

대만의 기업내 노사관계에 관한 연구

정이환 · 김 준*

본 연구는 1980년대 이후 정치적 민주화 과정을 겪은 대만의 기업내 노사관계의 변화를 분석하고 있다. 우리는 대만 노사관계에 대한 기존 연구가 거시 노사관계에 집중되어 있다는 점을 고려하여 기업내 노사관계의 성격을 해명하는 데에 노력하였다. 대만에서는 계엄령해제 이후 쟁의가 급증하고 자주노조가 등장하는 등 노동조합운동의 발전과 노사관계의 변화가 나타났지만, 기업내 노사관계는 여전히 사용자의 전제적 지배하에 놓여 있다고 말할 수 있다. 기업내에서 노동조합은 아직 제 기능을 하지 못하고 있으며, 각종 노사관계제도의 제도화 수준은 매우 낮다. 대만에서는 자주공회가 성립된 일부 사업장을 제외하고는 노사간의 각축의 장 자체가 아직 마련되지 않았다고 할 수 있다. 노동자들은 자신들의 문제를 사용자와 교섭하기보다는 사용자의 인정(人情)에 기대하고, 그 기대가 깨졌을 경우에도 투쟁하기보다는 비공식적 연결망이나 외부의 조력에 의지하는 경우가 많다. 이것은 중소기업 중심의 경제체제와 독특한 조직문화 외에도, 노동억압적인 노사관계 제도 및 권위주의 정권 하의 오랜 기간의 정치적 사회화(potitical socialization)에 기인한다.

I. 서 론

대만은 여러가지 측면에서 한국과 매우 자주 비교되는 대상이다. 우선 두 나라는 매우 닮았다. 두 나라는 모두 1950년대에 들어와 비로소 공업화를 시작하였으며, 지난 30여년 간 세계에서 가장 활목할만한 경제성장을 기록했다. 또 두 나라는 1940년대 후반 이후 40여년간 권위주의 체제 하에 있다가 1987년을 전후로 민주주의로 이행했다는 점에서도 공통적이다.

그러나 한국과 대만은 대조적인 점도 많은데, 그 가운데 하나가 노사관계이다. 한국에 비교해볼 때 대만의 노사관계는 매우 평온하다. 1981-86년의 기간에 한국에서는 연평균 171건의 파업이 있었고, 매건당 평균 143명이 참가했다. 반면에 대만에서는 1981-86년의 기간에 연평균 1253건의 분규가 있었지만, 대부분이 청원의 형태를 띤 것으로 분규당 참가자 수는 9명에 불과했으며, 알려진 파업건수는 없었다 (김준, 1993). 이러한 차이는 두 나라가 모두 민주주의로 이행하기 시작한 1987년 이후의 상황에서도 거의 비슷한 형태로 되풀이되었다. 예를 들어 대만에서 최대의 노동손실일수를 기록한 1989년의 피용자 1000명당 노동손실일수는 4.5일로 같은 기간 한국의 1/136 수준에 불과했다. 파업통계의 국제비교가 조심스러운 일이라는 것을 인정하더라도, 이러한 차이는 매우 크다고 하지 않을 수 없다.

* 이 논문은 1995년도 교육부 학술연구조성비에 의하여 연구, 집필되었음.

과거 권위주의 정권 하에서 대만의 노동운동이 침체되어 있었던 것은 국민당정권의 '의사전체주의적 통제'(鄭陸霖, 1988)에 의해 어느 정도 설명될 수 있었다. 그러나 민주화 이후 대만에서는 1949년 이래 파업, 태업 등 일체의 쟁의활동을 엄격히 금지해온 계엄령이 해제되고(1987년), 黨·政·軍의 대민사찰기구 활동이 약화되었으며, 노동조합을 비롯한 각종 사회단체의 결성에 중요한 제약요인이었던 각종 비상입법이 폐지되었고, 國民黨을 통한 노동통제도 완화되었으며, 「勞動基準法」의 제정(1984), 「動員戡亂時期勞資紛糾處理辦法」의 폐지(1988), 「勞資爭議處理法」의 개정(1988) 등에 의하여 노동조합운동의 자유가 과거에 비해 크게 신장되었다.¹⁾ 뿐만 아니라 학생운동·사회운동이 활성화되고, 이를 가운데 일부가 노동운동과 빈번히 연대함으로써 노동운동에 보다 유리한 사회적 환경을 조성하고 노동자계급의 정치적·사회적 권리의식에도 적지 않은 영향을 미쳤다 (Hsiao, 1990; 李建昌, 1991). 따라서 대만의 민주주의로의 이행이 '위로부터의 민주화'였고, 그 결과 나타난 체제가 웨포트(F. Weffort)의 표현처럼 혼합적 체제(mixed regime)이었다고는 하지만, 민주화 이후 대만 노동운동의 침체를 '국가의 노동통제' 등과 같은 거시적 변수만으로 설명하기는 어렵다.

여기에서 우리는 대만의 높은 수준의 노사관계의 안정성을 기업수준에서 분석하고 설명해야 할 필요를 느끼게 된다. 다시 말하자면 노동운동이 활성화될 수 있는 외부적 환경이 어느 정도 조성되었음에도 불구하고, 기업수준에서 무엇이 노동운동의 활성화를 가로막고 있는지, 달리 말하자면 기업수준에서 사용자의 혜개모니를 유지시켜주는 요인이 무엇인지 찾아야 할 것이다.²⁾ 그러나 대만의 노사관계에 대한 기존의 연구들은 주로 국가의 노동정책, 정치체제, 산업구조, 산업화의 단계 등과 같은 거시적인 요인들에 초점을 맞추고 있어서 상대적으로 기업의 조직적 특성이나 노무관리 방식 등과 같은 미시적 요인의 영향은 거의 다루어진 바 없었다 (鄭陸霖, 1988; 徐正光, 1989; 李允傑, 1989; 김준, 1993).

따라서 우리는 이 연구에서 초점을 기업수준에 맞추어 노동조합의 일상활동, 노동조합과 조합원의 관계, 단체교섭 및 단체행동, 그리고 노동조합에 대한 사용자의 대응 등을 분석함으로써, 민주화 이후 대만의 노사관계의 변화를 이해하는데 조금이라도 기여하고자 한다.

¹⁾ 이 법률의 제정·개정 배경과 그 영향에 대해서는 劉進慶(1989), Lee & Wu(1994), 류지봉(1991), 김준(1991) 등을 참조.

²⁾ 권위주의 체제 하에서 자본은 국가의 억압적 노동통제에 의존하여 노사관계에 있어서 일종의 무임승차자로서의 지위를 누리는 경향이 있다. 이 점에서 대만도 예외는 아니었다. 그러나 그러한 상황은 1987년 계엄해제와 민주화를 계기로 급속히 바뀌어있다. 허쉬만(A. Hirshman)의 용어를 빌리자면 이제까지 불만이 있어도 북묵히 참기만 하거나(loyalty), 기껏해야 직장을 옮기는 것으로 (exit) 불만을 표출하던 대만 노동자들이 집단적으로 저항(voice)하기 시작한 것이다. 따라서 노사관계에서 자본의 부담은 대폭적으로 증대되었는 바, 노사관계가 기업별로 분절화되어 있는 대만에서 그 부담은 결국 개별 사용자의 뜯일 수밖에 없다.

II. 대만 노사관계 개관

대만의 노동조합은 1980년대 초부터 빠른 성장을 보이기 시작했지만, 특히 1987년의 계엄해제를 전후로 해서 매우 급속한 성장세를 보였다. 단위 조합의 수는 1986년에서 1989년 사이에 무려 1266개(약 55%)나 증가하였으며, 조합원수도 같은 기간에 약 80만명(약 46%)이나 증가했다. 그러나 이 시기의 노동조합의 성장은 기업별 노조(產業工會)가 아니라 직업별 노조(職業工會)에 의해 주도되었다(<표-1> 참조). 반면 산업공회는 조합수와 조합원 수가 1980~86년의 완만한 성장세에서 1986~89년 사이에 잠시 급격한 성장세로 전환되었다가 1990년을 전후로하여 다시 하향곡선을 그리기 시작했다. 그리하여 1994년에는 산업공회의 조합 수와 조합원 수가 다시 1980년대 초의 수준으로 후퇴하고 말았다.

대만의 직업공회는 동일한 지역에서 일하는 동일한 직종의 노동자들로 조직되도록 되어 있지만, 소규모 기업이나 점포에 고용되어 있는 자, 특정한 고용주가 없는 일고노동자 등만이 아니라 사실상 자영업자인 사람들까지 조합원으로 포함하고 있기 때문에 진정한 노동조합이라고 보기 어려운 것들이 많으며,³⁾ 김상순(1994)이 지적하고 있듯이 조합원들의 의견수렴, 단체교섭 및 단체행동에 결정적인 약점을 가지고 있다. 따라서 직업공회의 성장에 의해 주도된 1987년 이후 대만 노동조합의 급속한 조직화대가 갖는 의미는 아무래도 제한적이었다고 할 수밖에 없다.

<표-1> 대만 노동조합의 양적 성장 추이

(단위: 개, 천명, %)

	산업공회		직업공회		합계		조직률
	조합수	조합원수	조합수	조합원수	조합수	조합원수	
1980	1240	630(62.2)	387	383(37.8)	1627	1013(100.0)	24.2
1986	1230	656(38.1)	1005	1067(61.9)	2235	1724(100.0)	35.5
1988	1365	734(33.6)	1727	1452(66.4)	3166	2187(100.0)	41.6
1990	1354	699(25.4)	2083	2057(74.6)	3437	2756(100.0)	49.2
1992	1300	669(21.9)	2271	2389(78.1)	3571	3058(100.0)	52.2
1994	1237	637(19.4)	2382	2641(80.6)	3619	3278(100.0)	53.2

註 : 조직률은 총피용자수 대비 조직률임.

자료: 行政院勞工委員會,『中華民國臺灣地區勞工統計年鑑』, 각년호; 行政院主計處,『中華民國臺灣地區人力資源調查統計年報』, 각년호. 단, 1980년의 노동 조합 통계는『中華民國年鑑(民國79년판)』

³⁾자영업자들이 직업공회에 가입하는 이유는 노조에 가입함으로써 勞工保險의 혜택을 입을 수 있기 때문이다 (김준, 1993; 김상순, 1994). 다만 1987년 이후에는 정부와 기업들이 '복수노조금지' 조항을 이용해 노조결성을 방해하는 사례가 급증하자 노동자들이 이를 피하기 위해 직업공회를 결성한 사례들이 간혹 있기는 하다.

대만 노동조합의 성장은 양적인 측면보다는 질적인 측면에서 두드러진다. 첫째, 노동조합 내부정치에 많은 변화가 있었다. 많은 노조들이 지도부의 개편을 통해서 ‘自主工會’로 다시 태어났고, 신생 노조가 처음부터 ‘自主工會’를 표방하는 곳도 있었다. 자주노조운동을 지향하는 조직들은 1987년부터 ‘勞力連線’, ‘聯誼會’ 등의 이름을 걸고 출현하기 시작했으며, 노동조합의 이사·감사 선기에 자신들의 후보를 출마시켜 노동조합을 장악하려 했다. 이런 종류의 자주노조운동은 주로 中國石油, 臺灣電力 등과 같은 대규모 공영사업(기간산업)부문과 대형 민간기업들에서 나타났다(李允傑, 1992).

자주공회는 과거 국민당의 지배하에 있던 어용노조와는 뚜렷이 다른 운동노선을 표방하고 있다. 그들은 외부의 진보적 사회운동단체와 연결되어 있는 경우가 많으며, 일부 자주공회 지도자들은 정당이나 정치조직과 연계를 가지고 있다. 이들 자주공회는 쟁의나 분규 발생 시 지지방문, 시위참가, 여론화기 등을 통해 상호연대하고 있으며, 국가와 자본의 압력에 맞서는 이러한 기층노조의 수평적 연대는 상층조직의 보호가 극히 취약한 상황에서 자주공회가 살아남기 위해 불가피한 선택이 되고 있다. 이러한 공동행동과 관련하여 자주노조의 지역별, 혹은 지역간 연합체들도 여러 개 탄생했다. ‘兄弟工會’, ‘姊妹工會’, ‘自主工聯’, ‘工聯會’ 등의 이름을 달고 출현하고 있는 이러한 연합 조직들은 공식적인 노조 조직체계인 ‘全國總工會’나 지역단위 ‘總工會’들과 대립·경쟁하는 관계에 있다. 그러나 工會法 상의 ‘복수노조금지’와 ‘總工會加入強制主義’로 말미암아 이들 연합조직은 합법성을 획득하지 못하고 대부분 ‘體制外工會’로 남아있다.

둘째, 노동쟁의가 활성화되었다. 권위주의 정권 아래서 대만의 노동자들은 계엄체제와 각종 전시입법 등으로 인하여 자신들의 요구를 파업과 같은 집단행동을 통해 주장할 수 있는 길을 봉쇄당해왔다. 따라서 1987년 계엄령 해제는 대만의 노동자들에게 파업·태업 등 각종 집단행동의 자유화로 받아들여졌다. 그리하여 1984년 노동기준법 제정 이후부터 조금씩 증가하던 파업·태업 등의 집단적 저항이 계엄령 해제와 더불어 급증하였으며, 특히 1987년말-88년초의 ‘제1차 파업투쟁의 물결(I潮)’과 1988년말-89년초의 ‘제2차 工潮’⁴⁾ 등은 대만의 자본가계급과 국민당 정권에 상당한 충격을 주었다(何雪影, 1990; 김상순, 1994).

그러나 글머리에서도 지적했듯이 대만의 노사분규의 ‘폭발’은 제한적인 것이었다. 대만 역사상 최대의 노동손실일수를 기록한 1989년의 피용자 1000명당 노동손실일수는 4.5일로 한국의 1986년의 그것의 1/2 수준, 1989년의 그것의 1/136 수준에 불과했다(<표-2> 참조). 파업통계의 국제비교가 조심스러운 일이라는 것을 인정하더라도, 이것은 대만의 노동운동의 활성화가 제한적인 것이었다는 것을 단적으로 말해주는 지표이다.

