



A Problem of Labor & Capital and Counterplan in Small Industries

朴 仁 根

中小企業協同組合中央會

1. '80年代 勞使關係의 影響要因

가. 産業構造의 變化와 被傭者의 增加

産業社會의 進전에 따른 産業構造의 變化로 노동력을 제공하고 임금만으로 生活를 유지하는 賃金勤勞者가 급증하여 被傭者가 총 취업인구의 과반수를 넘어서는등(표1 참조) 근로자 계층이 社會中心勢力으로 등장하게 됨에 따라 勞使問題의 重要性이 상대적으로 커지게 되었다.

나. 勤勞者 意識水準의 變化

경제정책에 있어서 「先成長 後分配」가 강조되는 등 成長爲主의 정책으로 사회개발이 낙후됨과 관련하여 근로자의 불만이 누적되고 최근 사

회전반적인 民主化, 自律化 분위기에 편승하여 불만의 노출과 즉각적인 實現意志를 나타내는 등 근로자의 意識水準이 변화되었다.

다. 企業主의 對應姿勢 未洽

상당수의 기업에서는 이러한 근로자들의 慾求 增大와 意識構造의 變化에 둔감하여 종전과 같이 노사문제의 해결을 公權力에만 의존하려는 성향과 지나친 所有觀念으로 근로자를 기업발전의 同伴者로 생각하는 인식이 미흡하고 종래와 같이 안일한 자세로 勞務管理를 소홀히 하여 결과적으로 勞使紛糾의 要因을 제공하는 등 勞動與件變化에 대응하는 노력이 부족하였다.

라. 人力構造의 二重化

초기산업화 단계인 '60~'70년대 무제한 人力 供給상태가 소멸되고 '80년대 들어 단순기능인력의 부분적인 부족현상과 함께 고급인력의 過剩供給 등 人力構造의 二重化가 노정됨에 따라 노사관계에 있어서도 많은 변화가 초래되었다.

〈표 1〉 被傭者率 增加推移

單位：%

구 분	1965	1970	1975	1980	1986
피용자율	32.1	38.9	40.6	47.3	54.4

자료: 노동부, 한국노동통계연감 1987

2. 中小企業의 勞使問題

가. 中小企業 勞使紛糾 發生現況

일반적으로 勞使紛糾은 근로조건 개선 또는 노동조합의 활동을 둘러싼 노·사간의 갈등에서 비롯되는 것으로 알려지고 있다. 그러나 '87년 하반기에 유례없이 집중적으로 발생한 노사분규는 개별기업의 勞使環境과 관계없이 同時多發的이고 全國的으로 발생되었다는데 그 특징이 있다 하겠다.

이러한 와중에서 中小企業도 예외없이 850여 개라는 많은 사업장에서 분규가 발생되어 操業短縮과 가동중단 등의 어려움과 함께 去來企業과 原資材 供給業체의 노사분규로 인한 생산차질과 납품중단에 따른 자금압박 등의 많은 經營上의 隘路를 겪었다.

올해에 들어서는 1~2월중에는 예년에 비하여 그리 높지 않은 빈도를 보이다가 대부분의 사업장에서 團體協約이 만료되어 새로운 단체교섭이 시작되는 3월 이후 급격히 증가하여 5월에 410건이 발생하는 등 절정을 이루었으나 6월 이후 감소추세를 보였다(표 2).

특히 6월 이후에는 신규발생 건수의 대부분이 運輸業체의 분규로 상반기중에 임금인상 그리고 단체협약 갱신과 관련한 製造業의 노사분

규는 일단락 되는 것으로 보여진다.

한편 금년 상반기중에 발생한 1,161건의 노사분규중 製造業은 382건으로 전체분규의 35.3%를 점하였다. 이중 中小企業에서 241건이 발생하였으며 이를 지역별로 볼 때 서울과 인천·경기지역이 전체의 70.9%를 차지, 경남지역(12.9%)과 함께 대도시 및 인근지역의 공장이 밀집한 지역에 집중 발생되었음을 알 수 있다(표 3).

금년 상반기중에 노사분규가 발생한 중소기업을 業種別로 보면, 조립금속·기계장비가 전체 발생건수의 55.3%를 점유하였으며 그중 전기·전자업종이 39개 업체로 16.2%를 점하고 있는 반면 근로자의 대부분이 여공이 있는 섬유, 의복업종은 극히 미미한 실정임을 나타내고 있다(표 4).

