

雇傭構造 變化와 國內外勞動動向

〈韓國레미콘工業協會 總務部〉

1. 고용구조의 변화

세계무역기구(WTO)의 출범과 블루라운드(BR)의 진전으로 한국은 생산물 시장에서 뿐만 아니라 노동시장에서도 국제적인 공공질서 체계를 따를 것을 강요받게 되어 한국경제는 전환기적 진통을 겪고 있는데 당면 문제점으로는 외자의 과다 유입에 따른 자금난, 원화 평가절상에 따른 가격경쟁력의 약화, 업종별·규모별 경기의 양극화 현상의 심화, 인력난과 인력수급 불균형의 심화등을 들수 있다. 이 중에서 인력문제는 “인력문제-산업정책-임금정책”이 서로 연계되어 해결되어야 할 것이다.

80년대말 이후 최근고용구조에 있어서 두드러진 특징을 보면, 첫째 3D업종의 기피현상으로 제조업과 건설업에 있어서 생산노무직 인력난의 발생, 둘째 신규 노동력이라 할 수 있는 청소년 연령계층에 있어서 고학력실업 문제의 대두, 세째 도·소매, 음식·숙박업을 중심으로 한 사회간접자본 및 기타 서비스 산업의 취업자 증가수가 두드러져 취업구조의 서비스화가 가속화되고 있는 현상 등을 들수 있다. 취업구조의 변화와 고용형태의 다양화는 산업구조의 변화 또는 조정으로 인한 노동시장의 변화와 급변하는 기업외부의 환경에 탄력적으로 대응하기 위한 기업의 고용관리의 다양화에 기인한다.

이러한 환경변화에 생산방식이 능동적으로 대응할 수 있기 위해서 노동의 유연성(labor-

flexibility)이 등장한다. 노동유연성의 형태는 외부 노동시장에서의 수량적 유연성, 기능적 유연성, 임금 유연성 등으로 나누어 진다. 노동유연성이 고용관리의 다양화를 개별기업 단위의 구체적 인사·노무관리 차원에서 유연화 전략으로 설명되는 것이라면 고용조건은 생산 및 산업구조의 변동에 따른 고용량의 조절 방법 및 구체적인 활용과정이라는 측면을 강조한다. 고용조정은 기업이 자동화등 경영합리화 조치나 불경기에 의한 매출감소 등으로 발생하는 유혹 또는 과잉인력을 조정하기 위하여 활용되는 제반 조치를 뜻하는 것으로, 유형으로는 근로자수 또는 근로시간을 조정하는 양적 조정과 노동력 재배치를 통한 질적 조정이 있다. 구체적인 방법으로는 정규임원직의 감축 이외에도 근로시간의 단축, 배치전환, 임시(계약)직, 파트타임, 파견근로자 등 비정규 근로자 사용의 확대, 소사장제, 외주가공, 하청 등 생산방법의 다양화가 있다.

현재 이미 다양한 형태의 고용조정이 이루어지고 있고, 이런 추세는 지속될 것으로 보이며, 기업에서는 고용조정이 비용절감이나 생산성 향상에 기여 했다고 보고 있다. 따라서 앞으로 고용조정에 대한 실태조사와 이의 활용이 회사와 당사자 모두에게 이익을 줄 수 있는 공통분모를 찾는 경영전략적 노력과 더불어, 이들 제도에 대한 법적, 제도적 정비의 현실적 필요성이 대두되고 있다. 요컨대 무한경쟁 시대가 가속화

되고 있는 시점에서 경쟁력 강화를 위해 우리기업의 체질 및 정책방향 개선이 적극적으로 이루어져야 할 것이며, 이 과정에서 기업의 조정 및 고용관리도 탄력적인 대응을 할 수 있도록 변화되어야 할 것이다.

2. 지방화시대 기업경영환경

지난 7월 1일부터 본격적인 지방자치가 실시되고 있다. 오랜 중앙정부중심 운용의 영향으로 초기에는 어느정도 시행착오가 있을 것이라는 전망도 있지만 그것이 현실로 나타나고 있다. 그이유는 여러가지가 있지만 이미 노사정책과 관련한 중앙정부와 서울시와의 관계에서 보듯이 중앙정부와 지방정부와의 마찰, 광역자치단체와 기초자치단체간의 업무구분의 불명확성에 기인한 갈등조짐, 기업의 부담을 증대시키는 지방정부의 요구 등에서 나타나고 있다. 그중에서도 행정기관간의 업무영역 다툼의 개연성은 기업경영환경의 불가측성을 높이는 요인이 된다. 이를테면 중앙정부와 지방정부간의 업무처리 비용을 떠넘기거나 사용료를 요구하는 등 정책협조가 제대로 이루어 지지 못할 경우는 물론, 광역과 광역자치단체간 또는 광역과 기초기초단체간 그리고 기초와 기초단체간 분쟁 가능성을 들 수 있다. 자치단체내에 있어서 의회와 단체간의 다툼도 있을 수 있다. 특히 혐오시설은 거부하고(NIMBY), 선호시설만 유치하려 할 경우 기업의 어려움은 가중될수 있다. 나아가 행정기관간의 갈등으로 행정처리 속도가 늦어지면 기업은 그만큼 어려움을 겪을수 밖에 없다. 또한 업무가 중복되거나 업무영역이 불분명할 경우, 어느곳에 가서 일을 보아야 하는지 한쪽에서 일이 다끝나더라도 그것으로 완전히 끝난 것인지 알 수 없을 때 기업의 고민은 더욱더 늘어날 수 밖에 없다. 설상가상으로 정계질서 재편에 따른 정책기조의 변화 조짐도 기업환경의 불명확성을 높이는 요인이 되고 있다.

