

## VIP Report 100호를 펴내며

VIP Report가 지난 94년 7월 12일 첫 호를 발간한 후 2년 만에 지령 100호를 맞이하였습니다.

VIP Report를 통해 저희 연구원은 여러분들에게 생생한 고급 경제·경영 정보를 제공해 왔습니다. VIP Report는 연구인력들이 정성을 다해 만든 고급 자료입니다. 그때그때의 경제 현안에 대한 심도있는 분석과 미래지향적이고 생산적인 정책 개발로 국민 경제 발전에 이바지하려고 노력해왔습니다.

앞으로도 저희 연구원은 VIP Report를 통해 국민 경제의 흐름에 대한 보다 정확한 분석과 주요 정책 이슈에 대한 창조적인 정책 대안을 제시하고자 합니다. 더욱이 독자 여러분들께서 내일을 내다보고 준비하는 해안을 갖는데 조금이나마 도움이 되는 자료를 제공하기 위해 열과 성을 다할 것을 약속드립니다.

앞으로도 독자 여러분의 끊임없는 관심과 기탄없는 비판을 바랍니다.

1996年 5月 30日  
現代經濟社會研究院  
院長 金重雄

## < 要約 >

### I. 主題 發表

- 1인당 국민소득 1만 달러 시대 한국 경제의 과제는 경쟁력 제고와 삶의 질 향상을 동시에 추구하는 것임
- 1만 달러 시대 우리의 경쟁력과 삶의 질을 선진국의 1만 달러 진입 시점과 비교할 때, 한국 경제는 고비용·저효율·저만족의 문제점을 안고 있음
  - 선진국의 1만 달러 진입 시점보다 임금이 높은 반면 생산성은 낮음
  - 고물가 구조로 인해 구매력으로 평가된 임금은 그만큼 낮아짐
  - 근로시간이 길지만 대개의 휴가와 휴일이 유급으로 되어 있는 불합리한 관행때문에 근로시간 단축에 따른 기업 부담이 지나치게 높음
  - 사회보장 시스템의 취약으로 주택마련, 교육, 보건 등 지출 규모가 큰 부문을 거의 직접임금으로 충당해야 하는 실정임. 따라서 임금수준에 삶의 질이 상응하지 못하는 결과가 초래됨
- 낮은 삶의 질이 고비용과 저효율을 초래하는 측면이 있기 때문에, 정부가 적정 수준의 사회보장 시스템을 구축하여 삶의 질 제고에 앞장섬으로써 기업의 비용 부담을 덜어주어야 함
- 저비용·고효율·고만족 경제 체질의 확립을 위해서는 노사관계의 혁신을 지향하는 노·사·정의 역할 정립 및 자세 변화가 있어야 할 것임
  - '대립적 노사관계'의 관행이 남아있는 현시점에서는 노사 대립과 갈등을 제도적으로 풀어나가는 '합리적 노사관계'의 형성이 시급함
  - 종국적으로는 노조의 존재가 경영에 + $\alpha$ 로 작용하는 '생산적 노사관계'가 정립되어야 함

### II. 討論 內容

#### 1. 高賃金·低生産性의 背景

- 학계: 임금이 생산성보다 빠르게 올라가고 있는 것은 하나의 현실로써 받아들여야 함
- 노: 근로자측에서도 이제는 임금이 상당 수준에 이르렀다고 판단하고 있음. 최근에는 임금보다는 근로자의 삶의 질과 관련된 제도, 정책 등 임금이외의 조건들을 개선하기 위한 요구가 더 늘어나고 있음
- 사: 87년이후 노동운동의 활성화, 사회분위기가 이완되면서 근로 의욕이 저하된 것 등이 고임금·저생산성의 배경임

## 2. 高費用・低效率・低満足 經濟로부터의 脫出

### ◇ 女性의 社會 參與 擴大

- 학계: 임금을 안정시키면서 1인당 GNP를 높이기 위해서는 선진국처럼 여성의 사회참여를 확대하는 것이 무엇보다 중요함
- 노: 정보화 시대에는 여성이 단순·보조적 인력이 아니며 남성과 겨루어도 손색이 없는 인력이 될 수 있음. 여성인력의 노동시장 진입을 확대하기 위해서는 탁아소를 늘리는 등 가사 노동의 사회화가 무엇보다 시급함
- 사: 여성인력은 파트타임이나 임시직을 선호함. 이들의 경제활동 참가를 위해서는 노동시장이 유연성을 갖게 해 주어야 하는데 현행 제도가 이것을 가로막고 있음

### ◇ 勞使關係 改革

- 학계: 노사관계 개혁의 핵심은 근로자의 참여를 확대하는 것임. 이것이 곧 삶의 질 제고 방안이기도 함. 여기에서 참여란 '정계위원회 노사동수'같은 것이 아니라 근로자들이 창의력을 발휘할 수 있는 기회를 제공함으로써 잠재능력을 개발하도록 돕는 것임
- 노: 참여가 의미있기 위해서는 보다 적극적인 내용을 가져야 함. 적어도 민주적인 참여, 대등한 관계의 참여가 전제되어야 함
- 사: 참여란 생산현장에서의 참여를 의미하는 것이지 경영전략 수립과정에서의 참여여서는 곤란함. 물론 기업은 회사의 생산 계획이나 실정 등에 대한 정보를 근로자들과 공유함으로써 동질감을 형성하도록 노력해야 할 것임

### ◇ 社會福祉 擴充

- 학계: 정부가 사회복지 지출을 늘리면 결국 세율을 올려야 되고 세부담이 기업으로 가게 됨. 지금처럼 근로자와 사용자가 공동 부담하는 체제를 계속 유지할 것인지, 아니면 정부의 공공 복지를 확대하는 것이 바람직 할 것인지는 속단하기 어려움
- 노: 정부의 사회복지가 너무 빈약하기 때문에 기업의 부담이 높은 것은 사실임. 담세율을 지금보다 조금 높이는 한이 있더라도 정부의 사회복지 지출을 크게 확대해야 함
- 사: 기업도 임금 인상에서 오는 부담보다 복지후생 확대에 의한 부담이 크다고 느끼고 있음. 정부가 복지문제를 기업에만 맡길 것이 아니라 사회복지를 확충하여 기업의 부담을 덜어주어야 함

## I. 主題 發表

지난해 우리 경제는 국민소득 1만 달러 시대에 진입하여 선진국 도약의 기초를 마련하였습니다.

국경 없는 무한 경쟁 속에서 후발 개도국의 추격과 선발 선진국의 견제를 뿌리치고 선진국으로 도약하기 위하여는 국가 경쟁력의 강화가 절실합니다

광복 50주년이었던 지난 해에 우리 경제는 국민소득 1만 달러 시대에 진입하여 선진국 도약을 위한 기초를 마련하였습니다. 1인당 국민소득이 5천 달러에 접어들면 富의 공평한 분배 요구가 강하게 나타나면서 정치적 민주화에 대한 목소리도 높아지는 소득 혁명이 일어난다고 합니다. 우리나라의 경우에도 80년대 후반에 이러한 소득 혁명의 과정을 거친 것으로 판단됩니다. 이제 국민소득 1만 달러 시대로 접어들면서 소득 수준에 상응하는 삶의 질 개선 요구가 새롭게 제기되고 있습니다.

그러나 지금 우리의 경제 환경은 선진국의 1만 달러 진입 당시와는 크게 다릅니다. 선진국의 문턱을 넘어야 하는 우리로서는 후발개도국의 추격과 선발선진국의 뿌리침이라는 양면의 도전을 극복하여야 합니다. 1870년 이후 선진국 진입에 성공한 나라는 일본 밖에 없다는 서로우 교수의 지적은 후발 국가로서 선진국에 진입하는 것이 얼마나 어려운가를 단적으로 보여주고 있습니다.

특히 세계 경제 환경은 세계적인 단일 시장의 형성과 세계적 차원에서의 무한경쟁으로 치닫고 있습니다. 이러한 환경 변화를 슬기롭게 활용하여 새로운 도약의 기회로 삼기 위해서는 무엇보다도 국가경쟁력의 강화가 시급합니다. 그러나 우리 경제는 다른 선진국들이 200년에 걸쳐 이룩한 경제 성장을 30여년에 걸쳐 이루어 냈기 때문에 그만큼 많은 문제점을 가지고 있습니다. 거시적으로는 구조적인 안정기조가 정착되지 않아 인플레이 체질 속에서 시장 가격 기능이 제대로 작동하고 있지 않으며 미시적으로는 기술 개발과 경영 혁신이 미흡하고 높은 요소 비용에 비해 생산성이 낮은 저효율의 문제점을 지니고 있습니다. 게다가 급격한 부의 상승으로 황금만능주의의 천민자본주의화 경향이 만연되어 기업가 정신과 근로정신이 약화됨으로써 경제 발전의 추진력이 떨어져 있는 상태입니다.

또한 우리의 1인당 국민소득 1만 달러가 1만 달러 진입 당시 선진국의 그것과는 다르다는 점도 지적되어야 할 것입니다. 미국이 1

인당 국민소득 1만 달러시대에 진입했던 1978년을 기준시점으로 구매력 차이를 고려하여 평가할 경우, 우리의 1만 달러는 실질적으로는 6천 달러 수준에 불과합니다.

한국 경제의 과제는 성장 잠재력의 확대와 삶의 질 향상을 동시에 추구하는 것에 있다고 하겠습니다

이렇게 선진국의 1만 달러 진입 시점과는 대내외적 여건이 크게 상이함에도 불구하고 이를 무시한 채 선진국과 같은 수준의 삶의 질을 이루려고 한다면 자칫 경제의 성장 잠재력을 크게 약화시켜 삶의 질 향상을 위한 물질적 기반 자체를 무너뜨리게 될 수도 있습니다. 그렇다고 국민소득 1만 달러 이전과 같이 경제 성장을 위해 국민들의 삶의 질의 희생을 강요하는 논리 역시 더 이상 설득력을 얻기 힘들 것입니다. 따라서 한국 경제의 과제는 성장 잠재력의 확대와 삶의 질 향상을 동시에 추진하는 것에 있다고 하겠습니까.

본 토론회는 이런 문제를 고민해보는 자리가 되었으면 합니다.

