表로 構成되는 이 委員會를 적극지원할 방침으로 알려져 있다. 한편 經營者總協會는 89년 11월 14일에 經濟 6團體와 共同으로 「經濟團體協議會」를 構成하고 勞使安定對策을 추진하기로 했다. 그리고 1990년 1월 22일 結成된 在野勞動運動團體의 統合體인 「全勞協」은 貨金引上鬭爭이나 勤勞條件改善 要求는 물론이고 경제적 문제는 社會政治的 構造와 無關하지 않다는 認識下에서 政治的 鬭爭을 並行해 나갈 것으로 보인다.

1989년에 들어서면서 勤勞者와 사용자들의 上級團體인 韓國勞總과 經營者總協會는 適正 貨金引上率 提示에 있어 예년에 비하여 탄력적인 자세를 보이고 있으며 이와 같은 상황은 1990년의 貨金交渉에 있어서도 계속될 것으로 보여 올해의 임금교섭타결에 있어 긍정적 측면으로 보인다. 그러나 올해의 임금인상을 가이드라인으로 政府는 7%, 經團協은 7%안팎, 勞總은 17.3%—20.5%. 그리고 全勞協은 23.3%의 인상율을 제시하여 큰 차이를 보이는 면은 순조

3) <표 6>중에서 1987년 이후 기타항목중 단체협약 관련 분규는 1987년 170건, 1988년 328건, 1989년 426건이다.

로운 임금교섭에 있어 장애요인으로 작용할 것이다. 정부와 사용자 측은 賃金引上率은 生産性向上 範圍 내에서 이루어져야 한다는 입장을 견지해 지난 3년간 계속되어온 두자리수의 賃金引上率을 1한자리수로 낮추려고 하는 반면 노동계에서는 임금은 勤勞者의 생계비라는 인식 하에 최저생계비를 보장하기 위해서는 20%內외의 賃金引上이 불가피하다는 주장을 하고 있는 것이다.

이제 勞動運動勢力 內部的 事情을 보면 勞總系列의 勞動運動勢力과 在野의 民主勞組系列의 勞動運動勢力間의 視角差異는 여전히 존재하고 있으며 이들 두세력간의 鮮明性 競爭은 강력한 勞動運動의 展開에는 도움을 주지만 다른 한편으로는 勞使間의 순조로운 교섭을 阻害하는 要因으로 作用하고 있다. 政府는 지난해 10월달 在野 民主勞組의 統合體인 全勞協을 不法團體로 規定하고 6·29以後 그 어느 때 보다도 在野의 勞動團體의 運動을 強力히 阻止하려는 意志를 보이고 있는데 최근의 격렬한 勞動運動의 보다 근본적인 원인은 그간 임금수준의 上昇에 비하여 주택가격, 전세, 임대료 등이 매우 크게 상승함으로 인해 무주택 勤勞者들이 相對的 貧困感과 剝奪感을 느끼고 있는데서 연유한다는 사실과 재야 민주勞組계열의 勞動運動勢力이 실제로 상당한 영향력과 힘을 가지고 있음을 감안할 때 이와 같은 공권력에 의한 卽應의인 對應은 勞動현장에서의 마찰을 더욱 심각하게 할 憂慮가 있다. 다만 다행스러운 것은 勞動政策當局과 勞動組合이 勤勞者의 福祉向上을 위해서는 昨今の 經濟狀況을 考慮할 때 勤勞者의 福祉向上을 위해서는 企業次元의 賃金引上만으로는 어렵다는 것을 공동인식하고 있는 것이다. 즉 1986년 全産業 平均賃金 水準에 比하여 1989년의 全産業 平均賃金이 53.5% 程度 상승했으나 동기간 중에 발생한 地價, 住宅價, 傳貰, 月貰등의 급격한 昂騰과 一般 生必需品價格의 上昇으로 말미암아 名目賃金의 上昇分은 거의 다 흡수되고 특히 無住宅 勤勞者들의 경우는 賃金引上分 以上の 傳貰金引上으로 勤勞者들의 실질적인 生活 向上은 이루어지지 않았기 때문이다. 이에 政府는 土地公概念의 擴大導入, 財產稅課標 現實化등의 一聯의 制度改善의 措置를 취해야 할 것이다.

【4】 맺음글

우리나라의 勞動組合으로는 企業別, 地域別, 職種別로 組織되어 있는 單位勞組를 구성단위로 하는 17개의 産業別 聯盟과 4개의 全國規模의 産業別 單位勞動組合 그리고 이들 産業別 聯盟과 産業別 單位勞動組合으로 구성되는 韓國勞總이 있으며 이밖에 재야 勞動運動團體의 統合體로 全勞協이 있다. 使用者團體로는 韓國經營者總協會, 全國經濟人聯合會, 貿易協會, 中小企業中央會등의 經濟6團體를 中心으로 勞使關係對策에 공동대처하기 위해 構成한 經濟團體 協議會가 있다. 政府는 勞動部를 비롯하여 勞動問題에 관련이 있는 모든 部處가 合同으로 産業平和와 賃金安定對策을 推進한다고 한다. 이와같은 勞, 使, 政, 三者의 構造 아래 우리나라의 勞動關係政策 및 勞動組合運動의 당면과제를 지적하는 것으로 본 研究의 結論으로 삼고자 한다.

