

勞使關係의 理論的 發展過程에 관한 研究

宋 秉 軾*

目 次

- | | |
|---------------------|-------------------|
| I. 序 論 | 2. 勞使關係시스템論의 限界性 |
| II. 勞使關係論의 生成背景과 成立 | IV. 勞使關係過程論의 研究動向 |
| 1. 勞使關係의 傳統的 分析觀角 | 1. 勞使關係過程論의 意義 |
| 2. 勞使關係論의 成立과 意義 | 2. 勞使關係過程論의 諸研究 |
| III. 勞使關係시스템論의 研究業績 | V. 結 論 |
| 1. 勞使關係시스템論의 概念과 構造 | |

I. 序 論

勞動은 人類의 歷史와 함께 시작되었다. 人間生活을 영위하기 위해서 勞動은 반드시 수반되어 지며, 勞動活動은 勞動力과 生産手段의 結合이 필요불가결한 것이다. 따라서 勞動力만을 가진 사람이 生産手段을 소유한 사람에게 자신의 勞動力을 販賣하는 이른바 「일을 시키는 사람(雇用主: employer)과 일하는 사람(雇傭者: employee)의 關係」가 자연스럽게 성립하게 된다.

이러한 勞動活動이 어떠한 社會關係속에서 어떤 社會的 構造와 機能으로서 행하여졌는가는 時代와 國家에 따라 다르다. 즉 古代社會의 奴隸制로부터 封建社會의 莊園制, 中世社會의 길드

* 經商大學 助教授

(guild)制 및 資本主義社會下의 勞動活動은 제각기 그 性格을 달리하고 있다. 특히 1760년부터 1830년에 걸친 英國의 産業革命과 1789년의 프랑스革命은 經濟·社會秩序의 변동속에서 既存秩序를 해체하고 近代 資本主義社會의 성립을 가져왔으며, 또한 賃金勞動者階層이 출현하는 새로운 社會的 現狀을 도래하였다.

이와 같이 勞動問題는 資本主義社會의 성립과 함께 주요 社會問題化로 부각되어졌으며, 賃金 勞動者階層의 대두와 관련하여 各種問題가 표출됨에 따라 經濟的만이 아닌 社會的으로도 중요한 問題로 인식되었다. 그러므로 이를 解決하기 위한 科學的 分析이 시도되었으며, 勞動問題를 研究 對象으로 하는 勞使關係의 學問的 領域이 성립을 보게 된 것이다.

따라서 勞使關係는 勞動者와 經營者間的 相互力學關係라는 의미로부터 職場의 規則을 결정하고 生産成果의 配分을 主要機能으로 하는 近代産業社會內의 生産을 둘러싼 社會關係(social relations in production)라는 넓은 의미까지의 産業內 勞動問題(labor problems in industry)로 인식하게 되었다.¹⁾

勞使關係에 관한 初期의 研究는 1890年代에 Webbs가 勞動組合의 歷史와 構造 및 機能을 중심으로 시작하였으며, 이후의 研究는 勞動問題의 확대와 더불어 勞動者와 經營者 및 政府와의 關係 등을 포함한 全産業的 關係의 分析으로 발전하게 되었다. 또한 勞動問題의 經濟的 分析에 치중하던 研究動向은 1950年代에 行動科學(behavioral sciences)의 등장과 함께 歷史學, 社會學, 心理學, 法學, 政治學, 經營學 등의 諸學問分野로 확대되어지고 있다. 특히 勞使關係에 관한 初期의 研究들은 部分理論(partial theories)으로 행하여졌으나, 오늘날의 研究들은 學際的 接近法(interdisciplinary approach)에서 諸學問의 交叉路로서 시도되고 있다.

本 論文은 産業社會의 발전과 産業民主化의 진전에 대응하여 韓國企業의 環境에 알맞는 勞使關係의 定立이 시급한 當面課題라고 할 때, 先進産業諸國의 既存 研究者들에 의해 행하여진 勞使關係의 理論的 發展過程과 그 特性을 면밀히 分析·檢討하여 韓國의 勞使關係의 確立에 基礎資料를 제공하는데 研究目的을 둔다.

따라서 本 研究에서는 勞使關係에 관한 初期의 傳統的 理論인 K. Marx, S. & B. Webb, J. R. Commons, S. Perlman, R. F. Hoxie의 見解를 고찰하고, 研究對象의 확대에 따른 勞使關係의 學問的 領域과 意義 및 本質을 파악한다. 또한 J. T. Dunlop의 勞使關係시스템論에 대한 分析概念과 構造 및 이의 批判見解를 검토하고, 이후에 시스템理論과 行動科學의 영향을 받고 나타난 勞使關係過程論의 研究動向을 G. G. Somers, K. F. Walker, R. Singh, A. W. J. Graig 등의 實證的 分析研究를 중심으로 고찰한다.

1) Rebert W. Cox, "Approaches to a Futurology of Industrial Relations," *International Institute for Labour Studies Bulletin*, No. 8, 1971, p. 141.

II. 勞使關係論의 生成背景과 成立

1. 勞使關係의 傳統的 分析視角

勞使關係의 分析視角에는 크게 2가지의 흐름이 있다. 하나는 Sidney and Beatrice Webb의 「Industrial Democracy」와 「History of Trade Unionism」에 영향을 받은 것이다. 이 흐름의 勞使關係는 資本主義 制度內的 存在로 보며, 오늘날에는 英國의 A. Flanders 및 H. A. Clegg의 勞使關係論과 美國의 J. R. Commons와 S. Perlman 및 J. T. Dunlop 등 이른바 Johns Hopkins · Wisconsin 大學으로 이어진 制度學派(institutionalism)의 勞使關係이다. 다른 하나는 Karl Marx의 「Das Kapital」에서 비롯되는 唯物史觀으로서, 이는 資本主義社會內에서 社會階級間에 對立의 필연성을 내세워 勞使關係를 勞動者와 資本家 兩階級の 鬭爭關係, 즉 勞資關係(labor-capital relations)로 보며 勞動組合을 資本主義社會의 體制否定的인 政治的 存在로 보는 研究이다.

이들 2가지의 흐름은 勞使間의 對立이란 觀點에서 볼 때 유사한 측면도 있다. 즉 Marxism은 勞資關係를 프롤레타리아(proletariat; 賃金勞動者)와 부르주아(bourgeois; 資本家企業人) 兩階級間에 資本主義 體制變革을 둘러싼 對立·鬭爭의 關係로 보며, 勞使關係論은 S. & B. Webb이 勞動과 資本의 對抗的 活動을 전제로 勞動組合의 組織과 機能을 勞動과 經營의 對立이란 基本視角에서 分析하는 것이다. 그러나 勞使關係論과 勞資關係論은 그 視角사이에 根本的인 커다란 差異가 있다.

勞使關係에 관하여 研究者에 따라 명확하게 어느 흐름에 位置할 것이냐에는 다소 異見이 있으나, 初期의 研究는 주로 勞動組合이 지향하는 體制와 勞動組合의 價値·機能·屬性 등에 중점을 두어 展開되었다.

(1) K. Marx

勞動組合에 대한 K. Marx의 見解는 勞動者階級 또는 프롤레타리아의 出現에서 비롯된 것으로 본다. 프롤레타리아는 農·工業에 있어서 資本主義的 生産樣式이 勞動者를 土地에 預속시켰던 封建體制를 붕괴시키고, 또한 資本家와 勞動者의 間격이 더욱 확대되었을 경우에 형성된다고 한다. 그리고 勞動者들은 生存을 위해 자신의 勞動力을 自由勞動市場에 판매하여야만 한다고 주장하였다.

따라서 勞動者들은 각 個人이 갖고 있는 勞動力에 대한 處分能力이 있으나, 資本에는 社會的 權力이 수반됨으로써 資本과 勞動間의 協約은 公正을 기할 수가 없다. 이에 대해 勞動者들이 지니는 유일한 社會的인 힘은 數的인 우세에 있는데, 이 힘은 勞動者들이 단결하여 相互競爭을 배

제하는 경우에만 얻을 수 있게 된다는 것이다.

이러한 K. Marx의 見解에 의하면 勞動組合을 단결의 출발점이 되는 組織中心點으로 보고,²⁾ 組織的인 勞動運動을 프롤레타리아가 부르즈아를 전복시키려는 階級鬭爭의 中間段階로 보며, 이들의 階級鬭爭을 政治的 鬭爭(political struggle)으로서 意味를 부여하고 있다.

요컨대, K. Marx의 勞資關係論은 生産手段의 所有·非所有의 兩階級間에 異質의 對抗的인 鬭爭關係라고 생각하며,³⁾ Marxism의 社會階級理論도 社會階級이 상호 斷絶·對抗하며 社會體制의 變革이 필연시 된다고 하였다. 또한 Marxism은 勞動者 大衆이 資本의 支配로 共通의 地位·利益 關係下에 놓이게 되며 資本制生産이 발전함에 따라 점차 資本家階級에 對抗하는 體制變革的인 社會階級으로 變化된다고 하며, 勞資關係論은 勞動組合運動이 資本制社會를 부정하는 革命的 存在로 보았다.

