

한국과 일본의 기업별 노조체제의 특수성

- 내부 노동시장과의 정합성 및 비정규 노동 문제와의 함의 -

장혜현*

I. 서 론

II. 분석 이론의 구조

III. 한국과 일본의 기업별 노조체제 형성과정의 특성 및 내부 노동시장과의 정합성

IV. 비교적 관점에서 본 한국과 일본의 내부 노동시장과 외부 노동시장(비정규 노동)과의 관계

V. 결 론

한국과 일본에서 노동은 국가 주도의 산업화 과정을 거치면서 국가, 자본과 더불어 노동정치의 동등한 주체로 설 수 없었다. 양국의 노동은 조직화 과정에서도 매우 분산적이고 파편적인 경험을 갖게 되었으며 기업별 노조가 공히 지배적인 노동 조직 형태로 정착되어 왔다. 양국의 기업별 노조는 기업과의 관계에서 일정한 정도의 교섭력을 갖추고 있고 이러한 힘은 각 내부 노동시장들에 파급력을 가져올 정도로 막강한 것으로, 거시적 관계에서 외부 노동시장과 매우 배타적이며 분절적인 관계를 형성하는 것으로 파악되고 있다. 이러한 한국과 일본의 기업별 노조의 특수성은 고비용성 및 폐쇄성·경직성을 특징으로 하는 내부 노동시장의 형성 및 유지에 정합성을 갖는 것으로 나타나고 있다.

1990년대 중반 이후 한국과 일본에서 노동 보호를 위한 국가의 규제들이 철회 또는 완화됨에 따라 기업측과 노조측의 이해관계 조정에 따른 기업 내부적 관리가 노사관계를 규율하는 가장 중요 기제로 작용하게 되었다. 이러한 관계에서 한국과 일본의 기업별 노조는 중요한 역할을 담당하고 있으며 국가의 규제 철회와 더불어 유의미한 정도의 힘을

* 연세대학교 정치외교학과 BK21사업단 박사후연구원

가진 노동조합의 보호에서도 배제된 대규모 비정규직 노동자들은 더욱 불안정한 노동의 상황에 직면하고 있다.

주제어 : 노동시장 분절, 내부 노동시장, 기업별 노조체제, 배타성, 비정규 노동

I. 서론

1970년대의 두 번의 오일쇼크를 통한 자본주의 축적위기의 경험과 뒤따르는 세계 경제 환경의 변화는 각 국가들에 구조적 실업의 문제를 증대시켰고 따라서 1970년대 중반 이후에는 구조적 실업문제를 노동시장의 유연화(flexibility)를 통해서 해결해야 한다는 것이 서유럽 및 세계 각 국가들에서의 노동 정치를 둘러싼 논의의 흐름이라고 할 수 있다. 1970년대 중반 이후 서유럽 복지국가들에서의 높은 실업률의 문제는 또한 장기간의 시기에 걸쳐 지속되는 구조적인 양상을 띠고 나타났다. 이러한 현상의 원인으로서는 기술의 발전으로 인한 노동수요 자체에 대한 변화와 자본주의 체제내의 생산양식의 변화 등이 거론되고 있으며 이는 각 국가별로 양상의 차이는 있지만 공통적으로 국가 정책 차원의 대응을 필요로 하는 거시적인 현상으로 나타났다. 이에 대하여 많은 진단과 해결책이 제시되고 있지만 대체적으로 기존 체제 내에서의 노동시장의 경직성(rigidity)이 중요한 요인으로 평가되었고, 이에 따라 노동시장 유연화가 구조화되어 나타나는 고 실업 문제를 해소하는 방안이 될 것이라는 내용이 최근 노동시장을 둘러싼 논의들의 주된 내용이라고 할 수 있다(Auer 2002; Baccaro 2003).

위에서 설명한 구조, 환경적 요건에 의하여 각국에서는 보다 유연화된 형태의 노동이 증가하였으며 그것은 한국과 일본에서

도 예외가 아니었다. 양국은 공히 국가주도의 산업화 단계를 거쳐 왔으며 그러한 산업화 단계를 거치면서 특유의 고용관계를 형성, 유지시켜 왔다. 국가 주도 경제성장 전략의 채택으로 괄목할만한 경제 성장을 이루고 있었던 한국은 1980년대 말부터 새롭게 도래한 국제경제 환경으로 인하여 획일화된 노동집약적 상품의 대량수출을 통한 축적 모델을 포기하고 새로운 발전 전략을 모색해야 하는 단계에 봉착하였다. 노동집약적인 수출상품의 생산에 주력해야 하는 시기에 안정적인 노동력 확보는 경제 발전에 무엇보다 중요한 것이었다. 따라서 이 시기에 한국에 있어 대규모 인원감축이나 노동이동을 수반하는 정리해고는 정해진 법절차에 따라 엄격하게 시행되었으며 정리해고에 이르기까지 걸리는 사법적 판단 등 거쳐야 할 절차의 복잡성으로 인하여 실제로 정리해고는 쉬운 일이 아니었다. 1987년을 거치면서 괄목할만한 성장을 보인 한국의 노동은 기업단위에서 단체교섭의 제도화 등의 성과를 얻어 내면서 기업과의 관계에서 일정한 협상력을 확보하게 되었으며 조직형태에 대한 제도적 제한이 사라진 이후에도 기업별 노조체제는 지배적인 조직형태로 정착되어 왔다.

일본의 경우는 서구와 달리 ‘일본식 경제발전 모델’이라고 칭해지는 독특한 고용 체제를 형성하였다. 이것은 종신고용체제와 연공임금체제 그리고 기업별 노조주의라는 세 가지 축으로 이루어져 있었다. 1960년대 이후 형성된 평화적 노사관계의 기초 하에 일본의 노동자와 기업들은 대립적 교섭보다는 온건한 협의를 선호하였으며 불경기 상황에서도 장기고용 체제를 유지해야 한다는 인식을 공유하고 있었다(이종선 2005, 157-158).

그러나 한국과 일본의 고용안정 기조는 1990년대 이후, 특히 1990년대 말의 경제위기와 장기불황을 거치면서 많은 변화를 겪어 왔다. 세계화의 바람을 타고 전 세계를 강타한 노동유연화의 물결은 한국과 일본 역시 피해갈 수 있는 것이 아니었다. 상대적

으로 고용안정을 보장하던 국가의 노동보호 및 규제 등은 한국에서 철회되어 왔으며, 일본에서는 평생고용을 유지하는데 중요한 기초였던 기업과 노동과의 합의 및 신뢰도 이전 시기에 비하여 약화되어 왔다.

그런데 이러한 양국의 노동유연화와 이로 인한 대규모 비정규 노동의 발생은 구조 및 환경 변화와 그에 따른 제도적 변화에서 기인하는 것이지만 모든 노동자들이 평등하게 겪어야 하는 고통으로 작용하고 있지는 않다. 즉 국가의 노동보호 및 규제의 철회에도 불구하고 여전히 강하게 보호되고 있는 노동이 존재하고 있으며 그러한 보호의 바깥쪽에 위치하는 부분이 또한 존재하고 있다는 것이다. 국가의 규제 및 보호가 완화 또는 철회된 상황에서 일정한 교섭력을 가지고 배타적으로 존재하는 기업별 노조의 존재와, 여전히 안정적이며 심지어는 경직성과 폐쇄성을 띠는 한 부분의 노동시장은 관련이 있는 것으로 파악되고 있으며, 이것이 거시적인 차원에서 유연화된 비정규 노동 문제에 갖는 함의가 적지 않을 것으로 생각된다.

내부 노동시장의 형성과 비정규직 노동문제를 고찰하면서 한국과 일본을 굳이 비교하려는 것은 양국이 공히 국가 주도의 산업화 과정을 거치면서 노동정치 속에서 노동이 국가-자본과 동등한 행위 당사자로 자리매김하지 못했을 뿐만 아니라, 1990년대 중반 이전에 양국이 고용안정에 대해 유사한 관행을 가지고 있었기 때문이다. 또한 양국은 비슷한 시기에 대대적인 노동 유연화 과정을 거쳤으며 노동 조직화에 있어서도 유사한 양상을 보이며 정착되는 과정을 거쳤기 때문이다.

이제 아래에서는 우선 내부 노동시장과 기업별 노조의 관계를 설명할 수 있는 이론적 논거들을 살펴본 후 이론에 근거하여 한국과 일본에서 기업별 노동조합이 내부 노동시장 형성 및 정착과 갖는 정합성 관계를 검토하기로 한다. 양국의 기업별 노조 체제는 공히 국가-노동-자본 상호 관계의 특수한 역사적 경험을

통하여 형성, 고착화되었으며 이 과정에서 내부 노동시장과의 특유의 정합성이 양국의 기업별 노조체제에 자리 잡게 되었다. 최근 몇 년간 내부 노동시장에 관한 논의가 자주 등장하는 것은 한국과 일본의 노동시장에 안정적이고 심지어는 경직적인 노동시장과 지나치게 유연화된 노동시장이 동시에 존재한다는 인식과, 일견 상반되는 노동시장 내에 존재하는 유연화된 비정규직 노동이 거시적 차원에서 지속적인 관심의 대상이 되고 있기 때문이다. 따라서 본 연구는 내부 노동시장과 기업별 노조의 문제가 비정규직 노동 문제에 갖는 함의가 어떤 것인지를 또한 검토하고자 한다. 많은 부분에서 유사성을 보이는 한국과 일본의 기업별 노조와 내부 노동시장간 관계가 또한 양국의 비정규직 문제에 대해 시사하는 공통적인 측면이 적지 않다는 점을 본 연구를 통하여 보이고자 한다.

II. 분석 이론의 구조

- 국가-자본-노동 관계 분석에서 갖는 노동시장 분절론의 적절성

1. 분절 노동시장론의 이론적 구조

마르크스가 생산관계에 있어서의 자본과 노동의 불평등성의 근원을 설명한 이후 자본주의체제 하에서의 기업 활동은 관료제적인 운영 및 관리구조가 확고한 것으로 자리 잡게 되었다. 동시에 자본의 노동에 대한 통제방식의 변화가 따르게 되었는데 이러한 통제방식의 변화는 기업과 일부 제한된 노동자들 사이에서 노동의 수요 및 공급 관계에 안정성을 확보하는 노동의 내부화(internalization) 형태로 나타나게 되었다.

마르크스의 견해가 자본주의 국가에서 노동을 필요로 하는 자, 즉 노동 수요자와 공급자 사이의 근원적 불평등에 관해 고찰한 것이라면 노동시장 분절론의 견해는 노동의 기업 내부화 또는 내부 노동시장의 생성을 설명하기 위해 노동의 공급 측면과 수요 측면의 힘의 역동성 및 관계 문제로 관심의 초점을 이동하는데 그 특징이 있다고 할 수 있다. 비록 근원적 불평등이 내재하지만 그러한 불평등을 전제하고라도 자본과 노동 간에는 역동적인 관계의 형성이 이루어지고 있다는 점을 간과할 수는 없을 것이다. 따라서 노동이 태생적으로 가질 수밖에 없는 고용안정성 및 더 나은 임금 그리고 특정 사업장 내의 지위상승과 그것을 통한 사회적 지위 상승에 대한 희망이 존재하는 한, 이러한 것을 획득하기 위한 역동적 과정은 자본 측과의 협상 등 다양한 방식으로 관철되게 된다. 즉 노동시장 내에 이러한 획득 가능한 것들을 둘러싼 이해관계가 존재하며, 그것이 노동시장 내에서 내부노동시장을 형성하는데 중요하게 작용한다는 것이다. 노동시장 분절론에 의하면 이러한 상황에서 노동자들의 조직인 노동조합들이 강력하게 존재하고, 이러한 조직을 매개로 하는 고용 및 노동조건의 개선을 위한 움직임이 활발해짐에 따라 자본-노동 관계는 조직된 노동을 중심으로 내부화하는 경향을 보이고 있다고 한다(Doeringer & Piore 1971).

되린저와 피오르(1971)를 중심으로 전개된 노동시장 분절론은 노동시장을 단일한 것이 아니라 각각 다른 성격을 가지며 다른 원리에 의해 작동하는 2개의 부문으로 균열되어 있다고 파악한다. 1차 부문 노동시장은 상대적으로 고용 안정성이 보장되고 더 나은 임금과 호의적인 노동조건으로 특징지어지는 노동시장이다. 노동시장 분절론자들은 이러한 1차 노동시장을 ‘내부 노동시장(internal labor market)’이라는 개념을 사용하여 설명하고자 하는데 이는 그러한 노동시장들에서 노동력을 할당하는 방식에 주목하여 도출한 개념이다. 1차 부문인 내부노동시장은 입직

(entry-job) 수준에서만 외부노동시장과 연결되며 이후의 임금, 노동조건, 인적 관리 등의 세부적 사항은 외부 노동시장과 분리된다. 내부 노동시장의 작동은 시장원리에 의해서보다는 비(非)시장적 원리 즉, 특유의 제도적 규칙들에 의해 운영되며 이러한 제도적 규칙들이 만들어지는 데에는 자본과 내부 노동시장에 속한 노동자들의 힘 관계에 따라 변화하는 역동적 과정이 중요하게 작용한다(Doeringer & Piore 1971).

