

〈자 료〉

「프랑스」의 企業改革에 관한 一提案(발췌)

(物件中心에서 人間中心으로)

韓 正 鉉*

本稿는 1975年 10月 18日 Pierre Sudreau博士 主宰下에 「프랑스」 社會政策報告委員會가 作成・發表한 企業의 改革에 관한 研究報告書(La reforme de l'entreprise)를 要約한 것이다**.

同報告書는 「프랑스」社會도 現代産業社會全般에 걸쳐 일어나고 있는 巨大한 變化를 外面 할 수 없다고 言及하고 이러한 社會變革은 經濟生活에 있어서 뿐만 아니라, 企業에도 큰 影響을 주고 있는 바, 全般的인 變動에 관련하여 理念과 現實의 괴리를 좁히기 위하여는 이러한 變化를 調整하는 것이 무엇보다도 重要하다고 指摘하고 있다.

오늘날 企業의 社會化傾向은 이러한 意味에서 不可缺하나 그와 함께 그 實行이 또한 매우 어려운 것이라는 것도 事實로 알려져 있다.

企業의 社會化는 여러가지 要素를 考慮해야 되는데 첫째, 企業은 富와 雇傭의 創造에 있어서 주된 源泉이며 ‘集團的인 賃金勞動, (le travail salarié)에 從事하는 數千萬의 「프랑스」 人의 日常生活의 根幹이 된다는 事實을 考慮해야 한다는 것이다.

둘째, 實際社會에 있어서 企業이 確保하고 있는 諸機能의 展開와 增大는 그것을 통하여 이루어지고 있는 社會的, 經濟的 制度의 큰 比重을 차지하고 있으나 또한 一個 政治・社會

* 서울대학교 法學研究所 研究員

** 同政策報告委員會의 構成은 다음과 같다.

委員 長 : M. Pierre Sudreau

委員 : Mme Edith Cros

M. Georges Chavanes

M. Albert Detraz

M. Pierre Jouven

M. Claude Lasry

M. Rager Lerda

M. Jean-Paul Mouzin

M. Jean-Daniel Reynaud

M. Michel Vasseur

M. Jean-Maurice Verdier

報告 責任者 : M. Francois Lagrange

副報告 責任者 : M. Bernard Auberge

報告 者 : M. Jean-Claude Guibal

M. Pierre-Francois Racine

M. Jean-Jacques Bonnaud

의 긴 歷史의 傳統은 企業에 있어서 社會的 當事者의 行動에 影響을 미친다.

産業革命 이래 모든 企業分野가 경험한 途程은 淸목할만하고 經濟的 成果도 異論의 餘地가 없다. 그러나 동시에 이러한 經濟的 成功은 또 새로운 社會的 慾求를 불러 일으키는 바, 여기서 企業의 社會化(參加的 企業)는 오늘날 이러한 慾求를 충족시키는데 不可缺少한 것으로 나타나고 있다고 同報告書는 그의 目的은 밝히고 있다.

同報告書는 第1部에서 資本主義社會에 있어서 株式會社 및 企業의 重要性, 現代企業에 대한 勤勞者들의 諸要求를 들고, 第2部에서는 現行 「프랑스」의 勤勞者企業參加制를 中心으로 한 株式會社 내지 企業의 社會化를 10個章에 걸쳐 提案하고 있다.

우리나라는 1960年代를 접어들어 急激한 經濟發展은 거듭하고 있으나 作業現場에 있어서 人間問題의 해결이 山積하여 있는 바, 經濟的 發展에 따른 勤勞者들의 社會的 要求를 어떻게 調整하여 나갈 것인가 하는 것이 멀지 않아 하나의 社會問題로 提起될 것이 틀림없다. 이러한 意味에서 同 「프랑스」의 企業改革案의 紹介는 우리 實情에는 아직 尙원하지만, 장차 우리나라의 社會政策具顯에 많은 도움이 될 것으로 본다.

第 I 部 오늘의 企業과 社會的 要求

第 1 章 企業과 現代社會

企業에 대한 餘하한 構想도 그것이 그 社會內에서 차지하는 諸機能에 대한 하나의 事前分析없이 는 생각할 수 없다. 特히 社會的 當事者主義에 대한 企業의 考慮程度(Les attitude à son égard des différents partenaires), 社會에 대한 그들의 비존(leur vision de la société), 오늘날 外國이나 「프랑스」에서 대두되고 있는 全般的 期待(l'ensemble des attentes qui émergent de notre temps en France comme à l'étranger) 등은 企業의 社會化計劃을 確保할 範圍를 定하게 된다.

I. 經濟的·技術的 進步手段으로서의 企業

一個企業은 모든 産業經濟의 基盤을 이루는 하나의 細胞이다. 市場經濟(économique de marché)에 있어서 經濟的 發展을 향도하는 選擇의 大部分, 즉 製品의 決定(définition des produits), 投資의 方向(orientation des investissements) 및 所得의 源泉의 分配(répartition primaire des revenus)가 實現되는 것은 결국 각 企業의 水準에 따른 것이다.

企業의 原動力이 되는 이러한 役割은 말할 것도 없이 우리의 經濟的 모델에 있어서 支配的 特性의 하나인 바, 그의 創發性에 따라 企業은 國民의 富의 恒久的인 創造의 源泉이 되며, 또한 改革과 도약의 발판이 되기도 한다.

이것을 좀더 詳細히 論하여 보면 다음과 같다.

1. 企業은 擴張政策에 있어서 중요한 機關(agent)이 되고 있다.

企業은 生産範圍를 構成한다. 資本과 勞動을 結合시키는 것도 企業이다. 企業은 市場의 指數에 의하여 最適度에 대처하려고 노력한다. 企業은 또 結果를 보고 그의 製品을 選定하는 바, 그는 生産에서 생긴 利益의 一部를 획득하기 위하여 投資를 展開시킨다. 이 목적을 위하여 企業은 끊임없이 生産性を 增加시키고 費用을 節減하려고 노력한다. 이 과정은 西歐經濟에 있어서, 그 結果를 우리가 잘 알고 있는 淸목할만한 확장을 가져 왔다. 즉 賃金勤勞者의 購買力의 增大, 勞動時間의 減縮, 生活水準의 一般의 向上등이 그것이다.

「프랑스」에 있어서도 一世紀이래 成長은 企業이 創造와 適應能力이 原動力을 이루는 가운데 괄목할 만한 리듬을 達成하여 왔다.

이러한 企業擴張은 大戰後에 비롯된 것은 아니다. 이미 1895~1896年 이래 「프랑스」經濟發展은 1931~1945年의 停滯期를 除外하고는 계속되어 왔다. 이 期間동안 「프랑스」는 獨逸과 英國을 除外하고는 比較優位를 차지하여 完만한 成長을 하여왔다. 이러한 도약은 모든 先進經濟에 있어서와 마찬가지로 企業과 會社의 構造的 變更에 의하여 達成되었다. 企業의 이러한 構造的 變更은 大企業의 탄생과 제공에 많은 도움을 주어왔다. 이들 大企業중 가장 중요한 것들은 1960年에 國際綿紡企業그룹으로 發展하였다. 同時期에 特定한 「프랑스」企業은 外國人投資家에 의하여 支配되고 있었다. 그러나 유의할 점은 이들의 生長은 無數하고도 다이나믹한 中小企業(petites et moyennes entreprises-P.M.E)의 維持와 發達추고 있다는 點이다. 이러한 多國籍大企業과 中小企業의 共存은 「프랑스」經濟에 하나의 特殊한 樣相을 나타내고 있는데 그것은 企業의 世界的成果속에서 中小企業을 방해하지 않는 程度에 限한다. 産業施設의 규모에서 보면 中小企業構造는 비록 사람들이 生産에 있어서 全體小單位의 사소한 存在에 동경하여 왔지만 과거 20年동안 큰 變化가 없었다. 그러나 中小企業의 중요한 位置는 또한 經濟的·社會的 競爭原理에 영향을 주고 있는 「프랑스」經濟의 하나의 變함없는 屬性으로서 나타났다.

「프랑스」의 成長은 또한 特히 1945年初부터 公共部門 및 國營部門에 의하여 촉진되고 있다. 이들 部門은 여러가지 경우에 있어서 社會的 事項에서 進歩的인 政策을 이끌어 왔다.

이외에 國家의 直接的인 介人은 「프랑스」에 있어서 戰時經濟란 至上命令과 再建의 必要性에 따라 強化되어온 傳統을 갖고 있다. 1945年이래 적어도 企業의 擴大는 當局의 중요한 觀心事의 하나이다. 이것은 과거 10年동안의 期間에 勤勞者와 企業主 그리고 勞動組合과 職業團體들이 각각 그들의 위치에서 서로 경쟁관계를 이루면서 國家의 大構想의 一部를 이루어 왔다는 것을 뜻한다.

이리하여 最近 數年間의 成果는 괄목할만한 成長을 부각시켰다. 1959~1973年間 國民總生産(le produit national brut-P.N.B)은 5.7%로서 英(2.9%) 西獨(4.6%), 美(4.2%)를 앞질렀으며 勞動生産性은 倍加했고, 賃金은 向上됐다. 이제 「프랑스」企業은 國際水準에 있어서 점점 優越한 地位를 나타내고 있다. 第2次大戰과 그후 「알제리아」解放에 의한 經濟的 危機를 완전히 벗어났다.

2. 企業은 改革과 前進의 手段으로서의 역할을 한다. 企業의 生産의 役割은 그의 革新的 機能과 密接한 關係를 갖고 있다. 企業은 研究調査의 一部分을 담당하고 있고 또 主要研究結果를 適用하는 唯一한 場所이다. 製品과 技術을 항구적으로 革新하고 改善하는데 있어서 企業은 새로운 要求를 發生시키고 또한 現存의 要求를 보다 많이 充足시킨다. 企業은 또한 集團의 生活의 스타일에 대한 變化와 進歩의 중요한 手段이 되고 있다. 競爭은 企業으로 하여금 각 分野 즉 技術, 商業, 財政, 組織 등에 있어서 開放과 活動의 姿勢를 갖추도록한다. 革新的 創造와 消費의 面에 있어서 企業은 모든 社會單位에 있어서 發展을 촉진시킨다.

企業은 個人的 創造의 領域을 平等하게 確保시키고 名者에게 昇進의 過程을 提供한다. 확실히 모든 組織體가 이러한 기여를 하고 있다고 볼 수 있지만 企業의 創造面에서 보면, 特히 私企業의 特性은 그것이 公共企業과는 달라서 단순히 하나의 免許狀에 의한 個人的 經歷만에 基礎하고 있는 것은 아니고 市場法則(la loi du marché)에 支配되면서 經濟的·技術的 領域에 있어서 個人的 創意力을 開放하고, 企業의 自由는 個人的 創造性을 展開시키고 機動性의 要素, 社會的 均衡의 要素로서 高揚되며 있다.

生産의 原動力이요 革新의 主體(agent)란 面에서 企業은 의심할바 없이 우리 社會에 있어서 하나의 中心的 役割을 한다. 각 企業單位에 있어서 利益을 가져올 뿐 아니라 國民成長의 리듬과 能力은 國際的 競爭力에 대처할 수 있는 能力과 함께 一個國家에 있어서 企業制度의 能率의 尺度를 提供하는 것도 또한 企業이다.

II. 새로운 熱望의 提示者로서 批判받는 企業

종래에는 만일 企業이 經濟開發計劃에 成功을 거두었다고 한다면, 그 發展은 計劃秩序의 궁극적

목적에 따라 運營되었기 때문이라고 생각되어 왔다. 그러나 오늘날 企業은 經濟的·技術的 合理性을 最優先으로 하며, 人間的·社會的 秩序를 가장 중요한 것으로 보려는 傾向을 띤 새로운 慾求를 나타내기 시작했다(Si l'entreprise a bien réussi sur le plan économique, c'est parce que son développement a été orienté vers des finalités de cet ordre. Mais, aujourd'hui, s'expriment des aspirations nouvelles qui tendent à relativiser la primauté accordée à la rationalité économique et technique et a faire une place plus importante aux objectifs d'ordre human et social.) 以下에 차례로 본다.

1. 生産本位主義에 대한 告發

經濟開發은 體系의 方式을 利用하고 勞動의 科學的 組織原理를 具體化한 것이며 極度로 精密化된 分業과 빠른 速度의 動作의 結晶이었다. 따라서 經濟發展은 賃金의 上昇, 그리고 最近에 이르러서는 勞動時間의 減縮을 可能케 했다. 종래 充分한 補償下에 行해진다고 여겼던 長時間勞動도 오늘날에 와서는 그 縮短을 要求받게 되었던 것이다. 이러한 경우는 특히 重勞動, 製造業分野에서 現저했다. 勞動市場에 있어서 從來의 年長者를 代身하여 職業의 이고 完全한 年少勞動組織이 擡頭하자마자 特定作業은 勞動 狀況과 內容이 참기 힘들 정도로 과중했다. 여기서 勤勞者들의 參加란 一般의 要求가 確認되며 이에 의한 勤勞條件의 決定이란 傾向이 나타난 것이다. 다시 말하여 너무나 계획적인 경제운영에 의한 生産本位主義에 대한 人間的 告發(La dénonciation humain du productivisme)이 勤勞條件에 대한 勤勞者의 參加란 形態로 나타난 것이다.

2. 企業組織原理에 대한 批判

大量生産의 追求는 技術的 및 財政的 手段과 크게 關係되고 있다. 또한 企業을 集中시키는 것도 이러한 諸手段에 依하여 可能하다. 「프랑스」에 있어서 이의 展開는 이상하게도 歐洲共同市場(Marché Commun)의 創設부터 加速化 됐다. 結果的으로 보아서, 오늘날 漸增하는 勤勞者들은 生産과 管理란 大單位속에서 일하고 있다. 따라서 經營方法에 있어서 가장 중요한 것은 모든 位階秩序에 따른 責任의 分散인데 이럼에도 불구하고 勤勞者들은 이렇게 複雜하고 強壓의이며 匿名的인 組織(une organisation complexe, contraignante et anonyme)속에 從屬되어 있다. 때때로 이러한 束縛은 位階의 높은 水準에 까지 感知된다. 企業의 精神(l'esprit d'entreprise)은 이로서 점차 薄弱하여 진다. 主導權은 결국 몇 사람의 손아귀에 들어간다. 이리하여 中小會社까지도 하나의 複雜한 組織을 採擇하고 그 機能을 特殊化해야 할 必要性을 免할 수 없게 된다. 從業員들간에 의혹과 不滿(malaise)이 끊어지지 않게 된다. 指示權의 古典的行使는 從業員의 漸增하는 不平(refus)에 의하여 企業의 同一性을 維持하기 힘들게 된다. 複雜하고 束縛的인 企業組織은 언제나 그만큼 代價를 치러야 한다는 것이다.

3. 傳統的 法律모델에 대한 挑戰

역설적으로 企業은 사실상 完全한 法律上的 法規定을 갖지 못했다. 특히 중요한 사실은 法이 19世紀에 그가 생각한 所有權과 自由民主主義의 原理에 불과한 資本會社(la société de capitaux) 이외에는 企業에 대하여 配慮한 바가 없었다. 이 結果로서 資本主義政府는 1804年 市民法典에 구체화된 이 두 觀念에 의거하여 企業을 解釋하고 設立했던 것이다. 즉 資產의 所有者와 契約이 爲主가 되었다. 企業主는 建物과 設備의 所有者였든 바, 그는 또 生産製品의 所有者가 되고 이들의 販賣에서 오는 利益은 그에게로 돌아갔다. 資產의 所有者는 동시에 指示權(le pouvoir de direction)의 所有者로 알려지게 되었다. 이와 反對로 企業主는 그가 企業運營에 있어서 必要로 하는 勞動力(la main d'oeuvre)을 購買한다. 勞動法에 의하여 定해진 限度內에서 企業主는 자기 마음대로 勤勞者를 使用했다. 그런데 企業에 있어서 唯一한 主權(la seule souveraineté)은 資本의 所有者란 觀念과 作別하고 1867年의 法은 代表民主制의 原理에 따른 株主의 權限行使를 規定하게 되었다. 이러한 株式會社의 實際的 構圖는 株主總會, 運營·監事會, 理事가 中心이 되었다. 法律的 모델은 一般이 指摘하는 바와 같이, 오늘날 흔히 資本이 널리 分散되어 있는 大企業에 있어서는 擬制化(法律化)되어 있다. 株主總會는 흔히 意味가 없는 形式(une formalité vide de sens)에 불과하다. 株式을 사는 사람은 企業에 침투하려는 것보다는 오히려 投

資目的에서이며, 權限의 行使는 전혀 업무에 두지 않는 경우가 대부분이다. 運營委員會는 대개 互選되나 그것도 사실상은 受動的 役割밖에 하지 못하며 權限은 몇몇 管理層(l'équipe dirigeante)의 손아귀에 集中된다.

그럼에도 불구하고 企業存立에 관한 모든 決定過程에 있어서 資本側은 그의 主張은 多數의 意見(la voix de ses détenteurs majoritaires)이라거나 株式의 分散인 경우 小數株主의 意見이라거나 구실로 그들의 立場을 계속 貫徹한다. 特히 管理者의 指名이나 重要 政策決定의 경우가 이에 해당한다. 게다가 動機나 方向이 어떻든간에, 어떠한 경우든 資本側만이 企業의 순수한 資本에 바탕을 두고 勞動에 대한 追求權(droit de suite)을 갖는다. 그러나 또 資本主義는 manager에게 管理權과 發展責任의 遂行權을 부여함으로써 技術的, 經濟的 進歩를 촉진시키는데 適合하다. 따라서 管理者는 오늘날 複雜한 世界속에서 戰略을 測定함에 있어서는 결국 相反된 利害를 仲裁하고 모든 決定의 基礎에 있는 技術的인 大量情報을 支配하는 것이 不可避하다.

그렇다고 해서 資本主義企業이 이루어 놓는 이러한 進歩가 「現實의 精神狀態에 대한 權利」(le droit anx mentalités actuelles)를 實現시키는데 있어서 적합하나 하는 것도 문제다. 그의 傳統의 法律形式下에서의 權威는 問題가 있다. 管理者의 權限이 단순히 資本의 所有나 아니면 資本側의 指名으로서 그의 合法性(légitimité)을 찾던 立場은 이제 留保없는(sans réserve) 是認받지 못한다. 더구나 情報과 管理의 分配에 대한 漸增하는 要求(une aspiration croissante au partage de l'information et du contrôle)는 이러한 立場을 잘 表明하여 주고 있다.

4. 過度한 利潤追求經濟에 대한 批判

競爭의 論理는 企業으로 하여금 市場原理에 따르도록 誘導하고 있다.

企業의 集中은 大量消耗品市場에 대한 하나의 支配的인 影響力을 行使함이 可能한 巨大企業의 대두를 가져왔다. 巨大企業에 있어서는 그들 自身の 必要에 따라 行動하고 이것을 極大化하기 위하여 그들의 生産展開와 利潤을 最大限으로 높히려는 욕을 強하게 받는다. 市場에 대한 公開와 研究, 技術에 의하여 巨大企業은 消費者의 不滿을 助長시키고 人爲的으로 製品의 老朽化를 재촉한다. 그에 의하여 個人이나 社會集團이 보다 높은 生活水準에 도달하도록 노력시키는 하나의 永續的인 競爭을 불러오는 慾求不滿의 集團의 環境이 생겨난다. 이밖에 企業은 새로운 物質的秩序에 대한 要求, 말하자면 天然資源의 經濟的·環境的 保護에 대한 責任은 지려고 하지 않는다. 이 分野에 있어서 法律上의 制限이 없는 限, 巨大企業은 그의 本來의 利益을 追求하려고 애쓴다. 利潤極大化를 追求함에 있어서 市場의 보다 有利한 部分을 自己毛中에 넣는다. 그는 利潤追求를 위하여 生産을 調節하게 된다.

實際社會는 經濟가 物質와 서비스의 축적외에 또다른 目的에 기여하지 않으면 안된다는 事實을 점차 是認하게 된다. 이것은 輿論을 점차 날카롭게하는 不平等을 存續시키는 成長過程속에서 生産과 새로운 要求사이의 끝없는 循環으로 이끌어지며, 또한 企業이 追求하는 目的과 一般輿論의 漸高에서 나타나는 目的사이의 괴리를 만들어낼 위험이 된다.

