

'94 勞使關係의 展望

金 榮 培
〈韓國經營者總協會 理事·經博〉

1. 노사관계의 변화

'87년 이후 우리의 노사관계는 실로 놀랄만한 변화를 가져왔다. '87년에 38만원이던 비농림전산업의 임금수준이 '93년에는 94만원으로 상승하면서 인건비면에서 경쟁력이 없는 많은 기업들은 외국으로 이전하거나 도산해버렸으며 이로인해 제조업 위주의 노동시장도 서비스업 위주의 노동시장으로 변모하여 가고 있다.

지난 수년간의 노사관계속에서 나타난 특징을 열거한다면 다음과 같이 요약될 수 있다.

첫째, 활발한 노동운동으로 인한 임금투쟁이 임금상승의 구조적 한계를 노출시켰다는 점이다. 즉, 노조가 조직되어 있는 부문은 대부분 부가가치가 높은 대기업들인 관계로 이들 사업장에서의 일방적 임금인상이 노조가 비결성된 중소기업들의 상대적인 저임금과 큰 불균형을 초래하였다는 점이다.

대기업들은 높은 임금과 복지를 이미 보장해주고 있는 반면 중소기업들은 그렇지 못하다. 특히 대기업들은 노조가 있으므로 계속 임금과 복지가 향상될 수 있으나 중소기업들은 그렇지 못하다. 이러다보니 근로자층의 「부익부 빈익빈」, 현상도 심각해지고, 대다수의 근로자들이 대기업으로 몰려들어 해당기업들은 과잉고용의 부담을 안고 있는 반면 중소기업들은 사람을 구할 수 없어 생산에 차질을 빚고 있다.

둘째, 임금이외의 여타 제도적 요인으로 인하여

노동시장의 가격요인이 크게 왜곡되었다는 점이다.

'87년 이후 제정되었거나 시행된 법들을 보면 최저임금법, 남녀고용평등법, 국민연금법, 장애인고용촉진법 등이 있으며 이외에도 근로기준법과 산업안전보건관련법 및 시행령 등 수없이 많다.

다른 나라에서는 반세기를 두고 이루어졌던 제도들이 불과 5~6년 사이에 도입된 사실은 노동시장의 가격요인을 왜곡시키는 데 큰 역할을 했다고 할 수 있다. 이러한 제도들의 도입이 잘못되었다는 것이 아니고 도입시기나 방법, 우선순위 등이 노동시장의 기능과 관련해 충분히 고려되지 않았다는 것이다. 특정한 제도의 도입이 지나치게 정치적인 논리로 이루어지면 부작용으로 인해 제도 본래의 목적을 이루어내기 어렵다. 특히 특정제도의 도입은 중소기업에게는 심대한 부담을 주어 산업퇴출의 압력이 되는 경우가 비일비재하다.

셋째, 각종 법과 제도에 대한 노동권의 논의가 지나치게 과거문제에 대한 집착을 보임으로써 급박하게 변화하고 있는 새로운 현상을 따라가지 못하는 결과가 되어버렸다. 과거 어느때보다도 기술개발과 이의 확산현상은 엄청난 속도를 보이고 있다. 국제화의 거대한 조류속에서 새로운 현상들이 발현되고 있고, 노동권의 자세도 그러한 변화를 적극적으로 수용할 수 있어야 하나 아직도 우리의 현실은 너무도 구태하여 과거에 대한 논쟁과 평면적 논리로 일관되어 있다. 항상 새로운 법의 도입이 '근로자보호'라는 입장에 편중되어 있어 경영계가 확신하는 방향, 즉 '무엇이 진정한 근로자보호인가?'라는 사실

과는 큰 시각차를 보이고 있다.

넷째, 현실의 변화에 비추어 현재 존재하는 노사 관련 법규는 무용에 가까우리만큼 실효에 문제가 많다. 산업사회가 변화하고 경제환경이 바뀌면 주체들의 의식과 행동양식은 그 이상의 변화를 수반하게 되지만 여전히 그러한 노사관계 주체들을 규제하고 조정하는 노사관계법들은 그 골격이 구시대에 만들어져서 피상적이고 평면적인 상태에 머물러 있다는 사실이다.

2. '94년 노사관계의 전망

이러한 사실들을 고려해 볼때 '94년의 노사관계는 대체로 '93년의 연장선상에서 크게 이탈하지는 않을 것으로 보인다.

다만 사실증심으로 '94년의 노사관계를 전망한다면 대체로 다음과 같은 결론을 내릴 수 있다.

