

賃金交渉上の問題點과 改善方向

金 大 模 *

◀ 目	次 ▶
I. 主要 問題點	III. 앞으로의 改善方向
II. 問題點別 內容과 原因	1. 非論理的 억지主張의 止揚
1. 賃金引上率 要求와 提示사이의 심한 隔差	2. 勞使間의 不信解消와 業種別 交渉의 誘導
2. 賃金交渉의 遲延과 紛爭으로의 發展	3. 바람직하지 못한 慣行의 是正
3. 不法·不當한 行爲	

I. 主要 問題點

작년 6월 이후 이른바 民主化의 물결을 타고 우리나라의 勞動運動은 매우 活潑하게 展開되고 있다. 勞動部의 資料에 의하면, 우선 勞動組合(勞組)의 數가 작년 6월 현재 2,725 個이던 것이 금년 8월 현재에는 5,002 個로 增加했고, 勞使紛糾도 86년에는 276 件에 불과하던 것이 작년에는 6월 이후 10월 말까지의 기간에만 3,311 件이 일어났고, 금년에는 9월 27일 현재 이미 1,597 件에 달하고 있다.

그런데 이들 勞使紛糾의 發生原因을 보면 역시 賃金關聯事項이 으뜸을 차지하고 있다. 즉 작년 여름의 경우에는 總 14,957 個의 要求事項 가운데 賃金 및 手當에 관련된 事項이 7,518 個로 全體의 50.3%를 차지했고, 금년에도 9월 27일 현재 總 1,597 件의 勞使紛糾중 그 55.2%에 달하는 881 件이 주로 賃金引上과 관련하여 일어났다. 이와 같이 賃金問題를 중심으로 活潑하게 展開된 勞動運動은 상당한 實質的 成果를 거두어서, 예컨대 100 人 이상 賃金交渉指導 對象業體의 賃金引上率을 보면, 83~86년 사이에는 平均 6.4%에 불과했으나 작년에는 17.2%, 그리고 금년에는 13.5%에 달했다.¹⁾

그러나 勞使間 賃金交渉의 過程을 보면 아직까지 合理的인 交渉慣行과 技法이 定立되어 있지 않기 때문에 많은 問題點이 나타나고 있다. 즉 使用者들은 아직도 權威意識과 政府依存

* 中央大學校 政經大學 教授

1) 이상의 統計値는 勞動部(1988.5), 勞動部(1988.10) 및 勞動部의 內部資料에서 인용한 것임.

의 情性에서 벗어나지 못한 채 賃金交渉에 매우 不誠實한 態度를 보이는 경우가 많고, 勤勞者들은 심한 相對的 剝奪感에 사로잡힌채 現實的 與件과 社會的 通念에 어긋난 要求를 하는 일이 많은 것이다. 결과적으로 나타나는 賃金交渉上의 問題點을 要約해 보면 다음과 같다.

첫째, 賃金引上率에 관한 勤勞者側의 要求와 使用者側의 提示 사이에 隔差가 너무 크다. 예컨대 韓國勞動組合總聯盟(勞總)과 韓國經營者總協會(經總)가 금년 초에 내놓은 賃金指針을 보면, 勞總은 最小 29.3%의 賃金引上을 要求했는데 비하여 經總은 8% 내외를 提示했던 것이다.

둘째, 賃金交渉 및 妥結이 全般的으로 늦어질 뿐 아니라 罷業·怠業 등의 爭議行爲로 이어지는 경우가 많다. 두말할 필요도 없이, 賃金交渉은 勞使間에 對話와 妥協을 통해서 평화적으로, 그리고 신속하게, 이루어지는 것이 바람직하다. 그러나 작년도와 금년도의 賃金交渉에서는 勞使 모두가 對話와 妥協보다는 獨善과 아집을 내세우는 경우가 많았던 것이다.

셋째, 勞使 모두가 常識이나 通念 또는 實定法에 어긋나는 行爲를 많이하고 있다. 구체적으로 使用者들 중에는 각종 不當勞動行爲나 僞裝 休·廢業을 자행하는 경우가 상당히 있었고, 勤勞者들 중에는 이른바 遵法鬭爭을 비롯하여 爭議期間 중의 賃金支給이나 專任勞組幹部에 대한 報酬支給을 요구하는 경우가 많았다.

본 논문에서는 이상 세가지 問題點에 대하여 그 구체적 內容과 原因 및 改善方向을 檢討해 보기로 한다. 勞動組合이나 團體交渉 全般에 대해서는 다른 發表者가 검토할 것이기 때문에, 본 논문에서는 賃金問題와 直接的으로 關聯이 있는 部分에 대해서만 검토한다.

II. 問題點別 內容과 原因

1. 賃金引上率 要求와 提示 사이의 심한 隔差

勤勞者의 立場에서는 賃金은 주된 所得源이기 때문에 가능한 한 높은 引上率을 要求하려는 것은 당연한 現象이다. 반면에 使用者의 立場에서는 賃金은 企業의 중요한 費用項目이기 때문에 가능한 한 낮은 引上率을 提示하려는 것도 또한 당연한 現象이다. 그러므로 賃金引上率에 관한 勤勞者側의 要求와 使用者側의 提示 사이에 隔差가 크다는 사실 자체는 별로 이상할 것이 없다. 그러나 이러한 隔差가 非論理的인 억지主張에 起因하는 것이라면 그것은 중대한 問題點이 아닐 수 없는 것이다. 그 代表的인 例가 바로 금년 초에 勞總과 經總이 내놓은 賃金指針이다.