Ⅱ. 歐洲諸國의 企業改革運動

「프랑스」는 유럽의 大部分의 國家에 있어서, 企業에 영향을 미치고 있는 改革의 一般의 運動에서 뒤떨어져 있을 수는 없다. 따라서 이 分野에 있어서 諸外國의 打開策의 一般의 推移를 考察함이 우선 必要하다. 企業이란 비록 각 나라에 있어서 그의 固有한 特性의 獨自性을 是認한다고 할지라도, 그것이 社會的 環境에 있어서 매우 連帶的인 것이다.

反面 우리 유럽 主要當事國이 提示하는 多樣한 經驗을 綜合하여 進行中인 進歩의 基本的方向을 위한 知識을 얻어낸다는 것은 매우 중요한 것이다.

우리는 첫째, 많은 나라들이 最近 5年間 企業關係立法을 改善하여 왔다는 事實을 注目해야 한다. 즉 資本會社의 넓은 法律領域들이 企業의 中心部에 있어서 勤勞者들의 集團的地位를 認定하는 새로운 法律領域으로 代替되는 傾向을 띄고 있다. 여러가지 相異한 參加形態가 생겨나고 또 補強되고 있다. 特

히 重要한 것은 이러한 勤勞者들의 集團的參加의 展開가 最近에 이르러 거의 모든 企業에 있어서 同時에 定着化하고 있다는 事實이다. 作業現場의 勤勞者代表, 職員代表, 株式會社의 理事會에의 參與, 기타 각 그룹의 參加 등이 그것이다.

많은 나라들이 作業場에 있어서 參加方式을 導入하고 그것을 試驗중에 있다. 特히 「스칸디나비아」半島의 경우는 10年前부터 勤勞者를 業務의 組織, 分割, 나아가서는 位階組織關係에까지 參與시키는 새로운 運營方式을 適用하기 위한 노력을 계속 하고 있다. 이런 경우 精報와 給與에 대한 새로운 體制가 들어서고 있다. 거의 모든 나라들에 있어서 企業協議會(Le Conseil d'entreprise)나 企業委員會(Le Comité d'entreprise)는 企業의 中心에서 중요한 協議機構가 되고 이들의 機能을 補強하기 위하여 立法機關이 있게 된다. 각 나라에 있어서 이의 共通의인 特徵은 크게 보아 機構 즉 個別化된 生産單位이며, 이 立法에 대한 主된 支援을 위한 것은 企業만이 아니라는 點이다. 勤勞者 委員會나 協議會의 精報에 대한 權利(Le droit d'information)는 매우 廣汎하게 認定되고 있다. 이들 機構는 從業員의 存立에 영향력을 行使할 수 있는 모든 決定에 義務的으로 參與하고 있다. 그 위에 몇몇 나라들에 있어서는 協議會가 特定事項 즉 衛生·安全, 勤勞條件, 內部規律에 있어서 共同決定權(un pouvoir de co-décision)을 갖는 바, 特히 西獨에 있어서는 從業員의 採用, 解雇 및 配置轉換의 決定에 있어서 共同決定을 行한다. 企業의 經營協議會(les Conseils dirigeants)에 있어서 勤勞者代表의 出席은 오랫동안 制限된 範圍에서나마 認定되어온 것이 西獨이다. 西獨에 있어서는 鐵鋼·石炭産業에 있어서 1951년의 共同決定法의 制定이래 同權管理(une co-gestion paritaire)가 行하여지고 있고 1952년이래 經營協議會法에 따라 一般企業으로서 500名이상의 從業員을 거느리는 경우, 監事會에 3분의 1의 勤勞者代表를 파견하고 있으며, 1974년의 勤勞者共同決定法은 1,000名이상의 從業員을 거느리는 一般會社에서는 1951년의 共同決定法을 適用하도록 하고 있다. 最近에 이르러서는 「스칸디나비아」半島, 「오스트리아」, 「룩셈부르크」 및 「네델란드」 등에 있어서는 勤勞者參加制度로서 소위 co-gestion minoritaire(小數者의 管理參加權) 制度가 導入되었다.

特히 「네델란드」는 勤勞者參加制度를 整備하여 勤勞者經營參加의 基本型을 1971년에 내놓았으나, 그에 따르면 監事會(Le Conseil de Surveillance)는 互選하며 이때 企業委員會와 株主總會(L'assemblée des actionnaires)는 서로 각각 候補者의 추천권과 互選委員에 대한 拒否權을 갖도록 되어 있다.

「스웨덴」에 있어서도 企業의 監事會에 있어서 勤勞者의 小數派參加制度가 1973년에서 1976년까지 4年동안의 試驗期間을 거쳐 導入되었다.

이외에 經濟的 構造의 集中에 이러한 立法을 適用시키려는 意志는 西獨이나 「네델란드」에 있어서 그룹觀念(la notion de groupe)에 의한 戰取物로 解釋되고 있다.

總體적으로 말하여, 위에서 말한 두 나라의 指導의 理念은 유럽諸國에 있어서 完成된 最近의 改革을 集約한 것으로 볼 수 있다. 즉 한편으로는 企業에 있어서 管理와 精報에 대한 勤勞者들의 參加가 여러 가지 段階에서 그리고 여러가지 補充的 方法에 의하여 實現되고 있다는 것이고, 다른 한편으로는 改革의 幅이 어떠한 또는 介入을 위한 社會的 環境이 어떠한 要求와 協力間의 複雜한 對話는 不可避한 바, 企業은 결국 때로는 組織의 單位로서 때로는 相反된 勢力이 共存하고 있는 場所로서 認識된다는 것이다.

유럽各國에 있어서 企業의 改革 움직임 그리고 特히 西獨의 諸關係立法의 影響은 會社法의 事項에 있어서 다음과 같이 유럽經濟共同委員會(Le Commission de Communauté Economique Européenne)가 設定하는 諸立法의 方向을 가리키고 있다.

1. 이미 오래된 한 유럽株式會社(société anonyme européenne)의 定款의 草案이 勤勞者代表가 監事會에 3분의 1의 議席을 차지한다는 것을 마련한 바 있다. 이 議席들은 물론 國內法의 適用過程上 創設된 企業委員會나 事業場委員會에 의하여 메꾸어지게 될 것이다.

이런 一連의 유럽立法(législation européenne)은 企業委員會를 통한 協力과 調整이란 傳統的方法의

維持를 意味하고 여기서 會社의 監事機關에 勤勞者의 參加를 追加한 것이다. 이리하여, 一個委員會를 유럽會社그룹의 水準으로 創設하도록 하는 것이다.

2. 一般적으로 同委員會의 第5次 指針(“Cinquième Directive”)으로 알려져 있고, 國內立法과의 調和를 위한 한 指導的計劃은 500名이상의 勤勞者을 두는 유럽 會社는 監事會에 勤勞者代表를 참가시킬 수 있는 組織을 갖추도록 義務化할 것을 구상하고 있다. 이 構想에 따르면 勤勞者代表는 3분의 1의 比率로서 監事會의 議席에 義務적으로 招待된다는 것이다.

그동안 이들의 指名에 있어서 各國은 勤勞者나 그들의 代表에 의한 直接指名 혹은 「네델란드」方式에 類似한 經營陣의 拒否權(droit de récusation)附 互選 중 어느 것이든 選擇하게 되어 있다.

위에서 말한 이 두 計劃案(deux projets communautaires)은 아직 유럽閣議(Le Conseil des Ministres)에서 採擇되고 있지 않으나 이 試圖는 벌써 여러해를 거듭하여 왔다. 이의 遲延은 말할것도 없이 이러한 노력에 對立되는 國內關係의 중요성을 강조한 나머지 유럽共同體觀念이 不足한데서 오는 結果라 하겠다.

第2章 社會的 當事者間的 信賴의 危機

企業에 있어서 모든 變化의 展望을 定義하기 위하여는 우선 社會的 當事者의 地位에 관한 分析이 不可避하다.

I. 社會的 當事者의 史的 淵源

1791년에 각각 公布된 Allarde 勅令과 Chapelier 法律은 「프랑스」에 있어서 企業의 社會的, 經濟的 그리고 法律的 觀念의 淵源을 이루고 있다. 이 法律들은 오늘날까지도 企業이 받아들이고 있는 企業形態에 영향을 미치고 있는 하나의 根本적으로 모호한 概念을 特徵지어 왔던 것이다.

急激한 變化를 對處함에 있어서 이 法律들은 自由主義的 個人主義에 基礎하면서 모든 集團의 勞動組織을 不法化했다. 즉 Allarde 勅令은 商·工業의 自由를 宣言한데 反하여 Chapelier法은 모든 종류의 株主組織(corporation)은 禁하고 一個 同種職業構成員으로서 그들의 이른바 公共의 利益이란 명분으로 (“sur leurs prétendus intérêts communs”) 廢지는 모든 結社를 禁止시켰다.

企業의 範圍를 定함에 있어서 同法들은 이것을 生産手段의 個人的 所有에 依存시켰던 것이다. 이에 따르면 결국 産業革命은 大量의 勤勞者와 物的資力(moyens matériels)을 結合시키는 것에 不遇했다. 그 當時의 法律分野는 어떤 價値있는 人的集團을 中心으로 혹은 어떤 公有財產을 둘러싸고 일어나는 組織을 許容하지 않았다.

이 두 法律의 社會的 歸結은 根本적으로 「프랑스」에 있어서 全體勞動關係史를 特徵지어 왔다. 職業的 結社와 團結의 禁止는 勤勞者들로부터 모든 經濟的, 法律的防禦手段을 除去했으며, 團體들의 社會的 環境과 保護를 위한 세밀한 體系를 무너뜨렸다.

확실히 勤勞者의 大部分은 19世紀와 20世紀初에 그의 縮少된 次元이 部分的으로 1791年の 法律에 의하여 야기된 社會的 激動의 結果를 補償하는 企業에서 勤勞를 하여 왔다. 立法部의 介入으로 지나치게 두드러진 經濟的 自由主義와 社會的 個人主義(l'individualisme social)의 程度를 制限하기 위하여서는 19世紀後半까지 기다려야 했다. 따라서 이 分野에 있어서의 介入은 이웃나라 英國이나 獨逸보다는 뒤늦고 또 주저하여왔다는 데서 큰 差異가 있다.

이에 대한 그후의 立法史를 간단히 살펴보면 1912년에 비로서 勞動組合이 全國的規模로서의, 1890年 이래 炭鑛業에서만 실시하여오던, 從業員代表制의 創設을 要求했다. 이 從業員代表制(délégués)는 1936年の 法에 의하여 法認되고 具體化했다. 衛生·安全代表機構에 대한 最初의 法律案은 1930년에 上程됐다. 그리하여 衛生·安全委員會는 1946년에 겨우 設置되기에 이르렀다. 一般은 다른 例를 들어 이 期間을 1945年에서 오늘날까지 포함시키는 경우도 있다. 이런 경우 一般은 1884年の 法律에 의한 勞動組合의 承認을 1968年에야 겨우 議會가 議決한 企業에 있어서의 勞動組合部에 대한 法律的 確認(la con-

sécration légale de la section syndicale dans l'entreprise)과 分離된 괴리를 引用하므로써 區別짓는다.

그러나 協約의 立場을 전혀 充足시키지 못하기에 이른 議會의 遲延은, 特別 勤勞者들의 熱望이, 勤勞者階層이 産業革命的 初期로부터 그들을 착취하고 소외시켜온 社會속에서 그들의 地位를 構築하여온 100年間에 걸친 鬭爭의 成果로서의 상당한 數의 大 法律에 대한 것이었다는 사실을 說明하여 주고 있다.

이것은 결국 勞動組合이 그들의 主張을 闡發하려는데 至大한 관심을 기울였다는 것이 된다. 그러나 企業은 同時에 事實과 法의 影響力(l'influence des faits et des lois)에 순응했다. 따라서 「프랑스」에 있어서 歷史의 敎訓이 있다면 그것은 극히 強力한 社會的鬭爭(luttres sociales)의 발자취라 할 것이다. 企業은 傳統이나 性格때문에 工業勞動에 수반하는 強制的 論理에 따라 鬭爭의인 긴장에 휘말리게 된다. 이 緊張關係는 否定的 效果밖에 갖지 않으나 그럼에도 불구하고 企業으로 하여금 끊임없는 改善을 하도록 만든다. 이러한 點에서 勞動組合主義(Syndicalisme)는 그것이 革命的이던, 改良的이던간에 매우 중요한 役割을 하여 왔고 또 계속하고 있다.

總體的으로 말하여, 오늘날 企業에 많은 注意가 集中되고 있지만, 그리고 그것이 法律的 概念이든——資本主義社會——혹은 感知的 現實이든——工場 또는 事務所——, 결국은 人間이 集團的으로 賃金勞動을 遂行하는 場所이외에 아무것도 아니다. 따라서 企業의 改革을 가져올 수 있는 것이 어떠한 것인가를 判別하기 위하여 우선 着手해야 할 것은 바로 이러한 人間次元(dimension humaine)인 것이다.

II. 社會的對話의 困難性

사람들은 프랑스의 事情을 特定한 外國, 特別 會社의 根本原則에 대한 認識이든 存在함으로 말미암아 社會的對話(le dialogue social)가 큰 障礙를 일으키지 않는 西獨聯邦共和國, 스칸디나비아半島, 그리고 美國의 그것과 對應시킨다. 그리고 이러한 立場은 1975년에 이르러 企業改革에 대한 論爭에 있어서 主題가 되기에 이르렀다.

이러한 論難의 結果를 綜合하여 보면, 「프랑스」에 있어서 社會的對話의 困難性은 다음과 같은 두가지 根本的 要因에 基因하고 있다.

첫째, 複數政黨制에 따른 勞動組合의 特殊性 때문에 複雜한 勤勞生活를 낳았다는 點이다. 의심할 것도 없이 이러한 複數性은 輿論의 民主的 表明을 위한 보다 넓은 選擇을 可能케 했지만, 이들사이에 벌어지는 交渉은 보다 「데리키트」하게 된다.

勤勞者의 이름으로 체결되는 協約이 不確定하게 되는 것은 不可避하다. 代表 勞動組合이 반드시 例外 없이 協定의 署名者가 되는 것도 아니다. 오히려 각 勞動組合은 交渉에 參與하든 안하든, 協定에 署名하든 않든, 또 금후 그것을 폐기하든 아니면 提携하든 그것은 自由이기 때문이다. 勞動組合의 組織에 있어서 이와같은 複數性(pluralisme syndical)은 現場에 있어서 一定한 衝動主義의 結果를 加重시킨다. 이러한 衝動主義(spontanéisme)는 항상 「프랑스」勤勞者의 傳統속에 存在하여 왔으며 近者에 와서는 특히 活動人口가 보다 젊어져가므로써 더욱 현저히 드러나고 있다.

使用者側으로 보면, 企業主가 一方的으로 그의 會社 政策을 樹立한다는 것이 慣習律이되어 있다는 것이다. 그러나 一個 政策提携의 發議가 使用者團體에서 行해지는 경우가 드물다. 傳統的 상디카리즘의 地位와 自由主義的 觀念에 대한 本能的인 애착의 結果로 앞으로 「프랑스」의 社會計劃은 상당한 支障을 각오해야 할 것 같다. 이러한 關係로부터 防衛産業分野를 보면 實際로 協力이 이루어지고 있고, 交渉은 開放的이나 이것도 대개는 勞動組合의 壓力下에서 이루어지고 있는 實情이다.

反面, 近者에 이르러 主導權은 一個 協約政策의 範圍內에서 보다 활발히 分散되고 있으나, 不幸하게도 너무나 많은 協約의 황무지(déserts conventionnels)가 存在하고 있다.

둘째, 當事者間에는 이데올로기의 峽(clivages idéologiques)이 存在한다. 勤勞者들의 勞動組合傳統은 대개 社會主義思想(la pensée socialiste)에 물들어 있는 반면, 僱傭主의 行動은 一般的으로 經濟的 自由主義(libéralisme économique)의 影響을 받고 있다. 어떤 勞動組合聯合은 資本主義體制를 拒否하고 그들의 희망을 經濟體制의 變革에 걸고 있다. 이러한 觀念은 두가지의 原理的 結論을 갖고 있다.

이들의 主張은 그것이 個別的인든 集團的인든간에 가끔 자기들의 環境속에서 혹은 一部世界的 批判, 흔히 이데오로기 論爭의 支援下에, 그리고 가끔 매우 활발한 鬪爭의 支援下에 提示되고 있다. 그러나 모든 勞動組合이 市場과 競爭의 原理에 의하여 支配된다 할지라도 理事會에 의하여 規制되며 評價당하는 正當한 企業의 固有利益을 反對하고 있지는 않다는 點이다.

企業側에 있어서 雇傭主는 그들의 企業內에 있어서 勞動組合의 存在를 달갑게 여기지 않고 특히 企業의 目的에 대한 參與를 要求하는 경우에는 勞動組合을 反對한다. 그러나 많은 企業主에 있어서 勞動組合의 要求는 그것이 經濟的·社會的 體制의 變革을 目的으로 한 組織體로부터 提起된 때에는 先驗的으로 그것을 의심하게 된다. 이를테면 이러한 一連의 意圖가 그것이 社會를 破壞하려는 意思를 바탕으로 持續되는 限, 交渉場에 자리를 같이 함에 있어서 當事者間에 必要한 最少限의 信賴와 通融된다는 것은 自然之勢이다. 反面 勞動組合組織의 中心에 多數派로서의 現行改革主義者가 參席하지 않는 경우 어떤 使用者는 實際上 그 組合代表를 資格있는 對話者로서 받아드리지 않는 경향도 있다.

1968년 이래 介入하게 된 勞動紛爭의 새로운 特徵은 社會的當事者間에 이데오로기의 균열이 한층더 심화되고 있다는 비난을 받는데 있다. 그러나, 지난 5년 동안에 罷業으로 인하여 상실한 勞動時間의 總數는 1960년~1967年間의 平均値와 다른 것은 없다.

그러나 世界統計와 比較하여 볼때에 最近紛爭의 內容이나 展開는 考慮할 點이 있다. 特別 私部門에 있어서의 罷業은 一個企業 혹은 큰 그룹의 事業場만에 限定되어, 制限된 人員을 動員하고 있는바, 문제는 그것이 돌발적으로 일어나며 長期間을 끈다는데서 여론의 對象이 되고 있다. 大衆情報手段이 이에 對處하고 있다. 그리고 이런 경우 勞動組合이 노리는 것은 企業에 대한 社會的 輿論이다. 따라서 紛爭이 地域的인 경우 當事者는 關係企業만의 經濟的與件의 基礎에 대한 協助의 地盤(un terrain d'entente)을 찾기 어렵기 때문에 勞動組合은 흔히, 當事者가 必然的으로 그 效果를 自制하는 경향을 보일 경우에도 각 地域紛爭의 全體의 利點을 利用하려고 시도한다.

最近의 發展은 根本에 있어서 要求事項이 修正됨에 따라 紛爭이 長期化하고 鬪爭이 激化되는 傾向을 띤다. 賃金 및 기타 待遇의 引上이 뚜렷히 나타남과 동시에 한편 雇傭의 安全이 대부분 勤勞者들의 關心事가 되기에 이르렀다. 그러나 이러한 諸要求는 기타 諸勤勞條件으로 擴大되고 더 나아가 生活範圍와 階層의 組織에 까지 擴大되고 있다. 보다 새로운 要求가 個人的 展開의 전망이 없는 生活에 대한 그들의 拒否(refus d'une vie perspective d'épanouissement personnel)의 確認을 擴大하고 있는 靑少年勤勞者들에 의하여 表現되고 있다. 그들의 過激化된 行動은 勞動組合組織에의 參加를 구현하고 있는 集團의 規律과 충돌을 빚고 있다. 이런 경우 紛爭發展의 制禦는 매우 어렵고, 協議下에 이루어진 規律을 받아들이는 程度도 不確實하여지고 있다.

社會的 當事者間에 이미 信賴가 줄어들고 있는 一個傳統에 干여하는 이러한 새로운 經驗의 全體는 特別 企業生活에 內在하고 있는 諸紛爭에 대한 積極的인 解決의 모색을 惡化시키고 있다. 따라서 차후의 論議는 企業의 果實의 分配에 대하여서 뿐만 아니라 企業이 現場에서 制度化하고 있는 勤勞關係에 대하여, 또한 그의 組織에 대한 압박에 대하여, 그리고 管理權의 行使와 歸屬에 대하여(non plus seulement sur la répartition du travail qu'elle institue à la base, sur les contraintes qu'engendre son organisation et sur l'exercice et la dévolution du pouvoir de direction)도 問題삼지 않을 수 없게 되었다. 그리고 이와같은 諸要求에 대한 解答은 企業과 會社의 自治의 共同決定의 觀念(une conception autogestionnaire de l'entreprise et de la société)에서 찾고 있는 것이 確實하다.

