

# 96년 노사관계의 전망

朴來榮 <홍익대 경제학과 교수>

96년 노사관계의 향방을 좌우하는 것은 불안요인과 안정요인의 어느 쪽이 유세할 것이냐에 달렸다. 불안요인의 작용이 더 클 것이라는 전망도 있지만 노사관계의 기본 구조변화와 단체교섭의 양태를 종합적으로 분석한 결과 불안요인보다는 안정요인의 힘이 더 크게 작용할 것으로 판단된다.

## 1. 머릿말

해가 바뀔 때마다 새해에는 노사관계가 어떻게 전개될지 궁금해진다. 노사관계가 국민경제와 기업경영에 미치는 영향이 커진 80년대 중반이후 이러한 궁금증도 커져왔다.

이미 전국적 단위의 노사관계를 전망한 바 있다. 기업단위에서도 노사 양측이 여러가지 전망을 바탕으로 대응전략을 구상하고 있다.

노사관계는 원래 정치, 경제, 사회등 수많은 요인들이 복합적으로

얽혀져 있는 것이어서 그 실체를 파악하기도 쉽지 않거니와 앞으로 전개될 양태를 전망한다는 것은 더더구나 어렵다. 그러기에 자칫 몇가지 측면과 요인만을 고려하여 전망이 어둡다느니 또는 밝다느니 말하는 경우를 흔히 보게 된다.

대체로 노동조합에서는 의도적으로 약간의 위협을 가미하여 전망하는 경향이 있고 사용자나 기업 경영자들은 약간의 엄살을 보태서 전망하는 경향이 있다. 그러므로 노사관계 당사자들의 전망은 언제나 각각적이면서 비판적인 편기(偏嗜)를 지니게 마련이다.

이미 발표된 노동조합과 경영자들의 전망 역시 새해 우리나라 노사관계는 지난 해에 비하여 상당히 혼란스럽게 전개될 것으로 보고 있다. 50대 기업의 인사 노무담당임원을 대상으로 실시한 한국경영자총협회의 (96년도 노사관계전망조사의 결과)가 대표적인 예이다. 45명의 응답자 가운데 55.6%가 다소 혼란스러울 것으로, 그리고 17.8%가 매우 혼란스러울 것으로 응답하고 있다. 단지 24.4%가 작년과 비슷할 것으로, 그리고 2.2%만이 다소 안정될 것으로 밝게 전망하고 있을 뿐이다.

보다 분석적이고 중립적인 전망을 위해서는 노사관

계의 환경, 이념, 주체 및 제도의 네가지 측면에서 종합적으로 접근하여 기본구도의 변화를 예측할 필요가 있다. 다만 1년이라는 단기에 예측에 있어서는 노사관계의 여러가지 현안문제가 집중적으로 표출되는 단체교섭에 초점을 맞추어 조명해 보아야 한다. 기본구도의 변화와 단체교섭의 양태를 예측한 후에 96년 노사관계가 비판적인지 또는 낙관적인지를 판단하는 것이 노동조합의 위협과 사용자의 엄살을 걸러내는데 도움이 될 것이다.

## 2. 기본구도의 변화

### 가. 다소 불안한 환경

노사관계 당사자들이 96년 노사관계를 작년보다 혼란스러울 것으로 예측하는 근본적인 이유는 국내의 정치 경제적 환경이 악화되고 있다는 점이다.

지난해 말부터 역사바로 세우기라는 이름으로 전직 두 대통령이 구속되고 비자금의 규모가 노출되는 메가톤급 정치적 충격과 4월로 예정된 총선이 새해 노사관계에 적지않은 영향을 미칠 것으로 우려하는 사람이

많다. 더구나 작년 11월에 출범한 법외노조인 민주노총이 비자금문제와 총선을 겨냥하여 공세를 퍼겠다고 위협하고 있는 터이라 불안이 가중되는 듯하다.

그러나 역사바로세우기의 충격은 시간이 지나면서 가라앉고 있다. 이미 몇 차례 치룬 선거에서 경험한 바와 같이 노사관계의 격동기를 벗어난 현시점에서 선거가 노사관계에 미치는 영향을 과대평가할 이유도 없어졌다. 그러므로 정치적 충격이나 행사가 직접적으로 노사관계를 혼란스럽게 만들 것으로 보는 것은 지나친 과민반응이라고 말할 수 있다.

