

後進國勞使關係의 形成과 그 分析 (其 2)

—韓國의 事例의 研究領域을 中心으로—

金 植 鉉

目 次
I. 分析의 焦點
II. 分析體系
III. 分析要因(韓國勞使關係의 事例)
IV. 結 言

I. 分析의 焦點

前稿⁽¹⁾에서는 非西歐의 基盤위에 새로이 産業化段階에 들어선 後進諸國들이 當面하는 勞使關係의 諸問題를 分析하기 爲한 새로운 研究方法을 「던로프」(Dunlop), 「하비슨」(Harbison) 등의 國際比較에 依한 分析構造⁽²⁾를 中心으로 보아왔다. 이와같은 研究方向은 勞使關係의 分野에서는 새로운 傾向으로서 비록 그것이 先進國의 勞使問題의 解決을 爲한 比較資料와 海外投資資本의 保護 및 後進國開發援助等에 附隨하여 惹起되는 諸問題를 푸는데 그 動機가 있는 것이라 하더라도 그 接近方法에 있어서 基礎的假定과 資料源 그리고 그 質的 分析에의 關心이 從來와 같은 先進西歐經驗一邊倒의 그것보다 開發途上에 있는 後進諸國에서 惹起되는 새로운 勞使關係經驗의 理解와 分析에 有效한 것이 아닌가 생각된다.

왜냐하면 勞使關係의 現實의 事例는 그것이 비록 顯在的으로는 單純하다 할지라도 그 原因은 廣範한 各種要因과 關聯을 가지고 있는 것이기 때문에 그것을 單純히 經濟的 立法의 테두리 안에 視點을 限定하거나 또는 勞動運動의 典型的인 先進國의 經驗을 「모델 케이스」로 研究하고 그것을 後進國에 對하여 하나의 理想型으로 提示하려는 方法에 比하여 後進國自體의 産業化過程에서 나타나는 勞使關係의 諸現象을 그 自體의 經驗的資料를 直接 對

(1) 「後進國 勞使關係의 形成과 그 分析(其 1)」(『經濟論集』, 第 III 卷 第 1 號)

(2) J. T. Dunlop, *Industrial Relations System*, 1958, N.Y.; Clark Kerr, J. T. Dunlop, F. H. Harbison, C. A. Myers, *Industrialism and Industrial Man*, 1960, Cambridge.

象으로 하여 그것을 綜合的으로 分析할 수 있는 準據體系(frame of reference)를 가짐으로써 그 解明이 可能한 것이다. 勞使關係의 問題는 實際로 產業化過程에서 形成되는 것이기 때문에 產業化自體가 內包하고 指向하는 特徵에 依하여 規定되는 側面이 있는 反面에 現實的으로 나타나는 勞使關係의 具體의 樣相은 產業的方式의 定着過程에서 定着基盤自體의 諸般內外環境의 特徵에 依하여 規定되는 側面이 또한 있음을 無視할 수 없는 것이다.⁽³⁾ 이와같은 各種要因을 綜合的으로 考慮하면서 勞使關係의 現實을 分析할 수 있는 分析構造가 形成되면 이는 또 한편으로는 勞使關係의 體系의 研究의 基礎確立에 寄與할 수도 있는 것이라 하겠다. 「하비슨」, 「던로프」 등의 體系는 數多한 國際的 事例研究의 結果로 나온 分析體系이기 때문에 特히 이와 같은 勞使關係의 產業的 國家的 特徵分析의 理論的基礎로서 有用性을 갖는 것이라 하겠다.

本論稿는 前稿의 內容을 要約하여 分析構造를 整理하고 이에 따라서 韓國의 事例를 中心으로 한 分析要因을 概略的으로 檢討하여본 것이다. 그러나 韓國勞使關係의 本格的 研究는 이들 資料의 整備와 要因別 個別研究의 深化가 前提되지 않으면 不可能한 것이므로 本論稿는 그 方向의 提示에 끝나는 것이다.

II. 分析體系

前稿에서는 勞使關係는 經營 勞動 政府의 3主體間의 關係로 定義되고 그 具體的 內容은 勞動과 經營의 相互規制關係를 決定하는 各種의 規定에서 찾아 볼 수 있는 것이라 하였다. 이와 같은 規定은 使用者와 被雇傭者의 基本關係를 構成하는 立法的事項뿐만 아니라 一般的으로 立法的事項의 範圍內에서 設定되는 勞使協約과 그리고 經營內의 組織關係에서 形成되는 雇傭者와 被雇傭者의 關係를 規定한 明文의 制度와 이들 各領域에서 施行되는 慣例의 非公式의 行爲規範이 包含되는 것이다. 따라서 規定의 範圍는 各種의 明文化된 法律規定 그리고 慣行等を 包含하여 經營과 勞動의 相互關係를 決定하는 行爲規範을 全般的으로 包括하는 것으로 理解하게 된다. 그런데 이와같은 勞使關係의 行爲를 決定하는 規定은 實際로 經營과 勞動의 兩者間의 關係를 決定하는 것이지만, 그 決定主體는 그 以外에도 政府機關(government agency)을 넣지 않을 수 없다. 政府는 一般的으로 第3者로서 勞使關係의 立法, 行政上의 政策의 決定主體일 뿐만 아니라 直接的으로는 勞使關係 形成에 關聯되지 않지만, 經濟政策 社會政策의 領域에서 主要한 影響力을 가지고 經營 및 勞動의 勞使關係의 諸行爲에 影響을 미친다. 오늘날과 같은 政府의 機能이 高度化한 體制

(3) Clark Kerr & others, *op. cit.*, Chap. 4, p. 77ff.

에서는 勞使關係의 直接的 主體가 되는 政府의 役割은 積極的인 要因으로 考慮하지 않을 수 없게 된다. 또한 勞使關係에 있어서 政府의 位置는 以上과 같은 領域 이외에도 그 範圍는 政府가 直接 經營者로서 遂行하는 役割에서도 찾을 수 있다. 卽 國營企業, 官營企業에서 政府는 企業形式을 통한 直接雇傭者로서 役割을 할 뿐만 아니라, 政府自身이 龐大한 機構를 가지고 最大의 雇傭者로서 役割을 한다는 點이다. 政府自體가 直接 雇傭者로서 取하는 雇傭政策이 一般勞使關係에 미치는 影響이 큰 것은 勿論이므로 政府를 經營者로 看做하여 이를 勞使關係에서 政府가 가지는 環境的 役割과 分離하여 雇傭者로서의 役割은 經營者와 같은 範疇에 들어가는 것이라 볼 수 있게 된다.

이와같이 볼 때 後進國勞使關係研究의 第1次的 領域은 主體間의 關係를 決定하는 各種 規定이 되며 이들 規定의 現實的 規制力과 그 形成過程의 分析은 明文의 規定의 外廓에서 實際로 勞使雙方의 行爲를 規定하는 慣行等의 勞使關係의 諸般 發現的 事象에서 찾을 수 있다. 勞使關係의 現象의 發現範圍는 만드시 主體의 公式的 組織의 相互關係 領域뿐만 아니라 個別的, 非公式的 集團關係의 領域까지 包括하는 것임은 말할 것도 없다. 왜냐하면 이들 各領域은 相互 分離될 수 없으며, 現實적으로 綜合된 形態로 나타나고 各領域이 相互 密接한 關係를 가지고 있기 때문이다.⁽⁴⁾

勞使關係의 具體的 內容이 되는 各種 規定 慣行等의 形成過程은 主體가 主體外의 影響을 전혀 받음이 없이 이루어지는 것이 아니며 오히려 主體의 意思決定은 直接 間接으로 勞使關係自體의 形成基盤이 되는 環境의 決定的 影響을 받는다. 따라서 勞使關係의 研究는 外現的 事象의 恣意的 解釋 내지 個別的 意味關聯보다도 오히려 勞使關係에 影響을 미치는 環境의 意味와 그것이 勞使關係에 미치는 影響을 中心으로 한 有意的 分析 要因을 體系化함으로써 客觀적으로 最大限의 有意性(relevancy)이 있는 分析體系의 定立과 그 各分析領域에 관하여 事實的 資料에 의한 外現的 事象의 檢討가 必要하게 된다.

勞使關係에 미치는 環境의 影響은 대단히 複雜하고 廣範하여 一義적으로 規定하기는 어려운 것이므로 이를 위하여서는 演繹적으로 有意的 分析 要因을 決定하거나, 經驗적으로 成立 가능한 假說의 領域을 設定하지 않으면 안된다. 經驗적으로 얻은 勞使關係環境의 有意的 領域은 大體로 두가지의 經路의 領域과 세가지의 環境의 類型의 領域을 設定할 수 있을 것이다.

經路의 領域은 勞使關係의 主體形成의 經路和 一定時點에서 勞使關係의 各主體가 相互 關係에 關한 意思決定에 미치는 經路를 들 수 있을 것이다. 卽 첫째는 勞使關係의 各主體가

(4) 이와같은 領域相互間의 關聯은 關係領域의 實質的인 關聯性을 研究하는 組織理論의 分野에서 特別히 強調되고 있다. W. F. Whyte, *Man and Organization*, 1959, Chapt. 1 參照.

形成되는 과정에서 그 形成環境의 影響을 決定的으로 받을 것이라는點과 들쭉는 勞使關係의 主體가 그들의 相互關係에 關聯되는 意思決定에 있어서 環境의 影響을 無視할 수 없으리라는 것이다. 實際로 環境은 主體의 形成過程과 意思決定에의 影響過程을 通하여 勞使關係에 關한 一定한 行爲를 誘發하는 것이므로, 一定時點에 있어서 勞使關係의 諸現象을 分析하는데 있어서도 그 現象의 發端이 되는 勞使關係主體의 內在的屬性과 外在的環境을 區別하는 意味에서 效果의인 方法이 될 수 있는 것이다. 왜냐하면 前者는 勞使關係에 關한 意思決定의 內在的要因으로서 反應의 形式을 決定하며 歷史적으로 決定되는 定着的 要因임에 비하여, 後者는 意思決定의 與件으로 주어지는 現在 및 未來의 條件이기 때문이다. 따라서 勞使關係主體가 그 相互關係에 對한 具體的 意思決定의 結果 即 勞使關係의 諸事象은 이들 兩經路의 綜合的 結果로 볼 수 있을 것이다.

