

職務構造의 變化와 對應 方案 研究

— 日本의 ME化 進展을 中心으로 —

임의택
경영학과

<요 약>

ME(Micro Electronics)化는 從業員의 職務構造에 對하여 크다란 變化를 일으켜서 業務를 外注化하여 "파트 타이마"나 勤勞者의 下請 派遣 等으로 不完全 勤勞者를 增加하게 하고 勤勞者를 減縮시켜서 中間管理層이 감소하게 되고 技術者 增加와 直接 生産勤勞者의 減소를 초래한다. 職務構造의 變化에 對應키 爲하여 轉勤 退職에 따른 配置轉換에 對한 順應程度를 具體的으로 考慮해야 할 것이다.

A Study of a Change in the Job Structure and its Countermeasure

— With Reference to the Progress towards Micro Electronics in Japan —

Lim Ley-Tack
Dept. of Management

<Abstract>

A current trend towards ME(Micro Electronics) causes many changes in the structure of office duties: it drives to sublet office duties or to despatch laborers, resulting in an increment of incomplete laborers and part-timers; with reduction of workers, it decreases middle-class managers; with an increase of technical experts, it reduces laborers in the direct production line. In order to confront changes in the structure of office duties, a definite consideration should be given to the degree of laborers' adaptation to a redistribution of the personnel, which results from their transference and retirement

I. 서론

후기 산업사회의 생산양식의 대변동은 자동화 기술의 급속한 발전으로 기업경영 및 조직을 근본적으로 혁신하고 기존 조직의 제도와 규범을 새롭게 재구성할 필요성이 생기게 되었다. 기업 인식에서도 노무 관리 동향에 큰 영향을 준 것은 ME화의 급속한 진전이었다. 생산 혁명이라 할 만큼 ME화의 진전 정도는 매우 높다.¹⁾ 그리고, 그 이용은 대기업에서 중소기업으로 확대되고, 생산 시스템도 자동적 대량 생산 시스템에서 FMS(Flexible Manufacturing System)로 나아가고 활발한 OA기기를 포함한 컴퓨터에 의한 통합 생산 시스템에서 더욱 진전되고 있다.

ME화의 진전이 노무 관리에 미친 영향은 고용면에서는 큰 문제가 없지만 고용 증대에 대한 파급 효과에 많은 기대를 하고 있는 점에 주의해 볼 필요가 있다.²⁾ 실제로 저기에는 코스트 다운이라는 합리성의 측면이 농후하다. 기업내의 여유 인원에 대한 압력이 서서히 증대되고, 그 폭발은 시간 문제임을 알고 있다. ME화는 장래 심각한 사회 문제로 현재화할 가능성을 갖고 있다.³⁾ ME화가 노동자에게 미치는 영향은 매우 크다고 아니할 수 없다.

ME화가 노동자에게 미치는 영향을 검토하면 노동의 이극 분해의 문제를 피할 수가 없다. ME화가 노동을 이극 분해한다고 하는 기술적 특성을 갖고 있는 것에 관계 없이 실제로는 이러한 상황이 없지만, 혹 이극 분해를 희박화하는 견해가 넓어져 가고 있다.⁴⁾

노동의 이극 분해가 직무 편성을 하는 가운데 국부적으로 완화되겠지만, 기본적으로는 부정되지 않는 것으로 노동 관리의 동향 가운데 검증해 봄직하다.

ME화가 노동자에게 미치는 영향이 심각하면 할수록 노사간의 상호 이해가 절대적으로 요청되어, 그 때문에 커뮤니케이션이 중시되는 것은 의심의 여지가 없다. 노사 협의의 필요성이 인식된다. ME화를 둘러싼 노사 협의가 바르게 행해질 것인가가 문제이고, 그 점을 검증해야 한다.

여기서 초점은 ME화란 대체 무엇인가, 그것이 노동자에 미치는 영향은 무엇이며, 노무 관리에 대한 충격을 주는가, 그래서 노사는 어떻게 대응하려고 하는가? 이러한 문제에 대한 검토를 시도해 봄직하다.

II. 직무구조의 변화

1) ME화의 의미

ME란 마이크로 일렉트로닉스(Micro Electronics)의 약자로 대규모 집적 회로(IC, LSI 초 LSI)을 구성하는 미소 전자 공학인 것이다. ME기술 또는 ME기기란 그 집적 회로를 내장한 것으로 OA(Office Automation)기기와 FA(Factory Automation)기기로 총칭된다.⁵⁾

- 1) 多品種 少量生産을 可能케한 フレキシ블 生産시스템(FMS)은 85年 이후 ME化가 급속히 진전되고 있다. 「朝日新聞」1988. 4 參照.
- 2) 労働省編 「労働自書 1985年版」日本労働協會 1985, pp. 126-27.
- 3) 經濟同友會編 「ME化の積極的 推進」1984, p. 4.
- 4) 伊藤實 「技術革新型 組織」日本労働協會 1988, p. 14.
- 5) 이 경우 OA機器란 컴퓨터, 오피스 컴퓨터, 팩시밀리, 워드 프로세스, 온라인, 端末裝置, 마이

그래서 ME화란 대규모 집적 회로를 이용하는 기계 가공 기술과 마이크로 일렉트로닉스를 짝 맞추어 메카트로닉스(Mechatronics)로 불리는 기술 혁신을 실현하고 제어 기능의 구성을 가능케 한다. 그것은 인간 노동에 있어서의 두뇌적 기능, 제어 기능을 객관시해서 대체하는 기술 특징을 갖는다. 그것은 사무·관리 부문에서 OA화로 칭하며, 사무용 컴퓨터, 팩시밀리, 워드프로세스 같은 OA기기의 도입이 그 중심이 된다.

생산 부문에서는 FA화라 칭하고 NC(Numerical Control=수치 제어)공작 기기와 산업용 로봇의 도입이 중심이 된다.⁶⁾ ME화라고 했을 경우에는 통상 그 후자에 대해서 논하는 것이 많다. ME화의 적용 범위는 물론 생산 부문 뿐만 아니라, 유통·금융·서비스를 주의해 볼 필요가 있다.

그러면 ME화란 대체 무엇인가. 그것은 종래의 자동 기계화와 어떻게 다른가. 간단히 말하면 ME화란 인간 두뇌의 컴퓨터화이고, 제어 기능의 기구화이다. 지금까지 인간이 행하여왔던 감독의 기능이나 판단까지 기계가 대체하게 된다. 제어와 동력의 기능을 직접 인간의 신체 기관에 의존하여 왔던 도구 단계부터 그 제어와 동력의 두 가지 기능을 분화하여, 동력 기능을 인간 노동으로부터 해방하여 새로운 단계를 만든다. 금일의 ME화의 진전은 제어 기능을 인간으로부터 해방되게 하는 것에 따라⁷⁾ 다시 새로운 단계 「ME단계」를 만들게 될 수도 있다. 따라서 자동 기계 체계와 ME체계와의 사이에는 비약적인 차이가 있다.⁸⁾

ME화란 이와 같이 기계 스스로가 정보를 처리하고 작업 과정을 제어하는 방법으로 인간의 관리·감독 기능 그 자체를 자동화 한다. 그렇다고 해서 ME기기 컴퓨터 자체를 제어하는 노동까지 인간의 능력을 불필요로 하는 것은 아니다. 그런 의미에서 ME화란 인간의 두뇌 노동, 제어 노동의 일부를 기구화하는 것이라고 하는 것이 정확할 것이다. 말을 바꾸면, 컴퓨터에 의한 제어 작용, 그것을 제어하는 노동이라고 할 수 있다. 컴퓨터를 매개로 한 자동 기계(체계)의 계획·제어에 관한 노동은 인간의 능력이며, 소프트웨어 노동의 위임은 컴퓨터 프로그램 작성에 있는 것이 아니고, 컴퓨터를 어떻게 할 것인가를 생각하는 것, 즉 설계·계획 노동인 것이다.⁹⁾

물론, 여기에도 숙련 이전(Transfer of skill)의 논리(숙련의 분야→숙련의 객관화→작업의 기계화·관리화)가 이어지고, 노동의 이극 분해가 되는 것은 아니지만 이러한 것이 노동자의 정신적 능력, 노동 내용, 노동자의 질적 변화, 노동자 구성의 변화를 가져오고 지적 노동이나 두뇌 노동이라 칭해지는 노동 내용의 비중이 증대되는 것이다.¹⁰⁾

ME화의 현 단계에 있어 주의하지 않으면 안되는 것은 컴퓨터와의 1단계인 1960년대부터 1970년까지는 컴퓨터에 의한 자동 제어 기구와 직결하는 기계 장치 체계이다. 2단계는 70년대 이후 80년대에 걸쳐 마이크로 일렉트로닉스에 의한 자동 제어 기구와 공작 기계와의 결합, 즉 컴퓨터=산업용 로봇=NC공작 기계 체계라고 한다. 새로운 생산 시스템을 대표하는 것은 일반적으로 '무인화 공장'이나 FMS라고 칭한다. 다품종 소량 생산을 가능케한 유연 생산 체계인 것이다.¹¹⁾

크로필름 시스템, 音聲入出力裝置, 컴퓨터 採用設計 시스템(CAD), 事務用 機器를 칭한다. FA 機器란 産業用 로봇數值制御工作機械, 컴퓨터 採用設計 生産시스템 等の 工業用 機器를 말한다.