오늘의 시대는 기업이 잘 돼야 경제도 잘 되

고 국민의 생활수준이 높아져야 정치도 안정될 수 있다. 이렇듯 지방자치제도의 정착을 위해 지역주민의 참여와 기업의 활성화는 불가분의 관계에 활동에 전념할 수 있어야 한다. 행정업무의 중복이나 업무영역의 불분명으로 기업경영의 어려움을 초래해서는 안된다. 지방자치제도의 본질은 주민자치이고 이것은 지역주민의 편익을 증진시키는데 있다. 이는 곧 지역주민을 위한 행정서비스를 통해서만 가능하다. 지방정부가 진실로 지역주민을 위한 고객행정을 하려면 사전에 지역주민과 기업이 무엇을 필요로 하는가를 살펴보고 수요에 부응하는 행정을 실천해 나가야 한다. 오늘날 지방화는 곧 세계화라고 할 정도로 지방 기업의 활성화가 국제 경쟁력 재고의 기본이 되고 있다. 때문에 지역에 있는 기업들도 이제는 단순히 국내에서 비교우위를 통한 경쟁력을 유지하기 보다는 세계를 상대로 경쟁력 있는 상품을 만들어야 한다. 이를 위해서는 먼저 대폭적인 규제완화가 이루어져야 한다. 중앙과 지방간의 중복규제는 지방정부로 권한을 이양하여야 한다. 나아가 지방의 법령은 물론 지방자치단체의 조례나 예규 등도 현실에 맞게 개정하거나 폐기해야 한다. 아울러 지방정부도 생산성을 높여야 한다. 민간이 할수 있는 일은 생산성이 높은 민간에서 넘겨야 한다. 이러한 규제완화와 법령의 정비를 한 후 행정사무의 합리적 조정이 있어야 한다. 중앙정부는 정책입안 및 지방정부간의 업무조정과 감독업무를 중심으로 하여야 한다. 지방 자치단체간의 행정업무도 합리적으로 조정하여야 한다. 현재의 업무구분을 보면 광역자치단체의 업무는 관련업무에 대한 계획의 수립, 추진, 조정으로 되어있고 기초자치단체 업무 역시 계획의 수립, 집행으로 되어 있어 광역과 기초단체간의 업무구분이 명백하게 이루어 지지 못하고 있다. 이래 가지고는 자치단체간 갈등만 일어난다. 따라서 명확한 업무 구분이 필요하다. 예를 들면 광역자치단체는 기초자치단체의 업무조정 및 지역산업 진흥을 담당하고 기초자치단체는 구체적인 인·허가

처리업무를 담당하는 등의 가이드 라인이 필요하다. 지자체실시 초기의 지방사업은 신중을 기하는 것이 필요하다. 지방재정 자립도가 평균 61.2%, 그것도 서울을 제외한 지방 평균이 53% 밖에 안되는 상황에서 독자적인 사업을 벌이기 보다는 민자유치제도를 활용하든가 중앙정부와 협력하여 사업을 해나가는 지혜가 필요하다.

기업도 지방자치 시대를 맞아 지역경제와 공존하는 경영전략이 필요하다. 이미 많은 기업들은 지방자치시대의 대비, 지역 밀착형 경영에 힘쓰고 있다. 지방자치의 실시는 지역주민의 귀속의식을 강화시키기 마련이다. 기업경영도 여기에 맞추어야 한다. 기업이 지역주민의 고용과 소득증대에 기여하기 보다는 지역에서 이익만 뽑아간다는 인식을 하게 해서는 안된다. 따라서 기업경영도 지방 분권화를 추구함으로써 실질적으로 지역경제에 기여하는 향토기업의 이미지를 부각시켜야 한다. 그것은 지방 현장중심의 경영체제를 의미한다.

기업경영의 지방화란 지역시장의 특성을 살린 마케팅전략은 물론, 입지전략도 필요하다. 지방인재를 양성한다는 전략하에 현지인의 고용확대를 비롯한 적극적인 인사 경영전략이 중요하다. 나아가 대기업의 경우에는 지방 중소기업과의 정보, 기술, 금융등의 협력을 통해 지역주민과의 친화력을 넓혀 나가야 한다. 다시 말하면 지방자치의 실시는 기업에서 새로운 기회를 주는 동시에 부담도 주고 있다. 기업은 부담을 줄이면서 기회를 활용하는 지혜가 필요하고 중앙정부나 지방정부는 기업의 활력을 돋우어 지역경제에 기여할 수 있도록 하여야 한다. 그것은 중앙과 지방을 초월한 일관성 있는 정책, 경제논리를 반영한 투명성 있는 정책으로 기업인이 안심하고 기업경영에 전념할 수 있는 환경이 이루어져야 함을 의미한다.

3. 최근노동동향

[1] 개 황

'95년도 노사관계는 제2노총 설립을 위한 민노준의 투쟁강화, 공노대 출범에 따른 공공부문 노사관계 악화가능성, 지자체선거 실시에 따른 사회분위기 이완, 경기호황에 따른 근로자의 임금인상욕구 증대 등이 예상되어 매우 불안하게 출발하였다. 노총의 거부로 중앙임금합의가 결렬되었고 노총, 경총, '95년임금연구회, 민노준, 각 산별노련 등이 각각 임금 가이드라인을 제시하여 임금교섭에 혼란이 가중되고, 민노준은 사회개혁 5개조항을 임·단협 요구사항에 포함시키고 공동교섭을 도입하며 쟁의시기를 집중시키도록 지침을 시달하는 상황에서 이루어진, 노·경총의 "'95년 산업평화정착을 위한 공동선언"은 노사관계를 안정국면으로 유도하였다.

이를 계기로 노사협력선언등 노사화합 분위기가 확산되면서 현대중공업(6.15), 서울대병원(6.17), 기아자동차(6.23)등 중요 투쟁선도 기업에서 무분규 타결 됨으로서 현대자동차 해고 근로자 분신사건(5.12), 대우조선 근로자 분신사건(6.21)에 따른 파업, 한국통신 노조에 대한 징계 발표(5.16)에 대한 집단반발 등이 있었으나 노사관계 안정분위기에는 영향을 미치지 못하였다. 민노준, 공노대등 법외 노조단체의 쟁의시기 집중을 통한 연대투쟁전략은 조합원의 참여 저조로 실패했다.

7월 28일 한국통신 노동쟁의에 대한 "중노위"의 중재재정에 이어 7월 30일 노조위원장이 투쟁종결을 선언하였고, 서울지하철도 8월 4일 노조의 준법투쟁 돌입시기에 임박하여 임·단협이 자율타결되었다. 공공부분 임·단협을 이끌던 이들 사업장의 타결로 여타 사업자의 타결이 가속화 될것으로 전망된다.

[2] '95년 상반기 노사관계특징 및 평가

'87년 이후 민간부문 전체가 불안한 모습을 보였으며 '90년대에 들어서는 일부 대기업에서만 노사관계의 불안이 지속 되었고 금년들어 투쟁선도

사업장도 무분규 타결되는 안정·성숙단계로 들어 진입하고 있다. 노동운동도 협력적 변화 움직임으로 노·경총의 “산업평화정착 선언”을 계기로 온건·합리 노조를 중심으로 한 노사협력선언등 화합 분위기가 전국적으로 확산되고 주요 투쟁선도 사업장에서 급진 노동운동에 반대하는 근로자들이 세력화하는 움직임이 나타나고 있다.

근로조건 개선과 관계없는 사항으로 인해 안정 분위기가 다소 저해되었다. “민노준”은 세제개혁, 의료개혁 등 소위 “사회개혁 5대과제”와 해고자 복직문제등을 교섭대상으로 요구할 것을 지침으로 시달하였고 일부노조가 이에 호응, 교섭에 지장을 초래 하였다. 현대자동차, 대우중공업 해고자 및 근로자 분신사건으로 인한 돌발적인 작업거부 사태와 이를 이용한 현충련, 민노준 등 법외단체의 연대투쟁 확산 도모가 있었으나 이루지 못하고, 한국통신의 불법행위자가 사법처리로 인한 종교계, 재야단체등의 반발이 있었으나 이같은 불안요인에도 불구하고 노사관계 안정기조는 지속되었다.

