

88年の經濟와 勞使關係

金 榮 培

韓國經營者總協會 勞動經濟研究院·
首席研究員

1. 勞動市場과 勞使關係

하나의 상품을 생산하기 위하여는 노동과 자본 그리고 경영이 요구된다고 볼 수 있다. 기초적으로는 노동과 자본 그리고 토지등이 요구된다고 볼 수 있으나 현대적인 개념으로는 토지도 자본의 일부로 보아서 크게 노동·자본·경영의 3가지로 구분할 수 있다. 아무리 좋은 노동과 자본이 있어도 훌륭한 기업경영의 기술이 없이는 생산·활동의 유지, 확대가 불가능하다는 전제하에 최근 새로운 생산요소의 하나로 등장하고 있는 것이 바로 경영기술이다. 이러한 생산요소들은 서로 결합하여 상품이 되고 이 상품이 소비자에게 전달됨으로써 기업은 수익을 가지게 되고 이 수익에서 생산활동에 기여한 생산요소들, 즉 노동과 자본 그리고 경영에 대하여 임금이자 이윤의 형태로 댓가를 지불하는 것이다.

이렇게 이윤을 극대화하기 위하여 노력하는 과정은 원재료 확보, 인력의 확보·개발·관리, 판매시장확보, 자금관리, 생산관리등이 있으나

그중에서 특히 노동이라는 생산요소를 관리하는 측면을 인사·노무관리라고 규정짓고 이 부분이 개별근로자들의 소득극대화 내지는 만족극대화행위와 만나는곳을 경제적 측면에서 본 노사관계라고 할 수 있다.

앞에서 언급하였듯이 기업이 생산한 상품을 소비자에게 판매하고 반대로 소비자가 상품을 구입하기 위하여 만나는 곳이나 과정을 종래 우리가 일컬어온 생산물시장이라고 한다면 기업이 소비자입장에서 생산에 필요한 원재료 노동을 구입하기 위하여 그러한 원재료와 노동을 파는 측과 만나는곳을 요소시장이라고 부른다.

이러한 요소시장들중에서 기업생산에 필요한 원재료의 판매자는 자기의 생산품을 파는 것이므로 결국 생산물시장과 큰 차이가 없으나 노동이라는 상품을 파는 근로자와 이를 구입하는 기업이 만나는곳은 노동시장이라는 특수한 형태의 시장이 되는 것이다. 이러한 노동시장에서 노동을 공급하는 개인들과 수요하는 기업들은 서로 계약을 맺고 일정한 관계를 형성하게 되는데 이

러한 여러가지 제약은 임금이나 근로조건, 작업환경등을 포함하는 것이 될 수 있다.

이러한 계약을 두고 3년마다(임금의 경우는 매년)노동자와 사용자간에는 일정한 약속을 다시 하게되는데 경제의 발전과 함께 노사간의 약속은 점차 발전하는 방향에서 이루어지게 된다.

최근 우리경제는 국제수지면에서 흑자를 기록하였고 이제는 근로자의 목소리가 점차 커짐으로서 임금이나 근로조건을 중심으로 근로자의 요구가 크게 증가하고 있는 실정이다.

88年에도 이러한 근로자의 요구는 경제상황의 변화와 함께 점차 사용자에 대해서 큰 압력으로 등장할 것으로 예상되는데 그렇게 되면 우리나라의 노사관계가 불안정해질 우려가 높다. 따라서 세계경제와 국내경제의 전망을 보고 임금문제를 둘러싼 노·사의 주장 그리고 바람직한 노사협조 방향등의 순으로 글을 전개하고자 한다.

2. 세계경제의 전망

지난해 세계경제는 86년 보다 다소 둔화된 2.6%의 성장율을 기록한 것으로 나타났다. 이처럼 성장세가 낮아진것은 미국과 일본의 비교적 높은 성장에도 불구하고 유럽제국의 경기회복지연과 대외채무가 많은 일부 개도국의 경기침체에 기인한 것이다.

이와같은 추세를 반영, 86년의 경우 5.2%의 높은 신장율을 기록하였던 세계교역량은 3.8%로 그 증가세가 둔화되었다.

한편 88년의 세계경제는 지난해와 마찬가지로 성장세둔화가 지속될 것으로 예상되고 있다. 즉 지난 10월에 발생하였던 증권파동의 후유증과 주요선진국간의 무역불균형등으로 인하여 성장률은 2.5%에 그칠것으로 전망된다.

이를 작국별로 보면 우선 미국의 경우에는 증시파동으로 인한 자산손실등의 영향으로 소비지출및 재정지출의 감소현상이 뚜렷하게 나타남에 따라 성장률은 크게 둔화될것으로 예상된다.

