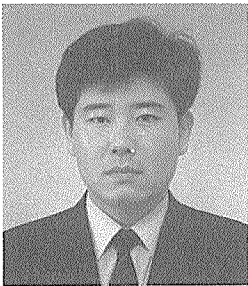


製造業의 人力難과 企業의 對應 方向



韓國企業評價(株)
經 營 事 業 室
責 任 調 査 役 李 鎮 玉

I: 머리말

우리나라는 1986년 '88년의 3년동안 3低현상으로 國際收支의 대폭적인 黑字와 함께 사상 유례없는 好況을 누려왔다. 그러던 우리경제가 '89년을 기점으로 製造業의 國際競爭力이 弱화되면서 제조업이 지니고 있던 經濟成長의 견인차 역할을 상실하게 되었고 人力과 資金이 제조업을 떠나 서비스산업으로 이동하는 製造業 空洞化 현상을 초래하였다.

'92년 들어서면서 이러한 공동화현상은 그 심각성을 더해 人力不足으로 기업이 제대로 가동을 하지 못하는 지경에 이르게 되었고, 資金難으로 倒産하는 기업의 수가 대폭 증가하게 되었다.

기업의 입장에서 인력은 기업 경영에 있어서 必須 不可缺한 要素의 하나이다.

과다한 인원도 기업에 費用負擔을 주어 바람직하지 않지만, 基本的인 生産을 위해 필요한 최소한의 인원조차도 구하지 못해 기업이 어려움을 겪는 것은 더욱 바람직스럽지 못한 일이다.

따라서 여기에서는 기업이 현재 직면하고 있는 人力難의 원인을 製造業의 賃金水準과 勤勞時間이라는 勤勞環境의 차이에서 찾아보고, 이에 대응하기 위한 企業의 對應方向을 살펴보고자 한다.

II. 製造業 人力難의 實態와 原因

主要産業 大分類別 常用勤勞者 推移

(단위 : 천명)

연 도	비 농 전 산업	제 조 업	건 설 업	도소매 및 숙박업	금 용 서비스업	사회 및 개인 서비스업
1985	3,516	2,209	136	169	241	279
1986	3,868	2,429	135	205	290	292
1987	4,267	2,748	118	230	318	317
1988	4,534	2,904	120	262	334	373
1989	4,653	2,906	133	279	398	392
1990	4,681	2,848	147	284	448	413
1991	4,591	2,709	161	287	478	421

1991년 현재 우리나라 非農部門 全産業의 상용근로자수는 4,591천명으로 '89년과 '90년에 비해 약간 감소하였다. 그러나 이를 산업별로 살펴보면 제조업의 경우 '89년을 頂點으로 상용근로자의 수가 減少하는 趨勢를 시현하는 반면, 다른 산업의 상용근로자는 增加하여 제조업의 인력이 서비스업과 같은 다른 산업으로 移動하고 있음을 알 수 있다.

이러한 人力의 推移는 産業高度化 過程에서의 자연스러운 현상으로 받아들여질지는 모르지만 기업의 입장에서 심각한 문제가 아닐 수 없다.

더욱이 人力不足 問題가 크게 부각되는 이유는 生産職의 人力부족 현상이 事務管理職보다 生産직에서 더욱 심각하기 때문이다.

아래 表에서 보는 바와 같이 우리나라 기업에서 勤務하고 있는 근로자는 현재 기업이 필요로 하는

1. 製造業 人力難의 實態

요즘 각종 언론에는 제조업의 인력난이 심각한 상황에 이르고 있다는 기사가 자주 실리곤 한다. 도대체 기업이 겪고 있는 인력난이 얼마나 심각한 상황인가?

먼저 현재 기업이 겪고 있는 인력난의 구체적인 실태를 살펴보기 위해 主要 産業別 常用勤勞者數의 推移 및 不足率에 대해 살펴볼 필요가 있다고 생각한다.

먼저 과거 상용근로자수의 변화추이를 살펴보면 다음과 같다.

勤勞者數에 비해 5.48%가 不足한 것으로 나타나고 있다. 이를 擔當 職務別로 보면 管理, 事務技術職보다는 실제 生産現場에서 필요로 하는 生産職의 不足率이 훨씬 深刻하여 그 比率이 9.07%에 이르고 있다.

常用勤勞者 不足率 推移

(단위 : %)

연도	전체	관리·사무 기술 직	생산직
1985	1.75	0.88	2.35
1986	2.30	0.95	3.20
1987	3.29	1.14	4.79
1988	3.54	1.15	5.24
1989	3.21	1.09	4.92
1990	4.34	1.30	6.85
1991	5.48	1.34	9.07

그렇다면 다음으로 이러한 勤勞者의 不足 現狀을 야기시킨 원인이 무엇인가에 대해 살펴볼 필요가 있는데, 앞서 설명한 바와 같이 여기에서는 부족현상의 원인을 賃金의 相對的 隔差와 勤勞時間의 差異라는 側面에서만 찾아보고자 한다.

