

西獨型 勞使關係에 관한 研究

金 範 國

<目 次>

- I 序 論
- II 經營 勞使關係의 類型
 - 1. 勞使關係의 「시스템」
 - 2. 勞使關係의 歷史的 諸形態
 - 3. 西歐에서의 두가지 흐름
- III 西獨型 勞使關係에 대한 考察
 - 1. 西獨型 勞使關係의 特質
 - 2. 共同意思決定法의 類型
 - 3. 新共同意思決定法의 類型
- 4. 經營組織法의 類型
- 5. 經營組織法에 의한 類型
- 6. 從業員 500名 以下の 零細企業
- IV 우리나라의 勞使協議制와 經營參加
 - 1. 우리나라 勞使關係의 特質
 - 2. 우리나라 勞使協議制의 現況
 - 3. 經營參加를 위한 勞使協議制의 擴大·強化方案
- V 結 論

I 序 論

企業에 있어서 勞動組合의 役割에 대해서는 두 개의 對立된 見解, 즉 勞動組合을 經營者와 對立된 「힘」(power)으로 보는 立場과, 勞動組合이 經營에 參與하는 協力的인 「和」(Harmony)로 보는 立場이 있다. 대체로 團體交渉(Collective Bargaining)을 根幹으로 하는 勞組活動은 前者에 該當하고 共同意思決定(Co-determination)을 根幹으로 하는 獨逸中心의 勞組活動은 後者에 該當된다고 할 수 있다.

우리나라의 經濟도 世界의 耳目을 集中시킬만큼 成長하여 왔다. 물론 그 이면에는 政治·社會·教育·國民性等 數 많은 諸要因들이 複合적으로 介入되어 있지만, 그러나 그 중에서도 가장 重要한 要因의 하나는 값싼 勞動力의 提供이라는 것을 否認할 수 없을 것이다.

그 동안 우리 나라의 勞使關係는 「和」를 前提로한 家父長的 勞使關係를 장려해 왔다. 그런데 최근들어 勞使問題가 커다란 社會的인 「잇슈」로 登場, 注目을 끌고 있으며 많은 企業에서 勞使協力에 어려운 問題點들이 露出되고 있다.

이제 우리 나라도 社會의 變遷과 더불어 새로운 次元에서 우리의 實情에 알맞은 勞使關係를 模索해야 할 때가 왔다. 지금까지의 安易하고 政府主導的이며 勞動爭議 規制下에서 값싼 賃金

을 代價로 實績을 올리는 管理方法은 限界에 到達하였다. 이제는 서서히 國民主導型으로 탈바꿈 시키는 물론, 勞使問題에 대한 보다 積極的인 對策이 要求되고 있다. 따라서 勞使間의 適切한 協力關係의 助成이야 말로 앞으로의 우리 나라 經濟發展의 勝敗를 좌우하는 重大한 課題라고 하지 않을 수 없다.

특히, 요즈음 전세계적으로 勞働의 非人間化 現象이 擴大됨에 따라 缺勤과 勞働移動의 增加, 勤勞意欲의 喪失 등의 問題가 普遍化되고 있어서 國家나 企業도 이것을 默過할 수 없는 상태에 이르고 있으며 이에 대한 여러가지 勞働의 人間化 施策이 講究되고 있어 우리 나라도 이에 대한 對應策이 必要하게 되었다.

그러면 우리나라 實情에 알맞는 生産的인 勞使協力體制는 어떻게 構築해 나가야 할 것인가?

西獨의 勞使「모델」중 어느 모델(예컨대 西獨의 共同決定모델, 美國의 團體交渉 모델 등)을 우리가 받아 드려야 할 것인가? 또 이들을 어떻게 서로 融合시켜야 할 것인가? 하는 問題가 提起된다.

따라서 本稿는 西獨型 勞使關係의 特徵인 經營參加制度의 內容과 問題點 등을 考察함으로써 우리나라의 勞使關係의 協力體制를 構築하기 위한 하나의 資料를 提供하려는 데 그 目的이 있다. 물론 西獨型 勞使關係의 特徵인 經營參加制度는 共同決定法과 經營組織法에 의해서 明確하게 法的으로 制度化 되어 있으나 우리나라의 勞使協議制는 勞使의 自由로운 勞働協約에 의해서 成立되는 勞使關係로서 根本적으로 큰 差異가 있다.

그러나 西獨의 經營參加制度和 우리나라의 勞使協議制와는 일면으로 큰 差異가 있으나 根本的인 점, 즉 勞使의 平等과 協力이라는 方向에서는 共通點을 가지고 있는 것이다.

이제 전세계적으로 經營參加의 물결이 일고 있는 이 때에 우리 나라도 이러한 大道위에서 우리나라 勞使關係의 將來를 생각해 보는 것이 우리의 課題이기도 하기 때문에, 이러한 뜻에서 西獨型 勞使關係를 考察해 보는 것은 그 意義가 크다고 하겠다.

Ⅱ 經營勞使關係의 類型

1. 勞使關係의 「시스템」

「던·로프」(J. Dunlop)에 의하면¹⁾ 勞使關係의 制度를 파악하기 위해서는 첫째, 勞使關係 當事者는 누구이며 둘째, 當事者를 둘러싸고 있는 領域은 어떠한 것들이고 셋째, 當事者와 環境과의 相互作用 속에서 어떠한 「이데올로기」(Ideology)와 「룰」(rule)이

1) J. T. Dunlop, Industrial Relations System, Holt, New York, 1958, pp. 1-52.

形成되고 있는가를 파악해야 한다고 한다. 勞使關係의 當事者로서는 勞動者, 經營者 및 政府를 들 수 있다. 과거에는 勞動者와 經營者만을 勞使의 1차적 當事者로 간주하여 왔으나 최근에는 政府를 그의 한 「파트너」로 삼고 있으며, 또한 環境——技術環境(Technical Context), 市場環境(Market Context), 力環境(Power Context)——을 주축으로 삼을 수 있다. 이와 같은 當事者와 環境間의 相互作用 속에서 勞使關係의 「이데올로기」와 「틀」이 形成되는 것이다.

따라서 「이데올로기」와 「틀」의 差異에 따라 勞使關係「시스템」을 資本主義領域과 共產主義領域으로 區分할 수 있다. 資本主義領域은 다시 「葛藤」을 前提로 하는 西歐的 模型과 「和」를 전제로 하는 東洋式模型으로 구분할 수 있으며 西歐式模型은 「團體交渉」을 주축으로 한 英美式模型과 「共同意思決定」을 주축으로 한 西獨式 模型으로 나누어 생각할 수 있다. 그리고 共產主義領域은 絶對的 勞使關係의 代表的인 中央集權管理方式의 蘇聯式과 自律的 機能을 加味한 勞動者自治管理方式의 「유고」式으로 구분하여 생각할 수 있다.

資本主義領域인 勞使關係의 모델은 經營內的 關係를 주축으로 한 單一綜合모델과 經營外的인 「파워」(power)의 介入을 전제로 한 多元「파워」모델로 나누어 생각할 수 있다. 前者에는 家父長的 東洋的 「和」의 모델, 制度的인 「부르코라시」모델 및 人間關係論的 「휴먼리레이션」모델을 열거할 수 있고, 後者에는 政治的 파워모델(political power model)을 주축으로 한 英美式 團體交渉型和 西獨式 共同決定型을 들 수 있다.

오늘날 일반적으로 일컫는 소위 産業民主化 혹은 經營民主化의 展開方向은 葛藤의 모델(狹意)을 토대로 하여, 英美式的 團體交渉의 모형과 西獨式的 共同意思決定의 모형을 目標點으로 하고 있는 것이다.

