

勞動市場의 環境變化와 企業의 適應

金 有 培*

…………… < 目 次 > ……………	
I. 머 리 말	企業의 適應
II. 工業化와 雇傭構造 및 勞動 環境의 變化	IV. 勞任關係에 관한 企業의 認識
III. 勞動市場環境의 變化에 대한	V. 맺 음 말

I. 머 리 말

高度成長을 달성한 60 ~ 70 년대의 韓國經濟는 輸出主導政策에 의한 公産品 수출의 획기적 증대, 公産化의 진전, 1인당 GNP의 상승 등 諸指標로 보아 先進開發國(Advanced Developing Country)으로 進入했다고 볼 수 있다.¹⁾ 그러나 80 년대에 와서는 國際貿易上의 보호무역주의 경향의 대두에 따른 선진국의 개방압력과 後發開發國의 등장, 換率切上 등 외형적 요인에 의해 經公産위주의 수출에 대한 國際競爭力이 상실되어 가고 있으며 대내적으로는 6.29 선언 이후에 나타난 勞動運動의 격화와 高雇의 임금인상 요구로 인해 韓國企業이 직면하고 있는 경제 환경은 극도로 악화되고 있는 실정이다.

이러한 一連의 經濟環境 變化는 産業구조 및 노동시장에 그 영향이 과급되어 技術集約的 産業構造로의 조정과 高雇흡수력의 추세 변화 및 勞動市場 조정문제 또는 노사관계의 재정립 문제가 대두되고 있으며 이에 대응한 企業側의 노력 및 인식의 변화와 더불어 새로운 방향으로 公共勞動政策의 설정이 요구되고 있다.

本 研究에서는 이러한 필요에 부응하여 經濟構造의 변화와 더불어 나타난 勞動市場

* 성균관대 경제학과 교수

註 1) 金子之夫, 「中進國 韓國 '80年代」 『경제논평』, 1982. pp.50-60.

構造의 변화양상을 雇傭構造의 측면에서 살펴보고 이에 대응하는 企業의 雇傭調整, 賃金構造, 人力開發 및 管理方法의 變換努力을 분석하고, 나아가 최근 勞使關係의 構造的 전환과정 속에서 겪고 있는 勞動組合, 勞動紛爭에 대한 企業의 인식 변화 및 대응방향을 파악하여 정책적 의미를 推論하고자 한다.

勞使關係의 構造的 전환과정 속에서 겪고 있는 勞動組合, 勞動紛爭에 대한 企業의 인식 변화 및 대응방향을 파악하여 정책적 의미를 推論하고자 한다.

Ⅱ. 工業化와 雇傭構造 및 勞動環境의 變化

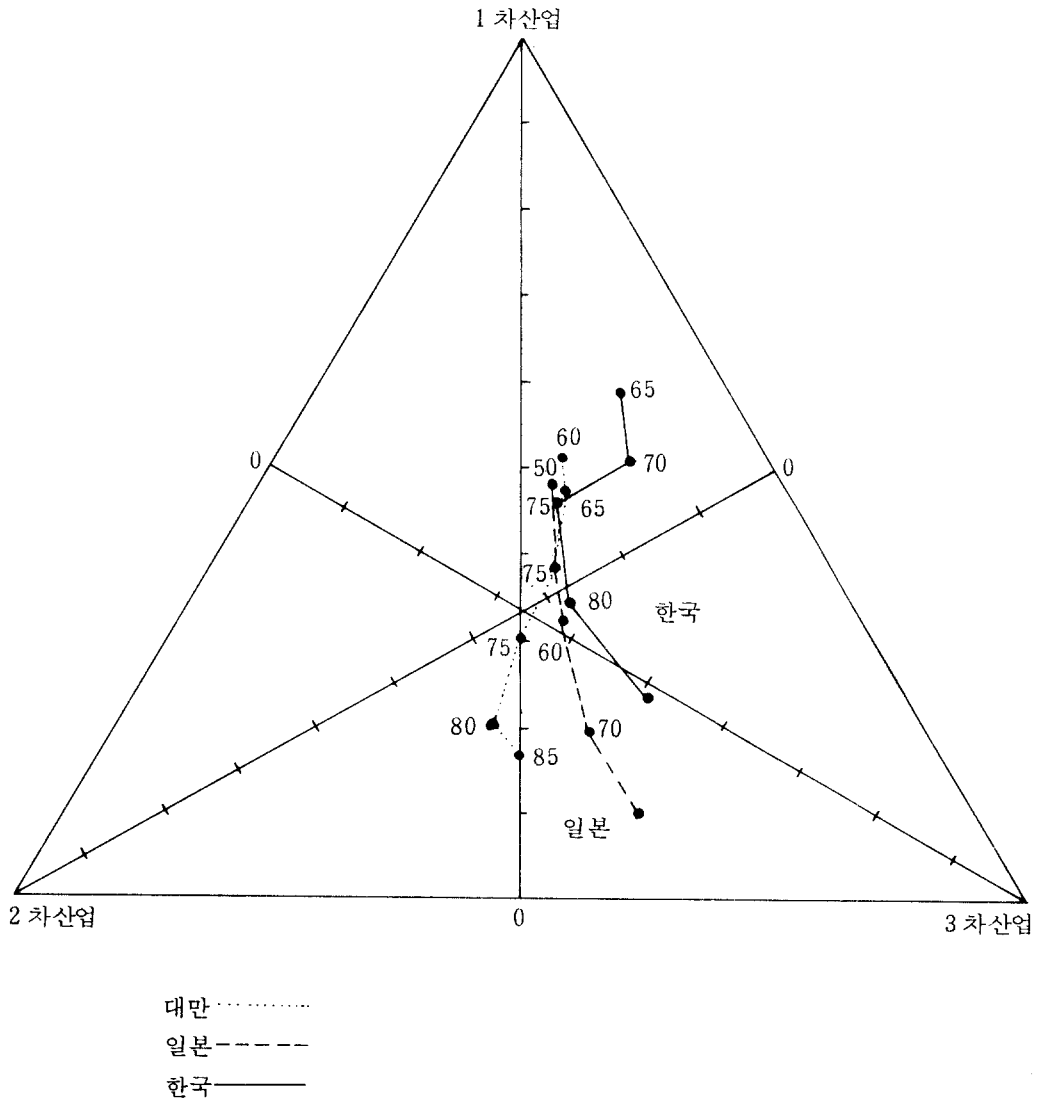
1960년 이래 韓國의 工業化 政策은 수출산업의 발전에 최상의 우선 순위를 부여하여 왔으며 이러한 政策目標를 달성하기 위하여 政府는 各種 稅制·金融上的 지원 및 補助金 政策을 실시하여 왔다. 상대적으로 값싼 노동력때문에 韓國의 공업화는 주로 제조업 부문에 있어 勞動集約的 技術의 채용을 통해 이루어져 왔다. 그러나 1975년 이후에는 重化學工業의 輸出戰略産業化에 의해 資本集約的 産業으로의 産業構造 改編이 진행되었다.