6) NC 工作 機器 및 産業用 로봇 導入 效果에 對하여 橋博 「現代의 企業經營」 森山書店, 1986, p. 182.

7) 馬場政孝 「ME革命と生産の自動性」 情報問題研究編, 大月書店, 1986, pp. 62-68.

8) 中村靜治 「唯物史觀と經濟學」, 大月書店, 1988, p. 94.

9) 板本清 「FAと熟練の進化」 和光經濟 16卷 1號, 1983, p. 87.

10) 板本清 「經營管理總論」 千倉書店, 1965, p. 7.

11) 林正樹 「産業技術 新展開」 經營論集 53, 1983, p. 83.

그리고 제 3단계의 80년대 이후에는 지적 로봇에 컴퓨터 LAN(기업 정보 통신망)을 연결하여 '변종 변량 생산'이 가능해졌다 이것은 CIM이라든지 CIMS(Com-puter Integrated manufacturing 컴퓨터 통합 생산 시스템)라 칭한다. 컴퓨터 이용에 의한 설계 생산의 자동화, 통합 체계화에 이르고, 생산에서 뿐 아니고 설계·생산·판매·연구·개발·사무관리 제반에 지금까지 생각 못한 자동화 과정을 이루게 되는 것이다. 다품종 소량 생산이라는 지금까지의 변종 변량 생산에 대응되는 생산 체계가 가능해진다 그래서 한 라인에서 절단이나 면고루기, 구멍 뚫는 작업이 동시에 이루어지고 종래 같으면, 7,8시간 작업이 몇분내에 끝나고 품질 또한 좋아졌다. 이것은 OA나 FA의 결합에 의해 부품의 조립, 검사, 구입같은 것을 일원화할 뿐만 아니라 지역적으로 격리된 본사, 공장, 사무소, 연구소, 쇼룸, 판매 회사, 외국에서의 생산까지 온라인으로 연결하여 수주·개발·제조에 관한 정보를 즉시에 교류하는 체제를 정비했다. 지금까지의 ME화에 의한 생산 라인이 전적인 자동화가 되려면 CIM는 설계, 제품개발, 자재 조달, 운송까지가 일체화 됨을 의미한다.¹²⁾

여기서 현재의 ME화가 기업의 생산 부문은 말할 것도 없고, 사무 관리 부문, 판매 부문, 연구 부문 일체를 대상으로만 하고 있는 것은 아니다. 이것은 다시 관련 업종 분야의 소회사, 관련 회사를 합해서 통합적으로 관리하는 복합 경영화 전략에 봉사하는 것으로 되고 있다 ME화란 고도 경제 성장 시대의 대량 생산 기술과 구별되고, 이것을 경제 사회 전체의 구조 변화에 대한 적응을 촉진하기 위한 정보 처리의 새로운 기술 경제 체계 (Information Technology)라는 견해가 유력해진 것도 이 때문이다.¹³⁾

2) ME화의 목적

ME화의 목적이란 기업체의 합리화 뿐만 아니라 넓게는 산업 구조 조정 정책을 시야에 넣는 기업, 총합력 강화에 있음은 명백한 사실이지만, 직접적으로 ME화란 인원 감축이다.

1982년에 실시한 「기술 혁신과 노동에 관한 조사」 결과에 의하면 ME기기를 도입한 이유는 70%에 달하는 사업소에서 인원 감축이라고 답했다 이것을 구체적으로 ME기기의 도입 공정에서 보면, 배치 인원이 증가한 공정이 4.5%임에 대하여 감소한 공정은 38.5%로써, 대부분 도입된 공정에서는 48.0%로써 감소율이 더 없이 높게 되어 있다.¹⁴⁾ 1983년 기술 혁신과 노동에 관한 조사(오피스 오토메이션 등 실태 조사)를 보면 OA기기를 도입(확충)하는 이유로는, 사무의 합리화와 효율화가 87.5%로써 높고 인원 증가와 억제는 17.3%가 되었다. 따라서 사무의 합리화의 효율화도 인원 소멸은 필연적이고, 실제 지금까지의 도입 목적의 달성 상황에서는 인원 증가의 제어가 54.5%로 최고로 되어 있다.¹⁵⁾

1986년도 「기술 혁신의 고용에 미치는 영향 등에 관한 조사」에도 합리화의 측면이 강하게 나타난다. 5년 전과 비교해서 노동자가 증가한 기업, 감소한 기업이 여하튼 3할 정도 되어 있지만 증가의 이유가 대부분 사업 규모의 확대로 되어 ME화와 관련된 것은 거의 없다 여기에 대한 감소 이유는 FA기기의 도입을 9.9%, OA기기의 도입이 21.9%로써 제조업에서는 전자가 19.8%, 후자가 14.8%, 비교적 높게 되어 있다. 이것을 배치 인원의 변화에 대하여 살펴 보면, 제조업에서 FA 도입공정에서 배치인원이 감소한 기업은 26.2%이다. 이와 같이 FA 기

12) 産業用 第3次生産革命 日本經濟新聞, 1988.9.7 夕刊.

13) 産用職業總合研究所編 「MEと労働」 日本労働協會, 1986, pp. 327-328.

14) 労働者統計情報部編 「技術革新と労働の實態」 ME編 1984, p. 22.

15) 労働者政策調査部編 前掲書 OA編 1985, p. 19.

기의 도입폭이 OA기기의 도입보다 인원 감소의 '인펙터'가 큰 것을 알 수 있다.

따라서 지금까지의 기술 혁신과 달리 ME화는 생산 부분 뿐만 아니라, 사무·관리 부문의 화이트 칼라 노동자에게도 합리화의 대상으로 된 점이 큰 특징이다. 산업용 로봇트가 시장의 활기를 띄고 직장내에서 활용이 활발해지고 있다. 용접같은 단순작업부터 인간처럼 기민하고 미묘한 움직임이 요구되는 조립 작업현장에 널리 퍼져 있다. 시각 기능이나 센서를 갖고 좋은 로봇트가 속출되어 산업에서 질 높은 노동력에 의존하는 고도기술 집약형으로 변화하고 있다.

산업용 로봇트가 시장의 활기를 띄고 직장내에서 활용이 활발해지고 있다. 용접같은 단순작업부터 인간처럼 기민하고 미묘한 움직임이 요구되는 조립 작업현장에 널리 퍼져 있다. 시각 기능이나 센서를 갖고 좋은 로봇트가 속출되어 산업에서 질 높은 노동력에 의존하는 고도기술 집약형으로 변화하고 있다.¹⁶⁾

물론 ME화의 목적은 인원 감축 뿐만 아니라 NIES(신흥 공업국)의 추월에 대처하고 해외 진출과 보다 효율적인 국내 생산의 필요에서이다. 최근에는 FA기기의 도입 이유를 보면 인원 소멸과 인원 증가의 억제 때문이 합해서 약 30%이며, 가장 많은 것은 제품의 품질, 정도의 향상 때문이 64.5%이고, 다음으로 제품의 코스트 다운이 52.2%이다. 또 OA기기의 도입 이유는 사무 처리의 합리화, 효율화, 신속화가 92%로 훨씬 많다. 그 결과 어떤 장난감 회사의 생산 과정은 지금까지 수주에서 납품까지 3개월~6개월이 소요되었으나 1~3개월을 단축하는 구상을 세워서 상점의 정보를 신속히 생산에 반영시켜 유통 재고를 없애려 하고 있다. 이런 까닭으로 기기를 도입하여 설비를 확대할 뿐 아니라 수요의 변화에 기민하게 처리하는 새로운 성력 생산 시스템이 모색된다. FMS부터 CIM까지의 전개가 그것이다. 그래서 관련 하청 기업과 중소기업을 포함한 전세계적인 ME화로 합리성, 무인화를 철저히 하고 신산업 혁명이라 할 수 있는 상황을 만들고 있는 것이다.