분절 노동시장론에서 2차 부문은 불안정한 고용관계, 동일노동에도 불구하고 차별적인 상대적 저임금, 1차 부문에 비하여 상대적으로 비호의적 노동조건 등의 특징을 보이는 노동시장이다. 전체 노동시장의 자율적 기제에 의거하여 작동하므로 이동성에 있어 상당한 정도의 유연성을 가지지만, 이러한 노동시장간 이동 유연성은 2차 시장 내부에서일 뿐 1차 시장으로 이동하는 데에는 제약이 따르거나 사실상 폐쇄되어 있다(Doeringer & Piore 1971).

기업과 노동의 역동적 관계에 주목하는 분절 노동시장론은 또한 산업사회에서 상대적 동질성을 가지고 있던 노동이 탈산업 사회로 진입하면서 그러한 동질성이 훼손된 시기의 노동시장을 분석하는 데에 함의를 가지는 것으로 평가될 수 있다. 즉 구조, 환경적 상황이 높은 노동 유연성을 추구하는 상황이며 동시에 기업 유지에 필요한 핵심적 노동을 안정적으로 확보하려는 자본 측의 입장과 고용안정성 및 더 나은 임금 그리고 특정 사업장 내의 지위상승과 사회적 지위 상승에 대한 노동 측의 입장이 상호 작용하여 형성되는 내부 노동시장의 존재와, 다른 작동방식에 의거하여 운영되는 외부 노동시장을 분석하는데 커다란 함의를 가질 수 있다는 것이다.

이와 더불어 신자유주의의 세계화와 그에 따른 노동 정치에 있어서의 국가의 행위 선택이 노동 시장이 작동하는 데 있어서 노동과 자본 간의 힘의 관계를 규정하는 하나의 제도적 요건으

로 작용하기도 한다. 분절 노동시장론의 특성은 또한 노동에 관한 분석을 자본주의체제 속의 ‘국가’ 또한 노동과 자본 간의 역동적인 관계 형성에 영향을 미치는 요인으로 분석하려는 시도에 장점을 제공한다. 결국 거시적 차원에서 본다면 자본-노동 간의 조직화 정도 및 힘 관계에 작용하는 국가의 기능적 측면을 분석하는데 유용성을 제공한다는 것이다. 그것은 이 이론 자체가 갖는 노사관계 주체들의 조직화 정도와 밀접한 관련을 가지고 전개되는 역동성 관계에 따라 내부 노동시장의 규칙 및 제도가 변화할 수 있다는 점을 전제로 하는 특성에서 기인한다. 자본주의 국가의 기능, 특히 자본축적에 기여하는 기능을 수행하는 국가가 자본 및 노동과 갖는 관계는 그보다는 민주적인 정통성 기능에 충실한 국가가 갖는 관계와는 다른 양상을 보일 것이기 때문이다(Offe, 1984). 전자의 경우 자본 측에 힘을 실어주게 될 것이며, 후자의 경우 노동 측에 완전히 힘을 실어 주지는 않을 지라도(자본주의 국가의 본래적 특성상) 노동에 어느 정도 호의적인 환경이 형성될 것이기 때문이다. 이러한 국가의 역할에 따라 자본 및 노동의 힘의 관계는 변화하게 될 것이고 따라서 정체적인 것이 아닌 역동적인 노동시장 분석 및 그것을 둘러싼 노동정치 차원의 분석에도 노동시장 분절론이 그 함의를 가진다 할 것이다.

2. 내부 노동시장과 기업별 노조체제의 정합성 관계 및 내부 노동시장의 특성

(1) 내부 노동시장 형성 및 정착에 정합성을 갖는 노동조합의 특성
 주로 자율적인 시장기제에 의하여 운영되는 기업 외부의 노동시장으로부터 독립적으로 운영되는 내부 노동시장의 존재에 주목하기 시작하면서 비롯된 노동시장 이중구조에 관한 논의에서 내부 노동시장이란 일반적으로 노동의 가격(임금 및 기타 부가수당) 결정과 채용, 직무 배치, 승진과 같은 포괄적 의미에 있

어서의 노동조건의 결정이 노동시장체제의 자유로운 경쟁에 의해서 결정되기보다는 기업 내의 규칙 및 제도에 의해서 결정되는 노동시장을 의미한다(Doeringer & Piore 1971; Osterman 1984).

이러한 내부노동시장은 장기적인 고용계약 및 연공직(seniority) 임금관리를 통한 노동자들의 숙련도를 높이는 방법으로 경제적 효율성을 제고한다. 그런데 이러한 숙련도의 향상은 노동시장 전체에서 일반적으로 이용 가능한 것이 아니라 보다 기업특수적인 것이라는 특성을 가진다. 특히 독점적 내지 준독점적 위치를 가지는 기업의 경우 자유 경쟁적 이윤보다 더 높은 이윤을 구가함으로써 발생하는 유리한 점을 이용하여 기업 특수성에 맞는 인력을 독점하게 된다. 또한 그들에 대한 임금을 시장임금보다 높은 수준으로 유지함으로써 지속적인 고용관계를 유지하고 기업 내의 규칙 및 제도에 대한 노동자의 복무를 유도한다는 것이다(Doeringer & Piore 1971; Weiss 1980).

이렇게 외부 시장과의 경쟁으로부터 보호되어 노동시장 전체에서 제한된(주로 입직 시기에만) 경쟁에만 노출되어 있는 내부 노동시장의 존재는 경쟁적 시장원리가 지배하는 또 다른 노동시장의 존재를 가늠해 볼 수 있게 한다. 즉 기업 내부의 관리체제에 의해 시장경쟁으로부터 보호받는 일단의 노동자 그룹과, 이와는 달리 또 다른 일단의 노동자 그룹은 다른 노동시장에 편입되어 유리한 노동지위를 보장하는 노동시장으로의 이동에 제약을 받고 상대적으로 낮은 임금, 불안정한 고용상황을 감수해야 한다. 더욱이 고임금, 양호한 노동조건, 높은 고용 안정성을 제공하는 노동시장은 핵심 노동력 층으로 간주되는 25~40세 남성 노동자를 중심으로 내부 노동시장 체제에 의해 유지되고 여성, 고령자를 비롯한 여타의 취약계층 노동자는 2차 노동시장에서 주변적 고용에 내몰리게 되는 상황이 발생하기 때문에 성, 연령, 학력 등 사회적 계층을 결정하는 요소들과 결합된 소수자와 배제된 노동자층이 긴밀한 연관성을 갖는다는 결론을 도출할 수 있

다(Bergmann 1974; 황수경 2003, 55). 이들은 자본주의적 경쟁에 취약한 여성, 고연령, 저학력, 장애 등의 악조건에도 불구하고 내부 노동시장보다 훨씬 더 강도 높은 경쟁체계에 있는 노동시장에 편입(내부노동시장 진입으로부터는 배제)되게 되는 것이다.

내부노동시장에서는 고임금과 고생산성간의 관계가 대립적인 것이 아닌 순응적인 기제로 작용한다. 기업 내부의 연공적 관계는 대부분 안정적인 장기 고용관계를 전제로 하게 되며 노동자는 이에 따라 그가 속한 기업에서만 주로 활용 가능한 ‘특수한 숙련’을 높이게 되는 것이다. 기업 내부 노동시장의 높은 임금은 따라서 이러한 ‘특수한 숙련’에 대한 보상이 되며 이는 다시 그러한 ‘특수 숙련’이 유용한 기업의 고생산성으로 연결된다. 그리고 이러한 고생산성과 ‘특수 숙련’의 관계가 장기고용으로 이어진다.

분절 노동시장론자들의 견해에 따르면 이러한 내부 노동시장이 형성되는 이유는 크게 두 가지로 설명될 수 있다고 한다.

첫 번째 요인은 대기업의 효율임금 정책이라고 할 수 있다. 피오르와 되런저(1971)에 의하면 특정 기업에 적합한 특수숙련이 더 많이 필요한 기업일수록 노동자의 잦은 이직은 기업에 비효율을 가져오는 것으로 작용하며 기업에 훈련비용의 부담 및 노동생산성 저하의 부담을 안기게 된다. 따라서 기업은 기업특수적 숙련이 필요한 직무에 종사하는 노동자들에게 기회임금 이상의 효율임금을 지급하게 되고, 이들의 이직 가능성은 상대적으로 적어지며, 기업 내의 핵심노동자 층을 형성하게 된다고 한다. 이들은 시장 원리가 아닌 기업 내부의 규칙에 따라 관리되며 따라서 이들을 내부자로 하는 내부 노동시장이 형성된다는 것이다(Doeringer & Piore 1971).

두 번째는 제도적 요인으로서 노동조합 효과인데 노동시장 분절론자들에 따르면 노동조합의 존재 유무는 내부 노동시장의 형성에 결정적으로 중요한 요인이라고 한다(Finlay 1983, 306-315; Osterman 1984, 1-22; Osterman 1982, 349-361; Edwards 1979). 기

업이 제공하는 독점적 지대(monopoly rent)가 존재하여 지불능력이 갖추어진 기업에 노동조합이 존재한다면 그러한 독점적 지대를 둘러싸고 기업과 해당 노동조합 사이의 협의 및 협조가 발생하기 쉽다는 것이다. 이 경우 노동조합은 교섭력을 이용해서 회임금 이상의 임금 및 호의적인 노동조건을 획득할 수 있다.

이러한 설명을 통하여 이 두 가지 요인이 상호 관련을 가지고 내부 노동시장 형성에 기여함을 추측해 볼 수 있다. 즉 특정 기업이 기업특수적 숙련을 필요로 하는 기업이고 따라서 이러한 숙련을 가진 핵심 노동력에 대한 안정적 확보가 기업의 효율에 중요한 요인이라면 기업의 효율임금 정책으로 인한 이익과 노동조합의 이해관계가 일치되는 지점이 발생한다. 특정 기업 내에서 기업특수적 숙련을 위한 훈련 기회 등을 조합원 자격을 가진 노동자가 독점하고 외부 노동시장과 단절된다면 노동조합은 이를 통해 효율임금 및 기업 핵심 노동자로서의 고용안정과 좋은 노동조건의 이익을 독점할 수 있게 된다. 이러한 합의가 이루어지는 지점에서 기업은 노동조합과의 안정적인 관계를 통해 ‘갈등 없이’ 안정적으로 핵심노동력을 확보하고 이를 통해 기업의 효율성을 제고할 수 있게 될 것이다.

그런데 단순한 노동조합의 존재 유무만으로 내부 노동시장의 형성 및 유지를 설명하기는 어렵다. 왜냐하면 노동조합이 존재한다면 반드시 내부 노동시장이 형성될 것이라거나, 기업의 효율임금 정책을 통한 핵심 노동력의 확보가 반드시 노동조합 조합원들에게 적용될 것이라고 판단하는 오류에 빠지게 될 것이기 때문이다. 따라서 분절 노동시장론을 보다 과학적으로 적용하기 위하여는 과연 존재하는 노동조합의 어떤 특성이 내부 노동시장 형성의 조건에 적합한지의 여부 즉, 노동조합의 조직적 특성 및 성향, 교섭력 정도와 그것을 둘러싼 정치적, 제도적 요소들에 대한 세부적인 검토가 있어야 할 것이다.

만일 존재하는 노동조합이 유의미한 교섭력을 가지고 이러한

교섭력을 통하여 노동계급의 포괄적인 이익을 추구하는 성향을 가진다면, 그리고 이것이 거시적 차원에서 파급력을 가진다면 기업 내의 독점적 지대를 둘러싼 협의나 협조가 발생할 확률이 적고 이는 외부 노동시장과의 관계에 있어서도 상대적으로 덜 폐쇄적이거나 경직적이지 않은 양상을 초래할 것이다. 또한 만일 존재하는 노동조합이 사측과의 교섭력을 발휘하여 안정적 핵심 노동자 지위의 독점을 추구하는 내부자로서의 이익을 옹호하는 성향을 가지는 경우를 가정해 볼 수 있다. 이러한 경우에 존재하는 노동조합은 내부 노동시장의 고용관계를 더욱 강화하여 경제적으로 사용자 측에 높은 노동비용을 부담하게 함으로써 내부의 고용관계를 더욱 축소시키고 경직적인 것으로 만들어 갈 수도 있을 것이다.

위의 설명에 입각하여 내부 노동시장 형성에 정합성을 갖는 노동조합의 특성 및 조건에 대하여 간략하게 정리하기로 한다.

첫 번째, 높은 임금, 양호한 노동 조건 등을 기업 측에 제시하고 그 과실을 확보할만한 충분한 교섭력을 가지고 있어야 한다는 점이 노동시장 분절론의 전제에 입각한 내부 노동시장과 유의미한 상관관계를 갖는 노동조합의 조건이 된다. 그리고 이들 잘 조직된 노동조합은 그 교섭력이 유지되는 한 노동시장 및 기업 내부의 노동통제에 기업 측과 거의 동등하거나 또는 우월한 지위를 가지고 노동 공급을 독점하고 제한된 내부 노동시장에서나마 노동지위의 결정에서 기업 측에 고비용을 부담케 하는 결정에 영향력을 행사할 수 있게 된다.