그러나 이 理論은 이후의 資本主義 産業社會의 發展史에 비추어 볼 때 너무나 심한 現實乖離現狀을 보인다. 즉 K. Marx의 주장과는 달리 勞動者階級과 資本家階級이 서로 斷絶된 狀態에서 極限的 鬭爭을 전개하는 일이 없었으며, 勞動組合은 資本家階級에 對抗하는 手段이 되었다기 보다는 오히려 新中産層(技術者層·熟練勞動者層·下位監督層)을 포함하는 大衆組織으로 資本主義 社會體制의 발전을 위한 필수적 經濟·政治機能을 보유하였다.

특히 資本의 所有가 株式所有로 인하여 광범위한 中産層의 勞動者層으로 分散됨으로써 企業經營이 資本家에서 專門經營者로 移轉되어 勞使關係는 資本所有와 무관한 勞動者—經營者의 關係로 변하게 되었다. 이 결과 勞使關係는 K. Marx가 주장한 階級間的 極限的 對立의 方向보다 오히려 각 社會階級間的 協同主義的 傾向으로 되어 가고 있다.

(2) S. & B. Webb

Sidney Webb은 英國의 대표적인 社會改革家로서 그의 婦人 Beatrice Webb과 共著인 「Industrial Democracy」에서 勞動運動에 관한 가장 體系의 이고 권위있는 理論으로 발전시켰다.

이들은 人間의 社會的 行動을 社會關係 특히 社會의 制度(social institutions)와의 관련하에서 파악할 것을 주장하였다.⁴⁾ 또한 勞動組合을 「賃金勞動者들의 勞動生活을 유지·향상시킬 目的으로 단결한 恒久的 團體(continuous association)」로 규정하고, 勞動組合運動의 經濟學的 해석에 중점을 두지만 勞動組合의 政治的 組織으로서의 分析에도 역점을 두었다.

그리고 資本主義社會下에서 勞使關係는 社會的·經濟的 機能을 분담하는 合法的 社會制度속에서 勞動과 資本의 對抗的 活動을 前提로 勞動組合의 組織과 機能을 分析하고, 勞動과 經營의 對

2) John T. Dunlop, *The Development of Labor Organization: A Theoretical Framework*, Richard D. Irwin, Inc., 1968, pp. 41~48.

3) R. Bendix & S. M. Lipset, *Class, Status and Power*, Methuen and Co. Ltd., 1961.

4) 隅谷三喜男編, 日本の勞使關係, 日本評論社, 1967, pp. 5~6.

立을 基本視角으로 하였다. 뿐만 아니라 勞動者는 勞動組合을 조직하고 資本家와 함께 행복한 水準의 生活을 할 수 있어야 하며, 個人的 私有財産을 인정하면서 主要基幹産業의 國有化는 民主的 方法에 의하여 실시될 것을 강조하였다.

따라서 Webb夫婦는 勞動組合이 社會體制內에 존립할 수 있게 하는 것은 熟練工의 既得權擁護의 勢力에 의한 人員數의 制限(restriction of members)와 需要供給原理에 의한 共通規則(common rule)에 그 基礎를 두고 있으며, 또한 勞動組合 속에서 生活에 필요한 最低所得을 요구하는 生活給의 原理(doctrine of livingwage)라는 3가지의 勞動理念으로서 勞動組合主義를 구분하고 있다.⁵⁾ Webb夫婦의 勞動組合研究는 이후의 J. R Commons, S. Perlman, R. F. Hoxie 등에 계승되어 初期 勞使關係의 理論的 發展에 크게 기여하게 된다.

(3) J. R. Commons

美國 勞動運動家로서 勞動經濟學의 기초를 세워 Wisconsin學派를 이룩한 John R. Commons는 勞使關係가 資本主義體制 內的 存在로서의 限界를 가진다고 주장하고,⁶⁾ 그의 制度的 接近法(institutional approach)은 勞動市場의 實態를 分析함으로써 그 結果를 기초로 한 理論을 형성하였다.

그는 勞使關係가 資本主義 社會機構의 構成要素로 성립하고, 市場發展 및 擴張의 단계에 따라 性格의 變化를 일으킨다⁷⁾는 市場擴張理論(expansion of market)으로서 勞使關係發展의 一般法則을 제시하고 있다. 勞使關係의 發展은 市場擴張에 의한 歷史的 發展過程 즉 商業資本主義(merchant capitalism)→使用者資本主義(employer capitalism)→銀行家資本主義(banker capitalism)로 보고,⁸⁾ 그 過程에서 勞動組合運動은 필수적으로 勞動者의 生活과 權益을 위해서 형성되며, 勞動組合의 維持를 위한 3가지의 去來(transaction)가 존재한다는 것이다.

이 3가지의 去來는 ①法上 同等한 者 相互間의 交涉去來 ②所得·財産의 分配面에 영향을 주는 政策決定으로서 配給去來 ③交涉·配給去來의 범주내에서 商品을 生産하고 生産된 製品을 賣買하는 去來行爲로서 經營去來이다. 이들 去來類型에 의해서 그 社會의 性格이 결정된다고 보고, 특히 美國의 경우에서는 企業規模가 확대됨에 따라 交涉去來는 둔화되고 配給·經營去來가 활발하게 되었다고 하였다.⁹⁾

이와 같은 去來에서 勞動組合은 稀少狀態에서 발생된 利害關係者集團間의 葛藤이므로 勞使間

5) S. & B. Webb, *The History of Trade Unionism*, Longmans, Green & Co., 1920, p.1.

6) J. R. Commons, "American Shoemakers, 1686~1895," *Quarterly Journal of Economics*, Nov. 1909, p.76.

7) *Ibid.*, p.77.

8) A. M. Carter & F. R. Marshall, *Labor Economics*, Richard D. Irwin, Inc., 1967, pp.29~30.

9) N. W. Chamberlin, *Institutional Economics of John R. Commons*, University of California Press, 1963, pp.63~64.

에는 合理的 限界의 線이 필요하며, 勞使間의 關係變化에 따라 항상 可變的이라고 하였다.

또한 J. R. Commons는 K. Marx가 社會平均的 勞動者剩餘價値로 부터 勞組發展理論을 구성하고 있는 점을 비판하고, 勞動組合의 發展要因은 市場을 통한 競爭에 있으며, 勞動組合의 發生動機는 資本主義生産의 本質이라는 搾取에 있다기 보다는 産業發展에 따른 不公正 競爭의 害惡에서 비롯된다는 것이다. 따라서 이 害惡의 是正은 生産手段 共有의 理念을 주축으로 하는 理想主義의 矯正으로 가능하지 않으며, 勞動者의 共同防衛組織(勞動組合) 또는 保護立法을 통한 不公正 競爭의 害惡을 배제하는데 있다고 하였다.¹⁰⁾

그리고 社會는 수많은 個人들이 非構造化된 關係를 가지는 場所가 아니라, 共同으로 만든 法(就業規則 및 團體協約)이나 慣習 등의 테두리 안에서 존속하는 集團·組織體(企業 및 勞動組合)의 活動을 내용으로 보고 있다. 그러므로 광범위한 社會體制나 繼續企業(going concern)의 集團의 活動은 각 個人의 活動을 規制하는 作用을 하고, 個人活動의 規制를 통해서만 集團活動이 가능한 것이며 이를 통해서 不公正競爭이나 強壓으로 부터 벗어날 수 있다는 것이다.

따라서 繼續企業에 있어서의 活動結果인 生産性向上은 使用者나 經營者의 一方的 支配에 의해 이룩되는 것이 아니라, 勞使相互間의 社會全體에 있어서 相互讓步(mutual concession)에 의한 互惠主義(reciprocity)의 精神에서 비롯된다는 것이다.¹¹⁾ 즉 産業內 goodwill理論을 앞세워 勞使間의 對立·抗爭의 해소를 위한 相互依存의 協力關係를 강조한 것이다.

(4) S. Perlman

蘇聯출신으로서 Marxism을 가진 Selig Perlman은 Wisconsin大學에서 J. R. Commons의 영향을 받아, 美國社會에서는 Marxism의 勞動運動이 적용될 수 없음을 인식하고, 새로운 勞動理論을 정립하였다.

그는 勞動組合을 肉體勞動者(manual workers)에게 就業機會의 制限과 使用者와의 交渉에서 劣勢立場에 있는 勞動者位置를 강화시키기 위해 생성된 組織이라고 보고, 이는 勞動力 供給過剩狀態下의 勞動者心理狀態에서 기인한 勞動者의 機會稀少意識(saarcity consciousness of opportunity)이라고 하였다.¹²⁾ 그러나 勞動者의 稀少意識은 기존의 經濟·社會體制를 파괴하거나 새로운 社會秩序를 요구하지 않으며, 다만 현존의 資本主義體制內에서 稀少한 狀態에서나마 자기들의 安定과 權益을 보장받을 수 있도록 組織을 통해 作業에 대한 支配擴大만을 원한다. 이와 같은 勞動者의 態度를 有機的 勞動哲學(philosophy of organic labor) 또는 有機的 組合主義(organic unionism)라고 하였다.

