

碩士學位論文

택시運輸業의 勞使關係 改善方案에 관한 研究

—濟州地域을 中心으로—

指導教授 宋 秉 軾



濟州大學校 經營大學院

經營學科 人事管理專攻

趙 成 根

1992

택시運輸業의 勞使關係 改善方案에 관한 研究

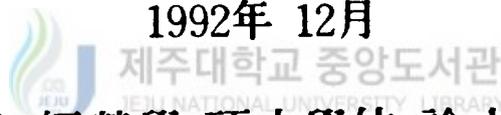
—濟州地域을 中心으로

指導教授 宋 秉 軾

趙 成 根

이 論文을 經營學 碩士學位 論文으로 提出함.

1992年 12月



趙成根의 經營學 碩士學位 論文을 認准함.

審査委員長 _____
委 員 _____
委 員 _____

濟州大學校 經營大學院

1992年 12月

〈目次〉

第 I 章 序 論	1
第 1 節 研究의 目的	1
第 2 節 研究方法과 構成	1
第 II 章 勞使關係의 理論的 背景	3
第 1 節 勞使關係의 本質	3
第 2 節 勞使關係의 類型과 形態	5
1. 勞使關係의 歷史的 發展過程에 따른 類型	5
2. 勞使關係의 形態	7
第 3 節 韓國 勞使關係의 全般的 現況	11
1. 勞使關係의 歷史的 發展過程	11
2. 勞使關係 環境의 變化	20
3. 勞使關係의 一般的 特徵	29
4. 勞使關係의 當事者 내지 主體	33
5. 勞使關係의 全般的 實態	41
6. 택시運輸業 勞使關係의 全般的 現況	66
第 III 章 濟州地域 택시運輸業 勞使關係의 實態分析	73
第 1 節 택시運輸業의 概觀	73
1. 택시運輸業體의 特性	73
2. 택시運輸業體의 變遷過程	75
第 2 節 濟州地域 택시運輸業 勞使關係의 全般的 現況	78
1. 濟州地域 택시運輸業의 概要	78
2. 濟州地域 택시運輸業 勞使關係의 現況	80
第 3 節 濟州地域 택시運輸業 勞使關係의 實態分析 概要	85
1. 設問紙의 構成	85
2. 設問紙의 配布現況 및 調查期間	86
3. 分析方法 및 道具	86

第 4 節	濟州地域 택시運輸業 勞使關係의 實態分析	87
1.	人口統計的 分布	87
2.	勞使間의 意識構造에 대한 分析	88
3.	勞使關係에 대한 分析	96
4.	賃金 및 勤勞條件에 대한 分析	102
5.	勞動組合에 대한 分析	110
6.	勞使協議制에 대한 分析	119
第 IV 章	濟州地域 택시運輸業 勞使關係의 改善方案	126
第 1 節	勞使間 意識構造의 改善方案	126
1.	勞使 相互間 信賴性的 回復	126
2.	勞使가 共有할 수 있는 企業目標의 確立	126
3.	使用者와 勞組幹部의 民主的 리더십의 增大	127
第 2 節	勞使關係의 改善方案	127
1.	現實的 問題에 있어서 勞使協力體制 確立	127
2.	經營者의 獨善的 經營方式의 轉換	128
3.	政府當局의 勞動政策의 一貫性과 公正性 維持	128
第 3 節	賃金 및 勤勞條件의 改善方案	128
1.	完全月給制로의 漸進的 轉換	128
2.	經營管理方式의 轉換	129
3.	長期勤續誘引制度의 開發	129
4.	1日2交代 勤務制度의 漸進的 導入	130
5.	福祉厚生施設의 擴充	130
第 4 節	勞動組合 運營의 改善方案	131
1.	使用者의 勞動組合 實體의 認定	131
2.	勞動組合 活動의 勞使協調體制로의 轉換	131
3.	團體協約의 誠實한 履行	131
第 5 節	勞使協議制 運營의 改善方案	132
1.	勞使協議制 運營의 強化	132
2.	苦衷處理節次의 簡素化	133
3.	經營參加에 대한 올바른 認識의 確立	133
第 V 章	結 論	134

* 参 考 文 献	137
* ABSTRACT	141
* 附 录	161



〈 目 次 〉

〈그림 II- 1〉 한국노동조합총연맹의 조직구조	35
〈그림 II- 2〉 한국경영자총협회의 조직구조	38
〈그림 II- 3〉 노동부의 조직구조	40
〈그림 II- 4〉 제주도 지방노동위원회의 조직구조	62
〈그림 III- 1〉 택시제도의 변천과정	77
〈그림 III- 2〉 제주도택시운송사업조합의 변천과정	79
〈그림 III- 3〉 제주도택시노동조합의 변천과정	79

〈 表 目 次 〉

〈표 II- 1〉 조합원수 및 단위노조수	42
〈표 II- 2〉 사업체 규모별 노동조합 조직화비중	43
〈표 II- 3〉 조직대상 근로자의 변화 추이	44
〈표 II- 4〉 산업별 조합원수와 단위노조의 증감 및 비중	45
〈표 II- 5〉 기업규모별 노동조합 현황	46
〈표 II- 6〉 기업규모별 타결임금인상률	47
〈표 II- 7〉 산업별 타결임금인상률	48
〈표 II- 8〉 연도별 노사분규의 발생현황	49
〈표 II- 9〉 연도별·분기별 노사분규의 발생추이	49
〈표 II- 10〉 원인별 노사분규의 발생현황	50
〈표 II- 11〉 유형별 노사분규의 발생현황	51
〈표 II- 12〉 산업별 노사분규의 발생현황	51
〈표 II- 13〉 사업규모별 노사분규의 발생현황	52
〈표 II- 14〉 노조유무별 노사분규의 발생현황	53
〈표 II- 15〉 적법별 노사분규의 발생현황	53
〈표 II- 16〉 노동쟁의사건의 발생추이	54
〈표 II- 17〉 부당노동행위의 판결결과	55

〈표Ⅱ- 18〉	지방노동위원회(초심) 판결사건 현황	55
〈표Ⅱ- 19〉	중앙노동위원회(재심) 판결사건 현황	56
〈표Ⅱ- 20〉	행정소송 현황	56
〈표Ⅱ- 21〉	제주도내 노동조합현황	61
〈표Ⅱ- 22〉	제주도내 노사분규의 처리현황	65
〈표Ⅱ- 23〉	제주도내 노동쟁의의 유형별 해결현황	65
〈표Ⅱ- 24〉	제주지역 택시업체의 노사분규 발생현황	69
〈표Ⅲ- 1〉	택시회사의 설립요건	75
〈표Ⅲ- 2〉	제주도 택시운수업체 현황	78
〈표Ⅲ- 3〉	택시업체의 임금수준현황	82
〈표Ⅲ- 4〉	제주지역 택시업체의 사납액과 임금현황	83
〈표Ⅲ- 5〉	설문지의 구성	85
〈표Ⅲ- 6〉	인구통계적 분포	87
〈표Ⅲ- 7〉	기업목표에 대한 인식	89
〈표Ⅲ- 8〉	택시운수업에 대한 인식	90
〈표Ⅲ- 9〉	택시운수업의 경영자가 된 동기	90
〈표Ⅲ- 10〉	노조간부의 리더쉽 발휘정도	91
〈표Ⅲ- 11〉	경영자의 리더쉽 발휘정도	91
〈표Ⅲ- 12〉	노조활동에 대한 근로자의 호의도	92
〈표Ⅲ- 13〉	노동관계법에 대한 견해	93
〈표Ⅲ- 14〉	노동관계법 적용상의 형평성	93
〈표Ⅲ- 15〉	노사문제의 정부개입에 대한 견해	94
〈표Ⅲ- 16〉	근로자 요구중 우선적으로 해결해야 할 사항	95
〈표Ⅲ- 17〉	노사 상호간의 신뢰도	95
〈표Ⅲ- 18〉	노사간의 협력정도	96
〈표Ⅲ- 19〉	노사간의 협의나 제도화를 확립하는 목적	97
〈표Ⅲ- 20〉	노사협력의 증대효과	97
〈표Ⅲ- 21〉	노사분규에 대한 인식	98
〈표Ⅲ- 22〉	노사분규의 주요 발생원인	99
〈표Ⅲ- 23〉	노사간 노동쟁의 및 노사분규 해결방법	99
〈표Ⅲ- 24〉	무노동·무임금원칙에 대한 인식	100
〈표Ⅲ- 25〉	노사간의 역학관계	101
〈표Ⅲ- 26〉	노사관계의 합리적 운영을 위한 개선책	101

〈표Ⅲ- 27〉	타업종과 비교한 임금수준	102
〈표Ⅲ- 28〉	현행 임금제도에 대한 인식	103
〈표Ⅲ- 29〉	완전월급제 도입시의 효과	103
〈표Ⅲ- 30〉	운전기사의 질병	104
〈표Ⅲ- 31〉	신체적 피로증세	105
〈표Ⅲ- 32〉	정신적 피로증세	105
〈표Ⅲ- 33〉	신경감각적 증세	105
〈표Ⅲ- 34〉	정기건강진단의 효율성	106
〈표Ⅲ- 35〉	1일 2교대제에 대한 인식	107
〈표Ⅲ- 36〉	부당해고의 위험성	107
〈표Ⅲ- 37〉	복지후생시설에 대한 인식	108
〈표Ⅲ- 38〉	향후 구비되어야 할 복지후생시설	109
〈표Ⅲ- 39〉	운전부주의 사고발생시 보상방법에 대한 인식	109
〈표Ⅲ- 40〉	회사와 노동조합에 대한 인식	110
〈표Ⅲ- 41〉	노동조합 존재의 필요성	111
〈표Ⅲ- 42〉	노조활동의 근로자 권익향상에 대한 기여도	111
〈표Ⅲ- 43〉	노조간부와 근로자간의 의사소통	112
〈표Ⅲ- 44〉	노조간부에 대한 신뢰도	113
〈표Ⅲ- 45〉	노동조합의 기능에 대한 인식	113
〈표Ⅲ- 46〉	노동조합의 중점 활동방향	114
〈표Ⅲ- 47〉	노동조합 운영의 활성화에 저해요인	115
〈표Ⅲ- 48〉	노동조합의 단체교섭 능력	115
〈표Ⅲ- 49〉	단체교섭 및 노사분규의 전개형태	116
〈표Ⅲ- 50〉	단체교섭의 저해요인	117
〈표Ⅲ- 51〉	노사상방의 단체교섭에 임하는 태도	117
〈표Ⅲ- 52〉	단체협약의 이행정도	118
〈표Ⅲ- 53〉	노사협의회의 개최	119
〈표Ⅲ- 54〉	노사협의회의 주요 협의사항	119
〈표Ⅲ- 55〉	회사 경영상태의 인지도	120
〈표Ⅲ- 56〉	노사협의회를 통한 문제해결의 정도	121
〈표Ⅲ- 57〉	근로자 고충문제의 상담대상자	122
〈표Ⅲ- 58〉	근로자 고충문제의 해결방법	122
〈표Ⅲ- 59〉	고충문제의 처리속도	123

〈표 Ⅲ- 60〉 근로자 경영참가의 정도	124
〈표 Ⅲ- 61〉 근로자 경영참가의 방법	125
〈표 Ⅲ- 62〉 경영참가시 근로자대표의 의결권	125



第 I 章 序 論

第 1 節 研究의 目的

오늘날의 노사관계는 개발도상국 뿐만 아니라 선진국에서도 심각한 문제로 대두되고 있으며, 각종의 노사분규로 인하여 발생하는 사회·경제적 손실은 국가적 차원의 중대한 당면과제로서 부각되고 있다.

특히 우리나라의 택시운수업에서 포출되는 심각한 노사문제는 국민의 일상생활에 막대한 불편을 초래하기 때문에, 공익사업인 택시운수사업에 대한 정부당국은 여러 가지 통제와 개입을 하고 있다. 그럼에도 불구하고 택시운수업의 노사관계 당사자인 사용자의 기업운리의식 결여, 운전기사의 변명과 책임전가 및 정부의 계획성과 일관성 미흡 때문에 국민만이 피해자로 방치되고 있는 상태이다. 그러므로 택시운수업의 노사관계는 택시회사의 운전기사(근로자)와 사업주(사용자) 및 정부간의 문제로서만 볼 수는 없으며, 고객(승객)도 포함하는 노·사·정·민의 4자 관계로 그 실태를 파악하여야 할 것이다.

따라서 본 연구는 택시운수업과 그 노사관계의 전반적인 현황에 관하여 기발표된 문헌과 통계자료를 통하여 파악한다. 또한 택시운수업에 있어서의 현실적인 노사관계에 관한 실태분석의 대상은 제주지역으로 국한하였다. 그 이유는 제주도의 경우 육지와 분리된 지리적 여건과 협소한 공간이라는 특수성으로 인하여 택시와 버스가 유일한 교통수단으로서 이용되고 있으며, 이러한 점은 다른 지역의 경우 다양한 교통수단(예컨대, 지하철, 기차, 고속버스 등)의 이용과 비교할 때 택시운수업의 중요성이 보다 크기 때문이다. 그리고 본 연구는 제주지역에 있어서 택시운수업의 노사관계를 노사 상호간의 의식구조와 제반여건 속에서 포출되는 현실적인 문제점들을 모색하고, 이에 따른 개선방안을 제시하고자 한다.

第 2 節 研究方法과 構成

본 연구의 방법은 ① 문헌적 연구와 ② 실태조사에 의한 연구를 병행하였다.

(1) 문헌적 연구는 본 논문의 이론적 배경을 이루고 있는 노사관계의 본질과 형태 및 유형, 우리나라의 노사관계, 택시운수업의 일반적 실태에 관하여 각종 문헌을 통하여 고찰하였다.

(2) 실태조사에 의한 연구는 제주지역 택시운수업의 노사관계의 실태를 파악하기 위해서 설문지를 사용하였다. 조사의 대상은 제주지역의 택시운수업체로 하였으며, 특히 택시운수업체에 종사하는 택시회사의 근로자(운전기사와 노동조합 간부)와 사용자를 중심으로 2종의 설문지를 활용하였다. 여기에서 회수된 설문지에 의하여 노사관계의 전반적인 실태를 분석하였는데, 실태조사의 개황과 그 자세한 내용은 제Ⅱ장에서 다루고 있다.

그리고 논문의 구성은 총 5개 장으로 구성되어 있다. 제Ⅰ장은 본 연구의 서론으로서 연구의 목적, 연구의 방법과 구성을 다루었으며, 제Ⅱ장에서는 노사관계의 이론적 배경으로서 노사관계의 본질과 형태 및 유형, 우리나라 택시운수업 노사관계의 전반적 현황에 대하여 고찰하였으며, 제Ⅲ장에서는 택시운수업의 개관, 제주지역 택시운수업 노사관계의 실태를 분석하였다. 제Ⅳ장에서는 제주지역 택시운수업의 노사관계에 대한 실태분석을 통하여 문제점을 발견하고 그 개선방안을 제시하였으며, 끝으로 제Ⅴ장은 본 연구의 결론으로서 연구결과를 요약하여 정리하였다.



第Ⅱ章 勞使關係의 理論的 背景

第1節 勞使關係의 本質

노사관계(industrial relations)란 '근로자와 사용자와의 관계'라고 할 수 있는데, 이는 기업경영의 활동과정에서 양자간에 형성되는 관계이며 생산(기업)목적에 통합되어 있는 관계이다. 또한 노사관계는 사적관계이면서도 아울러 조직적·사회적인 관계에서 설명된다. 그리고 노사관계는 생산관계의 한 형식이기도 하다. 자본주의적 생산의 특징은 ① 생산활동에의 참여가 자유롭게 허용되어 있다는 것, ② 생산을 통한 이윤추구의 자유가 주어져 있다는 것, ③ 생산자 상호간에 경쟁의 자유가 있다는 것이다.

콕스(Robert W. Cox)에 의하면, 노사관계(industrial relations)는 근대산업사회 속에서 생겨나는 생산을 둘러싼 사회관계(social relations in production)이며 이 사회관계의 주요기능은 일자리의 규칙(rules for work places)을 결정하고 생산성과를 분배하는데 있다¹⁾고 주장하고 있다. 또한 던롭(John T. Dunlop)에 의하면, 노사관계를 근로자, 경영자 그리고 정부간의 복합체로 정의하고, 노사관계시스템은 사회시스템의 하위시스템이며 논리적으로는 경제시스템과 동떨어진다고 지적하고 있다.²⁾

그러나 복잡한 노사관계의 개념은 간단한 설명만으로 이해하기 어렵기 때문에 노사관계의 개념을 성립시키게 된 요인과 사회경제사적인 배경을 알아볼 필요가 있는 것이다. 다음에서는 노사관계의 개념을 성립시키게 된 요인과 사회경제사적인 배경에 대하여 살펴보기로 한다.

(1) **勞動組合의 發展** : 근로자계급의 성숙과 산업민주주의의 발전을 들 수 있는데, 산업혁명 이후 공업화가 진전됨에 따라 근로자계급은 양적·질적으로 성장·발전하였다. 특히 19세기 말 이래 취업인구 중 고용근로자는 그 양적인 비중을 확대하여 왔고 산업 및 직업상의 구성도 매우 다양하게 되었다. 이와 같이 근로

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

2) John T. Dunlop, *Industrial Relations System* (Southern Illinois University Press, 1958), p.382.

자계급이 지위향상이나 상태개선을 가져오게 된 것은 국가의 노동입법과 사회공공정책의 역할도 생각할 수 있지만 노동운동의 기여가 무엇보다도 컸다고 할 수 있다. 일찌기 사용자나 자본가에 종속되어 고용·근로조건을 일방적으로 강요받던 근로자는 노동조합을 통하여 사용자나 자본가와 대등한 관계로까지 그 지위가 향상되어 산업민주주의의 발전을 보게 되기에 이르렀다.

(2) 專門經營者 支配의 確立: 사용자측의 체계로서 종래의 자본가 개념으로는 다룰 수 없는 전문경영자라는 직업과 그 독자적인 직능의 발전이 있었다. 즉 소유와 경영의 분리 또는 경영자혁명이라는 표현과 같이 자본소유자에 대한 전문경영자의 지배가 가능하게 된 것을 말한다. 이렇게 되기까지는 주식의 분산을 통한 대중화를 가능하게 하였던 주식회사제도의 역할이 컸다고 할 수 있다. 다만 이러한 현상은 대규모의 기업에서는 쉽게 찾아 볼 수 있으나, 중소기업에서는 소유와 경영이 미분리된 소유경영자 내지 고용경영자가 지배적이다. 또한 영세규모의 기업에서는 가업이라고 불리는 것이 어울리는 것과 같이 개인적·동족적 소유의 기업이 존재함을 볼 수 있다. 그렇지만 오늘날과 같은 고도의 산업사회에서 노사관계의 당사자로서 지도자적인 역할을 수행하는 것은 사용자측에서 자본가가 아니라 경영자이고, 근로자측에서도 개개인의 근로자가 아니라 노동조합이라는 조직체인 것이다. 현대 노사관계가 노동조합과 경영의 관계라고 불리우는 이유는 바로 이 때문이다. 그리고 이러한 관계를 통해서 이루어지는 노사관계에 대한 규칙이나 관행은 노동조합이나 전문적 경영자가 존재하지 않는 산업에도 여러 가지 형태로 파급되어 영향력을 행사하여 갈 것이다.

(3) 政府役割 및 介入의 增大: 국민경제속에서 정부의 역할과 개입이 현저하게 증대하여 간다. 여기에서 말하는 정부는 중앙정부는 물론 지방자치단체나 국공영기업, 그리고 중앙·지방정부에 의존하는 교육·의료·사회복지·연구기관 등의 공공서비스기관을 망라한다.

정부는 산업노동 및 주변의 사회관계에 대한 입법이나 행정을 통하여 노사관계에 적용되는 제도적인 체계를 만들어 내고, 또한 국민경제의 운영이나 사회질서를 유지해 가는 입장에서 고용문제·임금결정·노동쟁의 등의 일상적으로 발생하는 노동문제에 대해서 정책적인 유도나 직접적인 압력 및 영향력을 행사하고 있다. 특히 이러한 과정에서 정부는 일방적으로 국가경제의 성장을 이유로 자본가의 이익을 대변하고 근로자 농민 등의 근로자계층의 이해관계를 소홀히 한다는 인식을 받기 쉽다. 미국이 자본주의 국가에서 근로자본위의 국가(Laboristic State)로 발전하고 있고, 고용근로자들의 이해와 그들의 조직행동이 주요한 영향력으로 행사되고 있는 것은 노동정당이 존재하지 않는 국가에서는 바람직한 현상

이라고 생각된다.

노사관계에 있어서 정부의 또 다른 측면은 사용자로서의 정부이다. 정부는 스스로 사용자 내지 경영자로서의 입장과 자격을 가지고 일상적 운영에 관계하며 제도나 규칙·관행의 제정에 지도자적 역할을 수행한다. 앞에서 살펴본 바와 같이 이 경우의 정부란 좁은 의미에서의 중앙정부나 지방자치단체를 가리킬 뿐만 아니라, 각종의 행정관청이나 공공기업체·공사·공단 사업단 등의 준정부기관을 포함한다. 정부기관의 이와 같은 노사관계는 민간부문의 교육·의료·사회복지 등 비영리조직에 대해서도 적합하며, 산업사회의 고도화나 국민생활 요구의 다양화에 부응하기 위해서는 이들 비영리기업의 종류와 수가 증대되지 않을 수 없기 때문에 거기에 따라 노사관계의 의의도 그만큼 크다고 할 수 있다.

第2節 勞使關係의 類型과 形態

1. 勞使關係의 歷史的 發展過程에 따른 類型

오래 전부터 경영내에는 지배와 피지배의 관계가 성립되어 왔으며, 오늘날 이 양자의 관계는 흔히 노사관계라는 용어로 불리어지고 있다. 때로는 이것이 '고용주와 피고용주와의 관계'(employer-employee relations) 또는 '경영자와 노동조합과의 관계'(management-union relations)로 해석되는 경우도 있다.

현대의 노사관계를 본다면, 경영자는 단순한 개인으로서의 근로자와 더불어 관계를 가질 뿐만 아니라 동시에 노동조합과의 관계도 가지지 않으면 안되는 노사관계의 이중성을 발견할 수 있다.³⁾ 이러한 성격을 띤 노사관계는 초기의 일방적인 가부장제 가족중심의 종신고용적 성격에서 근대 자본주의사회의 발달과 더불어 자유노임운동이 출현함에 따라 노사관계는 가족관계로부터 탈피하였으나, 기업가의 가혹한 전제에 의한 지배를 면치 못하게 되었다. 이에 대해 임금근로자는 방어수단으로서 노동조합을 결성하여 기업가에 대해서 보다 강력한 조직의 힘을 빌어서 자기방어를 도모하려고 하였다.

당시 노사쌍방의 이해는 서로 상반되는 것이므로 자기의 이익보전을 위해서 상대방에 대하여 힘에 의한 지배를 할 수 밖에 없다는 것을 믿고 있었기 때문이다. 이는 자본주의사회의 영속적인 발전을 저해함은 물론 궁극적으로는 자본주의사회

3) Summer H. Slichter, *The Challenge of Industrial Relations* (New York: Cornell University Press, 1947), pp.1~12.

의 존속에까지 중대한 위협을 주는 요인이 되는 것이므로 이들의 대립관계의 완화를 위하여 경영자와 종업원간의 상호신뢰와 존경의 정신을 기르고 노사관계의 민주화를 이룩해야 할 것이다.

이와 같이 노사관계는 그 시대와 사회에 따라서 각각 독특한 단계를 거치면서 발전하여 왔다. 즉, 노사관계는 18세기 중엽에 시작된 영국의 산업혁명 이후 오늘날까지 추진되어 온 공업화 과정을 배경으로 하여 성립된 것이다. 따라서 노사관계는 공업화의 진전 속에서 정치적·경제적·사회적 여건의 변동과 더불어 여러 단계적 특징을 나타내게 된다. 노사관계의 역사적 발전과정을 단계적으로 살펴보면 다음과 같다.⁴⁾

(1) 專制的 勞使關係 : 전제적 노사관계는 대체로 19세기 중엽까지 존재하였던 단계로서, 자유로운 자본시장이나 근대적 노동시장이 성립되지 못하였으며 그 결과 기업도 소유자에 의한 경영을 하기 때문에 독재적 성격을 띠고 있는 것이 일반적이다. 한편 노동력도 아직 농촌에서 완전히 분리되지 않았을 뿐더러 고용은 주로 언고모집이나 빈민자를 구제하는 형태로 이루어졌으며, 근로조건은 사용자의 일방적인 의사로 결정되었다. 이 당시의 노사관계는 절대명령과 철저한 복종 및 예속관계만이 있을 뿐 근로자의 권리나 인간적 요소란 생각하기도 어렵기 때문에 이러한 노사관계를 '절대적 노사관계'라고도 부른다.

(2) 溫情的 勞使關係 : 자본주의적 생산의 발달과 함께 정착근로자가 증대해 감에 따라 전제적 노사관계로서는 근로자의 협조를 얻을 수 없고 생산성이 떨어지게 되는 단계에 이르면 사용자도 이에 대응하여 근로자에 대하여 주택·음료·의료 등 가부장적 온정주의에 입각한 복지후생시설 및 제도를 마련하게 된다. 이러한 사용자의 사상은 봉건영주가 농민들의 충성에 대한 보상으로 그들의 복지에 대하여 책임을 진다는 봉건적 전통을 반영하는 것이며, 근로자는 사용자가 베푸는 은혜에 보답함으로써 노사관계는 순조롭게 유지될 수 있는 있다고 생각하였다. 즉, 어느 정도의 인간접촉을 통해 가족주의적 사회관계가 형성되고, 그 결과 전제와 은혜, 충성과 비자주성이라는 가부장적 온정주의적 관계가 특징이라고 할 수 있다. 이는 19세기 초기 영국의 오웬(Robert Owen) 이후로 볼 수 있게 되었으며, 거의 1세기에 걸쳐서 일반화되었던 노사관계의 형태이다.

(3) 緩和的 勞使關係 : 산업혁명이 이루어진 19세기 말기에는 근대적인 기업형태로서 유한회사나 주식회사가 보편적으로 보급됨으로서 경영의 규모도 확대되고,

4) Clark Kerr, John T. Dunlop, Frederick Harbison and Chailes A. Myers, *Industrialism and Industrial Man* (Cambridge, Mass: Harvard University Press, 1960), p.131.

특히 테일러(F.W. Taylor)의 과학적 관리법이 등장 하는 등 경영합리화의 진전을 보게 되었다. 한편 노동에 있어서도 고용의 정착과 전문화, 숙련의 객관화 내지 사회화가 실현되고 아울러 근대적 노동시장이 형성되어 갔다. 이러한 노동력의 사회화와 집중화는 또한 횡단적인 직업별 노동조합(craft union) 또는 초기공장 위원회 등이 형성되었으나, 아직 근로자측의 힘이 미약하여 종래의 전제와 온정적인 관계를 약간 완화시키는데 그치고 말았다.

(4) 抗爭的 勞使關係 : 항쟁적 노사관계는 사회주의적 변혁에 직면한 시기에서 일시 나타났던 노사관계의 형태이다. 예컨대, 소련(1917년 2월~11월)과 독일(1918년 혁명~1919년 바이마르 헌법제정) 및 프랑스·이탈리아(제2차세계대전 이후~1947년 경영위원회 성립)에서 나타났는데, 이는 격화된 계급투쟁이 개별경영에서 전제되고 근로조건을 결정도 실행행사로서 결정되는 노사관계의 형태이다. 따라서 경영사회의 지위나 태도도 모두 노사의 주도권 획득을 둘러싼 대립항쟁적인 성격을 띠고 있다.

(5) 民主的 勞使關係 : 1929년의 세계대공황 이후 자본의 집중과 독점이 현저하게 진전되어 기업의 경영규모가 확대된 결과, 소유와 경영이 분리되고 전문경영자가 핵심적인 역할을 담당하게 되며 경영자단체의 조직화가 일반화된다. 또한 기계화와 표준화의 발달은 미숙련근로자와 청소년·부녀근로자를 참여시킴으로서 산업별 노동조합(industrial union)의 출현을 가져 왔다. 이러한 노사관계는 국가마다 정치적·경제적·사회적 조건에 차이는 있으나 언제나 노동관계법을 전제로 하게 되며 근로조건을 결정하는 단체교섭과정에서 노사는 대등한 사회적 지위를 인정 받게 된다. 따라서 민주적 노사관계의 정립을 통하여 산업민주주의의 이념의 형성이 가능하게 되는 것이다.

2. 勞使關係의 形態

어느 국가를 막론하고 사용자들은 근로자들이 단결하여 노동조합을 결성하는 것을 싫어하며, 개별근로자와 고용계약의 체결을 선호한다. 그리고 노사관계가 어떤 형태로 나타나게 되는가는 노동조합의 결성과 활동에 대해 정부가 취하는 노동정책에 따라 달라진다고 할 수 있다. 따라서 이러한 관점에 입각하여 거시적 노사관계를 다음의 몇 가지 형태로 분류하여 살펴보기로 한다.

1) 一般의 分類

(1) 勞動組合 抑壓形態 : 이는 국가가 노동조합의 결성과 활동을 규제·억압하

는 가운데 형성되는 경우로서 자본주의 초기나 자본주의 체제의 위기상황에서 강압적으로 유지되는 때가 많았다. 오늘날의 선진국들도 자본주의 초기에는 노동조합을 근로자와 사용자의 자유로운 거래를 제한하는 것으로 간주하여 엄하게 탄압하였다.

이러한 탄압은 법률로 근로자들의 단결을 금지하고 이를 위반하는 근로자들을 범법자로 취급하여 가혹하게 처벌하는 것으로 표현되었다. 이러한 법률의 대표적인 예로서는 1799년 영국에서 제정된 단결금지법(Combination Act)이다. 이 법에서 노동조합이나 여타 노동단체는 불법적인 존재가 되어 버렸으며 임금요구를 위해 조직적인 투쟁을 전개하는 것은 범법행위로 취급받게 되었다. 우리나라의 경우에도 정부수립 이후 노동3권을 보장한다는 형식적인 규정은 있었으나 급속한 공업화를 통한 선성장·후분배정책 때문에 노동조합에 대한 강력한 규제가 있어왔다.

(2) **勞使自治主義形態** : 정부가 노동조합의 결성을 허용하지만 근로자들의 근로조건 향상을 위한 노동조합의 활동결과에는 개입하지 않고 당사자들에 의해 자율적으로 결정되는 노사관계의 형태를 말한다. 노동조합은 수많은 이익단체 중의 하나로 간주되며, 일정한 범위 이내에서 이루어지는 활동에 대해서는 정부가 간섭하지 않는 것이 원칙이다.

노사자치주의 형태하에서는 19~20세기 초반의 영국 및 제1차세계대전 이후에서 1970년대에 이르기까지 미국에서의 경우와 같이, 국제경쟁력상의 우위를 유지하면서 기업이 숙련공들로 구성된 핵심적 조합원에게 상대적으로 유리한 근로조건을 제공할 수 있을 때 노동조합의 활동이 안정적으로 이루어질 수 있다. 그러나 1980년 이후의 미국과 영국의 노사관계에서 보는 것과 같이 이러한 여건이 존재하지 않는 상태에서 정부의 개입이 없는 노사자치는 사용자의 노동조합 불인정을 초래할 가능성이 많다.

(3) **勞·使·政의 協調的 協議形態** : 노동조합이 기업의 경영과 국가를 운영하는 하나의 주체로서 참여하는 형태를 말한다. 즉 기업은 기업경영에 대하여 노동조합의 참여를 인정하고 국가는 노동조합에 대하여 근로자들의 생활과 관련되는 고용, 물가, 사회보장, 산업구조조정, 조세 등 각종 경제·사회정책에 대한 발언권을 부여한다. 그 대신에 노동조합은 무분별한 교섭력행사를 자제하고 구성원들의 다양한 욕구를 노동조합 내부에서 조절하도록 요구한다.

이러한 노사관계는 1970년대 이후 세계 각국에서 인플레이션이 심화됨에 따라 이를 억제하기 위하여 노·사·정이 협의하여 물가와 임금의 인상을 억제하는 소득정책을 실시하게 된 것이 도입의 주요한 계기가 되었다. 이러한 노사관계의 유

형은 스웨덴, 오스트리아, 일본 등에서 나타나고 있다. 그런데 이러한 유형의 노사관계가 장기적으로 안정되기 위해서는 노동조합의 조직률이 높고 각 산업·직업간의 근로조건상의 격차가 크지 않거나, 조직률이 비록 높지 않더라도 노동조합이 조합원만이 아니라 비조합원의 근로조건도 동시에 향상시킬 수 있는 운동을 전개해야 한다. 또한 노동조합이 근로자계급의 이익만을 추구하지 않고 국민경제의 발전을 통해 근로자의 지위향상을 추구하는 방향으로 운동노선을 전환해야만이 협조적인 노사관계가 유지될 수 있을 것이다.

2) 이데올로기에 따른 勞使關係의 形態

커어(Clark Kerr)는 노사관계의 형태를 독특한 경제·정치제도, 문화적 전통, 민족성, 내부적 제문제 등으로 인하여 국가별 노사관계가 상이하다고 주장하는, 즉 이데올로기(ideology)에 따른 노사관계의 형태를 분류하고 있다.⁵⁾

(1) 絶對的 勞使關係 : 이는 근로자의 임금 및 근로조건이 사용자측의 일방적 의사에 의하여 이루어지는 노사관계로서 소련을 비롯한 공산주의 국가에서 볼 수 있는 대표적인 형태이다. 공산국가에 있어서의 노동조합은 공산당기관이므로 사용자인 국가가 절대적 권한을 가지고 일방적으로 결정하는데 복종하는 것이다.

(2) 親權的 勞使關係 : 이는 독일의 노사관계에서 실례를 찾아볼 수 있는데, 노동조합이 근로조건을 공동 결정함으로써 기업의 노사관계가 가족관계와 같이 유지되고 있는 형태이다. 이 형태도 사용자가 강력한 권능을 가지고 있으나 그 기초가 되어 있는 것은 사용자가 근로자의 임금, 근로조건 등을 공정하고 성실하게 개선해 주고 근로자도 직무에 대하여 책임과 충성심을 가지고 협력하는 것으로서 노사쌍방이 다 같이 신의와 성실로써 의무를 다하고 있는 관계이다.

(3) 階級鬭爭的 勞使關係 : 이는 프랑스의 노사관계에서 실례를 찾아볼 수 있는데, 노동조합은 사용자와 생활감정이 전혀 달리하는 이질적 집단이며 일반적으로 노사관계가 절대적이라고 할 수 있다. 프랑스의 노동조합은 그 출발 당시부터 계급투쟁적 색채가 농후하였던 전통이 오늘날에도 남아 있으며, 이것은 민족·문화적 요소에서 오는 것이라고 생각된다. 이는 노동조합이 신디칼리즘(syndicalism)에 영향을 많이 받아 노동운동 전체는 물론 개별기업에서도 계급투쟁적 활동을 전개시키는 것이다.

(4) 競爭的 勞使關係 : 이는 '노사대등형'이라고도 하는데, 노사가 서로의 입장

5) ① 崔鍾泰, 現代勞使關係論, 經文社, 1981, p.152.

② 金振穆, 勞使關係論, 法文社, 1983, p.28.

을 인정하고 노사간의 모든 문제를 대등한 관계에서 교섭 및 조정을 통하여 해결하는 유형이다. 다소간의 차이가 있으나 노사간에 기본권리와 그 책임을 서로 존중하면서 대등한 입장에서 교섭하는 영국과 미국 등에서 볼 수 있는 형태이다.

3) 勞使關係의 圓熟性(質)의 정도에 따른 勞使關係의 形態

자본주의의 진전에 따라 노사관계는 자본주의적 노사관계로부터 민주적 노사관계로 발전한다는 것은 이미 상술하였다. 그러나 민주적 노사관계도 노사 쌍방의 원숙성의 정도에 따라 그 질을 달리하며, 또한 시기나 장소에 따라서도 그 내용이 달라질 수 있다. 노사관계의 질에 따라 노사관계의 형태를 분류하면, 다음과 같다.

(1) 正面對決(open conflict)型 : 경영자들이 노동조합과 정면대결하고 그들에게 전혀 양보를 하려고 하지 않는 태도는 오늘날의 노사관계에 있어서는 극히 드문 일이다. 그러나 제2차세계대전 이전에는 이와 같은 태도는 흔히 있었던 일로서 경영자들이 노동조합에 대한 경험과 기술이 그다지 없었던 때이다. 한편 이러한 경우 노동조합은 경영자들의 경영권을 근본적으로 무시하려고 하며, 또한 극단적인 행동을 취하였다.

(2) 武裝休戰(armed truce)型 : 경영자측은 노동조합을 인정하고 있기는 하나 마치 못해서이며, 노사관계는 힘과 힘의 대립관계에 있다. 그렇다고 정면대결을 하는 것은 아니며, 단체교섭을 투쟁의 수단으로 생각한다. 이것이 초기의 각 기업에서 많이 볼 수 있었던 형태이며, 이때의 경영자의 노동조합에 대한 철학은 정면대결과 비슷하다고 할 수 있다.

(3) 勞使調和(working harmony)型 : 이는 무장휴전형보다 조금 완숙된 단계에서 볼 수 있는 형태로서 노사가 서로 상대방을 존중하고, 타협해야 할 일은 타협한다는 현실적인 입장을 취한다.

(4) 勞使協調(union-management cooperation)型 : 이는 노사 쌍방은 서로 상대방을 존중하고 또한 공동문제를 해결하기 위하여 상대방의 협력을 얻으려고 한다. 정면대결은 극도로 억제되고 서로 협조관계를 증진시키려고 노력한다. 예컨대, 단체교섭에서 문제가 해결되지 않는 경우에는 파업이란 수단에 의지하기보다는 제3자인 중재자에게 이의 처리를 부탁한다. 또 하나의 방법은 근래에 와서 인기를 얻고 있는 공동노사위원회를 구성하여 상호 관심사에 대한 공동연구를 하는 것 등이다.

이상과 같이 노사관계의 여러 형태를 검토하였는데, 여기에서 가장 바람직한 노사관계란 '노사협조형'이라고 할 수 있다. 이 형태는 상당한 정도의 산업평화

를 유지하게 되는데, 노사 쌍방은 상대방의 체제를 인정하고 상호관계가 공정하다고 신뢰하면서 일반국민에게 해독을 주지 않는 것 등을 그 주된 요소로 한다.

第3節 韓國 勞使關係의 全般的 現況

1. 勞使關係의 歷史的 發展過程

여기에서는 우리나라 노사관계의 실태를 해방 후부터 1980년대까지의 기간을 4 단계의 시기로 구분하여 역사적으로 파악해 보기로 한다. 시대구분은 ① 제1기는 1945년 해방 직후부터 1950년까지로 하고, ② 제2기는 1950년 이후부터 1961년까지(이 시기는 대한노총이 해체되고 한국노총의 성립된 시기와 일치함)로 하고, ③ 제3기는 1962년부터 1971년 국가보안법에 의해 근로자들의 단체교섭권, 단체행동권이 제약된 시기까지로 하고, ④ 제4기는 1971년 이후부터 1980년대까지로 정하기로 한다.⁶⁾

1) 第1期(1945~1950年)

8·15해방 이전에는 한국인의 정치활동은 물론 노동운동도 억제되었으며, 당시 일제에 의한 노동입법은 근로자의 보호를 위한 것이 아니었고 전쟁수행을 위한 노무동원과 군대징발을 위한 것으로 일본제국주의 유지의 한 수단에 지나지 않았다.

1945년 11월 5~6일에 전국노동조합평의회(전평)가 조직되었다. 이는 한국 최초의 전국적인 규모의 노동조합연맹이었으나 좌익계 노동조합이었고 지도자들이 공산주의적인 사상을 가지고 있었다. 공산주의자들은 이 노동조합조직을 그들의 기본조직으로 키워 나갔으며 점차 그 세력을 강화시켜 나아갔다. 이처럼 전평의 조직이 날로 확대되어 가자, 남로당의 전위로서 당시 노동대중의 선봉으로 삼는 전평의 세력을 타도하기 위하여 새로운 노동단체로서 구성된 것이 1946년 3월 10일의 대한독립촉성노동총연맹(대한노총)이다.⁷⁾ 그 이후 전평은 1947년 3월 미군정 포고령에 의하여 불법화되었고, 1949년 완전 해체될 때까지 지하로 잠입하고 말았다.⁸⁾ 그리하여 1948년 8월 15일 대한민국정부의 수립과 더불어 대한노총은

6) 大韓商工會議所, 韓國의 經營勞使關係, 1988, 大韓商工會議所, pp.19~31 참조.

7) 韓國經濟人協會, 勞使關係와 經營의 近代化, 韓國經濟人協會, 1965, pp.148~149.

전국노동자를 대표하는 유일한 지위를 획득하게 되었다.

이에 대한 노총은 탈이데올로기라는 정신을 가지고 출발하였고, 전력, 채신, 철도 등 주요기간산업(국영기업) 중심의 전국조직적인 형태로 형성되었으나, 하부에서 자생적으로 발족한 것이 아니고 전평타도를 위한 조직으로서 출발하였다는 점, 하향식 조직으로 구성되었다는 점 등에서 정치지향적 성격이 내재화되어 있었으며, 노조내부의 리더십분쟁으로 노조발전을 정체시켰다는 점, 노동단체라기보다는 반공단체적 색채를 가지고 있었다는 점 등을 부인할 수 없다.

이 시기는 노사분쟁의 주요 이슈는 그 시대적 상황으로 말미암아 주로 근로자들의 경제적인 생계안정문제와 분신에 관한 문제로 나타난다. 해방직후 한국에서는 악성 인플레이션과 농업공황의 심화로 인하여 식량부족현상이 근로자의 생활을 압박하고 있었기 때문에 식량 및 임금문제는 가장 중요한 노사분쟁의 이슈로 나타났다. 한편 일본의 철수 이후 공장가동률의 급격한 저락으로 인하여 공장폐쇄가 연달아 일어났으며, 이에 따라 신분상의 이슈도 많이 발생했다.

이 시기에 있어서 노동운동은 그 흐름상 크게 두 가지로 나누어 볼 수 있다. 첫째는 정치적인 색채를 강하게 가지고 있는 좌익계열인 전평의 공산주의혁명의 일환으로서의 민족해방운동과 대한노총이 주도한 반공투쟁으로서의 전평타도운동의 대립으로 인한 흐름이며,⁹⁾ 둘째는 경제적인 측면에서 당시의 혹심한 경제적 곤란으로 인한 생계유지를 위한 쟁의, 즉 사용자와 종업원들 사이의 쟁의의 흐름이다.

앞에서도 지적한 바 있듯이, 이 당시의 노동운동의 주류는 물론 정치적 색채를 띠고 있는 첫번째의 흐름이다. 그러나 주로 기업가와 종업원간에 직접적으로 관련되는 문제만을 국한해 볼 때 이 시기의 이슈는 일차적인 생계문제와 관련되는 것들이 주로 발생하고 있는데, 이는 크게 식량요구, 임금인상요구, 부당해고반대 등으로 나눌 수 있다. 이러한 종업원들의 요구에 대한 기업가들의 반응은 전제주의적인 관리의식 때문에 탄압적 방법으로 해결하려는 경우가 대부분이었으며, 이로 인하여 노사분쟁이 극한적인 상황까지 치달는 사태가 자주 발생하였다.

이 당시의 노동조건은 거의 전적으로 기업가의 일방적인 결정에 의해 좌우되고 있었으며, 특히 경제상황이 혼란스럽고 실업률이 20%를 훨씬 초과하고 있었기 때문에 일부의 쟁의가 근로조건을 실질적으로 향상시키는 데 미흡하였던 것은 어쩔 수 없는 일이었다.

8) 金潤煥, 韓國의 勞動問題研究, 亞細亞問題研究所, 1971, p.175.

9) 韓國勞動組合總聯盟, 韓國勞動運動史, 韓國勞動組合總聯盟, 1979, p.310.

결과적으로 이 시기에는 기업가의 대노동자에 대한 인식, 노동권에 대한 인식의 부재와 가부장적인 혈연 중심의 전제주의적 관리의식으로 인하여 근로자들의 생리적·안전욕구마저 충족시키지 못하였고 이에 대한 쟁의를 강압적으로 해결하려고 시도하였다. 여기에 정치단체적 성격을 더욱 강하게 갖는 전평과 한국노총 간의 사상적인 투쟁이 부가되어 이 시기의 노동운동의 방향은 실질적인 근로자의 생활수준의 향상과는 거리가 멀었다고 볼 수 있다.

2) 第2期(1951~1961年)

1954년 4월 대한노총은 노동조합법에 의거하여 노동조합중앙연맹체를 결성하였으며, 이러한 대한노총의 조직개편을 전후로 각종 산하노동조합도 산별체제로 조직화되었다.

이 대한노총은 1946년 발족한 이래 법적 보호를 받으면서 조직을 계속 확장시켜 나갔으나, 상위조직이 조직확장을 전담하고 아래에서는 수동적으로 따라가는 형태였다. 이에 따라 조합원들의 조합의식이 약하고 조합원과 조합지도자 사이에 괴리가 생겼으며, 노동조합이 조합원의 복지가 아닌 조합간부의 정치적 목적을 달성하기 위한 수단으로 전락하여 그 본래의 기능을 다하지 못하였다. 뿐만 아니라 대한노총은 자유당 말기에 정치에 종속되어 자유당의 기간단체화하였고 정치의 시너역할을 하게 되었으며 결국 4·19가 발발하자 해체되고 말았다.

1953년 노동법이 제정되어 노동권이 보장받게 되자, 근로자들의 생활향상과 근로조건을 개선하기 위한 노동쟁의가 점차 증가하는 양상을 보이게 되었다. 이 시기의 노사분쟁의 발생원인을 살펴보면, 대부분이 임금문제로서 그 형태가 체불임금의 지불요구, 임금인상요구 등이며, 근로자들의 임금인상들이 인플레이션에 의해 상승하는 물가수준을 따르지 못하여 실질임금수준이 계속 하락하자 이에 대한 불만으로 노사분쟁이 발생하였다. 한편 미국의 경제원조가 소비재에 집중되고 산업시설에의 투자가 활발하지 못하여 고용수준이 절대적·상대적으로 감소됨에 따른 해고문제도 상당수 발생하였다.

1960년 4·19혁명이 일어나 자유당정권이 무너지고 민주당정권이 들어서면서 근로자들의 권리의식이 고양되어 노동운동이 급격히 증가하는 추세를 보였으며 근로자들의 요구조건도 대부분 관철되었다.¹⁰⁾

이 시기에 나타난 가장 두드러진 노사관계의 특징은 우리 나라에서 최초로 근

10) 金亨培, “韓國勞動法の 變遷,” 林鍾哲·裴茂基 編, 韓國의 勞動經濟, 文學과 知性社, 1980, p.269.

로자들의 기본권보장에 대한 인식이 일깨워져 법으로 성문화되었다는 점이다. 그러나 이 시기의 정치·사회·경제적 환경이 혼란 때문에 그 취지가 제대로 달성되었는지는 의문이다. 전쟁으로 인한 경제의 황폐기를 극복하기 위해서는 미국의 경제원조에 의한 소비재 중심의 산업화가 피하여졌으나, 증대하는 인구를 수용하지 못하고 고용을 확보할 수 있는 근대적 경제발전이 이루어지지 못하여 고용수준이 정체된 상태였으며, 경제적인 빈곤상태하에서 근로자들에 의해 제기되는 이슈도 주로 그들의 의식주에 관계되는 1차적인 요구조건들이 대부분이었다. 작업조건이나 보전후생에 대한 요구보다는 임금수준이나 체불, 신분관계이슈가 약 82%로 대부분을 차지하고 있었으며, 이는 근로조건이 불리한 상황에서 근로자들이 무엇보다도 선결문제인 생활문제에 주로 구해받고 있었기 때문에 임금인상을 요구한다든가 해고를 반대하는데 주력하게 되었고 반면에 작업조건 등에는 눈돌릴 겨를이 없었다는 것을 나타낸다.

한편 1953년 노동관계법이 제정됨으로써 조합의 승인이나 단체협약에 관한 이슈도 나타났으며, 자유당 말기에는 어용노조에 대한 배척운동이 발생하였다.

이와 같이 근로조건이 불리한 상황에서 쟁의방법도 역시 과격한 동맹태업의 형태가 주종을 이루었고, 이에 대항하는 기업가측도 역시 직장폐쇄라는 과격한 방법을 때때로 사용하였다. 이와 같이 쟁의가 과격해지는 요인으로는 산업의 발전정도가 낮았고 물가고에 따르는 실질임금의 하락으로 항상 노동정세의 불안정 상태를 배태하고 있을 뿐만 아니라, 사용자들이 전근대적인 사고방식으로 법정수당을 지급하지 아니하거나 불법해고 및 기타 위법행위를 자행하는 등 근로조건이 너무나 불리한 여건에 놓여 있는 데에도 원인이 있었다.¹¹⁾

이 시대의 기업가들은 종업원의 능력개발이나 창의력개발, 합리적 경영에 의한 기업의 성장보다는 관권과 밀착이나 부정행위, 저임등에 의한 이윤획득을 추구함으로써 보다 큰 안목을 가지지 못하였고 근로자들에 대해서도 강압적인 수단을 사용하는 경향이 많았다. 이는 비록 노동관계법의 제정·공포되었다 할지라도 기업가들의 노동권이나 노동자에 대한 인식이 부재하여 근로자를 하나의 상품으로 간주함으로써 그 취지가 제대로 실현되지 못한 까닭이다.

한편 근로자들의 이익을 대변해야 할 노동조합도 초기의 반공단체적인 성격에 이어 자유당정권의 기간단체화함으로써 그 기능을 제대로 발휘하지 못하였다.

3) 第3期(1962~1971年)

11) 金潤煥, 前掲書, pp.252~256.

1953년에는 노동조합법, 노동쟁의조정법, 노동위원회법, 근로기준법 등이 제정되어 노동행정 및 노동운동에 확고한 법적 근거를 마련해 주었으나 당시의 입법이 너무 성급하게 이루어져 현실과 동떨어진 것이라는 평을 면치 못하였으며, 실제에 있어서도 경제적 후진성, 누적된 인플레이션에 의한 물가고와 임금의 불균형, 그리고 심각한 실업문제 등 중대한 문제에 부딪치게 되어 이후 수차례 걸친 개정작업이 일어났다.¹²⁾

1961년 12월 근로기준법 중 퇴직금제 등 몇몇 규정이 개정되었고, 이어 1963년 4월 노동조합법, 노동쟁의조정법, 노동위원회법이 제1차 개정되었고, 동년 12월 2차 개정되었다. 이때의 개정법의 특징으로 노동보호입법과 사회보장입법을 강화한 점, 노동조합의 조직을 산별체제로 한 점, 그리고 노동쟁의에 대해 제약을 가하는 대신에 노사협의제를 신설한 점 등을 들 수 있다.¹³⁾

한편 1968년 6월과 12월 그리고 1969년 2월에 걸쳐 전국경제인연합회와 대한상공회의소에서 경제건설과 수출산업의 진흥을 이유로 기존 근로기준법상에 규제되고 있는 근로시간의 연장과 유급휴가제의 단축 등을 골자로 하는 개정안을 국회에 제출하여 한국에서는 최초로 국회를 중심으로 하여 노동자단체와 사용자단체가 노동법 개정을 둘러싸고 심각한 의견대립을 보였으며 이른바 노동법개정파동까지 야기시켰다.¹⁴⁾

이어서 1969년 12월에는 외국인투자기업에서의 노동조합 및 노동쟁의조정에 관한 임시특별법이 국회에서 통과되어 외국인투자업체에서의 노동쟁의가 제약을 받게 되었으며, 1971년 12월 27일에는 '국가보위에 관한 특별조치법'에 의하여 단체교섭권과 단체행동권이 봉쇄됨으로써 사실상 노동쟁의는 합법적으로 제기될 수 없게 되었다.

결국 이 시기의 노동입법의 특징은 경제성장이라는 국가적 목표를 달성하기 위하여, 노동조합활동을 제약하고 정부가 노사관계 내지 노동문제에 적극 개입하였다는 점이라고 할 수 있다.¹⁵⁾

1960년대의 고도성장 속에서도 성장의 원동력이자 직접적인 생산의 주체인 근로자들의 생활상태는 성장의 과정에서 배제된 채로 과거의 열악한 생활수준에서 벗어나지 못하였다. 경제성장의 결과인 경제잉여의 노동자 귀속을 나타내는 국민소득에서의 피고용자보수구성비를 보면 1959년 38.7%에서 계속 하락하여 1964년

12) 朴鼎在, 韓國經濟 100年史, 韓國生産性本部, 1971, p.235.

13) 崔鍾泰, 前掲書, p.549.

14) 朴鼎在, 前掲書, p.236.

15) 金亨培, 前掲書, p.273.

28.8%까지 하락하였다가 1971년 39.7%로 1956년의 수준을 회복하고 있다.¹⁶⁾

5·16직후 혁명정부에서 5월 22일 최고회의포고령(제6호)으로 정당과 사회단체를 해체함에 따라 노동단체도 전면적으로 해산되었다. 이후 8월 3일 '사회단체 등록에 관한 법률중 개정법률' 및 '노동자의 단체활동에 관한 임시조치법'을 공포·시행함으로써 근로자들의 기본적인 단결권이 다시 보장되기에 이르렀으며, 이에 따라 14개의 전국단위 산별노조가 결성되었고, 8월 30일에는 한국노동조합총연맹(한국노총)이 결성되었다.

이로써 단년간 분류와 파쟁 속에서 합리적인 개편이 요청되고 있는 노동단체의 조직정비문제가 일단락되었으며, 오랫동안 이념과 현실의 괴리속에서 헤매던 노동조합에 새로운 전환점이 마련되었고, 오랫동안 이념과 현실의 괴리속에서 헤매던 노동조합에 새로운 전환점이 마련되었고, 노동조합은 조직재건 당시의 14개 산별노조 172개 지부에서 1971년에는 17개 산별노조에 437개 지부로 그 규모를 확장시켰으며, 조합원수 추이도 1962년을 100으로할 때 1971년에는 280.3으로 급격한 증가추세를 보였다.¹⁷⁾

이 시기의 분쟁도 임금에 관한 문제와 신분에 관한 문제가 그 대부분을 차지(86.5%)하고 있다. 물론 이 시기에 제1~2차 경제개발계획을 통해서 우리나라의 일인당 국민소득이 1971년 252달러로 크게 증가한 것은 사실이나, 그 증가된 소득의 분배가 근로자들에게까지 이루어 졌느냐 하는 데에는 의문이 생기는 것이다.

물적 자원이 부족한 한국이 경제성장을 도모하기 위해서는 인적 자원을 효율적으로 활용하여야 했기 때문에 1960년대의 경제개발계획은 값싼 노동력을 바탕으로 삼고 있었다. 근로자들은 경제성장이라는 대의명분 아래에서 저임금과 장시간 노동이라는 악조건을 감수해야 했고, 그후 경제개발의 성공과 경제성장에도 불구하고 1960년대 말에도 계속 저임금현상이 유지되고 있었다. 이러한 현상은 우선 노동력의 과잉, 노동시간의 폐쇄성, 노동조합의 교섭능력부족에서 오는 결과로 볼 수 있지만, 한편으로는 기업의 전근대적인 영리우선정책과 함께 기업내의 자본축적을 통하여 경제성장에 필요한 국내자본의 형성을 피하려는 국가의 기업육성정책에도 큰 원인이 있었다.¹⁸⁾

1970년대에 들어서면서부터는 1960년대의 이와 같은 노동정책의 변화가 불가피하게 되었다. 영세·중소기업의 극도의 저임금과 열악한 노동조건에 대한 인간적

16) 韓國勞動組合總聯盟, 前掲書, pp.562~563.

17) 上掲書, pp.606~607.

18) 金亨培, 前掲書, p.274.

인 저항, 광산등에서의 산업재해의 빈번한 발생, 노동집약적인 섬유산업에 있어서의 조업단축 내지 해고사태가 일어났으며, 국제적으로는 밀즈법안을 도화선으로 하는 선진국내의 보호무역의 대두, 개발도상국에 대한 'cheap labor'의 시비 등의 문제가 발생하여 새로운 각성과 대책을 촉구하였다.¹⁹⁾ 즉 저임금노동력을 바탕으로 하는 1960년대의 공업화가 한계에 달하여 노동문제가 폭발적으로 제기된 것이다.

한편 1963년의 노동조합법에 규정된 노사협의회제는 노동문제를 경쟁적 차원보다는 협력적 차원에서 평화적으로 해결하기 위한 새로운 방안으로 제시되었으나, 노동조합법 자체에서 이 제도의 법적 성격을 뚜렷이 밝히지 못하였을 뿐만 아니라, 노동조합측에서는 이 제도를 확대·강화하는 것은 노조의 조직과 운영에 대한 제약이라고 생각하였고, 사용자측에서는 이를 단체교섭의 전단계로 이해하는 정도에 그치고 말아 실효를 거두지 못하였다.²⁰⁾

결국 한국경제가 도약·성장하기 시작한 1960년대 이후에는 경제성장이라는 국가적 문제가 노동계층의 이익을 위한 주장보다 우선시 되었다. 특히 미숙련노동자가 절대적 다수를 점하고 있는 고용구조와 노동의 공급과잉 속에서 노사관계의 대등성은 이루어지기 어려웠다는 점 등을 특색으로 들 수 있을 것이다.

4) 第4期(1972~1980年代)

정부는 1972년 12월에 개정된 유신헌법에 의거하여 노동관계법의 개정작업을 진행하였다. 이에 따라 1973년 3월 13일 비상국무회의의 의결을 거쳐 노동조합법, 노동쟁의조정법, 노동위원회법이 각각 개정되었다. 이때의 노동법개정 중 특기할 만한 사항은 노사협의회의 기능과 운영을 강화하여 평화적 노사관계의 정립을 모색하였다는 점이다. 1973년 하반기 제1차 오일쇼크로 인하여 불황이 닥쳐왔고, 이에 기업활동이 위축되어 부당하고, 임금채불 등 불법행위가 속출하게 되자 1974년 1월 14일 1·14 긴급조치 중에서 이러한 비정상적인 노사관계를 시정하기 위하여, 도산된 기업체에 있어서의 근로자들을 위한 임금채권의 우선변제, 근로기준법위반자의 벌칙강화 등의 규정을 두어 근로자의 권익을 보호하려 하였고, 1974년 12월에는 근로기준법, 노동조합법, 노동쟁의조정법 등을 다시 개정하여 근로자들의 권익을 확대·강화하였다.

1973년 노동조합법은 사업장 단위의 조직에서 단체교섭을 하도록 함으로써 산

19) 金潤煥, 前掲書, p.19.

20) 金亨培, 前掲書, p.275.

업조직의 약화를 가져왔고, 종전의 노동조합과 노사협의회의 기능을 분리하여 협력사항은 노사협의회에서 다루도록 하였으며, 1974년 개정에서는 노사협의회의 설립을 의무화하였다.

1981년 1월에는 다시 노동조합법을 개정하였는데, 이때의 개정에서는 기업단위 노조화, 노사협의회법의 신설과 고충처리위원회의 설립규정, 노동조합의 재무사항의 공개의무, 노동조합의 설립에 제3자 개입금지 등을 특색으로 하고 있다.

결국 이 시기에도 노동정책의 방향은 국가안보와 선경제성장, 후분배의 정책으로 일관되었으며, 단체행동권의 제약을 강화하는 한편 협력중심의 노사관계유지를 위하여 노사협의회의 기능을 강화하는 등 정부주도주의로 이끌어 갔다고 할 수 있다.

1970년대의 노사관계는 정부의 노사협조정책과 노사문제의 해결을 위한 당국의 적극적인 개입으로 인하여 비교적 안정되었지만, 근로자들의 근로조건은 실질적으로 거의 개선되지 못하였다. 1970년부터 1979년간의 실질임금상승률이 9.6%를 기록하여 GNP의 성장률을 앞서 있으나, 이와 같은 임금의 급상승을 주로 성장산업의 고급인력을 중심으로 이루어져 왔기 때문에 전체적으로 평균수준을 급상승시키면서, 동시에 고성장산업과 저성장산업, 장치산업과 노동집약적 산업, 그리고 고학력계층과 저학력계층, 남녀간 등의 임금격차를 심화시켜 계층간 임금격차의 합리화를 유도하는 것이 정부의 임금정책이나 개별기업의 경영관리면에서도 과제로 대두되게 되었다.²¹⁾

한편 1978년도 후반기부터 시작되어 1980년의 마이너스 성장으로까지 계속 이어진 경기침체로 인하여 한때 고도성장으로 인력부족현상까지 빚었던 것과는 반대로, 기존사업자의 휴·폐업 및 조업단축이 빈번하게 발생하고 이로 말미암아 실업률이 다시 늘기 시작하였으며 임금채불사태가 속출되었다. 이 때문에 임금채불, 집단해고 등이 노사분쟁에서 가장 빈번한 이슈로 등장하였다.

1970년대의 노동운동은 1971년 '국가보위법'에 의해서 그 활동을 제약 받았으나, 경제성장정책으로 임금근로자의 급증과 함께 조합원수를 급격히 증가시켰다. 17개 산별노조 산하의 단위조직수는 국보위법 발표 직후인 1972년과 1973년에 일시적으로 퇴조현상을 보였으나, 그 후 다시 늘어 1979년에는 5백53개 지부, 4천3백92개 분회로 각각 32%, 43%의 증가율을 기록하였으며, 조합원수도 1970년대에 1백만명을 돌파하여 그 결과 노조의 조직률도 1970년의 14.7%에서 1978년부터

21) 韓國經營者協會, 低成長과 勞動政策課題, 韓國經營者協會, 1980, pp.11~12.

20% 수준으로 높아졌다.²²⁾

한편 노동조합의 조직형태별로는 1973년부터 1979년까지의 기간 중 유니온숍(union shop)의 비중이 64.0%에서 85.6%로 크게 늘어 지배적인 형태로서의 위치를 굳혀가고 있으며, 오픈숍(open shop)의 비중은 32.0%에서 10.0%로 감소하고 있다.

다음에서는 이 시기에 나타난 이슈들을 중심으로 노사관계에 대해 평가하기로 한다. 1960년대가 경제재일주의를 표방한 시대였다고 하면 1970년대는 남북간의 군사·정치적인 긴장관계와 국내정세의 불안정으로 안보우선주의가 선언된 시대였다. 그리고 1970년대는 경제적으로 섬유를 중심으로 한 경공업체제를 대체할 중화학공업육성의 증대되었고, 이를 위해 대규모 투자가 과시적으로 단행되었으며, 이에 따라 외자가 물밀듯이 들어온 시대라고 할 수 있다. 이 시기에 안보우선과 대기업 중심이 중화학공업추진을 위해 근로자의 단체교섭권과 단체행동권이 크게 제한받게 되었던 것은 노사관계에 있어서 크나큰 격변이었다. 1970년 1월에는 '외국인 투자기업의 노동조합 및 노동쟁의조정법에 관한 임시특별법'이 제정되어 외국인의 직·합작투자환경 중 하나가 조성되었으며, 1971년 12월의 '국가보위에 관한 특별조치법'은 노동권에 제약을 가하였다. 그리고 전문경영자가 소수 출현하여 자리잡기 시작했으며, 간접적 경영참가제도도 부분적으로 도입되었다. 그러나 아직도 우리나라 전체 17개 산별노조의 조직률이 20% 미만에 머물러 노동조합에 대한 사용자의 인식이 변화되기 어려운 면을 보여주며, 특히 열위 노동시장으로 분류되는 중소기업의 노동조건은 열악한 면이 많았다.

정부는 1963년과 1973년 및 1974년에 노동조합법을 개정할 때에 단체행동권을 제약하면서 노사협의회제를 점차 강화시켰는데, 이는 경쟁적인 노사관계보다는 평화적·협조적인 방법에 의해서 노사관계를 원활하게 유지·개선시키고자 하는 의도에서 나온 것이다. 그러나 노사관계의 평등한 위치에서의 교섭에 의한 복지향상과 성과분배는 여전히 제약되어 있으며, 아직도 기본적인 근로조건이 개선되지 못하여 진일보한 복지후생에 대한 적극적인 요구를 할 수 없는 단계에 놓여 있음을 실례를 통해서 알 수 있다.

1980년대는 경제적으로 크나큰 짐을 안고 출발하였다. 지난 20년간 실시되어 왔던 경제개발계획이 경제를 양적으로 팽창시키고 질적으로도 상당히 발전시켰던 것은 사실이지만, 대외의존적 고도성장이 관주도하에 이루어지는 과정에서 누적된 모순과 특히 1970년대 하반기의 중화학부문의 중복과잉투자가 몰고 온 난맥상

22) 上揭書, p.120.

등을 먼저 정리하고 해결하지 않으면 다음 단계로의 이행이 순조로울 수 없는 형편이었다. 여기에다 해외 경제여건도 좋지 않아 취약한 구조를 가진 국내경제에 압박요인으로 작용하고 있다. 4개 노동관계법을 개정하고 노사협의회법을 새롭게 제정하였다. 이 의도는 산업별노조에서 기업별노조 조직으로 전환하고 노사협의제의 확대와 의무화로 노사협조를 증진시킨다는 것이었다.

모든 여건으로 보아 경영자의 근로자관에 뚜렷한 변화징후는 보이지 않았으나, 기업에서 절실히 요구되는 생산성 향상과 품질관리의 확립을 위해서는 현실적이고 실질적인 노사협조가 필요하다는 인식이 일부에서 일기 시작하였다.

2. 勞使關係 環境의 變化

우리나라는 공업화정책, 특히 1960~70년대의 정부주도적 경제개발정책에 힘입어 경제부문 자체로는 눈부실만한 발전을 보여왔다. 그러나 이와 같은 산업화의 과정에서 성장만을 위한 발전, 즉 '선성장 후분배'라는 경제성장의 논리에 밀려 산업화의 과정에서 당연히 발전해야 할 노사관계 부문은 상대적으로 전근대적 성격을 갖게 되었다. 또한 정부의 지나친 노사관계에 대한 관여로 인하여 자율적 노사관계의 관행도 정착되지 못하였다. 그러나 최근에 들어와 한국의 노사관계 자체는 매우 동태적 성향을 보이고 있으며, 변화의 조짐도 많이 나타나고 있다.

이와 같은 노사관계 자체의 변화는 그 당사자들의 의식 및 역할의 변화에 의해서도 설명될 수 있겠으나, 좀더 거시적으로는 노사관계를 둘러싸고 있는 환경의 변화에 의해서도 설명이 가능할 것이다. 노사관계의 환경을 분류하는 방법에 있어서는 여러 가지가 있을 수 있겠지만, 여기서는 한국의 노사관계에 많은 영향을 미칠 수 있는 환경을 ① 정치적·정책적 환경, ② 경제적·기술적 환경, ③ 사회적·문화적 환경으로 나누어 살펴보기로 한다.²³⁾

1) 政治的·政策的 環境의 變化

거시적 수준의 산업관계(industrial relations)에 있어서 노·사·정, 즉 각 당사자들간의 역학관계(power-relationship)는 노사관계를 구성하는 한 요인이 된다. 이러한 노사관계 당사자간의 역학관계는 그것이 속한 국가의 정치적·정책적·법률적 환경과 밀접한 연관을 맺고 있는데, 정치적·정책적 환경의 변화가 노사간의 역학관계에 영향을 미칠 수도 있으며 역으로 노사간의 역학관계에 의해

23) 大韓商工會議所, 前掲書, pp.31~50.

서 정치적·정책적 환경이 변화할 수도 있는 것이다.

노사관계와 밀접한 관련을 갖고 있는 정치적·정책적 환경은 우리나라에 있어서는 1987년의 '6·29선언'이라 불리는 민주화조치를 시발로 급격하게 변화하고 있으며, 이것이 노사관계에 미친 영향은 매우 크다고 할 수 있을 것이다. 여기서는 노사관계를 둘러싼 정치적·정책적 환경의 변화를 6·29선언과 6공화국의 출범, 노동관계법의 개정, 자율적 노사관행 정착을 위한 노동행정의 전환, 근로자 이익대변의 정당출현 가능성, 외부세력의 산업현장에서의 침투 등으로 나누어 노사관계에 대한 파급효과를 간략히 살펴보고자 한다.

(1) 6·29宣言과 6共和國의 出帆 : 1987년의 6·29선언²⁴⁾이 우리나라 노사관계에 미친 영향은 매우 크다고 할 수 있는데, 1987년 7월부터 본격적인 산업현장의 노사분규가 터져 나왔다는 사실은 노사관계에 많은 영향을 미쳤다는 점을 반증해주는 것이다. 이러한 6·29선언이 한국의 노사관계에 끼친 영향은 두 가지 방향에서 해석되어 질 수 있다. 첫번째는 6·29선언이 과거 4·19나 10·26직후 나타났던 정치적 통제력의 공백기를 가져온 시발점이 되었다는 해석이 있을 수 있다. 이와 같은 현상은 과거 1960년의 4·19직후의 상태나 1979년의 10·26사건이후의 정치적 혼란기에서도 나타났던 것으로 노사관계(특히 노동운동)에 대한 국가의 통제력을 상실해 산업현장에서의 수많은 노사분규를 경험할 수 밖에 없었다는 설명이다.

그러나 이와는 다르게 6·29선언이 근로자들의 집단적 힘을 그들 스스로 확인할 수 있는 계기가 되었다고도 볼 수 있다. 즉, 6·29선언의 발표당시에 학생·시민·근로자들이 합세하여 제5공화국에 대한 정통성의 시비와 대통령선거의 직선제를 요구했으며, 이 세력이 매우 커져 결국 6·29선언을 가져오게 했다는 설명이다. 이 과정에서 근로자들은 자신들의 집단적 힘에 의해 국가권력이 흔들릴 수 있다는 자신감, 즉 잠재화된 힘을 확인하였고 이후 산업현장에서 자신들의 집단적 힘을 사업장의 사업주들을 향해 행사하여 자신들의 권리와 이익을 요구했다는 것이다.

24) 6·29선언은 당시 민주정의당의 대통령후보인 盧泰愚 대표위원이 국민의 열화 같은 요구에 다른 시국수습대책을 발표하고 全斗煥대통령이 이를 지지·수용하였는데 그 주요내용은 다음과 같다. ① 조속한 대통령직선제 개헌, ② 최대한 자유경쟁과 공명정대한 선거보장을 위한 선거법개정, ③ 정치인 및 시국사범의 대폭적 사면과 복권의 단행, ④ 인간존엄성 존중과 임권침해 사례의 즉각시정, ⑤ 언론자유를 위한 제도적 개선과 언론기본법의 폐기, ⑥ 지방자치 및 대학자율화 등 사회 각 분야의 자율보장, ⑦ 정당활동의 자유보장과 대화·타협풍토의 조성, ⑧ 모든 사회비리의 과감한 척결로 밝고 맑은 사회건설 등이다.

과거의 정권들에 있어서는 이러한 과정들을 거치지 않음으로 해서 자신들의 정당한 지지기반을 확보하지 못하고 물리적 공권력과 통제력을 동원하는 사례가 많았다. 따라서 과거와 같이 기업내의 노사문제에 정부가 직접 관여해 사용자에 유리하게끔 해오던 것을 수정해 노사당사자들 스스로 문제를 해결하도록 유도해 노사쌍방중 어느 한편으로 기울지 않도록 노력하여야 할 것이다.

(2) 勞働關係法の改正 : 우리나라는 1987년 11월에 노동조합법을 비롯하여 노동쟁의조정법, 노사협의회법 및 근로기준법의 개정을 하게 되었다. 노동관계법의 개정 및 제정은 1980년대 이후 사회 각 분야의 발전과 근로자들의 권리의식 및 욕구구조의 변화에 부응하고 자율적 노사관행의 조속한 정착을 위해 필요했었다. 또한 6·29이후 과거의 노동관계법들이 산업현장에서의 노사관계 및 노동쟁의를 규제할 수 없을 정도로 구체적 현실과 유리된 것에 직접적으로 기인한다. 그러나 금번의 노동관계법개정을 두고 일부에서는 1980년 이전의 노동관계법으로 단순히 환원한 것에 불과하다고 평가하기도 한다.²⁵⁾

노동관계법 개정의 주요 내용을 보면, 노동조합법에 있어서는 노동조합설립에 대한 규제완화, 노조운영에 대한 행정관청의 개입배제, 단체교섭권 위임절차의 간소화와 유효기간의 단축, 유니온 슝(union shop)제의 인정 등이 있으며, 노동쟁의조정법에서는 공익사업의 범위축소, 냉각기간의 단축, 당사자 합의에 의한 중재위원 선정 및 임의중재제도의 도입 등이 있고, 노사협의회법 및 근로기준법 등의 개정도 있었다.

(3) 自律的 勞使慣行 定着을 위한 勞働行政의 轉換 : 노사관계를 규정하는 것이 노동관계법이라 한다면, 이러한 노동관계법의 구체적 내용을 현실의 노사관계 및 그 관행에 대해 법을 적용하고 실행하는 것은 노동행정이라고 할 수 있는데, 우리나라의 노동행정에 있어서는 사업주인 사용자측에 유리하게 이루어져 왔다. 즉, 노동관계법이 비현실적이고 사용자 위주로 구성되어 있지 않다고 하더라도 그 실제 상황에서의 적용은 근로자측 즉 노동조합활동과 행동을 규제하는 방향에서 행해져 왔다. 행정력의 동원으로도 통제가 불가능할 때는 물리적 공권력을 동원하면서까지 근로자측의 단체행동을 규제해 왔다. 이와 같은 경험(행정부에 대한 불신)으로 인해 근로자측들은 무조건적인 거부반응을 보여온 것도 부인할 수 없을 것이다.

그러나 최근에 들어와서 법을 시행하는 행정부나 입안당국에 있어서 과거와 같

25) 李炳泰, “1987年 改正勞働組合法과 勞働運動”, 現代勞使, 1988年 1月, pp.20-26

은 과도한 개입 및 규제를 삼가하고 가급적 중립적 역할만을 수행하려는 움직임을 보이고 있다. 1987년 10월 이후 사업장에 대한 공권력의 개입사태가 다소 나타나기도 하였지만 전반적으로 볼 때, 많은 자세의 변화가 있었으며 이를 위한 노력들도 하고 있다. 이와 같은 경험은 6공화국의 출범과 노동관계법의 개정이 맞물려 계속적으로 진행될 것으로 예상된다. 따라서 개별사업장에서의 노사관계에 있어서 행정 및 치안력의 개입은 가능한 자제되어 자율적 노사관계 정착을 촉진할 것으로 보여진다. 이러한 변화속에서 기업들도 전근대적 노사관계관과 비합리적 관리방법을 탈피해 빠른 기간내에 새로운 자율적 노사관계의 관행이 정착될 수 있도록 노력해야 할 것이다.

(4) **勤勞者 利益을 대변하는 政黨出現 可能性**: 한국의 거시적 노사관계의 변화를 보여주는 다른 측면은 노동운동이다. 1980년대 이전의 한국의 노동운동을 개괄해 보면 정치투쟁의 일환으로서의 좌익계 노동운동 세력이 1948년 정부수립을 기점으로 불법화된 이후 우익계의 대한노총이 제도권 노동운동을 대표하였다. 이후 대한노총(대한독립촉성노동총연맹)은 몇 차례의 변화과정 속에서 지금의 한국노총(한국노동조합총연맹)으로 이어져 왔으나, 노동조합의 연맹체로서 근로자들의 진실한 대표기구로서의 역할을 소홀히 한 점도 많았다. 전반적으로 한국의 제도권내 노동운동은 정치투쟁 보다는 경제투쟁을 중심축으로 활동해 왔다. 또한 1980년대 이전의 야권정당들도 산업사회의 근로자들의 이익을 중심으로 내세우기보다는 중간계층의 이익을 대변한다는 보수성을 띠고 있었다.

그러나 1980년대에 들어오면서 학생운동과 재야민주화운동의 노동운동과의 연계 움직임, 일부 의식화된 근로자들에 의한 노동운동단체의 설립 등으로 노동운동의 정치운동화 가능성이 커져가고 있다. 이러한 때에 1987년의 대통령선거 과정에서 근로자의 권익을 대변한다는 정당의 초보적 움직임이 있었고, 일부 야당들도 이에 가세해 근로자정당의 출현가능성이 증대되고 있다.

아직도 우리나라의 노동관계법에서는 노동조합의 정치운동을 법으로 규제하고 있으나, 영국이나 프랑스와 같은 산업화사회의 사례를 볼때 법적 금지만으로 해결할 수 있는 문제는 아닌 것 같다. 최근 들어와서 혁신적 정당들이 출현하고 이들이 근로자의 이해를 적극적으로 반영하는 경우 일부 노동조합 및 노동운동단체들의 정치운동단체화의 가능성은 상존하는 것이다. 이와 같은 노동운동의 정치운동화 가능성 또는 근로자 권익을 대변하는 정당의 출현은 이들이 차지하는 비중은 적더라도 파급효과가 매우 클 것으로 전망된다. 즉 각 정당들의 정책결정과정에서 수백만에 달하는 근로자들이 동향을 무시할 수 없을 것이며, 결국 자신들의

정책 속에 이들의 이해를 반영할 수 밖에 없을 것이다. 따라서 1987년 이후 벌어지는 상황 속에서 과거와 같은 사용자위주의 노동정책 및 경제사회정책을 기대하기 힘들 것이며, 노사의 역학관계 속에서 상대적인 근로자의 힘의 증대가 예상된다 고 할 수 있다.

(5) 外部勢力의 産業現場에의 浸透 : 이른바 외부세력이라 일컬어지는 일부의 사회민주화 운동세력과 좌경의식에 젖은 급진적 운동세력이 1980년대 이후 산업현장에 파고들어 노사관계에 매우 큰 영향을 미치고 있다. 1987년의 경우 사용자단체 및 일부 언론기관에 의해 외부세력에 의한 산업경제질서의 파괴와 폭력사태가 다소 과장되어 표현되기도 하였지만, 이들의 노동현장에 대한 영향력은 이미 무시할 수 없는 단계에 이르렀다. 이들은 근로조건이 취약한 공단지역을 중심으로 교회·성당·야학 등을 통해 노동교육을 실시하고, 노동자철학·노동관계법해설·노동운동론 등의 서적의 출판과 학습을 통해 근로자의 의식화를 확산시키고 있으며 서노련·인노련·울산노동문제연구소 등의 근로자단체 및 근로자 권익옹호단체를 구성하여 개별 사업장에 대한 영향력을 행사하고 있다.

이른바 외부세력에 대한 평가는 여러 가지가 있을 수 있을 것이다. 즉 근로자들의 기본적 권리 및 노동교육을 통해 근로자들을 인간답게 살 수 있게 만든다는 측면에서는 건전한 사회운동의 일환으로 평가받을 수 있을 것이다. 그러나 일부의 체제를 부정하고 노동자에 의한 혁명을 주장하는 급진적 운동세력은 사회안정 및 산업경제 질서를 위협하고 있으며, 근로자들의 권익을 옹호한다는 미명하에 근로자들의 순진성을 악용하고 있고, 자신들의 목적을 관철시키기 위해 공공연히 평화스러운 사업장에 투쟁을 위한 투쟁의 씨앗을 뿌리고 있다. 이들 급진적 외부세력들은 산업현장에 침투해 현실적으로 무리한 임금인상을 요구하고, 이를 기존의 노조집행부가 얻어내지 못할 경우 어용노조로 공격하여 자신들의 세력들로 새로이 구성된 노조집행부로 지속적인 노사분규를 주도하는 경우도 있었다. 이 과정에서 상당수의 근로자들이 본의 아닌 피해를 본 경우도 있었다.

그러나 이들의 산업현장에 대한 영향력이 확대되는 현실에 있어서 이들을 무시한 노사관계의 정립은 어려운 것으로 생각된다. 따라서 정부와 사용자측 뿐만 아니라 노동조합이나 근로자들도 이것이 가질 수 있는 부정적 측면을 고려해 자율적 노사관행이 정착될 수 있도록 노력해야 할 것이다. 또한 정부도 국가적 차원에서 이들에 대한 정책적 배려를 통해 대처해 나가야 할 것이며 보다 장기적으로는 정상적인 산업민주주의의 발전을 통해 이들을 체제내로 흡수해야 할 것이다.

노사관계를 둘러싼 정치적·정책적 환경의 변화는 1987년의 6·29선언을 시발

점으로 급변하고 있으며, 이의 영향력은 구체적으로 노사간의 역학관계에 그 영향을 미치고 있다. 더우기 여러 정황을 고래해 볼때 앞으로 수년간 근로자측의 단결권 및 단체행동권의 강화와 이를 통한 단체교섭력의 증대될 것으로 전망된다. 또한 노사 당사자간의 자율적 노사관행의 정착이 시급히 요청된다고 할 수 있다.

2) 經濟的·技術的 環境의 變化

경제적·기술적 환경의 변화가 노사관계에 영향을 미치는 경로는 크게는 노동경제의 구조 및 여건이 운동을 통해, 작게는 특수한 기능과 교육훈련을 요하는 노동력의 수급변동을 통해 이루어진다. 경제적·기술적 환경의 변화는 그 자체가 노사당사자의 성격 또는 역학관계에 직접적으로 영향을 미치기 보다는 노동시장에서의 노사간의 교섭력 정도에 영향을 미치기 때문에 정치적·정책적 환경의 변화보다는 특수하게 자동화(automation)나 ME(micro electronics)화 등의 기술적 변동은 경제적 변화와 같이 노동시장을 통해서도 영향을 미치지만, 그 자체가 직무의 내용과 직무책임의 정도 및 교육훈련 등에 직접적으로 관련을 맺고 있으며, 기업의 생산성을 크게 증대시킬 수 있다는 점에서 노사관계와 보다 크게 연관되어 있다.

여기서는 이러한 변화를 노사관계와 관련을 갖고 있는 기술집약적 산업구조로의 전환, 자동화의 진전, 시장개방압력의 증대와 보호무역주의의 고조 등으로 나누어 살펴보기로 한다.

(1) 技術集約的 産業構造로의 轉移: 한국경제가 1960~70년대의 고도성장을 이룩할 수 있었던 요인중의 하나가 값싼 노동력과 근로자들의 근면과 희생정신이었음을 부인하기는 어려울 것이며, 사실상 한국경제가 치열한 국제경쟁을 뚫고 오늘날의 경제성장을 이룩할 수 있었던 가격경쟁력의 원천은 저임노동력이었다. 따라서 우리나라에 있어서는 그간 노동집약적 산업구조가 1960~70년대를 통해서 정착되었다. 1970년대의 중화학공업에의 투자에 있어서도 자본 또는 기술집약적 성격보다는 노동집약적 성격을 많이 갖는 중공업분야에 의해 선도되어 왔었다.

그러나 1980년대에 들어오면서 점차 노동집약적 산업구조로부터 기술집약적 산업구조의 전환이 요청되고 있다. 이는 대외적으로 동남아시아 국가를 중심으로한 신흥공업국(NICS)의 대두와 무한한 잠재력을 갖는 중국의 적극적인 국제사회로의 진출에 의해 요청되고 있다. 즉 이들 국가들의 진출로 인해 더이상 저임노동력에 의존할 수 없게 되었다. 따라서 한국의 경우는 다른 선진국들처럼 자본집약적 방

향으로 나아가기 어렵기 때문에 기술집약적 산업으로 나갈 수 밖에 없을 것이다.

(2) 自動化와 ME(micro electronics)化의 進展 : 기술집약적 산업구조로의 전환과 더불어 1980년대 이후 나타난 경제적·기술적 환경의 변화중의 하나가 자동화와 ME화의 진전일 것이다. 이와 같은 변화는 대표적인 노동집약적 산업으로 일컫던 자동차·전자업들을 중심으로 다른 업종에도 확산되고 있으며 사무자동화도 급격한 속도로 진전되고 있다.