勞總과 總總은 각각 29.3% 및 8% 내외의 賃金引上率을 제안했는데, 여기서 놀라운 것은 兩者가 마찬가지로 그 算出根據을 이른바 生産性賃金制에 두고 있음에도 불구하고 隔差가 이렇게 심하다는 사실이다. 周知하는 바와 같이, 生産性賃金制란 名目賃金引上率이 勞動 生産性增加率 및 物價上乘率의 合과 같아지도록 賃金을 決定하는 方法이다. 그러므로 그 概念을 바르게 解釋하고 올바른 統計值만 適用한다면 누가 計算을 한다고 해도 同一한 結果를 얻게 되는 것이다. 그럼에도 불구하고 勞總과 經總의 計算結果에 그렇게 큰 差異가 나는 것은 두말할 必要도 없이 각자가 生産性賃金制를 너무 我田引水格으로 解釋·適用했기 때문이다.

구체적으로 勞總의 賃金指針 29.3%는 ①작년도 生計費上昇率 12.5%, ②작년도 勞動 生産性增加率 12.3%, ③금년도 豫想物價上昇率 4.5%를 모두 더한 것이다. 작년도의 통계치를 쓸 것인가 또는 금년도의 것을 쓸 것인가 하는 문제와 통계치 자체의 信憑性 문제는 접어 두더라도, 위와 같은 勞總의 算出方法에서 제기되는 問題는 生計費上昇率을 별도로 「加算」하는 것이 과연 論理的으로 妥當한가 하는 점이다.

일반적으로 勤勞者의 生計費가 上昇하는 理由는 두가지로 생각할 수 있다. 그 하나는 物價가 上昇하기 때문이고, 다른 하나는 勤勞者의 實質生活水準이 向上되기 때문이다. 그런데 物價上昇에 起因하는 生計費上昇分은 生産性賃金制의 賃金算式에 포함된 物價上昇率에 의해서 이미 반영되고 있는 것이다. 한편 勤勞者의 實質生活水準의 向上은 實質賃金이 上昇하기 때문에 가능한 것이고, 또한 實質賃金의 上昇은 勞動生産性이 增加하기 때문에 가능한 것이다. 그러므로 賃金算式에 勞動生産性增加率이 포함되었다면, 勤勞者의 實質生活水準의 向上에 起因하는 生計費上昇分도 이미 반영되었다고 보아야 하는 것이다.

이상에서 볼 때, 生産性賃金制의 賃金算式에 生計費上昇率을 별도로 「加算」한 勞總의 賃金持針은 결국 勞動生産性增加率과 物價上昇率을 각각 「두번씩」 計算한 셈이 되는 것이다. 이러한 二重計算이 論理的으로 크게 矛盾되는 것임은 두말할 必要도 없다. 勤勞者의 生計費上昇率이 賃金交渉時 고려해야 할 중요한 項目 중의 하나임에는 틀림없지만, 그렇다고 이 項目이 生産性賃金制의 賃金算式에 별도로 加算할 성질의 것은 아닌 것이다.

한편 經總의 賃金指針 8% 내외는 ①금년도 豫想成長率 8%에서 ②금년도 豫想雇傭增加率 2.5% 내외를 빼고, 여기에 ③금년도 豫想都賣物價上昇率 2~3%를 더한 것이다. ①의 成長率에서 ②의 雇傭增加率을 뺀 것은 就業者 1人當 國民所得, 즉 이른바 國民生産性の 增加率을 의미한다. 여기서도 금년도의 통계치를 쓸 것인가 또는 작년도의 것을 쓸 것인가 하는 문제는 접어 두고, 다음에 제기되는 問題는 生産性賃金制의 賃金算式에 國民生産性增

加率을 適用하는 것이 과연 論理的으로 妥當한가 하는 점이다.

生産性賃金制란 하나의 賃金決定方法이며, 따라서 여기에 適用할 勞動生産性의 概念은 해당 部門 및 거기에 종사하는 勤勞者를 對象으로 하여 定義된 것이어야 한다. 예컨대 生産性賃金制를 製造業部門에 適用하고자 할 경우, 올바른 概念의 勞動生産性은 이 部門에서 창출된 總實質附加價値를 이 部門에 종사하는 總勤勞者數로 나눈 것이다. 이에 비하여 國民生産性은 總實質國民所得을 總就業者數로 나눈 것이다.

國民所得 중에는 勞使의 區分이 없는 自營業者나 家族從事者가 창출한 附加價値도 포함된다. 그런데 賃金決定은 勞使의 區分이 있는 業體에서만 행해지는 것이다. 또한 總就業者중에는 自營業者나 家族從事者도 포함된다. 그런데 賃金은 勤勞者에게만 지급되는 것이다. 요컨대 就業者 1人當 國民所得으로 定義되는 國民生産性에는 賃金하고는 별로 關聯이 없는 여러 要素들이 포함되어 있는 것이다. 그러므로 賃金決定方法의 하나인 生産性賃金制에 國民生産性을 適用한다는 것은 論理的으로 妥當하지 못하다고 하겠다.

그런데 왜 經總은 生産性賃金制에 國民生産性을 適用하려고 하는가? 그것은 國民生産性增加率이 올바른 概念의 勞動生産性增加率보다 낮기 때문이다. 國民生産性에는 自營業者 및 家族從事者의 本據地라고 할 수 있는 農業部門도 포함된다. 그런데 農業部門은 다른 部門에 비하여 勞動生産增加率が 대체로 낮다. 그러므로 生産性賃金制에 國民生産性을 適用하면 올바른 概念의 勞動生産性을 適用할 경우에 비하여 賃金引上率이 낮게 算出되게 마련인 것이다.

