

1989年 賃金交渉의 評價와 課題*

朴 英 凡**

I. 1989年 賃金交渉 概觀

㉠ 賃金動向

-1989년 1~8월 월평균 임금은 전년동기대비 전산업 20.7%, 제조업 25.3% 인상되었습.

- 1989년 임금교섭 타결인상률은 12월 28일 현재 17.8%로서 전년대비 4.3%포인트 증가하였습.
- 1989년 임금인상률로 1~8월 월평균 임금의 전년동기대비 인상률(1989년 임금 I)을 사용

	전산업	제조업
1989년 임금 I / 1988년 임금	1.207	1.253
1989년 임금 II / 1988년 임금	1.178	1.197
1988년 임금 / 1987년 임금	1.155	1.196
1987년 임금 / 1986년 임금	1.101	1.116
1989년 임금 I / 1986년 임금	1.534	1.672
1989년 임금 II / 1986년 임금	1.498	1.598

*本論文은 本研究院 주최로 지난 1월 16일 서울「프레스센터」에서 개최된「1990年 賃金交渉에 관한 討論會」에서 發表한 論文이다.

**本院 研究委員

하는 경우 1987~89년간 전산업·제조업 각각 53.4%, 67.2% 상승함.

- 1989년 임금인상률로 임금교섭타결률(1989년 임금II)을 사용하는 경우 1987~89년간 전산업은 49.8%, 제조업은 59.8% 임금이 상승함.

-6· 29선언 이후 노동운동의 활성화로 직종간 임금격차는 완화되는 반면 기업규모간 임금격차는 확대되는 추세에 있었는바 1989년에도 이와 같은 경향은 지속되었슴(표 1).

〈표 1〉 임금추이 : 1980~89

(단위 : %)

	1989		1988	1987	4/4	1981~86 평균
	(1~8월 평균 전년동기대비)	타결인상률 (12.28 現)				
총임금						
명 목	20.7	17.8	15.5	10.1	10.1	12.2
실 질 (소비자물가지수)	14.3	12.6	7.8	6.9	6.9	5.5
직종별						
생 산	25.8	20.1	21.2	12.5	12.5	12.8
사무·관리·기술	15.6	15.2	11.0	9.1	9.1	10.5
기업규모(고용인)						
10~ 29인	16.4	-	10.1	8.6	8.6	12.3
30~ 99인	18.1	-	9.2	9.5	9.5	11.5
100~299인	18.7	17.1	14.3	9.4	9.4	11.8
300~499인	22.2	17.6	18.8	9.9	9.9	12.3
500인 이상	24.4	18.5 (18.0)	21.2	11.6	11.6	12.9
산 업						
광 업	13.0	15.7	16.1	8.3	8.3	9.8
제조업	25.3	19.7	19.6	11.6	11.6	12.3
전기·가스	3.3	10.7	6.9	9.3	9.3	14.6
건 설	14.7	18.3	11.2	9.0	9.0	8.3
도소매	15.7	14.6	7.0	11.2	11.2	11.3
운수·창고	13.3	13.1	12.3	9.9	9.9	10.6
금융·보험	10.6	16.2	7.9	11.1	11.1	11.9
사회 및 개인서비스	16.2	20.0	9.7	6.5	6.5	11.3

주 : 1989년 타결인상률의 경우 규모별 인상률이 500~999인 18.5%, 1000인 이상 18.0%임.

자료 : 노동부, 「매일노동통계조사보고서」, 각호 및 「1989년 임금교섭타결현황」.

- 생산직과 사무직의 인상률의 차이는 4.9%포인트로서 1987년 4/4분기 8.5%포인트, 1988년 10.2%포인트보다 그 크기는 작지만 생산직과 사무직의 임금격차는 지속적으로 완화되고 있음.
- 기업규모에 따른 인상률의 차이는 1%포인트 미만으로서 지난 2~3년에 비하여 크게 축소되었으나 1988년 시점에서 기업규모간 임금격차가 크게 존재하였던 점을 고려하면 규모간 임금격차는 계속 확대되고 있음.

-산업별로 볼 때 전년도에 이어 저임금업종인 제조업의 임금타결률이 19.7%로 가장 높고 전기·가스업이 10.7%로 가장 낮음.

- 대부분이 공기업인 전기·가스업의 임금인상률이 제일 낮은 것은 이 업종이 고임금업종이기도 하지만 하반기부터 나타난 정부의 임금인상억제정책이 공공부문에서 어느 정도 실효를 거두고 있는 것을 시사함.

-통상임금보다는 상여금을 중심으로 임금을 인상시키는 경향이 지속되고 있음.

- 1989년 1~8월 기준 정액급여와 특별급여의 전년동기대비 인상률은 각각 17.8%, 45.1%임.

● 交渉推移

-한국노총이 1989년 2월 자체추정 최저생계비의 62.5%를 보장하는 26.8%의 임금인상을, 이어서 재야조직인 「노동법개정 및 임금인상 투쟁본부」에서 노총추정 최저생계비의 75%를 확보하는 37.3%의 임금인상을 요구함. 이에 대응하여 한국경총이 10.9%의 기준인상률(예상경제성장률 8.6%+도매물가상승률 3.9%-예상취업자증가율 2.1%+노동분배율개선항 2.0%)에 지불능력이나 성장성의 차이에 의한 $\pm 2\%$ 를 적정인상범위로 제시함으로써 본격화된 1989년 임금교섭은 초기에는 매우 부진하였으나 5월 들어 급진전함(표 2).