임금은 경기호황에 따른 근로자의 기대심리 증가, 실업률 저하등으로 예년에 비해 상승추세를 나타내고 있다. 기업도 무분규 타결을 위해 다소 부담되는 노조의 요구를 수용하는 자세를 보여 임금인상률이 높아졌다. 또한 공공부문이 노사관계 안정여부의 핵심으로 등장한 것이 두드러지게 나타나고 있다. 해고자 복직, 민영화 반대등 인사·경영권 사항이 주된 쟁점화 하는 공공부문 노사관계의 후진성이 원인이다. 공기업의 노조들이 “공노대”결성후 임금가이드라인 철폐등 대정부 공동투쟁을 모색함에 따라 교섭이 지연되고 분규발생 가능성이 높아졌다. 민영화로 인한 노조약화, 고용불안 심리의 일반화가 공공부문 노사관계 불안의 주된 요인으로 작용하였다.

불합리한 노사관계 관행의 개선노력이 나타났다. 한국통신의 단체협약은 중재재정에서 노조전임자수를 줄이고(87명→37명), 단체교섭대상을 근로조건에 관한 사항으로 한정 하였다. 또 영남대 의료원 단체협약에는 노조가 고용한 직원의 임금

을 사용자가 부담토록 했던 조항을 삭제했다.

중앙정부와 지방정부간 노동정책의 일관성 유지 문제가 부각 되고 있다. 지자체실시 이후 서울지하철 해고 근로자의 복직문제가 거론되는 사례가 나타나고 중앙정부와 지방정부간의 권한이양과 조정, 노동정책 일관성 유지가 향후 노사관계의 주요문제로 부가되고 있다.

[3] 임금교섭 동향

(1) 각기관의 임금인상 가이드라인

- 한국노총은 '95년도 임금인상 요구액을 통상 임금 722,754원 기준, 정액 89,969원으로 하여 요구율을 12.4%로 결정
- 한국경총은 국민경제 생산성 기준에 입각하여 6.4~4.4% 범위내에서 임금인상토록 권고(국민경제 생산성 5.4%±1=GNP성장률 7.0+디스플레이터증가율 4.7-자본기여도 3.7-취업자증가율2.6)
- “95 임금연구회”는 거시 임금결정 모형에 근거하여 95년도 적정협약임금 인상률은 7.1%로 하고 고임업종은 5.6%, 저임업종은 8.6%를 기준으로 제시하였고 노동부는 이를 수용, 정부의 임금교섭 권고 방향으로 하였음
- “민노준”은 자체 생계비 상승률을 근거로 기본급기준 14.8%(호봉승급분제외)(기본급기준 82,348원)를 '95년도 임금인상 요구안으로 제시하였음
- 금속노련은 '95년 임금인상률은 전년대비 14.1%(호봉제외, 정액 기본급기준 71,258원, 통상 임금기준 84,406원, 임금총액기준 117,393원) 인상을 요구하였고
- 기타 산별노련 13.8%, 자동차노련 16.7%, 전문노련 13.5%±α 등 각각 임금인상률을 제기하였다.

(2) '95 임금교섭 타결현황

'95.8.10 현재 100인이상 사업장(5,574개소)중 4,475개가 타결되어 80.8%의 진도율을

보이고 있어 전년동기 82.4%의 진도율과 비슷한 양상을 보이고 있다. 또한 평균협약인상률은 7.7%로 전년 7.1%보다 다소 높은 수준에서 타결 되고 있다.

부문별로 보면 민간소비부문은 5,495개소중 4,425개가 타결되어 80.5%로 빠른 진도율을 보이고 있으며 공공부문은 79개소중 50개가 임금협상을 마쳐 63.3%로 다소 느린진행을 보이고 있다.

업종별로는 광업(95.25%), 제조업(92.2%), 건설업(85.8%)이 전업종 평균 타결진도율 80.3%보다 빠른진도율을 보이고 있으며 운수·창고·통신업(49.7%), 전기·가스·수도(66.7%), 금융·보험업(62.3%)은 다소 느리게 진행되고 있다.

규모별로는 근로자 100~299인 이하 사업장은 8.7%, 1,000인이상은 6.9%의 인상율을 보여 규모가 작은 사업장 평균임금 인상율(7.7%)보다 다소 높게 타결되고 있다.

[4] 입·이직 동향

10인이상 사업체의 '95 1/4분기 입직률은 3.32%, 이직률은 3.22%로 0.10%포인트 입직초과하여 고용증가 현상을 보이고 있다.

산업별 입·이직초과률은 사회 및 개인서비스업(0.34%P), 운수·창고 및 통신업(0.34%P) 건설업(0.29%P) 등이 입직초과하여 근로자 증가를 주도하였고, 제조업은 0.05%P 입직초과를 나타내 94년 4/4분기 이후 꾸준한 고용증가를 보이고 있다.

[5] '95년 하반기 전망

참여와 협력에 바탕을 둔 새로운 노사관계로의 전환 가능성이 있다. 근로자들이 노사관계에 대한 경제적 실익없는 명분위주의 투쟁에 집단적으로 반발하는 경향을 보이고, 한국전력기술(주), 한국중공업의 파업등 부분적인 불안요인이 잠재되고 있다. 여타기업에 영향을 미칠만한

주요 민간대기업 및 공기업의 임·단협은 이미 마무리 되어 중소기업 위주의 노사화합 분위기가 대기업으로의 파급추세로 나타나고 있다.

한국통신노조는 "중노위"의 중재재정에 법적·정치적 투쟁을 전개할 가능성이 있다. 중재재정에 대한 행정소송, 헌법소원 등을 제기하거나 대국회투쟁 및 외국 노동단체에 대한 왜곡선전가능성도 있다. "공노대"는 유급 전임 노조간부 축소등 정부의 노사관계 관행 개선노력에 공동 대응할 태세를 보이고 있다.

"민노준"의 "제2노총" 건설을 위한 조직화 및 노총과의 선명성 경쟁이 예상된다. '95.11.11. 결성예정인 있다(960여개노조, 36만여명의 근로자 참여), 현대자동차(8월), 기아자동차(8월) 등 주요기업의 노조위원장 선거시 자파인물 당선에 주력할 것으로 보인다. 합법화를 위해 복수노조금지, 제3자 개입금지 철폐등 노동관계법 개정을 요구할 가능성이 있고 또한 '96총선에 대비 "전국연합", 종교단체등 재야단체와 연계, 정부비판을 통한 정치세력화를 모색할 가능성도 있는 것으로 전망된다.