다음 環境의 影響에 關한 第2의 領域인 環境의 類型에 關해서는 세 가지의 領域으로 나눌 수 있는데 이는 經濟的環境과 非經濟的環境 그리고 勞使關係의 主體에 對해서는 外部的 要因이 되는 그 社會의 産業化「엘리트」⁽⁵⁾를 들 수 있다. 이와 같은 領域은 그 各各의 領域이 가지는 性格의 差異에서 오는 것이다.

一般的으로 經濟的環境은 企業勞動의 社會的需給에 直接 間接으로 影響을 미치는 經濟的인 市場環境이며 特히 企業의 生産의 諸要素의 需給規模와 構造, 그리고 그 流通機構가 主要內容이 된다. 이와 같은 要因은 勞使關係의 各主體에 對하여 그 意思決定에 直接 間接으로 影響을 미치는 것이다. 非經濟的環境은 主로 傳統的인 文化的 社會的 行爲樣式에 影響을 미치는 要因이며 이는 勞使關係의 各主體의 性格을 規定하고 그들이 勞使關係에 關한 意思決定에 主要한 影響을 미치는 것임은 말할 것도 없다. 即 勞使關係의 各主體의 質的 存在樣式의 分析에 直接 關聯되는 要因이라 할 수 있다. 마지막으로 勞使關係分析의 第3의 環境領域인 産業化「엘리트」는 勞使關係가 成立하는 社會에 있어서 指導的勢力 또는 權力의 所在와 그 存在形態를 究明하여 그들의 勞使關係에 關한 態度 내지 傾向을 보는 面이라 하겠다. 一般的으로 勞使關係의 成立과 發展은 産業化過程과 함께 進行되는 것이므로 産業化「엘리트」는 産業化를 爲한 各種 政策의 決定에 參與하는 集團 또는 支配的 政治 勢力의 産業化를 위한 方策의 決定에 支配되는 것은 말할 것도 없다.

「엘리트」의 內容은 明確히 規定되기 힘든 概念이지만 一般的으로 一國의 執權勢力 및 이에 強力한 影響을 미치는 集團의 意味로 解釋되며 이들 集團의 影響은 政治的 施策을 通하여

(5) 産業化「엘리트」에 關해서는 우리나라의 境遇 아직 明確한 對象을 찾기 힘든 것이므로 政府의 權에 包含시켜서 說明하는 方法을 擇하였다.

나타나는 것이므로 政策形成의 主體를 考察함으로써 그 性格을 究明할 수가 있을 것이다. (6)

그런데 以上과 같은 諸環境要因은 勞使關係에만 限定되는 것이 아닌 廣範한 社會的環境이며 勞使關係에 미치는 影響은 要素에 따라 直接 主體의 性格規定의 面에서 影響력을 미치는 것도 있고 具體的인 主體의 意思決定環境에 關聯하여 影響을 미치는 것도 있으므로 다음에는 앞서 본 環境의 類型的要因이 具體的으로 主體의 相互關係에 關한 意思決定에 어떤 影響을 미치는가를 보지 않으면 안된다. (7)

一般的으로 經營者가 勞動者와의 關係에 關한 意思決定을 할 경우에는 自體의 經營內部環境, 即 技術的인 生産과 財政的制約 그리고 販賣等의 各領域에서 制約을 받지 않을 수 없다. 特히 經營이 必要로 하는 勞動活動의 性格, 企業規模, 組織等의 面과 市場狀況 및 金融事情等의 經濟的要因과 關聯되는 自體의 資金의餘裕에 따르는 支拂能力等의 面에서 勞使關係를 規定하는 面이 있다. 經營外部的인 領域에서도 勞動市場狀況은 勞使關係에서 各主體의 意思決定에 直接的인 影響을 미치는 領域이다.

勞動者도 마찬가지로 經營者 및 政府와의 關係에 關하여 意思決定을 하는데 있어서 經營의狀況과 業界의 狀況 그리고 勞動市場狀況을 考慮할 뿐만 아니라 廣範한 經濟的, 政治的環境을 考慮하여 意思決定을 하고 그들 自身の 內部的狀況 即 生活狀況, 經濟的 餘裕等의 面이 勞使關係에 關한 意思決定을 할 때 制約條件으로 나타나는 것이다. 勞動組合 自體의 組織狀況도 外部的 勢力에 依하여 影響을 받으며, 組合員間的 團結力의 強弱을 決定하는 組織力等은 根本的으로 組合員 및 組合의 經濟的 餘裕와 社會的 行爲樣式에 依하여 決定되는 것은 말할 것도 없다. 政府의 경우에도 勞使關係의 調整者로서 社會保障制度의 施行, 各種法規의 制定 및 運用에 있어서 自體의 內部的條件의 制約은 받지만 이는 一般的으로 勞使關係의 外部的與件이 되는 產業化「엘리트」의 性格에 依하여 決定되는 것이며 또한 勞動과 經營 兩側의 壓力을 받는 面이 크므로 微弱한 것으로 볼 수가 있다. 政府의 內部的條件은 그 組織 즉 勞使關係의 監督機關 및 意思決定機關의 組織과 그 能力 및 性向에 따라 勞使關係에 關한 意思決定의 內容이 달라 질 수 있는 것이다.

III. 分析要因

前節의 分析體系는 勞使關係의 具體的事象을 決定하는 行爲主體인 勞使關係의 各主體

(6) 「엘리트」의 概念은 政治的 經濟的인 意味에서 그리고 그 影響集團의 內容에 따라서 多角度로 規定되고 있으나 勞使關係에 미치는 影響의 面에서, 그리고 後進國產業化에서 차지하는 役割로 보아서 政治的執權勢力과 同一視해도 無妨할 것 같다.

(7) 內部的環境은 前稿에서 본 內部的分析構造를 意味하며 여기서는 後進國의 國家單位에 있어서의 勞使關係의 差異를 보는 경우이므로 外部的諸指標에 包含시켜서 論述하는 方法을 取하였다.

의 意思決定에 미치는 影響要因相互間的 關聯性을 概略적으로 본 것이다. 本節에서는 影響要因의 具體的內容을 밝으로써 現實의 勞使關係의 理解를 위하여 必要한 分析上의 具體的領域을 보고 이와 關聯하여 後進國勞使關係의 例로서 韓國의 事例를 概略적으로 보기로 한다.

(1) 經濟的要因： 近代의 勞使關係가 社會的인 生産과 消費의 分離에서 緣由하고 그 關係形成의 中心問題가 生産과 分配問題에 基盤을 두는 것이기 때문에 經濟的要因이 勞使關係에 미치는 影響은 대단히 큰 것이다. 이와같은 經濟的要因의 影響은 國民經濟的 範圍에서 그 共通的制約範圍를 가지는 것이며 一般的으로 近代의 國民經濟가 封鎖體制로 存在하는 것이 아니므로 開放體制에서 오는 經濟的 影響이 考慮되어야 할 것이다. 經濟的 指標로서 나타나는 諸要因의 分析에 있어서 特히 勞使關係에 重要한 影響을 미치는 要因은 다음과 같다.

(a) 生産要素市場： 一定時點에 있어서 國民經濟의 活動水準을 決定하는 基本要因은 生産의 基本要素인 資本 勞動資源 및 物資의 可用도와 그 結合水準이기 때문에 이들 諸要素市場의 需要供給狀況을 分析하는 것은 特히 重要한 것이다. 이들 要素의 分析은 諸要素의 市場價格水準과 그 流通機構에 관한 것을 包括하여야 할 것이며 具體적으로 金利, 勞賃 및 生産財價格構造를 比較分析함으로써 그것이 勞使關係에 미치는 影響을 考察하여야 한다.

(i) 資本市場： 資本市場의 構造와 資本의 價格水準은 經營의 資金事情에 影響을 미침으로써 企業의 資源結合度를 決定하는 重要한 要因이므로 金融市場의 構造와 金利水準을 分析함으로써 勞使關係에 關聯하여 經營者가 내리는 意思決定에 미치는 影響을 分析하여야 할 것이다. 그러기 爲해서는 一般金融市場의 壓力뿐만 아니라 一般企業의 資金事情 財政狀態等 企業의 財務分析上의 指標를 活用할 수 있을 것이다. 即 一般金融市場의 諸般指標의 比較分析에 依한 勞使關係環境의 分析 뿐만 아니라 企業의 一般的財務狀態를 나타내는 諸指標의 比較分析을 通하여, 보다 具體적으로 後進國의 勞使關係의 資本制約性을 把握할 수 있는 것이다. 우리나라는 一般的으로 資本不足國으로 認定되며 그것은 資本의 既存蓄積度가 낮을 뿐만 아니라 現存供給水準이 需要에 比하여 낮다는 것을 意味한다. 그 결과 強制的인 資本造出과 外國資本에의 依存도가 대단히 높은 것이 그 特徵이 되어 있다. 政府는 資本造出과 함께 導入外資에 對한 支配權을 通하여 勞使關係主體에 미치는 影響은 대단히 큰 것이 一般的이며 그 외에도 金融機關의 支配와 財政政策을 通한 資金의 供給機能에서 重要한 機能을 함으로써 勞使關係에 관한 가장 重要한 獨自的 意思決定力을 가

진다. 우리나라의 資本不足狀況은 一般的으로 그 金利水準과 私金融의 規模 및 그 價格上으로도 알 수 있으며 需要의 過剩은 企業의 自己資本構成率, 負債率, 金利負擔率等의 諸般指標를 比較 分析함으로써도 알 수가 있다. 全般的資本의 不足은 企業規模의 零細化와 企業擴大의 沮止를 가져오고 施設의 不良等 其他 勞動條件에 미치는 影響이 대단히 큰 것이다. 그뿐만 아니라 運營資本의 不足은 賃金滯拂의 現象을 가져오는 例를 볼 수가 있다. 流通機構도 資本의 公開市場이 機能을 發揮하지 못하고 있으며 一般資金供給機關도 供給不足에 의하여 金融의 偏重性을 가져오고 私金融의 擴大를 가져오게 한다. 그 結果 政府의 金融的 支援이 增大하고 外國資本依存度가 커지고 있다. 이와같은 資本의 不足이 勞使關係에 미치는 影響중 가장 重要的 것은 根本的으로 勞動需要의 低位 即 雇傭機會의 絕對的不足을 가져온다는 點이다. (8) 特히 勞使關係의 主體가 되는 產業勞動의 雇傭機會는 높은 資本設備을 必要로 하는 것이므로, 이에 必要한 長期資金의 供給可能性은 勞動需要에 큰 影響을 미치는 것이다. 또한 資本不足은 經營者로 하여금 金融特惠를 얻는것이 利潤獲得의 捷徑이 되므로 內部的 合理化에 依한 生産性增大의 努力을 하는 傾向을 減少시킨다는 點을 들 수 있다. 一般的으로 資本市場이 원활하지 못하고 資本費用이 高水準인 韓國과 같은 環境에서 適正한 自己資本規模의 維持와 그 程度안에서의 合理的運營을 하지 않으면 企業의 倒産을 免할 수 없게 된다. 適正規模를 維持하지 못한 企業의 高率의 負債依存은 金利負擔과 資金事情의 乏迫으로 金融業務에 熱中할 뿐만 아니라 賃金問題等 勞使關係에서 그 壓力을 解消하려는 傾向이 있음은 韓國企業의 一般의 特徵이다. 好況의 企業에 있어서도 有利한 公金利의 惠澤을 爲한 努力은 相對的으로 勞動의 活用度を 떨어뜨리는 것은 말할 것도 없다. 또한 資本의 壓力은 一般的으로 企業의 零細化를 助長함으로써 勞使關係에 있어서 劣惡한 勞動條件과 小規模企業의 獨特한 勞使關係 即 勞動組織率의 低位, 低賃金 및 家族의 勞使關係를 助長하게 하는 것이다.

