

'87, '88 노사분규가 노동시장에 미친 영향과 노사관계의 정립방향에 던지는 합의

조 우 현*

< 목 차 >

- I. 머리말
- II. 사용된 자료
- III. '87, '88노사분규가 노동시장에 미친 영향
- IV. 연령-임금곡선의 특이성과 '87, '88노사분규에서 나타난 노동자들의 요구
- V. 노사관계정립 방향에 던지는 합의

I.머 리 말

노사분규는 직접적으로 그리고 즉각적으로 노동시장에 영향을 미친다. 1987-88년의 노사분규의 노동시장에 대한 영향은 노동수요와 노동공급에 각각 미친 영향으로 분석될 수 있을 것이며 또한 노동수요와 공급상호작용에 의해 결정되는 여러 변수들에 대한 영향으로 분석될 수 있다.

우리는 노동수요와 공급의 상호작용에 의해 결정되는 임금수준, 임금인상률, 임금구조 등에 대한 영향을 검토하였고 노동공급측면으로는 이직률에 대한 영향을, 노동수요측면으로는 노동자 1인당 부가가치상승률, 공장자동화 추진정도 및 고용조정정도에 미친 영향을 살펴 보았다. 이와 같은 노동시장의 여러변수에 '87, '88 노사분규가 미친 영향을 우리는 3절에 요약하였다.

* 숭실대 교수

우리는 노동시장의 분석에서 찾아낸 독특한 하나의 사실을 특히 강조하면서, 이 분석이 90년대 노사관계에 정립방향에 대해 던지는 중요한 함의들이 논문에서 동시에 논의하고자 한다. 한 나라의 노사관계가 노동시장의 작용의 제도적 장치물이며 노동시장의 분석은 노사관계의 정립방향에 관한 시각을 제시할 수 있다는 것이 본 논문이 취하는 입장이다.

II. 사용된 자료

노사분규가 노동시장에 미친 영향과 노동시장분석에서 나타난 우리의 독특한 연구결과가 향후 노사관계정립 방향에 던지는 함의를 논의하기 이전에 사용된 자료를 우선 설명할 필요가 있다.

노동부 최저임금심의회의는 1987년 3월, 5인 이상 제조업사업체 35,439개소와 1988년 1월, 10인 이상 제조사업에 5,005개소의 기업경영 및 근로자 임금실태 조사를 행하였다. 1987년 3월 조사는 1986년 1월에서 12월까지의 기업정보 및 근로자 임금실태를 기록하였으므로 앞으로 1986년 자료라고 부르겠고 1988년 1월 조사는 1987년 1월에서 12월까지의 정보를 기록하였으므로 앞으로 1987년 자료라고 부르겠다. 우리는 1987년 자료에 나타난 기업체로서 1986년 자료에 또한 나타나는 기업체 약 4,000개를 추출하여 4,000개 기업의 1986년 자료와 1987년 자료를 연결하였다.

이렇게 연결된 자료에 노동부의 협조를 얻어 1987년 노사분규업체 정보를 구하여 1987년 노사분규 유무에 관한 정보를 집어넣은 후, 이들 4,000여개 기업을 토대로 우리는 332개 기업을 표본으로 추출하였다. 표본으로 추출된 332개 기업에 대해 한국노동연구원은 1988년 11월에 기업의 경영자, 중간관리층, 노조간부 및 일부기업의 근로자를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 한국노동연구원의 조사에서 수집된 1988년 기업정보를 다시 1986년 자료와 1987년 자료에 연결하여 만들어진 자료를 이제부터는 「86-87-88 기업체자료」라고 부르겠다. 여기에는 332개의 동일한 기업의 1986, 87, 88년의 기업경영에 관한 정보가 담겨져 있다. 엄밀히는 332개 기업의 longitudinal data set가 만들어졌다고 하겠다.

우리는 이 332개 기업에 속하는 근로자를 최저임금심의회의의 근로자조사

테이프에서 추출하였는 바, 332개 기업에 속한 근로자수는 1986년에는 102,254명이었고 1987년에는 105,920명이었다. 앞으로 1986년의 102,254명에 대한 근로자 개인자료를 「86년 근로자자료」라고 부르겠고, 1987년 105,920명에 관한 근로자 개인자료를 「87년 근로자자료」라고 부르겠다.

1986년과 1987년의 개인자료에는 개인의 성, 혼인상태, 연령, 학력, 직종, 근로시간, 임금 등에 관한 정보가 들어 있으며, 노동부의 직종별 임금 조사와 거의 유사한 개인근로자 정보가 담겨져 있다. 유의되어야 할 점은 1986년의 조사대상 근로자와 1987년의 조사대상 근로자가 노동부가 정한 일정한 표본 추출방법에 의해 추출되었으므로 서로 동일하지 않다는 점이다. 즉 동일한 332개 기업에 속한 1986년 근로자자료 및 1987년 근로자자료라고 하더라도, 양년도에 담겨져 있는 근로자들은 표본추출된 자료이므로 동일하지 않을 수가 있다.

요약하면 본장에 이용된 자료는 「86-87-88 기업체자료」와 「86년 근로자자료」 및 「87년 근로자자료」이다

「86-87-88 기업체자료」에서 조사표 기재에 있어서 대단히 불성실했다고 판단되는 기업체를 제외하고 291개 기업이 표본으로 이용되었는데 이 표본의 특성은 <표 1>에 요약되어 있다. 즉 500인 이상의 대기업의 비중이 53.3%, 중화학공업의 비중이 47.1%, 1986년 노조조직기업의 비중이 34.4%, 1987년 노사분규가 발생한 기업의 비중은 59.1%,¹⁾ 1988년에 노사분규가 발생한 기업의 비중은 23.1% 였으며, 16.5%에 해당하는 기업이 1987년과 1988년 양년도에 노사분규를 경험하였다.

1) 우리는 앞에서 노동부에 보고된 분규기업정보를 이용하였다고 언급한 바가 있는데 노동부에 보고된 것에 의하면 291개 기업 중 56.0%가 1987년에 분규를 경험한 것으로 되어 있다. 이는 노동부에 집계되는 노사분규가 상당히 정확하다는 것을 의미한다.