그러나 세계 어느 곳에서나 모두 選好되고 적용될 수 있는 劃一的인 勞使關係「시스템」은 없고, 國家, 地域, 産業의 種類와 規模 등에 따라서 多樣한 勞使關係의 形態가 成立되고 있는 것이다. 따라서 그 地域의 事情과 業種을 감안하여 自己體質에 알맞는 勞使關係를 展開시켜야 된다는 基本態度를 가져야 될 것이다.

2. 勞使關係의 歷史的 諸形態

勞使關係는 人事管理의 生成과 發展過程에 따라 다음과 같이 4段階로 類型化할 수 있고, 또한 「클라크 카」(Clark Kerr)와 같이 國民文化的으로 類型化할 수도 있다.

(1) 人事管理의 發展에 따른 類型²⁾

(1) 專制的 勞使關係: 19세기 中期까지의 形態이며 資本과 所有는 自然 分離되지 않았고 產

2) 吳鍾錫, 人事管理, 三英社, 1980, pp. 333~334.

劉守永, 新人事管理, 博英社, 1973, pp. 389~392.

吳秉秀, 現代人事管理, 博英社, 1980, pp. 441~442.

4 는 문 집

業의 形態도 小規模의 輕工業에 그 中心이었다. 勞動力도 아직 農村에서 완전히 分離되지 않고 또한 近代的 勞動市場도 形成되지 않으며, 熟練도 個人的인 것이 되어 劃一的인 것이 되지 못했다. 이와 같은 條件下에서는 賃金, 勞動時間 등에 관한 雇傭條件의 決定은 거의 전적으로 資本의 一方的이고 專制的인 方法에 의해 행해졌으며 監督方法도 暴力과 威脅으로 服從만 強要하여 거의 人間的인 要素는 無視되었다.

(2) 溫情的 勞使關係: 雇傭主가 專制的 勞使關係만으로는 生産增強이라는 企業目的을 充分히 達成할 수 없었고 熟練工을 中心으로 하는 職業別組合 등 勞働者의 組織結成運動을 抑制하기 위하여 雇傭主, 資本家, 經營者가 溫情的의 家父長的 立場에서 福利施設을 마련함으로써 勤勞者는 企業가가 베푸는 恩惠에 보답하는 식의 勞使關係가 生成한 段階이다.

(3) 緩和的 勞使關係: 資本과 勞働의 分離에 따라 한편으로는 勞働組合의 形成과 發展을, 다른 한편으로는 經營者 團體의 形成과 發展을 가져옴으로써 從業員의 福祉의 增進과 意思疎通을 媒介로 하여 勞使 兩者間의 對立을 緩和하는 勞使關係의 段階이다.

(4) 民主的 勞使關係: 이는 未熟練 勞働者가 많아지고 産業別 勞働組合의 發展에 따라 勞働組合과 企業의 專門經營者 사이에 對等意識의 立場에서 賃金, 作業내지는 勞働條件을 共同으로 決定하는 勞使關係의 段階이다.

(2) 「클라크 카」의 勞使關係 類型

클라크 카(Clark Kerr)도 勞使關係의 變遷過程을 抵抗, 對立, 多元化的의 時代로 區分하고, 다시 勞使關係의 類型을 權威主義的 勞使關係, 溫情的 勞使關係, 競爭的 勞使關係, 階級鬭爭的 勞使關係의 네가지 類型으로 分類하였다.³⁾

(1) 權威主義的 勞使關係: 勞働條件에 관한 決定이 雇傭主의 一방적 意思에 의하여 이루어지는 勞使關係이다. 따라서 賃金, 勞動時間, 또는 就業規則이 雇傭主의 一방적 判斷에 의해 決定되며, 또 決定된 것이 一방적으로 實行되고 있는 경우, 그런 勞使關係를 權威主義的 또는 絕對主義的 勞使關係라고 한다. 「클라크·카」는 蘇聯, 中共을 例로 들고 있다.

(2) 溫情主義的 勞使關係: 企業內의 勞使關係가 家族 가운데서 家父長과 아이들의 關係와 같이 維持되어 있는 경우로 溫情主義的·家父長的 勞使關係라고 한다. 家父長的 勞使關係에서는 雇傭主에 대한 從業員의 忠誠心과 義務가 強調되며 또 從業員을 家族의 一員과 같이 취급한다. 「클라크카」는 家父長的 勞使關係는 特히 低開發國에서 볼 수 있는 形態로서 아랍聯邦國을 例로 들고 있다.

3) 吳鍾錫, 前掲書, pp. 336-337.

R. B. Freeman, 金潤煥, 權斗榮譯編, 勞働經濟學, 裕畫出版社, 1976, pp. 304-305.

(3) 競爭的 勞使關係: 雇傭主 및 勞動組合이 서로 각자의 立場을 認識한 위에서 團體交渉에 의해 勞使關係上的 모든 問題를 解決하여 가려는 型的 勞使關係이다. 從業員의 忠誠心은 使用者와 勞動組合에게 分割된다. 美國, 英國의 勞使關係를 競爭的 勞使關係의 例로 들고 있다.

(4) 階級鬭爭的 勞使關係: 雇傭主는 勞動者를 별개의 階級으로 區別하며 勞動者는 雇傭主에게 敵對한다. 勞動者 및 勞動者 組織은 慣習을 고집하고 平等을 主張하며, 勞動者는 勞動組合, 勞動者政黨에 忠誠心을 갖는다. 이러한 狀況에서는 勞使關係가 敵對的으로 展開되기 마련이므로 政府는 적극적으로 介入하지 않으면 안된다. 「클라크 카」는 프랑스와 이탈리아를 階級鬭爭的 勞使關係의 例로써 들고 있다.

3. 西歐에서의 두 가지 흐름⁴⁾

諸般 經營事項을 決定하는데 影響을 미치기 위한 勞動組合의 企圖는 勞動組合 運動의 당초부터의 基本的 발상이라고 할 수 있다. 이것은 共同決定이라고 하든 參加라고 하든 이러한 思想은 어떠한 形態의 勞使關係에 있어서도 많은 적은 內在하고 있는 것이라고 할 수 있다. 勞動組合의 基本的 機能인 團體交渉을 통해서 이루어지는 勞動條件에 대한 使用者의 일방적 決定權에 대한 介入은 넓은 의미에서의 共同決定 또는 參加의 한 形態로 생각할 수 있다. 그러나 거의 全部 西歐에서 행해져 오고 있는 이러한 「制度化되지 않은」型的 共同決定은 企業의 基本的 經營政策에 저촉되지 않은 것을 前提로 하는 것이었다. 다시 말하면 生産計劃, 價格決定, 事業所의 設立·廢止·投資 등의 問題는 여전히 所有者와 그 代表者인 經營者에 의해서만 決定되어 오고 있었다. 따라서 重要な 決定問題에는 參與할 수가 없고, 經營者의 裁量에 의해 상대적으로 第二次的인 問題에 限定될 수 밖에 없게 되어 勞動條件의 改善鬭爭은 企業主가 事業所의 閉鎖, 또는 生産의 移轉을 행하게 되면 無意味하게 되며, 또한 投資의 失敗로 因하여 企業이 破産에 이르게 되면 資金引上的 달성은 不可能하게 된다. 그래서 西歐諸國의 勞動運動은 여러가지 방법으로 이러한 狀況에 對處하기 위한 것이었는데 이러한 勞動運動은 크게 두 가지로 나누어 볼 수 있다.

그 첫째는 勞動組合의 團體交渉權을 企業의 모든 決定에 擴張하려는 것이다. 다시 말하면 勞動組合에 의한 團體交渉을 기본적으로 資本=經營과 勞動組合과의 利害의 對立을 前提로 하는 것으로서 經營의 決定領域에 團體交渉을 擴大한다는 것은 필연적으로 決定權을 Top management로부터 民主的으로 선출된 勞動者 代表에게 移行하는 것으로서 소위 英美式的 「團體交渉」制度이며, 둘째의 方式은 從業員과 使用者의 代表가 經營의 決定에 影響을 미치는 方式으로서 이것은 西獨의 1951년의 共同決定法과, 1952년의 經營組織法으로 代表되는 것인

4) 日本勞働協會編, 經營參加의 論理と展開, 1976, pp. 233-235.