그러나 자동화나 ME화를 적극적으로 추진하는 것이 자사 근로자의 동의없이 기업주의 마음대로 되는 것은 아니며, 국가경제 전체수준의 실업률에 미치는 영향 또는 무시할 수 없는 것이다. 그러나 개별기업의 차원에서의 공장자동화 및 사무자동화의 추진은 사업장에 속해 있는 근로자들의 고용안전 및 직무에 많은 영향을 미치기 때문에 때로는 자동화나 ME화의 문제를 둘러싸고 심각한 노사의 대립을 가져올 수도 있다. 우리나라보다 일찍부터 공장자동화를 추진해 왔던 구미선진국들의 경우에 있어서는 개별기업에서 자동화를 추진하거나 새로운 기계설비를 도입함으로써 발생하는 기업내의 문제를 해결하기 위해 노사공동위원회나 특별기금의 설치 등을 통해 노사간의 대립을 완화시켜 왔었다. 우리나라의 경우에 있어서는 이제서야 자동화가 시작되고 있는 상황이어서 이러한 문제로 노사간의 대립이 경화된 경우는 잘 알려지지 않고 있다. 그러나 앞으로 자동화 및 새로운 기계설비의 도입을 둘러싸고 노사간 이해의 대립을 가져올 수도 있음을 간과해서는 안될 것이다.

또한 자동화나 ME화는 개별사업장에 속한 근로자들의 고용불안정·직무변경을 가져올 뿐만 아니라 근로자들의 불만족을 증대시킬 수도 있다. 그러나 우리나라의 경우에 있어서는 아직도 본격적인 자동화가 추진되지 않았기 때문인지 생산성의 향상분을 기업의 새로운 설비에 대한 보상분으로 볼 것인가 아니면 근로자의 희생 및 노동의 강화분으로 볼 것인가의 문제가 새로이 대두한다.

(3) 開放壓力의 增大 및 保護貿易主義의 強化 : 노사관계와는 직접적 관련을 갖고 있지는 않지만, 1980년대 이후 노사관계의 토대가 되는 기업경영여건의 변화중의 하나가 시장개방압력의 증대와 선진국의 보호무역주의의 강화이다. 최근에 들어와서는 이 경향이 더욱 심해져 국내시장의 완전개방과 특혜관세인 GSP에서 한국을 제외시키려는 움직임까지 일고 있다. 그런데 이러한 경향은 국제경제의 장기적 불경기가 지속될 경우 더욱 거세어질 것으로 전망된다. 즉 국내기업으로는 안정적인 내수시장을 확보하기도 어려울 뿐만 아니라, 외국에 대한 수출시장 역시도 위협을 받고 있다. 치열한 국제경쟁을 뚫고 기업이 생존·성장하기 위

해서는 무엇보다도 경쟁력 확보와 기업경영합리화가 절실히 요청된다고 할 수 있다.

이와 같은 상황속에서도 한국경제는 지속적으로 성장을 계속해 1986~87년에 들어와서도 좋은 실적과 GNP성장률을 기록하였다. 그러나 이러한 상황이 계속되리라는 보장이 없으며 오히려 상황이 악화되어 경영압박을 받을 염려가 크다. 이런 경우 기업측은 근로자들의 요구를 그대로 받아들이기가 점점 어려워질 것이며, 경영이익을 둘러싼 노사간의 대립은 더욱 거세어질 것으로 전망된다. 한편 이러한 국제경쟁의 심화 및 개방·보호무역주의와 같은 어려운 상황은 노사간에 공동운명체로서의 인식을 갖게 하여 더욱 협력과 단결을 촉진하는 계기를 만들 수도 있을 것이다.

노사관계를 둘러싼 경제적·기술적 환경은 1980년대를 기점으로 더욱 변화해 나가고 있다. 이들의 노사관계에의 영향을 일률적으로 규정하기는 어렵지만, 한편으로는 노동시장에의 구조 변동을 통해 근로자측 교섭력의 전반적 하락을 가져올 것이며, 다른 한편으로 개별기업의 입장에서는 고용불안정·생산성 향상 몫의 분배를 둘러싼 노사간의 갈등을 심화시킬 수 있다고 볼 수 있다.

3) 社會的·文化的 環境의 變化

사회적·문화적 환경의 변화가 노사관계에 영향을 미치는 과정은 노사 당사자의 의식 및 욕구구조의 변동을 통해서 노사관계 자체에 영향을 미치는 경로를 갖는다. 사회적·문화적 환경의 변화는 정치적 변화와 같이 짧은 기간 동안 급속히 일어나기 보다는 산업화 과정의 진전과 함께 계속적으로 진행되고 있는 변화이다. 이는 경제적 환경과는 달리 노동시장 및 노동경제를 매개로 해서 영향을 미치지 않고 당사자의 의식 및 욕구구조를 직접적으로 결정하는 특성을 갖고 있다.

여기서는 의식구조의 변화, 욕구구조의 변화, 교육 및 소득수준의 향상 등에 대하여 살펴보기로 한다.

(1) 意識構造의 變化: 의식구조의 변화는 유교적 전통의식의 퇴조와 함께 서구적이고 합리적인 개인주의의식이 새로운 세대의 가치기준으로 대두하게 되었음을 의미한다. 이러한 의식구조의 변화가 결과하는 것은 결국 우리들의 흔히들 말하는 '세대차이'(general gap)라고 할 수 있다.

이러한 의식구조의 변화는 40대 이후의 사람들이 대부분 중간관리자급 이상의 경영자층이거나 장기근속자들이고 30대 미만의 사람들이 대부분 생산직·사무직 근로자들이라는 점에 기인해 노사간 상당정도의 의식구조의 차이를 보이고 있음

을 의미한다. 즉 40대 이후의 경영자나 사용자들이 생각하고 느끼는 바와 30대 이전의 근로자들이 느끼고 생각하는 바에는 현격한 차이가 있음을 의미한다.

노사간 대화의 기회가 부족했던 한국의 노사관계 현실을 감안해 볼 때, 이러한 의식구조의 차이는 자칫 노사간의 감정상의 대립을 불러올 수도 있으며, 이의 시정을 위해서는 여러 번의 시행착오속에서 상대방이 생각하는 바를 양해할 수 있는 시간적 여유가 필요함을 의미한다.

(2) 欲求構造의 變化: 일제시대에 태어나 해방과 한국전쟁 이후의 극심한 혼란과 빈곤을 경험한 40~50대의 욕구구조와 60년대 산업화과정에서 태어나 1970년대 고도 성장과정에서 성장한 20~30대의 욕구구조와는 현격한 차이가 있다. 40~50대에 있어서는 경제적·물질적인 것을 우선적으로 선호하고 생활의 안정을 구하고 있음에 반하여, 20~30대에 있어서는 이런 것들 외에도 사회적 욕구나 자아실현 욕구가 상당정도 나타나고 있음을 볼 수 있다. 특히 경영자들은 자신의 욕구구조도 중시해야 하겠지만 근로자들 특히 젊은 근로자들의 욕구를 현실적으로 인정하고 이들의 욕구가 발현될 수 있도록 노력해야 할 것이다.

최근의 노사분규과정에서 비록 임금인상·상여금 및 수당 신설 등의 경제적이고 물질적인 욕구가 많았지만, 이를 이들의 진정한 욕구로 파악해서는 노사문제를 원만히 해결하기 어려울 것이다. 즉 임금이나 상여금의 인상이 경제적 욕구로부터 일부 나오기도 했겠으나, 보다 근본적으로는 그동안 자신들이 정당하게 받아야 할 부분들을 못받았다는 상대적 박탈감에 기인하였고 이러한 것들의 배후에 인간적 대우 및 자아실현의 욕구가 내재되어 있음을 간과해서는 안될 것이다. 이러한 고차원의 욕구는 앞으로의 노사관계가 점차 발전하면서 임금인상만큼이나 중요한 노사간의 이슈로 대두될 것이다.

(3) 教育 및 所得水準의 向上: 의식구조와 욕구구조의 변화를 뒷받침해 주는 것은 사회 전반적인 교육 및 소득수준의 향상일 것이다. 우리나라는 다른 국가들과는 달리 교육에 대한 투자가 매우 높다. 젊은 근로자들의 대부분은 고등학교 이상의 중등교육을 받았으며 일부는 전문대학을 졸업한 근로자들도 상당수에 이른다. 이들은 대부분 가정형편이 어렵거나, 치열한 경쟁에서 탈락했다는 이유로 사회로부터 근로자로 낙인찍혔다는 불만감들이 상당 정도로 내재되어 있다. 즉 이러한 이유로 자신들을 몰아부칠 경우에 상당한 반발을 보이며 심지어는 감정적인 폭발이 행동으로 이어질 경우도 많다. 현장조사에 의하면 많은 근로자들이 미래에 대한 비전(vision)이 없다는 이유로 회사정책에 대한 강한 반발이 있음을 볼 수 있다.

또한 전반적인 소득수준의 향상을 사회적 변화의 하나로 꼽을 수 있다. 1인당 GNP가 3천달러에 이르는 한국사회에 있어서 근로자들은 자신들이 받는 소득수준으로 인간 이하의 삶을 살아야 한다고 느끼지는 않고 있다. 오히려 소득수준이 향상되었음에도 불구하고 상대적 빈곤감, 소외감이 더욱 커져 제대로의 인간적인 삶을 영위하고 있다고 보지 않는다. 이렇게 교육수준과 함께 소득수준이 향상됨으로써, 여러 차원에서 높은 수준의 욕구가 표출되며 동시에 자아를 나타내려고 하는 기회를 갖게 될 것이다.

노사관계를 둘러싼 사회적·문화적 환경은 1960년대 산업화가 진전되면서 점차 변화해 나가고 있으며 현재에도 계속적으로 변화해 가고 있다. 이러한 사회적·문화적 환경의 변화는 노사당사자의 의식구조 및 욕구구조의 차이를 낳게 해 자칫 노사간의 감정적 대립을 초래함으로써 원만한 노사문제 해결을 어렵게 할 수 있다. 따라서 노사쌍방은 모두 적극적 대화를 통해 상대방의 의식 및 욕구를 이해하고 존중해 줄 필요가 있다. 이러한 상호이해가 전제되지 않을 경우 노사간의 감정적인 대립은 피하기 어려운 일이다.

3. 勞使關係의 一般의 特徵

우리나라 노사관계의 현황을 살펴보면, 지난 30여년 동안의 지속적인 경제개발과 공업화를 추진하여 오면서 경제의 외형면에서 괄목할 만한 성장을 하였다. 그러나 노사관계의 대립적 측면은 안보적 차원에서 억제하고, 사용자측의 절대적 우위를 바탕으로 한 지배·종속적 노사관계의 형성 속에서 선성장·후분배정책에 치중하여 온 것이 사실이다. 또한 올바른 노사관계의 정립을 저해하는 노사관계의 전근대화, 근로조건의 열악, 계층간의 소득불균형, 노사관계의 음성적 격화 등의 각종 노사문제들이 누적되어 있는 것도 부인할 수 없다.

우리나라의 노사관계에 관하여는 그동안 노동운동을 중심으로 한 연구성과에 의하여 상당한 정도로 집적되었지만, 노사관계의 특징을 해명하려는 노력은 대단히 부족하였다. 따라서 실증적인 연구성과를 기초로 논의를 전개하기에는 어려움이 많았으며, 더구나 한국 산업화의 역사가 짧고 또한 노사관계에 제약을 주는 각종 여건 내지 환경은 비교적 빠른 속도로 변화하고 있다.

다음에서는 우리나라 노사관계의 일반적 특징을 ① 이념적 특징, ② 제도적 특징, ③ 구조적 특징 등으로 구분하여 살펴보기로 한다.

1) 理念的 特徵

(1) 家父長的인 權威主義的 性格 : 사용자들이 기업내의 근로자를 대우함에 있어서 뚜렷한 이념적 뒷받침이 있는 것이 아니라 전통적인 이념, 문화적인 관습에 따라 노사간의 문제를 주종적 관계에서 해결하려는 경향이 짙다. 즉, 수직적 위계서열과 권위주의, 혈연·지연·학연 등 특수관계에 입각한 집합주의와 같은 것이다.

이러한 관계를 중심으로 채용은 주로 연고주의에 의해 이루어지는 노사관계 속에서 노사는 대등한 위치에 서지 못하고 가부장적 종속관계에서 근로자는 사용자의 명령에 일방적으로 복종하여야 한다. 때때로 자의식을 가진 근로자들이 노조결성의 움직임 보이게 되면 사용자는 연고로 고용된 근로자를 이용하여 이러한 움직임의 정보제공을 통해 노조결성을 사전에 분쇄하는 행동대로서 이용해 오는 경향이 있다. 우리나라의 기업가들이 의존하는 수단은 경영기술의 합리화 대신에 가부장적 권위주의와 가족주의적 합리주의 원리였다고 할 수 있을 것이다.

(2) 組合員들의 二重的 意識構造 : 우리나라의 근로자는 종업원의 의식이 강한 것으로 볼 수 있다. 따라서 조합원이 되더라도 조합원으로서의 소속의식은 다소 뚜렷하지 못하고 기업에의 소속의식이 강한 경향을 보임으로서 설령 다년간의 조합원 생활을 통하여 상당한 교육을 받고 또한 경험에 의하여 노동조합의 가치를 인식하고 있다 하더라도 기업과 노동조합에 양다리를 걸치는 이른바 이중적 소속의식을 가지고 있는 경우가 많을 것이다.

이같은 현상은 노동조합이 그동안 본연의 기능을 충실히 수행하지 못하는데 대한 일종의 반작용의 결과라고 할 수 있고, 또한 소속직장에 충실해야 한다는 한국적 전통적 사고의 영향도 간과할 수 없는 중요한 요인이다. 따라서 이중의식 또는 이중충성의 의식구조는 상대적으로 사용자들에게는 유리하게 작용하면서 노동조합측을 약화시키는 요인이 되고 있다.

(3) 安保的 次元에서의 危險意識 : 남북한의 대치와 전쟁도발 위험 등의 사회적 긴장이 지속됨에 따라 근로자는 정부의 친경영자적인 권위주의의 노동정책 속에서 조직적으로 탄압을 받음으로써 근로자의 일부가 비록 자주의식을 가졌다고 할 지라도 그것을 표출할 힘을 가지지 못했으며, 사회적 분위기는 안전을 중시하면서 노동쟁의 등 집단간 분규가 야기되지 않도록 기대하는 경향이 강하기 때문에 정부는 노동삼권의 행사를 제도적으로 일부 제한하였다. 이로써 노동문제를 거론한다는 것은 안보적 차원에서 처벌을 받을 수 있다는 위험부담을 가지게 되었으며, 노동조합도 대체로 적극적이며 능동적인 활동을 전개하기 어렵다.

(4) 勞動力 剩餘의 意識 : 양적으로 풍부한 노동력은 근로자 자신에게는 실업이라는 위압감을 갖게 하였다. 그 결과 근로자는 개인적인 이해관계로 인하여 자기

들 끼리의 경쟁 때문에 적정임금의 수준유지를 위하여 사용자와의 협상에서 걸속할 수 없게 만들었다. 우리나라 산업자본의 영세성은 근로자의 취업기회를 제한시켰으며 근로자는 해고된 후의 생활에 불안을 느끼게 한다.

(5) 勞使雙方의 認識缺如: 우리나라의 노사 당사자는 상대방의 입장은 재쳐두고라도 자체에 대한 인식마저도 올바르게 가지지 못하고 있다. 노동조합의 지도층과 근로자의 상당 수가 노동조합에 대한 이념과 사명감을 올바르게 인식하지 못하고 있으며, 사용자도 그들대로 근로자나 노동조합을 정당하게 이해하지 못하여 노동조합의 결성을 방해할 뿐만 아니라 노조가 결성되어 있다 하더라도 단체교섭과 노사협의를 회피하고 있어서 민주적인 대화의 기회를 충분히 가지지 못하고 있다. 따라서 한국적 노사관계는 권위를 중심으로 하는 가부장적인 노사관계이며, 화를 중심으로 하는 전형적인 동양적 노사관계에 바탕을 주종관계의 시스템이라고 할 수 있을 것이다.

2) 制度的 特徵

우리나라는 화의 개념에 의한 동양적 온정주의에 바탕을 둔 가부장적 노사협력 모델을 장려하여 왔다.²⁶⁾ 온정주의에 의한 노사관계는 역사적으로 볼 때 외세에 저항하여 전국민을 통합시켜 왔다. 우리나라는 근대화 과정에서 노사간의 협조적 분위기를 조성하여 산업위기를 극복하는데 큰 힘을 발휘하여 왔으나, 이는 우리나라 특유의 노사관계제도의 확립이나 근대적인 사상 위에서 형성된 것은 아니었다. 다만 저렴한 노동력의 제공과 열등한 근로조건 하에서 성실하였던 태도는 변화하였으며, 이러한 변화의 표출은 노사분규가 1970년대 후반부터 두드러지게 나타났다.

따라서 보다 발전적인 산업민주주의를 실천하여 진정한 의미의 노사협력체제하에서의 노사공존의 제도가 필요하게 되었다. 우리나라의 노동관계법이 노사관계에 미친 영향을 보면 다음과 같이 요약할 수 있다.

- ① 노동운동이나 노사관계제도의 관행에 의하여 입법이나 개정된 것이 아니고 정부주도하에 이루어져 노사관계의 모델도 정부주도에 의해 설정되었다.
- ② 노동관계법의 개정이나 제정은 외견상 근로자의 개별적 복지증진보다 집단적 노사관계를 규제하는 방향에서 이루어졌다.
- ③ 집단적 노동관계법의 개정내용은 노사의 자율적 배양의 노력이 부족하고 정부의 관리 내지 개입의 범위를 확대하는 방향에서 취해졌다.

26) 崔鍾泰, 現代勞使關係論, 經文社, 1982, pp.558~559 參照.

④ 1960년대 이후의 노동법제상의 특징은 노동삼권에 의한 노사간의 갈등과 대립보다 노사간의 협조를 증진시키는 방향에서 택하여졌다.

⑤ 제도적 미성숙이다. 노동조합 체계가 기업별 노조로 전환되었으나, 국내외적 환경요인에 의해 아직까지도 조직과 활동에 있어 미성숙을 보여 대등한 노사 관계를 형성하지 못하고 있다. 따라서 협력을 기본으로 하는 노사협의제는 아직도 사용자측의 일방으로 진행하거나 또는 인식의 부족, 운영미숙 등의 원인으로 인하여 비효율적인 운영이 되고 있다.

3) 構造的 特徵

(1) 風土的인 側面에서의 性格 : 우리나라에서는 역사적으로 볼 때 경제활동이나 정치활동을 지배하는 내면적인 원리나 철학이 사회적으로 확립되지 못해 오고 있다. 따라서 사회적인 과정에서 사회의 여러 세력에 자율성과 안정성을 유지해 보지 못했으며, 특히 경제활동을 주도해 나가는 논리나 철학 위에 정치권력이 항상 군림해 왔기 때문에 경제활동 전반에 걸쳐 순수한 의미에서의 비정치성 경제활동은 할 수가 없었다. 경제성장과정에서 정치권력이나 행정관청의 역할은 철저했으며, 그 궤도 위에서 벗어나는 활동은 용인되지 않았다. 또한 경기후퇴나 침체의 징후가 보이면 사용자들의 윤리부재현상이 즉각 나타나는 것이 우리나라 기업의 풍토이다.

이러한 기업풍토 속에서 노사쌍방은 모두 자기의 책임을 타인에게 전가시키려는 습성이 조성되었다. 사용자가 경영의 실패를 자인하기 전에 근로자의 불성실, 임금투쟁 등을 경영부실의 원인으로 돌리는가 하면, 근로자는 그들 나름대로의 취약점을 간과한 채 사용자와의 대립이 유일한 해결책으로 착각하는 풍토 때문에 우리나라의 노사문제는 좀처럼 합리적인 노사쌍방간의 목표를 찾지 못하고 있다. 우리나라에서는 “기업은 망해도 기업주는 산다”는 말이 있는데 이는 기업윤리가 얼마나 결여되어 있는가를 표현해 주는 말이다.

(2) 人力構造 및 管理側面에서의 特徵 : 대부분의 기업은 저연령·저학력·저임금의 근로자들을 생산직에 투입하고 있다. 한편 고령·고학력·고임금의 비생산적인 인력들이 상위구조를 형성하고 있기 때문에 경영합리화 내지 생산성향상을 위한 모든 사회적인 노력에도 불구하고 실효를 거두지 못하고 있다. 불경기가 오거나 정부재정의 긴축 등으로 기업의 재무구조가 악화되는 경우 우선 비생산적인 임원이나 사무직부터 감원을 하지 않고, 실직시 생계에 위협을 받는 생산직근로자부터 해고를 착수하는 것이 상례로 되어 있다. 생산직에 종사하는 근로자들은 대부분 저학력자들이기 때문에 그들의 권익을 정당하게 내세우지 못할 뿐만 아니

라 주어진 기회도 제대로 활용하지 못하는 경우가 많다. 이렇게 기업경영에 있어서 인사 및 노무관리에 대한 분야는 대체로 무관심 속에서 방치되어 왔으며, 노사관계관리는 단기적·강압적·종속적 관계에서 이루어져 왔다.

이러한 상황에서 기업경영자는 임금, 복지후생 등에는 등한시 했으며, 근로자들은 일방적 복종만을 강요되어 왔다. 또한 사용자의 의식구조면에 있어서도 노사관계의 대등성과 자율성의 확립이 기업에 대한 공격수단으로 작용된다는 그릇된 인식이 지배적이기 때문에 노사관계의 근대화를 위한 기반조성이 이루어지지 못하게 되었다.

4. 勞使關係의 當事者 내지 主體

노사관계(industrial relations)에 대하여 던롭(J.T. Dunlop)은 근로자, 사용자 및 정부간의 복합체로 정의하고 있다.²⁷⁾ 따라서 과거에는 근로자와 사용자만을 노사관계의 당사자로 간주하였으나, 정부의 역할이 커짐에 따라서 오늘날 노사관계의 당사자는 근로자, 사용자 및 정부로 보는 것이다. 그러나 역시 주체적인 측면은 근로자와 사용자가 담당하고, 정부는 지원적·규제적 역할을 수행하는 중재자로서의 성격을 띠게 된다고 할 수 있다.²⁸⁾

다음에서는 우리나라 노사관계의 3주체 내지 당사자에 관하여 살펴보기로 한다.

1) 勤勞者 및 勤勞者團體

(1) 勤勞者 : 우리나라의 근로자는 아직도 임금 및 기타 근로조건 등이 열악한 상태에 있으며, 의식수준도 상당히 낮은 상태에 머무르고 있다. 일부 고임금 계층의 근로자를 제외한 상당수의 여성 및 생산직 근로자들은 아직도 산업재해와 직업병 발생위험이 높은 상태의 유해위험작업장에서 저임금의 장시간 근로를 하고 있다.

사업장에서의 노무관리도 일부 대기업을 제외한 대부분의 사업장은 아직도 근대적·합리적인 노무관리체제가 형성되어 있지 못하다. 근로자들은 사용자의 자의적인 노무관리를 받는 경우가 많으며, 작업장에서 발생하는 불만이나 고충을 일상적으로 원만히 해결할 수 있는 통로도 형식적이며 대단히 부족한 실정에 있

27) John T. Dunlop., *op.cit.*, p.13.

28) ① 愼侑根, 韓國企業의 特性과 課題, 서울大學校 出版部, 1984, p.131.

② 愼侑根, 韓國의 經營, 博英社, 1992, p.597~755.

다. 이러한 이유 때문에 특히 여성 및 생산직 근로자 그리고 저임금 직종의 근로자들은 자사에 대한 귀속의식 내지 정착개념이 희박한 상태이며, 광업·제조업·건설업 등에서는 이직률이 높게 나타나고 있다.

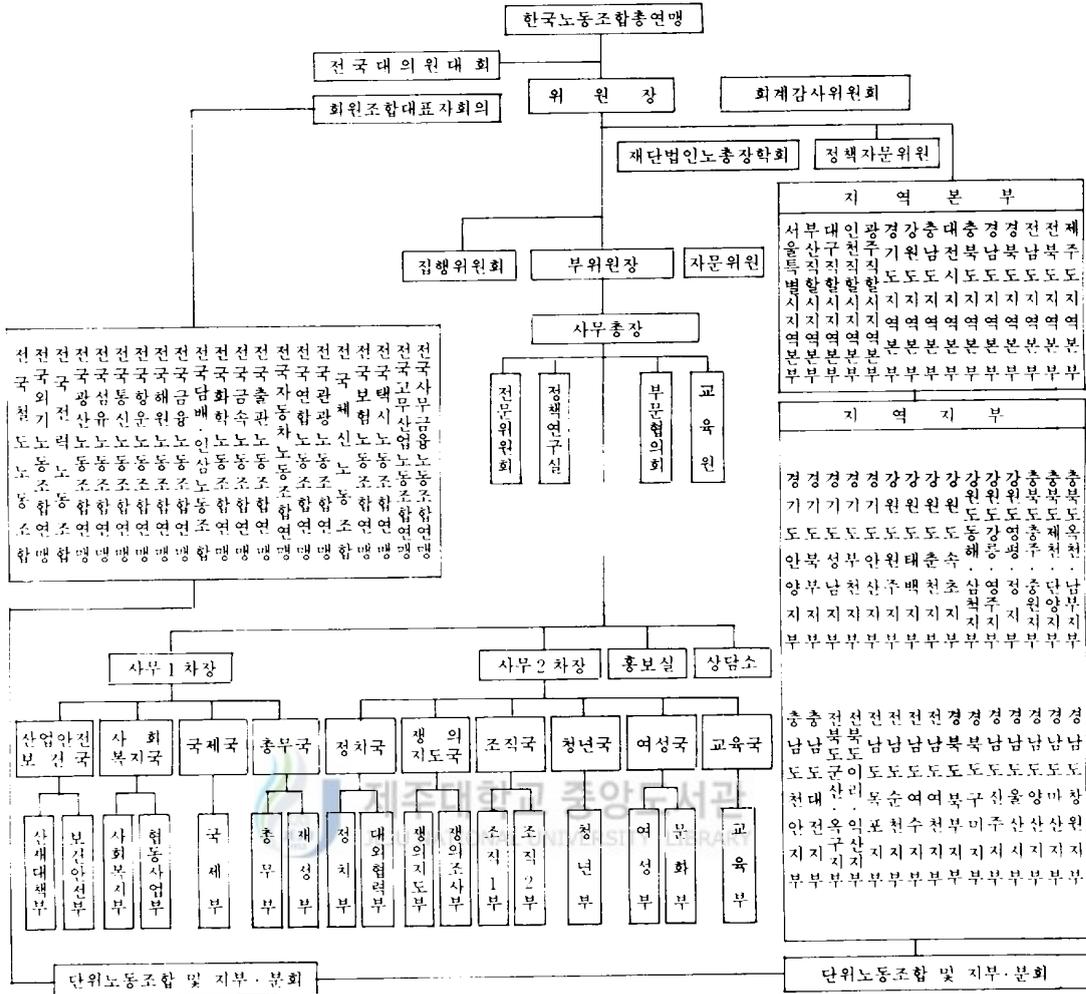
또한 임금구조면에서도 근로자 속성의 학력·성·연령·직종·기업규모별 임금격차가 상대적으로 크다. 이것은 전체적인 각 근로자 계층별 노동시장의 수급사정이 다르다는 객관적 조건도 있으나, 부분적으로는 기업측의 분배지배(divide and rule)의 영향도 부인하기 어렵다. 따라서 이로 인한 근로자 내부적인 불평등의 문제가 발생한다. 그리고 노동조합의 가입자격에 있어서 제한범위가 너무 커서 노조세력을 약화시키고 있으며, 또한 생산직과 관리직간에는 임금격차가 전술한 의식구조의 격차와 함께 불필요한 대립감정이 생기기도 한다.

한편 근로자의 의식구조를 살펴보면, 근대 시민의식의 형성이 미숙하며 유교의 영향 때문에 가부장적 권위주의의 의식과 질서를 무의식 중에 수용하고 있으며, 근대적 노사관계에 대한 이해부족이 의식수준을 제고시킬 수 있는 교육의 기회가 대단히 부족한 상태에 있다. 이에 반하여 임금인상의 억제와 회사에 대한 요구의 자제만이 국가사회를 위해 바람직하다는 논리나 언론매체의 홍보 때문에 정당한 요구에 대한 권리의식도 대단히 낮은 수준에 머물러 있다. 그리고 사회 전반적으로 민주주의에 대한 경험이 부족하며, 전근대적 의식이 혼재되어 있는 상태라고 할 수 있다. 물론 일상적인 노동현장에서의 체험과 미약하나마 노동조합의 활동 및 약간의 노동교육 등에 힘입어 근로자들의 노사관계에 대한 의식과 요구가 점차 발전되어 가고 있다. 향후 노동시장의 사정이 상대적으로 호전되고 고용의 안정성이 높아지면 근로자의 의식구조도 긍정적인 쪽으로의 변화가 더욱 가속화될 것이다.

(2) 勤勞者團體 : 한국의 노동조합은 그동안 여러 차례의 정권교체 과정에서 많은 우여곡절을 겪으면서 어렵게 그 명맥을 유지해 오고 있다. 정부수립 이후 1950년대에는 당시의 정치·사회적인 여건 때문에 강력한 비호를 받으면서, 대한노총이 노동운동의 과정에서도 정부의 시너적인 역할과 기간단체 내지 어용단체적인 기능밖에 수행하지 못하였다.

〈그림 II- 1〉

한국노동조합총연맹의 조직구조



1946년 3월 10일에 설립된 한국노총의 조직구조는 〈그림 II- 1〉에서와 같은

- 29) 한국노총의 역대 위원장과 재임기간은 다음과 같다. ① 홍윤옥(1946.3~1946.5), ② 조시원(1946.5~1946.9), ③ 홍윤옥(1946.9~1946.10), ④ 전진한(1946.10~1952), ⑤ 이진수·조광섭·주중필·조용기·박중정(1952.5~1952.11), 전진한(1952.6~1952.11), ⑥ 이진수·송원도·조경규(1952.11~1954.4), ⑦ 정대천·김주홍·김두한(1954.4~1955.9), ⑧ 정대천·김주홍·이준수(1955.9~1957.10), ⑨ 김주홍·하광춘·성주갑(1957.10~1957.12), ⑩ 정대천·김기옥·하광춘·이주기·김용학(1957.12~1958.10), ⑪ 김기옥(1958.10~1960.5), 김말

데, 그 회원조합은 전국해원노동조합연맹(창립일 : 1946.9.2), 전국전력노동조합(1946.11.24), 전국철도노동조합(1947.1.10), 전국항운노동조합연맹(1949.3), 전국광산노동조합연맹(1949.4.27), 전국섬유노동조합연맹(1954.3.30), 전국채신노동조합(1958.3.24), 전국담배·인삼노동조합(1958.7.30), 전국금속노동조합연맹(1959.3), 전국화학노동조합연맹(1959.7.30), 전국외국기관노동조합연맹(1959.11.8), 전국금융노동조합연맹(1961.8.19), 전국연합노동조합연맹(1961.9.21), 전국출판노동조합연맹(1963.7.6), 전국자동차노동조합연맹(1963.11.15), 전국관광노동조합연맹(1970.12.12), 전국통신노동조합(1982.1.6), 전국사무금융노동조합연맹(1987.11.27), 전국보험노동조합연맹(1988.3.3), 전국고무산업노동조합연맹(1988.3.24), 전국택시노동조합연맹(1988.4.15) 등이 21개 전국 산별노조에 가입하고 있으며, 조합원 수는 8천2백42개 조합에 1백96만1천명이다.

한국노총의 대의원대회는 최고 의결기관으로서 전국대의원대회, 14개의 시·도 협의회, 회원조합 대표자회의, 집행위원회 등으로 구성되어 있으며, 대의원은 조합원 2천명당 1인씩 배정한다. 이 대의원대회의 주요 의결사항은 규약의 제정 및 개정, 예산심의, 위원장 등 임원의 선출 등을 다룬다.

현재 한국노총의 당면과제는 재정상의 자립 및 제2노총창립을 준비하는 이른바, 민주노조세력인 지역별·업종별 노조협의회(전노협)과의 관계정립 등을 가지고 있다. 따라서 이러한 분위기를 의식한 한국노총은 노동조합의 정치참여를 구호로 내걸고 1991년 3월 26일에 실시된 기초의회 선거때 이를 현실화시켰다.



2) 使用者 및 使用者團體

(1) 使用者 : 우리나라의 본격적인 경제발전은 1960년대초부터 시작되었으며, 당시 노동시장에서의 노동력 수급사정은 압도적으로 공급능력의 과잉상태였다. 따라서 사용자에게는 기업경영상에 있어서 노동력의 확보문제, 노사관계문제가 중요한 고려의 대상이 될 수 없었다.

㉑ (1959.10~1960.11), ㉒ 김말룡(1960.11~1961.5), ㉓ 이규철(1961.8~1964.9), ㉔ 김광수(1964.9~1965.1), ㉕ 이춘희(1965.1~1967.10; 전부두노조위원장), ㉖ 이찬혁(1967.10~1970.10; 전철도노조위원장), ㉗ 최용수(1970.10~1971.7; 전전력위원장), ㉘ 배상호(1971.7~1976.10; 전운수노조위원장), ㉙ 정동호(1979.10~1979.10; 전화학노조위원장), ㉚ 김영태(1979.10~1981.3; 전섬유노조위원장), ㉛ 정한주(1981.3~1982.11; 전부두노조위원장), ㉜ 김규벽(1982.11~1984.2; 전광산노련위원장), ㉝ 김동인(1984.2~1988.11; 전항운노련위원장), (25) 박종근(1988.11~현재; 전섬유노련위원장)

이러한 상황은 1970년대 중반까지는 그대로 계속되었으며, 그동안에도 기술인력의 부분적인 부족현상과 중화학공업화에로의 전환 이후 이공계·상경계 대졸노동력의 부족현상을 제외하고는 노동력에 관하여 그다지 문제시되지 않았다. 그 때문에 기업내에서도 복지시설의 개선, 노무관리의 합리화, 노사관계의 개선 등을 통하여 근로자를 보호하고 장기근속으로 유도하는 노력이 대단히 부족하였다. 또한 수출산업과 내수산업을 불문하고 원가절감을 기술혁신과 경영개선에서 강구하기보다는 임금인상의 억제에서 찾고자 하는 경향이 강하였다.

한국기업의 성장과정은 주로 정부의 지급보증에 의한 외국자본의 도입 내지 정부가 전적인 자금의 배분권한을 가진 은행을 통한 국내자본의 조달이 이루어졌다. 이러한 과정에서 기업성장의 성패는 정부 및 경제관료와의 관계로 크게 의존하지 않을 수 없게 되었으며, 사용자들은 대정부관계를 중시·의존하는 경향이 두드러지게 되었다. 이와 같은 기업자금의 정부의존 때문에 노동정책을 포함한 정부의 각종 정책에 대하여 거의 절대적인 영향권 내에 있었다고 할 수 있다.

한국기업의 소유형태는 대부분 혈연중심의 개인소유로 이루어져 있다고 할 수 있다. 물론 기업규모의 확대에 따라서 점차 기업공개를 추진하여 전문경영자를 초빙하는 경향은 늘고 있지만, 아직도 소유경영자에 의해서 직접 경영되는 경우가 많다. 따라서 사용자는 기업을 사물시하는 경향이 대단히 농후하다. 이러한 기업의 소유구조는 노사관계에 대단히 큰 영향을 미치고 있다. 기업경영면에 있어서도 자기자본비율이 매우 낮아 재무구조가 취약한 점과 개인소유를 기초로 하는 기업의 소유형태는 사용자들의 노사관계에 대한 일반적 의식과 한국 노사관계에 대하여 결정적인 영향을 미치고 있다고 생각된다.

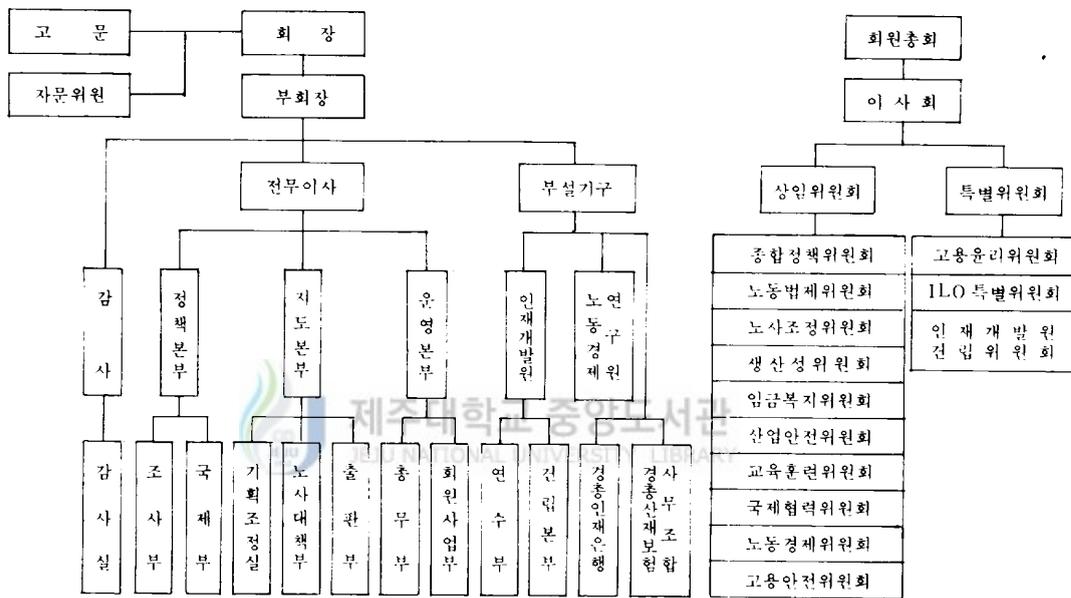
사용자들은 극히 일부를 제외하고 근대적인 기업경영을 영위해 온 역사가 대단히 짧으며, 근대적 기업경영이나 근대적 노사관계를 경험할 수 있는 기회나 기간이 대단히 부족하였다. 따라서 아직도 가부장적인 전근대적 기업경영의식과 지배종속적 노사관계관을 가진 사용자가 많다. 또한 대부분의 대기업이 독과점기업이며 대기업과 중소기업간에 상당한 이중적 구조가 존재하기 때문에, 이들 대기업은 중소기업에 비하여 임금의 지급능력이 상대적으로 우월하며 이러한 이중구조의 존재는 대기업과 중소기업간의 노사관계 형태에 커다란 격차가 되고 있다.

(2) 使用者團體 : 사용자단체는 본래 근로자들의 단결로 근로자조직이 성장하여 감에 따라 단체행동의 공동처리, 정보교환, 임금인상투, 노동조합에 대한 사회적·정치적 공격에 대한 공동보조 등을 목적으로 생겨났다. 사용자단체의 일반적인 기능은 ① 노동조합의 집단행동에 대한 공동대처, ② 정부정책의 수립과정에서의 참여, ③ 산업별·직종별 임금결정과 산업별 단체교섭 및 단체협약 체결, ④ 분

규처리를 위한 집단행동, ⑤ 회원에 대한 교육훈련 및 지원, ⑥ 단체협약의 효력 유지 등이 있다.

우리나라 노사문제를 전담하는 대표적인 사용자단체로서는 한국경영자총협회(한국경총; Korea Employers' Federation)³⁰를 들 수 있다. 한국경총의 조직구조는 <그림 II-2>와 같은데, 이는 대기업 및 경제단체를 회원사로 가지며 일반 경제사항이 아닌 노동문제와 노사문제만을 담당하고 있다. 이밖에도 전국경제인연합회³¹, 대한상공회의소, 한국무역협회, 중소기업협동조합중앙회 등의 경제단체에서도 부분적으로 노동문제를 다루기도 한다.

<그림 II-2> 한국경영자총협회의 조직구조



한국경총은 ① 노사간에 상호신뢰를 조성·조장하고, ② 상호대등의 원칙에 따른 인간관계를 발전시켜 나가며, ③ 합리적이고 공정한 배분의 실현, ④ 근로조

30) 한국경총은 1981년에 종전의 한국경영자협회를 개칭하였음.

31) 전경련의 역대회장과 재임기간은 다음과 같다. ① 초대 李秉喆(1961.8.16~1962.9.28), ② 제2·3대 李庭林(1962.9.29~1964.4.16), ③ 제4·5·9·12대 金容完(1964.4.17~1966.4.28; 1969.4.21~1977.4.28), ④ 제6·7·8대 洪在善(1966.4.29~1969.4.20), ⑤ 제13·14·15·16·17대 鄭周永(1977.4.29~1987.2.11), ⑥ 제18대 具滋暻(1987.2.12~1989.2.8), ⑦ 제19대 劉彰順(1989.2.9~현재)

건의 향상을 통한 유쾌한 작업장의 조성, ⑤ 대화의 창달을 통한 분쟁의 사전예방과 평화적인 해결의 노사풍토를 조성하는 데 기본이념을 두고 있다. 그리고 한국경총에서는 주로 사용자의 이익을 위하여 조사연구와 함께 각종 노동문제에 대한 정책적 건의·제안·청원·성명 등의 홍보활동을 하며, 출판사업으로는 정기간행물인 경총회보·경영계·노동경제연감, 부정기적 간행물인 노사핸드북 시리즈·임금실부자료·조사연구보고서 등을 발간하고 있다. 특히 정부의 노동정책수립에 상당한 영향을 행사하고 있으며, 또한 상당한 자금력과 인력을 바탕으로 이익단체로서 많은 성과를 거두고 있으며, 최근에는 '보람의 일터운동'을 전개하는 등 노사관계의 발전에 커다란 공헌을 하고 있다.

3) 政 府

일반적으로 노사관계의 주체 내지 당사자로서 정부를 포함시키고 있다. 한국의 경우에 있어서 정부의 역할과 기능은 대단히 크고 중요한 것으로 생각된다. 한국 경제는 1960년대 초부터 정부의 계획하에 수출주도형 경제개발정책을 채택하였다. 정부는 소득수준이 낮고 부존자원이 부족한 국가로서 당시의 국제적인 경제개발 분위기와 국내적인 개발욕구를 충족시키기 위하여 부족한 자본과 원자재 및 기술을 해외에서 도입하고 국내의 풍부한 인력자원을 통하여 30여년간 경제의 고도성장을 이룩하였다.

이러한 과정에서 정부의 개발철학은 한국의 저소득, 남북한간의 대치 속의 경쟁, 후발공업국의 유리성 등을 의식한 선성장·후분배론이었다. 따라서 성장일변도의 정책이 강력하게 추진되었으며, 그 과정에서 고용의 확대와 빈곤의 해소, 1인당 국민소득의 증대 등 갈목할 만한 업적을 달성하였다.

그러나 정부는 근로자와 사용자의 노사 양당사자가 적절한 관계를 유지할 수 있도록 하는 규칙과 제도의 설정자 내지 감시자로서의 중립적 입장을 취하였다기 보다는 일정한 노사관계 정책방향을 가지고 직접 개입하거나 관리하는 입장을 취하였다고 할 수 있다. 이러한 정부의 직접적인 개입과 간섭에 있어서 우리의 산업화 역사가 짧고 노사당사자의 주체적 조건도 미숙한 점을 감안할 때, 노사간의 대등성 유지나 자율성의 제고 보다는 안정기조의 유지에 지나치게 치중하였다고 할 수 있다. 따라서 정부의 정책방향은 안보적 차원과 경제성장 우선적 고려의 산물이라고 할 수 있다.

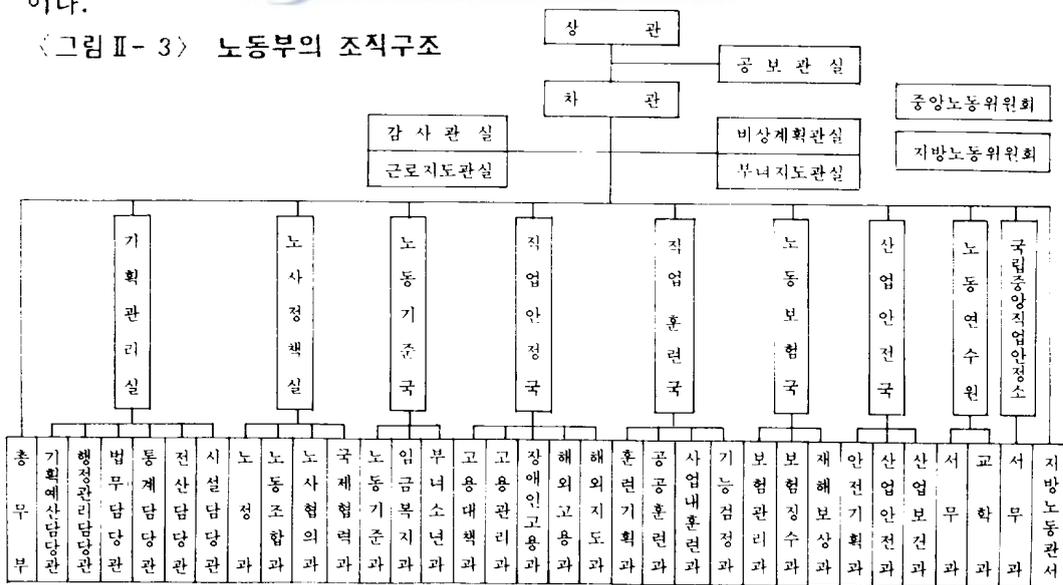
정부의 안정적 차원의 고려에서 직접적 규제의 강화는 노사분규 요인의 자율적·합법적인 해결을 저해하고 잠복시켜 폭발적인 것으로 만들 가능성이 커졌으며, 이것이 안보적 차원에서 가장 경계해야 할 것이고 근본적 노사분규요인의 완화

또는 해소를 위한 정책방향이 추구되어야 한다. 또한 경제성장 우선정책은 집단적 노사관계에 대한 규제와 임금인상에 대한 억제정책으로서 일관되어 왔다. 특히 수출주도적 경제정책은 국제경쟁력의 제고를 위해서 임금인상을 강력히 억제하였다. 따라서 임금에 대해서는 노사의 자율결정보다 직접 일정률 이상의 인상을 억제시키는 방향으로 행정지도하여 왔던 것이다.

이러한 조치는 근로자에 대한 소득분배적 고려가 결여되어 있다는 점을 지적할 수 있다. 국제경쟁력이 임금의 절대적 수준에 의하여 결정되는 것으로 오해하는 측면도 있었다. 국제경쟁력의 강약은 임금의 절대적 수준에 의존하는 것이 아니고 생산성향상과 임금인상과의 상관관계, 그리고 이에 기초하는 무역상대국과의 비교우위 등에 영향을 받는 것이다. 따라서 임금인상이 억제될 수록 좋다는 생각은 일방적인 것이며, 너무나 소박하고 비현실적인 것이라고 할 수 있다.

한국의 현재상황에서 볼 때, 노동문제 및 노사관계에 대하여 정부의 개입이나 간섭이 전혀 없는 것이 가장 이상적인지 하는 문제는 그리 간단하지 않다고 생각된다. 경제의 각 분야에 대한 정부의 영향력이 아직도 크게 작용하고 있으며, 특히 노사문제만 하더라도 노사양측의 자주적인 문제해결능력이나 체제가 제대로 갖추어져 있다고 보기는 곤란하다. 이와 같은 여러 가지 점을 고려할 때 정부의 노사관계에 대한 개입은 노사자율성을 배양하는 유도적 개입인 한 배제될 필요는 없다고 본다. 다만 현재까지 과잉개입으로 이해되는 부분, 그리고 개입의 방향이 노사자율성의 발전에 저해하는 노사관계의 정상화와 괴리가 있는 경우 등은 정책상의 자제가 필요하다. 따라서 정부의 과잉개입 문제는 이에 대한 보다 깊은 연구와 당사자간의 토의, 이해증진을 통하여 합리적인 방향으로 해결되어야 할 것이다.

〈그림 II- 3〉 노동부의 조직구조



노동행정기구의 주무부처인 노동부³²⁾는 ① 노사관계의 조정, ② 노동조합의 운영지도, ③ 근로조건의 개선, ④ 산업재해예방과 보상보험, ⑤ 여성·연소근로자의 보호, ⑥ 고용안전, ⑦ 해외고용관리, ⑧ 기능인력의 양성, ⑨ 근로자의 복지후생 증진 등의 임무를 가지고 있으며, 노사업무는 물론 임금복지·산업재해·직업고용·직업훈련·산재보험 등을 관장한다. 노동부의 조직구조는 〈그림Ⅱ-3〉에서와 같이, 중앙에는 기획관리실·노정국·근로기준국·직업안정국·직업훈련국·노동보험국·산업안전국·노동연수원·국립중앙직업안정소 등의 1실 6국을 두며, 본부조직산하에 서울·부산·대구·인천·광주·대전 등의 6개 지방청과 38개 지방사무소 및 노동위원회 등의 62개 소속기관에서 2천5백47명의 직원이 일하고 있다.

5. 勞使關係의 全般的 實態

각국의 노사관계는 해당 국가의 독특한 정치적·경제적·사회적 그리고 역사적 배경과 환경에 따라 국가별 특징을 갖는다. 근로자의 욕구도 경제발전³³⁾에 따라 단순한 경제적 욕구에 한정되지 않고, 사회적·정치적 욕구를 갖게 됨으로써 근로자의 욕구에 부응하는 노사관계도 필연적으로 발전하게 되는 것이다.

여기에서는 우리나라 노사관계의 전반적 실태를 파악하고 이에 따른 문제점과 특성에 대하여 고찰하고자 한다.³⁴⁾

1) 勞 動 組 合

(1) 組合員數와 單位勞組數 : 우리나라에 있어서 노조원수는 1990년말 기준으로 1백88만6천8백84명, 단위노조수는 7천6백98개로 나타나고 있다. 〈표Ⅱ-1〉에 의하면, 1987년 6·29선언 이후 3년간 노조원수가 연평균 22.8%씩 증가하고 단위노동조합수도 188%나 늘던 급격한 증가추세가 꺾이고 오히려 감소세로 반전된 것이 특징이다.

32) 역대 노동부장관과 재임기간은 다음과 같다. ① 權重東(1981.4.8~1982.5.20), ② 제2대 鄭漢株(1982.5.21~1985.2.18), ③ 제3대 趙澈權(1985.2.19~1986.8.26), ④ 제4대 李憲琦(1986.8.27~1988.2.24), ⑤ 제5대 崔明憲(1988.2.25~1988.12.4), ⑥ 제6대 張英喆(1988.12.5~1989.7.18), ⑦ 제7대 崔永喆(1989.7.19~1990.12.27), ⑧ 제8대 崔秉烈(1990.12.28~1992.6.25), ⑨ 제9대 李衍澤(1992.6.26~현재)

33) 韓國經營者總協會, 1991 勞動經濟年鑑, 韓國經營者總協會出版部, pp.76~78 참조.

〈표Ⅱ- 1〉

조합원수 및 단위노조수

구 분	1987.6	1987.12	1988.12	1989.12	1990.12
단위노조수 ¹⁾ (개)	2,742	4,103	6,164	7,883	7,698
증감한 단위노조수(개)	67	1,361	2,061	1,719	-185
단위노조 증감률(%)	2.5	49.6	50.2	27.9	-2.35
조합원수(명)	1,050,201	1,267,457	1,707,456	1,932,415	1,886,884
증감한 조합원수(개)	14,311	217,256	439,999	224,959	-45,528
조합원수 증감률(%)	1.4	20.7	34.7	13.2	-2.36
단위노조당 평균조합원수(명)	383	309	277	245	245

주 : 1) 단위노조수는 총연합단체인 한국노총과 연합단체인 산별연맹 및 단위노조수를 모두 합친 수치임.

2) 증감률은 전년대비임. 단, 1987년 6월은 1986년말 대비임.

자 료 : 노동부.

이러한 변화요인은 다음과 같이 4가지로 정리할 수 있다.

① 1989년 기준으로 기록하였던 23.4%의 조직률은 기업별 노동조합체계를 중심으로 한 우리나라에서 거의 정점에까지 이르렀던 것으로 판단된다는 점이다. 이 점은 그동안 신규조직 확장이 주로 중소기업을 중심으로 이루어졌다는 것을 알 수 있다. 따라서 상대적으로 쉽게 조직되고 조합원수 증가에도 크게 기여할 수 있는 대규모사업장의 높은 조직률은 노조조직물 상승의 한계를 예고해 주고 있다고 할 수 있다.

② 노동조합과 노사협의회의 기능의 중복에서 오는 노조조직 확장의 한계이다. 이는 〈표Ⅱ- 8〉에서와 같이 기업규모가 작을수록 노사간의 문제들이 '교섭'을 통해서가 아니라, 노사협의회의법상의 '협의' 또는 개별적인 '상담'의 수준에서 처리할 여지가 많고 성과도 더 많을 수 있다는 점이다. 더욱이 최근 4년간 임금·근로시간 및 기타 근로조건 등의 현격한 개선이 있었고, 노사간의 관계도 어느 정도 대등하고 수평적인 관계로 전환된 점 등을 감안한다면 영세사업장과 300인 미만의 사업장 근로자들은 아직 대립적이라고 인식되고 있는 노동조합을 결성하여 엮힌 문제를 해결하려 하기보다는 협의와 상담의 수준에서도 많은 문제가 수용될 수 있을 것이다. 따라서 이 규모에서의 노조조직 확장의 가능성도 많이 소진된 것으로 생각된다.

③ 최근 제조업 취업자수의 정체와 화이트칼라 중심의 비제조업부문 취업자의 증가추세가 두드러짐으로써 노동조합 조직확장의 기반이 약화되고 있다는 점이다. 산업별 취업자 변동추이를 보면, 노동조합의 가장 큰 조직기반이 되고 있는

제조업 생산직 근로자의 수가 거의 증가하지 않거나 오히려 감소하는 추세를 보이고 있다. 이에 반하여 아직은 조직사업장이 그리 많지 않은 도·소매 및 음식 숙박업이나 사회 및 개인서비스업의 화이트칼라 근로자는 꾸준히 증가하고 있다. 이같은 취업구조의 변화가 단기적으로는 노동조합 조직률의 급격한 감소를 가져 오지는 않겠지만, 중장기적으로는 노동조합 조직화의 노력이 수반되지 않는 한 노동조합의 조직력을 결정적으로 위축시킬 수도 있다. 또한 생산·운수직에 종사하는 블루칼라근로자의 증가세 감소와 금융보험업 등 서비스업에 종사하는 화이트칼라근로자의 증가추세는 대표적인 블루칼라노조인 섬유와 자동차노련의 조합원수의 감소와 화이트칼라노조라고 할 수 있는 금융노련과 사무금융노련의 조합원수의 증가에서도 뚜렷이 나타나고 있다.

④ 노동조합법상의 조직해산 사유³⁴⁾에 해당되는 최근 2년간 조합활동(예컨대, 조합비의 징수, 총회 또는 대의원대회의 개최 등)이 없거나 조합원이 없는 노조를 통계에서 제외시켰기 때문에 조합수와 조합원수의 감소가 있었던 것으로 생각된다.

(2) 組織率 : 1990년말을 기준으로 사업규모별 조직화비율을 보면, <표Ⅱ-2>에서와 같이 중소기업의 경우 1986년에 비하여 3.3%에서 4.9%, 대규모기업의 경우 38.9%에서 68.5%로 증가하였다. 1986년의 자료는 제조업만을 대상으로 하고,³⁵⁾ 1990년의 자료는 전산업을 대상으로 하였다는 점을 감안하면 1990년의 제조업 조직화비율은 더 높아질 것이다. 현재 대규모기업에서는 68.5%의 조직화비율을 나타내고 있는데 비하여, 중소기업에서는 5% 수준에 머물러 있어, 앞으로는 중소기업의 조직화비율이 높아지지 않는 한 노동조합조직이 확대되기 어려울 것임을 시사해 주고 있다.

<표Ⅱ-2> 사업체 규모별 노동조합 조직화비율 (단위 : %)

구 분	10~29인	30~39인	100~299인	300~499인	500인 이상	전규모	중소규모	대규모
조직화비율	1.4	11.1	40.8	54.2	81.7	6.0	4.9	68.5

자 료 : 노동부, 사업체실태조사보고서, 1990 및 내부자료.

34) 노동조합법(제31조 제1항 제4호)와 동법 시행령(제9조의 3 제3항)에 의거하여 노동조합의 임원이 없고 노동조합으로서의 활동을 2년 이상 하지 아니한 경우 행정관청이 그 사유의 존재에 관하여 노동위원회의 의결을 얻은 때에는 당해 노동조합은 해산한 것으로 간주한다.

35) 韓國勞動研究院, 分期別 勞動動向分析(第3卷 第1號), 1990.4, p.46 참조.

한편 1990년말 현재의 조직률(비농가상시고 기준)은 21.7%로 1989년말에 비해 1.7%포인트 감소하였다. 이는 고용량이 빠르게 증가하는데 비하여 신규조합원 증가는 둔화 내지 감소하고 있기 때문이다. 즉, 1990년중 비농가상시고는 5.0% 증가한데 비해 조합원수는 2.4% 감소한 것에 따른 것이다. 조직대상 근로자의 변화 추이를 성별로 보면 <표Ⅱ-3>에서와 같이, 남자는 24.6%, 여자는 16.4%로 전년도에 비하여 각각 1.4%포인트, 2.1%포인트 감소한 것으로 나타나고 있다.

<표Ⅱ-3> 조직대상 근로자의 변화추이 (단위 : %)

구 분	비농가상시고			총 고용 자			조합원 수		
	전 체	남자	여자	전 체	남자	여자	전 체	남자	여자
1986	4.2	2.9	6.9	4.1	3.3	5.4	3.1	4.7	-0.4
1987	9.7	8.8	11.6	9.0	7.3	12.0	22.3	24.2	18.0
1988	6.2	5.9	6.9	4.6	4.6	4.5	34.7	36.9	29.3
1989	6.4	4.8	9.5	7.7	4.5	13.5	13.8	13.8	6.0
1990	5.0	4.1	6.7	4.9	5.4	5.7	-1.2	-1.2	-5.3

자 료 : 경제기획원, 한국통계월보, 1991.1.
노동부, 노동통계연감, 각년도 및 내부자료에서 계산.

(3) 産別勞働 및 組合員 現況 : 1990년말 현재 산별 조합원수의 비중은 <표Ⅱ-4>에서와 같이, 1989년말에 비하여 약간의 변동이 있었다. 금융노련의 조합원수 비중이 1989년말의 6.2%에서 1990년말에는 7.7%로 증가하여 전체 6위에서 4위로 뛰어오르고, 사무금융노련의 경우에도 14위에서 11위로 상승하는 등 전체적으로 화이트칼라노조의 신장세가 주목된다. 반면에 자동차노련은 높은 이직률과 구인난으로 전체 5위에서 7위로 떨어졌으며, 그외 산별의 순위는 큰 변동이 없는 것으로 나타나고 있다.

한편 최대조합원수를 가진 상위 3개 노련(금속·연합·화학노련)의 조합원 비중은 화학노련과 금속노련에서의 조합원 감소로 1989년말 46.2%에서 1990년말에는 45.8%로 약간 감소하였으나, 3개 노련 모두 전체 조합원수의 10% 이상 차지하는 거대노련임에 변함이 없다.

각 산별노련의 단위노조수의 증감을 살펴보면 많은 산별에서 단위노조가 감소하였음을 알 수 있다. 광산노련은 단위노조수가 10.2% 감소하여 가장 높은 감소율을 보이고 있으며, 자동차노련과 섬유노련이 각각 -6.2%, -5.5%로 그 뒤를 잇고 있다. 금속·외기·선원·연합노련에서도 일부 감소하였다. 감소된 단위노조

수를 절대수로 보면 금속노련이 83개로 가장 많이 감소하였으며 그 다음으로는 자동차 50개, 출판 40개, 섬유 28개, 연합 25개, 항운노련 18개 등으로 감소율과 는 약간의 편차가 있음을 알 수 있다.

표Ⅱ- 4) 산별 조합원수와 단위노조의 증감 및 비중 (단위 : 명, %)

구 분	산별조합원수				단 위 노 조			
	조합원수		증감	비중	노조수		증 감	
	1989.12	1990.12	비율	1990	1989	1990	수	비율
한국노총	-	-	-	-	1	1	0	0.0
철도	31,181	31,478	1.0	1.7	1	1	0	0.0
건설	155,331	137,139	-11.7	7.3	506	478	-28	-5.2
광산	44,305	35,633	-19.6	1.9	127	114	-13	-10.2
전력	26,517	28,348	6.9	1.5	1	1	0	0.0
외국기업	38,416	34,171	-11.1	1.8	89	86	-3	-3.4
통관	50,366	52,562	4.4	2.8	29	31	2	6.9
항운	46,668	39,825	-14.7	2.1	85	68	-17	-20.0
선운	83,455	86,707	3.9	4.6	64	63	-1	-1.6
금속	120,571	146,114	21.2	7.7	183	196	13	7.1
담배인삼	10,238	12,122	18.4	0.6	1	10	9	900.0
화학	206,429	197,335	-4.4	10.5	1,036	1,051	15	1.4
연속	448,583	429,710	-4.2	22.8	1,609	1,526	-83	-5.2
금속	237,597	237,065	-0.2	12.5	1,390	1,365	-25	-1.8
출판	26,887	26,512	-1.4	1.4	235	195	-40	-17.0
자동차	121,161	96,012	-20.8	5.1	806	756	-50	-6.2
관공	24,107	25,594	6.2	1.4	165	173	8	4.9
체신	21,949	23,499	7.1	1.2	1	5	4	400.0
보험	21,063	19,422	-7.8	1.0	41	44	3	7.3
택시	117,284	118,460	1.0	6.3	1,371	1,367	-4	-0.3
고무	67,728	70,476	4.1	3.7	52	59	7	13.5
사무	32,579	38,700	18.8	2.1	90	108	18	20.0
전 체	1,932,415	1,886,884	-2.36	100.0	7,883	7,698	-185	-2.3

자 료 : 노동부.

한편 체신노조와 담배인삼노조는 단위노조수가 전년동기에 비하여 각각 4개, 9 개 증가한 것으로 나타나 주목을 끈다. 그러나 노동부 집계방식이 설립신고증이 교부된 지부·분회도 하나의 단위노조로 간주하고 있음을 감안하면 의문이 풀린다. 예컨대, 체신노동조합의 경우 지부로서 체신공제조합지부, 우정사업진흥회지 부 등이 있는데, 이들 지부는 노동조합법시행령(제8조의 제2항)에 의거하여 지부 라고 하더라도 근로조건의 결정권이 있는 독립된 사업 또는 사업장에 있는 노동 단체는 그 명칭에 불구하고 노동조합법(제13조 제1항)에 의한 노동조합의 설립신

고를 할 수 있다는 법적근거에 기초하고 있다. 담배인삼노동조합의 경우 체신노동조합과는 달리 단위노동조합이 10개나 있다. 그럼에도 불구하고 산별연맹체가 아닌 산업별노동조합체제를 유지하고 있는 것은 담배인삼공사노조가 조합원수의 대다수를 차지하고 인삼연구소노조(조합원 226명)를 제외한 나머지 노조는 조합원수가 1천명 미만이고 또한 코텍노조, 대한염업노조 등은 계절적인 작업으로 인하여 조합원수의 증감 폭이 큰 편이기 때문에 관행상 산별노조로 지칭하는 것으로 여겨진다.

(4) 規模別 勞動組合 現況 : 1990년말 현재 규모별 노동조합 조직을 근로자수를 기준으로 보면, <표Ⅱ-5>에서와 같이 100~199인 사업장의 노동조합이 24.5%로 가장 많고, 그 다음으로는 50~99인 24.3%, 30~49인 12.9% 등으로 나타나고 있다. 조합원수를 기준으로 보면 조합원수가 50~99인 노조가 22.2%로 가장 많고, 그 다음으로는 100~199인 18.6%, 30~49인 13.8%, 10~29인 13.5%인데 비하여 1,000인 이상과 500~999인은 각각 3.7%, 4.3%로 나타나고 있기 때문에 대부분의 노동조합이 200인 미만의 조합원을 가지고 있는 것으로 나타나고 있다.

<표Ⅱ-5> 기업규모별 노동조합 현황 (단위: 개, %)

구 분	근로자수 규모별		조합원수 규모별	
	노조수	비율	노조수	비율
10인 미만	77	1.0	498	6.5
10~15인	133	1.7	469	6.1
16~29인	519	6.8	1,033	13.5
30~49인	989	12.9	1,063	13.8
50~99인	1,865	24.3	1,703	22.2
100~199인	1,882	24.5	1,429	18.6
200~299인	744	9.7	487	6.3
300~499인	556	7.2	385	5.0
500~999인	469	6.1	328	4.3
1,000인 이상	445	5.8	284	3.7
합 계	7,679 ¹⁾	100.0	7,679	100.0

주 : 단위노동조합 7,698개 중 한국노총과 철도노조 및 전력노조를 제외한 19개 산별연맹을 뺀 수치임.
 자료 : 노동부.

2) 賃 金 交 渉

(1) 企業規模別 賃金交渉妥結 現況 : 1991년 6월말 현재 기업규모별 타결임금인

상률은 규모가 작을수록 높아 전년동기와 비슷한 현상을 나타내고 있다. 타결현황을 기업규모별로 보면, <표Ⅱ-6> 과 같이 1,000인 이상 사업체의 경우 임금교섭 타결진도율은 56.6%로 다소 낮으나 인상률은 8.8%로 안정적인 반면에 100~299인의 경우에는 진도율은 61.9%로 빠른 편이나 인상률은 12.0%로 높은 편이다. 전년동기와 비교하면 500~999인 규모를 제외한 전규모에서 교섭진도율이 낮은 편인데, 특히 300~499인과 1,000인 이상 규모의 진도율은 전년동기에 비하여 10%포인트 정도 낮다. 타결임금인상률은 전규모에서 전년동기에 비해 1~1.7%포인트 정도 일정하게 높아진 것으로 나타났다.

1990년 이후 기업규모가 클수록 임금인상률이 낮게 나타나는 것은 비교적 임금수준이 높은 대기업(특히 30대 그룹)에 대한 정부의 강력한 임금지도와 대기업일수록 주택자금 대출, 근로자 주택건설 등 다양한 근로자 복지증진 방안 등 보완대책을 통하여 상대적으로 낮은 임금인상률을 보완하고 있기 때문인 것으로 보인다. 반면에 중소기업인 경우 대기업과는 달리 임금인상 이외의 방법으로는 근로자의 실질생활 향상을 도모하기 어려울 뿐 아니라 상대적으로 더 심하게 겪고 있는 인력난은 임금인상 압박을 더욱 가중시켰을 것으로 추정된다.

〈표Ⅱ-6〉 기업규모별 타결임금인상률 (단위 : %)

구 분	타 결 임 금 인 상 률				
	1988	1989	1990	1990.6	1991.6
100~299인	11.9	16.9	10.8	11.0	12.0
300~499인	12.8	17.2	10.3	10.3	11.3
500~999인	14.3	18.3	9.3	9.4	10.6
1,000인 이상	14.7	17.7	7.9	7.1	8.8
전 체	13.5	17.5	9.0	8.6	10.2

자 료 : 노동부.

(2) 産業別 賃金交渉妥結 現況 : 산업별 임금교섭 타결추세를 보면, <표Ⅱ-7> 에서와 같이 운수·창고·통신업, 건설업 등에서의 임금상승률이 상대적으로 높으며, 전기·가스 및 수도업과 광업도 높은 상승률을 보이고 있다.

반면에 금융·보험 및 사회서비스업, 사회 및 개인서비스업은 임금상승률이 낮다. 제조업은 전년에 비하여 16.9%가 상승하여 전산업 평균보다 낮은 상승률을 기록하고 있다. 그러나 아직도 제조업의 절대적 임금수준이 타산업에 비해 낮고 임금통계에 잡히는 10인 이상 사업체의 상용근로자 구성에서 상대적으로 높은 생

산직 비중이 높으며 노조활동도 이들을 중심으로 이루어지기 때문에, 이는 일시적 현상에 그치고 제조업의 임금상승률 추이를 주도하면서 상대적으로 높은 상승률을 기록하는 현상은 상당기간 지속될 것으로 보인다. 또한 전기·가스 및 수도업의 경우는 독과점 공공부문이 중심을 이루는 이들 업종의 상대적으로 높은 지불능력을 바탕으로 한 것이라고 하더라도 기업별노조의 이기주의를 반영하고 있으며, 반면에 금융·보험 및 사회서비스업과 사회 및 개인서비스업은 사무직 중심의 공공부문으로서 정부의 강력한 임금정책의 영향하에 있음을 알 수 있다.

〈표Ⅱ-7〉 산업별 타결임금인상률 (단위 : %)

구 분	타결임금인상률			
	1989	1990	1991	1991.12
광업	18.6	14.3	17.3	21.2
제조업	25.1	20.2	16.9	16.6
전기·가스 및 수도업	9.2	16.9	17.9	22.8
건설업	17.8	25.6	18.7	21.6
도소매업 및 음식·숙박업	16.1	17.3	18.0	20.5
운수·창고 및 통신업	13.3	11.8	19.8	21.2
금융·보험·부동산 및 사업서비스업	11.6	15.6	9.1	10.9
개인 및 사회서비스업	17.0	15.6	13.6	16.4
전 체	21.1	18.8	17.5	18.3

자 료 : 노동부.

3) 勞使紛糾

(1) 勞使紛糾의 概觀 : 1991년 한해 동안 발생한 노사분규의 총건수는 〈표Ⅱ-8〉에서와 같이, 1989년의 3백32건보다 감소한 2백34건으로 이 가운데 2백31건이 해결되고 3건이 미해결 상태로 1992년으로 이월되었다.

이와 같이 1991년의 노사분규가 격감한 이유로는 불법노동쟁의 행위에 대한 정부의 엄정한 법집행, 1987년 하반기 이후 축적된 협상경험 제고 등으로 실행행사보다는 대화와 타협으로 문제를 풀어가려는 노사의 노력이 우선되었고, 강성 노동운동의 과격양상에 대한 국민들의 비판여론도 폭넓게 형성되었던 때문으로 풀이된다. 아울러 노조가 투쟁보다는 실리를 추구하려는 경향이 확산된 것도 큰 역할을 한 것으로 보인다. 또한 전노협 발족후 가입노조에 대한 정부의 업무감사 등으로 인한 전노협의 약화와 전노협과 업종노조회의간의 연대활동 미약 및 한계, 특히 1991년 2월 중순 1990년 12월 발족한 ‘연대를 위한 대기업 노동조합회의(연대회의)’ 소속노조와 노조간부에 대한 정부의 엄정한 법집행 등이 1991년의 노사관계 안정에 크게 기여한 것으로 풀이된다.

표 II- 8.

연도별 노사분규의 발생현황

연도	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991
건수	407	186	88	98	113	265	276	3,749	1,873	1,616	332	234

(2) 年度別·分期別 勞使紛糾 現況 : 노사분규의 건수를 분기별로 나누어 보면, <표 II- 9> 에서와 같이 3/4분기에의 분규발생비율이 1989년 49.4%에서 1990년과 1991년에는 각각 57.8%, 57.7%로 분규의 춘계집중경향이 지속되고 있다. 또한 1/4분기의 분규발생비율이 증가하고 있는데 비하여, 특히 3/4분기의 비율이 감소하고 있는 것이 주목된다. 이와 같은 노사분규의 춘계 집중경향은 임금교섭시기의 춘계집중과 함께 더욱 심화될 것으로 전망된다.

표 II- 9

연도별·분기별 노사분규의 발생주이

(단위 : 건, %)

구 분	발 생			해 결			1월평균발생건수		
	1989	1990	1991	1989	1990	1991	1989	1990	1991
1/4분기	322 (19.9)	67 (20.8)	52 (22.2)	240	57	40	3.54	0.74	0.58
2/4분기	798 (49.4)	186 (57.8)	135 (57.7)	767	175	116	8.87	2.04	1.48
3/4분기	331 (20.5)	49 (15.2)	27 (11.5)	395	55	53	3.60	0.53	0.29
4/4분기	165 (10.2)	20 (6.2)	20 (8.5)	184	29	22	1.79	0.22	0.21
전 체	1,616	322	234	1,586	316	231	4.95	0.88	0.64

사 료 : 노동부.

(3) 原因別 勞使紛糾 現況 : 1991년말 현재의 노사분규를 살펴보면, <표 II- 10> 에서와 같이 임금인상 1백32건(56.4%), 기타 88건(37.6%) 등의 순으로 전년동기에 비하여 임금인상 관련분규의 비율이 증가하고, 기타 항목의 분규비율이 감소하여 외형상의 분규원인은 주된 요인 하나로만 분류되어 있는 점을 감안한다면 근로자들의 요구사항은 통계상의 수치보다 훨씬 더 다양화되어 있는 것으로 추정된다.

〈표 II- 10〉

원인별 노사분규의 발생현황

연 도	합 계	임 금 체 불	임 금 인 상	휴 폐업 및 업 단 축	해 고	부 당 노동 행 위	근 로 조 개 건 선	기 타
1978	102	29	45	3	1	2	-	22
1979	105	36	31	5	6	3	-	24
1980	407	287	38	11	5	-	14	52
1981	186	69	38	11	9	4	32	23
1982	88	26	7	4	2	-	21	28
1983	98	35	8	9	6	-	19	21
1984	113	39	29	2	5	7	14	17
1985	265	61	84	12	22	12	41	27
1986	276	48	75	11	34	16	48	44
1987	3,749	45	2,629	11	51	65	566	382
1988	1,873	59	946	20	110	59	136	543
1989	1,616	59	742	30	81	10	21	673
1990	322	10	167	6	18	-	2	119
1991	234	5	132	-	7	-	2	88

주 : 기타 항목 중 단체협약에 관한 건수가 1988년에는 328건, 1989년에는 426건, 1990년에는 49건임.

자 료 : 노동부.

예컨대, 임금인상이 주된 원인으로 분류된 분류에서도 상여금인상, 주택수당 등 각종 수당의 신설 및 증액, 전임인정, 심지어는 해고철회, 해고자 복직문제까지도 동시에 제기되고 있다. 임금교섭과 단체교섭을 동시에 실시하는 기업도 상당수 존재함에 따라 분류의 원인을 파악하는데 곤란을 겪을 수 있다. 또한 단체협약관련 분류에서도 임금인상관련 분류와 같이 상여금, 퇴직금 누진제, 각종 수당의 신설 및 증액, 징계(인사)위원회 노사동수 구성문제, 유니언숍, 징계철회 고소·고발 취소문제 등이 혼재되어 있는 것으로 나타났다.

(4) 類型別 勞使紛糾 發生現況 : 1991년말 현재의 노사분규를 보면, 〈표 II- 11〉에서와 같이 작업거부 205건(87.6%), 농성 24건(10.3%), 시위 3건(1.3%) 등의 순으로 전년동기에 비해 작업거부와 시위의 비중이 증가한데 비하여 농성과 기타 유형의 비율은 감소한 것으로 나타나 전반적으로 분류의 양상이 온건해지고 있음을 알 수 있다. 노사분규시 근로자들이 어떠한 양태를 보였는가 하는 유형분류시에도 노사분규의 원인별 분류에서와 같이 작업거부, 농성 등이 혼재되어 있는 경우가 많다는 점을 고려해야만 한다.

〈표Ⅱ- 11〉 유형별 노사분규의 발생현황

연 도	합 계	직업거부	농 성	시 위	기 타
1978	102	55	26	3	18
1979	105	60	43	2	-
1980	407	98	204	47	58
1981	186	88	40	32	26
1982	88	67	16	3	2
1983	98	62	27	6	3
1984	113	62	46	3	2
1985	265	108	154	3	-
1986	276	138	112	21	5
1987	3,749	1,226	2,428	88	7
1988	1,873	675	1,178	5	15
1989	1,616	632	898	1	85
1990	322	261	43	1	17
1991	234	205	24	3	2

자 료 : 노동부.

(5) 産業別 勞使紛糾 發生現況 : 노사분규의 발생건수를 산업별로 살펴보면, 〈표Ⅱ- 12〉에서와 같이 1991년말 현재 제조업 163건(69.7%), 운수업 42건(17.9%), 택시 41건(17.5%) 등의 순이다. 전년동기에 비하여 운수업(특히 택시업)의 분류비율이 대폭 증가하는 반면에, 광업의 분류건수와 비율이 감소한 것이 특징이다.

〈표Ⅱ- 12〉 제주대학교 중앙도서관 산업별 노사분규의 발생현황 (단위 : 건, %)

구 분	1990년		1991년	
	건 수	비 율	건 수	비 율
제 조 업	227	70.5	163	69.7
중 회 학 공업	25	7.8	22	9.4
기 계 · 금속	65	20.2	71	30.3
전 기 · 전 자	43	13.3	24	10.3
설 비 유	25	7.8	7	3.0
기 타 제 조	69	21.4	39	16.7
운 수	44	13.7	42	17.9
택 시	41	12.8	41	17.5
기 타 운 수	3	0.9	1	0.4
광	15	4.6	5	2.1
기 타 산 업	36	11.2	24	10.3
전 체	322	100.0	234	100.0

자 료 : 노동부, 상공부.

1991년의 노사분규에서 가장 특징적인 것은 전년에 비하여 공동임금교섭 실시 지역에서 분규가 급증했다는 점을 들 수 있다. 공동임금교섭을 실시하는 지역에서의 분규가 1990년에는 대전과 성남지역에 지나지 않았으나, 1991년에는 1월말 수업택시업체를 기점으로 서울, 광주, 인천, 충무, 대구, 제주, 진주, 대천, 목포, 울산지역 등에서 분규가 발생하였으며, 또한 남원과 이천군 지역노조에서도 임금교섭이 원만히 마무리되지 못해 쟁의행위가 발생하였다.

(6) 事業體規模別 勞使紛糾 發生現況 : 노사분규의 발생건수를 사업체 규모별로 살펴보면, <표Ⅱ-13>에서와 같이 300인 미만의 소기업이 전체분규의 52.6%, 300~999인인 중기업이 26.5%, 1,000인 이상 대기업이 20.9%를 차지하고 있다. 이를 전년동기와 비교하여 보면 300~999인 규모는 6.9%포인트, 1,000인 이상 규모는 5.4%포인트 증가한데 비하여 100인 미만 규모와 100~299인 규모는 각각 7.6%포인트, 4.7%포인트 감소하여, 1991년의 노사분규 또한 1987년 이후 300인 이상 대기업의 노사분규 발생비율이 계속 증가하는 추세를 견지하고 있다.

이와 같이 대기업의 노사분규 발생비율이 높아지고 있는 이유로서는 규모별 타결임금인상률 추이에서와 같이 1990년에 이어 대기업의 타결임금 인상률이 한 자리수에 머물러 임금인상률을 둘러싼 노사간의 의견대립이 심각했음을 반영한 것으로 생각된다. 또한 개별사업장의 규모는 작지만 공동임금교섭으로 1,000인 이상 규모에 포함된 공동임금교섭을 실시하는 서울·수원·인천·광주·울산지역 택시노조들의 연대투쟁과 1992년 2월 대우조선분규와 관련하여 제3차 개입금지 위반혐의로 연대회의소속 노조간부들에 노조간부들에 대한 구속조치로 이들 사업장에서의 분규가 많았기 때문으로 보인다.

<표Ⅱ-13> 사업규모별 노사분규의 발생현황 (단위: 건, %)

구 분	1990년		1991년	
	건 수	비 율	건 수	비 율
50인 미만	28	8.7	12	5.1
50~99인	57	17.7	32	13.7
100~299인	124	38.5	79	33.8
300~999인	63	19.6	62	26.5
1,000인 이상	50	15.5	49	20.9
전 체	332	100.0	234	100.0

자 료 : 노동부.

(7) 勞組有無別 勞使紛糾 發生現況 : 노사분규의 발생현황을 노동조합유무별로

살펴보면, <표Ⅱ- 14>에서와 같이 노동조합이 결성된 사업장의 분규가 전체분규에서 차지하는 비중이 1987년 이래 지속적으로 증가하고 있음을 알 수 있다.

<표Ⅱ- 14> 노동유무별 노사분규의 발생현황
(단위 : 건, 개소, %)

구 분	1987	1988	1989	1990	1991
발 생 건 수	3,749	1,873	1,616	332	234
노 동 조 합	1,998	1,597	1,507	308	227
결성사업장	(53.3)	(85.3)	(93.3)	(95.7)	(97.0)

주 : ()안은 노동조합결성 사업장의 분규발생비율임.
자 료 : 노동부.

1987년 53.4%, 1988년 85.3%, 1989년 93.3%, 1990년 95.7%, 1991년에는 97.0%로 노사분규는 거의 대다수가 노동조합이 결성된 사업장에서 발생하고 있는 것으로 나타났다. 이는 1987년 하반기 이후 노동운동의 활동화에 따라 단위노조와 조합원수와 1990년말 기준으로 1986년말에 비하여 각각 187.8%, 82.1%로 급증한데서도 알 수 있듯이, 노동운동이 거의 대부분 합법적인 노동조합 활동범위내에서 흡수되는 경향에 기인한 것으로 보인다. 한편, 노조미결성 사업장의 노사분규는 7건으로 거의 대부분 100인 미만 사업장에 집중되어 있으며 임금인상 관련분규가 대다수를 차지하고 있다.

(8) 適法有無別 勞使紛糾 發生現況 : 정의행위가 노동쟁의조정법상의 목적, 대상, 절차, 방법에 의거하여 일어났느냐의 여부에 따라 분규비율을 보면, <표Ⅱ- 15>에서와 같이 불법노사분규의 비중이 1987년 94.1%에서 1988년 79.6%, 1989년 68.5%, 1990년 56.7%, 1991년에는 39.7%로 지속적으로 감소하고 있어 개별사업장에서 노동법준수 경향이 확대되고 있는 것으로 나타났다.

<표Ⅱ- 15> 적법별 노사분규의 발생현황 (단위 : %)

구 분	1987	1988	1989	1990	1991
적 법	5.9	20.4	31.5	43.2	60.3
불 법	94.1	79.6	68.5	56.8	39.7

자 료 : 노동부.

그러나 아직도 적지 않은 수의 사업장에서 정의발생신고와 조합원의 찬반투표

를 거치지 않거나 냉각기간, 중재회부기간중에 쟁의행위에 돌입하거나 또한 노동쟁의의 대상이 되지 않는 구속자 석방, 폭행, 구속항의와 같은 사항으로 쟁의에 돌입하는 등 불법노사분규가 행해지고 있는 실정이다.

1990년 10월 노동부에서 불법노동쟁의로 인한 피해발생시 기업으로 하여금 노동조합과 노조간부에 대한 고소·고발조치와 손해배상청구소송을 제기하도록 한 이후인 1991년에는 불법노동쟁의에 대해 사용자들의 노조간부에 대한 업무상 방해혐의 등으로 고소·고발조치와 손해배상청구소송이 급증하고 있는 점을 감안할 때 노동조합측의 법준수 의사가 한층 더 높아져야 할 것으로 보인다.

(9) 勞動爭議 發生現況 : 1990년에 발생한 노동쟁의 사건은 <표Ⅱ- 16> 에서와 같이, 알선 취급사건이 1천20건, 조정이 6백21건, 중재가 1백45건으로 나타나 1989년에 비해 크게 줄어든 것으로 집계되었다. 1989년에 점증하던 추세를 보였던 부당노동행위도 1990년에는 1천3백90건으로 집계되어 1989년을 고비로 감소추세를 보이고 있는 것으로 나타났다.

<표Ⅱ- 16> 노동쟁의사건의 발생추이 (단위: 건)

연 도	알 선			조 정			중 재		
	취 사	금 건	처 리 이 월	취 사	금 건	처 리 이 월	취 사	금 건	처 리 이 월
1983	-	-	-	7	7	-	5	5	-
1984	-	-	-	16	16	1	11	11	-
1985	-	-	-	15	15	2	5	5	-
1986	-	-	-	16	16	-	9	9	-
1987	-	-	-	66	66	3	29	5	24
1988	2,256	2,195	61	1,279	1,262	17	159	158	1
1989	1,815	1,763	52	813	813	28	534	527	7
1990	1,020	959	61	597	597	15	145	144	1

자 료 : 중앙노동위원회.

이와 함께 부당노동행위 사건의 판정결과를 보면, <표Ⅱ- 17> 에서와 같이 처리건수의 41.8%가 심사 도중에 당사자간의 절충으로 취하되었으며, 34.5%가 기각된 것으로 나타났다. 구제명령은 1백77건으로 전체 처리건수의 12.7%를 차지하여 1989년의 14.4%, 1988년 14%에 이어 노동위원회의 구제율이 상당히 낮아지고 있음을 보여주고 있다.