- 3월말까지 노동부 조사대상사업체 종업원 100인이상 사업체 가운데 4.7%만이 교섭타결에 성공하였으나 5월 들어 급진전하여 5월말 현재 42.4%의 타결전도율을 보임.

- 교섭이 초기에 지연된 것은 대부분의 기업에서 동종기업이나 계열사 타기업의 교섭결과를 보고 그들의 교섭을 완료하려는 경향이 강하였기 때문임. 또한 한국노총이나 임투본부가 교섭전략으로 4월 10일 「동시쟁의 발생신고」를 택한 것도 그 원인의 하나임.

〈표 2〉 1989년 월별 임금교섭 타결현황

(단위: %)

	계 획 륵	진 도 율	타 결 륵	
	계획대상	타결대상	일 평 균 인 상 륵	매 월 말 누 계 치
	매 월 말 누 계 치			
3월	56.3	4.7	15.8	15.8
4월	68.9	15.7	16.5	16.31
5월	75.2	42.4	18.4	17.83
6월	83.8	61.8	20.1	18.69
7월	86.4	71.2	18.4	18.65
8월	88.3	79.1	15.4	18.37
9월	91.7	83.4	15.7	18.25
10월	93.4	87.7	15.4	18.12
11월	93.8	91.3	13.0	17.95
12월	100	92.0	12.4	17.76

-타결임금인상률의 월별 추이를 보면 6월까지의 증가는 증가하였으나 7월 이후 감소하기 시작하여 6월과 12월의 월별타결인상률이 7.7%포인트 차이가 남(표 2).

- 타결인상률의 월별누계치는 3월에서 6월까지 매월 1%포인트 정도 증가하였으나 7월 이후 조금씩 감소함.
- 이와 같은 하반기 이후 임금교섭타결률이 하락한 것은 경기침체에 대한 대응전략의 일환으로 정부가 하반기 이후 추진된 '한자리숫자 임금인상' 유도정책이 어느 정도 성과를 본 것으로 해석할 수 있음.

● 政府의 賃金政策 基調

-1989년 임금교섭의 가장 두드러진 특징의 하나는 정부의 임금정책 기조변화임. 1987~88년 동안 민간부문 임금의 자율결정원칙을 천명하여 온 정부가 지속적인 높은 임금인상이 우리나라 경제성장 기반을 근본적으로 위협한다는 인식에서 그 기조를 1989년 하반기를 기점으로 다소 전환하여 자율결정을 원칙으로 하면서도 저율인상을 유도함.

- 3월 업종별 한계임금인상폭을 제시하여 과도한 임금인상을 억제하고자 한다는 경제기획원

의 발표를 시발로 하여 정부는 적정 임금인상기준을 정하기 위한 노·사·정 대표로 구성된 「국민임금위원회」 설치를 제안함.

- 6월에는 ‘한자리숫자’ 정책 기조 아래서 21.7%의 임금인상을 노사간에 합의한 시중은행 임금교섭을 백지화시키고 기본급이 9.9% 인상되도록 강력 유도함.
- 경제기획원은 7월에 정부투자기관의 임금인상을 10%미만에서 억제할 방침임을 발표함.

-정부의 이와 같은 정책집행과정을 통하여 한국정부와 노동조합은 발전적 관계를 수립함.

- 노총은 정부의 시중은행 임금교섭 저율유도에 대하여 「市銀貨闘」 동참결의로 대응함.
- 정부가 제시한 「국민임금위원회」는 한국노총이 참여를 거부함에 따라 설립이 백지화되고 대신 노총이 제시한 「국민경제사회위원회」를 정부가 11월에 수용함.

-정부의 금융기관, 공기업 등을 중심으로 실시한 한자리 임금인상 유도정책은 어느 정도 성과를 거두었다고 평가할 수 있음. 그러나 정부가 1989년 임금교섭의 대부분이 완료된 하반기 시점에서 한자리숫자 정책을 추구한 것은 경제사정의 급속한 악화로 1989년 하반기 및 1990년 임금인상이 자제되어야 할 필요성을 인식하였기 때문임.

● 交渉構造

-기업별 교섭구조의 문제점을 인식한 노사는 공동으로 혹은 한쪽에 의하여 공동교섭이 추진되는 경우가 많았음.

- 1987년 이전부터 공동교섭이 진행된 면방·생사·화섬업계 외에 군산지역 고무업계, 신발업계, 민영탄광 및 서울지역 택시업계 등에서 공동교섭으로 임금인상이 타결됨.
- 럭키금성, 쌍용, 기아그룹, 포철협력업체 및 마창노련 등에서 勞 혹은 使에 의하여 공동교섭이 추진되었으나 대표성 결여, 교섭관행 미성숙, 업체간의 임금차이 등으로 무산됨.

