

< 개원 14주년 기념토론회 “글로벌화와 노동” > 발표내용

◆ 우리 연구원에서는 오는 12일 노·사·학계 및 관련전문가들을 모시고
〈 개원 14주년 기념토론회 “글로벌화와 노동” 〉를 개최합니다.

이 보도자료는 발표논문을 요약한 것입니다.

◆ 순서

- 중국진출 한국기업의 노사관계 및 인적자원관리 : 이장원 연구조정실장(KLI)
- 외국인투자기업의 노사관계 : 노용진 교수(서울산업대)

한국노동연구원은 개원 14주년을 맞아 2002년 9월 12일 여의도 CCMM 빌딩에서 “글로벌화와 노동”이라는 주제로 기념 세미나를 개최하였다. 세미나 주제발표 중 중요한 내용은 다음과 같다.

「중국진출 한국기업의 노사관계와 인적자원관리」 주제발표를 통해 이 장원 한국노동연구원 연구조정실장은 최근 국내기업들의 중국진출이 활발해지고 앞으로 이로 인한 제조업공동화 우려가 있을 정도이지만, 중국의 노동3권(단결권, 단체교섭권, 단체행동권)과 관련된 최근 동향과 전망이 불투명하고, 중국정부의 정책상 기업의 사회보장 부담 증가가 불가피하고, 제품시장경쟁 심화로 인한 인적자원의 고급화로 인해 향후 중국진출시 인건비 절감전략으로는 한계가 있다고 지적함.

- 중국내 노동3권과 관련한 동향에서 중국정부는 “10차 5개년 계획기간”(2001-2005) 동안 현재 외자기업의 30-40% 정도로 추정되는 공회(노조) 조직률을 높이기 위해 현재 공회가 없는 기업에 대해서는 공회를 조직할 것과 공회가 있더라도 제대로 이루어지지 않는 단체교섭을 실질적으로 시행할 것을 강력지도하고 있고 아울러 공회가 기업경영에 참여할 수 있도록 법령개정을 준비하고 있음.

- 단체교섭 및 단체협약제도 실시를 외자기업 및 사영기업 부문에서 중점적으로 추진할 예정이며 이를 통한 근로자들의 경영참가를 지도하고 있음. 노동사회보장부는 「단체협약법」 초안을 준비중임.
- 인건비와 관련해서도 “10차 5개년 계획기간” 중 최저임금과 시간외 수당지급의 준수를 강력지도하고 근로자들의 임금인상률을 연 5% 이상으로 유지할 예정이고 사회보험과 관련해서도 외자기업들도 양로보험료 부담책임을 지도록 하는 한편 의료보험의 보충보험료도 기업이 부담할 것을 지도하고 있음.
- 현재 중국 천진에 진출하여 성공적인 성장을 하고 있는 대기업 사례조사를 한 결과 인건비는 한국의 15% 수준이지만 현재의 경쟁력이 50% 정도의 비정규직 인력과 월 100시간에 이르는 연장근로로 이루어지고 있기 때문에 향후 근로조건에 대한 단체교섭이 이루어지고 제품시장경쟁으로 인한 인적자원의 생산성 제고압박이 증가할 경우 새로운 도전에 직면할 것으로 진단됨.
- 동시에 A기업의 한국 모기업을 비교 조사한 결과 극심한 노사분규와 중국진출에 따른 공동화 위기를 이겨내고 영업이익률 세계최고를 구가할 정도로 최근 경쟁력이 살아난 원동력은 고부가가치제품 생산을 위한 6 시그마 활동 등 생산성 향상활동이 성공하고 노조가 생산성 향상에 적극 협력한 결과로 진단됨.
- 결론적으로 중국진출은 앞으로 노동3권과 관련된 제도적 프리미엄이나 인건비 절감전략만으로는 한계가 있으며 국내 제조업도 중국변수에 대해 고부가가치 제품개발과 노동생산성 극대화 그리고 이를 뒷받침해주는 노사협력이 있다면 능동적으로 대응할 수 있는 가능성이 있음.

