

94년도 임금 협상 기준과 과제

魯 淳 圭*

93년도 임금 협상 경과

92년 12월에 정부는 「93년도 경제 운영 계획」에서 93년도 임금 정책 방향을 노·사·정의 자율적 합의에 따라 결정토록 한다는 방침을 정하였다. 그에 따라 93년 1월부터 한국노총과 한국 경총간에 협상 분위기가 조성되어 9차례의 긴 협상 끝에 중앙 노사 단체는 개별 기업의 임금 교섭에 적용할 적정 임금 수준으로 약 4.7% 인상안을 제시하는 데 합의하였다.

이러한 조치는 노사 대표가 우리 국민 경제의 어려운 상황을 인식하고 경제 회복을 위해 경제 주체 각자가 고통을 분담하고 노사 안정을 기하는 의미에서 이와 같은 임금 인상안을 마련하게 되었고, 그에 따라 93년도에 대부분의 개별 기업에서는 노사간에 우호적인 방법으로 임금 교섭이 순조롭게 진행되었다. 예컨대 근로자 100인 이상 전사업체의 임금 타결 인상률은 통상 임금을 기준으로 5.19%로 그 전년도의 같은 기간보다 1.35%정도 낮은 편이며, 부문별로는 선도 부문이 4.41%, 사무관리직이 4.47%로 생산직보다 1.98%가 낮았으며 임금 인상과 관련한 노사 분규는 예년에

비하여 크게 줄어들었다.

94년도 경제 전망과 임금 인상 요구안

94년도인 올해는 물가와 고용면에서 보면 다소간의 불안 요인이 상존하고 있다고 할 수 있다. 소비자 물가는 금융실명제 실시 이후 통화량의 증대, 농산물 흉작으로 인한 농산물 가격의 상승 요인으로 작년에는 5.8% 상승하여 정부의 목표 상한선인 5%선을 넘어선 것으로 파악된다. 그러나 올해는 전년보다 더욱 높은 물가 상승이 예견되어 임금 협상에 있어서 어려움이 있을 것으로 전문가들은 내다보고 있다. 94년 1월의 소비자 물가 지수는 지난해 말과 비교하여 1.3% 상승하였고 연말까지 6% 선의 물가 상승률이 지켜질 것인지 염려되고 있다.

물가 불안 심화와 경기 호전 전망 등 엇갈린 요인이 맞물려 올 해의 임금 협상시 노동자들의 분배 요구가 그 어느 해보다도 크게 분출될 것으로 전망하고 있는 가운데, 임금 문제를 바라보는 노·사·정 각자의 시각 차이도 두드러지고 있어 임금 협상시 난항이 예상된다. 올해 임금 안정을 경기 회복과 국가 경쟁력 회복의 최대 관건으로 내세운 정부는 최

* 한국기업경영연구원 원장, 서울대학교 박사과정 수료, 조직·인사 관리 전공.

근 노총과 경총간 중앙 차원의 노사 대표 단체의 공동 임금 인상안 도출을 93년도 합의 수준인 4.7%보다 낮춰 타결지어 줄 것을 양 단체에 촉구하고 있다.

그리고 자동차, 조선, 반도체 등 호황 업종에서 노동자들의 성과 배분 요구가 분출하여 임금 인상을 선도할 우려가 크다고 보고 호황에 따른 영업 이익을 기술 개발 투자나 전환 사채 또는 주식으로 배분토록 유도하여 임금 형태로 지급되는 것을 최대한 억제해 나간다는 것도 하나의 방침이다.

노총과 경총간 중앙 단위 임금 협상도 최대한 앞당겨서 노사 합의 공동 임금안 도출 시기를 4월 초까지 마무리짓도록 유도하여 단위 사업장의 임금 협상 타결도 예년에 비하여 조속히 매듭짓겠다는 계획도 세우고 있으며 2월 7일부터 실제 양자간 교섭에 들어가게 된다.

경총은 올해의 임금 인상률에 대해서는 뚜렷한 수치를 제시하지는 않고 있지만 현경제 여건으로 보아 지난해 타결된 인상률보다는 낮아야 한다는 입장이며 중소기업은 높은 쪽의 인상률을, 대기업은 낮은 쪽의 인상률을 적용하는 복수율을 정해야 한다는 입장이다.