-정부도 공동교섭 방식을 주요 업종에서 적극적으로 장려하였으나 여건미비 및 노조측의 호응미비로 성공하지 못함.

- 1월 노동부는 1989년 임금교섭에서 업종별·지역별 공동교섭 방식을 권유할 방침을 발표함. 상공부도 7월 업종별 공동교섭 추진 의사를 발표함. 그러나 대상 대규모사업체의 해당 노조에서 호응하지 않았으므로 성공하지 못함.
- 1990년 임금교섭에서도 업종·지역별 공동교섭이 노·사 혹은 정부 유도로 지속적으로 추진될 전망이다.

-노동조합측에 의하여 일방적으로 공동교섭이 추진된 경우 력키금성그룹같이 연대파업의 성격을 가짐.

● 其 他

-임금인상외의 쟁점혼재

• 이익분쟁인 임금교섭에 해고자 복직, 단일호봉제 등 권리분쟁 쟁점이 혼재되어 임금교섭타결이 지연되는 사례가 많았음.

-소속근로자의 임금수준이 국내 최고인 일부 선도대기업에서 연초에 20%이상 임금이 인상됨으로써 지불능력이 상대적으로 취약한 타기업체의 원만한 임금교섭진행에 장애요인으로 등장하고 1989년 임금인상률이 높은 수준으로 타결되도록 유도함.

-'5월 총파업설', 전노협결성 등 노동운동이 강성화로 바뀔에 따라 정부가 불법분규에 대하여 강력한 공권력을 행사한 것도 1987~88년과는 다른 양상임.

II. 評 價

1. 國民經濟的 側面

● 物 價

-거시경제 측면에서 볼 때 생산성을 상회하는 임금인상이 지속되는 경우 물가가 급격히 상승하고 결국 실질임금의 저하를 가져옴. 반면에 임금의 소득적 측면을 중시하는 노동조합의 입장은 물가상승에 따른 실질소득의 보상을 요구함.

-1987년 이후 생산성증가율이 실질임금증가율보다 낮아졌는데 1989년에 들어 이와 같은 경향이 가속화되고 있음(표 3).

〈표 3〉 전산업과 제조업 노동생산성관련 제변수 추이 : 1980~88

(1980=100, 단위 : %)

월평균목입금	실질임금 I		실질임금 II		노동생산성지수		임 금		실질부가가치			
	A÷소비자 물가지수		A÷GDP더플레이터		부가가치기준 (불변가격)		불변가격GDP		불변가격GDP ÷취업자수			
	지	수	지	수	지	수	지	수	지	수		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
		전년대비 증가율		전년대비 증가율		전년대비 증가율		전년대비 증가율		전년대비 증가율		전년대비 증가율
전 산 업												
1989상반기	-	19.4	-	12.9	-	13.9	-	-	-	-	-	-
1988	253.7	15.5	158.5	7.8	160.4	10.6	-	-	-	-	-	-
1987	219.6	10.2	147.0	6.9	145.0	7.2	168.4	10.4	165.8	10.4	165.8	6.6
1986	199.3	8.2	137.5	5.3	135.3	6.0	152.5	7.6	155.6	7.6	155.6	9.3
1980	100.0	-	100.0	-	100.0	-	100.0	-	100.0	-	100.0	-
제 조 업												
1989상반기	-	23.8	-	17.3	-	20.9	-	-	-	-	-	-
1988	268.0	19.6	168.6	12.4	205.5	18.5	210.9	7.1	-	-	-	-
1987	224.1	11.6	150.0	8.4	173.4	15.1	186.5	9.6	162.2	8.1	159.3	2.5
1986	200.8	9.2	138.5	6.2	150.7	4.7	170.2	14.5	150.1	5.0	155.4	8.4
1980	100.0	-	100.0	-	100.0	-	100.0	-	100.0	-	100.0	-

주 : 1) 월평균임금은 정액급여, 초과급여 및 특별급여의 합계임.

2) 1989년 상반기는 전년동기대비 증가율임.

자료 : 경제기획원, 「주요경제지표」, 1988.

노동부, 「매월노동통계조사보고서」, 각년도.

한국생산성본부, 「노동생산성지수 및 부가가치 노동생산성지수」, 각호.

한국은행, 「국민계정」, 1987.

- 1987~88년 제조업 실질임금(월평균임금÷GDP디플레이터)은 각각 15.1%, 18.5% 오른 반면 노동생산성(불변가격, 부가가치기준, KPC지수)은 각각 9.6%, 13.1% 향상됨. 1989년 상반기는 그 격차가 더욱 확대되어 제조업 실질임금은 20.9% 오른 반면 노동생산성은 7.1% 증가에 그쳐 13.8%포인트 차이가 남(표 3의 (6)과 (8)).
- 소득적 측면에서 본 1989년 상반기 제조업 실질임금증가율(월평균임금÷소비자물가지수)도 17.3%로서 노동생산성증가율보다 높음(표 3의 (4)와 (8)).
- 80년대 전반에 걸쳐 우리나라 임금상승은 '인플레이 중립적'이라고 할 수 있음. 예컨대 전산업 실질임금(불변가격 GDP 피용자보수÷취업자수)는 1980~87년간 68.4% 상승하고 생산성(불변가격 GDP÷취업자수)도 동기간에 65.8% 증가하여 그 증가폭이 비슷함(표 3의 (9)와 (11)).