Ⅲ. 노동조건의 변화

1) 고용 노동자의 양적·질적 변화

ME화를 중심으로 한 기술 혁신의 급속한 진전에 따라서 노동자의 산업별 구성과 직업별 구성이 크게 변하고 있다.

산업별 노동자 구성에서 정보 관련 기기 제조 부문의 확대는 이 부문 노동자 수의 증가를 가져오게 된다. 예로써 전기 기기 산업에서는 1982년 부터 87년의 5년간 근 3할이 급증되었다. 그 전기 관련의 급증은 다른 제조업들의 ME화 자동화로 연결되고 전산업 부문의 합리화를 촉진한다.

산업 구조 조정의 대상이 된 철강업같은 데는 대폭적인 인원 감축이 가속화 되었다. 또 농·어업이나 광업의 취업 인력도 대폭적으로 감소되고 있다. 한편 그곳에서 배출된 노동자가 일반적으로 판매, 서비스 산업에 흡수되어 서비스 산업 분야의 노동자가 증대되고 있다. 그리고 이 분야의 확대가 불안정 취업 노동자의 증가, 특히 시간제 고용이나 파견 노동자의 증가

16) 울산공업단지의 경우 빈번한 노사분쟁으로 공장자동화 비율이 점차 확산되고 있다. (1994년도 현재 울산상공회의소 조사에 의하면 60%로 상회)

특히 현대 로봇회사의 매출도 매년 신장되고 개발이 활성화 추세를 보면 알 수 있다. (1993년 신년회에서 현대 로봇사장 면담)

와 관련하는 것에 주의해야 한다.¹⁷⁾

또 별도로 직업별 구성을 보면, 농림 어업 작업자나 제조업의 직접 생산 노동자는 줄고 소위 샐러리맨층의 전문직, 기술직 종사자와 판매 서비스 종사자가 증대하고 있다. 특히 전자 부문에서 격증하고 있다. 그 주된 이유는 컴퓨터 같은 정보 처리 기술자가 1975-85년까지 10년간에 약 4배 증가한 데서 찾을 수 있다. 전기 기술자나 기계 기술자가 그 사이에 증가했기 때문이다. 이들 기술자층의 증대가 ME화의 발전에 깊은 관련이 있음은 말할 필요도 없다 따라서 ME화는 일반적으로 기술자의 증가와 직접 생산 노동자의 감소를 초래하는 경향이 있다. 여기에 덧붙여서 판매 종사자나 서비스 직업 종사자가 서둘러서 노동자 계급이 전체적으로 중간층화되었다고 보는 시각도 있지만, 실제로는 OA기기의 도입같은 것으로 종래는 전형적인 화이트칼라층이었던 사무노동자가 지금은 오히려 블루칼라적 성격이 강하다. 그래서 인원 감축의 대상이 되고 있다.¹⁸⁾

또 ME화는 중간 관리층의 감소를 초래한다. 컴퓨터 베이스에 의한 관리 시스템이 운영되기 때문에 한쪽에서는 계획 기능이 중앙에 집중되는 것에 병행하여 직장·작업 집단에 결정권이 나 자율성이 부여된다. 이러한 시스템에서는 중간 관리직의 역할은 상당히 적어지므로 과잉될 수 밖에 없다 이를테면 사무노동의 이극 분해의 결과도 중간 관리층이 감소하는 것이다.¹⁹⁾

이상과 같은 상황에도 불구하고 선진 자본주의 국가의 계급 구성변화의 특징은 노동자 계급이 양적으로 확대되고, 사회적 노동 조직에 접하는 위치 때문에 그 중요성이 많아진 것은 주목할 만한 것이다

특히 화이트칼라 노동자의 비율이 증대되어 하급 관리자, 전문 기술노동자, 서기적 노동자, 판매 노동자가 기업 조직을 구성하는 중요한 부분이 되었다. 따라서 ME화와 경제 구조 조정 정책이 진전된 1980년대에는 60년대, 70년대의 높은 증가율과 비교하여 화이트칼라 노동자중 서기적 노동자와 블루칼라 노동자를 구성하는 광공 운수 노동자의 비율은 낮아졌다 또 중간층에서는 구 중간층(자영업자층)의 수의 비율이 저하됨에 대해서 신 중간층(관리직 직업 종사자의 대부분의 층, 전형적으로는 거대 기업의 중간 관리자층)의 수 비율이 증대되고 있다. 화이트칼라 노동자와 관리층의 연구에 대해 제기하는 이유가 여기에 있다.²⁰⁾

다음으로 ME화는 노동 내용을 변화시키고, 노동력 구성의 질적 변화를 초래한다.

제1 ME화는 각종 조사에서와 같이 FA, OA 등 어느 기기의 도입에서도 기존의 숙련자는 감소하게 한다 그 대신 새로운 기술과 기능이 필요하거나, 보다 높은 수준의 기술과 기능이 필요하기 때문에 기술을 아는 숙련자가 증가하고 있다. FA화는 한편으로 직장에서 구래형의 숙련을 진부화시키고 단순한 감시·보수 노동을 생산 과정의 중요한 부분으로 정형화한다.²¹⁾ ME기기에 편입시켜 제어 정보를 설계하고, 이것은 국제적인 새로운 지적 노동을 요구한다 이렇게 해서 노동의 이권 분해가 발생한다.²²⁾

제2 ME화는 구래형의 숙련을 진부화하는 중고년 노동자를 직장으로부터 배제하고, 노동력

17) 經濟企劃廳計劃局編 「2000年12向けて激動する労働市場」東洋經濟新聞 1985, p. 47.

ME化 進前に 따라 研究開發 市場販賣部門에서 2000年代는 正規雇傭者가 激減되고 파트타임 派遣労働者 等の 正規雇傭者가 増加하여 外部 労働市場 依存度가 많아질 것으로 豫測하고 있다.

18) 變化する就業構造(赤旗) 1988. 7. 22.

19) O. E. C. D 報告書 「ME生産性と雇傭」日本労働協會譯 1982, p. 313.

20) 山下高之編著 「現代經營論」ミネルヴァ書房 1988, p 49.

21) 電機労働調査部 調査時報 182號 1983. 7 p. 195.

22) 戸木田嘉久 「情報文化と労働者階級」經濟 1985. 9 p. 32.

구성의 고령화를 촉진하고, ME화에 따른 인원 감축 효과의 진전에 따라 사업 부문, 생산 과정, 사무계의 직장 등에 영향을 일으키게 한다. 특히 중고 연령자에게 그 영향이 집중되게 된다.²³⁾ 또 조사에 의하면 FA화에 따른 노동자 구성의 변화로는 연령 구성의 연소화를 말하는 것이 60%가 넘는다. OA화의 경우에도 약 55%를 점하는 변화 가운데 더욱 많이 나타나 있다.

제3 ME화는 사무 노동력의 감축으로 인해 상용 여자 노동자를 직장에서 배제하고, 노동력 구성의 남성화를 밀고 나가게 한다. 이것은 각종 조사에 의해서 밝혀졌다 예를 들면, OA기기의 도입에 따라 노동자 수가 감소한 성별의 비율은 남자의 17.4%에 비해서 여자는 32.4%로써 직장의 남성화가 진행됨을 알 수 있다. 또 노동 조합에서 ME기기 사용자 가운데 여자가 점하는 비율에 관해서 조사한 바에 따르면 중전·가전·음향·통신·정보 업종에서 여자가 거의 없음이 실로 6%이상에 달하고 있음이 확인되고 있다.²⁴⁾

제4 ME화는 새로운 지적 노동, 새로운 숙련을 가진 기술자를 필요로 하기 때문에 정규 노동력으로서 고졸보다 대졸자들, 특히 이공계 대학 졸업자의 비중을 높이고 있다. 즉, ME기기 도입에 따라 노동자의 채용면의 변화 상황을 본 경우, 채용수 합계에서는 감소의 쪽이 증가를 상회하고 있다.