그러나 노동계는 지난해 경제 회복을 위한 고통 분담을 동참하여 임금 인상을 자제했기 때문에 국가 경쟁력 강화라는 명분에는 공감하면서도 물가 상승률에도 못 미치는 임금 인상안에는 동의할 수 없다는 입장을 뚜렷히 하고 있다. 뿐만 아니라, 일부 노동 단체에서는 노총과 경총간의 임금 인상 합의안 자체를 거부할 뜻을 시사하고 있어 임금 인상을 둘러싼 논란도 일고 있다.

한국 노총은 올 임금 교섭과 관련하여 정부에 대해서는 정책·제도 개선을 보장받으며 경총과 경쟁력 강화를 위한 임금 정책 방향을 제시할 수도 있다는 입장 아래, 임금 인상을 통한 생활 개선 측면보다는 법제 등의 개선을 통해 노동자의 지위 개선을 도모하여야 한다는 입장이다.

그러나 전국 노조 대표자 회의는 노총·경총간 올 임금 인상률 합의를 거부한다는 방침을 확고히 하고, 협상이 진행될 경우 항의, 방문을 비롯하여 조합원 서명 운동과 일간지 광고 내기 등 반대 운동을 벌이기로 하고 경제 활성화 명분에 밀린 일방적인 고통 분담을 수용할 수 없다는 입장을 취하고 있다.

이러한 측면에서는 업종 회의, 현총련, 전노협 등 재야 노동 단체와 산별도 비슷하여 그 요구 수준이 상당히 높을 것으로 예측된다.

노동계의 이 같은 입장을 반영하듯이 조선과 자동차 등 임금 인상 파급 효과가 높은 주요 기간 산업, 대기업 노조들은 이미 최근 생계비 조사 등을 통해 15% 선의 임금 인상률을 요구할 방침이고 전국노동조합협의회 또한 인상률을 16% 선으로 제시한다는 계획이어서 협상에 어려움이 있을 것이다.

그러나 경제 성장과 기업 경쟁력 향상에 대한 노사간의 공감대 형성 때문에 임금 협상이 순조롭게 될 가능성도 배제할 수는 없다.

94년도 임금 인상의 과제

실질 임금 보전

개별 기업의 기업 외적 임금 결정 기준으로

는 실질 임금 보전 요인에 대한 공감대 여부, 비교 임금에 대한 공감대 여부가 임금 타결에 더 큰 영향을 주는 변수로 대두되고 있다.

실질 임금 보전 요인 준거로 최저 생계비와 소비자 물가, 근로자 가계 지출의 변동 등이 변수가 된다. 이들 통계 숫자의 연계성에는 상당한 문제가 있기 때문에 노사 모두가 현실을 인정하면서 과연 어느 정도이면 근로자의 실질 임금을 유지할 수 있겠는가에 대한 공감대를 형성하도록 노력하는 것이 중요하다고 본다.

그리고 비교 임금의 준거를 우리 현실에 영향을 미치고 있는 것을 보면 너무 광범위한 느낌이 든다. 경쟁 기업, 동 업종의 타사, 이 업종의 동일 지역, 공무원의 인건비 변동 등 다양한 준거에 영향을 받고 있다. 비교 근거로는 어느 기준이 개별 기업 노사에게 가장 의미가 있는지를 생각해보면서 노사가 공감하고 다른 비교 기준들을 보완적인 관점에서 고려해 나간다면 별 문제가 없을 것으로 본다. 그런데 자기 기업의 임금 교섭 기준으로서 경쟁 기업이 가장 중요하며 이 업종의 타사나 공무원 등을 상대적으로 준거로서의 중요성이 그다지 크지 않음을 인식하여야 한다.

기업 내적 기준에 의한 임금 인상

임금 결정은 생계비, 물가, 경제 성장, 국민 경제 생산성, 고용 여건, 비교 임금 등 기업 최적 요소와 생산성, 기업의 인건비 지불 능력 등 기업내에서 오는 영향을 협상 과정에서 충분히 토론하고 조화시켜야만 가장 바람직한 결과를 도출할 수 있을 것이다.