-1987년 하반기 이후 높은 임금인상에 따른 물가상승효과는 부분적으로 나타나고 있으며 생산성증가분을 상회하는 임금인상이 계속되는 경우 향후의 전망은 낙관적이지 않음.

● 雇 傭

-임금상승의 고용에 대한 영향은 긍정적인 측면과 부정적인 측면이 있음. 어느 영향이 지배적인가는 시대적 상황, 다른 경기변동 요인과의 관계에 따라 설정됨.

- 임금상승의 고용에 대한 부정적인 영향은 ① 국제경쟁력 약화→수출감소→성장둔화→고용감소 ② 자본에 대한 노동상대비용 증가→노동대체적 자본투자→고용감소로 나타남.
- 긍정적인 영향은 근로자의 구매력증가→내수증가→투자증가→고용증가의 연쇄를 통하여 나타남.

-1987년 하반기 이후 높은 임금인상에 따른 총고용량에 대한 부정적인 효과는 1989년 3/4분기까지 가시화되지는 않았으나 제조업 투자심리의 위축, 노동집약적 산업의 퇴보, 외국인 투자업체의 철수 등으로(10인 이상 고용인업체) 상용고용이 감소하고 있음. 특히 생산직과 여성 근로자의 상용고용 감소현상이 뚜렷함.

- 1989년 3/4분기 실업률은 2.3%로서 오히려 전년동기대비 0.1%포인트 감소함(표 4).
- 1989년 상반기의 전산업 상용근로자수가 전년동기대비 1.6% 감소하여 고용의 안정성이 저하되고 있음(표 5).
- 특히 제조업의 경우 1987년 상용근로자수 증가율이 6.0%에 달하였으나 1988년 0.7%로 하락하고 1989년 상반기에는 3.3% 감소하여 제조업 고용이탈 현상이 심화되고 있음.

〈표 4〉 취업자수 및 실업자수 추이 : 1986~89

(단위 : 천명, %)

	1989			1988	1987	1986
	3/4	2/4	1/4			
경제활동인구	18,471 (3.6)	18,475 (4.1)	16,772 (3.6)	17,305 (2.6)	16,873 (4.7)	16,116
취업자수	18,051 (3.7)	18,033 (3.9)	16,224 (3.5)	16,870 (3.2)	16,354 (5.5)	15,505
실업자수	420 (-1.6)	442 (11.6)	548 (7.5)	434 (-16.2)	519 (-15.1)	611
실업률	2.3 (-0.1%P)	2.4 (0.2%P)	3.3 (2.5)	2.5 (-0.6%P)	3.1 (-0.8%P)	3.9

주 : ()안의 수치는 전년동기대비 증감률임.
 자료 : 경제기획원, 「한국통계월보」, 각호.

〈표 5〉 전산업 상용근로자 추이 : 1985~89

(단위 : %, 천명)

	1989 상반기	1988	1987	1986	1985
전 체	3,329 (-1.6)	3,366 (1.1)	3,330 (4.6)	3,184 (2.7)	3,099 (-)
남	2,229 (0.2)	2,224 (2.1)	2,177 (4.9)	2,075 (3.2)	2,010 (-)
여	1,099 (-5.3)	1,142 (-0.9)	1,153 (4.0)	1,109 (1.8)	1,089 (-)
생산직	1,633 (-5.9)	1,710 (-1.1)	1,729 (5.4)	1,641 (3.2)	1,590 (-)
사무직	1,695 (3.0)	1,656 (3.5)	1,601 (3.8)	1,543 (2.2)	1,509 (-)

주 : 1) ()안의 수치는 전년동기대비 증감률임.
 2) 사무직에는 사무직·행정·관리직 및 전문기술직이 포함되어 있음.
 자료 : 한국노동연구원, 「분기별 노동동향분석」, 각호.

• 노동집약적인 섬유·의복산업과 봉제완구 등의 기타제조업의 상용고용감소는 산업구조 고도화에 따라 예상되던 결과이지만, 최근의 원화절상·노사분규 등의 영향으로 그 추세가 가속화되고 있음.

-근로자 소득증대에 따른 내수기반의 확충, 기업의 생산성제고 노력 등에 의하여 성장기조가 유지되는 경우에도 노동집약적 산업의 자동화추세가 지속된다면 고용창출 없는 성장의 결과 실업이 확대될 가능성은 배제하기 어려움.

- 독일등 일부 선진국은 지속적인 성장에도 불구하고 이와 같은 구조적 실업의 문제를 해결하지 못하고 있음.
- 실업수당등 사회보장 혜택이 취약한 우리나라의 현실도 고용창출이 병행되는 성장기조를 유지하기 위한 정책대안이 절실함.

● 國際競爭力

-1989년 우리나라 임금은 1987~88년도에 이어 아시아 주요 경쟁상대국 중 가장 빠른 속도로 상승하였으며 원화절상의 가속화에 따라 달러표시 임금수준에 의한 경쟁력은 더욱 약화되고 있음(표 6).