먼저 1만 달러 시대의 우리의 경쟁력과 삶의 질 수준을 진단해 보기 위하여 임금과 생산성 및 제반 근로 조건과 삶의 질 관련 제 지표를 주요 선진국의 1만 달러 진입 시점과 비교해 보았습니다.

우리의 임금수준과 임금상승 속도는 선진국의 1만 달러 진입 시점에 비해 높음을 알 수 있습니다

<표 1>에서 보는 바와 같이 우리의 임금 수준은 비교 대상국 중 가장 높은 것으로 나타나고 있습니다.

<표 1> 시간당 임금의 국제 비교

	비농전산업		제조업	
	시간당 임금(\$)	(미국=100)	시간당 임금(\$)	(미국=100)
미국(78)	5.69	100	6.17	100
독일(78)	5.91	103.9	5.84	94.6
스웨덴(78)	-	-	7.31	118.5
프랑스(79)	4.57	80.4	4.60	74.5
일본(84)	7.39	129.9	6.49	105.1
영국(86)	2.56	44.9	2.64	42.9
싱가폴(89)	3.54	62.2	3.01	48.9
대만(92)	5.89	103.5	5.31	86.0
한국(95)	<b>7.67</b>	<b>134.7</b>	<b>6.83</b>	<b>110.7</b>

임금 상승 속도도 대만, 프랑스와 더불어 가장 빠른 양상을 보이

고 있습니다.

<표 2> 임금상승률의 국제 비교

(단위: %)

	비농전산업		제조업		소비자
	명목임금	실질임금	명목임금	실질임금	물가상승률
미국(73-77)	6.65	-1.05	7.78	0.08	7.7
독일(73-77)	7.39	1.79	7.75	2.15	5.6
스웨덴(73-77)	-	-	12.13	2.55	9.6
프랑스(74-78)	13.76	3.04	13.63	2.91	10.7
일본(79-83)	4.16	-0.04	4.51	0.31	4.2
영국(82-86)	4.67	-0.83	6.07	0.57	5.5
싱가폴(86-90)	5.98	4.70	8.11	6.83	1.3
대만(87-91)	14.31	11.21	13.11	10.01	3.1
한국(91-95)	<b>13.76</b>	<b>7.56</b>	<b>13.78</b>	<b>7.58</b>	<b>6.2</b>

노동생산성은 임금수준에 크게 못 미치고 있습니다

이렇게 임금수준이 높음에도 불구하고 노동생산성은 이에 크게 못미치고 있는 것으로 나타났습니다.

<표 3> 시간당 생산성의 국제 비교

(미국=100)

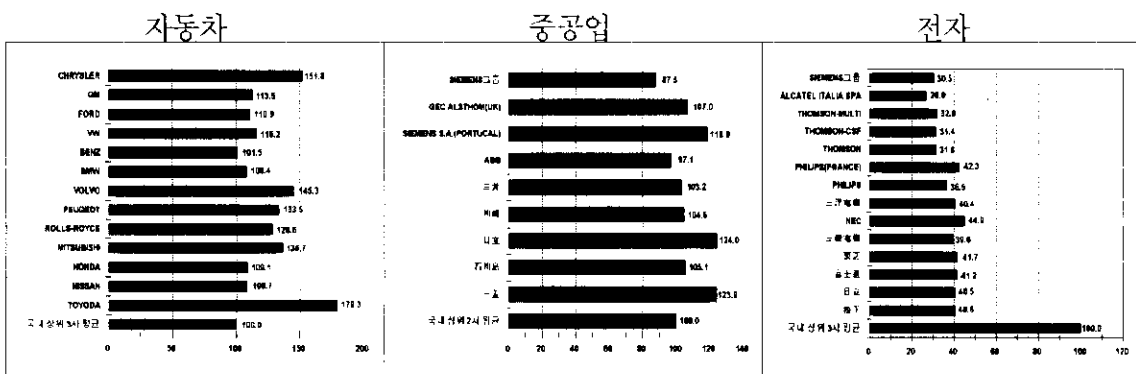
	비농전산업	제조업
미국(78)	100.0	100.0
독일(78)	100.8	101.2
스웨덴(78)	-	84.8
프랑스(79)	109.4	115.6
일본(84)	90.9	105.5
영국(86)	39.1	39.7
싱가폴(89)	71.4	73.4
대만(92)	92.3	104.2
한국(95)	<b>71.1</b>	<b>75.2</b>

현재 시점에서 비교해 보더라도 결과는 유사하게 나타납니다. 우리 경제의 주력 산업인 자동차, 중공업, 전자 부문 대표 기업들의 경쟁력 수준을 선진국 대표 기업들과 비교해 보면 인건비당 부가가치란 측면에서 주력 산업인 자동차와 중공업의 경쟁력이 상당히

우리의 주력 산업인 자동차와 중공업의 경쟁력이 약화된 상태입니다

취약하다는 것을 알 수 있습니다. 반면 반도체를 중심으로 한 전자 산업은 상대적으로 높은 경쟁력을 유지하고 있는 것으로 보입니다. 그 이유는 여러가지가 있겠지만, 자동차·중공업 부문과는 달리 전자회사들의 경우 안정된 노사관계의 바탕위에서 생산성 제고 및 인건비 부담의 적정화가 이루어졌다는 점이 주목됩니다.

<그림 1> 업종별 주요 회사의 인건비당 부가가치 (국내 3사(중공업 2사)=100)



이제 임금이 높은 만큼 삶의 질도 선진국 1만 달러 진입 시점의 수준을 상회하는지 살펴보도록 하겠습니다. 삶의 질이란 외부적으로 관찰 가능한 물리적 환경과 같은 객관적인 조건들과 개인이 자기 삶에 대하여 느끼는 주관적 평가의 상호작용으로 결정된다고 볼 수 있습니다. 따라서 물질적 풍요만을 삶의 질의 척도로 간주할 수는 없을 것입니다. 그러나 물질적 풍요없는 삶의 질 향상은 어렵다는 점에서 여기에서는 주로 삶의 질을 경제적 측면의 몇 가지 지표에 국한하여 언급하려고 합니다.

먼저 구매력으로 평가된 임금 수준에 대해 살펴보겠습니다. 근로자의 입장에서 임금은 생활수단의 성격을 지니는 것이기 때문에, 근로자들에게 중요한 것은 명목임금의 수준 자체가 아니라 그것이 갖는 구매력입니다. 구매력 평가를 위해 세계은행(World Bank)의 구매력(Purchasing Power of Currency) 자료를 이용하였습니다. 이런 방식의 통화의 구매력을 감안할 경우 한국의 제조업 임금 수준은 미국, 일

고물가 구조로 인해 구매력으로 평가된 임금은 그만큼 낮아집니다

본과 스웨덴 등에 비해 낮게 나타나고 있습니다. 한국의 고물가 구조로 인해 구매력으로 평가된 임금이 크게 낮아지고, 이에 따라 높은 임금이 삶의 질로 연결되지 못하고 있는 것입니다.

<표 4> 구매력을 고려한 시간당 임금의 국제 비교

	비농전산업		제조업	
	시간당임금(\$)	(미국=100)	시간당임금(\$)	(미국=100)
미국(78)	5.69	100	6.17	100
독일(78)	3.42	60.1	3.38	54.8
스웨덴(78)	-	-	4.36	70.6
프랑스(79)	2.70	47.4	2.71	43.9
일본(84)	5.39	94.7	4.73	76.6
영국(86)	1.79	31.4	1.85	30.0
한국(95)	<b>4.76</b>	<b>83.6</b>	<b>4.23</b>	<b>68.6</b>

한편 근로시간은 비교 대상 국가중 한국이 가장 긴 것으로 나타나고 있습니다.

<표 5> 근로시간의 국제 비교

	비농전산업		제조업	
	주당 근로시간	(미국=100)	주당 근로시간	(미국=100)
미국(78)	35.8	100	40.4	100
독일(78)	41.6	116.2	41.6	103.0
스웨덴(78)	-	-	37.8	93.6
프랑스(79)	40.9	114.2	40.7	100.7
일본(84)	40.7	113.7	41.7	103.2
영국(86)	43.6	121.8	43.7	108.2
싱가폴(89)	46.6	130.2	48.6	120.3
대만(92)	45.1	126.0	46.5	115.1
한국(95)	<b>47.7</b>	<b>133.2</b>	<b>49.2</b>	<b>121.8</b>

그런데 유의해야 할 점은 우리나라의 불합리한 휴일 및 휴가제도가 근로시간 단축의 걸림돌이 되고 있다는 점입니다. 외국의 경우 연차휴가를 제외한 모든 휴가는 대개 무급으로 되어 있는 것이 관례인 반면, 한국의 경우는 대개의 휴가와 휴일이 유급으로 되어 있습니다. 모든 휴가가 유급인 것은 물론이고, 주휴일도 법에 의해



근로시간은 우리가 가장 긴 것으로 나타나고 있습니다. 그러나 휴가와 휴일이 대개 유급으로 되어있는 우리의 관례가 근로시간 단축의 걸림돌이 되고 있습니다.

유급휴일로 규정되어 있습니다. 서구의 경우 휴일의 확대는 그만큼의 임금 감소를 수반하기 때문에 기업의 부담을 줄일 수 있었으나, 우리처럼 휴일이 유급인 경우 근로시간이 감소해도 임금은 불변이기 때문에 근로시간 단축에 대한 기업의 부담이 높은 실정입니다.

<표 6> 휴일·휴가의 국제비교(최고일수 기준) (단위: 일)

	휴일, 휴가의 구성					계	유급 휴일 휴가
	법정공휴일	연차휴가	월차휴가	주휴일	계		
미국	10	28	-	104	142	28	
일본	12	20	-	78	110	20	
싱가폴	11	14	-	52	77	14	
대만	22	30	-	52	94	30	
한국	17	20	12	52	101	85	

산업재해 역시 심각한 수준에 있습니다

산업재해 역시 빈발하고 있습니다. 비교 대상 국가중 프랑스를 제외하고는 산업재해율이 가장 심각합니다.