나. 中小企業 勞使紛糾의 特性

금년 상반기중에 발생한 노사분규의 特性을 살펴 보면 첫째, 작년과는 달리 전체 발생건수 1,161건중 90.9%에 해당하는 1,055건이 노동쟁의 조정법상 쟁의발생 신고를 거쳐 適法節次에 따라 해결된 점을 들 수 있다. 이는 지난 해 노사분규를 겪으면서 不法한 쟁의는 노사 모두에게 불이익을 준다는 인식아래 보다 성숙해진 자세와 함께 지난해 말 쟁의행위를 개시할 수 없는 冷却期間이 一般事業 20일, 公益事業 30일에서 각각 10일과 15일로 단축되는 등 勞動爭議 節次가 대폭 간소화된 것과 관련이 있다 할 수 있다.

두번째로 중소기업은 인근 대기업 또는 거래기업의 영향으로 인한 紛糾性向이 높다는 것이다. 대기업 또는 거래관련 기업의 노사분규시 납품중단과 관련한 조업단축 또는 休業措置로 인

〈표 2〉 勞使紛糾 發生現況

단위 : 건수, %

구분	계	1월	2월	3월	4월	5월	6월
건수	1,161	53	63	108	226	410	301
비중	100.0	4.6	5.4	9.3	19.5	35.3	25.9

자료 : 노동부

〈표 3〉 地域別 中小企業 勞使紛糾 發生現況

구분	전체	서울	경기	경남	부산	경북	전북	전남	충북	충남
발생건수	241	28	143	31	11	10	8	4	2	4
비중	100.0	11.6	59.3	12.9	4.6	4.1	3.3	1.7	0.8	1.7

자료 : 노동부

〈표 4〉 業種別 中小企業 勞使紛糾 發生現況

단위: 건수, %

구분	전체	섬유의복 가죽	가구 목재	제지 인쇄 출판	화학물 고무 플라스틱	비금속 광물	제1차 금속	조립 금속	전기 전자	자동차	기계	기타 제조업
발생건수	241	25	10	4	32	17	5	25	39	17	52	15
비중	100.0	10.4	4.1	1.6	13.3	7.0	2.1	10.4	16.2	7.1	21.6	6.2

자료: 노동부

한 고용 불안정과 實質所得 減少가 분규로 이어지는 경우가 상당수 발생되었다는 점이다.

세번째, 금년 상반기 노사분규의 발생원인을 살펴보면 전체의 과반수 이상이 임금인상을 둘러싸고 발생되었으며 그 밖에 단체협약, 근로조건 개선, 해고, 부당노동행위, 체불임금, 휴·폐업 및 조업단축의 순으로 주로 利益紛爭인 것으로 나타났다.

네번째, 일부 사업장을 제외하고 중소기업은 대부분 紛糾期間이 5일 이내로, 비교적 短期間에 타결된 것과 全面罷業이 적었던 점을 들 수 있다. 이는 대기업의 組織的인 쟁의와는 달리 중소기업에서의 노사분규는 一時的이고 部分的인 요인에 의하여 발생, 타결되는 빈도가 높은 것에 기인한 것이다.

끝으로 또 하나의 특성으로는 '87년말 3,532개의 單位勞動組合이 금년 상반기 중에 4,729개로 증가됨과 관련하여 勞動組合 設立과 관련한 상호간의 대립 또는 갈등이 분규로 이어졌다는 점을 들 수 있다(표 5).

3. 中小企業의 勞使協力方案

가. 勞使關係에 대한 認識提高

그간 기업인들은 어려운 경제여건하에서도 國家經濟發展의 주체로 경제성장의 주도적인 역할을 담당하여 왔으나 한편으로는 근로자에게 다소 무리한 忍耐要求 및 노사문제에 있어서 政府保護에 안주하는 경향 또한 없지 않았다고 할 수 있다. 그러나 이제는 社會的 與件이 변동되

〈표 5〉 勞動組合 組織現況

단위: 개, 명

구분	1986	1987	1988. 5 말
조합수(산별)	2,658(16)	3,532(16)	4,729(20)
조합원수	1,035,890	1,174,862	1,526,452

자료: 노동부

고 아울러 근로자들의 意識構造 또한 크게 변화하여 노사문제에 대한 기업주의 역할이 重大大해짐과 관련하여 노사문제에 대한 인식전환으로 勞務管理에 보다 적극적인 노력을 경주해 나가야 할 것이다.

이를 위해서 무엇보다 선행되어야 할 것은 합리적인 勞務管理慣行의 정착을 위한 노력이 배가되어야 한다는 것이다.