한편 1980년 이후에는 국제시장조건의 악화, 通商摩擦과 압력, 급격한 원화의 평가절상효과 등 국내경제여건(예를 들면 임금상승에 의한 생산비용 증가, 노사관계 악화로 인한 조업 감축)의 변동에 의한 경공업 수출의 國際競爭力 약화로 기술집약적 산업의 육성을 골자로 한 산업구조 조정을 서두르고 있는 실정이다.

그러면 經濟發展에 따른 이와 같은 産業構造 조정과정에서 이와 연계된 雇傭構造의 變遷은 어떻게 이루어져 왔는가?

우리 經濟가 지난 20년 동안 추진해 왔던 構造의 高度化는 雇傭構造에 그대로 반영되고 있다. 이러한 雇傭構造의 變化는 韓國의 경우 다음과 같은 몇 가지 특징적 현상을 보이고 있다.

첫째, 總雇傭에서 차지하는 賃金雇傭의 비율은 經濟가 발전함에 따라 계속해서 上昇해 왔으나 經濟가 일정한 궤도에 진입한 후에는 賃金雇傭者의 상대적 비율이 증대하지 않는 상태에 도달했다. 바꾸어 말하면 주로 賃金雇傭比率와 經濟成長 사이에 비례적 관계



< 그림 1 > 産業別 勞動力의 就業構造 (國際比較)

가 존재하지는 않는 것이다.²⁾

둘째, 經濟 전체적으로 賃金雇傭比率이 증대하면 總賃金雇傭의 경제부문별 배분상의 변화를 가져온다. 예를 들면 전체적인 賃金雇傭比率이 증대함에 따라 2.3 차 산업에 있어 賃金勞動者의 비율은 증대하고 1차 산업에서는 그 비율이 감소한다.

한편 1980년 이후 소비적, 투기적 부문으로 資金이 이동하는 가운데 經濟의 소프트화, 서비스화가 진전되면서 부동산 및 서비스업을 중심으로 한 3차 산업에의 雇傭量擴大가 계속되어 왔다. 특히 최근에 들어 국내의 過熱奢侈性 消費性向으로 수입이 급격히 증대 한 가운데 극심한 勞使紛糾 등이 생산적 부문에의 投資心理를 더욱 위축시키고 아울러 이러한 추세가 계속된다면 결국 2차 산업에 있어 空洞化現象을 가져올 우려가 있다. 이러한 就業構造의 변화를 일본, 대만 등과 비교하기 위하여 전체산업을 1·2·3차 산업의 세개로 분류하여 <그림 1>과 같이 圖示하여 보면 韓國 취업구조의 변천은 1965년부터 1980년까지 1차 산업으로부터 2차 산업으로의 인력이동으로 특징지워진다. 그러나 1980年 이후에는 2차 산업보다 3차 산업의 비중이 상대적으로 높아져 가고 있음을 보이는데 이것은 일본, 대만의 지속적인 工業化 경우와는 對照的인 현상으로 經濟發展의 성숙단계에서 나타나는 3차 산업의 확대와는 명확히 구분되어야 한다.

셋째, 수출의 크기나 구조가 雇傭水準의 구조에 직접적 영향을 미쳤다. 즉, 總雇傭에서 차지하는 임금고용의 비율은 다 같이 수출과도 양(+)의 함수관계를 가지고(표 1 참조) 전통부문으로부터 현대적 부문으로의 고용 이동은 수출상품 구성의 변화를 수반한 수출성장에 의해 더욱 촉진된다.³⁾

넷째, 韓國經濟에 있어 고용흡수력은 1980년대에 와서 점차 감소하고 있다. 이러한

註 2) 韓國經濟에 있어 이와 같은 現象을 검증하기 위하여 다음과 같은 회귀방정식을 추정하였다.

$$\log Mr = -0.426 + 0.210 \log Y + 0.116 \log Ms - 0.845 \log LF$$

(3.202) (1.683) (-1.915)

· $R^2 = 0.686$ D.W = 1.52 ()은 t - 통계치

상기 추정방정식에서 Mr 은 현대적 부문의 고용비율변화, LF 는 노동력, Y는 GDP, Ms 는 현대적 부문에의 고용을 표시한다. 회귀방정식의 추정결과에 의하면 GDP 증가에 대한 임금고용비율변화의 탄력성은 0.21, 노동력성장에 대한 임금고용비율 증대의 탄력성은 -0.845 이다.

3) A.S.Oberali가 설정한 회귀모형을 사용하여 한국경제의 구조변화를 분석한 결과는 다음과 같다.

註：1) 고용량변화율(%) / 실질부가가치변화율(%)

出處：김재원, 『6차 5개년계획의 인력정책』, 1987, p.14.

경제기획원, 『경제백서(1986)』, 1986.12.

김중수·박현구, 「산업구조의 변동과 인력정책」, 『한국개발연구』, KDI, 1986.

산업연구원, 『2000년대의 산업발전계획』, 1985.12.

80년대의 이와 같은 産業構造 調整은 노동시장 환경에 영향을 미쳤는데 최근에 겪고 있는 人力需給上의 문제는 이러한 産業調整의 결과로 나타나는 경우가 대부분이다. 특히, 작업내용의 質的 高度化, 技術勞動力의 構造 變化, 剩餘勞動力의 發生 및 再配置 등 構造的 變動을 수반하며 아울러 고용 및 성과 배분에 있어 노사간의 이해수립을 초래하기 마련이다. 즉, 企業 및 經營者는 효율적인 생산방법을 채용하여 비용을 절감하고 需要의 변화에 대응하여 新製品 및 新市場을 개척하고자 하는 반면 노동자측에서는 僱用적으로 教育保障, 勞働條件의 改善, 適切한 成果配分 등을 요구하게 된다. 그리하여 80년대 經濟與件의 변화는 직접적으로 勞働市場 條件(고용감소, 실업발생 등) 및 勞使間의 利害對立을 초래하게 되었다. 6.29 이후에 나타난 대규모, 대량의 勞使分爭은 이러한 이해대립이 일시에 격화된 현상으로 볼 수 있으며 최근의 勞働市場 動向은 韓國經濟의 구조적 전환을 반영한 현상이기도 하다.