〈표 II- 17〉 부당노동행위의 판결결과 (단위 : 건)

연 도	처리건수	구 제	기 각	취 하	각 하	회 해
1982	211	84	53	63	11	-
1983	187	66	45	61	15	-
1984	274	70	79	115	10	-
1985	388	102	121	135	30	-
1986	379	74	105	175	25	-
1987	528	101	135	266	26	-
1988	1,515	212	313	784	206	-
1989	1,887	272	494	1,003	118	-
1990	1,390	177	479	106	128	25

자 료 : 중앙노동위원회.

00 勞働委員會의 判定事件 現況 : 1990년도 지방노동위원회의 판정사건 신청건 수를 보면, 〈표 II- 18〉에서와 같이 총 4천2백3건으로 전년도의 4천4백77건보다 6.5% 감소하여 1990년의 권리분쟁 증가추세가 반전되었음을 보여주었다.

〈표 II- 18〉 지방노동위원회(초심) 판정사건 현황 (단위 : 건)

연도	신청계	부당노동행위			부당해고구제신청			업무상병 중 과 실			기 타		
		신 청	처 리	이월	신 청	처 리	이월	신 청	처 리	이월	신 청	처 리	이월
1984	439	238	232	6	135	132	3	8	8	-	58	55	3
1985	552	322	309	13	181	174	7	4	4	-	45	44	1
1986	511	323	297	26	126	117	9	1	1	-	61	57	4
1987	795	522	441	81	159	147	12	7	6	-	107	97	10
1988	1,707	1,439	1,297	142	118	114	4	6	6	1	144	135	9
1989	4,477	1,721	1,546	175	706	600	106	5	3	2	2,045	1,867	178
1990	4,203	1,160	1,088	72	1,134	1,051	83	6	6	-	1,903	1,853	50

자 료 : 중앙노동위원회.

한편 중앙노동위원회의 재심판정 사건신청은 〈표 II- 19〉에서와 같이, 전년의 5백46건에 비하여 36.8% 증가하는 추세를 보였고, 특히 부당해고 구제신청은 296% 증가하여 지방노동위원회의 판정사건과 함께 노사간의 주요 분쟁요인으로 등장했음을 보여주고 있다.

〈표 II- 19〉

중앙노동위원회(재심) 판정사건 현황

(단위 : 건)

연도	신청 개	부당노동 행 위			부당해고 구제신청			재해보상 심사중재			업무상병 중 과 실			기 타		
		신청	처리	이월	신청	처리	이월	신청	처리	이월	신청	처리	이월	신청	처리	이월
1984	142	91	79	12	11	10	1	28	26	2	2	2	-	10	10	-
1985	134	91	82	9	7	7	-	30	29	1	-	-	-	6	6	-
1986	168	135	87	48	11	7	4	12	11	1	2	1	1	8	8	-
1987	362	332	218	114	9	8	1	12	10	2	1	1	-	8	6	2
1989	546	420	341	179	106	74	32	7	6	1	-	-	-	13	11	2
1990	747	394	302	92	313	234	79	-	-	-	1	1	-	39	37	2

자 료 : 중앙노동위원회.

한편 중앙노동위원회의 결정 또는 재심에 불복하여 행정소송을 제기한 경우가 전년보다 12.4% 증가하여 1980년대의 꾸준한 증가세가 계속되고 있음을 보여주었다 그 중 계류된 1백19건을 제외하고 처리된 49건을 내용별로 〈표 II- 20〉에서 살펴보면, 당사간의 절충으로 취하된 것이 23건으로 가장 많고 기각이 16건, 각하가 2건, 노동위원회 승소가 8건으로서 승소율이 전년의 43.3%보다 낮은 18.6%로 나타났다.

〈표 II- 20〉

행정소송 현황

(단위 : 건)

연도	합계(%)	판 결 내 용						계 류
		소 계	기 각	각 하	취 하	승 소	파기환송	
1981	13	4	1	-	3	-	-	9
1982	23	12	8	1	3	-	-	11
1983	26	14	4	1	6	2	1	12
1984	37	24	7	4	9	-	-	13
1985	32	16	5	7	4	4	-	16
1986	44	24	11	2	6	-	1	20
1987	53	16	12	-	8	4	-	25
1988	80	24	16	1	12	8	-	47
1989	136	60	-	-	26	31	3	76
1990	168	49	16	2	23	8	-	119

주 : 1989년의 판결내용은 취하, 승소, 파기환송으로 분류됨.

자 료 : 중앙노동위원회.

4) 濟州地域 勞使關係의 全般的 實態

(1) 勞使關係의 概要 : 전통적으로 제주지역의 중심경제는 제1차산업이며 대부분의 도민들도 1차산업에 종사함으로써 오늘날과 같은 노사갈등은 극소하였다. 그러나 자본주의의 발전으로 소외계층이 양산되고 계층간 갈등이 심화되면서 정당한 노동의 대가를 요구하는 근로자들에 부합하여 노동조합이란 합법적인 조직이 허용되었다. 그러나 제주지역에는 대규모 제조업체가 전무한 실정이며 급격한 산업재편성의 와중에서 노동에 대한 올바른 인식조차 정립되지 못하였던 것이 사실이다. 즉 제주지역에서 역사가 오랜 항만노조와 같은 일부 노조를 제외하면 최초의 노동조직들은 경험이나 역량면에서 한계점을 극복하지 못하고 있다.

1951년에는 이미 대한노동총연맹제주연맹이 결성되었으나, 고유의 노동운동보다는 전쟁기의 빈궁이 가져온 생존문제가 더욱 절실하였다. 1960~1970년대를 통한 경제정책에 밀려 명목이라도 유지하던 노동단체들은 어용화하는 경우가 적지 않았다. 1987년 이후 제주지역의 노동조합운동은 도약의 시기를 맞게 되었다. 1987년에 한국노총제주도지역본부의 산업별 회원조합은 9개소에 불과하였으나, 1991년에는 26개 조합으로 확장되었다. 반면 노사분규는 다른 지역과 같이 극심한 경우는 없으나, 1987년 당시 41건이었던 것이 1991년에 6건으로 나타나 안정화 경향으로 접어들고 있다.

그러나 아직도 제주지역에는 기업규모가 작은 사업장이 대부분이다. 따라서 노조조직이 미치지 못하고 있거나 노조가 구성되어 있더라도 활동이 미약하여 단체교섭의 경험이 충분히 축적되지 못했을 뿐만 아니라 이러한 상황에서 과연 공정한 노사협약이 실현될 수 있을지는 예측할 수가 없는 실정이다. 아직도 비제도권노조인 全敎組의 움직임이 있고 단체교섭과 노사협의회 기능분담이 명확히 이루어지지 않는 한 노사 상호간 갈등발생물은 오히려 높아질 전망이다.

(2) 勞使關係의 發展過程 : 노동운동의 모체라고 할 수 있는 임금노동자는 일본의 경제침략 이후 본격적으로 형성되었다. 3·1운동의 민족투쟁으로 싹트기 시작한 노동조직은 지하에서 성장발전해 나갔으나 소작쟁의, 노동쟁의 등 사회운동은 제주지역에서도 나타났다.

1920년대말 山地港 제네스트(50여명)의 노동쟁의사건이나 1930년에 東亞通航조합결성과 1935년까지의 伏木丸운영, 1932년의 해녀항쟁, 1930년 전후로 나타난 지하노동단체인 華友同盟, 1932년을 고비로 일본에서 노동운동을 경험한 제주출신 운동가들이 관련된 농민조합운동 등이 대표적인 사례이다.

농민운동과 潛女抗爭은 일본수탈에 항의하면서 벌어진 민족운동과 맥락을 같이 했다. 이 부문운동은 사회주의 민족운동가(혁우동맹)들의 지도를 받으며 이루어

졌는데, 지주와 소작투쟁보다는 식민지정책과 생존권박탈에 대한 투쟁이었다. 이 중 가장 대표적인 잡녀항쟁은 1931년 5월 9일에 田口禎喜島司(해녀조합 조합장)에 대한 생존권 진정서사건으로 시작되어 1932년 1월 12일에는 대구치(田口)의 시찰을 계기로 발생한 細花의 민중봉기³⁶⁾로 전개되었다.

해녀항쟁은 행정과 수산면에서 새로운 전기를 마련했고 경제적 수탈에 대한 지속적인 저항이었으며, 제주지역에 권익보장을 위한 자주적 민족운동을 촉진시켰다. 또한 이에 관련된 혁우동맹은 항일운동의 기폭제가 되었다. 이후에는 裸潛業의 수산업법상 인정, 1950년 2월 23일에 高龍雨·康大元 등을 중심으로 한 韓國裸潛業水産組合(조합장 高泰俊)의 합법적 결성 등을 거쳐서 韓國裸潛勞動組合(위원장 安正立)으로 발전했다. 1961년 2월 해녀출신을 중심으로 사단법인 韓國裸潛協會(회장 白炳年)가 해녀권익단체로 발돋움했고, 이를 모체로 1963년 3월 11일에는 裸潛權益擁護會(회장 張潤範)가 발족되었다. 나잠권익위원회는 3년후 韓國水産裸潛擁護會로 개칭하였다.

광복직후 남노당계열인 조선노동조합전국평의회(전평) 제주지부가 조직되면서 좌익노동단체인 노동청년동맹, 한국노동자자활연맹전국조합회, 전국노농조합총동맹, 노농청년총연맹 등의 지부가 제주도에 설치되었다. 그 이후에 반공·우익노동단체인 대한독립촉성노동총연맹(대한노총)이 전평조직의 타도를 목적으로 1946년 3월 10일에 창립되었다. 이때 좌익의 선동으로 제주버스회사 종업원 50여명이 8시간 노동제 및 임금인상을 내걸고 파업에 돌입, 도내 여객교통이 한동안 마비되기도 하였다. 이 영향으로 山地港자유노동자들도 전평타도를 위해 일부가세하였다. 전평을 주도했던 남노당간부들은 대중성에 기초한 지도체제를 확립치 못해 1948년 5월에 자멸하고 말았다.

미군정기에는 1945년 12월 8일 법령(제3호)으로 노동보장 및 노동쟁의 해결을 목적으로 노동조정위원회법을 공포하여 각도에 조정위원회를 두도록 하였다. 그러나 실제 도노동조정위원회는 1947년 6월 18일에 구성되었다. 제주도 당국은 “임금 기타 근로조건 유지를 관철하기 위한 노동자의 단체로서 순수한 경제투쟁을 목적으로 자율적으로 조직된 노동조합으로서 본래 노선대로 행동한다면 좌우를 막론하고 원조할 것이며 이러한 노조는 등록하라”고 공고했다. 이날 아동노동법령이 발전적으로 해소되고 미성년자노동보호법의 새로운 발동으로 12세 미만의 미성년자가 비로소 취업금지케 되었다. 또한 18세 이하로 채용방법이 규제되었

36) 이는 夫春花, 金玉蓮 등 해녀들의 진정내용은 대구치의 조합장직 사퇴와 상권수호 및 공정한 이익분배 등 9개항을 요구한 것이다. 이러한 생존권 요구가 거절되자 1천여명의 해녀들이 잡녀복 차림으로 생존권 투쟁으로 전개하였다.

다.

일제기 이후 山地港에서 선박작업을 해왔던 노동자들은 광복직후 여객선 화물 하역부 10여명이 濟州埠頭作業團(단장 梁其八)을, 일반화물선하역부 10여명은 港灣作業團(단장 徐柱植)을 구성하여 대한노총제주분회로 흡수되었다. 한편 운송부 근로자들은 濟州荷牛馬車共同運送組合(대표 任貞允)을 조직하면서 1947년 3·1사건때 군중소요에 대한 경찰발포에 항의한 전도적 파업운동에 합동노조로 참가하였으며, 1947년 8월 22일의 濟州道勞動總聯盟結成準備委員會(위원장 金仁善)에 이어 결성대회(1947년 9월)까지는 참석을 못하다가 1951년 9월에 대한노총에 가입했다.

국제노동기념일(메이데이)행사는 1946년부터 사전집회승인을 받고 개최되었으나, 도주최 노동주간행사는 1947년부터 매년 10월 20일을 전후로 1주간 개최했고, 정작 제1회 '노동의 날'기념대회는 1959년 3월10일 대한노총제주지구노동조합연합회 주최로 열린 바 있다.

1951년 5월 23일에 대한노총제주도연맹은 처음으로 간부를 개편하여 李仁九를 위원장으로 선출하였다가 1952년 5월에 洪淳元和 9월에 金仁善을 재선했다. 이때 광복후 처음으로 도내 일원에 도 사회과에서 노동실태조사를 실시하였다.

1953년에 노동관계법의 시행으로 인하여 대한노총 제주도연맹은 동년 7월에 부두노조, 채신노조, 전매노조분회, 한전노조분회 등을 관할하는 노총도협의회로 재발족하였다가, 1961년 5·16군사혁명으로 전국노조가 해체될 때까지 대한노총 자유연맹 제주도협의회로 존속했다.

1961년 5월 21일의 국가재건최고회의는 포고(제6호)로 기존 노동조합을 전면 해산하고 한국노동단체재건위원회를 설치하여 중앙조직으로 1962년 8월 25일 한국노동조합총연맹(한국노총)을 설립하는 한편, 하향식으로 15개 산업별 노동조합을 재편성하였다. 제주도의 현 산별노조는 대부분 이때 재발족되었던 것이다.

濟州道港運勞動組合은 1951년 대한노총 제주항운분회(위원장 高昌奎)로 출발하여 다음 해 대한노총자유연맹 제주부두노조의 해상반, 마차반, 육상반으로 구분편성되었던 것을 1961년 9월 7일 전국부두노조가 재건되면서 동년 9월 30일 전국부두노조 제주지부(초대지부장 金禧烈)로 결성, 9개 분회로 조직했다가 1979년 6월 전국항만노조 제주지부로 개칭되었으며, 1980년 11월 28일 제주도항운노조(조합장 李盛松)로 개편하여 현재에 이르고 있다.

全國自動車勞動組合聯盟 濟州道支部는 1963년 7월 15일에 전국운수노동조합연맹으로부터 제주도지부 조직을 위촉받은 李基淑을 중심으로 창립되었다. 당시에는 조합원수가 4백명 정도였으나, 1989년 10월 7일 전국자동차노련제주도지부(조

합장 조경신)로 개칭했고 현재 근로자수 9백22명(조합원수 6백97명)으로 늘어났다.

全國化學勞動組合 濟州酒精支部(초대지부장 申丙滉)는 1965년 6월 8일에 재발족되었으나 3대지부장 宋斗珣에 이르러 공장의 매도로 해산되고 말았다.

담배人蔘公社勞組 濟州支部는 전국전매노조 전주구연합회를 거쳐 전주전매지청 지부 산하로 조직활동을 하다가 지부승격으로 1962년 10월 4일 정식으로 등록(초대지부장 고영목)되었다. 최근에 담배인삼공사노조 제주지부(지부장 강상하)로 개칭되었고 역사에 비해 발전이 늦어 조합원수는 38명에 불과하다.

電氣電信公社勞組 濟州支部(지부장 이익진)와 全國電力勞組 濟州支部(지부장 김창규)는 1961년 9월 22일에 전국전력노조 전남지부제주분회로 발족하여 1969년 3월 31일 창립총회에서 지부(초대지부장 변재근)로 승격·발전되었고, 1985년 공사의 분리와 함께 별개의 조직을 갖게 되었다. 현재 조합원수는 전기통신노조지부에 4백10명, 전국전력노조지부에 5백50명을 확보하고 있다.

全國遞信勞組 濟州分室은 체신관계 근로자들의 권익을 옹호하고자 광주지부제주분회로 출발하였으며 현재 2백50명의 조합원을 두고 있다.

韓國勞動組合總聯盟 濟州道地域本部(한국노총제주본부)는 1962년 3월 27일 한국노총 제주도협의회로 출발되었으며, 도내 산별노조 제주도지부장들로 결성된 노동협의기구이다. 1962년 5월 한국노총에 등록된 후에 구체적 활동없이 명맥만 유지하면서 전력노조, 향운노조, 체신노조 등 의장직만 수행해 오던 중 1987년 4월 17일 정기대의원대회에서 李盛松(향운노조위원장)이 의장으로 피선되면서 6개 조합을 규합하여 대의원 16명으로서 부의장에 김상국(자동차노조)·강승여(전매노조)·오세용(그랜드호텔노조), 회계감사에 문호연(택시노조)·김철용(전력노조), 사무국장에게 최남수(자동차노조), 총무조직부장에 고승화(향운노조)를 선임하고 조직확장활동을 전개하였다. 1990년에는 회원조합 24개소 대의원수 35명으로 정기대의원대회를 개최하고 동년 4월 15일 26개 조합으로 조직을 늘려 임원을 보선(부의장 박종남·조경신, 회계감사위원 정운모·김정남)했다. 1991년 9월 9일에 한국노총 제주도지역본부의 건의로 제주시의회는 제주도근로자복지사회관 건립을 의결하고, 노동부 및 제주도의 지원과 제주도 주관으로 1991년 11월에 착공하였다. 한국노총 제주도지역본부 산하의 회원조합 현황은 <표Ⅱ- 21>과 같다.

〈표Ⅱ- 21〉

제주도내 노동조합현황

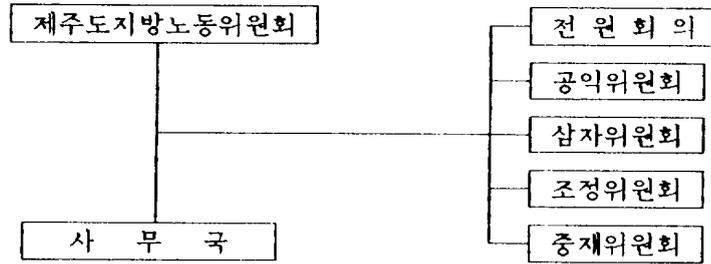
구 분	조합수	피 근로자		조합가입률(%)	
		근로자수	조합원수		
도, 시·군 신고조합	운인협	1	837	837	100.0
	향선보관화출연자택소	4	2,092	1,107	52.9
	운인협	1	152	61	40.1
	광학판합차시계	15	2,041	923	45.2
	합	7	307	161	52.4
	합	5	587	322	53.3
	합	14	971	605	62.3
	합	26	1,614	1,180	73.1
	합	32	2,560	1,869	73.0
	합	105	11,156	7,065	63.3
노동부 신고조합	전우연향담금보출소	6	670	557	83.1
	력편통신합운배인삼용협판	4	828	774	93.4
	합	2	389	345	88.7
	합	1	160	119	74.4
	합	3	66	66	100.0
	합	21	1,290	1,149	89.1
	합	16	384	265	65.0
	합	1	170	100	58.8
	합	54	3,959	3,375	85.3
	합	159	15,113	10,440	69.1

자 료 : 한국노동조합총연맹제주도지역본부, 1991.

(3) 勞働行政官署 및 有關機關 : 노동관련행정업무를 총괄하고 있는 노동부 산하의 도내 설치기관으로는 행정관서인 도, 시·군의 노정계 및 노정담당부서가 있으며, 합의제기관으로는 지방노동위원회가 있다. 노동부직속기관인 제주지방노동사무소와 사업기관인 직업훈련원 및 직업훈련관리공단 제주지사가 설치되어 있다.

노동행정관청은 중앙노동위원회 산하에 13개 시·도의 지방노동위원회가 있다. 제주도내에는 1947년 6월 18일에 제주도노동조정위원회가 처음 설치된 바 있으며, 1955년 3월 20일에는 제주도지방노동위원회로 발족되었다. 노동위원회의 기능은 ① 부당노동행위 등 근로자의 권리침해와 관련된 각종 사건을 심사판정하는 재판업무와 ② 노동쟁의조정법상 쟁의발생시 알선 조정중재하는 조정업무를 수행하는 것이다. 제주도지방노동위원회의 구성을 살펴보면, 〈그림Ⅱ- 4〉에서와 같이 여기에는 근로자위원 10명, 사용자위원 10명, 공익위원 10명, 알선위원 50명으로 구성되어 있다.

〈그림 II- 4〉 제주도지방노동위원회의 조직구조



그리고 노동위원회법(제2조)에 의하여 특별히 필요한 경우에 특정사항을 관장하기 위한 중앙행정기관 또는 그 소속기관에 특별노동위원회를 둘 수 있다. 제주도에 해운항만청 관할하에 선원노동위원회를 두고 있는데, 제주지방해운항만청 업무과에서 선원법의 적용을 받는 근로자(선원)들의 근로조건 개선 및 체불임금 등에 관하여 근로감독권을 행사한다.

또한 노동부장관의 직속기관으로서 전국 6개 지역에 노동청이 있으며, 그 산하에 41개 지방노동사무소가 설치되어 있다. 제주지방노동사무소는 광주지방노동청 소속으로서 1968년에 제주산재보험사무소로 처음 개소되었다가 1973년부터는 노동청제주지방사무소로 개편되어 현재에 이르고 있다. 그 구성은 소장(서기관), 근로감독과, 산업안전과, 보상과, 직업안정과, 관리과 등으로 되어 있다. 지방노동사무소의 기능으로는 노동관련법규에 따라 근로조건 개선, 작업환경개선 및 산업재해의 예방, 노사분규예방 및 노사협조에 대한 지도 등 근로감독업무를 수행한다. 또한 산업재해보상 보험료의 징수와 재해보상, 직업알선에 관한 구인구직, 취업알선, 직업지도와 직업훈련에 따른 지도감독의 업무도 맡고 있다. 지방노동사무소는 지방노동관서 민원실 또는 근로감독과에 고소·고발·진정 등의 신청을 통하여 들어온 근로자의 민원을 해결하여 주기도 한다.

(5) 勞使紛糾의 現況 : 제주도내의 순수한 노동쟁의로는 1961년 4월에 부두노조의 노임인상을 요구했던 파업투쟁을 들 수 있다. 이는 전국자유노련 각종하역노임인상투쟁위원회의 전국운동의 일환이었다. 당국의 노임인상을 고려하겠다는 약속으로 파업을 중지하고 官需貨物荷役作業을 개시하여 노임인상을 관철시켰던 것이다.

1965년 8월 19일에 全國化學勞組 濟州酒精支部는 공원 25명의 집단해고에 항의하여 조합원 90명이 연좌쟁의행위를 벌여 동년 9월 4일에 노사간 합의로 타결한 바 있다. 그러나 1968년 12월 2일에 다시 임금 100%인상 요구로 노동쟁의가 발생하자 지급합의로 종결하였다.

1966년 1월 17일에는 부두노조의 태업 등 횡포에 대한 개선책을 강구해 달라는 상공업자 1백90명 연명의 진정서가 제출되었다. 이를 계기로 동년 9월 6일에 전국연합노조제주도지부(지부장 高昌奎), 11월 25일에는 하역협회가 재편성되기도 하였다.

1946년 3월에는 8시간 근무제 및 임금인상을 내걸고 파업쟁의를 벌였던 제주버스회사의 노사분규가 1967년 9월에 재연되었다. 전국자동차노조제주도지부는 시외버스회사가 임금인상 및 8개 조항의 근로조건 개선을 요구했으나 원만한 노사합의가 이루어지지 못하자 쟁의행위를 일으켜 임금인상을 관철시켰다.

비제도권 운동으로는 全國敎職員勞動組合 濟州道支部의 결성을 들 수 있다. 초기운동으로는 1960년 6월 29일에 문교부장관의 교원노조해체령에 대한 제주시교사조합회원 1백30명의 대모사건이었다. 동년 8월 13일에 제주도교원노조련(회장 장채림)이 일시 결성되기도 하였으나, 5·16군사혁명으로 무산되기도 하였다. 최초의 움직임으로 1989년 5월 27일에 전교조제주지부가 재발족되었고, 1990년 3월 17일 재1차 정기총회를 개최하여 전교조합법화 및 교원민주화, 해고조합원 생계 대책 등의 과제를 내걸고 재야 민주세력과 연대를 강화해 나갔다. 전교조운동은 1991년 11월 ILO가 한국의 공무원, 교사 등의 노조결성권 허용 등을 촉구함으로써 크게 고무되기도 하였다.

1970년 3월 3일에 大韓看護協會 濟州道支部는 간호사를 주사행위에 대한 법적 보호를 내걸고 태업에 돌입하여 간호사의 권익옹호에 크게 기여하였다.

言論勞組聯은 한동안 비제도권운동으로 배척받기도 하였으나, 마침내 합법화의 기틀을 마련하여 1988년 9월 7일에 제주문화방송주식회사노동조합(조합장 김영철)이 결성되었고, 동년 9월 9일에 제주신문사노동조합(조합장 양대영)이 결성되었으며, 1989년 5월 15일에는 한라일보사노동조합(조합장 金仁培)과 1990년 6월 14일에는 제민일보사노동조합(조합장 고흥철)이 결성됨으로써 언론출판부문에서는 5개조합에 조합원 3백22명(근로자수 5백82명)의 규모로 성장하였다.

근래 일어난 새한病院勞動組合紛糾는 국내최장기(2백9일) 투쟁이며, 노동조합을 와해시킬 목적으로 위장폐업하였다고 노조측이 부당노동행위구제신청을 하였으나 기각되고 사업체도 제기하지 못한 사건으로 유명하다. 전국연합노동조합연맹새한병원노조(조합장 문정량)은 새한병원(원장 李性鍾)을 상대로 1988년초 노조를 와해시킬 목적으로 위장폐업하였다고 부당노동행위구제신청을 제주지방노동위원회에 제출하였다. 새한병원은 진료과목 10개과목에 병상 70개 규모의 종합병원으로 1987년 10월 20일에 조합원 30명의 노조결성을 계기로 경영자측이 조합해산 증용문제로 분규가 발생하자, 고용의사 5명이 1987년 12월 30일 일괄사표를

내고 원장은 동일자로 제주시보건소에 병원폐업신고를 하면서 병원허가를 반납해 버렸다. 제주지방노동위원회는 이를 인정하고 사업의 주체가 없으니 노동위원회 규칙(제32조 제1항 제5호)의 규정에 의하여 1988년 3월 9일 구제신청을 기각하였다.

일반적으로 노사분규는 대부분 노동기본법관계, 개별적 노사관계, 집단적 노사관계로 분류될 수 있다. 1987년을 기점으로 본다면, 그 이전은 산업재해의 개인적 보상절차가 복잡하여 근로자들은 산재처리도 제대로 받지 못하였으며 보상금액도 얼마되지 않았다. 1987년을 계기로 도내 노조조직은 양적으로 많아졌으나 임원개선 정도의 형식상 모임이 대부분이었다. 그 이후 조합체제를 통한 조직적 문제제기와 복지분야의 노사협의로 노동환경은 많이 개선된 편이다. 사회민주화 추세와 노동운동의 활성화에 따른 쟁의행위·부당노동행위·단체교섭·집단해고 등의 집단적 노사관계는 점차 감소되어가는 경향이다.

다만, 임금·퇴직금·개별해고 등 개별적 근로관계 및 산업재해분야의 새로운 법적 판단요구나 근로자 권리주장이 많아진 것이 특징이다. 1991년도 도내 근로자들의 진정사건은 1백22건으로 1990년 대비 26%, 고소·고발사건은 32건으로 39%가 각각 증가해 최근 노사문제와 관련한 근로자들의 권리의식이 크게 높아진 것으로 분석되고 있다. 특히 진정사건 1백22건중 임금, 퇴직금 등과 관련된 금품관련사건이 91건으로 전체의 75%나 차지하고 있다. 또한 고소·고발사건 중에는 노조법관련 10건 외에 법적용이 곤란한 부당사건들도 일부 포함되어 있다. 제주지방노동사무소는 위 42건을 검찰에 송치하고 금품관련진정사건 91건에 임금, 퇴직금 등 근로자 1백21명분 6천4백1만2천원을 청산·조치하였다. 이상의 몇 가지 사건을 제외하면 제주도에서는 다른 지역처럼 극심한 노사분규는 발생되지 않았다.

6·29선언 이후 전국적인 노사분규의 여파에 밀려 1987년의 노동쟁의는 <표Ⅱ-22>와 <표Ⅱ-23>에서와 같이 41건이었으나 그후 점차 감소하였으며 유형별 해결현황을 보아도 정당한 쟁의신고를 통해 노동위원회의 알선·조정·중재 등의 방법으로 문제를 해결해 나가는 경향을 보이고 있다.

〈표Ⅱ- 22〉

제주도내 노사분규의 처리현황

구 분	연도	처 리 내 용						
		인정	기각	각하	취하	화해	합계	이월
부 당 해 고 구 제 신 청 사 건	1987							
	1988						3	
	1989						7	
	1990	1	1	2	3		7	
	1991	7	2		3		12	
부 당 노 동 행 위 구 제 신 청 사 건	1987						21	1
	1988	5	4	2	10		32	40
	1989	4	1		26	1	50	
	1990	11	1	1	37		14	
	1991	1			13			
노 동 쟁 의	1987						41	
	1988						23	
	1989						22	
	1990						12	
	1991						5	
기 타	1987							
	1988							
	1989	7	2		4		14	
	1990	9	2		1		12	
	1991	10			3		13	

자 료 : 제주도지방노동위원회, 1991.10.

〈표Ⅱ- 23〉

제주도내 노동쟁의의 유형별 해결현황

구 분	1987	1988	1989	1990	1991	합계
행정지도 및 자체해결	41	16	10	9	1	77
알 선 조 정		3	9	-	1	13
중 재 재 정		3	3	3	2	11
기 타		1	-	-	1	2
노동쟁의 건수	41	23	22	12	5	103

자 료 : 제주도지방노동위원회, 1991.

1990년대에 들어서면서, 제주지역의 노동운동은 근로자의 저항이라는 격동기적 성격을 벗어나는 경향을 보이고 있다. 1991년도 노사분규의 발생건수는 5건에 그침으로써 분규의 비율이나 행동양상도 크게 감소하였다. 두드러진 특징이라면, 기업체 부재의 지역 여건하에서 일반시민의 사회적 혼란 회피의식도 있으나 근로자 역시 과격성을 피하면서 실질적인 권익(임금인상 등)의 신장을 바라고 있으며

어용노조의 지탄을 들어왔던 한국노총 제주도지역본부 역시 민주복지사회를 위한 노동조합주의를 지향하고 있으며 기업별 단위노조의 교섭능력도 많이 신장하고 있다는 점이다.

노사분규의 원인별로는 1988년에는 단체협약에 관한 사항이 3건, 부당노동행위 2건, 해고조합원 복직 1건, 임금 및 단체협약 1건이었으며, 1989년에는 임금협약 2건, 단체협약 2건으로 나타났다. 1990년의 쟁의발생신고는 임금협약 1건, 단체교섭 1건, 단체협약 갱신지연 3건으로 나타났다. 여기에서도 알 수 있듯이 노사관계가 초기에는 사용자의 탄압에 의한 저항적 양상에서 점차 노사간의 실질적인 문제에 초점을 맞추고 있는 양상을 보이고 있으며, 특히 1990년에 들어 노동운동이 약간 추춤해진 틈을 타 단체협약 갱신을 둘러싼 새로운 마찰이 대두되고 있다.

6. 택시運輸業 勞使關係의 全般的 現況

우리나라의 자동차운수업은 일제 초기인 1912년에 일본인에 의해서 처음 시작되었다.

택시운수업의 사용자단체는 전국택시사업조합연합회가 있으며, 이는 다시 일반택시조합과 개인택시조합으로 분류된다. 또한 일반택시조합은 다시 지역별 택시운수사업조합으로 나뉘고 있다. 전국택시사업조합연합회는 택시운수사업의 공익성을 구현하고 정부시책을 적극 추진하여 사업자 상호간의 협력체계를 공고히 함으로써 택시운수사업의 건전한 발전과 공동이익의 도모함을 목적으로 하여, 1957년 9월 21일에 전국보통여객자동차사업연합회의 창립을 계기로 조직·운영되어 오다가, 1980년 9월 30일에 정부의 자동차운수단체정비지침에 의하여 각 시·도조합이 통합되었다. 1983년 7월 27일에는 정부의 운수단체 활성화 방안에 따라 1983년 8월 1일에 개인택시운송사업조합을 시작으로 분리 독립이 전국으로 확산되어 현재에 이르고 있다.

5·16군사혁명 이후 大韓通運(주)를 중심으로 한 육상상업 및 하역업, 철도운수업계의 자유근로자와 자동차운수업에 종사하는 근로자들을 중심으로 1961년 8월에 전국운수노동조합이 결성되었다. 그러나 자동차운수 근로자들의 고용형태가 일반 운수노동에 종사하는 근로자들과 상이할 뿐만 아니라 그 근로조건이 많이 달랐기 때문에 자동차운수업은 전국운수노동조합에서 분리·독립하여 1963년 11월 15일 전국자동차노동조합(위원장 金德亨)을 결성하였다. 전국자동차노동조합은 자동차운수 근로자의 증가로 꾸준한 발전을 해오다가, 1981년에는 산업별체제

에서 연맹체제로 바꾸어 그 명칭이 전국자동차노동조합연맹으로 변경되었다. 1984년 4월에는 택시근로자가 분리·독립하여 전국택시노동조합연맹을 결성하여 동년 5월 25일에 노동부로부터 신고필증을 받았다.

최근 우리나라 택시운수업 노사관계의 심각성이 우려되고 있다. 여타 산업(예컨대, 제조업)과는 상이한 노사관계의 특성을 가지고 있는 택시운수업에 있어서 그 원인은 여러 가지로 지적 될 수 있을 것이다. 여기에서는 노사양측의 조직상 특수한 성격에서 기인하는 ① 기업경영의 전근대성, ② 노동조합 조직력, ③ 응집력의 미확립 등을 중심으로 그 일반적인 실태를 고찰하기로 한다.

1) 企業經營의 前近代性

(1) 規模의 零細性 : 오늘날 자본과 경영이 분리되고, 대규모 기업경영에 용이한 합리적 경영의 기초가 되는 주식회사 형태를 외형상 갖추고 있는 택시사업체는 전반에 불과하다. 또한 행정관청으로부터 통제를 받고 있지만 택시운수업은 비교적 소규모 자본으로 용이하게 기업개설이 가능하며, 고도의 경영수완도 요구되지 않는다. 특히 택시의 근대적 기업화여로의 정부유도·지원정책에 따른 우수택시·수법택시제도의 도입 실시에도 불구하고, 아직도 영세적 소상인적 성격을 탈피하지 못한 규모의 영세성을 지적할 수 있다.

(2) 合理的 利潤追求의 缺如 : 택시운수업은 공익성과 사적 자본의 결합이라는 특수성을 가지므로 행정당국에 의한 통제를 다른 사기업보다 더 받게 된다. 따라서 택시운수사업의 난립으로 인한 과당경쟁을 억제하고 안전을 유지하기 위하여 자격과 업체수를 정하여 사업면허제도가 실시되고 있다. 뿐만 아니라 요금, 사용연료, 시설에 이르기까지 행정관청의 통제를 받게 되어 있다. 또한 택시는 일정한 노선을 운행하는 것이 아니기 때문에, 운전자의 자유노동에 의한 영업행위에 의하므로 경영관리상 직접통제가 불가능하며 지역별로 매우 상이한 성격을 가진다. 뿐만 아니라 최근 택시운수사업은 노동조건의 상대적 열악성으로 택시운전기사들의 높은 이직율을 보여 구인난까지 겪고 있다.

이러한 택시운수업의 특수성에 의해 야기되는 경영관리의 부재 내지 합리적 이윤추구의 결여요인으로 되고 있는 고세율의 적용과 경영수지의 압박 등에 한정하여 살펴보기로 한다.

① 高稅率의 適用 : 조세정책의 기본원칙은 공정과세에 있다. 그러나 이러한 공정과세의 원칙이 운임, 연료, 차량 등에 있어서 고급교통수단으로 인식된 택시운수업에는 적용되지 않고 고세율로 부과되고 있다.

회사택시의 경우 운임의 10%를 부가가치세로 부과하고 있다. 그러나 개인택시

의 경우 과세특례로 인정하여 운임의 2%인 낮은 세율의 부가가치세를 부과하지만, 시내·시외버스 및 새마을, 무궁화 등의 철도운임에는 부가가치세를 부과하고 있지 않다.

또한 차량에 대한 특별소비세는 1989년 1월 이후 면세조치 되었지만, 그 이전까지만 하더라도 버스, 화물, 특수차는 비과세임에 비해 영업용택시와 자가용승용차(1,500cc 이하)에 대하여는 동물의 특별소비세 10.5%를 부과하여 왔다.

택시가 고급교통수단으로서 본래의 기능을 하고 있다면 현재 택시에 부과되고 있는 부가가치세와 특별소비세는 당연하다. 그러나 지하철이나 시내버스와 함께 시민운송의 역할분담을 같이 하고 있는 대중교통수단의 기능을 가지고 있는 현실에서는 감면 또는 재고되어야 할 것이다.

② **經營收支의 壓迫** : 1987년 이후 매년 인상되어 온 임금상승에 따른 인건비 증대는 경영수지의 압박요인으로 작용하고 있다. 결국 무리한 인건비 절감이나 시장외적 요인에 의한 이윤추구에서 벗어나서, 고부가가치 창출을 위한 경영관리 혁신의 도모, 불필요한 일반관리비의 지출억제, 적정규모의 확보 등을 통하여 합리적 이윤추구를 모색하여야 할 것이다.

2) 勞動組合 組織力과 凝集力의 未確立

(1) 組織 實態

① **組織의 變化** : 운수업 노동조합의 효시는 1922년에 조직된 '인력거꾼 노동조합'에서 찾아볼 수 있다. 운수업 근로자들의 조직은 1960년대 공업화과정에서 자동차운수업의 급격한 성장과 더불어 전국운수노동조합으로부터 분리되어 1963년 11월 에 전국단위의 산별체제로 전국자동차노동조합 이 결성되었다.

그러나 자동차노련에서 차지하는 택시업종의 조합원 비중이 급상승하였음에도 불구하고, 자동차노련의 집행부는 버스업종에 의해 주도되고 있었다. 이에 따라 택시업종의 조합원은 자동차노련이 택시업종에 대한 대의원 배정이 상대적으로 적다는데 불만을 표출하게 되고, 반면에 버스업종측의 불만은 임금이 택시업종이 인명비를 적게 내면서도 자동차노련 업무의 70%가 택시업종의 업무였다는 것이다. 따라서 택시업종은 9만여명의 조합원만으로 자체 자금조달이 가능하다는 판단하에 분리·독립을 요구하였다. 이에 따라 자동차노련은 조직대상에서 택시업종 근로자를 제외시킴으로써, 1988년 4월에 전국택시노동조합연맹을 결성하였다.

② **組織率과 組織力** : 택시운수업의 노동조합은 새롭게 창설·조직됨으로써 타 산업 노조에 비해 참신성을 지녔고, 노조조직률도 타업종에 비하여 <표Ⅱ-24>

에서와 같이 높은 편이다. 특히 택시노동조합연맹의 지역별 조직현황은 서울·부산·대구 등의 대도시에서 사업체가 집중되어 있고, 조직률도 전국평균을 훨씬 상회한다.

〔표Ⅱ- 24〕 자동차운수업의 조직현황

구분 업종	자동차운수업		조직현황		조직률(%)		업체당평균 근로지수
	사업체수	근로자수	조합수	조합원수	업체수	근로자	
시내버스	356	64,696	344	48,571	96.6	75.0	181.7
시외버스	141	26,190	96	12,566	68.1	50.0	185.7
택 시	1,626	131,802	1,146	99,279	70.0	75.0	81.0
전세버스	242	11,185	93	3,671	38.4	32.8	46.2
렌트카	38	1,125	2	68	5.3	6.0	29.6
합 계	2,403	234,998	1,735	164,155	72.2	69.9	524.3

자 료 : 전국택시노동조합연맹, 사업보고서, 1991, p.155.

이것은 택시운수업의 열악한 근로조건이 개선되어야 한다는 의지의 표명, 택시운수노동의 자영업적 성격과 운수업체의 단순한 경영구조로 말미암아 경영실적이 노출되는 데에 따른 운전기사의 높은 권리의식 및 여러 계층의 승객들과 잦은 접촉을 통해 주변의 다양한 사건을 접하게 됨으로써 많은 정보를 얻게 되어 안목이 넓다는 점 등에서 찾아볼 수 있다.

2) 凝集力의 未確立

택시운수업의 노동조합은 단기간내에 외형상 조직의 활성화를 보이고 있다. 그러나 노동조합 조직의 역사가 짧다는 것은 곧 노동조합운동의 경험을 축적하지 못한 것이고, 이에 따른 내부응집력은 미확립되어 있다고 볼 수 있다. 응집력이 확립되지 못한 직·간접적 근거를 찾는다면, 우선 노조활동에 대한 조합원들의 인식이 제대로 정립되어 있지 않을 뿐만 아니라 노동조합 대표자의 잦은 교체와 조직내부의 심한 파벌 및 노동조합 재정의 취약성 또는 개인택시 발급번호에 따른 이기주의화 등에서도 그 근거를 추론할 수도 있다.

한국노동연구원의 한 연구결과에 의하면, 노동조합에 가입하게 된 택시 운전기사들의 의식은 개인의 이익증진에 바탕을 둔 것이지, 노동조합의 이념 및 정책을 신뢰한 것은 아니었다. 또한 운전기사들이 회사내의 문제로 고충이 생겼을 경우에 그 상대자로 노조간부를 찾는 것보다는 가까운 동료나 선배에게 구하고 있는

것이 훨씬 많다. 즉 노조활동을 통해서 보다는 비공식적 통로를 선호하는 것으로 보여지고, 노동조합에 대한 기대치는 낮음을 나타내는 것으로 볼 수도 있을 것이다.

노동조합이 단합되지 못하고 분열이 생기는 이유를 살펴보면, 운전기사들은 노조 지도력이나 능력이 미흡, 회사측의 회유나 위협, 조합원들간의 파벌, 노조의 어용성 시비, 노조지도력 미흡 등의 순으로 응답하고 있다. 따라서 파업의 경우 차를 몰래 빼돌려 운행을 계속하는 사례를 보인다. 이렇듯 전체적으로 단결하기에는 상당한 어려움이 뒤따르므로 몇몇 사람이 중심이 되어 회사의 비리를 파헤친 후 법에 고발하거나, 현실의 벽에 부딪쳐 좌절감에 빠지기도 한다.

이상에서 살펴본 바와 같이, 택시운전기사(일반조합원)들은 노조의 활동에 적극적인 참여와 직결되기보다는 방관자적 입장에서 타결력을 해치고 있다. 이것은 택시노조만의 특수성이 아니며, 개별 도급제적 임금형태, 고용이 불안정성 등과 같은 이기주의적 성향을 지닌 택시운수업의 근로환경의 특성도 상당히 작용함으로써 더욱 가중시키는 결과가 되고 있음을 추론할 수 있다.

한편 노동조합의 응집력을 확보하지 못하게 하는 또다른 이유를 보면, 노조대표자가 임기중에 교체 혹은 불신임을 받거나, 조직 내부의 심한 파벌관계 등을 들 수 있다. 이러한 심한 파벌관계는 각종 친목회(상조회 등)를 기반으로 형성되어 있다. 택시회사내의 친목회는 잦은 교통사고로 인한 생활의 불안정을 완화하고, 기업측의 자의적인 인사·노무관리로부터 보호받기 위하여 대부분 지연·학연관계로 구성되어 있다. 그러나 택시운전기사들의 개인주의적 성향으로 인하여 친목회 내부에서는 결속력이 강하지만 친목회 상호간에는 배타적인 경우가 많다. 따라서 친목회간에 또는 조합원간에 파벌대립으로 발전하게 되는 데는 노동조합의 비민주적 운영이나 경영측의 직·간접적인 사주에 의해 조장되는 경우(노동조합 반대파 육성 혹은 조합원 분열책) 등과 결합되어 나타나게 된다.

또한 개인택시의 취득은 모든 택시운전기사의 유일한 희망이다. 개인택시의 취득문제가 노동조합 내부의 결속을 해치는 결과로도 작용하고 있다. 일부 조합장의 경우 조합장직을 개인택시면허의 취득을 위한 방편(조합장이 되면 월 승무일수가 전혀 없거나 며칠에 불과하므로 무사고 경력을 용이하게 늘릴 수 있음)으로 생각하여 회사와의 잦은 충돌로 개인택시를 타는 데 장애가 되는 일이 없도록 적극적인 조합활동을 포기하고 경영측에 유착되어 무위도식하기도 한다. 이러한 개인택시제도는 직업적 노동운동가의 양성을 곤란하게 함으로써 조합장의 잦은 교체, 지속적 조합활동의 방해 등 택시노동운동의 발전을 저해하고 노조 내부의 응집력을 해치는 요인으로 작용하기도 한다. 노동조합의 응집력을 확보하지 못한

또하나의 요인으로, 노동조합 재정의 취약성을 들 수 있다. 이것은 택시 운전기사의 기본급이 낮고, 기업의 영세성으로 인하여 단위노조당 조합원수가 적기 때문에 단위노조당 조합비 금액이 적립되지 못하여 조합활동을 제대로 할 수 없다. 이를 보완하기 위하여 택시노련 또는 지역지부의 역할이 활성화되어야 하는데 상급단체에 대한 단위노조의 호응도는 매우 낮다.

3) 勞使紛糾의 多樣化

택시운수업의 노동쟁의는 간헐적으로 있었으나 1984년 5월의 대구지역 택시파업으로 불붙기 시작하였다. 이 파업은 주동자가 알려지지 않은 채 상당히 조직적·계획적으로 이루어졌으며, 다수의 운전기사들이 참여함으로써 당시 큰 파문을 불러 일으켰다. 그후 1987년 7~8월 민주화과정하에서의 노동쟁의, 1988~1989년 춘계 임금인상을 위한 노사분규가 상대적으로 많았으며, 과격하고 극단적인 행동도 유발되었다. 전산업의 노사분규중 택시운수업은 단일업종으로서는 가장 많이 발생하였고, 업체당 발생건수도 0.605로 제조업의 15배에 달하고 있다.

이러한 노사분규의 다발현상은 총 노사분규 발생건수 중에서 1986년 30.4%, 1988년 38.7%, 1989년 26.7%를 차지하여 최근 몇 년간 일반적인 현상으로 인식되고 있다. 그러나 사업체당 평균조합원이 84.4명으로 매우 적어 타업종의 분규와 같은 비중으로 취급될 수 없고, 지역적 연대파업의 경우 1건의 분규로 볼 것인지 파업참가 노동조합 수 만큼의 분규로 볼 것인지 하는 문제가 있다. 이는 지역적 연대교섭·투쟁의 경우 참가노조수 만큼의 분규로 집계되기 때문이지만 그래도 택시업종의 노사분규는 매우 많다고 할 수 있다.

노사분규와 관련된 통계조사의 결과에 의하면, 임금에 관련된 사항이 노사분규로 표출되는 주요원인으로 되고 있으나 보다 근본적인 요인은 노사간 조직내의 구조적 문제점에서 찾을 수 있다. 이는 앞에서 살펴본 바와 같이, 고용의 불안정성 등을 내재하고 있는 택시운수업의 일반적인 노사관계에 기인하는 것이다. 즉, 기업경영의 전근대성과 노동조합 응집력의 미확립에 그 근원을 두고 있다. 이를 보다 구체적으로 요약하면 다음과 같다.

① 택시사업체의 임금·근로조건이 비교적 열악하며 이를 해소할 근대적인 인사·노무관리 부재, 특히 보상제도의 불합리성·고용관리의 미확립 등을 들 수 있고, 근로기준법과 단체협약을 이행하지 않을 뿐만 아니라 노동조합과 운전기사들에 대한 회유 등 부당노동행위가 빈발하고 있다.

② 노조의 역사가 짧고, 조합장의 빈번한 교체 등에 의해 교섭관행이 성숙되어 있지 못함으로써 극단적인 행동을 할 성향이 높다. 따라서 노동운동이 지속적·

조직적으로 이어지지 못하고 일시적·폭발적·개별적으로 표출되고 있다.

③ 운전기사(조합원)의 자유노동 형태에 기인한 개인주의적 성향으로 귀속의식과 단결력이 약하고, 뿐만 아니라 임금·근로조건 등의 지역간에 심한 차이를 보이고 있다.

④ 노사 상호간에 불신감이 팽배해 있고, 노사 각각의 상하부 조직체간 결속력(통제력)이 결여되어 상호 감시체제가 발달되어 있지 못하다.

⑤ 택시운임이 자유시장가격에서 결정되는 것이 아니라 정부시책에 의하므로 노사간의 교섭범위가 축소되고 사용자에게 노동조합의 요구를 회피할 구실을 제공하는 등 교섭력에 한계가 있다.

⑥ 버스업종과 달리 택시업종은 업적급·합승 등 수입의 일간 편차와 노동자간 편차가 크고 수입에 대한 정확한 정보를 사용자가 알 수 없다는 정보비대칭(asymmetric information)문제도 노사분규의 발생 가능성을 높인다

이러한 요인들은 어느 하나의 요인에 의한다기 보다는 상호 복합적으로 작용됨으로써 노사관계를 불안정하게 만들고 세부적인 내용은 후술하는 바와 같이, 현실적으로 택시운수업 노사간의 쟁점 및 과제로 대두되고 있는 것이다.

第 I 章 濟州地域 택시運輸業 勞使關係의 實態分析

第 1 節 택시運輸業의 概觀

1. 택시運輸業體의 特性

일반적으로 교통수단의 이용자는 안정성(safety), 신속성(rapidity), 경제성(economy), 편리성(convenience), 편안성(comfort) 등을 추구하고 있다. 이러한 여러 종류의 교통수단 중에서도 택시는 특히 신속성과 편리성 및 편안성을 동시에 극대화할 수 있는 최선의 교통수단이라고 할 수 있다.

택시운수사업(Taxicab Transport)은 소형승용차에 의하여 통상 주행거리 또는 주행시간을 기간으로 요금을 받고 여객을 운송하는 사업을 말한다. 이의 법적인 정의는 “1개 운송계약으로 정원 6명 이하의 자동차를 이용하여 여객을 운송하는 사업”으로 되어 있다.³⁷⁾

택시교통 서비스는 버스나 지하철과 같은 대량 도시교통기관에 비하여 상급이며, 사치재에 속한다고 할 수 있으며, 다음과 같은 특성을 지닌다.³⁸⁾

① 隨時的 單獨契約性 : 택시이용을 목적으로 한 승객의 승차와 운수기사의 운송동이라는 1개 운송계약에 의해 성립되는 불특정 시간의 거래이다. 따라서 하루 중 조기·심야에도 이용할 수 있는 편의성을 지닌다.

② 利用의 不制約性 : 택시이용객은 불특정 다수의 승차의사를 가진 사람이면 계약된 요금을 반대급부로 한 택시의 이용에 제한이 없다.

③ 高度의 機動性 : 택시라는 작은 운송수단의 공간적 기동성과 택시 이용객은 5명 이하라는 목적지 동일에 의한 기동성은 빠른 시간내에 원하는 목적지까지의 이동을 가능하게 한다. 어디서라도 탈 수 있고 어디라도 갈 수 있으며 어디서라도 하차할 수 있는 기동성은 목적지까지 빨리 갈 수 있게 함으로써 다른 교통수단에 비하여 신속성을 지닌다.

④ 乘車의 安樂性 : 승객은 앉아서 목적지까지 프라이버시를 보장받으면서 갈 수 있다.

이와 같이 택시의 특성은 ‘문에서 문까지’(from door to door)의 편의성과 기

37) 자동차운수사업법시행령 참조.

38) 李奎昌, 運輸事業經營合理化方案, 現代經營開發教育院, 1987, p.3.

동성을 내용으로 하는 '1회용 자가용'으로 집약할 수 있다. 따라서 교통수단으로서의 택시의 위치는 인간이나 물자를 한 장소에서 다른장소로 수송하는 교통수단의 이용자는 안정성, 신속성, 경제성, 편리성, 편안성 등을 추구하고 있다. 어떤 종류의 교통수단 중 택시는 특히 신속성과 편리성 및 편안성을 동시에 극대화할 수 있는 최선의 교통수단이 될 수 있다.

다음에서는 택시운수업체의 특징에 대하여 살펴보기로 한다.

① **택시運送會社の 각 택시에 대한 管理不能** : 수시로 도로상 또는 정차장에서 승객과 단독계약에 의한 운송형태를 취하는 택시에 대하여 일단 기업의 차고를 나선 후의 택시를 운송회사가 관리하는 것은 불가능하다. 따라서 관리자는 종업원인 운전사를 통제·감독하는 것은 업무개시전과 업무종료후에야 가능하다. 비록 택시에 부착된 운행상황을 나타내는 계기³⁹⁾에 의해 업무에 대한 파악은 할 수 있다고 하더라도 종업원에 대한 관리에는 한계가 있다.

② **높은 勞動集約度** : 택시운수업체는 택시라는 고정자산을 수단으로 하고 운전사를 그 조작자로 한 서비스업종인 관계이기 때문에 유동자본으로서 인건비의 지출이 전체 지출의 상당부분을 차지하고 있는 노동집약적 기업이다.

③ **택시에 의한 販賣市場의 形成** : 택시 이용객이 택시 대수에 비하여 다수인 서울의 경우, 택시가 승객을 선택하여 운송 또는 합승을 하는 고압적 판매시장(high pressure marketing)현상이 나타나고 있다.⁴⁰⁾

④ **所有와 經營의 未分離** : 택시운수업체는 타기업과 마찬가지로 소유와 경영을 분리할 수 있음에도 불구하고, 우리나라에서는 소자본만으로도 창업이 가능하기 때문에 소유와 경영이 미분리상태로 있는 기업이 대부분이다. 현대기업이 경영 그 자체를 조직화하고 과학적관리를 위해서는 소유와 경영의 분리를 요하는 것이 오늘날 기업의 경향이다.

한편 자동차운수사업법⁴¹⁾에 의하면, 운송면허 허가기준은 <표Ⅲ-1>에서와 같이 차량수가 시지역은 30대, 군지역은 10대 이상이 되어야 사업면허를 받을 수 있게 되어 있다. 그러나 제주지역의 모든 택시회사는 사업영역이 도 전역으로 허가되고 있는 실정이어서 택시를 10대 이상 보유하면 영업을 가능한 상태이다. 그

39) 운행상황을 나타내는 계기는 일명 '타코미터(tachometer)기'라는 기계를 말하는 것으로 여기에는 총주행거리, 속도, 미터를 찍은 횟수 등을 알 수 있도록 장치되어 있다.

40) 吳德均·申吉秀, 마아케팅原論, 東文社, 1980, p.35.

41) 자동차운수사업법 제13조(자동차운송사업 등의 기준) 참조.

리고 기타 부대시설로서는 영업소, 사무실, 차고, 휴게실, 숙소, 교육훈련시설을 갖추어야 한다.

표 Ⅲ-1 택시회사의 설립요건

지 역	최대면 허대수	자본금	보유면적	안전관리자	정비관리자
서울, 부산	50대	3억	1대당 13㎡ 이상	10~74대: 1명	5대 이상: 1명
기타 직할시 및 시	30대	2억		75대 이상: 2명	
군 지역	10대	1억			

요컨대, 운수노동의 특징은 ① 생산활동의 결과가 물질적 형태로 보존될 수 없으므로 생산과정 자체는 서비스의 구매자를 만나게 될 때에만 생산으로서의 의미를 지니게 된다. ② 운수서비스 생산과정의 단순성으로 인해 수입이 근로자를 거쳐 자본가에게 투입되므로 잉여가치의 은폐기제에 본질적으로 한계가 있다. ③ 운수노동은 도로에서 이루어지는 분산된 장외노동이므로 운수업체 근로자의 전 노동과정에 대한 직접적인 통제가 불가능하다. 단지 그 노동의 결과 또는 운행의 조건에 대해서만 통제를 행할 수 있다. ④ 운수노동은 근로조건에 있어서 집합적 노동으로서의 특징을 지닌다.

2. 택시運輸業體의 變遷過程

택시운수업은 1920년에 일본인에 의하여 설립된 京城택시會社에서 비롯되었다. 1921년에 한국인에 의한 鐘路택시會社의 설립과 더불어 1926년 이후부터 본격화되기 시작하였다.

1957년의 자동차운송사업면허에 대한 정부의 차적제(T/O)실시, 1961년 7월에 교통부 고시(제654호), 1961년 12월에 자동차운수사업법(법률 제916호)이 제정·공포되면서 택시운수업의 기업화 및 면허제도의 도입이 이루어지게 되었다. 즉 자동차 위탁행위제의 지양과 함께 기업화를 통한 개선을 촉진하여 대국민 서비스를 향상시키는 등 제도적 기반을 마련하였다. 그리고 1961년에 새나라자동차(주)의 수입·생산에 따라 승용차에 의한 택시운송사업이 활발하게 이루어지고, 1963년부터 서울시내 영업용택시에 미터제도가 의무화되고 점차 전국적으로 확대 실시되었다.

한편 택시 이용객에 대한 서비스 향상과 안전운행 등을 유도하기 위한 일정 기간 무사고 운전자에게 개인택시면허제도가 1965년 9월에 실시되어 현재까지 택시운수업은 회사(법인)택시와 개인택시로 크게 이분되어 있다. 특히 면허제도와 결부되어 논란을 빚었던 한시택시제도(면허)는 1976년 5월의 노후차 대체시 직영화 조치와 1979년 4월의 그 보완조치에 의한 것이었다.

뿐만 아니라 택시운송사업의 제도개선으로 운송질서 확립과 안전운행 및 이용객에 대한 서비스 향상 등 택시교통종합개선방안(1982년 4월)에 따른 우수업체제도(우수택시)를 시행하였다. 나아가서 1986년의 아시안게임과 1988년의 서울올림픽에 대비하고 택시선진화운동의 일환으로 1985년 10월에 택시수범업체(수범택시)제도가 수립·실시되고, 1987년의 우수택시제도는 수범택시제도로 일원화하였다.⁴²⁾ 이러한 일련의 행정조치는 택시선진화 추진에 솔선수범하여 타업체의 모범이 된 업체를 시범업체로 선정하여 수범업체에 중점 증차함으로써 택시운송사업의 정상화를 도모하려 한 것이었다. 그러나 경영부담의 과중에 따른 부작용, 수범업체 선정기준에 있어서 자의적인 평가의 우려 등으로 수범택시제도는 서울올림픽이 끝난 1988년 12월에 폐지되었다.

그리고 모범택시(고급택시)제도가 도입되고 있는데, 서울시는 1992년 11월말부터 검은색 바탕의 모범택시 3천대를 시범·운영키로 하였다. 서울시에 따르면 이번에 실시되는 모범택시의 차량은 배기량 1천9백cc 이상 2천cc 미만의 승용차로 하고 무선전화기 설치를 유도할 방침이다. 운행은 1일2회 공항출입을 의무화하고 역·터미널·호텔·외국인 출입이 잦은 이태원 등에서의 대기영업을 위주로 하며 승차대도 기존 일반택시 승차대와는 별도로 마련된다. 또한 서울시는 부당요금시비를 없애기 위해 영수증발급기를 부착해 영수증발급을 의무화할 방침이다.⁴³⁾

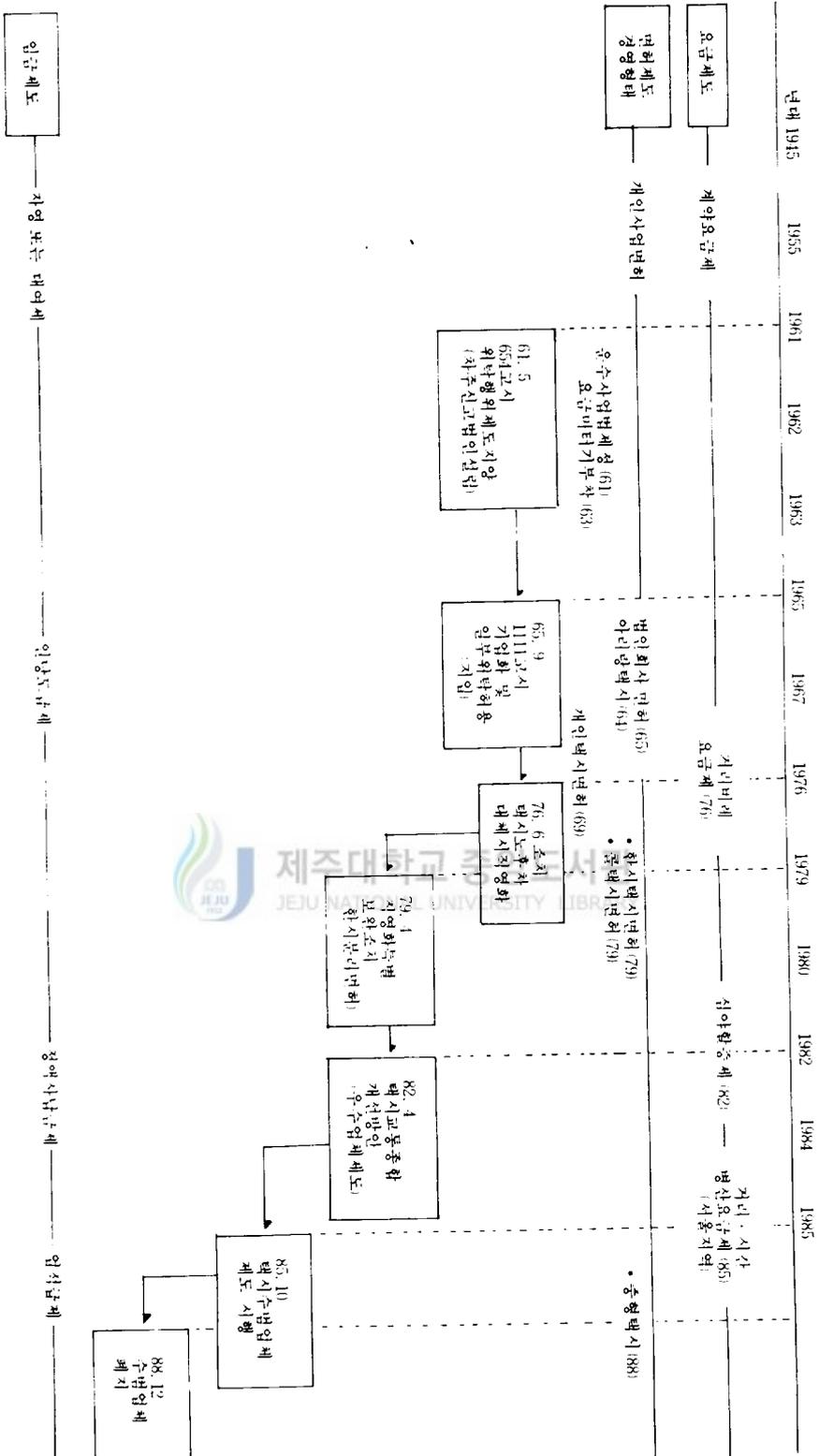
이상과 같이 우리나라의 경제여건 및 생활환경의 개선 등에 따라 (그림 Ⅲ-1)과 같이 택시제도의 끊임없는 변환을 가져오고 있다. 그러나 택시운수업은 아직도 행정지도와 감독의 불철저, 경영의 비합리성, 노사간의 불화 및 대시민 서비스의 부재 등과 같은 택시제도(기능)의 문제점을 원만히 해결하지 못하고 있다.

42) 기타 관련된 택시제도의 변천과정을 보면, 1969년 5월 호텔전용택시(면허)제도의 도입과 그 개선으로서 1987년 호텔직영택시 운영, 1972년 8월 공항택시제도, 1979년 4월 호출택시(call Taxi)가 등장하였으나, 일반택시·개인택시(1984년 6월)로 전환 또는 중형택시(1988년 2월)제도로 흡수되었다(교통신문사, 교통연감, 1989, pp.535~555 참조).

43) 동아일보, 1992년 10월 13일자(제21969호), 20면.

그림 Ⅱ-1 >

대시제도의 발전과정



第2節 濟州地域 택시運輸業 勞使關係의 全般的 現況

1. 濟州地域 택시運輸業의 概要

제주지역의 영업용 차량은 1990년 9월 현재 총 4천8백82대로서 이중에 택시(개인택시 포함)가 2천1백75대, 버스 1천3백60대, 화물 8백38대, 기타 5백9대가 운행중이며, 이 중 택시회사는 35개업체로 1천3백대가 운행중에 있으며, 버스회사는 26개업체가 운행중에 있다. 또한 업체당 택시보유대수는 평균 37.14대로서 1988년의 전국평균 35.1대에 비하여 당시 제주지역은 27.1대인 점을 감안하면 상당히 증차되었다. 또한 제주도내 택시운수업체의 현황을 살펴보면 <표Ⅲ-2>과 같은데, 여기에서 택시업체의 종업원수는 직무별로 구분하면 사무직 236명, 운전기사 2천4백49명으로 구성되어 있다.

<표Ⅲ-2>

제주도내 택시운수업체 현황

1992.8.31현재

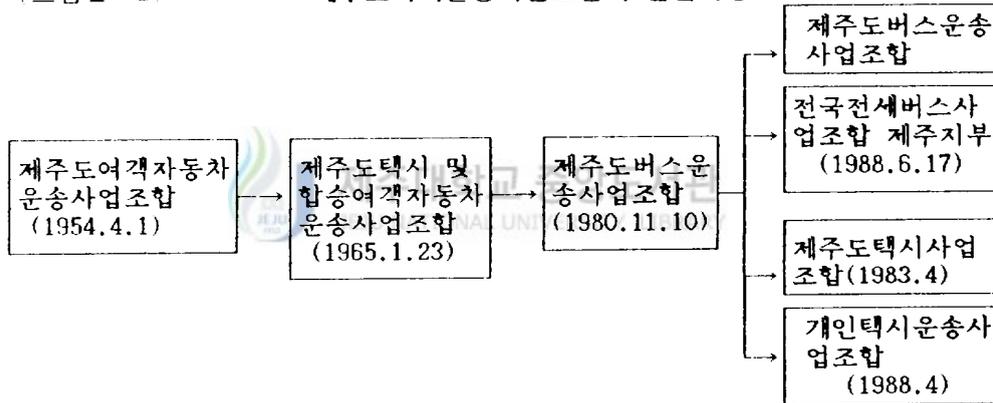
조사대상업체명	대표자	창립일	종업원수			노동조합		자동차	
			사무직	운기사	합계	조합원수	조직률(%)	면허대수	보유대수
조흥자동차(주)	한홍식	1959. 2.11	5	93	98	76	81.7	66	49
동방운수(주)	이영식	1963. 3. 5	15	103	118	102	99.0	70	59
한영운수(주)	이영민	1966. 3.14	6	81	87	21	25.9	58	46
(주)신흥운수	현상협	1967.10.12	8	94	102	93	98.9	67	55
현대자동차운수(주)	김동규	1968. 3.14	7	75	82	69	92.0	49	41
세기교통(주)	이용성	1969. 2. 2	5	95	100	70	73.7	71	55
(주)화신교통	김기성	1969. 2.12	8	97	105	93	95.9	59	50
대명택시운수사	박덕구	1969. 8.18	6	120	126	118	98.3	60	56
백마교통(주)	백원홍	1973. 9.20	7	86	93	82	95.3	58	46
삼진운수(주)	최경언	1973.11.20	5	137	142	132	96.4	66	60
(주)중앙교통	김근형	1979. 8. 4	7	71	78	69	97.2	39	39
성일운수(주)	현계호	1979. 8.14	7	96	103	92	95.8	46	46
인성운수(주)	현영호	1979. 9. 1	5	75	80	75	100.0	37	37
평화운수(주)	강성지	1979. 9.15	6	59	65	18	30.5	31	31
국제운수(주)	한성식	1979.10.25	6	70	76	47	67.1	35	35
대림교통(주)	문영림	1980. 2. 8	10	93	103	93	100.0	49	49
천일택시운수(주)	김정숙	1980. 2.16	7	69	76	39	56.5	34	34
(주)남양교통	김두운	1981. 3. 5	8	95	103	87	91.6	45	45
덕남운수(주)	김태선	1981. 3.23	5	70	75	68	97.1	34	34
영일운수(주)	신관일	1981. 3.23	6	47	53	35	74.5	32	32
우진운수(주)	윤달웅	1981. 3.23	6	89	95	89	100.0	46	46
(주)은마교통	홍재만	1982.10.28	5	62	67	54	87.1	35	35
(주)대우교통	고경현	1982.11.30	6	85	91	85	100.0	41	41
칠성교통(주)	김경수	1983. 1.22	8	49	57	43	87.7	29	29

대안택시(주)	이사진	1983. 9. 13	4	43	47	43	100.0	26	26
(주)유일운수	송문범	1983. 9. 13	8	83	91	80	96.4	44	44
승남택시(주)	문대일	1983.10.27	6	54	60	50	92.6	29	29
(주)동성택시	강호방	1983.10.27	8	41	49	32	78.1	27	27
(주)우일교통	김도준	1983.11. 4	6	34	40	34	100.0	17	17
(주)대산운수	오원옥	1983.12. 7	6	39	45	29	74.4	27	27
(주)보은교통	이기춘	1988. 5.11	6	63	69	63	100.0	32	32
성원택시(주)	김보연	1990. 4. 3	7	29	36	0	0.0	14	14
(주)청용택시	조정웅	1990. 4. 3	7	30	37	30	100.0	14	14
안덕택시(주)	박명준	1991.12.21	5	12	17	0	0.0	10	10
우남택시(주)	현천돌	1992. 1.30	9	10	19	0	0.0	10	10
합 계			236	2,449	2,685	2,111	86.2	1,407	1,300

제주도택시운송사업조합은 <그림Ⅲ- 2>에서와 같이, 1965년 1월23일에 제주도택시 및 합승여객자동차운송사업조합이 설립인가 되었으며, 1984년 4월에는 개인택시운송사업조합(이사장 朴應龜)으로 분리 독립되었다.

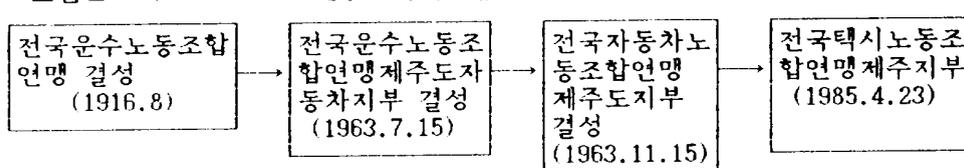
<그림Ⅲ- 2>

제주도택시운송사업조합의 변천과정



<그림Ⅲ- 3>

제주도택시노동조합의 변천과정



이에 비하여 자동차노동조합의 역사는 <그림Ⅲ- 3>에서와 같이, 1963년 7월 15일에 전국운수노동조합 제주도자동차지부로서 창립되었다. 1963년 11월 15일에

는 전국운수노동조합에서 분리되어 전국자동차노동조합 제주도지부로 개칭되었다. 1985년 4월 23일에는 택시업종 17개 노동조합이 탈퇴하였는데, 이는 전국자동차노동조합연맹 규약(8조)규정에 의하여 택시업종의 분리됨으로써 전국택시노동조합연맹 제주도지부(지부장 金相紘)가 새롭게 설치되었기 때문이다.

제주지역 노동조합의 구성은 1989년에 읍·면 단위의 택시업체의 근로자들을 주축으로 16개업체가 연합하여 전국택시노동조합연맹 제주도택시노동조합(조합장 金玟彰)이라는 신형의 업종별 지역노조의 형태로 운영되고 있으며, 나머지 15개 업체는 기업별 단위노조로 구성되어 있다. 또한 이들은 모두 한국노총 산하의 전국택시노동조합연맹 제주도지부에 속해 있으며, 사안에 따라 공동대처도 하고 있는 상황이다.

노조결성의 과정을 단위노조의 경우에 국한하여 살펴보면, 1980년에 설립이 6개업체, 1981~1986년에 설립이 6개업체, 1987년 이후에 설립이 3개업체와, 16개업체로 구성된 지역노조가 1989년에 설립되었다. 1990년 9월 현재 제주지역택시업체의 노조결성률은 전체 33개 사업장중에서 31개업체가 노동조합을 결성하고 있어 94%를 보이고 있으며, 조합가입률은 전체근로자 2천5백19명중 1천7백91명이 가입하여 71%의 노조가입률을 보이고 있는데, 이는 제주지역 전산업과 비교할 때 가장 높은 노조가입률이다. 1992년 8월 현재 제주도내 택시운수업 노동조합의 구성은 택시업체 총 35개 업체 중에서 노조설립업체는 32개업체이며, 노조미설립업체는 3개업체(예컨대, 성원·우남·안덕)이다.

상급단체 가입여부에 대하여 살펴보면, 노조설립 32개업체 중 1개업체 노조를 제외한 모든 노동조합이 상급단체인 전국택시노동조합연맹에 가입하고 있다. 그리고 지역노조 관련회사에는 중앙·천일·국제·평화·영일·우일·동성·칠성·대안 등 9개업체이다. 제주지역 택시운수업노동조합의 특징은 대부분 정치적 변혁기에 생성되었으며, 그 역사도 그리 오래되지 않았다.

2. 濟州地域 택시運輸業 勞使關係의 環境

1) 社會·文化的 環境

제주지역의 사회·문화적 특성은 지리적으로 수도권과 멀리 떨어져 있고, 제주도의 고유문화와 외래문화의 결합으로 형성되어진 다원성, 진보적 의식과 보수적 의식의 공존⁴⁴⁾, 공동체 의식이 강하고, 평등의식, 정치·경제적 주인의식⁴⁵⁾이 높은

44) 玄吉彦, “濟州4·3事件事態와 周邊性 問題,” 濟州道の 未來像을 위한 오늘 날의 課題(濟州大學校 耽羅文化研究所), 1990, p.146.

45) 金恒元, “濟州道 住民의 正體性에 관한 研究,” 서울大學校 博士學位論文,

면 등을 보이고 있다. 또한 외래 관광객의 대량 유입과 매스미디어의 발달에 따른 문화적 충돌 등에 의한 주민성의 변화, 관광개발에 따른 도민의 소외의식 증폭 등은 가진 자에 대한 불신과 기층민 욕구의 증폭으로 나타나 노사문제 해결에 있어서도 상호불신과 문제해결의 기본적 차이를 노출하고 있다.

2) 勞動市場의 環境

제주지역 택시업체의 노동시장은 초기에는 공급과잉현상을 보이다가 최근에는 340대의 증차요인과 산업이 세분화되고 자영업의 확대에 따라 공급부족의 현상을 보이고 있다. 또한 택시업체 근로자의 주종을 이루고 있는 운전기사의 경우 직업 선택의 유인요인이 7년 무사고운행시 개인택시면허의 취득에 있어 평생직장으로서의 인식이 매우 희박한 상황이다.⁴⁶⁾ 특히 입사경로는 대부분 혈연, 지연, 학연 등으로 편협화되어 있어 근로자 사이의 비공식적 결속력이 상당히 높은 것으로 예측되며, 이들의 활동은 노사관계에 있어 상당한 영향력을 행사하는 것으로 여겨진다. 그리고 자유노동하의 낮은 귀속의식과 장기근속을 위한 유인제도 및 경력관리의 미발달, 격일근무제 등으로 인한 고용의 불안정성을 나타내고 있다.

3) 制度的 環境

택시는 고급교통수단이라는 정책으로서 시행되고 있다. 그러나 현행 택시업체는 수요측면에서 국민소득 및 소비수준의 향상과 공급측면에서 대중교통수단의 공급부족, 자가용 승용차의 억제정책, 택시의 가격제한정책 등의 영향으로 높은 운송분담률을 기록하는 대중교통수단의 역할을 담당하고 있다. 따라서 택시 본래의 개념과 현실적 역할 사이의 불일치를 보이고 있다. 제주지역의 경우 택시의 높은 운송분담률은 관광성수기의 관광객 수송의 선호가 높고 이에 대한 제도적 장치가 마련되지 않아 일반인의 승차난을 야기시키고 있으며, 만성적인 서비스의 부재는 운전자에 대한 제주도민의 부정적 인식을 더욱 가중시키고 있는 실정이다. 또한 전술한 바와 같이 택시운수업의 설립요건이 제주지역의 경우 사실상 10대 이상이면 성립할 수 있는 상황이어서 택시업체의 영세성을 심화시키고 있다.

4) 勞動 環境

제주지역 택시운수업 근로자의 근로환경은 격일제 근무로 인한 1일 16시간의

1990, pp.227~228.

46) 이는 무사고 운전경력 7년 중에서 최종 근무회사에서 3년 이상 재직하여야 한다.

과노동과 업적상여금제도에 따른 추가 노동까지 행하고 있는 상황이다. 특히 택시운전기사의 경우에 있어서 식사시간의 불규칙, 근로형태의 획일성 등으로 인하여 잦은 직업병과 시달려야 하고, 항상 시간에 쫓기며 근무하는 관계로 1989년의 경우 승용차의 교통사고율이 전년대비 45.5% 증가라는 사고률을 보였다.

운전기사의 경우 정상적인 심신상태에서 안전운행을 할 수 있는가의 여부는 근로시간과 바로 결부된다. 현행 1일 16시간의 근로시간은 운전기사의 안전성을 전혀 고려하지 않은 제도이다. 그러나 실질적으로 많은 운전기사들은 현행 제도를 선호하고 있는데, 이는 기존의 생활패턴에 대한 갑작스러운 변화에 대한 부적응, 관광지의 여건상 관광객에 대한 선호, 현행 사납금이 타지역에 비해 낮은 것에 대한 보호심리 등이 크게 작용하고 있는 것으로 생각된다.

비록 일부 업체가 1일 2교대제의 근무형태를 도입하고자 하고 있지만, 이에 따른 근로자의 반발과 타업체의 동조가 주요한 변수로 작용할 것으로 예상되고 있어 노사 일방이 이익을 가져오지 않도록 신중한 사전 교섭과 설득이 우선 선행되어야 한다.

또한 택시는 좁은 도로의 근로환경에서 장시간 근무하여야 하고 사업의 특성상 불특정다수의 고객에게 양질의 서비스를 제공하여야 하므로 작업환경의 개선(예컨대, 하절기의 냉방시설)이 필요하다.

〈표Ⅲ- 3〉 택시업체의 임금수준현황

구 분		서울	부산	인천	대구	광주	제주
기본	급	273,385	267,950	273,386	238,717	262,395	204,756
근속	수당	9,509	3,500	9,113	5,000	8,747	5,000
승무	수당	46,800	26,000	46,800	76,830	89,267	0
연장근로	수당	0	50,526	0	0	0	136,347
야간근로	수당	38,083	33,684	36,452	37,151	20,986	22,725
월차	수당	11,229	9,924	11,216	11,431	12,472	6,992
상여금(기본기준)		300%	300%	300%	300%	300%	300%
합 계		447,352	458,571	445,312	428,808	459,466	428,270
업적급	일일기준	37,500	39,750	38,500	37,000	39,500	61,000
	배분비율	41,100	43,250	42,000	37,000	39,500	
		6 : 4	사납금제	6 : 4	6 : 4	6 : 4	초과수당 5 : 5

주 : 제주 이외의 지역은 1일 2교대제임.
 자료 : 전국택시노동조합연맹, 1989.

5)賃金水準

제주지역 택시업체의 임금수준은 (표Ⅲ-3)과 (표Ⅲ-4)에서와 같이, 기본급과 통상임금이 다른 지역에 비하여 다소 떨어지고 있으나 1일 사납금은 상당히 낮게 나타나고 있음을 알 수 있다.

(표Ⅲ-4) 제주지역 택시업체의 사납액과 임금현황 1992.8.31현재

구 분	사 납 액			임 금 현 황						
	사납액	사용자	은 전 시	기본급	근 속 당 수	승 수	무 당	기 수	타 당	상여금 (%)
조흥자동차(주)	70,000	5:5	분배	252,940	5,000		0	204,202		300%
동방운수(주)	70,000	5:5	분배	252,940	5,000		0	204,202		300%
한영운수(주)	70,000	5:5	분배	252,940	5,000		0	204,202		300%
(주)신흥운수	70,000	5:5	분배	252,940	5,000		0	204,202		300%
현대자동차운수(주)	75,000	5:5	분배	249,480	5,000		0	201,461		300%
세기교통(주)	70,000	5:5	분배	252,940	5,000		0	204,202		300%
(주)화신교통	70,000	5:5	분배	252,940	5,000		0	204,202		300%
대명택시운수사	70,000	5:5	분배	252,940	5,000		0	204,202		300%
백마교통(주)	70,000	5:5	분배	252,940	5,000		0	204,202		300%
삼진운수(주)	70,000	5:5	분배	252,940	5,000		0	204,202		300%
(주)중앙교통	72,000	5:5	분배	254,100	5,000		0	205,119		300%
성일운수(주)	70,000	5:5	분배	252,940	5,000		0	204,202		300%
인성운수(주)	70,000	5:5	분배	252,940	5,000		0	204,202		300%
평화운수(주)	75,000	5:5	분배	254,100	5,000		0	205,119		300%
국제운수(주)	72,000	5:5	분배	254,100	5,000		0	205,119		300%
대림교통(주)	70,000	5:5	분배	252,940	5,000		0	204,202		300%
천일택시운수(주)	72,000	5:5	분배	254,100	5,000		0	205,119		300%
(주)남양교통	70,000	5:5	분배	252,940	5,000		0	204,202		300%
덕남운수(주)	70,000	5:5	분배	252,940	5,000		0	204,202		300%
영일운수(주)	75,000	5:5	분배	254,100	5,000		0	205,119		300%
우진운수(주)	70,000	5:5	분배	252,940	5,000		0	252,940		300%
(주)은마교통	72,000	5:5	분배	254,100	5,000		0	205,119		300%
(주)대우교통	70,000	5:5	분배	259,007	5,000		0	209,019		300%
칠성교통(주)	72,000	5:5	분배	254,100	5,000		0	205,119		300%
대안택시(주)	72,000	5:5	분배	254,100	5,000		0	205,119		300%
(주)유일운수	72,000	5:5	분배	252,940	5,000		0	204,202		300%
승남택시(주)	72,000	5:5	분배	254,100	5,000		0	205,119		300%
(주)동성택시운송	74,000	5:5	분배	254,100	5,000	168,740		34,153		300%
(주)우일교통	74,000	5:5	분배	254,100	5,000	168,740		34,153		300%
(주)대산운수	76,000	5:5	분배	250,000	5,000	195,884		8,500		300%
(주)보은교통	70,000	5:5	분배	252,940	5,000		0	204,202		300%
성원택시(주)	자율	5:5	분배	254,100	5,000		0	205,119		300%
(주)청용택시	70,000			252,940	5,000		0	204,202		300%
안덕택시(주)	57,000									
우남택시(주)	57,000									

이는 제주의 지역적 특성에 따른 승객 운송량에도 영향이 있겠지만, 사실상 회사택시의 1일 주행거리가 전국 최고인 것을 감안한다면⁴⁷⁾ 노사간의 음성적 수입에 대한 불신을 단적으로 보여주는 사례이기도 하다. 따라서 현행 임금체계에서는 음성적 수입에 대한 노사간의 불신은 더욱 고조될 수 밖에 없으므로 기본급의 기준을 원칙적으로 높이고 사납금을 늘리며 가계경제에 별로 도움을 주지 못하는 업적상여금을 줄이는 방향에서 임금형태의 재조정을 고려해야 할 시점이라고 생각된다.

한편 제주지역 택시업체의 임금체계는 1일 2교대제 도로의 앞으로 개편이 불가피한 상황에 있다. 또한 제주지역 특성상 관광성 수기와 비수기의 운송량이 뚜렷한 차이가 있기 때문에 원칙적으로 완전월급제로 점차 전환되어야 하지만, 현실적으로는 경영여건상 어려운 점을 감안하여 철저한 운송량 조사를 통하여 노사합의하에 계절별 사납금액 차등제의 도입을 검토해 볼 필요가 있다. 임금형태가 표면적으로는 차별적 성과급의 형태를 취하고는 있지만, 이에 따른 통제와 관리가 사실상 매우 어려운 상황에서 성과의 분배를 둘러싼 노사간의 대립은 노사간 신뢰의 회복과 더욱 합리적이고 과학적인 통제와 관리제도의 수립이 없는 한 쉽게 해결될 수 있는 문제가 아니다. 또한 근속수당이 연간 일률적으로 5천원을 인상하고 있어 장기근속자에 대한 예우가 다소 미흡한 점을 보이고 있다.



