

연구보고서

1991-002

## **노동운동이념 연구**

**한국노동연구원**

目次

머리말  
序論

1. 研究方法
2. 主要要約

第1部 韓國勞動運動의 理念的 發展方向 朴世逸

- I. 問題의 提起
- II. 勞動運動理念의 過去와 現在
- III. 勞動運動의 3가지 理念型
- IV. 勞動運動 發展의 三段階論
- V. 바람직한 理念과 原則
- VI. 國民主義를 向한 段階論
- VII. 맺음말

第1篇 先進國 勞動運動理念의 發展過程과 合意(社會史의 接近方法)

- I. 勞動運動理念의 理論的 摸索
- II. 勞動運動理念의 展開科程에 대한 社會史의 段階
  1. 勞動運動의 萌芽期: 시민권 운동과 생존권 투쟁
  2. 勞動運動理念의 葛藤期: 계급투쟁과 정치변혁 운동
  3. 勞動運動理念의 定着期: 경제적 실리주의
  4. 몇 가지 示唆點

III. 現代 西歐勞動運動理念의 摸索:

國家組合主義로부터 社會組合主義으로의 移行

1. 組合主義體制 模型에 대한 理念型의 分類
2. 國家組合主義의 理念體系
3. 社會組合主義體制의 理念

IV. 맺음말

第2篇 先進國 勞動運動의 理念型과 特徵(理念史의 接近方法)

- I. 勞動運動 理念史의 勞動組合의 概念
- II. 전통적 勞動組合運動의 세가지 理念型
  1. 自由主義的 勞組運動理念
  2. 社會主義的 勞組運動理念
  3. 基督敎的 理念
- III. 主要先進國 勞組運動의 理念史의 展開와 特徵
  1. 英國의 勞組運動
  2. 프랑스의 勞組運動
  3. 獨逸의 勞組運動
  4. 美國의 勞組運動

IV 現代 勞動組合運動의 理念과 思想

1. 革命的 組合運動思想
2. 勞動組合主義와 産業民主主義
3. 勞·史·政 協調의 關係: 組合主義思想

V. 맺음말

第3篇 西歐 組合主義理念 研究

- I. 序論
- II. 組合主義의 論議와 問題點
- III. 組合主義 研究의 主要動向
- IV. 組合主義 理念의 擡頭
- V. 勞·使 利害의 調整과 戰略
- VI. 새로운 勞動運動理念 定立과 課題

머리말

우리나라 勞動組合이 制度圈團體로 결성된 지 반세기 가까이 되었으나 아직도 勞動運動理念이 제대로 定立되지 못한 채 표류하고 있다. 일제시대의 民族主義의 理念下에서의 노동운동, 해방후의 勞總과 全評을 위시한 左右對立 그리고 經濟成長 第一主義下의 制度圈과 非制度圈간의 노동운동노선의 갈등이 우리나라 勞動運動理念史의 흐름이었다. 특히 최근의 흐름을 보면 6·29 이후 政治的 民主化 바람과 연계되어 산업민주화의 실현을 위한 방법론상의 갈등으로 여전히 勞動運動은 진통을 겪고 있다.

이와 같은 우리나라가 처한 노동운동의 방향표류는 선진국의 勞動運動理念史를 一見하면, 안정된 노사관계의 정착을 위해 겪어야 할 하나의 과도기적 진통으로 이해될 수도 있다. 즉 선진국의 경우에도 과거 100년 동안의 노동운동이념 투쟁을 거친 연후에야 겨우 그들 나름대로의 노동운동방향을 정립하여 오늘날의 안정된 勞動關係의 기반형성에 성공한 것이다.

선진제국의 노동운동이념의 전개과정에서 두드러진 특징은 초기의 열악한 노동조건하에서 계급투쟁모형의 革命的 組合主義에서 근로자의 경제적 지위향상을 위한 實利主義的 노동운동을 거쳐 오늘날 所與社會의 책임있는 세력화 운동으로 발전되어 왔다는 점이다. 결국 선진국의 안정된 노사관계는 근로자계층의 정치적·경제적·사회적 지위 향상을 위해 건전한 운동이념을 정착시켜 온 결과라고 할 수 있다.

그런데 우리나라에서는 이와 같은 선진국 노동운동이념의 흐름을 정리하고 어떠한 運動原理나 運動原則하에 우리나라 노동운동의 방향을 정립할 것인가에 대한 체계적인 研究書가 거의 없다시피하다. 그러나 아직도 기약없이 표류하고 있는 우리나라 노동운동을 바라볼 때 이 방향의 적극적인 연구가 중요한 과제임은 두말할 것도 없다.

이에 本院은 그 첫 작업으로서 國際比較論的 觀點에서 다양한 선진국의 노동운동이념의 모형을 정리·분석하고 우리나라 노동운동의 바람직한 이념발전방향을 모색해 볼 필요를 느낀다.

본 研究書는 크게 세 부분으로 구성되어 있다. 첫번째 序論에서는 본서의 研究方法와 研究要約을 정리하였고 두번째 부분은 國際比較論的 觀點에서 선진국 노동운동이념의 분석을 통해서 우리나라 노동운동의 방향 제시에 초점을 맞추었고 세번째 부분은 선진국 노조운동의 社會史的 및 理念史的 흐름을 정리하고 西歐의 社會的 合意模型의 이념과 전략을 거론하였다. 집필은 第1部를 朴世逸 서울대 教授가, 序論과 第2部는 本院의 宣翰承 研究委員이 각각 담당하였다. 여러 가지 어려운 여건하에서 이 時代의 과제를 다루어준 집필자들에게 깊이 감사드린다. 아울러 편집과정에서 수고한 朴贊瑛 出版팀장을 비롯한 金有順, 李善美, 朴榮河 연구조원에게도 위로의 말을 전한다.

끝으로 이 보고서에 수록된 내용은 모두 집필자의 개인 의견이며 본 연구원의 공식견해가 아니라는 점을 밝혀둔다.

1991年 7月

韓國勞動研究院  
院長 孫昌喜

序論

研究方法과 研究要約

## 1. 研究方法

일반적으로 社會運動을 하고자 한다면 그것이 함축하는 의미가 반드시 내재해 있고 원칙이 있다. 이를 이론적으로 분석하려면 理念研究가 절대적으로 필요하게 된다. 본 연구는 이들 사회운동 중에서 노동운동을 떼어서 선진국은 어떠한 과정을 거쳐서 이념이 전개되어 와서 오늘날 안정된 노사관계를 보여왔는가를 조명하려고 하였다.

노동운동은 사회·정치적 맥락과 遊離될 수 없으므로 사회 속에서 살아서 움직이고 서로 영향을 주는 과정에서 정립되어 가므로 이를 社會史와 연결시켜 보아야 한다. 독일의 세계적인 社會史家인 코가(J.Kocka)가 사회발전단계에 따라서 노동운동을 조명하려고 했던 것도 여기에서 연유한다고 할 수 있다.

다른 한편으로 우리가 노동운동의 이념을 연구할 때 반드시 거쳐야 할 과정은 이념의 전개과정을 理念史的으로 분석하여야 한다는 점이다. 이러한 연구관점은 아직 우리나라에서는 비교적 생소한 것으로 이해되나 우리에게 많은 시사점을 준다. 西歐 先進國에서는 이를 概念史(Begriffsgeschichte)의 범주에서 파악하나 이들의 특징은 어떠한 概念이나 理念이라 할지라도 이들이 가지는 歷史性和 社會性을 동시에 고려하여야만 이해의 폭을 넓힐 수 있다는 것이다. 즉 이들 모두의 관점에서는 어떠한 理念이나 用語 하나라도 그 시대적 배경과 유리될 수 없고 이들이 함축하는 意味 또한 政治社會 맥락과 부단이 연결되면서 변화되어 가고 있다는 觀點이다(R. Koselleck).<sup>1)</sup>

이러한 觀點을 통해서 선진국 노동운동이념을 연구하려는 주목적은 결론적으로 선진국의 경험이 어떻게 우리나라와 연결되고 어떠한 點에서 우리에게 示唆點을 던져주고 있는가를 규명하려는 데 있다. 즉 외국의 노동운동을 살펴보면 경제사회 발전단계에 따라서 다양한 理念이 표출되었음을 파악할 수 있고 우리나라의 노동운동이념도 이러한 추세와 무관할 수 없다. 따라서 우리나라의 노동 운동이념의 방향을 모색하고 이념을 정립하기 위해서는 先進國의 역사적 경험이 중요한 교훈을 줄 수 있으며, 이를 위해서는 국제비교론적인 시각이 필요하게 된다. 이러한 국제비교론적 관점에서 논의된 第1部 朴世逸 教授의 글은 우리나라 노동운동이념 정립과 방향 제시에 의미하는바가 크다고 할 수 있다. 위에서 언급한 노동운동이념 연구의 방법론적 고찰은 다음의 세 가지로 요약될 수 있다.

- 노동운동이념의 社會史的 方法
- 노동운동의 理念史的 研究
- 노동운동이념의 國際比較論的 研究

그러나 이들 세 가지 관점 중에서 本書가 공통적으로 빼놓지 않고 추구했던 분석방법은 세 번째 국제비교론적 방법(Comparative Study)이다. 선진국의 다양한 케이스에서 노동운동의 전개과정에서 도출되었던 일관된 흐름을 정리하고 여기에 배태되어 있는 운동법칙을 추구해 보려고 할 때 각 선진국을 서로 비교하는 방법이 가장 유용한 것으로 이해될 수 있다.

本書는 다음과 같이 크게 2部로 나누어져 있다. 第1部는 한국의 노동운동이념 정립과 방향을 모색하기 위해서 선진국의 理論的 觀點을 제시하고 이에 따라 이들의 경험적 사례를 소개하고 이들이 우리나라에 어떠한 점에서 示唆點이 있는지를 분석하였다. 필자는 포괄적인 의미에서 國民主義를 내세워 노동운동이념의 바람직한 방향으로 높고 이를 달성하기 위한 제반여건과 운동원칙을 제시하고 있다. 이러한 국민주의적 노동운동방향은 第2部의 西歐 組合主義(Corporatism)<sup>2)</sup>의 이념과 연결시켜 볼 수 있으나 필자는 이와는 구별된 제3의 유형으로 보고 있다. 즉 國民主義는 선진국의 코포라티즘과 일맥상통한 것으로 보고 있으나 우리나라의 현 여건을 고려하여 발전되고 적합된 유형으로 제시한다.

다음의 第2部는 논의의 초점이 대표적인 先進國의 勞動運動理念에만 맞추어져 있다. 第2部의 주요목적은 다양한 선진국의 事例 속에서 운동이념의 공통적인 흐름과 추세를 끌어내어 이들이 갖는 의미를 분석하려고 하였다. 이러한 선진국의 경험을 우리나라의 제반여건과 비교해서 시사점을 발견하는데는 이 부문에 관심을 갖는 독자에게 어렵지 않은 작업이 될 것이라고 믿는다.

第2部는 세 편의 논문으로 구성되어 있다. 第1篇은 노동운동이념을 社會史的으로 조명하여 정치·사회 맥락에서 노동운동의 전개과정을 파악하려고 하였다. 여기에서는 노동조합이 결성되기 이전인 중세 시민권운동으로 출발한 노동운동에서부터 1970년대 들어와서 본격적으로 논의되기 시작한 서구 선진국과 남미의 관료적 권위주의 정치체제하에서의 코포라티즘模型까지 언급되어 있다. 그리고 第2篇은 社會史的의 노동운동이념을 토대로 다양한 理論的 전개과정을 이러한 모형에 따라 정리하고, 이들이 현대 노동운동이념 형성에 어떠한 영향을 주고 정착되어 갔는지를 理念史的으로 파악하려고 하였다.

마지막으로 第3篇에서는 前記한 두 편의 논문이 모두 가장 최근에 대두된 노사관계의 흐름으로 서구의 코포라티즘體系를 제시함에 따라서 이를 분석적으로 구체적으로 언급되어야 할 필요성에서 출발했다. 여기에서는 서구 코포라티즘의 주요 연구동향을 우리나라에서 논의되고 있는 부문과 연결시켜 향후 노동운동이념의 정착화를 위한 代案提示의 성격을 담고 있다.

다음에서는 독자의 이해를 돕기 위해서 이들 논문의 핵심적인 내용을 발췌하여 어떠한 맥락에서 구성되어 있는지를 주요 요점별로 제시한다.

주석 1) 그러나 개념과 이것이 표현하고자 하는 사회적 實際 사이의 관계는 복잡하여 완전히 일치하는 것은 아니다. R. Koselleck. *Vergangene Zukunft, Zur Semantik geschichtlicher Zeiten*, Frankfurt, 1929, pp, 107~129)"Begriffsgeschichte und Sozialgeschichte")

주석 2) 코포라티즘을 우리나라 말로 옮기는데는 적지 않은 어려움이 따른다. 지금까지 學界는 組合主義로 거의 통일해서 사용하고 있다. 本書에서는 朴世逸 教授는 協同主義로 사용하기도 하나 筆者는 코포라티즘과 組合主義를 혼용하기로 한다. 보다 자세한 문제제기는 第2部 第3篇 註1를 참조할 것.

## 2. 研究要約

가. 第1部 韓國勞動運動의 理念的 發展方向

第1部에서는 선진국의 노동운동 전개과정을 검토하고 여기에서 일정한 운동원칙을 밝혀낸 다음, 이를 한국의 노동운동이념 정립에 어떠한 시사점을 주는가에 대해 비교론적 방법론을 따르고 있다.

최근 우리 產業界의 勞動力은 高學歷 추세에 따라 서구식 고등교육을 받는 세대들의 증가로 民主的이고 參與的인 노사관계에 대한 욕구분출이 전망되고 있다. 이와 함께 과거 권위주의적 政治體制와 성장위주의 經濟政策은 6·29 이후 新政治, 經濟秩序의 수립으로 대체되어야 할 時代的 轉換期에 직면하여 있다. 이에 따라서 노동운동에서도 自己位置 및 役割의 定立, 理念的 方向과 실천원칙의 정비가 요청되고 있다.

우리나라 노동운동은 1950년대까지 左右派 이념의 헤게모니紛爭으로 정치세력에 종속되어 자주성을 갖지 못하여 근로조건과 같은 經濟紛爭에 크게 기여하지 못했다. 1960년대 이후 成長第一主義에 밀려 노동운동은 위축되었으며 1970년초 이래 노동운동은 경제분쟁도 불가능한 상태로 점철되었다. 1980년대에 들어와서 1987년 6·29선언 이전까지는 노동조합은 존재하나 노사자치에 기초한 진정한 團體交涉과 같은 경제분쟁의 기회가 존재하지 않았다고 할 수 있다. 그러나 1987년 6·29 이후 종전 制度圈 勞動組合의 어용성과 귀족성 그리고 권위주의체제와 성장위주의 경제질서에 대한 變革指向的 知識人의 반발로 인해 非制度圈 노조조직체의 등장을 가져왔다. 이에 따라서 제도권 조합운동에 대한 현장노동자의 반발로 政治的 組合主義 성향이 대두되었다.

1989년 이후는 비제도권 노동운동에서 指導理念의 변화가 일어났는데 이는 정치적 조합주의 후퇴와 경제적 조합주의 강화가 두드러진 특징이며, 따라서 현재 우리나라의 노동운동의 主流는 노동조합주의 실현으로 볼 수 있다. 그러나 기업과 정부가 경제적 조합주의를 부정하거나 이를 잘 육성하지 않는다면 정치적 조합주의의 재등장 가능성은 높다고 할 수 있다.

지금까지 선진국에서 나타난 勞動運動理念을 필자는 政治主義, 經濟主義, 國民主義로 大別하고 이를 產業發展段階와 연결시켜 보고 있다. 즉 산업화 초기에서 정부와 기업의 반조합주의적 태도에 연유하여 노동운동 방향을 정치투쟁과 혁명성에서 체제변혁을 기도하려고 했던 정치주의에서 政府의 공정한 룰(Rule) 설정자 및 감시자로서의 기능하에서 노사 단체교섭에 의한 실리주의적 경제주의 단계로 넘어온다. 마지막으로 현대산업사회에서 노조가 경제·사회정책 수립과 운영에 참여하고 경영의 동반자로서 노조의 역할이 부여되면서 國民主義가 도래한다고 보았다.

이와 함께 필자는 자본주의 발전에 따라서 기업도 三段階를 거쳐서 발전한다고 보고, 이를

노동운동이념과 연결시켜 보고자 하였다. 즉 政治主義가 일반화 되었던 시기에는 사용자 우위의 시대였고 기업이 발전하면서 경영자 우위의 시대가 도래하면서 노동운동이념도 經濟主義가 지배적 양상으로 발전되고 마지막으로 현대산업사회(초자본주의시대)하에서 주도적 경향인 人本主義 시대에서는 國民主義가 전개되는 것으로 파악하고 있다. 이러한 三段階發展論은 단순히 시대적 구분으로 특징되는 것이 아니고 기업발전, 노사관계의 역학관계 등을 고려한 複線的으로 파악하려고 하였다(Mills의 4가지 노사발전단계 참조).

우리나라 노동운동의 이념을 정립하기 위한 바람직한 방향은 무엇인가? 우리나라 노동운동의 이념적 발전방향은 장기적으로는 國民的 組合主義를 지향하되 당면목표로는 정책지향형 노조주의와 정책지향형 경제주의를 제1목표로 하여야 한다고 본다. 이를 위해서 우리나라 노조운동의 이념은 民主性, 自主性, 責任性을 전제로 한 勞動組合主義 즉, 경제적 조합주의의 정착이 당면목표가 되어야 한다. 또한 노조운동은 경제주의를 견지하면서도 정책지향형 노조주의를 견재해야 한다. 이러한 운동원칙하에서 장기적으로 국민적 조합주의를 지향하기 위해 勞·使·政·學간의 대화채널의 구축, 정기적 정보 및 의견교환의 제도화, 노조의 政策機能 強化를 지원해야 한다.

이와 같이 가장 발전되고 안정된 노사관계에서 정형화된 國民主義를 우리나라에 정착시키기 위해서 어떠한 운동원칙이 필요한가? 필자는 이를 위해서 다음과 같은 네 가지 기본원칙을 제안하고 있다.

- 조합민주주의의 원칙
- 조합자주성의 원칙
- 대등·자율·성실교섭의 원칙
- 상호인격 및 권위존중의 원칙

이러한 원칙이 설정되었다고 해서 노사관계 정착이 저절로 되는 것은 아니다. 이를 위해서는 보다 거시적 차원에서 추진되어야 할 대원칙이 세워져야 하는데 產業民主主義가 정착되어야 하며 노조의 정책강화기능이 수반되어야 하고, 국민 경제와의 조화원칙을 견지하고 다각적인 시민운동 연계하에서 社會的 連帶主義가 필요하다고 보았다.

이러한 거시적인 대원칙이 세워지고 노사관계의 원칙이 설정되었다고 하여도 이를 효율적으로 추진하기 위한 戰略이 강구되어야 한다고 보고 이를 추진하기 위한 四段階의 方法論을 구체적으로 제시하였다.

- 第一段階 노동조합운동의 자기혁신단계 : 노조의 자주성, 민주성, 책임서 제고를 위한 자기반성과 자기혁신 노력 진요.
- 第二段階 단체교섭제도 정착의 단계 : 단체교섭제도의 정착을 통하여 분배질서의 공정성 회복과 신뢰회복이 요청됨.
- 第三段階 경영민주화의 단계 : 노사간 이해공동 사항인 생산증대와 효율의 극대화를 위한 노조의 경영참가 확대가 요청됨.
- 第四段階 경제민주주의 실현 : 각종 법제도의 개혁과 정책의 수정을 위해서 노조의 정책활동 강화를 통해서 경제민주화를 기해야 함.

이와 같이 네가지 段階別 戰略이 효율적으로 추진되면 노조운동이 노동조합주의 정착과 경제민주주의 실현에 적극 기여하게 되고 결국 國民主義的 組合主義로의 發展에까지 昇華된다고 본다. 이와 함께 勞·使·政 三者의 결집된 노력도 아울러 강구되어야 한다. 이를 위해 政府는 공정한 룰(Rule) 설정자, 효율적인 利害調整者 그리고 중립적인 法執行者로의 역할이 수행되어야 한다. 다음으로 勞使는 노사 공동운명체로서 의식이 뿌리내리도록 상호신뢰성 확립에 노력해야 하며 노·사·정 당사자들만이 아니라 올바른 노사관계가 정착되도록 일반시민의 公論(Public Judgement)이 형성되어야 한다고 보았다.

#### 나. 第2部 先進諸國의 勞動運動理念

第1篇은 노동운동을 社會史的 흐름과 연결시켜 보려고 하였으며 여기에서는 노조가 結成되기 이전의 中世에서부터 노조가 정치·사회의 공인된 이익단체로서 다양한 역할을 수행하고 있는 현대산업사회에 이르기까지 정치·사회적 맥락과 노동운동을 연결시켜 조명하여 보았다. 즉

노동운동 萌芽期에서는 노조가 결성되지도 않았던 中世手工業과 家內工業의 생산형태의 시대에서 시민권 운동을 통한 민주주의적 자각과 함께 그 당시의 열악한 생활상태에서 생존권 투쟁에서 출발한 정치·사회운동으로 나타났다. 工場制工業의 생산형태로서 노동자의 근접성·집중성이 이루어지고 노조가 결성되면서 초기 산업자본주의 弊病에 따른 노동자의 극한적인 생활상태에서 자본주의체제 변혁을 위한 계급투쟁을 위한 노동운동이 진행된다. 다음으로 生産方式도 大量生産으로 이행되고 자본주의가 정착되면서 노동자 생활의 질이 향상된다. 그럼으로써 노동운동의 계급투쟁 성격이 사라지고 대신 노사의 단체교섭에 따른 경제적 실리주의가 바탕이 된 노동운동이 자리잡게 된다. 이러한 경향이 20세기초에 시작되어 노동조합주의라는 이름으로 일관된 흐름으로 진행되나 西歐에서는 1970년대부터는 코포라티즘이라는 새로운 潮流가 나타났다.

즉 일반적으로 서구에서는 전통적으로 노동자의 이익표출이 사회민주당의 제도화로 어느정도 의회를 통해 가능하도록 되어 있었으나 제2차대전후 多元主義 政治體制의 등장으로 노동조합 및 사용자집단이라는 거대집단에 대한 國家統治力이 의문시되고 이들 집단의 이익표출을 효과적으로 가능하도록 하는 상호공생주의적 필요에 따라서 英美와는 다른 코포라티즘적 체계가 등장하게 되었다. 즉 여기에서는 勞·使·政의 三者가 상호공생적 바탕 위에서 이해관계를 자율적으로 조정하여 社會的 合意에 도달하는 모형이라고 할 수 있다. 그러나 코포라티즘은 정치사회발전단계에 따라서 相異한 형태를 보이고 있는데 서구의 발전된 議會民主主義體制하에서의 社會코포라티즘과 南美와 같은 관료적 권위주의체제에서의 國家코포라티즘이 그 한 예이다.

따라서 본 논문에서는 이와 같이 노동운동이 정치·사회적 변화와 구조변동 속에서 어떻게 변모되어 왔는지를 社會史的 方法을 통해서 조명하려고 하였다. 따라서 현대선진국가에서 크게 두 가지의 노동운동의 흐름이 제기된다.

- 경제적 실리주의적 勞動組合主義
- 社會的 合意模型의 코포라티즘

第2篇에서는 선진국 노동운동을 理念史的으로 조명하여 보았다. 이를 위해서 세 가지 類型의 전통적인 노조운동이념을 설정하고 이들이 당시의 노조운동과 어떠한 맥락에서 전개되어 왔는지를 國別로 분석하였다.

- 사회주의적 노조운동이념: 자본주의적 질서를 부정하고 社會主義 秩序下에서 계급투쟁을 통한 사회정치개혁과 무계급사회를 지양하는 이념을 표방함.
- 자유주의적 노조운동이념: 노조의 계급투쟁과 정치활동을 배제하고 자본주의 체제하에서 '勞動市場制度'에 따른 실리주의적 원칙을 견지함.
- 기독교적 이념: 前記한 자본주의 질서가 되고 있는 노동자를 객체화된 상품으로 간주하는 관념을 배격하고 아울러 사회주의적 이념에서처럼 和解할 수 없는 계급투쟁으로 무장된 이념도 아울러 부정하며 여기서는 기독교적 윤리의 기초 위에서 상호이익을 추구하는 공통선을 추구하는 것을 목적으로 함.

먼저 영국의 노조운동이념은 다원주의적 自發主義模型에 따라서 自由的 노조운동이념을 견지하였으며 프랑스의 노조운동은 극심한 이데올로기 분열상을 보여 왔으며 초기 노동운동에서 시작된 노조운동에 대한 국가개입의 일관된 흐름에 따라서 사회주의적 노조운동이념이 주류가 되어 왔으며 서독의 경우는 위의 세 가지 노조운동이념이 가장 理念型的으로 표출되어 왔다. 마지막으로 미국은 영국의 페이비언協會와 웹부처의 産業民主主義 영향하에서 자유주의적 전통에 의한 노조운동이 근본바탕이 되었다고 할 수 있다.

이와 같은 노조운동이념이 현대산업사회에서 어떻게 理念史的으로 연결되며 영향을 주어 왔는지를 분석하면 다음과 같다.



| 초기노조운동이념 | 현대 노조운동의 흐름 | 주요 사상가    | 대상국가           |
|----------|-------------|-----------|----------------|
| 사회주의     | 혁명적 조합주의    | 마르크스, 엥겔스 | 초기산업국가<br>제3세계 |
| 자유주의     | 노동조합주의      | 웹부처       | 美·英            |
| 기독교주의    | 코포라티즘       | 슈미터, 웹브로크 | 현대서구유럽         |

먼저 초기 노동운동의 자유주의 이념은 웹부처의 산업민주주의 이론을 토대로 英·美의 실리추구의 노동조합주의(Unionism) 확립에 바탕이 되었으며 이는 오늘날 노동조합주의로 체계화되었다. 다음으로 社會主義 노조이념은 현대 선진국에서는 영향력이 없으나 사회변혁을 추구하는 정치적 조합주의 형태로서 남미의 관료적 권위주의 체제에서 民衆主義(Populism)과 연결되어 이른바 정치적 발달수준이 낮은 제3세계의 노사관계모형에서 자리잡고 있다.

끝으로 역사적으로 노동운동이 폭발적으로 분출된 경험을 가진 서구 선진국가에서 자유주의적 이념과 사회주의적 이념 모두 문제가 있다고 보고 이들의 모순을 지양하고 노·사·정의 社會的 合意를 이루어내기 위한 코포라티즘이 발달되었다. 이는 19세기 노동운동 초기의 기독교적 이념과 중세 길드체제 그리고 노조의 정책참여 등의 전통에 의해 영향을 받은 것이다.

第3篇에서는 서구 선진국에서 발전된 노동운동이념을 분석하여 보면 1900년대부터 자리잡기 시작한 경제적·실리주의적 노동조합주의가 1970년대에 들어와서 코포라티즘이 서구의 주도적인 경향으로 대두됨에 따라 이들의 노동운동이념을 집중적으로 분석하였다. 즉 第1篇과 第2篇 모두 선진국의 노동운동이념이 코포라티즘으로 이행되는 것으로 설정하고 있음에 따라 이에 대한 보다 구체적인 언급이 本書를 접하는 讀者들에게 필요할 것으로 판단하였다.

여기에서는 서구의 코포라티즘적 경향을 독일, 오스트리아 그리고 스웨덴을 사례로 들어 분석하며 이들 체제의 등장배경, 연구동향 그리고 社會的 合意를 구축하기 위한 理念과 戰略을 다루고 있다. 특히 본 글에서는 지금까지의 한국에서 코포라티즘의 논의가 國家코포라티즘에만 집중되어 있어서 서구의 社會코포라티즘에 대한 論議가 부족한 현상에서 발전적으로 논의를 확대해야 할 필요성이 제기된다고 보았다.

西歐코포라티즘이 등장하게 된 배경은 크게 네 가지 측면에서 고찰될 수 있다.

첫째, 현대산업사회에서 분화된 제세력간의 이해대립관계를 어떠한 원칙하에서 調整해야 할 필요성이 제기되며, 특히 노사관계에서도 國家의 調整力은 코포라티즘에서 효과적으로 발휘될 수 있다.

둘째, 제2차 세계대전시 주도적 경향이 되었던 多元主義體制는 갈등 대립하는 다양한 利害集團이 스스로 균형과 조화에 도달한다는 假定은 너무 理想的인 模型으로서 비판되고 있다.

셋째, 선진국 경제는 1~2차 오일쇼크를 경험하면서 경제위기에 봉착하였고 산업화과정에서 폭발적으로 누렸던 기업수익 증대는 더 이상 기대할 수 없으며 국제산업 조정의 지연, 만성적 인플레이션, 세계무역의 구조적 불균형 등으로 국제경제적 위기에 직면하였다.

넷째, 이러한 거시경제적 위기 외에도 세계시장의 Block化 현상에 따른 自國利益의 침해한 대립등으로 국제경쟁이 치열하게 됨에 따라 新重商主義 시대에 즈음하여 自國內에서 勞·使·政의 合意무드가 과거 어느때보다 필요하게 되었다.

다섯째, 이러한 전반적인 추세에 따라서 선진국의 경우에는 복지국가개념의 대두와 이른바 제3세계에서 권위주의 정부의 출현 등으로 國家介入이 모든 私經濟 영역에까지 확대되어 코포라티즘의 경향으로 나아가고 있다.

이에 따라서 코포라티즘적 경향이 서구국가에서 하나의 주도적 경향으로 되어가고 있으며 여기에서의 중심적인 이념은 다음과 같이 정리될 수 있다.

- 경제위기와 협동모색: 전쟁과 같은 비상시기와 경제침체에 의한 경제위기 등 국가위기하에서 위기관리체제로서 사회 각 부문의 協同과 合意를 모색하는 대안으로 제기된다.

- 이익대표의 새로운 질서와 統合: 기능적 이익대표의 새로운 형태를 통해서 利益代表體系들 간에 새로운 형태의 合意를 통해서 그리고 정치적 의사형성과 정책수행에 대한 참여를 통해서 이익집단들의 통합을 확보하는 사회적 이익대표체제의 구조, 역할 그리고 책무의 새로운 질서와

연관된다.

- 계급투쟁의 終焉-이익대표집단 사이의 合意: 우리가 앞에서 언급한 바와 같이 직업신분적 이데올로기의 핵심적 요소는 노동자와 기업가 사이의 협동작업 그리고 계급투쟁의 종언으로 파악된다.

- 국가적 그리고 사회적 이익의 合意體系: 정치·경제·사회적 문제에 대해서 근본합의를 가능하게 하도록 사회이익집단들과 공공대표로서 政府가 협상과 협약을 통해서 문제를 풀어가도록 한다.

그러면 이러한 이념과 함께 코포라티즘적 체계에서 사용되는 주요전략은 어떻게 정리될 수 있는가?

첫째, 코포라티즘 戰略은 勞·使·政 三者가 교환원리에 충실하여야 한다는 점을 강조한다. 어느 一方의 완전한 승리자나 완전한 패배자를 야기하지 않고 利益은 相互交換한다.

둘째, 코포라티즘體系에 참여하는 勞·使·政 三者는 相互共生的 體系를 유지한다. 즉 이들 三者는 상호 호혜적인 입장에서 서로 다 함께 더불어 사는 공동운명체로서 관계를 견지한다.

셋째, 코포라티즘體系가 유지되기 위해서는 自身の 利益이 효과적으로 表出되는 채널이 늘 구축되어야 한다. 즉 國家는 勞使의 거대집단을 효과적으로 統制할 수 있고(국가통치력 확보) 勞使는 個個利益을 원활하게 주장할 수 있는 여건이 마련되어 있다.

우리나라와 같은 國家役割이 전통적으로 강조되어 왔던 입장에서 社會的 合意 도출모형은 어떤 형태로서든지 국가의 역할을 배제할 수 없다. 바로 이러한 점에서 코포라티즘體系는 社會的 合意模型 구축이 현안의 과제로 등장한 현상에서 示唆하는 바가 크다고 할 수 있다.

## 第1部

韓國勞動運動의 理念的 發展方向

朴世逸

(서울大法大教授)

### I. 問題의 提起

오늘날 우리 사회는 '새로운 時代'로 접어들고 있다. 그리고 이 새로운 時代는 사회·경제 제반문제에 대하여 새로운 發想과 觀點의 정립, 새로운 理論·哲學의 정립을 요구하고 있다. 勞動運動도 예외는 아니다.

주지하는 바와 같이 우리 사회도 産業化의 진전에 따라 취업자 중 봉급 및 임금생활자, 즉 被傭者의 비중이 급증하고 있고, 이들 대부분이 戰後世代·高學歷世代로 대체되고 있다. 1985년 현재 우리나라 경제활동인구 1,560만명의 52%에 해당하는 810만명이 피용자이었으나 2000년에는 경제활동인구가 약 2,260만명으로, 피용자는 그 중 약 67%에 해당하는 1,510만명으로 증가할 것이 예상된다. 동시에 6·25 이후 출생세대가 2000년까지는 우리나라 全人口의 82% 이상을 차지하게 될 것이고 우리 사회의 고학력화도 지속적으로 확대되어 1980년에는 14세 이상 인구의 5.4%만이 大卒者였으나 1990년에는 12.0%, 2000년에는 17.7%가 대졸자가 될 것이다.

한 마디로 戰爭등의 絶對貧困을 경험하지 않은 세대들이 즉, 個人主義와 自由主義的 경향이 강한 서구식 고등교육을 받은 세대들이 우리 산업사회의 주역으로 등장하고 있는 셈이다. 이에 따라 노동자들의 權利意識도, 민주적이고 참여적인 노사관계에 대한 노동자들의 욕구수준도 급속히 높아지고 있고, 이러한 노동자들의 권리에 대한 자각과 운동의식의 고양으로 우리나라 노동운동도 오늘날 새로운 발전과 도약의 계기를 맞이하고 있다.

실은 노동자들뿐 아니라 사회 모든 구성원들의 정치적 참여, 경제적 복지·사회적 형평에 대한 욕구와 기대도 크게 높아지고 있고, 이미 높아진 욕구수준은 情報化와 地方化의 물결을 타고 전국적·전산업적으로 급속히 平準化되고 있는 현실이다. 이러한 변화들은 종래의 權威主義的 정치체제와 成長優先의 경제정책에 대한 근본적 變化와 改革을 요구하고 있으며, '새로운 時代'에 걸맞는 새로운 政治·經濟秩序의 수립을 요구하고 있다. 이런 속에서 우리나라 노동운동에 대해서도 새로운 自己位置 및 役割의 定立, 理念的 방향과 實踐原則의 정비 등이 요구되고 있다. 그런데 오늘날 우리나라 노동운동이 새로운 自己位相을 설정함에 있어 당면하는 어려움은 노동운동 外部로부터 오는 탄압, 무원칙적 간섭에서 기인하는 바도 크지만, 그에 못지않게 노동운동 内部에서의 思考와 思想의 혼란, 哲學理念 및 運動原則의 동요, 그리고 노동운동에 대한

일반시민들의 올바른 이해와 협조부족 등에서 기인하는 바도 크다. 따라서 현재 노동운동 내부에서 나타나는 사고와 이념의 혼란, 일반시민들의 이해부족 등을 극복하기 위해서 우리나라 노동운동이 나아가야 할 올바른 理念的 方向과 올바른 勞動原則 등을 재정비·재정립하는 일은 대단히 시급한 理論的·實踐的 과제가 된다.

올바른 指導理念과 原則이 확립되면 이를 노동운동의 내부와 외부에 분명히 천명하고, 노동운동 지도자들 스스로가 그 이념과 원칙들을 몸으로 실천하여 지켜나가야 한다. 그래야 노동운동의 指導路線에 대한 조합원들의 전폭적 支持를 받을 수 있고, 노동운동의 正當性과 필요성에 대한 폭 넓은 國民的 共感도 형성시켜 나갈 수 있다. 본고의 목적은 이러한 방향으로의 노력에 一助하고자 하는데 있다.

## II. 勞動運動理念의 過去와 現在

日帝때의 우리나라 노동조합운동은 民族解放이라는 정치투쟁이 작업장에서의 근로조건 향상을 목표로 하는 경제투쟁에 우선하는, 그러나 기본적으로 兩者가 결합된 형태로 나타나는 노동조합운동이었다. 그러나 제2차 세계대전 직후 우리나라 노동조합운동은 二元化되어 全評은 혁명주의 신봉의 左派組合運動을 대표하게 되고, 勞總은 反혁명주의의 右派組合運動을 대표하게 된다. 그리하여 兩者간의 袞계모니紛爭이 격렬히 일어나, 그 어느 쪽이든 노동조합운동이 정치세력(左든 右든)에 종속되어, 노동운동 본연의 自主性을 가지지 못했다는 점에서는 공통점을 가진다. 환언하면 政治鬪爭에 몰두하여 작업장에서의 근로조건향상 투쟁, 즉 經濟鬪爭에는 크게 기여한 바 없었다.

1961년 5·16 이후 한동안, 노동운동에서 경제투쟁[團體交涉]의 경험을 축적할 수 있는 기회가 있었으나 60년대 후반부터 成長第一主義에 밀려 노동운동은 탄압받고 위축되기 시작했으며, 70년초 維新體制의 성립을 계기로 노동운동은 경제투쟁 자체도 불가능한 최악의 상태로 접어들게 되었다.

이러한 상태는, 1980년 봄 정치적 해빙기에 일시적으로 풀어지는 듯하였으나 곧 다시 硬化되어 기본적으로 1987년 6·29 선언이 있을 때까지 지속되어 왔다고 할 수 있다. 이 기간은 엄밀히 말해서 노동조합은 있었으나 勞動組合主義(Trade Unionism)는 존재하지 아니했던 시기였다. 환언하면 노동조합은 있었으나 勞使自治에 기초한 진정한 團體交涉의 기회, 즉 經濟鬪爭의 기회는 존재하지 아니했던 시기였다. 따라서 우리나라에서 노동조합운동의 歷史는 비교적 길지만, 진정으로 단체교섭다운 단체교섭을 해본 경험은 1987년 6·29 이후 극히 최근의 일이다. 그만큼 우리나라 노동운동에서 경제투쟁의 경험과 관행의 축적은 勞·使 쌍방 모두에게 극히 日淺한 일이라 하겠다.

6·29 이후 우리나라 노동조합운동은 크게 兩分되어 勞總을 중심으로 하는 制度圈 조합운동과 全勞協등 재야노동운동을 중심으로 하는 非制度圈 조합운동으로 나뉘게 된다. 비제도권 조합운동이 발생하는 데는 두가지 계기가 있었다고 판단되는바, 첫째의 발생계기는 종래 제도권 조합운동의 어용성과 귀족성 즉, 對外自主性 부족과 對內民主性 부족에 대한 일반 現場勞動者들의 반발이고, 두번째 발생계기는 종래의 권위주의적 정치체제와 성장우주의 독점적 경제질서에 대한 변혁지향적 知識人들의 반발이었다. 이 두 가지 반발이 합쳐서 비제도권 조합운동을 형성하게 된다. 그런데, 종래 제도권 조합운동에 대한 현장노동자들의 반발속에는 경제적 조합주의의 성향이 강하게 나타나고 변혁지향적 지식인들의 반발속에는 정치적 조합주의의 성향이 강하게 나타났다(경제적 조합주의와 정치적 조합주의의 개념에 대해서는 다음 章에서 評論한다).

6·29 이후 한동안 소극적 태도를 보이던 제도권 조합운동도 1988년 11월 한국 노총 임시 전국대의원대회 이후 새로운 집행부 선출과 더불어 改革派가 등장하여 "노총 42년의 굴욕과 오욕의 역사를 청산할 것"을 천명하고 '거듭나기'를 위한 개혁의 몸부림을 치고 있는 중이다. 이들 개혁파들이 내세우는 개혁노선의 성격은 기본적으로 노동조합운동의 자주성을 전제로 한, 經濟的 組合主義라고 볼 수 있다. 이들 개혁파들이 노동조합의 정치참여의 필요를 주장하고 있으나, 이는 노조운동의 지도이념을 政治的 組合主義로 전환함을 의미하는 것은 아니다. 기본적으로는 경제적 조합주의를 견지하되, 노조의 경제투쟁에 유리한 정치적 환경·법·제도환경을 만들기 위해, 노동자들이 가지고 있는 선거권자로서의 잠재적 힘을 조직화하여 이를 최대한 활용해 보겠다는 의지이다.

1989년 후반 이후 非制度圈 노동운동 속에서도 약간의 指導理念의 변화가 일어나고 있는바, 그것은 정치적 조합주의의 후퇴와 경제적 조합주의의 강화이다. 이러한 변화가 보이는 주된 이유로는 정부에 의한 비제도권 운동에 대한 규제강화, 우리 사회 전반에 불완전하나마 민주개혁의 진전, 정치적 조합주의에 대한 현장노동자의 반발과 일반시민들의 비판, 그로 인한 비제도권 운동에서의 지식인출신 운동가들의 영향력 감퇴 및 반대로 현장노동자출신 운동가들의 영향력 강화, 그리고 東歐와 소련, 중국 등 중대 社會主義圈의 붕괴 및 개혁 등에 있다고 보여진다. 요컨대 오늘날 노동운동의 기본이념에 있어서, 제도권의 改革派와 비제도권의 現場出身派간에는 質的으로 큰 차이는 없는 것 같다. 한마디로 경제적 조합주의, 환언하면 노동조합주의의 실현이 양자의 공통된 지도이념이다. 그러나 물론 앞으로 기업 내지 정부측에서 경제적 조합주의 자체를 부정하는 움직임이 일어난다면, 우리나라 노동운동에서 정치적 조합주의는 언제든지 재등장하리라 본다.

### III. 勞動運動의 3가지 理念型

지금까지 산업화 사회에 나타난 여러 나라의 노동조합운동의 이념들을 大別하여 보면 다음의 세가지로 나누어 볼 수 있다. 政治的 組合主義(정치주의), 經濟的 組合主義(경제주의), 國民的 組合主義(국민주의)가 그것이다.

政治的 組合主義 내지 혁명적 조합주의는 첫째, 노사관계를 기본적으로 敵對的 대립관계, 즉 이해대립의 조정이 불가능한 階級關係로 본다(Class Conflict Approach). 따라서 노동자들의 정치·경제·사회적 지위향상, 복지실현은 자본주의체제하에서 원천적으로 불가능하다고 판단한다. 둘째, 노동조합운동의 목적은 자본주의적 생산양식의 타파와 社會主義 실현에 둔다. 따라서 노사간 人格의 상호존중, 權利(노동권과 경영권)의 상호존중은 처음부터 문제가 되지 않는다. 임금인상요구 등의 경제투쟁은 總資本과 總勞動간의 정치투쟁·혁명투쟁에 기여하는 범위내에서만 副次的 意味를 가진다. 셋째, 기본적으로 노동조합운동은 정치에 從屬된다. 혁명을 위한 수단적 위치에 놓이기 때문에 노동조합운동은 前衛政黨의 직접지도를 받아야 하고, 노조간부는 사실상 진위정당에서의 과견 혹은 임명에 의해서 결성된다. 따라서 組合內 民主主義나 노조운동의 自主性은 처음부터 문제가 되지 아니한다. 이러한 내용의 정치주의의 발달에는 마르크스(K.Marx)나 레닌(Lenin)의 이론적 공헌이 절대적이었고, 최근에는 신좌파의 고르(A.Gorz)나 애로노비츠(S. Aronowitz) 등의 기여도 크다.

다음으로 經濟的 組合主義 내지 勞動組合主義는 첫째, 노사관계를 기본적으로 利害對立의 관계로 보나, 그러나 이해조정이 가능한 非敵對的 關係로 이해한다(Interest Accomodating Approach). 따라서 노동자들의 정치·경제·사회적 지위 향상과 복지실현은 자본주의체제하에서도 얼마든지 가능하고 또 바람직한 것으로 본다. 둘째, 노동조합운동의 목적은 노동자들의 生活條件(근로조건 포함)의 改善과 特性에 있다. 그리고 그 방법으로 相互保險(Mutual Insurance), 團體交涉(Collective Bargaining), 立法活動(Legal Enactment) 등이 활용되고 있으나 이 중 가장 중요한 것이 단체교섭제도이다. 따라서 단체교섭제도의 정착과정이 곧 경제주의의 정착과정이 된다. 단체교섭제도는 물론 노사간 인격·권리·역할의 상호존중과 誠實·對等·自律交涉을 전제로 한다. 셋째, 경제적 조합주의는 노동조합운동의 정치로부터의 獨立을 그 특징으로 한다. 즉 노동조합운동의 독자성, 자주성 확보 및 조합내 민주주의의 실현이 중요한 조직원리이며 운동의 기본원칙이다. 따라서 與·野, 左·右 등 모든 기준의 정치운동과는 일정한 거리를, 즉 獨自性을 유지하려 한다. 이러한 내용의 경제주의 발달의 이론적 기여는 영국의 웹夫妻(Sidney & Beatrice Webb)와 미국의 制度學派 經濟學者들, 그 중 특히 코먼즈(John R. Commons)의 기여가 컸다.

이 경제적 조합주의는 크게 나누면 두 가지 유형을 생각할 수 있다. 實利追求型 경제주의와 政策指向型 경제주의가 그것이다. 前者는 조직노동자들의 임금, 근로시간 등의 근로조건개선에만 최대의 관심을 두는 운동노선으로, 미국의 비즈니스 유니온리즘(Business Unionism)이 여기에 속한다고 볼 수 있다. 이에 반하여 後者는 조직노동자뿐 아니라 미조직노동자의 지위향상을 위하여, 또한 노동자들의 근로조건(임금, 근로시간)뿐 아니라 생활조건(물가안정, 사회보장확대, 주택문제)의 개선을 위하여, 더 나아가 經濟構造 및 經濟秩序의 民主化(경제력 집중의 완화, 독과점 축소, 공평과세)를 위하여 노력하는 운동노선이다. 미국에서 한때 논의되었던 社會的 組合主義(Social Unionism)가 이와 유사하다고 볼 수 있다. 일반적으로 실리형 조합주의는

조직노동자들의 임금투쟁활동이 노조활동의 중심이되나 정책형 조합주의는 임금투쟁과 더불어 각종의 법·제도·정책 등의 개선을 위한 정책투쟁·제도투쟁이 동시에 중시된다.

다음으로 國民的組合主義 혹은 國民主義는 첫째, 노사관계를 기본적으로 利害對立의 관계라기보다도 利害共同의 관계로 본다(Common-Interest Approach or Social Partnership Approach). 노사간 이해대립의 존재 자체를 부정하는 것은 아니나, 이 대립은 경제주의에서와 같이 단순히 타협되고 조정될 수 있는 대상으로 그치는 것이 아니라, 克服될 수 있는 대상으로 본다. 노사간 이해대립의 극복을 통한 노사 공동이해관계의 창출을 주장하는 것이다.

둘째, 微視的으로는 노동조합의 목적과 기업의 목적을, 巨視的으로는 分配와 成長의 문제를 서로 대립상충의 관계로 보지 않고 同一한 것으로 본다. 노동의 목표인 임금인상과 기업의 목표인 생산성향상을 無矛盾의 관계로 보기 때문에, 노사는 共同協力者(Co-Worker) 혹은 동일목적을 가진 사회적 同伴者(Social Partner)로 파악한다. 따라서 기업의 목표에도 단순한 이윤극대화를 넘어서 從業員福祉 提高가 중요목표가 되며 노동조합의 목표 속에도 노동자들의 지위향상뿐 아니라 경영의 합리화, 생산의 과학화, 작업환경의 인간화 등의 企業發展 課題가 포함된다. 뿐만 아니라 노동조합운동의 발전을 국민경제 전체의 발전과 조화시키려는 노력도 중요한 운동원칙의 하나로 등장한다.

셋째, 국민주의하에서의 노동조합운동과 정치와의 관계는 소위 최근 정치학에서 말하는 社會的 協同主義(Social Corporatism)내지는 자유주의적 협동주의(Liberal Corporatism)의 성격을 강하게 띄게 된다. 앞에서 정치주의가 정치에의 노조운동의 일방적 종속을, 경제주의가 정치로부터의 노조운동의 자주성 확보를 의미한다면 국민주의는 정치참여 및 정책참여 등 정치에의 參與를 그 특징으로 한다. 따라서 노동조합은 정부의 거시경제 운영에 적극 참여하고, 경제정책과 사회정책의 수립과 집행과정에도 참가하며, 經濟民主化를 위한 각종 제도개혁(세제개혁, 금융자유화 등)에도 적극 앞장서게 된다. 예컨대 일본에서의 産業勞動懇談會, 독일에서의 공동협력위원회(Concerted Action), 호주의 사회적 합의(Social Accord)등은 이러한 범주에 속하는 활동으로 볼 수 있다.

이러한 국민적 조합주의가 언제부터 누구에 의해 본격적으로 이론화되었는가는 명백하지 않다. 그러나 이론적 시발점을 찾는다면 20세기 초 소위 科學的 經營理論(Scientific Management)에까지 거슬러 올라가야 한다고 본다. 이 이론들은 最適의 직장조직(Optimal Work System)과 노력에 따른 과학적 補償體系(Incentive Wage System)를 수립함으로써 노사간의 利益紛爭의 素地를 원천적으로 제거할 수 있다고 보았다. 이 과학적 경영운동은, 1930년대 이후에 미국에서 와그너법(Wagner Act)이 도입된 후 노사간 이익대립을 전제로 하는 단체교섭제도가 정착함에 따라(한동안 침체를 겪었으나) 행동과학이론, 人間關係論, 組織行爲論 등의 형태로 꾸준히 발전하여 왔고, 특히 1970~80년대 이후에는 노동생활의 인간화운동(Quality of Working Life Movement)등의 형태로 다시 강력히 등장하고 있다.

최근 先進諸國의 노동운동에서 국민주의적 경향이 확산되고 있는 바, 미시적차원(Workplace Level)에서는 생산성의 향상, 산업재해의 축소, 노동자들의 성취감·만족감의 제고 등을 위하여 작업과인에서의 노사간 意思疏通의 원활화, 의사결정과정에서의 노동자 參與幅의 확대, 작업자에게 보다 많은 재량을 허용하는 방향으로의 作業組織의 재편성 등의 형태로 나타나고 있다. 동시에 거시적 차원(Strategic Level)에서는 램브루흐(G.Lembruch)가 적절히 표현했듯이 사회그룹간 이해와 이익의 '高度의 相互依存性'(a high degree of interdependence between the interests of conflicting social groups)에 대한 共同의 自覺이 國民主義 확산의 계기가 되고 있다. 환언하면 같은 배를 탔다고 하는 공동인식이 노사간의 '힘겨루기'보다는 '함께 문제풀기'쪽으로 노동운동을 발전시키고 있다고 볼 수 있다. 다만 주의할 것은 이해의 '상호의존성에 대한 자각'이 있다고 해서 '對立'이 아닌 '自發的 協力'이 자동적으로 결과된다고 볼 수 없다는 점이다. 국민주의적 노사협력이 외부의 힘에 의한 強制的 協力, 強要된 協力(State or Authoritarian Corporatism)이 아니라 自發的 協力(Social or Liberal Corporatism)이 되기 위해서는, 後述하겠지만 그 사회의 분배질서의 공정성에 대한 신뢰가 노사 당사자들간에 성립함이 전제되어야 한다. 그런데 이 分配秩序의 公正性에 대한 信賴는 경제적 조합주의의 완전한 정착, 환언하면 오랜 단체교섭 경험의 축적과 민주적 교섭관행의 정착이 있어야 비로소 가능한 것이다.