두 번째, 이러한 노동조합이 독점적 지대를 추구하는 성향이 강한 것일수록 내부 노동시장 형성 및 유지에 정합성을 가지게 된다(seeking monopoly rent). 위에서도 가정해본 바와 같이 만일 이들 노동조합이 ‘조직화된 기업 내부자’가 아닌 ‘조직화된 노동계급의 일부’로 존재하는 경우라면 이들이 추구하는 이익은 포괄적인 계급적 이익이 되고 외부 노동시장과의 관계에 있어서도

공통의 이익을 추구하는 정치적 유형의 노동조합이 될 것이다. 그렇지 않은 경우에 이들이 추구하는 이익은 기업 내부에서도 조직화된 노동자에게만 국한되는 매우 배타적이고 제로섬적인 것이 된다. 왜냐하면 기업 내부에서의 더 높은 임금 및 노동조건의 획득은 기업의 지불능력이 무제한이거나 기업 측의 성향이 노동자를 위한 ‘자비로운 기여자’임을 상정하지 않는 한 매우 경쟁적이고 같은 노동 계급 내에서도 제로섬적인 성격을 갖기 때문이다. 즉 분절 노동시장론에서 상정하는 공급 측면의 노동의 특성은 ‘교섭력’의 강약 정도와 더불어(사용자 측과 교섭 가능한 ‘일정한 정도’의 교섭력은 이론의 전제가 되므로) 그러한 조직노동의 ‘배타성’ 유무 또한 중요한 전제가 된다고 해석할 수 있다. 노동시장의 분절에도 불구하고 그러한 ‘조직화’가 노동시장 지위를 결정하는데 얼마나 결정적인 것이며 또한 얼마나 배타성을 가지고 있느냐에 따라서 외부 노동시장에 대해 배제적인 입장, 태도를 취하거나 또는 그렇지 않을 수도 있기 때문이다.

세 번째, 이러한 노동조합은 각각 개별 기업에 영향력을 행사하여 내부 노동시장을 형성하는데 기여하지만 동시에 ‘분산되어 있으나 동일 이익의 담지자’로서 거시적 관점에서 다른 내부 노동시장의 조건을 갖춘 기업들에 파급효과를 불러올 수 있어야 한다. 하나 또는 몇 개의 기업들에서 사용자와 노조의 협의에 의한 고립적인 내부화를 이루어 내고 그것이 그 기업 이상의 파급효과가 없다면 그것은 분절 노동시장론에서 가정하는 전체 노동시장이 양분되었다는 가정에 의미를 부여할 수 없을 것이다. 따라서 내부 노동시장들이 거시적 관점에서 어떤 형태로든 외부 노동시장과의 관계를 설정해 볼 수 있을 정도의 파급효과를 통해 물리적으로는 기업별로 분산적으로 존재하지만 거시적 관점에서 ‘동일한 집단 또는 유사한 이익을 갖는 특수한 노동 계층’ 정도의 명시적 또는 묵시적 인정이 가능해야 한다는 것이다. 내부 노동시장 형성에 정합성을 갖는 노동조합들이 거시적 파급효

과를 만들어낼 정도의 ‘하나의 집단’으로 인식되기까지 이들은 일정한 정도의 기간을 거쳐 그들을 둘러싼 환경, 제도 요인과의 상호작용 등을 통하여 거시적 관점에서 의미 있는 존재로 자리매김하게 될 가능성이 크다.

이렇게 내부 노동시장 형성에 유의미한 정도의 노동조합의 특성 및 조건들에 대한 검토는 비단 현재의 노사관계뿐만 아니라 현재의 관계의 특성을 만들어 낸 제도, 환경까지를 염두에 둘 수 있게 함으로써 비교적 관점에서 내부 노동시장과 노동조합 관계를 고찰하는데도 유용하다고 할 수 있다. 즉 유사한 노동조합 형태와 노사관계를 가진 다른 나라들에서의 내부 노동시장의 형성 여부 또한 각국의 노조 체제의 세부적 특징과 이를 포함한 노사 관계에 따라 각국별로 다르게 나타날 것이기 때문이다. 그리고 이러한 노동조합과 기업들의 상호작용, 그것을 둘러싼 제도, 환경적 요인들에 따라 내부 노동시장의 형성 여부 및 외부 노동시장과의 분절 양상 또한 다른 형태로 나타날 수 있을 것이기 때문이다.

이러한 관점에서 이제 논의를 한국과 일본의 노동 조직 형태 및 내용의 특이한 점, 즉 그 특성으로 집중시킬 수 있게 된다. 즉 ‘한국과 일본형의 노조체제’가 왜 내부 노동시장의 형성에 보다 정합성을 가지며, 양국의 특수한 노조체제와 정합성을 갖는 내부 노동시장이 그러한 노조체제의 특성과 맞물려 또 어떻게 특수한 형태로 형성, 유지되는지를 분석하는데 노동시장 분절론의 관점에서 관심을 집중할 수 있게 된다는 것이다.

그렇다면 이제 본 연구의 초점이 되는 한국과 일본의 노조 체제가 내부 노동시장의 형성 및 유지에 어느 정도의 정합성을 갖는 것인지 분석하기 위하여 양국의 지배적 노동 조직 형태의 특성 및 성향, 교섭력 정도와 주변의 정치적, 제도적 요소에 관한 고찰을 통해 양국의 내부 노동시장과 노동조합과의 관계를 검토하여야 할 것이다.

그 전에 이러한 노동조합과 내부 노동시장의 정합성 관계를 보다 상세히 고찰하기 위하여 내부 노동시장이 갖는 특성이 어떤 것인지에 대한 검토가 있어야 할 것이다. 왜냐하면 그러한 내부 노동시장의 특성과 현존하는 한국과 일본의 기업별 노조의 특징이 얼마나 맞물려 작용할 수 있는 것인지를 진단해 보아야 하기 때문이다.

(2) 내부 노동시장의 특징

위의 설명에 따라 아래에 내부 노동시장의 특징을 세 가지 범주로 정리해 보기로 한다.

첫째, 위에 열거한 사항들에 근거할 때 내부 노동시장은 고비용 구조를 가지게 된다. 따라서 이러한 고비용 구조를 부담할 수 없는 기업에게 안정적 내부 노동시장의 형성은 매우 어려운 것이 될 것이다. 기업 내 내부 노동시장 형성은 노동자들에게 고용 안정 및 승진 가능성, 상대적 고임금, 기업 내 교육훈련 및 각종 복지후생 등을 제공함으로써 안정과 통제, 생산성 향상을 보장할 수 있으며 따라서 기업은 내부노동시장 유지 및 그 운영에 따른 비용 부담을 감수할 능력을 갖추고 있어야 한다.

둘째, 내부 노동시장의 경직성 및 폐쇄성이다. 같은 맥락에서 내부자의 입장에서 보면 내부자는 고용관계에 있어 안정성을 확보하고 각 직급간의 내부 승진이 활발하게 이루어지게 된다. 위에서 언급하였다시피 기업 내부의 연공적 관계는 대부분 장기적 고용관계를 전제로 하게 되며 노동자는 이에 따라 그가 속한 기업에서만 주로 활용 가능한 ‘특수한 숙련’을 높이게 되는 것이다. 이와 같은 숙련은 통상 장기간의 지속적 교육훈련을 통해 형성되며 기업은 그에 소요된 교육훈련 투자비용을 장기간에 걸쳐 안정적으로 회수하기 위해 기업특수적 숙련을 가진 근로자와 장기적으로 안정된 고용관계를 유지하려는 강한 유인을 갖는다.

셋째, 내부 노동시장은 관료제적 통제 기제의 효율적 운영이

라는 특징을 갖는다. 관료제적 통제는 조직에 안정성과 통제성의 기반을 제공해 주지만 그것이 자동적인 과정은 아니다. 따라서 노동자들의 기업특수적 숙련 향상과 직무성과 향상을 위한 효율적 운영 기제를 내부에 장착할 필요성이 제기된다. 관료제적 통제에 효율성이 함께 갖추어지지 않는다면 기업에 고비용 구조의 부담만을 안길 가능성이 크다. 예를 들면, 연공급이나 내부 승진 시스템 등이 효율적 동기부여 기제로 작동하지 않는 경우에 이러한 문제가 발생할 수 있다(노용진·원인성 2003, 51).

그런데 이러한 내부 노동시장의 특징에서 내부 노동시장 형성에 정합성을 갖는 ‘기업 측 요소’를 유추해 볼 수 있다.

즉 경제력 집중도가 높고 규모가 큰 기업일수록 내부 노동시장의 고비용성 요소를 부담하는데 용이할 것이다. 또한 대규모 기업일수록 다양한 직무들이 한 기업 내에 중첩되어 존재할 가능성도 높다. 일반적으로 기업특수적 숙련은 기업규모가 클수록 더 필요하게 되며 단일하거나 분화되지 않은 직무들로만 구성된 기업들(예를 들어 모자공장, 신발공장 등)의 경우에는 기업 규모에 있어서 중소기업과 더 친화력을 갖는다고 볼 수 있다. 이러한 직무들로 구성된 작은 규모의 기업들은 기업특수적 숙련보다는 직무특수적 숙련을 더 필요로 하게 될 것이다. 관료제적 통제 또한 일반적으로 많은 수의 행위자가 한 집단 내에 존재하는 경우 필요한 것이라고 상정해 볼 수 있다. 이러한 통제와 효율성이 순응관계로 작용하게 되는 기업의 경우 내부 노동시장의 형성에 유리한 조건을 갖게 된다.

위에 열거한 내부 노동시장의 특징(고비용성, 기업특수적 숙련의 필요와 이에 따른 경직성, 관료제적 통제와 효율성의 상쇄)은 기업의 일정한 지불능력을 전제로 하는 것으로 경제적 집중도가 높은 대기업들에 매우 친화적인 조건들이라고 할 수 있다. 그리고 배타적 성격을 가지면서 기업과의 관계에서 일정한 힘을 행사할 수 있는 강한 노조들은 한국과 일본에서 내부 노동시장

의 구성요소를 만족시키기에 적합한 대기업들에 주로 존재한다. 즉 내부 노동시장의 구성요소들을 갖춘 기업이라는 기업 측 요소와 내부 노동시장을 형성하는데 유의미한 특성 및 조건을 갖추고 있는 노동조합 측의 요소가 한국과 일본에서는 대기업들에 일치되어 존재하고 있는 것이다.

그런데 내부 노동시장의 구성요소가 되는 특징들이 경제적 집중도가 높은 대기업들에 나타나기 쉽다는 기업 측 요소는 노동조합 측 요소와 비교하여 상대적인 불변성을 가진다. 즉 기업 측 요소만 판단하자면 어떤 국가에 있어서든 경제력 집중도가 높은 대기업들과 내부 노동시장의 형성 및 유지가 친화력을 갖는다. 이에 비해 그러한 기업 측 요소와 맞물려 내부 노동시장을 형성, 유지하는 노동조합 측 요소는 그 노동조합이 어떠한 특성을 가지는가에 따라 - 포괄적 성향을 가지는가, 배타적 성향을 가지는가 또는 거시적으로 어느 정도 또는 어떤 종류의 영향을 미칠 수 있는 조건에 있는가 - 그 노동조합과 관련 있는 내부 노동시장의 특수한 측면을 규정하는 요소로 작용할 수 있다.

한국과 일본의 경우 대기업 기업별 노조들은 폐쇄적이고, 협소한 경제주의적 이익에 매몰될 수 있다는 기업별 노조의 일반적인 특징 이외에 양국의 노조체제가 형성, 정착하게 된 특수한 역사적 경험과 그것을 둘러싼 제도, 환경적 요인(국가와 노사관계와의 상호작용을 포함하는)에 의해 내부 노동시장의 형성, 정착과 유의미한 상관관계를 가지게 되었다. 또한 그렇게 형성된 내부 노동시장은 외부 노동시장에 대하여 다른 국가들과의 비교적 관점에서도 더욱 배타적이고 분절적인 성격을 갖게 되었다.

따라서 아래에서는 한국과 일본의 기업별 노조체제가 어떤 역사적 과정과 환경적 요인에 의하여 분절, 배타적인 내부 노동시장과 의미 있는 상관관계를 가지게 되었는지를 고찰해 보고 이것이 외부 노동시장(비정규 노동)에 대하여 갖는 함의를 검토하고자 한다. 한국, 일본의 내부 노동시장이 외부 노동시장에 대

해 갖는 함의를 고찰하기 위해 비교의 의의를 제고할 수 있는 다른 국가들과의 지표상의 비교를 통해서 한국과 일본의 노조체제의 특성 및 그것에서 기인하는 내부 노동시장의 배타성 및 분절성에 대하여도 비교 검토하고자 하였다(IV장에서 설명함).

