

勞使協調의 韓國的 模型의 定立

朴 喜 範*

.....〈目 次〉.....

- I. 勞動組合運動의 概要
- II. 歐美의 勞動事情
- III. 日本의 勞動事情
- IV. 바람직한 勞使協調의 韓國的 模型
- V. 結論—未來에 대한 展望

I. 勞動組合運動의 概要

새로운 理想的 經濟體制로서 등장한 資本主義社會에서 처음으로 발생한 階級對立은 地主對 資本家와 勞動者의 聯合勢力間의 그것이었다. 1820年代를 전후하여 地主勢力을 代辯하였던 맬더스(T. Malthus)와 資本家와 勞動者의 利害關係를 대변하였던 리카도(D. Ricardo) 사이에 전개되었던 地代論爭 및 穀物關稅論爭은 海外市場에 有利하게 進出할 수 있었던 당시의 英國 경제사정으로서 地主勢力의 衰退를 불가피하게 하였다. 이처럼 地主와의 鬭爭過程에서 資本家와 勞動者는 한동안 蜜月旅行을 할 수 있었다. 그들의 주장은 生産過程에서 일어나는 社會的 純生産物을 地主가 차지하기 때문에 資本家は 經濟發展을 이룩할 資本을 축적할 수 없고, 外國으로부터의 값싼 穀物에 대해 높은 輸入關稅를 부과하기 때문에 勞動者의 生計費를 뜻하는 穀物賃金을 떨어뜨릴 수 없다는 것이었다.

地主의 過慾만 除去하면 資本家와 勞動者間의 所得의 分配分이 늘어나 하나의 完전한 理想社會를 실현하리라 期待했지만, 실은 그렇지 못하였다. 人力에 代置되는 機械의 導入으로 勞動力의 需要보다도 勞動者의 供給이 더 많았기 때문에 賃金은 떨어지고 따라서 勞動者들은 相對的 貧困을 면치 못하였다. 왜냐하면 그 나라의 勞動者들에게 支拂할 수 있는 賃金은, 資本家들의 자본 중에서 生産施設에 대한 投資와 原資材 및 中間財 등에 支出한 나머지 자본으로서만 可能的 尙餘에 短期的으로 볼 때 賃金으로 지불할 수 있는 基金은 —

* 啓明大學 經濟學科 教授

定한 額數로 限定되기 때문이다. 따라서 勞動者의 平均賃金은 소위 賃金基金(wages fund)을 就業勞動者의 數로 나눈 數値에 限定될 수 밖에 없는 것이었다. 이러한 賃金基金說은 勞動運動은 물론 社會·經濟思想이 두개로 갈라지는 分水嶺을 이루게 된다.

思想面에서는 한편 資本主義에 對抗하는 社會主義내지 共產主義思想이 擡頭하고 다른 한편 英國 古典派思想의 支配的 潮流를 이룬 資本主義體制에서의 社會改良主義思想의 對立이다. 勞動運動面에서는 勞動者의 社會的·政治的 地位向上을 목적으로 하는 차티스트運動(Chartist Movement)으로부터 社會主義내지 共產主義와 연결되는 產業別 勞動組合과 그 全國評議會 등 階級鬭爭으로 치닫는 過激派와, 새로운 資本主義의 物質文明을 주어진 與件으로 받아들이며서 賃金基金說을 「하느님의 攝理」로 諦念하여 體制內에서의 社會改良을 주장하는 穩健派로 대립하게 된다. 勞動運動의 이 兩大潮流는 나라에 따라 다르기는 하나, 連綿히 이어져 오늘에 이르고 있다. 勞動組合의 형태도 초기의 職能別 組合(craft union)의 온건한 성격을 벗어나 未熟練勞動者까지도 광범하게 포섭하여 힘의 對決을 추구하는 產業別 組合(industrial union)으로 過激化하는 경향이 특히 不況期나 政治的 不安定期에 조장되기도 하였다. 그리고 社會主義的 노동운동은 改良主義에 입각한 民主社會主義的 경향을 갖는 組合(例:英國의 페비언協會)과 共產主義的 경향의 組合(예:독일의 아이제나하派組合)으로 흐르는 急進派가 對立하기도 하였다.

그러나 歐美諸國의 勞動組合 主流은 역시 대체로 資本主義體制의 테두리 안에서 勞使間의 協調를 통하여 勞動條件을 改善하려는 政治運動으로 나아가고 있는 勞動組合主義(trade unionism)이다. 예를 들면 西獨의 獨逸勞動總同盟(DGB)이 바로 그러하다. 美國에서는 保守的 性격을 띤 職能別 組合의 聯合體였던 AFL(American Federation of Labor)은 1930年代의 不況期에 일시적으로 產業別 組合形態의 未熟練勞動者의 組織化를 꾀했던 CIO(Congress of Industrial Organization)가 分派되어 AFL과 치열한 對立을 보이기도 했다. 그러나 第二次大戰後 경제가 好況을 되찾자 CIO는 反共政策을 표방했고, 지금은 AFL-CIO로 單一 組織體가 되었다. 그러나 政治的·經濟的으로 不安한 이탈리아, 프랑스 등에서는 左傾的 產業別 勞組가 오히려 강한 勢力을 가지며, 歐美諸國의 대부분의 產業別 노동조합이 國際自由勞聯(ICFTU: International Confederation of Free Trade Unions)에 加入한 데 반하여, 共產國家의 御用勞組가 主流을 이루는 世界勞聯(WFTU: World Federation of Trade Unions)에 가입하고 있는 西歐의 左傾勞組도 없지 않다. 이들 勞組를 政治的 기반으로 삼고 있는 西歐와 日本의 共產黨이 모스크바와 因緣을 끊고, 유로·코뮤니즘(Euro-Communism), 혹은 그 나름의 獨自路線을 걸고 있는 것은 注目할 만한 사실이다.