그런 의미에서 최근 韓國의 勞働市場은 ①産業構造 調整에 따른 雇傭吸收力의 감소추세, ②실업율은 아직 낮은 수준이나 저학력 생산직의 救人難과 고학력 사무직의 救職難에서 볼 수 있는 인력수급상의 불균형, ③연 3년간의 대량 勞働爭議의 결과로 나타난 고용의 賃金引上, ④다양한 임금격차의 尙存 및 확대에 따른 賃金構造上의 문제와 합리적이고 과학적인 임금교섭 관행이 정착되지 못한데서 비롯되는 사회적 손실, ⑤저학력 근로자, 18세 이하의 근로자, 일고용, 임시 고용자, 여성인력의 활용에 있어 효율성 저하 등 많은 점에서 전환기적 진통을 겪고 있다.

Ⅲ. 勞働市場環境의 變化에 대한 企業의 適應

經濟發展 過程에서의 産業構造 變化는 勞働市場에 영향을 미친다. 즉, 경공업 중심의 노동집약적 산업의 팽창은 고용증대를 가져오지만, 고용효과가 적은 資本集約的 産業의

投資增大는 雇傭吸收力을 감소시킨다. 또한 농업의 계속적 縮小化에 따른 인구의 도시 이동은 他産業에서의 고용흡수가 충분하지 않다면 現在的 혹은 潛在的 失業者의 증대를 가져오기도 한다. 産業構造 調整은 이러한 고용의 양적 변동뿐만 아니라 작업내용 및 기술노동력의 구조 변화, 賃金 및 勞動時間 配分構造 등을 비롯한 고용의 구조적 변화를 아울러 수반한다.

일반적으로 外部 勞動市場의 변화에 適應하기 위한 企業의 노력 또한 여러가지 수단을 통해 나타난다. 일반적으로 企業이 주로 사용하고 있는 調整手段은 賃金水準에 따른 고용 인원수의 조정이다. 그러나 勞動市場 조정을 위해 다음과 같은 諸般 手段이 사용되기도 한다.

- 1) 현재 고용된 인원의 시간외 근무(Over-time) 등 노동시간을 조정하는 방법
- 2) 熟練技術人力으로 하여금 非熟練 作業活動을 하지 못하게 하는 등 직무를 조정하거나 주어진 인력의 활용도를 높이는 방법
- 3) 진보다 낮은 자격을 가진 사람을 특정 직무에 종사하도록 하는 등 採用資格 수준의 조정
- 4) 移職을 방지하고 生産性을 향상시키기 위한 技術訓練 實施
- 5) 특정 활동에 대해 外部企業과 하청계약 또는 외국 노동시장과 連繫

勞動市場의 變化에 대응한 이러한 企業의 조정노력과 이와 관련하여 일어나는 몇가지 勞動市場에의 영향을 간단히 언급해 보자.

1. 雇傭調整

생산변동에 따른 고용조정은 일반적으로 시차를 갖고 이루어 진다. 이러한 시차를 가진 生産量 變動과 雇傭量 變動과의 관계는 고용함수에 의해 파악되는데 고용함수는 生産量, 技術水準, 勞動時間, 賃金 등 諸 獨立變數를 포함한 회귀모형으로 추정될 수 있다. 한국의 제조업부문 자료를 사용하여 OLS 방법으로 고용함수를 추정한 결과에 의하면 韓國 製造業에 있어 雇傭調整速度는 외국의 경우와 비교해 볼 때 平生雇傭制度를 채택하고 있는 일본보다는 빠르고 景氣變動에 따라 雇傭調整이 비교적 용이한 미국의 경우보다는 느린 것으로 나타났다.⁵⁾

註 5) 김유배, 「韓國製造業의 雇傭調整에 관한 分析」, 『勞動經濟論集』第 8 卷, 1985, pp.34-35.

최근에 와서 韓國企業의 雇傭調整은 특히 大企業에 있어서 採用資格水準을 높여 常用 雇傭의 보장을 한층 強化하고 그 반면에 內部勞動市場의 특질인 “企業內 轉職”을 증가시키는 방향으로 확립되어 가고 있다. 특히 내부 勞動市場에서는 노동시간 조정 이외에 配置轉換, 그룹 내 他社로의 轉職 등 기업진단내로의 他社 移動이 확대되고 외부 노동시장에서는 하청용역회사를 통한 인시직 고용의 調整은 물론 기혼여성등의 활용에 의한 고용조정이 점차 확대되고 있다.

예를 들어 1987년의 勞使紛糾 이전과 이후에 있어 韓國企業의 雇傭調整 實態를 보면 주로 人員減縮이나 新規採用 減少(41.0% 應答) 또는 採用基準의 強化(19.0% 應答) 또는 下請物量 增大(20.7% 應答)를 통해 雇傭을 調整하는 것으로 나타났다.⁶⁾ 이러한 결과는 企業이 노사분규로 인한 費用增加를 고용인원의 감축 및 동결에 의해 상쇄시키려 함을 반영한 것이다. 그러나 大企業의 경우는 採用基準을 강화하거나 중소기업은 타회사에 대한 하청을 통해서도 고용조정을 도모하고 있음을 보이고 있다.

2. 賃金 및 賃金構造의 變化

특정 노동력 확보를 위한 企業間의 競爭은 勞動市場에서의 賃金變化를 초래한다. 그 결과 특정 인력에 대한 賃金は 變動되고, 직종간에 있어 相對的 賃金構造에도 영향을 미치게 된다. 60년대 이후 韓國工業化의 전개에 따라 雇傭條件의 개선방향이 뚜렷해졌다. 人口의 급격한 증대에도 불구하고 非農業部門의 雇傭條件이 개선된 것은 實質賃金の 상승경향에서 잘 나타나고 있다. 제조업 1인당 實質賃金の 변화를 보면 60년대 중반의 停滯의인 국면을 지나 그 이후엔 다시 上昇局面을 보였다. 특히 1986년 이후 격심한 勞使紛糾下에서 제조업의 實質賃金 上昇率은 꾸준히 增加하고 있다.(表 2). 이와 같이 韓國의 賃金水準은 어느 정도 개선되고 있는 것이 사실이지만 아직도 低賃金을 면치 못하는 勞動이 상당히 많은 것도 하나의 특징이다. 韓國의 지난 20~30년간의 經濟成長과 더불어 勞動市場의 構造가 어떻게 變動해 왔는가를 추적하기 위한 또 하나의

6) 김유배·정창수, 「韓國勞使關係의 實態調査」, 『轉換期の 勞動問題와 對應方向Ⅱ』, 1988, p.357.