그리고 S. Perlman은 美國의 經濟的 組合主義(business unionism)를 형성하는 要因으로서 ①資本

10) *Ibid.*, p. 81.

11) 韓義泳, 經營學原論, 法文社, 1985, p. 94.

12) S. Perlman, *A Theory of the Labor Movement*, Augustus M. Kelley, 1948, p. 273.

主義의 抵抗力(resistance power of capitalism) ②知識階級(intellectuals)의 勞動運動에 대한 支配的 意識 ③勞動組合의 意識成熟이라는 3가지 要因을 들어, 勞動組合運動의 形成過程을 설명하고 있다.¹³⁾

第1要因인 資本主義의 抵抗力에 관하여, 資本主義는 尤호한 權力에의 意思를 가지는 資本經營階級 統轄下의 社會組織이라고 규정하고, 資本主義의 抵抗力에는 社會組織 自體의 安定과 社會를 통괄하는 資本經營階級の 權力指向의 意志가 있다고 한다.

第2要因인 勞動運動에 관한 知識階級の 役割에 대하여, 知識階級은 勞動者들을 구체적인 欲望과 熱望을 가지는 實在의 人間이라기 보다는 抽象的 힘을 신봉하는 抽象的 大衆(abstract mass)으로 보고 있다고 知識階級을 비난했다. 그리고 知識階級을 ①革命論的인 인텔리(마르크스主義者) ②勞動者 자신의 자각된 倫理觀이 組合勢力이 된다고 보는 倫理的 인텔리(基督教社會主義者 또는 無政府主義者) ③勞動者를 최대의 技術的·社會的 能率을 낳는 計劃的 經濟秩序에 관심을 표명하는 大衆으로 보는 能率인텔리(페비안主義者)로 구분하고 있다. 결국 知識階級論은 勞動者를 抽象的 大衆으로 파악하고 그들에게 社會改革을 종용하는 觀念論者로 단정하고, 이는 美國 勞動運動의 特質인 Anti-Intellectualism을 형성케 하였다.

第3要因인 勞動者의 機會稀少意識에서 비롯된 勞動組合의 意識成熟에 대하여, 이는 勞動組合의 運營規則과 價行속에서 構成員에게 주어진 經濟的 機會의 總體를 公正하게 分割하는 共通規則을 찾아야 한다는 것이다. 즉 雇傭機會의 稀少性→勞動組合의 機會配分幅 擴大→公正配分政策으로 이어지는 論理의 전개이다.

이와 같이 S. Perlman은 3가지 要因의 勢力均衡에 따라 勞動運動의 性格을 파악하고 있으며, 또한 勞動者의 態도와 이를 지배하는 價値理念의 側面에서 접근하였다는데 特徵이 있다. 그러한 반면에 就業機會의 稀少性을 근거로 하면서 그 機會의 質·量은 使用者가 창출한다고 보지 않는다는 비판을 받고 있으며, 특히 知識階級の 勞動組合論을 일률적인 抽象論으로 배격한 점에도 문제가 있다.¹⁴⁾

(5) R. F. Hoxie

勞動組合運動의 起源과 本質을 설명하는데 있어서 Robert F. Hoxie는 單一의 起源을 갖지 않는다는¹⁵⁾ 經濟的 一元論을 배격하고, 非經濟的인 環境條件과 心理的 要因을 포함한 多元論을 전개하였다.

그는 勞動組合의 本質도 하나의 것으로 생각하지 않고, 美國의 歷史的 事實에서 抽象化시킨 ①

13) *Ibid.*, pp. 5~12.

14) 趙承赫, 韓國의 工業化와 勞使關係 性格에 관한 研究, 成均館大學校 經營學博士學位論文, 1983, p. 13.

15) R. F. Hoxie, *Trade Unionism in the United States*, Russell & Rusell, Rep. ed. 1966; 1st ed. in 1919, pp. 34 & 254.

企業勞組運動(business unionism) ②理想的 勞組運動(uplift unionism) ③革命的 勞組運動(revolutionary unionism) ④掠奪的 勞組運動(predatory unionism) ⑤依存的 勞組運動(dependent unionism)의 각기 다른 類型들로 분류하여 설명하고 있다.¹⁶⁾

이러한 勞動組合의 機能的 類型들은 同時並存的인 것이므로 각기 永續性이 있는 型으로서 存立하고, 어떤 하나의 型으로도 收斂하지는 않는다는 것이다.¹⁷⁾ 또한 상이한 類型은 同一職業, 同一産業 등의 經濟的 條件이 같은 경우에서도 발생하므로 勞動組合運動의 起源은 生産技術, 企業形態의 變化, 市場의 擴張 등과 같은 經濟的 要因으로서 설명할 수는 없다. 오히려 非經濟的 環境條件을 포함한 外部條件에 대한 特定の 勞動者集團의 集團心理의인 反應樣相의 차이로부터 각 類型의 발생을 설명할 수 있다는 것이다.

그러므로 R. F. Hoxie는 勞動組合을 勞動者들의 集團感情(group sentiment)이 集約化될 때 組織되는 것이며, 條件·欲求·態度 등의 변화에 적응하는 勞動者集團의 共通된 理解의 강한 內部意識으로 발전한다고 보았다.¹⁸⁾ 또한 이것은 經濟的 要因 뿐만 아니라 政治的·社會的·文化的·傳統的 要因과 勞動者의 個人的·人種的 氣質 및 性向과 같은 비교적 永續性있는 要因들에 의해서도 좌우된다는 것이다.¹⁹⁾ 그러나 集團感情을 규정하는 諸要因을 구체적으로 組合시켜 勞動運動의 特定類型으로 될 것인가에 대해서는 究明하지 못하고 夭折하였다.²⁰⁾

이상에서 살펴 본 바와 같이 勞使關係에 관한 初期研究는 S. & B. Webb에 의해 勞動組合의 勞使關係內에 명확한 위치가 부여되어졌으며, 이후의 研究者들에 의해서 勞動組合의 歷史的 研究 및 運動論 또는 機能論에 치중하여 勞動組合論을 중심으로 한 研究가 시작된 것이다.

2. 勞使關係論의 成立과 意義

(1) 勞使關係論의 學問的 成立過程

勞動問題에 관련이 있는 主體 내지 當事者間的 相互關係와 勞動問題에서 설정되는 구체적인 規則이나 制度 등을 나타낼 때 勞使關係라는 用語를 사용하게 된다.

勞動問題와 관련된 性格과 領域은 學問的으로 1940代 이후의 歐美諸國에서 labor relations, industrial relations(廣義의 labor-management relations)라는 名稱으로서 활발한 研究가 進行되었으

16) Orme W. Phelps, *Introduction to Labor Economics*, 2nd ed. McGraw-Hill Book Co., Inc. 1955, pp. 214~217.

17) R. F. Hoxie, *op. cit.*, p. 68.

18) L. G. Reynolds, S. H. Masters & C. H. Moser ed., *Readings in Labor Economics and Labor Relation*, Prentice-Hall, 1978, p. 249.

19) R. F. Hoxie, *op. cit.*, pp. 66~67.

20) 安鍾泰, 勞使關係의 諸理論에 관한 研究, 江原大學校 社會科學研究 第20輯, 1984, p. 58.

며, 특히 1948년에는 勞使關係研究協會(IRRA; Industrial Relations Research Association)가 創立되어 독자적인 學問領域으로서 勞使關係論의 成立을 보게 된 것이다.

創立初期의 IRRA에서는 勞使關係論의 學問的 位置를 대하여 열띤 論爭이 있었다. 즉 勞使關係論이 人文科學으로서 成立할 것인지 아니면 社會科學으로서 成立할 것인지와 學際的 研究에 있어서 勞使關係論의 中心理論이 存在할 수 있는 것인지 등이 論議對象이었다.

그러나 그 이후에는 이러한 論爭은 중단되고, 勞使關係論의 中心理論의 存在 必要性을 인정하면서 假說設定→資料收集→檢證이라는 科學的 方法에 의한 統計的 處理를 강조하고 있다.²¹⁾

勞使關係는 近代産業社會와 더불어 출현하고, 그 社會構造의 變化에 따라 機構와 機能이 발전하게 되었다. 즉 産業革命初期의 勞使關係는 본래 企業經營內에서 個別的 勞使關係인 經營者-從業員 關係(employer-employee relations)에 불과하였다. 그러나 非人間的 産業秩序에 대한 抗議로부터 勞動組合이 발생함으로써 企業經營外에서 集團的 勞使關係인 勞動組合-經營者 關係(union-management relations)가 성립되었다.

그 후 工業化의 發展過程에서 勞動組合은 經營者의 工業化政策과 함께 相對的 自立度를 높여감으로써 經營者(또는 經營者團體)와 더불어 現代産業社會의 「規則의 網(web of rules)」²²⁾을 형성하는 對等한 協力者로서의 位置를 굳히기에 이르렀다.

