

제3장 한국 노사관계의 발전



Contents

1. 해방이전의 노사관계
2. 1950년대 노사관계
3. 1960년대 노사관계
4. 1970년대 노사관계
5. 1980년대 전 · 후반기 노사관계
6. 1990년대 노사관계
7. 2000년대 노사관계

해방이전의 노사관계

1. 해방이전 노사관계 환경

우리나라 노동운동은 자본주의적 생산양식을 도입하기 시작한 일본자본의 침투와 더불어 발생함.

→ 최초의 노동조합은 1906년 설립된 조선노동조합인데 전국적 규모의 중앙조직은 1920년 설립된 조선노동공제조합이다.

* 당시 근로자들은 열악한 작업환경에서 하루 12시간 이상의 장시간 노동을 하였고, 임금수준은 세계적으로 저임금이었던 일본인에 비해서도 절반밖에 되지 못하는 등 혹독하게 착취당함.

→ 따라서 한국 노동조합은 민족해방을 위한 정치투쟁의 성격을 띠.

2. 노동운동의 특징

- ① 초기에는 비조직적이며, 자연발생적으로 일어났으나 1920년대부터는 조직화된 전국적인 규모의 근대적 노동운동으로 발전함
- ② 노동운동이 조직적인 양상을 띠게 됨에 따라 일제가 치안유지법을 만들어 노동자 집회를 금지하고, 노동자들을 체포, 감금하는 등 가혹하게 탄압.
- ③ 일본의 노동세력에 대한 탄압이 심해짐에 따라 반작용으로 노동쟁의가 공장점거·경찰서습격 등 폭력성을 띠게 됨.

※ 해방이전의 노사분규 발생건수 150~200건, 참가인원수 15,000명, 근로자수 15만명, 조합원수 53,000명.

50년대 노사관계

1. 50년대 노사관계의 환경

경제상황은 고용수준의 저하로 실업자가 급증함으로써 매우 열악한 상태.

→ 6. 25사변으로 인한 열악한 경제환경 밑에서 1953년 3월 8일 노동조합법, 노동쟁의조정법, 노동위원회법이 제정되었으며 같은 해 5월 10일 근로기준법이 제정 공포됨.

※ 전반적으로 노동관계법은 대단히 높은 수준이었지만 근로조건은 생계비에 미달하는 저임금, 장시간근무, 열악한 작업환경이 지배적이었다.

→ 또한 대한노총은 조합원의 복지보다는 조합간부의 정치적 목적달성을 위한 수단으로 전략하여 노동조합 본래의 기능을 다하지 못하다 4.19혁명 발발 후 해체됨.

50년대 노사관계

□ 1950년대 노사분규 발생 건수

연도	발생건수	참가인원
1954	26	26,876
1956	32	-
1957	45	7,394
1958	41	10,031
1959	95	47,813
1960	227	64,335

50년대 노사관계

□ 1950년대 노사분규 발생 원인별 구성(단위 : %)

연도	임금 관계	근로 시간	감독자 배척	해고 반대	공장 폐쇄반대	조합 요구	기타
1954	66.7	-	-	25.9	-	3.7	3.7
1957	47.3	36.4	1.3	3.9	2.6	1.3	5.2
1958	51.2	-	-	31.7	-	2.5	14.8
1959	67.3	7.1	3.5	9.7	0.9	2.7	8.8
1960	47.6	2.3	3.9	12.9	1.6	-	29.7
평균	64.0	7.6	1.5	14.0	0.9	1.7	10.3

2. 50년대 노동운동의 특징

한국전쟁 이후 노사분규는 해방 직후의 정치쟁의에서 벗어나 근로자들의 경제문제에 중점을 두는 방향으로 변함.

- ① 1953년 노동관계법이 제정됨에 따라 민주적 노사관계제도가 성립되기 시작하였다는 점
- ② 노사관계는 자율적이었으며 노동조합의 형태는 기업별조합이었다.
- ③ 노동조합의 운영은 노사간의 자율성이 보장되면서 대립의 국면이 강했다.
- ④ 근로조건은 단체협약보다는 취업규칙으로 결정됨.