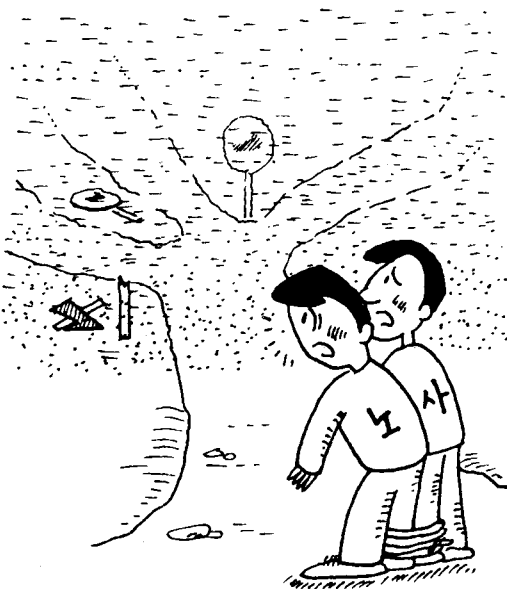
경제사정이 나빠지는 것은 사실이다. 95년 10월을 정점으로 하여 우리경제가 경기의 하강국면에 접어든 것은 여러가지 경기지표로 읽을 수 있다. 이 과정에서 전직 두 대통령의 구속과 비자금의 노출에 이어 재벌 총수들이 검찰에 소환되면서 경기는 더욱 급속히 냉각되고 있다.

경기가 하강할때 노사관계는 악화될 여지가 있다. 노동자들은 과거에 실현된 높은 경제성장의 성과를 배분받고자 기대하지만 사용자들은 성장둔화의 어두운 전망을 내세워 분배에 인색할 수 밖에 없다. 그러다보니 임금교섭에서 노조의 높은 임금인상요구를 사이에 큰 차이가 있게 되며 그 차이를 좁히자니 교섭과정의 순조롭지 않을 수 있다.

이처럼 국내의 정치·경제적 환경만을보면 96년 노사관계가 다소 불안해질지 모른다고 전망할 수도 있다. 그러나 90년을 전후하여 급변해 온 국제정치·경제환경의 변화는 우리나라의 노사관계에 매우 긍정적인 영향을 미쳐왔다. 96년에도 특히 노사관계의 이념과 정서를 긍정적 방향으로 이끄는 데 큰 역할을 할 것이므로 비판적인 국내환경을 크게 상쇄시킬 수 있을 것으로 전망된다.

### 나. 對決·對立에서 參與·協力으로

탈이념화, 무한경쟁화 및 정보화로 압축되는 세기



적이고 세계적인 대변혁의 흐름속에서 우리나라 노사관계의 이념도 크게 바뀌고 있다.

노사관계의 이념은 당사자인 노사가 지닌 생각의 방향으로 이해되어도 좋다. 1987년 여름 이후 수년간 지속된 노사관계의 격동기를 통하여 노사간의 생각은 서로 엇갈렸고 그 결과 노사관계의 양태는 대립과 대결의 구도를 형성하였다. 사회주의의 논리로 무장한 일부재야노동세력의 지원을 받는 노동조합에서는 노동운동을 투쟁으로 생각하고 파업과 시위를 일삼았다. 이에 대응하는 사용자 역시 대결의 자세를 취하였다.

1989년 말 고르바초프의 용단을 계기로 사회주의의 실체이던 소련과 동유럽국가들이 분해되고 변질되면서 이들 재야 노동세력의 논리적 기반이 흔들렸다. 1995년 1월부터 WTO체제가 출범하면서 세계는 무국경·무제한 경쟁시대를 열었고 각국의 기업들은 기업혁신(business reengineering)에 박차를 가하면서 종래의 대결·대립적 노사관계는 참여와 협력의 노사관계로 급선회하고 있다.

이러한 분위기에 편승하여 정부도 참여와 협력의 신노사관계로 전환하려는 정책적 노력을 기울였다. 1994년에 있었던 10여개 기업의 무파업선언에 고무된 정부는 1995년 초부터 노사불이(勞使不二) 또는 노사화합(勞使和合)등의 결의대회를 유도하였다. 수년간 지속된 요란스러운 노사분규에 염증을 느낀 국민정서와 무한경쟁시대에 접어든 국제경제환경의 변화에 적응하려는 여론 및 언론의 지지로 참여·협력의 분위기는 크게 확산되었다.