이에 비해 일본은 엔고 충격의 흡수 및 내수부

문의 확대에 힘입어 성장세가 다소 회복될 것으로 보인다. 이와함께 유럽 작국 역시 금융완화 등 내수확대로 증권파동에도 불구하고 완만한 성장세가 예상된다.

개도국의 경우에는 일본과 유럽의 경기회복에 힘입어 지난해에 비해 성장세가 다소 높아질 것으로 보인다.

〈표-1〉 세계경제지표 추이

구 분		1986	1987	1988
經濟成長率 (%)	世界	2.9	2.6	2.5
	美國	2.9	2.8	2.0
	開發國	1.7	2.2	3.1
原油*(달러 / BBL)		14.0	16.7	17.1
金利(美prime rate)		7.5	8.5	8.0
交易量(%) (物量)		5.2	3.8	4.0

資料 : WEFA, World Economic outlook, 1987. 10.

DRI, European Review. 1987. 10.

註) * : 사우디 경질유 시장가격

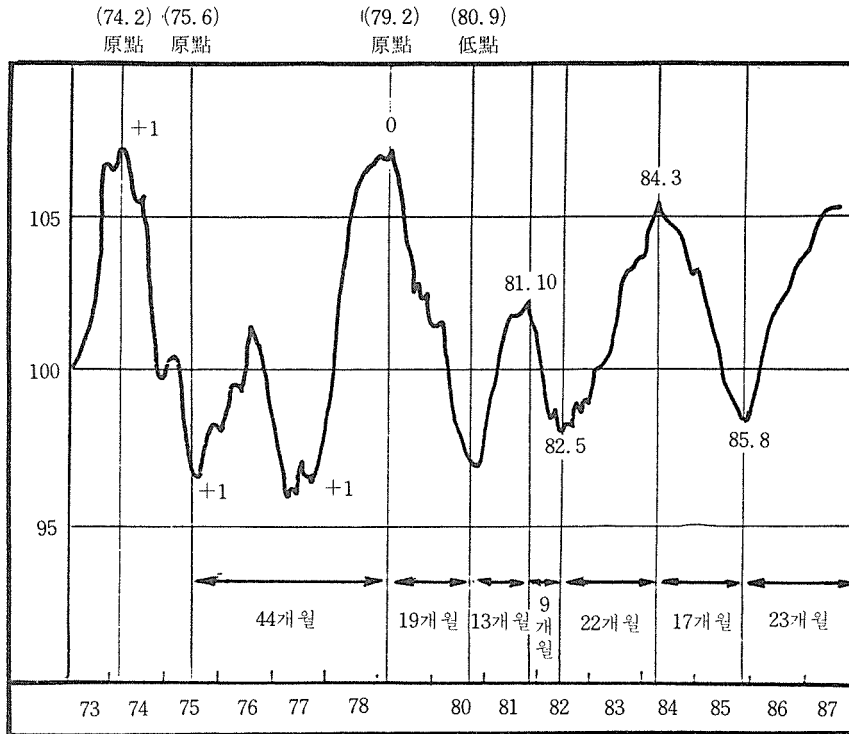
이처럼 88년의 세계경제는 성장면에서 다소 둔화될것으로 전망되는데 비해 교역량에 있어서는 소폭적이거나 신장할 것으로 예상된다. 즉 상대적으로 환율이 안정됨에 따라 교역 신장율은 지난해 3.8%에서 4.0%로 다소 높아질 전망이다.

그러나 국제원유가격은 안정세를 보이겠지만 원자재가격은 다소 상승할것으로 예측된다.

3. 국내경제의 전망

지난해 우리경제는 〈그림 2〉에서 보는것처럼 85年 하반기이후 본격적인 회복국면으로 진입, 연중 계속적인 상승추세를 시현한것으로 나타났다. 이에따라 연평균 성장률은 86年과 비슷한 12.2%를 기록하였다.

하반기에 들어서는 사상 유례없는 노사분규와 잇따른 수해, 또한 대외적인 경제여건의 어려움에도 불구하고 이처럼 고율성장을 이룩한것은 특히 제조업생산성과 수출이 활기를 띠었기 때문이다.



資料：經濟企劃院，景氣綜合研究，1987. 7.

〈그림-2〉 동행지수 순환변동치

지난 한해동안 수출부문과 기계설비투자가 계속 호조를 보이는데 힘입어 제조업의 경우 평균 16%에 이르는 높은 성장을 기록하였다.