첫째, 1960년대에는 經濟成長爲主의 戰略을 追求함으로 인해, 1970년대를 거쳐 1980년대의 6·29宣言 以前까지는 國家安保와 社會秩序의 維持라는 名分으로 우리나라의 노동관련정책은

統制爲主로 運用되어 왔다. 이와 같은 政策基調가 勞使問題에 있어 노사간의 理解對立의 인面을 잠재워 줄 수는 없는 것이다. 다만 自律的인 勞使關係의 定立機會를 막아왔다고 밖에 볼 수 없다. 6·29以後의 政策的 基調는 非介入的이라고 할 수 있는데 勞動組合의 活性化를 위해서 앞으로는 정부는 勞組의 運營에 대해 개입을 줄이고 자율적으로 勞使關係를 整頓할 수 있도록 여건을 조성해 나가는 것이 바람직하다.

둘째, 勞動組合運動이 활발하게 推進되려면 勞組指導部의 強力한 指導力이 필요한데 이는 民主的 節次에 의해 勞組가 運營되어 나갈 때 얻어질 수 있는 것이므로 勞動組合內의 民主化를 이룩하는 것이 必要한 課題이다.

셋째, 우리나라는 대부분 企業別로 勞組가 構成되어 있고 交涉構造도 企業別 勞組와 사용자 사이에 이루어지는 企業別 交涉構造인데 勞組의 立場에서는 企業別 勞組의 취약성으로 인해 勞使交涉時 對等한 交涉位置에 있지 못하다고 인식하고 있고, 사용자나 정부는 다발적 勞使紛糾의 가능성과 勞組가 巨視的 考慮없이 組合利己主義에 빠져들 가능성을 憂慮하여 勞使, 政 모두가 業種別 共同交涉의 必要性을 認識하고 있다. 現在 業種別 共同交涉을 實施하기에는 同一業種內의 企業間에 賃金水準 賃金構造 및 體系, 勤勞條件等に 差異가 커서 어려움이 있으므로 각 기업의 단위조합들은 勤勞者階層 全體의 共同利益을 追求한다는 생각하에 組合利己主義를 克服해 나가는 노력이 필요하다. 정부는 復數 勞組設立禁止 規定等を 탄력성있게 運營하여서 地域, 業種, 系列企業別 勞組協議體가 構成될 수 있도록 하여 이 勞組協議體가 使用者團體와 對話를 緊密히 維持하도록 하는 한편 한 事業場內에서 組織對象을 서로 달리하는 勞組가 생길 수 있는 경우와 既存勞組가 不信을 받아 既存勞組와 新生勞組사이의 組織紛糾가 곧바로 勞使紛糾로 발전하는 경우등의 交涉代表權을 둘러싼 葛藤이 발생할 소지를 방지하도록 함이 바람직하다.

넷째, 團體交涉機能을 強化하기 위해 勞組가 設置되어 있는 事業場의 境遇에는 勞使協議會의 設置義務를 解除할 必要가 있다. 勞使關係의 상호조화적인 側面을 強調하여 勞使協議會를 活性化시키는 것도 勞使關係의 安定을 위해 필요하겠으나 勞使關係를 이루고 있는 구성원들의 理解對立的인 側面을 看過하고 相互調和的인 側面만을 強調할 수 없는 것이 現實이며 또한 그렇게 하는 것이 自律的 勞使關係의 定着에도 도움이 되지 않을 수 있다. 그리고 勞使協議會의 運營에 관한 事項이 必要한 境遇에는 團體協約에 包含시키면 될 것이다.

다섯째, 團體交涉過程에 대한 政府나 餘地의 外部勢力의 關與는 바람직하지 않다. 이는 勞使關係當事者의 自主的 意思에 의해서 勞使間의 제문제가 해결될 수 있는 길을 방해하는 것이기 때문이다. 그러나 勞使間의 紛糾를 圓滿하고 迅速하게 解決하기 위해서는 勞使當事者의 自由롭고 自主的 意思決定을 侵害하지 않는 단순한 助力行爲는 許容되어야 하며 또한 현재 勞動委員會에서 管掌하고 있는 斡旋, 調整업무도 강화되어야 할 필요가 있다. 勞動委員會의 斡旋, 調整業務를 勞動行政官廳으로 移讓하는 것이 바람직하다는 견해도 있으나 現在의 與件속에서는 最小限 勞動委員會의 人力補強과 함께 專門性和 公正性이 크게 伸張되어야 한다.

