

우리나라의 勞使關係에 關한 考察

金 範 國

I 序 言

1980年代初까지 政府가 내걸고 있는 100억불 輸出과 함께 國民一人當所得 1,000불을 達成하고 나아가서는 우리나라 經濟가 成長과 安定의 基礎위에서 扎实히 發展을 이룩하기 위해서는 무엇보다 經營合理化 및 技術革新을 통한 企業體質改善과 함께 勞使協力과 生産性增大만이 유일한 방법이라고 생각된다. 왜냐하면 이 方法만이 國家非常事態下에서 成長과 安定을 이룩하는 유일한 길이라고 보기 때문이다.

지난 1月15日 있었던 朴大統領의 年頭記者會見에서 經濟政策의 方向을 말씀하시는 가운데 「今年에는 特別히 勞使協調를 잘 해 나가자는 것이다. 勞使協調는 國際社會에서의 競爭力을 발휘하는데 가장 큰 힘이다. 國民經濟의 安定과 成長을 위해서는 勞使協調밖에 없다」고 하시어 勞使協調가 그 어느 때 보다 필요함을 강조하셨다.

따라서 本稿는 이를 뒷받침하기 위해 우리나라 勞使關係의 形成過程과 現況을 살펴보고 우리나라 勞使關係의 特徵은 어떠한 것이며, 또한 外國의 勞使關係의 一般的 傾向을 考察한 다음 우리나라에 있어서의 勞使關係의 協調方向을 提示하고자 한다.

Ⅰ. 우리나라 勞使關係의 形成過程과 現況

工業化는 生産方法이나 技術革新을 통해서 世界各國에 대하여 보편적인 影響을 미치고 있으며 따라서 勞使關係部門에서도 여러 나라에 공통되는 현상이 나타나게 된다.

즉 工業化는 同一한 質의 財貨와 用役을 大量生産하는 過程으로의 特徵을 띠고 있으며 機械와 裝置에 의한 大量生産을 위해서는 生産에 따르는 指揮와 命令을 불가피하게 요청하며 從業員은 일정한 秩序아래서 움직여야 한다. 그런데 오늘날의 勞使關係는 經營者의 欲求에 따라 언제든지 呼應될 수 있는 狀態에 있지 않다는 것은 널리 알려진 사실이다.

勞使가 공동운명체로써 몸 담고 있는 企業에서의 經營者와 勤勞者 사이에 形成되어지는 勞使關係는 傳統的인 對立關係에서 近代의인 協力關係로 새로운 勞使觀確立이 요청되는 것이다. 이것은 企業의 公益性原則이라든가 生産性向上이 보급됨에 따라 우선 企業의 生産性과 收益性을 높임으로써 勞使雙方을 위해 利益이 된다는 견지에서 兩者가 企業發展을 위해

서로 돕는 協力關係에로의 努力이 必要하다는 것이다.

그럼에도 우리나라에서는 아직까지도 勞使間의 協力關係가 원활히 이루어 지지 못하고 있는 실정이다. 그러면 우리나라의 勞使關係가 어떠한 영향 밑에서 어떠한 過程을 거쳐서 形成되어 있는가를 보기로 하겠다.

1. 勞使關係의 一般的 發展過程

勞使關係의 發展過程은 다음과 같이 3段階로 나누어 생각할 수 있다.¹⁾

제1의 단계는 아직 現代的인 生産方式과 勞動組合運動이 충분히 발달하지 못한 시기로서 從業員의 勞動條件을 經營主가 主觀的 恣意的으로 결할 수가 있었다. 그것은 동시에 家父長的 恩情主義와 결부되는 것이다. 말하자면 獨裁的 恩情主義的 勞使關係가 이 段階의 特徵이다. 때문에 여기에서는 勞動組合은 認定되지 않았다.

제2段階는 一次大戰後 勞動組合의 組織과 運動이 急速히 發展해 감으로써 經營과 勞動組合 사이의 이해의 對立은 뚜렷하게 되고 이것에 應해서 各國에 經營者團體도 생김과 동시에 이 對立關係를 經營과 從業員關係의 意識的 強調에 의해서 完화시키려는 경향이 나타났다. 예를 들면 從業員代表制와 從業員持株制 등이 그것이다. 이런 것들은 外部의 勞動組合組織과 運動이 個別企業 속에 침투해 오는 것을 防止하는 수단을 經營者에게 提供하는 것이었다. 그렇게 함으로써 經營者는 經營과 從業員關係를 될 수 있는대로 작게 눌러 놓는 동시에 經營과 從業員關係에 중점을 두는 勞使關係의 形成을 指向했다. 그것은 말하자면 對抗的, 協調的 勞使關係로서의 特徵을 갖는 것이다. 그것과 동시에 한편에는 生産力과 勞動組合運動에 수반해서 各國의 勞動組合이 國際的인 勞動條件의 전면적인 向上을 도모하려 했다. 그래서 第一次大戰 後의 1919年 國際聯盟의 創設과 더불어 그 一機關으로서 勞使雙方 및 各國 政府代表의 三者 構成으로 되는 I. L. O. (International Labour Organizatrion)가 設置되었다. 그러나 이러한 勞動組合 保護를 중심으로한 勞使關係는 經營-勞動組合 關係에만 集中되어 經營-從業員關係의 存在는 輕視하게 되어 뒤로 쳐지게 되었다.

그래서 새로운 視點이 여기에 가게 된 것이 제3의 段階이다. 여기에서는 勞使關係의 協力的 側面을 意識적으로 強調함으로써 對立的側面과의 「밸런스」를 취하도록 하는 것이다. 第二次大戰後에 있어서의 勞使協議制 내지 經營參加制度의 새로운 展關가 바로 그것을 구체적으로 나타낸 것이다. 그리고 이 段階에서는 技術革新에 따르는 從業員의 經營에 있어서의 地位가 높아지고 勞動運動과 民主主義體制의 發展이라는 與件下에서 勞動運動은 오히려 積極的으로 認定받게 되고 經營民主化의 社會的 要求에 對應하여 共同經營方式 (Joint management system)이 發展해 가고 있는 것이다.

2. 勞使關係 形成의 條件을 諸要因

1) 經濟的 要因 ; 近代의 勞使關係는 社會的인 生産과 消費의 分離에서 緣由하고 그 關係

1) 崔誠實, 韓國勞使關係論, 1974, p. 12

形成의 中心問題가 生産과 分配問題에 基盤을 두는 것이기 때문에 經濟的 要因이 勞使關係에 미치는 影響은 대단히 큰 것으로서 이에 대한 우리나라의 事例를 보면,

첫째로 資本의 問題는 一般的으로 資本市場이 潤滑하지 못하고 資本費用이 高水準인 우리나라와 같은 環境에서 걱정한 自己資本規模의 維持와 그 程度 안에서 合理的 運營을 하지 않으면 企業의 倒産을 면할 수 없게 된다. 適正規模를 維持하지 못한 企業의 高率의 負債依存은 金利負擔과 資金事情의 乏迫으로 金融業務에 熱중한 뿐만 아니라 資金問題等 勞使關係에서 그 壓力을 解消하려는 傾向이 있음은 우리나라 企業의 일반적 特徵이다.

