

製造企業 勞使紛糾 發生要因에 관한 研究

- A Study on the Chief Cause of the Labor Dispute in the Manufacturing Industry -

홍상우*

Abstract

The labor-management relationship in the manufacturing industry of Korea is placed in a new situation that the political state and economic circumstances are fundamentally changed. So a new policy about the labor-management relationship is needed. This paper intends to find out a new policy about that based on examining the chief cause of the labor dispute in the pusan area.

1. 序論

1.1 研究의 目的

勞使關係는 각각 그 나라의 文化的, 經濟的, 政治的 背景에 따라 發展하는 方向이 다르다[13]. 이와 함께 勞使간의 葛藤과 對立으로 인한 勞使紛糾의 性格 역시 계반 環境要因에 따라 상당한 差異가 있다.

韓國의 勞使紛糾을 學論할 때는 言論界와 學界를 막론하고, 지난 87년의 「6.29 宣言」을 分岐點으로 삼는다. 이는 「6.29 宣言」以後 87年度 末까지 3,625件[12]의 勞使紛糾가 發生했기 때문이다. 「6.29 宣言」이 韓國의 勞使紛糾의 紛岐點으로 論議되는 것은 單純히 그 해에 많이 發生했다는 것에서 그 意味를 찾을 수는 없다.

87年度 「6.29 宣言」以後 그 동안 潛在되어 왔던 勞使間的 葛藤은 表面的으로 表出되게 되었다. 다 시말하면, 61年度 韓國이 世界 資本主義로의 進入을 本格的으로 宣言하면서, 成長 第一主義 政策을 펼친 까닭에 그동안 累積되어 왔던 것이 「6.29 宣言」을 契機로 爆發했으며, 이는 勞使間的 葛藤을 深化시킬 수 밖에 없었다.

따라서 勞使紛糾에 대한 새로운 認識이 필요하게 되었으며 勞使紛糾의 原因이 賃金, 不當勞動 行爲 등 表面的 理由 외에도 內面的으로 勞使間 커뮤니케이션의 不週, 成果配分상의 不公正성과 그에 基因하는 相對的인 不信感 등이 勞使間, 勞動者間的 葛藤에 主要하게 作用하고 있다는 事實에 더욱 關心을 기울이고 있다.

이에 本 研究에서는 勞使紛糾의 實態 및 原因을 先進各國과 比較分析하여 政治的, 經濟的으로 큰 變換機를 갖는 90年代 勞使紛糾의 展望과 對應戰略 그리고 韓國의 狀況에 맞는 勞使紛糾의 經營管理의 方案을 提示하려는데 그 目的이 있다.

1.2 研究의 方法과 範圍

本 研究의 目的이 勞使紛糾의 爭點에 관한 研究이나, 地域與件상 研究의 範圍를 釜山地域으로 限定한다. 釜山地域 企業體의 勞動者와 使用者, 그리고 勞使關係 業務를 取扱하는 關係者들을 對象으로 說

* 부산 동명 전문대학 교수

접수 : 1994년 4월 20일

확정 : 1994년 5월 9일

問調査를 實施하여, 勞働者와 使用者 그리고 勞働關係者들의 勞使關係와 勞使紛糾에 대한 意識을 把握한다.

本 研究의 對象은 91年度 以後 釜山地域에서 1回 以上 爭議 發生 申告 한 바 있는 179個 製造業體 중 48個社에 從事하는 從業員과 經營者이다. 選定한 48個 業體는 上記 179個 業體 中 業種別, 會社規模別(從業員 數) 및 所在地 別로 分類하여 選定한 것이며, 機械·金屬 分野가 17個社, 針·纖維·皮革 分野가 12個社, 造船 分野가 3個社, 化工 分野가 5個社 그리고 其他 分野가 11個社 이다.

上記 調査對象에 勤務하는 勞組員, 勞組幹部, 非 勞組員, 管理職 社員 그리고 經營者 등 2000名을 對象으로 勞使紛糾 一般要因(賃金 等 勞使協議事項), 勞組特性, 企業特性 그리고 團體交涉상의 特性에 대한 設問紙를 郵便 500枚와 訪問配付 1500枚, 總 2000枚를 配布하여 이 중 回收된 1100枚를 對象으로 分析하였다.

本 研究는 文獻的인 研究方法과 實證的인 調査研究를 並行한다. 文獻的 方法은 勞使關係에 관한 全般的인 資料들을 募集하여 韓國의 勞使關係의 特徵과 歷史的 推移를 把握하였다. 또한 勞使關係의 推移에서 勞使紛糾에 대한 論議를 整理하여 本 研究의 基本的인 틀로서 삼고, 이러한 文獻調査를 中心으로 變數를 設定하여 設問을 作成하였다.

實證的 研究는 設問紙를 利用하여 調査分析하는데, 統計的 資料分析의 道具로 SPSS(Statistical Package for the Social Science)를 利用한다[7]. 資料分析에서 變數分流에 對한 信賴度는 信賴度分析(Reliability Analysis)을 使用하고, 各 變數에 對한 分析은 頻度分析(Frequency)를 使用한다. 各 一般的 特性과 紛糾原因과의 關係는 T-檢定과 分散分析(ANOVA-One-way)을 使用하고, 紛糾原因들 間의 相關關係는 피어슨 相關分析(Pearson Correlation)을 使用한다.

