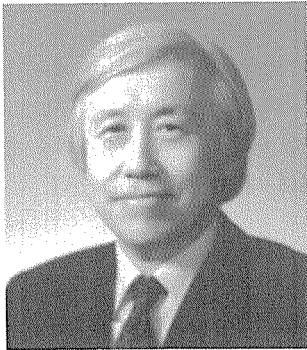


勞使和合과 企業體質의 強化



숭실대학교
노사관계대학원장
김 성 진

숭실대학교 대학원 경제학과 박사과정 졸업
한국전력 노동조합위원장 역임

I. 問題의 提起

우리나라 經濟가 어렵다고들 한다. 이는 그 原因이 어디 있든간에 企業들이 어렵다는 이야기로 연결된다. 우리나라와 같이 資源이 不足하여 對外依存도가 높은 나라에 있어서 이런 어려움을 가장 잘 그리고 명료하게 나타내 주는 것이 國際收支이다.

1985년까지 우리 經濟는 매년 10억달러 이상의 國際收支의 赤字를 보다가 1986년부터 비로소 黑字를 보기 시작하였으나 그것도 1989년까지 4年間에 그치고 昨年부터는 다시 赤字로 돌아서서 그것이 당분간 계속될 전망이다.

그것은 그간에 여러가지 國內外環境이 우리經濟에 非友好的인 方向으로 變化하여 왔고 또 우리가 그것에 效果的으로 對處하지 못했다는데 큰 原因이 있다. 國內으로는 첫째로, '87年 이후의 民主化 過程에서 분출되어 계속되고 있는 社會 各 分野와 各階層間의 갈등의 격화를 들 수 있다. 이는 勞使間에 있어서도 例外가 아니어서 勞使紛糾를 폭발적으로 증가시켰다. 1970年代 이래 年平均 100件代(1985과

1986에 각각 약 270件)에 머물던 勞使紛糾가 1987년에는 3,749件, 1988년에 1,873件, 그리고 1989년에는 1,616件으로 증가하였으며, 1990년에 와서야 322件으로 대폭 감소하였다. 이것이 生産의 量과 質을 低下시켰으며 따라서 輸出에 타격을 주었다.

둘째로 지적될 수 있는 것이 편하게 살려는 社會風潮의 蔓延이다. 일보다는 餘暇, 힘든 일보다는 쉬운 일을 택하려는 不健全한 思考가 우리社會에 蔓延하면서 이것이 勞使關係에서 勤勞者들에게는 勤勞意慾을 감퇴시키고 그리고 使用者에게는 골치아픈 製造業에의 投資 대신에 不動産이나 金融資産 등에의 投資를 증가시키고 다시 서비스産業의 확대를 가져왔다. 이것이 결과적으로 우리商品의 國際競爭力을 弱화시켰다.

셋째로 극심한 個人 및 集團 利己主義의 확산이다. 責任은 남에게 돌리고 權利만을 주장하는 이상한 風潮가 蔓延하면서 많은 사람들이 部分(個人, 自己集團)의 利害만을 지나치게 강조하는 나머지 部分이 屬한 全體(企業, 經濟)의 利害를 망각하였고 또 現在만에 너무 치중한 나머지 未來를 對備하는데 소홀하게 되었다. 이것 역시 企業과 經濟의 競爭 잠재력을 잠식하는 결과를 가져오게 되었다.

國際적으로는 自國商品과 技術에 대한 保護主義의 強化이다. 특히 지금까지 우리 商品의 主要 輸出國이었으며 또 技術의 輸入原이었던 美國을 포함한 先進國에 있어서의 이런 傾向은 우리經濟에 큰 타격을 주고 있다. 더우기 최근에 일어난 걸프戰爭은 原油價格의 상승과 그 地域의 수출의 감소 내지 中斷을 가져와 어려운 우리 經濟를 더욱 어렵게 만들고 있다.

이런 經濟의 난국을 해결하고 우리의 生活水準을 低下시킴이 없이 生存을 계속하면서 發展을 이루고자 한다면 우리는 어떻게 對處해 나가야 하겠는가? 가장 중요한 두 가지를 든다면 그것은 技術開發과 勞使關係 安定이다.