⁴⁾ 1989년에는 1900여건의 쟁의가 발생했으며, 참가자수나 노동손실일수가 대만 역사상 최대치를 기록했다. 이 시기에도 최대의 이슈는 연말상여금이었는데, 비공식적인 자료들에 의하면 이 시기의 쟁의는 ‘제1차 노동쟁의 파동’에 비해 훨씬 격렬하고 광범위한 것이었다. 특히 이 시기의 쟁의들은 주로 1987-88년에 새로이 조직된 자주공회에 의해 주도되었다는 점, 국영, 민영대기업, 외자기업 등 거의 모든 부문에서 쟁의가 발생했다는 점, 정치단체나 사회단체, 학생운동 등의 지원을 받는 경우가 많았다는 점 등의 특징을 가지고 있었다.

<표-2> 한국과 대만의 노사분규 추이

(단위: 건, 천명, 천일, 단 ()안은 명)

연도	한 국			대 만		
	분규건수	참가자수	손실일수	분규건수	참가자수	손실일수
87	3,749	1,262 (337)	6,947	1,609	15.6 (9.7)	1.6
88	1,873	293 (156)	5,401	1,314	24.2 (18.4)	9.0
89	1,616	409 (253)	6,351	1,943	62.4 (32.1)	24.1
90	322	134 (403)	4,487	1,860	34.1 (18.3)	0.8
91	234	175 (748)	3,271	1,810	12.7 (7.0)	-
92	235	105 (447)	1,528	1,747	11.9 (6.8)	13.8
93	144	109 (757)	1,308	1,856	37.9 (20.4)	-
94	121	104 (862)	1,484	1,878	30.9 (16.4)	-

註 : () 안의 수치는 분규1건당 평균 참가자수임.

자료: 한국노동연구원, 『KLI 노동통계』, 1996.

行政院勞工委員會, 『中華民國83年 臺灣地區 勞動統計年鑑』, 1995.

또한가지 특기할 것은 노동조합 운동, 노동운동 단체 등이 주체가 된 각종 정치참여·사회참여 활동이 활성화되었다는 점이다. 노동운동가들 가운데 일부는 工黨(1987년 창립)이나 勞動黨(1989년 성립)을 통해 정치참여를 시도했으며, 각종 선거에 '노동자후보'를 출마시켰다. 이러한 시도들은 취약한 대중적 기반으로 인하여 대부분 실패로 끝났고, 정치참여가 노동운동가 집단을 정파나 노선에 따라 분열시키기도 했지만, 국민당정권의 노동조합 지배체제의 일각을 봉괴시키고 새로운 가능성을 제시했다는 의미를 갖는다 (Chu, 1993). 이와 더불어 전국의 자주공회와 노동운동단체들이 연대하여 二法一案運動(1988년), 反勞動惡法行動委員會(1989년), 三法一案運動(1992년), 工人立法行動委員會(1993년) 등을 조직하여 노동법 개정을 위해 투쟁해왔다는 점과, 이러한 운동이 전국민의료보험 운동 등 다른 사회계층과의 연대운동으로 발전하기도 했다는 점은 성과의 유무를 떠나서 대만 노동운동의 획기적으로 달라진 면모를 보여주는 것이라 하지 않을 수 없다.

요컨대, 대만의 노사관계는 민주화를 비롯한 거대한 사회변동의 영향 속에서 분명히 커다란 변화를 보이고 있으며, 또 동시에 사회변동에 영향을 미치고 있다. 그러나 앞에서도 반복해서 지적했듯이, 대만의 노사관계는 아직도 과도적 단계에 있으며 따라서 한계라고 할 수 있는 요소를 많이 가지고 있다. 그리고 그러한 한계 또는 과도기적인 모습은 기업내 노사관계 영역에서 더 많이 발견된다.

III. 노동조합의 조직과 일상활동

1. 노동조합의 규모, 조직, 내부민주주의

이 연구의 대상이 기업내 노사관계인만큼 우리의 분석대상은 산업공회로 제한된다. 대만의 산업공회에는 省, 市의 행정구역을 넘어서서 사실상 전국적 단위에서 조직된 9개의

산업공회(鐵路工會, 電信工會, 電力工會, 石油工會, 公路工會, 그리고 4개의 郵務工會)와 개별기업 단위로 조직된 산업공회들로 구성되어 있다. 산업공회의 평균적인 규모(조합원 수)는 1980년의 508명에서 1988년에는 538명까지 늘어났다가 다시 줄어들기 시작하여 1994년 현재 1개 조합당 515명 수준이다. 대만의 기업들이 주로 중소규모인 것을 감안한다면, 산업공회의 평균 규모는 예상밖으로 큰 편인데, 이는 대만의 노동조합들이 주로 대규모 기업들을 중심으로 조직되어 있기 때문이다. 1993년 현재 대만 제조업체 가운데 300인 이상 대기업의 53.7%에 노동조합이 조직되어 있는 반면에, 100~299인 규모의 사업체 가운데서는 13.4%만이 조직되어 있고, 30~99인 규모에서는 단 1.2%만이 조직되어 있다. 뿐만 아니라 대기업 노조와 중소기업 노조 사이의 규모의 격차가 매우 커서 700인 이상의 대기업에 조직된 201개(15.8%)의 노조가 전체 조합원 수의 약 66%를 차지하고 있다(『工會概況調查統計報告』, 1993 및 『工業統計調查報告』, 1993). 그 결과 다음의 <표-3>에서 볼 수 있는 바와 같은 분포가 나타나게 된 것이다.

<표-3> 대만 산업공회 및 조합원 수의 규모별 분포(1990년)

(단위: 개, 명, %)

구 분	공회 수	조합원 수
총 계	1354(100.0)	699,372(100.0)
29인 이하	6(0.4)	148(0.0)
30 ~ 99인	363(26.8)	22,955(3.3)
100 ~ 299인	492(36.3)	87,560(12.5)
300 ~ 499인	214(15.8)	82,119(11.7)
500 ~ 999인	169(12.5)	113,631(16.2)
1000인 이상	110(8.1)	392,956(56.2)

자료: 行政院勞工委員會, 『中華民國 79年 臺灣地區 工會概況調查統計報告』, 1991.

기업규모가 클수록 노동조합의 조직가능성이 높다는 것은 다른 나라에서도 발견되는 일반적인 현상이지만, 대만의 경우에는 보다 특수한 사정이 있다는 점이 지적되어야 한다. 첫째는 대만의 「工會法」이 종업원수 30인 이상의 업체에 대해서는 노동조합 조직과 가입을 의무화하고 있고,⁵⁵⁾ 둘째는 과거 국민당 정권이 정치적 목적에 따라 1950년대 후반 이래 주기적으로 국영 또는 민영 대기업에 대해서 노동조합의 조직을 독려해왔기 때문이다.⁵⁶⁾ 따라서 설립역사가 오래된 대부분의 노동조합은 정부, 국민당, 또는 기업의 주도에 의해 조직된 것들로서 1987년 이전까지는 노동조합으로서의 기능을 거의 하지 못했으며, 1987년 이래 이들 가운데 노조가 활성화된 곳도 있지만, 여전히 과거의 모습을 벼리지 못하고 있는 노조도 많다. 따라서 뒤에 보게 되듯이 대만의 경우에는 노동조합의 규모가 크다는 것이 노동조합의 교섭력의 증대로 연결되지 않는 경향이 있다.

⁵⁵⁾이 조항은 과거에도 그랬고 현재에도 잘 지켜지지 않고 있다. 그러나 대기업일수록 법령을 지키려는 경향이 강하다.

⁵⁶⁾이에 대해 보다 자세한 것은 김준(1993)을 참조.

산업공회의 조직구조는 工會法에 의해 규정되고 있다.⁷⁾ 이 법에 의하면 노동조합의 일체의 사무를 집행하고 외부에 대해 노동조합을 대표하는 것은理事들로 구성된 理事會다. 縣 단위 이하의 산업공회는 5-7인의理事를 둘 수 있으며, 여러 縣·市에 걸쳐 있는 노동조합은 7-15인의 이사를 둘 수 있다. 이사회를 견제하는 임무는 일차적으로 監事(또는 監事會)에 맡겨져 있다. 監事의 수는理事 수의 1/3을 넘을 수 없다. 이사 또는 감사의 수가 3인 이상일 경우에는 그 수에 따라 1-17인의 常務理事 또는 常務監事を 호선에 의해 선출할 수 있으며, 상무이사의 수가 5인 이상일 경우에는 1인의理事長을 호선할 수 있다.

대만정부의 통계에 의하면 1990년 현재 산업공회의 이사 수는 평균 8.76명이며, 감사의 수는 2.71명이다. 조합원 50명당 1명꼴로 이사 또는 감사가 있는 셈이다. 성별로는 남성 대 여성의 약 7:1의 비율을 보이고 있으며, 약 62%가 생산직이다. 학력은 고졸이 절반 가량이며, 노조에 가입한지 10년 이상인 사람들이 전체의 약 37%이고, 5년 미만인 사람도 약 35%에 이른다.⁸⁾

과거 권위주의 시대에는 국민당 또는 사용자가 노동조합의 임원을 사전에 내정하고, 선거는 단지 형식적으로만 치루는 것이 일반적이었다. 그리하여 1980년대 초까지는 노조 임원의 4/10 이상이 회사의 관리직 사원(총무주임, 생산부 주임, 총무과장, 자재과장 등)이었으며, 노조위원장의 3/10이 사장·공장장·과장·주임 등을 겸임하고 있었다(王慧君, 1981). 1987년 이전 대만의 산업공회가 “회사의 관리조직의 일부분”이라는 평가를 받았던 것은 바로 이러한 사정에 기인한 것이었다(徐正光, 1990).

그러나 이러한 사정은 1987년 이후 상당히 변화하였다. 우선 노조 선거에 대한 국민당의 조직적인 개입이 약화되었으며, 노동자들의 관심과 권리의식의 증대로 인하여 회사가 노조 선거를 좌지우지하는 것도 어려워졌다. 그 결과 노조선거는 점점 더 치열해지고 있으며, 국민당이나 회사측의 지원을 받는 후보가 낙선하는 경우도 많이 발생했다.

예를 들어 대만 최초의 자주노조라고 할 수 있는 遠東化纖 노조의 경우에는 이미 70년대 말에 이사의 과반수를 친노조적인 노동자들이 장악한 상태에서 오랫동안 회사의 매수공작 등을 겪더니 끝에 1986년에는 마침내 거의 모든 임원을 친노조적인 노동자들로 구성했다. 또 87년 7월에는 국영기업인 電信局의 이사장을 뽑는 선거에서 입법위원의 추천을 받았으며 현직에 있었기 때문에 절대적으로 유리할 것으로 판측되던 국민당계의 후보가 낙선했다. 이어서 中國石油, 臺灣電力, 郵務局 등의 노동조합선거에서도 국민당측의 후보가 낙선하고 工黨이나 민진당과 가까운 후보자들이 대거 당선되었다. 또 대만 최대의 기업집단인 臺塑(대만플라스틱)그룹의 대표적인 계열기업으로 3,000여명의 노동자를 고용하고 있는 南亞플라스틱 高雄 공장에서는 1987년 7월 노조선거에서 노조민주화

⁷⁾이 법은 1929년 제정되었으며, 1943년, 1949년, 1975년에 각각 개정되었다. 이 법에는 總工會加入強制主義, 복수노조금지, 노조설립허가제 등의 악법적 요소들이 많이 있어서, 민주화 이후 개정 요구의 표적이 되었지만 개정되지 않았다.

⁸⁾이러한 구성은 1980년에 이루어진 조사결과(王慧君, 1981)와 비교할 때, 학력이 다소 높아졌으며, 생산직 노동자의 비중이 다소 높아지고, 노조가입 경력이 다소 길어졌지만 뚜렷한 차이는 없다.

를 추진하는 세력이 회사측의 강력한 방해에도 불구하고 회원대표로 대거 당선된 데 이어 이사·감사 선거에서도 승리함으로써 어용노조를 민주화시켰다 (何雪影, 1989, 趙剛, 1994).

이처럼 잘 알려진 사례 이외에도 상당히 많은 노조에서 성공한 혹은 실패로 끝난 노조민주화 시도가 있었다.⁹⁾ 이러한 사례들은 대만의 노동조합 선거가 더 이상 국민당이나 회사측에 의해 조종되는 각본극이 아니라 기층노동자들의 관심 속에서 노동자 상호간 혹은 회사측 대 노조민주화 세력 사이의 치열한 각축장으로 서서히 변해가고 있음을 말해준다.

노조가 개편되지 않은 경우에도, 노조 내부의 토론과 의사소통이 활발해지는 등 노조 민주주의가 신장되는 양상도 나타났다. 조합원들이 자신들의 문제를 가지고 노조를 찾아가는 일이 빈번해졌으며, 會員代表(대의원)들의 활동도 증가했다. 노조 내에서의 토론·회의·제안이 급증했으며, 각종 회의시간도 길어지고 연장되는 추세이다 (李碧玲, 1989).

그러나 다른 한편으로는 과거와 다름없이 사실상 회사의 지배하에 있고, 임원의 교체도 거의 이루어지지 않고 있는 노조도 많은 것으로 알려지고 있다. 예컨대 대만의 진보적 노동운동단체의 하나인 勞動人權協會는 1,300여개 산업공회중 약 100여개 공회만이 비교적 자주성을 가지고 있지만, 노동법령(工會法)과 조직체제(단일 상급노조)의 이중적 압박으로 말미암아 자주적 공간이 극히 협소한 실정이며, 대다수의 노동조합은 여전히 관청과 자본가에게 직접 혹은 간접적으로 장악되어 있는 것으로 분석하고 있다. 張晉芬 (1992)도 과거와 다름없이 과거형의 노조간부들이 지배하고¹⁰⁾ 대중매체 등을 통해 자주공회의 활약상이 많이 알려지고 있음에도 불구하고 여전히 스스로를 노자화해주의적인 관념 및 가부장제적인 노사협조주의 관념에 묶어두고 있는 상황이 보다 일반적이라고 파악하고 있다.