2. 韓國의 勞使紛糾의 發生推移

2.1 87年度 以前 勞使紛糾 發生 原因分析[10]

'87年 「6.29宣言」이후 폭발적으로 發生한 勞使紛糾를 통해 勞働者側의 入場에서 그들이 紛糾發生시 내걸었던 各種 要求條件들을 分析해 봄으로써 勞使紛糾의 原因을 淸明해 보고자 한다.

'87年 下半期의 勞使紛糾科程에서 表出된 勞働者들이 要求事項을 勞働部 資料에 의하여 分析해 보면 다음과 같다<표 2-1>.

총 14,957개 事項이 要求되었으며 1개 事業場당 약 4.5개 事項이 要求되었다. 이 가운데 爭議行爲를 수반한 事業場에서는 14,678개 사항으로 1개 사업장당 4.5개 事項이며, 爭議行爲를 수반하지 않은 事業場에서는 279개 사항으로 1개 사업장당 3.7개 사항에 該當한다.

또한 勞組組織事業場에서는 8,341개로 전체의 55.8%를 要求하였으며 勞組非組織事業場에서는 6,616개로 전체의 44.2%를 차지하였다. 그리고 賃金 및 手當은 7,518개 사항으로 全體의 50.3%이며 經營 및 人事에 대한 要求事項도 1,224개 事項으로 全體의 8.2%를 차지하고 있다.

<표 2-1> '87년 紛糾의 主要要求 事項

要求事項	總 括			爭議行爲隨伴			爭議行爲未隨伴		
	總 計	勞組有	勞組無	總 計	勞組有	勞組無	總 計	勞組有	勞組無
計	14957	8341	6616	14678	8154	6524	279	187	92
賃金 및 手當	7518	4104	3414	7372	4008	3364	146	96	50
賃金 이외의 勤勞條件	3721	1797	1924	3656	1754	1902	65	43	22
勞組活動 및 團體協約	1222	892	330	1203	879	324	19	13	6
經營 및 人事	1224	724	500	1292	709	493	22	15	7
其 他	1272	824	448	1245	804	441	27	20	7

資 料: 勞働部, 1987 여름의 勞使紛糾 評價報告書, 1988, P.24

爭議行爲를 陪伴한 紛糾의 產業別 要求事項을 살펴보면 다음과 같다. 總 14,678개의 要求事項 가운데 鑛業, 製造業, 運輸, 倉庫業이 13,835개로 94.3%를 차지하고 있으며 이를 產業別 勞使紛糾 發生件數를 比較하여 보면 電算業의 平均 要求事項은 4.5개에 비하여 都·小賣業은 가장 많은 6.4개를 보이고 있으며 建設業은 3.5개로 가장 적게 나타났다.

이상과 같이 勞動者 要求事項을 重視하여 分析해 본 結果 勞使紛糾의 要求內容은 크게 賃金引上, 勞組設立 및 御用勞組 退陣, 勤勞條件 改善, 經營 및 人事로 나눌수 있다[1, 2, 3, 4].

첫째, 賃金引上要求는 그 간의 低賃金政策을 반영하여 수많은 賃金引上爭議로 噴出되고 있다. 그 要求條件을 보면 賃金の 定率人事, 定額人事, 賞與金人事, 家族手當, 勤續手當의 新設이나 引上要求 등이 大部分을 차지하고 있다. 그러나 賃金問題가 勞組問題의 核心이기는 하지만, 勞使紛糾의 本質은 社會全體의인 民主化에 呼應한 勞動現場의 民主化 要求였다는 共通된 特徵을 찾아 볼 수 있으며, 이러한 民主化 要求는 團結權과 團體行動權 등 勞動者들의 權利를 보다 長期的으로 完全하게 保障하는 것과 關聯된 要求라 하겠다[9, 11].

둘째, 이러한 要求는 7, 8, 9월 勞使紛糾 期間中 勞動組合 結成의 活性化로 나타났다. 勞動部에 따르면 6.29以後 새로 設立된 單位勞組는 7月中 126개, 8月中 684개, 9월 들어 열흘동안 250개등 70여일간에 1,060개에 이른다. 이로써 9월 까지 現 國內單位 組合는 3,700여개로 늘어났다. 또한 組織內部에서 正統性 是非와 함께 民主化 要求가 顯著하게 많아 提起 되었다. 즉 勞組執行部 交替, 委員 直選制, 勞組活動等 勞組民主化 要求는 勞使紛糾가 發生한 事業場의 70%이상에서 提起되었다[6, 8].

셋째, 人間다운 待遇, 勤勞基本法 遵守 등의 要求도 多樣하게 提起되었으며 이러한 要求는 그 동안 一方的인 勞使關係에 대한 反撥로서 勞動者들의 基本的 權利意識이 높아졌음을 반영하는 것이다. 또한 그동안 使用者 固有의 權限으로 간주되어 온 企業經營 및 人事分野에 까지 多樣한 要求를 함으로써 社會라는 共同體에서 勞動者들이 勞使紛糾의 主體로서 主人精神과 基本權利에 대한 認識이 向上되었음을 알수 있다[5, 7].