賃金指針을 작성하면서 經總은 가급적 낮은 引上率을, 그리고 勞總은 가급적 높은 引上率을 制案하고자 하는 意圖 자체는 이해할만 하다. 그러나 基本的인 論理性까지 무시해 가면서 억지主張을 내세우는 態度는 도저히 이해할 수 없다. 勞總과 經總은 각각 우리 나라 全體勤勞者와 全體使用者를 代表하는 最高機關이라고 볼 수 있다. 따라서 많은 勤勞者들과 使用者들은 각각 勞總의 29.3%와 經總의 8% 내외가 상당히 合理的인 根據를 가진 것으로 생각할 것이다. 이와 같이 잘못된 생각을 가지고 賃金交渉에 임하기 때문에 勞使가 不必要한 葛藤을 겪게 된다면, 그 責任은 누가 어떻게 질 것인가?

이러한 問題는 단순한 憂慮에 불과한 것이 아니라 現實로 나타나고 있는 것이다. 筆者가 금년 봄에 들은 한 勞組幹部의 말에 의하면, 자기 會社의 事情으로 볼 때 勞組가 15% 이상의 賃金引上을 要求하는 것은 無理라는 것이다. 그런데 勞總이 最小 29.3%를 제안하고 있기 때문에, 자기네 勞組가 이보다 낮은 引上率을 제안한다면 組合員들로부터 御用 또는 「사꾸라」로 몰릴 것 같아서 苦悶 중이라는 것이다. 使用者 중에도 이와 유사한 苦悶을 하는 경우가 적지 않을 것으로 생각된다. 요컨대, 勞總이 무조건 높은 賃金引上率을 제안한다고 해서 그것이 반드시 勤勞者들에게 有益한 것만은 아니며, 마찬가지로 經總이 무조건

낮은 引上率을 제안한다고 해서 그것이 반드시 使用者들에게 有益한 것만은 아니라고 하겠다.

이와 같이 勞總과 經總의 賃金指針이 傘下 會員들의 賃金交渉에 도움을 주기는 커녕 오히려 障礙要因이 된다면, 그러한 賃金指針은 차라리 없는 것이 낫다고 하겠다. 정녕 賃金交渉이 對話와 妥協을 통해서 원만하게 이루어지기를 바란다면, 勞總과 經總은 적어도 論理性을 無視한 억지主張만은 하지 말아야 할 것이다. 兩機關은 각각 會員들을 바르게 教育시킬 責任도 있는 것이다.

2. 賃金交渉의 遲延과 紛爭으로의 發展

賃金交渉은 勞使間에 對話와 妥協을 통해서 평화적으로 신속하게 이루어지는 것이 가장 바람직하다. 그러나 작년도와 금년도에는 賃金交渉이 全般的으로 遲延되었을 뿐 아니라 罷業·怠業 등의 爭議行爲로 發展하는 경우가 많았던 것이다. 여기에는 적어도 다음과 같은 세 가지 要因이 작용했기 때문이라고 생각된다. 즉 勞使 相互間의 不信, 賃金の 概念에 대한 勞使間의 認識의 差異, 企業別 交渉의 問題點 등이 그것이다. 각각에 대하여 좀 더 자세히 검토해 본다.

가. 勞使間의 不信

勞使間의 相互不信은 비단 賃金問題 뿐 아니라 勞使問題 全般을 어렵게 만드는 가장 중요한 要因이 되고 있다. 賃金交渉과 관련하여 勤勞者나 勞組가 使用者에 대하여 가지는 不信은 주로 使用者가 제시하는 企業의 經營實態를 믿지 못하겠다는 것이다. B社의 勞組幹部 J氏의 말을 들어 보자. 2)

“……회사에서도……기본적으로 뭐 정보 같은 거 자료제공 같은 거는 어느 정도 좀 해주어야 될 것 아녜요. 서로 대화를 할려고 해도 그렇고”.

“지금은 뭐 부분적으로(자료제공이)되기는 되고 있습니다만 지금 우리가 봤을 때 과연 이게 신빙성 있는 자료냐, 인제 그게……”

“(우리에게) 물론 뭐 회계에 대해서 부족함이 있겠습니다만은, 그러나 그것을 역이용하는 경우가 지금 경영자가 아닌가 하는데 있습니다. 그러니까 단순하게 그냥 벗어나지…

2) 金大模·崔載賢(1988), pp.202-203에서 재인용.

통계치만 내주는, 예, 그런 정도”.

요컨대, J氏에 의하면, 經營實態에 관한 統計資料를 分析·評價할 수 있는 能力이 勤勞者들에게는 不足하다는 점도 問題가 되지만, 더욱 根本的인 問題는 使用者가 제시하는 統計資料 자체가 不充分하고 또 그나마 믿기 어렵다는 것이다.

그래서 다시 J氏에게 “만일 使用者가 솔직한 資料를 내놓는다 해도 그것이 진짜 솔직한 資料인지 믿기 어려울 것 아닙니까?”라고 물어 보았더니, 그는 웃으면서 “아마 어려울 겁니다.”라고 대답했다. 실로 뿌리 깊은 不信이라고 아니할 수 없다.