[86년 근로자자료]의 [87년 근로자자료]의 특성은 <표 2>에 요약되어 있다. 1987년을 기준으로 살펴보면 남성의 비중은 61%, 기혼자의 비중 53%, 가구주의 비중 15%, 고졸자의 비중 52.3%, 대졸자의 비중 6.5%, 생산직의 비중 77.0%, 그리고 사무직의 비중은 19.3%이다. 평균연령은 29.2 세이며 평균근속년수는 3.6년이다.

<표 1> 86-87-88 기업체자료의 특성

대기업(500인이상)	53.3%
중소기업 하청의 비중	12.0%
내수산업(수출물0~20%)	37.9%
내수위주산업(수출물이 21~49%)	15.1%
수출위주산업(수출물이 50~79%)	14.5%
수출산업(수출물이 80~100%)	32.5%
중화학공업	47.1%
중화학공업의 대기업	27.1%
1986년 노조조직 기업	34.4%
1987년 노조조직 기업	57.7%
1987년 노사분규가 발생한 기업(정부통계)	56.0%
1987년 노사분규가 발생한 기업(조사)	59.1%
1988년 노사분규가 발생한 기업(조사)	23.7%
1987년 또는 1988년 분규기업	66.3%
1987-88년 분규기업	16.5%
	N=291개 기업

〈표2〉 86-87근로자자료의 특성

(단위 : 명, %)

	1986	1987
근로자수	102,254	105,920
남성의비중 ¹⁾	61	61
조합원의 비중	38	54
혼인자의 비중	53	53
가구주의 비중	21	15
평균연령	28.6	29.2
평균근속년수	3.3	3.6
평균경력연수	4.3	4.5
고졸자의 비중	49.3	52.3
대졸자의 비중	6.4	6.5
생산직의 비중 ²⁾	75.6	77.0
사무직의 비중 ³⁾	19.4	19.3

주 : 1) 개별근로자가 조합원인지 아닌지에 관한 정보에 의거함.

2) 단순조무직은 제외되고 직접생산공정에 투입되는 직접근로자와 생산공정을 보조하는 간접근로자로 구성됨.

3) 전문·기술 및 관련직·사무직, 판매직을 포함하고 서비스직은 제외됨.

III. '87, '88노사분규가 노동시장에 미친 영향 : 요약

1987~88년 노사분규가 노동시장의 여러 변수에 미친 영향을 요약하면 다음과 같다.

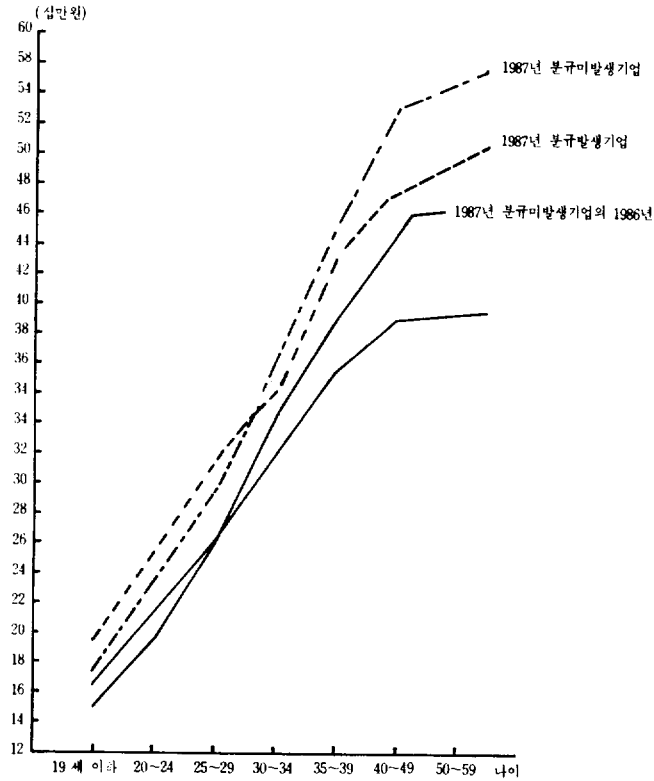
1) 파업을 무기로 하는 노동조합의 교섭력이 1987년과 1988년의 임금인상률 결정에 주요한 영향을 미치게 되었다. 이는 1987년 이전에는 없었던 새로운 현상이다. (<부표1>참조).

2) 임금수준면에서 단기근속의 젊은 생산직노동자의 경우 분규발생기업의 1986년도 임금수준은 분규미발생기업의 1986년도 임금수준보다 높았고 장기근속생산직의 경우는 분규발생기업의 임금수준은 분규미발생기업의 임금수준보다 오히려 낮았다. 1987년도 노사분규는 단기근속의 젊은 노동자보다도 장기근속 생산직노동자에 큰 폭의 임금상승을 가능하게 하였다. 반면 분규미발생기업에서는 신규채용자라고 할 단기근속의 젊은 생산직노동자에게 1987년 분규의 임금인상효과가 크게 나타났다(<부표2>참조).

3) 1987년 노사분규가 총임금 중에서 기본급 인상을 통해 정액급여의 비중을 높이는 데는 별다른 영향을 미치지 못하였다. 즉 임금체계에 미친 영향은 거의 없는 것으로 나타났다. 일본의 전산형 임금체계와 같이 임금체계에서 기본급의 비중을 높이는 것을 노동조합운동의 목표로 본격적으로 거론되는 것은 현재의 일에 속하는 것이 아니라 장래의 일에 속하는 것일지도 모른다(<부표3>참조).