2.2 87年度 以後 勞使紛糾 發生 原因分析

87年度 以後 우리나라는 未曾有的 勞使紛糾 爆發과 先進國家의 經驗에서 由來를 찾기 어려울 정도의 빠른 安定基調 回復을 經驗하였다. 87年度 6·29 以後 交涉 經驗이 부족한 新生 勞動組合의 急増, 勞動組合 組織 및 理念의 多元化에 따른 鮮明性 競爭, 그리고 6·29 以前 權威主義 體制下에서 억눌려 있던 勤勞者 欲求의 噴出은 勞使紛糾의 爆發을 불가피하게 하였다[10].

70년대 以後 勞使紛糾 件數는 政治的 變革期였던 1980년을 除外하면 年平均 100건대(1985~86년은 200件帶)에 불과 했으나 1987~89년의 3年間에는 7,200件이 넘는 勞使紛糾가 同時多發的으로 爆發하였다. 이들 勞使紛糾는 大部分이 適法節次를 밟지 않은 不法 紛糾였으며, 많은 경우 占據·籠城 등 暴力行爲를 陪伴하였다. 그 結果 韓國經濟는 生産과 輸出에서 엄청난 費用을 치러야 했다.

그러나 우리나라는 最近 3년동안 勞使紛糾 件數, 紛糾行態와 勞使慣行 및 勞動運動 理念 面에서 6·29 以前 水準을 回復하였다고 評價할 수 있다. 優先 勞使紛糾가 크게 減少하여 1990년의 紛糾件數는 89年度에 비해 80%나 減少한 322件에 불과하였고, 91年度에는 다시 234件으로 減少하였다. 이러한 安定基調는 92年度에도 지속되어 紛糾 件數는 235件에 그쳤다. 따라서 勞使紛糾 件數面에서 본다면 이제 6·29 以前의 安定基調를 回復하였다고 評價할 수 있다. 紛糾件數만 減少하였을 뿐 아니라 爭議行爲가 穩健化·合法化 傾向을 뚜렷이 나타내어 不法競爭의 比率이 1987년 94%, 1988年 69%에서 1991年 以後에는 40% 以下로 크게 減少하였다.

勞使紛糾의 主要爭點은 <표 2-2>에서와 같이 賃金引上이 가장 重要한 것이다. 87年度 以後 그 重要度가 89年度까지 減少하다가 以後 계속 높아지고 있는데, 이것은 政府의 1990~91년 '한자리 賃金引上 政策', 92년도의 總額 賃金制 實施와 關聯이 있는것으로 보인다.

다음으로는 團體協約關聯 紛糾가 크게 增加하고 있다. 여기에는 團體協約 締結拒否, 團體協約 解析, 團體協約 締結과 關聯된 紛糾가 包含되어 있는데, 團體協約 締結과 關聯해서는 前任者의 數, 經營·人事事項 등이 重要한 爭點인 것으로 보인다. 其他 爭點에서는 구속자 석방, 罷業期間中 賃金支給 등과 같은 爭點이 包含되어 있다.

<표 2-2> 勞使紛料의 原因別 構成推移 (단위:건,%)

	1987	1988	1989	1990	1991	1992
전체	3,749	1,873	1,616	322	234	235
임금체불	45(1.2)	59(3.2)	59(3.7)	10(3.1)	5(2.1)	27(11.5)
임금인상	2,613 (69.7)	946 (50.5)	742 (45.9)	167 (51.9)	132 (56.4)	134 (57.0)
휴업및 조업단속	11(0.3)	20(1.1)	30(1.9)	6(1.9)	--	--
해고	51(1.4)	110(5.9)	81(5.0)	18(5.6)	7(3.0)	4(1.7)
부당노동행위	65(1.7)	59(3.2)	10(0.6)	--	--	--
근로조건개선	566(15.1)	136(7.3)	21(1.3)	2(0.6)	2(0.9)	--
단체협약	170(4.5)	328(17.5)	426(26.4)	49(15.2)	56(23.9)	49(20.9)
기타	228(6.1)	215(11.5)	247(15.3)	70(21.7)	32(13.7)	21(8.9)

주:()안은 구성비임. 자료:노동부

한편, 勞使運動 理念도 6·29 以後 한때 體制變革 性向을 지닌 急進理念이 擴散되었으나 90年度 以後 急速하게 그 勢力이 弱화되었다. 그리하여 勞使運動 理念은 體制內에서 組合員의 權益 및 福祉增進을 追求하는 實利追求型 經濟主義로 收斂되었다.

이에 본 研究에서는 93年度 釜山地域의 勞使紛料 原因을 分析하여 變化하고 있는 勞使紛料의 推移를 把握하고, 바람직한 勞使關係를 摸索하려 한다.

3. 韓國 勞使紛料 發生要因에 관한 研究

3.1 研究假說 및 研究方法

가. 研究假說

本 研究에서는 勞使紛料 爭點分析을 위하여 다음의 歸無假說을 設定한다.

假說 1: 年齡에 따라 勞使紛料 發生要因에 대한 認識의 差異는 없다.

假說 2: 男女間의 勞使紛料 發生要因에 대한 認識은 같다고 볼 수 있다.

假說 3: 學歷에 따라 勞使紛料 發生要因에 대한 認識의 差異는 없다.

假說 4: 勤務年數에 따라 勞使紛料 發生要因에 대한 認識差異는 없다.

假說 5: 生産職勤勞者와 事務職勤勞者間의 勞使紛料 發生要因에 대한 認識은 같다.

假說 6: 企業의 規模(從業員數 基準)에 따라 勞使紛料 發生要因에 대한 認識의 差異는 없다.

