

勞使紛糾를 發展의 계기로

全 基 浩

〈慶熙大 經濟學科 教授〉

I

최근 폭발적으로 발생하고 있는 勞使紛糾는 국민경제의 마비, 사회의 不安과 심지어는 民主化의 정치日程에 중대한 차질을 초래하지 않을까 하는 깊은 우려를 나타내게 하고 있다. 그리고 이의 해결을 위한 각계각층의 의견 또한 홍수처럼 쏟아져 나오고 있다.

그러나 이러한 문제에 대한 視角이나 대응책의 대부분이 일시적 미봉적인 것이어서 역사의 正道에 합당한 장기 비전을 제시하지 못하고 있기 때문에 모두가 매우 당황하고 좌왕우왕 갈피를 잡지 못하고 있는 실정인 것 같다.

우선 하나 지적해 두고 싶은 것은 이러한 문제는 우리가 충분히 豫見할 수 있었던 문제이며, 또한 언젠가 한번은 겪지 않으면 안될 鴻역임에도 불구하고 이에 대한 대비가 전연 없었고 따라서 막상 문제가 발생하니 당황하지 않을 수 없게 된다는 것이다.

다음으로 지적할 수 있는 것은 이러한 문제가 필연적으로 일어날 수 밖에 없는 것이었다면 이의 위험성에 대한 지나친 공포심에 앞서 이를 발전의 계기로 전환시킬 수 있도록 자신감을 가지고 당당하게 대응하는 자세가 필요하다는 것이다.

현재 우리사회를 강타하고 있는 勞使 분규의 근본원인은 물론 그 동안 고도의 경제성장 과정에서 근로자들에게 성장의 果實이 제대로 분배되지 못했다는 사실과 이에 대한 근로자들의 소외감에 있다. 여기서 分配라고 하는 것은 금전적인 보수만을 의미하는 것이 아니라 노동시간, 노동환경, 인간적인 대우 등 모든 것을 포함하는 것이다. 더우기 이러한 근로자들의 소외감은 일반시민의 노동자에 대한 인식부족, 사용자의 이익을 대변하는 인상을 주는 정부의 근로자에 대한 제도적, 권력적 억압 등으로 장기간 누적·심화되어 어떤 계기가 있으면 폭발할 정도로 內燃하고 있었던 것이다. 이것이 6·29民主化선언이라는 불씨에 의하여 점화된 것이다.

이제 이 문제에 대한 우리의 理解와 대응은 이를 발전의 계기로 삼는다는 입장에서 장기비전이나 원칙에 따라서 이루어져야 한다. 그러나 이 말은 발등의 불을 끄는 응급책이 필요하지 않다는 말은 결코 아니고 눈앞의 사태에 몰두하여 장기적인 원칙을 그르칠까하는 우려에서 하는 말이다.

우선 우리 국민들의 의식 속에 전통적으로 남아있는 生産勞動에 대한 賤視사고, 생산노동의 중요성에 대한 인식부족이 노동문제에 대한 울

바른 자세정립에 큰 장애요인이 되고 있다.

생산노동 천시시상은 생산직과 사무직간 (또는 학력간)의 격심한 임금격차, 생산직 근로자에 대한 비인간적인 차별대우와 승진기회의 차단 등으로 현실에 투영되며 이것은 다시 고학력에 대한 수요를 폭발적으로 증가시킨다. 현장의 차별 뿐만 아니라 사회적으로도 고학력자가 아니면 결혼하기도 힘들 뿐만 아니라 어느 곳에서도 몇몇한 인간대접을 받지 못한다.

만일 이런 추세가 계속된다면 앞으로 생산공장에서는 사람이 부족할 것이며 고학력자의 대량실업이 발생하여 큰 사회문제를 일으킬 것이다. 물론 이런 경우에는 학력의 평가절하가 일어나 대졸자가 공장에서 생산직에 종사할 수도 있겠지만, 현장에 맞지 않는 대학교육 투자의 낭비가 얼마나 엄청날 것인가.

현재 노사분규의 대부분이 생산현장에서 발생하고 있다는 사실은 이러한 사회의 가치평가에 대한 강력한 저항인 것이다. 생산노동은 인간생활의 기본조건이다. 앞으로 노동문제에 올바르게 대응하기 위해서는 생산노동 따라서 노동 그 자체를 소중하게 생각하는 의식의 대전환이 필요하다. 노동을 소중하게 생각하면 노동자들도 인간적인 대우를 받을 것이다. 현실적으로도 생산직과 사무직간 또는 학력간의 보수격차, 현장내외에서의 차별대우를 축소철폐하는 것이 매우 중요하다. 어쩌면 생산직노동이 더 많은 보수를 받아 지금과는 반대의 임금격차가 필요할지도 모른다.