Ⅱ. 國家의 態度

이와같은 困難性에 處하여 對話의 차단을 또한 볼 수 있으니 그것은 會社生活(la vie sociale)에 대한 國家의 介入傾向이다. 過去에 프랑스에 있어서는 企業內部에 있어서 諸制度나 諸節次의 設定을 위한, 또 더놓고 말하지 않는 社會的 當事者間의 協議와 參加를 촉진시키기 위한 改革이 있어 왔음은 否認할 수 없다. 國家도 스스로 企業의 構造를 變形시키려고 직접 노력하여 왔다. 이러한 類型의 몇몇 立法은

今世紀 이래 계속되고 있다. 즉 1917年 議會(les Chambre)는 株式會社의 勤勞者參加에 관한 法律(un statut organisant les sociétés anonymes à participation ouvrière)을 可決시켰다. 이의 法律은 企業의 經營에 있어서 平等이란 原則에 입각하여 勤勞者와 株主가 서로 協力하여 그들의 利益의 相衡을 극복 하도록 提案되어 있었으나 事實상은 망각속으로 빠져들었다. 잇달아 이 論議는 企業에 있어서 勤勞者의 代表를 中心으로 그리고 團體交涉을 中心으로하여 方向轉換을 하게 되었다. 1936年 6月 Matignon 協定에 뒤이어 同法은 勤勞者代表制(délégués du personnel)를 設定하였다. 그 뒤를 이어 1945年 2月の 法令에 의하여 企業委員會(comités d'entreprise)가 設定되었다. 1945年에서 1966年에 이르는 동안 이 制度의 採擇 및 補充을 通하여 立法은 企業內의 勞動組合部를 承認함에 따라 勤勞者代表制를 完成하기에 이르렀다. 이미 1917年の 法律(la loi de 1917)에서 表現된 「企業의 成果에 대한 參加」란 테마는 1959年과 1967年の 法令속에 새로운 形態로 나타났다. 이리하여 1970年에 결국 公共部門에 대하여 그리고 1973년에는 私部門에 대하여 勤勞者의 利益을 위한 株式參加制(un régime d'actionnariat)란 기반 위에서 새로운 立法이 마련되었다.

기타의 改革을 通하여 國家는 보다 發展한 產業部門이나 企業의 團體協約(les conventions ou accords collectifs)을 본단 改革을 具體化할 立法의 主導權을 占하면서 社會의 進歩를 촉진하려고 노력하여 왔다. 最近의 例만 보더라도 勞動組合專從員의 地位形成에 관한 1966年 및 1971年の 法(la loi de 1966 et de 1971 sur la formation permanente), 勤勞條件에 관한 1973年の 法(la loi de 1973 sur les conditions de travail), 經濟的 事由로 인한 1975年の 勤勞者解雇保護法(la loi du 3 janvier 1975 relative aux licenciements pour cause économique) 등을 들 수 있다. 때때로 僱傭主의 資格으로서 그의 企業內에서 國家는 意見を 公表하여 왔고 그것이 協定되던 私部門에도 많은 社會的 發展을 가져다 줄 것이다.

國家의 介入은 全般的 社會關係에 큰 적든 影響力을 미치고 있다.

우선 國家는 公權力 그 자체의 제한으로 파악된다. 政府는 그것이 社會的 當事者의 行動과 責任을 조급하게 代辯하려고 意慾하는 것은 適切하지도 않거니와 效果의 인 것도 못된다는 事實을 意識하고 있다(Les Gouvernements sont conscients qu'il n'est ni opportun ni efficace de vouloir trop se substituer à l'action et aux responsabilités des partenaires sociaux). 劃一性과 硬直性으로 말미암아 法律은 하나의 巨大한 多樣性을 갖는 社會的·經濟的 狀況을 規制하는데 항상 적합한 機構가 못된다는 것이다. 「프랑스」經濟는 事實상 그의 工業構造의 매우 큰 異質性에 의하여 特徵되워지고 있다. 게다가 國家는 그것이 均衡있는 經濟를 도모하기 위하여 이따금 財政的으로 介入하거나 一時的으로 社會的 進歩의 리듬을 制限하는 것이 그의 義務인 것처럼 생각하여 왔다. 이런 경우 公共部門은 흔히 엄격한 본보기로서 내 세워진다.

한편, 社會的 當事者는 그들 자신이 國家의 介入에 대하여 反對感情이 兩立한 態度(une attitude ambivalente vis-a-vis de l'intervention de l'Etat)를 取한다. 때로는 그들은 한편으로 要求事項을 維持하기 위하여 다른 한편으로는 契約上의 기득권을 確認받고 維持向上시켜야 할 처지에서 立法的 혹은 제도적 支援를 얻기 위하여 國家의 介入을 요구하기도 하며, 때로는 使用者와 勞動組合이 1950年 2月 11日의 法(la loi du 11 février 1950)에 의하여 確認받고 있는 協約自由(la liberté conventionnelle)란 이름으로 그들의 關係에 대한 國家의 介入을 排斥할 것을 合意하기도 한다.

協約關係에 대한 이와같은 애착을 참작하기 위하여 國家는 最近 數年동안 계속하여 團體交涉의 畧, 締結된 協定에 대한 立法的 配慮등에 힘쓰고 있다. 國家는 同時에 社會的對話(dialogue social)에 대한 一定한 자극을 주기 위하여 힘써 왔다. 즉 公共企業에 있어서 賃金協定, 1969年の 僱傭安定, 1970年の 休暇制度, 1972의 老齡勤勞者를 위한 財源의 保障, 끝으로 1974年の 操業停止에 대한 賠償措置(l'indemnisation du chômage) 등은 모두 協約政策의 積極의 局面을 보여 주는 것이다.

IV. 改革方向

一個企業改革의 正當性은 그의 機能의 결핍에서 찾을 것이 아니라 社會 그 自體의 움직임(le mouve-

ment de la société elle-meme) 속에서 찾아야 한다. 다시말하면 오늘날 우리 社會는 急激한 變化를 일으키고 있기 때문에 企業內에 있어서의 變化도 加速化하지 않으면 안된다는 것이다. 왜냐하면 企業도 사실상 經濟·社會制度的 全體中 一部分에 불과하기 때문이다. 企業은 社會의 一般的論理(la logique générale)를 모면할 수 없기 때문이다.

社會에 미치는 巨大한 勢力的 影響下에서 企業은 끊임없이 發展하지만 그의 固有한 適應能力은 制限的이고 또한 사람들은 그것을 過去에서 確認했고 또 오늘날도 그것을 목격하고 있다.

이러한 狀況下에서 企業의 改革을 어떻게 기다리고만 있을 수 있겠는가?

企業을 改革한다는 것은 社會를 改革하는 것이 아니다. 市場經濟는 企業의 內·外的行動의 일정한 合理性을 意味한다. 企業은 經濟的, 技術的, 財政的 그리고 동시에 社會的選擇의 自治에 대한 限界를 定한다. 企業은 그의 存立이 위협을 받는 것을 보지 않을려면 계속하여 市場의 絕對性(impératifs du marché)에 應하지 않으면 안된다. 그러나 市場經濟는 社會的 機構의 獨特하고도 嚴格한 모델을 強要하지 않는다. 그의 市場經濟的 限界內에서는 여러가지 計劃이 可能하고 그것은 또한 外國의 例에서도 나타나고 있다. 問題는 프랑스社會에 適合한 것을 찾아내고 또 그의 中心部에서 表明되는 改革의 基本的要求에 대처하는 것이 重要하다. 이것이야말로 이제까지 言及한 모든 障礙와 충돌하는 하나의 어려운 課題이다. 만일 이 課題이 그 자체에 있어서 매우 큰 外觀의 進歩를 가져올 수 있다면, 그것은 동시에 여러가지 限界도 승인해야 한다. 企業은 社會의 一部分에 불과하다. 따라서 全體社會의 異議는 企業에 있어서 社會關係(relations sociales)의 範圍밖 에 있는 것이다.

그러나 만일 企業이 支配的慾求에 비하여 융통성이 없게 된다면 우리들이 그로부터 期待하는 經濟的·人間的目的에 진실로 이바지하지 못하고 또 效果의 이 못될 것이란 것도 또한 事實이다. 이러한 點에서 企業과 그 支部에 걸쳐 매우 不均等하게 생겨나는 自然發生的인 進歩를 被動的으로 도울것이 아니라 財政에서부터 모든 問題에 이르기까지 明白하고도 철저하게 討議할 수 있는 門戶를 開放하므로써 모든 當事者가 自由롭게 議論할 수 있도록 하지 않으면 안된다. 여기서 참된 計劃도 構想될 수 있을 것이다. 그러므로 企業의 改革을 指導하는 것도 必要하다. 그러나 심히 分化된 프랑스社會와 企業에 의하여 제기되는 諸問題의 多樣性이란 固有한 特性을 참작하여야 하는 바, 이것은 아마도 다음의 두가지 條件으로 集約될 수 있을 것이다.

우선, 企業의 多樣성을 尊重하는 일이다. 만일 모든 기업은 그것이 어떤 次元에 있든간에, 말하자면 그것이 위치해 있는 經濟部門, 그의 機構形態 혹은 그의 經營方法이 어떤 次元에 있든간에, 生産機構를 組織하고 있다면, 그것이 구성하고 있는 전망은 보다 큰 多樣성에 의하여 特徵지워진다는 事實을 인정해야 한다. 企業의 經濟的機能의 單位에는, 企業의 크기, 그의 沿革, 그의 資本構造, 그의 활동배치·財政·販路등의 성격에 따라 구체적 상황의 극심한 變化가 對應하고 있다.

다음, 改革은 漸進的이어야 한다(La reforme doit être progressive). 一個企業은 죽어 있거나 固定的인 性格의 것이 아니라, 영원한 變化를 계속하는 살아있는 存在(être vivant)이다. 따라서 改革의 尺度는 選擇과 機構의 거대한 迎合성에 맡겨야 한다. 더우기 만일 勞動組合과 使用者의 地位를 극복하려고 試圖할 必要가 있다면, 모든 利害關係人의 최소한의 애착과 信賴없이 는 아무것도 成就할 수 없고 또 사람들이 不完全하다고 判斷할 수 있는 現行法대신에, 현실적인 精神狀態와 行動을 훨씬 넘어서 새로운 法을 대체하는 것도 허된 것이라고 생각할 現實性을 지닐것이 必要하다.

마찬가지로 모든 完全성을 主張함이 없이 企業의 諸問題를 多元的인 側面에서 신중하게 接近해야 한다는 이 報告의 念願이 여기서 또한 說明된다. 이 報告의 提案은 적어도 여러해를 걸친 하나의 展望속에서 作成되었다. 이 報告書의 野望은 短期뿐만 아니라 中期와 함께, 가령 프랑스사람들이 다가올 장래에 인식하게 될 經濟·社會發展의 形態가 과거 數十年의 展望과 다르게 나타난다 할지라도 계속 그 進行을 고취하는 데 있다.

이 報告書는 一個企業의 改革을 초월하여 企業에 대한 하나의 全般的改革을 以下에 提案한다.

第 2 部 提 案

第 1 章 企業內日常生活의 改善

1975年 現在의 工場과 事務室의 勤勞者가 理解하고 있는 勤勞條件과 19世紀의 「매뉴팩처」의 그것과의 사이에는 현격한 差異가 있다. 特히 勞動時間, 衛生·安全, 報酬 그리고 階級關係에 있어서는 顯格한 進歩가 있었다.

그러나, 단순한 事務員에서 高級幹部에 이르기까지 雇傭安定, 勞動生活의 質은 오늘날 모든 企業構成員의 주요한 觀心事가 되고 있다. 企業의 모든 改革은 따라서 必然的으로 이 點에 대한 進歩를 問題삼지 않을 수 없게 된다.

I. 現代 勞動危機에 대한 自覺

프랑스經濟는 너무나 큰 企業의 多樣性을 나타내고 있어서 그것에 普遍性을 부여하기가 어렵다. 規模의 差異에서 본다고 하더라도 勤勞條件은 빈약한 人員을 가지고 있는 事業에 있어서의 하나의 巨大하고도 복잡한 產業體에 있어서 똑 같지 않다는 것이 明白하다. 중요한 것은 後者の 경우인 바, 이것은 分析을 通하여 考察하되 차이가 많은 產業은 除外하기로 한다.

最近 數年동안 長期的이고 過激한 勞動紛爭은 그 目的이 勤勞條件의 改善에 있었다. 즉 工業雇傭과 關聯하여 漸高하는 不滿은 西歐諸國의 大部分과 기타 開發先進國의 國民을 強打하여 왔다. 이러한 現狀은 우리 社會의 그의 成長모델(le modèle de croissance)에 대하여 새로운 의문을 제기하게 되었다. 그것을 以下에서 본다.

1) 企業팽창은 生産性的의 追求와 消費의 助長에 바탕을 두고 있다.

産業革命도 두가지의 基本的인 要素를 지녔다. 즉 成長의 原動力으로서의 投資와 企業의 組織에 있어서 本인이 되는 勞動의 分業이다.

投資決定은 原價(les prix de revient)를 낮추기 위하여 보다 높은 生産성과 보다 강력한 生産의 끊임 없는 추구속에 끼여든다. 그러나 그것은 Henry Ford에서 보는바와 같이 완전한 發展은 보다 높은 賃金の 分配를 可能케 하며 이로서 需要의 增大效果를 가져온다. 이를 충족시키기 위하여 또한 새로운 投資를 必要로 한다. 이와같은 매카니즘에 따라 生産과 消費는 上昇한다. 生産性的의 획득은 賃金上昇, 利益 그리고 設備財政으로 나누어진다.

機構의 使用을 可能한 限, 效果的으로 하기 위하여는 이외에 勞動이 또한 科學的으로 組織될 것이 必要하다. 테일러主義(Taylorisme)에 따르면 速度를 올리려면 勞動은 單純化되고 反覆的이어야 한다는 것이다. 이리하여 投資와 함께 勞動의 科學的組織(l'organisation scientifique du travail)은 成長을 維持·鼓舞시킨다.

이러한 過程은 물론 工業期의 初期에는 不可避(sans doute indispensable au début de l'ère industrielle)하고 消費의 基本的要求를 充足시키며, 나아가 모든 過程에서 勞動時間의 短縮이 可能해진다. 지난 百年의 過程에 있어서 工業社會의 경이적인 팽창은 이러한 方法에 따랐던 것이다.

生活의 基本的需要가 깨어지면 잇따라 品質改良과 廣告에 의한 선동으로 消耗品의 誘惑이 있게 되고 이것이 社會의 當事者로 하여금 勤勞條件의 體系的 改善에 앞서서 生活水準의 向上에 대한 그들의 試圖에 집중케 한다. 이것을 조정하는 恒久的이고도 絕對的인 方法이 維持되어 왔다는 것을 論證한다는 것은 어려운 일이다. 그러는 동안에 상당기간 量的인 滿足은 質的인 滿足으로 옮겨져간 것으로 생각되며 投資는 生産과 生産性的의 增大를 위하여 구상하면 할수록 그만큼 勤勞條件을 改善하기 위한 投資도 구상되어 왔다. 첫째 目的이 흔히 두번째의 目的을 명확히 定義하는데 보다 큰 어려움을 주어 왔다. 결국 投資는 勤勞條件을 생각지 않는 경우가 흔히 있어 왔다.

2. 勞動生活의 不滿

오늘날 勤勞條件의 再確立에는 다음과 같은 다섯가지의 중요한 領域이 考慮되어야 한다.

1) 勞動의 細分

Georges Friedmann의 《Le travail en miettes》(勞動의 토막내기)란 表現은 企業에 있어서 勞動에 맡겨진 수 없이 細分된 日常業務를 잘 特徵짓고 있다.

가능한 限 單純化되고 反覆의이며 그 行爲에 수반되는 創意性을 완전히 排除하여 버린 業務의 機械的 遂行속에서는 人格의 展開(épanouissement personnel)은 있을 수 없다. 이와같은 勞動의 組織은 엄격한 特殊化에 바탕을 두고 있어 오늘날 그의 限界에 부닥치고 있다. 즉 이것은 결국 人口의 全體에 걸쳐 長期教育이 없이, 동시에 그만큼 雇傭의 供給에 있어서 그 質이 過去보다도 떨어지는 우리의 生産모델의 파라독스이다. 特히 長期就學의 혜택이 주어지은 젊은 人口層에 있어서 지루해서 싫증나는 勞動에 대한 不滿(un refus du travail fastidieux)이 발생하는 것은 不可避한 것이다. 그들은 당장의 勞動뿐만 아니라 받은 教育과를 比較하여 장래의 展望에 있어서 좌절을 느낀다.

2) 勞動生活의 束縛

生活水準의 向上은 生存의 物質的條件에 있어 不平等한 分配에도 불구하고 또 特히 安全과 保健에 있어서 날카로운 改善으로 나타난다. 그런데 工業勞動은 다시 소음, 열, 반복적 행위, 속도 등으로 拘束的인 結果를 가져온다. 만일 非衛生的이고도 위험한 事業場속에서 職業病, 事故 및 活動이 過去 1百年을 지나오는 동안에 몹시 惡化되었다고 하는 것이 事實이라면, 過去 10年동안 이 點에 있어서의 進歩가 미약했다는 것도 사실이다. 特히 勞動災害는 60年代 이후 현저히 惡化하고 있음이 사실이다. 工場內에 있어서의 日常生活과 工場밖에서의 그것과의 鮮명한 괴리의 認知는 勤勞者사이에 잠재적인 不滿을 만들어 냈다는 것은 當然한 것이다.

다른 한편 特定工場(金屬, 유리, 重化學) 그리고 또한 特定公共서비스部門은 作業의 규칙적인 停止가 대개 不可能하다. 이러한 繼續的인 作業行程의 要求는 配置勞動(travail posté)에 따라 操停되고 3~5交代制로서 行하여 진다. 同一한 作業圈內에서(예: 特定한 용광로 등등) 作業行程에 要하는 長期間의 施設에는 勤勞者間에 連帶的인 義務가 嚴存한다. 그러므로 보통 3交代制(trois équipes de travail)가 週末休日과 함께 導入되고 있다.

끝으로, 競争 또는 결국 똑같은 말인 生産手段의 擴大는 資本없이는 不可能함에도 불구하고 原價를 너무 높게 하지 않으려는 慾望 혹은 다시 市場을 供給할 必要性 등은, 施設을 위해서 鉅款 투자를 초래하게 된다. 역시 또한 勞動時間에 科해지는 拘束性은 數週日동안 家族과의 生活의 리듬의 적절한 調和는 말할것도 없고 뿐만 아니라 기타 基礎的 文化生活的 充足을 가로 막는다.

3) 對人·職級關係의 困難性

連鎖勞動의 速度와 必要性은 勤勞者의 對人的交流를 감소시키며 人格展開에 必要한 對話의 可能性을 制限한다.

모든 조직적 집단노동에 있어서 規律의 要求는 強壓의 職級權力行使를 不可避하게 한다. 單純하고도 直接的인 對人關係의 습성에 배어 있는 靑少年勤勞者들은 엄격한 命令의 權威를 받아들이기 벅차다. 世代間의 心的狀態의 괴리는 또한 現場에서의 職工長과 젊은 勤勞者間에 명백히 나타난다. 勞動의 科學的 組織은 緊張을 助長시킨다. 즉 이 組織이 엄격하게 運行될 때 勤勞者는 기체가 아닌이상 이를 감당하기 어렵다. 다시말하여 職工長에 의하여 그들에게 適用되는 限定된 規範關係에 따라 行動의 自由를 갖지 못한다. 이리하여 勞動의 利用이란 보다 깊은 原因에 증점을 두기보다는 그들을 組織하기 위하여 使用된 方法에 대한 異議에 바탕을 둔(moins fondée sur la mise en cause profonde de l'utilité du travail que sur la contestation des méthodes employées pour l'organiser) 拒否反應이 생겨나게 된다.