III. 한국과 일본의 기업별 노조체제 형성과정의 특성 및 내부 노동시장과의 정합성

주지하다시피 한국과 일본에서의 지배적인 노동조직 형태는 기업별노조 체제이다. 일반적으로 노동조합의 조직형태는 조직원리에 따라 결정된다. 노동조합의 노동시장 장악 능력과 그러한 능력의 결과로 나타나는 노동조합의 노동자 포괄 능력 정도에 따라 배타적인 원칙으로 조합이 결성될 수도 있고 포괄적인 원칙에 따라 결성될 수도 있다(Bea 1994, 29). 기업별 노동조합의 경우 특정 기업, 사업장에 종사하는 노동자만을 조직대상으로 하고 있다는 점에서 조직 원리상 배타적 원리에 의하여 조직된 경우에 속한다. 또한 이 기업별 노조가 같은 기업, 사업장 내에서도 조합원 자격을 특정하게 될 때 - 예를 들어 정규직만, 특정 직무에 종사하는 노동자만 - 그것은 더욱 배타적인 성격을 띠게 마련이다. 이러한 기업별 노조와 더불어 특정 직종 종사자 또는 그 안에서도 일정 정도의 숙련을 가진 노동자만을 조직대상으로 하는 직종 노조 등도 모두 배타적 노동조합의 범위에 속한다. 이에 비해 일정 산업에 속하기만 하면 직종, 종사 직무, 숙련도 등을 구별하지 않고 조직대상으로 하는 산별 노조 등은 포괄적 원리에 의해 조직된 노동조합으로 구분된다.

기업별 노조에 대하여는 한편으로는 기업 간 경쟁이라는 현실 하에서 기업의 안정과 발전을 도모하며 동시에 근로조건의

향상을 도모할 수 있다는 긍정적인 평가가 있는가 하면, 다른 한편으로는 기업의 울타리 안에서 노동자의 계급적 단결을 해치며 노동자를 기업주의로 함몰시킨다는 부정적인 입장이 공존하고 있다. 평가의 대립은 본질적으로 기업 간 경쟁과 계급적 단결 중 어느 것에 중점을 두는가 그리고 근로조건의 향상이 기업의 발전과 노동자의 연대 중 무엇을 통해 이루어지는가에 대한 관점과 판단의 차이에서 기인한다. 이러한 대립에도 불구하고 기업별 노조는 조직형태상 노동자의 횡적 연대보다는 기업과의 종적 결합에 유리한 조직이라는 기본인식에는 큰 차이가 없다. 종적 결합에 유리한 기업별 노조는 다음과 같은 특징을 가지고 있다. 첫째, 기업별 노조는 기업 간 경쟁의 논리에 지배되기 쉬운 조직이다. 둘째, 기업별 노조체제에서는 근로조건에 관한 단체교섭과 단체협약이 개별 기업별로 이루어지기 때문에 다른 기업의 근로조건 문제가 노동자 자신에게 직접적인 문제가 되지 않는다. 셋째, 기업별 노조체제에서는 기업과 노조의 조직단위가 동일하고, 종업원 신분과 조합원 신분이 중복되기 때문에 기업 귀속의식을 양양하고자 하는 기업의 인사노무정책이 비교적 용이하게 노동자의 의식 속에 파고들 수 있다. 넷째, 기업별 노조간부의 사고와 행동 또한 그들의 존재조건과 관련하여 노동자의 연대보다는 기업과의 종적 협력에 두는 경향이 있다(김정한 2005, 25-26).

기업별 노조는 노동조합의 조직 원리상 배타적 조직형태에 속하며 그러한 배타성으로 인하여 조직규모를 확장하는데 한계를 가지게 된다. 분산, 파편적인 기업별 노조들은 노조 운영에 필요한 자원의 동원에 있어 자립적이지 못한 경우가 많으며 그 결과로서 회사 의존형 노조재정을 초래함으로써 회사로부터의 자주성 확보 면에서 문제를 야기한다.²⁾ 또한 기업별 노조는 각각의

2) 김정한의 조사, 연구에 따르면 한국의 노조는 노조 전임자의 임금, 노조 사무실, 비품집기, 전화, 전기, 수도 방송 차량 편의 뿐 아니라 심지어 사무용품과 소모품, 출장비까지 회사로부터 지급받아 노조를 운영하는 것이 일반적인 현상으로 자리

노조가 속해 있는 기업의 규모에 따라 조직 규모에 있어 차이를 보이게 되며 이에 따라 기업과의 관계에서 협상력의 차이를 고정하게 된다. 이러한 협상력의 차이는 또한 규모별로 편차를 보이는 기업의 지불능력과 맞물리면서 임금 및 기타 노동조건에 있어 기업별로 커다란 차이를 만들어내게 된다. 기업규모별 근로 조건 등에서의 현격한 격차는 대공장노조의 이기주의를 더욱 심화시키는 주요 요인으로 작용하고 있다. 또한 기업 규모에 따른 노조 규모의 양극화는 노동시장 양극화와 맞물려 대공장 노조의 도덕성 위기를 초래할 수 있는 계기로도 작용한다고 한다.³⁾

기업별 노조의 배타적 조직 원리에 의한 낮은 조직률은 한국과 일본에서 공히 관찰된다(박동 2001, 2006). 일본의 경우 2008년 현재 노조 조직률은 18.1%로 나타나고 있다(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/07/kekka.html> 검색일: 2009. 11. 9). 한국의 경우 '87년 노동체제를 성립하게 한 결정적 계기인 1987년의 민주화 이행과 노동자 대투쟁 이후 노조활동이 활성화되었던 시기에도 가장 높은 조직률은 1989년의 19.8%였으며 2008년 현재 10.5%의 조직률을 보이고 있다(노동부 2009).

즉 기업별 노조는 국가나 사회가 아닌 기업이 제공 주체가 되는 보다 나은 임금, 호의적인 노동조건 등을 둘러싼 노동 계급 내에서의 제로섬적 경쟁에 노출되기 쉬운 조직체계이며 이러한 경쟁적 획득물에 대하여 미조직 부문에 비해 보다 독점적으로 지대를 추구하기 쉬운 조건에 있다고 할 수 있다.

잡고 있다. 조합원 규모별로 노조의 사무집기 등 비품의 조달방식을 보면 모든 규모에서 회사로부터 일부 보조 또는 전적으로 회사로부터 제공받는 비중이 전적으로 노조예산에서 충당하는 비중보다 훨씬 높은 것으로 나타나고 있다. 회사로부터 제공받는 비중은 규모가 클수록 높아 대규모 노조일수록 회사의존도는 높게 나타나고 있다(김정한 2002, 116).

- 3) 김정한의 조사, 연구에 따르면 조합원 규모가 클수록 예산운영 관련 부정이나 횡령 등으로 노조 집행부가 불신임 당하거나 자진사퇴한 경험이라는 비중이 높은 것으로 나타나고 있다(김정한 2002, 122).

1. 한국의 기업별 노동조합 형성과정의 특성 및 내부 노동시장 관계⁴⁾

- 노동운동 의제 및 대상의 ‘결빙(frozen)’과 배타성 -

위에서 설명한 기업별 노조 자체가 가질 수 있는 특성과 더불어 한국의 기업별 노조체제가 성립되고 정착하게 된 과정에서

-
- 4) 한국에서의 내부 노동시장 형성 여부에 대하여 그간 많은 연구들이 있어 왔다. 이러한 연구들은 초기에는 한국에서 사무직뿐만 아니라 생산직에 내부 노동시장이 형성되어 있는가에 관심을 두고 있었다. 우선 정이환(1992)은 대기업의 사례 분석을 통해 노동조합 효과로 인하여 한국의 대기업들에 당시로서는 상대적으로 개방적인(내, 외부 노동시장간의 이직 가능성이 현재보다는 열려 있는 - 본 연구자의 설명임) 내부 노동시장이 형성되었다는 점을 주장하였다(정이환 1992). 다른 중요한 연구로는 송종래·조영철의 연구가 있다. 이들은 노동조합 효과와 더불어 피오르와 더빈저가 주장하는 기업특수숙련 문제 이외에도 1980년대 중반 이후 한국 노동시장에 나타나기 시작한 생산직 노동력의 부족으로 인하여 대기업들이 고임금과 고용률이 순응관계를 갖도록 하는 효율임금 정책을 선택한 결과 그러한 임금정책이 효율성을 보장할 수 있는 대기업과 그렇지 않은 기업 간에 노동시장(양 기업들 간의 이직 가능성의 감소 등을 포함하는 - 본 연구자의 설명임) 분절효과가 생기면서 내부 노동시장이 형성되었다고 한다(송종래·조영철 1994). 이러한 논의는 1990년대 중반을 거치고 2000년대로 넘어오면서 계속되었다. 200년대 초반의 중요한 연구로는 이효수(2002)의 단층노동시장에 관한 연구가 있는데 그는 이 연구에서 이 시기에 이미 경제위기를 거치면서 크게 확장되기 시작한 비정규직 노동시장은 정규직 노동시장과 매우 단절적인 관계에 있음(이 연구에 의하면 이 시기 비정규직에서 정규직으로 탈출하는 비율이 1%에도 미치지 못한다고 한다)을 실증적으로 고찰한 후 기업들이 내부 노동시장에 있어서 안정적인 핵심 부분과 그렇지 않은 부분에 대한 단절적 관리를 행하고 있음을 밝히고 있다. 그는 또한 이 연구에서 이러한 노동시장의 형성이 단순히 노사관계 측면에서만 이해될 수 있는 것은 아니며 정부의 전략적 선택을 통한 법, 제도의 개혁이 노동시장의 단층, 단절화에 영향을 미친다고 하였다(이효수 2002). 2003년경이 되면 이러한 주제에 관한 연구들은 내부 노동시장들이 비정규직 노동과의 관계에서 어떠한 함의를 갖는지에 주로 관심을 두게 된다. 이러한 연구들에서는 주로 탐색적, 통계적 방법들이 많이 쓰이고 있다는 것도 이 시기 관련 주제에 관한 연구들의 특징이라 할 수 있다(노용진·원인성 2003; 황수경 2003). 이후의 관련 연구들에서는 기업 내부 노동시장의 작동 메커니즘에 대한 세부적 논의들도 많이 발견된다. 예를 들어 기업 내부 노동시장에서의 임금결정 및 인사관리 메커니즘 등에 관한 연구들이 그것이다(엄동욱 2007). 본 연구의 목적이 한국에서 내부 노동시장의 존재 유무를 진단하는데 있지 않으며, 내부 노동시장의 형성에 한국과 일본의 노조체제의 특수성이 얼마나 정합성을 가지는가를 고찰하는데 있으므로 이러한 존재 여부에 관한 논증은 위에 열거한 대표적인 연구들과 그 핵심적 내용만을 소개하는 것으로 대체하고자 한다.

획득하게 된 특수성은 한국의 기업별 노조들에 특히 내부 노동 시장과의 정합성을 증가시킬 수 있는 조건을 갖게 하였다. 아래에 설명하기로 한다.

한국에서 1961년 박정희 정부 이후 1997년 경제위기까지의 정치경제 모델을 지칭하는 발전국가 시기의 국가, 기업, 노동관계는 국가의 노동에 대한 권위주의적 통제와 친기업적 관계로 요약될 수 있다. 저임금 비교우위를 통한 국제 경쟁력 확보와 이를 토대로 경제성장 기조를 유지하던 발전 국가 체제에 있어 노동에 대한 권위주의적 통제는 필수적인 것이었다. 한국의 국가는 노동에 대한 억압적 통제 기조를 이어가기 위하여 분산화된 조직형태를 법적, 제도적으로 강제하였다. 1980년 12월 개정된 노동조합법은 “직접 근로관계를 맺고 있는 근로자나 당해 노동조합 또는 법령에 의해 정당한 권한을 가진 자”만을 노조의 결성, 운영, 단체교섭 당사자로 제한하였다(노동조합법 1980). 이와 더불어 “단위 노동조합의 설립은 근로조건의 결정권이 있는 사업 또는 사업장 단위로 근로자 30인 이상 또는 5분의 1의 찬성이 있는 설립총회의 의결이 있어야 한다”(노동조합법 1980)고 하였다.

박정희 정권은 1960년대에 노동에 대한 국가조합주의적인 통제를 위하여 산별노조체제를 확립하였다. 그러나 이 시기의 산별노조체제는 국가에 의한 노조의 통제를 보다 용이하게 하기 위하여 독점적 이해대표권과 산하조직에 대한 통제권을 준 것으로, 산별체제의 핵심이라고 할 수 있는 산업별로 조직된 노동자가 통일적으로 행동하고 집단적으로 임금교섭을 전개하며 단일 단체협약을 체결하는 성격을 가진 산별노조체제는 아니었다.⁵⁾ 이

5) 1960년대의 노동조합법 중 관련 내용을 살펴보면 비록 산별 및 그 밖의 조직형태를 인정하였지만 산하지부가 독자적인 활동과 교섭을 할 수 있도록 허용하고 있었다. 이러한 규정에 따라 산별노조의 존재는 인정되었지만 실제로 사용자와 단체협약을 체결하는 데에는 기업별 노조가 독자성을 가지고 행동하였다. 이러한 것을 보여주는 예로 1965년 16개의 산별노조 산하에 892개의 지부노조를 두고 있었는데 단체협약 체결건수는 664건이었다. 1971년에도 17개 산별조합의 3천3백

후 1973년의 노동조합법 개정으로 인하여 ‘전국적 규모를 가진 노동조합’이라는 표현이 삭제됨으로써 산별노조 자체가 부정되게 된다.