<표 7> 산업재해로 인한 피용자 천명당 노동손실일수 국제비교 (전산업, 단위: 천일)

미국(80)	프랑스(80)	일본(84)	싱가폴(89)	대만(92)	한국(94)
474.7	1536.1	773.9	86.3	183.8	901.5
(100)	(323.6)	(163.0)	(18.2)	(38.7)	(190.0)

사회복지 관련 정부지출이 GDP에서 차지하는 비중도 교육비 지출을 제외할 경우 GDP의 1.2%에 불과합니다. 선진국의 1만 달러 진입 시점에 크게 미치지 못하고 있는 형편입니다.

<표 8> 사회복지 관련 정부지출의 대 GDP 비율 (단위: %)

	교육비 지출 포함	교육비지출 제외
미국(80)	18.0	13.5
독일(78)	31.8	27.0
스웨덴(78)	38.2	29.8
일본(81)	-	11.0
한국(95)	4.0	1.2

사회보장 시스템이 취약하여 간접임금이 빈약하기 때문에 주택마련, 교육, 보건 등 지출규모가 큰 부문을 거의 직접임금으로 충당하여야 하는 상황입니다

가계지출에서 교육비가 차지하는 비중이 선진국의 1만 달러 진입 시점보다 높고 주택보급률도 크게 낮으며 보건관련 정부지출의 비중도 미약한 실정입니다. 이처럼 사회보장 시스템이 취약하여 간접임금이 빈약하기 때문에 주택마련, 교육, 보건 등 지출규모가 큰 부문을 거의 직접임금으로 충당하여야 합니다. 따라서 그만큼 소비의 내용이 빈약할 수 밖에 없고 삶의 질이 임금수준에 상응하지 못하는 결과를 초래하고 있는 것으로 판단됩니다.

<표 9> 사회 복지 관련 주요 통계 비교

	교육비 /가계지출(%)	주택보급률 (%)	보건관련지출 /정부지출(%)	의사1인당 인구수(명)
미국(78)	8.5	110.3	10.5	490
독일(78)	-	102.0	19.1	472
프랑스(79)	1.4	-	15.2	498
일본(84)	4.0	110.0	-	664
싱가폴(89)	-	-	-	779
대만(92)	-	98.9	-	928
한국(94)	<b>9.3</b>	<b>84.2</b>	<b>1.3</b>	<b>824</b>

주 : 한국과 일본의 주택보급률은 각각 95년, 83년 자료이며 보건관련지출/정부지출 자료 중 미국, 독일, 프랑스는 모두 80년 자료임

정부가 적정 수준의 사회보장 시스템의 구축을 통해 간접임금의 비중을 높여 기업의 임금 부담을 덜어주어야 합니다.

지금까지 살펴본 바에 의하면 우리 경제에는 여러가지 문제점이 존재하고 있음이 확인되었습니다.

우선 선진국의 1만 달러 진입 시점에 비해 임금은 높은 반면 생산성은 낮은 수준에 머물러 있는 '고비용 저효율' 경제의 양상을 보이고 있다는 점입니다. 삶의 질이 선진국의 1만 달러 진입 시점에 미치지 못하는 것은 선진국의 당시 상황과는 다른 우리 경제의 여건속에서 당연한 것인지도 모릅니다. 그러나 낮은 삶의 질에 대한 근로자들의 보상 욕구가 기업에 대한 높은 임금 인상 및 복리후생 확대 요구로 나타나고, 이것이 기업의 경쟁력 저하로 연결되는 고비용-저효율의 악순환이 우려됩니다. 고비용-저효율의 악순환 고리를 끊기 위해서는 적정 수준의 삶의 질을 보장해 줄 필요가 있습니다. 삶의 질 개선의 일차적인 책임은 정부에 있다고 생각합니다. 이제는 정부가 적정 수준의 사회보장 시스템의 구축으로 간접임금의 비중을 높이고 이를 통해 기업의 임금 부담을 덜어주어야

할 때입니다. 그러나 오늘날 서유럽에서 보는 것처럼 물질적 복지에 치우쳐 인간 본래의 창조력과 일하는 보람을 경시하는데서 초래되는 「복지 정책의 역기능」은 나타나지 않도록 주의하여야 할 것입니다.

노·사·정 모두  
노사관계 혁신의  
중요성을 인식해  
야 합니다. 바람  
직한 노사관계는  
노조의 존재 자  
체가 경영에 + $\alpha$   
로 작용하는 '생  
산적 노사관계'에  
있다고 하겠습니  
다

기업에는 우선 노사관계에 대한 인식의 전환이 필요합니다. 노사 관계를 '대립적인' 관계가 아니라 '생산적인' 관계로 인식하여야 합니다. 최근 들어 미국이 경쟁력을 회복한 데는 무엇보다도 경영혁신의 핵심 전략을 노사관계 개혁에 두었기 때문입니다. 노사관계 개혁의 기본 이념은 다름 아닌 '종업원 만족을 통한 고객 만족'에 있었습니다. 종업원에 대한 존중을 바탕으로 인적자원관리(Human Resource Management)에 성공함으로써 작업현장에서부터 경제회생의 활력을 만들어냈던 것입니다.

근로자와 노조도 집단이기주의를 지양하고 국민경제의 발전을 고려하여 행동하는 성숙한 자세가 필요합니다. 자원의 이동에 대한 제약이 사라져가는 새로운 경제환경하에서는, 지나친 임금 인상 요구가 최소비용의 생산요소 결합을 추구하는 글로벌-아웃소싱(global-outsourcing)을 초래하여 결과적으로 근로자 자신들의 고용 불안과 임금 저하를 가져올 수도 있음을 인식하여야 할 것입니다. 나아가 근로자들은 투철한 직업의식과 장인정신을 갖고 있어야 합니다. 자기가 만든 제품의 품질은 자신이 책임진다는 자세, 그리고 작업 현장에서의 생산성 향상을 주도하는 창조적 주체라는 자각이 필요합니다.

이와 같은 노·사·정의 역할 정립 및 자세 변화에는 상호간의 신뢰회복이 전제되어야 합니다. 이러한 의미에서 노사관계의 혁신이 특히 중요하다고 생각됩니다. 바람직한 노사관계는 노조의 존재 자체가 경영에 + $\alpha$ 로 작용하는 '생산적 노사관계'에 있다고 하겠습니다. 그러나 '대립적 노사관계'의 관행이 남아있는 우리의 노사관계 현실에서 '생산적 노사관계'로의 이행이 쉽지만은 않을 것입니다. 따라서 현재의 시점에서는 우선 '합리적 노사관계'를 정립하고 추후에 '생산적 노사관계'로 이행하는 단계적 방안을 모색해 볼 필요가 있습니다. '합리적 노사관계'란 노사대립과 갈등의 여지를 인

정하되 대립과 갈등을 제도화함으로써 이를 합리적인 수준에서 조정하는 것을 말합니다. 이 경우 때때로 노사간의 이해가 첨예하게 대립하기도 하는 현실에서, 노사간의 힘의 균형을 가능하게 하고 합리적 교섭이 관행화될 수 있도록 하는 정부의 중재자적 역할이 중요하다 하겠습니다.

## II. 討論 內容

### 1. 高賃金·低生産性의 背景

임금이 생산성보다 빠르게 올라가고 있다는 것은 하나의 현실로써 받아들여야 합니다. 그 배경으로는 87년 이후 노동운동이 활성화 되면서 그동안 억제되었던 욕구들이 분출되었고, 이를 요구할 수 있는 노조의 힘도 커졌다는 점을 들 수 있습니다.

사회: 우선 임금과 생산성의 대조적인 변화, 즉, 1만불 시대의 다른 나라의 경우에 비해서 임금은 상당히 빠르게 올라가는 반면 생산성은 거기에 따라가지 못한다는 연구결과와 현실을 우리가 어떻게 평가할 것인가, 왜 이렇게 되었는가에 대해서 말씀을 들어보았으면 좋겠습니다.

김대모: 임금과 생산성간에 괴리가 있다 하는 것은 오늘 발표에서 뿐만 아니라 오랫동안 얘기가 되어 온 것인데, 이것은 하나의 현실로서 받아들여야 된다고 생각합니다.

이는 한마디로 생산성보다 임금이 빠르게 올랐기 때문입니다. 생산성이 올라간 비율을 외국과 비교해 보면 생산성이 특별히 낮게 올랐다고 보기는 어렵고, 생산성보다 임금이 너무 많이 오른 것이라고 해석해야 될 것 같습니다. 이는 '87년 이후에 노동운동이 활성화되면서 그동안 억제되었던 욕구들이 분출되었고, 민주화 과정에서 새로운 욕구가 상당히 늘어났으며 노동운동의 조직화에 의해서 노동자들의 힘도 생긴 결과라고 해석할 수 있습니다.

사회: 임금은 그동안 수직상승을 했다고 할 수 있습니다. 따라서 이제는 노동운동도 다른 쪽을 생각해야 된다는 움직임이라든지 인식 같은 것이 있지 않을까 생각합니다. 임금이 생산성 증대를 앞지르고 있는 현실에 대해서 노조측에서 다른 말씀하실 것이 있으면 해 주시기 바랍니다.

이주완: 지금까지 임금교섭을 할 때 단위노동조합 뿐만 아니고 전체 국민경제적 차원에서 노조의 임금요구가 적정한 것이냐 하는 문제가 항상 고민이 되어 왔던 것이 사실입니다. 적정 여부를 판단하는 기준을 마련하기가 상당히 어려웠지요. 대개 정부나 사용자 입장에서는 임금이 높은 수준에 이르렀기 때문에 노조의 요구가

근로자측도 이제 임금은 상당수준에 이르렀다고 생각하고 있습니다. 작년부터는 임금보다도 사회개혁 등 임금 이외의 조건을 개선하기 위한 요구가 더 늘어나고 있습니다

생산성 증가율이 임금상승률에 미치지 못했던 것은 사회의 민주화 분위기 속에서 근로의욕이 떨어진 데 있다고 봅니다. 그러나 최근 들어 이 둘이 비슷하게 올라가는 양상을 보이고 있어 다행입니다.

