

# 우리나라 勞使管理의 現況과 그 對策

天輔物産株式會社

金 健 鎬

## 1. 序 言

현재까지 우리나라의 經濟는 量的成長에 주력한 나머지 勞使問題에 대하여서는 이를 도외시 하여온 감이 없지 않다. 이제 經濟開發의 기틀이 마련됨에 따라 經濟의 質的發展과 아울러 이를 위한 經營合理化가 심각한 문제로 크로스업되어있고 勤勞者와 使用者 즉 企業 經營主와의 協議 나아가서는 紛糾가 발생했을 때 調整問題 등 勞使關係에 힘쓰지 않을수 없는 중요한 단계에 이르렀다.

왜냐하면 經營合理化는 궁극적으로 生産性 향상에 그 목표를 두고 있지만 長期的인 안목에서의 생산성향상은 生産設備에 제공자인 使用者와 勞動力의 제공자인 勞務者와의 원만한 협조를 통해서 그 목적을 이룰수 있기 때문이다. 지금까지 우리나라의 企業體들은 풍부하고도 低廉한 勞動力을 배경으로 低賃金에 의한 勞動集約的인 생산체제로 原價高를 어느 정도 억제하는 것으로서 企業經營 체계를 유지해 왔던 것이다.

그러나 低賃金만을 발판으로 하여 누릴수 있었던 企業經營의 이점은 經營與件에 현저한 변동으로 과학적인 經營合理化가 단순히 자본의 集約化와 機械改編의 현대화만으로는 그 목적을 달성할수는 없는 것이다. 현실적인 생산은 勞動者와 使用者와의 원만한 協業關係를 통해서 勞動者의 사기를 올려 능률적인 생산이 이루어 질수 있는 것이므로 企業體에 있어 勞使의 協業關

係는 매우 중요한 것이다.

## 2. 勞使紛糾의 定義

勞動組合側의 모든 요구는 團體交渉에 의해서 使用者 측에게 開陣된다. 특히 기본적인 勞動條件에 대한 요구는 雙方間의 이해관계가 크게 작용하므로 아무런 迂餘曲折을 겪지 않고 순탄하게 合意點에 도달한다는 일은 그리 흔한 것은 아니다.

勞動條件의 문제를 포함해서 그 외에 중요한 勞動組合側의 요구가 수락되지 않을 때는 일종의 對立狀態 내지는 紛爭狀態가 야기되지 않을 수 없다. 이와 같은 勞動爭議는 경제적인 利害關係가 중심을 이루고 있는 오늘날의 勞使關係에 있어서는 필연적으로 발생할 수 있는 것으로 보지 않으면 아니된다.

勞動爭議調整法 第2條에 의하면 노동쟁의를 「賃金, 勞動時間, 厚生, 解雇, 其他 待遇 等の 勞動條件에 관한 勞動關係 當事者間에 主張의 不一致로 因한 紛爭狀態」라고 규정하고 있다.

따라서 勞動爭議는

1. 勤勞關係 당사간에 문제야 하며,
2. 그 문제의 내용은 勞動條件에 관한 것이어야 한다

는 것이다.

여기에서 勞動關係 當事者라고 하는것은 개인으로서의 노동자를 지칭하는 것이 아니라 勞動組合이나 그 외의 勞動者의 團體나 조직이 당사

자로 되는 것이다. 勞動爭議가 있다고 해서 곧 勞動爭議가 취해지는 것은 아니며 또 그래서도 안된다. 爭議行爲는 사용자에게 資金의 낭비를 가져 오고 生産의 停滯를 통해서 생활의 불편을 가져 온다. 그러므로 勞動組合이나 使用者는 상호 爭議行爲를 미연에 방지하도록 최선을 다해야 하며 불행히도 勞動爭議가 발생했을 때는 이를 신속히 해결하는 방향으로 노력해야 한다.

이러한 노력을 추진시키고자 하는 뜻에서 調整은 『勞動爭議가 발생하였을 때는 관계 當事者는 지체 없이 이를 行政官廳과 勞動委員會에 보고하여야 한다』라고 규정하고 同法 第6條에는 『政府는 勞動關係 當事者間에 勞動關係에 關한 主張이 一致되지 않을 경우에 勞動關係 當事者가 이를 自主的으로 調整할수 있도록 助力하여 勞動爭議의 防止에 努力하여야 한다』라고 규정지어 政府側의 책임을 강조하고 있다.