그렇게 된 理由는 첫째로, 共產主義體制가 成立하고서 이미 60餘年이 지났는데도 勞動大衆의 基本的 物質慾求마저 充足시키지 못할 뿐 아니라, 그 體制固有의 非能率性 때문에 1966년 이후 共產主義의 宗主國인 소련에서 리베르만(Y. Liberman)이 提起한 資本主義의 利潤動機를 導入하지 않고는 경제발전을 지속할 수 없다는 점을 들 수 있다. 둘째 理由는, 마르크스가 1848년 『共產黨宣言』(Communist Manifesto)에서 「萬國의 노동자여 團結하라」고 의젓던 無產階級獨裁社會가 그들의 理想과는 다르게 進展되어 가고 있기 때문이다. 소련은 이미 알려진 바와 같이 새로운 第三階級 즉 勞動貴族과 勞動大衆으로 分化되고 있으며, 더욱 중요한 變化는 自由와 創意, 그리고 人間의 個性과 人格의 존중 및 人權을 요구하는 科學者, 詩人, 文學者, 哲學者 등 良識있는 知識層의 體制에 대한 抵抗運動이 露骨化되고 있다는 점이다.

확실히 共產世界는 지금 激動의 渦中에 있다. 能率있는 社會로 改造하자면 資本主義의 誘因의 導入이 필요할 뿐 아니라, 그들 教條이 唯物主義가 바로 그 社會體制內에서 歷史發展의 推進者가 될 엘리트層으로부터 深刻한 挑戰을 받고 있다. 무엇보다도 爆發의 觸媒役割을 할 것으로 豫見되는 要因은, 唯物主義 그 자체가 바로 大衆의 物質的 基本慾求를 충족시켜 주지 못하는 데서 오는 大衆의 不滿이다. 어쨌든 난숙한 20世紀 物質文明時代에서 食料品商 앞의 長蛇陣이 永遠히 계속될 共產體制는 存續될 수 없기 때문이다.

II. 歐美의 勞動事情

1. 勞動市場의 特徵

第一次 오일·쇼크 이후 歐美의 60年代 好況은 景氣後退局面으로 접어들었다. 勞動市場의 特徵은 好況局面과 不況局面에서 각각 다르게 나타난다. 好況局面에서는 큰 문제가 야기되지 않으나 不況局面에서는 產業別·職能別 組合이 더욱 강하게 組織力을 발휘한다.

好況局面에서는 勞動力이 不足해지기 때문에 企業에는 勞動力確保가 문제이다. 이는 勞動者의 離職率, 즉 企業側에서 보던 勞動者의 定着度의 문제로 나타난다. 60年代 中盤 이후의 事情을 보면 美國에 비해 西歐는 企業에 있어서의 勞動者의 定着度가 높은 것으로 나타나 있다. 高度成長과 完全雇傭의 狀態라는 점에서 본다면 西歐 勞動市場은 상당히 逼迫하고 있을 것이기 때문에 상대적으로 失業度가 높은 美國보다 勞動移動이 심한 것으로 豫想되었으나 事實은 이와 反對였다. 西歐에서 離職率이 높은 順位를 보면 스웨덴, 프랑스, 英國, 獨逸의 順序이고 이탈리아가 가장 낮아 年平均 30%의 離職率을 보여 日本의 20%

內外와 近似하다.

美國의 失業率과 離職率은 美國의 特性을 고려하지 않고는 이해되지 않는다. 好況의 경우에서도 20代내지 30代의 黑人 失業率은 30~40%가 보통이고 白人의 그것은 不況期에도 4%를 넘는 일이 드물기 때문이다. 그리고 離職率에서도 住民 그 자체의 定着性이 상대적으로 희박한 데다 雇傭條件이 金錢上의 기브·앤드·데이크식 成果拂이므로 그밖의 아무런 義務感을 느끼지 않으며, 따라서 企業에 대한 勞動者의 愛着心이나 歸屬意識이 西歐보다도 더 不足하기 때문이다.

예를 들면 1978年度 美國 自動車工業에서는 勞動者의 平均勤續期間이 블루·칼리의 경우 7個月이고 화이트·칼리의 경우 1年 4個月이다. 熟練을 통한 生産性提高를 期待할 수 없는 실정이다. 뿐만 아니라 소위 週末을 진후한 金曜商品과 月曜商品으로 象徴되는 不良品の 惡名이 붙는 것도 缺如된 勞動者들의 歸屬意識에 연유한다. 이어서 自動車生産에서 美國은 能率과 品質 양면에서 日本과 西獨에 뒤지게 되었다.

好況期에 있어서 雇傭의 安定度를 높이자면 이에 相應하는 勞動管理가 예상된다. 勤續에 비례하는 賃金, 休暇, 利益分配, 褒賞, 諸手當 등 여러가지를 들 수 있을 것이다. 그러나 歐美에서는 韓國이나 특히 日本과 달라서 人間關係의 操作에 의한 勞動者의 心理的 誘因을 거의 고려하지 않고 있다. 勤續으로 인한 生産性提高와 보다 나은 賃金은 勞使 모두 바라는 바이지만, 勞動者의 企業歸屬意識이 전혀 없다는 것이 歐美 勞動市場의 특징이다.

歐美 노동자의 歸屬意識은 오히려 階級으로 쏠리고 있다. 階級意識은 橫斷的으로 勞動大衆을 結合시키는 동시에, 企業內에서는 勞使間 및 勞職間의 身分的 差異의 意識으로 企業內에서 上下의 融和가 부족한 것은, 한편에 있어서 각자 자기가 속하는 身分과 職責에 강한 個人的 긍지를 가지는 동시에, 다른 한편 人間社會의 序列編成을 不可避한 것으로 諦念하고, 秩序를 위한 權威와 統制를 인정하면서도 같은 地位의 同志間에서는 오히려 密接한 友愛感情으로 결합되기 때문이다. 階級과 身分의 差別意識은 任職員間 및 勞務職과 管理職間에 食堂과 便所, 그리고 休憩室이 다르며, 사용하는 言語가 다르다. 결과적으로 이런 狀況은 더욱 階級과 身分意識을 강화한다. 화이트·칼리와 블루·칼리 간에서조차 狀況이 이렇거나 企業內의 融和나 歸屬意識이 성립할 여지가 없다.