성과에 고무된 정부는 하반기에 더욱 박차를 가하였다. 한국노동교육원은 전국적으로 노사연찬회를 개최하였고 한국노동연구원은 전국의 주요도시에서 노사협력세미나를 열었다. 연초 고려제강을 필두로 시작된 노사화합 결의대회는 4월말에 이미 660개 기업으로 확산되었고 연말에는 2,800개 기업에 달하였다. 이 놀라운 성과는 12월 12일 노·경총과 한국경제신

문이 공동으로 주관한 '95노사한마당행사로 마무리되었다.

1996년에 들어와서도 연초부터 참여와 협력의 신노사관계로 파라다임을 전환시킬 노사연찬회와 노사협력세미나를 열어 신노사관계에 대한 인식을 확산하는데 주력하면서 참여와 협력의 구체적인 프로그램개발에 나서고 있다. 한국노동교육원은 2~3월 사이에 전국의 공단지역을 대상으로 15회의 집중적인 특별노사교육을 실시하면서 이와 별도로 3월부터 전국의 주요도시에서 17회의 노사연찬회를 개최할 계획이다. 한국노동연구원도 2~3월 사이에 3회에 걸쳐 참여·협력적 노사관계정착을 위한 대토론회를 개최할 계획을 세워놓고 있다.

현기증이 날 정도의 급격한 국제경제환경의 변화속에서 노사가 함께 이기는 참여와 협력의 신노사관계가 폭넓게 확산되고 있어서 96년에는 노사의 이념적 간격이 현저하게 좁혀질 전망이다. 대결과 대립을 지향하던 일부 강성노동운동가들도 이 큰 변화의 흐름을 외면할 수 없어서 고민하고 있는 실정이다.

#### 다. 勞·經總의 執行部改編과 民勞總의 向方

노사관계의 주체는 노·사·정이지만 그 가운데 핵심적 당사자는 노사이다.

96년은 전국단위의 노사단체인 한국노총과 한국경총의 최고지도자를 다시 뽑는 해이다. 2월 28일 노총은 대의원대회에서 새 위원장을 선출하게 되고 경총회장의 선임도 거의 같은 시기에 있을 예정이다.

노총의 위원장이 바뀌면 운동방향과 전략·전술에 다소의 변화가 없을 수 없다. 이미 부각된 세명의 후보들이 자체개혁과 범노동계의 통합을 내세우고 있는 터이므로 새 위원장이 누가되던 자체의 개혁과 함께 민노총과의 통합을 시도할 것은 틀림없다. 노총의 개혁은 이미 과거의 집행부에서도 추진해 온 것이어서

노사관계의 기본구도에 큰 변화를 불러 올 것으로 기대하기 어렵다. 민노총과의 통합문제 역시 민노총측에서는 사실상 거부한 셈이어서 쉽게 이루어질 것으로 기대하기는 어렵다. 다만 개혁과 통합시도에서 민노총과의 연합 또는 선명성 경쟁이 있지 않을까 하는 우려를 떨쳐버리기 힘들다. 이미 임금교섭과 관련하여 노동시간단축을 내세우겠다는데 한국노총과 민노총이 한목소리를 내고 있는 것은 이러한 징후의 일부 분으로 해석되기도 한다.

이미 1994년 11월에 민노준이 형성된바 있고 내부의 다양하고 이질적인 구성원 사이의 견해차이를 통합하여 1년뒤인 1995년 11월에 공식적으로 민노총을 출범시킨 바 있다. 그러나 출범을 전후하여 민노총의 간부들이 구속되거나 수배되기도 하였고 설립신고서가 노동부에 의하여 반려되었을 뿐 아니라 국제자유노련(ICFTU)에 대한 가입도 유보된 상태이다.

집행부의 활동이 제약을 받고 있는 상태에서 국제 경제환경의 급변에 대응할 논리와 전략을 개발하지 못한 민노총으로서는 합법성을 얻어내기 위한 노동법 개정을 위시하여 정경유착근절과 경영참가, 사회복지

제도개선, 세계개혁의 4대 과제에 투쟁을 집중하기로 정하고 있으나 국민정서와 여론을 감안하여 투쟁강도를 높이지 못하고 있다.

