

韓國의 勞動組合組織과 勞動行政에 관한 研究*

趙錫俊**

目次

- | | |
|---------------------|---------------------|
| 一. 研究目的, 方法, 範圍 | 四. 意思決定過程의 葛藤과 對應方法 |
| 二. 勞使關係의 韓國의 理念 | 1. 基本模型 |
| 1. 產業平和와 韓國의 與件 | 2. 基本模型適用의 前提 |
| 2. Theory Z와 韓國의 企業 | 3. 情的要因의 作用 |
| 三. 韓國勞動組合의 組織類型과 方向 | 4. 共同決定의 必要性 |
| 1. 組織의 变遷 | 5. 共同目標 |
| 2. 組織의 現況 | 6. 現實認知의 差 |
| 3. 幹部의 特性 | 7. 戰略・戰術 |
| 4. 財政 | 五. 勞動行政의 方向—結論 |
| 5. 韓國勞組組織의 改善方向 | |

一. 研究目的, 方法, 範圍

本研究의 目的是 韓國의 勞動組合內의 意思決定過程을 보고 勞動者, 企業, 政府의 支援을 받을 수 있는 組織方法이 무엇인가를 發見하고자 하는데 있다.

좀더 具體的으로는 勞動組合의 組織狀況⁽¹⁾을 보고, 그 改善方向을 찾고자 한다.

또 企業과 勞組와의 葛藤關係가 일어나고 解決되는 意思決定過程에 依추어 우리나라의 勞動行政이 이 方面에서 勞組를 어떻게 指導해야 하는가를 찾아 보고자 한다.

研究의 方法은 主로 文獻研究를 使用했으며 副次的으로 若干名의 勞組指導者들을 面接하였다. 主로 文獻에 依存하는 理由는 數 많은 勞組마다 그 事情이 다르고, 모든 紛爭事例마다 그 內容이 다르기 때문에 代表性 있는 研究가 어렵기 때문이었다. 그런데 文獻의 경우에도 우리나라에는 이 方面에 관한 것이 많지 않았다. 本研究의 特殊한 공헌이라 한다면 組織論의 理論的 背景을 갖고 勞組의 組織과 意思決定過程을 照明해 보았기 때문에 새로운

* 本研究는 1981年度 產學協同財團의 研究費支援에 의하여 이루어진 것임.

** 서울大學校 行政大學院 教授

(1) 組織이라는 말은 勞組側에서는 構成員의 擴大, 維持, 새로운 勞組의 結成等을 의미하나 本論文에서는 職位의 分化, 職位와 職位의 關係, 人間關係, 意思傳達 等의 뜻으로 사용한다.

視角을 提示했다는 점이라 할 것이다.

研究의 範圍에 관해서는 理論의 一般化에 努力했기 때문에 韓國의 모든 勞組들에 관해서 言及하려고 애썼고, 그러자니 自然히 勞使關係의 規範的存在樣態에 관한 理論까지도 取扱하게 되었다. 歷史的 背景을 본 部分에서는 重點을 5.16 以後에 두었다. 그리고 여기서 勞組라는 것은 單位勞組, 上級勞組를 다 합한 뜻으로 사용된다.

二. 勞使關係의 韓國的 理念

이곳에서 는 勞使關係에 관한 基本理念으로서 韓國의 現實속에 適用할만한 것이 어떤 것인가를 論考하고자 한다. 이 問題는 매우 抽象的인 문제이면서도, 勞使關係의 方向을 構想하기 위한 實為的 命題機能을 할 것임으로 매우 重要한 意義를 갖고 있다.

1. 產業平和와 韓國的 與件

우리나라는 先進工業國家들에 比하면 後發國家로서 무엇보다도 國力의 急速한 伸張을 必要로 하고 있다. 이를 위하여 우리는 經濟發展이라는 것을 가장 重要한 變數로 삼고 있다. 經濟發展을 통하여 國防과 外交上의 發展도 되고, 國內의 社會發展도 된다고 생각한다.

그리하여 經濟部門은 不斷한 生產性 向上이 이루어 지기를 기대한다. 이를 위해서는 무엇보다도 Strike나 Lockout에 이르지 않는 產業平和가 維持되어야 한다는 것이 至上課題라 생각한다.

특히 우리의 經濟는 다른 나라의 그것보다도 輸出主導型으로 開發되고 있기 때문에 對外信用의 捷고성이 무엇보다도 重要하며, 이를 위하여는 生產過程의 차질이 없어야 하는 것이다.

또 strike 等의 極端的인 爭議型態는 그것이 經濟部門뿐만 아니라 社會內의 餘他部門에 미치는 영향이 莫大하다. 우리가 北韓과의 敵對關係에 놓여 있는 狀況下에서 심한 社會의不安까지 가져올 strike 등의 方法은 使用되지 않기를 바라는 것이다.

이런 理由들 때문에 企業은 勞動者들을 위하여 可能한 最高의 賃金과 勞動條件를 제공하고 이들을 人格的, 人間的으로 다루는 姿勢가 되어 있어야 한다.

勞動者들은 自己들도 企業과 共同運命體라는 意識을 가져야 하며, 따라서 協同하는 姿勢를 가져야 하며, strike 等의 極端的手段에 호소하는 것은 可能한 最大限 삼가야 하리라고 생각한다.

2. Theory Z와 韓國의 企業

最近에 美國의 William Ouchi는 美國과 日本의 企業經營을 比較하면서 後者를 Theory Z라 부르고 그것은 前者보다 生產性이 더 높다고 하였다.⁽²⁾ 美國의 企業들이 競爭關係에서 지는 理由는 바로 日本式經營인 Theory Z에 있다고 한다.

(2) William Ouchi, Theory Z, Addison-Wesley Publishing Co., Reading, Mass, 1981.

이런 日本式經營의 特色은 日本內에서는 다른 學者들에 의하여 이미 複數 前부터 指摘되어 왔었다. 우리는 편의상 이런 日本式經營을 「經營家族主義」라 부르기로 한다.⁽³⁾

經營家族主義에 있어서의 勞務管理施策만을 들어 보면 아래와 같으며, 美國이나 歐羅巴의 그것이 比하여 매우 다르다.

첫째로 年功制를 큰 特色으로 둔다. 이것은 마치 家內의 長幼序列과 같은 思考方式에 근거한 것이다.

둘째로 終身雇傭을 原則으로 한다. 이것도 會社와 職員과의 關係를 마치 父母子恩關係와 같이 一 生동안의 因緣으로 보는데서 유래하였다.

세째로 勤勞者를 위한 各種의 福利厚生制度를 마련한다. 그러니까 會社는 賃金만 주는 것이 아니라 그 위에 公傷病救濟制度, 結婚・出產祝儀金, 社宅, 物資購買施設等을 마련하고, 退職手當도 준다. 특히 退職手當은 老後까지 身分을 保障하고자 하는 領主的 配慮에서 나온 것이라 한다.

네째로 會社내에서 上下關係는 家父長의 人間的 結束에 의하여 끊어지며, 上官의 恩情의 配慮에 의한 部下統率이 이루어 지며, 強壓的 督勵가 當然視된다.

다섯째로 升進은 職員의 企業에 대한 忠誠心, 溫順性, 永年勤績精神 等의 기준에 의하여 이루어 진다.

여섯째로 勞使關係는 對立이 아니라 勞使一體라고 생각한다.

일곱째로 勞使關係를 契約이라고 생각하지 않고 家族的 勞使關係라고 생각한다.

마지막으로 勞組도 職業別, 產業別 勞組보다 企業別 勞組가 支配的이며 또 一括加入하는 것이 原則으로 되어 있다.