너무 지나치다고 하고 노조측에서는 항상 적다고 판단하고 더 높은 수준의 임금인상을 요구하고 있습니다. 1만 달러 시대의 다른 나라와의 임금비교표에 의하면 우리나라의 임금이 높게 나타나고 있는데, 이 통계가 확실한 것이라고 보았을 때는 우리나라의 임금도 높은 수준이구나 하는 생각을 하게 됩니다. 또 사실 노총에서 임금수준이 과연 높은 것인지를 과학적으로 분석해 보려고 해도 통계가 정확하지 못해 어려웠었는데, 지금 여러 가지 통계를 제시해 주셔서 앞으로 많은 참고가 될 것입니다.

사회자께서 지적하신 것처럼 근로자측에서도 이제 임금은 상당수준에 이르렀다고 생각하고 있습니다. 그래서 작년부터 임금보다는 임금 이외의 조건들을 개선하기 위한 요구가 더 늘어나고 있고 금년에는 이러한 현상이 더욱 두드러지고 있습니다. 근로자들의 삶의 질과 관련되는 제도, 정책, 사회개혁, 즉 세제문제, 주택문제, 교통문제, 환경문제 등으로 요구가 다양하게 변화되고 있지요.

하지만 여기에 나타난 비교표가 객관적으로 적정한 것이냐 하는 데 대해서는 충분한 검토가 있어야 할 것으로 보입니다.

조남홍: 발제자께서 우리의 1만불이라고 하는 것이 구매력으로 보아서 6,000불 수준밖에 안된다고 하셨는데, 이는 적절한 지적이라고 생각합니다. 결국 1만불 시대에 걸맞는 것이 아니고 6,000불 시대에 걸맞는 노사관계가 정립되어야 한다 이런 얘기가 되겠습니다.

자료를 보면 '89년의 임금상승율은 22%, 국민경제 생산성 증가율은 10.6% 였습니다. 그런데 이와 같은 임금인상률과 생산성 증가율의 큰 차이가 최근 들어 계속 좁혀지고 있습니다. '95년에는 임금이 11.7% 오른 것에 비해서 생산성 증가율은 11%로 그 갭이 크게 줄어들었습니다.

그러면 그동안 왜 생산성 증가율이 임금상승률에 비해서 낮았느냐 하면 '87년도 민주화 이후에 사회 분위기가 이완되다 보니까 근로의욕이 떨어졌기 때문입니다. 그러나 다행히 최근에 와서 이 두 증가율이 비슷하게 올라가고 있는 고무적인 현상을 발견할 수 있습니다.

**박래영:** 1만불이나 2000년이라는 것이 연속성으로 보면 별 의미가 없는 것이지만, 사람들이 살아갈 때는 전기(轉機)처럼 활용하기 때문에 매우 중요한 의미를 갖는다고 생각합니다. 연속선상에서는 9,000불이나 1만불이나 별 차이가 없지만 숫자가 가지는 매력이나 현혹성면에서는 얘기가 달라집니다. 마침 1만불에 진입하고 2000년을 내다보는 시점에서 발제자의 접근 방법은 상당히 재미있는 분석이라고 볼 수가 있지요.

통상 우리의 임금이 대만이나 싱가포르보다 높다고 하는데, 이는 발표된 자료를 단순 비교한 것입니다. 저는 자료들이 갖고 있는 문제점을 고려하면서 우리와 대만, 싱가포르의 임금수준을 비교해 보았습니다. 그 결과에 의하더라도 싱가포르의 경우 임금은 우리와 거의 비슷한데 1인당 GNP는 2.5배가 되고 대만도 임금을 우리의 1.08배로 잡더라도 실제 GNP의 격차는 '94년 자료에 의하면 1.35배가 됩니다.

나라마다 통계의 산출 기준에 다소 차이가 있기 때문에 이를 단순 비교하는 것은 한계가 있지만, 그럼에도 불구하고 발제문에서 제기한 문제의 근본적인 흐름을 흔들어 놓지는 않는다는 점만은 명백합니다.

임금이 생산성보다 빠르게 올라가는 배경에는 앞에서 말씀하신 대로 여러 가지 요인이 있겠는데 크게 보아 노동시장 요인과 노사관계 요인이 있다고 생각합니다. 노동시장 요인에서는 대만이나 싱가포르의 경우 우리보다 한 가정에서 근로하는 사람수가 많습니다. 우리의 경우는 '94년 기준으로 약 1.47명이 일을 해서 한 가구의 근로소득을 형성하는데, 싱가포르의 경우는 1.9명이 일을 하고 있습니다. 따라서 1인당 임금이 낮더라도 근로자 가계소득은 우리보다 엄청나게 높습니다. 우리도 빠른 시일내에 1만불 시대를 살아가는 방법을 바꾸어야 합니다. 사실 이미 바뀌어지고 있는데 맞벌이 부부가 대표적인 예입니다. 지금 젊은 분들은 맞벌이를 선호하기 시작했습니다.

노사관계 요인에서는 대만과는 유사한 점이 있기는 합니다만 싱가포르의 경우는 노사 갈등의 표출이 있었어야 하는 1만불 시점에서

임금이 생산성보다 빠르게 올라가는 배경으로  
는 각구당 취업자수가 많지 않다는 점과 노사분규의 폭발, 근로의욕과 기업경쟁의욕을 포함한 경제활동의욕의 전반적 저하 등을 들 수 있습니다.

통치형태나 경제구조가 그런 것을 허용하지 않는 관계로 노사분규가 일어나지 않았습니다.

또 조 부회장님께서 한가지 중요한 요인으로 근로의욕의 저하를 지적하셨는데, 저는 단순히 근로의욕만이 저하된 것이 아니라 기업의욕도 10년동안 상당히 위축되었고 중간관리자의 관리의욕도 위축되는 등 경제활동의욕이 전반적으로 저하된 점을 지적하고 싶습니다. 그외에 SOC투자를 소홀히 했다든지 하는 다른 여러 요인도 작용을 했다고 봅니다.

**조남홍:** 임금수준과 관련해서 통계청에서 나온 도시가계연보를 보면 도시가계 근로자들의 가구당 월평균 흑자율이 '85년 24%에서 '94년에 28%로 늘었어요. 이것은 가구당 저축 비율이 늘었다는 의미인데, 이는 근검절약의 결과일 수도 있지만 상대적으로 소득이 늘었기 때문이기도 할 것입니다.

**사회:** 그 문제는 주택 마련, 전세금 인상, 자녀의 대학 진학, 결혼 문제 등 목돈을 써야 될 일이 많다는 점도 고려해야 할 것입니다. 남아서 저축을 했다고도 할 수 있겠지만, 목돈 지출에 대비한 면도 있을 수 있겠지요.

**노동분배율은 91년을 정점으로 낮아지고 있습니다.**

**이주완:** 지금 우리나라의 임금이 과연 높은가를 판단할 기준을 어디에 두어야 할 것인지, 또 1만불 시대의 다른 나라와 단순비교해서 그것보다 많은 경우에 임금이 높다고 주장을 할 수 있는지가 문제입니다. 노동분배율이 다른 나라의 1만불 시대와 비교해서 적정한 것인지, 복지지표 같은 것은 또 어떠한지 비교해보아야 할 것입니다. 노동분배율로 본다면 우리는 계속 임금이 수직상승했음에도 불구하고 한국은행 통계에 의할 경우 '91년을 정점으로 해서 낮아지고 있는 것으로 나타나고 있지요.

**사회:** 우리처럼 구조가 급속히 바뀌는 상황에서는 노동분배율이 그다지 좋은 지표가 아니라고 생각합니다.

**이주완:** 그러나 우리 근로자측에서는 그 부분이 제일 중요하니까



애기를 안할 수 없지요. 노·사정 간에 연구소 차원에서라도 함께 모여서, 국민이 함께 수용하고 신뢰할 수 있는 정확하고 객관적인 통계자료를 만들어 보면 좋을 것 같습니다.

적정 임금 수준은 채산성을 맞추고 경쟁력을 갖추어야 한다는 기업의 사정과 실질임금을 유지하고 더 높여야 한다는 근로자 측의 입장이 적절하게 조화된 것이어야 합니다

사회: 그 점에 대해서 제가 한 말씀하고 넘어가겠습니다. 적정 임금 수준 문제에 대해 노동조합 측에서는 생계비를 강조하고 싶어 합니다. 그러나 자본주의 경제에서는 기업이 경쟁에 살아남아야 하기 때문에 채산성을 맞추고 경쟁력을 갖추어야 한다는 절대절명의 조건이 있습니다. 그러니까 기업의 그런 사정과 실질임금이나 실질소득을 유지하고 더 높여야 되겠다는 근로자측의 입장이 적절히 조화된 상태에서 양쪽을 다 보아야만 그것이 진정한 의미의 임금이라고 할 수 있지 않을까 생각합니다.

조남홍: 노동분배율과 관련해서 이 자리에서 분명히 하고 넘어가야 할 것이 있습니다. 국민들은 노동분배율이 다른 나라에 비해서 낮기 때문에 근로자에 대한 임금이 낮은 것이라고 이해하고 있는데 오늘 이자리에서 이것 하나만이라도 분명히 하고 넘어갔으면 좋겠어요. 노동분배율은 GDP에서 피용자가 받는 모든 임금의 총계가 몇%냐 하는 것 아닙니까? 그런데 우리나라는 총 취업자 중에서 피용자 비율이 70%밖에 안됩니다. 나머지 30%는 자영업자입니다. 그런데 미국이나 일본 같은 경우에는 피용자 비율이 90%가 넘기 때문에 노동분배율도 높아지는 것이지요.

사회: 자동화 투자를 많이 해서 부가가치는 늘었는데 고용 인원의 변동이 없다면 임금이 수직상승해도 노동분배율은 떨어질 수도 있지요. 그러니까 노동분배율은 비슷한 산업구조를 가진 나라에서의 단기적인 비교 외에는 큰 의미가 없다고 봅니다.

김대모: 임금이 높으나 낮으나 하는 것을 평가할 수 있는 기준으로 모든 사람이 동의할 수 있는 것이 하나 있었으면 좋겠으나 근본적으로 그런 것은 없는 것 같고 입장에 따라서 자기 가치관이라든가 기준 자체가 얼마든지 다를 수 있다고 생각합니다.

기업 사정을 반영할 수 있는 지표는 역시 생산성이라고 봅니다.