민주화와 노동운동이 활성화되는 분위기에도 불구하고 아직도 이와 같은 노동조합들이 많이 있는 원인은 첫째 최고경영자를 비롯한 회사의 중간간부층들이 아직도 노동조합을 여러 가지 방법으로 통제하고 있는데도 원인이 있지만(이에 대해서는 후술), 보다 중요한 원인은 아직도 기층노동자들이 노동운동에 대해 낮은 관심과 참여도를 보이고 있다는 데서 찾아야 할 것이다. 臺灣省政府 社會處가 1989년 산업공회에 가입하고 있는 노동자 2,099명을 대상으로 조사한 바에 따르면, 노동자들은 어떤 사람이 노조의 간부가 되느냐에 대해서 비교적 높은 관심을 가지고 있고¹¹⁾ 노조 간부의 복무태도에 대해서는

⁹⁾ 노조 민주화 운동의 사례로는 그 밖에도 1988년의 臺鐵, 大同公司總廠 등이 유명하다 (李建昌, 1991).

¹⁰⁾ 張晉芬의 사례연구 대상이었던 산업공회의 경우, 이사장이 직전에 회사의 총무과장으로 역임했던 사람이었다. 그리고 그 밖의 간부들도 스스로가 노동조합의 자주성을 원하지 않고 있으며, 회사의 간부를 교섭대상으로 보는 것이 아니라 上司로 보는 가부장제적 관념에 사로잡혀 있는 것으로 보고되고 있다.

¹¹⁾ “노조 이사장(상무이사)을 누가 맡든지 관계 없다”는 말에 대해 어떻게 생각하느냐는 질문에 대한 응답은 매우 동의 2.0%, 동의 10.0%, 무의견 19.7%, 부동의 54.4%, 매우 부동의 13.9%로 나왔다 (臺灣省政府社會處, 1989).

비교적 낮은 만족도를 보이면서도,¹²⁾ 정작 노조간부의 선거에 임해서는 적극적으로 참여하지 않는 경우가 많은 것으로 조사되었다.¹³⁾ 뿐만 아니라 노조에 대한 조합원들의 기대심리도 매우 낮다. 예컨대 臺灣省政府勞工處(1993)의 조사에 의하면 '(노동자들이)권익을 침해당했을 때 어떻게 처리하겠느냐?'는 질문에 대해 대다수의 노동자들은 계통을 밟아(회사측에) 의견을 말하거나 협상을 통해 해결한다(50.7%), 내부고충처리제도를 이용한다(22.8%), 회사를 떠난다(14.6%)고 답했고, 노조에 도움을 청하러 간다(5.4%), 항쟁활동을 한다(1.9%)고 응답한 노동자들은 극히 소수에 불과했다.

이와 관련하여 謝國雄(1995)도 노동자들의 '습관성「不知道」' - '잘 모른다'는 의미로 자신의 권리인 물론 자신의 작업, 작업량, 관리계층 및 사용자의 의도 등에 대해 잘모르고 깊은 관심도 갖지 않는 대만노동자들의 심리를 대표하는 말로 사용되었음 - 와 소박한 권리의식이 작업장 내에서 사용자의 전제적 권위의 옥토(沃土)가 되고 있다고 지적하고 있다.

요컨대 그동안 대만의 노동운동이 활성화되고 노동자의 의식에도 상당한 변화가 있었음에도 불구하고, 아직도 대만의 노동자계급 가운데 다수는 다분히 소극적인 의식과 행동양식을 보이고 있으며, 노조에 대한 기대심리가 매우 낮고, 기껏해야 매우 실리적인 관점에서 바라보는 경향이 강하다고 할 수 있으며, 노동조합이 전반적으로 무력한 상황 속에서 이러한 조합원의 의식과 노동조합의 역량은 일종의 악순환적 관계를 가지고 있는 것으로 보인다.

2. 노동조합의 일상활동

대만에서 권위주의 시대의 노동조합, 특히 기층 노동조합의 가장 중요한 기능은 노동자들을 국민당 및 국민당 정권을 위해 동원하는 일파, 노동자들에게 레크레이션 등 오락 활동 및 이발소·목욕탕 등과 같은 복지서비스를 제공하는 일이었다 (Lee, 1989). 따라서 당시 노조의 일상활동에는 노동조건 개선활동 같은 것은 거의 없는 것이나 다름 없었으며, '花瓶工會'라는 말은 이런 상황을 벗幔 것이었다.

1987년 이후에는 민주화와 국민당 정권의 노동통제정책의 후퇴, 그리고 노동운동의 활성화에 따라 노동조합의 일상활동에 상당한 변화가 생겼을 것으로 예상할 수 있다. 그러나 각종 조사결과에 의하면 노동자들을 국민당 정권의 지지를 위해 동원하는 기능은 약화되었지만, 대만의 노조는 여전히 오락이나 복지서비스를 제공하는 일에 보다 많은 비중을 두고 있는 것으로 나타나고 있다. 예를 들어 1990년 行政院勞工委員會가 조사한 바

¹²⁾ 노조간부의 복무태도에 대한 만족도에 대한 질문에 대한 응답은 매우 만족 2.8%, 만족 33.7%, 무의견 47.6%, 불만족 13.0%, 매우 불만 2.8%, 무응답 0.2% 등의 분포로 나왔다.

¹³⁾ 노조 간부선거에 참가했는가?"에 대한 질문에 대한 응답은 참가했다 32.0%, 시간이 없어서 불참 21.8%, 선거는 단지 형식일뿐 아무런 의미가 없기 때문에 참가하지 않았다 17.6%, 누가 당선되든지 나와 무관하기 때문에 참가하지 않았다 6.7%, 원래부터 참가할 생각이 없어서 참가하지 않았다 11.5%, 기타의 이유(참가기회가 없었다, 언제 선거를 하는지 몰랐다, 이미 내정되어 있었다 등등)로 참가하지 않았다 10.4%로 분포되었다.

에 따르면 대만의 산업공회들은 노동조합의 주요 활동 유무를 묻는 질문에 대하여 -- 회원대표대회(84.5%)나 이사·감사 회의(93.7%) 같은 법률적으로 규정된 회의활동을 제외하고 -- 복지관련 활동(85.5%)이나 오락활동(70.4%)을 한 노동조합의 비중은 높은 반면, 노동조건 개선(62.0%), 단체협약 체결(63.4%), 회원교육(61.8%) 등의 활동을 한 노동조합의 비중은 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 1988년에 臺灣省社會處가 산업공회에 가입한 노동자들을 대상으로 실시한 조사결과도 이와 유사한데, 노동조합의 활동 가운데 가장 많은 것으로 응답자의 49.8%가 오락 및 친교활동을 꼽았다 (『勞工生活狀況調查報告』, 1988).

조사 결과에 의하면 노동조합의 대표적인 복지활동으로는 職工福利委員會 설립(80.75%), 긴급한 일을 당한 조합원에 대한 부조(67.41%), 취학 자녀에 대한 장학금 지급(52.64%), 식당·이발소 설립(31.96%) 등이 있다. 직공복지위원회의 설립은 법적으로 강제되는 것이므로 제외한다면 노동조합의 복지활동은 주로 상호부조·공체적인 기능에 치우쳐 있다고 할 수 있다. 그리고 노동조합의 복지활동은 기업 규모가 클수록 다소 더 활발해지는 경향이 있다 (『工會概況調查統計報告』, 1994).

다음으로 중요한 일상활동으로 꼽힌 회의참가 상황을 보면, 산업공회의 대부분(72.2%)이 연간 1회 이상 기업내 각종회의에 참가하며, 평균 1년에 15.1회 참가한다. 기업의 규모가 클수록 회의 참가 횟수는 늘어나는 경향이 있다. 노조가 참가하는 회의의 종류로는 기업경영관련회의, 생산기술 개선 회의, 고용 및 해고 관련회의, 직원복지 관련회의, 노동조건 관련회의, 노자회의 등이 있으며, 그 가운데 직원복지관련회의(평균 4.32회)와 노자회의(평균 3.88회)에 가장 자주 참가한다. 기업규모가 클수록 직원복지관련회의 및 노자회의에의 참가회수도 다소 증대하는 경향이 있다. 이것을 1988년과 비교해보면, 기업관련회의 참가의 빈도가 전체적으로 다소 증가하고, 특히 노자회의의 빈도가 비교적 크게 증가한 것으로 나타난다. 이것은 노동조합의 기업경영에의 참여의 정도가 1980년대 말 이래 꾸준히 증가하고 있으며, 특히 노사관계의 본질적인 측면과 관련된 영역에서 참여의 폭이 점차 확대되어 가고 있음을 보여주는 것이라고 해석될 수 있다.

다음으로는 노동조합의 본질적인 기능이라고 할 수 있는 노동조건의 개선과 관련된 일상활동에 대해 살펴보기로 한다. 정부의 조사결과에 의하면 92년 한 해동안 노동조건의 개선을 위한 활동을 한 일이 있다고 응답한 산업공회는 전체의 80.7%에 이른다. 그러나 구체적인 성과가 있었다고 응답한 공회는 그 가운데 58.0%(전체의 약 47%)였고, 나머지는 성과가 없었다고 응답했다. 그리고 노동조건 개선 활동 및 성과가 있었다는 응답은 대체로 규모가 클수록 약간 더 높은 경향을 보였다. 노동조건을 개선한 방법으로는 산업공회의 압도적 다수(72.2%)가 노자회의를 꼽았고, 다음으로는 단체협약(38.5%)을 꼽았다. 반면에 노동쟁의를 통해 노동조건을 개선한다는 응답은 6.8%에 불과했다 (『工會概況調查統計報告』, 1994).

노동조합의 일상활동이 주로 조합의 간부들을 중심으로 이루어진다는 점에서 조합간부가 노동조합 활동에 들이는 시간은 일상활동의 활성화 수준을 어느 정도 반영하는 것이라고 할 수 있다. 1993년 현재 대만 산업공회의理事長 또는 常務理事(노동조합의 최고위 대표자)의 주당평균 노동시간은 30.6 시간인 것으로 조사되었다. 이를 좀더 자세히

보면, 12시간 미만 21.7%, 12~24시간 미만 9.9%, 24~36시간 미만 9.2%, 36~48시간 33.0%이며, 48시간 이상 17.5%, 미상 8.9%인 것으로 나타나고 있다. 이점에 있어서는 조합이나 기업의 규모에 따른 차이도 거의 없다. 바꾸어 말하면 산업공회의 이사장(또는 상무이사)은 1주일에 평균 17시간만 노동조합 업무를 보고 있다는 것을 의미한다. 이는 또한 대만의 주당 법정근로시간이 48시간이라는 점을 고려할 때, 대만의 산업공회의 이사장(또는 상무이사) 약 1/3만이 하루 가운데 절반 이상을 노동조합 업무를 보는 '전임' 또는 '반전임' 간부이고, 나머지 2/3는 가끔씩만 노동조합 사무(주로 회의참석)를 처리하는 파트타임식 간부라고 할 수 있다. 이사장 또는 상무이사에 대해서는 근무시간중의 노동조합활동이 법률적으로 보장되어 있음에도 불구하고,¹⁴⁾ 활동시간이 이렇게 짧다는 것은 노동조합의 일상활동이 극히 저조하다는 것을 반영하는 것으로 해석될 수 있다. 그러나 이것도 민주화 이전에 비하면 훨씬 길어진 것이라는 점 또한 지적해두어야 한다.¹⁵⁾

요컨대 대만의 산업공회의 일상활동은 민주화 이전에 비하면 보다 다양화되고 활발해졌지만, 여전히 대상의 측면에서는 오락·복지 등 조합원에 대한 서비스의 비중이 높은 반면 단체교섭이나 노동조건 개선 등의 측면은 상대적으로 비중이 낮고, 활동양태의 측면에서는 주로 회사측과 관련되는 회의에 참석하는 데 많은 시간이 할애되고 있으며, 활동주체의 측면에서는 대부분의 조합이 파트타임식으로 일하는 조합간부에 의해 꾸려지고 있는 등, 크게 활성화되지는 못하고 있다고 할 수 있을 것이다.

IV. 단체교섭과 노동쟁의

1. 단체교섭과 단체협약

단체교섭과 단체협약 체결은 노동조건의 유지·개선을 위한 조직인 노동조합으로서는 가장 기본적이며 중요한 활동이다. 그러나 1987년 이전 대만에서는 단체교섭이 거의 존재하지 않은 가운데, 단체협약만이 1950년대 이래 조금씩 증가해왔다. 그 이유는 대만의 단체협약이 단체교섭의 산물이 아니라, 국민당 정권이 때로는 국영기업 민영화를 원활히 추진하기 위하여(50년대 말), 때로는 민간대기업에 대해 형식적이나마 노사관계 제도를 갖추게 하는 노력의 일환으로(1960~70년대) 주기적으로 독려한 결과물이었기 때문이다. 따라서 당시의 단체협약은 대부분 노동관계법의 관련조항이나 정부가 제정 배포한 모범 단체협약안을 거의 옮겨적다시피한 형식적인 것들이었다.

1987년 이후 노동조합운동의 활성화에 따라 단체교섭이 증대하고, 단체협약의 수도 급격히 증대할 것으로 예상되었으나, 단체협약의 수는 1988~89년 1년 사이에 65개나 급증하는 양상을 보인 것을 끝으로 오히려 감소하여 1987년 수준으로 회귀하는 양상을 보이

¹⁴⁾工會法은 이사장 또는 상무이사에 대해 근무시간 중에 반일 또는 전일을 노동조합 활동을 위해 사용할 수 있다고 규정하고 있다.

¹⁵⁾王慧君(1981)의 조사에 의하면, 1980년 현재 이사장 및 상무이사의 근무시간내 조합활동 시간의 주당 평균은 약 7시간이었고, 일반 이사의 그것은 약 3시간이었다. 그리하여 근무시간 외의 조합활동 시간까지 합하더라도 월평균 조합활동 시간은 50시간을 넘지 않았다.