그런데 우리나라의 企業은 어떤 쪽에 더 가까운가? 우리의 企業을 美國이나 歐羅巴의 그들과 比較하는 方法이 있을 것이다. 그 경우에相當히 많은 差異가 있다는 것을 알게 된다.

反面에 日本의 그것과 比較할 때 우리는 꽤 많은 類似點들이 있다는 것을 안다. 적어도 우리의 實情은 歐美에 대한 距離보다 日本에 대한 距離가 가깝다고 생각한다.

이 말은 日本式의 經營家族主義가 우리 企業의 性格에 더 가깝다는 것을 말한다. 따라서 우리의 實情에 맞는 것은 Theory Z쪽이라 할 것이다.

더욱이 이런 經營方式이 歐美的 그것보다 生產性이 더 높다고 한다면 이 方法을 擇해야 할 當為 마지막 있는 것이다.

뿐만 아니라 우리가 앞에서 強調한 產業平和도 經營家族主義下에서 더 保障될 可能性이 많은 것이다. 그런 의미에서도 Theory Z의 운용을 환영해야 할 立場에 있다.

Theory Z의 企業에서의 勞組活動은 勞使關係를 對立關係로 의식하지 않는다는 것이 가장 큰 矛點이라 할 수 있다. 勞動者들이 自己들의 主張을 관철 할려고 하되 어디까지나

(3) 代表的著作으로는 武山泰雄, ビジネスリダシツブ, 筑摩書房, 東京, 1970 參照.

所屬企業이 競爭市場에서 不利하게 되지 않는 범위 내에서 이를 主張한다는 것도 큰 長點이라 할 것이다.

使用者 측에서도 적어도 解雇를 주된 武器로 내세워서 威迫하는 일은 적으리라는 것을 의미한다. 日本의 企業이 終身雇傭制 때문에 人力過多現象에 빠지고 특히 不景氣下에서의 適應ability이 0. 것 때문에 작아지는 것은 事實이지만 이들은 臨時職과 正規職의 區別을 잘 活用하고 있다. 臨時職은 企業別 労組員도 될 수 없게 되어 있다.

이런 Theory Z의 管理方式이 많은 長點이 있지만 同時に 短點들도 있다. 勞務管理面에서 생기는 短點들만 생각하면 다음과 같다.

한 會社內에서 上下階級間, 事務職員과 工員間, 工員相互間 等에 階層意識이 생기고 特權意識이 생기는 것이 좋지 않다. 특히 우리나라의 不當勞動行爲의 事例나 爭議가 바로 이런 理由 때문에 發生하는 것이 많다는 것을 생각하면 이 부분은 拂拭되어야 할 점이라고 할 수 있다.

다음에 0. 런 組織 속에서는 대개 짧은 層이 相對的으로 地位도 낮고 뿐만 아니라 푸대접을 받게 되는 傾向이 있다. 그래서 이들이 갖고 있는 自立意識, 勇氣, 創造力이 發揮되지 못하고 단다. 青年層으로 하여금 上部의 눈치를 보고 同僚들이 하는 대로 行動하는 無氣力한 사람들로 만든다.

그런데 生產量이나 生產의 質向上은 바로 이들의 責任이다. 또 過激한 労組活動에 同調하는 쪽으로 이들이 情熱을 쉽게 發散하는 것도 바로 이런 理由 때문이라 할 수 있다.

우리 나라 労使關係는 基本의 으로는 日本型을 擇하는 것이 옳다고 본다. 그러나 그것이 가진 短點들을 補完하는 것, 즉 日本式 經營家族主義에 대한 修正을 해야 한다고 생각한다.

生產性이 + 經濟發展速度에 있어서 日本을 앞지르는 方法은 經營家族主義의 바탕을 擇하면서, 青年層의 尊重, 自律性의 부여, 創意力의 啓發, 專門性의 尊重, 分權의 體制의 운영, 階層間・職種間의 差別의식의 除去, 美國式技法들의 導入等의 면에서 日本을 앞질리야 하는 것이다.

三. 韓國勞動組合의 組織類型과 方向

1. 組織의 变遷

우리 나라 勞動組合은 美軍政期에는 理念鬪爭乃至 獨立爭取를 위한 공헌을 하였고, 自由黨 時節에는 與黨의 政治手段化 했다. 그런가 하면 許政過渡政府와 民主黨時節은 일종의 放任期였다 할 수 있다.

當時까지의 組織原則은 一種의 混成主義라고 할 수 있는 것으로 한편으로는 全國規模의 產業別勞組가 있고, 또 企業別 單位組合의 地域別 職合體를併存시키는 體制였다. 그리

다가 4. 9 以後 5. 16까지의 사이에 企業마다 單位勞組가 急격히 많아졌고, 또 勞組들의 活動도 매우 活潑하였으나, 그 度가 지나쳐서 混亂까지 造成했었다. 즉 勞組들이 無秩序하게 設立되고, 各種의 爭議가 盛行했고 심지어 勞動組合의 橫暴까지 增加하였다. 勞動組合들은 完全히 自制力を 壓失하였다고 할 수 있다.

뿐만 아니라 勞動行政當局도 속수무책이였으며 가히 勞動行政의 不在時期였다 하여도 過言이 아닐 정도였다.

그래서 5. 16 以後에 一時 停止당했던 勞組活動이 1961年 8月 3日에 다시 開始될 수 있게 되면서 當時의 保社部長官은 「앞으로 再組織될 勞動組合은 종전의 폐단이었던 勞動組合 相互間의 爭目, 마찰, 分派作用 等을 피하고 大同團結하기 위해서 群小勞動組合의 亂立보다는 全國 單位產別 勞組體制가 더욱 더 필요한 것임을 切感한다」고 말함으로서 오늘날의 勞組 組織構成의 方向을 밝힌바 있다.⁽⁴⁾

이런 行針은 同年 8月 6일에도 保社部當局者들에 의하여 全國產別 單一勞組를 조직하여 過去와 같은 労組의 亂立相을 防止할 것이며 職場單位 労組結構은 이를 許容하지 않을 方針이라고 하였다.⁽⁵⁾

이런 行針에 따라서 政府의 主導와 支援下에 1961年 8月 25일에 鐵道, 섬유, 鎳山, 外國機關, 銀信, 運輸, 海上, 金融, 專賣, 化學, 金屬 等 11個의 產別勞組가 成立했고, 8月 30일에는 現在의 韓國勞動組合總聯盟(韓國勞總)이 탄생했다.

그후 9月 21일 까지에는 聯合勞組, 부두勞組, 電力勞組가 結成되어 14個의 產別勞組로 되었다. 그리고 이와 같이 組織이 完成되기 까지는 多分히 下向式으로 이루어졌다고 볼 수 있다.

그런데 그후에 있어서는 經濟人們의 끈질긴 主張과 労組自由設立主義者들의 主張에 의하여 이런 全國的 產別勞組는 그 形式에서는 남았어도 그 實質에 있어서는 많이 後退하지 않을 수 없게 되었다. 즉 爭議當事者를 事業場의 勞使關係者로 限定시켰기 때문에 全國 產別勞組가 本이 無力化 하게 되었다. 그래서 實事上 支部, 分會 等이 獨立된 勞動團體口實을 하게 되었다. 그 結果 全國의 組織들은 일종의 聯合體와 같이 되어 버렸다. 특히 1973年 3月 13일의 勞動組合法 改正에 의하여 全國單位 產別勞組는 形式만이고 實際에 있어서는 職場別 또는 企業別 勞動組合으로 그 性格과 機能이 마치 過去의 모습으로 되돌아 가는 것 같아 되었다.

2. 組織의 現況

現在의 組織을 보면 다음과 같다.

