

한국 노사관계와 임금교섭의 전략적 선택

Strategic Choice on
the Industrial Relations and Wage Negotiation in Korea

安 鍾 泰*
(Jong Tae, Ahn)

목 차

- I. 문제의 제기
 - II. 노사관계의 개황과 문제점
 - III. 임금교섭의 추이와 실태
 - IV. 전략적 선택의 정책과제
 - V. 맺음말
- <참고문헌>

* 강원대학교 경영학과 교수

I. 문제의 제기

1987년 6·29이후 노동조합이 폭발적으로 증가하고, 노동운동이 활성화되면서 한국의 노사관계는 급속한 변화를 가져오고 있다. 그것은 민주적 노사관계로의 전환을 목표로 하고 있다.

지난 8년간 노동조합 활성화는 노동력의 초과수요와 맞물려 임금인상과 노동조건 개선으로 나타나고 있다. 즉 사용자의 일방적인 또는 사용자주도의 임금 및 노동조건 결정이 단체교섭을 통한 노사합의 결정으로 바뀌었다. 이러한 변화는 노동조건 내용과 결정과정에 개별 노동자들의 참여는 물론 노동조합 참여가 확대되는 것을 의미한다. 나아가서 참여적 노사관계를 지향하는 과정이기도 하다.

한편 1991년 ILO가입에 따라 한국 노동관계법의 개정이 필연적이다. 그간 노사간에 쟁점으로 제기된 것들 중 복수노조금지, 제3자 개입금지, 노조의 정치활동 금지 및 변형근로시간제 도입 등은 새로운 교섭 메카니즘을 모색함에 주요한 변수로 작용할 것이다. 뿐만 아니라 국가 경쟁력 확보를 위한 합리적 규칙 결정으로 이어질 때 한국 경제는 한번 더 도약의 기회로 될 수 있을 것이다.

본 연구는 우선 한국 노사관계의 일반적 실태와 문제점을 언급하고, 임금인상을 위한 임금교섭의 추이와 실태를 단계별로 파악하려고 한다. 전환기하의 한국노사관계 속에서 제기되어 온 제반 문제점들 중 단체교섭과 노동조건 결정에 가장 큰 영향력을 가지는 것으로서 노동관계법 개정, 장기적 교섭 메카니즘모색, 기업내 참여적 노사관계 구축으로 합축시켜 전략적 선택의 정책과제를 모색하고자 한다.

II. 노사관계의 개황과 문제점

민주적 노사관계로의 변화는 노동조합 조직화의 활성화에 따른 노사 교섭력과 노사쟁점 해결방식에서 나타나고 있다.

우선 1987년 이후 노동조합 조직의 양적 성장을 보면 <표1>과 같이 단위노조수는 1987년 6월말 2,725개에서 1989년 7,861개로 급증하여 불과 2년반 사이에 5,100여개 노조, 90여만명의 조합원이 새로이 조직되었다. 조직율도 11.7%에서 18.6%로 증가했다. 그 과정에서 교섭 경험이 부족한 신생 노조의 급증, 노조 조직 및 이념의 다원화에 따른 선명성 경쟁, 억눌려온 노동자들의 욕구분출 등도 노사분규의

폭발을 불가피하게 하였다.

과거 정치 변혁기였던 1980년을 제외하면 노사분규 건수는 연평균 100 ~ 200 여건에 불과했으나 1987 ~ 89년의 3년간에는 7,200건이 넘는 분규가 동시다발적으로 폭발하였다. 이들 대부분은 불법분규이거나 점거·농성 등 폭력행위를 수반하기도 하였다. 그 결과 생산과 수출에서 엄청난 비용을 치루기도 하는 시행착오를 겪었다.

< 표1 > 노동조합 조직의 추이

	노동조합수(개)	산별연명	노동조합원수(명)	조직율(%) ¹
1987.6.30	2,725	16	1,050,201	11.7
1987.12.31	4,086	16	1,267,457	13.8
1988	6,142	21	1,707,456	17.8
1989	7,861	21	1,932,415	18.6
1990	7,676	21	1,886,884	17.2
1991	7,634	21	1,803,408	15.9
1992	7,527	21	1,734,598	15.0
1993	7,147	26	1,667,373	14.2
1994	7,025	26	1,659,011	13.5

주1) : 조직율 = 조합원수/총피용자 × 100

자료 : 노동부

노사분규의 주요 쟁점중 임금인상이 가장 중요한 부분을 차지하고 있다. <표2>와 같이 1987년 이후 그 중요도가 1989년까지 감소하다가 이후 계속 높아진 것은

정부의 임금 가이드라인 정책에서 비롯된 것으로 보인다. 그 다음의 쟁점으로 점차 단체협약 관련이 비중이 높아지고 있다.

특히 1995년의 경우 임금인상의 비중보다 높아진 역전현상까지 보이고 있고, 임금수준의 상승에 따라 단체협약 갱신과정에서 야기되는 분류는 계속 이어질 전망이다. 그 주요 원인으로서는 단체협약의 체결거부와 해석등에 관련된 것이고, 그 중 특히 노조 전입자 수의 인정, 경영·인사 사항의 교섭대상 여부 및 파업기간 중 임금지급, 구속노동자 석방 등으로 비롯된 것으로 보인다.