4) 管理構造의 重要性

鉅大한 生産單位의 增大하는 集中現狀으로 말미암아 人的 再構成도 현저화되었다. 그렇기 때문에 通

常的인 作業組織(l'organisation opérationnelle) 이외에 方法的 合理化이던, 平行하게 調整된 活動의 調和이던간에 그 目的을 위하여 갖는 機能的서비스가 수없이 나타나고 있다.

이와같이 生産의 各 基本的 單位는, 흔히 결합하여 잘못 받아들여져 밋나가는 相異한 論理에 대응한 여러가지 方向의 命令에 의존한다. 現場勤勞者의 次元에서와 마찬가지로 多樣한 命令體系에 있어서도 무거운(귀찮은) 權威의 소외적 강조가 나타난다. 그가 勤勞者이든, 事務員이든 아니면 幹部들간에 各者에 있어서 企業은 하나의 匿名的이고 復雜한 強制網狀組織(un réseau de contraintes anonymes et complexes)으로 되어가고 있다.

現經營陣의 決定은 個性을 잃어가고 있으며(非人格化), 呼訴에 민감하지 못하다. 從業員의 直接管理(la gestion directe)도 똑같이 1個組織의 支分이지 그와 對話가 가능한 自然人인 長의 部分이 아니라는 것이다.

큰 方針은 아득히 떨어진 使用者로부터 決定된다. 즉 그는 接近이 不可能하며 그러면서도 그의 決定은 各자의 生活를 구속하는 것이다.

5) 都市集中

生産의 巨大한 單位形態下에서 工業을 發展시켜온 이러한 經過는 都市集中을 超來하였다.

集團의 居住의 實際의 條件은 家庭과의 均衡을 위하여는 個別的의 居住만큼 順調롭지 못하다. 다른 居住地域과의 生活水準의 영속적인 비교는 大量通信手段의 發達로 더욱 뚜렷이 부각되고 새로운 挫折感을 불러 일으킨다. 다른 한편, 工場이 農村環境에까지 침투된 이제 황차 大都市는 더 말할 것도 없다. 交通時間은 勞動生活時間을 잠식하는데 큰 몫을 차지한다. 勞動條件의 根本的 改革에 대한 熱望에서 비롯되는 社會의 一般的 움직임이 全體의 背景을 이루게 된다*.

이러한 狀況下에서 많은 企業은 勞動生活를 改善하기 위하여 自發的으로 積極的 政策을 着手하여 왔다.

本報告는 과거의 이러한 勞動生活의 改善에 대한 여러가지 提案에 대한 經驗을 基반으로 하고 있다.

II. 勤勞條件과 勤勞關係의 改善

最近 3年동안 國家, 勞動組合, 職業團體 그리고 特定企業들은 勤勞條件(근로환경전반)의 改善을 위한 積極的 政策을 講究하기 시작했다. 우선 1973年 12月 27日의 法과 勞動組合機構와 CNPE 사이의 一連의 交渉이 이를 잘 말해 주고 있다.

이 立法的, 契約的(協約的) 範圍에 있어서 現在의 關係는 數百萬 프랑스勤勞者의 日常生活에 直接 영향을 주는 現場의 勞動問題를 取扱하기 위하여 프랑스 社會가 追求해야 할 方向 모색 이외에 새로운 義務를 限定하는 데는 소홀히 하고 있는데 이를 위한 措置는 企業에 있어서 모든 參加의 一次的 要素이다. 따라서 企業은 그의 政策의 中心에 企業參加를 追加시키고 그의 政策主題에 創意力과 現實을 指向하는 具體的 對話體系를 設置하는 것이 중요하다. 國家는 國家대로 첫째가 法을 빈틈없이 適用해야 할 責任을 맡아야 한다는 것이다(L'Etat, de son côté, doit assumer ses responsabilités, dont la première est de faire appliquer la loi)

1. 企業次元의 措置

勤勞條件의 合理的 改善은 우선 企業의 固有한 노력에 속한다.

여기에는 다음과 같은 두가지의 事前的 觀察이 있어야 한다.

첫째, 勤勞者保護를 위한 傳統的 觀念을 全的으로 無視해서는 안된다. 그것은 주로 衛生·安全, 그리고 職業病과 勞動災害의 豫防에 대한 現行法등인데 오히려 철저히 適用되지 않으면 안된다. 현재 프랑스에는 致命的인 事故를 포함하여 매년 1200,000件의 勞動災害가 發生하고 있다.

* C'est de l'ensemble de ce contexte, imposé par le mouvement général de la société, que procède l'aspiration à un changement profond des conditions de travail.

둘째, 勤勞監督官의 協力과 規制를 通하여, 그들의 日常生活에 있어서의 勤勞者들의 保護를 實現해야 할 企業委員會나 그의 特別機關의 活動에 의하여, 그리고 企業의 經營陳과 勤勞者代表 그리고 勞動組合代表의 連結의 行動에 의하여 이러한 役割을 遂行하는 일이다.

그러나 오늘날은 이 넓은 次元에서 훨씬 더 나아가야 한다. 위 세가지 즉 기업주, 勞動組合代表 그리고 勤勞者代表이외에 더 넓은 범위를 다음과 같이 設定해야 한다. 이하 상론한다.

1) 보다 精密한 要因과 對象에 대한 社會的對話의 改善

1973年 12月 27日의 勤勞條件의 改善에 관한 法律(La loi sur l'amélioration des conditions de travail du 27 décembre 1973)은 勤勞條件과 勤勞組織體의 모든 問題의 關係와 企業主의 意見提示를 法制化했다. 그것을 보면, 企業委員會의 意見은 특히 勤勞의 方法, 勤勞時間, 勤勞形態 등 중요한 變更에 대하여 懇請되어야 하며, 다른 한편 企業主는 企業委員會에 대하여 年內 혹은 가까운 數年內에 取할 勤勞條件의 改善에 대한 措置計劃을 報告의 形式으로 提出한다는 것이다.

이러한 任務의 遂行에 協力하도록 同法은 企業委員會의 한 特別委員會(une commission spécialisée)를 創設했다. 이 機構는 從業員 300名 이상을 고용하는 會社內에는 義務的으로 設置키로 되어 있다.

同法이 그의 內實(sa portée)을 갖추기 위하여는 그것이 社會的指針下에 세워져야 하고 그것은 다음과 같은 두가지 點에서 장래의 조치에 대한 중요한 目標을 確定해야 한다.

① 企業의 社會的狀況의 指針(indicateurs)을 限定해야 한다.

財政·經濟管理는 量的으로나 質的으로 精確한 精報에 입각하여 行하여져야 한다. 그리고 이 위에 社會的對話를 전개해야 한다. 企業이나 支部의 見解에 따르면 그 指針도 매우 달리 나타나기는 하나 대개 다음과 같다.

- 給料: 時間給과 月給, 社會的의 利益, 근육노동급여와 婦女勞動給與의 比較, 企業에 있어서 奉給의 적차문제 등

- 勞動時間과 人的構造: 平均 週勞動時間의 短縮, 配置勞動과 日日勞動사이의 割當, 人員交替, 年老者와 古參者의 位階 등

- 勞動災害, 職業病, 傷喪者雇傭의 比率 등

- 移民勞動者(外國人): 數, 交替, 자격 및 平均賃金 등

- 職業的昇進: 資格과 位階水準의 變更, 教育에 소비할 時間과 豫算 등

- 社會的環境: 住居의 격리(기숙사 포함), 出張時間 등

- 社會的活動과 文化的行事(活動), 會社의 運動會 등

이러한 指針의 研究는 專門家, 勞動組合 그리고 勤勞條件改善全國機構(l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) 등에 의하여 보다 完全하게 遂行될 수 있어야 한다. 이외에 一個組織의 質的 客觀的指針의 研究도 可能할 것이다. 이러한 指針의 精確한 研究는 각 企業의 次元으로 하여 人的代表의 範圍內에서 社會的事項에 대한 年次報告에서 發表될 수 있을 것이고, 이러한 報告의 結果를 文書化하여 企業委員會에 提出되고 이것이 政府에 提案되도록 해야 한다.

각 會社의 提案은 보다 현실적이고 精確한 統計를 提出함으로써 이것을 토대로 全國的 水準의 目標과 指標를 設定하도록 한다.

② 각 企業의 水準에 있어서 措置計劃의 樹立

勤勞條件의 領域에 있어서 企業의 經濟的·財政的管理(경영)에서 有效性을 가지고 適用되는 經營原則(les principes de gestion)을 밝히야 한다. 追求할 目標을 限定한 yearly 계획과 우선권 그리고 필요한 手段등을 포함시키는 것이 적절하다.

이에는 企業에 따라 다를 수도 있지만 대략 다음의 다섯가지 目標을 생각할 수 있다.

- 衛生保健: 勞動災害와 職業病의 減少를 研究하는 것이 중요하다.

- 勞動에서 오는 身體的·精神的負擔의 輕減: 勞動의 速度를 보다 덜 苛酷적인 것으로 조절하고 리

들을 자연스럽게 할 것.

- 事業場의 擴張과 改善이외에 勞動의 再編成: 비록 成果는 長期間의 노력과 큰 投資를 要한다 할지라도 이것이 하나의 優先的 措置가 되어야 한다.

- 비록 企業에 追加的 負擔을 준다하더라도 夜間勞動의 體系의 減縮의 규범을 確定할 것이 必要하다. 이외에 유럽의 次元에서나마 모든 競爭國家들이 이를 위한 共同努力을 하도록 한다. 特히 勞動時間은 될 수 있는데로 家族과 都市의 日常生活과 關聯되도록 유연하게 짜여져야 한다.

- 恒久的인 教育: 生涯教育은 위에서 言及한 諸建議에 一致하도록 計劃을 세워 實施해야 한다.

企業主가 提案한 위 諸目標을 着手함에 있어서 協議(la consultation)는 最優先權이 주어져야 하고 그 方法은 特히 企業內의 社會서비스와 勞動醫師(médecins du travail)의 協力을 얻어 實施한다. 勞動組合과의 交渉은 全般的 政策을 限定하는데까지 미쳐야 한다. 從業員代表制와 함께 企業委員會의 中心的 討議는 諸措置를 具體化하고 그의 適用을 追及하는데 目標을 두어야 한다. 무엇보다도 중요한 役割은 勤勞條件 및 衛生安全委員會(Comité d'Hygiène et de Sécurité)에 있다. 이들은 必要한 時間, 特定한 研究를 하기 위한 自治豫算(un budget autonome) 그리고 그들의 構成員들에게 特殊教育의 措置를 自由로 處理할 수 있음으로써 더욱더 그들의 任務를 完遂行할 수 있게 된다.

2) 각 勤勞者의 表現資格의 認定

勞動은 그것을 行하는 사람이 創意力과 責任을 가지고 處分하는 경우가 아니면 發展的인 것이 못된다. 勞動은 흔히 그것이 勤勞者로 부터 自治를 빼앗는 方法으로 組織된다. 그러나 任務의 內容의 決定에 있어서 直接的으로 關係되는 勤勞者의 意見이 제한되고 있는 경우에 더욱 그러하다. 勤勞條件의 하나의 眞정한 變換은 自己의 固有한 勞動에 관하여 의견을 表現할 各者의 權利가 어떻게 認定되는가에 달려 있다.

個別的인 事情에서, 가끔 사소하지만 그것에 인격적으로 복종하는 사람들에 있어서는 끊임없이 괴로워하는 拘束에서 품은 많은 不滿이 産業社會에는 存在한다. 그것은 어딘가 救濟가 있을 것을 기대하여 表現된 힘의 된다. 또한 當該上官앞에서 만족한 表現의 方法이 없어서 存續하던 많은 緊張은 사라져 버린다. 다른 한편 一個勤勞者는 흔히 그의 固有한 勞動을 改善하기 위하여 公식화할 수 있는 建議을 行한다. 아니면 發明이나 創造活動의 역제가 現場이나 각 職級에 存續하게 된다. 이러한 狀況에서는 創造의 能力이나 自發性은 상실되고 그들의 經驗이나 知得한 知識은 쓸모없는 것이란 생각을 갖게 된다. 결국 作業중에 있어서의 個人的 表現의 不充分은 人間關係를 왜곡시키고 命令權을 가진 者의 恣意를 超來할 수 있게 된다. 젊은 世代는 特히 表現의 可能性이 적던 傳統的 規律形式에 대하여 神經質的인 것같이 보인다(Il semble que les jeunes générations soient particulièrement allergiques à ces formes de discipline traditionnelle qui n'accordent qu'une place réduite aux possibilités d'expression personnelle)

一個集團에 있어서 모든 表現의 能力을 키워나가는 것은 참으로 어려운 일이다.

어쨌든 勤勞者에 의한 表現의 節次는 그것이 勞動組合代表를 통해서든 勤勞者代表를 통해서이든 企業에서 단지 人間の일뿐만 아니라 보다 有效한 組織의 機會를 提供한다. 그것은 現實에 바탕을 둔 보다 生생하고 公衡적인, 또한 모든 利害關係者를 結束하는 對話의 機會가 된다. 이것은 企業의 慣例와 構造를 改革하는데 크게 이바지할 것이다.

이외에 手工業의 價値를 높이고 이들에게 승진에 대한 실제적 전망을 제시하는 것도 필요하다.

3) 國家의 次元에서의 措置

國家는 그의 諸措置에서 우리 社會가 오늘날 勞動關係의 改善에 專念하고 있는 重要性을 表示해야 한다. 國家의 努力은 한편으로는 教育과 職業訓練, 다른 한편으로는 産業關係의 行政에 集中해야 한다.

① 教育이나 職業訓練에 勤勞條件의 觀心事를 注入할 것

技術教育·幹部教育

勤勞條件의 改善은 순전히 專門家의 일만이 아니다. 그것은 이 目的에 責任을 느껴야 할 企業의 全員

의 일이다. 이의 改善計劃에 대한 開拓意志는 工場이나 事務所의 日常活動過程뿐만 아니라 産業施設, 勞動의 方法과 組織의 概念의 段階에서도 역시 表明되어야 한다.

그뿐만 아니라 産業生活 혹은 第3部門에 介入하고 있는 모든 要人들 즉 技術者, 엔지니어, 工藝家, 法律家, 醫師할것 없이 모두 勤勞關係나 勤勞條件의 諸問題에 留意해야 한다. 따라서 勞動問題는 하나의 綜合科學이 되어야 한다. 특히 오늘날 젊은 世代의 心理를 파악하기 위해서는 勞動心理學이 導入되어야 한다.

더욱이 프랑스가 勞動醫師를 安插부질하게 만들도록 뒤지고 있는 것은 상식에 어긋나는 일이다. 이에 대한 많은 教育, 研究者 그리고 學者가 끊임없이 줄어들고 있다. 오늘날 프랑스에는 16個講座가 勞動醫師의 輩出을 위하여 開設되고 있을 뿐이다. 우선 取해야 할 措置는 勞動醫師의 地位向上이다. 이들은 傳統的인 機能(豫防과 治療)뿐 아니라 勞動物理學 및 勞動心理學도 다루어야 한다. 이들 醫師들은 企業主의 자문역뿐 아니라 勤勞者의 代表役割도 할 수 있도록 그에 相應한 地位가 向上·保障되어야 한다. 企業內의 社會事業家의 地位도 勞動醫師와 함께 向上될 것이 요망된다.

이외에 職業教育을 들 수 있다. 일반적으로 힘들거나 反覆의인 課業을 맡고 있는 勤勞者들에게 短期間內에 實際의 技能을 取得할 權利로 承認하는 것이 적절한 措置이다. 이러한 技能은 位階의 昇進이나 所得의 維持와 함께 職業의 交替에 있어서 必要하다. 退職에 대비한 일자리는 보다 수월하고도 노경의 生氣있는 生活을 위하여 마련되어야 한다.

成人教育은 오늘날 企業編成의 곤란 때문에 企業을 떠나야 할 勤勞者를 위해서나 職業을 찾는데 있어 充分한 資格을 갖고 있지 못한 젊은 사람을 위해서나 그들에게 資格을 取得시켜주는데 힘쓰고 있다. 이외에 보다 向上된 技術을 지니기 위한 長期教育을 위한 公共職業施設이 必要하다.

同時에 生涯教育(la formation permanente)은 作業組長(chefs d'équipe)이나 職工長(agents de maitrise)들에게 널리 公開되어야 한다. 이들의 機能은 이제 急變하는 技術社會에서 여러가지 質의 向上을 要求하고 있다. 1970年 7月 9日의 協定(l'accord)과 1971年 7月 16日의 法律에 의한 年次休暇教育(congés-formation)은 그의 利用에 根本的인 장으로 나타나므로 修正되어야 한다. 教育期間동안의 報酬는 그것의 부담을 企業이 지는 職業教育保險基金(un Fonds d'Assurance de Formation)이 지는 維持되어야 하고, 年次有給休暇는 보다 分明해지는 條件속에서 160時間이란 實質의 限界를 넘어서는 추세에 있다. 따라서 이의 改革은 休暇權의 開始(申請)의 條件에 대한 修正을 의미할 수 있다. 즉 缺勤한 勤勞者의 上昇限度, 休暇의 週期性등이 그 대상이 될 것이다.

② 補充的手段으로서의 勞動行政의 支援

國家는 社會法의 全體를 適用함에 있어서 活氣와 調整(contrôle)을 맡아야 한다. 法律과 기타 企圖할 우선적 改革의 對象은 法律을 適用하는데 있어서의 괴리 현상이다. 이것은 勤勞條件의 改善을 위한 國家機關의 手段, 그리고 勞動監督手段의 執行을 충실을 意味한다.

특히 勤勞監督에 있어서 35,000名의 勤勞者에 대하여 平均 1名의 監督官을 배치하는 水準에서 勤勞監督의 效果를 올리고 最近 여러가지 노력을 하여 왔다.

勤勞監督機關(Le corps de l'inspection du travail)은 345名의 監督官과 120名의 中央·地方勤勞監督長(directeurs)을 갖고 있다. 그러나 時間上으로는 理論의水準과의 關係에서 實際人員은 纔 6분의 1의 不足이 常存한다. 然이나 이러한 不足分의 解消는 하루아침에 이루어지는 것은 아니고 따라서 이 機關의 重要부분의 急激한 改革은 充分한 經驗者의 維持와 奉仕의 균형있는 構成에 배치된다. 따라서 改革의 方向은 이 두가지를 並行함으로써만 可能하다. 勤勞監督官의 教育은 法律 공부, 經濟·科學 공부 사이에 均衡을 이루어 構成되어야 한다. 특히 法律은 實際의으로 經濟에 그 기반을 두고 있다. 다른 한편 監督官이 그 課業의 效果의인 遂行을 하도록 하기 위하여는 勞動의 調整者와 事務執行者의 복중체제를 갖추는 것이 必要하다.

그들의 權限, 調和的인 統制 그리고 規則의 遵守등에 관한 事項에 있어서는 充分하고도 廣範한 權限

이 주어져야 한다. 그러나 規則은 勞動災害의 豫防을 위해서 보다 明確히 규정 되어야 한다. 즉 疾病保險金庫(les caisses d'assurance-maladie)는 勞動行政의 그것과 조화되어야 할 統制와 調查機能도 遂行할 수 있는 方向에서 設치되어야 한다.

더욱이 勤勞監督官의 地位의 格上은 不可避하다. 大衆에게 거의 알려지고 있지 않은 勤勞監督署(corps)는 國家의 社會生活關係(la vie sociale)內에 있어서 하나의 基本的인 要求로 생각되고 있다. 社會的 當事者는 다음과 같은 事實을 승인하고 있다. 즉 그들은 勤勞監督官에게 崇高의 役割, 그위에 또 紛爭의 豫防 및 規制와 함께 法的 適用에 대한 調整을 기대하고 있다.

4) 勤勞條件의 改善을 위한 國家機關

勤勞條件改善全國機關(L'Agence Nationale pour l'Administration des Conditions de Travail (A.N.A.C.T.))이 1973年 12月 27日의 法律에 의하여 創設되었다. 소위 企業改革을 위한 이의 研究委員會(Comité d'Etude pour la Reforme de l'Entreprise)의 調查結果는 社會的 當事者間에 發生하는 諸變化가 이러한 새로운 制度를 만들도록 하는 상당한 關心을 明確히 나타내고 있다. 따라서 이 機關은 그의 機能을 效果의으로 遂行하도록 허용된 人間的·改革的方法을 제공할 것이 됨없다.