身分에 相應하는 심한 自己意識과 橫斷的 階級意識이 西歐的 短期勤續性的 精神的 內容이라 한다면, 企業에 대한 忠誠과 恩賞의 家族的 關係의 特性에서 우러나오는 儒敎文化圈, 특히 日本의 長期勤續性과는 큰 差異가 있다고 하겠다.

歐美 基督教文化圈과 儒佛敎文化圈間의 이같은 差異는 歷史의 產物일 수 밖에 없다. 歷

史의 基底에 흐르는 霸道政治와 道德政治, 個體와 團體의 個性이 뚜렷이 나타나지 않을 수 없는 牧畜民族과, 協同을 바탕으로 하는 農耕民族, 그리고 같은 農耕民族이라 하더라도 田作民族과 村落全體의 協同을 요구하는 灌溉와 畝作을 中心으로 하는 民族間의 歷史的 差異에서 그 根源을 찾을 수 있을 것이다. 그래서 哲學이 다르고 思考方式이나 行動方式이 다르며, 協同方式이 다른 점에서 그 差異를 찾을 수도 있을 것이다. 個性을 앞세우는 民族은 個人主義와 同一身分 간의 同僚意識, 즉 階級意識으로 흐르는 경향이 있을 것이고, 運命共同體여서 階級的 利害關係보다는 規律과 倫理를 바탕으로 協同을 앞세울 수 밖에 없는 民族은 企業에 대한 歸屬意識이 강할 수 밖에 없다. 기브·앤드·테이크보다는 人間的 義理와 共同體에 대한 忠誠을 통해서 個人的 榮達을 피하게 되기 때문이다.

2. 賃金體系

階級 및 칼리 간의 意識이 뚜렷한 歐美社會에서는 당연히 分類를 좋아하는 性向을 가지게 마련이다. 그것은 심한 身分意識(화이트·칼리와 블루·칼리)과 심한 階層意識이 支配하는 西歐的 精神構造에서 발생한 것으로 보여진다. 이 性向은 칼리 간의 差別 뿐 아니라, 같은 業務 안에서든 等級分類가 全國적으로 統一된다. 職務度내지 技能도와, 俸給내지 賃金の 隔差도 統一된 等級으로 나누어지는 경향이 뚜렷하다.

프랑스의 예를 보면 技能을 6等級으로 나누어 指數가 最低의 未熟練輕勞動을 100으로 하고 最高는 高度技能工의 185에 이르는 體系로 되어 있다. 最低賃金を 理論上의 生計費에 의해 決定한다면 다음은 이 等級別指數에 의한 곱셈으로 賃金體系가 결정되고 만다. 勤務年功이나 企業에 대한 功勞 등은 고려의 餘地가 없다. 다만 完全雇傭으로 勞動力이 不足하면 全國統一의 技能도에 추가해서 作業內容에 큰 負擔없는 약간의 다른 役割을 부과함으로써 賃金を 높여주는 정도의 便法은 가능하다. 그러나 管理職이나 勞務職 할 것 없이 等級에 대한 資格만 가지면 어느 企業에서도 같은 條件으로 採用하지 않을 수 없고, 노동자는 같은 賃金を 받을 權利를 갖는다. 勤續年限과 功勞가 인정되지 않고 忠誠度나 歸屬意識이 介介할 여지가 없는 이런 社會에서 離職率이 높은 것은 당연하다. 이런 傾向은 共產社會에서도 마찬가지이다. 다른 理由가 더 중요하지만 美國보다도 離職率이 높은 소련이 生産性提高問題에서 더 고민하는 이유도 여기에 있다.

따라서 歐美社會에서는 學力, 즉 卒業狀이 문제가 아니라, 勞務職이나 管理職의 等級을 표시하는 資格證이 문제된다. 大學을 卒業해도 就業條件인 資格證(diploma)이 있어야 就業이 可能하다. 이를테면 西歐社會는 일종의 資格證社會인 것이다. 資格證社會이기 때문에 離職率이 높아지는 경향이 없지도 않다. 資格證試驗에 合格하는 데는 工高나 商高, 혹은

專門大나 大學의 卒業을 前提條件으로 하지 않는다. 그 대신 어떤 業務나 等級의 職種에도 資格證 없이는 採用되지 않거나 最低賃金을 甘受해야 한다. 비단 그가 어떤 종류의 學校 卒業狀이 있어도 말이다.

이래서 西歐人은 階級意識이 강하고, 社會的 序列에 일반적으로 敏感하다. 누구나 週圍와 비교해서 自己의 優位를 자랑하거나 不遇한 身分을 의식한다. 그러나 그것이 成就意慾의 源泉이 된다. 이러한 精神的 霧圍氣가 潛在하는 한 말로는 自由·平等·友愛 등을 理想이라 의치지만 現實의 人生은 隔差가 생기고 序列을 조장한다. 따라서 階級理論이 모든 사람을 平等一色으로 待遇하기를 요구한다면, 體系화된 社會組織이 이루어질 수 없을 뿐만 아니라, 組織의 秩序도 유지되지 못할 것이다. 그래서 階級은 사람의 마음 속에 潛在하는 差別慾 및 成就意慾과 그것에 수반되는 褒賞隔差의 요구를 적절하게 보상해 주어야 할 필요가 있고, 그래야만 序列 혹은 階層이 秩序保全의 불가분의 土臺가 된다. 全國共通의 技能等級은 萬人周知의 普遍的인 序列인만큼 勞動者 자신의 差別意慾을 만족시켜 주는 동시에, 궁극적으로는 勞動者間의 序列에 불과하다는 점에서 勞動者全體의 階級的 秩序와도 連結된다.