왜냐하면 기업 외적 요인은 개별 기업의 사정을 고려하지 않고 개별 기업의 임금 결정에 영향을 주는 것이기 때문에 만약 어느 개별 기업이 이들 기업 외적 기준만을 기초하여 임금 인상을 한다면 개별 기업의 경쟁력을 외부에 의지함으로써 자기 기업의 경쟁력 강화에는 도움이 안되기 때문이다.

또 지금까지 우리는 이 기업 내적 기준에 대한 노사 공감대 형성을 너무 소홀히 취급해 온 감이 있다. 그렇지만 숫자에 대한 불신이 있다고 경시하거나 활용하지 않는다면 결국 임금 협상 과정은 노사 모두에게 불만족스러운 결과밖에 되지 않으며 타결된 임금 수준에 대한 만족도가 떨어질 수밖에 없을 것이다.

따라서 경영 성과에 대한 신뢰를 회복하기 위한 노력, 즉 경영 공개, 경영 참가적인 공동 노력을 통하여 숫자에 대한 신뢰 회복을 해나가면서 기업 내적 기준, 예를 들면 인건비 지불 능력의 크기에 대한 공감대를 형성해 나가는 것이 필요하다.

또 임금 정책이나 기업의 임금 전략, 나아가 노사간 임금 협상은 모든 경우에 있어 최종 목표로 삼아야 할 과제는 임금 안정이기는 하지만 어떤 방법을 어느 일방에서 요구하고 강요하는 방식이 되어서는 안된다는 점이다. 만약 그렇게 된다면 임금에 대한 불만족이 높아지게 되고 노사 협력을 통한 생산성 향상 및 기업 발전에 저해적인 면이 발생되기 때문이다. 합리적으로 결정하고 타협하자는 것의 궁극 목표는 노사 공동체로서의 기업 발전이기 때문이다. 따라서 임금 안정의 필요성이 있을 때 그 이유가 무엇인지, 노사 모두에게

어떤 도움이 되는지를 알도록 해야 한다는 점이다.

그리고 불합리한 임금 격차를 완화하고 임금 체계도 기업별 특성에 맞게끔 단계적으로 개선하여 나가는 노력도 중요하다.

생산적인 임금 교섭제 도입

여전히 임금을 가지고 생계를 유지하기 어려운 노동자들은, 다수인 저임금 업체의 경우를 제외하고는, 이제 노동의 생산에 대한 기여도를 기준으로 하는 생산성 임금 제도를 도입하고 그에 근거하여 임금 협상이 진행되어야 할 것이다.

그간 생산성 임금제는 노동자측으로부터 자본가측의 지원 논리에 불과하다는 것으로 비판 받아왔다. 노동자측에서 그러한 비판을 제기한 배경은 산업 역군으로 땀흘려 일해오면서 정당한 댓가를 받지 못한 채 지내왔던 지난 30여 년간의 저임금 상태가 있었으므로 생산성 임금제가 노사간의 소득 분배율을 고정시킬 위험이 커다는 데에 있다. 그러나 최근 몇년 동안 임금 교섭 활동이 활발히 진행되면서 과거의 저임금 상태는 어느 정도 해소되기 시작하였다. 그 증거로 전체 노동자들이 최저생계비 기준의 임금 인상 방식을 택하던 시대에서 독점 대기업 노동자들의 경우 표준 생계비 채택 여부를 논하는 시대로 이행하고 있는 것이 하나의 예이다.

이제 정충도 자의적인 기준에 입각한 가이드 라인을 제시하여 노사간의 상호 불신을 가

중시키는 식의 태도에서 벗어나서 노사간의 신뢰 조성과 자율 관계를 형성하기 위해 보다 책임있는 자세로 교섭에 임해야 한다. 그리하여 과도기에 적응할 수 있는 원동력을 만드는 데 노동자들의 자발적이고 주체적인 참여를 끌어낼 수 있는 조건을 만들어야 할 것이다.