한편 使用者가 勤勞者나 勞組에 대해서 가지는 不信은 勞組가 少數의 強硬派에 의해서 主導되고 있고, 이들은 對話를 통한 妥協보다는 투쟁을 통한 爭取에 뜻을 두고 있다는 것이다. 이러한 不信의 極端的인 形態는 이들 強硬派 또는 그 背後操縱者들이 이미 共產主義나 그에 가까운 思想을 가지고 있다는 것이다. C社의 任員, W氏의 말을 들어 보자.³⁾

“(그들은) 暴力에 의한 방법으로 해결하려고 하는 것이 특성입니다. 그러면서 백번… 우리는 민주적인 방식이다……선전을 하거든요. …그 다음에… 공동 분배를 해야 된다 하는 …주장을 하거든요. …그 다음에 …노동자가 주인이 되는 날까지 투쟁한다. 그런 이야기를 합니다……그런 말을 한다는 것은……좌경이론화를 철저히 배운 사람이로구나 하는 것이 틀림이 없거든요.”

“그러기 때문에 이 문제는 어떤 경제적인 문제로서 다루는 것 보다는 어떤 理念的인 문제로서 이 문제를 다루어야만이 해결책이 나온다는……내용입니다.”

요컨대 強硬派 勤勞者들은 經濟的 次元 이상의 目的意識을 가지고 있고, 따라서 이들이 主導하는 勞組와 合理的인 交渉을 벌인다는 것은 기대하기 어렵다는 것이다. 勞使間의 不信이 이렇게 깊다면, 賃金交渉이 遲延되고 또 그것이 쉽게 紛爭으로 發展한다는 것은 오히려 당연한 現象이라고 하겠다.

나. 賃金の 概念에 대한 勞使間 認識의 差異

일반적으로 賃金이란 勤勞者서비스의 提供에 대한 代價를 말한다. 우리나라의 現行 勤勞基準法에서도 賃金이란 “使用者가 勤勞의 對價으로 勤勞者에게 賃金, 俸給 기타 여하한 名稱으로든지 支給하는 一切의 金品”이라고 定義하고 있다.⁴⁾ 그러므로 勤勞의 對價으로 支給되

3) 金大模·崔載賢(1988) pp.199-200에서 재인용.

4) 제18조

는 것이면, 그 形態가 金錢이든 物品이든, 그 時期가 現在이든 未來이든 모두 賃金의 범주에 포함된다고 보아야 할 것이다. 반면에 勤勞의 對償이 아닌 것으로支給되는 金品(예컨대 恩惠의 慈善의 金品이나 贈與)은 賃金의 범주에서 제외된다고 보아야 할 것이다.

그런데 通常적으로 쓰이는 賃金의 概念에는 사람에 따라 상당한 差異가 있다. 즉, 어떤 사람은 本俸이나 基本給만을 賃金으로 생각하고, 다른 어떤 사람은 각종 手當과 賞與金도 포함하여 賃金으로 생각한다. 또 다른 어떤 사람은 각종 附加給與, 즉 退職金, 年金, 有給 休暇·休日, 産災·醫療保險, 각종 現物給與 등을 모두 포함하여 賃金으로 생각한다.

이러한 現象은 특히 勞使間의 賃金交渉에서 심하게 나타난다. 즉, 勤勞者들은 賃金의 概念을 가급적 좁은 意味로 해석하려는 경향이 있는 반면에, 使用者들은 가급적 넓은 意味로 해석하려는 경향이 있는 것이다. 특히 勤勞者들은 적어도 附加給與의 일부를 賃金의 범주에서 제외하려는 경향이 강하다. 會社가 제공하는 中食·作業服·寄宿舍·通勤버스 등을 賃金에 포함하여 생각하느냐는 질문에 대하여 몇몇 勤勞者들의 말을 들어보자. ⁵⁾

“…作業服·安全靴는 당연히 企業主가……줘야 된다고 생각해요. ……중식 같은 경우도 일을 하고 현장에 들어와 있는 상태이기 때문에 당연히 밥을 줘야만 일을 하죠.”

(A社의 E씨)

“…솔직한 심정으로로는(中食 등을) 빼고 생각을 하죠. 실질적으로 내손에 들어오는 현찰, 그걸 생각하죠.”

(A社의 G씨)

賃金의 具體的 概念에 대한 勞使間의 認識이 이와 같이 다르다면, 勞使가 서로 「賃金」에 관한 交渉을 한다고 하면서도 사실은 각각 「다른 것」에 대하여 이야기하고 있는 경우가 많을 것이다. 이러한 경우에는 賃金交渉이 원만하고 신속하게 妥結되기를 기대하기가 어려울 것이다. 그러므로 勞使가 賃金交渉에 들어갈 때에는 우선 賃金의 具體的 概念부터 명백히 규정해 둘 必要가 있다고 하겠다.

다. 企業別 交渉의 問題點

현재 우리나라의 團體交渉은 주로 個別企業의 水準에서 이루어지고 있다. 그런데 個別企業이 賃金を 決定할 때에는, 業種·規模·地域 등의 特性이 유사한 다른 企業들의 賃金, 즉 比較賃金이 가장 중요한 基準이 된다. 다시 말하면, 個別企業의 立場에서는 유사한 다른

5) 金大模·崔載賢(1988), pp.176-177에서 재인용.

企業들보다 현저하게 낮은 賃金を 줄 수도 없지만, 그렇다고 월등하게 높은 賃金を 줄 必要도 없는 것이다.