產業別로 組織된 16個의 勞動組合과 1個의 聯合勞動組合 等 모두 17個의 全國組合들이

(4) 조창화, 한국노동조합운동사(하), 한국노동문제연구원, 1978, p. 93.

(5) 上揭書, p. 101.

있다. 우리가一般的으로 產別勞組라고 부를때 이들 17개를 가리킨다.

全國鐵道勞動組合
全國專賣勞動組合
全國石油勞動組合
全國化學勞動組合
全國礦山勞動組合
全國金屬勞動組合
全國電力勞動組合
全國埠頭勞動組合
全國外幾勞動組合
全國出版勞動組合
全國遞信勞動組合
全國自動車勞動組合
全國運輸勞動組合
全國海員勞動組合
全國金融勞動組合
全國觀光勞動組合
全國聯合勞動組合

이들 產別勞組가 모여서 韓國勞動組合總聯盟(韓國勞總)이라는 聯合體를 形成한다.

全國代議員大會는 會員組合의 組合員 2,000名에 대하여 1名式 選出되는 代議員들로 構成된다.

中央委員會는 委員長, 副委員長, 事務總長 및 會員組合의 委員長으로 構成된다.

常務執行委員會는 委員長, 副委員長, 事務總長, 常務執行委員들로 構成된다.

實務部署로서 4局 1部 1室이 있다. 그밖에도 中央教育院과 11個의 各種 專門委員會가 있다.

地域別로 會員組合間의 團結을 圖謀하고 勞總의 活動方針을 執行하기 위하여 地域協議會를 두는데 0個의 市道協議會와 26個의 地區協議會가 있다.

위와 같은 全國的 組織以外에 勞動者들이 實際로 加入하는 分會와 支部組織이 있다.

分會는 會組의 가장 작은 單位이며 勞動者들은 大部分 이 組織에 속해 있다. 이 分會에는 聯合分會도 있기는 하나 大體로 事業場, 工場 또는 企業單位로 設置되어 있다.

組合員이 된 勞動者들은 이 分會의 各種 會議 例전대 組合員總會의 構成員이 된다.

一般的으로 分會가 모여서 支部를 構成하고 있다. 그러나 支部도 分會와 마찬가지로 事業場이나 企業을 中心으로 組織되기도 하고, 地域이나 業種을 中心으로 組織되기도 한다.

後者를 地域別支部 또는 業種別支部라고 한다. 또 산하에 分會를 갖지 않은支部도 있다. 그런데 地域別支部의 경우에는 事業場과는 關係가 없으므로 個別企業主로 부터 獨立할 수 있다는 長點이 있다. 地域別支部의 幹部들이 分會組織에 干涉하게 되면 企業主側에서는 事業場別支部를 設置하기를 希望할 것이다.

以上을 圖表化 하면 다음과 같다.

圖 1. 한국 노총조직 및 기구표

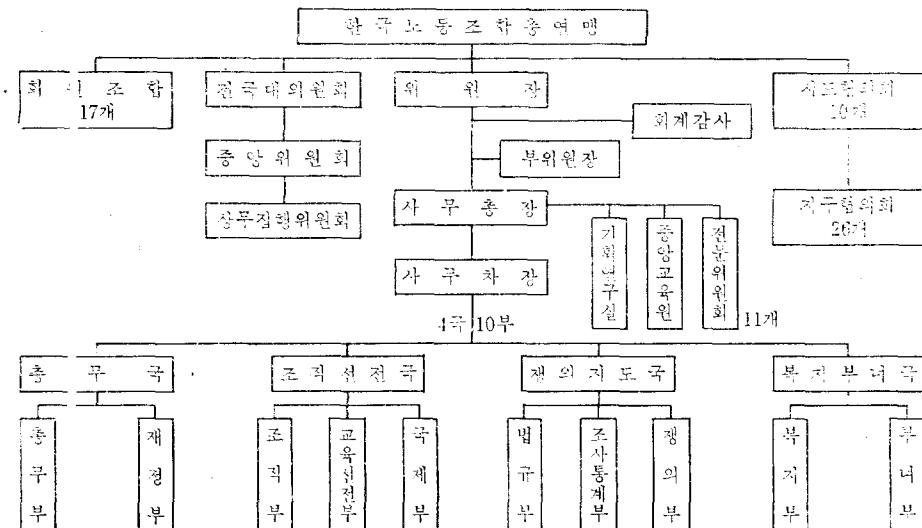
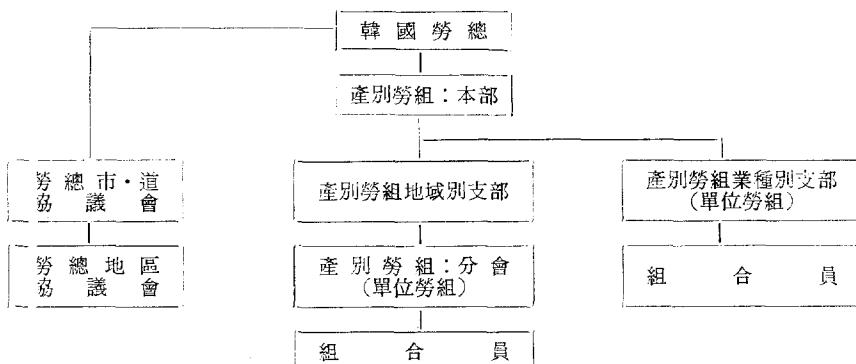


圖 2. 韓國勞動組合 組織圖



單位勞組의 組織은 事業場이나 企業의 人力規模에 따라서 差異가 있을 수 있으나 基本構造는 비슷하고, 實務部署의 分化度에서는 差異가 난다고 볼 수 있다.

첫째는 組合員總會가 있어서 이곳에서 單位組合委員長(分會長 또는 支部長)과 그밖의 任員들을 選出하는데 그 속에는 監查委員과 上部의 代議員大會에 派遣할 代議員도 포함된다.

執行委員會는 單位勞組代表者(委員長, 分會長, 支部長), 副代表者(副委員長, 副分會長,

副支部長, 事務局長, 其他 任員들로 構成되어 日常業務를 處理한다.

單位勞組에도 勞組에 의하여 特別히 고용된 專問委員들이 있을 수 있다. 이들은 組合의 크기에 따라 다르지만 法律, 經濟, 勞動問題等 各方面의 專問家로서 組合費에서 紬料가 支拂된다.

事務局長 밑에는 婦女部, 福祉部, 教育宣傳部, 調查統計部, 法規部, 爭議部, 組織部, 總務部 等을 들수 있으며 總會에서 選出된 任員들이 各部를 맡는 수도 있고, 組合에서 고용한 專問職員들이 맡는 경우도 있다. 이와는 別途로 監查委員들로 구성된 監查委員會가 存在한다.

3. 幹部의 特性

韓國勞動組合의 幹部들 중 全國組織의 경우에 두드러진 現象은 政治와의 關聯이라 할 수 있다. 特히 美軍政期와 自由黨政府下에서는 政治的인 巨物級人士들이 많았다. 이 가운데는 李承晚이나 金九처럼 勞動과는 關係가 없으면서 一級名士인 사람들도 있었다.

그런데 人物의 名聲度는 떨어져도 共和黨 때에도 계속하여 勞組幹部(특히 全國組織의 경우)들은 政治 또는 與黨과의 關係를 유착시키지 않을 수 없었다.