1995년에 당시의 민노준은 한국노총과의 차별화를 시도하면서 사회개혁 5대과제를 내세웠다. 이 과제들을 개별기업의 교섭에서 전제조건으로 활용하면서 지방자치단체의 선거시기에 맞추어 쟁의행위를 집중시키는 강경한 공동투쟁전략을 세운바 있다. 그러나 이러한 민노준의 강경노선은 사회적 지탄과 조합원의 비난을 받게 되어 오히려 민노준에게 큰 손상을 주는 악수로 작용하였다. 그런 경험이 96년 투쟁강도를 약화시키는데 작용한 면도 없지 않은 듯하다.

그럼에도 불구하고 민노총은 하나의 실체로 자리잡고 있는 상태이므로 노경총과 정부도 민노총을 전적으로 외면하고 있을수는 없을 것이다.

#### 라. 다시 시도될 勞動關係法 改正

4월 총선이 끝나면 노동관계법의 개정문제가 어떤 형태로든 다시 고개를 들게 될 것으로 보인다.

노동관계법의 개정에 대한 국내 외의 요구가 오래 전부터 누적되어 왔기 때문에 더이상 미루기도 어려운 형편이다. 1987년 여름 이후 노사관계의 격동기를 거치면서 노동단체들은 복수노조금지, 제3자개입금지, 노조의 정치활동금지 등 집단노사관계법의 개정을 끊임없이 주장해 왔다. 공무원의 단체행동권 제한 조항에 대하여 헌법재판소가 95년 12월까지 효력이 있는 것으로 판결한 것도 상당한 압력요인이 된다. 특히 법외노조들은 ILO등 국제적인 노동관련 기구와 단체들에게 여러차례 호소하면서 지원을 요청



하였다.

이들의 일방적인 호소와 간청이 되풀이 됨에 따라 국제적으로는 우리나라의 노동법이 노동탄압의 악법으로 오인되기도 하였다. ILO로부터도 결사의 자유에 관한 87호 협약을 위배하고 있는 일부조항의 개정이 몇차례 권고되기도 하였다. 최근에는 OECD 가입신청과 관련하여 이러한 문제가 거론되기도 하였다. 국제적인 오해와 편향된 시각에 대응하여 96년에는 정부가 노동외교를 강화하고 국제노동재단을 설립하여 적극적으로 대처할 자세이다.

노동관계법의 개정에 대한 사용자들의 요구도 매우 크다. 무한경쟁시대를 맞아 선진국을 위시한 주요 경쟁국에서는 고용과 임금의 유연성을 높이는데 주력하고 있으며 그러기 위해서 개별노사관계법을 탄력적으로 개정하고 있다. 그들과 비교할 때 우리나라의 근로기준법등 개별노사관계법이 너무 경직되어 있어 경쟁시대의 기업활동에는 적합하지 않다. 그러므로 각종 근로기준을 선진국의 수준으로 조정하고 파트타임근로, 파견근로, 재택근로, 변형근로 시간제 등 근로형태와 근로시간의 유연화를 실현하는 법개정을 요구해 왔다.

노사의 요구를 수용하면서 잘못된 부분을 바로잡기 위해서 정부도 이미 3년여 전부터 노동관계법 연구회에 의뢰하여 폭넓은 개정안을 마련한 바 있다. 그러나 노사가 각각 유리한 부분만 고치고 불리한 부분에 대해서는 결사반대의 입장을 밝히고 있어서 선불리 법개정을 추진하지 못했던 것이다.

96년에도 총선전에는 노동법개정을 거론하지 않았지만 총선이 끝나면 본격적으로 거론하지 않을 수 없을 것이다.

물론 총선결과에 따라 논의형태와 추진방향이 상당히 달라질 것이지만 정부의 대단한 결단이 있어야 할



것이다. 정부의 결단에 못지않게 노사 당사자들이 한쪽을 양보하고 다른 한쪽을 얻겠다는 대타협의 자세를 갖추는 것이 중요하다. 그렇지 못하면 법개정은 어려울 것이다.

### 3. 團體協約의 樣態

#### 가. 둔화될 賃金引上率

매년 그러하듯 96년의 노사관계도 봄철부터 시작되는 임금인상 교섭과 단체협약교섭에서 그 특징이 부각될 것이다.