제5 ME화는 업무 외주화의 촉진 같은 이유를 붙여서 시간제, 임시, 파견 노동자 같은 불안정 노동자를 증가하게 한다. 노동 조합의 조사에 의하면 ME기기 이용자로서 시간제나 사회에 배치되고 있는 사업소는 24%, 28%로써 기기 사용자의 비율이 높다. 시스템화가 진행되는 통신, 정보같은 분야에서 높게 나타나 있다. 또 경비 절약이나 적임자 부족 때문에 파견 노동자가 증가하고, 이들 노동자는 대기업 노동자와 비교해서 열악한 노동 조건으로 취업하고 있다.²⁵⁾

이상과 같이 고용 노동력의 양적 및 질적 구성의 변화를 보게 되면, ME화란 과학자, 기술자, 소프트웨어 및 프로그래머 노동 등의 화이트칼라 노동이 초과 이윤의 주된 원천이 되고 있음을 알 수 있다.²⁶⁾

2) 노동 조건의 변화

ME화는 고용 노동자의 노동 조건에 대하여도 커다란 변화를 일으켰다. 노동 조건의 변화 내용은 조사에 의하면 교체제의 채용이나 증가와 함께 잔업 시간이나 노동 시간의 감소가 두드러진다.

따라서 실제로는 ME화에 의한 설비 파손의 위험성을 막기 위하여 조업이 요청되고 ME기기, 유난히 OA기기의 사용자의 쪽이 비사용자보다 잔업 시간이 길어진다. 따라서 전기 노조의 조사에서도 ME기기의 도입·확충에 따라서 잔업 시간이 많아지는 방향으로 변화하고 있는 것으로 나타난다. 특히 '시스템'이 매우 진행된 사업장에서 잔업 시간이 많아지고 있다. ME기기를 도입한 기업 노동자의 주요 관심 사항중에서 교육 훈련, 배전, 고용 안정과 같이 노동 시간에 관한 것이 약 3할을 점하는 것을 보면 그간의 사정을 추측할 수 있다.

23) 労働者職業安全局 「勞動力需給の展望と課題」 1988. 1.

24) 電機勞動企業部 「電機産業に於ける技術者雇傭と勞働12與件える影響」 調査時報 p. 110.

25) ME화에 따라 女子 및 젊은 労働者의 比率이 增加하고 파트타임 労働者의 增大는 製造業 뿐만 아니라 商業·金融部門에서도 世界的 傾向이 되고 있다.

26) 中村靜治, 前掲書 p. 8.

더욱이 ME화는 성력화, 다품종 소량 생산이나 변종 변량 생산 가운데 코스트다운 뿐 아니라, 노동자에 대한 단위 시간 당 노동 부담, 특히 정신적 부담에도 대단히 영향이 미치게 된다. 또 조사에 의하면, 요원이 많다고 한 것이 약 2%이고, 적다고 한 것이 6%이나 되며, 그 결과 직장에서 일상 작업상의 문제에서 일에 비해서 요원이 적다고 하는 인식이 남녀 함께 최고로 되어 있다. 그 때문에 유급 휴가가 되지 않고 작업 환경이 좋지 않은 상황이 벌어지고 있다. 그래서 신규 공장에서는 문자와 같이 1초, 2초를 싸워서 합리화하여 초단위의 초과밀 노동을 강화하고 있다. 특히 컴퓨터를 담당하는 노동자는 납기나 사양 변경에 쫓겨서 밤늦게 까지 잔업을 하고 있다. CIM화된 공장에서는 감독자인지 일반 노동자인지 구별없이 장시간의 잔업이 시행되고 있다. 대기업 전자 메이커 공자의 기술동에서는 노동자의 심야 노동이 일상화되고 월 100시간을 초과하는 잔업이 보통 있는 일이라고 한다. 이러한 것이 노동자의 가정 생활까지 위협할 정도라고 한다.

이러한 직장 환경의 변화는 노동자의 건강 상태에도 많은 영향을 미치게 한다. 육체적 피로를 증대시키는 것이다. 최근 건강 진단서에는 목, 어깨, 등, 허리가 66.2%, 눈의 피로 65.2%, 피곤 상태가 47.5%로 나타난다. 이 점에 관해서 OA기기, 예를 들면 VDT(Visual Display Terminal, 시각적 표시 단말 장치)가 도입되었을 경우에 디스플레이 조작자와 일반 노동자를 비교하면, 전자의 쪽이 눈이 피곤하고 어깨가 무거운 병적 상태가 높게 나타나 있다.²⁷⁾ 이것은 OA 증후군이라 불리거나 테크노스트레스(Technostress)라 불리는 새로운 현대적 증상이다.²⁸⁾

따라서 기업에는 멘탈 헬스 대책이 점점 중요해지고 있다.²⁹⁾

더욱이 FA기구나 산업용 로봇의 도입은 노동의 경감과 위험, 유해업소로부터 노동자를 해방하는 가능성을 가져오지만 현실적으로 FA기기의 성능 향상 등에 따라 역으로 로봇을 능숙하게 쓰지 못해 생기는 사고라든지 무인의 직장에서의 비참한 노동 재해사고 같은 것이 발생되고 있다. ME화가 진행되면서 노동 재해도 증가되고 있어 염려스럽다.

3) 노동자 의식의 변화

ME화의 진전에 따른 노동력의 양적·질적 변화, 특히 비판력과 저항력 있는 고학력의 젊은 기술 노동자와 화이트칼라의 증가는 노동조건을 변화시키고, 노동자의 의식에도 역시 변화를 가져오고 있다. 1987년 노동의 인간화 특별 위원회의 「화이트칼라의 일과 직장」에 관한 양케이트 조사에 의하면 회사를 위하여 자기의 사생활을 다소 희생할 수 없다고 생각하는 쪽이 반수가 된다(45.5%). 희생해도 괜찮다고 하는 생각이 26.3%로써 반대가 찬성을 상회하고 있음을 본다. 또 회사에 충성심이 강한 쪽으로 답한 것이 3% 이하이고, 회사와는 다만 고용되고 고용한 관계라고 생각하는 쪽이 약 6%이다. 일반적으로 회사에 충성심이 강하다고 생각되는 중고년 노동자 쪽이 '수단적인 고용관계'라는 생각을 갖고 있다는 것은 주목할 만하다.³⁰⁾

노동자는 낡은 기업 의식, 귀속 의식을 불식하고 근대적인 합리주의에 따라 일하는 것이 직업 의식이라고 믿고 있다. 일을 생활의 수단으로 보게 되고, 각종의 불만이 축적되지 않도록

27) 労働者 政策調査部 前掲書(OA編) p. 44

28) 小山内博篇 「ME化とVDT労働」 労働科學出版部 1986.

29) 現代企業에 있어서 従業員 對策으로 멘탈 헬스를 위요한 약간의 문제가 있다.

30) 日本生産性本部(「労働の人間化」と生産性運動) 1988, p. 117

주의한다. 화이트칼라가 직장에서 일할 수 있는 조건으로 무엇을 생각하느냐면 그것은 좀 여유가 있는 일이 제1위이고 다음으로 일에 관련된 정보나 데이터를 미리 아는 것이다.

일의 양이 많아지거나 좀 많다고 느끼는 사람, 특히 정신적 스트레스를 느끼는 경우도 많다. 또, 당일로 급한 잔업을 해야하는 경우가 매우 많아지고 있어 노동 시간 단축의 필요성을 느끼는 경우가 많다.

한편, 노동 조합에 대해서 만족도가 높다고는 말하기가 어렵다. 조합의 교섭력이나 활동에 대한 기대치는 임금 인상, 노동 시간의 단축, 조합 독자의 복지, 서비스 프로그램의 충실, 배치 전환, 일의 양이나 질의 개선 등의 많은 부분에 대하여는 기대하지 않는 사람이 많다고 본다. 따라서 노동 조합의 활동에 대한 만족도에는 어느 정도 만족이 25.1%, 만족이 3.4%, 다소 불만이 15.8%, 불만 5.8%이고, 약 반수인 49.9%가 알 수 없다고 하여 많은 사람이 현재의 노동 조합에 대하여 불만을 가지고 있다고 생각된다.