노동운동의 경우에 새정부의 출범과 함께 사라진 정치논리 위주의 노동운동이 국제화시대의 노사관계 정립을 위한 노동법개정과정에 근로자의 권익신장이라는 명분을 가지고 노동조합법의 구조적 개정을 요구하며 참여할 경우, 지난 수년간 이루어 놓은 노사관계와는 전혀 다른 형태의 노사관계가 형성될 가능성이 다소 있다는 점이다. 따라서 노동법개정의 문제는 현재 존재하는 문제의 조정이라는 시각에서 논의가 시작되긴 했지만 이제는 다른 차원, 즉 미래화와 국제화라는 시각에서 새로이 논의되어야 할 것이다. 다만 그러한 법개정의 시기와 과정, 내용 등은 우리의 특수한 현실이 신중히 감안되어져야 한다. 최근 비제도권 노조들은 작년을 새정부의 성격에 대한 탐색기로 규정하고 올해부터는 본격적인 조직확장과 역량을 제고시키는데 총력을 집중시키기로 한 만큼 작년보다는 이들 사업장의 노사관계가 다소 문제를 노출시킬 가능성이 있다고 할 수 있다.

'94년 노사관계속에서 가장 특징적이면서 큰 변화를 보이는 분야가 바로 인력부문이다. 이 부문은 지금까지 가장 큰 변화를 보여왔고 앞으로도 보일 것이지만 현실적으로 그 내용이 노동정책에 국한되어 있는 것이 아니기 때문에 전반적인 경쟁구도의 변화속에서 전망되어질 부문이라고 할 수 있다. 다

만 지난 수년간 경쟁국들에 비해 급격히 상승한 임금으로 인해 기업들의 자동화투자과 인력절감 노력은 아주 활발하여 왔다.

여기에 추가하여, 최근 급변하는 국제시장질서는 우리나라의 많은 기업들로 하여금, 경쟁력 제고의 관점에서 조직 재배치를 압박하는 결과를 가져왔고 이에 따라 파트타임 근로의 급증, 파견 및 용역 근로의 확대, 근로시간의 탄력적 운용 등 많은 변화가 일어나고 있다. 이러한 기업의 인력조정현상이 '94년에는 실로 엄청난 속도에 이를 것이며, 중소기업의 구조조정 또한 이에 가세함으로써 직종에 따라 인력부족과 인력과잉현상이 큰 기복을 보일 것으로 예측된다.

3. '94년의 임금협상

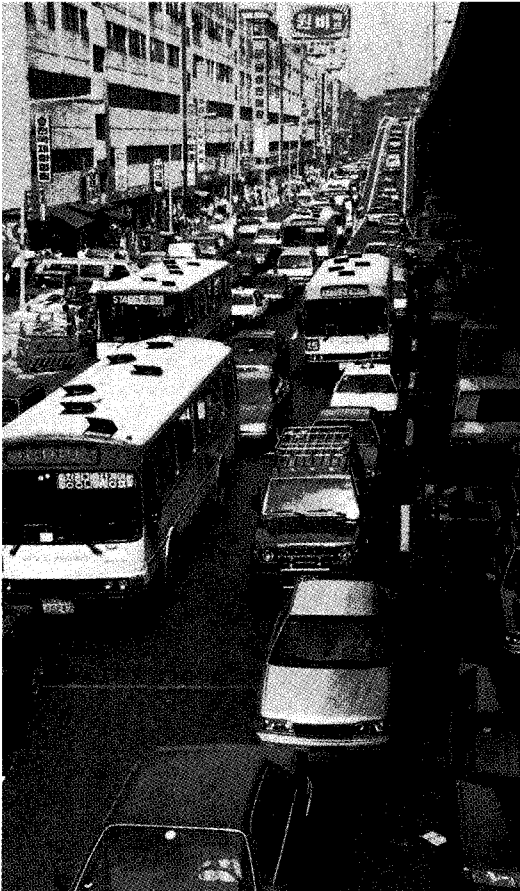
최근 노총과 경총은 '94년 중앙임금합의를 위한 교섭을 진행중에 있다. 이미 노총은 6.6%~10.8%의 범위율을 제시해 놓고 있다. 물론 노총의 잠정 제시율은 과거와 비교해 볼 때 상당히 안정적인 수준으로서 경영계는 크게 환영하는 입장이다.

따라서, 노사간의 임금합의 자체도 앞으로는 보다 국제화에 부응하고 국가경쟁에 협력하는 방향이어야 한다는 기본원칙하에서 이루어지겠지만 그러한 임금합의에 대한 일부의 반발도 없도록 하는 대



안이 고려되어야 할 것이다.