1994년 11월 한국노총이 노·경총임금합의에 불응하겠다고 선언함으로써 2년간 지속되던 중앙단위의 임금합의를 기대하기 어려워졌다. 1995년 초에도 정부와 경총은 노·경총 임금합의를 이끌어내기 위하여 노력하였으나 결과는 당초 예상대로 실패했다. 그렇게 되자 노동경제학 교수들로 구성된 '95임금연구회에서 국민경제생산성공식에 한국개발연구원(KDI)이 전망한 경제성장률 및 물가상승율과 한국노동연구원(KLI)이 추정한 취업자증가를 및 임금부상률의 자

료를 활용하여 적정협약임금인상률과 적정총(실제)임금인상률을 도출하여 발표하게 되었다.

96년에도 노·경총 임금합의는 기대할수 없다. 그러나 어떤 형태이던 임금인상의 준거가 있어야 한다는데는 이견이 없는 듯하다. 그래서 1월 초 중앙노사협의회에서 학자들을 중심으로 구성된 공익위원들이 '95임금연구회에서 사용한 국민경제생산성공식에 96년도 전망자료를 넣어 적정임금인상률을 추산해서 보고한바 있다.

예상되는 비농부문의 실질GDP성장률 8.0%에 비농GDP디플레이터상승률 4.1%를 보태고 비농취업자 증가를 3.1%와 임금부상률 2.4%를 뺀 6.6%가 96년 적정협약임금인상률이 된다. 산업 및 기업의 특성에 따라 상하 1.5%씩의 범위를 설정하면 범위는 5.1%~8.1%가 된다. 96년의 적정협약임금인상률 6.6%는 95년 임금연구회에서 발표한 7.1%보다 0.5%포인트 낮은 수준으로 경기하강등이 반영된 것이다. 중앙노사협의회 공익위원들의 적정협약임금인상률은 2월 22일 정부의 임금인상 준거로 발표되었다.

이익단체들은 각각 독자적 논리와 자료를 활용하여 임금인상의 요구율과 제시율을 내놓고 있다.

한국노총은 예년과 비슷하게 도시근로자생계비를 중심으로 하여 통상임금기준의 정액 100,881원, 인상율 12.2%를 요구하고 있는데 인상율은 95년보다 다소 낮은 수준이다. 민노총은 종래와 달리 표준생계비라는 새로운 개념을 내세워 기본급 기준의 정액 109,812, 인상율 14.8%를 요구하고 있는데 인상율은 작년과 같은 수준이다. 한국경총은 작년과 유사하게 국민경제생산성공식을 원용하되 경제성장률에 대한 자본기여율을 추가로 공제하는 방식에 따라 총액기준 적정임금인상율 4.8%를 제시하고 있으며 작년과 비교하면 좀 낮아진 편이다.

이익단체들의 요구율과 제시율은 논리와 자료가 독자적일 뿐 아니라 기준임금 자체에도 차이가 있어서 임금교섭시기에 노사 모두에게 약간의 혼란을 초래할

여지가 없지 않다. 그러나 개별기업의 노사는 임금교섭의 첫번째 카드로 이들 단체들의 요구율과 제시율을 준거로 활용할 가능성이 크다. 여러번의 교섭과정을 거쳐 다양한 수준에서 타결되겠지만 전국의 평균협약 임금인상율은 7%에 다소 미달될 것이며 연말의 평균 총임금인상율은 12%를 밑도는 수준이 될 것으로 보여 작년보다는 임금인상율이 약간 둔화될 전망이다.

#### 나. 적지 않은懸案課題

임금인상 및 단체협약갱신을 위한 교섭과정에서 크고 작은 현안문제들이 제기되면 교섭은 난항을 거듭하게 된다.

전반적으로 예년과 달리 교섭시기를 두고 고민할 여지가 있다. 4월 초에 총선이 있으니 교섭을 앞당기는 것이 좋은지 늦추는 것이 좋은지 망설여질 것이다.

정부는 가능하면 교섭시기를 앞당겨지기를 기대하고 있다. 이미 노동부산하의 한국산업인력관리공단은 지난 해 12월 13일 임금교섭을 타결한 바 있고 뒤이어 공공부문의 정부투자 및 출연기관들이 교섭을 서둘렀다.