그러한 까닭에 歐美諸國의 全國의으로 統一된 技能等級을 經濟的으로만 볼 것이 아니라 歐美資本主義와 더불어 발전하고, 統合과 分裂의 迂餘曲折을 겪어온 勞動階級的 秩序因子로서의 社會的 合理性和 연결시켜 이해하는 것이 오히려 自然스럽다. 歐美에서는 勞動組合 자체가 스스로 勞動者를 管理職과 勞務職으로 區分하고, 勞務職을 熟練, 半熟練, 未熟練 등의 序列로 또 다시 분류하여 編成하는 경향이 있다. 이것은 技能度라는 것이 社會的 序列과 밀접한 관계가 있다는 것을 나타내는 證左이기도 하다.

3. 勞動組合과 政府

歐美의 勞組는 產業別 혹은 職能別 全國組織이 주된 形態이고 이와 相應하는 包括的인 使用者團體와 團體交涉을 하는 것이 常例이다. 全國的인 產業別 勞組는 오랜 세월이 걸쳐 거듭된 不況局面을 통해 西歐的 特徵인 階級社會의 바탕 위에서 형성되었다. 이 점은 儒佛敎文化圈 특히 日本이 企業別 勞組를 大宗으로 하는 점과 對照的이라 할 수 있다. 歐美의 勞組는 勞動階級的 代辦을 自處하며, 이 基本的 姿勢로부터 勞組의 賃金政策이 特徵지워진다. 즉, 歐美 勞組는 組合員만의 福祉向上보다는 勞動條件의 一般적 改善에 열중한다. 階級이 前提되기 때문에 勞動者集團의 개개의 투쟁에 의한 勞動條件의 不均等 改善을 排斥하고, 階級全體를 위한 平均的 改善을 도모한다. 이를 위한 투쟁방법은 세가지이다.

첫째, 勞動條件 改善을 위한 社會立法이며, 이를 위해서는 社會民主黨 혹은 勞動黨 등

進步的 政治勢力과 제휴한다. 둘째, 團體協約의 非組合員내지는 未熟練勞動者에의 適用이다. 그 手段이 바로 產業別 내지 職能別 勞組의 형성으로 勞動勢力의 團結을 통한 團體交涉力의 優位確保이다. 셋째, 產業別 勞組의 形成方法으로는 勞組加入方法을 이용한다. 勞組加入方法에는 세가지가 있다. 클로즈드·숏(closed shop)制, 오픈·숏(open shop)制, 그리고 유니온·숏(union shop)制가 그것이다. 往年の 美國 CIO, 그리고 오늘날 이탈리아의 대부분의 勞組는 클로즈드·숏制를 강요하거나 적어도 유니온·숏制를 條件으로 한다. 클로즈드·숏制는 組合員의 團結 및 使用者와의 交涉力을 강화하기 위해 組合員이 아니거는 雇傭對象이 될 수 없다는 勞使의 協定을 말한다. 유니온·숏制는, 非組合員도 雇傭되지만 採用되면 一定期間內에 組合員이 되어야 한다는 條件이다. 오픈·숏制가 勞動者의 採用이 組合員이진 非組合員이진 間に 使用者의 統制에 맡겨져 있는 데 반하여, 앞의 두 숏制度는 이것이 완전히 혹은 條件附로 勞組에 맡겨져 있는 셈이다. 그러기에 이탈리아에서는 대부분의 地方에서 共産黨에 加入하지 않고는 勞組에 加入할 수 없고, 勞組에 加入하지 않고는 職場을 구할 수 없는 狀況이 展開된다.

이래서 美國에서는 1947년에 이르러 클로즈드·숏制를 違法化하고 유니온·숏制에 대해서도 크게 그 制限을 緩和하는 태프트·하트리法(Taft Hartley Act)을 통과시킨 바 있다. 클로즈드·숏制나 유니온·숏制는 바로 產業別 勞組編成으로 가는 第一段階의 目標인 것이다. 歐美的 團體交涉은 勞組가 階級을 念頭에 두고 條件改善을 요구하는 데 반해, 使用者 團體는 使用者全體의 支拂能力(이른바 賃金基金說의 立場)을 고려하여 交涉에 응한다. 그 결과 不況期에 있어서는 支拂能力이 상대적으로 약한 企業이 受諾할 수 있는 水準에서 協約이 成立되고 또 지켜진다. 그러나 好況期이 되면 優良企業은 協約條件 이상의 賃金 및 勞動條件의 潛在的 改善能力을 顯在化하게 되므로 勞動力確保를 위한 企業間의 競爭이 치열해진다.

好況 때에는 이처럼 勞動條件의 企業間隔差의 擴大가 일어난다. 이를 使用者側에서 보면 使用者團體의 共同鬭爭精神이 瓦解되어 團體交涉에서 弱小企業의 利益을 옹호한다는 口頭禪과는 달리 실제로는 無政府狀態가 되어 弱小企業을 壓迫할 뿐 아니라 급기야는 賃金인플레이션 現象을 빚어낸다. 바로 이것이 70年代初에서 中盤에 이르는 우리나라의 實情이기도 했다. 勞動生産性의 向上이 年 10%인 데 비하여 賃金上昇率은 33%였다. 실로 政府의 賃金政策 不在의 結果였다. 마찬가지로 勞動組合側에서도 勞動市場 逼迫을 이용하여 각자의 自發的 移動에 의한 자신이 條件改善이 團體交涉에 의한 그것보다 크기 때문에 組合의 傳統的 團結力이 약해진다. 이리하여 好況에서는 勞使 雙方에 組織의 危機가 온다.

