

〈公開세미나 發表論文〉

漁業經營에 있어서의 勞使關係의 小考

A Study on the Labor-Management Relations in Fisheries Business

金 宇 盛^{*)}

Woo Seong Kim

- | | |
|--------------------|---------------------|
| 序 言 | 7. 우리나라 漁業의 勞使協調 |
| 1. 勞使關係의 意義 및 性格 | (1) 漁業勞動者組織의 動向과 現況 |
| 2. 勞使關係의 發展過程 | (2) 漁業賃金制度 |
| 3. 勞使關係의 民主化 | (3) 勞動條件改善과 問題點 |
| 4. 勞動者의 經營參與와 勞使協調 | 8. 앞으로의 勞使關係 및 課題 |
| 5. 勞使協調의 類型 | 結 言 |
| 6. 우리나라 勞使協調의 方向 | 參考文獻 |

序 言

그 동안 우리나라 水産業도 國家의 高度 産業成長의 一環으로 括目할 만한 發展을 거듭하여 이제는 水産強國으로서의 確固한 地位를 굳히게 되었다. 그러나 反面 産油國들의 石油武器化로 因한 國際的인 經濟不況, 200海里 經濟水域의 잇단 宣布에 의한 漁場分割競爭에 따른 漁場의 制限, 새로운 「라이벌」로서의 中共의 進出 등은 漁業勞動者의 求人難과 勞動條件改善 問題 등과 겹쳐 漁業界에 深刻한 問題를 안겨 주고 있다. 이러한 重要한 時點에서서, 이들 問題의 슬기로운 克服으로 漁業經營의 合理化에 다소나마 이바지 될까 하여, 이 主題에 對하여 考察하여 보기로 한 것이다

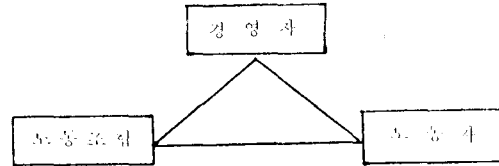
1. 勞使關係의 意義 및 性格

企業을 構成하고 있는 人的要素 가운데서 종업원인 勞動者는 雇傭契約를 통한 고용(employment)을 媒介로 被傭者(employee)의 立場에 놓이게 된다.

그 被傭者와 雇傭者關係(employee-employer relations)는 처음에는 生産手段의 所有者이면서 經營者인 資本家와 個人으로서 組織이 없는 勞動者 사이에 이루어지는 勞資關係(relations of capital & labor)로서의 性格을 가졌었다. 그러나 그 후 勞動者가 組織化되어 勞動組合이 形成되게 됨에 따라 역시 勞資關係로서의 性格을 가지는 勞動組合-雇傭者(employer-union relations)로 바뀌어지게 되었고, 이것이 다시 所有와 經營이 分離되어 經營者가 企業의 經營主體로 바뀌어 따라 個人으로서의 勞動者와 使用者로서의 經營者 사이의 關係로서의 勞使關係(labor-management relations)로 바뀌어지게 되었다. 또 이들 勞動者가 組織化되어 勞動組合이 形成되어 있는 경우에는 이러한 關係는 勞動組合과 使用者인

*) 統營水産專門大學 敎授

經營者 사이의 關係로서의 勞使關係(union-management relations)로 바꾸어지게 되며, 現實的인 勞使關係는 다음의 두 가지의 關係의 總合으로써 成立되어 있다. 즉 오늘날의 勞使關係는 雇傭主와 被雇傭者의 關係인 동시에 經營者와 勞動組合과의 關係인 것이다. 따라서 現代의 勞使關係를 본다면<그림 1>과 같이 經營者는 단순한 個人으로서의 勞動者와 더불어 關係를 가질 뿐만 아니라 동시에 勞動組合과의 關係도 가지지 않으면 안되게 되어 있는 것이다.



<그림 1>

이러한 勞使關係는 그것이 「歷史的으로 形成되어 오는 過程에서 二元的인 關聯을 가져, 마침내 오늘날의 勞使關係는 分配面에서는 對立關係, 生産性 向上面에서는 協

力關係라는 二元的인 性格을 가지게 된 것이다. 이와 같이 勞使關係는 勞動者와 使用者間에 二律背反的인 對立과 協力이라는 兩面的 關係를 가지고 있으므로 企業目的의 達成과 生産性의 向上을 爲해서는 勞使가 對等한 立場에서 잇갈리는 利害를 조정하여 協力關係가 形成維持되도록 하지 않으면 안된다. 즉 勞使關係는 資本主義經濟가 產出한 것으로 그 成立의 初期까지 거슬러 봐도 기껏해야 200年の 歷史밖에 되지 않는다. 그러나 200年 동안에 이 勞使關係는 큰 變化가 있었다. 그 變化를 가장 잘 證明해 주는 것이 各國의 勞動運動史이다. 그 運動史에는 새로이 登場한 勞動組合이 어떠한 고투를 거쳐 現在와 같은 地位에 까지 到達하였느냐의 과정이 그려져 있다. 勞動組合은 말할 나위도 없이 近代의 勞使關係의 한쪽 主体이나, 그 組合의 地位나 태도의 變化는 同時에 使用者라고 하는 다른 主体의 地位와 態도의 變化이기도 한 것이다.

2. 勞使關係의 發展過程

勞使關係는 勞使의 社會的 態度에 의하여 다음과 같은 네 가지의 歷史的 發展段階로 나누어 볼 수 있다.

(1) 專制的 勞使關係 段階

이 段階는 資本主義의 初期段階에서 볼 수 있던 雇傭關係段階이다. 그 때의 雇傭主(資本家)는 一方的으로 勞動條件을 결정할 수 있었음에 反하여, 勞動者는 이에 대응할 아무런 組織도 가지지 못하였기 때문에 거기엔 無條件 服從의 길 밖에 없었다.

(2) 恩情的 勞使關係 段階

專制的 勞使關係에 反抗하여 熟練工을 中心으로 하는 職業別 勞動組織이 나타나는 한편, 雇傭主側에서도 資本의 蓄積에 의하여 會社組織이 점차로 발달되어 專制的 勞使關係로서는 生産增加라는 企業目的을 達成할 수 없음을 깨닫게 되었다. 따라서 한편으로는 勞動組合의 결성을 억제하고 다른 한편으로는 反抗的 從業員들을 무마하기 위한 方策으로 家父長的인 恩情主義에 입각하여 福利施設을 마련하게 되었던 것이다.

漁業經營에 있어서의 勞使關係의 小考

(3) 緩和的 勞使關係 段階

勞動組合의 組織이 점차 成長하여 從來 雇傭主가 專制的으로 決定하던 勞動條件에 對하여 勞動者가 集團의으로 壓力을 加하게 되었다. 이에 대응하기 위하여 雇傭主側에서도 經營者團體를 組織하고 나아가 大企業에서는 資本과 經營을 分離함으로써 專門經營者가 나타나고 近代的인 勞動管理가 이루어짐에 따라 從業員의 福祉를 增進시키고, 意思疏通을 도모함으로써 勞使關係의 對立을 緩和하려고 힘쓰게 되었다. 이 段階에서는 종전에 勞動者 團體를 인정하지 않았던 經營者가 그 團體를 인정하고 그들과의 積極적인 접촉을 위해 努力한다는 點에서는 많은 進進을 가져왔다. 그러나 그 團體들은 대개 經營者가 勞動組合의 結成을 저지시키기 위해서 만들어 낸 組織이기 때문에 勞動條件改善에는 별로 힘을 쓰지 않고, 주로 의사소통에만 힘을 기울였고, 또 그 團體는 經營者에 對해서 從屬的인 性格을 가지고 있었기 때문에 勞動者들에게 만족감을 줄 수가 없었다.

(4) 民主的 勞使關係 段階

資本主義가 發展함에 따라 多數의 未熟練勞動者가 發生케 되자, 이들을 組織化한 産業別 勞動組合(industrial union)의 發展을 보게 되었다. 또 同時에 企業側에서는 資本家(株主)의 委任을 받은 專門 經營者가 企業經營의 責任者로서 등장하게 되었다. 産業別 勞動組合이 成長하게 되자, 經營者는 結局 이 勞動組合을 승인하고, 組合幹部와 對等한 立場에서 交渉에 응하고 그들과 더불어 賃金이나 그 밖의 勞動條件을 共同으로 決定하게 되었다. 이와 같은 段階에서의 勞使關係는 産業民主主義(industrial democracy)에 입각한 勞動組合 組織의 승인을 前提로 하는 것이다. 즉 가장 發展的이고 現代的인 勞使關係가 이른바 오늘날의 民主的 勞使關係인 것이다.

이 段階에 있어서의 勞使關係도 다시 勞使雙方 態도의 成熟 程度에 따라 몇 개의 類型으로 나눌 수 있는데 여기서는 美國의 F.H. Harbison 教授의 見解¹⁾에 따라 다음의 세가지 類型으로 나누어 考察하여 보기로 한다.