勤勞條件改善全國機關은 勤勞條件을 改善하기 위하여 프랑스와 諸外國에서 실시되고 있는 모든 方式의 經驗에 대한 比較의 情報을 수집할 任務를 지고 있다. 이 機關은 또 그 情報을 分析하고 그의 內容을 評價하는데 노력하고 있다. 이러한 評價業務에서 얻은 經驗은 두개의 유사한 企業에 있어서 同一한 試圖가 人間的 環境, 技術的 環境, 地域的 環境의 役割에 있어서 成功과 失敗로 각각 나타나고 있음을 立證하고 있다. 情報을 發送하고 또한 거두어 들이고 資料銀行(banque de données)에 비치하는 것이 이 機關의 주요 任務이다. 그의 業績도 또한 뚜렷하여 全國産業安全研究機構(l'Institut National de Recherche sur la Sécurité(I.N.R.S.))의 業績도 다시 認定을 받고 있다.

이 機關(A.N.A.C.T.)은 또한 地域的으로 分權化되어 그 地域에 있어서 企業投資를 諮問하거나 社會的 對話의 條件의 變更을 위한 새로운 方法, 現場의 勞動遂行에 있어서 咨問적인 역할을 수행한다. 다만 大企業家들은 事實상 이 分野에 있어서 固有한 研究를 위한 충분한 人間的, 技術的 그리고 財政的 潛在力을 가지고 있다. 따라서 勤勞條件의 改善을 위하여는 한편에 있어서는 이 機關의 積極的인 역할 다른 한편에 있어서는 大企業自體內의 이 役割의 創意性이라고 하는 것이 중점이 된다. 이렇게 되면 大企業, 中小企業의 勤勞條件의 均衡적인 改善이 이루어질 수 있다.

이 機關의 豫算은 最初의 補助에 비례하여 그 業務의 大小에 따라 變化하여야 한다.

경우에 따라서는 職業的 競爭의 基礎에서 特定部門에 있어서 特殊經驗의 研究를 위하여 財政的 支援이 許容되어야 한다.

Ⅲ. 企業組織의 匿名性打破

勤勞條件과 그의 實現에 관한 表現의 權利(le droit à l'expression)는 企業의 모든 段階에서 關涉되어야 한다.

이러한 命題는 모든 不滿足한 慾求에 應答하지 못하고 있다. 수많은 企業에 있어서 특히 大企業에 있어서는 事實상 從業員들이 그들을 짓누르고 있는 組織의 復雜性이나 그들 자신과 決定權의 所有者間의 거리때문에 失望感을 나타낸다. 따라서 參加와 自治의 要求에 보다 많은 여지를 주며 匿名性을 打破하는 會社組織의 原理(les principes d'une organisation des firmes qui laisse plus de place au besoin de participation et d'autonomie et qui brise l'anonymat)을 되찾는 것이 必要하다.

1. 意思決定節次의 簡素化

대부분의 勤勞者는 보다 直接的인 意思決定의 方式을 取할것을 要望하고 있다. 그것은 또한 중요한 社會的 歸結(conséquences sociales importantes)을 內包하는 決定에 있어서도 마찬가지이다.

대개 特定 勤勞者 특히 企業內 組合要職에 있는 勤勞者들은 會社의 經濟的, 財政的, 技術的인 一般 決定에 직접적으로 關與한다. 그러나 이때 參加에 대한 그들의 固有한 慾求가 能率에 대한 要求

(exigence d'efficacité)의 경우와 마찬가지로 그들이 企業의 서비스에서 갖는 權限의 경우에 있어서도 參酌되는가 하는 것이 중요하다. 이러한 點에 있어서 企業內 組合幹部總聯合會와 프랑스全國使由者協會間의 1974年 7月 3日의 共同宣言(La Déclaration commune du 3 juillet 1974 entre la Confédération Générale des Cadres et le Conseil National du Patronat Franeais)이 企業內의 幹部와의 協力の 增進을 다짐한것은 有用한 節次의 본보기라 할 수 있다.

단순한 分權化만으로는 不充分하고, 이외에 또 分散化, 다시말하면 機能的 서비스와 고유한 創造力을 갖춘 自治單位의 構成의 도움을 받을 構想이 必要하다. 이 過程은 두가지의 形態를 생각할 수 있는바, 하나는 法人格을 取得하는 것이고, 다른 하나는 法人格을 取得하지 않는 경우이다.

後者の 경우는 代表自治(autonomie déléguée)에의 作業隊 혹은 作業場의 단순한 構成形態下의 分權化가 重要하고 이것은 企業과의 內部關係의 體系속에서 하나의 存在를 나타내는 것이나 第3者와는 獨立의인 單位로서 認定되지 않는다.

前者의 경우, 이 有機的單位의 어떤것은 자기의 最少限의 資本金 總額으로 具體화된 하나의 法人格을 取得하는 것이다.

그러므로 각 單位는 企業의 中央과 契約으로서 맺어질 수 있고 傳統的 義務는 階層的 統合으로 代替된다. 聯邦形態로서의 이러한 組織形態의 發展을 위한 권고는 뒤에 간단히 밝힌다. (5節)

2. 公開의이고 非匿名的 企業觀念

直接的인 情報를 開發하고 報酬의 原則을 明白히하며 個人的 昇進을 지배하는 다음과 같은 諸原則을 明示하는 것이 중요하다.

1) 企業에 대한 一般의 情報의 開發

各者は 자기의 次元에서 그의 人格의 要求에 따라 그의 行動을 全體속에서 位置시키며 企業의 一般目的에 參與하는 것이 바람직 한데, 이것은 여러가지 形態로 特定企業의 重要決定에 영향력을 行使하도록 되어 있는 組合幹部등에 있어서 特別히 절실하다.

이들의 대개가 企業에 關係된 것, 特別히 將來에 着手할 企業의 構造的 改革에 대하여 踴躍하지 않을 正當한 慾求를 表示하고 있다. 똑같이 새로운 生産過程을 從業員에게 優先적으로 提示한다는 것도 正常的인 것이다.

一般情報(l'information générale)의 전과 形態는 多様하다. 즉 企業通信, 視聽覺補助器, 古典的인 方法으로서의 集會, 從業員總會, 株主에게 부처지는 文書로부터 그들로부터 바라는 모든 勤勞者의 要求의 發送등등을 생각할 수 있다.

하나 이와같은 政策은 勞動組合側이나 혹은 企業委員會가 그들의 任務範圍內에서 서로를 利用하는 情報競爭의 意思없이 遂行되어야 한다.

2) 給與規定의 明示

프랑스社會는 支拂된 報酬가 正當한 것으로 나타나지 않거나 혹은 履行한 役務에 比例하지 않는 것 등, 賃金領域에 있어서 완전한 明確性을 期하는데 있어서 畛속한 것같이 보이지 않는다. 그러나 이것은 확실히 相對者에 대한 보다 많은 理解를 가져올 수 있는 社會關係나 位階關係속에서의 하나의 要素가 될 수도 있다.

그러나 그들이 要求되는 限, 給料의 面에서 個人的 地位를 評價함이 許容되는 諸要素를 從業員代表의 레벨이나 個人 그 자신에게 전달하는 것이 必要한 것 같다. 이의 位階型給料體系 및 同級間의 賃金の 幅, 職種에 따른 賃金の 全般的趨勢등을 公示해야 한다.

또한 制限의이기는 하지만, 이러한 情報는 給料內容과 政策의 方向을 바꿀 수도 있고 또한 變칙적인 誇리를 좁히는데 公헌할 수도 있다 企業에 대하여 여기서 言及한 것은 그의 國民全體를 위해서도 가치 있는 것이다.

3) 企業內部에 있어서 昇進의 直接的인 原則의 明示

位階의昇進의 事項에 있어서 各者에게 보다 큰 機會의 平等을 부여하기 위한 努力이 必要하다.

이것은 雇傭의 첼폐, 外部者의 充員의 모색에 앞서 空席의 公告, 任命의 경우에 있어서 可能한 救濟의 方法의 制度등을 말한다.

보다 좋은 生活圈을 可能케 하는 보다 큰 확실성속에서 昇進하려는 意思는 많은 경우에 있어서 公示原則의 改善과 上級者와의 주기적인 對話를 通하여 가능하다.

이것은 效果에 있어서 利害關係者의 個人的 熱望과 使用者가 그들은 企業이 보다 客觀的이고 個人的 不滿足을 덜어주는 昇進體制위에 기초한 보다 나은 衡平을 發見했다는 것을 주장할 수가 있다는 사실을 생각하는 水準사이의 수렴을 위한 一致된 노력에 의하여 이루어진다.

끝으로 人事管理의 중요성은 그것을 責任지고 있는 管理職이 會社의 政策의 方向을 確實하게 하는 職에 비급가는 자리란 것을 인정하게 될때에 나타난다.

4) 各 勤勞者의 人格을 尊重할 것.

모든 勤勞者들은 어떠한 경우든지 그의 尊嚴에 대한 權利(droit au respect de sa dignité)를 갖는다.

특히 救職者의 私生活이나 市民生活에 加하는 一定한 調査는 禁止되어야 한다. 企業에 있어서 待遇는 會社의 組織, 그에게 開放되어 있는 모든 종류의 便宜, 마음대로 加入할 수 있는 社會의 保護制度나 勞動組合 등의 勤勞者에 대한 보다 많은 情報의 혜택이 주어져야 한다.

婦女勞動이란 點에서 職場, 經歷의 참작등에 있어서의 모든 差別은 除去되어야 한다. 비현실적인 法律의 障礙를 극복하여 현실적인 相異 및 精神의 狀態에서 取하는 소극적인 태도와와 싸우는 것은 適切하다. 물론, 企業의 努力도 婦女問題에 적합한 集團의 施設이나 職業教育등 公共政策을 갖추어야 한다.

우리社會는 勞動의 世界에 있어서 創造에 參加하며 한편 人格展開의 機會를 찾는 者를 돕고 그리고 一個組織體의 受動的 機械와 裝置의 反覆의인 運動의 延長에 불과한 者를 認定하지 않는다.

國家와 企業은 勞動問題를 生活의 質的向上이란 根本問題로 이해해야 하고, 그것이 經濟問題를 해결하는 契機임을 알고 成功的으로 이끌어야 한다.

IV. 提案의 要約

1) 社會의 狀況과 勞動條件의 代表的인 指標를 바탕으로하여 出發할 수 있도록 各 企業別 水準에서 年次社會白書(un bilan social annuel)를 내야한다.

2) 各 企業의 水準에서, 勤勞條件의 改善政策의 對象과 方法을 定한 隔年制計劃을 세울것

3) 各 勤勞者에 대하여 그의 勞動의 內容에 관한 表現의 資格을 認定할 것.

4) 筋肉勞動의 價値를 格上하고 部署勞動(le travail posté)을 줄이고 夜間勞動을 制限할 것. 勤勞者의 退職후 輕勞動에 從事할 수 있는 職場을 마련하도록 企業을 고취할것.

5) 技術·高級教育施設計劃에 勤勞條件과 勤勞關係의 研究過程을 導入할 것.

6) 勞動醫師의 教育을 촉진 할것, 企業에 있어서 勞動醫師의 地位를 再定立할 것.

7) 教育休暇의 實施條件과 報酬條件을 改善함으로써 生涯教育法(la loi sur la formation permanente)의 範圍內에서 長期教育의 혜택을 배울 것.

8) 勤勞監督官이 容易하게 그의 職務를 遂行할 수 있는 措置를 取할것.

9) 勤勞條件改善全國協議會에 人間의이고 財政的인 方法을 支援할 것.

10) 모든 決定過程, 그의 執行 그리고 統制에 있어서 參加範圍를 넓힐 것.

11) 決定過程을 그의 執行이 可能한 보다 가까운 水準으로 分散할 것.

12) 企業家로 하여금 그의 企業構造를 分權化하는 措置를 取할 수 있도록 고취할 것.

13) 從業員에 대하여 企業의 一般的인 情報를 擴大할 것.

14) 各 企業에 있어서 慣行에 따른 報酬의 原則을 明白히 할 것.

15) 企業內에 있어서 內部昇進의 原則을 認識시킬 것.

16) 企業에 있어서 新入社員의 대우를 배풀고 그들의 權利와 동시에 그들의 責任을 弘報할 것.

17) 특히 集團施設과 職業敎育에 專屬된 政策의 경우 婦人勞動에 있어서 差別待遇를 철폐할 것.

第2章 企業에 있어서 人間의 位置確認

I. 要 旨

本節은 오늘날 sachlich한 勞動生活에서 人間疎外問題는 勞動組合의 當事者로서의 再確認, 企業에 있어서 從業員代表制와 企業委員會의 制度的改革을 通하여서만 解決될 수 있다고 보고 주로 從業員代表制와 企業委員會制를 다루고 끝으로 政策提案을 하고 있는 바, 「프랑스」勤勞者代表制에 관하여는 筆者가 「서울大 經營研究所 經營論集 第13卷 第2號(1979年 6月號)」에 상세히 紹介하고 있으므로 그곳을 參照하던 될 것이다. 本稿에서는 紙面關係上 다만 그의 提案만을 要約하여 紹介하고 本稿의 主題인 「株式會社法の 改革」의 章으로 넘어가고자 한다.

II. 提案의 要約

- 1) 勞動組合을 當事者로서 承認할 것.
 - 2) 보다 廣凡한 領域을 團體交涉에 一任할 것, 社會的當事者로 하여금 團體協約을 通하여(par des accords contractuels) 그들의 法的義務를 다하도록 할 것.
 - 3) 勞動組合의 幹部敎育의 노력에 힘쓸 것. 大企業에 있어서 組合代表의 數를 增加시키고 그들이 活動할 具體的 方法을 發展시킬 것.
 - 4) 企業委員會의 構成에 관한 法(la loi en matière de constitution de comités d'entreprise)을 適用할 것.
 - 5) 團體協約에 의하여 300名이하의 企業에 있어서 從業員代表制를 整備할 것.
 - 6) 企業委員會의 보다 많은 代表를 確保할 것. 施設(établissement)의 代表規定을 修正하고 幹部從業員의 規定도 고칠 것.
 - 7) 企業委員會에 있어서 選舉制度를 整備할 것(18歲 이상의 選舉權賦與——第1次投票을 위하여 만든 保護——投票方式)
 - 8) 敎育과 勤勞條件에 관한 事項에 있어서 企業委員會의 權限을 補強할 것.
 - 9) 企業委員會가운데 하나의 經濟代表制(délégation économique)를 두어 經濟的 問題를 協議하고 企業委員會代表의 立場에서 一聯의 報告書를 準備할 수 있도록 할 것.
 - 10) 持株會社 그룹의 次元에서 하나의 從業員代表制度를 設置한 것.
 - 11) 外國人多國籍그룹에게 그들의 프랑스支社에 하나의 代表를 위임하도록 義務를 지우므로써 그들의 政略에 대하여 協力할 수 있도록 할 것.
 - 12) 하나의 새로운 參加로서 共同監視制度(Co-surveillance)를 마련할 것.
- 그것을 願하는 會社의 理事會·監查會內에 勤勞者代表의 과견을 위한 必要措置를 取할것. 이의 導入을 위한 公聽會를 개최할 것. 그 比率은 3분의 1로 하되 그 중요성을 일깨울 것.

第3章 株式會社法の 現實化

I. 管理機能의 革新

大部分의 프랑스株式會社(sociétés anonymes françaises)는 一個 理事會(un Conseil d'Administration)와 社長(un Président)에 의하여 다스려지고 있으며 1966年 7月 24日의 法에 의하여 規律된다. 同法은 1940年 11月 16日의 株式會社法上 「理事長」(Président-Directeur-Général)의 機能에서 많은 영향을 받고 있다고 말하여 진다.

同法에 대하여 가장 자주 加하여지는 批判의 하나는 그것이 管理權과 그의 監督權사이에서 하나의 混亂을 定着시켰다는 點이다. 사실상 理事長(Président-Directeur-Général)은 理事會에 의하여 指名되며 最終的으로 總會의 批准을 받는다. 理事長(le Président-Directeur Général)은 이후 單번에 企業의 執

行部이며 企業을 監督할 責任을 지고 있는 機關의 長이 되는 것이다. 이리하여 그의 人格에다 企業의 모든 權力을 集中시키는 결과를 가져왔다. 이러한 權力의 集中現狀은 反對派에 대하여는 社長(Le Président)에 課하는 무거운 責任을 지게 되고 그뿐 아니라 會社가 惡條件下에 놓여져 있을 경우에는 그 責任이 더욱 무거워 진다는 것이다.

혹시 모든 形便이 企業에 따라 매우 可變的이라는 것을 認定하더라도 대개의 理事會는 法이 그들에게 會社를 管理하도록 부여한 任務는 말할 것도 없고, 그외에 平汎한 役割까지도 제대로 執行하지 못하는 결과를 가져온다. 法과 事實사이의 이러한 乖離現狀은 社長(Président)의 絶對的優勢의 結果였으며 또한 그것을 이제까지 하나의 當然之事로 생각하여 왔다. 이것은 뒤집어 말하면 프랑스의 特殊事情에 있어서 이러한 企業經營은 集團指導(la collégialité)에 適應하지 못하고 있다는 것을 뜻했다.

株式會社의 하나의 새로운 經營構造, 다시 말하여 二元의構造(structure dualiste)는 1966年 7月 24日의 新株式會社法이 프랑스 商法에 導入되었는데, 이 株式會社法은 一個執行部(Directoire)에 맡겨진 管理機能과 監事會(un Conseil de Surveillance)에 의하여 行使되는 恒久的인 監督機能의 分離를 나타냈다.

그러나 이 新株式會社法은 두 機能의 分離가 너무나 嚴格하게 되어 있어서 經營陣의 特定한 行動을 許可하기 위한 監事會의 使命까지도 그 完遂에 있어서 不自由스럽도록 惡化시켰다.

이러한 애로점이 法에 나타난 것을 몇가지 들어보면, 會社의 定款(les statuts)이 이 事項을 더욱 惡化시킬수 있다는 것이다. 예를 들면 監事會는 會社의 願에 따라 經營의 一部分으로서 管理機能의 諮問이 될 수도 있다는 것이다. 즉 監事會의 役割方式의 採擇은 定款으로서 任意로 定하도록 하고 있다. 또한 그것이 權力分立을 導入한다는 하나의 큰 明確性에도 不拘하고 法의 趣旨은 오늘날까지 成功을 거두지 못하고 있다. 이와같은 株式會社의 權力分散에 대한 주저는 管理機關에 주어진 集團指導의 性格(caractère collégial)에만 起因하는 것은 아니고 그외에 具體的인 難點에도 起因한다.

즉 1935年 이후 理事會와 理事長을 主軸으로하는 構造를 適用한 이래 企業의 長(chefs d'entreprise)을 監事會長(Présidence du Conseil de Surveillance) 혹은 執行部の 長(la Présidence du Directoire)들중, 아니면 이 두 役割을 전혀 行使하지 않는 하나의 素人(l'homme idoine)에서 發見하느냐 하는 것은 매우 어려운 問題로 되어왔다. 즉 높은 자리의 責任者選任은 事實上 事前互選(une cooptation préalable)을 낳게만든 하나의 累進選出(une sélection progressive)에 기반을 둔 번거로운 節次에 의하여 이루어진다.

그러나 會社法의 歐洲共同體에의 接近展望에 있어서 이러한 會社定款의 擴大는 現在로서는 바람직하지 않을지도 모르겠다.

이러한 것은 아직 急한 것은 아니다. 우선 必要한 것은 株式會社의 機構에 보다 더 큰 關心을 갖도록 만들기 위하여 監事會에 관한 會社의 定款을 整備하고 이제까지의 經驗이 나타내주는 不完全한 點을 바로잡는 일이다.

이외에 이 體制를 通하여 나타나는 推移에 대처하기 위하여는 理事會에 주어진 株式會社의 傳統의 地位의 修正에 대한 勸告도 또한 必要한 것처럼 보인다.

1) 監事會와 執行部(Directoire)

1966年의 프랑스 新株式會社法은 一個集團指導的執行部(un directoire collégial)의 創設에다가 二元의 構造(la structure dualiste)를 묶는데 重大한 不合理를 나타내었다는 것은 經驗이 가리키고 있다.

그러나 프랑스人的 氣質에 매우 不適合한 것 같은 集團指導制(la collégialité)도 管理와 監督을 分離하기 위하여 不可缺한 것은 아니다. 이러한 狀況下에서 二元의體制에로의 會社의 構造는 다음과 같은 方向에 따라서 修正되어야 한다.