(ii) 原料 및 設備市場: 企業의 勞動條件, 必要한 技術人力(勞動需要) 操業水準을 결정하는 重要的 要因의 하나가 設備 및 原料市場의 狀況이다. 資本이 있어도 設備, 原料의 不足으로 그것을 調達하지 못하는 경우도 있으며 必要에 따라서 外國에 依存하는 경우도 있을 것이며 原料의 確保時期 市場의 性格等에 依하여 資金의 窮乏이 勞賃에 壓力을 가져올 수도 있으며 그러한 事業의 경우, 原料確保業務의 壓力이 生産過程의 合理化를 攪亂시킬 수도 있을 것이다.

우리나라의 경우에는 原料 設備의 海外依存度가 높으며 따라서 外資事情과 輸入時期에

(8) 一般的으로 後進國의 産業化를 沮止하는 要因中에 資本不足이 가장 重要的 制約條件이 되고 있다.

다른 原料確保問題는 資金需要의 面에서 큰 壓力을 받는 傾向이 있으며 때로는 原料의 不足으로 操業을 中斷하는 경우도 許多하게 볼 수 있다. 設備의 경우에도 外貨事情의 制約을 받는 것이므로 生産方法의 相對的低位性을 甞할 수 없고 이와같은 原因이 우리나라의 技術需要의 低下를 가져오는 경우도 많을 뿐만 아니라 老朽한 設備의 運轉에 依한 安全衛生의 面에 미치는 影響도 無視할 수 없을 것이다. 또한 一般的으로 不足한 原料市場에서는 그 時期的인 價格波動이 甚하여 原料確保를 爲한 努力을 加重시키기도 하려니와 原料價格의 變動을 통한 利潤確保가 可能하여 그런 類의 企業에서는 生産分野에서의 合理化에 따르는 利益確保를 輕視하는 傾向이 없지 아니할 것이다.

특히 施設財市場의 制約과 그 確保의 困難은 勞動生産性的의 增大에 影響을 미칠 것이며 施設代替率의 低下를 가져오고 不良施設의 原因에서 나오는 收益의 減少 내지 費用增加의 負擔이 勞動者에게 돌아오는 點에서 勞使關係에 미치는 影響이 크다고 볼 수 있다. 그 反面에 國內産業에 不可缺한 施設과 生産方式을 導入할 경우에는 새로운 輸入技術水準에 適應하기 爲한 勞動의 技術訓練이 必要하게 되고 其外에도 設備輸入이 가져오는 各種의 波及效果는 企業의 財政的壓力 或은 市場에서의 地位等に 걸쳐서 나타나는 것이므로 이들이 勞使關係에 미치는 影響은 대단히 큰 것이다.

(iii) 勞動市場: 後進國勞使關係의 特徵을 形成하는데 가장 重要한 直接的인 影響力을 가진 領域이 그 勞動市場일 것이다. 따라서 勞動市場의 狀況分析은 勞使關係研究의 가장 重要한 領域이 되는 것이다.

大體로 勞動市場의 狀況은 行政府主體에 對하여 그 經濟 및 社會政策에 큰 影響을 주는 것이며 經營者에게도 勞動價格과 餘他的 生産要素(施設)의 價格水準과의 比較에 依하여 生産方法을 決定하며(주어진 技術水準內에서) 賃率決定, 勞動養成, 勞動力保存에 對한 意思決定內容이 전혀 달라질 뿐만 아니라 對勞動組合政策에도 크게 影響을 미칠 것이다. 그러나 무엇보다 勞使關係主體中에서 勞動市場狀況에 依하여 影響을 크게 받는 것은 勞動者일 것이다. 왜냐하면 勞動市場의 狀況은 勞動者의 雇傭機會에 對한 競爭關係, 이에 따른 賃金水準, 移·轉職 그리고 敎育等の 面에서 그들의 個別的 및 組織的 對經營者交涉能力과 意思決定에 對하여 決定的인 影響을 미치기 때문이다. 뿐만 아니라 그와같은 基盤은 勞動組合에 對한 勞動者의 意思決定과 態度에도 큰 影響을 미치기 때문이다.

勞動市場이 勞使關係에 미치는 影響을 分析하기 爲해서는 勞動의 供給源, 水準, 質, 流通機構 그리고 需要規模와 그 構造와 勞賃水準等に 관한 分析을 必要로 한다.

勞動供給은 人口에 관한 資料, 就業可能勞動에 관한 資料, 敎育에 관한 資料, 他産業勞

動人口와의 關係에 관한 資料, 勞動移動에 관한 資料 그리고 勞動의 技倆水準, 肉體的 精神의性能에 관한 資料 그리고 其他 人的資源에 관한 資料가 必要하다.

勞動의 流通機構에 關해서는 勞動紹介機關에 관한 資料, 就業慣習에 관한 資料, 就業經路에 관한 資料, 流通機構相互間의 競爭性에 관한 資料等を 中心으로 分析할 수 있으며 勞動需要에 關해서는 就業人口, 產業構成, 雇傭趨勢, 企業의 雇傭政策, 就業條件等に 關한 資料를 必要로 하며 賃金에 關한 分析은 勞動의 綜合的 需給에 관한 資料, 勞動移動, 賃金水準, 賃金格差, 賃金形態, 支給方法等に 關한 資料를 中心으로 分析할 수 있다.

우리나라의 경우에 勞動의 供給은 需要를 크게 超過하고 있으며 그것은 人口增加率과 雇傭趨勢로 보아 過去나 將來에 있어 超過現象에는 變動이 없을 것이다. 全般的으로 보아 就業可能人口가 增加하고 있으며 이와같은 壓力이 原因이 되어 長期 및 短期的으로 미치는 影響은 대단히 크고 廣範한 것이다. 한편 우리나라 勞動은 그 數的供給能力에 있어서 클 뿐만 아니라 그 質에 있어서도 一般教育水準은 比較的 높은 것이 特徵이다.⁽⁹⁾ 그러나 反面에 專門的인 技倆의 水準과 分化는 크지 않으며 特히 技術者, 專門家, 熟練勞動者의 不足은 產業分野에서 一般的現象이다. 우리나라 勞動의 供給構造는 一般的으로 一般事務 및 未熟練勞動에 있어서는 供給過剩이며 專門家, 技術者等 高級 및 特殊勞動과 熟練勞動은 供給不足現象을 보이고 있다. 이와같은 現象의 根本的原因은 供給側과 需要側에서 찾을 수 있겠지만 部分的으로는 教育制度 및 一般社會의 職業觀念을 支配하는 傳統的基盤의 影響을 받는 면도 찾아 볼 수 있다. 韓國의 產業勞動의 原初的供給源으로서 農業勞動의 重要性은 대단히 크다. 卽 우리나라의 農業勞動은 擬裝失業이 一般的現象이며 狹小한 農土에서 一般的過剩現象을 나타내고 있을 뿐만 아니라 生活水準 賃金格差로 인한 產業勞動市場에 對한 誘引이 대단히 크다. 비록 現在의 產業勞動의 供給이 全的으로 農業部門에 依存하고 있지는 않으나 韓國勞動의 特徵은 農村과 密接한 關聯을 가지고 있으며 그 傳統的 社會制度의 基盤이 完全히 變化하지 않고 있어서 이와같은 우리나라 勞動의 社會的基盤은 勞動의 性格으로 하여금 非合理的이고 產業勞動意識이 얕으며 服從的이고 經營者依存의인 特性을 갖게 한 것 같다.⁽¹⁰⁾

우리나라 勞動의 流通機構는 社會的인 流通機構로서 公共 및 私設 職業紹介所가 大都市에 少數 있을 뿐, 雇傭機會의 絶對的不足으로 그 機能은 極히 微微하고 行政機構로서의

(9) Frederick Harbison, "Education for Development," in *Scientific American*, September 1963 參照.

(10) 農村勞動만이 服從的이란 뜻이 아니며, 一般的으로 農村勞動은 傳統的家族倫理的 基盤을 많이 保存하는 면이 있고 全般的으로 보아 韓國의 產業勞動은 그 形成段階에 있어 農村勞動과 分離해서 생각할 수는 없는 것이다.

援護機構에서는 政策的으로 雇傭機會를 確保하여 相當한 役割을 하고 있으며 一般的으로 是 教育機關이 主로 出身勞動의 雇傭機會 發見의 中間機關의 役割을 하고 있으며 公開流通 機構로서는 가장 큰 機能을 하고 있다. (11) 그러나 一般的으로 우리나라 勞動의 雇傭機會 發見의 最大經路는 個人的인 經路일 것이며 이는 親分, 血緣, 地緣等의 前近代의인 社會關係의 紐帶를 通하여 이루어지는 所謂 緣故募集採用의 方式이 一般的이다. 그러나 特殊한 勞動 卽 技術者, 專門家, 熟練工의 市場은 比較的 公開性이 있는 것을 볼 수 있는데 그것은 勞動의 需給構造에 있어서 需要에 對한 技術勞動 내지 熟練勞動의 相對的 不足에 基因하며 이와같은 現象은 産業化의 速度가 急速할수록, 勞動의 移動이 圓滑할수록 그리고 教育 制度가 專門的職業과 技術教育의 方向으로 發展할수록 더욱 擴大하여 募集과 採用의 公開性에 影響을 미칠 것이다.