### ① 爭議行爲의 展開

勞使間의 「紛爭狀態」로서의 勞動爭議가 최선을 다 했음에도 불구하고 平穩裡에 해결할수 없는 때에 爭議行爲는 전개된다. 그러나 爭議行爲는 신중을 기해야 할 여러가지 필요성에서 법적으로 몇가지 제한을 받게되어 있다.

첫째로 勞動組合의 爭議行爲는 조합원이 직접 無記名 투표를 해서 過半數의 찬성으로 결정하여야 한다.

둘째로 爭議行爲에 있어 폭력이나 파괴행위를 강행하거나 工場 또는 事業場의 安全保護施設의 정상적인 유지운영을 정지시키거나 방해하는 일도 못하게 되어 있다.

세째로 일정한 冷却期間을 누도록 하고 있다. 즉 一般事業의 경우 勞動委員會에 보고하여 그 勞動爭議가 適法이라는 판정을 받은 날부터 20日, 공익사업인 경우에는 30일을 각각 경과하지 않으면 爭議行爲는 취할수 없다고 하고 있다.

이는 勞使雙方의 過熱狀態를 어느 정도 冷却시킬수 있는 시간적 여유를 줌으로써 再考하거나 또는 再妥協할 기회를 만들려는데 그 목적이 있다.

### ② 爭議行爲의 類型

쟁의행위는 勞動關係 당사자가 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위이나 이에 대항하는 행위로서 業務上의 正常的인 운영을 저해하는 것인데 그 일반적인 분류에 따른 爭議行爲의 유형은 아래와 같다.

#### ㉠ 同盟罷業(Strike)

同盟罷業은 勞動組合이나 그 밖에 勞動者團體 統制下에서 그 所屬權이 집단적으로 勞務의 제공을 정지하는 것을 말한다. 이때에 노무자는 그들의 노동력의 제공을 일시적으로 거부할 뿐이고 勞使間의 고용관계를 단절하는 것은 아니다.

#### ㉡ 怠業(Sabotage)

勞動組合의 통제하에 표면적으로는 취업을 하면서도 집단적으로 노동능률을 저하시킴으로써 使用者에게 손해를 입히는 爭議行爲이다.

#### ㉢ Boycott

이는 爭議行爲에 들어간 勞動者 團體나 그 同盟者가 쟁의의 상대방인 사용자에게 타격을 주기 위하여 그 사용자가 生産, 販賣하는 상품을 구입하지 않기로 하는 爭議行爲이다.

#### ㉣ 生産管理

노동조합이 사용자의 指揮命令을 배제하고 자기네의 손으로 企業經營을 담당함으로써 爭議行爲로 삼는 것이다. 이때 노동자의 단체가 사용자의 工場事業場 또는 자재나 설비 등을 모두 자기 手中에 넣고 사용의 의사는 무시한 가운데 생산활동을 진행하는 것이다.

#### ㉤ 職場閉鎖(lock-out)

이는 使用者의 爭議行爲로서 爭議調整法이 인정하는 유일한 대항수단이다. 이는 勞動者側의 同盟罷業과 같은 효력을 使用者의 先手에 의해서 노무의 수령을 집단적으로 거부하는 것이다.

### 3. 勞使紛糾가 미치는 影響

지난 1968년 연말에 미국 「뉴욕」市에서 消除夫들이 임금인상을 조건으로 파업을 일으켜 이

들만에 이 세계적인 大都市는 쓰레기와 汚物의 도시로 화했다. 또 1970년 4월에 우체부들이 總罷業에 돌입하여 電報, 便紙를 위시한 온갖 郵便物이 우체함 또는 우체국에 산적하여 대통령은 國家非常令까지 발포한다는 일대 혼란을 초래한 일이 있었다.

프랑스에서도 1969년 노동자들의 總罷業으로 교통 통신 등이 마비되고 물가는 급昇하여 결과적으로 「프랑貨」平價切下를 초래하여 이것이 드골 대통령의 國民投票에서 패배를 가져와 世界史의 일부가 변경되는 중대한 계기가 되었다.

