



07-29 (통권 156호)  
2007.7.20

# CHAIRPERSON NOTE

## 경제 이슈

- 버냉키 의장, 미국 올해 경제성장률 전망 하향 조정
- 1/4분기 제조업 노동생산성 증가세 둔화

## 경영 노트

- 노사상생의 비결 : 페덱스(FedEx) 사례

## 사회 트렌드

- 2006년 서울 시민의 모습

## 저널 브리프

- 금리인상 지속 전망

## 洗心錄

- 만족하지 않는 리더십

□ 버냉키 의장, 미국 올해 경제성장률 전망 하향 조정

- **벤 버냉키 미국 연방준비제도이사회(FRB)의장은 올해 미국 경제성장률이 주택경기 급랭의 영향으로 연초 전망치에 미치지 못할 것으로 예상한다고 밝힘**
  - FRB는 지난 2월 美 의회에서 올해 경제성장률을 2.5~3%선으로 전망하였으나, 이번 보고서에서는 이보다 낮은 2.25~2.5%로 수정함
  - 한편 최근의 국제 유가 및 원자재 가격 급등으로 비용 측면에서의 인플레이션 우려가 높아지고 있으나, 물가지수에서 원유 및 농산물을 제외한 근원 인플레이션율은 종전의 2.0~2.25%선에 머물 것으로 전망함
  
- **하지만 미국 경제는 하반기 들어 회복되기 시작하여 내년에는 잠재성장률에 근접하는 2.5~2.75% 선에 이를 것이라고 밝혀 내년 성장에 대한 낙관적인 기대감을 나타냄**

□ 1/4분기 제조업 노동생산성 증가세 둔화

- **올해 1/4분기 제조업 노동생산성 증가율은 IT업종과 대기업 부문의 노동생산성 증가율 둔화로 2005년 2/4분기 이후 최저치로 하락함**
  - 산업자원부와 한국생산성본부의 '1/4분기 제조업 노동생산성 동향'에 의하면 1/4분기 제조업 노동생산성 증가율은 전년동기대비 5.8%에 그쳐 2005년 2/4분기의 4.2% 이후 가장 낮은 증가율을 나타냄
  - 이는 민간 소비(4.1%), 설비 투자(10.8%), 재화 수출(10.8%)의 호조에도 불구하고 제조업 산출량이 3.4% 증가에 그친 것에 기인함
  - 부문별로는 IT(3.1%)/non-IT(6.0%), 대기업(4.1%)/중소기업(4.8%), 중화학공업(5.0%)/경공업(5.1%)로 나타나 IT업종과 대기업 부문의 증가율 둔화가 두드러짐
  
- **한편 제조업 단위노동비용(시간당 명목임금/노동생산성)은 시간당 명목임금 상승률(7.8%)이 노동생산성 증가율(5.8%)을 상회한 데 기인하여 전년동기 대비 2.0% 증가함**