#### IV. 勞動運動 發展의 三段階論

노동조합운동은 각 나라마다 시대마다 대단히 複雜多岐하고 다양하게 진행된다. 그러나 여러 나라의 역사적 경험을 종합해 보면, 노동조합운동의 발전에는 다음과 같은 하나의 뚜렷한 傾向性(Pattern)이 나타난다. 즉 産業化 初期에는 정치적 조합주의, 産業化 中期에는 경제적 조합주의, 産業化 後期에는 국민적 조합주의의 단계를 거치면서 노동운동과 그 이념이 발전·성숙해 가는 것으로 나타난다.

산업화 초기에는 일반적으로 정부와 기업의 反組合主義的 태도가 강하고 권위주의적이며 使用者優位인 노사관계가 지배적이다. 또한 이때에는 일반 노동자들의 권리의식도 낮은 편이고 노동운동의 경험도 짧아 노동운동은 지식인 출신의 變華指向의 엘리트들에 의해 지도되는 경향이 강하다. 또한 이때에는 勞動市場의 조건도 노동운동에 극히 不利하다. 즉 일반적으로 산업화 초기에는 농촌에서 이동하여 오는 노동공급이 無制限의 過剩供給의 성격을 가지므로 勞使間에 交渉力의 對等性을 유지하기가 대단히 어렵다. 따라서 근로조건은 사용자의 일방적 意思대로 결정되는 경우가 많고, 장시간 노동, 저임금, 높은 산재율 등이 근로조건인 주요특징으로 나타난다. 이러한 때 나타나는 조합운동의 이념은 政治的 組合主義(정치주의)의 성격을 가진다. 노사관계를 적대적 대립관계로 보고, 자본주의 체제내에서는 노동자들의 지위향상과 복지실현을 불가능하다고 판단하기 때문에 노동운동의 기본방향은 정치투쟁·혁명투쟁일 수밖에 없다. 이러한 정치적 조합주의 경향은 산업화의 진전에 따라 經濟的 組合主義(경제주의), 즉 통상의 의미의 勞動組合主義(Trade Unionism)로 서서히 바뀌게 된다. 이런 전환의 계기는 기업이 종래의 反組合의 태도를 철회하고 노조의 존재의의와 필요성을 인정하는 데서 시작된다. 정부도 종래의 반조합적 規制主義 내지 介入主義에서 벗어나 勞使自治와 자율을 인정하고, 단지 공정한 룰(rule) 설정자 및 룰 감시자로서 물러설 때, 경제주의의 성립이 가능하게 된다. 또한 노동자들의 권리의식도 크게 고양되어 조합내 민주주의를 통하여 觀念的인 지식인 출신보다 實用主義的인 현장출신 노동자들의 목소리가 보다 강력해질 때, 경제적 조합주의 성립의 계기가 형성된다. 이때에는 노동시장조건도 노동운동에 유리한 방향으로 전환된다. 즉 산업화의 진전에 따라 노동시장 환경이 종래의 無制限의 노동공급단계에서 制限的인 노동공급단계로 이행되어 노사간 교섭력의 대등성 유지가 보다 용이해진다. 제한적 노동공급단계(상대적 勞動不足期)에 들어가면 더 이상 장시간 노동, 저임금에만 의지하여 기업경영을 할 수 없는 상황이 되기 때문에 노사관계, 노무관리, 임금관리의 합리화가 기업의 대단히 중요한 경영과제가 된다. 이러한 상황변화를 배경으로 經濟的 組合主義가 등장한다.

경제적 조합주의는 기본적으로 利害對立으로 보지만 상당 정도 이해조정과 타협이 가능한 非敵對的 關係로 이해하고, 노동자들의 지위향상과 복지실현이 자본주의체제 내에서도 가능하다고 판단한다. 따라서 노동운동의 기본방향은 자연정치투쟁이 아니라 경제투쟁, 團體交渉制度를 통한 노동자들의 실질근로조건, 생활조건의 향상 투쟁에 집중된다. 이러한 경제적 조합주의가 단체교섭제도의 정착과 더불어 발전하여 가면 '분배秩序의 公正性'에 대한 노사간 信賴, 특히 노동자들의 신뢰가 쌓이게 된다. 정부도 노조의 존재를 단순히 인정하는 데서 한 걸음 더 나아가 노조를 경제·사회 정책 수립과 운영과정에 적극 동참시키고 기업도 노동자들의 경영참여폭을 확대하여 단순한 경영의 대상이 아니라 경영의 동반자로서 노조를 받아들여지게 되면 노동운동은 새로운 단계, 즉 소위 國民的 組合主義(국민주의)의 단계로 진입하게 된다.

국민적 조합주의 단계가 되면 노조의 국가정책 및 기업경영의 참여관행이 일반화되고 노동자들의 參與能力도 크게 제고된다. 또한 이때에는 노동시장조건도 변화하여 국민주의 성립을 돕는다. 종래의 橫斷的인 노동시장보다 從斷的인 노동시장, 특히 內部勞動市場(Internal Labor Market)의 발전이 두드러지게 나타난다. 환언하면 기업간이나 산업간의 노동이동을 현격히 줄여주고 勞動移動은 동일기업·동일산업 내부에서 주로 일어난다. 동일산업·동일기업 내부에서 주로 OJT(On-the-Job-Training)를 통한 상향이동이 노동이동의 주패턴이 된다. 기업간·산업간 水平的인 勞動移動이 줄어들고 기업내·산업내 垂直的인 勞動移動이 증가하면서 노동자들의 개별기업·개별산업에의 歸屬感(Commitment)은 크게 증대되고 勞使對立보다 勞使協助의 분위기가 형성된다. 또한 이러한 노동시장의 변화는 단체교섭구조에도 변화를 야기시켜 단체교섭구조의 分權化 경향이 나타난다. 즉 종래의 産別이나 地域別 교섭구조가 약화되고 企業別 구조가 보다 강화되는 경향을 보인다.

이러한 모든 변화는 개별기업내의 勞·使와 국민경제속의 總資本과 總勞動이 동일한

運命共同體라는 의식을 크게 높이고, 동시에 存在論的으로 노사는 공존공영할 수밖에 없는 관계라는 사실을 노·사 모두에게 투철하게 인식시킨다. 이 과정에서 노동운동은 자연스럽게 국민적 조합주의(국민주의)단계로 들어가게 된다. 결국 노사의 이해대립은 利害共同部門의 확대를 통하여 그리고 서로가 서로를 社會的 同伴者로 받아들이는 發想의 轉換을 통하여 극복될 수 있다고 보게 된다.

이상의 논의를 종합·요약해 보면 노동운동은 勞使後屬의 단계 그리고 勞使對立·對等의 단계를 지나 勞使協助·勞使合作의 단계로 발전한다. 이에 따라 노동운동의 이념도 政治的 組合主義→經濟的 組合主義→國民的 組合主義로 변화·발전한다. 그런데 여기서 반드시 지적해 두어야 하는 것은, 이상과 같은 노동 운동이념의 변화·발전은 기업의 성격변화 내지는 자본주의 자체의 구조변화와 그 軌를 같이하여 왔다는 사실이다.

실인즉, 企業이라는 생산조직도 산업화의 진전과 자본주의의 발달에 따라 다음과 같은 3단계를 거쳐 그 성격과 구조가 변모·발전해 오고 있다. 산업화 초기 즉, 자본주의 초기의 古典的 企業은 資本中心의 기업이었다. 환언하면 所有者(소유주의)가 지배하는 시기였다. 所有와 經營은 分權되지 아니하고 자본가와 그 가족이 직접 기업을 운영·관리하는 시기였다. 이때는 노동력은 비교적 풍부했고 희소한 생산요소는 자본이었으므로 자본동원·자본조달능력이 기업의 成敗를 결정하게 되었고 그 때문에 자본을 지배하는 자, 즉 株主 내지 資本家가 기업을 지배하는 형태로 나타난다. 그래서 이때는 株主主權이 지배하는 시기라고 부르기도 한다. 또한 이때는 勞動을 商品으로 보고, 기계를 돌리기 위한 수단으로서 노동자를 본다. 그리고 모든 경영적 의사결정은 중앙집권적인 Top down의 형태로 이루어지며, 그 내용은 항상 資本의 論理가 지배하게 된다. 한마디로 使用者 優位의 시대, 資本優位의 시대이다. 이러한 所有主義的 企業이 지배할 때에는 앞에서 본 政治的 組合主義가 노동운동의 이념으로 등장하는 경향성을 보인다.

그러나 산업화의 진전에 따라 大量生産體制가 수립되고, 多産業·多職種의 대규모 거대기업이 표준화된 상품을 만들어내기 시작하면서 종래의 資本中心의 고전적 기업은 管理中心 내지 經營中心의 거대기업으로 변모한다. 소위 소유주의에 대신해서 經營主義가 지배하는 시기가 된다. 거대기업을 만들기 위해 거대자본을 동원해야 하므로 고유는 자연 수많은 주주들에게 分散되고, 소유와 경영은 分離되며 專門經營人들이 등장하여 거대기업의 운영과 관리의 책임을 맡게 된다. 이러한 시기의 희소한 생산요소는 勞動도 資本도 아닌 經營能力·管理能力이 되고 출중한 경영능력의 有無가 기업의 成敗를 좌우하게 된다. 따라서 주주주권을 대신하여 經營者主權이 등장한다. 또한 이때는 노동을 더 이상 상품으로 보지는 않고 인간으로 보지만, 아직 노동자들을 물질적·기술적 존재로만 파악한다. 기계를 돌리기 위한 기술적 존재로서 노동자 그리고 경영과 관리의 대상으로서의 노동자이다. 경영적 의사결정은 Top down과 Feed back이 있는 쌍방향 과정을 통해 이루어지나, 정보수집·처리·관리는 여전히 中央執權的이다. 한마디로 경영자우위의 시대, 관리우위의 시대이다. 이러한 때 노동운동의 이념은

단체교섭제도를 중심으로 하는 經濟的 組合主義가 지배적 양상으로 나타난다.

산업화 후기 내지는 情報産業化 時代로 접어들면서 기업의 지배구조 내지 기업의 성격이 또 한 차례 큰 변화를 겪게 된다. 한마디로 종래의 소유중심 또는 관리중심 기업에서 이제는 人間中心 企業으로, 종래의 주주주권 또는 경영자주권의 시대에서 이제는 從業員主權의 시대로의 전환이 일어난다. 소유주의도 경영주의도 아닌 人本主義가 지배하는 시대가 된다. 산업화 초기의 家族資本主義도 산업화 중기의 經營資本主義도 아닌 脫資本主義(post-modern capitalism), 福祉資本主義(welfare capitalism)의 시대가 열린다.

이제 所有와 經營만이 분리되는 것이 아니라 所有와 支配가 분리된다. 소유와 경영만이 분리되면 소유는 경영을 통해 기업에 대한 간접지배는 지속할 수 있으나 이제는 소유와 지배가 분리되기 때문에 간접지배도 있을 수 없다. 아니 보다 정확히 이야기하면 소유가 더 이상 문제가 되지 않는 시기라고 할 수 있다. 왜냐하면 모든 종업원이 기업의 사실상의 지배자, 경영자로 등장하기 때문이다. 이러한 변화는 기술체계가 大量生産體制에서 少量多品種 생산체제로 바뀌면서 공장자동화(F. A.) 및 사무자동화가 급진전되고, 기업은 각종 情報의 蒐集·處理·管理의 network로서의 성격을 가지게 되면서 더욱 강화된다. 이제 모든 종업원은 知識勞動者, 管理勞動者로서 등장한다. 환언하면 모든 종업원들의 '專門家化', '經營者化'가 일어나고 기업이란 이들 '전문가집단', '경영자집단'의 協同 network로서의 의미를 가진다.

이제 희소한 생산요소는 자본도 경영 내지 관리능력도 아니다. 희소한 생산요소는 情報이고

따라서 이 정보와 知的 熟練을 가장 효율적으로 활용하는 조직이 성공한다. 그런데 이 정보와 지적 숙련은 대부분 종업원 개개인 속에 人的資本(Human Capital) 형태로 體化되어 있다. 따라서 어떻게 하여 종업원 속에 體化되어 있는 이들 情報과 知的 熟練을 최대한 동원해 내고, 활성화시킬 수 있는가가 기업의 成敗를 결정하게 된다. 이제 勞動을 人間으로 볼 뿐 아니라 노동자들을 情報的存在, 熟練的存在, 精神的存在로 본다. 종업원들의 작업과정에서의 '마음가짐', 종업원들의 獻身度와 熱意 그리고 創意와 職業倫理 등이 기업이라는 조직의 성패를 좌우하므로 企業文化 속에 정신주의적 요소가 크게 강조된다. 이제는 경영적 의사결정도 Bottom up & down의 형태가 지배적이 되고, 각종 경영·생산정보의 노사간의 교류(sharing)도 보다 빈번해지며, 의사결정권의 分散과 現場에서의 自治가 보다 강조된다.

이제 기업은 단순한 자본의 논리도 단순한 노동의 논리도 아닌 組織의 論理가 지배하게 된다. 그리고 이제는 조직의 발전이 자본의 寡多보다는 종업원 속에 체화된

기술·숙련·정보·지식·정신력·노동의욕·윤리성 등에 보다 많이 의존하게 되므로 기업에서의 종업원의 영향은 자연 커지고, 사실상 종업원 지배하에 놓이게 된다. 소위 從業員主權이 성립하는 것이다. 이렇게 종업원주권이 성립하면, 종업원은 고임금뿐 아니라 기업의 장기발전에 보다 많은 관심을 가지게 된다. 명실공히 '勞使合作'으로서의 企業'의 시대가 열리게 된다. 이러한 때 노동운동의 이념으로서 國民的 組合主義가 등장하는 것이다.

요컨대 기업의 성격과 지배구조가

所有主義(주주주권)→經營主義(경영자주권)→人本主義(종업원주권)로 변천하여 왔고, 자본주의의 성격도 家族資本主義→經營資本主義→脫資本主義로 변화하여 왔다. 그리고 이와 같은 변화와 궤를 같이하여 노동조합운동의 이념도 政治的 組合主義(사용자 우위)→經濟的 組合主義(노사대등)→國民的 組合主義(노사합작)로 변화하여 왔다고 정리할 수 있다.

그러면 여기서 이상과 같은 노동운동의 발전단계론이 몇몇 선진국의 역사적 경험 속에서 어떻게 구체적·실증적으로 관철되어 왔는가 하는 문제를 보도록 한다. 위의 3단계 발전론이 時系列的으로 비교적 뚜렷하게 구분되는 미국과 일본의 경험부터 논하기로 한다.

美國의 노사관계 발전을 하바드 대학의 밀즈(Daniel Quinn Mills) 교수는 다음과 같이 4단계로 나누고 있다. 제1단계는 主從의 關係(Master-Servant System)가 지배하는 단계로서 19세기 초기 내지 중기까지는 이 기간으로 보고 있다. 제2단계는 使用者優位(Management Control)의 段階로서 1930년대까지는 이 시기로 본다. 와그너법(Wagner Act)이 통과된 1935년을 전환점으로 하여 제2단계가 끝나고 다음의 제3단계 즉, 勞使對等的 段階(Union-Management Counter Balancing Period)가 시작되었다고 보면 무난할 것이다. 이 제3단계에서는 정부는 노사간 단체교섭력의 對等性維持를 위한 법체계·법질서의 수립 및 집행에만 노력하고, 구체적·개별적 노사관계는 勞使自律과 勞使自治에 맡기는 시기이다. 환언하면, 단결권·단체교섭권·단체행동권의 완전보장을 전제로 한 勞使自治主義의 시대이다. 이 제3단계는 1980년을 전후로 하여 소위 제4단계인 競爭指向段階(Competitiveness Orientation Period)로 진입한다. 이 4단계는 有勞組企業과 無勞組企業간의 시장경쟁이 격화되고, 국내기업과 해외기업간의 국제경쟁이 격화되는 시기로 특징지워진다. 격화되는 국내의 경쟁 속에서 有勞組企業내에서 종래, 즉 제3단계때의 對立的 노사관계에 대한 자기비판이 일어나고 국내외 경쟁에 노사가 共同對處해야 한다는 주장이 등장하기 시작한다. 과거 약 45년간 미국의 노사관계를 지배하던 사상, 즉 노사대립·노사대등의 契約主義 思想이 일방적으로 지배하던 시대가 끝나가는 셈이다. 어디까지가 經營權, 즉 사용자의 排他的 特權에 속하고 어디까지가 노사간 단체교섭의 대상이 되는가 등을 따지는 法律主義가 지배하던 시대는 끝나고, 어떻게 하면 노사가 노동생산성 향상, 경쟁력 제고, 신상품 개발과 신시장 개척, 기술혁신, 근로조건과 작업환경 개선, 의사소통의 원활화 등을 위해 함께 연구하고 함께 토론하고 함께 해결할 수 있는가가 보다 중시되는 시대, 즉 공존공영을 위한 勞使合作主義가 보다 중요해지는 시대로 접어들고 있는 셈이다.

이상과 같은 밀즈教授의 4단계론을 참고로 하면, 1935년 와그너법이 통과되고 소위 뉴딜 노사관계체제(New Deal System)가 성립되기 전까지는 미국에서는 일응 정치적 조합주의 경향이 강했던 시기로 볼 수 있다. 그리고 1935년 와그너법의 성립 이후 비로소 미국의 노사관계는 본격적인 경제적 조합주의 단계로 들어간다. 그리하여 노사대립·노사대등을 전제로 한 경제적 조합주의(뉴딜체제)가 약 45년간 미국의 노사관계를 지배하게 된다. 그러던 것이 1980년을 전후로 한 시기로부터 노사협조 내지 노사합작주의가 등장하면서, 미국의 노사관계는 서서히 국민적



조합주의 단계로 진입하고 있는 것으로 보인다.

다음으로 日本의 경험을 보자. 일본의 노동운동의 역사를 제2차대전 이후에 국한하여 보아도, 일본의 노동운동은 위에서 본 3단계의 변화를 통하여 발전하여 온 것으로 나타난다. 제1단계는 1945년부터 三井三池광업소 爭議가 끝난 1960년까지의 시기이다. 우리는 이 시기를 政治主義의 克服期라고 부를 수 있다. 본래 일본에서는 終戰 직후 연합군총사령부(GHQ)의 적극 지원 아래 노동조합운동이 크게 활성화되었다. 1945년말 509개 조합 38만명의 조합원이던 노동운동이 1948년말 약 3만 4천개 조합, 668만명의 조합원으로 급신장한다. 그러나 이러한 운동조직의 확대추세와 더불어 政治主義가 당시 일본 노동운동의 주도권을 잡게 되었다. 이 정치주의·혁명주의 경향은 노동운동 내부에서의 조합원들의 반발과 GHQ의 탄압에 의해 1950년을 고비로 일단 그 勢가 꺾이게 되지만 정치주의적 분위기는 1950년대 전기간을 통하여 지속된다. 결국 三井三池쟁의에서 노동조합측이 大敗한 후, 總評이 日本의 勞動組合主義를 내세워 經濟鬭爭 重視로 입장을 바꾼 1960년까지를 일본에서는 정치주의의 극복을 위한 과도기로 볼 수 있다.

제2기는 1961년부터 1974년 제1차 오일쇼크까지의 시기로서, 이때는 일본에서의 經濟主義가 정착·성숙하는 시기이다. 1961년부터 1974년까지 평균임금인상률은 10% 이상의 수준을 유지해 왔고, 특히 1960년대 후반에서 70년대 전반에 들어가면서 임금인상률은 15% 이상을 기록해 왔다. 이 시기는 春鬪方式을 통하여 노동자들의 근로조건·생활조건을 지속적으로 착실하게 향상시켜 왔던 시기로서, 명실상부하게 노동운동에서의 經濟主義가 定着·開花하던 시기였다. 물론 당시는 일본경제도 연평균 10% 이상의 고도성장을 이룩하던 시기(1960~70년 GNP성장률 10.9%)였기 때문에 노동조합의 經濟鬭爭도 보다 실효성이 있을 수 있었다.

제3기는 1975년 이후의 시기로서, 이는 일본에서 노동운동이 國民主義로 진입하는 시기이다. 일본노동운동의 국민주의로의 전환은 제1차 오일쇼크후 스태그플레이션(Stagflation)에 대한 勞·使의 共同對應過程 속에서 나타나기 시작했다. 즉 임금-물가의 상승작용을 단절시키지 않으면 결국 勞使 모두에게 불리하다는 자각 위에, 특히 同盟과 IMF-JC(국제금융노련 일본지부)등의 노동조합단체가 중심이 되어 「노동조합의 사회적 책임」, 「국가·산업·기업의 정책결정과정에서의 노조참여 확대」, 「국민적 시각에서의 임금요구조정」 등 社會的 協同主義(Societal Corporatism)적인 노동운동 방향이 제시되었다. 동시에 이들은 物價-賃金の 安定化를 위해 정부와 기업이 노조와 함께 공동노력(예컨대 긴축재정·배당률 인하등)할 것을 요구하였다. 이러한 노조측의 주장에 정부와 기업이 同調, 勞·使·政이 함께 노력하여 1975년부터 물가-임금의 안정화에 성공하면서, 일본의 노동운동은 국민주의 시대로 접어들게 된다.

여기서 한 가지 지적해 둘 사실은 위와 같은 일본노동운동의 발상의 轉化에는 1970년부터 설치·운영하여 오고 있는 勞·使·政·學간의 대화, 정보교환, 인식접근, 합의도출의 제도적 장치인 「산업노동간담회」가 결정적 기여를 했다는 사실이다. 형식은 勞動大臣의 자문기구이나 매월 1회 정례적으로 노·사·정·학의 최고대표들이 모여 노동문제뿐 아니라 거시경제운용 전반에 대하여 토의하며 共同理解, 共同認識의 폭을 넓히는 場이 바로 「산업노동간담회」이다. 이와 같은 노·사·정간의 꾸준한 對話, 지속적 情報交換이 노·사·정간의 相互信賴 구축은 물론 경제사회적 현실에 대한 認識一致를 가능토록 하였고, 이러한 노력이 일본노동운동을 國民主義로 전환시키는 데 크게 기여했다고 볼 수 있다.

이상의 미국과 일본의 경험은 이미 본 바와 같이 정치주의→경제주의→국민주의의 3단계 발전론이 비교적 뚜렷하게 시계열적으로 구분된다. 환언하면, 이들 나라의 노사관계의 발전 내지 노동운동의 발전은 시대 내지 시기별로 3구분 하는 것이 비교적 용이하다. 그러나 다음에 보려는 영국과 독일의 경우는 미국과 일본의 경우와는 달리 단계구분 내지 시대구분을 하는 것이 그렇게 용이하지 않다. 왜냐하면 변화 자체가 장기간을 거치며 漸進的·進化的 형태로 나타났기 때문이다. 그러나 영국·독일의 경우도 기본적으로는 위의 3단계 발전을 통하여 노사관계가 변화·발전해 오고 있다고 본다.

英國의 경험을 보면 노동쟁의로 인한 民事上 責任으로부터 노동조합의 免責原則을 입법화한 1906년의 勞動爭議法(Trade Dispute Act)의 성립이 정치주의에서 경제주의로의 전환의 계기가 되었다. 그 이후 기본적으로 경제적 조합주의(영국식 표현은 Voluntarism)가 지배해 오다가 국민적 조합주의로의 전환의 기미는 소위 도노반王立委員會 報告書(Donovan Commission Report)가

제출된 1968년경부터 나타나기 시작한다. 그 이후 1974년 노동당의 등장과 더불어 「정부와 노조간의 社會契約(Social Contract)」, 「단체교섭을 통한 協同主義(Bargained Corporatism)」 등으로 한때 국민주의적 분위기가 크게 고양된 적도 있었으나, 곧 반발이 뒤따르는 등의 우여곡절과 혼란을 겪어왔다. 1980년대 대처(Thatcher) 수상의 등장도 이 국민주의의 필요성에 대한 인식을 높이는 데 크게 기여는 했으나 아직 영국에서는 국민주의의 도입이 본격화되었다고 볼 수는 없다. 다만 勞使對立觀에 기초한 종래의 경제적 조합주의가 가지는 문제점(집단적 이기주의 등)을 느끼고 그 해결을 위해 국민적 조합주의가 논의되고 있는 단계라고 볼 수 있다. 영국의 勞動運動史에는 오랜기간 계급주의·대립주의적 전통이 강했기 때문에 이를 극복하는 데는 상당한 시간이 걸리리라고 본다.

다음으로 戰後에 국한하여 獨逸의 경험을 보면, 제2차 세계대전 직후에는 독일의 경우도 노동운동에서 정치주의적 경향이 강하게 나타났다. 이는 1949년 결성된 독일노동조합총연맹(DGB)이 憲綱에서 基幹産業의 社會化, 完全共同決定制度의 도입, 경제의 計劃化 등을 요구하고 나온 것을 보아도 알 수 있다. 그러나 이러한 정치주의적 경향은 1951년 共同決定法, 1952년 經營組織法 등의 制定을 통해 노동자들의 經營參與 欲求가 어느 정도 수렴되고, 동시에 마샬플랜(Marshall Plan) 등으로 전후 경제부흥이 성공적으로 지속됨에 따라 점차 약화되어왔다. 그리하여 1963년 DGB가 뒤셀도르프 강령을 채택하여 기간산업의 사회화, 경제의 중앙계획화 등의 요구를 포기하기에 이른다. 이와 동시에 DGB가 기본적으로 市場經濟原理를 받아들이면서 단지 시장경제의 폐해수정을 주장하는 改良主義 路線을 택함으로써, 전후 독일의 노동운동은 명실공히 경제적 조합주의 단계로 들어가게 된다. 따라서 독일에서는 1963년이 하나의 전환점이었다고 볼 수 있다.

그 이후 경제주의가 지배적 노동운동의 이념으로 확산되어 오다가 1972년 경영조직법과 1976년 공동결정법이 노동자들에게 유리하게 개정되면서 社會的 同伴者(Social Partnership), 공동협력위원회(Concerted Action) 등의 이념으로 巨視次元에서의 국민주의적 경향이 등장하기 시작하였다. 그러나 종합적으로 볼 때 독일은 아직은 政策指向 經濟主義가 지배적 노동운동의 이념이고, 국민주의적 발상 내지 분위기는 거시차원보다는 오히려 微視次元, 즉 개별기업에서의 共同決定制度의 발전을 통하여 사실상 오래 전부터 실천되어 오고 있다고 보는 것이 옳을 것이다.

## V. 바람직한 理念과 原則

우리나라 勞動組合運動이 나아가야 할 理念的 方向은 무엇이어야 하는가? 장기적으로는 國民的 組合主義를 지향하여 나가되 당면목표로는 정책지향형 노동조합주의, 즉 政策指向型 經濟主義를 제1의 목표로 하여야 한다.

이를 풀어 설명하면, 첫째 우리나라 노동조합운동의 이념은 '민주성', '자주성', '책임성'을 전제로 한 노동조합주의, 즉 經濟的 組合主義의 성공적 정착을 당면목표로 하여야 한다. 勞使對等·勞使自治의 원칙 등에 기초한 단체교섭제도와 교섭관행의 정착, 환언하면 경제적 조합주의의 정착없이 노동조합운동의 발전은 있을 수 없다. 그동안 우리나라 노동조합운동의 문제점은 사회일각에서 이야기하듯 정치투쟁이나, 革命主義의 부족이나 혹은 경제적 조합주의에 安住하여 있었던 데 있는 것이 아니라 우리나라 노동운동이 경제적 조합주의, 즉 經濟鬭爭도 제대로 수행해 오지 못했다는 데 있다. 경제투쟁관행의 정착과 투쟁실적의 축적 없이는 노동운동발전의 원동력이 되는 조합원의 광범한 지지를 얻을 수도, 이를 조직화할 수도 없다는 사실을 명심해야 한다.

둘째, 경제주의 내지 노동조합주의 중에서도 實利追求型이 아닌 政策指向型 노동조합주의를 택하여야 한다. 우리나라의 경우에는 노동조합운동이 ① 經濟民主主義 ② 經營民主主義 실현을 위한 政策鬭爭活動 및 立法鬭爭活動을 강화해야 한다. 그리고 이는 산업사회의 최대조직으로서 우리나라 노동조합이 역사적·사회적 책무를 다하려는 노력으로 이해되어야 한다. 왜냐하면 과거 4반세기 동안의 고도성장의 논리 속에서, 낙후되고 왜곡된 각종의 非民主的·非合理的 經濟秩序(경제력집중, 독과점, 투기와 특혜, 조세불공정, 官治金融, 所得과 富의 隔差, 관료주의, 지하경제)와 非民主的·非合理的 經濟秩序(소유지배, 폐쇄경영, 소유와 경영의 미분리, 企業文化不在, 권위적 직장질서)를 이대로 방치하고는 成長潛在力의 약화로 인하여, 21세기를 맞이하는 우리국민경제의 지속적 발전이 큰 어려움에 봉착하게 될 것이고, 동시에 노동자들의 인간다운

삶의 실현, 경제적 조합주의의 달성 자체도 대단히 어려워지리라고 본다. 이러한 우리 경제사회의 현단계 상황을 감안할 때, 노동조합이 經濟民主化·經營合理化라는 時代的·國民的 課題를 위해 노력한다는 것은 지극히 당연하고 타당한 운동노선의 선택이다.

이러한 의미에서 우리나라 노동조합운동이 나아가야 할 이념적 방향은 조직노동자들의 경제적 이익의 극대화에만 국한하는 소위 實利的 勞動組合主義와도 다르고, 경제투쟁을 경시하고 정치투쟁에만 몰두하는 소위 革命的 勞動組合主義와도 근본적으로 달라야 한다. 구태여 성격규정을 한다면 改革的이고 福祉追求的이며, 政策指向的인 노동조합주의의 길이 올바른 이념적 선택이라 하겠다.

셋째, 장기적 목표로는 國民的 組合主義(國民主義)를 지향하여야 한다. 분명히 우리나라 노동운동의 현실은 아직 국민주의를 논할 단계에 있지는 않다. 그러나 後發走者(latecomer)로서의 이점을 최대한 살리려고 한다면, 경제주의의 정착을 위해 단체교섭제도의 활성화, 노사자치원칙의 확립 등을 위해 노력하면서도 동시에 국민주의의 도래를 앞당기기 위한 노력도 함께 하여야 한다. 최소한 勞·使·政·學 모두가 국민적 조합주의가 우리나라 노동조합운동이 종국적으로 지향해야 할 미래의 모습이어야 한다는 데는 合意가 있어야 한다. 그리하여 기업레벨에서는 예컨대 勞動者 參與의 확대, 작업공정의 人間化노력, 노사 대화와 정보교류의 확대, 所有支配에서 經營支配로의 전환, 人間重視 경영문화의 수립, 株主主權에서 從業員主權으로의 전환, 경영의 공개화 및 민주화 등을 통한 우리나라 자본주의의 체질개선 및 기업구조와 기업문화의 개혁노력이 있어야 한다. 또한 국가차원에서는 노·사·정·학간의 대화채널의 구축, 定期的 情報 및 意見交換의 制度化, 모든 경제사회정책의 수립 및 집행과정에서의 노동조합의 事前參與와 共同決定的 參與의 실현 등에 보다 많은 노력을 기울여야 한다. 요컨대 다시 정리해 보면, 우리나라 노동조합운동의 바람직한 이념은 장기적으로는 國民的 組合主義를 지향해 나가되, 當面目標는 정책지향형 노동조합주의, 즉 政策指向型 經濟主義의 정착에 두어야 하고 그것이 우리나라 민주노동운동의 이념적 내용이어야 한다고 본다. 아래에서 그 구체적인 내용을 좀더 자세히 살펴보도록 하자.

經濟的 組合主義 내지는 勞動組合主義란 이미 앞에서 이야기한 바와 같이 노동조합활동의 제1차 목표를 노동자들의 실질적 생활수준의 提高, 실질임금 향상과 고용보장 등, 그리고 이를 통한 노동자들의 사회·경제적 지위향상에 두는 노동조합운동의 원칙이다. 따라서 노동자들의 실질생활수준 향상에는 관심이 없이 특정 정치적 목적을 위해 노동조합운동이 수단적으로 이용되는 政治主義는 여기서의 노동조합주의 원칙에 반하게 된다. 또한 실질생활수준의 향상은 合理的 經濟法則에 따라 이루어질 수밖에 없으므로 이를 전적으로 무시하고 한번에 모든 것을 다 얻겠다는 鬭爭至上主義도 책임있는 노동조합운동이라고 할 수 없으며, 반면에 資本의 論理에 從屬되어 자기 주장을 갖지 못하는 妥協至上主義도 올바른 노동조합운동이라 할 수 없다. 노동조합주의는 단호한 투쟁과 합리적 타협을 적절히 배합하여 노동자들의 실질생활수준의 착실하고 지속적 향상을 이루어 내야 한다. 이상과 같은 노동조합주의의 목표를 실현하기 위한 주된 수단은 노동조합의 團體交渉力과 團體行動力의 강화에 있다. 한마디로 勞動三權의 정당하고 유효한 행사가 노동조합주의의 가장 확실하고 중요한 실현수단이 된다.

우리나라에서 노동조합주의가 성공적으로 정착하기 위해서는 노동조합운동에 다음과 같은 네 가지 운동의 基本原則(기본강령)이 지켜져야 한다. 이들 운동원칙을 노·사·정 모두가 준수해야 함은 물론, 국민 모두가 그 원칙의 준수여부를 감시·감독해야 한다. 네 가지 운동원칙이란 ① 組合民主主義의 원칙 ② 組合自主性의 원칙 ③ 對等·自律·誠實交渉의 원칙 ④ 相互人格 및 權利尊重의 원칙이 그것이다.

첫째, 組合民主主義의 원칙이란 조합의 조직, 운영관리, 대표선출 등 모든 활동영역에서 민주주의의 기본원칙과 틀을 지켜, 조합원에 의한 自律과 自治의 원리를 정착시켜 나감을 의미한다. 이를 통해 民主的 勞組指導者의 육성이 있어야 하고 조합활동에 대한 조합원의 자발적이고 적극적 지지와 참여를 확보해 내야 한다.

둘째, 組合自主性의 원칙이란, 조합은 對政府, 對企業, 對政治의 관계에서 獨自性과 自主성을 가져야 함을 의미한다. 특히 정치나 정당운동으로부터의 독립과 자주성 확보는 대단히 중요하다. 世界勞動運動의 歷史를 보면, 노동운동을 정치운동에 예속시키려는 움직임이 極左·極右 양측에서 항상 시도되어 왔음을 가르쳐 주고 있다. 또한 歷史는 일단 노동운동이 정치운동에 편입되면, 노동자들의 실질생활수준의 향상이 불가능했음은 물론, 그러한 정치운동이 성공한 후

노동운동 그 자체도 반드시 彈壓을 받고 결국 消滅된다는 사실을 보여주고 있다. 공산주의하의 노동조합운동의 경험과 나찌지배하의 노동조합운동의 경험이 그 대표적인 예라고 할 수 있다. 셋째, 對等·對立·誠實交渉의 원칙이란 노동조합주의의 정착을 위해서 및 노동자들의 실질생활수준의 향상을 위해서는 노사간 對等交渉力이 확보되어야 하고 자율적이며 성실한 교섭이 이루어져야 한다는 것이다. 단체교섭력이 약해서는 공정한 결과를 기대할 수 없다. 노동조합이 단체교섭을 제고하기 위하여 ① 노조의 조직·운영이 자주적·민주적이어야 하고 ② 교섭전에 연구·정보수집·교육홍보 활동 등 사전준비가 치밀해야 하고 ③ 교섭내용에 대하여 조합원의 전폭적 지지와 이해를 받을 수 있도록 노력해야 하고 ④ 국민일반의 정신적·도덕적 지원과 지지까지 받을 수 있도록 해야 한다. 團體交渉力 強化를 위한 노력은 등한히 하면서 모든 문제를 團體行動에만 호소하는 투쟁만능주의는 올바른 노동운동이 아니다.

團體行動權보다 團體交渉權을 중시하고 단체교섭권을 최대한 효과적·합리적으로 활용하려는 태도가 바람직하다. 왜냐하면 행동권은 노·사 모두에게 큰 비용과 부담을 일으킬 뿐 아니라, 노사간 信賴關係에도 악영향이 많기 때문에 최후의 수단으로 활용되어야 한다. 실은 최후의 수단으로 활용될 때 가장 효과적이다. 행동권의 행사가 무절제하면 誠實交渉을 기대하기가 더욱 어려워진다는 악순환에 빠진다.

또한 노사간 교섭은 어떤 경우라도 自律의이어야 하고 제3자의 개입은 필요한 최소한에 그쳐야 한다. 그 주된 이유는 노사관계는 결코 一回的關係가 아니기 때문이다. 분쟁후에도 노사는 함께 만나고 함께 일해야 한다. 따라서 노사관계에서는 인간관계, 상호신뢰관계 및 성실대화관계가 대단히 중요하며, 他律 및 無誠實交渉은 이러한 신뢰관계에 큰 악영향을 미친다.

넷째, 相互人格 및 權利尊重의 원칙이란, 노·사가 서로 相對의 存在, 意義, 役割을 올바르게 이해하고 올바르게 평가해야 한다는 것이다. 사용자는 노동조합의 존재와 의의를, 노조는 경영권의 專門性을 서로 이해하고 인정해야 한다. 이 원칙이 지켜지지 않으면 노사관계의 발전과 노동조합주의의 정착은 시작될 수도 없다. 상호인격 및 권리존중의 원칙을 파괴하는 것이 극우·극좌의 정치운동 내지 노동운동의 중요한 특색의 하나이다.

지금까지는 우리나라에서 노동조합주의를 성공적으로 정착시키기 위한 네 가지 운동원칙을 보았다. 그러나 단순한 노동조합주의가 아니라 궁극적으로는 국민주의를 목표로 하면서, 政策指向型 勞動組合主義를 정착시키기 위해서 우리나라의 노동조합운동에는 다음의 네 가지 운동원칙이 추가로 천명되고 지켜져야 한다. 첫째 産業民主主義의 원칙, 둘째 政策鬭爭強化의 원칙, 셋째 社會的 連帶主義의 원칙, 넷째 國民經濟와의 調和의 원칙(自己責任의 원칙)이 그것이다.

첫째, 産業民主主義의 원칙이란 사업장의 민주주의를 의미하는바, 곧 기업, 공장에서의 組織, 運營, 管理의 民主化를 의미한다. 기업조직과 기업경영의 민주화는 노동조합들의 경영참가폭의 확대과정과 동시에 진행된다. 우리나라 노동조합은 勞使協議制에 대한 종래의 소극적·부정적 입장에서 벗어나 적극 참여하여 노사협의제를 경영참가를 위한 중요한 제도적 장치로 활용하여야 하며, 기업도 경영참가에 대한 종래의 부정적·소극적 시각을 빨리 극복해야 한다. 다만 참가에는 항상 책임분담도 수반됨을 노사 모두 잊어서는 안 될 것이다. 결국 산업민주주의는 기업의 合理化·人間化를 위한 노사공동의 노력으로 이해해야 한다.

둘째, 政策鬭爭強化의 원칙은 오늘날의 노동조합운동에서 당연히 요구되는 운동원칙이다. 오늘날 노동자들의 실질생활수준의 향상은 단순히 개별기업레벨에서의 賃金引上만으로 이루어질 수 있는 시대가 아니다. 정부의 각종 社會經濟政策뿐 아니라 국회에서의 各種 立法活動들이 노동자들의 생활조건에 직·간접의 영향을 크게 주기 때문에, 노동조합운동은 점차 정치·경제·사회 각분야에 대하여 발언해야 하고, 科學的이고 구체적인 政策構想과 政策代案을 준비하고 제시해야 하며, 그의 실현을 위해 투쟁해야 한다. 이미 앞에서도 지적한 바와 같이, 노동운동이 經濟民主主義와 經營民主主義를 위한 제도개혁운동에 앞장서야 하는 바, 이를 위해서도 노동운동의 연구활동, 정책개발활동 등이 크게 활성화되어야 한다. 그리고 그렇게 개발된 정책의 立法化·政策化에 노력해야 한다.

셋째, 社會的 連帶主義의 원칙이란 경제민주주의의 실현을 위해 餘他 시민운동 내지 사회운동과의 긴밀한 연대활동이 강화되어야 함을 의미한다. 또한 필요한 경우 그들과의 共同協力機構, 共同研究機構의 설치도 준비해야 할 것이다. 예컨대 대기업의 독과점 횡포를 막기 위해 중소기업협동조합이나 소비자단체들과의 연대 등이 필요할지 모른다. 다만 연대활동에는

항상 일정한 원칙 아래의 연대이어야 하고, 각 조직의 獨自性和 自主性은 엄격히 유지되어야 하며, 연대의 필요에 대한 조합원 모두의 확실한 理解와 支持가 있어야 한다.

넷째, 國民經濟와의 調和의 原則(自己責任의 원칙)이란 노동운동이 노동자들의 생활수준 향상을 위한 운동임은 재론의 여지가 없으나, 노동자들의 생활수준의 향상은 국민경제의 安定과 發展 없이는 장기적으로 확보될 수 없다는 사실에서 나오는 운동원칙이다. 따라서 노동운동은 개별기업 혹은 개별산업에서의 노동자들의 短期的·微視的 이해관계와 국가경제 전체의 발전과 안정이라는 長期的·巨視的 이해관계와를 끊임없이 調和시키려는 노력을 해야 한다. 이 조화노력을 거부하면 결국 국민들의 지지를 잃어, 노동운동 자체의 약화를 경험하게 된다. 주지하듯이 노동조합은 산업사회의 최대의 조직으로 높은 社會的 責任性和 成熟性, 自信感 및 自己制御能力을 갖추어 나가야 한다.

## VI. 國民主義를 向한 段階論

앞에서 우리나라 勞動運動의 바람직한 理念, 韓國的 勞動組合主義의 바람직한 내용을 제시하였으나, 이의 실현을 위해서는 어느 정도는 단계적 접근이 불가피하다고 본다. 일에는 結先과 後가 있고, 모든 것을 일거에 다 이룰 수는 없기 때문이다.

제1단계는 노동조합운동의 自己革新의 단계이다. 우선 노동조합의 '자주성', '민주성', '책임성' 제고를 위한 자기반성과 자기혁신 노력이 선행되어야 한다. 그동안 對企業關係에서 우리나라 노동운동의 自主性和 獨自性이 크게 부족하였고, 조합의 조직·운영면에서도 代表性和 民主性이 많이 부족하였다. 동시에 對社會關係에서의 노동운동의 책임성이 충분했다고 볼 수 없다. 본래 노동운동의 자주성·민주성·책임성 확보는 조합운동의 이념선택 이전의 문제로서 노동조합으로 성립하기 위한 최소한의 기초적 필수조건이 된다. 따라서

자주성·민주성·책임성의 확보가 무엇보다 선행되어야 한다.

노동조합운동의 자주성·민주성·책임성의 확보를 전제로, 그 다음으로 시급한 것은 우리나라의 노동운동이 勞動組合主義, 환언하면 經濟的 組合主義의 理念과 原則에 충실하는 것이다.

노동조합운동에 대하여 여러 가지 다양한 이념적 방향을 거론할 수 있고 제시할 수도 있으나 지금 우리의 경우 필요한 것은 觀念的 理想論이 아니다. 오늘날 우리나라에서 시급한 것은 勞動組合主義를 정착시키는 것, 노동조합주의의 기본적 이념에 충실하여 團體交涉權과 勞使協議權을 활성화하고 이를 활용하여 노동자들의 실질생활수준의 지속적 개선을 먼저 이루어 내는 것이다. 물론 노동조합주의의 정착을 위해서는 노동조합이 강력한 단체교섭력을 구축하는 것이 기본전제가 되고 강력한 단체교섭력은 교섭을 위한 치밀한 사전 연구·조사, 민주적 리더쉽, 강력한 조합내 단결력, 도덕적 우위와 對國民 설득력의 유지 등에서 온다.

제2단계는 團體交涉制度의 定着의 단계이다. 위와 같은 방법으로 강력한 단체교섭력을 구축하여, 이를 배경으로 합리적 주장과 합리적 절충을 통해, 노동자들의 실질생활수준을 지속적으로 개선해 나가야 한다. 이와 같이 단체교섭제도의 정착을 통하여 적어도 分配秩序의 公正性 回復과 이에 대한 노동자들의 信賴回復을 이루어 내야 한다. 이것이 곧 노동조합주의의 정착과정이다.

이때에는 노동조합주의와 관련된 대등·자율·성실교섭의 원칙과 상호인격 및 권리존중의 원칙 등을 慣行化·規範化하는 데 노력해야 한다.

제3단계는 經營民主化의 단계, 즉 노동조합의 經營參加擴大期이다. 단체교섭제도의 정착을 통하여 공정분배 보장 메카니즘에 대한 노사신뢰가 성립하면 다음에는 자연히 생산의 문제, 효율의 문제로 노사 모두의 관심이 옮겨지고, 여기에서 나오는 것이 경영참가지향적 勞使協議制이다. 노사간 이해공동사항인 생산증대와 효율의 극대화를 위하여 공동노력을 도모하는 場이 바로 노사협의제가 된다.

그런데 共同努力은 共同理解가 전제되지 않으면 성립될 수 없으므로 자연히 노동자들에 의한 경영관리상의 정보참가, 의사결정과정참가 등 경영참가의 폭이 확대되지 않을 수 없다. 현재 우리나라 노사협의제는 점차 경영참가적 기구로 발전해야 함은 물론이다. 다만 경영참가제란 단순히 하나의 제도도입에 의해 쉽게 성공될 수 있는 것은 아니다. 경영참가란 노동자와 사용자간의 관계, 노동자와 기업과의 관계, 노동자와 일(work)과의 관계에 質的 變化가 있음을, 즉 종래와 다른 새로운 관계가 성립함을 의미하는 것이다. 단순히 노동력이라는 상품을 팔고사는 場으로서의 기업이 아니고 노동자들의 個性과 人間性 實現의 場으로서, 삶의 의미를 발현시키는

'보람의 일터'로서의 기업이 되어야 한다. 그야말로 기업은 勞使共同의 資産이 되고 삶의 場이 되며, 노사관계는 명실상부한 同伴者의 관계로 발전해야 한다.

제4단계는 經濟民主主義의 실현이다. 노동조합주의가 확실하게 정착하여 단체교섭권과 노사협의권을 활용하여 노동자들의 實質生活水準의 向上이 장기적·제도적으로 확보되면, 노동조합은 다른 사회단체, 시민운동단체, 직능단체 등과 연대하여 經濟民主化를 위해 노력해야 한다. 경제민주주의의 실현을 위해서는 각종 법·제도의 개혁과 정책의 수정이 필요하므로, 노동조합의 연구·조사기능, 특히 政策開發機能이 크게 제고되지 않으면 안 된다. 이를 위해 조합밖의 여러 전문가집단, 학자 등과의 연대를 강화하여야 함은 물론, 서구의 노동조합의 경우와 같이 노조 내부에 수준 높은 연구·조사·정책개발부서를 구비해야 한다.

그리고 노동운동에서의 社會的 連帶主義는 국내에서 그치지 아니하고 국제적 연대주의로 확대·발전되어야 한다. 세계경제를 위한 公正한 貿易秩序確保, 실업과 빈곤으로부터의 救濟, 기본적 노동권 및 인권의 수호 등 세계평화와 발전을 위해 國際勞動運動이 성취해 온 바는 대단히 크다. 우리나라 노동운동도 보다 적극적이고 능동적으로 이러한 국제노동운동에 참여하여 地球村의 一員으로서의 역할을 다해야 할 것이다.

위와 같이, 노동조합운동이 노동조합주의의 정착에 성공하고 경제민주주의의 실현에 적극 기여하게 되면, 이는 우리나라 노동운동이 우리 사회의 명실공히 확고한 정치적·경제적 민주화의 보루, 民主改革의 中心勢力으로 등장함을 의미한다. 동시에 이때부터 노동조합운동은 소위 「國民主義的 勞動組合主義」로 발전·승화하게 된다.

지금까지 앞에서 논한 단계론은 반드시 機械論的 段階論은 아니다. 상당 부분이 동시에 진행될 수도 있다. 즉 민주성과 자주성의 제고를 위한 자기혁신노력과 단체교섭 정착을 위한 노력 및 경영참가 확대를 위한 노력 등이 거의 동시에 重疊的으로 진행될 수도 있다. 그러나 어느 정도는 단계적 발전을 밟지 않을 수 없다고 본다. 노동조합의 자주성과 민주성이 확보되지 아니하고는 진정한 단체교섭제도의 정착을 기대하기는 어렵다고 보기 때문이다. 또한 團體交涉制度도 제대로 정착되지 아니한 상황에서 經營參加를 논하는 것은 虛構라고 보기 때문이다. 더 나아가 노동조합주의가 제대로 정착되지 아니한 상황에서 經營民主化와 經濟民主主義의 실현을 위한 정책개발이나 사회적 연대활동을 기대함은 분명히 무리이기 때문이다. 따라서 위의 단계론은 기계론적인 것은 아니나, 우리나라 노동운동이 성장·발전을 위해 거쳐야 하는 一連의 過程으로 이해되어야 한다.

## VII. 맺음말

끝으로 다음과 같은 사실을 강조하고자 한다. 즉 우리나라 勞動運動이 아무리 올바른 理念과 原則을 가지고 노력한다 해도 아래의 세가지 조건이 동시에 실현되지 아니하면 우리나라에서 노동조합주의의 성공적 정착은 어렵다는 것이다.

첫째, 政府가 공정한 룰(rule) 設定者, 효율적인 理解調整者, 중립적인 法 執行者로서의 역할을 제대로 해내야 한다. 특히 정부가 소위 二元的 機能을 훌륭히 해내야 한다. 즉, 임금문제 등의 利益紛爭事項에 대해서는 當事者主義에 입각하여 엄정중립의 非介入主義를, 부당노동행위등의 權利紛爭事項에 대해서는 신속·공정·효율적인 介入主義를 택해야 한다. 1987년 6·29 이후부터 1989년초까지 정부의 노사관계 정책은 무원칙적 자유방임주의였고, 1989년 중반 이후에는 다시 무원칙적 개입주의로 돌아가고 있다. 어느 경우든 올바른 정책은 아니다. 문제는 개입이나 방임이냐가 아니라 올바른 원칙 위에서의 개입이나 아니냐이다. 한마디로 政策의 原則性과 一貫性의 문제이다.

그런데 노사관계정책의 일관성과 원칙성 유지를 가장 어렵게 하는 것은 우리나라의 경우 勞動行政과 治安政策이 未分離되어 있고 노동행정이 經濟行政에 일반적으로 從屬되어 있어 노동행정의 專門性과 獨自性이 크게 약화되어 왔다는 데 있다. 앞으로 일체의 노동행정은 장기간의 훈련, 경험뿐 아니라 노사관계의 특수성에 대한 전문적 식견을 가진 노동행정부처의 專門人力에 맡겨져야 한다.

그리하여 전문성과 독자성을 기초로 政策의 一貫性이 유지되어 나아갈 때 비로소 노동법과 정부의 노동정책에 대한 국민적 신뢰가 회복될 수 있고, 동시에 법과 정책에 대한 規範儀式 遵法精神도 형성될 수 있다.