이 두가지 사실, 즉 우리나라의 團體交渉이 주로 企業別 交渉의 방식을 취하고 있다는 사실과 比較賃金이 個別企業의 가장 중요한 賃金決定基準이라는 사실은 賃金交渉을 全般的으로 遲延시키는 주된 原因이 되고 있다. 즉 각 企業은 다른 企業들의 賃金交渉이 끝난 다음에 그 結果를 보고 자신의 賃金交渉을 시작하려고 할 것인 바, 모든 企業들이 이러한 「눈치작전」을 펼친다면 결국 해당 業種이나 産業 全體의 賃金交渉 및 妥結이 늦어질 수밖에 없는 것이다.

이러한 問題點을 解決할 수 있는 方法은 먼저 産業·業種 水準에서 賃金交渉을 하고, 그 結果를 參考로 하면서 個別企業 水準의 賃金交渉을 하도록 하는 것이다. 사실 比較賃金이란 해당 業種이나 地域의 勞動市場에서 決定되는 賃金を 의미한다고 볼 수 있다. 따라서 比較賃金이 個別企業의 가장 중요한 賃金決定基準이라는 사실은 결국 個別企業의 立場에서는 기본적으로 勞動市場의 흐름을 따를 수 밖에 없다는 사실을 의미한다고 볼 수 있다. 이렇게 볼 때, 産業別·業種別·地域別 賃金交渉이 企業別 交渉에 先行되어야 한다는 原則은 너무나 당연한 論理的 歸結이라고 하겠다.

3. 不法·不當한 行爲

작년도에 비하여 금년도의 勞使紛糾에서는 暴力·破壞 등의 過激行動은 상당히 줄어들었지만, 아직도 勞使 모두가 常識이나 通今 또는 實定法에 어긋나는 行爲를 많이 하고 있다. 예컨대 使用者의 각종 不當勞動行爲와 僞裝 休·廢業, 勞組의 이른바 遵法투쟁과 기타 無理한 要求 등이 그것이다. 여기서는 이들 가운데 賃金問題와 직접적으로 관련이 있는 두가지, 즉 爭議期間에 대한 賃金支給 문제와 專任勞組幹部에 대한 報酬支給 문제만을 검토해 본다.

가. 爭議期間 중의 賃金支給 問題

賃金은 使用者가 勤勞者에게 勞動서비스의 提供에 대한 代價로 支給하는 것이다. 그런데 爭議期間 중에는 勞動서비스의 提供이 없기 때문에, 이 期間에 대해서는 使用者는 賃金を 支給할 義務가 없고 勤勞者는 賃金を 要求할 權利가 없는 것이다. 이것이 이른바 「無勞動 無報酬」의 原則이다. 그리고 이 原則은 하나의 社會的 約束인 것이다.

그런데 작년도에는 거의 모든 企業이 爭議期間에 대하여 賃金を 支給한 것으로 알려졌으

며, 금년도에도, 비록 그 名稱은 生産獎勵金 등으로 바꾸었지만, 대부분의 企業이 실질적으로 爭議期間에 대하여 賃金を支給한 것으로 보인다. 어느 한 企業만을 놓고 본다면, 勞使間의 合意에 의하여 爭議期間에 대해서도 賃金を支給하기로 하는 것은 지극히 자연스러운 現象으로 볼 수도 있다. 그러나 이러한 現象이 대다수의 企業에서 反復적으로 일어나서 하나의 社會的 慣行으로 되어 버린다면, 勞使關係는 매우 심각한 窮地에 빠져 버릴 可能性이 큰 것이다.

원래 勤勞者나 使用者나 爭議行爲에 들어갈 것인가의 與否를 決定할 때에는, 그 爭議行爲로 인하여 자신이 입을 損失과 利益을 비교하게 된다. 비교해 본 결과 損失이 더 크리라고 판단된다면 爭議行爲에 들어가기를 꺼릴 것이고, 반대로 利益이 더 크리라고 판단된다면 쉽게 爭議行爲에 들어가려고 할 것이다. 그런데 爭議行爲로 인하여 勤勞者가 입을 損失 중에는, 만일 爭議期間에 대하여 賃金を支給하지 않는다면, 그가 포기해야 할 賃금이 거의 대부분을 차지한다.

그러므로 爭議期間에 대해서도 賃金を支給하는 것이 하나의 社會的 慣行으로 되어 버린다면, 勤勞者들은 爭議行爲를 한다고 해도 별로 잃을 것이 없게 되며, 따라서 쉽게 爭爲行爲를 하려고 할 것이다. 이러한 現象이 심해지면, 勤勞者들은 爭議行爲를 하는 것이 오히려 「無勞動 有報酬」의 惠澤을 누릴 수 있는 편리한 길이라는 認識까지 가지게 될 수 있는 것이다. 이러한 憂慮가 想像에 불과한 것만도 아닌 것 같다. B社의 勞組幹部 J氏의 말을 들어 보자. 이 말이 使用者의 입에서 나온 것이 아니라 勞組幹部의 입에서 나왔다는 사실을 留意할 必要가 있다.⁶⁾

“...근로자 입장에서도 자질향상이 좀 돼야 한다는 점입니다. 이 사람들이 결국은 그렇거든요. 단편적으로 자기 利益追求만 생각하고, 상대방을 한번쯤 이해하는 입장에서 서보질 않는다는 이야기입니다...분규가 터져서 일을 안해 좋다 이겁니다...그 다음에 먹을 것 다 줘요...호기심 있고 흥미가 있다는 이야기죠.책임성이 없다 보니까, 이견 뭐 놀기 좋고 세상 좋은데, 야 이거 뭐 벌써 끝마쳐? 조금 더 하지.우선 사고방식이 빛나간다 그겁니다.”