假說 7: 企業의 業種에 따라 勞使紛料 發生要因에 대한 認識은 같다.

이상의 假說들은 결국 勤勞者의 特性과 企業의 特性에 따라 勞使紛料에 대한 認識의 差異를 分析하여 勞使問題에 效率的으로 對處하고자 하는데 그 意義를 들 수 있다.

나. 調査의 背景 및 目的

本 研究는 實證的인 資料를 통해 勞使紛料에 대한 認識을 調査·分析하여 勞使關係의 主要 當事者인 使用者와 勤勞者의 力學關係에 의해 發生하는 제반 勞使紛料의 爭點事項들을 考察하는데 그 意義가 있다.

87年度 以後 우리나라는 未曾有의 勞使紛料 爆發과 先進國家의 經驗에서 由來를 찾기 어려운 程度의 빠른 安定基調 回復을 經驗하였다. 87年度 6·29 以後 交涉 經驗이 不足한 新生 勞動組合의 急增, 勞動組合 組織 및 理念의 多元化에 따른 선명성 競爭, 그리고 6·29 以前 權威主義 體制下에서 억눌려 있던 勤勞者 欲求의 噴出은 勞使紛料의 爆發을 不可避하게 하였다.

韓國의 勞使關係는 87年度 以後 엄청난 變化를 經驗한 後 이제 한 段階 더 높은 發展을 위한 새로운 出發點에 서 있다. 勞使關係에 있어서의 87年度 以後 變化의 核心은 經營權 優位의 勞使關係에서

勞動權과 經營權이 均衡을 이루는 民主的 勞使關係로의 變化이다.

본 研究에서는 勞使紛糾에 대한 以上の 時代的 變換點에서 우리나라의 새로운 勞使關係의 實踐的인 改善方向을 摸索하는데 焦點을 두고 91年度 以後 釜山地域에서 1回 以上 爭議發生 申告를 한 企業體를 對象으로 調査,分析을 한다.

다. 調査 對象 및 期間

標本調査의 對象 企業은 91年度 以後 釜山地域에서 1회 以上 爭議發生 申告를 한 經驗이 있는 179 個 業體中 業種別, 會社 規模別(從業員數) 및 所在地別로 分類하여 랜덤(Random)하게 48개 業體를 選定했다. 이 選定된 企業의 業種은 機械와 金屬이 17個社, 針紡, 纖維 그리고 皮革이 12개사, 造船이 3개사, 化工이 3개사 그리고 其他業種이 11개사이다.

以上에서 選定된 48개 企業體에 94년 1월 1일 부터 94년 1월 31일(1개월간) 說問紙를 郵便 및 直接 訪問으로 2000枚를 配付하였다. 說問調查 對象者는 勞組員, 勞組幹部, 非 勞組員, 管理職 社員 그리고 經營者 등 2000명을 對象으로 하였다. 配付한 說問紙 2000枚中 500枚는 郵便으로 配付하고, 1500枚는 直接 訪問 配付 및 回收하였다.

說問作成時의 疑問事項은 電話 또는 直接 訪問을 통하여 設問紙 作成者에게 說明하였고, 配布한 2000매중 1100매가 회수(回收率 55%)되어 이로 基礎로 分析하였다.

參考로 91年 以後 釜山地域에서 爭議 發生을 2회 連續 申告한 業體는 25개사이고, 3회 連續 申告한 業體는 4개사 뿐이다.

라. 說問項目의 構成

본 研究에서의 分析資料인 說問紙는 2개 項目 즉, 一般的 狀況과 勞使紛糾의 要因으로 構成하였다. 그리고 一般的 狀況에 대한 問項 11개와 勞使紛糾의 特性에 대한 問項 31개, 총 42개의 問項을 其他하였다. 이 42개의 問項중 8번부터 11번까지는 答辯者가 적어 分析에서 除外하고 해당 內容에 대해서는 勞動部 統計資料를 參考하였다.

以上과 같은 方法에 의해 其他된 細部的인 說問內容은 다음과 같다.

- 1) 答辯者의 一般的 特性과 從事하고 있는 企業체의 特性에 관한 調査
 - 答辯者의 年齡, 性別, 學力, 勤務期間, 職責에 대한 事項
 - 答辯者가 從事하고 있는 企業體의 規模, 業種에 대한 事項
- 2) 勞使紛糾의 發生要因에 대한 調査
 - 勞使 交涉時 基本 交涉對象에 대한 事項
 - 企業의 特性에 關聯된 事項
 - 勞組의 特性에 關聯된 事項
 - 團體交涉에 관한 事項

마. 分析方法

收去한 說問紙는 檢討, 編輯, 코딩과 應答內容의 合理性 檢討 및 範圍 檢討를 거친 後, 대형컴퓨터인 VAX機種에서 統計的 分析용 패키지 프로그램인 SPSS를 使用하여 分析 하였다.

本 研究에서 設定한 假說의 檢證을 위해서 因子의 水準이 2가지인 境遇에는 F-檢證과 T-檢證을 하고, 因子의 水準이 3가지 以上인 境遇에는 ANOVA 分析인 ONEWAY를 利用하여 2次 關係까지 分析 한다.