이를 각부문별로 보면 우선 고율성장에 크게 기여한 수출은 지난 한해동안 460억달러를 달성하였는데 이는 86년보다 32.6% 증가한 것이다. 이에 비해 수입은 28.2% 증가한 405억 달러를 기록하였다. 이처럼 상대적으로 수출이 호조를 보이는데 힘입어 경상수지의 흑자폭이 46억 달러에서 87년에는 98억달러로 크게 신장되었다.

한편 總固定投資에 있어서는 연평균 13.5% 증가한 것으로 나타났으며, 이 중에서도 특히 機械設備投資는 18.9%에 이르는 높은 신장률을 기록하였다. 消費增加率은 政府部門에서 13.3%를 나타내는데 비해 民間消費가 7.2% 증가하는

데 그쳐 평균적으로는 8.1%로 비교적 安定勢를 보였다. 이에 따라 國民貯蓄率은 32.8% 에서 35.8%로 높아졌으며, 특히 이것은 國內投資率을 29.3%를 크게 상회하는 것이다. 이를 반영, 總外債規模는 445억달러에서 87년에는 355억달러로 크게 축소되었다.

새해 우리경제는 대외적인 경제여건의 악화로 인하여 고율성장을 시현하였던 87년보다 낮은 8%내외의 성장률을 기록할 것으로 예상된다. 우선 수출은 지속적인 원화설상압력과 선진국의 수입규제강화 그리고 시장개방요구 때문에 지난 2년동안 기록하였던 높은 신장세는 예상하기 힘들다. 특히 우리의 달러화에 대한 환율이 수출경쟁국에 비해 과거에 지나치게 실제보다 낮게 운용되어 온 까닭에 올해에는 설상을 하라는 압력이 상당히 크고 이미 3월 현재 이속

도로 간다면 연말에는 20%가 넘을것으로 까지 전망되는 편이다.

그 결과 수출은 연평균 13.0% 증가하는데 그칠 전망이다이며 이에 비해 수입은 늘어날것으로 예측된다.

이에 따라 경상수지의 흑자폭은 지난해보다 축소되어 60억달러 수준을 유지할것으로 보인다.

그럼에도 불구하고 계속되는 무역흑자에 따라 총외채는 315억달러로 크게 줄어들 전망이다.

그러나 지난해에 다소 불안한 조짐을 보였던 물가는 노사분규에 따른 임금인상의 파급 효과와 내수경기의 호전, 농산물과 서비스요금의 인상 및 국제원자재가격의 상승때문에 87년 보다 높아질 것으로 보이며 부동산경기도 꾀틀거리고 있어서 물가상승폭이 도매물가는 3-4%, 소비자물가는 5-7% 가량 상승할것으로 보인다.

반면 고용사정은 88년의 경제성장률을 8%로 전제할때 약간 높아질것으로 예측되나 기업의 설비자동화노력, 인건비인상, 기타 복지후생에 관한 기업의 부담증대 등의 요인때문에 고용사정이 성장세만큼 뒤따르지 못할것으로 보인다. 특히 매년 축적되어온 고학력자의 실업문제는 크게 개선될 여지는 보이지 않고 있는편이다. 그러나 저학력자의 경우에는 기술·기능인력을 중심으로 어느정도 구인난이 예상되는 부문들이 존재하고 있다.

〈표-3〉 國內經濟 展望

구 분	1986	1987	1988	
經濟成長率 (%)	EPB	12.5	12.2	8.0
	KDI	12.5	12.2	8.5
經常収支 (억달러)	46	98	60	
貿易収支 (억달러)	42	75	45	
수 출	347	460	520	
수 입	316	405	496	
		(28.2)	(13.0)	
		(28.2)	(22.5)	
總外債 (억달러)	445	355	315	
대외자산 (억달러)	120	134	145	
純外債 (억달러)	325	221	170	
物價 (%)				
도매물가	△3.7	1.7	2.3	
소비자물가	1.3	5.8	4.5	
失業率	3.8	3.3	3.7	

資料：經濟企劃院, 88年 經濟運用 指標, 87. 12.

KDI, 「88년도 經濟展望과 전환기의 經濟運用」, 87. 11.

4. 임금과 근로자의 요구

80년 이후 정부의 지속적인 안정화시책, 산업구조개편, 노동시장의 구조적 변화등에 힘입어 임금상승률은 안정화추세를 보였다. 그결과 84년 이후 계속적으로 한자리숫자의 임금 상승을 시현하였다.