그런데 技術開發에는 긴 時間과 많은 費用이 들며 또 그 성공여부도 확실치 않다. 특히 技術開發에 오랜 기간이 소요된다는 것을 나타내기 위하여 우리는 長期보다도 더 길다는 의미에서 最長期라는 用語를 사용한다. 그렇기 때문에 技術開發은 발등에 떨어진 불을 끄기에는 적합하지 않았다.

이에 비해 勞使關係는 勞使가 마음만 합치면 당

장 해결될 수도 있다. 勞使가 서로 問題를 정확히 파악하고 合理的으로 행동한다면 勞使問題는 짧은 기간내에 해결되어 勞使關係는 安定될 수 있다. 그러므로 勞使關係는 期間概念으로 말해서 最短期에 해당한다고 말할 수 있다.

이렇게 볼 때 우리가 지금 직면하고 있는 經濟의 어려움을 해결하고 앞으로의 發展을 지속하기 위해서는 우선 勞使關係의 安定을 통해서 당장의 어려움을 해결하고 그리고 技術開發을 통해 競爭力을 제고 시킴으로써 未來의 發展에 대비해야 할 것이다.

II. 勞使關係의 本質

1. 勞使關係의 兩側面

企業의 目的은 利潤의 追求에 있으므로 양질의 그리고 저렴하여 경쟁력이 있는 商品을 生産해 내어야 한다. 그러기 위해서는 生産에 필요한 資本(使用者)과 勞動(勤勞者)이 協力하는 것이 절대 必要하다. 그러므로 生産函數는 다음과 같이 된다.

$$Q = f(K, L)$$

단, K = 資本

L = 勞動

즉, 生産에는 資本과 勞動이 모두 필요하며, 勞動 없이 資本만으로 또는 資本 없이 勞動만으로 生産이 이루어질 수 없다. 따라서 生産을 위해서는 資本(使用者)과 勞動(勤勞者)의 協력이 절대 必要하게 되며, 이들이 서로 反目하고 다툰 때 生産은 방해를 받게 된다. 그러므로 勞使關係의 첫번째 側面은 勞使協力の 側面이 된다.

그런데 勞使間의 協력에 의해 生産된 生産物이 勞使間에 어떻게 分配되느냐 하는 것이 중요하다. 특히 生産에 參與한 勤勞者들에게 돌아가는 몫이 중요한 의미를 지닌다. 生産量(收入) 중에서 勤勞者들에게 돌아가는 몫이 그들의 기여도에 대해 公正해야 한다. 또 勤勞者들은 그들의 몫을 크게 하고자 노력하게 된다.

이 分配過程에서 勞使間에는 다툼과 對立이 발생하게 된다. 使用者에게 돌아가는 몫이 크면 勤勞者에게 돌아가는 몫이 작아지고, 反對로 勤勞者에게

돌아가는 몫이 커지면 使用者에게 돌아가는 몫이 작아진다. 따라서 勞使間에는 分配를 둘러싸고 對立이 있게 마련이며, 또 특히 勤勞者들에게 公正한 몫이 보장되지 않을 때 勤勞者들은 集團의으로 또는 個別的의으로 生産에 參與할 것을 拒否(罷業, 作業拒否, 辭退 등) 하게 된다. 따라서 勞使關係에 있어서 이 分配를 둘러싼 對立의 局面이 生産을 위한 協力の 局面에 큰 영향을 미치게 된다. 이 分配의 局面인 對立의 局面의 원만한 해결없이 生産의 局面인 協力の 局面이 원활하게 제 機能을 발휘할 수 없다.

따라서 오늘의 勞使關係를 「協力속의 對立」의 關係라고 부르게 된다.

2. 勞使關係의 변천

勞使關係의 두 側面인 「協력과 對立」의 側面中에서 특히 對立의 側面に 결정적 영향을 주는 것이 勤勞者의 利益을 代表하는 그들의 組織인 勞動組合이다. 따라서 勞動組合 運動의 性格은 勞使關係와 밀접한 관련을 갖는다.

