

國內 製造工業 生産性現況과 生産性向上策

The present status of the manufacturing industry productivity in Korea and productivity improvement principle

辛 容 伯*
Shin, Yong Back

1. 生産성의 本질적 개념과 企業문화 적 이해

기업문화(corporate culture)라는 용어는 구 조기능주의에 입각해 합리적 기업경영을 추구 해온 미국에서 처음 사용하게 되었다. 그 발상 은 서구적 입장에서 동양을 지켜보니 제2차 세계대전이후 오늘에 이르기까지 비합리적으 로 경영을 하는 듯한 동양의 기업들이 서구의 기업경영 및 공장관리의 방법과 기법들을 배 워 근대기업으로 발전·육성시켜 왔으며 더러 는 일본처럼 자기들을 추월하고 오히려 더 큰 발전을 하게 된 원인을 찾던 중 문화의 차이를 발견했던 것이다. 즉, 조직구성원들간에 동질 감이 있었고 이것이 조직에 활력을 불어넣고 움직였던 것이다. 여기서 「기업문화」를 정의한 다면 「기업내 전원의 공유된 가치의식과 표출 된 행동양식」이라고 표현할 수 있겠다.

이와같은 기업문화적 바탕에서 우리 산업 사회에서 인식하고 있는 「생산성」의 뜻을 어 떻게 이해하고 있을까? 즉, 경영관리자의 이해 정도와 현장일선사원들의 이해정도가 공유된 가치의식으로 동질적으로 이해하고 있는지 의 구심을 감출수 없는 현실이다.

그리고, 학문적으로 「생산성(productivity)」의 개념을 정의하면 생산요소(input)와 이에 의하여 만들어지는 생산물(output)의 상대적

비율로 표현된다. 또한 생산성이란 생산제요소 의 유효이용정도를 표시한 것으로서, 기업(공 장)내에서의 「생산제요소」란 노동력, 자금, 설 비, 원재료, 토지 등을 의미하며, 「생산물(산 출)」은 생산제품 및 제공하는 서비스등으로서, 「생산성」이란 소비(투입)한 것과 그것에 의하 여 변환과정(transformation process)을 통한 생산(산출)된 것과의 비율인 것이다.

고로 「생산성향상」이란 먼저 표방된 「산출/ 투입」의 공식에 나타난 결과치인 비율의 수치 가 커진 것을 뜻한 것이었지, 막연한 생산량의 증대를 의미하는 것은 아니다. 투입된 요소와 의 비율개념으로 파악되어야 한다.

이와같은 생산성의 본질적 개념을 기초로 하 여 특히 기업(공장)경영에서 생산성향상은 기 업의 사활(死活)에 직결된 주요사항이다.

기업(공장)에서 어떠한 형태 및 종류의 생산 성이라도 이의 향상이 기업경영의 변영과 직결 되어 있고, 또 모든 기업(공장)활동은 품질, 원 가, 납기의 경제적 균형위에서 그 기업체의 영 속적인 발전을 기할 수 있기에 어느 기업(공 장)이든 생산성향상에 그 관리목표를 두지 않 을 수 없는 입장인 것이다. 생산성이 향상되면 그 결과는 원가(cost)의 절감으로 나타나며, 그로 인하여 가격(price)의 인하가 가능하여 국내외 시장 확대가 용이하게 된다. 그리고 생 산성향상의 성과는 자본주, 근로자, 소비자에 게 공정배분 되는 것을 원칙으로 하기 때문에

*工場管理技術士, 工學博士, 亞洲大學校 産業工學科 教授, 韓國生産性學會 副會長

근로자에게는 실질임금의 증대가 기대되며, 자본주도 더 많은 이윤을 기대할 수 있고, 소비자에게는 고객만족의 안정된 소비가격을 기대할 수 있어, 기업내부적으로나 국가적으로 생산성 향상이 중요한 관리지표로 대두되게 된 것이다.