一般的으로 開發途上國家의 勞組들은 政治的인 機能까지 擔當한다는 것이 美國 等의 勞組과 다른 점이다. 勞動이 過剩供給되는 狀況下에서, 經濟發展, 國家發展을 위한 規律과 秩序가 尊重되게 되면 勞組는 그의 主體性을 墓失할 수 밖에 없다.⁽⁶⁾

그러나 勞組幹部는 政府, 與黨 等에 대하여 忠誠하는 代價로 그들의 保護를 받고 또 그들에게 接觸할 수 있는 通路를 確保한다. 特히 重要한 것은 勞組의 利益을 實現하기 위하여 企業에 대한 壓力を 加하는 데는 政府나 與黨을 通하는迂回的인 方法이 直接的인 方法보다 더 効果的인 때가 많다는 것이다.

이런 戰術的 見地 때문에 極端의이거나 鮮明한 處身을 하지 않고 中道를 取하거나 완단한 速度를 擇할 수 밖에 없다. 그래서 組合員들로 부터는 御用이니, 買收 當했느니, 官製니하는 소리를 듣게 된다. 그 結果는 組合 内部에서의 自己의 leadership의 弱化를 의미하게 된다.

이와 같이 組合幹부들은 政治와의 協調와 組合員의 意思대로 行動해야 하는 兩者 상충되는 葛藤속에서 사는 사람들이라 할 수 있다.

우리나라 勞組幹부들의 特色의 또 하나는 이를 가운데 勞動者出身이 아닌 사람들이 까여 있다는 것이다. 例를 들어 같은 企業體 内에서도 勞組加入對象이 아닌 管理層의 職員出身이라든가, 他企業出身 또는 前歷이 企業과는 전혀 관련이 없는 사람들도 있다는 것이다. 共和黨 政權下에서는 產別勞組委員長들 가운데 自己勞組의 生產職勤勞者出身이 아니고 쳐

(6) Bruce H. Millen, *The Political Role of Labor in Developing Countries*, The Brookings Institution, Washington, D.C., 1963.

음부터 中間的인 勞動運動家로 自處하면서 出發한 사람들이 있었다. 또 그 가운데는 中間管理層으로 있다가 우연한 기회에 勞組運動에 뛰어든 사람이 있었고, 또 다른 職業에 從事하다가 勞組에 들어와 委員長까지 된 경우도 있었다.⁽⁷⁾ 이런 사람들에게는 勤勞者意識이 過去缺如되어 있었다고 볼 수 있다.

改正勞動組合法은 앞으로는 「勞動組合이 設立된 事業場에서 1年 以上 勤勞하지 아니한者」는 任員이 될 수 없게 하여 놓고 있다.⁽⁸⁾

세째로 우리나라 勞組幹部들 중一部는相當한期間에 걸쳐서 長期執權하는 경향이 있었다는 것이다. 勞總이나 產別勞組委員長이라는 것은 가진 苦生꼴에 차지 하는 자리이고, 따라서 이를 배앗기지 않으려고 할뿐 아니라, 設或 배앗겨도 捲土重來를 노리게 된다. 維新憲法直後에 各產別委員長들이 職權으로 任期를 4~5年씩 延長決定한 적이 있다. 또 產別委員長中에는 12年 以上 委員長 자리를 지킨 사람도 있었다.

單位組合의 長인 경우에도 後述하는 바와 같이 企業主側의 사람인 경우에 企業主의各種支援에 편입되어 連任하는 事例는 얼마든지 있다.

多幸⁵ 改正 勞組法은 任期條件을 두어 3年으로 못박았지만(勞組法 第23條 3項), 連任에 관한 制限이 없기 때문에 職業의으로 幹部運動을 하는 사람들에게는 實質적으로 큰 制限이 되지 않는다고 생각한다.

네째로 御用化의 指彈을 받는 일이 많다는 것을 들수 있다. 御用도 두가지 경우가 있는데 하나는 政府나 政治와의 結緣때문에 생기는 것이고, 이것은 勞總이나 產別勞組의 本部幹部들에 해당하는 경우이며, 이미 앞에서 지적하였다.

둘째는 事業場支部, 分會 等의 單位勞組의 幹部들에 適用되는 것으로서 企業主와의 지나친 協調⁶ 가르키는 것으로서, 이곳에서 다루고자 하는 것은 바로 이 둘째의 경우이다.

이들은 大部分 生產職勤勞者出身들이다. 많은 경우에 이들은 會社에서 내세운 사람이며 설혹 自己의 努力에 의하여 勞組 간부로 된 경우에도 會社側의 強迫이나 회유에 못이겨 御用으로 被り우는 경우도 있다.

事業場支部長의 경우에 企業主의 친척인 사람인 경우도 많고, 中間管理層에 있다가 企業主가 幹部長으로 내세운 사람들도 있다. 會社幹部가 勞組委員長이 되었다가 自己가 원하는 사람에게 넘겨주는 경우도 있다.⁽⁹⁾

아울든 10.26事態 以後에 御用에 대한 是非가 많았을 때 勞總慶南地域協議會 事務局長은 「御用의 한계가 어디까지냐 하는데 따라 달라지겠으나 職場支部의 70~80%가 불가피하게 御用시비의 可能性을 갖고 있다고 본다」고 말했다.

(7) 朝鮮日報, 1980.5.9. p. 3.

(8) 勞組法 第23條 2項 3號.

(9) 朝鮮日報, 1980.5.9 p. 3.

以上과 같이 韓國의 勞組幹部들의 特性을 ① 政治·行政과의 密着, ② 非勞動者 出身의 進出, ③ 長期執權, ④ 企業主와의 密着이라 할 수 있다.

4. 財政

勞組의 운영은 組合員이 내는 組合費로 充當한다. 法的으로 月給率의 2.0%까지 징수할 수 있지만 平均 1.5% 정도를 징수하고 있다고 볼 수 있다.

이렇게 징수된 돈은 單位組合에서 約 50% 内外를 쓰게 되고, 나머지는 產別勞組와 地域支部에 義務金으로 받치게 된다. 다시 產別勞組는 勞總에 盟費를 받치게 되는데 1980年度의 경우에 月 1人當 23원을 받았다.

事業場 支部나 分會의 豫算規模는 1980年度의 경우에 적은 것은 1,2백만원이며 큰 것은 1억원이 넘는다. 1980年度에 事業場支部로서 一般豫算이 1억원이 넘는곳이 20여 업체에 달했다.

產別勞組의 경우에는 섬유, 化學, 金屬, 自動車勞組 等이 豫算規模가 큰 것들인데 金屬勞組의 79年 一般豫算是 2억 3천 6백 39만원이었다. 勞總의 1980年度 一般會計豫算是 2억 7천만원, 特別회계豫算是 6천만원 이였다.

이렇게 그 두어드린 豫算의 支出項目들은 ① 人件費, ② 事務費, ③ 義務費 또는 盟費 ④ 會議費, ⑤ 出張費, ⑥ 組織宣傳費, ⑦ 企劃研究費, ⑧ 調查統計費, ⑨ 行事費, ⑩ 爭議費 ⑪ 團體交涉費, ⑫ 機密費, ⑬ 交涉費, ⑭ 豫備費 等이다. 總豫算에서 이들이 찾이하는 比는 組織마다 다를 수 밖에 있다. 그러나 첫째로 어느 경우에나 人件費가 지나칠 程度로 큰 比重을 차지 한다.

韓國勞總의 경우에 年間 人件費로 支出되는 比重이 60%를 넘고 있다. 產別勞組는 常勤職員이 10名內外 이다. 某產別勞組에서는 80年에 初賃이 25만원이었다.⁽¹⁰⁾

또 上級組織에 갈수록 人件費가 二重, 三重으로 支拂된다. 例를 들면 產別委員長이면 產別委員長, 元來 所屬한 事業場의 支部長, 勞總地域協議會議長, 勞總幹部의 모든 職位에 대한 月給을 받는다. 그러나 80年 12月 31일의 勞組法 改正으로 2個 以上的 勞組의 專任任員을 겸할 수 없게 했다.