- 1989년 월평균임금(1~7월) 상승률은 18.7%로 일본, 대만, 싱가포르보다 각각 13.5%포인트, 6.7%포인트, 12.7%포인트 높음.
- 1988년 현재 우리나라의 월평균임금은 652미국달러로서 싱가포르나 대만보다 높음.

〈표 6〉 주요국의 월평균임금 비교(전산업)

(단위: 미국달러, %)

	평균임금수준		연간임금상승률	
	1988	1986	1989	1986~88
한 국	652	407	18.7	11.2
일 본	2,665	1,941	5.2	2.5
대 만	643	423	12.0	9.3
싱가포르	644	555	6.0	2.8
총 룡	564	443	-	10.9

주: 1989년 인상률은 7월까지 임금인상률임.

자료: 한국경제총, 「임금 및 근로조건에 대한 국제비교」, 1989.

-이와 같은 높은 임금인상이(원화절상으로 더욱 가속화되어) 1989년 수출이 물량면에서 오히려 전년대비 6.3% 감소하고 경상수지 흑자도 전년대비 92억달러 감소하게 된 주요 원인의 하나라는 것은 부인할 수 없음.

● 分配構造

-최근의 생산직근로자의 높은 임금상승은 분배구조개선에 크게 기여하고 있음. 다만 기업규모별 임금격차의 확대는 생산직 임금상승에 따른 분배구조 개선효과를 약화시키고 있음.

- 근로소득의 지니계수가 1980년 0.367, 1984년 0.354, 1988년 0.314, 1989년 0.3(추계치)으로서 1984~89년간 근로소득 평등화가 크게 진전됨.

-기업별 교섭구조하에서 기업간 지불능력 및 노조의 교섭력 차이에 의한 임금격차의 확대는 바람직하지 못함.

- 500인이상 규모 사업체의 평균임금을 100으로 하였을 때 10~29인 규모 사업체의 임금은 1986년 89.9%에서 1989년 상반기 76.5%로 하락함.
- 20% 이상의 임금을 인상한 대기업근로자의 대부분은 한국노총이 주장하는 최저생계비 수준 이상의 임금은 받고 있고 임금인상에 따른 고용감소·물가상승 등 부정적인 효과의 1차적인 피해자가 이들 대기업근로자가 아닌 중소기업근로자라는 것을 고려하면 이들 대기업근로자의 지나친 임금인상요구나 분규수습을 위한 기업측의 무분별한 인상조치는 바람직하지 못함.

● 紛糾에 따른 費用

-1989년 노사분규 총발생건수는 1,616건으로 임금인상 관련분규가 45.9%로서 제일 많음(표 7).

-총분규건수는 전년대비 13.7% 감소하였으나 분규가 장기·대형화됨에 따라 분규에 따른 국민경제적 비용은 오히려 증가하였음.

- 평균 분규지속일수는 1988년 13.9일에서 18.5일로 크게 증가하였고 이에 따른 생산 및 수출차질액도 증가하였음.

〈표 7〉 노사분규추이 : 1980~89

(단위 : 건, 일, 억원, 100만미국달러)

	1989	1988	1987	1981~86 평 균	1980
건 수 (임금인상관련)	1,616 (742)	1,873 (946)	3,749 (2,613)	171	407
지속일수 I ¹⁾	18.5 ³⁾	13.9	5.4	-	-
지속일수 II ²⁾	26.3 ³⁾	12.4	-	-	-
생산차질액	41,995	32,090	27,782	-	-
수출차질액	1,363	7,320	537	-	-

주 : 1) 단순평균 지속일수.

2) 근로자수 가중평균 지속일수.

3) 1989년 8월말 현재.

자료 : 한국노동연구원, 「분기별 노동동향분석」, 1989. 4/4.

2. 勞使關係 安定化 側面¹⁾

● 勞·使 上級團體 및 政府

- 1989년초 노·사 상급단체인 한국노총과 경총은 임금인상의 기준으로서 각각 최저생계비 확보와 생산성을 고수하였지만 두 단체는 적정임금인상률 제시에 있어 예년보다 유연한 입장을 보임.

• 1989년도 노총요구율과 경총제시율의 차이는 13.9~17.9%포인트로서 1988년의 20.8~21.8%에 비하여 상당히 축소됨. 또한 노총은 최저생계비의 62.5%의 확보만을 요구하고, 경총은 소득분배개선 조정항 2%를 추가하여 각 단체 모두 예년보다 신축적인 자세를 보여 줌.

- 비노총계열 노동운동세력이 「임투본부」를 결성하여 37.3%의 임금인상을 요구하며) 1989년 임금교섭을 통하여 그들의 조직을 강화하는 전략을 취함에 따라 노총계열 노동운동세력과의 선명성 경쟁이 치열해지고 이는 임금교섭의 순조로운 진행을 저해하는 요인으로 작용함.

1) '노사관계 안정화측면'은 노동부의 협조를 얻어 181개 사업체에 대하여 실시한 본원의 '1989년 임금교섭 실태조사' 결과를 이용하여 분석하고자 한다.

—정부의 임금정책의 기초변화에 따라 초기에는 노총과 정책당국이 대립하였으나 그 과정을 거쳐 기존 노동운동세력과 정책당국이 발전적 관계에서 협조할 수 있는 새로운 전기를 마련함.