또한 資材의 壓力은 一般적으로 企業의 零細化를 助長함으로써 勞使關係에 있어서 劣惡한 勞動條件과 小規模企業의 독특한 勞使關係, 低 勞動組織率의 低位, 低賃金 및 家族的 勞使關係를 助長하게 하는 것이다.

둘째로 原料 및 設備市場의 狀況에서 보면 우리나라의 경우 原料, 設備의 海外依存도가 높은 것이 사실이다. 따라서 原料의 確保面에서 어려움이 많을 경우가 있을 수 있을 것이며, 이것이 操業에 影響을 미칠 수도 있다. 특히 施設財市場의 制約과 그 確保의 困難은 勞動生産性的의 增大에 影響을 미칠 것이며 施設代替率의 低下를 가져오고 不良施設의 原因에서 오는 收益의 減少 내지 費用增加의 負擔이 勞動者에게 돌아오는 점에서 勞使關係에 미치는 影響이 크다고 볼 수 있다.

셋째로 後進國 勞使關係의 特徵을 形成하는데 가장 重要한 直接的인 影響力을 가지는 것이 勞動市場이다. 우리나라의 勞動市場은 一般적으로 閉鎖的이라 표현되며 이는 勞動의 企業間 移動을 阻害하는 各種 要因이 存在하여 勞動의 市場流動性이 低位에 있음을 의미하는 것이다. 이와 같이 勞動移動率이 극히 低位에 있어서 賃金の 格差가 甚하고 勞動의 開發이 阻止되며 經濟의 勞使關係管理에 合理化를 가져오게 하는 壓力을 거의 주지 못하고 있는 것이다.

2) 非經濟的 要因 : 勞使關係의 內容이 從來까지 주로 經濟的인 關係로 規定되고 經濟問題의 領域으로 取扱되에 따라 그 非經濟的側面은 無視되는 傾向이 있었으며 따라서 勞使關係에 미치는 社會的 文化的 要因의 影響을 고려하는 경우는 극히 드물거나 부수적 領域으로 取扱되어 왔던 것이다. 그러나 勞使關係의 形成에 있어서 非經濟的 要因의 影響은 큰 것으로서 특히 後進國의 경우에는 一般적으로 前產業的 社會基盤의 固着的 性質을 가지고 있을 뿐만 아니라 대부분의 後進國은 그 産業化의 初期段階에 그 勞使關係의 原初的 形成過程에 있어서 前產業的인 傳統的 要因의 影響을 크게 받게 되는 것이다. 여기서 傳統的 要因이란 대개 다음과 같은 것을 들 수 있을 것이다.

① 家族制度~우리 나라의 家族制度가 大家族制度이며 尊長의 原則을 重視하고 遺習을 尊重하는 傾向이 一般적인 現象이고 이와 같은 現象은 勞使關係 主體에도 그대로 影響을 미쳐 企業社會에 있어서도 共同社會의 特徵을 무수히 찾아 볼 수 있을 뿐만 아니라 근본적으로는

西歐의 企業管理原則과 전혀 異質의인 方向으로 管理樣式이 形成되는 것을 볼 수 있다. 특히 勞使關係에 있어서 主從的 關係, 年功秩序, 服從意識 등은 그 社會의 일반적인 家族的 倫理觀과 밀접한 關聯을 가지게 된다.

② 主體로서의 經營者—우리나라의 경우에 企業制度의 原初的 導入이 植民地下에서 였으므로 企業經營에 관한 最初의 制度和 技法導入은 日本의 經路를 밟게 되었다는 점은 부정할 수가 없다.

이와 같이 볼때 우리나라의 企業에서 그 勞使關係가 前近代의인 經營者의 經營觀 및 對勞動觀의 影響을 받은 것은 明白하다. 또한 대부분의 企業이 外部의 援助에 의하여 成立되고 外援과 政府財産拂下를 통하여 이루어 졌으며 生産部門이 아닌 流通過程에서 形成되었으므로 그 前期産業의 性質은 內部經營以外의 面에서 資本蓄積을 하여 왔다는 점에서 相對的으로 풍부한 勞動力管理의 合理化에 관한 必要를 느끼지 않았기 때문에 勞動經營의 合理化 契機가 우리나라의 경우에 실제로 주어지지 않았다고 보아야 할 것이다.

3. 우리나라의 勞使關係 形成過程

앞에서 勞使關係 形成에 미치는 要因을 經濟的인 것과 非經濟的인 것으로 구분하여 우리나라의 事例를 중심으로 살펴 보았거니와 이러한 影響위에서 形成된 勞使關係를 段階別로 구분해 보면.²⁾

첫단계는 1945年 解放以前 倭政下의 勞使關係를 日本資本主義의 強化, 補強을 위한 抑壓的, 主從的 勞使關係로서 性格짓고.

둘째 段階는 8. 15解放直後 부터 政府樹立 및 休戰期까지로서 우리나라의 社會經濟秩序가 危機에 처한 시기로서 勞動能率은 絶對적으로 問題될 수 없고 따라서 企業體의 勞務管理는 겨우 將來를 위하여 留保해 두어야 할 必要勞動力의 離散을 防止하기 위한 施策程度로 行해졌으며 生活給과 出勤給에 의한 最低限度의 賃金支拂과 약간의 厚生物資의 配給 및 보살겼던 命宿所의 配慮가 이루어졌던 時期이다.

특히 歸屬財産 處理法에 의한 拂下는 企業體의 主體性을 民族的으로 찾게 하였을 뿐 더러 막대한 財産을 가진 이들 工場은 廉價 또는 有利한 條件으로 拂下하므로서 新興經營層도 成立할 수 있었음을 짐작할 수 있다. 따라서 非正常的 經營을 恣行하는 계기가 되어 國民經濟的으로 經濟安定의 努力 가운데서 通貨도 收斂되고 物價도 保合되어 安定現狀을 招來 하였어도 勞動能率에 관한 勞務管理라 생각할 수 없었고, 勞使關係者의 主要 關心對象은 對共產主義 鬭爭과 生活給, 使用主는 應性「인플레이션」下의 超過利潤, 政府는 反共指導를 했던 때로 絶對的 勞使關係가 支配的이 었다.

셋째 段階는 1954~1960年, 休戰以後의 經濟復興期를 거쳐 勞務管理의 導入試行期라고 할 수 있는 期間이다. 이 時期는 經濟秩序의 回復에 隨伴하여 企業體의 生産秩序의 確立이 課題이었

2) 三星文化財團, 韓國經濟, 第5輯, 1976. p. 56

기 때문에 그것의 첫째로 生活窮乏의 緩和에 의한 勞動者의 急迫한 對經營 抗爭意識의 緩和을 토대로 하여 勞使關係의 健全化를 確立하는 制度의 整備를 먼저 意圖하게 되었다. 둘째는 生産의 어느 정도의 回復과 賃金指數의 向上은 從來의 生活給的 諸手當을 整備하여 勞動秩序와 能率性으로 指向할 수 있는 賃金體系로 再編成할 수 있을 만큼 向上되었다는 것 (生活給體系에서 職階給 내지 能力給體系로 賃金體系의 合理化의 可能性) 네째로 經濟秩序의 回復에 수반하여 企業體의 生産秩序 確立 등이 課題로 다루어 졌다. (就業規則의 制定, 監督者의 訓練)

따라서 이 段階의 勞使關係는 勞動基本 三法의 形成體制 完備와 自由放任 勞組의 政治道具化로 볼 수 있는 것으로서 競爭的 關係의 萌芽段階라고 볼 수 있다. 또한 人間關係管理의 諸制度의 導入이 일부나마 도입되어 人事相談制度, 從業員 態度課查, 弘報活動 등이 實施되었음을 볼 수 있다.