사실 爭議期間에 대하여 「無勞動 無報酬」의 原則이 지켜지지 않는다는 것은 勞組 자체의 民主化를 위해서도 바람직하지 못하다. 즉 爭議行爲를 해도 賃金を 받을 수 있다는 認識 때문에, 穩健派 勤勞者들은 비록 그 數가 더 많다고 해도 少數의 強硬派에게 이끌려 다

6) 金大模·崔載賢(1988), pp.185-186에서 재인용.

니게 될 可能性이 큰 것이다.

이상에서 볼 때, 使用者들은 물론 勤勞者들도 長期的인 眼目에서 「無勞動 無報酬」의 原則은 반드시 지켜 나가도록 노력해야 할 것이다. 다만 勞組에 爭議基金이 積立되어 있지 않다는 現實을 감안하여, 過渡期的으로 예컨대 爭議期間에 대해서 通常賃金の 50%만을 支給하기로 하는 등의 方案은 고려해 볼만 하다고 하겠다.

나. 專任勞組幹部에 대한 報酬支給 問題

일부 勞組幹部로 하여금 會社의 일은 전혀 안하면서 勞組의 일만 專擔하도록 하는 制度, 즉 勞組幹部的 專任制는 國內外的으로 그리 생소한 것은 아니며, 따라서 별로 問題될 것도 없다. 그리고 그들에게 應分の 報酬를 支給해야 한다는 것도 너무나 당연한 일이다. 다만 問題가 되는 것은 이들에 대한 報酬를 「누가」支給해야 하는가라고 하겠다.

專任勞組幹部는 勞組의 일만을 專擔하고 있기 때문에, 그들에 대한 報酬는 勞組가 支給해야 하는 것이 原則이다. 사람에 따라서는 勞組가 잘 운영되어야 會社도 잘 운영되기 때문에 專任勞組幹部에 대한 報酬는 使用者가 支給해야 한다고 主張하는 경우도 있을 것이다. 그러나 團體交渉을 하나의 「게임」으로 보고 勞組와 使用者를 이 게임에 참여하는 두 「팀」으로 볼 때, 위와 같은 主張은 게임에 참여하는 한 팀이 상대 팀의 運營費까지 負擔해야 한다는 主張과 마찬가지로 하겠다. 社會的인 通念에 비추어 볼 때, 상대 팀의 運營費까지 負擔해 주는 일이 있을 수 없는 것은 아니지만, 그것을 強要할 수는 없는 것이다.

그동안 우리나라에서는 專任勞組幹部에 대한 報酬를 거의 全的으로 使用者가 支給해 왔으며, 이러한 慣行이 별다른 말썽 없이 순조롭게 지켜져 왔다. 그런데 最近에 와서는 專任勞組幹部에 대한 報酬支給 問題를 둘러싸고 勞使間에 紛糾가 發生하고, 나아가서는 爭議行爲로까지 發展하게 되는 경우를 흔히 볼 수 있다. 이 새로운 現象은 다음과 같은 두가지 事實에 起因한다고 생각된다.

그 하나는 最近에 와서 中小企業에서 勞組가 많이 組織되고 있다는 事實이다. 中小企業의 勞組에는 組合員의 數가 적기 때문에, 使用者의 立場에서는 專任幹部的 必要性 자체를 認定하지 않으려고 할 可能性이 크다. 설사 그렇지 않고 專任幹部的 必要性 자체는 認定한다고 해도, 그들에 대한 報酬를 使用者가 支給해야 한다면 中小企業으로서는 그것이 상당한 負擔이 될 수 있는 것이다. 그러므로 大企業의 使用者와는 달리 中小企業의 使用者라면 專任勞組幹部에 대한 報酬支給 要求에 強力하게 對抗하려고 할 것이다.

다른 하나의 事實은 最近에 와서 화이트칼라의 組織化가 活潑하게 이루어지고 있다는 것

이다. 화이트·칼라 單位勞組의 경우에도 組合員의 數는 일반적으로 적다. 그러므로 위에서와 같은 理由에서 使用者는 專任勞組幹部에 대한 報酬支給 要求에 強力하게 對抗하려고 할 것이다. 그런데 화이트·칼라 勞組의 경우에는 더 중요한 理由가 있다. 現實적으로 勞組에 專任幹部를 두게 되면 별도의 事務室이나 類似施設이 必要하게 된다. 그리고 이러한 施設은 使用者가 제공하는 것이 通例이다. 그런데 블루·칼라 勞組와는 달리 화이트·칼라 勞組는 대부분 大都市에 위치해 있으며, 따라서는 이 負擔이 專任勞組幹部에 대한 報酬支給보다 훨씬 더 클 수도 있는 것이다. 使用者는 아무리 작은 事務室을 제공한다고 해도 대단히 큰 費用을 지불해야 한다. 그러므로 화이트·칼라 勞組의 경우에는 幹部-專任化에 대한 使用者의 對抗이 더욱 強力해질 것이다.

이와 같이 中小企業 및 화이트·칼라 勞組를 중심으로 幹部 專任化와 報酬支給에 대한 使用者의 對抗은 점차 強力해지고 있는 반면에, 이에 대한 勞組의 要求는 좀처럼 鎮靜되지 않고 있다. 즉 勞組는 그것이 우리 產業社會에서의 하나의 慣行이라는 점을 내세우면서 專任幹部에 대한 報酬支給은 물론 事務室 提供까지 계속 要求하고 있는 것이다. 결과적으로 이 問題를 둘러싼 勞使紛糾가 最近에 와서 빈번하게 일어나고 있는 것이다.