□ 노사 상생의 비결 : 페덱스(FedEx) 사례

- 현대차 노조 등 일부 대기업 노조들이 해마다 파업을 되풀이하면서 글로벌 시장에서의 우리 기업들의 경쟁력 약화를 우려하는 목소리가 높음
  - 최근 우리 경제는 앞서가는 일본과 추격해오는 중국 사이에서 정체되고 있는 가운데, 대립적 노사관계가 성장 걸림돌로 작용한다고 지적됨
- 업계 후발주자인 페덱스는 안정된 노사관계를 바탕으로 30여 년간 줄기찬 성장을 거듭하여 글로벌 물류기업으로 성장할 수 있었음
  - 페덱스의 고속 성장은 창업자의 아이디어와 추진력, 환경 변화에 대한 능동적 대응, 유연한 현지화 전략도 있었지만, 신뢰와 화합을 바탕으로 한 튼튼한 노사관계가 있었기에 가능했었음
  - 경쟁사인 DHL이나 UPS보다 훨씬 늦은 1973년에 사업을 시작했지만, 경쟁사들의 노조 파업과 파산을 틈타 고속 성장할 수 있었음
  - 현재 전 세계 종업원 수는 13만 8천여 명에 이르며, 세계 220개 국을 무대로 하루 1만 2천여 톤의 화물을 수송하는 거대 기업으로 발돋움함
- 페덱스의 노조정책은 직원들을 최고로 대우해주면 대고객 서비스가 향상되고 이는 이윤 증대로 연결된다는 'PSP(People, Service, Profit)' 전략임
  - 고객과 직접 접촉하는 서비스 산업에서는 특히 인간적인 요소를 최우선으로 고려되어야 한다는 창업 정신에서 비롯됨
  - 직원들에 대한 인간적 처우를 최우선으로 하여 절대적인 상하관계를 조성하기보다는 대화와 자유로운 분위기를 강조함
  - 직원들에 대한 다양한 교육기회 제공과 신축적인 휴가기간 운영 등 복지정책 시행으로, 동종 업계 최저 수준의 이직률을 자랑하고 있음
- 기업의 지속성장을 위해서는 노사가 신뢰와 화합을 바탕으로 일치단결해야만 가능하며, 상호이해를 증진시키기 위한 노사관리 체제가 요구됨
  - 소모적 노사관계는 불필요한 파업비용 발생으로 인한 기업경쟁력 저하로 나타나며, 결국 노사 모두에게 불이익이 된다는 인식을 가져야 함
  - 직원들이 노조 활동을 통한 권익 주장에 앞서, 회사가 먼저 갈등 소지가 있는 문제를 점검하고 대화를 통한 해결을 시스템화해야 함

## □ 2006년 서울 시민의 모습

- 서울시에서 조사한 ‘2006년 서울 서베이’ 결과에 따르면 시민들의 행복 지수는 6.42점(10점 기준)으로 2004년 이후 비슷한 수준을 유지하고 있음
  - 가정생활과 친구관계에서의 행복지수가 가장 높았고, 재정 상태에 대한 만족도는 42.2%로 가장 낮았음
  - 행복지수는 연령이 낮고, 소득이 많을수록 높게 나타났는데, 고소득 계층은 행복지수를 구성하는 건강, 재정, 친구관계, 사회생활 등 모든 영역에서 만족도가 높았음
  
- 주거환경의 만족도는 10점 만점에 5.33으로 ‘보통’ 수준이지만, 교육환경은 10점 만점에 4.91로 주거보다 교육환경에 대한 불만이 높음
  - 주거환경에 대해서 만족하는 계층은 월소득 500만 원 이상의 고소득층이고, 주택별로는 아파트 거주자의 만족도가 높았음
  - 교육환경에 대한 불만이 높음에도 학원 등 사교육비의 비중은 11.46%로 예상보다 낮았으며, 2003년(14.84%) 이후 계속 낮아지고 있음
  
- 자원봉사활동에 참여한 경험이 있는 경우는 12.7%임
  - 기부 경험이 있는 시민은 34.5%로 지난해보다 감소했으며, 기부 형태는 ARS를 이용한 기부가 가장 높았음
  - 기부율은 학력과 가구소득이 높을수록 높았으며, 전반적으로 점차 낮아지고 있는 추세임
  
- 연간 영화관 방문 횟수는 3.49회, 평균 4.58권의 교양서적을 읽음
  - 영화관 이외에 고궁 등 전통문화공간은 0.64회, 미술관 0.37회, 연극과 무용 등의 공연장 0.37회로 많지 않았으며, 교양서적 이외의 독서는 잡지 1.61권, 만화 2.81권 수준임
  - 문화 환경에 대해서 응답자의 20.1%가 만족하고 있으며, 지난 1년간 학교 교육을 제외하고 문화, 예술 및 교양 관련 교육을 받은 경험이 있는 사람은 8.1%에 불과함

## □ 금리인상 지속 전망\*

- (콜금리 인상) 한국은행 금융통화 위원회는 7월 12일 회의를 열고 콜금리를 11개월 만에 4.5%에서 4.75%로 인상하기로 결정함
  - 이에 따라, 주택 담보대출의 기준금리 역할을 하는 양도성예금증서(CD)수익률도 5.00%에서 5.06%로 0.06%포인트 상승
  - 시중은행들은 이미 주택 신용보증기금 출연료율 인상분을 반영해 금리를 0.1~0.2% 올린 상태라 대출자들이 느끼는 이자 부담 증가폭은 CD 금리 상승률보다 훨씬 클 것으로 예상됨
  