6) 福祉厚生 및 經歷管理

제주지역 택시업체의 복지후생관리는 기업의 영세성으로 인해 휴게실, 샤워실, 독서실 등 운수사업 면허를 취득하기 위해 형식적으로 갖추어 놓은 것에 불과한 실정이며 자녀교육비의 지원, 금융공제, 보건위생시설, 문화·체육시설 등 법정 외 복지후생제도는 거의 전무한 상태이다. 특히 우수업체 지정제도가 각종 부작용으로 폐지된 후 복지후생시설은 더욱 악화된 상태이다. 점차 문화생활에 대한 욕구의 폭은 증폭되어 가는데, 이에 대한 관심과 지원은 미흡한 상태에서 원만한 노사관계를 유지하기는 어려울 수 밖에 없다.

47) 회사택시의 1일 주행거리는 ① 제주(475.7Km), ② 인천(433.6Km), ③ 서울(428.5Km), ④ 부산(425.5Km), ⑤ 대구(424.5Km) 등의 순이다. 반면에 개인택시의 1일 주행거리는 ① 서울, ② 대구, ③ 제주 순으로 나타나고 있다. (交通安全管理公團, 效率的인 交通安全管理를 통한 交通事故 減少 및 費用節減實態 調査研究, 1989, pp.32~33.)

또한 경력관리에서도 장기근속자에 대한 우대가 1년 근속자와 10년 근속자의 차이가 근속수당(4만5천원의 차이) 외에 별다른 대우가 없고, 그나마 10년 이상의 경우에는 그 차이마저 없는 실정이어서 장기근속을 위한 유인제도와 합리적인 경력관리제도의 정착이 시급하다.

第3節 濟州地域 택시運輸業 勞使關係의 實態分析 概要

1. 說問紙의 構成

본 실태분석에 사용된 설문지는 <표Ⅲ-5>에서와 같이, 근로자용(일반근로자, 노동조합 간부)과 사용자용으로 2종으로 나누어 작성하였는데, 설문지의 구성에 있어서 근로자용은 총 67개 문항, 사용자용은 56개 문항으로 구성되었다.

(표Ⅲ-5) 설문지의 구성

구분	문항	설문내용
인적배경	근로자 11	성, 연령, 학력, 근무년수, 운수업계경력, 모집방법, 결혼여부, 월소득, 부양가족수, 주택소유여부, 노조신분
	사용자 4	성, 연령, 학력, 경력
의식구조	근로자 10	기업목표, 택시운수업의 인식, 노조대표의 리더쉽, 경영자의 리더쉽, 노동관계법에 대한 견해, 노사문제 정부개입의 필요성, 근로자의 요구사항, 노사권력관계, (노조에 인식), [택시운수업자가 된 동기]
	사용자 10	
노사관계	근로자 8	노사협력성, 노사분규요인, 재의해결방법, 노사분쟁에 대한 인식, 노사불협의를 개선책, 노사역학관계, 노사협력의 기대효과, 노사협의 및 제도화의 목적
	사용자 8	
임금 및 근로조건	근로자 14	타업종 대비 임금수준, 무임금·무노동에 대한 인식, 임금제도, 완전원급제 장점, 부당해고위험, 1일 2교대제, 근무와 관련된 질병, 복지후생시설 수준, 구비되어야 할 후생시설, 정기건강진단에 대한 인식, 사고발생시 보상관계, (신체적 피로증세, 신경감각적 증세, 정신적 피로증세)
	사용자 11	
노동조합	근로자 13	노동조합의 기능, 회사와 노조에 대한 인식, 노조의 필요성, 노조간부에 대한 신뢰도, 노조중점행동사항, 노조의 단체협상 능력, 노조활동의 기여도, 노조와 조합원의 의사소통, 단체협상의 문제점, 노조활성화의 문제, 노사간 단체협상의 태도, 노사분규전개형태, 단체협약 이행정도
	사용자 13	

노사협의 제	근로자 사용자	10 10	노사협의회개최, 노사협의사항, 경영상태 인지도, 근로자의 경영참가정도, 경영참가방법, 경영참가시 근로자의 의견권, 노사협의를 통한 문제 해결정도, 고충의 문제 상담대상자, 고충문제 해결방안, 고충처리속도
-----------	------------	----------	---

주 : () 안은 근로자용 설문에만 포함된 문항임.
 [] 안은 사용자용 설문에만 포함된 문항임.

이 중 54개 문항은 상호 중복된 문항이며, 그 세부적 내용은 <표Ⅲ- 5>와 같다. 특히 노사관계의 개선방안에 기초적 자료로 활용하고, 노사관계의 정도를 파악하고자 노사간 의식구조를 설문내용에 포함시켰다.

2. 說問紙의 配布現況 및 調査期間

설문지의 배포 및 회수현황을 보면, 제주도내 택시운수업체 총 35개업체 중에서 25개업체를 무작위로 선정하여 이를 대상으로 총 450부(사용자 56부, 근로자 394부)를 배포하여 279부(사용자 46부, 근로자 233부)회수하였다. 이 중에서 응답이 불성실하거나 누락된 문항이 많은 설문지 40부(사용자 15부, 근로자 25부)를 제외하여 239부(사용자 31부, 근로자 208부)의 설문지를 가지고 분석하였다.

조사기간은 1992년 10월 5일부터 17일까지 12일간에 걸쳐서 제주지역의 택시운수업체를 조사원이 직접 방문하여 배포하거나 개별접촉을 통해서 배포·회수하였다. 또한 노동조합의 간부들은 별도로 노동조합 사무실을 방문하여 배포·회수하였다.

3. 分析方法 및 道具

자료처리는 개인용 컴퓨터를 가지고 SPSS/PC+를 활용하여 통계처리하였다. 노사관계의 실태를 살펴보기 위한 분석방법은 설문지의 각 문항특성에 적합한 비모수통계분석(nonparametric statistical analysis)방법 중에서 교차분석을 실시하여 χ^2 값으로 통계적 유의성을 평가하였다. 또한 여기에서 독립변수는 조직구성원의 지위(일반근로자, 노동조합 간부, 사용자)로 하고 종속변수는 설문의 각 개별항목으로 선정하였다. 또한 설문의 특성상 보조적으로 단순비율분석을 실시하였다.

第4節 濟州地域 택시運輸業 勞使關係의 實態分析

1. 人口統計的 分布

본 조사표본의 인구통계적 구성분포를 보면, <표Ⅲ-6>에서 보는 바와 같이 연령별로는 근로자의 경우 30대가 절반을 넘는 분포를 보이고 있으며, 40세 이상은 10% 내외에 머물고 있다.

표Ⅲ-6. 인구통계적 분포 (단위 : 명, %)

구 분	연 령 별					학 력 별					
	30세 미만	30~39세	40~49세	50세 59세	60세 이상	중졸 이하	고졸	전문대졸	대졸 이상		
일반근로자	51 (34.7)	83 (56.5)	13 (8.8)			28 (19.0)	113 (76.9)	6 (4.1)	0 (0.0)		
노조간부	7 (11.5)	47 (77.0)	7 (11.5)			9 (14.8)	47 (77.0)	4 (6.6)	1 (1.6)		
사 용 자	2 (6.5)	12 (38.7)	8 (25.8)	5 (16.1)	2 (6.5)	2 (6.5)	22 (71.0)	2 (6.5)	5 (16.1)		
운수업계경력년수											
구 분	1년 이하	1~2년	3~4년	5~6년	7~8년	9~10년	10년 이상				
일반근로자	4 (2.7)	18 (12.2)	41 (27.9)	28 (19.0)	23 (15.6)	13 (8.8)	20 (13.6)				
노조간부	0 (0.0)	5 (8.2)	15 (24.6)	19 (31.1)	9 (28.1)	4 (6.6)	9 (14.8)				
사 용 자	1 (3.2)	2 (6.5)	6 (19.4)	4 (12.9)	1 (3.2)	1 (3.2)	16 (51.6)				
현직장근무년수											
구 분	1년 이하	1~2년	3~4년	5~6년	7~8년	9~10년	입 사 경 로				
							친지 소개	모 집 광고	알 선 기관	직 원 소개	기타
일반근로자	11 (7.5)	47 (32.0)	59 (40.1)	18 (12.2)	8 (5.4)	4 (2.7)	43 (29.3)	8 (5.4)	2 (1.4)	70 (47.6)	24 (16.3)
노조간부	0 (0.0)	9 (14.8)	29 (47.5)	16 (26.2)	7 (11.5)	0 (0.0)	13 (21.3)	0 (0.0)	3 (4.9)	40 (65.6)	5 (8.2)

구 분	월 소 득						주택소유여부			
	30만원 이하	40만 원대	50만 원대	60만 원대	70만 원대	80 만 원대	자가	월세	전세	기 타
일반근로자	5 (3.4)	67 (45.6)	38 (25.9)	20 (13.6)	15 (10.2)	2 (1.4)	33 (22.4)	79 (53.7)	29 (19.7)	6 (7.0)
노조간부	2 (3.3)	25 (41.0)	22 (36.1)	5 (8.2)	6 (9.8)	1 (1.6)	20 (32.8)	26 (42.6)	10 (16.4)	5 (7.1)
구 분	부양가족수(본인포함)					혼인 여부				
	2 명 이하	3 명	4 명	5 명	6 명 이상	기혼	미혼			
일반근로자	22 (14.5)	48 (33.1)	47 (32.4)	24 (16.6)	6 (4.1)	110 (74.8)	55 (25.2)			
노조간부	11 (16.7)	14 (23.3)	23 (38.3)	9 (15.0)	4 (6.7)	27 (90.2)	6 (9.8)			

이는 30대 후반 이후 개인택시면허를 얻어 자영으로 전환하기 때문인 것으로 여겨진다. 학력별로는 고졸이 근로자와 사용자 모두가 70% 이상을 상회하고 있어 어느 정도의 정규 교육수준은 받은 상태이다. 운수업계의 경력은 비교적 고른 분포를 보이고 있으나, 근로자의 경우 2~4년 사이가 40%를 상회하고 있어 경력자가 타업종에 낮은 편이다. 사용자의 경우는 10년 이상이 50%를 조금 넘고 있어 근로자에 비해 비교적 높은 편이다.

또한 현 직장의 근무년수에 대하여 살펴보면, 일반근로자의 경우는 4년 이하가 약 80%, 노조간부는 61%가 집중되어 있기 때문에 택시운전기사의 이직률이 매우 높음을 단적으로 보여주고 있다. 입사경로는 직원의 소개, 친지의 소개가 절대 다수를 차지하고 있기 때문에 입사경로에 속인적 요소가 크게 작용하는 것으로 나타나고 있다. 이는 택시업체의 노조가입률이 높은 주요한 원인이기도 하다. 월 소득은 40~50만원대, 부양가족수는 4~5명이 절대 다수를 차지하고 있다. 주택 소유여부는 월세가 50%로 가장 많으며, 특이할 만한 점은 노조간부의 주택소유율이 일반근로자보다 10% 가량이 높게 나타나고 있다.

2. 勞使間의 意識構造에 대한 分析

여기에서는 노사간의 기업목표와 택시운수업에 대한 인식, 노조대표의 리더쉽,

경영자의 리더십, 노동관계법에 대한 견해, 노사문제에 대한 정부개입의 필요성, 근로자의 요구사항, 노사의 권력관계, 노동조합에 대한 인식, 택시운수업자가 된 동기 등을 분석함으로써 노사관계의 기초적 자료로 활용하고자 하였다.

1) 企業目標에 대한 認識

회사내에서 가장 중요시하는 기업목표에 대한 질문은 〈표Ⅲ-7〉에서와 같이 같이, 조직구성원간 $\alpha=0.05$ 수준에서 통계적으로 유의적인 차이를 보이고 있다. 즉, 사용자와 근로자의 경우 생산성목표와 유지목표간의 상호균형을 기업목표로 하고 있다는 응답이 많은 반면에, 노조간부의 경우 기업목표가 생산성만을 고려하고 있다는 응답이 전체의 56.9%로 가장 높게 나타나고 있다. 이는 노조간부가 회사의 기업목표에 대해 더 부정적 사고를 많이 가지고 있다고 할 수 있다. 그러나 현실적으로 개인기업 형태에 불과한 제주지역의 택시운수업체 수준에서 그나마 경영자의 사고가 전향적으로 변화하고 있음은 향후 노사관계의 전개에 있어서 청신호가 아닐 수 없다.

〈표Ⅲ-7〉 기업목표에 대한 인식 (단위: 명, %)

구 분	생산성목표	유지목표	상호균형	잘모름	계
일반근로자	54 (38.0)	10 (7.0)	69 (48.6)	9 (6.3)	142 (61.5)
노조간부	33 (56.9)	2 (3.4)	22 (37.9)	1 (1.7)	58 (25.1)
사 용 자	5 (16.1)	4 (12.9)	19 (61.3)	3 (9.7)	31 (13.4)
합 계	92 (39.8)	16 (6.9)	110 (47.6)	13 (5.6)	231 (100.0)

$$\chi^2=16.33370**, \quad df=6, \quad ** P < 0.05$$

2) 택시運輸業에 대한 勞使間의 認識

전체적으로 부정적 사고가 노사양자 모두 높게 나타나고 있으나 〈표Ⅲ-8〉에서와 같이, $\alpha=0.01$ 수준에서 조직구성원간에 유의적인 차이를 보이고 있다. 즉 사용자가 근로자보다 택시운수업에 대한 긍정적 사고(36.7%)를 더 많이 지니고 있다. 특히 위험하고 고되다는 응답이 노사간에 현저한 차이를 보이고 있어 현장

근로자와 사용자간에 현격한 인식차이를 보이고 있다. 이러한 부정적 노동관은 운전기사의 이직률을 높이고, 직무만족을 저해하는 큰 요인이 아닐 수 없다.

〈표Ⅲ- 8〉 택시운수업에 대한 인식 (단위 : 명, %)

구 분	사회공익에 기여함	인정 못 받는 직업	위험하고 고됨	공지를 지님	계
일반근로자	16 (11.2)	56 (39.2)	55 (38.5)	16 (11.2)	143 (61.9)
노조간부	10 (17.2)	19 (32.8)	24 (41.4)	5 (8.6)	58 (25.1)
사 용 자	9 (30.0)	17 (56.7)	2 (6.7)	2 (6.7)	30 (13.0)
합 계	35 (15.2)	92 (39.8)	81 (35.1)	23 (10.0)	231 (100.0)

$\chi^2=17.57215^{***}$, $df=6$, $*** P < 0.01$

3) 택시運輸業者가 된 動機

택시운수업의 경영자가 된 동기는 〈표Ⅲ- 9〉에서와 같이, 절대 다수가 운수 사업에 종사한 경험이 가장 중요한 동기(45.2%)이며, 특히 사회공익에 기여하고자 한다(22.6%)는 경영철학도 많이 나타나고 있기 때문에 고무적이다.

〈표Ⅲ- 9〉 택시운수업체 경영자가 된 동기 (단위 : 명, %)

사회공익에 기여하기 때문에	운수업종사경험 때문에	성격과소질에 적합하기때	경영이 수월하기 때문에	계
7 (22.6)	14 (45.2)	4 (12.9)	1 (3.2)	31 (100.0)

4) 勞組幹部의 리더십

노조간부의 리더십은 〈표Ⅲ- 10〉에서와 같이, 근로자와 사용자간에 $\alpha=0.05$ 수준에서 유의적인 차이를 보이고 있다. 즉 사용자의 경우 노조간부의 리더십을 덜 민주적(29%)로 평가하는 반면에, 일반근로자의 경우 비교적 민주적(54.1%)이라 평가하고 있다. 이는 노조간부에 대한 사용자의 불신을 잘 나타내 주고 있는

사례이다. 또한 노조간부들 스스로가 일반 근로원에 비하여 자신의 리더십이 민주적(64.6%)으로 평가하고 있는 것은 그들의 리더십이 자신이 생각하고 있는 것만큼 일반근로자에 파급되지 못함을 단적으로 드러낸 것이라고 할 수 있다.

〈표Ⅲ- 10〉 노조간부의 리더십 발휘 정도 (단위 : 명, %)

구 분	매우권위적	약간권위적	그저그렇다	약간민주적	매우민주적	계
일반근로자	14 (9.7)	13 (9.0)	39 (27.1)	48 (33.3)	30 (20.8)	144 (61.3)
노조간부	6 (10.0)	3 (5.0)	11 (18.3)	23 (38.3)	17 (28.3)	60 (25.5)
사 용 자	7 (22.6)	5 (16.1)	10 (32.3)	4 (12.9)	5 (16.1)	31 (13.2)
합 계	27 (11.5)	21 (8.9)	60 (25.5)	75 (31.9)	52 (22.1)	235 (100.0)

$$\chi^2 = 14.59908^{**}, df = 8, ** P < 0.05$$

〈표Ⅲ- 11〉 경영자의 리더십 발휘 정도 (단위 : 명, %)

구 분	매우권위적	약간권위적	그저그렇다	약간민주적	매우민주적	계
일반근로자	31 (21.5)	37 (25.7)	40 (27.8)	23 (16.0)	13 (9.0)	144 (61.3)
노조간부	13 (21.7)	15 (25.0)	17 (28.3)	10 (16.7)	5 (8.3)	60 (25.5)
사 용 자	4 (12.9)	3 (9.7)	11 (35.5)	6 (19.4)	7 (22.6)	31 (13.2)
합 계	48 (20.4)	55 (23.4)	68 (28.9)	39 (16.6)	25 (10.6)	235 (100.0)

$$\chi^2 = 9.38988, df = 8$$

5) 經營者의 리더십

경영자의 리더십은 〈표Ⅲ- 11〉에서와 같이, 노사간에 통계적으로 유의적인 차이를 보이고 있지는 않다. 그러나 45% 이상의 근로자들이 경영자의 리더십이 권위적이라 평가한 반면에, 사용자는 22.6%만이 자신들이 민주적 리더십을 발휘

하고 있다고 생각하고 있어서 대조적인 측면을 보이고 있다. 특히 주목할 만한 것은 30% 가까운 근로자들이 경영자의 리더십에 대한 평가를 유보하고 있다는 점이다. 이는 노사간에 커뮤니케이션의 활성화 등을 통하여 사용자를 긍정적 평가할 수 있게 하는 잠재성을 지니고 있다고 하겠다.

6) 勞動組合 活動에 대한 關心

노동조합의 활동에 대한 근로자의 관심은 〈표Ⅲ- 12〉에서와 같이, 일반근로자와 노조간부간에 $\alpha=0.01$ 수준에서 유의적인 차이를 보이고 있다. 즉 일반근로자의 59.2%가 호의적인 반응을 보인 반면에, 노조간부들은 88%가 호의적인 평가를 내리고 있다. 여기서 주목할 만한 것은 노조간부의 리더십에 대한 평가와 마찬가지로 노동조합의 활동에 대하여 노조간부가 생각하는 것만큼 일반근로자들이 높게 평가하지는 않고 있다는 점이다. 이는 일반근로자의 36.1%가 유보적 반응을 보이는 데서도 잘 나타나고 있다.

〈표Ⅲ- 12〉 노조활동에 대한 근로자의 호의도 (단위 : 명, %)

구 분	매 우 호의적	약 간 호의적	그 저 그렇다	별로 관심 없음	거의 관심 없음	계
일반근로자	46 (31.3)	41 (27.9)	53 (36.1)	5 (3.4)	2 (1.4)	147 (71.7)
노조간부	28 (48.3)	23 (39.7)	6 (10.3)	0 (0.0)	1 (1.7)	58 (28.3)
합 계	74 (36.1)	64 (31.2)	59 (28.8)	5 (2.4)	3 (1.5)	205 (100.0)

$$\chi^2=16.7900***, df=4, *** P < 0.01$$

7) 勞動關係法에 대한 見解

노동관계법에 대한 견해는 〈표Ⅲ- 13〉에서와 같이, 노사간에 통계적으로 유의적인 차이를 보이고 있지는 않지만, 절반 이상이 법내용에 문제점이 있다고 생각하고 있다. 특히 주목되는 점은 일반근로자에 비하여 노조간부나 사용자가 노

동관계법을 탄력적으로 적용해야 한다고 하고 있는데, 이는 단체교섭을 통한 현안문제 해결에 있어서 양자간의 경험에서 우러나온 것으로 중요한 경험적 사실일 것으로 생각된다.

〈표Ⅲ- 13〉 노동관계법에 대한 견해 (단위 : 명, %)

구 분	무조건 준수해야함	탄력적 적 용	법내용에 문제있음	준수할 가치없음	계
일반근로자	9 (6.2)	43 (29.5)	88 (60.3)	6 (4.1)	146 (61.9)
노조간부	4 (6.8)	24 (40.7)	30 (50.8)	1 (1.7)	59 (25.0)
사 용 자	2 (6.5)	13 (41.9)	16 (51.6)	0 (0.0)	31 (13.1)
합 계	15 (6.4)	80 (33.9)	134 (56.8)	7 (3.0)	236 (100.0)

$\chi^2=4.97766, df=6$

〈표Ⅲ- 14〉 노동관계법 적용상의 형평성 (단위 : 명, %)

구 분	사용자측에 유리하다	근로자측에 유리하다	노사쌍방에 유리하다	노사쌍방에 불리하다	계
일반근로자	99 (70.2)	6 (4.3)	16 (11.3)	20 (14.2)	141 (60.5)
노조간부	47 (77.0)	0 (0.0)	5 (8.2)	9 (14.8)	61 (26.2)
사 용 자	6 (19.4)	17 (54.8)	2 (6.5)	6 (19.4)	31 (13.3)
합 계	152 (65.2)	23 (9.9)	23 (9.9)	35 (15.0)	233 (100.0)

$\chi^2=87.17983***, df=6, *** P (0.01)$

8) 勞動關係法 適用의 衡平性

노동관계법 적용의 형평성 문제에 대하여 살펴보면, 〈표Ⅲ- 14〉에서와 같이 노사간에 $\alpha=0.01$ 수준에서 현격한 견해차이를 보이고 있는 대목이다. 즉 근로자측은 70% 이상이 노동관계법이 사용자측에 유리하게 적용된다고 보고 있는 반

면, 사용자측은 54.8%가 근로자측에 유리하게 적용되고 있다는 아전인수적인 견해를 보이고 있다. 이것은 노사양측 모두가 노동관계법에 상당한 불만을 가지고 있는데, 이는 법률적 지식을 충분히 가지지 못한 데에서도 그 원인을 찾아볼 수 있을 것이다.

9) 勞使問題의 政府介入

노사문제에 있어서 정부의 개입에 대한 견해는 <표Ⅲ-15>에서와 같이, 일반 근로자의 45.8%에 비하여, 노조간부(52.4%)와 사용자(73.4%)가 정부의 개입 필요성을 인정하고 있다. 이는 노동관계법의 적용상 탄력성에서도 보여 준 바와 같이, 노사협상의 실질적 당사자들은 정부의 노사관계의 중재자, 규제자, 심판자 등의 역할이 현실적으로 필요하다는데 인식을 같이 하고 있으며, 일반근로자 역시 이에 대해 어느 정도 공감대가 형성되어 있다 하겠다. 따라서 점차로 노사관계는 환경적 변화에 따라 정부의 역할에 대한 인식이 변화하고 있음을 알 수 있다. 그러나 이것이 정부의 무분별한 적극적 개입을 인정하는 것은 아니다.

<표Ⅲ-15> 노사문제의 정부개입에 대한 견해 (단위: 명, %)

구 분	매우필요함	조금필요함	그저그렇다	조금불필요	매우불필요	계
일반근로자	23 (15.6)	45 (30.2)	22 (15.0)	32 (21.8)	25 (17.0)	147 (61.8)
노조간부	11 (18.0)	21 (34.4)	8 (13.1)	11 (18.0)	10 (16.4)	61 (25.6)
사 용 자	5 (16.7)	17 (56.7)	4 (13.3)	3 (10.0)	1 (3.3)	30 (12.6)
합 계	39 (16.4)	83 (34.9)	34 (14.3)	46 (19.3)	36 (15.1)	238 (100.0)

$$\chi^2 = 10.15456, \quad df = 8$$

10) 우선적으로 해결되어야 할 勤勞者의 要求事項

우선적으로 해결되어야 할 근로자의 요구사항에 관한 문제에 있어서도 <표Ⅲ-16>에서와 같이, 사용자와 근로자간에 $\alpha = 0.01$ 수준에서 현격한 견해차를 보이고 있다. 근로자의 경우 완전월급제(일반근로자 52.7%, 노조간부 55.7%)가 가장 시급한 문제로 여기고 있으며 기타 임금인상(16.4%, 13.1), 인간적 대우(13.0%, 13.1%) 등의 순으로 나타나고 있는 반면에, 사용자의 경우 인간적 대우(32.3%),

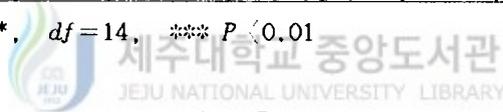
임금인상(25.8%), 완전월급제(16.1%) 등의 순으로 나타나고 있다.

이는 완전월급제로 전환해 가는 과정에 있어서 사용자의 경우 인간적 상호 유대를 강화하고 연차적 임금인상과정을 거쳐 단계적으로 실시하고자 하는 반면에, 일반근로자의 경우 완전월급제의 조속한 실시를 원하고 있음을 알 수 있다. 그러나 음성적 수입에 관하여 사용자의 근로자에 대한 불신이 여전히 남아 있는 상황이기 때문에, 이 문제는 노사 상호간에 신뢰성 회복과 함께 음성적 수입에 대한 과학적 관리가 전제되지 않고서는 쉽게 해결될 문제가 아니다.

표Ⅲ- 16) 근로자 요구중 우선적으로 해결해야 할 사항 (단위 : 명, %)

구 분	임 금 인 상	월급제 실시	근로시간 적 정 화	근로환 경개선	고 용 안 정	복리시 설확충	인간적 대 우	기 타	계
일반근로자	24 (16.4)	77 (52.7)	1 (0.7)	17 (11.6)	0 (0.0)	6 (4.1)	19 (13.0)	2 (1.4)	146 (61.3)
노조간부	8 (13.1)	34 (55.7)	2 (3.3)	3 (4.9)	1 (1.6)	4 (6.6)	8 (13.1)	1 (1.6)	61 (25.6)
사 용 자	8 (25.8)	5 (16.1)	1 (3.2)	3 (9.7)	2 (6.5)	2 (6.5)	10 (32.3)	0 (0.0)	31 (13.0)
합 계	40 (16.8)	116 (48.7)	4 (1.7)	23 (9.7)	3 (1.3)	12 (5.0)	37 (15.5)	3 (1.3)	238 (100.0)

$\chi^2 = 30.16542^{***}$, $df = 14$, $*** P < 0.01$



표Ⅲ- 17) 노사 상호간의 신뢰도 (단위 : 명, %)

구 분	조직의 한 부문에그침	가족처럼 여 김	근로자는경 영자에감사	대등한 협 의 대상	계
일반근로자	76 (53.1)	31 (21.7)	5 (3.5)	31 (21.7)	143 (61.1)
노조간부	38 (63.3)	8 (13.3)	0 (0.0)	14 (23.3)	60 (25.6)
사 용 자	8 (25.8)	14 (45.2)	0 (0.0)	9 (29.0)	31 (13.2)
합 계	122 (52.1)	53 (22.6)	5 (2.1)	54 (23.1)	243 (100.0)

$\chi^2 = 18.66895^{***}$, $df = 6$, $*** P < 0.01$

11) 勞使 相互間의 信賴度

노사 상호간의 신뢰도는 <표Ⅲ- 17>에서 보는 바와 같이, $\alpha=0.01$ 수준에서 노사간에 유의적인 차이를 보이고 있다. 근로자는 사용자가 자신들을 조직구성원의 한 도구로 여기고 있다고 평가하는 반면에, 사용자는 가족처럼 여기고 있다(45.2%)고 응답하고 있어서 노사 상호간의 시각차이가 큰 것으로 나타나고 있다. 따라서 운전기사들은 회사의 경영자에 대하여 부정적인 인식을 가지고 있다.

이는 사용자가 근로자를 대등한 협의대상으로 여기고 있다는 응답이 29%에 불과한 것에서도 알 수 있듯이 개인기업의 형태를 벗어나지 못한 전근대적인 경영 방식에 입각하여 회사를 운영하고 있는데 한 원인이 있다.

3. 勞使關係에 대한 分析

1) 勞使 協力

노사간의 협력정도에 대하여 살펴보면, <표Ⅲ- 18>에서와 같이 $\alpha=0.05$ 수준에서 조직구성원간에 유의적인 차이를 보이고 있다. 일반근로자의 41.1%, 노조간부의 45.9%, 사용자의 54.8%가 노사협력이 잘 이루어진다고 응답하였다. 또한 일반근로자의 31.3%, 사용자의 32.3%가 유보적인 반응을 보였다. 특히 노조간부의 경우에 있어서 협력이 원활치 못하다는 응답이 36.1%나 되어 회사에 따라 노사협력이 양극적인 면을 보이고 있음을 알 수 있다. 그러나 아직도 절반이 넘는 근로자들이 유보적 또는 부정적 반응을 보이고 있는 것은 노사협력을 위한 공식적 경로인 노사협의제 및 노동조합의 역할 증대가 중요할 것으로 생각된다.

<표Ⅲ- 18>

노사간의 협력 정도

(단위 : 명, %)

구 분	매 우 원활함	조 금 원활함	그 저 그렇다	별로원활 못 함	매우 원활 못 함	계
일반근로자	5 (3.4)	54 (36.7)	46 (31.3)	27 (18.4)	15 (10.2)	147 (61.5)
노조간부	3 (4.9)	25 (41.0)	11 (18.0)	17 (27.9)	5 (8.2)	61 (25.5)
사 용 자	4 (12.9)	13 (41.9)	10 (32.3)	0 (0.0)	4 (12.9)	31 (13.0)
합 계	12 (5.0)	92 (38.5)	67 (28.0)	44 (18.4)	24 (10.0)	239 (100.0)

$$\chi^2 = 16.98282^{**}, \quad df = 8, \quad *** P < 0.05$$

또한 노사협력을 바탕으로 한 노사간의 협의나 이에 대한 제도화를 확립하는 목적은 (표Ⅲ- 19)에서 보는 바와 같이, 근로자의 경우에 있어서 근로조건 개선(33.6%, 37.7%), 노동자의 이익이나 지위향상(13.3%, 11.5%) 등의 자신들의 소기의 목적달성에도 그 목적이 있지만 노사간의 의사소통원활(23.8%, 27.9%), 노사분규의 예방(13.3%, 6.6%), 생산성 향상(4.2%, 9.8%) 등 노사협력체제의 확립에도 큰 의의를 두고 있다. 특히 사용자의 경우에는 노사간의 의사소통원활(45.2%), 노사분규의 예방(16.1%) 등 노사협력체제의 확립에 큰 의의를 두고 있다.

(표Ⅲ- 19) 노사간 협의나 제도화를 확립하는 목적 (단위: 명, %)

구 분	근로조건 개선	노사의 의사소통	생산성 향상	단체협약운용	노사분규예방	고충처리	경영참가	근로자이익*	기 타	계
일반근로자	48 (33.6)	34 (23.8)	6 (4.2)	7 (4.9)	19 (13.3)	7 (4.9)	1 (0.7)	19 (13.3)	2 (1.4)	143 (60.9)
노조간부	23 (37.7)	17 (27.9)	6 (9.8)	3 (4.9)	4 (6.6)	1 (1.6)	0 (0.0)	7 (11.5)	0 (0.0)	61 (26.0)
사용자	2 (6.5)	14 (45.2)	3 (9.7)	0 (0.0)	5 (16.1)	2 (6.5)	1 (3.2)	4 (12.9)	0 (0.0)	31 (13.2)
합 계	73 (31.1)	65 (27.7)	15 (6.4)	10 (4.3)	28 (11.9)	10 (4.3)	2 (0.9)	30 (12.8)	2 (0.9)	235 (100.0)

주: * 근로자의 이익이나 지위향상임, $\chi^2=23.30769$, $df=16$

(표Ⅲ- 20) 노사협력의 증대효과 (단위: 명, %)

구 분	생산성 향상	경영합리화	근로자이익 및 지위향상	별 효과 없음	기 타	계
일반근로자	55 (38.7)	26 (18.3)	43 (30.3)	6 (4.2)	12 (8.5)	142 (60.7)
노조간부	28 (45.9)	13 (21.3)	13 (21.3)	3 (4.9)	4 (6.6)	61 (26.1)
사용자	15 (48.4)	5 (16.1)	8 (25.8)	0 (0.0)	3 (9.7)	31 (13.2)
합 계	98 (41.9)	44 (18.8)	64 (27.4)	9 (3.8)	19 (8.1)	234 (100.0)

$\chi^2=4.23457$, $df=8$

한편 노사협력의 증대효과에 대하여 살펴보면 <표Ⅲ- 20>에서 보는 바와 같이, 우선 가시적으로 생산성 증대의 효과가 가장 높게 나타나며, 이에 따른 분배 효과로 근로자의 이익증대 및 지위향상, 그리고 결과적으로 경영의 합리화가 이루어지는 것을 보여 주고 있다.

2) 勞使紛糾

노사분규에 대한 인식은 <표Ⅲ- 21>에서 보는 바와 같이, 조직구성원간에 $\alpha = 0.01$ 수준에서 현저한 차이를 보이고 있다. 즉 근로자의 경우에 있어서 일반근로자는 61.1%, 노조간부 49.2%가 필요성을 인정하고 있는 반면에, 사용자의 경우는 12.9%만이 필요성을 인정하고 있다. 특기할 만한 것은 사용자의 경우 필요성을 인정하면서도 비현실적이라는 양면성을 지니고 있다는 것이다. 이는 사용자들이 노사분규시 대화에 응하면서도 소극적 입장을 취하고 있다는 측면을 알 수 있다.

<표Ⅲ- 21> 노사분규에 대한 인식 (단위 : 명, %)

구 분	필요하나 비현실적	요구쟁취는 불필요	경우에 따 라 필요	비생산적· 근로자불리	회사발전에 장 애	계
일반근로자	28 (19.4)	4 (2.8)	88 (61.1)	20 (13.9)	4 (2.8)	144 (61.0)
노조간부	13 (21.3)	2 (3.3)	30 (49.2)	15 (24.6)	1 (1.6)	61 (25.8)
사 용 자	14 (45.2)	0 (0.0)	4 (12.9)	3 (9.7)	10 (32.3)	31 (13.1)
합 계	55 (23.3)	6 (2.5)	122 (51.7)	38 (16.1)	15 (6.4)	236 (100.0)

$$\chi^2 = 61.61800^{***}, df = 8, *** P < 0.01$$

특히 노사분규의 주요 발생원인을 <표Ⅲ- 22>에서 보는 바와 같이, 공식적 협상에 응하는 노조간부들이 경영자의 독선적·전근대적 경영이 가장 중요한 원인(36.7%)으로 지적하는 것을 보더라도 협상과정상에 있어서 사용자의 소극적 자세를 짐작하게 한다. 또한 사용자들이 노사분규의 주요 발생원인을 외부적으로 잘못된 교통정책(30%), 내부적으로 운전기사의 자질(26.7%) 탓으로 돌리고 있어 경영내부적 문제에 대해서는 노조의 간섭을 차단하고자 하는 의도를 보이고 있

다. 반면에, 근로자들은 앞에서 언급한 바와 같이 독선적·전제적 경영(24.0%, 36.7%), 임금제도 및 임금수준의 문제(19.2%, 10% : 34.2%, 25%) 등으로 나타나고 있기 때문에, 주로 조직의 내적요인에서 그 원인이 있다고 믿고 있다. 이는 노사분규의 발생원인에 대한 현저한 시각차이(유의수준 $\alpha=0.01$)가 노사분규 해결에 가장 큰 장애요인임을 단적으로 보여주고 있다.

〈표Ⅲ- 22〉 노사분규의 주요발생원인 (단위: 명, %)

구분	독선적 경영	작업 환경	임금 제도	임금 수준	운전자 차질	고통 정책	사회적 분위기	인간적 대우	계
일반근로자	35 (24.0)	6 (4.1)	28 (19.2)	50 (34.2)	3 (2.1)	14 (9.6)	2 (1.4)	8 (5.5)	146 (61.9)
노조간부	22 (36.7)	5 (8.3)	6 (10.0)	15 (25.0)	1 (1.7)	9 (15.0)	0 (0.0)	2 (3.3)	60 (25.4)
사용자	3 (10.0)	0 (0.0)	1 (3.3)	4 (13.3)	8 (26.7)	9 (30.0)	3 (10.0)	2 (6.7)	30 (12.7)
합계	60 (25.4)	11 (4.7)	35 (14.8)	69 (29.2)	12 (5.1)	32 (13.6)	5 (2.1)	12 (5.1)	236 (100.0)

$\chi^2=69.10886^{***}$, $df=14$, $*** P < 0.01$

〈표Ⅲ- 23〉 노사간 노동쟁의 및 노사분규 해결방법 (단위: 명, %)

구분	쌍방의 협의	회사내 위 원회·부서	외부의 협조	정부 및 법적 수단	그대로 방치	계
일반근로자	106 (76.8)	7 (5.1)	6 (4.3)	17 (12.3)	2 (1.4)	138 (60.3)
노조간부	41 (67.2)	6 (9.8)	1 (1.6)	13 (21.3)	0 (0.0)	61 (26.6)
사용자	26 (86.7)	1 (3.3)	1 (3.3)	1 (3.3)	1 (3.3)	30 (13.1)
합계	173 (75.5)	14 (6.1)	8 (3.5)	31 (13.5)	3 (1.3)	229 (100.0)

$\chi^2=10.91767$, $df=8$

한편 노사간의 노동쟁의 및 노사분규의 해결방법에는 〈표Ⅲ- 23〉에서 보는

바와 같이, 노사쌍방의 협의에 의해서 해결해야 한다는 응답이 절대 다수를 차지하고 있어 원칙적으로 노사 모두 올바른 해결방법을 취하고 있다. 하지만 상기한 노사분규 자체에 대한 현저한 시각차이와 원인에 대한 진단차이가 존재하는 한 설령 노사쌍방의 타협에 의해 분규가 해결되더라도 근원적인 해결책이 못되는 미봉책에 불과할 것이다.

그 실례로 <표Ⅲ- 24>에서 보는 바와 같이, 막상 노사분규에 돌입하여 첨예한 대립이 있을시에는 $\alpha=0.01$ 수준에서 상호간의 현저한 견해차이를 보이고 있다. 즉 무노동·무임금의 원칙에 있어서 사용자의 절대 다수(80.6%)가 지켜져야 한다고 하는 반면에, 일반근로자의 53.2%, 노조간부의 67.3%가 타당성이 없는 원칙이라 주장하고 있다. 결국 원칙론적인 측면에서는 노사간에 일치된 견해를 보이면서도 실제 이해관계에 있어서는 첨예한 시각차를 노출하고 있다.

<표Ⅲ- 24> 무노동·무임금의 원칙에 대한 인식 (단위: 명, %)

구 분	반드시 준 수	어느 정도 준 수	별로 타당 하지 않음	전혀 타당 하지 않음	계
일반근로자	19 (13.5)	47 (33.3)	23 (16.3)	52 (36.9)	141 (61.3)
노조간부	7 (12.1)	12 (20.7)	12 (20.7)	27 (46.6)	58 (25.2)
사 용 자	24 (77.4)	1 (3.2)	4 (12.9)	2 (6.5)	31 (13.0)
합 계	50 (21.7)	60 (26.1)	39 (17.0)	81 (35.2)	230 (100.0)

$$\chi^2=71.15264***, \quad df=6, \quad *** P < 0.01$$

3) 勞使間의 力學關係

노사간의 역학관계, 즉 노사관계의 주도권에 대하여 살펴보면, <표Ⅲ-25>에서 보는 바와 같이 절대 다수의 노사 쌍방이 상호간에 신뢰하고 협조적인 대등한 관계에 있어야 한다고 응답하였다. 이는 전술한 노동쟁의 및 노사분규의 해결방법에서와 같이 원칙론적인 측면에서 노사간의 역학관계는 올바르게 이해하고 있으나, 실천적 문제에 있어서 그 견해의 차이를 보이고 있다고 볼 수 있다.

표Ⅲ- 25) 노사간의 역학관계 (단위 : 명, %)

구 분	경영자가 주도	근로자가 주도	대립적 대등관계	협조적 대등관계	정부가 주도	계
일반근로자	3 (2.0)	11 (7.5)	19 (12.9)	111 (75.5)	3 (2.0)	147 (61.5)
노조간부	0 (0.0)	7 (11.5)	6 (9.8)	47 (77.0)	1 (1.6)	61 (25.5)
사 용 자	2 (6.5)	1 (3.2)	1 (3.2)	27 (87.1)	0 (0.0)	31 (13.0)
합 계	5 (2.1)	19 (7.9)	26 (10.9)	185 (77.4)	4 (1.7)	239 (100.0)

$\chi^2=9.33738, df=8$

표Ⅲ- 26) 노사관계의 합리적 운영을 위한 개선책 (단위 : 명, %)

구 분	정부의 노동정책	노사협의 제	단체교섭	노동조합 조직강화	경영참가 제	고충처리	계
일반근로자	84 (57.9)	22 (15.2)	13 (9.0)	10 (6.9)	5 (3.4)	11 (7.6)	145 (61.7)
노조간부	37 (61.7)	10 (16.7)	7 (11.7)	1 (1.7)	2 (3.3)	3 (5.0)	60 (25.5)
사 용 자	17 (56.7)	3 (10.0)	5 (16.7)	0 (0.0)	3 (10.0)	2 (6.7)	30 (12.8)
합 계	138 (58.7)	35 (14.9)	25 (10.6)	11 (4.7)	10 (4.3)	16 (6.8)	235 (100.0)

$\chi^2=9.38399, df=10$

4) 勞使關係 合理的 運營을 위한 改善策

노사관계의 합리적 운영을 위해 가장 우선적으로 개선하여야 할 과제로서는 < 표Ⅲ- 26 > 에서 보는 바와 같이, 절대 다수의 노사 모두가 외부적 요인인 정부의 노동정책(57.9%, 61.7%, 57.7%)을 우선 과제로 지적하고 있다. 그 외에 노사협의 제(15.2%, 16.7%, 10%)와 단체교섭(9%, 11.7%, 16.7)을 지적하고 있다. 이는 정부의 노동정책이 그동안 일관성이 없었고, 현재도 노사양측에 신뢰성을 주지 못하고 있는데 그 원인이 있다. 따라서 노동관계제도인 노사협의제나 단체교섭에

강한 불신감을 보이고 있다. 그러므로 합리적인 노사관계의 운영을 위해서는 긍정적이고도 일관성이 있는 정부의 노동정책과 이에 따른 제도적 보완이 뒷받침 되어야 할 것이다. 이는 전술한 노동관계법을 보는 노사양측이 대조적 시각에서도 엿볼 수 있다.

4. 賃金 및 勤勞條件에 대한 分析

1) 賃 金

(1) 賃金水準 : 현행 택시업체의 임금수준에 대한 평가는 $\alpha=0.01$ 수준에서 조직구성원간에 견해차이를 보이고 있다. 〈표Ⅲ- 27〉에서 보는 바와 같이, 타업종과 비슷하거나(41.9%), 조금 높다(22.6%)고 평가하고 있는 반면에, 일반근로자의 69.4%, 노조간부의 78.7%가 임금수준이 낮다고 평가하고 있다. 실질적으로 택시업체의 임금수준이 전술한 바와 같이 낮은 수준임에도 불구하고, 사용자가 높게 인식하고 있는 것은 음성적 수입을 염두해 둔 불신감에서 오는 결과라 할 수 있다. 따라서 이러한 상황 속에서 매년 임금협상시 노사간의 갈등은 대두될 수밖에 없다고 할 수 있다.

〈표Ⅲ- 27〉 타업종과 비교한 임금수준 (단위 : 명, %)

구 분	매우 좋다	조금 좋다	그저그렇다	조금나쁘다	매우나쁘다	계
일반근로자	2 (1.4)	5 (3.5)	37 (25.7)	33 (22.9)	67 (46.5)	144 (61.0)
노조간부	2 (3.3)	3 (4.9)	8 (13.1)	10 (16.4)	38 (62.3)	61 (25.8)
사 용 자	0 (0.0)	7 (22.6)	13 (41.9)	7 (22.6)	4 (12.9)	31 (13.1)
합 계	4 (1.7)	15 (6.4)	58 (24.6)	50 (21.2)	109 (46.2)	236 (100.0)

$$\chi^2=35.32370***, df=8, *** P < 0.01$$

(2) 賃金制度 : 현행의 임금제도(기본급 : 업적급=5 : 5비율)에 대한 견해는 〈표Ⅲ- 28〉에서 보는 바와 같이, 조직구성원 간에 $\alpha=0.01$ 수준에서 유의적인 차이를 보이고 있다. 근로자의 경우에 있어서 약 75%가 완전월급제로 시급한 전환

을 요구하는 반면에, 사용자는 32.3%만이 완전월급제의 전환에 대한 필요를 느끼고 있고 22.6%가 점차적 전환의사를 가지고 있는 것으로 나타났다. 특히 사용자의 16.1%가 현행의 임금제도를 선호하거나 16.1%가 오히려 업적금을 더 증대시켜야 한다고 인식하고 있는 것은 문제라고 할 수 있다. 그러나 택시노련 서울시지부가 1992년을 완전월급제 실현의 해로 정하여 사용자단체와 협상을 벌이고 있으며, 제주지역 택시사업자의 54.9%가 비교적 긍정적 사고를 지니고 있어 점차 완전월급제로 전환하는 것이 바람직한 추세로 여겨진다.

표Ⅲ- 28) 현행 임금제도에 대한 인식 (단위 : 명, %)

구 분	완전월급제 선 호	기본급감소 업적급증대	업적급감소 기본급증대	완전월급제 절대 필요	기본급·업 적급 균등	계
일반근로자	10 (6.8)	5 (3.4)	17 (11.6)	110 (75.3)	4 (2.7)	146 (61.3)
노조간부	3 (4.9)	2 (3.3)	7 (11.5)	46 (75.4)	3 (4.9)	61 (25.6)
사 용 자	7 (22.6)	5 (16.1)	4 (12.9)	10 (32.3)	5 (16.1)	31 (13.0)
합 계	20 (8.4)	12 (5.0)	28 (11.8)	166 (69.7)	12 (5.0)	238 (100.0)

$\chi^2=33.72441^{***}$, $df=8$, $*** P < 0.01$

(표Ⅲ- 29) 안전월급제 도입시의 효과 (단위 : 명, %)

구 분	불법은행 감 소	서비스 개 선	결근률 감 소	임금상승 생활안정	운송수입 상 승	분규해소 명랑직장	계
일반근로자	56 (38.1)	63 (42.9)	3 (2.0)	6 (4.1)	3 (2.0)	16 (10.9)	147 (63.6)
노조간부	23 (38.3)	27 (45.0)	2 (3.3)	2 (3.3)	2 (3.3)	4 (6.7)	60 (26.0)
사 용 자	5 (20.8)	8 (33.3)	4 (16.7)	3 (12.5)	0 (0.0)	4 (16.7)	24 (10.4)
합 계	84 (36.4)	98 (42.4)	9 (3.9)	11 (4.8)	5 (2.2)	24 (10.4)	231 (100.0)

$\chi^2=19.81026^{**}$, $df=10$, $** P < 0.05$

(24.5%), 눈꺼풀이 떨림(14.5%), 귀가 멍함(6.5%) 순으로 나타나고 있다.

표Ⅲ- 31. 신체적 피로증세 (단위 : 명, %)

구 분	전신이 노곤함	다리가 아 픔	침 이 마 림	계
일반근로자	95 (66.9)	45 (31.7)	2 (1.4)	142 (71.0)
노조간부	42 (72.4)	16 (27.6)	0 (0.0)	58 (29.0)
합 계	137 (68.5)	61 (30.5)	2 (1.0)	200 (100.0)

표Ⅲ- 32. 정신적 피로증세 (단위 : 명, %)

구 분	골치아픔, 얼굴에 열	생각하기 귀찮음	말하기 귀찮음	계
일반근로자	72 (50.3)	31 (21.7)	40 (28.0)	143 (71.1)
노조간부	32 (55.2)	12 (20.7)	14 (24.1)	58 (28.9)
합 계	104 (51.7)	43 (21.4)	54 (26.9)	201 (100.0)

표Ⅲ- 33. 신경감각적 증세 (단위 : 명, %)

구 분	눈의 피로 시력감퇴	하체에 힘 이 없음	귀가 멍함, 소리가 남	눈꺼풀이 떨 림	계
일반근로자	81 (57.4)	32 (22.7)	9 (6.4)	19 (13.5)	141 (70.5)
노조간부	28 (47.5)	17 (28.8)	4 (6.8)	10 (16.9)	59 (29.5)
합 계	109 (54.5)	49 (24.5)	13 (6.5)	29 (14.5)	200 (100.0)

한편, 질병과 관련하여 회사에서 실시하는 정기건강진단에 대한 종합적인 평가

를 보면, 〈표Ⅲ- 34〉에서와 같이 조직구성원간에 $\alpha=0.05$ 수준에서 유의적인 차이를 보이고 있다. 즉 일반근로자의 58.2%, 노조간부 55.5%가 건강진단이 형식적으로 이루어진다고 생각하는 반면에, 사용자의 70%가 유의하다는 상반된 견해를 보이고 있다. 이는 비록 택시운수업체의 정기건강진단에만 발생하는 사안은 아니지만 근로형태가 획일적이며, 경우에 따라서는 교통사고와도 직결된다는 점에서 타업종에 비하여 세심한 건강진단이 요구된다. 특히 운전기사들에게 자주 발병되는 질병에 한해서는 더욱 세심한 배려가 필요할 것이다.

〈표Ⅲ- 34〉 정기건강진단의 효율성 (단위: 명, %)

구 분	매우 유익	약간 유익	형식적	실시치않음	계
일반근로자	17 (11.6)	41 (28.1)	85 (58.2)	3 (2.1)	146 (62.4)
노조간부	14 (24.1)	11 (19.0)	32 (55.2)	1 (1.7)	58 (24.8)
사 용 자	7 (23.3)	14 (46.7)	8 (26.7)	1 (3.3)	30 (12.8)
합 계	38 (16.2)	66 (28.2)	125 (53.4)	5 (2.1)	234 (100.0)

$\chi^2=15.37234^{**}$, $df=6$, $^{**} P < 0.05$

(2) 勤務制度 및 不當解雇의 危險性: 1일 2교대제의 근무형태에 대한 노사간의 견해는 〈표Ⅲ- 35〉에서 보는 바와 같이, 일반근로자 50.3%, 노조간부 51.6%, 사용자 45.3%가 각각 부정적 견해를 보이고 있으며, 긍정적 견해는 각각 32.4%, 30.0%, 38.7%를 나타내고 있다. 이는 관광지라는 제주도의 지역적 특성상으로 인하여 교대시간과 관광안내시간과의 일치가 곤란하기 때문에, 현실적으로 노사쌍방 모두가 수입이 줄어든다는 차원에서 부정적 시각을 나타내고 있다.

그러나 개인택시의 중형화와 렌터카(rent a car)업의 성행, 관광객의 질적 향상 등 제반 관광여건이 변화됨에 따라 회사택시는 점차 단거리 운송을 전담할 것으로 보여지기 때문에, 현행의 기형적인 근무형태인 격일제 근무형태는 1일 2교대제 전환이 머지않은 장래에 이루어져야 한다고 생각된다. 또한 1일 2교대제가 실시되면 회사택시의 경영합리화 차원에서 개인택시의 운송시간의 규제(예컨대, 오전 6시부터 오후 8시까지 14시간 허용)를 제도화하는 방향이 모색되어야 할 것이다.

〈표Ⅲ- 35〉

1일 2교대제에 대한 인식

(단위 : 명, %)

구 분	매우 좋다	조금 좋다	그저그렇다	별로 좋지 않다	전혀 좋지 않다	계
일반근로자	26 (17.9)	21 (14.5)	25 (17.2)	39 (26.9)	34 (23.4)	145 (61.4)
노조간부	14 (23.3)	4 (6.7)	11 (18.3)	14 (23.3)	17 (28.3)	60 (25.4)
사 용 자	3 (9.7)	9 (29.0)	5 (16.1)	8 (25.8)	6 (19.4)	31 (13.1)
합 계	43 (18.2)	34 (14.4)	41 (17.4)	61 (25.8)	57 (24.2)	236 (100.0)

$$\chi^2 = 10.23643, \quad df = 8$$

현재 제주지역의 택시운수업체가 극심한 운전기사의 부족난에 고민하고 있지만 고용의 안정성은 근로자에게 무엇보다 중요한 문제가 아닐 수 없다. 해고의 위험성은 〈표Ⅲ- 36〉에서 보는 바와 같이, 조직구성원간에 $\alpha = 0.05$ 수준에서 유의적인 차이를 보이고 있다. 사용자의 경우에는 66.6%가 부당해고의 위험성이 없다고 응답한 반면에, 근로자 특히 노조간부의 55.8%가 부당해고의 위험성을 느끼고 있다고 응답하였다. 이는 공식적 협상의 당사자인 노조간부가 사용자에 대한 불신을 단적으로 나타내는 지표라고 할 수 있다. 특히 노조간부의 이러한 부당해고의 위험성은 노조활동을 통하여 사용자로부터 불이익을 받는다고 생각하고 있으며, 이는 오히려 투쟁적인 면으로 부각될 소지가 높다고 할 수 있다.

〈표Ⅲ- 36〉

부당해고의 위험성

(단위 : 명, %)

구 분	매우 많다	조금 많다	그저그렇다	별로 없다	전혀 없다	계
일반근로자	14 (9.6)	39 (26.7)	29 (19.9)	39 (26.7)	25 (17.1)	146 (61.6)
노조간부	9 (14.8)	25 (41.0)	6 (9.8)	9 (14.8)	12 (19.7)	61 (25.7)
사 용 자	1 (3.3)	7 (23.3)	2 (6.7)	10 (33.3)	10 (33.3)	30 (12.7)
합 계	24 (10.1)	71 (30.0)	37 (15.6)	58 (24.5)	47 (19.8)	237 (100.0)

$$\chi^2 = 17.57253**, \quad df = 8, \quad ** P < 0.05$$

(3) 福祉厚生施設 : 제주지역 택시운수업체의 복지후생시설은 이미 제Ⅱ장에서 언급한 바와 같이 매우 미비하고 낙후되어 있다. 그리고 실사에서는 많은 근로자들이 택시운수업체의 설립에 필요한 복지후생시설도 채 모르고 있었다. 본 설문에서도 이와 같은 양상을 나타내고 있는데, 이는 〈표Ⅲ- 37〉에서와 같이 조직구성원간에 $\alpha=0.01$ 수준에서 유의적인 차이를 보이고 있다. 즉 일반근로자의 경우(57.8%)보다 운수사업면허의 허가에 필요한 복지후생시설을 잘 알고 있는 노조간부(68%)가 복지후생시설에 대한 불만을 더 높게 나타내고 있다. 반면에 사용자는 33%만이 그들이 갖추어 놓은 복지후생시설에 미흡함을 인정하고 있는 실정이다. 따라서 사회적으로 인정받지 못한다는 열등감과 불만감이 많고 고용의 정착도가 낮은 점에서 볼 때 회사측은 복지후생관리에 있어서 보다 세심한 배려가 있어야 할 것이다.

〈표Ⅲ- 37〉 복지후생시설에 대한 인식 (단위 : 명, %)

구 분	매우 만족	조금 만족	그저그렇다	약간 불만	매우 불만	계
일반근로자	4 (2.7)	3 (2.0)	55 (37.4)	45 (30.6)	40 (27.2)	147 (62.0)
노조간부	1 (1.7)	3 (5.0)	14 (23.3)	20 (33.3)	22 (34.7)	60 (25.3)
사 용 자	0 (0.0)	9 (30.0)	11 (36.7)	8 (26.7)	2 (6.7)	30 (12.7)
합 계	5 (2.1)	15 (6.3)	80 (33.8)	73 (30.8)	64 (27.0)	237 (100.0)

$\chi^2=41.50063^{***}$, $df=8$, $*** P < 0.01$

또한 향후 운전기사들에게 가장 시급하게 필요한 복지후생시설로서는 〈표Ⅲ- 38〉에서 보는 바와 같이, $\alpha=0.05$ 수준에서 독립변수인 조직구성원간에 견해차를 보이고 있다.

근로자의 경우에 있어서 자녀장학금제도(35.4%, 41%)가 다른 시설에 비하여 상대적으로 높게 나타나고 있으며, 그 다음으로는 자신의 건강관리를 위한 체육시설, 도서실, 휴게실을 원하고 있다. 반면에 사용자의 경우에서도 자녀장학금제도(38.7%)의 설치를 무엇보다 중요하게 생각하고 있는 것은 근로자와 같으나 안정적 고용창출을 위해 기숙사(16.1%), 식당(9.7%), 구판장(9.7%) 등의 설치를 중요하게 생각하고 있는 것으로 나타났다.

표Ⅲ- 38. 향후 구비되어야 할 복지후생시설 (단위 : 명, %)

구분	기숙사	목욕탕	식당	휴게실	양호실	체육시설	도서실	자녀장학금제	구판장	계
일반근로자	10 (6.8)	19 (12.9)	3 (2.0)	16 (10.9)	3 (2.0)	33 (22.4)	8 (5.4)	52 (35.4)	3 (2.0)	147 (61.5)
노조간부	2 (3.3)	5 (8.2)	1 (1.6)	6 (9.8)	1 (1.6)	12 (19.7)	8 (13.1)	25 (41.0)	1 (1.1)	61 (25.5)
사용자	5 (16.1)	1 (3.2)	3 (9.7)	2 (6.5)	1 (3.2)	2 (6.5)	2 (6.5)	12 (38.7)	3 (9.7)	31 (13.0)
합계	17 (7.1)	25 (10.5)	7 (2.9)	24 (10.0)	5 (2.1)	47 (19.7)	18 (7.5)	89 (37.2)	7 (2.9)	239 (100.0)

$\chi^2 = 26.55081^{**}$, $df = 16$, $*** P < 0.05$

한편 운전기사의 운전부주의로 인하여 발생한 교통사고에 대한 보상방법은 $\alpha = 0.01$ 수준에서 조직구성원간에 유의적인 차이를 보이고 있다. <표Ⅲ- 39>에서 보는 바와 같이, 각각 65.8%와 70.5%의 근로자는 교통사고 발생시에 회사가 전적으로 그 보상을 부담하여야 한다고 하는 반면에, 사용자의 56.7%가 공동으로 부담하여야 한다고 하고 있다. 그러나 근무시간에 발생한 사고이며, 격무에 시달린다는 점, 언제나 각종의 교통사고에 노출되어 있다는 점 등을 감안한다면 회사의 지불능력에 따라 운전자 상해보험의 가입 등을 통한 회사지원의 비율을 높이는 방향으로 개선되어야 할 것이다.

표Ⅲ- 39. 교통사고 발생시의 보상방법에 대한 인식 (단위 : 명, %)

구분	회사가 부담하여야함	본인이 부담하여야함	본인·회사 공동부담	기타	계
일반근로자	96 (65.8)	5 (3.4)	30 (20.5)	15 (10.3)	146 (61.6)
노조간부	43 (70.5)	2 (3.3)	9 (14.8)	7 (11.5)	61 (25.7)
사용자	10 (33.3)	2 (6.7)	17 (56.7)	1 (3.3)	30 (12.7)
합계	149 (62.9)	9 (3.8)	56 (23.6)	23 (9.7)	237 (100.0)

$\chi^2 = 23.64540^{***}$, $df = 6$, $*** P < 0.01$

5. 勞動組合에 대한 分析

1) 勞動組合에 대한 認識

회사와 노동조합 중에서 어느 쪽을 더 신뢰하느냐는 질문에 대하여 살펴보면 <표Ⅲ- 40>에서 보는 바와 같이, 조직구성원간에 $\alpha=0.01$ 수준에서 통계적으로 유의적인 차이를 보이고 있다. 즉 사용자의 43.4%가 노동조합을 불신하고 있는 반면에, 일반근로자의 20.6%, 노조간부의 30.5%가 회사를 불신하고 있다. 또한 일반근로자 70.5%, 노조간부 64.4%가 양쪽 모두를 신뢰하고 있다고 응답한 반면에, 사용자는 36.7%만이 응답하고 있다. 이것은 그동안 택시운수업체의 노조활동이 투쟁적 성향으로 일관한데서 영향을 받은 사용자의 노조불신이라고 생각된다.

<표Ⅲ- 40>

회사와 노동조합에 대한 인식

(단위: 명, %)

구 분	노조·회사 모두 좋음	회사는 좋고 노조는 싫음	노조는 좋고 회사는 싫음	노조·회사 둘다 싫음	잘 모르겠음	계
일반근로자	103 (70.5)	3 (2.1)	27 (18.5)	3 (2.1)	10 (6.8)	146 (62.1)
노조간부	38 (64.4)	0 (0.0)	18 (30.5)	0 (0.0)	3 (5.1)	59 (25.1)
사 용 자	11 (36.7)	8 (26.7)	2 (6.7)	5 (16.7)	4 (13.3)	30 (12.8)
합 계	152 (64.7)	11 (4.7)	47 (20.0)	8 (3.4)	17 (7.3)	235 (100.0)

$$\chi^2=66.63978***, df=8, *** P < 0.01$$

이러한 사용자의 노동조합에 대한 불신은 <표Ⅲ- 41>에서 보는 바와 같이, 사용자의 46.7%가 노동조합 존재의 필요성을 인정하지 않거나 무관심한 데서 찾아 볼 수 있다. 노동조합 존재의 필요성은 $\alpha=0.01$ 수준에서 조직구성원간에 견해차이를 보이고 있는데 일반근로자의 88.4%, 노조간부의 95.1%가 절대 필요성을 매우 적극적으로 인정하고 있는 반면에, 사용자의 53.4%도 노동조합 존재의 필요성을 인정하고 있다. 따라서 노사간에 노동조합의 필요성 측면에서는 약간의 차이를 나타내고 있다.

표Ⅲ- 41

노동조합 존재의 필요성

(단위 : 명, %)

구 분	반드시 필요함	조 금 필요함	그 저 그렇다	별로 필요 없 음	전혀 필요 없 음	계
일반근로자	130 (88.4)	8 (5.4)	9 (6.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	147 (61.8)
노조간부	58 (95.1)	1 (1.6)	1 (1.6)	0 (0.0)	1 (1.6)	61 (25.6)
사 용 자	11 (36.7)	5 (16.7)	8 (26.7)	6 (20.0)	0 (0.0)	30 (12.6)
합 계	199 (83.6)	14 (5.9)	18 (7.6)	6 (2.5)	1 (0.4)	238 (100.0)

$\chi^2=79.33438^{***}$, $df=8$, $*** P < 0.01$

근로자들이 자신의 이익을 추구할 수 있는 유일 교섭단체가 노동조합 밖에 없
을 뿐만 아니라, 노조간부가 다른 업종에 비하여 일반노조원과 마찬가지로 동일
직무에 종사해 왔기 때문에 커뮤니케이션이 잘 이루어지고 그들이 고충을 충분히
이해하며, <표Ⅲ- 42>에서 보는 바와 같이 그동안의 노동조합의 활동이 권익향
상에 기여해 왔기 때문에 더 적극적 존립 필요성을 느끼는 것이라 하겠다.

표Ⅲ- 42

노조활동의 근로자 권익향상에 대한 기여도

(단위 : 명, %)

구 분	매 우 기여함	조 금 기여함	그 저 그렇다	별로 기여 하지 못함	전혀 기여 하지 못함	계
일반근로자	53 (36.3)	52 (35.6)	30 (20.5)	9 (6.2)	2 (1.4)	146 (61.6)
노조간부	31 (51.7)	17 (28.3)	12 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	60 (25.3)
사 용 자	6 (19.4)	12 (38.7)	9 (29.0)	4 (12.9)	0 (0.0)	31 (13.1)
합 계	90 (38.0)	81 (34.2)	51 (21.5)	13 (5.5)	2 (0.8)	237 (100.0)

$\chi^2=15.48610$, $df=8$

그동안 노동조합의 활동이 근로자의 권익향상에 어느 정도 기여하였는가에 대한 평가는 〈표Ⅲ- 42〉에서와 같이 통계분석에 유의수준인 5%에는 미치지 못하여 기각되었지만, 조직구성원간에 $\alpha=0.1$ 수준에서 약간의 차이를 보이고 있다. 즉 노동조합의 활동에 대하여 근로자측(일반근로자 71.9%, 노조간부 80%)이 사용자(58.1%)측 보다 더 긍정적인 평가를 내리고 있다. 여기서 분명한 것은 노동조합의 활동이 노사 모두 근로자의 권익향상에 기여하고 있다는 점은 인정하고 있다는 것이다.

한편, 노조간부와 일반근로자간의 의사소통에 대하여 살펴보면, 〈표Ⅲ- 43〉에서와 같이 비교적 원활하게 잘 이루어지고 있는 실정에 있다.

표Ⅲ- 43 노조간부와 근로자간의 의사소통 (단위 : 명, %)

구 분	아 주 원활함	조 금 원활함	그 저 그렇다	별로 원활 하지 못함	전혀 원활 하지 못함	계
일반근로자	46 (31.5)	59 (40.4)	28 (19.2)	12 (8.2)	1 (0.7)	146 (61.9)
노조간부	24 (40.0)	26 (43.3)	9 (15.0)	0 (0.0)	1 (1.7)	60 (25.4)
사 용 자	3 (10.0)	16 (53.3)	6 (20.0)	5 (16.7)	0 (0.0)	30 (12.7)
합 계	73 (30.9)	101 (42.8)	43 (18.2)	17 (7.2)	2 (0.8)	236 (100.0)

이와 같은 현상은 노동조합의 간부에 대한 신뢰도로 이어지고 있는데, 〈표Ⅲ- 44〉에서 보는 바와 같이 일반근로자의 70.3%가 노조간부를 신뢰하고 있다. 반면에 사용자의 40.3%가 노조간부를 불신하거나 신뢰를 유보하는 것으로 나타나고 있다. 그러나 일단 협상대상자로서의 노조간부는 일반근로자에 미치는 영향을 고려하여 어느 정도 신뢰하고 있음을 알 수 있다.

표Ⅲ- 44

노조간부에 대한 신뢰도

(단위 : 명, %)

구 분	매우 신뢰	조금 신뢰	그저그렇다	조금 불신	매우 불신	계
일반근로자	35 (24.1)	67 (46.2)	30 (20.7)	8 (5.5)	5 (3.4)	145 (82.9)
사 용 자	5 (16.7)	12 (40.0)	6 (20.0)	6 (20.0)	1 (3.3)	30 (17.1)
합 계	40 (22.9)	79 (45.1)	36 (20.6)	14 (8.0)	6 (3.4)	175 (100.0)

$$\chi^2 = 7.34312, \quad df = 4$$

2) 勞動組合의 活動

현재 노동조합의 수행하고 있는 기능을 보는 시각은 <표Ⅲ- 45>에서 보는 바와 같이, 조직구성원별로 $\alpha = 0.01$ 수준에서 현저한 차이를 보이고 있다. 일반근로자들은 근로조건 개선(53.5%), 임금협상(53.3%) 등의 경제적 기능과 조합원의 상부상조(41.0%), 복지증진(36.7%) 등의 공제적·복지적 기능 등을 주로 수행하고 있다고 보는 반면에, 사용자는 공제적·복지적 기능(36.7%), 경제적 기능(33.3%), 노동조합의 영향력 증대 등의 정치적 기능(30.0%)을 골고루 수행하고 있다고 보고 있다. 특히 노동조합의 기능을 정치적 기능의 수행으로 생각하는 사용자의 시각은 노사의 역학관계에서 있어서 기존의 사용자 우위의 힘의 편중성향에서 노조활동의 활성화로 인한 노사대등의 역학관계로 전환됨에 따른 시각과 실제 노동조합의 요구조건 중에서 노조간부의 전임제, 배차권요구 등 노동조합의 영향력 행사에 따른 시각이 상존하고 있기 때문으로 생각된다.

표Ⅲ- 45

노동조합의 기능에 대한 인식

(단위 : 명, %)

구 분	경제적 기 능	공제적·복 지적 기 능	정치적 기 능	참모적 기 능	계
일반근로자	77 (53.5)	59 (41.0)	5 (3.5)	3 (2.1)	144 (61.5)
노조간부	32 (53.3)	22 (36.7)	3 (5.0)	3 (5.0)	60 (25.6)
사 용 자	10 (33.3)	11 (36.7)	9 (30.0)	0 (0.0)	30 (12.8)
합 계	119 (50.9)	92 (39.3)	17 (7.3)	6 (2.6)	234 (100.0)

$$\chi^2 = 29.23428^{***}, \quad df = 6, \quad *** P < 0.01$$

이에 따라 노동조합이 중점적으로 실시하여야 할 활동방향을 보는 시각은 < 표Ⅲ- 46 > 에서 보는 바와 같이, 노사간에 $\alpha=0.05$ 수준에서 조직구성원별로 유의적인 차이를 보이고 있다. 근로자의 경우에는 근로조건 개선, 부당한 처우 개선 등 주로 경제적 기능을 추후 노동조합이 중점을 두어 활동하여야 할 사항으로 인식하는 반면에, 사용자의 경우에는 회사발전을 위한 협력(48.4%), 근로자의 사회적 지위향상(19.4%) 등을 중점 활동사항으로 인식하고 있다. 물론 자신의 소속된 회사발전을 위한 협력은 노사 모두를 위해 중요한 사항이 아닐 수 없다. 그러나 이러한 노사간의 협력은 경제적 처우가 어느 정도 개선된 이후에 자연스럽게 이루어질 사항이라고 본다면 사용자는 근로자의 경제적 측면에 대한 세심한 배려를 선행되어야 할 것이다.

표Ⅲ- 46) 노동조합의 중점 활동방향 (단위 : 명, %)

구 분	근로조건 개 선	부당처우 개 선	복지후생 활 동	사 회 적 지위향상	회사발전 에 협력	기 타	계
일반근로자	83 (57.2)	26 (17.9)	6 (4.1)	24 (16.6)	5 (3.4)	1 (0.7)	145 (61.7)
노조간부	31 (52.5)	12 (20.3)	4 (6.8)	8 (13.6)	3 (5.1)	1 (1.7)	59 (25.1)
사 용 자	4 (12.9)	2 (6.5)	3 (9.7)	6 (19.4)	15 (48.4)	1 (3.2)	31 (13.2)
합 계	118 (50.2)	40 (17.0)	13 (5.5)	38 (16.2)	23 (9.8)	3 (1.3)	235 (100.0)

$\chi^2=70.53899^{***}$, $df=10$, $*** P < 0.01$

한편 노동조합의 운영을 활성화하는데 저해요인에 대하여 살펴보면 < 표Ⅲ- 47 >)에서와 같이, 노사쌍방이 모두 상대측으로의 저해요인을 전가시키고 있다.

즉, 일반근로자는 경영자의 이해부족(33.3%), 노사관계 전문기관의 부족(28.5%), 근로자 의식의 미성숙(17.4%) 등을 저해요인으로 지적하고 있으며, 노조간부도 역시 경영자의 이해부족(39%)이 가장 큰 원인이라고 여기고 있는데, 일반근로자와는 달리 근로자 의식의 미성숙도 30.5%를 들고 있고, 20.3%가 전문기관이 부족을 들고 있다. 반면에 사용자들은 근로자 의식의 미성숙(67.7%), 사회여건의 미성숙(12.9%), 사용자의 이해부족(16.1%)에서 그 저해요인을 지적하고 있는 것으로 나타났다. 따라서 경영자의 이해와 함께 근로자들의 의식도 대전환이 요구되고 있다. 노동조합 운영의 활성화에 있어서 다른 요인들 보다도 이러한

노사간의 인식차이가 더욱 저해하는 요인으로서 작용하고 있다고 생각된다.

표Ⅲ- 47) 노동조합 운영의 활성화에 저해요인 (단위: 명, %)

구 분	근로자의 식미성숙	경영자의 이해부족	전문기관 부 족	사회여건 미 성숙	별 문 제 없 음	기 타	계
일반근로자	25 (17.4)	48 (33.3)	41 (28.5)	23 (16.0)	5 (3.3)	2 (1.4)	144 (61.5)
노조간부	18 (30.5)	23 (39.0)	12 (20.3)	4 (6.8)	1 (1.7)	1 (1.7)	59 (25.2)
사 용 자	21 (67.7)	5 (16.1)	1 (3.2)	4 (12.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	31 (13.2)
합 계	64 (27.4)	76 (32.5)	54 (23.1)	31 (13.2)	6 (2.6)	3 (1.3)	234 (100.0)

$\chi^2 = 39.20802^{***}$, $df = 10$, $*** P < 0.01$

3) 團體交涉

노동조합의 단체교섭 능력에 대하여 살펴보면, (표Ⅲ- 48)에서와 같이 노사 양측 모두 높게 평가하고 있다. 구체적으로는 일반근로자의 63.2%, 노조간부의 68.3%, 사용자의 58.1%가 노동조합의 교섭능력을 인정하고 있는데, 이것은 사용자와 근로자가 대등한 협력관계로서 상호의 실체를 올바르게 인정하고 있다는 것을 의미한다는 측면에서 볼 때 바람직한 일이다.

표Ⅲ- 48) 노동조합의 단체교섭 능력 (단위: 명, %)

구 분	매우 능력 있 음	조금 능력 있 음	그 저 그 려 다	별로 능력 없 음	전혀 능력 없 음	계
일반근로자	31 (21.5)	60 (41.7)	39 (27.1)	10 (6.9)	4 (2.8)	144 (61.3)
노조간부	21 (35.0)	20 (33.3)	14 (23.3)	2 (3.3)	3 (5.0)	60 (25.5)
사 용 자	6 (19.4)	12 (38.7)	7 (22.6)	5 (16.1)	1 (3.2)	31 (13.2)
합 계	58 (24.7)	92 (39.1)	60 (25.5)	17 (7.2)	8 (3.4)	235 (100.0)

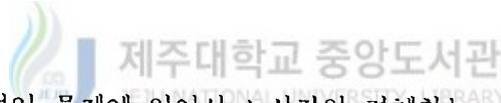
$\chi^2 = 9.92013$, $df = 8$

또한 단체교섭 및 노사분규의 전개형태에 대하여 살펴보면, 〈표Ⅲ- 49〉에서와 같이, 노사 상호간의 교섭능력을 인정하고 협상을 통하여 타결을 지으려고 노력하고 있으며 적법성을 추구하고자 하고 있다. 다만 사용자는 노사분규의 전개형태에 있어서 근로자의 실행행사를 약간 염려하고 있는 것(16.1%)으로 나타났다. 그러나 앞에서도 언급했듯이 실천적인 문제에 있어서는 상호 커다란 견해차이를 보이고 있다.

〈표Ⅲ- 49〉 단체교섭 및 노사분규의 전개형태 (단위 : 명, %)

구분	협상으로 타결	협상 후 농성돌입	선농성 후 타결	모르겠다	기타	계
일반근로자	121 (84.6)	9 (6.3)	4 (2.8)	8 (5.6)	1 (0.7)	143 (61.4)
노조간부	54 (91.5)	3 (5.1)	1 (1.7)	1 (1.7)	0 (0.0)	59 (25.3)
사용자	24 (77.4)	1 (3.2)	5 (16.1)	1 (3.2)	0 (0.0)	31 (13.3)
합계	199 (85.4)	13 (5.6)	10 (4.3)	10 (4.3)	1 (0.4)	233 (100.0)

$\chi^2 = 14.96120, df = 8$



이러한 실천적인 문제에 있어서 노사간의 견해차는 〈표Ⅲ- 50〉에 잘 나타나고 있다. 단체교섭이나 노사분규의 저해요인을 두고 조직구성원간에 $\alpha = 0.01$ 수준에서 견해차를 나타내고 있다.

이를 구체적으로 살펴보면, 일반근로자의 경우 경영자의 소극적 자세(67.1%), 중재·알선기관의 부재(11.0%), 협상기술의 부족(10.3%) 등의 순으로 그 저해요인을 찾고 있다. 노조간부의 경우도 경영자의 소극적 자세(73.3%), 협상기술의 부족(15.0%) 등을 지적하고 있다. 반면에 사용자의 경우에는 노동조합의 지나친 요구조건(61.3%), 협상기술의 부족(9.7%) 등을 들고 있다. 그리고 저해요인이 자신들의 책임이라고 응답한 것은 일반근로자의 4.5%, 노조간부의 5.0%에 불과하지만, 사용자는 25.8%가 자신에게도 책임이 있다고 응답하고 있다.

따라서 노사양측은 단체협상 및 노사분규의 저해요인에 대하여 서로 상대방에게 그 책임이 있다고 전가시키고 있다는 문제점을 발견할 수가 있다.

표 III- 50

단체교섭의 저해요인

(단위 : 명, %)

구 분	소극적 경 영자 자세	지나친 노 조의 요구	협상기술 부 족	중재·일선 기관 부재	기 타	계
일반근로자	98 (67.1)	7 (4.8)	15 (10.3)	16 (11.0)	10 (6.8)	146 (61.6)
노조간부	44 (73.3)	3 (5.0)	9 (15.0)	3 (5.0)	1 (1.7)	60 (25.3)
사 용 자	8 (25.8)	19 (61.3)	3 (9.7)	1 (3.2)	0 (0.0)	31 (13.1)
합 계	150 (63.3)	29 (12.2)	27 (11.4)	20 (8.4)	11 (4.6)	237 (100.0)

$$\chi^2 = 86.29458^{***}, \quad df = 8, \quad *** P < 0.01$$

따라서 노사쌍방이 단체교섭에 실제로 임하는 태도도 쌍방의 교섭권의 인정과 올바른 전개에의 형태에도 불구하고, 〈표 III- 51〉에서와 같이 유보적·부정적 반응을 보이고 있다. 이러한 태도는 일반근로자의 경우가 63.5%, 노조간부의 경우가 62.7%이고, 사용자의 경우에는 이보다 조금 더 많은 67.6%를 나타내고 있다. 이는 무엇보다도 노사의 상호불신에서 오는 요인이 크다고 할 수 있다.

표 III- 51

노사쌍방의 단체교섭에 임하는 태도

(단위 : 명, %)

구 분	매우호의적	약간호의적	그저그렇다	약간부정적	매우부정적	계
일반근로자	17 (11.7)	36 (24.8)	52 (35.9)	27 (18.6)	13 (9.0)	145 (61.7)
노조간부	6 (10.2)	16 (27.1)	24 (40.7)	10 (16.9)	3 (5.1)	59 (25.1)
사 용 자	4 (12.9)	6 (19.4)	10 (32.3)	9 (29.0)	2 (6.5)	31 (13.2)
합 계	27 (11.5)	58 (24.7)	86 (36.6)	46 (19.6)	18 (7.7)	235 (100.0)

$$\chi^2 = 3.68368, \quad df = 8$$

이러한 노사간의 상호불신은 〈표 III- 52〉에서 보는 바와 같이, 단체교섭의 합의사항에 대한 이행의 정도에서도 잘 나타나 있다. 사용자의 경우에는 74.2%가 노사합의사항을 어느 정도에서 이행되고 있다고 응답한 반면에, 일반근로자는 사

용자가 이행하여야 할 사항 중에서 22.7%가 이행되지 못하고 있다고 응답하였으며, 노조간부는 33.4%가 이행되지 못하고 있다고 응답하였다. 따라서 합의사항의 성실한 이행이 노사의 상호불신을 해소하는 중요한 방안이 될 수 있다. 그러나 단기간에 노사 상호간의 신뢰성을 회복하기란 어렵다. 다만 노사 상호간에 신뢰성의 회복을 위한 방안으로는 택시운수업이 지니고 있는 특수성 속에서 노사쌍방이 건전한 직업윤리 의식의 함양에 노력하여야 하며 또한 이를 위한 분위기의 조성도 중요하다.

〈표Ⅱ- 52〉

단체협약의 이행정도

(단위 : 명, %)

구 분	충실히 이행됨	어느 정도 이행됨	그저 그렇다	부분적으로 이행 못됨	전혀 이행 되지 못함	계
일반근로자	22 (15.2)	46 (31.7)	44 (30.3)	27 (18.6)	6 (4.1)	145 (61.4)
노조간부	10 (16.7)	19 (31.7)	11 (18.3)	16 (26.7)	4 (6.7)	60 (25.4)
사 용 자	11 (35.5)	12 (38.7)	6 (19.4)	1 (3.2)	1 (3.2)	31 (13.1)
합 계	43 (18.2)	77 (32.6)	61 (25.8)	44 (18.6)	11 (4.7)	236 (100.0)

$\chi^2 = 16.00903^{**}$, $df = 8$, $*** P < 0.05$

6. 勞使協議制에 대한 分析

1) 勞使協議會

노사협의회의 개최에 대하여 살펴보면, 〈표Ⅱ- 53〉에서 보는 바와 같이 노사 양측이 협정에 의거하여 개최되고 있다는 응답이 절대 다수(일반근로자 82.4%, 노조간부 75.4%, 사용자 80.0%)를 차지하고 있어 비교적 바람직한 방법으로서 개최되고 있음을 알 수 있다. 그리고 비록 소수를 차지하고 있지만 수동적으로 개최된다는 응답도 노조간부의 24.6%, 사용자의 20%가 있다.

표 N-53

노사협의회의 개최

(단위: 명, %)

구분	노사쌍방의 협정	정부시책에 순응	전국적 협정	개최되지 않음	계
일반근로자	117 (82.4)	9 (6.3)	8 (5.6)	8 (5.6)	142 (60.9)
노조간부	46 (75.4)	8 (13.1)	7 (11.5)	0 (0.0)	61 (26.2)
사용자	24 (80.0)	3 (10.0)	3 (10.0)	0 (0.0)	30 (12.9)
합계	187 (80.3)	20 (8.6)	18 (7.7)	8 (3.4)	233 (100.0)

$$\chi^2=9.86523, \quad df=6$$

〈표 III- 54〉

노사협의회의 주요 협의사항

(단위: 명, %)

구분	생산성 향상	근로자 복지	노사분 류예방	고충 처리	작업환 경, 안전	인사·노 무관리	기타	계
일반근로자	31 (21.8)	57 (40.1)	13 (9.2)	19 (13.4)	10 (7.0)	6 (4.2)	6 (4.2)	142 (61.5)
노조간부	12 (19.7)	25 (41.0)	8 (13.1)	12 (19.7)	2 (3.3)	2 (3.3)	0 (0.0)	61 (26.4)
사용자	5 (17.9)	9 (32.1)	0 (0.0)	10 (35.7)	2 (7.1)	2 (7.1)	0 (0.0)	28 (12.1)
합계	48 (20.8)	91 (39.4)	21 (9.1)	41 (17.7)	14 (6.1)	10 (4.3)	6 (2.1)	231 (100.0)

$$\chi^2=16.52826, \quad df=12$$

한편 노사협의회에서의 주요 협의사항에 대하여 살펴보면, 〈표 III- 54〉에서와 같이 조직구성원간에 통계적으로 유의적인 차이를 보이고 있지는 않지만 일반적으로 근로자의 복지증진 및 생산성 향상, 고충처리에 관한 사항이 자주 협의되고 있다. 일반근로자의 경우 근로자의 복지증진(40.1%)이 가장 중요한 협의사항이라 여기고 있으며, 생산성 향상(21.8%), 고충처리(13.4%) 등의 순으로 나타나고 있다. 노조간부의 경우에는 근로자의 복지증진(41.0%)이 역시 가장 중요 협의사항이라 생각하고 있으며, 생산성 향상(19.7%)과 고충처리(19.7%), 노사분류의 예방(13.1%) 순으로 나타나고 있다. 사용자의 경우에는 근로자의 고충처리

(35.7%), 근로자의 복지증진(32.1%)을 주요 협의사항으로 꼽고 있으며, 그 다음으로는 생산성 향상(17.9%)을 들고 있다. 이와 같이 근로자의 복지증진이 중요한 협의사항으로 지적하고 있는 이유는 제Ⅱ장에서도 언급한 바와 같이, 택시운수업체의 복지시설이 매우 낙후되고 미비된 때문이며, 사용자가 고충처리를 가장 중요한 협의사항으로 인식하는 원인은 근로자들의 고충문제가 주로 노사협의회에서 처리하고 있기 때문인 것으로 생각된다.