여기서의 競爭的 勞使關係란 勞使가 각기 相對方의 立場을 認定하고 勞使間의 諸般問題를 交渉에 의하여 妥協 交渉權의 行使에 의하여 妥結點이 발견되지 않을 경우에는 罷業權을 발휘하는 것이 特徵으로 되어 있으며 自由民主主義의 原理에 立脚하는 대부분의 先進諸國에서 이 같은 型의 勞使關係가 成立되고 있는 現況이다. 그런데 우리나라에서는 이러한 型의 勞使關係는 瞬間적으로 나타났으며 그것이 어디까지나 萌芽로서 간주 되어서 絕對的 勞使關係의 類型에 포함시킬 수 있을 것이다.

마지막 段階로서 企業內의 勞使關係가 마치 家族속의 父子關係와 같이 親權의 으로 維持되는 親權的 勞使關係이다. 日本의 傳統的 勞使關係는 근본적으로 이러한 型에 屬해 있었으며 工業化를 뒷받침하는데 있어서 큰 貢獻을 했다고 알려지고 있다.

1962年 이래 實施되어 온 經濟開發計劃의 계속적인 實踐과 國家安保의 重要性은 勞使關係 形成에 대한 政府의 權力的 介入을 增加시켜 왔으며 關係當局에 의한 勞使協調의 強調, 企業主에 대한 勞者 待遇改善의 力說, 適宜한 賃金引上勸誘 등에 의하여 우리나라 勞使關係는 그 親權的 色彩가 짙어져 가고 있다고 볼 수 있겠다.

4. 우리나라 勞使關係의 現況.

1) 勞組의 組織狀況

1974年 12月末 現在 우리나라 勞動組合의 組織狀況을 보면 1個의 全國聯合體와 17個의 産別勞組로 構成되어 있다. [표1]

이것은 1964年末의 組織에 비하면 産別勞組는 1個가 늘어 났고 支部數는 91個가 늘어 났으며 分會數는 1,147個가 增加하여 前年度인 1973年 보다 487個가 增加했고 1974年末 현재 賃金勞動者 4,826천名 중 組織勞動는 651천名으로 조직율은 13.6%에 불과한 실정이다. 組合員數는 1964年에 271,579명에서 1974년에는 655,785명으로 241%의 增加率을 보이고 있지만 組織率을 外國과 比較해 보면 英國의 4분의1, 日本의 3.6분의 1, 에 불과하다. [표1 및 표2 참조]

[표 1] 연도별 노동조합수, 조합원수 및 조직율

연도	조합 및 조합원수 본조합수	조합수		조합원수			조직율		
		지부수	분회수	총수	남	여	(천명) 입금근로자	(천명) 조합원	조직율(%)
1964	16	341	2,105	271,579			—	—	—
1965	16	362	2,255	301,523			—	—	—
1966	16	359	2,359	336,974			—	—	—
1967	16	386	2,619	377,576			—	—	—
1968	16	395	2,732	412,906			—	—	—
1969	16	417	2,939	444,783			—	—	—
1970	17	419	3,063	473,259			3,718	473	12.7
1971	17	446	3,061	497,221			3,806	498	13.1
1972	17	430	2,961	515,292			3,851	515	13.4
1973	17	402	2,865	548,054			4,211	548	13.0
1974	17	432	3,352	655,785			4,826	654	13.6

※ 종합수 및 조합원수

자료 : 1, 노동청, 한국노동통계연감, 1975, p. 377에서 작성
2, 조직율 행정백서, 1975, p. 504

[표 2] 主要諸國의 勞働者, 組合員數, 組織率

	연도	피용자수(천명)	조합원수(천명)	조직율(%)
日本	1970	33,060	11,604	34.5
美國	1967	65,857	20,259	29.4
英國	1970	22,404	11,000	48.0
西獨	1970	22,433	7,955	35.4

자료 : 동아출판사, 우리나라의 노사관계, p. 196

노동조합의 조직율은 매년 약간씩 높아지고 있지만 外國에 비해 저위에 있다는 것은 우리나라의 勤勞者 中에는 自營業主가 많고 또 家族從事者의 比重이 높다는 것과 零細企業이 많기 때문인 것으로 볼 수 있다. 그리고 勞働者 自身이 勞動組合에 대한 認識不足도 그 原因이 되지만 組合幹部 中心의 勞組運營과 使用者의 家父長的인 從業員觀과 組合組織에 대한 방해 등이 그 主原因이 된 것으로 보인다.

2) 勞使紛糾

노동조건을 중심으로 하는 勞使紛糾는 크게 두가지로 나타나고 있는데 그 하나는 勞動組合 組織企業體를 중심으로 하는 勞動爭議로써 1974年 「現代造船」에서 발생한 것이며 또 하나는 劣弱한 中小商業者 資本的 中小企業의 勞動條件에 항의하는 「전태일사건」과 같은 것이다.

전자의 경우 그렇게 急進的이고 폭력적인 勞動爭議가 꼭 일어나야만 했을까? 勞使 어느편의 是非非非를 가리키기엔 앞서 兩者가 무릎을 마주대고 對話를 통해 원만한 해결을 보지

못하고 暴力事態로 번져야만 했을까라는 문제이고 後者의 경우는 우리나라 勞動問題에 뜻있는 사람과 또 일반의 關心을 불러 일으켰으며 勞使關係 및 政府에 새로운 反省의 계기로 마련해 주었다는 점에서 수확이 크다고 말할 수 있다.

勞動爭議의 發生狀況을 보면 1971年의 경우 101件으로서 이것은 1970年의 88件보다 약 15% 增加한 것이다. (1971年 以後는 1971. 12. 27. 國家保衛에 관한 特別措置法이 施行됨에 따라 勞動爭議의 發生은 없으며 同法 第9條 第10項의 規定에 의거 行政官廳에서 團體交涉을 調整하고 있음) [표3]

[표3] 요구내용별, 노사분규 발생건수

연도	1968	1969	1970	1971
요구내용				
쟁의 발생 총건	112	70	88	101
요구내용 총건	303	184	147	221
조합보장 및 조합활동	4	4	4	6
단체협약 체결요구	48	25	16	43
단체협약효력에 관한 요구	2	7	7	12
임금 및 수당	174	108	95	114
급여이외의 근로조건	40	21	16	28
경영 및 인사	41	17	9	15
기타	4	2	3	3

자료 : 노동청, 한국노동통계연감, 1975. p. 384에서 작성

이것을 要求內容別로 나누어 보면 [표4] 賃金引上問題가 가장 큰 比重을 차지하고 있어서 1971年이 경우 68.3%, 전년도인 70년에는 70%이며 1966年以後의 實態를 보면 賃金問題가 약 70% (1968年 제외) 를 차지하고 있음을 볼 수 있다.