그러나 19世紀末에 접어들자, 종래의 經營者-從業員關係 내지 勞動組合-經營者關係인 勞使關係에서 경험하지 못했던 새로운 問題가 등장하였다. 즉 國家도 勞使關係의 主體(actor)로서 勞使의 問題에 개입하기 시작함으로써 나타났다.

따라서 오늘날 勞使關係를 구성하는 要素(勞使關係의 當事者)로서는 勞動者(勞動組合)와 經營者 그리고 政府라는 3者關係로 파악하여야 할 것이다.

또한 勞使關係의 現象을 고찰함에는 接近方法의 多樣性, 研究者의 位置, 研究條件 등에 의해서 달리 파악될 수 있으나, 이는 視角을 달리하는 研究者의 「힘의 源泉」으로서 일괄된 作業(integrating framework)의 研究가 요구된다고 할 수 있다.²³⁾

(2) 勞使關係의 意義와 本質

일반적으로 勞使關係란 産業內의 勞動問題를 合理的으로 解決하기 위한 거대한 人間關係(giant human relations)로 볼 수 있다.²⁴⁾ 이러한 人間關係 즉 勞使間의 諸目的을 수행해 가는 過程에서 勞使關係의 本質은 民主化와 工業化를 양측으로 하여 발전하여 왔다. 勞動者는 配分의 公正성과 人間性의 尊重 등의 民主性을 강하게 요구하며, 經營者는 生産性向上 또는 合理性의 추구에서 價値를 인식하고 있다.²⁵⁾

21) 藤原道夫, 現代의 勞務管理と 勞使關係, 有斐閣, 1982, pp. 164~166.

22) John T. Dunlop, *Industrial Relations System*, Southern Illinois University Press, 1958, p. 13.

23) 菅野榮介譯, 오스트라리아의 勞使關係, 日本勞動協會, 1984, p. 23.

24) 中山伊知郎, 勞使關係의 經濟社會學, 日本勞動協會, 1974, p. 215.

25) 加藤讓治·小池伴緒, 生産性と 勞使關係, 日本生産性本部, 1978, pp. 40~44.

이와 같은 勞使兩側의 價値觀 差異에 의하여 勞使의 目的을 相互交渉하는 過程에서 協調關係와 對立關係의 兩面性을 갖게 되는 것이다. 資本의 흐름方式을 <圖1>에서 보면, 生産要素의 投入者들이 目的實現으로 기대하는 產出物인 ①利潤과 貨金의 配分 몫을 증대시키기 위한 共同體關係에 의한 協調的 側面 ②利潤과 貨金의 配分을 둘러싼 競爭的 關係에 의한 對立的 側面으로 파악된다.

<圖1> 資本의 흐름方式



이러한 二元的 勞使關係는 機能主義的 觀點을 배경으로 하는 第1次關係와 第2次關係라는 2가지 측면을 가지고 있는데, 이를 要約하면 다음과 같다.

① 第一次關係=經營 對 從業員關係=企業內(個別的)勞使關係=富의 增大=生産問題(利害共通事項)=協調關係

② 第二次關係=經營 對 組合關係=企業外(集團的)勞使關係=富의 配分=勤勞條件(利害對立事項)=對立關係

그러므로 勞使關係가 安定的인 發展을 유지하기 위해서는 合理性和 民主性 또는 「極大와 公正」²⁶⁾을 동시에 존재한다는 것을 勞使雙方이 인정하여야 한다.

그리고 勞使關係의 健全한 發展은 <表1>에서 나타낸 바와 같이 福祉社會를 지향하는 勞使關係의 指導理念 및 實現原則이 제대로 지켜질 때 가능하다.

<表1> 勞使關係의 指導理念 및 實現原則

福祉概念*	經營目標	勞動者側面	勞使關係의 指導理念	實現原則
成長性	成長·安定	生産活動	合理主義의 追求	雇傭擴大
公正性	利益	勤勞條件	社會正義의 確立	公正配分
安定性	社會的責任	人間(人格)	民主主義의 擴大	勞使協力

* Arthur C. Pigou의 *Welfare Economics* (1920年)에서 3가지 命題를 福祉概念으로 설정함.

26) 大津誠, 『アメリカ的勞使關係論의 體系-勞使關係論における「公正」原理についての考察』, 日本勞働協會雜誌, 1977年 3月號.

이 勞使關係의 3가지 指導理念은 相互 對立的이거나 主從關係에 있는 것이 아니라 相互補完關係에 있음을 인식하고 勞使가 共同으로 追求하여야 한다.

따라서 勞使關係의 本質은 生産性増大의 側面에서 보는 協調關係와 勞動力의 賣買의 側面에서 보는 對立關係라는 2가지 側面을 가지고 있다. 勞使關係의 兩面性에 따른 勞使關係의 制度化는 勞使間의 相互 協調的·對立的 目的을 가지면서 經營參加와 團體交涉을 통하여 勞使間의 利害關係를 현실적으로 해결해 나가는 것이다.

現代企業의 當面課題는 勞使關係의 安定·協力基盤을 구축하는 것이라고 할 수 있다. 勞使關係의 安定化 내지 協力關係 形成을 위한 모델을 圖式化하면 <圖-2>와 같이 나타낼 수 있다.²⁷⁾

이 모델에서 提示된 內容을 要約하면 다음과 같이 정리할 수 있다.

첫째, 勞働者와 使用者와의 關係는 勞動組合과 雇用主와의 關係, 從業員과 經營者와의 關係인 二元的 關係를 가지고 있다.

둘째, 從業員과 經營者關係는 生産性増大의 側面인 協調關係로서 雇傭關係論(employee relations)의 對象이며, 狹義의 人事管理라고 한다. 따라서 人事管理가 적절히 수행되어 ①附加價値의 増大 ②從業員의 經營에 대한 信賴感形成 ③從業員 個人的 不滿의 緩和 및 解消가 이루어져야 한다.

셋째, 勞動組合과 雇用主關係는 勤勞條件의 維持·改善을 둘러싼 配分上的 측면인 對立關係로서 狹義의 勞使關係論의 對象이다. 團體交涉을 중심으로 하는 勤勞條件의 決定은 勞使雙方의 납득을 통해 비교적 원활하게 短期間에 이루어진 다음에 중요한 摩擦이 발생하지 않는 상태가 勞使關係의 安定化인 것이다. 이러한 交涉이 원활하게 이루어지기 위하여 ①勞使間의 상호 信賴感이 形成되는 것을 기초로 ②交涉을 일정한 規則에 따라 淸單하게 처리할 수 있는 團體交涉의 合理的 制度化가 필요하며 ③勞動組合의 요구를 附加價値의 増大라는 측면에서 검토하여 交涉妥結의 經濟的 基礎를 만들어 가며 ④團體交涉을 행하는 當事者가 상호 信賴感을 갖고 交涉을 推進할 수 있는 技術的 成熟度를 제고하여야 한다.

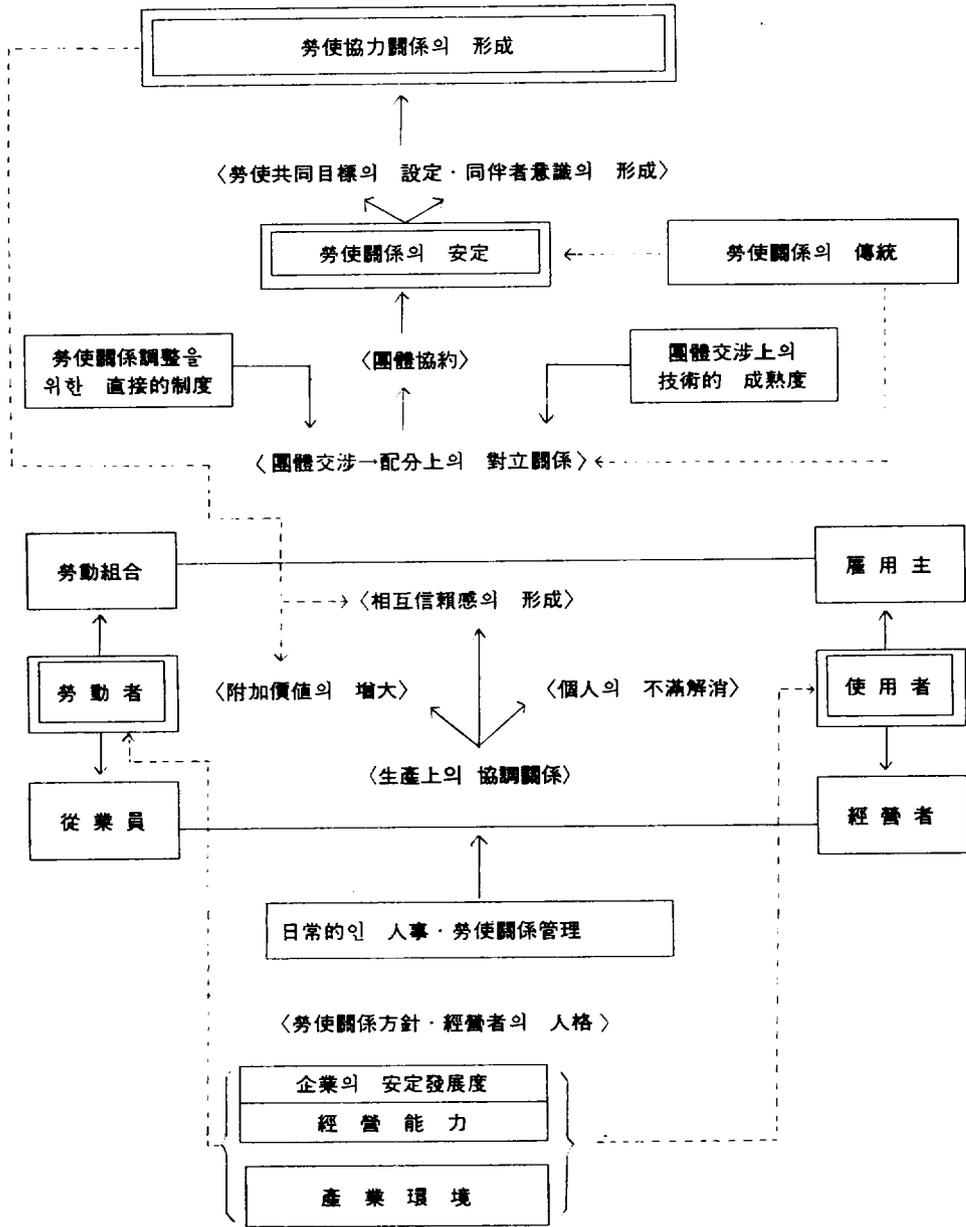
넷째, 勞動組合의 經營에 대한 信賴感은 일상적으로 이루어지는 人事·勞使關係管理 외에 企業의 安定發展, 經營者의 人格, 經營能力에 영향을 받고 있으며, 또한 産業環境의 변화도 勞使兩側의 意識에 영향을 미친다는 것을 인식하여야 한다.