따라서 진정한 勞使協調의 전제가 되는 것은 무엇보다도 노사관계의 對等性이 확립되어야 한다. 일방적인 支配·服從關係에서는 創意性이나 自發性은 기대할 수 없게 된다. 즉 유능한 인력을 확보하고 근로자의 主人意識을 높이려면 합리적이고 공정한 노무관리를 실시하여야만 溫情的 適當主義에서 벗어나 적극적인 자세로 노무관리를 해나가야만 가능할 것이다.

아울러 기업이 스스로 정한 規則을 철저히 준수하고 노사간의 약속을 성실히 이행함과 함께 합리적인 노무관리의 기초가 되는 제반 勞動關係 法令 및 제도에 대한 이해증진으로 분규의 소지를 사전에 제거해 나가는 노력이 필요하다.

나. 對話窓口的 擴大

“현행 전기법규에 대한 나의 견해”

전기사업법은 전기설비의 안전을 확보하기 위해서 전기보안담당자를 선임하도록 규정하고 있다는 것은 전기에 종사하는 자는 누구나 다 아는 상식이다. 그런데 보안대행이라는 희안한 규정을 만들어서 전기사업법의 입법취지를 어기고 2만여 전기기사들의 생업을 위협하고 있으니 국가의 전기안전을 다루는 기관은 생각을 하고 있는지 궁금하다. 전기기사들은 오래전부터 이부당한 법을 시정해 줄 것을 간청하고 있지만 이렇다 할 소식이 없으니 또한 희안한 일이 아닐 수 없다. 하기가 시작부터 잘못되었으니 바로잡기가 쉽지 않을 것이라는 것은 짐작하지만 해도 너무한다는 생각이 든다.

이제 민주화의 시대에 사는 우리는 진정 전기기사들의 한맺힌 울부짖음을 귀기울여 들어야 할 때라는 것을 간곡히 호소한다. 전기안전사고는 날로 늘어만가고 전기기사들의 사기는 땅에 떨어지고 전기기사들은 전업을 하기에 이르렀고 전기를 공부하고자 하는 사람은 자꾸만 줄어들어가고 전기를 공부하는 학생들 또한 불만의 소리가 늘어가고 있으니 국민 화합의 차원에서 볼 때 우려되는 바 크다.

안전확보도 못하고 기술인력도 활용 못하고 후진 기술인력 확보도 못하고 민원해결도 못하고 국민화합도 굶이 가고…… 이 어찌 전기기사만의 문제인가? 국가백년대계를 위하여 전기계의 원로들은 책임을 느껴야 할 때다. 또한 행정당국에서도 소신을 가지고 문제의 근본을 냉철히 파악하기를 간곡히 당부한다.

대전시 동구 중리동 249-13 신인균

노사분규란 언제 어느 곳에서도 발생할 소지가 있는 것이라 전제할 때, 평소에 임금문제를 비롯한 모든 노사간의 문제를 서로 허심탄회한 對話와 妥協으로 풀어 나가는 것이 紛糾豫防의 첩경이라 할 수 있다.

따라서 대화장구의 확대를 통한 對話 機會의 增大가 안정적 노사관계 형성의 지름길이라는 인식아래 노동조합에 대한 정확한 인식에 기초한 健全勞組育成과 勞使協議會의 活性化 그리고 苦

表處理制度和 提案制度의 원활한 운영 등을 통해 대화 채널을 넓힘으로써 분규요인을 사전에 제거해 나가는 노력이 요청된다 하겠다(표 6).

다. 作業環境의 改善 및 勤勞福祉 支援

일찍 보기에 災害를 예방하기 위한 投資는 기업부담의 증가인 것 같지만 그 예방효과를 살펴볼 때에 필요불가결한 투자라 할 수 있다.

즉, 産業安全 投資는 대부분의 경우 작업공정과 시설장비의 개선을 수반하므로 생산성향상과 품질개선의 효과와 함께 재해예방은 사업장내 노사관계를 개선하는 데 도움이 되므로 산업재해 예방활동은 가장 생산적인 투자라는 認識의 變化가 있어야 할 것으로 본다. 따라서 각종 無災 害運動의 실시와 함께 정부에서 실시하고 있는 산업재해 예방투자에 대한 租稅減免制度和 산업재해 예방시설 資金融資 등의 지원제도를 적극 활용하여 재해예방투자의 증대를 통한 作業環境

〈표 6〉 中小企業 勞使協議會 設置現況

'88년 6월말 현재		단위 : 개소		
구 분	계	100인 이하	100~199인	200~499인
설치사업장	9,770	4,771	3,255	1,744

자료 : 노동부

改善을 지속적으로 추진해 나가야겠으며 아울러 근로자들의 복지욕구가 날로 증대되고 있음을 감안, 기업특성에 맞는 福祉增進에 많은 관심을 가져야 하겠다.

