NGO SERIES #10

한국의 임금, 무엇이 문제인가?

김재원

자유기업원

요 약 문

한국에서 임금문제가 본격적으로 정치·사회문제로 대두된 것은 1987년 6월 27일 민주화 선언 이후라고 볼 수 있다. 그 후 17년이 지났지만 아직도 한국의 임금문제는 개선되지 않고 있다.

한국은 임금수준이 높을 뿐 아니라 임금지급체계 자체가 후진적이어서 국제경쟁력 약화의 요인이 되고 있다. 생산물시장에서의 수요변동에 따라 요소시장이 順應해야 되는데, 우리나라 노동시장의 경우 物量조정(고용조정)이나 價格조정(임금조정) 기능이 약해서 그동안 근로시간의 연장·단축 등 근로시간의 조정이 큰 역할을 담당 하였는데, 주당 法定근로시간이 40시간으로 단축되고 근로의욕이 감퇴함으로써 이 기능마저 작동되고 있지 못한 현실이다. 특히 임금조정에서 교섭에 의한 임금조정(base up)과 昇給의 비율을 보면, 일본의 경우 57 : 43이나 한국의 경우 87 : 13으로, 사실상 우리나라에는 임금관리의 기능이 지극히 낮은 것으로 지적되고 있다.

한국의 임금문제를 요약하면 다음과 같다. 첫째로 임금 또는 단체협약시 경제 논리보다 힘의 논리가 더 지배적이라는 점이다. 둘째로 임금선도 기업이 임금을 높게 설정함에 따라 왜곡된 패턴교섭에 따르는 부작용이 크다. 셋째로 임금이 빠른 속도로 상승되었고 임금수준이 높은 데에도 불구하고 근로자들은 생활수준, 생활의 질이 높아졌다고 느끼지 않는다. 넷째로는 기업이 임금관리를 제대로 하지 못하고 임금지급에만 급급한 상황이 지속되고 있다. 다섯째 업종간, 규모간 임금격차로 인해 경기침체가 지속되는 상황에서도 구직난을 겪고 있는 사업체가 적지 않다. 마지막으로 우리나라의 경우 생산직의 경우에도 시간당 임금이라는 개념이 없어 임금인상 또는 임금결정시 노사간 마찰의 빌미를 제공한다.

본서에서는 임금과 노동생산성의 증가율을 비교하기 위해, 2000년 불변가격기준 GDP 시계열 자료를 이용하였다. 이 결과에 따르면 1976~2004년 명목임금 연평균 증가율은 비농림업 14.9%, 제조업 15.4%이고, 명목노동생산성 증가율은 비농림업 12.6%, 제조업 14.7%로 나타났다. 1975~2004년 비농림업과 제조업의 명목임금은 각각 51.3배, 58.7배가 되었고, 명목노동생산성은 동 기간 중 28.7배, 49.5배가 되었다.

한국의 경우 명목노동생산성 증가율이 명목임금 증가율보다 높았던 때는 1976~2004년으로 28년 동안 8번 뿐이었다. 1980년대 초반에 4번(1980, 1981, 1983, 1984), 1980년대 후반에 1번(1986), 그리고 1990년대 후반에 3번(1995, 1997, 1998)이었다. 1976~2004년 동안 평균을 산정해 보면 임금인상률은 14.9%, 노동생산성 증가율은 12.5%로 임금인상률이 생산성 증가율을 2.4%포인트나 상회하였다. IMF외환위기 이후에도 1998년을 제외하고는 임금인상률이 생산성상승률보다 높게 나타났다. 이와 같이 생산성 증가율을 상회하는

임금인상은 한국의 국제경쟁력을 약화시키는 주요 요인으로 작용하여 왔다.

이상에서 보듯이 우리나라의 경우 전반적으로 임금이 생산성보다 빨리 올랐고 특히 경기가 좋았던 1986~1990년은 제조업의 임금상승률이 17.1%로 노동생산성 증가율 9.8%에 비해 무려 7.3%포인트나 높게 나타났다. 2001년 이후 우리 경제가 부진을 면치 못하고 있는데 비해 2001~2004년 임금증가율이 노동생산성 상승률보다 훨씬 높게 나타났다. 동 기간 중 비농림업의 명목임금과 명목노동생산성 증가율은 각각 8.1%, 4.8%로 임금이 생산성보다 연평균 3.3%포인트 높게 나타났으며, 제조업의 경우 명목임금과 명목노동생산성 증가율은 각각 8.9%, 7.3%로 임금이 생산성보다 연평균 1.6%포인트 높게 나타났다. 경기침체기에 IMF외환위기 전과 비슷한 고비용 체제가 우리 경제에 體化되었음을 의미한다. 2001~2004년 기간 중 임금증가율은 비농림어업 부문의 노동생산성 증가율을 각각 0.5%포인트, 4.9%포인트, 4.0%포인트, 3.6%포인트를 상회하고 있다. 2004년의 경우만 보면 임금인상률이 5.8%로 생산성 증가율 2.2%보다 높게 나타났으나, 제조업의 경우에는 각각 8.6%, 15.6%로 생산성이 임금의 증가율에 비해 무려 7.0%포인트 높게 나타났다. 다시 말하면 우리 경제가 수출부문의 호조·내수부문의 침체로 양극화되고 있으며, 이런 결과를 초래한 결과 중 하나는 임금으로 인한 고비용이 내수부문을 위주로 體化되고 있음을 시사한다고 볼 수 있다. 그러나 수출부문의 경우 최근에 들어 환율의 급격한 인하로 국제경쟁력 면에서 어려움이 가중되고 있는 실정이다.

2001~2004년 기간을 보면 불화표시 노임단가가 비농림업 6.1%, 제조업 1.6% 상승하였다. 이 기간 중에는 명목임금과 실질노동생산성의 증가율 차이도 크지만, 환율의 인상이 1.0%에 그쳐 노임단가의 상승을 주도했다고 볼 수 있다. 2004년의 경우에는 비농림업의 경우 명목임금은 5.8% 인상한 데 비해 실질노동생산성의 증가율은 -1.8%, 환율의 증가율도 -2.4%를 보였고, 제조업은 명목임금이 8.6% 인상한 데 비해 실질노동생산성의 증가율은 이를 상회하는 10.1%를 보였으나, 환율의 증가율이 -2.4%를 보여 불화표시 노임단가가 1.1% 증가하였다. 2004년의 경우 환율의 하락이 불화표시 노임단가의 상승을 주도한 가장 큰 요인으로 지적된다. 아직까지도 미국이 달러약세의 기조를 철회할 가능성이 희박하여 앞으로도 환율의 하락은 불화표시 노임단가를 상승하는 주요인으로 작용할 가능성이 크고, 이 경우 한국경제를 이끌고 있는 수출부문이 큰 타격을 입을 가능성이 크다.

한편 명목노동생산성 중 명목임금이 차지하는 비율을 보면 1975~2004년 기간 동안 명목임금/명목노동생산성의 비율은 비농림업 0.638, 제조업 0.610으로 나타났다. 비농림업의 경우 이 비율이 가장 높은 기간은 2001~2004년이고(0.758) 가장 낮은 기간은 1975~1980년으로 나타났다(0.524). 제조업의 경우 비율이 가장 높은 기간은 1991~1995년이고(0.720) 가장 낮은 기간은 1981~1985년으로 나타났다(0.563). 한편 2001~2004년 기간

중 비율은 0.593으로 나타났다. 이상을 보면 우리나라의 경우 생산성의 60% 이상을 임금으로 지급받으며 특히 2001~2004년의 경우 이 비율이 75.8%에 달해 임금이 고비용을 유발하는 주요 원인인 것으로 나타났다.

임금교섭 측면에서 볼 때 가장 큰 문제점은 임금교섭시 노사가 전망치에 의거하여 임금인상을 요구하고 제시함으로써 노사간 분쟁의 원인을 제공하고 있고, 무엇보다도 생산성을 상회하는 임금증가율이 이루어지고 있다는 점이다. 이 문제는 연초에 보수적으로 임금을 인상하고 연말에 회사의 이익생산성에 따라 종업원에게 보너스를 지급하는 방식을 채택하면 쉽게 해결될 것이다. 실제로 이러한 관행은 일본·싱가포르·말레이시아 등에서 1980년대부터 사용해 오던 방식이다. 이러한 측면을 고려하여 볼 때, 싱가포르가 1980년대 후반에 시도했듯이, 한국도 합리적·과학적 임금교섭이 이루어질 수 있도록 임금개혁을 시도해야 할 시점이다.

향후 임금개혁시 고려해야 할 점을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 합리적 임금관행이 정착될 수 있어야 한다. 둘째, 임금개혁의 기본방향은 종업원들에게 작업동기를 유발시키고 종업원들의 성과를 보상에 연계시킬 수 있는 방법을 모색해야 한다. 셋째, 임금교섭의 원활화를 위한 노조의 역할이 중요시 된다. 노조는 높은 임금 인상만을 주장할 것이 아니라 종업원의 직장안정에도 관심을 가져야한다. 넷째, 앞에서 보았듯이 우리나라의 경우 명목임금 인상률이 명목임금 생산성을 상회하고 있다. 따라서 생산성에 상응하는 임금인상률을 결정하는 것이 중요하다. 다섯째, 임금교섭시 불확실한 전망치보다는 보수적으로 임금을 책정하고 연말에 회사의 성과에 따라 상여금을 지급하는 방식으로 단순화할 것이 요구된다. 즉 미래의 불확실성을 감안한 생산성과의 시차를 두고 임금인상률을 결정하는 것이 바람직하다. 마지막으로 임금개혁이 성공적으로 수행되기 위한 경제조건은 노사 모두가 임금개혁시 회사의 제도(system), 구조(structure), 사람(people) 등을 고려해야 하는데, 이 중에서 가장 중요한 요인은 결국 사람이라는 점을 강조하고자 한다.

목차

요약문 ····· 2

I. 서언 ····· 7

II. 노사간 임금문제를 보는 견해의 차이
- 두 가지 실질임금의 개념 ····· 8
1. 노사 간 임금을 보는 시각차이 ····· 8
2. 두 가지 실질임금의 개념 ····· 8
3. 노동수요의 탄력치와 노조의 교섭력 ····· 12
4. 임금결정 요인 ····· 14

III. 한국의 임금문제 ····· 17
1. 한국의 임금문제 ····· 17
2. 임금수준 및 생산성의 국제비교 ····· 24

IV. 한국의 임금타결 행태 ····· 30
1. 임금교섭전략 ····· 30
2. 노사정 임금정책의 변동추이 ····· 31
3. 한국의 임금타결 행태 ····· 42

V. 임금과 노동생산성 증가율 추세의 비교 ····· 49

VI. 임금제도의 개혁방향 ····· 56
1. 동기유발을 위한 임금제도의 추구시 고려사항 ····· 56
2. 중·장기적 측면에서 본 임금지급체계의 개선방향 ····· 57

Ⅶ. 정책적 시사점 ····· 60
1. 합리적 임금교섭 관행의 정착 ····· 60
2. 성과를 반영하는 임금지급 체계의 개선 ····· 61
3. 임금교섭의 선진화를 위한 경제주체 특히 노조의 역할 ····· 61
4. 생산성에 상응하는 임금인상률의 결정 ····· 62
5. 미래의 불확성을 감안한 생산성과 時差를 둔임금인상의 결정 ····· 63
6. 임금개혁의 기본방향 ····· 63

부록 ····· 65
부록1 ····· 65
부록2 ····· 67
부표 ····· 73

참고문헌 ····· 81
국내문헌 ····· 81
외국문헌 ····· 82

I. 서언

새 밀레니엄과 21세기를 맞아 경영의 외부환경이 크게 변하고 있다. 즉 과거가 아날로그 시대였다면 현재는 디지털 시대이다. 기업의 입장에서 보면 경쟁이 치열해져서 승자만이 살아남을 수 있는 勝者獨食(winners take all) 시대가 도래했음을 의미한다. 우리나라 기업 여건에서 가장 취약한 부분 중 하나가 노사관계이며, 노사관계 불안정의 빌미를 제공하는 요인 중 임금을 둘러싼 노사간의 다툼이 아직까지도 가장 큰 문제점으로 대두되고 있다. 우리나라가 선진국으로의 도입을 지향한다면 임금을 둘러싼 노사관계가 불식되고, 나아가 과학적, 합리적 측면에서의 임금교섭관행이 정착되어야 한다. 2004년 민주노총이 중심이 된 고임금, 그리고 공익필수 사업장에서의 집중파업, 즉 2004년의 夏鬪가 임금문제를 둘러싼 갈등의 대표적인 사례라고 볼 수 있다.

거시경제적 측면에서 보아도 임금을 둘러싼 노사관계의 불안정은 국가 경쟁력의 가장 큰 걸림돌로 작용하고 있다. 이러한 노사관계의 불안정은 외국 자본의 국내 유입을 꺼리게 하는 요인이 되고 이는 결국 고용창출에도 어려움을 겪게 한다. 이러한 노사관계의 선진화를 통한 국제경쟁력 강화를 위해서는 노사정 그리고 국민 일반의 합치된 노력이 요구된다.

특히 현재의 세계적 추세는 협력적 노사관계를 추구하고 임금결정에 있어서도 기업의 경영사정이나 직장안정을 고려하고 있는 것이 전 세계적인 추세이다. 이런 면에서 볼 때 우리 경제의 경쟁력 강화를 위해서는 임금을 포함한 단체 교섭의 과학화, 합리화가 절실히 요청된다고 볼 수 있다.

본서에서는 한국에서 노사간에 임금을 둘러싼 '다툼'이 지속되는 현상에 주목하여, 한국의 임금문제를 어떻게 해결해야 할 지에 논의의 초점을 두고 있다. 제 2장에서는 노사간 임금을 보는 견해의 차이와 임금결정요인을 이론적으로 살펴보고 있다. 제 3장에서는 한국에서 임금이 문제시되는 이유가 무엇인지를 식별하고자 한다. 제 4장에서는 한국의 임금이 어떻게 결정되는지를 임금타결행태를 중심으로 살펴보고, 제 5장에서는 과연 한국의 임금이 생산성 증가율에 비해 높았는지를 임금과 생산성 증가율 추세의 비교를 통해 살펴본다. 제 6장에서는 이상의 논의를 통해 우리나라의 임금제도가 어떤 방향으로 개선되어야 할 지에 대한 임금 개혁방안을 논의하고, 마지막으로 제 7장에서는 정책적 시사점을 제시하고자 한다.

Ⅱ. 노사간 임금문제를 보는 견해의 차이 — 두 가지 실질임금의 개념

1. 노사간 임금을 보는 시각차이

임금과 관련된 노사간의 기본적인 차이는 임금을 어떻게 파악하느냐 하는 점이다. 일반적으로 근로자는 임금을 '노동력에 대한 가격'이라고 보고 있다. 그런데 노동력에 대한 가격은 다른 상품과 마찬가지로 노동력을 재생산하는데 소요되는 비용에 의해 결정된다고 하고 있다. 따라서 근로자는 노동력의 재생산비인 '생계비'를 노동에 대한 가격, 즉 임금결정의 기준으로 보고 있다.

이에 비해 경영자는 각 근로자가 상품생산에 기여한 공헌에 의해 임금이 결정된다고 본다. 즉 자본가가 제공한 자본과 근로자가 제공한 노동력이 결합하여 산출물을 산출했을 때 자본이 기여한 산출물 부분이 임금으로 근로자에게 배분된다는 것이다.

이 경우 자본이 산출물에 기여한 정도는 자본생산성으로, 노동력이 산출물에 기여한 정도는 노동생산성으로 측정할 수 있다. 때문에 노동생산성이 큰(능력있는) 근로자는 높은 임금을, 자본생산성이 큰 자본(효율성이 높은 기계 등)을 제공한 자본가는 높은 이윤을 받아야 된다고 주장한다.

근로자는 능력이나 경력 등에 관계없이 부양 가족 수에 의한 생계비 이상을 임금으로 받으려고 하는데 비해, 자본가는 근로자가 생산에 기여한 부분, 즉 생산성만큼을 임금으로 지불하려는 데서 기본적인 시각의 차이가 발생한다. 결국 임금에 대한 노사의 입장은 동일한 동전을 양면에서 보는 것처럼 어느 한편이 잘못된 것이 아니라 기본적으로 노사가 위치한 입장의 차이에서 기인한 것이다.

2. 두 가지 실질임금의 개념

노사간 임금을 보는 견해에서 가장 큰 차이가 나는 것은 바로 실질임금의 개념이다. 임금에는 명목임금(nominal wage)과 실질임금(real wage)의 두 가지 개념이 있다. 명목임금이란, 현재의 가격으로 평가된 임금을 의미한다. 현재 '내' 임금이 100만 원이라고 할 때 말하는 임금은 곧 명목임금이다.

반면에 실질임금이란, 기준년도 가격으로 평가된 임금을 말한다. 예를 들어 1996년도 '내' 임금이 100만 원에서 1997년에는 110만 원으로 10% 올랐다고 하자. 그러나 근로자의 입장에서 보면 임금이 명목(경상가격)기준으로 몇 퍼센트 올랐느냐도 중요하지만 물가상승률을 감안하여 실제로 몇 퍼센트가 올랐느냐는 개념이 더 중요하다.

만약 1996년 중 소비자물가가 5% 올랐다면 '나'의 실질구매력(real purchasing power)

$$(\text{시간당})\ \text{노동의 한계생산성}(MP) = \frac{(\text{시간당})\text{명목임금률}(W)}{\text{생산물가격}(P)}$$

은 5% 높아진 것에 불과하다. 그러나 사용자의 입장에서 본 실질임금은 근로자와는 전혀 다른데, 이를 이

윤극대화 또는 비용최소화 모형의 최적 고용조건을 사용하여 설명하면 다음과 같다.

(2-1)

즉 개별 기업의 입장에서는 시장임금률을 주어진 것이라고 할 때, 이 주어진 임금률하에서 최적고용수준을 선택하는 기준이 바로 식(2-1)이다. 식(2-1)의 우변에 나타난 것이 바로 사용자가 보는 실질임금 개념이다. 노동생산성은 물량개념이며 이 실질임금도 노동생산성과 마찬가지로 물량개념이다. 이를 좀더 자세히 보기 위해서는 W/P의 측정단위를 VTR을 생산하는 사업체로 상정하여 설명해 보면 다음과 같다.

$$\frac{\text{명목임금}(W)}{\text{생산물가격}(P)} = \frac{\text{원/시간}}{\text{원/대}} = \frac{\text{대}}{\text{시간}}$$

(2-2)

즉 기업가가 보는 실질임금의 단위는 바로 시간당 생산하는 VTR 대수로 나타남을 알 수 있다. 이제 노사간 실질임금을 보는 견해를 식으로 나타내 보면 다음과 같다.

사용자가 보는 실질임금의 개념 :

명목임금(W)/생산물가격(P)

(2-3)

근로자에게 의미있는 실질임금의 개념 :

명목임금(W) / 소비자물가지수(CPI) 또는 명목임금(W) / 생계비지수(COL)

(2-4)

여기서 우리가 유추할 수 있는 것은 생산물 가격의 인상보다 소비자물가지수의 인상률이 높을 경우 이는 노사간 임금협상의 저해요인으로 작용할 것이라는 점이다. 단, 산출물가격은 각 사업체마다 다르게 나타나는 반면 CPI는 개인별로 구매하는 품목 구성(commodity

basket)에 따라 다르게 나타날 것이나, 평균적인 소비자물가지수가 일반적으로 사용되고 있다.

우리는 근로자의 실질임금(률)이 몇 퍼센트 올랐다는 말을 흔히 듣는다. 이 경우 실질임금은 명목임금/소비자물가지수을 나타낸다. 즉 이 경우 디플레이터는 소비자물가지수이다. 이 실질임금은 근로자의 실질구매력이 어느 정도 개선되었나를 나타내는 지표이며 흔히 노동조합 등에서는 근로자의 임금의 증대를 요구하는 지표로 위에서 설명한 실질임금의 증대를 요구한다.

반면 기업가 입장에서 보면 $\text{한계노동생산성} = \frac{\text{명목임금}}{\text{생산물가격}}$ 이 되는 점까지 노동을 고용하는 것이 이윤극대화를 보장한다. 기업가에게 소비자물가지수는 사실상 외생변수이다. 즉 자사 제품가격의 변동이 있었다 하더라도 이것이 소비자물가지수에 미치는 영향은 무시할 정도로 적으며, 소비자물가의 변동은 곡가(穀價) 등 여타 소비재의 물가변동, 정부의 금융·재정 정책에 큰 영향을 받기 때문이다.

한편 이와 같은 노사간 실질임금을 보는 견해의 차이는 노동분배율 산정상의 차이와 노사관계에도 미치게 된다. 정보의 불완전성을 파업의 원인으로 보는 몇 가지 연구 중, 마우로(Mauro, 1982)는 교섭상대방의 상태에 대한 정보를 추정하는 과정에서 파업이 발생한다고 보고 있다.

즉 노조는 사용자의 양보곡선을 추정함에 있어서 사용자가 자사 제품가격을 기준으로 함을 알고 있으나 장래 자사제품가격의 변동을 노조가 잘 알고 있지 못하므로 이의 대변수(代變數)로 소비자물가 지수를 사용한다. 한편 사용자는 노조의 저항곡선을 추정함에 있어서 소비자물가 대신에 자사제품가격을 사용한다는 것이다.[1] 즉 임금의 결정기준으로 노조는 소비자물가지수를, 사용자는 자사 제품가격을 사용하는 등 내재적인 "이해의 불일치" 때문에 임금인상율의 준거로 삼는 지표를 보는 노사간의 견해가 다르게 나타나고 있다. 이런 이유 때문에 마우로(Mauro, 1982)는 다음이 성립할 때 파업이 발생한다고 보고 있다.

$$\dot{CPI} > \dot{P}$$

단, $\dot{CPI}$ = 소비자물가지수증가율

$\dot{P}I$ = 자사 제품가격의 증가율 (2-5)

1) 사용자의 양보곡선, 노조의 저항곡선 등 파업을 설명하는 이론은 김재원, 『노동경제학』, 박영사(1997)의 제25장을 참조.

이 모형의 시사점의 하나는 파업의 경험이 많은 기업일수록 파업이 덜 발생하게 되는데, 이는 이런 기업의 경우 정보의 불완전성의 정도가 덜하기 때문이라는 것이다.

앞에서 우리는 두 가지 가격, 즉 생산물 가격과 소비자물가지수의 변동이 다를 경우 이것이 노사간 임금교섭에 영향을 미침을 보았다. 우리나라와 같이 가격의 많은 부분이 정부의 통제하에 있는 경우 이런 현상은 더욱 심각할 것이다. 독과점금지법 등에 의해 공산품 등의 가격이 시장가격기구 이외의 요인에 의해 결정되는 경우가 적지 않은 우리의 현실을 감안해 볼 때, 이런 산출물가격에 대한 통제가 노사간의 임금협상을 매우 어렵게 하는 요인으로 작용할 소지가 큼을 알 수 있다.

특히 최저임금법 도입 이후 임금수준 결정시 소비자물가지수와 더불어 최저생계비 지수의 중요성이 크게 대두되었다. 우리나라의 경우 물가가 시장기능에 의해 자동조절되는 부분이 지배적이라고 보기는 어렵기 때문에 정부의 물가정책이 결국 노사관계에 영향을 미치게 된다. 최근 소비자물가구조를 분석해 보면 소비자물가 조사대상 품목 중 상당부분이 정부의 직·간접적 규제하에 놓여 있음을 알 수 있다. 업종별 생산물가격 디플레이터 변동추이를 보면 1980년대 이후 서비스업의 물가인상률이 높았고, 상대적으로 농업·제조업은 안정화정책의 추구로 가격인상이 억제되었다. 그 결과 노조의 결성율이 높은 제조업 부문의 임금교섭이 정부의 물가정책 때문에 어려웠을 가능성이 큰 것으로 유추된다.

우리나라의 경우 전체 노조구성원 중 제조부문에 해당하는 노조구성원의 비중이 큼을 감안할 때 이와 같은 정부의 가격정책이 결과적으로 노사간의 임금협상을 어렵게 했다고 볼 수 있다.

이상에서 논의한 노사간 임금결정논리를 대비하여 요약한 것이 <그림 2-1>에 나타나 있으며, <그림 2-2>에서는 물가 및 가격요인이 임금협상에 미치는 영향을 보여주고 있다

가격요인이 임금협상에 미치는 영향을 보여주고 있다.

<그림 2-1> 노사간 임금결정 논리의 비교

<그림 2-2> 물가 및 가격요인이 임금협상 환경에 미치는 영향

소비자물가지수 또는 생계비지수의 인상률 : $\dot{CPI}$	자사 제품가격의 인상률 : $\dot{P}$

노사간 임금협상이 용이한 경우 : $\dot{CPI} < \dot{P}$

노사간 임금협상이 어려운 경우 : $\dot{CPI} > \dot{P}$

3. 노동수요의 탄력치와 노조의 교섭력

이제 노동수요의 탄력치가 무엇에 의해서 결정되는지를 살펴보기로 하자. 힉스(J.R. Hicks, 1966)에 의하면 여타조건이 일정한 경우, ① 생산물 수요의 가격탄력치가 클수록, ② 노동 이외의 여타 생산요소가 노동을 대체하기가 쉬울수록, ③ 여타 생산요소의 공급곡선이 탄력적일수록(여타 생산요소 가격의 개념에 대한 정립은 하나의 존재에 대한 비판 혹은 이해의 준거라고 생각한다. 지금과 같은 세계화 시대에 서로 다른 존재를 외국과 같은 이름으로 부른다면 왜 다른 존재를 같은 이름으로 불러야하는지, 아니면 다른 것이 아니라 사실은 같은 존재라면 그 이유와 근거에 대한 자세한 분석이 있어야 할 것이라고 생각된다. 지금까지의 한국 시민운동 혹은 신사회운동에 대한 국내 연구동향을 볼 때 이러한 부분에 대한 명쾌한 설명이 없다는 사실은 매우 아쉬운 일이라고 하겠다. 이러한 이유로 본고는 서구의 신사회운동의 이론과 그 현상적 특성을 서술하고자 한다. 신사회운동의 특성을 논하고 그 이해를 명확히 하기 위해서 먼저 시민의 개념과 시민사회에 대한 사상사적 변화과정을 서술하고, 그후 시민사회의 성격적 변화과정, 특히 집단 중심에서 개인 중심으로 변화하는 과정을 운동의 형태적 변화를 통해 서술함으로써 신사회운동의 특성을 이해하는 기초를 제공하고자 한다.

큰 인상이 없어도 이들 생산요소를 더 많이 사용할 수 있는 경우), ④ 총생산비에 대한 노동비용의 비중이 클수록 임금변동에 따른 노동수요의 탄력치는 커진다. 이를 마샬(Marshall)·힉스(Hicks)의 노동수요 탄력치에 관한 네 가지 룰(rule)이라고 부르는데, 이를 부연하여 설명하면 다음과 같다.

① 노동의 수요는 생산물에 대한 수요에서 파생된 것이므로, 생산물 수요가 탄력적이면

노동수요도 탄력적이다. 임금이 상승하여 이중 일부분이 제품가격의 인상으로 전가(轉嫁)될 경우 생산물에 대한 수요가 줄어들게 되며, 이는 노동 및 자본수요의 감소를 초래하게 될 것이다. 이 경우 생산물의 가격탄력치가 클수록 생산물 수요의 감소분이 증가하여 노동수요의 감소분도 커지게 될 것이다.

② 임금이 인상되었을 경우 앞에서 보인 바와 같이 노동과 노동 이외의 생산요소간의 가격비가 변동하게 되어, 기업의 입장에서는 점차 노동절약적(labor-saving) 기술을 선택하는 것이 비용최소화를 가져다 준다. 이 경우 요소간의 대체성이 클 경우 임금인상에 의한 노동수요의 감소효과가 증대된다.

③ 임금이 인상되면 ②에서 본 바와 같이 노동 이외의 생산요소의 사용을 늘리고자 할 것이다. 이 경우 여타 생산요소 수요의 증대는 이들 생산요소 가격의 증대를 가져다 줄 것이다. 만약 이들 생산요소 공급의 가격탄력성이 클수록 수요증대에 따른 요소가격의 인상폭이 작게 나타날 것이며(〈그림 2-3〉 참조), 이 경우 노동을 여타 생산요소로 대체하려는 성향이 커서 임금인상에 의한 노동수요의 감소분이 커질 것이다.

④ 어느 특정제품의 생산에 따르는 노동비용의 비중이 크다면, 임금인상에 따른 제품가격의 인상이 상대적으로 커질 수밖에 없을 것이며 따라서 이 경우 생산 및 노동수요의 감소분이 커질 것이다.

근로자는 다양한 이질적인 노동그룹으로 구성되어 있으며, 임금변동에 따른 노동수요의 탄력치는 해당 노동그룹의 연령, 학력, 성, 그가 속한 산업이나 직종에 따라 다르게 나타날 것이다. 이상에서 유추할 수 있는 것은 노동조합의 목표 중 하나가 해당 노조에 소속된 근로자들의 노동수요의 임금탄력치를 되도록 작게 유지한다는 것이다. 즉 노조의 교섭력의 크기를 결정하는 요인 중 하나는 바로 해당 근로자의 노동수요탄력치의 크기이다. 특히 노사관계가 진전된 미국 등 선진국의 경우, 노조의 목적함수를 임금보다도 오히려 직업안정(job security)에 두고 있는 경우에는 더욱 그러하다.