이와 같이 勞使紛糾가 쟁의를 수반하게 되면 그 영향은 막대한 것이다. 또 爭議日數에 정비례하여 勞動日數도 滯減되어 操業損失을 초래할 것이며 操業短縮은 곧 생산의 위축을 가져오게 된다. 使用者에게는 자금의 낭비손실을 가져오고 勞動者에게는 임금의 喪失을 가져온다. 그러므로 爭議行爲는 일종의 사회악으로 등장하게 된다.

爭議行爲는 결과적으로 企業의 利潤을 축소시키므로 賃金配分 源泉의 축소를 야기함으로써 勞動者와 使用者는 물론 國民전체의 복리를 겸하여 減少시키는 결과가 된다. 더우기 우리나라와 같은 경우 이같은 勢態가 장기화되든가 또 罷業이 단행될 경우 輸出目標 달성은 좌절되고 國際市場에서의 신용마저 크게 추락시킬 결과를 빚어낼 것이며 또 生産品의 중단으로 製品價格이 급등하게 되어 모든 物價는 상승을 초래하게 될 것이다.

나아가서는 社會的 秩序를 문란케 하여 이러한 혼란은 정치적으로도 중대시 되게 되는 일이다.

따라서 爭議行爲는 발생하기 전에 이를 예방하되 관계 당사자들은 물론 政府 당국도 원만한 타협이 이루어 지도록 노력해야 하며 勞動紛糾의 조정과 대책은 중요한 의의를 갖는 것이다.

#### 4. 우리나라의 勞使紛糾의 現況

우리나라 勞動紛糾의 특징은 비교적 賃金水準이 높고 勞組가 결성된 대규모 企業에 발생하며 노동조건이 좋지 못한 소규모 企業일수록 표면화되는 일이 적다. 우리나라에서 勞動爭議가 본격화되기 시작한 것은 1963년 爭議權이 부활되면서부터이다. 그리고 發生件數도 每年 증가 추세를 보이고 있다.

즉 <表-1>에서 보는 바와 같이 1963년에는 89件이었던 것이 1968년에는 112건으로 증가되었다. 그리고 勞動爭議의 要求條件 즉 쟁의가 대부분 임금인상에 대한 것으로 나타나고 있다. 이와 같이 우리나라의 勞動爭議의 類型이 임금인상 문제로 특징지어 있는 것은 상승하는 인플레이와 賃金構造의 前近代性에 기인하는 것이라고 보겠다.

이러한 爭議發生件數에 대한 손실은 더욱 큰 것이다. <表-2>에서 보면 1968년도중 爭議行爲가 수반 된것은 16건으로 참가인원은 18,341명에 달하고 있으며 總 65,405일의 勞動損失을 초래하였다. 더우기 우리나라의 紛糾는 증가일로에 있는 추세에 비추어 더욱 그 문제성이 심각해지고 있다. 1970년말 현재 총 29건의 爭議가 발생하였고 9萬의 조합원이 참가하여 爭議의 규모는 확대되었던 것이다.

<表-1>

勞 動 爭 議 의 推 移

<單位：件>

年度別	發生件數	要 求 條 件						摘 要
		賃金引上	臨時給與金	解雇反對	權利紛爭	勤勞時間	其 他	
1963	89	52(59%)	7	3	20	1	6	
64	105	77(73%)	7	5	13	1	2	
65	97	60(62%)	7	8	14	2	6	
66	104	72(69%)	10	1	14	4	3	
67	105	84(80%)	4	—	15	1	1	
68	112	72(64%)	6	7	25	—	2	

<表-2>

年度別	爭議發生		行爲를 隨伴하지 않은 爭議		行爲가 隨伴된 爭議			摘 要
	件 數	參加人員	件 數	參加人員	件 數	參加人員	勞動損失日	
1964	126	207,406	119	206,202	7	1,204	1,824	
65	113	103,737	101	99,885	12	3,852	18,827	
66	117	145,168	105	114,478	12	30,690	40,592	
67	130	183,490	112	180,703	18	2,787	10,004	
68	135	256,290	119	237,859	16	18,431	65,405	

### 5. 防止를 위한 諸方案

#### ① 精神姿勢의 改善

勞使協議는 勞動者와 使用者의 쌍방의 노력만으로는 이를 방어하기 곤란한 일이다. 정부도 사용자로서 또는 紛糾 調整者로서 그리고 노동의 제공자로서 적극 개입하여 삼자가 다원적인 관계에서 所望스러운 결실을 찾도록 노력해야 하며 아울러 精神的 자세의 개선이 필요한 것으로 생각된다.