4. 임금 및 경영정보

[1] '95~'96년 최저임금 9.0%인상, 시급 1,275원

'95년 9월 1일부터 '96년 8월 31일까지 전국 전 산업의 10인 이상 사업장에 적용될 최저임금이 전기('94.91.1~'95.8.31)에 비해 9.0%인상된 시급 1,275원, 일급 10,200원으로 결정되었다. 최저임금심의위원회(위원장 조기준, 이하 '최심위')는 지난 7월 3일 최심위 회의실에서 열린 제5차 전원회의에서 노·사·공익위원 전원이 참석한 가운데 만장일치로 이같이 결정하였는데, 이번에 결정된 최저임금을 월급으로 환산하면 288,150원이 된다. 이날 최저임금이 결정되기까지 노사 양측은 그 인상폭을 두고 심한 이견을 보였다.

이견을 보였었다.

즉 지난 5월 31일 열린 제3차 임금수준 전문 위원회에서 경총측과 노총측이 최초로 최저임금 인상안을 제시한 결과 각각 4.3%와 14.5%로 무려 10.2포인트의 의견차이를 보였으며, 이후 7월 3일의 전원회의가 열리기 까지도 근로자측은 11.1%의 인상을 주장하는 반면 사용자측은 7.3%의 인상을 주장하여 난항을 거듭하였다. (노사 양측의 최저임금안 제시내용은 별표 1 “노사양측의 최저임금 수준안 조정경위” 참조)

노총측은 올해 최저임금 인상안을 제시하면서 그 근거로 전기의 최저임금이 최심위의 실태생계비보다 낮은 수준에서 결정되었으며 18세 노동자의 실태상 임금 264,403원에도 미달하고 있다는 점과 '94년이후 영향률이 2.1% 수준으로 낮아졌다는 점 등을 들어 높은수준에 인상을 주장한 반면, 경총측은 '94년 이후 본격적인 경기확장 국면에 접어들었음에도 중소기업의 부도율은 더욱 높아지고 있으며 고금리와 인력난으로 인해 경영여건이 한계상황에 이르고 있다는 점과 경영체질개선과 경쟁력 강화를 위해서는 생산성 범위내 임금인상이 절실히 필요하다는 점 등을 들어 최저임금의 인상을 가급적 억제하여야 한다고 주장하였다.

한편 7월 3일 11시부터 시작된 회의에서도 노사 양측은 각자의 3차안인 경총 7.3%, 노총 11.1%를 막후선으로 놓고 정회와 대립속에 공익위원들의 중재와 노사 양측 간사 사이에 적극적인 협상노력끝에 9.0%의 인상안에 노사양측이 동의하면서 극적합의가 이루어진 것이다.

〈표 2〉 연도별 최저임금액 및 영향률

구분	시급	일급	월급여환산액	인상률	합의 내용	영향률
'88년	1그룹 462.5 2그룹 487.5	3,700 3,900	111,000 117,000	-	근로자측퇴장	4.2
'89년	600	4,800	144,000	1그룹대비 29.7 2그룹대비 23.7	사용자측퇴장	10.7
'90년	690	5,520	165,000	15.0	만장일치	4.3
'91년	820	6,560	192,700	18.8	사용자측불참	8.6
'92년	925	7,400	209,050	12.8	만장일치	8.5
'93년	1,005	8,040	227,130	8.6	근로자측불참	4.5
94.1.1~ 94.8.31	1,085	8,680	245,210	8.0	만장일치	2.1
94.9.1~ 95.8.31	1,170	9,360	264,420	7.8	근로자측퇴장	2.1
95.9.1~ 96.8.31	1,275	10,200	288,150	9.0	만장일치	-

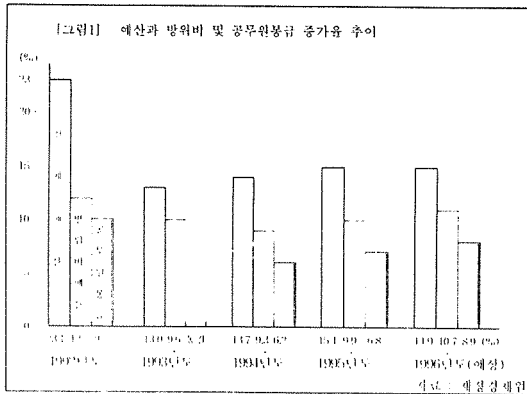
[2] '96년도 정부예산 방위비 대폭증액
공무원 처우도 큰폭개선

내년도 국방예산이 문민정부 출범이후 처음으로 두자리 숫자인 10.7% 증액되고 공무원 봉급 등 처우개선도 당초 편성된 7%증가에서 8.9%로 인상된다. 김영삼대통령은 8월 28일 청와대에서 홍재형부총리겸 재정경제원장관으로부터 내년도 예산안 중간보고를 받고 “어려운 여건속에서도 묵묵히 국방에 힘쓰고 있는 군장병들의 사기를 진작시키기 위해 지난 3년간의 한자리숫자 증가에 구애받지 말고 국방예산을 두자리숫자

〈표 1〉 노사 양측의 최저임금 수준안 조정경위

(단위 : 원, %)

구분	근로자측				사용자측			
	시급	일급	월급여환산액	인상률	시급	일급	월급여환산액	인상률
최초제안시안	1,340	10,720	302,840	14.5	1,220	9,760	275,720	4.3
1차 수정안	1,315	10,520	297,190	12.4	1,245	9,960	281,370	6.4
2차 수정안	1,305	10,440	294,930	11.5	1,250	10,000	282,500	6.8
3차 수정안	1,300	10,400	293,800	11.1	1,255	10,040	283,630	7.3



〈그림 1〉 예산과 방위비 및 공무원봉급 증가율 추이
 자료로 증액하는 방안을 검토하라”고 국방예산의 두자리수증가와 공무원 봉급등 처우개선 예산의 증액을 지시했다.