예로서 노동생산성의 상승은 동일한 생산물(서비스)이 보다 짧은 시간에 생산(제공)되는 것을 의미하므로 동일 물량의 생산에서 노동시간이 차츰 단축될뿐만 아니라 여타 노동조건도 개선될 여지가 마련된다. 이렇게 하여 생산이 확대된다면 결국 전체로서의 고용기회가 증대되어 이른바 국가경제의 확대가 실현될 것이다. 이러한 효과의 모든 것을 국민복지의 증진이라고 한다면 생산성향상의 이념은 바로 국민복지 증진을 도모하는데 있다고 하겠다.

이와같은 생산성향상은 개별기업(공장)내로 축소하여 살펴보아도 어떤 특정부문이나 특정인에 의하여 생산성향상이 달성되는 것이 아니고 기업내 전부서·전관계자의 전원참여하에 기업문화적 차원에서 고도의 가치·유지와 동일목적하에서 효과적으로 추진되어야 목표달성이 가능하며, 이러한 바탕위에서 전사적으로 추진될 때 항구적이고 지속적이며 점진적인 발전을 기대할 수 있게 되는 것이다.

2. 국내 노동생산성, 임금·GNP 및 품질수준 현황

최근 전문기관들의 조사자료에 의하면 근로시간은 줄어들고, 노동생산성증가율도 뚝 떨어졌고, 임금상승률은 아세아신흥공업국 중에서는 최고로 올라가는 반면 제품의 불량률은 크게 개선되지 않고 있어, 이것들의 개선이 이룩되지 않는다면 선진국을 넘보는 이 시점에서 오히려 개발도상국쪽으로 뒷걸음질하는 상대적 우려를 하지 않을 수 없다.

경제기획원이 밝힌 근로동향에 따르면 제조업체의 '89상반기 월평균 근로시간은 222.4시간(24.7일)으로 '88상반기 226.5시간(24.9일)

에 비해 4.1시간(0.5일)이 감소한 것으로 나타났다. 지난 '88년도는 주당 평균근로시간이 「약 53시간/주」였던 것이 '90년도엔 「약 50시간/주」 그리고 '93년도 상반기엔 「약 48시간/주」로 매년 줄어들고 있다. 한편 「노동부 및 한국노동연구원」의 최근발표('93.9)에 의하면 노사분규가 거의 없었던 6.29선언 이전까지만 해도 주당 54.0시간에 달하던 근로시간이 '92년에는 주당 48.6시간, '93년도 상반기에는 주당 48.2시간으로 집계분석되었다.

종전에 경제기획원이 밝힌 근로동향에 따르면 제조기업의 동향으로서, 내수기업보다는 수출산업이, 「노동조합」이 없는 곳보다 있는 기업이, 종업원수 300명미만 기업보다 그 이상의 기업일수록 조업일수 감소폭이 컸다.

반면에 노동생산성('85년 불변가격·부가가치가격기준) 증가율은 '92년도에는 12.9%, '93년도 상반기에는 4.2%로 '87~91년간 평균증가율 13.6%에 비하여 급락한 조사기록을 보여주고 있어 전방위 무한경쟁시대에 돌입한 지금, 매우 심각하고 커다란 문제상황이다.

그리고 임금수준에서 우리나라는 아세아 신흥공업국(NICS)중 1인당 GNP가 가장 낮음에도 1인당 GNP차이를 감안한 수준비교치는 '92년도 제조업 월평균 임금수준은 일본을 포함하여 아세아 신흥공업국 전체에서 가장 높게 나타났다. 즉, 우리나라 임금수준을 100으로 할 때 대만은 69, 싱가포르는 49, 홍콩은 35, 말레이시아는 68, 태국은 48의 수준으로 조사·분석되었다.