오늘날 歐美 資本主義社會에서 매우 심각한 문제는 不況 혹은 低成長期間에도 物價가 上昇하는 이른바 스태그플레이션(stagflation) 혹은 英國病으로 代辦되는 現象이다. 全國의 産業別 勞組의 編成은 勞使間의 團體交涉에서 그 均衡을 상실하게 되었고, 景氣는 沈滯하는 데도 불구하고 産業別 勞組에 의한 全國的 罷業(general strike) 때문에 賃金은 上昇하게 마련이다. 利潤은 下落하고 資本의 蓄積은 不振하며 投資動機는 去勢된다. 이리하여 經濟는 長期沈滯化(secular stagnation)하고 인플레이션은 지속된다. 油價暴騰이란 外生的 要因이 작용하지 않더라도 勞組勢力이 使用者團體의 그것에 비해 相對的으로 강한 伊·英·佛에 있어서는 스태그플레이션을 면할 수 없다. 이들 三國의 物價上率이 오늘날 年 20%내지 30% 水準을 지속하여 여타의 歐美諸國이나 日本보다 事態가 더욱 심각한 것은 바로 産業別 勞組의 壓力에 기인한다. 제네랄·스트라이크에 의한 年平均 勞動日數는 英·獨을 비교하면 産業別 勞組가 강한 英國이 월등 적고, 企業別 勞組가 大宗을 이루는 日本에 비하면 더 더욱 적다. 그렇지 않아도 勞動生産性의 上昇率이 劣位를 면할 수 없는 狀況에서 年間 平均勞動日數面에서도 크게 뒤떨어지니, 英·伊·佛이 經濟成長面에서나 輸出競爭力面에서 더욱 뒤 떨어질 것은 不問可知이다.

이러한 狀況에 對處하여 歐美諸國은 賃金 및 非賃金收入 受領者들의 所得의 高率上昇을 抑制하여 物價의 安定을 꾀하고 景氣의 好轉과 輸出競爭力을 培養하려는 이른바 所得政策(incomes policy)을 政府의 基本經濟政策으로 내세우게 되었다. 歐美諸國에서 所得政策이 완전히 成功한 나라는 스웨덴뿐이었다. 勞動黨이 長期執權한 스웨덴에서는 勞組의 協調를 얻어 賃金上昇을 抑制하는 所得政策 및 高率의 累進稅가 가능했고, 이 때문에 스웨덴은 他國의 스태그플레이션에 아랑곳 없이 成長과 輸出이 伸長될 수 있었다. 그러나 지나친 高率課稅에 대한 租稅拒否反應으로 최근 스웨덴에서도 政權이 保守政黨으로 바뀌었지만, 라인江의 奇蹟을 이룩했던 西獨基民黨은 슈미트의 社會民主黨과 交替하지 않고는 成長이 지속될 수 없었던 것도 사실이다. 動脈硬化症에 걸려 있었던 프랑스經濟를 蘇生케 했던 드·골 이후의 지스카르 프랑스政權도 결국 스태그플레이션을 막지 못하고 말았다.

産業別 勞組가 강력한 뿌리를 박고 있는 歐美社會에서는 스태그플레이션 즉 英國症은 英國만의 現象이 아니라 오히려 「先進國病」이 되어가고 있다. 油價暴騰은 단순히 이를 부채질하는 또 하나의 外生的 變數에 불가하다. 狀況이 이럴진대 診斷에 대한 올바른 對症療法인 所得政策이 먹혀 들어갈 리 없다. 그러나 所得政策이 비단 賃金의 抑制에만 있는 것이 아니라 그것을 통한 物價安定이 國際競爭力의 強化, 國際收支의 好轉이 또 다른 政策目標라는 점에 國民的 合意가 이루어진다면 所得政策이 받아들여질 여지는 充分히 있다. 西獨·네델

란드·덴마크 등이 비교적 성공하고 있는 것도 이 때문이다. 物價暴騰, 賃金引上→暫定的 輸出增加, 輸入價格引上 및 對外債務累增→物價暴騰, 賃金引上의 惡循環을 거듭하고 있는 韓國經濟가 惡循環의 連鎖를 打開하는 길은, 通貨量增加의 抑制 이외에 勞動生産性을 上廻하는 貨幣賃金上昇率의 防止도 그 하나의 要因이라 할 수 있다.

III. 日本의 勞動事情

日本 勞使關係의 특징은 終身雇傭制, 年功序列, 그리고 企業別 勞動組合이란 세가지 점으로 要約할 수 있다. 中高校를 마친 젊은 層이 일단 職場을 일게 되면 20代 初盤까지 그들의 適性에 따라 離職現象이 약간은 일어나지만, 그 후에는 거의 移動없이 一生을 마친다.

65歲까지의 終身雇傭制와 年功序列에 의한 報酬體系 및 功勞褒賞이 약속되어 있는 日本의 勞使關係下에서는 移動하면 할수록 本人에게 不利하기 때문이다. 따라서 勞動者의 年平均 離職率도 戰前까지는 年 5%를 前後했고, 近代화된 戰後의 高度成長에서도 20% 水準에 머물고 있다는 것은 歐美의 그것에 비해 극히 特徵있는 現象이라 할 수 있다. 이탈리아의 低離職率이 産業別 勞組가 失職으로부터 保障하는 반면, 다른 雇傭機會가 不足한 데 그 원인이 있는 것과는 전혀 다른 現象인 것이다.

이러한 制度 때문에 日本의 勞動者는 企業에 대한 歸屬意識이 강하고, 橫斷的인 階級意識이 크게 去勢당하는 것도 또 하나의 특징이다. 企業은 資本家나 經營者의 것이 아니라 바로 우리의 것이기도 하며, 企業이 發展하고 成長해야 우리의 勞動條件도 改善되고 將來도 保障되며 退職金도 많아진다는 意識構造가 형성되게 마련이다.