- 정부의 적정임금인상기준을 제시하기 위한 「국민임금위원회」 설립제안, 시중은행 임금교섭의 저율유도에 대하여 한국노총은 초기에는 강력히 반발함. 그러나 최종적으로 정부가 「국민임금위원회」 제안을 백지화하고 노총이 제시한(임금을 포함한 제반문제를 협의하기 위한) 「국민경제사회위원회」를 받아들임으로써 노동조합과 정책당국이 협조적인 관계를 설정하는 데 기여함.
- 정책당국과 노동조합은 1989년 임금교섭을 거치면서 기업차원의 임금인상만을 통하여 근로자복지향상 욕구를 충족시킬 수 없다는 공감대를 형성함.
- 정부는 10월말 근로자 복지주택 25만호 건설 방침을 발표하였으며 한국노총도 1990년 임금인상요구서 주택등 다른 부문의 복지기반 확충을 같이 요구함.
- 정부는 비노총계열인 재야노동운동세력에 강경대응함으로써 일부 노동운동세력과는 대립적 관계를 심화시킴.

● 單位事業體의 勞使

—노사 상급단체의 좁혀진 인상률의 차이와는 달리 개별사업체에서는 1989년 임금교섭을 보는 노사의 시각 차이가 컸음(표 8).

- 56.6%의 사업체에서 한국노총이 제시한 26.8% 이상의 임금인상을 요구하였습. 42.2%의 근로자측이 31%의 임금인상을 요구함. 반면에 30% 정도의 사용자만이 경총이 제시한 8.9~12.9% 범위내에서 최초인상률을 제시하였습.

—많은 기업의 사용자들은 다른 기업체에 대한 영향은 고려치 않고 해당 사업장의 분류예방 차원에서만 임금교섭에 임하였고 결과적으로 국가 전체적으로 볼 때 원만한 임금교섭진행에 대한 장애요소가 됨.

- 몇몇 대기업 및 그룹 등 소속근로자의 복지수준이 국내 최고수준인 기업에서 연초에 20% 이상의 임금인상에 합의함으로써 결과적으로 상대적으로 지불능력이 취약한 타업체의 교섭을 어렵게 함.
- 기업에서는 높은 임금인상에 대한 여론의 비판을 의식하여 각종 수당을 신설 혹은 증액하여 근로자 요구를 충족시켜 주되 발표하는 인상률을 낮추는 편법을 씀.

〈표 8〉 노사의 최초제시 임금인상률 분포

(단위: 개, %)

	근로자		사용자		노사의 차이	
	빈도수	비율	빈도수	비율	빈도수	비율
5%이하	0	0	8	5.0	27	17.5
6~10%	5	3.0	42	26.4	31	20.2
11~15%	10	6.0	62	39	35	22.7
16~20%	28	16.9	31	19.5	13	8.4
21~25%	29	17.5	7	4.4	18	5.2
26~30%	24	14.4	4	2.6	5	3.3
31~40%	31	18.7	5	3.1	13	8.4
41~50%	26	15.7	—	—	5	3.3
50%이상	13	7.8	—	—	7	4.5
계	166	100	159	100	154	100

자료: 한국노동연구원, 『1989년 임금교섭실태조사』, 1989.

—노동조합이 근로자의 주장을 적극적으로 수용하여 사용자와 합리적으로 임금교섭을 진행한다면 노동조합의 존재는 노사관계 안정화에 크게 기여함. 그러나 1989년 임금교섭결과를 보면 개별기업에서 노동조합이 이와 같은 역할을 하였다고 보기는 어려움.

- 노조사업체의 임금인상률이 비노조사업체보다 높음. 그러나 근로자측 최초제시율은 노조가 있는 사업체가 34%로서 노조 없는 사업체의 22.5%보다 높은 반면, 사용자 최초제시율은 비노조사업체에서 높음. 한편 성취율(최초요구율÷타결인상률)은 비노조사업체 91%, 노조사업체 69%로 노조가 없는 경우 근로자요구 성취율이 훨씬 높아 노조사업체의 근로자가 무리한 요구를 한다는 것을 시사하고 있음(표 9).
- 노조사업체 중 노사간에 합의된 임금인상률에 대한 최종 승인투표를 실시한 사업장(52.8%)이 하지 않은 사업장보다 많아 노조의 조합원에 대한 통제력이 취약하다는 것을 나타냄. 특히 조합원 총회에서 승인투표를 실시한 사업장은 최초요구율의 평균이 38%로 매우 높고 요구율과 제시율의 차이가 큼(표 10).

—임금교섭외에 노사협의회를 통하여 각종 수당문제가 논의됨에 따라서 임금문제가 연중 내내 쟁점화되는 사례가 일부 사업체에 있었음.

〈표 9〉 노동조합 유무와 임금인상률

(단위 : %)

	노 동 조 합	
	있 습	없 습
사용자 최초제시율	13.9	14.5
근로자 최초요구율	34.0	22.5
요구율-제시율	20.5	7.7
타결인상률	21.6	18.4
(요구율÷타결인상률)×100	69	91

자료 : 〈표 8〉과 같음.