둘째로는 經費執行上의 裁量의 餘地가 너무 많다는 것이다. 앞에 揭示한 項目中에서 ④項以下가 특히 그렇다. 勿論 아주 零細한 組合에서는 이런 것들의 比가 크지 않지만 財政規模가 커지면 매우 심각한 不正, 流用의 問題가 생긴다고 할 수 있다. 例를 들어 出張費, 機密費, 組織活動費, 情報費 等은 領收證을 첨부하지 않거나 조작된 領收證을 붙이는 것을 들수 있다. 交涉費니 接待費니 하는 것도 마찬가지다.

또 產別勞組와 勞總의 경우에는 會館賃貸料, 獎學基金, 厚生福祉事業等 非正規收入이 많은데 이들이 대한 監視도 소홀할 수 밖에 없다.

(10) 每日 經濟新聞, 1980.5.9. p. 7.

前述한 바와 같이 많은 労組幹部들이 御用의 낙인을 찍힐과 同時に 財政의 문란한 使用 때문에 労組員들로부터 받는 非難까지 합치면 幹부들의 리더쉽이 組合員들에게 제대로 통하지 못하리라는 것을 알 수가 있다.

現在 労總이 會計規定을 만들어 이것에 의거하도록 指示하고 있으나, 그것만으로는 不足하고, 綜合의 財政規模別로 몇개의 類型을 分類하고 그 속에서 다시 項目別의 比率까지도定해야 하여, 이것을 労總이 아니라 勞動部가 해야 한다고 생각한다.

組合마다 年例總會때에 決算을 報告하고 監查委員會로 하여금 監查報告를 시키고 있으나, 監查委員自體가 労組委員長에 의하여 指名된 사람을 總會에서 選出하는 形式을 擇하기 때문에 別로 實效가 없다.

마지막으로 지적할 것은 어떤 경우에나 爭議基金의 積立은 없거나 매우 적어서 名目에 不過하다는 것이다. 罷業은 勞動者가 行使할 수 있는 가장 큰 武器인데, 罷業期間동안의 生計費補助를 위한 基金을 마련하는 것이 労組財政의 가장 큰目標이어야 하는데, 우리나라의 경제에는 이에 대한 配慮를 하지 않고 있다.

우리는 產業平和를 願하지만 勤勞者가 人間的 또는 人格的 대우를 받지 못하는 때에서는 罷業權을 行使할 수 있어야 한다고 생각한다. 따라서 行政官廳은 이 문제에 관하여 基金의 積立을 尽力 유도하는 方向으로 해야 한다.

5. 韓國勞組組織의 改善方向

韓國의 勞動組合은 다른 나라에서의 이種類의 組織들의 경우와 마찬가지로 그 속에서 寡頭支配의 現象이 벌어지고 있다고 할 수 있다. 長期執權, 財政의 문란, 非勞組員出身에 의한 支配, 企業側에의 御用化 等과 더불어 貴族化 하는 傾向이 있다. 이들의 行態가 사치스런 地位象徵들을 動員하여 企業에 대한 形式的對等性을 내세우고, 따라서 將次 다시 勞動者로 復歸할 수 없는 職業的인 労組꾼이 될 可能성이 많다.

이런 狀況下에서는 單位勞組의 平組合員들의 意思가 反映되기는 매우 어렵다고 생각된다. 年次 總會나 代議員 大會라는 것도 平組合員들의 立場에서는 形式的인 것에 지나지 않게 되는 것이라 할 수 있다. 單位勞組의 幹부들과 上級 労組의 幹부들 간에 서로 有機的으로 連結되어 있고, 同時に 이들 間에 두갈래, 세갈래의 派로 나뉘어서 主導權 다툼을 하는 모임은 平組合員에게는 큰 意味가 없는 會議라 할 수 있다.

上下 各級 労組를 總體의으로 볼 때 單位勞組에 權限을 分權化 시키는 것이 組織內民主主義를 이루는 길이라 생각한다. 企業主에 의한 御用化可能性이 있음에도 불구하고 우리는前述한 韓國的 勞使關係의 理念과 함께 組織內民主主義를 위하여 勞動者들이 있는 現場인 事業場까지 労組活動의 中心을 끌어 내리는 것이 옳다고 본다. 이런 의미에서 現行 勞動關係法이 團體交涉, 勞使協議, 爭議의 當事者를 使用主와 單位勞組로 限定한 것은 옳은 것이라 생각한다.

이와 더불어 分會長이나 事業場支部長이 產別勞組나 勞總의 幹部가 되고자 하는 매력을減少시켜야 하고, 또 이들이 得票를 위한 유혹을 받지 않도록 해야 한다.

單位組合 内에서는 다시 一般組合員들의 發言權이 強化될 수 있게 해야 하는데 이를 위하여 勞組員長은 二連任 以上 하지 못하게 하는 것이 옳다고 본다.

또 組合財政에 관하여前述한 바와 같이 勞動部가 直接介入하여 指導하도록 해야 한다.

四. 意思決定過程의 葛藤과 對應方法

1. 基本模型

組織理論 中의 意思決定論에서 集團間葛藤을 다룬 여러 模型 가운데 勞使間의 葛藤을 비교적 잘 說明할 수 있는 模型은 J. March와 H. Simon의 理論이다.

March와 Simon에 의하면 意思決定은 情的側面과 認識的側面의 兩者로 이루어지는데 이들은 서로 影響을 주게 된다. 以下에서는 認識的側面만을 그들의 理論대로 간략하게 소개한다. (11)

이들은 葛藤의 原因으로서, 첫째 意見決定者間에 처음에 權力의 差가 적은 것으로 보고, 따라서 共同決定의 必要性이 언제나 있어야 한다고 한다. 그리고 이것은 意思決定者間에 制限된 資源에 공동으로 依存하고 있는 때에 생긴다. 이와 같은 依存性은 資源의 豊富性의 度에 의하여 支配된 물론이다. 그리고 意思決定者間에 상호 스케줄상의 先後依存關係에 있을 때에 共同決定의 必要性이 생긴다.

葛藤을 帶는 原因의 둘째는, 目標의 差라고 할 수 있다. 이것은 意思決定者가 어떤 個人 또는 集團의 自己를 一體化 시키는 가에 의하여 支配된다. 이것이相反되면 目標도 相異할 可能성이 있다. 그리고 目標의 具體性 또는 操作性이 얼마나 많은가, 다시 말하면 異見의 여지가 어느 정도 허용되는가에 따라서도 目標의 差는 규율된다. 뿐만 아니라 共同依存資源이 豊富하다면 組織內에서 目標의 差는 어느 程度容認되는 傾向이 있다고 할 수 있다.

세계의 原因으로서 現實에 대한 認知의 差를 들 수 있다. 이것은 예를 들어 組織內의 意思傳達過程에서 그 經路上의 通過點이 많아서 意思가 歪曲되는 경우에 생길 수 있다. 또한 決定者가 각각 相異한 情報源과 數를 가지고 있는 때에도 相異한 現實感覺을 갖게 될 것이다. 現實認知의 差는 다시 目標의 差를 유도하고 그 反對도 成立할 可能성이 있다.

以上의 三가지 原因 중에서 「共同決定의 必要性」은 반드시 必要한 條件이지만, 「目標의 差」와 「現實認知의 差」는 그 중의 어느 하나나 두개가 동시에 있는 때에 葛藤이 成立한다.