모든 사람이 동의할 수 있는 임금 수준 평가 기준은 근본적으로 없다고 생각하지만, 기업 사정을 반영할 수 있는 지표는 역시 생산성입니다.

그래서 생산성을 임금평가 기준으로 보는 것이 기본적으로 옳다고 봅니다. 특히 생산성 중에서도 제 개인적으로는 절대수준보다도 변화율이 적당하다고 생각합니다. 왜 그런가 하면 나라마다 기본적으로 가지고 있는 경제적인 부존자원이나 구조가 다르기 때문에 경제발전 수준이 비슷하다고 해도 절대수준, 예컨대 1인당 GNP 같은 형식에서의 생산성 지표는 상당히 차이가 날 수 있기 때문이지요. 따라서 생산성과 임금이 변화하는 변화율을 비교하는 것이 현실적으로 좀 더 적합하다고 개념적으로 정리할 수 있습니다.

**이주완:** 근본적으로는 동의하지만 약간의 문제점이 있어요. 가령 임금 및 생산성의 연도별 변화 추이 등은 그 나라의 정치 환경, 경제적 환경에 따라서 달라질 수 있거든요. 예컨대 '87년도 이후의 급속한 임금 상승은 과거에 억눌렀던 것이 풀리는 정치적 변화 속에서 지난 시점의 저임금을 회복·보상해 가는 그런 과정으로 이해할 수 있다고 생각합니다.

**조남홍:** 임금수준이 높으나 낮으나를 따지기가 어렵다는 것 아닙니까? 그러면 실제 현상을 살펴 보기로 하지요. 내년에 우리 경제가 어떻게 될 것이냐 하는 조사를 하는데 외국의 경우는 학자들이 연구결과를 인용해서 전망하기도 하지만 비즈니스맨의センチ멘탈 조사도 합니다. 최고경영자에게 내년 경기전망에 대해서 묻는センチ멘탈 조사를 외국의 경우에는 굉장히 많이 이용한다는 말이지요. 물론 그것은 아무 근거가 없어요. 그렇지만 상당히 중요시되는 조사입니다. 예를 들어 미상공회의소(Amcham)에 나와 있는 사람들에게 우리나라에 투자를 하라고 하면, 여러 가지 여건 중에서도 특히 임금은 살인적이다, 그래서 들어 올 수가 없다고 답합니다. 대단히 감각적인 얘기입니다만, 그것만 보아도 우리 임금수준이 낮은 수준은 아니라는 얘기입니다.

**박래영:** 아까 말씀대로 자료의 차이를 전부 감안하더라도 다른 나라의 1만불 전후 시점보다 우리의 임금 수준이 상대적으로 높고 빠르게 오르고 있다는 대흐름에는 변동을 주지 않습니다. 그것은

명백합니다.

## 2. 高費用·低效率·低滿足 經濟로부터의 脫出

### ◇ 女性의 社會 參與 擴大

**사회:** 오늘 원장님께서 발표하신 것에 핵심적인 요소가 있다고 생각합니다. 지금 우리 경제는 고비용, 저효율 체질이면서 기업은 경쟁력을 유지하기가 무척 힘들고 그런가 하면 근로자들의 만족도도 낮는데, 이런 문제를 과연 어떻게 풀 것인가가 중요하다 하겠습니다. 나라마다 문화, 역사, 전통에 따라서 형태는 다르겠지만 고능률 생산조직을 유지해야 한다는 당위성을 부인할 수는 없을 것입니다. 지금의 이런 상황을 풀 수 있는 방안에 대해 말씀해 주시기 바랍니다.

우리나라 여성의 경제활동참가율이 선진국에 비해 크게 낮다는 점을 고려해 볼 때, 임금을 안정시키면서 1인당 국민소득을 높일 수 있는 방법은 여성의 사회 참여를 확대하는 길밖에 없습니다

**김대모:** 생산성을 1인당 GNP라고 얘기하면 1인당 GNP에 비해서 임금이 너무 높다는 것은 경쟁력을 저해하는 요인이라고 얘기할 수 있고 또 역으로 임금에 비해서 1인당 소득이 너무 낮다고 얘기할 수도 있습니다. 1인당 소득이라는 것이 개개인의 복지와 삶의 수준을 나타낸다고 하면 임금은 높지만 근로자를 포함한 국민의 삶의 수준은 낮다 이런 얘기입니다. 그러니까 불만이 생기는 것입니다.

결국 임금을 안정시키면서 1인당 국민소득을 높일 수 있는 방법을 찾아야 하는데, 여기에는 여성 인력을 끌어내는 길밖에 없습니다. 1인당 생산성을 억지로 높일 수는 없기 때문입니다. 가장의 임금을 동결시킨다고 해도, 부인이 나와서 남편의 반만 임금을 받는다고 하면 가계 소득이 50%가 늘어나고 가족 1인당 소득이 정충 올라가지요.

그 얘기가 왜 가능하나 하면 첫째는 우리나라 여성의 경제 활동 참가율이 선진국에 비해서 엄청 낮기 때문입니다. 둘째는 특히 20대 후반 30대 초반의 참여율이 M자형으로 뚝 떨어집니다. 선진국은 20대에서 참여율이 늘어나다가 5,60대가 되면 줄어드는데 우리

는 20대에서 올라갔다가 20대 후반과 30대 초에서 뚝 떨어집니다. 결혼이나 출산·육아 때문에 한참 왕성하게 일할 수 있는 이 나이 또래의 여성들의 참여율이 전체적으로 낮은 것은 국가적으로도 상당히 낭비입니다.

우리가 선진국의 공공기관에 가 보면 창구에 대부분 여자들이 일하고 있음을 볼 수 있습니다. 우리도 소득이 2만불, 3만불 올라가야 실제로 선진국이 되는 지금처럼 가정에서 가장 혼자만 벌어서는 1인당 소득 2만불, 3만불은 어렵다고 봅니다. 선진국에 진입하기 위한 필수적인 조건이라는 측면에서도 여성 인력을 끌어내지 않으면 안되는 것입니다. 따라서 여성의 경제 활동 참가율을 높이는 것을 단순히 복지적인 차원에서 얘기하지 말고 상당히 중요한 국가 발전 전략 차원에서 다루어야지, 흔히 노인문제, 청소년문제, 여성 문제처럼 복지수준에서만 보는 시각을 버리지 않고는 절대 선진국이 될 수 없습니다. 이것은 하나의 발전전략으로 다각도로 추진되어야 할 것입니다.

**박래영:** 김대모 원장께서 문제를 아주 정확하게 제기했는데 제가 조금 보완을 하면 여성들의 참여는 근로자들의 낮은 만족도를 올리는 방법이기도 합니다. 근로자들의 만족도가 낮은 것은 혼자서 벌다 보니까 항상 생계비에 미치지 못한다고 느끼기 때문입니다. 그런데 두 사람이 같이 벌면 근로자의 가계소득으로 풍요로운 생활을 할 수 있기 때문에 임금을 더 올려 달라는 욕구도 상대적으로 저하됩니다.

여성 인력은 파트 타임이나 임시직을 선호합니다. 이들이 노동 시장에 잘 유입되지 못하는 것은 노동시장의 유연성을 가로막는 제도때문입니다

**조남홍:** 여성인력의 경제활동을 유도해야 되겠다는 말씀은 맞는 얘기입니다. 그런데 왜 여성인력이 노동시장으로 유입되지 못하느냐? 그것은 제도가 가로막고 있기 때문입니다. 이번에 노사관계개혁위원회에서 그런 것도 취급을 해 주셔야 되겠습니다. 여성인력은 파트타임이나 임시직을 선호합니다. 이를 위해서는 노동시장의 유연성을 갖게 해주어야 되겠는데 제도가 가로막고 있기 때문에 기업들이 고용하고 싶어도 못하는 것입니다. 생리휴가를 없애라 이런 얘기도 합니다만 그것은 그렇게 큰 문제가 아닙니다. 여성인력이

노동시장에 들어올 수 있도록 유연성을 주게 되면 자동적으로 여성인력이 들어와서 가계 수입이 늘게 될 것입니다.

기업인들은 여성을 단순인력으로 보고 있습니다. 정보화 시대에는 여성도 남성과 겨루어서 손색이 없는 인력이 될 수 있습니다. 파트 타임을 활용하는 것보다는 가사노동의 사회화를 통해 여성인력을 유인하는 방안이 필요합니다

이주완: 여성인력의 참여를 확대하기 위해서 파트타임의 활용이 용이하도록 제도를 바꾸어 나가야 한다는 지적은 문제가 있다고 생각합니다. 우리나라의 기업인들이 여성인력을 하나의 단순인력 내지는 보조적 인력으로 보기 때문에 그런 발상이 나온다고 생각합니다. 지식이 중요시되는 정보화 시대는 육체적인 노동이 요구되었던 초창기 산업사회와는 다릅니다. 이제 여성도 떳떳하게 남성과 겨루어서 조금도 손색이 없는 인력으로 사회에 참여할 수 있습니다. 그렇게 보았을 때 여성인력을 유인하는 방법으로는 파트타임을 활용하는 것보다는 여성인력의 참여를 막고 있는 것이 무엇인가를 찾아서 그것을 해결해 나가면 됩니다. 가령 예를 들면 영·육아 문제가 있다면 영·육아 시설을 확대해서 여성들이 마음놓고 직장에 나갈 수 있도록 해야 되겠지요

조남홍: 기업이 수요하는 여성인력이 단순인력만은 아닙니다. 최근에는 컴퓨터 프로그래머 가정주부들이 많이 있다고 합니다. 이들은 고급 인력입니다. 그런데 그사람들은 오후 3시간만 일했으면 좋겠다고 말합니다. “풀타임이라 못 하겠다 3시간만 일했으면 좋겠다”고 하니까 현 제도하에서는 기업이 이들을 채용할 길이 없지요.

박래영: 양면이 다 옳습니다. 그것을 다 인정을 하고 모두 수용을 해야 됩니다.

#### ◇ 勞使關係 改革

김대모: 최근 많이 나오는 얘기가 노사관계의 기본 틀을 바꾸어야 된다, 특히 참여·협력적인 노사관계를 해야 된다 하는 것인데 너무 자주 듣다 보니까 일반사람들이 오히려 거부감을 가집니다.