또 하나 노사문제를 비롯한 사회문제를 올바르게 파악하는데 중요한 장애요인이 되고 있는 것은 基底에 흐르고 있는 변화의 징후를 제대로 이해하지 못하고 있다는 점이다. 그 변화의 하나는 산업사회의 진전에 따라 노동자수가 대폭 증가하고 그 의식이 높아져서 노동문제가 사회문제의 핵심이 되고 있다는 사실이다. 현실적으로도 노동자는 그 가족을 합치면 가장 다수를 형성하고 있다. 그럼에도 불구하고 우리는 위에서 말한것처럼 노동 또는 노동자들의 현실

적인 노동문제의 중요성에 대한 인식이 부족했다.

또 하나의 근본적인 변화는 해방이후의 민주교육을 받은 세대가 사회의 가장 다수를 차지하고 있다는 점이다. 더우기 6·25이후 출생자도 매우 많은 비중을 차지하고 있다. 이들은 과거의 봉건적인 질서교육이나 식민지하의 굴종적인 교육, 즉 권위주의적인 교육을 받은 세대와는 그 사고방식이나 행동양식에 있어서 큰 차이를 나타내고 있다. 이들은 인간이 기본적으로 평등하다는 민주주의 교육을 받은 세대로서 과거의 권위주의를 인정하지 않고, 민주화에 대한 열망이 매우 높다. 또한 기성세대의 단순한 反共이데올로기에 만족하지 못한다. 그럼에도 불구하고 현실의 사회체제는 구석구석에 권위주의, 반공이데올로기라는 그물로 짜여져 있으며, 이에 대한 새로운 세대의 저항이 강력하게 나타나고 있다.

상술한 제변화요인을 인정하고 우리의 의식, 행동양식, 그리고 모든 사회체제를 변화된 새로운 사회에서 유효하게 기능할 수 있도록 전환하는 것이 노동문제를 비롯한 모든 사회문제에 대처하는 기본원칙이 되어야 한다. 이러한 변화에 적절하게 대응한다면 우리 사회는 더욱 높은 차원으로 계속 발전해 갈 수 있지만, 그렇지 못한 경우에는 갈등과 마찰이 더욱 심화되어 어려운 지경에 빠져들 수 있다.

II

상술한 기본원칙을 전제로 하여 勞使關係의 각 당사자들이 현재의 노사분규를 해결하기 위하여 취해야 할 사고와 행동의 기본방향을 제시하고자 한다.

우선 경영자들은 노사관계의 관리가 경영의 가장 중요한 요소라는 사실을 깊이 인식해야 한다. 지금까지 경영자들은 노사문제의 중요성을 깊이 인식하지 못하고 있었다. 왜냐하면 정부가 여러 측면에서 노동자들을 규제하여 경영자

들의 몫을 대행해 주었기 때문에 경영자들은 노사문제로 별로 골치를 앓을 필요가 없었기 때문이다. 만일 경영자들이 평소에 노사문제의 중요성을 깊이 인식하여 이에 적절하게 대처해 왔더라면 오늘날과 같은 노사분규의 폭발은 막을 수 있었을 것이다.

경영에 있어서는 생산관리, 품질관리, 판매관리와 같은 것도 매우 중요하겠지만 인간관리는 더욱 중요한 것이다. 생산도 판매도 모두 사람이 하는 것이며, 심지어 모든 관리자체도 사람이 하는 것이다. 물건은 感情을 가지고 있지 않지만 인간은 누구나 감정을 가지고 있으며 인간다운 대접을 받기를 원한다. 노사관계를 관리하는데 있어서는 금전적인 면에 있어서나 비금전적인 면에 있어서나 근로자들을 인간이라는 차원에서 생각하고 대처해 나가는 것이 가장 중요한 것이다.

또 하나 사용자들이 사고를 바꾸어야 하는 것은 노조에 대한 인식이다. 노조는 경영에 대하여 부정적인 것이 아니라 긍정적인 존재라는 인식으로 전환 하여야 한다. 근로자들을 관리함에 있어서는 그들을 하나하나 개별적으로 직접 다루기 보다 노동조합이라는 조직을 통하여 다루는 것이 훨씬 더 쉽다. 근로자들의 불만이 집중적으로 터졌을 때, 노동조합이 존재한다면 노동조합과 적절한 교섭을 하여 합의에 이르면 문제는 쉽게 해결된다. 그러나 노동조합이 존재하지 않는 경우에는 교섭의 상대가 없기 때문에 근로자들의 행동은 파괴, 폭동과 같은 극한적인 양상을 띄게 된다는 것은 과거 우리의 경험에서 수없이 겪어 왔다.

또 하나 지적하고 싶은 것은 어용노조를 만들지 말라는 것이다. 어용노조가 있는 경우에는 노조와 基層노동자들 간에 갈등이 심화되어 언젠가는 노조의 존재자체가 有名無實해 지며, 노조가 없는 것과 같은 상태에 빠지거나 심지어는 노조가 없는 것보다 더욱 나쁜 상태에 빠지게 된다. 현재 나타나고 있는 노사분규의 많은 부분이 조직분규, 또는 어용노조시비에 있다는

사실은 이것을 단적으로 말해주는 것이다.