2. 製造業 人力難의 原因

가. 賃金水準의 相對的 差異

賃金은 기업에 있어 費用으로 認識되는 반면에 근로자에게는 生計維持의 手段으로 인식되기 때문에 勞使間에 主要 關心 對象이 되어왔다.

또한 임금은 근로자들에게 勤勞의 意慾을 불러일

킬 수 있는 要素로서도 作用을 하는데 근로자들이 인지하는 賃金에 대한 不滿은 退社나 強경한 賃金引上 要求로 연결되었고 아직도 많은 기업체에서 이러한 문제가 人事管理의 重要 이슈화되고 있다.

따라서 상대적으로 임금수준이 낮은 기업이나 산업에서 근무하는 근로자는 다른 기업이나 산업으로의 離職意思를 더욱 강하게 갖게 될 것이다.

임금수준의 차이에 대해서는 學力別 임금차이, 企業別 임금차이 등 여러가지 측면에서의 비교가 가능하나 여기에서는 제조업의 인력난에 초점이 맞추어져 있으므로 產業別 賃金水準의 차이에 대해 살펴보기로 한다.

主要産業 大分類別 賃金總額 推移

(단위 : 천원/월)

연 도	비 농 전 산업	제 조 업	건 설 업	도소매 및 숙박업	금 융 서비스업	사회 및 개인 서어 서비스업
1985	324	270	400	372	519	484
1986	351	294	416	402	551	524
1987	387	329	453	447	613	558
1988	446	393	504	481	661	612
1989	541	492	594	558	738	716
1990	642	591	745	655	852	827
1991	755	690	885	773	930	939

주 : 1) 상용근로자 10인이상 사업체조사

자료 : 노동부, 매월 노동통계조사보고서

위 표에서 보는 바와 같이 製造業의 賃金水準은 다른 산업에 비해 상대적으로 매우 낮은 수준에 있어서 특히 '91년을 기준으로 비교할 때 사회 및 개인 서어 서비스업의 74%정도에 머무르고 있다.

물론 상대적 임금수준의 차이에 의한 人力流出로 제조업의 인력난을 설명하는 데는 한계가 있지만 이러한 상대적인 임금수준의 차이는 앞서 살펴본 바와 같이 제조업 인력의 다른 산업으로의 유출에 一助를 하였을 것이고 그 정도가 이제는 심각한 상황에 이르게 된 것이다.

나. 勤勞時間의 差異

勤勞時間도 근로자의 입장에서 볼 때는 중요한 勤勞環境이다. 일반적으로 근로자들의 욕구가 다양해지고 삶의 질에 대한 욕구가 증대하면 勤勞時間이 短

縮되는 傾向을 보여 왔는데, 이는 우리나라 근로자들의 근로시간을 선진국인 미국과 일본 그리고 우리의 경쟁상대인 대만의 근로시간과 비교해 보면 알 수 있다.

主要國의 勤勞時間 推移(製造業)

(단위 : 시간)

연 도	한 국	미 국	일 본	대 만
1985	53.8	40.5	41.4	47.4
1986	54.7	40.7	41.0	48.1
1987	54.0	41.0	41.2	48.1
1988	52.6	41.1	41.7	47.7
1989	50.7	41.0	41.3	47.0
1990	49.8	40.8	40.7	46.5

주 : '90년의 수치는 2/4분기 까지의 평균치임

자료 : 한국노동연구원, 노동통계

우리나라 근로자의 週常 근로시간은 매년 減少하는 추세이나, 미국이나 일본 경쟁국인 대만보다도 많이 나타나고 있다.

따라서 우리나라 근로자의 근로시간도 一定水準까지는 계속 短縮될 것으로 생각되며 앞으로는 임금수

준과 함께 근로시간이 근로자에게 중요한 근무환경으로 인식될 것이다.

그러면 근로자에게 중요한 근무환경으로 인식될 근로시간의 차이가 산업간에는 어떠한지에 대해 살펴보기로 하자.