여기서 '88년도 기준 1인당 GNP는 일본이 23,358달러, 홍콩 9,600달러, 싱가포르 9,021달러, 대만 6,333달러에 이어 우리나라가 4,040달러로 아세아 신흥공업국중 가장 낮았으며 '89년도에야 겨우 4,994달러가 되었고, '91년도에 와서 6,498달러가 되었다. 그리고, '92년도에 지나면서 우리나라를 제외한 아세아 신흥공업국들은 1인당 GNP가 1만달러가 넘어선 선진국 대열에 들어섰지만, 우리나라는 겨우 7천달러 수준에 머물고 있다.

여기서 우리나라 공업발전과정에서 '70~80년대, 공장새마을운동의 활성화 분위기속에 「자조·근면·협동」의 가치관이 성숙되는 듯하다가 '80년대 후반기에 들어서면서, 정권변화과정에서 그 기반이 무너지기 시작하여 우리의 문화전통과 기업문화 속에서 어떠한 사람이 훌륭한 국민이며, 사원인지 가치관의 혼란을 초래하고 있는 오늘의 현실이다. 이러한 분위기와 근년에 노사분규가 빈발하면서 「법산업적으로 추진해 온 품질관리 및 품질경영활동과 생산성 배가운동」도 그 나타난 결과들을 비교 분석해 본다면 기대하였던 성과보다는 형식화되고 있음을 느끼게 한다. '88년도 3.1%였던 수출검사 불합격률이 '90년도에는 6.1%로 높아졌으며, '92년도에 4.4%, 그리고 '93년도 상반기 기준으로 일본은 1.0%, 대만은 1.2%, 한국은 3.0%로 비교 분석되었다. 또한 우리나라 수출상품의 무역클레임 발생원인 중 품질불량이 전체 클레임발생 원인들중 가장 높았으며 그 실상은 '70년대 하반기에 약 40%였던 것이, '85년도에는 53%, '90년도에는 60%선으로 국가적 「품질관리와 품질경영운동」에도 불구하고 세계속의 우리나라 품질수준에 문제가 있으며, 선진국상품과의 품질수준 대비는 평균 70~80% 수준으로 평가되고 있다.

3. 생산성의 국제수준과 생산성증가률의 연도별 동향

현재 우리나라의 「주요 공산품의 생산성」은 韓·일간 노동생산성 격차 동향분석에서 드러난 바와 같이 일본의 생산성과 비교하여 볼 때 그 수준이 30~50% 수준에 불과한 것으로 나타났다으며, 국내주요산업의 선진국대비 생산성 수준은 약 80%수준에 그치고 있는 것으로 산업기술동향분석(산업은행-'93.11)에서 발표하였다.

다행히 우리나라는 지금 고도기술집약형시대에 즈음하여 기술혁신과 공장규모의 적정화, 무엇보다도 '70년대 중반부터 공장새마을운동 등을 통한 노력의 집약화 등 저생산성의 탈피를 위해 땀흘려 노력한 결과로 어렵고 불비한 생산여건하에서도 80년대 하반기까지는 연평균 생산성 증가률이 14%선을 유지하였고, 최근 '90~92년도중 연평균 12.9%선 이상의 생산성 증가률을 나타내었으나, 국내 제조업연관 성장지표(표 1)와 같이 노동생산성을 상회하는 급격한 임금상승률(연평균 18.7%) 등이 법산업적 제조업 경쟁력 약화요인의 한 당면 문제점으로 작용하고 있다.

즉, 우리나라 제조업의 노동생산성 증가률은 '86~'88년 평균 14.1%로 일본, 대만보다 높은 수준이었으나, 동기간 명목임금상승률은 15.5%로 노동생산성 증가율을 훨씬 상회하였으므로 실질경쟁력측면에서 비교우위가 약화되었다. 이러한 현상은 특히 '88년 이후 뚜렷하게 나타났으며, 특히 '93년도 상반기 노동생산성

국내 제조업연관 성장지표

구 분 \ 연 도	'87	'88	'89	'90	'91	'92	'93 (상반기)
주당 근로시간(Hr)	54.0	52.6	50.6	49.8	47.8	48.6	48.2
생산성증가률(%)	14.5	14.6	12.2	15.6	11.0	12.1	4.2
수출검사불합격률(%)	4.2	3.1	4.2	6.1	5.3	4.4	3.0
임금상승률(%)	11.6	19.6	25.1	20.2	18.2	17.8	11.8
GNP 성장률(%)	13.0	12.4	6.8	9.3	8.4	4.7	4.8

자료: 노동부, 주요경제지표 1991(통계청), 공업진흥청, 한국은행, 한국노동연구원, 한국생산성본부, ILO 노동통계연감('92자료) 기준발표자료를 인용 재구성한 경향치 자료임.