가) 武裝休戰型(armed truce)

經營者側은 마지 못해서 勞動組合을 인정은 하고 있으며 勞使의 關係는 힘과 힘의 對立 속에 있다. 그러나 무턱대고 武器를 내세우지 않고 團體交渉²⁾을 투쟁의 억제수단으로 생각하고 있다. 이것은 美國의 大量生産企業에서 가장 많이 볼 수 있는 型인데 그 特徵을 들어보면 ① 經營者側이 組合과의 團體交渉을 近代産業社會의 必要惡이라고 생각하고 있

1) 1940年代 말 부터 1950年代 初에 걸쳐 美國의 勞使關係를 조사한 결과에 對한 見解인.

F.H. Harbison and J.R. Cleman. Goals and strategy in collective bargaining, 1951.

2) 團體交渉(collective bargaining) 技術的으로 말하면 雇傭의 基本的 條件, 즉 例를들면 賃金 勞動時間, 선입權, 후생, 보건, 苦情處理 節次등을 결정하기 위하여 企業의 代表者와 勞組의 代表者가 會見하여 交渉하는 과정이다. 따라서 이는 資本의 立場에서 보면 심각한 勞使의 階級對立을 극복하고 勞動力을 가장 能率的으로 利用하기 위한 手段이고 勞組側의 見地에서 보면 고용자에 의한 一方的 行위를 방지하는데 그 目的이 있는 것이다.

다. ㉑ 組合 指導者도 組合의 主要任務를 經營者의 活動에 挑戰, 對抗 하는데 있다고 생각하고 있다. ㉒ 團體交渉의 範圍와 共同決定事項에 對한 勞使의 意見은 基本的으로 一致되지 않고 있다. ㉓ 團體交渉에서의 의견 상치점의 타결은 勞使의 勢力關係에 의해서 이루어진다는 것을 勞使雙方이 솔직하게 인정하고 있다. ㉔ 協約을 준수함으로써 勞使紛爭이나 의견 상치점의 질서있는 調整方式을 모색하고자 勞使雙方이 희망하고 있다.

나) 勞使調和型(working harmony)

武裝休戰型과 勞使協力型의 中間型으로 파악을 否定하지는 않으나 勞使가 서로 相對方의 立場을 理解하고 타협해야 할 일은 타협한다는 現實的인 立場을 取하고 있는 것이다. 그 特徵을 들어 보면 ㉑ 經營者는 組合의 存在를 企業 經營上의 債務나 資産과 같이 인정하고 團體交渉에 진지하게 임하고 있다. ㉒ 組合側은 組合의 目的達成이 相對方인 企業의 번영과 복지에 의존한다고 확신하고 있다. ㉓ 勞使雙方은 勞使의 目的이 重要한 問題에서 對立되어도 相互의 利益增進을 위해서는 서로 양보가 가능한 것을 깨닫고 있다. ㉔ 經營者는 企業經營의 中心의 機能遂行에 있어 단독적 責任을 지며 組合側은 經營者의 活動을 감시하여 生産 장애의 除去에만 그 活動範圍를 局限하고 있다. ㉕ 勞使雙方이 서로 内部問題의 複雜性을 인정하고 있어 곤란한 問題의 解決에는 最大限으로 協助하고 있다.

다) 勞使協力型(union-managment co-operation)

組合과 經營者가 각각 自己의 立場을 고집함이 없이 能率增進을 위해 一心同體가 되는 型으로 中小企業에서 많이 볼 수 있다.³⁾ 그 特徵을 들어 보면, ㉑ 經營者는 組合側이 cost 引下와 能率增進을 위해, 從業員의 적극적 協力을 組織化할 의욕과 能力을 가진 것으로 확신한다. ㉒ 經營者는 組合代表에게 經營者 機能을 分擔시킬 用意를 가지고 있다. ㉓ 組合側은 有形 無形의 혜택을 받는 代身에 士氣昂揚을 받은 機關이 되고자 열의를 보인다. ㉔ 勞使雙方이 生産問題의 解決이나 能率增進의 장애 배제에 共同責任을 진다. ㉕ 能率增進을 위한 勞使協력을 勞使雙方의 할 일로 알고 서로 尊重의 뜻을 표명한다.

以上の 세 가지 形態中 이 勞使協力型이 가장 좋은 形態라고만 말 할 수 없다. 왜냐하면 이 型은 中小企業이 파탄에 이르렀을 때, 組合側이 自滅을 모면하기 위해 積極的으로 取하는 경우가 많고, 이러한 비상사태가 解消되고 나면 勞使의 協力關係는 事實上 오래 지속되기 어렵기 때문이다. 그러므로 安定性이 있으면서 同時에 建設的⁴⁾인 勞使關係의 型은 아무래도 「勞使調和型」이라고 할 수 있다.

3) 여기서 말하는 「勞使協力」은 共同決定, 共同經營을 의미하는 美國 特有의 表現으로서, 앞에서 말한 바 있는 넓은 의미의 勞使協力(co-operation in industry)과는 개념이 다름.

4) 姜錫仁 教授는 「建設的」이라는 말을 「自由主義에서 經濟的인 진보가 모든 사람에게 配分되는 것, 個人의 존엄, 가치, 自由를 증진 하는 것, 個人의 意見を 發表할 수 있는 民主的 制度를 保護強化하는 것」의 세가지로 解釋하고 있음(姜錫仁著 勞務管理論 1978, p. 426)

3. 勞使關係의 民主化

勞使關係의 民主化는 Follet 여사(Mary Parken Follet)의 말을 빌린다면 從前의 힘의 우월로 부터 힘의 제휴(power-with)에 의한 經營을 뜻하는 것이다. 이렇듯 勞使關係의 民主化는 勞使의 對立을 緩和시키기 위하여 經營者와 從業員의 關係를 相互信賴의 基礎위에 놓으려는 것이라고 할 수 있는데, 이러한 移行은 앞으로 더욱 進進한 方向으로 온전하게 遂行되어야 할 것으로 생각된다. 지나간 段階에 있어서는 經營權만이 集中的으로 存在하고 있었음을 우리는 볼 수 있다. 거기서는 勞動權이 完全히 無視당했으며, 勞動하는 者는 단지 上司의 命令에 따라 움직이는 꼭두각시에 지나지 않았던 것이다. 그러나 힘의 제휴에 의한 經營段階에 있어서는 樣相이 전혀 달라지며, 여기서는 勞動權이 새로이 등장하게 된다. 이제는 勞動하는 사람은 上司의 命令에 따라 움직이는 사람일 뿐만 아니라 同時에 權限과 責任을 다 같이 가지고 있는 勞動權者가 되지 않으면 안되는 것이 된다. 이러한 與件下에서 비로소 勞動하는 者의 個性이 인정되며 거기서 용솟음쳐 오르는 創意와 改善을 위한 努力이 존중될 수 있는 것이다. 흔히들 말하기를 勞動權의 尊重은 經營權의 侵害내지 否定을 뜻하는 것이라고 말하고 있다. 그러나 勞動權은 결코 經營權을 侵害하거나 否定하는 것은 아닌 것이다. 그 理由는 이 兩者가 어느 면에 있어서는 對立이 되기도 하나 同時에 서로 補完하는 關係에 놓여 있기 때문이다. 즉 오늘날에 있어서의 經營權은 힘의 우월에 의해서 추구될 것이 아니라, 勞動權과 힘의 제휴에 의해서만이 그 存在 價値를 발견할 수 있는 것이다. 다시 말하면 經營權은 指揮와 監督을 그의 主要機能으로 삼고 있거니와, 이들 機能은 힘의 우월에 의해서 遂行되는 것이 아니라 勞動權과의 協力下에서 遂行되는 것이다. 그러므로 오늘날에 있어서의 勞動權의 認定으로 말미암아 經營權이 侵害당하거나 또는 否定되어 가고 있다고 보는 見解는 是正되어야 할 것이며, 따라서 經營權의 行使方法이 과거보다는 현저하게 變化했다고 보아야 할 것이다.

4. 勞動者의 經營參與와 勞使協調

오늘날의 勞動者는 19世紀의인 勞動者와는 달리 그들이 提供한 勞動에 對해서 「反對給付로서 주어지는 勞賃의 取得만으로서는 만족하지 않는다. 그러므로 그들로부터 組織에 對한 最大의 協力을 유발시키기 위해서는 그들이 達成하고자 하는 經營參加에 對한 欲求를 가능한 限 最大限으로 充足되도록 하는 方法을 모색해야 한다. 이러한 從業員들의 經營參與의 門戶는 오늘날 一般的으로 勞使協調(union management cooperation)라는 형태로 開放되기에 이르렀다. 곧 Golden 教授(Clinton S. Golden)는 일찍이 “經費의 節減, 浪費의 排除, 能率의 向上 및 品質의 改善 등을 위한 勞使間의 協調는 모든 從業員들로 하여금 現實的으로 經費의 創造의 側面에 훌륭하게 參加할 수 있는 機會를 부여 할 수 있는 計劃이다”라고 말한 바 있거니와 勞動者의 經營參與란 흔히들 생각하는 그러한 勞動者의 經營權에 對