<표2>노사분류의 추이

	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	
분류건수	3,749	1,873	1,616	322	234	235	144	121	77	
원인별	임금 인상	2,613 (69.7)	946 (50.5)	742 (45.9)	167 (51.9)	132 (56.4)	134 (57.0)	66 (45.8)	51 (42.1)	33 (42.9)
	단체 협약	170 (4.5)	328 (17.5)	426 (26.4)	49 (15.2)	56 (23.9)	49 (20.9)	52 (36.1)	42 (34.7)	40 (51.9)
분류참가자수 (천명)	1,262	293	409	134	175	105	109	104	48	
노동손실일수 (천일)	6,947	5,401	6,351	4,487	3,271	1,528	1,308	1,484	349	
생산차질액 (억원)	27,782	32,020	41,995	14,387	12,317	19,586	20,872	15,026	-	
수출차질액 (백만\$)	537	732	1,363	314	238	260	564	550	-	

주1) : 95년 9월 30일 기준임

자료 : 노동부, 상공부

1990년부터 노조의 급진장세가 둔화되면서 최근 3~4년간 노사분규 건수, 분규 형태와 노사관행 및 노동운동 이념 등에서 안정기조를 보이고 있다. 특히 노동운동 이념은 체제내에서 조합원의 권익 및 복지증진을 추구하는 실리추구형 경제주의로 수렴되고 있다. 한편 1990년 1월 한국노총에 대응하는 전국조직으로 범외단체인 전국노동조합 연합회가 결성되었다. 노동계의 세력·이념 등에 분열을 가져오면서 1995년 11월 전국민주노조총연맹(민주노총)으로 구조재편을 보았다. 한국노총과의 선명성 논쟁과 더불어 복수노조금지·제3자 개입금지 및 노조의 정치활동 금지의 철폐가 노동법 개정으로 이루어 질 경우 1996년의 노사관계의 방향을 결정짓는 요소로 작용할 것으로 예상된다. 1987년 이후 단체교섭은 임금 및 노동조건을 결정하는 주요 방법의 하나로 정착되어 가고 있다. 기업별로 노조가 조직되어 있으므로 대부분의 단체교섭을 기업별 혹은 사업장별로 이루어지나 면방·운수 등은 업종별로 이루어지고 있다. 업종별 공동교섭의 경우 노동조합법에 의하여 교섭권을 적법한 상급단체에 위임한 경우에만 한정시키고 있다.[안중태, 1990. 참조] 그리고 임금결정은 매년, 다른 노동조건을 2년에 한번씩 단체협약을 갱신하도록 법적으로 규정하고 있다.

또한 1981년 제정된 노사협의회법에 따라 상시 고용인 50인 이상 사업장에는 노사 동수로 구성된 노사협의회가 조직되어 분기별로 개최하도록 되어 있다. 노사협의회는 결정사항은 법적 구속력은 없으며, 생산성향상·노동자복지증진·고충처리 등이 주요 협의사항이다. 노조가 결성되지 않은 사업장에서는 노사협의회가 노조의 기능을 대신하는 것일 일반적이다. 그러나 100인 미만 사업장의 경우 노조가 결성된 곳이 3%미만(1990년 경우)에 불과하고, 7%정도만 노사협의회가 운영되고 있으므로 90%이상의 사업장에는 아직도 사용자가 일방적으로 임금과 노동조건을 결정한다.[박영범, 1993, p.359]

권위주의적 정부 통치구조에서 벗어나고 있는 현시점에서 노사관계의 법·제도 집행자로서 정부의 역할은 매우 클 뿐만 아니라 임금교섭등과 관련하여 단순한 조정자 이상의 역할을 해왔다. 더욱이 1987년 주요 노동관계법이 개정되었으나 1991년 ILO가입에 따라 시정권고 받은 사항과 더불어 최근 쟁점화 되고 있는 사항에 대한 것의 노사의 의견을 수렴하여 법제화 할 과제를 가진다.

Ⅲ. 임금교섭의 추이와 실태

한 나라의 임금결정 메카니즘은 그 나라의 노사관계 시스템을 규정하는 중요한 의미를 갖는다. 선진외국의 노사관계가 2차대전후 안정적인 발전을 계속할 수 있었던 배경에는 각국의 특성에 맞는 임금결정 메카니즘을 조기에 정착시킬 수

있었다는 공통점이 있다. 안정적인 임금결정 메카니즘이 마련되어 있지 못하면 노사관계는 불안정해지고 노동시장은 왜곡될 수 있다. 이는 더 나아가 경제의 안정적인 성장을 저해하는 요인으로까지 작용한다.

1987년 이후 한국의 임금결정 메카니즘은 어떠한 성격을 보여왔는가? 그 속에서 임금교섭의 실태는 어떠한가? 이에 대한 관련지표는 <표3>과 같이 요약할 수 있고, 다음과 같이 시기 구분하여 그 구체적 실태를 살펴보기로 한다.

<표3>임금교섭 관련 지표

	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
GDP	11.5	11.3	6.4	9.5	9.1	5.1	5.8	8.4	9.6 ₂
소비자물가 상승율	3.0	7.1	5.7	8.6	9.3	6.2	4.8	6.3	4.9 ₂
실업율	3.1	2.5	2.6	2.4	2.3	2.4	2.6	2.4	1.9 ₂
노총의 임금인상 요구율(A)	26~27	29.3	26.8	17.3~2 0.5	17.5	15.0	12.5	6.6~10 .8	12.4
경총의 임금 인상 제시율(B)	6~7	7.5~8. 5	8.9~12 .9	7.0	7.0	4.7~6. 7	4.5	3.2~6. 1	4.4~6. 4
협약임금 인상율(C)	17.2	13.5	17.5	9.0	10.5	6.5	5.2	7.2	7.7 ³
실제 임금 상승율(D)	-	15.5	21.1	18.8	17.5	15.2	12.2	11.9	12.2 ⁴
국민경제 노동생산성 ¹	-	-	-	15.7	16.0	8.8	8.5	9.4	11.0 ₅
A - B	20	20.5~2 1.8	17.9~1 3.9	10.3~1 3.5	10.5	8.3~10 .3	8.0	4.0	6.7
D - C	-	2.0	3.6	9.8	7.0	8.7	7.0	4.7	4.5
C/A	64.9	46.1	65.3	47.6	60.0	43.3	41.6	82.8	62.1
D/A	-	52.9	78.7	99.5	100.0	101.3	97.6	136.8	98.4