1972년 유신체제의 등장 직후 국가보위법에 의한 단체교섭권과 단체행동권이 봉쇄되었다. 이는 산별노조체제가 노조에 대한 통제도구로서의 가치를 상실한 것을 의미하며 1980년 이후 전두환 정권도 기업별 노조체제를 유지하면서 노동조합의 원자화를 유도하였다(최장집 1997, 169-195; 양재진 2005, 401). 이러한 과정을 거쳐 1980년 개정 노동조합법에 의해 기업별 노조는 유일한 노동조합 조직형태로 강제되었다. 이러한 기업별 노조 형태는 이후 지속되었고 억압적 국가조합주의 노동체제를 변화시킨 1987년 노동체제의 성립에도 기업별 노조, 특히 생산직 중심의 대기업 노조는 그 중심에 있었다.

1987년의 정치 민주화는 노동과의 관계에 있어서 억압적 국가통제의 이완과 노동의 조직화 및 그에 따른 노동정치 행위 주체로서 성장할 수 있는 상대적으로 열린 정치적 공간을 제공하였다. '87년 대투쟁의 성과에 힘입은 노동조합 결성 움직임이 1990년대 중반까지도 지속되었으며 이 과정에서 기존의 노동체제를 유지하려는 국가, 자본과 1987년의 노동자 대투쟁을 겪으면서 스스로를 조직화시켜 온 노동의 갈등은 전국적으로 격렬하게 표출되었다. 1995년에는 1987년 노동체제의 성립을 촉발시켰던 기업별 노조들의 연합체로 민주노총이 출범하였다.⁶⁾ 이러한 과정을 통하여 한국에서 노동은 커다란 사회세력으로 성장하였고 그에 따라 과거와는 질적으로 다른 임금인상 및 노동조건에 있

70여개의 조직이 2천8백48개의 협약을 체결하였다. 즉 노동법이 보장하는 산별노조의 존재와는 관계없이 기업별 노조 단위로 단체협약이 이루어진 것을 보여주는 것이다(양재진 2005, 401).

6) 민주노총 출범 당시 가맹노조는 866개, 조합원 수 약 41만명이었다(<http://nodong.org/history> 검색일: 2009. 10. 8.).

어서의 향상을 그 열매로 획득해 왔다.

한편, 발전국가 시기동안 관철되어 왔던 국가와 자본 간의 관계도 특히 1990년대 중반 이후 변화의 길을 걸었다. 국가가 더 이상 발전국가적인 관치금융을 통한 기업통제의 성장전략을 고수할 수 없는 상황에서 자본은 이전보다 강한 자율성을 구가하게 되었으며 이러한 것은 자본-노동 관계에 있어서도 투영되어 나타났다. 즉 노동통제에 있어서의 주도권은 이제 국가가 아니라 자본의 손으로 넘어가게 된 것이었다. 1998년 2월의 노사정 합의에 의하여 기업의 ‘경영상 필요’에 따른 해고의 자유가 제도적으로 보장되었으며 이는 국가가 노동 보호에 필요한 최소한의 규제들을 철회하였음을 의미하는 것이었다.

이렇게 그간의 국가-자본-노동 관계에 있어 국가가 한 걸음 뒤로 물러나면서 자본이 우위를 점하는 과정과 이에 따른 노동정치 주체간의 힘 관계의 변화는 당시 이미 조직화 되어 있던 노동에 매우 양면적인 영향을 미치는 것으로 작용하였다. 즉 이것은 우선 통제 일변도의 억압적인 노동 정책이 더 이상 노사관계에 이전 시기처럼 깊숙이 영향을 미칠 수 없다는 점을 의미하는 것이었으며 이에 따라 일견 노동은 매우 미시적인 요구에 대하여 더 이상 ‘국가를 상대로 전투적인 노동운동을 벌여야 하는’ 수고를 덜 수 있을 것이었다. 발전국가 시기 동안 국가는 민주화 세력과 노동자의 연계 및 임금과 노동조건을 둘러싼 기업 수준의 요구까지도 공안사건으로 대처해 나갔던 것이다. 또한 이에 따라 포괄적 레벨에 있어서의 전국적인 노동 조직을 건설할 수 있는 호기가 될 수 있었을 것이었다. 그러나 이러한 사실은 다른 한편으로, 국가의 억압적 통제가 과거와 같이 작동하지 않으면서도 해고 규제와 같은 초보적 노동 보호의 기제를 국가로부터 더 이상 제공 받을 수 없는 상황에서 고용안정과 더 높은 임금, 더 좋은 노동조건을 둘러싼 협상 또는 전투적 노동운동의 대상이 기업 레벨로 정착되었음을 의미하는 것이기도 하였다.

아이러니컬하게도 한국에서는 국가의 억압적 통제가 사라졌다는 사실이 노동운동이 질적으로나 양적으로 더욱 발전하는 계기로 작용한 것이 아니라 노동운동의 의제 및 대상이 미시적인 기업수준의 것으로 정착되는 계기로 작용하였다. 즉 노동운동의 의제 및 대상은 개별 기업 수준의 경제주의적인 것으로 매몰되기 시작하였던 것이다. 노동운동 주체의 특수한 상황, 즉 지배적 조직형태가 기업별 노조체제라는 점과 맞물리면서 미시적 레벨에서 노동운동의 의제 및 대상이 ‘결빙(frozen)’되었으며 이러한 미시적 수준에서 노동운동을 통하여 획득할 수 있는 열매는 결코 포괄적인 것이 될 수 없는 매우 배타적이고 제로섬적인 것이었다.

배타적인 성격의 기업별 노동조합 조직형태가 압도적인 경우 계급적 연대에 기초한 ‘연대 운동’의 관점을 관철시키기는 쉽지 않다. 이러한 양상이 한국 비정규 노동자의 조직화와 이에 뒤따르는 운동의 과정에서 기존의 조직노동과의 계급적 연대의 관점을 실현시키는 과정이 쉽지 않음을 유추해 볼 수 있게끔 한다. 노동계급 차원의 포괄적 이익에 입각한 전략적 의사와 무관하게 노동운동을 기업별로 고착시키고 기업 간 분절효과 및 배타적 노동운동 성향을 증대할 것이기 때문이다(노중기 2008, 27).

1990년대 중반 이후에는 대규모 구조조정식 인력감축에 저항하는 양상의 노동운동이 전개되었다. 즉, 노동운동의 의제가 개별 기업 차원의 것 보다는 노동시장 전반에 관한 것이 더 뚜렷하게 부각되는 상황을 맞이한 것이다. 노동운동의 의제는 개별 기업 및 사업장의 범위를 넘어 노동시장 전반에 걸친 것으로 확대되었지만 위에 지적한 이유들로 인해 기업 수준에서 오랜 기간의 노력을 통해 획득한 교섭력과 투쟁력은 노동시장 전반에 영향력을 미치기 어려운 구조적 한계에 갇혀 있었다. 이러한 점은 또한 보다 구조적이고, 전국적 차원에서의 해결을 전제로 하는 비정규직 노동문제에 대한 노동계의 이후의 대처를 가늠해 볼

수 있게끔 해 주는 것이었다.

요약하자면 한국의 기업별 노조들의 교섭력은 이전 시기와는 비교가 되지 않을 정도로 괄목할만한 성장을 보이면서 기업 내부의 노동 관리 규칙을 포함하는 내부 노동시장의 규칙을 만들어내는데 한 주체로 설 수 있을 정도로 성장하였다. 그리고 이러한 기업별 노조들의 신장한 힘은 거시적 차원에서의 노동시장의 분절을 가져올 수 있을 정도의 파급력을 지닌 것이었다. 그러나 그러한 파급력을 동반한 힘의 성장은 특수한 역사적 경험으로 인하여 기업 레벨에서 결빙되어 거시적이고 상부 층위에서의 해결을 전제로 하는 문제들에까지 영향력을 미칠 수 없는 구조적인 한계에 갇히게 되었던 것이다.

2. 일본의 기업별 노동조합의 형성과정의 특성 및 내부 노동시장 관계

- 기업 내부 이익 분배에의 편입과 ‘노사 협조주의’의 정착 -

일본의 사례는 한국과는 달리 국가의 억압적 노동통제가 전 시기를 관철하는 것으로 뚜렷이 드러나고 있지는 않지만 포괄적 노동 조직 건설의 지속적인 실패와, 이에 따른 노동 계급 내부에서의 이념 갈등 과정에서 민간부문의 기업별 노조가 우위를 점하게 되는 과정을 보여주고 있다.

일본의 1945년에서 1948년에 이르는 기간은 미군정의 점령시기이며 미군정은 이 시기에 과거 일본에서 파시즘을 가능하게 한 요소들을 해체하는데 노력을 기울였다. 재벌자본과 지주의 계급연합이 일본 파시즘의 사회적 기초가 되었다고 판단한 미군정은 재벌해체, 토지개혁, 그리고 노동개혁을 추진하였다(Norman 1940). 이 시기에 미군정에 의해 제정된 노동조합법은 노동자의 단결권을 보장함으로써 단기간에 걸쳐 노동자들의 대규모 조직화를 가능하게 하였다.

1946년 8월, 공산당 계열의 노동운동 활동가들은 노동조합 전

국 조직인 산베츠(産別: 全日本産業別労働組合會議)를 출범시키면서 노동운동의 주도권 장악에 나섰다. 사회당 계열도 소도메이(總同盟: 日本労働組合總同盟)를 조직하여 적극적인 운동에 돌입하였다. 산베츠는 생산단위에서 자발적으로 이루어지고 있는 생산관리투쟁을 적극 지원하면서 다른 한편으로는 정치적 민주화 요구를 전면에 내세워 노동조합의 통일적 정치투쟁을 조직하려 하였다. 이러한 산베츠의 노력은 기업별 노동조합 체제를 산업별 체제로 전환시켜 중앙 집중적인 노동조합 운동을 형성하려는 노력으로 구체화되었다. 당시 일본 노동자들이 직면한 문제는 임금인상, 고용안정 등 생활향상의 문제가 아니라 생존 그 자체를 유지하는 것이었던 만큼, 노동조합의 결성은 가장 국지적인 생산 현장인 기업 혹은 공장 단위로 이루어질 수밖에 없었다(김정 1997, 95).

이후 개혁정책보다 경제재건을 우위에 두는 ‘역코스(reverse course)’의 시작으로 노동조합에 대한 법률적 제한이 부과되고, 대중시위에 대한 단속이 강화되었으며 공공 부문 노동조합의 단체행동권이 제한되었다. 공산당 관련자들이 노동조합에서 축출되기 시작하였으며 비공산당 계열의 활동가들은 이에 편승하여 서둘러 노동조합 장악에 나섰다. 그 결과 산베츠의 150만명 이상의 조합원 수는 1950년에는 29만명으로 줄어들었고 결국 노동조합 운동의 주도권은 소도메이와 반공주의적 성향의 신산베츠(新産別: 産業別労働組合連合)에게로 넘어갔다(김정 1997, 96).

한편 1948년에 실시된 닷지 라인(dodge line)으로 불리는 미군정의 재정 긴축정책으로 불황이 심각해지면서 노동자들의 생산관리투쟁에 대해 경영권의 부활을 주장하며 맞서오던 기업들은 우위권을 점할 수 있게 되었다. 일본의 자본은 1940년대 후반에 경제단체연합회, 경제동우회, 상공회의소의 설립에 이어 1948년 일본경영자단체연맹의 설립으로 조직화에 박차를 가하였다. 이중 일경련은 급진적 노동운동에 대처하는데 매우 적극적이었으

며 이후 일본 노사관계의 중요한 틀이 될 노사협조주의의 정립에 결정적인 역할을 하게 된다(이숙중 1990, 456-457).

산베츠 와해 이후 소도메이와 과거 산베츠의 좌파 노동운동가들을 중심으로 1950년 7월에는 소효(總評: 日本労働組合總評議會)가 조직되는데 소효는 1951년 경에는 조합원 292만명(당시 전체 조직노동자의 51.4%)을 포괄하는 방대한 조직으로 성장한다. 소효는 애초에 경제적 조합주의에 기반한 온건 노동조합 운동을 표방하면서 미군정 당국과 정부로부터의 우호적인 관심 속에서 출범하였으나 기업별 단체교섭으로 인한 고용조건의 차별화를 최소화함으로써 노동자의 계급적 단결을 강화하기 위해 통일요구 기준에 입각한 대폭적인 임금인상을 추구하는 등 점차 좌경화 노선을 걷기 시작하였다. 일본의 노동운동이 春闘共闘의 전략을 구사하기 시작하게 된 것도 소효에 의해서였다(하민철 2007, 116).