내년도 예산안 총규모는 연초 예상보다 최고 1조원, 적게는 5천억원 가량 많은 수준이다. 재경원당국자는 지난 3월 “’96년에는 경제성장률과 소비자물가 상승률이 올해보다 다소 낮고 세계개편으로 1조3천억원의 세입 감소효과가 나타날 전망이어서 재정규모 증가율을 올해의 15.1%보다 1~2% 포인트 낮출 방침”이라고 밝혔다. 이경우 예산은 62조~62조5천억원으로 예상됐었다. 그러나 28일 발표된 결과는 올해 예산보다 14.9% 늘어난 63조원으로 나타나게 된다. 재경원당국자는 이에 대해 “올해경제성장률이 연초전망(7% 내외)보다 커져 예산안을 다소 확대했다”고 설명했다. 특히 방위예산의 경우 김영삼대통령의 지시에 따라 당초 예상보다 확대편성이 예상되고 있다. 새정부가 들어선 ’93년부터 방위비증가율은 9.6%, 9.3%, 9.3%, 9.9% 등으로 정책적으로 한자리수 증가로 억제돼왔다. 이는 지난 3년동안 한반도 주변 정세가 변화한데다 어려운 재정여건, 군전력구조의 고도화, 국민감정등을 바탕하고 하고 있다. 국방부 관계자들은 “’80년에 국민총생산(GNP)의 6%에 달했던 방위비가 올해 3.3%까지 떨어져 군의 사기가 땅에 떨어져 군을 달랠필요가 있다.”고 주장하고 있다. 그러나 예산

실은 “내년에는 한정된 자원속에서 교육비투자
 와 사회간접자본투자, 취약계층지원, 삶의 질 향상등에 주력해야 하는데 방위예산마저 증액할 경우 어려운 점이 많다.”면서, “특히 올해 하반기 이후 경기가 하강국면으로 접어들것으로 보여 세수확보에 자신할 수 없다”고 걱정했다. 전경련등 재계는 방위비예산을 경제성장률내에서 억제해야 한다는 입장을 줄곧 취하고 있다. 서울대 오연천교수(행정대학교)는 “군의 사기를 높일 필요는 있지만 두자리수인상이 앞으로 고정화 되어서도 안되고, 방위비증액으로 군의 구조개선 노력을 떨어뜨려서도 곤란하다”고 말했다. 미국과 영국, 독일 등 구미선진국들은 소련 붕괴이후 방위예산을 줄이거나 증가율을 크게 둔화시키고 있는 추세다. 다만 중국과 일본은 방위비를 꾸준히 올리고 있다. 올해방위비는 11조5천70억원으로 10%만 늘어난다 가정해도 내년에도 12조7천억원에 육박하게 된다. 현재 국방부는 12.5%인상을 요구하고 있다.

한편 공무원 봉급인상도 화합초치의 일환이다. 최근 공무원 징계에 대한 일반사면을 검토하고 있고 추석 특별보너스를 50% 지급한다는 발표도 나왔다. 공무원 처우개선과 봉급인상을 위해 내년 예산안에서 8~9% 증액한다. 당초 재경원에서 예산을 잘때인 7%안팎보다 1~2% 포인트 증가됐다. 공무원에 대한조치는 여기서 끝나지 않을 전망이다. 앞으로 설날보너스 지급과 함께 추석·설보너스의 정례화도 검토되고 있다. 일반 기업채수준에 준해 휴가일수를 늘리고 장기근속 휴가를 신설하는 방안도 나오고 있다.

[3] 공무원 보수체계 전면개편 필요 (한국행정연구원 제기)

현행 공무원 보수체계는 생활비반영 및 동기 부여라는 차원에서 문제가 많으며, 이를 개선하기 위해서는 능력급제를 가미하고 승진이나 호봉승급시 연봉상승폭을 대폭확대해야 한다는 연구결과가 나왔다. 이와 같은 결과는 총무처 산하 한국행정연구원이 행정쇄신위원회의 의뢰를 받아 공무원과 공기업(정부투자 및 출연기

관), 민간대기업 및 중소기업의 보수실태를 분석, 최근 완성한 “공무원보수결정 원칙 및 기준의 설계” 보고서(연구자 진재구 수석연구원)에서 나온 것이다.

이에 따르면, 첫째 공무원들은 자리가 보장되지만 승진이 더디고 보수체계도 연공서열에 치우쳐 있고, 둘째 전반적인 봉급수준은 많이 현실화 되었으나 특히 자녀교육비등 목돈이 집중적으로 필요한 40~50대 초반까지의 중간계층(4~6급) 공무원의 급여가 대기업이나 공기업에 비해 크게 떨어지고 있으며, 셋째 유능하고 열심히 일하는 공무원이나 이른바 “복지부동” 공무원이나 봉급에 차이가 없어 동기유발을 못하고 있다는 점 등이 현행 공무원 보수체계상의 문제점으로 지적되고 있다. 즉, 공무원 급여를 민간 대기업과 비교 했을때, 대학을 나와 26세에 7급 사무직으로 출발한 공무원의 평균연봉이 첫해에는 불과 6.6%정도 낮으나 2년이후 부터 격차가 크게 벌어기 시작하여 20년차가 되는 45세부터 53세까지는 20%이상 격차가 벌어지고 있으며, 27년차가 되는 52세 공무원의 연봉은 3,015만원으로 대기업의 3,755만원에 비해 24% 가량 적게 나타난 것이다. 뿐만아니라 이 연령대에는 자녀교육비등 목돈지출이 집중되는데, 통계청의 도시근로자가구 평균 소비지출 수준과 비교 했을때 연간 2백만~3백만원 정도의 가계수지 적자가 발생하는 것으로 분석하고 있다. 이러한 문제점을 개선하기 위해서는 승진시 10%, 호봉승급시 2~4% 정도에 불과한 연봉 상승폭을 승진시 20%, 호봉승급시 3~5%로 두배가량 상향조정 해야 한다고 보고서는 지적하고 있다. 이와 함께 현재 70~80%는 연공급, 나머지는 생활급으로 구성돼 있는 공무원 보수체계를 능력급을 가미해 대폭조정해야 하며, 이를위해 부처별·부서별 성과 평가를 통해 조직단위별로 보수를 차별화하는 방안을 제시하고 있다. 이러한 한국행정연구원의 지적에 대해 전문가들은 최근 발표된 각종 국가별 경쟁력 비교에서 우리나라의 정부부문의 질이 경쟁력을 잠식하는 가장 큰 요인으로 지적되고 있는 만큼, 급여체계 개선을 통한 공무원들의 사기진작 및 동기유발로 행정서비스의 질을 높여 나가야 한다고 입을 모으고 있다.

한편 정부는 정부부문의 생산성 향상과 행정서비스의 질을 높이기 위해 올 하반기부터 근무

성적이 우수한 하위직 공무원에게 특별상여금을 지급하고, 내년부터는 예산절약 실적이 우수한 부서에도 특별상여금 제도를 확대 시행한다고 발표하였다. 지난 4월 1일 재정경제원이 발표한 “예산회계제도 개선방안”에 따르면 4급이하 공무원 가운데 매년 근무성적이 우수한 10%를 선발, 정기 상여금 이외에 기본급의 50~100%를 추가로 지급하는 공무원 특별상여제도가 7월부터 시행된다. 이 제도는 현재 일률적으로 지급하도록 되어 있는 공무원들의 상여금체계를 민간기업처럼 본인의 능력과 실적에 따라 차등화 하는 것으로 앞에서 소개한 한국행정연구원의 의견이 일부 반영되는 것인데, 정부는 이 제도의 시행성과를 보아 내년부터는 부처별로 예산절약 실적이 우수한 부서를 선정, 해당부서의 예산에 책정된 일반관리비등 경상비 가운데 절약된 예산의 범위내에서 특별상여금을 지급할수 있도록 하는 제도도 도입 할 계획인 것으로 알려졌다.