3.2 調査結果 解釋

본 研究에서는 勞使紛糾의 發生에 影響을 주는 原因을 크게 네가지로 分類하여 分析 한다. 이 分類는 먼저 試驗 設問紙와 勞使紛糾 發生原因에 대한 全國的인 資料를 土臺로 만들었다. 대 分類한 네 가지 原因은 첫째로 賃金 및 福祉 등에 관한 基本 勞使交涉 關聯事項이고, 둘째로 企業의 規模와 經營 形態 등에 관한 企業의 特性이고, 셋째로 勞組의 特性에 關聯된 事項이고, 마지막으로 團體交涉에 관한 事項이다. 네가지의 각 事項은 여러개의 問項으로 其他되어 있는데, 첫번째 事項은 10개 問項으로, 두 번째는 8개 問項으로, 세번째는 8개 問項으로 그리고 마지막 事項은 5개 問項으로 其他되어 있다. 이에 대한 信賴性(Reliability) 分析을 한 結果 Chronbach's α 는 다음 <표 3-1>과 같다.

<표 3-1> 信賴도 檢證 結果

구 분	문 항 수	Cronbach's α
기본 노사교섭 관련 사항	10	0.7064
기업의 특성에 관련된 사항	8	0.7560
노조의 특성에 관련된 사항	8	0.7151
단체 교섭에 관한 사항	5	0.6986

이 表에서 信賴도의 檢證結果 모두 알파 係數가 약 0.7 以上이 되어 應答者들의 信賴도에는 問題가 없다고 判斷할 수 있어 본 研究에서는 以上の 內容을 利用하여 勞使紛糾의 發生原因에 대한 假說들을 分析 한다.

본 研究의 假說檢證을 위한 分析 에서 使用된 變數들의 特性을 보면 勞使紛糾의 發生原因이 從屬變數로 定性的 變數이며 順位尺度에 該當된다. 다음으로 獨立變數로 使用된 年齡, 學歷, 勤務期間, 從業員數는 序列尺度이고 性別, 職責, 業種은 名目尺度를 使用하였다. 이러한 變數들의 特性에 따라 앞서 設定한 歸無假說을 檢證하면 다음과 같다.

(1) 假說 1의 檢證 : ONEWAY 分析 에 의한 F 값과 그 確率값은 다음 <표 3-2>과 같다.

<표 3-2> 年齡별 差異分析

항 목	구 분	빈도수	평 균	표준편차	F 값	F Prob
기본 노사교섭 대상	20대 이하	188	3.1702	0.8913	2.224	0.0844
	30대	202	3.3713	0.6952		
	40대	142	3.3099	0.7826		
	50대 이상	33	3.3030	0.5855		
기업의 특성	20대 이하	188	3.0525	0.9545	0.836	0.4745
	30대	202	3.1535	0.9040		
	40대	142	3.0634	0.9009		
	50대 이상	33	3.2727	0.5741		
노조의 특성	20대 이하	188	3.3298	0.9799	1.290	0.2770
	30대	202	3.2030	0.8366		
	40대	142	3.1831	0.8304		
	50대 이상	33	3.3939	0.6093		
단체교섭의 특성	20대 이하	188	3.2181	0.9367	2.083	0.1013
	30대	202	3.1634	0.7842		
	40대	142	2.9930	0.8208		
	50대 이상	33	3.1818	0.5839		

이 표에서 F 값과 그 確率값을 보면 有意水準 5%에서 有意的인 結果가 없다. 즉, 年齡에 따라 勞使紛糾 發生原因에 대한 認識의 차가 있다고 볼 수 없다. 그러나 平均値를 보면 基本 交渉對象과 企業의 特性에 대해서는 20대 以下가 30대 以上보다 낮으나 勞組의 特性과 團體交渉의 特性에 대해서는 반대의 現象을 보이고 있다. 이는 젊은 層에서 보다 勞組의 特性과 團體交渉의 特性이 勞使紛糾 發生에 影響을 미치는 것으로 認識하고 있음을 時事한다고 볼 수 있다.

(2) 假說 2의 檢證 : 過去에는 女性의 勞使紛料 參與에 매우 皮相的이었으나 女權 伸張과 女性의 積極的인 意思決定 參與로 男性과 勞使紛料의 原因에 대한 認識과 큰 差異가 없을 것으로 豫想된다. 그러나 勞使問題에 대해서는 男性이 比較적 積極的이므로 女性과의 差異점을 發見하기 위해 이 假說을 設定하였다. t-分析 에 의한 t 값과 그 確率값은 다음 <표 3-3>과 같다.

<표 3-3> 男女間의 差異分析

항 목	구 분	빈도수	평 균	표준편차	F 값	F Prob
기본 노사교섭 대상	남	410	3.3390	0.775	2.62	0.009
	여	153	3.1438	0.790		
기업특성	남	410	3.1244	0.913	0.70	0.486
	여	153	3.0654	0.886		
노조의 특성	남	410	3.2317	0.886	+1.01	0.314
	여	153	3.3137	0.847		
단체교섭 특성	남	410	3.1122	0.846	+1.40	0.162
	여	153	3.2222	0.821		

이 표에서 t 값과 그 確率값을 보면 有意水準 5%에서 有意的인 結果가 基本 勞使交渉 對象을 除外하고는 없다. 基本 交渉對象의 境遇에는 극히 有意적이므로 男女間에 認識의 差異가 있다고 볼 수 있다. 따라서 男子가 女性보다 平均값이 크므로 女性보다는 男子가 賃金 및 福祉問題에 關心이 많은 것으로 볼 수 있다.