- (콜금리 인상 배경) 2분기 성장률이 예상보다 높을 것으로 추정되고 하반기와 내년에도 경기 회복세가 지속될 것으로 보이자 과잉 유동성 문제를 해결하기 위해 콜금리 인상을 단행
  - 물가상승 부담 : 하반기와 내년 상반기로 가면서 성장률이 높아져 수요 측면에서의 물가 상승 요인이 커지고 국제 원자재 가격 상승도 물가에 부담을 줌
  - 통화량 증가 : 작년 4분기부터 은행 대출이 많이 늘어나 통화 증가율이 상당히 높아졌고 지금까지도 그런 현상이 계속되고 있음
  - 주식시장 활황 : 주식시장이 활황을 보이고 있는 상황까지 종합적으로 볼 때 콜금리를 조금 높여 운영하는 것이 경제 안정에 도움이 될 것으로 판단
  
- (전망) 한국은행은 연내 콜금리를 한두 차례 더 인상하겠다는 의지를 표명하였으며 시장전문가들도 추세적인 금리 인상을 예상함
  - 하반기에도 소지와 투자 등 자금 수요를 동반하는 성장세가 지속될 전망이다이어서 대출 증가에 따라 유동성 확대 압력도 계속될 것이므로 금리 인상은 추세적으로 진행될 것임

\* 이 글은 『한경BUSINESS』 (2007.7.23)에 실린 글을 요약, 정리, 재구성한 것임.

## □ 만족하지 않는 리더십

섬유회사로 유명했던 일본의 이토만이라는 회사의 카와무라 사장은 백척간두 갱진일보(百尺竿頭更進一步)의 소신을 갖고 있었다. 그는 ‘진정한 진보라는 것은 높은 정상에 오르고 난 후에라도 만족하지 않고 더욱 더 그 이상의 것을 생각하는 것으로부터 태어난다’라고 믿고 있었다. 또한 그는 ‘인간에게는 이 정도면 웬찮다라고 만족하는 것이 가장 무서운 적이다’라고 언급했다.

혼다의 창시자인 혼다 소이치로는 자신의 기술만을 믿는 철저한 장인정신의 소유자였다. 기술에 대한 그의 열정은 마침내 혼다의 기술을 최고 수준으로 올릴 수 있었다. 그는 무언가 남과 달라야 한다고 생각하고 본인은 물론 부하들에게 기존 수준을 훨씬 뛰어넘는 기술을 요구하였다. 1960년대 대량 생산체제에 돌입함에 따라 불량률이 발생하였을 때, 그는 이를 절대 용납할 수 없었고, 이와 같은 그의 태도가 불량률을 극복하는 방안을 발견하게 했다.

세계적으로 유명한 도요타의 카이젠(改善)도 마찬가지다. 카이젠이란 끊임없이 품질 개선을 추구하는 것이다. 도요타는 이 카이젠을 경영 현장에서 적용하고 있다. 종업원들이 생산 과정에서 결함을 발견해내고 해결책을 찾아내면 현금 보상을 해주는 시스템을 도입하였다. 도요타는 사상 최고의 이익을 올리는 지금도 원가 절감을 위해 끊임없이 노력하고 있는 중이다. 많은 기업들이 도요타의 생산시스템을 도입하고 있으나 성공을 거두지 못하는 것은 바로 도요타의 장인정신을 받아들이지 못했기 때문이다.

이처럼 현실에 만족하지 않는 장인정신은 타사 제품과 차별화를 가져오게 하였고 이것이 글로벌 경영에 있어서 경쟁력으로 작용하게 될 수 있는 것이다. 정상에 오르고 만족하는 리더가 아니라 정상에 올라서도 한 단계를 더 추구하는 리더, 장인 정신을 갖고 있는 리더야말로 지속 가능한 회사를 만들어 갈 수가 있다.

**자기의 사명을 발견하고, 하는 일에 신념을 가진 사람은 행복하다.**

칼라일(1795~1881) : 영국의 수필가