〈表2〉 製造業 常備從業員 月平均 賃金上昇 推移(%)

年 度	名目賃金 上昇率	實質賃金 上昇率	消 費 者 物 價
1986	9.2	6.9	2.3
1987	11.6	8.5	3.1
1988	19.7	12.6	7.1

資料：全國經濟人聯合會，韓國經濟年監，1989，p.118，p.121.

지표로서 經濟發展과 賃金構造 사이의 관계를 이용할 수 있다. 쿠즈네츠(Kutznetz)는 經濟發展과 所得不平等 사이의 관계를 분석함에 있어 經濟發展의 초기에는 賃金隔差가 확대되었다가 결국은 축소하게 된다는 가설을 제시하였다.⁷⁾ 韓國에도 이와 같은 賃金構造의 變動이 존재한다는 사실이 입증되고 있다. 또한 企業規模別, 産業別, 地域別로 임금격차를 분석해 본 결과 임금격차의 피크가 모두 70년대 초기에 동시적으로 나타나고 있으며, 70년대 중반과 80년대 초기에 있어 賃金隔差가 일시적으로 확대되는 현상을 보였다.⁸⁾

勞動市場 環境에 대응하여 韓國企業이 취해왔던 임금관행상의 몇 가지 특징을 제시해 보자.

첫째, 年齡 - 賃金 곡선상의 특징면에서, 韓國의 賃金水準은 雇傭初期에 가장 낮고 연령이 높아짐에 따라 급속히 증가하여 그 증가추세가 고용관계 종료 시점까지 계속되어 60세 이후에 頂點에 이른다. 이러한 특징은 일본의 경우 45~49세, 미국의 경우는 50세 전후에 연령 - 임금 곡선이 頂點을 이루는 현상과는 대조적이다. 이와 같은 추세는 賃金變化가 生産性에 의해 규정되는 관계보다는 年功 및 生計費를 기초로 결정된다는 메카니즘을 반영하는 것으로 볼 수 있다.⁹⁾

둘째, 韓國企業에 있어 賃金分布는 勤勞者의 속성 예컨대 성, 학력, 연령 등이 산업,

註7) Simon Kutznetz, Modern Economic Growth ; Rate, Structure and Spread, Yale Univ, Press, 1965, pp.206-219.

8) 이정우, 「韓國의 經濟發展과 賃金構造 :역V자 가설의 응용」, 『勞動經濟論集』, 제7권, 1984, pp.93-105.

9) 박원구·박세일, 『韓國의 賃金構造』, 한국개발연구원, 1984, p.52.

직종, 규모, 지역 등의 고용특징보다 결정적으로 중요한 역할을 하고 있다. 朴世逸 教授의 조사에 의하면 성, 연령, 학력의 3개 변수가 전체 근로자 임금분포의 58.2%를 설명하고 있음을 입증하고 있다.¹⁰⁾ 이것은 企業의 人力管理는 일의 내용, 일의 성과보다는 누가 일하느냐 하는 근로자 특징(학력, 성, 연령)이 더욱 중요한 賃金決定 要因으로 직용함을 의미한다.

셋째, 賃金體系上 임금총액에서 基本給 비중이 낮고 諸手當이 복잡다기하게 난립되어 있으며 그 비중이 크고 기능이 불명확하다. 즉, 기본급 비중이 낮아 근로자들의 收入規模가 景氣變動에 유동적이므로 생활안정에 도움이 되지 못할 뿐 아니라 企業의 自意性이 크게 작용할 여지가 많게 된다.

3. 勞動時間

韓國 제조업 고용이 가장 중요한 특징의 하나는 장시간 勞動으로 주당 50시간 이상으로 나타나고 있다. 1978년의 襄茂基 教授의 조사에 의하면 주당 53시간 미만의 작업을 하고 있는 生産職 勞動者는 전체 조사대상자의 27.3%만을 차지할 뿐이고 54시간 이상의 노동을 제공하고 있는 근로자가 72%를 점유하고 있다.¹¹⁾ 한편 학력이上昇함에 따라 平均 勞動時間이 감소하며 여성근로자의 주당 근로시간은 남성근로자의 경우보다 길게 나타났다. 그러나 1988년 중 주당 평균 근로시간수는 '87년 이후 근로자의 근로시간 단축요구를 반영하여 정상근로시간수는 43.9시간, 총 근로시간수는 51.1시간으로 감소하였다. 韓國企業에 있어 장시간 노동관행의 일반화는 ① 超過勞動의 경우에 勞動費用이 新規雇傭에 의한 勞動費用보다 상대적으로 저렴하며 生産力의 측면에서도 新規雇傭보다 超過勤勞가 유리, ② 資本의 回轉率 增加, ③ 低賃金の 尙存과 勞動組合의 교섭력 약화 등에 그 원인이 있다.¹²⁾

註10) 박원구·박세일, 前掲書, p.69.

11) 배무기·박재윤, 『韓國의 工業勞動研究』, 서울대학교 경제연구소, 1978, p.52.

12) 생산성본부, 『長時間 勞動의 原因糾明 및 勞動時間 短縮에 관한 研究』, 1988, p.12.

4. 企業內 技術訓練

企業이 職業訓練을 실시하는 이유는 노동시간을 통하여 企業體에 들어있는 인력을 自社의 실정에 맞도록 양성하며 良質의 인력을 適在適所에 배치하는 의미도 많지만 직업 훈련을 실시함으로써 勤勞者의 自質向上, 도입기술 응용개발 능력의 제고 및 직무수행능력의 제고를 통해 불량품의 손실을 방지함은 물론 부가가치가 높은 상품을 개발하는 등 생산을 높여 사업체 근로자의 공동이익을 가져다 주는데 있다.

70년대 중반의 전례없는 호황기를 맞아 企業規模의 확대와 건설업종의 海外人力 進出로 企業의 技能人力 確保가 중요하게 되어 技能人力에 대한 職業訓練 실시가 강화되었다. 그러나 80년대 이후에는 經濟與件의 변화로 企業體의 훈련성향도 기능인력 양성 훈련보다 商品管理教育, 專門技術教育, 國語教育, 生産性向上教育이 強化되고 있는 추세이다.¹³⁾

한편, 企業의 입장에서 보면 景氣沈滯時 훈련을 강화함으로써 직무능력기술을 높이는 반면 감축인원을 훈련기간 중 훈련소에서 대기시킬 수 있고 好況期에는 이들을 다시 활용하는 등 生産安定을 도모할 수 있다. 또한 職業訓練의 실시는 스카우트로 인한 賃金上昇要因을 제거하는 효과도 아울러 가지고 있다.