따라서 제일 먼저 해야 될 일은 진심으로 참여·협력적인 노사관계를 해야만 된다는 느낌을 가질 수 있게 만드는 것입니다. 이것은

의식의 변화인데 노사 당사자 뿐만 아니라 국민 모두 진심으로 진짜 이렇게 해야 되겠구나 하는 마음을 가지게 해 주는 것이 제일 중요한 것 같습니다. 이를 위해서는, 그 필요성을 논리적으로 쉽게 잘 설명을 해 주어야 될 것 같아요.

우리의 1만불 시대는 과거 선진국이 경험했던 것과 상당히 중요한 차이점이 하나 있습니다. 우리는 후진국의 추격이라든가 선진국의 견제가 있는데 다른 선진국의 1만불시대에는 없었다 이렇게 표현을 하셨는데, 선진국이 옛날 1만불 정도될 때와 우리하교의 큰 차이는 우리나라가 직면한 경제 환경이 세계화, 정보화 시대라는 것입니다.

소득이 높아진 만큼 삶의 질은 인간적인 대우, 사회적 인정, 성취감, 자아실현의 욕구로 표현됩니다. 이런 욕구 충족의 공통분모는 참여입니다. 노사 관계에서 참여가 중요한 까닭은 여기에 있습니다

1만불 시대에는 삶의 질도 세계 수준, 경쟁력도 세계 제일을 지향해야 하는 데 특히 세계 제일의 경쟁력을 가지려면 노사가 협력하지 않으면 안됩니다. 세계 제일은 옛날같이 비교우위 정도 가지고는 안되고 노사가 아웅다웅할 시간이 없다는 얘기지요. 진정한 협력은 자발적인 참여에서 나오는 것입니다.

소득이 높아진 만큼 삶의 질은 인간적인 대우, 사회적 인정, 성취감, 자아실현의 욕구로 표현됩니다. 이런 욕구 충족의 공통분모는 참여입니다. 참여가 있어야 인간적인 대우가 의미가 있고 사회적인 인정, 자아실현, 성취감의 욕구를 충족시킬 수 있습니다. 그래서 노사관계에서 참여를 통한 협력으로 경쟁력을 높여야 하고, 근로자들의 정신적인 욕구를 충족시켜서 삶의 질을 높이기 위해서는 또 참여가 전제가 되어야 됩니다.

**발제자:** 참여를 어떤 방식으로 어떻게 전개해 나가느냐 그것이 문제이고 거시적 측면에서는 모두 합의를 보고 왔다고 생각합니다.

**사회:** 잘 정리해 주셨기 때문에 노사 쪽에서는 말씀하시기가 편하시게 되었는데 이 문제를 어떻게 풀 것이냐 하는 것에 대해서 말씀해 주십시오.

**이주완:** 정보화시대, 후기산업사회라는 표현을 씁니다만 이런 시기를 맞이해서 노사가 협조하지 않으면 살아남을 수 없다 하는데 대

노사관계가 제대로 유지된 기간이 10년밖에 되지 않았는데도 이만큼 성숙된 것을 감안할 때, 강제적인 노사관계 개혁은 잘 정착해 가는 노사관계를 왜곡시키는 결과를 가져오지 않을까 염려됩니다

해서는 근로자들도 다 알고 있고 동의하고 있는 것 같습니다. 다만 방법상 구체적으로 어떻게 접근해 나가느냐 하는 문제가 있습니다. 우리나라가 자본주의 체제하에서 노사관계를 제대로 유지한 기간이 불과 한 10년 정도밖에 되지 않습니다. 100년, 200년 자본주의를 경험했던 선진국에 비해서 우리나라는 경제성장의 속도도 빨랐고 또 노사관계에 있어서도 이만하면 굉장히 지혜로운 국민들이 아닌가 하는 생각이 듭니다. 왜냐하면 불과 10년정도, 우리가 '87년부터 노사관계를 경험하면서 과거 탄압받았던 시절에 대한 일종의 반동에 의해서 노사관계가 격렬해졌지만 '93년을 기점으로 해서 점차 안정화 국면에 접어 들고 있기 때문입니다. 앞으로 우리나라가 선진화될 수 있는 가능성이 있다라는 희망을 갖습니다.

다만 속도를 가속화시키면서 어떤 형태로 우리나라의 새로운 노사관계 모델을 창출해 나갈 것인가 하는 부분이 고민이라고 생각하는데, 이런 일을 조직적으로 수행하기 위해서 이번에 노사관계개혁위원회가 구성되었다고 생각합니다. 그런데 저는 그런 부분이 자칫 잘못하면 자연스럽게 이루어져야 할 노사간의 관계를 개혁이라고 하는 이름으로 강제하는, 그래서 오히려 지금 잘 정착해 가는 것을 왜곡되게 하는 결과를 낳을 가능성이 없겠는가 하는 점이 염려됩니다. 어느 의미에서는 현재 상태를 급속히 바꾸려고 서두르지 말고 인내심을 가지고 간다면 앞으로도 잘 진행될 것이 아닌가 생각합니다.

아까 말한 것처럼 선진국의 1만불 시대와 지금은 다르다고 하는 것을 전제로 해서 우리 근로자들이 경제도 발전시키면서 삶의 질도 높여가야 하는데, 이를 위해서 우선 우리 노동자들도 자기 입장을 잘 파악해야 되리라고 생각합니다. 지금 현재 한국경제가 처해 있는 상황이 어떤 것이며 그 속에서 근로자들이 할 수 있는 역할이 무엇인지를 제대로 교육하고 알려주어서 근로자의 의식을 바꾸어 나가는 것이 무엇보다도 중요하다고 생각합니다. 그런데 이것은 일시에 이루어지기는 상당히 어려운 일이며, 사용자를 비롯한 사회 전반의 변화가 있어야 합니다. 노 대통령이나 전 대통령의 부정축재 부분이라든지 일부 대기업에서 나타나고 있는 부조리한 부분들

을 근로자들이 보았을 때 상대적 박탈감이랄지 빈곤감 같은 것을 떨쳐 버릴 수가 없거든요. 그러니까 그런 사회적 상황 속에서 근로자에게 어떤 만족을 구하고 참여를 요구한다는 것은 지나친 것이며 기대하기 어려운 것이 아닌가 하는 생각이 듭니다.

결국 정부나 사용자가 모범을 보일 때 근로자들도 자부심을 가지고 자기에게 이미 주어져 있는 일정한 삶의 질 수준에 만족할 수 있지 않겠는가 하는 생각입니다.

노사 양측이 변화의 필요성을 절감하면서도 변화가 가져올 단기적 부담 때문에 소극적으로 될 수도 있기 때문에 정부가 촉구하고 유도할 필요가 있습니다. 노사관계개혁위원회의 출범 배경도 여기에 있습니다

사회: 노동운동의 지도자로서 굉장히 전향적으로 보고 계시다고 생각합니다. 다만 제가 한 가지 보완해서 노사관계개혁위원회의 기능을 굳이 설명한다면, 적절히 보신 것처럼 물론 노사관계를 강제해서는 안되겠지만 노사 양측이 변화의 필요성을 절감하면서도 변화가 가져올 단기적인 부담 때문에 사실 소극적으로 될 수도 있기 때문에 정부가 우리가 가야 될 방향에 대해서 조금 더 촉구하고 유도하는 것이 필요하다고 생각합니다.

기업의 입장에서는 아까 원장님이 잘 말씀하셨지만 고능률, 고복지, 고만족의 경영을 만들어내야 하는데, 그것이 결국 노사가 함께 사는 길 아니겠습니까?

그렇게 하려면 노동조합 또는 근로자를 동반자적인 관계로 만들어야 되고 결국 경영자 측에서도 오히려 참여를 유도할 필요성이 있다는 것이지요. 회사 돌아가는 것이나 회사의 초보적인 경영정보 같은 것에 대한 욕구가 분명히 있는데 그것을 막아서는 안될 것입니다. 정보에 대한 참여기회를 주고, 욕구하고 있는 것이 무엇이나 하는 니즈를 살펴서 그것을 풀어주고 하는 것을 통해서 동반자적인 관계를 만들고 거기에서 높은 생산성을 끌어내야 이를 기초로 또 높은 복지도 가능하니까 말이지요. 그러면 근로자들이 인간적으로도 우선 만족할 수 있을 것입니다.

그래서 노사관계개혁위원회에도 분명히 길은 있다고 봅니다. 강제하는 것은 아니고 그런 쪽으로 적극 유도할 어떤 시대적인 사명을 가진 것이 아닌가 하는 생각이 듭니다. 이것은 절실한 문제입니다. 우리의 이런 절실한 마음을 독자들도 알아 주어야 되거든요.



법만 개정한다고  
대립이 협력으로  
되는 것이 아닙니  
다. 법개정도 물론  
중요하지만 새  
로운 노사관계의  
틀을 만드는 것이  
더욱 중요합니다

김대모: 진짜 이번 기회에 바꾸어 주어야 합니다.

사회: 그런 점에서 한마디만 더 하면 사람들은 법개정에만 관심이 있는데 법개정한다고 대립이 협력으로 되는 것이 아닙니다. 법개정도 물론 중요하지만 전체적으로 보면 작은 것이라고도 할 수 있지요. 더 큰 것은 아까 김대모 원장님이 말씀하신 새로운 틀을 만드는 것입니다.