주:1) 비농림 전산업 취업자 1인당 경상가격 GDP 증가율
(비농림전산업경상가격GDP증가율-비농림취업자 증가율)

- 2) 1995년 6월 30일 기준
- 3) 1995년 11월 1일 기준
- 4) 1995년 8월 현재 누계평균
- 5) 전망치

자료 : 통계청, 노동부

1. 1987년 이전

1987년 이전까지 한국의 집단적 노사관계는 정상적인 것이 아니었다. 노조설립에 많은 제약이 따랐고, 교섭권·행동권은 규제되어왔다. 사용자측의 노조 기피전략도 노골적이고 다양한 부당노동행위도 목인되었다. 따라서 임금은 주로 노동시장의 수급상황, 생산성 변동추이¹⁾에 의해서 결정되었고, 일시적인 경기변동에 따라 정부가 간헐적인 임금규제를 시도하는 양상을 띠었다. 결국 안정적인 임금결정 메카니즘의 필요성이 제대로 부각되지도 않았으며 이에 필요한 요건도 갖추어지지 않은 상태였다

2. 1987 ~ 1989년

1987년 대분규 이후 3년간 정부는 임금에 관한 한 철저히 자유방임적 입장을 견지하여, 완전한 노사자율 기반하에서 노동의 공세가 두드러진 기업별 임금교섭 구조에 의존하였다. 임금상승 추이를 보면 87년 10.1%, 88년에 15.5%, 89년에 21.1%의 실제임금 상승율을 나타내고 있다. 노동자들의 과거에 대한 높은 보상욕구 등으로 적정수준 이상의 임금인상이 불가피했던 측면도 있었다. 노조의 교섭력과 기업의 지불능력에 의해서 나름대로 임금을 결정한 것이었다. 그리고 단체교섭 시스템이 정착되기 위한 시행착오로 불필요한 많은 노사분규를 겪게 되었던 측면도 간과할 수 없다.

그러나 이 시기를 거치면서 노사당사자 특히 정부는 안정적 임금결정 메카니즘의 필요성을 느끼게 되었다. 공인된 임금인상 기준도 없고, 패턴세터(pattern setter)가 될 대표적 교섭단위도 설정되어 있지 않았다. 결국 정부가 직접 임금결정하는 역할을 담당할 수 밖에 없게 되었다.

3. 정부의 임금통제하 임금교섭의 실태 (1990~1992년)

이 시기는 정부가 직접 명시적인 임금 가이드라인을 제시하고 임금교섭에 대한 행정지도를 통하여 임금안정화를 시도하는 시기였다. 1989년 경제성장율은 6.8%로 급락하면서 실제임금상승율이 21.1%까지 치솟자 경제위론이 대두되었다. 임금안정이 시급한 경제정책 과제로 부각되었고, 그 방안으로서 정부의 “한자리 수 임금

1) 1965 ~ 1985년의 19년간 실질임금과 노동생산성의 변화율을 대비하면 양자 모두가 거의 비슷한 수준인 매년 약 6 ~ 6.5%의 증가율을 보이고 있다. [박세일, 1987, P.81]

급락하면서 실제임금상승율이 21.1%까지 치솟자 경제위기론이 대두되었다. 임금안정이 시급한 경제정책 과제로 부각되었고, 그 방안으로서 정부의 “한자리 수 임금정책”의 제시와 “총액임금제”의 도입이었다.

1990·1991년의 2년간 정부의 “한자리 수 임금정책”이 실시된 결과 1989년을 정점으로 임금상승율이 점차 진정되었다. 그러나 정부의 임금통제하에 협약임금인상률이 90년 9.0% 91년 10.5%로 “한자리 수”는 표면적으로 충족시킬 수 있었지만, 실제임금상승율은 18.8%, 17.5%로 그 차이가 현저히 나타났다. 그 이유를 보면 임금교섭시 기본급은 낮게 합의하고 노조의 요구를 충족시키기 위해 수당의 신설과 증액, 상여금의 인상 및 타결 인상률의 축소보고등 좋지 않은 관행들이 생겨나왔다. 그것은 기업내 임금체계의 왜곡과 임금부상 등 부작용으로 평가될 수 있다.

임금부상을 줄이는 방안의 하나로 1992년에는 좀 더 강도 높은 임금통제가 제시되어 “총액임금” 개념이 도입되었고, 기업 규모간 임금격차를 줄인다는 취지에서 대규모 사업장에 한하여 5%의 가이드라인을 설정하는 방법을 택하였다.

결국 정부의 임금 가이드라인 정책은 민간부문의 임금결정에 큰 영향력을 미친 것으로 나타났다. 정부의 임금억제 정책은 협약임금 인상률의 억제에는 효과가 있으나 실제임금인상률에 미치는 효과는 적은 것이다. 즉 1990년 이후 정부의 임금 가이드라인에 의한 임금억제 정책 속에서도 기업단위에서의 노사교섭력의 우위는 노조가 장악하고 있었다고 볼 수 있다.