[표4] 주요 요구내용별 노사분규 발생상황

연도별	총수	임금인상	임시급여금	해고반대	근로시간	권리분쟁	기타
1966	100	69.2	9.6	0.9	3.8	13.5	3.0
1967	100	80.0	3.9	—	0.9	14.3	0.9
1968	100	54.3	5.3	6.2	—	22.3	1.9
1969	100	70.0	2.9	2.9	—	22.8	1.4
1970	100	70.0	—	2.5	—	25.0	2.5
1971	100	68.3	5.0	2.0	—	18.8	5.9

자료 : 노동청, 한국노동통계연감, 1975. p. 378에서 작성

또한 이러한 勞動爭議는 거의가 爭議行爲를 수반하지 않고 解決되었으며 爭議行爲가 수반된 것은 1966年 12件, 1967年 18件, 1968年 16件에서 1969年 6件, 1970年 4件, 그리고 1971년에는 10件이며 勞動損失日數는 1969年 163천일에서 1970年 9천일, 1971年 11천일로 줄어 들었다. 이와 같이 罷業件數 및 損失日數가 줄어든 것은 勞使協調體制의 強化라는 政府政策的인 配慮가 무엇보다도 크게 作用했다고 볼 수 있다. [표5]

[표 5] 노사분규 행위로 인한 노동손실 일수

연 도	행위의 수반 여부		행위의 행위가 수반된 경우	
	행위 수	행위를 수반하지 않은 경우 수	행위 수	노동손실 일수
1966	117	105	12	40,592
1967	130	112	18	10,004
1968	135	119	16	65,405
1969	94	88	6	163,352
1970	90	86	4	9,013
1971	109	99	10	11,323

자료 : 노동권, 前 卷 p. 378에서 작성

勞動爭議의 解決現況은 勞動委員會에 의한 爭議解決率은 27.9%뿐이며 54.8%가 行政官廳의 非公式 調整에 의한 勞使合議이고 17.3%가 其他로 나타나고 있다.

이와 같이 勞動委員會에 의한 調整件數가 낮은 것은 勞動委員會 自體가 제구실을 다하지 못하는데 기인한다고 볼 수 있다.

3) 勞使協議機構의 形成

勞動組合法 6條에 使用者와 勞動組合의 相互協調로서 生産性的의 向上을 기하기 위하여 勞使協議會를 設置하여야 한다고 規定하고 있다.

韓國生産性本部가 全産業을 對象으로 調査分析한 勞使協議機構의 普及狀況을 보면, [표6]

[표 6] 勞使協議機構設置

	大企業	中小企業	合計
設置	95.4	89.8	93.2
未設置	4.6	10.2	6.8
合計	100.0	100.0	100.0

資料 : 韓國生産性本部, 企業經營, 1976. 8. p. 28.

調査對象業體의 93.2%가 勞使協議機構를 設置하고 있는 것으로 나타나고 있으며 企業規模別로는 大企業이 95.4%, 中小企業이 89.8%의 普及狀況을 보여주고 있다.

이러한 결과는 日本의 경우 '76年度 勞使協議機構 普及率이 89.3%로 나타난 것에 比하면

다소 높은 적상을 보이고 있으나 이는 調整上의 問題點이 다소 있을 것을 勘案해야 할 것 같다.

이러한 勞使協議機構의 設置目的은 勞使間에 認識差를 露顯하고 있는 바 經營者側은 勞使 意思疎通이 28.3%, 勞使共同利益追求가 26.3%로 높은 比重을 示顯하는 한편 勤勞者側은 勞使共同利益 追求가 24.4%, 勤勞條件의 改善과 團體協約의 履行이 各各 22.8%로서 높은 比重을 보이고 있다. 이는 經營者側을 우선적으로 勞使間의 斷絕狀態를 意思疎通이라는 手段을 통한 相互의 自發적 解決을 구하려는 意圖가 強하게 作用하고 있고 勤勞者側은 반대로 團體協約의 履行과 勤勞條件의 改善을 重要 評價하고 있는 것으로 나타나고 있다.

Ⅱ 外國의 勞使關係와 우리나라 勞使關係의 特質

1. 外國의 勞使關係

勞働問題를 다루는데 있어서는 나라마다 현저한 差異가 있다. 賃金은 美國에 있어서는 勞使雙方에 대해서 반겨져 있는데 澳洲에서는 政府의 仲裁裁判所의 사항으로 되어 있다. 職場에 있어서 經營側의 決定에 대한 不滿은 美國에서는 團體協約下의 私的 調整에 의하여, 그리고 佛蘭서에 있어서는 各種의 行政機關에 의하여 最終적으로 審査된다.³⁾

比較對照를 위하여 各國의 勞使關係를 그 特徵에 따라 西獨의 勞使共同決定, 英美의 經濟 爲主의 소위 Business Unionism의 勞使關係(美國과 英國의 勞使關係에도 樣態가 다르긴 하지만), 日本에서와 같이 企業別 勞組와 年功的 勞使關係, 끝으로 開發途上國으로 싱가포르의 勞使關係를 보겠다.

1) 西獨 : 西獨에서 現在 行하여 지고 있는 企業經營에 대한 勞動者의 經營參加制度는 西歐 어느 나라에도 없는 西獨 特有的 制度이며 이를 共同決定法 및 經營組織法으로서 規制하고 있다. 이 西獨 特有的 經營參加制度는 세 가지 段階로 區分할 수 있는데 첫 段階가 國家 總括的으로 國會의 立法이 있고, 둘째는 產業別 및 地域別의 勞使의 共同決定이 있으며, 셋째는 企業內에서의 勞使共同決定이 있다.

예를들면 勞動者의 勞動時間을 「週 48時間以內」로 國家의 立法이 規定하던 둘째 段階인 產業別 및 地域別의 勞使의 團體交渉에서는 法이 規定한 範圍內에서 45時間 또는 42時間 등 產業別 地域別로 使用者 團體와 團體交渉으로 協議 決定하며 셋째 段階에서는 이 範圍內에서 企業內의 勞使協議에 의하여 週 5日制 또는 6日制 등 企業事情에 맞추어 決定 實施한다.

유럽 여러 나라에서는 西獨型 共同決定制度를 法律에 의하여 制度化하는 計劃이 檢討되어 많은 곳에서 실제로 이것을 導入하고 있다. 和蘭에서 1972年, 스웨덴이 1973年, 덴마크에서 또한 노르웨이에서 1974年 부터 企業의 監査役會 내지 取締役會에서 勤勞者 代表를 參加시

3) 金開興, 勞働經濟學, 1976, p 165

키는 法律을 制定하였다.

2) 英國 : 1919年 下院議長 J. H. Whitley를 委員長으로 하는 「勞使關係 委員會」는 5個의 報告書를 提出하고 ① 高組織率의 產業에 있어서는 勞使産業會議을 設置 ② 個個의 事業所에 있어서 勞使代表로서 構成하는 工場委員會를 設置 ③ 組織이 不充分한 產業에 있어서는 法定賃金規制制度를 擴大할 것 등을 勸告하였다.