다섯째, 勞使關係의 傳統은 爭議가 일어나지 않는 傳統下에서는 勞使兩側이 가급적 爭議를 피하는 傾向이 있으며, 격렬한 紛糾의 經驗은 爭議를 피하면서 강한 說得力으로 해결하는 態度도 기를 수 있다.

여섯째, 勞使關係의 安定은 상호 信賴感의 増大와 共同利益目標의 設定이 용이해짐에 따라 勞

27) 森五郎, 人事·勞務管理の知識, 日本經濟新聞社, 1985, pp. 122~138.

〈圖2〉 勞使關係의 安定·協力化를 위한 模型



使協力關係의 發展이 가능한 것이다. 그 結果는 生産의 協調, 附加價値의 增大로 나타나는 것이다.

따라서 相互信賴→安定→協力→生産의 協調→附加價値의 增大→公正한 配分→相互信賴의 擴大循環이 가능해지는 것이다.

이상과 같이 勞使關係는 對立·鬭爭의 關係를 벗어나 民主的 理念에 근거한 合法的 自律交渉의 關係로 변하고, 이를 통하여 형성된 規則의 網 즉 配分과 福祉 및 産業平和 등의 産業秩序 위에서 企業經營의 合理化와 生産性增大를 도모하여 配分源泉을 확대하는 親和·協調의 關係를 유지·발전시킴으로써 勞使關係의 能率化로 변하게 되는 것이다.

Ⅲ. 勞使關係시스템論의 研究業績

1958년에 John T. Dunlop은 그의 著書인 「Industrial Relations System」에서 勞使關係에 관한 一般理論을 제시하고, 石炭·建設産業에 있어서의 勞使關係制度들을 國際的으로 比較하여 가능한 한 광범위한 諸事實 및 價行을 理解하고 해석하기 위한 分析手段을 제공함²⁸⁾으로써 큰 貢獻을 하였다.

勞使關係論이 하나의 社會科學의 學問分野로서 성립되기 위해서는 獨自的인 研究方法과 理論을 가지고 있어야 한다. 따라서 勞使關係의 理論을 통하여 복잡한 勞使關係를 體系적으로 파악할 수 있고, 그 理論體系에 중요한 內生的·外生的 變數가 어떤 方向으로 변할 때 향후의 勞使關係는 어떻게 변화할 것인가를 豫測하는 能力이 필요한 것이다.²⁹⁾

이러한 勞使關係의 理論化에 관하여 강한 問題意識을 가진 J. T. Dunlop은 이전의 研究들이 대부분 經濟學, 人類學 및 社會學의 分析方法을 濫用한 歷史的이고 記述的인 것이라고 지적하면서, 당시의 勞使關係論이란 歷史, 經濟學, 政府論, 社會學, 心理學, 法學 등이 만나는 交叉路로 보았다.

따라서 그는 勞使關係論이 고립되어 있는 事實들을 연결시키고, 研究의 새로운 形態를 제시하며 調查研究의 寄與度를 높이기 위한 理論的 核心이 필요하다³⁰⁾고 하였다.

28) J. T. Dunlop, *op. cit.*, Preface.

29) 裴茂基, 勞動經濟學, 經文社, 1985, p. 303.

30) J. T. Dunlop, *op. cit.*, p. 6.

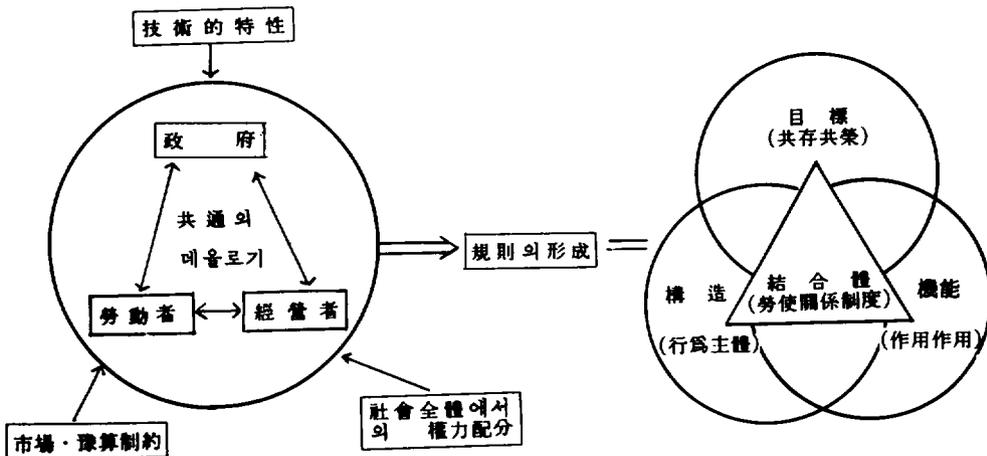
1. 勞使關係시스템論의 概念과 構造

포괄적인 總體的 社會制度의 下位體系(sub-system)가 經濟制度라는 相互關係를 개발해낸 Talcott Parsons의 一般分析方法³¹⁾에 영향을 받은 J. T. Dunlop은 시스템概念을 産業社會의 勞使關係 性格을 분석하는데 直接應用하였다.

시스템概念에는 시스템의 어떤 部門 또는 下位시스템이 변화하면, 그것이 他시스템에 직접적으로 영향을 준다. 그러므로 J. T. Dunlop은 勞使關係시스템을 社會制度라고 하는 보다 큰 上位 시스템의 構成因子인 下位시스템이라고 보았다.

따라서 J. T. Dunlop의 勞使關係시스템論의 分析概念을 시스템理論의 分析思考와 관련시켜 보면 <圖3>와 같이 나타낼 수 있다.

<圖3> Dunlop의 勞使關係시스템論과 시스템概念



勞使關係시스템論은 勞使關係의 3行爲主體(勞·使·政)와 그 主體들의 共通의 ideo로기(ideology) 및 3環境要件(技術的特性, 市場·豫算制約, 社會全體에서의 權力配分)들의 相互作用 속에서 規則의 網이 산출되는 하나의 全體의 勞使關係시스템으로 본다.

이러한 理論的 根據에서, J. T. Dunlop은 勞使關係의 構造에 대하여 그 發展의 시점에 있어서 일정한 當事者와 일정한 輿件下에서 成立되며, 이는 勞使關係의 理念·勞動現場·勞動共同社會의 當事者 등을 다 함께 規制하기 위해 만들어진 規則의 體系(body of rules)로 형성된다³²⁾는 것이다.

31) Talcott Parsons & Neil J. Smelser, *Economy and Society. A Study in the Integration of Economy and Social Theory*, Routledge and Kegan Paul, 1956, p. 8.

32) J. T. Dunlop, *op. cit.*, p. 6.