이를 좀더 부연하기 위해 한국의 임금협상 실태에 관한 연구결과²⁾를 보면 다음의 3가지 유형으로 구분하여 <표4>와 같이 요약하였다. 이것에서 다음 두가지 특성을 도출할 수 있다.

<표4> 임금교섭 유형별 협상결과

(단위:%,日,回)

유형	연도	비율	노조 요구율	사용자 제시율	격차	타결율	협상 소요 기간	교섭 횟수	노조 획득률	사용자 양보율	'쟁의 유무
제1유형	1990	57	23.8	8.0	15.8	13.5	37.5	10.8	59.2	192.3	20
	1992	47	17.8	5.2	12.6	7.1	84.4	11.4	40.0	136.0	33
제2유형	1990	24	21.4	8.1	13.3	13.3	21.0	7.7	61.6	177.0	0
	1992	18	17.1	5.8	11.2	7.7	62.7	8.6	50.0	132.0	14
제3유형	1990	19	24.2	9.1	15.1	13.7	30.9	9.4	63.0	158.2	13
	1992	34	18.7	5.4	13.3	7.8	75.9	9.2	43.6	143.0	15

자료 : 성 제환, 1994, p.8

2) 조사대상 기간은 90년과 92년, 조사대상업체는 제조업 중심 7개 Big group의 63개 계열사 대상중 57개 사업장을 분석대상, 업종은 전기·전자, 기계산업, 자동차maker, 화학업종이다.[성제환, 1994, p.8]

첫째, 유형2가 유형1에 비하여 효율적 교섭이라 할 수 있겠으나 일반적으로 유형1을 채택하고 있다. 그 이유는 사용자의 경우 최초 제시율이 너무 낮아서 양보를 하지 않으면 임금타결이 불가능하거나, 교섭결렬이 노사분규로 이어지면 조업중단으로 인한 피해우려가 중요한 요인으로 되고 있다. 노조의 경우 최저로 제시한 요구수준 또는 관행상 노조의 전략으로 보거나 노조의 선명성 문제도 큰 요인으로 응답하고 있다.

둘째, 임금교섭 초기에 노사간 임금인상 요구율과 제시율간의 큰 격차는 노사간 불신을 더욱 가중시킨다. 노사간의 신뢰부족은 임금교섭의 효율성을 떨어뜨리는 결과이기도 하다.

4. 사회적 합의방식에 의한 임금교섭(1993 ~ 1994년)

정부의 강력한 임금통제에도 불구하고 기업내 노사간 이기주의에 의하여 여러 가지 부작용을 파생시켜 왔다. 더욱이 국제경쟁력 약화와 고용불안이 심화되는 가운데 노·사·정 모두는 임금문제에 대하여 국민경제적 시각에서 접근할 필요성을 공감하게 되었다. 특히 임금수준을 적정화하여야 하고 임금결정에 대한 정부의 일방적 개입을 차단하여 노사자율 원칙을 준수하기 위함이었다.

이러한 배경하에 1993년 소위 “문민정부”의 출범과 함께 정부는 경총과 노총의 협의체 형성을 통하여 임금정책 방향을 결정하기로 하였고, 노·사 중앙조직대표들은 ① 국민경제의 어려움에 대한 공동인식(고통분담의 차원) ② 노사자율에 의한 임금교섭타결 ③ 교섭대표에 의한 노·사 합의 도출 ④ 대기업과 중소기업 노동자간의 임금격차 완화 노력 등에 합의하였다.

1993년의 경우 노사 각각 3인씩의 협상대표를 구성하여 중앙임금교섭을 벌여 제 9차 협상에서 임금인상률을 4.7~8.9%로 결정하였고, 임금결정 교섭과 단체협약 교섭을 동시에 하기로 하였다. 더욱이 노·사·정 간의 고통분담 사항을 제시한 바 ① 정부는 물가안정, 세제개선, 음성적 정치자금 및 준조세 철폐, 고용보험제 및 금융실명제의 조기실시를 기하고 ② 사용자는 기업경영정보 공개, 임금인상분의 제품가격 전가 금지, 해고자제 및 고용안정을 위해 노력하며 ③ 노동자는 경쟁력 강화와 생산성 향상에 참여하여 함께 노력한다는 것 등이었다.

1994년에는 5.0 ~ 8.7%의 임금인상률에 노사합의 하면서 정부측의 정책·제도 개선 사항의 내용면에서는 93년보다 훨씬 구체화 되었고 노동자 복지증진을 위한 다양한 패키지도 제시되었다. 특히 1995년 도입예정인 고용보험 적용사업장의 범위를 30인까지 확대하기도 합의하고 실현시킨 것은 노총의 성과로 볼 수 있다. 이외에 노동조합측은 근로소득세 경감, 물가안정, 중소기업 노동자 복지향상 등에서도 가시적인 성과를 거두었다고 평가된다.