이러한 경향은 1985년부터 86년에 걸쳐 기업과 노동자에 대한 고용자 관행에 대한 설문 조사에 나타나 있다. 최근 젊은 노동자들은 기업에 대한 충성심이 희박하다는 평가를 하고 있다. 따라서 젊은 연령층은 자발적인 전직이 높게 나타난다.³¹⁾

또한 노동자 조사에 의하면 노동자는 회사 인간으로 불리기를 싫어한다. 특히 젊은 노동자는 회사 인간으로 생활하는 사람보다 그 반대쪽이 8%이 넘어서 압도적으로 많다. 그리고 회사를 위해 자기 생활을 희생하는 것이 당연하다고 생각하는 사람보다 그렇지 않은 쪽이 많다. 특히 젊은 노동자일수록 그러한 경향이 많다. 더욱 자사의 노동 조합의 활동에 대해 조합이 회사에 양보하고 있다고 생각하는 사람이 많고, 따라서 그 활동의 평가에 있어서도 뭐라 말할 수 없다, 좀 불만이다, 전부 불만이다, 모르겠다가 66%를 점하고 만족하는 사람은 좀 만족하고 있다, 대단히 만족한다가 34%로 되어 있다.

1987년에 행한 「종업원의 중고 연령화에 대한 기업의 인사 시책의 방향」에 관한 조사에 의하면 중고년 남자 화이트칼라층에 대한 기업의 과잉 고용에 대해 4개사 중 1개사가 이미 심각하게 생각하고, 중고년 노동자의 전직을 바라게 되는 기업이 6%이나 된다. 그래서 종업원의 기업 귀속 의식의 희박화가 염려되지만, 일정 연령을 넘으면 자립 의식을 갖기를 바라면서 반신 고용의 기업이 많아지고 있다.³²⁾ 또한 중고년 노동자의 회사 충성심이 덜해지기 쉽다. 자리는 부족한데 승진에 구애받는 일 때문에 대기업에서는 이러한 중고년 노동자 의식의 변화를 이용하여 준내부 노동 시장의 성립을 전제로 한 그룹 인사 관리가 추진된다.³³⁾

동시에 대기업은 이것을 노동자의 자리 지향에서 일 지향으로 의식변화라는 측면으로 보고 젊은 노동자를 중심으로한 노동자 의식의 다양화에 연결시킨다.³⁴⁾

IV. 노동의 인간화

1) 선별적 노무 관리의 강화

31) 勞動政策調査部編 「日本的雇傭慣行の變化と展望」 1987, p. 88.

32) 人事勞動管理委員會 「高會化等の人事制度」 勞動者 1988, p. 45.

33) 人事勞動管理委員會 「企業の人材調整システム報告書」 勞動者 1988, p. 46.

34) 首都圏 勞動者の住宅問題에 關한 設問調査에서 新規住宅所有는 無理라는 意見이 半數를 超過하고 있다.

「朝日新聞」 1988. 11. 3

ME화의 진전으로 노무 관리도 많이 변하고 있다. 산업별, 취업별 노동력 구성의 변화는 없지만 노동자의 고용 관계 또는 인사 관리상의 처우면, 직무 구조 및 기타의 노동 조건 같은 여러 가지 측면에서는 다양화가 진전되고 있다. 그래서 이들을 명확한 선별 관리를 강화해야 한다.

고용 관계의 다양화의 구체적 형태로는 먼저, 첫번째는 임시적, 단기적 고용자의 증대 특히 파트 타임 여성 노동이 두드러지게 증가되고 있다. 두번째는 정보 처리 관계 업무를 중심으로 한 노동자 파견법에 의한 파견 노동도 증가한다.³⁵⁾ 세번째는 인사 관리상의 처우면과 관련해서 대기업에서 중고년 노동자의 퇴직 규모의 확대와 전직화 등이 있다.

이와 같이 ME화의 발전에 다른 직종의 분화와 여성 노동력의 증대, 중고 노동자의 증가가 눈에 띄는 가운데 상용 노동자의 수를 최소한으로 하여, 고정적인 노동 코스트를 뚫 수 있는 대로 억제한다. 대기업은 기업 그룹으로서 총합력과 경쟁력을 강화코자 하는 새로운 인사전략에 의거한다. 이러한 소수의 상용 노동자와 그 주변 그룹에 파트타임, 파견 노동자 같은 각종의 임시적 노동이나 하청받은 노동자를 두고 보완한다고 하는 이중 노동 시장(Two-Tier labour market) 또는 노동 시장의 분단화(Segmentation of the labourmarket)가 진행된다.³⁶⁾

대기업에서는 기업의 슬림화와 자회사의 리스크화를 분산하는 뜻에서 준내부 노동 시장이나 중간 노동 시장을 전제로 한 기업 그룹 인사관리가 대두된다. 여기에 따라서 처음부터 그룹 채용으로 해 나가는 기업이 나타나게 되고, 전직이나 퇴직이 증가하고, 자회사를 포함한 종신고용권이라는 발상을 가진 기업이 전체의 4%에 달하고 있다.³⁷⁾

이와 병행해서 복선형 고용 관리나 코스별 관리 제도라는 새로운 인사 제도가 진행된다.³⁸⁾ 또 기업내 집단적 고용 관리 시스템과 자율적 고용관리 시스템이라는 두가지 고용 관리 시스템을 구축하고, 그 병렬적 운용에 따라 시대에 적응하는 고용 관리를 전략적으로 전개하기 위한 패럴 고용 관리 시스템의 도입이 제창되고 있다.³⁹⁾

이러한 동향과 밀접한 관련을 가지고 인원 감축, 자동 설비의 도입이나 종업원 교육의 일환으로 사업소 간 중고년 노동자 이동이나 단신부임 같은 기업내 이동(배치 전환)이 증가하고 있다.

직장 부적응 문제의 초점으로 고려해야 할것은 배치전환일 것이다. 고용자에게 있어 직장의 변화는 중대하다는 것을 기업이 잘 인식하고 급한 변화를 피하고 종업원의 정신면의 건강에 유의해야 한다는 지적이 많다.

또 기업간 이동에 있어서도, 중고년이 될수록 인원 정리, 도산, 사업 부진 등의 비자발적 이유의 비율이 높아지고 있다. 지금까지 비교적으로 안정된 대기업 노동자도, 배치전환이나 사직을 하게 되고, 낡은 기술의 숙련을 가진 노동자나 새로운 자동 기계 설비의 이동에 못 따라가는 중고년 노동자가 해고되는 것이다.⁴⁰⁾

또 승진 관리나 경력 형성의 방법도 변용하게 된다. 중고년 화이트 칼라나 관리직에 대한

35) 白崎淳一郎著 「派遣労働」學習の友社, 1986.

36) O. E. C. D 報告書(日本労働協會譯) 前掲書 p. 69.

37) 前掲書 p. 45.

38) 労働者教育協會編 「新人事管理制度の問題点」學習の友社 1987.

39) 法令總出版編 「雇傭管理システム」1988, p. 165

40) 1993년 11월 현대정공의 경우 515명의 컨테이너 부서 근로자가 타 계열사로 배치전환되고 중전기와 중장비 양사도 1993년 경영합리화 차원에서 중공업에 합병되어 대규모 전출과 배치전환으로 고용안정의 새로운 이슈로 부각되고 있다

처우의 다양화가 진전되어 직능 자격 제도, 전문직 제도의 도입이나 자리 정년제를 실시하게 된다. 기타 사회에서 처우를 구하게 되는 경향도 증가된다. 더욱이 ME화로 블루칼라와 화이트칼라의 사이에 경계가 불명확한 특징을 가지면서 얼마 안되는 사례를 제외하고는 일반적으로 여성의 경력은 좁혀지는 경우가 많다고 한다.