60년대 노사관계

1. 60년대 노사관계의 환경

이 시기는 ‘지도받는 자본주의 체제’라는 이름 아래 정부주도형, 외자의존형, 저임금의존형, 국력배양형 등의 개발정책으로 전환된 시기.

노동조합법, 노동쟁의조정법, 노동위원회법이 1963년 4월과 12월 2차에 걸쳐 개정됨.

- 개정법안의 특징은 노동조합 조직을 산업별 체제로 전환하였으며 노동쟁의에 대한 제약을 가하고 노사협의제도를 신설하였다는 점.
- 경제건설과 수출산업의 진흥을 이유로 기존 근로기준법상 규정되어 있는 근로시간을 연장시키고 유급휴가제를 단축함.

고도 성장에도 불구하고 근로자의 임금수준은 노동생산성의 상승에 비해 대단히 낮았고 근로시간의 경우 일부 대기업을 제외하고 장시간.

60년대 노사관계

□ 1960년대 노사분규 발생 건수

연도	발생건수	참가인원
1963	89	168,843
1964	126	207,406
1965	113	103,707
1966	117	145,168
1967	130	183,490
1968	135	256,290
1969	94	157,631
1970	70	207,826
1971	109	154,544

60년대 노사관계

□ 1960년대 노사분규 발생 원인별 구성(단위 : %)

연도	임금관계	해고반대	근로시간	권리분쟁	기타
1963	66.3	3.4	6.7	22.5	1.1
1964	80.0	4.8	1.9	12.4	0.9
1965	67.0	8.2	1.0	15.6	6.2
1966	75.8	0.9	3.8	13.5	3.0
1967	83.9	-	0.9	14.3	0.9
1968	69.6	6.2	-	22.3	1.9
1969	72.9	2.9	-	22.8	1.4
1970	70.0	2.5	-	25.0	2.5
1971	73.3	2.0	-	18.8	5.9
평균	73.8	3.4	1.6	18.6	2.6

2. 60년대 노동운동의 특징

경제성장 우선이라는 과제가 노동계층의 이익을 위한 주장보다 강했고, 미숙련 근로자가 절대 다수를 차지하고 있는 고용구조와 노동의 공급 과잉 속에서 노사관계 대등성은 이루어지기 어려웠음.

- ① 정부의존적 체질의 산업별 연맹체와 일선노동자 사이의 이해대립이 생겨나 노동운동조직의 이중구조가 형성되기 시작함.
- ② 정부의 기업우선적 노사관계정책이 기업의 인사·노무관리 합리화를 지연시킨 결과를 가져와 체불임금, 부당노동행위가 증대되는 경향을 빚음.
- ③ 노사의 자율교섭보다는 노사협의회를 통한 산업평화의 유지를 꾀함
- ④ 노동쟁의가 대형화·대량화되기 시작함.

70년대 노사관계

1. 70년대 노사관계의 환경

노동정책의 방향은 국가안보와 선 경제성장, 후 분배의 정책으로 일관되었으며 단체행동권의 제약을 강화하는 한편 협력중심의 노사관계 유지를 위하여 노사협의회의 기능을 강화하는 등 정부주도로 이끌어감.

1971년 12월 27일 ‘국가보위에 관한 특별조치법’의 공포로 단체교섭권, 단체행동권이 법으로 규제됨으로써 노동조합활동 위축됨.

노사관계가 정부주도로 이루어짐으로써 사용자측은 정부정책에 의존하여 노사문제를 자율적으로 해결하려는 경영전략을 수립하지 않음.

따라서 근로환경은 열악하고 근로자들은 소득분배과정에서 소외됨.