민간부문에서는 민노총이 총선시기에 맞추어 공동교섭을 추진하는 투쟁을 벌이기로 하여 선거시기와 겹치지 않을까 우려되기도 한다. 그러나 최근의 경험에 비추어 선거를 크게 의식할 필요는 없을 것 같다. 국민과 조합원의 정서가 바뀌어 선거와 연계시켜 소란스럽게 교섭에 임하는 노조집행부가 오히려 외면당할 여지도 없지 않다. 그러므로 교섭시기는 예년처럼 잡아도 별로 무리가 없을 듯하다.

예년과 같이 강성노조가 있는 대기업에서는 해고자 복직의 문제가 제기되겠지만 이 문제도 많이 해소된 상태이어서 크게 부각되지는 않을 것 같다. 예년과 달리 비자금조성과 정경유착을 하지 않겠다는 약속을 받아내려는 노조가 있을 것이어서 역사바로 세우기와 연루된 대기업의 사용자를 난처하게 할 수도 있다. 그

외에도 생산직월급제, 기업연금제, 퇴직금 누진제등이 일부 대기업에서 제기될것이다.

96년 단체교섭에서 예상되는 가장 큰 현안문제는 민간부문의 근로시간단축과 공공부문의 노조전임자수축소가 될 것으로 보인다.

근로시간단축은 기아자동차에서 장거리 출퇴근자에 대한 배려의 차원에서 시작되어 자동차산업에서 주로 확산되어 오던 문제이었다. 그러나 연초 한국노총과 민노총이 금년도 운동목표로 함께 들고 나온것이어서 적지않은 기업에서 주 42시간 노동을 교섭 테이블에 올려놓을 것으로 전망된다. 주44시간노동으로 바뀐 것도 얼마되지 않은데다

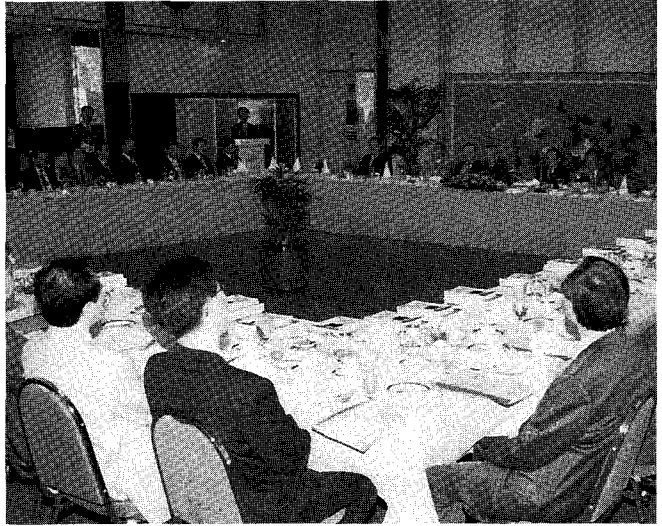
현실적으로 아직도 초과근로시간이 적지않은 상태이어서 설득력이 크지는 못할 것이다.

공공부문의 노조전임자수축소는 시비가 많을 것으로 보인다. 재정경제원이 정부투자기관을 대상으로 하여 경영합리화를 내세워 노조전임자의 수를 대폭 축소하도록 종용해 왔다. 이미 몇몇 정부투자기관에서 노조의 전임자수를 줄이기도 하였으나 이 과정에서 한국전력 노조의 김시자지부장 분신자살사건이 발생하였고 한국노총도 1월 5일 전임자 축소 저지를 위한 비상대책위를 구성하였을 뿐 아니라 공공부문노동조합대표자회의(공노대)가 한국노총과 민노총에 공동대책위의 공동구성을 제안한 상태이어서 귀추가 주목된다.

이처럼 임금 및 단협교섭과 관련하여 적지않은 현안문제가 제기되어 교섭을 어렵게 할지 모른다는 우려가 있지만 주로 대기업과 정부투자기관에 한정되고 있는 것이 특징이다.

#### 4. 맺음말

어느 해에도 노사관계에는 불안요인과 안정요인이



함께 존재한다. 96년도 결코 예외일 수 없다.