고 있다 (<표-8> 참조). 그 원인이 어디에 있는지 다음의 <표-4>를 통해 살펴보기로 하자.

이 표에 의하면 1991년 현재 대만의 산업공회 가운데 단체협약이 있는 곳은 36.6%이며 나머지 63.4%는 협약이 체결되지 않은 것으로 나타나고 있다.¹⁶⁾ 그리고 단체협약의 약 70%는 유효기간이 정해진 정기협약이며, 평균 유효기간은 약 2년이다. 단체협약이 최초로 체결된 시기는 ‘미상’까지 포함할 때 1987년 이전이 약 70%, 이후가 약 30%인 것으로 나타난다. 한편 단체협약이 존재하지 않는 노조 가운데 약 53%는 현재 교섭을 진행중이라고 응답했고, 약 20%는 노조가 협약을 체결할 의사를 가지고 있지 않은 것으로, 그리고 약 9%는 회사가 협약을 체결할 의사를 가지고 있지 않다고 응답했다. 협약을 체결할 의사가 없는 노조 가운데 약 20%는 협약이 없어도 회사가 알아서 해주기 때문에 불필요하다고 응답한 반면, 나머지는 협약을 체결할 실익이 없다고 생각하거나 노동법을 잘 몰라서 그렇다고 응답했다. 한편 회사가 협약을 체결할 의사가 없는 것에 대해서는 -- 노동조합측에서 보기에 -- 회사가 알아서 해주기 때문이라기 보다는 협약이나 법령이 큰 차이가 없다고 보거나 협약이 회사에 좋지 않은 영향을 미칠 것을 우려해서 협약 체결을 기피하고 있는 것으로 조사되었다.

한편 1992년의 조사 자료에 의하면 단체협약이 이미 존재하거나 준비되고 있다고 응답한 조합은 700인 이상의 대기업에서는 약 70%인 반면에 100인 미만에서는 약 40%, 100~300인 규모에서는 약 50%인 것으로 조사되어, 기업의 규모가 크고 조합원 수가 많을수록 단체협약을 체결하기 위한 활동이 보다 활발하며, 체결율도 더 높은 것으로 나타났다 (『工會概況調查統計報告』, 1994).¹⁷⁾

요컨대, 이러한 조사 결과는 대만에서 단체교섭 및 단체협약의 제도화가 지체되고 있는 원인이 단체교섭 및 단체협약에 대한 노사 쌍방의 관심 및 이해의 부족과 노동조합의 취약한 교섭력 때문이라는 것을 시사해준다고 할 수 있다.

이러한 사실은 吳姿慧(1993)의 臺北市·縣 소재 10개 국영·민영 대기업들을 대상으로 한 사례연구의 결과를 통해서도 확인된다. 그녀는 단체협약의 체결 양태와 관련하여 4개의 유형을 확인하고 있다. 첫째는 정부의 정책적 지도에 따라 단체협약이 체결된 경우로, 대부분 60~70년대에 협약이 체결되었으며, 이 경우 협약은 단지 ‘상징성’ 및 ‘형식적’인 의의만을 가질 뿐이다. 이런 유형에서는 협상은 생략되었고, 초안작성에서 체결에 이르는 전과정을 회사가 주도하고 노조는 수동적으로 따르는 형태로 협약이 체결되었다. 두

¹⁶⁾ 그러나 다음의 <표-8>에서 볼 수 있듯이 1991년 대만의 단체협약 수가 295개에 불과하다면, <표-4>의 체결율은 크게 과장된 것이다. 團體協約法 제4조의 규정에 의하면 단체교섭에서 쌍방이 협의에 이르면 즉시 주관기관에 협약안의 인가를 신청해야 하며, 인가를 얻은 협약만이 발효된다. 따라서 노동행정기관의 집계에 기초하고 있는 <표-8>의 수치가 노동조합에 대한 설문조사 결과에 기초하고 있는 <표-4>의 수치보다 사실에 가까운 것이라고 할 수 있다. 그럼에도 불구하고 이 표를 살펴보는 이유는 다른 자료에는 없는 유용한 정보가 담겨있기 때문이다.

¹⁷⁾ 동일한 조사에 의하면 조합원 수 29인 이하는 0%, 30~99인은 24.5%인 반면에 500~999인은 51.3%, 1000인 이상은 56.5%로 노동조합의 규모가 클수록 단체협약 체결률이 높은 것으로 나타났다.

번째 유형은 노동조합의 단체협약 체결노력이 있었으나 잘 이루어지지 않다가 정부의 단체협약 체결 유도 정책에 힘입어 가까스로 협약을 체결한 경우다. 이러한 유형은 1980~90년대에 나타나는 유형으로, 정부의 「노동조합 업무평가」 항목에 단체협약 체결이 들어있다는 것을 근거로 회사를 설득하여 단체협약을 체결한 사례들이다. 이 경우에도 단체협약은 회사의 마지못한 협력에 의존한다는 점에서 다분히 형식적인 것으로 흐를 가능성이 높다. 세 번째 유형은 회사가 협약체결을 꺼리는 데도 불구하고 노동조합이 강력히 밀어붙여 협약체결에 이르는 경우다. 그녀에 의하면 이 유형은 회사측이 무엇인가 약점을 가지고 있어서 마지못해 단체협약 체결에 동의한 사례들이라고 한다. 이 경우에도 단체협약의 내용은 상징적인 의미 이상을 가지지 못한다. 네 번째 유형은 단체협약을 노사간의 의사소통과 협력을 위해 필요한 제도로 보고 체결한 경우다. 이 유형은 주로 노동조합의 요구에 대해 회사측이 응함으로써 협약이 체결되는데, 세 번째 유형과 다른 점은 회사측이 노사협조와 분규발생을 피하기 위해서는 불가피한 것이라고 보고 비교적 흔쾌히 협약체결에 동의했다는 점이다.

이상의 사례에서 노사 쌍방이 단체협약의 의의에 대한 명확한 의식을 가지고 진지한 자세로 교섭·협의하여 협약체결에 이른 것은 위의 네 번째 유형 뿐이며, 나머지 사례들에서는 주변사정(정부의 독려, 법령상의 강제, 회사의 약점)에 따라 어쩔 수 없이 회사측이 체결에 동의한 것으로 다분히 형식적이고 상징적인 것에 지나지 않는다고 할 수 있다.

<표-4> 대만 산업공회에 있어서 단체협약 체결상황(1991)

(단위: %)

단체협약을 이미 체결	소 계		36.6
	협약이 있음		83.1
	협약이 없음		16.9
	단체협약의 종류	정기 협약	69.3
		평균유효기간	1.9년
		특정 작업이 끝나는 기간까지만 유효	8.5
		부정기 협약, 무기한 유효	22.2
	최초로 단체협약을 체결한 시기	1981년 이전	24.3
		1982~87	8.5
		1988~89	16.9
		1990~91	14.3
		미상	36.0

단체협약 체결하지 않음	소계		63.4
	체결의사를 가지고 교섭중임		37.9
	초안을 작성한 상태에서 교섭중임		15.6
	노조가 협약을 체결할 의사가 없음	소계	20.8
		회사가 잘해주기 때문에	20.6
		협약이 법령에 의해 보장되는 것보다 더 넓은 조건을 보장해주지 못할 것이기 때문에	47.1
		현행 노동법령에 대해 잘 몰라서	30.9
	회사가 협약을 체결할 의사가 없음	소계	8.9
		이미 충분히 잘해주고 있기 때문에 불필요	10.3
		협약이 법령에 기초하고 있기 때문에 불필요	51.7
		회사에 좋지 않은 영향을 미칠 것이 염려되기 때문에	31.0
	현행 법령에 대해 잘 몰라서		6.9
미상		16.8	
총계			100.0

자료: 行政院勞工委員會, 『中華民國80년 臺灣地區 勞工統計年鑑』, 1992.

그 결과 대만의 단체협약은 ①정부의 유관부처가 만들어 배포한 「보범단체협약안」의 내용이나 노동기본법 등 법령의 내용, 또는 정부의 관련 규칙 등을 그대로 옮겨 적어 놓은 것들이 많고, ②임금결정, 근무성적평가, 퇴직 등과 관련된 조항들은 주로 인사관리규칙, 퇴직 및 휴직규칙 등 회사의 관련규정을 그대로 따르고 있으며, ③노동조합 활동과 관련해서는 工會法 상의 조항들을 그대로 옮겨 적어 놓은 것이 일반적이다. 따라서 대부분의 단체협약이 비슷비슷하고 특색이 없다 (吳姿慧, 1993). 다만 최근에 체결된 일부 단체협약은 임금, 근로시간, 안전보건 등의 사항 뿐 아니라 인사, 노동조합의 활동등에 이르기까지 비교적 상세한 내용을 담고 있어 과거에 비해서는 다소 진일보한 모습을 보여주는 측면도 있다.¹⁸⁾

단체협상의 과정에서 최대의 장애물이 민영기업에서는 사용자의 물이해와 노동조합의 역량부족이라면, 국영기업에서는 경영진이 經濟部 등 유관기관의 강력한 통제하에 있기 때문에 협상대표가 전권을 가지지 못한다는 점이다. 뿐만 아니라 국영기업의 경우에는 협약 초안에 대해 경제부 산하 國營會의 검토허가를 받아야 한다. 이러한 제도는 과거에는 거의 관심의 대상이 되지 않았지만 최근 국영기업에서 노동운동이 활발해지면서 새로운 장애물로 등장하고 있다. 예를 들어 80년대 후반 이후 대만 국영기업의 자주공회운동을 선도하고 있는 대만석유공회의 경우 회사측과 17차례 결친 협상을 거쳐 초안을 완

¹⁸⁾ 交通部電信總局·臺灣電信工會團體協約, 高雄港務局·高雄市碼頭運送職業工會團體協約 등.

성했지만 國營會의 동의를 얻지 못하여 협약체결이 지체되었다. 國營會가 이 초안을 거부한 것은 단체협약상의 몇몇 조항이 국영기업과 관련된 몇몇 법령과 부합하지 않는다는 이유 때문이었다.¹⁹⁾

결론적으로, 대만에서는 국가의 독려나 법령상의 규정 때문에 형식적으로 행하는 단체교섭이 아닌, 노사가 자율적인 대등한 주체로서 해당 사업체의 노동조건을 협의·교섭·결정하는 진정한 의미의 단체교섭은 이제 겨우 태동단계에 있다. 1987년 이후 일부 민주노조 등을 중심으로 단체교섭 및 단체협약 체결을 위한 자발적이며 선도적인 노력들이 있었고, 그 결과 일부 노조는 법령상의 규정이나 모범협약안의 수준을 뛰어 넘는 단체협약 체결에 성공한 사례도 있지만 그것은 극히 일부분에 불과하다.

2. 노사분규와 쟁의행위

勞資爭議處理法 상의 규정으로 볼 때 勞資爭議라 함은 노사간의 권리분쟁과 이익분쟁을 가리킨다. 이 법에 의하면 권리분쟁은 調解(우리나라의 調停에 해당)제도를 통해 해결하거나 노동법정을 통해 처리되며, 이익분쟁은 調解와 仲裁 절차에 따라 처리된다. 調解는 당사자의 신청 또는 주관기관의 직권에 의해 개시되며, 調解委員會에서 처리된다.²⁰⁾ 調解는 당사자가 위원회의 調解案에 동의할 때 성립되며, 성립된 調解案은 당사자간의 계약 또는 단체협약(당사자 일방이 노조일 경우)으로 간주된다. 중재절차는 調解에 실패한 이익분쟁에서 당사자 양측이 신청하거나 사태가 특히 중요하다고 판단한 주관기관이 직권으로 회부함으로써 개시된다. 당사자 양측이 합의하여 신청할 경우에는 調解를 건너뛰어 仲裁를 개시하는 것도 가능하다. 仲裁는 중재위원회에서 결정되며,²¹⁾ 중재위원회의 결정은 계약 또는 단체협약과 동일한 효력을 가진다. 따라서 당사자는 이에 불복할 수 없다. 그리고 調解·仲裁의 진행중에는 노사쌍방은 휴업·폐업·파업·태업 등 쟁의행위를 할 수 없다. 한편 工會法의 규정에 의하면 調解節次가 실패로 끝난 이후에 비로소 조합원총회에서의 무기명 투표를 통해 과반수의 찬성을 얻은 경우에만 파업을 선언할 수 있다.

위의 기술을 통해 알 수 있듯이 우선 특징적인 것은 대만의 '노사분규'에는 개별적 노사관계를 둘러싼 권리분쟁이 노사분규에 포함된다는 점이다.²²⁾ 따라서 대만의 정부통계 등에 나타나는 노사분규 건수는 파업 등 '단체행동'만을 포함하고 있는 다른 나라의 노사분규 건수와 나란히 비교하기 어렵다. 또 통계자료에서는 권리분쟁과 이익분쟁이 구별되지도 않는다. 따라서 <표-5>에서 진정한 의미의 노사분규를 따로 가려 내기란 무척

¹⁹⁾『石油勞工』, 民國 80년(1991년) 8~9월호.

²⁰⁾위원은 주관기관이 지정한 1명 또는 3명과 노사 당사자가 지명한 각 1명으로 구성되며, 따라서 위원수는 3명 또는 5명이 된다.

²¹⁾중재위원회는 주관기관이 파견한 3~5명과 당사자가 추천한 각각 3~4명의 노사 양측 중재위원으로 구성된다 (총 9~13명).

²²⁾권리분쟁은 우리나라에서는 노동위원회 소관이며 다른 나라에서는 노동법원의 소관사항인 경우가 많고 대부분 노사분규로 분류되지 않는다.

어렵다.²³⁾ 굳이 분류한다면 임금관련쟁의, 복지쟁의, 노동조합관련쟁의 등이 이익분쟁에 해당한다고 할 수도 있겠지만, 정부의 분류기준에 의하면, 임금쟁의에는 임금내용(임금액수, 임금구조), 임금조정(임금인상, 또는 감소) 등과 같은 사항들 이외에도 임금체불, 연장근로수당 및 휴일근로수당 미지급 등과 같은 개별적 노사관계 관련 사항도 포함되어 있다.