專任勞組幹部에 대한 報酬를 使用者가 支給해 온 그 동안의 慣行을 오늘에 와서 中小企業이나 화이트·칼라 勞組에 그대로 適用한다는 것은 한마디로 無理라고 생각된다. 組合員이 50人 內外밖에 안되는 한 勞組를 예로 들어 보자. 現行 勞動組合法에 의하면, 組合費는 組合員의 賃金の 2%를 超過할 수 없게 되어 있다.⁷⁾ 그러므로 이 勞組가 매달 거두어 들일 수 있는 總組合費는 1人分の 賃金額에 不過하다. 만일 이 勞組에 1人的 專任幹部를 두고 그에 대한 報酬를 使用者가 支給한다면, 이것만으로도 벌써 勞組運營費의 50%를 使用者로부터 援助받는 셈이 된다. 여기서 事務室 賃貸料까지 포함시킨다면, 이 比率는 훨씬 더 높아질 것이다.

이러한 現象은 勞使關係의 基本原則에서 벗어난 것일 뿐 아니라 實定法에도 어긋나는 것이다. 勞動組合法에 의하면, 그 經費支出에 있어서 주로 使用者의 援助를 받는 勤勞者團體는 勞動組合일 수 없으며,⁸⁾ 또한 使用者가 勞動組合의 運營費를 援助하는 行爲는 不當勞動行爲에 해당된다.⁹⁾

7) 제24조.

8) 제3 조제 2호.

9) 제39 조제 4호, 단 최소한의 규모의 노조사무실을 제공하는 것은 예외로 한다고 규정하고 있다.

이상에서 볼 때, 勞組의 立場에서 專任幹部에 대한 報酬支給을 使用者에게 要求하는 것까지는 있을 수 있겠지만, 이를 強要하여 爭議行爲로까지 發展시키는 일은 특히 中小企業의 경우에는 없어야 할 것으로 생각된다.

Ⅲ. 앞으로의 改善方向

1. 非論理的 억지主張의 止揚

勞使가 진정으로 對話와 交渉을 통한 賃金妥結을 원한다면, 적어도 基本的 論理性까지 無視한 억지主張만은 하지 말아야 한다. 다시 勞總과 經總의 賃金指針을 例로 들어서, 어떻게 했으면 基本的 論理性만은 유지되었을가에 대하여 검토해 보기로 하자.

당시의 여러가지 與件으로 볼 때, 勞總의 立場에서는 가급적 높은 賃金引上率을 要求할 수 밖에 없었을 것이다. 따라서 生産性賃金制에 의하여 算定된 賃金引上率보다는 더 높은 引上率을 要求하려고 했을 것이다. 그런데 問題는 그 根據로서 「生計費上昇率」을 加算해야 한다고 主張을 들고 나왔다는 데 있다. 만일 그렇지 않고 예컨대 「勤勞者의 그 동안의 犧牲에 대한 補償」을 위해서 또는 「勤勞者의 앞으로의 生活改善」을 위해서 一定 %를 加算해야 한다고 主張하고 나왔다면 基本的 論理性에는 아무런 問題도 없었을 것이다.

마찬가지로 經總의 立場에서는 가급적 낮은 賃金引上率을 提示하고 싶었을 것이며, 따라서 生産性賃金制에 의하여 바르게 算定된 賃金引上率보다는 더 낮은 引上率을 提示하고자 했을 것이다. 그런데 問題는 그 方法으로서 生産性賃金制를 바르게 適用하지 않았다는 데 있다. 차라리 生産性賃金制 자체는 바르게 適用하고, 다른 理由—예컨대 작년도의 過度한 賃金引上·원貨切上·貿易障壁 등—를 들어 一定 %를 減算해야 한다고 主張하고 나왔다면 基本的 論理性 자체에는 별다른 問題가 없었을 것이다.

勞總과 經總의 賃金指針이 論理性을 잃지 않도록 할 수 있는 한가지 방법은 兩機關이 어떤 形態의 對話를 가지는 것이다. 가장 바람직한 形態의 對話는 물론 團體交渉이겠지만, 이것은 現實적으로 不可能할 것으로 생각된다. 다음으로 생각할 수 있는 것은 公開討論인데, 이것은 물론 現實적으로 可能할 것이다. 勞總과 經總이 賃金指針을 놓고 公開討論을 벌인다면 적어도 적어도 다음과 같은 두가지 効果를 거둘 수 있으리라고 생각된다. 첫째 兩指針 사이의 隔差가 줄어들 것이다. 둘째, 일반 勤勞者들과 使用者들에게는 賃金交渉에 관한 좋은 教育機會가 될 것이다.

2. 勞使間의 不信解消와 業種別 交渉의 誘導

勞使 相互間에 不信이 없어지지 않는 한, 평화적이고 신속한 賃金妥結을 기대하기는 어려운 것이다. 그런데 不信이란 한번 생기면 좀처럼 없어지지 않는 것이 그 屬性이다. 결국 勞使 모두가 서로의 信賴回復을 위해서 꾸준하고 성실하게 努力하는 길밖에 없는 것이다.