勞動의 需要: 勞動市場의 需要面을 分析하기 爲해서는 産業勞動의 雇傭機會의 水準 및 그 趨勢를 考察하고 이를 勞動供給과 關聯시키는 面에서 보아야 한다. 産業이 必要로 하는 勞動의 構成은 産業의 發展과 함께 高度化하며 一般的으로 前産業的部門보다 技術的인 能力을 갖춘 勞動에 對한 需要가 增加하는 特徵을 가진다. 後進國은 一般的으로 産業의 裝備率과 資本構成度가 높지 않기 때문에 技術의 需要水準은 先進國에 比하여 낮은 것이지만 그것을 供給과 比較하면 一般的으로 供給이 不足한 現象을 보이고 있다. 따라서 後進國의 産業勞動에 對한 技術需要는 供給에 比하여 높은 면이 있는 反面, 未熟練勞動에 있어서는 一般的으로 供給過剩의 現象을 보이고 있어 이와같은 現象은 그 勞使關係에 對하여 特異한 影響을 미친다. 卽 相對的으로 技術者의 不足은 産業에 技術的制約을 加하여 産業 構成과 成長을 沮害하거나 外國에서의 技術導入에 依存하려는 傾向이 생기며 熟練勞動의 不足은 經營自體의 養成方法에 依存하거나 需要競爭이 생기는 反面, 未熟勞動者에 對해서는 이와 전혀 反對의 傾向을 가져온다. 大體로 그 結果는 各種勞動에 對한 報酬, 採用, 訓練의 各領域에서 勞使關係에 미치는 影響이 대단히 큰 것이다. 이와같은 勞動市場의 需要事情이 勞使關係의 各主體에 미치는 影響은 大體로 다음과 같은 內容으로 要約된다.

① 經營者: 技術의 不足과 一般勞動의 過剩으로 生産要素의 結合이 勞動集約的 傾向을 띠게 되고 따라서 이와같은 環境에서 成長하는 技術은 手工的이거나 代替性이 없는 것이기 때문에 勞動의 質的水準의 向上이 沮害되고 勞使關係에 있어서도 經營者의 地位는 絕對的으로 強力한 것이 되며 技術勞動과 一般勞動의 差別化와 그 人事管理의 方向도 兩者間의 乖離現象을 促進하게 한다. 그뿐만 아니라 供給市場의 壓力은 經營으로 하여금 雇傭規模

(11) 勞動의 市場이 供給過剩의 狀況에 있어 流通機構間의 競爭性이 顯著함을 볼 수 있다.

의 擴大를 爲한 不合理한 方策을 強要당하게 하여 組織의 非合理的인 擴大와 企業過剩雇傭의 現象을 가져와서 勞動의 合理的整理를 不可能하게 하고 勞動生産性은 極度로 低下된다. (12)

② 勞動者: 勞動의 質의水準의 格差로 인한 社會的 間隔과 이에 따른 勞動의 組織力이 沮害되고 勞使關係의 制度化는 더욱 困難해지며 一般勞動의 供給競爭이 激甚해지는 傾向을 가지게 한다.

③ 政府: 勞動의 一般供給源을 減少하기 위하여 農業勞動의 離出을 沮止하기 爲한 政策과 人口政策等에서, 供給勞動의 需要適合化를 爲하여 技術訓練 教育制度의 面에서 그리고 各種 社會政策 및 勞動關係法令에 依하여 社會的으로나 企業內에서나 勞動者를 保護하려 하지만 根本的으로 勞動의 個別競爭이 激化된 狀態에서는 決定的인 影響을 미치지 못하고 있으며 長期的인 面에서 勞動供給의 數의 減少, 質의 向上 그리고 雇傭條件의 最低水準의 維持方途를 通하여 그리고 餘他的 對產業政策을 通하여 重要한 影響을 미친다. 特히 勞使關係의 法律的 規制는 가장 重要한 影響部門이다.

勞動移動: 우리나라의 勞動市場은 一般的으로 閉鎖的이라 表現되며 이는 勞動의 企業間移動을 沮害하는 各種要因이 存在하여 勞動의 市場流動性이 低位에 있음을 意味한다. 勞動도 一般財貨와 마찬가지로 그 價格(賃金)은 市場에 있어서 需要와 供給의 關係에 依하여 決定되는 것이지만 勞動自體가 가지는 固有의 性格 即 그 所有者의 生活과 不可分의 關係에 있다는 點과 供給의 非彈力的性格 그리고 勞動의 質의 差異와 質間의 變換性의 制約等의 原因에 依하여 勞動市場의 流通性은 根本的으로 制約되는 一面을 가지고 있는 것이다. 그러나 勞動의 경우에도 그 流通性이 어느程度 確保되어 各種 同質의 勞動의 企業間移動이 自由롭게 成立되거나 各種質의 階層에 있어서 需給이 어느정도 彈力的인 것이면 勞動價格은 同一勞動에 對하여 同一賃金의 原則이 支配되는 것은 勿論이다. 先進國의 경우에는 勞動의 供給이 그 產業的訓練基盤을 가지고 있을 뿐만 아니라 또 한편으로는 社會的으로나 企業內에 있어서도 勞動의 自由로운 移動을 沮害하는 各種要因이 大部分 除去되어 있기 때문에 勞動의 供給이 產業的需要에 適合化하여 勞動의 質의 供給보다 量的規模가 問題되는 反面 後進國의 경우에는 勞動의 供給源이 量的으로 莫大하면서 그것이 需要에 適合하지 못한 技術的으로 低位의 勞動이기 때문에 勞動需要側에서도 一旦 獲得된 技術勞動에 對한 定着을 強化하며 未熟練勞動을 雇傭하여 社內訓練을 通하여 熟練化하는 方式

(12) 이와 같은 現象은 우리나라 大企業 特히 國營企業體의 定員管理活動의 內容과 그 趨勢를 보면 明確히 나타난다. 一般的으로 定員의 算定以前에 業務의 形成과 分擔過程에 合理的根據가 없으며, 雇傭의 必要時에는 恒時 業務의 再調整과 無理없는 일의 造出이 可能하게끔 되어 있어서 그 結果는 특히 大企業에서 管理層과 非熟練勞動의 膨大現象을 가져오게 된다.

이 一般化하는 所謂 産業의 原初的인 技術養成的 役割을 擔當하게 된다. 이와같은 過程이 所謂 勞使關係의 主從的形態가 形成되거나 家父長的方式이 一般化되어있는 基盤과 結合되면 勞動의 移動이 賃金水準에 依하여 支配되는 面이 적고 勞使間의 基本的인 關係가 經濟外的要因의 支配를 받는 面을 더욱 擴大시키게 되는 것이다.

이와같은 點에서 勞動市場의 移動性は 後進國의 경우에 先進諸國의 경우보다 低位에 있는 原因을 發見할 수 있으며 後進國에서의 勞動移動은 經濟外的要因의 制約을 甚하게 받는 面을 볼 수 있다.

우리나라의 경우에도 이와같은 勞動移動率이 極히 低位에 있어서 賃金の 格差가 甚하고 勞動의 開發이 沮止되며 經營의 勞使關係管理에 合理化를 가져오게 하는 壓力을 거의 주지 못하고 있는 것을 볼 수 있다.⁽¹³⁾ 그 原因은 大體로 勞動供給의 壓力과 技術水準의 低位에 더하여 우리나라 經營의 家父長的 勞使關係에 의한 勞動의 企業의 固着性에서 찾을 수 있을 것이다.⁽¹⁴⁾ 勞動移動은 企業間移動뿐만 아니라 産業間移動도 原則적으로 包含되는 것이며 非産業分野에서 産業分野로의 移動은 産業勞動의 賃金水準에 미치는 影響을 갖고 있는 反面 企業間移動은 産業勞動間의 賃金格差에 影響을 미치는 점을 들 수 있다. 우리나라의 경우에 顯著한 現象은 農業部分에서의 壓力이며 이는 全般的勞動供給壓力에 큰 負擔을 주고 低賃金形成의 主要原因의 하나가 되고 있다. 企業間的 移動도 低位水準이며, 이는 우리나라의 地域 規模 業種 職種間的 큰 格差를 만드는 原因이 되고 있다.

賃金: 勞動市場의 全般的인 狀況은 賃金構造와 그 變動水準에서 찾아 볼 수 있다. 이와 같은 勞動賃金の 狀況을 통한 勞動市場의 把握은 勞使關係研究에 重要한 領域이 된다. 왜냐하면 勞賃은 生産要素로서 그리고 生活의 手段으로서 勞使關係主體의 行爲樣式에 미치는 影響이 크기 때문이다. 이와같은 賃금이 勞使關係에서 차지하는 位置를 分析하기 爲해서는 賃金水準 賃金格差 및 賃金構造의 세가지 領域에서 考察할 수 있다.⁽¹⁵⁾

賃金水準: 一般的으로 勞動의 需給關係에 依하여 決定되는 平均 및 最低賃金水準은 勞動市場의 全般的 需給狀況을 反映하는 것이며 業種別, 地域別, 職種別 賃金水準은 限定된 勞動市場의 需給狀況을 反映하는 것이다. 後者는 一般的으로 勞使關係의 主體의 意思決定에 미치는 影響이 個別的인데 比하여 前者는 全般的 賃金政策 및 勞動組合關係에서 問題

(13) 經營의 內部的合理化의 가장 重要한 契機가 勞動의 稀少성과 市場의 壓迫에 있음은 先進諸國의 經驗을 통하여 充分히 알 수 있다.

(14) 經營의 家父長의 性格에 關하여 典型的인 例로서 日本經營을 分析한 것으로는 J. Abegglen, *The Japanese Factory*, 1959 參照

(15) 우리나라의 賃金에 關해서는 邊衡尹, 「韓國의 賃金」, 『經濟論集』 第III卷 第4號 및 韓國生産性本部, 『우리나라 産業의 賃金水準과 그 格差』, 1962 參照.

가 되는點이다. 後者의 內容은 賃金格差의 項에서 보기로 하고 여기서는 賃金의 一般的水準에 대한 特徵을 보기로 한다. 勿論 賃金考察의 3領域은 密接한 相互關聯을 가지고 있는 것이지만 賃金의 比較研究에서 基本賃率의 水準과 總賃金의 全般的水準이 어떤 水準에 있는가를 봄으로써 그것이 勞使關係에 미치는 具體的影響을 分析할 수 있다.