한편 연합군 사령부와 이제 막 그 모습을 갖추어가기 시작한 일본 정부는 공공기관 노조의 노동3권 철폐, 급진적 노동운동에 대한 억압 등의 조치를 취하기 시작하였다. 당시의 연합군 사령부는 일본 국내의 좌우대립 양상을 미소의 국제냉전과 연결시켜 사고하기 시작하였으며 1950년에 발발한 한국전쟁은 반공을 매개로 한 보수 세력의 결집을 더욱 견고한 것으로 만드는데 중요한 계기를 제공하였다(최장집 1999, 15).

일본에 있어 '1955년 체제'가 성립된 1955년은 일본에 있어 대기업들의 비약적 성장이 가시화되기 시작한 해로서 이후 수십년간 지속되는 고도성장 시기의 막을 여는 해였다. 이에 따라 민간 부문 노동운동의 의제는 대폭적인 임금인상과 노동조건 개선에 주로 맞춰지기 시작하였다. 전국적인 계급적 연대를 이루어내지 못하고 있던 각 기업별 노동조합들은 기업이 제공하는 높은 물질적 보상을 토대로 점차 기업의 하부구조에 편입되기 시작하였다. 즉 이제 민간부문에서의 노동과 자본의 이해관계를 둘러싼

갈등이 기업의 권위구조 내에서 조정되기 시작한 것이다(Iwata 1992, 183).

한편 노동 3권의 제약으로 인하여 공공부문 노동조합은 경제주의 노선을 추종하기 어려운 상황에 있었고 이러한 상황은 공공부문 노동자와 민간 부문 노동자의 이해관계 및 운동 대상의 분리를 촉진하는 것으로 작용하였다. 공공부문 노동자들은 설립 이후 이념적 좌표를 변경하며 정치주의적 노선을 견지했던 소효에 잔류해 있으면서 급진적 이념과 경험을 매개로 강한 결집력을 보였다. 이러한 공공 부문과 민간 부분의 분열은 이후 일본 노동운동의 핵심적 계급내부 갈등으로 정착하게 된다.

1960년도의 일련의 파업투쟁 실패를 거치면서 1961년에는 민간부문 노동자들이 소효를 탈퇴한 후 1964년에 도메이(同盟: 日本労働組合同盟)를 결성하였다. 도메이는 ‘자유로운 민주적 노동조합’을 표방하였으며 기업의 생산성향상 운동에 협력하면서 산업민주주의에 기초한 복지사회 건설을 목표로 하였다. 이는 일본 노동운동의 뚜렷한 계급 내의 분단현상이 조직적으로도 가시화된 것으로, 공공부문은 여전히 소효에 남아 있었으며, 민간부문은 도메이에 속하게 되는 것으로 구체화되었다. 1960년대 중반부터는 민간 부문이 주도하는 기업수준에서 노조의 전투성이 완화된 것이 시작하였다(Iwata 1992, 183).

일본의 국가는 노동시장이 안정되기 시작한 1960년대 중반 무렵부터 노동시장에의 개입을 자제하기 시작하였고, 노사관계의 자율 해결원칙을 수립하였다. 국가가 직접적으로 시장에 개입하는 것이 아니라 다양한 영역에서의 네트워크를 통해 산업수준에서의 조정을 추진하였다. 국가는 보다 세련되고 간접적인 방식의 다양한 네트워크를 통해 정부와 기업 간의 다양한 조정을 이루어내게 된다. 국가의 개입방식과 기업환경의 변화 속에서 1970년대에 도래한 경제위기는 임금인상을 위주로 한 노조의 전략에도 중대한 변화를 초래하였다. 이후 이러한 변화는 조직적 측면

에서 1987년의 렌고(連合: 全日本民間労働運動連合會)의 결성, 그리고 1989년 도메이의 주도하에 8백만에 달하는 노동자들이 총결집한 신렌고(新連合: 日本労働組合總連合)의 출범으로 가시화되었다(최장집 1999, 16).

일본의 노동운동은 1974년 춘투에서 32.9%라는 유례없는 높은 임금인상을 실현하였다. 1975년 춘투에서 민간부문 대기업 노동조합이 전국조직을 횡단하여 결성한 IMF-JC(國際金屬勞聯 日本協議會) 및 도메이 계열은 임금인상의 ‘경제정합성론’을 제기하여 기존의 춘투전략에 제동을 걸기 시작하였다. 공공 부문 노동자들이 주로 속해 있었던 소효를 비롯한 좌파노조들은 이러한 자발적 임금억제 전략에 강력하게 반대하고 나섰다. 이들 사이의 갈등은 이념적 차이뿐만 아니라 계급 내 갈등이라고 할 수 있을 만한 것으로 소효가 공공부문 등 국제경쟁에 노출되지 않은 부문을 대표하는 반면에 IMF-JC나 도메이는 국제경쟁의 영향을 크게 받는 수출부문 대규모 제조업 노조들로 구성되어 있었던 것이다. 제조 산업의 수출경쟁력에 대한 의존성이 큰 일본 경제의 특성상 경제위기의 상황에서 수출부문 민간기업 노조들의 영향력 확대는 불가피하였다. 이에 따라 민간기업의 대기업 노조들을 중심으로 ‘개별기업의 성장을 통해 조합원들의 고용안정을 추구하려는 전략’으로서 ‘기업별 노조주의’가 노조의 지배적인 전략으로 자리 잡아 나갔다. 이 같은 노조의 새로운 전략은 일본에서 노조와 기업 간의 관계가 더욱 친화적으로 변화하고 노사간의 커뮤니케이션 네트워크가 활성화되는데 결정적 계기를 제공하였다. 이에 따라 기업들은 노조의 협조와 지원 하에 구조조정을 추진해 나갈 수 있었다(최장집 1999, 17).

한편 일본정부는 1984~1986년의 입법을 통해 국립철도, 전화/전신 공공기업, 담배 등 3개의 대규모 공기업의 민영화를 실시하였다. 그리고 국립철도의 해산에 의한 국립철도 조직과 피고용인의 개편으로 철도노조를 소수노조로 약화시켰다. 이에 따라

강력한 전투성을 발휘하던 일본의 공공부문 노조들의 조직적 기반은 거의 해체되기에 이르렀다(최장집 1999, 18).

일본에서 공공 노조 부문과 민간 노조 부문의 계급 내 갈등이 민간 노조 부문의 우위로 귀결된 것은 일본의 노동운동이 더 이상 거시적인 국가-자본-노동의 관계에서 거시적이고 포괄적 이익을 추구하는 단일한 대표체로 존재하지 못한다는 점을 시사해주는 것이었다. 수출부문의 제조업 대기업을 중심으로 한 노조들이 자발적인 임금억제 등을 통해 구조조정에 협력적인 태도를 보이자 기업은 이에 대한 반대급부로 노조 핵심조합원들의 고용안정과 기업경영에의 참여확대를 양보하는 상호교환을 이루어내게 된다. 기업수준에서 노동의 경영참여를 내용으로 하는 일본식의 노사관계를 통해 일본 경제는 지속적 활성화와 실질임금의 향상을 이루어내는 데 성공하였다(이숙종 1990). 이를 통하여 안정적인 고용, 직무에 관한 기업 특수적인 교육 및 훈련, 인력의 내부 충원 및 내부 승진체계 등으로 특징지을 수 있는 기업 내부 노동시장의 형성을 통해 핵심노동력의 기업 귀속의식 및 기업공동체의식의 강화로 노사관계의 장기적 안정화를 이루어낼 수 있었던 것이다.

이렇게 형성된 일본의 기업별 노동조합은 조합원 자격을 특정 기업의 사원으로 한정하고 있으며, 사원은 기업 내에서 종사하는 직무 또는 지위에 관계없이(사용자의 이익을 대표하는 고위 사원이나 특수 직무 종사자 제외) 단일한 노동조합에 가입하고 있다. 또한 단체협약도 기업별로 체결되며 기업별 노조가 상급단체에 가입되어 있더라도 상급단체의 지시, 감독으로부터 자유롭다. 노조 운영 재정에 있어서도 일정 비율의 조합비를 상급단체에 납부하기는 하지만 각각의 기업별 노조는 독립적으로 자신들의 재정을 운영한다. 즉, 한국과 유사하게 일본 노동조합의 권력자원은 거의 모든 측면에서 기업별 노동조합에 속해 있는 것이다.

IV. 비교적 관점에서 본 한국과 일본의 내부 노동시장과 외부 노동 시장(비정규 노동⁷⁾)과의 관계

내부 노동시장이 배타적 노조의 효과와 결합하여 형성, 유지되는 경우 그러한 내부 노동시장은 외부자에 대한 배타성, 외부 노동시장에 대한 분절성을 그 특징으로 가지게 된다.

우선 비교적 관점에서 다른 국가들의 정규직 및 비정규직 조직현황을 검토해 보면 전반적으로 높은 노조 조직률을 보이며 포괄적 범위의 노동 조직형태가 일반적인 곳에서 비정규직 노동자들의 조직률 또한 높다는 것을 알 수 있다.

스웨덴의 경우 전반적으로 높은 노조 조직률과 노조의 조직레벨이 기업 수준이 아니라 주로 산업별 또는 지역별 조직형태를 보이는 국가이다. 또한 노조가 실업보험을 운영하는 겐트제도로 인해서 비정규직 노조 조직률도 매우 높은 수준을 보이고 있다. 2007년 현재 스웨덴의 노조 조직률은 블루칼라 정규직의 경우 83.1%를 보이고 있다. 비정규직의 경우 기간제근로 63.2%, 대체근로자 72.2%, 프로젝트근로 71.0%, 인턴 및 수습근로자 60.7%, 호출근로자 55.0%이다(Sweden LO 2007). 유럽 국가들에서 비정규직 조직화에 관한 자료가 많지 않아 제약이 있기는 하지만 제한적인 자료로나마 다른 국가들의 비정규직 조직률을 살펴보면 2000년대 초 핀란드의 비정규직 노동자 조직률은 약 70%, 노르웨이 39%, 덴마크는 83%를 넘고 있다. 2006년 영국의 정규직 조

7) 한국과 일본에서 비정규직 노동자는 1997년 이후 공히 증가하는 현상을 보였으며 한국의 경우 통계청(2007)의 『경제활동인구 부가조사』 결과에 의하면 2007년 현재 임금근로자 대비 35.9%를 차지하고 있다. 이것은 2000년도의 27.4%에 비하여 크게 증가한 수치이다. 일본 총무성 통계국(2007)의 『노동력조사특정조사』를 통해 일본 비정규직의 규모를 살펴보면 2007년 3월 현재 비정규직 비율은 33.7%로 지속적으로 증가하였다. 일본 비정규직 중에서 가장 많은 비중을 차지하는 고용형태는 파트타임 노동자이다. 파트타임 노동자는 2007년 현재 일본 전체 임금노동자의 16.2%이고 전체 비정규직의 48%이다.

직률은 29.2%이고 임시직 조직률은 17.1%이다(배규식 외 2008, 69)⁸⁾.

위에서 설명한 유럽 국가들의 비정규직 조직률과 비교해 볼 때 한국과 일본의 경우는 현저하게 낮은 비율을 보이고 있다. 양국의 비정규 노동자의 조직률은 한국(2007년)에서 5.1%로 나타나고 있으며(통계청, 2007) 일본의 경우(2006년)에는 비정규직 중 가장 큰 규모를 보이고 있는 파트타임 근로자의 경우 4.3%이다(일본 후생노동성 2006a).

비정규직의 조직률이 현저히 낮다는 유사성과 더불어 전체 임금노동자의 조직 양상에 있어서도 양국의 유사성이 나타나고 있다. 한국과 일본 공히 기업규모에 따라 조직화 양상은 매우 양극화 되어 있다. 2008년 현재 한국에서 300인 이상 대기업의 노조 조직률은 45.4%이다. 100-299인 기업은 13.6%, 30-99인의 경우 3.1%, 30인 미만 기업의 경우 0.2%의 조직률을 보이고 있다(노동부 2009) 일본(2007년 민간부문)의 경우 1,000인 이상 대기업의 노조 조직률은 47.5%, 100-999인 14.3%, 그리고 99인 이하 기업에서 노조 조직률은 1.1%이다(<http://www.mhlw.go.jp/english/wp/policy/dl/06.pdf> 검색일: 2009. 12. 11.).

한국노동연구원(2006)의 2006년 사업체패널 조사에 따르면

8) 포괄적 조직원리에 의한 조직형태와 그에 따른 높은 조직률 및 비정규직 노동자의 비(非)배제라는 일반적 비교에서 일견 예외로 취급될 수 있는 국가는 미국이다. 우선 미국 노동조합의 구조는 산별노조 체제이다. 그러나 이러한 포괄적 조직 원리에 의한 조직화에도 불구하고 미국은 또한 산별 노조체제를 가지고 있는 국가들 중에서도 낮은 조직률 문제 등으로 볼 때 예외에 속한다. 미국의 노조 조직률은 2008년 현재 12.4%를 보이며(노동부, 2009) 기업별 노조체제가 지배적인 일본의 그것보다 낮기 때문이다. 미국의 노조 조직률은 심지어 '80년대 중반에 17%대를 기록한 이후 꾸준히 감소해 왔다. 이러한 현상에 대하여 형식상 산별노조 체제일 뿐 실질적 운영에 있어서는 기업별 노조체제와 유사(*de facto enterprise unionism*)하기 때문이라고 평가되고 있다. 즉 미국 노동조합 활동의 핵심을 이루는 단체협약 체결과 그 유지가 모두 산별노조의 지부(*local branches*)가 주체가 되어 이루어지고 있으며 단체교섭 및 협약 체결의 단위 또한 기업별로 되어 있는 경우가 많다(Heery et al. 2000; 한국노동연구원 2008a).