노사중앙단체에 의한 임금 가이드라인 설정방식은 그 효과면에서 1990 ~ 1992년의 정부 가이드라인 정책보다 더 높게 평가되고 있다. 1993~1994년의 실제임금 상승율은 12%대로 하락하여 국민경제생산성에 접근해 가고 있으며, 특히 임금체계의 왜곡현상이 완화되고 임금부상도 상당히 감소하는 추세를 보이고 있다. 또한 중앙임금합의의 가이드라인이 노사간 최초 인상요구 제시율에 반영되는 정도가 미미한 정도에 지나지 않지만 사용자의 경우 93년 9.9%에서 94년 14.6% 노조의 경우 93년 0.9%에서 1.7%로 증가하고 있다. 교섭의 횟수와 소요일수의 경우에 있어서도 중앙합의의 가이드라인이 준거가 될 수 있어 92년 8.2회에 51.7일, 93년 8.4회에 48.7일이었으나 94년 7.5회에 42.6일로 효율적 교섭이 이루어지고 있음도 볼 수 있다. 미흡한 점이 없지 않았으나 노사 중앙단위에서 하나의 모형을 제시하여 기업별 임금교섭 과정에서 그 과급효과를 가질 수 있었던 것이다.

그러나 사회적 합의의 내면적 측면으로 들어가서 살펴보면 긍정적 평가 이외에 다음과 같은 몇 가지 문제점과 비판이 지적될 수 있다. [안종태, 1995, pp.3~4] 첫째, 1993년에 비해 1994년의 경우 사회적 합의의 영향도가 감소하고 있다. 94년의 가이드라인 상한선으로 제시되었던 8.7% 이하에서 타결된 사업장의 비중이 60% 정도에 불과하여 1993년의 80% 준수율보다 낮아졌다.

둘째, 기업 규모별 격차의 확대가 심각하게 나타나고 있다. 제조업의 경우 500인 이상 대기업과의 임금격차가 1993년 2.8% 이었으나 94년에는 4.5%로 확대되었다. 기업간 임금격차가 확대되는 것은 노동자간의 형평을 저해하고 인력자원의 배분을 왜곡시키는 등 노동운동의 건전한 발전에도 장애가 될 수 있다.

셋째, 기업단위 노동조합의 반발과 비노총계열조직으로 부터의 조직적 반대가 심화되고 있다. 기업별 조합구조하의 한국 노동조합은 상급단체의 조직기반이 취약하고 지도력이 약화되어 있는 현실에서 합의 결과를 둘러싸고 단위노조로부터의 강한 반발이 이어졌고, 현대자동차 등 대기업의 임금교섭에서는 주요 쟁점으로 부각되기도 하였다. 이러한 단위노조들의 반발의 핵심은 노총이 정부의 임금억제 정책에 동조하였다는 것이다.

단위노조들의 반발은 조직적으로 이어져 노총탈퇴와 비제도권 노조의 전국적 조직체의 결성(민노총)을 촉진하는 계기가 되었다. 이러한 중앙조직의 분열은 사회적 합의 방식을 결정적으로 약화시키는 요인이 되었고 1995년도에도 계속될 수는 없었다. 결국 현재와 같은 노사중앙단체의 상징적 지도력만 가지고는 중앙차원의 임금 가이드라인 설정방식을 유지·정착시킬 수 없다. 또한 기업별 노동조합 구조하에서 상급단체의 위상과 역할에 대한 재정립이 필요하다는 사실을 확인시키는 계기가 된 것이다.

5. 95년도 실태와 전반적 평가

1995년도 노사관계는 6월의 지자체 선거, 노동계 분열에 의한 민주노총의 결성, 공공부문 조직개혁에 맞물린 노사관계 긴장 등으로 혼란이 예상되었다. 실제 서울 지하철 및 한국통신 등 파급효과가 큰 대규모 사업장의 노사분규로 인하여 불안한 요소가 나타났다. 그러나 WTO체제 출범에 따른 기업 및 국가 경쟁력의 확보, 실리적 조합주의로의 전환 등이 노사 협조적 분위기로 확산되면서 대체적으로 안정적 경향을 유지해 왔다. 비록 노총·경총간의 사회적 합의에는 실패했으나 “산업평화 정착을 위한 공동선언문”을 채택하였고, 2,400여개 사업체에서 노사화합을 결의함으로써 협력적 노사관계 구축을 위한 노력이 가시화되고 있다. 특히 경쟁력 강화의 필요성을 느끼고 있는 전자업종 (LG전자, 대우전자 등) 을 중심으로 노사협력을 위한 혁신방안을 모색해 가고 있다.

1995년도 임금교섭의 실태를 보면, 우선 한국노총의 사회적 합의 참여거부에 따라 정부는 노동경제학자 중심의 “임금연구회”를 구성하였다. 객관적이고 합리적인 임금교섭 근거를 설정하게 하여 거시임금결정 모형에 근거를 둔 5.6~8.6%의 인상안을 발표하였다. 이것은 사실상 임금 가이드라인 역할을 담당한 것으로 볼 수 있다.

금년도 노사간 개별기업의 임금교섭은 작년에 이어 협약임금 인상률 7.7%, 실제 임금인상률 12.2%로 높아지면서 빠르게 진행되고 있다. (95. 9. 30현재 임금교섭 진행율은 91.3%) 또한 임금연구회의 적정임금인상률 상한선 8.6%이하에서 타결된 사업장의 준수율은 53%로 그 실효성이 없었다고 볼 수 있다. 교섭의 효율성을 파악할 수 있는 교섭횟수, 교섭 소요 일수는 7.2회, 43.2일로 감소해 가고 있는 추세이다.

그 대체적인 이유를 보면 첫째, 경기 호황에 따른 노동자의 기대심리가 높아지고 실업률도 낮아지는 등 임금상승 요인이 존재했고 둘째, 기업은 노무관리에 깊은 관심을 가지면서 분규발생 방지를 위해 다소 높은 임금인상률도 수용하는 적극적인 자세를 보였고 셋째, 노동조합도 노조원들의 정치적 목적의 파업에 반대하고 경제적 실익을 추구하자는 자세를 보임에 따라 무파업·고율타결로의 방향전환 등에 기인한 것이다. 이상과 같은 한국 임금교섭의 실태를 종합적으로 평가하면 다음과 같이 요약할 수 있다.