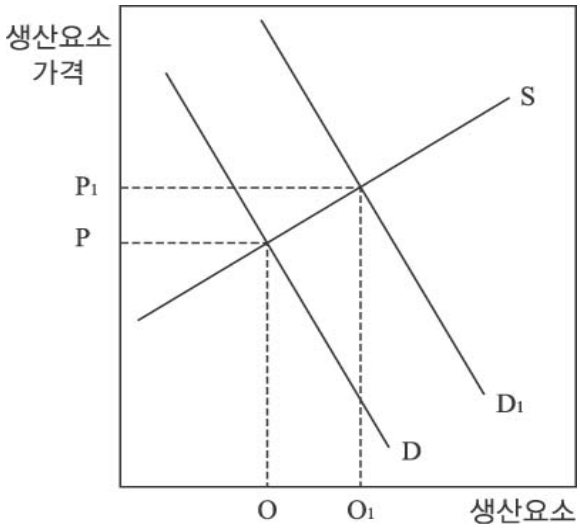
보다 구체적인 예를 들면, ① 생산물의 가격탄력치가 작을수록(예 : 독과점업체), ② 노동의 대체가 용이하지 않을수록(예 : 노동시장에서 해당 근로자의 노동공급이 비탄력적인 경우, 근로자의 해고여부를 단체교섭 협의사항으로 정한 경우, 또는 사회적·제도적 여건이 근로자의 해고를 제약하는 경우 등), ③ 여타 생산요소의 공급이 비탄력적일수록(예 : 자본재 수입이 제한되어 있는 경우, 또는 신기계의 도입시 노조와 협의를 거치도록 단체교섭이 명문화되어 있는 경우 등), ④ 총생산비에 대한 노동비용의 비중이 작을수록(예 : 자본집약적 업종) 노동수요의 임금탄력치는 작아지게 되며, 이상의 경우 노조의 교섭력은 커지게 된다.

이상에서 본 바와 같이 동일한 임금인상에서 오는 고용의 감소는 ① 생산물의 수요가 비탄력적일수록, ② 총생산비 중 노동비용이 차지하는 비중이 작을수록, ③ 생산에서 노동을 다른 요소로 대체할 수 있는 가능성이 적을수록, ④ 노동 이외의 생산요소의 공급이 비탄력적일수록 적게 나타난다. 또한 노동수요의 탄력성은 이질적(異質的) 근로자집단(연령별, 학력, 性, 산업, 직업)에 따라 각각 다르게 나타난다. 따라서 고용정책이나 실업정책을 수립할 때 이와 같은 노동수요의 탄력성에 대한 연구나 정보가 중요한 참고자료가 된다.

노동조합의 교섭력은 기업에 속한 근로자들이 노동수요의 탄력성이 얼마만큼 비탄력적으로 유지될 수 있느냐에 달려있다. 즉 노조의 입장에서 보면 그들이 임금인상을 요구하더라도 기업이 노동수요를 줄일 수 없게 하는 정도에 따라 교섭력의 크기가 결정된다고 볼 수 있다. 노동조합으로서는 노동수요를 비탄력적으로 하는 모든 전략이 노동조합의 존재와 교섭력의 증대를 위해서 중요한 과제이다. 일반적으로 노동의 공급과잉이 해소되고, 노동력이 부족할수록 노동수요는 비탄력적이 되고, 이 경우 노조의 교섭력이 강화된다.

<그림 2-3> 생산요소공급의 가격탄력치가 큰 경우

: 노동 이외의 생산요소의 수요가 증가해도 가격의 인상이 미미하게 나타나는 경우



4. 임금결정 요인

경제이론에서 임금결정은 노동의 수요와 공급이 일치하는 점에서 이루어진다고 보고 있다. 여기서 근로자들은 이질적인 집단으로 구성되어 있기 때문에 일반적인 임금결정 이론은 의미가 없다. 즉 근로자의 기능수준, 학력, 근속연수 등 동질적인 근로자 집단에 대한 노동의 수요와 공급에 의해서 해당 그룹의 임금수준이 결정된다고 보아야 할 것이다. 임금

결정은 다음과 같은 요인에 의해 결정된다.

첫째, 임금은 수요, 공급 등 시장요인(market forces) 뿐만 아니라, 노사간의 교섭력의 크기(power forces)에 의해서도 결정된다.

둘째, 노사의 임금협상 과정도 일종의 전략적 의사결정과정이라고 볼 수 있다. 따라서 노사가 어떤 전략을 추구하느냐에 따라서 임금인상률이나 임금수준이 결정된다. 예를 들어 노조의 목적함수는 근로조건(임금포함)과 고용안정이라고 볼 수 있으며 노조 위원장의 목적함수는 再選에 있다고 볼 수 있다. 노조가 임금협상시 취하는 태도는 노조 유형에 따라 다르게 나타난다. 노조 유형은 독재형 노조와 민주형 노조로 나눌 수 있는데, 독재형 노조는 노조의 힘이 미약한 경우 노조 지도자의 리더십에 의해서 의사 결정이 이루어지는 경우이고 대표적 예는 폴란드의 바웬사이다. 한편 민주형 노조의 의사결정과정은 중위수투표원리(median voter principle)가 대표적이다.[2)]

이에 의하면, 노조의 임금교섭시, 높은 임금을 요구하는 근로자 집단과 낮은 임금을 요구하는 근로자 집단이 공존할 경우, 노조는 임금협상시 임금인상 요구율로 중위수 투표자의 의견을 반영시킨다. 예를 들어 101명의 노조원이 있는 경우 높은 임금을 요구하는 근로자로부터 순서를 매겨서, 51번째 근로자가 요구한 임금인상률을 노조원들이 임금인상을 요구하는 수치로 보고 협상에 임한다는 것이다.

셋째, 노조는 임금교섭시 높은 임금인상률과 고용안정과의 조화를 고려하지 않을 수 없다. 기업별 노조를 택하고 있는 미국의 예를 보면 임금은 노사가 합의해서 결정하고, 주어진 임금수준하에서 고용수준은 사용자가 단독으로 결정한다. 따라서 노조가 높은 임금인상률을 요구할수록 더 많은 해고가 발생하기 마련인데, 이 경우 노동조합은 암묵적으로 해고대상자의 순서를 다음과 같이 정하고 있다. 즉 임금수준이 높게 결정되어 노동을 자본으로 대체하는 경우 노동조합은 근속 연수가 짧은 근로자, 숙련도가 낮은 근로자(따라서 기계로 대체하기 쉬운 근로자)부터 해고하는 관행을 정착 시키고 있다.

이 결과 경기가 나쁠 경우 또는 실업률이 높을 경우 노조는 조합원들의 직장안정을 보장하기 위해 낮은 임금인상률을 요구하는 양보적 교섭율(concssion bargaining)을 감수하는 경향이 있고, 경기가 호황에 접어들거나 실업률이 낮을 경우(따라서 이 경우 노동수요 증가됨) 높은 인상률을 요구하는 성향을 보이고 있다.

넷째, 노사가 임금수준 또는 임금인상률을 결정하는 준거로 사용하는 논리를 보면, 노조는 생계비, 소비자물가(또는 생계비지수) 등을 내세우고 있고, 사용자는 생산성, 지불능력, 그리고 가격요인으로는 자사 제품가격의 변동을 논리적 근거로 제시하고 있다. 여기서 주

2) 김황조·김재원, 『단체교섭론』, 법문사, 1993, 제4장 참조.

목해야 할 점은 물가인상률에 의한 실질임금의 보전을 위해 물가인상을 고려하는 경우에, 근로자측은 소비자물가를 주장하는 반면 사용자측은 자사 제품가격 변동을 중요시한다는 점이다.

제 2장에서 설명한 바와 같이, 근로자의 입장에서 보면 물가인상에 따른 실질임금을 보상받기 위해 자신이 소비하는 품목의 가격인상에 민감하기 마련이고, 따라서 이 경우 근로자들이 관심을 갖는 물가지수는 지역별, 각 가구의 소비 패턴에 따라 다르게 나타난다. 따라서 근로자가 일하고 있는 사업체에서 생산되는 제품가격이 근로자의 실질구매력에 미치는 영향은 거의 없다고 볼 수 있다. 반면에 사용자의 경우, 소비자물가지수 또는 생계비지수의 변동은 기업의 통제범위를 벗어난 外生變數이다. 뿐만 아니라, 기업의 이윤극대화 또는 비용최소화 모형에서 보더라도 기업에 영향을 주는 가격변수는 자사제품가격에 국한된다. 이상에서 보듯이 실질임금결정시 가격을 둘러싼 노사간의 상반된 견해 때문에 마우로는 아래의 경우에 파업이 발생한다고 보았다.

$\dot{CPI} > \dot{P}$ (CPI : 소비자물가지수 증가율, P : 자사 제품의 증가율)

즉 자사 제품가격인상률보다 소비자물가지수 증가율이 월등히 높을 경우 근로자는 실질임금 보전을 위해 높은 임금인상률을 요구할 것이나, 사용자는 이를 수락하기가 어려운 상황이 발생한다. 이것이 시사하는 바는 소비자물가 또는 생계비지수의 인상률보다 자사 제품가격인상률이 높을 경우, 노사간 임금타결은 수월할 것이라는 점이다. 물론 자사 제품가격이 인상되면 제품에 대한 수요가 줄어들 것이다. 독과점의 경우 이 효과는 일정시간이 경과한 후 미미하게 나타날 것이기 때문에, 독과점 제조업체의 경우 자사 제품가격의 인상률이 노사간 임금협상에 미치는 영향은 대단히 크다.

여기서 지적하고자 한 것은, 노조의 결성율이 높은 제조업의 공산품 가격을 인상해 주는 것이 임금협상에 도움이 된다는 것을 주장하는 것이 아니고, 정부의 가격정책이 중립적이어야 한다는 점이다. 예를 들어 우리나라의 경우 서비스 산업의 가격인상률은 높게 나타난 반면 1, 2차 산업 가격인상률은 낮게 나타나 이것이 제조업 부문의 임금협상에 장애요인으로 대두된 적이 있다.[3)]

다섯째, 임금교섭이 기업별로 이루어지는 우리나라의 경우, 개별 기업의 임금교섭시 노

3) 이와 같은 현상이 발생한 원인은 다음과 같이 해석할 수 있다. 서비스 제품의 경우 업종이 다양하여 사실상 가격통제가 어렵고, 또한 서비스 제품은 최종소비재로 간주되므로 전반적인 물가에 미치는 파급효과가 적게 나타난다. 반면 제조업의 경우, 가격통제가 비교적 용이하고, 특히 중간재적 성격을 띤 산업의 가격인상은 전반적인 물가인상에 미치는 파급효과가 크게 나타나고, 독과점 공산품의 경우, 가격을 시장기능에만 맡길 경우 기업간의 담합을 통한 가격인상 가능성이 커서 이를 통제할 필요성이 있는 것도 사실이다. 즉 가격통제의 용이성과 가격인상의 파급효과 등을 고려하여 정부가 그동안 서비스 가격에 비해 공산품 가격 인상의 통제를 강화한 경향을 보인 적이 있다

총(한국노총 또는 민주노총), 경총(한국경영자총연합회) 및 정부의 임금지침이 개별 기업의 임금교섭에 미치는 영향이 크게 나타나고 있다.

III. 한국의 임금문제

1. 한국의 임금문제

한국은 임금수준이 높을 뿐 아니라 임금지급체계 자체가 후진적이어서 국제경쟁력 약화의 요인이 되고 있다. 생산물시장에서의 수요변동에 따라 요소시장이 順應해야 되는데, 우리나라 노동시장의 경우 物量조정(고용조정)이나 價格조정(임금조정) 기능이 약해서 그동안 근로시간의 연장·단축 등 근로시간의 조정이 큰 역할을 담당하였는데, 주당 法定근로시간이 40시간으로 단축되고 근로의욕이 감퇴함으로써 이 기능마저 작동되고 있지 못한 현실이다.[4] 특히 임금조정을 교섭에 의한 임금조정(base up)과 昇給의 비율을 보면, 일본의 경우 57 : 43이나 한국의 경우 87 : 13으로, 사실상 우리나라에는 임금관리의 기능이 지극히 낮은 것으로 지적되고 있다.[5]

이상에서 논의한 한국의 임금문제를 요약하고 이것의 解法을 찾기 어려운 근원적인 이유를 정리해 보면 다음과 같다. 첫째로 우리나라의 경우 임금 또는 단체협약시 경제 논리보다 힘의 논리가 더 지배적이라는 점이다. 노사가 임금과 근로조건을 교섭함에 있어서 시장 세력과 교섭력이 모두 영향을 미치는 것은 주지의 사실이다. 이 경우 월터 루더가 지적했듯이 경제적 힘에 의한 설득(persuasion of economic power)보다는 경제적 설득의 힘(power of economic persuasion)에 의한 교섭관행이 정착되는 것이 바람직스럽다.[6] 그러나 한국의 경우 사용자들은 파업의 경제적 손실이 너무 크기 때문에, 교섭이 타결에 이르지 못할 것을 두려워하여(fear of disagreement)[7] 부정직한 교섭이 이루어지는 경우가 많다. 정직한 교섭, 협조적 노사관계, 생산성을 높이는 임금·단체교섭, 경제적 논리에 의한 교섭이 전 세계적인 추세인데 비해 우리는 아직도 前近代的인 교섭관행을 지속하고 있다는 점이 문제점이다.

둘째, 한국의 경우 패턴교섭(본보기교섭 또는 類形交涉)이 성행하고 있다는 점이다. 인사·노무담당자들의 의견을 종합해 보면 우리나라의 임금결정 요인으로 가장 중요한 척도

4) 김재원, 『근로행태와 근로의욕 제고방안』, 대한상공회의소, 2004. 12.
5) 양병무·안희탁·김재원·박준성, 『한국기업의 임금관리』, 한국경영자총협회, 1992. 4.
6) Walter P. Reuther, “Labor’s Role on 1975.” in Jack Stieber(ed) *U.S Industrial Relation The Next Twenty Years*, East Lansing, Michigan State University Press, 1958.
7) Jan Svejnar, “Bargaining Power, Fear of Disagreement, and Wage Settlement : Theory and Evidence from US Industry,” *Econometrica*, September, 1986.

가 패턴교섭이라는 것이다. 패턴교섭이 꼭 나쁜 것은 아니다. 업종별로 임금결정을 주도하는 교섭선도자(pattern setter)가 임금을 먼저 합의하고 이에 준하여 임금교섭이 이루어지는 것은 시장원리를 반영하는 측면도 있다. 즉 동종업종, 그리고 규모가 비슷한 사업체의 임금격차가 커지면 임금이 낮은 사업장의 이직률이나 근로의욕이 크게 저하될 것이기 때문이다. 문제는 우리나라의 경우 패턴교섭이 임금선도기업의 임금을 높게 설정함에 따라 왜곡된 패턴교섭이 행해지고 있다. 예를 들어 우리나라의 경우 업종보다는 지역(울산, 마산, 창원 등)의 대기업이 교섭선도자가 되고, 그룹사의 경우 계열회사의 경영실적이 상이한 경우에도 임금수준을 평준화하는 경향을 보이고 있다는 점이다. 특히 대기업의 경우 타결임금 인상률 자체는 낮게 公表하나 각종 변동적 상여금이나 복리후생비 명목으로 노조의 요구를 수용하기 때문에, 지불능력이 낮은 중소기업이 입는 타격이 크다. 심지어 노총·경총간의 임금에 대한 사회적 합의를 한 과거의 경우를 보면 기업간 임금격차를 줄인다는 명분으로 대기업의 임금인상을 낮게, 중소기업의 임금인상은 높게 설정하도록 권고하고 있는데, 이는 기업의 지불능력을 감안하지 않는 결과를 초래한다.

셋째로 임금교섭시 기업이 겪는 어려움은 임금이 빠른 속도로 상승되었고 임금수준도 높은 데에도 불구하고 근로자들은 생활수준, 생활의 질이 높아졌다고 느끼지 않는다는 점에 있다. 일본의 경우 소비자물가의 상승률을 낮추는 것만으로는 부족하고 물가수준 자체를 낮추어야 임금교섭의 외부여건이 정립된다는 견해를 보이고 있다. 우리나라의 경우 서비스요금 등이 높아서 임금이 많이 인상되어도 생활수준에 대한 불만이 표출되는 경우가 많다. 이는 제 2장에서 밝힌 바와 같이 기업의 입장에서는 임금결정시 자사 제품가격의 변동이 중요시 되는데 비해, 근로자의 경우 전반적인 소비자물가를 중요시하기 때문이다. 문제는 소비자물가가 근로자에게 중요한 것은 사실이나 이는 기업의 생산성이나 지불능력과는 상관이 없는 외생변수라는 점이다. 따라서 마우로가 지적했듯이 소비자물가인상률이 자사 제품가격 인상률보다 매우 높게 나타날 경우 노사간 임금교섭에 난항을 겪게 된다.

넷째로 기업이 임금관리를 제대로 하지 못하고 임금지급에만 급급한 상황이 지속되고 있다. 그 이유는 한국의 근로자들이 다른 나라에 비해 임금지급의 기준으로서 형평성(equity)보다 평등성(equality)을 더 선호하기 때문이다.[8] 즉 근로자들은 자신이 수행한 성과에 상

8) 근년에 들어 임금지급체계가 성과배분제 또는 능력에 상응하는 임금지급체계로 급격히 바뀌고 있는 것으로 보인다. 그러나 그 내용을 보면 아직도 우리의 임금지급체계가 후진적임을 알 수 있다. 2004년 11월 1일 현재 노동부에 따르면, 연봉제와 성과배분제 도입업체가 지속적으로 증가 추세를 보이고 있는 것으로 나타났다. 즉 설문응답 기업 중 연봉제는 41.9%, 성과배분제는 28.8%가 도입하고 있어 2000년의 23.0%, 20.6%에 비하여 크게 증가하였음을 보여주고 있다. 그러나 연봉제 도입 사업장 중에서도 하위직급을 대상으로 부분적 호봉제를 도입하고 있는 사업장이 55.7%에 달하여 여전히 연공급적 임금체계가 우세한 것으로 분석되었다. 또한 연봉제·성과배분제 도입은 대기업 및 노조 미조직 사업장 위주로 도입되고 있는 것으로 나타나, 5,000인 이상 대기업 연봉제 실시율 72.4%, 성과배분제 도입비율 62.1%, 무노조기업의 연봉제 실시율 50.0%, 성과배분제 도입비율 33.3%로 상대적으로 높게 나타났다. 한국경영자총협회, 『KEF 노동동향』, 2004. 11. 2 참조.

응하는 보상을 받는 것보다, 성과에 관계없이 근속년수에 따라 동일한 임금을 받는 것을 선호하고 있는 것으로 보인다. 구체적으로 보면 고학력, 사무직의 경우 형평성, 동기유발원칙을 선호하나, 저학력·생산직의 경우 균등성, 생활안정원칙을 선호하기 때문에, 後者에 대해 생산성을 높이는 임금지급체계의 수용을 설득하기 어려운 점이 많다. 또한 한국의 임금지급체계를 보면 생산직에는 직무급, 능률급, 성과급, 직능급 등을, 사무직에게는 연공서열형 임금지급체계를 적용하는 경우가 많아, 임금선호와 실제 적용되는 임금체계간의 불일치로 근로의욕과 동기유발이 낮은 수준에 머무르는 경우가 많다는 점이 문제점으로 지적된다.[9)]

다섯째, 생산물시장의 수요변동에 따라 노동시장은 物量조정(고용조정, 예 : 미국)이나 價格조정(임금조정, 예 : 日本)이 이루어져야 하나 우리의 경우 이것이 어렵다. 따라서 한국의 대응방식은 연장 근로시간에 의한 조정방식인데 法定근로시간이 주당 40시간으로 줄어들어 연장근로시간의 조정에 따른 비용이 급증하고 있다. 전반적으로 임시직의 비중이 높아지는 등 노동시장의 유연성은 높아졌으나, 이는 임금근로자간의 소득격차가 확대되는 결과를 초래하고 있다. 또한 정규직이 임금면에서 양보를 하지 않는 가운데 임시직의 처우개선에 대한 노동계의 요구로 이제는 기업에서 임시직도 고용하지 않으려는 행태를 보여, 고용창출을 더욱 어렵게 하는 요인이 되고 있다. 임시직의 처우개선은 정규직이 임금면에서 양보를 하는 경우에 고용창출의 선순환이 이루어질 수 있음을 간과해서는 안된다.

여섯째로 한국의 경우 명목노동생산성 증가율이 명목임금 증가율보다 높았던 때는 1976~2004년의 28년 기간 중 8번뿐이었다. 1980년대 초반에 4번(1980, 1981, 1983, 1984), 1980년대 후반에 1번(1986), 그리고 1990년대 후반에 3번(1995, 1997, 1998)이었다. 1976~2004년 기간 중 평균을 산정해 보면 임금인상률은 14.9%, 노동생산성 증가율은 12.5%로 임금인상률이 생산성 증가율을 2.4%포인트나 상회하였다. IMF외환위기 이후에도 1998년을 제외하고는 임금인상률이 생산성상승률보다 높게 나타났다. 이와 같이 생산성 증가율을 상회하는 임금인상은 한국의 국제경쟁력을 약화시키는 주요 요인으로 작용하여 왔다.

일곱 번째로, 업종간, 규모간 임금격차로 인해 경기침체가 지속되는 상황에서도 고학력 사무직은 구직난, 저학력 생산직은 구인난을 겪고 있는 사업장이 많다는 것이 한국경제의 발전을 저해하는 요인으로 작용하고 있다는 점을 인식해야 한다.

마지막으로 우리나라의 경우 생산직의 경우에도 시간당 임금이라는 개념이 없어 임금결정 또는 임금인상시 노사간 마찰의 빌미를 제공한다. 우리 관행을 보면 생산직의 경우에도

9) 황정현, 「임금동기유발을 위한 임금체계 도입방향에 대한 실증연구」, 중앙대학교 경영학과 박사학위 논문, 1988. 6.

월 급여 또는 주당 급여의 개념 등이 있을 뿐이다. 따라서 시간당 임금률을 산정하기 위해서는 월 급여를 근로시간으로 나누어 산정하는 방식을 채택하고 있다. 외국의 학자들에게 이러한 임금지급 방식을 설명하면 이해를 하지 못한다.[10] 생산직의 경우 시간 외 근로수당을 지급해야 하기 때문에 시간당 임금률을 알 수 있어야 하는데, 이 개념이 없기 때문에 월 임금을 월 근로시간으로 나누어 시간당 임금을 계산하는 포괄역산제를 사용하고 있다. 이러한 점에서 우리의 임금제도는 후진적이라고 볼 수 있다. 포괄역산제를 이해하는 것이 쉽지 않기 때문에 〈부록 1〉에서는 포괄역산 방식과 그 문제점을 논의하고 있으니 이를 참조하기 바란다.

우리나라의 임금조정이나 임금지급체계는 일본이나 경쟁상대국인 대만, 싱가포르 등에 비해 가장 경직적인 것으로 지적되고 있다. 싱가포르의 경험은 우리에게 유익한 시사점을 준다. 싱가포르는 1984년까지 빠른 성장을 보였으나, 1985~1986년 기간 중 경기침체를 겪게 되자, 경제위원회(The Eco- nomic Committee)를 구성하여 1986년 2월에 상공부가 싱가포르 경제의 새로운 방향을 제시한 바 있다. 이 보고서에서는 경기침체의 원인을 대내외적 요인으로 구분하고 이에 대한 처방을 권고하고 있다.

우리나라의 현행 임금제도의 문제점은 경직적인 임금구조와 임금교섭관행의 미숙으로 요약할 수 있다. 임금인상 결정기준으로서 상대임금의 비중이 커서 임금교섭이 지연되는 결과를 초래하고 있으며, 경쟁적인 임금인상 및 경영실적에 순응하지 못하는 임금조정관행이 지속되고 있다. 또한, 노사양측의 교섭준비 부족과 경영정보의 비대칭성이 아직도 지속되고 있다. 한편 임금지급 체계면에서 보면 과대한 상여금과 상여금의 고정급화, 복잡다기한 수당체계 등이 문제점으로 지적된다.

이러한 결과를 반영하여 우리나라의 경우 생산물시장의 변동에 따른 노동시장의 순응력이 저하되고 있어서 이는 결국 요소시장의 효율성 저하를 초래하고 있다. 즉 생산조정에 따라 노동시장은 量的調整(고용조정)이나 價格調整(임금조정)이 이루어지지 않아, 노동시장의 조정기능이 제대로 작동하지 못하고 있는 실정이다. 이 결과 저학력·생산직의 구인난, 고학력·사무직의 구직난 등 인력수급상의 불균형까지 겹쳐서 노동시장의 효율성은 극히 저조한 것이 오늘날 우리의 실정이다(〈표 3-1〉 참조).

---

10) 생산직은 초과근로에 대해 초과수당을 받기 때문에 non-exempt라고 부르고 사무직은 초과수당에 대해 급여를 받지 않기 때문에 exempt라고 부른다. 따라서 생산직의 경우 시간당 임금률을 알 수 있어야만 초과수당을 계산할 수 있음은 당연한 이치이다. 그런데 우리나라의 경우 시간당 임금률 개념이 없어 포괄역산제를 사용하여 시간당 임금을 산정하고 있는 실정이다.

<표 3-1> 현행 임금제도의 문제점: 요약

현행 임금제도		제도에 따른 문제점
높은 임금 수준	생산성에 비해 너무 높은 임금수준	고용을 회피하고 자동화나 아웃소싱을 강화
	생산성 증가율보다 높은 임금인상률	고용을 회피하고 자동화나 아웃소싱을 강화
	생산성에 시차를 둔 임금인상이 이루어지지 않음	전망에 근거한 임금인상을 하므로 임금협약을 둘러싼 노사간 갈등이 커짐
임금 교섭	임금인상 결정기준으로서 상대임금의 비중이 큼	임금교섭의 지연(패턴교섭 또는 지나친 눈치보기식의 교섭), 경쟁적인 임금인상 경영실적에 순응하지 못하는 임금조정
	교섭준비의 부족 임금에 대한 정의의 불분명	임금교섭의 원활화에 장애요인이 됨 노사간 의사소통 원활화의 저해요인으로 작용 고충(grievance)의 발생
	과대한 상여금과 상여금의 기본급화	경영실적에 비탄력적인 임금조정 → 비용(가격)측면에서의 경쟁력 약화
	사용자의 경영정보 독점 또는 경영정보의 신뢰성 저하	원활한 임금교섭의 저해요인 노사간 불신의 누적요인
임금 구조	규모별·업종별 임금격차의 확대	중소기업의 건전한 육성. 발전을 저해 노동시장의 효율성 저하
	경쟁적인 임금인상 및 복잡다기한 임금지급	경영실적에 비탄력적인 임금조정 → 비용 (가격)측면에서의 경쟁력 약화 고정비적 성격의 증대로 노동비용의 고용비적 성격의 증대
요약	경직적인 임금구조	생산성을 능가하는 고임금화 경향 → 비용(가격)측면에서 경쟁력 약화 → 미래의 임금능력의 저하
	규모별 임금격차 및 생산성격차의 확대체계	중소기업의 건전한 발전의 저해요인

무엇보다 현행 임금제도의 문제점은 우리의 임금수준이 너무 높다는 점이다. 한국의 임금수준은 2002년 현재 과거 경쟁상대국이었고 세 마리 龍으로 불리었던 대만보다(불화표시 임금기준으로) 20% 정도 높고 싱가포르보다는 약 15% 정도 낮은 실정이다. 한편 2003년 현재 1인당 GNI는 한국이 1만 2,646달러, 대만이 1만 3,157달러, 싱가포르가 2만 1,556달러에 달하고 있다. 1인당 국민소득에 비해서 임금수준이 한국의 경우 대만이나 싱가포르에 비해 너무 높게 나타나 국제경쟁력을 약화시키는 요인이 되고 있다. 생산성에 비해 너무 높은 임금, 생산성 증가율보다 지나치게 높은 임금증가율은 자동화와 아웃소싱을 강화시켜 고용을 회피하는 가장 큰 요인이 되고 있다.

임금교섭 과정에서의 문제점으로는 임금인상 기준으로서 상대임금의 비중이 크고, 교섭

준비가 부족하며 임금에 대한 정의가 불투명하고, 상여금이 과다하고 기본급화 되고 있으며 경영정보의 신뢰성이 낮다는 점이다. 이 결과 임금교섭이 지연되고, 경쟁적으로 임금을 인상하는 경향이 나타나며, 경영실적에 비탄력적인 임금조정이 이루어지고 있고, 노사간 불신으로 원활한 임금교섭이 이루어지지 못하고 있다는 문제점이 제기되고 있다

한편 임금구조 측면에서 본 문제점은 규모별 업종별 임금격차가 확대되고 있고, 임금지급체계가 성과를 반영하지 못하고 너무 복잡하다는 점을 들 수 있다. 이는 중소기업의 건전한 육성을 저해하며, 노동시장의 효율성을 저하시키고, 경영실적에 비탄력적인 임금조정 등의 문제점을 초래한다.