즉 企業과 政府는 勞務者를 어떠한 자세로서 다루어 왔으며 또 勤勞者들은 그들대로 자기들의 권익향상을 위하여 무슨 일을 했는가 하는데 서로가 깊이 반성해야 할 것이다 또한 勤勞基準法 등 勞動關係 三法이 한국의 현실에서는 감당할 수 없는 것이라는 점에 異議를 말할 사람은 없을 것이나 遵守할 수 있는데까지 遵守하려는 誠意를 보여준 企業이 과연 몇 개나 되는지 의심되는 바이다.

法條文이 많은것도 사실이나 준수할 수 없는 조항이 있다 해서 그것이 지킬 수 있는것 까지 안 지켜도 무방하다고 할 이유는 절대로 없는 일이다. 지금 이 現實下에서 企業들이 지킬 수 있는 것과 지킬 수 없는 것을 구분하는 것은 企業 하나 하나가 할 수 있는 일은 아니므로 全國經濟人聯合會나 大韓商工會議所가 협력하여 「勞動法遵守要綱」 같은 책자를 만들어 산하 기업들로 하여금 배부하여 法을 준수하도록 하는것도 하나의 좋은 방법이 아닌가 생각된다.

이와 동시 기업체들이 근로자들의 복지향상은 물론 産業保安이나 작업장의 環境衛生 또는 자

제적인 공해방지와 失業保險 等に 대하여 진지한 검토와 對策을 강구해야 할 것이다. 다음 政府로서는 勤勞者에 대한 보다 적절하고 안정된 보호가 있어야 할 것이다. 勤勞三法은 피상적으로 勞務者를 위하는것 같이 규정되어 있으나 우리나라 현실로서는 법을 위한 法條文으로서 이상주의적 경향이 허다히 발견되는 점이 많다.

法의 遵守할 수 없는 盲點을 악용하여 당연히 遵守해야 할 사항까지도 또는 준수할 수 있는 것마저 묵살케 하려는 虛點이 있어서는 안될 것이다.

政府는 工業化가 진전됨에 따라 産業安全과 失業保險 등이 점차 중대한 문제로 등장하고 있다는 것을 간과해서는 안될 것이다.

다음은 勤勞者의 자세의 改善方案으로 勤勞者들은 임금인상 등의 조건을 福祉向上을 위해 요구하여야 하겠으나 第三者 특히 일반대중이 납득할 수 있는 위치에서 쟁의도 하고 타협도 해야 할것이지 무작정 한 我田引水格인 요구나 쟁의를 해서는 아니될 문제이다.

이것은 勤勞者 자신 그 권익을 진정으로 수호하는 것이 아니라 오히려 正反對의인 결과를 초래하게 되는 예가 많다. 이 좋은 예가 현재 물의를 일으키고 있는 時例法도 勞組側이 과거에 양심 있는 행동만을 해 왔다면 그러한 법은 새삼스러이 입법할 필요조차 없었을 것이다.

#### ② 技術革新에 對한 대처

산업을 개발하는 과정에서 생기는 技術革新은 우리나라에서도 종업원의 大量解雇라는 사회적 인 마찰을 일으킬 가능성을 크게 엿보이게 하고 있다.

情報社會에 접어든 電子計算機(computer)의

導入, 勞働原價의 上昇으로 말미암은 自動化 장치 등의 도입 등은 새로운 노동기회를 創出할 것이나 때로는 이미 취업한 勤勞者의 실직현상 즉 實質적인 失業도 鬧게 된다.

資本과 勞働은 서로 대차적인 관계에 있다는 점에서 技術革新이 사회적 實效를 전연 무시하면서 進行될 수 없는 것과 마찬가지로 대량실업을 너무 強調하는 나머지 技術革新의 도입을 반대한다는 것은 經濟發展을 위해서 바람직한 일이 아니라는 것도 명백한 사실이다. 技術革新이 國際 競爭力 강화와 輸出競爭力을 높이기 위해 그 도입이 불가피한 이상 문제는 어떻게 社會的 實效를 해결하면서 새로운 체계를 확립하고 부작용을 합리적으로 없앨 것이냐에 있을 것이다.