데, 最近에는 「오스트리아」, 「노르웨이」, 「오란다」에서 잇달아 立法화된 것이다⁵⁾

이 방식과 첫번째 방식과의 基本的인 性格差異는 勞動組合에 의한 團體交渉과 從業員 代表에 의한 協議와 經營參加이다.

따라서 産業民主化는 두 가지 方向으로 생각할 수 있는데, 즉 英美式의 「團體交渉」(Collective Bargaining)의 方向과 西獨式의 「共同意思決定」(Co-determination)의 方向이다. 이 둘테면 西歐産業界에서는 企業內에서의 勞組의 役割에 대해 두 가지의 基本的인 概念이 있다.

첫째로는 英美式勞組의 대부분이 특징을 이루고 있는 것으로서 이들은 勞組를 經營層에 대한 對抗機構로서 바라보는 것이며 다른 하나는 유럽대륙에 퍼져있는 것으로서 勞動者가 經營層속에서 그의 地位를 確保하고 意思決定을 할 수 있는 特權과 責任을 동시에 걸머지며 共同으로 參與하는 것이다.⁶⁾

이상 두 가지의 産業民主化 중 어느 類型이 보다 더 바람직한가에 대해서 한마디로 判斷하기 어렵다. 왜냐하면 勞使關係「시스템」形成의 이면에는 그 國家와 産業에 植根된 「이데올로기」(Ideology)와 「룰」(rule)이 도사리고 있기 때문에 자기 사정에 알맞는 方向으로 展開시키는 것이 바람직하다 하겠다.

Ⅱ 西獨型 勞使關係에 대한 考察

1. 西獨型 勞使關係의 特質

西獨이라 하면 우선 勤勞者의 經營參加制度가 世界에서 가장 잘 發達되어 있는 나라로 손꼽을 수 있는데, 西獨의 産業民主主義의 發達은 從來 經營大權이라고 일컫어지는 事項에까지 勤勞者의 參與를 許容함으로써 生産性提高와 勤勞福祉의 向上을 도모하고 보다 圓만한 勞使關係形成에 이바지 해 온 것으로 評價되고 있다.

西獨은 二次大戰後의 廢墟속에서 經濟를 일으키고 産業을 復舊하기 위해서는 勞使의 보다 積極的인 協力이 있어야만 했기 때문에 勞使가 직접 企業經營上의 一定事項에 共同參與하는 共同意思決定法을 1951년에 制定, 우선 鑛業과 鐵鋼業에 實施하였고 이 制度가 어느 정도 成果를 거두자 1976년에는 新共同意思決定法을 制定하며 從業員 2,000名 이상의 株式會社, 有限會社 등에 擴大·實施하게 되었다.

5) 오오스트리아 1973년 12월 14일의 노동조직법, 노르웨이 1972. 5. 12의 주식회사법, 오란다 1971년법.

6) A. F. Sturmthal, Union and Industrial Democracy, Institute of Labor and Industrial Relations, Reprint Series No 257, 1978, University of Illinois Urbana-champaign, p. 12.

西獨의 産業民主化의 過程은 이러한 法을 母體로해서 推進되고 있는 데 이를 크게 共同意思決定法과 經營組織法으로도 區分되며 이는 勞使管理를 行政府의 立法活動을 통해서 實施하려는 데 그 特色을 찾아 볼 수 있다.

즉 西獨의 勞使關係는 英美式 團體交渉의 方式과는 對照적으로 勞組를 經營과 對立되는 힘(power)으로 보지 않고 勞動이 經營에 參與하여 意思決定의 權利와 責任을 지는 經營參加의 形態라 할 수 있다.

사실상 世界의 勞使關係制度가 經濟社會의 數次에 걸친 波瀾과 激動의 過程을 통해서 이제 새로운 過程에 들어 서고 있다. 그것은 이른바 「經營參加」의 潮流이다. 물론 參加에 대한 共通의 認識은 成熟되지 않고 있어서, 어떤 나라에서는 高度의 參加制度가 定着되고 있는 반면 어떤 나라에서는 綱領의 領域에 머물러 있는 실정이다.

이러한 世界의 潮流에 비추어 볼 때 西獨勞使關係에 있어서의 經營參加制度는 余他國家의 勞使關係制度의 改善에 重要한 資料가 될 것이며 이의 研究는 자못 그 意義가 크다고 할 수 있다.

그런데 西獨에서 勞動者의 經營參加制度가 立法으로 保障되고 있는 이면에는 勞動組合의 「힘」이 강한 것도 큰 背景이 되고 있지만, 그 이외에도 政府 및 使用者가 合理的인 勞務管理와 勞動者의 地位向上을 保障해 주고 있기 때문에 使用者에 대한 忠誠心까지도 생기고 부지런히 일하겠다는 成就動機도 일깨워 주고 있기 때문이다. 즉, 勞動者를 經營과 對立된 「힘」으로 보지 않고 勞動이 經營에 參與하여 意思決定의 權利와 責任을 지는 經營參加의 態度라 할 수 있다. 이와 같이 勞使共同決定을 수행토록 하는 機構는 監查役會(Aufsichtsrat), 經營協議會(Wirtschaftsausschuß), 經營總會(Betriebsversammlung)의 네 개로 나누어 볼 수 있다.

그러나 이 중 勞動者의 經營參加에 의한 産業民主化의 核心的인 機構는 「監查役會」와 「經營協議會」라 할 수 있다.

前者는 經營의 戰略的 意思決定에 後者는 管理·業務의 意思決定에 각각 參與하여 經營參加制度를 確立시키고 있다. 즉, 共同意思決定은 勞動者 및 勞組가 企業의 經營戰略的 意思決定과 管理的 내지 業務的 意思決定에 參與함으로써 勞動者의 經營參與를 伸張시키는 것을 말하는데 다음에 각 機構의 機能을 살펴 보기로 하겠다.

(1) 監查役會

共同意思決定의 가장 核心的인 機能을 擔當하는 즉, 企業의 戰略的 意思決定에 參與하는 機構이다. 이 監查役會는 英·美의 企業組織과는 달리 經營을 擔當하는 理事會(重役會) 위에 있고 勞使兩側에서 同等한 比率로 構成되어진다는 데 특징이 있다.

理事會는 企業의 日常運營의 責任을 지며, 監查役의 監查를 받아야만 한다. 또한 監查役會

에 대해 經營狀態와 計劃된 活動에 관한 情報을 提供해야 한다. 監査役會는 企業活動을 調査하고 評價하며 質疑에 대한 特別報告書나 回答을 提出할 것을 理事會에 命令할 權限을 갖는다. 또한 投資와 같은 主要한 企業活動은 監査役會의 同意없이 이루어질 수 없다. 만약 監査役會가 承認을 保留하는 경우엔 理事會는 株主總會에서 表決하여 3/4이상의 贊成을 획득해야만 수행할 수 있다. 그리고 理事는 동시에 監査役을 맡을 수 없다. 따라서 監査役會의 主要業務는 理事(重役)의 選任, 主要經營戰略의 決定, 經營에 대한 調査 및 評價의 3가지로 요약할 수 있다.⁷⁾

(2) 經營協議會

이는 企業의 管理的, 業務的 意思決定에 勞動者代表가 參與하는 勞使協力機構로서, 종업원 5명 이상의 企業체에서는 經營組織法에 의하여 構成된다. 즉, 常時雇用 5명 이상의 選舉權있는 勞動者가 就業하고, 그 중 3명 이상의 被選舉權이 있는 모든 企業에는 經營協議會가 設置되어야 한다.⁸⁾ 이는 전적으로 無記名投票에 의하여 選出한 委員으로 構成되므로 오로지 從業員 團體의 代表機關인 동시에 勞使의 共同經營을 위한 機關이다.