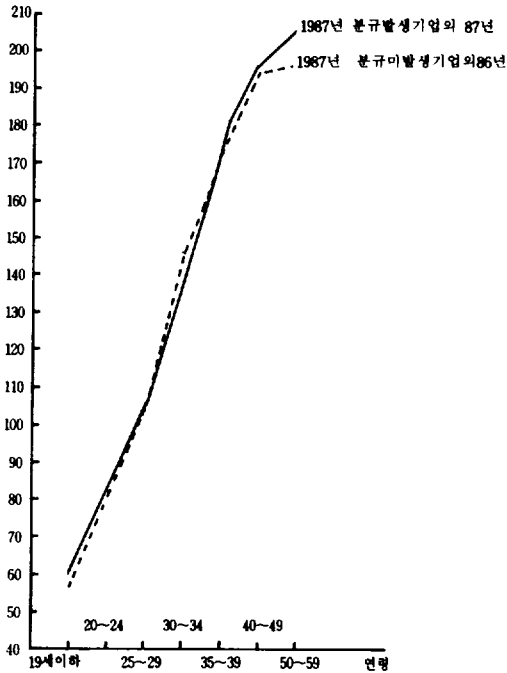
4) 고졸생산직과 대졸사무직간의 직종별·학력별 임금격차는 1987년 노사분규로 크게 감소되었다. 노조조직 기업에서의 단기근속의 젊은 고졸 사무직노동자의 노조가입률이 높아졌다는 것이 특기할 만하며, 그로 인해 고졸생산직과 고졸 사무직간의 직종별 임금격차에는 별다른 축소경향이 없었다. 성별 임금격차에 1987년 분규는 별다른 영향을 발휘하지 못하였고 남자노동자에 비해 여자노동자에게는 큰 혜택을 제공치 못한 것처럼 보인다(<부표4>와 <부표5>참조).

〈그림 1〉 분류미발생기업과 비분류기업의 남자 고졸생산직의 연령-임금곡선

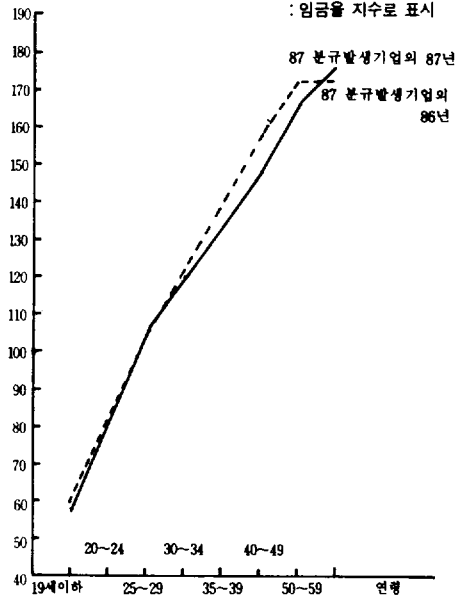


5) 연령-임금곡선은 생산현장노동자에게 나이가 들에 따른 장래소득의 예측값으로 이용된다. 【그림 1】이 보여주는 바와 같이 1986년에 25~29세 이전의 남자고졸생산직은 분류미발생기업보다 높은 임금을 받았으나 20~29세 이후에는 분류미발생기업의 임금보다 훨씬 낮으며 고연령이 될수록 분류기업과 분류미발생기업간의 임금격차는 더 확대되고 있었다. 1987년의 노사분규에서 장기근속자는 현재상태에 있어서 불만 (비분류기업보다 나이가 들에 따라 임금상승의 정도가 크게 떨어진다는 점에 대한 불만)이 누적되어 있었고 단기근속자의 경우는 현재의 상태는 비분류기업보다 낮다고 할 수 있으나 장래의 예상임금에 대한 불안감을 갖고 있었다. 그리하여 1987년의 노사분규에서는 작업장의 생산직 전체가 참여하는 양상을 띄게 되었을 것이다.

〈그림 2〉 비분류기업의 남자 고졸생산직의 연령-임금곡선: 임금을 지수로 표시



〈그림 3〉 분류기업의 남자 고졸생산직의 연령-임금곡선: 임금을 지수로 표시



1987년 노사분규 이후에는 30~34세 이전에는 분류발생기업의 임금이 높고 그 이후에서는 분류발생기업의 임금이 낮으나 연령이 증가함에 따른 임금격차는 대단히 축소되었다. 그러나 25~29세의 임금을 100으로 했을 때 연령계층별 남자고졸생산직의 임금지수를 통해 임금상승하는 정도를 살펴보면 분류미발생기업의 연령-임금곡선은 【그림 2】에 나타난 바와 같이 1986년과 1987년에 유사한 패턴을 보이고 있으나 분류발생기업에서는 【그림 3】에 나타난 바 같이 1987년에는 1986년보다 오히려 평탄해졌다는 점이 강조될 필요가 있다. 이렇게 된 주된 이유는 1987~88년 분규에서 나타난 주요한 요구사항 즉, 장기근속자에 유리한 여러 수당의 신설 및 증액요구에 대해 기업경영이 임금비용의 장기적 상승을 두려워하여 임금의 일관적인 평균적인 상승과 상여금 인상으로 대응하였기 때문이다.

6) 1987년 분규의 노동시간에 대한 효과는 단기근속의 젊은 생산직노동자에 더 크게 나타나고 있으나 노동시간 감축은 전반적으로 감소하고 있어, 두자리 숫자의 임금인상률이 2년 계속 이루어짐에 따른 노동자들의 선택의 결과로서 노동시간 감축이 일어난 것처럼 보인다(<부표 6>참조).

7) 1987~88년 노사분규는 우리나라의 과도한 이직률을 크게 낮추는 데 기여하고 있다. 1985년 이래 지속된 3저 호황기는 이직률을 높이는 요인으로 작용하였을 것임에도 불구하고 전반적인 이직률이 크게 하락하였으며 이는 전반적인 임금상승 효과와근로시간단축 효과에 기인하고 있는 것 같다(<부표 7>참조).

8) 노사분규가 특히 분규기업이직률을 낮추고 분규기업의 부가가치노동생산성은 비분규기업보다 크게 증가하였는 것으로 (<부표 8>참조) 나타나 노사분규는 노동자의 불만을 집단적으로 표출하여 이것이 기업내부에서 조정됨으로써 기업의 노동생산성이 높아졌을 가능성을 제시하고 있다. 그리고 분규발생기업, 분규미발생기업 관계없이 명목부가가치상승률은 명목임금상승률을 상회하여 임금비용의 비중은 오히려 경미하게 하락하고 있다. 그러나 남자 고졸생산직의 임금상승률은 기업의 부가가치상승률을 크게 상회하고 있어 기업의 임금비용 상승에 대한 우려는 단순한 현재에 대한 우려가 아니라 장래에 대한 심각한 우려라는 성격을 지니고 있는 것처럼 보인다. 1987년과 1988년은 파업을 무기로한 교섭력이 임금상승률 결정에 중요 요인으로 등장하였으나 임금상승의 상한선은 여전히 기업의 부가가치생산성상승률이 되고 있다는 것이 우리의 판단이다.