[4] 포철, 본부별 평가제 도입

포철은 본부별 자율 경영체제 강화를 위해 각 본부의 반기별 업무추진 실적을 평가, 성과급을 차등 지급하는 본부 평가제도를 도입키로 했다. 또 본부내에서도 본부장 재량으로 우수팀과 열의팀의 평가, 인센티브를 차등 지급하는 제도를 병행 실시, 팀제도를 조기 정착토록 할 방침이다. 본부별 평가는 상·하반기는 나누어 7월과 1월에 실시하며, 본부장이 경영위원회에 추진실적을 보고하면 경영위원에서 이를 심의, 본부별로 등급을 확정하게 된다.

[5] 고령자 고용촉진 방안 추진

정부는 근로자들이 정년퇴직후에도 회사와 재고용계약을 맺고 계속 근무 할수 있도록 하는등 고령자 고용정책을 강화키로 하였다. 노동부는 6월 6일, 55세이상 고령근로자에 대한 취업확대를 위해 일정수준이상의 고령근로자를 고용하는 기업에 대해서는 장려금지급등 혜택을 부여하고, 고령자 적합직종을 현재의 20개에서 40개로 확대하는등 “고령근로자 고용촉진 대책”을 마련했다. 노동부는 이 대책에서 고용보험제도가 실시되는 7월 1일부터 상시근로자 70인 이

상인 업체가 고령근로자를 6% 이상 고용할 경우, 초과인원에 대해 분기별로 1인당 9만원씩 보조금을 지급키로 했다.

또 기업체 특성에 따라 퇴직근로자를 고문, 상담역, 연구조사역 등 비상근직으로 근무할 수 있도록 고용계약갱신을 지도키로 하고, 이를 위해 경제단체에 공무원과 금융기관 종사자등 고급인력 퇴직자 14만2천명의 “인력 풀(POOL)”을 구성키로 했다. 노동부는 이와함께 각사업장의 취업규칙과 단체협상의 정년이 대부분인 55세 이상인 점을 감안, 이를 점차적으로 60세로 연장하도록 취업규칙등을 개정하는 방안을 권유할 방침이다. 노동부는 특히 국가기관이나 정부출연기관을 대상으로 정년후 퇴직전과는 다른형태의 신규고용 계약을 맺도록 지도키로 하였다.

[6] 삼성·LG그룹, 의료비지원 확대

건강에 대한 염려를 덜어줌으로서 근로의욕을 고취시키고 기업이미지를 제고시키기 위해 삼성그룹과 LG그룹이 “임직원 의료비 지원제도”를 새로 마련하였다. 지금까지 일부 기업에서는 부분적인 의료지원제도를 실시해 오기도 했으나 그룹전체를 대상으로 의료비 전액을 지원키로한 것은 처음이다. 이들 그룹은 올들어 복지강화 대책을 세우는 과정에서 건강문제가 중요 관심사항임을 파악해 이를 해결할 수 있는 방안으로 의료비 지원제도를 채택하였다. 의료비지원을 위해 회사측이 추가로 부담해야 할 재정적 부담은 정확히 산출하기 어렵지만 과거의 추이 등을 고려할때 그룹별로 수백억원에 이를 것으로 추정되고 있다. 이 때문에 임직원 본인에게만 지원하고 배우자나 가족까지 대상으로 한 지원은 장기 과제로 남겨두고 있다. 삼성·LG가 이번에 도입한 제도는 본인부담을 최소화 시킨 것이 특징인데, 의료보험 혜택을 받을수 있는 일반적인 질병은 물론 의료보험이 적용되지 않는 지정진료비나 입원중 식대, 초음파검사료 등까지도 지원키로 했다. 삼성은 특히 1백80일 이상 장기입원 때의 치료비나 항암면역 요법제의 투여기간(60일)초과 때의 진료비도 회사측이 지원하기로 하였다. 또 치과 보철료나 병실입원료도 회사가 부담하기로 하였는데 보철료의 경우에는 삼성이 LG보다 다소 지원금이 많고 입원료는 삼성보다 LG가 다소 많다.

다만, 산업재해나 자동차 보험등 별도의 보상체계가 있는 경우와 성형, 예방접종 등 업무에 지장이 없는 치료 및 보약, 영양제, 보조기, 보청기, 콘택트렌즈 등은 지원 대상에서 제외된다. 증빙서류를 첨부해 회사에 제출하면 다음달 월급과 함께 지급되는데 이는 “급여성 경비”에 해당되므로 지원금에 따른 소득세는 본인이 부담하도록 되어 있다. 한편, 비상근 촉탁이나 일용직 등은 지원대상에서 제외하되, 정규 임직원의 경우 재직중은 물론 휴직중인 경우에도 적용받을 수 있도록 되어 있다.

[7] 현대상선, 인턴사원 代父제도 실시

현대상선이 우수인재의 조기확보를 위해 올여름 인턴사원부터 전담 마크맨을 두고 적극적인 인턴사원 제도를 시행하고 있다. 동사는 지난 '91년부터 시행하고 있는 인턴사원제를 보다 효율적으로 운용하기 위해 “인턴사원 代父제도”를 실시 하고 있어 관련업계에 주목을 받고 있다. 인턴상원 대부제도는 인턴사원에서 기존직원을 대부로 지정, 지속적인 교류를 통해 관계를 끈끈하게 묶어 두는 제도이다. 이는 우수인력 확보를 위해서는 인간적 관계를 맺는 것이 가장 중요하다는 판단에 따른 복안이다. 이 제도를 통해 인턴사원이 회사에 입사할 때까지 지원하면서 정보를 교류, 정식 입사후 직장생활에 적응하는데 도움을 준다는 생각이다.

인턴사원 대부는 가능한 한 학교를 졸업한지 얼마 안되는 사원이나 대리급중의 학교선배로 선정하고 있다. 인턴사원은 올여름 실시하는 인턴교육이 끝나더라도 정해진 대부와 계속 관계를 유지할 예정이다.

5. 국제노동동향

[1] 선진국 고용정책 현황

최근 유럽연합의 지속적인 고실업과 함께 일본이 지난 4월 실업률이 전후 최고치를 기록하고 미국에서도 실업이 확대됨에 따라 선진국 모두가 고용확대를 위한 정책을 강화하고 있다.