마찰적 失業에 대비하여 失業保險制度의 설립이 요구되고 技術革新의 도입은 勞組와 企業人의 관계에 대한 새로운 關係의 定義를 요구한다. 그것은 단순히 資本과 勞働이라는 對抗的인 관계가 아니라 國民經濟의 발전과 技術革新의 도입이라는 새로운 국면에 직면하여 協力 姿勢를 취해야 한다는 點이다.

이것은 企業과 勞組가 보다 긴밀한 관계를 유지함으로써 技術革新에 대비한 轉職이나 移職을 정부와 기업 등이 진지하게 생각해야 한다는 것이다. 政府는 技術變化에 따른 장기적인 노동력의 需給을 예측 함으로써 摩擦的인 失業에 대비한 職業訓練과 노동력의 再訓練을 강화시킴으로써 失業으로 인한 사회적 摩擦을 해소해 나가도

록 지금부터 대비하여야 할 것이다.

### ③ 勞働組合 組織의 強化

勞使間의 대등관계를 위하여 노동조합의 조직을 강화하여야 한다. 우퇴나라의 勞働組合의 組織率은 외국에 비하여 극히 낮은 수준을 보이고 있다. <表-3>은 英國, 日本 그리고 우리나라를 대비하여 기업에 고용된 被傭者와 組合에 가입한 勞組員을 비교해 본 것인데 그 비율만 하더라도 아직 우리나라의 勞働組合이란 전도가 먼 것이라 하겠다.

1968 년말 현재 우리나라의 勞働組合 조직동향을 보면 産業別 조합수는 16 個所로 1964 년이래 변동이 없으며 支部數는 385 개소, 分會數는 2,732 개소로서 總組合員數는 412,906 명으로 전년보다 9%가 증가하고 있었다.

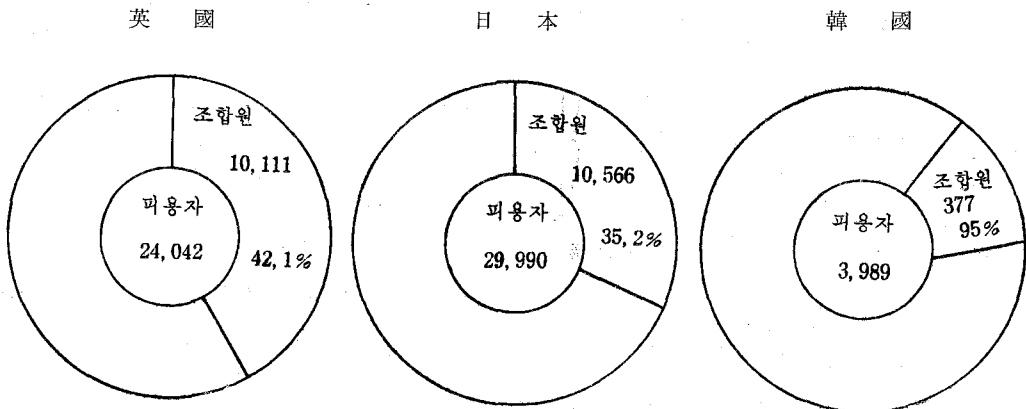
우리나라는 조직률이 10%이하에 미달하는 지 극히 낮은 비율을 보이고 있으므로 정부에서는 勞働組合 組織을 강력히 추진하고 勞組가 편성된 기업체에 대해서는 行政上으로나 稅制上으로 지원과 편달을 가하여 勞使의 대등관계를 유지케 함이 가할 것으로 생각된다.

### ④ 勞使協議 機關의 設置

ILO(國際勞動機構)가 내린 定義에 의하면 勞使協議機關이란 「企業體의 兩當事者 즉 經營者와 勞働者가 대등한 입장에 서서 團體交涉에서 취급되지 아니하였거나 또는 勞働條件 결정에 관

<表-3>

勞 働 組 合 組 織 率 比 較



한 다른 제도에서 普通 취급되지 않은 사항으로서 勞使雙方이 利害關係를 같이하는 사항에 대하여 상호 理解를 두텁게 하고 經營者側에 협력하는 기능을 가진 機關이라고 말하였다.