葛藤을 解決하기 위한 行動은 다음의 네가지 樣相으로 나타난다. 첫째 問題解決(Problem-solving)이 있는데, 이것은 目標의 合意는 있으면서 그것의 成就方法을 둘러싸고 葛藤이 생긴 경우로서, 新案의 發案을 위해서 探索이 증가되고, 事實에 관한 情報蒐集을 위하여

(11) J. March and H. Simon, Organizations, Wiley, 1957, p. 128.

집중적으로努力하는 것을 말한다.

勿論 目標에 대한 合意와 現實認知에 대한 合意까지 있으면 葛藤은 成立하지 않고, 그問題는 미치 計算에 의하는 것 같이 解決되고, 事務的・官僚的 解決을 하게 된다.

代身 「問題解消」의 경우에는 一種의 健全한 判斷力에 依存하게 되고, 이를 위하여 當事者間에 委員會를 設置하여 거기에서 解決策을 모색하게 된다.⁽¹²⁾

둘째는 說得(Persuasion)인데, 이것은 直接的으로 문제가 된 目標간에는 合意가 없지만, 上位目標에 대해서는 默示的으로 나마 合意가 成立할 수 있는 경우이며, 따라서 葛藤의 解消는 直接的目標(下位目標)의 上位目標에의 連結、兩者間의 一貫性, 一致性 등을 짜지는 일에 중점을 두게 되고, 事實의 수집은 첫째경우보다 훨 強調되고, 探索은 새로운 直接的目標를 찾는 일에 중점을 둔다.

이 경우도 委員會型을 띠게 되고, 서로 相對方을 說得하려고 努力하고, 相對方의 健全한 判斷力에 호소하게 된다.

세째로 協商(Bargaining)인데, 이때에는 目標의 差는 既定事實化되어 버리고, 利害의相反, 公etal, 僞裝 등의 各種 Gamesmanship이 使用된다. 事實에 관한 情報는 별로 重要視되지 않는다.

네째로, 政治(Politics)라는 解決方法이 있는 데, 狀況은 기본적으로 위의 協商의 경우와 같으나, 다만 葛藤當事者를 당초의 參與者에 한정시키지 않고, 자기편의 劍力を 증가하기 위하여 들어들이는 聯合勢力形成(coalition 또는 alliance)의 方法까지 動員하게 된다.

以上과 같은 協商이나 政治에 있어서는 兩側이 함께 一部分式 양보한다는 것이 가장 큰特色이다. 이 양보는 自己가 相對方으로부터 받은 양보의 代價인 경우도 있지만, 相對方의 힘에 대한 屈服에 의한 양보일 수도 있다. 이때의 協商過程에서도 形式은 委員會를 쓸지라도 委員들이 각側을 代表한다는 代議意識, 對立意識은 더 強化된다.

以上 協商과 政治에 있어서는 事實에 관한 情報는 重視되지 않다는고 했지만, 事實에 관한 合意가 있는 경우와 없는 경우로 나눌 수 있을 것이다. 즉 目標에 대한 合意가 있을 뿐만 아니라, 事實에 대한 合意조차도 없는 경우를 우리는 다섯째의 樣相으로 分類하고자 한다.

이런 경우를 「아노미」狀態 또는 아노미構造(Anomic Structure)라고 보고, 將來의 結果를 전연豫測할 수 없고, 一定한 限界의 Rules of Game도 없는 경우로서, 混沌의 狀態에 빠진 때에 주군가 第3者가 나타나서 狀況을 統制하지 않으면 않되는 경우를 의미한다. 또兩當事者로 하여금 共同決定을 하게 하는 必要條件自體를 互解시킴으로 共同決定의 必要가

(12) J.I. Thompson and Arthur Luden, "Strategies, Structures and Processes of Organizational Decision", in J.D. Thompson, et al, eds., *Comparative Studies in Administration*, University of Pittsburgh Press, 1959, p. 199.

없는 狀態³. 變換시키는 경우를 말한다.

以上 가는 바 問題解決과 說得은 이를 分析的 接近方式이라고 할 수 있고, 나서머지 세가지 方式을 非分析的 方法이라고 부를 수 있을 것이다.

2. 基本模型 適用의 前提

이제 以上과 같은 模型을 勞使關係에 適用하려고 한다. 그런데 勞使關係라 하더라도 그 사이에서 生어나는 葛藤의 事例는 너무나 多樣하기 때문에 어느 한 模型을 갖고 全體를 카바하기 어려울 것이다. 뿐만 아니라 한 事件만 하더라도 時點에 따라서 時時刻刻 그 样相이 變化한다.

以下에서는 가장 넓게 抽象化 할 수 있는 水準까지 이를 끌어 올리기로 하고 그러면서도 現實感覺과 政策構想에 도움을 줄 수 있는 水準에서 分析하려고 한다.

우리가 一般으로 分析하려는 場의 意思決定主體는 單位勞組와 企業主이며 이 兩者를 둘러싸고 上級勞組, 政黨, 行政機關, 與論 等이 있는 것으로 본다.

3. 情的要因의 作用

意思決定過程에 情報要因이 많이 介入되면 그만큼 合理的인 解決을 妨害한다. 特히 勞使關係에는 ① 要因이 많이 作用하여 問題의 解決을 어렵게 만든다.

첫째로 우리나라의 傳統的인 價值體系로서 勞使間을 身分上의 隸屬關係로 불리는 것이다. 使用者는 身分上 우월하고 被使用者에 대한 主人으로서 은총을 베풀다는 固定觀念 때문에 感情⁽¹⁾ 領域에 移入하게 된다. 勞動者는 團體交涉의 協商을 한다는 것에 罷意識을 갖는 경우가 많다. 使用者는 背信 當한 意識을 强하게 갖게 된다. 日本의 경우에도 이것은 같다. ⁽¹³⁾

勞使協議나 爭議過程에서는 그 節次의 뒷部分에 갈수록 感情화의 程度가 增加하게 된다. 自己側立場의 表明이나 口號 等은 뒤로 갈수록 점점 더 激化되고 感感情化 됨으로서 일종의 激化의 原理(Principle of Escalation)가 作用한다고 할 수 있다. 이것은 勞動者들의 團結力を 確保하려고, 勞組에 대한 忠誠心을 흔들리지 않게 하기 위하여 使用되기도 하고, 勞組指導者들의 仁一德保存을 위하여 使用되기도 한다.

罷業이나 그 直前에는 協商이나妥協이 더 어려워지는 理由의 主된 것은 이런 感情的要因의 作用 때문이다라고 할 것이다. 協商이나妥協이 背信으로 여겨지고 鮮明性과 純粹性을 내세우는 极端단이 讀美를 받게 된다.

우리나리 勞組運動에서는 爭議過程에서 勞組員들로 하여금 協商과妥協을 모든 過程에 걸쳐서 正當的인 解決方式이라 믿게 하는 것이 하나의 나아갈 方向이라 할 것이다. 다시 말하면 선후에 의한 感情的 判斷에 치우치지 않게 되어야 한다. 그러기 위하여는 勞組幹部들이 勞組員들의 信賴를 회復하는 문제가 急先務라 할 것이다.

(13) 全國金屬勞組, 企業別 組合, 그 特性과 限界, 1981, p. 90.

交渉前に 交渉條件을 定하기 위한 勞組內會議를 할 때, 그리고 交渉中途에 各側이 하는 内輪會合等 例에서 情的要因을 抑制하게 해야 할 것이다.⁽¹⁴⁾

長期間의 冷却期間을 두는 것도 情的要因의 捨象을 위한 方法이다. 뿐만 아니라 第3者에 의한 仲裁, 調整, 裁判 等이 全部 이런 方向의 도움을 준다고 할 것이다.