그리고 노사협의회를 통한 회사 경영상태의 보고에 대한 문제는 (표Ⅲ- 55)에서 보는 바와 같이, 잘 이루어지지 못하고 있는 실정이다. 따라서 근로자들의 경영상태의 인지도도 매우 낮게 나타나고 있다. 회사의 공개발표로 어느 정도 알고 있다고 응답한 일반근로자는 34.5%, 노조간부는 42.7% 정도이고, 모른다는 응답은 일반근로자의 40.4%, 노조간부의 37.7%에 이르고 있다. 또한 동료에게 들은 짐작만 한다는 응답은 일반근로자의 26.0%, 노조간부의 19.7%에 이르고 있다. 반면에 사용자의 경우에는 자신들의 공개발표로 근로자들이 경영상태를 어느 정도 인지하고 있다는 생각이 60%에 이르고 있으며, 전혀 모르고 있을 것이라는 응답은 16.7%에 불과한 것으로 나타났다.

〈표Ⅲ- 55〉 회사 경영상태의 인지도 (단위: 명, %)

구 분	공개발표로 잘알고있음	대충 알고 있음	동료에게들 고 짐작함	정확히 알 길이 없음	전혀모름	계
일반근로자	5 (3.4)	44 (30.1)	38 (26.0)	52 (35.6)	7 (4.8)	146 (61.6)
노조간부	4 (6.6)	22 (36.1)	12 (19.7)	19 (31.1)	4 (6.6)	61 (25.7)
사 용 자	4 (13.3)	14 (46.7)	7 (23.3)	3 (10.0)	2 (6.7)	30 (12.7)
합 계	13 (5.5)	80 (33.8)	57 (24.1)	74 (31.2)	13 (5.5)	237 (100.0)

$$\chi^2 = 13.06227, \quad df = 8$$

이와 같은 원인은 노사협의회를 통하여 경영자가 경영상태에 대하여 보고를 하기는 하지만 그 정도가 근로자들이 납득할 정도로 이루어지지 못하며, 노사 상호간의 불신감 팽배로 인하여 근로자들은 그 정보내용을 믿으려 하지 않는다. 따라서 근로자들은 회사의 경영상태를 나름대로 유추하여 짐작하는 데에서 기인한 것이라고 볼 수 있다.

한편 노사협의회를 통한 문제해결의 정도는 [표Ⅲ- 56]에서 보는 바와 같이, 60% 이상이 해결된다는 응답이 일반근로자 32.9%, 노조간부 32.7%, 사용자 40%에 이르고 있으며, 40~60% 정도로 해결된다는 응답은 일반근로자 25.0%, 노조간부 22.4%, 사용자 33.3%에 이르고 있다. 여기서 사용자는 근로자에 비하여 노사협의회를 통한 문제해결방법을 상대적으로 더 선호하는 반면에, 근로자들은 단체교섭에 더 비중을 두고 있음을 짐작할 수 있다. 여하튼 노사협의체는 노사의 상호이해와 협조를 통해 노사의 공동이익을 추구하는데 그 목적이 있다. 따라서 노사쌍방이 협의에 의해서 이루어지는 노사협의체를 더욱 활성화시키기 위해서는 상호간의 신뢰성 구축과 성실의 의무를 지켜 나가면서, 제도적 보완을 통해 발전적 방향을 모색하여야 할 것이다.

표Ⅲ- 56 노사협의회를 통한 문제해결의 정도 (단위 : 명, %)

구 분	20% 미만	20~40%	40~60%	60~80%	80~100%	계
일반종업원	19 (13.6)	30 (21.4)	45 (32.1)	35 (25.0)	11 (7.9)	140 (61.4)
노조간부	13 (22.4)	11 (19.0)	15 (25.9)	13 (22.4)	6 (10.3)	58 (25.4)
사 용 자	1 (3.3)	7 (23.3)	10 (33.3)	6 (20.0)	6 (20.0)	30 (13.2)
합 계	33 (14.5)	48 (21.1)	70 (30.7)	54 (23.7)	23 (10.1)	228 (100.0)

$\chi^2=9.91601, df=8$

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

2) 苦衷處理

회사내의 문제로 인하여 고충이 생겼을 때 가장 먼저 근로자들이 누구와 상담하는가 하는 질문(상담대상자)에 대하여 살펴보면, [표Ⅲ- 57]에서와 같이 $\alpha = 0.01$ 수준에서 노사간에 유의적인 차이를 보이고 있다.

일반근로자의 경우는 노조간부(61.5%)와 동료 및 선배(30.1%)와 상담한다고 응답하고 있으며, 노조간부의 경우는 그들의 종업원들이 노조간부들과 상담한다(67.8%), 동료 및 선배와의 상담한다(28.8%)라고 응답하고 있다. 반면에 사용자의 경우에는 노조간부(41.4%), 동료 및 선배(31.0%), 직속상사 및 회사의 상담원(27.6%)이라고 응답하고 있어서 근로자와는 차이를 보이고 있다. 즉 사용자의 경우는 직속상사 및 회사상담원과 상담한다는 응답이 일반근로자의 5.6%, 노조간부의 1.7%에 비하여 월등히 높게 나타나고 있다. 따라서 근로자들은 노조간부들을 자신의 고충상담자로 가장 신뢰하고 있음을 알 수 있다.

〈표Ⅲ- 57〉

근로자 고충문제의 상담대상자

(단위 : 명, %)

구 분	동료 및 선배	직속상사·회사상담원	노동조합 간부	가족 및 친척	의논대상 없음	계
일반근로자	43 (30.1)	8 (5.6)	88 (61.5)	1 (0.7)	3 (2.1)	143 (61.9)
노조간부	17 (28.8)	1 (1.7)	40 (67.8)	0 (0.0)	1 (1.7)	59 (25.5)
사 용 자	9 (31.0)	8 (27.6)	12 (41.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	29 (12.6)
합 계	69 (29.9)	17 (7.4)	140 (60.6)	1 (0.4)	4 (1.7)	231 (100.0)

$\chi^2 = 22.85824^{***}$, $df = 8$, $*** P < 0.01$

한편 회사내 근로자들이 고충문제의 해결방법을 살펴보면, 상담의 대상자가 노동조합의 간부인 것과는 달리 〈표Ⅲ- 58〉에서와 같이 주로 동료와 사석에서 이야기함으로써 해소하는 것으로 나타나고 있다.

이를 조직구성원별로 살펴보면 $\alpha = 0.05$ 수준에서 유의적인 차이를 보이고 있다. 즉 일반노조원과 노조간부는 각각 동료와 사석에서 해소한다는 응답이 각각 51.1%와 52.5%이며, 고충처리위원에게 호소한다는 응답은 각각 34.0%와 40.7%로 나타나고 있다. 반면에 사용자의 경우는 고충처리위원에게 호소한다는 응답이 61.5%로서 가장 많고, 동료들과 사석에서 해소한다는 응답은 상대적으로 31.0%로 낮게 나타나고 있다.

〈표Ⅲ- 58〉

근로자 고충문제의 해결방법

(단위 : 명, %)

구 분	고충처리위원에게 호소	동료들과사석에서해소	혼자 참고견담	상사에게사석에서해소	계
일반근로자	48 (34.0)	72 (51.1)	14 (9.9)	7 (5.0)	141 (61.6)
노조간부	24 (40.7)	31 (52.5)	1 (1.7)	3 (5.1)	59 (25.8)
사 용 자	19 (65.5)	9 (31.0)	0 (0.0)	1 (3.4)	29 (12.7)
합 계	91 (39.7)	112 (48.9)	15 (6.6)	11 (4.8)	229 (100.0)

$\chi^2 = 14.81028^{**}$, $df = 6$, $** P < 0.05$

이는 전술한 고충상담의 대상자와는 다른 응답으로 보일 수 있으나, 사소한 근로자들의 고충문제는 주로 동료들과 사석에서 해소해 버리는 경향이 많으며 중요한 고충문제는 주로 노조간부들이 고충처리위원으로 포함되어 있는 고충처리위원회에 호소하는 것으로 보아도 무방할 것이다. 반면에 사용자들은 근로자의 고충을 주로 공식적 전달경로인 고충처리위원회 및 노사협의회에서 듣기 때문에 고충처리위원회에 호소할 것이라는 응답이 높은 것은 당연한 것일지도 모른다. 따라서 사용자는 권위적·전근대적 경영에 집착하지 말고 근로자와의 인간적 접촉의 강화를 통하여 근로자들의 의견이나 고충을 듣는 노력이 필요하며, 이것이 곧 노사간에 상호 신뢰성의 회복에도 큰 도움을 주리라고 생각한다.

또한 근로자의 고충이 고충처리위원회에 접수되었을 경우 그 처리속도에 대하여 살펴보면, 〈표Ⅲ- 59〉에서와 같이 비교적 신속하게 처리되지 못하고 있다. 이러한 처리속도에 대한 인식은 $\alpha=0.01$ 수준에서 조직구성원간에 유의적인 차이를 보이고 있다. 즉 일반근로자의 경우 신속하다는 응답이 19.7%이며 신속하지 못하다는 응답은 38.8%에 달하고 있으며, 노조간부는 각각 17%와 49.1%에 달하고 있다. 반면에 사용자는 신속하다는 응답이 43.4%로 신속하지 못하다는 응답 16.7%에 비하여 월등히 높게 나타나고 있다. 이러한 노사간에 인식의 차이는 고충처리의 결과에 대하여 그 원인을 찾아볼 수 있는데, 일반적으로 근로자들은 고충처리의 결과에 대하여 불만이 많은 것으로 생각된다.

표Ⅲ- 59 고충문제의 처리속도 (단위: 명, %)

구 분	매 신 속 함	약 간 신 속 함	그 저 그 렷 다	별 로 신 속 하지 못 함	아 주 신 속 하지 못 함	계
일반근로자	4 (2.8)	24 (16.9)	59 (41.5)	43 (30.3)	12 (8.5)	142 (61.5)
노조간부	1 (1.7)	9 (15.3)	20 (33.9)	17 (28.8)	12 (20.3)	59 (25.5)
사 용 자	6 (20.0)	7 (23.3)	12 (40.0)	5 (16.7)	0 (0.0)	30 (13.0)
합 계	11 (4.8)	40 (17.3)	91 (39.4)	65 (28.1)	24 (10.4)	231 (100.0)

$$\chi^2=29.22749***, df=8, *** P < 0.01$$

3) 經營參加

근로자 경영참가의 정도에 대한 인식을 살펴보면, 〈표Ⅲ- 60〉에서와 같이,

일반근로자의 41.1%, 노조간부의 31.0%, 사용자의 66.7%가 근로자가 경영에 참가하고 있다고 생각하고 있는 반면에, 일반근로자의 34.6%, 노조간부의 39.7%가 자신들이 회사의 경영에서 소외되고 있다고 생각하고 있다. 특히 사용자가 근로자의 경영참가가 높다고 인식하고 있는 것은 그동안 인사권의 침해라는 주장이 대두되어 왔던 운전기사의 배차권이 대부분 노동조합과 합의하에 이루어지고 있으며, 일부 회사에서는 경영난으로 인해 택시의 도급제를 실시하고 있기 때문인 것으로 생각된다. 그럼에도 불구하고 택시업계의 현실은 여전히 근로자측의 경영참가에 대한 요구는 높은 반면에, 상대적으로 회사경영에 대한 근로자들의 소외감은 큰 것으로 나타나고 있다.

〔표Ⅲ- 60〕 근로자 경영참가의 정도 (단위 : 명, %)

구 분	대 부 분 참 가 함	어 느 정 도 참 가 함	그 저 그 려 다	별 로 참 가 하 지 못 함	전 혀 참 가 하 지 못 함	계
일반근로자	22 (15.1)	38 (26.0)	34 (23.3)	35 (24.0)	17 (11.6)	146 (62.4)
노조간부	9 (15.5)	9 (15.5)	17 (29.3)	16 (27.6)	7 (12.1)	58 (24.8)
사 용 자	8 (26.7)	12 (40.0)	4 (13.3)	5 (16.7)	1 (3.3)	30 (12.8)
합 계	39 (16.7)	59 (25.2)	55 (23.5)	56 (23.9)	25 (10.7)	234 (100.0)

$\chi^2 = 11.76007, df = 8$

한편 근로자들에 대한 경영참가의 방법은 〔표Ⅲ- 61〕에서 보는 바와 같이, 일반근로자의 경우 노동조합이나 근로자의 요구로 참가한다는 응답은 29.6%, 회사의 통고로 참가한다는 응답은 24.4%, 정기모임을 통해 참가한다는 응답은 23.0%, 참가범위가 정해져 해당 내용에만 참가한다는 응답은 13.3%로 나타났다. 노조간부의 경우 위 질문에 대한 응답이 각각 33.3%, 22.8%, 22.8%, 12.3%로 나타났다. 반면에 사용자의 경우는 참가범위가 정해진 내용에만 참가시킨다는 응답이 35.7%로 가장 높고, 회사의 통고로 참가시킨다는 응답은 21.4%, 노동조합 및 근로자의 요구로 참가시킨다는 응답은 21.4%, 정기모임을 통하여 참가시킨다는 응답은 14.3%로 가장 낮게 나타나고 있다. 이와 같은 응답에서도 알 수 있듯이 사용자의 경우에는 엇연한 경영권이 있기 때문에 자신들이 필요에 따라 근로자를 참가시켜야 한다는 생각인 반면에, 근로자들은 그들의 요구에 의하거나 정례화하는 것이 필요하다는 생각을 하고 있다. 그러나 근로자의 경영참가는 노동조

합의 요구나 경영자들의 필요에 의해서 이루어질 사항이 아니라 노사협력체제의 확립 및 근로의욕의 고취를 통해 주인의식의 함양에 있는 것이므로 노사간에 자발적인 참여와 경영에 대한 공유의식이 무엇보다도 필요하다.

표Ⅲ- 61 근로자 경영참가의 방법 (단위 : 명, %)

구 분	참가범위가 명시 됨	회사의 통 고로 참가	노조의 요 구로 참가	정기모임을 통해 참가	기 타	계
일반근로자	18 13.3	33 24.4	40 29.6	31 23.0	13 9.6	135 61.4
노조간부	7 12.3	13 22.8	19 33.3	13 22.8	5 8.8	57 25.9
사 용 자	10 35.7	6 21.4	6 21.4	4 14.3	2 7.1	28 12.7
합 계	35 15.9	52 23.6	65 29.5	48 21.8	20 9.1	220 100.0

$$\chi^2=9.95247, \quad df=8$$

이와 같이 노사간에 힘의 역학관계에서 근로자의 경영참가가 이루어지고 있기 때문에 경영참가시 근로자대표의 의결권은 (표Ⅲ- 62)에서 보는 바와 같이, 20.3%의 미미한 수준에서 머물고 있으며, 의견제시의 수준은 18.6%로 나타나고 있다.



표Ⅲ- 62 경영참가시 근로자대표의 의결권 (단위 : 명, %)

구 분	의결권이 있음	의견제시의 수준 임	그 저 그 령 다	별로 없다	전혀 없다	계
일반근로자	26 (18.3)	25 (17.6)	46 (32.4)	23 (16.2)	22 (15.5)	142 (61.5)
노조간부	14 (23.7)	9 (15.3)	15 (25.4)	11 (18.6)	10 (16.9)	59 (25.5)
사 용 자	7 (23.3)	9 (30.0)	8 (26.7)	2 (6.7)	4 (13.4)	30 (13.0)
합 계	47 (20.3)	43 (18.6)	69 (26.9)	36 (15.6)	36 (15.6)	231 (100.0)

$$\chi^2=6.16225, \quad df=8$$

第Ⅳ章 濟州地域 택시運輸業 勞使關係의 改善方案

제주지역에 있어서 택시운수업의 노사관계는 제Ⅲ장에서의 실태분석의 결과를 통하여 여러 문제점들을 파악할 수 있었다. 따라서 제주지역 택시운수업의 노사관계에 있어서 표출된 여러 문제점들에 대한 개선방안은 실태분석의 결과를 토대로 ① 노사간의 의식구조, ② 노사관계, ③ 임금 및 근로조건, ④ 노동조합, ⑤ 노사협의제 등의 사안중심별로 분류하여 다음과 같이 제시한다.

第1節 勞使間 意識構造의 改善方案

1. 勞使 相互間 信賴性的의 回復

바람직한 노사관계의 정립을 위한 가장 중요한 전제조건은 노사간의 상호 신뢰감의 구축에 있다고 할 수 있다. 실태분석의 결과에 의하면 노사 상호간의 불신이 커다란 문제점으로 지적되고 있는데, 이는 크게 ① 전반적인 노사관계에 대한 인식의 차이(예컨대, 노동관계법의 적용과 운용상의 문제)와 ② 기업내 노사쌍방의 인식차이(예컨대, 노사 상호간의 신뢰도, 노사분규의 원인에 대한 인식, 노동조합에 대한 인식, 노사협의제의 운영에 대한 인식)에서도 매우 높게 나타나고 있다. 이의 해결방안으로서 사용자는 기업정보에 대한 공개주의를 택하여 현재 회사가 처해 있는 상황을 노동조합과 근로자에게 상세하게 전달하여야 하며, 근로자들은 택시운수업의 특수성(예컨대, 자유노동과 노무관리의 한계성 및 사납금 문제 등)에서 표출되는 경영자측의 불신을 불식하는데 노력하여야 한다.

2. 勞使가 共有할 수 있는 企業目標의 確立

택시운수업에 대하여 경영자는 기업윤리의식이 결여되어 있으며, 근로자들은 부정적인 직업관을 가지고 있다. 이러한 직업의식에 대한 문제는 노사쌍방 모두에게 해당된다고 볼 수 있는데, 이는 경영자의 사업의욕과 근로자의 근로의욕에 바람직하지 않은 영향을 미치고 있다. 따라서 택시운수업에 대한 일반국민의 사

회적 인식의 제고와 함께, 택시운수업체 자체의 교육훈련(Off JT ; off the job training)을 통하여 노사가 택시운수업에 대한 공익성과 사회성을 올바르게 인식하며 긍정적인 직업관을 갖도록 분위기 조성에 노력하여야 한다.

또한 노사 모두가 공동운명체라는 인식도 높여야 한다. 이의 해결방안으로서는 노사가 공유할 수 있고 실천가능한 기업목표가 시급히 확립되어야 한다. 이러한 기업의 목표는 생산성목표(productivity goal)와 유지목표(maintenance goal)를 동시에 균형있게 달성할 수 있는 것으로 설정되어야 할 것이다. 그럼으로써 개인 목표와 조직목표의 융합도 실현시켜 주는 계기가 될 것이다.

3. 使用者와 勞組幹部의 民主的 리더쉽의 增大

대부분 개인기업의 형태이며 영세한 택시운수업체에 있어서 사용자의 리더쉽은 매우 권위주의적이며 가부장적인 성격이 농후한 것으로 나타나고 있다. 따라서 사용자는 가능한 한 독선적·전제적인 하향식의 경영방식을 탈피하고, 근로자들과의 공식적·비공식적인 커뮤니케이션 경로(communication channel)의 확충을 통하여 원만한 인간관계를 형성하는 민주적 리더쉽의 발휘가 요구된다. 또한 노동조합의 간부는 단체교섭의 과정에 있어서 투쟁지향적인 성향을 자제하고 협력적 노사관계로의 의식의 대전환이 필요하며, 이와 함께 노조간부도 스스로 연구하는 자기개발(SD ; self development)의 노력도 요구된다.



第2節 勞使關係의 改善方案

1. 現實的인 問題에 있어서의 勞使協力體制 確立

제주지역 택시운수업의 노사관계는 외형상 원칙론적 입장에서는 매우 긍정적이고 바람직한 모습을 보이고 있다. 즉 노사분규의 해결방법, 노사의 협력관계, 단체교섭의 적법성, 단체협상 및 노사분규의 전개형태 등에서 노사협력 및 적법성을 추구하고 있다.

그러나 막상 이를 실천에 옮기는 현실문제에 있어서는 노동쟁의 내지 불법적 파업으로 해결하려는 경향을 보이고 있다. 따라서 노사양측은 노사관계의 긍정적 원칙론(예컨대, 노사간 합의사항에 대한 성실한 이행과 실천, 노사협의를 통하여 노사문제를 해결하려는 경험의 축적과 능력의 배가 등)이 실천적 문제에도 연결 되도록 노력하는 노사협력체제의 확립이 필요하다.

2. 經營者의 獨善的인 經營方式의 轉換

사용자는 노사분규가 발생하였을 경우에 있어서 대부분 미온적이며 소극적 태도를 보이고 있다. 또한 사용자는 노사분규의 주된 발생원인을 경영외적인 문제와 근로자들의 자질 탓으로 책임을 전가시키고 있는 등 경영자의 독선적이고 권위주의적인 전근대적 경영방식이 문제시 되고 있다. 따라서 경영자는 회사발전의 동반자 내지 파트너로서 근로자들의 인격존중과 노동조합의 실체를 인정하는 등의식의 대전환과 함께 민주적인 경영철학의 정립이 질실히 요구된다.

3. 政府當局의 勞働政策의 一貫性과 公正性 維持

그동안 정부의 노동정책은 여러 차례의 정권교체가 있었음에도 불구하고 일관성과 공정성을 유지하지 못해 왔다고 할 수 있다. 실태분석의 결과에 의하면, 아직까지도 사용자와 근로자는 모두가 정부방침에 대한 신뢰를 하지 못하고 있는 것으로 나타나고 있다. 그러므로 정부당국은 합리적 노사관계의 운영을 위해 공정하고도 일관성있는 노동정책의 추진과 이에 따른 법적·제도적 정비와 보완이 뒷받침되어야 할 것이다.

그러나 최근 민주화의 진전과정에서 나타나고 있는 정부당국의 태도는 복잡하고 어려운 노사문제를 노사 자율에만 맡기고 책임을 회피 내지 방관하려는 경향을 보이고 있다. 아직까지도 우리나라의 현실은 대등한 노사관계가 정립되었다고 보기 어려운 실정을 감안하면 정부당국은 중립적인 입장에서 근로감독을 보다 강화시켜 나가며, 노사분규의 발생시에는 중재자내지 조정자로서의 역할을 적극적으로 수행하여야 할 것이다.

第3節 賃金 및 勤勞條件의 改善方案

1. 完全月給制로의 漸進的 轉換

기업의 임금관리의 내용과 목적은 취급하는 의도에 따라 상이하지만, 기본적인 사고로서의 적정성·공정성·합리성에 따라 임금관리시스템이 임금수준, 임금체계, 임금형태의 순으로 전개할 수 있다. 여기에서 택시운수업 임금형태의 변천과정을 살펴보면, 지입제·일일도급제→사납금제→업적급제로 변화하고 있다.

현행 택시운수업의 임금형태는 기본급과 능률급으로서 구성된 업적급이 5:5로

배분되는 것을 점차적으로 서울시 수준인 7:3으로 전환하면서, 기본급을 높이고 업적급을 줄이는 방향으로 임금제도를 전환하다가 점차적으로 완전월급제로의 전환을 계획하고 있다. 실태분석의 결과에 의하면, 근로자의 75%가 절대적으로 완전월급제로 전환하여야 한다고 응답하고 있고 사용자의 54.9%도 전환의사를 가지고 있는 것으로 나타나고 있다. 그러나 완전월급제로의 급속한 전환은 현재 제주지역 택시운수업체의 영세성을 감안할 때 인건비의 과다지출에 따른 경영압박을 가져올 소지가 많으므로 점진적 전환이 필요하다.

2. 經營管理方式의 轉換

다른 산업과는 달리 택시운수업의 경우에 있어서 회사는 운전기사들에 대한 인사·노무관리상 직접적 통제가 거의 불가능하다. 영업후 타코미터기에 기록된 상황에 대하여 사후관리만이 이루어질 뿐이고, 자유노동하에 이루어지는 영업중에는 회사로부터 통제·관리를 받지 못한다. 뿐만아니라 업무의 숙련도가 크게 요구되지 않은 현실에서 노동의 대체성이 높기 때문에 운전기사들은 자영업과 같은 의식 속에서 회사에 대한 귀속감이 결여되기 쉬우며, 고용의 불안전성을 느끼게 된다.

이와 같은 택시운수업의 경영관리방식에 대해서는 미국, 싱가포르, 대만 등의 국가들에서 실시하고 있는 위탁관리제를 점진적으로 도입하는 방안을 모색해 볼 필요도 있다. 현재 몇몇 택시업체에서 채택하고 있는 차량대여방식을 확대하여 월단위로 차량을 대여하고 주고 차량대여비를 수납하는 방법도 생각할 수 있다. 즉 운전기사는 독립적 계약자로서 승객에 대한 책임과 의무를 임대차계약으로 함으로써 노사분규를 해소하고, 아울러 운전기사는 독립적으로 자기 책임하에 차량을 운행하게 됨으로써 심리적인 부담이 줄어서 교통사고의 감소 및 대승객 서비스향상의 효과를 가져올 수 있을 것이다.

3. 長期勤續誘引制度의 開發

택시운수업에 종사하는 운전기사들의 장기근속과 정착성을 높이게 할 수 있는 제도의 개발이 중요하다고 할 수 있다. 택시운수업의 경우 장기근속을 위한 제도적 강치를 마련한 회사는 거의 전무하다. 물론 운전기사들의 근속년수가 적은 것은 열악한 근로조건, 강한 노동강도, 개인택시의 취득 등으로 인한 빈번한 이동에도 오겠지만, 장기근속을 억제하여 근속수당, 퇴직금 등의 비용절감을 시도하려는 기업경영의 전근대성에도 있는 것이다. 더우기 근속호봉제도가 제대로 정착

되어 있지 않아 계속적 근로의욕을 상실하게 만들고 있다. 예컨대, 제주지역 택시운수업체에서는 장기근속자에 대한 우대가 1년 근속자와 10년 근속자의 차이가 근속수당(4만 5천원의 차이) 이외에 별다른 대우가 없으며, 그나마 10년 이상의 경우에는 그 차이마저 없는 실정에 있다. 뿐만 아니라 퇴직금의 누진제를 실시하는 회사는 거의 찾아볼 수 없다.

결국 회사에 대한 귀속의식과 애사심을 고취시켜 고용의 안정성을 확보하고, 운전기사들이 교통사고 예방과 생활안정에 다소나마 기여하기 위해서 근속수당 금액의 증액 뿐만 아니라 근속호봉제의 실시, 퇴직금 누진제의 도입이 구체화되어야 할 것이다.

4. 1일2交代 勤務制度의 漸進的 導入

노사양측은 관광지인 제주지역의 여건상 운전기사의 교대시간과 관광객의 수송시간이 일치하지 못하기 때문에 현실적으로 운송수입이 감소한다는 생각으로 1일 2교대제에 대하여 부정적 견해를 가지고 있다.

그러나 렌터카의 증차, 관광객의 질적 수준향상 등으로 인해서 개인택시를 선호하는 경향에 있다. 따라서 회사택시는 일반주민의 단거리 수송에 전담할 것으로 생각된다. 이것은 일반주민의 택시승차난을 해소한다는 차원에서도 타당한 논리일 것이다. 그러나 이러한 방향으로의 급속한 전환은 노사의 강한 반발을 초래하게 됨으로써 제도적 보완이 필요하다. 그 해결방안으로서 완전월급제 실시에 따른 경제적 부담을 덜어주기 위한 개인택시의 영업시간 규제(예컨대, 오후 9시 이후의 심야영업 금지) 등을 지방정부차원에서 제도화하는 방안을 검토해 볼 필요가 있다.

5. 福祉厚生施設의 擴充

현재 택시업운수업의 복지후생시설은 회사설립의 요건을 위해 의무적으로 갖추어야 할 법정복지후생 수준에도 미치지 못하는 것으로 조사되고 있다. 택시운수업의 경우 열악한 근로환경에도 불구하고 제조업과는 달리 기업규모의 영세성과 택시노동의 특성(예컨대, 장시간근무 및 위험성)에 따른 노사간의 인식부족 등으로 복지후생제도, 특히 법정외 복지후생시설 및 제도는 더욱 열악한 상태에 있다.

이는 운전기사의 불만요인으로 나타나고, 특히 노후보장과 자녀교육에 대한 관심 및 여가선용과 휴식공간 이용의 불충분 등을 호소하고 있다. 또한 각종 질병

의 발생율이 높은 택시운수업에서 복지후생시설이 미흡하다는 것은 결과적으로 교통사고발생율로 직결되어 회사에 막대한 손해를 가져올 것이다.

따라서 택시회사는 근로자들의 정신적·육체적인 문제에 세심한 배려를 아끼지 않아야 할 것이다. 예컨대, 자녀장학금제도(장학금 지급, 대여), 사택 및 기숙사, 공제·금융제도, 보험관계(의료보험, 운전자보험, 퇴직보험), 생활원조관계(신용조합, 소비조합, 통근차, 제복·제모, 식당, 매점, 이발관), 교양시설(교육시설, 도서관, 월간지·신문구독), 보건관계(휴게실, 체육대회, 야유회, 세면시설, 레크레이션시설, 체육시설: 탁구, 배구, 베드민턴), 오락시설(TV, 라디오, 전축, 녹음기, 오르간) 등의 법정외복지후생을 운영한다든지 정기검진·특별검진·건강상담·건강교육 등 예방제도의 확충에 노력하여야 한다.

第4節 勞動組合 運營의 改善方案

1. 使用者의 勞動組合 存在에 대한 올바른 認識

사용자는 노동조합이 일반근로자의 권익향상에 기여하고 있다고 인정하면서도 불구하고 노동조합의 존재를 부정하려는 생각을 가지고 있는 것으로 나타났다. 이것은 그동안 택시운수업의 노동조합이 투쟁적 성향으로 일관하였다는데도 그 원인이 있겠지만, 현실적으로는 노동조합이 근로자들을 대변할 수 있는 유일한 단체이며 일반근로자들이 노동조합의 간부를 전적으로 신뢰하고 있다는 점을 감안 할 때 사용자는 노동조합의 존재를 인정하고 그들이 진정한 협력대상임을 인식하여야 할 것이다. 또한 사용자는 노동조합과의 긴밀한 협조와 유대관계를 통하여 회사의 실정을 올바르게 이해시켜야 하며, 사용자 자신도 근로자가 회사발전의 동반자(파트너)라는 인식의 대전환이 요청된다.

2. 勞動組合 活動의 勞使協調體制로의 轉換

그동안 노동조합의 활동은 택시운수업의 열악한 근무환경, 상대적 저임금 등으로 인해 경제적 기능을 수행하는 과정에서 힘의 원리를 수반한 노사대등의 역학관계 확립에 중점을 두고 투쟁 일변도로 전개하여 왔다. 이 때문에 노동조합의 요구가 상당히 실현(예컨대, 노조전임제, 배차권의 공동결정 등)된 것도 사실이다. 그러나 이제는 노동조합이 근로자들의 경제적·복지적 기능에 중심을 두면서 활동을 전개하는 한편에, 회사의 성장·발전을 위해 생산성 향상 등의 측면에서

노사협조체제로 의식의 대전환이 필요하다.

3. 團體協約의 誠實한 履行

단체교섭에서 합의된 사항이 실태분석의 결과에 의하면 충실하게 이행되지 못하는 것으로 나타났다. 이는 노사간에 상호 신뢰성의 회복에 있어서 중대한 문제가 아닐 수 없으며, 또한 이후에 이루어지는 단체교섭에서도 그 실천에 대하여 강한 의문을 제기할 수 밖에 없다. 실제로 이러한 이유때문에 노사쌍방이 단체교섭에 임하는 태도도 상대방의 교섭능력을 인정하면서도 비호의적인 반응을 보이고 있다. 따라서 단체협약은 실천가능하고 측정가능한 내용으로 이루어져야 하며, 단체교섭에서 합의된 내용에 대해서는 노사양측이 모두 성실하게 이행되도록 노력하여야 할 것이다.

第5節 勞使協議制 運營의 改善方案

1. 勞使協議制 運營의 強化

사용자는 노사협의제를 통해 문제해결에 비중을 두고 있는 반면에, 근로자는 단체교섭에 그 비중을 더 두고 있는 것으로 나타났다. 이는 서구제국에서는 노동조합이 생산체제로서 기업밖에서 존재하여 경직된 단체교섭의 문제점을 보완하는 의미에서 노사협의제의 중요성을 찾는데 반하여, 우리나라에서는 기업별 조직으로서 단체교섭이 기업단위로 이루어지기 때문에 노사협의제와 노동조합의 차이가 없다고 할 수 있다.

그러나 노사협의제는 노사가 공동목표인 생산성 향상을 통하여 기업의 발전을 기하고 이에 따른 근로자의 복지향상과 인간다운 삶의 추구라는 공동인식하에 노사가 지휘·명령계통을 초월하여 대등한 입장에서 공동목표, 이해의 공통사항을 중심으로 협의하여 상호 이해와 협조증진을 모색하는 제도이기 때문에 그 의의가 크다. 또한 노사협의제는 노동조합이 조직되어 있지 않은 사업(장)의 경우에는 보다 큰 의미를 가진다. 우선 노사간의 대화의 채널을 공식화·제도화하고 근로자들에게 정보청취권과 협의권이 주어졌다는 데에서 획기적인 제도라고 할 수 있다.

따라서 단체교섭과는 성격이 판이하게 다른 노사협의제의 운영을 강화시킴으로써 대화의 기회를 확대하고, 노사간 공동목표의 설정과 함께 상호 이해심 및 협

조정신의 증진에 노력하여야 한다.

2. 苦衷處理節次의 簡素化

대부분 근로자들의 고충문제에 대한 주요 상담의 대상자가 노동조합의 간부들이다. 따라서 상대적으로 고충처리위원회의 활동은 형식적이며 활발하지 못한 상태에 있으며, 사용자의 고충처리절차도 노사협의회에 한정되어 있다. 따라서 근로자들은 고충문제에 대한 처리결과에 불만이 많은 것으로 응답하고 있다. 그러므로 사용자는 고충처리위원회 활동의 활성화에 노력하고, 또한 사용자와 근로자와의 인간적 접촉의 강화를 통해 근로자들의 고충문제를 직접 청취하는 고충처리절차의 간소화 내지 개방화가 필요한 것으로 생각된다. 그리고 고충처리위원회의 권한을 대폭 확대하며 접수된 고충문제도 신속하고 성실하게 처리되어야 한다.

3. 經營參加에 대한 올바른 認識의 確立

일반근로자와 노동조합은 경영참가를 힘의 역학관계에 의해 이루어지는 것으로 생각하고 있기 때문에 경영참가의 본래의 취지를 오해하고 있는 것으로 나타났다. 근로자의 경영참가는 노동조합의 요구나 경영자의 필요에 의해서 이루어질 사항이 아니라 노사협력체제의 확립을 통한 주인의식의 함양에 있는 것이므로 자발적인 경영참가와 함께 경영에 대한 공유의식이 무엇보다 선행되어야 할 것으로 생각된다. 이의 실천방안으로서 근로자들에게 자사의 주식을 취득하는데 각종의 편의를 제공하는 종업원지주제도의 도입과 정착도 필요하다. 따라서 근로자들에게 회사에 대한 귀속의식을 고취시키면서 근로의욕의 향상을 기대할 수 있을 것이다.

第 V 章 結 論

택시운수업의 노사분규는 시민의 교통편익에 미치는 영향이 큰 편이다. 또한 택시운수업에서의 노조조직률과 노조가입률도 타업종과 비교가 되지 않을 정도로 높으며 노동조합의 응집력도 높다. 이러한 현상은 택시운수업에 있어서 그동안 고질적인 병폐로 나타난 택시제도 기능상의 문제점, 노사간의 성과분배 차원에서 보여 주는 임금제도의 불합리성 등 많은 문제점들이 내재되고 있음을 단적으로 나타내 주는 것이다.

본 연구는 택시운수업의 노사관계에 관한 일반적 실태를 개관하여 고찰하였으며, 특히 제주지역의 택시운수업에 있어서 복잡하고도 중첩적으로 얽혀 있는 현실적인 노사관계의 여러 문제점들은 문헌적 연구와 실태조사에 의한 연구를 병행하여 도출해 내고 이에 대한 개선방안을 제시하였다.

제주지역에 있어서 택시운수업 노사관계의 문제점은 사안중심별로 그 실태를 파악하고 그 개선방안을 다음과 같이 제시한다.

첫째, 노사간 의식구조의 개선이다. 택시운수업에 대하여 경영자는 기업운리의 식이 결여되어 있으며, 근로자들은 부정적인 직업관을 가지고 있는데, 이의 해결을 위해서는 회사 자체의 교육훈련(Off JT)의 강화를 통하여 택시운수업에 대한 긍정적이고 올바른 직업의식의 함양과 함께 경영자의 사업의욕과 근로자의 근로의욕을 고취하는데 노력하여야 한다. 또한 바람직한 노사관계는 노사간에 있어서 상호 신뢰성의 회복이 무엇보다도 중요하다. 이의 해결을 위해서는 노사가 공유할 수 있는 기업목표의 설정과 함께 공동노력, 성과배분의 공정성과 합리성이 전제될 때 노사간의 신뢰성은 전진적으로 회복될 것이다. 경영자는 기업의 공개주의를 택하여 현재 회사가 처해 있는 실정을 노동조합과 근로자들에게 상세하게 전달하여야 하며, 노조간부는 단체교섭의 과정에 있어서 힘의 원리를 수반한 투쟁적 성향을 자제하고 협력적 노사관계로의 의식전환이 필요하며 이와 함께 스스로 연구하는 자기계발의 노력도 요구되고, 일반근로자는 택시운수업의 특수성(예컨대, 자유노동과 노무관리의 한계성 및 사납금문제 등)에서 파생되는 회사측의 불신을 불식하는데 노력하여야 한다.

둘째, 노사관계의 개선이다. 노사문제의 해결능력 배가와 노사간의 합의에 대한 성실한 이행 등을 통하여 노사관계의 긍정적이며 원칙론적인 것을 현실적 문제에도 연결되도록 하는 노사양측의 노력과 경험이 필요하다. 경영자는 독선적이며 권의주의적인 경영방식을 탈피하고 민주적이며 협력적인 경영철학의 정립이

요구되며, 노동조합도 생산성 향상에 적극적으로 협력하는 자세를 가져야 한다. 정부당국은 택시운수업의 환경정비(예컨대, 택시회사의 설립요건의 강화 및 대형화, 택시업체에 대한 과세특례의 인정, 등)와 함께 공정하고도 일관성 있는 노동정책을 추진하면서 중재자·조정자·감시자로서의 역할에 적극적이어야 한다. 또한 승객(고객)은 택시운수업에 대한 사회적 재인식의 재고에 힘써야 한다.

세째, 임금 및 근로조건 개선이다. 택시운수업의 경우에 있어서 장기근속과 정착성을 제고시킬 수 있는 제도적 장치를 마련한 회사는 거의 전무하다. 물론 운전기사들의 근속년수가 적은 것은 열악한 근로조건, 강한 노동강도, 개인택시의 취득 등으로 인한 빈번한 이동에도 있겠지만, 장기근속을 억제하여 근속수당, 퇴직금 등의 비용절감을 시도하려는 기업경영의 전근대성에도 있는 것이다. 결국 회사에 대한 귀속의식과 애사심을 고취시켜 고용의 안정성을 확보하고, 운전기사들이 교통사고 예방과 생활안정에 다소나마 기여하기 위해서 근속수당 금액의 증액 뿐만 아니라 근속호봉제의 실시, 퇴직금 누진제의 도입이 구체화되어야 할 것이다. 임금제도에 있어서는 완전월급제로의 점진적인 전환과 함께 사납금문제의 해결을 위한 위탁관리제의 도입도 고려해 볼 필요가 있다. 근로조건에 있어서는 생활급의 보장과 함께 1일2교대 근무제도의 정착 등이 요구된다. 복지후생측면에서는 자녀장학금제도, 공제·금융제도, 보건·위생제도, 문화·체육·오락제도 등의 법정외복지후생관리를 폭넓게 운영하면서 특히 정기검진·특별검진·건강상담·건강교육 등 예방제도에 대한 세심한 배려가 요청된다.

네째, 노동조합 운영의 개선이다. 사용자는 노동조합에 대한 부정적 선입관을 불식하고 노동조합의 유일한 교섭단체로서의 실체를 인정하여 진정한 협력대상임을 올바르게 인식하여야 한다. 노동조합의 활동방향은 그동안 힘의 역학관계에 의존하여 투쟁일변도의 성향을 자제하고, 회사의 성장과 발전을 위한 노사협력체제로 전환이 필요하다. 이를 위해서 노사쌍방은 단체협약에 대한 충실한 이행을 위해서 노력하여야 할 것이다.

다섯째, 노사협의제 운영의 강화이다. 노사협의제는 노사간의 이해의 공통사항에 대하여 서로 협의함으로써 생산성 향상을 도모하고 아울러 성과배분을 증진시키는 것을 목적으로 하고 있다. 단체교섭과는 성격이 판이하게 다른 노사협의제의 운영을 강화시킴으로서 노사간에 대화의 기회를 확대하고, 노사간에 공동목표의 설정과 함께 협조정신의 증진에 노력하여야 한다. 따라서 사용자는 노사협의회에서의 보고사항에 대하여 근로자들에게 신뢰할 수 있도록 성실하게 임하여야 한다. 또한 고충처리위원회에 대한 대폭적인 권한의 강화와 함께 고충처리절차의 간소화와 개방화가 필요하며, 고충문제도 신속하고 성실하게 처리되도록 노력하여야 한다. 또한 근로자들에게는 경영참가에 대한 올바른 인식의 확립도 중요하다.

다고 할 것이다.

이와 같은 개선방안은 반드시 노사간에 상호 신뢰성의 회복을 바탕으로 이루어져야 하며 노사간에 공동운명체로서의 공유의식의 함양되어야 할 것이다. 특히 택시운수업은 수익성과 공익성을 동시에 추구하여야 하는 특수성을 가지고 있다. 따라서 택시운수업의 노사관계는 근로자와 사용자 및 정부당국 간의 문제 뿐만이 아니라, 이를 이용하는 고객(승객)에게도 막대한 영향을 미치게 되기 때문에 운전기사에 대한 건전한 직업윤리 의식의 함양을 위한 사회적 계몽도 필요하다.



參 考 文 獻

1. 韓國文獻

(1) 書 籍

- 姜錫仁, 勞使關係管理論, 一潮閣, 1986.
- 金圭泰, 勞使關係論, 機工社, 1988.
- 金守坤, 勞使關係 政策課題와 方向, 韓國開發研究院, 1986.
- 金兌基 外, 勞使關係事例研究(Ⅰ), 韓國勞動研究院, 1991.
- 金潤煥, 韓國의 勞動問題研究, 亞細亞問題研究所, 1971.
- 金在元, 團體交渉의 技法, 韓國勞動研究院, 1992.3.
- 金振穆, 勞使關係論, 法文社, 1983.
- 金致善, 勞動法講義, 博英社, 1981.
- 金亨培, 勞動法, 博英社, 1981.
- 朴基性, 韓國의 勞動組合(Ⅲ), 韓國勞動研究院, 1991.11.
- 朴來榮, 先進國의 勞使關係 定着經驗, 韓國勞動研究院, 1991.4.
- 朴德濟, 韓國의 勞動組合(Ⅰ), 韓國勞動研究院, 1989.9.
- 朴德濟 外, 韓國의 勞動組合(Ⅱ), 韓國勞動研究院, 1990.7.
- 朴世逸 外, 勞使協議制研究, 韓國開發研究院, 1983.
- 朴世逸 外, 勞動運動 研究, 韓國勞動研究院, 1991.7.
- 朴英凡 外, 公共部門의 勞使關係, 韓國勞動研究院, 1990.6.
- 朴鼎在, 韓國經濟 100年, 韓國生產性本部, 1971.
- 朴恒求, 團體交渉과 賃金引上, 韓國勞動研究院, 1990.9.
- 裴茂基, 勞動經濟學, 經文社, 1985.
- 宣翰承, 勤勞意慾과 動機賦與의 決定要因 分析, 韓國勞動研究院, 1991.7.
- 愼侑根, 韓國企業의 特性和 課題, 서울大學校出版部, 1984.
- 愼侑根, 韓國의 經營, 博英社, 1992.
- 安鍾泰, 택시運輸業 勞使關係의 實態와 課題, 韓國勞動研究院, 1990.
- 尹性天 外, 團體協約分析, 韓國勞動研究院, 1990.
- 李圭昌, 運數事業經營合理化方案, 現代經營開發教育院, 1987.
- 李俊範, 現代勞使關係論, 博英社, 1986.
- 李海炳 外, 勞使關係論, 螢雪出版社, 1985.
- 林鍾哲 編, 韓國의 勞動經濟, 文學과 知性社, 1980.
- 鄭寅樹 外, 勤勞監督行政制度의 改善方案研究, 韓國勞動研究院, 1992.4.

- 崔誠實, 韓國勞使關係論, 進明文化社, 1982.
- 崔鍾泰, 現代勞使關係論, 經文社, 1981.
- 崔鍾泰 外, 勞動組合의 活動戰略, 서울大學校出版部, 1986.
- 經濟團體協議會, 日本企業의 團體協約 事例, 經濟團體協議會, 1991.8.
- 交通安全管理公團, 效率的인 交通安全管理을 통한 交通事故 減少 및 費用節減 實態 調查研究, 交通安全管理公團, 1989.
- 勞動部, 勞動白書, 各 年度.
- 勞動部, 勞使關係制度發展方向, 1985.12.
- 大韓商工會議所, 韓國의 經營勞使關係, 1988.
- 全國自動車勞動組合聯盟, 事業報告書, 全國自動車勞動組合聯盟, 各 年度.
- 全國택시勞動組合聯盟, '90賃鬪活動關聯統計資料, 1990.2.
- 全國택시運送事業組合聯合會, '88統計로 본 택시白書, 1989.11.
- 韓國經營者協會, 低成長과 勞動政策課題, 韓國經營者協會, 1980.
- 韓國經營者總協會, 1991 勞動經濟年鑑, 韓國經營者總協會 出版部, 1991.
- 韓國經濟人協會, 勞使關係와 經營의 近代化, 1965.
- 韓國勞動研究院, 勞動關係法の의 諸問題, 韓國勞動研究院, 1988.11.
- 韓國勞動研究院·서울大學校社會科學研究所, 勞使關係에 대한 國民意識調查研究, 韓國勞動研究院, 1989.3.
- 韓國勞動研究院, 團體協約의 內容과 課題, 韓國勞動研究院, 1989.12.
- 韓國勞動研究院, 分期別 勞動動向分析(第3卷 第1號), 1990.4.
- 韓國勞動研究院, 勞動問題 및 勞使關係에 대한 勤勞者意識調查 研究, 韓國勞動研究院, 1990.5.
- 韓國勞動研究院, 1990年度 賃金關聯統計資料集, 韓國勞動研究院, 1990.
- 韓國勞動組合總聯盟, 韓國勞動運動史, 韓國勞動組合總聯盟, 1979.
- 韓國生產性本部, 勞使協議制 運營의 實際, 韓國生產性本部, 1986.
- 韓國生產性本部, 택시運送事業의 合理化에 관한 研究, 韓國生產性本部, 1988.11.
- 韓國銀行, 韓國의 國民所得, 韓國銀行, 1975.
- 漢拏日報社, 1992 漢拏年鑑, 漢拏日報社, 1992.

(2) 論 文

- 金恒元, “濟州道 住民의 正體性에 관한 研究,” 서울大學校 大學院 博士論文, 1990.
- 金亨培, “韓國勞動法の 變遷,” 韓國의 勞動經濟, 文學과 知性社, 1980.

- 李炳泰, “1987年 改正勞動組合法과 勞動運動,” 現代勞使, 1988.1.
 李在林, “택시乘車難 緩화를 위한 供給政策 및 料金政策의 評價와 새로운 政策 提案,” 交通情報, 1990.7.
 崔洛先, “韓國勞使關係의 改善方向,” 釜山大學校 大學院 碩士論文, 1984.
 玄吉彦, “濟州 4·3事件事態와 周邊性 問題,” 濟州道の 未來像을 위한 오늘의 課題, 濟州大學校 耽羅文化研究所, 1990.

2. 日本文獻

- 加藤讓治 外, 生産性と勞使關係, 日本生産性本部, 1979.
 關口功 外, 勞使關係論講義, 青林書院新書, 1981.
 藤林敬三, 勞使關係と勞使協議制, ダイヤモンド社, 1963.
 大河内一南, 勞使關係論の史的發展, 有斐閣, 1972.
 隅谷三喜男 編, 勞使關係の國際比較, 東京大出版部, 1978.
 李元雨, 企業にねける經營參加制度の日・韓比較, 創成社, 1985.
 日本勞動協會, 先進諸國の勞使關係, 日本勞動協會, 1988.
 津田眞徹, 勞使關係の國際比較, 日本勞動協會, 1970.

3. 歐美文獻

(1) BOOKS

- Bamber, G., Lansbury R., *International and Comparative Industrial Relations* (George Allen & Unwin Australia Pty Ltd., 1987).
 Dunlop, J.T., *Industrial Relations System* (Southern Illinois University Press, 1958).
 Kerr, C., Dunlop, J.T., Harbison, F., Myers, C.A., *Industrialism and Industrial Man* (Cambridge, Mass : Harvard University Press, 1960).
 Maichews, R.E., *Labor Relations and Ohio University* (Ohio University, 1957).
 Mill, D.Q., *Labor-Management* (New York : McGraw-Hill Book Company, 1978).
 Parsons, T., Smelser N.J., *Economy and Social, A Study in the Integration of Economy and Social Theory* (Rouledge and Kegan Paul, 1956).
 Slichter, S.H., *The Challenge of Industrial Relations* (New York : Cornell University Press, 1947).

(2) ARTICLES

- Cordova, E., "Workers' Participation in Decisions within Enterprise : Recent Trends and Problems," *International Labor Review* (March-April 1982).
- Cox, R. W., "Approach to a Futurology of Industrial Relations," International Institute for Labour Studies, *Bulletin* (No.8, 1971).
- ILO, "Consultation and Co-operation Between Employers and Workers at the Level of the Enterprise : Outline of the Regulation Force in Eleven European Countries," *Labor-Management Relations Series* (No.13, 1962).
- U.S. Department of Labor, "Management Right and Union Management Cooperation," *Bulletin* (No.1425~5, April 1966).



ABSTRACT

Proposals on Improving Industrial Relations in the Taxi Industry of Cheju

Cho Sung-Keun

Department of Business Administration
Graduate School of Business Administration
Cheju National University

Supervised by Professor Song Byeong-Sik

This study is concerned with the problems and their solutions with regard to industrial relations in the taxi industry of Cheju Province, particularly on the basis of published research and surveys. Published research involved the background, theory, nature, and types of industrial relations; surveys were done through questionnaires distributed to both employers and employees. A chi-square(χ^2) test, using cross-frequency tables, was employed for statistical analysis.

Suggestions were made for improvement in industrial relations of the taxi industry in terms of:

(1) The intended principles in industrial relations: (a) the recovery of reliability, (b) the establishment of industrial aims shared by industrial relations, and (c) democratic leadership on the part of employers and union leaders.

(2) Industrial relations: (a) the establishment of cooperation in dealing with the issues in question, (b) the shift from authoritarian management on the part of employers, and (c) consistent and fair treatment of labor policy on the part of the government.

(3) Wage and working conditions: (a) step-by step progress towards a complete salary system, (b) change in business management, (c) the

development of long-term employment, (d) the introduction of a two-shift-per-day system, and (e) more facilities and service programs for the benefit of employees.

(4) Trade union: (a) the recognition of the existence of trade unions on the part of employers, (b) the simplification of grievance procedures, and (c) a positive attitude towards management participation.

Suggestions made above should be handled on the basis of the recovery of mutual understanding between employers and employees, as to the validity of the existence of each. In particular, the taxi industry has the dual characteristics of profitability and public interest. The issues of industrial relations in the taxi industry have a significant influence upon the levels of the employer-employee relationship, the government, and passengers as a whole. Therefore, it is necessary that there be an appropriate education of taxi drivers in their moral principles towards society used in their occupation.



附 錄



I. 使用者用 設問紙

《 設 問 紙 》

근로자용

인사말씀

안녕하십니까?

우리 지역의 경제발전을 위하여 불철주야 노력하고 계시는 귀하의 노고에 대하여 경의와 감사를 드립니다.

본 조사는 “제주지역 택시운수업체의 노사관계 개선방안에 관한 연구”를 통하여 안정적 노사관계의 방향을 제시하고, 산업민주화의 정착을 위한 방안을 제시하고자 하는데 그 목적이 있습니다. 귀하께서 작성하여 주시는 설문지는 연구목적을 위한 학술자료에만 활용할 것이며, 기타의 용도로는 절대 사용하지 않을 것임을 약속드립니다. 많은 협조와 조언을 당부드리며, 해당란에 빠짐없이 체크(V표)하여 주시기 바랍니다.

1992년 10월 일

제주대학교 경영대학원 경영학과(인사관리전공)
지도교수 송 병 식
대학원생 조 성 근 드림

I. 일반사항

※ 다음 각 항에 대하여 귀하에게 해당되는 번호에 체크(V표)하여 주십시오.

1. 귀하의 성별은? ① 남 ② 여
2. 귀하의 연령은? ① 20세 미만 ② 20~29세 ③ 30~39세
④ 40세 이상
3. 귀하의 학력은? ① 중졸 이하 ② 고졸 ③ 전문대졸 ④ 대졸이상
4. 현 직장의 근무년수는? ① 1년 이하 ② 1~2년 ③ 3~4년 ④ 5~6년
⑤ 7~8년 ⑥ 9~10년 ⑦ 10년 이상
5. 운수업체의 경력년수는? ① 1년 이하 ② 1~2년 ③ 3~4년 ④ 5~6년
⑤ 7~8년 ⑥ 9~10년 ⑦ 10년 이상
6. 귀하는 귀사에 어떤 방법으로 채용되었습니까?
① 친지의 소개로 ② 모집광고(신문 등)
③ 노동부 및 정부기관의 알선 ④ 출신학교의 추천
⑤ 직원들의 소개로 ⑥ 기 타
6. 결혼여부는? ① 기혼 ② 미혼

7. 귀하의 월소득은? ① 30만원 이하 ② 40만원대 ③ 50만원대
 ④ 60만원대 ⑤ 70만원대 ⑥ 80만원대 ⑦ 90만원대
 ⑧ 100만원 이상
8. 귀하의 부양가족수(본인 포함)는? ① 2명 ② 3명 ③ 4명 ④ 5명
 ⑤ 6명 ⑥ 7명 이상
9. 주택소유여부는? ① 자가 ② 월세 ③ 전세
10. 귀하의 근무형태는? ① 매일근무 ② 격일근무
11. 귀하는 다음중 어디에 해당되십니까?
 ① 노조간부 ② 일반조합원

II. 의식구조

※ 귀하의 생각과 일치하는 해당 번호에 하나만 체크(V표)하여 주십시오.

1. 귀하의 기업목표는 어디에 있다고 생각하십니까?
 ① 근로자의 만족보다는 기업이익에만 있다.(생산성목표)
 ② 기업의 이익보다는 근로자의 인간적 측면을 강조하고 있다.(유지목표)
 ③ 둘다 충분히 고려하고 있다.
 ④ 잘 모르겠다.
2. 귀하는 택시운수업에 대하여 어떻게 생각하십니까?(하나만 선택하십시오)
 ① 사회공익에 기여한다.
 ② 별로 인정을 받지 못하는 직업이다.
 ③ 위험하고 고되다.
 ④ 긍지를 가진다.
3. 귀사 노조대표의 리더십은 어떻다고 생각하십니까?

매 우	약 간	그 저	약 간	매 우
권 위 적	권 위 적	그 령 다	민 주 적	민 주 적
①	②	③	④	⑤
4. 귀사 경영자의 리더십은 어떻다고 생각하십니까?

매 우	약 간	그 저	약 간	매 우
권 위 적	권 위 적	그 령 다	민 주 적	민 주 적
①	②	③	④	⑤
5. 귀하는 노동조합의 활동에 대하여 어떻게 생각하십니까?

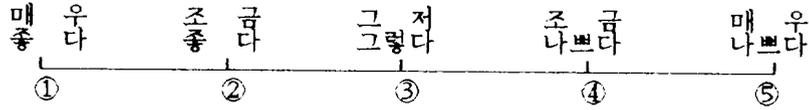
아 주	다 소	보 통	별 로	좋 지 않 게
호 의 적 이 다	호 의 적 이 다	이 다	관 심 없 다	생 각 한 다
①	②	③	④	⑤
6. 현재의 노동관계법에 대한 귀하의 견해는 어떠하십니까?
 ① 무조건 준수해야 한다. ② 탄력적으로 적용해야 한다.

⑨ 기타()

IV. 임금 및 근로조건

※ 귀하의 생각과 일치하는 해당 번호에 하나만 체크(V표)하여 주십시오.

1. 귀사의 임금수준은 타업종에 비하여 어떻다고 생각하십니까?



2. 귀사의 근로자들의 임금격차의 가장 큰 이유는 타업종에 비하여 어디에 있다고 생각하십니까?

- ① 능력 ② 학력 ③ 연령 ④ 근속년수
- ⑤ 맡는 직무 ⑥ 기타()

3. 무노동·무임금의 원칙에 대하여 어떻게 생각하십니까?

- ① 반드시 준수해야 한다 ② 어느 정도 준수해야 한다
- ③ 별로 타당하지 않다 ④ 전혀 타당하지 않다

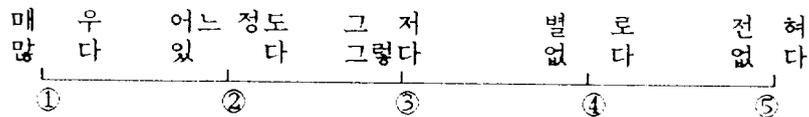
4. 현행 임금제도는 기본급과 업적급(노사간에 정한 1일 임금액을 초과한 것을 운전기사와 사업자가 5:5로 배분)으로 구성되어 있습니다. 이것에 대한 의견은 어떻습니까?

- ① 완전 업적급제도가 좋다.
- ② 기본급을 줄이고 업적급을 높여야 한다.
- ③ 업적급을 줄이고 기본급을 높여야 한다.
- ④ 완전 월급제가 되어야 한다.
- ⑤ 지금 그대로가 좋다.

5. 현행의 업적급을 폐지하고 월급제를 도입한다면 어떤 장점이 있다고 생각하십니까?

- ① 과속, 난폭운전, 승차거부 사례가 줄어든다.
- ② 승객에 대한 서비스가 개선되고, 교통사고와 범규위반건수가 줄어든다.
- ③ 결근률이 줄어든다.
- ④ 택시근로자의 임금이 높아져 생활이 안정된다.
- ⑤ 운송수입금이 오히려 늘어나고, 회사의 경영구조가 개선된다.
- ⑥ 노사간의 불필요한 분쟁이 해소되고 명량한 직장이 이룩된다.

6. 귀하는 현직장에서 부당하게 해고 당할 위험이 있다고 생각하십니까?



7. 1일 2교대 근무제도에 대하여 어떻게 생각하십니까?

매 우 어느 정도 그 저 별로 좋다고 전혀 좋다고
 좋 다 좋 다 그렇다 생각하지 않는다 생각하지 않는다
 ① ② ③ ④ ⑤

8. 귀하는 운전기사가 근무와 관련하여 어떤 질병에 가장 많이 시달린다고 생각하십니까?
 ① 위장병 ② 두통 ③ 신경성질환 ④ 시력장애 ⑤ 치질
 ⑥ 무좀 ⑦ 성욕감퇴
9. 다음의 신체적 피로 중에서 어떤 증세가 가장 많이 나타납니까?
 ① 전신이 노곤하다.
 ② 다리가 아프다.
 ③ 침이 마른다.
10. 다음의 정신적 피로 중에서 어떤 증세가 가장 많이 나타납니까?
 ① 골치가 멍하며 얼굴이 확끈하다.
 ② 생각하는 것이 귀찮다.
 ③ 남하고 말하는 것이 귀찮다.
11. 다음의 신경감각적 피로 중에서 어떤 증세가 가장 많이 나타납니까?
 ① 눈이 피로하여 잘 보이지 않는다.
 ② 다리가 흔들린다.
 ③ 귀가 잘 안들리며 귀에서 소리가 난다.
 ④ 눈꺼풀이 떨린다.
12. 귀사의 복지후생시설에 대하여 근로자들은 어떻게 생각하고 있다고 보십니까?
 매 우 약 간 보통이다 약 간 매 우
 만족한다 만족한다 불만이다 불만이다
 ① ② ③ ④ ⑤
13. 귀사에서 앞으로 반드시 구비되어야 할 복지후생시설은 무엇입니까?
 ① 기숙사 ② 목욕탕 ③ 식당 ④ 휴게실 ⑤ 양호실 ⑥ 체육시설
 ⑦ 도서실 ⑧ 탈의장 ⑨ 구판장 ⑩ 자녀장학금제도
14. 회사에서 실시하고 있는 정기건강진단은 얼마나 유익하다고 생각하십니까?
 ① 매우 유익하다.
 ② 다소 유익하다.
 ③ 형식적이다.
 ④ 실시하지 않는다.
15. 운전기사의 부주의로 사고가 발생하면 그 보상은 어떻게 해야 한다고 생각하십니까?
 ① 회사가 전적으로 부담 ② 본인이 전적으로 부담

아 주 조 금 그 저 별로 원활 매우 원활
 원활하다 원활하다 그렇다 하지 못하다 하지 못하다
 ① ② ③ ④ ⑤

9. 귀사의 노사분규나 단체협상의 어려움은 어디에 있다고 생각하십니까?

- ① 경영자의 소극적인 자세 ② 근로자(노동조합)의 지나친 요구조건
 ③ 협상기술의 부족 ④ 적당한 중재·알선기관의 부재
 ⑤ 기타()

10. 노동조합이 바람직한 방향으로 운영되는데 있어서 무엇이 가장 문제가 된다고 생각하십니까?

- ① 근로자의식의 미성숙 ② 경영자의 이해부족
 ③ 노사관계 전문기관의 부족 ④ 사회적 여건의 미성숙
 ⑤ 별문제가 없다 ⑥ 기타()

11. 귀사의 노사쌍방은 단체교섭에 어떤 태도를 보입니까?

매 우 약 간 보 통 약 간 매 우
 호의적임 호의적임 이 다 부정적임 부정적임
 ① ② ③ ④ ⑤

12. 귀사의 단체협상이나 노사분규의 전개형태는 어떠하십니까?

- ① 먼저 협상하고 타결지으려고 노력한다
 ② 먼저 협상해서 농성(파업)에 돌입한다
 ③ 먼저 농성(파업)을 하고 협상에 들어간다
 ④ 모르겠다
 ⑤ 기타()

13. 귀사는 단체협약(노사합의사항)의 이행정도는 어떠하십니까?

충실히 어느 정도 보통이다 부분적으로 전혀 이행
 이행된다 이행된다 이행되지 못한다 되지 못한다
 ① ② ③ ④ ⑤

Ⅶ. 노사협의제

※ 귀하의 생각과 일치하는 해당 번호에 하나만 체크(V표)하여 주십시오.

1. 귀사의 노사협의회는 어떻게 이루어진 것입니까?
 ① 회사내 쌍방의 협정에 의해서 ② 정부(노동부)시책에 순응하기 위해서
 ③ 전국적 협정에 의해서 ④ 전혀 개최되지 않는다
2. 귀사의 노사협의회에서의 주요 협의사항은 어떤 것입니까?
 ① 생산성 향상 ② 근로자의 복지향상
 ③ 노사분규 예방 ④ 근로자의 고충처리
 ⑤ 안전·보건·기타 작업환경 ⑥ 인사·노무관리제도 개선

- ③ 불이익이 있을 같아 혼자서 참고 건딘다
 ④ 자신의 상사에게 사석에서 이야기한다
10. 귀사의 고충사항은 신속하게 처리됩니까?
- | | | | | |
|-----------|-----------|----------|--------------|----------------|
| 아주
그렇다 | 약간
그렇다 | 보통
이다 | 별로
그렇지 않다 | 전적으로
그렇지 않다 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |



《 設 問 紙 》

사용자용

인사말씀

안녕하십니까?

우리 지역의 경제발전을 위하여 불철주야 노력하고 계시는 귀하의 노고에 대하여 경의와 감사를 드립니다.

본 조사는 “제주지역 택시운수업체의 노사관계 개선방안에 관한 연구”를 통하여 안정적 노사관계의 방향을 제시하고, 산업민주화의 정착을 위한 방안을 제시하고자 하는데 그 목적이 있습니다. 귀하께서 작성하여 주시는 설문지는 연구목적에 위한 학술자료에만 활용될 것이며, 기타의 용도로는 절대 사용하지 않을 것임을 약속드립니다. 많은 협조와 조언을 당부드리며, 해당란에 빠짐없이 체크(V표)하여 주시기 바랍니다.

1992년 10월 일

제주대학교 경영대학원 경영학과(인사관리전공)
지도교수 송 병 식
대학원생 조 성 근 드림

I. 일반사항

※ 다음 각 항에 대하여 귀하에게 해당되는 번호에 체크(V표)하여 주십시오.

1. 귀하의 성별은? ① 남 ② 여
2. 귀하의 연령은? ① 30세 미만 ③ 30~39세 ④ 40~49세
⑤ 50~59세 ⑥ 60세 이상
3. 귀하의 학력은? ① 중졸 이하 ② 고졸 ③ 전문대졸 ④ 대졸이상
4. 운수업체의 경력년수는? ① 1년 이하 ② 1~2년 ③ 3~4년 ④ 5~6년
⑤ 7~8년 ⑥ 9~10년 ⑦ 10년 이상
5. 귀사의 근무형태는? ① 매일근무 ② 격일 근무

II. 의식구조

※ 다음 각 항은 현재 귀하께서 귀사에 대해 느끼는 정도를 알고자 하는 것입니다. 해당 번호에 체크(V표)하여 주십시오.

1. 귀사의 기업목표는 어디에 있다고 생각하십니까?
① 근로자의 만족보다는 기업이익에만 있다.(생산성목표)

- ② 기업의 이익보다는 근로자의 인간적 측면을 강조하고 있다. (유지목표)
 ③ 둘다 충분히 고려하고 있다.
 ④ 잘 모르겠다.
2. 귀하는 택시운수업에 대하여 어떻게 생각하십니까?
 ① 사회공익에 기여한다.
 ② 별로 인정을 받지 못하는 직업이다.
 ③ 위험하고 고되다.
 ④ 공지를 가진다.
3. 귀하는 택시운수업의 경영자가 되신 동기는 무엇입니까? (가장 중요한 원인 한가지만 고르십시오)
 ① 사회공익에 기여하고자
 ② 운수업에 종사한 경험 때문에
 ③ 성격과 소질이 적합기 때문에
 ④ 경영이 수월해서
4. 귀사 노조대표의 리더십은 어떻다고 생각하십니까?
 매우 권위적 약 간 권위적 그 저 그렇다 약 간 민주적 매 우 민주적
 ① ② ③ ④ ⑤
5. 귀사 경영자의 리더십은 어떻다고 생각하십니까?
 매우 권위적 약 간 권위적 그 저 그렇다 약 간 민주적 매 우 민주적
 ① ② ③ ④ ⑤
6. 현재의 노동관계법에 대한 귀하의 견해는 어떠하십니까?
 ① 무조건 준수해야 한다. ② 탄력적으로 적용해야 한다.
 ③ 법내용에 문제가 있다. ④ 준수할 가치가 없다.
7. 현재의 노동관계법에 대한 귀하의 견해는 어떠하십니까?
 ① 사용자측에 유리하게 되어 있다.
 ② 근로자측에 유리하게 되어 있다.
 ③ 노사쌍방 모두에게 유리하게 되어 있다.
 ④ 노사쌍방 모두에게 불리하게 되어 있다.
8. 귀하는 노사문제에 정부개입이 어느 정도 필요하다고 생각하십니까?
 매우 필요하다 어느 정도 필요하다 보통이다 별로 필요하지 않다 전혀 필요하지 않다
 ① ② ③ ④ ⑤
9. 귀사는 근로자의 어떤 요구를 가장 우선적으로 해결해 주어야 한다고 생각하십니까?

10. 귀사에서 앞으로 반드시 구비되어야 할 복지후생시설은 무엇입니까?
 ① 기숙사 ② 목욕탕 ③ 식당 ④ 휴게실 ⑤ 양호실 ⑥ 체육시설
 ⑦ 도서실 ⑧ 탈의장 ⑨ 구판장 ⑩ 자녀장학금제도
11. 회사에서 실시하고 있는 정기건강진단은 얼마나 유익하다고 생각하십니까?
 ① 매우 유익하다.
 ② 다소 유익하다.
 ③ 별로 형식적이다.
 ④ 실시하지 않는다.
12. 운전기사의 부주의로 사고가 발생하면 그 보상은 어떻게 해야 한다고 생각하십니까?
 ① 회사가 전적으로 부담 ② 본인이 전적으로 부담
 ③ 본인과 회사가 공동부담 ④ 기타()

V. 노동조합

※ 귀하의 생각과 일치하는 해당 번호에 하나만 체크(V표)하여 주십시오.

1. 귀사의 노동조합은 주로 어떤 기능을 수행하고 있습니까?
 ① 경제적 기능(근로조건 개선) ② 공제·복지적 기능(조합원의 상부상조)
 ③ 정치적 기능(노조의 영향력 행사) ④ 참모적 기능(교육·선전·연구활동)
2. 귀하는 귀사와 노동조합을 어떻게 생각하십니까?
 ① 둘다 좋게 생각한다 ② 회사는 좋으나 노조는 싫다
 ③ 노조는 좋으나 회사는 싫다 ④ 둘다 싫다
 ⑤ 잘 모르겠다
3. 귀하는 노동조합이 어느 정도 필요하다고 생각하십니까?

반드시 필요하다	조금 필요하다	그저 그렇다	별로 필요없다	전혀 필요없다
①	②	③	④	⑤
4. 귀사의 노조간부에 대한 신뢰도는?

매우 신뢰한다	조금 신뢰한다	그저 그렇다	조금 불신한다	매우 불신한다
①	②	③	④	⑤
5. 귀하는 노동조합이 해야 할 가장 중요한 것은 무엇이라고 생각하십니까?
 ① 근로조건(임금, 근로시간)개선 ② 부당한 처우 개선
 ③ 복지후생 활동 ④ 근로자의 사회적 지휘향상
 ⑤ 회사발전을 위한 협력 ⑥ 기타()
6. 귀하는 노동조합이나 근로자대표가 단체협상을 어느 정도 할 수 있다고 생각하십니까?

VI. 노사협의제

※ 귀하의 생각과 일치하는 해당 번호에 하나만 체크(V표)하여 주십시오.

1. 귀사의 노사협의회는 어떻게 이루어진 것입니까?
 - ① 회사내 쌍방의 협정에 의해서
 - ② 정부(노동부)시책에 순응하기 위해서
 - ③ 전국적 협정에 의해서
 - ④ 전혀 개최되지 않는다
2. 귀사의 노사협의회에서의 주요 협의사항은 어떤 것입니까?
 - ① 생산성 향상
 - ② 근로자의 복지향상
 - ③ 노사분규 예방
 - ④ 근로자의 고충처리
 - ⑤ 안전·보건·기타 작업환경
 - ⑥ 인사·노무관리제도 개선
 - ⑦ 기타()
3. 귀사의 근로자들이 경영상태를 어느 정도 알고 있다고 생각하십니까?
 - ① 경영층의 정기적 발표로 잘 알고 있다
 - ② 공식발표로 대충은 알고 있으나 자세한 것은 모른다
 - ③ 동료로부터 듣고 짐작만 한다
 - ④ 알고 싶지만 정확히 알길이 없다
 - ⑤ 전혀 모르고 있다.
4. 귀사의 경영에 대한 의사결정이나 협의사항에 근로자대표는 어느 정도 참가한다고 생각하십니까?

대부분 참가한다	어느 정도 참가한다	보통이다	별로 참가 하지 못한다	전혀 참가 하지 못한다
①	②	③	④	⑤
5. 귀사의 경영에 대한 의사결정이나 협의사항에 종업원의 참가방법은 어떠한
 니까?
 - ① 참가범위가 정해져 있어 해당 내용에는 자동적으로 참가한다
 - ② 회사나 경영자의 통고에 의해서 참가한다
 - ③ 노동조합이나 근로자의 요구에 의해서 참가한다
 - ④ 정기모임을 통해서 참가한다
 - ⑤ 기타()
6. 귀사의 경영의사결정이나 협의사항에 근로자대표의 의결권은 어떠합니까?

의결권이 있다	의견제시만 있다	보통 이다	별로 없다	거의 없다
①	②	③	④	⑤
7. 귀사는 노사협의를 통해 문제가 타결되는 정도는 어떠합니까?

20% 미만	20~40%	40~60%	60~80%	80~100%
①	②	③	④	⑤

8. 귀사의 종업원은 회사내의 문제로 고민이 생길 경우에 누구와 가장 먼저 상의합니까?

- ① 가까운 동료나 선배
- ② 상사 내지 회사의 상담원
- ③ 노동조합 간부
- ④ 가족 또는 친척
- ⑤ 의논할 사람이 없다.

9. 귀사의 고충처리는 어떻게 처리됩니까?

- ① 회사내 고충처리위원회에 구두 또는 서면으로 호소한다
- ② 동료들과 사석에서 이야기함으로써 해소하려고 한다
- ③ 불이익이 있을 갈아 혼자서 참고 견딘다
- ④ 자신의 상사에게 사석에서 이야기한다

10. 귀사의 고충사항은 신속하게 처리됩니까?

아주 그렇다	약간 그렇다	보통 이다	별로 그렇지 않다	전적으로 그렇지 않다
①	②	③	④	⑤



碩士學位論文

택시運輸業의 勞使關係 改善方案에 관한 研究

—濟州地域을 中心으로—

指導教授 宋 秉 軾



濟州大學校 經營大學院

經營學科 人事管理專攻

趙 成 根

1992

택시運輸業의 勞使關係 改善方案에 관한 研究

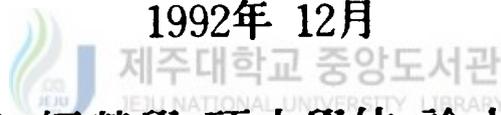
—濟州地域을 中心으로

指導教授 宋 秉 軾

趙 成 根

이 論文을 經營學 碩士學位 論文으로 提出함.

1992年 12月



趙成根의 經營學 碩士學位 論文을 認准함.

審査委員長 _____
委 員 _____
委 員 _____

濟州大學校 經營大學院

1992年 12月

〈目次〉

第 I 章 序 論	1
第 1 節 研究의 目的	1
第 2 節 研究方法과 構成	1
第 II 章 勞使關係의 理論的 背景	3
第 1 節 勞使關係의 本質	3
第 2 節 勞使關係의 類型과 形態	5
1. 勞使關係의 歷史的 發展過程에 따른 類型	5
2. 勞使關係의 形態	7
第 3 節 韓國 勞使關係의 全般的 現況	11
1. 勞使關係의 歷史的 發展過程	11
2. 勞使關係 環境의 變化	20
3. 勞使關係의 一般的 特徵	29
4. 勞使關係의 當事者 내지 主體	33
5. 勞使關係의 全般的 實態	41
6. 택시運輸業 勞使關係의 全般的 現況	66
第 III 章 濟州地域 택시運輸業 勞使關係의 實態分析	73
第 1 節 택시運輸業의 概觀	73
1. 택시運輸業體의 特性	73
2. 택시運輸業體의 變遷過程	75
第 2 節 濟州地域 택시運輸業 勞使關係의 全般的 現況	78
1. 濟州地域 택시運輸業의 概要	78
2. 濟州地域 택시運輸業 勞使關係의 現況	80
第 3 節 濟州地域 택시運輸業 勞使關係의 實態分析 概要	85
1. 設問紙의 構成	85
2. 設問紙의 配布現況 및 調查期間	86
3. 分析方法 및 道具	86

第 4 節	濟州地域 택시運輸業 勞使關係의 實態分析	87
1.	人口統計的 分布	87
2.	勞使間의 意識構造에 대한 分析	88
3.	勞使關係에 대한 分析	96
4.	賃金 및 勤勞條件에 대한 分析	102
5.	勞動組合에 대한 分析	110
6.	勞使協議制에 대한 分析	119
第 IV 章	濟州地域 택시運輸業 勞使關係의 改善方案	126
第 1 節	勞使間 意識構造의 改善方案	126
1.	勞使 相互間 信賴性的 回復	126
2.	勞使가 共有할 수 있는 企業目標의 確立	126
3.	使用者와 勞組幹部의 民主的 리더십의 增大	127
第 2 節	勞使關係의 改善方案	127
1.	現實的 問題에 있어서 勞使協力體制 確立	127
2.	經營者의 獨善的 經營方式의 轉換	128
3.	政府當局의 勞動政策의 一貫성과 公正性 維持	128
第 3 節	賃金 및 勤勞條件의 改善方案	128
1.	完全月給制로의 漸進的 轉換	128
2.	經營管理方式의 轉換	129
3.	長期勤續誘引制度의 開發	129
4.	1日2交代 勤務制度의 漸進的 導入	130
5.	福祉厚生施設의 擴充	130
第 4 節	勞動組合 運營의 改善方案	131
1.	使用者의 勞動組合 實體의 認定	131
2.	勞動組合 活動의 勞使協調體制로의 轉換	131
3.	團體協約의 誠實한 履行	131
第 5 節	勞使協議制 運營의 改善方案	132
1.	勞使協議制 運營의 強化	132
2.	苦衷處理節次의 簡素化	133
3.	經營參加에 대한 올바른 認識의 確立	133
第 V 章	結 論	134

* 参 考 文 献	137
* ABSTRACT	141
* 附 录	161



〈 目 次 〉

〈그림 II- 1〉 한국노동조합총연맹의 조직구조	35
〈그림 II- 2〉 한국경영자총협회의 조직구조	38
〈그림 II- 3〉 노동부의 조직구조	40
〈그림 II- 4〉 제주도 지방노동위원회의 조직구조	62
〈그림 III- 1〉 택시제도의 변천과정	77
〈그림 III- 2〉 제주도택시운송사업조합의 변천과정	79
〈그림 III- 3〉 제주도택시노동조합의 변천과정	79

〈 表 目 次 〉

〈표 II- 1〉 조합원수 및 단위노조수	42
〈표 II- 2〉 사업체 규모별 노동조합 조직화비중	43
〈표 II- 3〉 조직대상 근로자의 변화 추이	44
〈표 II- 4〉 산업별 조합원수와 단위노조의 증감 및 비중	45
〈표 II- 5〉 기업규모별 노동조합 현황	46
〈표 II- 6〉 기업규모별 타결임금인상률	47
〈표 II- 7〉 산업별 타결임금인상률	48
〈표 II- 8〉 연도별 노사분규의 발생현황	49
〈표 II- 9〉 연도별·분기별 노사분규의 발생추이	49
〈표 II- 10〉 원인별 노사분규의 발생현황	50
〈표 II- 11〉 유형별 노사분규의 발생현황	51
〈표 II- 12〉 산업별 노사분규의 발생현황	51
〈표 II- 13〉 사업규모별 노사분규의 발생현황	52
〈표 II- 14〉 노조유무별 노사분규의 발생현황	53
〈표 II- 15〉 적법별 노사분규의 발생현황	53
〈표 II- 16〉 노동쟁의사건의 발생추이	54
〈표 II- 17〉 부당노동행위의 판결결과	55

〈표Ⅱ- 18〉	지방노동위원회(초심) 판결사건 현황	55
〈표Ⅱ- 19〉	중앙노동위원회(재심) 판결사건 현황	56
〈표Ⅱ- 20〉	행정소송 현황	56
〈표Ⅱ- 21〉	제주도내 노동조합현황	61
〈표Ⅱ- 22〉	제주도내 노사분규의 처리현황	65
〈표Ⅱ- 23〉	제주도내 노동쟁의의 유형별 해결현황	65
〈표Ⅱ- 24〉	제주지역 택시업체의 노사분규 발생현황	69
〈표Ⅲ- 1〉	택시회사의 설립요건	75
〈표Ⅲ- 2〉	제주도 택시운수업체 현황	78
〈표Ⅲ- 3〉	택시업체의 임금수준현황	82
〈표Ⅲ- 4〉	제주지역 택시업체의 사납액과 임금현황	83
〈표Ⅲ- 5〉	설문지의 구성	85
〈표Ⅲ- 6〉	인구통계적 분포	87
〈표Ⅲ- 7〉	기업목표에 대한 인식	89
〈표Ⅲ- 8〉	택시운수업에 대한 인식	90
〈표Ⅲ- 9〉	택시운수업의 경영자가 된 동기	90
〈표Ⅲ- 10〉	노조간부의 리더십 발휘정도	91
〈표Ⅲ- 11〉	경영자의 리더십 발휘정도	91
〈표Ⅲ- 12〉	노조활동에 대한 근로자의 호의도	92
〈표Ⅲ- 13〉	노동관계법에 대한 견해	93
〈표Ⅲ- 14〉	노동관계법 적용상의 형평성	93
〈표Ⅲ- 15〉	노사문제의 정부개입에 대한 견해	94
〈표Ⅲ- 16〉	근로자 요구중 우선적으로 해결해야 할 사항	95
〈표Ⅲ- 17〉	노사 상호간의 신뢰도	95
〈표Ⅲ- 18〉	노사간의 협력정도	96
〈표Ⅲ- 19〉	노사간의 협의나 제도화를 확립하는 목적	97
〈표Ⅲ- 20〉	노사협력의 증대효과	97
〈표Ⅲ- 21〉	노사분규에 대한 인식	98
〈표Ⅲ- 22〉	노사분규의 주요 발생원인	99
〈표Ⅲ- 23〉	노사간 노동쟁의 및 노사분규 해결방법	99
〈표Ⅲ- 24〉	무노동·무임금원칙에 대한 인식	100
〈표Ⅲ- 25〉	노사간의 역학관계	101
〈표Ⅲ- 26〉	노사관계의 합리적 운영을 위한 개선책	101

〈표Ⅱ- 27〉	타업종과 비교한 임금수준	102
〈표Ⅱ- 28〉	현행 임금제도에 대한 인식	103
〈표Ⅱ- 29〉	완전월급제 도입시의 효과	103
〈표Ⅱ- 30〉	운전기사의 질병	104
〈표Ⅱ- 31〉	신체적 피로증세	105
〈표Ⅱ- 32〉	정신적 피로증세	105
〈표Ⅱ- 33〉	신경감각적 증세	105
〈표Ⅱ- 34〉	정기건강진단의 효율성	106
〈표Ⅱ- 35〉	1일 2교대제에 대한 인식	107
〈표Ⅱ- 36〉	부당해고의 위험성	107
〈표Ⅱ- 37〉	복지후생시설에 대한 인식	108
〈표Ⅱ- 38〉	향후 구비되어야 할 복지후생시설	109
〈표Ⅱ- 39〉	운전부주의 사고발생시 보상방법에 대한 인식	109
〈표Ⅱ- 40〉	회사와 노동조합에 대한 인식	110
〈표Ⅱ- 41〉	노동조합 존재의 필요성	111
〈표Ⅱ- 42〉	노조활동의 근로자 권익향상에 대한 기여도	111
〈표Ⅱ- 43〉	노조간부와 근로자간의 의사소통	112
〈표Ⅱ- 44〉	노조간부에 대한 신뢰도	113
〈표Ⅱ- 45〉	노동조합의 기능에 대한 인식	113
〈표Ⅱ- 46〉	노동조합의 중점 활동방향	114
〈표Ⅱ- 47〉	노동조합 운영의 활성화에 저해요인	115
〈표Ⅱ- 48〉	노동조합의 단체교섭 능력	115
〈표Ⅱ- 49〉	단체교섭 및 노사분규의 전개형태	116
〈표Ⅱ- 50〉	단체교섭의 저해요인	117
〈표Ⅱ- 51〉	노사상방의 단체교섭에 임하는 태도	117
〈표Ⅱ- 52〉	단체협약의 이행정도	118
〈표Ⅱ- 53〉	노사협의회의 개최	119
〈표Ⅱ- 54〉	노사협의회의 주요 협의사항	119
〈표Ⅱ- 55〉	회사 경영상태의 인지도	120
〈표Ⅱ- 56〉	노사협의회를 통한 문제해결의 정도	121
〈표Ⅱ- 57〉	근로자 고충문제의 상담대상자	122
〈표Ⅱ- 58〉	근로자 고충문제의 해결방법	122
〈표Ⅱ- 59〉	고충문제의 처리속도	123

〈표 Ⅲ- 60〉 근로자 경영참가의 정도	124
〈표 Ⅲ- 61〉 근로자 경영참가의 방법	125
〈표 Ⅲ- 62〉 경영참가시 근로자대표의 의결권	125



第 I 章 序 論

第 1 節 研究의 目的

오늘날의 노사관계는 개발도상국 뿐만 아니라 선진국에서도 심각한 문제로 대두되고 있으며, 각종의 노사분규로 인하여 발생하는 사회·경제적 손실은 국가적 차원의 중대한 당면과제로서 부각되고 있다.