조남홍: 참여를 하고 자기 인정을 받는 그런 분위기가 되면 좋겠지요. 참여 문제도 노사관계개혁위원회에서 검토가 되겠습니다만 기업들이 참여 문제를 상당히 심각하게 생각하고 있어요. 참여는 어디까지가 참여하는 것이냐, 오늘 신문을 보니까 어떤 기업에서는 이사회에 노조대표를 활용해야 되겠다, 경영전략을 수립할 때 참여를 시키겠다는 주장을 하고 있는 데도 있습니다. 그러나 그것은 근로자들의 진정한 의미의 참여는 아니라는 점을 분명히 하고 싶어요. 그리고 그렇게 하는 나라가 어디 있느냐고 묻고 싶습니다. 독일의 공동결정제도도 속을 들여다 보면 그렇게는 안 되어 있어요. 그 회사의 최고 경영 레벨의 최종 의사 결정과정에는 근로자가 참여를 안합니다. 다만 의견을 청취합니다. 그리고 근로자의 참여라고 하는 것은 생산 현장에서의 적극적인 참여를 통해서 생산성을 높인다든가 하는 부분으로 되어야지, 기업의 경영전략을 세우는데 근로자가 들어오겠다 하면 기업하는 사람들의 입장에서는 경영권의 침해라고 생각합니다. 이런 것보다는 각자가 맡은 일을 열심히 하자는 것이 무엇보다 중요하다고 생각합니다. 물론 기업에서는 노사협의회법을 보완해서 회사가 돌아가는 내용을 충분히 주지시켜 주고 회사가 어떤 방향으로 가고 있는지, 생산계획이나 실정 등은 어떠한지를 충분히 주지시켜서 동질감을 갖도록 하는 노력을 해야 되겠습니다만, 그런 정도에서 참아 주어야지 한없이 확대되어서는 곤란하다는 생각입니다.

제가 여기서 강조하고 싶은 것은 극기를 해야 된다는 것입니다. 기업인도, 근로자도, 정부도 마찬가지로 극기가 필요하고 직업인으로서의 윤리의 확립도 상당히 중요합니다. 저는 우리가 너무 정신

근로자의 진정한 참여는 생산 현장에서 적극적인 참여를 통해 생산성을 높이는 형태로 나타나야지, 경영전략을 세우는데 참여하겠다 하면 기업하는 사람들의 입장에서는 거부감을 가지게 됩니다

적으로 나태한 것이 아니냐 하고 생각합니다. 그래서 막스 웨버의 청교도정신, 근검절약, 스스로 자제하는 정신과 관련된 캠페인을 펼쳐야 됩니다.

우리 나라의 근로시간이 주당 48.7시간으로 되어 있어요. 딴 나라보다 많습니다. 그런데 근로의무가 있는 주당 평균시간은 38시간 밖에 되지 않습니다. 나머지 10시간은 월차, 연차 등 전부 초과근로 수당을 받는 시간입니다. 그러니까 근로자들이 내가 놀겠다고 철저히 주장하면 일주일에 38시간만 일하면 되게 되어 있어요. 그러나 초과근로에 대한 할증률이 50%로 25%인 일본, 33%인 대만 등 다른 나라보다 높기 때문에 자발적으로 일을 하는 것입니다. 그래서 주당근로시간이 높은 것입니다. 가령 이러한 할증률이 25% 수준 같으면 근로자들도 기왕이면 쉬고 일해야 되겠다 이렇게 생각을 하게 될텐데 말입니다.

**박래영:** 김대모 원장께서 대체적인 얘기는 했습니다만 문제는 고비용 저효율의 경제에다가 특히 노동력의 욕구면에서 보면 저만족의 경제라는 것입니다. 우선 기업내에서 해야 될 것은 김대모 원장님이 많이 말씀을 하셨는데 첫째가 고비용 저효율을 거꾸로 저비용 고효율 체질로 바꾸어야 하는 점입니다. 거기에서 요구되는 것이 고능률 생산조직입니다. 여기에는 다시 두 가지 길이 있습니다. 기술이나 설비투자를 늘려 가지고 하는 방법이 하나 있고 노사관계나 기업혁신 측면에서는 생산조직의 변화요, 리엔지니어링을 들 수 있을 것입니다. 여기에는 여러가지 방안들이 있지요. 구체적으로 얘기해서 미국 기업같은 데서는 팀 작업의 도입에서 그 길을 찾고 있습니다.

또 하나는 근로자의 욕구를 만족시켜 주어야 되는 것이지요. 그런데 조 부회장님은 욕구를 인내하자고 하셨는데 소득이 오르면 근로자의 욕구도 따라 오릅니다. 더구나 1만불시대를 지나면 이 욕구가 더 빠른 속도로 올라갑니다. 근로자의 교육수준이 높아지고 민주화가 진전됨에 따라 정신적 욕구도 상당히 빠른 속도로 올라갑니다. 따라서 이것을 한쪽으로 완화하면서 한쪽으로 충족시켜주

는 이 두 가지 길을 동시에 찾아야 됩니다.

그것을 완화시켜 주는 방법이 무엇이나? 그것은 아까 언급되었듯이 가장만이 아닌 다른 사람이 같이 벌어들임으로써 소득이 욕구팽창에 비례하여 올라갈 수 있도록 만들면서 개인의 임금은 거기에 안 따라 가도 될 수 있도록 하는 것이 하나의 방법이 되겠습니다. 그러기 위해서 여성노동을 적극적으로 노동시장에 유인해야 된다 이런 논리가 되겠습니다.

징계위원회에서  
의 노사동수와  
같은 참여가 아  
니라 성취감을  
가지고 기업체내  
에서 자기 아이  
디어를 내놓을  
수 있는 기회를  
제공함으로써 잠  
재능력을 개발하  
는 그것이 참여  
입니다.

그 다음은 임금만으로 충족하기가 어려운 교육수준, 민주적 욕구 등 비금전적 정신적 욕구를 어떤 방식으로 충족시켜줄 것인가 하는 문제입니다. 앞에서 지적이 되었습니다만 1만 불 소득시대가 되면 먹고 사는 것이 문제가 아니고 자기계발과 자기의 성취, 그 다음에 기업체에서의 자기위치 인정 이런 것들로 바뀝니다, 그것을 어떻게 매꾸어 줄 것인가에 대한 고민 속에 미국 기업에서 나온 것이 인적 자원개발전략입니다. 그 구체적 방법은 참여입니다.

그러나 지금 조 부회장님이 말씀하신 것처럼 지난 10년동안에 얘기했던 참여하고는 전혀 틀리는 방식입니다. 성취, 자기를 알아주고 기업체내에서 자기 아이디어를 내놓을 수 있는 기회를 제공함으로써 잠재능력을 개발하는 그러한 참여입니다.

징계위원회에서의 노사동수와 같은 지난 10년동안의 참여하고는 전혀 차원이 틀립니다. 제가 얘기하는 참여의 또 다른 특징은 점진적인 것입니다. 그것이 먼훗날에 가서는 이사회까지로 진전할는지 모릅니다. 그러나 지금 단계에서 이것을 요구하는 것은 너무 앞서가는 주장입니다. 점진적이고 다단계별로 참여를 늘려나가는 전략과 그에 따른 변화가 와야 되겠지요.

**조남홍:** 독자들이 오해할까봐 걱정인데 제가 여기서 「근로자도 참아라」라고 표현한 것은 아니고 근검절약이 사회 풍토화되어야 되겠다는 그런 얘기입니다. 그러니까 앞에서도 얘기했지만 막스 웨버의 프로테스탄트 정신이 그런 것이 아닙니까?

그 다음에 앞으로 우리 사회가 잘 되려면 소위 「공평주의」를 점진적으로 없애가야 합니다. 능력있는 사람이 인정받는 사회, 능력있

는 사람이 출세하는 사회가 되어야 합니다. 이것이 노동현장에서도 기본 틀로 되어야 한다는 얘기입니다. 그것이 되면 아까 말씀대로 저비용, 고능률의 사회가 되지 않겠느냐 생각됩니다.

**박래영:** 미국 노사관계는 물론이고 요사이 얘기하는 신노사관계의 기본축은 협력입니다. 이 협력은 단순히 노사간의 협력만이 아니고 대외 협력도 필요한데 대외협력에는 대기업과 중소기업, 협력기업간의 협력까지를 같이 포함해서 생각해야 합니다.

이번에는 이러한 개혁을 어렵게 하고 있는 한국에서의 약간의 제약요건을 말씀드리겠습니다.

미국 같은 데서는 경제가 장기적으로 쇠퇴하는 과정에서 노사가 위기의식을 철저히 느낀 단계에서 노사관계 개혁에 대한 공감을 쉽게 했는데, 우리는 경제가 비교적 잘 돌아갔기 때문에 위기의식이 적다는 것이 큰 문제입니다. 최근들어 우리 경제를 떠받쳐 주던 전자, 반도체 분야에 위기가 오고 있습니다. 지금까지는 노동자의 고용안정문제가 크게 부각이 안되었지만 가까운 시일내에 상당한 부담으로 나타날 가능성이 있지 않겠는가 생각합니다. 이렇게 볼 때 노동자들은 종래와 같은 자세, 다시 말씀드리어서 자기 이익 쪽에 너무 치우치는 그런 태서 벗어나 국민경제적 시각, 경제를 살리고 함께 사는 시각으로 눈을 넓혀가야 되지 않겠는가 생각합니다.

참여한다는 것은 보다 적극적인 참여여야 합니다. 적어도 민주적인 참여, 대등한 관계의 참여가 되어야 한다고 우리 노동자 측에서는 생각하고 있습니다

**이주완:** 박 교수님께서 참여문제에 대해서 말씀을 하셨는데 잘못 하면 참여를 유도하는 마당에 있어서 너무 소극적인 방법이 아니냐 하는 오해가 있을 수도 있겠습니다. 참여한다는 것은 보다 적극적인 참여여야 합니다. 적어도 민주적인 참여, 대등한 관계의 참여가 되어야 한다고 우리 노동자 측에서는 생각하고 있습니다.

일본 NTT같은 데는 1963년에 우정성에서 분리해 나가면서 노동조합측이 이사회에 참여했습니다. 여기에서 이사로 참여한다는 것은 이사로서의 권한을 100% 행사한다는 뜻입니다. 이번에 일부에서 사외이사제를 시행하고 있는데 저는 어느 면에서는 노동조합으로부터 사외이사를 선임하는 것이 매우 유용한 그러면서도 효과적인 시험케이스가 아니겠는가 생각합니다. 왜냐하면 이사회에 노조

간부가 참여를 하더라도, 그것은 소수에 불과합니다. 가령 이사가 10명이라면 한 두 사람이 참여해서 전체 분위기를 끌어올 수 없거든요. 이사회에 나가서 회사내용을 잘 알게 되다면, 바깥에 나와서 조합원들을 설득하는데 매우 효과적일 수 있다고 판단됩니다. 오히려 아무 것도 모르는 바깥에 있는 사람을 사외이사로 임명하는 것보다 안에 있는 노동자들을 이사로 선임하는 것이 더 낫지 않을까요?