한국에서 정규직을 중심으로 조직되어 있는 노동조합들이 비정규직 노동자들에게 노조 가입자격을 주고 있는 곳은, 비정규직이지만 기업에 의해 직접 고용되어 있는 직접고용 노동자의 경우에도 직접고용 노동자가 존재하는 기업의 14.7%에 불과하다. 이 밖에 간접고용, 사내하청 등 기업의 직접고용형태가 아닌 비정규근로자의 비율까지 계산하면 이 비율은 훨씬 떨어지게 된다. 같은 시기 민주노총 소속 노조 가운데 직접 고용 비정규직 노동자들의 노조 가입을 허용하는 곳은 23.3%이고 한국노총 소속의 경우는 10.2%이다.

일본 기업별 노조들의 경우도 사정이 크게 다르지 않아 전통적으로 파트타임 노동자를 비롯한 비정규직 노동자들은 노동조합 조직 대상에서 제외되어 왔다. 도요타자동차 노조가 2007년 12월 근속 1년 이상 된 기간제 노동자들을 2008년 4월부터 조합원으로 가입시키겠다는 기사에서 상징적으로 드러나는 것처럼 이전까지 상당수 기업별 노조들에서 파트타임 노동자, 기간제 노동자 등 비정규직 노동자들에게는 조합원이 될 수 있는 자격이 주어지지 않았다(배규식 외 2008, 175). 일본에서 비정규 노동자에게 조합원 자격을 주고 있는 기업별 노조 수에 대한 통계자료는 나와 있지 않으나 이와 유사한 함의를 갖는 자료로 비정규 노동자에 대한 단체협약 적용률에 관한 자료가 있다. 2006년 현재 파트타임 노동자가 있는 일본 기업들에서 단체협약이 이들에게 일부 또는 전부 적용되는 경우가 33.5%로 나타나고 있으며 적용받지 못하고 있는 곳이 55.7%로 나타나고 있다. 같은 시기 단체협약이 체결되지 않은 노조의 비율은 10.8%인 것으로 나타나고 있다(일본 후생노동성 2006b). 즉 일본 비정규 노동자의 경우 자신이 속한 기업에서 단체협약이 체결되더라도 그 효력의 적용에서 배제되고 있는 것을 알 수 있다.

비교연구의 의의를 제고하기 위해 기업의 내부 규칙이 정교하게 정비되어 있고 이에 따라 기업내부 관료제가 잘 발달한 대

기업들이 다수 존재하고 있는 독일 노동조합들의 비정규 노동에 대한 입장 및 태도를 살펴보기로 한다. 독일은 전통적으로 산별 노조 체제가 확립되어 있는 국가이다. 특유의 산별노조 체제와 산별 교섭 및 협약 체결 관행에 의해 노동시장의 분절효과가 크지 않으며 이에 따라 조합 내부자의 외부자에 대한 배타성도 크게 나타나지 않는 경우라 할 수 있을 것이다.

구체적으로 독일의 단체협약은 매우 포괄적으로 적용된다. 즉 단체협약이 지역별 또는 산별로 체결되는 경우 동일 지역이나 산업에 속하는 모든 기업들과 노동자들에게 적용된다. 유럽에서 유연화된 노동의 문제가 제기되기 시작한 1980년대 말에서 1990년대 초에 이미 하청회사들까지를 산별 단체협약의 대상에 포함시켰다. 이러한 포괄적 적용의 범위를 또한 비정규 노동자들에게까지 적용하도록 함으로써 이들에 대한 임금 저하를 막고 이러한 임금 저하가 전체 노동자들에게 적용되는 길을 차단하도록 하였다. 2004년 현재 독일의 산별 단체협약 적용률은 58%이며 여기에 기업별 단체협약을 더하면 단체협약의 적용을 받는 임금노동자들의 비율은 약 66%가 된다고 한다. 그런데 이러한 기업별 협약은 산별 협약의 내용을 가이드라인으로 삼는 경우가 많으며 산별 협약의 가이드라인 적용을 받아 체결된 단체협약의 적용을 받는 독일의 임금 노동자는 17%에 달한다고 한다(박장현 2006). 이러한 수치들을 모두 합산할 때 독일에서 산별 협약의 포괄적 적용 범위 내에 있는 임금노동자는 전체의 82% 정도로 추산할 수 있다. 이러한 포괄적 단체협약에는 시간제, 기간제, 하청 노동 등 비정규직 노동자들에게도 적용되기 때문에 차별 및 배제의 양상은 뚜렷하게 나타나지 않고 있다. 또한 독일연방 노동자파견 중개회사(독일 전체 파견 중개회사의 50%를 포괄하며 약 1,600개 지사가 포함된 사용자 단체)와 독일파견사연합(약 800개의 파견회사 포괄)이 노동조합과 단체협약을 체결함으로써 수십만명의 파견 노동자들이 단체협약의 적용을 받게 되었다. 이

단체협약은 특히 ‘동일노동 동일임금’ 원칙을 명문화하여 기업들이 노동비용 절감의 수단으로 파견노동자를 악용하는 길을 원천적으로 차단하고 있다(Keller 2004, 20-26).

독일 등 유럽 국가들에서는 노동조합 차원에서 비정규 노동에 대한 차별 및 배제를 차단하고자 하는 노력 외에도 국가 차원에서 비정규 노동에 대한 차별금지를 명문화하는 제도적 장치들이 한국과 일본에 비해 상대적으로 강하게 시행되고 있다. 많은 유럽 국가들에서 국가의 제도적 장치에 의한 보호와 단체협약의 동등적용에 의한 보호가 함께 시행되고 있거나 최소한 두 가지 중 한 가지에 의한 보호는 이루어지고 있는 것으로 파악된다. OECD(2002)에 의하면 독일⁹⁾, 벨기에, 프랑스, 네덜란드, 스웨덴, 스페인에서는 법으로 동등대우를 규정하는 것과 단체협약의 자동적용이 동시에 시행되는 것으로 파악된다. 오스트리아는 법으로 동등대우를 규정하는 보호를 시행하고 있으며, 이탈리아, 노르웨이, 덴마크, 핀란드에서는 단체협약의 자동적용이 이루어지고 있다. 포르투갈과 영국에서는 단체협약도 자동 적용되지 않으며 법으로 동등대우를 규정하고 있지도 않다.

한국과 일본의 경우는 법으로 동등대우를 규정하고 있지 않으면서 노조체제의 특성상 단체협약이 자동 적용되지도 않는 경우이다. 즉 국가가 필요한 규제 및 보호를 결여하고 있는 경우에 지배적인 노동조합 체제가 폐쇄적이고 배타적이라면 기업과 노동조합 간의 이해관계 조정에 의한 내부적인 노사관리 규칙이 전반적인 노사관계를 규율하고 있을 확률이 높다. 이에 따라 한국과 일본의 노조체제의 특성상 내부 노동시장이 발달하고 그리

9) 독일의 경우는 동등대우를 규정하는 법, 제도의 규정이 가장 포괄적인 경우이다. 즉 임금에 있어서의 동등대우 원칙뿐만 아니라 기타 노동 조건에 대한 차별대우도 독일에서는 법에 의하여 금지되어 있다. 2001년 제정된 시간제 및 기간제 고용에 관한 법률에 의하면 임금, 보험적용, 사내 교육, 승진, 기업복지 등 모든 고용조건에 대한 차별을 금하고 있다. 이에 따라 사용자들이 노동비용 절감이나 인원조정의 용이성 때문에 비정규직을 활용할 유인이 크지 않다(배규식 외 2008, 174).

한 내부 노동시장은 외부 노동시장과의 관계에서 더욱 날카로운 분절현상을 보이기 쉽다.

내부 노동시장의 배타성은 노동시장 간 분절과 상호 연관을 가지는 것으로 내부 노동시장의 배타성이 강화될수록 외부 노동시장과의 분절성 또한 뚜렷하게 부각된다.

한국에서 내부 노동시장이 주로 형성되어 있을 것으로 거론되는 대기업의 경우 비정규직의 고용비율이 현저하게 낮게 나타나고 있다. 2008년의 전체 비정규직 대비 사업체규모별 비정규직 규모 및 변화추이를 살펴보면 100인 미만 기업의 비정규직이 전체 비정규직의 85.9%이며, 2006년 85.3%보다 0.6% 증가하였다. 반면 300인 이상 기업은 6.3%로 2006년 6.8%에 비해 0.5% 감소하였다. 대기업에서 줄어든 비정규직이 중소기업에서는 늘어났다는 점을 알 수 있다. 이를 통하여 내부노동시장의 지속 혹은 고착화의 가능성을 유추해 볼 수 있다(한국노동연구원 2008a, 243-244). 또한 통계청(2008)의 경제활동 부가조사에 따르면 300인 이상 기업의 정규직 평균 근속년수는 11.1년인데 비해 같은 기업규모에서의 비정규직 평균 근속년수는 3.7년이다.

대기업 내부 노동시장이 외부 노동시장에 비해 경직성, 폐쇄성을 갖는다는 점을 고찰하는데 의미 있는 다른 연구는 한국노동연구원(2008b)의 『직장이동의 노동시장 효과 분석』이다. 이 연구 자료는 주로 경력직의 이동을 통해 한국 노동이동의 특성을 분석하고 있는데 정규직을 중심으로 형성된 내부 노동시장이 주로 입직 수준에서만 외부와 관련되고 이후에는 내부에서의 활발한 직급 간 충원이 이루어진다는 것을 보여주는 자료가 된다. 연구 자료에 따르면 사업체 규모가 작은 경우 경력직의 직장간 이동이 상대적으로 높는데 비해 대규모 기업일수록 경력직의 직장간 이동의 비중이 적다. 이는 노동시장 분절론에서 가정하는 기업특수적 숙련의 필요가 주로 대기업을 중심으로 나타나고 있다는 점을 보여주는 조사이기도 하다. 또한 규모가 클수록 신규

입직자 중에서 상위 직급을 받으면서 들어오는 이들이 적다. 대규모 사업체일수록 주로 평사원의 입사가 입직의 주를 이루고 있는 것이다. 다시 말해서 대규모 사업장일수록 내부 노동시장이 발달하여 상위 직급의 내부충원이 활발하게 이루어지며 소규모 사업장에서는 기업 외부로부터의 인력 조달이 상대적으로 활발하다(한국노동연구원 2008b, 25).

일본 후생노동성(2003)에 의하면 일본에서도 기업 규모가 클수록 정규직을 고용하는 비율이 높다는 점을 알 수 있다. 후생노동성 통계자료에 의하면 2003년 현재 기업 규모별 비정규직 비율은 1,000명 이상 19.0%, 500~999명 26.2%, 300~499명 30.9%, 100~299명 31.4%, 50~99명 36.1%, 30~49명 36.6%, 그리고 5~29명 37.9%로 기업규모가 작을수록 비정규직을 많이 고용하고 있는 것을 알 수 있다. 그리고 일본에서 비정규직이 다음번 취업 때 정규직이 되는 비율은 1995년에 21.0%였는데 2005년에 이르는 기간 동안 16~19% 사이의 변화를 보여 왔으며 2005년 현재 19.0%로 나타나고 있다. 즉 일본 비정규직의 정규직으로의 이직 가능성은 18~19% 정도에서 고착화된 것으로 판단된다. 정규직이 비정규직이 되는 비율도 유사한 비율에서 고착화되고 있다. 이 비율은 2005년 현재 20.1%로 나타나고 있다(일본 후생노동성 2006c, 77). 대기업이 주로 정규직을 고용하고 중소기업이 주로 비정규직을 고용한다는 점으로 추론해 볼 때 중소기업에서 대기업으로의 이직 패턴도 유사할 것이라는 점을 짐작할 수 있다. 즉 일본의 정규직과 비정규직이 각각 주로 분포되어 있는 내부 노동시장에서 외부 노동시장으로의 이동도 원활하지 않으며 반대로 외부 노동시장에서 내부 노동시장으로의 이동 또한 크지 않은 것으로 파악된다. 즉 같은 노동시장에서의 이동(예컨대 정규→정규(2005년 현재 39.7%), 비정규→비정규(2005년 현재 36.0%)(일본 후생노동성, 2006c, 77)에 비해 양 노동시장 간 이동은 현저히 그 가능성이 낮아지는 것을 알 수 있다.