현행 우리나라 임금제도의 또 다른 문제점은 노사간 경영정보의 공유가 원활하게 이루어지지 않고 있다는 점이다. 예를 들어 우리나라의 경우 노조에서 임금교섭에 도움이 될 수 있는 정보를 담고 있는 노조수첩이 있는 노동조합이 거의 없는 실정이다. 일본의 경우 노조수첩에는 경영정보와 관련된 유익한 자료를 담고 있어서 노사간 정보교환에 큰 도움을 주고 있다. 일본의 노조수첩에는 대내외 경제환경, 해당업종의 통합과 전망, 소비자의 요구 등 다양한 정보를 포함하고 있어 이것이 노조수첩인지 회사의 경영전략을 위한 기본자료인지를 분간하기가 어려울 정도로, 노조수첩이 노조원에게 회사의 경영정보를 제대로 전달해 주는 역할을 하고 있음을 볼 수 있다(〈그림 3-1〉, 〈그림 3-2〉 참조). 그러나 우리나라의 경우 노조가 있는 회사 중 노조수첩이 있는 사업체의 비율이 19.5%로 매우 낮게 나타났다.

<그림 3-1> 전형적인 일본 노조수첩의 예시

Ⅰ. 머리말 **Ⅱ. 대내외 여건** ◦ 일반경제 동향 ◦ 노동수급 동향 ◦ 소비자물가 동향 ◦ 해당 업종의 상황 ◦ 춘투의 전망 **Ⅲ. 노조의 立場(position)** ◦ 임금 ◦ 보너스 ◦ 교섭개시 시기 ◦ 노조안의 결정과 교섭의 방법	**Ⅳ. 자사의 임금동향** ◦ 근로자의 구성과 평균임금 ◦ 임금현황과 동향 **Ⅴ. 주요 동종업종 타사와의 비교** ◦ 평균임금과 근로자 구성의 비교 ◦ 평균 기본임금의 비교 ◦ 모델 임금의 비교 ◦ 모델 연간 임금의 비교 **Ⅵ. 최저 임금** **Ⅶ. 임금교섭에 임하는 노조의 입장**

<그림 3-2> 일본의 특정 정육업체 노조수첩의 예시

Ⅰ. 머리말 Ⅱ. 노조의 기본원칙 Ⅲ. 임금교섭의 내용과 성과 1장 전략과 기본정책 1절 노조의 입장과 전략 1. 기본전제 2. 연간임금 3. 월 임금의 추이 4. 보너스 5. 산업(정육업, meat industry)의 공동임금교섭 2절 임금교섭의 추이 1. 기본 정책 2. 임금투쟁의 주요 골자 3. 임금요구의 이론적 근거 4. 주요 상급 노조의 임금요구 수준 2장 대내외 환경 1절 생활수준과 경제상황 1. 소비자물가지수 추세—소비자물가의 안정화 2. 생계비 추세—소비지출의 둔화 3. 고용추세—염려스러운 미래 4. 일본경제의 동향 —엔고로 인한 수출의 감소	2절 정육업의 추세 1. 정육업의 최근동향 : 手工 정육제품에 대한 수요의 증대와 加工식품에 대한 시장경쟁의 심화 2. 未加工 정육제품(raw meat)의 수요공급추세 : 수요공급이 4만 톤에 달함 3. 소비자의 요구 : 소비자 기호의 다양화에 따른 서비스 지향적인 발전(service-oriented development)이 요구됨 4. 유통업의 추세 5. 정육가공업의 향후 전망: software /service-oriented된 보다 다양화된 시장전략이 요구됨 3장 A사의 현황과 전망 1절 경쟁회사의 현황 1. B회사 2. C회사 3. D회사 4. E회사 2절 A사의 현황과 전망 —향후의 계획 3절 재무분석—재무제표 1. 임금, 보너스의 추세 2. 정육제품 종류별 판매실적 3. 고용과 설비 4. 재무분석

〈그림 3-3〉에서는 정보수집과 공유에 관련된 일본과 싱가포르의 비교를 예시하고 있다. 전반적으로 보아 1987년 조사에서는 일본이 싱가포르에 비해 경영정보의 공유면에서 크게 앞선 것으로 나타나고 있다. 정보수집 과정은 한국의 경우 일본, 싱가포르에 비해 가장 낙후된 것으로 나타났다.[11] 즉 노사간 정보공유가 일본, 싱가포르에 비해 제한적이고, 단체교

섭을 위한 노조수첩의 준비도 미미하며, 한국의 경우 동종업체의 임금수준 등 비교임금이 중요시되어 단체교섭시 사업체 경영정보의 필요성도 상대적으로 낮게 평가되고 있다. 이상을 볼 때 한국의 경우 경영정보의 공유, 재정참여 및 의사결정 과정에의 참여의 중요성은 앞으로 크게 강조되어야 할 것으로 보인다.

<그림 3-3> 정보수집과 共有의 절차에 관련된 일본·싱가포르의 비교

	싱가포르	일본
단체교섭 기간	3～9個月	1～2個月
정보수집 과정	상대적으로 덜 표준화, 체계화 됨	표준화, 체계화 됨
노·사간 정보공유	제한적 1)	비제한적
단체교섭을 위한 노조의 handbook의 준비	거의 잘 안되고 있음	이용 가능함
단체교섭시 사업체의 자료 이용의 필요성	유익함	없어서는 안될 정도로 중요함

주 : 1) 1987년 탄력적 임금제도가 시행된 이후 노사간 정보공유가 활성화 된 것으로 보임. 그 밖의 경영정보와 관련된 사항도 싱가포르의 경우 1987년 탄력적 임금제도 실시 이후 괄목할 만한 개선이 이루어졌다고 판단됨.

자료 : Kozo Ochiai, *Information Sharing : How the Japanese Prepare Themselves for Collective Bargaining*, National Productivity Board of Singapore, June 1987, P.152.2. 로마시대에 있어서의 시민의 개념

2. 임금수준 및 생산성의 국제비교

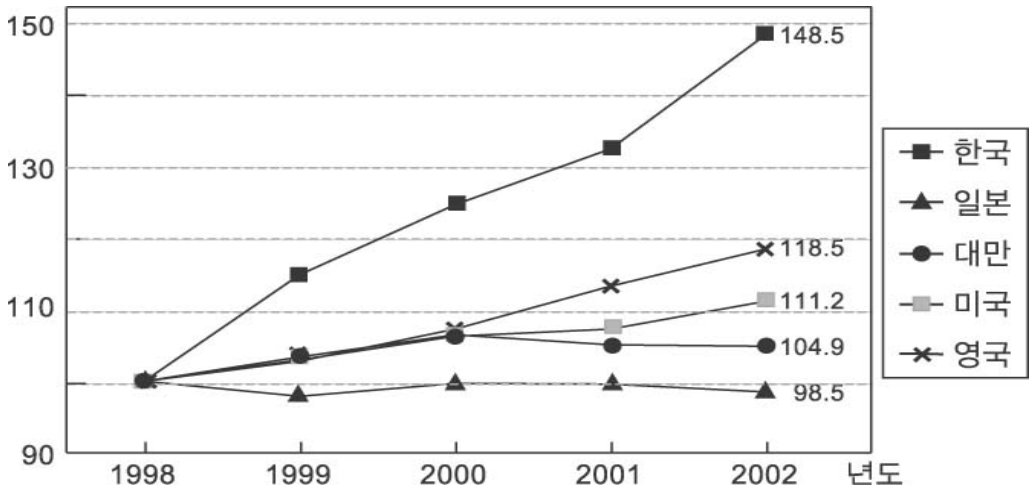
(1) 임금수준의 국제비교

우리나라 근로자들의 임금은 세계적으로 그 유례를 찾기 힘든 높은 승세를 지속하고 있다. 1998～2002년 기간 중 우리나라의 임금상승률은 주요 경쟁국 및 선진국의 임금상승률을 크게 상회하고 있다. 예를 들어 1998년 각국 제조업의 임금지수를 100으로 했을 때, 2002년 우리나라의 임금지수는 148.5로 4년간 무려 50% 가깝게 상승한 반면 일본은 98.5

11) 김재원, 『성과배분 임금제도 도입실태와 발전방향』, 대한상공회의소, 1994. 1.

로 오히려 하락하였고, 미국 111.2, 영국 118.5이며 경쟁상대국인 대만은 104.9로 5% 내외 상승에 그쳤음을 〈그림 3-4〉를 통해 알 수 있다.

<그림 3-4> 각국의 임금지수(제조업) 추이 비교



	한국	일본	대만	미국	영국
1998	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1999	114.9	97.9	103.4	103.0	102.8
2000	124.7	99.7	106.5	106.3	107.3
2001	132.5	99.6	105.1	107.3	113.3
2002	148.5	98.5	104.9	111.2	118.5

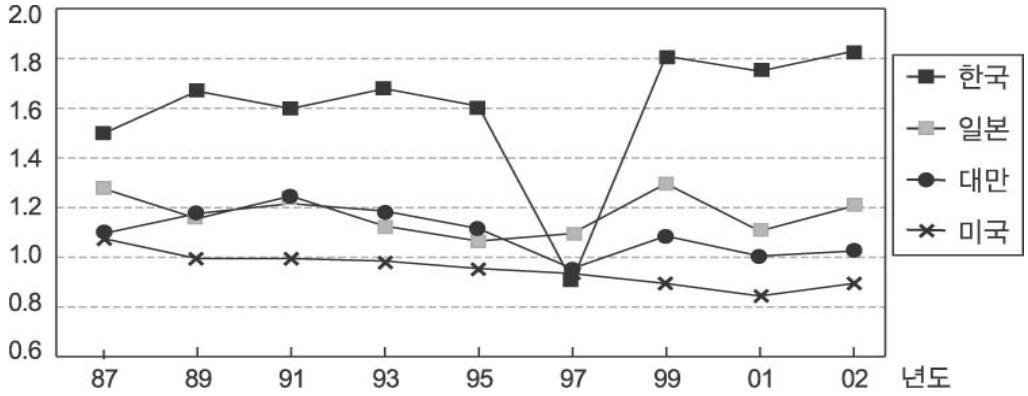
자료 : 한국생산성본부, 『생산성리뷰』, 2003. 9. 재구성

(2) 국민총소득(GNI) 대비 임금수준 국제비교

1인당 국민총소득(GNI) 대비 임금수준을 주요 경쟁국과 비교하면, 우리나라는 1987년 1.50배에서 2002년 1.83배 수준으로 늘어났을 뿐만 아니라, 2002년 기준 일본 1.21, 대만 1.03, 미국 0.90 등에 비해 월등히 높게 나타났다. 이러한 추세는 우리나라의 임금이 국민소득에서 차지하는 비율이 다른 나라에 비해 매우 높은 수준임을 보여준다(〈그림 3-5〉 참조).

<그림 3-5> 1인당 국민총소득(GNI) 대비 임금수준 비교

(제조업, 달러 기준)



	1987	1989	1991	1993	1995	1997	1999	2001	2002
한국	1.5	1.67	1.6	1.68	1.61	0.91	1.81	1.75	1.83
일본	1.28	1.16	1.25	1.13	1.07	1.1	1.3	1.11	1.21
대만	1.1	1.18	1.22	1.19	1.12	0.96	1.09	1.01	0.9
미국	1.08	1.00	1.00	0.99	0.96	0.94	0.9	0.85	1.03

주 : 제시된 수치는 달러로 환산한 연간 평균급여액을 당해연도 1인당 GNI로 나눈 수치임.
자료 : 한국『매월노동통계조사보고서』, 대만『자유중국의 공업』, 일본『일본은행 통계연보』, 미국『ILO 노동통연감』자료 재구성

(3) 시간당 보수비용의 국제비교

근로시간을 감안한 시간당 임금상승률도 우리나라가 주요 경쟁국 및 선진국에 비해 훨씬 높은 것으로 나타났다. 미국 노동통계국(BLS)이 발표하는 시간당 보수비용(Hourly compen- sation costs)의 증가율을 살펴보면 1998~2001년까지 최근 3년간은 물론, 2002년에도 우리나라는 13.4%의 높은 임금증가율을 보인 것으로 나타났다. 이에 반해 미국(3.5%), 일본(-1.1%)과 경쟁국인 대만(-3.1%), 싱가포르(-3.9%) 등은 대부분 하락하여 우리나라와 대조를 이루고 있다.

(4) 생산성 대비 임금수준

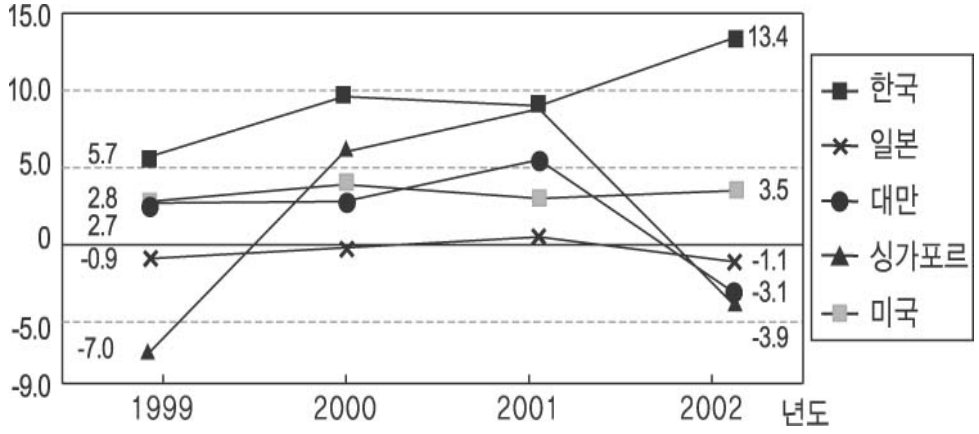
임금이 높게 상승하더라도 이에 상응하는 생산성 증가가 수반되면 기업으로서는 임금인상이 큰 부담이 되지 않을 것이다. 그러나 생산성을 감안한 단위노동비용(Unit Labor Cost)을 다른 나라와 비교해 보면 선진국을 비롯하여, 경쟁국에 비해서도 여전히 높은 수

준임을 알 수 있다(〈그림 3-7〉 참조).

즉 1999년 이후 우리나라의 단위노동비용지수는 2002년 114.5(1999년 : 100)로 최근 3년 동안 15%p 가까이 상승하여 생산성을 훨씬 상회하는 임금인상이 이루어졌음을 보여주고 있다. 한편 주요 경쟁국인 대만과 싱가포르는 2002년 현재 각각 90.7과 99.8로 하락추세를 보여 한국과 대조적인 모습을 보였고, 선진국인 일본(95.8), 미국(102.8), 영국(103.7)도 단위노동비용지수가 하락하였거나 동 기간 중 큰 변화가 없는 것으로 나타났다.

<그림 3-6> 각국의 시간당 보수비용 증가율 추이

(제조업, 자국통화기준, %)



	한국	일본	대만	싱가포르	미국
1999	5.7	-0.9	2.7	-7.0	2.8
2000	9.6	-0.2	2.8	6.0	3.9
2001	9.0	0.5	5.5	8.8	3.0
2002	13.4	-1.1	-3.1	-3.9	3.5

자료 : 미국 노동성, 노동통계국(BLS), 2003 자료 재구성

<참고> 시간당 보수비용(Hourly compensation costs)의 정의(구성항목)

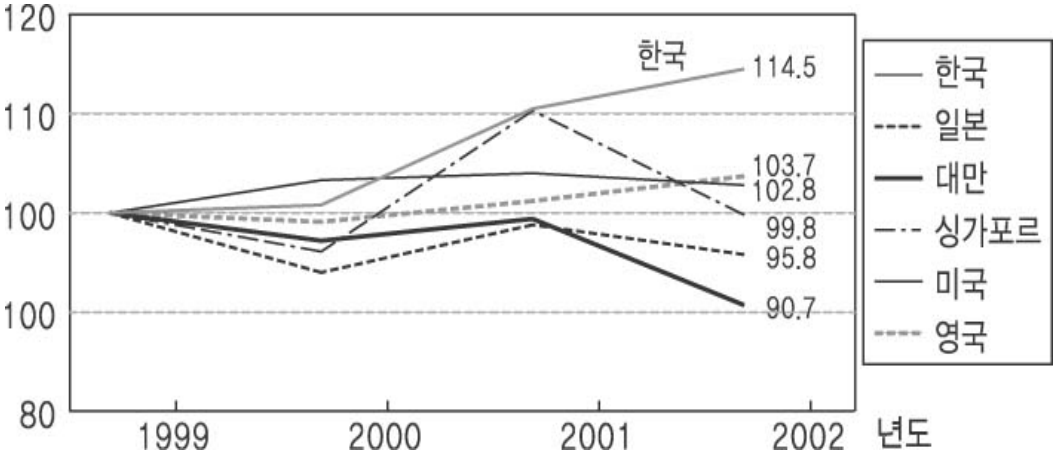
1. 근로자에게 직접 지급되는 모든 급여(Total direct pay) : 공제전 기준
   1) 실근로 시간에 대한 급여 : 기준 시간급, 실적급, 연장근로수당, 교대근무수당, 각 급여지급시기에 정기적으로 지급되는 수당 및 상여금, 생계비 조정수당
   2) 계절·부정기 보너스와 기타 특별급여
   3) 현물급여의 비용

2. 법정보험제도, 협약 또는 사적복지제도에 따른 사용자의 분담금

＊ 미국 노동성 노동통계국(BLS)이 발표하고 있는 시간당보수비용은 모집비, 훈련비, 공장복지시설과 서비스(예 : 식당, 의료시설)를 포함하지 않는다는 점에서 ILO의 노동비용(Labor cost) 정의와는 다소 차이가 있음

<그림 3-7> 주요국의 단위노동비용지수(1999~2002년)

(제조업 기준, 1999년=100)



	한국	일본	대만	싱가포르	미국	영국
1999	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
2000	100.8	94.0	97.2	96.1	103.3	99.1
2001	110.5	98.8	99.4	110.3	104.0	101.2
2002	114.5	95.8	90.7	99.8	102.8	103.7

자료 : 한국생산성본부, 2003. 9. 자료 재구성

<참고> 단위노동비용(Unit labor cost)의 개념

- 단위노동비용(Unit labor cost)이란 단위산출당 노동비용을 의미함 이는 각 국 상품의 국제경쟁력 비교시 노동생산성까지 고려한다는 점에서 단순한 노동비용이나 임금의 국제비교에 비해 더 유용한 지표가 될 수 있음

- 단위노동비용지수 = 명목임금 / 실질노동생산성
  = 시간당 보수비용 / 시간당 산출지수
  = 노동비용지수 / 산출지수

- 불화표시 단위노동비용지수
  = (명목임금 / 실질노동생산성) × (1 / 환율)

IV. 한국의 임금타결 행태

본 장에서는 임금교섭 전략, 노사정 임금지침의 검토, 그리고 임금타결 행태의 분석을 통해 한국의 임금이 어떠한 방식으로 결정되고 있는지를 살펴보고자 한다. 이를 통해 한국의 임금타결 행태의 문제점이 무엇인지를 식별하여 이를 개선할 수 있는 정책대안을 제 6장에서 제시하고자 한다.

1. 임금교섭전략

노사의 임금교섭전략은 교섭준비 단계 즉 교섭 전의 전략과 임금협상 과정에서의 전략으로 나누어 설명된다. 임금교섭의 준비단계에서 교섭의 우위를 점하기 위하여 노사는 〈표 4-1〉에서 보이는 바와 같이 다양한 전략을 추구한다.[12)]

이와 같은 전략이 특정 회사의 노사 또는 특정 통일교섭 단체의 노사의 전략으로서 어느 정도 실효성이 있는지는 각자가 처한 상황에 따라 다를 것임은 두말할 나위가 없다.

임금교섭단계에서도 노사의 전략이 있다. 즉 기본적으로 노사가 교섭에서 강하게 나설 것인지 또는 타협을 원하는 방향으로 나설 것인지에 따라 협상의 결과가 달라질 것이다. 〈표 4-2〉에서 보여주듯이 임금협상 과정에서 노사가 무조건 강한 입장을 취하는 것만이 최선은 아니며, 노사가 상대방을 이해하면서 서로의 주장을 이해하고, 화해하여 타결에 이르려는 방안을 강구해야만 협상이 교착상태에 빠지는 결과를 막을 수 있음을 보여준다. 또한 특정노사에게 가장 적합한 유일한 협상방안은 존재하지 않으며, 노사의 교섭력의 크기는 노동시장의 수많은 대내외적 요인에 의해 결정된다.

<표 4-1> 임금교섭 전의 노사의 전략

사 용 자	근 로 자
1. 재고의 비축 2. 생산공장의 이전 (협상에 영향을 주지 않는 곳으로) 3. 다른 사업체와의 상호협력 4. 재정적인 면에서의 대응	1. 파업기금(strike fund)의 비축 2. 노조간의 상호협조 3. 노조원간의 단결 4. 저축의 장려 5. 임금 이외의 소득원(所得源) 확보 6. 고충(grievance)의 수집 및 정리1) 7. 파업투표(strike votes)

주 : 1) 고충이란 '단체협박의 해설과 적용을 둘러싼 異見'을 뜻한다.

12) Edward E, Herman, Alfred Kuhn and Ronald L. Seeber, *Collective Bargaining and Labor Relaions(2nd ed.)*, Prenrice Hall Inc., 1986.

<표 4-2> 임금교섭에 임하는 노사의 입장에 따른 협상결과의 요약

		勞의 입장	
		강	약
使의 입장	강	협상의 결렬	使가 유리
	약	努가 유리	?

즉 임금이 노사간 교섭력의 크기에 의해서 결정되는 것이 바람직스럽다거나 합리적이라고 보기가 어려울 뿐만 아니라, 노사 중 어느 일방이 수년에 걸쳐 교섭력의 우위를 지속하기도 어려울 것임을 보여준다. 일례를 들어 임금교섭에서 노조측이 일방적인 우위를 점해서 임금이 '적정' 또는 '균형' 수준 이상에서 지속적으로 결정되는 경우, 이 사업장(또는 회사)은 결국 경쟁력을 잃게 되어 직장폐쇄가 불가피해질 가능성이 있다. 반면에 사용자의 교섭력이 상대적으로 커서 임금이 지속적으로 낮게 타결된다면, 생산성이 높은 근로자는 모두 이직하는 결과를 초래할 것이기 때문이다. 즉 단체교섭론에서 임금의 결정요인으로 노사간 교섭력의 크기를 중요시하고 있으나, 이 교섭력의 크기 또는 교섭력의 크기에 의해 타결된 임금률과 동종업종 근로자의 비교임금과의 괴리 자체를 균형화시키는 소위 균형화요인(equilibrating forces)이 존재하며, 이것은 결국 교섭력 이론도 장기적인 특면에서 보면 시장요인(market forces)의 영향을 받음을 시사하는 것으로 보여진다.

한 가지 지적하고자 하는 점은 임금조정기법에는 임금인상액, 임금인상률, 임금총액(wage bill)을 종업원들간에 배분하는 문제가 모두 포함되나, 이 중 임금인상률의 결정보다는 임금의 절대인상액의 결정이 어렵다는 점이다. 그 이유는 후자를 위해서는 과연 전년의 임금수준이 적정했는지에 대한 노사간 합의가 전제되어야 하기 때문이다. 그러나 가장 어려운 것은 임금지급체계 문제인데, 결국 이는 종업원 개개인에 대한 직무성과 분석이 전제되어야 하며, 이는 곧 인적자본에 대한 가치추정(pricing)을 의미하는 매우 민감한 분야이기 때문이다. 유인제도(상여금이 차등지급 등), 임금지급체계(연공서열형, 직무급, 직능급, 능률급 등), 하후상박(下厚上薄) 또는 상후하박(上厚下薄) 등이 모두 이에 관련된 분야이다.

2. 노사정 임금정책의 변동추이

현행 우리나라 임금교섭은 기업별 교섭이 근간을 이루고 있으나 매년 연초(年初)나 이른

봄철에 한국노총, 민주노총, 경총(經總)이 작성, 발표하는 소위 임금가이드라인적 성격을 지닌 임금지침이 개별 기업 또는 업종별 공동교섭에 큰 영향을 미치고 있다. 즉 노총, 경총의 임금지침은 각각 노사의 최초 임금인상 요구율 및 최초 임금인상 제시율의 산정근거로써 사용되는 경향을 보이고 있다.

노총, 경총은 각각 이익집단적 속성을 나타내어 노총의 경우 최초 임금인상 요구율은 되도록 높게 그리고 경총의 경우 최초 임금인상 제시율은 되도록 낮게 제시하려는 경향이 두드러지게 나타나고 있다. 이는 임금교섭을 앞두고 협상에서 우위를 점하려는 전략의 표출이라고 볼 수도 있다.

임금가이드라인적 성격을 지닌 노총·경총의 최초 임금인상 요구율과 제시율간의 괴리가 크게 나타남에 따라 다음과 같은 부작용이 나타나기 시작하였다. 개별 노조의 입장에서는 노총에 의해 공표된 요구율이 너무 높게 산정된 경우, 노사간 임금교섭에서 비교적 만족스러운 결과를 얻었다하더라도 이미 노총에서 제시된 목표치가 높기 때문에 노조가 조합원을 위해서 열심히 임금투쟁에 임했다는 평가를 받기 어려울 것이다. 노조의 목적함수는 임금인상과 직업안정(job security)이라는 양면성을 지니고 있기 때문에, 지나치게 높은 임금인상을 성취한 경우 이의 대가로 고용 및 노조조직률의 감소를 감수해야 되는 어려움에 직면하게 된다.

현재 우리나라의 노사관계가 정립되지 못한 점을 감안할 때, 노조의 목적함수를 단기적인 임금, 근로조건의 극대화라고 상정할 경우, 노조위원장이 再選되기 위해서는 노총의 목표 임금인상 요구율이 높이 책정되는 경우 노조의 선명성, 투쟁성을 보여주기 위해 필요 이상의 노사분규와 파업을 초래하게 되리라는 점도 유추할 수 있다.[13)]

한편 사용자의 경우에도 임금교섭에 임하는 어려움은 마찬가지다. 경총이 임금가이드라인적 성격을 지닌 '되도록이면 낮은' 임금인상률을 제시하는 경우 협상에 임하는 실무자들은 두 가지 어려움에 직면하게 된다. 첫째는 비교적 만족스러운 임금협약이 이루어졌다 하더라도 이것이 최고경영자에게 만족스러운 수준이 되지 못할 경우가 많다. 둘째는 노조의 성취도가 노총이 제시한 목표에 미달하는 경우 파업 등 노사분규를 불사할 가능성이 큼을 알고 있기 때문에, 사용자측의 교섭담당자는 임금교섭시 타결에 이르지 못할 경우에 따르게 될 두려움(fear of disagreement)으로 인해 적극적인 교섭이 이루기 어려운 경우가 많다는 것이다.

문제는 과연 노총·경총이 왜 이와 같이 '되도록이면 높은', 그리고 '되도록이면 낮은' 임금인상 요구율과 제시율을 발표하는 지에 대한 의문이 남게 된다. 노총·경총은 모두 노조

13) 노조의 목적함수가 무엇이냐에 대한 논의와 민주형, 독재형 노조의 임금교섭형태 및 의사결정 방식에 대해서는 김황조·김재원, 『단체교섭론』, 법문사, 1995. 제4장을 참조할 것.

원 또는 회원사의 회비에 의해서 운영되고 각각 노사의 입장을 대변하는 이익집단이며, 노총, 경총의 구성원은 매우 이질적이다. 예를 들어 경총의 경우 성장기업과 한계기업, 영업실적이 좋은 기업과 파산직전에 있는 기업 모두의 이익을 대변해야 되는 어려움이 있다. 이때 경총이 취할 수 있는 유일한 방법은 되도록이면 낮은 임금인상률을 제시하여 회원사의 동의를 구하는 길 뿐이다. 노총의 경우에도 이와 비슷한 어려움에 처하고 있다. 산하 노조 중 합리적, 과학적 교섭을 원하는 노조가 대부분이라고 하더라도 일부 노조가 어떠한 수단과 방법을 통해서라도 높은 임금인상을 실현하고자 하는 경우, 노총의 입장에서는 이들의 의견을 무시하기가 어렵다. 외국의 경험를 보더라도 노조는 임금협상시 이질적인 근로자의 다양한 요구를 모두 한데 묶어서 협상테이블에 올려놓는다. 이 중에서 서로 상충되는 것이 있다 하더라도 노조집행부는 노조원의 비위에 거슬리는 행동을 해서 그들의 반감을 사기를 원하지 않는다. 이 경우 노조대표는 협상과정에서 중요하지 않다고 생각되는 부분부터 양보하는 행태를 보이고 있다. 이런 노조의 행태로 노조의 요구사항이 세 자리 수에 이를 정도로 많은 경우가 있고 또한 고충(苦衷, 단체협약의 해석과 적용을 둘러싼 異見)을 많이 축적할수록 임금교섭에서 유리하다는 것이 노조의 임금협상 전략이기도 하다.

이상을 요약하면 다음과 같다. 노총·경총의 요구율과 제시율간에 괴리가 지나치게 큰 경우 이는 임금협상에 임하는 개별 노사의 임금담당자에게 큰 짐이 되며 지나친 괴리가 궁극적으로 노조의 성취율(타결인상률 / 노조의 최초 임금인상 제시율)을 낮추고, 사용자의 양보율(타결임금인상률—사용자의 최초 임금인상 제시율)도 높여서 결국 노사 모두에게 어려움을 주고 있다는 점이다. 이런 문제점을 인지하고 있음에도 불구하고 임금인상률을 놓고 노총·경총의 최초 인상요구율과 제시율간의 괴리가 지나치게 크게 나타나는 관행이 지속되어 온 이유로 ① 노사내부의(특히 노조의) 이질성, ② 노총으로 하여금 합리적, 과학적 교섭보다는 선명성, 투쟁성을 강조하는 사회적 여건, ③ 일부 사용자들이 노조의 역할이나 합리적 임금교섭에 대한 인식이 부족한 점, ④ 과거 성장과정에서 근로자가 일방적인 희생을 강요받았다는 '검증되지 않은' 주장이 받아들여지고 있는 사회적 풍토, ⑤ 그리고 근본적으로는 아직도 협상, 화해, 타협을 긍정적으로 받아들이기보다는 어용이나 용기 없는 비겁한 행동이라고 보는 사회적 통념 등을 들 수 있다.