1972년 유신헌법이 공포됨에 따라 노사분규의 발생건수 감소

70년대 노사관계

□ 1970년대 노사분규 발생 원인별 구성(단위 : %)

연도	임금관계	권리분쟁	해고반대	근로시간	기타
1972	49.2	21.3	11.0	17.1	1.4
1973	27.2	31.0	17.1	22.0	2.7
1974	55.6	16.0	7.8	6.3	14.3
1975	48.1	21.8	7.5	3.0	19.6
1976	61.8	18.2	2.7	3.6	13.7
1977	68.8	13.5	4.2	2.1	11.4
1978	70.6	11.8	1.0	4.9	11.7
1979	63.8	9.5	5.7	-	21.0
1980	77.6	6.3	1.1	1.5	11.5
평균	58.3	16.6	6.5	6.7	11.9

2. 70년대 노동운동의 특징

70년대 노동운동의 특징은 노동정책의 방향이 국가안보우선과 선 경제성장, 후 분배의 정책으로 일관하였으며 노사관계는 대립의 요소가 제거되고 협력의 요소만이 강조됨.

→ 하지만 정부에 의한 통제와 탄압에도 불구하고 노동운동은 외부로 발전하여 극한적, 폭력적, 대규모화 함.

① 노동운동이 극한적이며 폭력적인 형태를 취함.

평화시장 전태일 분신자살사건, 현대조선소 폭동사태, YH 사건 등.

② 정상적인 노동운동이 이루어지지 않음에 따라 기존 노동운동에 대한 비판과 어용노조시비가 일어남.

③ 노동조합운동에 대한 사회로부터의 비판과 관심이 고조됨

80년대 전반기 노사관계

1. 80년대의 전반기 노사관계의 환경

노동관계 입법현황은

① 산업별 체제에서 기업별 체제로의 전환, ② 노동조합의 설립과 운영에 제 3자 개입 금지, ③ 단체교섭의 위임금지, ④ 노동조합 결성요건의 강화, ⑤ 노조임원의 자격제한, ⑥ 단체협약 유효기간의 연장, ⑦ 유니언 슝 제의 불 인정, ⑧ 노동조합의 재무사항 공개의무 등 규제적 측면이 강조됨.

→ 또한 단체행동권의 제한 범위에 방위산업체에 종사하는 근로자를 추가시킴.

→ 이와 아울러 노사협의회법이 노동조합법으로부터 떨어져 나와 독립법률로 제정됨.

2. 80년대 전반기의 노동운동 특징

첫째, 노사분규과정에서 노조원들이 집행부와 반 집행부로 나뉘어져 심각한 대립을 보여 노조의 정상적인 기능이 마비됨으로써 노사분규를 더욱 악화 시킴.

둘째, 많은 농성자들이 냉각기간을 두지 않고 바로 파업에 들어감.

셋째, 정부는 노사분규가 일어나자 불법적인 노사분규라고 지적하면서도 아무런 조치를 취하지 않음.

※ 80년대 전반기의 근로환경은 고용구조의 불안정, 생계비 적자폭의 증대, 장시간 노동, 열악한 작업조건, 산업재해의 증대 등 많은 문제점이 노출됨.

80년대 후반기 노사관계

정치적 민주화에 발맞추어 노동쟁의의 양과 질, 성격 등에 있어서 일대 획기적인 변화를 맞이한 시기.

1. 조직확대

각종 법률상의 제약이나 사용자의 방해로 억제되어 왔던 노동조합의 설립이 폭발적으로 증가.

→ 특히 병원, 언론, 금융, 대학, 연구소 등의 사무직 노조의 확대가 두드러짐.

→ 전반적으로 87년 이전까지 약 100만명을 유지하던 노동조합 조합원수가 90년 193만명으로 약 2배 가까이 증가하였다.

2. 노사대등성의 회복

87년 민주화선언 이후 가장 두드러진 현상의 하나는 노동조합이 노사대등성을 회복하였다는 점

→ 우리나라의 노사분규는 60~80년대 전반까지 100~200건 정도에 불과했던 것이 87년 일시에 3,749건의 노사분규가 폭발적으로 일어남

3. 민주노총의 등장(재야노동세력의 부상)

6. 29선언으로 달라진 것 중에 또 다른 하나는 급진적 노동운동의 세력화.