우리나라의 賃金은 一般적으로 低水準에 있으며 各種 勞使關係의 與件이 賃金으로 하여금 低位를 維持하게끔 하는 壓力을 加하고 있을 뿐만 아니라 우리나라 勞使關係形成의 賃金制度가 初期段階에서 形成되는 時期에 이미 低賃金을 誘發하게끔 制度化되었으며 이와같은 制度的側面은 큰 變動없이 오늘날까지 作用하여 低賃金을 強化하는 傾向으로 남아 있음을 볼 수 있다.⁽¹⁶⁾

大體로 賃金水準의 決定에 影響을 미치는 基本要因은 勞動의 需給事情이다. 勞動의 供給壓力이 絕對적으로 強할 경우에는 賃金은 一般적으로 生活費의 最低水準에까지 低下할 뿐만 아니라 勞動側의 供給意思가 存在하는 限 低下할 수 있는 性質의 것이기도 하다.⁽¹⁷⁾ 우리나라의 경우에는 이와같은 勞動供給의 強力한 壓力下에 勞動은 餘他資源에 比하여 가장 廉價의 資源으로서 產業에 供給되고 있다. 特히 下位勞動市場에서의 供給壓力은 賃金格差를 擴大시킬 뿐만 아니라. 全般적으로 賃金의 水準을 低下시키는 要因으로 作用하고 있다. 未就業勞動의 廣範한 存在는 經營으로 하여금 隨時로 勞動의 確保를 可能하게 함으로써 賃金水準을 引下하는 作用은 언제나 存在하는 것이다.

賃金水準의 低位를 可能하게 하는 또 하나의 要因은 勞動者의 生活水準이다. 一般적으로 韓國勞動者의 供給競争은 그 勞動의 再生産을 可能하게 하는 水準以下에까지 이르기기도 하는 것이지만 勞動組合의 意思決定을 爲始하여 勞使關係主體들의 意思決定基準으로서 最低生活水準은 勞賃決定에 있어서 恒常 作用하는 重要な 要因이라 할 수 있다. 大體로 賃金水準이 生活水準以下로 低落하게 되면 勞動者들은 補充收入을 企圖하거나 家族의 補助勞動을 誘發하게 되는데 이와같은 傾向은 勞動供給에 一層 壓迫을 加하여 賃金水準의 低落을 가져오는 原因이 되어 低賃金은 低賃金을 誘發한다는 惡循環을 가져오게 된다. 特히 우리나라의 農業勞動의 過剩狀態에서 오는 未熟練勞動의 壓力은 우리나라 產業賃金의 低

(16) 우리나라의 現賃金制度는 戰前日本의 賃金制度의 導入에서 시작하여 發達하여 온 것이며 制度的인 面에서 現在도 兩國의 根本的인 類似點이 許多하게 보인다. (J. Abegglen, *op. cit.*, 日譯版 p. 66ff 參照)

(17) 우리나라 工場의 婦女勞動은 一般적으로 生計補助勞動이므로, 그 賃金의 彈力性은 얼마든지 있을 수 있다. 例로 서울近郊의 紡織企業의 紡絲未熟練工들의 賃金은 月 1,000 원(白米 1가마 時價 3,500원)이고 熟練工의 경우에도 月 2,000—3,000 원이며 이는 紡織會社로서는 高率의 賃金이라 한다. (工場訪問에서 얻은 資料)

位를 가져오게 하는 主要原因中的 하나로 되고 있다.

賃金の 一般의水準을 低下시키는 要因은 반드시 勞動供給側에만 있는 것이 아니다. 卽 우리나라의 經營이 一般의으로 家父長的性格을 지니고 있음은 周知의 事實이며 이는 勞使關係에도 그 基盤의 面에서 影響을 미쳐서 賃金水準의 上昇傾向을 直接 間接으로 沮害하는 作用을 하고 있다. 初期勞動의 需要段階에서 經營의 對從業員管理觀이 家父長的觀點에서 定立되고 그것이 經營社會에서 一般의으로 受容되면 勞使間은 契約關係이기 보다 半主從的身分關係로 나타나 勞動移動을 沮害할 뿐만 아니라, 一般의으로 勞動強化와 低賃金政策이 쉽게 可能한 勞使關係의 素地를 만들게 된다. 이와같은 경향은 經營內에서 勞動生產性的의 向上을 위한 管理의 合理化를 가져올 內的契機를 喪失하게 하고 그 結果는 勞賃水準低下에 加重的壓力을 加하게 되는 것이다.

以上과 같은 賃金の 一般의水準의 低位性은 勞動關係의 主體인 經營과 勞動에 對하여 交涉能力的의 一方的인 弱화를 가져오고 그 결과 賃金の 決定은 經營者의 意思에 거의 左右되는 현상이 나타나게 되고 勞動集約의 生産方式과 勞動強化傾向等의 現象이 一般化되어도 勞動者는 이를 甘受하지 않으면 안되는 位置에 서게 되며 이에 따라 後進國 勞使關係는 一般의으로 政府의 強力한 介入이 없는 限 勞動市場의 法則에 支配되며 供給의 壓力 밑에 勞動者의 組織化能力마저 喪失케 하는 結果를 招來한다.⁽¹⁸⁾ 이와같은 後進國一般의 相對的 勞動供給水準의 絕對的不均衡에 依한 勞動側에 對한 一方的인 壓力에 對하여 政府는 勞動의 再生産을 可能하게 하고 그 質的水準의 上昇을 期함으로써 生産要素로서의 勞動의 質的供給에 依한 勞動需要를 助長하는 政策을 쓰는 경향이 있으나 要素市場의 相對的인 稀少性的의 支配下에 이와같은 政策은 결국 勞動市場의 法則을 完全히 抹消할 수는 없게 된다.

低賃金이 勞動者에 미치는 影響은, 生活의 必要에서 長時間勞動을 受諾하게 되고 經營歸屬의 性向이 됨으로써 雇傭機會의 確保를 期하게 하며 그 結果는 勞動市場의 壓力과 함께 作用하여 勞動者의 對組合意識을 沮害하고 勞動에 對한 心理的刺戟의 低下와 生理的再生産을 沮害하며 더욱 低生産性的의 勞動으로 轉落하게 하는 傾向을 낳는다.

賃金格差: 大體로 賃金格差는 橫的勞動市場의 可動性 卽 勞動의 移動性和 勞動의 企業內部的可動性에 依하여 規定되는 것이며 이와같은 勞動의 可動性은 一般의으로 勞動市場의 一般的需給 및 職種別 需給關係와 雇傭方式 그리고 供給勞動의 性質에 左右되는 것이다. 勞

(18) 勞動組合에 對한 寄與意識은 반드시 賃金에만 關聯되는 것은 아니며, 一般的으로 韓國勞動者의 組合에의 寄與意識은 그 賃金이 極히 低位에 있음에도 不拘하고 낮은 것이 一般이다.

動市場의 需給關係는 各種勞動別需給狀況에 依하여 規定되는 面과 經營側이 使用하는 對從業員管理方策에 規定되는 側面도 있다. 勞使關係의 基本類型인 經營者의 對勞動者觀과 勞動者의 對經營者觀의 一般의 傾向에 依하여 決定되는 經營類型에 依하여서 勞動市場事情은 企業內에 反映되는 樣式을 달리하게 되며 供給勞動의 雇傭上의 特質도 勞動移動을 制約하는 重要한 原因이 될 것이다. 一般의 勞動市場이 壓力은 雇傭機會를 稀少하게 하여 勞動者로 하여금 그 移動可能性을 制約하게 되고, 需要되는 技術 乃至 熟練에 對한 供給能力이 원활하지 않을 때 經營은 勞動技能의 企業內養成을 通하여 하게 되고 그 結果 技術의 可用性의 범위는 좁게되고 그 결과 勞動移動의 範圍는 좁게 되는 것이기 때문이다. 우리나라의 勞動市場은 그 可動性이 적은 것이 一般의이라 할 수 있는데 그것은 바로 이와같은 家父長的經營觀의 傳統과 未熟練勞動供給의 一般의 壓力이 계속적으로 作用한데 그 根本的原因을 찾을 수 있을 것이다. 이와같은 勞動의 非可動性은 우리나라 賃金의 一般의 格差를 擴大하게 하는 重要한 原因이 되고 있을 뿐만 아니라 企業內의 異職種間에서도 마찬가지로의 現象을 招來하고 있다. 大體로 우리나라에서의 賃金格差는 다음과 같이 여러 領域에서 特히 顯著하게 드러난다.

① 産業間 혹은 業種間에 있어서 賃金의 格差는 根本的으로 業種間에 介在하는 必要技術의 差異에서 오는 것이며 資本集約的인 産業에 있어서는 그 生産性이 높을 뿐만 아니라 그 技術水準도 높고 勞動의 質的需要도 높기 때문에 高水準의 技術勞動을 需要하게 되어 不足한 技術勞動市場에서 需要競爭을 하거나 自體內에서 時日과 費用을 投入하여 各種方法으로 訓練을 하지 않으면 안된다. 따라서 勞動生産性이 相對的으로 高水準이 되고 이에 따라 賃金水準의 差異가 생기게 되는 것은 말할 것도 없다. 그러나 賃金은 勞動市場에서의 競爭이나 勞動生産性에만 全的으로 關聯되는 것은 아니며, 業種의 一般의 市況에 支配되는 財政事情, 其他 外部的인 要因의 影響이 介入될 것이다. 根本的으로는 앞서 본바 生産性差異가 長期的인 面에서 支配하는 것이라 할 수 있지만 其他 要因으로서 是勞動의 業種間移動이 困難한 경우를 들 수 있다. 即 業種間的 勞動移動은 그 熟練技術의 差異에 依하여 根本的으로 沮害를 받게 마련이지만 우리나라의 경우는 特히 勞動의 可動性이 더욱 적다고 보는데 이는 그 熟練의 方法이 大體로 見習方法, 自體養成의 方法을 通하는 위에 그 內容은 標準化의 程度가 높지 않을 뿐만 아니라 個人的裁量에 左右되는 程度가 높기 때문에 勞動의 技術的移動性을 더욱 制約하는 性質이 있다. 그 외에도 熟練工의 養成뿐만 아니라 모든 水準의 勞動에 있어서 勞使關係가 恩惠的主從關係 내지 家族主義的經營으로 因하여 勞動의 企業間移動의 制約을 가져온다는 要因이 業種間的 勞動移動을 더

속 制約 限定시키는 것으로 볼 수 있다.