흔히 零細會社에 있어서만 法律이 그것을 규정하고 있는 것과 같이, 法律이 單獨理事(un directeur unique)나 혹은 一個執行部(un Directoire) 중에서의 選擇配慮를 會社의 定款에 一任하는 것이 중요하다.

一個大會社가 一個單獨理事을 互選(opte)한다는 事實은 모든 責任과 窮極의 決定權의 集中을 一個

單獨人格에 許容하는 것이 된다. 그러나 이 自由로운 選拔은 어떠한 경우이던간에, 日常生活의 實際에 있어서 權力의 專斷的 行使에 대한 高擧로서 考慮될 수는 없을 것이다. 따라서 特히 大企業의 領域에 있어서는 一大措置가 必要한데 예를 들면 一個管理委員會란 設立形態下에 企業에 그의 組織可能性을 맡기는 것이 妥當할 것이다(Il conviendrait donc de prévoir notamment, dans le cadre des grandes sociétés, des aménagements, par exemple sous forme d'instauration d'un comité de direction, en laissant cependant aux entreprises toutes possibilités de s'organiser).

執行部가 集團指導體制로 머물러 있는 限, 執行部의 長(Président du Directoire)은 그의 提請下에 監事會에 의하여 指名된 執行部의 다른 構成員의 指名에 干與해야 된다. 會社의 內部에 대한 그의 特權과 그의 權限은 그의 自身에 의하여 決定된다.

그러나 執行部의 長(le Président du directoire)과 平理事들(directeurs généraux)의 타이틀을 갖는 執行部의 長(le président des directeurs)은 각각 第三者와의 關係에 있어서 會社를 代表할 全權을 갖는다는 原則은 維持된다.

이외의 措置로서 株式會社制度에 유연성(souplesse)을 가져는 줄 수 있는 것은 다음과 같다.

— 執行部의 構成員이나 그의 長의 解任은 오직 監事會에 의해서만 決定할 수도 있는 바, 1966년의 株式會社法이 이것을 監事會의 提請下에 總會만이 하도록 한 것과는 다르게 된다. 이 경우, 解任당하게 되는 執行部의 長은 社員總會에 再審(recours)을 申請할 수 있을 것이다. 즉 法律은 잠정기간을 위한 制度나 空白期間에 있는 權力이 社長에게 (au Président) 歸屬하지 않도록 하기 위한 特殊選舉制度를 마련할 수도 있을 것이다.

— 執行部의 構成員의 任期를 從來의 法定上의 4年에서, 2年 내지 6年사이에서 定款으로 自由로 이 定하도록 一任할 수도 있을 것이다.

— 執行部內에서 同一個人이 차지할 수 있는 兼職의 制限(la limite de deux postes)은 復舊시키되, 다만 同一그룹의 會社에 限定한다.

— 執行부는 支配權(le contrôlé)이 監督자에게 넘어가지 않도록 하기 위하여 監事會의 罷免提起에 干涉하려고 할 것이다. 이를 防止하기 위하여 監事會長(Président du Conseil de Surveillance)의 役割은 그에 相應한 特別報酬(une rémunération spécifique)가 뒤따라야 할 것이다.

2) 理事會와 會社의 關係

監事會와 會社(la société à Conseil de Surveillance)의 關係와는 달리 理事會는 社員總會에 의하여 指名된 機關으로서 同一한 形態下에서 構成된 株式會社를 管理하며, 그의 責任下에서 會社의 全般의 管理를 引受하는 者는 理事會의 長(le Président du Conseil d'administration)이다.

따라서 經營과 監督業務의 分離는 이 경우에 있어서는 確立하기가 더욱 複雜하다. 그러나 法律은 會社의 一定한 內部組織의 自由를 定款에 一任하고 있다는 事實을 想起하는 것이 옳다. 이것은 特히 理事長(Président-Directeur général)과 理事會사이의 權限分離를 分明히 할 수 있다. 社長(Président)의 役割은 대개 定款에 의해서만 制限될 수 있을 뿐만 아니라 理事會의 議決에 의해서도 언제든지 制限될 수 있다. 平理事(directeurs généraux)에의 代表權과 社長(Président)에 의하여 간직된 權限(Pouvoirs conservés) 사이의 比例評價는 社長(Président)과 調和된 理事會에 의하여 나타난다.

그러나 社長(Président)은 그가 願하는 限, 단순한 平理事로 남을 수도 있다는 사실은——실제로 그의 提議에 의하는 경우를 除外하고는 理事會에 의하여 指名된 平理事는 없다——業務의 明確性에 대하여 하나의 障礙가 되고 있다. 따라서 法律의 介入은 會社가 二元의 構造를 通하여 理事會의 後援下에 運營하는데 必要하다.

新株式會社法은 理事會나 特定重要機關에 의하여 設置된 모든 株式會社에 있어서 社長(Président) 이외에 결국 하나 또는 多數의 平理事의 도움을 받는 代表管理者(un administrateur délégué)(사실상 Président-Directeur général임)를 義務의으로 두는 것으로 決定될 수 있을 것이다.

이때 理事會(Conseil), 社長(Président), 代表管理理事(Administrateurs délégués) 그리고 平理事(Directeurs généraux) 사이에 機能의 分配의 問題가 提起될 것이다. 이 問題의 解決을 위해서는 理事會를 하나의 改名한 監事會(un Conseil de Surveillance débaptisé)가 되지 않도록 노력하는 것이 適切할 것이다. 機關(l'organe)은 法律에 의하여 第3者와의 關係에 있어서 모든 權限이 부여된다는 原則에 따르면서 內部組織의 計劃內에서만 會社의 相異한 機關(divers organes) 사이에 權限을 再調整한다는 것이 또한 必要할 것이다.

이러한 條件下에서 諸管理機關(les organes dirigeants)間的 權限分配는 다음과 같이 되어야 할 것이다.

理事會의 次元에서는(au Conseil), 會社의 大指針과 方向뿐 아니라 總管理部(la Direction général)의 行動의 監査 내지 監督權限을 결정하도록 한다.

代表管理理事와 平理事의 次元에 있어서는(à l'Administrateur délégué et aux Directeurs généraux), 第3者와의 關係에 있어서 會社의 代表權, 行動의 自治權에 입각하여 理事會가 決定한 指針 및 全般의 管理를 行한다.

社長의 次元에서는(au Président), 第3者와의 關係에 있어서 代表權이 없고 理事會와 總管理部사이의 連結(la liaison entre le Conseil d'administration et la Direction générale)의 役割을 한다. 社長(Le Président)은 그의 次元에서 業務를 고취시키면서 直接的으로 決定을 내리지는 않는다. 反對로 그는 總管理部에 대해서 理事會가 決定한 指針이나 政策方向을 反映하고 이것들의 원만한 執行을 끊임없이 監視할 責任을 진다. 다른 말로 表現한다면, 理事會는 자주 開催될 수 없기때문에 社長(Président)은 理事會가 決定한 指針을 계속하여(permanent) 連結하여 주고 兩者사이에(entre deux séances) 그것들을 提示하여 주고, 이들의 執行을 監視하는 책임만을 맡는다.

하나의 이와같은 權限의 分配는 다음과 같은 여러가지 利點을 가져다 줄 것이다.

— 이러한 權限分配는 理事會를 프랑스에 있어서뿐만 아니라 많은 유럽共同體國家에서 一般的으로 表明되고 있는 慾望에 따라서 보다 진실되게 維持하게 된다. 확실히 法律은 理事會가 會社의 이름으로 모든 狀況에 關係하는 것보다는 잘 對處하지 못할지 모르나 그러나 그것은 代表管理者(l'Administrateur délégué)나 平理事(des Directeurs généraux)의 活動을 조직할 主要任務를 갖는다. 法律은 이들에게 指針을 提供하고 週期的으로 그것을 監督할 것이다.

— 이러한 權限分配는 社長(Président), 代表管理者(l'Administrateur délégué) 및 平理事들(les Directeurs généraux) 사이의 權限紛爭을 避할 수 있을 것이다.

— 이러한 權限分配는 社長 그리고 종래의 事實上 理事長(le Président-Directeur général)과 같은 자리에 불과한 代表管理者(l'Administrateur délégué) 사이의 對話를 촉진할 수 있을 것이다.

— 이러한 權限分配는 끝으로 被監督者(代表管理者와 平理事)와 監督者(理事會)의 分離를 確保하려는 從來의 慾望에 一致할 수 있다.

그러나 다음에 설명할 會社의 相異한 機關間的 役割의 再整備에 있어서는 社長의 役割에 대한 根本的인 變更이란 것을 意識할 것이 必要하다.

總支配人(Président-Directeurs généraux)의 경우 때때로 選擇이란 어려운 문제가 나타나지만, 社長(Président)과 平理事의 機能의 重複이 대개의 경우 혼란을 가져오므로 이에 대한 救濟와 社長이 平理事(Directeur général)가 되는 길을 막는 보다 훌륭한 手段을 모색하여 프랑스法에 있어서 오랫동안 내려온 區別을 유지하는 것이 必要하다.

3) 理事會의 機能과 報酬에 대한 提案

— 企業管理者의 8가지의 委任重複, 法的例外에 속하는 그룹중 13個에 達하는 數의 重複을, 最大限으로 減한다던가 중대한 社會적책의 결정의 부적합성을 심사할 運營委員會(la commission des opérations de Bourse)의 統制權에 의하던가에 의하여 고쳐야 한다. 一個그룹만의 重任은 越權의 계기를 가져온다.

理事會의 統制使命을 增大시키기 위하여는 이미 監事會에 있어서 通則으로 되어 있는 바와같이 企業의 運營, 必要한 說明을 첨가시킨 臨時結果報告를 위한 3個月마다의 會合을 갖도록 義務化하는 것이 必要할 것이다.

그리고 이러한 會合의 質을 높이기 위하여는 그에 相應한 報酬와 安定을 確保하므로써 理事會構成員의 기능을 補強해야 한다(Il faut aussi tenir compte du risque qu'ils encourent sur leur Patrimoine, en cas d'évolution defavorable des affaires de la société. Les règles actuelles de calcul des tantièmes sont inadaptées: le montant de ceux-ci pour l'ensemble d'un conseil, que celui-ci répartit en général comme il l'entend entre ses membres, est égal à un certain pourcentage qui selon la loi ne peut dépasser 10% du superdividende versé aux actionnaires; le superdividende est calculé après rémunération de la valeur nominale des actions à l'intérêt statutaire, fixé généralement à 5%).

이외에 配當率의 決定의 諸要素도 法에 의하여 혜택이 주어져야 한다(10%).

4) 運營機構의 改革

企業의 運營과 監督의 계속성을 해침이 없이 理事會(Conseils d'administration)와 監事會(Conseils des surveillances)의 構成員에 대한 一新이 必要하다.

그런데 經驗은 一個運營機關의 受任期間(le mandat)을 更新하기가 항상 어렵다는 것을 가르키고 있다. 이것은 結果의으로 運營者의 임기가 흔히 永續的이라고 할만큼 거의 變化를 가져오지 않는다는 것을 뜻한다. 이러한 狀態를 救濟하기 위하여는 한편으로 最長受任期間을 3年으로 단축하고, 다른 한편으로 連任回數를 3回로 限定하는 것이 必要할것 같다. 그러나, 受任이 平等하게 돌아간 후에는 從來의 受任者가 다시 理事會나 監事會의 構成員으로 任命되는 것은 無妨할 것이다. 이러한 原則은 理事會長(Président du Conseil d'administration)이나 監事會長(Président du conseil d'surveillance)이나 代表管理者(l'Administrateur délégué)에게는 適用되지 않는 것이 좋을 것인바, 그 理由는 이들이 素人인 수도 있고 또 素人是 아니라도 하나의 象徵的地位에 불과하기 때문이다. 實質的處分權은 사실상 社長이 아니라 그 밑의 重堅級에 集中되게 될 것이다.

結論의으로 말하여 株式會社法은 企業의 組織에 있어서 精密한 型態를 取하므로써 第三者를 保護하는데 最優先을 두어야 한다. 따라서 本提案이 根本的으로는 株式會社의 定款을 中心으로 權限分配를 시도하려는 것도 이 때문이다. 또한 여러가지 構造의 圖式을 提示하는 것도 會社의 多樣한 具體的狀況을 보다 잘 反映시키려는데 있다. 複數主義의 試圖는 監事會와 理事會의 形式사이에서 選擇을 똑같이 公開的으로 維持하려는데 있다.

그런데 이와같은 修正은 會社가 이를 위한 準備期間을 둔 후가 아니면 適用되어서는 안 될 것이다. 우리는 1980年代初경도에 가서 一定한 次元의 株式會社에 새로운 監事를 생각할 수 있을 것이다. 이제부터 1980년까지는 一個 理事會를 갖춘 會社는 明白히 점차로 그들의 現實的인 形態속에 머물러 있거나 아니면 이 두 構造를 採擇할 수 있을 것이다. 말할것도 없이 오늘날의 實際에 맞추어 會社에 適用하도록 만들어진 모든 法規定들은 이미 言及한 共同監督制(cosurveillance)와 關係있는 諸法規定과 調和를 이루어야 할 것이다.

II. 企業에 있어서 管理層의 繼承問題

企業의 長(le chef d'entreprise)이 미리 그의 繼承을 制度化한다는 것은 훌륭한 經營이다. 특히 大會社에 있어서 질서있는 계승은 흔히 長期間에 걸친 選擇過程을 거쳐 이루어진다. 그러나 또한 一定한 企業은 그들의 發展속에서 發起人들의 야만적인 恣소가 있다면가 아니면 한 主要人物이 죽을때까지 모든 管理權을 保有할 경우에 큰 영향을 받는다는 것은 經驗이 가르치는 것이다.

확실히, 理事會에 관한 株式會社法은 理事長(Président-Directeur général)의 任期가 臨時的인(temporaire) 것으로 規定하고 있다. 그외에 그는 언제든지(ad nutum) 解任될 수 있고, 또 어쨌든 그와 關係를 맺고 있는 管理者(administrateur)의 任期와 같은 期間으로 고쳐져야 한다.

그러나 이러한 規定에도 불구하고 어떤 企業長(chef d'entreprise)은 退任의 通常年齡을 초과하여서 까지 그들의 機能을 確保하기를 계속한다. 따라서 이미 最近의 一連의 改正草案을 公布했다. 우리는 이를 두가지 方法으로 解決할 수 있다고 본다. 60才후에는 社長(le Président)과 代表管理者(l'Administrateur délégué)는 그의 年齡이 몇살이던간에 全管理者와 같은 一般受任期間의 原則에 따라야 한다는 것이다. 즉 그들의 受任期間은 3年을 超過할 수 없고 3회이상 連任될 수 없도록 해야 한다. 어쨌던, 그들의 活動은 70歲이전에 中止되어야 한다. 이러한 近者의 立法들은 社長에서 執行部理事에 이르기까지 (au Président du Directoire) 適用될 것이다.

다시 강조하거나 이 過渡期에 대처하기 위하여서 이런 提案은 1980年이후에 實施해야 한다.

資本이 一個家族에 屬하여 있을 경우 管理者에 繼承은 또 다시 複雜하여 진다. 人間問題에 世襲財産의 歸屬問題가 追加된다. 資本의 20%에서 60%에 이르는 繼承權(상속권)의 추정금은 相續者에게 科하여 진다. 만일 會社가 評判이 좋다면, 그들은 그들의 株의 전부 또는 일부를 證券市場에다가 내다 팔 수도 있다. 그러나 同時에 그들은 全所持者(porteur)에 不利한 流通의 下落을 초래한다는 것을 알아야 한다. 議會는 이미 一定한 條件下에 權利의 取得時부터 10年동안의 기간을 부여하면서 이 問題를 參酌했다.

만일 會社의 評判이 좋지 않으면 두가지의 解決案이 모두 企業에 영향을 미칠 수 있는 相續者 모두에게 提示된다. 즉 때때로 會社를 外國人の 관리하에의 移動을 초래하는 株式의 인도, 혹은 인기있는 部門에의 集中에 대한 不如意한 增強등이 그것이다. 相續者는 똑같이 그들의 全計定을引出하거나 혹은 그들의 事業의 擴大에 제한을 가할 수도 있는 國庫負債(dette fiscale)를 갚기 위하여 그들의 報酬를 增加시키려고 한다. 事情은 또 한번 나빠지는 경우가 있는데 그것은 企業의 管理權을 쥐고 있는 相續人이 共同相續者(les co-hériters)에게 賠償해야 하는 때이다.

이 問題에 대한 첫째의 解決案은 國庫가 支出을 대한 權利를 認定하는 制度를 擴大하는 데 있다. 例外的인 경우에 있어서 우리는 承繼權의 代表株式, 인제나 企業이 되살 수 있는 株式을 國家에 넘겨주므로서 稅金을 免除받는다는 것과 같은 것을 생각할 수 있을 것이다. 國家는 이제 이들 株式의 管理를 特別信託施設에 맡길 수 있을 것이다.

둘째의 解決은 새로운 參加制度를 實施하기 위하여 承繼를 分割하는 데 있다. 즉 從業員은 相續者의 發議로 讓渡權을 인수받아하여 會社資本의 一部分을 引受한다는 것이다.

이와같은 증여는 相續者들의 手中에 남아 있으면서 議決에 영향을 미치는 投票權에 대한 우선권에 의하여 通常 資本의 一部分으로서 남아있으면서 동시에 從業員에 양여되는 수많은 二重 投票權의 부여를 뜻한다.

이와같이 하여, 個別從業員은 會社에 대하여 從來와는 다른 보다 넓은 規制權을 획득하게 된다.

實際에 있어서 이 제도는 勤勞者의 參加를 增大시키려는 目的과 效果를 위한 것이어야 한다. 이러한 立場에서 이 制度는 資本의 중요한 部分을 차지하는 것이 바람직하다. 만일 이들이 例를들어 그것을 6順位로 떨어진다던 그들은 二重投票에 따라 特別總會(l'Assemblée générale extraordinaire)가 봉쇄되는 小數로 取扱되게 될 것이다.

그대신에 承繼權은 株式數에 있어서 줄어들고 또한 一定한 定義에 따른 從業員에 양도된다. 어느 경우이건 이러한 交替는 그의 社會的 目的에서 벗어나서는 않될 것이다.

또한 勤勞者에게 제공된 株式이나 配當은 양도할 수 없으나 從業員을 代表하는 一個委員會에 의하여 集團의으로 所有하거나 管理할 수 있을 것이다. 이 委員會는 증여의 受領에 대하여 事前에 協議할 수 있을 것이다. 이 委員會는 또 配當을 모든 勤勞者에게 分配할 것이다. 이러한 바탕위에서 會社는 새로운 形態의 經營參加를 中心으로한 定款에 따라 運營될 것이다.

그러나 우리는 同時에 株式 혹은 配當金의 個人的 配分을 一定期間을 定하여 생각할 수도 있는 바, 이 期間은 株式의 名義變更이 不可能하고 그 管理는 投資共同基金(un fonds common de placement)으

로 行하여 질것이다.

나타나게 될 제도는 또한 活動의 變動에 따라 適用된다. 高齡의 企業長의 退任에 혜택을 주기 위하여 法으로 定한 年齡이후에는 증여에 의한 財政的誘引策을 마련하는 것이 가능할 것이다.

이 提案은 勤勞者參加에 대한 하나의 새로운 자극을 준과 동시에 家族企業에 있어서 管理機構의 變更에 도사리고 있는 어려움을 덜어주게 될 것이다.

이외에 이 報告書는 會計檢査人(commisaires aux comptes)의 地位의 強化를 提案하고 있으나 紙面關係上 要約으로서 대신한다.

II. 提案의 要約

1. 株式會社의 管理機能을 다음과 같이 改革할 것.
 - 監事會(Conseil de Surveillance)에서 株式會社의 執行部內에 있어서 集團指導制의 義務를 삭제할 것.
 - 社長(Président)과 支配人(Directeur général)의 機能을 區別하므로서 理事會(conseil d'administration)에 필요한 監督과 經營을 分離할 것.
2. 理事會와 監事會의 機能을 改善하고 職務의 重첩(cumuls de mandats)을 줄이고 管理層(administrateurs)의 경질을 보다 자주할 것.
3. 企業의 管理層(dirigeants)의 承繼를 組織化할 것, 즉 60歲 이후에는 社長과 支配人(Directeurs généraux)은 3年마다 改任하되 連任은 3회를 넘지 못하도록 할 것. 執務機能의 停止는 70歲로 할 것.
4. 繼承權의 부여제도를 擴大하고 例外的인 경우 企業資本의 代表資格의 方法으로 그들의 支拂(acquittement)을 허용할 것.
5. 讓渡權이 없고 二重投票가 부여된 株式이나 配當을 勤勞者에게 任意로 양여하여 從業員參加制의 새로운 形態를 마련 할 것.
6. 企業主, 株主, 企業委員會의 이익을 위하여 會計에 대한 規則性과 信賴性 그리고 財政上의 情報을 確保하기 위하여 會計監査役(Commissariat aux Comptes)의 改革을 追求할 것.