요컨대, 産業社會는 필연적으로 勞使關係를 창출하고, 그 行爲主體者로서 勞動者와 그 代表組織, 經營者와 그 代表組織 및 兩者의 關係에 관심이 있는 政府의 機關이 있다.³³⁾

이 3者의 相互作用은 環境與件下에서 일정한 規則이 제정되어지며, 이 外生的 變數의 與件으로서는 作業場과 作業集團의 技術의 特性, 行爲主體에 영향을 주는 市場과 豫算上의 制約 및 社會全體에서의 權力配分이라는 3가지 與件이 있다.³⁴⁾

또한 主體者間의 相互作用이 계속적으로 이루어지기 위해서는 主體者間에 共有되어 全體시스템을 結合體로 統合하는 이데올로기(當事者들이 共有하는 觀念 및 信念의 體系)가 필요로 하며 일정한 規則이 생성·유지될 수 있는 것이다.³⁵⁾ 이와 같이 형성된 規則은 法律·命令·就業規則·組合規約·團體協約 등으로서 成文化되거나 또는 作業場·作業集團의 傳統慣行으로서 표현될 수도 있다.

이상에서 살펴 본 바와 같이 J. T. Dunlop의 勞使關係시스템論은 勞使關係의 個個問題를 다루는 分析手段으로서 파악하는 것 보다는 行爲主體와 環境與件과 이데올로기 및 規則과의 對應關係를 제시한 것이다.

2. 勞使關係시스템論의 限界性

J. T. Dunlop의 勞使關係시스템論은 오늘날 勞使關係論의 主導的 位置에 있다. 그러나 이 理論이 제시된지 20餘年이 지난 뒤에 批判의 見解와 修正論이 나타났다.³⁶⁾ 이러한 움직임은 美國에서 보다 오히려 英國의 勞使關係研究者에 의해서 주로 제기되었다.

J. T. Dunlop의 勞使關係시스템論에 관한 批判의 見解와 修正論을 要約하면 다음과 같다.³⁷⁾

첫째, 勞使關係시스템論은 動態的 理論이 아닌 靜態的 理論이므로 時系列的인 시스템 自體의 變化에 대하여 명확한 解答을 주지 못하고 있다.

둘째, 勞使關係시스템論은 勞使關係를 超歷史的 存在로 파악하고 있으나, 그러나 勞使關係는 近代産業社會의 雇傭關係를 기초로 형성되기 때문에 歷史的 段階의 社會關係로서 超歷史的 存在일 수는 없다.³⁸⁾

33) *Ibid.*, pp. 7~8.

34) *Ibid.*, pp. 9~13.

35) *Ibid.*, pp. 16~18.

36) ① S. J. Wood et al., "The 'Industrial Relations System' Concept as a Basis for Theory in Industrial Relations," *British Journal of Industrial Relations*, XII, Nov. 1975, pp. 291~308. ② K. F. Walker, "To Wards Useful Theorizing about Industrial Relations," *British Journal of Industrial Relations*, XV, Nov. 1977, pp. 307~316.

37) 安鍾泰, 前掲書, pp. 64~65參照.

38) 森五郎, 日本の勞使關係システム1, 日本勞働協會, 1981, p. 8.

세계, 勞使關係의 行爲主體를 밝힘으로써 시스템의 構造를 勞·使·政으로 重視하고 있으나, 이러한 行爲主體가 相互作用하는 시스템內部的 過程이 무시하고 있다. 즉 ①行爲主體로서 資本家를 포함시키지 않아서 論點이 좁고, 資本家가 행사하는 社會的·經濟的·政治的 강한 힘을 研究에서 무시하였다. ②國家는 職場 및 職場共同體에 관여하는 第3主體인 政府機關으로서 政府가 설립한 各種機關은 政府와 동일한 目標과 利益을 추구하는 것으로 보고 있으나, 政府의 役割을 政府와 동일하게 보여지는 各種 勞使關係機關의 役割로부터 분리해서 파악해야 한다.³⁹⁾ ③行爲主體의 集團(階層)에 있어서 內部葛藤과 意見對立을 생각치 않고 있다.

네째, 環境要因을 중시하고 있으면서도 環境條件과 勞使關係의 分析水準(國家·産業·企業別)과 的 相互作用에 관심을 기울이지 않았으며, 抽象的·分析的 概念으로서의 勞使關係시스템과 特定 國家·産業의 勞使關係를 나타내는 歷史的·具體的 概念으로서의 勞使關係시스템과를 혼동하고 있다.

다섯째, 시스템의 投入과 產出에 대한 轉換過程(transfer process)의 설명이 없으며, 이데올로기 및 價値觀에 관하여 각 行爲主體間에 共有하고 있음만을 假定할 뿐 共有되지 않는 것에 대한 고찰도 필요하다.⁴⁰⁾

여섯째, 外部環境은 規則을 결정할 뿐만 아니라 規則에 의해서 環境條件을 部分的으로 制御한다는 시스템의 環流(feedback) 概念을 고려하지 않은 것에 대한 批判으로서 제정된 規則이 현실에 적용되어지는 각 段階에서의 고찰이 필요하며, 설정된 規則에 있어서 合理性이 결여되었을 경우 그 改善方案·對策에 대한 언급이 없다.

일곱째, 成文化되어 있지 않은 傳統·慣行을 지적하고 있음에도 불구하고 실제로는 成文化된 規則에만 초점을 맞추고 있으며, 또한 중요한 非公式的 規則과 過程을 무시하고 있다. 그리고 規則 制定에만 초점을 둔 勞使關係시스템論은 平和와 抗爭의 固定觀念을 불식시키고자 하는 保守的 合意를 갖고 시스템 內部에서 불가피하게 발생하는 抗爭·分裂에 주의를 기울이지 않고 있다.⁴¹⁾

여덟째, 産業化엘리트(industrializing elite)에 의하여 勞使關係를 주도하고 있는 것으로 勞使關係시스템論은 보고 있으나, 自然發生的으로 下部에서 성숙되고 있는 非엘리트(또는 grass roots)에 대한 思考가 결여되어 있다는 것이다.

39) 國有企業의 경우에 政府는 勞使關係의 行爲主體가 되지만, 政府投資企業 등 非國有企業의 경우에 政府는 勞使兩者에 대한 主體者라기 보다 介入者 내지 規制者가 된다. 따라서 日本에서와 같이 勞資關係와 勞使關係라는 用語의 區分은 찾아볼 수 없다는 것이다.

40) 이는 共通의 이데올로기가 없더라도 相互作用을 계속하며 規則을 제정하고 또는 현실의 行爲에 의해서 勞使關係시스템은 機能을 갖기 때문이다.

41) 이는 勞使關係의 本質 및 抗爭의 性質과 그 進展을 무시한 것이며, 특히 勞使關係시스템論은 勞使紛爭의 발생이 아니고 오히려 勞使紛爭解決의 研究에 중점을 둔 것이다. 즉 體制內的 學問으로서 當事者의 相互認定과 政府介入을 인정한 안정된 勞使關係構築에만 강조한 점에 대한 批判이다.

이상과 같은 批判을 받고 있음에도 불구하고, 勞使關係시스템論은 대단히 광범위한 適用可能性을 가지고 있으며 불과 몇개의 중요한 概念을 동원하면서도 정교하게 짜여진 理論을 구성하였다고 볼 수 있다. 그리고 勞使關係에 있어서 3主體의 特性과 3與件 및 이데올로기 등의 변화가 있을 때 그것이 어떤 形式으로 기존의 勞使關係시스템에 영향을 미쳐 諸般 規則이나 制度가 어떻게 달라질까 하는 점에 대하여도 대단히 강력한 豫測力(prediction power)을 가진 模型으로 생각된다.⁴²⁾

IV. 勞使關係過程論의 研究動向

勞使關係시스템論 이후인 1960年代의 代表的인 勞使關係研究들은 ①1960년에 Clark Kerr, John. T. Dunlop, Frederick Harbison, Charles A. Myers는 「*Industrialism and Industrial Man*」에서 國際比較考察에 의한 勞使關係制度의 收斂假說(convergence hypothesis)을 共同研究 ②1965년에 Richard E. Walton과 Robert B. McKersie는 「*A Behavioral Theory of Labor Negotiations*」에서 勞使交涉을 行動科學의 分析方法에 적용하여 團體交涉의 技術의 分析을 研究發表 ③1967년에 Milton Derber는 「*The American Idea of Industrial Democracy*」에서 美國의 勞使關係研究史에 관한 總括的 要約과 産業民主主義의 價値觀에 관한 研究發表 ④1970년에 Hugh A. Clegg는 「*The System of Industrial Relations in Great Britain*」에서 勞使關係시스템의 分析體系를 英國에 適用하여 研究發表했으며, Kenneth F. Walker는 「*Australian Industrial Relations System*」에서 오스트레일리아에 적용한 研究 등이 있었다.

그러나 이 당시에는 勞使關係에 관한 政策的 課題들이 많았기 때문에 勞使關係의 理論的 發展에 그 초점을 두지는 못하였다. 또한 勞使關係시스템論에 대해서도 적극적인 修正 및 批判의 論議가 활발하게 進行되지 않았다.