여섯째, 그동안 우리나라의 노동조합운동이 발전하는데 장애가 되었던 것은 노동운동을 좌익운동까지는 체제부정적 운동으로 보는 냉전적 사고방식이 사회내에 잔존해 있었던 것이고 노동운동을 강력히 추진하는데는 도움이 되었으나 보다 합리적인 노사간의 조정안을 모색하

는데는 부정적인 효과를 냈던 것은 재야노동운동단체들이 경제투쟁보다는 정치적 투쟁에 역점을 두어 왔던 사실일 것이다. 지금 우리나라의 노사 관계는 使用者 支配의 단계를 지나 勞使對立, 對等의 단계⁴⁾로 들어섰다고 볼 수 있는데 이 과정을 지나면서 일시적으로 노동운동에 政治主義가 득세하는 경향이 있다는 것이다. 이는 一過的 현상이고 노동운동의 헤게모니가 지식인 출신에서 현장근로자 출신으로 바뀌는 것과 동시에 經濟主義가 점차 강화되어 정착되리라고 본다.⁵⁾ 또한 앞으로 노동운동은 經濟鬭爭과 並行하여 政策鬭爭을 강화해야 할 것이다. 근로자의 실질적 복지 향상은 단순히 임금인상만으로는 보장될 수 없고 經濟關聯 諸政策의 적절한 확보에 의해서만이 보장될 수 있기 때문이다.

일꾼째, 住宅價格, 地價, 傳貰, 賃賃料 등이 지난 3년간 엄청나게 뛰어 올랐다. 勤勞者들의 명목임금이 아무리 오른들 이런 狀況속에서는 實質的인 福祉向上은 期待할 수 없는 것이다. 이렇게 될 때 勞動運動은 過激해지고 政治社會的 鬭爭으로 나아가게 된다. 정부는 產業平和와 勤勞者들의 實質的인 福祉向上을 위해서 不動產에 대한 근본적인 投機防止策을 實施하고 이미 얻은 不勞所得에 대해서는 租稅等을 利用하여 強力히 還收해야 할 것이다. 經濟正義가 살아있어야 勞使關係도 安定的으로 發展해 나갈 수 있는 것이다.

參考文獻

經濟企劃院, 『經濟白書』, 1989.

經濟企劃院 調查統計局, 『主要經濟指標』, 各年度.

經濟企劃院 調查統計局, 『主要海外經濟指標』, 各年度.

김태기, 이영희, 『勞動爭議調整制度 研究』, 韓國勞動研究院, 1989. 5.

김형배, 『勞動法』, 박영사, 1988. 8.

김황조, 『韓國의 勞使關係: 問題點 및 改善方向』, 1987.

박세일, 「노사관계발전의 전망과 과제」, 『계간 사상』, 사회과학원, 1989년 가을호.

박제덕, 박기성, 『韓國의 勞動組合』, 韓國勞動研究院, 1989. 9.

박원구, 박영범, 『團體交渉과 賃金引上』, 韓國勞動研究院, 1989. 5.

배무기, 김황조, 정기준의 3인, 『韓國賃金の 政策課題와 制度改善 研究』, 서울대 經濟研究所, 1983. 2.

윤성천, 「단체교섭과 쟁의에 관한사항」, 『단체협약의 내용과 과제』, 韓國勞動研究院, 1989. 9.

李 銑, 「단체교섭의 의의와 절차」, 『단체협약의 내용과 과제』, 韓國勞動研究院, 1989.

韓國勞動研究院, 『分期別 勞動動向分析』, 1989年 各分期.

韓國산업사회硏究會, 「제6공화국의 勞動政策」, 『1980년대 韓國사회와 지배구조』, 풀빛, 1989. 9.

Cordova, E., "Workers' Participations in Decisions Within Enterprises: Recent Trend and Problems", *International Labour Review*(Mar - Apr, 1982), 125 - 141.

Faith R.L. and Reid J.D., "The Labor Union As Its Members' Agent", *New Approaches To Labor Unions*, JAI Press Inc., 1983.

Kassalow, E.M., "Trade Unionism: Once More Into the Future", *Proceedings of the Thirty - Eighth*

4) D. Q. Mills교수는 노사관계발전의 단계를 主從 關係의 단계(master - servant system), 使用者 優位의 단계(management control), 勞使對等의 단계(union - management counterbalancing period), 競爭志向의 段階(competitiveness orientation period)의 4단계로 구분하고 있다.

5) 박세일, 「노사관계발전의 전망과 과제」, 『계간 사상』, 사회과학원, 1989년 가을호 pp.198 - 199 참조.

- Annual Meeting, December, 1985, Industrial Relations Research Association, 1 - 13.
- Reynolds, L.G., Masters, S.H., Moser, C.H., "Labor Economics and Labor Relations", Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice - Hall, 1986.
- Schregle, J., "Workers' Participation in Decisions within Undertakings", International Labor Review(Jan - Feb, 1976), 1 - 15.
- Visser, J., "Trade Unionism in Western Europe : Present Situation and Prospects, Labor and Society 13(Apr, 1988), 125 - 181.
- Windmuller, John P. "Comparative Study of Method and Practices" Collective Bargaining in Industrial Market Economies : A Reappraisal, International Labor Office, 1987.