때문에 올해의 임금협상도 인상을 그 자체보다는 부수합의에 역점을 두고 있다. 예를들어, 작년과 같은 경우에는 금융실명제의 실시, 고용보험제의 도입, 근로소득세제 개편을 통한 근로자들의 세금 경감, 성과배분에 대한 비과세 등과 같은 조항 등에 합의를 했는데 올해에도 이런 문제들이 제기되면 경영계는 어떻게 대응해 나갈 것인가 하는 점등이다. 그리고 물가안정이라는 측면에서는 작년에 경제5단체장이 공산품가격 동결선언을 하였고, 실제 물가인상에 있어서도 소비자물가인상이 문제가 되었지 생산자물가는 상당히 안정적이었다. 이는 작년뿐만 아니라 과거 5~6년 동안 소비자물가가 50% 정도 인상되었는데 비해 생산자물가는 4~5% 정도의 인상에 그쳤었던 것에서도 알 수 있다. 이러한 물가안정이라는 문제뿐 아니라 다른 문제들에 대해



서는 여러가지로 경영계가 전향적인 대응책을 강구해 나가야 할 것이다.

현재 노총이 요구하는 사항은 대체적으로 ① 물가안정 ② 조직의 산별체제 전환 ③ 경영참가 ④ 고용안정 ⑤ 소득세 감면 ⑥ 복지기금 조성 등인데, 현재 노동계에서는 이런 요구조건의 협상에 정부의 참여를 강하게 주장하고 있는 반면, 정부측에서는 과거에 정부를 배제한 채 노사간에 구성한 기구가 이제와서 정부와의 협상을 요구하는 것에 대해 둔감한 반응을 보이고 있는 실정이다. 그렇지만 이러한 문제는 막상 협상이 시작되면 그리 큰 문제는 되지 않을 것으로 본다. 현재 경총은 1월 26일 회장단회의를 통해 2월중으로 완전한 타결을 완료하고 4월중으로 특정사업장을 제외한 임금선도기업 70개를 포함한 주요기업들의 개별 사업장 교섭을 끝맺도록 하겠다는 입장을 대체적으로 결정지은 바 있다. 즉 가능한한 2월말까지는 중앙단위 임금교섭이 타결될 수 있도록 유도하려 한다는 것이다.

이러한 계획하에 경영계는 노사간 임금협상에 대해 크게 4가지의 기본원칙을 세웠는데, 첫째는 산업의 국제경쟁력을 강화한다는 원칙으로 이는 절대적으로 생산성과의 조화를 바탕으로 이룬다는데 중점을 두고 있다. 이는 국제경쟁력의 강화없이는 앞으로 아무것도 이룰 수 없다는 것을 의미하는 것이라고 할 수 있다.

두번째는 실질임금 확보의 원칙이다. 작년에 노총과 경총이 타결한 것을 기준으로 하여 개별사업장에서는 5.2% 수준으로 타결을 보았는데 연말에 가서 12.3% 정도의 임금인상이라는 결과가 나왔다. 이를 물가와 비교해보면 작년 물가는 5.8% 올랐는데 어찌되었든간에 근로자들이 실제 가져간 돈은 연간 12.3%가 상승했다는 것을 의미하는 것이다. 물가는 5.8% 올라간 것에 비해 실질임금은 물가보다 6.5% 더 올라갔다는 결론을 얻을 수 있는데, 이런 측면에서 볼 때 실질임금 확보에 대해 명분화시킬 필요가 있다고 보며 또한 복지제도 등 여타 부분을 강화하면 이 또한 근로자들의 실질임금에도 도움이 될 수 있다고 본다.

세번째는 임금협상은 조기타결되어야 한다는 원칙이다. 노사간의 임금협상이라는 것은 조기에 타결되지 않는다면 사실 아무런 의미가 없다. 중앙차

원의 노사간 임금합의를 가능한 빨리 이루어야 한다는 것이 임금인상을 합의 그 자체보다 더 중요할 수도 있다.