이 勸告의 취지는 「勞使가 職業의 矜持를 가지고 各 產業이 國家의 福祉에 寄與하는 立場에 있을에 留意하여 友好的 勞使關係와 産業能率의 增進 및 從來 그 妨害가 되어온 障害의 除去에 專心하고자 하는 것을 切望한다」라는 勞務管理의 色彩가 強한 것이 있다.⁴⁾

이 勸告에 따라 그때의 政府는 勞使에 對하여 적극적으로 勞使協議會를 獎勵하였으나 初期의 勞使協議會의 性格은 實질上 懷柔的 勞務政策의 산물이었다.

英國에서의 勞動者의 經營參加의 理念은 最初는 勞動者 支配制였으나 第1次 大戰 前後부터 勞使協議制로 變하여 最近에 이르러서는 TUC (Trade Union Congress)나 勞動黨等 勞動選動의 責任團體는 또 다시 勞動者의 經營參加의 形態로 變化하고자 하는 新理念의 展開가 나타나고 있는데 그 背景에는 産業能率의 改善에 對한 國家的 要請 (勞動者의 協力이 緊要), 從來의 勞使協議制나 事前 協議만으로는 不充分하다는 것과 西獨의 共同決定의 刺戟等이 勞動者의 經營參加의 擴大要求가 될 것이다.

2) 日本 : 日本 勞動關係의 가장 顯著한 特色은 아마 現代 經濟部門에 「終身雇傭 勞動者」가 存在 한다는 데 있다.

이들은 大企業에 의하여 採用되어 會社教育施設에서 그들의 全生涯에 걸쳐 그 特定 企業을 위하여 일한다는 期待下에 넓은 技術教育을 받은 勞動者들이며 勞務 指導者도 例外는 아니다. 이 制度下에서는 三菱會社에 就職한 高校 또는 大學卒業者는 55才에 退職할 때 까지 三菱會社에서 일하는 것이 보통이다.

勞動者와 企業間의 終身定着化로 日本 勞動市場은 特有的 性格을 지니게 된다.

그것은 組合을 職能別이나 産業別이 아니라 企業別로 組織하도록 育成한다. 企業別 組合主義下에서는 組合은 주로 그들이 仕使 特定會社일에만 關心을 가지고 다른 會社 組合과는 稀薄한 紐帶를 가지고 있음에 불과하다. 組合은 흔히 하이트-칼라 從業員에 의하여 주도되는 바, 이들은 美國에서 보다 日本에서 더욱 組合化 되었으며, 前組合員이었던 經營者와 交渉을 벌인다. 企業別 組合과 經營者와의 共生的 關係로 말미암아 罷業이 일어나는 일은 다른 나라의 勞使關係制度에 비하여 적다. 한 單一會社에 對한 罷業은 그 會社의 競争的 立場을 해치고 긴 眼目에서 본 그 會社 勞動者의 經濟的 福祉를 손상시킬 수 있다.⁵⁾

이와 같이 日本의 勞動組合의 特徵은 企業別組織인데 이와 같은 企業別 組合의 成立은

4) 安井二郎, 經營參加とは何か, 日本生産性本部, 1971, p. 12

5) Richard, B. Freeman, Labor Economics, prentice-Hall Inc., 1972, 金潤英譯 p. 180.

첫째 封建的인 雇傭形態 즉 年功的 勞使關係와 관련되는 것으로 볼 수 있다. 日本의 企業은 일반적으로 新規卒業者, 未經驗者를 採用하여 이를 社風에 알맞게 育成하여 소위 終身雇傭한다. 勞動者의 熟練形成의 過程이 이와 같이 長期雇傭의 慣行에 힘써 勞動者에게는 勞動移動의 不利를 주는 반면에 노동력의 過剩狀態에 있어서는 勞動者의 長期雇傭에 의한 生活安定과 保障을 구하지 않을 수 없게 된다.

둘째 이와 같은 年功的 勞使關係와 軍國主義的 勞動組合運動이 發育하지 못하고 있었으나 第2次 大戰後 勞動組合의 結成은 폭발趨勢로 發展하였는데 이와 같이 勞動者가 團結하여 勞動組合을 組織함에 있어서 그들의 共通의 利害인 基本的인 連帶感을 앞서 말한 年功的 勞使關係에서 同一企業의 從業員으로서 그 共通利害意識을 갖게 되었던 것이다. 따라서 企業別組合은 한 必然性을 가지고 생겨난 것이며 이것이 지금까지 一貫된 傾向인 것이다.

日本의 勞使關係를 問題삼을 경우 指摘되고 있는 것은 終身雇傭關係로서의 年功關係이며 이것이 日本的인 것이라고 말할 수 있다.

예를 들면 J. Abegglen은 日本과 美國의 工場에 있어서 社會的構成의 決定的인 相違點은 「生涯雇傭」(Permanent Employment)이라는 것에 있어 「그것은 바로 日本의 工場組織全體의 基本的 部分을 이루고 있다」고 하여 이것을 받아 日本의 研究者도 「美國의 雇傭制度의 特色은 무엇인가, 日本의 終身雇傭, 長期雇傭과의 對比에서 보면 自由雇傭, 長期雇傭이다」고 한다.

그러나 新規 中高卒就職者가 3년에 5割, 5년에 7割 退職하고 있는 近年의 勞動移動의 심한 현상은 「生涯雇傭」이라는 日本的 類型에 의문을 제기하고 있다. 이런 점에서 볼 때 日本도 歐美와 同等한 勞使關係로 移行되고 있다고 評價할 수 있을 것이다.⁶⁾

4) 싱가포르(Singapore) ; 싱가포르의 唯一한 全國規模의 勞組는 「全國勞動組合會議(National Trade Union Congress)」로서 1973年末 組織人員 18萬名, 加盟組織은 46個勞組, 그 가운데 國家公務員, 公共事業 勞動者, 民間産業 從事者 등의 거의 모든 業種이 包含되고 있다. NTUC는 政府가 提示한 勞動組合 近代化 政策을 따라 단순히 勞組員의 利益만을 追求하는 狹意의 運動을 벗어나서 協同組合 運動까지 포함한 새로운 勞動運動의 方向을 걸어가고 있다. 즉 消費協同組合은 슈퍼 마케트를 중심으로 하는 生活協同的 活動, 生命保障, 택시會社의 經營, 齒科醫師 巡迴制의 서비스 등 복지정책까지 포함한 넓은 範圍에 걸쳐 勞動運動을 하고 있다. 또한 그 組織內로 부터 國會議員을 내보내서 직접 政治에 關與하며 政府에 대한 協力體制를 強化하고 있다. 이와 같이 NTUC는 그 運動方針에 있어서 團體交涉과 罷業에만 依存하는 Business Unionism에서 한 걸음 더 나아가서 政府의 工業化政策을 포함한 全般的인 부면에 걸쳐 獻身的으로 協調하고 있다는데 그 特色이 있다고 볼 수 있다.