이와 같은 기관을 설치하는 목적은 무엇보다도 勞働者의 인간적 慾求를 충족시키고 企業에 대한 의식을 높이고 勞使關係의 개선을 도모할 뿐만 아니라 生産性 향상에도 기여하고 나아가서는 企業經營의 사회성에도 호응한다는 一石三鳥의 목적을 갖고 있다. 1970년 8월 15일에 발족을 본 韓國經營者協會는 使用者側에서 紛糾調整과 예방을 위해 企業 經營者가 모여 조직한 기관이다.

이 協會는 使用者側이 긴밀한 제휴로 勞使間의 이익증진을 통한 협조체제의 확립과 企業經營의 합리화 나아가서는 건전한 勞動運動을 조성함으로써 産業平和의 촉진과 생산성 提高로 國際競爭力 강화를 도모하는데 그 목적이 있다. 즉 使用者들이 勞働問題를 과학적이고 合理的인 방법으로 다루어 가면서 勞働者와 항상 相衡되는 점을 勞組와 협의함으로써 원만한 해결을 보자는 점에 있다.

#### ⑤ 其他의 諸方案

우선 賃金體制를 근대화하여 노동의 生産性 혹은 능률에 비례하는 生産性賃金體制를 채택하여야 한다. 다음은 利潤分配制를 실시하고 종업원에 대한 持株制를 실시케한다 일정한 賃金外에 營業年度의 決算利益의 일부를 배분함으로써 근로자의 쟁의 원인을 제거하고 이것이 종업원의 사기를 昂揚케 하여 생산의 능률화를 꾀한다.

그리고 勞務者가 株式을 소유함으로써 企業이 공개화를 촉진하여 稅制上의 特惠를 받고 勞務者는 經營 및 利益에 참여케하여 그들로 하여금 生産 및 작업의 의욕을 진작케 한다.

#### 6. 結 論

現下 국내외적으로 勞使紛糾 문제는 複雜微妙의 도를 더해 가고 있으며 더욱 그 手法과 규모

가 廣域에 걸치고 또 복잡화해가고 있다. 앞으로 이 爭議問題는 日益 심각한 문제로 전개될 것으로 예상된다. 더우기 우리나라와 같이 기업체는 기업체대로 國際的 경쟁무대 위에서 存立해야 하며 企業의 기계화 내지 技術革新 등은 결과적으로 經營者 측에서 볼 때 投資額에 비해 그 수익이 累進的으로 감소되게 되며 그렇다고 賃金을 고정시킬 수 없는 것도 또한 현실인 것이다.

이에 반하여 勞務者側에서 본다면 그들의 生活水準 향상과 아울러 物價上昇率에 대비한 實質賃金의 상승이 이루어 지지 못하고 있는 실정에 있다. 여기에서 勞使間의 분기점은 높아지고 이에 따라 勞使間의 반목이 생기게 되어 生産性이 저하되게 마련이다. 따라서 前述한 바와같이 합리적인 勞使關係를 위해서는 쌍방간의 보다 높은 次元에서의 협조가 조성되어야 한다.

그러므로 이러한 相互關係가 조성되기 위해서는 종업원은 經營者에 대한 이해를 보다 높여야 할 것이며 동시에 經營者는 從業員에 대하여 응분의 보장이 이루어 지도록 다음과 같은 방안을 모색하여야 할 것이다.

〈첫째〉 從業員에 對한 보장의 내용으로는 經營者가 勞組의 존재를 인정하고 종업원들에게는 그들의 능력에 기초하여 應分의 보수를 지급하도록 하여 종업원의 생활안정에 대한 이해를 높여야 할 것이며

〈둘째〉 使用者에 대한 보장의 내용으로는 사용자의 기본적인 經營權이 부당하게 從業員으로 인하여 침해 되도록 되어서는 안될 것이다. 이렇게 되기 위해서는 企業內部的 기밀이 외부에 누설되어서는 안되며 동시에 勞使共同의 공존을 위한 노력과 공동의 이익과 목표를 지향하는 從業員의 태도가 충분히 고려되어야 하는 것이다.

이와같은 前提條件外에도 우리나라는 勞動運動의 역사가 짧고 또한 基盤形成이 견고하지 못하므로 위에 말한 勞使雙方의 보장 내용뿐만 아니라 政府行政當局의 적극적인 指導方案도 절실히 요청되는 것이다.