(1) 노총의 임금지침

이제 노총의 임금지침의 변동추이를 살펴보면 다음과 같다. 노총의 임금지침은 1971~1974년에는 전 도시근로자 월평균 가계지출을 가구당 평균 취업인구로 나눈 평균 가계소비지출을 보장해 줄 것을 요구하고 있으며, 1974~1976년에는 전 도시근로자가구의 식품비를 기초로 하여 엥겔지수가 50%를 넘지 않도록 소위 한계생활비 기준(또는 저임금의 한

계액)에 의한 생계비보장을 요구하고 있다. 그러나 엥겔지수가 1970년대 이후 점차 저하되자 노총은 이 기준을 더 이상 고수하지 않았다. 1975년에 들어 노총의 임금지침 중 중요한 변화가 일어났는데 이 시점을 고비로 하여 노총은 이론적 최저생계비를 보장해줄 것을 주장하기에 이르렀다.[14] 이 이론적 최저생계비는 근로자가 인간다운 생활을 영위하는데 필요한 최소한의 생계비를 구체적으로 명시한데 그 의의가 있다. 노총 임금지침의 또 한 가지 특징은 1977~1981년 기간 중에는 18세 및 28세 기준 초입직(初入職) 근로자의 최저임금을 노총이 제시하여 이의 보장을 요구하였다는 것이다.

생계비의 종류에는 실태생계비, 이론생계비가 있고, 이론생계비는 크게 보아 최저생계비와 표준생계비로 나누어진다. 최저생계비의 산정방법에는 ① 全物量方式—라운트리 방식, ② 半物量方式—엥겔방식, ③ 절대생계비를 토대로 통계적으로 추정하는 알렌·보올리 방식이 있다. 노총의 임금인상 근거를 보면 1970~1974년 중에는 실태생계비기준, 1974~1976년 중에는 반물량, 즉 엥겔방식이고 1975년 이후에는 전물량, 즉 라운트리 방식에 근거하고 있었다. 한국노총은 이러한 이론적 최저생계비를 높게 책정함으로써 전년대비 높은 임금인상률을 지속적으로 요구하여 왔다. 그러나 이론적 최저 생계비가 너무 높게 나타나 사회적으로 문제시 되자 한국노총은 1990년대 후반에 식료품비를 산정하고 이를 엥겔지수로 나누어 생계비를 계산하는 半物量方式을 다시 사용한 바 있다.

한국노총은 1987년에는 표준생계비의 50% 또는 이론적 최저생계비의 65%를 최저생존비라고 일컫고 이를 기준으로 26.8%의 임금인상을 요구한 바 있다. 1989년에는 3.96가구의 이론적 최저생계비를 추정하기 위해 회기분석을 사용한 적도 있다.[15] 1988년에는 한국노총이 한국경영자총협회가 사용하는 국민생산성방식에 의거해 29.3%의 임금인상을 요구한 바 있다. 그러나 같은 방식을 사용한 경총은 7.5~8.5% 임금인상을 요구하여 한국노총과 큰 차이를 보였다. 이와 같은 차이가 발생한 이유는 노총·경총이 자신에게 유리한 전망치를 이용하여 국민 생산성임금제에 의한 임금인상률을 산정하였고, 무엇보다 한국노총이 물가인상률을 二重 계산하였기 때문이다.

2004년의 한국노총과 민주노총의 임금 인상지침을 보면 도시근로자 생계비 대신 표준생계비를 사용하였다. 이는 근로자의 전반적인 생활의 질적 향상을 고려하여 생계비를 산정하였음을 의미한다. 한국노총의 경우 2004년의 4인가족의 표준생계비가 무려 430만 원으로 나타났는데, 이는 근로자 월평균임금의 2배 이상에 달하는 것이다. 한국노총은 2004년에 10.7%의 임금인상을 요구하였다. 한국노총은 우선 3.5인 가구의 표준생계비를 산정한 다음, 가구당소득 중 가구주소득의 비율 70%를 곱하여 가구주가 충족해야 될 생계비를 산

14) 이 이전에도 섬유노련에서 1969년에 이론적 최저생계비 모형을 개발하기는 했지만 노총의 임금지침으로 이것이 뚜렷이 부각되기 시작한 것은 1975년 이후이다.
15) 김재원, 『노동경제학』, 박영사. 1997, pp.502-504 참조.

정하였다. 그리고 이를 기준으로 임금을 인상할 경우 임금인상률이 너무 높게 나타나므로 위에서 계산한 생계비의 91%를 "충족생계비"로 보고 10.7%를 산정한 것이다. 민주노총의 경우도 수치는 다르지만 이론적 근거는 같다. 3.6인의 생계비를 계산한 다음 이의 73%에 해당하는 생계비를 충족시켜 줄 것을 요구하여 8.5~12.5%(평균 10.5%)의 임금인상을 요구한 바 있다.

이들 양대 노총 임금인상률의 가장 큰 문제점은 우선 이들이 산정한 생계비가 통계청에서 조사한 실태생계비의 두 배 수준에 달한다는 점이다. 또한 이들 양대 노총은 자신들이 쟁취하고자 하는 임금인상률을 산정하기 위해 임의적인 수치를 곱하여 생계비의 충족률이라는 준거를 가지고 임금인상을 요구하였다는 점이다. 즉 임금인상률을 미리 정해놓고 이에 맞추어 충족률을 역산하였다는 점이 문제점으로 지적된다.

참고로 한국노총과 민주노총간의 임금인상 요구율을 비교해 보면 2000년까지는 대체로 민주노총의 인상률이 높았으며 2003년 이후에는 오히려 한국노총의 인상요구율이 높게 나타났다. 이는 2002년 대통령선거에서 민노당이 여론의 지지를 많이 얻고 2004년 총선에서 민주노총이 상당수의 의석을 확보한데 비해 한국노총이 참패한데서 기인한 것으로 보인다. 즉 상대적으로 보수적이던 한국노총이 선명성 경쟁을 의식하여 민주노총보다 더 전투적, 호전적인 성향을 보인 것으로 풀이된다. 이는 향후 한국의 노사관계 발전 측면에서 볼 때 불행한 일이 아닐 수 없다(〈표 4-3〉 참조).

<표 4-3> 한국노총, 민주노총, 한국경총의 임금인상 요구율 및 제시율 변동추이

(단위 : %)

연도	경총제시율	한국노총 요구율	민주노총 요구율	명목임금 상승률	협약임금 인상률
1987	6~7	26~27	-	10.1	17.2
1988	7.5~8.5	29.3	-	15.5	13.5
1989	8.9~12.9	26.8	-	21.1	17.5
1990	7.0	17.3~20.5	-	18.8	9.0
1991	7.0	17.5	-	17.5	10.5
1992	4.7~6.7	16.8	25.4	15.2	6.5
1993	4.7~8.91)		18.0	12.2	5.2
1994	5.0~8.71)		16.4	12.7	7.2
1995	4.4~6.4	12.4	14.8	11.2	7.7
1996	4.8	12.2	14.8	11.9	7.8
1997	동결	11.2	7.6~13.6	7.0	4.2
1998	총인건비 20%감축	4.7	5.1~9.2	-2.5	-2.7
1999	•구조조정 완료 기업 : 동결 •구조조정 진행기업 : 삭감	5.5	7.7(±1.5)	12.1	2.1
2000	5.4	13.2	15.2(±2)	8.0	7.6
2001	3.5	12.0	12.7(±2)	5.6	6.0
2002	4.1	12.3	12.5(±1.5)	11.6	6.7
2003	4.3	11.4	11.1(±2)	9.3	6.4
2004	대기업 : 동결 중소기업 : 3.8	10.7	10.5(±2)	-	-

주 : 1) 노·경총 중앙노사 임금합의 결과

(2) 한국경총의 임금지침

경총은 임금인상 제시율의 근거를 국민 생산성임금제에 두고 있으며, 이외에도 개별 기업 임금인상의 기준으로 생산성, 기업의 지불능력, 경쟁상대국과의 국제경쟁력에서의 우위 확보 등을 임금지침으로 일관성 있게 주장하고 있다. 즉 경총입장에서는 기업의 지불능력을 고려하는 등 개별 기업 또는 업종의 특성에 맞는 임금조정을 요구하면서도 국민생산성이라는 거시적인 지표를 내세우는 등 임금지침면에서 거시적·미시적 고려를 동시에 하고 있다.

또 한 가지 경총의 입장 중 두드러진 점은 생산성임금제를 근간으로 하는 소위 임금가이

드라인을 설정할 것을 주장하고 있는데, 이는 거시적인 임금가이드라인을 설정할 경우, 국가의 거시정책목표가 고려되어야 하기 때문에 노총으로부터의 과격한 임금인상요구를 약화시킬 수 있을 것으로 기대하였기 때문인 것으로 보인다.

노총의 경우 임금인상률, 임금수준, 임금협상전략 등 임금문제에 대해 경총보다 상대적으로 더 많은 관심을 기울여 왔다. 경총의 경우에는 임금인상 제시율의 홍보 등 가이드라인적 성격을 띤 임금문제 이외에도 임금에 영향을 주는 노동수급, 공공 및 사내훈련, 인력스카웃, 물가의 안정 등에 많은 관심을 보여 왔다. 예를 들어 1973년 경총의 사업보고서에 나타난 ① 기능공 스카웃 방지를 위한 방안의 강조, ② 적정임금제의 실현, ③ 物價高에 대한 임금대책 등이 그 예가 될 것이다. 또한 1976~1978년 중 한국노동시장이 소위 제1의 전환기를 맞이함에 따라 ① 대졸 초임금의 경쟁적 상향조정의 시정, ② 대졸자의 早期採用의 지양과 在職社의 동의 없는 인력스카우트를 자제해 줄 것 등을 당부하고 있다.

1987년에는 개방경제하의 임금정책을 강조하였으며, 1988년에는 국민 생산성임금제에 노동분배 및 기업간 성장차이를 반영하여 임금인상률을 제시하였다. 1991년에는 자본기여도를 감안할 것을 강조하였으며, 1992년에는 생산성임금제에서 구한 적정임금인상률에서 1988~1991년 기간 중의 경쟁력 상실분(적정임금인상률—생산성 증가율) 22%의 3분의 1인 7.3%를 제외한 4.7~6.7%의 임금인상을 제시하였다. 1993~1994년에는 노총, 경총이 각각 4.7~8.9%, 5.0~8.7%의 임금인상률에 합의하여 우리나라에서 최초로 노사중앙레벨에서 임금에 대한 사회적 합의가 실현되었다. 1993년 임금에 대한 사회적 합의의 경우 호봉승급분에 대한 언급이 없었고, 따라서 노총은 이 수치가 호봉승급분을 제외한 것으로, 경총은 포함된 것으로 자신에게 유리한 방향으로 해석하였다. 그러나 1994년의 경우에는 한국노총의 강력한 요구로 인하여 노총·경총이 합의한 임금인상률은 호봉승급분을 제외하고 있다는 것을 밝힌 바 있다.

한국경총의 임금지침은 1982년 이후 지속적으로 국민경제 생산성임금제에 근거하고 있다는 점이 특징적이다. 그러나 1991, 1995, 1996년도에는 자본기여도를 감안한 수정형 생산성임금제 방식에 의거하여 임금인상률을 제시한 바 있다.

2004년도 경총의 임금조정 방안은 ① 일자리 창출을 위한 임금의 안정, ② 법 개정취지에 부합한 주 40시간제의 정착, ③ 임금피크제, 직무급제 등 성과주의 임금체계 확산, ④ 정기승급제도의 점진적 폐지, ⑤ 고정상여금의 비중 축소라는 다섯가지 기본원칙을 제시하였다. 한편 임금인상률은 300인 이상 대기업은 2003년 지급수준에서 동결하고, 300인 미만 중소기업의 경우 국민 경제생산성 증가율(적정 임금인상률)에 의거하여 실질 GDP성장률(4.8%) + GDP디플레이터 증가율(1.1%) — 취업자 증가율(2.1%)을 상정하여 3.8%를 제시하였다. 한국경총이 지불능력을 임금인상의 준거로 제시하면서 지불능력이 취약한 중소

기업의 임금은 3.8% 인상, 대기업은 임금동결을 제시한 것은 원칙과 어긋나는 처사라고 볼 수 있다. 불확실성 시대를 맞아 노사상급단체는 전망치에 의거하여 임금제시율을 산정하는 것보다는 임금인상은 보수적으로 낮게 하되 연말에 가서 개별 기업의 성과에 따라 상여금 등을 지불하는 방식을 채택하는 것이 바람직하다고 보아진다. 즉 일본, 싱가포르와 같이 '생산성에 時差를 두는 임금조정 방식'을 고려해 볼 시점이다.

(3) 정부의 임금지침

정부의 임금정책에 대해서는 아직도 의견의 일치가 이루어지지 못하고 있는 실정이다. 혹자는 정부의 임금가이드라인은 1980년대 초반을 제외하고는 제시되지 않았으며 특히 1987~ 1989년 기간 중 노동부의 기본입장은 임금인상을 노사의 자율적인 교섭에 맡기려는 성향이 컸다고 간주하는 듯하다. 그러나 다른 한편에서는 정부의 임금교섭은 사실상 항상 존재해 왔고 정부의 개입은 노사의 임금타결에 큰 영향을 주고 있다고 주장하는 사람들도 있다.

개괄적으로 보면 제1차 5개년계획이 수립되기 시작한 1962년 이전에는 당시의 불안정한 경제사회여건 등으로 사실상 임금정책의 不在期로 볼 수 있을 것이며, 1960년대 초에서 1970년대 중반까지는 싼 임금정책(cheap labor policy)에 기초한 노동집약적 상품의 수출 증대를 통한 성장·고용의 극대화 정책이 개발전략의 근간을 이루었음을 볼 수 있다.

1970년대 후반에 들어서면서 노동시장이 전환기를 맞고 정부의 사회개발에 대한 관심도 고조된 것은 사실이나 근로자의 생계비보장을 위한 적극적인 임금정책이나 최저임금제의 실시는 시기상조라는 견해가 지배적이었던 것으로 보인다.

1980년대 초 우리나라 경제가 침체기에 접어들자 정부는 성장·고용 및 국제경쟁력 강화를 중시하여 임금의 과대한 인상을 억제하였다. 1987년 6.29 이후 근로자들의 기대치 상승, 노조의 활성화 및 분배에 대한 관심이 고조되고, 최저임금제 등 각종 복지정책이 추진되었다.

임금정책에 관한 한 정부의 입장은 최저생계비의 상향조정 등 이를 소득배분의 도구로 여기기보다는 노사간의 공정한 경영성과 배분 또는 생산성 임금제의 도입을 통한 인플레이션 中立的인 임금정책을 추진하되, 노사간의 합의 즉 자율적 교섭력의 증대를 중시한 것으로 보인다. 이런 면에서 정부의 임금정책의 기조는 합리성·효율성을 중시하는 보수적인 경제이론에 충실한 정책을 추구하고 있다고 보아진다.[16]

16) 1977년 당시 남덕우 부총리에 의해 발표된 "독과점 품목의 생산에 있어서 임금인상을 가격요인으로 내세울 경우에는 그 폭을 15~18%선에서만 인정하겠다."는 내용의 담화를 우리나라 소득정책(income policy)의 효시로 보는 견해도 있다. 김수곤, 『노사관계 현황과 제도개선 방향』, 『노사관계 정책과제와 방향－현제도 개선을 중

이와 같이 정부는 임금정책에 관한 한 노사간의 자율교섭을 중시하겠다는 견해를 표명해 왔으나 1980년대 안정화시대에 들어서 사실상 임금정책이 소득정책의 일환으로 정책변수화 되었던 것으로 보인다. 이를 좀더 자세히 검토해 보면 다음과 같다.

1980년대 들어 실시된 정부의 안정화시책에 따라 물가는 1982년부터 한 자릿수로 안정되었으며, 근로자의 임금도 꾸준히 안정추세를 보이다 1984년에는 최초로 한 자릿수 상승률(8.7%)을 기록하였다. 물가의 안정에 따라 명목임금 인상률의 안정에도 불구하고 소비자물가지수로 디플레이트시킨 실질임금은 6.3%의 비교적 높은 상승률을 보였다. 그러나 1980년대초 수년간 지속된 임금안정 시책의 결과 몇 가지 부작용이 나타나기 시작했다. 즉 실질임금상승률이 노동생산성 증가율을 크게 하회하는 결과를 초래하여 노동자의 실질임금 보전요구가 증대하였으며, 최저생계비에 미달하는 저임금근로자가 상존하는 가운데 지나친 소득격차와 사치성소비에 자극되어 계층간의 위화감이 심화되는 등 임금안정정책에 대한 사회적 비판이 가해지기 시작했다.[17]

1980년대 정부 임금정책의 기조를 보면 다음과 같다. 첫째, 노사자율교섭에 의한 임금조정원칙을 보장한다. 둘째, 노사가 합의된 임금재원의 합리적 배분을 통한 임금구조개선에 역점을 둔다. 이를 위해 학력간·직종간 임금격차를 대폭 축소하여 고학력자, 사무·관리직을 우대하는 풍토를 개선하고 지나친 저임금의 개선을 도모한다. 셋째, 임금교섭시기는 기업의 결산시기를 감안하여 임금협정 종료일 이전에 조기 타결하도록 유도하여 노사관계의 안정을 도모한다.[18]

심으로』, 한국개발연구원, 1983. 2, p.50 참조.

17) 이에 정부는 다음과 같은 임금정책기조를 마련하기에 이르렀다. 즉
① 임금의 안정이 언제까지나 계속되는 것이 아니라 기업의 체질강화, 경영효율의 증대 등을 통하여 근로자에게 보다 큰 이익으로 보답되리라는 정부와 기업가측의 자세가 근로자측에 확실히 전달되어야 하며, ② 노사가 생산성향상을 통하여 임금인상재원을 확보하여 기업에 무리한 원가부담 없이 임금인상을 달성할 수 있도록 하며, ③ 생산성 성과는 반드시 근로자에게 적정 배분되도록 ④ 임금은 학력, 근속 등 불합리한 인적요소 위주로 결정되는 폐단을 불식하고 직무와 능력, 생산기여도에 따라 적정한 임금지급이 보장되도록 개선되어야 한다는 것이다.

18) 사실상 이와 같은 노사간의 자율교섭, 임금구조의 개선, 임금교섭의 조기타결 등은 1980년대 임금정책의 일관된 기조이나 이를 좀더 자세히 검토해보면 다음과 같은 점을 들 수 있다. 첫째, 정부는 임금조정을 노사 자율적 교섭에 맡기고 정부의 가이드라인은 없음을 밝히고 있다. 그러나 사실상 다음과 같은 임금 조정에 대한 권고 또는 지도가 행해졌다. 예를 들어 1980년에 정부는 불경기를 감안하여 물가, 기업경영상황 등을 고려하여 임금인상률을 10~15%선에서 조정하되 하후상박을 적용하여 저임금층을 보호하는 것이 바람직하다는 견해를 밝혔다. 1981년에 정부는 각 기업의 지불능력·생산성 향상·물가상승 등을 고려하여 하후상박과 임금격차 축소의 원칙에 따라 근로자의 생활급을 보장토록 자율적 조정해줄 것을 당부하였으나, 공무원 및 정부투자기관의 급여와 정부노임단가를 모두 평균 10% 인상함으로써 1981년 임금인상률을 10% 내외로 안정시키려는 강력한 의지를 표명하였다. 1982년에 정부는 물가안정을 정착시켜 장기적으로 지속될 수 있는 성장체질을 확보하며 국제수지 적자를 근원적으로 개선한다는 기본방향을 제시하였다. 정부는 1983년에도 가이드라인을 발표하지는 않았으나 1982년 9월에 1983년 정부예산안 편성시 공무원 급여인상률을 6%로 책정함으로써 이것이 사실상 1983년의 임금 가이드라인을 수행했다. 둘째, 1984년의 정부의 임금지도방향을 보면, 적정임금을 보장하기 위하여 임금조정을 노사합의에 의한 자율결정을 원칙으로 하되, 물가·수출경쟁력·지불능력 등을 고려하며, 근로자의 실질임금

이상을 살펴볼 때 정부의 임금정책은 1970년대 중반 이전에는 사실상 그 필요성이 제기되지 않았던 것으로 보여지며, 그 후에는 물가·대외경쟁력·고용창출에 중점을 주는 정책이 주류를 이룬 것으로 보인다. 선의로 해석하면 정부의 임금정책의 기조는 최저임금제의 실시 등 불가피한 정책 이외에는 노사간의 타협이나 노동시장의 자동조절기능에 일임하고자 하는 합리적인 정책의 추구로 보여진다. 그러나 분배면에서 개선이 이루어지지 않고 이것이 상대적 빈곤감 및 사회적 위화감을 심화시키고, 근로자의 적정배분에 대한 요구가 더욱 높아짐에 따라 이를 어떻게 수용하며, 노사가 동의할 수 있는 경영성과배분모형을 정립하여 원활한 노사관계를 추구할 수 있느냐 하는 점에 정책적 중점을 둔 것으로 보여진다.

1987년 노사분규가 심각하게 전개되자 정부는 초반의 불간섭주의 입장을 변경하여 적극적으로 노사분규의 해결에 정책적 노력을 기울였다. 이런 노력의 일환으로 정부는 당시 노사분규가 진행되지 않은 사업체라도, 모기업이나 해당계열사에서 노사분규로 인해 임금이 상향조정된 경우, 이에 상응하는 임금인상을 분규발생 이전에 해 줄 것을 권장하였다. 1988년에는 금융업 사무직의 임금인상이 상대적인 근로소득의 격차를 심화시킨다는 점에서 경제기획원은 이들의 임금억제를 자제해 줄 것을 당부한 바 있다.

이렇듯 1987~1988년의 정부의 임금지침이 자율적 교섭력의 증대에 두었다면, 1989년부터 암묵적인 임금 가이드라인이 추진되기에 이르렀다. 즉 1989년 초에 정부는 공동교섭, 기본금의 상향조정을 권장하는 등 자율교섭하에 임금구조 조정에 중점을 둔 것으로 보이나, 실제로는 1988년 12월 19일 경제기획원장관의 신년 경제운용 대책에서 생산성에 근거한 임금인상률이 이루어지도록 유도할 것을 밝힌 바 있으며 특히 6월 중 정부는 당정회의 등을 통해 1990년도 공무원 봉급의 인상률을 9%선 이내로 하며 임금 한 자릿수 인상방침을 추진할 것을 밝힌 바 있다.[19] 즉 1989년의 경우 1980년대 중반 이후 처음으로 정부의 임금 가이드라인이 암묵적으로 거론되기 시작하였다.

1990년의 경우 정부 출연기관 37개소, 정부투자기관 24개소를 선도부문(pattern setter)으로 임금교섭 상황표 작성을 통한 관리를 하고 이외에도 지역별 및 업종별 선도기업을 지

과 생활안정에 노력하고 생산성임금제 도입으로 적정임금을 유도하며, 경영성과배분모형을 개발한다는 방침이 수립되었다. 셋째, 1986~ 1987년에 들어 三低의 과실에 대한 적정배분문제로 노사간 임금협상이 지연되는 경향이 나타남에 따라 정부의 경영성과배분의 적정화에 대한 관심이 더욱 높아졌다. 즉 정부가 노사간의 자율교섭에 의한 임금협상을 강조함에 따라 임금정책의 임금가이드라인적 성격은 점차 퇴색한 반면 행정지도를 통한 저임금의 해소, 각종 임금격차의 완화, 임금지급체계의 개선 등 전반적인 임금구조의 개선에 정책적 중점이 주어지고 있는 것으로 보인다. 넷째, 1988년에 실시한 최저임금제, 저임금해소 정책 등 절대빈곤의 추방은 물론 상대적 빈곤감 또는 계층간의 위화감 등 사회적인 욕구의 변화에 대응하는 정부의 임금정책으로 볼 수도 있을 것이다. 그러나 당시 정부는 무역수지 흑자기조의 정착 이후에도 대외적인 원화의 절상, 시장개방 압력 및 기술입국을 추진하는 과정에서 발생될 경제의 고용흡수능력의 저하 등을 고려하여 실질생계비의 보장보다는 물가의 안정과 고용흡수력의 저하방지에 더 큰 정책적 주안점을 두었던 것으로 보이며, 이런 정책기조는 최저임금의 수준의 결정과정에서도 나타났다.

19) 『경총회보』, 1989년 1월 1일, 6월 16일자 참조

정하기에 이르렀다.[20] 이와 같은 한 자릿수 임금억제 정책은 1991년에도 계속되었다. 1990년의 경우 국민경제 여건, 물가상승, 노동생산성증가, 지불능력 등을 고려하여 임금인상이 적정수준에서 이루어지도록 조정하라는 원칙아래 선도부문에 대해 다음과 같은 적정임금결정 지도를 추진하기로 하였다. 즉 경제기획원은 정부투자 출연기관에 대한 예산범위 물가상승률을 감안한 임금결정을, 상공부는 30대 그룹 기업에 대해 생산성을 고려한 임금인상을, 그리고 재무부는 임금수준이 높은 금융업종에 대해 물가상승률을 기준으로 임금관리를 추진하도록 임금지도 내용이 작성되었다.[21]

1991년의 경우 한 자릿수 임금자제 방안은 타결임금인상률(10.5%)과 실제임금인상율(17.5%)간의 괴리가 커서 성공하지 못했다고 볼 수 있다. 즉 우리나라의 임금구성은 기본금, 수당, 상여금으로 나눌 수 있는데, 노사간 임금협상 과정에서 수당, 상여금의 신설·증액 등으로 실제임금인상율은 매우 높게 나타났다. 이런 편법적인 임금인상을 방지하고(제한적 교섭을 도모하고), 복잡다기한 임금구성으로 인한 근로자의 임금비교의 어려움을 해소하고, 기본급의 상향조정 등을 통한 임금구조의 개선을 기하고, 고임(高賃)·저임(低賃) 근로자간의 임금격차의 해소를 성취하겠다는 의지로 정부는 1992년부터 총액임금제(總額賃金制)를 실시하기에 이르렀다. 즉 정부의 임금 안정화 의지는 1992년에 들어 더욱 강화되었다.[22]

이상을 볼 때 정부의 임금가이드라인이 명시적으로 나타난 시기는 1981～1986년, 1990～1996년이라고 볼 수 있다. 1997년의 경우 정부는 임금가이드라인을 제시하지 않았고 앞으로도 노무현 정권하에서도 임금가이드라인을 제시하지 않을 가능성이 높은 것으로 보인다.

과거의 경험을 보면 정부가 임금가이드라인을 제시하는 경우 그 방식은 국민 경제생산성 임금제에 근거하였고 임금부상(賃金浮上, wage drift)을 감안하여 교섭테이블에서 이루어지는 협약임금인상률을 별도로 권고하는 관행을 보였다. 취업자 1인당 명목부가가치증가율을 적정임금인상률의 기준으로 보는 것이 정부의 관행이었으며, 이 경우 임금이 정부의 가이드라인만큼 인상될 경우 임금이 물가에 미치는 영향은 당초에 전망한 물가인상률(예를 들어, GDP 디플레이터 증가율)과 같다는 점에서 이 방식은 인플레이션 중립적(inflation-neutral)인 임금인상방식이라고 볼 수 있다. 따라서 이 방식에 근거하여 임금인상이 이루어지는 경

---

20) 매일경제, 1989년 2월 3일자 참조; 김재원(1990. 2. 13)

21) 1991년에는 적정임금인상 지도원칙으로 임금과 물가의 안정, 업종·직종·규모별 임금격차의 축소, 각종 수단의 신설 등에 따른 임금체계의 왜곡방지를 내세웠고, 특히 선도부문에 대한 중점지도를 추진하기로 하였다. 즉 상대적 고임금기업으로 300개소를 선정하여 관련부처별로 전담반을 편성하여 범정부적으로 ① 정부투자, 출연기관(60개)에 대해서는 1991년 예산 범위내(5~7%) 조기타결을, ② 30대 주력기업(80개)에 대해서는 임금자제 및 각종 수당의 신설 증액억제를, ③ 업종, 지역별 선도기업(160개)에 대해서는 공공부문의 조정추세에 따라 임금의 안정타결을 추진한다는 것이 주 내용이었다.

22) 총액임금제의 도입배경과 문제점 등에 대한 자세한 논의는 다음을 참조 할 것. 양병무·안희탁·김재원·박준성, 『한국기업의 임금관리』, 한국경영자총협회, 1992. 4; 김재원, 「총액임금제의 과제와 개선방향」, 『전경련』, 전국경영자총협회, 1992. 3.

우 근로자가 경제안정화를 위해 고통을 전담한다는 논리는 성립될 수 없다.