따라서 勞動意慾이 강해지지 않을 수 없고 企業에 대한 忠誠心 또한 대단하다. 生産性은 높아지고 精誠을 들여 商品을 만들기에 品質은 向上되며 歐美에서처럼 休暇를 앞두고 들뜬 마음으로 勞動하기 때문에 不良의 金屬商品이 나오고 休暇로 인한 疲勞 때문에 역시 不良의 月曜商品이 나오는 比率은 낮다. 뿐만 아니라 勞動爭議로 말미암은 年平均 休業日數도 다른 先進國에 비해 월등 적다. 그래서 勞動生産性의 年平均 上昇率도 他國에 비해 높다. 이 모든 要因이 唯獨 日本으로 하여금 스태그플레이션의 現象을 가장 낮은 水準에서 抑制하게 하는 要因이라 할 수 있다. 오일·쇼크에 따른 物價上昇에 대한 對策으로서의 一般消費稅賦課에는 日本政府도 예외없이 租稅拒否反應을 받았지만, 그것은 勞組에 그 원인이 있는 것이 아니라, 社會保障制의 副產物인 高率課稅全般에 대한 消費大衆의 拒否反應으로 보아야 할 것이다. 그 결과 日本은 現在 一年分の 豫算規模에 해당하는 豫算赤字殘額을 가지

고 있어 財政인플레이션이나, 아니면 社會保障支出의 削減이나의 문제를 두고 고민하고 있는 것도 사실이다.

日本の 勞動專門家들은 技能工의 序列에 있어 本工 및 臨時工의 差別 등 일부 前近代的 要素는 改善되겠지만 終身雇傭制, 年功序列, 企業內組合 등 세가지 要素는 앞으로도 지속될 것이고 그것을 基盤으로 하여 未來에 展開될 새로운 狀況에 適應할 것으로 보고 있다. 예를 들어 中山伊知郎 교수의 見解를 밀리면, 將來의 勞動關係의 특징은 세개의 큰 勢力集團이 勞使關係의 均衡과 安定을 이룰 것인데, 三大集團이란, 강한 政府, 강한 經營 및 강한 勞動組合이라는 것이다. 이 三大集團은 平和로운 協議를 政策決定의 主要方法으로 하여 이데올로기의 對立에서 脫皮하여 生産成果의 合理的 配分을 달성할 것으로 豫測한다. 그리고 企業別 組合은 單位組合으로서 合理化되고 從業員의 身分과 年功序列을 前提로 하여 本工과 臨時工의 身分差를 인정하는 현재의 企業別 勞組의 前近代性을 克服한 形態로 발전할 것으로 豫測하고 있다.

日本과 歐美의 이러한 勞組의 差異는 英國에 進出한 日本企業이 內國人 企業이 不振한 데도 불구하고 繁盛하는 理由를 이해하는 데 도움이 될 것이다. 終身雇傭 및 年功序列의 保障도 그렇거니와 더욱 중요한 것은 칼리 간의 差別이 없다는 점이다. 화이트·칼리든 블루·칼리든 社長 이하 全從業員이 같은 유니폼을 입고, 같은 食堂과 같은 便所를 사용한다는 것은 英國人으로서도 도저히 이해할 수 없을 정도로 勞動者의 人間的 待遇를 改善했고, 企業에 대한 忠誠 및 歸屬意識을 붙여 넣고 있다.

美國을 비롯하여 西歐諸國이 넓게는 日本學, 좁게는 日本의 勞使問題에 관한 研修에 熱을 올리고 이를 自國에 導入하려는 態度는 주목할 만한 일이다. 『美國의 挑戰』, 그리고 최근에 出版된 『世界의 挑戰』이란 著書로 有名한 프랑스의 슈레베르(J.J.S. Schreiber)는 그 代表의 人物이다. 아예 그는 프랑스, 아니 西歐가 滅亡의 길을 면하는 길은 東洋, 특히 日本을 배우는 길 밖에 없다고, 『美國의 挑戰』에서 述懷하고 있다.

IV. 바람직한 勞使協調의 韓國的 模型

韓國의 경우도 기본적으로는 日本과 類似한 점이 많다. 같은 儒佛敎文化圈의 精神的 雰圍氣가 그러한 狀況을 造成했는지도 모른다. 韓國의 離職率은 資本主義初期의 日本의 그것, 즉 年 5% 内外에 머물고 있으며, 完全하지 못하나 年功序列制와 큰 變化가 없는 한 終身雇傭制의 方向을 지향하고 있다. 功勞에 대한 特別褒賞制 역시 그러하다. 政府가 강

력한 指導를 해서 그렇기는 하지만 현재로서는 企業別 勞組의 형태를 취하고 있고, 勞動組合加入方法도 오픈·畝制는 물론, 畝制度 그 자체가 인정되고 있지 않다.

그러나 1979年 10月 26日 事態 이후의 狀況을 보면, 產業別내지 職能別 勞組의 全國的 組織網이 燎原의 불처럼 번져, 最惡의 西歐式 產業別 勞組形態의 方向으로 치닫고 있었던 것도 우리는 경험하였다. 西歐가 日本의 制度를 도입하려는 이 版局에 어찌하여 같은 歷史的·文化的 傳統을 가지면서 그러한 움직임이 있었던가를 생각해 볼 필요가 있다. 前述한 바와 같이 한국이나 日本은 物理的 힘보다도 道德的·倫理的 價値를 尊重하고, 農耕民族이면서 동시에 畝作을 주로 하여 온 까닭에 個人主義보다는 團體的 協同을 重視했던 村落共同體의 性格을 繼承하고 있다. 그러나 한국의 協同精神이 村落共同體에 局限된 반면, 日本의 그것은 村落은 물론 封建領主를 宗主로 하는 莊園段階를 거쳤기 때문에 村落 이상의 넓은 地域單位의 協同精神이 傳統을 이루었던 것이다. 다이묘(大名=領主)의 勢力이 커진다는 것은 곧 莊園(藩)의 힘이 커지는 것이고, 藩의 勢力이 繁盛해야만 領民도 잘 살 수 있다는 歷史的 敎訓을 경험했던 것이다. 다이묘가 망하는 날이면 다른 藩의 奴隸가 되거나 보다 무거운 年貢과 賦役이 부과된다는 사실을 잘 알기 때문에 다이묘에게 忠誠하고 領民이 協同하지 않을 수 없는 歷史的 傳統을 繼承했다. 從業員이 企業에 忠誠心과 人生의 運命을 바치는 企業에의 歸屬意識은 다이묘에 대한 領民의 忠誠心과 莊園에의 歸屬意識의 現代的 化身으로 해석할 수 있는 것이다.