그런데 歷史的으로 볼 때 勞動組合 運動은 産業革命, 經濟發展, 工業化와 밀접히 연관되어 있다.

(1) 産業革命의 初期

이 時期는 經濟發展의 初期段階에 해당한다. 이 時期에는 政府와 社會 그리고 使用者의 勞動組合에 대한 承認이 不足하여 勞動組合은 政府나 社會 그리고 使用者 등의 認定을 받기 위한 政治鬭爭 중심의 運動을 전개하였다. 즉, 政治的 組合主義 또는 社會的 組合主義가 運動의 特色이었던 것이다.

따라서 勞使關係는 階級鬭爭的 勞使關係였다. 使用者는 勤勞者들의 組織인 勞動組合을 認定하지 않았으며 또 勤勞者들과 勞動組合은 使用者의 기능을 否定하고 그들을 타도의 대상으로 보았던 것이다.

(2) 産業革命의 後期

經濟發展의 後期段階에 속한다. 이 時期에는 이미 經濟도 어느 정도 발전하였고 또 政府나 社會의 勞動組合 運動에 대한 認識도 많이 개선되어 勞動組合이 合法的인 社會制度로 認定을 받게 된 時期이다. 따라서 勞動組合은 對政府鬭爭인 政治鬭爭보다는 使

用者와의 交渉을 통해 賃金を 증가시키고 勞動時間을 단축시키는 經濟的 鬭爭을 전개하게 되었다. 즉, 勞動組合 運動은 經濟的 組合主義의 性格이 강하게 되었던 것이다. 勞動組合은 産業의 規制者로서 使用者의 자의적 힘에 제약을 가하는 産業의 野黨으로서의 역할을 수행하게 된 것이다.

勞使關係는 協力(生産)과 對立(分配)의 두 側面이 다 있으면서도 對立의 側面이 더 강한 競爭的 勞使關係였다.

(3) 國際化 時代

오늘날의 社會의 특징은 開放化, 國際化이다. 모든 나라의 市場은 거의 開放되어 있고 대부분의 商品은 다소의 제약은 있으나 자유롭게 왕래하고 있다. 따라서 이러한 國際化 時代의 특징은 國家와 國民間의 競爭이다. 生存하고 發展하기 위해서는 이런 國際的 競爭에서 승리해야 한다.

그러므로 勞動組合 運動은 이러한 國家間, 國民間의 競爭에서 이기는데 기여해야 한다. 즉 獨立的인 勤勞者가 아니라 國民속의 勤勞者로서 生活를 향상시키는 運動으로 運動方向을 定立시켜야 한다. 이러한 勞動組合 運動을 國民主義的 組合主義라고 할 수 있는데, 오늘날 이러한 國民主義的 勞動組合 運動이 世界的으로 擴散되고 있다.

이 時期의 勞使關係는 協력과 對立의 機能中에서 協力の 기능이 강조되는 參與的 勞使關係라고 할 수 있다. 企業이나 産業水準에 있어서는 企業經營에 勤勞者들을 參與시켜 勞使共同體를 형성하고 勤勞者들은 企業과 經濟에 대해 權利를 주장할뿐만 아니라 責任도 지는 그런 勞使關係이다. 이런 勞使關係의 패턴은 美, 日, 獨 등의 先進國에서 조차 점점 擴散되고 있다.

(4) 景氣와 勞使關係

1) 好景氣

景氣가 좋을 때는 勞動組合 運動은 經濟的 組合主義의 성격이 강하여 賃金の 引上和 時間의 단축 투쟁이 강화되며, 따라서 勞使關係는 協力的 성격보다는 對立的 성격이 강하게 된다.

2) 不景氣

經濟狀態가 좋지 않을 때는 勞動組合 運動은 企業

主義的 組合主義의 성격이 강화된다. 어려운 상황에서 分配源泉의 母體인 企業의 競爭力을 향상시킨다는 것이다. 企業이 競爭에서 패배하면 勤勞者들도 일터를 잃어버리게 되기 때문이다. 따라서 勞使關係도 對立의 關係보다는 協力の 關係가 강조되고 또 강화된다.