第4章 株主의 地位補強

I. 序 論

이 章에서는 ① 狀況調査報告의 確立, ② 財政的地位의 公고화 ③ 株主에 대한 精報의 擴大 ④ 株主의 表現의 自由의 增大 ⑤ 그룹內에서 株主의 保護등으로 나누어 그의 提案을 펴고 있는데 여기서는 本論은 紙面上 略하고 結論으로서 提示된 要旨만을 적고 넘어간다.

II. 提案의 要旨

1. 多樣한 形態의 投資에 대한 財政的 取扱을 劃一的으로 함으로서 投資의 誘致를 強化할 것.
2. 株式參加上의 義務履行을 고취할 것.
3. 會計結果의 樹立原則을 變更함이 없이 보다 광범한 會計狀況과 株主들이 보다 完全한 情報에 接할 수 있도록 하고 이들에게 社會的決算의 再評價를 許容할 것.
4. 金錢出納에 대한 公開에 있어서는 嚴格性과 規則性을 지킬 것.
5. 特히 會社運營者를 추천하거나 書信投票로 그들을 選出함에 있어서 불어난 영향력을 그들에 許容하므로서 株主들에게 確固한 優先權을 줄 것.
6. 財政運營委員會(la Commission des Opérations de Bourse)의 統制下에 作成된 諸問題의 法的節次를 創設할 것.
7. 그룹內에서 小數株主의 利益의 特別한 保護를 점진적으로 確保할 것.
8. 諸그룹에게 1976年이후의 폐쇄된 會計報告를 公開하도록 義務지을 것.

第 5 章 勤勞者の 財政參加機構의 改善

紙面關係上 提案要旨만을 적는다.

1. 企業의 全般의 參加에 관한 1967年 8月 17日의 法令(l'ordonnance du 17 août 1967 sur la participation à l'ensemble des entreprises)의 利點을 漸進적으로 擴大하면서 從業員의 利益分配란 目的에서 하나의 새로운 段階를 計劃할 것.
2. 義務的 參與의 要請에 의하여 획득된 金額의 即時拂入이 可能한 權能을 勤勞者에게 開放할 것
3. 1967年의 法令에 있어서 利點이 當該結果가 儉約을 유도하도록 하는 諸條件과 調和를 이루는 任意의 參加에 대한 單一體制를 確立할 것.
4. 參加留保의 活用公式중(parmi les formules d'utilisation de la réserve de participation), 會社株式의 分配를 마련하고, 이러한 展望下에서 株式을 發行하기 위한 議決을 容易하게 할 것.
5. 적당한 形式으로 非資本會社(les société non cotées)에 있어서 從業員株式分擔制(l'actionnariat des salariés)를 許容할 것.

第 6 章 組合의 새로운 地位의 提示

産業發展은 資本會社의 普遍化(une généralisation de la société de capitaux)로 나아가고 있다. 그러나 資本主義의 起源이래 思想의 흐름은 그외의 法規의 形態의 조직도 가져왔다. 특히 生産에 있어서 職工協同組合(la coopérative ouvrière)등은 19世紀이래 存續하여 왔다. 이러한 形態의 企業은 資本主義 哲學에 問題點을 提起하는 思想家와 同業組合(compagnonnage)에서 유래한 傳統속에서 높은 資質을 가진 勤勞者들의 항구적인 影響下에 發展되었다.

이 協同組合은 資本과 勞動의 出資者로서의 二重的資格을 겸한 組合員(des associés qui combinent la double qualité d'apporteurs de capital et de travailleurs)으로 構成되어 있다. 資本에 대한 勞動의 優位는 企業에 事實上(effectivement) 雇傭된 勤勞者에게 理事會議席의 最少限 3분의 2 이상을 주도록 協同組合에 定한 義務에 따라 經營의 次元에서 確保되었다. 이 경우 利益의 分配原則은 가령 組合員資格을 갖고있지 않다 하더라도 最少限 實收超過額의 4분의 1을 勤勞者全體에 保障하고 있다. 組合員사이의 嚴格한 平等의 追求는 그가 집어넣은 資本總額이 얼마이던간에 總會에 있어서는 오직 一票이외에는 각 組合員에 돌아가지 않는다는 原則속에 나타나 있다. 끝으로 生産機構의 個人的所有에 대한 反對는 制限的 集産化의 形式(la forme de la collectivisation de réserves)下에 따르고 있어 資本株式化할 수도 없고, 組合員間에 分配되지도 않는다(qui ne peuvent être ni incorporées au capital, ni être réparties entre les associés).

産業生産機構內에 있어서 協同的部門의 매우 制限的인 發展의 이유는 여러가지로 說明될 수 있을 것이다. 즉 固定資本의 不足, 外部財政의 動員困難性, 商業的動態에 장애가 되는 技術的 生産品에 優先權을 두는 그들의 個人的 傾向 등이 그것이다.

總體的으로 말하여 現在 프랑스에는 産業分野에 約 640個의 勤勞者協同組合(coopératives ouvrières)이 있고 人員數는 34,000名의 勤勞者로 조직되어 있다. 그리고 이들은 전부 農業分野만이고 協同組合形式이 크게 성공을 거두고 있는 分配나 信用分野이다.

現代企業이 資本會社의 形態下에, 그리고 이러한 條件下에서의 이외에는 構成될 수 없다는 사실에 에누리하여 듣는다 하더라도 法律속에서 獨點이 이러한 形態의 地位에 容認될 수 있을 것인가 하는 것이다. 이것은 두가지 現實을 否認할 것이다. 첫째는 組合의 改革과 實際(經驗)에 대한 하나의 否認할 수 없는 동경이다. 즉 最近의 몇몇 프로젝트는 權力과 資本所有者와의 傳統的連鎖(le lien traditionnel entre le pouvoir et la propriété du capital)를 끊어버릴 企業形態(모델)를 그리고 있다. 둘째는 새로운 活動을 낳게 하는데 기여하여온 最近의 科學의 내지 技術의 進歩인 바, 이것은 資本을 要求하기 보다는 하나의 광범한 能力의 競爭(un large concours compétences)을 要求하고 있다. 이의 예는 特別히

으로 하나의 特定한 開發에 있어서 새로운 인식을 갖게 되는 高次元의 專門의 知的提供에 바탕을 둔 一定한 서비스活動의 경우를 들 수 있다.

一般的인 態度에 있어서는 우선 法이 企業의 構造, 次元 그리고 目的이란 多様な 現象에 보다 잘 適應하도록 하기 위하여, 特別 企業에 따라서 그곳에서 일하는 勤勞者나 그에 資本을 대어주는 사람이나 企業을 管理하는 사람이나 그리고 그의 果實을 인수받는 사람들에 의하여 나타나는 多様な 動機(motivations)에 보다 잘 副應할 수 있도록 하기 위하여는 여러 가지 相異한 地位의 광범한 幅이 바람직한 것처럼 보인다.

이러한 전망과 함께 새로운 地位의 세가지 카테고리가 우리時代의 一定한 要求를 充足시키기 위하여 우리(프랑스)의 會社法에 다음과 같이 첨가되어야 할 것으로 본다.

Ⅰ. 從業員의 組合: 傳統的 組合員의 組合

이 組合의 原理는 傳統的인 資本會社의 그것과 對峙된다. 이 組合은 勞動의 能力과 權能을 共同으로 投資함으로써 成立된다. 財政手段은 契約方式에 의하여 이루어진다. 組合員은 事業企劃을 위하여 會合하며 그들은 그들의 勞動을 投資하고 組合을 管理하며 果實을 取得한다.

權力(pouvoir)은 加入勤勞者(travailleurs associés)들로 부터 나온다. 役務의 負擔者의 地位(position) 內에 있는 匿名組合員(les bailleurs de fonds)은 經營에 대한 아무 監督權(contrôle)이 없다. 最高意思 決定機關인 社員總會는 加入勤勞者들로 構成된다. 總會는 理事會(Le Conseil d'administration) 및 監事會(Le Conseil de surveillance)를 指名하고 이들이 方針(la direction)을 定한다. 이 경우 體制는 대개 資本會社의 그것에 이르게 되나 이 組合의 機能의 또다른 原則은 그것이 商事會社의 共同權(droit commun)에 가깝다는 것이다.

다른 한편 그리고 모든 境遇에 있어서 가령 組合이 加入勤勞者이외에는 아무도 參加시키지 않는다 할지라도 社會立法과 勞動組合法은 이에 完全히 適用되어야 할 것이다.

이러한 타입의 組合의 主된 결함 및 獨自性은 出資方式에 있다. 資本없이 構成되었기 때문에 이들은 固定基金이나 長期資源에 맞먹는 것을 가져야 한다. 加入되었던 加入되지 않았던간에 모든 從業員도 또한 投資의 一部分을 받아들이는 대신에 現金을 낼 수도 있을 것이다. 즉 後者は 果實의 參與가 첨가되는 固定法定利率을 주는 流通株式(titres négociables)이다. 이들은 最後順位로서의 參加義務의 性格(le caractère d'obligations participantes de dernier rang)을 갖는다. 形成된 投資의 基礎에는 또한 總會가 任意로 別途의 條件을 붙여(en réserves) 충당할 수 있도록 決定하는 金額, 特別 부가가치의 一定한 比率을 기초로 하여 決定되는 年次強制的 기부금지급(dotations obligatoires)이 추가된다. 이 金額은 또한 通常 一般株式會社의 役割에 비금가는 役割을 해야 하는 保障을 提供하고 있다. 強制寄賦金方法에 의한 社會基金(le fonds social)은 讓渡不可能하며 加入者(associés)에게 되돌려줄 수 없다. 그들의 固有의 財產(patrimoine)에 대한 組合員의 責任의 範圍는 法律과 定款에 의하여 限定되었다. 그러나 第3者의 權利保護를 위하여 組合은 保險組織이나 혹은 相互保證(caution mutuelle)에 加入하고 싶어 했다.

이러한 타입의 組合에 있어서 會計體制는 共同權(droit commun)에 立脚하는 것이 不可避한데 이런 경우 加入勤勞者에 支拂되는 봉급이나 社會基金으로서 行해지는 기부의 會計處理에 있어서 提起되는 諸問題를 우선 解決하는 것이 타당하다.

大部分의 產業部門에 있어서 풍부한 投資는 始初부터 基礎資本의 集合을 前提로 하고 外部資金의 動員은 自己信用에 의하여 제공된 證券에 의존한다. 따라서 이러한 人的組合(Cette société de personnes)은 보통 資本部門에 있어서 보다는 오히려 서비스部門에 있어서 융통성이 있다. 그러나 그것은 또한 大企業과는 다른 特定活動을 담당하는 自治單位로 출발하려고 設立된 下請企業(sous-traitance)에 適合한 分野이기도 하다. 만일의 경우 난관에 부딪치면 企業의 生存을 위하여 休養施設(structure d'accueil)로서 봉사할 수도 있다

끝으로 이러한 組合은全體從事者는 아니더라도 大多數가 組合員地位(le statut d'associé)를 간청할 때에 특히 始源的社會經驗의 契機(l'occasion d'expériences sociales originales)가 될 수 있다.

本提案에서 構想하게 된 이 計劃(schéma)은 결국 또한 行動半徑을 改善하고 擴大하게 될 生産의 勤勞者協同組合(les sociétés coopératives ouvrières de production)과——그리고 同一한 制限下에—— 同一한 資格(titre)에 대한 희망자(porteur d'espoir)이다. 이 政策委員會의 철저한 研究는 하나의 法案의 조속한 制定을 可能케 하는 데 있다.

II. 參加的經營의 株式會社(la société anonyme)

앞서 言及한 方法과는 다른 論理로서 우리는 株主代表와 勤勞者代表를 同等하게 다루는 다른 正規모델(un autre modèle statutaire)을 생각할 수 있다.

이러한 觀念은 勤勞者參加를 노린 株式會社(la société anonyme)에 관한 1917年 4月 26日의 法에 따른 것이다. 任意的 性格을 띤 이 法은 勞動株라고 하는 特殊한 株式(titres particuliers dits «actions de travail»)의 勤勞者에 대한 分配를 規定하고 있다. 讓渡할 수 없고 押留할 수 없는 이 株式은 勤勞者의 集團的 所有(propriété collective)이다. 이것은 勞務者協同組合이란 仲介物에 의하여 管理되며 勤勞者에게 配當에 대한 權利를 부여하는 것이다. 從業員은 株主總會뿐 아니라 理事會에 보낸 그들의 代表를 選出한다.

그런데 이 法律은 그것이 全國的滿場一致的 상황속에서 얻은 매우 광범한 同意에도 불구하고 參加範圍는 매우 좁았다.

1972년에 이르러, 社會部長官(le Ministre d'Etat chargé des Affaires sociales)은 1917年의 法, 다시 말하여 經營參加的會社(la société à gestion participative)의 보다 現代的 概念에 대한 研究를 着手하도록 했다.

이 後者는 當時 一個 새로운 會社의 構成이나 現存會社를 勤勞者 利潤參加株式의 發行會社로의 變形을 通하여 만들어 졌다. 이 資格은 分配利益의 配當金(quote-part) 및 第3者와의 關係에 있어서 相互 平等한 勤勞者代表에 관한 權利가 주어진다. 勤勞者에게 돌아오는 非分配利益(les bénéfices non distribués revenant aux salariés)은 會社의 積立金(réserve)에 든 特別計算으로 個別化되어 從業員代表委員會가 管理한다.

끝으로 株主總會가 行하는 가장 중요한 議決은 勤勞者의 協定 또는 集團들을 收容하는 것이어야 한다. 不和가 생긴 경우, 株主들은 勤勞者들이 만든 反對案(contre-projet)을 기초로 하여 投票를 하게 된다. 그 다음, 最後方法으로 마련된 一個 制限의 混合委員會가 하나의 절충안을 내기로 되어 있다.

經營參加的會社의 定款採擇은 1917년에 導入한 革新을 가져왔고 또한 資本과 勞動間의 權力組織의 새로운 方式을 경험케 하였다. 이런 會社形態의 獨創性은 사실상 利潤과 管理에의 同時的 參加를 組織하는데 있다. 그러나 反對로 株主와 勤勞者間의 紛爭이 일어날 경우, 仲裁權限의 결여란 面에 비난의 要素가 들어 있다. 즉 이 問題에 있어서 이에 대한 염려를 除去하는 것이 아마도 앞으로 연구해야 할 課題가 아닌가 한다.

물론 定款뿐 아니라 社會立法과 勞動組合法이 重點의으로 適用될 수 있다.

이 制度가 選擇된다고 가정할때에 가장 빈번한 것은 一定한 家族企業의 轉換일 것이며 特別 중요한 것은 僱傭主의 機能을 引受할 意思와 能力을 가진 가족회사 最後의 世代는 會社의 支配權을 競爭者나 「콩그로머리트」에 양도할 것을 구상하느니보다는 오히려 이 經營參加의 形態下에 모든 責任과 危險에 대한 從業員의 參與를 積極적으로 실현하는 편이 낫다는 것이다.

III. 營利目的 없는 企業

營利目的 없는 活動을 위한 一連의 法律形態에 있어서 나타나는 결함을 어떻게 메꾸어 나가느냐 하는 것도 또한 問題이다.

말할것도 없이 資本의 利潤이나 增大追求를 중요한 主된 目的으로 하지 않는 諸活動에 대한 광범한

法律分野의 選擇은 이미 非營利社團(association), 設立財團, 對等性 및 協同組合分野의 法規定(statut)이 提供하고 있다. 그러나 이제까지의 經驗은 現實의 立法에 있어서 다음과 같은 두가지 종류의 不完全한 結점이 드러나고 있음을 말하여 주고 있다.

1. 우선, 하나의 거대한 程度의 企業精神(l'esprit d'entreprise)이 요지음 활짝 열려있는 分野에 있어서——특히 職業의 形成이 그 한 例이다——1901년의 法律上 觀念的 非營利社團(association)의 增殖은 經營規律, 財政의 繼續性 그리고 第3者에게 提供되는 保障과 關係되는 事項에 있어서 중요한 結함을 강조하고 있다. (譯者: 1901年法은 山本桂一, フランス 企業法序說(1969 第1版) p.96이하 참조할 것) 創設者들의 신중한 意思에 의하면, 그들의 活動의 중요한 展開에 起因하였던간에, 사람들은 一定한 非營利社團(associations)은 매우 막연하게 그리고 또한 相異한 標準에서 순수히 形式的인 局面이외에는 對答하지 않는다는 사실을 주의한다. 어쨌던 非營利活動을 첫째로 하는데 있어서의 기준은 1901년의 法規定을 合法的으로 採擇하고 維持하므로써 찾아야 한다.

우리는 非營利社團(associations)의 創設이나 機能을 強制하도록 構想할 수도 있겠으나 이것은 그만큼 非營利社團의 結成의 自由를 制限하게 되고 프랑스의 公法的 自由(libertés publiques)에서 볼때 하나의 모험이다.

따라서 우리는 그에 의하여 多樣한 統制와 義務를 非營利社團에 科할 수 있고 반대로 이 非營利社團은 하나의 財政的 도움을 가져다주는 方法으로 公權力和 非營利社團間에 하나의 契約關係體系(un système de relations contractuelles entre les pouvoirs publics et les associations)를 發展시키는 傾向을 合法的으로 強化할 수 있을 것이다. 그러나 이러한 課程은 곧 그 限界를 드러내고 반드시 決定的인 것은 아니다. 그것은 모든 경우에 이 保護에 의하여 혜택을 보지 못하는 第3者의 地位에 의하여 제기 되는 諸問題를 解決하여주는 것이 아니다.

여기서 이것들이 公的이던 私的이던간에 第3者의 利益을 보다 잘 보장한다는 立場에서 企業의 方法이나 중요한 金融의 流通을 活用할때에 社會(social)의 活動과 機能에 알맞는 一個領域(un cadre adapté aux activités et aux fonctions sociales)을 提供하는 것이 바람직하다는 理由가 있게 된다.

2. 다음, 出發點에 있어서 一定한 個人은 아무 營利的 目的을 내세움이 없이 定義된 一個 哲學에 의한 精神에 따라 知的, 道德的, 社會的, 文化的 그리고 教育的 諸活動을 共同으로 遂行하기 위하여 勸誘할 때, 企業의 誕生을 可能케 하는 親和力의 維持가 問題性으로 나타난다. 즉 어떠한 現實的 法律形態라 할지라도 그리고 人間의 改造, 財政需要의 增大, 반대로 그의 成功과 充分한 收益성이 어떠한 것이던간에, 發起人的 영감에 따라서 一個 非營利活動이 추구될 수 있을 것이란 것을 보장할 수는 없다. (aucune forme juridique actuelle ne garantit qu' une activité désintéressée se poursuivra conformément à l'inspiration des fondateurs, quels que soient le renouvellement des hommes, la croissance des besoins financiers ou, à l'inverse, le caractère attractif de son sucres ou de sa rentabilité). 그래서 그들의 精神에서 離脫함이 없이 하나의 一般利益(un intérêt général)에 相應하는 一定한 創意力을 維持하는 것이 바람직하다.

위에서 指摘한 두가지 缺陷을 補充하기 위하여 自然人과 私權의 倫理사이에 形成되는, 그러나 公益社團(collectivité publle)도 經營參加가 가능한 營利目的없는 企業(entreprise sans but lucratif)에 관한 하나의 法律(statut)이 제창된 것이다.

하나의 이러한 法律에 의하여 생겨나는 權力은 知的, 道德的, 社會的, 文化的 그리고 教育的 事業의 實現을 위하여 利用되어 왔다.

그리고 이러한 營利組合과 非營利組合의 中間形態의 企業은 民法의 原理가 대폭 제한되고 勞動組合法 經營參加法 및 기타 社會立法이 大幅適用되어야 하는 바, 이러한 知的·觀念的 目的을 위한 非營利組合은 그의 特徵으로 말미암아 다음의 세가지 結果를 가져온다.