김대중 정권 이후, 현재 노무현 정권에서 보는 특징 중의 하나는 정부가 친노조적이고, 임금에 대해 개입을 자제하는 성향을 보이고 있다는 점이다. 또한 민노당이 국회에 진출한 이후 민주노총이 강경노선을 지양하고 협조적 노사관계의 정착에 도움이 되리라고 믿었던 기대는 무산되었다. 2004년 하투에서 보듯이 민주노총이 주도가 되어 고임금 공익·필수사업장들이 파업을 일정 기간 내에 결집하여 노조의 세력을 과시하고, 개별 기업의 노사관계를 벗어난 사회적 이슈 즉 ① 전체 노동자 임금의 2분의 1 수준으로 법정 최저임금 인상과 산업별 최저임금 협약 체결, ② 원·하청 불공정거래 개선과 원·하청 임금격차 해소, ③ 기업연금 도입 반대와 퇴직금 전사업장 적용 확대, ④ 임금피크제 반대, ⑤ 안정적 노동력재생산을 위한 사회임금 확대 등을 요구 한 바 있다.

노조조직률의 저하에도 불구하고 이러한 민주노총의 전략으로 임금교섭에서 노조의 교섭력은 오히려 커지고 있다. 이를 반영하듯 2001년 이후 지속적인 경기침체에도 불구하고 임금인상률이 생산성 증가율보다 높게 나타났고, 또한 실제임금인상율이 타결임금인상율보다 높게 나타나 임금 浮上率(실제임금인상율—타결임금인상율)이 플러스를 보이고 있다. 즉 고율의 임금인상률은 아직까지도 한국이 풀어야 할 숙제로 남아있다.

3. 한국의 임금타결 행태

본 절에서는 노조의 임금인상 요구율, 사용자의 임금인상 제시율, 임금타결인상률, 임금부상율, 노조의 세력이 1970년 중반부터 최근까지 어떻게 변화해 왔는지를 살펴보고자 한다.

(1) 노조의 세력

노조의 세력은 다음과 같은 몇 가지 지표를 통해 살펴볼 수 있다.

노조의 세력 ①	=	타결 인상률 / 노조의 최초 임금인상 요구율
노조의 세력 ②	=	실제명목임금 인상률 / 노조의 최초 임금인상 요구율
노조의 세력 ③	=	(타결 인상률 — 사용자의 최초 임금인상 제시율) / (노조의 최초 임금인상요구율 — 사용자의 최초 임금 인상제시율)
노조의 세력 ④	=	(실제명목임금 인상률 — 사용자의 최초 임금 인상제시율) / (노조의 최초 임금인상 요구율 — 사용자의 최초 임금 인상제시율)

노조의 세력 ①, ②가 직접적인 방법으로 노조의 세력을 추정한 방식이라면, 노조의 세력 ③, ④는 임금 측면에서 노조가 성취한 정도를 통해 노조의 세력을 추정한 것이다. 노조의 세력①과 ② 또는 ③과 ④는 타결임금인상률 또는 실제임금인상율을 사용하여 노조의 세력을 추정한 방식에 차이가 있다.

추정방식 ①보다는 ②가 임금浮上率(실제임금인상율—타결임금인상률)까지 감안하였기 때문에 노조의 세력을 보다 현실적으로 추정한 것으로 보인다. 이제 노조의 세력을 추정방법 ②에 의거하여 변동추이를 살펴보면 다음과 같다. 〈표 4-4〉에 의하면, 노조의 세력은 1970년대 후반 중 0.45에서 1980년대 전반에는 0.367로 하락하였으나, 1987년 6.29민주화 선언 이후 노조가 발생된 점을 반영하여 1980년대 후반에는 0.508로 높아졌다. 이러한 추세는 더욱 가속화되어 1990년대 전반과 후반에 노조세력이 각각 1.013, 0.945로 매우 높게 나타났다. 특히 1990년대 전반기에는 추정방식 ④에 따르면 실제임금인상율이 노조의 최초 임금인상률보다 높게 나타나고 있다.

추정방식 ② 또는 ④에 의하면 IMF외환위기 이후 1990년대 후반에 노조의 조직율은 급격히 하락하였으나 노조의 세력은 1980년대보다 매우 높고 1990년대 전반에 비해서도 거의 하락하지 않았음을 알 수 있다. 2001~2004년 기간 중에는 노조의 세력이 0.542로 1990년대에 비해서는 낮아졌으나 1970년대 후반이나 1980년대에 비해서는 노조의 세력이 낮아지지 않았음을 보여주고 있다. 이상은 우리나라의 경우 노조의 조직률이 1990년대 중반 이후 급격히 하락하였으나 이것이 노조의 세력저하로 나타나지는 않았다는 점을 시사한다.

<표 4-4> 노조 세력의 변동추이

	1)	2)	3)	4)
1975	0.158	0.280	0.415	0.499
1976	0.292	0.567	0.553	0.727
1977	0.440	0.730	0.701	0.856
1978	0.366	0.546	0.614	0.723
1979	0.229	0.274	0.511	0.540
1980	0.249	0.302	0.442	0.481
1981	0.058	0.161	0.276	0.355
1982	0.067	0.394	0.345	0.575
1983	0.045	0.414	0.394	0.629
1984	0.182	0.525	0.396	0.649
1985	0.144	0.339	0.406	0.541
1986	0.165	0.376	0.474	0.607
1987	0.535	0.180	0.649	0.381
1988	0.258	0.352	0.461	0.529
1989	0.415	0.642	0.653	0.787
1990	0.168	0.992	0.476	0.995
1991	0.333	1.000	0.600	1.000
1992	0.086	1.022	0.433	1.013
1993	0.088	0.963	0.416	0.976
1994	0.526	1.250	0.667	1.176
1995	0.329	0.829	0.621	0.903
1996	0.405	0.959	0.639	0.975
1997	0.205	0.523	0.375	0.625
1998	0.700	0.709	-0.574	-0.532
1999	0.382	2.200	0.382	2.200
2000	0.282	0.333	0.576	0.606
2001	0.294	0.247	0.500	0.467
2002	0.317	0.915	0.545	0.943
2003	0.296	0.718	0.561	0.825
2004	0.246	0.290	0.514	0.542
1981~1985	0.099	0.367	0.363	0.550
1986~1990	0.308	0.508	0.543	0.660
1991~1995	0.272	1.013	0.547	1.014
1996~2000	0.395	0.945	0.279	0.775
2001~2004	0.288	0.542	0.530	0.694
1975~2004	0.275	0.634	0.467	0.720

주 : 1) (타결 인상률—사용자의 최초 임금인상 제시율) / (노조의 최초 임금인상 요구율—사용자의 최초 임금인상 제시율)
2) (실제명목 임금인상율—사용자의 최초 임금인상 제시율) / (노조의 최초 임금인상 요구율—사용자의 최초 임금인상 제시율)
3) 타결 인상률 / 노조의 최초 임금인상 요구율
4) 실제명목 임금인상율 / 노조의 최초 임금인상 요구율

(2) 한국의 임금결정

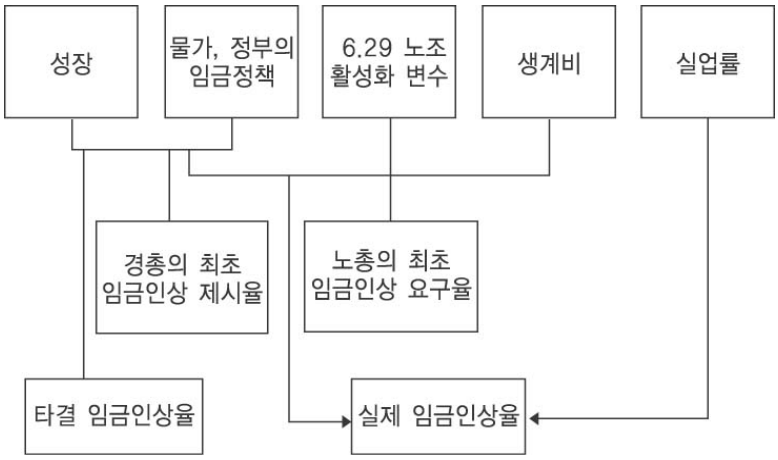
한국의 임금타결 행태에 영향을 미치는 주요 변수들은 성장율, 물가인상률, 생계비, 실업률 그리고 더미변수로서 정부의 임금정책 6.29 노조 활성화정책을 들 수 있다. 정부의 임금정책이란 정부가 임금억제 안정화정책을 실시하는 연도는 1, 그렇지 않은 연도는 0으로 표시한 더미변수를 나타낸다 한편 6.29 노조 활성화변수는 1987년 6월 29일 노태우 대통령이 민주화 선언 이후 노조활동이 활성화 된 것을 나타낸 더미변수이다.

〈그림 4-1〉에 나타난 바와 같이 노총의 최초 임금인상 요구율은 성장물가생계비, 정부의 임금정책, 6.29 노조 활성화변수 등에 의해 결정된다. 성장물가생계비가 높으면 노총의 최초 임금인상 요구율이 높아지고 6.29 노조 활성화변수도 노총의 임금인상 요구율을 높이는 역할을 하며 정부가 안정화정책을 추구하는 경우 임금인상 요구율이 낮아지는 성향을 보이고 있다.

경총의 최초 임금인상 제시율은 성장물가 정부의 임금정책에 영향을 받는데 성장과 물가는 임금인상 제시율을 높이고 정부의 안정화정책은 임금인상 제시율을 낮추는 역할을 한다. 타결임금인상률의 경우도 경총의 최초 임금인상률과 같은 성향을 보이고 있다. 실제임금인상율은 성장, 물가, 생계비, 6.29 노조 활성화변수는 실제임금인상율을 높이는 역할을 하고 정부의 안정화정책과 실업률은 실제임금인상율을 낮추는 역할을 하는 것으로 나타났다.

한편 임금부상율(賃金浮上率)은 물가인상률과 노조조직율 그리고 6.29 노조 활성화변수가 이를 높이는 역할을 하며 노사간의 최초 임금인상률의 괴리가 클수록 그리고 정부가 안정화정책을 추진하는 경우 낮게 나타나는 성향을 보이고 있다. 이상에서 논의한 결과를 〈그림 4-1〉에서 요약하고 있으니 참조하기 바란다.

<그림 4-1> 한국의 임금타결 행태 메커니즘



(3) 한국의 임금타결 추이

〈표 4-5〉에 나타난 한국의 임금타결 행태를 보면 1970년대 후반기에는 노조의 최초 임금인상 요구율이 50%에 근접하고 사용자의 최초 임금인상 제시율이 17.4%에 달해 노사간 임금인상률의 격차는 31.8%포인트에 달했다. 한편 타결인상률은 26.0% 실제임금인상율은 30.6%로 임금부상율이 4.7%포인트에 달하고 있다. 이는 동 기간 중 소비자물가인상률이 매우 높았기 때문인 것으로 보여진다. 이러한 추세는 그 정도가 약화되었으나 1980년대에도 비슷한 성향을 보이고 있다.

1990년도 초반에는 노조의 임금인상 요구율이 13.6% 사용자의 임금인상 제시율이 5.2%로 이 격차가 8.5%에 달하였다. 한편 타결임금인상 요구율이 7.4% 실제임금인상 요구율이 13.8%로 임금부상율이 6.3%에 달하고 있다. 즉 이 기간 중 1980년대에 비해 상대적으로 물가가 안정되었음에도 불구하고 임금부상율은 가장 크게 나타났다. 1990년대 후반에는 1997년 말에 IMF외환위기를 맞이하였음에도 불구하고 노사간 임금인상률의 격차가 10.8%로 매우 높게 나타났고 임금부상율도 3.5%포인트로 높은 수준을 보이고 있다.

2001년 이후 한국경제는 지속적인 낮은 성장과 경기침체를 경험하였다. 그럼에도 불구하고 이 기간 중 노조의 최초 임금인상 요구율은 10.7~12.3%로 평균 11.6%의 높은 수준을 보이고 있다. 반면 사용자의 최초 임금인상 제시율은 3.5~4.3%로 평균 3.9%를 보여 동 기간 중 노사간 임금인상률의 격차가 7.7%포인트의 높은 수준을 보이고 있다. 또한 동 기간 중 노조는 최초 임금인상 요구율의 69.4%에 달하는 8.1%의 실제임금인상율을 보였다. 이러한 임금면에서의 노조의 성취율은 1990년대를 제외하고는 가장 높은 수준을 나타내고 있다. 또한 임금부상률도 2.0%포인트에 달하고 있다. 경기침체가 지속되고 실업률이 높아 구직난이 심화된 가운데 물가가 안정된 점을 감안하면 이러한 임금부상율은 매우 높은 수치라고 볼 수 있다. 즉 2001~2004년 기간 중의 임금부상율은 고율의 성장하에 인력난을 겪었던 1980년대 후반 임금부상율과 같은 수치를 보이고 있다.

〈표 4-5〉에 의하면 한국노총·민주노총과 경총간의 임금인상안의 격차가 크게 나타나고 있어서 이것이 개별 기업의 임금교섭에 장애요인으로 대두하고 있음을 알 수 있다. 노총의 최초 임금인상률과 경총의 최초 임금인상 제시율간의 격차는 1980년대에 물가가 안정됨에 따라 줄어들었다가, 1987년 6.29 민주화 선언 이후 그 격차가 커졌다. 1990년대에 들어 노사간 임금인상률의 격차가 줄어들었고, IMF외환위기 이후 우리 경제의 어려움을 반영하여 1999년에는 이 격차가 5.5%포인트까지 낮아졌으나, 2001년 이후 경기침체에도 불구하고 격차가 크게 나타났다. 이는 1998~1999년 기간 중 한 자리 숫자에 머물던 노조의 최초 임금인상률이 2000년 이후 다시 두 자리 숫자로 증대하였기 때문이다.

이상을 보면 최근 4년간 경기침체하에 물가가 안정되고 구직난이 심화되었던 점을 감안할 때 임금조정 매커니즘이 합리적으로 시장세력에 의해 결정되지 못했음을 보여준다. 즉 최근 4년간에 나타난 한국의 임금타결 행태면에서의 문제점은 ① 노조의 최초 임금인상 요구율이 두 자릿수에 달하고 있고, ② 실제임금인상율도 평균 8.1%의 높은 상승을 보이고 있고, ③ 타결임금인상률보다 실제임금인상율이 2.0%나 높게 나타났고, ④ 경제여건을 감안할 때 임금측면에서 노조의 성취율이 너무 높다는 점이 문제점으로 지적된다. 즉 타결임금인상률 기준 노조의 성취율은 53.0%, 실제임금인상율 기준 노조의 성취율은 69.4%의 높은 수준에 달하고 있다.

<표 4-5> 노조의 임금인상 요구율, 사용자의 임금인상 제시율, 임금타결인상률 및 임금 浮上率(wage drift)

(단위 : %)

	노조의 최초임금 인상 요구율	사용자의 최초임금 인상 제시율	타결 인상률	노조의 성취율		노사간 임금 인상률의 격차	사용자의 양보율	실제명목 임금 인상율	임금부상 (wage drift)
	A	B	C	C / A	D / A	A—B	C—B	D	D—C
1975	59.1	18.0	24.5	0.415	0.499	41.1	6.5	29.5	5.0
1976	48.85	18.0	27.0	0.553	0.727	30.85	9.0	35.5	8.5
1977	37.5	17.5	26.3	0.701	0.856	20.0	8.8	32.1	5.8
1978	48.4	18.9	29.7	0.614	0.723	29.5	10.8	35.0	5.3
1979	52.4	19.2	26.8	0.511	0.540	33.2	7.6	28.3	1.5
1980	48.6	10-15	21.5	0.442	0.481	36.1	9.0	23.4	1.9
1981	58.3	10-17	16.1	0.276	0.355	44.8	2.6	20.7	4.6
1982	27.5	8.2	9.5	0.345	0.575	19.3	1.3	15.8	6.3
1983	17.5	6.4	6.9	0.394	0.629	11.1	0.5	11.0	4.1
1984	13.4	3-4	5.3	0.396	0.649	9.9	1.8	8.7	3.4
1985	17.0	5.2	6.9	0.406	0.541	11.8	1.7	9.2	2.3
1986	13.5	5.0	6.4	0.474	0.607	8.5	1.4	8.2	1.8
1987	26-27	6-7	17.2	0.649	0.381	20.0	10.7	10.1	-7.1
1988	29.3	7.5-8.5	13.5	0.461	0.529	21.3	5.5	15.5	2.0
1989	26.8	8.9-12.9	17.5	0.653	0.787	15.9	6.6	21.1	3.6
1990	17.3-20.5	7.0	9.0	0.476	0.995	11.9	2.0	18.8	9.8
1991	17.5	7.0	10.5	0.600	1.000	10.5	3.5	17.5	7.0
1992	15.0	4.7-6.7	6.5	0.433	1.013	9.3	0.8	15.2	8.7
1993	12.5	4.5	5.2	0.416	0.976	8.0	0.7	12.2	7.0
1994	10.8	3.2	7.2	0.667	1.176	7.6	4.0	12.7	5.5
1995	12.4	4.4-6.4	7.7	0.621	0.903	7.0	2.3	11.2	3.5
1996	12.2	4.8	7.8	0.639	0.975	7.4	3.0	11.9	4.1
1997	11.2	2.4	4.2	0.375	0.625	8.8	1.8	7.0	2.8
1998	4.7	-20.0	-2.7	-0.574	-0.532	24.7	17.3	-2.5	0.2

1999	5.5	0.0	2.1	0.382	2.200	5.5	2.1	12.1	10.0
2000	13.2	5.4	7.6	0.576	0.606	7.8	2.2	8.0	0.4
2001	12.0	3.5	6.0	0.500	0.467	8.5	2.5	5.6	-0.4
2002	12.3	4.1	6.7	0.545	0.943	8.2	2.6	11.6	4.9
2003	11.4	4.3	6.4	0.561	0.825	7.1	2.1	9.4	3.0
2004	10.7	3.8	5.5	0.514	0.542	6.9	1.7	5.8	0.3

<표 4-5 > 계속

	노조의 최초임금 인상 요구율	사용자의 최초임금 인상 제시율	타결 인상률	노조의 성취율		노사간 임금 인상률의 격차	사용자의 양보율	실제 명목 임금 인상율	임금부상(wage drift)
	A	B	C	C / A	D / A	A—B	C—B	D	D—C
1981~1985	26.7	7.4	8.9	0.363	0.550	19.4	1.6	13.1	4.1
1986~1990	23.0	7.5	12.7	0.543	0.660	15.5	5.2	14.7	2.0
1991~1995	13.6	5.2	7.4	0.547	1.014	8.5	2.3	13.8	6.3
1996~2000	9.4	-1.5	3.8	0.279	0.775	10.8	5.3	7.3	3.5
2001~2004	11.6	3.9	6.2	0.530	0.694	7.7	2.2	8.1	2.0
1975~2004	23.5	7.1	11.5	0.467	0.720	16.4	4.4	15.4	3.9

주 : 1) 1987년 상반기 중의 타결인상률은 7.6%였으나, 6.29 이후의 재교섭결과를 실태조사를 통해 조사한 결과 17.2%로 조정됨(자료 : 노동부).

2) 1993년의 경우 4.7~8.9%의 임금인상에 중앙레벨에서 노사가 합의하였으나 중앙레벨의 합의과정에서의 勞使의 최초 임금인상 요구율 및 제시율은 각각 12.5%, 4.5%였음(중앙경제신문, 1993년 1월 8일자). 중앙레벨에서 합의한 수치가 호봉승급분을 포함하고 있는지 여부에 대해서는 노총·경총간의 이해관계가 엇갈려 결론을 유보하였음.

3) 1994년의 경우 5.0~8.7%의 임금인상에 중앙레벨에서 노사가 합의하였으나 중앙레벨의 합의과정에서의 勞使의 최초 임금인상 요구율 및 제시율은 각각 10.8%, 3.2%였음. 중앙레벨에서 합의한 수치는 호봉승급분을 제외한다는 점에 노총·경총이 합의하였음.

4) 1995년의 경우 11명의 학자로 구성된 「95년도 임금연구회」에서는 적정 협약임금인상률로서 5.6~8.6%를 제시한 바 있음.

5) 1996년의 경우 공익위원들은 적정 협약임금인상률로서 5.1~8.1%를 제시한 바 있음.

6) 경총의 최초 임금제시율은 1998년의 경우 총인건비 20% 감축, 1999년의 경우 구조조정 완료 기업은 동결, 구조조정 진행 기업은 삭감, 그리고 2004년의 경우 대기업은 동결, 중소기업은 3.8%를 제시하였음. 이 표에서는 경총의 최초 임금 제시율을 1998년에는 -20%, 1999년에는 0%, 2004년에는 3.8%로 보았음.

7) 노사의 최초 임금인상률이 범위로 주어진 경우 이를 사용하여 값을 구한 경우 평균을 사용하였음.

Ⅴ. 임금과 노동생산성 증가율 추세의 비교

본 장에서는 우리나라 비농림업과 제조업의 임금과 생산성 증가율, 노동생산성 중 임금이 차지하는 비율, 그리고 달러화 표시의 노임단가 변동추이를 살펴보고자 한다. 노동생산성 산정에 쓰인 기초자료는 1975~2004년 기간 중의 경상GDP 2000년 가격기준 실질GDP이고, 임금은 시계열상의 일관성을 기하기 위해 10인 이상 사업장의 임금을 기준으로 하였다. 〈부표 1~8〉에서는 임금생산성의 비교를 위한 기초자료와 이들 자료의 증가율을 보여주고 있으니 이를 참조하기 바란다.

〈표 5-1〉에서는 임금과 생산성의 증가율을 비교하고 있다. 1976~2004년 기간 중 명목임금연평균 증가율은 비농림업 14.9%, 제조업 15.4%이고, 명목노동생산성 증가율은 비농림업 12.6%, 제조업 14.7%로 나타났다. 한편 소비자물가 지수로 디플레이트 시킨 실질임금의 동 기간 중 증가율은 비농림업 6.9%, 제조업 7.5%로 나타났고, 2000년 가격기준 실질GDP를 취업자 수로 나누어 산정한(따라서 이 경우 디플레이터는 GDP디플레이터임) 실질노동생산성은 비농림업 3.1%, 제조업 7.6%로 산정되었다. 이상에서 보듯이 1976~2004년 기간 비농림업의 명목임금은 명목노동생산성에 비해 연평균 2.4%포인트 높게 나타났고 제조업은 0.7%포인트 높게 나타났다. 이를 금액기준으로 보면 〈부표 3〉에서 나타난 바와 같이 1975~2004년 기간 중 비농림업과 제조업의 명목임금은 각각 51.3배, 58.7배가 되었고, 명목노동생산성은 동 기간 중 각각 28.7배, 49.5배가 되었다.

1976년 이후 명목노동생산성 증가율이 명목임금상승률보다 빠르게 나타난 해는 1980~1981년, 1983~1984년, 1986년, 1995년, 1997~1998년 모두 8개년으로 나타났다. 그러나 5년 또는 4년 단위 기간별로 보면 비농림업의 경우 명목노동생산성이 명목임금보다 빨리 증가한 경우는 한 번도 없었다. 그러나 제조업의 경우는 명목임금 증가율과 명목노동생산성 증가율이 1980년대 전반에 각각 13.0%, 15.9% 1990년대 전반 13.8%, 17.3% 1990년대 후반 7.5%, 11.4%로 노동생산성의 증가율이 임금상승률보다 높았음을 알 수 있다.

이상에서 보듯이 우리나라의 경우 전반적으로 임금이 생산성보다 빨리 올랐고 특히 경기가 좋았던 1986~1990년 기간 중 제조업의 임금상승률이 17.1%로 노동생산성 증가율 9.8%에 비해 무려 7.3%포인트나 높게 나타났다. 앞에서 언급했듯이 2001년 이후 우리 경제가 부진을 면치 못하고 있는데 비해 2001~2004년 기간 중 임금증가율이 노동생산성 상승률보다 훨씬 높게 나타났다. 동 기간 중 비농림업의 명목임금과 명목노동생산성 증가율은 각각 8.1%, 4.8%로 임금이 생산성보다 연평균 3.3%포인트 높게 나타났으며, 제조업의 경우 명목임금과 명목노동생산성 증가율은 각각 8.9%, 7.3%로 임금이 생산성보다 연평균

1.6%포인트 높게 나타났다. 경기침체기에 IMF외환위기 전과 비슷한 고비용 체제가 우리 경제에 體化되었음을 의미한다. 2001~2004년 기간 중 임금증가율은 비농림어업 부문의 노동생산성 증가율을 각각 0.5%포인트, 4.9%포인트, 4.0%포인트, 3.6%포인트를 상회하고 있다. 2004년의 경우만 보면 임금인상률이 5.8%로 생산성 증가율 2.2%보다 높게 나타났으나, 제조업의 경우에는 각각 8.6%, 15.6%로 생산성이 임금의 증가율에 비해 무려 7.0%포인트 높게 나타났다. 다시 말하면 우리 경제가 수출부문의 호조·내수부문의 침체로 양극화되고 있으며, 이런 결과를 초래한 결과 중 하나는 임금으로 인한 고비용이 내수부문을 위주로 體化되고 있음을 시사한다고 볼 수 있다. 그러나 수출부문의 경우 최근에 들어 환율의 급격한 인하로 국제경쟁력면에서 어려움이 가중되고 있는 실정이다.

〈표 5-2〉에는 명목노동생산성 중 명목임금이 차지하는 비율을 보이고 있다. 이에 따르면 1975~2004년 기간 중 명목임금/명목노동생산성의 비율은 비농림업 0.638, 제조업 0.610으로 나타났다. 비농림업의 경우 이 비율이 가장 높은 기간은 2001~2004년 기간 중이고(0.758), 가장 낮은 기간은 1975~1980년 기간으로 나타났다(0.524). 제조업의 경우 이 비율이 가장 높은 기간은 1991~1995년 기간 중이고(0.720), 가장 낮은 기간은 1981~1985년 기간으로 나타났다(0.563). 한편 2001~2004년 기간 중 이비율은 0.593으로 나타났다.

<표 5-1> 임금과 생산성 증가율의 비교

(단위 : %)

	명목임금		명목노동생산성		실질임금		실질노동생산성	
	비농림업	제조업	비농림업	제조업	비농림업	제조업	비농림업	제조업
1976	35.7	34.6	29.4	23.2	17.6	16.7	2.0	2.9
1977	32.1	33.8	20.4	21.7	20.2	21.9	3.1	9.4
1978	35.0	34.2	24.8	26.1	17.6	17.0	2.3	12.1
1979	28.3	28.6	23.2	25.7	8.4	8.7	0.4	5.6
1980	23.4	22.8	24.6	27.9	-4.1	-4.6	-1.9	3.6
1981	20.7	20.1	21.9	33.1	-0.6	-1.1	2.4	14.5
1982	15.8	14.7	9.3	8.3	8.0	7.0	1.6	0.3
1983	11.0	12.2	14.4	13.5	7.3	8.5	6.8	7.4
1984	8.7	8.2	11.9	18.5	6.3	5.8	6.1	14.3
1985	9.2	9.9	4.8	5.9	6.7	7.4	0.2	1.8
1986	8.2	9.2	12.5	13.7	5.3	6.2	5.6	10.1
1987	10.1	11.6	10.1	6.1	6.8	8.2	4.6	3.2
1988	15.5	19.6	13.6	14.6	7.9	11.7	5.8	5.9
1989	21.1	25.1	7.8	2.6	14.6	18.4	1.8	-1.1
1990	18.8	20.2	15.9	12.0	9.4	10.7	5.1	8.5
1991	17.5	16.8	13.9	16.7	7.4	6.8	2.5	3.9
1992	15.2	15.7	11.3	14.5	8.4	8.8	2.9	7.7
1993	12.2	10.9	11.7	20.2	7.0	5.8	5.0	11.1
1994	12.7	15.5	12.5	17.4	6.1	8.7	4.5	10.5
1995	11.2	9.9	13.4	17.6	6.5	5.2	5.4	10.3
1996	11.9	12.2	9.8	10.2	6.6	6.9	4.2	8.5
1997	7.0	5.2	7.7	12.0	2.5	0.7	2.4	9.2
1998	-2.5	-3.2	6.6	20.3	-9.3	-9.9	0.5	6.7
1999	12.1	14.9	6.6	7.9	11.2	13.9	6.9	18.4
2000	8.0	8.5	4.3	6.7	5.6	6.2	3.5	9.7
2001	5.6	6.3	5.1	1.0	1.5	2.1	1.2	2.8
2002	11.6	12.0	6.7	7.4	8.7	9.1	3.8	8.3
2003	9.4	8.8	5.4	5.3	5.7	5.0	3.0	5.7
2004	5.8	8.6	2.2	15.6	2.1	4.8	-1.8	10.1
1981~1985	13.1	13.0	12.5	15.9	5.5	5.5	3.4	7.7
1986~1990	14.8	17.1	12.0	9.8	8.8	11.1	4.6	5.3
1991~1995	13.8	13.8	12.5	17.3	7.1	7.1	4.1	8.7
1996~2000	7.3	7.5	7.0	11.4	3.3	3.6	3.5	10.5
2001~2004	8.1	8.9	4.8	7.3	4.5	5.3	1.6	6.7
1976~2004	14.	15.4	12.5	14.7	6.9	7.5	3.1	7.6

<표 5-2> 임금/생산성 비율의 변동추이

(단위 : %)

	명목임금 / 명목노동생산성	
	비농림업	제조업
1975	0.448	0.491
1976	0.470	0.536
1977	0.515	0.590
1978	0.557	0.628
1979	0.580	0.643
1980	0.575	0.617
1981	0.569	0.557
1982	0.603	0.590
1983	0.585	0.583
1984	0.568	0.532
1985	0.592	0.553
1986	0.570	0.531
1987	0.569	0.558
1988	0.579	0.582
1989	0.650	0.710
1990	0.667	0.761
1991	0.687	0.763
1992	0.712	0.771
1993	0.715	0.711
1994	0.716	0.699
1995	0.702	0.654
1996	0.716	0.666
1997	0.711	0.625
1998	0.650	0.503
1999	0.684	0.536
2000	0.708	0.546
2001	0.712	0.574
2002	0.745	0.599
2003	0.773	0.619
2004	0.800	0.581
1981~1985	0.583	0.563
1986~1990	0.607	0.628
1991~1995	0.707	0.720
1996~2000	0.694	0.575
2001~2004	0.758	0.593
1975~2004	0.638	0.610

이상을 보면 우리나라의 경우 생산성의 60% 이상을 임금으로 지급받으며 특히 2001~2004년의 경우 이 비율이 75.8%에 달해 임금이 고비용을 유발하는 주요 원인인 것으로 나타났다.