2. 우리 나라 勞使關係의 特質

企業에 있어서의 使用者와 勤勞者와의 關係는 그 企業의 利潤分配問題를 둘러싸고 兩者가

6) 前川嘉一, 勞使關係의 論理と展開, 有斐閣, 1975. p. 154-155

서로 다루는 利害對立의 立場에서 보아 이를 對立關係로 규정되어 왔으나, 企業의 公益性原則이라든가 生産性向上이 普及됨에 따라 우선 企業의 生産性和 收益性を 눈앞으로써 勞使雙方을 위해 利益이 된다는 견지에서 兩者가 企業發展을 위해 서로 돕는 協調關係에 이르게 되어 가는 새로운 努力이 높아가고 있다.

지금 우리나라는 國民總和가 그 어느 때 보다도 要求되는 때라 하겠으며 이와 같은 觀點에서 勞使關係를 볼 때 이것은 결국 勤勞者와 使用者間의 勞動問題 自體뿐만 아니라, 나아가 勤勞者와 使用者間의 根本的인 人間關係에 이르기 까지 相互秩序있는 協同을 期함으로서 總力安保 및 國家發展에 이바지 함을 의미하는 것으로 勞使關係의 合體的 運營이 要請된다고 하겠다.

이제 우리나라의 勞使關係 特質을 열거해 보면,

1) 勞使의 不均衡的 關係

우리나라에 있어서는 아직도 經營外的 環境條件의 不備로 말미암아 勞使關係를 身分的 또는 主從的 關係로 理解하는 傾向이 있다.

우리나라의 社會構造 및 社會的 慣習은 아직도 權威나 階序 그리고 家族主義的 儒敎思想의 影響을 많이 받고 있는 것이다.

예를들면 家文長의 大家族制度 또는 地緣的 要因의 支配를 받아 大企業에 있어서조차 血緣的 紐帶性이 強하여 中小企業에 이르러서는 대부분이 家族勞動, 혹은 一家勞動과 같은 經濟組織을 볼 수 있다. 따라서 그 規模가 적을 수록 儒敎的인 論理와 道德感, 그리고 義理等으로 인하여 上命下服의 혹은 身分의 上下에 따르는 支配, 被支配의 關係가 實在하게 되는 것이다.

이러한 현상은 우리 社會가 傳統社會에서 產業社會에로 急激한 전환을 試圖함에 따라 아직도 經營 내지 勞使慣行이 傳統的인 家族活動 形態에서 脫皮하지 못한 채, 制度面에서만 機械化된 體制를 갖추려고 하는데서 야기된 乖離現狀이라 하겠다.

따라서 經營者의 勞動者觀은 거의 모든 經營者가 勞動者層에 대하여 親權的이거나 權威的인 것으로 兩者의 關係는 平等한 것이기 보다는 上下, 主從的인 것이며 勞動者의 經營者觀은 勞動者의 눈에 經營者層이 同一한 被僱的 立場에 있는 사람으로서는 결코 비치지 않으며 命令指揮하는 權威的인 位置를 享有하는 特定階層으로 보여 지는 것이다.

우리나라의 企業이 언제까지나 이와 같은 傳統的인 思考方式에 사로 잡혀 있는 한 오늘날 企業發展의 前提가 되고 있는 勞使間의 協조를 基盤으로 한 勤勞者의 創意와 自發的인 協力을 얻기는 어려울 것이다.

2) 年功序列型 賃金制度和 甚한 賃金差

年功型 賃金制에 관해서는 近來 職務給導入이 일부 大企業에서 行해 졌음에도 불구하고 완전한 職務給體系와는 거리가 먼 것으로서 年功型의 基礎위에 部分的으로 混入된 職務給形態를 나타내고 있음이 支配的인 現象이다. 이에 대해서는 韓國銀行에서 발표한 1967年의 「賃

金調査報告」에 의해서 年功序列제가 實證되었으며 職務給의 導入現狀도 일부 大企業에 局限된 部分的인 段階에 있음을 알 수 있다. [표7]

[표 7] 賃金形態는 어떠합니까?

企業規模	年功序列型	職務給과의 混合型	其 他	計
200-499人	13(35.0)	9(36.0)	3(12.0)	25(100)
500-999人	6(37.5)	8(50.0)	2(12.5)	16(100)
1,000人以上	5(41.7)	5(41.7)	2(16.6)	12(100)
計	24(45.3)	22(41.5)	7(13.2)	53(100)

資料：韓國經營者協議會「勞務管理의 實態調査」1972. 3. P. 33.

※ ()은 比率임

표에서 年功型和 職務給을 混合한 賃金形態를 擇하고 있는 企業이 41.5%에 불과하며 이 같은 部分調査의 對象이 從業員 200名以上の 常備 企業體임에 비추어 일반 零細企業에서는 年功型이 壓倒的인 것이라고 推定하여도 좋을 것이다.

다음 賃金實態를 보면 產業別, 職業別, 規模別, 地域別 등에 있어서 심한 賃金隔差를 나타내고 있는데 이 중 產業別 賃金隔差를 [표 8]에서 보면 月總平均 給與 32,915원인데 金融保險業이 64,868원으로 가장 높고 제일 낮은 것은 製造業의 28,243원으로 그 隔差는 약 2.3倍가 된다.

[표 8] 산업별 월평균급여 및 근로일수

	유통업		광업 및 채석업		제조업		전기·가스, 수도	
	급여	근로일수	급여	근로일수	급여	근로일수	급여	근로일수
1970	17,352	25.2	17,921	26.1	14,561	25.4	44,482	25.3
1971	20,998	25.4	21,564	25.6	17,349	25.6	54,060	25.6
1972	23,146	25.4	25,586	24.8	20,104	25.7	59,354	25.4
1973	25,611	25.5	29,355	25.8	20,204	25.9	52,130	25.2
1974	32,915	25.3	37,312	25.8	28,243	25.3	59,399	25.2

계속

	건설업		도소매업·숙박업		운수·창고·통신		금융·보험·부동산	
	급여	근로일수	급여	근로일수	급여	근로일수	급여	근로일수
1970	24,205	24.9	30,134	25.8	18,551	23.9	37,310	25.8
1971	26,298	25.8	30,983	26.3	21,090	24.2	45,734	26.3
1972	31,250	25.5	24,880	25.3	26,743	23.4	48,321	26.1
1973	36,410	25.5	27,791	29.6	28,291	23.8	54,818	25.1
1974	43,738	25.4	34,303	26.5	35,151	24.0	64,818	25.5

자료：노동청, 한국노동통계연감, 1975. p 124에서 작성

또한 韓國勞總이 1974年 12月末 現在 調査한 賃金水準을 平均 36,000원이며 이 중 20,000원 미만이 全體의 29.13%, 30,000원 미만이 40.6%로 이와 같은 賃金水準은 經濟企劃院이 調査한 1974年 4/4分期의 都市勤勞者 家口當 月平均 家計支出額 (5.2人家族) 54,250원에 훨씬 미달하는 低賃金임을 지적하지 않을 수 없다.

이러한 현상은 우리나라의 産業化의 歷史가 짧고 人口가 많아 수많은 産業豫備軍, 그리고 資本蓄優先政策, 物價安定政策等 開發途上國으로서의 어려운 條件과 保衛法으로 勞動組合의 自由的인 賃金引上活動이 規制된 가운데 賃金이 거의 使用者의 一方的인 意思에 의하여 決定되어 왔기 때문에 賃金水準이 全般的으로 낮고 또한 賃金이 構造的 隔差가 甚하여 年功序列型이나 都給制 賃金이 主權을 이루고 있는 실정이다.