3. 相互承認의 提高

勞使和合은 勞使가 서로 상대방을 인정하는 정도에 크게 의존한다. 使用者가 勤勞者와 勞動組合의 기능을 인정하지 않고 그리고 勤勞者가 使用者의 기능을 인정하지 않을 때 勞使和合은 이루어 질 수 없다. 따라서 企業의 發展은 勞使關係의 安定에 기초하며, 勞使關係의 安定은 勞使和合이 그 바탕이 되고, 그리고 勞使和合은 勞使間에 相互承認이 없이는 이루어질 수 없다. 그러므로 企業의 發展은 相互承認을 필수 불가결의 요건으로 하게 된다.

(1) 勤勞者

自由民主主義社會에서의 勞動組合 運動은 使用者와의 交渉을 통해 근로자들의 經濟的 福祉를 향상시키는데 主된 目的이 있다. 資本主義體制를 전복하고 使用者의 기능을 제거함으로써 勤勞者가 産業을 통제하고자 하는 소위 「勞動解放運動」이 아니다.

政治에 與黨과 野黨이 있는 것과 마찬가지로 産業에 있어서의 「與黨은 결코 될 수 없는 野黨」의 역할이 勞動組合 運動이다. 따라서 使用者의 기능과 역할을 인정하는 것이 複數主義 社會에서의 勞動組合 運動의 전제조건이며, 그래야 使用者로부터 勞動組合의 기능을 인정받을 수 있게 된다.

(2) 使用者

勞動組合은 民主社會의 필수요건이며 또 健全한 勞動組合은 企業과 經濟의 發展에 기여할 수 있다. 따라서 使用者는 勤勞者를 대표하는 勞動組合의 機能을 인정하고 賃金, 時間 그리고 勤勞條件은 勤勞者의 代表와 交渉에 의해 결정한다는 原則을 지켜야 한다. 經營意思決定에 勤勞者들의 意見을 반영함으로써 人間尊重의 民主的 經營方式을 채택하는 것이 勤勞者들로부터 使用者의 固有機能을 인정받게 되는

길이다.

勞使는 實사 同志는 아닐지라도 분명히 敵은 아니다. 競爭者라기 보다는 同業者라고 보는 것이 더 妥當하다. 따라서 서로 자기의 책임과 역할을 다함으로써 生産이라는 共同利害는 더욱 발전시키고 分配라는 對立利害는 交渉에 의해 해결하도록 하여야 한다.

Ⅲ. 企業體質 強化의 具體的 方案

勞使가 和合함으로써 勞使關係가 安定되어 企業體質을 강화하여 企業이 對外競爭에서 승리한다는 것은 勞使가 서로 상대방의 기능을 인정하는 것을 통해 相互信賴를 쌓는 것에서부터 시작된다. 이것의 첫걸음은 솔직한 對話와 상대방의 立場을 이해하는 일이다. 거짓이 없어야 하며 자기의 말과 행동에 항상 책임을 질 줄 알아야 한다.

다음은 勞使라는 「部分」의 利害와 企業이라는 「全體」의 利害를 잘 調和시키는 일이다. 「全體」를 떠난 「部分」은 아무런 意味가 없으며 또 「部分」이 없는 「全體」도 있을 수 없다. 企業이 없는 勤勞者나 使用者를 생각할 수 없으며 또 勤勞者나 使用者가 없는 企業도 생각할 수 없다. 그러므로 部分인 勞使는 全體인 企業의 利害를 먼저 생각해야 한다.

끝으로 勞使關係에서의 協力和 對立의 兩側面이 制度的으로 잘 調和되어 있어야 한다. 이는 앞에서 論及한대로 生産과 分配의 調和 문제인데 生産性增大와 公正한 分配를 위한 制度的 장치의 활용이 중요하다.

이상과 같은 原則을 중심으로 勞使和合을 통한 企業體質의 強化 方案을 생각해 보면 다음과 같은 것들을 들 수 있다.

1. 生産性 向上 運動

生産性 向上 運動을 효과적으로 전개하기 위해서는 몇가지의 原則이 지켜져야 한다.