한편 〈표 5-3〉에는 弗貨表示 노임단가의 변동추이를 보이고 있다. 불화표시 노임단가는 다음과 같이 계산한다.

불화표시 노임단가 = (임금 / 실질노동생산성) × (1 / 환율)　　(5-1)

식 (5-1)에서 실질노동생산성을 연단위로 표시한 경우 임금도 연간 임금으로 산정한다. 불화표시 노임단가는 임금이 실질노동생산성에 비해 얼마나 되는지를 달러화 표시로 산정한 것이다. 식 (5-1)에 로그를 취하고 미분하면 증가율이 산정된다. 즉 이 경우 불화표시 노임단가의 증가율은 '임금증가율 ―실질노동생산성 증가율―환율인상률'로 계산할 수 있다.

물론 불화표시 노임단가는 낮을수록 비용 측면에서 국제경쟁력이 높음을 의미한다. 즉 임금이 낮고 실질노동생산성이 높고 환율이 높을수록(원화가 평가절하 될 수록) 가격측면의 국제경쟁력이 강화됨을 의미한다. 또는 증가율 개념으로 보면 임금인상률이 낮을수록, 실질노동생산성 증가율이 높을수록, 그리고 환율이 높을수록 국제경쟁력이 강화된다는 뜻이다.

그런데 〈표 5-3〉을 보면 1976~2004년 기간 중 한국의 불화표시 노임단가는 비농림업이 8.8%, 제조업이 5.0% 증가하였다. 명목임금 인상률이 실질노동생산성 증가율에 비해 너무 높은 것이 주요인이다. 환율은 3.7% 증가하여 불화표시 노임단가를 낮추는 역할을 하였다. 불화표시 노임단가의 인상률은 1970년대 후반, 1980년대 후반에 각각 24.2%, 14.7%나 상승하였고, 1990년대 후반, 즉 IMF 환란위기 이후에는 오히려 -2.0%로 하락하였다, 제조업의 경우를 보면 1990년대 후반에 무려 -7.9%의 하락을 보이고 있다.

2001~2004년 기간을 보면 불화표시 노임단가가 비농림업 6.1%, 제조업 1.6% 상승하였다. 이 기간 중에는 명목임금과 실질노동생산성의 증가율 차이도 크지만, 환율인상이 1.0%에 그쳐 노임단가의 상승을 주도했다고 볼 수 있다. 2004년의 경우에는 비농림업의 경우 명목임금은 5.8%인상한 데 비해 실질노동생산성은 -1.8%, 환율의 증가율도 -2.4%를 보였고, 제조업은 명목임금이 8.6% 인상한 데 비해 실질노동생산성은 이를 상회하는 10.1%를 보였으나, 환율의 증가율이 -2.4%를 보여 불화표시 노임단가가 1.1% 증가하였다. 2004년의 경우 환율의 하락이 불화표시 노임단가의 상승을 주도한 가장 큰 요인으로 지적

된다.

아직까지도 미국이 달러 약세의 기조를 철회할 가능성이 희박하여 앞으로도 환율의 하락은 불화표시 노임단가를 상승하는 주요인으로 작용할 가능성이 크고, 이 경우 한국경제를 이끌고 있는 수출부문이 큰 타격을 입을 가능성이 크다. 환율을 통제하기가 어렵다고 보면 명목임금의 하락 또는 안정화 없이는 한국경제가 침체의 늪에서 벗어나기가 힘들 것으로 보여 진다.

<표 5-3> 불화표시 노임단가 증가율의 분해

(단위 : %)

	비농림업				제조업			
	명목 임금	실질노동 생산성	환율	불화표시 노임단가	명목 임금	실질노동 생산성	환율	불화표시 노임단가
1976	35.7	2.0	0.0	33.0	34.6	2.9	0.0	30.8
1977	32.1	3.1	0.0	28.1	33.8	9.4	0.0	22.3
1978	35.0	2.3	0.0	31.9	34.2	12.1	0.0	19.7
1979	28.3	0.4	0.0	27.8	28.6	5.6	0.0	21.8
1980	23.4	-1.9	25.5	0.3	22.8	3.6	25.5	-5.6
1981	20.7	2.4	12.2	5.0	20.1	14.5	12.2	-6.4
1982	15.8	1.6	7.4	6.1	14.7	0.3	7.4	6.5
1983	11.0	6.8	6.1	-2.0	12.2	7.4	6.1	-1.5
1984	8.7	6.1	3.8	-1.3	8.2	14.3	3.8	-8.9
1985	9.2	0.2	8.0	0.9	9.9	1.8	8.0	0.0
1986	8.2	5.6	1.2	1.2	9.2	10.1	1.2	-2.1
1987	10.1	4.6	-6.7	12.8	11.6	3.2	-6.7	15.9
1988	15.5	5.8	-11.2	22.9	19.6	5.9	-11.2	27.1
1989	21.1	1.8	-8.1	29.4	25.1	-1.1	-8.1	37.6
1990	18.8	5.1	5.4	7.3	20.2	8.5	5.4	5.1
1991	17.5	2.5	3.6	10.6	16.8	3.9	3.6	8.5
1992	15.2	2.9	6.4	5.1	15.7	7.7	6.4	0.9
1993	12.2	5.0	2.8	3.9	10.9	11.1	2.8	-2.9
1994	12.7	4.5	0.1	7.7	15.5	10.5	0.1	4.4
1995	11.2	5.4	-4.1	10.0	9.9	10.3	-4.1	3.9
1996	11.9	4.2	4.4	2.8	12.2	8.5	4.4	-0.9
1997	7.0	2.4	18.2	-11.6	5.2	9.2	18.2	-18.5
1998	-2.5	0.5	47.1	-34.0	-3.2	6.7	47.1	-38.3
1999	12.1	6.9	-15.0	23.3	14.9	18.4	-15.0	14.1
2000	8.0	3.5	-4.9	9.8	8.5	9.7	-4.9	4.1
2001	5.6	1.2	14.2	-8.6	6.3	2.8	14.2	-9.4
2002	11.6	3.8	-3.1	10.9	12.0	8.3	-3.1	6.8
2003	9.4	3.0	-4.7	11.5	8.8	5.7	-4.7	8.0
2004	5.8	-1.8	-2.4	10.4	8.6	10.1	-2.4	1.1
1981~1985	13.1	3.4	7.5	1.7	13.0	7.7	7.5	-2.1
1986~1990	14.8	4.6	-3.9	14.7	17.1	5.3	-3.9	16.7
1991~1995	13.8	4.1	1.8	7.5	13.8	8.7	1.8	3.0
1996~2000	7.3	3.5	9.9	-2.0	7.5	10.5	9.9	-7.9
2001~2004	8.1	1.6	1.0	6.1	8.9	6.7	1.0	1.6
1976~2004	14.9	3.1	3.7	8.8	15.4	7.6	3.7	5.0

VI. 임금제도의 개혁방향

이상에서 우리는 한국의 임금인상이 생산성에 비해 너무 높고 임금제도에 문제점이 많음을 지적한 바 있다. 본 장에서는 중장기적인 측면에서 한국의 임금제도가 제대로 작동하기 위해서는 어떠한 개혁방안이 바람직스럽고 어떤 점을 유의해야 할 지를 논의 하고자 한다.

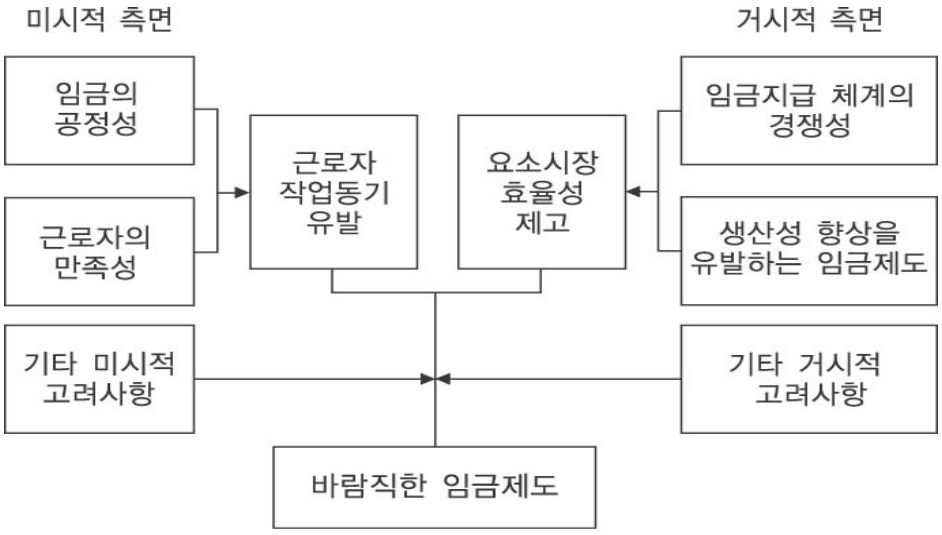
1. 동기유발을 위한 임금제도의 추구시 고려사항

임금제도 개선방향의 기본을 어디에 두느냐 하는 것은 매우 중요한 고려사항이다. 우선 거시적으로 보면 임금제도 개선의 기본방향의 설정에 있어서 경쟁성, 생산성이 중요시되고, 미시적으로 보면 만족성, 공정성의 확보가 중요시될 것이다. 이를 도표로 나타낸 것이 〈그림 6-1〉에 나타나 있으니 이를 참조하기 바란다.

이러한 준거에 비추어 볼 때 한국의 임금은 임금의 공정성, 근로자의 만족성을 충족하지 못해 근로자의 작업동기를 유발하지 못하고 있다. 또한 거시적 측면에서 보아도 임금지급체계의 경쟁성과 생산성향상을 유발하는 임금지급체계를 갖추지 못해 요소시장의 효율성 제고에도 기여하지 못함을 알 수 있다.

따라서 향후 임금제도 개혁시 이러한 요건을 충족시켜 임금의 기능이 잘 작동하고 이를 통해 기업의 경쟁력을 제고시키려는 노력이 요구된다.

<그림 6-1> 동기유발을 위한 임금제도 개선시 고려사항



2. 중·장기적 측면에서 본 임금지급체계의 개선방향

향후 우리나라의 기본급 임금제도의 개선방향을 논의하는데 있어서 고려해야 될 점은 우리의 현실 여건이다. 임금지급체계와 관련된 여건으로는 다음을 들 수 있을 것이다.

첫째는 노조는 물론 사용자측도 임금지급체계의 급격한 변화를 원치 않는다는 점이다. 이에는 여러 가지 이유가 있겠으나, 1987년 6.29선언 이후 노조가 활성화되고 극심한 노사간 갈등을 경험하게 되었으며 아직도 노사간에 과학적·합리적 협상관행이 정착되지 못했다는 점이 우선적으로 지적되어야 할 것이다. 특히 사용자측은 협상이 타결에 이르지 못하게 됨을 두려워해서(fear of disagreement), 현존하는 제도의 발전적인 진전을 위한 적극적인 자세보다는 오히려 기존 제도하에서 노사간의 별 마찰 없이 협상이 진행되었으면 하는 소극적인 면을 보이는 듯하다. 2004년 여름, 민주노총에 의해 주도된 하투도 사용자가 이러한 성향을 보이는데 기여했다고 볼 수 있다.

둘째, 노조는 원칙적으로 현행의 연공서열형 임금제도에 대한 선호도가 높다. 즉 형평(equity)보다 균등(equality)을 선호하는 것은 저학력·저기능 생산직의 경우에 더 높게 나타나고 있으며, 이는 곧 임금의 동기유발적기능 또는 작업성과에 상응하는 보상체계보다는 생활안정원칙을 더 중시함을 의미한다. 즉 노조가 가장 선호하는 임금체계는 기본급의 비중이 높고, 이 기본급에 대해 연공서열형이 적용되고, 동시에 단일호봉체제 등의 실시로 근로자계층 간 보상격차가 적은 임금지급체계라고 볼 수 있다.

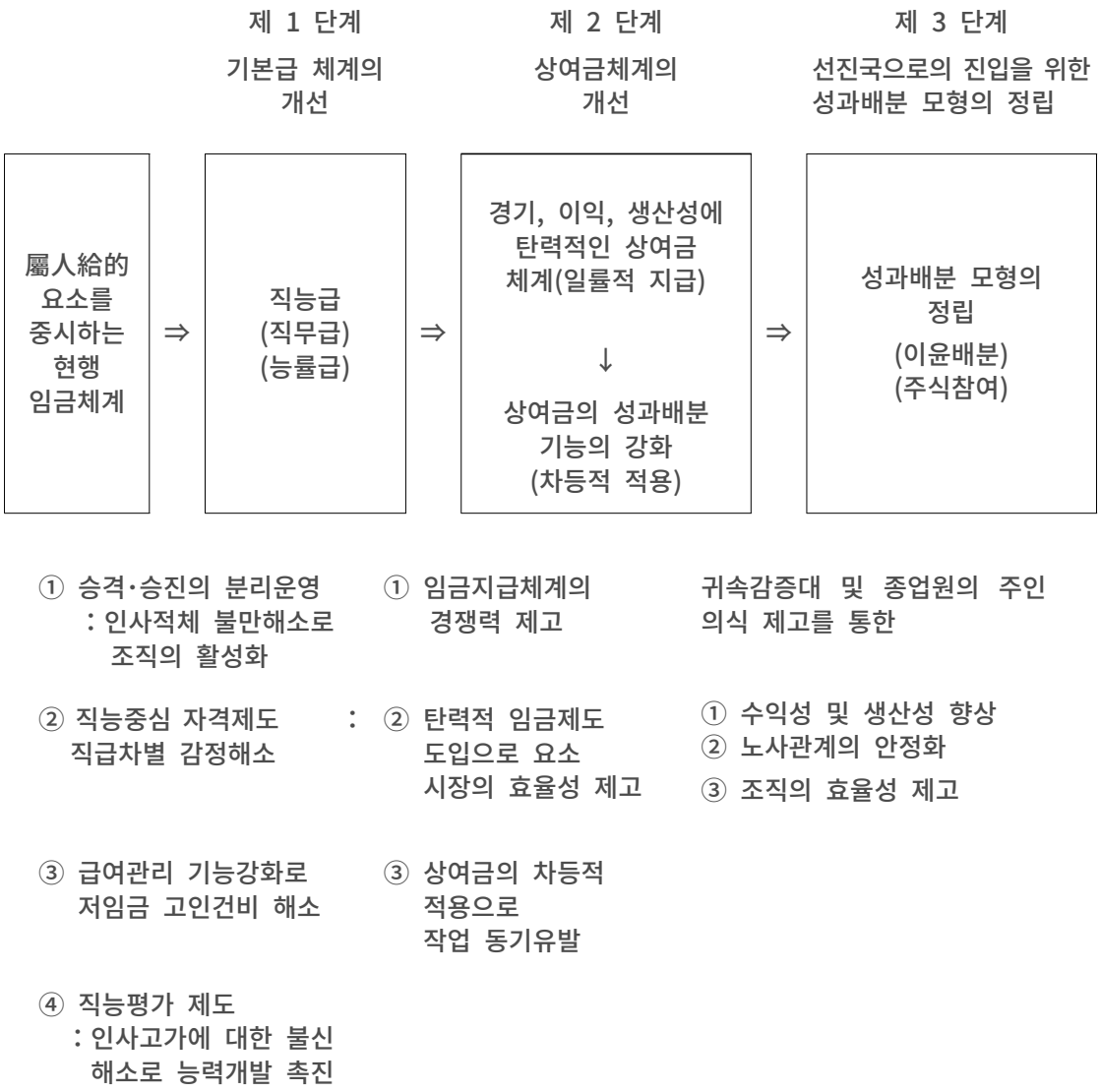
셋째, 기본급체계가 직무급, 직능급, 능률급 등으로 전환되기 위해서는 어떤 형태이든 인사평가가 뒤따라야 할 것이다. 그런데 현행 우리나라 기업의 인사평가 능력은 그리 높지 못한 것으로 나타나고 있다. 이와 같은 인사평가능력의 부족은 현행 임금제도의 개선을 어렵게 하는 요인이 되고 있다.

이상을 염두에 두고 중장기적 측면에서 본 임금지급체계 개선의 기본방향을 보면 〈그림 6-2〉와 같다. 즉 첫 단계는 우리의 현실여건을 감안하여 상대적으로 수용 가능성이 높으리라고 예견되는 직능급제도로의 전환이다. 이를 통해 인사적체의 불만을 해소하고 직급간의 異質感을 축소하여 급여관리기능을 강화하고, 직능평가제도의 도입을 통한 개개인의 능력을 촉진하는 등의 긍정적인 효과가 기대된다.

두 번째 단계는 상여금체계의 개선으로 우선 이의 첫 단계는 상여금과 경기, 이익, 생산성과의 연계성을 강화시키는 것이며, 다음 단계는 상여금의 차등적 지급으로 상여금의 성과배분 기능을 강화하는 것이다. 이의 기대효과는 요소시장의 효율성제고, 작업동기유발 등을 통한 임금지급체계 자체의 경쟁력제고이다.

마지막 단계는 선진국으로의 진입을 위한 성과배분모형을 적극적으로 도입하고 이와 더불어 선진국으로의 진입에 필수적으로 요구되는 경제민주화, 산업민주화를 동시에 병행하는 방안이다.[23] 이의 기대효과는 수익성제고, 노사관계의 원활화, 조직의 효율성제고 등인데 이는 임금지급체계 개선에 따른 종업원의 귀속감 증대를 통한 종업원의 주인의식 제고에 의해 간접적으로 성취될 수 있다.

<그림 6-2> 임금지급 체계개선의 기본방향



23) 경제민주화는 이익배분, 이윤배분 등 다양한 형태의 財政參與를 일컫는 것이고, 산업민주화란 의사결정 및 통제과정에서의 종업원의 참여를 일컫는다.

성과배분 임금제도의 성공적 수행의 전제조건인 정보공유, 경영참여를 위해서는 한국도 일본이나 싱가포르와 같이 다음과 같은 개선이 요구된다.

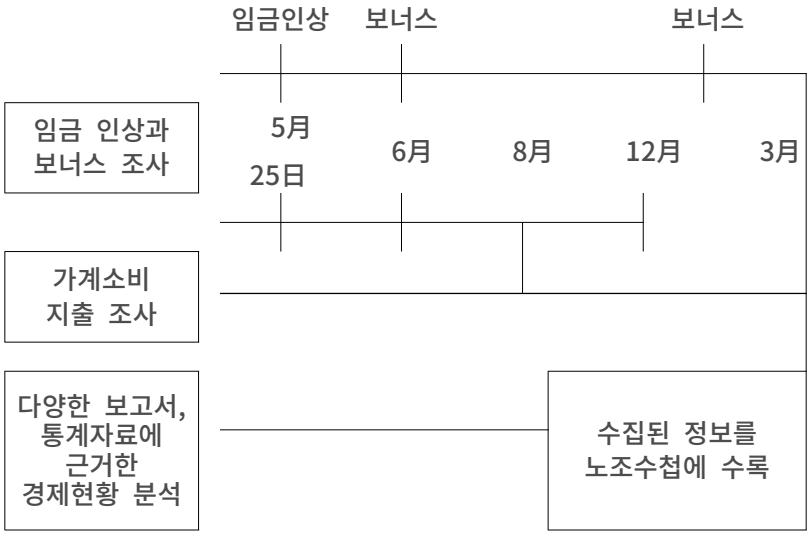
① 단체교섭의 원활화 및 그 기간을 단축하기 위해서는 〈그림 6-3〉 일본노조의 정보수집 일정의 예와 같이 정보수집이 보다 철저히 이루어져야 될 것이다.

② 성과배분제도의 원활화를 위해서는 교섭 이전, 그리고 교섭 중에 노사간 정보공유가 잘 이루어져야 한다. 특히 회사의 경영상태에 대한 제반자료가 노조에게 공개되어야 할 것이다. 그러나 특정 자료가 대외비인 경우 노조간부는 이를 외부에 노출시켜서는 안된다.

③ 단체교섭을 앞두고 이에 필요한 자료가 수록되고 이를 분석한 노조수첩을 준비하는 것은 노사간 교섭의 원활화에 큰 도움이 된다. 노조수첩을 잘 정리한 경우 이는 사용자로 하여금 교섭에 임하는 노조의 입장을 설명하는데 편리한 도구가 되며, 나아가 노조원들에게 노조가 지향하는 임금인상률 또는 임금인상액의 근거를 설명하는 데에도 도움이 된다. 일본의 노조가 교섭 이전에 노조수첩을 작성하는 것을 매우 중요시하는 것도 이런 이유 때문이다.

④ 성과배분의 경우, 개별 사업체의 경영성과에 근거하기 때문에 이들 자료는 매우 중요하다. 따라서 경영진은 노조와의 경영정보공유에 보다 협조적이어야 하며, 또한 노조간부들은 해당회사의 경영정보를 수집하고 분석할 수 있는 능력을 갖추어야 할 것이다.

<그림 6-3> 전형적인 일본노조의 정보수집 일정



자료 : Kozo Ochiai, Information Sharing : How the Japanese Prepare Themselves for Collective Bargaining, National Productivity Board of Singapore, June 1988, p.11.

VII. 정책적 시사점

한국의 임금제도는 후진적이고, 노사간 임금타결에 의한 임금인상 수준이나, 인상률도 노동시장의 수요공급 등 시장요인(market forces)보다는 교섭력 요인(power forces)에 의해 결정되는 취약점을 지니고 있다. 임금이 동기유발기능을 제대로 수행하지 못하고 있고, 현행 임금제도체계가 복잡다기하고, "성과에 상응하는 임금지급"이 이루어지지 못하고 있는 실정이다. 한국의 임금지급체계가 지나치게 복잡하다는 것을 단적으로 나타내는 예는, 생산직의 경우 월급이나 週給의 개념은 있으나, 시간당 임금율(hourly wage rate)이 없어서 包括逆算制에 의해 시간당 임금을 산정하고 있는 실정을 보아도 잘 알 수 있다.

이상에서 보듯이, 한국의 임금문제의 개선을 위해서는 다각적 측면에서의 노력이 요구된다. 이들을 살펴보면 다음과 같다.

1. 합리적 임금교섭 관행의 정착

우선 우리 사회에서 교섭이나 협상을 어용시하고 선명성 경쟁에 주력하는 관행을 불식시켜야 한다. 임금교섭시 노사는 임금인상 요구율 또는 제시율의 근거를 설득력 있게 제시해야 한다. 개별 기업의 노사는 물론, 상급단체인 한국노총·민주노총과 한국경총의 임금인상률도 과학적·합리적인 근거에 의해 제시되어야 한다.

또한 노사간의 정보공유의 원활화가 이루어져야 하며, 상급노사단체가 임금인상률을 산정할 경우 자료와 산정방식이 설득력이 있어야 한다. 이런 면에서 볼 때, 현재 한국노총이나 민주노총에서 최저생계비에 근거하여 제시하는 임금인상률은 설득력이 결여되어 개선책이 요구된다.

임금관련 정보수집과 관련하여 표준화·체계화된 정보의 수집, 노사간 정보공유의 원활화, 단체교섭에 도움이 되는 노조수첩의 준비 등을 통해 임금교섭이 보다 정확한 경영정보에 의해 이루어지고, 나아가 노사간 갈등을 최소화하여 임금교섭 기간이 단축될 수 있도록 노사 쌍방의 노력이 요구된다.

정부는 임금교섭시 노사간 자율적 교섭능력의 증대가 향후 합리적인 임금교섭 관행의 정착을 위해 중요하다는 점을 인식하여 개별 기업이나 업종별 임금교섭에 개입을 자제하는 것이 바람직하다. 정부는 원활한 임금교섭을 위한 외부여건의 조성, 예를 들어 물가의 안정, 종업원의 동기를 유발할 수 있는 임금지급체계의 구축, 성실교섭의 의무의 정착, 그리고 임금교섭과정에서 발생하는 노사의 불법행위시 형평한 법의 적용을 통해 합리적인 임금

교섭 관행을 정착시키는 역할을 담당해야 한다.

2. 성과를 반영하는 임금지급 체계의 개선

우리나라의 경우 임금문제 중 가장 시급히 해결되어야 할 부분은 수익성, 생산성, 이익 등으로 평가되는 성과에 관계없이 임금이 결정된다는 점이며, 이러한 관행이 개선되지 않는 한 선진국으로의 도입이 불가능하다.

미국이 1980년대까지 일본에서 경쟁력에서 밀리다가 1990년대 일본에 비해 경쟁력을 지닐 수 있었던 이유도 성과에 상응하는 임금제도 등 각종 기업하기 좋은 환경을 구축하였기 때문이다. 우리나라의 경우 특히 민주노총·한국노총이 개별 기업의 임금교섭에 직간접적으로 영향력을 행사하는 사례가 많은데, 이것이 결국 성과-임금간의 관계를 단절시키는 역할을 하고 있다. 이러한 측면에서 상급 노조의 개별 노조에 대한 임금교섭 과정에서의 개입은 자제되는 것이 마땅하다.

3. 임금교섭의 선진화를 위한 경제주체 특히 노조의 역할

과거에는 개별 근로자의 힘이 약해 이 경우 노조가 이들을 대변하여 목소리(voice)를 내는 것이 종업원의 이직률을 낮추어 회사에 도움이 된다고 보았고, 이것이 이직-발언권(exit- voice) 가설의 요지이다. 그러나 최근 들어 경영환경이 변하고 특히 "선택과 집중"을 통해 경쟁력을 강화해야 하는 기업의 입장에서는 주변 업무를 아웃소싱 해야 하는 입장이다. 따라서 구조조정을 하는 기업의 입장에서는 이직을 줄이는 것이 기업에 별 도움이 되지 못한다. 오히려 구조조정에 방해가 될 수도 있다. 이렇게 직장안정을 위협받는 상황에서 노조가 종업원에 대해 해 줄 수 있는 가장 큰 덕목은 기업을 설득하여 구조조정시 기존 근로자들에게 전환배치 또는 향상훈련을 통해 새로운 분야에서 계속할 수 있도록 도와주는 것이다.

이는 노조의 역할에서 근로조건의 개선(임금인상을 포함한) 보다도 직장안정(job security)이 더 중요시됨을 시사한다. 즉 노사간 서로 상생(win-win)하는 협조적 노사관계가 기업의 경쟁력 제고는 물론 종업원들의 효용증대에도 도움이 될 것이다. 이러한 협조적 노사관계는 노사간 신뢰가 전제되어야 한다. 기업은 노조로 하여금 노동생산성이 증대하면 이에 상응하는 임금인상이 이루어진다는 신뢰감을 주고, 노조는 이러한 임금인상이 이루어지는 경우 파업을 자제하겠다는 신뢰감을 기업에 줄 수 있어야 한다.

정부는 임금제도의 개선시 미시적 측면에서 임금의 공정성과 근로자의 만족성은 물론, 거시적 측면에서 임금지급 체계의 경쟁성과 생산성 향상을 유발하는 임금제도를 정착시키

는 방안을 강구해야한다. 만약 한국이 건전한 자본주의의 육성을 원한다면, 중산층 근로자 역할의 중요성이 강조되어야 한다. 즉 이들은 노사간 갈등의 충격을 완화시키는 완충적 역할을 담당해야 한다. 즉 합리적인 소비패턴과 동기 유발적 노동공급행태가 요구된다. 요약하면, 중산층 근로자의 역할은 성과변동적 임금지급체계를 인정하는 작업동기를 지닌 생산자의 역할, 합리적인 소비자의 역할, 정치·사회적 의사결정에 적극적으로 참여하는 시민으로의 역할을 담당할 것이 요구된다.

시민일반은 합리적인 소비자, 동기유발을 지닌 노동공급자, 그리고 노사문제에 대한 감시자로서, 국민경제를 위협하는 파업 발생시 시민들이 적극적으로 의사를 개진하여 불법 노사분규가 장기화되지 않도록 하는 소위 완충(buffering) 역할을 수행할 것이 기대된다.

4. 생산성에 상응하는 임금인상률의 결정

한국의 경우 평균 노동생산성에 대비, 임금의 비율이 전반적으로 높고, 임금이 생산성보다 빠르게 증가하고 있다. 또한, 노조의 조직률이 하락하였음에도 불구하고 노조의 세력은 여전히 높게 나타났다. 그 이유 중에 하나는 민주노총과 한국노총이 개별 기업의 노동조합으로 하여금 특히 공익 또는 공익필수 사업장의 고임금 근로자들을 대상으로 일정한 시기에 집중파업을 하도록 투쟁전략을 세우고 있기 때문이라고 보아진다.

이들 양대 노총의 요구사항 중에는 개별 노조의 범위를 벗어난 사회적 이슈들이 포함되어 있어 임금교섭을 어렵게 하고 있다. 특히 임시직의 처우개선과 관련하여, 한국의 경우 대기업의 고임금 정규직이 임금 면에서 양보를 하지 않는 한, 이를 추진한다는 것은 사실상 불가능하다. 이 경우 오히려 임시직의 일자리 창출도 줄어들 것이고, 국내의 유망기업들은 국내 보다는 해외에 설비투자를 늘리는 상황이 예상된다.