② 規模間的 賃金格差는 大體로 規模에 따른 勞動의 生産性的 差異에서 오는 것이다. 大規模는 大體로 小規模보다 裝備率의 差異를 가질 뿐만 아니라 勞動에 對한 技術需要가 다르다는 點은 産業間隔差에서 본 바와 同一할 것이다. 그러나 우리나라의 경우에는 그 社會的 基盤에서 오는 勞使關係의 類型的特徵으로 家父長的關係가 中小企業에서 一般的 形態이므로 이로 因한 勞動移動의 制約도 無視할 수 없을 것이며 規模間的 差異에서 오는 技術의 形態와 內容의 可動性이 없음은 이와같은 要因이 業種의 境遇 以上으로 規模間에 대하여 影響을 끼칠 것은 말할 것도 없다. 우리나라의 賃金格差現象은 事務勞動과 作業勞動間에도 顯著하게 나타날 뿐만 아니라 地域別 男女別 學力別로도 顯著한 點에서 그 特色을 찾을 수 있다.

③ 地域別 賃金格差는 自然的制約이 따르는 作業場의 位置에 左右되는 點이 主要原因이므로 産業分布와 이에 따른 規模에 左右되었으나 그 以外에도 地域別 土着勞動의 固着性을 들 수 있다. 農村勞動의 一時僱傭과 土着出身勞動의 地緣固着性은 勞動移動을 沮害하고 賃金格差의 原因이 될 수 있을 것이다.

④ 男女別 賃金格差는 單純勞動이거나 輕勞動으로서 長期日의 訓練이 不要되는 分野에서 女性勞動이 活用되는 點에서는 産業間 뿐만 아니라 企業內에서도 男子勞動間的 格差가 甚한 것을 볼 수 있는데 이는 勞動의 強度自體에서도 原因을 찾을 수 있지만 根本的으로 는 婦女勞動이 大體로 未婚婦女들의 生計補助勞動 또는 單身生計의 勞動이란 點에서 原因을 찾을 수 있다. 이와 같은 特徵을 갖는 婦女勞動은 長期勤務에 依한 年功의 昇給의 影響을 적게 받을 뿐만 아니라 年功의 昇給의 必要對象이 될 수 없다는 點에서 그리고 婦女勞動自體가 低賃金を 감당한다는 點에서 格差發生의 主要한 原因을 찾을 수 있을 것이다.⁽¹⁹⁾

⑤ 學歷 및 職種間的 格差發生現象은 一般的으로 賃金領域이라기 보다 職階差異에서 由來한 것이다. 우리나라의 僱傭制度는 學歷에 따라 그 初任級의 格差를 甚하게 두어서 이에 따른 賃金の 格差도 甚하게 나타나게 되는데 이와 같은 現象은 事務職 내지 專門技術者等의 高級職과 勞動職의 格差와 事務職內의 學歷別格差에서 찾아 볼 수 있다. 우리나라 企業에서는 一般的으로 勞動의 學歷에 따른 上下(從的) 移動性的의 斷層性과 昇進系列의 斷層現象이 있다. 學歷別出身에 따라 昇進의 上限의 制約이 甚한 便이며, 이와같은 例는 高等教育履修者와 그렇지 않은 勞動間的 昇進限界의 制度的差異, 技術系統과 事務系統의 昇進系統의 差異

(19) 一般的으로 우리나라의 婦女勞動은 未婚勞動이며, 그들은 結婚과 함께 退職하는 것이 例가 되고 있다. 그 原因은 明確치 않으나 大概 既婚婦女의 家庭의 役割을 重視하는 社會的觀念과 勞動의 供給競争에 있지 않나 본다. (邊衡尹, 前揭論文, p.42)

에서 顯著하게 나타난다. 이와 같은 現象은 學歷과 같은 屬人的事項을 重視하는 雇傭政策으로서 우리나라 勞使關係의 後進的特性을 反映하는 것으로 볼 수 있다. 職種別 賃金格差現象은 우리나라에서의 專門職, 技術者, 熟練勞動市場의 不足現象에서도 그 原因을 찾을 수 있을 것이다.

賃金構造: 賃金構造는 一般的으로 보아 産業發展에 따라서 企業이 勞使關係의 諸環境에 適應하면서 主體相互間에 形成하는 勞動代價의 構成內容이며 後進國에 있어서는 그 社會的 經濟的 諸要因의 影響으로 特異한 賃金構造를 釀成하게 된다. 特히 賃金構造는 賃金の 性格을 反映하는 것으로서 勞使關係의 主體에 對하여 賃金이 가지는 意義와 勞使關係가 形成되는 企業內外의 經濟的 社會的 要因의 影響을 가장 集約的으로 反映하는 分析領域이 된다. 賃金構造의 分析은 大體로 賃金の 構成要素, 賃金の 計算方法 그리고 各賃金構成要素의 絕對的 및 相對的規模와 그 趨勢를 그 內容으로 한다.

우리나라의 賃金構造도 그 勞使關係의 基本的特徵을 反映하고 있을 뿐만 아니라 勞使關係의 形成環境도 잘 反映하고 있다. 大體로 우리나라의 賃金構造는 첫째, 그 構成內容이 複雜하다는 것과 둘째, 基本給의 水準이 낮을 뿐만 아니라 餘他的 構成要素가 細分되고 小額이라는 點이다. 이와 같은 現象은 賃金構成이 經營者의 勞動에 對한 恩惠的 或은 家父長的性格의 影響을 內包하고 있으며 全般的으로 賃金이 生活給에 密着되어 있음을 集約的으로 나타낸 것이다. 이와 같은 賃金構成의 複雜性은 構成要素가 많으며 細分되어 있는 反面 賃金の 勞動刺戟의 性格을 模糊하게 하는 計算方法에서도 나타나고 있는 것이다.

우리나라의 賃金은 多數의 構成項目으로 成立되는데 이는 本質的으로 基本賃金水準이 絕對的으로 낮기 때문에 이를 補充하기 爲한 方途로서 生活給으로서 個人賃金の 全體規模를 最低限度에서 調整하면서 經營者의 恩惠의 表現도 될 수 있는 方向에서 決定되는 現象을 볼 수가 있다. 卽 基本給以外에 多數의 目的別 項目이 分化되어 있는것이 一般的 現象이며 그 內容도 大體로 勞動者에 對한 厚生の意味와 勞動에 對한 經營의 恩惠의 關心을 表示한 性格을 보이고 있음이 그 特徵이다. 基本給의 內容은 生活補助 내지 厚生的性格을 띤 項目이 많으며 이들 項目의 性格이 勞動生産性提高와 直結되는 것이 合理的 基準에서 理想의인테 反하여 生産性에 對한 代價로서의 意味가 아니라 生活補助의 내지 生活配慮의 性格의 內容을 가지며 이는 各賃金構成項目의 水準과 關聯시켜 볼 때 더욱 明確히 나타난다. 우리나라의 賃金은 構成이 複雜할 뿐만 아니라 賃金構成의 內容이 되는 各項目의 水準도 基本給 以外の 項目은 微微한 額數로 細分되어 있어서 마치 項目羅列에 依한 效果를 노리는 것과 같은 現象을 볼 수 있다. 이와 같은 原因은 物價水準의 變動이 甚한데 對

한 適應過程의 結果라고도 볼 수 있으나 實은 그보다도 韓國勞使關係의 家族主義的特徵을 反映한 것으로 볼 수 있다. 이와 같이 볼 때 우리나라의 賃金體系가 賃金の 直接的인 勞動刺戟의 效果 또는 勞動의 實質的成果에 對한 補償의 面보다 勞使關係의 家族主義的 紐帶關係의 強化手段으로서 役割을 한다는 間接的인 勞動刺戟의 性格을 가지고 있음을 알 수 있다.

以上과 같이 볼 때 우리나라의 賃金體系가 生活給으로서의 性格을 가진 點은 明確해지며 우리나라의 賃金이 그 勞使關係의 基本的特徵인 家族主義的 紐帶關係의 目的에 符合되는 方向으로 形成되어 왔음을 알 수 있다.

(b) 製品市場：製品市場은 企業의 財政的收入源이란 點에서 그리고 賃金水準에 影響을 미치는 點에서 勞使關係研究의 重要的 要因이 된다. 一般的으로 勞使關係形成의 基盤이 되는 企業은 그 市場環境에 依하여 基本的인 性格이 決定되고 이에 따라 勞動의 性格도 決定되며 經營의 對勞動交涉能力도 決定되는 것임은 말할 것도 없다. 製品市場의 分析은 生産財 消費財市場의 一般的 競爭狀況과 市場의 規模, 市場去來의 一般的慣習, 市場의 範圍(國內, 國外) 뿐만 아니라 景氣狀態, 市場狀況의 趨勢, 收益率, 原價率, 勞務費率等の 資料를 通하여 後進國에서의 製品市場의 特徵的 狀況內容을 把握하고 그것을 中心으로 勞使關係에 市場狀況이 미치는 影響을 검토한다. 一般的으로 市場狀況은 企業에 對한 技術的 制約뿐만 아니라 財政的인 制約條件이 되므로 勞使關係에 미치는 影響은 대단히 큰 것이다. 製品市場에 依한 企業의 業種 規模 生産方式이 決定될 뿐만 아니라 勞動의 裝備度가 決定되고 操業, 財政的餘裕의 程度等 市場狀況의 直接 間接的 影響範圍는 대단히 廣範한 것이다. 消費市場의 物價水準은 勞動賃金の 實質價值變動을 가져 와서 勞使關係에 影響이 미치는 點도 들 수 있다. 一般的으로 後進國은 國內市場이 狹小하고 國外市場의 制約으로 因하여 企業規模가 작을 뿐만 아니라 大體로 技術的制約과 資本的制約에 依하여 輕工業과 勞動集約的 產業에 置重하는 傾向이 있기 때문에 그 勞動도 大部分이 이와 같은 產業에 從事하게 되고 그 결과는 勞動의 技術需要的 構造를 決定하는 重要的 要因이 되기도 한다. 또한 後進國은 消費需要壓力에 의한 「인플레이션」性向이 普遍的이므로 物價水準의 變動이 勞使關係에 미치는 影響도 대단히 큰 것이며 去來의 範圍가 國內에 限定되는 程度가 낮을수록 勞使關係에는 外部의 影響을 많이 받을 것이며 競爭關係가 國際的範圍에 이르게 되면 品質維持 原價引下等の 面에서 國內產業의 勞使關係에 미치는 影響이 대단히 클 것은 말할 것도 없다. 後進國의 國內市場은 一般的으로 狹小하며 抽出產業이 支配的인 國家에 있어서는 同產業의 國際市場의 變動에 의하여 勞使關係에 미치는 影響은 甚大한 것이다.