증가율은 2.6%수준(KPC조사 -'93.9)에서 4.2%수준(韓銀조사-'93.10)으로 분석·보고되어 이는 '85년이래로 최악의 상태를 보여주고 있으며, '89년도 생산성배가운동을 위하여 「생산성 배가 전국 추진대회(세종문화회관-'89.7.27)」시 '93년도의 계획목표사항은 '88년도 기준, 부가가치의 배가(倍加)와 연평균 생산성증가율은 17.6%씩 향상시키기로 하였으나, 목표평가년도인 '93년도 상반기중 생산성증가율 실상은 2.6~4.2%수준으로 분석평가되어 목표에 크게 미달된 실적을 나타내고 있다.

4. 산업·경영합리화운동의 목표는 생산성향상

우리나라 주요 공산품의 노동생산성 수준은 전반적으로 선진외국에 비하여 50~90%범위로 평균 약 80% 수준에 머물고 있어 낮은 것이 사실이다. 이는 산업전반에 걸쳐 기술혁신 또는 시설의 자동화가 저위에 있어 제품단위당 소요노동시간의 단축폭이 크게 개선되지 못한 구조적인 취약점때문이며, 관리면에서는 목표달성을 위한 적극적인 의욕의 부족, 그리고 노동작업관리의 비과학적 요소에 따른 방법론상의 문제가 있기 때문이라 하겠다. 따라서 합리적인 공장관리법의 적용과 근로의욕을 앙양시키는 가운데 생산성 향상을 위한 기본원리와 그 향상효과의 올바른 이해를 기업문화적 바탕 위에서 공유하고, 생산성향상을 목표로 한 제

반 산업합리화운동의 조직적 전개가 결국 종업원 개인은 물론 국가 산업사회의 번영을 가져온다는 대 전제하에서 제반 산업합리운동 및 사내 각종 경영(공장)합리화운동 등의 지속적인 관리목표중 제외할 수 없는 목표가 바로 생산성향상임을 재강조하지 않을 수 없다.

최근 5년간(88~92년도) 국내 제조업의 임금과 노동생산성의 추이를 우리와 가까운 경쟁대상국들과 비교하여 보면 동기간 중 평균임금 상승률은 우리 한국이 19.4%로 대만(12.0%), 중국(13.4%), 홍콩(13.0%)에 비해 높은 반면, 노동생산성은 10.1%로서 대만(8.0%)를 제외하면, 중국(16.8%), 홍콩(10.5%)보다도 뒤떨어져. 임금코스트가 가장 높은 것으로 집계 분석되었는바, 우리 생산성의 실상을 직시하면서 평균임금수준 향상의 원천도, 국제가격경쟁력 강화를 위한 원가점감도, 근로시간단축과 여가 창출을 위한 그 원천과 새로운 고용기회확대를 위한 확대재생산의 원천도 바로 생산성향상에 있기 때문에 기업의 영속 발전을 위하여서는 지속적이고 합리적인 「생산성향상」을 더욱 강조하는 바이다.

생산성향상은 「산출/투입」의 비율을 높이는 것이며, 단순한 산출량의 증대를 기하는 것이 아니다. 때문에 「산출/투입」의 비율을 높이기 위한 「원리」하에 해당「방법」론을 경제적으로 선정, 그 방법론에서 합리적인 생산성향상 「기법」들을 적정 활용할 때 비로소 효과가 유발됨을 자각하여야 하겠다.