이러던 중 1970年代 後半부터 勞使關係의 새로운 研究動向이 나타나기 시작했다. 이 動向은 勞使關係全般에 관해서 그 동안 축적되어 온 知識과 洞察 또는 제시된 假說로서, 勞使關係論을 學問的 領域으로 더욱 發展시키려는 것이다. 이는 다음의 3가지 측면에서 현저하게 나타나고 있다.⁴³⁾

42) 裴茂基, 前掲書, p. 312.

43) ① George Strauss and Peter Feuille, "Industrial Relations Research: A critical Analysis," *Industrial Relations*, Vol. 17, No. 3, Oct. 1978, pp. 259~277.

② 藤原道夫, 前掲書, pp. 159~161.

첫째, 勞使關係시스템論에서 제시된 概念을 적극적으로 修正하려는 시도이다. 즉 工場內 人間關係와 環境與件과의 相互作用 등으로 勞使關係시스템論에 관한 概念의 操作化를 시도하였다.

둘째, 勞使關係論에 관심을 갖는 關聯領域의 研究者가 증가하고, 學際의 性格이 뚜렷하게 나타났다. 종래의 研究對象領域에 行動科學, 國際經營學이 포함되고 抽象的 理論化 및 記述的 分析에서 탈피하여 實證的으로 接近하기 시작하였다.

세계 民間部門의 勞使關係에의 관심이 높아지면서 分析水準도 企業 및 作業場 單位의 考察이 활발하게 이루어졌다.

이와 같은 研究動向은 勞使關係시스템論에서 출발하여 勞使關係의 현상을 보다 全體的으로 파악하기 위한 研究로서, 勞使關係過程(industrial relations process)에 초점을 둔 實證的·理論的 研究에의 관심이 높아지게 된 것이다.

1. 勞使關係過程論의 意義

勞使關係過程에 대한 研究는 어떤 環境與件下에서 각 行爲主體들이 어떻게 相互作用하면서 어떠한 結果를 얻을 것인가를 고찰하며, 團體交涉·勞使協議·苦衷處理·爭議 및 諸個人關係를 對象으로 하고 있다. 그리고 勞使間의 協調·對立, 각종의 斡旋·仲裁·裁定 등의 紛爭處理도 포함된다.

勞使關係過程의 分析은 實體인 規則보다 오히려 節次規則에 중점을 두고 있다고 할 수 있다. 그러나 이는 成文化된 節次規則 뿐만 아니라 成文化된 節次規則 안에서 부단히 발생하고 있는 勞使의 相互作用에 초점을 맞추고 있다.⁴⁴⁾

따라서 勞使關係過程論은 시스템에의 投入(inputs)과 產出(outputs)을 前提로 하므로 어떻게 投入이 產出로 轉換(transfer)되는가를 分析하는 것이다. 이 轉換過程을 暗黑箱子(blackbox)로서 그 內部를 考察對象으로 하지 않는 것이 아니라, 投入이 產出로 轉換하는 過程의 中間產出에까지 考察對象을 확대하는 것이 勞使關係過程論의 研究目的이다.⁴⁵⁾

2. 勞使關係過程論의 諸研究

(1) G. G. Somers

勞使關係시스템論 이후에 勞使關係過程에 대하여 관심을 갖은 研究者로서 Gerald G. Somers가 있다. 그는 實體的 規則과 節次的 規則 및 勞使의 內部와 勞使間의 日常的 相互作用을 포함한

44) 姜台興, 勞使關係過程論에 대한 考察, 木浦大學 社會科學研究3, 1985, pp.111~113.

45) 安鍾泰, 前掲書, pp.66~67.

工場內의 諸關係를 증시하고, 이러한 工場內 諸關係를 勞使의 相對的인 交渉力에 의해서 결정되어지는 것이라고 보았다.

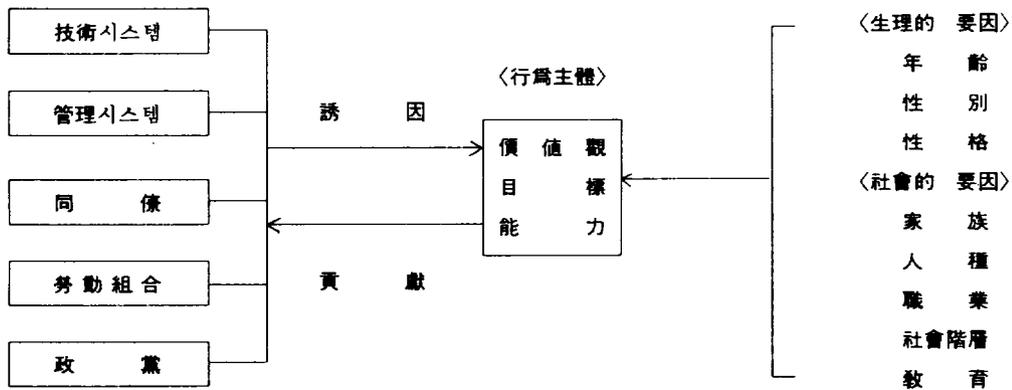
그리고 相對的 交渉力은 먼저 環境與件에 의해서 客觀的으로 그 上限과 下限이 정하여진다. 이 정해진 上·下限의 範圍內에서 실제의 相對的 交渉力을 결정하는 것은 勞動者의 主觀的인 勞動提供停止性向이며, 이러한 性向은 緊張, 不滿, 性格 또는 感情 등의 社會心理的 要因이라는 것이다.⁴⁶⁾

(2) K. F. Walker

勞使關係시스템의 分析概念을 받아들여 오스트레일리아의 勞使關係에 적용함으로써 分析·體系化한 研究者로는 Kenneth F. Walker가 있다. 그는 勞使關係의 水準을 國家·州·産業·企業別로 勞使關係實態를 구분하여 考察한 점에서 독특하다.

그리고 行爲主體를 규정하는 要因으로는 G. G. Somers의 견해를 받아들여 <圖4>에서와 같은 心理的 模型을 도입하면서, ①行爲主體(특히 勞動者와 經營者)의 價値觀, 目標, 能力의 屬性과 그 決定要因, ②勞動者組織의 發生, 構造, 機能, ③行爲主體間의 相互作用의 過程을 研究하여야 한다고 주장하고 있다.

<圖4> K. F. Walker의 模型



여기에서 價値觀은 目標을 결정하는 것으로서 目標達成을 위하여 수용되는 方法에 관한 信念이다. 目標은 實體的인 것과 節次的인 것으로 구성되며, 제정하려고 하는 規則과 거의 비슷한 의미

46) Gerald G. Somers, ed., *Essays in Industrial Relations Theory*, Iowa State University Press, 1969, p. 163.

로 해석되지만 規則보다 넓은 內容을 갖는다. 또한 能力은 知性·個性·教育·熟練·知識 및 他人에게 影響을 미치는 경우의 權力으로 이루어지고 있다.

이와 같이 K. F. Walker는 行爲主體에 대하여 관심을 가지고 있으며, 行爲主體는 個人·集團·組織이 될 수도 있고, 또한 組織의 경우에는 公式組織 또는 自生的 組織이든지 상관이 없다.

특히 職場內에 있어서의 個人은 技術시스템(課業, 自然的 技術的 勞動環境), 管理시스템(管理者, 公式組織, 雇傭契約, 賃金), 同僚, 勞動組合 및 政黨과의 相互作用을 하고 있다.

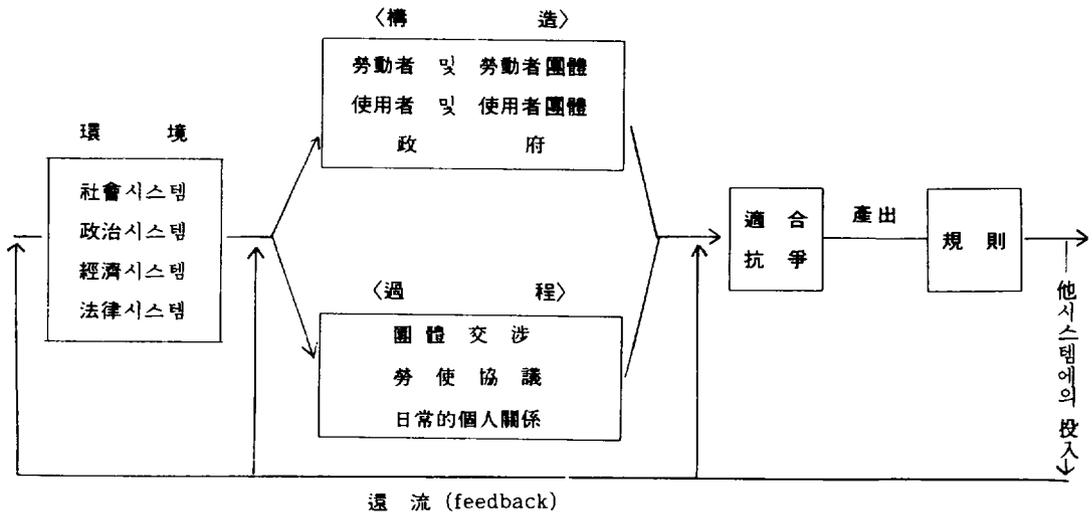
다른 한편으로의 個人은 生理的 要因과 社會的 要因에 의하여 影響을 받아 스스로의 價値觀과 日標 및 能力을 형성하게 되는 것이다.