→ 70년대 심한 노동탄압에 저항하여 정부의 노동정책에 반대하고 기업의 지배복종적 노사관계를 반대하는 노동운동이 곳곳에서 성장해 오다가 6. 29 선언으로 이들 운동이 하나의 조직으로 표면에 떠오름.

→ 1995년 11월 22일 총 831개 노조, 조합원 41만 8천명으로 설립.

90년대 노사관계

노동조합 조직이 87년 2725개에서 90년 7883개로 크게 증가하다가 99년 5637개로 약간 감소

→ 이러한 이유는 일부 급진적이고 투쟁적인 노동운동으로 노동조합운동에 대한 일반 국민들의 지지도가 상당히 떨어졌기 때문.

1) 대립과 갈등의 노사관계

우리 나라의 노사관계는 자기의 몫을 크게 하기 위해 서로 다투는 대립과 갈등의 관계

2) 소모적인 교섭구조와 막대한 교섭비용

대립과 갈등의 노사관계는 교섭기간을 길게 하고 많은 비용을 낭비시킴.

3) 노사협력 기반 부족

노사가 참여와 협력을 통해 바람직한 노사관계를 만들어가는 데 필요한 노사협력기반이 부족.

□ 1990년대 노사분규 발생 원인별 구성(단위 : %)

연도	임금관계	단체협약	휴폐업/해고	구조조정	기타
1995	33.3	59.6	2.0	-	4.0
1996	24.1	71.3	1.1	-	2.3
1997	29.2	70.8	-	-	8.3
1998	42.9	47.9	2.5	6.7	8.4
1999	34.1	48.9	-	17.0	8.8
2000	22.0	68.2	0.8	9.0	2.0
평균	30.9	61.1	0.1	5.5	5.6

2000년대 노사관계

분배우선의 노사관계에서 생산적 노사관계를 지향하는 데 목적을 둠.

1. 생산적 노사관계가 지향하는 목표

- ① 국제기준에 부합하는 노사관계제도 확립
- ② 신뢰를 바탕으로 노사파트너십 구축
- ③ 법과 원칙이 지켜지는 노사관계 정착
- ④ 근로기준제도의 유연성 제공
- ⑤ 적극적 고용정책을 통한 일자리 창출에 총력을 다함

2. 2000년대 노사분규의 발생건수와 원인

- ① 2000년 노사분규 발생건수는 250건, 2001년 235건, 2002년 322건
- ② 원인으로서는 임단협 관련, 단체협약관련 분규비중이 가장 많았고, 체불 임금, 임금인상, 정리해고 순으로 나타남

21c 신 노사관계 정립을 위한 노·사·정의 역할

□ 노(勞)의 역할

- ① 근로자의 의식수준 향상, 자율성과 책임성 강조
- ② 노조전임자는 사용자에 대한 교섭 및 계약을 충실히 이행
- ③ 근로자의 재훈련, 능력개발, 산업재해 예방, 직업병 등에 관심을 가져야 하며 근로생활의 질 향상에 초점을 맞추고 노력해야 함.

□ 사(使)의 역할

- ① 경영의 투명성 제고
- ② 노동조합을 대등한 관계(동반자)로 인식
- ③ 민주적 경영관을 가지며, 종업원을 자산·인격적으로 대우 해야 함.
- ④ 사회적 책임을 중히 여기고 종업원의 안정된 근무환경 조성에 노력.

21c 신 노사관계 정립을 위한 노·사·정의 역할

□ 정(政)의 역할

- ① 성장과 분배가 동시에 이루어지도록 노사관계정책 개선에 노력
- ② 임금정책은 노동생산성 범위 내에서 이루어지도록 자율에 맡기고
인적 자산투자는 정부와 기업이 다같이 증가하도록 노력해야 함.
- ③ 노사분쟁은 정부의 불간섭주의로 나아가고 국가경제나 기간산업이
국민생활을 위협한다고 생각되면 중재조정을 나서는 성숙한 노사
관계제도와 관행이 정착되도록 노력해야 함.