남녀 고용 기회 균등법에 있어 기업측의 대응 방안인 복선형 관리 또는 코스별 관리 제도는 상용 노동자와 임시적 불안정 노동자의 사이 뿐만 아니라 상용 노동자 간에도 고용·직무·처우 같은 점에서 격차를 붙여서 계층화를 새롭게 갖게 함에 따라 능력주의에 의한 개인별 관리 문제를 해결코자 하고 있음을 주의해야 한다.⁴¹⁾

두산 그룹은 연봉제를 도입하고 현대 삼성 그룹의 경우 단일 호봉제 도입으로 임금체계를 단일화 하고 렉키 금성 그룹은 사원 및 간부들의 업무처리 능력을 객관적으로 평가 직원 평가 방식을 다면 평가제로하고 하급자가 상급 상급자를 평가할 수 있도록 했다. 노무비의 증대에 대하여 기업으로서는 당연히 그들의 능력 주의에 따른 전면적인 처우제도의 정비가 급선무이다.

또한 ME화의 진전은 납기일의 단축 정도의 향상, 코스트 절감 요청이 생산 현장에 심하게 가해져서 현장 감독자가 제 역할·기능을 못하게 하고, 기술의 지도는 그룹 리더로 옮겨지고, 작업 관리자나 인사관리 업무에 점점 무게가 실려지고 있다. 이러한 것이 현장 감독자의 일반 노동자에 대한 노무 관리면의 냉엄한 배경이 되고 있다.

ME화된 직장에서는 교육 훈련면에서 선별 인사나 인사 고과에서 사정의 변화가 나타나고 있다.

예를 들면, 생산 현장에서 한 쪽에서는 소집단 활동같은 자기 계발을 장려하고, 다른 한편에서는 인사 이동이나 타 과에 인적 지원 등의 방법에 의한 인원 조정과 함께 다능공화 교육이 계획적으로 실시되고 있다. 승진 인사와 결합된 선발 교육의 방향이 잘 되고 있는 점이다. 지금까지의 현장 감독자 교육은 상사의 추천에 따라 교육받고 감독자가 되는 선발 교육과 인사면이 결합되었지만, 최근에는 감독자 교육에 한하지 않고 일반 노동자까지 확대해 가는 것이다.

이렇게 하여 선발 교육의 확대와 함께 현장 감독자에 의한 인사 고과 사정의 강화가 이루어진다. 특히 인사 고과 사정의 요청면에서 보면 ME화의 진전과 함께 직장에서는 일정의 기능(다능공적 요소)에 대한 평가와 함께 협조성, 규율, 근무 태도면을 중시하게 되어 있다.

조립 과정이 자동 장치된 양산 공장에서는 기능면의 차가 없어졌고, 오로지 협조성, 의욕, 근무 태도면을 중시하게 되고 있다. 이것은 인사 고과의 본질에서 말하면 당연한 것이다. 의욕이나 협조성 같은 사정에서 QC나 제안활동, OJT에서의 일지, 레포트의 제출 등을 체크하는 것이 특징으로 되어 있다. 이리하여 직장의 노동자들이 새로운 경쟁의식을 갖는다면 기업 경쟁에서 노동자의 분주함을 현실화된다.

여기에 대하여 ME화 기업은 교육 훈련의 충실과 승진·승격 등의 기준이 되는 인사 고과 제도에서 평가 기준을 다시 생각해 보게 되고, 적절한 능력 평가같은 능률주의화를 지원하는 인사 관리 체계의 정비와 충실을 요청하는 점이 상통한다.⁴²⁾

41) 최근 능력주의 임금체제와 성과급 체제가 기업마다 활성화 되고 있는 추세로 실적에 의한 성과급 실현으로 연봉 1억원을 상회하는 봉급자 시대가 열리고 있다.(1994. 4 7 서울신문).

42) 野見山直久編著「ME化と雇傭問題」日本勞動協會 1985, p. 257.

2) 직무 구조의 변화와 능력 개발

ME화는 직무 내용의 변화에 대응한 직무의 재편성과 함께 직무 요건의 변화에 대응한 교육 훈련의 정비를 필요로 한다. 조사에 의하면 ME화된 직장에서는 단독 작업이나 감시 노동이 많아진 것 이외에 다음과 같은 변화가 있다.

(1) ME화 기기의 도입에 따라 개개의 작업자의 책임 권한이 강화되고 있다. 이것은 노무 관리의 변화라기보다 ME화에 의한 공정 시스템화로 인해 자공정이 타공정이나 사무소 전체에 영향을 미치기 때문이다. 필연적으로 품질이나 납기와 관리면에서의 책임 권한을 말단 작업자에게 이행하게 된다.

(2) 작업자 간의 협력이라는 면에서 중요하다. 특히 기계 가공 조립부문인 직접 현장에서 중요하다. 이것은 자공정의 작업이 타공정에 미치는 영향이 크기 때문에 전후 공정의 연결·조정 필요성이 크기 때문이다.

① 자동 기계 설비의 도입이 익숙하지 않아 시행 착오적인 상태에 있고, 자작업 집단의 상호 협력이 필요하다.

② 기계나 설비의 유지 관리면에서 생산 기술자와 메인テナンス 부문의 협력이 필요하다.

(3) 한 사업소, 한 부문에서 취급하는 기계 설비의 범위는 늘고 있다. 이것은 품질의 향상·생산량 확대에 대한 대응일 뿐 아니라 인원 조정화의 경향과 합치한다.

(4) 품질 관리의 일이 말단까지 내려와 있을 뿐 아니라, 생산 설비나 기계의 유지 관리의 일들이 생산 노동자의 일로 되었다.

이러한 생산 현장의 실태는 고용 노동력의 직무, 조직 구조의 유연성이란 특성부터 ME화에 대응하는 직무 편성으로 다양한 조직 선택이 가능하다. ME화에 의한 노동의 이극 분해가 꼭 되지 않는다는 견해도 있다.

기술자 주도형의 직무 편성을 고정화하는 경향이 현저한 데 대하여 구미 제국에서는 아직 이극 분해적인 직무 분담을 고정화하지 않고 기술자가 담당하고 있는 직무를 순차 작업자에게 이양함으로써 유구조적 직무 이양 조직이 형성되고 이극분해적인 직무 현성을 회피하려는 경향이 높다고 한다.⁴³⁾

여기서 다음과 같이 직무 편성의 유형화가 색인된다. 먼저 기기 도입기에 생산 기술 부문을 중심으로 한 기술자가 주도권을 가지고 기술자와 생산 현장에서 기술 정보 피드백을 빈번하게 한다. 말하자면 기술자 주도의 직무 편성 방법으로 하고, 본격적인 가동기가 되면 보전원이나 작업자 같은 생산 현장 담당자가 기술자로부터 기술 이전을 받는다. 말하자면 보전원, 작업자 이양형이라는 직무 편성 방법이 된다.

그리하여 생산 공정의 개선이 되풀이된다. 메가트로닉스화의 안정기가 되면 생산 라인 가동력에 필요한 많은 직무는 기술자로부터 보전원이나 작업자에게 이양되고 다시 생산 라인 담당 직장내에서 직무이양 메가트로 기기 담당자의 확대가 행하여진다. 말하자면 보전 작업자 주도형이라는 직무 편성이 된다. 따라서 생산 현장의 실태는 단순하지 않고, 복잡하고 다양하게 전개되는 것이다.

실제로는 개별 기업의 생산 관리 방침이나 교육 훈련 체계가 있고, 노동력 구성의 차이같은 여러 가지의 요인에 영향을 주기 때문에 반드시 보전원, 작업자 주도형의 직무 편성에만 그치지 않는다. 안정기에는 보전원이나 작업자의 직무이양이 되지만, 생산 현장에서 완전 자동 조

43) 伊藤室「技術革新型組織」日本勞動協會 1988, p. 14.