5. 人力管理

內部勞動市場에서는 각 入職口마다 入職基準이 서로 다르고 상이한 入職口를 통하여 들어온 노동자에게 서로 다른 승진의 기회가 주어지게 된다. 따라서 韓國勞動市場에서 採用管理나 昇進管理가 현실적으로 어떻게 이루어지고 있는가를 구체적으로 살펴 볼 필요가 있다.

採用基準에는 보통 학력, 연령, 성, 군복무, 경력, 기술수준이 중요한 응모자격 요건으로 명시되고 있다. 李孝秀 教授의 조사에 의하면 신규채용 공고를 낸 683개 업종 가운데 학교교육 수준과 연령을 응모자격으로 명시하고 있는 기업체가 93.9%와 72.6%

註13) 직업훈련연구소, 『事業內 職業訓練의 義務賦課 衡平化에 관한 研究』, 1982.12, p.37.

로 절대적이고 다음으로 군복무와 성이 각각 33.7%와 22.8%이다.¹⁴⁾ 이와 같은 現象은 韓國勞動市場에 있어 僱傭主들이 勞動力들을 現場技術習得의 기회를 가져본 적이 없는 新規學卒者를 중심으로 채용하고 있음을 반영한 것이다.

韓國勞動市場이 新規學卒 勞動力 의존형으로 되고 있는 것은 ① 新規學卒 勞動力은질이 좋아 技術變化에 높은 적응성을 지니고 있어 효율적이고 ② 이들 勞動力은 거의 일시적으로 大量供給되고 있어 우수한 勞動力의 選拔採用이 용이하고 賃金水準(初賃金)이 낮아 이들을 僱傭하는 것이 經濟的으로 유리하기 때문인 것으로 보인다.¹⁵⁾

학력만큼 중요시 되고 있지는 않지만 연령도 고용의 자격요건으로 중요시 되고 있다. 연령이 採用基準이 되고 있는 것은 勞動基準法에 의한 경우와 個別企業의 채용기준에 의한 경우가 있다. 襄茂基 教授의 조사에 의하면 僱傭主들이 선호하는 노동자의 연령은 勞働者의 技術水準에 따라 서로 다르게 나타나는데 숙련공 이하는 18.2세~31.2세의 연령층에 있는 노동자가 선호되는데 반하여 기술공은 24.1세~35.7세, 기술자는 26.7세~37.2세가 선호되고 있다.¹⁶⁾

6. 企業 및 人力의 海外進出과 國內勞動市場 調整

海外 人力進出은 1976년부터 본격화되기 시작하여 1984년까지 年人員으로 보면 약 130만명이며 外貨稼得額은 약 128억 달러에 달하였다.¹⁷⁾ 그러나 80년대 특히 1983년 이후 海外進出與件이 변화하여 人力進出은 점차 減少하는 추세에 있다. 인력진출을 통하여 稼得된 외화는 年間 貿易外輸入의 1/4을 점함으로써 國民經濟發展에 寄與하였으며 특히 僱傭增大 및 國內失業減少 등 國內勞動市場에 미치는 영향은 至大하였다. 예를 들어, 技術·技能人力의 해외진출로 국내노동시장에서 이들 인력의 부족 현상이 나타났고 賃金上昇 및 인플레이션 압력으로도 작용하였으며, 특히 건설부문에 있어 勞動節約的 技術革新을 誘導하였다. 또한 技術訓練과 海外就業 經驗을 통한 기술·기능인력의 장기적 공급증대를 유도하기도 했다.

註 14) 직업훈련연구소, 前掲書, p.43.

15) 최중태, 『우리나라 企業經營에 있어서의 效率的인 中間管理層 人的 資源 確保에 관한 연구』, 1977.

16) 배무기·박재운, 前掲書, p.121.

17) 노동부, 『勞動百書』, 1985, p.159.

Ⅳ. 勞使關係에 관한 企業의 認識

勞使關係에 대한 企業의 認識 및 對應方向은 크게 다음과 같이 세 가지로 나누어 살펴 볼 수 있다. 첫째 勞組 및 勤勞者에 대한 認識, 둘째 紛糾 및 爭議에 대한 認識, 셋째 이러한 勞組活動 및 紛糾 등으로 인한 生産費 增加에 대처하기 위한 방안에 관한 것이다.

1. 勞組 및 勤勞者에 대한 經營管理者의 認識

韓國企業에 있어서는 所有經營體制가 확고히 뿌리박혀 있기 때문에 그 頂點을 이루는 所有經營者의 勞使關係觀에 따라 勞使關係의 양태가 크게 영향을 받는다. 일반적으로 所有經營者는 자신이 투자한 企業에 대해 자신의 소유물 더 나아가서는 자신의 분신으로까지 여기는 경우가 있으며, 企業經營을 둘러싼 여러 이해관계집단의 이해보다는 자원의 이해를 우선하는 경향이 강하고, 意思決定의 權限이 所有經營者에 있어서는 企業經營의 成果를 生産性 向上에 기여한 근로자의 몫으로 정당하게 분배해야 한다고 인식하기 보다는 企業成長을 위해 投資해야 된다고 認識하거나, 分配을 하는 경우에 있어서도 마치 자신의 주머니에서 돈이 나간다고 생각하는 重商主義的 企業家精神에 매몰될 경우도 있어 勞使關係問題 解決을 어렵게 한다. 이와는 달리 일부의 所有經營者에 있어서는 企業에 소속된 구성원들을 하나의 가족처럼 인식하고 물질적인 經營成果의 分配뿐만 아니라 정신적인 배려까지 아끼지 않는 所有經營者들이 있어 勞使關係問題를 모범적으로 풀어나가는 바람직한 양태를 보이기도 한다.

우리나라 所有經營者의 勞使關係觀에서 나타나는 문제점은 勞動組合自體를 전적으로 부정하려는 태도이다. 즉, 勞動組合이 결성되면 會社가 망하게 된다고 믿거나 자기 企業에서 勞動組合이 결성되는 것을 하나의 치욕으로 생각하는 經營者들도 있다.

그러나 勞使關係에 대한 經營者의 이러한 태도는 '87년 이후의 對紛爭을 계기로 漸進的으로 變化하는 양상을 보인다. 勞動組合 및 勤勞者에 대한 經營管理者의 태도를 설문조사를 토대로 다음과 같은 몇가지 관점으로 요약할 수 있다.¹⁸⁾

註 18) 이하에서 제시하는 설문조사 결과는 성균관대학교 부설 한국노동연구소가 1989년 1월 중 경인, 부산, 광주지역에 분포된 업체 중 41개의 표본업체를 추출하여 경영자, 노조임원, 근로자들을 대상으로 한 설문지조사 결과를 요약한 것임.