첫째, 生産活動에 있어서 合理主義가 관철되고 나아가 企業의 成長性이 확보되어 雇傭의 增大가 이루어져야 한다. 生産活動에 있어서의 낭비나 不合理가

제거되어 生産能率이 향상됨으로써 企業의 競爭力을 提高하고 나아가 企業이 지속적으로 성장 발전해 나가도록 해야 한다. 이 企業의 成長은 勤勞者의 雇傭 增大로 나타나게 된다.

그러나 生産活動의 合理化로 과도적인 과잉인원이 발생할 수 있는데 이것은 政府, 企業 및 勞動組合 등의 協力에 의해 配置轉換 또는 技術訓練 등의 方法으로 해결함으로써 失業을 防止해야 한다.

둘째, 賃金과 勞動時間 등의 勤勞條件에서는 社會正義가 관철되어 公平性이 보장되도록 해야 한다. 이는 公正配分의 問題와 연결된다.

이 公正配分의 問題는 生産性 向上 運動으로 생긴 結果를 經營者와 勤勞者間에서만 아니라 消費者를 포함한 3者間에 公평하게 分配하는 문제라는 것을 명심해야 한다.

셋째로 人間的 側面에 있어서는 民主主義가 관철되어 人間生活面에서 安定性이 확보되도록 해야 한다. 이것은 生産性 向上 運動의 具體的 方法은 勞使 協力으로 그 企業實情에 맞게 정해져야 한다는 것을 의미한다.

이상에서 말한 生産性 向上 運動의 세 가지 原則을 巨視的 視點 또는 國民經濟的 視點에서 살펴본다면, 國民所得의 增大(成長性), 國民所得中에서의 下位階層에 대한 分配率의 增加(公平性), 그리고 國民所得의 安定性의 增加로 표현할 수 있다.

이상과 같은 生産性 向上 運動이 전개되면 勤勞者의 側面에서는 「生産能力의 向上」, 「勤勞條件의 向上」, 그리고 「人間的 待遇의 向上」이라는 세 가지의 긍정적 효과가 나타날 수 있다. 이렇게 볼 때 生産性 向上 運動은 全體(企業, 經濟)와 部分(勤勞者)間의 調和 問題로 귀결됨을 알 수 있다.

2. 健全한 勞動組合의 育成

健全한 勞動組合이란 自由企業 體制를 否定하고 使用者의 기능을 박탈하려는 急進主義的 勞動組合이 아니라 自由企業 體制와 使用者(經營)의 기능을 인정한 토대위에 賃金과 時間을 포함한 勤勞條件의 改善을 위해 노력하는 複數主義的 勞動組合을 말한다. 이런 勞動組合은 自己의 權限의 限界의 責任의 範圍를 분명히 하는 勞動組合이다.

이런 健全한 勞動組合은 經濟에 대해서도 肯定的 效果를 줄 수 있다.

첫째로, 勞動組合에 의한 賃金增加 要求는 使用者로 하여금 勞動에 대한 資本의 代替를 가속화시키고 또 費用 節減 技術의 도입을 촉진한다.

즉 勞動組合이 投資와 技術發展에 기여할 수 있다.

둘째로 勤勞者의 參與를 통해 能率向上에 기여할 수 있다. 즉, 賃金引上和 苦衷解決을 통해 勤勞者의 士氣가 향상되고, 動機부여가 이루어지며, 그리고 이 직물이 저하되어 生産性이 향상된다. 公式的 및 非公式的 訓練이 強化되어 生産性이 向上된다. 生産方法과 作業規則의 결정에 勤勞者가 건설적으로 참여함으로써 能率을 향상시킨다. 끝으로 勞動組合의 賃金要求가 經營에 충격효과를 주어 經營能率을 향상시킬 수 있다.

이러한 健全한 勞動組合의 育成을 위해 노력해야 하는데, 이는 바로, 勞使關係에 있어서의 對立 機能의 健全化이다. 이렇게 함으로써 自由民主主義 體制에 도전하는 과격 勞動組合 運動에도 효과적으로 대응할 수 있다.