그러나 우리의 경우 農耕民이라는 점과 물을 利用하는 畝作爲主의 傳統을 갖는다는 事實은 다른 儒佛敎的 價値觀과 더불어 최소한 村落共同體內的 協同만은 存續되게 하였다. 그렇지만 한국의 封建社會는 地域單位의 莊園制度없이 中央集權的 封建官僚制度였기 때문에 오히려 村落對 村落은 協同이라기보다는 對立의 性格을 띠었고, 官僚의 暴政에 대한 反抗精神이 싹트지 않을 수 없었다. 따라서 村落을 초월한 地域單位의 協同이라는 歷史的 敎訓을 경험하지 못했던 것이다. 특히 韓末 賣官賣職이 盛行했던 腐敗된 封建官僚制下에서는 더욱 그러했다. 地方官僚는 世襲的 封建領主처럼 愛民思想이 있을 리 없고, 仁慈하지도 못했으며, 國民에게는 忠誠心과 地域經濟에 대한 歸屬意識이 싹틀 契機가 없었다. 日帝 35年間은 더욱 그러했다. 無條件 反抗하는 것이 個人的 保身の 處世術이 될 수 밖에 없었다. 예를 들면 韓末 濟州縣令의 平均在任期間은 불과 3個月에 지나지 않았다. 賣職해서 縣令이 된 者는 3개월 내에 밀천을 뽑아야 하기에 良民의 荷效誅求에 寧日이 없었다. 왜냐하면 보통 3개월 후면 새로운 縣令이 당도하기 때문이다. 이런 中央集權的 封建官僚制下에서 地域經濟나 國家에 대해 忠誠心を 期待하기는 困難하다. 封建官僚와 封建領主의 統治姿勢도 오

늘의 企業으로 보면 國營企業과 民營企業의 그것과 對照된다.

村落共同體의 성격이 남아 있는 農漁村에서는 새마을運動이 成功하여 他國으로부터 研修生이 올 정도로 世界的 模範이 되었으나, 都市는 물론 從業員間에 共同體의 因緣이 缺如된 企業에 있어서는 새마을運動이 좀처럼 成功하지 못하는 理由도 바로 여기에 있다. 企業人의 精神的 姿勢도 日本의 家父長的 혹은 領主의 愛民的 姿勢가 아닐 뿐더러 화이트·칼러든 블루·칼러든 간에 從業員 자신도, 大企業에 있어서 테크노스트럭처(technostructure)에 속하는 專門的 經營 및 技術集團을 제외하고는, 忠誠心이나 歸屬意識이 薄弱하다. 따라서 強力한 政府의 統制내지 調整없이 어느 때고 西歐의 勞使對立의 產業別 勞組로 전환할는지 모르는 것이 숨길 수 없는 사실이다.

後進 資本主義의 產業保護政策이 요청되는 現段階에서 政府主導型 그 자체와 行政의 失策 혹은 官僚의 腐敗로 말미암은 失政을 마치 政府主導型으로 생각하는 態度는 嚴然히 구별되어야 한다. 아마 政府主導型의 經濟成長은 우리가 先進隊列에 參與할 때까지 지속되지 않을 수 없을 것이다. 民間主導 萬能을 주장하는 理論은 마치 古典派理論에서 합리적 설명이 불가능한 것을 「보이지 않는 손」이라든가, 自然法思想 혹은 「神의 攝理」의 탓으로 돌린 事例와 같은 範疇를 벗어나지 못할 것이다. 이러한 狀況에서 勞使協調가 西歐型의 產業別 勞組를 바탕으로 할만큼 早熟해 버린다면 英國病을 앞당기는 結果를 초래할 것 또한 틀림없다.

많은 先進學者들은, 勞動市場은 앞으로 더욱 移動이 심하여 流動化할 것으로 展望하며, 日本에서도 西歐偏向의 일부 學者들의 豫測은 그리하다. 產業別 및 職能別 勞組를 주어진 與件으로 받아들인다면 그러한 豫測은 옳을지도 모른다. 그러나 최근의 傾向은 오히려 그 反對의 징후를 보여주고 있다. 비록 歐美諸國이 日本의 勞使協調體制를 導入하는 데 所期의 成果를 거두지 못한다 하더라도, 마르크스 이래로 블루·칼러가 中心이 되어 온 歐美의 產業別 勞組는 後述하는 바와 같이 衰退의 길을 걷지 않을 수 없다는 것이 定說이다. 儒佛敎文化圈의 한가지 특징은 칼러의 구별없이 全從業員이 한덩어리가 되어 勞組를 형성한다는 점이다. 그리고 勞組의 모든 決議가 舊作民族의 習性인 滿場一致의 傾向으로 흘러 國家나 企業의 成長이란 大局의 立場을 벗어나 理性을 잃은 勞組만의 利益을 앞세우기 쉽다.

확실히 한국의 勞使協調는 克服해야 할 重大한 문제를 가지고 있다. 歐美의 것이라면 無條件 받아들여야 한다고 주장하는 事大主義思想 말이다. 오히려 우리의 體質에 맞는 日本의 制度를 도입하여 그것을 우리의 現實에 맞게 修正하는 것이 바람직하다. 終身雇傭制, 年功序列制, 功勞褒賞制 및 企業別 勞組를 바탕으로 하는 勞使協議制가 바로 그것이다. 이를 위해서는 強力한 政府의 指導力, 家父長的내지 領主의 愛民的 化身으로서의 強力한 經