1. 同組合員은 配當分의 歸屬을 決定할 수 없다. 즉 그들은 資本에 대한 그들의 參加란 當위성에 따

라 限定된 利益이외에는 생각할 수 없다.

2. 하나의 一定한 比率의 利益은 一般利益을 위한 事業에 出資하는 方法으로 營利的 目的없는 다른 機關(institutions)에 기부할 수 있을 뿐이다.

3. 清算殘餘金(le bonus de liquidation)은 組合員間에 나누어질 수 없고 하나의 財團(fondation), 事業(oeuvre) 혹은 더욱 一般的으로 類似한 目的을 갖고 同一한 負擔에 따르는 道德의 人格(une personne morale)에 헌금되어야 한다. 따라서 組合員이나 株主는 다른面에서는 組合의 解散이나 清算에 임하여는 아무 權利도 갖지 않는 것이 된다.

똑같은 精神으로 營利目的을 가진 一個組合과의 合併, 共同權의 商事組合에의 轉換은 모두 禁止된다.

이러한 組合의 管理機關은 商事組合의 그것과 마찬가지로이다. 組合員사이에 있어서 分擔分 및 第3者에의 매도의 경우에 있어서 讓渡價格의 評價 問題가 있다. 번창하는 組合에 있어서는 중요한 株式價格의 論爭에 의하여 곤란이 있다를 위험이 있다. 아니면 創立者에 의하여 의도된 組合의 目的을 옹호하기 위하여, 모든 財政的 壓力을 조정할 것이 불가피하다. 따라서 補償價格(le prix de rachat)을 위하여 名目價格(valeur nominale)을 代表하는 最低基準과 貨金を 資本化한 配當金資本의 最少限이란 minimum과 最大限이란 maximum을 固定함으로서 프랑스民法의 1868條를 폐지하는 것이 必要하다. 그리고 社會立法과 勞動組合法등이 集中的으로 適用되어야 한다.

IV. 要 約

이상에서 論한 바를 要約하면 다음과 같다.

1. 社會資本(capital social)이 構成되는 人的會社의 새로운 形態의 實驗을 許容할 것.
2. 一部の 資本의 集團의 所有를 받아 들이는 株主와 勤勞者代表 즉 經營參加와 맞먹는 非營利組合(société associant)의 새로운 法을 定義할 것.
3. 組合과 非營利社團사이의 中間企業(entreprise intermédiaire entre la société et l'association) 즉 營利的 目的없는 企業의 法律을 提案할 것(이의 理論의 背景은 原本에 간단히 言及되어 있으니 참고할 것).

第 7 章 企業의 創造性的의 增進

紙面關係上 要旨만을 적는다.

1. 地域開發會社(les Société de Développement Régional)와 企業의 創設者에 대한 자문과 助力機能을 引受하기 위한 特別信用施設의 地域代表를 고취할 것.
2. 프랑스法에 制限의 責任을 指向한 汎人格의 企業(l'entreprise unipersonnelle)을 삽입할 것.
3. 零細企業에 보다 好意的인 方法으로 S.A.R.L의 法規定을 整備할 것.
4. 이러한 타입의 企業에 대한 固有基金의 기탁에 있어서 하나의 特別財政機構(une structure de financement spécialisée)를 設置하므로써 中小企業의 發展을 도모할 것.
5. 制度的 投資家에게 中小企業의 固有基金의 補強에 있어서 그들의 資產의 年次增大分의 一部를 헌납하도록 의무지울 것(Obliger les investisseurs institutionnels à consacrer une fraction de leurs accroissements annuels d'actifs au renforcement des fondes propres des petites et moyennes entreprises)
6. 企業 특히 中小企業의 永久資產을 增大시키기 위하여 公衆이나 制度的投資家의 기부금으로 제공된 有價證券의 種類를 늘릴 것.
7. 그들의 全活動을 바치는 自然人에 의하여 創設된 企業의 경우에 있어서 그리고 특혜부문의 中小產業體를 위하여 그것이 資本에 編入된다는 條件下에 取得한 利益의 一部分에 대하여 國庫徵收空除를 경감할 것.
8. 國家나 地方自治團體가 적당한 기간안에 그들의 부채를 해결하도록 유도할 것.

第8章 困境企業에 대한 對備

紙面關係上 要旨만을 적는다.

1. 商事仲裁裁判所(Tribunaux de Commerce)밑에 一個企業의 진정한 狀況을 評價하는데 도움을 주는 全體의 情報體制를 再編成할 것.
2. 潛在的難關에 대한 客觀的基準의 바탕위에서 小數株主, 勤勞者 및 債權者의 利益을 위하여 會社의 管理層에 대한 內部介入權(un droit d'intervention interne auprès de la direction de la société)을 制度化할 것.
3. 企業이 난관에 봉착했을 때 司法에 의하여(en main de justice) 企業의 更生 또는 轉換計劃을 限定할 目的으로 經營 혹은 介入에 대한 진단, 자문의 사명을 띤 助力機構(un organisme d'assistance)를 둘 것.

第9章 勞動紛爭處理節次의 現實化

紙面關係上 要旨만을 적는다.

1. 集團勞動紛爭의 處理를 위한 契約上の 節次(Procédures contractuelles)를 團體協約令에 삽입하도록 高취할 것.
2. 알선과 중재 절차를 있는 補完的 法律節次를 마련할 것.
3. 勞使紛爭調整委員會의 管轄(la juridiction prud'homale)을 조속히 改善할 것.

第10章 組合의 궁극목적속에 企業의 궁극목적의 삽입

要旨만을 적는다.

1. 消費者團體의 영향력을 強化할 것.
一定한 比率의 광고수입금에 대한 그들의 이윤의 할당을 구상할 것. 經濟政策에 關한 協議의 次元에 있어서 그들의 參席을 保障할 것. 廣告와 消費의 倫理綱領(code de déontologie)을 만들 것.
2. 產業配置政策에 있어서 勤勞者들의 生活(la vie au travail)과의 均衡을 考慮할 것. 환경정책의 方向을 존중하는 投資計劃에 대한 財政·租稅의 혜택을 줄 것.
3. 國家의 選擇에 있어서 企業의 固有의 絕對性(le impératifs propres)을 고려할 것. 企業의 實狀을 重視하는 보다 정밀한 情報手段에 대한 行政支援이 있을 것.
4. 企業의 全般的 問題性, 즉 機構의 改革, 企業環境의 關係, 企業의 國家와의 關係를 研究하는 國家의 次元의 研究機關을 둘 것.

總 括

本稿는 프랑스社會가 企業에 대하여 갖고 있는 生覺을 改革하는데 있었다. 그의 勞動에 대한 人間關係, 組織內에 있어서 그들간의 人間關係, 上部에 있어서 權限行使, 集合體에 대한 企業의 關係(les rapports de l'entreprise avec la collectivité)는 企業의 現實的 改革과 不可分の 關係에 있다.

이러한 모든 點에 있어서의 改善은 可能하고 또 必要한 것이다. 이것은 사소한 事件에서 根本的인 重要事項에 이르기까지 法과 事實의 修正(des modifications de droit et de fait)을 通해서 可能하다. 이러한 모든 變遷은 補完的이긴 하나, 勤勞條件의 改善에 대한 優先權을 承認하면서 全體意見에 忠實하는 進取性에 따라 連帶的으로 行해져야 한다. 즉 企業과 社

會를 어떻게 하면 調和的으로 發展시키느냐 하는 것이 各 段階에서 要求된 이와같은 企業의 改革(la réforme de l'entreprise)에 대한 새로운 이 概念은 會社問題의 具體的인 研究에서 可能하다. 여기서 提示된 方案은 그것을 둘러싼 世界的 變動과 함께 會社(la firme)의 發展을 위한 끊임없는 適應이란 立場에서 多樣하기 마련이다. 이를 위하여 交渉은 社會關係에 있어서 權威있는 裝置이다. 그것은 그룹의 自治(l'autonomie des groupes)를 尊重하고 各人の 尊嚴(la dignité de chaque personne)을 保障한다. 그것은 不可避하게 일어나는 集團의 緊張을 進歩로 轉換시킨다. 따라서 集團의 緊張은 그것이 交渉(la négociation)을 通하여 解決되는 限價値를 가진다. 交渉은 또한 個人關係에서부터 하나의 全體的 社會政策의 概念規定에 이르기까지 모든 次元에 存在하여야 한다. 그것은 結果에 있어서 各者를 集團化하는데도 必要하다. 이러한 展望에서 볼 때 國家의 介入은 하나의 全的으로 다른 性格을 나타낸다. 國家의 중요한 役割은 政策方向과 節次的 範圍(un cadre de procédures)를 確定하는데 있다. 그것은 또한 對話가 이루어지지 않는 곳에 그리고 勤勞者가 契約을 체결하는데 助力을 한다.

이런 全般的, 複數的, 그리고 進歩的의 展望은 國家가 立法的介入에 의하여 企業을 改革하려고 노력하며, 當事者에게 根本的인 것으로 기대하는 一個變化를 負課하는 傾向을 갖는다. 法律은 그 영향의 한계때문에 精神的修正까지에는 못미친다.

따라서 어떠한 單獨的改革도 企業을 眞正으로 變化시킬 수는 없다. 改革은 밑에서부터 頂上에 이르기까지(de la base au sommet) 모두를 포괄해야 하고 또 企業의 모든 次元, 즉 經濟的, 技術的, 社會的 그리고 人間的 次元을 모두 考慮해야 한다.

戰後의 出產率에 의하여 부활되고 1968年 5月の 소요사건(les événements de mai 1968)을 경험하면서 프랑스 社會는 이러한 새로운 接近方法에 適應하는데 있어서 크게 成熟하였다. 여러가지의 發展을 向한 行動을 開始한다는 것은 오늘날 하나의 眞正한 革命을 성취할 수 있다는 것은 말할 것도 없다. 經濟史의 새로운 局面에로의 進入을 위해서는 企業은 再定義되어야 하고 또한 새로운 基準을 가져야 한다는 것은 의심할 바 없다.

以下에서는 本政策研究報告를 끝내고 交換한 當路 關係者들의 書信을 게재하므로써 結論을 끝맺는다. 끝으로 法大 金東熙교수의 지도에 감사드린다.

LETTRE DE MONSIEUR PIERRE SUDREAU A MONSIEUR
LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE

Monsieur le Président,

Le rapport que j'ai l'honneur de vous remettre est la conclusion du travail accompli par le Comité d'Etude pour la Réforme de l'Entreprise, constitué en juillet dernier, à votre initiative.

Sur un sujet aussi important, la première préoccupation du Comité a été de procéder à des consultations approfondies. Il a entendu l'ensemble des organisations et syndicales et diverses personnalités. Il a mené ses recherches de façon à recueillir le plus largement possible idées, critiques et suggestions.

L'entreprise est le lieu de travail de la plupart des Français. Entre la juxtaposition des solitudes individuelles et la protection puissante mais anonyme de la collectivité publique, nombre de corps intermédiaires ont perdu leur rôle sociologique de relais, de regroupement d'affinités à l'échelle humaine. De ce fait l'entreprise n'est plus seulement pour les Français un centre d'activité professionnelle: certains y recherchent l'environnement social qui leur manque; tous constatent qu'elle constitue la majeure partie de leur cadre de vie.

Ainsi, pour les problèmes de l'entreprise comme pour tant d'autres, il s'agit de concilier deux exigences de notre époque: l'efficacité et la qualité de la vie.

Pour atteindre ces objectifs, il faut surmonter une difficulté majeure. L'entreprise n'est pas une institution neutre: elle porte l'empreinte des affrontements qui ont ponctué notre histoire politique et sociale. En elle se concentrent des tensions profondes qui peuvent à tout instant se transformer en blocages.

S'il y a opposition d'intérêts, il s'agit aussi de concourir à une oeuvre commune: cette contradiction ne peut se résoudre qu'en passant du rapport de forces à la négociation, de la négociation à des accords contractuels; ceux-ci étant l'objectif majeur, il est souhaitable de renforcer les institutions ou procédures qui les facilitent, puis les consolident.

Toute proposition de réforme ne peut résulter que d'un effort constant et collectif pour dépasser par le mouvement et par la négociation l'opposition des intérêts. C'est cette démarche que le Comité d'Etude a suivie pour remplir sa mission. Ses débats ouverts et

passionnés n'ont pas manqué de faire apparaître la distance qui sépare les positions des différents partenaires et dans une large mesure leur incompatibilité. Cependant, parce que chacun a eu la volonté d'aboutir, le rapport qui vous est aujourd'hui soumis est une oeuvre commune.

Aucune solution ne peut être trouvée par le seul moyen d'un changement, même profond, dans l'organisation des pouvoirs dans l'entreprise. Aussi le Comité a-t-il placé sa recherche dans une perspective plus large, s'efforçant de traiter les multiples questions que pose l'entreprise contemporaine. Il présente ainsi un ensemble de propositions qui, appliquées avec continuité, peuvent contribuer à adapter l'entreprise aux aspirations de notre temps.

Sans doute ces propositions ne sont pas parfaites, mais elles tentent de montrer les directions majeures du changement et de décrire les domaines dans lesquels des progrès significatifs sont à notre portée, par delà les divergences idéologiques.

Tout projet sur l'entreprise doit être réaliste. Trois conditions essentielles déterminent sa réussite: l'adhésion des partenaires, son adaptation à la diversité des situations concrètes, sa capacité à englober les problèmes posés aux divers niveaux de l'entreprise.

Comme vous l'avez souhaité, ce rapport a été élaboré avec une totale liberté d'investigation. Je tiens à vous remercier du geste sans précédent que vous avez fait en acceptant que ce document soit publié quelques jours à peine après vous avoir été remis.

Ainsi va s'ouvrir dans notre pays un débat public qui, je le souhaite, lui permettra de franchir une nouvelle étape dans son progrès social.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma très haute considération.

Pierre SUDREAU.

LETTRE DE MONSIEUR LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE
A MONSIEUR PIERRE SUDREAU

Mon cher Président,

Le Comité d'étude pour la réforme de l'entreprise, constitué à mon initiative en juillet dernier, et que vous avez bien voulu présider, vient d'achever ses travaux.

Je vous remercie de la tâche considérable que vous avez menée à bien et vous demande de transmettre mes remerciements aux membres du comité et à tous ceux, chefs d'entreprise, responsables syndicaux, universitaires, magistrats, fonctionnaires, salariés du secteur privé, qui vous ont apporté le concours de leur expérience et de leur réflexion.

Il ne convient pas de se prononcer prématurément sur le fond de vos propositions. Dès à présent, je veux rendre hommage à la qualité des travaux que vous avez accomplis, et vous dire que je me réjouis qu'ils soient inspirés par une volonté de changement, par le désir de créer plus de justice et d'efficacité, en même temps que par le souci de tenir compte des caractères propres à la société française.

Partir de votre rapport qu'il vous appartient de rendre public dans les conditions que vous jugez les meilleures, je souhaite que s'engage dans l'opinion un vaste débat, car la réforme de l'entreprise concerne la vie de tous les Français.

Ce débat, je souhaite qu'il se déroule à plusieurs niveaux. En raison du sujet traité, il devrait en particulier retenir l'attention du Conseil économique et celle des Conseils économiques et sociaux régionaux. Le concours des grands moyens d'information et de presse devrait permettre à tous ceux que préoccupe la réforme de l'entreprise, et en particulier les chefs d'entreprise, les cadres, les syndicalistes et les travailleurs eux-mêmes d'exprimer leurs sentiments et leurs critiques. Je serais heureux que vous contribuiez à élargir et à éclairer ce débat.

Lorsque l'information du Gouvernement aura été complétée, à la suite de cette large discussion publique, de ses propres réflexions et des consultations directes auxquelles il procédera, je lui demanderai de prononcer les choix qui dépendent de lui, et de proposer au Parlement les dispositions législatives nécessaires.

Je suis persuadé que l'important travail que vous venez d'accomplir avec les membres de votre comité sera à l'origine d'un ensemble de réformes où les travailleurs à tous les

échelons de la hiérarchie trouveront la garantie de davantage de considération, de sécurité et d'une meilleure maîtrise de la conduite de leur vie et où les entreprises trouveront celle d'une meilleure adaptation à la nécessité de notre temps.

Je vous prie de croire, mon cher Président, à l'assurance de ma haute considération.

Valéry GISCARD d'ESTAING.

LETTRE DE MONSIEUR FINN O, GUNDELACH MEMBRE DE LA
COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Monsieur le Ministre,

Vous allez remettre incessamment à M. le Président de la République le rapport sur la Réforme de l'Entreprise.

Les conclusions de la Commission que vous avez présidée seront sans doute d'une grande importance pour le Gouvernement français qui devrait s'en inspirer pour déposer un certain nombre de projets de lois, devant l'Assemblée Nationale, avant la fin de cette année. Elles seront aussi examinées avec attention dans les autres pays européens où l'effort de réflexion sur la réforme de l'entreprise continue. La Commission européenne, pour sa part, les attend avec le plus vif intérêt.

Depuis les deux conversations que j'ai eues, avec vous en novembre et en décembre de l'année dernière, j'ai multiplié les contacts, dans plusieurs de nos Etats membres, avec toutes les parties intéressées à la transformation des relations sociales, notamment au niveau de l'entreprise. L'ensemble de ces entretiens confirme l'importance que l'on attache partout à la d'orientations nouvelles faisant participer les travailleurs et les cadres des entreprises aux choix économiques, à un moment où des mutations inévitables vont profondément modifier les conditions de la croissance. J'ai été frappé, en outre, par l'importance que tous les intéressés attachaient à l'amélioration des conditions de travail et à l'exercice de plus grandes responsabilités dans les ateliers et établissements.

La Commission en a d'ores et déjà tiré la conclusion que l'approfondissement, au niveau communautaire, de la discussion sur la participation des travailleurs à la préparation des décisions dans les entreprises, devrait être un élément prioritaire de son programme d'action pour la relance de l'union économique.

Elle présentera donc au Conseil, dans le courant du printemps, une proposition révisée de statut de société européenne s'inspirant largement des amendements apportés à sa proposition initiale par le Parlement européen. A cette occasion, elle confirmera son choix d'une participation des travailleurs à l'élaboration des décisions par l'intermédiaire du Comité d'entreprise et de représentants au Conseil de surveillance. Comme vous le savez cependant, le statut de société européenne ne constituera pas pour les entreprises un

choix obligatoire; les orientations qui seront définies en matière d'harmonisation des législations nationales de droit des sociétés seront de ce fait d'une importance.

C'est pourquoi la Commission publiera en même temps un rapport, dénommé «livre vert», dans lequel seront analysées les tendances qui se manifestent actuellement au niveau des divers Etats membres; ce rapport tentera de mettre en évidence les convergences qui apparaissent dans la recherche d'un nouveau système de relations industrielles et sociales à tous les niveaux, y compris celui de l'entreprise.

La Commission espère fermement qu'un débat général s'ensuivra qui lui permettra, ainsi qu'au Parlement européen, de réviser celles des dispositions de la proposition de 5^e directive qui devraient tenir compte des développements intervenus depuis 1972. Mes contacts m'ont en effet fait apparaître que si un rapprochement des traditions, et donc des modèles envisagés, est indispensable à l'édification de l'union économique européenne sur des fondations solides, il est également nécessaire de ménager plus de souplesse qu'il n'en était prévu initialement. Certains interlocuteurs nous ont laissé entendre que, notamment dans les Etats membres qui ne connaissent ni le système dualiste de direction, ni la participation des travailleurs à certains organes de l'entreprise, la participation du personnel au Conseil de Surveillance ne pourrait être introduite que de façon progressive et selon des modèles dont la variété ne saurait, tout au moins dans les premiers temps, être assimilée à l'harmonisation que nous recherchons. De plus, cette forme de participation n'est apparue à certains que comme l'une des modalités d'une association systématique des représentants des salariés aux décisions économiques.

La Commission, pour sa part, continue à estimer que l'introduction d'un système dualiste et la représentation des travailleurs dans un Conseil de surveillance doivent constituer l'objectif à atteindre.

En conclusion, j'espère que le rapport que vous allez remettre au Président de la République, comme d'ailleurs le mémorandum que publiera la Commission au printemps, provoqueront un nouvel effort de réflexion et d'approfondissement, non seulement en France, mais dans l'ensemble de la Communauté.

Veillez agréer, Monsieur le Ministre, les assurances de ma très haute considération.

FINN O. GUNDELACH.