9) 1987~88년 양년도 분규발생기업의 공장자동화 추진 정도는 가장 낮고 오히려 위축되고 있으며 반면 고용인원신장률이 가장 높다. 1987년 또는 1988년에 분규경험기업에서 공장자동화 진전의 속도는 대단히 빠르며 고용인원신장률이 가장 낮은 것으로 나타났다. 노사분규가 공장자동화에 미친 영향을 더 두고 관찰해 볼 과제이다. 그리고 중소기업의 경우에는 1987~88년 분규미발생기업에서 공장자동화진전과 고용인원신장률 양자가 동시에 가장 크게 되고 있으며, 분규발생 중소기업에서는 투자 및 고용이 위축되고 있는 곳 같다(<부표 9>참조).

10) 우리나라의 기업의 매출액에서 차지하는 수출액의 비중을 수출물이라

고 하고, 수출률이 0에서 20%이하의 기업들을 내수산업, 수출률이 21%에서 51%미만의 기업들을 내수위주산업, 그리고 수출률이 50%이상~80% 미만, 80%이상~100%이하의 기업들을 각각 수출위주산업 그리고 수출산업으로 분류했을때 1986년까지만 하더라도 수출산업은 저임금으로 특징지워지고 있었고 여기에는 광범위한 저임금계층이 형성되어 있었다. 1987년을 기점으로 수출산업의 저임금이 해소되고 수출산업의 광범위한 저임금계층이 축소되는 경향성을 보이게 되었다. 더군다나 수출위주산업의 임금은 1986년에는 내수산업보다 낮았으나 1987년에는 후자보다 높아 수출위주산업과 내수산업간의 위치가 반전되었다. 이렇게 된 것은 3저호황이 노동시장에 미친 결과이기도 하겠지만 '87, '88 노사분규의 파급효과 때문일 것이다.²⁾

학력별·직종별 임금격차의 축소 (앞의 요약 4)는 비교적 동질적 노동자에 대한 현격한 임금격차로 특징지워졌던 한국임금구조를 개선하는 것이며 따라서 '87, '88 노사분규는 동일노동에 대한 동일임금을 성립시키는 노동시장적 힘의 작용을 촉진시켜 노동시장에 의한 자원배분의 효율성을 높이는 작용을 하였다는 점이 간과되어서는 안된다. 또한 '87, '88 노사분규는 수출주도형 경제개발의 과실을 우리나라에서 상대적으로 풍부했던 노동자원에 대해 높은임금과 근로시간의 단축이라는 형태로 배분되게 하는 긍정적 역할 (앞의 요약 10)을 하고 있음 또한 간과되어서는 안된다. 직종별·학력별 임금차별의 해소 및 수출산업과 수출위주산업에서 임금상승으로 인한 노동자 후생의 증진이라는 노사분규의 긍정적인 힘은 단기적 현상에 그칠지 아니면 장기적으로 작용하게 될 것인가는 향후의 주요 연구과제가 될 것이다.

2) 조우현, '한국수출산업에 있어서의 임금, 임금구조 및 노동시장', 노동경제논집 제 12권, 1989.12.

IV. 연령-임금곡선의 특이성과 '87, 88 노사분규에서 나타난 노동자들의 요구

앞의 요약 5) 에서 논의된 연령-임금곡선은 노사분규는 노동자의 현재소득 뿐만 아니라 장래소득과 직접적으로 관련되어 있음을 말해주고 있다. 즉 기업내부에서 노동자의 현재소득과 장래소득을 동시에 보장해주는 것이 가능할 때 산업평화가 정착될 수 있다는 것을 암시한다.

1987~88년의 노사분규는 핵심적 대기업 특히 중화학공업분야의 생산직 남성근로자에 의해 주도되었기 때문에 70년대 말의 중소기업위주의 여성노동자에 의한 주도와 근본적으로 성격을 달리하는데 이들 중화학공업분야의 생산직 남성근로자들의 주요 요구사항들은 요약 5) 의 분석과 일치하고 있다. 즉 a) 근속수당의 신설 및 증액요구, 가족수당과 주택수당의 신설 및 증액요구, 퇴직금 누진제의 요구라는 장기근속자에 유리한 급여체계의 요구, b) 생산직 호봉제, 기능직 직제개편, 기위제도 (기장→기정→기성으로의 승진제도, 기성은 이사대우임) 등 장기근속자에 유리한 직제개편 및 승진제도의 요구가 바로 그것이다. 생산직의 장기근속자에 유리한 급여체계 및 직제개편 요구는 제기되었을 뿐 그에 대한 기업경영층의 응답은 구체화되지 않았다. 이에 대한 기업경영층의 대응과 선택은 임금의 일괄적 평균적인 인상과 상여금의 인상이었다. 장기근속자의 생산에 대한 기여도가 크지 않은 기업의 노동수요구조에서 장기근속자를 우대하는 것은 기업노동비용의 장기적 상승과 국제경쟁력 약화를 낳을 것이라고 기업경영층은 두려워 했을 것임에 틀림없었을 것이다. 그러나 '87, '88 노사분규에서 나타난 노동자들의 주요 요구사항은 앞으로도 계속 제기될 그러한 성질의 것이므로 따라서 기업단위의 노사관계는 불안정성을 내포하고 있다고 하겠다.