둘째, 企業이 노조의 필요성 내지 存在意義를 인정해야 한다. 상대의 존재를 인정해야 비로소 대화도 가능하고 단체교섭도 시작될 수 있다. 기업내의 反組合主義的 분위기가 존재하는 한 經濟的 組合主義는 이 땅에 정착될 수 없다. 동시에 경영의 민주화·합리화를 위한 기업측의 선도적 노력이 있어야 한다. 현재의 個人資本主義 내지 家族資本主義를 소유·분산을 통해 法人資本主義 내지 國民資本主義로 바꾸어 나가야 한다.

經營은 공개되고 所有支配로부터 벗어나 專門經營人들의 손에 맡겨져야 한다.

동시에 內部勞動市場의 개발 등을 통하여 株主 中心에서 從業員 中心의 경영관행, 경영문화, 경영철학의 전환이 있어야 한다.

所有와 支配가 소수 자연인들에게 獨占되어 있고 경영이 非公開되어 있으며 거대기업이 종업원 복지보다는 기업주의 家産增殖에만 몰두하고 있고 권위주의적이고 자의적 경영이 지배적인 상황에서 노사간의 진실되고 대등한 대화와 상호신뢰를 기대하기는 대단히 어렵다. 뿐만 아니라 이러한 상황에서는 노사는 같은 배를 탄 共同運命體라고 아무리 주장해도 그러한 논리는 전혀 설득력을 가질수 없게 된다.

셋째, 勞·使·政 당사자들만이 아니라 一般市民의 公論(public judgement)이 올바른 노동조합운동을 지원하고 지지해 주어야 한다. 우리 나라에서는 종래 노동운동을 좌익운동 내지 반체제운동으로 보는 冷戰的 사고방식이 지배적이었기 때문에 노동운동이나 노사관계에 대한 심층적 연구도, 올바른 敎育도 거의 不在하였다. 그리고 그러한 과거가 오늘날 노동조합운동에 대한 올바른 시민적 이해, 그리고 그를 전제로 한 社會的 合意 및 公論의 형성을 어렵게 하고 있다. 따라서 학계, 언론계는 물론 사회 각계각층이 함께 노력하여 바람직한 노조운동의 이념, 원칙, 모습 등에 대한 사회적 합의를 이루어 내야 한다. 이러한 합의가 노동운동을 격려·지원하고 잘못되었을 때 교정하여야 한다. 또한 다른 한편으로는 이러한 公論이 하나의 도덕적·이념적 압력이 되어 정부와 기업의 노사관계정책을 올바른 방향으로 계도해 나가야 한다. 이와 같이 勞·使·政뿐 아니라 社會成員 모두의 노력이 함께 모일 때 우리나라 民主勞動運動은 성공적으로 開花·定着할 수 있고 21세기에는 우리나라의 노동운동도 國民主義時代로 진입할 수 있을 것이다.

## 第2部

### 先進國 勞動運動理念研究

#### 宣翰承

(한국노동연구원 연구위원)

#### 第1篇 先進國 勞動運動理念的 展開過程과 含意

-社會史的 接近方法-

#### I. 勞動運動理念的 理論的 摸索

先進諸國의 勞動運動史를 보면 역사적·사회적 배경에 따라 노동운동의 理念이 다양하게 전개되어 왔음을 볼 수 있다. 이와 같이 다양한 이념에 따라 전개되어 온 노동운동을 理念史的으로 하나의 模型에 따라서 정리한다는 것은 쉬운일이 아니나 노동운동을 연구하는 최근의 社會史的 흐름은 역사적 발전단계에 따라서 파악하려는 노력을 엿볼 수 있다. 그 한 예로서 독일의 19세기 노동운동에 대한 저명한 社會史家인 코가(J. Kocka)는 18세기말과 19세기초의 변혁기에 대한 연구모형을 身分對 階級으로 개념대비하고 마르크스와 베버의 社會的 不平等을 이념형적으로 구분하여 사회적 제세력들의 운동주체에 따라서 발전경로를 파악하려고 시도하였다. 그에 의하면, 전근대적인 사회에서는 신분이 사회적 불평등의 주요인이 되었으나 19세기 산업화의 진전에 따라서 賃勞動이 형성되면서 계급형성이 촉진되고 운동주체가 되어 이후 관료제적 조직의 발달로 사회 제세력들이 그 자체의 이익실현을 위해서 조직화되면서 身分-階級-組織의 3단계의 발전모형을 제시하였다(J. Kocka, 1983).

또한 운동주체에 주목하면서 구체적으로 노사관계의 발전과정에 초점을 두고 노동운동의 흐름을 파악한 밀즈(Mills)의 분석방법도 같은 맥락에서 이해될 수 있다. 그에 따르면 미국의 노사관계는 역사적으로 4단계를 거쳐서 발전되어 왔다고 보았는데 제1단계로서 主從의 關係(Master-Servant),

제2단계로 使用者優位の 段階(Management Control), 제3단계로 勞使對等の 段階, 마지막으로 競爭指向의 段階가 그것이다.

위의 두 가지 모형과는 다른 각도로 최근에 선진국의 노동운동이 지향하는 목표에 따라 분류하는 방법도 제시되었다. 노동운동 초기에 정치적 변혁추구에 주목하면서 급진적 계급투쟁을 목표로 전개되는 정치적 투쟁단계에서 자본주의가 어느 정도 안정화되면서 근로자의 경제적 實利主義가 주목표가 되는 福祉組合主義단계는 현대 선진국의 국민경제발전을 위한 사회적 합의를 바탕으로 國民組合主義로 이행되어 간다고 보는 견해이다(朴世逸, 1989).

本稿에서는 선진국에서 역사적으로 전개되어 온 노동운동의 다양한 이념사를 운동주체에 의하거나 운동목표에 의해서든 하나의 틀에 따라서 정립하려는 데에 초점을 맞추는 것을 가급적 피하고자 한다. 혼드리히(Hondrich)가 지적한 바와 같이 운동주체가 내세우는 이념은 조직이 지향하는 목표, 가치신념을 모두 포괄하는 체계로서 이해될 뿐만 아니라 조직 외적인 정치적·경제적·사회적 배경과 무관할 수 없는 시대적인 총체적 산물로서 파악된다(Hondrich, 1963). 이에 따라서 본고는 노동이념의 발전과정을 정치·경제적 상황에 따라 社會史的으로 단계별로 구분하면서, 그러나 單線的인 진화론적 분류방법을 떠나서 노동운동 주체가 지향하는 주된 흐름을 다음과 같이 세 단계로 나누어서 보기로 한다.

- 노동운동의 태동기: 시민권운동과 생존권 투쟁
- 노동운동이념의 갈등기: 계급투쟁과 정치변혁운동
- 노동운동의 정착기: 경제적 실리주의

이러한 단계적 노동운동이념의 분석으로 선진제국의 노동운동방향이 모두 정립되는 것이 아님은 물론이다. 중요한 것은 역사적인 노동운동이념의 흐름에 대한 변천과정과 함께 현대에 와서 어떠한 이념으로 나아가고 있는지에 관한 고찰이 아울러 필요하다.

따라서 여기에서는 가장 최근의 하나의 이념체계로서 서구의 코포라티즘(Corporatism)<sup>1)</sup> 체계에서 나타난 노동운동이념을 노사관계의 근본적인 대립갈등적 요소를 극복할 수 있는 바람직한 방향으로 설정해 볼 수 있다. 이는 1970년대 이후 서유럽의 하나의思潮로서 前記한 과거의 어느 노동이념과 구별되는 노사의 갈등관계를 해소하고 산업민주화를 모색할 수 있는 발전된 모형으로 평가될 수 있다.

선진국의 조합주의는 현대 고도자본주의 경제체제에서 국가간의 경쟁이 첨예화되고 經濟集中이 한층 강화되고 모든 경제·사회 영역에 國家介入이 계속 확대되어감에 따라 일반적인 추세로 대두되고 있다. 특히 이러한 선진국 경제체제의 구조적 특징과 함께 국가정책 결정과정의 합리화에 대한 요청이 과거 어느때보다도 가중되고 다원적으로 나누어지고 갈라진 사회 세력들을 서로 연결시켜 공동체적으로 통합해야 할 필요성이 중요한 사회적 과제로 되었다. 이에 따라서 선진국의 조합주의체제는 노동운동이념의 정착화에서 요구되는 갈등하는 제집단을 유기적이고 연대적으로 서로 결속시키면서 노사의 공동체적 유대감을 증대시킴으로써 갈등하는 노사관계를 협조적·동반자적 관계로 나아가게 하는 데 중요한 의미를 가지고 있다.<sup>2)</sup> 여기에서 현대 서구의 조합주의 모형은 과거 이탈리아의 뭇솔리니체제나 나치 독일에서 이미 제기되었고 남미를 비롯한 권위주의체제에서 나타난 國家組合主義(권위적 조합주의)와는 근본적으로 다른 社會的(자유적) 組合主義로 분석된다(Lehmbruch). 이러한 맥락에서 정치·경제의 발전에 따라 역사적으로 국가조합주의에서 사회조합주의로 이행이 제기되는 단계를 도출해 낼 수 있다. 따라서 본고는 이러한 시대적 조류를 아울러 분석하고 국가조합주의의 단계에 있는 발전도상국을 위해 노동운동의 한 방향을 모색하는 데에 초점을 맞출 것이다.

주석 1) 코포라티즘을 우리말로 번역하는 데는 여러 가지로 어려움이 내포되어 있으나 이 글에서는 우리나라에서 일반화되어 있는 組合主義라는 用語로 사용한다. 이에 대한 본격적인 논의는 제2부 제3편을 참고할 것. 다만 이 경우 Trade Unionism과 혼동될 가능성이 있으나 이 경우는 코포라티즘으로 표기하거나 노동조합주의로 구별하도록 한다.

주석 2) 노켄(Nocken)은 조합주의의 특징을 공동체적 유대감과 연대의식에서 찾으면서 이러한 가치관의 근원을 가톨릭의 전통이나 중세의 길드체제에까지 연결시키고 있다.



(Nocken, 1981).

## II. 勞動運動理念의 展開過程에 대한 社會史的 段階

### 1. 勞動運動의 萌芽期: 시민권운동과 생존권투쟁

우리가 노동운동의 맹아기를 언급하고자 할 때는 무엇보다도 중요한 것은 근대적인 賃勞動의 형성과정을 언급하는 것이 필요하다(Katznelson & Zolber, 1986; Kocka, 1983). 역사적으로 경제체제발전과정을 보면 原始共產社會로부터 奴隸制社會, 封建社會 그리고 資本主義의 이행과정을 언급하나 임노동의 형성은 자본주의제도에서 비롯된다. 여기에서는 자본에게 노동을 공여하고 임금을 받는 생산관계가 대두되는데 노사관계의 대립적 요소가 여기에서 출발한다. 사회사적으로 임노동의 형성은 국가에 따라서 차이가 나는데 대체로 19세기초 이후에야 貨幣賃金에 의한 근대적인 임노동이 형성된다고 본다(Kocka, 1983). 임노동의 초기단계에서는 이렇다 할 조직적 노동운동이 없었으나 산업혁명을 거쳐서 자본주의적 생산관계가 진행되고 산업근로자가 양적으로 증가되고 공장제 수공업의 형태로 노동이 집단적으로 행해지면서 노동운동이 분출되기 시작했다.

이러한 과정은 일률적으로 제시하기는 어려우나 노동운동의 발생지라고 하는 영국의 경우는 市民革命에 의해 봉건제가 해체되는 과정에서 노동조합의 생성자체가 시민의식을 갖춘 산업근로자에 의해서 주도되면서 노동운동은 시민권보호운동의 차원에서 진행된다. 이보다 다소 늦은 출발을 보인 독일의 경우는 19세기초까지만 해도 근대적인 임노동자가 존재하지 않았으며 임금 이외에 다양한 원천으로 수입을 얻었으며 화폐임금은 제한된 의미의 역할만을 하였다. 그러나 1948~49년 혁명의 결과로 수공업자조직과 노동자조직의 형성을 위한 조건이 갖추어져 兄弟結緣(Arbeiterverbrüderung)이 결성됨과 더불어 노동운동은 시작된다. 또한 프랑스의 경우는 1791년 6월 14일 선포된 소위 Le Chapelier法에 의해서 1세기 가까이 노동자조직결성을 금지당해 왔으나, 당시 불법적이었던 연대운동과 형제적 운동으로 1860년경부터 勞動組合이 결성되었다. 이들 국가의 공통적 현상은 영국의 시민혁명, 프랑스대혁명 등 시민의식이 고양되면서 산업화 초기의 극한적인 노동조건과 저임금, 생명에 위협이 될 정도의 직업으로 인한 각종 질환 등에 대한 생존권 투쟁의 일환으로 법적 뒷받침없이 자생적·자구적으로 노동운동이 분출되었다고 할 수 있다(F. Engels, 1845; H. Grebing, 1966).

이와는 다른 맥락에서 미국의 경우는 다양한 인종이 모여서 이루어진 국가의 특성에 따라 일찍부터 평등주의에 기반을 둔 성취시장원리에 따라서 국가의 물리적인 간섭이 비교적 배제된 가운데 노사자율적 노조형태를 보인다."임금인상을 위한 근로자들의 결합은 대중에 대한 음모로 간주한다"라는 영국적 불법화조치에 의해서 1800년대 초기까지 불법화되었으나, 1842년 매사추세츠 Hunt財團의 역사적 판결이 나오면서 합법화의 길을 걷는다. 그러나 서구의 시민권확대투쟁에 따른 조직화가 노조를 가져오는 패턴과는 달리 미국의 경우는 국가와의 대결보다는 일찍부터 노사의 대결에서 자신의 권익투쟁에 목표를 둔 노동운동이념이 대두되었다고 할 수 있다. 결론적으로 초기의 노동운동이념은 정도의 차이는 있으나 합법적인 노동조합의 형태를 갖추지 못한 상태에서 공장근로자에게 지워진 하루 16시간의 장시간 노동과 인간으로서 살아가기 어려운 저임금, 생명에 위협이 상존하는 근로환경 등에 의한 생존권투쟁이 당시 시민혁명으로 고양된 시민의식이 가세하여 노동운동이 조직화하게 되었다고 할 수 있다.

## 2. 勞動運動理念의 葛藤期: 계급투쟁과 정치변혁운동

18세기말 이후 시민권과 생존권보장을 위한 시민운동으로 시작된 노동운동이 구시대의 봉건주의 잔재를 불식시키고 새로운 정치 사회건설에 참여함으로써 산업근로자의 계급의식이 한층 고양되기 시작하였다. 이에 따라 초기의 비조직적이고 우발적이던 노동운동 맹아기의 근로자조직은 조직화되고 집단화되었으며 산업혁명에 뒤이은 산업화의 진전에 따라 노동과 자본의 계급갈등은 정치투쟁의 단계로 진입하게 되었다.

이러한 시기의 노동운동이념은 극단적이고 다양한 이념적 갈등을 보여주고 있는데 특히 정치체계 변혁을 둘러싸고 일어난 공산사회주의적 이념투쟁은 마르크스-엔겔스의 소위 과학적 사회주의가 이론적 본류를 형성하면서 더욱더 급진적인 면을 보여주었다. 이러한 급진적·사회주의적 운동에서도 온건노선이 갈리고 여기에 민족주의적·기독교적 이념도 가세하여 다양한 이념적 갈등을 나타냈다.

대체로 1840년대 이후 지금까지 상호부조적 근로자의 조직에 의해서 주도된 노동운동은 어느 정도 조직화된 면을 보였으나 아직도 법 테두리내에서 보호받지 못하고 표류하던 相助組織들은 한편으로는 정치이념투쟁에 가담하고 다른 한편으로는 법적 보장을 위한 합법화 투쟁을 전개하였다.

특히 그 당시에 근로자조직들이 정치투쟁에 역점을 두었던 것은 노조가 법적으로 합법화되지 못한 상태에서 불가피했던 이유도 있었지만 당시의 경제사정이 경기의 후퇴, 불황 등의 심화로 악화됨에 따라서 노조의 투쟁이 고통스러운 경제투쟁보다는 정치민주화를 향한 정치적 계급투쟁에 역점을 둔 것도 중요한 요인이 되었다고 할 수 있다.

먼저 영국의 경우는 1800년의 結社禁止法으로 노동조합이 불법으로 금지되어 오다가 1871년 이전까지는 노조결성을 '형사상의 음모'로 간주하던 상태에서 '자유거래의 억제'라는 제한된 의미에서나마 노조가 법 테두리 내로 들어오게 된다(W. S. Siebert, 1990). 그 이후 노동운동사는 노조활동의 완전한 보장을 위한 투쟁이 전개된다. 이와 함께 1832년과 1867년 두 번에 걸친 선거법 개혁으로 도시 근로자에게 선거권이 부여되면서 노동운동은 의회투쟁으로 전개된다. 이는 후일 노동운동이 의회내의 정책대결에 의한 제도권투쟁으로 길을 걷게 되는 계기가 되었다. 1885년에는 11명의 勞組後援 국회의원을 배출하게 되고 이에 따라 노동당의 전신인 독립노동당이 설립되게 된다. 이러한 선거법의 개혁, 결사금지법의 폐기 등으로 노조의 활동 공간이 제도적으로 보장되면서 영국은 일찍부터 급진적 계급투쟁에 의한 혁명적 분위기가 조성될 수 없었다.<sup>1)</sup>

특히 이 시기에 온건정치투쟁을 가져오는 데에 빼놓을 수 없는 것은 영국의 중산층, 기득권층이 자신의 기득권을 양보해서까지도 타협적으로 문제를 해결하려는 노력에도 기인했음은 물론이다. 이러한 온건한 노선의 정치투쟁의 무드를 반영하여 결성된 「페이비언」協會(Fabian Society)는 당시 영국의 노동운동에 대한 영향뿐만 아니라 미국을 비롯한 구미제국의 노동운동이념 정립에 중요한 영향을 미쳤다는 점도 간과할 수 없다. 이 협회의 지도자 중의 한 사람인 웹 부처(Sidney and Beatrice Webb)는 자신의 著書 『産業民主主義』(Industrial Democracy)에서 영국근로자는 立法을 통한 議會라는 제도적 장치를 통해서 그들의 목표를 달성해야 한다는 주장을 해서 막스와 엔겔스의 혁명적 노선과는 길을 달리했다.

이후 영국 노동운동이념의 일반적 흐름은 여러 가지 制約에도 불구하고, 일관된 공통적 특징은 '비정치성'으로 온건한 법적 테두리 내에서 議會主義에 立脚한 의회투쟁으로 전개되었다.

다음으로 프랑스의 경우를 보자. 프랑스의 노동운동은 일찍부터 정치성이 강하고 理念分岐에 따른 분열이 심하고 여타 선진제국에 비해서 노동운동의 강력한 투쟁성에 비해서 늦게 合法性을 보장받는 등 여러 가지 면에서 특수성을 보이고 있다. 프랑스 노동운동은 대혁명 당시 Le Chapelier法과 그후 나폴레옹에 의한 民法(code civil)에 의해서 노조의 결성 자체가 금지당한 후 상부상조에 바탕을 둔 相助會(societe de secours mutuel)가 근로자조직을 대신하였다. 1830년대 리옹(Lyon)에서 카뉴(Canuts) 동맹파업 등 노동운동이 상조회에 의해 이끌어져 왔으나 당시의 법적 제약으로 불법화되었으며 그후 국가와 노조조직 간의 극한투쟁으로 점철되었다.

그러나 당시 경제사정이 흉작, 공황, 전쟁, 혁명 등으로 극도로 악화되어 근로자의 생활이 비참해지면서 Babeuf, Fournier, Cabet 등의 유토피아적 공산주의 이데올로기가 만연되었으며 Proudhon의 "소유란 횡령이다"라는 표현으로 대표되는 무정부주의적 개인주의 성향에 의한

프랑스 노동운동이념이 대두되었다. 1884년 3월 21일 의회는 근로자들에게 노동조합 결성을 인정하는 법률을 제정함으로써 노동운동이 합법화의 길이 열렸으나, 1880년대 마르크스-엔겔스의 과격좌파적 이념이 프랑스의 노동운동에 영향을 미침으로써 노동운동도 온건한 노동운동과 무정부주의적 정치투쟁으로 갈라지게 된다.

이러한 프랑스 노동운동이념의 갈등은 1895년 이후 일반노동조합체 CGT의 결성 이후 더욱더 가중되었으며 현재 프랑스노조가 공산당 이념을 표방한 CGT와 순수노동운동을 지향하는 OGTFO, 그리고 기독교계통의 CFTC 등 5개로 이념에 따라 분화되는 역사적 배경이 되었다(박덕규, 1989). 그러나 이러한 이념적 갈등에도 불구하고 1879년 마르세이유 노동자대회의 결의에 따라 장조레스의 지도하에 결성된 사회당에서 근로자 권익이 반영되고 1875년 만국박람회(미국)를 계기로 개량주의적인 미국의 노동조합의 영향으로 프랑스 특유의 실리주의적 개인주의에 바탕을 둔 노동운동이념이 자리잡게 된다.

다음으로 후발공업국으로 출발한 독일노동운동의 이념의 전개과정을 보자. 독일의 노동운동은 1848년 혁명 전후에 결성된 수백 개의 지역적인 후원 보험조합들(Unterstuetzungskasse)과 후원 크립들(Unterstuetzungsvereine) 그리고 다양한 근로자 교양크립들의 국내조직과 1846~47년에 설립된 공산주의동맹(Band der Kommunisten)과 같은 프랑스, 영국 등의 국외크립들에 뿌리를 두고 있다. 1848년 7월 프랑크푸르트 수공업자대회에서 나타난 바와 같이 급진적인 정치적 요구, 동업조합적인 유대감, 사회주의적 이념, 협동조합적 이념 등 다양한 흐름이 표출되었다.

이러한 이념적 조류는 1860년대에 다양한 노동조합의 결성을 가져왔는데 라살레에 의해서 1863년 5월 23일 결성된, 다분히 공산주의적 노선의 독일노동자총연맹(Allgemeiner Deutscher Arbeiterverein: ADAV), 사회주의적 이념을 표방한 아우구스트 베벨과 빌헬름 리프크네이트 지도하의 사회민주노동당(SDAP)과 연결된 국제노동조합들, 막스 히르쉬와 같은 좌파 자유주의자들에 의해 설립된 자유주의적 노동조합들(Gewerkvereine)의 세 가지 조류로 갈라졌다. 여기에 덧붙여서 라인란트와 베스트팔렌에서 조직된 카톨릭적인 기독교적 사회적 노동자클럽들도 부분적으로 노동조합적인 기능을 수행하였다(Kocka, 1983).

한편 이들 노동조합들의 노동운동은 정당결성에도 적극적으로 관여하여 의회제도를 바탕으로 정치투쟁을 전개하였는데 좌파 자유주의자들 및 민주주의자들과 밀접한 관련을 맺은 독일노동자클럽연맹(Vereinstag Deutscher Arbeitervereine: ADAV)을 모태로 사회민주노동당(Sozialdemokratische Arbeiterpartei: SPD)가 1863년 창설되었다.<sup>2)</sup> 왜 독일에서는 산업화의 초기단계에서 강력하고 성공적인 노동자정당이 태동하게 되었는가는 여러 가지 원인에서 찾을 수 있으나 코카의 지적처럼 당시에 과제가 되었던 민족국가 건설문제, 정치적 법률개정 투쟁, 그리고 자본주의적 산업화에 따라서 사회적 긴장 등이 크게 작용했다고 볼 수 있다. 덧붙여서 분출하는 노동운동을 자유주의적 깃발 아래 묶을 수 없었던 것은 당시의 비스마르크의 권위주의체제에서 보여주었던 자유주의자의 나약성에도 기인한 바 크다.

독일 노동운동이념에서 또 하나 빼놓을 수 없는 것은 민족주의적 성향이다. 1848년 마르크스는 共產黨宣言에서 "근로자에게는 조국이 없다. 오직 전 노동계급의 단결만이 있을 뿐"이라고 하였지만 후발공업국인 독일이 계속해서 세계시장에서 근로자가 보호받기 위해서는 독일의 産業化에 대한 근로자의 협조가 강조되었다. 이러한 민족주의적인 경향은 1913년 戰費承認過程에서 보여준 베벨의 태도에서 극명하게 나타나게 되는 독일사회주의노동당(SAD)을 출범시켰다.

1918년 혁명을 거치고 등장한 바이마르공화국의 노동운동 방향은 지금까지 보여 주었던 민족주의, 의회제도 내에서의 온건한 정치투쟁, 아울러 집권사회당의 책임정당으로서 급진적·좌파적 이데올로기를 극복하는 데 앞장을 서는 등 온건노선에 따라 전개되었다. 물론 이 시기에 있어서도 전비승인문제를 두고 분열된 급격한 노동운동세력에 의한 혁명적 정치투쟁 이념집단인 USPD의 존재는 후에 獨逸共產黨(KPD)의 본류를 형성하는 등 여전히 이념적 갈등이 지속되어 온 것은 물론이다. 그러나 이때의 노조지도자들은 국민의회에서 MSPD(다수사민당)의 1/3 이상이 노조원에 바탕을 두고 新生共和國의 재건과 안정을 위해서 정치적 대중과업을 자제하는 등 의회민주국가의 헌정질서 유지에 지대한 공헌을 하였다(Grebing, 1984, p. 178). 또는 이 당시에 노조지도자들은 훗날 사회적 동참자(Sozialpartnerschaft)로서, 노조가 국민경제 속에 기여하는 책임있는 조직으로서 성장하는 데 모태가 되는 經營協議會(Betriebsraete)의 결성에 여러 가지 도전이 있었음에도 협조적이었음은 물론이다. 또한

이념적으로 공산주의를 표방한 독일공산당, 혁명적 반노동조합전선(RGO) 등이 노조운동에 영향을 미칠 수 없도록 노조지도자의 설득이 한층 강화되었음도 간과할 수 없다, 1919년에는 1930년대에 나치가 등장하기 전까지 전체적인 흐름은 여러 가지 제약에도 불구하고 경제민주주의의 기틀 마련을 위해서 共同決定權(Mitbestimmung), 공영사업, 실업보험 마련 등 경제투쟁에 의한 근로자 권익보호에 역점을 두어감으로써 19세기말 이후 정치투쟁에 의한 과격한 노동운동은 자리를 잃어가고 있음을 보여주었다. 서유럽과는 다른 맥락에서 미국의 노동운동은 유럽의 영향을 받았지만 그와는 여러 가지 면에서 상이한 양상을 보이면서 소위 미국형 노동조합주의를 형성하였다. 미국의 노동운동에서 이념적으로 가장 두드러진 특징은 근로자의 계급의식 결여로 과격한 혁명적 사회주의이념이 존재하지 않았으며 초기 유럽의 노동운동에서처럼 이념투쟁없이 전개되어 왔다는 점이다. 콜(Cole)이 적절히 지적한 대로 이러한 미국형 노동조합 형성은 무엇보다도 서유럽에서와 같이 전제적·권위주의적 정치체계의 해체과정없이 바로 시민사회가 도래했다는 데서 그 원인을 찾을 수 있다. 물론 이러한 이념적 주류에도 불구하고 1866년 미국 최초의 전국적인 노동조직인 全國勞動聯盟(NLU)이 결성되고 1896년 勞動騎士團(Knights of Labor)이 조직되어 태동하기 시작한 노동운동은 1886년 5월 1일(근로자의 날 지정) 좌파적 성향이 강한 시카고를 중심으로 총파업이 단행되면서 노동운동이 고양되었다. 그러나 근대적 의미의 노동조합운동은 AFL이 창설된 1890년대 이후에 비롯되며 여기에서 주도된 노동운동은 비현실적인 理想主義(Utopianism)가 아니고 빵과 파이(bread & pie)식의 현실주의 방향으로 주도되었다.<sup>3)</sup>

그러나 서유럽의 노동이념사가 보여주듯이 미국에서도 초기 노동운동에서는 여러 가지 이념투쟁이 나타났음은 물론이다. 1800년대에는 NLU와 노동기사단의 정치투쟁 경과와 1900년대에 들어와서 IWW의 결성에 의한 좌파적 노동조합의 결성이 그것이다. 이러한 좌파적 노동조합의 대두는 당시에 세계적 흐름이기도 하지만 온건한 AFL에 대한 사용자측의 강력한 대응과 정부의 군대에 의한 권위주의적 대응의 부정적 결과이기도 하다.<sup>4)</sup> IWW는 이러한 정부·사용자의 강력한 탄압에 대한 AFL의 미온적이고 소극적인 대응에 대해서 실망한 나머지 미숙련 근로자, 광산근로자, 목재근로자 등을 이루는 移民근로자와 사회주의자 및 급진주의자들로 구성되었다. IWW의 이념은 강력한 산업별 노동조합의 결성이라는 목표 아래 "노동은 모든 富를 생산한다. 따라서 모든 富는 근로자에게 귀속되어야 한다"라는 급진적 슬로건을 내걸고 규약 전문에서 "근로자계급과 사용자계급사이에는 공통의 이해는 단 한 가지도 없다"라는 과격한 이념을 표방하였다. 그러나 IWW는 1912년 10만 명에 달하는 조합원을 거느리면서 전성기를 맞이하나 미국의 성취주의적 경제주의 영향으로 붕괴하게 된다. 1920년대초 미국의 경제는 고도성장을 지속하게 되고 미국의 노사관계는 복지자본주의 아래 화해적 노사관계를 謳歌하게 된다. 이러한 고도성장기가 2차대전후에도 계속되며 이에 따라 급속성장에 따른 적정한 이윤분배제도를 채택하게 되고 또한 과학적 관리법에 의한 인사정책에 의해서 노사의 대립적 관계는 새로운 국면을 맞이하게 된다. 마지막으로 우리나라와 가장 근접해 있으면서 아세아적 전통을 가진 일본의 노동운동이념사를 고찰해 보기로 하자. 일본의 노동운동이념 투쟁과정은 후발공업국으로서 대체로 제2차 세계대전후부터 본격적으로 논의되고 있으나 그보다 훨씬 일찍이 19세기말에까지 거슬러 올라갈 수 있다. 1898년 일본철도회사의 파업을 시작으로 1901년 일본 社會民主黨 결성, 1922년 日本 共產黨 창당 등에서 엿볼 수 있듯이 서구제국의 노동운동 여파는 일본에도 지대한 영향을 주었다고 볼 수 있다. 제2차 세계대전으로 인한 군수산업의 확대로 산업구조가 중공업구조로 바뀌면서 일본근로자의 수가 급속하게 증대하나 전시동원체제에 의해 근로자의 극한적인 노동조건에도 불구하고 국가의 가혹한 탄압과 국가권력의 권위적인 통제로 노동운동은 위축되었다. 그러나 이러한 시대적 흐름에 따라 노동운동은 좌익적 이념에 치중하게 되었고 이러한 흐름은 戰後 패전국 상황에도 여전히 계속되어 좌익노동운동은 정치투쟁의 선도적 위치를 차지하였다. 이러한 사회주의적 이념에 의한 좌익노동운동은 1945년 日本 社會黨 결성에 이어 1946년 4월 總選에서 유력한 원내정당으로 위치를 확보한 데 따라서 연합군총사령부(GHQ)하의 일본은 한때 좌파적

정치성향이 전성기를 맞이하였다.

그러나 GHQ의 일관된 반좌익적 노동정책과 함께 이후 일본사회당이 책임있는 정당으로 등장하면서 온건노선을 견지하고 한국전쟁으로 인한 특수경기에(일명 神武景氣) 편승하여 일본경제가 고도성장에 의해 본격적으로 선진공업국화됨에 따라서 지금까지 치안유지법, 치안경찰법 등의 폐지로 활발한 활동을 전개하였던 일본공산당 등 극좌계열의 노동운동은 빛을 잃게 된다. 전후 일본 노동운동이념의 조류를 보면 GHQ하의 일시적인 좌파적 이념투쟁기를 지나서 1950년대 산업부흥과 고도경제성장기에 우익적 조류가 형성되고 이는 1960년대 勞使協調主義에 바탕을 둔 일본 특유의 경제적 실리주의 이념으로 변화하게 된다.

이러한 과정에서는 戰後 미군정이 실시한 일관된 우익편향적 정책이 좌익의 붕괴에 결정적인 역할을 함과 아울러 기존의 總評을 포함한 반공, 친미노선의 우익적인 日本勞動總同盟(1964년 결성)에서 보여준 노조지도자의 급진적·혁명적 세력과의 일정한 거리를 두려는 태도가 중요한 요인으로 작용했음은 물론이다.

이를 구체적으로 보면 당시의 거대노동조직인 總의 지도부가 총력투쟁노선을 견지한 다카노라인으로부터 경제투쟁 중심의 요다-이와이라인으로 移行되면서 일본노동조합의 일관된 체제인 企業別組合으로 전환되었고 여기에서 지금까지 관계화된 '春闘'라고 하는 실리주의적인 일본적 단체교섭이 시작되었다고 할 수 있다. 따라서 엄밀한 의미에서 일본의 좌우파의 정치이념투쟁에 의한 노동운동은 1955년 이후부터 일단 기세가 꺾이게 되고 1957년 神武景氣를 배경으로 임금의 대폭적인 인상요구와 최저임금제 실시요구 등 경제적 실리추구 위주로 노동운동이념이 정착되어 갔다고 할 수 있다(Koshiro, 1990).

주석 1) 여기에서 흡스봄이나 톰슨의 異見이 있으며 이들은 보수성향의 교파들이 폭력혁명이나 사회적 혁명변화에 반대하는 입장을 취한 데 그 원인이 있다고 설명한다(E. Holosbawm, 1984).

주석 2) SDAD와 ADAV는 1875년 노동운동의 정치투쟁에 의한 결실로, 후일 강력한 독일 사회민주당(SPD)이라 불리게 되는 독일사회주의노동당(SAD)을 출범시켰다.

주석 3) 미국의 노동운동이 처음부터 실리추구에 바탕을 둔 것은 아니다. NLU의 정치투쟁노선은 한때 60만명 이상의 거대한 조합원을 확보하였지만 1873년 경제 대공황으로 붕괴되었고 나중의 노동기사단도 상디칼리즘으로 기울면서 정치투쟁에만 치중한 나머지 실리추구 소홀로 실패하였다.

주석 4) 밀즈(Mills)는 이들 급진적 조합주의의 미국내 경향을 대체로 1905~1920년으로 보고 있으며 이들의 擡頭를 사용자의 폭력과 억압과 무관하지 않은 것으로 간주한다(D. Q. Mills, 1986, pp. 35~37).

### 3. 勞動運動理念의 定着期: 경제적 실리주의

정치투쟁에서 경제적 실리주의로 노동이념이 정착되는 시기는 국가별로 다소 차이는 있으나 대체로 제2차 세계대전후의 일이다. 여기에 대한 역사적 배경으로 서유럽의 경우 근로자의 권익보호는 계급혁명이나 과격한 정치투쟁에 의해서 보다는 의회내의 법개정 투쟁이나 정부의

노동정책 결정과정에서의 활발한 참여로 노동조건을 개선하려는 페이비언協會<sup>1)</sup>에서 출발한다. 영국의 특징은 전기한 바와 같이 일찍부터 노동당이 창설되어 근로자의 정책참여가 의회민주주의를 통한 정치제도내에서 합법화됨에 따라 체제변혁을 위한 과격한 근로자계급투쟁이 영국에서 사라지게 되었다는 점이다. 그러나 영국의 노사관계를 분석할 때 자주 언급되는 것은 '英國病'으로 약칭되는 불안정한 노사관계를 의미하는데, 강력한 노동조합의 모형에 따라서 국가에 의한 '노조통치 불가능성'(Unregierbarkeit)으로 비판되는 영국형 노동조합체제가 대두되었다는 점이다. 이러한 강력한 노조는 과도한 임금인상압력, 파업, 무리한 사회복지요구 등 오늘날 영국의 경제후퇴를 가져온 역기능을 보였다. 전후 1960년대를 예로 들면 1964~66년까지 3년 동안 파업으로 인한 노동손실일수는 연평균 2,537천 일에 달하였으며 1966~69년에는 5,107천 일로 배로 증가했고 1970년대에 들어와서는 16,147천 일로 급증하는 등 파업의 악순환을 계속 나타냈다.

1974년 總選時 보수당의 슬로건에서 노조의 강력한 영향력에 대한 비판으로 "Wo Governs"가 의미한 바는 의회에 대한 노조의 강력한 영향력과 국가의 통치불가능성에 대한 함축된 표현이다. 따라서 국가의 통치력 회복과 경제위기에 대한 강력한 對處를 표방한 대처政府의 1980년대 組合主義體系의 등장은 이러한 경제·사회 저변에 깔린 위기에서 출발되었다(Winkler, 1976; 1977).

다음으로 프랑스의 경우를 檢討해 보자. 위에서 이미 既述한 바와 같이 프랑스의 노동운동 전개과정은 다른 서구의 경우와는 여러 가지 상이한 특성을 보이고 있다. 프랑스의 노동운동이 영국의 시민혁명과 프랑스 대혁명 등에 의해 자유로운 분위기가 형성된 가운데 전개되어 위로부터의 불법화 조치 등 탄압이 가중된 가운데서도 밑으로부터 근로자들의 시민권운동의 일환으로 전개되어 이념면에서 다른 어느 나라에 비해서 다양하게 분출되어 왔음을 보여주었다. 이에 따라서 노조가 운동이념에 따라 다양하게 난립되어 있고 노조체계가 중앙조직의 강력한 노조가 아닌 허약한 노조, 낮은 노조조직률, 낮은 재정력으로 특징화되어 있다. 이에 따라 프랑스의 노조가 근로자의 권익을 위해 제대로 기능을 발휘하지 못하였고 이에 국가에 의한 제도적 개입에 의해 賃勞動者의 신분보장과 아울러 권익이 신장되는 등 다른 선진국에 비해 상대적으로 노조체제 자체가 불안정성을 보이고 있음도 또 하나의 특징으로 지적할 수 있다. 제2차 대전후 실시된 최저임금제(1950년 실시), 여성근로자 보호, 근로시간단축(하루 8시간, 주40시간), 유급휴가 등도 국가 主導에 의해 제도화되었음은 물론이다.

1936년 역사적으로 成案된 기업주조직체와 노조간의 단체협약을 구체화한 마띠농協約(Accord Matignon)을 비롯한 1981년 사회당 정부하의 아담報告書, 오루報告書 등에서도 국가의 조정력과 국가개입의 요소가 많이 나타났다. 그러나 이러한 정부개입은 어디까지나 노·사 쌍방의 자율적인 요청에 의한 것이지 일방적으로 정부가 힘의 논리에 의해 관여하는 것이 아님은 물론이다. 원래 프랑스에서는 정부가 노사분쟁에 개입하는 것은 제3자 개입으로 간주하여 노사쌍방으로부터 배척되었으나 1936년 「시민전선정부」 하에서는 노·사 쌍방을 위해서는 국가가 중재하는 것이 보다 효과적이라 보았고 1955년에는 국가의 직접적인 개입을 의미하는 중재가 아니라 調停(mediation)을 통하는 방법으로 변화하게 되었다. 노사분쟁이 프랑스의 유력한 정당인 社會黨이라는 의회제도내에서 수렴되고 국가의 엄정중립하에서 조정되는 프랑스의 노동조합체제에서 노동운동이념이 과격한 정치투쟁보다는 실리주의로 이념이 정착화되어감은 당연한 귀결이라 할 수 있다.

한편 프랑스 노동운동처럼 독일에서도 다양한 이념적 분출이 독일 노동운동의 특성으로 이해되고 있으나 바이마르공화국 시절의 집권사회당에 참여한 노조지도자들이 보여주었던 것처럼 의회민주체제의 안정을 위해 과격한 정치체제투쟁을 지양하고 경제실리주의의 이념표방에 의한 온건한 노동운동의 이념이 전후 독일의 안정된 노사관계 정착에 역사적 유산으로 기여한 바 크다. 제2차 대전후 독일의 노동운동은 戰前과 비교해서 운동이념에 따라서 상호분열되는 현상이 일어나지 않았다는 점이 가장 두드러진 특징으로 볼 수 있다.<sup>2)</sup> 1949년 10월

독일연방공화국(BRD)의 정부수립 직후 결성된 독일노동조합총연맹(DGB)이 棼 綱 綱 綱 을 채택함으로써 독일은 產別體制로 들어간다. 棼 綱 綱 綱 의 정치경제 기본강령 중에서 일부조항은 신자유주의적 법치국가의 정치이념에 따라서 수립된 신정부와 배치된 反資本主義的 요소가 내포되어 있기는 하나 전체의 기본정신은 의회민주주의의 테두리를 벗어나지 않았다(Grebing,

1983, p. 259). 이후 DGB의 운동방향은 점령기에 있어서 조직화 투쟁과 민족주의적 의식에 따른 정치투쟁(1945~49)의 면을 잠시 보이기도 하였으나 이후 노동운동의 주된 방향은 경제적 실리추구로 볼 수 있다. 이들 노동운동의 단계를 이슈별로 구분해 보면 다음과 같다-1951~52년: 공동결정제도의 법제화-1951~55년: 임금인상투쟁-1956~61년: 노동시장의 단축과 단체교섭의 중앙집중화-1962~66년: 생산성과 임금인상의 연계투쟁-1967~69년: 소득정책-1970~74년: 경제정화-1974년 이후: 환경보호, 공동결정권, 노동시간.

1981년 이후 새로운 DGB 프로그램은 완전고용, 정당한 소득분배 및 자산의 분배, 사회보장의 확충과 보장 등이 주내용으로 되고 있으며 특히 최근에 실업대책의 일환으로 노동시간의 단축(주 35시간 쟁취)이 뜨거운 논쟁을 불러일으키고 있다. 여기에 부가하여 독일 노동운동이념은 기술발전예 따른 인간노동의 인간화문제(Humanisierung), 환경보호, 에너지정책 등 다양한 정책프로그램이 제시되어 경제적 실리주의 이념이 근본바탕이 되고 있음을 알 수 있다. 또한 독일노조체계의 한 특징인 중앙 산업별 조직체계인 DGB체제와 이들 노조의 월등한 재정자립도를 기반으로 효율적인 정책투쟁에 의한 근로자 권익보호와 함께 국민경제발전, 국제경쟁에서 근로자보호 등 정치·경제·사회의 발전과 안정에 지대한 정책적 기능을 담당하고 있다.

서구와는 달리 미국의 노동운동은 처음부터 적극적인 이념투쟁과 계급구조적 운동의 결과에 의해서 전개되어 온 것이 아니고 경제적 현실을 감안한 법테두리 내에서 온건한 노동운동이 대체로 진행되어 왔다.

전후 노동운동의 법체계는 와그너法體系의 연장선상에서 개정수정을 반복하면서 전개되어 왔다. 처음 근대적 노조운동의 立法化로서 1933년 루즈벨트시대에 나타난 産業復興法(National Industry Recoveral Act)의 法體系가 근로자보호에 소극적이라는 여론에 따라 1934년 와그너를 중심으로 노조활동의 법적 보장을 내걸고 등장하였다. 그러나 AFL에서 분기되어 나온 CIO와 이념경쟁을 겸한 노선투쟁으로 노동운동이 격화되면서 태프트-하틀리法이 立法化되어 상대적으로 적극적인 정치활동과 노조활동을 전개하여 온 CIO의 脫理念化가 불가피하게 되었다. 1955년 AFL과 CIO가 통합되면서 미국은 단일체제로 들어가면서 수정된 와그너법체계에서 안정된 노사관계가 지금까지 지속되어 왔다(朴來榮·金兌基, 1989).

현재의 미국의 노조체계는 AFL-CIO의 영향력이 현저히 감퇴되면서 낮은 노조조직률, 소극적 활동의 경향을 보이고 있으며 이는 1960년대 이후 정부의 적극적인 所得政策(income policy)과 기업경영의 人力政策(positive manpower policy)에서 그 원인을 찾을 수 있다. 특히 후자의 인력정책면에서는 미국에서 발전된 행동과학이론에 바탕을 둔 경영기법이 노사화합과 안정된 노사관계에 기여한 바가 큰데, 이는 테일러(Taylor)의 과학적 관리론과 메이요(Mayo)의 인간관계론으로 대별된다. 여기에서 다양한 산업심리적인 제이론의 발전이 나타났는데 마슬로우(Maslow)의 욕구이론, 헤르츠베르크(Hertzberg)의 동기양분론, 맥그리거(Mcgregor)의 XY理論, 레빈(Rebin)류의 리더쉽이론 등 다양한 인간관계론적 접근이 미국의 독특한 경영기법의 발전에 토대가 되었다(宣翰承, 1982). 이러한 사용자의 경영기법의 특징은 노동의 인간화, 성취동기부여, 리더쉽의 인간화, 의사소통의 증진 등으로 최적의 직장조직 및 분위기 형성과 함께 과학적 보상체계의 확립으로 직무만족을 고양시키고, 생산성 향상을 가져오고, 노·사의 극단적인 대립을 피할 수 있다는 데 의미가 있다. 따라서 이는 미국적 노사관계의 형성을 가져오는데 한 요인이 되었다(Steinmetz, 1979; Osborn-Hunt-Jauch, 1980).

결론적으로 미국의 노동운동이념이 탈정치이념적이고 온건노선을 표방하게 된 것은 정부의 적절한 法制度 마련과 기업의 인간관계론적 경영기법, 적정한 임금분배와 작업장 분위기 개선에 힘입은 바 크다. 또한 노조측에서도 일찍부터 AFL의 개량주의적 전통에 따른 실리주의와 함께 이념을 달리했던 CIO와 統合등으로 진보적인 이념경쟁을 지양하고 실리추구에 역점을 둔 미국근로자의 시민정신에서도 그 요인을 찾을 수 있다.

이와 같은 맥락에서 후발선진공업국의 표본인 일본의 경우에 노동운동이념의 혼란기가 전후 美軍政에까지 연결되나, 미군정의 일관된 민주자유주의적 노선견지와 아울러 한국전쟁의 특수경기를 타고 일본경제가 고도성장에 들어오면서 근로자의 생활개선과 소득향상에 의해 극복된다. 이러한 경제적 分配正義의 실현을 위한 노력과 함께 일본의 노사관계이념의 특징으로서 가족주의적 共同體意識을 빼놓을 수 없다. 흔히 일본의 노사관계의 특징으로 '終身雇傭', '年功制' 그리고 '企業別組合'의 세 가지를 들고, 구미제국과 비교해서 일본적

勞使協調主義를 가져온 중요한 요인으로 간주한다(隅谷三喜男, 1988). 이러한 일본의 독특한 노사관계는 일찍이 아베글렌이 적절히 지적한 대로 '家族主義의 性向'에 근본적 바탕을 두고 있다. 즉 일본적 노사관계는 우리나라의 村落共同體 意識에서 볼 수 있는 地緣共同體的 유대감과 연대감을 일본의 경영이념의 한 정형인 '經營家族主義'로 발전시킨 것으로 간주할 수 있다. 여기서 강조되는 이념은 쿨리(Cooley)의 2차적 집단으로서 노사관계를 인간주의적이고 속인주의적이며 情誼的인 1차집단화하여 노·사 쌍방의 대립적이고 갈등적인 요소를 가족주의적인 공동체의식으로 해소해 나가는 것으로 정리할 수 있다.<sup>3)</sup> 여기에 덧붙여서 미국의 과학적 인간관계론적 경영기법의 영향 아래 QC운동, ZD운동, 그리고 CDP운동 등 소위 일본식 경영기법이 발전되고 일본정부의 산업노동간담회 등을 통한 상호 신뢰구축과 대화채널 구축, 1955년 일본생산성본부 발족과 더불어 생산성운동의 노조의 이해 등에 의한 노·사·정의 공동노력의 결과로 노사관계가 안정된 상태로 정착되었다(우철민, 1985).

주석 1) 1884년에 창설되었으며 이들은 점진적 사회주의로선을 제창하면서 영국의 TUD와 미국의 AFLCIO의 복지적 조합주의 이념정착에 지대한 영향을 미쳤다.

주석 2) 1955년 결성된 독일기독교노조운동(OGD)만이 유일한 이데올로기의 명분을 내세운 조직으로 볼 수 있다.

주석 3) 여기에서 우리는 서구 사회조합주의의 근본이념으로서 공동체적 연대의식을 강조한 이념적 접합점을 일본의 노사관계에서 발견할 수 있다.

#### 4. 몇 가지 示唆點

우리는 앞에서 노동운동의 초기에 노동조합이 조직화되면서 일어난 다양한 이념적 투쟁을 先進諸國別로 정리하여 보았다.

먼저 노동운동의 초기단계에는 예외없이 정치변혁투쟁으로 이야기할 수 있는 각종 이념적 갈등이 제기됨을 서술하였다. 초기 정치투쟁의 내용은 국가별로 차이는 있지만 대체로 노동운동 영역에서 시민권 확대를 목적으로 시작되었다. 이후 근로자조직의 결성이 법테두리내에 들어오면서 산업화과정에서 피폐해진 근로조건에 의해 資本과 勞組의 첨예화된 갈등으로 이어지면서 계급투쟁의 양상을 띠게 되고 당시에 풍미했던 마르크스-엔겔스 등의 계급혁명이념이 가세하고 空想的 사회주의, 무정부주의, 민족주의 등 다양한 이념이 표출되는 등 극한적인 이념갈등이 제기되었다.

물론 노동이념 정착기에서 나타난 경제투쟁단계는 노사갈등이 경제적인 선에서 출발하는, 예를 들면 임금인상, 근로시간 단축, 근로조건 향상, 근로복지후생에 대한 개선 등의 문제에 집중되며 이는 이념갈등의 정치체제 변혁을 목표로 한 계급투쟁과는 내용을 달리한다. 그러나 이전 정치투쟁의 단계에서도 영국의 페이비언協會처럼 漸進主義에 기반을 두고 의회주의적 방법에 의해 근로자의 권익을 실현하려는 온건노선과 소위 과학적 사회주의처럼 자본과 노동의 원천적 갈등은 체제변혁에 의해서만이 해결 가능하다는 근로자계급의 급진적 혁명을 주장하는 이념으로 나누어짐은 물론이다. 따라서 前者의 온건노선도 정치투쟁의 범주에서 이야기하고는 있지만 경제투쟁의 이념과 일맥상통한 면을 보이고 있다. 이에 따라서 우리는 일부에서 이야기한 것처럼



노동운동의 단계가 체제변혁추구적 정치투쟁에서 실리주의적 경제투쟁으로 발전했다는 單線的 進化論에 입각한 주장은 많은 문제를 내포하고 있다고 볼 수 있다. 그러나 대체로 국가에 따라 어느 시기를 일률적으로 확실히 할 수 없지만, 제2차 세계대전후 노동운동의 정착기에 접어들면서 선진제국의 노동운동이념은 경제적 실리주의로 자리잡게 되었다고 할 수 있다. 또 한가지 확실히 해두어야 할 것은 경제적 실리주의의 노동운동이념에서도 조합활동은 근로자 권익실현을 위해서 강력한 의회투쟁과 함께 정부의 정책결정에 활발히 참여하는 정책기능을 제2차 세계대전후 선진제국의 노동조합은 예외없이 전개하였다는 점이다. 따라서 우리는 이러한 활동을 '정책투쟁'으로 命名하고 체제변혁을 추구하는 계급투쟁에 주안점을 두고 노동운동이념의 갈등기에서 나타나는 '정치투쟁'과 구분해서 보아야 할 것이다.