첫째, 1987~1992년 6년간 제조업의 명목임금은 매년 18.1% 상승하였으나 노동생산성 증가율은 절반 수준인 9.4%에 불과하다. 한국기업의 임금수준은 <표5>와 같이 경쟁 상대국과 거의 비슷한 수준을 보이고 있으나 (1993년도 한국 \$1,105, 대만\$1,099, 싱가포르 \$1,134), 국민소득을 고려한 임금수준을 보면 일본등 선진국보다도 월등히 높은 수준이다(월평균 임금액 × 12 ÷ 1인당GNP ; 1993년 한국 1.78, 미국 1.03, 일본 1.18, 대만 1.25, 싱가포르 0.70). 또한 제조업의 노동생산성은 일본의 21%, 대만의 87%, 싱가포르의 57%에 불과하다.

한편 임금수준의 급상승에도 불구하고 노동자들의 직업의식 결여와 함께 임금과 생활수준에 대한 만족도는 낮고, 생계비가 비싼것도 생산성 향상이나 품질향상에 장애 요인으로 되고 있다. 결국 이러한 것들에서 볼 때 기업의 국가간 가격경쟁력 저하의 요인으로 되고 있는 것이다.

<표5> GNP대비 임금수준 (1993년, 제조업)

단위:US\$

	1인당GNP(A)	월 평균 임금(B)	(B/A)×12
대만	10,566	1,099	1.25
싱가포르	19,432	1,134	0.70
홍콩	18,521	956	0.62
중국	460	47	1.23
한국	7,466	1,105	1.78
일본	33,839	3,321	1.18
미국	24,643	2,111	1.03
독일	22,239	2,431	1.31
프랑스	21,550	1,495	0.83

주: 1) 1993년 1-9월 임금 수준, GDP기준임

2) 1992년 기준

자료 : 통계청, 「주요 해외 경제지표」, 1994.

둘째, 기업별 임금교섭구조이므로 눈치보기식 교섭이 진행되어 교섭이 지연되고, 기업간 임금격차가 확대되고 있다. 1987년 이후 직종별·성별·학력별 임금격차는 지속적으로 완화되는 추세이지만 독과점 대기업은 파업의 두려움에서 고율의 임금인상을 하기 때문이다. 이들 대기업은 고율 임금 인상은 경영 합리화를 통해 기업 내부적으로 앓고 독과점력의 행사를 통해 한편으로는 제품가격에 전가하고 다른 한편으로는 중소 하청기업에 그 부담을 전가시키고 있다. 결국 국내 물가불안과 국제경쟁력약화 및 중소기업 경영악화를 초래하고 있는 것이다.

셋째, 저임금 시대에는 임금수준의 인상에만 노사의 교섭의 초점이 되었다. 그러나 고임금·저성장시대에 진입에 따라 기업내 인상임금액의 배분에 관한 관심을 가져야 할 것이다. 특히 승급부분의 조정, 성과배분제 도입, 복지후생 확대, 노동시간 운영·단축 등에 노사의 합리적 교섭 기술 개발이 필요로 할 것이다.

IV. 전략적 선택의 정책과제

1. 노동관계법의 쟁점과 합리적 개정

한국의 노동관계법은 1953년 현실을 무시한 채 선진국 노동법의 모방입법적 내지 이상주의적 성격으로 제정되었다. 정치적 격변기에 따라 몇차례 (특히 1963 → 1973 → 1980 → 1987) 개정이 이루어졌으나 노사관계를 합리적으로 규율하는 법규범으로서는 많은 문제점을 지니고 있다. 더우기 1991년 ILO가입과 BR, WTO의 등장 등 국제적 여건 변화에 따른 법개정의 압력을 받고 있는 실정이다.

정부는 1992년 4월 노동관계법 연구위원회를 구성하였고³⁾, 나아가 1993년 문민정부 등장과 함께 수립된 신경제계획화 개혁입법의 일환으로 법개정을 추진하려 하였다. 그러나 연구회의 내부의견 절충이 실패하고, 개혁의지의 실종으로 입법화는 유보된 채 있고, 다만 정부는 BR공세가 본격화되면 법개정을 추진할 것이라 한다.

현재 법개정에 주요 쟁점으로 제기되고 있는 것을 보면 다음과 같다. 우선 집단적 노동관계법의 경우 ① 공무원 및 교원의 단결금지 ② 복수노조의 설립억제 ③ 노조의 정치활동 금지 ④ 제3자 개입금지 ⑤ 노조 설립신고 방법 ⑥ 공익사업의 범위와 직권중재 ⑦ 행정관청의 노조운영 개입 ⑧ 단체협약의 유효기간 등이다. 한편 개별적 노동관계법에서는 ① 변형근로시간제의 재도입 ② 여성보호와 모성보호의 조정 ③ 근로자 파견제도 ④ 유급휴가제의 조정 ⑤ 정리해고제 도입 ⑥ 임금개념의 통합 등이다. 특히 노조 조직과 운영에 관련된 복수노조와 제 3자 개입의 금지는 후술한 교섭 메카니즘에 상당한 영향을 미치고 있다.