일본은 최근 엔고등의 영향으로 4월중 실업률이 3.2%로 전후 최고치를 기록 했다. 이러한

실업사태에 대처 하기 위해 7월부터 제철·자동차부품등 엔고로 경영악화를 겪고 있는 42개 업종을 대상으로 직업훈련조성금 지급등 여타 성장산업으로의 노동력 이동을 지원키로 하는 한편, 실업발생 방지, 신규졸업자 및 미취업자의 취업촉진 대책강화, 고부가가치 분야 창출을 담당할 인재육성등 새로운 종합고용대책을 실시키로 결정했다. 또한 노동성은 서비스업등 3차 산업에서 고용을 적극 창출하고 원활한 산업구조의 변화를 위해 전직이나 신규산업 수요에 대처할 수 있는 인재육성 및 직업소개 기능을 강화해야 한다고 강조했다. 한편 일경련은 종신고용제의 적용대상을 간부로 한정하고 현재 연간 임금의 30% 수준인 상여금 비율을 40%로 높이는등 업무실적에 따른 성과급제 도입확대로 일본노동시장의 경직성 완화를 위해 기업차원의 개혁추진을 제안했다.

G-7 국가중 가장높은 실업률을 기록(4월중 12.2%)하고 있는 프랑스는 쥐삐수상이 지난 6월 긴급 고용대책을 발표했다. 1년이상 실업상태에 있는 장기 실업자를 고용하는 기업에 대해 1인당 월 2,000프랑의 보조금을 지급하는 채용보조제도를 창설하고, 급여수준이 법정 최저임금의 1.2배이하인 저임금 근로자에 대해서는 고용주가 부담하는 사회보장 분담금을 10% 감면해 주기로 하는등 기업의 고용비용 경감책을 적극 추진키로 했다. 이에 필요한 연간 약 550억 프랑의 재원확보를 위해 부가가치세를 8월 1일부터 현재의 18.6%에서 20.6%로 인상하고 법인소득세도 10%로 인상할 계획이다. 또한 저임직종을 기피하고 있는 청년층에 대한 실업대책으로서 가족생계보조금에 대한 근로자 부담금을 임금이 법정 최저임금의 50%를 감면해 주기로 하는등 비숙련 청년층 노동인력(청년실업률 20~25%)및 장기 실업자들의 구직의욕 고양을 통한 고용확대를 모색하고 있다.

EU 국가중 비교적 낮은 실업률(5월 8.2%)을 보이고 있는 독일은 노동시장의 탄력성 제고에 주력하고 있다. 특정한 경우에 일요일 및 공휴일 근무를 허용함으로써 근로시간에 대한 제약을 완화시키고, 비종신 고용계약의 체결을 보다 용이하게 하고 사설 취업알선 대리점의 설립을 허용하고 있다. 한편 독일 중앙은행은 고용증진을 위해 임금 및 조세제도 변경의 필요성을 강조 했으며, 기업 및 근로자의 구직의욕을 고

양시키고 부문별·지역별·숙련도별로 임금격차를 확대하여 노동시장의 경직성을 완화해야 한다고 제안했다.

미국은 기업들의 경영구조 고도화에 따른 근로자들의 고용 불안정 해소를 위해 '94년에 "재고용법"을 제정했다. 중앙정부의 직업훈련과 재교육 프로그램을 통합·확장하고 장기적인 직업훈련이 필요한 실직자들에 대한 소득보조 제도(재고용보험)를 도입하는 한편, 주정부가 실업기금을 근로자에 대한 교육이나 자영업창업보조에 사용할 것을 권장하는등 실업보험제도의 개혁을 실시하고 있으며, 취업알선·실업수당 및 직업 재교육신청등을 한 장소에서 할 수 있는 "원스톱(One-stop Career System)"를 구축할 예정이다. 또한 직업교육의 강화 및 확대를 위해 "직업학교기회법"을 제정하였다. 이를 통해 청년층을 대상으로 산업계에서 광범위하게 인정되고 있는 기술자격증을 수여하는 직업교육·훈련프로그램의 설치를 확대하고, 이러한 직업 교육 프로그램 개발을 위해 지역내 기업 및 교육기관 등과 협조하여 주정부가 운영하는 제도를 국가적으로 지원하고 있다.

최근 선진국들의 고용정책을 비교하면, 미국이 비전문직 근로자에 대한 직업교육·훈련을, 일본은 산업간 노동력 이동에 대한 지원을 강화하는 등 경제환경 변화로 인한 산업구조개편으로 발생하는 이직·전직자들의 고용 기회 확대에 주력하고 있는 반면, 독·불등 EU국가들은 기업의 고용부담 감축·근로자 구직의욕 고취등을 통해 노동시장의 경직성을 완화시키는데 초점을 맞추고 있는 점이 특징이다.

이러한 선진국의 고용정책의 방향은 미국이 기업들의 경영구조 개선노력, 일본 엔고로 인한 생산기지 해외이전 등 경영·산업구조의 변화가 실업확대의 주요 원인으로 지적되고 있으나, 유럽은 엄격한 최저임금제·관대한 실업수당 등 구조적인 노동시장의 경직성이 실업확대 요인으로 지적되고 있는 점을 배려한 조치로 평가된다.

앞으로 선진국들은 고실업에 대처 대내적으로는 경기부양책 추진과 함께 고용정책을 지속강화하는 한편 대외적으로는 수출산업 활성화를 통한 고용창출을 위해 해외시장개방압력을 더욱 가중시켜 나갈것으로 전망된다.



[2] 일본 소니, 임원급여 주가 연동

일본 가전업체 소니는 지난 8월 10일 일본기업으로는 최초로 임원급여에 자사의 주식시세를 연동시키겠다고 선언 했다. 오는 9월 1일 발행할 전환사채 10억엔의 일부를 임원들에게 지급. 오는 10월부터 '99년 8월말 사이에 이를 주식으로 바꿀 수 있도록 했다. 임원들은 해당시점에서 주식가격이 오르더라도, 주당 5천3백30엔이란 정해진 시세로 살 수 있게 된다. 이 가격은 지난주 도쿄증권시장 시세 5천1백엔보다도 2.5% 높이 책정된 수준. 주가가 뛰면 그만큼 임원들의 몫이 커지고, 떨어지면 수입도 준다.

회사주식을 임원에게 보수로 주는 것은 미국기업이 사용하는 방식이다. 일본에서는 현재 위법이다. 그렇기 때문에 소니는 미국과는 달리 복잡한 편법을 사용할 수 밖에 없었다. 일본 기업들은 그동안 미국식 주식 제공방식에 대해 비난을 해왔다. 미국기업 간부들은 주식시세의 그때 그때 변동에만 민감하고, 회사의 장기적인 이해를 위한 긴 안목을 가질 수 없다는 것이 그 이유이다. 그럼에도 불구하고 소니의 이번시도는 엔고와 거품경제의 붕괴 이후 지난 4년째 제로성장에 가까운 경기침체 속에 자구책을 강구한 것으로 분석된다.