또 한가지 는 當事者들이 물러서고 代理人을 通해서 利益을 代辯시키는 制度도 感情을 除去시키는 一은 方法이라 할 것이다.

4. 共同決定의 必要性

勞使間의 共同決定의 必要性이 생기는 것은 同一企業體에서 생기는 利潤을 分配한다는事實이다. 이런 關係가 없어진다는 것은 企業이 解散되거나, 勞組員이 集團解雇되는 것과 같은 事態이 生기는 것을 의미한다.

長期罷業의 結果로 企業이 滅亡하게 되는 경우는 바로 이런 事態를 낳게 하는 것이라 할 수 있다.

그러기 때문에 爭議手段으로서의 罷業은 最後에 使用되는 것이다. 또 企業側이 使用하는 工場閉鎖(lockout)도 最後의 手段으로만 使用된다.

罷業이 企業主에 대한 壓力手段으로서 效果가 크기 위하여는 여러가지 要因의 支配를 받을 것이다. 가장 重要한 것이 勞組員들의 團結度이다. 이 團結度는 다시 ① 組合이 爭議基金으로 生計費를 支給할 수 있는 額數와 期間, ② 組合員들이 他企業에 就業할 수 있는 可能性, ③ 本身企業에서 過去에 罷業이 成功한 經驗, ④ 他의 類似企業이나 事業場에서 罷業이 成功した 例, ⑤ 罷業에 대한 政府의 態度, ⑥ 組合 幹部들에 대한 信賴度 等에 의하여 定하여 진다.⁽¹⁵⁾

罷業으로 인해서 企業을 亡하게 하지 않는다는 條件下에서만 罷業은 勞使爭議의 手段으로 認定되는 것이다며, 단일 이것에 의하여 企業自體가 滅亡하게 되면 이미 共同決定의 必要는 없어지게 되고 勞使의 關係自體가 成立할 수 없게 된다. 따라서 罷業이라는 것은 어디까지나 勞使間의 相互依存性을 유지할 수 있는 限度 안에서만 있을 수 있는 것이다.

勞使間의 交渉에서 勞組側의 交渉代表 또는 幹部에게 全權을 주되 罷業命令權은 주지 말아야 하고, 罷業에의 突入여부는 最終적으로 組合員 全員의 直接, 秘密, 無記名 投票에서 2/3 以上的 賛成을 얻게 해야 한다.

5. 共同目標

勞使間의 最少限 同一企業의 維持를 바랄것이라는 次元에서는 共同目標가 있다고 봐야 한다. 그러나 下位次元인 方法問題에 이르면 見解 또는 利害의 差가 있는 것이라고 보아야 한다. 이로 의미에서 그間의 本質的인 關係는 위의 說得의 關係이지 協商이나 政治의 關係

(14) 國際勞動事務局 東京支局, 團體交涉, 1960, pp. 56, 57에서 잘 나타나고 있다.

(15) Richard Hyman, *Strikes*, Fontana/Collins, Glasgow, 1981.

라 볼 수 있다.

흔히 勞使를 對立關係로 認知하거나 그렇게 선진할 때에도 이것은 上位共同目標의 實現方法에 관한 對立이지 本質的인 對立이라 볼 수 없다.

더우기 經營家族主義의in思考에 의하면 勞使는 對立關係가 아니고 한 組織에 의하여 둑여진 相互依存關係라고 봐야 한다.

다만 權威主義的, 暴君의 家族主義가 아니라 民主的, 人格的, 人間的 相互認定이 기반 되는 家族主義라 생각하며, 따라서 거기에서는 相互說得이 支配的인 葛藤解決手段이라 생각한다. 힘에 의한 對決이라는 것은 매우 例外的인 것이다, 그때의 對決도 關係를 斷切하기 위한 것은 아니다.

6. 現實認知의 差

勞動爭議라는 것은 賃金과 勤勞條件에 관한 것이 대부분이며 이들은 企業主側에서는 더以上の 金錢投入을 의미한다. 따라서 現實認知의 差라 할 때 企業이 얼마나 많은 利潤을 남기고 있는가, 그 利潤을 어디에 使用하고 있는가, 앞으로의 收益展望은 어떤가에 대한 情報所有의 差異 때문에 오는 葛藤이 가장 代表的인 것이다.

이것을 解消하기 위해서는 勞動者들에게 經營參加는 못 시키더라도, 經營情報は相當히 많이 그리고 자주 주어야 하는 것이다. 根本의으로 經營者가 알고 있는 것과 勞組員들이 알고 있는 것이一致하게 하는 것이 바람직하다.

7. 戰略・戰術

勤勞者側이 使用하는 戰略・戰術의 內容은 다음과 같다. 즉 最後通牒으로서의 罷業이 한 쪽 極에 있고 이에 이르지는 못하나 補助的 手段이라 볼 수 있는怠業, 데모, 宣傳, 廣論의 造成 等이 있다. 또 勞組의 結成을 추진하는 것, 不當勞動行爲의 救濟를 要求하는 것, 仲裁・調整・裁判 等에 호소하는 것을 들 수 있다.

이 過程에서 勞組의 幹部들은 勞組員의 忠誠을 維持하도록 努力하면서, 때로는 團結을 위해 二重一一도 하게 되고, 또 처음부터 양보를 감안하여 過多한 要求를 하게 된다.

이런 過多要求(Excessive Demands)는 使用者側의 過敏反應을 일으키고 따라서 對立關係를 더욱 固定시켜 나가게 된다.

만일 過多要求가 도저히 實現可能性이 없는 줄 알면서 提示한 것이고, 거기에怠業, 데모, 罷業 等의 激한 行動 等이 隨伴되면 이것은 積極的 解決을 願하지 않는 所謂 戰鬪的 勞動運動(Militant Laborism)이라 볼 수 있고⁽¹⁶⁾, 主로 植民地下의 勞動運動에서 植民政府의 打倒에 目的이 있는 때, 共產主義者들의 自由世界에서의 勞動運動에서 政府의 전복을 目的으로 하는 때에 使用되는 것이다.

그런데 爭議行爲가 처음에는 非戰鬪的으로 出發한 경우에도 뒤로 갈수록 激化되면서 점차

(16) Bruce H. Miller, 上揭書.

戰鬪的 性質을 띠게 되고 따라서 勞使雙方과 政治社會에 큰 不利益을 주기 때문에 그 過程에 대한 統制를 잘 해야 하는 것이다.

勞組는 ① 對外의으로는 上級勞組에 支援을 要請하는 方法, 勞動行政當局에 호소하는 方法, 政黨, 國會, 社會輿論 等에 호소하는 方法, 심지어 同種企業의 同情罷業을 誘導하는 方法 等을 쓸 수 있을 것이다. Simon이 말하는 「政治」의 段階에 들어가면 積極的으로 이런 聯合行爲가企圖된다.

이에 대하여 企業側이 使用하는 方法들도 매우 多樣하다.

組合의 結成自體를 防止하는 것, 結成된組合以外에自己側의組合을 二重으로 만드는 것, 勞使交涉의忌避, 救濟申請의妨害, 問題의外部로의擴大防止,組合員相互間의分裂工作, 行政機關(警察, 檢察 包含)의協調,組合幹部들의非行폭로等을 使用하여⁽¹⁷⁾, 事態가極에 이르면集團解雇, 工場閉鎖等의手法을 쓰게 된다.

이 모든 過程에서使用者側은 그가 갖고 있는人事權, 報酬權, 管理權, 社內規律規制權, 其他 우월な立場을充分히活用한다. 例를 들면 場所使用拒否, 解雇, 轉補, 再任用의拒否, 賃金弓下, 懲戒停職, 延長作業配當에서의差別待遇, 始末書·經緯書·陳述書等의強要, 金品이나人事上의待遇, 賂物, 酒宴의 제공, Check-off의拒否等이手段으로使用된다.