2002년 이후 지속된 경기침체, 구직난, 환율의 하락에도 불구하고 임금인상률이 생산성에 비해 높게 나타나고 있다. 명목임금과 명목노동생산성 증가율을 비교하면, 2002년에 11.6%, 6.7%, 2003년에 9.4%, 5.4%, 2004년에 5.8%, 2.2%로 나타났다. 즉 2002~2004년 기간 중 임금이 생산성보다 각각 4.9%포인트, 4.0%포인트, 3.6%포인트 높게 나타났다. 경기침체기를 감안하면 임금의 인상이 한계를 넘어섰다고 볼 수 있다.

특히 환율의 증가율이 2002~2004년 기간 중 각각 -3.1%, -4.7%, -2.4%로 나타나, 가격측면에서 국제경쟁력의 주요 지표인 불화표시 노임단가가 동 기간 중 각각 10.9%, 11.5%, 10.4%(제조업은 각각 6.8%, 8.0%, 1.1%) 증가하였다. 즉 2002년 이후 원화가 평가절상 되어서 불화표시 노임단가를 높이는 역할을 하고 있어 임금인상률이 둔화되지 않는 한 가격 측면에서의 국제경쟁력의 누수현상은 지속될 것으로 보인다. 생산성에 상응하는

임금인상이 그 어느 때 보다도 중요시되는 이유가 여기에 있다.

5. 미래의 불확성을 감안한 생산성과 時差를 둔 임금인상의 결정

현재는 불확실성 시대이다. 따라서 한국과 같이 양대 노총과 경총이 경제전망치를 가지고 임금인상 요구율을 요구하고 제시하는 경우 이에 따르는 위험을 감수할 수밖에 없다. 예를 들어 낙관적인 경제전망에 의거하여 임금인상을 한 경우 임금의 하방경직성으로 임금을 낮추는 것이 어렵고 한 번 높게 책정된 임금은 다음 해의 임금인상의 베이스가 된다.

이러한 문제점을 인식하여 일본과 싱가포르는 1980년대부터 임금인상률은 보수적으로 낮게 책정하고, 연말에 경영실적에 따라 상여금형태로 성과배분을 지급할 것을 권고해 왔고, 이런 제도가 정착된 지 오래이다. 말레이시아의 경우도 싱가포르를 벤치마킹하여 이러한 생산성·이익에 시차를 둔 임금인상을 보편적으로 실시하고 있는 실정이다. 이 경우 제기되는 한 가지 이점은 전망치에 근거한 임금인상에 근거하여 지속적으로 임금수준이 높아지는 것을 방지할 수 있다는 점이다.

한국의 경우 매년 연초에 경제전망치를 두고 노조와 사용자측이 서로 자신에게 유리한 수치를 사용하여 임금인상률을 제시하여 노사간 분쟁의 원인이 되고 있는 관행은 하루속히 불식시켜야 한다.

6. 임금개혁의 기본방향

이상에서 지적된 다양한 임금문제를 개선하기 위해서는 개별 기업 그리고 국가적 차원에서 임금개혁이 요구된다고 볼 수 있다.

임금개혁이 성공적으로 수행되기 위한 전제조건은 노사 모두가 임금개혁의 필요성을 인식하고, 나아가 임금개혁시 회사의 제도(system), 구조(structure), 사람(people) 등을 고려해야 하는데 이 중에서 가장 중요한 요인은 결국 사람이라는 점을 강조하고자 한다. 우리나라의 경우 노무현 정권에서 수많은 로드맵을 구축하고 있는데, 국가경쟁력을 강화시키고 기업이 생존할 수 있는 임금개혁에 대한 로드맵(road map)은 구상조차 하지 않은 실정이다.

임금개혁에 대해서는 싱가포르의 1980년대 임금개혁의 배경과 추진방향을 〈부록 2〉에서 소개하고 있으니 이를 참조하기 바란다. 특히 1980년대 싱가포르 생산성본부(National Productivity Board)가 한국의 임금지급체계에 대한 실태조사를 한 것이 소개되어 있는데, 과연 한국의 경우 그당시에 비해 얼마나 임금문제가 개선되었는지를 자성해 보는 기회가

되기를 바란다.

▸부 록 1

포괄역산 관행의 문제점

포괄역산은 "노사간에 합의한 월 급여액(이 경우 통상임금, 通常賃金, ordinary wages)을 가지고 각종 법정수당을 다 지급한 것으로 간주하여 시간급으로 환산하는 방법"이라고 할 수 있다. 고용계약이 만약 시간급으로 결정되었다면 다행이지만 우리나라에서 생산직을 채용할 때 월 급여가 얼마라고 해서 결정하는 것이 보통인데 그것이 몇 시간 일한 것에 대한 보상인지가 불분명하다. 따라서 초과 근로시간(over time)의 기초가 되는 기본시간급을 결정하는데 있어서 노사간에 빈번한 마찰과 갈등이 있어 왔다. 더욱이 여성에게 주어야하는 유급생리휴가와 월차수당 등도 실제 그것을 사용하지 않았을 경우에는 포괄역산하여 이를 지불하지 않는 경우 법정의무를 이행하지 않은 것으로 간주된다.

이와 같이 포괄역산제는 노사간의 합의를 본 총임금지급액(월 급여)을 가지고 법률상 요구되는 제반규정을 형식적으로 이행하기위해 사후적으로 산정한 결과라고 볼 수 있다. 이상을 볼 때 초과 근무가 빈번한 생산직의 경우 시간급(時間給, hourly wage rate)이 먼저 정해진 후에 이것을 기초로 기본근로, 연장근로, 야간근로, 주유급휴일(週有給休日), 주휴일근로수당, 월차수당(이는 滿勤여부에 따라 달라짐), 연차수당(개근여부에 따라 달라짐), 근속수당(근속연수에 따라 달라짐)을 결정하는 것이 올바른 급여산정방식이다. 그러나 앞에서 지적한 바와 같이 우리나라의 경우 총체적인 월 급여만을 알고 이를 기준으로 시간급을 계산하는데 따른 노사간의 마찰과 異見이 발생하기 마련이다. 이와 같은 포괄역산제 관행은 시간당 임금률의 개념을 정립시키는데 장애요인이 되어왔고 이 결과 임금관리면에서의 혼선과 노사간 갈등을 야기시켜왔다.

우리나라는 그동안 주당 법정근로시간이 주 48시간으로부터 46시간, 44시간, 40시간으로 단축됨에 따라 포괄역산의 기초가 되는 월소정근로시간의 계산방법을 놓고 노사간에 분쟁이 발생하게 되었다. 즉 사용자로서는 주근로시간이 4시간 단축되었으니 월로는 4 × 4 = 16시간이 단축되었고 16시간분의 시간당 임금은 월급에서 제해야 한다고 주장해왔다. 그렇지 못할 경우 주근로시간 단축은 8.4%의 임금인상 효과까지 초래하기 때문이다. 그러나 노동조합측은 월 급여액의 변화 없이 근로시간만 단축하는 것이라 주장했기 때문에 노사간의 상당한 마찰을 가져올 수밖에 없었다.

이제 법정근로시간이 44시간으로 단축되었을 때 월소정근로시간의 산정방법으로 다음과 같은 세 가지 방식을 고려해 볼 수 있다. ① 많은 기업들이 선호한 바와 같이 월소정근로시간 240시간(8시간 × 30일)에서 줄어든 週근로시간분 4시간 × 4주 = 16시간을 차감하여

224시간으로 산정할 수 있다. ② 법정근로시간이 줄어든 당시 노동부지침에서는 週근로시간 44시간을 6으로 나누어 1일 근로시간을 계산한 후, 월 30일을 곱하는 방식을 권고하였다. 이 방식에 의하면 법개정 이전의 월소정근로시간은 48 / 6 × 30 = 240시간으로 첫째 방법과 같다. 그러나 44시간으로 법정근로시간이 단축된 경우에는 44 / 6 × 30 = 220시간으로 사용자들이 관행적으로 사용해 온 첫 번째 방식보다 4시간이 적게 나타난다. ③ 최저임금심의위원회가 개발한 방법으로서 다소 복잡하기는 하지만 논리적으로 가장 타당성이 높은 방식으로서 이에 의하면 법정근로시간이 44시간인 경우 월소정근로시간은 226시간이 된다. 즉 〈(주44시간 + 週次8시간) × 52주 + 8시간) / 12월〉 = 226시간이 된다. 주차수당을 지급한 것으로 포괄역산했기 때문에 매주 법정근로시간 44시간에 주유급휴일(1일) 8시간을 더한 뒤 이에 年 52주로 곱하고, 52 × 7 = 364로 하루가 부족하기 때문에 8시간을 더해준 후에 이를 12개월로 나누면 월근로시간이 226시간으로 산정된다는 것이 최저임금심의위원회의 논리이다. 참고로 최저임금심의위원회에서는 1990년까지는 240시간, 1991년에는 235시간, 1992년 이후에는 226시간을 월소정근로시간으로 적용하였다.

이상에서 본 바와 같이 월소정근로시간은 계산하는 방식에 따라 224시간, 220시간 또는 226시간으로 다르게 나타나나 최저임금심의위원회의 방식이 개발된 후에 많은 업체들이 이를 따르고 있는 실정이다. 이제 이상의 논의의 시사점을 살펴보면 다음과 같다. 우선 시간당 임금률을 정하지 않고 월총급여만을 알고 있고 따라서 초과근로수당이나 각종 법에서 정해진 수당을 계산하는 방식은 총급여를 소정근로시간으로 나누어 시간당 임금률을 역산(逆算)하는 방식이 포괄역산제 방식이다. 이 경우 소정근로시간은 초과근로수당이나 각종 법에서 정해진 수당을 제외한 기본급 등에는 전혀 영향을 주지 않는다. 반면 소정근로시간이 낮게 산정될수록 이는 시간당 임금률이 높은 것을 의미하고 이 경우 초과근로수당이나 각종 법에서 정해진 수당의 액수가 커지게 되므로 근로자에게 유리한 결과를 초래한다. 요약하면 같은 급여를 받는 사람의 경우에도 어떤 방식으로 월소정근로시간을 산정하느냐에 따라 실제로 그가 지급받는 월 급여가 상당히 차이가 나고 이에 따라 노사간의 이해관계가 상충된다는 모순점이 포괄역산제 관행의 가장 큰 문제점이라고 볼 수 있다.

자료 : 김수곤, 「우리나라 임금체계의 문제점」, 한국개발연구원, 1984. 4. 30.; 김수곤, 「포괄역산관행의 문제」, 『경영계』 통권 제 222호, 1996. 8.; 최저임금심의위원회 평가과

▸부 록 2

싱가포르의 임금개혁이 주는 시사점

(1) 임금지급체계 - 한국에 대한 싱가포르 NPB의 평가를 중심으로

한국의 임금조정방식은 대만, 싱가포르, 일본에 비해 기업성과 및 개인 능력에 탄력적인 임금조정상의 신축성이 부족하며 이는 싱가포르의 생산성위원회의 보고서(NPB, 1988)에서 확인된 바 있다.[24] 싱가포르는 국가임금위원회(NWC)에서 임금가이드라인을 제시하고 있는데 1972～1984년 기간 중에는 정량적(定量的, quantitative)가이드라인을 그리고 1985～1986년에는 경기침체기를 맞아 임금동결 또는 임금삭감을 제시했으며, 1987년 이후에는 정성적(定性的, quantitative) 가이드라인을 제시하였다. 싱가포르는 신축적 임금제도(flexible wage system)를 1988년 1월부터 도입 하였다. 또한 싱가포르는 임금개혁을 시도하면서, 국가생산성위원회(National Productivity Board)를 통해 일본, 한국, 대만에도 연구단을 파견하여 임금제도의 실태 및 문제점을 분석하도록 하였다. 1988년 싱가포르 NPB연구단이 발표된 연구결과를 요약하면 다음과 같다(NPB, 1988).

"한국의 경우, 싱가포르와는 달리, 노조와 임금의 협상을 통하여 상여금을 고정시키는데 이는 기본급의 약 4～6개월분에 해당한다. 그러나 몇몇 한국의 기업(예 : 럭키금성이나 油公 등)들은 상여금제도의 신축성을 도입하고자 이 기본급화 된 상여금에 더해서 성과에 상응하는 상여금제도를 도입하기 시작했다. 대만의 경우도 상여금의 고정된 부분과 변동적부분이 있는데 한국에 비해 임금의 신축성이 더 크게 나타난다. 즉 대만의 경우 기본급화 된 상여금은 약 1개월의 기본급에 해당하고 신축적 상여금은 판매회전율, 이익률 등에 따라 지급한다. 신축적 임금제의 성공적 수행을 위해서는 좋은 임금제도[25], 직무평가제도, 노사관계의 원활화가 전제조건이다. 특히 노사관계의 상태에 따라 임금의 신축성이 결정되는데, 한국의 경우 고율(高率)의 임금인상에 따른 경쟁력의 약화를 방지하기 위해 사용자는 신축적 임금제를 도입하려고 시도하고 있으나, 한국의 노조나 근로자들은 이에 대해 회의적인 입장을 보이고 있다. 반면 대만의 경우 노조는 임금협상에 요구되는 임금관련 경영정보를 사용자와 공유하고 있으며, 경우 타결(妥結) 임금인상률은 노사의 交涉力보다는 노사가 수집한 統計値에 의존해서 주로 타결임금인상률이 결정된다. 위원회는 결론적으로 한국과 대만 모두 신축적임금제도의 어느 형태를 지니고 있으나, 대만의 경우 신축성이 더 크며 대만의 예가 싱가포르

24) 이하의 논의에 대해서는 다음 문헌을 참조할 것. 김재원(1989. 2.; 1989. 2.; 1988. 10. 31), Lee, Kok Wai(1989), Ong, Yen Hur(1989), National Productivity Board(1988), Kazuo(1988).

25) 이의 판단기준은 경쟁성, 내부적 형평성, 작업성과 및 직무책임정도에 비례하는 임금지급체계, 생산성이 높은 근로자를 확보할 수 있는 임금지급체계, 근로자의 생활수준의 유지 및 기업의 재무상태에 순응하는 임금지급을 들고 있다.

가 추구하고자 하는 제도에 가깝다. 한국, 대만의 경우 임금인상률이 상당히 높았고 이런 추세는 1988년에도 지속될 것으로 보인다. 만약 이런 빠른 임금인상률이 거시적인 생산성 증가율과 괴리가 클 경우 이들 국가의 경쟁력은 소멸될 것이다. 바로 이런 이유 때문에 한국의 노동부는 능률급 임금지급체계를 권장하고 있다. 이런 점들을 고려해 볼 때, 싱가포르가 신축적 임금제도를 도입하는 것은 올바른 방향설정이다."

(2) 단체교섭 제도

임금, 단체교섭의 원활화를 위해 노조가 경영정보를 체계적으로 수집할 수 있는 능력이 요구된다. 기업노조는 조합원의 임금인상과 보너스, 가계소비지출에 대한 실사(實査)를 해야 되며, 이런 정보는 동종업종의 노조간에 서로 공유되고, 나아가 관련통계자료들은 전임노조원에 의해 수집되는 것이 바람직하다. 참고로 전형적인 일본의 기업별 노조의 정보수집 일정은 다음과 같다(Kozo Ochia, 1987). 예를 들어 임금협상을 위해서 노조는 임금인상과 보너스에 대한 5월 25일(임금인상), 6월, 12월(보너스), 8월(가계소비 지출)에 대한 조사에 근거하고, 다양한 보고서 및 통계자료에 근거한 경제현황 분석을 수집하여 당해년도 3월에 노조수첩에 수록하여 임금교섭에 임하였다.

정보수집을 잘 수행하기 위해서는 노조간부가 경제자료수첩, 조사 기법, 통계적 분석 등을 제대로 수행할 수 있어야 하며, 또한 회사의 경영상태에 밝아서 교섭 테이블에서 사용자측이 취할 교섭전략이나 입장을 충분히 이해할 수 있어야 한다. 또한 수집된 자료가 적절하고 교섭 전의 수치까지 알 수 있도록 연중 자료수집을 해야 될 것이다.

정보의 수집과 공유에 관련된 싱가포르의 경우 단체교섭기간이 길고, 정보수집이 상대적으로 덜 표준화, 체계화되었으며, 노조수첩이 없는 경우가 많고, 단체교섭시 사업체자료 이용의 필요성을 느끼고 있으나 일본보다는 그 정도가 덜하고 노사간 정보공유도 일본에 비해 상대적으로 제한적이었다. 한편 〈부표 2-1〉에서 나타난 바와 같이 근로자 경영참여를 국제비교 측면에서 보았을 때 싱가포르의 경우 1980년대 중반 임금개혁이후 근로자의 경영참여가 활발하고 특히 이익분배제도가 뚜렷이 정착되고 있다(SNEF, 1987, 1988, 1993). 그러나 이러한 정보수집과 관련된 문제들은 싱가포르가 1987년 이후 탄력적 임금제도의 도입을 권장함에 따라 크게 개선되어, 1988년대 이후에는 일본의 수준을 능가하는 것으로 보인다.

싱가포르의 경우 근로태도 및 근로의 질 측면에서도 최우수의 성적을 보이고 있다. 노동력 평가지표를 보면[26], 1980, 1985, 1991, 1992년 기간 중 싱가포르는 종합평가에서 모두

26) 노동력평가는 제도적 측면(9개의 기준), 상대적 생산성(日給에 대한 1日 노동생산성의 비율을 SDR로 계산함), 근로자 태도(2개의 기준), 기능수준(노동시장에서 수요에 비해 어느 정도 숙련된, 훈련받은 기능자가 있는지에 근거함)에 의해 측정되었다. BERI(1992), National Productivity Board, Singapore(June, 1992) 참조.

1위를 하였고 일본과 대만은 2~5위, 한국은 5~12위에 달했다. 한편 노동 측면에서 본 국가경쟁력지수는[27] 1986, 1991년 싱가포르는 자동화에 대한 종업원의 인지도면에서 우수하게 나타났다.

<부표 2-1> 근로자 경영참여의 국제 비교

국가	이익분배제도	종업원의 경영참여	노사관계의 일반상황
홍콩	보편화되지 않았음	노조활동이 사실상 제한적이나, 종업원참여는 장려됨	협조적인 노사관계
일본	기업이 종업원들로 하여금 주식을 매입하는 것이 점차 더 장려되고 있음	모든 측면의 기업 활동에서 본래의 고유기능으로 채택되고 있음	기업별 노조
말레이시아	보편적이 아님	노조에 의해 장려되나 정부에 의해 장려되고 있지는 않음	노사관계에서 안정과 협력에 중점이 두어짐
싱가포르	보편적이 아님1)	화해적 노사관계의 중요성을 정부가 권장하고 있음. 기업별 노조가 활성화됨	파업이 없는 국가임 산업대화위원회 (Industrial Dialogue Committee)가 설치됨

주 : 1) 1987년 이후 이익배분의 일환으로 적극 권장되고 있고, 기업의 참여도 높아짐(Lee Kok Wai, 1988).
자료 : *Industrial Participation Report No. 589*(1985~6), pp.17~25; Poole (1989), pp.16~18 참조.

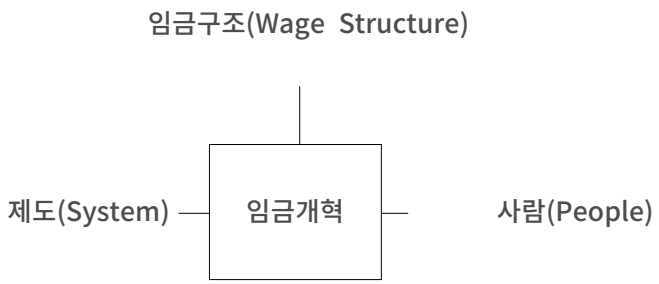
27) 노동측면에서 본 국가경쟁력 지수는 자동화에 대한 종업원의 인지도, 이직률, 숙련 기능공의 풍부성, 작업동기(종업원이 회사의 목표에 자신을 일치시키는 정도), 노동의 유연성(근로자가 필요한 경우 기꺼이 재훈련을 받거나 전화배치를 받아들이는 정도)을 평가하여 指數化하는 것이다. World Economic Forum & IMD(1986, 1991), National Productivity Board, Singapore(1992)을 참고.

(3) 임금개혁의 필요성과 그 성과

싱가포르는 신축적 임금제도로의 임금개혁이 소기의 성과를 거두기 위해서는 몇몇 전제조건이 충족되어야 한다는 점을 강조하였다. 성과배분이든 또는 어떤 형태의 임금개혁이든 이것이 성공을 거두기 위해서는 〈부도 2-1〉에서 보는 바와 같이 임금구조, 제도, 사람, 세 가지 조건이 충족되어야 한다고 보았다. 우선 임금구조를 보면 고정급과 變動給으로 나눌 수 있는데, 고정급의 장점은 근로자 생계의 안정이고 변동급의 장점은 임금과 생산성·경기·이익 등과의 연계성을 높여서 임금지급체계의 경쟁성이 강화된다는 점이다. 임금개혁의 전제조건으로서 임금구조의 중요성은 변동급 부분이 종업원의 동기유발을 강화시켜서 작업성과를 높이는 한편 기업의 경영여건이 어려운 경우에도 변동급 부분을 적절히 활용하여 기업경영의 탄력성을 제고시킨다는 데 있다. 임금개혁의 전제조건으로서 제도적 측면은 이익이나, 생산성의 측정, 성과의 평가, 성과배분제도 등을 확립시켜, 제도 변경에 따르는 비용(risk)이나 종업원들의 오해를 불식시키는 것이다. 즉 이 제도적 측면이 확고하지 못하면 임금구조 중 변동급부분의 동기유발기능이 작동하지 않을 것이다(Lee, Kok Wai, 1989).

앞에서 언급한 두 가지 전제조건보다 더욱더 중요한 것은 인간적 요인인데, 결국 조직 내의 변화나 개혁의 주체는 사람이기 때문이다. 인간적 요인은 개혁의 내용이 무엇이고 왜 개혁이 요구되느냐 하는 문제보다는, 오히려 변화를 조직 내에서 어떻게 성취할 수 있느냐 하는 점에 초점을 주고 있다. 즉 인간적 요인이야 말로 새로운 제도의 수용 또는 기각(reject)여부를 결정하게 되는 것이다. 인간적 요인은 눈에 보이는 것도 아니고, 계량화할 수 있는 성질의 것도 아니며, 때로는 비합리적으로 여겨지기도 한다. 즉 인간적 요인의 경우 논리의 전개보다는 감정, 사고보다는 느낌이 중요시되는 부분이다. 무엇보다도 임금개혁이 성공하려면 이에 관련된 사람들로부터 새로운 제도가 수용되어야 하며, 종업원들이 제도를 지지하기 위해서는 이들에게 새로운 제도가 중·장기적으로 노사 모두에게 이득이 된다는 점을 확신시켜 주어야 한다. 이를 위해 작업장 내의 근로자들에게 새로운 제도를 브리핑하고 설명하여, 궁극적으로 새로운 제도를 종업원들이 받아들일 수 있도록 해야 한다. 이러한 인간적 요인에 대한 고려가 없이는 새로운 제도의 실천과정에서 좌절과 오해를 불러일으킬 가능성이 크다는 점이 강조되었다.

<부도 2-1> 임금개혁의 전제조건



자료 : Lee, Kok Wai(1989)

어느 제도이든 새로운 제도가 성공을 거두기 위해서는 각 기업의 특수성을 충분히 고려하여 제도가 고안되어야 하며, 주기적으로 제도의 장단점, 종업원들의 반응에 대한 검토가 요구됨은 두말할 나위가 없다. 성과배분제가 초기에 설정한 소기의 목적을 달성하고 있는지, 특정제도의 제 조건이 충족되었는지 그리고 실시과정에서 나타나는 어려움은 무엇인지에 대한 검토가 요구되며, 이런 새로운 제도에 대한 검토는 노사공동으로 수행하는 것이 의사소통의 원활화와 제도의 미비점을 신속히 보완할 수 있는 방안임을 분명히 하였다. 싱가포르의 임금개혁이 성공을 거둔 이유는 이러한 전제조건을 식별하고 이를 충족시키는데 성공하였기 때문이라고 평가할 수 있다.

(4) 싱가포르 임금개혁으로부터 얻는 시사점

싱가포르 임금제도의 특징은 노사정 삼자기구로 구성된 국가임금위원회의 역할에서 찾아 볼 수 있다. 싱가포르의 국가임금위원회에서 제시하는 임금권고안은 임금·생산성 측면에서의 국제경쟁력을 강화시켜 궁극적으로 노사 모두에게 득이 되는 합리적인 임금권고안이라고 볼 수 있다. 이는 일본의 경우에서도 같은 경향을 보이고 있는데, 1975～1993년 기간 중 일경련(日經連) 노동문제연구위원회의 권고 즉 임금은 생산성원리에 기초해야 되고, 임금인상은 생산성향상에 시차(時差)를 두고 인상하는 보수적인 방안을 택해야 된다고 보고 있다.

싱가포르는 높은 부가가치와 높은 임금을 지급할 수 있도록 지속적으로 노력하였고 노사정 삼자주의(三者主義)의 긴밀한 협조를 통해 원활한 노사관계 구축을 위한 노력도 강화하였다. 노사정 삼자는 평화로운 노사관계를 위해 노력함으로써 국내는 물론 외국 투자자들에게 매력적인 투자대상국이 될 수 있는 방안을 강구하였다. 산업평화와 투자유치, 그리고 적절한 임금인상을 통해 지속적인 경제성장을 추구했고 이러한 노력은 궁극적으로 국민들

의 생활수준의 향상에 기여할 것이라는 것이 싱가포르의 기본 입장이었다.

2003년의 경우 싱가포르는 대내외 여건변화와 향후의 불확실성을 감안하여 NWC가 임금을 보수적으로 권고하는 경향을 보였다. 즉 2003년의 임금권고안에서 국가임금기구(NWC)는 대내외 경제환경 여건 악화와 향후의 불확실성을 감안하여 2002년 11월 19일, 2003년 상반기 임금을 동결 또는 삭감할 것을 권고하였다(NWC, 2002). 이와 같이 싱가포르는 대내외 경제동향이나 기업의 경영전망 등을 감안하여 NWC에서 적정 임금인상률을 권고하고 있다. 싱가포르의 경우 1980년대 중반에 들어 과거의 임금가이드라인을 정량적인 특정한 수치로 제공하던 관행을 바꾸어, 경제여건을 감안하여 임금인상률을 어느 정도 높게 또는 낮게 조정하는 등의 정성적인 권고안을 제시한 바 있다. 이에 비추어 볼 때 2003년도의 임금권고안은 그동안 연간권고안을 제시하던 관행에서 벗어나 상반기의 임금권고안을 제시하였다는 점에서 큰 차이점을 발견할 수 있다. 즉 싱가포르는 대내외 경제환경의 악화와 향후의 불확실성을 감안하여 단기적인 임금권고안을 제시하는 등, 임금권고 행태의 변화를 보이고 있다.[28)]

1997년 방콕 푸껫에서 열린, ILO동남아지역 임금정책세미나에서는 참가대상국들이 일본의 직능급보다 싱가포르의 직무급을 선호하는 추세를 보이고 있었다. 특히 말레이시아의 경우 과거에는 “Look East” 즉 한국을 발전모형으로 삼았으나 현재는 거의 모든 정책을 싱가포르를 벤치마킹하여 답습하고 있는 실정이다(Suzuki, 1997; Ministry of Human Resources of Malaysia, 1996, 1997.; Tan 1997.).

이러한 싱가포르의 임금정책이 주는 시사점은 한국의 경우 노동시장의 유연성이 결여되고 있다는 점에서 매우 크다고 볼 수 있다. 즉 한국의 경우 景氣, 이익, 생산성과 임금간의 연계성이 이루어지고 있지 않아 노동시장의 효율성이 저하되고 국제경쟁력의 약화요인으로 작용하고 있다. 글로벌시대를 맞아 한국은 과거 싱가포르가 1980년대 추구했던 임금개혁방안을 살펴보고 장점을 극대화하려는 노력이 바람직하다고 판단된다.

28) 임금뿐만 아니라 2002년 11월에 싱가포르 정부는 경제위기와 미래에 대한 불확실성을 감안하여 중앙적립기금에 대한 사용자의 부담을 완화하였다(日本勞動機構, 2003. 3.).