[3] 전반적인 노조 약화 추세

세계 각국 선진공업국가에서는 서비스 산업의 부상, 임금교섭의 다원화 등으로 노조에 최대역할인 "단체교섭"이 퇴색하면서 노조의 영향력이 급격히 줄어들고 있다. 세계 각국의 노조들은 이에 따라 임금협상보다는 복지서비스를 강화하고 서비스 산업의 직능별 노조를 시도하는 등 새로운 산업환경에 적응하기 위한 전략을 강구하고 있다. 미국 민간기업의 노조 결성률은 11%에도 못미치는 수준이며 지난 40년간 계속 하락하고 있다. 전통적으로 친노성향을 띠었던 유럽의 사회당은 최근 들어서는 노조와 서먹한 관계를 지속하고 있다. 지난 80년대 사회당이 집권했던 프랑스와 호주에서도 노조 가입률이 감소했다. 일본에서는 70년대이후 노조에 가입하는 근로자 숫자가 하강곡선에 있으며 스칸디나비아의 경우 노조원이 다소 많아지고는 있지만 젊은 층의 가입률이 저조하다. 노조가 약화되는 이유

로 전문가들은 다음의 4가지를 들고있다.

첫째 노조결성이 어려운 서비스분야가 확대되고 있다는 점이다. 하버드대학의 리처드 프리만 노동경제학 교수는 "석탄노조의 경우 위험도가 높기 때문에 강력한 단결력을 발휘하기 마련이 자만 수퍼마켓 판매원들은 사정이 다르다"고 지적했다. 둘째 임금교섭체계가 다원화 되면서 중앙단위 임금교섭제도하에서 노조의 최대권리였던 단체교섭이 힘을 잃어가고 있다. 스웨덴, 호주, 프랑스, 이탈리아, 뉴질랜드 등 유럽 및 태평양국가 대부분이 중앙단위 교섭제도에서 대폭 후퇴하고 있다.

셋째 공장의 축소화 현상이 노조 가입을 감소를 몰고 왔다는 것이다. 미코넬대학의 조너스 폰터슨 교수의 연구결과 노조 가입률이 공장크기와 밀접한 관계가 있는 것으로 나타났다. 10명규모의 공장 100개보다 직원 1천명규모의 공장 하나에서 노조를 조직하는 것이 훨씬 쉽고 비용도 적은 것으로 나타났다. 마지막으로 노조 등 집단행동에 무관심한 신세대 풍조를 이유로 들 수 있다. 노조가 그렇게 대단하다면 실업률은 왜 상승하느냐는 것이 그들의 항변이다.

영국 최대 공무원노조인 "유니슨" 회원들을 대상으로 조사한 설문결과 역시 노조에 대한 인식변화를 잘 반영해주고 있다. 이들은 노조에 가입하는 3대 이유로 사규에 대한 조언, 법적지원, 회사에 대한 불만상담등을 꼽았다. 유럽의 회관계자도 시간제 근무, 육아휴가, 노동위원회 강화등이 차기 유럽의 산업관련 최대 의제가 될 것이라고 전망 했다. 소위 지식산업의 종사자들이 늘어나면서 이같은 임금의 분야에 대한 관심은 더욱 높아질 것으로 보인다. 이들은 월급인상보다 탁아시설이나 근로시간, 재교육기회등에 더 많은 관심을 가지고 있으며 이런 추세에 맞추어 변신을 꾀하는 노조들도 나타나고 있다.

미국 노조에서는 신용카드 이용료 할인등 부대 서비스를 강화하는 움직임을 보이고 있다. 서비스산업 종사자들에 맞는 새로운 형태의 노조도 등장했다. 노조원 8천명을 거니린 할리우드의 "미서부 작가 길드"가 대표적인 예이다. 이 길드는 대형 영화스튜디오와 방송국등을 사용자측으로 상정, 단체교섭을 벌인다. 노조원들로부터 월급의 일정액을 불입받아 연금과 의료계획등을 자체운영하기도 한다. 산업별, 직능별로 연합이 이루어지는 이 같은 최근의 노조추세

를 “중세 길드로의회귀”라고 분석하는 견해도 있다. 현대판 길드의 체제를 어떻게 구축하느냐에 노조의 생존에 달려 있는 셈이다.

[4] 캐나다 여타 선진국에 비해 노동력 저렴

캐나다의 경제지 “파이낸셜 포스트”에 따르면 캐나다의 노동력이 여타 선진국에 비해 대단히 저렴한 것으로 나타났다. 캐나다 제조업 근로자의 시간당 임금 은 작년에 미화 15.68달러로서 이는 '93년에 비해 4%가 하락한 수치이며, 한국과 멕시코를 포함한 13개 선진국 중 아홉번째였다. 이 금액은 미국보다 8%가 저렴한데, '89년의 캐나다 임금은 다섯번째로 높았으며, 미국에 비해 3%가 높았었다. 이러한 임금하락의 중요 원인은 캐나다 달러가 '89년에 미화 1달러대비 84센트에서 '94년에 73센트로 하락한데 있다. 캐나다 달러의 환율이 미화에 비해 하락한 것 뿐만 아니라 미국달러자체가 유럽통화와 일본 엔에 비해 평가 절하되었기 때문에 캐나다는 다른 국가들에 비해 더욱 유리한 입장에 서게 되었다. 독일은 제조업 분야에 있어서 현재 가장 임금이 높은 국가가 되었다. 독일 제조업 근로자의 '94년 시간당 임금이 27.31달러로서 캐나다 보다 74% 이상 높은 수치이다. 일본은 4위에 위치하고 있

다. 캐나다에 유리한 또 다른 요인은 비교적 낮은 급여세이다. 캐나다의 총급여세는 '89년에 임금총액의 12.9%에서 '93년 15.9%로 상승했으나, 이는 미국과 다른 유럽국가(영국제외)에 비해 낮았다. 일본, 멕시코, 한국의 급여세도 비교적 낮은 수준이다.

조사대상 국가중에 멕시코와 한국은 여전히 가장 저렴한 임금수준을 보여주지만, 이 국가들의 임금비용은 급격히 상승하고 있다. 한국의 시간당 임금은 '89년부터 '94년 사이에 두배로 올랐으며, 멕시코는 같은 기간동안 76%의 상승을 보였다. 국가별로 임금수준의 차이가 두드러지지만 생산성의 차이 또한 간과할 수 없다. 독일에서 제조업 근로자를 고용하는데 필요한 비용은 멕시코의 경우보다 10배이상 높지만, 독일근로자의 생산성 또한 멕시코 근로자의 10배 이상을 기록하고 있다.

* 본 내용은 아래 서적 등에 발표된 내용을 발췌한 것임.

- 월간 노동동향(95년 8. 9월)경단협
- 월간 경영계(95.9) 경총
- 임금연구(95년여름호)경총 임금연구센터
- 95년 상반기 노사관계평가(95. 9)경총
- 월간 전경련(95. 8) 전경련
- 조선일보(95. 8. 30)