營體, 그리고 企業別 勞組를 單位로 하는 範圍內에서의 強力한 交涉力 등 세 요소가 서로 調和되고 融合하는 勞使協調體制의 구축이 요망된다. 다만 갈브레이드 教授가 지적했듯이 貧困한 나라에서는 그 責任은 政府와 體制의 탓으로 돌리는 경향이 강하다. 여기에 더하여 全從業員이 한 덩어리가 되어 團體交涉에 臨하는 儒佛敎文化圈에서는 일단 政治, 社會, 經濟的 不安狀態가 조성되는 경우 三者의 均衡을 깨뜨리는 일이 많다. 따라서 후진국이 貧困한 단계를 벗어날 때까지는 政府의 강력한 힘의 維持가 요망된다. 그러나 역시 여기서 獨立變數的 역할을 해야 할 것은 企業家의 姿勢이다. 企業家의 家父長的 慈愛精神이 비록 物質的인 것만을 뜻하지 않더라도, 그것이 발휘되지 않는 한 從業員의 忠誠心과 企業에의 歸屬意識이 싹틀 수 없기 때문이다. 언제까지나 企業이 政府의 강력한 調整만을 期待해서도 안된다는 것은 明若觀火하다. 政府의 役割에는 限度가 있는 법이다. 企業의 家父長的 體制는 짧게 보면 企業이 損害를 보는 것 같지만, 길게 보면 勞動生産性과 品質管理面에서 이를 報償하고도 남는 것이 있기 때문이다.

이런 뜻에서 企業에 있어서의 眞正한 새마을運動의 推進이 요망된다. 새마을運動을 企業의 短期的 利益追求의 道具로 삼으려는 알팍한 術策으로 利用하는 한 勞使協調를 크게 그르치는 結果를 초래할 것이다. 우리는 日本과 같은 自然發生的인 歷史的 傳統이나 敎訓을 체험하지 못했다. 그러기에 바로 이제부터 그러한 傳統을 創造해야 한다. 臺灣에서는 個人主義的 保身術은 우리의 경우와 같으나 反抗내지 抵抗意識은 없다. 강한 者에 대해서는 諦念하여 無條件 服從하는 오랜 傳統을 갖는다. 그러기에 臺灣에서는 家父長的 勞使協調體制가 成立되어가고 있고 또 可能性도 크다. 우리의 경우 企業家의 善心만으로 가능한 處地도 아니다. 從業員에 대한 持續的인 啓蒙과 訓練, 그리고 그 結果에 대한 昇進과 報償 등으로 從業員의 忠誠心과 歸屬意識을 振作해야 할 것이다.

V. 結論—未來에 대한 展望

西歐를 旅行한 사람이면 누구나 宗教가 衰退해가고 있는 사실을 눈으로 볼 수 있다. 그들 중에서는 物質的으로 이만큼 裕福해지고 社會保障制가 이만큼 確立된 오늘의 西歐社會가 바로 天國일진대 무엇을 더 바라겠으며, 이만큼 사는데 宗教가 무엇 때문에 필요한가 라고 하는 사람도 있다. 宗教는 못살 때만 필요하다는 論理이다. 특히 젊은 層에서 그러하다.

또 한가지 중요한 特徵은 産業別 勞組의 伸張率이 크게 鈍化되어가고 있다는 사실이다.

블루·칼리 中心의 製造工業勞動者를 바탕으로 하는 産業別 勞組는 다른 社會勢力에 비해 크게 萎縮되어가고 있다. 같은 先進國인 日本의 예를 들면, 오늘의 農業就業者數는 總就業人口의 10%를 下廻한다. 20年前엔 職業別 블루·칼리의 勞動者가 總就業人口의 65%이던 것이 최근엔 47%로 떨어지고 있다. 第三次産業에 從事하는 就業人口는 급격히 늘어나고 總就業人口의 50%를 上廻하며, 20年前 10%에 불과했던 管理的·專門的 및 技術的 職業에 從事하는 就業人口가 20% 水準을 넘어서고 있다. 電子理論의 發展이 계속 오늘날처럼 빨라서 情報産業이 豫想대로 발달한다면, 20년 후인 西紀 2000년에 가서는 第二次産業에 종사하는 블루·칼리는 總就業人口의 10% 수준으로 떨어질 것으로 豫測하는 極端論者도 있다. 이쯤 되면 오늘날 宗教가 필요없다는 輕薄한 젊은 層의 주장처럼 적어도 勞動組合이 필요없다는 脫이테올로기 時代가 올 것은 보다 正確한 豫測이 될 것 같다.

적어도 마르크스가 豫言한 것처럼 萬國의 勞動者, 즉 萬國의 블루·칼리가 團結한다 해도 하나의 社會革命勢力으로 成長하지 못할 것만은 틀림없다. 갈브레이트가 그의 『不確實性的 時代』에서 叙述하고 있듯이 벌써 勞動階級과는 利害關係가 一致하지 않는 科學者, 詩人, 文學者는 물론, 테크노스트럭처로 대변되는 企業의 管理層과 專門技術者集團, 그리고 수많은 여러 갈래의 第三次産業從事者의 集團이 오히려 보다 큰 社會勢力을 형성하고 있다. 이미 脫이테올로기의 時代에 들어서고 있는 것이다.

新生工業國家(Newly Developing Country)인 한국도 이러한 傾向을 뒤따를 것은 틀림없는 사실이다. 이러한 樂觀論을 그대로 받아들이지 않는다 하더라도 國家와 企業과 家庭이 있는 한 勞使間은 물론, 새로운 또 다른 社會的 協調體制가 確立되어야 한다. 個人對 個人의 競爭도 社會發展의 基本要素이지만 民族國家를 與件으로 하고 輸出主導型의 經濟成長을 運命적으로 받아들이지 않을 수 없는 處地라면 오히려 오늘의 勞使間의 協調體制 여하가 國家發展의 關鍵일 것이다. 흔히 「日本人은 두 사람이 모이면 세 사람의 힘을 내고 한국 사람은 두 사람이 모이면 한 사람 반의 힘 밖에 내지 못한다」고 한다. 이러한 傳統을 超克하지 못하는 한 韓國의 將來를 期待할 수는 없을 것이다.