특히 우리나라의 택시운수업에서 포출되는 심각한 노사문제는 국민의 일상생활에 막대한 불편을 초래하기 때문에, 공익사업인 택시운수사업에 대한 정부당국은 여러 가지 통제와 개입을 하고 있다. 그럼에도 불구하고 택시운수업의 노사관계 당사자인 사용자의 기업운리의식 결여, 운전기사의 변명과 책임전가 및 정부의 계획성과 일관성 미흡 때문에 국민만이 피해자로 방치되고 있는 상태이다. 그러므로 택시운수업의 노사관계는 택시회사의 운전기사(근로자)와 사업주(사용자) 및 정부간의 문제로서만 볼 수는 없으며, 고객(승객)도 포함하는 노·사·정·민의 4자 관계로 그 실태를 파악하여야 할 것이다.

따라서 본 연구는 택시운수업과 그 노사관계의 전반적인 현황에 관하여 기발표된 문헌과 통계자료를 통하여 파악한다. 또한 택시운수업에 있어서의 현실적인 노사관계에 관한 실태분석의 대상은 제주지역으로 국한하였다. 그 이유는 제주도의 경우 육지와 분리된 지리적 여건과 협소한 공간이라는 특수성으로 인하여 택시와 버스가 유일한 교통수단으로서 이용되고 있으며, 이러한 점은 다른 지역의 경우 다양한 교통수단(예컨대, 지하철, 기차, 고속버스 등)의 이용과 비교할 때 택시운수업의 중요성이 보다 크기 때문이다. 그리고 본 연구는 제주지역에 있어서 택시운수업의 노사관계를 노사 상호간의 의식구조와 제반여건 속에서 포출되는 현실적인 문제점들을 모색하고, 이에 따른 개선방안을 제시하고자 한다.

第 2 節 研究方法과 構成

본 연구의 방법은 ① 문헌적 연구와 ② 실태조사에 의한 연구를 병행하였다.

(1) 문헌적 연구는 본 논문의 이론적 배경을 이루고 있는 노사관계의 본질과 형태 및 유형, 우리나라의 노사관계, 택시운수업의 일반적 실태에 관하여 각종 문헌을 통하여 고찰하였다.

(2) 실태조사에 의한 연구는 제주지역 택시운수업의 노사관계의 실태를 파악하기 위해서 설문지를 사용하였다. 조사의 대상은 제주지역의 택시운수업체로 하였으며, 특히 택시운수업체에 종사하는 택시회사의 근로자(운전기사와 노동조합 간부)와 사용자를 중심으로 2종의 설문지를 활용하였다. 여기에서 회수된 설문지에 의하여 노사관계의 전반적인 실태를 분석하였는데, 실태조사의 개황과 그 자세한 내용은 제Ⅱ장에서 다루고 있다.

그리고 논문의 구성은 총 5개 장으로 구성되어 있다. 제Ⅰ장은 본 연구의 서론으로서 연구의 목적, 연구의 방법과 구성을 다루었으며, 제Ⅱ장에서는 노사관계의 이론적 배경으로서 노사관계의 본질과 형태 및 유형, 우리나라 택시운수업 노사관계의 전반적 현황에 대하여 고찰하였으며, 제Ⅲ장에서는 택시운수업의 개관, 제주지역 택시운수업 노사관계의 실태를 분석하였다. 제Ⅳ장에서는 제주지역 택시운수업의 노사관계에 대한 실태분석을 통하여 문제점을 발견하고 그 개선방안을 제시하였으며, 끝으로 제Ⅴ장은 본 연구의 결론으로서 연구결과를 요약하여 정리하였다.



第Ⅱ章 勞使關係의 理論的 背景

第1節 勞使關係의 本質

노사관계(industrial relations)란 '근로자와 사용자와의 관계'라고 할 수 있는데, 이는 기업경영의 활동과정에서 양자간에 형성되는 관계이며 생산(기업)목적에 통합되어 있는 관계이다. 또한 노사관계는 사적관계이면서도 아울러 조직적·사회적인 관계에서 설명된다. 그리고 노사관계는 생산관계의 한 형식이기도 하다. 자본주의적 생산의 특징은 ① 생산활동에의 참여가 자유롭게 허용되어 있다는 것, ② 생산을 통한 이윤추구의 자유가 주어져 있다는 것, ③ 생산자 상호간에 경쟁의 자유가 있다는 것이다.

콕스(Robert W. Cox)에 의하면, 노사관계(industrial relations)는 근대산업사회 속에서 생겨나는 생산을 둘러싼 사회관계(social relations in production)이며 이 사회관계의 주요기능은 일자리의 규칙(rules for work places)을 결정하고 생산성과를 분배하는데 있다¹⁾고 주장하고 있다. 또한 던롭(John T. Dunlop)에 의하면, 노사관계를 근로자, 경영자 그리고 정부간의 복합체로 정의하고, 노사관계시스템은 사회시스템의 하위시스템이며 논리적으로는 경제시스템과 동떨어진다고 지적하고 있다.²⁾

그러나 복잡한 노사관계의 개념은 간단한 설명만으로 이해하기 어렵기 때문에 노사관계의 개념을 성립시키게 된 요인과 사회경제사적인 배경을 알아볼 필요가 있는 것이다. 다음에서는 노사관계의 개념을 성립시키게 된 요인과 사회경제사적인 배경에 대하여 살펴보기로 한다.

(1) **勞動組合의 發展** : 근로자계급의 성숙과 산업민주주의의 발전을 들 수 있는데, 산업혁명 이후 공업화가 진전됨에 따라 근로자계급은 양적·질적으로 성장·발전하였다. 특히 19세기 말 이래 취업인구 중 고용근로자는 그 양적인 비중을 확대하여 왔고 산업 및 직업상의 구성도 매우 다양하게 되었다. 이와 같이 근로

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

2) John T. Dunlop, *Industrial Relations System* (Southern Illinois University Press, 1958), p.382.

자계급이 지위향상이나 상태개선을 가져오게 된 것은 국가의 노동입법과 사회공공정책의 역할도 생각할 수 있지만 노동운동의 기여가 무엇보다도 컸다고 할 수 있다. 일찌기 사용자나 자본가에 종속되어 고용·근로조건을 일방적으로 강요받던 근로자는 노동조합을 통하여 사용자나 자본가와 대등한 관계로까지 그 지위가 향상되어 산업민주주의의 발전을 보게 되기에 이르렀다.

(2) 專門經營者 支配의 確立: 사용자측의 체계로서 종래의 자본가 개념으로는 다룰 수 없는 전문경영자라는 직업과 그 독자적인 직능의 발전이 있었다. 즉 소유와 경영의 분리 또는 경영자혁명이라는 표현과 같이 자본소유자에 대한 전문경영자의 지배가 가능하게 된 것을 말한다. 이렇게 되기까지는 주식의 분산을 통한 대중화를 가능하게 하였던 주식회사제도의 역할이 컸다고 할 수 있다. 다만 이러한 현상은 대규모의 기업에서는 쉽게 찾아 볼 수 있으나, 중소기업에서는 소유와 경영이 미분리된 소유경영자 내지 고용경영자가 지배적이다. 또한 영세규모의 기업에서는 가업이라고 불리는 것이 어울리는 것과 같이 개인적·동족적 소유의 기업이 존재함을 볼 수 있다. 그렇지만 오늘날과 같은 고도의 산업사회에서 노사관계의 당사자로서 지도자적인 역할을 수행하는 것은 사용자측에서 자본가가 아니라 경영자이고, 근로자측에서도 개개인의 근로자가 아니라 노동조합이라는 조직체인 것이다. 현대 노사관계가 노동조합과 경영의 관계라고 불리우는 이유는 바로 이 때문이다. 그리고 이러한 관계를 통해서 이루어지는 노사관계에 대한 규칙이나 관행은 노동조합이나 전문적 경영자가 존재하지 않는 산업에도 여러 가지 형태로 파급되어 영향력을 행사하여 갈 것이다.

(3) 政府役割 및 介入의 增大: 국민경제속에서 정부의 역할과 개입이 현저하게 증대하여 간다. 여기에서 말하는 정부는 중앙정부는 물론 지방자치단체나 국공영기업, 그리고 중앙·지방정부에 의존하는 교육·의료·사회복지·연구기관 등의 공공서비스기관을 망라한다.

정부는 산업노동 및 주변의 사회관계에 대한 입법이나 행정을 통하여 노사관계에 적용되는 제도적인 체계를 만들어 내고, 또한 국민경제의 운영이나 사회질서를 유지해 가는 입장에서 고용문제·임금결정·노동쟁의 등의 일상적으로 발생하는 노동문제에 대해서 정책적인 유도나 직접적인 압력 및 영향력을 행사하고 있다. 특히 이러한 과정에서 정부는 일방적으로 국가경제의 성장을 이유로 자본가의 이익을 대변하고 근로자 농민 등의 근로자계층의 이해관계를 소홀히 한다는 인식을 받기 쉽다. 미국이 자본주의 국가에서 근로자본위의 국가(Laboristic State)로 발전하고 있고, 고용근로자들의 이해와 그들의 조직행동이 주요한 영향력으로 행사되고 있는 것은 노동정당이 존재하지 않는 국가에서는 바람직한 현상

이라고 생각된다.

노사관계에 있어서 정부의 또 다른 측면은 사용자로서의 정부이다. 정부는 스스로 사용자 내지 경영자로서의 입장과 자격을 가지고 일상적 운영에 관계하며 제도나 규칙·관행의 제정에 지도자적 역할을 수행한다. 앞에서 살펴본 바와 같이 이 경우의 정부란 좁은 의미에서의 중앙정부나 지방자치단체를 가리킬 뿐만 아니라, 각종의 행정관청이나 공공기업체·공사·공단 사업단 등의 준정부기관을 포함한다. 정부기관의 이와 같은 노사관계는 민간부문의 교육·의료·사회복지 등 비영리조직에 대해서도 적합하며, 산업사회의 고도화나 국민생활 요구의 다양화에 부응하기 위해서는 이들 비영리기업의 종류와 수가 증대되지 않을 수 없기 때문에 거기에 따라 노사관계의 의의도 그만큼 크다고 할 수 있다.

第2節 勞使關係의 類型과 形態

1. 勞使關係의 歷史的 發展過程에 따른 類型

오래 전부터 경영내에는 지배와 피지배의 관계가 성립되어 왔으며, 오늘날 이 양자의 관계는 흔히 노사관계라는 용어로 불리어지고 있다. 때로는 이것이 '고용주와 피고용주와의 관계'(employer-employee relations) 또는 '경영자와 노동조합과의 관계'(management-union relations)로 해석되는 경우도 있다.

현대의 노사관계를 본다면, 경영자는 단순한 개인으로서의 근로자와 더불어 관계를 가질 뿐만 아니라 동시에 노동조합과의 관계도 가지지 않으면 안되는 노사관계의 이중성을 발견할 수 있다.³⁾ 이러한 성격을 띤 노사관계는 초기의 일방적인 가부장제 가족중심의 종신고용적 성격에서 근대 자본주의사회의 발달과 더불어 자유노임운동이 출현함에 따라 노사관계는 가족관계로부터 탈피하였으나, 기업가의 가혹한 전제에 의한 지배를 면치 못하게 되었다. 이에 대해 임금근로자는 방어수단으로서 노동조합을 결성하여 기업가에 대해서 보다 강력한 조직의 힘을 빌어서 자기방어를 도모하려고 하였다.

당시 노사쌍방의 이해는 서로 상반되는 것이므로 자기의 이익보전을 위해서 상대방에 대하여 힘에 의한 지배를 할 수 밖에 없다는 것을 믿고 있었기 때문이다. 이는 자본주의사회의 영속적인 발전을 저해함은 물론 궁극적으로는 자본주의사회

3) Summer H. Slichter, *The Challenge of Industrial Relations* (New York: Cornell University Press, 1947), pp.1~12.

의 존속에까지 중대한 위협을 주는 요인이 되는 것이므로 이들의 대립관계의 완화를 위하여 경영자와 종업원간의 상호신뢰와 존경의 정신을 기르고 노사관계의 민주화를 이룩해야 할 것이다.

이와 같이 노사관계는 그 시대와 사회에 따라서 각각 독특한 단계를 거치면서 발전하여 왔다. 즉, 노사관계는 18세기 중엽에 시작된 영국의 산업혁명 이후 오늘날까지 추진되어 온 공업화 과정을 배경으로 하여 성립된 것이다. 따라서 노사관계는 공업화의 진전 속에서 정치적·경제적·사회적 여건의 변동과 더불어 여러 단계적 특징을 나타내게 된다. 노사관계의 역사적 발전과정을 단계적으로 살펴보면 다음과 같다.⁴⁾

(1) 專制的 勞使關係 : 전제적 노사관계는 대체로 19세기 중엽까지 존재하였던 단계로서, 자유로운 자본시장이나 근대적 노동시장이 성립되지 못하였으며 그 결과 기업도 소유자에 의한 경영을 하기 때문에 독재적 성격을 띠고 있는 것이 일반적이다. 한편 노동력도 아직 농촌에서 완전히 분리되지 않았을 뿐더러 고용은 주로 언고모집이나 빈민자를 구제하는 형태로 이루어졌으며, 근로조건은 사용자의 일방적인 의사로 결정되었다. 이 당시의 노사관계는 절대명령과 철저한 복종 및 예속관계만이 있을 뿐 근로자의 권리나 인간적 요소란 생각하기도 어렵기 때문에 이러한 노사관계를 '절대적 노사관계'라고도 부른다.

(2) 溫情的 勞使關係 : 자본주의적 생산의 발달과 함께 정착근로자가 증대해 감에 따라 전제적 노사관계로서는 근로자의 협조를 얻을 수 없고 생산성이 떨어지게 되는 단계에 이르면 사용자도 이에 대응하여 근로자에 대하여 주택·음료·의료 등 가부장적 온정주의에 입각한 복지후생시설 및 제도를 마련하게 된다. 이러한 사용자의 사상은 봉건영주가 농민들의 충성에 대한 보상으로 그들의 복지에 대하여 책임을 진다는 봉건적 전통을 반영하는 것이며, 근로자는 사용자가 베푸는 은혜에 보답함으로써 노사관계는 순조롭게 유지될 수 있는 있다고 생각하였다. 즉, 어느 정도의 인간접촉을 통해 가족주의적 사회관계가 형성되고, 그 결과 전제와 은혜, 충성과 비자주성이라는 가부장적 온정주의적 관계가 특징이라고 할 수 있다. 이는 19세기 초기 영국의 오웬(Robert Owen) 이후로 볼 수 있게 되었으며, 거의 1세기에 걸쳐서 일반화되었던 노사관계의 형태이다.

(3) 緩和的 勞使關係 : 산업혁명이 이루어진 19세기 말기에는 근대적인 기업형태로서 유한회사나 주식회사가 보편적으로 보급됨으로서 경영의 규모도 확대되고,

4) Clark Kerr, John T. Dunlop, Frederick Harbison and Chailes A. Myers, *Industrialism and Industrial Man* (Cambridge, Mass: Harvard University Press, 1960), p.131.

특히 테일러(F.W. Taylor)의 과학적 관리법이 등장 하는 등 경영합리화의 진전을 보게 되었다. 한편 노동에 있어서도 고용의 정착과 전문화, 숙련의 객관화 내지 사회화가 실현되고 아울러 근대적 노동시장이 형성되어 갔다. 이러한 노동력의 사회화와 집중화는 또한 횡단적인 직업별 노동조합(craft union) 또는 초기공장 위원회 등이 형성되었으나, 아직 근로자측의 힘이 미약하여 종래의 전제와 온정적인 관계를 약간 완화시키는데 그치고 말았다.

(4) 抗爭的 勞使關係 : 항쟁적 노사관계는 사회주의적 변혁에 직면한 시기에서 일시 나타났던 노사관계의 형태이다. 예컨대, 소련(1917년 2월~11월)과 독일(1918년 혁명~1919년 바이마르 헌법제정) 및 프랑스·이탈리아(제2차세계대전 이후~1947년 경영위원회 성립)에서 나타났는데, 이는 격화된 계급투쟁이 개별경영에서 전제되고 근로조건을 결정할 실력행사로서 결정되는 노사관계의 형태이다. 따라서 경영사회의 지위나 태도도 모두 노사의 주도권 획득을 둘러싼 대립항쟁적인 성격을 띠고 있다.

(5) 民主的 勞使關係 : 1929년의 세계대공황 이후 자본의 집중과 독점이 현저하게 진전되어 기업의 경영규모가 확대된 결과, 소유와 경영이 분리되고 전문경영자가 핵심적인 역할을 담당하게 되며 경영자단체의 조직화가 일반화된다. 또한 기계화와 표준화의 발달은 미숙련근로자와 청소년·부녀근로자를 참여시킴으로서 산업별 노동조합(industrial union)의 출현을 가져 왔다. 이러한 노사관계는 국가마다 정치적·경제적·사회적 조건에 차이는 있으나 언제나 노동관계법을 전제로 하게 되며 근로조건을 결정하는 단체교섭과정에서 노사는 대등한 사회적 지위를 인정 받게 된다. 따라서 민주적 노사관계의 정립을 통하여 산업민주주의의 이념의 형성이 가능하게 되는 것이다.

2. 勞使關係의 形態

어느 국가를 막론하고 사용자들은 근로자들이 단결하여 노동조합을 결성하는 것을 싫어하며, 개별근로자와 고용계약의 체결을 선호한다. 그리고 노사관계가 어떤 형태로 나타나게 되는가는 노동조합의 결성과 활동에 대해 정부가 취하는 노동정책에 따라 달라진다고 할 수 있다. 따라서 이러한 관점에 입각하여 거시적 노사관계를 다음의 몇 가지 형태로 분류하여 살펴보기로 한다.

1) 一般의 分類

(1) 勞動組合 抑壓形態 : 이는 국가가 노동조합의 결성과 활동을 규제·억압하

는 가운데 형성되는 경우로서 자본주의 초기나 자본주의 체제의 위기상황에서 강압적으로 유지되는 때가 많았다. 오늘날의 선진국들도 자본주의 초기에는 노동조합을 근로자와 사용자의 자유로운 거래를 제한하는 것으로 간주하여 엄하게 탄압하였다.

이러한 탄압은 법률로 근로자들의 단결을 금지하고 이를 위반하는 근로자들을 범죄자로 취급하여 가혹하게 처벌하는 것으로 표현되었다. 이러한 법률의 대표적인 예로서는 1799년 영국에서 제정된 단결금지법(Combination Act)이다. 이 법에서 노동조합이나 여타 노동단체는 불법적인 존재가 되어 버렸으며 임금요구를 위해 조직적인 투쟁을 전개하는 것은 범죄행위로 취급받게 되었다. 우리나라의 경우에도 정부수립 이후 노동3권을 보장한다는 형식적인 규정은 있었으나 급속한 공업화를 통한 선성장·후분배정책 때문에 노동조합에 대한 강력한 규제가 있어왔다.

(2) **勞使自治主義形態** : 정부가 노동조합의 결성을 허용하지만 근로자들의 근로조건 향상을 위한 노동조합의 활동결과에는 개입하지 않고 당사자들에 의해 자율적으로 결정되는 노사관계의 형태를 말한다. 노동조합은 수많은 이익단체 중의 하나로 간주되며, 일정한 범위 이내에서 이루어지는 활동에 대해서는 정부가 간섭하지 않는 것이 원칙이다.

노사자치주의 형태하에서는 19~20세기 초반의 영국 및 제1차세계대전 이후에서 1970년대에 이르기까지 미국에서의 경우와 같이, 국제경쟁력상의 우위를 유지하면서 기업이 숙련공들로 구성된 핵심적 조합원에게 상대적으로 유리한 근로조건을 제공할 수 있을 때 노동조합의 활동이 안정적으로 이루어질 수 있다. 그러나 1980년 이후의 미국과 영국의 노사관계에서 보는 것과 같이 이러한 여건이 존재하지 않는 상태에서 정부의 개입이 없는 노사자치는 사용자의 노동조합 불인정을 초래할 가능성이 많다.

(3) **勞·使·政의 協調的 協議形態** : 노동조합이 기업의 경영과 국가를 운영하는 하나의 주체로서 참여하는 형태를 말한다. 즉 기업은 기업경영에 대하여 노동조합의 참여를 인정하고 국가는 노동조합에 대하여 근로자들의 생활과 관련되는 고용, 물가, 사회보장, 산업구조조정, 조세 등 각종 경제·사회정책에 대한 발언권을 부여한다. 그 대신에 노동조합은 무분별한 교섭력행사를 자제하고 구성원들의 다양한 욕구를 노동조합 내부에서 조절하도록 요구한다.

이러한 노사관계는 1970년대 이후 세계 각국에서 인플레이션이 심화됨에 따라 이를 억제하기 위하여 노·사·정이 협의하여 물가와 임금의 인상을 억제하는 소득정책을 실시하게 된 것이 도입의 주요한 계기가 되었다. 이러한 노사관계의 유

형은 스웨덴, 오스트리아, 일본 등에서 나타나고 있다. 그런데 이러한 유형의 노사관계가 장기적으로 안정되기 위해서는 노동조합의 조직률이 높고 각 산업·직업간의 근로조건상의 격차가 크지 않거나, 조직률이 비록 높지 않더라도 노동조합이 조합원만이 아니라 비조합원의 근로조건도 동시에 향상시킬 수 있는 운동을 전개해야 한다. 또한 노동조합이 근로자계급의 이익만을 추구하지 않고 국민경제의 발전을 통해 근로자의 지위향상을 추구하는 방향으로 운동노선을 전환해야만이 협조적인 노사관계가 유지될 수 있을 것이다.

2) 이데올로기에 따른 勞使關係의 形態

커어(Clark Kerr)는 노사관계의 형태를 독특한 경제·정치제도, 문화적 전통, 민족성, 내부적 제문제 등으로 인하여 국가별 노사관계가 상이하다고 주장하는, 즉 이데올로기(ideology)에 따른 노사관계의 형태를 분류하고 있다.⁵⁾

(1) 絶對的 勞使關係 : 이는 근로자의 임금 및 근로조건이 사용자측의 일방적 의사에 의하여 이루어지는 노사관계로서 소련을 비롯한 공산주의 국가에서 볼 수 있는 대표적인 형태이다. 공산국가에 있어서의 노동조합은 공산당기관이므로 사용자인 국가가 절대적 권한을 가지고 일방적으로 결정하는데 복종하는 것이다.

(2) 親權的 勞使關係 : 이는 독일의 노사관계에서 실례를 찾아볼 수 있는데, 노동조합이 근로조건을 공동 결정함으로써 기업의 노사관계가 가족관계와 같이 유지되고 있는 형태이다. 이 형태도 사용자가 강력한 권능을 가지고 있으나 그 기초가 되어 있는 것은 사용자가 근로자의 임금, 근로조건 등을 공정하고 성실하게 개선해 주고 근로자도 직무에 대하여 책임과 충성심을 가지고 협력하는 것으로서 노사쌍방이 다 같이 신의와 성실로써 의무를 다하고 있는 관계이다.

(3) 階級鬭爭的 勞使關係 : 이는 프랑스의 노사관계에서 실례를 찾아볼 수 있는데, 노동조합은 사용자와 생활감정이 전혀 달리하는 이질적 집단이며 일반적으로 노사관계가 절대적이라고 할 수 있다. 프랑스의 노동조합은 그 출발 당시부터 계급투쟁적 색채가 농후하였던 전통이 오늘날에도 남아 있으며, 이것은 민족·문화적 요소에서 오는 것이라고 생각된다. 이는 노동조합이 신디칼리즘(syndicalism)에 영향을 많이 받아 노동운동 전체는 물론 개별기업에서도 계급투쟁적 활동을 전개시키는 것이다.

(4) 競爭的 勞使關係 : 이는 '노사대등형'이라고도 하는데, 노사가 서로의 입장

5) ① 崔鍾泰, 現代勞使關係論, 經文社, 1981, p.152.

② 金振穆, 勞使關係論, 法文社, 1983, p.28.

을 인정하고 노사간의 모든 문제를 대등한 관계에서 교섭 및 조정을 통하여 해결하는 유형이다. 다소간의 차이가 있으나 노사간에 기본권리와 그 책임을 서로 존중하면서 대등한 입장에서 교섭하는 영국과 미국 등에서 볼 수 있는 형태이다.

3) 勞使關係의 圓熟性(實)의 정도에 따른 勞使關係의 形態

자본주의의 진전에 따라 노사관계는 자본주의적 노사관계로부터 민주적 노사관계로 발전한다는 것은 이미 상술하였다. 그러나 민주적 노사관계도 노사 쌍방의 원숙성의 정도에 따라 그 질을 달리하며, 또한 시기나 장소에 따라서도 그 내용이 달라질 수 있다. 노사관계의 질에 따라 노사관계의 형태를 분류하면, 다음과 같다.

(1) 正面對決(open conflict)型 : 경영자들이 노동조합과 정면대결하고 그들에게 전혀 양보를 하려고 하지 않는 태도는 오늘날의 노사관계에 있어서는 극히 드문 일이다. 그러나 제2차세계대전 이전에는 이와 같은 태도는 흔히 있었던 일로서 경영자들이 노동조합에 대한 경험과 기술이 그다지 없었던 때이다. 한편 이러한 경우 노동조합은 경영자들의 경영권을 근본적으로 무시하려고 하며, 또한 극단적인 행동을 취하였다.

(2) 武裝休戰(armed truce)型 : 경영자측은 노동조합을 인정하고 있기는 하나 마치 못해서이며, 노사관계는 힘과 힘의 대립관계에 있다. 그렇다고 정면대결을 하는 것은 아니며, 단체교섭을 투쟁의 수단으로 생각한다. 이것이 초기의 각 기업에서 많이 볼 수 있었던 형태이며, 이때의 경영자의 노동조합에 대한 철학은 정면대결과 비슷하다고 할 수 있다.

(3) 勞使調和(working harmony)型 : 이는 무장휴전형보다 조금 완숙된 단계에서 볼 수 있는 형태로서 노사가 서로 상대방을 존중하고, 타협해야 할 일은 타협한다는 현실적인 입장을 취한다.

(4) 勞使協調(union-management cooperation)型 : 이는 노사 쌍방은 서로 상대방을 존중하고 또한 공동문제를 해결하기 위하여 상대방의 협력을 얻으려고 한다. 정면대결은 극도로 억제되고 서로 협조관계를 증진시키려고 노력한다. 예컨대, 단체교섭에서 문제가 해결되지 않는 경우에는 파업이란 수단에 의지하기보다는 제3자인 중재자에게 이의 처리를 부탁한다. 또 하나의 방법은 근래에 와서 인기를 얻고 있는 공동노사위원회를 구성하여 상호 관심사에 대한 공동연구를 하는 것 등이다.

이상과 같이 노사관계의 여러 형태를 검토하였는데, 여기에서 가장 바람직한 노사관계란 '노사협조형'이라고 할 수 있다. 이 형태는 상당한 정도의 산업평화

를 유지하게 되는데, 노사 쌍방은 상대방의 체제를 인정하고 상호관계가 공정하다고 신뢰하면서 일반국민에게 해독을 주지 않는 것 등을 그 주된 요소로 한다.

第3節 韓國 勞使關係의 全般的 現況

1. 勞使關係의 歷史的 發展過程

여기에서는 우리나라 노사관계의 실태를 해방 후부터 1980년대까지의 기간을 4 단계의 시기로 구분하여 역사적으로 파악해 보기로 한다. 시대구분은 ① 제1기는 1945년 해방 직후부터 1950년까지로 하고, ② 제2기는 1950년 이후부터 1961년까지(이 시기는 대한노총이 해체되고 한국노총의 성립된 시기와 일치함)로 하고, ③ 제3기는 1962년부터 1971년 국가보안법에 의해 근로자들의 단체교섭권, 단체행동권이 제약된 시기까지로 하고, ④ 제4기는 1971년 이후부터 1980년대까지로 정하기로 한다.⁶⁾

1) 第1期(1945~1950年)

8·15해방 이전에는 한국인의 정치활동은 물론 노동운동도 억제되었으며, 당시 일제에 의한 노동입법은 근로자의 보호를 위한 것이 아니었고 전쟁수행을 위한 노무동원과 군대징발을 위한 것으로 일본제국주의 유지의 한 수단에 지나지 않았다.

1945년 11월 5~6일에 전국노동조합평의회(전평)가 조직되었다. 이는 한국 최초의 전국적인 규모의 노동조합연맹이었으나 좌익계 노동조합이었고 지도자들이 공산주의적인 사상을 가지고 있었다. 공산주의자들은 이 노동조합조직을 그들의 기본조직으로 키워 나갔으며 점차 그 세력을 강화시켜 나아갔다. 이처럼 전평의 조직이 날로 확대되어 가자, 남로당의 전위로서 당시 노동대중의 선봉으로 삼는 전평의 세력을 타도하기 위하여 새로운 노동단체로서 구성된 것이 1946년 3월 10일의 대한독립촉성노동총연맹(대한노총)이다.⁷⁾ 그 이후 전평은 1947년 3월 미군정 포고령에 의하여 불법화되었고, 1949년 완전 해체될 때까지 지하로 잠입하고 말았다.⁸⁾ 그리하여 1948년 8월 15일 대한민국정부의 수립과 더불어 대한노총은

6) 大韓商工會議所, 韓國의 經營勞使關係, 1988, 大韓商工會議所, pp.19~31 참조.

7) 韓國經濟人協會, 勞使關係와 經營의 近代化, 韓國經濟人協會, 1965, pp.148~149.

전국노동자를 대표하는 유일한 지위를 획득하게 되었다.

이에 대한 노총은 탈이데올로기라는 정신을 가지고 출발하였고, 전력, 채신, 철도 등 주요기간산업(국영기업) 중심의 전국조직적인 형태로 형성되었으나, 하부에서 자생적으로 발족한 것이 아니고 전평타도를 위한 조직으로서 출발하였다는 점, 하향식 조직으로 구성되었다는 점 등에서 정치지향적 성격이 내재화되어 있었으며, 노조내부의 리더십분쟁으로 노조발전을 정체시켰다는 점, 노동단체라기보다는 반공단체적 색채를 가지고 있었다는 점 등을 부인할 수 없다.

이 시기는 노사분쟁의 주요 이슈는 그 시대적 상황으로 말미암아 주로 근로자들의 경제적인 생계안정문제와 분신에 관한 문제로 나타난다. 해방직후 한국에서는 악성 인플레이션과 농업공황의 심화로 인하여 식량부족현상이 근로자의 생활을 압박하고 있었기 때문에 식량 및 임금문제는 가장 중요한 노사분쟁의 이슈로 나타났다. 한편 일본의 철수 이후 공장가동률의 급격한 저락으로 인하여 공장폐쇄가 연달아 일어났으며, 이에 따라 신분상의 이슈도 많이 발생했다.

이 시기에 있어서 노동운동은 그 흐름상 크게 두 가지로 나누어 볼 수 있다. 첫째는 정치적인 색채를 강하게 가지고 있는 좌익계열인 전평의 공산주의혁명의 일환으로서의 민족해방운동과 대한노총이 주도한 반공투쟁으로서의 전평타도운동의 대립으로 인한 흐름이며,⁹⁾ 둘째는 경제적인 측면에서 당시의 혹심한 경제적 곤란으로 인한 생계유지를 위한 쟁의, 즉 사용자와 종업원들 사이의 쟁의의 흐름이다.

앞에서도 지적한 바 있듯이, 이 당시의 노동운동의 주류는 물론 정치적 색채를 띠고 있는 첫번째의 흐름이다. 그러나 주로 기업가와 종업원간에 직접적으로 관련되는 문제만을 국한해 볼 때 이 시기의 이슈는 일차적인 생계문제와 관련되는 것들이 주로 발생하고 있는데, 이는 크게 식량요구, 임금인상요구, 부당해고반대 등으로 나눌 수 있다. 이러한 종업원들의 요구에 대한 기업가들의 반응은 전제주의적인 관리의식 때문에 탄압적 방법으로 해결하려는 경우가 대부분이었으며, 이로 인하여 노사분쟁이 극한적인 상황까지 치달는 사태가 자주 발생하였다.

이 당시의 노동조건은 거의 전적으로 기업가의 일방적인 결정에 의해 좌우되고 있었으며, 특히 경제상황이 혼란스럽고 실업률이 20%를 훨씬 초과하고 있었기 때문에 일부의 쟁의가 근로조건을 실질적으로 향상시키는 데 미흡하였던 것은 어쩔 수 없는 일이었다.

8) 金潤煥, 韓國의 勞動問題研究, 亞細亞問題研究所, 1971, p.175.

9) 韓國勞動組合總聯盟, 韓國勞動運動史, 韓國勞動組合總聯盟, 1979, p.310.

결과적으로 이 시기에는 기업가의 대노동자에 대한 인식, 노동권에 대한 인식의 부재와 가부장적인 혈연 중심의 전제주의적 관리의식으로 인하여 근로자들의 생리적·안전욕구마저 충족시키지 못하였고 이에 대한 쟁의를 강압적으로 해결하려고 시도하였다. 여기에 정치단체적 성격을 더욱 강하게 갖는 전평과 한국노총 간의 사상적인 투쟁이 부가되어 이 시기의 노동운동의 방향은 실질적인 근로자의 생활수준의 향상과는 거리가 멀었다고 볼 수 있다.

2) 第2期(1951~1961年)

1954년 4월 대한노총은 노동조합법에 의거하여 노동조합중앙연맹체를 결성하였으며, 이러한 대한노총의 조직개편을 전후로 각종 산하노동조합도 산별체제로 조직화되었다.

이 대한노총은 1946년 발족한 이래 법적 보호를 받으면서 조직을 계속 확장시켜 나갔으나, 상위조직이 조직확장을 전담하고 아래에서는 수동적으로 따라가는 형태였다. 이에 따라 조합원들의 조합의식이 약하고 조합원과 조합지도자 사이에 괴리가 생겼으며, 노동조합이 조합원의 복지가 아닌 조합간부의 정치적 목적을 달성하기 위한 수단으로 전락하여 그 본래의 기능을 다하지 못하였다. 뿐만 아니라 대한노총은 자유당 말기에 정치에 종속되어 자유당의 기간단체화하였고 정치의 시너역할을 하게 되었으며 결국 4·19가 발발하자 해체되고 말았다.

1953년 노동법이 제정되어 노동권이 보장받게 되자, 근로자들의 생활향상과 근로조건을 개선하기 위한 노동쟁의가 점차 증가하는 양상을 보이게 되었다. 이 시기의 노사분쟁의 발생원인을 살펴보면, 대부분이 임금문제로서 그 형태가 체불임금의 지불요구, 임금인상요구 등이며, 근로자들의 임금인상들이 인플레이션에 의해 상승하는 물가수준을 따르지 못하여 실질임금수준이 계속 하락하자 이에 대한 불만으로 노사분쟁이 발생하였다. 한편 미국의 경제원조가 소비재에 집중되고 산업시설에의 투자가 활발하지 못하여 고용수준이 절대적·상대적으로 감소됨에 따른 해고문제도 상당수 발생하였다.

1960년 4·19혁명이 일어나 자유당정권이 무너지고 민주당정권이 들어서면서 근로자들의 권리의식이 고양되어 노동운동이 급격히 증가하는 추세를 보였으며 근로자들의 요구조건도 대부분 관철되었다.¹⁰⁾

이 시기에 나타난 가장 두드러진 노사관계의 특징은 우리 나라에서 최초로 근

10) 金亨培, “韓國勞動法の 變遷,” 林鍾哲·裴茂基 編, 韓國의 勞動經濟, 文學과 知性社, 1980, p.269.

로자들의 기본권보장에 대한 인식이 일깨워져 법으로 성문화되었다는 점이다. 그러나 이 시기의 정치·사회·경제적 환경이 혼란 때문에 그 취지가 제대로 달성되었는지는 의문이다. 전쟁으로 인한 경제의 황폐기를 극복하기 위해서는 미국의 경제원조에 의한 소비재 중심의 산업화가 피하여졌으나, 증대하는 인구를 수용하지 못하고 고용을 확보할 수 있는 근대적 경제발전이 이루어지지 못하여 고용수준이 정체된 상태였으며, 경제적인 빈곤상태하에서 근로자들에 의해 제기되는 이슈도 주로 그들의 의식주에 관계되는 1차적인 요구조건들이 대부분이었다. 작업조건이나 보전후생에 대한 요구보다는 임금수준이나 체불, 신분관계이슈가 약 82%로 대부분을 차지하고 있었으며, 이는 근로조건이 불리한 상황에서 근로자들이 무엇보다도 선결문제인 생활문제에 주로 구해받고 있었기 때문에 임금인상을 요구한다든가 해고를 반대하는데 주력하게 되었고 반면에 작업조건 등에는 눈돌릴 겨를이 없었다는 것을 나타낸다.

한편 1953년 노동관계법이 제정됨으로써 조합의 승인이나 단체협약에 관한 이슈도 나타났으며, 자유당 말기에는 어용노조에 대한 배척운동이 발생하였다.

이와 같이 근로조건이 불리한 상황에서 쟁의방법도 역시 과격한 동맹태업의 형태가 주종을 이루었고, 이에 대항하는 기업가측도 역시 직장폐쇄라는 과격한 방법을 때때로 사용하였다. 이와 같이 쟁의가 과격해지는 요인으로는 산업의 발전정도가 낮았고 물가고에 따르는 실질임금의 하락으로 항상 노동정세의 불안정 상태를 배태하고 있을 뿐만 아니라, 사용자들이 전근대적인 사고방식으로 법정수당을 지급하지 아니하거나 불법해고 및 기타 위법행위를 자행하는 등 근로조건이 너무나 불리한 여건에 놓여 있는 데에도 원인이 있었다.¹¹⁾

이 시대의 기업가들은 종업원의 능력개발이나 창의력개발, 합리적 경영에 의한 기업의 성장보다는 관권과 밀착이나 부정행위, 저임등에 의한 이윤획득을 추구함으로써 보다 큰 안목을 가지지 못하였고 근로자들에 대해서도 강압적인 수단을 사용하는 경향이 많았다. 이는 비록 노동관계법의 제정·공포되었다 할지라도 기업가들의 노동권이나 노동자에 대한 인식이 부재하여 근로자를 하나의 상품으로 간주함으로써 그 취지가 제대로 실현되지 못한 까닭이다.

한편 근로자들의 이익을 대변해야 할 노동조합도 초기의 반공단체적인 성격에 이어 자유당정권의 기간단체화함으로써 그 기능을 제대로 발휘하지 못하였다.

3) 第3期(1962~1971年)

11) 金潤煥, 前掲書, pp.252~256.

1953년에는 노동조합법, 노동쟁의조정법, 노동위원회법, 근로기준법 등이 제정되어 노동행정 및 노동운동에 확고한 법적 근거를 마련해 주었으나 당시의 입법이 너무 성급하게 이루어져 현실과 동떨어진 것이라는 평을 면치 못하였으며, 실제에 있어서도 경제적 후진성, 누적된 인플레이션에 의한 물가고와 임금의 불균형, 그리고 심각한 실업문제 등 중대한 문제에 부딪치게 되어 이후 수차례 걸친 개정작업이 일어났다.¹²⁾

1961년 12월 근로기준법 중 퇴직금제 등 몇몇 규정이 개정되었고, 이어 1963년 4월 노동조합법, 노동쟁의조정법, 노동위원회법이 제1차 개정되었고, 동년 12월 2차 개정되었다. 이때의 개정법의 특징으로 노동보호입법과 사회보장입법을 강화한 점, 노동조합의 조직을 산별체제로 한 점, 그리고 노동쟁의에 대해 제약을 가하는 대신에 노사협의제를 신설한 점 등을 들 수 있다.¹³⁾

한편 1968년 6월과 12월 그리고 1969년 2월에 걸쳐 전국경제인연합회와 대한상공회의소에서 경제건설과 수출산업의 진흥을 이유로 기존 근로기준법상에 규제되고 있는 근로시간의 연장과 유급휴가제의 단축 등을 골자로 하는 개정안을 국회에 제출하여 한국에서는 최초로 국회를 중심으로 하여 노동자단체와 사용자단체가 노동법 개정을 둘러싸고 심각한 의견대립을 보였으며 이른바 노동법개정파동까지 야기시켰다.¹⁴⁾

이어서 1969년 12월에는 외국인투자기업에서의 노동조합 및 노동쟁의조정에 관한 임시특별법이 국회에서 통과되어 외국인투자업체에서의 노동쟁의가 제약을 받게 되었으며, 1971년 12월 27일에는 '국가보위에 관한 특별조치법'에 의하여 단체교섭권과 단체행동권이 봉쇄됨으로써 사실상 노동쟁의는 합법적으로 제기될 수 없게 되었다.

결국 이 시기의 노동입법의 특징은 경제성장이라는 국가적 목표를 달성하기 위하여, 노동조합활동을 제약하고 정부가 노사관계 내지 노동문제에 적극 개입하였다는 점이라고 할 수 있다.¹⁵⁾

1960년대의 고도성장 속에서도 성장의 원동력이자 직접적인 생산의 주체인 근로자들의 생활상태는 성장의 과정에서 배제된 채로 과거의 열악한 생활수준에서 벗어나지 못하였다. 경제성장의 결과인 경제잉여의 노동자 귀속을 나타내는 국민소득에서의 피고용자보수구성비를 보면 1959년 38.7%에서 계속 하락하여 1964년

12) 朴鼎在, 韓國經濟 100年史, 韓國生産性本部, 1971, p.235.

13) 崔鍾泰, 前掲書, p.549.

14) 朴鼎在, 前掲書, p.236.

15) 金亨培, 前掲書, p.273.

28.8%까지 하락하였다가 1971년 39.7%로 1956년의 수준을 회복하고 있다.¹⁶⁾

5·16직후 혁명정부에서 5월 22일 최고회의포고령(제6호)으로 정당과 사회단체를 해체함에 따라 노동단체도 전면적으로 해산되었다. 이후 8월 3일 '사회단체 등록에 관한 법률중 개정법률' 및 '노동자의 단체활동에 관한 임시조치법'을 공포·시행함으로써 근로자들의 기본적인 단결권이 다시 보장되기에 이르렀으며, 이에 따라 14개의 전국단위 산별노조가 결성되었고, 8월 30일에는 한국노동조합총연맹(한국노총)이 결성되었다.

이로써 단년간 분류와 파쟁 속에서 합리적인 개편이 요청되고 있는 노동단체의 조직정비문제가 일단락되었으며, 오랫동안 이념과 현실의 괴리속에서 헤매던 노동조합에 새로운 전환점이 마련되었고, 오랫동안 이념과 현실의 괴리속에서 헤매던 노동조합에 새로운 전환점이 마련되었고, 노동조합은 조직재건 당시의 14개 산별노조 172개 지부에서 1971년에는 17개 산별노조에 437개 지부로 그 규모를 확장시켰으며, 조합원수 추이도 1962년을 100으로할 때 1971년에는 280.3으로 급격한 증가추세를 보였다.¹⁷⁾

이 시기의 분쟁도 임금에 관한 문제와 신분에 관한 문제가 그 대부분을 차지(86.5%)하고 있다. 물론 이 시기에 제1~2차 경제개발계획을 통해서 우리나라의 일인당 국민소득이 1971년 252달러로 크게 증가한 것은 사실이나, 그 증가된 소득의 분배가 근로자들에게까지 이루어 졌느냐 하는 데에는 의문이 생기는 것이다.

물적 자원이 부족한 한국이 경제성장을 도모하기 위해서는 인적 자원을 효율적으로 활용하여야 했기 때문에 1960년대의 경제개발계획은 값싼 노동력을 바탕으로 삼고 있었다. 근로자들은 경제성장이라는 대의명분 아래에서 저임금과 장시간 노동이라는 악조건을 감수해야 했고, 그후 경제개발의 성공과 경제성장에도 불구하고 1960년대 말에도 계속 저임금현상이 유지되고 있었다. 이러한 현상은 우선 노동력의 과잉, 노동시간의 폐쇄성, 노동조합의 교섭능력부족에서 오는 결과로 볼 수 있지만, 한편으로는 기업의 전근대적인 영리우선정책과 함께 기업내의 자본축적을 통하여 경제성장에 필요한 국내자본의 형성을 피하려는 국가의 기업육성정책에도 큰 원인이 있었다.¹⁸⁾

1970년대에 들어서면서부터는 1960년대의 이와 같은 노동정책의 변화가 불가피하게 되었다. 영세·중소기업의 극도의 저임금과 열악한 노동조건에 대한 인간적

16) 韓國勞動組合總聯盟, 前掲書, pp.562~563.

17) 上掲書, pp.606~607.

18) 金亨培, 前掲書, p.274.

인 저항, 광산등에서의 산업재해의 빈번한 발생, 노동집약적인 섬유산업에 있어서의 조업단축 내지 해고사태가 일어났으며, 국제적으로는 밀즈법안을 도화선으로 하는 선진국내의 보호무역의 대두, 개발도상국에 대한 'cheap labor'의 시비 등의 문제가 발생하여 새로운 각성과 대책을 촉구하였다.¹⁹⁾ 즉 저임금노동력을 바탕으로 하는 1960년대의 공업화가 한계에 달하여 노동문제가 폭발적으로 제기된 것이다.

한편 1963년의 노동조합법에 규정된 노사협의회제는 노동문제를 경쟁적 차원보다는 협력적 차원에서 평화적으로 해결하기 위한 새로운 방안으로 제시되었으나, 노동조합법 자체에서 이 제도의 법적 성격을 뚜렷이 밝히지 못하였을 뿐만 아니라, 노동조합측에서는 이 제도를 확대·강화하는 것은 노조의 조직과 운영에 대한 제약이라고 생각하였고, 사용자측에서는 이를 단체교섭의 전단계로 이해하는 정도에 그치고 말아 실효를 거두지 못하였다.²⁰⁾

결국 한국경제가 도약·성장하기 시작한 1960년대 이후에는 경제성장이라는 국가적 문제가 노동계층의 이익을 위한 주장보다 우선시 되었다. 특히 미숙련노동자가 절대적 다수를 점하고 있는 고용구조와 노동의 공급과잉 속에서 노사관계의 대등성은 이루어지기 어려웠다는 점 등을 특색으로 들 수 있을 것이다.

4) 第4期(1972~1980年代)

정부는 1972년 12월에 개정된 유신헌법에 의거하여 노동관계법의 개정작업을 진행하였다. 이에 따라 1973년 3월 13일 비상국무회의의 의결을 거쳐 노동조합법, 노동쟁의조정법, 노동위원회법이 각각 개정되었다. 이때의 노동법개정 중 특기할 만한 사항은 노사협의회의 기능과 운영을 강화하여 평화적 노사관계의 정립을 모색하였다는 점이다. 1973년 하반기 제1차 오일쇼크로 인하여 불황이 닥쳐왔고, 이에 기업활동이 위축되어 부당하고, 임금채불 등 불법행위가 속출하게 되자 1974년 1월 14일 1·14 긴급조치 중에서 이러한 비정상적인 노사관계를 시정하기 위하여, 도산된 기업체에 있어서의 근로자들을 위한 임금채권의 우선변제, 근로기준법위반자의 벌칙강화 등의 규정을 두어 근로자의 권익을 보호하려 하였고, 1974년 12월에는 근로기준법, 노동조합법, 노동쟁의조정법 등을 다시 개정하여 근로자들의 권익을 확대·강화하였다.

1973년 노동조합법은 사업장 단위의 조직에서 단체교섭을 하도록 함으로써 산

19) 金潤煥, 前掲書, p.19.

20) 金亨培, 前掲書, p.275.

업조직의 약화를 가져왔고, 종전의 노동조합과 노사협의회의 기능을 분리하여 협력사항은 노사협의회에서 다루도록 하였으며, 1974년 개정에서는 노사협의회의 설립을 의무화하였다.

1981년 1월에는 다시 노동조합법을 개정하였는데, 이때의 개정에서는 기업단위 노조화, 노사협의회법의 신설과 고충처리위원회의 설립규정, 노동조합의 재무사항의 공개의무, 노동조합의 설립에 제3자 개입금지 등을 특색으로 하고 있다.

결국 이 시기에도 노동정책의 방향은 국가안보와 선경제성장, 후분배의 정책으로 일관되었으며, 단체행동권의 제약을 강화하는 한편 협력중심의 노사관계유지를 위하여 노사협의회의 기능을 강화하는 등 정부주도주의로 이끌어 갔다고 할 수 있다.

1970년대의 노사관계는 정부의 노사협조정책과 노사문제의 해결을 위한 당국의 적극적인 개입으로 인하여 비교적 안정되었지만, 근로자들의 근로조건은 실질적으로 거의 개선되지 못하였다. 1970년부터 1979년간의 실질임금상승률이 9.6%를 기록하여 GNP의 성장률을 앞서 있으나, 이와 같은 임금의 급상승을 주로 성장산업의 고급인력을 중심으로 이루어져 왔기 때문에 전체적으로 평균수준을 급상승시키면서, 동시에 고성장산업과 저성장산업, 장치산업과 노동집약적 산업, 그리고 고학력계층과 저학력계층, 남녀간 등의 임금격차를 심화시켜 계층간 임금격차의 합리화를 유도하는 것이 정부의 임금정책이나 개별기업의 경영관리면에서도 과제로 대두되게 되었다.²¹⁾

한편 1978년도 후반기부터 시작되어 1980년의 마이너스 성장으로까지 계속 이어진 경기침체로 인하여 한때 고도성장으로 인력부족현상까지 빚었던 것과는 반대로, 기존사업자의 휴·폐업 및 조업단축이 빈번하게 발생하고 이로 말미암아 실업률이 다시 늘기 시작하였으며 임금채불사태가 속출되었다. 이 때문에 임금채불, 집단해고 등이 노사분쟁에서 가장 빈번한 이슈로 등장하였다.

1970년대의 노동운동은 1971년 '국가보위법'에 의해서 그 활동을 제약 받았으나, 경제성장정책으로 임금근로자의 급증과 함께 조합원수를 급격히 증가시켰다. 17개 산별노조 산하의 단위조직수는 국보위법 발표 직후인 1972년과 1973년에 일시적으로 퇴조현상을 보였으나, 그 후 다시 늘어 1979년에는 5백53개 지부, 4천3백92개 분회로 각각 32%, 43%의 증가율을 기록하였으며, 조합원수도 1970년대에 1백만명을 돌파하여 그 결과 노조의 조직률도 1970년의 14.7%에서 1978년부터

21) 韓國經營者協會, 低成長과 勞動政策課題, 韓國經營者協會, 1980, pp.11~12.

20% 수준으로 높아졌다.²²⁾

한편 노동조합의 조직형태별로는 1973년부터 1979년까지의 기간 중 유니온숍(union shop)의 비중이 64.0%에서 85.6%로 크게 늘어 지배적인 형태로서의 위치를 굳혀가고 있으며, 오픈숍(open shop)의 비중은 32.0%에서 10.0%로 감소하고 있다.

다음에서는 이 시기에 나타난 이슈들을 중심으로 노사관계에 대해 평가하기로 한다. 1960년대가 경제재일주의를 표방한 시대였다고 하면 1970년대는 남북간의 군사·정치적인 긴장관계와 국내정세의 불안정으로 안보우선주의가 선언된 시대였다. 그리고 1970년대는 경제적으로 섬유를 중심으로 한 경공업체제를 대체할 중화학공업육성의 증대되었고, 이를 위해 대규모 투자가 과시적으로 단행되었으며, 이에 따라 외자가 물밀듯이 들어온 시대라고 할 수 있다. 이 시기에 안보우선과 대기업 중심이 중화학공업추진을 위해 근로자의 단체교섭권과 단체행동권이 크게 제한받게 되었던 것은 노사관계에 있어서 크나큰 격변이었다. 1970년 1월에는 '외국인 투자기업의 노동조합 및 노동쟁의조정법에 관한 임시특별법'이 제정되어 외국인의 직·합작투자환경 중 하나가 조성되었으며, 1971년 12월의 '국가보위에 관한 특별조치법'은 노동권에 제약을 가하였다. 그리고 전문경영자가 소수 출현하여 자리잡기 시작했으며, 간접적 경영참가제도도 부분적으로 도입되었다. 그러나 아직도 우리나라 전체 17개 산별노조의 조직률이 20% 미만에 머물러 노동조합에 대한 사용자의 인식이 변화되기 어려운 면을 보여주며, 특히 열위 노동시장으로 분류되는 중소기업의 노동조건은 열악한 면이 많았다.

정부는 1963년과 1973년 및 1974년에 노동조합법을 개정할 때에 단체행동권을 제약하면서 노사협의회제를 점차 강화시켰는데, 이는 경쟁적인 노사관계보다는 평화적·협조적인 방법에 의해서 노사관계를 원활하게 유지·개선시키고자 하는 의도에서 나온 것이다. 그러나 노사관계의 평등한 위치에서의 교섭에 의한 복지향상과 성과분배는 여전히 제약되어 있으며, 아직도 기본적인 근로조건이 개선되지 못하여 진일보한 복지후생에 대한 적극적인 요구를 할 수 없는 단계에 놓여 있음을 실례를 통해서 알 수 있다.

1980년대는 경제적으로 크나큰 짐을 안고 출발하였다. 지난 20년간 실시되어 왔던 경제개발계획이 경제를 양적으로 팽창시키고 질적으로도 상당히 발전시켰던 것은 사실이지만, 대외의존적 고도성장이 관주도하에 이루어지는 과정에서 누적된 모순과 특히 1970년대 하반기의 중화학부문의 중복과잉투자가 몰고 온 난맥상

22) 上揭書, p.120.

등을 먼저 정리하고 해결하지 않으면 다음 단계로의 이행이 순조로울 수 없는 형편이었다. 여기에다 해외 경제여건도 좋지 않아 취약한 구조를 가진 국내경제에 압박요인으로 작용하고 있다. 4개 노동관계법을 개정하고 노사협의회법을 새롭게 제정하였다. 이 의도는 산업별노조에서 기업별노조 조직으로 전환하고 노사협의제의 확대와 의무화로 노사협조를 증진시킨다는 것이었다.

모든 여건으로 보아 경영자의 근로자관에 뚜렷한 변화징후는 보이지 않았으나, 기업에서 절실히 요구되는 생산성 향상과 품질관리의 확립을 위해서는 현실적이고 실질적인 노사협조가 필요하다는 인식이 일부에서 일기 시작하였다.

2. 勞使關係 環境의 變化

우리나라는 공업화정책, 특히 1960~70년대의 정부주도적 경제개발정책에 힘입어 경제부문 자체로는 눈부실만한 발전을 보여왔다. 그러나 이와 같은 산업화의 과정에서 성장만을 위한 발전, 즉 '선성장 후분배'라는 경제성장의 논리에 밀려 산업화의 과정에서 당연히 발전해야 할 노사관계 부문은 상대적으로 전근대적 성격을 갖게 되었다. 또한 정부의 지나친 노사관계에 대한 관여로 인하여 자율적 노사관계의 관행도 정착되지 못하였다. 그러나 최근에 들어와 한국의 노사관계 자체는 매우 동태적 성향을 보이고 있으며, 변화의 조짐도 많이 나타나고 있다.

이와 같은 노사관계 자체의 변화는 그 당사자들의 의식 및 역할의 변화에 의해서도 설명될 수 있겠으나, 좀더 거시적으로는 노사관계를 둘러싸고 있는 환경의 변화에 의해서도 설명이 가능할 것이다. 노사관계의 환경을 분류하는 방법에 있어서는 여러 가지가 있을 수 있겠지만, 여기서는 한국의 노사관계에 많은 영향을 미칠 수 있는 환경을 ① 정치적·정책적 환경, ② 경제적·기술적 환경, ③ 사회적·문화적 환경으로 나누어 살펴보기로 한다.²³⁾

1) 政治的·政策的 環境의 變化

거시적 수준의 산업관계(industrial relations)에 있어서 노·사·정, 즉 각 당사자들간의 역학관계(power-relationship)는 노사관계를 구성하는 한 요인이 된다. 이러한 노사관계 당사자간의 역학관계는 그것이 속한 국가의 정치적·정책적·법률적 환경과 밀접한 연관을 맺고 있는데, 정치적·정책적 환경의 변화가 노사간의 역학관계에 영향을 미칠 수도 있으며 역으로 노사간의 역학관계에 의해

23) 大韓商工會議所, 前掲書, pp.31~50.

서 정치적·정책적 환경이 변화할 수도 있는 것이다.

노사관계와 밀접한 관련을 갖고 있는 정치적·정책적 환경은 우리나라에 있어서는 1987년의 '6·29선언'이라 불리는 민주화조치를 시발로 급격하게 변화하고 있으며, 이것이 노사관계에 미친 영향은 매우 크다고 할 수 있을 것이다. 여기서는 노사관계를 둘러싼 정치적·정책적 환경의 변화를 6·29선언과 6공화국의 출범, 노동관계법의 개정, 자율적 노사관행 정착을 위한 노동행정의 전환, 근로자 이익대변의 정당출현 가능성, 외부세력의 산업현장에서의 침투 등으로 나누어 노사관계에 대한 파급효과를 간략히 살펴보고자 한다.

(1) 6·29宣言과 6共和國의 出帆 : 1987년의 6·29선언²⁴⁾이 우리나라 노사관계에 미친 영향은 매우 크다고 할 수 있는데, 1987년 7월부터 본격적인 산업현장의 노사분규가 터져 나왔다는 사실은 노사관계에 많은 영향을 미쳤다는 점을 반증해주는 것이다. 이러한 6·29선언이 한국의 노사관계에 끼친 영향은 두 가지 방향에서 해석되어 질 수 있다. 첫번째는 6·29선언이 과거 4·19나 10·26직후 나타났던 정치적 통제력의 공백기를 가져온 시발점이 되었다는 해석이 있을 수 있다. 이와 같은 현상은 과거 1960년의 4·19직후의 상태나 1979년의 10·26사건이후의 정치적 혼란기에서도 나타났던 것으로 노사관계(특히 노동운동)에 대한 국가의 통제력을 상실해 산업현장에서의 수많은 노사분규를 경험할 수 밖에 없었다는 설명이다.

그러나 이와는 다르게 6·29선언이 근로자들의 집단적 힘을 그들 스스로 확인할 수 있는 계기가 되었다고도 볼 수 있다. 즉, 6·29선언의 발표당시에 학생·시민·근로자들이 합세하여 제5공화국에 대한 정통성의 시비와 대통령선거의 직선제를 요구했으며, 이 세력이 매우 커져 결국 6·29선언을 가져오게 했다는 설명이다. 이 과정에서 근로자들은 자신들의 집단적 힘에 의해 국가권력이 흔들릴 수 있다는 자신감, 즉 잠재화된 힘을 확인하였고 이후 산업현장에서 자신들의 집단적 힘을 사업장의 사업주들을 향해 행사하여 자신들의 권리와 이익을 요구했다는 것이다.

24) 6·29선언은 당시 민주정의당의 대통령후보인 盧泰愚 대표위원이 국민의 열화 같은 요구에 다른 시국수습대책을 발표하고 全斗煥대통령이 이를 지지·수용하였는데 그 주요내용은 다음과 같다. ① 조속한 대통령직선제 개헌, ② 최대한 자유경쟁과 공명정대한 선거보장을 위한 선거법개정, ③ 정치인 및 시국사범의 대폭적 사면과 복권의 단행, ④ 인간존엄성 존중과 임권침해 사례의 즉각시정, ⑤ 언론자유를 위한 제도적 개선과 언론기본법의 폐기, ⑥ 지방자치 및 대학자율화 등 사회 각 분야의 자율보장, ⑦ 정당활동의 자유보장과 대화·타협풍토의 조성, ⑧ 모든 사회비리의 과감한 척결로 밝고 맑은 사회건설 등이다.

과거의 정권들에 있어서는 이러한 과정들을 거치지 않음으로 해서 자신들의 정당한 지지기반을 확보하지 못하고 물리적 공권력과 통제력을 동원하는 사례가 많았었다. 따라서 과거와 같이 기업내의 노사문제에 정부가 직접 관여해 사용자에게 유리하게끔 해오던 것을 수정해 노사당사자들 스스로 문제를 해결하도록 유도해 노사쌍방중 어느 한편으로 기울지 않도록 노력하여야 할 것이다.

(2) 勞働關係法の改正 : 우리나라는 1987년 11월에 노동조합법을 비롯하여 노동쟁의조정법, 노사협의회법 및 근로기준법의 개정을 하게 되었다. 노동관계법의 개정 및 제정은 1980년대 이후 사회 각 분야의 발전과 근로자들의 권리의식 및 욕구구조의 변화에 부응하고 자율적 노사관행의 조속한 정착을 위해 필요했었다. 또한 6·29이후 과거의 노동관계법들이 산업현장에서의 노사관계 및 노동쟁의를 규제할 수 없을 정도로 구체적 현실과 유리된 것에 직접적으로 기인한다. 그러나 금번의 노동관계법개정을 두고 일부에서는 1980년 이전의 노동관계법으로 단순히 환원한 것에 불과하다고 평가하기도 한다.²⁵⁾

노동관계법 개정의 주요 내용을 보면, 노동조합법에 있어서는 노동조합설립에 대한 규제완화, 노조운영에 대한 행정관청의 개입배제, 단체교섭권 위임절차의 간소화와 유효기간의 단축, 유니온 슝(union shop)제의 인정 등이 있으며, 노동쟁의조정법에서는 공익사업의 범위축소, 냉각기간의 단축, 당사자 합의에 의한 중재위원 선정 및 임의중재제도의 도입 등이 있고, 노사협의회법 및 근로기준법 등의 개정도 있었다.

(3) 自律的 勞使慣行 定着을 위한 勞働行政의 轉換 : 노사관계를 규정하는 것이 노동관계법이라 한다면, 이러한 노동관계법의 구체적 내용을 현실의 노사관계 및 그 관행에 대해 법을 적용하고 실행하는 것은 노동행정이라고 할 수 있는데, 우리나라의 노동행정에 있어서는 사업주인 사용자측에 유리하게 이루어져 왔다. 즉, 노동관계법이 비현실적이고 사용자 위주로 구성되어 있지 않다고 하더라도 그 실제 상황에서의 적용은 근로자측 즉 노동조합활동과 행동을 규제하는 방향에서 행해져 왔다. 행정력의 동원으로도 통제가 불가능할 때는 물리적 공권력을 동원하면서까지 근로자측의 단체행동을 규제해 왔다. 이와 같은 경험(행정부에 대한 불신)으로 인해 근로자측들은 무조건적인 거부반응을 보여온 것도 부인할 수 없을 것이다.

그러나 최근에 들어와서 법을 시행하는 행정부나 입안당국에 있어서 과거와 같

25) 李炳泰, “1987年 改正勞働組合法과 勞働運動”, 現代勞使, 1988年 1月, pp.20-26

은 과도한 개입 및 규제를 삼가하고 가급적 중립적 역할만을 수행하려는 움직임을 보이고 있다. 1987년 10월 이후 사업장에 대한 공권력의 개입사태가 다소 나타나기도 하였지만 전반적으로 볼 때, 많은 자세의 변화가 있었으며 이를 위한 노력들도 하고 있다. 이와 같은 경험은 6공화국의 출범과 노동관계법의 개정이 맞물려 계속적으로 진행될 것으로 예상된다. 따라서 개별사업장에서의 노사관계에 있어서 행정 및 치안력의 개입은 가능한 자제되어 자율적 노사관계 정착을 촉진할 것으로 보여진다. 이러한 변화속에서 기업들도 전근대적 노사관계관과 비합리적 관리방법을 탈피해 빠른 기간내에 새로운 자율적 노사관계의 관행이 정착될 수 있도록 노력해야 할 것이다.

(4) **勤勞者 利益을 대변하는 政黨出現 可能性**: 한국의 거시적 노사관계의 변화를 보여주는 다른 측면은 노동운동이다. 1980년대 이전의 한국의 노동운동을 개괄해 보면 정치투쟁의 일환으로서의 좌익계 노동운동 세력이 1948년 정부수립을 기점으로 불법화된 이후 우익계의 대한노총이 제도권 노동운동을 대표하였다. 이후 대한노총(대한독립촉성노동총연맹)은 몇 차례의 변화과정 속에서 지금의 한국노총(한국노동조합총연맹)으로 이어져 왔으나, 노동조합의 연맹체로서 근로자들의 진실한 대표기구로서의 역할을 소홀히 한 점도 많았다. 전반적으로 한국의 제도권내 노동운동은 정치투쟁 보다는 경제투쟁을 중심축으로 활동해 왔다. 또한 1980년대 이전의 야권정당들도 산업사회의 근로자들의 이익을 중심으로 내세우기보다는 중간계층의 이익을 대변한다는 보수성을 띠고 있었다.

그러나 1980년대에 들어오면서 학생운동과 재야민주화운동의 노동운동과의 연계 움직임, 일부 의식화된 근로자들에 의한 노동운동단체의 설립 등으로 노동운동의 정치운동화 가능성이 커져가고 있다. 이러한 때에 1987년의 대통령선거 과정에서 근로자의 권익을 대변한다는 정당의 초보적 움직임이 있었고, 일부 야당들도 이에 가세해 근로자정당의 출현가능성이 증대되고 있다.

아직도 우리나라의 노동관계법에서는 노동조합의 정치운동을 법으로 규제하고 있으나, 영국이나 프랑스와 같은 산업화사회의 사례를 볼때 법적 금지만으로 해결할 수 있는 문제는 아닌 것 같다. 최근 들어와서 혁신적 정당들이 출현하고 이들이 근로자의 이해를 적극적으로 반영하는 경우 일부 노동조합 및 노동운동단체들의 정치운동단체화의 가능성은 상존하는 것이다. 이와 같은 노동운동의 정치운동화 가능성 또는 근로자 권익을 대변하는 정당의 출현은 이들이 차지하는 비중은 적더라도 파급효과가 매우 클 것으로 전망된다. 즉 각 정당들의 정책결정과정에서 수백만에 달하는 근로자들이 동향을 무시할 수 없을 것이며, 결국 자신들의

정책 속에 이들의 이해를 반영할 수 밖에 없을 것이다. 따라서 1987년 이후 벌어지는 상황 속에서 과거와 같은 사용자위주의 노동정책 및 경제사회정책을 기대하기 힘들 것이며, 노사의 역학관계 속에서 상대적인 근로자의 힘의 증대가 예상된다 고 할 수 있다.

(5) 外部勢力의 産業現場에의 浸透 : 이른바 외부세력이라 일컬어지는 일부의 사회민주화 운동세력과 좌경의식에 젖은 급진적 운동세력이 1980년대 이후 산업현장에 파고들어 노사관계에 매우 큰 영향을 미치고 있다. 1987년의 경우 사용자단체 및 일부 언론기관에 의해 외부세력에 의한 산업경제질서의 파괴와 폭력사태가 다소 과장되어 표현되기도 하였지만, 이들의 노동현장에 대한 영향력은 이미 무시할 수 없는 단계에 이르렀다. 이들은 근로조건이 취약한 공단지역을 중심으로 교회·성당·야학 등을 통해 노동교육을 실시하고, 노동자철학·노동관계법해설·노동운동론 등의 서적의 출판과 학습을 통해 근로자의 의식화를 확산시키고 있으며 서노련·인노련·울산노동문제연구소 등의 근로자단체 및 근로자 권익옹호단체를 구성하여 개별 사업장에 대한 영향력을 행사하고 있다.

이른바 외부세력에 대한 평가는 여러 가지가 있을 수 있을 것이다. 즉 근로자들의 기본적 권리 및 노동교육을 통해 근로자들을 인간답게 살 수 있게 만든다는 측면에서는 건전한 사회운동의 일환으로 평가받을 수 있을 것이다. 그러나 일부의 체제를 부정하고 노동자에 의한 혁명을 주장하는 급진적 운동세력은 사회안정 및 산업경제 질서를 위협하고 있으며, 근로자들의 권익을 옹호한다는 미명하에 근로자들의 순진성을 악용하고 있고, 자신들의 목적을 관철시키기 위해 공공연히 평화스러운 사업장에 투쟁을 위한 투쟁의 씨앗을 뿌리고 있다. 이들 급진적 외부세력들은 산업현장에 침투해 현실적으로 무리한 임금인상을 요구하고, 이를 기존의 노조집행부가 얻어내지 못할 경우 어용노조로 공격하여 자신들의 세력들로 새로이 구성된 노조집행부로 지속적인 노사분규를 주도하는 경우도 있었다. 이 과정에서 상당수의 근로자들이 본의 아닌 피해를 본 경우도 있었다.

그러나 이들의 산업현장에 대한 영향력이 확대되는 현실에 있어서 이들을 무시한 노사관계의 정립은 어려운 것으로 생각된다. 따라서 정부와 사용자측 뿐만 아니라 노동조합이나 근로자들도 이것이 가질 수 있는 부정적 측면을 고려해 자율적 노사관행이 정착될 수 있도록 노력해야 할 것이다. 또한 정부도 국가적 차원에서 이들에 대한 정책적 배려를 통해 대처해 나가야 할 것이며 보다 장기적으로는 정상적인 산업민주주의의 발전을 통해 이들을 체제내로 흡수해야 할 것이다.

노사관계를 둘러싼 정치적·정책적 환경의 변화는 1987년의 6·29선언을 시발

점으로 급변하고 있으며, 이의 영향력은 구체적으로 노사간의 역학관계에 그 영향을 미치고 있다. 더우기 여러 정황을 고래해 볼때 앞으로 수년간 근로자측의 단결권 및 단체행동권의 강화와 이를 통한 단체교섭력의 증대될 것으로 전망된다. 또한 노사 당사자간의 자율적 노사관행의 정착이 시급히 요청된다고 할 수 있다.

2) 經濟的·技術的 環境의 變化

경제적·기술적 환경의 변화가 노사관계에 영향을 미치는 경로는 크게는 노동경제의 구조 및 여건이 운동을 통해, 작게는 특수한 기능과 교육훈련을 요하는 노동력의 수급변동을 통해 이루어진다. 경제적·기술적 환경의 변화는 그 자체가 노사당사자의 성격 또는 역학관계에 직접적으로 영향을 미치기 보다는 노동시장에서의 노사간의 교섭력 정도에 영향을 미치기 때문에 정치적·정책적 환경의 변화보다는 특수하게 자동화(automation)나 ME(micro electronics)화 등의 기술적 변동은 경제적 변화와 같이 노동시장을 통해서도 영향을 미치지만, 그 자체가 직무의 내용과 직무책임의 정도 및 교육훈련 등에 직접적으로 관련을 맺고 있으며, 기업의 생산성을 크게 증대시킬 수 있다는 점에서 노사관계와 보다 크게 연관되어 있다.

여기서는 이러한 변화를 노사관계와 관련을 갖고 있는 기술집약적 산업구조로의 전환, 자동화의 진전, 시장개방압력의 증대와 보호무역주의의 고조 등으로 나누어 살펴보기로 한다.

(1) 技術集約的 産業構造로의 轉移: 한국경제가 1960~70년대의 고도성장을 이룩할 수 있었던 요인중의 하나가 값싼 노동력과 근로자들의 근면과 희생정신이었음을 부인하기는 어려울 것이며, 사실상 한국경제가 치열한 국제경쟁을 뚫고 오늘날의 경제성장을 이룩할 수 있었던 가격경쟁력의 원천은 저임노동력이었다. 따라서 우리나라에 있어서는 그간 노동집약적 산업구조가 1960~70년대를 통해서 정착되었다. 1970년대의 중화학공업에의 투자에 있어서도 자본 또는 기술집약적 성격보다는 노동집약적 성격을 많이 갖는 중공업분야에 의해 선도되어 왔었다.

그러나 1980년대에 들어오면서 점차 노동집약적 산업구조로부터 기술집약적 산업구조의 전환이 요청되고 있다. 이는 대외적으로 동남아시아 국가를 중심으로한 신흥공업국(NICS)의 대두와 무한한 잠재력을 갖는 중국의 적극적인 국제사회로의 진출에 의해 요청되고 있다. 즉 이들 국가들의 진출로 인해 더이상 저임노동력에 의존할 수 없게 되었다. 따라서 한국의 경우는 다른 선진국들처럼 자본집약적 방

향으로 나아가기 어렵기 때문에 기술집약적 산업으로 나갈 수 밖에 없을 것이다.

(2) 自動化와 ME(micro electronics)化의 進展 : 기술집약적 산업구조로의 전환과 더불어 1980년대 이후 나타난 경제적·기술적 환경의 변화중의 하나가 자동화와 ME화의 진전일 것이다. 이와 같은 변화는 대표적인 노동집약적 산업으로 일컫던 자동차·전자업들을 중심으로 다른 업종에도 확산되고 있으며 사무자동화도 급격한 속도로 진전되고 있다.

그러나 자동화나 ME화를 적극적으로 추진하는 것이 자사 근로자의 동의없이 기업주의 마음대로 되는 것은 아니며, 국가경제 전체수준의 실업률에 미치는 영향 또는 무시할 수 없는 것이다. 그러나 개별기업의 차원에서의 공장자동화 및 사무자동화의 추진은 사업장에 속해 있는 근로자들의 고용안전 및 직무에 많은 영향을 미치기 때문에 때로는 자동화나 ME화의 문제를 둘러싸고 심각한 노사의 대립을 가져올 수도 있다. 우리나라보다 일찍부터 공장자동화를 추진해 왔던 구미선진국들의 경우에 있어서는 개별기업에서 자동화를 추진하거나 새로운 기계설비를 도입함으로써 발생하는 기업내의 문제를 해결하기 위해 노사공동위원회나 특별기금의 설치 등을 통해 노사간의 대립을 완화시켜 왔었다. 우리나라의 경우에 있어서는 이제서야 자동화가 시작되고 있는 상황이어서 이러한 문제로 노사간의 대립이 경화된 경우는 잘 알려지지 않고 있다. 그러나 앞으로 자동화 및 새로운 기계설비의 도입을 둘러싸고 노사간 이해의 대립을 가져올 수도 있음을 간과해서는 안될 것이다.

또한 자동화나 ME화는 개별사업장에 속한 근로자들의 고용불안정·직무변경을 가져올 뿐만 아니라 근로자들의 불만족을 증대시킬 수도 있다. 그러나 우리나라의 경우에 있어서는 아직도 본격적인 자동화가 추진되지 않았기 때문인지 생산성의 향상분을 기업의 새로운 설비에 대한 보상분으로 볼 것인가 아니면 근로자의 희생 및 노동의 강화분으로 볼 것인가의 문제가 새로이 대두한다.

(3) 開放壓力의 增大 및 保護貿易主義의 強化 : 노사관계와는 직접적 관련을 갖고 있지는 않지만, 1980년대 이후 노사관계의 토대가 되는 기업경영여건의 변화중의 하나가 시장개방압력의 증대와 선진국의 보호무역주의의 강화이다. 최근에 들어와서는 이 경향이 더욱 심해져 국내시장의 완전개방과 특혜관세인 GSP에서 한국을 제외시키려는 움직임까지 일고 있다. 그런데 이러한 경향은 국제경제의 장기적 불경기가 지속될 경우 더욱 거세어질 것으로 전망된다. 즉 국내기업으로는 안정적인 내수시장을 확보하기도 어려울 뿐만 아니라, 외국에 대한 수출시장 역시도 위협을 받고 있다. 치열한 국제경쟁을 뚫고 기업이 생존·성장하기 위

해서는 무엇보다도 경쟁력 확보와 기업경영합리화가 절실히 요청된다고 할 수 있다.

이와 같은 상황속에서도 한국경제는 지속적으로 성장을 계속해 1986~87년에 들어와서도 좋은 실적과 GNP성장률을 기록하였다. 그러나 이러한 상황이 계속되리라는 보장이 없으며 오히려 상황이 악화되어 경영압박을 받을 염려가 크다. 이런 경우 기업측은 근로자들의 요구를 그대로 받아들이기가 점점 어려워질 것이며, 경영이익을 둘러싼 노사간의 대립은 더욱 거세어질 것으로 전망된다. 한편 이러한 국제경쟁의 심화 및 개방·보호무역주의와 같은 어려운 상황은 노사간에 공동운명체로서의 인식을 갖게 하여 더욱 협력과 단결을 촉진하는 계기를 만들 수도 있을 것이다.

노사관계를 둘러싼 경제적·기술적 환경은 1980년대를 기점으로 더욱 변화해 나가고 있다. 이들의 노사관계에의 영향을 일률적으로 규정하기는 어렵지만, 한편으로는 노동시장에의 구조 변동을 통해 근로자측 교섭력의 전반적 하락을 가져올 것이며, 다른 한편으로 개별기업의 입장에서는 고용불안정·생산성 향상 몫의 분배를 둘러싼 노사간의 갈등을 심화시킬 수 있다고 볼 수 있다.

3) 社會的·文化的 環境의 變化

사회적·문화적 환경의 변화가 노사관계에 영향을 미치는 과정은 노사 당사자의 의식 및 욕구구조의 변동을 통해서 노사관계 자체에 영향을 미치는 경로를 갖는다. 사회적·문화적 환경의 변화는 정치적 변화와 같이 짧은 기간 동안 급속히 일어나기 보다는 산업화 과정의 진전과 함께 계속적으로 진행되고 있는 변화이다. 이는 경제적 환경과는 달리 노동시장 및 노동경제를 매개로 해서 영향을 미치지 않고 당사자의 의식 및 욕구구조를 직접적으로 결정하는 특성을 갖고 있다.

여기서는 의식구조의 변화, 욕구구조의 변화, 교육 및 소득수준의 향상 등에 대하여 살펴보기로 한다.

(1) 意識構造의 變化: 의식구조의 변화는 유교적 전통의식의 퇴조와 함께 서구적이고 합리적인 개인주의의식이 새로운 세대의 가치기준으로 대두하게 되었음을 의미한다. 이러한 의식구조의 변화가 결과하는 것은 결국 우리들의 흔히들 말하는 '세대차이'(general gap)라고 할 수 있다.

이러한 의식구조의 변화는 40대 이후의 사람들이 대부분 중간관리자급 이상의 경영자층이거나 장기근속자들이고 30대 미만의 사람들이 대부분 생산직·사무직 근로자들이라는 점에 기인해 노사간 상당정도의 의식구조의 차이를 보이고 있음

을 의미한다. 즉 40대 이후의 경영자나 사용자들이 생각하고 느끼는 바와 30대 이전의 근로자들이 느끼고 생각하는 바에는 현격한 차이가 있음을 의미한다.

노사간 대화의 기회가 부족했던 한국의 노사관계 현실을 감안해 볼 때, 이러한 의식구조의 차이는 자칫 노사간의 감정상의 대립을 불러올 수도 있으며, 이의 시정을 위해서는 여러 번의 시행착오속에서 상대방이 생각하는 바를 양해할 수 있는 시간적 여유가 필요함을 의미한다.

(2) 欲求構造의 變化: 일제시대에 태어나 해방과 한국전쟁 이후의 극심한 혼란과 빈곤을 경험한 40~50대의 욕구구조와 60년대 산업화과정에서 태어나 1970년대 고도 성장과정에서 성장한 20~30대의 욕구구조와는 현격한 차이가 있다. 40~50대에 있어서는 경제적·물질적인 것을 우선적으로 선호하고 생활의 안정을 구하고 있음에 반하여, 20~30대에 있어서는 이런 것들 외에도 사회적 욕구나 자아실현 욕구가 상당정도 나타나고 있음을 볼 수 있다. 특히 경영자들은 자신의 욕구구조도 중시해야 하겠지만 근로자들 특히 젊은 근로자들의 욕구를 현실적으로 인정하고 이들의 욕구가 발현될 수 있도록 노력해야 할 것이다.

최근의 노사분규과정에서 비록 임금인상·상여금 및 수당 신설 등의 경제적이고 물질적인 욕구가 많았지만, 이를 이들의 진정한 욕구로 파악해서는 노사문제를 원만히 해결하기 어려울 것이다. 즉 임금이나 상여금의 인상이 경제적 욕구로부터 일부 나오기도 했겠으나, 보다 근본적으로는 그동안 자신들이 정당하게 받아야 할 부분들을 못받았다는 상대적 박탈감에 기인하였고 이러한 것들의 배후에 인간적 대우 및 자아실현의 욕구가 내재되어 있음을 간과해서는 안될 것이다. 이러한 고차원의 욕구는 앞으로의 노사관계가 점차 발전하면서 임금인상만큼이나 중요한 노사간의 이슈로 대두될 것이다.

(3) 教育 및 所得水準의 向上: 의식구조와 욕구구조의 변화를 뒷받침해 주는 것은 사회 전반적인 교육 및 소득수준의 향상일 것이다. 우리나라는 다른 국가들과는 달리 교육에 대한 투자가 매우 높다. 젊은 근로자들의 대부분은 고등학교 이상의 중등교육을 받았으며 일부는 전문대학을 졸업한 근로자들도 상당수에 이른다. 이들은 대부분 가정형편이 어렵거나, 치열한 경쟁에서 탈락했다는 이유로 사회로부터 근로자로 낙인찍혔다는 불만감들이 상당 정도로 내재되어 있다. 즉 이러한 이유로 자신들을 몰아부칠 경우에 상당한 반발을 보이며 심지어는 감정적인 폭발이 행동으로 이어질 경우도 많다. 현장조사에 의하면 많은 근로자들이 미래에 대한 비전(vision)이 없다는 이유로 회사정책에 대한 강한 반발이 있음을 볼 수 있다.

또한 전반적인 소득수준의 향상을 사회적 변화의 하나로 꼽을 수 있다. 1인당 GNP가 3천달러에 이르는 한국사회에 있어서 근로자들은 자신들이 받는 소득수준으로 인간 이하의 삶을 살아야 한다고 느끼지는 않고 있다. 오히려 소득수준이 향상되었음에도 불구하고 상대적 빈곤감, 소외감이 더욱 커져 제대로의 인간적인 삶을 영위하고 있다고 보지 않는다. 이렇게 교육수준과 함께 소득수준이 향상됨으로써, 여러 차원에서 높은 수준의 욕구가 표출되며 동시에 자아를 나타내려고 하는 기회를 갖게 될 것이다.

노사관계를 둘러싼 사회적·문화적 환경은 1960년대 산업화가 진전되면서 점차 변화해 나가고 있으며 현재에도 계속적으로 변화해 가고 있다. 이러한 사회적·문화적 환경의 변화는 노사당사자의 의식구조 및 욕구구조의 차이를 낳게 해 자칫 노사간의 감정적 대립을 초래함으로써 원만한 노사문제 해결을 어렵게 할 수 있다. 따라서 노사쌍방은 모두 적극적 대화를 통해 상대방의 의식 및 욕구를 이해하고 존중해 줄 필요가 있다. 이러한 상호이해가 전제되지 않을 경우 노사간의 감정적인 대립은 피하기 어려운 일이다.

3. 勞使關係의 一般의 特徵

우리나라 노사관계의 현황을 살펴보면, 지난 30여년 동안의 지속적인 경제개발과 공업화를 추진하여 오면서 경제의 외형면에서 괄목할 만한 성장을 하였다. 그러나 노사관계의 대립적 측면은 안보적 차원에서 억제하고, 사용자측의 절대적 우위를 바탕으로 한 지배·종속적 노사관계의 형성 속에서 선성장·후분배정책에 치중하여 온 것이 사실이다. 또한 올바른 노사관계의 정립을 저해하는 노사관계의 전근대화, 근로조건의 열악, 계층간의 소득불균형, 노사관계의 음성적 격화 등의 각종 노사문제들이 누적되어 있는 것도 부인할 수 없다.

우리나라의 노사관계에 관하여는 그동안 노동운동을 중심으로 한 연구성과에 의하여 상당한 정도로 집적되었지만, 노사관계의 특징을 해명하려는 노력은 대단히 부족하였다. 따라서 실증적인 연구성과를 기초로 논의를 전개하기에는 어려움이 많았으며, 더구나 한국 산업화의 역사가 짧고 또한 노사관계에 제약을 주는 각종 여건 내지 환경은 비교적 빠른 속도로 변화하고 있다.