<표-5> 대만의 노사분규 추이: 원인별, 처리결과별(1982-94)

(단위: 건)

연도	쟁의 원인										총 건 수	처리 결과				
	노동 계약	임 금	퇴 직	복 지	노동 시간	노동 보 호	인 사 관 리	산 업 제 해	안 전 위 생	노 동 조 합		調 解	協 調	仲 裁	미 해 결	
1982	573	261	173		37			93		16	1153	1106	2	45		
1983	219	223	325		44			100		10	921	858	-	63		
1984	205	187	330		77			106		2	907	892	-	15		
1985	438	248	565		97			84		11	1443	1438	-	5		
1986	281	278	594		148			138		46	1485	1470	-	15		
1987	313	194	775		104			204		19	1609	1584	22	3		
1988	278	208	409		179			163		77	1314	1247	49	67		
1989	710	489	234	64	29	88	67	206	-	2	1943	1662	275	2	85	
1990	788	418	202	29	12	87	55	191	1	2	1860	1634	245	-	66	
1991	836	528	210	51	20	111	58	233	-	35	1810	1567	231	-	78	
1992	848	557	185	55	8	91	68	224	-	2	1803	1631	216	1	33	
1993	852	548	207	61	42	121	73	234	1	2	1878	1681	189	-	41	
1994	931	643	210	55	27	105	64	295	-	3	18	2061	1852	244	-	6

註 : 1) 1988년 6월 労資爭議處理法의 개정에 따라 분류기준이 바뀌었음.

2) 1991년부터 쟁의건당 2종 이상의 원인을 표시할 수 있게 되었음.

자료: 行政院勞工委員會, 『中華民國83年 臺灣地區勞動統計年鑑』, 1995.

따라서 우리가 <표-5>를 통해서 읽을 수 있는 것은 집단적 노사관계보다는 개별적 노사관계라고 할 수 있다. 즉 대만의 경우 노사분규란 대부분 사용자로부터 전직, 해고, 퇴직금 미지급, 산업제해에 대한 보상미비 등의 불이익을 당한 노동자들이 개인적으로 혹은 소규모 집단으로 분규를 벌이는 것이 일반적인 것이다. 이점은 謝國雄(1995)이 개인적으로 수집한 자료를 통해서도 어느 정도 확인될 수 있다.²⁴⁾ 그의 자료에 의하면 전체 214개의 사례중 쟁의에 관계된 사람의 수가 1명인 사례가 70%, 10인 이하인 사례는 무려 92%에 달하는 반면, 21인 이상이 관련된 쟚의는 단 3%에 지나지 않았다. 쟚의원인 가운데서는 해고수당(47%), 계약중지(40%), 임금체불(26%), 연장근로수당 및 휴일근로수당(24%), 퇴직금지급(10%) 등과 같은 권리분쟁이 대부분이었으며, 임금조정(5%), 임금내용(1%), 연종장금(5%), 기타 복지혜택(4%), 노동조합관련(1%) 등 이익분쟁에 해당한다고

²³⁾ 분류기준에 대해서는 行政院勞工委員會, 「中華民國 79年 工會概況調查表」, p. 9를 참조.

²⁴⁾ 이 자료는 그가 1991-94년 사이에 臺北縣 노동자축 조례위원회으로 참여하면서 모은 자료에 몇몇 면담자료를 추가한 것이다.

할 수 있는 것들은 극히 적은 숫자에 불과했다.²⁵⁾

그러면 노사간의 권리 또는 이익을 둘러싼 분쟁이 발생했을 때 산업공회는 어떻게 대응하는가? 勞工委員會가 1993년에 조사한 자료에 의하면 산업공회는 1993년에 조합당 평균 5.03건의 쟁의를 경험했는데, 그 가운데 0.75건은 조합원이 개인적으로 제기한 것이었고, 1.71건은 조합원의 요청에 의해 공회가 행동한 것이었으며, 조합 자체의 판단에 의한 쟁의는 2.57건이었다. 규모별 조합당 평균 쟁의건수는 300~499인 규모가 9.45건으로 가장 높았고, 다음이 29인 이하 규모의 6.25건, 나머지 규모는 3~4건인 것으로 나타났다.

처리방식별로 보면 다음의 <표-6>에서 볼수 있듯이 대부분의 조합이 자체적으로 처리(노동조합이 회사측과 協調하여)하며, 상급노조의 협조를 얻거나 노동행정기관 또는 정부기관의 개입을 요구하는 경우는 상대적으로 드문 것으로 조사되었다.²⁶⁾ 특히 한 점은 조합원 개인행동일수록 행정기관 또는 정부기관에 의해 처리된 사례의 비중이 높다는 것이다. 그 이유는 조합원의 개별적 행동은 대부분이 법률적 해석을 다투는 권리분쟁이기 때문일 것으로 추정된다.²⁷⁾

<표-6> 산업공회의 노자쟁의 처리방식(1993년)

(단위: %)

처리방식 구 분	공회자체 처리	상급 공회 의 협조	노동행정기관에 조정을 의뢰	정부기관에 調解,仲裁신청	기 타
총 계	67.2	4.3	3.2	5.1	20.2
조합원 개인행동	50.0	6.9	9.3	18.5	15.3
조합원 청구조합행동	66.5	5.3	2.6	2.2	23.3
조합 자체행동	72.7	2.8	1.8	3.1	19.6

자료: 行政院勞工委員會,『中華民國 82年 臺灣地區 工會概況調查報告』, 1994.

또한 같은 자료에 의하면 대만의 산업공회 가운데 86.8%가 쟁의발생에도 불구하고 쟁의행위를 하지 않은 것으로 나타났다. 그 이유에 대해서 산업공회 자신들은 주로 분쟁을 회사와의 교섭을 통해 해결할 수 있거나, 쟁의행위를 필요로 할 정도로 중요한 사항이 아니었기 때문에 굳이 쟁의행위를 선택하지 않았다고 응답하고 있으며, 그 밖에는 노조의 재무상태, 쟁의행위의 효과 등에 대한 자신감의 부족 등을 주요한 원인으로 꼽았다. 이것을 앞에서 본 자료들과 결부시켜 생각하면 노동조합이 ‘분쟁’이라고 꼽는 대부분의 쟁점이 회사가 노동기준관련 법령이나 회사의 각종 규칙을 어기고 개별 노동자의 권리

²⁵⁾ 배분율의 분모는 쟁의사례 수이고, 하나의 쟁의가 복수의 원인을 가지고 있는 경우가 있으므로 합계가 100%를 초과함.

²⁶⁾ 이처럼 ‘공회 자체처리’의 비중이 극히 높다는 것은 응답한 노동조합이 조합원들의 고충처리 까지도 모두 쟁의 수에 포함시켰기 때문인 것으로 보인다.

²⁷⁾ 쟁의시 요구사항을 노조 참여형태별로 나누어 분석한 자료에 의하면 조합원 개인행동은 계약(해고, 해고수당 등), 노동시간, 퇴직, 관리(고과, 전근, 징계 등) 등과 관련한 분쟁이 상대적으로 많은 것으로 나타났다. 行政院勞工委員會,『中華民國 82年 臺灣地區 工會概況調查報告』, 1994의 표 105, pp. 154-155.

를 부당하게 침해함으로써 발생한 사건들, 다시 말하자면 '고충처리'나 '권리구제' 수준의 사안들이 있기 때문에 집단적 쟁의행위로까지 발생하지 않은 경우가 많았다고 볼 수 있을 것이다.

<표-7> 노동쟁의 발생시 쟁의행위를 선택하지 않는 이유(산업공회, 1993년)

(단위: %)

이유	비중
노동계약중 평화의무 조분 때문에	7.2
調解·仲裁 위원회의 개입 때문에	1.2
교섭을 통해 해결할 수 있으므로	45.6
쟁의행위를 할 경우 기업이 손해를 보거나 문을 닫을 우려가 있으므로	6.4
쟁의행위를 해도 효과가 없을 가능성 때문에	12.0
쟁의사항이 행동을 필요로 할 정도로 중요하지 않기 때문에	12.0
상급공회의 지도나 양해를 얻지 못하여	1.6
조합원들의 임금이 줄어들 우려가 있어서	1.6
공회의 재무상태가 좋지 않아서	14.0
조합원 수가 너무 적어서	4.0
조합원의 동의를 얻지 못하여	5.2
기타	46.8

註 : 합계가 100%를 넘는 것은 복수응답 때문임.

자료: 行政院勞工委員會, 『中華民國 82 年 豐富地區 工會概況調查報告』, 1994.

한편 분쟁이 쟁의행위로까지 발전한 경우 산업공회가 사용했던 쟁의행위의 종류로는 '기타'(39.5%)의 비중이 가장 높고,²⁸⁾ 다음이 부분태업(31.6%), 연장근로·휴일근로의 거부(18.4%), 전면파업(15.8%), 부분파업(7.9%) 등의 순서인 것으로 나타났다.

규모별로 보면 1993년의 경우 대부분의 전면파업 또는 부분파업 등 가장 강렬한 형태의 쟁의행위는 100~300인 규모의 중소기업에서 주로 발생한 것으로 조사되었다. 이것은 대만에서 발생하는 파업이 임금인상·근로조건 개선 등과 같은 요구를 둘러싸고 노동조합이 조직력에 기초하여 공세적으로 전개하는 쟁의행위라기 보다는 노조설립 방해, 휴·폐업(關廠), 노조 간부에 대한 해고·전출·전직, 임금삭감 등에 의해 촉발되는, 노동조합의 입장에서 보면 최후의 방어수단적 성격을 띠는 경우가 많은 것과 관련이 있는 것으로 보인다.²⁹⁾

그리고 노동손실일수가 극히 짧은데서도 알 수 있듯이(<표-2> 참조), 대반에서는 설사 쟁의행위가 발생하더라도 대부분은 극히 짧은 시간(불과 몇시간, 또는 하루 이틀) 동

²⁸⁾'기타'의 내용이 무엇인지 밝혀져 있지는 않지만 각종 르포나 사례연구 등을 종합해볼 때, 사용자의 무당한 처사를 가두, 노동행정부서 앞, 행정관서 앞 등에서 폭로하는 시위, 선전 등을 벌임으로써 사용자에게 간접적인 압력을 가하는 방법 등이 주로 사용되는 것으로 보인다.

²⁹⁾1987년 이후에 발생한 파업에 대한 각종 보고자료들을 보더라도 나수의 노동자가 참여한 대규모 쟁의는 주로 자주노조 설립, 노조 탄압행위, 휴·폐업 등이 원인이 되어 촉발된 것이다.

안의 파업이나 태업을 통해 자신들의 의사를 표명하는 것이 일반적이다. 이는 기본적으로는 노동조합의 조직력이 취약한데서 비롯된 것이지만, 다른 한편으로는 공식적인 調解나 仲裁 절차 이외에도 비공식적인 문제해결의 통로가 있다는데도 원인이 있다. 즉 쟁의 행위가 발생하게 되면 제3자 - 지방정부나 유관부처, 또는 유력 정치인 등 - 가 개입하여 사용자에게 압력을 넣거나 협상을 중재하기 위해 관련 노동자, 노동조합, 사용자측, 유관기관 등이 참여하는 이른바 '協調會'가 열리는데, 이러한 것들은 공식적인 쟁의해결 절차가 아님에도 불구하고 매우 빈번히 사용되는 해결방식이다.³⁰⁾ 요컨대 대만에서는 파업이 노동자들이 단결된 힘을 통해 사용자와 힘을 겨뤄 굴복시키고자 하는 수단이라기보다는 사회적으로 주의를 환기시킴으로써 외부의 관심과 압력을 이용하여 사용자의 양보를 얻어내는 수단으로서의 의미가 더 강하다는 의미다.

V. 노동자 참여기제: 노자회의

대만에서 사업장 수준의 노동자 참여제도로는 노자회의, 分紅(이익배분), 入股(종업원지주제) 등이 있다. 다음의 <표-8>에서 보면 1994년 현재 노자회의는 970개 사업장에 설치되어 있고, 分紅을 실시하는 기업은 678개, 入股을 실시하는 기업은 363개, 그리고 두 제도 모두를 실시하는 기업은 146개인 것으로 조사되었다. 그리고 이러한 노동자 참여제도는 1988년 무렵부터 급격히 증가하고 있는 것으로 나타나고 있다. 이러한 추세는 1987년 이후의 노동운동의 활성화에 영향을 받은 것으로 파악된다. 이하에서는 자료가 가장 풍부한 노자회의를 중심으로 사업장 단위에서의 노동자 참여 문제를 살펴보기로 한다.

<표-8> 대만의 노사관계제도의 추이(1987-94)

(단위: 개)

구분 연도	단체협약						노자회의	分紅	入股	分紅 入股	작업 규칙					
	총계	산업공회		직업공회												
		공영	민영	공영	민영											
1987	292	-	-	-	-	460	157	82	-	-	-					
1988	281	-	-	-	-	700	153	89	-	-	-					
1989	346	-	-	-	-	835	546	186	-	-	-					
1990	289	283	-	6	-	806	539	268	122	-	-					
1991	302	295	-	7	-	851	589	293	132	-	-					
1992	306	115	184	1	6	430	484	647	343	141	8005					
1993	292	112	175	-	5	440	492	663	355	144	9050					
1994	296	117	173	-	6	473	497	678	363	146	9766					

자료: 行政院勞工委員會,『中華民國83年 臺灣地區 勞動統計年鑑』, 1995.

³⁰⁾ 이런 해결방식은 과거 권위주의 시절 불이익을 당한 노동자들이 자력으로 구제받을 수 없는 상황에서 정부의 유관부처에 해결을 호소하고 노사분규로 인한 사회불안을 우려한 정부가 이런 형태의 해결방법을 자주 사용해왔던 데서 비롯된 것이다.