이상과 같은 주요쟁점의 개정방향은 우선 국제적 기준을 존중하면서 집단적 노동관계에 있어서는 노조활동에 대한 통제·규제를 대폭 완화하여야 한다. 개별적 노동관계의 경우 산업구조·노동시장의 변화를 감안하고 국제경쟁력을 가질 수 있게 현명하게 조정하는 것이 타당할 것이다. 즉 통제로부터 지원과 조정및 균형으로 전환해야 할 것이다.

2. 교섭 메카니즘의 장기적 모색

면방업 등 몇개의 업종을 제외한 우리의 기업별 교섭은 그동안 기업간 지불능력 차이, 노사의 이기주의로 인하여 기업간 임금격차 확대와 눈치보기에 따라 교

3) 노총추천 3명, 경총추천 3명, 학계 8명, 언론계 2명, 법조계 2명, 총 18명으로 구성되고 학계대표만의 기초위원회에서 개정방안을 연구함. 그러나 94년 9월 전체 위원회에서 약 1개월간 논의하였으나 案으로써 성립하지 못함.

섭의 비효율성등 여러가지 문제를 드러내고 있다. 이를 해결하기 위하여는 기업의 노사에 준거기준이 될 수 있는 案을 도출할 전국적, 업종별, 지역별 교섭 메카니즘이 하나의 대안이 될 수 있다.

정부와 경총은 특히 임금교섭의 경우 1993년 이후 2년간 실시한 바 있는 전국 단위에서의 중앙합의 방식을 선호한다. 반면 산별체제 조직개편을 모색하는 노조(노총과 민주노총 모두)는 공동교섭 메카니즘을 고려하고 있다.

그러나 공동교섭의 경우 몇가지 문제점이 있다. 첫째, 노사 상용조직의 미비이다. 사용자측으로서는 상설교섭기구가 존재하지 않거나 그것이 실질적 통제력을 갖지 못하고 있다. 노조측의 경우 -민주노총계열 상급단체- 적법한 상급단체로 인정받지 못함에 따라 현행 노동조합법상 제3자개입에 해당하고, 교섭권 위임이 불가능하다. 더우기 복수노조 설립이 기업단위에서 완전히 허용될 경우 그 혼란은 가중될 수 있다.⁴⁾둘째, 동일업종내 기업간 임금수준·임금인상시기 및 기타 노동조건등에 차이가 현저하여 공통분모를 찾기가 무척 어렵다.[안중태, 1990, pp.61~64]

공동교섭이 어려운 경우 교섭선도 업종내지 기업을 설정하는 것도 하나의 방법이 될 것이다. 그간의 교섭 진행과정을 보면 암묵적인 본보기 교섭(pattern bargaining)과 비슷한 양상이 전개되기도 하였다. 교섭선도기업 역할을 하는 주요 업종 및 대기업에서의 노사관계와 교섭결과는 하나의 패턴세터(pattern setter)가 되어 파급효과가 상당히 때문에 그 중요성이 높아지고 있다.

경영·인사사항에 대한 노조의 경영참가가 점차 확대되는 추세에 따라 교섭대상의 범위와 적용등에 대한 합리적인 설정이 필요하다. 특히 임금교섭의 경우 임금수준 인상 (base-up)을 위한 교섭에만 치중하여 왔으나 임금문제 전반에 걸친 배분(승급조정·성과배분제 도입과 운영등)교섭으로 전환되어야 할 것이다. 이를 위한 기업내 노사협의회의 활성화 내지 기능상의 상호연계등도 고려해 볼 수 있다. 이는 참여적 노사관계 구축의 방안으로도 될 수 있다.

결국 제도라는 것은 사람이 만든(man-made)것이므로 새로운 메카니즘의 도입·형성에는 그 구성원의 상호신뢰속에 공통의식과 합의가 바탕이 되어야 할 것이다. 그리고 새로운 메카니즘은 단계적으로 도입 실시하는 것이 바람직할 것이며, 또한 다양한 메카니즘을 구축하여 기업내 노사가 취사선택하게 하는 방법도 고려

4)복수노조를 전면적으로 허용하는 경우와 상급단체는 허용하되 기업단위에서는 제한 또는 금지하는 경우로 나누어 볼 수 있다. 현재의 실정으로 비추어 볼 때 후자의 의견이 지배적이다. 현재에도 기업단위에서 복수노조가 완전히 금지되고 있는 것은 아니다. 기존의 노조와 조직대상이 다르면 복수노조 설립이 가능하다. (예 : 대림산업, 현대정공 등) 또한 기존 노조가 정상적으로 운영되지 않는 경우 (임원이 없고 2년이상 조합활동이 없을때) 노동위원회 의결에 의해 해산될 수 있다. 유령노조 또는 휴면노조가 신규노조의 설립을 부당하게 방해 할 수 없도록 1995년 4월 입법예고 한 바 있다.

해 볼 수 있을 것이다.

3. 참여적 노사관계의 구축

1980년대 초반부터 미국과 서유럽에서는 노사관계 패러다임 전환(paradigm shift)을 시도하여 왔다. 산업별 또는 전국차원의 교섭을 중심으로 한 노사관계가 기업차원의 노사협조·노동자 참여를 중심으로 하는 노사관계로 전환되고 있다. 예를들면 미국 초우량기업들의 기업내 노사관계혁신 프로그램을 비롯하여 고능률 생산조직(high performance work organization), 신경영혁신전략 등이다. 이러한 것들의 성공에는 참여적 노사관계 구축이 우선적으로 요구된다. 노동자의 경영참가(소유참가, 성과참가, 의사결정참가)를 비롯한 경영정보의 노사공유, 고용안정, QWL개선, 작업조직의 자율적 운영등은 생산성 증대 및 품질향상에 직결되기 때문이다.