또한 경영인들은 전술한 變化에 대응하여 권위주의적인 경영에서 경영의 민주화, 노동의 인간화로의 대전환을 이룩해야 한다. 그리고 경영자들은 당장의 노사분규에 대해서는 그 동안 억눌려왔던 노동자들의 요구를 합리적인 선에서 수용하여야 한다. 그리고 조직분규, 어용 노조시비가 있는 곳에서는 회사내 여러 갈래의 노동자대표와 같은 테이블에서 동시적인 협상을 벌이는 것이 중요하다.

근로자들의 경우에는 우선 단결이 가장 중요하다. 어용노조시비가 일어나고 있는 회사에서 분규가 쉽게 타결되지 못하고 있는 것은 사용자들이 협상의 상대를 쉽게 찾을 수 없다는 사실에 基因한다. 한편의 근로자와 협상을 끝내면 다른편의 근로자가 이를 거부하는 식으로 되면 협상이 이루어질 수 없다. 어용노조가 존재한다는 것은 물론 그 책임의 일부가 사용주에도 있지만 더 큰 책임은 근로자들에게 있다. 근로자들에게는 단결이 생명이다. 진정한 근로자들의 권익을 대표하는 노조를 중심으로 근로자들이 단결하여야 한다.

그리고 노동조합의 민주화가 절실히 요구된다. 노동조합은 언제나 基層노동자들의 요구를 집약하여 관철시키는 노력이 필요하다. 기층근로자들의 지지가 없는 노동조합은 이미 노동조합일 수 없다. 사용자측이나 근로자측이나 實勢의 대화가 문제해결에 매우 중요하다. 대화의 어느 한쪽이 실권없는 경영인이거나 기층근로자들의 지지를 받지 못하는 노조일 경우에는 그 대화는 허공을 맴돌 뿐 문제는 해결되지 않는다.

또 하나 근로자들의 자세에서 지적하고 싶은 것은 한꺼번에 모든 요구를 다 내걸고 이것이 수락되지 않을 경우에 직접 행동에 들어가는 식의 행동은 삼가해야 할 것이다. 만일 요구조건이 너무 높아서 회사가 문을 닫고, 결국 근로자들이 일터를 잃는다면 이것은 「빈대잡기 위해서 초가삼간 태우는」격의 愚를 범하는 것이다.

그리고 근로자나 사용자나 문제해결을 위한 최대한의 대화노력을 기울이고, 단계적인 행동으로 문제에 대처해야 한다.

다음으로 정부의 행동이다. 지금 노사분규의 근본 원인이 과거 잘못된 노동정책에 있다는 사실은 누구도 부인하기 어렵다.

앞으로 정부의 노동정책의 기본방향이 노사 자치주의 원칙에 따라야 한다는 점에 대해서는 정부도 충분히 이해하고 있는 것 같다. 그리고 현재의 노사분규에 대하여 정부가 원칙적으로 不介入, 경우에 따라서는 調整者로 나서는 등의 행동은 적절하다고 본다.

따라서 앞으로 노사자치주의의 원칙에 걸맞도록 노동관계법 전체를 대폭 개정해야 할 것이다. 노동 3 권은 완전히 보장되어야 한다. 여러 가지 복지정책도 동시에 추진되어야 한다. 근로기준정책을 강화하여 근로자들의 근로조건을 대폭적으로 향상시켜야 한다.

장기적으로는 오늘날 선진제국에서 추진되고 있는 노동의 인간화 정책도 충분히 조사연구되어야 한다.

전술한 변화의 요인과 더불어 지적해 두어야 할 것은 노동자계층의 정치활동이 집단적으로나 개인적으로나 보장되어야 한다는 것이다. 그리고 이러한 변화의 요인, 즉 노동자들의 수의

증가와 의식수준의 高揚, 민주주의에 대한 요구의 증대와 더불어 새로운 이데올로기를 수용할 수 있는 진보적인 정당이 만들어져야 한다는 것이다. 서구식의 사회민주주의 정당이 결성·육성되어야 할 것이다.

우리는 세계 역사 속에서 사회민주주의 정당이 제대로 발달되어 세력을 잡고 있는 나라에서는 사회주의혁명이 발생하지 않았고, 그렇지 못한 많은 나라에서 사회주의혁명이 일어났다는 사실을 알고 있다. 바이마르 체제 직전의 독일에서 노동자들이 곳곳에서 혁명적 봉기를 일으켜, 소비에트를 조직했으나 혁명이 사회민주당에 의하여 저지되었다는 역사적 사실에서 중요한 교훈을 얻어야 한다.

우리의 경우에는 더우기 통일을 이룩하기 위해서도 사회민주주의 이념을 수용할 수 있는 정당이 육성되어야 한다.

현재 우리는 현실에 나타나고 있는 노사분규를 해결하는데 올바른 원칙을 세워 제대로 정착시켜 나간다면 선진국 대열에 끼어들어 무궁한 발전을 약속받을 수 있지만 이에 실패하면 과거의 악순환을 되풀이하는 나락에 떨어질 기로에서 있다. 이 기회를 발전의 계기로 만드는 지혜와 노력이 절실히 요구되는 때이다. *

질서지켜 민주시민

차례지켜 문화국민