(2) 非經濟的要因

勞使關係의 內容이 從來까지 主로 經濟的인 關係로 規定되고 經濟問題의 領域으로 取扱됨에 따라 그 非經濟的側面은 無視되는 傾向이 있었으며 따라서 勞使關係에 미치는 社會的 文化的要因의 影響을 考慮하는 경우는 極히 드물거나 附隨的 領域으로 取扱되어 왔던 것이다. 그러나 勞使關係의 形成과 特徵의 樣相의 究明에 있어서 非經濟的的要因의 影響을 導入함으로써 特히 傳統的 遺産과 關聯하여 主要關聯要因의 分析點을 提起하고 그것이 勞使關係의 形成과 關聯되는 內容을 보는 것은 極히 重要한 일이다. 왜냐하면 後進國의 경우에는 一般的으로 前產業的 社會基盤의 固着的性質을 가지고 있을 뿐만 아니라 大部分의 後進國은 그 產業化의 初期段階에 있기 때문에 그 勞使關係의 原初的 形成過程에 있어서 前產業的인 傳統的的要因의 影響을 크게 받고 있기 때문이다. 產業化에 따라서 이들 傳統的的要因이 產業化에 適應的인 것이 되는 것은 勿論이지만 傳統的的要因은 어떤 面에서는 그 影響力을 持續的으로 發揮하고 있기 때문에 產業의 合理化過程에서 그것을 無理하게 急速한 適應을 시킬 때는 그 結果가 產業成長에 阻害를 가져오는 것이 보통이며 이와 같은 結果는 一般的으로 勞使關係의 變質의 形態를 誘發하게 되는 것이다. 뿐만 아니라 大體로 先進諸國과는 전혀 異質的內容을 가지는 이들 非經濟的的要因이 產業化에 對한 阻止要因으로만 認識되는 것이 아니라 그 固着的特質에 產業過程自體가 變質的으로 適應함으로써 特殊한 形態로 產業化에 效果的인 勞使關係의 形成을 가져온다는 事例도 있는 것이다.⁽²⁰⁾

一般的으로 非經濟的的要因이 勞使關係에 影響을 미치는 것은 그 各主體의 生活圈과 關聯되는 領域에서이며 그들 主體가 產業化過程을 規定하는 領域과 그 經過를 明確히 할 수만 있다면 勞使關係의 質的分析을 하는 데 있어서는 經濟的影響要因을 그 基盤에서 解明하는 重要한 領域이 되는 것이다. 傳統的的要因은 그 抽出基準이 一義的은 아니지만 一般的으로 다음과 같은 領域에서 分析基準을 찾을 수 있다.

(a) 家族制度： 後進國의 一般的家族形態는 大家族形態이며 產業化에 따라 解消되는 傾向이 있으면서도 外形的單位以上으로 家族間의 社會的 心理的 關聯을 保存하여 그것이 勞使關係의 各主體의 行爲類型속에 나타나고 있다. 經營發展段階에서 一般的으로 規定되는 家父長的 經營類型은 後進國의 경우에는 先進國의 內容과 그 性質에 있어서 區別되며 純粹히 經濟的 動機뿐만 아니라 社會的 文化的基盤인 家族生活單位에서 보는 相違點을 그대로 나타내고 있다. 相異한 文化圈의 家族制度上의 特徵의 差異에서 오는 影響은 勞使關係의 領域에서도(同一한 家父長的特徵의 比較에서) 나타나고 있는 것이다. 韓國에 있어서

(20) J. Abegglen, *op. cit.*

勞使關係에 對한 家族制度의 影響을 研究한 것은 아직 없으나 一般的으로 成立되는 假說은 韓國家族制度自體의 固有한 特徵에서 찾아 볼 수 있을 것이다.

韓國의 家族制度가 大家族制度이며 尊長의 原則을 重視하고 遺習을 尊重하는 傾向이 一般的인 現象이고 이와 같은 現象은 勞使關係主體에도 그대로 影響을 미쳐 企業社會에 있어서도 共同社會의 特徵을 無數히 찾아 볼 수 있을 뿐만 아니라 根本的으로는 西歐의 企業管理原則과 전혀 異質인 方向으로 管理樣式이 形成되는 것을 본다. 특히 勞使關係에 있어 主從의 關係, 年功秩序, 服從意識 등은 그 社會의 一般的인 家族의 倫理觀과 密接한 關聯을 가질 뿐만 아니라 그 社會에서 家族單位가 가지는 紐帶關係의 役割이 經營의 合理的의 意思決定에 미치는 影響의 強度가 클 때에는 이와 같은 家族關係를 中心으로 한 血緣, 地緣 등의 緣故에 依한 雇傭이 支配的으로 되고 昇進, 配置 등이 能力보다 屬人的 基盤에 依하여 支配되므로 勞使關係의 合理化를 가져오는 基礎가 전혀 相異하며 根本的으로 이와 같은 社會的 基盤의 變化가 없는 限 西歐의 勞使關係의 制度化는 그 機能을 發揮하지 못하게 되는 것이다.

(b) 身分, 階級: 어느 社會에서나 社會의 身分과 階級이 있는 것이지만 특히 後進國에서는 傳統의 身分意識이 強하게 남아 있어서 近代의 職業意識이 未確立되고 前近代의 身分關係가 그대로 經營者, 勞動者의 日常生活과 職業選擇에 影響을 미칠 뿐만 아니라 이와 같은 現象은 勞使關係에 있어서도 採用, 勞動者集團化, 勞動組合意識 등의 面에서 크게 作用하고 있음은 明白하다. 우리나라의 경우에는 이 分野에 관한 經營內의 事例를 研究한 것은 없으나 現在의 勞動市場, 經營組織, 管理方式, 從業員의 對經營者態度 등의 面에서 나타나는 諸般規定과 慣行에서 그 影響이 強力히 남아 있음을 볼 수 있다.

(c) 主體의 類型과 그 形成

以上에서 본 勞使關係의 經濟的 非經濟的 環境要因은 主體의 形成過程에서 絕對的인 影響을 미치는 基盤(各要因의 發展過程까지 보아야 할 것이지만 本稿에서는 이를 包含하지 못하였음)이 되는 것이며 後進國에서의 이와같은 基盤은 特異한 것이므로 그 勞使關係의 主體의 一般의 性格은 特異한 側面을 가지고 있을 것은 勿論이다. 이와같은 意味에서 하나의 研究領域의 提示로서 概略的인 考察을 할 必要가 있을 것이다.

經營者: 近代의 經營者의 發生은 近代의 企業制度의 發達과 並行하는 것이며 企業制度에 依한 產業의 成長과 함께 近代의 意味의 勞使關係가 發生하게 되는 것이므로 後進國의 經營者도 그 社會的 經濟的 및 政治的 基盤에서 特異한 形態로 成長하게 되며 이와같은 特殊性은 또한 經營者들의 勞使關係에 關한 基本態度와 이에 關聯되는 意思決定에 큰 影響을

미칠 것은 明白한 일이다. 우리나라의 경우에 企業制度的 原初의 導入이 植民地下에서였으므로 企業經營에 관한 最初의 制度와 技法導入은 日本의 經路를 밟게 되었다는 點은 否定할 수가 없다. 地域의 原因도 있으나 餘他的 社會的 法制的 制度가 移植되어 相當한 期間 동안 影響을 미쳐 왔으므로 土着企業의 經營者에게도 큰 影響을 주었던 것은 事實이다. 이와같이 成立된 企業制度가 後進國特有的 固着性을 가지고 殘存하고 있나의 與否는 考察을 要하는 領域일 것이며, 植民地下에서 우리나라 經營者 내지 管理者의 數는 極少에 不過했으며 오늘날 大部分의 經營者는 解放以後의 經營經驗을 通하여 養成된 것이라는 點에서 人的 聯關性은 明確한 結論을 내기 힘든 領域이다. 한편 오늘날 大部分의 經營者가 該當되는 解放後의 經營者는 그 背景과 經營者로서의 形成動機와 過程이 產業經營者로서의 背景을 가졌다가 보다 그 大部分이 商業資本 또는 官僚資本에 基盤을 가졌다는 點에서 韓國經營者의 近代의 性格이 아직 그 初期段階에 머물러 있다는 것은 否定할 수 없다.⁽²¹⁾ 이 點에서 解放前 經營者도 그 成長面에서 前期產業의 性格에 있어서는 根本的으로 다른 點을 發見할 수 없다. 最近 우리나라의 產業化가 急速하여 짐에 따라 技術의 需要와 함께 經營의 專門 知識의 需要도 增大하여 企業外的 經營資源의 供給契機가 急速히 造成되고 있다.

이와같이 볼 때 前期資本의 經營者가 大部分인 우리나라의 企業에서 그 勞使關係가 前近代의 經營者의 經營觀 및 對勞動觀의 影響을 받을 것은 明白하다. 또한 大部分의 企業이 外部의 援助에 依하여 成立되고 外援과 政府財産擲下를 通하여 이루어졌으며 生産部門이 아닌 流通過程에서 形成되었으므로 그 前期產業의 性質은 內部經營以外的 面에서 資本蓄積을 하여 왔다는 點에서 相對的으로 豊富한 勞動管理의 合理化에 關한 必要를 느끼지 않았기 때문에 勞動經營의 合理化契機가 우리나라의 경우에 實際로 주어지지 않았다고 보아야 할 것이다. 經營者는 經營外的 所得과 合理化의 代價의 選擇問題를 提起하게끔 하는 市場 및 法制上의 制約이 加해지는 環境에서 近代化의 契機를 맞을 수 있을 것이다.