3) 組織的, 行政的面

원래 勞動問題는 勞使間의 自主的 處理에 맡기는 것이 원칙이나 外國의 勞使關係에서 느껴지는 共通的 傾向은 勞使關係에 대한 政府의 介入이 漸增한다는데서 찾아 볼 수 있다. 즉 1970年代에 들어와서 傳統的인 自發的 制度위에 立脚하던 先進諸國의 勞使關係까지도 國家 權力的 積極的인 介入을 許容하는 方向으로 나아가고 있다.

따라서 우리나라의 勞動行政은 勞使關係를 圓滑化하기 위한 「서어비스」行政을 中心으로 해야 하며 특히 後進的인 産業社會에 있어서는 封建的인 勞使關係를 打破하기 위한 監督行政도 중요한 役割을 차지하게 된다.

특히 우리나라에서는 近來 急速한 工業化에 따라 勞動行政의 比重이 크게 높아졌고 특히 重化學工業의 施設이나 經濟開發計劃에 있어서는 人力需給 내지 賃金, 物價問題等 綜合的인 檢討가 先行되어야 함은 再言할 여지도 없으며, 따라서 이 分野에서는 經濟閣僚會議 또는 國務會議에 上程을 要하거나 經濟部處와 緊密한 協議를 要하는 事項이 許多함으로 勞動廳의 勞動部로의 昇格이 무엇보다도 時急함을 알 수 있다. 그리고 勞動行政 運營의 民主化를 위한 勞使調整機關인 勞動委員會의 機能이 保衛法 發効以後 거의 中斷되었고 다만 不當 勞動行爲의 救濟命令에 대한 判定을 除外한 主要 勞使調整業務를 行政官廳의 實務者에 一任함으로써 實務者의 專門要員化와 公正性等 새로운 問題點이 提起되고 있다.

따라서 勞動委員會의 構成과 運營을 民主化할 수 있는 方案을 確立하는 동시에 現在 行政官廳에서 主管하고 있는 調整業務를 勞動委員으로 環元해야 할 것이다.

이와 함께 勞使關係 專擔裁判所를 設置하여 勞動關係 訴訟事件의 迅速 公正한 判決을 내릴 수 있는 態勢를 갖추어 줄 필요가 있다고 하겠다. 7)

IV 勞使協調를 위한 諸方案

지난 1월15일에 있었던 朴大統領의 年頭記者會見에서의 經濟政策의 方向에서 「今年에는 特別히 勞使協調를 잘 해 나가자는 것이다. 勞使協調는 國際社會에서의 經濟力을 발휘하는

7) 鄭宗景, 제비나 교재, 1975. 8. p. 9-10.

에 가장 큰 힘이다. 國民經濟의 安定과 성장을 위해서는 勞使協調 밖에 없다. 企業人들은 勤勞者 福祉問題에 最善을 다해야 할 것이며 政府도 적극 支援하겠다. 우리의 實情을 잘 理解하여 모든 것을 協調의 차원에서 解決해 나가자는 것이다」라고 말씀 하셨고 또한 지난 1월 28일 輸出擴大會議에서도 輸出을 增大시키는 데는 世界經濟나 國際景氣가 好轉되고 回復되는 것도 중요하지만 더욱 重要한 것은 商品의 質을 向上시켜 國際競爭力을 強化하는 것」이라고 強調하시고 「企業主가 從業員에 대해 處遇를 改善하고 福祉를 向上시키기 위해 努力하는 것이 商品의 質을 向上시키고 生産性を 提高시키는데 가장 重要한 要因이 된다고 생각한다」고 強調 하시었다.

이와 같은 朴大統領의 말씀은 가장 시기에 適合하고 內容이 담겨진 具體的인 勞使協調의 方案 提示로서 勞使 當事者는 물론 行政當局에 대해서도 뚜렷한 方案 提示로 받아들여야 한다고 생각된다.

우리나라는 지금 近代化와 工業化를 成功的으로 成就하기 위하여 눈부신 努力을 繼續하고 있는 가운데 있으며 產業社會에서도 勞使協調를 소리 높여 애치고 있는 중에 있다.

그러나 우리나라 產業을 企業經營面에서 볼 때 人事勞務管理가 아직도 前近代的이고 非合理的인 面이 많이 있으며 經營者가 勤勞者를 隸屬視하거나 疎外시키고 一方的이며 獨善的인 經營을 해 나가는 企業도 적지 않다는 것을 알수 있다.

오늘 날 傳統的인 企業觀에 대한 檢討와 修正이 加해 지고 있다는 事實은 企業의 社會的 책임이라는 새로운 概念에 의해 뒷받침되고 있다. 즉 最近의 企業觀은 어떻게 하면 企業內의 人間關係를 순화시켜 生産性を 올리고 勞使雙方의 利益을 增進시키며 나아가 國家經濟發展에 寄與하느냐 하는 方向으로 기울어져 가고 있는 것이다.

특히 國家非常事態下 企業의 어려움이 勞使間의 協調에 의해서만 克服될 수 있다는 것을 명심하고 政府, 經營者, 勤勞者가 다 같이 勞使間의 利害關係가 반드시 對立關係와 鬭爭을 통해서만 解決될 수 있는 것이 아니며 또 그러한 方法을 擇하는 것이 결코 所望스럽지 않다는 事實을 認識해야만 할 것이다.

그러나 이와 같은 勞使協調의 必要性에 대한 原則的인 姿勢와 態變에도 불구하고 우리는 아직도 一部 經營者 또는 一部 勤勞者가 相對方의 犧牲위에서만 스스로의 利益을 期待할 수 있다는 近視眼的인 思考를 버리지 못하고 있음도 否定할 수 없다.

그러면 勞使 및 政府가 서로 협력해 나가기 위한 提言을 열거해 보기로 한다.

1) 經營者와 勞使協調

勞使協調를 위해서는 우선 經營者의 基本姿勢의 轉換이 要求된다. 經營合理化나 原價節減을 곧 減員이나 賃金上昇의 抑制에 直結시키는 思考는 앞으로 止揚되지 않으면 안된다. 不況이라는 역경에 있을 수록 勤勞者들의 진정한 協調를 받는 것이 절대로 必要한 것이며 이들과의 圓만한 協調關係를 促進하여 企業成果의 向上, 즉 生産性的의 向上을 實現시킴으로써 不況을 克服하려는 적극 姿勢를 갖추는 것이 필요하다.

우리나라의 經營者는 一般的으로 勞使關係의 利害對立의 側面에만 치우친 나머지 勞動組合의 設立 自體부터 忌避하려는 경향이 있다.

그러므로 經營者는 勞動組合이 産業社會의 必然的인 產物이며 또한 그것이 勤勞者의 基本 權利라는 點을 理解하여 勞動組合에 대한 敵對感 내지 否定的인 態度를 버리고 勤勞者를 企業成果의 向上을 위한 協調의 對象者로 받아 들임으로써 生産性向上과 이를 바탕으로 한 勤勞者 福祉向上을 기하겠다는 마음을 一方的으로 요청한다든가 이들의 犧牲을 強要함으로써 不況을 克服하겠다는 생각을 깨닫지 버리지 않으면 안된다. 참된 勞使協調의 길은 經營者가 앞서서 이끌어 감으로써만 實現될 수 있을 것이다.