따라서 K. F. Walker의 分析單位는 最下位시스템인 個人의 위치에서 集團과 組織으로 확대되어가는 勞使關係의 過程을 다루고 있다.

(3) R. Singh

勞使關係의 實態를 시스템理論的 思考에 있어서 投入이 產出로 轉換되어지는 過程으로 고찰한 R. Singh은 勞使關係의 構造와 過程을 <圖5>와 같이 나타내고, 그 概念을 구성하였다.⁴⁷⁾

<圖5> R. Singh의 모델



47) Kenneth F. Walker, "Psychology and Industrial Relations: A General Perspective," in G. M. Stephenson and C. J. Brotherton, eds, *Industrial Relations: A Social Psychological Approach*, 1979, p. 19.

48) R. Singh, "System Theory in the Study of Industrial Relations: Time for a Reappraisal?", *Industrial Relations*, VII, 1976, p. 68.

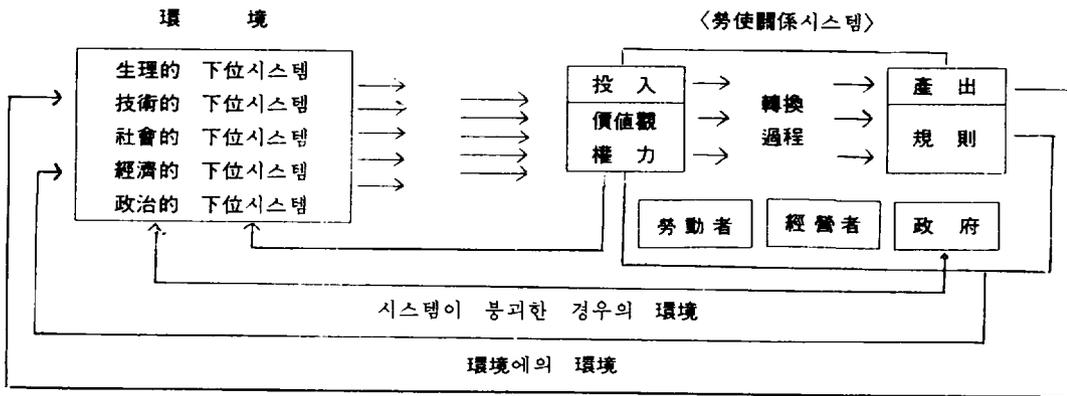
그가 제시한 모델에서 살펴보면, 勞使關係의 構造와 過程을 明確시킴으로써 記述·分析上의 필요를 충족하기 쉽게 했으며, 適合(accomodation)과 抗爭(conflict)이라는 概念도 분명하게 포함시키고 있다.

그리고 勞使關係의 過程의 概念속에 한정시킨 團體交渉과 勞使協議는 構造와 相互作用함으로서 파악된 일련의 制度 또는 機構로 보고 있다.

(3) A. W. J. Graig

開放시스템으로서 環境與件을 生理的·技術的·社會的·經濟的·政治的 下位시스템들로 열거하고, 勞使關係시스템을 投入→轉換→產出의 시스템理論의 分析思考에 기초한 A. W. J. Graig는 <圖6>에 나타난 모델을 제시함으로써 勞使關係시스템論의 概念보다 발전시킨 것이다.

<圖6> A. W. J. Graig의 모델



이 모델에서의 特徵을 살펴보면 ① 轉換過程에 착안하였기 때문에 行爲主體의 價值觀과 權力을 投入으로 하여 構造重視의 分析이 수정되었으며 ② 行爲主體의 價值觀을 별개의 것으로 생각하였기 때문에 全體시스템의 價值觀은 주어진 것으로 할 필요가 없으며 ③ 각 行爲主體의 權力을 社會全體의 政治시스템으로부터 분리시켜 다루었으며 ④ 抗爭의 존재를 인정하여 轉換過程의 결과로서 시스템이 붕괴한 경우의 環流를 생각한 것이다.

이와 같이 각 行爲主體의 權力과 價值觀이 구체적인 勞使關係의 현실에서 결정되어 그 일치 또는 불일치에 따라 行爲主體間의 相互作用이 나타나게 되는 것이다.⁴⁹⁾

49) N. F. Dufty, *Changes in Labor-Management Relations in the Enterprise*, OECD, 1975, p. 78.

V. 結 論

1890年代에 英國의 Webb夫婦에 의해 행하여진 勞動組合에 관한 研究는 勞使關係內에 명확한 위치를 부여하였고, 이에 영향을 받아 계승된 J. R. Commons, S. Perlman, R. F. Hoxie 등 初期의 研究者들도 勞動者組合의 歷史的 研究와 運動論 및 機能論에 치중한 勞動組合論을 중심으로 研究가 진행되었다.

勞使關係研究에 있어서 독자적인 學問的 領域으로서 勞使關係論의 成立을 보게 된 계기는 1948년에 勞使關係研究協會의 創立이라고 할 수 있다. 이協會의 創立初期에는 勞使關係論의 學問的 位置와 그 研究對象領域에 대하여 활발한 論爭이 있었다. 결국 이러한 論爭은 勞使關係에 있어서 中心理論의 존재가 필요하다는데 合意하고, 科學的 方法에 의한 勞使關係現象의 大量觀察과 分析結果의 客觀化를 강조하게 되었다.

1958년에 J. T. Dunlop은 勞使關係現象의 한 分析體系로서 시스템概念을 産業社會의 勞使關係 性格을 분석하는데 직접응용하여 勞使關係理論의 體系化를 이룩하였다. 이 勞使關係시스템論은 勞使關係의 3行爲主體와 그 主體들이 지니고 있는 共通의 이데올로기 및 3環境與件들의 相互作用을 통하여 規則이 제정되는 하나의 全體의 勞使關係시스템으로 간주한 것으로서 오늘날 勞使關係論의 主導的 位置를 차지하고 있다. 그런데 이 理論體系는 所有概念이 뒷받침된 支配·從屬關係를 충분히 반영하지 못할 뿐만 아니라 歷史的 意識도 부족하여 機能的 勞使關係論이라는 批判도 받고 있다.⁵⁰⁾

이 이후에 勞使關係研究들은 勞使關係시스템論의 영향과 行動科學의 도입으로 인하여 勞使關係現象의 實證分析을 위한 시스템의 分析思考 내지 過程에의 관심이 높아지게 된 것이다. 이러한 勞使關係의 새로운 研究動向은 1970年代 후반부터 나타나기 시작했다. 勞使關係過程에의 理論的 關心은 勞使關係全般에 관하여 實證分析中心에 두고 있으며, 또한 過程을 概念化시킬 필요성을 인정하면서 아직까지도 共通의 概念 및 分析을 위한 方法論을 확립하지 못한 실정에 있다. 현재 勞使過程論은 制度學派의 傳統과 行動科學의 成果에 의해서 가장 기대되어지는 分野의 하나이다.

그러므로 勞使關係論을 實證科學으로서 더욱 발전시키기 위해 挑戰하여야 할 領域은 勞使關係過程에 중점을 둔 理論化인 것이다.

이러한 勞使關係理論의 研究動向에서 살펴보면, 韓國의 勞使關係研究는 당면한 勞使關係의 安定·協力化를 위해서 종래의 歷史的·抽象的·觀念的 研究에서 탈피하여 科學的 方法을 지양하는 學際的 研究가 절실히 요청되며, 또한 企業·産業水準에서의 皮相的·靜態的 勞使關係現狀만을 파악할 것이 아니라 全體的·動態的 接近에서 다루어져야 할 것이다.

50) 陶谷三喜男, 勞働經濟の理論, 東京大學出版部, 1976. pp. 102~103參照.

Summary

A Study of the Theoretical Development of Industrial Relations

Song Byeong-sik

Labor began with the history of man. Man cannot do without labor in living; it is always essential to combine the labor force with a means of production. Such a labor activity takes up a different social structure and function, depending on time and nation, when viewed from the standpoint of social relations.

As for labor activities, labor problems have been social issues since the birth of capitalistic society. Today, Industrial Relations which take place in the course of industrialization range from mutual inter-power relations between labor and management to social relations which set the rules for the workplace and determine the distribution structure of productivity.

With this in mind, this paper deals with the following topics :

1. A survey was done on the Industrial Relations of the early days, based on the works of K. Marx, S. & B. Webb, J. R. Commons, S. Perlman, R. F. Hoxie. It also encompassed the academic sphere and nature of Industrial Relations.
2. J. T. Dunlop's Industrial Relations System was discussed in terms of analytical concepts, structure, and critical views.
3. The current tendency of the Industrial Relations Process Theory and its empirical analysis as exemplified in System Theory and Behavior Science was reviewed on the basis of the works of G. G. Somers, K. F. Walker, R. Singh, and A. W. J. Graig.