그러므로 從業員의 雇用 및 社會福祉를 중심으로 한 經營人事 및 社會問題에 대하여 經營層에게 提示하고 協議하며 또 共同으로 決定한다. 물론 經營人事 및 社會의 事項 이외에 生産增強을 위한 새로운 作業方法의 導入, 業務의 次元 등에 대한 協議와 共同決定도 한다. 이의 委員으로 選出된 委員의 任期는 3년이며⁹⁾, 委員의 數는 經營規模에 따라, 그리고 利害「그룹」에 따라 다르다. 經營者와 經營協議會는 月 1회의 會合을 갖는다.

(3) 經濟委員會

從業員이 100名 이상 되는 企業체에서는 經營協議會와는 別途로 經濟委員會가 設置되며 4~8名の 勞使同數로 構成된다. 이는 經營者와 經營協議會間의 相互信賴 및 協力關係를 促進하기 위하여 每日 1회의 會合을 갖고 企業의 經濟的 事項 즉, 製造工程, 作業工程, 生産計劃, 企業의 經濟狀況, 生産 및 販賣狀況, 從業員에게 중대한 영향을 미치는 問題에 대한 基礎資料의 報告와 年末決算의 報告를 듣는다.¹⁰⁾

(4) 經營總會

이상의 세 機構 이외에 經營者들이 전국적으로 모이는 經營總會라는 것이 있다. 經營協議

7) 鄭守永, 前掲書, p. 402參照.

8) 서독의 經營조직법 第1條.

9) 經營조직법 제21조.

10) 鄭守永, 前掲書, p. 404.

會는 3個月에 1回 經營總會에 活動報告書를 提出해야 하는데, 經營總會는 從事하는 모든 從業員이 參加하여 이루어 진다.

이상의 機構 중에서 共同意思決定에 直接的인 役割을 擔當하는 것은 監查役會와 經營協議會이다.

2. 共同意思決定의 類型

西獨의 企業은 從業員數와 業種에 따라 네 種類로 分類되어 그에 따라서 共同意思決定의 類型을 각기 달리한다.

一次의 分類로는 鑛山 및 鐵鋼企業과 一般企業으로 분류하고 二次적으로 一般企業을 다시 從業員數에 따라 2,000名 이상의 大企業, 500~2,000名 사이의 中企業, 500名 이하의 零細企業으로 分類한다.

이에 따라 現在 西獨의 共同意思決定의 類型은 다음 <表1>과 같이 네 가지로 要約할 수 있다.

<表 1>

鑛山 및 鐵鋼企業 (從業員 1,000名以上)		共同意思決定法 (1951年 制定)의 適用對象	共同意思決定法의 適用對象
一 般 企 業	從業員 2,000名以上	新共同意思決定法 (1976年 制定)의 適用對象	
	從業員 500~2,000名	經營組織法 (1952年 制定, 1972年 改正)의 適用對象	
	從業員 500名以下	上 同	
		經營組織法의 適用對象	

以上과 같이 西獨은 企業의 産業民主化의 過程을 3가지 基本法, 즉 「共同意思決定法」, 「新共同意思決定法」, 「經營組織法」을 母體로 해서 推進시키고 있으며 이를 크게 「共同意思決定法」과 「經營組織法」의 두 가지로 區分한다.

위 <表1>에서 보는 바와 같이 모든 企業을 똑 같이 劃一的으로 취급하지 않고 이를 細分化(Segmentation) 시켜서 事情에 알맞도록 하는 것은 우리 나라가 産業民主化를 實現하는 데 좋은 資料를 提供하고 있다고 할 수 있다.

그런데 現在 西獨 全産業에서 絶對적으로 重要的인 位置를 차지하고 있는 企業은 新共同意思決定法(1976制定)의 適用을 받는 從業員 2,000名 이상의 一般企業이기 때문에 이에 대해서는 보다 상세하게 檢討하고자 한다.

3. 共同意思決定法の 類型

共同意思決定法の 要点은 다음과 같다.¹¹⁾

(1) 이 法律의 適用範圍은 鑛山 및 鐵網企業의 從業員 1,000名 이상의 大企業에만 適用한다(共同決定法 第1條 22項).

(2) 監査役會는 勞働者側 5名, 株主側 5名, 中立 1名, 計 11名으로 構成된다(同法 3條).

(3) 勞働者の 權益保護와 參與機會를 부여하는 意味에서 重役 중 반드시 勞務擔當理事를 두도록 明示하였다. 대개 勞務擔當理事는 勞組員 중에서 많이 選出된다(이들은 理事가 되면 勞組의 職을 離脫하게 되고 勞働者보다 10倍 이상의 높은 賃金을 받게되어 意識도 經營者처럼 변하는 수가 많다).

이 法에 의해서 經營參加가 현저히 強化되었는데 그 理由는

첫째, 1920년의 經營協議會法에서는 1名 내지 2名이 代表로서 監査會에 參加하는 程度였으나 이 法에서는 監査會의 半數를 勞働者들이 占有하며 經濟的 事項에 대해서 對等한 決定權을 가졌기 때문이며,

둘째, 經營協議會 뿐만 아니라 勞動組合 및 中央勞組도 勞働者側 監査를 選出하는데 關與한다는 점 (1920년의 經營協議會法에서는 經營協議會만 關與)

세째, 勞務擔當理事의 選出에 勞働者側 監査의 發言權이 強해졌다는 점을 들 수 있다.

4. 新共同意思決定法の 類型¹²⁾

西獨에서는 1976年 7月 1日부터 從業員 2,000名 이상을 雇傭하고 있는 모든 業體는 特殊한 一部 事業場을 除外하고는 勞資 同數로 구성되는 「監査役會」와 勞務擔當理事를 두게 되었다. 이 「監査役會」는 當該 企業體의 理事를 任免하는 權限과 監査權을 갖는 말하자면 企業體의 가장 強力한 最高機關인데 이 機關을 勞資代表가 半數씩 차지하게 되었다는 것은 勞働者들의 地位가 實質的인 經營參加를 통하여 그만큼 強化되게 되었다는 것을 意味한다.

西獨에서는 이미 1951년에 이런 類의 先驅的 立法이 一部 産業分野에 있었던 것은 사실이 다. 하지만 이 制度가 全 産業에 普遍化되게 되었다는 것은 비단 西獨經濟의 民主化를 위해서 뿐만 아니라 勞使間의 對立으로 고민하고 있는 現代 産業社會의 平和를 促進하는 데 좋은 참고적 立法例가 된다는 것에서 매우 큰 的의를 갖는 것이다.

11) 忠南大學校, 論文集, 第11輯, 1972, pp. 230-231.

12) 日本勞働協會, 前掲書, pp. 263-285,

韓國勞使問題研究協會, 經營과 勞動, 1977, 1월호, pp. 54-59.

1) 新共同意思決定法の 實相

① 適用範圍：보통 2,000名 이상의 從業員이 있는 株式會社, 株式合資會社, 有限責任會社, 獨自的인 法人格을 갖는 鑛業法上的의 組合, 消費 및 生産協同組合에 適用된다(1條1項). 또 合資會社라 하더라도 有限責任社員의 持分 또는 票가 過半數를 占하고 있는 다른 合資會社나 當該 合資會社에도 적용된다(4條).

큰체른의 경우에는 그 傘下 企業의 從業員도 支配企業의 從業員數에 合算되기 때문에(5條) 合計하여 從業員數가 2,000名 이상 있으면 支配企業은 이 法律의 適用을 받는다.

그러나 特殊한 目的을 갖는 企業은 이틀테면 直接 또는 주로 政治的 目的, 勞動運動, 宗教, 慈善, 教育, 學術, 藝術 등의 目的이나 報導言論을 目的으로 하는 企業에는 適用되지 않는다(1條 4項). 共同意思決定法은 그대로 存續하고 있으므로 共同意思決定法의 適用을 받고 있는 企業에는 물론 이 法律이 모두 適用되지 않는다(1條 2項).