主要産業 大分類別 勤勞時間 推移

(단위 : 천원/월)

연 도	비 농 전 산업	제 조 업	건 설 업	도소매 및 숙박업	금 용 서비스업	사회 및 개인 서어비스업
1985	222.5	233.5	212.6	217.0	198.7	202.5
1986	227.8	237.7	211.2	216.0	196.4	200.5
1987	225.4	234.6	208.9	214.8	196.9	200.2
1988	221.8	228.6	208.0	215.2	199.5	202.4
1989	213.7	220.0	202.3	208.3	193.2	195.4
1990	209.5	216.2	198.7	206.4	189.2	193.1
1991	208.2	214.0	198.1	207.5	191.9	193.5

자료 : 노동부, 매월 노동통계조사보고서, 각호

제조업의 근로시간은 '86년 이후 매년 감소하는 추세를 보여 '91년에는 214시간대까지 감소하였지만 다른 산업에 비해서는 여전히 많은 시간을 직장에서 보내고 있다.

따라서 제조업에 종사하고 있는 근로자는 다른 산업의 근로자보다 상대적으로 勤勞環境에 대한 不滿을 가지게 될 것이며, 이러한 불만이 제조업에서의 인력난을 야기시키는 하나의 요소로도 작용할 것이다.

이러한 인력난이 근로자 자신의 욕구 변화 및 사회적 가치관의 변화로부터도 기인하지만, 과거 기업의 人事管理 部門에서의 問題로부터도 기인한다는 것을 부인할 수는 없다.

그러면 기업은 인력난이라는 변화에 어떻게 대응하여야 할 것인가?

短期的인 處方으로 거론되고 있는 海外人力의 輸入이나 주부나 노령층의 유희노동력 활용 방안등은 노동정책의 관점에서 검토되어야 할 사항이며, 여기에서는 기업수준에서의 대응방향을 모색해 보고자 한다.

우선 기업의 人事擔當者는 勤勞者의 不滿原因이 무엇인가에 關心을 기울여 이를 적극적으로 解消시켜주어야 한다.

실제 조그마한 노력으로도 금방 인지할 수 있는 불만의 많은 부분들이 인사담당자들의 관심 소홀로 방치되어 紛糾을 誘發시키거나 職場에서 근로자를 떠나게 하고 있다.

근로자의 불만을 효과적으로 파악, 이에대한 對應策을 人事政策에 반영하기 위해 정기적으로 勤勞者의 意識構造에 대한 調査를 시행할 수도 있으며, 組

III. 企業의 對應 方向

기업은 다양한 環境變化에 노출되면서 환경 適應過程을 거치게 된다.

요즈음 기업 특히 製造業體가 當面하고 있는 많은 환경변화중에서도 人事管理 側面에서 두드러진 변화는 앞서 살펴본 바와 같이 製造業의 人力難이다.

제조업의 인력난은 기업의 雇用構造를 變化시키게 될 것이며, 內部 人力의 維持戰略에서도 변화를 要求하게 될 것이다.

職內에서의 意思疏通을 원활히 하기 위해 Open door System이나 캔미팅 제도를 導入할 수도 있다.

실제 많은 기업에서 이러한 제도들을 도입하여 기대 이상의 成果를 거두고 있다.

다음으로 기업의 인사담당자는 기업을 떠났던 인력이 현장으로 돌아오고 현재의 인력이 다른 산업이나 기업을 떠나지 못하도록 하는 誘因體制를 再整備하여야 한다.

물론 이러한 유인체제의 정비에 있어 근로자에 대한 經濟的 補償 強化도 중요하지만 근로자가 자기가 하고 있는 일에 대해 滿足을 느끼게 할 수 있는 方案들이 동시에 강구되어야 한다. 자기의 직무에 대해 불만을 가진 근로자는 경제적인 보상이 증대된다 하더라도 자기의 일을 소홀히 하기 쉽고 기업이 경제적 보상에 대한 반대급부로 생각했던 生産性 向上은

기대하기 어려울 것이기 때문이다. 또한 경제적 보상도 과거와 같은 임금을 활용하는 단순한 방법보다도 Fringe Benefit을 강화하는 방향에서 검토되는 것이 기업이나 근로자 모두에게 보다 바람직스러울 것이다.

마지막으로 장기적인 관점에서 기업의 인사담당자는 자기의 조직에 맞는 組職文化를 창조하는데 노력을 기울여야 한다. 조직의 문화는 근로자들의 행동에 영향을 주는 기본적인 요소로서 다양한 기업의 환경 변화에 조직이 신속히 대응할 수 있는 體質을 強化시켜 줄 것이다.

이러한 기업의 努力들만이 생산현장을 떠났던 근로자들을 다시 생산 현장으로 불러 모을 수 있으며, 우리 기업이 活力을 찾고 企業의 競爭力을 回復할 수 있는 길일 것이다.

中國古典의 名言

◎ 公事에는 公利가 있을뿐 私利가 있을 수 없다.

—左傳—

◎ 교만하면서 망하지 않는 자는 아직껏 존재하지 않는다.

—左傳—