勤勞者와使用者側이 이兩方法을 使用하면서 交互作用하는期間 동안에 어느 한쪽에의한暴力이+暴行, 破壞等이 행해지면 이것은意思決定過程을急速하게感情的領域으로달리게함으로서極限의對立까지 몰고 가게 된다.

以上이兩側이使用할 수 있는手段의「레과토리」에該當하는데 労組幹부들은對立意識을造成하면서問題解決, 說得, 協商, 政治, 「아노미」의各段階별로各手段을 골라서쓰게된다고볼수있다. 反面에使用者側이使用的手段들은勞組結成段階에使用되는것과그후에使用되는것으로나뉘고, 後者の경우에도 그種類는集團解雇와閉鎖以外에는類似하나 그 빈도와 스케일等에서差가나는것으로볼수있다.

五. 勞動行政의 方向—結論

이곳에서勞動行政이라함은主로勞政특히勞動組合行政과勞使協議 및勞使분규에관한指導業務을지칭하기로한다. 이分野에關한政策的建議를함으로서結論을맺고자한다.

첫째로 산業別勞組를中心으로하고 거기에勞使協議의當事者權限을주는것이옳은方向이라생각한다. 그理由는 우리나라의經營家族主義의傳統, 앞으로經濟를民間主導化하고자하는經濟政策, 労使問題의大部分은單位企業별로發生하는점, 產別勞組는職務

(17) 韓國勞動組合總聯盟, 不當勞動行爲救濟制度에관한調查研究報告書, 1979, pp. 80-158.

給을 前提로 한다는 점, 單位勞組의 自治性이 企業別勞組下에서 더 크다는 點, 產別勞組나 職業別勞組는 全體的인 영향이 크고, 代議節次가 複雜하고, 勞使交涉過程이 더 어렵다는 點⁽¹⁸⁾ 等을 들 수 있다.

企業別勞組는 代身 對使用者關係에서 弱化될 우려가 있으므로 勞動行政이 從前보다 더 積極的으로 勞組側을 支援해 주어야 한다.

그리고 上級 聯合體는 勞動關係의 立法과 政策의 決定에 영향력을 行使하도록 하고, 또 自體官僚的 組織을 통하여 調査, 統計, 技術的諮詢의 提供 등을 담당하는 것이 옳다고 본다.

이렇게 企業別勞組를 하면서 각 企業마다 正規職은 全員 加入하는 union shop 制度를 擇하도록 해야 한다. 또 一定人員 以上을 고용하고 있는 業體는 全部 義務的으로 勞動組合을 設置하도록 해야 한다.

企業이 下況 等에 對處하여 人力을 縮少하거나, 採用된 者들을 相當期間 評價하기 위한 完충裝置로서 臨時職을 別途로 두고, 이들에게는 勞組加入을 許하지 않는 것이 좋겠다.

둘째로 勞使間의 基本關係는 어디까지나 相互依存의 運命共同體라는 것을 의식하게 하고 따라서 對立, 對抗, 敵對意識이 아니라 人格的 待遇, 人間的 待遇, 對等 또는 同等한 資質의 相互認可 위에 成立하도록 해야 한다.

企業主와 勤勞者가 함께 서로의 人格을 信賴하고 人間的으로 同等하게 待遇하려는 姿勢가 모든 勞使問題의 바탕에 깔려 있어야 한다.

一部 勞且幹部들이 이를 敵對關係같이 宣傳할 때에 大部分의 勞動者들이 이에 현혹 되지 않도록 해야 하며, 企業主側에서는一方的, 權威主義的, 強壓的, 모욕적 處事만으로 오늘날의 勤勞者들이 服從하리라는 期待를 없애야 한다.

그런데 이런 方向의 意識轉換努力을 勞組幹部들에게 期待할 수도 없고, 使用主側의 自發的인 努力에 依持할 수도 없다. 그래서 第3者 即 政府(勞動部, 商工部 等)나 民間團體(例, 全經聯, 經營者協議會, 商工會議所, 學校, 研究所)에게 期待할 수 밖에 없는 것이다.

세째로 問題解決→說得→協商→政治→「아노미」狀態에 이르는 連續線을 생각할 때 勞使間의 紛爭을 分析的인 方法으로 解決될 수 있게 해야 한다. 그러나 政治性이나 感情을 배제하려는 努力이 政府에 의한 強壓的인 것이어서 오히려 問題의 解決을 더 어렵게 만들어 버리는 경우를 볼 수 있다. 代身 勞使間에 目標의 差가 움직일 수 없는 정도로 固定되었을 때에는 協商 또는 政治에 依하여 解決해야지, 이것을 억지로 問題解決式으로 解決하려니까 強要的手去을 動員할 수 밖에 없어지는 것이다. 要는 解決의 方法은 葛藤의 性格에 充實해야 한다.

또 그렇기 위해서는 意思決定의 過程에 感情的要素가 介入하는 것을 積極的으로 統

(18) 國際勞動事務局東京支局, 前揭書, p. 54.

制해야 한다. 한편으로 協商이나 政治가 조금도 體面에 損傷되거나 非正常的인 行動이 아니라는 認識을 갖게 해야 하며, 다른 한편으로 선동적인 用語나 極端의인 行動, 過激行動을 絶對로 할 수 없게 해야 한다.

네째로 勞使間에 情報共有度가 높을수록 現實에 대한 認知도 같아지고 따라서 葛藤의 可能性이 적이지거나, 解決이 迅速해질 수 있게 된다. 勞使協議制는 그런 의미의 도움이 되지만 무엇보다도 經營情報의 會社의 高級秘密이 아닌 勞動者들에게 提供하는 것이 바람직하다. 紛爭이 發生한 뒤에 經營事情의 惡化를 호소해도 먹혀들어가지 않는다. 우리나라에서 經營參加制가 어떤 형태로 어느 정도까지 實現可能한가는 알 수 없지만 적어도 經營情報의 提供하는 制度的 裝置만은 있었으면 좋겠다.

다섯째로 勞組幹部들의 連任을 制限하는 것이 좋겠다. 現行과 같이 3年 任期를 몇번이라도 反復할 수 있다면 組合員들과 組合幹부와의 距離가 더 멀어지게 되고, 企業側은 리더쉽도 없는 리더들과 協議한다는 事態가 發生한다.

여섯째, 勞組의 會計處理를 勞動部가 直接 準則을 만들어서 示達해야 하며, 이 경우 組合의 크기, 業種等에 따라서 각각 다르게 適用할 수 있게 해야 한다.

일곱째로 勞組마다 爭議基金의 積立을 充實화해 가도록 誘導해야 한다. 例를 들면 收入의 一定率을 반드시 爭議基金 특히 罷業의 경우의 生計補助費로 쓸 수 있게 每年 積立하도록 하고, 그것의 管理를 指導해야 한다. 勞動者들의 要求가 企業側에 대하여 큰 壓力으로作用하려면 罷業이라는 威脅이 爭議基金에 의하여 뒷받침 되어야 한다는 것은 外國의 例에 비추어서 當然하다. 그런데 우리나라에는 이 基金을 等閑視하여 왔다.

마지막으로 勞組幹部들에게 罷業指示權까지 委任할 수는 없으며, 協商의 最後段階에서 勞組員에게 直接, 秘密, 無記名 投票에 붙여서 2/3 以上的 賛成을 얻은 경우에만 罷業할 수 있게 해야 한다.相當數의 勞組員들이 自己들의 意思에 反하여 罷業하게 되고, 그 結果로 不利益을 받게 되는 것은 옳지 않다.