현대적 의미에서의 노동조합은 대표적인 이익집단으로서 근로자이익을 表出하고(Artikulation) 이를 選擇하여(Selektion) 調整하며(Mediatizierung) 정부의 노동정책 결정에 參與하는(Partizipation) 다원주의의 한 형태로서 절차적 민주주의에 의한 정치적 正當性(Legitimitaet) 확보에 핵이 됨은 두말할 필요가 없다. 또한 노조는 조합원의 과격한 이념적 투쟁을 완화시키며 과도한 경제적 요구와 복지주의를 지양하고 체제내의 정책투쟁으로 노동운동을 이끌어가면서 사회질서와 정치경제의 안정을 위한 自己統制의 機能을 아울러 수행한다. 이러한 노동조합의 역할은 정책집단으로서 활발한 활동에서 기대되며 위에서 언급한 '정책투쟁'은 노·사 갈등의 원천적 대립관계를 해소하는 데에 긴요함은 물론이다.

이에 따라서 정부는 사용자집단이나 노동조합이라는 이익집단에서 필요한 정보를 제공받고 국가는 이를 통해서 거대한 이익집단을 관리하여 통치성 확보라는 문제를 해결하고, 이익집단 쪽에서도 활발한 정책투쟁을 통해서 자신의 이익을 보다 용이하게 실현하는 노·사·정의 삼각체제인 組合主義(Korporatismus)는 현대적 노사합의주의의 전형적인 한 모형으로 이해될 수 있다(Heinze, 1981; Allemann, 1981; Willke, 1983). 이러한 관점에서 필자는 다음에서 노·사·정의 三元主義의 關係를 구분적으로 제기된 서구의 사회조합주의를 밀도있게 논의하게 될 것이다.

### III. 現代 西歐勞動運動理念의 摸索: 國家組合主義으로부터 社會組合主義으로의 移行

#### 1. 組合主義體制 模型에 대한 理念形의 分類

서구의 현대적 노동운동의 이념형적 모형의 기초는 조합주의체제(Korporatismus)에서 찾을 수 있다.

1970년대에 들어와서 서구의 노사관계를 설명하는 이론적·경험적 모형으로서의 조합주의는 패니취(Panitch)가 적절히 표현한 대로 사회과학의 성장산업이 되었다(Panitch, 1980). 이러한 組合主義體制가 국가와 갈등하는 이익집단간의 관계를 설명하는 모형으로 사회과학의 활발한 논의를 불러일으키게 된 것은 현재 서구의 안정된 노사관계를 가져오는 근본이념으로서뿐만 아니라 남미를 비롯한 개발도상국의 관료적 권위주의체제의 노동통제와 노동운동이념의 설명모형으로 논의의 영역이 확대되었다는 점이다. 연구영역의 확대와 더불어 특히 발전된 의회주의를 바탕으로 한 서구선진국의 국가와 노사관계의 안정체제 구축을 위한 하나의 시대적 思潮로서 대두되는 배경은 다음의 몇 가지로 정리할 수 있다(Han-Seung Sun, 1989).

첫째, 현대 자본주의적 산업사회에서는 전근대적인 정치체제에서 보여준 국가만이 갈등하는 사회 세세력간의 이해관계를 조정하고 통제하는 시대는 지나갔다. 이는 현대 國家理論에서 제기되듯이 국가는 하나의 이해집단으로서 노동과 자본의 갈등집단에 자율적이고 중립적인 제3자적 위치에서 문제를 풀어가야 한다는 것을 의미한다.

둘째, 복지국가개념의 擡頭에서 볼 수 있는 것처럼 전후 다원주의체제와는(Pluralismus) 달리 점점 국가가 私經濟 영역에 보다 적극적으로 개입해야 하는 조류가 형성되어 가고 있다. 이는 시장메카니즘에 의한 논리와는 상호 상반된 국면을 보이고 있으며 복지국가개념은 개입에 대한 정당성 문제가 제기됨에 따라서 절차적 민주화가 활발히 논의됨을 의미한다.

셋째, 현대 발전된 산업국가에서 경제위기가 표면화됨에 따라서 민족주의와 신중상주의(Willke, 1986) 개념으로 설명되는 국가이익의 강조, 국민경제주의의 擡頭 등 전통적인 경제사회이론으로는 설명할 수 없는 조류가 형성되었다. 특히 현대자본주의가 내포하고 있는 구조적 모순을 예를 들면 성장률 둔화, 자국의 이익강조에 따른 국제경쟁첨예화, 실업률 증대 등

경제위기의 문제를 타개하기 위한 새로운 모형으로서 조합주의체제의 등장을 설명한다. 이러한 시대적 배경에 따라서 조합주의는 다양한 이론적 모형을 발전시켰는데, 이는 다음과 같이 세 가지로 정리할 수 있다. 첫째, 역사적·정치적 발전단계에 바탕을 둔 이념형적 모형으로서 사회적 조합주의와 국가조합주의가 있다.<sup>1)</sup> 먼저 社會的 組合主義는 독일의 소득분배체계(Konzertierte Aktion), 오스트리아의 사회적 동반자적관계(Sozialpartnerschaft)에 바탕을 둔 가격과 임금문제위원회, 스웨덴의 경제계획위원회제도(Oekonomische Planungsrat) 등과 같이 노·사의 자율적 교섭의 바탕에서 국가에 의한 중립적 차원의 조정력에 의한 갈등해소체제를 의미한다(Heinze, 1981; Lehbruch, 1979). 반면 國家組合主義는 남미와 같은 관료적 권위주의체제의 개발도상국가에서 경제발전과 질서안정이라는 실제적 목적을 강조하면서 국가가 포괄적이고 억압적인 권력으로 노사관계를 통제하면서 노조의 탈정치화를 기하는 국가와 자본의 연합체계이다(O'Donnell, 1979; Stepan, 1978).

둘째, 조합주의 논의의 영역에 따라서 분류되는 이론적 모형이 있다(Cawson, 1982).

- 마이크로 조합주의-기업단위
- 메소 조합주의-지역·업종단위
- 마크로 조합주의-노·사·정의 연쇄체계

지금까지는 조합주의체제가 국가와 자본·노동 등 거시적 관점에서 논의되고 확대되어 가고 있다.

셋째, 경제의 경기순환과정에 따라서 조합주의체제가 서로 상이한 형태를 보이고 있다(Armingeon, 1982).

- 성장조합주의(Wachstumskorporatismus)
- 침체조합주의(Rezessionskorporatismus)
- 위기조합주의(Krisenkorporatismus)

첫 번째 유형은 낮은 실업률, 높은 경제성장률을 보이고 있는 국가에서 제기되는 모형으로서 예를 들면 역사적으로 1945~50년대말의 네덜란드의 체제나 현대 서구의 오스트리아, 스웨덴, 독일 등 여러 국가의 유형이 이러한 모습을 보여주고 있다. 여기에서는 노사관계가 안정성을 보이고 있으며 조합주의체제에 참여하는 노·사 쌍방이 자신의 이익을 최대한 실현하려고 하는 특징을 보인다. 두 번째의 沈滯組合主義는 1970년대에 고인플레이션, 산업이윤의 하락, 높은 실업률을 나타낸 경기침체기하에서의 서구에서 나타났는데, 成長組合主義처럼 모든 참여자에게 반드시 이익이 보장되는 것이 아니고 어느 한쪽(노조)이 다른 한쪽(자본)에 비해서 상대적으로 불리한 조건에서 타협이 되는 형태이다. 다음으로 危機組合主義체제는 독일의 자알란트의 철강산업의 위기에서 보여준 것처럼 하나의 산업이 위기에 봉착하게 되면 노조측에서는 기존의 소득수준의 유지나 아니면 휴·폐업으로 대량실업으로 가느냐의 岐路에 직면하게 된다. 여기에서 특징적인 것은 침체조합주의처럼 협상에 의해 어느 한 부분의 손실을 다른 부분에서 補填하려는 전체의 득실은 제로섬게임이 아니고 주어진 여건에서 손실을 최소화하려는데 있다.

이러한 경기순환에 따른 조합주의체제는 경기흐름에 따라서 노·사 쌍방이 현실 여건을 감안하여 對話와 協商을 전개하는 자율적 노사관계를 의미하는 것으로, 근본정신은 상대방의 여건을 충분히 이해하는 가운데 상호 공존의 방향을 모색하는 데 그 근본이 있음을 알 수 있다.

본고에서는 이러한 다양한 유형의 조합주의 모형이 서구제국에서 어떠한 이념을 가지고 전개되어 왔는가를 국가조합주의와 사회조합주의의 틀을 가지고 구체적으로 논의해 보기로 한다.

주석 1) 이러한 분류모형은 슈미터(Schmitter)에 의해서 역사전 국가별 비교분석을 가능하게 하기 위해서 제시되었는데, 후에 램브르흐(Lehbruch)도 이와 유사하게 자유적 조합주의(liberaler Korporatismus)와 권위적 조합주의(autoritaerer korporatismus)로 분류하였다(Schmitter, 1979; Lehbruch, 1979 1981).

## 2. 國家組合主義의 理念體系

관료적 권위주의 정치체계를 보이고 있는 남미와 같은 개발도상국에 있어서 국가와 노사관계 통제유형을 이론화한 개념이 國家組合主義이다(Schmitter, 1981; Wiarda, 1973; Stepan, 1978). 선진국에서는 금세기에 들어와 독일의 나치, 이탈리아의 뭇솔리니 등 전체주의적 독재정치체제에서 노사의 효율적 통제를 위해서 대두되었다. 현재 남미에서 유행하고 있는 권위주의적 국가조합주의는 두 가지 형태를 띠고 제도화되었는데, 民衆主義(Populism)와 權威主義(Authoritarianism)가 그것이다. 前者에 대해서는 스테판(Stepan)이 융합적 조합주의로, 後者는 배제적 조합주의로 개념도식화를 시도했는데 두 가지 형태 모두 국가의 권위주의적 통제력이 그 바탕을 두는 공통점을 갖고 있다.

민중주의적 조합주의의 가장 두드러진 예로서 아르헨티나의 페론政府의 노사통제를 들 수 있다(1943~55년, 1973~76년). 역사적으로 아르헨티나에서 페론政權이 들어서기 전에 이미 노동자총연맹(CGT)이 창설되나 군부의 노조탄압과 노조의 어용화 및 분열 등으로 노동운동이 무기력한 상태였다. 그러나 군사혁명으로 페론政權이 들어서면서 자신의 정치기반을 중전의 地主나 軍隊에서 근로자에 두고, 선거를 통해서 소위 민중주의 정권을 세워 나갔다. 그 당시에 페론政權은 혁신적인 근로자 우대정책을 실시했는데, 예를 들면 경제여건에 비해 과도한 사회복지 확충, 고용증대, 재정지출 확대 등이 그것이다(Bergquist, 1986). 이에 따라 노조원수가 급격히 증대하였고 노동세력의 정치집단화가 급속히 가속화되었다. 또한 경제적인 면에서 과도한 재정지출로 인한 고질적인 인플레이션, 외채누적 등 경제파탄이 가중되었다. 특히 1970년대(1973~76) 재등장한 페론主義者들은 융합적 조합주의를 실시한 결과 군정하에서 현저히 줄어들었던 노사분규가 폭발적으로 증대되고(1973년 이전 20건 미만에서 1974년 543건, 1975년 1,266건으로 급증) 임금인상 등 과도한 요구조건을 내걸고 파업을 하는 등 노동운동이 격화되었다(박순철, 1987). 이러한 추세는 1980년대에 알폰신政權하에서도(1983년 이후) 이어져 CGT에 의한 총파업이(1987년초까지 8회 총파업) 반복되는 등 아르헨티나의 노사관계는 세계적으로 가장 불안정한 상태를 나타내었다.

이들 민중주의체제하에서의 노동운동은 카리스마의 정치지도자를 정점으로 근로자가 정치투쟁을 통해 정치권력의 핵과 밀착하면서 경제현실과 유리된 방향으로 진행된다. 한편 정부는 이들 노조를 효율적으로 통제하기 위해서 組合承認法을 통해서 등록되지 않은 노조의 활동을 금하고 소수 특권적 거대노조지도자와의 연합을 위해 독점적 지위를 부여하는 등 슈미터의 조합주의 개념과 일치한 면을 보여주고 있다(Schmitter, 1979).

이와는 대조적으로 브라질의 바르가스政權 등 남미의 권위주의적 군부체제는 국가가 관료, 군인, 사용자와의 연합을 통해서 근로자의 정책결정 참여를 원천적으로 봉쇄하고 노조의 탈정치화를 위해서 노조활동을 군대와 경찰을 통해서 권위적으로 통제한다. 이는 배제적 조합주의의 형태로서 武力로 노조활동을 탄압하는 것과 아울러 국가가 직접 노조를 승인하고 자금을 지원하며 지도자의 선출에 간여하는 등 직접적 방법을 통해서 노동조합을 통제하기도 한다. 이들 노동운동의 탄압에서 국가는 경제발전과 질서안정이라는 실제적이고 물질적인 목표달성에 그 정당성을 두며 외형적으로는 어느 정도 괄목할 만한 성장을 가져오기도 하였다(Malloy, 1977). 그러나 이들 경제성장은 자율적 노사관계에 바탕을 둔 안정된 노사관계에 의해서 근로자의 자발적 참여에 따른 생산성 향상에 기인한 것이 아니다. 이에 따라서 1973년 오일쇼크, 무리한 외채부담, 국제경쟁 첨예화 등 대내외적 경제환경에 따라서 1983년에 마이너스성장, 외채누증의 가속화, 인플레이션 심화 등으로 남미제국이 모두 경제위기에 봉착해 있다.

따라서 남미에서 보이고 있는 국가조합주의는 민중주의에서 보이는 것처럼 노조의 과도한 정치투쟁과 경제투쟁은 경제성장과 정치발전을 위해서 바람직하지 않다고 할 수 있다. 또한 남미제국의 군부 권위주의체제에서 나타난 배제적 조합주의도 노동운동을 물리적 힘으로

탄압하거나 건전한 노동운동의 정착화를 도외시한 결과 노동생산성의 둔화, 노조의 무기력화 그리고 노동운동의 좌익경향의 심화 등으로 안정된 노사관계와 정치발전을 기대할 수 없음을 물론이다.

### 3. 社會組合主義體制의 理念

현대산업사회에서의 노사관계는 노·사·정이 실질적으로 어떠한 관계에 있느냐가 관건이며 이에 따라서 노동운동의 방향은 직접적으로 영향을 받는다. 서구에서 보여준 노동운동의 이념은 발전된 의회주의를 바탕으로 노·사가 이익집단으로서 정책대결을 통해서 자율적으로 형성된다. 이러한 현대적 의미에서의 노동운동이념체계는 서구의 사회적 조합주의 모형에서 나타나는데, 이는 노·사·정의 삼각관계 분석에서 규명되어진다(Han-Seung Sun, 1989). 이에 대한 구체적인 예로서 독일의 소득체계정책(Konzertierte Aktion: KA), 오스트리아의 가격임금위원회(Paritaetische Kommission fuer Preis-und Lohnfragen)와 스웨덴의 경제위원회가 그것이다.

독일의 노동운동이념을 대변하는 KA체계는 정치적으로는 발전된 의회주의를 바탕으로 이익집단의 정책참여를 가능하게 하고, 경제적으로는 민족주의에 바탕을 둔 국민경제의 발전에서, 사회적으로는 노사의 극단적인 대결보다는 妥協과 協商으로 사회안정을 기하는 데에 정당성을 부여받고 있다. 오스트리아의 사회적 동반자제도(Sczialpartnerschaft)<sup>1)</sup>에 바탕을 둔 가격임금위원회도 물가·임금에 관한 모든 결정사항을 노사의 자율적 결정에 따르는 체계이다. 여기에서는 首相임석하에 정부대표가 중립적 공익대표로 참여하나 결정권이 없으며 법적 구속력도 없고 모든 결정은 노·사의 자유의지의 원칙에 따른다. 스웨덴의 경우에도 사용자조직(SAF)과 노동자조직(LO)은 자신의 공동이익이 가능한 영역을 모색하고 각각 독자적인 이익표출 전략을 갖고 협상에 참여하는데, 국가는 여기에 이들 조직의 대표권과 독점권을 부여하며 제3자적 중립적 입장에서 조정력을 발휘한다. 역사적으로 1930년대에 Saltsioebad協定에서 나타난 협조주의 정신에 바탕을 두고 정부의 1950년에 정례적인 대화(목요일 만남) 채널 마련으로 협상분위기가 정착되고, 1960년대 각종 경제개혁위원회의 발족과 더불어 노사의 정책 참여가 제도화되었다(Alemann, 1981).

이들 조합주의는 가장 보편적으로 적대적인 두 개의 계급집단과 국가와의 연쇄체계(Verflechtungssystem)로서 나타나는데 상호 공생적인(Symbiotisch) 관계에 바탕을 두고 있다(Heinze, 1981). 즉 국가에게는 집단의 정보기능과 기대통합기능을 이용할 수 있는 장점이 있고, 갈등하는 두 집단은 자신의 이익을 원활하게 실현할 수 있는 국가에 의해서 시인되는 독점적 위치를 확보할 수 있다. 이러한 組合主義의 定義는 슈미터(Schmitter, 1979, p. 13)로부터 가장 명료하게 제시되어 있다.

"組合主義는 하나의 이익대표체계로서 정의될 수 있으며 이러한 체계에서는 구성하는 단위들이 제한된 수의 단일적·강제적·비경쟁적 그리고 위계적으로 조정되어지고 기능적으로 분화되어지며 여기에서 이들 집단은 기대와 지지의 표출과 지도자의 선택에 대한 통제를 위한 교환관계에서 국가에 의해 인정되고 특권화되는 독점적 지위를 부여받게 된다."

이러한 이념형적인 조합주의 규정에서 한 걸음 구체화된 형태로서의 개념정의는 그 체계가 현대의 발전된 사회체계에서 차지하고 있는 의미에서 주목한 Alemann과 Heinze(1981, p.48)에서 찾을 수 있다. 이에 따르면 組合主義는, 경제적 조직 사이에 집중과 경쟁관계에서 모든 사회적·경제적 영역에 國家介入主義(Staatsinterventionismus)를 찾을 수 있으며 집단의 참여를 유도해서 국가결정과정의 합리화를 유도하며 국가를 통한 다원적으로 갈라지고 분산된 이익구조의 안정된 조정을 가져다 주는 체계로 본다. 따라서 組合主義는 대표적으로 경제적인 영역에서 자본과 노동 사이의 갈등관계에서 국가의 개입을 통한 이들 대립적 관계를 안정적으로 조정하려는 사회조정체계(Gesellschaftssteuerung)로서 이해될 수 있다.

국가만으로는 고도로 기능적으로 분화된 복잡한 사회에서 모든 정보를 스스로 관리할 수 없을 뿐만 아니라 계급계층간의 갈등, 특히 자본과 노동간의 대립적 관계를 해소하거나 조정하는 데 어려움을 갖고 있다. 그 때문에 국가는 공공정책결정의 합리화과정에서 정보의 효율적인 통제에서 그리고 계급간 敵對主義(Antagonismus)의 조정에 관해서 사회조직과

공동작업(Zusammenarbeit)을 필요로 한다. 그러나 조합주의체계에서는 모든 집단이 전부 이러한 체계에 가담하는 것이 아니다. 서구사회에서 가장 대표적인 예로서 근로자조직과 사용자조직 그리고 의료보험체계에서 소비자대표, 의·약대표 그리고 보험조합조직(Wiesenthal, 1981)을 들 수 있다. 이러한 체계에서는 모두 대립하는 이해갈등관계를 기본적으로 바탕에 두고 있음을 알 수 있다. 특히 노동과 자본의 관계에서 조합주의체계는 삼각관계를 그리고 있으며 서구에서는 이러한 체계를 國家, 資本, 勞動의 三元主義(Tripartismus)라고 한다(Alemann, 1983, p.126). 여기에서 조합주의체계는 노동과 자본과의 관계를 조정하면서 노사쌍방의 침해화된 갈등을 해소하는 기능을 수행하며 자본과 노동의 이익집단은 국가에게 정보를 제공하는 공생적 관계(Symbiotisch)를 보여준다.

이러한 상호 호혜적인 원리의 기본바탕에서 협상에 참여하는 두 개의 적대적인 집단은 상대방의 상황과 내 자신의 입장을 동시에 고려하면서 공존의 길을 모색하는 동반자적 관계로 나아간다. 이를 빌케(Willke)의 표현에 따르면 조합주의체계에서는 완전한 승리자도 완전한 패배자도 없다는 그 본래의 교환원리가 존재한다.

"참여자의 어느 누구도 자신의 원초적인 목적을 방해받지 않고 참여할 수 없다. 모두는 타자의 상호 모순된 목적들에 관해서 스스로 반응해야 한다"(Willke, 1979, p.233).

그러나 이들 참여자는 제각기 다른 목적을 가지고 참여하므로 노동과 자본의 이해관계가 상호대립되는 딜레마에 봉착한다. 즉 국가는 公共利益(Gemeinwohl)의 증진을 위해서, 자본가집단은 이윤의 극대화를, 그리고 노조는 임금인상, 근로조건 개선을 위해서 참여한다. 그러나 이러한 상황에서 공공이익을 표방한 국가가 중립적으로 이들 대립된 집단을 조정해야 하나, 침해화된 이익갈등을 해소해 나가는 것은 쉽지 않다. 이에 대해 빌케는 二重的 役割概念으로 설명한다.

"국가는 어느 일방의 편을 들 수 없다. 그렇지 않으면 신뢰성을 잃는다. 국가는 균형과 중재를 하는데 스스로를 제한해서는 안 된다. 그렇지 않으면 포괄적인 이해와 관심의 범위조정과 관여목적을 수행할 수 없다"(Willke, 1979, p. 233).

이러한 현대산업사회의 노사관계에서 제기되는 제문제는 기존의 이념체계로서는 해결하기 어렵다고 보며 이에 대한 해답을 서구에서는 사회조합주의체계에서 찾고 있다. 서구의 조합주의체계에서는 남미의 국가조합주의처럼 어느 일방만의 희생을 강조하는 희생이데올로기(Opferideologie)나 물리적 범으로 해결하려는 강압적 수단이나 '성장'과 '사회안정'만을 강조하는 목표지향적 정책으로는 노사갈등을 해결하기 어렵다고 본다. 사회조합주의 이념체계에서 강조되는 정신은 국가에게는 비당파적 중립적 제3자로서 필요한 유인력이나 촉발적 계기 마련을 통해서 노·사 쌍방으로부터 신뢰성을 강조한다. 아울러 갈등하는 두 개의 집단에게는 국가의 정책마련에 대한 참여의 길을 열어주고 아울러 자신의 이익만을 강조하는 集團利己主義에서 벗어나 성실한 역할수행을 위한 自己義務化(Selfstverpflichtung)도 아울러 부과하게 된다.

결론적으로 말해서 서구의 사회조합주의체계가 갖는 기본이념은 다음과 같이 4가지 측면에서 찾을 수 있다.

- ① 조합주의체계에서는 이루어진 공동작업과 협상은 모든 참여자에게 혜택을 부여해야 한다.
- ② 국가는 비당파적 제3자적 위치에서 노·사 쌍방에 대해서 중립적인 위치를 견지해야 하고 직접적인 관여를 지양하며 간접적인 유인력 마련으로 상호 신뢰하는 분위기를 조성해야 한다.
- ③ 노·사 쌍방은 집단이기주의를 버리고 국민경제발전을 생각하고 기업가에게는 인간주의적 기업경영, 근로자에게는 노동생산성 향상을 통한 기업발전을 기하는 노·사 쌍방의 자기의무화가 강조된다.
- ④ 이와 같은 상호공생적인 공동노력의 바탕에서 체제화된 서구 사회조합주의는 국가에게는 민주적 참여를 가능하게 하는 절차적 정당성이 강조되고 갈등하는 두 집단에게는 어느 일방의 지배원리를 배제하는 갈등과 협조의 조합(Kombination)이 가능하도록 한다.

주석 1) 동제도는 1957년에 실시되었으며 4개의 이해집단과 정부대표가 참여하여 물가, 임금 등 중요한 경제정책을 심의·결정한다. 예를 들면 물가의 경우 거의 모든 오스트리아 생산공산품의 가격인상을 동위원회가 결정하며 임금도 전적으로 심의·결정한다(E. Talos, 1982. pp. 263~285).

#### IV. 맺음말

지금까지 우리는 주요 선진제국의 노동운동의 이념을 19세기 초기 賃勞動 형성에서 현대 서구의 조합주의체계가 정착되기까지 社會史와 勞動組合史와의 관련 속에서 정리하여 보았다. 노동운동을 사회계급간의 갈등에 대한 한 측면으로 볼 때, 정치·경제·사회의 제요건과 관련된 상호 복합된 이해대립에서 발생되며 이에 대한 다각적인 접근은 최근 독일에서 연구되고 있는 사회사적 방법에서 중요한 示唆點을 발견할 수 있다. 그러나 本稿는 이러한 이해집단, 즉 노동과 자본의 갈등을 계급갈등적인 측면에서만 노동운동을 파악하는 것이 아니고 노동조합이라는 주체가 경제·사회의 주어진 현실에서 어떠한 이념을 가지고 운동을 이끌어 왔는가를 파악하려는 데 중점을 두었다.

그러나 本稿에서 다루고 있는 대표적인 선진국으로 볼 수 있는 英國·獨逸·프랑스 그리고 美國·日本의 5개국의 노동이념 전개과정을 하나의 범주에 묶는 것은 정치적 배경도 다르고 공업화과정도 다르며 더욱이 사회·문화적 배경도 서로 상이함에 따라서 여러 가지로 어려운 과제임에는 틀림없다. 이에 따라 본고는 사회사적 측면에서 노동운동 발전과정을 노동조직체가 그 시대에 중요하게 표방하고 있는 주요 이념에 따라서 이들 다양한 선진제국의 노동운동을 범주화하여 보았다. 이러한 과정에서 우리는 노동운동이념 발전과정을 單線的 진화이론에 입각하여 파악하려는 노력보다도 대체로 하나의 흐름을 발견하려는 데 주안점을 두었다. 주요 선진국에 있어서 초기 萌芽期의 노동운동은 봉건시대의 붕괴과정에서 보여준 시민권 투쟁이나 산업화 초기의 극한적인 근로조건에서 배태된 생존권 투쟁이라는 두 가지 목표에 출발했으나, 조직형태가 당시의 불법화 조치에 의해 법의 보호를 받지 못함에 따라서 자생적으로 전개되어 왔음을 볼 수 있었다. 다음으로 산업혁명에 의한 공업화가 전개되고 공장형태도 근대적인 공장제 공업으로 바뀔에 따라서 근로자조직체도 국가의 불법화 조치에 대해서 적극 조직화 투쟁으로 맞서면서 근대적인 노조형태를 띠기 시작하였다.

이러한 시기에는 다양한 노동운동이념의 분출이 전개되었는데, 이는 당시에 풍미했던 마르크스-엥겔스류의 혁명적 사회주의라는 雨傘 아래 급진적·좌파적 이념과 아울러 무정부주의적 성향, 공상적 사회주의 경향, 기독교적 이념, 페이비언니즘 등 여러 가지 사상적 조류에서 영향을 받은 것으로 볼 수 있다. 그러나 이러한 다양한 이념적 갈등기를 맞는 19세기말부터 20세기초에 이르기까지 19세기 중엽에 보였던 과격한 이념을 표방했던 폭력적 혁명노선은 노동운동의 조직화가 진행되고 무엇보다도 政黨議會制度내에서 이들 갈등을 수렴하면서 온건한 노동운동집단으로 자리를 내주게 된다. 이에 따라 19세기말에 보여주었던 국가와 기업가의 극단적인 노동통제, 예를 들면 군대·경찰병력에 의한 물리적 탄압, 구사대 폭력, 블랙리스트 통제 등 직접적이고 강압적인 수단도 자제하면서 노동과 집단을 사회체계의 한 구성 조직으로 인정하는 추세로 변화됨을 볼 수 있었다.

이러한 이념적 갈등기를 거치면서 20세기초 노동운동은 제1차 세계대전의 와중에서 일대 전환기를 맞게 되는데, 그것은 노조가 정치·사회안정의 지렛대로서 정치·사회의 책임있는 세력으로 자리잡게 된다는 점이다. 특히 바이마르공화국에서 독일의 노조가 보여주었던 태도는

의회민주주의체제의 정착을 위해서 결정적으로 기여를 했고, 英國·美國·프랑스에서는 과격한 공산주의 혁명노선을 견지한 그룹과의 연결을 차단하는 온건 노조지도자의 노력은 제2차 세계대전후 선진제국의 實利主義的 이념이 노동운동의 주요 흐름으로 고착되는 데 중요한 역사적 배경이 되었다.

이후의 노동운동이념의 흐름을 정리하면 경제적 실리주의 바탕에서 초기의 '정치투쟁'이 아닌 '정책투쟁'의 기초 위에서 西歐와 미국·일본의 두 가지 근본이념은 유사하나 체제면에서 다소 차이가 나는 방향으로 전개됨을 볼 수 있다. 즉 서구에서는 중세봉건체제를 붕괴시키는 시민운동이 일찍부터 고양되고 이를 바탕으로 발전된 의회민주주의 전통에서 노조가 하나의 강력한 이익집단으로 정치체제에서 자리를 잡게 된다. 그러나 1930년대 독일의 나치정권, 이탈리아의 무솔리니체제, 스페인의 프랑코 독재, 포르투갈의 살라자르정권 등에서는 국가의 노동조합 통제가 국가조합주의 형태로 진행되었다. 특히 이러한 국가조합주의적 노동통제를 보였던 독일의 노동정책은 이후 국가의 조정력에 바탕을 둔 자본과 노동의 자율적 노사관계로 변화되면서 서구제국의 사회적 조합주의체제로의 변화에 중요한 영향을 미쳤다고 할 수 있다. 반면에 미국·일본에서는 봉건체제 붕괴과정에서 시민혁명이나 과격한 정치이념 계급투쟁의 경험이 없는 역사적 경험에 따라서 처음부터 서구와는 다른 경로를 따라 노동이념이 정착되게 되었다. 노동운동 초기에 풍미했던 서구의 사회주의적 노동운동이념이 미국·일본에도 지대한 영향을 미쳤지만 미국에 있어서 일찍부터 보여준 FLO의 경제적 실리주의적 운동이념에다 20세기초에 들어와 고도성장에 따른 적정한 분배정책과 정부의 효과적인 입법화조치는 좌파적 이념투쟁을 극복하는 데 중요한 전기가 되었다. 또한 이러한 제도적 정책마련과 아울러 미국·일본에서 발달된 행동과학이론에 바탕을 둔 인간관계론적 경영기법은 오늘날의 노사협조주의 형성에 지대한 영향을 미쳤음은 물론이다.

이러한 노동조합체제의 역사적 흐름은 현재 관료적 권위주의체제하에서의 南美를 비롯한 개발도상국의 국가조합주의적 노동통제에 의해서 불안정한 노사관계를 보이고 있는 국가에게 시사하는 바가 크다고 할 수 있다. 위에서 개략적으로 언급한 서구의 노동운동방향, 즉 정치주의-경제주의-사회조합주의로의 진행은 아직도 노동운동이념이 정치투쟁과 경제투쟁에서 표류하고 있는 제3세계에서의 이념설정을 위한 하나의 모형으로 논의해 볼 수 있는 가치가 있다고 하겠다.

이러한 논의과정에서 조심해야 할 점으로서 노동운동의 발전과정이 單線的으로 정치변혁 투쟁에서 경제적 실리주의로, 그리고 최근의 사회조합주의 단계로 이행된다고 주장하는 것이다. 어느 시대든지 이러한 세 가지 노동운동이념은 공존할 수 있고 또한 변증법적으로 전개될 수 있으며 아울러 상호보완적일 수 있다는 점이다.

또 한가지 간과할 수 없는 것은 선진제국의 노동운동이념은 보다 발전된 정치체제를 바탕으로 정형화된 것이라는 사실이다. 서구의 의회민주주의체제는 사회조직의 정책참여 기능을 최대한 보장하면서 발전되어 온 정치적 배경에 따라서 노동운동이념도 자리잡게 되었다는 점이다. 따라서 노동조합조직의 행정부의 노동정책 결정에 대한 관여, 의회의 法制定에 대한 이익표출 활동의 참여 등 사회조직의 정책기능은 국가적 차원에서 지원해 주고 장려해야 할 과제였음은 역사적 경험이 보여주고 있다.

따라서 노동운동의 방향도 체제변혁을 추구하는 과격한 이념투쟁을 표방하는 정치투쟁과 이익집단의 본래적인 이익표출 영역에서 출발한 정책활동은 분리하여 보아야 할 것으로 보인다. 또한 사회적 조합주의에서 보여준 바와 같이, 국가는 노동과 자본의 대립적 갈등에서 비당파적인 중립적 제3자로서 조정의 매개자 또는 촉매자로서 역할이 기대됨과 아울러 노사의 타협에 필요한 誘引力, 動員化 그리고 촉매적 계기 마련을 위한 상호신뢰성 확보에 노력하는 것이 필요함은 물론이다.

특히 南美의 권위주의적 군부체제에서 나타난 국가조합주의처럼 억압적인 법으로 통제하려고 하거나 이데올로기 통제처럼 국가가 하향식으로 理念注入을 강요한다거나 노·사 쌍방의 어느 한쪽과 연합하여 문제를 해결하려고 하는 시도는 서구의 對話와 協商을 통한 노사관계의 정형을 보인 사회조합주의와는 거리가 먼 것으로 판단된다. 여기에서 강조되는 국가기능은 전후 多元主義(Pluralism)처럼 市場메카니즘의 원리에 바탕을 두고 노·사에게만 맡겨두는 자유방임적 태도가 아니고 중립적 조정력을 가지고 노사관계에 관여하는 간접적 統制機制의 수단은 항상 가능하다는 점을 간과해서는 안된다. 이러한 국가의 역할과 함께 노사조직에서도 어느 일방의

지배를 강요한다거나 한쪽의 이해만을 내세우며 자신의 이익만을 관철하려는 집단이기주의는 서구의 사회적 조합주의의 이념과는 배치된다. 여기서 강조되는 이념체계는 발케가 언급한 것처럼 완전한 승리자도 완전한 패배자도 아닌, 양보와 타협의 과정에서 서로 공존의 길을 모색하는 상호 공생주의와 함께, 노·사 쌍방이 주어진 역할을 성실히 수행하고 절차와 과정을 중요시하는 자기의무화의 과정이 긴요함은 물론이다. 이러한 공생주의 실현은 사회조합주의 자체의 역사적 淵源에서 함의하는 바와 같이, 국민경제발전을 위한 사회구성체의 共同體 志向的 連帶意識과 함께 민족주의적 協調意識 그리고 상호이해에 바탕을 둔 노사 쌍방의 同伴者的 意識이 충만할 때 가능하다고 할 수 있다.

발전된 서구의 사회조합주의 이념은 강제적인 動員化(Mobilisierung)나 부분체계의 일방적인 통제에서 얻어지는 것이 아니고, 국가에게는 간접적 통제에 바탕을 둔 중립적인 조정기능에서, 그리고 갈등하는 사회집단에게는 극단적인 계급투쟁이나 적대적인 집단이기주의에서 벗어나서 정책참여와 자기의무화의 노력이 요구된다. 이러한 자율적인 바탕에서 제도화된 서구의 노사관계의 이념체계는 국가에게는 민주적 참여를 가능하게 하는 절차적 정당성을 획득하게 하고 갈등하는 집단에겐 집단이익의 효과적인 수행을 확보하는 갈등과 협조의 조합을 가져오게 한다.

결론적으로 서구유럽의 사회조합주의나 미국·일본에서 발전된 人間主義的 경영기법에 바탕을 둔 경제주의적 노사관계이념은 급속한 경제성장에 따른 분배문제를 둘러싼 분배갈등과 노동의 인간화 문제를 둘러싸고 일어나는 노사갈등이나 정치적 변동에 따른 다양한 세력의 참여욕구의 첨예화에 따른 정치적 갈등 등으로 대표되는 전환기적 노동운동에 놓여 있는 한국으로서는 留意하는 바가 크다고 할 수 있다.

## 第2篇 先進國 勞動運動의 理念型과 特徵

-理念史的 接近方法-

### I. 勞動運動 現念史的 勞動組合의 概念

서구사회의 노동조합은 노동운동이념사적으로 어떻게 규정될 수 있는가? 간단히 말해 노조를 자신의 이익을 실현하기 위한 노동자의 統一體로 이해될 수 있으며 하나의 조직적 기능체로서 目的指向的 課業을 전제로 한다. 우리가 노조를 이야기하면 먼저 組織을 떠올리고 成員의 전체성을 연상하게 되는 배경도 여기에서 출발한다.

노조는 기능성과 활동성의 근본에서 규정되므로 이를 위한 집단성, 실현욕, 결속 그리고 意志形成을 논의의 초점에 둔다. 이를 구체적으로 보면, 이익의 실행은 직업적 개개이익, 지위이익, 경제적 이익, 계급이익 등과 관계된다. 이러한 근본적인 성격에 출발하였을 때 노조는 어떻게 정의될 수 있는 것인가? 고전적으로 우리는 노조의 세 가지 정의에 주목하게 된다(H. Streithofen, 1967).

먼저 멩거(Menger)는 고전적으로 노동조합 현상의 가장 전형적이고 단순한 요소를 제시하였는데 노조라고 명명하는 모든 노동자집단에서는 임금과 일자리 안정에 利益表出을 가진다고 보고 여기에 대해 관심을 집중시켰다(C. Menger, 1833). 이러한 멩거式의 노조에 대한 협소한 관심에서 한 걸음 나아가서 베버(Weber)는 보다 추상적으로 관심영역을 넓게 보았다. 즉 베버는 자신의 독특한 방법론인 이념형적 概念構成을 통해서 노조의 이념형을 노동자의 결합목적, 노조조직체내의 권력형태, 목적실현을 위한 물질적·이념적 수단, 조합원 개개인의 요구조건 등에서 찾고 있다. 특히 노조의 지도부는 공식적으로 자유로운 선거를 통해서 그리고 합의를 통한 규정에 의해서 선임되므로 특정사회의 경제이익의 실현을 위한 原初的 集團으로 파악한다(M. Weber, 1956, pp.122~176, pp.245~381). 이러한 베버의 이념형적인 노조 개념에 반대입장을 보인 것은 오이켄(W. Euchken, 1891~1960)인데, 경제질서는 베버式으로 실천성을 떠나 유토피아의 이어서는 안 된다고 보고 오히려 구체적인 實際性(Wirklichkeit)을 강조했다(W. Euchken, 1944, p. 149).

오이켄은 이러한 근본가정에서 출발하여 노조의 실제성에 대한 인식이 어떻게 가능한가에 대해서 근본적인 물음을 제기하였다. 그에 따르면 모든 노조는 조합원 개개인의 분산된 관심이 존재하면서 全體理念도 아울러 공유하고 이에 따라서 노조의 이론이 객관적이기가 어려운



특수성을 가지고 있으므로 실재인식이 어렵다고 본다. 따라서 이에 대한 해결방법으로 경험적 연구를 강조하면서 전형적인 노조체계와 형태에 대한 연구를 실시했는데 이에 대한 예로써 러시아형 노조와 독일형 노조에 관한 연구가 그것이다.<sup>1)</sup>

이와 같은 세 가지 고전적인 노조개념관은 어떤 점에서 비판을 받으며 이는 어떠한 방향에서 개념화가 가능한가? 노조에 대한 인식을 위해서는 순수한 이념형적인 노조개념과 규정이 필요하나 이러한 노조관은 구체적인 事例研究에서는 아무런 해답을 주지 못한다(H. Streithofen, 1967, p.123). 이에 따라서 스트라이트호펜(Streithofen)은 노조개념을 보다 분명하게 제시해야 한다고 보고 노조를 名目的 定義(Nominaldefinition)와 實際的 定義(Realdefinition)로 구분해서 볼 것을 제안하였다.

그에 따르면 노조의 명목적 정의로서 노조는 우선 특정법 질서내에서 다른 경제파트너와 국가에 대해서 노동자이익의 자율적인 認知(Wahrnehmung)를 위한 노동자의 이익집단으로 파악되며 다음으로 상호간에 동료의식에 입각한 경제적·사회적 自助利益集團으로 정의된다. 이러한 정의규정을 보다 實際的인 定義의 차원에서 살펴보면 다음과 같이 파악된다. 노조는 생산성향상과 복지증진을 지향하는 경제정책의 영역에서 사유재산 질서내에 기초한 경제사회에서 노동자의 경제적 이익 방어를 위한 自律的이고 社會的인 利益集團이다(Streithofen, 1967, p.166).

이러한 여러 가지 노조개념을 구체적으로 보기 위해서는 勞組를 다음과 같이 네 가지로 나누어 볼 필요가 있다(G. Horke, pp. 23~27).

- 시간과 공간: 노조의 역동적 맥락에서 노조 발전을 비교분석하는 것이 필요하다.
- 실제의 관점: 노조는 어떤 형식적인 構成體가 아니고 규범적으로 통합된 행동체이다.
- 사회구성체로서의 노조: 노조는 폐쇄적이고 제한된 構成體로서만이 아니라 그들 구성원을 포함한 사회적 구조와의 관계에서 파악된다.
- 노조행동: 노조의 이론을 정교하게 하는 데는 이념과 실제의 辯證法的 關係를 명확히 해야 한다. 여기에서 보여준 네 가지 노조에 대한 관점은 노조가 역사적·사회문화적 조건과 배경에서 나타난 구성체로서, 이들의 내용과 목적은 노조의 사회적 의미에 대한 인식을 가져다 준다. 따라서 노조는 개개의 사회에 따라서 구조면에서 강한 차이를 나타내며 그 의미는 다르게 나타난다. 노조의 지배적인 이론을 기술하는 것은 노조가 함유하고 있는 역사성과 사회성을 언급해야 하며 이것이 理念과 實際 사이의 변증법적 관계를 확실하게 해준다.<sup>2)</sup> 따라서 한 국가의 노동조합을 이해하기 위해서는 역사적 전개과정을 분석하여야 하며 사회구성체로서 이들이 규범적으로 가지고 있는 목표와 의미를 구체적으로 노조가 어떠한 行動理念을 표방하는가를 구체적으로 보는 것이 중요하다.

따라서 本稿는 노조의 運動理念을 살펴보기 위해서 먼저 지금까지 나타난 노조운동이념형을 세 가지 모형에 따라 정리하고 아울러 이를 토대로 개개국의 대표적인 노조의 운동이념과 목표를 정리하며 이러한 운동이념이 어떻게 思想的으로 체계화되었는지를 파악하여 보기로 한다.

주석 1) 러시아형은 強制勞組(Zwangsgewerkschaft), 독일형은 이른바 自由勞組(Freie Gewerkschaft)로 구분하여 각각의 노조형태를 연구했다.

주석 2) 이념사적 연구의 한 형태로서 코젤렉(Koselleck)의 概念史的 접근방법을 들 수 있다. 보다 자세한 것은 R. Koselleck, 1929을 참조할 것.

## II. 傳統的 勞動組合運動의 세 가지 理念型

노조는 노동자의 경제적·사회적 위치를 명확히 하거나 개선하는 데 노력하는 지속적으로 조직화되고 체계화된 이익집단이다.<sup>1)</sup> 이러한 고전적 정의를 굳이 인용하지 않아도 노조의 경제·사회적 기능은 現代資本主義社會의 가장 핵심적인 구성체를 형성하는 데 중요한 역할을 하고 있다.

우리가 본 장에서 언급하고자 하는 노조운동의 발전과정을 언급하려고 하면 다음의 세 가지 질문에 대한 설명이 필요하다(N. Eickhof, p. 3).

첫째, 18~19세기에 手工業者들(Handwerksgesellen)이 첫 번째로 노조라는 집단을 결성했다. 그 이전에도 이들은 경제적·사회적 이익표출을 위해서 동업자조직들이 있었지만 이것을 노동조합이라고 할 수는 없다. 따라서 '왜 18~19세기 이전에 이미 노동조합이라고 할 만한 조직체가 결성되지 않았겠는가?'

둘째, 또한 초기의 노조는 극히 불안정하게 조직되어 있었으나 나중에 시간이 흐르면서 확고한 조직으로 안전성을 확보하게 된다. 따라서 '어떻게 해서 이들 이익집단들은 조직적인 안정성을 얻는 데 성공하게 되었는가?'

셋째, 초기에 특정 몇몇 노동자집단은 제한된 의미나마 안정된 노동조합을 가지게 되나 나중에는 사용자와 국가로부터 끊임없는 저항을 받게 된다. 이러한 초기 노동운동에 대한 위협 속에서도 노동조합은 그들 조직의 법적·사회적 안정을 쟁취하게 된다. 이에 따라서 '어떻게 노조의 존재가 확고하게 자리잡게 되는가'에 대한 질문이 제기된다.

이러한 세 가지 질문에 답하기 위해서 우리는 發生, 安定性 그리고 確立의 세 가지 단계의 노조운동과정에 대한 언급이 필요하게 된다. 그러나 이러한 세 가지 측면에서 구체적인 언급은 여기에서는 불가능하다고 보며 다만 이를 勞組運動理念史라는 관점에서 정리하게 될 것이다. 따라서 이러한 세 가지 노조운동 발전단계를 언급하는 데는 이들의 이념과 활동목표가 가장 핵심적인 要素가 됨은 두 말할 필요가 없다. 특히 노조운동의 발전과정에는 운동이념이 중요한 역할을 하게 된다. 즉 노조의 체계가 발생해서 안정되고 체계화되는 데 운동이념이 노조의 강력한 투쟁을 위해서 뒷받침되며 여기에서 어떠한 이념이 길잡이 역할을 했는가에 대한 언급이 필요하게 된다.

본고는 이를 위해서 세 가지 모형을 노조운동이념사에 따라 자유주의적·사회주의적 그리고 기독교적 운동이념을 제시한다(A. Christmann, 1963, p. 9). 이를 간략히 소개하면 自由主義的 勞組(Liberale Gewerkschaft)는 주어진 질서내에서 노동자의 경제적·사회적 지위를 개선하려고 한다. 이에 반해서 사회주의적 노조운동은 원칙적으로 자유주의적·자본주의적 질서를 급진적으로 붕괴시키려고 노력한다. 마지막으로 기독교적 이념은 위의 두 가지 이념의 중도적 입장에 서서 윤리적 원리를 실현시키려고 시도한다. 다음에서 우리는 이러한 세 가지 理念型的 模型을 자세하게 보기로 한다.

## 1. 自由主義的 勞組運動理念

자유주의적 노조운동의 핵심은 정치적 성향을 배제하고 '노동시장의 제도'에 따른, 자본주의적 원칙에 따른 실리추구의 원칙을 견지한다는 점이다. 이들 노조이념은 과거 社會改革的이고 政治志向的인 大衆利益集團(Massenverbaende)의 실패에 영향을 받아 순전히 실용주의적 관점에 따라서 활동해 나가는 데서 제기되었다(Eickhofen, 1973, p. 111). 이러한 노조운동방향은 주어진 경제질서와 사회질서의 혁명적인 변화를 거부하고 지배체제에 대한 투쟁을 개시하는 것을 불가능한 것으로 간주한다. 이들 노조운동의 핵심은, 근본적으로 합의된 현존 경제체제의 범위에서 조합원의 경제적·사회적 위치를 개선하려고 노력하는 것이다(A. Villiger, 1966). 자유노조운동가는 경제적 결정에서 노조와 사용자집단의 이익을 촉진하기 위해 양당사자 사이에 원만한 合意를 유도하려고 한다. 이를 구체적으로 보면 자신의 정치적 목적을 달성하려고 활동하는 것은 본래의 노조의 목적이 아니라고 보고 비정치적 영역에서 노조활동을 강화시킨다. 또한 이들 자유주의자들은 특정 정치적 집단과 이념적·조직적 연계성을 거부하면서 실제로 넓은 의미에서 中立性 原理(Neutralitaetsprinzip)를 실현하려고 한다.

이들의 활동기제를 구체적으로 보면, 자유적 노조정책의 중심목표에 생산직급의 임금을 상승시키고 노동시간을 단축하며 노동조건을 개선하는 것을 둔다. 이러한 목표의 달성은

시장구조의 변화를 기도하려고 하는 것이 아니고 사용자와 團體協約을 통해서 그들 成員의 경제적·사회적 지위를 개선하려고 한다. 그들의 목표는 임금, 노동시간 그리고 노동조건에 관해서 개별적인 협약이 아니라 단체협약을 가능하게 하는 것이다(A. Christmann, p. 18). 여기에는 또 하나의 측면을 고려해야 하는데, 이들 자유주의자들은 내부 다양한 자조적 協助機制를 통해서 조합원의 경제적·사회적 위치를 개선시키려고 한다는 점이다.

자유주의적 노동운동이념을 분석하는 데 특기할 만한 것은 罷業에 관한 이들의 견해인데, 이것은 자유주의적 노조운동을 잘 설명해 준다. 노동력을 노동시장에서 하나의 상품으로 보고 있기 때문에 기업이 상품의 공급을 조절하듯이 노조도 조합원의 노동을 거부하게 할 수 있다고 보며, 여기에는 반드시 노동시장 갈등에서 나타난 원인이 존재해야 한다(A. Christmann, p. 25). 그러나 階級鬭爭의 도구로서 同調罷業이나 大衆罷業은 이러한 노조운동의 이념과 일치하지 않음은 물론이다(Eickhof, 1973, p. 114).

주석 1) 이러한 정의는 시드니(Sidney)와 웹(Webb) 부처가 영국의 노사관계를 규정했던 것에 기인한다. 그에 따르면 노동조합(Trade Union)이라는 표현에는 노동조건 개선이나 支持의 목적달성을 위해서 賃金勞動者에 의해서 계속적으로 결합된 것을 의미한다(S. u. 13. Webb, Die Geschichte des Britischen Trade Unionismus, Stuttgart 1985, p.1).

## 2. 社會主義的 勞組運動理念

사회주의적 勞組模型은 계급투쟁의 조직체로서 이해된다. 독일에서는 1869년까지 대부분 노조결성이 금지되고 어려웠기 때문에 그 당시에 社會主義的 조직체들이 만연되었으며 이러한 경향은 영국이나 미국의 경우와는 다른 경험을 가지고 전개되었다.

사회주의적 노조집단들은 특히 결성단계에서 두 가지 책무를 가지고 출발하였다. 한편으로는 주어진 체제내에서 노동자의 경제적·사회적 위치를 개선하고자 하였는데 이를 위해 자유적 노조들과 같이 높은 임금, 짧은 노동시간 그리고 보다 양호한 근로조건들을 쟁취하기 위해서 투쟁한다. 다른 한편으로는 노조운동은 모든 개개인의 자유와 평등을 확보하는 계급없는 사회를 지향해서 투쟁한다. 여기에서는 임금노동자의 근로조건이 개선되거나 새로운 경제적·정치적 질서를 추구한다. 보다 더 중요한 전제는 자유주의자의 견해와 대조적으로 社會主義的 이념의 추종자에게는 노동시장의 구조적인 불균형은 제도권내의 수단으로는 개선될 수 있는 문제가 아니라는 데 있다. 이러한 노동문제는 노동시장의 集團契約的인 통제를 통해서나 自助組織體들의 활동을 통해서 근본적으로 해결가능한 문제가 아니다. 오히려 마르크스에 따르면 생산수단에 대한 사적 소유제도는 무산노동자의 일부 불만을 임금상승을 통해 계급의식을 약화시키는 상황으로 전락한다.<sup>1)</sup>

따라서 모든 사회주의자들은 자유적·자본주의적 질서를 타파한 후에만 노동자의 해방이 가능할 것이라고 본다. 그러나 노조에 대한 관념에 관한 한 여러 가지 상이한 의미가 學者에 따라서 다르게 나타나고 있다. 먼저 라살레(Lassalle)는 계급투쟁을 노조에 의존하지 않고 수행하려고 한 반면에, 마르크스주의적 사회주의자의 견해에 따르면 無階級社會가 스스로 형성되는 것이 아니고 노조와 같은 이익집단이 계급투쟁을 준비하는 데 여러 가지 의미있는 역할을 하면서 진행된다고 하였다. 여기에 대한 이유로는 억압받는 계급은 노조라는 조직체를 통해서 힘을 가질 수 있다는

점에서 기인한다(F. Engels, 1947, p. 206).