〈표 10〉 임금교섭 타결전 승인투표 실시와 임금인상률

(단위 : 개, %)

		빈도수	비 율	최초임금 인상요구율	타결임금 인상률	요구율- 제시율	(타결률÷요 구율)×100
실 시 안 함		69	47.2	32.3	21.8	18.5	72.6
실시함	대의원총회	37	25.3	31.4	19.6	18.8	66.3
	조합원총회	40	27.3	38.0	23.0	23.4	69.0

자료 : 〈표 8〉과 같음.

● 爭議行爲

-1989년 노사분규 총발생건수는 1,616건으로 1988년 대비 13.7% 줄었으나 그 내용을 보면 노사관계가 안정화추세에 있다고 보기는 어려움.

-전체 노사분규 성향으로 보면 앞에서 언급된 대로 분규의 장기·대형화에 따라 분규에 따른 손실은 더욱 커졌을 뿐 아니라 국민경제상 가장 주요한 제조업의 분규건수는 증가하였고 대규모기업의 분규발생이 빈번함.²⁾

2) 노동부조사 총분규건수로부터 임금교섭 관련분규만 별도로 추출할 수 없으므로 전체 분규성향에 대한 분석으로 임금교섭관련 분규성향을 대체한다.

〈표 11〉 노사분규의 원인

(단위: 개, %)

	사 용 자		근 로 자	
	빈도수	비 율	빈도수	비 율
· 임금 및 근로조건 미흡	6	11.3	25	47.2
· 교섭절차와 기법 미숙	-	-	2	3.8
· 정치적· 사회적 분위기 변화	14	26.4	4	7.5
· 근로자측의 과도한 요구	20	37.7	2	3.8
· 사용자측의 이해 부족	-	-	3	5.7
· 노사간의 상호불신	7	13.2	10	18.9
· 단체협약 내용의 해석 및 적용에 대한 이견	5	9.4	3	5.7
· 노조설립을 둘러싼 사용자측과 근로자측의 대립	1	1.9	2	3.8
· 노조대표성에 관련된 근로자 상호간의 이견	0	0	2	3.8
계	53	100	53	100

자료: 〈표 8〉과 같음.

- 1989년 제조업 분규건수는 927건으로 전년대비 15.7% 증가함.
- 총분규 중 합법절차(분규발생시점에서)를 거친 분규비중은 31.3%에 불과함.
- 1988년 이어 근로조건도 좋고 노무관리도 비교적 잘 되어 있는 대기업에서 분규발생빈도가 높아 분규에 따른 사회적 비용이 가중되고 있음. 예를 들어 1989년중 1,000인 이상 대기업의 경우 3개 사업체 중 1개가 분규를 겪음.

—파업기간중의 임금지급 여부를 보면 '전부 지급' 52.2%, '일부 지급' 25.7%, '지급 안함' 22.1%로 나타남.

—분규원인에 대한 노사간의 시각도 큰 차이가 남(표 11).

- 분규원인에 대하여 사용자의 37.3%가 '근로자의 과도한 요구', 26.4%가 '정치· 사회적 분위기 변화' 라고 보는 반면, 근로자측은 47.2%가 '임금 및 근로조건 미흡'이라고 이해하고 있음.

〈표 12〉 타결임금인상률에 대한 평가

(단위 : %)

	사용자	근로자
· 근로자측의 요구사항을 대부분 수용하였으나 기업의 경영면에서 무리한 인상	36.5	7.3
· 근로자측도 불만은 있겠으나 기업의 사정을 고려하면 무리한 인상	30.9	14.5
· 근로자측의 불만은 있겠으나 기업의 사정을 고려하면 적절한 수준	16.1	49.2
· 근로자측에 불만스러운 낮은 수준의 인상	1.1	15.1
· 노사쌍방이 만족하는 적절한 수준	14.9	14.0
계	100.0	100.0

자료 : 〈표 8〉과 같음.

● 交渉結果³⁾

- 타결된 임금인상률에 대한 평가에서도 노사간에 상당한 시각의 차이가 존재함(표 12).

- 타결인상률에 대하여 사용자는 67.4%가 무리한 인상이라고 본 반면 근로자는 21.8%가 사용자에게 무리한 수준이라고 응답함.
- 자신의 입장에서 볼 때 사용자는 31%가, 근로자측은 21.3%가 만족하고 있음. 근로자측의 49.2%가 불만은 있으나 기업의 사정을 고려하여 양보하였다고 응답함.

III. 課 題

● 基本視角

- 1989년에도 1987~88년에 이어 임금이 높이 상승함에 따라 높은 임금인상으로 나타날 수 있는 부정적인 효과가—1차적으로 수출감소로서—점차 가시화되었음. 또한 교섭과정중 발생하는 노사분규에 따른 국민경제적 피해도 가중되고 있음. 그러나 상당한 국민경제적 비용

3) 노동부가 1989년 6월말 현재 분규타결업체(운수업 제외) 775개 대상으로 조사한 결과이다.

에도 불구하고 1989년 임금교섭은 우리나라 노사관계 안정화에 크게 기여하지 못하였다고 평가됨.