3. 勞使協議會의 活性化

勞使協議會는 勞使關係의 두 側面인 協力和 對立의 기능중에서 協力的 기능과 관련된다. 따라서 이 協力的 기능을 강화함으로써 對立의 기능과의 조화를 이룰 수 있다. 또 이 協力的 기능이 강화되면 자연히 對立의 기능은 약화되게 마련이다.

具體的 方法으로는 勞使協議會를 가급적 자주 개최하여 勞使間에 발생하는 여러가지 문제들에 대해 허심탄회하게 토론하여 合理的인 해결방안을 찾으려는 것이다. 對立의 기능인 團體交涉은 年間 1회 개최하는 것이 일반적이므로 協力機能인 勞使協議會를 年中 수시로 자주 개최하여 勞使間에 발생하는 문제들을 그때그때 처리하게 하여 勞使間의 상호이해를 돈독히 할 필요가 있다. 勞使協議會의 內實化이다.

4. 苦衷處理 節次의 制度化

合法的인 不平等(苦衷)은 해결해주고 그리고 不法的

인 不平은 설득에 의해 처리하는 慣行을 수립해 나가야 한다. 不滿을 가진 勤勞者들이 많을때 生産性은 떨어지며 不良率이 증가하게 된다. 不滿을 가진 勤勞者들은 기회만 오면 그 會社를 떠나려고 한다.

따라서 苦衷處理 節次를 制度化하여 正當한 苦衷이 해결될 수 있는 通路를 마련해 놓는 것이 중요하다.

IV. 맺음말

企業의 體質을 강화하는 方法에는 여러가지가 있겠으나 그 중에서 가장 중요한 것이 勞使가 和合함으로써 企業의 生産性을 향상시키는 일이다.

生産函數 $Q = f(K, L)$ 에서 보듯이 生産에는 資本(K)과 勞動(L)이 꼭 같이 필요하며 두가지 要素가 協力할 때에만 生産이 가능하다. 우리는 근년에 資本과 勞動이 不和하여 罷業이 일어나고 또는 공장폐쇄가 단행되어 生産이 中斷되고 드디어는 企業은 폐업하고 勤勞者는 일자리를 잃는 경우 조차 여러 곳에서 보고 있다. 이런 일은 勞使 모두에게 不幸한 일이며 國民經濟의 側面에서도 큰 損失이다. 우리는 創造的 勞使關係의 慣行을 정착시킴으로써 이런 不幸을 막아야 한다.

創造的 勞使關係란 勞使間에서 協力과 對立의 關

係를 잘 調和시켜서 生産과 分配가 均衡을 잃지 않게 행해지도록 하는 것이다.

勞使關係는 相互承認의 程度를 토대로 鬭爭과 對立의 關係에서 協力の 關係로 발전하여 왔다. 國家間 또는 企業間에서 國際的 競爭이 극심한 오늘의 현실에서는 모든 나라에서 특히 協力の 기능이 강조되고 있다.

勞使는 部分인 各自의 利害만이 아니라 企業, 消費者, 國民經濟 그리고 國家라는 全體의 利害를 생각하는 지혜를 가져야 한다. 이것이 다름 아닌 公共信賴와 公共責任의 문제이다.

公共信賴란 지금까지 이룬 發展이 社會全體의 노력에 의해 이루어진 것이므로 社會의 餘他部分의 희생으로 나만의 발전을 도모할 수 없다는 생각을 가질 때 얻을 수 있는 것이다.

또 公共責任이란 나의 行動이 社會의 餘他部分에 어떠한 영향을 미칠 것인가를 생각한 연후에 행동하는 것을 의미한다.

勞使指導者들은 公共信賴와 公共責任의 문제를 항상 생각하고 있어야 한다. 이것이 바로 公私의 生活에서 본이 되는 生活을 뜻한다.

이렇게 함으로써 企業이 勞使和合에 의해 그것의 體質을 강화하여 극심한 國際的 競爭에서 살아남을 뿐만 아니라 더욱 더 발전하고, 나아가 社會로 부터도 肯定的인 평가를 받아야 할 것이다.

꿈도 함께 맘도 함께 번영도 함께