첫째, 勞動組合의 결성이 會社에 미친 영향에 대한 평가에서는 收益性이나 生産活動에 별다른 변화가 없었다는 인식이 가장 많았으며 (51.4%), 收益性 生産活動에 지장을 초래하였다는 인식과 오히려 收益性 生産活動이 향상되었다는 인식은 아주 낮은 것으로 (각각 8.6%, 2.9%) 나타나 勞組結成에 의해 收益性 生産活動에 많은 지장을 받을 것이라는 일반적 인식과는 다른 결과를 보이고 있다.

〈表 3〉 勞動組合 結成이 會社에 미친 影響 評價

	頻 度 (퍼센트)
수익성 악화, 생산활동 지장 초래	3 (8.6)
수익성 악화, 생산활동 지장 없음	13 (37.1)
수익성이나 생산활동에 변화 없음	18 (51.4)
수익성이나 생산활동 향상	1 (2.9)
計	35 (100.0)

둘째, 勞組에 대한 經營管理者의 평가에 있어서는 信賴와 協力이 가능한 대상으로 생각한 사람이 전체의 약 75%로, 企業發展을 저해할 것이라고 생각한 사람(약 23%)에 비해 훨씬 더 많은 것으로 나타났다. 따라서 勞組를 대립적인 상대로 적대시해 왔던 과거에 비해 經營管理者의 勞組에 대한 인식은 많이 달라진 것으로 여겨진다.

〈表 4〉 協商對象으로서의 現 勞動組合에 대한 評價

	頻 度 (퍼센트)
기업발전을 위한 신뢰·협력이 가능한 대상	3 (8.6)
기업발전을 저해할 가능성도 있으나 신뢰와 상호 협력이 가능한 대상	24 (68.5)
기업발전을 저해할 가능성이 두드러져 보임	8 (22.9)
기업발전에 전적으로 장애가 됨	0
計	35 (100.0)

셋째, 그럼에도 불구하고 現 勞動組合을 부정적으로 보는 이유로는, (1) 勞組幹部들이 國家經濟나 經營實態를 이해하려는 태도나 지식이 결여, (2) 勞組幹部들이 근로자들의 인기를 의식하여 強硬主張을 일삼음, (3) 勞組幹部들의 合理性 缺與와 感情置重으로 인해

의사소통에 많은 장애가 됨, (4) 外部 運動勢力과 연계된 勞働者들이 勞組活動을 주도, (5) 勞組幹部들의 代表權 行使 未盡, (6) 勞組幹部들의 左傾的 理念 등(우선순위대로 정리) 때문인 것으로 나타난다. 즉, 經營管理者들이 勞組幹部에 대해 갖고 있는 否定的인 인식이 勞動組合을 부정적으로 보도록 작용한 것이라 생각된다.

넷째, 會社에 근무하는 勤勞者들의 성향에 대해서는 協調的이라고 한 사람이 46.3%, 일률적으로 특징짓기 힘들다고 한 사람이 51.2%로, 특별히 절대적이거나 비협조적이라고 인식하는 사람은 거의 없었다.(2.4%)

〈表 5〉 當 會社에 勤務하는 勤勞者들의 性向

	類 度 (퍼센트)
대립적 태도	1 (2.5)
합리적 태도	19 (46.3)
일률적으로 특징지우기 힘들다	21 (51.2)
計	41 (100.0)

다섯째, 生産性 向上이나 作業秩序를 유지하는 데 있어 勞動組合의 協調程度에 관한 질문에 있어서도 많은 협조 혹은 어느 정도의 협조를 얻고 있다고 응답한 사람이 각기 2.9%와 60.0%를 차지하여, 전혀 협조를 얻지 못한다거나 오히려 장애가 된다(각각 28.6%, 8.6%)고 응답한 사람에 비해 월등히 많은 것으로 나타났다.

〈表 6〉 生産性 向上·作業秩序 維持에 대한 勞動組合의 協調精神

	類 度 (퍼센트)
많은 협조를 얻고 있다	1 (2.9)
어느 정도 협조를 얻고 있다	21 (59.9)
전혀 협조를 얻지 못한다	10 (28.6)
오히려 장애가 된다	3 (8.6)
計	35 (100.0)

이러한 사실을 통해 볼 때 經營管理者들은 勞動組合과 勤勞者 그 자체에 대해서는 과거와는 달리 별로 절대적인 입장을 갖고 있지 않으며 오히려 어느 정도는 協調的인 對象으로 인식하고 있음을 알 수 있다.

2. 紛糾 및 爭議에 대한 經營管理者의 認識

이 쟁점에 관해서는 勤勞者들의 爭議行爲에 대한 생각, 勤勞者들이 收容하기 힘든 요구조건을 내걸고 紛糾을 일으켰을 때의 입장, 勞組가 파업이나 노사협약 등 주요 사항을 결정하려 할 때 이들에게 회사측 입장을 이해시키기 위한 통로 등의 항목으로 나누어 살펴 보았다.

첫째, 紛糾 및 爭議에 대한 經營管理者의 認識에 대해서는 응답자의 73.2%가 現 經濟水準 企業狀態에 비추어 볼 때 規制되어야 한다고 하였으며, 26.8%만이 勞使關係의 본질상 피할 수 없으므로 企業이 여기에 적응해야 한다고 하였다. 이것은 위에서 살펴본 勞組에 대한 經營管理者의 태도와는 상이한 결과를 나타내고 있다고 할 수 있다. 즉, 經營管理者들은 勞組 그 자체에 대해서는 부정적 인식을 덜 갖고 있는 반면 會社에 막대한 타격을 주리라 예상되는 紛糾 및 爭議에 대해서는 부정적인 인식을 갖고 있는 것이다.

이것은 經營管理者가 會社發展에 도움이 되는 協調者로서의 勞組를 원하고 있는 반면 勞組者들의 利益을 증진시키기 위한 대립적 團體로서의 노조에 대해서는 부정적 태도를 갖고 있기 때문이라고 생각된다.

〈表 7〉 勤勞者들의 爭議行爲에 대한 意見

	類 度 (퍼센트)
노사관계의 본질상 피할 수 없다. 기업이 이에 適應해야 한다.	11 (26.8)
현 경제수준, 기업실태에 비추어 규제되어야 한다.	30 (73.2)
計	41 (100.0)

둘째, 勤勞者들이 수용하기 힘든 요구조건을 내걸고 紛糾을 일으켰을 때 (또는 일으킨 경우를 가정했을 때) 취했거나 취할 입장이다. 앞에서의 첫번째 질문, 즉 紛糾 및 爭議에 대한 認識에 있어서는 대부분의 응답자가 이를 規制되어야 할 것으로 보고 있었던 반면 실제 분규에 처했을 경우 취할 입장에 대해서는 應答者の 87.8%가 양측의 損失을 最小化하는 선에서 서로 양보, 협상해 타결한다고 하여 보다 合理的인 立場을 취하고 있는 것으로 나타났다. 즉, 紛糾 및 爭議에 대해서는 強硬對應보다는 서로 讓步, 協

商에 妥結한다는 合理的인 方法을 취하고 있는 것이다.