▶부 표

<부표 1> GDP 및 취업자수

	경상 GDP		실질 GDP (2000년 기준)		취업자수 GDP 디플레이터		취업자수	
	비농림업	제조업	비농림업	제조업	비농림업	제조업	비농림업	제조업
단위	10억 원		10억 원		2000년 = 100.0		1,000명	
1975	7826.6	2,042.2	81,965.7	12,011.1	9.5 17.0	17.0	6352	2175
1976	10999.7	3,059.2	90,815.5	15,029.4	12.1	20.4	6898	2644
1977	14344.2	3,892.0	101,358.3	17,196.1	14.2	22.6	7470	2764
1978	19788.2	5,300.1	114,661.5	20,831.0	17.3	25.4	8258	2986
1979	25789.7	6,911.6	121,773.5	22,832.4	21.2	30.3	8736	3099
1980	33198.9	8,431.4	123,406.5	22,562.4	26.9	37.4	9029	2955
1981	41333.3	10,858.5	129,122.0	24,989.0	32.0	43.5	9222	2859
1982	47848.1	12,471.1	138,957.0	26,598.6	34.4	46.9	9767	3033
1983	57132	15,241.3	154,847.0	30,769.5	36.9	49.5	10190	3266
1984	65983.1	18,515.7	169,477.2	36,058.2	38.9	51.3	10515	3348
1985	73887.4	20,520.3	181,464.2	38,418.7	40.7	53.4	11237	3504
1986	87575.6	25,483.4	201,945.3	46,201.3	43.4	55.2	11843	3826
1987	104043.8	31,212.1	227,769.0	55,050.1	45.7	56.7	12774	4416
1988	123890.7	37,803.6	252,526.8	61,607.9	49.1	61.4	13386	4667
1989	140859.1	40,587.2	271,313.4	63,719.2	51.9	63.7	14122	4882
1990	171692.6	45,724.8	299,671.1	69,525.2	57.3	65.8	14848	4911
1991	209767.2	56,003.3	329,366.9	75,829.0	63.7	73.9	15924	5156
1992	239529.7	61,988.7	347,976.2	78,957.9	68.8	78.5	16342	4986
1993	272434.7	70,522.3	372,160.5	83,018.8	73.2	84.9	16642	4720
1994	319555.9	83,461.7	405,725.1	92,499.1	78.8	90.2	17357	4758
1995	376008.5	99,369.4	443,790.6	103,279.2	84.7	96.2	18011	4818
1996	424634.8	107,356.3	475,944.2	109,925.7	89.2	97.7	18530	4725
1997	467238.5	115,464.6	498,088.0	115,274.3	93.8	100.2	18929	4537
1998	461747.3	119,920.4	463,828.1	106,173.0	99.6	112.9	17541	3917
1999	504687.5	132,980.7	508,668.9	129,287.5	99.2	102.9	17989	4027
2000	553634.7	151,243.0	553,634.7	151,243.0	100.0	100.0	18913	4294
2001	597316.4	151,766.0	575,556.7	154,503.3	103.8	98.2	19424	4267
2002	659608.6	161,952.0	618,325.9	166,242.9	106.7	97.4	20100	4241
2003	698512.6	169,113.8	639,794.6	174,201.2	109.2	97.1	20189	4205
2004	760693.7	199,554.3	669,933.0	195,802.1	113.5	101.9	21522	4293

<부표 2> GDP 및 취업자수 변동추이

(단위 : %)

	경상 GDP		실질 GDP (2000년 기준)		디플레이터 증가율		취업자수	
	비농림업	제조업	비농림업	제조업	비농림업	제조업	비농림업	제조업
1976	40.5	49.8	10.8	25.1	26.8	19.7	8.6	21.6
1977	30.4	27.2	11.6	14.4	16.8	11.2	8.3	4.5
1978	38.0	36.2	13.1	21.1	21.9	12.4	10.5	8.0
1979	30.3	30.4	6.2	9.6	22.7	19.0	5.8	3.8
1980	28.7	22.0	1.3	-1.2	27.0	23.4	3.4	-4.6
1981	24.5	28.8	4.6	10.8	19.0	16.3	2.1	-3.2
1982	15.8	14.9	7.6	6.4	7.6	7.9	5.9	6.1
1983	19.4	22.2	11.4	15.7	7.2	5.6	4.3	7.7
1984	15.5	21.5	9.4	17.2	5.5	3.7	3.2	2.5
1985	12.0	10.8	7.1	6.5	4.6	4.0	6.9	4.7
1986	18.5	24.2	11.3	20.3	6.5	3.3	5.4	9.2
1987	18.8	22.5	12.8	19.2	5.3	2.8	7.9	15.4
1988	19.1	21.1	10.9	11.9	7.4	8.2	4.8	5.7
1989	13.7	7.4	7.4	3.4	5.8	3.8	5.5	4.6
1990	21.9	12.7	10.5	9.1	10.4	3.3	5.1	0.6
1991	22.2	22.5	9.9	9.1	11.2	12.3	7.2	5.0
1992	14.2	10.7	5.7	4.1	8.1	6.3	2.6	-3.3
1993	13.7	13.8	6.9	5.1	6.3	8.2	1.8	-5.3
1994	17.3	18.3	9.0	11.4	7.6	6.2	4.3	0.8
1995	17.7	19.1	9.4	11.7	7.6	6.6	3.8	1.3
1996	12.9	8.0	7.2	6.4	5.3	1.5	2.9	-1.9
1997	10.0	7.6	4.7	4.9	5.1	2.6	2.2	-4.0
1998	-1.2	3.9	-6.9	-7.9	6.1	12.8	-7.3	-13.7
1999	9.3	10.9	9.7	21.8	-0.3	-8.9	2.6	2.8
2000	9.7	13.7	8.8	17.0	0.8	-2.8	5.1	6.6
2001	7.9	0.3	4.0	2.2	3.8	-1.8	2.7	-0.6
2002	10.4	6.7	7.4	7.6	2.8	-0.8	3.5	-0.6
2003	5.9	4.4	3.5	4.8	2.3	-0.3	0.4	-0.8
2004. 1~9	8.9	18.0	4.7	12.4	4.0	5.0	6.6	2.1
1976~1980	33.6	33.1	8.6	13.8	23.1	17.1	7.3	6.7
1981~1985	17.4	19.6	8.0	11.3	8.8	7.5	4.5	3.5
1986~1990	18.4	17.6	10.6	12.8	7.1	4.3	5.7	7.1
1991~1995	17.0	16.9	8.2	8.3	8.2	7.9	4.0	-0.3
1996~2000	8.2	8.8	4.7	8.4	3.4	1.0	1.1	-2.0
2001~2004	8.3	7.4	4.9	6.7	3.2	0.5	3.3	0.0
1976~2004	17.5	17.6	7.6	10.3	9.1	6.6	4.3	2.6

<부표 3> 임금, 노동생산성, 소비자물가지수, 환율

	임금		명목노동생산성		실질노동생산성		CPI	환율
	비농림업	제조업	비농림업	제조업	비농림업	제조업		
단위	1,000원 / 월		1,000원		1,000원		2000년	원 / 달러
1976	62.4	51.7	1594.6	1157.0	13165.5	5684.3	17.3	484.00
1977	82.4	69.2	1920.2	1408.1	13568.7	6221.5	19.0	484.00
1978	111.2	92.9	2396.2	1775.0	13884.9	6976.2	21.8	484.00
1979	142.7	119.5	2952.1	2230.3	13939.3	7367.7	25.8	484.00
1980	176.1	146.7	3676.9	2853.3	13667.8	7635.3	33.2	607.44
1981	212.5	176.2	4482.0	3798.0	14001.5	8740.5	40.3	681.27
1982	246.0	202.1	4899.0	4111.8	14227.2	8769.7	43.2	731.49
1983	273.1	226.8	5606.7	4666.7	15196.0	9421.2	44.7	776.15
1984	296.9	245.3	6275.1	5530.4	16117.7	10770.1	45.7	806.00
1985	324.3	269.7	6575.4	5856.3	16148.8	10964.2	46.8	870.53
1986	351.0	294.5	7394.7	6660.6	17051.9	12075.6	48.1	881.33
1987	386.5	328.7	8145.0	7068.0	17830.7	12466.1	49.6	822.41
1988	446.4	393.1	9255.2	8100.2	18865.0	13200.7	53.1	730.53
1989	540.6	491.6	9974.4	8313.6	19212.1	13051.9	56.1	671.38
1990	642.3	590.8	11563.3	9310.7	20182.6	14157.0	60.9	707.97
1991	754.7	690.3	13173.0	10861.8	20683.7	14706.9	66.6	733.60
1992	869.3	798.5	14657.3	12432.6	21293.4	15835.9	70.8	780.84
1993	975.1	885.4	16370.3	14941.2	22362.7	17588.7	74.2	802.73
1994	1,099.0	1,022.5	18410.8	17541.3	23375.3	19440.8	78.8	803.62
1995	1,222.1	1,123.9	20876.6	20624.6	24640.0	21436.1	82.3	771.04
1996	1,367.5	1,261.2	22916.1	22720.9	25685.1	23264.7	86.4	804.78
1997	1,463.3	1,326.4	24683.7	25449.5	26313.5	25407.6	90.2	951.11
1998	1,426.8	1,284.5	26323.9	30615.4	26442.5	27105.7	97.0	1,398.88
1999	1,599.2	1,475.5	28055.3	33022.3	28276.7	32105.2	97.8	1,189.48
2000	1,727.3	1,601.5	29272.7	35221.9	29272.7	35221.9	100.0	1,130.61
2001	1,824.8	1,702.4	30751.5	35567.4	29631.2	36208.9	104.1	1,290.83
2002	2,036.2	1,907.1	32816.3	38187.2	30762.5	39199.0	106.9	1,251.24
2003	2,228.5	2,074.0	34598.7	40217.3	31690.3	41427.2	110.7	1,191.89
2004	2,357.8	2,252.4	35344.9	46483.6	31250.9	45609.6	114.7	1,162.86
1975~2004	51.3	58.7	28.7	49.5	2.4	8.3	7.6	2.4

<부표 4> 임금, 노동생산성, 소비자물가지수, 환율 증가율의 변동추이

(단위 : %)

	임금		명목노동생산성		실질노동생산성		소비자 물가지수	환율
	비농림업	제조업	비농림업	제조업	비농림업	제조업		
1977	32.1	33.8	20.4	21.7	3.1	9.4	9.8	0.0
1978	35.0	34.2	24.8	26.1	2.3	12.1	14.7	0.0
1979	28.3	28.6	23.2	25.7	0.4	5.6	18.3	0.0
1980	23.4	22.8	24.6	27.9	-1.9	3.6	28.7	25.5
1981	20.7	20.1	21.9	33.1	2.4	14.5	21.4	12.2
1982	15.8	14.7	9.3	8.3	1.6	0.3	7.2	7.4
1983	11.0	12.2	14.4	13.5	6.8	7.4	3.5	6.1
1984	8.7	8.2	11.9	18.5	6.1	14.3	2.2	3.8
1985	9.2	9.9	4.8	5.9	0.2	1.8	2.4	8.0
1986	8.2	9.2	12.5	13.7	5.6	10.1	2.8	1.2
1987	10.1	11.6	10.1	6.1	4.6	3.2	3.1	-6.7
1988	15.5	19.6	13.6	14.6	5.8	5.9	7.1	-11.2
1989	21.1	25.1	7.8	2.6	1.8	-1.1	5.6	-8.1
1990	18.8	20.2	15.9	12.0	5.1	8.5	8.6	5.4
1991	17.5	16.8	13.9	16.7	2.5	3.9	9.4	3.6
1992	15.2	15.7	11.3	14.5	2.9	7.7	6.3	6.4
1993	12.2	10.9	11.7	20.2	5.0	11.1	4.8	2.8
1994	12.7	15.5	12.5	17.4	4.5	10.5	6.2	0.1
1995	11.2	9.9	13.4	17.6	5.4	10.3	4.4	-4.1
1996	11.9	12.2	9.8	10.2	4.2	8.5	5.0	4.4
1997	7.0	5.2	7.7	12.0	2.4	9.2	4.4	18.2
1998	-2.5	-3.2	6.6	20.3	0.5	6.7	7.5	47.1
1999	12.1	14.9	6.6	7.9	6.9	18.4	0.8	-15.0
2000	8.0	8.5	4.3	6.7	3.5	9.7	2.2	-4.9
2001	5.6	6.3	5.1	1.0	1.2	2.8	4.1	14.2
2002	11.6	12.0	6.7	7.4	3.8	8.3	2.7	-3.1
2003	9.4	8.8	5.4	5.3	3.0	5.7	3.6	-4.7
2004	5.8	8.6	2.2	15.6	-1.4	10.1	3.6	-2.4
1976~1980	30.9	30.8	24.5	24.9	1.2	6.8	17.4	5.1
1981~1985	13.1	13.0	12.5	15.9	3.4	7.7	7.3	7.5
1986~1990	14.8	17.1	12.0	9.8	4.6	5.3	5.4	-3.9
1991~1995	13.8	13.8	12.5	17.3	4.1	8.7	6.2	1.8
1996~2000	7.3	7.5	7.0	11.4	3.5	10.5	4.0	9.9
2001~2004	8.1	8.9	4.8	7.3	1.7	6.7	3.5	1.0
1976~2004	14.9	15.4	12.5	14.7	3.1	7.6	7.4	3.7

<부표 5> 불화표시 노임단가 분해

	비농림업				제조업			
	명목임금	실질노동 생산성	환율	불화표시	명목임금	실질노동 생산성	환율	불화표시
1976	748.8	13165.5	484.0	0.000118	620.4	5684.3	484.0	0.000225
1977	988.8	13568.7	484.0	0.000151	830.4	6221.5	484.0	0.000276
1978	1334.4	13884.9	484.0	0.000199	1114.8	6976.2	484.0	0.000330
1979	1712.4	13939.3	484.0	0.000254	1434.0	7367.7	484.0	0.000402
1980	2113.2	13667.8	607.4	0.000255	1760.4	7635.3	607.4	0.000380
1981	2550.0	14001.5	681.3	0.000267	2114.4	8740.5	681.3	0.000355
1982	2952.0	14227.2	731.5	0.000284	2425.2	8769.7	731.5	0.000378
1983	3277.2	15196.0	776.2	0.000278	2721.6	9421.2	776.2	0.000372
1984	3562.8	16117.7	806.0	0.000274	2943.6	10770.1	806.0	0.000339
1985	3891.6	16148.8	870.5	0.000277	3236.4	10964.2	870.5	0.000339
1986	4212.0	17051.9	881.3	0.000280	3534.0	12075.6	881.3	0.000332
1987	4638.0	17830.7	822.4	0.000316	3944.4	12466.1	822.4	0.000385
1988	5356.8	18865.0	730.5	0.000389	4717.2	13200.7	730.5	0.000489
1989	6487.2	19212.1	671.4	0.000503	5899.2	13051.9	671.4	0.000673
1990	7707.6	20182.6	708.0	0.000539	7089.6	14157.0	708.0	0.000707
1991	9056.4	20683.7	733.6	0.000597	8283.6	14706.9	733.6	0.000768
1992	10431.6	21293.4	780.8	0.000627	9582.0	15835.9	780.8	0.000775
1993	11701.2	22362.7	802.7	0.000652	10624.8	17588.7	802.7	0.000753
1994	13188.0	23375.3	803.6	0.000702	12270.0	19440.8	803.6	0.000785
1995	14665.2	24640.0	771.0	0.000772	13486.8	21436.1	771.0	0.000816
1996	16410.0	25685.1	804.8	0.000794	15134.4	23264.7	804.8	0.000808
1997	17559.6	26313.5	951.1	0.000702	15916.8	25407.6	951.1	0.000659
1998	17121.6	26442.5	1398.9	0.000463	15414.0	27105.7	1398.9	0.000407
1999	19190.4	28276.7	1189.5	0.000571	17706.0	32105.2	1189.5	0.000464
2000	20727.6	29272.7	1130.6	0.000626	19218.0	35221.9	1130.6	0.000483
2001	21897.6	29631.2	1290.8	0.000573	20428.8	36208.9	1290.8	0.000437
2002	24434.4	30762.5	1251.2	0.000635	22885.2	39199.0	1251.2	0.000467
2003	26742.0	31690.3	1191.9	0.000708	24888.0	41427.2	1191.9	0.000504
2004	28293.0	31127.8	1162.9	0.000782	27028.4	45609.6	1162.9	0.000510
1975~1980	1241.6	13521.7	504.6	0.000177	1036.8	6567.9	504.6	0.000298
1981~1985	3246.7	15138.2	773.1	0.000276	2688.2	9733.1	773.1	0.000357
1986~1990	5680.3	18628.4	762.7	0.000406	5036.9	12990.3	762.7	0.000517
1991~1995	11808.5	22471.0	778.4	0.000670	10849.4	17801.7	778.4	0.000779
1996~2000	18201.8	27198.1	1095.0	0.000631	16677.8	28621.0	1095.0	0.000564
2001~2004	24418.9	30496.9	1205.5	0.000665	22889.7	39533.3	1205.5	0.000480
1975~2004	10116.8	20717.4	832.3	0.000456	9257.1	18252.8	832.3	0.000493

<부표 6> 명목임금 및 실질임금

	명목임금		소비자 물가지수	실질임금	
	비농림업	제조업		비농림업	제조업
단위	천 원 / 년	천 원 / 년	2000년 기준	1000원 / 월	
1975	552.0	460.8	15.0	306.7	256.0
1976	748.8	620.4	17.3	360.7	298.8
1977	988.8	830.4	19.0	433.7	364.2
1978	1334.4	1114.8	21.8	510.1	426.1
1979	1712.4	1434.0	25.8	553.1	463.2
1980	2113.2	1760.4	33.2	530.4	441.9
1981	2550.0	2114.4	40.3	527.3	437.2
1982	2952.0	2425.2	43.2	569.4	467.8
1983	3277.2	2721.6	44.7	611.0	507.4
1984	3562.8	2943.6	45.7	649.7	536.8
1985	3891.6	3236.4	46.8	692.9	576.3
1986	4212.0	3534.0	48.1	729.7	612.3
1987	4638.0	3944.4	49.6	779.2	662.7
1988	5356.8	4717.2	53.1	840.7	740.3
1989	6487.2	5899.2	56.1	963.6	876.3
1990	7707.6	7089.6	60.9	1054.7	970.1
1991	9056.4	8283.6	66.6	1133.2	1036.5
1992	10431.6	9582.0	70.8	1227.8	1127.8
1993	11701.2	10624.8	74.2	1314.2	1193.3
1994	13188.0	12270.0	78.8	1394.7	1297.6
1995	14665.2	13486.8	82.3	1484.9	1365.6
1996	16410.0	15134.4	86.4	1582.8	1459.7
1997	17559.6	15916.8	90.2	1622.3	1470.5
1998	17121.6	15414.0	97.0	1470.9	1324.2
1999	19190.4	17706.0	97.8	1635.2	1508.7
2000	20727.6	19218.0	100.0	1727.3	1601.5
2001	21897.6	20428.8	104.1	1752.9	1635.4
2002	24434.4	22885.2	106.9	1904.8	1784.0
2003	26742.0	24888.0	110.7	2013.1	1873.5
2004	28293.0	27028.4	114.7	2055.5	1963.6

<부표 7> 명목임금 및 실질 임금증가율 변동추이

(단위 : %)

	명목임금		소비자 물가지수	실질임금		실질노동생산성	
	비농림업	제조업		비농림업	제조업	비농림업	제조업
1977	32.1	33.8	9.8	20.2	21.9	3.1	9.4
1978	35.0	34.2	14.7	17.6	17.0	2.3	12.1
1979	28.3	28.6	18.3	8.4	8.7	0.4	5.6
1980	23.4	22.8	28.7	-4.1	-4.6	-1.9	3.6
1981	20.7	20.1	21.4	-0.6	-1.1	2.4	14.5
1982	15.8	14.7	7.2	8.0	7.0	1.6	0.3
1983	11.0	12.2	3.5	7.3	8.5	6.8	7.4
1984	8.7	8.2	2.2	6.3	5.8	6.1	14.3
1985	9.2	9.9	2.4	6.7	7.4	0.2	1.8
1986	8.2	9.2	2.8	5.3	6.2	5.6	10.1
1987	10.1	11.6	3.1	6.8	8.2	4.6	3.2
1988	15.5	19.6	7.1	7.9	11.7	5.8	5.9
1989	21.1	25.1	5.6	14.6	18.4	1.8	-1.1
1990	18.8	20.2	8.6	9.4	10.7	5.1	8.5
1991	17.5	16.8	9.4	7.4	6.8	2.5	3.9
1992	15.2	15.7	6.3	8.4	8.8	2.9	7.7
1993	12.2	10.9	4.8	7.0	5.8	5.0	11.1
1994	12.7	15.5	6.2	6.1	8.7	4.5	10.5
1995	11.2	9.9	4.4	6.5	5.2	5.4	10.3
1996	11.9	12.2	5.0	6.6	6.9	4.2	8.5
1997	7.0	5.2	4.4	2.5	0.7	2.4	9.2
1998	-2.5	-3.2	7.5	-9.3	-9.9	0.5	6.7
1999	12.1	14.9	0.8	11.2	13.9	6.9	18.4
2000	8.0	8.5	2.2	5.6	6.2	3.5	9.7
2001	5.6	6.3	4.1	1.5	2.1	1.2	2.8
2002	11.6	12.0	2.7	8.7	9.1	3.8	8.3
2003	9.4	8.8	3.6	5.7	5.0	3.0	5.7
2004	5.8	8.6	3.6	2.1	4.8	-1.8	10.1
1976~1980	30.9	30.8	17.4	12.0	11.9	1.2	6.8
1981~1985	13.1	13.0	7.3	5.5	5.5	3.4	7.7
1986~1990	14.8	17.1	5.4	8.8	11.1	4.6	5.3
1991~1995	13.8	13.8	6.2	7.1	7.1	4.1	8.7
1996~2000	7.3	7.5	4.0	3.3	3.6	3.5	10.5
2001~2004	8.1	8.9	3.5	4.5	5.3	1.6	6.7
1976~2004	14.9	15.4	7.4	6.9	7.5	3.1	7.6

<부표 8> 불화표시 노임단가의 변동추이

	불화표시 노임단가		불화표시 노임단가 증가율	
	비농림업	제조업	비농림업	제조업
1976	0.000118	0.000225	33.0	30.8
1977	0.000151	0.000276	28.1	22.3
1978	0.000199	0.000330	31.9	19.7
1979	0.000254	0.000402	27.8	21.8
1980	0.000255	0.000380	0.3	-5.6
1981	0.000267	0.000355	5.0	-6.4
1982	0.000284	0.000378	6.1	6.5
1983	0.000278	0.000372	-2.0	-1.5
1984	0.000274	0.000339	-1.3	-8.9
1985	0.000277	0.000339	0.9	0.0
1986	0.000280	0.000332	1.2	-2.1
1987	0.000316	0.000385	12.8	15.9
1988	0.000389	0.000489	22.9	27.1
1989	0.000503	0.000673	29.4	37.6
1990	0.000539	0.000707	7.3	5.1
1991	0.000597	0.000768	10.6	8.5
1992	0.000627	0.000775	5.1	0.9
1993	0.000652	0.000753	3.9	-2.9
1994	0.000702	0.000785	7.7	4.4
1995	0.000772	0.000816	10.0	3.9
1996	0.000794	0.000808	2.8	-0.9
1997	0.000702	0.000659	-11.6	-18.5
1998	0.000463	0.000407	-34.0	-38.3
1999	0.000571	0.000464	23.3	14.1
2000	0.000626	0.000483	9.8	4.1
2001	0.000573	0.000437	-8.6	-9.4
2002	0.000635	0.000467	10.9	6.8
2003	0.000708	0.000504	11.5	8.0
2004	0.000779	0.000510	10.0	1.1

1976~1980	24.2	17.8
1981~1985	1.7	-2.1
1986~1990	14.7	16.7
1991~1995	7.5	3.0
1996~2000	-2.0	-7.9
2001~2004	5.9	1.6
1976~2004	8.8	5.0

참고문헌

국내문헌

김수곤, 「노사관계 현황과 제도개선 방향」, 『노사관계 정책과제와 방향-현제도 개선을 중심으로』, 한국개발연구원, 1983. 2.

_____, 「우리나라 임금체계의 문제점」, 한국개발연구원, 1984. 4. 30.

_____, 「포괄역산관행의 문제」, 『경영계』 통권 제 222호, 1996. 8.

김재원, 『성과배분 임금제도 도입실태와 발전방안』, 대한서울상공회의소, 1994. 1.

_____, 「임금교섭의 실태와 개선방향」, 『노동경제논집』 제12권, 한국노동경제학회, 1989.

_____, 「1980년대 싱가포르 임금개혁의 특징」, 『국제지역연구』 제8권 제2호, 국제지역학회, 2004. 12.

_____, 『총액임금제의 과제와 개선방향』, 『전경련』, 전국경제인연합회, 1992.3

_____, 『근로행태와 근로의욕 제고방안』, 대한상공회의소, 2004. 12.

_____. 『노동경제학』, 박영사, 1997.

_____, 「한국의 임금결정 매카니즘」, 『노동경제논집』, 제17권 제1호, 한국노동경제학회, 1994. 12.

_____, 경총회보, 1989년 1월 12일, 6월 16일자

김황조·김재원, 『단체교섭론』, 법문사, 1993.

노동부, '『매월노동통계조사보고서』,', 각호

매일경제, 1989년 2월 3일자.

민주노총, 「2004년 민주노총 임금요구(안)」, 2004. 2.

양병무·안희탁·김재원·박준성, 『한국기업의 임금관리』, 한국경영자총협회, 1992 .4

통계청, 『한국통계월보』, 각호.

한국경영자총협회, 『경총회보』 각호(매월)

_____, 『임금조정지침(안)』, 1991, 및 1992

_____,『사업보고』, 각년도

_____, 「KEF 노동동향」, 2004. 11. 2.

_____, 『2004년 임금조정 기본방향』, 2004. 3.

한국노총, 「2004년도 한국노총 공동임단투 지침(안)」, 2004. 2.

한국생산성본부, 『생산성리뷰』, 2003. 9.

황정현, 『임금동기유발을 위한 임금체계도입방향에 대한 실증연구』, 중앙대학교 경영학과박사학위논문, 1988. 6.

외국문헌

日本勞動機構,『海外勞働時報』(국별노동기초정보), 2003. 3.

Business Environment Risk Intelligence(BERI), *Labor Force Evaluation Measures(LFEM)*, 1992.

Herman, Edward E., Alfred Kuhn and Ronald L. Seeber, *Collective Bargaining and Labor Relaions(2nd ed.)*, Prenrice Hall Inc., 1986.

Hicks, J. R., *Theory of Wages(2nd ed.)*, Macmillian, 1963.

Industrial Participation Report No. 589(1985～1986).

Japan Federation of Employer's Association, T*he Current Labor Economy in Japan*, 1992.

Kazuo Tsuchiya, Kozo Ochiai and Lillian Lee, "*Wage Flexibility : Lessons from Four Companies*," *National Productivity Digest,* National Productivity Board of Singapore, 1988.

Kozo, Ochiai, *Information Sharing : How the Japanese Prepare Themselves for Collective Bargaining*, National Productivity Board of Singapore, 1987.

Lee, Kok Wai. "*Flexible Wage System : Models and Worked Examples*," Singapore Institute of Management, 1989

Mauro, Martin J., "Strike as a Result of Impertect Imformation," *Industrial and Labor Relation Review*, July 1982.

Ministry of Human Resources, Malaysia, Malaysian Employers Federation(MEF), & Malaysian Trade Union Congress (MTUC), "*Country Brief : Malaysia*," submitted to *South-East Asian Subregional Tripartite Seminar on Wage Policy*, Sponsored by ILO Regional Office for Asia and Pacific, Phuket, Thailand, October 1977.

_____, "Guidelines on Wage Reform System -adopted by the National Wage Advisory Council", 1996.

National Wage Council(NWC), "Wage Guidelines for January to June 2003", November 19, 2002.

National Productivity Board, "Flexible Wages-Lessons from South Korea, Taiwan and Singapore," *Productivity Digest*, May 1988.

_____, *Key Statistics on the Productivity Movement*(1981-1991), June 1992.

Ochiai, Kozo, *Information Sharing : How the Japanese Prepare Themselves for Collective Bargaining*, National Productivity Board of Singapore, June 1987.

Ong, Yen Hur, "Industrial Relations in the 1990s'," *Productivity Digest*, National Productivity Board of Singapore October 1989.

Poole, Michael, 1989. *The Origins of Economic Democracy; Profit-sharing and Employee-shareholding Schemes, Routledge* ; London and New York, 1989.

Reuther, Walter P., "Labor's Role on 1975." in Jack Stieber(ed) U.S *Industrial Relation - The Next Twenty Years*, East Lansing, Michigan State University Press, 1958.

Singapore National Employers Federation, *Survey Report on Perfor- mance Related Payment Schemes*, 1992/93. 1993.

_____, *Case Studies in Wage Reform*, 1987.

_____, *Case Studies in Wage Reform*, 1988.

Suzuki, Hiromosa, "*Wage Polices in Japan*," submitted to *South-East Asian Subregional Tripartite Seminar on Wage Policy*, Sponsored by ILO Regional Office for Asia and Pacific, Phuket, Thailand, October 1997.

Svejnar,Jan, "Bargaining Power, Fear of Disagreement, and Wage Settlement : Theory and Evidence from US Industry," *Eco- nometrica*, September 1986.

Tan Jing Koon, "Country Paper," submitted to South-East Asian Subregional Tripartite Seminar on Wage Policy, Sponsored by ILO Regional Office for Asia and Pacific, Phuket, Thailand, October 1997.

World Economic Forum & IMD, *The World Competitiveness Report*, 1986.

_____, *The World Competitiveness Report*, 1991.

한국의 임금, 무엇이 문제인가?

2005년 4월 6일 1판1쇄 발행
2021년 6월 17일 1판2쇄 발행

발행처 자유기업원 **발행인** 최승노
주소 서울특별시 영등포구 국회대로62길 9 산림비전센터 7층 (07236)
전화 02-3774-5000 **팩스** 0502-797-5058

※본 파일은 2005년 발행한 NGO시리즈 NO.10『한국의 임금, 무엇이 문제인가?』책을 재편집하여 PDF로 변환한 것입니다.

ⓒ 자유기업원, 2021 비매품