한 參與를 뜻하는 것은 아니다. ILO의 調査에 의하면 勞使協調를 위한 具體的인 組織의 發展은 國家에 따라서, 形態面에 있어서는 많은 相異點이 있지만 그 중에서도 몇 가지의 共通點을 찾아 볼 수 있는데 그 첫째는 生産上의 많은 要素와 公同의 課題에 對해서 協調시킴으로써 生産性을 向上시켜 社會的 生活水準을 높인다는 것이며, 둘째는 生産과정에서 勞働者의 役割, 즉 人間的 要素를 重視토록 한다는 것이며, 셋째는 戰時 등과 같은 經濟的 위기에 처했을 때는 國家民族의 存立條件으로서 政府 및 勞使를 協調해 하는 것 등이 라고 지적하고 있다. 以上과 같은 內容을 구현하기 위한 勞使協調에는 대체적으로 ① 英國의 勞使協議會와 같이 勞動組合을 통해서 수행되는 것과 ② 西獨의 共同決定法이나 經營組織法처럼 國家의 立法活動을 통해서 이루어지는 것과 ③ 美國의 提案制度나 青年重役會制度(junior board of directors)와 같이 개개의 從業員을 통해서 實現되는 것 등의 세 가지의 pattern이 있다. 오늘날 世界各國에서 적용하고 있는 永續的인 協議體制中에서 最高經營機關에 勞動組合의 代表를 參加시키고 있는 共同經營의 形態를 取하고 있는 곳은 西獨뿐이며, 나머지는 모두가 勞使協議會이거나 혹은 이것을 變形한 形態를 채용하고 있다. 이와 같이 勞使協議會가 오늘날의 協調體制의 主要한 世界的인 動向이라는 것을 보아도 現代의 勞使關係上의 諸問題를 해결하기 위한 主要한 手段이 바로 여기에 있음을 알 수 있다. 물론 勞使關係 自体가 業體에 따라서 相異하며 또한 끊임없이 變化한다는 動態的 性格을 띄우고 있는 이상 어느 한가지의 最善의 方法이 어느곳에서나 具體的으로 훌륭하게 適用될 수 있는 것은 아니다. 個個의 國家에 따라서 또는 企業에 따라서 具體的으로는 各 相異한 方法이 채택되어야 한다는 것은 사실이지만 그래도, 그들간에 共通의 方向을 지적 할 수 있는 것이다.

5. 勞使協調의 類型

勞使協調의 諸形態中 가장 典型的인 協調體制를 이룩하고 있는 것은 英國, 美國, 西獨의 경우이다.

(1) 英國

英國의 勞使協議會는 第1次 世界大戰의 末期까지 거슬러 올라가야 그 發端을 찾아 볼 수 있다. 大戰前 英國의 經濟條件은 勞使協調의 必要性을 그렇게 絶對히 要請하지는 않았다. 그러나 戰爭의 進行과 더불어 여러가지로 어려워지기 시작한 戰時經濟의 諸事情은 勞使關係의 惡化를 招來하였고 職業委員會 運動에 따른 非公認罷業도 겹쳐서 빈번하게 일어나기 시작했다. 그래서 英國 政府는 우선 여기에 對한 對應策으로서 1917년에 Whitely Committee의 報告를 기초로 하여 業種別 團體交涉과 勞使協議會 및 事業所別 工場委員會 制의 보급을 적극적으로 장려한 바 있었다. 이러한 努力은 1920年代의 世界 大恐慌으로 말미암아 一時的으로 萎縮되기도 했으나 第2次 世界大戰의 勃發과 더불어 生産이 增加되고 完全雇傭의 꿈이 달성됨에 따라 다시 그 普及이 活潑해졌던 것이다. Whitely Committee

漁業經營에 있어서의 勞使關係의 小考

의 報告에 의하여 設置된 協議機構로서는 全國合同產業協議會와 그 下部機關으로서 地方協議會가 있으며, 다시 그 아래에 工場을 單位로 하여 設置된 工場委員會가 있다. 그리고 이와 같이 政府의 장려하에서 設置된 協議會 以外에 自然發生的으로 設置된 工場委員會도 相當數에 達하고 있다고 한다. 이 英國의 協議會는 各 企業 내지 事業所의 特殊性을 基礎로 誕生하여 운영되어 왔기 때문에 이들의 性格이나 機能을 一律적으로 表現하기는 곤란하나, 이를 다른 나라의 勞使協議制와 比較하여 본다면 다음과 같은 두 가지의 特色이 있음을 알 수 있다. 즉, 첫째는 이들 協議會의 大多數가 自然的 意思에 의하여 組織되고 운영되어 왔기 때문에 西獨의 경우와는 달리 特別한 法的規制가 없다는 점이며, 둘째는 勞動者가 경영에 적극적으로 參與하여 經營자와 더불어 共同決定을 하는 形式보다는 合同協議 내지 意見交換 등에 그치게 되므로 勞動者의 經營參加의 性格이 稀박하다는 점이다.

(2) 西 獨

西獨의 勞使協調制는 政府의 立法活動을 통해서 이를 구현 하려는 데 그 特色을 찾아 볼 수 있다. 즉 西獨에서는 第2次 世界大戰後 鐵鋼 및 石炭鑛業에 있어서는 1951년 5월에 制定된 共同決定法(Mitbestimmungsgesetz)에 의해서, 그리고 一般企業에 있어서는 1952년 10월에 制定된 經營組織法(Betriebsverfassungsgesetz)에 의해서 각각 勞動者의 經營參加의 性格을 띤 勞使協議制度가 法制化 되었다. 共同決定法은 原則적으로 鐵鋼業과 炭鑛業에 속하는 企業體中 從業員이 1,000名 이상의 경우와 石炭 및 炭鑛의 集中排除法에 의하여 設立된 單位會社를 그 적용 대상으로 하고 있다. 이 法律은 西獨社會에서 企業의 全權을 장악하고 있는 監查役會(Aufsichtsrat)⁵⁾에 대하여 勞使 雙方으로 하여금 각각 5名の 代表를 보내게 함으로써 意思決定에 있어서, 이들 兩側의 平等的 參加를 규정하고 있는 것이 그 특징이라 할 수 있다. 共同決定法은 이상과 같이 그 적용범위가 基礎產業에 限定되었던 것이지만, 經營組織法은 官公署와 公共企業體를 除外한 모든 企業體에 적용이 되어, 勞使間의 계반 關係를 組織的 統一的으로 集大成한 데에 그 特色을 찾아 볼 수 있다. 이 法은 5名 이상의 종업원을 가진 小規模經營에서는 經營協議會를 가지고, 100名 이상의 종업원을 가진 經營에서는 經營委員會를 가지며, 또 500名 이상의 종업원을 가진 會社의 경우에는 監查役會에 代表를 보내도록 되어 있다. 이때 監查役會의 勞動者 代表數는 1/3이어서 共同決定法 보다는 勞動者의 參與權이 적다고 할 수 있다. 그러나, 이 法律을 통하여 勞動者는 그들의 人格的, 社會的 및 經濟的인 諸問題의 決定에 참가하는 體制가 확립되기에 이르렀던 것인데 實로 이 점이야말로 從前에는 볼 수 없었던 劃期的인 成果요 思考라고 말할 수 있는 것이다.

이러한 法的 措置는 당시의 西獨의 形便으로 보아 튼튼한 예산면의 뒷받침이 있을 수 없었는데도 불구하고 이것이 어느 한편의 강제나 폭력에 의하지 않고 훌륭하게 實踐되었

5) 우리나라의 理事會에 해당함.

다는 것을 볼때 西獨國民의 遵法精神과 高度의 品性에 새삼 크게 感服하게 된다. 2次大戰後의 황폐지에서 오늘날과 같은 옛 榮華를 되찾고도 남음이 있는 「라인江邊의 기적」을 낳은 이면에는 훌륭한 法律이나 制度的인 諸原因보다도 일단 정해 놓으면 이들을 잘 준수하고 훌륭하게 運用해 나갈줄 아는 知性의 힘이 더욱 크게 作用했다는 사실을 알 수 있다.

(3) 美 國

美國에 있어서는 英國이나 西獨과는 달리 團體交渉이라는 制度를 보다 적극적으로 活用하고 있음을 볼 수 있는데 이 制度의 特徵은 다음과 같다.

첫째, 團體交渉은 個別企業에서의 勞動條件을 決定하는 것이지만 이때 勞使雙方은 對等한 힘의 關係에 의해서 基本的 勞動條件은 물론 經營의 細目에 걸친 就業條件을 포함하는 團體協約을 雙方의 合意下에 체결하여 그 有効期間中에는 이 協約을 준수함으로써 經營에 있어서의 勞使關係의 安定을 꾀하고 있으며 둘째, 따라서 經營內에 별도의 勞使協議制度를 가지고 있지는 않지만, 만약 團體協約上에 규정된 個個의 就業條件을 實際로 各 從業員에 對해서 적용함에 있어서 의심이 가거나 불공정성을 招來했다고 생각되는 경우에 對處하기 위한 制度로서 苦情處理⁶⁾ 및 紛爭處理制度를 별도로 制定함으로써 團體協約의 有効期間中의 勞使關係面의 不安定性을 防止하고 있다. 셋째, 또 勞使關係에 있어서 從業員으로부터 적극적인 協力을 誘發시키기 위해서는 특별한 統一의인 制度를 두지 않고 오히려 人間關係管理에 힘을 기울임으로써 이를 촉진시키려 하고 있는데, 그 具體的인 例로서는 提案制度, 個人接觸制 및 青年重役會制度 등의 實施를 들 수 있다.