다음에서는 우리나라 노사관계의 일반적 특징을 ① 이념적 특징, ② 제도적 특징, ③ 구조적 특징 등으로 구분하여 살펴보기로 한다.

1) 理念的 特徵

(1) 家父長的인 權威主義的 性格 : 사용자들이 기업내의 근로자를 대우함에 있어서 뚜렷한 이념적 뒷받침이 있는 것이 아니라 전통적인 이념, 문화적인 관습에 따라 노사간의 문제를 주종적 관계에서 해결하려는 경향이 짙다. 즉, 수직적 위계서열과 권위주의, 혈연·지연·학연 등 특수관계에 입각한 집합주의와 같은 것이다.

이러한 관계를 중심으로 채용은 주로 연고주의에 의해 이루어지는 노사관계 속에서 노사는 대등한 위치에 서지 못하고 가부장적 종속관계에서 근로자는 사용자의 명령에 일방적으로 복종하여야 한다. 때때로 자의식을 가진 근로자들이 노조결성의 움직임 보이게 되면 사용자는 연고로 고용된 근로자를 이용하여 이러한 움직임의 정보제공을 통해 노조결성을 사전에 분쇄하는 행동대로서 이용해 오는 경향이 있다. 우리나라의 기업가들이 의존하는 수단은 경영기술의 합리화 대신에 가부장적 권위주의와 가족주의적 합리주의 원리였다고 할 수 있을 것이다.

(2) 組合員들의 二重的 意識構造 : 우리나라의 근로자는 종업원의 의식이 강한 것으로 볼 수 있다. 따라서 조합원이 되더라도 조합원으로서의 소속의식은 다소 뚜렷하지 못하고 기업에의 소속의식이 강한 경향을 보임으로서 설령 다년간의 조합원 생활을 통하여 상당한 교육을 받고 또한 경험에 의하여 노동조합의 가치를 인식하고 있다 하더라도 기업과 노동조합에 양다리를 걸치는 이른바 이중적 소속의식을 가지고 있는 경우가 많을 것이다.

이같은 현상은 노동조합이 그동안 본연의 기능을 충실히 수행하지 못하는데 대한 일종의 반작용의 결과라고 할 수 있고, 또한 소속직장에 충실해야 한다는 한국적 전통적 사고의 영향도 간과할 수 없는 중요한 요인이다. 따라서 이중의식 또는 이중충성의 의식구조는 상대적으로 사용자들에게는 유리하게 작용하면서 노동조합측을 약화시키는 요인이 되고 있다.

(3) 安保的 次元에서의 危險意識 : 남북한의 대치와 전쟁도발 위험 등의 사회적 긴장이 지속됨에 따라 근로자는 정부의 친경영자적인 권위주의의 노동정책 속에서 조직적으로 탄압을 받음으로써 근로자의 일부가 비록 자주의식을 가졌다고 할 지라도 그것을 표출할 힘을 가지지 못했으며, 사회적 분위기는 안전을 중시하면서 노동쟁의 등 집단간 분규가 야기되지 않도록 기대하는 경향이 강하기 때문에 정부는 노동삼권의 행사를 제도적으로 일부 제한하였다. 이로써 노동문제를 거론한다는 것은 안보적 차원에서 처벌을 받을 수 있다는 위험부담을 가지게 되었으며, 노동조합도 대체로 적극적이며 능동적인 활동을 전개하기 어렵다.

(4) 勞動力 剩餘의 意識 : 양적으로 풍부한 노동력은 근로자 자신에게는 실업이라는 위압감을 갖게 하였다. 그 결과 근로자는 개인적인 이해관계로 인하여 자기

들 끼리의 경쟁 때문에 적정임금의 수준유지를 위하여 사용자와의 협상에서 결속할 수 없게 만들었다. 우리나라 산업자본의 영세성은 근로자의 취업기회를 제한시켰으며 근로자는 해고된 후의 생활에 불안을 느끼게 한다.

(5) 勞使雙方의 認識缺如: 우리나라의 노사 당사자는 상대방의 입장은 재쳐두고라도 자체에 대한 인식마저도 올바르게 가지지 못하고 있다. 노동조합의 지도층과 근로자의 상당 수가 노동조합에 대한 이념과 사명감을 올바르게 인식하지 못하고 있으며, 사용자도 그들대로 근로자나 노동조합을 정당하게 이해하지 못하여 노동조합의 결성을 방해할 뿐만 아니라 노조가 결성되어 있다 하더라도 단체교섭과 노사협의를 회피하고 있어서 민주적인 대화의 기회를 충분히 가지지 못하고 있다. 따라서 한국적 노사관계는 권위를 중심으로 하는 가부장적인 노사관계이며, 화를 중심으로 하는 전형적인 동양적 노사관계에 바탕을 주종관계의 시스템이라고 할 수 있을 것이다.

2) 制度的 特徵

우리나라는 화의 개념에 의한 동양적 온정주의에 바탕을 둔 가부장적 노사협력 모델을 장려하여 왔다.²⁶⁾ 온정주의에 의한 노사관계는 역사적으로 볼 때 외세에 저항하여 전국민을 통합시켜 왔다. 우리나라는 근대화 과정에서 노사간의 협조적 분위기를 조성하여 산업위기를 극복하는데 큰 힘을 발휘하여 왔으나, 이는 우리나라 특유의 노사관계제도의 확립이나 근대적인 사상 위에서 형성된 것은 아니었다. 다만 저렴한 노동력의 제공과 열등한 근로조건 하에서 성실하였던 태도는 변화하였으며, 이러한 변화의 표출은 노사분규가 1970년대 후반부터 두드러지게 나타났다.

따라서 보다 발전적인 산업민주주의를 실천하여 진정한 의미의 노사협력체제하에서의 노사공존의 제도가 필요하게 되었다. 우리나라의 노동관계법이 노사관계에 미친 영향을 보면 다음과 같이 요약할 수 있다.

① 노동운동이나 노사관계제도의 관행에 의하여 입법이나 개정된 것이 아니고 정부주도하에 이루어져 노사관계의 모델도 정부주도에 의해 설정되었다.

② 노동관계법의 개정이나 제정은 외견상 근로자의 개별적 복지증진보다 집단적 노사관계를 규제하는 방향에서 이루어졌다.

③ 집단적 노동관계법의 개정내용은 노사의 자율적 배양의 노력이 부족하고 정부의 관리 내지 개입의 범위를 확대하는 방향에서 취해졌다.

26) 崔鍾泰, 現代勞使關係論, 經文社, 1982, pp.558~559 參照.

④ 1960년대 이후의 노동법제상의 특징은 노동삼권에 의한 노사간의 갈등과 대립보다 노사간의 협조를 증진시키는 방향에서 택하여졌다.

⑤ 제도적 미성숙이다. 노동조합 체계가 기업별 노조로 전환되었으나, 국내외적 환경요인에 의해 아직까지도 조직과 활동에 있어 미성숙을 보여 대등한 노사 관계를 형성하지 못하고 있다. 따라서 협력을 기본으로 하는 노사협의제는 아직도 사용자측의 일방으로 진행하거나 또는 인식의 부족, 운영미숙 등의 원인으로 인하여 비효율적인 운영이 되고 있다.

3) 構造的 特徵

(1) 風土的인 側面에서의 性格 : 우리나라에서는 역사적으로 볼 때 경제활동이나 정치활동을 지배하는 내면적인 원리나 철학이 사회적으로 확립되지 못해 오고 있다. 따라서 사회적인 과정에서 사회의 여러 세력에 자율성과 안정성을 유지해 보지 못했으며, 특히 경제활동을 주도해 나가는 논리나 철학 위에 정치권력이 항상 군림해 왔기 때문에 경제활동 전반에 걸쳐 순수한 의미에서의 비정치성 경제활동은 할 수가 없었다. 경제성장과정에서 정치권력이나 행정관청의 역할은 철저했으며, 그 궤도 위에서 벗어나는 활동은 용인되지 않았다. 또한 경기후퇴나 침체의 징후가 보이면 사용자들의 윤리부재현상이 즉각 나타나는 것이 우리나라 기업의 풍토이다.

이러한 기업풍토 속에서 노사쌍방은 모두 자기의 책임을 타인에게 전가시키려는 습성이 조성되었다. 사용자가 경영의 실패를 자인하기 전에 근로자의 불성실, 임금투쟁 등을 경영부실의 원인으로 돌리는가 하면, 근로자는 그들 나름대로의 취약점을 간과한 채 사용자와의 대립이 유일한 해결책으로 착각하는 풍토 때문에 우리나라의 노사문제는 좀처럼 합리적인 노사쌍방간의 목표를 찾지 못하고 있다. 우리나라에서는 “기업은 망해도 기업주는 산다”는 말이 있는데 이는 기업윤리가 얼마나 결여되어 있는가를 표현해 주는 말이다.

(2) 人力構造 및 管理側面에서의 特徵 : 대부분의 기업은 저연령·저학력·저임금의 근로자들을 생산직에 투입하고 있다. 한편 고령·고학력·고임금의 비생산적인 인력들이 상위구조를 형성하고 있기 때문에 경영합리화 내지 생산성향상을 위한 모든 사회적인 노력에도 불구하고 실효를 거두지 못하고 있다. 불경기가 오거나 정부재정의 긴축 등으로 기업의 재무구조가 악화되는 경우 우선 비생산적인 임원이나 사무직부터 감원을 하지 않고, 실직시 생계에 위협을 받는 생산직근로자부터 해고를 착수하는 것이 상례로 되어 있다. 생산직에 종사하는 근로자들은 대부분 저학력자들이기 때문에 그들의 권익을 정당하게 내세우지 못할 뿐만 아니

라 주어진 기회도 제대로 활용하지 못하는 경우가 많다. 이렇게 기업경영에 있어서 인사 및 노무관리에 대한 분야는 대체로 무관심 속에서 방치되어 왔으며, 노사관계관리는 단기적·강압적·종속적 관계에서 이루어져 왔다.

이러한 상황에서 기업경영자는 임금, 복지후생 등에는 등한시 했으며, 근로자들은 일방적 복종만을 강요되어 왔다. 또한 사용자의 의식구조면에 있어서도 노사관계의 대등성과 자율성의 확립이 기업에 대한 공격수단으로 작용된다는 그릇된 인식이 지배적이기 때문에 노사관계의 근대화를 위한 기반조성이 이루어지지 못하게 되었다.

4. 勞使關係의 當事者 내지 主體

노사관계(industrial relations)에 대하여 던롭(J.T. Dunlop)은 근로자, 사용자 및 정부간의 복합체로 정의하고 있다.²⁷⁾ 따라서 과거에는 근로자와 사용자만을 노사관계의 당사자로 간주하였으나, 정부의 역할이 커짐에 따라서 오늘날 노사관계의 당사자는 근로자, 사용자 및 정부로 보는 것이다. 그러나 역시 주체적인 측면은 근로자와 사용자가 담당하고, 정부는 지원적·규제적 역할을 수행하는 중재자로서의 성격을 띠게 된다고 할 수 있다.²⁸⁾

다음에서는 우리나라 노사관계의 3주체 내지 당사자에 관하여 살펴보기로 한다.

1) 勤勞者 및 勤勞者團體

(1) 勤勞者 : 우리나라의 근로자는 아직도 임금 및 기타 근로조건 등이 열악한 상태에 있으며, 의식수준도 상당히 낮은 상태에 머무르고 있다. 일부 고임금 계층의 근로자를 제외한 상당수의 여성 및 생산직 근로자들은 아직도 산업재해와 직업병 발생위험이 높은 상태의 유해위험작업장에서 저임금의 장시간 근로를 하고 있다.

사업장에서의 노무관리도 일부 대기업을 제외한 대부분의 사업장은 아직도 근대적·합리적인 노무관리체제가 형성되어 있지 못하다. 근로자들은 사용자의 자의적인 노무관리를 받는 경우가 많으며, 작업장에서 발생하는 불만이나 고충을 일상적으로 원만히 해결할 수 있는 통로도 형식적이며 대단히 부족한 실정에 있

27) John T. Dunlop., *op.cit.*, p.13.

28) ① 愼侑根, 韓國企業의 特性과 課題, 서울大學校 出版部, 1984, p.131.

② 愼侑根, 韓國의 經營, 博英社, 1992, p.597~755.

다. 이러한 이유 때문에 특히 여성 및 생산직 근로자 그리고 저임금 직종의 근로자들은 자사에 대한 귀속의식 내지 정착개념이 희박한 상태이며, 광업·제조업·건설업 등에서는 이직률이 높게 나타나고 있다.

또한 임금구조면에서도 근로자 속성의 학력·성·연령·직종·기업규모별 임금격차가 상대적으로 크다. 이것은 전체적인 각 근로자 계층별 노동시장의 수급사정이 다르다는 객관적 조건도 있으나, 부분적으로는 기업측의 분배지배(divide and rule)의 영향도 부인하기 어렵다. 따라서 이로 인한 근로자 내부적인 불평등의 문제가 발생한다. 그리고 노동조합의 가입자격에 있어서 제한범위가 너무 커서 노조세력을 약화시키고 있으며, 또한 생산직과 관리직간에는 임금격차가 전술한 의식구조의 격차와 함께 불필요한 대립감정이 생기기도 한다.

한편 근로자의 의식구조를 살펴보면, 근대 시민의식의 형성이 미숙하며 유교의 영향 때문에 가부장적 권위주의의 의식과 질서를 무의식 중에 수용하고 있으며, 근대적 노사관계에 대한 이해부족이 의식수준을 제고시킬 수 있는 교육의 기회가 대단히 부족한 상태에 있다. 이에 반하여 임금인상의 억제와 회사에 대한 요구의 자제만이 국가사회를 위해 바람직하다는 논리나 언론매체의 홍보 때문에 정당한 요구에 대한 권리의식도 대단히 낮은 수준에 머물러 있다. 그리고 사회 전반적으로 민주주의에 대한 경험이 부족하며, 전근대적 의식이 혼재되어 있는 상태라고 할 수 있다. 물론 일상적인 노동현장에서의 체험과 미약하나마 노동조합의 활동 및 약간의 노동교육 등에 힘입어 근로자들의 노사관계에 대한 의식과 요구가 점차 발전되어 가고 있다. 향후 노동시장의 사정이 상대적으로 호전되고 고용의 안정성이 높아지면 근로자의 의식구조도 긍정적인 쪽으로의 변화가 더욱 가속화될 것이다.

(2) 勤勞者團體 : 한국의 노동조합은 그동안 여러 차례의 정권교체 과정에서 많은 우여곡절을 겪으면서 어렵게 그 명맥을 유지해 오고 있다. 정부수립 이후 1950년대에는 당시의 정치·사회적인 여건 때문에 강력한 비호를 받으면서, 대한노총이 노동운동의 과정에서도 정부의 시너적인 역할과 기간단체 내지 어용단체적인 기능밖에 수행하지 못하였다.

데, 그 회원조합은 전국해원노동조합연맹(창립일 : 1946.9.2), 전국전력노동조합(1946.11.24), 전국철도노동조합(1947.1.10), 전국항운노동조합연맹(1949.3), 전국광산노동조합연맹(1949.4.27), 전국섬유노동조합연맹(1954.3.30), 전국채신노동조합(1958.3.24), 전국담배·인삼노동조합(1958.7.30), 전국금속노동조합연맹(1959.3), 전국화학노동조합연맹(1959.7.30), 전국외국기관노동조합연맹(1959.11.8), 전국금융노동조합연맹(1961.8.19), 전국연합노동조합연맹(1961.9.21), 전국출판노동조합연맹(1963.7.6), 전국자동차노동조합연맹(1963.11.15), 전국관광노동조합연맹(1970.12.12), 전국통신노동조합(1982.1.6), 전국사무금융노동조합연맹(1987.11.27), 전국보험노동조합연맹(1988.3.3), 전국고무산업노동조합연맹(1988.3.24), 전국택시노동조합연맹(1988.4.15) 등이 21개 전국 산별노조에 가입하고 있으며, 조합원 수는 8천2백42개 조합에 1백96만1천명이다.

한국노총의 대의원대회는 최고 의결기관으로서 전국대의원대회, 14개의 시·도 협의회, 회원조합 대표자회의, 집행위원회 등으로 구성되어 있으며, 대의원은 조합원 2천명당 1인씩 배정한다. 이 대의원대회의 주요 의결사항은 규약의 제정 및 개정, 예산심의, 위원장 등 임원의 선출 등을 다룬다.

현재 한국노총의 당면과제는 재정상의 자립 및 제2노총창립을 준비하는 이른바, 민주노조세력인 지역별·업종별 노조협의회(전노협)과의 관계정립 등을 가지고 있다. 따라서 이러한 분위기를 의식한 한국노총은 노동조합의 정치참여를 구호로 내걸고 1991년 3월 26일에 실시된 기초의회 선거때 이를 현실화시켰다.



2) 使用者 및 使用者團體

(1) 使用者 : 우리나라의 본격적인 경제발전은 1960년대초부터 시작되었으며, 당시 노동시장에서의 노동력 수급사정은 압도적으로 공급능력의 과잉상태였다. 따라서 사용자에게는 기업경영상에 있어서 노동력의 확보문제, 노사관계문제가 중요한 고려의 대상이 될 수 없었다.

㉑ (1959.10~1960.11), ㉒ 김말룡(1960.11~1961.5), ㉓ 이규철(1961.8~1964.9), ㉔ 김광수(1964.9~1965.1), ㉕ 이춘희(1965.1~1967.10; 전부두노조위원장), ㉖ 이찬혁(1967.10~1970.10; 전철도노조위원장), ㉗ 최용수(1970.10~1971.7; 전전력위원장), ㉘ 배상호(1971.7~1976.10; 전운수노조위원장), ㉙ 정동호(1979.10~1979.10; 전화학노조위원장), ㉚ 김영태(1979.10~1981.3; 전섬유노조위원장), ㉛ 정한주(1981.3~1982.11; 전부두노조위원장), ㉜ 김규벽(1982.11~1984.2; 전광산노련위원장), ㉝ 김동인(1984.2~1988.11; 전항운노련위원장), (25) 박종근(1988.11~현재; 전섬유노련위원장)

이러한 상황은 1970년대 중반까지는 그대로 계속되었으며, 그동안에도 기술인력의 부분적인 부족현상과 중화학공업화에로의 전환 이후 이공계·상경계 대졸노동력의 부족현상을 제외하고는 노동력에 관하여 그다지 문제시되지 않았다. 그 때문에 기업내에서도 복지시설의 개선, 노무관리의 합리화, 노사관계의 개선 등을 통하여 근로자를 보호하고 장기근속으로 유도하는 노력이 대단히 부족하였다. 또한 수출산업과 내수산업을 불문하고 원가절감을 기술혁신과 경영개선에서 강구하기보다는 임금인상의 억제에서 찾고자 하는 경향이 강하였다.

한국기업의 성장과정은 주로 정부의 지급보증에 의한 외국자본의 도입 내지 정부가 전적인 자금의 배분권한을 가진 은행을 통한 국내자본의 조달이 이루어졌다. 이러한 과정에서 기업성장의 성패는 정부 및 경제관료와의 관계로 크게 의존하지 않을 수 없게 되었으며, 사용자들은 대정부관계를 중시·의존하는 경향이 두드러지게 되었다. 이와 같은 기업자금의 정부의존때문에 노동정책을 포함한 정부의 각종 정책에 대하여 거의 절대적인 영향권 내에 있었다고 할 수 있다.

한국기업의 소유형태는 대부분 혈연중심의 개인소유로 이루어져 있다고 할 수 있다. 물론 기업규모의 확대에 따라서 점차 기업공개를 추진하여 전문경영자를 초빙하는 경향은 늘고 있지만, 아직도 소유경영자에 의해서 직접 경영되는 경우가 많다. 따라서 사용자는 기업을 사물시하는 경향이 대단히 농후하다. 이러한 기업의 소유구조는 노사관계에 대단히 큰 영향을 미치고 있다. 기업경영면에 있어서도 자기자본비율이 매우 낮아 재무구조가 취약한 점과 개인소유를 기초로 하는 기업의 소유형태는 사용자들의 노사관계에 대한 일반적 의식과 한국 노사관계에 대하여 결정적인 영향을 미치고 있다고 생각된다.

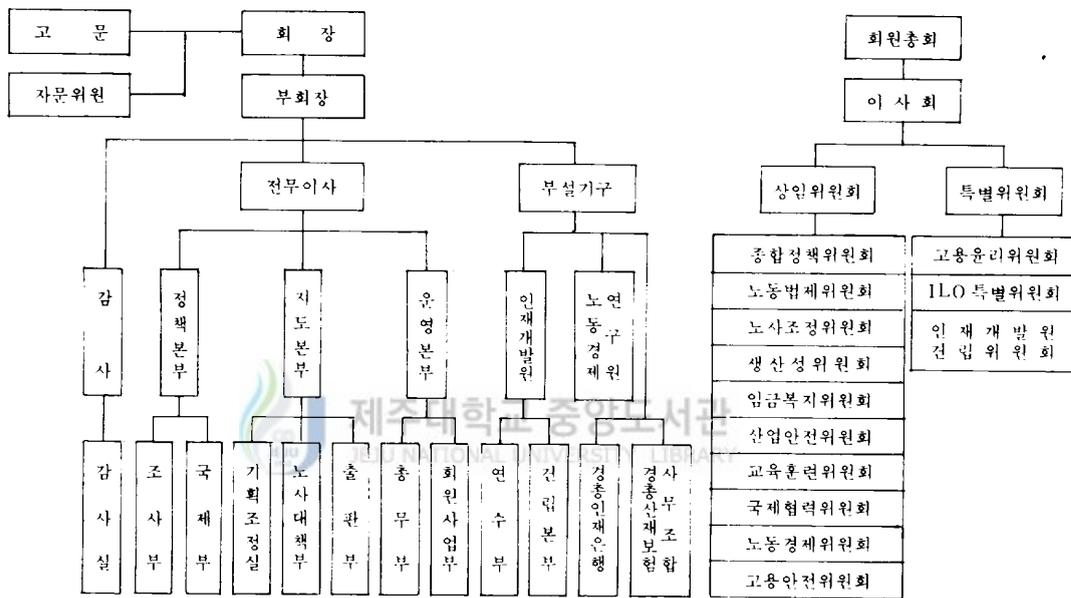
사용자들은 극히 일부를 제외하고 근대적인 기업경영을 영위해 온 역사가 대단히 짧으며, 근대적 기업경영이나 근대적 노사관계를 경험할 수 있는 기회나 기간이 대단히 부족하였다. 따라서 아직도 가부장적인 전근대적 기업경영의식과 지배종속적 노사관계관을 가진 사용자가 많다. 또한 대부분의 대기업이 독과점기업이며 대기업과 중소기업간에 상당한 이중적 구조가 존재하기 때문에, 이들 대기업은 중소기업에 비하여 임금의 지급능력이 상대적으로 우월하며 이러한 이중구조의 존재는 대기업과 중소기업간의 노사관계 형태에 커다란 격차가 되고 있다.

(2) 使用者團體 : 사용자단체는 본래 근로자들의 단결로 근로자조직이 성장하여 감에 따라 단체행동의 공동처리, 정보교환, 임금인상투, 노동조합에 대한 사회적·정치적 공격에 대한 공동보조 등을 목적으로 생겨났다. 사용자단체의 일반적인 기능은 ① 노동조합의 집단행동에 대한 공동대처, ② 정부정책의 수립과정에서의 참여, ③ 산업별·직종별 임금결정과 산업별 단체교섭 및 단체협약 체결, ④ 분

규처리를 위한 집단행동, ⑤ 회원에 대한 교육훈련 및 지원, ⑥ 단체협약의 효력 유지 등이 있다.

우리나라 노사문제를 전담하는 대표적인 사용자단체로서는 한국경영자총협회(한국경총; Korea Employers' Federation)³⁰⁾를 들 수 있다. 한국경총의 조직구조는 <그림 II- 2>와 같은데, 이는 대기업 및 경제단체를 회원사로 가지며 일반 경제사항이 아닌 노동문제와 노사문제만을 담당하고 있다. 이밖에도 전국경제인연합회³¹⁾, 대한상공회의소, 한국무역협회, 중소기업협동조합중앙회 등의 경제단체에서도 부분적으로 노동문제를 다루기도 한다.

<그림 II- 2> 한국경영자총협회의 조직구조



한국경총은 ① 노사간에 상호신뢰를 조성·조장하고, ② 상호대등의 원칙에 따른 인간관계를 발전시켜 나가며, ③ 합리적이고 공정한 배분의 실현, ④ 근로조

30) 한국경총은 1981년에 종전의 한국경영자협회를 개칭하였음.

31) 전경련의 역대회장과 재임기간은 다음과 같다. ① 초대 李秉喆(1961.8.16~1962.9.28), ② 제2·3대 李庭林(1962.9.29~1964.4.16), ③ 제4·5·9·12대 金容完(1964.4.17~1966.4.28; 1969.4.21~1977.4.28), ④ 제6·7·8대 洪在善(1966.4.29~1969.4.20), ⑤ 제13·14·15·16·17대 鄭周永(1977.4.29~1987.2.11), ⑥ 제18대 具滋暻(1987.2.12~1989.2.8), ⑦ 제19대 劉彰順(1989.2.9~현재)

건의 향상을 통한 유쾌한 작업장의 조성, ⑤ 대화의 창달을 통한 분쟁의 사전예방과 평화적인 해결의 노사풍토를 조성하는 데 기본이념을 두고 있다. 그리고 한국경총에서는 주로 사용자의 이익을 위하여 조사연구와 함께 각종 노동문제에 대한 정책적 건의·제안·청원·성명 등의 홍보활동을 하며, 출판사업으로는 정기간행물인 경총회보·경영계·노동경제연감, 부정기적 간행물인 노사핸드북 시리즈·임금실부자료·조사연구보고서 등을 발간하고 있다. 특히 정부의 노동정책 수립에 상당한 영향을 행사하고 있으며, 또한 상당한 자금력과 인력을 바탕으로 이익단체로서 많은 성과를 거두고 있으며, 최근에는 '보람의 일터운동'을 전개하는 등 노사관계의 발전에 커다란 공헌을 하고 있다.

3) 政 府

일반적으로 노사관계의 주체 내지 당사자로서 정부를 포함시키고 있다. 한국의 경우에 있어서 정부의 역할과 기능은 대단히 크고 중요한 것으로 생각된다. 한국 경제는 1960년대 초부터 정부의 계획하에 수출주도형 경제개발정책을 채택하였다. 정부는 소득수준이 낮고 부존자원이 부족한 국가로서 당시의 국제적인 경제개발 분위기와 국내적인 개발욕구를 충족시키기 위하여 부족한 자본과 원자재 및 기술을 해외에서 도입하고 국내의 풍부한 인력자원을 통하여 30여년간 경제의 고도성장을 이룩하였다.

이러한 과정에서 정부의 개발철학은 한국의 저소득, 남북한간의 대치 속의 경쟁, 후발공업국의 유리성 등을 의식한 선성장·후분배론이었다. 따라서 성장일변도의 정책이 강력하게 추진되었으며, 그 과정에서 고용의 확대와 빈곤의 해소, 1인당 국민소득의 증대 등 갈목할 만한 업적을 달성하였다.

그러나 정부는 근로자와 사용자의 노사 양당사자가 적절한 관계를 유지할 수 있도록 하는 규칙과 제도의 설정자 내지 감시자로서의 중립적 입장을 취하였다기 보다는 일정한 노사관계 정책방향을 가지고 직접 개입하거나 관리하는 입장을 취하였다고 할 수 있다. 이러한 정부의 직접적인 개입과 간섭에 있어서 우리의 산업화 역사가 짧고 노사당사자의 주체적 조건도 미숙한 점을 감안할 때, 노사간의 대등성 유지나 자율성의 제고 보다는 안정기조의 유지에 지나치게 치중하였다고 할 수 있다. 따라서 정부의 정책방향은 안보적 차원과 경제성장 우선적 고려의 산물이라고 할 수 있다.

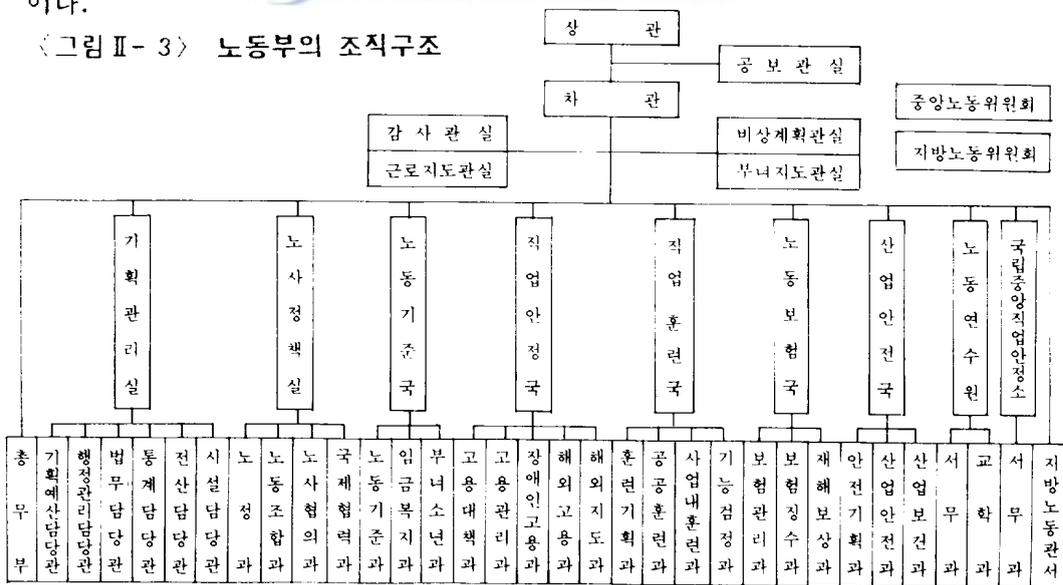
정부의 안정적 차원의 고려에서 직접적 규제의 강화는 노사분규 요인의 자율적·합법적인 해결을 저해하고 잠복시켜 폭발적인 것으로 만들 가능성이 커졌으며, 이것이 안보적 차원에서 가장 경계해야 할 것이고 근본적 노사분규요인의 완화

또는 해소를 위한 정책방향이 추구되어야 한다. 또한 경제성장 우선정책은 집단적 노사관계에 대한 규제와 임금인상에 대한 억제정책으로서 일관되어 왔다. 특히 수출주도적 경제정책은 국제경쟁력의 제고를 위해서 임금인상을 강력히 억제하였다. 따라서 임금에 대해서는 노사의 자율결정보다 직접 일정률 이상의 인상을 억제시키는 방향으로 행정지도하여 왔던 것이다.

이러한 조치는 근로자에 대한 소득분배적 고려가 결여되어 있다는 점을 지적할 수 있다. 국제경쟁력이 임금의 절대적 수준에 의하여 결정되는 것으로 오해하는 측면도 있었다. 국제경쟁력의 강약은 임금의 절대적 수준에 의존하는 것이 아니고 생산성향상과 임금인상과의 상관관계, 그리고 이에 기초하는 무역상대국과의 비교우위 등에 영향을 받는 것이다. 따라서 임금인상이 억제될 수록 좋다는 생각은 일방적인 것이며, 너무나 소박하고 비현실적인 것이라고 할 수 있다.

한국의 현재상황에서 볼 때, 노동문제 및 노사관계에 대하여 정부의 개입이나 간섭이 전혀 없는 것이 가장 이상적인지 하는 문제는 그리 간단하지 않다고 생각된다. 경제의 각 분야에 대한 정부의 영향력이 아직도 크게 작용하고 있으며, 특히 노사문제만 하더라도 노사양측의 자주적인 문제해결능력이나 체제가 제대로 갖추어져 있다고 보기는 곤란하다. 이와 같은 여러 가지 점을 고려할 때 정부의 노사관계에 대한 개입은 노사자율성을 배양하는 유도적 개입인 한 배제될 필요는 없다고 본다. 다만 현재까지 과잉개입으로 이해되는 부분, 그리고 개입의 방향이 노사자율성의 발전에 저해하는 노사관계의 정상화와 괴리가 있는 경우 등은 정책상의 자제가 필요하다. 따라서 정부의 과잉개입 문제는 이에 대한 보다 깊은 연구와 당사자간의 토의, 이해증진을 통하여 합리적인 방향으로 해결되어야 할 것이다.

〈그림 II- 3〉 노동부의 조직구조



노동행정기구의 주무부처인 노동부³²⁾는 ① 노사관계의 조정, ② 노동조합의 운영지도, ③ 근로조건의 개선, ④ 산업재해예방과 보상보험, ⑤ 여성·연소근로자의 보호, ⑥ 고용안전, ⑦ 해외고용관리, ⑧ 기능인력의 양성, ⑨ 근로자의 복지후생 증진 등의 임무를 가지고 있으며, 노사업무는 물론 임금복지·산업재해·직업고용·직업훈련·산재보험 등을 관장한다. 노동부의 조직구조는 〈그림 II-3〉에서와 같이, 중앙에는 기획관리실·노정국·근로기준국·직업안정국·직업훈련국·노동보험국·산업안전국·노동연수원·국립중앙직업안정소 등의 1실 6국을 두며, 본부조직산하에 서울·부산·대구·인천·광주·대전 등의 6개 지방청과 38개 지방사무소 및 노동위원회 등의 62개 소속기관에서 2천5백47명의 직원이 일하고 있다.

5. 勞使關係의 全般的 實態

각국의 노사관계는 해당 국가의 독특한 정치적·경제적·사회적 그리고 역사적 배경과 환경에 따라 국가별 특징을 갖는다. 근로자의 욕구도 경제발전예 따라 단순한 경제적 욕구에 한정되지 않고, 사회적·정치적 욕구를 갖게 됨으로써 근로자의 욕구에 부응하는 노사관계도 필연적으로 발전하게 되는 것이다.

여기에서는 우리나라 노사관계의 전반적 실태를 파악하고 이에 따른 문제점과 특성에 대하여 고찰하고자 한다.³³⁾

1) 勞 動 組 合

(1) 組合員數와 單位勞組數 : 우리나라에 있어서 노조원수는 1990년말 기준으로 1백88만6천8백84명, 단위노조수는 7천6백98개로 나타나고 있다. 〈표 II-1〉에 의하면, 1987년 6·29선언 이후 3년간 노조원수가 연평균 22.8%씩 증가하고 단위노동조합수도 188%나 늘던 급격한 증가추세가 꺾이고 오히려 감소세로 반전된 것이 특징이다.

32) 역대 노동부장관과 재임기간은 다음과 같다. ① 權重東(1981.4.8~1982.5.20), ② 제2대 鄭漢株(1982.5.21~1985.2.18), ③ 제3대 趙澈權(1985.2.19~1986.8.26), ④ 제4대 李憲琦(1986.8.27~1988.2.24), ⑤ 제5대 崔明憲(1988.2.25~1988.12.4), ⑥ 제6대 張英喆(1988.12.5~1989.7.18), ⑦ 제7대 崔永喆(1989.7.19~1990.12.27), ⑧ 제8대 崔秉烈(1990.12.28~1992.6.25), ⑨ 제9대 李衍澤(1992.6.26~현재)

33) 韓國經營者總協會, 1991 勞動經濟年鑑, 韓國經營者總協會出版部, pp.76~78 참조.

〈표Ⅱ- 1〉

조합원수 및 단위노조수

구 분	1987.6	1987.12	1988.12	1989.12	1990.12
단위노조수 ¹⁾ (개)	2,742	4,103	6,164	7,883	7,698
증감한 단위노조수(개)	67	1,361	2,061	1,719	-185
단위노조 증감률(%)	2.5	49.6	50.2	27.9	-2.35
조합원수(명)	1,050,201	1,267,457	1,707,456	1,932,415	1,886,884
증감한 조합원수(개)	14,311	217,256	439,999	224,959	-45,528
조합원수 증감률(%)	1.4	20.7	34.7	13.2	-2.36
단위노조당 평균조합원수(명)	383	309	277	245	245

주 : 1) 단위노조수는 총연합단체인 한국노총과 연합단체인 산별연맹 및 단위노조수를 모두 합친 수치임.

2) 증감률은 전년대비임. 단, 1987년 6월은 1986년말 대비임.

자 료 : 노동부.

이러한 변화요인은 다음과 같이 4가지로 정리할 수 있다.

① 1989년 기준으로 기록하였던 23.4%의 조직률은 기업별 노동조합체계를 중심으로 한 우리나라에서 거의 정점에까지 이르렀던 것으로 판단된다는 점이다. 이 점은 그동안 신규조직 확장이 주로 중소기업을 중심으로 이루어졌다는 것을 알 수 있다. 따라서 상대적으로 쉽게 조직되고 조합원수 증가에도 크게 기여할 수 있는 대규모사업장의 높은 조직률은 노조조직물 상승의 한계를 예고해 주고 있다고 할 수 있다.

② 노동조합과 노사협의회의 기능의 중복에서 오는 노조조직 확장의 한계이다. 이는 〈표Ⅱ- 8〉에서와 같이 기업규모가 작을수록 노사간의 문제들이 '교섭'을 통해서가 아니라, 노사협의회의법상의 '협의' 또는 개별적인 '상담'의 수준에서 처리할 여지가 많고 성과도 더 많을 수 있다는 점이다. 더욱이 최근 4년간 임금·근로시간 및 기타 근로조건 등의 현격한 개선이 있었고, 노사간의 관계도 어느 정도 대등하고 수평적인 관계로 전환된 점 등을 감안한다면 영세사업장과 300인 미만의 사업장 근로자들은 아직 대립적이라고 인식되고 있는 노동조합을 결성하여 엮힌 문제를 해결하려 하기보다는 협의와 상담의 수준에서도 많은 문제가 수용될 수 있을 것이다. 따라서 이 규모에서의 노조조직 확장의 가능성도 많이 소진된 것으로 생각된다.

③ 최근 제조업 취업자수의 정체와 화이트칼라 중심의 비제조업부문 취업자의 증가추세가 두드러짐으로써 노동조합 조직확장의 기반이 약화되고 있다는 점이다. 산업별 취업자 변동추이를 보면, 노동조합의 가장 큰 조직기반이 되고 있는

제조업 생산직 근로자의 수가 거의 증가하지 않거나 오히려 감소하는 추세를 보이고 있다. 이에 반하여 아직은 조직사업장이 그리 많지 않은 도·소매 및 음식 숙박업이나 사회 및 개인서비스업의 화이트칼라 근로자는 꾸준히 증가하고 있다. 이같은 취업구조의 변화가 단기적으로는 노동조합 조직률의 급격한 감소를 가져 오지는 않겠지만, 중장기적으로는 노동조합 조직화의 노력이 수반되지 않는 한 노동조합의 조직력을 결정적으로 위축시킬 수도 있다. 또한 생산·운수직에 종사하는 블루칼라근로자의 증가세 감소와 금융보험업 등 서비스업에 종사하는 화이트칼라근로자의 증가추세는 대표적인 블루칼라노조인 섬유와 자동차노련의 조합원수의 감소와 화이트칼라노조라고 할 수 있는 금융노련과 사무금융노련의 조합원수의 증가에서도 뚜렷이 나타나고 있다.

④ 노동조합법상의 조직해산 사유³⁴⁾에 해당되는 최근 2년간 조합활동(예컨대, 조합비의 징수, 총회 또는 대의원대회의 개최 등)이 없거나 조합원이 없는 노조를 통계에서 제외시켰기 때문에 조합수와 조합원수의 감소가 있었던 것으로 생각된다.

(2) 組織率 : 1990년말을 기준으로 사업규모별 조직화비율을 보면, <표Ⅱ-2>에서와 같이 중소기업의 경우 1986년에 비하여 3.3%에서 4.9%, 대규모기업의 경우 38.9%에서 68.5%로 증가하였다. 1986년의 자료는 제조업만을 대상으로 하고,³⁵⁾ 1990년의 자료는 전산업을 대상으로 하였다는 점을 감안하면 1990년의 제조업 조직화비율은 더 높아질 것이다. 현재 대규모기업에서는 68.5%의 조직화비율을 나타내고 있는데 비하여, 중소기업에서는 5% 수준에 머물러 있어, 앞으로는 중소기업의 조직화비율이 높아지지 않는 한 노동조합조직이 확대되기 어려울 것임을 시사해 주고 있다.

<표Ⅱ-2> 사업체 규모별 노동조합 조직화비율 (단위 : %)

구 분	10~29인	30~39인	100~299인	300~499인	500인 이상	전규모	중소규모	대규모
조직화비율	1.4	11.1	40.8	54.2	81.7	6.0	4.9	68.5

자 료 : 노동부, 사업체실태조사보고서, 1990 및 내부자료.

34) 노동조합법(제31조 제1항 제4호)와 동법 시행령(제9조의 3 제3항)에 의거하여 노동조합의 임원이 없고 노동조합으로서의 활동을 2년 이상 하지 아니한 경우 행정관청이 그 사유의 존재에 관하여 노동위원회의 의결을 얻은 때에는 당해 노동조합은 해산한 것으로 간주한다.

35) 韓國勞動研究院, 分期別 勞動動向分析(第3卷 第1號), 1990.4, p.46 참조.

한편 1990년말 현재의 조직률(비농가상시고 기준)은 21.7%로 1989년말에 비해 1.7%포인트 감소하였다. 이는 고용량이 빠르게 증가하는데 비하여 신규조합원 증가는 둔화 내지 감소하고 있기 때문이다. 즉, 1990년중 비농가상시고는 5.0% 증가한데 비해 조합원수는 2.4% 감소한 것에 따른 것이다. 조직대상 근로자의 변화 추이를 성별로 보면 <표Ⅱ-3>에서와 같이, 남자는 24.6%, 여자는 16.4%로 전년도에 비하여 각각 1.4%포인트, 2.1%포인트 감소한 것으로 나타나고 있다.

<표Ⅱ-3> 조직대상 근로자의 변화추이 (단위 : %)

구 분	비농가상시고			총 고용 자			조합원 수		
	전 체	남자	여자	전 체	남자	여자	전 체	남자	여자
1986	4.2	2.9	6.9	4.1	3.3	5.4	3.1	4.7	-0.4
1987	9.7	8.8	11.6	9.0	7.3	12.0	22.3	24.2	18.0
1988	6.2	5.9	6.9	4.6	4.6	4.5	34.7	36.9	29.3
1989	6.4	4.8	9.5	7.7	4.5	13.5	13.8	13.8	6.0
1990	5.0	4.1	6.7	4.9	5.4	5.7	-1.2	-1.2	-5.3

자 료 : 경제기획원, 한국통계월보, 1991.1.
노동부, 노동통계연감, 각년도 및 내부자료에서 계산.

(3) 産別勞働 및 組合員 現況 : 1990년말 현재 산별 조합원수의 비중은 <표Ⅱ-4>에서와 같이, 1989년말에 비하여 약간의 변동이 있었다. 금융노련의 조합원수 비중이 1989년말의 6.2%에서 1990년말에는 7.7%로 증가하여 전체 6위에서 4위로 뛰어오르고, 사무금융노련의 경우에도 14위에서 11위로 상승하는 등 전체적으로 화이트칼라노조의 신장세가 주목된다. 반면에 자동차노련은 높은 이직률과 구인난으로 전체 5위에서 7위로 떨어졌으며, 그외 산별의 순위는 큰 변동이 없는 것으로 나타나고 있다.

한편 최대조합원수를 가진 상위 3개 노련(금속·연합·화학노련)의 조합원 비중은 화학노련과 금속노련에서의 조합원 감소로 1989년말 46.2%에서 1990년말에는 45.8%로 약간 감소하였으나, 3개 노련 모두 전체 조합원수의 10% 이상 차지하는 거대노련임에 변함이 없다.

각 산별노련의 단위노조수의 증감을 살펴보면 많은 산별에서 단위노조가 감소하였음을 알 수 있다. 광산노련은 단위노조수가 10.2% 감소하여 가장 높은 감소율을 보이고 있으며, 자동차노련과 섬유노련이 각각 -6.2%, -5.5%로 그 뒤를 잇고 있다. 금속·외기·선원·연합노련에서도 일부 감소하였다. 감소된 단위노조

수를 절대수로 보면 금속노련이 83개로 가장 많이 감소하였으며 그 다음으로는 자동차 50개, 출판 40개, 섬유 28개, 연합 25개, 향운노련 18개 등으로 감소율과 는 약간의 편차가 있음을 알 수 있다.

표Ⅱ-4) 산별 조합원수와 단위노조의 증감 및 비중 (단위: 명, %)

구 분	산별조합원수				단 위 노 조			
	조합원수		증감	비중	노조수		증 감	
	1989.12	1990.12	비율	1990	1989	1990	수	비율
한국노총	-	-	-	-	1	1	0	0.0
철도	31,181	31,478	1.0	1.7	1	1	0	0.0
건설	155,331	137,139	-11.7	7.3	506	478	-28	-5.2
광산	44,305	35,633	-19.6	1.9	127	114	-13	-10.2
전력	26,517	28,348	6.9	1.5	1	1	0	0.0
외국기업	38,416	34,171	-11.1	1.8	89	86	-3	-3.4
통관	50,366	52,562	4.4	2.8	29	31	2	6.9
항운	46,668	39,825	-14.7	2.1	85	68	-17	-20.0
선운	83,455	86,707	3.9	4.6	64	63	-1	-1.6
금속	120,571	146,114	21.2	7.7	183	196	13	7.1
담배인삼	10,238	12,122	18.4	0.6	1	10	9	900.0
화학	206,429	197,335	-4.4	10.5	1,036	1,051	15	1.4
연속	448,583	429,710	-4.2	22.8	1,609	1,526	-83	-5.2
금속	237,597	237,065	-0.2	12.5	1,390	1,365	-25	-1.8
출판	26,887	26,512	-1.4	1.4	235	195	-40	-17.0
자동차	121,161	96,012	-20.8	5.1	806	756	-50	-6.2
관공	24,107	25,594	6.2	1.4	165	173	8	4.9
체신	21,949	23,499	7.1	1.2	1	5	4	400.0
보험	21,063	19,422	-7.8	1.0	41	44	3	7.3
택시	117,284	118,460	1.0	6.3	1,371	1,367	-4	-0.3
고무	67,728	70,476	4.1	3.7	52	59	7	13.5
사무금융	32,579	38,700	18.8	2.1	90	108	18	20.0
전 체	1,932,415	1,886,884	-2.36	100.0	7,883	7,698	-185	-2.3

자 료 : 노동부.

한편 체신노조와 담배인삼노조는 단위노조수가 전년동기에 비하여 각각 4개, 9개 증가한 것으로 나타나 주목을 끈다. 그러나 노동부 집계방식이 설립신고증이 교부된 지부·분회도 하나의 단위노조로 간주하고 있음을 감안하면 의문이 풀린다. 예컨대, 체신노동조합의 경우 지부로서 체신공제조합지부, 우정사업진흥회지부 등이 있는데, 이들 지부는 노동조합법시행령(제8조의 제2항)에 의거하여 지부라고 하더라도 근로조건의 결정권이 있는 독립된 사업 또는 사업장에 있는 노동단체는 그 명칭에 불구하고 노동조합법(제13조 제1항)에 의한 노동조합의 설립신

고를 할 수 있다는 법적근거에 기초하고 있다. 담배인삼노동조합의 경우 체신노동조합과는 달리 단위노동조합이 10개나 있다. 그럼에도 불구하고 산별연맹체가 아닌 산업별노동조합체제를 유지하고 있는 것은 담배인삼공사노조가 조합원수의 대다수를 차지하고 인삼연구소노조(조합원 226명)를 제외한 나머지 노조는 조합원수가 1천명 미만이고 또한 코텍노조, 대한염업노조 등은 계절적인 작업으로 인하여 조합원수의 증감 폭이 큰 편이기 때문에 관행상 산별노조로 지칭하는 것으로 여겨진다.

(4) 規模別 勞動組合 現況 : 1990년말 현재 규모별 노동조합 조직을 근로자수를 기준으로 보면, <표Ⅱ-5>에서와 같이 100~199인 사업장의 노동조합이 24.5%로 가장 많고, 그 다음으로는 50~99인 24.3%, 30~49인 12.9% 등으로 나타나고 있다. 조합원수를 기준으로 보면 조합원수가 50~99인 노조가 22.2%로 가장 많고, 그 다음으로는 100~199인 18.6%, 30~49인 13.8%, 10~29인 13.5%인데 비하여 1,000인 이상과 500~999인은 각각 3.7%, 4.3%로 나타나고 있기 때문에 대부분의 노동조합이 200인 미만의 조합원을 가지고 있는 것으로 나타나고 있다.

<표Ⅱ-5> 기업규모별 노동조합 현황 (단위: 개, %)

구 분	근로자수 규모별		조합원수 규모별	
	노조수	비율	노조수	비율
10인 미만	77	1.0	498	6.5
10~15인	133	1.7	469	6.1
16~29인	519	6.8	1,033	13.5
30~49인	989	12.9	1,063	13.8
50~99인	1,865	24.3	1,703	22.2
100~199인	1,882	24.5	1,429	18.6
200~299인	744	9.7	487	6.3
300~499인	556	7.2	385	5.0
500~999인	469	6.1	328	4.3
1,000인 이상	445	5.8	284	3.7
합 계	7,679 ¹⁾	100.0	7,679	100.0

주 : 단위노동조합 7,698개 중 한국노총과 철도노조 및 전력노조를 제외한 19개 산별연맹을 뺀 수치임.
 자료 : 노동부.

2) 賃 金 交 渉

(1) 企業規模別 賃金交渉妥結 現況 : 1991년 6월말 현재 기업규모별 타결임금인

상률은 규모가 작을수록 높아 전년동기와 비슷한 현상을 나타내고 있다. 타결현황을 기업규모별로 보면, <표Ⅱ-6>과 같이 1,000인 이상 사업체의 경우 임금교섭 타결진도율은 56.6%로 다소 낮으나 인상률은 8.8%로 안정적인 반면에 100~299인의 경우에는 진도율은 61.9%로 빠른 편이나 인상률은 12.0%로 높은 편이다. 전년동기와 비교하면 500~999인 규모를 제외한 전규모에서 교섭진도율이 낮은 편인데, 특히 300~499인과 1,000인 이상 규모의 진도율은 전년동기에 비하여 10%포인트 정도 낮다. 타결임금인상률은 전규모에서 전년동기에 비해 1~1.7%포인트 정도 일정하게 높아진 것으로 나타났다.

1990년 이후 기업규모가 클수록 임금인상률이 낮게 나타나는 것은 비교적 임금수준이 높은 대기업(특히 30대 그룹)에 대한 정부의 강력한 임금지도와 대기업일수록 주택자금 대출, 근로자 주택건설 등 다양한 근로자 복지증진 방안 등 보완대책을 통하여 상대적으로 낮은 임금인상률을 보완하고 있기 때문인 것으로 보인다. 반면에 중소기업인 경우 대기업과는 달리 임금인상 이외의 방법으로는 근로자의 실질생활 향상을 도모하기 어려울 뿐 아니라 상대적으로 더 심하게 겪고 있는 인력난은 임금인상 압박을 더욱 가중시켰을 것으로 추정된다.

〈표Ⅱ-6〉 기업규모별 타결임금인상률 (단위 : %)

구 분	타 결 임 금 인 상 률				
	1988	1989	1990	1990.6	1991.6
100~299인	11.9	16.9	10.8	11.0	12.0
300~499인	12.8	17.2	10.3	10.3	11.3
500~999인	14.3	18.3	9.3	9.4	10.6
1,000인 이상	14.7	17.7	7.9	7.1	8.8
전 체	13.5	17.5	9.0	8.6	10.2

자 료 : 노동부.

(2) 産業別 賃金交渉妥結 現況 : 산업별 임금교섭 타결추세를 보면, <표Ⅱ-7>에서와 같이 운수·창고·통신업, 건설업 등에서의 임금상승률이 상대적으로 높으며, 전기·가스 및 수도업과 광업도 높은 상승률을 보이고 있다.

반면에 금융·보험 및 사회서비스업, 사회 및 개인서비스업은 임금상승률이 낮다. 제조업은 전년에 비하여 16.9%가 상승하여 전산업 평균보다 낮은 상승률을 기록하고 있다. 그러나 아직도 제조업의 절대적 임금수준이 타산업에 비해 낮고 임금통계에 잡히는 10인 이상 사업체의 상용근로자 구성에서 상대적으로 높은 생

산직 비중이 높으며 노조활동도 이들을 중심으로 이루어지기 때문에, 이는 일시적 현상에 그치고 제조업의 임금상승률 추이를 주도하면서 상대적으로 높은 상승률을 기록하는 현상은 상당기간 지속될 것으로 보인다. 또한 전기·가스 및 수도업의 경우는 독과점 공공부문이 중심을 이루는 이들 업종의 상대적으로 높은 지불능력을 바탕으로 한 것이라고 하더라도 기업별노조의 이기주의를 반영하고 있으며, 반면에 금융·보험 및 사회서비스업과 사회 및 개인서비스업은 사무직 중심의 공공부문으로서 정부의 강력한 임금정책의 영향하에 있음을 알 수 있다.

〈표Ⅱ- 7〉 산업별 타결임금인상률 (단위 : %)

구 분	타결임금인상률			
	1989	1990	1991	1991.12
광업	18.6	14.3	17.3	21.2
제조업	25.1	20.2	16.9	16.6
전기·가스 및 수도업	9.2	16.9	17.9	22.8
건설업	17.8	25.6	18.7	21.6
도소매업 및 음식·숙박업	16.1	17.3	18.0	20.5
운수·창고 및 통신업	13.3	11.8	19.8	21.2
금융·보험·부동산 및 사업서비스업	11.6	15.6	9.1	10.9
개인 및 사회서비스업	17.0	15.6	13.6	16.4
전 체	21.1	18.8	17.5	18.3

자 료 : 노동부.

3) 勞使紛糾

(1) 勞使紛糾의 概觀 : 1991년 한해 동안 발생한 노사분규의 총건수는 〈표Ⅱ- 8〉에서와 같이, 1989년의 3백32건보다 감소한 2백34건으로 이 가운데 2백31건이 해결되고 3건이 미해결 상태로 1992년으로 이월되었다.

이와 같이 1991년의 노사분규가 격감한 이유로는 불법노동쟁의 행위에 대한 정부의 엄정한 법집행, 1987년 하반기 이후 축적된 협상경험 제고 등으로 실행행사보다는 대화와 타협으로 문제를 풀어가려는 노사의 노력이 우선되었고, 강성 노동운동의 과격양상에 대한 국민들의 비판여론도 폭넓게 형성되었던 때문으로 풀이된다. 아울러 노조가 투쟁보다는 실리를 추구하려는 경향이 확산된 것도 큰 역할을 한 것으로 보인다. 또한 전노협 발족후 가입노조에 대한 정부의 업무감사 등으로 인한 전노협의 약화와 전노협과 업종노조회의간의 연대활동 미약 및 한계, 특히 1991년 2월 중순 1990년 12월 발족한 '연대를 위한 대기업 노동조합회의(연대회의)' 소속노조와 노조간부에 대한 정부의 엄정한 법집행 등이 1991년의 노사관계 안정에 크게 기여한 것으로 풀이된다.

표 II- 8.

연도별 노사분규의 발생현황

연도	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991
건수	407	186	88	98	113	265	276	3,749	1,873	1,616	332	234

(2) 年度別·分期別 勞使紛糾 現況 : 노사분규의 건수를 분기별로 나누어 보면, <표 II- 9> 에서와 같이 3/4분기에의 분규발생비율이 1989년 49.4%에서 1990년과 1991년에는 각각 57.8%, 57.7%로 분규의 춘계집중경향이 지속되고 있다. 또한 1/4분기의 분규발생비율이 증가하고 있는데 비하여, 특히 3/4분기의 비율이 감소하고 있는 것이 주목된다. 이와 같은 노사분규의 춘계 집중경향은 임금교섭시기의 춘계집중과 함께 더욱 심화될 것으로 전망된다.

표 II- 9

연도별·분기별 노사분규의 발생주이

(단위 : 건, %)

구 분	발 생			해 결			1월평균발생건수		
	1989	1990	1991	1989	1990	1991	1989	1990	1991
1/4분기	322 (19.9)	67 (20.8)	52 (22.2)	240	57	40	3.54	0.74	0.58
2/4분기	798 (49.4)	186 (57.8)	135 (57.7)	767	175	116	8.87	2.04	1.48
3/4분기	331 (20.5)	49 (15.2)	27 (11.5)	395	55	53	3.60	0.53	0.29
4/4분기	165 (10.2)	20 (6.2)	20 (8.5)	184	29	22	1.79	0.22	0.21
전 체	1,616	322	234	1,586	316	231	4.95	0.88	0.64

사 료 : 노동부.

(3) 原因別 勞使紛糾 現況 : 1991년말 현재의 노사분규를 살펴보면, <표 II- 10> 에서와 같이 임금인상 1백32건(56.4%), 기타 88건(37.6%) 등의 순으로 전년동기에 비하여 임금인상 관련분규의 비율이 증가하고, 기타 항목의 분규비율이 감소하여 외형상의 분규원인은 주된 요인 하나로만 분류되어 있는 점을 감안한다면 근로자들의 요구사항은 통계상의 수치보다 훨씬 더 다양화되어 있는 것으로 추정된다.

〈표 II- 10〉

원인별 노사분규의 발생현황

연 도	합 계	임 금 체 불	임 금 인 상	휴 폐업 및 업 단 축	해 고	부 당 노동 행 위	근 로 조 개 개 선	기 타
1978	102	29	45	3	1	2	-	22
1979	105	36	31	5	6	3	-	24
1980	407	287	38	11	5	-	14	52
1981	186	69	38	11	9	4	32	23
1982	88	26	7	4	2	-	21	28
1983	98	35	8	9	6	-	19	21
1984	113	39	29	2	5	7	14	17
1985	265	61	84	12	22	12	41	27
1986	276	48	75	11	34	16	48	44
1987	3,749	45	2,629	11	51	65	566	382
1988	1,873	59	946	20	110	59	136	543
1989	1,616	59	742	30	81	10	21	673
1990	322	10	167	6	18	-	2	119
1991	234	5	132	-	7	-	2	88

주 : 기타 항목 중 단체협약에 관한 건수가 1988년에는 328건, 1989년에는 426건, 1990년에는 49건임.

자 료 : 노동부.

예컨대, 임금인상이 주된 원인으로 분류된 분류에서도 상여금인상, 주택수당 등 각종 수당의 신설 및 증액, 전임인정, 심지어는 해고철회, 해고자 복직문제까지도 동시에 제기되고 있다. 임금교섭과 단체교섭을 동시에 실시하는 기업도 상당수 존재함에 따라 분류의 원인을 파악하는데 곤란을 겪을 수 있다. 또한 단체협약관련 분류에서도 임금인상관련 분류와 같이 상여금, 퇴직금 누진제, 각종 수당의 신설 및 증액, 징계(인사)위원회 노사동수 구성문제, 유니언숍, 징계철회 고소·고발 취소문제 등이 혼재되어 있는 것으로 나타났다.

(4) 類型別 勞使紛糾 發生現況 : 1991년말 현재의 노사분규를 보면, 〈표 II- 11〉에서와 같이 작업거부 205건(87.6%), 농성 24건(10.3%), 시위 3건(1.3%) 등의 순으로 전년동기에 비해 작업거부와 시위의 비중이 증가한데 비하여 농성과 기타 유형의 비율은 감소한 것으로 나타나 전반적으로 분류의 양상이 온건해지고 있음을 알 수 있다. 노사분규시 근로자들이 어떠한 양태를 보였는가 하는 유형분류시에도 노사분규의 원인별 분류에서와 같이 작업거부, 농성 등이 혼재되어 있는 경우가 많다는 점을 고려해야만 한다.

〈표Ⅱ- 11〉 유형별 노사분규의 발생현황

연 도	합 계	직업거부	농 성	시 위	기 타
1978	102	55	26	3	18
1979	105	60	43	2	-
1980	407	98	204	47	58
1981	186	88	40	32	26
1982	88	67	16	3	2
1983	98	62	27	6	3
1984	113	62	46	3	2
1985	265	108	154	3	-
1986	276	138	112	21	5
1987	3,749	1,226	2,428	88	7
1988	1,873	675	1,178	5	15
1989	1,616	632	898	1	85
1990	322	261	43	1	17
1991	234	205	24	3	2

자 료 : 노동부.

(5) 産業別 勞使紛糾 發生現況 : 노사분규의 발생건수를 산업별로 살펴보면, 〈표Ⅱ- 12〉에서와 같이 1991년말 현재 제조업 163건(69.7%), 운수업 42건(17.9%), 택시 41건(17.5%) 등의 순이다. 전년동기에 비하여 운수업(특히 택시업)의 분류비율이 대폭 증가하는 반면에, 광업의 분류건수와 비율이 감소한 것이 특징이다.

〈표Ⅱ- 12〉 제주대학교 중앙도서관 산업별 노사분규의 발생현황 (단위 : 건, %)

구 분	1990년		1991년	
	건 수	비 율	건 수	비 율
제 조 업	227	70.5	163	69.7
중 회 학 공업	25	7.8	22	9.4
기 계 · 금속	65	20.2	71	30.3
전 기 · 전 자	43	13.3	24	10.3
설 비 유	25	7.8	7	3.0
기 타 제 조	69	21.4	39	16.7
운 수	44	13.7	42	17.9
택 시	41	12.8	41	17.5
기 타 운 수	3	0.9	1	0.4
광	15	4.6	5	2.1
기 타 산 업	36	11.2	24	10.3
전 체	322	100.0	234	100.0

자 료 : 노동부, 상공부.

1991년의 노사분규에서 가장 특징적인 것은 전년에 비하여 공동임금교섭 실시 지역에서 분규가 급증했다는 점을 들 수 있다. 공동임금교섭을 실시하는 지역에서의 분규가 1990년에는 대전과 성남지역에 지나지 않았으나, 1991년에는 1월말 수업택시업체를 기점으로 서울, 광주, 인천, 충무, 대구, 제주, 진주, 대천, 목포, 울산지역 등에서 분규가 발생하였으며, 또한 남원과 이천군 지역노조에서도 임금교섭이 원만히 마무리되지 못해 쟁의행위가 발생하였다.

(6) 事業體規模別 勞使紛糾 發生現況 : 노사분규의 발생건수를 사업체 규모별로 살펴보면, <표Ⅱ-13>에서와 같이 300인 미만의 소기업이 전체분규의 52.6%, 300~999인인 중기업이 26.5%, 1,000인 이상 대기업이 20.9%를 차지하고 있다. 이를 전년동기와 비교하여 보면 300~999인 규모는 6.9%포인트, 1,000인 이상 규모는 5.4%포인트 증가한데 비하여 100인 미만 규모와 100~299인 규모는 각각 7.6%포인트, 4.7%포인트 감소하여, 1991년의 노사분규 또한 1987년 이후 300인 이상 대기업의 노사분규 발생비율이 계속 증가하는 추세를 견지하고 있다.

이와 같이 대기업의 노사분규 발생비율이 높아지고 있는 이유로서는 규모별 타결임금인상률 추이에서와 같이 1990년에 이어 대기업의 타결임금 인상률이 한 자리수에 머물러 임금인상률을 둘러싼 노사간의 의견대립이 심각했음을 반영한 것으로 생각된다. 또한 개별사업장의 규모는 작지만 공동임금교섭으로 1,000인 이상 규모에 포함된 공동임금교섭을 실시하는 서울·수원·인천·광주·울산지역 택시노조들의 연대투쟁과 1992년 2월 대우조선분규와 관련하여 제3차 개입금지 위반혐의로 연대회의소속 노조간부들에 노조간부들에 대한 구속조치로 이들 사업장에서의 분규가 많았기 때문으로 보인다.

<표Ⅱ-13> 사업규모별 노사분규의 발생현황 (단위: 건, %)

구 분	1990년		1991년	
	건 수	비 율	건 수	비 율
50인 미만	28	8.7	12	5.1
50~99인	57	17.7	32	13.7
100~299인	124	38.5	79	33.8
300~999인	63	19.6	62	26.5
1,000인 이상	50	15.5	49	20.9
전 체	332	100.0	234	100.0

자 료 : 노동부.

(7) 勞組有無別 勞使紛糾 發生現況 : 노사분규의 발생현황을 노동조합유무별로

살펴보면, <표Ⅱ- 14>에서와 같이 노동조합이 결성된 사업장의 분규가 전체분규에서 차지하는 비중이 1987년 이래 지속적으로 증가하고 있음을 알 수 있다.

<표Ⅱ- 14> 노동유무별 노사분규의 발생현황
(단위 : 건, 개소, %)

구 분	1987	1988	1989	1990	1991
발 생 건 수	3,749	1,873	1,616	332	234
노 동 조 합	1,998	1,597	1,507	308	227
결성사업장	(53.3)	(85.3)	(93.3)	(95.7)	(97.0)

주 : ()안은 노동조합결성 사업장의 분규발생비율임.
자 료 : 노동부.

1987년 53.4%, 1988년 85.3%, 1989년 93.3%, 1990년 95.7%, 1991년에는 97.0%로 노사분규는 거의 대다수가 노동조합이 결성된 사업장에서 발생하고 있는 것으로 나타났다. 이는 1987년 하반기 이후 노동운동의 활동화에 따라 단위노조와 조합원수와 1990년말 기준으로 1986년말에 비하여 각각 187.8%, 82.1%로 급증한데서도 알 수 있듯이, 노동운동이 거의 대부분 합법적인 노동조합 활동범위내에서 흡수되는 경향에 기인한 것으로 보인다. 한편, 노조미결성 사업장의 노사분규는 7건으로 거의 대부분 100인 미만 사업장에 집중되어 있으며 임금인상 관련분규가 대다수를 차지하고 있다.

(8) 適法有無別 勞使紛糾 發生現況 : 정의행위가 노동쟁의조정법상의 목적, 대상, 절차, 방법에 의거하여 일어났느냐의 여부에 따라 분규비율을 보면, <표Ⅱ- 15>에서와 같이 불법노사분규의 비중이 1987년 94.1%에서 1988년 79.6%, 1989년 68.5%, 1990년 56.7%, 1991년에는 39.7%로 지속적으로 감소하고 있어 개별사업장에서 노동법준수 경향이 확대되고 있는 것으로 나타났다.

<표Ⅱ- 15> 적법별 노사분규의 발생현황 (단위 : %)

구 분	1987	1988	1989	1990	1991
적 법	5.9	20.4	31.5	43.2	60.3
불 법	94.1	79.6	68.5	56.8	39.7

자 료 : 노동부.

그러나 아직도 적지 않은 수의 사업장에서 정의발생신고와 조합원의 찬반투표

를 거치지 않거나 냉각기간, 중재회부기간중에 쟁의행위에 돌입하거나 또한 노동쟁의의 대상이 되지 않는 구속자 석방, 폭행, 구속항의와 같은 사항으로 쟁의에 돌입하는 등 불법노사분규가 행해지고 있는 실정이다.

1990년 10월 노동부에서 불법노동쟁의로 인한 피해발생시 기업으로 하여금 노동조합과 노조간부에 대한 고소·고발조치와 손해배상청구소송을 제기하도록 한 이후인 1991년에는 불법노동쟁의에 대해 사용자들의 노조간부에 대한 업무상 방해혐의 등으로 고소·고발조치와 손해배상청구소송이 급증하고 있는 점을 감안할 때 노동조합측의 법준수 의사가 한층 더 높아져야 할 것으로 보인다.

(9) 勞動爭議 發生現況 : 1990년에 발생한 노동쟁의 사건은 <표Ⅱ- 16> 에서와 같이, 알선 취급사건이 1천20건, 조정이 6백21건, 중재가 1백45건으로 나타나 1989년에 비해 크게 줄어든 것으로 집계되었다. 1989년에 점증하던 추세를 보였던 부당노동행위도 1990년에는 1천3백90건으로 집계되어 1989년을 고비로 감소추세를 보이고 있는 것으로 나타났다.

<표Ⅱ- 16> 노동쟁의사건의 발생추이 (단위: 건)

연 도	알 선			조 정			중 재		
	취 사	금 건	처 리 이 월	취 사	금 건	처 리 이 월	취 사	금 건	처 리 이 월
1983	-	-	-	7	7	-	5	5	-
1984	-	-	-	16	16	1	11	11	-
1985	-	-	-	15	15	2	5	5	-
1986	-	-	-	16	16	-	9	9	-
1987	-	-	-	66	66	3	29	5	24
1988	2,256	2,195	61	1,279	1,262	17	159	158	1
1989	1,815	1,763	52	813	813	28	534	527	7
1990	1,020	959	61	597	597	15	145	144	1

자 료 : 중앙노동위원회.

이와 함께 부당노동행위 사건의 판정결과를 보면, <표Ⅱ- 17> 에서와 같이 처리건수의 41.8%가 심사 도중에 당사자간의 절충으로 취하되었으며, 34.5%가 기각된 것으로 나타났다. 구제명령은 1백77건으로 전체 처리건수의 12.7%를 차지하여 1989년의 14.4%, 1988년 14%에 이어 노동위원회의 구제율이 상당히 낮아지고 있음을 보여주고 있다.

〔표Ⅱ- 17〕 부당노동행위의 판결결과 (단위 : 건)

연 도	처리건수	구 제	기 각	취 하	각 하	회 해
1982	211	84	53	63	11	-
1983	187	66	45	61	15	-
1984	274	70	79	115	10	-
1985	388	102	121	135	30	-
1986	379	74	105	175	25	-
1987	528	101	135	266	26	-
1988	1,515	212	313	784	206	-
1989	1,887	272	494	1,003	118	-
1990	1,390	177	479	106	128	25

자 료 : 중앙노동위원회.

00 労働委員會의 判定事件 現況 : 1990년도 지방노동위원회의 판정사건 신청건 수를 보면, 〈표Ⅱ- 18〉에서와 같이 총 4천2백3건으로 전년도의 4천4백77건보다 6.5% 감소하여 1990년의 권리분쟁 증가추세가 반전되었음을 보여주었다.

〔표Ⅱ- 18〕 지방노동위원회(초심) 판정사건 현황 (단위 : 건)

연도	신청계	부당노동행위			부당해고구제신청			업무상병 중 과 실			기 타		
		신 청	처 리	이월	신 청	처 리	이월	신 청	처 리	이월	신 청	처 리	이월
1984	439	238	232	6	135	132	3	8	8	-	58	55	3
1985	552	322	309	13	181	174	7	4	4	-	45	44	1
1986	511	323	297	26	126	117	9	1	1	-	61	57	4
1987	795	522	441	81	159	147	12	7	6	-	107	97	10
1988	1,707	1,439	1,297	142	118	114	4	6	6	1	144	135	9
1989	4,477	1,721	1,546	175	706	600	106	5	3	2	2,045	1,867	178
1990	4,203	1,160	1,088	72	1,134	1,051	83	6	6	-	1,903	1,853	50

자 료 : 중앙노동위원회.

한편 중앙노동위원회의 재심판정 사건신청은 〈표Ⅱ- 19〉에서와 같이, 전년의 5백46건에 비하여 36.8% 증가하는 추세를 보였고, 특히 부당해고 구제신청은 296% 증가하여 지방노동위원회의 판정사건과 함께 노사간의 주요 분쟁요인으로 등장했음을 보여주고 있다.

〈표 II- 19〉

중앙노동위원회(재심) 판정사건 현황

(단위 : 건)

연도	신청 개	부당노동 행 위			부당해고 구제신청			재해보상 심사중재			업무상병 중 과 실			기 타		
		신청	처리	이월	신청	처리	이월	신청	처리	이월	신청	처리	이월	신청	처리	이월
1984	142	91	79	12	11	10	1	28	26	2	2	2	-	10	10	-
1985	134	91	82	9	7	7	-	30	29	1	-	-	-	6	6	-
1986	168	135	87	48	11	7	4	12	11	1	2	1	1	8	8	-
1987	362	332	218	114	9	8	1	12	10	2	1	1	-	8	6	2
1989	546	420	341	179	106	74	32	7	6	1	-	-	-	13	11	2
1990	747	394	302	92	313	234	79	-	-	-	1	1	-	39	37	2

자 료 : 중앙노동위원회.

한편 중앙노동위원회의 결정 또는 재심에 불복하여 행정소송을 제기한 경우가 전년보다 12.4% 증가하여 1980년대의 꾸준한 증가세가 계속되고 있음을 보여주었다 그 중 계류된 1백19건을 제외하고 처리된 49건을 내용별로 〈표 II- 20〉에서 살펴보면, 당사간의 절충으로 취하된 것이 23건으로 가장 많고 기각이 16건, 각하가 2건, 노동위원회 승소가 8건으로서 승소율이 전년의 43.3%보다 낮은 18.6%로 나타났다.

〈표 II- 20〉

행정소송 현황

(단위 : 건)

연도	합계(%)	판 결 내 용						계 류
		소 계	기 각	각 하	취 하	승 소	파기환송	
1981	13	4	1	-	3	-	-	9
1982	23	12	8	1	3	-	-	11
1983	26	14	4	1	6	2	1	12
1984	37	24	7	4	9	-	-	13
1985	32	16	5	7	4	4	-	16
1986	44	24	11	2	6	-	1	20
1987	53	16	12	-	8	4	-	25
1988	80	24	16	1	12	8	-	47
1989	136	60	-	-	26	31	3	76
1990	168	49	16	2	23	8	-	119

주 : 1989년의 판결내용은 취하, 승소, 파기환송으로 분류됨.

자 료 : 중앙노동위원회.

4) 濟州地域 勞使關係의 全般的 實態

(1) 勞使關係의 概要 : 전통적으로 제주지역의 중심경제는 제1차산업이며 대부분의 도민들도 1차산업에 종사함으로써 오늘날과 같은 노사갈등은 극소하였다. 그러나 자본주의의 발전으로 소외계층이 양산되고 계층간 갈등이 심화되면서 정당한 노동의 대가를 요구하는 근로자들에 부합하여 노동조합이란 합법적인 조직이 허용되었다. 그러나 제주지역에는 대규모 제조업체가 전무한 실정이며 급격한 산업재편성의 와중에서 노동에 대한 올바른 인식조차 정립되지 못하였던 것이 사실이다. 즉 제주지역에서 역사가 오랜 항만노조와 같은 일부 노조를 제외하면 최초의 노동조직들은 경험이나 역량면에서 한계점을 극복하지 못하고 있다.

1951년에는 이미 대한노동총연맹제주연맹이 결성되었으나, 고유의 노동운동보다는 전쟁기의 빈궁이 가져온 생존문제가 더욱 절실하였다. 1960~1970년대를 통한 경제정책에 밀려 명목이라도 유지하던 노동단체들은 어용화하는 경우가 적지 않았다. 1987년 이후 제주지역의 노동조합운동은 도약의 시기를 맞게 되었다. 1987년에 한국노총제주도지역본부의 산업별 회원조합은 9개소에 불과하였으나, 1991년에는 26개 조합으로 확장되었다. 반면 노사분규는 다른 지역과 같이 극심한 경우는 없으나, 1987년 당시 41건이었던 것이 1991년에 6건으로 나타나 안정화 경향으로 접어들고 있다.

그러나 아직도 제주지역에는 기업규모가 작은 사업장이 대부분이다. 따라서 노조조직이 미치지 못하고 있거나 노조가 구성되어 있더라도 활동이 미약하여 단체교섭의 경험이 충분히 축적되지 못했을 뿐만 아니라 이러한 상황에서 과연 공정한 노사협약이 실현될 수 있을지는 예측할 수가 없는 실정이다. 아직도 비제도권노조인 全敎組의 움직임이 있고 단체교섭과 노사협의회 기능분담이 명확히 이루어지지 않는 한 노사 상호간 갈등발생물은 오히려 높아질 전망이다.

(2) 勞使關係의 發展過程 : 노동운동의 모체라고 할 수 있는 임금노동자는 일본의 경제침략 이후 본격적으로 형성되었다. 3·1운동의 민족투쟁으로 싹트기 시작한 노동조직은 지하에서 성장발전해 나갔으나 소작쟁의, 노동쟁의 등 사회운동은 제주지역에서도 나타났다.

1920년대말 山地港 제네스트(50여명)의 노동쟁의사건이나 1930년에 東亞通航조합결성과 1935년까지의 伏木丸운영, 1932년의 해녀항쟁, 1930년 전후로 나타난 지하노동단체인 華友同盟, 1932년을 고비로 일본에서 노동운동을 경험한 제주출신 운동가들이 관련된 농민조합운동 등이 대표적인 사례이다.

농민운동과 潛女抗爭은 일본수탈에 항의하면서 벌어진 민족운동과 맥락을 같이 했다. 이 부문운동은 사회주의 민족운동가(혁우동맹)들의 지도를 받으며 이루어

졌는데, 지주와 소작투쟁보다는 식민지정책과 생존권박탈에 대한 투쟁이었다. 이 중 가장 대표적인 잡녀항쟁은 1931년 5월 9일에 田口禎喜島司(해녀조합 조합장)에 대한 생존권 진정서사건으로 시작되어 1932년 1월 12일에는 대구치(田口)의 시찰을 계기로 발생한 細花의 민중봉기³⁶⁾로 전개되었다.

해녀항쟁은 행정과 수산면에서 새로운 전기를 마련했고 경제적 수탈에 대한 지속적인 저항이었으며, 제주지역에 권익보장을 위한 자주적 민족운동을 촉진시켰다. 또한 이에 관련된 혁우동맹은 항일운동의 기폭제가 되었다. 이후에는 裸潛業의 수산업법상 인정, 1950년 2월 23일에 高龍雨·康大元 등을 중심으로 한 韓國裸潛業水産組合(조합장 高泰俊)의 합법적 결성 등을 거쳐서 韓國裸潛勞動組合(위원장 安正立)으로 발전했다. 1961년 2월 해녀출신을 중심으로 사단법인 韓國裸潛協會(회장 白炳年)가 해녀권익단체로 발돋움했고, 이를 모체로 1963년 3월 11일에는 裸潛權益擁護會(회장 張潤範)가 발족되었다. 나잠권익위원회는 3년후 韓國水産裸潛擁護會로 개칭하였다.

광복직후 남노당계열인 조선노동조합전국평의회(전평) 제주지부가 조직되면서 좌익노동단체인 노동청년동맹, 한국노동자자활연맹전국조합회, 전국노농조합총동맹, 노동청년총연맹 등의 지부가 제주도에 설치되었다. 그 이후에 반공·우익노동단체인 대한독립촉성노동총연맹(대한노총)이 전평조직의 타도를 목적으로 1946년 3월 10일에 창립되었다. 이때 좌익의 선동으로 제주버스회사 종업원 50여명이 8시간 노동제 및 임금인상을 내걸고 파업에 돌입, 도내 여객교통이 한동안 마비되기도 하였다. 이 영향으로 山地港자유노동자들도 전평타도를 위해 일부가세하였다. 전평을 주도했던 남노당간부들은 대중성에 기초한 지도체제를 확립치 못해 1948년 5월에 자멸하고 말았다.

미군정기에는 1945년 12월 8일 법령(제3호)으로 노동보장 및 노동쟁의 해결을 목적으로 노동조정위원회법을 공포하여 각도에 조정위원회를 두도록 하였다. 그러나 실제 도노동조정위원회는 1947년 6월 18일에 구성되었다. 제주도 당국은 “임금 기타 근로조건 유지를 관철하기 위한 노동자의 단체로서 순수한 경제투쟁을 목적으로 자율적으로 조직된 노동조합으로서 본래 노선대로 행동한다면 좌우를 막론하고 원조할 것이며 이러한 노조는 등록하라”고 공고했다. 이날 아동노동법령이 발전적으로 해소되고 미성년자노동보호법의 새로운 발동으로 12세 미만의 미성년자가 비로소 취업금지케 되었다. 또한 18세 이하로 채용방법이 규제되었

36) 이는 夫春花, 金玉蓮 등 해녀들의 진정내용은 대구치의 조합장직 사퇴와 상권수호 및 공정한 이익분배 등 9개항을 요구한 것이다. 이러한 생존권 요구가 거절되자 1천여명의 해녀들이 잡녀복 차림으로 생존권 투쟁으로 전개하였다.

다.

일제기 이후 山地港에서 선박작업을 해왔던 노동자들은 광복직후 여객선 화물 하역부 10여명이 濟州埠頭作業團(단장 梁其八)을, 일반화물선하역부 10여명은 港灣作業團(단장 徐柱植)을 구성하여 대한노총제주분회로 흡수되었다. 한편 운송부 근로자들은 濟州荷牛馬車共同運送組合(대표 任貞允)을 조직하면서 1947년 3·1사건때 군중소요에 대한 경찰발포에 항의한 전도적 파업운동에 합동노조로 참가하였으며, 1947년 8월 22일의 濟州道勞動總聯盟結成準備委員會(위원장 金仁善)에 이어 결성대회(1947년 9월)까지는 참석을 못하다가 1951년 9월에 대한노총에 가입했다.

국제노동기념일(메이데이)행사는 1946년부터 사전집회승인을 받고 개최되었으나, 도주최 노동주간행사는 1947년부터 매년 10월 20일을 전후로 1주간 개최했고, 정작 제1회 '노동의 날'기념대회는 1959년 3월10일 대한노총제주지구노동조합연합회 주최로 열린 바 있다.

1951년 5월 23일에 대한노총제주도연맹은 처음으로 간부를 개편하여 李仁九를 위원장으로 선출하였다가 1952년 5월에 洪淳元和 9월에 金仁善을 재선했다. 이때 광복후 처음으로 도내 일원에 도 사회과에서 노동실태조사를 실시하였다.

1953년에 노동관계법의 시행으로 인하여 대한노총 제주도연맹은 동년 7월에 부두노조, 채신노조, 전매노조분회, 한전노조분회 등을 관할하는 노총도협의회로 재발족하였다가, 1961년 5·16군사혁명으로 전국노조가 해체될 때까지 대한노총 자유연맹 제주도협의회로 존속했다.

1961년 5월 21일의 국가재건최고회의는 포고(제6호)로 기존 노동조합을 전면 해산하고 한국노동단체재건위원회를 설치하여 중앙조직으로 1962년 8월 25일 한국노동조합총연맹(한국노총)을 설립하는 한편, 하향식으로 15개 산업별 노동조합을 재편성하였다. 제주도의 현 산별노조는 대부분 이때 재발족되었던 것이다.

濟州道港運勞動組合은 1951년 대한노총 제주항운분회(위원장 高昌奎)로 출발하여 다음 해 대한노총자유연맹 제주부두노조의 해상반, 마차반, 육상반으로 구분편성되었던 것을 1961년 9월 7일 전국부두노조가 재건되면서 동년 9월 30일 전국부두노조 제주지부(초대지부장 金禧烈)로 결성, 9개 분회로 조직했다가 1979년 6월 전국항만노조 제주지부로 개칭되었으며, 1980년 11월 28일 제주도항운노조(조합장 李盛松)로 개편하여 현재에 이르고 있다.

全國自動車勞動組合聯盟 濟州道支部는 1963년 7월 15일에 전국운수노동조합연맹으로부터 제주도지부 조직을 위촉받은 李基淑을 중심으로 창립되었다. 당시에는 조합원수가 4백명 정도였으나, 1989년 10월 7일 전국자동차노련제주도지부(조

합장 조경신)로 개칭했고 현재 근로자수 9백22명(조합원수 6백97명)으로 늘어났다.

全國化學勞動組合 濟州酒精支部(초대지부장 申丙滉)는 1965년 6월 8일에 재발족되었으나 3대지부장 宋斗珣에 이르러 공장의 매도로 해산되고 말았다.

담배人蔘公社勞組 濟州支部는 전국전매노조 전주구연합회를 거쳐 전주전매지청 지부 산하로 조직활동을 하다가 지부승격으로 1962년 10월 4일 정식으로 등록(초대지부장 고영목)되었다. 최근에 담배인삼공사노조 제주지부(지부장 강상하)로 개칭되었고 역사에 비해 발전이 늦어 조합원수는 38명에 불과하다.

電氣電信公社勞組 濟州支部(지부장 이익진)와 全國電力勞組 濟州支部(지부장 김창규)는 1961년 9월 22일에 전국전력노조 전남지부제주분회로 발족하여 1969년 3월 31일 창립총회에서 지부(초대지부장 변재근)로 승격·발전되었고, 1985년 공사의 분리와 함께 별개의 조직을 갖게 되었다. 현재 조합원수는 전기통신노조지부에 4백10명, 전국전력노조지부에 5백50명을 확보하고 있다.