동시에 이들 노동자계급의 동일한 상황은 조직적인 結合體를 통해서 인식된다. 이에 따라서 노동자들은 통일적인 계급의식을 발전시키고 사용자들에 대항하는 계급상황을 認知하는 입장에 있다. 특히 이들의 경제적 이익이 상반됨으로써 전체의 계급갈등이 생겨나고 이에 따라서 정치권력을 재편하기 위한 프롤레타리아의 계급투쟁을 노조가 담당하게 된다.

그러나 라살레의 견해와는 달리 그의 후계자들은 노조의 완전한 정치화를 노조운동의 주 이념으로 정착시켰는데 그들은 노조가 정치적 노동자운동의 영역에서 핵심적인 역할을 할 것을 설정하였다. 이러한 입장과는 달리 베벨은 마르크스와 관련하여 그에 의해서 설립된 영향력 있는 노조운동을 위해서 중립성 원리를 견지했다. 그러나 이러한 원칙은 정치적 노동운동의 이데올로기로부터 노조의 독립을 의미하는 것도 아니고 정치적 계급투쟁에 대해서 受動的인 입장을 취하는 것도 아니다. 이는 오로지 政黨組織과 공식적으로 조직적인 獨立만을 의미한다(Christmann, p. 44).

이러한 베벨의 노력에 따라서 1868년에 이미 여러 가지 社會保障制度가 마련되었는데 예를 들면 질병보험, 사망보험 그리고 老人年金 등이 바로 그것인데 이들은 모두 동업자노조 조직체들에 의해서 실시되었다(S. Perlman, 1952, p. 62). 이들 노조의 지원제도들은 계급투쟁사상이나 과격한 혁명적 이데올로기가 힘을 잃도록 하는 주요한 수단이 된다.

다음으로 사회주의적 노동운동이념이 가지고 있는 파업에 대한 관점을 보기로 하자. 앞서 언급한 자유적 이념과는 달리 사회주의적 노조들은 급진적 파업관을 가지고 출발한다. 주어진 사회질서 속에서 자신의 목적을 달성하기 위해서는 노조들은 파업을 사용할 수밖에 없다. 만약에 지배적인 경제·정치적 체계가 붕괴되어야 한다면 마르크스적 견해이건 라살레 추종자의 견해이건 간에 모두 계급투쟁적인 大衆罷業을 포기할 수는 없다고 본다(Christmann, pp. 44~54).

위에서 본 바와 같이 사회주의적 노동운동은 두 가지 兩面性을 지니고 있다. 즉 계급투쟁을 통한 사회·정치개혁과 주어진 질서 속에서 노동자의 생활조건 개선을 위한 노동운동의 전개가 그것이다. 그러나 이는 어디까지나 전술적 의미를 갖는 것일 뿐 근본바탕에는 현존하는 정치·사회질서의 개선없이는 궁극적인 목표인 무계급사회가 불가능하다는 점이 전제가 깔려 있다.

주석 1) 마르크스의인 착취이론에 대해서는 다음을 참조할 것. P. M. Sweezy, *Theorieder Kapitalistischen Entwicklung : Eine Analytische Studie ueber die Prinzipien der Marixschen Szialoekonomie*, Hrsg. G. Rittig, Koeln, 1959.

### 3. 基督敎의 理念

기독교적 노조는 身分的 組織(Staendische Organisation)으로 이해된다. 이러한 성향의 노조가 대두된 것은 독일에서 특히 사회주의적 노조를 반대하면서 비롯되었으며 당시 이들의 운동방향은 전투적 無神論으로 무장되어 있어 信仰心이 있는 親敎會的 노동자들은 노동운동에 참여하는 것이 배제되어 왔던 데에 연유한다(Eickhof, 1973, p. 118). 이들 기독교적 교회는 국가와 밀접한 歸屬感을 느꼈는데 産業化過程을 통해서 각인되었던 노동자의 상황을 이해시키기 위해서는 많은 시간이 필요하다고 보았다. 우선 이들 교회는 현존하는 경제·사회 체계는 神이 부여해 준 질서에 반하기는 하나 이러한 상태를 합법적으로 받아들여야 하고 인정할 수밖에 없다는 信念을 가지고

있었다(Nell-Breuing, 1967, p. 220). 그들의 이러한 긍정적인 根本觀念 때문에 사회주의자가 보여주는 現存秩序를 개혁하려고 하는 시도와는 거리를 두게 되었다. 특히 초기에는 이들 교회는 높은 임금, 근로시간 단축, 근로조건 개선을 위해 파업이라는 극단적인 수단을 사용해서 투쟁하는 모든 노동자 이익집단을 거부했다(Nell-Breuing, 1967, p. 22). 이러한 교회의 부정적인 勞組觀이 개선된 것은 1891년에 발표된 레오 13세(Leo XIII)의 敎書(Rerum Novarum)에 의해서이다. 여기서 노동자 조직을 결성하려는 노동자의 노력에 반대하는 어떠한 세력도 배격하며 조직결정권을 노동자의 당연한 權利로 확인시켰다. 그 후 기독교적 노조관은 政治的 中立性의 원칙을 견지했으며 기독교적 세계관의 기초 위에서 노동문제의 해결에 노력하였다.

이 때문에 이들 기독교적 노조조직체들은 자유적 노조뿐만 아니라 사회주의적 이익집단 모두에 대해서 반대했다. 즉 한편으로는 자유적·자본주의적 질서가 假定하고 있는 객체화된 노동력을 상품으로 간주하는 관념을 배격하였다. 또 다른 한편으로는 이러한 노조들은 사회주의적 利益集團에서처럼 和解할 수 없는 계급투쟁으로 무장된 살벌한 전투정신을 거부했다. 그 대신에 이들은 노동자와 기업가는 공통관심을 가지고 있다는 데서 출발하여 모든 인간의 결속(Verbundenheit)을 강조하는 기독교적 倫理를 내세웠다(Brauer, p. 12). 이러한 기초 위에서만이 서로 상이한 이익을 균형화하는 데 목적을 가지고 상이한 신분적 職業集團(Berufs-staende)의 실현성 있는 공동작업이 이루어질 수 있다고 보았다.<sup>1)</sup>

이를 구체적으로 보면 기독교적 노조운동의 근본목적은 본래 현존하는 사회질서에 노동자를 통합시키는 것이었다. 그것은 자유적·자본주의적 임금체계를 극복한 연후에야 가능하다고 본다. 또한 사회주의적 관점과도 대조적으로 이러한 극복은 모든 체제의 완전한 개혁을 통해서 이루어지는 것이 아니고 오히려 임금체계의 기독교적·사회적 교섭의 의미에서 人間化로 理解된다.

기독교적 사회관에 따르면 직업적 신분은 共同體社會(Gemeinschaft)의 가장 근본적인 질서범주로 간주되는데, 이에 따라서 기독교적 노조에 대해서는 직업이익 집단이 조직원칙으로 나타난다.

이러한 원칙에 따라서 숙련노동자 모두를 조직화하였는데 이들의 모든 공통된 직업감정을 정착시켜야 한다고 믿었다. 또한 이러한 관념은 자유적 노조관과 대조적으로 직업에 따른 조직은 어떠한 노동시장 지향적 제한성을 의미하는 것이 아니라 근본적 질서가치를 포함하는 높은 차원의 선택원칙을 의미했다. 이러한 측면하에서 職業決死體原理(Berufsverbandsprinzip)는 자유주의자에 의해서 공표된 개인주의에 대항할 뿐만 아니라 사회주의자에 의해서 제기된 集團主義도 아울러 배격한다. 모든 계층들은 하나의 사회적 연관 속에서 살면서 자유적·자본주의적 체제의 극복에 기여해야 한다고 본다. 이러한 노사관계의 실현은 한편으로는 이익공동체의 종교적·윤리적 근본원리에서 출발되어야 하고 다른 한편으로는 국민경제 발전과 기업성장을 추진하는데 자신의 노동을 성실히 행하는 의무감을 통해서 가능하다고 본다(Brauer, p. 21).<sup>2)</sup>

끝으로 이들 노조이념이 파업에 관해서 가지고 있는 관념을 살펴보면 前記한 自由主義的·社會主義的 노조운동과는 상이함을 알 수 있다. 사용자와의 협상을 통해서 노동자의 위치를 개선하려는 의지를 관철하기 위해서는 노조만이 일관되게 유화적인 태도를 견지할 수 없다. 따라서 파업이 이성적인 견지에서 출발한 다면 일반적으로 인정되어야 한다. 이러한 罷業觀은 평화적인 협약에 대한 의지나 이를 확보하는 성공기회가 마련되어 있지 않는다면 노동투쟁에 대한 권리에서 당연히 파업권을 배제해야 함을 의미하는 것이다.

위에서 필자는 西歐에서 역사적으로 보여주었던 세 가지 노조운동이념을 살펴보았다. 이러한 運動理念型이 노조운동 전개과정에서 어떻게 나타났으며 이것이 오늘날 서구 노조운동에 가져다 주는 의미를 다음에서 분석하기로 한다.

주석 1) K. H. Sohn, Strukturwandlungen der deutschen Gewerkschaften, p. 318. 여기서 우리는 카톨릭적 敎會精神과 組合主義(Korporatismus)의 기원을 서로 연결시켜 볼 수 있다. 조합주의와 기독교적 관련에 관해서는 宣翰承, 1991b 참조.

주석 2) 여기에서 노사공동체의 사상이 나타나는데 이는 후에 코포라티즘과 연결시켜 보는 관점이 제기된다.

### III. 主要先進國 勞組運動의 理念史의 展開와 特徵

#### 1. 英國의 勞組運動

##### 가. 오웬的인 상디칼리즘

우리는 영국 노조의 역사를 발전단계에 따라 다음의 5단계로 나누어 볼 수 있다(E. L. Wigham, 1969, p. 14).

- 노동운동 초기: 1799년까지는 職人組織과 무역클럽이 프랑스의 Loile Chapelier의 영향을 받은 結合法(Combination Act)에 의해서 금지되었다.
- 노조결성의 금지시기: 1824년 노조결성의 禁止條項이 철폐되기까지 모든 노조조직은 불법으로 되었다.
- 노조결성 확대와 부침: 1824~34년 노조의 조직 붐이 일어났으나 1834년 전국통일노동조합이 와해되면서 1851년까지 발전이 정체되었다.
- 新勞動組合主義 모형의 시기: 1851~89년까지 실용주의 노선을 견지하면서 신노동조합주의 모형이 노동운동을 주도하였고 이 시기에 노조지도자가 의회에 진출하며 역사적으로 자유주의자들이 노조운동에 영향을 미쳤다.
- 노조조합원 기반의 확대시기: 1889년부터 대중적 차원에서 미숙련 단순노동자의 가담으로 새로운 노조운동이 전개되었으며 동시에 상디칼리즘적이고 사회주의적 경향이 노동운동의 주요이념으로 등장하였다. 이러한 경향은 1925년 총파업으로 절정에 달했으며 1926년부터 노조운동이 사회에 통합되었다고 볼 수 있다.

여기서 초기 영국노동운동의 주요이념은 無政府主義的인 사회주의 경향이 주도적이었음을 알 수 있다. 1831년 공식적으로 등록된 10만명의 노조조합원들은 모두 고도의 전문적 노동자와 수공업 노동자들이었다. 미숙련노동자들은 이에 반해 어떠한 조직도 갖지 못했다. 그러나 곧 이들도 새로운 노조조직을 결성하게 되었는데, 이들이 바로 그 당시 유행하던 오웬적 상디칼리즘의 보급자들이었다. 이러한 상디칼리즘은 勞組思想과 同業者思想(Genossenschaft)의 혼합에서 출발한다. 초기 오웬에 의해서 창시되었고 후에 全國統一勞動組合(Grand National Consolidated Trade Unions)으로 널리 알려진 생산계급의 전국도덕조합(Grand National Moral Union)에서 이러한 경향이 조직화되었다.

이러한 공상적·사회주의적 운동이념은 수공업자의 실용적인 노동조합주의이념과 갈등관계에 들어갔다. 1830년대에 이 전국통일노동조합은 50만명의 조합원들을 확보했는데, 이들은 전문노동자가 아닌 비숙련노동자들이 대부분이었다. 그러나 상디칼리즘적인 경향은 자체 조직의 財政力 빈곤과 사용자들의 계속된 공격으로 1834년 와해되었다. 1834년 일부 지방노조가 이러한 경향을 가졌으나 1830년말 경제침체로 완전 소멸되었다.

##### 나. 새로운 모형: 노동조합주의

1845년부터 영국노조는 前記한 空想的인 상디칼리즘에 대한 반동으로 정치적 성향을 탈피하려는 움직임이 나타났다. 노조문제와 정치의 분리는 차티스트운동에 집중되었는데, 이는 1843년 정치적인 선거권운동으로부터 순수한 경제적 노동운동으로 치중하는 계기가 되었다. 이에 따라서 노조운동은 노동자의 위치가 우선 경제적으로 개선되어야 하고 사회의 변화도 점진적으로 나아가야 한다는 이론에 준해서 전개되었다. 이러한 경향의 핵심은 주어진 社會經濟秩序에 적응해야 한다는 것인데, 여기에는 앞서 언급한 자유주의가 근본바탕을 이루고 있다.

노조운동내에서의 지도자 역할은 항상 전문노동자가 담당하였다. 勞動貴族과 中産層階級の 자유주의자들 사이에는 하나의 분과가 형성되었다(Schmidt, p. 266). 즉 이러한 실용적 노동조합주의의 새로운 모형은 소위 부르조아층에 의해서 주도되었음을 의미한다. 노동조합주의적 경향을 구체적으로 보면 우리는 두 가지 경향을 볼 수 있다: 실용주의와 자유주의(산업자본주의 수용). 이 당시 노동운동의 목표는 모든 직업집단의 노동자가 전국적으로 균일한 임금수준을 확보토록 하고 상호간에 상호조하는 것이다. 이를 위해서는 전국적인 통일 노조조직을 결성하는 것이 긴요하다고 보고 연합노조(Amalgamated Unions)를 결성하였다. 이러한 전국조직은 쟁의기금을 모으고 이에 대한 통제를 할 수 있으나, 개개 노조조직은 비교적 높은 자율성을 확보하며 자조조직제도, 임금인상, 노동시간, 노동조건에 관한 단체협약 등에서는 간섭을 받지 않았다. 이들 전국적 통일조직은 전문화를 통해서 정책기능 강화가 현저하며 힘의 상황에 대한 합리적 계산, 법적 제약, 갈등통제에 대한 자문제도, 조합원의 전국적 교육 실시 촉구 등 제기능을 수행하였다. 이러한 전국적·통일적 조직의 결성은 당시의 산업집중의 당연한 결과이기도 하며 이들은 개개사용자와의 대결에서 전체산업을 대상으로 전략적인 변화를 시도하였다(Vester, p. 390).

결론적으로 그 당시 새로운 노동조합주의는 산업구조의 근대화에 따른 수공업자 조합의 적응결과로 전국적 통일 노조조직체를 출현시켰다고 볼 수 있으며 이들은 당시의 실용주의적 경향을 주도했다. 이와는 별도로 자율적인 노조도 지방, 지역적 영역에서 團體協約에 대한 제반 이익과 관심을 자체적으로 처리했던 부문도 간과할 수 없다.

#### 다. 영국 노조운동의 다원주의적 자발주의

영국 노조운동의 가장 두드러진 특징은 노조운동 구조가 수공업적 직업이익집단의 성격과 관습을 통한 制度化로 볼 수 있다. 이러한 두 가지 특징은 상호 연결된 복합된 요인이며 명목적 전통을 계승하는 중요한 변수이다. 영국에서 일어났던 노동과 자본의 갈등요인은 상당부분 관습을 통해서 정착되었던 법규범의 침해에 대한 논쟁에서 비롯되었으며 이러한 경향은 20세기에도 여전히 계속되고 있다(Horke, 1977, p. 111). 이러한 과거의 전통과 일관된 흐름을 가진 영국의 노동운동은 그 특성상 혁명적 이데올로기나 急進思想이 자리잡을 수 없으며 이에 따라서 비정치적 성향이 표출된다. 19세기 영국의 비정치적·비폭력적 그리고 실용주의적 경향의 전통을 홉스봄(Hobsbawm)은 두 가지 정신적 유산에서 찾고 있다. 메터디스트파의 종교적 昇華運動과 실용주의적인 無神論의 태도가 그것이다.

여기서 분명히 해두어야 할 점은 영국의 노동운동은 근본적으로는 평화적이 아니라 갈등적이며 불일치적이라는 점이다. 이러한 경향을 홉스봄은 '異見의 전통' 그리고 호르케(Horke)는 '불일치주의'(Nonkonfermismus)라고 하였다(Hobsbawm, p.179; Horke, p.111). 호르케는 이러한 異見表出의 자유를 민주주의의 속성으로 보고 의사표현 그리고 사상의 자유와 연결시키고 있다. 그러나 이러한 이견의 자유는 폭력이나 공격과는 거리가 먼 道德的 성향으로 간주되었다. 여기에서 이익표출의 다원주의(Interessenpluralismus)가 노동운동에서 일어나며 또한 이익집단의 실용주의적 경향이 제기된다.

결론적으로 이에 따라서 영국 노조운동의 주요한 이념은 영국의 민주주의에 기초를 두고 있는 非一致主義, 多元主義 그리고 實用主義로 볼 수 있다. 여기에 덧붙일 것은 앞에서 언급한 바와 같이 영국 노조운동의 맥락은 관습과 실행을 慣例化한 것으로 특징되는데, 이는 결국 自發主義(Voluntarism)와 통한다.

노동문제가 상대방과의 상호작용에서 야기된다고 하면 그 자체의 제약이 내포되고 있으나, 이러한 근본적인 속성을 떠나서 영국의 노사관계에서는 대체로 자발주의가 바탕이 된다. 이는 법으로 노사관계를 통제한다거나 국가가 개입한다거나 하는 외부제약에 대한 강한 거부감으로써 표현되며 노조의 가장 중요하고 존재 필수적인 일은 自律的 團體協約(Collective Bargaining)이다(T. U. C., 1973).

따라서 영국의 노조운동의 특징은 초기에 공상적 사회주의적 이념이 잠시 영향을 미치기는 하였으나 일관되게 자유주의적 이념이 基底를 이루어 왔다.

결론적으로 영국의 노조운동 발전과정은 민주주의 정치체제와 연결된 것으로 노사관계에서는 자율적인 단체협약을 통해서 영국적 노동조합주의가 뿌리를 내리게 된 것으로 파악될 수 있다.

## 2. 프랑스의 勞組運動

### 가. 정치지향적 프랑스 노조운동의 태동

프랑스의 노조운동의 전개는 영국 노조운동의 지속적인 진화과정과 실용주의적 성향과 비교하여 여러 가지 면에서 현저한 대조를 나타내고 있다. 프랑스 노조가 혁명기를 거치면서 형성된 독특한 역사적 배경과 노조운동에 대한 지속적인 억압은 다른 나라와 완전히 다른 유형의 노조 전통을 배태시켰다. 이에 따라 노조 개념도 상이하어 프랑스 노조가 사회에 통합되기까지는 여러 가지로 어려운 과제도 많았다. 프랑스의 노조가 국가로부터 본질적인 의미에서 합법화되기에는 1945년 이후부터이다(G. Caire, 1971, p. 38).

1864년까지 노조에게 적용되었던 結成禁止는 1791년 프랑스대혁명에서 나타난 개인주의적 자유주의 풍조에 연유하는데, 이것이 법제화된 것은 Loile Chapelier法에 의해서 비롯된다. 이에 따라 헌법에서 보장된 자유, 특히 인권이 무시되고 노조가 부정되고 사용자에 의한 통제가 일반화되었다. 프랑스대혁명은 개인주의적 자유주의에 집중된 나머지, 모든 결합은 국가에 대한 謀反으로 금지시되고 노동운동도 국가에 대한 반역으로 적대시되었고 이에 따라서 노조운동의 政治化가 필연적으로 나타났다(Horke, 1977, p. 114). 프랑스에서는 結合 자체에 대한 탄압이 노동자조직에 대해서 일차적으로 가해졌고 使用者集團에 대해서는 다른 나라와는 달리 덜 적대적이었다.

이러한 노동자에 대한 국가권력의 탄압은 1830년대 유토피아적 사회주의의 등장을 초래했다. 즉 1831년 리옹에서 일어난 노동자 소요의 강압적 탄압 그리고 1835년 억압적인

9月法(September-Gesette)은 급진적 단체가 지하에서 활동하게 하는 계기가 되었다. 1830년대의 이러한 일련의 사태는 자신의 행동과 조직을 통해서 그들의 위치를 개선하기 위해 노동자의 계급의식을 한층 강화시켰고 과격한 抵抗團體(Societes de resistance)의 등장을 가져왔다. 특히 이들은 경제침체로 인한 임금삭감의 위협에 대처하고 동일수준의 임금유지, 노동자보호에 대한 입법화, 最低賃金法, 노조결성권, 情報教育에 대한 권리 등을 주장했다.

이들의 조합원은 우선 手工業者(Handwerker) 또는 숙련노동자였는데, 이들은 국가와 사용자에 대해서 공동 대처한다는 의미에서는 별 차이가 없었다(Sellier, 1973, p. 79). 이러한 저항단체는 철저하게 노조적 성향의 집합체였는데 그들은 파업, 시위, 정치적 저항행동을 조직하였다. 영국의 수공업자노조(Craft Union)와의 차이는 프랑스 노조가 사용자와 어떠한 단체협상도 시도하지 않았다는 점이다. 그들의 목적은 처음부터 순수한 직업적·경제적 영역에서 활동하는 것이 아니라 이미 정치적 요소를 포함하고 있었다. 따라서 그들은 국가와 사용자 어느 쪽에서도 교섭대상으로 인정받지 못했으며 합법적 노조로 간주되지도 않았다. 1830년대의 이러한 분위기 그리고 40년대의 산업발전에 따른 공장노동자수의 증대 등에 따라 더 이상 순수한 수공업자조직은 나타나지 않았으며, 미숙련노동자도 현존하는 조직이나 여러 가지 조직업적 노동자결합체에 의해 대거 조직화되었으며 성향도 정치지향적으로 흘렀다. 정부도 노동자의 근로조건을 개선하려고 노력은 했으나 조직과 단체행동을 통한 相助行爲를 위한 어떠한 시도도 금지되었다.

1848년에 노동자조직의 中央利益集團으로 결성되었던 상급노조연합체(Union des Associations Ouvrieres)가 1850년 해체되었다. 이러한 노동자연합체들도 일부 단기적인 실용주의적 기능을 제외하면 강한 정치지향적 성향을 지녔다. 이러한 금지된 中央利益集團은 사회경제적 변혁을 위한 계획과 단체행동을 위한 전략을 세워나가는 데 주요임무를 수행했다. 따라서 이 당시의 노동운동은 二元的 方向으로 나타났는데, 경제적·실용주의적 목적(자유주의적 경향)과 전체 사회적 變革志向性(사회주의적 이념)이 바로 그것이다.

1855년부터는 영국과 프랑스 사이의 무역협정을 통한 접근에 의해서 정부의 노동운동에 대한 억압이 다소 완화되었는데 이에 따라 1864년 노조결성금지 조항은 철폐되었다. 그러나 이러한 緩和政策이 곧바로 노조운동의 발전을 가져온 것은 아니다. 1869년 파리에서 여러 가지 노동자연합체의 중앙이익집단(Chambre Federale des societes de Paris)이 결성되었는데, 이것은 國際勞動者協會와 연결되었다. 그러나 1864년 이후에도 영국적인 의미에서 단체교섭적·실용주의적인 노조는 없었고 이들 노조에 대해서 前記한 저항단체에게 가해졌던 것처럼 억압적 금지추세는 지속되었다.



이 당시까지의 프랑스의 노동운동은 영국이나 미국과 달리 勞使關係와 노동조건의 통제체계의 제도화로서 團體協約이 전개되지 않은 점이 특징이다. 그 이유로 정부와 시민이 경제투쟁에 대한 거부감을 가지고 있었으며 아울러 프랑스 노조도 團體協約과 團體交渉에 대한 관심이 그다지 높지 않았다는 점을 들 수 있다. 따라서 이들 노동자조직은 스트라이크를 경제투쟁을 위한 도구로서 생각하지 않았고 오히려 정치적 행동과 잠정적인 투쟁수단으로 인식하였다. 정부와 사용자 양측에서 정치적·경제적 목적 설정을 가진 노동자조직에 실시했던 억압은 여러 가지 갈래의 노동자조직 결성을 야기했다. 즉 相助體組織, 상호부조, 금융조직, 消費同盟體 그리고 다양한 自生組織體(Vereine) 등, 이 모든 것은 당시의 사상가로서 가장 잘 알려져 있는 프루동(Proudhon)의 강한 상호주의적 조류의 목적과 기능에서 출발한다. 이 당시의 또 하나의 특징은 상대적으로 노동자조직이기는 하나 강한 이데올로기 지향적인 노동자운동이 매우 강한 활동을 보였다는 점도 중요한 하나의 潮流로서 파악될 수 있다.

1860년대 이후의 프랑스의 노조운동은 여러 가지 이념적 갈등이 표출되기 시작한 국제노동운동과 연결된 프루동, 바쿠닌(Bakunin)의 무정부주의와 마르크스주의 등에 의해서 영향을 많이 받았다. 1871년 파리코뮌에 대한 가혹한 진압에 의해 1870년 전쟁종료후 노동운동은 거의 이렇다 할 움직임이 없었다. 그 당시 제3노동자회의(Marseille)에서 마르크스주의 지향적인 조직체(parti ouvrier francais)의 창설을 보게 되었다. 1880년과 1890년 10년 동안에는 마르크스주의적인 게디스트(Guesdisten)의 노조지향적 영향하에서 協同組合體(Syndicats)의 발전이 현저하였다. 1890년에는 139천 명의 노동자가 노동조합의 조합원이었으며 5년후에 이미 420천 명에 달해 1894년에 드디어 프랑스 노조가 법적 인정을 받았다. 지금까지의 프랑스 노조의 구조였던 여러 가지 사교회(Societes)와 협동조합(Chambres Syndicales) 등은 산업노조의 원칙에 따라서 바뀌어졌다. 협동조합들은 미숙련노동자와 전문노동자에 의해서 조직되었으며 이들은 노동시장 발달에 의해서 그들의 위치가 약화되었으며 정치적 급진주의를 표방하게 되었다. 또한 相互主義의 아나키적 요소들이 1887년 노동회합의 운동(Bourses du Travail)을 이끌었고 1892년에 노동회합의 중앙조직을 가져왔다. 勞動會舍(Arbeitsboersen)은 勞動仲裁機能, 노동실업지원, 노동이동에 대한 지원, 노동재해의 지원, 노동교육촉진의 기능을 수행했다. 이에 따라서 무정부주의자와 개혁주의자들은 1895년 리지(Limoges)에서 설립된 勞動總聯盟(Confederation Generale du Travail: CGT)의 주도권을 잡았다. 노동총연맹은 노동회합 노조들의 결합체로 결성되었다. 그들의 조직적인 요소들은 한편으로는 노동회합이고 다른 한편으로는 協會(Federations) 그리고 경제 각 부문의 영역에 협동조합의 연합으로 되어 있다. 이 노동회합은 행동중심권으로서 지방지역적 기호 위에서 노조조직들에 대한 기여, 협동조합의 조직 그리고 파업기금의 처리 등의 역할을 한다. 이와 같이 프랑스의 노동운동은 결성초기에서부터 다양한 이념적 분기에 따라서 여러 가지 유파를 형성하였다.

#### 나. 프랑스 노조운동의 특징: 이데올로기적 분열

프랑스 노조운동의 가장 중요한 특징은 이데올로기 분열이 현저하다는 점이다. 대표적인 프랑스 노조운동을 이끌고 있던 CGT에서도 혁명적 상디칼리즘, 마르크스주의적인 게디스트 그리고 改革主義의인 경향 등 세 가지 이념적 흐름이 통합되어 있다. 그러나 CGT의 주된 경향은 革命的 상디칼리즘 세력이 주도권을 잡고 있어서 과격한 행동을 통한 노동자의 의식을 고양시키는 데 주력하여 앞서 언급한 사회주의적 노동운동이념이 지대한 영향을 미쳤다.<sup>1)</sup>

이러한 세력들은 국가체제와 현존하는 사회질서를 깨뜨리고 勞動會舍과 노조가 국가행정과 정치를 受任해야 한다고 믿었다. 예를 들면, 게디스트는 노조운동을 정치적인 노동운동으로 밀고 나가고 스트라이크를 계급의식 발전의 道場으로 생각하나, 總罷業과 이에 의한 혁명파업은 실현성 없는 미토스에 지나지 않는 것으로 거부했다. 반면에 개혁주의자들은 경제적이나 정치적인 행동을 통한 노동자의 현상황의 단기적인 개선에 우선을 두고자 하였다.

1906년에 의결되었던 아미앵憲章(Charter von Amiens)은 이후 50년 동안 프랑스 노조운동의 전략과 방향을 제시했다. 이 헌장에 따르면 아나키스트적인 상디칼리즘을 改革主義的 요소와 결합하여 운동방향을 설정하였다. 여기에 따르면 노조는 단기적으로 노동자의 사회경제적 위치를 개선하는데 목적을 두어야 하나 장기적으로는 총파업에 의해서 국가와 현존하는 社會秩序의 개혁에 중점을 두고 있다.

당시 프랑스 정부는 1870년 이래 여러 가지 사회개혁적인 조치를 단행했다. 즉 공장과 노동검열 실시, 부녀자와 어린이 보호, 노동자 재해보험 그리고 연금제도 실시 등이 그것이다. 동시에 정부는 노조에 대해서는 여러 가지 억압적 조치들을 강구한 반면 사용자에게는 자유적이고 유화적인 정책을 실시하였고 이에 힘입어 1919년 사용자단체(Confederation Generale de la Production Francaise: CGPF)가 결성되었다. 이러한 정부정책에 대한 노조반응은 폭동으로 나타났다. 1900년 이후의 노조운동은 파업, 폭력, 폭동 등으로 점철되었다. 이에 따라서 노동조합원수는 100만 명에 이르렀다(A. Dubief, 1969, p. 253).

러시아의 10월혁명의 성공은 프랑스의 노조운영에 공산주의자가 많은 영향을 미치는 계기가 되었다. 지금까지의 유일한 전국적 노동조합연맹이었던 CGT내에서 공산주의자이면서 아나키스트들은 CGT의 개혁주의적 경향에 실망한 나머지 CGTU를 결성하고 분열하였다. 또한 1919년에는 기독교적 노조조직인 CFTC가 다시 결성되어 이념적 분열이 가속화되었다. 이로써 프랑스에 유일 노조조직체인 CGT시대는 종언되었다.

프랑스의 노동운동사에서 1936년은 가장 중요한 해이다. 당시까지 팽배했던 기업에서의 사용자의 절대적 헤게모니는 공장에서의 일련의 격렬한 스트라이크에 의해서 무너졌다. 1936년에만 12천 건의 파업이 발생하였고 그 중에서 9,900건에 달하는 공장점거 사건이 발생하였다. 이에 따라서 마띠농協約(Accords Matignon)이 체결되었는데, 이로써 주 40시간 노동, 단체협약제도 도입, 유급휴가, 강제중재제도, 은행과 군비산업의 국유화 등이 도입되었다. 그러나 이러한 노조시대는 오래 지속되지 못하고 곧 위기에 봉착하게 되고 1938년에는 人民戰線이 붕괴하게 되었다. 사회개혁에서의 여러 가지 대책은 곧 제동이 걸렸다. 소련 공산주의자들이 자국의 이익에 유리하다면 악마와도 손을 잡는다는 정책에 따라서 獨·蘇條約이 발효되었으나, 프랑스 노조는 이에 대한 거부운동을 결행함으로써 공산주의자가 노조운동에서 대거 축출되게 되었다.

Vichy정부의 노조탄압정책으로 戰時의 노조운동은 지하로 잠복하였고 이들 여러 노조운동세력은 단일된 힘으로 결합함으로써 레지스탕스 운동에 적극 가담하게 된다. 1944년 전쟁 종료후에 잠시 共產主義理念에 따라 주도권을 잡았으나 1947년 다시 분열된다. 이에 따라서 프랑스 노조운동에서는 오늘날 다원주의적 노조운동의 근간이 형성되었는데 공산주의적 CGT, 改革主義的인 CGT-FO 그리고 기독교적 CFTC가 그것이다.<sup>2)</sup>

#### 다. 프랑스 노조운동의 모형

프랑스 노동운동의 역사는 반복되는 혁명으로 점철되었다. 그것이 가져다 준 의미는 영국 노동운동의 특징인 전기한 異見의 傳統(Tradition of dissent)과는 완전히 다른 혁명적·투쟁적 성격만이 각인되었다. 그러나 이로써 프랑스 노조운동에는 실용주의적이고 점진적인 자유주의적 경향이 없었다고 단정해서는 안 된다. 그러나 이러한 경향은 언제나 지배적이지는 못했다. 프랑스에서 빈번한 革命은 노동운동에서 정치적 투쟁을 우위에 두고 일시적인 집단적 갈등표출을 가져왔다. 프랑스 특유의 노조운동의 결정적 因子를 분석하면 혁명 효과 외에도 특히 국가적 탄압조치가 계기가 되었다.

프랑스는 혁명적 분위기 때문에 어느 누구에 의해서든지 조직의 결성 그 자체를 혐오했다. 국가만이 모든 社會改革과 勞動保護에 책임을 부여받은 것으로 간주했다. 프랑스 노동법의 개인주의적 성격은 노조의 활동을 불법적으로 간주하는 경향이 역사적으로 팽배함에 연유한다. 이로써 노조를 늘 사회의 아웃사이더로서 인내를 강요해 왔다. 국가에 대한 노조의 불신은 1960년대에 들어와서도 국가가 사용자들과 협동작업을 통해서 공동으로 정치·경제적 문제를 해결하는 데 노조와 거리를 두게 되는 주요인이 되었다.

프랑스 노조운동이 이념적 지향에 강한 민감성을 보였던 것은 수공업자와 숙련노동자들이 勞動者 貴族이 아니었고 특정조직에서 자신의 힘을 통해서 목적을 실현할 수 있다는 가능성이 없었고 또한 열악한 사회·경제적 위치 때문이라고 설명될 수 있다. 따라서 프랑스에서는 이렇다 할 실용적 노조의식이 발달되지 못했던 것이다. 이러한 분위기에서 발전된 이데올로기 때문에 프랑스 노조운동이 경제적 실리주의적으로 흘러갈 토대를 만들지 못했다. 다시 말해서 위에서 우리가 제시했던 세 가지 노동운동이념에서 實用主義的이면서 市場經濟的의 원리에 따라서 자신의 이익을 추구했던 영국적 자유주의적 이념이 프랑스 노조운동에는 뿌리를 내릴 수 없었던 것이다. 즉 19세기 말에 이르기까지 낙후된 발전을 보인 프랑스 노조의 운동이념을 보면 강한

상호주의적이면서 아나키스트적 상디칼리즘 경향이 노동자 세력과 노조지도자내에 팽배해 있었다.

프랑스의 노조운동이 영국과 본질적으로 다른 또 하나의 요인은 團體協約의 역할과 의미에서 찾을 수 있다. 프랑스 노조는 단체협약을 강요된 협상으로 평가절하해 버린다. 설사 노조가 이러한 방향으로 노조운동을 수행한다고 해도 이러한 흐름은 노조 활동의 중심에 있지 않았다. 그러나 1968년 입법조치에 따라서 개별기업에 노조 설립이 허용된 이래로 단체협약체계가 이전의 私經濟部門에서보다도 훨씬 강하게 발전하고 있다.

주석 1) 이러한 상디칼리스트가 주도권을 잡은 것은 CGT의 대표체계가 조합원수에 따른 것이 아니라 조직의 통일성을 강조한 대표자수에 따라 세력 판도가 결정되는 것에 기인한다(Caire, p. 55).

주석 2) 그외 프랑스 노조조직에는 교육자로 구성된 CFE-CGC와 汎職業的 업무를 수행하기 위한 CFDT가 있다.

### 3. 獨逸의 勞組運動

#### 가. 독일 노조운동의 특징

영국의 産業革命이 封建制的 농업해체과정과 관련이 있다면, 이는 산업과 농업의 동시혁명으로 나타났다고 할 수 있다. 그러나 독일의 경우는 일종의 조직혁명으로 파악된다(Brochardt, 1972, p. 38).

독일의 공업화는 본래 독자적으로 이루어진 것이 아니며 다른 선진공업국가의 영향하에서 진행된 것으로 이해된다. 또한 서구 여러 나라의 경우처럼 독일의 공업화는 정치민주화와 병행해서 진행된 것도 아니다. 따라서 국가는 산업화과정에서 중요한 통제를 가할 수 있었다. 여기에 덧붙여서 독일의 공업화 진전이 빠른 속도로 진행된 것도 특이할 만하다. 1870년에 독일은 여타 서유럽국가에 비해서 공업화가 지체되어 있었으나 1900년에는 유럽의 선두대열에 끼게 되었던 것이다. 위에서 본 바와 같이 비교적 독일의 후발 공업화와 경제에 대한 국가의 영향이 강력함에 따라 노동조건의 國家統制와 사회정책적 대책이 일찍부터 마련되었다는 점이 독일 노조운동에 지대한 특징으로 대두되었다.

강력한 프로이센적인 국가지도체제에서 1848년 이후 명백하게 된 국가의 사회적 책임은 位階的·家父長的 思考와 연결되었는데 이는 노동자의 사회적·정치적 지위향상을 저해하는 요인이 되었다. 반면에 서로간의 相助金庫, 의료보험, 노동자와 職人의 敎育組合과 같은 제도들이 있었는데, 이는 선언적 목표에만 한정되어 있어 勞使葛藤은 이들 상조체 밖에서 표출되었다.

1869년의 商業規則(Gewerbeordnung)은 비록 자유적 근본원칙과 국가의 사회적·경제적 책임 사이에 긴장상태가 일어났다고는 하지만, 자유적 경제·사회범하에서 일어났던 사회·정치적 발전이 프로이센에서 종언되었음을 보여준다. 이제는 자유주의에서 경제와 사회에서 점증하는 국가간섭에 의한 국가적 보호주의로 넘어가는 과정이 시작되었다. 이에 대한 증거로 1870년과 1890년 사이에 비스마르크에 의한 社會立法의 등장을 들 수 있다. 이 조치에 따른 1878년 사회주의자 彈壓法을 통해 사회민주주의의 확산은 철저히 봉쇄되었다. 비스마르크는

사회주의적 勞動政黨에게 활동무대를 제공했던 사회적 정의의 사각지대를 강력하고 효율적인 국가참여에 의한 사회보장제도를 통해서 제거할 수 있다는 의도를 가지고 있었다(Gladen, 1974, p. 57). 비스마르크시대 이후에도 사회정책은 노동보호입법, 공동결정권 등을 통해서 국가와 노동의 관계개선을 목적으로 강구되었다. 이러한 국가의 사회·정치적 활동은 독일 노조운동의 진전에 대한 저해요인으로 작용하였다. 즉 국가의 사회정책은 노조운동이 초기단계에 있을 때는 노조에게 하나의 중요한 토대를 빼앗아 버리는 결과를 가져온다. 일찍부터 독일 노조는 국가의 經濟社會政策의 경향 위해서 활동하게 되었다. 즉 국가를 통해서 그들은 개혁을 수행하려고 하였는데, 이는 사용자와의 단체협약적 방법과는 거리가 멀다고 할 수 있다. 1890년 이후 자유노조는 비록 그들이 혁명적인 목적을 포기하지 않았다 할지라도 勞動市場의 질서와 보다 양호한 사회보장제도의 도입을 목표로 활동했다.

#### 나. 독일 노조운동이념의 전개

사회문제 해결에 국가가 직접 개입하고 노동자이익을 대변하는 독립적인 대표를 억압하려는 국가의 태도는 1840년대 이래로 일어났던 노동자의 연대이익집단(Solidarverbaende)에 대한 결성금지조치로서 구체화되었다. 북부 독일연방의회는 1845년 이래로 존속한 결성금지조항을 1867년에 철폐했다. 1869년 스트라이크와 공장폐쇄 금지조항의 철폐는 노조활동을 가능하게 했음에도 불구하고 여전히 불안정했다. 이 시대에는 사용자가 노동자의 노동조합 가입에 대해서 집요하게 방해하였다. 아울러 영국이 노조결성 자유에 대해 부정적 태도를 견지하고 있음은 당시의 독일에서도 부정적인 노조관 형성에 중요한 영향을 미쳤다. 이러한 시대의 독일 노조운동이념은 대체로 세 가지로 정리될 수 있다. 사회주의이념, 자유주의 그리고 기독교적 이념, 베벨(Bebel), 리프크네히트(Liebnecht)계열과 라살레(Lassalle)를 통해서 사회주의적 이데올로기를 표방한 노조가 사회주의자 탄압법에 의해서 금지되었다. 그러나 히르슈(Hirsch)와 둔커(Duncker)에 의해서 영국노조 典型에 따라 설립된 자유적 이념의 노조는 노동법의 어떠한 탄압도 받지 않아서 아주 대조적이다. 이들 자유주의적 노조는 계급투쟁을 거부했으며, 노조는 자본주의적 질서내에서 행동해야 하는 것으로 주장하는 등 온건이념을 제시했다. 또한 자유적 노조는 우선 노동시장의 통제를 위해서 우선적으로 노력했다. 그러나 이들 노조는 自由主義(Liberalismus)가 독일과 오스트리아에서는 정신적인 사고와 생활관습에 깊이 뿌리내리지 않았기 때문에 그다지 의미있는 역할을 하지 못한 것으로 평가할 수 있다(Matis, 1972, p. 342).

끝으로 기독교적 사회관 특히 카톨릭 이념은 사회·정치적 그리고 사회개혁적 사상과 노동운동 그 자체에 커다란 영향을 끼쳤다. 기독교적 노조운동은 19세기 중반 이래로 일어났던 카톨릭적이고 신교적인 직인협회와 노동자협회로부터 전개되었는데, 이들은 종교적이고 신앙적이면서 전문적 이익을 추구하였다. 자유적 노조운동과는 달리 기독교적 운동도 사회적·경제적 질서를 변화시키려 했으나 혁명적 방법이 아니라 개혁을 통해서 이루어 내려고 하였다(Horke, 1977, p. 129). 그러나 전반적으로 기독교적 노조운동은 穩健路線을 견지했다고 평가할 수 있다. 즉 노조는 경제적 이익을 추구해서는 안 되고 사회적 질서기능도 아울러 수행해야 한다. 또한 노조는 전체사회에 대한 책임의식을 가지고 공공이익 실현을 위해서 활동해야 한다. 노조의 자율성은 공공이익이 침해되지 않는 범위에서 행사되어야 한다고 믿었다.<sup>1)</sup>

1890년 사회주의자법이 철폐된 후에 사회주의적 자유노조는 레긴(C. Legien)의 지도하에서 활동하였다. 1892년 자유노조의 제1차 회의에서 지방조직의 중앙조직에로의 흡수가 이루어지자 전국적 통일조직이 결성되었는데, 조직원리는 지방적·직업적 범주에 기초를 두고 있다. 지방의 직업별 이익집단은 지역카르텔에서 조직되고 이들은 중앙직업이익집단과 중앙위원회에 통합되었다. 이후 자유노조의 발전은 독일 노동조합사상 획기적이었다. 1891년 330만 명의 조합원을 거느렸던 노조가 1919~22년에는 노조운동의 비약적인 발전으로 700~800백만 명에 달했다. 그 당시의 노조운동이념은 사회민주주의를 표방하고 議會民主主義를 지향함으로써 혁명적인 노조운동과는 결별하게 되었다.

#### 다. 근대 독일노조운동의 조류

독일에서 정치지향적 노조운동과 경제지향적 노조운동과의 관계를 보면 시대적 배경에 따라서 다양한 형태와 내용을 포함하고 있다. 초기의 노조운동에서 주된 경향은 시민권운동의 차원에서 노동자의 보통선거권의 확보를 겨냥해서 정치적 성격을 강하게 띠었다. 이는 노조의 합법적 위치보장을 위한 법적 투쟁과도 연결됨은 물론이다. 이후의 노조운동은 자신의 조직을 안정시키고 노동자의 권익을 신장시키기 위해서 실용주의적이고 실제적 수단을 가지고 자유적 노조운동을 전개하였다.

이에 따라서 黨과 勞組 사이의 분리현상이 나타났는데 1905년 대중과업이 정치성을 띠고 있다 하여 에나創黨紀念日의 결의에도 불구하고 정치적 과업에 노조가 가담하는 것을 거부한 것에서도 이를 엿볼 수 있다. 제2차 세계대전 후 잠시 근본강령이 반자본주의적 개혁이념을 포함한 것을 제외하고는 행동강령은 현존질서에 대한 實用主義的 적응내용을 내포하고 있다. 이후 노조는 대체로 공동결정권의 도입, 성장지향적 임금정책 등 사회적 법치국가의 영역에서 공동영향과 공동책임의 주역으로 활동하는 등 정치성향과도 거리를 두고 있다.<sup>2)</sup>

여기에 덧붙여서 독일 노조운동의 특징을 분석하기 위해서 독일 노조의 국가정책적 지향이 노조의 구조, 기능 그리고 좌표설정에 어떠한 영향을 미쳤는가를 살펴보기로 한다. 먼저 구조에 관해서는 勞組體系가 처음부터 중앙적 조직을 지향했다. 즉 기업별 노동투쟁보다는 전체 사회적 존재를 염두해 두고 전개되었다. 이데올로기가 독일 노조운동에 미치는 영향도 프랑스에 비해서는 중요하게 언급되지 않는다. 독일 노조운동에서도 이데올로기의 분열이 보이기는 하나 프랑스처럼 이데올로기가 다원주의로 발전된 것이 아니라 分派的 소수이데올로기로 남는다.

다음으로 노조 기능면에서도 국가정책 결정에 노조의 관여가 폭 넓게 이루어져 입법적·제도적 전통으로 연결된다. 독일에서 노조의 목적은 대체로 국가정책 입법과정에 대한 영향을 강화하는데 초점이 모아졌다. 이에 대한 대표적인 예로서 공동결정권제도를 들 수 있는데, 이를 실현하기 위해서 團體交涉力(Bargaining Power)이나 밑으로부터 압력을 통해서가 아니라 공식적인 규칙을 통해서 확정되었다.

마지막으로 노조운동의 좌표에 관해서는 독일 이익집단의 특수한 전통에 의해서 노조운동이 개개집단의 직업적 전문적 이익과 마찬가지로 전체 노동자의 일반적인 관심사를 대표하는 방향에서 노조활동이 전개되었다. 이러한 것은 프랑스 노조운동에서와 같이 계급투쟁적인 勞働者階級의 신념에 의한 것이 아니라 노조의 국가정책적 지향에 의해서 나타나는 것이다.<sup>3)</sup>

주석 1) 이러한 기독교적 노동운동이념은 다음에서 언급하게 되는 코포라티즘적 이념의 형성에 주요한 영향을 미쳤다고 할 수 있다.

주석 2) 그 외에도 1951년 공동결정권법의 Montan에서의 제도화, 1952년 경영협의회 설치, 기업의 감사위원회(Aufsichtsrat)에 노동자대표 1/3 참여(1972년 보완) 등이 그것이다. 특히 공동결정권 문제는 2천명 이상의 종업원을 가진 기업체에서는 노사 양측의 동등한 공동결정이 제도화됨으로써 100년 이상 끌어온 논쟁이 종지부를 찍게 되었다.

주석 3) 독일 노조운동이념은 다음에서 후술하는 코포라티즘의 논의에서 보다 구체적으로 다루어지게 된다.

#### 4. 美國의 勞動運動

##### 가. 미국 노동운동의 이념적 전개과정

미국의 노조운동과정에 대한 사회적 출발조건은 유럽과 비교해서 완전히 다르다. 가장 두드러진 특징은 토크빌(Tocqueville)이 지적했듯이 미국 사회가 사회·경제적 관점에서 상당히 동질적이라는 점이다. 즉 여기에는 노동운동 초기에 빈부의 격차가 두드러지지 않고 서부개척이 이루어지면서 貧者도 없었고 그렇다고 월등히 부유한 층도 없었다는 점을 지적할 수 있다. 그러나 奴隸解放과 남유럽인들이 美州로 유입되면서 사정은 달라지게 되었다. 「프런티어」 이데올로기가 美國主義(Amerikanismus)의 하나의 哲學思潮가 되었는데, 그것의 본질적인 특징은 가치체계의 통일성이다. 이러한 프런티어 이데올로기에는 계급의식이 胚胎될 수 없었다. 즉 어떠한 사람도 賃金勞動者와 같이 남에게 의존적일 수 없으며 모든 미국인은 독립적인 자영업자라는 의식과 함께 계층과 계급이동 다양한 가능성을 마음속에 간직하고 있었다. 여기에서는 불평등이라는 내면적 의식이 자리잡을 수 없었다. 이러한 역사적 배경에 따라서 미국의 경우에는 서구의 봉건사회 질서에서 현대사회로 넘어가면서 야기되었던 사회·정치적 긴장과 갈등이 배제될 수 없었고 이것이 오늘날 미국의 급속한 經濟社會發展의 밑바탕이 되었다고 할 수 있다.

미국의 노동자조합의 파업은 식민지 초기에까지 거슬러 올라가지만 이들의 움직임이 조직적이지 못하였다. 1820~30년대에는 정치·경제적 조직화의 물결에 따라서 정당이 출현되었다. 이러한 정치적 운동의 이데올로기는 라이트(F. Wright), 오웬(R. D. Owen), 스킨더(R. Skidmore), 에반스(G. Evans)의 영향을 받았다. 1830년대 노동자조직들은 노조라는 명칭을 갖고 있었지만 대부분 手工業者의 경제적 조직체로서 중세 길드적 성격과 기능을 가지고 있었다. 그러나 1837년 경제침체로 많은 노동자조직이 해체되었으며 조합원수도 떨어지고 몇 개 안되는 노조만이 노동자의 실업과 빈곤 속에서 살아 남았다. 이러한 사정이 더욱더 악화된 것은 1840~50년대의 유럽으로부터 대거 人口流入과 1863~65년의 남북전쟁 후 노예해방으로 勞動市場條件이 노동자에게 극히 불리하게 작용한 것에서 연유한다.