6. 우리나라 勞使協調의 方向

우리나라에서도 最近에 와서는 勞使協調에 對한 一般의 關心이 점차 높아져 가고 있다. 그러나 아직도 經營의 歷史가 짧고, 건전한 勞動運動을 위한 基盤이 弱한지라 勞使關係管理上의 애로는 다른 나라에 비할 수 없을 정도로 크다. 하지만, 이러한 難關은 어차피 克服되지 않으면 안 될 問題이고 보면, 이것을 克服하기 위한 經營體나 勞動者들의 努力과 태도는 더 한층 진지해야 할 것이다. 또한 勞使協調의 問題는 이제는 世界的인 傾向인 同時에 우리에게 주어진 當面한 課題이기도 한 것이다. 우리나라에서 선을 보이기 시작한 勞使協調의 pattern은 西獨式의 立法과정을 통한 共同決定 參加의 形式을 따르지 않고, 英國式의 勞使雙方間의 自由意思에 의한 勞使協議會의 性格을 다분히 띠고 있다. 즉 共同經營이 아니라 共同協議(joint-consultation)의 形式을 取하고 있는 것이다. 우리나라에서의 이 制度의 보급은 아직도 보잘 것 없는 것이기는 하지만 勞使의 이러한 協力運動이 從前의 이

6) 苦情이란 勞動者들이 품은 불신, 不平, 비판 등을 말하며 이것을 放置하면 곧 紛爭이 일어날 우려가 있는 것을 말한다. 苦情에는 個人的인 것과 集團的인 것, 특수한 것과 一般的인 것 등이 있으나 個人的인 것과 主觀的인 것은 처리대상이 되지 않는다. 一般的으로 勞動協約의 履行사항의 해석이나 그 實施 적용에 關한 不平 不滿 등이 처리대상이 된다. 그러나 個人것이 라도 그것이 勞動條件이나 一般 勞動者의 利害에 影響이 있으면 처리 대상이 되어야 한다.

漁業經營에 있어서의 勞使關係의 小考

들간의 투쟁적인 對立關係를 緩和하여 平和적인 對立關係로 조성함으로써 勞動條件의 改善을 위한 交渉에 이바지하여 왔고 나아가서는 勞使協議에 기여하는 면도 적지 않았다는 것을 생각할 때, 이 制度의 보다 건전한 發展을 비는 마음 간절하다. 이러한 意味에서 앞으로 우리나라에서의 勞使協議制의 보다 나은 成功을 위한 몇 가지의 提言을 하여 보면 아래와 같이 말할 수 있다.

勞使協議制의 실시에 앞서, 우리는 우선 基本的인 先行條件을 갖추도록 努力해야 하겠는데, 그 條件이란 勞使雙方의 基本的인 태도의 問題인 것이다. 즉 人格的인 信賴關係가 먼저 확립되어야 하겠다는 것이다. 왜냐하면 信賴가 있는 곳에는 對立과 背信이 있을 수 없는 것이기 때문이다. 이러한 基本的인 態度가 확립되면 다음으로는 勞動者와 經營者間에 充分하고도 應분의 相互保障이 要求되는 것이다. 勞動者의 經營者에 對한 保障內容으로서 ① 從業員의 態度는 基本的으로는 建設的 可能性을 지니고 있어야 하며 ② 經營者의 基本的 經營權을 결코 侵害하지 않아야 하며 ③ 協力에 의한 經濟的 利益이 그에게의 支出보다 반드시 커야하며 ④ 會社의 機密이 누설되지 않아야 한다. 다음에 經營者의 勞動者에 對한 保障內容으로서 ① 組合의 存在 및 組合任員의 地位를 위협해서는 안되며 ② 從業員의 建設的인 努力을 認定해 주어야 하며 ③ 生産性 向上이 一方的인 勞動強化를 強要해서는 안되며 ④ 生産性 向上의 成果配分은 公正을 기하여야 한다는 것 등을 들 수 있다.

특히 勞動運動의 歷史⁷⁾가 짧고 이에 對한 健全한 基盤이 缺如되어 있는 우리나라의 경우에 있어서는 위에서 列擧한 것 외에, 이 問題에 對한 行政當局의 積極적인 指導策의 강구도 看過해서는 안 될 중요한 問題라고 할 수 있다.

만약 以上에서 提示한 諸條件이 어렵기는 하지만 모두 充足된다면 日淺하기는 하나 우리나라의 勞使協議制도 先進諸國의 경우에 못지 않게 훌륭하게 꽃이 피고 좋은 열매를 맺을 수 있는 날이 멀지 않을 것으로 믿는다. 이것을 아주 크게 世界的으로 바라보면, 오늘날 번영된 國家社會는 그렇지 못한 國家社會보다 勞使關係가 더욱 協調的이라고 말할 수 있다. 같은 西歐의 先進諸國 가운데서도 佛蘭西나 伊太利보다 좀더 번영된 社會를 이룩한 西獨이나 美國의 勞使關係가 보다 더 協調的인 것은 그 좋은 例라고 할 수 있다. 이렇듯 洋의 東西를 막론하고 經濟體制의 近代化와 生産性의 向上은 무엇보다도 勞使間의 協調와 相互理解의 증진을 통해서야만 成就될 수 있다는 것이 常識化 되어 있다. 그러나 이렇게 常識化된 쉬운 原理를 실제로 잘 適用 實踐하지 못하는데 우리들의 苦悶이 있는 것이다.

7. 우리나라 漁業의 勞使協調

(1) 漁業勞動者組織의 動向과 現況

우리나라 漁業에 있어서의 勞使關係는 한마디로 말해서 遠近海漁業인 企業漁業에 있어서

7) 우리나라의 勞動運動의 歷史는 크게

① 混亂期(1945.9~1948.8) ② 陣痛期(1948.8~1960.4)
③ 中興期(1960.4~1961.4) ④ 發展期(1961.5~)로 나눌 수 있다.

는 分離되어 있으나 沿岸漁業 특히 漁家漁業⁸⁾에 있어서는 대부분이 經營者인 동시에 勞動者라는 相關關係에 있으며 勞使對立關係인 經營體에 있어서도 대부분이 地緣·血緣의으로 結合된 因果關係에 놓여있기 때문에 엄격한 의미에서의 勞使關係의 觀念이 희박한 상태에 있다. 1978年末現在로 보아 全國海員勞組 總加入組合員數 約 10萬名中 漁船員組合加入員數는 約 5.5萬名으로 漁船員이 約 55%를 占하고 있어 海員勞組員中 그들이 數的 큰 比重을 占하고 있음을 알 수 있다. 또 水産廳에서 調査發表한 漁業被雇傭從事者總數가 1977年末現在로 142,483名인데 그 中 女性從事者⁹⁾가 67,238名이므로 男性從事者는 75,245名인 것이다. 따라서 男性從事者의 勞組加入率은 73%나되는 높은 比率를 차지하고 있음을 알 수 있다. 이러한 狀態에 있는 우리나라 漁船員들의 勞動組織體動向을 歷史的으로 살펴보면 海上勞組運動은 1937年의 日帝時 釜山에서 처음으로 始作되었으나 1942年 徵用令에 의해 強制改編되어 勞組로서의 的意를 喪失하고 御用化되고 말았다. 그 當時의 漁業勞動者들은 資本漁業經營이 거의 全部 日本人들에 의해서 이루어졌기 때문에 우리 韓人들은 겨우 糊口之策을 꾸려나갈 정도로 悲慘한 立場에 놓여 있었다.¹⁰⁾ 그 후 祖國光復과 더불어 1964.9.20 大韓勞總海上勞動聯盟이 仁川에서 結成되었으며 地方勞組結成으로서는 1947.5.3 大韓勞總朝鮮海員組合을 先頭로 同年 9.28 機船底引網漁船員 200名에 의해 組織된 釜山漁撈勞組가 結成되었고 이어 釜山帆船勞組 釜山·忠武·木浦의 各地區 海上勞組가 結成되었다. 그리고 다음으로는 1953년 3월 8일에 政府에서 勞動組合法·勞動爭議調整法·勞動委員會法 등을 制定公布하였고 同年 5.10에는 勞動基準法등을 公布하여 勞動關係基本諸法規를 갖추으로써 法에 의한 勞動者들의 權益이 實質的으로 保護를 받기 시작하였다. 이에 따라서 從前의 各種勞組가 解体되고 新法에 의하여 再設立을 보게되었다. 즉 1953년 9월 28일에 全國海上勞組聯盟이 設立되고, 그 傘下에 水産關係 組織體로서 機船底引網漁撈組合,¹¹⁾ 韓國水産漁撈組合, 韓國巾着網漁撈組合¹²⁾ 등을 들었으며, 其他 地區別 船員勞組가 主要漁港에 各各 設立된 것이 그것이다. 그 다음에는 5·16革命이 일어나 國家再建最高會議의 布告令에 의해 모든 社會團體가 一時 解散되었다가 同年 8.23에 法律第 672號에 의하여 社會團體 組織 및 活動이 다시 許容됨으로써 全國 海上勞組라는 이름으로 復活 改編되었으며, 또 傘下 各支部로 改編組織되었다. 당시의 15個支部中 漁船員만으로 구성된 支部는 다음과 같았다.