정확가 진행되는 경우도 있음을 알 필요가 있다.⁴⁴⁾

기술자로부터 작업자에게 직무 이양을 이유로한 이극 분해 부정론이 있다. 노동의 이극분해의 회박화라고 하는 것은 일면적인 이야기이며, 그 이행 과정의 결과만 보고 독자의 내용을 문제삼지 않는 견해도 있다고 지적한다.⁴⁵⁾

새로이 형성되는 숙련을 직무의 효율화와 지휘·명령 기능의 충실이라는 맥락에서 보면 어디든지 노동의 이극 분해론은 유효하다고 지적된다.⁴⁶⁾ 물론 직무 내용의 변화가 다양하고 노동자도 새로운 지식을 몸에 익히는 것으로 ME화 노동의 이극 분해가 일방적이고 단순히 진행된다고는 생각되지 않는다. 그리고 작업원과 기술자와의 결합 혹은 협력 관계와 분업 관계의 양 측면을 통일적으로 파악하는 관점이 필요하다고 믿고 있다.⁴⁷⁾

그렇지만 ME화가 기본적 경향으로써 노동의 이극 분해를 해나가야 하는 것은 사태 조사에서 보아 틀림없다.⁴⁸⁾ 이 경우에 이극 분해는 두가지 면으로 구별될 필요가 있다. 한가지는 상용 노동자 간의 이극 분해의 진행이다. 옛날의 낮은 숙련·기능의 격차와 새로운 형의 기능의 발전과의 이극 분해 뿐만 아니라, ME기기를 구사하는 새로운 조립 부문에서는 조작 자체를 매우 단순화 하고 있다. ME화에 따른 고도한 지식·기술이 요하는 직종과 비교적 단순한 일의 이극 분해가 진행되어야 한다.⁴⁹⁾

이러한 경향은 상업, 금융업, 사무 부문의 화이트칼라층에 있어서도 마찬가지다. 예를 들면 ILO레포트에서도 권장하고 있다.⁵⁰⁾

조직적 기술적 영향으로는 언젠가는 전통적인 직장이 변질되어 새로운 직무가 창출되지만, 언제나 이극 분해의 경향이 되고 직무의 대부분은 거의 숙련을 필요치 않고 비교적 낮은 수준의 반복적 작용으로 된다. 소수의 부분이 계획과 책임의 행사를 갖게 되고, 고수준의 숙련을 요하는 일이 된다. 그래서 두가지 일 사이에는 격차가 증대하게 된다.

두 가지는 상용 노동자와 그밖에 임시적 노동자 사이의 이극 분해 또는 대기업과 그외 기업 관련 그룹 하청과 중소 기업간의 이극 분해가 진행된다. 이쪽이 보다 심각한 문제다⁵¹⁾ 다시 말하면, ME화는 한편으로 고도한 지식 노동력을 만들고 다른 한편으로는 생산·사무 어디에서나 단순화된 노동을 만든다. 이것을 하청이나 사외 노동자에게 위탁하게 하여 파트타이머, 파견 노동자, 그밖의 임시적 불안정 노동자를 증대케 한다.

이러한 노동의 이극 분해에 대하여 21세기의 노동에 관한 유식자 조사에서도 2000년경에 가서 예상되는 마이크로 일렉트로닉스의 영향으로 직무 내용의 변화와 고도화하는 층, 단순화하는 층과 이극 분해 한다고 생각하는 사람이 9%가 넘는다고 한다.⁵²⁾

또 앞으로 ME화가 진행되면 많은 직종에서 경험적 숙련이 붕괴되고 노동의 이극 분해가 발생되어, 주요직에서 ME화의 부적용자가 발생될 수 있다고 불안감을 가진 이가 7%가 된다고

44) 伊藤室 前掲書 p. 94.

45) 安井恒則 「ME化と作業組織の變化」 p. 86.

46) 大西勝明 前掲書 p. 91.

47) 丸山恵也 「ME化の進展と職務構造」 立教經濟學研究 42卷1號 1988, p. 66.

48) 木元進一郎 「ME衝擊下の労働者と労働組合」 大月書房 19874, p. 139.

49) 電機勞動調査部 前掲書 p. 145.

50) I. L. O 報告書(1984).

51) 企業 내에서 보다 좀더 巨視적으로 보면 日本의 경우에는 어느 程度=極分解의 性格이 어느 程度 있다고 본다.

52) 勞動政策調査部編 「2000年代の労働, 21世紀 L=向けて變化する労働者生活」 大藏省印刷局 1985, p. 63.

한다 기업이 ME기기를 구사할 수 있도록 폭넓은 지식·기능을 가진 노동자를 양성하지 않으면 ME화에 대응하는 기업내 노동 시장의 유연성을 높이고 고용 유지를 할 수가 없다 따라서 기업은 노동자의 능력 개발에 대해서 적극적이라야 한다

ME기기의 도입과 함께 교육의 실시 상황을 총괄적으로 보면 8% 이상의 사무소가 교육을 실시하고 있다. 그 내용을 보면 기계 메이커, 판매 회사가 하는 교육이 훨씬 많다. 특히 로봇의 도입 개시 단계에서 메이커 의존형이 많다. 다음으로 자사가 하는 OJT에 의한 교육이 5%가 된다. 배치 전표의 경우에도 많으며, 다음으로 자사에서 행하는 OFF-JT에 의한 교육, 모기업에서 행하는 교육 순으로 되어 있다. 이것을 각 부분별로 요청되는 능력면에서 보면 생산 부문에서는 ME화와 함께 생산 시스템의 변화에 대응키 위해, 현장의 기능공에 대해서는 폭넓은 적응 능력을 갖추고 다기능적인 방향으로 능력 개발을 하고 있다. 또 사무 부문에서는 OA화에 대응하기 위해서 새로운 직업 능력에 대한 교육이 불가피하게 되고 있다.⁵³⁾

ME화와 함께 한편에서는 작업의 단순화의 경향이 진행되고 다른 한편에는 새로운 지식이 요구되고 있다. 적응 능력이 개발·발휘가 되고 있지만, 현실적으로는 자본의 이론이 관철되기 때문에 다기능에 필요한 교육은 불충분하게 된다 또 직무의 계통성이 경시되면서 책임은 무거워지고 신경은 매우 피곤하게 된다고 한다.⁵⁴⁾

또 기업에는 교육으로 OJT가 꼭 필요한데, ME기기의 도입에 대응키 위한 교육이 OFF-JT로 되는 경향이 되고 있다⁵⁵⁾ 이것은 직무와 내용에 있어서 특수성이 적어지고 많은 직무가 기업에서 은행과 공장간에도 거의 유사해져서 기업 폐쇄적인 기술·기능이 기업 사이에서 보편성 융통성을 갖게 된다는 뜻이다 이렇게 되면 훈련 기간도 단축되고, 노동이동의 기회도 많아져서 상급 지위에서도 외부인을 도입하게 되어 평균적으로 경력 형성의 기회가 불확실해지는 경향이 생겨난다⁵⁶⁾ 따라서 ME화에 따른 기능의 평준화는 이를 기반으로 한 직무 통합 등의 직무범위가 확대·다기능화 되어져 능력주의 관리도 새롭게 강화하게 된다 한편으로는 선발 교육의 추진, 다른 한편으로는 중고년 근로자 및 여자노동자에 대한 기업내 교육의 경시가 구체화된다

뿐만 아니라 교육 과정에도 많은 문제가 있다. 예로써 OA에 대한 교육의 성과가 충분하다고 하는 사람은 적고 불충분 하다고 느끼는 사람이 많다. 그 때문에 OA기기 도입에 관한 성과 있는 교육 필요성을 말하는 기업이 많고, 노동자측의 요구도 노동시간 다음으로는 33%가 교육의 충실을 말한다 그래서 불충분한 교육을 채우기 위해 필요한 기술 기능을 학습하기 때문에 시간이 부족해진다. 시간 문제가 일어나는 것이다.

또한 노동자는 품질 향상 능률 개선을 위한 소집단 활동을 하며 스스로의 능력 향상을 위해 적극적으로 행하게 된다.⁵⁷⁾ 그리고 ME화에 따른 소집단 활동을 체계적·합리적으로 하려면 통합적 체계인 기술 교육제도의 확립이 필요하게 되어 노동 조합의 과제로 남는다.⁵⁸⁾

53) 勞働者 前掲書 勞働自書 1987, p. 222.

54) 青水司 「Computer革命」 情報問題研究所編 前掲書 p. 84.

55) 埋橋孝文 「先端技術と勞動力問題」 社會政策學會 30集 1986, p. 57.

56) I. L. O 報告書 1984, p. 56.

57) 雇傭促進事業就業訓練編 「ME時代の人材開發」 大藏省印刷局 1983, p. 120.