② 監査役會의 構成：이 法律이 적용되는 企業은 모두 監査役會를 設置하지 않으면 안된다. (6條 1項) 보통의 경우라면 會社의 形態上 監査役會가 必要하지 않는 企業이라도 이 法律이 적용되는 경우에는 監査役會를 두어야만 하는 것이다. 監査役會의 構成員의 數는 모두 子會社를 포함한 전 從業員數에 따라 決定된다. 즉 從業員數가 1萬名 미만인 企業은 12名, 1萬名 이상 2萬名 미만이면 16名, 2萬名 이상인 경우엔 20名의 監査役으로 構成된다. 그러나 定款에 따라서는 어느 規模의 企業이든 최대한 20名의 監査役을 들 수 있다(7條 1項).

企業出身 勞動側 監査役의 被選資格은 만 18세 이상의 被屬傭者로서 그 企業에 1年이상 所屬해 있고 公職에 就任하는 것을 禁止당하는 缺格事由가 없는 者이다(7條 3項). 監査役會의 任期는 理事會의 任期와 마찬가지로 5年으로 되어 있다.

③ 勞動側 監査役의 選出：共同意思決定法이나 經營組織法의 경우와는 달라서 勞動側 監査役은 모두 從業員의 選舉에 의하여 選出되고 經營協議會 등에 의한 任命은 행해지지 않는다. 選舉는 從業員 8천명 이상의 企業에서는 選舉人에 의한 間接選舉로써 하고 그 미만의 企業에서는 從業員에 의한 直接 選舉로써 하는 것을 原則으로 한다.

그러나 選舉權을 가진 從業員의 同意에 의하거나 半數 이상의 從業員이 參加하여 행해진 秘密投票에 의해 이 原則에 反하는 決定이 행해진 때에는 그러하지 아니한다(9條). 選舉費用은 企業이 負擔하고 선거때문에 생기는 勞動時間의 결缺을 理由로 賃金을 깎아서는 안된다(20條 3項). 直接選舉를 하는 경우나 間接選舉를 하는 경우나 勞動者와 職員은 따로 따로 자기 「그룹」의 代表를 監査役으로 뽑지만, 그러나 이들 「그룹」이 合同으로 秘密選舉를 하기로 각각 決定한 때는 合同으로 選舉를 행한다(15條 3項).

勞動組合 代表인 監査役의 選舉는 勞動組合이 作成한 후보자 명부에 의하여 행하되 후보자 名單에는 선출되어야 할 人員數의 2倍의 후보자가 포함되어 있어야 한다(16條 2項). 이 경우

의 選舉는 勞動者와 職員「그룹」과의 行動으로 행해진다 (16條 1項).

④ 監査役의 任務: 監査役會의 모든 構成員은 同等한 構利, 義務 및 補償請求權을 갖는다. 法律에 의한 法的 強制性은 없지만 그들은 會社의 最大利益과 福祉를 위해 奉仕하도록 되어 있다. 또 그들은 會社에 關한 어떠한 機密도 누설해서는 안되는 義務를 지니고 있는 것이다. 그러나 從業員側 監査役은 그들이 어떻게 그들의 선거인의 利益을 代表해왔는가를 文書에 의하여 實證시키기를 원하므로 여기에 問題點이 있을 수 있다.

監査役會의 첫번째 責務의 하나는 監査役構成員의 2/3이상의 多數로 監査役會 議長과 副議長을 선출하는 것이다. 만약 둘 중의 하나라도 2/3贊成을 못 얻는 경우에는 다시 選舉해야 한다. 두번째 投票에서는 議長은 株主側 代表에서, 副議長은 從業員代表에 의해서 單純多數로써 선출한다 (27條 1, 2項).

監査役會의 議決은 單純多數로 행하지만 可否同數인 경우엔 다시 投票한다. 그러나 두번째 投票가 다시 可否同數일 때는 監査役會議長이 決定投票를 한다. 이러한 決定投票權은 議長에게만 있고 副議長에게는 없다 (29條 1, 2項).

이 條項은 意思決定을 促進시키지만 이에 의해 勞使 어느 한 편이 有利해지고, 따라서 優越한 地位를 確保케 됨이 分明하다. 대부분의 경우 議長은 株主側에서 선출되기 쉽다. 可能性은 희박하지만 만약 2/3의 多數가 從業員側(그 중에서도 肉體勞動者) 代表를 議長으로 選出한다면 可否同數 表次에서의 特權은 從業員側에 有利하게 作用할 것이 틀림없다.

監査役會의 두번째 責務는 임기 5年の 重役(理事)의 選出이다. 監査役會의 가장 重要한 課業의 하나는 重役을 選任하는 것이다. 監査役會는 重役會에 拘束力을 지닌 履傭契約을 締結한다. 重役의 在任期間은 최대한 5年이며 重役은 監査役을 兼職할 수 없다.

重役의 選任은 監査役會에서 2/3의 多數決로 행한다. 이 表決에서 決定이 나지 않으면 議長, 副議長 및 單純多數에 의해 選出되는 株主側. 從業員側의 監査役 各 1名으로 構成되는 常設調整委員會에서 折衷妥協을 위한 勸告案을 提示한다. 물론 調整委員會에서 어떠한 妥協案이 提示되었더라도 監査役會의 各 構成員은 다른 提案을 할 수 있다. 두번째 公式投票에서는 單純多數로 重役의 任命이 행해지는데 이때도 可否同數일 경우에는 議長이 決定投票權을 행사한다 (31條 4項).

⑤ 勞動重役: 企業이 法定代表權을 갖는 기관의 同權的 構成員으로 勞動重役(Arbeitsdirektor) 즉 人事, 勞務擔當理事를 두게 되어 있다 (33條). 그러나 共同意思決定法과 같이 勞動側 監査役의 多數의 反對를 밀어 붙이고까지 하면서 任命해서는 안된다는 취지의 規定은 없어지고 있다.

2) 新共同決定法の 問題點

勞動組合이 新共同決定法에 關하여 問題를 삼고 있는 것은 다음과 같다.

첫째, 監査役會의 構成에 關하여 形式上은 勞資同數를 規定하고 있으나, 실제로는 最終的으로 資本側이 議長으로 되게 되어 있고 議長은 두 票의 投票權을 갖게 되어 있기 때문에 資本의 比重이 무겁게 되어 있다. 可否同數인 경우나 理事任命의 경우 등도 마찬가지이며 이렇게 해서 勞資同數라고 할 수 없다. 결국은 新共同決定法도 1/3의 勞動側代表의 參加를 認定한 經營組織法을 다소 改善한 것에 불과한 것이다.

둘째, 監査役會의 企業內 代表의 數와 企業의 代表, 즉 産業別 勞動組合代表의 數가 올바른 比率로 되어 있지 않다는 點이다. 勞動組合은 勞動側 監査役이 6名 또는 8名인 경우에는 2名, 勞動側 監査役이 10名인 경우에는 3名밖에 監査役會에 보낼 수가 없다. 勞動組合은 充分한 參加를 하지 못하게 되어 있으면서도 決定에 重大한 責任을 뒤집어 써워질 위험성이 있다.

그러나 오늘날 특히 大企業에 있어서는 企業外로부터의 判斷이 점점 重要해지고 있으며 이러한 形態로 企業要素가 勞動側에게도 強化되어짐에 따라 西獨의 勞動組合이 여태까지 애써 쌓아 올려온 勞働者들의 連帶가 損傷될 可能性이 있다.

셋째, 勞動組合이 가장 批判하고 있는 點이지만 이른바 指導的 職員이 勞動側 代表 監査役으로 참가하게 되어 있다는 點이다. 指導的 職員은 企業內에서 諸決定을 내리고 있는 소수의 사람들로써, 監査役會에 참가케 할 사람들이 아니라 오히려 共同決定에 의해 「컨트롤」의 對象이 되어야 할 人們이다.