勞資會議란 과거 工廠法 상의 工廠會議 제도를 노동기준법 제정시 労資會議로 명칭을 바꾸어 계승시킨 것으로서 노사협력, 협조, 노동생산성의 향상 등을 목적으로 사업장 단위로 구성하도록 되어 있는 조직이다. 과거 권위주의 시대의 공창회의는 국민당 정권이 각종 규제적 법령과 억압적 통제로 인하여 노동조합이 완전히 무력화 되어 있는 상황 속에서 노동자들의 요구를 어느 정도 수렴하고, 사소한 불만이나 고충을 처리할 수 있는 통로이자 노동자들을 생산성 증대를 위해 동원하는 도구로서 적극 장려했던 조직이다. 그러나 공창회의는 국민당의 적극적인 노력에도 불구하고 크게 늘어나지 않아 1983년까지 약 500개 수준에 머물렀으며, 단지 형식적이고 무능력한 조직으로 여겨져 있었을 뿐이다. 그 이유는 사용자는 공창회의를 여는 것 자체를 귀찮게 여기고 기피하였으며, 노동자들은 공창회의의 기능이 '연구·협상·견의·계획' 할 수 있을 뿐 어떤 일을 구체적으로 결정하거나 실행할 수 없는 조직이라는 이유로 적극적인 관심을 두지 않았기 때문이었다 (김준, 1993).

그러나 노자회의는 1987~94년 사이에 약 2배로 증가했을 뿐 아니라, 회의 자체도 과거에 비해 훨씬 더 활성화된 양상을 보이고 있다. <표-9>에서 볼 수 있듯이 산업공회가 조직되어 있는 사업장의 경우에는 약 70%에 가까운 사업장에서 노자회의가 1년에 1회 이상 개최되었으며, 평균적으로 약 2개월에 1회의 노자회의가 개최되는 것으로 조사되었다. 그러나 勞資會議實施辦法에 규정되어 있는 것처럼 월 1회 회의를 여는 곳은 전체의 약 22%에 지나지 않았다.

<표-9> 산업공회의 노자회의 개최 상황(1991년)

(단위: %, 월, 회)

합 계	미 개 최	노자회의 개최										부 정기 개최 (%)	1991년 년간개최 회수평균 (회)		
		소 계	정기 개최							회의간 평균간격 (월)					
			소 계	빈도											
100.0	31.2	68.8	55.5	58.4	21.8	14.7	3.6	1.0	1.8	44.5	5.3				

자료: 行政院勞工委員會, 『中華民國80年 豐富地區勞工統計年鑑』, 1992.

노자회의의 개최율은 노동조합이 있는 사업장일수록, 그리고 규모가 큰 사업장일수록 높다. 즉 1993년에 조사된 자료에 의하면 노조가 있는 사업장에서는 약 75%가 1년에 1회 이상 노자회의를 개최한 반면 노조가 없는 사업장에서는 단지 2.7%만이 노자회의를 개최한 것으로 조사되었으며, 500인 이상의 사업장에서는 42.7%가 노자회의를 개최한 반면, 100~499인 규모는 27.2%, 20~99인 규모는 18%, 10~29인 규모는 8.3%, 그리고 10인 미만에서는 단지 2.8%만이 노자회의를 개최한 것으로 나타났다 (『中華民國 82年 事業單位勞資溝通組織概況調查報告』, 1994). 아울러 조합의 규모(조합원 수)가 클수록 노자회의는 보다 정기적으로 그리고 보다 자주 개최되는 것으로 나타나고 있다.

1993년 노자회의에서 가장 많이 논의되었던 사항은 '직원들의 노동조건 및 복지에 관한 사항'(77.6%)이고, 그 다음으로는 '사용자의 입장을 이해시키고 전달하는 것'(51.6%),

'업무 또는 작업상의 문제해결'(47.4%), '인사문제'(32.0%), '회사의 재무문제'(22.6%), '생산 및 영업문제'(12.6%) 등이었다 (『中華民國 82年 事業單位勞資溝通組織概況調查報告』, 1994). 이를 통해서 볼 때 노자회의는 사용자측의 입장에서는 회사의 입장을 전달하는 통로로서, 노동자 측의 입장에서는 건의사항이나 고충을 토로하고 처리하는 통로로서 어느 정도 자기 기능을 발휘하고 있는 것으로 보인다.

그러나 노자회의의 한계 또한 분명하다. 가장 큰 한계는 노자회의가 과거의 공창회의처럼 '보고·토론·건의'하는 조직이지, 결의의 구속성이 없는 조직이라는 점에서 온다.³¹⁾ 따라서 노자회의에서 어떤 사항이 결정되기 위해서는 사용자의 이해와 호의적 반응이 필요하며, 또 그 결정사항이 제대로 시행되기 위해서는 사용자의 성의와 실천의지에 의존할 수 밖에 없는 것이다. 둘째는 법령상 노자회의가 노사동수로 구성되도록 되어 있고, 노동자측의 대표는 노동조합 또는 노동자들에 의해 선출되도록 되어 있지만, 과거 공창회의가 그랬듯이 노자회의도 사용자에 의해서 일방적으로 구성되는 경우가 아직도 적지 않다는 점에서 비롯된다. 따라서 노자회의의 노동자측 대표들이 노동자들을 대변하지 못하는 경우가 많은 것이다.³²⁾

이러한 상황은 노자회의가 사용자가 주도하는 다분히 형식적인 의사소통 기구일 가능성을 시사한다. 그럼에도 불구하고 1993년 노동조합을 대상으로 실시한 조사에 의하면, 산업공회들은 노동조건을 개선하는 방법으로서 쟁의방식(6.8%)이나 단체협약(38.5%) 방식보다는 노자회의 협조방식(72.2%)을 훨씬 더 선호하는 것으로 나타나고 있다. 이것은 앞에서도 보았듯이 노동조합의 조직력이 취약한 상황 속에서 쟁의행위에 대해서는 커다란 부담이 느껴지고, 단체협약은 2년에 한 번 꼬로 개정되며 아직도 다분히 형식적인 상황 속에서는, 그나마 노자회의가 사용자나 회사의 고위관계자를 상대로 직접 문제를 제기하거나 선처를 호소할 수 있는 좋은 기회이며, 또한 무엇보다도 자주 열린다는 점이 그때 그때 제기되는 고충들을 처리하기에 유리하기 때문인 것으로 풀이된다.

결론적으로 말하자면, 노자회의는 많은 한계를 가지고 있음에도 불구하고 사업장 내에서 노동자 참여기구로서 일정한 역할을 하고 있는 것으로 보인다. 그 이유는 노동조합이 보다 활성화되고 노동자들의 권리의식이 높아지는 등 주변여건과 주체적 조건이 변화함으로써 노자회의가 과거 공창회의보다는 훨씬 활성화된 의사소통기구로서 기능할 수 있게 되었기 때문이다. 그러나 다른 한편으로는 노자회의의 활성화가 현재의 시점에서는 노동조합이나 단체교섭 등과 같은 노사관계제도에 대해 대안적인 기능을 함으로써, 노동조합 및 단체교섭의 활성화를 지원시키는 기능을 하는 측면도 있는 것으로 보인다.

³¹⁾勞資會議實施辦法은 보고사항으로 생산계획, 업무개황, 노동동향 등을, 토론사항으로는 노자관계, 노자합작사항, 노동조건, 노동복지, 작업효율 증대방안 등을 규정하고 있고, 그 밖의 사항은 건의사항으로 분류하고 있다.

³²⁾1993년의 조사자료에 의하면 노동자측 대표가 노동자들에 의해 직접 선출되는 경우는 47% 정도에 그치며, 나머지는 사용자에 의해 지명되거나(28%), 그 밖의 방식에 의해 선임되는 것으로 나타나고 있다. 行政院勞工委員會, 『中華民國 82年 事業單位勞資溝通組織概況調查報告』, 1994.

VI. 사용자의 대응

권위주의 정권 시대에 대반의 사용자들은 노사관계에 관한 한 일종의 무임승차자(free-rider)였다. 노동운동은 국가의 강력한 통제 하에 있었고, 노동기준과 관련된 각종 법률들을 준수하지 않는 경우에도 국가가 엄격히 단속하는 일이 드물었기 때문이다. 그러나 이러한 상황은 1984년 노동기준법 제정 이후 변화하기 시작하였으며, 1987년 민주화 이후에는 더욱 크게 변화하였다. 노동조합이 활성화되었을 뿐 아니라, 개별 근로자들의 권리의식도 크게 높아졌기 때문이다. 이하에서는 이러한 상황변화에 직면하여 대반의 사용자들이 보이고 있는 반응과 대응에 대해 살펴본다.

노동조합에 대한 사용자들의 인식에는 다음의 <표-10>에서 볼 수 있듯이 상당한 편차가 있다. 즉 노동조합에 대해 비교적 긍정적으로 평가하는 사용자가 약 43%나 되었지만, 노동조합이 불필요하거나 기업경영에 방해가 된다고 보는 사용자도 거의 40%에 달했다. 동일한 조사에 의하면 기업의 규모가 클수록 긍정적인 반응이 많았고, 기업의 규모가 작을수록 노동조합에 대한 부정적인 반응의 비율이 높았다. 또한 노동조합가 있는 사업장에서는 긍정적 반응이 무려 78%에 달한 반면, 노조가 조직되지 않은 사업장의 사용자일수록 부정적인 반응이 많았다.

이러한 조사결과는 노조가 조직되어 있는 대규모 기업의 사용자들이 기존의 노동조합과의 관계에 대해 대체로 만족스럽게 평가하고 있는 반면에, 노조가 없는 중소기업의 사용자들은 대체로 노동조합에 대해 부정적으로 보고 있거나 자기 사업장에 노조가 조직되는 것을 두려워하고 있는 것으로 해석될 수 있다.

<표-10> 사용자들이 노동조합을 보는 관점(1993년)

사용자들이 노동조합을 보는 관점	비중(%)
노조는 사용자와 노동자를 연결하는 다리 역할을 한다	32.3
노조는 사용자의 사업상 동반자 역할을 한다	11.2
법률상 요구되고 있으니까 설립되는 것일 뿐이다	9.1
노동자들이 희망하니까 설립되는 것일 뿐이다	0.7
고용관리를 잘 하고 있기 때문에 노조는 불필요하다	23.3
노조는 자유경영을 침해하므로 없는 것이 낫다	3.6
노조는 외부세력의 개입을 초래해 문제를 일으키는 경향이 있다	12.5

자료: 行政院勞工委員會, 『中華民國 82 年 臺灣地區 事業單位勞資溝通組織概況調查報告』, 1994.

흥미로운 점은 1987-91년의 기간에 노조가 조직된 사업장의 사용자들이 다른 시기에 노조가 결성된 사업장의 사용자들에 비해 노조에 대해 비교적 부정적으로 평가하고 있다는 점이다 (긍정 38%, 부정 45%). 이는 이 시기에 조직된 노조들이 비교적 자주적인

성격이 강하고, 노동조건 개선과 관련하여 전투적인 태도를 취하고 있는 것과 관련이 있을 것이다.

또 한가지 사용자의 사용자-종업원 관계를 보는 관점과 노동조합에 대한 태도도 다소 관련이 있는 것으로 조사되었다. 즉 가족적 관계를 강조하거나 공동의 목표를 가진 공동체적 관계를 강조하는 사용자일수록 노동조합에 대해 다소 긍정적인 반면, 노사관계를 단순히 고용-피고용의 관계 또는 일을 매개로한 관계로 보는 사용장일수록 노동조합에 대해서 부정적으로 보는 경향이 강하게 나타난 것이다. 이러한 조사결과는 해석하기 어렵지만, 다음의 <표-11>에서 볼 수 있는 것처럼, 대규모 기업일수록 사용자-종업원 관계의 공동체적 성격을 강조하는 경향과 관련이 있을 것으로 생각된다. 그러나 기업의 규모가 커질수록 기업의 관리체계는 합리화·관료화되고, 사용자-종업원관계에도 공식화·합리화되는 경향이 강하다는 점에 비추어 볼 때, 규모가 클수록 사용자-종업원 관계의 공동체적 성격--특히 동반자적 성격--을 강조한다는 이 조사결과는 일종의 대만식 자본이데올로기를 반영하는 것이라고 할 수 있을 것이다.

<표-11> 대만 사용자들의 사용자-종업원 관계에 대한 인식(1993년)

(단위: %)

인식	규모(종업원수)	10인 미만	10~29인	30~99인	100~499인	500인 이상
부모·자식, 또는 가족과 같다	29.8	24.1	22.5	19.3	22.7	
동일한 목표를 가진 동반자 관계이다	31.5	36.4	46.8	49.9	59.4	
서로 잘 이해하지만 어디까지나 고용-피고용관계를 지킨다	25.2	30.9	25.2	26.0	15.4	
일을 매개로한 관계일 뿐이다	9.0	7.7	4.5	3.0	0.9	
기타	4.6	0.9	1.0	1.8	1.6	
총계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	

자료: 行政院勞工委員會,『中華民國82年臺灣地區勞動統計年鑑』, 1994.

이점은 노사간 의사소통방식에 대한 조사결과를 통해서도 어느 정도 확인된다. 즉 기업의 규모가 작을수록 '사장에게 직접 의사를 전달하여 문제를 해결한다', '사장이 수시로 종업원들의 의견을 묻는다'는 쪽이 압도적인 비중을 차지하는 반면, 기업의 규모가 클수록 '의견함을 설치한다', '계통을 따라 상부로 의견을 전달한다', '간부들이 수시로 종업원들의 의견을 묻는다', '인사부서가 수시로 의견조사를 한다', '노동조합을 통한다' 등과 같은 공식적이고 계통적인 의사소통쪽이 압도적인 비중을 차지하는 것으로 나타났다.