라. 相互信賴關係 構築

노사 당사자간의 「물」을 지키는 관행을 만들어 나가야 한다. 노사간의 「물」 준수관행이 정착되지 않는다면 노사간의 對立, 不信을 범이나 제도가 수렴할 수 있는 것도 매우 제한되며, 법이나 제도마저도 불안하게 될 수 밖에 없다. 따라서 서로가 신뢰의 대상이라고 믿을 수 있도록 상호 존중하고 인격적으로 대하는 것이 노사문제를 푸는 기본 자세일 것이며 이를 기반으로 합의하고 약속한 것을 반드시 지켜나가는 노력이 필요하다.

이와함께 經營者와 간부사원들의 公私生活이 근로자에게 비난의 대상이 되지 않도록 합과 아울러 노사간 신뢰감을 저해하는 간부식당 운영, 명찰표시, 작업복 구분 등을 개선하는 배려와 企業實情을 공개하는 등 경영층의 솔선수범한 업무자세로 근로자의 마음을 사로잡는 人間中心의 企業經營을 기해 나가야 할 것이다.

마. 圓滑한 團體交涉과 紛糾調整

단체교섭의 당사자, 요구사항, 절차 및 방법, 물에 대한 노사 쌍방의 숙지와 경험의 축적과 함께 부득이하게 결렬된 경우에는 합리적인 조정 방법을 사전에 강구해 나가야 한다.

(1) 團體交涉

노동조합이 없는 사업장에서는 勞使協議會를 통하여 회사의 經營計劃 전반과 實情을 정기적으로 성의껏 근로자측에게 알려 주어야 하며 근로자측은 이를 토대로 임금수준 등 요구사항을 정리하여 사용자측과 협의를 통하여 해결해 나가도록 이끌어 주어야 한다.

한편, 노조결성사업장에서는 기존 단체협약의 유효기간 만료전 적어도 1개월전에 단체교섭을

개시, 유효기간 만료일 전까지 완료되도록 관행 화해 나가야 한다. 구체적으로 단체교섭이 개시되기 전에 기업의 經營實績, 동종업체의 賃金水準 등 근로조건, 물가상승률 등 각종 經濟指標 등 교섭에 필요한 자료 및 조합원의 요구사항을 체계적으로 정리하여 교섭에 임하여, 평화적인 방법으로 교섭을 진행하여 합리적인 合意에 도달하도록 상호 노력해야 한다.

(2) 團體協約 締結

협약 유효기간중에는 협약소정의 기준 내지 약속과 다른 요구를 하여 단체교섭을 요구하거나 정의행위를 할 수 없는 점을 감안하여 단체협약 체결전에 누락되거나 시비의 소지가 있는 사항이 없도록 철저히 검토하여 협약을 체결하도록 한다.

(3) 勞動爭議의 調整

이러한 노력으로도 단체교섭 완료목표시기까지 합의가 이루어지지 않은 경우, 회사는 바로 관할 勞動委員會와 行政官廳에 勞動爭議發生申告를 하여 이를 노동조합에 통고하고 10일간의 냉각기간을 활용, 바로 관할 노동위원회에서 알선위원을 지명받아 알선을 실시하여야 한다. 특히 지난해 법 개정예 따라 임의조정방법이 도입된 점을 감안하여 동 제도를 활용함과 함께 임의조정이 적합하지 않을 경우에는 노동위원회의 조정기능을 적극 활용하여 냉각기간내에 정의가 원활히 타결될 수 있도록 성의껏 조정에 임해야 할 것이다.

끝으로 냉각기간중에 알선·조정이 성립되지 않아 부득이 정의행위가 개시되게 되면 관계법 규상 平和的인 방법으로 정당하게 정의가 진행될 수 있도록 유도해 나가야겠으며 아울러 使用者의 유일한 정의행위인 직장 폐쇄조치 이전에 분류가 해결될 수 있도록 勤勞者측과 성의있는 교섭과 대화를 진행함으로써 조속히 노사관계가 안정될 수 있도록 최선의 노력을 기울여 나가야 할 것이다.