「외국인 투자기업의 노사관계」 주제발표를 통해 노 용진 서울산업대 교수는 1997년 이후 외국인 직접투자가 큰 폭으로 증가하여 우리나라 경제에서 차지하는 비중이 대폭 증가한 반면 이들 기업의 노사분규가 97년 5건, 98년 2건, 99년 9건, 2000년 31건, 2001년 20건, 2000년 7월 말 현재 20건 등으로 전반적인 증가 추세를 보이고 외국인 투자기업 중에서 일부 장기분규 사업장이 나타남에 따라 적극적인 개선방안이 모색될 필요가 있다고 강조함. 사례 기업들의 노사관계의 갈등적 요소를 진단한 결과 다음과 같은 문제들이 나타남.

- 직원 인사관리제도
 - 외국인 투자기업의 경영자들이 연공급, 장기고용 등 우리나라의 전통적인 거래주의적

인사관리 제도에 대한 문제 의식을 가지고 있지 않은 것은 아니지만, 주로 현지화 정책을 구사하고 있어서 노사갈등의 주요 요인으로 등장하지는 않는 상태임.

- 사무직에 대해서는 연봉제 등을 도입하고 있지만, 생산직에 대한 인사관리는 기존의 방식을 유지

○ 임원 인사관리제도

- 임원 인사관리는 본국의 인사관리를 사용하는 경향을 보임.
- 성과주의에 기초한 전문경영인체제로 인해 단기 성과주의적 사고를 가지게 되어서 노사간의 갈등을 일으키고 있다고 주장하는 노동조합의 시각이 존재함.

○ 관리 방식

- 외국인투자기업들의 경영진이 우리나라의 전통적인 온정주의적 관리방식에 대한 문제 제기 속에 '규칙에 의한 관리'를 도입하고 있는 경향임.
- 외국인 투자기업의 경영자들은 우리나라 근로자들이나 관리자들이 법을 준수하지 않는 점에 대해 가장 많은 비판을 하고 있음.
- 반면에, 우리나라 근로자들은 외국인들이 근로자들과 함께 어울리지 않고 공식적인 업무관계 속에서만 남으려 하기 때문에 가족적인 분위기가 훼손되고 있다는 불만을 제기함.

○ 노사관계 관리방식

- 노사관계 관리에서도 온정주의적 관리방식을 배제함으로써 노조활동에 대한 개입을 하고 있지 않음.
- 그 결과, 작업장 내에서 노동조합의 조직역량이 국내 기업 시절보다 대체로 강해지는 경향이 있고 강한 두 힘이 충돌할 경우에는 자본철수와 같은 노사간의 파국을 낳을 위험이 있음.

○ 우리나라 노사관계 제도 및 관행에 대한 문제 제기

- 기업별노조와 관련된 전임자 급여지급, 노조 사무실의 기업 내 위치, 사업장내 파업 등에 대한 문제제기가 있음.
- 노측이 법규를 잘 준수하지 않고 그에 대해 정부가 법 집행을 잘 하지 않은 점에 대한 비판이 많음.
- 외국인 투자기업의 법 선호 경향은 그들의 법률사무소에 대한 의존도를 높이고 있는데, 이에 대한 노동조합의 비판이 제기됨.

○ 경영정보 공유

- 외국인 투자기업의 회계 시스템이 국내 기업과 다르고 외부에 공개되는 정보의 양에

제한되기 때문에 경영정보의 투명성 문제가 제기됨.

- 특히, 노동조합이 국가간 가격이전 문제 등에 대해서는 파악하기조차 힘들기 때문에 노사간 신뢰형성에 장애가 되고 있음.

○ 자본철수

- 외국인 투자기업의 노사관계에 항상 따라 다니고 있는 자본철수 문제가 사례기업들에 서는 나타나고 있지 않음.
- 그러나, 장기적으로 볼 때 중국의 기술력 신장과 함께 자본철수 문제가 발생할 것을 우려하고 있으며, 그로 인해 외국인 투자기업의 근로자들 사이에서는 고용불안 문제가 가장 크게 나타나고 있음.

- 외국경영자들이 한국의 문화와 제도를 이해할 수 있도록 심도 있는 우리나라 문화와 제도에 대한 정보를 제공하고 우리나라의 제도, 문화, 관행 중 불합리한 요소들은 국제적 기준에 맞게 개정할 필요가 있음.