따라서 그들은 勞動側에 包含시켜서는 물론 안되지만 勞働者와 職員의 區別이 겨우 없어지는 이 때에 이로써 새로운 紛爭의 原因이 하나 더해지게 된다. 그들은 보통 職員과 區別되어야 할 經營側의 人們이며 그런 人們이 勞動側에 포함되어 있다는 것에 의해서도 監査役會의 勞使의 同數는 實質的인 의미가 없는 것으로 되어 있다.

넷째, 選舉節次가 勞働者側의 分裂을 促進하게끔 되어 있다. 勞働者와 職員은 選舉人의 選出에 있어서나 監査役의 選出에 있어서 雙方이 特別히 合同選舉를 行할 것을 決議하지 않는한 각기 따로 따로 선거를 행하게 되어 있다.

指導的 職員은 職員과 함께 선거하기로 되어 있기는 하나 후보자는 「그들」별로 獨自的으로 내세우게 되어 있다. 이와 같이하여 選舉節次에 있어서도 勞働者의 分裂과 「그들」化를 促進하게 되어 있다.

다섯째, 勞動重役に 關한 것이다. 共同意思決定法에서와 같은 規定, 즉 勞動側 側査役의 過半數의 反對를 밀어 부치기까지 하면서 勞動重役을 任命해서는 안된다는 規定이 新共同決定法에 없기 때문에 資本側 立場에 있는 사람이 監査役會議長의 二重投票權에 의하여 勞動重役으로 선임될 可能性이 있으며, 이런 경우에는 勞動重役이란 名目만의 것으로 될 뿐만 아니라 經

營協議會와의 對立關係나 緊張으로 그 兩者의 協力關係가 무망하게 될 可能性이 있다. 새 法상의 勞動重役은 共同意思決定法上的 勞動重役과 同一視할 수가 없다.

5. 經營組織法에 의한 類型

이는 鑛山, 鐵網産業을 除外한 一般産業分野中 從業員 500~2,000名의 企業에 通用되는 것으로 1952年 7월에 成立을 보게 되었다.

이 法의 특징은 ① 監査役會 構成에 있어서 株主側과 從業員側의 比率을 3對 1로 했다. 즉 監査役會에 從業員側의 參加比率을 33%로 함으로써 共同意思決定에 있어서 株主側의 權限을 절대적으로 인정하고 있다. ② 監査役會의 構成에 從業員側의 代表는 원칙적으로 會社從業員에 의해 選出된다. 그러나 代表가 2名 이상 選출될 때는 會社와 직접 關聯이 없는 外部 이윤대면 勞組代表者도 選출될 수 있다. ③ 從業員代表 中 新共同意思決定法(중업원 500~2,000名)에서 明示하는 管理職員을 별도로 從業員 代表의 勞動者階級으로 認定하지 않는다. 그러므로 從業員側의 代表는 肉體勞動者와 事務勞動者로서 構成된다. ④ 監査役會 이외에 經營協議會의 機能을 積極적으로 活用함으로써 從業員의 管理的·業務的 意思決定을 焦點으로한 經營參加를 強調하고 있다.

6. 從業員 500名 以下の 零細企業의 類型

500名 以下の 零細企業은 戰略的 意思決定에 따른 勞動者의 比例代表에 의한 監査役會는 構成할 義務가 없고 다만 業務 내지 管理的 意思決定에 勞動者의 見解를 反映시키고 決定하는 經營協議會는 반드시 構成해야 한다.

즉, 1952년에 制定된 經營組織法은 從業員 5人以上을 雇傭하고 있는 모든 企業체가 經營協議會를 구성하고 會員의 權利와 義務 그리고 企業經營參加를 強制 規定하고 있다.

Ⅳ 우리 나라의 勞使協議制와 經營參加

이제 世界經濟는 混迷의 渦中에 있다. 前期의 成長至上主義, 産業優先主義 政策은 自然環境의 破壞와 社會環境의 荒廢를 가져 왔고 土地, 商品에의 投機的 行爲는 經濟「모탈」의 退廢와 所得分配의 不公平 等 自由市場機構의 缺陷을 크게 露呈하게 되었다. 특히 「오일·쇼크」를 계기로한 經濟의 「스태이그 프레이션」化는 戰後 最大의 危機의 狀況을 야기시키고 있다. 특히 「인플레이션」의 進行과 環境의 破壞는 심각한 問題로 登場하고 있다. 企業의 社會的 責任, 福

社國家의 建設이 國民의 合意로 된 것도, 또한 「인플레이」克服이 當面の 最優先政策이 된 것도 이러한 經濟社會의 激變을 背景으로 한 것이다.

그런데 勞使가 直面하는 課題는 이러한 超企業의인 問題에 그치지 않고 勞動環境의 人間化의 問題이다. 作業場에서의 人間疎外の 克服과 職務充實化의 要請에 어떻게 對應하느냐 하는 것이 또한 우리의 課題이며 世界共通의 課題이다.

이제 가장 重要한 問題는 經濟運營을 위한 國民의 合意와 經濟施策을 위한 勞使의 協力이며 이를 위해서는 經營參加를 통하여 勞使가 對立的인 姿勢에서 經營民主化를 기하는 것이 아니고 相互協力的인 姿勢에서 經營民主化를 기해야 할 것이다.

1. 우리나라 勞使關係의 特質

원래 企業에 있어서 勤勞者와 使用者와의 關係는 利潤分配 問題를 둘러싸고 서로 다투는 利害對立의 立場에서 보아 對立關係로 規定하여 왔다. 그런데 企業의 公益性 原則이라든가 生産性向上이 普及됨에 따라 우선 企業의 生産성과 收益성을 높임으로써 勞使雙方을 위해 利益이 된다는 見地에서 兩者가 企業發展을 위해 서로 돕는, 協力關係로 이끌어 가려는 새로운 努力이 높아지고 있다.

그러나 우리 나라에서는 아직도 經營外的 環境條件의 不備로 말미암아 勞使關係를 身分的 또는 主從的 關係로 理解하려는 傾向이 있음을 指摘하지 않을 수 없다.¹³⁾

이것은 우리 社會가 傳統社會에서 産業社會으로 急激한 轉換을 시도함에 따라 아직도 經營내지 勞使慣行이 傳統的인 家族活動形態에서 脫皮하지 못한채 制度面에서만 機械化된 體制를 갖추려고 하는 데서 야기된 乖離現象이라 하겠다.

뿐만 아니라 우리 나라의 企業은 勞動을 賤視해온 價値體系와 勞動力의 過剩이라는 特有的 經濟風土 아래서 스스로 土着化된 낮은 賃金과 生産성을 바탕으로 자라왔기 때문에 아직도 그 施設 또는 構造面에 있어 적지않은 問題點을 안고 있는 것이다.

우리나라 企業이 언제까지나 이와 같은 傳統的인 思考方式에 사로잡혀 있는 한 오늘날 企業發展의 前提가 되고 있는 勞使問題의 協調를 基盤으로 한 勤勞者의 創意와 自發的인 協력을 얻기는 어려운 것이다.

또한 勤勞者들이 基本權을 行使하여 勞動組合을 새로 結成하려고 할 경우 이를 妨害하려는 不當勞動行爲가 뒤 따르고 企業主 자신은 傍系會社나 不動產 投資로서 巨額의 資產을 確保하고 있으면서도 支拂能力이 없다고 하여 賃金과 退職金을 支拂치 않는 경우를 흔히 볼 수 있다. 이

13) 三星文化財團, 韓國經濟(勞使問題), 1976, pp. 60-66.

大韓商工會廳所, 勞使協力體制的 強化와 賃金問題, 1976, pp. 21-22.