全國遞信勞組 濟州分室은 체신관계 근로자들의 권익을 옹호하고자 광주지부제주분회로 출발하였으며 현재 2백50명의 조합원을 두고 있다.

韓國勞動組合總聯盟 濟州道地域本部(한국노총제주본부)는 1962년 3월 27일 한국노총 제주도협의회로 출발되었으며, 도내 산별노조 제주도지부장들로 결성된 노동협의기구이다. 1962년 5월 한국노총에 등록된 후에 구체적 활동없이 명맥만 유지하면서 전력노조, 향운노조, 체신노조 등 의장직만 수행해 오던 중 1987년 4월 17일 정기대의원대회에서 李盛松(향운노조위원장)이 의장으로 피선되면서 6개 조합을 규합하여 대의원 16명으로서 부의장에 김상국(자동차노조)·강승여(전매노조)·오세용(그랜드호텔노조), 회계감사에 문호연(택시노조)·김철용(전력노조), 사무국장에 최남수(자동차노조), 총무조직부장에 고승화(향운노조)를 선임하고 조직확장활동을 전개하였다. 1990년에는 회원조합 24개소 대의원수 35명으로 정기대의원대회를 개최하고 동년 4월 15일 26개 조합으로 조직을 늘려 임원을 보선(부의장 박종남·조경신, 회계감사위원 정운모·김정남)했다. 1991년 9월 9일에 한국노총 제주도지역본부의 건의로 제주시의회는 제주도근로자복지사회관 건립을 의결하고, 노동부 및 제주도의 지원과 제주도 주관으로 1991년 11월에 착공하였다. 한국노총 제주도지역본부 산하의 회원조합 현황은 <표Ⅱ- 21>과 같다.

〈표Ⅱ- 21〉

제주도내 노동조합현황

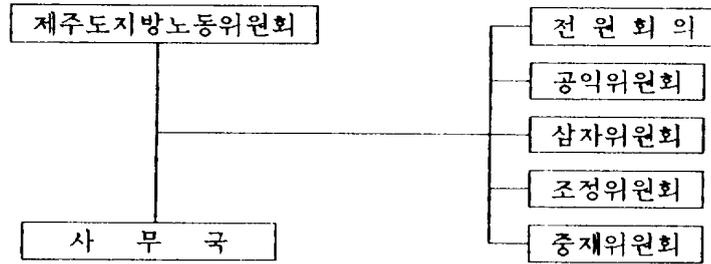
구 분	조합수	피 근로자		조합가입률(%)	
		근로자수	조합원수		
도, 시·군 신고조합	운인협	1	837	837	100.0
	향선보관화출연자택소	4	2,092	1,107	52.9
	광학판합차시계	1	152	61	40.1
		15	2,041	923	45.2
		7	307	161	52.4
		5	587	322	53.3
		14	971	605	62.3
		26	1,614	1,180	73.1
		32	2,560	1,869	73.0
	계	105	11,156	7,065	63.3
노동부 신고조합	전우연향담금보출소	6	670	557	83.1
	력편통신합운배인삼용협판	4	828	774	93.4
		2	389	345	88.7
		1	160	119	74.4
		3	66	66	100.0
		21	1,290	1,149	89.1
		16	384	265	65.0
		1	170	100	58.8
		54	3,959	3,375	85.3
	합 계	159	15,113	10,440	69.1

자 료 : 한국노동조합총연맹제주도지역본부, 1991.

(3) 勞働行政官署 및 有關機關 : 노동관련행정업무를 총괄하고 있는 노동부 산하의 도내 설치기관으로는 행정관서인 도, 시·군의 노정계 및 노정담당부서가 있으며, 합의제기관으로는 지방노동위원회가 있다. 노동부직속기관인 제주지방노동사무소와 사업기관인 직업훈련원 및 직업훈련관리공단 제주지사가 설치되어 있다.

노동행정관청은 중앙노동위원회 산하에 13개 시·도의 지방노동위원회가 있다. 제주도내에는 1947년 6월 18일에 제주도노동조정위원회가 처음 설치된 바 있으며, 1955년 3월 20일에는 제주도지방노동위원회로 발족되었다. 노동위원회의 기능은 ① 부당노동행위 등 근로자의 권리침해와 관련된 각종 사건을 심사판정하는 재판업무와 ② 노동쟁의조정법상 쟁의발생시 알선 조정중재하는 조정업무를 수행하는 것이다. 제주도지방노동위원회의 구성을 살펴보면, 〈그림Ⅱ- 4〉에서와 같이 여기에는 근로자위원 10명, 사용자위원 10명, 공익위원 10명, 알선위원 50명으로 구성되어 있다.

〈그림 II- 4〉 제주도지방노동위원회의 조직구조



그리고 노동위원회법(제2조)에 의하여 특별히 필요한 경우에 특정사항을 관장하기 위한 중앙행정기관 또는 그 소속기관에 특별노동위원회를 둘 수 있다. 제주도에 해운항만청 관할하에 선원노동위원회를 두고 있는데, 제주지방해운항만청 업무과에서 선원법의 적용을 받는 근로자(선원)들의 근로조건 개선 및 체불임금 등에 관하여 근로감독권을 행사한다.

또한 노동부장관의 직속기관으로서 전국 6개 지역에 노동청이 있으며, 그 산하에 41개 지방노동사무소가 설치되어 있다. 제주지방노동사무소는 광주지방노동청 소속으로서 1968년에 제주산재보험사무소로 처음 개소되었다가 1973년부터는 노동청제주지방사무소로 개편되어 현재에 이르고 있다. 그 구성은 소장(서기관), 근로감독과, 산업안전과, 보상과, 직업안정과, 관리과 등으로 되어 있다. 지방노동사무소의 기능으로는 노동관련법규에 따라 근로조건 개선, 작업환경개선 및 산업재해의 예방, 노사분규예방 및 노사협조에 대한 지도 등 근로감독업무를 수행한다. 또한 산업재해보상 보험료의 징수와 재해보상, 직업알선에 관한 구인구직, 취업알선, 직업지도와 직업훈련에 따른 지도감독의 업무도 맡고 있다. 지방노동사무소는 지방노동관서 민원실 또는 근로감독과에 고소·고발·진정 등의 신청을 통하여 들어온 근로자의 민원을 해결하여 주기도 한다.

(5) 勞使紛糾의 現況 : 제주도내의 순수한 노동쟁의로는 1961년 4월에 부두노조의 노임인상을 요구했던 파업투쟁을 들 수 있다. 이는 전국자유노련 각종하역노임인상투쟁위원회의 전국운동의 일환이었다. 당국의 노임인상을 고려하겠다는 약속으로 파업을 중지하고 官需貨物荷役作業을 개시하여 노임인상을 관철시켰던 것이다.

1965년 8월 19일에 全國化學勞組 濟州酒精支部는 공원 25명의 집단해고에 항의하여 조합원 90명이 연좌쟁의행위를 벌여 동년 9월 4일에 노사간 합의로 타결한 바 있다. 그러나 1968년 12월 2일에 다시 임금 100%인상 요구로 노동쟁의가 발생하자 지급합의로 종결하였다.

1966년 1월 17일에는 부두노조의 태업 등 횡포에 대한 개선책을 강구해 달라는 상공업자 1백90명 연명의 진정서가 제출되었다. 이를 계기로 동년 9월 6일에 전국연합노조제주도지부(지부장 高昌奎), 11월 25일에는 하역협회가 재편성되기도 하였다.

1946년 3월에는 8시간 근무제 및 임금인상을 내걸고 파업쟁의를 벌였던 제주버스회사의 노사분규가 1967년 9월에 재연되었다. 전국자동차노조제주도지부는 시외버스회사가 임금인상 및 8개 조항의 근로조건 개선을 요구했으나 원만한 노사합의가 이루어지지 못하자 쟁의행위를 일으켜 임금인상을 관철시켰다.

비제도권 운동으로는 全國敎職員勞動組合 濟州道支部의 결성을 들 수 있다. 초기운동으로는 1960년 6월 29일에 문교부장관의 교원노조해체령에 대한 제주시교사조합회원 1백30명의 대모사건이었다. 동년 8월 13일에 제주도교원노조련(회장 장채림)이 일시 결성되기도 하였으나, 5·16군사혁명으로 무산되기도 하였다. 최초의 움직임으로 1989년 5월 27일에 전교조제주지부가 재발족되었고, 1990년 3월 17일 재1차 정기총회를 개최하여 전교조합법화 및 교원민주화, 해고조합원 생계 대책 등의 과제를 내걸고 재야 민주세력과 연대를 강화해 나갔다. 전교조운동은 1991년 11월 ILO가 한국의 공무원, 교사 등의 노조결성권 허용 등을 촉구함으로써 크게 고무되기도 하였다.

1970년 3월 3일에 大韓看護協會 濟州道支部는 간호사를 주사행위에 대한 법적 보호를 내걸고 태업에 돌입하여 간호사의 권익옹호에 크게 기여하였다.

言論勞組聯은 한동안 비제도권운동으로 배척받기도 하였으나, 마침내 합법화의 기틀을 마련하여 1988년 9월 7일에 제주문화방송주식회사노동조합(조합장 김영철)이 결성되었고, 동년 9월 9일에 제주신문사노동조합(조합장 양대영)이 결성되었으며, 1989년 5월 15일에는 한라일보사노동조합(조합장 金仁培)과 1990년 6월 14일에는 제민일보사노동조합(조합장 고흥철)이 결성됨으로써 언론출판부문에서는 5개조합에 조합원 3백22명(근로자수 5백82명)의 규모로 성장하였다.

근래 일어난 새한病院勞動組合紛糾는 국내최장기(2백9일) 투쟁이며, 노동조합을 와해시킬 목적으로 위장폐업하였다고 노조측이 부당노동행위구제신청을 하였으나 기각되고 사업체도 제기하지 못한 사건으로 유명하다. 전국연합노동조합연맹새한병원노조(조합장 문정량)은 새한병원(원장 李性鍾)을 상대로 1988년초 노조를 와해시킬 목적으로 위장폐업하였다고 부당노동행위구제신청을 제주지방노동위원회에 제출하였다. 새한병원은 진료과목 10개과목에 병상 70개 규모의 종합병원으로 1987년 10월 20일에 조합원 30명의 노조결성을 계기로 경영자측이 조합해산 증용문제로 분규가 발생하자, 고용의사 5명이 1987년 12월 30일 일괄사표를

내고 원장은 동일자로 제주시보건소에 병원폐업신고를 하면서 병원허가를 반납해 버렸다. 제주지방노동위원회는 이를 인정하고 사업의 주체가 없으니 노동위원회 규칙(제32조 제1항 제5호)의 규정에 의하여 1988년 3월 9일 구제신청을 기각하였다.

일반적으로 노사분규는 대부분 노동기본법관계, 개별적 노사관계, 집단적 노사관계로 분류될 수 있다. 1987년을 기점으로 본다면, 그 이전은 산업재해의 개인적 보상절차가 복잡하여 근로자들은 산재처리도 제대로 받지 못하였으며 보상금액도 얼마되지 않았다. 1987년을 계기로 도내 노조조직은 양적으로 많아졌으나 임원개선 정도의 형식상 모임이 대부분이었다. 그 이후 조합체제를 통한 조직적 문제제기와 복지분야의 노사협의로 노동환경은 많이 개선된 편이다. 사회민주화 추세와 노동운동의 활성화에 따른 쟁의행위·부당노동행위·단체교섭·집단해고 등의 집단적 노사관계는 점차 감소되어가는 경향이다.

다만, 임금·퇴직금·개별해고 등 개별적 근로관계 및 산업재해분야의 새로운 법적 판단요구나 근로자 권리주장이 많아진 것이 특징이다. 1991년도 도내 근로자들의 진정사건은 1백22건으로 1990년 대비 26%, 고소·고발사건은 32건으로 39%가 각각 증가해 최근 노사문제와 관련한 근로자들의 권리의식이 크게 높아진 것으로 분석되고 있다. 특히 진정사건 1백22건중 임금, 퇴직금 등과 관련된 금품관련사건이 91건으로 전체의 75%나 차지하고 있다. 또한 고소·고발사건 중에는 노조법관련 10건 외에 법적용이 곤란한 부당사건들도 일부 포함되어 있다. 제주지방노동사무소는 위 42건을 검찰에 송치하고 금품관련진정사건 91건에 임금, 퇴직금 등 근로자 1백21명분 6천4백1만2천원을 청산·조치하였다. 이상의 몇 가지 사건을 제외하면 제주도에서는 다른 지역처럼 극심한 노사분규는 발생되지 않았다.

6·29선언 이후 전국적인 노사분규의 여파에 밀려 1987년의 노동쟁의는 <표Ⅱ-22>와 <표Ⅱ-23>에서와 같이 41건이었으나 그후 점차 감소하였으며 유형별 해결현황을 보아도 정당한 쟁의신고를 통해 노동위원회의 알선·조정·중재 등의 방법으로 문제를 해결해 나가는 경향을 보이고 있다.

〈표Ⅱ- 22〉

제주도내 노사분규의 처리현황

구 분	연도	처 리 내 용						
		인정	기각	각하	취하	화해	합계	이월
부 당 해 고 구 제 신 청 사 건	1987							
	1988						3	
	1989						7	
	1990	1	1	2	3		7	
	1991	7	2		3		12	
부 당 노 동 행 위 구 제 신 청 사 건	1987							
	1988	5	4	2	10		21	1
	1989	4	1		26	1	32	40
	1990	11	1	1	37		50	
	1991	1			13		14	
노 동 쟁 의	1987						41	
	1988						23	
	1989						22	
	1990						12	
	1991						5	
기 타	1987							
	1988							
	1989	7	2		4		14	
	1990	9	2		1		12	
	1991	10			3		13	

자 료 : 제주도지방노동위원회, 1991.10.

〈표Ⅱ- 23〉

제주도내 노동쟁의의 유형별 해결현황

구 분	1987	1988	1989	1990	1991	합계
행정지도 및 자체해결	41	16	10	9	1	77
알 선 조 정		3	9	-	1	13
중 재 재 정		3	3	3	2	11
기 타		1	-	-	1	2
노동쟁의 건수	41	23	22	12	5	103

자 료 : 제주도지방노동위원회, 1991.

1990년대에 들어서면서, 제주지역의 노동운동은 근로자의 저항이라는 격동기적 성격을 벗어나는 경향을 보이고 있다. 1991년도 노사분규의 발생건수는 5건에 그침으로써 분규의 비율이나 행동양상도 크게 감소하였다. 두드러진 특징이라면, 기업체 부재의 지역 여건하에서 일반시민의 사회적 혼란 회피의식도 있으나 근로자 역시 과격성을 피하면서 실질적인 권익(임금인상 등)의 신장을 바라고 있으며

어용노조의 지탄을 들어왔던 한국노총 제주도지역본부 역시 민주복지사회를 위한 노동조합주의를 지향하고 있으며 기업별 단위노조의 교섭능력도 많이 신장하고 있다는 점이다.

노사분규의 원인별로는 1988년에는 단체협약에 관한 사항이 3건, 부당노동행위 2건, 해고조합원 복직 1건, 임금 및 단체협약 1건이었으며, 1989년에는 임금협약 2건, 단체협약 2건으로 나타났다. 1990년의 쟁의발생신고는 임금협약 1건, 단체교섭 1건, 단체협약 갱신지연 3건으로 나타났다. 여기에서도 알 수 있듯이 노사관계가 초기에는 사용자의 탄압에 의한 저항적 양상에서 점차 노사간의 실질적인 문제에 초점을 맞추고 있는 양상을 보이고 있으며, 특히 1990년에 들어 노동운동이 약간 추춤해진 틈을 타 단체협약 갱신을 둘러싼 새로운 마찰이 대두되고 있다.

6. 택시運輸業 勞使關係의 全般的 現況

우리나라의 자동차운수업은 일제 초기인 1912년에 일본인에 의해서 처음 시작되었다.

택시운수업의 사용자단체는 전국택시사업조합연합회가 있으며, 이는 다시 일반택시조합과 개인택시조합으로 분류된다. 또한 일반택시조합은 다시 지역별 택시운수사업조합으로 나뉘고 있다. 전국택시사업조합연합회는 택시운수사업의 공익성을 구현하고 정부시책을 적극 추진하여 사업자 상호간의 협력체계를 공고히 함으로써 택시운수사업의 건전한 발전과 공동이익의 도모함을 목적으로 하여, 1957년 9월 21일에 전국보통여객자동차사업연합회의 창립을 계기로 조직·운영되어 오다가, 1980년 9월 30일에 정부의 자동차운수단체정비지침에 의하여 각 시·도조합이 통합되었다. 1983년 7월 27일에는 정부의 운수단체 활성화 방안에 따라 1983년 8월 1일에 개인택시운송사업조합을 시작으로 분리 독립이 전국으로 확산되어 현재에 이르고 있다.

5·16군사혁명 이후 大韓通運(주)를 중심으로 한 육상상업 및 하역업, 철도운수업계의 자유근로자와 자동차운수업에 종사하는 근로자들을 중심으로 1961년 8월에 전국운수노동조합이 결성되었다. 그러나 자동차운수 근로자들의 고용형태가 일반 운수노동에 종사하는 근로자들과 상이할 뿐만 아니라 그 근로조건이 많이 달랐기 때문에 자동차운수업은 전국운수노동조합에서 분리·독립하여 1963년 11월 15일 전국자동차노동조합(위원장 金德亨)을 결성하였다. 전국자동차노동조합은 자동차운수 근로자의 증가로 꾸준한 발전을 해오다가, 1981년에는 산업별체제

에서 연맹체제로 바꾸어 그 명칭이 전국자동차노동조합연맹으로 변경되었다. 1984년 4월에는 택시근로자가 분리·독립하여 전국택시노동조합연맹을 결성하여 동년 5월 25일에 노동부로부터 신고필증을 받았다.

최근 우리나라 택시운수업 노사관계의 심각성이 우려되고 있다. 여타 산업(예컨대, 제조업)과는 상이한 노사관계의 특성을 가지고 있는 택시운수업에 있어서 그 원인은 여러 가지로 지적 될 수 있을 것이다. 여기에서는 노사양측의 조직상 특수한 성격에서 기인하는 ① 기업경영의 전근대성, ② 노동조합 조직력, ③ 응집력의 미확립 등을 중심으로 그 일반적인 실태를 고찰하기로 한다.

1) 企業經營의 前近代性

(1) 規模의 零細性 : 오늘날 자본과 경영이 분리되고, 대규모 기업경영에 용이한 합리적 경영의 기초가 되는 주식회사 형태를 외형상 갖추고 있는 택시사업체는 전반에 불과하다. 또한 행정관청으로부터 통제를 받고 있지만 택시운수업은 비교적 소규모 자본으로 용이하게 기업개설이 가능하며, 고도의 경영수완도 요구되지 않는다. 특히 택시의 근대적 기업화여로의 정부유도·지원정책에 따른 우수택시·수법택시제도의 도입 실시에도 불구하고, 아직도 영세적 소상인적 성격을 탈피하지 못한 규모의 영세성을 지적할 수 있다.

(2) 合理的 利潤追求의 缺如 : 택시운수업은 공익성과 사적 자본의 결합이라는 특수성을 가지므로 행정당국에 의한 통제를 다른 사기업보다 더 받게 된다. 따라서 택시운수사업의 난립으로 인한 과당경쟁을 억제하고 안전을 유지하기 위하여 자격과 업체수를 정하여 사업면허제도가 실시되고 있다. 뿐만 아니라 요금, 사용연료, 시설에 이르기까지 행정관청의 통제를 받게 되어 있다. 또한 택시는 일정한 노선을 운행하는 것이 아니기 때문에, 운전자의 자유노동에 의한 영업행위에 의하므로 경영관리상 직접통제가 불가능하며 지역별로 매우 상이한 성격을 가진다. 뿐만 아니라 최근 택시운수사업은 노동조건의 상대적 열악성으로 택시운전기사들의 높은 이직율을 보여 구인난까지 겪고 있다.

이러한 택시운수업의 특수성에 의해 야기되는 경영관리의 부재 내지 합리적 이윤추구의 결여요인으로 되고 있는 고세율의 적용과 경영수지의 압박 등에 한정하여 살펴보기로 한다.

① 高稅率의 適用 : 조세정책의 기본원칙은 공정과세에 있다. 그러나 이러한 공정과세의 원칙이 운임, 연료, 차량 등에 있어서 고급교통수단으로 인식된 택시운수업에는 적용되지 않고 고세율로 부과되고 있다.

회사택시의 경우 운임의 10%를 부가가치세로 부과하고 있다. 그러나 개인택시

의 경우 과세특례로 인정하여 운임의 2%인 낮은 세율의 부가가치세를 부과하지만, 시내·시외버스 및 새마을, 무궁화 등의 철도운임에는 부가가치세를 부과하고 있지 않다.

또한 차량에 대한 특별소비세는 1989년 1월 이후 면세조치 되었지만, 그 이전까지만 하더라도 버스, 화물, 특수차는 비과세임에 비해 영업용택시와 자가용승용차(1,500cc 이하)에 대하여는 동물의 특별소비세 10.5%를 부과하여 왔다.

택시가 고급교통수단으로서 본래의 기능을 하고 있다면 현재 택시에 부과되고 있는 부가가치세와 특별소비세는 당연하다. 그러나 지하철이나 시내버스와 함께 시민운송의 역할분담을 같이 하고 있는 대중교통수단의 기능을 가지고 있는 현실에서는 감면 또는 재고되어야 할 것이다.

② **經營收支의 壓迫** : 1987년 이후 매년 인상되어 온 임금상승에 따른 인건비 증대는 경영수지의 압박요인으로 작용하고 있다. 결국 무리한 인건비 절감이나 시장외적 요인에 의한 이윤추구에서 벗어나서, 고부가가치 창출을 위한 경영관리 혁신의 도모, 불필요한 일반관리비의 지출억제, 적정규모의 확보 등을 통하여 합리적 이윤추구를 모색하여야 할 것이다.

2) 勞動組合 組織力과 凝集力의 未確立

(1) 組織 實態

① **組織의 變化** : 운수업 노동조합의 효시는 1922년에 조직된 '인력거꾼 노동조합'에서 찾아볼 수 있다. 운수업 근로자들의 조직은 1960년대 공업화과정에서 자동차운수업의 급격한 성장과 더불어 전국운수노동조합으로부터 분리되어 1963년 11월 에 전국단위의 산별체제로 전국자동차노동조합 이 결성되었다.

그러나 자동차노련에서 차지하는 택시업종의 조합원 비중이 급상승하였음에도 불구하고, 자동차노련의 집행부는 버스업종에 의해 주도되고 있었다. 이에 따라 택시업종의 조합원은 자동차노련이 택시업종에 대한 대의원 배정이 상대적으로 적다는데 불만을 표출하게 되고, 반면에 버스업종측의 불만은 임금이 택시업종이 인명비를 적게 내면서도 자동차노련 업무의 70%가 택시업종의 업무였다는 것이다. 따라서 택시업종은 9만여명의 조합원만으로 자체 자금조달이 가능하다는 판단하에 분리·독립을 요구하였다. 이에 따라 자동차노련은 조직대상에서 택시업종 근로자를 제외시킴으로써, 1988년 4월에 전국택시노동조합연맹을 결성하였다.

② **組織率과 組織力** : 택시운수업의 노동조합은 새롭게 창설·조직됨으로써 타 산업 노조에 비해 참신성을 지녔고, 노조조직률도 타업종에 비하여 <표Ⅱ-24>

에서와 같이 높은 편이다. 특히 택시노동조합연맹의 지역별 조직현황은 서울·부산·대구 등의 대도시에서 사업체가 집중되어 있고, 조직률도 전국평균을 훨씬 상회한다.

〔표Ⅱ-24〕 자동차운수업의 조직현황

구분 업종	자동차운수업		조직현황		조직률(%)		업체당평균 근로지수
	사업체수	근로자수	조합수	조합원수	업체수	근로자	
시내버스	356	64,696	344	48,571	96.6	75.0	181.7
시외버스	141	26,190	96	12,566	68.1	50.0	185.7
택 시	1,626	131,802	1,146	99,279	70.0	75.0	81.0
전세버스	242	11,185	93	3,671	38.4	32.8	46.2
렌트카	38	1,125	2	68	5.3	6.0	29.6
합 계	2,403	234,998	1,735	164,155	72.2	69.9	524.3

자 료 : 전국택시노동조합연맹, 사업보고서, 1991, p.155.

이것은 택시운수업의 열악한 근로조건이 개선되어야 한다는 의지의 표명, 택시운수노동의 자영업적 성격과 운수업체의 단순한 경영구조로 말미암아 경영실적이 노출되는 데에 따른 운전기사의 높은 권리의식 및 여러 계층의 승객들과 잦은 접촉을 통해 주변의 다양한 사건을 접하게 됨으로써 많은 정보를 얻게 되어 안목이 넓다는 점 등에서 찾아볼 수 있다.

2) 凝集力의 未確立

택시운수업의 노동조합은 단기간내에 외형상 조직의 활성화를 보이고 있다. 그러나 노동조합 조직의 역사가 짧다는 것은 곧 노동조합운동의 경험을 축적하지 못한 것이고, 이에 따른 내부응집력은 미확립되어 있다고 볼 수 있다. 응집력이 확립되지 못한 직·간접적 근거를 찾는다면, 우선 노조활동에 대한 조합원들의 인식이 제대로 정립되어 있지 않을 뿐만 아니라 노동조합 대표자의 잦은 교체와 조직내부의 심한 파벌 및 노동조합 재정의 취약성 또는 개인택시 발급번호에 따른 이기주의화 등에서도 그 근거를 추론할 수도 있다.

한국노동연구원의 한 연구결과에 의하면, 노동조합에 가입하게 된 택시 운전기사들의 의식은 개인의 이익증진에 바탕을 둔 것이지, 노동조합의 이념 및 정책을 신뢰한 것은 아니었다. 또한 운전기사들이 회사내의 문제로 고충이 생겼을 경우에 그 상대자로 노조간부를 찾는 것보다는 가까운 동료나 선배에게 구하고 있는

것이 훨씬 많다. 즉 노조활동을 통해서 보다는 비공식적 통로를 선호하는 것으로 보여지고, 노동조합에 대한 기대치는 낮음을 나타내는 것으로 볼 수도 있을 것이다.

노동조합이 단합되지 못하고 분열이 생기는 이유를 살펴보면, 운전기사들은 노조 지도력이나 능력이 미흡, 회사측의 회유나 위협, 조합원들간의 파벌, 노조의 어용성 시비, 노조지도력 미흡 등의 순으로 응답하고 있다. 따라서 파업의 경우 차를 몰래 빼돌려 운행을 계속하는 사례를 보인다. 이렇듯 전체적으로 단결하기에는 상당한 어려움이 뒤따르므로 몇몇 사람이 중심이 되어 회사의 비리를 파헤친 후 법에 고발하거나, 현실의 벽에 부딪쳐 좌절감에 빠지기도 한다.

이상에서 살펴본 바와 같이, 택시운전기사(일반조합원)들은 노조의 활동에 적극적인 참여와 직결되기보다는 방관자적 입장에서 타결력을 해치고 있다. 이것은 택시노조만의 특수성이 아니며, 개별 도급제적 임금형태, 고용이 불안정성 등과 같은 이기주의적 성향을 지닌 택시운수업의 근로환경의 특성도 상당히 작용함으로써 더욱 가중시키는 결과가 되고 있음을 추론할 수 있다.

한편 노동조합의 응집력을 확보하지 못하게 하는 또다른 이유를 보면, 노조대표자가 임기중에 교체 혹은 불신임을 받거나, 조직 내부의 심한 파벌관계 등을 들 수 있다. 이러한 심한 파벌관계는 각종 친목회(상조회 등)를 기반으로 형성되어 있다. 택시회사내의 친목회는 잦은 교통사고로 인한 생활의 불안정을 완화하고, 기업측의 자의적인 인사·노무관리로부터 보호받기 위하여 대부분 지연·학연관계로 구성되어 있다. 그러나 택시운전기사들의 개인주의적 성향으로 인하여 친목회 내부에서는 결속력이 강하지만 친목회 상호간에는 배타적인 경우가 많다. 따라서 친목회간에 또는 조합원간에 파벌대립으로 발전하게 되는 데는 노동조합의 비민주적 운영이나 경영측의 직·간접적인 사주에 의해 조장되는 경우(노동조합 반대파 육성 혹은 조합원 분열책) 등과 결합되어 나타나게 된다.

또한 개인택시의 취득은 모든 택시운전기사의 유일한 희망이다. 개인택시의 취득문제가 노동조합 내부의 결속을 해치는 결과로도 작용하고 있다. 일부 조합장의 경우 조합장직을 개인택시면허의 취득을 위한 방편(조합장이 되면 월 승무일수가 전혀 없거나 며칠에 불과하므로 무사고 경력을 용이하게 늘릴 수 있음)으로 생각하여 회사와의 잦은 충돌로 개인택시를 타는 데 장애가 되는 일이 없도록 적극적인 조합활동을 포기하고 경영측에 유착되어 무위도식하기도 한다. 이러한 개인택시제도는 직업적 노동운동가의 양성을 곤란하게 함으로써 조합장의 잦은 교체, 지속적 조합활동의 방해 등 택시노동운동의 발전을 저해하고 노조 내부의 응집력을 해치는 요인으로 작용하기도 한다. 노동조합의 응집력을 확보하지 못한

또하나의 요인으로, 노동조합 재정의 취약성을 들 수 있다. 이것은 택시 운전기사의 기본급이 낮고, 기업의 영세성으로 인하여 단위노조당 조합원수가 적기 때문에 단위노조당 조합비 금액이 적립되지 못하여 조합활동을 제대로 할 수 없다. 이를 보완하기 위하여 택시노련 또는 지역지부의 역할이 활성화되어야 하는데 상급단체에 대한 단위노조의 호응도는 매우 낮다.

3) 勞使紛糾의 多樣化

택시운수업의 노동쟁의는 간헐적으로 있었으나 1984년 5월의 대구지역 택시파업으로 불붙기 시작하였다. 이 파업은 주동자가 알려지지 않은 채 상당히 조직적·계획적으로 이루어졌으며, 다수의 운전기사들이 참여함으로써 당시 큰 파문을 불러 일으켰다. 그후 1987년 7~8월 민주화과정하에서의 노동쟁의, 1988~1989년 춘계 임금인상을 위한 노사분규가 상대적으로 많았으며, 과격하고 극단적인 행동도 유발되었다. 전산업의 노사분규중 택시운수업은 단일업종으로서는 가장 많이 발생하였고, 업체당 발생건수도 0.605로 제조업의 15배에 달하고 있다.

이러한 노사분규의 다발현상은 총 노사분규 발생건수 중에서 1986년 30.4%, 1988년 38.7%, 1989년 26.7%를 차지하여 최근 몇 년간 일반적인 현상으로 인식되고 있다. 그러나 사업체당 평균조합원이 84.4명으로 매우 적어 타업종의 분규와 같은 비중으로 취급될 수 없고, 지역적 연대파업의 경우 1건의 분규로 볼 것인지 파업참가 노동조합 수 만큼의 분규로 볼 것인지 하는 문제가 있다. 이는 지역적 연대교섭·투쟁의 경우 참가노조수 만큼의 분규로 집계되기 때문이지만 그래도 택시업종의 노사분규는 매우 많다고 할 수 있다.

노사분규와 관련된 통계조사의 결과에 의하면, 임금에 관련된 사항이 노사분규로 표출되는 주요원인으로 되고 있으나 보다 근본적인 요인은 노사간 조직내의 구조적 문제점에서 찾을 수 있다. 이는 앞에서 살펴본 바와 같이, 고용의 불안정성 등을 내재하고 있는 택시운수업의 일반적인 노사관계에 기인하는 것이다. 즉, 기업경영의 전근대성과 노동조합 응집력의 미확립에 그 근원을 두고 있다. 이를 보다 구체적으로 요약하면 다음과 같다.

① 택시사업체의 임금·근로조건이 비교적 열악하며 이를 해소할 근대적인 인사·노무관리 부재, 특히 보상제도의 불합리성·고용관리의 미확립 등을 들 수 있고, 근로기준법과 단체협약을 이행하지 않을 뿐만 아니라 노동조합과 운전기사들에 대한 회유 등 부당노동행위가 빈발하고 있다.

② 노조의 역사가 짧고, 조합장의 빈번한 교체 등에 의해 교섭관행이 성숙되어 있지 못함으로써 극단적인 행동을 할 성향이 높다. 따라서 노동운동이 지속적·

조직적으로 이어지지 못하고 일시적·폭발적·개별적으로 표출되고 있다.

③ 운전기사(조합원)의 자유노동 형태에 기인한 개인주의적 성향으로 귀속의식과 단결력이 약하고, 뿐만 아니라 임금·근로조건 등의 지역간에 심한 차이를 보이고 있다.

④ 노사 상호간에 불신감이 팽배해 있고, 노사 각각의 상하부 조직체간 결속력(통제력)이 결여되어 상호 감시체제가 발달되어 있지 못하다.

⑤ 택시운임이 자유시장가격에서 결정되는 것이 아니라 정부시책에 의하므로 노사간의 교섭범위가 축소되고 사용자에게 노동조합의 요구를 회피할 구실을 제공하는 등 교섭력에 한계가 있다.

⑥ 버스업종과 달리 택시업종은 업적급·합승 등 수입의 일간 편차와 노동자간 편차가 크고 수입에 대한 정확한 정보를 사용자가 알 수 없다는 정보비대칭(asymmetric information)문제도 노사분규의 발생 가능성을 높인다

이러한 요인들은 어느 하나의 요인에 의한다기 보다는 상호 복합적으로 작용됨으로써 노사관계를 불안정하게 만들고 세부적인 내용은 후술하는 바와 같이, 현실적으로 택시운수업 노사간의 쟁점 및 과제로 대두되고 있는 것이다.

第 I 章 濟州地域 택시運輸業 勞使關係의 實態分析

第 1 節 택시運輸業의 概觀

1. 택시運輸業體의 特性

일반적으로 교통수단의 이용자는 안정성(safety), 신속성(rapidity), 경제성(economy), 편리성(convenience), 편안성(comfort) 등을 추구하고 있다. 이러한 여러 종류의 교통수단 중에서도 택시는 특히 신속성과 편리성 및 편안성을 동시에 극대화할 수 있는 최선의 교통수단이라고 할 수 있다.

택시운수사업(Taxicab Transport)은 소형승용차에 의하여 통상 주행거리 또는 주행시간을 기간으로 요금을 받고 여객을 운송하는 사업을 말한다. 이의 법적인 정의는 “1개 운송계약으로 정원 6명 이하의 자동차를 이용하여 여객을 운송하는 사업”으로 되어 있다.³⁷⁾

택시교통 서비스는 버스나 지하철과 같은 대량 도시교통기관에 비하여 상급이며, 사치재에 속한다고 할 수 있으며, 다음과 같은 특성을 지닌다.³⁸⁾

① 隨時的 單獨契約性 : 택시이용을 목적으로 한 승객의 승차와 운수기사의 운송동이라는 1개 운송계약에 의해 성립되는 불특정 시간의 거래이다. 따라서 하루 중 조기·심야에도 이용할 수 있는 편의성을 지닌다.

② 利用의 不制約性 : 택시이용객은 불특정 다수의 승차의사를 가진 사람이면 계약된 요금을 반대급부로 한 택시의 이용에 제한이 없다.

③ 高度의 機動性 : 택시라는 작은 운송수단의 공간적 기동성과 택시 이용객은 5명 이하라는 목적지 동일에 의한 기동성은 빠른 시간내에 원하는 목적지까지의 이동을 가능하게 한다. 어디서라도 탈 수 있고 어디라도 갈 수 있으며 어디서라도 하차할 수 있는 기동성은 목적지까지 빨리 갈 수 있게 함으로써 다른 교통수단에 비하여 신속성을 지닌다.

④ 乘車의 安樂性 : 승객은 앉아서 목적지까지 프라이버시를 보장받으면서 갈 수 있다.

이와 같이 택시의 특성은 ‘문에서 문까지’(from door to door)의 편의성과 기

37) 자동차운수사업법시행령 참조.

38) 李奎昌, 運輸事業經營合理化方案, 現代經營開發教育院, 1987, p.3.

동성을 내용으로 하는 '1회용 자가용'으로 집약할 수 있다. 따라서 교통수단으로서의 택시의 위치는 인간이나 물자를 한 장소에서 다른 장소로 수송하는 교통수단의 이용자는 안정성, 신속성, 경제성, 편리성, 편안성 등을 추구하고 있다. 어떤 종류의 교통수단 중 택시는 특히 신속성과 편리성 및 편안성을 동시에 극대화할 수 있는 최선의 교통수단이 될 수 있다.

다음에서는 택시운수업체의 특징에 대하여 살펴보기로 한다.

① **택시運送會社の 각 택시에 대한 管理不能** : 수시로 도로상 또는 정차장에서 승객과 단독계약에 의한 운송형태를 취하는 택시에 대하여 일단 기업의 차고를 나선 후의 택시를 운송회사가 관리하는 것은 불가능하다. 따라서 관리자는 종업원인 운전사를 통제·감독하는 것은 업무개시전과 업무종료후에야 가능하다. 비록 택시에 부착된 운행상황을 나타내는 계기³⁹⁾에 의해 업무에 대한 파악은 할 수 있다고 하더라도 종업원에 대한 관리에는 한계가 있다.

② **높은 勞動集約度** : 택시운수업체는 택시라는 고정자산을 수단으로 하고 운전사를 그 조작자로 한 서비스업종인 관계이기 때문에 유동자본으로서 인건비의 지출이 전체 지출의 상당부분을 차지하고 있는 노동집약적 기업이다.

③ **택시에 의한 販賣市場의 形成** : 택시 이용객이 택시 대수에 비하여 다수인 서울의 경우, 택시가 승객을 선택하여 운송 또는 합승을 하는 고압적 판매시장(high pressure marketing)현상이 나타나고 있다.⁴⁰⁾

④ **所有와 經營의 未分離** : 택시운수업체는 타기업과 마찬가지로 소유와 경영을 분리할 수 있음에도 불구하고, 우리나라에서는 소자본만으로도 창업이 가능하기 때문에 소유와 경영이 미분리상태로 있는 기업이 대부분이다. 현대기업이 경영 그 자체를 조직화하고 과학적관리를 위해서는 소유와 경영의 분리를 요하는 것이 오늘날 기업의 경향이다.

한편 자동차운수사업법⁴¹⁾에 의하면, 운송면허 허가기준은 <표Ⅲ-1>에서와 같이 차량수가 시지역은 30대, 군지역은 10대 이상이 되어야 사업면허를 받을 수 있게 되어 있다. 그러나 제주지역의 모든 택시회사는 사업영역이 도 전역으로 허가되고 있는 실정이어서 택시를 10대 이상 보유하면 영업이 가능한 상태이다. 그

39) 운행상황을 나타내는 계기는 일명 '타코미터(tachometer)기'라는 기계를 말하는 것으로 여기에는 총주행거리, 속도, 미터를 찍은 횟수 등을 알 수 있도록 장치되어 있다.

40) 吳德均·申吉秀, 마아케팅原論, 東文社, 1980, p.35.

41) 자동차운수사업법 제13조(자동차운송사업 등의 기준) 참조.

리고 기타 부대시설로서는 영업소, 사무실, 차고, 휴게실, 숙소, 교육훈련시설을 갖추어야 한다.

표 Ⅲ-1 택시회사의 설립요건

지 역	최대면 허대수	자본금	보유면적	안전관리자	정비관리자
서울, 부산	50대	3억	1대당 13㎡ 이상	10~74대: 1명	5대 이상: 1명
기타 직할시 및 시	30대	2억		75대 이상: 2명	
군 지역	10대	1억			

요컨대, 운수노동의 특징은 ① 생산활동의 결과가 물질적 형태로 보존될 수 없으므로 생산과정 자체는 서비스의 구매자를 만나게 될 때에만 생산으로서의 의미를 지니게 된다. ② 운수서비스 생산과정의 단순성으로 인해 수입이 근로자를 거쳐 자본가에게 투입되므로 잉여가치의 은폐기제에 본질적으로 한계가 있다. ③ 운수노동은 도로에서 이루어지는 분산된 장외노동이므로 운수업체 근로자의 전 노동과정에 대한 직접적인 통제가 불가능하다. 단지 그 노동의 결과 또는 운행의 조건에 대해서만 통제를 행할 수 있다. ④ 운수노동은 근로조건에 있어서 집합적 노동으로서의 특징을 지닌다.

2. 택시運輸業體의 變遷過程

택시운수업은 1920년에 일본인에 의하여 설립된 京城택시會社에서 비롯되었다. 1921년에 한국인에 의한 鐘路택시會社의 설립과 더불어 1926년 이후부터 본격화되기 시작하였다.

1957년의 자동차운송사업면허에 대한 정부의 차적제(T/O)실시, 1961년 7월에 교통부 고시(제654호), 1961년 12월에 자동차운수사업법(법률 제916호)이 제정·공포되면서 택시운수업의 기업화 및 면허제도의 도입이 이루어지게 되었다. 즉 자동차 위탁행위제의 지양과 함께 기업화를 통한 개선을 촉진하여 대국민 서비스를 향상시키는 등 제도적 기반을 마련하였다. 그리고 1961년에 새나라자동차(주)의 수입·생산에 따라 승용차에 의한 택시운송사업이 활발하게 이루어지고, 1963년부터 서울시내 영업용택시에 미터제도가 의무화되고 점차 전국적으로 확대 실시되었다.

한편 택시 이용객에 대한 서비스 향상과 안전운행 등을 유도하기 위한 일정 기간 무사고 운전자에게 개인택시면허제도가 1965년 9월에 실시되어 현재까지 택시운수업은 회사(법인)택시와 개인택시로 크게 이분되어 있다. 특히 면허제도와 결부되어 논란을 빚었던 한시택시제도(면허)는 1976년 5월의 노후차 대체시 직영화 조치와 1979년 4월의 그 보완조치에 의한 것이었다.

뿐만 아니라 택시운송사업의 제도개선으로 운송질서 확립과 안전운행 및 이용객에 대한 서비스 향상 등 택시교통종합개선방안(1982년 4월)에 따른 우수업체제도(우수택시)를 시행하였다. 나아가서 1986년의 아시안게임과 1988년의 서울올림픽에 대비하고 택시선진화운동의 일환으로 1985년 10월에 택시수범업체(수범택시)제도가 수립·실시되고, 1987년의 우수택시제도는 수범택시제도로 일원화하였다.⁴²⁾ 이러한 일련의 행정조치는 택시선진화 추진에 솔선수범하여 타업체의 모범이 된 업체를 시범업체로 선정하여 수범업체에 중점 증차함으로써 택시운송사업의 정상화를 도모하려 한 것이었다. 그러나 경영부담의 과중에 따른 부작용, 수범업체 선정기준에 있어서 자의적인 평가의 우려 등으로 수범택시제도는 서울올림픽이 끝난 1988년 12월에 폐지되었다.

그리고 모범택시(고급택시)제도가 도입되고 있는데, 서울시는 1992년 11월말부터 검은색 바탕의 모범택시 3천대를 시범·운영키로 하였다. 서울시에 따르면 이번에 실시되는 모범택시의 차량은 배기량 1천9백cc 이상 2천cc 미만의 승용차로 하고 무선전화기 설치를 유도할 방침이다. 운행은 1일2회 공항출입을 의무화하고 역·터미널·호텔·외국인 출입이 잦은 이태원 등에서의 대기영업을 위주로 하며 승차대도 기존 일반택시 승차대와는 별도로 마련된다. 또한 서울시는 부당요금시비를 없애기 위해 영수증발급기를 부착해 영수증발급을 의무화할 방침이다.⁴³⁾

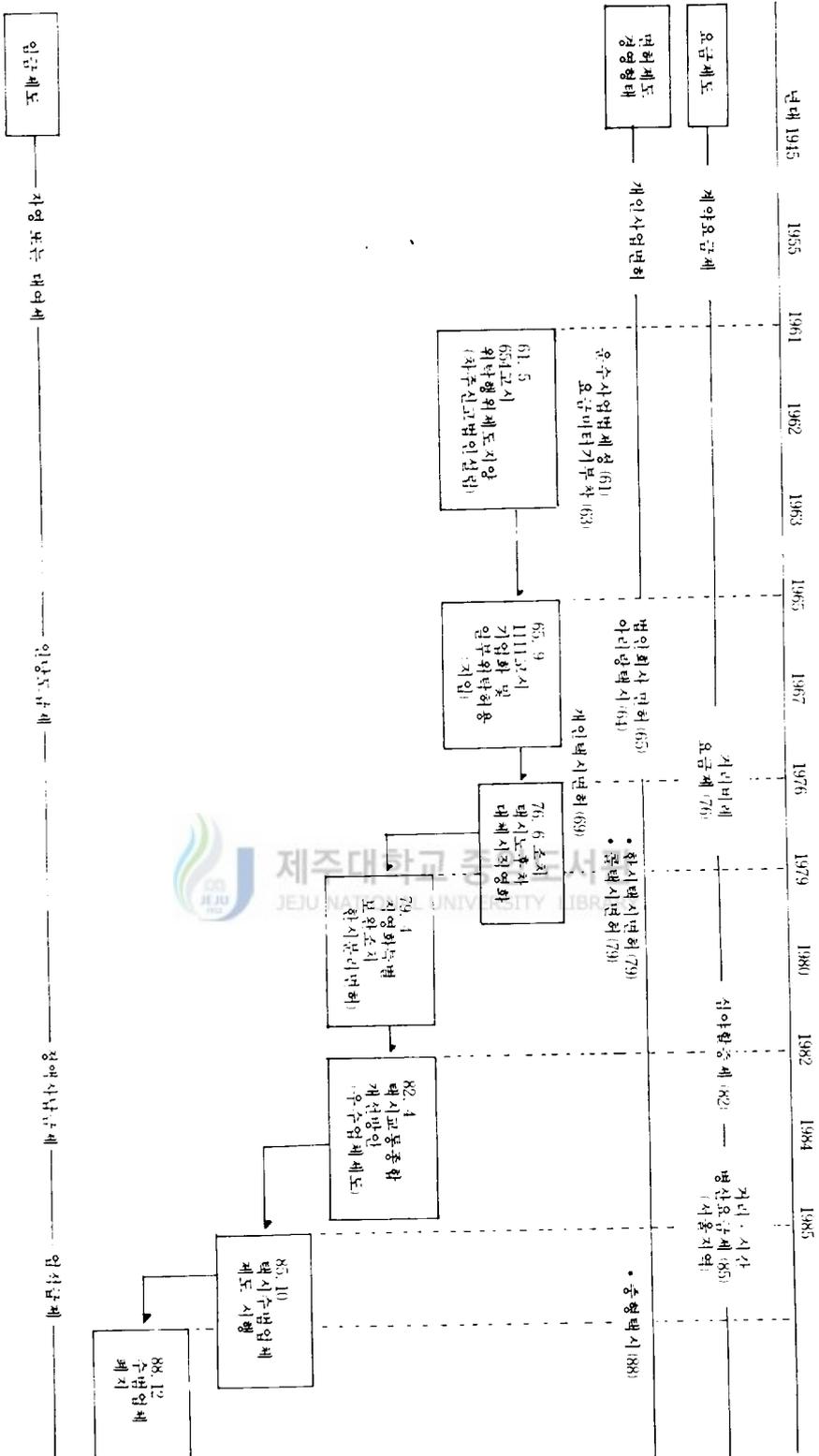
이상과 같이 우리나라의 경제여건 및 생활환경의 개선 등에 따라 (그림 Ⅲ-1)과 같이 택시제도의 끊임없는 변환을 가져오고 있다. 그러나 택시운수업은 아직도 행정지도와 감독의 불철저, 경영의 비합리성, 노사간의 불화 및 대시민 서비스의 부재 등과 같은 택시제도(기능)의 문제점을 원만히 해결하지 못하고 있다.

42) 기타 관련된 택시제도의 변천과정을 보면, 1969년 5월 호텔전용택시(면허)제도의 도입과 그 개선으로서 1987년 호텔직영택시 운영, 1972년 8월 공항택시제도, 1979년 4월 호출택시(call Taxi)가 등장하였으나, 일반택시·개인택시(1984년 6월)로 전환 또는 중형택시(1988년 2월)제도로 흡수되었다(교통신문사, 교통연감, 1989, pp.535~555 참조).

43) 동아일보, 1992년 10월 13일자(제21969호), 20면.

그림 Ⅱ-1 >

대시제도의 발전과정



第2節 濟州地域 택시運輸業 勞使關係의 全般的 現況

1. 濟州地域 택시運輸業의 概要

제주지역의 영업용 차량은 1990년 9월 현재 총 4천8백82대로서 이중에 택시(개인택시 포함)가 2천1백75대, 버스 1천3백60대, 화물 8백38대, 기타 5백9대가 운행중이며, 이 중 택시회사는 35개업체로 1천3백대가 운행중에 있으며, 버스회사는 26개업체가 운행중에 있다. 또한 업체당 택시보유대수는 평균 37.14대로서 1988년의 전국평균 35.1대에 비하여 당시 제주지역은 27.1대인 점을 감안하면 상당히 증차되었다. 또한 제주도내 택시운수업체의 현황을 살펴보면 <표Ⅲ-2>과 같은데, 여기에서 택시업체의 종업원수는 직무별로 구분하면 사무직 236명, 운전기사 2천4백49명으로 구성되어 있다.

<표Ⅲ-2>

제주도내 택시운수업체 현황

1992.8.31현재

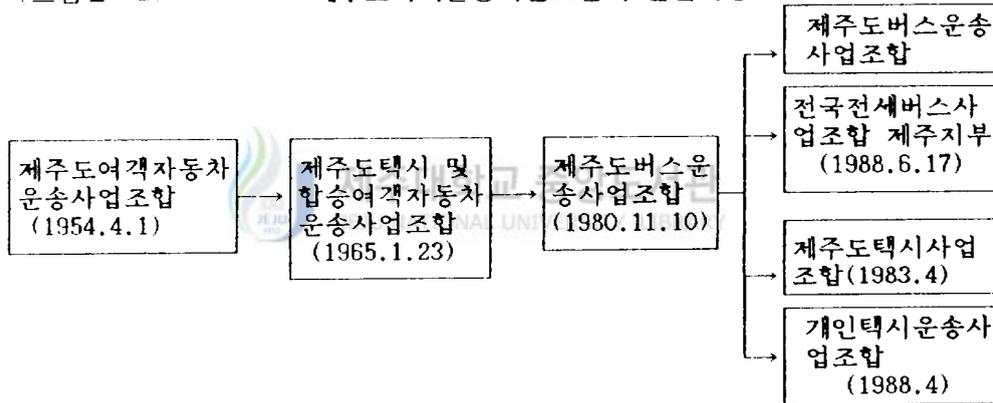
조사대상업체명	대표자	창립일	종업원수			노동조합		자동차	
			사무직	운기사	합계	조합원수	조직률(%)	면허대수	보유대수
조흥자동차(주)	한홍식	1959. 2.11	5	93	98	76	81.7	66	49
동방운수(주)	이영식	1963. 3. 5	15	103	118	102	99.0	70	59
한영운수(주)	이영민	1966. 3.14	6	81	87	21	25.9	58	46
(주)신흥운수	현상협	1967.10.12	8	94	102	93	98.9	67	55
현대자동차운수(주)	김동규	1968. 3.14	7	75	82	69	92.0	49	41
세기교통(주)	이용성	1969. 2. 2	5	95	100	70	73.7	71	55
(주)화신교통	김기성	1969. 2.12	8	97	105	93	95.9	59	50
대명택시운수사	박덕구	1969. 8.18	6	120	126	118	98.3	60	56
백마교통(주)	백원홍	1973. 9.20	7	86	93	82	95.3	58	46
삼진운수(주)	최경언	1973.11.20	5	137	142	132	96.4	66	60
(주)중앙교통	김근형	1979. 8. 4	7	71	78	69	97.2	39	39
성일운수(주)	현계호	1979. 8.14	7	96	103	92	95.8	46	46
인성운수(주)	현영호	1979. 9. 1	5	75	80	75	100.0	37	37
평화운수(주)	강성지	1979. 9.15	6	59	65	18	30.5	31	31
국제운수(주)	한성식	1979.10.25	6	70	76	47	67.1	35	35
대림교통(주)	문영림	1980. 2. 8	10	93	103	93	100.0	49	49
천일택시운수(주)	김정숙	1980. 2.16	7	69	76	39	56.5	34	34
(주)남양교통	김두윤	1981. 3. 5	8	95	103	87	91.6	45	45
덕남운수(주)	김태선	1981. 3.23	5	70	75	68	97.1	34	34
영일운수(주)	신관일	1981. 3.23	6	47	53	35	74.5	32	32
우진운수(주)	윤달웅	1981. 3.23	6	89	95	89	100.0	46	46
(주)은마교통	홍재만	1982.10.28	5	62	67	54	87.1	35	35
(주)대우교통	고경현	1982.11.30	6	85	91	85	100.0	41	41
칠성교통(주)	김경수	1983. 1.22	8	49	57	43	87.7	29	29

대안택시(주)	이사진	1983. 9. 13	4	43	47	43	100.0	26	26
(주)유일운수	송문범	1983. 9. 13	8	83	91	80	96.4	44	44
승남택시(주)	문대일	1983.10.27	6	54	60	50	92.6	29	29
(주)동성택시	강호방	1983.10.27	8	41	49	32	78.1	27	27
(주)우일교통	김도준	1983.11. 4	6	34	40	34	100.0	17	17
(주)대산운수	오원옥	1983.12. 7	6	39	45	29	74.4	27	27
(주)보은교통	이기춘	1988. 5.11	6	63	69	63	100.0	32	32
성원택시(주)	김보연	1990. 4. 3	7	29	36	0	0.0	14	14
(주)청용택시	조정웅	1990. 4. 3	7	30	37	30	100.0	14	14
안덕택시(주)	박명준	1991.12.21	5	12	17	0	0.0	10	10
우남택시(주)	현천돌	1992. 1.30	9	10	19	0	0.0	10	10
합 계			236	2,449	2,685	2,111	86.2	1,407	1,300

제주도택시운송사업조합은 <그림Ⅲ- 2>에서와 같이, 1965년 1월23일에 제주도택시 및 합승여객자동차운송사업조합이 설립인가 되었으며, 1984년 4월에는 개인택시운송사업조합(이사장 朴應龜)으로 분리 독립되었다.

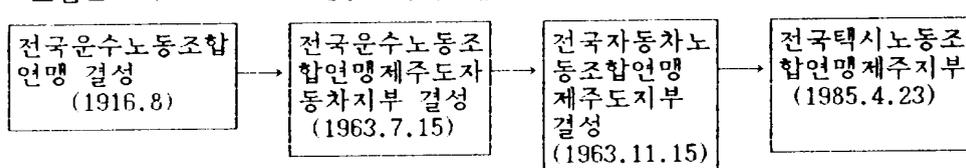
<그림Ⅲ- 2>

제주도택시운송사업조합의 변천과정



<그림Ⅲ- 3>

제주도택시노동조합의 변천과정



이에 비하여 자동차노동조합의 역사는 <그림Ⅲ- 3>에서와 같이, 1963년 7월 15일에 전국운수노동조합 제주도자동차지부로서 창립되었다. 1963년 11월 15일에

는 전국운수노동조합에서 분리되어 전국자동차노동조합 제주도지부로 개칭되었다. 1985년 4월 23일에는 택시업종 17개 노동조합이 탈퇴하였는데, 이는 전국자동차노동조합연맹 규약(8조)규정에 의하여 택시업종의 분리됨으로써 전국택시노동조합연맹 제주도지부(지부장 金相絃)가 새롭게 설치되었기 때문이다.

제주지역 노동조합의 구성은 1989년에 읍·면 단위의 택시업체의 근로자들을 주축으로 16개업체가 연합하여 전국택시노동조합연맹 제주도택시노동조합(조합장 金玟彰)이라는 신형의 업종별 지역노조의 형태로 운영되고 있으며, 나머지 15개 업체는 기업별 단위노조로 구성되어 있다. 또한 이들은 모두 한국노총 산하의 전국택시노동조합연맹 제주도지부에 속해 있으며, 사안에 따라 공동대처도 하고 있는 상황이다.

노조결성의 과정을 단위노조의 경우에 국한하여 살펴보면, 1980년에 설립이 6개업체, 1981~1986년에 설립이 6개업체, 1987년 이후에 설립이 3개업체와, 16개업체로 구성된 지역노조가 1989년에 설립되었다. 1990년 9월 현재 제주지역택시업체의 노조결성률은 전체 33개 사업장중에서 31개업체가 노동조합을 결성하고 있어 94%를 보이고 있으며, 조합가입률은 전체근로자 2천5백19명중 1천7백91명이 가입하여 71%의 노조가입률을 보이고 있는데, 이는 제주지역 전산업과 비교할 때 가장 높은 노조가입률이다. 1992년 8월 현재 제주도내 택시운수업 노동조합의 구성은 택시업체 총 35개 업체 중에서 노조설립업체는 32개업체이며, 노조미설립업체는 3개업체(예컨대, 성원·우남·안덕)이다.

상급단체 가입여부에 대하여 살펴보면, 노조설립 32개업체 중 1개업체 노조를 제외한 모든 노동조합이 상급단체인 전국택시노동조합연맹에 가입하고 있다. 그리고 지역노조 관련회사에는 중앙·천일·국제·평화·영일·우일·동성·칠성·대안 등 9개업체이다. 제주지역 택시운수업노동조합의 특징은 대부분 정치적 변혁기에 생성되었으며, 그 역사도 그리 오래되지 않았다.

2. 濟州地域 택시運輸業 勞使關係의 環境

1) 社會·文化的 環境

제주지역의 사회·문화적 특성은 지리적으로 수도권과 멀리 떨어져 있고, 제주도의 고유문화와 외래문화의 결합으로 형성되어진 다원성, 진보적 의식과 보수적 의식의 공존⁴⁴⁾, 공동체 의식이 강하고, 평등의식, 정치·경제적 주인의식⁴⁵⁾이 높은

44) 玄吉彦, “濟州4·3事件事態와 周邊性 問題,” 濟州道の 未來像을 위한 오늘 날의 課題(濟州大學校 耽羅文化研究所), 1990, p.146.

45) 金恒元, “濟州道 住民의 正體性에 관한 研究,” 서울大學校 博士學位論文,

면 등을 보이고 있다. 또한 외래 관광객의 대량 유입과 매스미디어의 발달에 따른 문화적 충돌 등에 의한 주민성의 변화, 관광개발에 따른 도민의 소외의식 증폭 등은 가진 자에 대한 불신과 기층민 욕구의 증폭으로 나타나 노사문제 해결에 있어서도 상호불신과 문제해결의 기본적 차이를 노출하고 있다.

2) 勞動市場의 環境

제주지역 택시업체의 노동시장은 초기에는 공급과잉현상을 보이다가 최근에는 340대의 증차요인과 산업이 세분화되고 자영업의 확대에 따라 공급부족의 현상을 보이고 있다. 또한 택시업체 근로자의 주종을 이루고 있는 운전기사의 경우 직업 선택의 유인요인이 7년 무사고운행시 개인택시면허의 취득에 있어 평생직장으로서의 인식이 매우 희박한 상황이다.⁴⁶⁾ 특히 입사경로는 대부분 혈연, 지연, 학연 등으로 편협화되어 있어 근로자 사이의 비공식적 결속력이 상당히 높은 것으로 예측되며, 이들의 활동은 노사관계에 있어 상당한 영향력을 행사하는 것으로 여겨진다. 그리고 자유노동하의 낮은 귀속의식과 장기근속을 위한 유인제도 및 경력관리의 미발달, 격일근무제 등으로 인한 고용의 불안정성을 나타내고 있다.

3) 制度的 環境

택시는 고급교통수단이라는 정책으로서 시행되고 있다. 그러나 현행 택시업체는 수요측면에서 국민소득 및 소비수준의 향상과 공급측면에서 대중교통수단의 공급부족, 자가용 승용차의 억제정책, 택시의 가격제한정책 등의 영향으로 높은 운송분담률을 기록하는 대중교통수단의 역할을 담당하고 있다. 따라서 택시 본래의 개념과 현실적 역할 사이의 불일치를 보이고 있다. 제주지역의 경우 택시의 높은 운송분담률은 관광성수기의 관광객 수송의 선호가 높고 이에 대한 제도적 장치가 마련되지 않아 일반인의 승차난을 야기시키고 있으며, 만성적인 서비스의 부재는 운전자에 대한 제주도민의 부정적 인식을 더욱 가중시키고 있는 실정이다. 또한 전술한 바와 같이 택시운수업의 설립요건이 제주지역의 경우 사실상 10대 이상이면 성립할 수 있는 상황이어서 택시업체의 영세성을 심화시키고 있다.

4) 勞動 環境

제주지역 택시운수업 근로자의 근로환경은 격일제 근무로 인한 1일 16시간의

1990, pp.227~228.

46) 이는 무사고 운전경력 7년 중에서 최종 근무회사에서 3년 이상 재직하여야 한다.

과노동과 업적상여금제도에 따른 추가 노동까지 행하고 있는 상황이다. 특히 택시운전기사의 경우에 있어서 식사시간의 불규칙, 근로형태의 획일성 등으로 인하여 잦은 직업병과 시달려야 하고, 항상 시간에 쫓기며 근무하는 관계로 1989년의 경우 승용차의 교통사고율이 전년대비 45.5% 증가라는 사고률을 보였다.

운전기사의 경우 정상적인 심신상태에서 안전운행을 할 수 있는가의 여부는 근로시간과 바로 결부된다. 현행 1일 16시간의 근로시간은 운전기사의 안전성을 전혀 고려하지 않은 제도이다. 그러나 실질적으로 많은 운전기사들은 현행 제도를 선호하고 있는데, 이는 기존의 생활패턴에 대한 갑작스러운 변화에 대한 부적응, 관광지의 여건상 관광객에 대한 선호, 현행 사납금이 타지역에 비해 낮은 것에 대한 보호심리 등이 크게 작용하고 있는 것으로 생각된다.

비록 일부 업체가 1일 2교대제의 근무형태를 도입하고자 하고 있지만, 이에 따른 근로자의 반발과 타업체의 동조가 주요한 변수로 작용할 것으로 예상되고 있어 노사 일방이 이익을 가져오지 않도록 신중한 사전 교섭과 설득이 우선 선행되어야 한다.

또한 택시는 좁은 도로의 근로환경에서 장시간 근무하여야 하고 사업의 특성상 불특정다수의 고객에게 양질의 서비스를 제공하여야 하므로 작업환경의 개선(예컨대, 하절기의 냉방시설)이 필요하다.

〈표 Ⅲ- 3〉 택시업체의 임금수준현황

구 분		서울	부산	인천	대구	광주	제주
기본	급	273,385	267,950	273,386	238,717	262,395	204,756
근속	수당	9,509	3,500	9,113	5,000	8,747	5,000
승무	수당	46,800	26,000	46,800	76,830	89,267	0
연장근로	수당	0	50,526	0	0	0	136,347
야간근로	수당	38,083	33,684	36,452	37,151	20,986	22,725
월차	수당	11,229	9,924	11,216	11,431	12,472	6,992
상여금(기본기준)		300%	300%	300%	300%	300%	300%
합 계		447,352	458,571	445,312	428,808	459,466	428,270
업적급	일일기준	37,500	39,750	38,500	37,000	39,500	61,000
	배분비율	41,100	43,250	42,000	37,000	39,500	
		6 : 4	사납금제	6 : 4	6 : 4	6 : 4	초과수당 5 : 5

주 : 제주 이외의 지역은 1일 2교대제임.
 자료 : 전국택시노동조합연맹, 1989.

5)賃金水準

제주지역 택시업체의 임금수준은 (표Ⅲ-3)과 (표Ⅲ-4)에서와 같이, 기본급과 통상임금이 다른 지역에 비하여 다소 떨어지고 있으나 1일 사납금은 상당히 낮게 나타나고 있음을 알 수 있다.

(표Ⅲ-4) 제주지역 택시업체의 사납액과 임금현황 1992.8.31현재

구분	사납액			임금현황						
	사납액	사용자	은 전 시	기본급	근속수당	승수	무당	기수	타당	상여금 (%)
조흥자동차(주)	70,000	5:5	분배	252,940	5,000		0	204,202		300%
동방운수(주)	70,000	5:5	분배	252,940	5,000		0	204,202		300%
한영운수(주)	70,000	5:5	분배	252,940	5,000		0	204,202		300%
(주)신흥운수	70,000	5:5	분배	252,940	5,000		0	204,202		300%
현대자동차운수(주)	75,000	5:5	분배	249,480	5,000		0	201,461		300%
세기교통(주)	70,000	5:5	분배	252,940	5,000		0	204,202		300%
(주)화신교통	70,000	5:5	분배	252,940	5,000		0	204,202		300%
대명택시운수사	70,000	5:5	분배	252,940	5,000		0	204,202		300%
백마교통(주)	70,000	5:5	분배	252,940	5,000		0	204,202		300%
삼진운수(주)	70,000	5:5	분배	252,940	5,000		0	204,202		300%
(주)중앙교통	72,000	5:5	분배	254,100	5,000		0	205,119		300%
성일운수(주)	70,000	5:5	분배	252,940	5,000		0	204,202		300%
인성운수(주)	70,000	5:5	분배	252,940	5,000		0	204,202		300%
평화운수(주)	75,000	5:5	분배	254,100	5,000		0	205,119		300%
국제운수(주)	72,000	5:5	분배	254,100	5,000		0	205,119		300%
대림교통(주)	70,000	5:5	분배	252,940	5,000		0	204,202		300%
천일택시운수(주)	72,000	5:5	분배	254,100	5,000		0	205,119		300%
(주)남양교통	70,000	5:5	분배	252,940	5,000		0	204,202		300%
덕남운수(주)	70,000	5:5	분배	252,940	5,000		0	204,202		300%
영일운수(주)	75,000	5:5	분배	254,100	5,000		0	205,119		300%
우진운수(주)	70,000	5:5	분배	252,940	5,000		0	252,940		300%
(주)은마교통	72,000	5:5	분배	254,100	5,000		0	205,119		300%
(주)대우교통	70,000	5:5	분배	259,007	5,000		0	209,019		300%
칠성교통(주)	72,000	5:5	분배	254,100	5,000		0	205,119		300%
대안택시(주)	72,000	5:5	분배	254,100	5,000		0	205,119		300%
(주)유일운수	72,000	5:5	분배	252,940	5,000		0	204,202		300%
승남택시(주)	72,000	5:5	분배	254,100	5,000		0	205,119		300%
(주)동성택시운송	74,000	5:5	분배	254,100	5,000	168,740		34,153		300%
(주)우일교통	74,000	5:5	분배	254,100	5,000	168,740		34,153		300%
(주)대산운수	76,000	5:5	분배	250,000	5,000	195,884		8,500		300%
(주)보은교통	70,000	5:5	분배	252,940	5,000		0	204,202		300%
성원택시(주)	자율	5:5	분배	254,100	5,000		0	205,119		300%
(주)청용택시	70,000			252,940	5,000		0	204,202		300%
안덕택시(주)	57,000									
우남택시(주)	57,000									

이는 제주의 지역적 특성에 따른 승객 운송량에도 영향이 있겠지만, 사실상 회사택시의 1일 주행거리가 전국 최고인 것을 감안한다면⁴⁷⁾ 노사간의 음성적 수입에 대한 불신을 단적으로 보여주는 사례이기도 하다. 따라서 현행 임금체계에서는 음성적 수입에 대한 노사간의 불신은 더욱 고조될 수 밖에 없으므로 기본급의 기준을 원칙적으로 높이고 사납금을 늘리며 가계경제에 별로 도움을 주지 못하는 업적상여금을 줄이는 방향에서 임금형태의 재조정을 고려해야 할 시점이라고 생각된다.

한편 제주지역 택시업체의 임금체계는 1일 2교대제 도로의 앞으로 개편이 불가피한 상황에 있다. 또한 제주지역 특성상 관광성 수기와 비수기의 운송량이 뚜렷한 차이가 있기 때문에 원칙적으로 완전월급제로 점차 전환되어야 하지만, 현실적으로는 경영여건상 어려운 점을 감안하여 철저한 운송량 조사를 통하여 노사합의하에 계절별 사납금액 차등제의 도입을 검토해 볼 필요가 있다. 임금형태가 표면적으로는 차별적 성과급의 형태를 취하고는 있지만, 이에 따른 통제와 관리가 사실상 매우 어려운 상황에서 성과의 분배를 둘러싼 노사간의 대립은 노사간 신뢰의 회복과 더욱 합리적이고 과학적인 통제와 관리제도의 수립이 없는 한 쉽게 해결될 수 있는 문제가 아니다. 또한 근속수당이 연간 일률적으로 5천원을 인상하고 있어 장기근속자에 대한 예우가 다소 미흡한 점을 보이고 있다.



6) 福祉厚生 및 經歷管理

제주지역 택시업체의 복지후생관리는 기업의 영세성으로 인해 휴게실, 샤워실, 독서실 등 운수사업 면허를 취득하기 위해 형식적으로 갖추어 놓은 것에 불과한 실정이며 자녀교육비의 지원, 금융공제, 보건위생시설, 문화·체육시설 등 법정 외 복지후생제도는 거의 전무한 상태이다. 특히 우수업체 지정제도가 각종 부작용으로 폐지된 후 복지후생시설은 더욱 악화된 상태이다. 점차 문화생활에 대한 욕구의 폭은 증폭되어 가는데, 이에 대한 관심과 지원은 미흡한 상태에서 원만한 노사관계를 유지하기는 어려울 수 밖에 없다.

47) 회사택시의 1일 주행거리는 ① 제주(475.7Km), ② 인천(433.6Km), ③ 서울(428.5Km), ④ 부산(425.5Km), ⑤ 대구(424.5Km) 등의 순이다. 반면에 개인택시의 1일 주행거리는 ① 서울, ② 대구, ③ 제주 순으로 나타나고 있다. (交通安全管理公團, 效率的인 交通安全管理를 통한 交通事故 減少 및 費用節減實態 調査研究, 1989, pp.32~33.)

또한 경력관리에서도 장기근속자에 대한 우대가 1년 근속자와 10년 근속자의 차이가 근속수당(4만5천원의 차이) 외에 별다른 대우가 없고, 그나마 10년 이상의 경우에는 그 차이마저 없는 실정이어서 장기근속을 위한 유인제도와 합리적인 경력관리제도의 정착이 시급하다.

第3節 濟州地域 택시運輸業 勞使關係의 實態分析 概要

1. 說問紙의 構成

본 실태분석에 사용된 설문지는 〈표Ⅲ-5〉에서와 같이, 근로자용(일반근로자, 노동조합 간부)과 사용자용으로 2종으로 나누어 작성하였는데, 설문지의 구성에 있어서 근로자용은 총 67개 문항, 사용자용은 56개 문항으로 구성되었다.

〈표Ⅲ-5〉 설문지의 구성

구분	문항	설문내용
인적배경	근로자 11	성, 연령, 학력, 근무년수, 운수업계경력, 모집방법, 결혼여부, 월소득, 부양가족수, 주택소유여부, 노조신분
	사용자 4	성, 연령, 학력, 경력
의식구조	근로자 10	기업목표, 택시운수업의 인식, 노조대표의 리더쉽, 경영자의 리더쉽, 노동관계법에 대한 견해, 노사문제 정부개입의 필요성, 근로자의 요구사항, 노사권력관계, (노조에 인식), [택시운수업자가 된 동기]
	사용자 10	
노사관계	근로자 8	노사협력성, 노사분규요인, 재의해결방법, 노사분쟁에 대한 인식, 노사불협의를 개선책, 노사역학관계, 노사협력의 기대효과, 노사협의 및 제도화의 목적
	사용자 8	
임금 및 근로조건	근로자 14	타업종 대비 임금수준, 무임금·무노동에 대한 인식, 임금제도, 완전원급제 장점, 부당해고위험, 1일 2교대제, 근무와 관련된 질병, 복지후생시설 수준, 구비되어야 할 후생시설, 정기건강진단에 대한 인식, 사고발생시 보상관계, (신체적 피로증세, 신경감각적 증세, 정신적 피로증세)
	사용자 11	
노동조합	근로자 13	노동조합의 기능, 회사와 노조에 대한 인식, 노조의 필요성, 노조간부에 대한 신뢰도, 노조중점행동사항, 노조의 단체협상 능력, 노조활동의 기여도, 노조와 조합원의 의사소통, 단체협상의 문제점, 노조활성화의 문제, 노사간 단체협상의 태도, 노사분규전개형태, 단체협약 이행정도
	사용자 13	

노사협의 제	근로자 사용자	10 10	노사협의회개최, 노사협의사항, 경영상태 인지도, 근로자의 경영참가정도, 경영참가방법, 경영참가시 근로자의 의견권, 노사협의를 통한 문제 해결정도, 고충의 문제 상담대상자, 고충문제 해결방안, 고충처리속도
-----------	------------	----------	---

주 : () 안은 근로자용 설문에만 포함된 문항임.
 [] 안은 사용자용 설문에만 포함된 문항임.

이 중 54개 문항은 상호 중복된 문항이며, 그 세부적 내용은 <표Ⅲ- 5>와 같다. 특히 노사관계의 개선방안에 기초적 자료로 활용하고, 노사관계의 정도를 파악하고자 노사간 의식구조를 설문내용에 포함시켰다.

2. 說問紙의 配布現況 및 調査期間

설문지의 배포 및 회수현황을 보면, 제주도내 택시운수업체 총 35개업체 중에서 25개업체를 무작위로 선정하여 이를 대상으로 총 450부(사용자 56부, 근로자 394부)를 배포하여 279부(사용자 46부, 근로자 233부)회수하였다. 이 중에서 응답이 불성실하거나 누락된 문항이 많은 설문지 40부(사용자 15부, 근로자 25부)를 제외하여 239부(사용자 31부, 근로자 208부)의 설문지를 가지고 분석하였다.

조사기간은 1992년 10월 5일부터 17일까지 12일간에 걸쳐서 제주지역의 택시운수업체를 조사원이 직접 방문하여 배포하거나 개별접촉을 통해서 배포·회수하였다. 또한 노동조합의 간부들은 별도로 노동조합 사무실을 방문하여 배포·회수하였다.

3. 分析方法 및 道具

자료처리는 개인용 컴퓨터를 가지고 SPSS/PC+를 활용하여 통계처리하였다. 노사관계의 실태를 살펴보기 위한 분석방법은 설문지의 각 문항특성에 적합한 비모수통계분석(nonparametric statistical analysis)방법 중에서 교차분석을 실시하여 χ^2 값으로 통계적 유의성을 평가하였다. 또한 여기에서 독립변수는 조직구성원의 지위(일반근로자, 노동조합 간부, 사용자)로 하고 종속변수는 설문의 각 개별항목으로 선정하였다. 또한 설문의 특성상 보조적으로 단순비율분석을 실시하였다.

第4節 濟州地域 택시運輸業 勞使關係의 實態分析

1. 人口統計的 分布

본 조사표본의 인구통계적 구성분포를 보면, <표Ⅲ-6>에서 보는 바와 같이 연령별로는 근로자의 경우 30대가 절반을 넘는 분포를 보이고 있으며, 40세 이상은 10% 내외에 머물고 있다.

표Ⅲ-6. 인구통계적 분포 (단위 : 명, %)

구 분	연 령 별					학 력 별					
	30세 미만	30~39세	40~49세	50세 59세	60세 이상	중졸 이하	고졸	전문대졸	대졸 이상		
일반근로자	51 (34.7)	83 (56.5)	13 (8.8)			28 (19.0)	113 (76.9)	6 (4.1)	0 (0.0)		
노조간부	7 (11.5)	47 (77.0)	7 (11.5)			9 (14.8)	47 (77.0)	4 (6.6)	1 (1.6)		
사 용 자	2 (6.5)	12 (38.7)	8 (25.8)	5 (16.1)	2 (6.5)	2 (6.5)	22 (71.0)	2 (6.5)	5 (16.1)		
운수업계경력년수											
구 분	1년 이하	1~2년	3~4년	5~6년	7~8년	9~10년	10년 이상				
일반근로자	4 (2.7)	18 (12.2)	41 (27.9)	28 (19.0)	23 (15.6)	13 (8.8)	20 (13.6)				
노조간부	0 (0.0)	5 (8.2)	15 (24.6)	19 (31.1)	9 (28.1)	4 (6.6)	9 (14.8)				
사 용 자	1 (3.2)	2 (6.5)	6 (19.4)	4 (12.9)	1 (3.2)	1 (3.2)	16 (51.6)				
현직장근무년수											
구 분	1년 이하	1~2년	3~4년	5~6년	7~8년	9~10년	입 사 경 로				
							친지 소개	모 집 광고	알 선 기관	직 원 소개	기타
일반근로자	11 (7.5)	47 (32.0)	59 (40.1)	18 (12.2)	8 (5.4)	4 (2.7)	43 (29.3)	8 (5.4)	2 (1.4)	70 (47.6)	24 (16.3)
노조간부	0 (0.0)	9 (14.8)	29 (47.5)	16 (26.2)	7 (11.5)	0 (0.0)	13 (21.3)	0 (0.0)	3 (4.9)	40 (65.6)	5 (8.2)

구 분	월 소 득						주택소유여부			
	30만원 원이하	40만 원대	50만 원대	60만 원대	70만 원대	80 만 원대	자가	월세	전세	기 타
일반근로자	5 (3.4)	67 (45.6)	38 (25.9)	20 (13.6)	15 (10.2)	2 (1.4)	33 (22.4)	79 (53.7)	29 (19.7)	6 (7.0)
노조간부	2 (3.3)	25 (41.0)	22 (36.1)	5 (8.2)	6 (9.8)	1 (1.6)	20 (32.8)	26 (42.6)	10 (16.4)	5 (7.1)
구 분	부양가족수(본인포함)					혼인 여부				
	2 명 이하	3 명	4 명	5 명	6 명 이상	기혼	미혼			
일반근로자	22 (14.5)	48 (33.1)	47 (32.4)	24 (16.6)	6 (4.1)	110 (74.8)	55 (25.2)			
노조간부	11 (16.7)	14 (23.3)	23 (38.3)	9 (15.0)	4 (6.7)	27 (90.2)	6 (9.8)			

이는 30대 후반 이후 개인택시면허를 얻어 자영으로 전환하기 때문인 것으로 여겨진다. 학력별로는 고졸이 근로자와 사용자 모두가 70% 이상을 상회하고 있어 어느 정도의 정규 교육수준은 받은 상태이다. 운수업계의 경력은 비교적 고른 분포를 보이고 있으나, 근로자의 경우 2~4년 사이가 40%를 상회하고 있어 경력자가 타업종에 낮은 편이다. 사용자의 경우는 10년 이상이 50%를 조금 넘고 있어 근로자에 비해 비교적 높은 편이다.

또한 현 직장의 근무년수에 대하여 살펴보면, 일반근로자의 경우는 4년 이하가 약 80%, 노조간부는 61%가 집중되어 있기 때문에 택시운전기사의 이직률이 매우 높음을 단적으로 보여주고 있다. 입사경로는 직원의 소개, 친지의 소개가 절대 다수를 차지하고 있기 때문에 입사경로에 속인적 요소가 크게 작용하는 것으로 나타나고 있다. 이는 택시업체의 노조가입률이 높은 주요한 원인이기도 하다. 월 소득은 40~50만원대, 부양가족수는 4~5명이 절대 다수를 차지하고 있다. 주택 소유여부는 월세가 50%로 가장 많으며, 특이할 만한 점은 노조간부의 주택소유율이 일반근로자보다 10% 가량이 높게 나타나고 있다.

2. 勞使間의 意識構造에 대한 分析

여기에서는 노사간의 기업목표와 택시운수업에 대한 인식, 노조대표의 리더쉽,

경영자의 리더십, 노동관계법에 대한 견해, 노사문제에 대한 정부개입의 필요성, 근로자의 요구사항, 노사의 권력관계, 노동조합에 대한 인식, 택시운수업자가 된 동기 등을 분석함으로써 노사관계의 기초적 자료로 활용하고자 하였다.

1) 企業目標에 대한 認識

회사내에서 가장 중요시하는 기업목표에 대한 질문은 〈표Ⅲ-7〉에서와 같이 같이, 조직구성원간 $\alpha=0.05$ 수준에서 통계적으로 유의적인 차이를 보이고 있다. 즉, 사용자와 근로자의 경우 생산성목표와 유지목표간의 상호균형을 기업목표로 하고 있다는 응답이 많은 반면에, 노조간부의 경우 기업목표가 생산성만을 고려하고 있다는 응답이 전체의 56.9%로 가장 높게 나타나고 있다. 이는 노조간부가 회사의 기업목표에 대해 더 부정적 사고를 많이 가지고 있다고 할 수 있다. 그러나 현실적으로 개인기업 형태에 불과한 제주지역의 택시운수업체 수준에서 그나마 경영자의 사고가 전향적으로 변화하고 있음은 향후 노사관계의 전개에 있어서 청신호가 아닐 수 없다.

〈표Ⅲ-7〉 기업목표에 대한 인식 (단위: 명, %)

구 분	생산성목표	유지목표	상호균형	잘모름	계
일반근로자	54 (38.0)	10 (7.0)	69 (48.6)	9 (6.3)	142 (61.5)
노조간부	33 (56.9)	2 (3.4)	22 (37.9)	1 (1.7)	58 (25.1)
사 용 자	5 (16.1)	4 (12.9)	19 (61.3)	3 (9.7)	31 (13.4)
합 계	92 (39.8)	16 (6.9)	110 (47.6)	13 (5.6)	231 (100.0)

$$\chi^2=16.33370**, \quad df=6, \quad ** P < 0.05$$

2) 택시運輸業에 대한 勞使間의 認識

전체적으로 부정적 사고가 노사양자 모두 높게 나타나고 있으나 〈표Ⅲ-8〉에서와 같이, $\alpha=0.01$ 수준에서 조직구성원간에 유의적인 차이를 보이고 있다. 즉 사용자가 근로자보다 택시운수업에 대한 긍정적 사고(36.7%)를 더 많이 지니고 있다. 특히 위험하고 고되다는 응답이 노사간에 현저한 차이를 보이고 있어 현장

근로자와 사용자간에 현격한 인식차이를 보이고 있다. 이러한 부정적 노동관은 운전기사의 이직률을 높이고, 직무만족을 저해하는 큰 요인이 아닐 수 없다.

〈표Ⅲ- 8〉 택시운수업에 대한 인식 (단위 : 명, %)

구 분	사회공익에 기여함	인정 못 받는 직업	위험하고 고됨	공지를 지님	계
일반근로자	16 (11.2)	56 (39.2)	55 (38.5)	16 (11.2)	143 (61.9)
노조간부	10 (17.2)	19 (32.8)	24 (41.4)	5 (8.6)	58 (25.1)
사 용 자	9 (30.0)	17 (56.7)	2 (6.7)	2 (6.7)	30 (13.0)
합 계	35 (15.2)	92 (39.8)	81 (35.1)	23 (10.0)	231 (100.0)

$\chi^2=17.57215***$, $df=6$, $*** P < 0.01$

3) 택시運輸業者가 된 動機

택시운수업의 경영자가 된 동기는 〈표Ⅲ- 9〉에서와 같이, 절대 다수가 운수 사업에 종사한 경험이 가장 중요한 동기(45.2%)이며, 특히 사회공익에 기여하고자 한다(22.6%)는 경영철학도 많이 나타나고 있기 때문에 고무적이다.

〈표Ⅲ- 9〉 택시운수업체 경영자가 된 동기 (단위 : 명, %)

사회공익에 기여하기 때문에	운수업종사경험 때문에	성격과소질에 적합하기때	경영이 수월하기 때문에	계
7 (22.6)	14 (45.2)	4 (12.9)	1 (3.2)	31 (100.0)

4) 勞組幹部의 리더십

노조간부의 리더십은 〈표Ⅲ- 10〉에서와 같이, 근로자와 사용자간에 $\alpha=0.05$ 수준에서 유의적인 차이를 보이고 있다. 즉 사용자의 경우 노조간부의 리더십을 덜 민주적(29%)로 평가하는 반면에, 일반근로자의 경우 비교적 민주적(54.1%)이라 평가하고 있다. 이는 노조간부에 대한 사용자의 불신을 잘 나타내 주고 있는