會社の 經營實態에 관한 勤勞者들의 不信을 解消하기 위해서는 무엇보다도 使用者側에서 솔직하고 충분한 資料를 제공할 용의를 보여야 할 것이다. 勤勞者側에서도 막연하게 못믿겠다고만 하지 말고, 좀 더 적극적으로 會社の 經營實態를 파악해 보려고 노력해야 할 것이다. 이와 관련하여 A社의 任員 R氏와 勞組幹部 A氏의 다음과 같은 말은 높이 평가해야 할 것이다.¹⁰⁾

“……우리 회사 경영실태를 갖다가 이제 담당중역이 와서 설명을 해도 (그 사람들은) 못 믿는다 이거죠. 회사에서, 그러면 여러분들이……원하는 공인회계사를 불러다가, 몇 사람이라도 좋다 이거예요, 그 사람들로 하여금 회사(경영실태)를 다(검토)시켜라.그럼 우리 성의껏 자료를 내보이겠다. 그렇게……제안을 했다가요. ”

(A社 任員 R씨)

“……금년도에는 그렇게 할려고 그래요. 그래서 우리가 공인회계사도 위촉을 하고,……이렇게 해서 과연 회사가 내는 자료가 사실인가를 이제 확인을 한다 말이죠. …… 그렇게 하고 그걸 근거로 해서 무리하지 않게 임금요구안을……낼려고 해요. ”

(A社 勞組幹部 A氏)

한편 強硬派 主導의 勞組에 대한 使用者의 不信을 해소하기 위해서는 무엇보다도 勞組의 民主化를 促進시킴으로써 穩健派의 意思가 적극적으로 反映되도록 誘導해야 할 것이다. 이에 대한 구체적인 論議는 省略하기로 한다.

賃金の 概念과 관련하여 問題가 되는 것은 勤勞者들이 附加給與의 일부를 賃金の 범주에서 제외하려고 한다는 점이다. 이것은 물론 잘못된 생각이며, 이에 대한 敎育과 啓蒙이 必要하다고 하겠다. 여기서 또 한가지 지적하고자 하는 것은 賃金水準의 引上에 관한 交渉과 賃金體系의 改善에 관한 交渉은 相互關聯性을 고려하면서 진행하는 것이 바람직하다는 점이다. 왜냐하면, 단순히 賃金の 項目別 構成을 調整하여 예컨대 基本給의 比重을 높인다고 해도, 基本給과 連繫되어 있는 일부 手當과 附加給與는 자동적으로 올라가게 되고,따라

10) 金大模·崔載賢(1988), pp.203-204 에서 재인용.

서 전체적인 賃金水準이 올라가게 되기 때문이다.

企業別 賃金交渉보다 産業・業種・地域別 賃金交渉이 先行되어야 한다는 점은 이미 지적한 바 있다. 우리나라의 與件으로 보면, 業種別 交渉을 中心으로 하고 여기에 地域別 交渉을 加味한 形態가 바람직할 것으로 생각된다. 금년도에 실시된 共同交渉의 例—綿紡・民營炭鑛・市中銀行・서울택시 등—를 보아도 대체로 이러한 形態로 이루어졌음을 알 수 있다. 어쨌든 現在로서는 企業別 交渉이 中心을 이루고 있기 때문에, 앞으로 業種・地域別 交渉을 효과적으로 誘導하기 위해서는 관련 制度和 慣行의 대폭적인 修正・補完이 불가피할 것으로 생각된다. 이에 대한 상세한 論議는 省略하기로 한다.

3. 바람직하지 못한 慣行의 是正

爭議期間에 대한 「無勞動 無報酬」의 原則이 지켜지지 않는 것은 아직까지 慣行으로 定着되었다고 볼 수는 없지만, 그러나 작년도와 금년도의 勞使紛糾에서 全般的으로 나타난 現象인 것만은 분명하다. 이러한 現象이 健全한 勞使關係를 위해서 바람직하지 못하다는 점은 이미 지적한 바 있다.

政府當局도 이미 爭議期間에 대해서는 「無勞動 無報酬」의 原則을 適用할 수 있다는 有權解釋을 내린 바 있다. 昨今の 社會的 분위기로 볼 때, 政府가 이 問題에 더 이상 介入해 주기를 기대할 수는 없을 것 같다. 그렇다면 이 問題는 使用者 스스로가 解決해 나갈 수밖에 없는 것이다. 다만 使用者가 個別的으로 解決해 나가려면 推進力에 限界가 있기 때문에, 使用者團體를 中心으로 共同的으로 推進해 나가는 것이 바람직할 것으로 생각된다. 한편 勤勞者들도 「無勞動 無報酬」의 原則은 하나의 社會的 約束이라는 사실을 분명히 인식하고, 이 原則에 어긋나는 無理한 要求는 삼가야 할 것이다.

그 동안 우리나라에서는 專任勞組幹部에 대한 報酬를 거의 全的으로 使用者가 支給해 온 것이 사실이다. 그런데 이러한 慣行이 大企業의 경우에는 별로 문제될 것이 없지만, 中小企業이나 화이트・칼라 勞組의 경우에는 使用者에게 상당한 負擔을 줄 수 있는 것이다. 어쨌든 이 問題도 일차적으로는 使用者 스스로가 解決해 나가야 할 것이다. 그렇기는 하지만 이에 대한 政府當局의 有權解釋은 必要하다고 생각된다. 한편 勤勞者들도 專任勞組幹部에 대한 報酬는 原則적으로 勞組가 支給해야 한다는 점을 깊이 認識해야 할 것이다.

參 考 文 獻

勞動部, 「1987 年 여름의 勞使紛糾評價報告書」, 1988 年 5 月

勞動部, 「1988 年度 業務現況」, 1988 年 10 月,

金大模·崔載賢, “1987 年 勞使紛糾의 評價와 反省,” 韓國經濟研究院, 「轉換期의 勞使
問題와 對應方向 (II)」, 1988 年 4 月.