- 8) 家族의 生計維持를 위한 手段으로 營爲하는 水産業經營形態로 그 概念은 一般的으로 ㉠ 自家勞動中心의 小規模 ㉡ 利潤追求보다 生業爲主 ㉢ 家計와 企業이 不分化의 要素를 지니고 있으며 이것은 다음과 같이 分類할 수 있다. ㉠ 無動力船漁家 ㉡ 10⁰/T未滿의 動力船漁家 ㉢ 小型定置網漁家 ㉣ 淺海養殖漁家 ㉤ 捕貝·採藻漁家 ㉥ 低次加工漁家로 그러나 이것은 절대적인 것은 아니다.
- 9) 沿岸養殖漁業從事者가 大多數이다. 日本에서는 女性의 沿近海漁業進出이 括目하다.
- 10) 당시의 어획고의 50%가 韓人에 의하여 된 것이었으나 就業人口 比率로 보면 韓人 96.4% 日本人 3.6%로서 韓人漁船員들의 悲慘性을 단적으로 立證하고 있다. 水産技術協會編, 水産年鑑 1968, p. 367.
- 11) 前 釜山漁撈勞組 *ibid.*, p. 368.
- 12) 60.3.8 解散 韓國水産漁撈勞組에 合流 *ibid.*, p. 368.

漁業經營에 있어서의 勞使關係의 小考

㉠ 水産漁撈支部¹³⁾~1961.9.6 設立(당시 조합원 3,230名) ㉡ 潜水支部1961.9.30 設立(당시 조합원 50名) ㉢ 仁川水産直轄分室¹⁴⁾~1962.5.13 設立(당시 조합원 268名) ㉣ 서울水産特別分會~1963.6.21 設立(당시 조합원 48名¹⁵⁾) ㉤ 遠洋漁撈支部~1965.4.23 設立(당시 조합원 245名) 그 後 ㉠의 水産漁撈支部는 1965.6.29에 全國海上勞組水産支部¹⁶⁾로 또 이는 1968.10.17에 中央集權制에 의한 支部로 1970.9.30에 全國海員勞組水産部¹⁷⁾로 改編되어 오늘에 이르고 있고 ㉤의 遠洋漁撈支部는 1974.10.17에 遠洋漁船支部로 發展改編 되어¹⁸⁾ 오늘에 이르렀다.

다음으로는 조합원數 增加에 따른 기구개편으로 1978년 9월 1일부터 機船旋網部¹⁹⁾가 水産部에서 獨立하여 發足하게 이르렀다. 1978.8.31 現在の 漁船員 組織狀況을 보면 다음<표1, 2>과 같다.

<표-1> 組 織 現 況 (I) 1978. 8. 31 現在

區 分		隻 數(總數)	組 合 員 數	算 出 根 據	備 考
大型 機 底	쌍두리	284(142)	3,834명	142總×27名	
	외두리	164	2,132	164隻×13名	
西南區機底		39	507	39隻×13名	
大型機船旋網		262	3,488	本船 39隻 1,352名, 灯船 108隻 850名, 운반선 115隻 1,286名	
近海捕鯨		19	228	19隻×12名	
遠洋상어		39	468	39隻×12名	以上 계 10,657
遠洋漁船		850	22,715	太平洋 10,006 大西洋 7,596 印度洋 5,113	
計		1,657	33,372	—	

資料: 海員勞組水産部, 旋網部, 遠洋漁船支部

다음 페이지<표-2>에는 沿岸旅客船, 小型貨物船, 小型油槽船 其他船舶 船員이 一部包含되어 있으므로 이들을 約 20%로 보면 地區別支部 漁船勞組員이 約 21,000名으로 되어 漁船

13) 前 韓國水産漁撈勞組 *ibid.*, p. 368.

14) 前 京畿海員勞組 및 仁川特別勞組 이것은 그後 中央勞動委員會의 決議에 의하여 京畿水産漁撈支部로 昇格 1964年 조합원 691名에 達하였음 *ibid.*, p. 368.

15) 서울 水産會社(株)에 從事하는 荷役人夫 등으로 구성되었음 *ibid.*, p. 369.

16) 全國産業別体制下

17) 中央集權体制下 現部長 劉興吉氏

18) 現支部長 吳基哲氏 1977.11.1同支部 社團法人체로 등록되었음

19) 現部長 金財善氏

<표-2>

組 織 現 況 (Ⅱ)

1978. 7. 31 現在

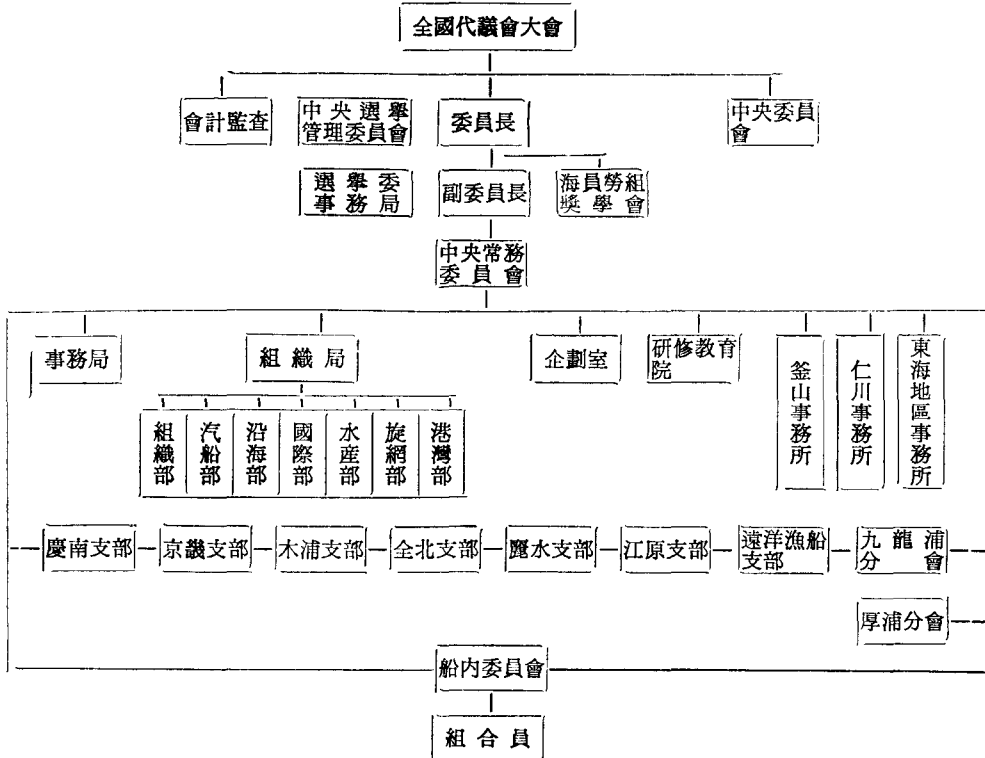
區 分	隻 數 (總數)	組 合 員 數	備 考
慶南支部	159 (121)	11,019	어선(권현망, 유자망, 정치망, 근해통발), 연안여객선
京畿 〃	385	3,768	〃(저인망, 안강망), 기타
全北 〃	260	2,644	〃(저인망, 안강망, 유자망), 연안여객선, 소형유조선
麗水 〃	224	2,778	〃(저인망, 안강망), 소형유조선
木浦 〃	202	2,076	〃(안강망), 연안여객선, 소형화물선
江原 〃	186	1,401	〃(저인망, 유자망, 트롤), 기타
九龍浦 〃	160	1,760	〃(유자망)
厚浦 〃	93	930	〃(유자망)
計	1,669 (121)	26,376	

資料：海員勞組 水産部

員勞組員 全体數는 約 5.5萬名이 되는 것이다. 參考로 全國海員勞動組合의 組織機構를 紹介하면 다음<그림 2>과 같다.

<그림 2>

組 織 機 構 表



漁業經營에 있어서의 勞使關係의 小考

(2) 漁業賃金制度

우리나라 漁業에 있어서의 賃金의 支拂形態는 다른 産業의 경우와는 相異하며, 같은 漁業勞動에 있어서도 業種·規模·時期·地域에 따라서 그 樣相을 달리하고 있다. 漁業勞動에 있어서 一般的으로 行하여지고 있는 賃金의 支拂形態에는 固定給制·收益分配制²⁰⁾·混合型收益分配制²¹⁾로 大別할 수 있으나 漁業의 特殊性으로 말미암아 古來로 收益分配制가 盛行되고 있다. 그 中 固定給制가 가장 一般的인 賃金形態로 資本主義 賃金受拂形態를 代表하는 近代的인 賃金制度이다. 이 制度는 一部業體에서 部分的으로 行하여지고 있을 뿐이므로 엄밀한 意味에서는 우리나라 漁業經營에 있어서는 固定給制가 없고, 이것과 收益分配制를 절충한 混合型收益分配制가 一部 業種에서 실시되고 있을 뿐 大部分의 漁業經營에서는 어획물의 多寡에서 勞動者의 所得이 달라지는 收益分配制를 실시하고 있다. 이를 구체적으로 現在 漁業勞動者들이 받고있는 賃金에서 살펴보면, 앞에서 말한 바와 같이 業種 等に 따라 千差萬別이다. 그 中 우리나라 漁業을 代表할 만하고 또 組織이 비교적 잘 되어있는 몇 가지 業種을 들어 그 制度와 現況을 살펴보면 다음<표 3,4>과 같다.