58) 戸水田嘉久編 「ME合理化と勞働複合」 大月書店 1986, p. 234

3) 노사 협의화 노동의 인간화의 필요성

ME화를 달성키 위해 노사간의 의사 소통이 필요하다. 그래서 노사협의회의 중요성이 인식된다. 특히 ME화에 대한 노사의 사회적 공감형성을 위해 ME기기의 도입 전후에 협의가 필요하다고 한다. 조사에 의하면 ME기기 도입시에 노동 조합과 설명이나 협의한 기업이 36.3%, 몰랐다고 하는 기업이 63.5%를 점하고 있다.

따라서 ME기기 도입에 따른 노사간의 노동 협약, 각서 등은 거의 체결되지 않는 것이 96.5%이고, 금후에도 체결 예정이 없는 것이 96.1%이다. 그리고 ME화에 숨어있는 노사 관계는 여러 자본주의 국가에서 벌어지고 있는 전체적 상황이라고 ILO는 밝히고 있다.⁵⁹⁾

회사측이 신기술의 내용이 고용 조건에 미치는 영향보다는 노동자나 노동 조합에게 어떤 단계의 신기술을 도입할 것인지를 알려주는 정도이다. 대부분의 국가에서는 노동자에게 투자에 관한 의사 결정이 체결된 이후에 처음으로 알려주고, 임금과 노동 조건에 관한 노사의 교섭이 시행되므로 노사간의 의사 소통은 충분치 않아 노동자와 노동 조합의 불안을 해소하고 적극적으로 협력을 기대하기가 어렵다. 그리하여 이상과 같이 노사간의 커뮤니케이션에 대한 협력의 필요성을 느끼고 다음과 같은 것들이 요구된다.⁶⁰⁾ ME기기 도입의 필요성, 그에 따른 직무, 직무조직의 재편성, 종업원의 배치 전환, 직종 변경, 교육 훈련, 인사·임금 제도에 대한 검토의 문제가 서로의 불신감을 해소하고 의사 소통의 확보를 해나가는데 중요하다. 또한 노사 협의회 활용의 유효성을 살려서 기업 그룹 전체로서의 총합력의 강화를 위해 연구가 필요하게 되었다. 노사협의 기능의 활성화를 위해 기업내 말단 조직층의 조직화가 되어 있어야 한다는 점이다.

ME화는 벌써 알다시피 많은 시간제나 파견 노동자등의 비정식 사원과 같이 노동자의 이익을 대표하지 않는다. 그래서 말단 조직층은 기업과의 의사 소통의 자리도 갖지 않고 귀속 의식도 없다. 비정식 사원을 분석·관리하는 것이 직장의 활성화를 도모하는데 유효한 노무정책임에 의심을 품지 않는다. 사용자의 이익을 대표하지 않는 관리직·전문직을 조직화해서 각층의 의견을 경영에 반영하는 '루트'를 만들어 기업내 노무 관계의 건전한 발전을 지향하는 적극적인 행동이 기대되고 있다.⁶¹⁾

이렇게 해서 기본적인 노동 조건이나 복리 후생을 기업 그룹군인 방계 회사 사이에서 동일화·공통화되는 경향으로 만드는 것이다.⁶²⁾ 노사협의회도 이러한 동향의 일환으로 위치 되어져야 하고 노동자와 노동조합의 입장에서 노사의 합의를 형성해야 함은 말할 필요도 없다. 그래서 ME화는 기능의 격하 내지 노동의 쇠퇴로 노동이 단순화되는 한편, 새로운 지식·기능을 필요로 하는 도전적인 직무 편성을 요구한다.

기술 혁신을 새로운 과학은 인간 노동을 경감한다. 그리하여 매력적인 것으로 되는 가능성을 만듦으로서 자본주의적인 합리화의 본성이 무거워지고, 여기에 노동의 인간화 또는 노동생활의 질적 향상이 요구된다. 그리하여 FW 테일러(Frederck W. Taylor)적인 직무설계 원리와 달리 직무 내용도 다양화되고 자유 재량이나 판단의 여지가 증대된다.

ME화가 노동의 질적 향상에, 그리고 궁극적으로는 노동의 인간화에 이바지하려는 ME화가 고용에 미치는 영향을 완화하고 경제 발전의 커다란 원동력이 되어야 한다. ME기술은 인간이

59) I. L. O 東京支局譯 「I. L. O 世界勞動報告書1卷」日本勞動協會 1985, p. 313.

60) 野見山眞之編著 前掲書 p. 254.

61) 社會經濟國民會議監修 「國民會議自書」1988, p. 6.

62) 前掲書 p. 88

가진 자원·정보를 유효하게 활용하는 기술로써 그 적용 방법은 어떻게 하든 질의 향상을 도모하는 가능성을 가진다

노동의 질적 향상을 위하여 구체적으로 ① 직무에 필요한 자격 요건, 교육의 정도 ② 노동에서의 자율성의 정도 ③ 신체적·정신적 부하의 정도 ④ 안전 위생, 직장 환경의 정도의 4가지가 제기된다. 그래서 실제로 생산 현장에서 신기술과 노동의 사회화의 발전을 위해 직무 편성과 특성의 직장에 복수의 목적을 위한 작업을 도입하는 등의 직무를 재조립하여 재무 확대, 직무 충실이나 자율적 작업 집단, 소집단 활동등이 행하여지는 것이다. 생산과 노동의 사회화가 나아가면 보다 고도한 기술의 개발에는 현장 노동자의 협력이 필요하게 된다. 그러기 위해서는 ME화에 관한 정보의 공유가 필요하고 직장 수준의 참가를 현실화하는 이외에 유효한 길은 없다.

V. 결 론

기술 혁신과 노사 관계에 관한 실태 조사를 보면, 대부분의 노동 조합은 기기의 도입을 원칙적으로는 원하고 있는 태도로 나타난다. ME기기 도입에 대해서 노동 조합의 9%가 도입을 인정하므로 ME기기의 도입을 적극적으로 인정하는 조합이 반수이상에 달하고 있다.⁶³⁾

국제적으로 보면 노동 운동에 있어서 ME화에 대한 대응으로 다음과 같이 3가지 흐름이 있다.⁶⁴⁾

제1은 미국의 AFL(American Federation of Labor)·C I.O(Committee for Industrial Organization)가 ME화에 적극적으로 협력하는 유형이 있다

제2는 독일의 금융 조직에서 보듯이 ME화의 성과에 대한 공정 배분을 요구하는, 말하자면 ME화의 피해에 엄격한 규제를 하는 유형이 있다

제3은 프랑스, 이태리 및 영국 노동 조합 좌파에서 보듯 ME화의 부정적 영향에 대항해 싸울 뿐만 아니라, 경제 민주주의의 제정책에 의한 ME화 그 자체를 노동 운동의 이니시이티브로 규제·유도해 나가는 조류가 있다

국제 노동 운동 가운데 제2의 흐름이 주류가 되고, 최근 제3의 유형으로 영향력이 확대되어 가는 상황이라 생각된다.

노동 조합이 ME화같은 기술 혁신에 대해 중시해야 할 문제로는 남성 노동자 사이에는 중고년 노동자의 문제, 배전·직종 전환 문제, 필요한 요원의 확보, 근로 형태의 재검, 고용 관리나 요원 관리에 관한 문제 해결이 요망되고 있다. 여성 노동자 사이에는 안전 대책의 강화가 요청된다. 남자 노동자 VDT 장애나 산업용 로봇 재해를 겪는 데에 대해 이들과는 다른 건강 장애나 노동 재해, 고립감, 단조감, 초조감, 정신적 피로 같은 시스템 증후군이라 부르는 새로운 건강 문제 등에 대한 불안감과 대응 요구가 강하게 나타난다.

오늘날 노동운동은 ME합리화의 제결과에 대한 반대 뿐만 아니라 그 전제가 되는 연구 기술 개발과 정보의 공개관리 고용 및 생산 계획에 있어서 적극적인 교육훈련이 요구되고 있다. ME화에 관한 정보를 사전에 조합대표에게 제공이 필요하게 되고 신기술의 도입에 있어서 직장 수준의 협의체제를 만들 필요성을 인식하게 된다.

63) 前掲書 p 28.

64) 野見山直之編著 前掲書 p 110.

대기업의 인사, 노무전략을 개별기업에서 그룹전체로 확대하므로서 직무구조의 변화에 대한 새로운 과제가 제기되고 있어 이에 대한 대응 방안이 더욱 중요시 되고 있다.