1864~80년 산업생산이 고도화되면서 노동자수도 급격히 증가되고 이에 따라서 노동조직 자체도 급격한 변화를 보였다. 가장 두드러진 변화는 이제까지 노조는 인종적으로 흑인과 황색노동자의 배제 등 인종적·민족적 그리고 문화적 관점에 따라서 갈라졌다는 점과 처음에는 조직 자체가 불가능했으나 1878년 勞動騎士團이 등장하면서 이러한 禁忌가 깨졌다는 점이다. 이러한 조직이 추구했던 것은 인종, 성별, 민족적 歸屬性, 종교 등의 차이에 따른 어떠한 차별도 없이 노동자만이 조직으로서 무계급사회를 지향했다. 騎士團(Knight)의 표면적인 활동목적은 경제적 이익의 추구였지만 본래 경제적 투쟁의 성격을 갖는 것이 아니라 정치적 집단화를 지향했다. 기사단의 구조와 조직은 형태상으로는 여러 가지 이질적 집단화를 나타내고 있으며-예를 들면 하부조직으로 職業別組合(Craft Union)이 있었는데-이들의 활동목적은 다른 집단과 중앙조직과 항상 배치되는 면이 있었다. 이러한 이질적 조직구조에 따라서 이데올로기면에서도 여러 가지 흐름을 보였는데, 예를 들면 社會主義的 및 共產主義的 경향이 바로 그것이다.

1873~78년의 경제침체로 노동자의 생활이 극도로 어려워짐에 따라 미국의 노동운동은 임금노동자의 거센 소요와 파업에 휩싸이게 되었다. 그러나 이때 정부는 法과 秩序라는 이름으로 이러한 노동자의 항의표시를 강력히 대응하게 되자 노동운동은 수그러지게 되었다. 이에 따라서 정부와 기업의 밀착관계가 형성되나 여전히 유럽으로부터의 移住가 계속되어 이들과 함께 새로운 이데올로기화가 진행되고 노동운동의 불안은 계속되었다. 특히 국제적으로 이 당시의 무정부주의의 조류도 미국 노동운동에 영향을 미쳤으며 이들의 활동은 1886년 시카고의 노동자 대참사에서 절정에 달했다. 그리고 1890년대에는 영국의 페이비언(Fabian)주의, 그리고 기독교적 이념도 미국의 노동운동에 적지 않은 영향을 주게 된다.

##### 나. 기업조합주의의 태동

미국에서 본격적으로 組合主義가 자리잡게 된 계기는 단기적인 노동자권익의 실현을 위한 현실노선에 따르는 美國勞動總聯盟(American Federation of Labor: AFL)이 1886년 설립되면서이다.

위에서 언급했던 기사단과 대조적으로 AFL은 실용적이고 현실주의적 노선을 견지했으며 騎士團과 같은 反資本主義的이고 反産業的인 철학을 거부했다.

1890년대 또다시 경제침체가 일어나면서 1890년 펜실바니아 철강노동자 차업과 1894년 철도건설노동자 파업과 같은 미숙련노동자를 중심으로 한 파업으로 인해 작업현장의 불안이 계속되었다. 이때 AFL은 이들 차업운동과 거리를 두고 단순하게 과격 노조운동원리에 반대해서 스스로의 기반 확충에 힘썼다(Horke, 1977, p. 145). 이러한 노선을 확실하게 이해하기 위해서는 당시의 AFL의 초대회장인 고펜퍼스(S. Gompers)의 지도이념을 보는 것이 중요하다. 즉 그에 따르면 노조란 정치적이거나 이념적 노선에 결코 얽매어서는 안 되며 경제적 이익추구가 근본목표가 되어야 한다. 왜냐하면 노조의 행동원리는 '보다 더'(more)라는 行動原理에 충실해야 한다고 하며 實利主義를 강조했다.<sup>1)</sup>

이러한 AFL의 노조운동노선에 반대하는 노동운동의 흐름도 이 시기에 제기되었는데, 가장 대표적인 것으로 사회주의 노조와 勞動聯盟(Socialist Trade and Labor Alliam)을 들 수 있다. 이에 따라서 AFL도 빵과 버터노조주의(Bread-and Butter Unionism)를 통해서 운동역량을 더욱더 강화해 나갔다. 고펜퍼스는 계속해서 사회주의 계급갈등에 반대하는 대중산업체에서의 노동자조직을 결성했고 단체협약을 통해서 책임있는 세력으로 위치를 확보하고 자본가와 정치와의 연대하에 시민조직과의 유대도 아울러 강화해 나갔다. 이에 따라서 기업가와 정치가 그리고 AFL의 관계가 협조적으로 되었고, 이것이 후기 전형적인 미국적 노조운동의 모태가 되었다. 즉 산업체에서 노조와 사용자와의 단체협약은 오늘날 美國的 産業民主主義(Industrial Democracy)의 획기적인 轉機로서 이해된다. 즉 기업노조주의는 시장원리와 미국기업의 文化에 충실한 것으로 사용자에게는 노동시장의 상대파트너로서 그리고 노조에게는 조합원의 관계에서 파악된다. 우리는 여기서 미국적 노사관계의 한 전형의 흐름을 볼 수 있는데, 이는 앞에서 우리가 분류한 세 가지 노조운동이념 가운데 자유주의이념으로 분류할 수 있을 것이다. 즉 노사의 단체협약에 의해서 실리추구를 지향한다는 것인데, 이와 같은 산업민주주의의 근본바탕이 되는 이념은 자유주의와 노선을 같이하는 것이기 때문이다.

그러나 사회주의 理念路線의 노조운동 세력도 만만치 않아서 1900년대에 들어오면서 미국의 노조운동은 자유주의이념의 노조운동과 사회주의노선의 노조운동으로 갈라지게 되었다.

사회주의 노조운동은 자유주의 노조운동은 企業勞組主義로 부르는 것과 대칭되게 '産業勞組主義(Industrial Unionism)라고 하는데, 이의 대표적인 운동가로는 데브(E. V. Debs)를 꼽을 수 있다.

산업노조주의 세력이 제1차 세계대전 전까지 급속도로 확장되면서 전체 개별노조지도자의 1/3에 달하는 숫자가 사회주의자였다. 이에 따라 전쟁기간 동안에 이들 노조에 대해 정부의 탄압이 시작되었는데, 1905년에 설립된 세계산업노동자동맹(Industrial Workers of the World : IWW)이 대표적인 표적이 되었다. IWW의 운동이념은 모든 노동자를 産業勞組體(사회주의노조)로 조직화하여 무정부주의적 상디칼리즘적 형태(Anarcho-Syndikalistisch)에 따라서 국가를 소멸시키고 산업부문을 통해서 행정통일체를 세워야 한다는 것이었다. 그러나 이러한 勞動運動理念은 현실적 상황과 거리가 먼 희망이 없는 투쟁을 가져온다는 노동자들의 판단에 따라서 조직도 급속히 약화되었다. 그후 이들 노조조직의 주체는 주로 하층 미숙련노동자층인 서부해안의 농촌근로자, 목재 그리고 항만노동자들이 대부분이었다.

AFL은 제1차 세계대전 후에도 노동운동의 장점에 있었으며 1920년대에도 노동운동조직의 주도적 위치를 점했다. 그들의 구성원수는 꾸준히 증가하여 AFL은 국가의 사회정책 결정에 자발적 참여를 실현할 수 있었다. 즉 자신의 힘으로 외부의 지원없이도 국가의 사회정책적 대안 마련을 통해서 노동자의 사회·경제적 위치를 개선할 수 있는 위치가 되었다. 그러나 1920년대 경제침체와 함께 共和論者(Republikaner)가 정권을 잡게 되자 노동조합이 위치는 약화되었고 따라서 AFL의 힘을 가라앉았다. 노동운동은 지하로 잠복함과 아울러 전략적으로 대규모 산업의 노동자(자동차산업)을 조직화하려고 했다. 이때 사용자는 黃犬契(Yellow Dog Contracts), 직장폐쇄 그리고 어용노조 결정 등의 대응책으로 노조약화에 주력하였다.

급속한 공업화에 의해서 노동자수는 급속히 증가했음에도 이들이 모두 노조의 조합원으로 조직화된 것이 아니어서 노조조직물은 이와 상반되게 저하되었다. 이러한 때에 루즈벨트

행정부의 뉴딜(New Deal)정책은 노동운동에 커다란 변화를 가져왔다. 1933년

全國産業回復法(National Industrial Recovery Act)에 의해서 기업·노동·농업의 모든 조직에서

국가의 경제적 힘을 재조직했다. 동법은 노동자의 조직과 단체협약의 권리를 인정하였으며, 이는 1935년 전국노동관계법에서 소위 와그너법(Wagner-Act)을 통해서 구체화되었다. 여기서는 산업조합체제를 우선으로 하고 있으며 이는 곧 社會主義的 지하노조운동에 계기를 만들어 주어 1934년에 대규모 산업체에 거대한 파업이 일어나는 계기가 되었다. 사용자도 이에 대한 대응이 만만치 않아서 블랙리스트 작성, 御用勞組(Company Unions)결성, 救社隊 조직 등으로 맞섰다. 그러나 정부는 기업의 노조조직을 저해하고 노조활동을 제약하며 團體協約을 거부하는 사용자의 어떠한 관행에도 금지하는 조치를 실시한다. 이러한 정부의 일련의 친노조정책은 한편으로는 노조와 협조관계를 유지하고 다른 한편 노동통제를 가능하게 하면서 결국 경제적 회복과 산업발전을 추진하기 위한 의도에서 출발하였다.

그 다시 미국의 노조운동은 AFL의 지도에 의해 강력한 노조체제가 유지되었으나, 반면 운동노선은 産別勞組體制를 거부하는 온건노선을 계속해서 견지하여 이것이 당시의 정부정책과도 긴장을 초래했을 뿐만 아니라 노조갈등의 원인이 되는 등 복잡하게 전개되었다. 이에 따라서 1935년 힐만(Hilman)의 지도하의 통합피복노동자조합과 더빈스키(Dubinsky)의 국제여의류노동자조합이-두 지도자는 사회주의자였다- 주축이 되어서 산업별노동조합(Committee for Industrial Organization: CIO)이 결성되었다. CIO는 주로 대량생산품 산업에서 자신의 조직활동을 위한 조직역량을 넓혀 갔다. CIO의 이념적 특징은 통합자동차노동조합의 루터와 같은 많은 급진노조 지도자의 영향력에 따라 급진적·사회주의적 행동노선이 표출되었고 이외에도 기독교적 조류도 편승하여 1937년에는 카톨릭 勞組主義者協會(Association of Catholic Trade Unionists: ACTU)가 결성되는 데서 나타났다. 이러한 CIO의 조직력 강화는 사용자로 하여금 AFL의 재등장의 필요성을 일깨워 주어서 사용자의 후원에 힘입어 이들 조합원수의 급속한 성장을 가져왔다. 이에 따라서 AFL도 지금까지의 노선을 바꾸어서 산업노조 방향으로 점진적인 構造變化를 모색하였다. 이와 함께 CIO도 지금까지의 급속한 理念鬭爭에서 실용주의적인 빵과 버터노조주의로 전환하게 되는 계기를 가졌다. 이때의 미국 노조 운동의 특징은 미국의 정치·문화를 통해서 설명되는 것으로서, 정치의 유연성과 당조직의 분권화에 따라 급진주의자와 사회주의자가 활동하는 데는 많은 저해요인이 있었던 것으로 보인다. 또한 미국 노조운동이 CIO와 AFL의 경쟁적 관계에서 서로 이념적 과격성을 중화시키는 데 기여했다고 할 수 있다. 즉 CIO의 進歩主義的 이념은 AFL과의 경쟁에서 바로 잡혀지고 AFL의 보수주의적 노조운동은 자신의 조직확대를 위해서 제도수정의 필요성이 제기되었다는 점이다.

제2차 세계대전후 미국에는 협조적 자본주의가 고착되고 이에 따라 노조도 비약적인 발전을 경험한다. 1945년에는 미국 노조의 조직률은 20%에 달했고 노조는 사회와 경제체계에 강하게 통합되었다. 共和論者인 트루먼(H. Truman)이 집권하면서 노조에 관해서 극히 보수적인 입장을 잘 보여준 테프트-히틀리法이 立法化되었다. 이의 주요내용은 국가적으로 중요한 산업에서 스트라이크를 할 경우 60일간의 냉각기간을 두었고 클로즈드숍을 금지하며, 부당노동행위 금지조항을 신설하고 그리고 勞組執行部の 반공산주의의 지원 등이 그것이다.

1949~50년에 공산주의적 노조가 CIO에서 축출되었으며(이는 한국전쟁의 영향이 컸음) 이에 따라 CIO가 미국 산업관계체계에서 완전히 통합되고 AFL과 CIO 사이에도 이념적 차이가 별로 없게 되었다. 이에 따라서 AFL과 CIO는 통합되었고 이러한 기본체계는 오늘날 企業組合主義(Business Unionism)의 형성에 토대가 되었다.<sup>2)</sup>

그러나 개별기업단위의 노조체제는 많은 불미스런 노조 풍토를 가져왔는데 예를 들면 범죄, 부패 그리고 사용자와 담합 등이 그것인바 이에 따라서 1957년에 호퍼(J. Hoffa)의 Teamster' Union의 탈퇴를 불러일으켰다. 마침내 정부는 1959년 랜드럼-그리핀法(Labor-Management Reporting and Disclosure Act)을 통해서 노조조직 내부의 운영과정에 개입할 수 있는 권리를 확보하게 되었다. 즉 정부는 명백히 부패했거나 불법적으로 집행권을 잡은 노조집행부를 해산시킬 수 있게 되었고 다른 한편 반대세력은 보호할 수 있게 되었다. 1960년대 미국의 노조운동에는 큰 변화를 보였는바 정부와 노조와 밀착이 가장 두드러진 특징으로서, 이른바 정부의 각종 諮問委員會에 노조가 활동하게 된 것이 그 한 예이다.

지금까지의 미국 노조운동의 이념을 정리하여 보면 세계 어느 곳에서도 미국 처럼 노조운동과 급진적·정치적 이념이 서로 완전히 분리된 곳도 없다. 미국의 노조는 철저하게 多元主義的으로 이해되어진 사회질서 운동의 일환으로 전개되어 왔다. 따라서 노조는 민주주의의 한 定型인 힘의



相殺(Countervailing power)원리에 입각해서 민주주의적 과업에 동참해 왔고 할 수 있겠다.

#### 다. 미국 노조운동이념의 전통과 문화

미국의 노조운동은 경제적 상황과 정부정책의 흐름에 따라서 밀접한 관계를 맺고 발전되어 왔음을 알 수 있다. 미국 노조운동의 가장 두드러진 특징은 노조 활동이 노동조합원의 이익에 치중함과 동시에 일찍부터 자본주의체계의 인정과 정치적 노동운동의 부재 등으로 볼 수 있다.<sup>3)</sup> 勞動組合主義(trade unionism)면에서 보면 미국 노조운동의 특징은 합리적인 경제적 결정과정이 중요시되는 개인주의적 성취노력에 강하게 영향받은 미국 역사의 근본바탕에서 비롯되며 결속적인 利益集團主義的 전통인 유럽과는 또 다른 면을 보여준다. 이에 덧붙여서 미국 노조의 機能과 自畫像은 고용수준, 개개 성취지표로서의 소득수준 그리고 市場機制의 의미를 통해서 판단된다.

미국 노조와 유럽 노조운동과의 차이점은 임금노동관계의 개념에 기초하고 있다. 이러한 관계는 사용자와 노동자 사이의 관계가 아니라 일자리를 만드는 사람(Arbeitsplatz Schaffenden)과 일자리를 소유하고 있는 사람(Arbeitsplatzbesitzer)과의 관계를 말한다. 즉 유럽에서는 일자리 그 자체에 대한 노동투쟁보다는 전국 규모의 총노동과 총자본 사이의 階級意識 차원에서 노사대립이 일어나고 있으나, 미국의 경우에는 사업장 자체에서 일어났기 때문에 기업노조주의라는 체계가 형성된다. 즉 노조는 일자리(작업장) 소유자의 협회이고 이들은 이들 소유자를 조직하고 일정한 지역(Territorium)을 지배한다. 펄만(S. Perlman)이 지적한 대로 노동자의식은 勞動作業場意識(Arbeitsplatzbewu Btsein)일 뿐이다.<sup>4)</sup>

여기에서 작업(Job)에 대한 재산권 개념이 발전된다. 즉 노동자는 노동에 대한 권리를 행사하는 것이 아니라 작업장에 대한 소유권을 주장한다. 따라서 노동자는 경영에 대한 참여와 동시에 기업지도에 참여하고 이에 대해 책임을 공유하게 된다. 여기에서 우리는 지금까지 주장했던, 즉 노조의 경영참가권은 서독에만 있는 것이고 미국에는 전혀 없다라는 관념에서 벗어날 수 있다. 역설적으로 미국의 노조운동은 노조의 순수경제적 운동과 親資本主義的 관념에도 불구하고 어떤 면에서는 유럽보다도 더욱 경영과 고용측면에 보다 더 지대한 영향력을 요구해 왔다는 점을 간과해서는 안된다.<sup>5)</sup>

주석 1) '보다 더'(more)라는 말은 노조가 허황된 이념투쟁에 몰두하지 마고 조합원이 '보다 더' 많은 경제이익을 위해 행동해야 한다는 의미에서 사용된 것이다.

주석 2) 큰 기업의 勞使慣行이 일반기업 노동의 행동방법을 결정한다는 의미를 가지고 있다(Hoken, p. 151)

주석 3) 그러나 미국의 노조가 政黨과 協調關係에 있지 않았다거나 더 많은 노동자 정당이 발전되지 않았던 사실을 두고 미국 노조운동이 비정치적이라는 결론에 도달해서는 안된다. 여기에 대해서는 다음을 참조할 것. W. Galenson, R. S. Smith : Labor in the Twentieth Century in the United States, Manuskript eines Referats auf dem 4. Weltkongress der II RA, Genf 1976.

주석 4) S. Perlman, A Theory of the Labor Movement, New York, 1970.

주석 5) 미국에서는 經營特權과 노조권은 근본적으로 획일적이거나 확정된 것이 아니다. 이는 어디까지나 단체협약 사항인 것이다. 즉 미국적 단체협약은 임금인상, 근로조건개선 등 노동자의 경제적 權益保存에만 국한되는 것이 아니라 사용자와 노조의 관계에 관한 사항이나 어떤 면에서는 법이나 정부의 소관사항으로 볼 수 있는 권리나 의무에 관한 사항도 노사간의 협상을 통한 충분한 論議에 의해서 결정된다. 보다 자세한 것은 다음을 참조. J. Barbash American Unions, New York, 1967, p. 147.

#### IV. 現代 勞動組合運動의 理念과 思想

##### 1. 革命的 組合運動思想

노조운동에 대한 마르크스의 견해는 경제적 운동보다는 정치적 변혁운동 등에 우선을 두는 것이 주요 핵심이다. 즉 마르크스는 노조가 노동자의 단기적 이해, 즉 임금인상, 근로조건 개선 그리고 복지향상 등에 치중하게 되면 그 자신이 목표를 두었던 政治·社會 變革運動을 위해서 필요한 계급의식의 고취에 별다른 기여를 할 수 없다고 보았다. 따라서 마르크스는 노조가 순전히 경제적 自助制度(Selbsthilfeeinrichtungen)에 기여한다든가 경제적 노조활동을 통해서 노동자계급의 위치를 지속적으로 개선하는 데 역할을 할 수 있다든가에 대해서는 관심을 두지 않았다. 대신 노동자는 통일된 조직체의 경험을 통해서 그리고 사용자에 대한 투쟁의 경험을 통해 자신의 계급의식을 강화하는 데에서 노조의 의미를 찾았다. 또한 사회변혁적인 역사적 주체로서 노조는 국제노조연맹의 지도와 활동을 통해서 階級同盟으로까지 발전하는 의미를 부여받을 수 있다. 이러한 노조 운동에 대해서 마르크스가 건 기대는 당시의 독일이나 프랑스 등에서 노조가 국가로부터 법적으로 인정받지 못하고 勞組組織體가 아직 미약하고 노조활동이 체계화되지 않았던 초기에만 국한된다. 후에 영국에서처럼 노조가 노동자의 경제적 권익보호에 적극 앞장서고 부분적으로 성공을 했을 때는 노조운동을 비판적으로 보게 된다. 즉 노조는 국가와 사용자와의 경제적 투쟁에서 合法性을 보장받게 되고 부분적으로 얻어진 경제적 성취를 통해서 노동자의 계급의식을 약화 시키거나 혁명적 의지를 둔화시킬 것으로 보았다. 즉 마르크스는 정치적 변혁이라는 장기적 목표를 치중하려는 것이 아니라 경제적 利益實現이라는 단기적 과제에만 초점을 맞추는 노조를 노동자적 小數集團으로 부정적으로 보았다.<sup>1)</sup> 그러나 마르크스가 이러한 견해를 피력한 지 10년이 지난 후에 엥겔스는 자본가와의 투쟁에서 노동자계급을 위해서 노조가 필요한 것으로 간주했다. 그러나 그는 다만 노조운동의 誤謬는 임금인상에만 관심이 있지 임금제도의 타파, 생산수단의 노동자계급이 귀속을 통해서 노동자계급의 해방에 대해서 어떠한 조직활동도 전개하지 못했다고 보았다.(F. Engels, 1969, pp. 251~253).

다른 한편으로 레닌에게서 노조운동은 당과의 관계를 떠나서 이해될 수 없다. 노조는 스스로 혁명적이거나 사회주의적인 의식이 없는 자유주의적 요소가 아직 脫穀되지 않은 존재이기 때문에 당을 통한 노조의 통제와 지도는 불가피한 것으로 보았다. 레닌이 노조를 共產主義의 학교로서 의미부여를 했을 때도 이러한 공장노동자를 교육시키고 혁명적 힘의 역량을 강화시키기 위해서는 반드시 黨이 지도해야 하고 통제해야 한다고 보았다. 다시 말하면 당의 指導와 統制에 의해서만이 노조는 노동자의 학교로 된다고 보았다. 또한 노조는 당이 국가업무를 수행하는 데 하나의 助力機關이지 그 자체가 國家機關이 아니라고 보는 데서 그의 勞組觀이 잘 나타나고 있다(W. I. Lenin, 1970, p. 389).

여기에서 트로츠키(Trotsky)의 노조관과 다른 점을 발견할 수 있는데, 그는 노조의 國家化(Verstaatlichung)는 필연적이라고 보았다. 즉 국가는 노동자계급의 사회와 동일시되기 때문에 노조는 국가의 일부분, 즉 국가기관의 핵심이 된다는 것이다. 반면 레닌은 위에서 본 바와 같이 노조는 자본주의의 產物이면서 遺産이기 때문에 본질상 勞組意識은 어떠한 진보적인 의식이 결여되어 있어 현존하는 사회질서를 받아들이고 理念的으로 순응한다고 보았다. 따라서 革命的 이데올로기의 사회주의적 의식은 외부로부터 지식인을 통해서 노동자계급에게 불어 넣어져야 한다고 볼 수 있다. 즉 여기서 노조에 대한 레닌의 批判的인 관점이 잘 나타나고 있다고 볼 수 있다. 이에 대해 트로츠키는 자본주의사회에서 노조 운동을 통해 노동자 스스로의 힘에 의해서도 사회주의 사회로 이행이 가능하다고 보았다. 그러나 노조지도자의 보수적이 성향에 의해서

혁명적 실천이 저해된다는 점은 트로츠키도 부정하지 않았다. 意識化된 戰士(Kaker)의 교육을 통해서 대중은 혁명을 향한 사회주의 필요성에 대한 관점이 전수된다. 트로츠키는 노조 뿐만 아니라 勞使協議會(Raete)도 미성숙한 대중을 위한 교육장으로 이해했다. 따라서 트로츠키는 레닌과 같이 노조를 勞動者 意識化를 위한 학료로 보았다는 점에서는 공통되나, 레닌이 노동조합 스스로가 노동자를 의식화시키고 혁명적 정치운동으로 끌어가는 것은 어렵다고 보아 외부 지식인의 도움이 필요하다고 보는데 비해 트로츠키는 노조뿐만 아니라 이와 유사한 기능을 하는 勞使協議會도 혁명적 노조운동이 가능하다고 보았다.

오늘날의 소련의 노조운동을 보면 레닌계열의 노조운동이 자리를 잡았다고 할 수 있다. 즉 노조는 黨에게 노동자 이익전달기능을 수행했으며 위로부터 아래로 국가적 정책을 중재하였고 다시 아래로부터 위로 노동자의 이해관계를 해결하고 불만을 수렴해 왔다. 이와 같이 러시아의 노조가 社會主義體系에 별 문제없이 통합하게 된 것은 러시아의 사회적 특수성에 기인한다고 볼 수 있다. 즉 러시아에는 혁명 전에는 이렇다 할 노조체가 없었고 당시에 노동자의 소요, 스트라이크, 사업장에서의 불안 기운이 있었으나 노조에 의한 단체협약과 契約締結등 노조 본래적의 기능을 위한 여건이 조성되어 있지 않았다. 또한 국가와 사용자에 대한 노조탄압이 강력했다는 점도 간과할 수 없으며 이에 따라서 사회의 근본적인 변혁을 위한 혁명적·정치적인 조류가 팽배했다는 점이 중요하다. 역설적으로 강력한 노조조직의 결핍은 혁명을 성공시키는데 가장 본질적인 조건이 되었다.

우리는 앞에서 혁명적 사회주의계열의 노조운동에 대한 사상적 뒷받침을 검토해 보았다. 이들 노조운동에 대한 사회주의적 이론가의 공통점은 모두 노조를 통한 노동자계급의 變革運動에는 일정한 한계를 느끼고 있음을 보여주고 있다. 혁명적 계급의식을 스스로 발전시키는 데 노동자 대중의 능력에 관해서 비관적으로 보았던 이들 이론가들은 혁명으로 가는 길목에서 노동자계급을 이끌고 지도하는 기능을 대신할 前衛隊(Avantgarde)를 필요로 했고, 이는 戰士黨(Kaderpartei)이나 사회의식적 소수엘리트의 존재를 필요로 했다.<sup>2)</sup> 정치적 변혁운동에 관해서는 黨과 勞組의 세련된 조직도 필요하지만 소수 知的엘리트의 혁신적인 지도 아래 혁명적 행동을 연출하는 이들의 능력이 並存되어야 한다고 보았다. 이러한 혁명적 노조운동사상은 오늘날 사회주의체제가 소련의 페레스트로이카(Perestroika)로 인해서 붕괴되면서 많은 선진공업국에서도 세력을 잃고 말았다. 다만 그러한 자취를 찾을 수 있는 것은 권위주의 국가 정치체제에서 독재권력과의 투쟁과정에서, 또한 극심한 소득불균형의 해결수단으로서, 혹은 국가간의 경제적 힘의 역학관계를 논하면서 이른바 종속이론, 국가독점자본주의이론 등 새로운 마르크시즘의 변형된 형태로서 명맥을 유지하고 있다.

주석 1) Protokollaufzeichnung vom 20. 9. 1871, in : Marx-Engels Werke(MEW) Bd. 17. Berlin 1969, pp. 649~650.

주석 2) 룩셈부르크(R. Luxemburg)도 노동자계급에 관한 새로운 지배체제로서 당과 노조지도자를 내세웠다.

## 2. 勞動組合主義와 産業民主主義

웹(Webb) 夫妻의 産業民主主義에 관한 이론은 영국에서 역사적으로 전대되어 온 노조운동의 형성을 위한 사상적 기틀의 토대를 제공할 뿐만 아니라 오늘날 구미제국의 사회민주주의의 질서의 결정적인 理論的 分岐點을 형성하고 있다는 점에서 이들의 이론은 자세하게 여기서 언급할 필요가 있다.

웹 부처에 따르면 勞組活動은 세 가지 관점에서 결정된다고 했다.

- 노조를 통해서 부여된 이익을 실현한다는 원칙(Doctrine of vested interests in a trade): 수공업과 여타직업에서 형성된 일종의 관습법으로 통했던 동업자조직과 노조의 결성이 전통적으로 노동조건 개선을 위한 이익실현에 치중해 왔다.

- 공급과 수요의 시장원리원칙(Doctrine of supply and demand): 노동시장 경제의 원리에 따라 노조가 활동하게 된다는 原則이며 자유주의와 연결된다.

- 생활급의 원칙(Doctrine of Living Wage): 대량생산 산업체에서 未熟練工이나 반숙련노동자의 최저생계비 보장을 실현해야 한다는 원칙이다.

위의 세 가지 원칙은 19세기 및 20세기초에 영국에서 나타났던 노조의 政策參與過程에서 서로 모순되는 결과를 보여준 것이 사실이나 당시의 노조활동에 근본적인 바탕이 되어 왔다(S. U. B. Webb, 1965, p. 559). 이러한 원칙을 실현하는데 시대적 배경에 따라서 可變的의기는 하나 다음의 세 가지 상이한 실천방법이 제시되었는데 이는 웹 부처의 노조운동 이해에 중요한 요인을 제공해 주고 있다.

① 노동자 상호간에 상부상조하면서 위험과 재해발생시 공동대처하는 방법으로서, 예를 들면 相助基金(Hilfskasse)과 相助會 結成(Unterstuetzungsvereine)등인데 노조가 이를 담당하게 되었다(Webbs, 1965, p. 807).

② 19세기 후반기부터 영국 노조에서 일반화되기 시작한 단체협약의 방법이 노사관계의 갈등을 해소하는데 중요한 기여를 하게 되었다.

③ 사회정책 변화를 통한 산업민주주의제도의 정착이 중요한 과제로 대두되었다.

위의 세 가지 방법이 사상적 기본토대로 세번째의 산업민주주의제도의 구축에 있는데 여기서 웹 부처는 임금 및 노동조건 개선은 별도의 정치적 차원과 관련을 맺고 실현되는 것이므로 議會民主主義的 체제를 근간으로 하는 産業民主主義를 주장하였다. 즉 민주주의 원칙은 정치적 영역과 밀접한 관련을 맺으며 이는 결국 경제로 확대되어 간다는 것이다. 웹 부처의 이론에서 특징적인 것은 노조주의의 원칙을 강하게 내세우면서도 정치·사회적인 외적 배경이 노사관계에 중요한 영향을 주고 있다는 점을 분석한 것이다. 즉 노조와 사용자가 노동조건 개선에는 분명 중요한 주역이지만 정부가 직·간접적으로 양당사자간의 갈등을 통제하는 주체로 등장할 수밖에 없는 것은 公共利益의 실현을 위해서도 불가피하다는 것이다. 이는 정치발전에 대한 웹의 낙관주의에 바탕을 두는 것으로서 政府介入은 당시에 단체협약체계의 脆弱性에 따라서 노사관계의 自律性을 정착시키는 데 보호기능으로서의 의미를 갖는다. 이러한 웹의 노조운동원칙과 사상을 실현하는 데 구체적인 방법은 英美 등 구미노조운동 전개에 중요한 전기를 마련하였다. 따라서 이러한 사상이 오늘날 미국의 실용주의적 勞組主義 정착에 어떠한 영향을 주었는지를 구체적으로 언급하는 것이 긴요하다.

먼저 웹의 思想이 커먼즈와 펄만(Commons - Perlman)이론을 통해서 미국에서 接木되었는데, 커먼즈는 웹의 정치적 樂觀主義와는 거리를 두고 대신에 거대사회집단의 상호간의 통제에 대한 필요성을 주목하였다. 커먼즈의 노조연구는 자심의 방법론에 기초를 두고 있는데, 한 나라의 노조운동은 경제적·정치적 그리고 지리적 조건에 의해서 결정된다는 것으로 보고 7개의 핵심요인을 제시했다.<sup>1)</sup> 또한 펄먼은 커먼즈와 같은 맥락에서 영국, 독일, 러시아 그리고 미국 등 노조발전과정을 분석하고 나서 다음과 같은 세 가지 요인이 노조의 발전에 결정적인 요인으로 작용한다고 보았다(S. Perlman, 1970). 즉 혁명적 분위기에 대한 자본가의 대응, 勞組運動에서의 지식인의 역할, 노동자의 의식구조가 그것이다. 펄먼의 이론적 핵심은 유럽의 예에서 그 자신이 간파했듯이 지식인이 노동운동에 부단히 관여하여 노조운동을 추상적인 마르크스주의적이고 혁명적 사회주의 흐름에 편입하려 하면서 노동을 정치적 목적에 잉요하려는 의도에 반대해서 제기되었다는 점이다. 이러한 펄먼의 勞組運動觀은 AFL 노조운동의 이해에 대한 근거를 제공해주는 반지식인주의(Anti-Intellektualismus)의 흐름을 반영하는 것으로 볼수 있다. 펄먼에 따르면 노동자운동은 노동자의 운동이지 지식인의 운동이 아니며 항상 운동의 중심에는 노동자의 관심이 존재해야 한다는 것이다. 여기에는 "일을 하고 있는" 사람의 생활조건 실용적이고 실제적인

개선에 초점을 맞추어야 하고 개개 노동자의 사고와 감정에서 나타나는 勤勞場所意識(Arbeitsplatzbewusstsein)이 중요한 요인으로 작용하고 있음을 보여준다. 다음으로 미국 노조운동의 이념은 실용주의적 경제주의가 핵심이며 이는 노조주의로서 설명되는데, 노사관계의 운동원리는 양 당사자간의 協商과 協約을 근본으로 하는 계약이론으로 설명된다. 이를 이론적으로 규명한 사람은 던롭(J. Dunlop)으로 노조운동을 勞組商業主義(Gewerkschaftshandel)로 보고 노조는 노동시장의 공급자로서, 사용자는 수요자로서 엄연한 경제적 행위가 일어난다고 보았다(J. T. Dunlop, 1950). 이러한 그의 견해는 후에 언급하게 될 親古典 契約理論에 대한 고전노조이론으로 간주되는데, 여기에서는 노조가 노동을 파는 經濟企業(Wirtschaftsunternehmen)으로 나타나는데 이는 미국 노조를 이해하는 데 초석이 된다. 유럽의 노조운동은 사회체제의 변혁을 염두해 두고 활동하는 데 반해서 미국의 노조관은 시장참여자 및 압력집단으로서 또는 사용자에 대항하는 힘으로서 시장과 관련하여 조직된 집단으로 나타난다. 그러나 노조운동이 우선 순수한 경제요인에 따라서 시장원리에 충실하지만(계약이론) 노조협상에서 점점 정치적 決定因子도 아울러 중요한 역할을 하고 있다고 본다.<sup>2)</sup>

이러한 고전적 계약이론에 비해 히스(J. R. Hicks, 1963) 등에 의한 협상이론에 따르면 협상시작 전에 이미 합일점의 설정이 가능하다고 보았다. 즉 사용자나 노조 모두가 이익을 최대한으로 하려는 목적을 가지고 협상에 임하는데 여기서 선택의 여지는 극히 자명하다는 것이다. 즉 스트라이크를 하느냐 안 하느냐, 공장폐쇄를 하느냐 안 하느냐의 선택은 費用計算에서 나온다는 것이다. 간단히 말해서 사용자의 讓步線(Konzessionskurve)과 노조의 抵抗線(Widerstandskurve)이 만나는 점에서 임금인상과 파업기간이 결정된다고 보았다.

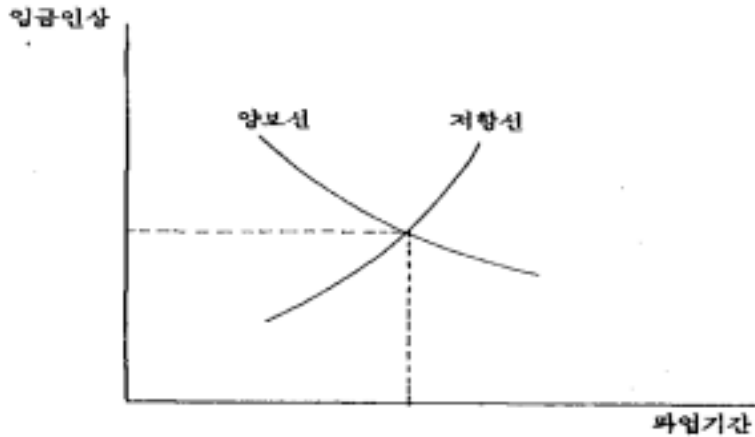
위에서 보아온 英美의 노조이론은 노동문제를 노사관계를 비롯한 산업체 내에서 일어나는 제관계로 봄으로써 이른바 産業關係(Industrial Relations)를 설명한다. 노사관계에 영향을 주는 산업관계는 일반적으로 다음과 같은 세가지로 구분하여 볼 수 있다. 첫째, 사업장에서 人間關係(Human Relation) 둘째, 사업체에서 사용자와 노동자관계 셋째, 조직화된 집단관계(노조와 상용자단체)이다. 이러한 관계적 접근은 적대의식에 바탕을 둔 양극화된 계급관계로 볼 수 없으며 따라서 앞서 보았던 마르크스와 엥겔스적 계급이론과는 다른 맥락에서 분석된다(Horke, 1970).

이러한 英美의 산업관계적 접근은 이데올로기면에서도 완전히 다르다. 즉 유럽대륙에서는 본질적으로 강한 國家介入主義的인 전통하에서 국가와의 대결이 곧바로 노조운동 전개과정을 설명하는 것임에 비해서, 미국의 노조운동은 국가로부터 자율성을 일찍부터 확보하고 自發主義(Voluntarismus) 전통하에서 노사간의 합리적인 협약이 바탕이 되어 노조운동이 전개되어 왔다는 점이 두드러진 특징으로 분석될 수 있다(Horke, p. 172).

결론적으로 産業關係理論에서는 다음과 같이 노조의 두 가지 행동원리가 작용된다.

- 노조의 갈등접근원칙 : 노사관계의 갈등은 制度化된 단체협약을 통해서 약화시킬 수 있으며 파업은 본래적인 노조의 행동수단이다.
- 노조의 합의원칙 : 근본적으로 노사간의 갈등은 피할 수 있다고 본다. 그럼에도 불구하고 분쟁이 일어나면 상황조건적 요인으로부터 이러한 갈등을

[그림 1] 임금인상과 파업기간의 결정



설명하도록 해야 한다. 즉 파업은 단체협약의 실제의 표현이자 공동통제의 부재일 뿐이다. 즉 정상적인 노조운동에서는 파업없이 갈등이 해결되도록 해야 한다.

주석 1) 커먼즈는 국가의 정치수준, 노조발달과정, 선거권, 경제발전, 정치구조, 근로자의식구조 그리고 경기변동 등의 7가지가 그것이다. 보다 자세한 것은 다음을 참조할 것. J.R. Commons, *History of Labour in the United State*, New York, 1918.

주석 2) 이에 반해서 로스(A. M. Ross)는 노조조직 내에서 내부정치적 과정을 주목함에 따라서 단롭과 논쟁이 일어났다(Dunlop-Ross 논쟁). 보다 자세한 것은 다음을 참조할 것. A. M. Ross. *Trade Union Wage Policy*, Berkeley, 1948.

### 3. 勞 · 使 · 政 協調의 關係 : 組合主義思想

독일, 오스트리아, 스웨덴 등과 같이 노조가 일찍부터 정치지향적 성격을 띠고 노동운동을 전개하면서 국가와의 대결에서 合法性을 보장받게 되고 勞動政策에 영향을 준 국가에서는 우리가 위에서 본 것과는 다른 유형의 노조운동사상이 제기된다. 이와 같이 국가, 노조 그리고 상용자집단간의 三者關係에서 노조운동을 파악하려는 이론적 흐름을 組合主義이라 부른다. 우리가 독일의 노조운동을 반추해 보면 노조가 정치사회의 책임있는 세력으로 활동해 왔음을 알 수 있다.<sup>1)</sup> 이러한 전통에 따라서 이익집단이 국가정책결정에 강하게 영향을 미쳤으며 이에 따라서 이들 국가를 이익집단이 국가정책결정에 강하게 영향을 미쳤으며 이에 따라서 이들 국가를 이익집단국가, 勞組國家, 기업국가 등의 용어로 명명하기도 한다. 그러나 이들 국가에서 개개 이익집단은 집단성원의 이해관계를 대변하지만 國民經濟的 입장에서 국가이익을 함께 고려한다.

이와 같이 독일에서는 일찍부터 노조가 사회적으로 책임있는 한 세력으로서 국가정책 결정과정에

활발하게 참여하게 되었으며 제2차 세계대전 후에는 사회민주주의 발전에 따라 노조가 國家自律性を 제약하는 단계에까지 노조운동이 성장하게 되었다. 또한 사용자집단도 막강한 조직력과 재정력을 통해서 국회로비를 강화시켜 감으로써 企業國家라는 용어가 제기하듯이 국가활동의 자율성 문제가 제기되는 것이다. 여기에 따라 現代政治學에서 날카롭게 분석한 국가의 正當性 위기가 서구정치체계에서 풀어야 할 과제로 등장하게 된다.(Offe; Heinze; Willke). 이에 따라서 국가에게는 公共利益, 統治性的 확립이라는 문제에 봉착하게 되고 노조는 파업을 통한 과격한 투쟁일변도의 방법을 통해 노동자이익을 실현하는데는 한계를 느끼게 되었으며 사용자집단에서는 막강한 財政力을 앞세운 로비지상주의의 병폐 등이 표면화되어서 노·사·정 모두 새로운 체계를 갈망하게 된다. 이러한 필요성에 의해서 제기되는 조합주의의 체계는 노·사·정 모두에게 바람직한 처방을 주는 相互互惠主義와 자신의 이익을 효율적으로 실현하는 전략을 세워나갈 수 있는 가능성을 부여한다는 점에서 선진서구사회에서 가장 발전된 노사관계 모형으로 평가되고 있다.

그러면 이러한 조합주의의 체계가 나타나게 되는 정치·사회적 배경을 다음과 같이 세 가지로 정리할 수 있다.

첫째, 의회주의 보완과 수정으로서 정치적 의사형성과 결정과정에 政黨의 매개과정을 거치지 않고 직접적으로 이익을 표출하려고 하는 사상이 독일의 역사에서 존재했다. 여기에는 비스마르크시대에 職業同業者集團(Berufsgenossenschaften) 國民經濟評議會(Volkswirtschaftsrat) 그리고 1920년대 身分評議會 설치 등이 그것이다.

둘째, 이러한 사상을 뒷받침하는 데는 기독교적 노동자운동의 직업신분적 사상의 핵심으로서 기업가와 노동자들의 協同作業, 結束意識(Solidarität) 그리고 조직적인 결합사상이다. 기독교적 노동자운동이 이러한 사상을 널리 전파시켰는데 이에 따르면 신분적 조직화로서 사회적 질서원리에 제기되는 직업의 평등은 기업가와 노동자의 共同組합을 위한 기본이라는 점에서 중요하다. 각 집단은 자치행정의 작업을 인지하고 동시에 利益認知·利益仲裁의 매체로 여러 가지 기능을 한다. 이는 앞에서 언급한 대로 선거에 의해서 조직된 의회민주적 대표체계에 대한 補完的 의미를 갖는 것은 물론이다.

셋째, 여기서는 강력한 국가권위의 지도하에서 국가와 사회이익 사이의 協調와 協同(Kooperation) 그리고 사회적 이익의 신분적 사상이 중요하게 언급된다. 前記한 기독교적 노동자운동에 의해서 발전된 사회적 질서원리로서 직업신분체의 개념과는 달리 제1차 세계대전후에 일어난 직업신분적 사상은 의회정당 국가적 민주주의의 보완으로서 이익대표체계 사이의 새로운 관계의 설정, 그리고 강한 국가지도의 보호 아래서 사회적 이익과 국가적 이익의 조화와 같은 정치결정과정에서 이익대표의 직접적 표출을 나타낸다. 따라서 조합주의체계의 등장은 제2차 대전 후에 우연히 등장한 것이 아니라 역사적인 연원을 갖는다는 것을 보여준다. 그러나 이러한 체계가 1970년대에 들어서 결정적으로 서구사회에서 보편적으로 등장하게 된 것은 이것이 갖는 이념이 원천적으로 葛藤關係에 있는 노사관계 문제를 해결하는 데 다음과 같이 중요한 理念的 의미를 갖는 데 있다.

- 경제위기와 협동모색: 전쟁과 같은 비상시기와 경제침체에 의한 경제위기등 국가위가하에서 위기관리체계로서 사회 각 부문의 協同과 協調를 모색하는 대안으로 제기된다.
- 이익대표의 새로운 질서와 統合: 기능적 이익대표의 새로운 형태를 통해서 利益代表體系들 간에 새로운 형태의 협조를 통해서 그리고 정치적 의사형성과 정책수행에 대한 참여를 통해서 이익집단들의 통합을 확보하는 사회적 이익대표체계의 구조, 역할 그리고 책무의 새로운 질서와 연관된다.
- 계급투쟁의 終焉-이익대표집단 사이의 협조: 우리가 앞에서 언급한 바와 같이 직업신분적 이데올로기의 핵심적 요소는 노동자와 기업가 사이의 협동작업 그리고 계급투쟁의 종언으로 파악된다. 역사적으로 나찌시대에 이러한 체제를 강조했는데 여기서는 파업의 금지, 공장폐쇄 그리고 강제중재제도 도입등은 당시에 팽배해 있는 위기해소정책의 차원에서 이해된다. 현대에 와서는 체계통합적 이익집단의 수평적 연쇄형태가 나타났는데 이데올로기적 영역에서 和諧的인 관념을 확산시키고 갈등의 강도를 줄이며 그리고 意思形成과 決定過程에서 국가사회이익의 합의형성과 창출을 위한 제도적 하부구조의 형성에 목적을 둔다.
- 국가적 그리고 사회적 이익의 합의체계: 경제·사회·정치적 문제에 대해서 근본 합의를 가능하게 하도록 사회이익집단들 사이에서 또는 정부와 이익집단간의 관계에서 새로운 질서를

형성(Neuordnung)하거나 정부정책 결정에 참여하면서 힘의 위상변화를 모색하게 된다. 社會同伴者制度의 근본이데올로기 요소인 계급투쟁의 거부, 사회적 균형, 공동체 형성 그리고 구조적인 적대적 이익 사이의 협동작업은 이러한 국가적 그리고 사회적 이익사이의 일치를 도달하는 협조체계의 제도화를 통해서 가능하다고 할 수 있다. 이러한 체제의 가능성은 역사적으로 전체주의체제에서의 統合體系가 중인되고 社會同伴者制度의 이데올로기가 충만될 때만이 실현될 수 있다. 이와 같은 이념적 목적을 갖는 조합주의는 앞에서 언급한 자유주의적·사회주의적 양대 이념 사이에서 어느 하나만을 표방하는 배타적 이념체계를 갖는 것이 아닌 기독교적 노동운동이념에 바탕을 둔 새로운 노조운동의 사상적 조류로서 평가할 수 있다. 오히려 이들 세 가지 이념적 조류는 조합주의의 사상에 용해되어 서구국가의 先進勞使關係의 형성에 기틀이 되었다고 평가할 수 있다.

주석 1) 이에 대한 자세한 언급으로는 다음을 참조할 것. Z. B. : The Brauer, Die Gewerkschaft als Organ der Volkswirtschaft, Berlin 1921 ; Th. Cassau, Die Gewerkschaftsbewegung. Ihre Soziologie und ihr Kampf, Halberstadt 1972; S. Nestriepke, Gewerkschaftslehre, Stuttgart 1922; A. Weber, Der Kampf zwischen Kapital und Arbeit, Tuebingen 1930 ; A Christmann, Gewerkschaftsbewegung und Gewerkschaftstheorie, Koeln 1963; Th. Eschenburg, Herrschaft der Verbaende, Stuttgart 1955; J. Hirsch, Die oeffentlichen Funktionen der Gewerkschaften, Stuttgart 1966; W. Hirsch-Weber, Gewerkschaften in der Politik, Koeln-Opladen 1959 ; H. Stadler, Die Gewerkschaften, ein Staat im Staate, Muenchen 1965; H. Streithofen. Werima Bstaebe der Gewerkschaftspolitik, Heidelberg-Loewen 1967 H. J. Varain Freie Gewerkschaften, Sozialdemokratie und Staat, Duesseldorf 1956.

## V. 맺음말

우리는 위에서 선진국의 노조운동이 어떠한 이념적 토대로 전개되어 왔는가를 분석하였다. 이는 국가에 따라 다른 차이를 보이고 있으나 대체로 세 가지 이념이 분출되어 왔음을 알 수 있다.

첫째, 자본주의 이념적 토대에 따라 노사문제도 노동시장에서 수요와 공급의 메카니즘에 의하여 결정되는 것으로 보고 노조운동이 이러한 틀에 따라서 전개되어 왔다는 점이다. 여기에서는 무엇보다도 현존 자본주의 질서체제를 인정하고 이러한 테두리 안에서 노동자의 경제·사회적 위치를 향상시키고자 한다.

둘째, 사회주의 노동운동은 노사관계의 구조적 문제는 현존 지배질서하에서는 해결될 수 없다고 보고 정치·사회 변혁투쟁을 통해서 노동자의 정치·경제적 지위향상을 지향하는 이념을 표방한다.

셋째, 산업화 초기의 노조운동은 기독교적 윤리에 의해서 영향을 받아서 현존사회질서는 신이 부여해 준 것을 합법적으로 인정하는 태도를 보이고 있으나, 노동자를 상품화하는 비인간적인 노사관계를 지향하는 자유주의적 이념도 배격하고 아울러 사회주의적 이념에 따라서 살벌한 階級鬪爭도 지향하는 기독교적 이념이 대두되었다.

본 글에서는 이러한 세 가지 이념이 선진국 노동운동과정에 어떻게 영향을 주고 구체적으로 어떠한 형태를 보여왔는지를 대표적인 선진국의 예를 들어서 적용하여 보았다.

먼저 영국의 경우는 오웬적 상디칼리즘의 영향 아래 노동운동이 시작되어 초기에는 어느 국가에



못지 않게 이념적 갈등을 겪었다. 이러한 공상적·사회주의적 이념은 정치적 민주주의의 발전과 함께 노동조합이 법적 테두리 안에서 보호받게 되면서 실리적 노조운동으로 전환하게 되었다. 이에 따라 새로운 모델로 노동조합주의가 영국 노조운동의 主要理念으로 대두되었으며 이것은 위의 세 가지 이념인 자유주의적 노조운동으로 분석될 수 있다. 또한 프랑스 노조운동이념은 여타 선진제국에 비해서 가장 左派的 理念이 강하게 뿌리를 내린 국가로서 특징을 보이고 있다. 이는 특히 프랑스의 역사적 전통과 연결되는 것으로서 시민운동이 혁명적 분위기에서 태동하였고 끊임없이 국가와 시민계급의 대결 속에서 노동운동이 자리잡게 되었다. 이에 따라서 프랑스의 노조운동은 정치성향을 띤 좌파적 노조이념이 뿌리를 내리게 되었으며, 극심한 이념적 분열이 露呈되었다.

독일의 노동운동은 위에서 언급한 세 가지 운동이념이 선진국 중에서 가장 전형적으로 나타난 국가로 간주될 수 있다. 일찍부터 마르크스, 엥겔스 등의 사회사상가의 등장으로 사회주의적 노조운동이념이 어느 나라보다도 흥미하게 되었으나, 영국의 실용주의적 경제주의에 의한 노조운동도 아울러 중요한 갈래를 형성하였다. 그러나 이와 함께 일찍부터 相助金庫, 의료보험조합 등 각종 상조조직체의 등장으로, 한편으로는 실리추구의 노조운동에 영향을 주고 다른 한편으로는 직업신분조직에 바탕을 둔 사회결속을 강조하는 노조운동 또한 중요한 기능을 수행하였다. 이러한 온건노선의 노조운동 대두에는 기독교적 노조운동이념도 중요한 역할을 한 것은 물론이다. 이에 따라서 노조는 사회의 책임있는 세력으로서, 사회정책의 참여자로서 국가와 連帶意識 속에서 노조운동이 대두하게 된다.