이것을 日本의 것과 比較하여 보면 日本도 最低生活保障步合給制(40%)·固定給十步合給制(40%)·全面步合給付(20%)로 되어있어 우리나라와 大同小異하고 勞使 모두 最低生活保障付固定給十步合給를 희망하는 者가 絶對多數를 占하고 있음도 우리나라의 境遇와 비슷하다.

<표-3> 業種別 賃金制度

業 種 制	賃 金 體 制
大型 機船 底引網	收益分配制 (船主 55%, 船員 45%) (一定額付) ²²⁾
西南區 〃 〃	〃 〃 〃 〃
大型 旋網	固定給料+생산장려수당+主副食費
近海 捕鯨	固定給料+생산장려수당+主副食費
遠洋 상어	收益分配制(船主 60%, 船員 40%) (一定額付)
遠洋 漁業	〃 (一定額付)+主副食提供

資料: 海員勞組水産部, 遠洋漁船支部, 旋網部

20) 張設鎬著 水産經營學에서는 깃가림制, 日本서는 步合制, 歐美에서는 成果分配制에 해당함.

21) 固定給+收益分配制를 뜻함.

22) 船員法第 64條에 의거 比率보수에 의한 최소한의 生活給을 말한다.

船員法 64條(比率에 의한 報酬)

선원의 보수가 比率에 의하여 支給될 경우, 그 比率에 의하여 받을 액이 勤勞契約의 定하는 一定額에 미달할 때에도 그 보수액은 그 一定額을 低下할 수 없다고 規定하고 있다.

수 산 경 영 른 집

<표-4>

業 種 別 賃 金 現 況

業種別	勤 勞 條 件	備 考																																																																
大型 機船 底引網	㉠ 비율임금제 공동경비를 공제한 금액에서 船主 55%, 船員 45% ㉡ 일정액 <table border="1"> <tr> <td>선 장</td> <td>쌍 두 리 120,000원</td> <td>외 두 리 100,000원</td> </tr> <tr> <td>기관장</td> <td>110,000원</td> <td>90,000원</td> </tr> <tr> <td>갑판장</td> <td>90,000원</td> <td>80,000원</td> </tr> <tr> <td>조기장</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>일반선원</td> <td>75,000원</td> <td>70,000원</td> </tr> </table>	선 장	쌍 두 리 120,000원	외 두 리 100,000원	기관장	110,000원	90,000원	갑판장	90,000원	80,000원	조기장			일반선원	75,000원	70,000원	1979. 5 항만청 조정																																																	
선 장	쌍 두 리 120,000원	외 두 리 100,000원																																																																
기관장	110,000원	90,000원																																																																
갑판장	90,000원	80,000원																																																																
조기장																																																																		
일반선원	75,000원	70,000원																																																																
西南區 機船 底引網	㉠ 비율 임금제 대형기저와 같음 ㉡ 일정액 <table border="1"> <tr> <td>선 장·기관장</td> <td>50,000원</td> </tr> <tr> <td>갑판장·조기장</td> <td>44,000</td> </tr> <tr> <td>일반 선원</td> <td>40,000</td> </tr> </table>	선 장·기관장	50,000원	갑판장·조기장	44,000	일반 선원	40,000	1978. 9. 1~ 1979. 8. 30 해당																																																										
선 장·기관장	50,000원																																																																	
갑판장·조기장	44,000																																																																	
일반 선원	40,000																																																																	
大 型 旋 網	㉠ 고정급료 <table border="1"> <tr> <td rowspan="2">本 船</td> <td>선 장</td> <td>210,000</td> <td rowspan="2">운 반 선 1 0 0 G/T 이 상</td> <td>선 장</td> <td>210,000</td> </tr> <tr> <td>기관장</td> <td>200,000</td> <td>기관장</td> <td>200,000</td> </tr> <tr> <td rowspan="6">燈 船</td> <td>부어로장</td> <td>180,000</td> <td rowspan="6">운 반 선 1 0 0 G/T 미 달</td> <td>국장(갑)</td> <td>160,000</td> </tr> <tr> <td>1항사·1기사</td> <td>140,000</td> <td>〃 (을)²⁵⁾</td> <td>143,000</td> </tr> <tr> <td>갑판장·조기장·사공</td> <td>120,000</td> <td>1항사·1기사</td> <td>140,000</td> </tr> <tr> <td>1갑·1기갑·어부갑²³⁾</td> <td>98,000</td> <td>갑판장·조기장</td> <td>120,000</td> </tr> <tr> <td>1갑·1기을·어부을²⁴⁾</td> <td>93,000</td> <td>선 원</td> <td>98,000</td> </tr> <tr> <td>2갑·2기·어부병</td> <td>90,000</td> <td>조리원</td> <td>80,000</td> </tr> <tr> <td>조리원</td> <td>80,000</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="4">燈 船</td> <td>선 장</td> <td>150,000</td> <td rowspan="4">운 반 선 1 0 0 G/T 미 달</td> <td>선 장</td> <td>170,000</td> </tr> <tr> <td>기관장</td> <td>140,000</td> <td>기관장</td> <td>160,000</td> </tr> <tr> <td>갑판장·조기장</td> <td>110,000</td> <td>갑판장·조기장</td> <td>100,000</td> </tr> <tr> <td>선 원</td> <td>90,000</td> <td>선 원</td> <td>98,000</td> </tr> <tr> <td></td> <td>조리원</td> <td>75,000</td> <td></td> <td>조리원</td> <td>80,000</td> </tr> </table>	本 船	선 장	210,000	운 반 선 1 0 0 G/T 이 상	선 장	210,000	기관장	200,000	기관장	200,000	燈 船	부어로장	180,000	운 반 선 1 0 0 G/T 미 달	국장(갑)	160,000	1항사·1기사	140,000	〃 (을) ²⁵⁾	143,000	갑판장·조기장·사공	120,000	1항사·1기사	140,000	1갑·1기갑·어부갑 ²³⁾	98,000	갑판장·조기장	120,000	1갑·1기을·어부을 ²⁴⁾	93,000	선 원	98,000	2갑·2기·어부병	90,000	조리원	80,000	조리원	80,000			燈 船	선 장	150,000	운 반 선 1 0 0 G/T 미 달	선 장	170,000	기관장	140,000	기관장	160,000	갑판장·조기장	110,000	갑판장·조기장	100,000	선 원	90,000	선 원	98,000		조리원	75,000		조리원	80,000	1979. 4. 27 협정체결 (1979. 3. 1부터 소급실시)
本 船	선 장		210,000	운 반 선 1 0 0 G/T 이 상		선 장	210,000																																																											
	기관장	200,000	기관장		200,000																																																													
燈 船	부어로장	180,000	운 반 선 1 0 0 G/T 미 달	국장(갑)	160,000																																																													
	1항사·1기사	140,000		〃 (을) ²⁵⁾	143,000																																																													
	갑판장·조기장·사공	120,000		1항사·1기사	140,000																																																													
	1갑·1기갑·어부갑 ²³⁾	98,000		갑판장·조기장	120,000																																																													
	1갑·1기을·어부을 ²⁴⁾	93,000		선 원	98,000																																																													
	2갑·2기·어부병	90,000		조리원	80,000																																																													
조리원	80,000																																																																	
燈 船	선 장	150,000	운 반 선 1 0 0 G/T 미 달	선 장	170,000																																																													
	기관장	140,000		기관장	160,000																																																													
	갑판장·조기장	110,000		갑판장·조기장	100,000																																																													
	선 원	90,000		선 원	98,000																																																													
	조리원	75,000		조리원	80,000																																																													
㉢ 생산 장려 수당 <table border="1"> <tr> <td>총어획고</td> <td>수당비용</td> <td>분배방법</td> </tr> <tr> <td>1억~5억</td> <td>1%</td> <td rowspan="4">본선·등선·간부 36% 본선국장 4% 본선어부 등선선원 60%</td> </tr> <tr> <td>5억~7억</td> <td>1.2%</td> </tr> <tr> <td>7억~9억</td> <td>1.5%</td> </tr> <tr> <td>9억~</td> <td>2.0%</td> </tr> </table>		총어획고	수당비용	분배방법	1억~5억	1%	본선·등선·간부 36% 본선국장 4% 본선어부 등선선원 60%	5억~7억	1.2%	7억~9억	1.5%	9억~	2.0%	㉣ 운반 장려 수당 <table border="1"> <tr> <td>20kg당(1상자)</td> <td>12원</td> </tr> <tr> <td colspan="2">(통당 총 어획량 임)</td> </tr> <tr> <td colspan="2">㉤ 주부식비</td> </tr> <tr> <td colspan="2">주식으로 白米 5홉. 부식으로 330원 현금 지급</td> </tr> </table>	20kg당(1상자)	12원	(통당 총 어획량 임)		㉤ 주부식비		주식으로 白米 5홉. 부식으로 330원 현금 지급																																													
총어획고	수당비용	분배방법																																																																
1억~5억	1%	본선·등선·간부 36% 본선국장 4% 본선어부 등선선원 60%																																																																
5억~7억	1.2%																																																																	
7억~9억	1.5%																																																																	
9억~	2.0%																																																																	
20kg당(1상자)	12원																																																																	
(통당 총 어획량 임)																																																																		
㉤ 주부식비																																																																		
주식으로 白米 5홉. 부식으로 330원 현금 지급																																																																		

23) 6名

24) 6名

25) 국장(을)로 2年이상 승선시는 (갑)에 준함.