예상되는 불안요인이 많은 것도 사실이다. 비자금 사건과 총선 및 경기하강등 국내의 환경은 상당히 나쁜 편이다. 민노총의 투쟁노선이나 한국노총과의 선명성경쟁, 그리고 위원장선출 이후 한국노총의 운동방향에 대한 불안도 있다. 노동관계법개정의 불가피성과 개정추진과정에서 나타날 이익단체의 비타협적 자세도 우려된다. 노동시간단축이나 노조전임자축소 등 현안문제로 인한 단체교섭과정의 불안도 있다.

반면에 예상되는 안정요인도 적지않다. 90년 이래 날로 커지고 있는 안정지향의 국민정서와 조합원의 의식은 큰 힘을 발휘한다. 95년에 시작한 노사협력선언을 바탕으로 참여·협력의 신노사관계에 대한 지속적인 정부정책과 사회적 공감대의 확산도 매우 긍정적인 요인이다. 노동운동이 정치지향에서 벗어나 경제조합주의로 전환하고 있으며 특히 재야노동세력을 형성하고 있던 운동가와 활동가 및 학자들이 총선출마등으로 제도권에 흡수되고 있는 것도 안심스러운 일이다. 수년에 걸친 노사 당사자의 경험축적은 임금인상과 현안문제에 관한 교섭능력을 크게 증진시켰다.

결국 96년 노사관계의 향방을 좌우하는 것은 이들 불안요인과 안정요인의 어느 쪽이 우세할 것이냐에 달렸다. 다수의 노동조합과 사용자들은 위협과 엄살을 첨가하여 불안요인의 작용이 더 클 것으로 전망하고 있다. 그렇지만 노사관계의 기본구도변화와 단체교섭의 양태를 종합적으로 분석한 결과 불안요인보다는 안정요인의 힘이 더 크게 작용할 것으로 판단된다. 연말에 이르러 노사분규 발생건수도 지난해의 88건을

mind하게 될 것이다.

만약 작년 현대자동차의 분신이나 한국통신의 집무실난입과 같은 돌발사건이 없도록 노사가 세심하게 배려하고, 특히 사용자들이 기업혁신에 적극적인 자세를 보여 노동자의 참여와 능력개발을 위한 인적자원관리와 팀제도 등 고능률생산조직에 전력투구를 한다면 우리나라 노사관계는 96년을 기점으로 안정단계를 지나 발전단계로 올라 설 수 있을 것이다. ▲

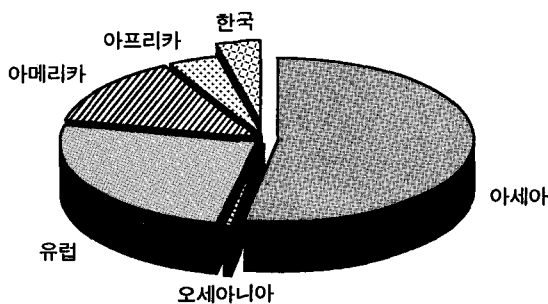
### 세계의 시멘트 통계

〈자료 : CEMBREU, 1993〉

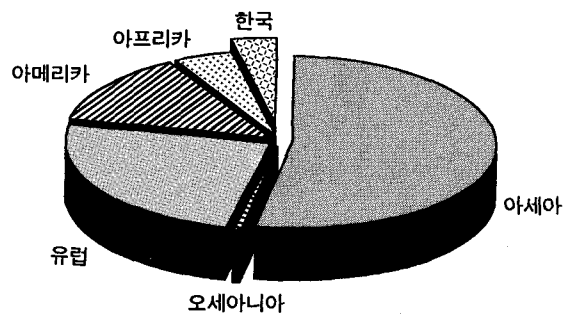
- 대륙별 시멘트 생산과 소비

	생 산		소 비	
	생 산 량	비(%)	소 비 량	비(%)
아 세 아	687,406	52.8	681,568	52.8
오세아니아	7,200	0.5	7,900	0.6
유 럽	330,600	25.4	318,200	24.7
아 메 리 카	174,600	13.4	175,500	13.6
아 프 리 카	56,000	4.3	60,450	4.7
한 국	46,894	3.6	46,682	3.6
계	1,302,700	100	1,290,300	100

〈생산〉



〈소비〉



■ 아세아    ▨ 오세아니아    ■ 유럽    ▨ 아메리카    ▨ 아프리카    ▨ 한국