그러나 87년에 들어서 연초에 예상했던 바와는 달리 성장세의 지속과 함께 하반기에 급증한

〈표-4〉 年度別 賃金引上率 推移

구 분	1980	1982	1983	1984	1985	1986	1987	82-86	
명 목	금 액	176058	245981	273119	296907	324283	350965	411331	10.3
	증가율	23.4	15.8	11.0	8.7	9.2	8.2	17.2	
실 질	금 액	176058	189071	203062	215775	229988	243388		6.8
	증가율	△4.1	7.9	7.4	6.3	6.6	5.8		
전 도 시	지 수	100	130.1	134.5	137.6	141.0	144.2	151.4	3.2
	증가율	28.7	7.3	3.4	2.3	2.5	2.3	5.0	

資料：勞動部

註：평균증가율은 기하평균으로 산출

노사분규 때문에 연중 17.2%에 달하는 임금인상율이 이루어졌다. (표-4 참조)

특히 80년 이후 임금인상추이를 산업별로 보면 전기·가스업이 가장 높은 인상률을 보였고 가장 낮은 증가율을 보인 업종은 건설업이었다.

이와같은 임금의 산업별 격차를 최근 기업간에 나타나는 임금격차와 함께 최근 상당한 사회문제를 유발하는 요인으로 대두되고 있는 것이라고 할 수 있다.

특히 우리의 임금수준을 비슷한 정도에 있는 수출경쟁국들과 비교하여 보면 흥미롭다.

지난 80년 이후 우리나라 근로자의 평균임금 상승률은 <표-5>에서 보는 바와 같이 12.1%로서 일본의 4.3%, 대만의 10.9%, 싱가포르의 11.8% 등과 비교할 때 가장 높은 비율을 보이고 있다.

이러한 높은 임금상승률과 함께 특히 생산성을 상회하는 임금조정때문에 지난 75년 이후 10년동안 우리나라의 임금코스트증가율은 10.5%로 주요 경쟁국에 비해 높게 나타났다. 경쟁국에 비해서 높게 나타난 임금코스트증가율은 우리 상품의 대외·경쟁력이 그만큼 약화되는 결과를 초래하므로 점차 우리기업들은 부가가치가 높은 업종으로 전환을 서둘러야만이 국제시

장에서 생존할 수 있다고 볼 수 있다.

최근 근로자들은 이러한 임금의 인상이 생계비수준에도 미달된다는 주장아래 도시근로자 부양가족 3.8%인 기준 최저생계비 545,875 원을 기초로 이를 달성키 위해 29.3%의 임금인상을 주장하고 있다.

이에 대해 사용자측은 국민전체의 예상되는 생산성 증가율인 7.5~8.5%내에서 개별기업사정을 고려하여 적정하게 증감시키는 안을 낸바 있다. 이 문제는 88년의 노사관계에서 상당히 중요한 해결과제로 부각되고 있다. 그렇다면 기본적으로 임금이란 어떤 과정을 거쳐서 결정되고 있는가에 관해 알아보자.

5. 임금과 그 결정요인

앞에서 일반적으로 임금은 사용자와 근로자 사이에서 계약에 의해 결정된다고 언급하였다.

그러나 이러한 임금수준의 결정은 절대수준의 결정과 인상률의 결정으로 나눌 수 있다.

특히 이러한 수준의 결정에는 노·사 당사자뿐만 아니고 정치·사회·경제의 모든 요인들이 여러가지 형태로 개입하게 된다. 여기에 관련된 각集團의 입장을 보면 참 흥미로운 것임을 알 수 있다. 즉 임금수준 자체는 노동수급에

<표-5> 製造業 賃金水準 比較

年度	韓 國		日 本		臺 灣		싱가포르	
	원	\$	¥	\$	N. T. \$	\$	S. \$	\$
1980	146,684	222.3	244,571	1,078.6	8,040	223.2	134.1	271.4
81	176,176	251.5	259,729	1,177.7	9,541	258.9	156.4	320.8
82	202,117	269.9	269,583	1,082.3	10,463	267.5	172.6	349.6
83	226,790	285.4	279,106	1,175.1	11,125	277.7	191.6	392.9
84	245,261	296.4	291,891	1,228.9	11,841	325.3	209.6	425.0
85	269,652	309.9	299,283	1,254.6	12,608	316.4	198.9	437.7
86	262,397	294.8	230,376	1,281.1	13,335	356.8	206.7	446.6
증가율80-86	12.1%	-	4.3%	-	10.9%		11.8%	

資料：韓國·日本；ILO, Bulletin of Labor Statistics, 86. 3.