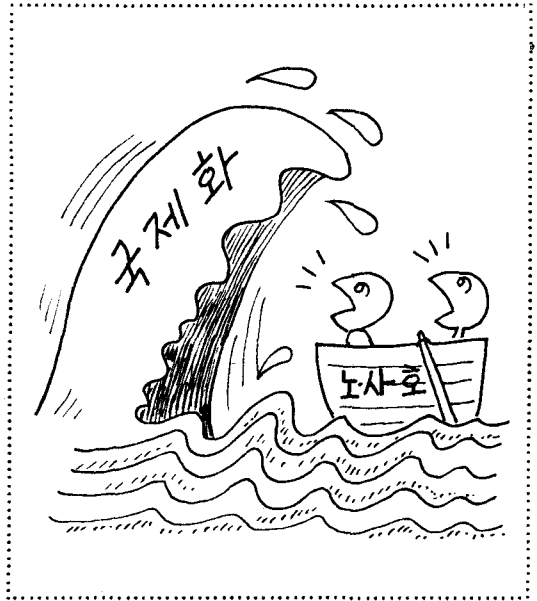
네번째는 일괄타결의 원칙이다. 일괄타결이라는 것이 쉬운 문제는 아니겠지만 가급적이면 임금과 단체협약의 문제가 동시에 걸려있을 때는 이 두가지를 일괄해서 타결하도록 한다는 것이다.

4. 새로운 노사관계의 정립

아직도 우리사회에는 많은 국민들이 국제화의 큰 흐름을 제대로 인식하지 못하고 있을 뿐만 아니라, 이에 장기적으로 적용할 수 있는 구조적 체질을 가지고 있지 못하다. 노사관계에 있어서도 지도급의 위치에 있는 노조간부의 경우에는 국제화시대의 노사관계에 대해 내부적으로 입장을 새롭게 정리해야만 하는 압력으로 인한 많은 갈등이 내재하고 있다. 현재 유럽의 많은 나라의 조합원들 사이에는 임금은 내려도 좋지만 고용만은 유지한다는 내용의 협정을 맺고 있으며, 미국의 경우에는 과거 20년 동안 제조업이 급격히 위축되면서 노동조합의 조직률은 절반 정도로 떨어져 버렸다. 또 일본의 경우 현재 랭고에서 5~6% 임금인상 요구를 내걸고 있지만 사용자측은 임금동결을 내걸고 있어 오히려 임금은 그 밑으로 떨어질 확률이 높다.

이런 세계적인 추세속에서 볼 때 이제 노동운동은 예전과는 달리 국제화라는 물결이 위로부터 누르는 상황으로 가고 있는 것이 확실한데, 이러한 추세를 이제 모두가 인식해야 할 단계에 와 있다. 그렇기 때문에 이러한 사실을 이미 느낀 지도급의 노동간부들은 국제화시대의 노사관계를 앞으로 어떻게 정립해나가야 할 것인가 하는 문제에 상당히 갈등을 겪을 수밖에 없다.

근로자나 사용자는 모두 자유로이 외국기업이나 외국인력을 선택할 수 있는 시대가기 때문에 무조건적인 임금인상이 결코 근로자들에게 유리한 것만은 아니다. 상황이 이러하기 때문에 이제 경영계가 내거는 임금안정은 근로자들 자신을 위한 임금안정이라는 사실을 자신있게 말할 수 있는 것이다. 그리고 이러한 생각이 바탕이 된 임금안정이라는 문제에 대해 노동계측의 상당부는 선진 외국의 노사관계들



을 직접 접하는 등의 기회를 통해 사용자와의 대립이 노동조합원들에게 아무런 득이 되지 않음을 인식하게 되었다고 본다.

아직도 국민일반의 국제화·세계화에 대한 체감력은 극히 낮다고 볼 수 있다. 모든 사람은 자기가 직접 겪지 않으면 믿지 않으려 하는 속성을 가지고 있기 때문에 미리 대비한다는 것은 사실상 보통 어려운 일이 아니다. 외국기업과의 경쟁에서 더이상 국내기업의 보호가 어렵다는 의미는 바로 국내근로자의 보호도 어렵다는 의미로 해석해야 한다. 노사분규든지 임금인상이든지 그 무엇이든지 기업의 경쟁력을 저하시키는 요인이 존재한다면 즉시 근로자들에 대한 피해로 나타날 것은 자명하다.

이미 외국의 경우를 보면 국제화시대 노사관계속에서 비경쟁기업의 붕괴속도는 상당히 빠른 것으로 보인다.

미국기업들을 보면, 경기가 호전되고 매출액이 증가하고 있음에도 불구하고 경쟁력 강화를 위해 엄청난 인력들을 감원하고 있다. Gillette가 2,000명, Xerox가 1만명, GTE가 17,000명, AT&T가 수천명, P&G가 13,000명 등으로 나타나 예상롭지 않다. 그들의 몸부림이 무엇을 의미하는지를 모두 깨닫지 않는 한 우리는 이 어려운 시기를 돌파하기가 쉽지 않을 것이다. ▲