왜 장기근속자에 유리한 급여체계 및 직급체계는 기업노동비용을 상승시키고 국제경쟁력을 약화시킬 것이라고 우려되었는가 하면 그것은 우리나라 기업의 공장조직 및 작업조직과 관련되어 있다. 즉 현재 자동차, 조선, 전자, 신발, 섬유산업 등의 작업장에서 관찰되는 것은 노동자들이 자동화된 대규모 기계적 생산방식에서 표준화·규격화된 제품을 생산하되 노동은 세

분화되고 단순반복적인 성격을 지니고 있고, 생산직 노동자는 언제든지 대체가능한 기계부품과 다름없이 취급되고 있다. 조립가공형 대량생산방식이라는 공장조직과 테일러경영기법에 의해 생산직 노동자의 작업이 단순화, 부문화되어 있는 작업조직을 우리는 갖고 있다. 이러한 작업조직에서는 노동자에게 근면성과 성실성, 섬세한 주의력이 요구되었을 뿐이며 오히려 그러한 자질을 갖고 있는 젊은 노동자가 요구되고 필요로 되었기 때문에 장기근속자를 우대하는 대우와 급여를 제공하는 것이 불필요하였다. 동시에 이 작업조직에서는 고가의 자본설비를 다루고 자동화된 연속적 생산흐름을 중단시키지 않고, 근무태만과 부주의에 의한 불량품을 감소시키는 방법으로써, 그리고 해외로부터의 주문에 민첩히 대응하여 재때에 주문품을 납품하는 방법으로써 우리나라 기업의 생산직 노동자에게 동기를 부여하는 방식을 쓰지 않고 사무관리직을 통하여 위계적으로 노동을 통제하는 방식을 택하였다. 이러한 위계적 통제에 대한 보상으로써 그리고 사무·관리직이 노동통제 직무에 대한 노력을 자발적으로 발휘하도록 하기 위하여 사무·관리에게는 높은 임금과 좋은 승진기회가 제공되었던 것이다.

바로 이 작업조직과 공장조직이 생산직 노동자에게 '저임금-장시간노동'을 불가피하게 강요하였으며, 생산직과 사무직간에 과도한 임금격차를 낳았던 것이다. 그리고 이 작업조직에서는 공장에서 평생노동자로 살아가도록 운명지워진 생산직 노동자를 우대할 경제적 필요가 실제로 없었다는 것이 필자가 갖고 있는 하나의 가설이다.

V. 노사관계정립 방향에 던지는 함의

현재의 조립가공형 소품종 대량생산방식에서 그리고 노동자들이 단순작업을 반복적으로 행하는 작업조직에서, 생산직의 승진제도나 장기근속자에 유리한 급여체계의 도입은 노동비용을 상승시켜 기업의 성장성과 국제경쟁력을 약화시킬 것이라는 의미에서 공평한 분배와 성장은 상충된다. 노동자에게 현재소득 뿐만 아니라 장래소득까지 보장하여 인간다운 삶을 보장한다는 의미에서의 공정한 분배의 실현과 현재의 작업조직에서의 성장의 추구는 상충된다는 점이 유의될 필요가 있다.

그렇다면 성장과 분배형평을 동시에 조화시키는 공장조직과 작업조직의 재설계를 통하여 기업차원의 노사관계 안정을 도모하는 것이 가능한지 여부가 검토되어야 한다. 특히 후발자본주의국가로써 불필요한 시행착오를 줄이고 학습비용을 낮추는 후발국의 이점을 살린다는 의미에서도 기업차원의 노사관계 정립의 새로운 방향이 선진국의 경험을 토대로 검토되어야 할 시점에 있다고 하겠다. 우리는 자동차산업의 조립공정과 관련된 예를 살펴보기로 한다.

선진국의 경험을 일별하면 크게 두가지로 나누어진다. 하나는 공장조직과 작업조직의 재설계를 통하여 일을 세분화된 직무에 의거한다기 보다는 소규모 팀(team)작업방식으로 전환하는 것이다. 팀안에서 직무순환(job rotation)이 이루어지고 노동자는 여러가지 숙련을 익히도록 훈련된다. 노동자의 급여체계는 연공서열제도보다 근로자의 숙련과 지식에 따라 지급되는 방식이 추진되고 일이 집단작업방식으로 이루어짐에 생산성 보너스제 또는 이윤분배제도가 강조된다. 또한 노사간에 기업경영성과가 공개되고 광범위한 대화채널과 불만처리 제도가 설정된다. 이것은 소품종대량생산체계(포디즘)과 테일러경영주의의 극복을 의미하여 신축적 제조공업(flexible manufacturing) 및 인적자원관리기법(human resource management)의 적용이라고 불리운다. 스웨덴 볼보자동차회사의 칼마르공장에서의 1974-87년간의 실험은 공장조직과 작업조직의 재설계를 통해 생산비용을 절감시키고 상품의 질을 높임과 동시에 근로자의 근로의욕을 높이는 결과를 낳았다는 보고가 있다.³⁾ 세분화된 직무와 짧은 주기의 반복작업으로 지식과 기능이 저화되고 노동의욕이 감퇴되어 제품의 품질이 떨어지는 만성적 현상을 극복하는 방안으로 칼마르의 실험은 스웨덴의 자동차산업에 파급되고 있다.⁴⁾ 또한 이러한 방식은 미국의 노사관계재정립방향과 관련하여 일부 제도학과에 의해 권고되는 방식이기도 하다.⁵⁾

다른 하나의 방식은 포리즘과 테일러경영기법에 의한 위계적 통제방법은 유지하면서 중층적인 하도급구조를 통해 모기업과 하도급기업간의 신축적인 협력관계, 기업내에서 제품개발팀과 부품공급팀 그리고 공장근로자간의 협력관계, 작업장단위에서 광범위한 배치전환을 통한 기능공의 양성과 상호협력이라는 독특한 팀작업방식을 고안한 일본의 경우이다. 즉 공장조직을 기존

의 대량생산체제에서 팀작업방식을 도입하되 그것은 구미제국에서 논의되는 팀생산방식의 개념을 뛰어넘는 것이다.[Made in America : Regaining the productive Edge]⁶⁾ 라는 연구보고서에서 일본식의 팀생산방식은 다음과 같이 소개되고 있다. 일본의 경우 새로운 승용차제품의 구상단계에서 소비자 손으로 넘어가기 까지 걸리는 기간은 평균 43개월이며 미국은 62개월에 비해 2/3 밖에 걸리지 않는다.

그렇게 된 이유는 자동차디자인팀, 제품엔지니어링팀, 부품공급업체 조립공장의 엔지니어 등 각 작업팀들이 미국과 같이 고도화된 분업에 의해 top-down 식으로 단계적으로 작업을 진행시키는 것이 아니라, 이들이 제품개발팀을 구성하여 이팀 내부에서 각 작업팀들의 충분한 의사소통을 통해 다양한 업무를 동시적으로 추진하기 때문이다. 1차 하도급업체도 디자인공장에 참여하며 필요한 부품을 미리 설계하여 제작하도록 기술지도하며 공동운영체 또는 같은 팀으로써 협동한다. 일본기업들은 노동자에게 보직순환과 현장교육을 통해 전반적 기술습득을 갖게하여 예컨대, 설계(R & D) 담당기술자를 제작부문으로, 영업부로 순환근무시킴을 통하여 근로자에게 광범위한 능력을 갖추게 하였다.