臺灣：臺灣行政局

싱가포르：싱가포르 統計局

의해 균형수준에서 결정된다고 치더라도 매년 타결되는 임금인상률의 결정에 관해서는 각 집단이 다양한 입장을 보이고 있다. 즉 근로자는 적어도 생계비는 보장되는 임금수준이 되어야 한다고 주장하고 일정 가족수가 영위할 수 있는 나름대로의 생계수준을 비용항목별로 계산하여 여기에다 매년 물가수준을 감안한 실질 비용을 고려한 임금수준까지 인상하여 줄것을 요구하고 있다.

반면 사용자측은 기업의 지불능력을 초월해서 인건비를 지불한다는 것은 궁극적으로 기존 근로자들에게 도움이 되지 못한다고 주장하고 적어도 기업의 재무구조상 自己資本의 비율이나 이익수준 등을 고려하여 결정하여야 하며 특히 근로자의 기여도가 높은 경우에는 1인당 생산량의 증가로 측정되는 노동생산성의 상승분을 고려하여 임금수준을 결정하여야 한다고 주장한다. 이에 대하여 雇傭關聯當局은 과거 노동공급이 노동수요보다 많아 특히 인구의 증가와 농촌인구의 도시이동으로 실업이 급증하였을 때에는 가장 중요한 것이 인건비의 상승보다 고용기회의 확대였으며 아직도 몇몇 부문에서는 실업이 높고 특히 노동공급이 증가하고 있으므로 인건비의 지나친 상승은 고용기회의 감소를 가져오므로 임금은 무리하게 인상되어서는 안 된다는 주장을 견지하고 있다.

이상에서 살펴본바와 같이 임금인상에 대한 사용자와 근로자의 주장은 근본적으로 상이한 논리에서 나오는 것이므로 양의견을 적절하게 조화시킬 수 있는 타협안이 필요하다고 할 수 있다.

문제는 우리사회내에서 아직 양의견을 조화시켜온 경험이 전혀없고 서로가 대화를 위한 태도가 마련되어 있지 않은데서 노사분규발생의 원인을 찾을 수 있다.

6. 노사협조의 바탕과 과제

한 기업체내에서 사용자는 근로자와 회사내의 관심사항을 서로 의논하고 협의할 수 있으며 근로자는 노조를 조직한후 대표를 통하여, 또

는 노조가 없으면 노사협의회를 통하여 그들의 의사를 전하고 대화할 수 있다.

특히 노조가 있는 기업들은 사용자측과 단체교섭을 통하여 임금이나 근로조건과 관련해서 여러가지 협약을 체결할 수 있으며 그 과정에서 파업이라는 수단을 이용할 수 있다. 이러한 파업은 사용자에게 막대한 재정적 손실을 주게되고 근로자는 그기간동안의 임금을 지급받지 못하지만 그들의 힘을 과시함으로써 요구조건을 관철시킬 수도 있는것이다.

특히 우리나라의 경우 평균적으로 볼 때 근로자 1인이 하루 파업하게 되면 10만원의 손실이 발생하게 되는 점을 감안한다면 사용자는 좀더 적극적으로 근로자를 관리하고 분류를 사전에 예방하는데 주력하여야 할 것이다. 따라서 회사내의 여러가지 사정을 관리자가 일반 근로자에게 정확히 전달함으로써 근로자들의 이해와 협조를 구할 수 있어야하고 근로자들은 회사의 실정을 무시하고 타기업의 경우를 원용하여 사용자에게 요구하는 관행을 없애야 할 것이다.

항상 근로자들은 우리나라의 기업들이 낮은 임금으로 성장했다고 주장하지만 그것마저도 성장했기 때문에 과거 임금이 낮았다고 생각되는 것이지 성장하지 못했다면 과거 임금이 낮다고 생각되지는 않을것이다.

반면 기업가의 입장에서는 근로자들을 생산시설의 일부로 생각하는 관념을 버리고 동반자라는 인식아래 인간적으로 존중하는 자세를 가져야 할것이다.

조그마한 사고의 전환이 커다란 결과를 가져올을 명심하고 변화하는 새시대에 발맞추어 근로자의 조직을 인정하면서 인간중심으로 경영하는 것이 사용자의 임무라고 한다면 일시적으로 일하다가 떠나면 그만이라는 사고에서 평생 몸담고 열심히 일한다는 사고로 전환해야 하는 것이 근로자의 임무라고 할 수 있다.

이제 결음마단계에 있는 우리나라의 노사관계가 하루아침에 안정되리라고 보기에 는 너무 성급하다. 그러나 얼마나 빨리 안정되느냐하는 것은 우리를 얼마나 빨리 잘살게 하느냐하는 문제와 직결된다.*