끝으로 미국의 노조운동도 초기에 영국의 경우처럼 좌파적 노조운동이 없는 것은 아니었지만 AFL의 등장과 더불어 기업조합주의 운동이 자리잡게 되었다. 이는 미국적 노조운동의 한 정형으로서 특징화되었으며 미국의 다원주의적 전통에서 출발한 美國主義에 강하게 영향을 받은 것이다. 뉴프런티어의 成就主義에 바탕을 둔 미국주의에서는 계급투쟁의식이 뿌리내릴 수 없었으며 여기에는 근로자와 사용자의 이익분쟁의 성격으로 전환될 수 밖에 없다.

우리는 이와 같은 이념적 定型化에 따라 배태된 노조운동의 사상적 조류를 연결시켜 볼 수 있다. 이에 따라서 위에서 제시한 세 가지 노조운동이념을 사상적 흐름에 따라서 현대노조운동에 어떻게 구체화되었는지를 분석하면 다음과 같이 정리할 수 있다.

| 초기 노조운동 | 현대 노조운동의 흐름 | 주요 사상가   | 대 상 국 가        |
|---------|-------------|----------|----------------|
| 자유주의    | 노동조합주의      | 웹 부처     | 영·미            |
| 사회주의    | 혁명적 조합주의    | 마르크스-엥겔스 | 초기산업국가<br>제3세계 |
| 기독교주의   | 조합주의        | 슈미터-펠브르흐 | 현대 서구유럽        |

따라서 여러 가지 제약에도 불구하고 초기 노조운동의 세 가지 이념은 현대노조운동의 흐름에 주요한 영향을 주었다고 할 수 있다. 즉 자유주의이념은 웹 부처의 산업민주주의 이론을 토대로 하여 영·미의 실리추구 노조주의 발전에 지대한 영향을 미쳤으며 이는 현대 영·미의 노조운동의 지향점을 보이고 있다.

다음으로 사회주의 노조이념은 현대에 와서는 체제변혁을 위한 혁명적 組合主義(Revolutionary Unionism)<sup>1)</sup>이념으로 남아 있으며 이는 마르크스주의 영향 아래 이른바 남미를 비롯한 제3세계 노조운동이념에 지대한 영향을 미치고 있다. 끝으로 기독교주의는 자유시장원리에 따라 동물을 상품화하는 자유주의를 배격하고 또한 계급투쟁을 통한 사회변혁을 목표로 하는 정치적 조합주의를 아울러 止揚하는 사회공동체적 결속주의를 표방하는 점에서 현대 서구국가의 조합주의 형성에 많은 영향을 주었다.

따라서 현대 선진국가의 노조운동 줄기는 영·미를 비롯한 실리적 勞組主義와 서구국가의 조합주의로 대별된다고 할 수 있다.

이러한 노조운동에 관한 세계 선진국가의 두 가지 흐름에서 우리나라와 같은 권위주의 국가의

노조운동 방향정립은 중요한 과제가 아닐 수 없다. 그러나 실리주의에 바탕을 둔 노조주의와 서구국가의 공동체적 결속주의에 바탕을 둔 조합주의의 두 가지 유형 속에서 어느 유형으로 정립하든지 여기에는 노·사 자율의 원칙이 근본바탕이 되고 있음은 물론이다. 다만 국가와 노·사의 관계에서 출발한 두 체계의 相異性을 감안할 때, 우리나라는 국가의 노사 개입이 보다 더 일반화되어 있고 이에 따라서 지금까지의 노·사의 권위주의적 관계가 노사의 완전자율로 전환되는 데는 많은 무리가 따를 수 있을 것이다. 따라서 노·사·정의 삼각관계에서 相互對等의 원칙에 의해서 공익의 대표로서 仲裁와 調停면에서 국가역할이 부여되는 조합주의는 우리나라의 여건상 많은 의미를 부여해 준다고 할 수 있다.<sup>2)</sup>

주석 1) 혁명적 조합주의의 개념은 호시(Q Hoxie)의 분류에 따르면 자본주의 체제를 부정하고 노동해방을 주장하는 이념으로 사용한다. 따라서 일반적으로 사용되고 있는 政治的 組合主義와는 다르다. 보다 자세한 것은 J.Walliham, *Union Government and Orgnaization*, Washington, 1985를 참조할 것.

주석 2) 이와 같이 조합주의는 현대 서구국가의 노사관계 정착에 가장 핵심적인 이념과 사상적 토대를 제공해 줄 뿐만 아니라 구체적 제도로 자리잡고 있는 가장 발전된 모형으로 파악됨에 따라서 본 연구보고서는 이를 다음의 제3편에서 구체적으로 다루게 된다. 또한 최근에 우리나라에서 본격적으로 대두되기 시작한 勞·使·政의 社會的 合意模型은 바로 서구의 코포라티즘에서 연유한다고 볼 때, 이들 모형의 보다 자세한 언급은 示唆하는 바가 크다고 할 수 있다. 社會的 合意模型과 한국의 노사관계 정착에 미치는 意味는 다음을 참조할 것. 宣翰承, 1991a.

### 第3編 西歐 組合主義理念 研究

#### I. 序論

本稿에서는 서구의 組合主義(Korporatismus)<sup>1)</sup> 이론을 소개함과 아울러 국가·자본 그리고 노동의 관계분석을 시도한다. 서구 선진국에서 나타나고 있는 이론과 경험적 제도의 언급과 함께 남미를 비롯한 관료적 권위주의 국가의 이른바 權威的 組合主義도 비교가 필요하게 되는 한 언급하게 될 것이다.

지금까지 우리나라의 조합주의의 소개는 政治學界에 의해서 주도되어 왔으며(최장집, 1983, 1988; 김영래, 1987) 社會學者도 이들의 논문을 그대로 수용하거나 단편적으로 이를 보완하는 데 그치고 있다.(김성국, 1987; 심영희, 1984).

그러나 이러한 조합주의의 소개는 논의 자체가 극히 전체 이론의 일부에만 그치고 있고 소개된 내용도 적지않은 부문에서 문제를 발견할 수 있어 종전의 논의를 전면적으로 재검토해야 함은 물론, 한 걸음 더 나아가서 서구의 새로운 조류를 조망해야 할 필요성이 제기된다.<sup>2)</sup> 지금까지 한국에서의 조합주의에 대한 논의상 가장 큰 문제는 이론의 소개가 南美를 비롯한 이른바 第三世界的 권위적 조합주의 소개에만 치우쳐 있다는 사실이며 그것도 國家와 資本의 關係分析보다는 국가의 勞動統制에만 초점을 맞추고 조합주의를 勞動統制의 하나의 기법으로만 축소해석하여 조합주의가 갖는 이론의 함축성과 현실분석의 適合性을 무시했다는 점이다. 이러한 남미를 모형으로 제기된 이론은 우리나라의 권위적 조합주의에 대처하기 위한 발전적 방향제시에 하등 도움을 주지 못할 뿐만 아니라 어떠한 類型의 조합주의도 극복되거나 타파되어야 할

체제로서 誤導될 수 있는 가능성마저도 갖고 있다.

따라서 본 글은 우리나라에서 조합주의의 전면적 재검토를 유도하기 위해서 이미 소개하였던 이론적 작업에 대한 문제점을 드러내 보이고 여기에서 나타나는 誤謬를 바로잡고자 한다. 그러나 本稿에서 보다 더 중요하게 다루어질 부분은 서구 조합주의의 이론에 대한 올바른 이해이다.

지금까지 우리나라의 조합주의의 논의는 전적으로 미국의 정치학계[Schmitter]에서 다루어지고 있는 부문에 치중하였다.<sup>3)</sup> 그러나 미국에는 조합주의체계가 존재하지 않으며 선진국의 社會(自由的)조합주의체계의 존재는 서구국가에서만 찾아볼 수 있는 제도로서, 가장 잘 실시되고 있는 서독, 오스트리아, 스웨덴 등의 체계에 관해서는 이론소개가 되지 않아서 우리나라에서 논의를 보다 확대시켜야 할 필요성이 제기된다.

本稿는 이에 따라서 이들 서구국가의 조합주의 이론이 함축하는 理念에 대한 논의와 함께 경험적으로 찾아볼 수 있는 제도 자체도 아울러 부분적으로 소개하고자 한다. 이러한 서구조합주의의 논의는 선진국의 발전된 조합주의체계가 안정된 노사관계 구축, 특히 국가·자본 그리고 노동의 관계설정에 중요한 의미를 갖는다는 면에서, 또는 노동조합운동을 둘러싸고 분출되는 理念的 模型이 아직 해소되지 않은 상태에 있는 현 단계의 우리나라의 노사관계로서는 중요한 示唆點을 발견할 수 있을 것이다.

本稿은 다음과 같이 구성되어 있다. 서론에 이어 제Ⅱ장은 우리나라에서의 조합주의의 논의를 소개하고 이들이 갖는 문제점을 지적하고 제Ⅲ장에서는 서구에서 전개되어 온 조합주의의 爭點을 제시한다. 제Ⅳ장에서는 조합주의의 대두배경을 파악한다. 이는 조합주의의 본질을 이해하는 데 많은 도움을 줄 것이다. 그리고 제Ⅴ장에서는 국가·자본 그리고 노동의 관계분석에서 조합주의의 이론이 갖는 의미분석과 아울러 이른바 남미를 비롯한 제3세계의 권위적 조합주의를 소개하기로 한다.

끝으로 제Ⅵ장에서는 서구의 조합주의가 갖는 이론적·실제적 문제점을 제시하고 조합주의체계에 대한 새로운 대안으로서 사회조정이론(Steuerungstheorie)이 갖는 의미를 소개하게 될 것이다.

주석 1)코포라티즘은 처음 組合主義로 번역되어 소개되어 온 이래 용어에 대한 논란이 없는 것은 아니지만 대체로 이러한 용어사용이 통일된 듯하다. 그러나 이러한 용어가 갖는 문제는 무엇보다도 Unionism과 혼동될 뿐만 아니라 코포타티즘이 갖는 유기체적이며 상호협동적이고 결속적인 의미가 나타나지 않아서 재검토가 필요하다고 본다(한배호,1983). 따라서 필자는 코포라티즘을 우리나라 말로 번역해서 사용하고자 한다면 社會的 合意主義가 보다 더 적절하다고 본다. 그러나 本稿에서는 코포라티즘과 組合主義를 혼용해서 사용하기로 한다. 이러한 맥락에서 문제제기는 다음을 참조할 것(최장집,1983p.364; 김영태,1987,p.57).

주석 2)본고는 앞에서 강조한 바와 같이 코포라티즘을 현대 노사관계에서 가장 선진된 모형으로써 제기하였으며 이를 보다 더 구체적으로 국가·자본 그리고 노동의 관계를 분석하고 아울러 주요한 이념적 특징을 제시함으로써 우리나라 노동운동의 발전방향 제시에 주요한 의미를 제공해 줄 것으로 기대한다.

주석 3)이러한 이유는 필자가 보기에 미국의 知的 배경에 기반을 둔 學者群에 의해서 조합주의의 논의가 집중되었다는 점을 들 수 있다.

## II. 組合主義의 論議와 問題點

우리나라에 조합주의가 본격적으로 소개된 것은 1980년대에 들어와서이다. 그러나 이러한 논의의 계기가 된 것은 1983년 政治學界의 論文에서 비롯되며 이후 社會學界에서도 단편적으로나마 주로 노동문제와 결부되어 연구되어 왔다.

따라서 본장에서는 우리나라에서 조합주의에 관한 대표적인 몇 편의 글을 통해서 한국에서의 조합주의 논의에 대한 몇가지 문제점을 파악하기로 한다. 논리 전개를 용이하게 하기 위해서 동 이론소개가 배태하고 있는 구성상의 문제, 가정상의 문제 그리고 구체적 내용면에서의 문제로 나누어서 분석하기로 한다. 먼저 이들 이론소개가 갖는 구성상의 문제로서는 정치·경제발전 수준이 다르고 체제자체도 상이한 국가를 대상으로 이질적인 이론간의 비교가 이루어지고 있다는 점이다. 즉 예를 들면 多元主義(Pluralism)와 組合主義를 다음과 같이 대비시키고 있다.

"다원주의와 코포라티즘은 자본주의 경제발전을 통한 産業化와 이에 따른 사회의 기능적 분화가 가져오는 정치적 도전에 대한 대응으로서 나타나는 이익대표체계의 양식을 설명하는 이론적 퍼스펙티브를 제시한다."(최장집, 1988, pp. 11~12).

그러나 곧 이어서 위에서 이야기하는 組合主義는 이른바 남미를 비롯한 제3세계에서 나타나고 있는 '권위적(국가) 조합주의'를 의미하는 것으로 나타나 있다.

"권위주의적 조합주의의 모델은 사회의 이익갈등을 調整함에 있어서의 국가의 역할과 역사적·정치적 발전에 대한 이해라는 두 가지의 중요한 측면에 있어서 自由多元主義(Liberal pluralism)와 정반대의 입장에 있다."(최장집, 1988, p.13)

위에서 보여주고 있는 多元主義와 組合主義의 대조는 처음에는 선진국에 바탕을 둔 다원주의와 社會코포라티즘 또는 自由的 코포라티즘을 염두해 두고 있는 것으로 보였으나 곧 이를 반복하게 된다. 이에 따라서 발전된 서구민주주의의 다원주의를 비민주적인 군부독재체제하에서 권위주의적 코포라티즘과 비교를 하여 논리전개의 구성상 문제를 안고 있는 것이다. 만약 여기에서 다원주의와 선진국의 사회조합주의를 대비시켰다면, 이를테면 선진국에서 제2차 세계대전후 전체주의체제가 붕괴되고 난 후 나타난 다원주의와 1970년대 이후 전혀 다른 새로운 사회체제로서 西歐코포라티즘과 비교를 했다면 선진국에서의 潮流가 분명하게 드러날 것이다<sup>1)</sup>. 다음으로 지적되어야 할 사항은 組合主義를 마르크스의 階級理論과 같은 脈絡으로 이해하면서 네오마르크스主義와 조합주의를 동일 가정 위에서 있다고 주장한다는 점이다(최장집, 1988, p.14; 김영래, 1987, p. 66).<sup>2)</sup> 여기에서 조합주의가 갖는 理念과 假定에 대해 중요한 誤謬를 범하고 있다. 서구의 조합주의체제의 근원을 중세의 길드체계에까지 거슬러 올라가거나 19세기 가톨릭의 노동운동 참여를 통한 共同體意識 강조, 비스마르크시대의 각종 동업자조직의 의회기능 수행(Kammer체계의 발전), 20세기 들어와서 의회민주주의 발달에 의한 社會民主主義 등장 등에서 찾고 있다(Nocken, 1981, pp. 17~39; 宣翰承, 1990a). 이러한 조합주의체제 대두에 대한 역사적 배경이 갖는 의미는 마르크스류의 階級理論에 대한 부정에서 출발된다는 점이다(Ta'los, 1985, p. 45). 즉 조합주의에서도 階級(Class) 이라는 용어를 사용하지만,<sup>3)</sup> 이는 노동과 자본의 이익집단을 의미하는 집합성을 갖는 개념으로서 해석되어야지 계급이론에 바탕을 둔 계급투쟁이나 사회변혁추구를 위한 체계모니概念으로 보아서는 안된다.<sup>4)</sup> 끝으로 우리나라에서의 조합주의의 논의는 그 내용면에서 다음과 같은 여러가지 문제를 내포하고 있다.

첫째, 우리나라에서 조합주의 이론을 통한 기존의 경험적 연구는 國家와 勞動의 關係分析에 집중되어 있다. 여기서 파생되는 문제는 슈미터(Schmitter, 1979, p. 13)의 정의를 통해서 명료하게 이해되듯이 조합주의는 "국가에 의해서 시인되는 독점적 권리를 부여받는 利益代表體系"로서 우리나라에서의 적용은 마땅히 국가와 자본과의 관계도 주분석대상이 되어야 한다는 점이다. 즉 우리나라의 국가와 노동과의 관계에서 노조는 오히려 국가권력으로부터 시인되고 독점적 권리를 부여받는 특혜적 대상으로서가 아니라 통제대상으로 간주되어 왔다는 점에서 국가와 노조의 관계만을 조합주의체제로 분석하는 데는 문제가 있다.<sup>5)</sup>

둘째, 우리나라의 조합주의 체계분석이 勞動統制技法으로 국한되어 있어 同異論이 갖는 포용력이 간과되었을 뿐만 아니라 논의 자체도 偏重되었다. 즉 우리나라에서의 조합주의 분석은 산업화를 효과적으로 추진하기 위해 노동자계급의 脫政治化와 경제적 동원화를 유도하기 위해서 정부가 어떻게 노조를 통제해왔는가를 설명하기 위해서 사용되었다(최장집, 21; 심영희, 1984). 이는 조합주의의 본질과 부합되지 않는다.

셋째, 조합주의의 본질은 동체계에 들어감으로써 相互 互惠的 利益을 보장받는다라는 관계설정에 대한 언급이 전혀없다. 이점의 간과는 지금까지 조합주의 소개의 가장 중요한 문제로서 우리나라에서 조합주의의 논의가 처음부터 잘못된 것임을 보여주고 있다. 나중에 자세히 언급하게 되겠지만 조합주의의 핵심은 참여하는 모든 집단에게 효과적인 이익표출을 가능하게 하는 상호호혜적 원리가 작용하게 된다는 점이다. 선진국의 경우 국가에게는 公益現實과 統治性의 확립을 보장하게 되고 갈등하는 제집단은 자신의 이익을 효율적으로 실현 가능하게 한다는 점에서 조합주의의 체계가 가능하다.

넷째, 우리나라에서는 조합주의를 霸權의 爭奪模型으로 보거나 어느 일방이 주도권을 잡는다가, 상대방의 존재를 부정하거나 배척하려는 배타적 모형으로 보고 있다.(최장집, 1983, p.371; 송호근, 1989, p.10~11). 그러나 이러한 조합주의 개념은 일반적으로 논의되고 있는 조합주의체계와는 거리가 멀다. 즉 램브루흐(Lehmbruch, 1981, pp.50~70)가 서구 사회조합주의체계가 강한 국가는 예외없이 社會民主黨이 정권을 잡고 있거나 지지기반이 강하다는 것을 발견했으나 이것은 노조가 주도권을 잡는 것과는 관계가 없다. 즉 서구조합주의 개념은 국가·노동·자본의 三者關係에서 어느 일방의 주도권 쟁탈적 개념이 아니라 대등한 세력균형에서 상호 호혜적 바탕에서 合意에 도달하는 체계를 의미한다.

다섯째, 우리나라에서의 조합주의의 논의는 분석적용 대상에서 단지 「마크로」 한 차원에서 국가·노동 그리고 자본의 관계분석에만 적용되는 것으로 소개되어 왔으며 또한 국가수준과 巨大中央利益集團(Dachverbande)간의 분석에만 적용된다고 인식되어 왔다(최장집, 1988, p.23; 김영래, 1987). 그러나 이러한 견해는 동이론이 갖는 포용력과 함축성을 도외시하거나 적용영역을 지나치게 축소해석하고 있다고 비판되어야 할 것이다. 즉 서구에서의 조합주의의 연구는 전통적으로 소득정책을 둘러싼 노동과 자본의 갈등관계에 대해 組合主義를 가지고 분석하고 있으나 그렇다고 여기에만 있는 것이 아니다. 예를 들면 의료보험료를 둘러싸고 갈등관계에 있는 의약협회, 소비자협회, 국가 등이 표출하고 있는 이익대표체계에서도 조합주의가 유용한 분석틀로 사용되고 있음은 물론이다(Wiesenthal, 1981). 또한 서구에서는 조합주의의 연구를 미세한 영역에까지 확대하고 있으며 이를 위해서 微視的·中間的·巨視的 조합주의로 구분하여 연구하고 있고(Cawson, 1985) 또한 독일의 자알란트의 철강산업 위기에서 나타난 危機組合主義에서와 같이 특정지역을 대상으로 분석하기도 한다(Esser-Fach, 1918).

위에서 언급한 바와 같이 우리나라에서의 조합주의에 대한 논의는 극히 편협한 시각에 기초하고 있으며 그나마 소개하는 과정에서 많은 문제점을 내포하고 있어 同理論이 갖는 국가, 노동, 자본의 관계분석에서 포용력이 축소되고 있을 뿐만 아니라 최근 우리나라의 불안정한 노사간의 갈등관계를 西歐와 같은 안정된 체계로의 定着을 위한 代案마련에도 적지않은 부정적 영향을 주고 있다. 더구나 조합주의를 사용하여 우리나라의 勞動統制를 분석한 코포라티스트들도 정확한 근거제시도 없이 조합주의가 갖는 이론적 강점과 적실성을 의심하는 경우도 있다.<sup>6)</sup>

우리나라에 조합주의를 소개하면서 위에서 제기된 이와 같은 문제가 어떻게 해서 나타나게 되었는지를 필자 나름대로 분석하면 다음과 같은 몇가지 類型으로 정리할 수 있다.

-西歐 組合主義에 대한 논의부족: 조합주의는 서구 노사관계체계에 대한 분석모형으로서 서구에서 어떻게 논의되고 있는지를 반드시 검토해야 한다.

-조합주의의 등장배경에 대한 분석부족: 서구에서 조합주의가 자리잡게 된 정치·사회적 배경을 분석하고 이들이 갖는 의미를 總體的으로 언급해야 한다.

-國家論과 利益集團理論에 대한 논의결여: 조합주의가 1970년대에 들어와서 활발하게 학계에서 논의된 것은 국가와 이익집단과의 관계변화에서 제기된 것으로, 서구의 國家理論과 集團論(Kammersystem)을 검토해야 한다.

-조합주의 분석모형의 편협한 論議: 지금까지의 조합주의의 논의는 권위주의체제의 노동통제에 대한 南美模型을 소개하는 데 치우쳤으며, 이를 서구 선진국의 논의로 확대하여 우리나라의 勞動과 資本의 계급갈등을 해소하는 데 어떤 의미를 갖는지 검토해야 한다.

-이익갈등 접근을 위한 다양한 전략제시 부족: 코포라티스트戰略은 지금까지 소개되어 온 것처럼 노동세력 통제를 위한 기법으로서 의미만이 아니라 계급 갈등의 和解,緩和,合意創出 등의 다양한 전략으로서 평가되어야 하며, 더욱이 다양한 계급집단의 정책결정참여를 위한 절차적 합리성 확보를 위해 기여하는 것도 아울러 고려되어야 한다.

다음에서 우리는 위에서 지적한 우리나라의 조합주의 논의에 나타난 문제를 구체적 이론을 통해서 규명하게 되고 이에 대한 이론적 代案을 모색하게 될 것이다.<sup>7)</sup>

주석 1) 선진국에서 다원주의와 코포라티즘의 비교는 윈클러(Winkler)에 의해서 제시되었으며 필자도 분석한 바 있다. 자세한 것은 다음을 참조할 것(Winkler, 1976; 拙稿 1989).

주석 2) 이와같이 코포라티즘과 마르크스주의를 상호연관된 理念이나 體系로 보는 우리나라 일부 학계의 풍조는 과격한 학생, 노동자 등의 운동권 制度圈의 학자층이 이끌려 가는 듯한 풍조를 반영한 것으로 이해될 수 있으나 이는 이론적 본질을 정확히 분석하고 규명하여 현실인식을 새롭게 하는 데는 문제가 있다고 할 수 있다.

주석 3) 이러한 용어 사용도 英美圈의 논문에서 간혹 나타나고 있으나, 이는 마르크스계급이론과 연관되어 있지 않고 단지 조합주의는 갈등하는 諸勞力(Antagonism)간의 관계에서 제기된다는 의미에서 사용된다. 즉 조합주의에서 노동과 자본의 갈등은 두 집단 즉, 노조와 사용자집단으로 대표되는 이익집단간의 관계에서 제기되는 이익분쟁을 의미하는 것이지 결코 계급이론에 바탕을 둔 사회변혁추구를 위한 계급투쟁이 아니다. 이에 대한 경험적 연구로서 오스트리아의 사회조합주의체제(사회동반자제도)의 기원연구에서도 자본주의제의 혁명적 전복이나 계급투쟁과는 관계가 없음을 밝히고 있다(Schoepfer, 1980, p. 29).

주석 4) 이에 대한 분명한 논증은 간단하다. 조합주의는 적대적인 두 집단 즉, 노동과 자본의 갈등에 기초하고 있으나 이는 상호배타적이고 투쟁적인 계급갈등이 아니라 상호호혜적이고 협동적이며 공동체적 영역을 기본으로 하고 여기에서 자신의 이익을 실현하려는 이익분쟁의 갈등이다(Heinze, 1981). 이는 다음에서 자세하게 언급할 것이다.

주석 5) 본 논문은 한국의 조합주의 분석을 지금까지의 경험적 연구에서처럼 노동통제기법으로서만 적용하지 말고 國家와 資本과의 共生的 관계분석에 중점을 둔 이원적 조합주의의 개념을 사용할 것을 제안한다. 엄밀히 말해서 우리나라의 국가와 노동과의 관계는 조합주의이론을 적용할 수 없다. 왜냐하면 권위주의적 국가의 필요에 의한 것이지 조합주의체제에서 노동이 반대급부로 얻는 것을 내세울 수 없기 때문이다. 그러나 일부 노동귀족으로 볼 수 있는 특권적 노조지도자와 70년대 전국적 노조조직체로서 獨占의 지위를 부여받았던 일부 개별적 사례에 관해서는 가능하기도 하나 이를 일반화할 수는 없는 것이다. 따라서 우리나라의 組合主義, 研究도 西歐처럼 勞·使·政三者關係의 分析에서 출발되어야 하는 複合的이고 多元化된 概念으로 이해되어야 한다.

주석 6)"코포라티즘 이익대표체제의 이론가들이 제시하는 개념이나 분류법에 내재하는 결함이나 제한성 때문에, 또는 어떤 다른 중요한 매개변수 때문에 한국에 있어 국가와 조직노동자 관계의 특징은 그것의 이념적 유형에서 크게 이탈할 수도 있을 것이다."(최장집,1988,p.21).

주석 7)위에서 제시한 모두를 망라적으로 고찰하기에는 짧은 글에서는 불가능할 것으로 판단된다. 다만 여기서는 심층적인 분석을 제시한다기보다는 쟁점별로 요점에 충실한다고 보아야 할 것이다.

### III. 組合主義 研究의 主要動向

1970년대 중반 이래로 組合主義 研究는 사회과학의 成長産業으로(Wachstumsindustrie) 전개되어 왔다(Panitch, 1980, pp.159~187). 이러한 연구의 출발점은 슈미터(Schmitter, 1974)의 論文 「아직도 조합주의 시대인가?」 ("Still the Century of Corporatism?")에서 비롯되며 여기에서는 조합주의의 개념을 기지고 서구 자본주의 사회의 정치·경제적 변동과정을 주목하였다. 그 이후 조합주의 개념은 용어의 통일적 사용이나 대상의 명확한 규정없이 사용되어 왔는데, 예를 들면 新(Neo), 자유직 또는 사회적 조합주의, 또는 조합주의(Korporatismus), 조합적 주의(Korporativismus)등 수없이 많다(Kastendiek, 1981, pp.92~116; Nuscheler, 1979, p.503; Heinze, 1981). 이러한 다양한 용어의 사용은 조합주의가 이론적 논쟁이 아직 끝나지 않았으며 분석대상이나 영역에서도 논의단계에 있음을 보여준다(Lehmbruch, 1982; Almond, 1982, p.83).

조합주의는 가장 보편적으로 적대적인 두 개의 계급집단과 국가와의 연쇄체계(Verflechtungssystem)<sup>1)</sup>로서 나타나는데, 상호공생적인(symbiotisch) 관계에 바탕을 두고 있다.(Heinze, 1981).<sup>2)</sup> 즉 국가는 집단의 정보기능과 기대통합기능<sup>3)</sup>을 이용할 수 있는 장점이 있고 갈등하는 두 집단은 자신의 階級利益을 원활하게 실현할 수 있는 국가에 의해서 시인되는 독점적 위치를 확보할 수 있다. 이러한 組合主義 定義는 슈미터(Schmitter, 1979, p.13)로부터 가장 명료하게 제시되어 있다.

"組合主義는 하나의 이익대표체계로서 정의될 수 있으며 이러한 체계에서는 구성하는 단위들이 제한된 수의 단일적·강제적·비경쟁적 그리고 위계적으로 조정되어지고 기능적으로 분화되어지며 여기에서 이들 집단은 期待와 支持의 표출과 지도자의 선택에 의한 통제를 위한 교환관계에서 국가에 의해 인정되고 특권화되는 독점적 지위를 부여받게 된다."

이러한 이념형적 조합주의 규정에서 한 걸음 더 구체화된 형태로서 개념정의는 그 체계가 현대 발전된 사회체계에서 차지하고 있는 의미에 주목한 독일의 알레만과 하인츠(Alemann-Heinze, 1918, p.48)에서 찾을 수 있다. 그에 따르면 組合主義는 모든 사회적·경제적 영역에 대한 국가관여주의(Staatsinterventionismus)를 초래하며, 집단의 참여를 유도해서 國家決定過程의 합리화를 유도하여 국가를 통해 다원적으로 갈라지고 분산된 이익구조의 안정된 조정을 가져다 주는 체계로 본다. 따라서 조합주의는 대표적으로 경제적인 영역에서 자본가계급과 노동자계급 사이의 갈등관계에서 국가의 관여를 통한 이들 대립적 관계를 안정적으로 조정하려는 사회조정체계(Gesellschaftssteuerung)로서 이해될 수 있다. 국가만으로는 고도로 기능적으로 분화된 복잡한 사회에서 모든 정보를 스스로 관리할 수 없을 뿐만 아니라 계급계층간의 갈등, 특히 자본과 노동간의 대립적 관계를 해소하거나 조정하는 데 어려움을 가지고 있다. 그 때문에 국가는 공공정책결정의 합리화 과정에서 정보의 效率의 統制에서 그리고 계급간 敵對主義(Antagonismus)의 조정에 관해서 社會組織과 共同作業을 필요로 한다. 그러나 組合主義體系에서는 모든 집단이 전부 이러한 체계에 가담하는 것이 아니다. 서구사회에서 가장 대표적인 예로서 노동자조직과 사용자조직 그리고 醫療保險體系에서의 소비자대표, 의·약대표 그리고 保險組合組織(Wiesenthal, 1981)을 들 수 있다.<sup>4)</sup> 이러한 체계에서는 모두 대립하는 이해갈등관계를 기본적으로 바탕에 두고 있음을 알 수 있다. 특히 국가·노동·자본의 관계에서 서구 組合主義體系는 三元主義(Tripartismus)라고 한다(Alemann, 1983, p. 126).

여기에서 三元主義體系는 국가·자본 그리고 노동이 三角關係에서 참여자 모두 자신의 이해를 가지고 상호 대등한 관계에서 공생적이며 협조적으로 참여한다는 의미이며, 이는 다만 삼각관계적 표현이 아니라 체계적 이데올로기가 바탕이 되고 있다. 이러한 삼원주의체계에서

노동과 자본에게는 자신의 집단이익을 원활하게 표출할 수 있으며, 국가는 거대한 계급집단의 영향력 증대에 따라 국가권위의 확보를 위한 통치성(Unregierbarkeit)의 문제를 해결하는 과제와 관련된다(Willke, 1989, p. 104; Beyme, 1984, p. 39~49; Schmitter, 1981a, p. 92~114; Teubner, 1978, p. 546). 거대집단이 입법과정, 공공정책결정이나 수행과정에 막대한 영향을 미치면서 서구 선진국가는 利益集團國家(Verbandestaat), 協動組合國家(Gewerkschaftsstaat), 企業國家(Unternehmerstaat)라는 용어로 통치성에 의문을 제기하였다. 이러한 상황에서 조합주의체계는 국가가 이들 집단을 公益의 仲介者로서 참여시키면서 統制하는 이른바 에치오니(Etzioni, 1975)에 의한 社會的 지도의 새로운 형태(Societal guidance)를 산출한다(Willke, 1987).

이에 따라서 서구의 조합주의의 논의는 국가이론과 집단이론이 상호 복합적으로 연결됨을 알 수 있다. 즉 과거 중세 군주국가와 전체주의국가에서처럼 국가가 사회 제세력을 통제하고 개입하는 국가역할에서 최근 서구국가는 거대한 계급집단의 성장으로 이들을 통치하고 군림하는 위치에서 오히려 국가자율성이 침해되는 상황으로 발전되었다. 이에 따라서 국가는 과거 군림하는 위치에서 벗어나서 국가도 하나의 이해관계를 갖는 집단으로서 조합주의체계에 참여하는 거대집단과 공존의 길을 모색하게 되는 것이다<sup>5)</sup>.

이와 같이 다양한 관점에서 論議된 서구의 組合主義體系는 선진국에서는 하나의 보편적 현상으로 받아들여지고 있으며 국가와 대립하는 두 개의 계급집단의 갈등을 해결하고 이들을 전체 사회체계에 위치지워지도록 하는 社會統合模型으로서 연구된다. 다음 장에서는 이러한 사회체계가 어떻게 해서 등장하였으며 이들 체계가 갖는 理論的 意味는 무엇인가를 규명하기로 한다.

주석 1) 여기에서 조합주의를 체계로 볼 것이냐 또는 체제 및 제도로 볼 것이냐를 분명히 해야 할 필요가 있으나 필자가 보기에는 모두 다 사용가능하다고 본다. 실제로 슈미터는 體系로 규정하나 윈클러(Winkler)는 자본주의나 사회주의처럼 體制로 분석하고 있다. 이는 다음에서 자세히 언급하게 될 것이다.

주석 2) 여기서 분명히 해야 할 쟁점은 앞서 지적한 바와 같이 지금까지 우리나라에서 조합주의의 논의는 국가가 거대계급집단에게 독점적 지위를 부여하는 대신에 반대급부로 국가 공공이익을 실현할 수 있는 상호 호혜적 관계를 가지고 있다는 점을 간과하고 있다는 점이다. 이로부터 우리나라의 조합주의의 논의는 노동통제라는 等式으로 일관하게 되는 원인이 된다.

주석 3) 集團의 정치·사회학적 기능은 Sun, Han-Seung, 1989, 第1章; 宣翰承, 1990.

주석 4) 여기에서 서구의 조합주의 논의가 노동과 자본의 관계에만 결코 국한되는 것이 아님을 알 수 있다. 그러나 우리나라에서의 조합주의의 논의는 전부 노동통제분석만에 집중되어 있다. 이는 제II장에서 이미 언급한 바 있다.

주석 5) 이러한 관점에서 국가이론과 집단이론을 검토해야 하나 우리나라에서의 조합주의 연구는 모두 이 점을 간과하고 있다. 이러한 맥락에서 記述된 서구문헌으로서 다음을 참조할 것.

Alemann-Heinze, 1981; Willke, 1983; 1986; Schmitter, 1972.



#### IV. 組合主義 理念의 擡頭

서구 선진국가의 조합주의 등장배경에 대한 언급은 한국에서 조합주의 논의가 극히 편협한 시각에 기초하고 있음을 보여준다. 즉 조합주의체제가 남미의 권위주의 국가의 노동통제를 통한 노조의 탈정치화와 급속한 경제성장을 위한 動員化에 따라 등장했다는 논리는 서구 선진국가에서는 설명력이 약하다. 즉 조합주의체제가 서구 선진국가에서는 후기 산업사회의 새로운 정치·경제적 체제모형으로 등장했으며, 이는 종전의 다원주의론에 기초한 서구 정치사회모형으로는 국가·노동 그리고 자본의 관계를 설명할 수 없다는 점과 기능적으로 복잡하게 분화된 현대사회에서 제기되는 다양한 이익갈등을 치유할 수 없다는 인식에서 출발한다.

組合主義는 지난 20년 동안에 그 형태는 달라지지만<sup>1)</sup> 선진사회에서 뿐만 아니라 라틴아메리카 등 제3세계에 널리 확산되어 왔다. 이러한 체계의 뿌리는 가톨릭의 調和와 連帶(Guelich, 1987)를 強調하는 전통에 따른 중세사회의 길드체계에까지 거슬러 올라갈 수 있으며 1900년대에 들어와서는 이와 같은 조합주의를 파시스트의 全體主義와도 연결시키고 있다(Nocken, 1981, pp. 17~39). 그러나 調整理論의 통합체계<sup>2)</sup> 원리로서 최근의 조합주의는 前記한 슈미터의 논문을 시발로 독일의 協同行動(Konzertierte Aktion), 오스트리아의 물가임금위원회 등 조합주의적 현상분석을 위해 사회과학계의 논의가 시작되면서 확산되어 왔다고 할 수 있다.<sup>3)</sup> 그러면 이러한 조합주의이론이 어떠한 이유에서 선진국을 막론하고 국가와 사회계급집단의 이해조정과 관한 새로운 분석모형으로 대두하게 되었는가? 本稿에서는 이를 다음과 같이 다섯가지 관점에서 이론적으로 규명하고자 한다: 자본주의 산업사회의 조정적 욕구(Steuerungsbeduerfnis); 多元主義와 組合主義의 대결; 복지국가이론의 등장; 사회적·경제적 통제와 같은 경제적 위기관리(Krisenregulierung); 권위주의체제의 등장(제3세계).

첫째, 論者의 견해로는 조합주의 등장 논의는 다음과 같은 질문에 답할 수 있다고 본다. 왜 社會調整體系로서 조합주의가 현대 선진산업사회에서뿐만 아니라 제3세계에서 정치체계의 일반화된 현상으로 되었는가? 이에 대한 중심적 의미는 현대 산업사회에서 가중되고 있는 조정욕구의 증대가 새로운 정치사회체계로의 이행을 촉구하는 계기가 되었다는 점이다. 빌케(Willke)는 선진사회의 조정욕구의 증대를 세 가지 상황적 조건에서 찾고 있다(Willke, 1983, p. 50; 1987, pp. 163~165).

- 현대사회체계의 自己複雜性의 增大
- 공간적 개념의 국가경제의 상실과 세계체계의 역동성 증대
- 시간의 地平의 轉移(Verlagerung).

또한 오페(Offe)는 현대사회의 구조적 관점에서 "한편으로는 즉흥적 시장상황에 적응하는 채널을 넘어야 하고 다른 한편으로는 국가의 주권적 관여의 장벽을 넘어야 하는"(Offe, 1984, p. 236) 점에서 현대사회의 조정적 욕구를 찾았다. 그러나 현대사회의 구조적인 조정적 욕구는 전통적 수단에 의하여서는 해결될 수 없다는 데 딜레마에 빠져 있다. 국가의 지배가 사회의 통일체와 행동능력을 보증하는 종래의 구조원리는 자본과 노동의 관계에서와 같은 敵對主義(Antagonismus)하에서는 적용될 수 없다. 즉 전통적 사회에서 모든 부문에서 질서, 통합, 조정의 포괄적 기능을 하던 가족이나 국가와 같은 개개의 집단에 의해서는 이제 해결이 불가능하다는 데에서 현대의 증대된 조정욕구의 구조적 문제를 접근하는 새로운 형태의 조정정책(Steuerungspolitik)의 형태로서 조합주의 등장을 설명한다 (Teubner, 1979, p. 489; Willke, 1982, pp. 29~53).

둘째, 조합주의는 多元主義社會 理論의 模型이 갖는 구조적 취약성에서 등장원인을 규명할 수 있다(H. Weber, p. 1987). 다원주의는 여러 가지 집단 사이의 경쟁을 통해서 스스로 갈등하는 대립적 이해집단이 균형과 조화에 도달한다는 가정에 바탕을 둔다(Heinze, 1981, pp. 69~73). 이러한 균형개념은 너무 이상적인 모형으로 비판되며, 실제 경험적으로 사회의 근본적인 원리는 조화가 아니라 갈등과 대립적 이해관계의 강제성과 조정이 보다 더 일반적이라고 본다. 예를 들면, 실제 사회에서는 자본과 노동간의 구조적 계급갈등이 있고 조직화된 집단과 비조직화된 집단간의 갈등이 또한 편재해 있다. 거대한 집단의 이익은 소규모의 비조직적 시민계층이나 작은 집단·조직보다도 훨씬 강한 힘을 가지고 있다. 여기에서 다원주의적 구조에서의 이익표출은

불균형이나 합리성의 문제가 제기된다.

서구 자유적 조합주의 체계에서는 이러한 불균형이나 합리성 문제를 해결하기 위해서 국가가 이익집단의 이익중재체계에 非黨派的 제3자로서 관여하고 조정함으로써 이러한 문제를 해결하려고 한다. 즉 다원주의가 시장경쟁원리에 입각한 자율적인 이익표출기제를 통해서 집단간의 이익이 실현된다고 한다면, 조합주의의 패러다임은 국가의 조정력에 바탕을 둔 三者關係에서 문제를 풀어가기 때문에 다원주의의 낙관적 이상론은 극복될 수 있다고 본다. 이와 같이 조합주의는 새로운 이익중재체계(Interessenvermittlung)로서 多元主義의 構造的 問題에 해답을 줄 수 있다는 논리에서 출발한다.<sup>4)</sup>

셋째, 복지국가 개념에 의해서 조합주의의 등장을 설명할 수 있다(Luhmann, 1981; Willke, 1986; Jessop, 1986). 조합주의 근본요소로서 國家機能의 增大를 관찰할 때 현대국가는 정치세력의 균형에 관해서, 여러 가지 상이한 계급이해의 조정에서, 공공이익의 복지실행에서 계속 관여(Intervention)의 폭을 넓혀 왔다는 점을 간과할 수 없다. 현대국가의 行政은 法治國家(Rechtsstaat)의 보장이 아니라 社會國家(Sozialstaat)에서 시민의 복지와 경제발전을 위한 포괄적인 보장기능을 수행한다. 현대국가의 사회부문에 대한 관여의 필요성은 오페(Offe)의 복지국가 개념에서 잘 표현되고 있다.

"계급갈등을 제한하고 완화하는데, 자본과 노동의 대칭적 힘의 관계를 균형화하는 데 이리하여 파괴적인 계급투쟁과 모순을 극복하는 데 이 모든 것이 복지국가, 자유주의적 자본주의의 가장 현저한 특징이다." (Offe, 1984, p. 147)

이와 같이 사회의 모든 영역에 國家關與(Staatsintervention)<sup>5)</sup>을 촉진시키는 국가기능은 복지국가개념과 관련이 있다. 따라서 조합주의를 적대적·대립적 계급이해의 조정을 위한 국가관여에 의한 調整理論的 模型으로 파악할 때 복지국가 개념과 동일한 맥락에서 고찰될 수 있다.

넷째, 현대 선진국가의 경제위기가 조합주의 체계 등장의 한 요인이 된다. 윈클러는 영국 경제의 구조적 위기에 대한 특징적 요소로서 국민경제의 국가간 경쟁강화, 경제집중의 심화, 기술발전 속도의 가속화 그리고 떨어지는 企業利潤率등을 제시하고, 이러한 위기관리의 필요성에 의해서 조합주의가 등장한다고 본다(Winkler, 1976). 즉 경제적 영역에서 고용정책, 소득정책 그리고 의료보험 등 사회정책은 조합주의 체계의 주요 영역에서 고용정책, 소득정책 그리고 의료보험 등 사회정책은 조합주의 체계의 주요 영역인데 여기에서는 모두 국가개입에 의한 조합주의 정책이 기초를 이루고 있다. 또한 국가·자본 그리고 노동과의 관계에서도 경제위기를 극복하기 위해서 조합주의적 경제정책이 제기되는데, 독일의 자알란트의 鐵鋼危機(Esser - Fach, 1981, pp. 158~179)가 대표적인 예이다.

마지막으로 제3세계에서의 조합주의 등장원인은 그 나라의 정치체계와 깊은 관계인 질서의 회복과 경제의 정상화(O'Donnell, 1983, p.128)의 이름하에 권위주의적 정치체계가 노동계급의 강제적 통제의 한 유형으로 조합주의 전략을 사용하는 데서 연유한다. 이러한 다섯 가지의 제요인, 즉 조정이론, 복지국가개념, 다원주의 비판, 경제위기 그리고 권위주의 등을 통해서 선·후진국을 막론하고 조합주의 체계가 이른바 성장산업화되고 있음을 설명할 수 있다. 다음 장에서 우리는 서구의 조합주의 체계를 본격적으로 언급하게 되며 남미를 비롯한 이른바 제3세계에서 논의되고 있는 권위적 조합주의도 비교론적 관점에서 제시한다. 이러한 이론적 작업을 통해서 우리나라 사회에서 지금까지 논의되어온 국가·자본 그리고 노동의 관계분석이 여러 가지 잘못된 이론적 假定과 誤謬에 바탕을 두고 있음이 밝혀지게 될 것이다.

주석 1) 이른바 선진국에서는 국가·자본과 노동관계가 三者對等한 關係에서 階級利益과 關心이 표출되는 형태에서, 남미와 같은 권위주의적 국가에서는 주로 소위 民衆主義에 의한 국가와 노동과의 관계에서 이루어지는 조합주의를 Schmitter와 Lehbruch, Stepan과 O'Donnell 등이 구분하였다. Sun, HanSeung, 1989, pp. 77~86 參照.

주석 2) 調整理論(Steuerungstheorie)은 서독의 體系理論(Systemtheorie)을 발전시켜 나온 것으로서 사회를 연구하는 데 시스템과 시스템과의 관계분석에서 정보와 환경요인을 중요시하면서 체계의

자율성을 강조한다. 이러한 연구는 자본과 노동과의 관계에서만 아니라 모든 사회체계 연구에 적용되는 물론인데, 국가·자본 그리고 노동의 관계분석에서의 조정이론은 조합주의와 접목되어 본 논문에서 언급되어질 것이다. 이에 관한 연구로서는 가장 최근에 발간된 Glasgow, Willke, Wiesenthal, 1989와 Luhmann, 1987; Glasgow, 1984; Willke, 1984등을 참조할 것.

주석 3) 서구의 조합주의체제에 대한 구체적 경험적 연구는 다음을 참조할 것(宣翰承 1991a, 1991b).

주석 4) 여기에서 주목할 점은 우리나라에서 조합주의를 소개하는 과정에서 다원주의와 조합주의를 대립시킨 것은 옳다고 할 수 있으나, 이 때 민주적으로 고도로 발전된 서구의 다원주의를 군부독재체제의 권위적 조합주의와 비교한 것은 의미가 없다(최장집, 1988, pp. 12~13; 김영래, 1987, pp. 83~87).

주석 5) '국가관여'라는 개념을 여기서 분명히 할 필요가 있는데, 이는 이른바 선진국의 경우와 권위주의적 국가형태를 갖는 제3세계의 경우는 분명히 상호 다른 형태를 보인다. 빌케(Wilke)의 개념정의에 따르면 선진국의 경우는 사회체계의 자기통제를 위한 범죄나 조건조성에서 관여한다는 이른바 맥락적 관여(Kontextuelle Intervention)이나 제3세계의 경우는 사회체계의 억압이나 통제를 위한 직접적 관여(Zentrale Intervention)로 구분한다. 자세한 것은 Willke, 1989, p. 127 및 Voigt, 1986, p. 16; Jessop, 1986, p. 9를 참조할 것.

## V. 勞 · 使 利害의 調整과 戰略

사회적 불평등의 의미가 무엇이든간에 社會階層은 불가피하게 이에 따른 체계는 多樣하다(Rossides, 1976, pp. 453~461, Davis and Moore; 1945). 이들 다양한 계층체계 중 가장 확실한 대립적 관계의 계급은 자본가계급과 노동자계급이라고 볼 수 있다. 이러한 적대적인 두 계급의 조합주의적 調整과 統制를 위한 전략은 어떻게 설명할 수 있는가? 조합주의는 교환원리 [Lehmbruch]로서, 정치·경제적 관계의 네트워크 [Kastendiek]으로서, 정치적 선택제한원리로서 [Esser], 또는 조정원리 [Willke]로서 어느 면에서 접근하든 전략개념으로 이해될 수 있다. 여기서 분명히 해둘 필요가 있는 것은 조합주의적 전략에는 근본바탕에 모든 참여자에게 반드시 혜택을 부여하는 상호 호혜적 원리가 작용한다는 점이다. 이를 빌케(Wilke)의 표현에 따른다면, 조합주의체계에서는 완전한 승리자도 완전한 패배자도 없다는 그 본래의 교환원리가 존재한다고 본다.

"참여자의 어느 누구도 자신의 원초적인 목적을 방해받지 않고 참여할 수 없다. 모두는 他者의 상호 모순된 목적들에 관해서 스스로 반응하여야 한다" (Willke, 1979, p. 233).

여기에서 우리나라의 조합주의의 논의가 본질면에서 잘못 소개되었음을 알 수 있다. 조합주의의 근본원리는 모든 참여자가 그 자신의 교환원리에 따라 이익을 주고받는 체제를 의미한다. 즉 서구 선진국가에서는 국가·자본 그리고 노동이 모두 자율성을 보장받고 자신의 이해관계를 표출하기 위해서 조합주의체제에 참여한다. 그러나 빌케가 날카롭게 지적한 바와 같이 어느 누구도 집단이기주의에 따라 자신의 본래 목적을 맹목적으로 실현하려고 할 수 없으며 상대방과의 협상과 협약을 통한 교환원리에 충실해야 한다고 한다.<sup>1)</sup> 이에 따라서 자본·노동·국가의

제도화된 상호연관체계로서 이해되는 조합주의체계에서는 정보교환 기능이 높아지고 갈등이 해소되며 따라서 콘센서스 형성이 보다 용이해진다.

우리는 이러한 서구조합주의를 보다 분석적으로 규명하기 위해서 다음과 같은 세 가지 요소를 체계적으로 분석하고자 한다: 참여자; 수단; 형태. 이러한 세 가지 요소에 대한 자세한 분석은 서구조합주의를 이해하는 데 기초가 된다.

첫째, 이념형적 조합주의 개념에서 제기되는 참여자는 국가와 소수의 거대집단으로 파악되며, 이를 구체적으로 보면 전형적인 경제적 영역에서의 조합주의 체계는 三元主義體制(Tripartismus)로서 국가·자본 그리고 노동의 三者關係에서 이루어진다. 이들 참여자(Akteure)는 근본적으로 자신의 이익을 실현시키려고 노력하는데, 국가는 공공이익(Gemeinwohl)을 위해서, 자본계급은 利潤의 極大化를, 그리고 노동자계급은 경제·사회적 안전(Soziale Sicherheit)을 위해서 참여한다. 그러나 이러한 조합주의체계는 모든 참여자가 스스로를 구속시켜야 하는(자기의무화) 어려움에 직면하게 된다. 즉 국가는 비당파적 중립적 제3자로서 세 가지 國家機能(보증, 질서, 조정기능)을 수행해야 한다. 빌케는 이를 다음과 같이 二重的 役割概念으로 설명한다.

"국가는 어느 一方의 편을 들 수 없다. 그렇지 않으면 신뢰성을 잃는다……국가는 仲裁를 하는 데 스스로를 제한해서는 안 된다. 그렇지 않으면 포괄적인 이해와 관심의 범위조정과 관여목적은 수행할 수 없다" (Willke, 1979, p. 233).