(3) 假說 3의 檢證 : 勤勞者의 學歷이 점점 높아지고 있는 趨勢에서 높은 學歷水準은 그에 相應하는 經濟的 基盤에 依存한다는 것을 前提로하여 이 假說을 만든 것이다. 따라서 學歷에 따라 勞使紛料의 發生原因에 대한 認識의 差異가 있을 수 있다는 前提下에서 이 歸無假說을 檢證한다. 이에대한 檢證의 結果로 t-分析 에 의한 t 값과 그 確率값은 <표 3-4>에 나타나 있다.

<표 3-4> 學歷별 差異分析

항 목	구 분	빈도수	평 균	표준편차	F 값	F Prob
기본 노사교섭 대상	고졸이하	399	3.3673	0.602	0.20	0.845
	대졸이상	166	3.3486	0.775		
기업특성	고졸이하	399	2.9592	0.576	+2.04	0.045
	대졸이상	166	3.1543	0.917		
노조의 특성	고졸이하	399	3.4490	0.647	1.75	0.085
	대졸이상	166	3.2686	0.858		
단체교섭 특성	고졸이하	399	3.2449	0.522	1.08	0.283
	대졸이상	166	3.1514	0.824		

이 표에서 t 값과 그 確率값을 보면 企業의 特性을 除外하고는 學歷間의 差異는 없다고 볼 수 있다. 企業의 特性에 대해서는 有意水準 5%로 學歷間에 差異가 있다고 볼 수 있다. 즉, 大卒 以上이 高卒 以下の 學歷水準보다 企業의 特性을 勞使紛料 發生에 重要한 要因으로 認識하고 있음을 알 수 있다.

(4) 假說 4의 檢證 : ONEWAY 分析 에 의한 F 값과 그 確率값은 다음 <표 3-5>와 같다. 이 표에서 F 값과 그 確率값을 보면 有意水準 5%에서 有意的인 結果가 없다. 이는 年齡과 勤務年수 모두 勞使紛料 發生原因에 대한 認識과 關係가 없다고 볼 수 있다.

<표 3-5> 勤務年數別 差異分析

항 목	구 분	빈도수	평 균	표준편차	F 값	F Prob
기본 노사교섭 대상	3년 이하	141	3.2199	0.9935	0.590	0.6698
	3~5년	90	3.2667	0.7465		
	6~10년	140	3.2643	0.5829		
	11~20년	172	3.3488	0.7688		
	21년 이상	22	3.3529	0.7019		
기업특성	3년 이하	141	3.0355	0.0850	1.802	0.1269
	3~5년	90	3.2000	0.7961		
	6~10년	140	3.0500	0.8677		
	11~20년	172	3.0988	0.8423		
	21년 이상	22	3.5882	0.6183		
노조특성	3년 이하	141	3.2695	1.0411	1.382	0.2388
	3~5년	90	3.3778	0.8556		
	6~10년	140	3.2071	0.7633		
	11~20년	172	3.1686	0.8519		
	21년 이상	22	3.5294	0.5145		
단체교섭 특성	3년 이하	141	3.2128	1.0128	0.906	0.4599
	3~5년	90	3.1889	0.8598		
	6~10년	140	3.1429	0.6846		
	11~20년	172	3.0465	0.8007		
	21년 이상	22	3.0588	0.7475		

이 표에서 平均值를 보면 年齡에서와 비슷한 樣相을 보인다. 즉, 3年 以下의 勤務經歷者는 그 以上의 經歷者 보다 基本 勞使交涉 對象과 企業의 特性에 對해서는 比較的 낮은 반면 勞組의 特性과 團體 交涉의 特性에서는 다소 높게 나타나 있다.

(5) 假說 5의 檢證 : ONEWAY 分析 에 의한 F 값과 그 確率값은 다음 <표 3-6>과 같다.

<표 3-6> 生産職과 事務職間의 差異分析

항 목	구 분	빈도수	평 균	표준편차	F 값	F Prob
기본 노사교섭 대상	생산직	375	3.3211	0.793	+2.88	0.005
	사무직	190	3.5395	0.528		
기업특성	생산직	375	3.0736	0.935	+3.37	0.001
	사무직	190	3.4342	0.806		
노조의 특성	생산직	375	3.2676	0.868	+2.88	0.004
	사무직	190	3.5132	0.600		
단체교섭 특성	생산직	375	3.2308	0.5846	0.42	0.673
	사무직	190	3.1974	0.542		

이 표에서 F 값과 그 確率값을 보면 團體交渉의 特性을 除外하고 모두 有意水準 1%에서 극히 有意的인 結果가 나타났다. 이는 生産職과 事務職 사이에 認識의 差異가 크다는 것을 보여주는 것으로 이러한 差異를 줄 일 수 있도록 하여야 할 것이다.

(6) 假說 6의 檢證 : 企業의 規模(從業員數를 基準)가 中·小型인 境遇에는 勞組의 規模가 작아 團體交渉 등에 대한 關心이 大規模의 勞組를 其他하고 있는 大企業의 境遇보다는 적을 것으로 推定된다. 이에 대한 檢證의 結果로 ONEWAY 分析 에 의한 F 값과 그 確率값은 다음 <표 3-7>과 같다.