또한 經營者는 항상 自己 個人的 利益을 생각하기에 앞서 企業의 社會的 責任과 國家의 利益을 먼저 생각하는 企業風土를 조성해야 하며 作業環境을 改善하여 勞動力을 保護함으로써 災害와 職業病을 막고 企業內 福祉厚生施設을 擴充하여 從業員의 生活安定과 能率向上에 努力을 기울여야 할 것이다.

2. 勤勞者와 勞使協調

勤勞者는 個人的인 利益에 앞서 國家經濟發展에 寄與해야 하며 企業의 利益追求를 위해서 (生産性向上) 協力해야 한다는 思考와 態度가 先行되어야 하며 勞動組合體制를 合理的인 方向으로 改竊하여 浪費와 非能率을 막고 効率的인 活動을 展開할 態勢를 갖추어야 함은 물론 組合의 民主的 運營을 통하여 幹部와 組合員의 距離感 除去하여 全體組合員의 意思에 따라 活動하는 生理를 確立함으로써 鬭爭으로부터 協調主義로 나가야 한다.

勞動運動도 研究와 教育을 통해 새로운 理念의 摸索과 姿勢의 確立으로 科學的인 方法과 合理主義的인 思考에 입각해서 우리나라 風土에 알맞는 勞組組織과 運動이 이루어 지도록 整備해 나가야 한다.

또한 勞組는 참다운 勤勞者의 代辯者가 되어 勤勞者들에게 勞動運動에서의 疎外感을 주어서는 안 되고 廣範한 非組織 勤勞者들을 組織에 묶어 組織率을 높이는 동시에 勞組의 自立性을 堅持토록하고 組合運營의 民主化를 期해야 할 것이다.

3. 政府와 勞使協調

勞使協調와 産業平和를 圖謀하는데 있어서 使用者로서의 政府, 勞使關係 調整者로서의 政府, 各種 經濟政策主體로서의 政府의 役割이 先後進國을 막론하고 절대적으로 크다는 것은 두말 할 필요도 없다. 더욱이 産業社會가 高度化됨에 따라 急速한 技術革新이 發展에 對應하는 勤勞者의 教育訓練의 必要性이 높아지는 동시에 企業經營의 再編成, 勞動力 移動 등에 의한 職業紹介機能의 能大, 失業補償, 가이드 포스트 등 勞使間의 지금까지의 團體交涉 事項 이외의 새로운 問題가 발생하게 된다. 이러한 새로운 問題는 勞使 當事者만으로는 해결할 수 없기 때문에 政府, 專門家 등의 介함이 증대되어 第三者가 개입할 여지와 기회가 커진다. C. Kerr에 의하면 이 시대에는 社會全體가 相互關係化되고 이른바 複合社會化로 접근하는 동시에 이태올로기성이 적어지고 寬容과 良識과 討論과 合意의 社會組織으로 바뀌고

있다.

어쨌든 政府의 勞動政策이 勞使關係를 좌우하는 결정적인 要因으로 작용하고 있음은 두말할 필요도 없으며, 우리나라도 그 예외가 될 수 없다. 따라서 政府는 무엇보다도 먼저 勞使關係를 안정시키기 위해 經營者와 勞動者가 그의 使命을 다하도록 產業平和를 위한 勞使協調의 方向을 제시하고 積極支援함으로써 勞使協調의 先導的 役割을 다 해야 할 것이다. 福祉社會를 바라보면서 經濟建設을 해야 하는 政府는 生産政策의 일환으로서의 勞動政策, 福祉政策으로서의 勞動政策이 조화를 이루도록 해야 할 것이다. 그리고 政府는 항상 弱者편에서 그를 북돋아 줌으로써 힘의 均衡을 이룩하여 勞使關係의 對策을 유지시키기에 힘써야 할 것이다.

勞使關係 調整者로서의 政府는 總體와 勞組의 自主성을 존중하고 길러주어 스스로의 힘으로 勞使紛糾을 원만히 自主的으로 해결토록 유도할 것이며 勞使問題處理에 있어서는 가장 公正한 立場에서 調整機能을 다할 것이며 合理的인 賃金政策을 樹立하여 勞使間에 納得이 갈 수 있는 합리적인 調整基準을 마련함은 물론 未拂賃金을 강력히 團束해야 할 것이다. 특히 勞動組合에 가입해 있지 않은 中小企業部門의 非組織勞動者들은 生計費 이하의 賃金과 法定勤勞時間을 훨씬 초과하는 長時間 勞動을 하여 그 누구보다도 經濟成長의 혜택을 본 받는 階層이다. 政府는 이러한 勞動者들을 보호하기 위한 勞動政等を 각별히 세워 그들을 보호해야 할 것이며, 經營管理者와 勞動組合의 幹部教育을 통하여 總力安保 및 維新的 價值觀 아래 一體感을 갖고 서로 協力할 수 있는 態勢를 갖추도록 啓導해 나가야 할 것이다.

V 結 言

勞使協調를 간곡히 당부하는 政府의 권유와 적극적인 支援이 있음에도 不拘하고 아직도 前近代의이고 初步的인 勞使紛糾이 야기되고 있다는 것은 過去の 前近代的인 勞使協調觀을 견지하거나 고집하는 一部企業人들 때문에 善良하고 忠實한 企業人들까지 被害를 보게 하는 사례가 허다함을 볼 수 있다. 美國의 産業社會學者 솔로몬 레빈이 日本의 家文長的 經營方式을 보고 그것이 정말 經營主의 誠實성에 입각한 것인지 아니면 단순히 착취하기 위한 手段으로 그러는 것인지 의아스럽다고 지적한 것은 意味심장하고 흥미해 볼만한 價值가 있는 것이다.

近代的 勞使協調란 말뿐만이 아니고 또한 國語나 스토강이 아닌 어디까지나 勞使協調할 수 있는 與件이 마련되어야 하며 勞使가 協調할 때 그 배경이 되는 使用者와 勤勞者의 올바른 姿勢가 先行되어야 한다. 現在와 같은 상황과 現實속에서 企業主들이 높은 次元에서 共同의 目標을 達成하기 위한 檢討와 反省에서 시작되어야 하고 결코 勞使協調라는 좋은 간판 아래서 企業主만의 利益追求의 방편이나 手段으로 使用되거나 企業主들의 近視眼的인 主觀

에서가 아니라 遠視的인 名分과 崇高한 精神과 價値에 근거해야 될 것이다.

특히 우리나라는 '80年代初까지 100億弗 輸出과 國民 一人當 所得 1,000弗 達成을 중심으로 總力安保라는 大前提에 입각해서 勞動運動도 10月維新의 精神이 어디에 있는가를 정확하고 올바르게 인식하여 <나>와 <너>라는 입장을 떠난 <우리들>이라는 공동운명체적인 입장에서 먼저 國家의 利益을 생각하고 난 후에, 企業의 利益 또는 個人의 利益을 생각하는 總力安保를 위해서는 그야말로 勞使 및 政府가 一體感을 가지고 國家發展을 위해 獻身的인 努力을 기울여야 할 것이다.