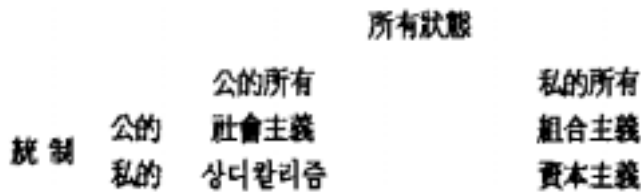
또한 자본과 노동측에서도 자기의무화과정이 요구되는데, 자본은 기업성장을 통한 국민경제 발전을 기해야 하고 노동측에서는 노동생산성 향상 노력과 함께 과격하한 행동을 자제하여 정치·사회 안정에 노력을 해야 한다. 그러나 자본과 노동 사이에는 딜레마가 존재하는데, 두 집단 모두 당사자가 사용할 수 있는 자원과 동원 가능한 수단이 제한되어 있는 점이다(Teubner, 1979, p. 497; Mueller, 1980). 선진국의 기업가는 단체협약과정에서 보여주듯이 노동자보다는 결코 우위에 있다고 할 수 없으며(Bochenforde, p. 467) 반면에 노조는 노동투쟁에 전적으로 의존해야 하고 재정력도 제한되어 있다. 또한 조합주의체계에 참여하는 노동조합은 조합원을 언제나 설득시켜야 하는 위치에 있다.

둘째, 이러한 상황에서 안정된 조합주의체계를 제도화하는 데는 방법론적 수단이 주요한 관건으로 대두되게 된다. 조합주의는 전략적으로 사회적 집단들을 정치적 결정에 참여하도록 유도하는 시도이다. 이들이 이러한 체계에 들어올 때 국가는 직·간접적으로 관여하여 통제를 할 수 있다. 여기에서 다원주의와 조합주의의 근본적 차이를 발견할 수 있다(Teubner, 1979; Grant, 1985, p. 19). 통제와 관여에 대한 전략개념으로서 조합주의를 규명하고자 할 때 윈클러(Winkler)의 모형이 이를 명확하게 해준다(Winkler, 1976, p. 113).

여기에서 보는 바와 같이 윈클러는 조합주의가 슈미터가 보는 바와 같이 利益仲裁體系(Interessenvermittlungssystem)로서 보는 데서 한 걸음 더 나아가서 사회주의나 자본주의처럼 하나의 새로운 정치경제체제로 보고 있다.

組合主義가 다른 사회체제와 다른 점은 재산상태의 소유형태가 자본주의와 같지만 그 통제방법상에는 차이가 있다는 점이다. 즉 자본주의는 시장경제에 대해 공적인 통제는 불가능한 것이 원칙인 데 반해, 組合主義는 국가가 공적 통제방법이라는 전략적 수단을 통해서 관여한다는 의미를 갖고 있다. 이러한 意味에서 윈클러는 조합주의를 새로운 경제체제로 보고 있다. 또 하나의 특징적으로 지적할 수 있는 점은 다원주의와 구별이 가능하게 할 수 있는 점인데, 이는 다른 集團과 "競爭關係"이다. 즉 다원주의는 정치경제에서 시장상황의 완전 자유로운 경쟁을 가정하고 있으나 조합주의에는 다른 집단과의 '경쟁관계'를 배제하고 있지 않으면서도 이를 매우 제한적인 의미로서 사용하고 있다는 점이다. 즉 조합주의 제도에 참여하는 사회조직들은 국가에 의해 인정받고 독점적 대표성을 시인받는 소수의 제한된 집단에 한정되어 있다(Schmitter, 1979). 그러나 조합주의체계에서도 제한적인 의미에서 경쟁관계를 상정하고 있기 때문에 다원주의 개념과 별차이 없다는 의미에서 조합적 다원주의(Corporate Pluralism)라는 용어를 사용하기로 한다.

[그림 1] Winder의 社會體制 模型

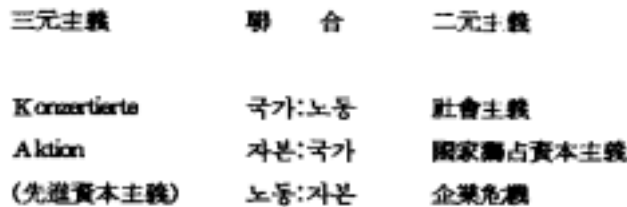


셋째, 조합주의의 전략에 대한 형태(Form)의 논의가 필요하다. 우리는 이에 관해서 참여자 간의 연합(Allianz)의 형태에 관심을 갖게 된다. 일반적으로 조합주의의 참여집단을 국가·노동 그리고 자본의 세 가지로 볼 때 근본적으로 가능한 연합 전략은 두 가지로 나타난다:

三元主義(Tripartismus)와 二元主義(Bipartismus)<sup>2)</sup>

먼저 三元主義 組合主義 形態는 선진국가에 보편화된 현상으로서 앞서 독일의 협조행동(Konzertierte Aktion)에서 언급한 바와 같이 국가·자본·노동이三者對等한 關係에서 협상과 협약에 의해서 상호 공생적 關係에서 유지되는 三者聯合的 體系를 의미한다. 반면에 二元主義는 형태와 내용면에서 간단하지 않다. 국가와 노동의 연합형태는 사회주의 국가나 사회민주주의의 정부 형태를 갖는 나라에서 볼 수 있으며, 영국의 勞動黨이나 독일의 社民黨(SPD) 정부가 그 한 예이다(Alemann, 1983, p. 126). 이러한 선진국가의 사회민주주의 정치체제나 사회민주당 정부의 경우는 형식상 연합이지 실질적으로 사용자집단의 정책참여과정은 별차이가 없다. 따라서 이러한 국가·노동의 二者聯合的 組合主義는 南美的 民主주의 政권(Populism)에 적용되는 것이 보다 더 타당할 것이다(Collier, 1977; Stepan, 1978).

[그림 2] 參與者의 聯合形態



또한 국가와 자본의 연합은 국가독점자본주의에서 볼 수 있는 현상이나, 특히 우리나라와 같은 관료적 권위주의 정치형태를 갖는 제3세계에서 흔히 볼 수 있는 형태이다. 여기에서 공통적인 현상은, 국가가 자본과 연합하여 노동계급과 같은 민중세력을 統制하고 이에 따라 억압적 정치질서를 확보하며 자본은 국가의 힘을 빌려 자본축적을 가속화하여 공업화를 통해 권위주의 정치체제에 정당성을 부여하는 國家와 資本의 聯合關係를 보여준다(O'Donnell, 1977; Stepan, 1978).<sup>3)</sup>

마지막으로 資本과 勞動의 聯合은 마이크로(Micro)한 차원에서 한 기업이 외부세력에 의해서 위기에 처해 있을 때 우리나라에서 일종의 救社運動과 같은 차원에서 이루어지는 형태이다. 이러한 알레만(Alemann)의 연합형태의 논의에서 분명하게 드러나는 것은 우리나라의 조합주의가 국가와 자본의 연합에 의한 二元的 組合主義를 보이고 있다는 점이다. 즉 국가와 자본의 二者聯合은 상호 호혜적인 關係에서 출발하는데, 슈미터가 지적한 대로 국가는 자본가계급에게 독점적 지위를 부여하며 반대급부로 노동통제를 통한 공업화를 효과적으로 추진하고 정치·사회 안정을 기하며 반대로 자본은 기업의 자본축적을 가속화할 수 있게 된다.

다음으로 조합주의체계를 보다 더 명료하게 이해하기 위해서는 비교론적 입장에서 조합주의 유형분류에 대한 언급이 필요하다.

세계는 여러 나라에서 나타난 조합주의체계를 경험적·이론적으로 고찰해 보면 다양한 형태의

조합주의가 유형화되어 있음을 알 수 있다. 이에 대한 가장 분명한 유형화는 자유적·권위주의적 조합주의(Liberaler/autoritaerer Korporatismus)분류에서 나타난다(Lehmbruch, 1981, pp. 50~71).<sup>4)</sup> 이들 개념은 민주적으로 발전된 선진 자본주의국가에서의 이익집단정책과 관료적 권위주의를 보이고 있는 제3세계에서는 정책을 비교분석하는 데 유용한 의미를 가지나 근본적으로는 역사적 배경을 갖고 있다는 점을 간과해서는 안될 것이다. 램브루흐(Lehmbruch)의 설명에서 처럼 권위적 조합주의체계는 反社會主義的이며 反民主主義的 프로그램을 갖는 이탈리아의 파시즘이나 리베리아반도의 포르투갈의 살라자르(Salazar)정권에서의 노동정책과 연관을 갖는다(Lehmbruch, 1981, pp. 52~54).<sup>5)</sup>

이러한 두 가지 유형의 조합주의는 정치·경제의 발전수준이 상이한 국가간의 비교를 위해서 중요한 의미를 갖는다. 따라서 우리나라에서 조합주의의 논의를 활발하게 유도하기 위해서는 반드시 두 유형간의 비교가 제시되어야만 한다. 그러나 지금까지 우리나라에서의 조합주의 유형논의는 조합주의의 두 가지 분류유형(최장집, 1988; 김영래, 1987)에 대한 언급은 있었으나 두 가지 유형이 구체적으로 어떻게 다른가에 대한 분석은 없었다. 이러한 비교분석은 조합주의의 이해를 위해서 긴요할 뿐만 아니라 제3세계의 권위적 국가의 조합주의의 향후 방향제시도 가능하게 한다. 우리는 이러한 두 유형간의 비교분석을 위해서 통제적 메카니즘과 전략 그리고 두 체계의 지향하는 목표의 세 가지 차원에서 논의를 진행하고자 한다.<sup>6)</sup>

먼저 조합주의의 두 가지 유형이 사용하고 있는 통제적 메카니즘을 비교하기로 한다. 국가·자본 그리고 노동의 관계에서 일어날 수 있는 통제는 다음과 같은 세 가지 부문을 주목하게 된다(Nedelmann - Meier, 1979). 集團組織의 국가에 의한 승인; 지도부의 선택에 대한 관여; 이익표출의 통제(Offe, 1978, pp. 143~144). 선진국의 자유적 조합주의에서는 이러한 세 가지 영역에 대한 국가의 관여하는 원칙적으로 직접적인 것이 아니라 간접적인 것이라고 본다. 이를 調整理論의(Steuerungstheorie) 觀點에서 설명하면, 국가가 자본과 노동계급의 조직이나 이들 지도자의 선출과정, 그리고 이익표출 활동에서 있어서 직접적 통제나 관여를 할 수 없으며 다만 맥락이나 범위의 제시를 통해서 자율적으로 행해지는 誘引의 의미를 갖는다. 이러한 측면에서의 국가조정기능을 빌케의 이론에서는 분권화된 맥락조정(Dezentrale Kontextsteuerung)으로 설명하였다(Willke, 1987).

반면에 權威的 組合主義體系에서의 국가는 억압적·통제적 관여를 통해서 집단간의 조정을 시도하며 빌케는 이를 위계적 조정(Hierarchische Steuerung)이라고 부르는데, 필자는 여기에서 세 가지 측면으로 이를 설명하기로 한다; 法, 計劃, 이데올로기(Willke, 1989, pp. 57~59). 먼저 법적 조정을 보면 국가는 자본과 노동의 갈등을 억압적 법이라는 수단에 의해서 經濟成長과 秩序維持라는 목적하에서 조정하려는 것을 의미한다. 두번째 中央計劃的(planmassig) 調整은 행정적·정치적 목표를 정해 놓고 그러한 계획하에서 사회체계를 통제하려는 것을 의미한다. 마지막으로 중앙적 이데올로기적 조정은 노동자집단을 희생시키는데 경제 성장과 질서유지를 내세우면서 통제하려는 이른바 犧牲이데올로기(Opferideologie)를 강조한다(Esser, 1983, pp. 11~14).

다음으로 선진국형 조합주의와 남미 등 제3세계에서 나타난 권위적 조합주의의 두 가지 유형을 체계적으로 비교하기 위해서는 이들이 사용하는 '전략'과 이들이 갖는 '의미'를 보다 구체적으로 분석하여야 한다.

권위주의적 조합주의체계가 조직화된 勞動運動을 국가의 정책적 결정과정에서 배제시키기 위해 사용되는 戰略은 다음과 같이 제시할 수 있다(Malloy, 1977, p. 14).

- 政治體制는 카리스마의 지도자의 방식대로 상징적 전략을 사용하는데, 예를 들면 권위나 위엄의 상징, 민족주의적 수사학, 외국기업의 배척과 같은 의미심장한 행위양태의 사용 등이다.
- 政治體系는 추정자들에게 높은 임금, 고용기회에 확대 그리고 공공복지의 확충 등 여러 가지 유인책을 제시한다.
- 직접적 국가통제의 구조에 이들 집단을 통합시키기 위해 중앙 통제적인 조직들을 결성하려고 노력한다.
- 정치체계는 법적 이데올로기적 의무화 대책, 예를 들면 반공이데올로기, 경제성장, 사회안정책등을 강구한다.

반면에 선진국에서는 組合主義體系가 갖는 논리는 다음의 4가지 측면에서 제시되고 전략적

의미를 갖게 된다(Alemann, 1983).

- 조합주의체계에서 공동작업과 협상은 모든 참여자에게 혜택을 부여한다.
- 협상지도자는 관련정책의 결정에 자신의 집단성원에 책임을 진다.
- 조합주의 전략은 현재화된 사회갈등의 효과적인 해결에 관목할 만한 기여가 이루어져야 한다.
- 이를 위한 적절한 戰略은 文化·政治體系 그리고 經濟狀況의 고려하에서 선택되어야 한다(Schmitter, 1979, p. 35).

마지막으로 선진국의 맥락적 조정에 의한 組合主義體制와 제3세계의 위계적 조정에 의한 권위적 조합주의는 그 체계가 지향하는 '목표'에 의해서도 차이가 난다. 선진국에서는 사회적 집단의 자율적 통합이 조합주의의 근본적 바탕이 되며 여기에는 계급적 조화 내지는 협조적 구조하에서 자유롭게 정책결정에 사회집단이 관여할 수 있도록 일차적 목적을 둔다(Alemann Fordran, 1983). 반면에 權威主義的 組合主義體系에서는 국가의 억압적 통제와 직접적 관여에 의해서 勞組를 비롯한 민중부문을 정책결정과정에서 배제시켜 체제안정과 정치·사회 안정을 도모하려는 데에 근본적 목표가 있다(Malloy, 1977).

이러한 두 가지 유형의 조합주의 비교는 조합주의의 이해를 위해서도 필요할 뿐만 아니라 한국의 권위주의적 조합주의가 어떤 형태로 극복이 가능하게 하는 방향제시를 위해서도 반드시 언급되어야 한다. 또한 선진국의 권위주의적 조합주의 연구가 독일과 이탈리아의 전체주의체제하에서 국가·자본 그리고 노동의 관계분석에서 대두된 것임을 볼 때, 선진국에서는 권위주의적 조합주의와 자유적 조합주의 모두를 역사적으로 경험했다(Lehmbruch, 1981; Schmitter, 1979).<sup>7)</sup> 따라서 제한된 假說이기는 하나 우리나라에서도 정치·경제발전과 함께 국가·노동 그리고 자본과의 관계에서도 서구조합주의 형태로 이행되어 갈 수 있으며 이에 대한 논의가 심층적으로 전개되어야 할 것이다.<sup>8)</sup> 다음 장에서는 결론적으로 우리는 서구 조합주의에 대한 이론적 문제점을 점검하고 이를 보완하는 관점에서 조정이론적 조합주의를 제기한다.

주석 1) 이러한 교환원리는 남미와 같은 권위주의 국가에서의 조합주의체제에서도 그대로 적용된다. 즉 콜리어가 조합주의 전략으로서 誘引과 制約을 동시에 제시한 것은 교환원리의 적용으로 파악된다(Collier, 1979, p. 979). 그러나 우리나라에서는 국가와 노동과의 관계에서보다 국가와 자본의 관계가 이러한 교환원리에 충실했다고 파악되어야 한다.

주석 2) Bipartismus는 西歐 組合主義를 논할 때 일반적으로 二元主義를 주장하는 데에 반대하여 새롭게 제시된 형태로, 이는 제3세계의 조합주의를 논할 때 유용할 것으로 보인다. 보다 자세한 것으로 콕스(Cox, 1988)를 참조할 것. 원래 이러한 개념은 프랑스의 산업정책을 분석하면서 정부와 대기업의 관계에 주목하면서 처음으로 제기되었다(Hayward, 1986).

주석 3) 이러한 국가와 자본의 연합을 필자는 二元的 組合主義 概念을 가지고, 분석하며 이를 우리나라의 조합주의의 정형으로 파악하고자 한다. 보다 자세한 것은 다음을 참조할 것(Sun, HanSeung, 1989).

주석 4) 이와 유사한 분류로는 슈미터에 의한 국가조합주의와 사회조합주의의 분류가 있으나 램브루흐는 서구 선진국의 조합주의 발전과정 연구에서 조합주의에서 자유적 조합주의로 변화과정에 주목한 데 반해 슈미터는 南美 연구를 위해서 주로 사용하였다(Schmitter, 1979)

주석 5) 우리는 여기서 이들 권위적 組合主義를 제3세계의 노동통제정책 분석의 틀로서 사용한다. 이의 자세한 분석적 작업은 南美的 상황을 주로 분석한 오돈넬(O'Donnell)과 스테판(Stepan)에 의해서 이루어졌다.

주석 6) 물론 위에서 제시한 세 가지 측면은 상호간에 확연히 구분되는 것은 아니며 따라서 서로 중첩되기도 하고 상호 보완적인 의미를 갖기도 한다. 또한 이러한 측면 이외도 서로 대조되는 부문을 제시할 수 있다. 예를 들면 앞에서 언급한 조합주의체계의 세 가지 참여자의 연합관계와 힘의 역학의 차이도 중요함은 물론이다. 즉 카우슨(Cawson)은 국가를 強性國家(Strong State)와 弱性國家(Weak State)로 구분하여 조합주의의 두 유형을 배열하였으며, 크라우취(Crouch)는 조직의 대표성, 교육, 성원의 계속성에 따라 4단계로 조합주의를 구분하기로 한다. 보다 자세한 것은 Cawson, 1982; Crouch, 1983 등을 참조 할 것.

주석 7) 서구국가의 이러한 조합주의 전개과정에 대한 논의는 필자가 처음으로 시도하였다. 필자는 정치·경제발전과정에 따라서 국가조합주의에서 사회조합주의로 이행된다는 주장을 서구의 노동운동이념에 대한 전개과정을 논의하면서 제시했지만 결코 단선적 진화론에 의한 것이 아님을 社會史的으로 밝혔다. 보다 자세한 것은 다음을 참조할 것, 本書 第1部 第1篇; 宣翰承, 1991b;1991c.

주석 8) 6·29이후 노동운동의 분출에 따라서 자율적 단체협약이 단위사업체에서 증가하고 있으며 노동운동 세력이 제한된 의미에서나마 경쟁관계를 통해서 위상정립이 새롭게 이루어짐을 볼 때 1970년대처럼 국가와 자본의 연합에 의한 일방적인 노동배제적 관계가 많이 변화되고 있다고 할 수 있다.

## VI. 새로운 勞動運動理念 定立과 課題

지금까지 우리는 서구조합주의 이론을 남미를 비롯한 관료제적 권위주의 국가의 국가조합주의와의 비교를 통해서 검토했으며 아울러 이를 부분적으로 한국에 적용하였다.<sup>1)</sup> 이러한 과정에서 분명히 드러났듯이 종전의 우리나라에서의 조합주의 논의가 얼마나 편협되었으며 잘못 소개되어 왔는가를 지적하였다. 그러면 결론적으로 서구조합주의가 국가·노동 그리고 자본의 관계분석과 노동자와 자본가의 갈등을 해소하는데 가장 적합한 이론적 모형이라고 할 수 있는가에 대한 판단이 필요하다고 본다. 선진국에서 제기된 종전의 조합주의체계 이론은 다양한 관점에서 비판되어 왔는데, 이는 다음의 세 가지로 요약될 수 있다. 첫째, 국가·자본 그리고 노동의 대등한 관계에서 출발하는 三元主義的 조합주의는 근본적으로 虛弱하다.<sup>2)</sup>

둘째, 조합주의체계에 參與하는 집단은 소수의 제한되고 排他的인 거대집단으로 한정되어 있어 참여집단과 비참여집단의 均衡과 衡平의 문제가 제기된다.<sup>3)</sup>

셋째, 自由的 組合主義體系가 사회집단의 국가정책 결정과정과 관련시키는 것을 기본적 원리로 내세울 때 政黨과 議會機能의 약화를 가져올 수 있다(Willke, 1983; Offe, 1980, p. 26). 이러한 사회집단의 영향력은 이익집단의 국가기능화를 의미하는 표현으로 하인츠(Heinze)는 사회집단을 副政府(Nebenregierung)로, 슈미터(Schmitter)는 私政府(Private Interessenregierung)로 부르고 있다. 그러면 이러한 비판에 직면하여 서구조합주의체계에 대한 代案은 무엇인가? 여기에서 서구조합주의와 사회조정이론의 접목에 대한 필요성이 제기된다.<sup>4)</sup> 즉 서구조합주의체계를 갈등하는 두 집단간의 이해를 조정하는 조정자로서 파악하면서 사회조정이론에서 제시하는 전략을 사용하였을 때 위에서 제기되는 문제에 대한 접근이 어느 정도 가능하게 된다.

이러한 調整戰略으로서의 脈絡調整(Kontextsteuerung)은 서구조합주의체계가 갖고 있는 문제에 대한 구체적인 대안마련에 중요한 시사점을 줄 수 있다(Willke, 1987).<sup>5)</sup> 脈絡調整은

反響的(Reflexiv)·分權的인 조정으로서 개개의 부분체계의 自己關係的인(Selfstrdferentiell) 自律的 調整(Selbststeuerung)과 모든 체계의 상황적 조건을 통해서 나타난다. 여기에서는 권위주의적 조합주의에서처럼 억압적·강제적 관여가 없으며 국가의 권위주의적 통제도 가능하지 않다. 사회체계의 作動樣態에 제한이 있다면 그것은 부분체계 사이의 상호관계 속에서 일어나는 환경(Umwelt)과 의사소통에서만 일어난다. 여기에서 國家役割은 勞動과 資本의 대립적 갈등에서 비당파적인 중립적 제3자로서 조정의 매개자로 등장하며 필요한 誘引力, 動員化, 觸發的 契機 마련을 위한 맥락과 범위형성에만 관여하게 된다(Willke, 1989 ; Teubner, 1982). 맥락조정에서 사용되는 전략은 억압적 법이 아니라 反響的 法(Reflexives Recht)<sup>6)</sup>, 중앙통제적



계획이 아니라 맥락적 파라미터사용, 위계적 통제가 아니라 맥락적 관여, 권력이나 폭력이 아니라 협동과 협약에서 찾는다. 따라서 脈絡調整을 통한 사회질서는 강제적인 동원화나 부분체계의 통제를 통해서 얻어지는 것이 아니고 참여와 자기의무화(Selbstverpflichtung:Willke, 1987)에 의해서 가능하다. 이러한 상호 공생적인 바탕에서 참여하는 조정이론적 조합주의는, 국가에게는 민주적 참여를 가능하게 하는 의미에서 절차적 정당성을 획득하게 하고 갈등하는 집단에게는 계급이익의 효과적인 수행을 확보하는, 특히 계급과 계급간의 일방적인 지배원리를 배제하는 갈등과 협조의 조합(Kombination)을 가져올 수 있는 것이다. 이러한 조정이론적 조합주의는 앞서 종전의 슈미터류의 조합주의 개념에서 제기되는 세 가지 이론적 모순, 즉 조합주의 체제의 허약성, 不均衡, 정치적 정당성 문제<sup>7)</sup>가 원칙적으로 해결될 수 있다.

결론적으로 경제성장에 따른 분배문제를 둘러싼 계급갈등과 정치적 변동에 따른 다양한 세력의 참여욕구의 첨예화에 따른 우리나라의 위기상황의 대응에 대해, 조정이론에 바탕을 둔 조합주의의 이론적 모형은 社會科學界에서 심층적으로 논의되어야 할 문제로 보인다.<sup>8)</sup>

주석 1) 앞에서 이미 밝혔듯이 본 논문은 우리나라의 국가·자본 그리고 노동의 관계분석을 위해서 구체적으로 조합주의이론을 적용하는데 목적을 두고 있지 않다. 본 논문이 의도하는 바는 우리나라에서 지금까지 제시된 조합주의 연구에 대한 문제점을 지적하고 보다 더 논의의 폭을 넓힐 것을 제안하는 데 있다. 본 논문이 제안해 온 새로운 시각에 의한 우리나라의 조합주의에 관한 구체적·경험적 연구는 다음을 참조하기 바란다. Sun, HanSeung, 1989.

주석 2) 여기에 대한 대표적인 예로 독일의 협조행동(Konzertierte Aktion)을 들 수 있다. 즉 1967~68년에 나타난 이 체계는 10년 동안 존속되었으나 노조의 共同決定權의 주장으로 붕괴되었다(Alemann-Heinze, 1981; Lehbruch, 1981).

주석 3) 이는 슈미터의 組合主義體制의 정의에 따른 것으로, 국가가 이들 집단에게 代表性을 부여하는 소수의 집단에 의한 것으로 보고 있는 데 연유한다.

주석 4) 이러한 시도는 빌케에 의해서 행해진 바 있으나 한국과 같은 권위주의적 국가에 대한 적용은 본 논문이 처음이다. 보다 자세한 것은 다음을 참조할 것(Sun, HanSeung, 1989).

주석 5) 맥락조정론은 서독 빌레펠트대의 빌케에 의해서 발전된 조정이론에서 나온 개념으로서 국가의 기능과 역할을 분석하는 데 유용하다. 이는 자신의 독특한 국가이론에 바탕을 둔 것으로 후기산업사회에서 국가는 범위와 맥락을 통해 이해집단의 간접적 조정에만 관여해야 한다고 본다. 그의 맥락조정에 대한 자세한 언급은 다음을 참조할 것(Willke, 1983; 1984).

주석 6) 반항적 법의 개념은 간단하지 않다. 法社會學者는 이들 법의 기능을 자기 제한적 이론에서 찾으려 억압적으로 질서지우는 것이 아니라 민주적·자율적 통제에 목표를 두는 법이라고 규정한다. 보다 자세한 것은 Teubner, 1982를 참조할 것

주석 7) 議會의 機能弱화도 조정이론의 틀 속에서는 정당이나 의회도 다양한 사회체계의 하나의 유형으로 처리되었기 때문에 문제가 되지 않는다.

주석 8) 組合主義理論에 근거한 社會的 合意模型의 意味와 우리나라의 적용가능성 탐색은 다음을 참조할 것, 宣翰承, 1991h

參考文獻

第1部

- 森五郎 編, 『日本の 勞使關係システム』, 日本勞動協會, 1981.
- 構井芳弘 編, 『現代勞動關係と法の變容』, 經草書房, 1988.
- 神代和欣 著, 『日本の勞使關係』, 有斐閣, 1982.
- 竹前榮治 著, 『戰後勞動改革』, 東京大學出版會, 1982.
- 高梨昌 編, 『証言 戰後勞動組合運動史』, 東洋經濟新報社, 1985.
- 日本生産性本部, 『生産性運動 30年史』, 日本生産性本部, 1985.
- 元井久末 編, 『日本勞動運動史』, 勞動行政研究, 1983.
- 한국노동조합총연맹, 『한국노동조합운동사』, 한국노동조합총연맹, 1979.
- 隅谷三喜男 著, 『日本勞動運動史』, 유신당, 1966.
- 우리노동문제연구원, 『민주노동조합운동의 현황과 전망』, 백산서당, 1989.
- 한국기독교 산업개발원, 『한국노동운동의 이념』, 정암사, 1988.
- 한국노동정책연구실, 『90년대 노동정책방향』, 한국노동조합총연맹, 1990.
- 김윤환, 『한국노동운동사』(Ⅰ), 청사, 1981.
- 김낙중, 『한국노동운동사』(Ⅱ), 청사, 1982.
- 박세일, 『戰後 日本勞動運動에 있어서 經濟主義의 성립과정』, 朴來榮·朴世逸 外,  
『先進國의 勞使關係 定着經驗』, 한국노동연구원, 1991.

- Berghahan, V. R. and D. Karster, Industrial Relations in West Germany, St. Martin's Press, 1987.
- Bok, D. and J. T. Dunlop, Labor and American Community, Simon and Schuster, 1990.
- Clegg, H. A., The Changing System of Industrial Relations in Great Britain, Basic Blackwell, 1979.
- Dore, Ronald, British Factory—Japanese Factory, University of California Press, 1973.
- Heckshcer, Charles C., The New Unionism, Basic Books. Inc., 1988.
- Kerr, C., J. T. Dunlop, F. Harbison and C. A. Myers, Industrialism and Industrial Man, Harvard University Press, 1960.
- Kochan, Thomas A. & Harry C. Katz, Collective Bargaining and Industrial Relations, 2nd ed. Irwin, 1988.
- Kochan, Thomas A. Harry C. Katz and Robert B. McKersie, The Transformation of American Industrial Relations, Basic Book, Inc., 1986 .
- Larson, S. & Bruce Nissen(ed.), Theories of the Labor Movement, Wayne State University Press, 1987.
- Lipset, S. M.(ed.), Unions in Transition, ICS Press, 1986.
- Mills, Daniel Q & J. McCormick, Industrial Relations in Transition, John Wily & Sons, 1985.
- Morris, Charles J.(ed.), American Labor Policy : A Critical Appraisal of the National Labor Relations Act, The Bureau of National Affairs, Inc., 1987.
- Perlman, Selig, A Theory of the Labor Movement, Procyprine Press, 1928.
- Sturmthal, Adolf, The Tragedy of Europe Labor 1918~'1938, 2nd ed. Columbia University Press, 1951.
- Williamson, Peter J., Corporatism in Perspective, Sage Publications, 1989.

第2部 第1篇

- 김태기·박래영, 「先進國의 勞使關係 定着過程과 韓國의 課題」, 한국노동연구원 (편), 1989.
- 박덕규(편), 『유럽 선진국의 노동운동』 민聲社, 1989.
- 박세입, 「바람직한 勞動運動의 理念搜索」, 『동아일보』 70주년 기념세미나 발표논문, 1989.
- 박순철, 「아르헨티나의 勞動紛糾과 經濟的 傾向」, 산업연구원, 1987.
- 박준식·전병유·조효래(역)(F.엥겔스 저), 『英國勞動者階級の 狀態』, 세계출판사, 1988.
- 신한승, 「우리나라 사업조직의 효율성에 관한 실증적 연구」, 연세대학교학원, 1982.
- 우철민(역), (塩田歴兵衛), 『日本勞動運動史』, 동녘출판사, 1985.
- 윤여덕, 「독일사회주의 노동조합의 사회사적 관찰」, 『한국노동운동의 이념』, 한국기독교산업개발연구원 (편), 정암사, 1988.
- 趙潤聲(譯), (隅谷三喜男), 「日本的 勞使關係論의 再構成—그 全體像의 構築을 위하여—」, 『韓國의 工業化와 勞使關係』, 卓熙俊停年退職紀念論文集, 정암출판사, 1988.
- Alemann, Ulrich von, Neokorporatismus, Frankfurt, Campus Verlag, 1981.
- Armingeon, V., 'Verbaende als Traeger Politischer Herrschaft': Anmerkungen zu korporatismus und Neokorporatismus, in: Sozialwissenschaftliche Information fur Unterricht und Studium, Pluralismus, Verbaende Korporatismus, Heft 1/1982, 9.7ff, 1982.
- Bergquist, Charles, Labor in Latin America, California: Stanford University Press, 1986.
- Cawson, A., Corporatism and Welfare, London, 1982.
- Grebing, Helga, Geschichte der deutschen Arbeiterbewegung, Muenchen, 1966.

- Han-Seung Sun, Verbaende und Staat in Suedkorea-Ueberlegungen zu Korporatismus, Verbaende-und Steuerungstheorie, Bielefeld Dissertation, 1990.
- Heinze, R. G., Verbaendepolitik und Neokorporatismus, Opladen, 1981.
- Hobsbawm, E., 'The Making of the Working Class 1870~1914', in: E. Hobsbawm, Worlds of Labor : Further Studies in the History of Labour, London: Weidenfeld and Nicolson, 1984.
- Hondrich, K. O., Die Ideologien von Interessenverbaenden, Berlin, 1963.
- Katznelson, Ira and Aristide R. Zolberg(ed), Working-Class Formation, N.Y. : Princeton Univ. Press, 1986.
- Kocka, J., Lohnarbeit und Klassenbildung. Arbeiter und Arbeiterbewegung, Deutschland. 1800~1875, Berlin/Bonn, 1983.
- \_\_\_\_\_, 'Stand-Klasse-Organisation', 'Strukturen Sozialer Ungleichheit', Deutschland vom Spaeten 18. bis zum fruehen 20. Jahr hundert im Aufriss, in: H.U. Wehler (Hrsg.), Klassen in der europaischen Sozialgeschichte, 1983.
- Koshiro, Kazutoshi, 'Collective Bargaining in Japan', Seoul: Korean Institute Labor, 1990.
- Lehmbruch, G., 'Wandlung der Interessenpolitik im liberalen Korporatismus', in: Alemann, U. V./ R. G. Heinze, Verbaende und Staat, Opladen, 1981.
- Malloy, Gawes. M.,(ed.), Authoritarianism and Corporatism in Latin America, Univ. of Pittsburgh, Press, 1977.
- Mills. D. Q., Labor-Management Relations, New York: McGraw-Hill Book Co., 1986.
- Nocken, U., 'Korporatistische Theorien und Strukturen in der Deutschen Geschichte des 19. und fruehen 20. Jahrhunderts', in : U. V. Alemann(Hg) : Neokor-

- poratismus, Frankfurt/ N. Y.: Campus Verlag, 1981.
- O'Donnell, G., Modernization and bureaucratic Authoritarianism, Berkeley, 1973.
- Osborn, Richard N., Organization Theory, Carbondale : Southern Illinois University Press, 1980.
- Schmitter, P. C., "Interessenvermittlung und Regierbarkeit", Alemann, U. V., (Hrsg.); Neokorporatismus, Frankfurt/ New York, 1981.
- Schmitter, P. C., G. Lehmbruch (ed.), Trends Toward Corporatist Intermediation, London, 1979.
- Siebert, W. S., "The Development and Current Practice of Collective Bargaining in Britain", Seoul : Korea Labor Institute, 1990.
- Steinmetz, Lawrence L., Human Relations, People and Work, N.Y.: Harper & Row, publishers, 1979.
- Stepan, A., The State and Society, New Jersey, 1978.
- Talos, E., "Sozialpartnerschaft und Neokorporatismus", in: Oesterreichische Zeitschrift fur Politikwissenschaft, 1982.
- Wiarda, H. J., "Toward a Framework for the Study of Political Change in the Iberic-Latin Tradition, The Corporative Modell", World Politics, 25, no.2, Jan. 1973.
- Willke, H., Entzauberung des Staates, Koenigstein/ TS., 1983.
- , "The Tragedy of the State, Prolegomena to a Theory of the State in Polycentric Society", ArSP, Lxx II, 1986.
- Winkler, J. T., "Corporatism", European Journal of Sociology 17.
- , "The Corporatism Economy; Theory and Administration", R. Scase (ed.), Industrial Society, Class, Clearance and Control, London, 1977.

第2部 第2篇

- 宣翰承, 「先進資本主義의 社會的 合意模型」, 『노사광장』, 6月號 1991a.
- , 「西歐의 組合主義 模型과 理論」, 『韓國勞動研究』, 한국노동연구원, 1991b.
- Barbash, J., American Unions, New York, 1967.
- Borchardt, K., Die Industrielle Revolution in Deutschland, Muenchen, 1972.
- Caire, G., Les Syndicats Ouvriers, Paris, 1971.
- Brauer, T., Die Gewerkschaft als Organ der Volkswirtschaft, Berlin, 1921.
- Cassau, Th., Die Gewerkschaftsbewegung, Ihre Soziologie und ihr Kampf, Halerstadt, 1972.
- Christmann, A., Gewerkschaftsbewegung und Gewerkschaftstheorie Ausgangsleitbilder, Theorien und Wandlung der Gewerkschaftsbewegung, Koeln, 1963.
- Dubief, A., Le Syndicalisme revolutionnaire, Paris, 1969.
- Dunlop, J. T., Wage Determination Under Trade Unions, New York, 1950.
- Eickhof, N., Eine Theorie der Gewerkschaftsentwicklung, Tuebingen: J. C. B. MOHR, 1973.
- Engels, F., "Das Lohnsystem", in: MEW, Bd. 19, Berlin, 1969.
- , Die Lage der arbeitenden Klasse in England, (1. Aufl. 1845), Neuauf., Berlin, 1947.
- Eschenburg, Th., Herrschaft der Verbaende, Stuttgart 1955.
- Euchken, W., Die Grundlagen der National Oekonomie, Jena, 1944.
- Galenson, W. & R. S. Smith, "Labor in the Twentieth Century in the United States", Manuskript eines Referats auf dem 4. Weltkongreß der IIRA, Genf, 1976.
- Gladen, A., Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland, Wiesbaden, 1974.

- Hicks, J. R., The Theory of Wages, London, 1963.
- Hirsch, W. Weber, Gewerkschaften in der Politik, Koeln-Opladen, 1959.
- Hirsch, J., Die Oeffentlichen Funktionen der Gewerkschaften, Stuttgart, 1966.
- Hobsbawm, E. J., Labouring Men, Studies in the History of Labour, London, 1964.
- Horke, G., Soziologie der Gewerkschaften, Wien: Europa Verlag GesmbH, 1977.
- Koselleck, R., Vergangene Zukunft, Zur Semantik geschichtlicher Zeiten, Frankfurt 1929.
- Lenin, W. I., Ausgewaehlte Werke, Bd. III. Berlin, 1970.
- Matis, H., Oesterreichs Wirtschaft 1849~1913, Berlin, 1972.
- Menger, C., Untersuchungen ueber die Methode der Sozialwissenschaften und der politischen Oekonomie insbesondere, Leipzig, 1833.
- Nell-Breuing, O. v, "Der Deutsche Gewerkschaftsstreit um die Jahrhundertwende", in: Festschrift fuer O. Brenner, Hrsg. P. v. Oertzen, Frankfurt a. M, 1967.
- Nestriepke, S., Gewerkschaftslehre, Stuttgart 1922.
- Perlman, S., Eine Theorie der Gewerkschaftsbewegung, Berlin, 1952.
- \_\_\_\_\_, A Theory of the Labor Movement, New York, 1970.
- "Protokollaufzeichnung vom 20. 9. 1871", in: Marx-Engels Werke(MEW) Bd. 17. Berlin, 1969.
- Ross, A. M., Trade Union Wage Policy, Berkeley, 1948.
- Schmidt, G., "Politischer Liberalismus, Landed Interests und Organisierte Arbeiterschaft", 1850 bis 1880, in: H. U. Wehler, Sozialgeschichte heute, Goettingen, 1974.
- Stadler, H., Die Gewerkschaften, ein Staat im Staat, Muenchen, 1965.



- Streithofen, H., Wertmassstaebe der Gewerkschaftspolitik, Ein Beitrag zur Theorie der Gewerkschaft, Heidelberg: F. H. Kerle Verlag, 1967.
- Sweezy, P. M., Theorie der Kapitalistischen Entwicklung: Eine analytische Studie ueber die Prinzipien der Marxschen Sozialoekonomie, Hrsg. G. Rittig, Koeln, 1959.
- T. U. C. , Good Industrial Relations, London, 1973.
- Varain Freie, Gewerkschaften, Sozialdemokokratie und Staat, Duesseldorf, 1956.
- Vester, M., Die Entstehung des Proletariats als Lernprozess, Frankfurt, 1970.
- Villiger, A., Aufbau und Verfassung der britischen und amerikanischen Gewerkschaften, Wachstum und Strukturentwicklung der Gewerkschaftsbewegung Probleme der innerverbandlichen Demokratie, Berlin, 1966.
- Wallihan, J., Union Government and Organization, Washington, 1985.
- Webb, S. U. B., Die Geschichte des Britischen Trade Unionismus, Stuttgart, 1895.
- \_\_\_\_\_, Industrial Democracy, New York, 1965.
- Weber, A., Der Kampf zwischen Kapital und Arbeit, Tuebingen, 1930.
- Weber, M., Wirtschaft und Gesellschaft, Bd. 1, Tuebingen, 1956.
- Wigham, E. L., Trade Unions, London, Oxford, New York, 1969.

第2部 第3篇

- 김성국, 『노사갈등의 구조와 역사적 전개, 사회갈등과 사회발전』 현대사회연구소 연구보고, 84-6, 1984.
- 金永來, 『韓國의 利益集團』, 서울, 大旺社, 1987.
- 宜倫承, 「中間集團의 組織과 機能理論에 관한 小考」, 『고려사회학논집』 서울: 1990.
- , 「서구의 조합주의모형과 이론」, 『韓國勞動研究』 한국노동연구원, 1991a.
- , 「先進資本主義의 社會的 合意模型」, 『노사광장』 6月號, 1991b.
- , 「國家, 資本, 勞動의 關係分析」, 『고려사회학논집』 서울, 1991c.
- 송호근, 「한국노동시장의 구조변화」, 『韓國社會學』 제23집 여름호, 한국사회학회, 1989.
- 심영희, 「한국사회의 산업화와 사회통제: 조합주의적 통제를 중심으로」, 『현대사회』 봄호, 1984.
- 최장집, 『한국의 노동운동과 국가』 서울: 열음사, 1984.
- 한백호, 『비교정치론』(개정판), 서울: 법문사, 1983.
- Alemann, U. v.(Hrsg.), Partizipation Demokratisierung - Mitbestimmung, Opladen, 1975.
- (Hr.), Neokorporatismus, Frankfurt/New York, 1981.
- , & E. Fordran (Hrsg.), Interessenvermittlung und politik, Opladen, 1983.
- , & R. G. Heinze, Verbaende und staat, Opladen, 1981.
- Almond, 'Corporatism, Pluralism, and Professional Memory', in: World Politics 35, 1982/83.
- Armingeon, K., 'Verbaende als Traeger politischer Herrschaft: Anmerkungen zu Korporatismus und Neo-Korporatismus', in : Sozialwissenschaftliche Information fuer Unterricht und Studium, Pluralismus, Verbaende, Korporatismus, Heft 1/1982, 1982.
- Boeckenfoerde, E. W., 'Die politische Funktion wirtschaftlich-sozialer Verbaende und Interessentraeger in der sozialstaatlichen Demokratie, Ein Beitrag zum Problem

- der Regierbarkeit", in: R. Steinberg: Staat und Verbaende, Darmstadt, 1985.
- Cawson, A., Corporatism and Welfare, London, 1982.
- \_\_\_\_\_, 'In Defence of the New Testament' : a Reply to Andrew Cox, 'The Old and New Testaments of Corporatism', in : Political Studies (1988), X X X V I, 1988.
- Cox, A., 'The Old and New Testaments of Corporatism': Is it a Political Form or a Method of Policy-making ?, in: Political Studies(1988), X X X V I, 1988.
- Crouch, C., 'Pluralism and the New Corporatism', in : Political Studies X X X I, 1983.
- Davis, Kingsley and W. E. Moore, 'Some Principles of Stratification', American Sociological Review, 10(April), 1945.
- Esser, J., W. Fach, G. Gierszewski, W. Vaeth, 'Krisenregulierung : Mechanismen und Voraussetzungen', in : Leviathan, Jg., 7, 1979.
- \_\_\_\_\_, J. W. Fach, W. Vaeth, Krisenregulierung, Frankfurt, 1983.
- Etzioni A., Die aktive Gesellschaft. Eine Theorie gesellschaftlicher und politischer Prozesse, Opladen, 1975.
- Geiger, T., Ideologie und Wahrheit. Eine soziologische Kritik des Denkens, Stuttgart, Wien, 1953.
- Glagow, aM., H. Willke, H. Wiesenthal(Hrsg.), Gesellschaftliche Steuerungsrationalietaet und Partikulare Handlungsstrategien, Pfaffenweiler: Centaurus-Verlagsgesellschaft, 1989.
- Grant, W. (ed.), The Political Economy of Corporatism, London, 1985.
- Guelich-Charin, Christian, Die Solidarische Gesellschaft, Die Durkheimschule und Der Solidarismus, Bielefeld (Dissertation), 1987.

- Hager, W. "The Neomercantilist Constraint, in: *The Annals of the American Academy*", AAPSS, 492, July 1987.
- , "Der Wohlfahrtsstaat im Uebergang vom Fordismus zum fordismus", *Postin: Prokla* 65, Dez. 1986.
- Heinze, R. G., Verbaendepolitik und Neokorporatismus, Opladen, 1981.
- Hondrich, K. O., Die Ideologien von Interessenverbaenden, Berlin, 1963.
- Jessop, B., "Corporatism, Parliamentarism and Social Democracy", in: Schmitteru. Lehmbruch(ed.): op. cit., 1979.
- Jordan, G. A., "Pluralistic Corporatism and Corporate Pluralism", Scandinavian Political Studies, 7, 1984.
- Kastendiek, H., "Neokorporatismus?", in *Prokla* 38, Jg. 10.
- , "Die Selbstblockierung der Korporatismus-Diskussion", in: Alemann (Hg.): op. cit., 1981.
- Lehmbruch, G., "Wandlung der Interessenpolitik im liberalen Korporatismus" in: Alemann. Heinze(Hrsg.): op. cit., 1981.
- Luhmann, N., Politische Theorie im Wohlfahrtsstaat, Wien: Guenter Olzogverlay, 1981.
- , Soziologische Aufklaerung 4, Opladen, 1987.
- Malloy, J. M. (ed.), Authoritarianism and corporatism in Latin America, Pittsburgh, 1977.
- Mueller, D. C. (Hg.), The political Economy of Growth, New Haven, 1983.
- Nedelmann, B. and K. G. Meier, "Theories of Contemporary Corporatism: Static or Dynamic?", in: Schmitter and Lehmbruch(ed.), op. cit 1979.
- Nocken, U., "Korporatistische Theorien und Strukturen in der deutschen Geschichte des 19. und fruehen 20. Jahrhunderts", in. Alemann: op. cit., 1981.
- Nordlinger, E. A., T. J. Lowi, S. Fabbrini, "The Return to the State: Critiques", in: American Political Science vol.82.

- Nuscheler, F., 'Regierung auf Vereinbarung der 'neuen Staende'? Diskussion und Befund des Korporatismus in Grossbritannien', in: Zeitschrift fuer Parlamentsfragen 10 (ZPf), 1979.
- O'Donnel, G., Modernization and Bureaucratic Authoritarianism: st South American Politics, Berkley, 1984.
- \_\_\_\_\_, 'Corporatism and the Question of the State', in: J. M. Malloy(ed.): op. cit., 1977.
- \_\_\_\_\_, 'Die Spannungen innerhalb des buerokratisch-autoritaeren Staates und der Frage der Demokratie', in: Prokla 52, 1983.
- Offe, C., Contradictions of the Welfare State, London: Sydney, 1984.
- \_\_\_\_\_, 'The attribution of public status to interest groups: observations on the West German Case', in: S. Berger (ed.): op. cit., 1978.
- Panitch, L., 'Recent Theorizations of Corporatism : reflections on growth industry', in : Britisch Journal of Sociology (BJS) 31, 1980.
- Rossides, Daniel W., The American Class System, Boston: Houghton Mittlin, 1976.
- Schmitt. C., 'Pluralismus als Theorie der Aufloesung des Staates', in: F. Nuscheler, W. Muenchen, op. cit., 1972.
- Schmitter, P. C., G. Lehmbruch(ed.), Trends toward corporatist intermediation, London, 1979.
- \_\_\_\_\_, 'Still the Century of Corporatism?', in: Ders. and Lehmbruch (ed.): op. cit., 1979.
- \_\_\_\_\_, 'Interessenvermittlung und Regierbarkeit', in: Alemann (Hrsg.) op. cit., 1981a.
- Schoepfer, G., Phaenomen Sozialpartnerschaft, Wien: Hermann, 1970.
- Stepan, A., The State and Society, New Jersey, 1978.
- Steffani, W., 'Vom Pluralismus zum Neopluralismus', in: H.

- Oberreuter(Hrsg.): Pluralismus, Opladen, 1980.
- Streeck, W. and P. C. Schmitter, 'Community, Market, State and Associations?', in: European Sociological Review, Vol. 1, No.2, 1985.
- Sun, Han-Seung, Verbaende und Staat in Suedkorea, Ueberlegungen zu Korporatismus, Verbaende-und Steuerungstheorie, Bielefeld, Dissertation, 1989.
- T'alos, E., 'Sozialpartnerschaft: Zur Entwicklung und Entwicklungs Dynamik Kooperativ-Konzertierter Politik in Oesterreich', in: P. Gerli, E. Grande, W. C. Mueller (Hrsg.): Sozialpartnerschaft in der Krise, Wien.
- Teubner, G.,(ed.), Dilemmas of Law in the Welfare State, Berlin, New York, 1986.
- \_\_\_\_\_, 'Neokorporatistische Strategien rechtlicher Organisationssteuerung: Staatliche Strukturvorgaben fuer die gesellschaftliche Verarbeitung Politischer Konflikte,' in: ZPf 19, 1979.
- \_\_\_\_\_, 'Reflexives Recht: Entwicklungsmodelle des Rechts in leichen dverger Perspektive', in: Archiv fuer Rechts- und Sozialphilosophie 68, 1982.
- Voigt, R. (Hrsg.), Verrechtlichung, Koenigstein/ Ts., 1980.
- \_\_\_\_\_, 'Grenzen rechtlicher Steuerung', in: Teubner. G. (Hrsg.): Recht als Instrument der Politik, Opladen, pp. 16ff, 1986.
- Weber. H., Unternehmerverbaende zwischen Markt, Staat und Gewerkschaften, Bielefeld, 1987.
- Wiarda, H. J., 'Toward a Framework for the Study of Political Change in the Iberic-Latin Tradition: The Corporative Modell', in: World Politics 25, no. 2(Jan. 1973), 1973.
- Wiesenthal, H., Die Konzertierte Aktion im Gesundheitswesen, Frankfurt/New York, 1981.
- Willke, H., Entzauberung des Staates, Koenigstein/ Ts., 1983.

- \_\_\_\_\_, 'Gesellschaftssteuerung', in: Glasgow(Hg.): op. cit., 1984.
- \_\_\_\_\_, 'Observation, Diagnosis, Guidance. A Systems Theoretical View on Intervention', in: K. Hurrelmann, F.-X. Kaufmann, F. Loesel(ed.): Social Intervention: Potential and Constraints, Berlin, New York, 1987.
- \_\_\_\_\_, SDI: 'Die Strategische Verteidigungsinitiative-5 Jahre Danach,' in: ZfP 35. Jg. 4, 1988.
- \_\_\_\_\_, Systemtheorie entwickelter Gesellschaften: Dynamik und Riskanz moderner gesellschaftlicher Selbstorganisation, Weinheim und Muenchen, 1983.
- \_\_\_\_\_, Systemtheorie, Stuttgart, 1982.
- \_\_\_\_\_, 'The Tragedy of the State, Prolegomena to a Theory of the State in Polycentric Society', ArSP, L X X I I, 1986.
- \_\_\_\_\_, 'Zur Integrationsfunktion des Staates: Die konzertierte Aktionals Paradigma in der neuen staatsrechtlichen Diskussion', in: PVS X X, 1979.
- Winkler, J. T., 'Corporatism', in : European Journal of Sociology 17, 1976.