- 1989년 수출은 물량기준 전년대비 감소하였으며 물가상승 압력은 가중되고 있음. 총고용량 측면에서 실업문제는 아직 우려할 정도는 아니나 상용고용이 줄어들어 고용의 안정성이 저하되고 제조업 고용이탈이 심화되고 있음. 총분규건수는 줄어들었으나 제조업 분규건수는 늘었으며 분규의 장기·대형화에 따라 그에 따른 피해는 가중되고 있음.
- 노·사 상급단체 및 정부관계는 건설적인 협조관계로 발전한 측면도 상당부분 있음. 그러나 우리나라 교섭구조의 근간인 단위사업체의 임금교섭과정이나 결과를 보면 노사관계가 안정화되는 추세로 진전되었다고 보기는 어려움.

- 국민경제적 위치가 주요한 대규모기업 노사의 이기주의적 성향이 극대화되어 상당한 국민경제적 비용을 지불하고도 1989년 임금교섭을 통하여 노사관계의 안정화가 진전되지 못하였다는 것이 문제의 심각성을 가중시키고 있음.

- 임금교섭과정을 보면 많은 개별사업장에서 적정임금인상률을 보는 노사의 시각에 상당한 차이가 있으며 노동조합은 아직도 지도력을 확립하지 못하고 있음. 또한 임금교섭에 권리분쟁 사항이 혼재되어 원만한 진행이 어렵게 되고 상당수의 노사분규가 적법절차를 거치지 않고 있으며 그 원인에 대하여도 노사간에 시각의 차이가 크게 존재함.

- 기업의 지불능력에 대한 평가 등 타결된 인상률에 대하여 노사간에 상당한 시각의 차이가 존재하고 교섭결과에 대하여도 만족하지 못하는 경우가 노사 모두 많음.

● 課 題

- 적법절차 준수

- 사용자와 대등한 교섭을 시작한 지 3년째에 접어든 1989년에도 상당수의 노동쟁의가 적법절차를 거치지 않고 진행되었음. 노동조합의 진정한 힘이 준법투쟁에 있음을 고려할 때 단체교섭의 제반절차 및 단체행동 돌입절차에 신중을 기하는 등 적법한 절차를 밟도록 노력하여야 함.
- 일부 사용자의 부당노동행위 등도 근절되어야 함.

-충분한 사전준비 및 접촉

- 기업 및 단위산별에서 노사간의 임금교섭을 위한 사전준비, 특히 임금관련 정보교환 및 노사간의 공식·비공식 사전접촉을 통하여 임금교섭에 충분한 시간을 할애하여야 함.

-대기업 노사의 집단적 자기이익추구 성향에서의 탈피

- 대기업 노사의 국민경제적 책임을 인식하는 자기성찰이 필요함. 동시에 무책임한 행위에 따른 비용을 관련당사자가 직접 부담하도록 정부의 제반정책이 운용되어야 함.

-노동조합의 지도력 확립

- 대부분 노동조합의 자주성은 6·29 이후 상당부분 회복되었으나 노동조합의 지도력은 아직도 확립되지 못한 상태이며 원활한 임금교섭의 장애요소가 되고 있음.

-노·사 상급단체와 정부간의 발전적 관계정립

- 국민경제적 관점에서의 거시경제정책 운용과 자율적인 임금교섭의 정착을 조화시키기 위하여는 노사 상급단체와 정부간의 건설적인 관계설정이 필수적임.
- 1990년초 설립될 「국민경제사회위원회」는 그 운영 여하에 따라 정부와 노동운동세력이 건설적인 관계를 구축하는 기반이 될 수 있음.
- 비제도권 노동운동과도 발전적 관계를 정립하기 위한 정부의 정책대안이 시급함.

-기업별 교섭구조의 취약성을 극복하기 위한 제도적 장치

- 1989년 임금교섭은 기업단위의 집단적 이기주의 추구, '비교임금'에 기초한 무리한 임금인상요구 등 기업별 교섭구조 취약점이 극대화된 경우임.
- 기업별 교섭구조의 단점을 극복하기 위하여는 기업별 노사가 자기기업의 기술수준, 생산성 등에 대한 인식을 같이하여 기업사정을 참작한 임금인상을 하거나 아니면 공동교섭이나 패턴교섭의 적극적인 추진이 바람직함.

-근로자 실질생활안정대책의 추진

- 정부가 1989년 하반기를 기점으로 적극적인 임금정책기조로 전환함에 따라 근로자에 대하여 욕구 자제를 요구하고 있음.

• 근로자의 높은 임금인상요구는(노총추정 최저생계비가 근로자의 현평균임금수준의 2배 정도가 된다는 것이 나타내듯이) 근본적으로 임금만으로는 근로자의 생활수준 향상요구를 충족시킬 수 없기 때문인데 이에 관하여 정부와 노동운동세력의 공감대가 최근에 형성되었습니다. 따라서 구체적으로 근로자의 실질생활수준을 향상시키기 위한 정부의 역할이 기대됨.

-노·사·정 상호간의 현실인식에 대한 공감대 형성, 노사의 불신해소, 임금인상 준거자료의 합리성 제고방안 등도 적극 추진되어야 함.