漁業經營에 있어서의 勞使關係의 小考

近 海 捕 鯨	㉠ 固定給料	㉡ 생산수당			1979년도 협약체결
	포 장 150,000 선장·기관장 140,000 감판장 115,000 조기장 110,000 조기수 90,000 1갑(갑) 100,000 1갑(을) 95,000 2갑(2명) 85,000 3갑(1명) 65,000 조리원 60,000	㉠ 일반 보험금			
		종 류	체 장	지급률	
		밍크·솔피 21자까지 수지·보리 22자 이상 고래 단, 보리고래 40자 이상 공동작업 〃 22자 이상 큰 고 래 큰고래 60자 미만 〃 60자 이상	급료의 10% 〃 20% 〃 40% 〃 5% 〃 10% 〃 50% 〃 100%		
	㉢ 발 견 료	㉣ 축 주 대	㉤ 물 이 대 (2번)		
	밍크 및 보리고래 3,000 큰 고래 10,000 —	밍크 및 보리고래 3,000 큰 고래 20,000 〃 39자이하 10,000	큰고래 400,000 〃 50자이하 200,000 —		
遠 洋 상 어	㉠ 비율임금제(공동경비공제 잔액 船主 60%, 船員 40%) ㉡ 一定額 선·기관장 75,000 갑·조기장 52,000 일반선원 42,000				1978. 9. 1~ 1979. 8. 31
遠 洋 漁 業	㉠ 비율임금제 업체별, 선령별, 수역별등에 따라 다르며 선주측 74%~60%, 선원측 40%~26% ㉡ 一定額 : 선원 1人當 80,000원 ㉢ 개인별 보험률 ²⁷⁾				1978. 10. 1~ 1979. 9. 30
	선 장 3.5~2.5인분 기관장 2.5~2 〃 통신장 1.8~1.5 〃 1항·1기사 1.8~1.5 〃 2항·2기사 1.5~1.3 〃 조기장·감판장 1.5~1.3 〃	냉동·전기시 1.5~1.2인분 1갑·기원 1.3~1.2 〃 3항·3기·조리사 1.3~1.1 〃 실항·기사 1.2~1.0 〃 감판원·기관원 1.2~1.0 〃 조리원 1.2~1.0 〃			
	㉣ 주부식비 항만청 고시 선원 식료품 기준 이상으로 제공				

資料 : 海員勞組水産部, 遠洋漁船支部, 旋網部

(3) 勞動條件改善과 問題点

勞動者의 勞動에 대한 權利·義務勞動 條件 및 社會保障에 대하여는 憲法 第28條, 내지 30條²⁸⁾에 明白히 規定되어 있다. 그러나 漁業勞動者들에게는 그들을 위한 安全保障制度와

26) 港灣廳告示 第10號의 규정에 의거함.

27) ㉠ 이 보험률의 下限線과 上限線 範圍內에서 船長이 개인별 보험률을 決定함. ㉡ 이 표내에 없는 職位의 것은 이에 準하여 定한다.

28) 憲法 第28條 ㉠ 모든 國民은 勤勞의 權利를 가진다. 國家는 社會的·經濟的 方法으로 勤勞者의

災害補償制度가 確立되어 있지 않아 社會·經濟적으로 보아 他産業 勞動에 비해 가장 不利한 勞動條件에 놓여 있다. 勞動條件의 改善에 대하여서는 여러가지가 있으나 여기에서는 그 中 가장 核心이 된다고 생각되는 賃金과 社會保障制度의 確立과 改善에 대하여서만 言及하기로 한다.

① 勞動條件改善

먼저 賃金面에서 보면 現在 우리나라 漁業의 主軸을 이루고 있는 沿岸漁業에서 支配적으로 채용되고 있는 收益分配制는 前近代的인 賃金支拂形態로서 經營者側에서는 經營上的 위험과 損失을 勞動者에게 一部 轉稼시켜 經營上的 安全을 기하기 위하여 固守되고 있으나 勞動者에게는 이것이 生活上의 不安과 各種 海難事故의 要因이 되고있는 것이다.²⁹⁾ 그러나 歴史的으로 뿌리가 깊은 이 制度는 短時日內에 完全改善되기는 極 어렵게 되어있다. 그러므로 이것은 時급한 部分부터 하나 하나 改善하여 나감이 바람직하다.

그렇게 하자면 現行 收益分配制에 있어서 무엇보다도 都中經費控除가 再檢討되어야 할 것이다. 現在 이것이 一部 漁業에서는 不信의 씨가 되어있고, 또 生産過程上的 經費를 勞動者가 분담한다는 것은 사실 現代 經營學的인 見地에서 볼 때 再檢討되어야 할 問題인 것이며 勞動者에게 多少 分配率을 낮추더라도 이 都中經費는 經營主가 전달하는 것이 바람직하다. 다음에 一部 業種에서 채용되고 있는 最低生活保障 收益分配制와 固定給付 生産獎勵金條 收益分配制를 살펴보면 前者의 경우는 勞動者에게 謝恩心 刺戟과 收益分配制의 固守를 위하여, 業態의 복잡다단함과 經營自體의 零細性을 들어 經營者들이 이 制度의 實施를 꺼리고 있고, 後者의 경우는 勞動者와 그 家族의 生活保障을 위한 最低給料을 固定的으로 定期的으로 支給하고, 生産高의 比率에 의해 生産장려금조로 수시 지급하되, 그 中 固定給部分은 月平均 보수액의 50% 이상을 지급함이 상식인데 實質上 그렇지 못하고 名目上的 것에 지나지 않는 것이 많다. 成果分配를 協同貢獻에의 參與 incentive³⁰⁾로 할려면은 分配의 公正이 먼저 前提되지 않으면 안되므로 이들의 改善을 위해서는 美國에서 勞使協調方案으

雇傭의 증진에 노력해야 한다. ② 모든 國民은 勤勞의 義務를 진다. 國家는 勤勞의 義務의 內容과 條件을 民主主義原則에 따라 法律로 정한다. ③ 勤勞條件의 基準은 法律로 정한다. ④ 女子와 少年의 勤勞는 특별한 보호를 받는다.

第29條 ① 勤勞者의 團結權·團體交涉權 및 團體行動權은 法律이 정하는 範圍內에서 보장한다.

第30條 ① 모든 國民은 人間다운 生活을 할 權利를 가진다. ② 國家는 社會保障의 증진에 노력하여야 한다. ③ 生活能力이 없는 國民은 法律이 정하는 바에 의하여 國家의 보호를 받는다.

29) 美國의 漁業에서는 어떠한 희생을 치루더라도 生産性만 增加시키려는 從業員의 지나친 熱性을 阻止시킬 意圖下에 漁業經費中 變動費의 一部를 從業員에게 부담시키는 歩合制의 一種을 채용하고 있다. Frederick J. Smith 著 "The Fisherman's Business Guide" 1975. (朴九乘, 鄭俊秀 共譯) p. 192.

30) John F. Mee의 "Personal handbook" p. 218에서 「人間努力을 刺戟하는 모든 영향력」이라고 定義하고 있다.

漁業經營에 있어서의 勞使關係의 小考

로 채용하여 크게 成功을 거두고 있는 分配 및 經營參加의 Scanlon plan³¹⁾과 附加價値의 變動에 따르고 있는 Rucker plan³²⁾ 등을 研究應用하여 改善토록함이 바람직하다.

그리고 勞働者保護를 위한 社會制度로서의 國內關係法規에는 勤勞基準法, 勞働組合法, 勞働委員會法 勞働爭議調整法, 産業災害補償法, 船舶法, 船舶職員法등이 있고 國際的으로는 漁業勞働者保護條約³³⁾이 있다. 그러나 이들은 실제에 있어서는 漁船員들에게 널리 普及適用되지 못하고 있으며, 특히 小型漁船³⁴⁾에 있어서는 그 마저 適用이 除外되어있는 것이 많아 우리나라 總漁船勢力의 80%以上이 5G/T未滿의 小型漁船으로 되어 있음을 감안할 때 이들의 挿入適用이 要된다. 뿐만 아니라 各種 勞働關係法規를 살펴보면 漁業勞働者들은 다른 産業勞働者들보다 더욱 不利한 要件에 놓여 있음을 쉽게 알 수 있다. 이들의 不利한 條件

〈표-5〉 水産部活動現況 (1977. 9. 1~1978. 8. 31)		〈표-6〉 遠洋漁船支部 苦情 事項處理類型 (1977. 8. 1~1978. 7. 31)		〈표-7〉 團體協約書上の 共通點			
임금 인상	4 건	구타사건에 대한 조치요청	9	序	相互理解. 信賴. 勞使間의 公正한 秩序維持. 勞働條件. 改善. 水産經濟建設의 民主的 發展.		
단체 교섭	12 회	장해 수당	10				
고정처리	선박제단	퇴직금	10				
	순직	보상금	47				
	부상	귀국 조치 회	6				
	노임체불 및 퇴직	급료	15				
	기타	실업 수당	4				
계	146 건	유족 수당	10			內容(協約)	總則. 組合活動. 人事. 團體交涉. 紛爭處理. 休暇. 賃金. 災害補償. 衛生. 厚生
		요양보상	10				
		선원 수첩	8				
		상병 수당	16				
		대명 수당	4				
		기타 (부당수사. 소지품상실 재정산요청. 상여금. 전도금. 기타)	14				
		계	163				

31) 美國의 Joseph N. Scanlon에 의하여 장시된 賃金額決定上的 한 방법으로 이것을 한마디로 요약한다면 生産金額에 대한 임금총액의 비율인 勞務比率를 一定하게 해 놓고 生産金額의 變動에 應하여 임금총액을 變動시켜 自動的으로 賃金給與總額을 산출하는 方式이며, 提案制에 의한 經營參加와 賞與制에 의한 分配參加가 2개의 支柱를 이루고 있다.