<표 3-7> 企業의 規模별 差異分析

항 목	구 분	빈도수	평 균	표준편차	F 값	F Prob
기본 노사교섭 대상	500인 미만	52	3.1739	0.1140	0.245	0.8649
	501~1000인	134	3.3103	0.6603		
	1001~2000인	291	2.2910	0.7931		
	2001인 이상	79	3.2440	0.7513		
기업특성	500인 미만	52	3.2174	1.2777	1.013	0.3867
	501~1000인	134	3.3448	1.3958		
	1001~2000인	291	2.0970	0.8746		
	2001인 이상	79	3.0619	0.8156		
노조특성	500인 미만	52	2.8696	1.2175	2.273	0.0793
	501~1000인	134	3.0345	1.2387		
	1001~2000인	291	2.2985	0.7950		
	2001인 이상	79	3.2818	0.8446		
단체교섭 특성	500인 미만	52	2.7826	1.1661	3.113	0.0260
	501~1000인	134	2.7931	1.1142		
	1001~2000인	291	3.2090	0.7665		
	2001인 이상	79	3.0859	0.8155		

이 표에서 F 값과 그 確率값을 보면 團體交渉의 特性을 除外하고는 모두 有意水準 5%에서 企業의 規模와 關聯이 없는 것으로 나타났다. 그러나 勞組의 特性에 대한 F 分布의 確率값을 보면 0.0793으로 10%의 有意 水準에서는 相關關係가 있다고 볼 수 있다. 團體交渉 關聯事項의 境遇 線形關係(1次 關係)와 2次 關係의 F 값과 그 確率값을 보면 5%의 有意水準에서 線形關係를 보이고 있다. 즉, 企業體의 規模가 中·小型인 境遇보다는 大企業으로 갈수록 勞組의 特性과 團體交渉 關聯事項이 勞使紛糾 發生에 더 큰 影響을 미치는 것으로 認識하고 있다고 볼 수 있다. 따라서 바람직한 勞使關係를 위해서는 企業의 規模에 따라서 大企業의 境遇에는 中·小規模 企業보다는 團體交渉에 關聯된 事項에 關心을 가져야 할 것으로 보인다.

(7) 假說 7의 檢證 : 企業의 業種에 따라 勞組 構成員들의 特性이 差異가 날 수도 있고, 勞組 構成에 대한 歷史도 差異가 있을 수 있다는 推論을 前提로 이 假說을 만든 것이다. 이에 대한 檢證의 結果로 ONEWAY 分析 에 의한 F 값과 그 確率값은 다음 <표 3-8>과 같다.

<표 3-8> 企業의 業種別 差異分析

항 목	구 분	빈도수	평 균	표준편차	F 값	F Prob
기본 노사교섭 대상	500인 미만	172	3.3081	0.7596	0.370	0.7749
	501~1000인	110	3.3091	0.6317		
	1001~2000인	104	2.3942	0.7428		
	2001인 이상	179	3.3220	0.6550		
기업특성	500인 미만	172	3.0756	0.8094	1.144	0.3308
	501~1000인	110	3.2364	0.7029		
	1001~2000인	104	2.2115	0.8666		
	2001인 이상	179	3.1186	0.8527		
노조 특성	500인 미만	172	3.2616	0.7462		0.0008
	501~1000인	110	3.5909	0.6677		
	1001~2000인	104	2.2981	0.8689		
	2001인 이상	179	3.1525	0.8472		
단체교섭 특성	500인 미만	172	3.1977	0.7542	0.661	0.5764
	501~1000인	110	3.2091	0.5919		
	1001~2000인	104	3.3173	0.7141		
	2001인 미만	179	3.2542	0.8629		

이 표를 보면 勞組의 特性에 대해서만 有意水準 1%에서 극히 有意인 相關關係를 보이고, 다른 原因들에서는 有意적인 結果가 나타나 있지 않다. 勞組의 特性의 境遇 線形關係(1차 關係)와 2次 關係의 F 값과 그 確率값을 보면 1%의 극히 有意水準에서 線形關係를 보이고 있고 2차 關係에 대해서도 5%의 有意水準에서 有意적으로 나타났다. 平均值를 보면 業種이 機械, 金屬인 境遇에 다른 業種보다 勞組의 特性이 勞使紛糾의 發生에 關聯이 깊다고 認識하고 있는 것으로 나타났다. 따라서 業種이 機械, 金屬인 境遇에는 바람직한 勞使關係를 위하여 타 業種보다 勞組의 特性에 關心을 기울려야 할 것으로 類推된다.

4. 結 論

韓國의 勞使關係는 1987年을 頂點으로 새로운 局面을 맞이했었고, 最近에는 政治·經濟 社會의 根本的인 變化로 새로운 樣相을 보이고 있다. 이러한 變化에 맞추어 勞組에 대한 感情的 次元의 管理보다는 同伴者的인 立場에서 合理的으로 管理할 수 있는 새로운 패러다임을 摸索해야 할 必要性이 있다. 그리고 이러한 勞使關係는 以前보다 生産的이지 않으면 안된다.

본 研究에서는 보다 生産的인 勞使關係의 定着을 위해 勤勞者의 意識變化를 把握하여 效率的인 管理方案을 提示하려는 데 그 目的이 있다. 勤勞者의 意識變化를 把握하기 위하여 본 研究에서는 調査 對象者들의 特性(年齡別, 性別, 學歷別, 勤務期間別, 職責別) 또는 調査 企業體의 特性(規模別, 業種別)에 따른 勞使紛糾 發生原因에 대한 認識의 差異를 統計的으로 分析하였다. 그 分析 結果는 다음과 같다.