한편, 사례연구의 결과들을 종합해보면, 대만의 사용자들의 노동조합에 대한 인식과 태도는 노동조합의 속성에 따라 크게 좌우되는 것으로 보인다. 노동조합이 설립된지 오래되었고, 노조 임원이 87년 이전부터 노조일을 맡아오던 사람들로 구성되어 있으며, 노조가 회사의 경영방침, 인사방침, 노무관리정책 등에 대해 반기를 들지 않을 뿐 아니라 그것을 보완하고 지지하는 입장에 있는 경우--張晉芬(1992)은 87년 이후에도 대만의 대부분의 노조는 이러한 성격의 노조라고 지적하고 있다--에는 사용자도 노조에 대해 비교적 우호적이거나, 법령을 지킨다는 의미에서 노조를 용인하고, 때로는 시혜적인 조치

도 베푸는 일종의 가부장제적 관계를 유지하는 경향이 있다. 반면에 87년 이후 민주화의 열기와 자주공회 결성의 바람을 타고 조직되었거나 조합간부가 개편된 노조로서, 이웃 자주공회나 외부 노동운동단체 등과 연계된 것 같고, 젊고 의욕적이며 저항의식이 있는 사람들이 주도하고 있거나, 노동기준법 등 각종 법령을 근거로 강력히 노동조건의 개선을 요구해오는 경우에는 극단적인 거부감을 보이며, 노조를 파괴하거나 무력화시키려고 하는 것이 일반적이다.

노조결성단계에서는 미리 유령노조를 조직하여 등록시키거나 발기인으로 참여한 해심 노동자를 매수하는 방법, 매수되지 않는 노동자는 해고·전근·인사이동 등을 시킴으로써 다른 노동자들로부터 분리시키는 방법, 성립대회시 노조선거에 회사측 노동자들을 동원하여 신생노조를 어용화하는 방법 등이 흔히 사용된다. 일단 노조가 조직된 이후에는 노조의 교섭요구를 거부하는 경향이 많으며, 심지어는 행정관청의 調解·仲裁 등의 절차에도 비협조적인 경우도 있다. 뿐만 아니라 이미 성립된 노사합의·調解案·仲裁案 등을 준수하지 않는 경우도 적지 않다. 아울러 노조간부에 대한 전근·해고 등의 방법으로 노조를 붕괴시키거나 약화시키려고 하는 수단도 매우 자주 사용되며, 폭력을 행사하거나, 더 나아가 회사문을 닫아버리는 경우도 있다. 노조활동을 하다가 해고된 사람들은 요주의 인물이 되어 다른 회사에 취업하는데 어려움을 겪게 된다. 대만에서 최근 심각한 문제가 되고 있는 또 다른 대응방식의 하나는 폐업(關廠)이다. 폐업은 물론 노동력부족, 국제적 경제환경의 변화, 산업구조변동 등 복합적인 요인의 결과이기는 하지만, 1984년의 노동 기본법 제정으로 인한 노무비용의 상승과 1987년 이후 노동운동의 활성화도 그 요인의 하나로 꼽하고 있다.

물론 이상의 두 유형과는 달리 노동운동의 활성화에 대응하여 노사관계 제도를 보다 합리화하고, 보다 적극적으로 노무관리 전략을 전개하는 경우도 있으나 이에 대해서는 구체적인 사례들이 드러나지 않고 있다는 어려움이 있다. 굳이 비교하자면 상대적으로 민영기업보다는 국영기업의 노무관리나 노사관계 전략이 보다 합리적인 편이다. 이는 민영대기업의 경영진이 과거의 노무관리 타성에 젖어 있고, 권위주의적이고 독단적으로 회사를 운영하는 경향이 있으며, 노동관계법 등도 준수하지 않는 경향이 있는 반면에, 국영기업은 경영진이 합리적인 테크노크라트이고, 경영 대리인(agent)로서 노사관계에 있어서 무리를 할 이유가 없는데다가, 국영기업이란 속성상 노동관계법을 준수함으로써 노동자들과 마찰을 빚을 소지가 상대적으로 적기 때문이다.

VII. 결 론

대반의 기업내 노사관계는 노동조합이 아직 제기능을 하지 못하고 있거나, 많은 노동조합이 임무를 태만히 하고 있는 가운데, 사용자의 전제적 권력이 유지되고 있으며, 뿐만 아니라 각종 노사관계제도의 제도화 수준이 매우 낮다는 특징을 가지고 있다. 따라서 대반에서는 자주공회가 성립된 일부 사업장을 제외하고는 노사간의 각축의 장 자체가 아직 마련되지 않았다고 할 수 있다. 대만의 노동자들이 자신들의 문제를 사용자와 교섭하기 보다는 사용자의 인정(人情)을 기대하고, 그 기대가 깨졌을 경우에도 투쟁하기보다

는 비공식적 연결망(network)이나 외부의 조력에 의지하는 경우가 많은 것은 바로 이러한 기업내 노사관계의 구조를 반영한 것이라고 할 수 있다.

요컨대 대만 노사관계의 ‘안정성’은 다름아닌 노동조합의 취약성, 바꾸어 말하자면 기업 내에서의 사용자의 전제적 지배능력에서 비롯된다고 할 수 있는 것이다. 그렇다면 노동조합의 취약성과 사용자의 전제적 지배능력은 어디에서 기인하는가? 많은 연구자들이 지적했듯이 중소기업 중심의 경제구조에서 비롯되는가? 기업별 노동조합 체제가 법률적으로 강제되는 상황 속에서 중소기업 중심의 경제구조는 노동조합의 조직확대에 장애물이 될 수밖에 없다는 것은 분명하다. 기업별 노조체제 하에서 중소기업은 노조의 크기 자체를 원천적으로 제한함으로써 노조의 조직력과 교섭력에 한계를 부여한다. 그리고 중소기업은 지불능력이 취약하고, 항상 상품시장의 변동에 민감할 수밖에 없기 때문에, 노동자들은 보상·고용 사이의 trade-off 관계에 직면하게 되는 경우가 많아, 집단적 교섭을 통해 얻어낼 수 있는 것이 제한적일 수밖에 없다. 뿐만 아니라 중소기업의 비교적 단순한 조직구조와 사용자-종업원 관계가 대기업에 비해 훨씬 대면적이고 직접적이라는 특징 때문에 노사간에 비공식적·온정적(때로는 가부장적)인 관계가 형성되는 경향이 많기 때문에 노동조합에게는 척박한 토양이 될 가능성이 많다. 그러나 대만이 중소기업 위주 경제구조를 가지만, 적지 않은 수의 대기업이 있다는 점도 무시되어서는 안된다. 이런 사업체에서도 노조운동은 매우 취약하다. 따라서 중소기업의 비중이 높다는 것이 노조운동의 취약성을 설명하는 결정적인 근거가 될 수는 없다.³³⁾

대만 노조운동의 취약성을 설명하는 또 하나의 주요 논거는 의제가족적(擬制家族的) 경영·조직방식이라는 기업조직의 내적특성이다. 가족경영은 선진자본주의 국가의 자본주의발전 초기 단계나 오늘날 개발도상국에서 일반적으로 발견되는 기업경영의 형태이지만, 대만의 경우에는 약간의 특수성이 있다. 의제가족적 경영방식이란 기업주가 단순히 혈연적 관계자를 중심으로하는 좁은 범위의 가족적 경영에 그치지 않고 동향인이나 친구관계로 맺어진 사람들까지 가족적 관계에 포함시킴으로써 경영주체를 강화하고 사회적 관계를 확대하는 기업조직방식·경영방식을 가리킨다 (Numazaki et al, 1987). 이러한 경영·조직방식은 대만 뿐 아니라 홍콩 등 다른 화교경제권에서도 일반적으로 발견되는 형태이지만, 혈연중심적 가족관계에 국한되는 한국의 가족경영방식과는 뚜렷이 구분되는 것이다 (劉進慶, 1989).

그러면 이러한 기업가 지향성과 의제가족적 경영방식은 기업의 인사·노무관리에는 어떻게 반영되며 궁극적으로 노사관계에는 어떠한 영향을 미치는가?

대만의 소형 가족기업들은 기업주와 그의 직계가족 또는 가까운 친척들로 구성되며, 대부분의 경우 기업주도 직접 현장에서 노동을 한다. 고용과 작업시간도 일감의 다과에 따라 매우 신축적이고 대부분이 무급가족종사자라고 하는 점에서, 자본주의적 기업이라

³³⁾산업별 구성도 한가지 이유가 될 수 있을 것이다. 대만의 1,000인 이상 사업체의 산업별 구성을 보면 전기전자업종과 화학업종에 가장 많이 분포되어 있다. 한국에서 노조운동을 주도하는 것이 자동차, 기계, 조선 등 금속제조의 중화학공업 노조라는 점을 고려하면, 대만에는 이런 산업의 발전이 상대적으로 취약하다. 그러나 이것 역시 결정적인 요인이 될 수는 없을 것이다.

기보다는 소상품생산에 가까운 형태를 띠므로, 노사관계를 논할 여지가 없다. 문제는 이러한 가족기업들이 대량으로 존재하고 끊임없이 생성되고 있다는 것 자체가 대만 노동자계급의 의식에 미치는 영향이 무시할 수 없을 정도로 크다는 점이다. 즉, 소형가족기업의 존재가 산업노동자들 - 특히 농촌출신 -에게 '나도 언젠가는 내 공장을 세워 운영할 것이며, 현재의 노동은 그것을 위한 경험축적이다'라는 강력한 이데올로기의 근원이 됨으로써 노동자들의 계급의식 형성과 노동운동에 대한 관심을 저해하는 요인으로 작용하고 있는 것이다.³⁰⁾

한편 이제가족적 경영방식이 가장 잘 나타나는 곳은 자본주의적으로 운영되는 중소형 기업이다. 기업의 규모가 커지면 기업주와 그의 가족들 이외에도 임금노동자들을 고용하게 되는데, 이를 중소기업의 일차적인 모집대상이 되는 것은 친척, 동향인, 동문 등이다. 이 경우 기업 조직내의 인간관계에서 '감정', 또는 '인정', '체면' 등이 중요한 요소로 등장하며, '화해', '협조', '공동체 의식' - '한 배를 탄 사람들'이라고 표현되는 - 등이 지배적인 가치가 된다. 회사는 하나의 '대가족'으로 인식되며, 종업원들은 기업의 목표와 자기 개인의 목표를 통합시킬 것이 요구된다. 그에 대한 반대급부로서 종업원들은 기업에 대해 대가족의 가부장이 그렇듯이 종업원들에 대해 세심한 보살핌과 배려를 제공하는 것을 기대한다(余伯泉·黃光國, 1991). 즉 사용자는 사업장 내에서 종업원들의 고충을 세밀히 보살필 뿐 아니라, 종업원들의 가족문제 등에 대해서까지도 적절한 배려를 해야 하는 것으로 기대된다.³¹⁾ 이런 기업들에서 임금이나 상여금, 기타 노동조건 등은 사용자에 의해 일방적으로 결정되지만, 가부장적 온정주의 이데올로기와 그에 기초한 종업원들의 기대가 사용자의 결정에 중요한 참고사항이 된다. 그리고 만약 사용자가 그러한 종업원들의 기대를 배반할 경우에는 인간관계도 깨지게 되며, 노동자들은 회사를 떠나게 된다. 이런 기업들에서는 이런 상황에 와서야 비로소 은폐되어 있던 '노사관계'가 드러난다(謝國雄, 1995).

요컨대 대만의 중소기업에서는 연고채용과 그것에 기초한 사용자-종업원 사이의 의제 가족적 관계가 사용자의 가부장적 통제 및 노동자의 충성과 긴밀히 관련되어 있는 것이다. 따라서 이러한 기업들에는 노동조합이 존재하지 않거나 노동조합이 존재한다고 하더라도 노조간부와 사용자의 관계가 '인정'에 의해 끈끈하게 엮여 있는 경우가 많고, 심지어는 기업주의 친인척이 노동조합의 간부를 맡고 있는 사례도 적지 않아 노사관계 자체가 은폐되는 경우가 많다(Lee, 1994).

이러한 기업내의 사회적 관계는 부분적으로는 대기업에서도 발견된다.³²⁾ 대만의 경우

³⁰⁾ 대만인들의 기업가 지향성과 그것이 농촌공업화에 미친 영향 등에 대해서는 Niehoff(1987)을, 그리고 균분상속제도가 화교계 가족기업의 생성에 미치는 영향에 대해서는 Wong(1985)을 참조. Shieh(1990)도 소형기업에 있어서 자녀의 성장에 따른 기업의 분화 사례들을 제시하고 있다.

³¹⁾ Salaff(1989)도 사례연구를 통해서 대만의 중소기업 - 특히 가족기업 - 이 연고채용과 사용자-종업원 간의 사회적 연계의 강화를 통하여 의제가족적 관계의 확대를 도모하며, 이것이 사용자의 가부장적 통제 및 노동자의 충성과 긴밀히 관련되어 있음을 밝히고 있다.

³²⁾ 민영대기업의 사례와 관련해서는 夏林清·鄭村棋(1992)와 張晉芬(1992) 등이, 그리고 국영기업과 관련해서는 余伯泉(1993), 余伯泉·黃光國(1991) 등이 이런 문제를 지적하고 있다.

규모가 큰 기업들도 조직을 운영하는 방식에 있어서는 중소기업과 매우 유사한 ‘중소기업형 대기업’인 경우가 많기 때문이다. 그러나 대기업의 경우에는 그 조직적 특성상 합리적·관료제적 통제가 필수적이며, 따라서 가족주의 또는 의제가족적 관계는 다분히 형식적이거나 이데올로기적인 속성을 가지게 된다(余伯泉, 1993). 그리고 그러한 형식적·이데올로기적인 가족주의와 연고에 의한 통제방은 노동조합이 활성화되면 의외로 쉽게 파열되는 경향도 있다(夏林清, 1989; 夏林清·鄭村棋, 1992).

뿐만 아니라 중소기업의 경우에도 Salaff(1989)가 적절히 지적했듯이 연고채용 등 의제가족적 관계를 확대시키는 기제도 노동자에게 요구되는 기술이 단순하고, 사용자의 노동자에 대한 일차적 요구가 직무능력보다는 복종과 충성일 경우에 보다 적극적으로 활용되는 경향이 있다. 따라서 기업의 조직적 특성도, 매우 중요한 요인이라는 하지만, 지나치게 강조되어서는 안된다.