Rucker plan과 함께 代表的인 成果分配 plan의 하나로 되어있음. 進藤勝美 著 勞使關係と 成果分配 1971, pp. 204~223.

32) 美國의 經營 Consultant인 Allen W. Rucker가 考察한 成果分配制인데 賃金額決定의 한 方式으로 Scanlon plan에서 적용하고 있는 生産金額에 대한 賃金總額의 비율중에서 生産金額 대신에 附加價値 즉 分配率에 대한 賃金總額의 比率를 一定하게 해 놓고 附加價値의 變動에 應해서 임금총액을 變動시켜 自動的으로 賃金支給總額을 決定하려는 制度이다. 進藤勝美 著 “勞使關係と 成果分配” 1971, pp. 161~180.

33) 1959. 6 ILO總會에서 漁業勞働者의 勞働條件에 관한 國際條約이 成立되었다.

이 條約에 의하여 漁業勞働者의 勞働條件을 一般勞働者와 同一水準으로 引上할려는 努力이 일어나고 있다. 그 內容을 보면 ㉠ 漁業勞働者의 雇入의 最低年齡에 관한 條約 ㉡ 漁業勞働者의 健康檢査에 관한 條約 ㉢ 漁業勞働者의 雇入契約에 관한 條約으로 되어있다.

34) 船員法中 第2條2項의 適用船舶規定에서 30G/T미만의 漁船을 除外하고 있고 선택직원법에서는 그것이 第2條1項에서 5G/T미만의 船舶으로 되어 있음.

의 克服을 위하여서는 勞働者 自身들도 크게 작성하여야 하겠지만 經營者側의 理解있는 타협과 政府의 社會正義에 立脚한 強力한 施策으로 서로 協議調整하여 해결할 수 있도록 하여야 하겠다. 參考로 지난 1年間에 걸친 海員勞組傘下 水産部の 活動狀況과 同 遠洋漁船支部가 處理한 苦情事項類型 및 그들이 체결한 團體協書上的 共通點을 들어보면 앞 페이지 <표 5, 6, 7>과 같고 그 活動은 활발하지 못함을 엿볼 수 있다. 특히 遠洋漁船에 있어서의 苦情事項中 歩合金關係가 압도적임은 注目할만 한 일인 것이다.

② 問題點

이상으로 우리나라 漁業勞働의 實態와 勞働條件改善에 관하여 살펴 왔으나, 그 改善에 있어서는 많은 問題點이 가로 놓여 있는데, 이를 要約하여보면 ① 經營體의 零細性 ㉠ 漁業生産의 不確實性 ㉡ 漁業勞働者의 資質의 低位 및 貧困性 ㉢ 漁業勞働의 非連結·不規則性 ㉣ 生産資源의 限界性 ㉤ 經營形態의 多種·多樣性 ㉥ 海難事故의 빈번·다양성 ㉦ 政策樹立立案者의 認識不足 등을 들 수 있다. 이렇게 內·外的으로 問題가 많아 改善이 되지않아 零細漁業에 從事하는 勞働者들의 生活는 舊態依然 비참하기만 한 것이다. 따라서 이것은 勞働問題로서 보다 앞서 人道的인 次元에서 다루어져야 할 것이며, 勞使는 政策的인 뒷받침아래 理解와 協助로 이를 改善해 나가도록 하여야 할 것이다.

8. 앞으로의 勞使關係 및 課題

80年代로 向한 앞으로의 우리나라에서 豫見되는 勞働關係로는 대체적으로 다음과 같은 것을 들 수 있다. ① 賃金水準의 適正化 및 賃金隔差의 解消. ㉠ 零細企業에서 발생하는 産業災害에 대해서도 勞使 및 政府가 깊은 관심을 갖게 될 것임. ㉡ 2次産業 就業者가 증대하여 組織勞働者가 百萬名을 훨씬 넘게되어 政治勢力化할 가능성이 있음. ㉢ 勞働勢力의 증대가 經濟建設의 方向을 福祉指向의인 方向으로 바꾸어 지도록 壓力化할 것임. ㉣ 70年代의 高度産業發達을 背景으로 과거의 추상적인 勞使協調가 勞使의 價値觀의 변화, 行動樣式의 변화를 반영하여 구체적인 단계로 옮겨가도록 그 諸般 節次가 마련될 것임. ㉤ 勞組가 요구하고 있는 經營參加 問題는 계속 보다 強力히 提起될 것임. ㉥ 女性勞働者 進出이 크게 增加될 것임. ㉦ 勞組의 各種 産業經濟政策에 대한 發言權의 強化와 參加가 늘어 날 것임. ㉧ 人間性 回復이라는 次元에서 考慮된 勞働政策이 要求될 것임. 다음에 80年代의 勞働運動앞에 놓여진 課題로서는 ① 勞働運動의 새로운 姿勢確立과 自主性의 確保가 시급히 요청됨. ㉠ ①을 위한 自立·批判·創造的인 人間像形成의 교육을 통한 勞働者의 意識改造가 요망됨. ㉡ 勞働運動의 民主化가 달성되어 組合指導者와 組合員사이의 거리가 一掃되어야 할 것임. ㉢ 女性 漁業勞働者 增加에 따른 對策講究 ㉣ 企業經營, 經濟政策에의 參加 및 批判을 통한 地位向上 ㉤ ILO加入에의 積極성원 ㉥ 각종 社會團體 및 同調勢力과의 提携 등을 들 수 있다. 또 政府는 經濟主體로서는 勞働者權益擁護의 모범적 使用者로서의 자세를 보여야 하고, 勞使關係의 行政主體로서는 勞使 어느 쪽에도 편중됨이 없이 國家發展이라는 次元에서 勞使의

漁業經營에 있어서의 勞使關係의 小考

분규를 調整하는 態度를 견지하도록 하여야 할 것이다. 이와 같이 하여 勞動者들이 自己들의 團結된 힘으로 經濟成長이 國民福祉向上의 方向으로 이루어지도록 한다면 이는 바로 福祉國家建設을 위한 機能을 다하는 것이 될 것이고, 나아가서 世界平和에 기여하게 될 것으로 믿는다.

結 言

以上에서 살펴 보았지만 바람직한 勞使關係란 이루기 어려운 아마 永遠한 하나의 理想임을 알 수 있다. 그러나 理想인 이상, 포기할 수 없는 일이며 그 理想을 目標로 努力하여야 하고, 또 努力하여 왔다. 따라서 漁業經營의 경우도 亦是 이 範疇를 벗어날 수는 없을 것이다. 그러므로 一步 一步 完全하지는 못하나마 보다 나은 健全한 勞使關係의 形成을 위하여 勞使는 加一層 서로 努力하고 協力하여야 할 것이다. 現代에 있어서의 바람직한 勞使關係란 바람직한 人間關係에 土臺를 두고 正義에 基本을 둔 爭議없고 遵法的이며 信賴하는 勞使關係라 말할 수 있다. ILO의 David A. Morse 總長도 「이제부터의 社會는 合意를 구하는 慾求가 더욱 더 強하여지는 社會이며 合意探求의 새로운 方法이 不斷이 案出되고 또 실현되는 社會가 될 것이다」라고 말하고 있다. 그러므로 우리 漁業界도 于先 從來의 封建的인 低賃金과 過勞勞動 및 主從關係에서 하루속히 脫皮하여 經營者들은 勞動者의 最低生活를 保障할 수 있는 固定給付의 公正한 成果分配의 研究開發과 經營의 科學化를, 또 勞動者들은 좀더 심중히 자각하고, 反省하여 最大限의 理解와 協力을 다한다면, 高賃金, 求人難을 위시한 當面課題도 쉽게 解決, 克服해 나갈 수 있을 뿐더러 物價高와 不況의 소용돌이에서도 벗어나 豊饒로운 내일의 이 나라 水産經濟建設이 成就될 것으로 믿어 마지 않는 바이다.

參 考 文 獻

- 鄭鍾鎭 著, 人事管理, 法文社, 1969.
- 姜錫仁 著, 勞務管理論, 日新社, 1978.
- 金元鍊 著, 經營學原論, 經文社, 1978.
- 張設鎬 著, 水産經營學, 親學社, 1966.
- 朴九秉·鄭俊秀 共譯, The Fisherman's Business Guide, 太和出版社, 1978.
- 進藤勝美 著, 勞使關係と成果分配, 日本 森山書店, 1971.
- 中山伊知郎 著, 勞使關係의 經濟社會學, 日本 勞動協會, 1974.
- 韓國水産技術協會編, 水産年鑑, 光明印刷公社, 1968.
- 鄭守永 編著, 經營學大辭典, 博文社, 1973.