WTO체제 등장 등 환경변화에 부응하기 위하여 1995년 봄부터 2,400여개 한국 기업에서는 ‘노사협력 공동선언’을 이루어내는 등 대립적 노사관계를 탈피하기 위한 움직임이 일어나고 있다. 그러나 기업은 노사협조주의를 표방하면서 사실상 노조의 낮은 조직율, 단체교섭·협약의 낮은 파급력 등으로 노동조합의 투항을 부추기는 측면이 여전히 강하게 남아있다. 더우기 기업은 경영혁신·노사관계혁신의 미명하에 전통적인 노무관리방식(노동강도의 강화, 생산현장의 감시체계 강화 등)이 노동 유연화(labor flexibility) 전략과 맞물려 진행되기도 한다. 결코 바람직한 현상은 아니다.

그러므로 참여적 노사관계의 구축은 우선 기업의 인식전환 즉 동반자로서의 신뢰성 회복등이 이루어져야 하고, 이를 바탕으로 노동자의 적극적 참여를 유도하는 열린 경영-정보의 공개와 활용, 인적자원의 개발과 육성 등-이 뒤따라야 할 것이다. 뿐만 아니라 작업현장에서 노동의 인간화가 추진되도록 자율적 작업팀의 활성화, 직무충실화 및 고충처리 등에 관심을 가져야 할 것이다. 그렇지만 기업별 노사관계 메카니즘 속에서 야기되는 일원적구조(생산과 배분을 함께 처리하는)에서 탈피하여야 할 과제는 교섭 mechanism의 변화에서 찾을 수 밖에 없을 것이다.

V. 맺음말

2,000년대를 대비하고 나아가 남북통일을 염원하는 현시점에서 볼 때 한국의 노사관계는 민주적 노사관계로의 전환을 위한 새로운 도약의 출발시점에서 있다.

그러나 1996년의 노사관계와 임금교섭은 노태우씨의 불법비자금 사건과 총선등 일련의 정치적 변동에 휩싸여 어두운 그림자를 던지고 있다.

현재의 기업별 교섭 메카니즘에는 커다란 변화는 없겠지만 민주노총 출범에 따라 산별·업종별·지역별 공동교섭의 진전은 보일 것이다. 임금교섭은 1995년과 비슷한 양상으로 전개될 것이고, 임금문제에서 점차 복지부분 나아가 노동조건 전반에 걸친 단체협약 교섭으로 진행될 것이다. 그리고 경기양극화 현상이 보다 심각해짐에 따라 산업구조조정이 불가피할 것이고, 대기업집단을 중심으로 참여적 노사관계 구축을 위한 제반 시책이 강구될 것이다. 이에 따른 다소의 노사관계 성격변화는 예상되고, 노사관계 시스템의 발전을 위한 방향으로 나아갈 것으로 기대해 본다.

참 고 문 헌

- 김 수곤, 『한국노사관계론』, 경문사, 1992.
- 김 재원, 『단체교섭의 기법』, 한국노동연구원, 1992.
- , 『한국의 임금구조와 임금정책』, 한양대학교 출판원, 1994.
- 김 태기, 『경쟁력과 노사관계』, 한국노동연구원, 1994.
- 박 세일, 『개방경제하의 임금정책』, 한국경제연구원, 1987.
- 박 영범, 『아시아 주요국의 임금 및 근로조건 비교연구』, 한국노동연구원, 1990.
- , 『한국의 노사관계』 『국제비교 노사관계』 그레그 뱌머·러셀 란즈베리 (이 태현 외 역), 한국노동연구원, 1993.
- 박영범·토마스 코칸외편 (홍 성호 역), 『국제화 시대의 아·태 지 역국가 노사 관계 및 인적자원관리』, 한국노동연구원, 1994.
- 배 무기, 『노동 경제학』, 경문사, 1989.
- 성 제환, 『우리나라 임금교섭의 구조와 관행』, 한국노동연구원, 1991.
- , 『임금교섭제도의 문제점과 개선방안』, 『임금연구』 제 2권 제 1호, 경총 임금연구센터, 1994.
- 안 종태, 『업종별 공동임금교섭의 현실과 과제』, 한국노동연구원, 1990.
- , 『94년 임금교섭의 평가 및 95년 전망』, 『95년 임금·단체교섭 전략 세미나』, 한국경영자총협회, 1995.1.24
- 양 병무·안 희탁·김 재원·박 준성, 『한국기업의 임금관리』, 한국경총 노동경제연구원, 1992.
- 최 영기, 『한국형 임금결정체계의 모색』, 『95년도 임금결정방법과 인상수준』, 한국노사관계학회 동계정책토론회, 1994.12.15
- 한국노동법학회, 『세계화 과정에서의 노동법 개정을 위한 워크숍』, 한국노동법학회 추계학술발표회, 1994.12.16
- 노사관계발표 대토론회 추진위원회, 『‘노사관계발표 대토론회’ 자료집』, 1995.12.
- Bai, Moo-ki, et. al, *Korea's Trade Union Movement in transition*, Korea Labor Institute, 1994.
- Choi, Kungsoo, *Labor Policies in Korea*, Korea Labor Institute, 1995.
- Kim, Hwang-joe, 『*Industrial Relations in Korea*』, Korea Labor Institute, 1994.
- Lee, Won-duck, *Recent Developments in Korea's Industrial Relations: Issues and Policy Directions*, Korea Labor Institute, 1993.
- Park, Young-bum ed., *Labor in Korea*, Korea Labor Institute, 1994.