-
- 3) Stefan Aguren, Christer Bredbacka and et. al., [Volvo Kalmar Revisited] Efficiency and Participation Development Council, SAF, LO, PTK, 1985. 와 ILO, [New Forms of Work Organization, I], 1989 참조.
 - 4) Stephen Wood(ed.), [The Transformation of Work?], Unwin Hyman Ltd, 1989 제 9장, "New Production Concept' in final assembly" 참조.
 - 5) Thomas A. Kochan, Harry.C.Katz and Robert B. Mckersie [The Transformation of American Industrial Relations], Basic Books, Inc., Publishers, 1986 의 6~8 장 참조.
 - 6) Michael L Dertouzos, Richard K. Lester, Robert M. Solow 그리고 MIT 생산성위원회, The MIT Press, Cambridge, Massachusetts, 1989.

그 결과 다양한 제품을 생산해내고 시장변동에 유연하고 신속적으로 적응하게 되었다는 것이다. 물론 보직순환과 현장훈련 그리고 일본의 종신고용제는 기업의 노동비용을 크게 높였으나 그것은 근로자의 기여도와 애사심이 함양되는것에 의해 상쇄되었다는 것이다.

결국 노동자에게 여러가지 숙련을 쌓게 하여, 고임금에 합당한 생산성발휘가 가능한 작업조직과 공장조직 또는 산업조직의 형성문제가 핵심적 이슈라고 하겠다.⁷⁾ 그것이 어떠한 형태가 되어야 하는가는 우리나라 사회문화적 배경, 우리나라의 산업발전단계 및 관련산업의 특징 등의 요인에 의해 결정될 것이지만 '87, '88노사분규는 그러한 핵심적 이슈를 제기하고 있다는 점은 분명하다. 노동자에게 현재소득과 장래소득을 장기적으로 보장해 주는 작업조직, 공장조직 그리고 산업조직의 문제는 우리나라 경제가 세계시장 수요변동에 신속적으로 대응하며 성장을 지속적으로 유지하는 문제와 동시에 직결되어 있다는 점을 강조하고자 한다. 특히 성장과 분배가 조화되는 경제정책을 옹호하는 경제학자는 공장조직, 작업조직 및 산업조직의 선택과 관련된 비용과 이익(Costs and Benefits)분석을 시도하여야 할 시점인 것처럼 판단된다.

7) 노동부의 김원배 'Industrial Restructuring and Related Labor Issues in Korea' (IDS, Sussex 대학 논문집

<부표 1> 임금인상률

(단위 : %)

	전 세	1987년 분규미발 생기업	1987년 분규발생 기업	1988년 분규미발 생기업	1988년 분규발생 기업	1987년과 88년분규 미발생기업	1987년또는 88년의분규 발생기업	1987년과
1986	7.79	8.26	7.46					
1987	14.68	13.27	15.65	14.68	14.66			
1988	15.78			14.75	19.07	14.23	16.57	19.81
대 기 업								
1986	7.21	7.75	6.93					
1987	15.59	14.84	15.98	15.55	15.71			
1988	15.99			15.06	18.84	14.35	16.66	18.84
중 소 기 업								
1986	8.45	8.68	8.24					
1987	13.64	12.01	15.18	13.72	13.38			
1988	15.53			14.39	19.36	14.13	16.45	21.44

<부표 2> 임금 수준

(단위 : 원, %)

		남자 20~24세 (근속년수 1년미만)			남자 25~29세 (근속년수 1년미만)			남자 35~44세 (근속년수 5년이상)		
		교황 성직	교황 사무처	대출 사무처	교황 성직	교황 사무처	대출 사무처	교황 성직	교황 사무처	대출 사무처
전 세	87분규미발생기업의 86인급	142,640	205,448	326,140	168,025	234,069	340,786	462,383	576,777	853,285
	87분규미발생기업의 87인급	178,110	240,586	335,719	201,869	270,399	356,454	536,538	644,895	919,596
	증 가 율	24.8	17.1	2.93	20.1	15.5	4.59	16.0	11.8	7.77
대 기 업	87분규발생기업의 86인급	157,020	210,107	329,643	181,035	261,826	366,580	403,723	534,669	892,342
	87분규발생기업의 87인급	186,129	260,079	335,295	217,685	317,040	385,442	494,734	624,296	893,850
	증 가 율	18.5	23.7	1.71	20.2	21.0	5.14	22.5	16.7	0.168
중 소 기 업	87분규미발생기업의 86인급	134,030	226,143	349,291	164,018	219,034	374,346	459,526	572,587	857,507
	87분규미발생기업의 87인급	180,833	217,042	330,460	204,769	258,011	336,804	541,005	625,385	872,636
	증 가 율	34.9	-4.02	-5.39	24.8	17.7	-10.0	17.7	9.26	1.75
대 기 업	87분규발생기업의 86인급	155,700	209,817	321,699	176,516	358,029	274,522	398,667	524,157	911,640
	87분규발생기업의 87인급	187,838	269,330	335,295	217,559	327,933	398,523	499,994	619,060	908,822
	증 가 율	20.6	28.3	4.22	23.2	-8.40	45.1	25.4	18.1	-0.309
중 소 기 업	87분규미발생기업의 86인급	156,287	193,030	277,155	176,198	249,104	318,173	472,727	581,525	847,655
	87분규미발생기업의 87인급	174,808	254,388	341,505	197,144	283,475	377,015	517,266	680,293	101,2210
	증 가 율	11.8	31.7	23.2	11.8	13.7	18.4	9.42	17.0	20.6
대 기 업	87분규발생기업의 86인급	162,145	211,559	359,036	193,892	222,680	323,368	443,166	583,524	730,670
	87분규발생기업의 87인급	180,657	232,681	-	218,176	284,618	308,793	454,015	648,558	791,379
	증 가 율	11.4	9.98	-	12.5	27.8	-4.50	2.44	11.1	8.35