와 같은 企業社會의 不信要素가 蔓延하면 職場에 있어서의 人間關係를 惡化시키고 勞使對立이 激化되어 生産性は 떨어지고 産業社會의 發達이 低調해 질 수 밖에 없다.

따라서 勞使政策의 側面에서 볼 때 첫째, 企業家의 傳統意識의 排除, 둘째, 勞使雙方의 人間關係의 改善 셋째, 勤勞者의 經營知識의 涵養등은 조속히 解決되어야 할 當面問題라고 하겠다.

2. 우리나라 勞使協議制의 現況

우리 나라에서 使用者와 勤勞者間의 對立關係가 새로운 協力關係로 그 方向을 轉換하고 體質을 바꾸기 始作한 것은 그 歷史가 매우 짧다. 그것은 1963年 3月 勞動組合法 改正을 契機로 勞使協議會라는 制度가 導入을 보았기 때문이다. 즉, 勞動組合法 第6條의 “勞使協議會를 設置하여야 한다”라는 明文規定에 따라 상당수의 業體에 普及을 보았던 것이다. 물론 그 이전에도 鑛山, 鐵道, 一部 製造業體에서도 自然發生的인 勞使協議機構가 없었던 것은 아니다.¹⁴⁾

우리나라 勞動組合의 組織은 形式的으로는 産業別 體制를 갖추고 있음에도 불구하고 실질적으로는 企業을 單位로 勞動組合支部와 使用者가 團體交渉을 벌이고 있는 形편이다.

여기서 한 가지 留意해야 할 것은 현실적으로 볼 때 우리 나라에서 과연 産業別 體制가 社會的 與件에 符合되느냐 하는 점이다. 즉 우리 나라에서는 同一産業에 屬하는 全國의 모든 企業의 平準性을 전제로 하는 産業別 組織은 우리 나라에서 반드시 適合한 것이라고는 말할 수 없다는 見解도 있다. 왜냐하면 同一産業에 屬하는 全國의 勤勞者을 確實적으로 規制하는 團體協約을 締結한다고 하더라도 그 履行이 어렵기 때문이다.

따라서 우리 나라의 勞使關係는 職場別 또는 企業別 勞動組合組織이 適合한 것으로 指摘되고 있다. 그러나 우리 나라는 企業의 規模가 적은 事業場이 아직도 상당수 있으며, 이런 事業場 일수록 勞動組合의 組織이 미치지 못하고 있는 실정이고 勞動組合이 있는 경우라도 御用化되는 傾向이 적지 않다.

이와 같은 觀點에서 볼 때 우리 나라의 勞使協議制가 과연 強力한 勞動組合의 힘을 뒷받침으로 하여 實現될 수 있을 것인가 하는 것은 疑問의 여지가 있다.

그러므로 우리 나라에서는 勞使協議制가 勞使關係의 힘의 均衡을 바탕으로 하여 이루어진다고 생각되기 보다는 오히려 強力한 立法의 뒷받침에 의해 實現되는 것이 現實적으로 볼 때 妥當하지 않은가 생각된다.

勞動組合法은 1974年 12月 24日 改正되어 第6條 3項에 “勞使協議會의 運營에 關하여 必要한 事項은 大統領令으로 定하도록” 하였고 1975年 4月 改正施行令 第1條 1項에서 勞使協議會는 勞

14) 勞動問題研究所, 勞動公論, 1972, 12월호, p. 96.

動組合의 設立申告를 받는 날로부터 30日 以內에 設置토록 하고 있으며 同條 2項에서는 勞使協議會의 組織과 運營에 관한 事項을 勞使協議會의 設置日로부터 15日 以內에 行政官廳에 申告하도록 規定하고 있는 것은 큰 變化라고 하겠다.

우리나라 勞使協議會의 運營狀況을 韓國生産性本部의 調査資料에 의하여 보면¹⁵⁾ 93.2%가 勞使協議機構를 設置하고 있으며 企業規模別로는 大企業이 95.4%, 中小企業이 89.8%로 나타나고 있다.

한편 勞使協議會의 開催回數에 대해서는 全體의 47.9%가 「定期的으로 實施」하고 있는 것으로, 32.8%가 「協議事項이 있을 때 만 實施」하고 있는 것으로 나타나 協力增進을 위한 勞使協議會를 定期的으로 運營하고 있는 業체는 半數에도 未達하고 있는 것으로 나타나고 있다.

分期別 開催回數에 대한 實態를 보면 「1回 程度」가 41.0%, 「3回 程度」가 30.4%, 「2回 程度」가 24.1%로 나타나고 있다. 이것은 美國 AMA의 報告에 의한 「月 1回」가 가장 普遍的인 것과, 日本의 「月 1回」의 定期總會가 一般化되어 있는 것과 比較하여 보면 勞使協議會 開催에 있어 보다 定期的으로 자주 열 수 있는 制度的 裝置가 考慮되어야 할 것으로 본다.

한편 未決事項의 處理에 있어서는 全體의 66.3%가 「會議를 거듭하여서라도 協議會에서 調整 解決」하는 것으로 나타났으며 「團體交渉으로 解決」하는 경우도 26.7%나 차지하고 있는 것으로 나타났다. 물론 바람직한 解決方法은 團體交渉의 手段이 아닌 勞使合意에 의한 問題解決이라고 할 수 있는 바 團體交渉의 手段에 依存하는 경우가 26.7%나 되는 것은 아직도 勞使協議制가 生産性向上을 위한 本來的 機能보다는 團體交渉의 機能에서 벗어나지 못하고 있는 것으로 볼 수 있다.

앞으로 우리 나라의 勞使協議制가 經營參加의인 性格을 지닌 類型으로 發展하기 위해서는 協議內容에 관해서 보다 具體的인 規定을 두어야 할 것이며, 勞使協議會에서 合意 또는 協定된 事項의 實現을 위해서는 法的 保障이 뒤따라야 할 것이다. 또한 勞使協議會에서의 勞使의 意見이나 主張이 對立되는 경우를 勘案하여 和解機關을 두는 것도 바람직한 일이라고 생각된다.

요컨대 우리 나라의 勞使協議制는 西獨이나 佛蘭서에서와 같이 協議會의 構成·協議內容·討議方法이 法律로서 具體化되어 있지 않으며, 日本의 경우처럼 勞使間의 團體協約에 맡겨져 있는 것도 아니다. 勞使協議의 輪廓, 性格 및 內容은 勞動組合法에 의해 정해져 있으면서도 具體的인 協議內容 및 方法은 勞動組合과 使用者間의 交渉에 一任되어 있다고 하겠다.

15) 全産業의 1,000個 企業體의 經營者, 勤勞者 各 3,000名을 對象으로 調査한 것을 引用(韓國生産性本部, 企業經營, 1976, 8月號, pp. 27-43.

3. 經營參加를 위한 勞使協議制의 擴大·強化 方案

1) 西獨 經營參加制의 成立背景

西獨이 오늘날 物價가 安定되고 勞動爭議가 거의 없으며, 強한 國際競爭力을 가지고 世界에서 뛰어난 位置를 維持하고 있는 經濟上的 成功은 西獨의 共同意思決定制와 밀접한 因果關係를 가지고 있는 것이다.

그런데 이 共同意思決定方式은 어떠한 背景위에서 成立되었는지를 살펴 보기로 하겠다.¹⁶⁾ 첫째, 100年以上 전수된 獨逸의 傳統的인 經營參加制度의 歷史가 있고, 특히 1920年代의 經營協議制度가 큰 影響을 주었다.