〈表 8〉 紛糾時의 立場

	頻 度 (퍼센트)
양측의 손실을 최소화하는 선에서 서로 양보, 협상해서 타결	36 (87.8)
우선 손해는 크더라도 근로자들의 요구에는 한 계가 있음을 보여주기 위해 강경대응	5 (12.2)
計	41 (100.0)

셋째, 勞組가 罷業, 勞使協約 등 주요 활동사항을 결정하려 할 때에 이들에게 會社側 立場을 이해시키기 위한 통로이다. 이를 우선 순위에 따라 정리하면 (1) 勞組任員들과의 和合을 통해 (2) 會社의 任員이나 管理社員들이 勤勞者들을 직접 접촉 (3) 근로자들에게 개별적으로 서신 또는 유인물 발송 (4) 대자보 등 게시 (5) 노조측에 공한 또는 유인물 발송 등의 순서로 나타났다. 이렇게 노조임원, 근로자들을 직접 접촉함으로써 파업, 노사 협약 등에 대한 회사측의 입장을 이해시키려 한다는 것을 經營管理者들이 노조와 근로자들을 비교적 협조적인 대상으로 보고 있다는 사실 때문인 것으로 생각된다.

3. 勞組活動 및 紛糾 등으로 인한 生産費 增加에 對處하기 위한 方案

이 爭點에 관한 管理經營者의 對處方案을 우선 순위대로 정리하면, (1) 自動化된 機械導入 (2) 新規採用 中斷 혹은 減縮 (3) 下請物量을 늘림 (4) 新規採用時 基準 強化 (5) 其他 (6) 人員減縮 (7) 機構의 減縮 또는 改編을 통해 人件費 줄임 (8) 一部 또는 전체 공장 이전계획 등의 순으로 나타났다. 이러한 對處方案은 모두 결국 勞動者에게 불리하게 작용할 수 밖에 없다. 즉, 이것은 동일한 양의 剩餘價置 가운데서 企業家 個人에게 돌아오는 몫을 조금도 縮小시키지 않은 채 生産費의 增加를 극복하기 위해 自動化된 기계를 도입하고 新規採用 中斷이나 人員減縮을 시도하는 등 결국 노동자들에게 불리한 方向으로 企業이 대응하고 있음을 말한다.

4. 賃金決定機關, 會社 狀態 및 仲裁에 대한 勞使의 認識 差異

지금까지는 勞使關係에 있어 중요 쟁점에 대한 經營管理者의 認識에 관하여 살펴보았다.

그러나 자신이 속해 있는 위치가 어떠한가에 따라 동일한 쟁점에 관해서도 經營管理者와 勤勞者는 서로 다른 인식을 하게 되며, 勞組任員 역시 勤勞者 그룹에 속하기는 하지만 그들이 갖고 있는 독특한 입장 때문에 또 다른 인식을 할 수 있다. 따라서 동일한 쟁점에 관해서도 經營管理者와 勤勞者는 서로 다른 인식을 하게 되며, 勞組任員 역시 勤勞者 그룹에 속하기는 하지만 그들이 갖고 있는 독특한 입장 때문에 또 다른 인식을 할 수 있다. 따라서 동일한 쟁점에 대한 이들의 인식이 어떻게 차이가 나는지를 알아보는 것도 勞使關係를 이해 하는데 도움이 될 것이다.

여기서는 크게 賃金決定에 대한 認識, 會社狀態에 대한 認識, 外部機關의 仲裁에 대한 認識의 세가지로 나누어 살펴보기로 한다.

첫째, 賃金決定基準에 대해서는 經營管理者가 會社의 經營狀態(이익이나 매출의 증가 또는 감소), 他會社 勤勞者의 賃金水準을 증시하고 있는데 반하여 勞組任員과 勤勞者는 생활에 필요한 最低賃金과 物價上昇率에 우선 순위를 두고 있는 것으로 나타났다. 즉, 經營管理者는 會社의 利益, 勞組任員과 勤勞者는 자신의 生計維持에 더 많은 관심을 갖고 있음이 밝혀졌다.

둘째, 會社의 支拂能力에 대한 고려에 있어서, 經營管理者인 26.8%만이 會社의 실정이 어떻더라도 勞動에 대한 정당한 賃金は 반드시 支給되어야 한다고 응답한데 반하여 노조임원은 42.5%, 근로자는 35.6%가 그렇게 응답하여 비교적 큰 차이를 나타내고 있다.

이 질문에 대한 응답에 있어서도 最低生計費 水準에서와 마찬가지로 근로자 당사자보다는 노조임원들이 더 과격한 爭議行爲를 유발할 가능성이 있음을 엿볼 수 있다.

〈表 9〉 會社의 支拂能力에 대한 考慮

	經營管理者	組合任員	勤勞者
會社의 실정이 어떻더라도 (나의)노동에 대한 정당한 임금은 반드시 지급되어야 한다.	11 (26.8)	17 (42.5)	389 (35.6)
회사의 실정을 고려하여 가능한 범위내에서 임금은 지급되어야 한다.	30 (73.2)	19 (47.5)	665 (60.8)
무응답 및 기타		4 (10.4)	39 (3.6)

또한 임금협상 후('88년도) 會社의 상태에 대한 인식에 있어서는 經營管理者의 31.7% 정도만이 어느 정도의 이익을 아직도 남기고 있다고 응답한 데 비하여 勞組任員과 勤勞者는 각기 45.0%, 38.1%가 그렇다고 응답하였다.

그리고 經營管理者의 31.7%는 赤字가 나고 있어 經營이 어려운 상태라고 인식하고 있는 반면 勞組任員과 勤勞者 가운데서는 그렇게 인식하고 있는 사람이 적었다.(각기 17.5%, 8.1%) 이것은 經營管理者가 賃金引上에 대하여 會社의 생산성 향상에 도움이 될 수 있다는 긍정적인 평가보다는 감소될 것이라는 부정적인 평가를 내리고 있었기 때문인 것으로 여겨진다.