<부표 3> 임금체계

구분	내용	1986		1987		1987년 평균 임금 상승 비	1987년 평균 임금 상승 비	1987년 평균 임금 상승 비	1987년 평균 임금 상승 비
		금액	구성비	금액	구성비	86년 비	87년 비	86년 비	87년 비
남자 20~24세 고졸생산직 (근속년수 1년미만)	총임금	241.492	100	249.095	100	100	100	100	100
	징액급여	134.473	62.7	163.070	65.4	63.2	67.2	62.5	64.8
	초과급여	61.102	28.5	64.990	26.1	29.3	25.6	28.2	26.3
	특별급여	18.916	8.8	20.794	8.3	7.5	7.2	9.2	8.7
남자 20~24세 고졸사무직 (*)	총임금	246.758	100	286.533	100	100	100	100	100
	징액급여	178.746	72.4	224.739	78.4	70.9	77.1	72.9	79.0
	초과급여	37.815	15.3	32.472	11.3	15.3	13.0	15.3	10.6
	특별급여	30.196	12.2	29.322	10.2	13.8	9.9	11.7	10.4
남자 20~24세 대졸사무직 (*)	총임금	361.689	100	365.001	100	100	100	100	100
	징액급여	274.338	75.8	295.276	80.8	67.9	86.7	80.7	77.9
	초과급여	33.324	9.2	29.554	8.1	13.8	5.3	6.4	9.5
	특별급여	54.026	14.9	40.170	10.98	18.3	8.0	12.8	12.6
남자 25~29세 고졸생산직 (*)	총임금	247.564	100	289.810	100	100	100	100	100
	징액급여	154.199	62.2	182.211	62.9	26.4	29.6	27.8	26.2
	초과급여	69.969	28.2	76.401	26.4	26.4	6.5	10.4	11.6
	특별급여	23.396	9.4	31.142	10.7	10.7	10.4	11.6	
남자 20~29세 고졸사무직 (*)	총임금	284.807	100	335.952	100	100	100	100	100
	징액급여	212.056	74.4	260.279	77.5	76.8	72.8	72.6	12.8
	초과급여	36.319	12.7	37.535	11.2	11.2	12.7	15.7	14.7
	특별급여	36.430	12.7	38.137	11.3	11.3	10.5	11.5	
남자 25~29세 대졸사무직 (-)	총임금	391.565	100	406.632	100	100	100	100	100
	징액급여	297.927	76.1	319.337	78.6	74.2	79.2	76.7	78.4
	초과급여	31.621	8.1	30.360	7.5	8.8	8.9	7.8	6.8
	특별급여	62.015	15.8	56.398	13.9	16.9	11.8	15.5	14.8
남자 35~44세 고졸생산직 (근속년수 5년이상)	총임금	543.872	100	636.623	100	100	100	100	100
	징액급여	298.981	54.9	360.489	56.5	56.6	59.3	54.5	55.7
	초과급여	126.862	23.3	131.173	20.6	21.0	17.6	24.1	21.7
	특별급여	118.029	21.6	144.959	22.8	22.4	23.1	21.4	22.7
남자 35~44세 고졸사무직 (*)	총임금	602.261	100	683.696	100	100	100	100	100
	징액급여	409.743	68.0	469.250	68.6	69.1	68.4	67.5	68.8
	초과급여	54.593	9.0	58.552	8.5	8.3	7.1	9.4	9.4
	특별급여	137.924	22.8	162.696	23.8	22.6	24.5	23.1	23.4
남자 35~44세 대졸사무직 (*)	총임금	929.079	100	942.669	100	100	100	100	100
	징액급여	650.729	70.0	680.024	72.1	70.8	71.0	69.8	72.6
	초과급여	46.450	4.9	40.862	4.3	5.1	4.5	4.9	4.3
	특별급여	231.900	24.9	221.782	23.5	24.1	24.5	25.0	23.1

<부표 4> 직종별·학력별 임금격차

	남자고 졸생산직 20~24세 근속년수 1년미만	남자고 졸사무직 20~24세 근속년수 1년미만	남자대 졸사무직 20~24세 근속년수 1년미만	남자고 졸생산직 25~29세 근속년수 1년미만	남자고 졸사무직 25~29세 근속년수 1년미만	남자대 졸사무직 25~29세 근속년수 1년미만	남자고 졸생산직 35~44세 근속년수 5년이상	남자고 졸사무직 35~44세 근속년수 5년이상	남자대 졸사무직 35~44세 근속년수 5년이상
1986년 금 액	153.390	208.942	328.365	177.595	248.487	359.943	417.010	547.668	882.629
1986년임금격차	100	136	214	100	140	203	100	131	217
1987년 금 액	183.864	254.061	335.446	213.354	298.417	375.735	505.449	631.947	901.806
1987년임금격차	100	138	182	100	140	176	100	125	178
1985년 평균 임금 기업	142.640	205.448	326.140	168.025	234.069	340.786	462.383	576.777	853.285
1986년임금격차	100	144	229	100	139	203	100	125	185
1985년 평균 임금 기업	157.020	210.107	329.643	181.035	261.826	365.580	403.723	534.669	892.342
1986년임금격차	100	134	210	100	145	202	100	132	221
1985년 평균 임금 기업	178.110	240.586	335.719	201.865	270.399	356.454	536.538	644.895	919.596
1987년임금격차	100	135	188	100	134	177	100	120	171
1985년 평균 임금 기업	186.129	260.079	335.295	217.685	317.040	385.442	494.734	624.296	893.850
1986년임금격차	100	140	180	100	146	177	100	126	175

<부표 5> 성별임금격차

	단기근속의 젊은 고졸생산직의 성별격차 ¹⁾	단기근속의 젊은 고졸사무직의 성별격차 ²⁾	단기근속의 젊은 대졸사무직의 성별격차 ³⁾
1986	83.6	76.8	80.4
1987	85.4	77.6	79.5
1987년분규미발생기업의 86년 성별격차	90.9	84.1	80.4
1987년분규발생기업의 86년 성별격차	81.0	73.5	83.4
1987년분규미발생기업의 87년 성별격차	84.9	80.8	79.5
1987년분규발생기업의 87년 성별격차	86.0	76.3	77.6