**사회:** 노사가 극도로 대립적인 관계에 있을 때는 그것이 곤란하지요. 그러면 경영을 못하지 않겠어요. 회사의 정보를 다 알아가서 투쟁에만 이용한다면 어떻게 하겠어요?

**이주완:** 정보정도도 공개 안하면 그건 참여가 아니지요.

**사회:** 공개할 것이 있고 안할 것이 있지요. 그 문제는 여기서 그치는 것이 좋겠습니다.

외국의 특수한 사례 하나만을 우리에게 접목시키는 것은 곤란합니다

**조남홍:** 벤치마킹으로 외국의 사례는 어떠냐 하는 것을 살펴보는 것이 상당히 유용한 것 같아요. 그러나 외국의 특수한 경험 하나만을 우리에게 접목시키는 것은 무리가 있는 것입니다. 외국의 경우는 어떠냐? 노조의 경영참여 정도에 대해서는 학계에 계신 분들이 충분히 아실 것 아니겠습니까? 그렇게 해서 판단하시면 될 것 같습니다.

#### ◇ 社會福祉 擴充

**조남홍:** 발제자의 얘기는 기업 쪽에서는 상당한 임금을 부담하고 있는데 근로자들이 만족를 못느끼는 것은 삶의 질의 개선이 안 되어 있기 때문이라는 것입니다. 근로자의 삶의 질이라고 하는 것이 단순히 기업에서 받는 직접 임금에 의해서만 규정되는 것은 아니고 사회보장제도라든가 간접 임금에 의해서도 많은 영향을 받고 있는데 정부 차원에서 사회보장제도의 수혜폭이 미미하기 때문에 근로자들의 삶의 질을 향상시키기 위해서 기업에서 부담하는 것은

최근 기업들은 임금인상으로 인한 부담보다는 복지후생 확대에 의한 부담이 크다고 생각합니다. 따라서 정부의 사회보장이 확대되어야 기업의 경쟁력이 높아지게 될 것입니다

엄청나게 많다, 또 이러한 기업 부담이 크기 때문에 경쟁력의 신장을 감소시킨다 하는 얘기입니다.

기업도 임금인상으로 인해서 오는 부담보다도 복지후생 확대에 의한 부담이 크다고 느끼고 있습니다. 예를 들면 최근 근로자들의 가장 큰 관심은 건강, 교육비, 노후생활 보장이라고 합니다. 그러니까 기업들도 여기에 맞추어서 최근에 복지 후생을 확대하고 있습니다. 공공복지가 불충분하기 때문에 근로자들에게 기업이 개인연금을 들어 주고 있고 심지어는 장례비용까지 내주고 유치원 학자금까지 대주고 있습니다. 이런 비용들은 앞으로는 정부의 사회보장수혜 폭 확대에 충당되어야 할 것이라고 생각합니다. 그래야 기업의 입장에서 경쟁력도 생길 것입니다.

**이주완:** 임금을 사회복지와 결합시켜서 평가해야 한다는 말씀은 참 좋은 지적이었습니다.

제가 볼 때는 정부가 공공복지나 사회복지 지출을 너무 적게 하고 있습니다. 그래서 그나마 이런 수준만이라도 기업부담으로 이루어지는 결과를 가져 오고 있습니다. 그러니까 기업의 부담이 큰 것이지요. 자원이 부족하다면 설사 담세율을 지금보다 조금 올리는 한이 있더라도 정부의 공공복지 부분을 앞으로 크게 확대해 나가야 되지 않겠느냐 하는 데 동의를 합니다.

**박래영:** 저도 이 분야를 연구하면서 고민에 빠져 있습니다. 제가 지난달에 싱가포르에서 조사를 하다가 아주 충격적인 얘기를 들었습니다. 싱가포르에는 아시다시피 고용보험도 없습니다. 아까 얘기한 CPF, 즉 중앙적립금이라고 번역할 수 있는데, 거기에 사용자하고 노동자가 돈을 내는 것이고 정부는 관리비 조금 대는 것밖에 없어요. 그러니까 공공복지가 사실 빈약한 편입니다. 그런데 영국의 수상이 거기에 틀러 가지고 그것을 보고 영국의 사회복지제도를 동양식으로 바꾸어야 되겠다고 하고 갔다는 얘기입니다.

기업에 계신 분들은 정부의 공공복지가 시원치 않기 때문에 기업 복지부담이 너무 크다 이런 말씀이고 아까 원장님 논리도 그런 것인데, 제 얘기는 우리가 조금더 객관적으로 한발 물러서서 생각

정부의 공공복지 확대를 위해서는 세율을 올려야 되고 그 세부담은 결과적으로 기업으로 다시 이전됩니다. 그 쪽을 선택할 것인지 아니면 동양적 복지제도인 근로자와 사용자 의 공동부담 방향으로 나갈 것인지 하는 판단은 신중함이 요구됩니다

해 보자는 것입니다.

서구 선진국의 경우 앞질러서 공공복지에 초점을 두었다니 조세 부담률이 굉장히 올라가 버렸지요. 두 분 말씀대로 정부의 공공복지쪽으로 돌리면 결국 세율을 올려야 되고 그 세부담이 어디로 가느냐 하면 기업으로 도로 갑니다. 그것을 선택할 것이냐 아니면 우리가 하고 있는 동양적 복지제도인 근로자와 사용자가 공동부담하는 것을 주축으로 하는 것으로 갈 것이냐 하는 것을 결정하기가 상당히 어렵다 하는 문제가 있습니다. 기업 측에서 보면 기업의 노동비용부담이 너무 커진다고 하시겠지만...

**이주완:** 사회 복지가 확대되면 조세부담이 늘어나고 그 결과는 기업에 상당부분 부담이 된다 하는 것도 이해합니다. 그런데 기업이 사실상 정부가 해야 할 역할을 담당하고 있기 때문에 너무 부담이 크다는 것만은 분명합니다. 따라서 너무 열악한 수준의 공공 복지 부담을 정부가 늘려야 되겠다는 것은 당연합니다.

**사회:** 지금까지 거의 핵심적인 말씀은 다 나온 것 같습니다. 발제 논문에 노·사정의 역할에 대한 것이 있었는데 거기에 몇가지 제가 보태고 싶은 말씀이 있습니다.

발제 내용에 여러 가지로 적절하게 잘 지적이 되어 있는데 조금 욕심을 낸다면 노동문제를 전공으로 하는 사람의 입장에서 볼 때 정부가 기업의 경쟁력을 높이고 노동조합의 중장기적인 조직확보라든지 새로운 노사관계에서의 노동조합의 역할과 기능 모색을 조금 더 적극적으로 유도하고 이끄는 정책이 필요하지 않을까 하는 생각이 들어요. 특히 노사관계개혁위원회가 발족되었기 때문에 이번 기회에 산업화 초기에 생겼던 노사관계의 틀을 바꿀 수 있는 계기가 되도록 정부가 적극적인 역할을 해 주길 바랍니다.

경영자의 입장에서는 한걸음 더 나아가서 종업원을 존중하고 인간분위의 경영을 하는 데 경영자단체나 경영자들이 더 적극성을 보여서 불신의 고리를 먼저 끊어주었으면 좋겠습니다.

마지막으로 노동조합에 대해서도, 분명히 지금과 같은 고속성장이 지속될 수는 없기 때문에 우리가 저속성장을 하게 되면 임금의

고용상승이라는 것은 불가능하며 상당히 임금 상승 폭이 작아지는 시대로 들어가야 되는데 그렇게 되면 옛날과 같은 방식으로 노동조합 조직률이 유지되기 어렵다고 봅니다. 그렇기 때문에 노동조합도 살고 기업안에서 노동조합의 새로운 역할, 말하자면 참여를 통해서 협력적인 관계를 만들어가는 그런 동반자관계의 하나의 중요한 주역이 되는 과정에서 노동조합의 새로운 활로를 찾도록 노동계에서 노력해 주어야 되는 것이 아닌가 하는 생각을 합니다.

오랫동안 노동문제를 공부하는 사람 입장에서 볼 때 현대경제사회연구원에서 적절한 발표를 해 주셨고 또 오늘 들으셨지만 진짜 핵심적인 문제가 다 나왔기 때문에 이번 토론회는 이 정도로 마쳤으면 합니다.

새로운 환경 변화에 맞는 새로운 가치관의 형성이 우리 시대의 과제입니다.

**발제자:** 감사합니다. 경쟁력과 관련된 노사문제에 대한 핵심은 다 나왔다고 생각합니다. 가능한 한 각계각층의 의견을 수렴한 좋은 방안이 나와 정책에 반영되고 우리나라가 빨리 실질적인 의미의 선진국이 되었으면 하는 바람에서 이런 기회를 마련하였는데, 다음에도 중요한 이슈들을 중심으로 계속 이런 자리를 갖도록 하겠습니다. 여러 가지로 감사합니다.

끝으로 말씀드리고 싶은 것은 저 역시 개인소득이 아니라 가구당 소득을 높이는 방안에서 여성의 참여가 대단히 중요하다고 생각합니다. 왜냐하면 우리가정을 보면 아들 딸 구별을 안하고 교육을 똑같이 시킵니다. 여성이라는 굉장한 고급인력들이 늘고 있어요. 그러나 아직 문화면, 가치면, 제도적인 측면에서 문제가 있고 여러 가지 관행도 고려해야 할 것입니다.

그리고 복지문제도 저는 자립 유도적 지원이 올바른 방향이라고 생각합니다. 이것이 동양적인 것이라고 생각합니다. 그저 주기만 하면 주는 사람이나 받는 사람이나 아무 발전력이 없어요. 그래서 자립을 유도하겠다는 지향이 있어야 합니다, 그렇게 되면 자연적으로 가치관에 있어서 인내심을 배우게 되고 또 상대방을 인정해야 한다는 것도 알고 따라서 고마운 것도 알게 됩니다.

결국 새로운 사회, 새로운 환경변화 속에서 어떤 가치관을 형성



할 것인가 하는 것이 여러분 오피니언 리더들이 고민하고 풀어야 할 숙제라고 생각합니다.