〈表 10〉 '88년도 賃金協商 後 會社狀態에 대한 認識

	經營管理者	組任員	勤勞者
여전히 충분한 이익을 남기고 있다.		6(15.0)	248(22.7)
어느 정도의 利益을 아직도 남기고 있다.	13(31.7)	18(45.0)	416(38.1)
현상유지 상태에 머물고 있다.	15(36.6)	8(20.0)	172(15.7)
적자가 나고 있어 經營이 어려운 상태다.	13(31.7)	7(17.5)	88(8.1)
운영상태가 악화되어 도산위기에 처할 잘 모르겠다.			21(1.9)
			118(10.8)

한편, 他會社와 비교한 平均賃金水準에 대한 認識에 있어서는 經營管理者의 61%가 약간 나은 수준이라고 응답한 반면 勞組任員과 勤勞者는 각각 27.5%, 17.2%만이 그렇게 생각하고 있으며 상당히 떨어지는 수준이라고 한 응답자도 있었다. (각각 5.0%, 5.6%) 따라서 經營管理者는 자기 會社의 勤勞者에게 비교적 賃金を 충분히 지급하고 있다고 생각하는 반면 勞組任員과 勤勞者들은 불충분하다고 생각하기 때문에 여기서 생겨난 갈등이 勞使關係를 악화시킬 수 있는 원인으로 작용할 수 있음을 의미한다.

〈表 11〉 他會社와 비교한 平均賃金 水準에 대한 認識

	經營管理者	勞組任員	勤勞者
월등하게 나은 수준이다.	6(14.6)		24(2.2)
약간 나은 수준이다.	25(61.0)	11(27.5)	188(17.2)
대체로 비슷한 수준이다.	10(24.4)	10(47.5)	519(47.5)
약간 떨어지는 수준이다.		8(20.0)	287(26.3)
상당히 떨어지는 수준이다.		2(5.0)	61(5.6)
무응답			14(1.3)

끝으로, 外部機關의 중재에 대해서는 經營管理者의 41.5%가 그 必要性을 인정하고 있는데 반하여 勞組任員과 勤勞者들은 각기 22.5%와 28.5%만이 필요하다고 하여 經營管理者에 비해 外部機關의 중재를 별로 중시하고 있지 않은 것으로 나타났다.

〈表 12〉 外部機關에 의한 仲裁의 必要性

	經營管理者	勞組任員	勤勞者
필요하다.	17(41.5)	2(22.5)	311(28.5)
필요치 않다.	24(58.8)	29(72.5)	676(61.8)
무응답 및 기타		2(5.0)	101(9.7)

仲裁經驗時 仲裁效果에 대한 認識에 있어서는 經營管理者의 62.5%가 도움이 되었다고 하였으나 勞組任員은 14.3%만이 도움이 되었다고 하여 勞組任員보다는 經營管理者가 仲裁效果를 더욱 더 긍정적으로 評價하고 있는 것으로 나타났다.

〈表 13〉 仲裁經驗時 仲裁效果에 대한 認識

	經營管理者	勞組任員	勤勞者
크게 도움이 되었다.	1(7.7)		35(8.8)
어느정도 도움이 되었다.	7(53.8)	2(14.3)	166(41.7)
별로 도움이 되지 않았다.	5(38.5)	10(71.4)	127(31.9)
무응답		2(14.3)	70(17.6)

V. 맺 음 말

이상의 論議를 통해 雇傭構造를 비롯한 勞動市場의 環境變化, 이에 대한 企業의 조정 노력 및 인식태도 등을 살펴 볼 때 韓國의 勞動市場은 부문별 勞動需給 不均衡과 勞使의 이해대립이 더욱 격화되어 가는 단계에 있으며 韓國經濟에 있어 高賃金 趨勢와 雇傭의 불안이라는 두가지 문제를 同時的으로 제기하고 있음을 알 수 있다.

그리고 이 두가지 문제의 동시적 해결은 韓國經濟가 先進國으로 進入하기 위한 기본 전제로서 既存 經濟政策의 재검토를 요구하게 된다. 그러면 이같은 雇傭·勞動環境의 構造轉換에 따른 政策的 배려는 무엇인가?

첫째, 최근에 만연하고 있는 勞使葛藤關係를 해소하고 성숙한 産業社會의 복지국가를 지향하려는 노력은 필연적으로 분배구조의 改善을 통해 달성하려 하기 때문에 個別企業은 賃金生産性的 연계성을 강화시킬 수 있는 방향으로의 經營方式 및 企業內 勞動市場을 개선할 필요가 있다. 企業의 經營合理化 및 技術開發投資는 물론 生産性과 시장력을 중심으로 한 임금결정방식이 도입되고, 人力管理의 효율화, 기술인력의 양성이 중요하다. 그리고 동기부여의 관점에서 본 賃金體系의 改善 및 學歷間 賃金隔差의 완화를 비롯한 雇傭貫行的 改善등을 통해 이러한 目標로의 接近이 가능할 것이다.

둘째, 高賃金經濟에 부응한 企業의 조정노력에 따라 經營合理化를 위한 技術開發, 勞動時間의 감소, 신규인력채용이 감소되는 등 인력의 수요가 감소하며 특히 高賃金과 産業構造의 서비스 産業화가 동시에 진행될 경우 經濟의 고용흡수력 및 國際競爭力의 저하가 필연적으로 따르게 되어 失業의 問題가 심각하게 될 수 있으므로 雇傭創出에 대한 政府의 적극적 노력이 필요할 것이다.

즉, 産業調整에 있어 이제까지 소홀하게 다루었던 製造業을 중심으로 한 中小企業, 內需産業의 擴大 및 農村 등의 落後部門에 대한 적극적지원을 통해 고용증대를 기합이 바람직할 것이다. 雇傭擴大를 위한 총수요관리정책은 물론이고 短期的 雇傭對策으로 公共開發政策, 新規雇傭事業體에 대한 金融上·稅制上的 지원, 취업알선 및 雇傭創出을 위해 民間, 政府, 地域의 공동노력에 의한 프로그램의 開發이 중요하다.

그 외에도 열위계층을 위한 특별고용대책과 所得保障 및 雇傭安定을 위한 方案으로서 公營보험제도 또는 社會保險(또는 失業保險)의 導入이 필요할 것이다.

끝으로, R.Dore가 지적하였듯이 ‘安定된 勞使關係’는 공업화 발전에 있어 資本, 技術, 組織에 못지 않은 중대요인이므로 건실한 勞動運動의 육성은 全 社會的 과제이다. 그리고 안정된 勞使關係는 賃金交渉에 있어 노사의 의견접근, 企業의 인사노무관리의 합리화, 기업내 자유허복지의 확장 등 기업내 경영민주화를 통해 1차적으로 달성될 수 있다.