勞動: 우리나라의 勞動은 一般의 產業諸國의 例와 다름없이 그 原初의 供給源을 農村에 두고 있었음은 말할 것도 없다. 그러나 우리나라의 特殊한 現象은 本格的인 產業化以前에 急速한 農村勞動의 離散現象이 나타나서 產業勞動의 供給에 極度の 壓力을 加하게 되었다는 點이다. 그것은 우리나라의 特殊한 政治的 環境에도 原因을 찾을 수 있으나 勞動者의 形成을 中心으로 볼 때 教育을 爲한 都市進出, 農地喪失에 依한 都市進出, 農村 都市間의 相對的인 所得格差에 依한 都市進出等의 原因에서 오늘날 韓國의 勞動者는 相當한 數가 都市에 集中되어 있어 產業勞動의 供給源으로 役割하고 있음을 볼 수 있다. 그러나 그와

(21) 韓國의 初期資本家들의 背景에 對해서는 金永模, 「韓國에 있어서 經濟的 엘리트의 形成過程」 參照.

같은 現象이 韓國勞動의 傳統의인 性格과 生活慣習을 變化시키지는 않고 있다, 傳統的思考方式이 相當한 程度로 支配하고 있음은 產業勞動의 初期過程이란 點에서 推理할 수 있을 뿐만 아니라, 初期形成段階에서 韓國勞動의 一般의 性格이 經營에 對하여 親和的인 傾向이란 點에서도 보게 된다. 우리나라의 勞動組合은 전혀 無經驗의 基礎위에 解放以後 政治的目的으로 設立되어 그대로 下向的인 組織化를 通하여 大體로 全國的인 單一組織系列에 따라 產業別組合組織을 完成하고 相當한 數의 組織率을 보이고 있으나 實際로는 組合員의 組合寄與意識은 낮은 便이고 組織率에 比하여 實際의 影響力은 크지 못한 形便이다. 그것은 무엇보다 政府의 對勞動組合政策에 原因을 찾을 수 있으나 그보다 根本的인 것은 一般적으로 勞動의 供給過剩, 經營者의 恩惠的管理와 이에 대한 勞動의 迎合에서 찾을 수 있다.

政府: 勞使關係와 關聯하여 政府의 役割은 後進國에서 特히 重要하다. 그것은 土着資本이 成長初期에 있고 產業勞動이 形成初期에 있기 때문에 政府가 資本造出源으로서, 그리고 勞動의 組織化를 위한 立法主體로서 指導的인 位置에 있기 때문이다. 우리나라의 경우 政府의 機能은 特히 重要한 것으로서 外援과 歸屬財産의 管理處分을 通한 初期資本形成面에 있어서 뿐만 아니라, 產業成長이 本格化한 現在에 있어서도 資本의 主要源泉으로서 經營과 密接한 關聯을 갖고 있음을 볼 수 있다. 또한 政府는 直接 雇傭者로서, 公共企業의 直接的管理者로서, 金融機關의 所有者로서, 그리고 外援使用의 意思決定主體로서 莫大한 影響力을 가지고 있어서 그것은 官僚와의 迎接合關係에 依한 資本造出의 傾向을 經營者로 하여금 갖게 하였고 政府自體가 長期的으로 雇傭問題의 解決을 產業成長의 方向에서 찾으려는 政策의 立場을 取하여 勞動運動에 對한 制約을 加하는 方向으로 作用함으로써 全般的으로 經營造成的이며 勞使關係에 關해서도 勞動犧牲的인 傾向을 보이는 것이 그 特徵이라 볼 수 있다.

IV. 結 言

本稿의 立場은 序論에서도 밝힌 바와 같이 後進國의 特異한 勞使關係의 形成環境을 後進諸國에 있어서의 勞使關係研究에 導入함으로써 各國의 特異한 社會的基盤에 適合한 制度와 方策의 效果的인 設定과 運用에 關한 基礎條件을 究明해 보자는 데 있었던 것이다. 그와 같은 目的에서 우선 社會的基盤條件의 影響이 現實的으로 나타나는 勞使關係의 諸事象을 어떻게 規定하는가의 內容에 대하여 影響環境의 領域別로 大體的으로 考察하였던 것이다. 그러나 오히려 勞使關係 本來의 內容은 直接 勞使雙方을 規制하는 勞使協約, 人事管理, 勞動關係의 立法, 等의 具體的領域을 中心으로 展開되는 것이므로 이들 諸領域에 對하여 個

別的인 考察을 함으로써 그 各各의 內容에 있어서 諸般 特徵的인 事象과 그 原因의 究明을 하는 것이 必要할 것이나, 本稿에서는 그와같은 分野에 對해서 論及할 餘裕를 갖지 못하고 다만 各影響環境要因과 一般的 形成要因의 考察에서 部分的으로 勞使關係에서 나타나는 歸結을 斷片的으로 보았을 뿐이다. 따라서 本稿는 어디까지나 形成要因研究의 새로운 接近方法에 對한 紹介와 分析領域을 提示한데 不過하며 그 內容은 斷片的인 例示이므로 體系的方法을 提示하지 못하였다. 體系的接近은 어디까지나 事例的研究의 集積과 各分析領域에 對한 個別研究가 前提되어야 하므로 現在의 視點에서 本論稿는 그 全般的方向과 關係研究領域을 提示하는데 그치는 것이다.

〔筆者 서울大學校商科大學
韓國經濟研究所 研究員
서울大學校商科大學 專任講師〕

<Summary>

An Analytical Framework of Industrial Relations in Underdeveloped Countries (Part II)

—A Case Study of Korea—

Sik-Hyun Kim *

I

The analysis of industrial relations problem in underdeveloped countries needs the frame of analysis that can explain the real aspects of the empirical industrial relations problems. For this purpose we have overviewed the developing aspect of industrial relations system in underdeveloped countries in Part I (Vol. III, No.1 of this *Journal*).

At present, we can utilize the factors, which have been given definite meaning on the formulation of industrial relations system in underdeveloped countries, for the analysis of a given system of industrial relations of a country. For industrial relations study, we have to deal with the broad range of effecting circumstances, because we are often confronted with the unexpected facts that have never been explained fully before.

Such a case can be seen more often in underdeveloped countries than advanced Western nations. If we want to know about the background of the superficial fact, we have to relate the fact with the relevant circumstances of the nation. The circumstances that are relevant to a distinctive aspect of industrial relations of a nation dwell not only in economic foundation but also in social and political power.

II

For the analysis of the characteristics of industrial relations system, we can

* The author is instructor of business management, College of Commerce, Seoul National University. He is also research member of the Institute of Economic Research, Seoul National University.

choose the subject in every part of industrial relations phenomena. The subject may be the governmental rules or labor customs. The issues arising as industrial relations problem are so various that we cannot confine our attention to some specific field. But the most important part of our attention may be directed to the rules that regulate the industrial relations of a nation. The range of the rules is not limited in the area formally legislated by the government, management or labor, but the range of the rules with which we deal extends to informal or natural formulation of custom or behavior pattern. We include all the fields of industrial relations such as labor relations, social security, and personnel management, as the subject of our analysis. Without broad frame of analysis, we cannot give a full meaning to the cause of an industrial relations fact. Adopting interdisciplinary approach to the industrial relations problem we can connect the economic, social and political effects with the decision making context of industrial relations factors, i.e., management, labor and its organization and government agency. As the result we established a tentative system of analysis that relates the industrial relations phenomena not only with economic field but also with the non-economic social origin. With the frame of the system, we can find out more original causes of the present characteristics of Korean industrial relations.

For the present, the shortness of available data in this field prevents us from the systematic analysis of Korean industrial relations. As the result, we cannot help retaining ourselves by overviewing the most distinctive characters of Korean industrial relations system and her economic and non-economic circumstances which have distinctive and relevant meaning in effecting some characteristics of Korean industrial relations system.

In the first place we classified the basic circumstances of industrial relations of Korea as follows, and defined the most distinctive original aspects that have the relevant meanings in formulating distinctive character of Korean industrial relations system.

Economic groundwork

- (i) Capital market situation,

- (ii) Material market situation,
- (iii) Man-power and Technical market situation,
- (iv) Commodity market situation.

These include the capital condition, labor supply and demand condition and commodity market condition as well as non-economic cultural characteristics that give significant influences on the nature of industrial relations of Korea.

Then we relate those basic conditions with concrete phenomena of labor union, collective bargaining in the field of industrial relations.

(1) Labor organization:

Just after the World War II, Korean Federation of Trade Unions was established under the direction of the Occupied Government to abolish the Union Federation of left wing. With a political origin, Korean Trade Union has an extensive number of organized membership. However the present state of union leadership is not so influential because of some fundamental causes.

We can conceive some factual causes of the failure of the union influence. They are government ignorance on labor movement, short fund of labor organization and the need of member identification. But the fundamental cause results from the labor overflow and paternalistic management of Korean industry and labor identification to paternalism.

(2) Collective bargaining:

Most of the organized unions have some written labor agreements. But the influence of labor over-supply and the paternalistic relation is so overwhelming that the agreements cannot be important regulation because the regulation expresses paternalistic way of management in a written form. Only when the management is out of the paternalistic way, there can be some issues on labor agreement.

(3) Strike:

Most demands of labor for strike is on the wage problem (wage increase) and labor security (against to forced separation). These reveal distinctive condition of industrial relations of Korea, i.e., labor over-supply. The significant motive of strike is that labor agreement is too poor to justify paternalism and unpaternal-

istic rejection of labor demand of moderate kind.

Surveying the personnel relations fields of industrial relations, the conclusions are as follows:

(1) Man-power planning:

Without any definite way of man-power planning, most of Korean management follows the historical data of the company which have no reasonable ground. The result is that management cannot help enlarging organizational frame under the great pressure of the labor surplus and the related solicitation for new employment.

(2) Recruitment:

The most prevalent way of recruitment is executed through personal relation or solicitation. The point on which the management gives a significant weight in selection is personal obedience and the second is the factors related to the ability of a person. Most management considers the scholastic history as the important factor of selection and most of formal testing contents coincide with the contents of school curriculum which has usually no direct relation with the every-day execution of company work.

(3) Development:

Apprenticeship for the new-comer and on the job self-training without formal planning is dominant way of training. Promotion is performed according to the seniority system.

(4) Compensation:

Wage level is under or at the edge of the living cost. Wage incentive has no direct relation with the productivity of worker but with the living cost. Wage adjustment to the living cost is performed by the increase in new items of payments resulting in various components of wage. But the items have no direct relations with the productivity. The scales of wage difference by firm size, region, industry and sex are great. The causes of such great differences are the labor immobility which in turn is the result of labor over-supply and paternalistic nature of management and labor.