- 주: 1) $\frac{\text{동일속성의 여자 고졸생산직 임금}}{20\sim 24\text{세 근속년수 1년미만의 남자 고졸생산직 임금}} \times 100$;
 2) $\frac{\text{동일속성의 여성고졸사무직 임금}}{20\sim 24\text{세 근속년수 1년미만의 남성고졸사무직의 임금}}$
 3) $\frac{\text{동일속성의 여성대졸사무직 임금}}{20\sim 24\text{세 근속년수 1년미만의 남성대졸사무직의 임금}} \times 100$

<부표 6> 월평균 근로시간

	연도	월평균 근로시간		1986년 분규미 발생기업		1987년 분규 발생기업		임금 증가율	1987년 분규미발생 기업의 임금	증가율	1987년 분규발생 기업의 임금	증가율	노동공급 탄력성 ²⁾	1987년분 규미발생 기업의 노동공급 탄력성	1987년 분규발생 기업의 노동공급 탄력성	
		원평균 근로시간	증가율 ¹⁾	원평균 근로시간	증가율	원평균 근로시간	증가율									
전체표본	1986	250.1	5.7	244.4	-4.8	252.4	-5.7	260.725	17.5	250.416	18.1	265.487	17.5	-0.33	-0.27	-0.33
	1987	236.0		233.0		238.4		311.042		299.166		316.517				
생산직	1986	256.2	-5.3	249.9	-4.3	258.9	-5.6	212.333	22.8	201.641	20.8	216.888	23.8	-0.23	-0.21	-0.24
	1987	242.8		239.2		244.6		267.048		248.417		275.660				
남자생산직	1986	261.0	-5.29	256.4	-4.8	263.7	-5.4	264.775	-22.6	264.404	23.4	264.898	22.4	-0.23	-0.21	-0.24
	1987	248.4		244.3		249.7		332.435		334.718		331.703				
여자생산직	1986	249.1	-5.48	244.4	-3.7	251.7	-6.3	146.326	21.9	147.949	20.9	145.399	22.5	-0.25	-0.48	-0.28
	1987	235.8		235.3		236.2		182.429		182.535		182.355				
사무직	1986	222.3	-4.8	219.3	-4.2	223.6	-5.0	458.511	7.0	450.402	8.3	461.842	6.6	-0.69	-0.51	-0.76
	1987	211.7		210.1		212.5		492.208		489.573		493.626				
남자사무직	1986	221.8	-4.5	219.4	-4.0	222.7	-4.5	518.284	6.8	512.556	7.4	520.548	6.6	-0.66	-0.54	-0.68
	1987	212.0		210.6		212.7		514.991		552.041		556.554				
여자사무직	1986	224.6	-6.4	218.8	-4.8	227.3	-7.0	220.184	16.7	233.057	16.8	214.044	16.0	-0.38	-0.29	-0.44
	1987	210.0		208.4		211.9		260.396		275.789		251.310				

- 수: 1) 증가율 = $\frac{1987\text{년의 값} - 1986\text{년의 값}}{(1987\text{년의 값} + 1986\text{년의 값})/2}$ 2) 노동공급 탄력성 = $\frac{\text{노동시간의 \% 변화율}}{\text{임금의 \% 변화율}}$

<부표 7> 이직률

(단위: %)

	이직률	1987		1988		1987과88년	1987또는88년	1987과88년
		분규미발생기업	분규발생기업	분규미발생기업	분규발생기업	분규미발생기업	분규발생기업	분규발생기업
	1986	46.3	48.0	45.0	-	-	-	-
	1987	40.2	40.2	40.3	43.3	30.4	-	-
	1988	36.8	-	-	37.7	34.6	35.3	37.7
대기업	1986	41.0	42.0	40.0	-	-	-	-
	1987	32.5	31.0	33.0	34.4	27.1	-	-
	1988	29.9	-	-	32.2	23.5	28.0	30.8
중소기업	1986	52.3	53.0	51.0	-	-	-	-
	1987	49.0	47.0	50.0	53.4	34.5	-	-
	1988	44.6	-	-	43.6	48.0	41.5	46.7

<부표 8> 부가가치상승률

(단위: %)

	부가가치 상승률	1987		1988		1987과88년	1987또는88년	1987과88년	
		분규미발생기업	분규발생기업	분규미발생기업	분규발생기업	분규미발생기업	분규발생기업	분규발생기업	
	1986	18.18	15.17	20.36	18.61	16.76	-	-	
	1987	18.71	-	-	17.86	21.29	10.800	22.96	22.23
	1988	18.71	-	-	17.86	21.29	10.800	22.96	22.23
대기업	1986	18.34	14.90	20.38	18.79	16.94	-	-	
	1987	23.28	-	-	22.88	24.43	12.00	28.51	23.14
	1988	23.28	-	-	22.88	24.43	12.00	28.51	23.14
중소기업	1986	18.01	15.38	20.35	18.43	16.56	-	-	
	1987	14.18	-	-	13.04	17.89	9.80	16.89	21.16
	1988	14.18	-	-	13.04	17.89	9.80	16.89	21.16

<부표 9> 지난 2년간의 자동화투자액과 고용증가율

(단위: 백만원, %)

	1인당자동화 투자액			자동화를 추진한 기업의 고용증가율		
	1987년과88년 분규미발생기업	1987년또는88년 분규발생기업	1987년과88년 분규발생기업	1987년과88년 분규미발생기업	1987년또는88년 분규발생기업	1987년과88년 분규발생기업
1987~88년	3.65	5.19	2.20	19.4	18.4	23.1
대기업	2.07	7.05	2.24	11.6	19.1	26.3
중소기업	4.99	2.73	1.61	26.9	17.4	17.8
중화학공업	5.83	8.11	2.50	27.2	14.7	29.8
경공업	1.81	4.08	2.45	9.8	15.9	28.0

주: 1인당자동화투자액(1987년신규투자액+1988년신규투자액)×지난 2년간 자동화추진여부에 관한
더미 변수/1987년 고용인원

고용증가율=(1986~88년 고용증가율+1987~88년 고용증가율)×지난2년간 자동화추진 여부에 관한 더미변수