대만의 노동조합의 취약성과 사용자의 전제적 지배능력의 보다 근본적인 원인은 대만 노동자들의 낮은 권리의식과 노동자들에게 불리하게 작용하고 있는 노사관계제도 및 국가의 개입에 있다. 대만 노동자들의 낮은 권리의식의 실태에 대해서는 앞에서도 지적한 바 있지만, 간단히 자신의 노동기본권에 대한 인식이 취약한 점과 자신들의 권리와 이익을 집단적으로 해결하려는 의식이 약하다는 점으로 압축될 수 있다. 노동자들의 낮은 권리의식 또는 계급의식과 노동조합의 취약성은 국민당 정권의 장기간에 걸친 권위주의적 통제와 시장전제적(market despotism)적 노동체제(labor regime)의 유산이며 서로 악순환적인 관계에 있다.

대만의 노사관계 제도와 국가의 개입양상은 시장전제적 노동체제를 강화하는 작용을 하고 있다. 대만의 노동기준법은 과거에 비해 노동자들의 고용안정성을 강화하는 방향으로 제정되었음에도 불구하고 정리해고와 예고없는 해고의 가능성을 폭넓게 인정함으로써 사용자가 자의적으로 해고권을 행사할 수 있는 길을 열어두었다. 노동조합 결성과 관련하여 발생한 많은 해고사건, 關廠 사건들은 바로 이러한 제도를 사용자가 적극 활용하는 것에 다름 아니다. 謝國雄(1995)이 적절히 묘사했듯이 대만에서 국가는 개별적 노사관계의 영역에서는 형식적으로는 개입적이지만 실질적으로는 방관적이다. 즉 대만에서 국가는 사용자의 노동자에 대한 권리침해에 대해 적극적으로 개입하지 않음으로써 사용자의 전제적 지배권을 강화해주고 있는 것이다. 한편 집단적 노사관계의 영역에서는 공회법 개정논의의 중지와 노자쟁의처리법의 미진한 개정으로 인하여, 노동자들의 단결권과 단체교섭권, 단체행동권 행사에 아직도 많은 장애물들이 남아있다. 그 가운데 대표적인 것은 매우 복잡하고 어렵게 되어 있는 노동조합 설립절차, 부당노동행위 제도의 부재, 복수노조 금지, 총공회 가입 강제주의, 파업에 대한 제한(이상 공회법), 직권중재제도, 파업에 대한 제한, 사용자의 단체교섭 거부에 대한 제도의 미비(이상 노자쟁의처리법) 등을 들 수 있다. 이러한 법률상의 미비점 또는 권위주의적 유산으로 인하여 노동자들은 노동조합을 조직하기 위해서는 무척 많은 어려움을 감당해야 하며, 극단적인 상황에 처하지 않고는 파업 등 강렬한 투쟁전략을 사용할 수 없게 되어 있는 반면, 사용자는 해고, 전출, 유령노조 설립, 관창 등 다양한 방법으로 노조회피전략을 구사할 수 있다. 뿐만 아니라 국가는 집단적 노사관계에 관하여 겉으로는 방임적 태도를 취하면서도 실질

적으로는 자본축에 유리한 방향으로 개입하는 사례들이 많다(謝國雄, 1995)

결론적으로 말하자면, 대만의 노동운동이 취약하고 기업내에서 사용자의 전제적 지배권이 관철되며, 그 결과 상대적으로 매우 안정된 노사관계가 유지되는 이유는 노동정치의 수준에서는 국가의 편파적인 개입과 자본에게 유리하게 되어 있는 각종 노사관계 제도가 작용하고 있으며, 경제구조적인 측면에서는 중소기업 중심의 경제체제와 독특한 조직문화가 가부장제적 사용자권력을 강화하는 한편, 사회의식적 측면에서는 권위주의 정권 하의 오랜 기간의 정치적 사회화(potitical socialization)의 영향으로 낮은 권리의식을 가지고 있다는데 기인한다고 할 수 있다.

참 고 문 헌

<자료>

經濟部工業統計調查連繫小組, 1994, 『中華民國 臺灣地區 工業統計調查報告』, 民國83年12月.

經濟部統計處, 1993, 『中華民國 臺灣地區 製造業經營實況調查報告』, 民國82年 5月.

-----, 1995, 『主要國家經濟統計指標』, 民國84年 5月.

臺灣省政府勞工處, 『臺灣省 勞工生活狀況調查報告』, 각년도

-----, 1991, 『中華民國 勞工福利機構與調施狀況調查報告』, 民國80年 3月.

-----, 1993, 『中華民國81年 臺灣地區 勞工理財置產概況調查統計報告』, 民國82年 5月.

-----, 1994, 『中華民國82年 臺灣地區 事業單位勞資溝通組織概況調查報告』, 民國83年.

-----, 『中華民國76年 臺灣地區 工會概況調查統計報告』

-----, 『中華民國80年 勞工生活狀況調查分析報告』

行政院主計處, 1990, 『中華民國78年 臺灣地區 工作經驗調查報告』, 民國79年 6月.

-----, 1993, 『中華民國80年 臺灣地區 工商及服務業普查報告: 第3分臺灣地區製造業』, 民國82年.

-----, 1993, 『中華民國 臺灣地區 事業人力雇用狀況調查報告』, 각년도

-----, 1995, 『中華民國83年 臺灣地區 薪資與生產力統計年譜』, 民國84年.

-----, 1995, 『中華民國83年 臺灣地區 人力資源調查統計年報』, 民國84年 5月.

『臺灣工運』 6, 7, 8, 9, 10-11期(1994.5월-1995.5월)

勞動人權協會, 『勞動前線』, 1994년 7월 1일자 창간호, 3,5,6,7,8,9기(1995년 5월간).

高雄港勞務局機埠管理處·高雄市碼頭運送業職業工會, 「團體協約」(1983)

交通部電信總局·臺灣電信工會, 「團體協約」(1988)

臺灣省政府勞工處 編印, 1988, 「如何召開勞資會議」, 中華民國77年 5月.

謝銘鴻, 1990, 「2年來薪津結構的演變」, 『石油勞工』, 民國79年 2月.

石油勞工 編輯室, 1991, 「臺灣石油工會團體協約草案」, 『石油勞工』, 民國 80年 8-9月.

<논문 및 저서>

김상순, 1994, 「민주화와 대만의 노동운동」, 『동향과 전망』, 1995년 봄호.

김준, 1990, 「변화하고 있는 중화민국의 노사관계와 노동정책」, 『계간 입법자료분석』, 2권 3호, 국회 도서관 입법자료분석실.

-----, 1993, 「아시아 권위주의 국가의 노동정치와 노동운동: 한국과 대만의 비교연구」, 서울대학교

사회학과 박사학위논문.

-----, 1994, 「민주화과정에서의 노동정치와 노동운동: 한국과 대만의 비교연구」, 1994년 후기 사회학대회 발표논문.

배무기, 1982, 「한국노동경제의 구조변화」, 『경제론집』, vol. 21, no. 4, 서울대학교경제연구소.

신광영, 1990, 「아시아 신흥공업국의 산업화와 노조운동: 한국과 대만 비교연구」, 『아시아문화』, 제6호, 한림대 아시아문화연구소.

신광영·박준식, 1995, 「동아시아 작업장 노동체제 연구시론」, 1995년 전기사회학대회 발표논문.

정이환, 1992, 「제조업 내부노동시장의 변화와 노사관계」, 서울대학교 사회학과 박사논문.

謝慶勳, 1992, 「薪酬制度對企業運營之影響」, 中國文化大學勞工研究所碩士論文.

謝國雄, 1995, 「市場專制與國家缺席: 從勞資爭議看臺灣式勞動體制」, 미발표논문.

謝銘鴻, 1990, 「二年來薪津結構的演變」, 『石油勞工』, 1990年 2月.

徐正光, 1990, 「從異化到自主:臺灣勞工運動的基本性格和趨勢」, 徐正光·宋文理 合編, 『臺灣新興社會運動』, 巨流圖書公司, 1990.

-----, 1991, 「生產關係的斷裂: 關廠的政治經濟分析」, 勞動市場與勞資關係研討會 發表論文, 中央研究院 中山人文社會科學研究所, 1991. 6.

余伯泉, 1993, 「工具性人情與感情性人情: ……家國營企業之個案研究」, 『社會科學論叢』, 대만대법학원 第41輯, 1993年 11月.

余伯泉·黃啓植, 1994, 「形式的預言: 國營事業工會勞動三權之研究(1984-1990)」, 『勞資關係論叢』, 第2期, 中正大學勞工研究所, 1994年 5月.

余伯泉·黃光國, 1991, 「形式主義與人情關係對臺灣地區國營企業發展的影響」, 『國家科學委員會研究彙刊』, 民國 80年 1月, 1卷 1期.

吳姿慧, 1993, 「臺灣地區團體協商制度之研究: 以臺北縣·市實證研究對象」, 國立政治大學勞工研究所 碩士論文.

劉進慶, 1984, 「臺灣における産業構造の轉換と労働問題」, 『中國研究月報』, 439號, 9月, 中國研究所.

李建昌, 1991, 「80年代的臺灣勞工運動:結構與過程的分析」, 臺灣大學社會學研究所理論組碩士論文.

李建華, 茅靜蘭, 1991, 『薪資制度與管理實務』, 清華管理科學圖書中心.

李允傑, 1992, 『臺灣工會政策的政治經濟分析』, 巨流圖書公司.

張晉芬, 1992, 「冷漠的員工, 乏力的工會: 由勞動市場的觀點分析工會的運作」, 『中國社會學刊』, 第16期.

-----, 1993, 「企業組織中升遷機會的決定及員工的期望: 兼論內部勞動市場理論的應用」, 中央研究員 中山人文社會科學研究所, 『人文及社會科學集刊』, 6(1); 205-230.

-----, 1995, 「女性員工在出口產業待遇的探討: 以臺灣1980年代為例」, 미간행.

鄭陸霖, 1988, 「臺灣勞動體制形構的解析:歷史/結構的取向」, 國立臺灣大學社會學研究所 碩士論文.

鍾維達·王淑芬·李建昌, 1994, 『臺灣工運經驗』, 工運叢書 第5冊, 臺灣勞工陣線·臺灣研究所.

陳界旭, 1993, 「我國團體協約的內容之分析」, 國立中正大學勞工研究所碩士論文.

何雪影 外, 1990, 『臺灣自主工會運動史1986-87』, 唐山書局 (Ho, Shuet Ying, 1990, *Taiwan-After a Long Silence: The Emerging New Unions of Taiwan*, Asia Monitor Research Center, Hong Kong)

黃啓植, 1993, 「臺灣地區國營生產事業工會運動之研究」, 文化大學勞工研究所碩士論文.

黃玟娟, 1991, 「區隔化內部勞動力市場, 社區與工會自主和轉變」, 東海大學 社會學研究所 碩士論文.

Chu, J. J. 1994, "Industrial Unions VS Employers: The Power Struggle in the Taiwanese

- Workplace," *Asian Profile* 22(2); 105-118.
- Deyo, Frederic, 1989, *Beneath the Miracle*, Univ. of California Press.
- Doeringer, Peter and Michael Piore, 1971, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, D.C.Heath
- Freeman, Richard B. and James L. Medoff, 1984, *What do unions do?*, New York: Basic Books.
- Frenkel, Stephen, Jon-Chao Hong, and Bih-Ling Lee. 1993, "The Resurgence and Fragility of Trade Unions in Taiwan," in S. Frenkel ed. *Organized Labor in the Asia-Pacific Region*, Ithaca: ILR Press.
- Frenkel, Stephen, 1993, "Variations in Patterns of Trade Unionism: A Synthesis," in S. Frenkel ed. *Organized Labor in the Asia-Pacific Region*, Ithaca: ILR Press.
- Gereffi, Gary, 1990, "Big Business and the State," in G. Gereffi and D. L. Wyman eds. *Manufacturing Miracles: Path of Industrialization in Latin America and East Asia*. 1990, Princeton Univ. Press.
- Hsiao, Hsin-Hwang Michael, 1990, "Social Movements and Democratization: The Taiwan Experience in the 1980s", 『アジア研究』, 36卷 3號(1990.7).
- Kleingartner, Archie and Hsueh-yu Peng, 1991, "Taiwan: An Exploration of Labor Relations in Transition," *British Journal of Industrial Relations* 29(3); 427-445.
- Koo, Hagen, 1989, "The State, Industrial Structure, and Labor Politics: Comparison of Taiwan and South Korea," in H. H. S. Hsiao et. al. eds. *Taiwan; A Newly Industrialized Countries*, National Taiwan University.
- Lee, Joseph S. & Hui-lin Wu, 1994, "The 1984 Fair Labor Standards Law and Its Impact on Industrial Development in the Republic of China on Taiwan", Proceedings in International Conference on Labor Standards and Economic Development, August, 1994, Taipei, Taiwan.
- Lee, Joseph S., 1994, "Is There a Bona Fide Labor Movement in Taiwan?", Discussion Paper Series No. 9403, Chung-hua Institution For Economic Research.
- Salaff, Janet W., 1989, "The Chinese Connection: Management Control Structures and the Search for Labor in Taiwan: Small Firms".
- San Gee, 1991, "Emerging Issues of Industrial Relations and Labor Markets in Taiwan." in C. Lee and F. Park eds. *Emerging Labor Issues in Developing Asia*, Korea Development Institute. Seoul

A Study on the Industrial Relations in the Taiwanese Firms

Jung Ee-Hwan·Kim Jun

This study analyzes the industrial relations at the enterprise level in Taiwan which has experienced the process of democratization since the end of the 1980's. Previous studies on the

Taiwanese industrial relations have mainly been concerned with the industrial relations at the national level. We, on the contrary, are trying to clarify the industrial relations at the enterprise level.

There has been some development of labor movement in Taiwan since the abolition of martial law in 1987. A number of independent unions were organized, and labor disputes proliferated. However, the industrial relations at the enterprise level is still far from democratic. Labor unions are not fully independent of employers. Members' participation in union is weak. The number of unions which have genuine collective agreements is small. Workers prefer to rely on informal networks rather than union or collective action in settling their grievances. The labor peace in Taiwan is based on the lack of union power within firms rather than on the conciliation of interests between employers and workers.