위와 같은 지표들을 통하여 알 수 있는 한국과 일본의 내부 노동시장과 외부 노동시장의 관계를 간략하게 정리해 보면 우선 비교적 관점에서 유럽 국가들에 비해 한국과 일본의 노동조합들은 비정규직 노동자를 자신의 조직에 포괄하고 있는 비율이 현저하게 낮았다. 즉 내부 노동시장의 진입장벽으로 인해 평등한 고용기회로부터의 배제에 이어 비정규직으로라도 고용되었을 경우 노동조합에 평등하게 참여하는 데서 두 번째의 배제에 직면하게 되는 것이다. 한국과 일본에서 비정규직 노동자들은 노동조합에의 참여를 통해 단체협약의 적용을 받는 길이 평등하게 열려 있지 않으면서도 국가적 차원에서 동등대우를 규정하는 등 필요한 보호 및 규제를 결여하고 있는 경우이므로 기업과 노조의 이해관계 조정 과정에서 만들어지는 노사관리 규칙 등에 의거 작동하는 내부 노동시장과 확연한 분절관계를 보이는 외부 노동시장에 매우 유연화된 형태의 노동력을 구성하고 있는 것으로 파악된다.

V. 결 론

지금까지 노동시장 분절론의 관점에서 한국과 일본의 대기업 노조를 중심으로 조직화 되어 있는 양국의 기업별 노조체제의 특수성에 대하여 살펴보고 이러한 지배적 조직형태가 내부 노동시장의 형성 및 정착과 갖는 정합성 관계를 검토하였다. 위에 제시한 여러 지표들에서 확인할 수 있는 바와 같이 한국과 일본의 조직화 상황에 있어 뚜렷한 특징으로 관찰되는 것은 지배적인 기업별 노조라는 점 이외에 경제력 집중도가 높은 대기업일수록 조직화의 비율이 높다는 점이다. 양국의 노동자 조직화는 한마디로 기업규모별로 양극화된 양상을 띠고 있다. 한국의 기업별 노

조체제는 발전국가 시기 국가의 억압적 노동통제의 시기를 거치면서 법적, 제도적으로 강제되었으나 1987년 노동이 광복할만한 힘의 성장을 보이는 시기를 거치고 기업별 노조체제에 대한 법적 강제가 사라진 현재에도 지배적인 조직형태로 정착되어 있으며 일본의 경우 또한 여전히 기업별 노조는 지배적 조직형태이다.

이러한 양국의 기업별 노조는 그 성향에 있어 사측과의 힘의 관계에서 일정한 교섭력을 가지지만, 독점적 지대 추구의 성향이 강한 배타적 성격을 보이며 이에 따라 비정규직 노동자들을 자신들의 조직 내에 포괄하고자 하는 입장 및 태도는 매우 소극적인 것으로 나타나고 있다. 고비용성, 경직성 및 폐쇄성, 관료적 자체 통제 기제를 특징으로 하는 내부 노동시장은 한국과 일본에 있어 기업별 노조들의 특유의 성향과 맞물리면서 유연화된 외부의 노동시장과의 관계에 있어 타 국가들과의 비교적 관점에서 매우 단절, 분절적인 것으로 나타나고 있다.

내부 노동시장의 고비용 유발 요인들 - 장기적 고용관계 및 승진체제와 연계된 임금체제와 이에 따른 지속적인 임금 상승, 높은 수준의 기업특수적 교육훈련비, 각종 법정복지비 및 기업복지 비용에 해당하는 법정외복지비, 각종 채용비용, 관리비용 등 - 은 이를 감당할 능력이 있는 소수 기업들을 제외하고는 다수 기업들로 하여금 외부노동시장에 보다 유연화된 형태로 존재하는 노동에 대한 수요를 증가시킨다. 또한 한국과 일본의 내부 노동시장의 경직성 및 폐쇄성은 외부 노동시장과의 분절성을 증가시켜 양 시장간 노동이동을 어렵게 하고 이로 인하여 한번 비정규직이 되면 계속 비정규직 고용형태를 유지하는 함정형 비정규직을 양산하게 된다. 노동조합이 내부 노동시장에 미치는 효과에 있어 한국과 일본의 대기업 노동조합은 ‘조직화된 노동계급의 일부’가 아닌 ‘조직화된 내부자’로서 기능하여 비정규직의 증가를 억제하는 요인으로 작용하는 것이 아니라 오히려 내부 노동시장의 형성에 기여하고 내부 노동시장을 더욱 배타적이고 경직적인

것으로 정착시키는데 유의미한 상관관계를 보이고 있었다. 부분적으로 이러한 노동조합 효과는 내, 외부 노동시장간 임금 및 노동조건의 격차를 더욱 크게 하는 요인으로 작용하기도 한다.

결과적으로 내부와 외부 노동시장간의 단절로 인하여 비정규직 노동자들은 고용형태를 개선(비정규직에서 정규직으로)할 내부 노동시장으로의 진입 기회를 상대적으로 박탈당하고 있으며, 주로 대기업보다는 중소기업에 분포함으로써 기인하는 노동조합의 보호로부터의 배제와 사용자의 지불능력 문제로 인한 격차를 중층적으로 경험하고 있는 것이다. 이러한 내부-외부 노동시장의 분절현상과 이에 따르는 임금 및 노동조건의 격차를 해소하기 위한 여러 가지 논의들이 진행되고 있다. 기업별 노조체제를 극복하고 산별 노조체제 형성을 통한 비정규직 노동자의 조직화 등 다양한 견해들이 제기되고 있으나 이러한 논의에 대한 검토는 본 연구의 범위를 벗어나는 것으로 다음 연구의 과제로 남겨두기로 한다.

[투 고 일 : 2009년 12월 30일]

[심사완료일 : 2010년 01월 18일]

[게재확정일 : 2010년 02월 02일]

참고문헌

- 김정. 1997. “일본 노동조합의 정치: 좌절과 순응의 교착.” 『노동사회』 15.
- 김정한. 2005. “기업별 노조의 실태와 구조적 한계.” 『노동리뷰』 2005년 (3월).
- _____. 2002. “합리적 노동운동을 위한 노동조합의 재정자립방안.” 『한국의 노사관계 발전방안 연구 2』. 노동부 정책연구용역사업.
- 노동부. 2009. 『노동조합 조직현황』.
- 노동조합법. 1980년 개정.
- 노용진·원인성. 2003. “내부노동시장의 성격과 비정규직 고용의 비율.” 『노동정책연구』 3(2).
- 노중기. 2008. 『한국의 노동체제와 사회적 합의』. 서울: 후마니타스.
- 박동. 2001. “한국 노동조합의 ‘중앙집권문제’에 관한 연구.” 『한국정치학회보』 35(3).
- 박장현. 2006. 『비정규 고용에 대한 독일 노동조합의 대응』. *FES Information Series* (6월).
- 배규식·윤진호·조효래·이정희. 2008. 『'87년 이후 노동조합과 노동운동』. 서울: 한국노동연구원.
- 송종래·조영철. 1994. “효율임금과 노동시장의 기업규모간 분단화.” 『노동문제논집』 11.
- 양재진. 2005. “한국 대기업중심 기업별 노동운동과 한국복지국가의 성격.” 『한국정치학회보』 39(3).
- 엄동욱. 2007. “기업 내부노동시장에서의 임금결정: 한국 대기업 인사대 이터를 이용한 실증분석.” 『한국경제학회보』 14(1).
- 이숙중. 1990. “일본의 전후 노동조합의 구조와 노동운동의 변화.” 『연세사회학』 10,11호 합본호.
- 이종선. 2005. “일본의 비정규직 노동과 고용관계 변화: 자동차, 전자산업의 사례.” 『한국사회학』 39(5).
- 이효수. 2002. “노동시장 환경변화와 노동시장의 구조변동.” 『경제학연구』 50(1).
- 일본 총무성 통계국. 2007. 『노동력조사특정조사』.
- 일본 후생노동성. 2006a. 『노동조합기초조사보고』.
- _____. 2006b. 『노사관계총합조사(노동협약등실태조사)』.
- _____. 2006c. 『노동경제백서』.

- _____. 2003. 『취업형태의 다양화에 관한 종합실태조사보고』.
- 정이환. 1992. “제조업 내부 노동시장의 변화와 노사관계.” 서울대학교 대학원 박사학위 논문.
- 최장집. 1999. “경제위기시의 노동운동: 한국과 일본의 비교.” 『아세아연구』 101.
- _____. 1997. 『한국의 노동운동과 국가』. 서울: 나남출판.
- 통계청. 2007. 『경제활동인구 부가조사』.
- _____. 2008. 『경제활동인구 부가조사』.
- 하민철. 2007. “한·일 노동정책 및 노동운동의 비교연구.” 『국가정책연구』 21(2).
- 한국노동연구원. 2008a. 『비정규직과 한국 노산관계시스템 변화Ⅱ』.
- _____. 2008b. 『직장이동의 노동시장 효과 분석』.
- _____. 2006. 『2006 사업체패널 조사』.
- 황수경. 2003. “내부자 노동시장과 외부자 노동시장의 구조 분석을 위한 탐색적 연구.” 『노동정책연구』 3(3).
- Auer, Peter. 2002. “Flexibility and Security: Labor Market Policy in Austria, Denmark, Ireland and the Netherlands.” G. Schmid & B. Gazier eds. *The Dynamics of Full Employment*. Cheltenham: Edward Elga.
- Baccaro, Lucio. 2003. “What is Alive and What is Dead in the Theory of Corporatism.” *British Journal of Industrial Relations* 41(4).
- Bean, Rachel. 1994. *Comparative Industrial Relations*. London: Routledge.
- Bergmann, Barbara R. 1974. “Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate by Race and Sex.” *Eastern Economic Journal* 1(1-2).
- Doeringer, Peter B. and Michael J. Piore. 1971. *Internal Labor Market and Manpower Analysis*. Lexington: D.C. Heath.
- Edwards, Richard C. 1979. *Contested Terrain*. Basic Books.
- Finlay, William. 1983. “One Occupation, Two Labor Markets: The Case of Longshore Crane Operators.” *American Sociological Review* 48.
- Heery, Edmund, Hazel Conley, Rick Delbridge, and Paul Stewart. 2000. “Beyond the Enterprise? Trade Unions and the Representation of Contingent Workers.” *Monthly Labor Review* 124(3).
- Iwata, Ryushi. 1992. “The Japanese Enterprise as a Unified Body of

- Employees: Origins and Development.” *The Political Economy of Japan: Cultural and Social Dynamics* 3. Stanford: Stanford University Press.
- Keller, Berndt. 2004. “Atypical Employment and Flexicurity,” *European Industrial Relations Review* 371.
- Sweden LO. 2007. *Rate of Unionisation In Sweden*.
- Norman, E. Herbert. 1940. *Japan's Emergence as a Modern State: Political and Economic Problems of the Meiji Period*. New York: Institute of Pacific Relations.
- OECD. 2002. *OECD Employment Outlook 2002*.
- Offe, Claus. 1984. *Contradictions of Welfare State*. Cambridge, Mass.: MIT Press, 1984.
- Osterman. Paul. 1984. “Introduction: The Nature and Importance of Internal Labor Markets.” P. Osterman ed., *International Labor Markets*. Cambridge: MIT Press.
- . Paul. 1982. “Employment Structure within Firms.” *British Journal of Industrial Relations*.
- Pfeffer, Jeffrey. & James N Baron. 1990. “Taking the Workers Back Out: Recent Trends in the Structuring of Employment.” *Research in Organization Behavior* 10.
- Weiss, Andrew. 1980. *Efficiency Wages: Models of Unemployment, Lay-offs, and Wage Dispersion*. Princeton: Princeton University Press.
- 민주노총. <http://nodong.org/history>(검색일: 2009. 10. 8.)
- 일본 후생노동성. <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/07/kekka.html>(검색일: 2009. 11. 9.)
- 일본 후생노동성. <http://www.mhlw.go.jp/english/wp/policy/dl/06.pdf>
(검색일: 2009. 12. 11.)

Uniqueness of Enterprise Unionism in Korea and Japan
– Conformity to Internal Labor Market and
Implication to the None-regular Work –

JANG Hae Hyun

Post Doctoral Fellow

BK21 Research Project:

Department of Political Science & International Relations, Yonsei University

Through the process of state-led industrialization, the labor of Korea and Japan have had limits in being equal to the state and the capital in labor politics. Therefore, the status of organization to their unions have been very fragmented commonly. And this kind of unionization form has a great conformity to forming and maintaining the internal labor market. The enterprise unions in the two countries have bargaining power to gain their higher wages and more favorable working conditions from their employers. Besides, the power has been strong enough to have a great ripple effect on other internal labor markets. And the unions have meaningful effect on the labor markets at macro level too.

Since the mid 1990s, the states of Korea and Japan have retracted their protections and regulations for more flexible labor market. Therefore, internal management by the interest adjustment between the business and the labor have become the most important mechanism for controlling the industrial relations. And in these relations, the enterprise unions in Korea and Japan have been important mediators, getting more exclusiveness to the external labor markets. Being excluded from the protection of unions and lacking necessary regulations from the states, the large scales of non-regular workers in the two countries are faced more unstable conditions than their partners in the internal labor markets.

Key Words : labor market segmentation, internal labor market, enterprise unionism, exclusiveness, none-regular work