첫째, 年齡別 差異를 分析한 結果 差異가 있다고 볼 수 없으나 젊은 層에서는 勞組의 特性과 團體交涉의 特性에 더욱 關心을 보이고 있음을 時事하고 있다.

둘째, 性別 差異를 分析한 結果 賃金 및 福祉問題와 같은 基本 勞使交涉 對象에 대해서는 差異가 있는 것으로 나타났다. 이 結果에서는 男性이 女性보다 基本 勞使交涉 對象의 問題가 勞使問題를 發生시키는 重要 要因으로 認識하고 있는 것으로 나타났다.

셋째, 學歷別 差異를 分析한 結果 企業의 特性에서는 差異가 있는 것으로 나타났다. 이 結果에서는 學

歷水準이 높을 수록 企業의 特性을 勞使紛糾의 發生에 중요한 原因으로 認識하고 있는 것으로 나타났

다. 넷째, 勤務期間별 差異를 分析한 結果 勤務期間에 따라 勞使紛糾의 發生에 대한 認識의 차가 없는 것으로 나타났

다. 다섯째, 職責別(生産職과 事務職) 差異를 分析한 結果 基本 勞組交渉 對象, 企業의 特性 그리고 勞組의 特性에서는 差異가 있는 것으로 나타났으나 團體交渉에 관련된 事項에 대해서는 差異가 없는 것으로 나타났

다. 여섯째, 企業의 規模(從業員數)별 差異를 分析한 結果 團體交渉의 特性에서는 差異가 있는 것으로 나타났

다. 이 結果에서는 大企業으로 갈수록 團體交渉의 關聯事項이 勞使紛糾의 發生에 중요한 原因으로 認識하고 있는 것으로 나타났

다. 以上の 結果에서 나타났듯이 調査 對象者의 特性과 對象 企業의 特性에 따라 부분적이긴 하나 勞使紛糾 發生 原因에 관하여 認識의 差異를 보이고 있다. 따라서 바람직한 勞使關係의 定着을 위해서는 以上の 結果를 背景으로 勤勞者의 特性과 企業體의 特性에 따라 合理的인 管理方法을 摸索하는 것이 必要하다.

지금까지 提示한 分析結果를 이용하여 새로운 勞使關係의 패러다임을 構築하기 위해서는 무엇보다 勞使關係 主體의 勞力과 役割分擔이 중요하다. 먼저 使用者는 勤勞者가 무리한 要求를 하고 있다는 생각을 바꾸어 賃金 등과 같은 衛生要因(허즈버그의 動機-衛生理論)의 充足보다는 動機要因을 開發하여 充足시키려는 思考가 필요하며, 勤勞者도 社會經營에 直接的으로 影響을 미치는 賃金 및 福祉向上만을 要求하려는 思考에서 보다 人間的인 勤勞條件과 社會 經營에 대한 權限과 責任을 共有할 수 있는 思考로의 轉換이 必要하다. 이를 위해 우리나라 勤勞者들은 經營參加 특히 意思決定 參加에 대한 慾求가 강한 편이므로 勞使間의 信賴性 回復外에도 企業의 組織有效性이나 目標達成度로 보아도 效果의이므로 勤勞者의 깊이있는 意思決定 參與가 필요하다고 보여진다.

마지막으로 勞使關係 主體의 積極的인 勞力과 함께 새로운 勞使關係의 定着을 先導해 나갈 專門人力의 養成이 時急하다. 1987年度 以前까지는 勞使關係에 대하여 소홀하게 對應한 관계로 이에대한 專門的이고 綜合的인 知識을 가진 勞使關係의 專門人力이 不足한 現實이다. 따라서 勞使關係에 대한 綜合的인 理解와 合理的인 認識을 지닌 專門人力의 養成이 필요하며 또한 勞組幹部와 使用者도 이러한 專門人力으로 부터 敎育을 받을 필요가 있다고 본다.

參 考 文 獻

1. 김대모, 진정과 시작의 분기점에서 본 교훈, 기업경영, 1987
2. 金兌基, 尹鳳說, 韓國勞使紛糾 研究, 韓國勞動研究員, 1991
3. 김세원, 배무기, 박세일, 이육범, 한국의 노사관계, 서울대학교 석사학위논문, 1987
4. 金振穆, 勞使關係論, 서울, 法文社, 1983
5. 배무기, 노동경제학, 서울, 경문사, 1983
6. 손창희, 분쟁의 효율적 해결을 위한 방향 모색, 노사관계제도 발전방향 노동부, 1985
7. 吳澤燮, 社會科學데이터 分析法, 서울, 나남출판사, 1984
8. 이규창, 한국의 공업화와 노사관계의 변천, 한국 기독교 산업개발원, 정안신서 II, 1988
9. 이용준, 노사분규 해결제도의 개선방향, 노동경제 리뷰, 1983
10. 이원덕, 한국노사관계의 최근의 발전과 정착과제, 한국노동문제 연구원:현대노사, 1993
11. 정수량, 한국적 노사관계의 정립방향, 대한상공회의소, 1984
12. 韓國經營者總聯合會, 勞使動向(89-2), 1989
13. Clark Kerr, John T. Dunlop Frederick Herbison and Chailes A. Mzers, Industrialism and Industrial Man, Cambridge ; Massachusetts, Harverd University Press, p. 15, 1960