둘째, 戰後의 經濟的 難局에 直面해서 勞使가 社會的 協力者로서 相互協力해야 한다는 것을 自覺했다. 勞使雙方이 하나의 協同體를 形成하여 國家的 經濟危機 克服과 敗戰을 되풀이 하지 않겠다는 獨逸國民의 精神的 覺悟가 西獨 經營參加制度를 成功的으로 이끌게 된 重要한 要因이다. 한마디로 말해서 西獨에서는 勞動者와 經營者間에 相互協力者라는 協力の 理念이 存在했기 때문에 經營參加制度를 成功的으로 이룩하였다는 점을 注目하지 않으면 안된다. 다시 말하면 西獨의 經營參加는 獨逸의 社會, 文化, 遺産, 傳統을 基盤으로 하여 成功한 것이다.

세째, 第二次 大戰後 聯合軍이 賃金引上 交渉을 中止하도록 命令을 내렸기 때문에 個別企業內의 經營協議制度가 自然히 發生하였다.

네째, 經營資本이 히틀러의 나치즘과 결탁하여 第2次 世界大戰의 原因을 만들었다. 經營에 勞動者代表를 參加시키므로써 經營者가 再次 誤謬를 犯하는 경우에 이것을 經營內部에서 沮止하도록 하기 위하여 이 制度가 設置된 점도 있다. 결국 經濟產業이 民主化된 基盤위에 있어야 政治的 民主主義도 確立된다는 確固한 信念이 이 制度의 根底에 흐르고 있다.

2) 經營參加를 위한 우리나라 勞使協議制의 擴大·強化方案

요즈음 經營參加 問題가 全世界的으로 상당한 관심을 끌고 있다. 產業·企業·工場 등의 意思決定의 各「레벨」에 勞動者를 參加시키려는 運動을 勞動運動의 戰略的 目標로 全世界的으로 擴大되고 있으며 各國의 政府나 經營者도 이러한 勞動運動에 對應하면서 經濟危機의 打開와 生産性向上 그리고 職場에서의 人間性疎外現象의 緩和를 위해서 經營參加 問題에 沒頭하는 姿勢를 보이고 있다.

이와 같은 國際的 動向에 따라 우리 나라에서도 勞使協議制를 擴大·強化시켜 經營參加를 誘導하는 方向으로 運營되어야 한다는 소리가 높으며 이것은 단지 資本參加나 利潤參加만이 아닌

16) 서울大學校 經營大學 經營研究所, 經營論集, 1978, 6月號, pp.78-79.

經營參加를 認定해야 한다는 것을 意味한다고 하겠다.

따라서 勞使協議制를 擴大·強化하여 經營參加를 誘導하기 위해서는

첫째, 團體交渉事項과 協議事項을 明確히 區分하여야 하며 團體交渉과의 混同을 避하기 위하여 勞使協議會의 勤勞者 代表는 勞組代表가 아니라 從業員 代表로서의 性格을 부각시켜야 한다.

從業員 代表는 勞組가 있는 경우 勞組 代表의 一定比率과 職級別·職種別·作業場別 代表로 多樣하게 構成하여 事業場內의 各 利害集團의 特性을 反映할 수 있게 하여야 한다.

둘째, 生産性 問題뿐 아니라 成果配分과 採用·配置·轉換·解雇·賞罰 등 人事問題도 協議事項으로 삼아야 할 것이다.

셋째, 生産·營業·勞務·人事 등의 各 協議事項에 관한 報告·協議·決定 등의 協議形態를 明確히 해야 하며 이러한 協議事項別로 專門協議會를 設置하여 專門的인 勞使의 協同研究를 促進하여야 한다.

넷째, 勞使間 對話의 모임인 勞使協議會의 回數를 月 1回 以上으로 義務化하고 最高經營者인 社長·會長·擔當重役은 반드시 參席토록 義務化해야 할 것이다.

다섯째, 勞使協議會에서 合意 또는 協定된 事項의 實現을 위해서는 法的 保障이 뒤따라야 할 것이다.

여섯째, 勞動組合法에서 勞使協議制를 規定하고 있는 것은 問題가 있으므로 勞使協議制의 獨立法을 制定하는 것이 바람직하다.

V 結 論

이제 勞動者의 經營參加를 中心으로 하는 産業民主主義制는 世界的으로 普遍化되어 가고 있다. 이러한 産業民主制의 普遍化 現象, 즉 參加革命은 우리 나라에서도 그 必要性을 認識하여 勞使協議制를 통한 實踐方案을 模索해야 할 때가 왔다.

따라서 西獨型 産業民主化의 方向인 經營參加制度는 우리나라 勞使關係 改善에 많은 參考가 될 것이다. 앞에서 指摘한 바와 같이 西獨式 經營參加制度가 우리와는 상당히 다른 歷史와 文化의 背景위에서 이루어진 것이기 때문에 이것을 그대로 우리의 勞使關係 改善에 適用된다고는 볼 수 없다.

우리는 西獨의 經營參加制度가 이루어진 背景을 充分히 檢討하고 低次段階부터 漸增的으로 成熟시켜 나가는 態度가 必要하다 하겠다. 外國의 좋은 制度를 모두 模倣한다고 해서 좋은 制度가 되는 것은 아니며, 確固한 目的意識을 갖고 우리의 傳統, 文化遺産을 加味하여 우리의 實

情에 맞는 制度를 漸進的으로 하나 하나 導入하고 修正해 나가는 方向으로 이끌어 나가야 할 것이다.

특히 西獨式 經營參加制度에 있어서 管理的 내지 業務的 意思決定에 參與하는 「經營協議會」는 우리나라 勞使協議制 改善에 좋은 길잡이가 될 수 있는 것으로 생각된다.

앞으로 우리나라 勞使協議制를 強化하기 위해서는 勞動組合法에서 勞使協議制를 規定하고 있는 것은 問題가 있으므로 西獨의 經營組織法과 같은 勞使協議制의 獨立法을 制定하여 經營參加制로 發展시키는 것이 바람직 하다 하겠다.

— Summary —

A Study on the West German Model of Labor-management Relations.

Bum-kook Kim

In Korea, economic growth has been continuously developed during the last two decades. Such surprising development is on the basis of complex interactions of various factors, but it is a well-known fact that it especially resulted from lower labor costs.

Recently, problems of Korean labor relations show how greatly it makes a social issue of labor relations. Now is the time that we should prepare a proper institution of our labor relations, and flexibly cope with the difficulties in business environments.

Patterns of labor relations can be generally divided into two models; the one is a collective-bargaining system of United States, and the other is a co-determination system of West German. This study reviewed about the latter model, and then the essential objects of this study was focused to furnishing information to find a solution to the problems of labor relations in Korea. Undoubtedly, labor relations between Korea and West German is essentially a remarkable difference, but we could search for a common point in respect of the common purpose of their prosperity based the background of equality and cooperation between labor and management. Therefore, analyzing the substance and the matters of West German labor relations, it may seem to be a guide for choosing the model fitted in our circumstances.

In analyzing three aspects, the following may be summarized.

First, to understand the substance and the problems about a co-determination system of West German based on the principles of cooperative body.

Second, to analyze the present situations, the properties, and the problems in Korea.

Third, to present a scheme for enlarging and strengthening the institution of a

joint labor-management conference.

Up to the present, the problems of Korean labor relations have searched for the clues by a way explored labors under the protection of management from government. It sets limits to pursue a economic development for the purpose of accomplishing the solution of the problem of labor relations and the common prosperity between labor and management. Only promoting the adequate cooperative relations of labor relations, it will hold sway over success or failure of stability, growth and development of Korean economy in the future.

At such a point, I would present followings ;

- 1) A division between a matter of collective-bargaining and subjects of discussion must be clear, and a representative of workers in a joint labor-management conference must raise the character of workers ; not a representative of a labor union.
- 2) It must establish the subjects of discussions ; productivities, distributions of an outcome, and personnel affairs like a employment, arrangement, a lay-off, and a reward and punishemnt.
- 3) A dialogue of labor and managment ought to make a meeting or a joint labor-managment conference beyond once per a month
- 4) To carry out their agreement of reference in a joint labor-managment conference, it would make a institute of the law.