노동 조합도 전투적 조합주의 노선을 탈피하여 생산과 분배의 전영역에 걸친 활동, 경제 민주화와 사회 민주화를 위한 활동을 전개해야 한다. 따라서 94년도의 임금 교섭은 전환기를 맞이하고 있는 노동 운동의 문제점을 보다 적극적인 자세로 타개해 나가기 위한 첫 걸음이 될 수 있고 또한 되어야 한다.

맺음말 및 제언

현재 우리 경제를 둘러싼 대외 여건은 좋은 기회와 위기를 동시에 제공하고 있다. 발빠른 국제 경제 환경 변화의 움직임을 보면 그러한 사실을 알 수 있다. 즉 새해의 우리 경제는 국내외적으로 성장 회복의 호기를 맞고 있는 한편 연초부터 물가가 크게 인상되는 면도 있다.

그러나 이 물가 상승률은 1/4분기중 연간 인상률의 50% 내외를 차지하고 있다는 경제 전문가들의 의견을 미루어볼 때 크게 염려를 하지 않아도 될 것이다. 반대로 경제 주체들의 의식과 협력에 따라 그 폭을 줄일 수도 있다고 본다.

한편 극히 일부의 노조 간부들은 임금 투쟁과 관련하여 노동 조합의 입지를 강화하려

는 데 목적을 두거나 조직 확대 및 세력 확장에 두는 경우가 있는데, 만약 그와 같은 노동계 지도자가 있다면 그는 비판받아야 마땅할 것이다.

소위 합리성과 논리가 통하도록 하고 그것이 결국은 기업의 발전이나 직장의 안정성, 중장기적인 職務 満足度를 높이는 방향으로 노동 운동이 전개되어야 할 것이다.

현재 우리나라의 임금은 최근 수년간 매우 빠르게 증가해온 것이 틀림없다. 1인당 국민 소득 수준이나 기술 수준, 경쟁력 등에 비추어 소위 고임금 국가라는 평을 듣고 있다. 여기서 임금이 높다는 것은 그것에 상응하는 부가가치 생산성이 그에 미치지 못함을 의미한다. 우리나라의 임금 수준은 아직도 선진국의 임금보다 3분의 1 내지 5분의 1 수준이다. 그렇지만 우리의 경우 임금에 상응할 만큼의 생산성이 따라가지 못하는 데에 문제가 있다.

다행히 국내의 여러 기업의 노동 조합에서는 전통적 노조 운동에서 탈피하여 국제 경제화에 부응하는 임금 인상 방식과 협상 방식을 제시하여 시사점을 제공해 주고 있다.

H 철강 부산 공장 노조는 지난 1월 31일에 대의원 총회를 열고 국제 경쟁력 강화에 노사 안정이 무엇보다도 중요한 과제라는 판단 아래 94년도 아래 임금 인상을 요구하지 않기로 결의했다. 또 P 강관 노동 조합은 지난 18일 인천 본사에서 구사 결의 대회를 열어 임금을 동결하고 하루 2시간 무보수 근무 등 6 개항을 채택했고, D 정밀 공업, K 산업, Y 개발 등에서도 노동 조합이 회사를 위하여 임금을

적게 인상하겠다는 의지를 사용자들에게 표명함으로써 회사내에 화합 분위기를 조성하였다. 그리고 H 전력을 비롯한 14 개 정부 투자 기관에서는 기본급을 기준으로 하여 3% 인상만을 행하였다. 우리나라에서 그들이 있는 한 기업의 발전과 국제 경쟁력을 염려하지 않아도 될 것이다. 물론 사용자들도 노조를 위하겠다는 방안을 설정하고, 하나 하나 구체적으로 시행해 나가야 할 것이다.

올해의 노사 관계는 큰 돌출 변수가 없는 한 지난 90년도 이래 유지되어 온 임금과 쟁의 억제 기조는 여전히 그 위력을 발휘할 가능성이 크다.

우리는 이제 앞으로 단순히 노사 분규없는 노사 관계보다는 적극적 의미의 노사 협력, 즉 생산성 향상과 경쟁력 제고를 통해 국제 경쟁에서 승리를 가져오도록 노사 모두가 합심하여야 할 것이다. ♣