

임금과 국제경쟁력

— 개방경제하의 임금결정 방안을 중심으로 —

金 在 源 (한양대 경제학과 교수)

(目 次)

- | | |
|--------------------------|------------------------------------|
| I. 서 언 | V. 임금-생산성과 국민경제:
임금인상의 경제적 파급효과 |
| II. 임금-생산성-생계비의 변동
추이 | VI. 국제경쟁력 제고를 위한 임금
조정방식 |
| III. 韓國의 適正賃金 | VII. 결 언 |
| IV. 勞動生産性的 決定要因 | |

I. 서 언

巨視的 또는 微視的 측면에서 임금결정시 고려되어야 할 요인은 많은 것이나, 근로자의 입장에서는 생계비와 물가, 사용자의 입장에서는 노동생산성과 지불능력을 그 주요 기준으로 내세우고 있다. 임금수준이나 인상률의 결정시에는 이 여러 요인이 모두 고려되어야 될 것이나, 一國의 경제나 기업이 처한 입장에 따라 특정기준에 더 큰 비중이 주어질 수도 있을 것이다.

본 연구의 목적은 임금과 국제경쟁력간의 관계를 살펴보는 데 있다. 보다 구체적으로 말하자면 본 연구에서는 오늘날 우리나라 여건을 감안해볼 때 임금결정시 국제경쟁력 요인이 어느 정도 고려되어야 하며, 이를 반영하는 방안은 무엇인지 살펴보고자 한다.

본 연구의 구성은 다음과 같다. 2절에서는 우리나라 임금의 현황을 임금-생계비-생산성의 변동 추이를 통해서 보고 있고, 3절에서는 한국의 적정임금에 대해 논의하고 있다. 4절에서는 노동생산성의 결정요인을 분석하고 있으며, 5절에서는 임금, 생산성과 국민경제와의 관계를 살펴보고 있으며, 6절에서는 이상의 논의를 근거로 하여 국제경쟁력 제고

를 위한 임금조정방식을 살펴보고, 마지막으로 7절에서 결론을 맺고 있다.

Ⅱ. 임금-생산성-생계비의 변동추이

이 곳에서는 임금-생계비의 변동추이와 임금-생산성의 변동추이를 살펴보고자 한다. 우선 前者를 보면 다음과 같다.

1. 임금-생계비의 변동추이

임금과 생계비의 변동추이는 다음과 같은 관점에서 살펴보았다. 임금이 근로자생계의 원천이 되므로 임금결정시 생계비에 대한 고려는 중요하다고 볼 수 있다.

이제 과연 현재의 임금수준이 생계비를 충족시키고 있는지를 살펴보기로 한다. 즉, 이곳에서는 생계비 확보에 요구되는 필요임금과 실제임금의 변동추이를 비교하였다. 이를 좀 더 자세히 설명하면 다음과 같다.

노총의 1,2,3,4,5인의 이론적 최저생계비 중 5인의 이론적 최저생계비를 가지고 우선 도시근로자가구의 최저생계비를 측정하였다. 1989년의 경우 5인가족의 이론적 최저생계비는 1,005,593원/月이고, 도시근로자가구의 가구당 인원수는 3.98人, 가구당 취업인수는 1.42人이다. 따라서 우선 3.98人的 최저생계비는 가구원과 생계비 간에 1차 선형관계가 있다고 보고 $(1,005,593 \times 3.98/5) = 800,452$ 원이 된다. 이 경우 가구원이 증가됨에 따라 나타나는 소위 규모의 경제효과가 고려되지 않았다. 이를 도시 가구당 취업인수로 나누면 月필요임금은 $800,452/1.42$ 는 563,699원이 된다.

또한 근로자 가구의 필요임금은 근로자 가구의 이론적 최저생계비를 가구당 취업인수로 나누어서 구했는데, 여기서 한 가지 문제가 되는 점은, 노동의 이론적 최저생계비는 가구원 중 한 사람만이 취업했다고 가정하고 생계비를 산출한 것이라는 점이다. 89년의 경우와 같이 가구당 평균 1.42人이 취업한 경우 즉 특정가구에 취업자가 家長이외에도 있다면, 취업자의 경우 교통비 또는 주부가 취업하는 경우 탁아비용등으로 결국 생계비도 늘어나게 된다는 점은 고려하지 않았다.

이제 이들 실제지급임금과 필요임금 간의 관계를 계산하여 가구당 月平均가계흑자를 추정된 결과가 <表 2.1>에 나타나고 있다. 이 표에 의하면 도시근로자가계지출을 기준으로 한 경우 1972년까지는 가계적자를 기록하였으나, 73년 이후 흑자를 기록하였고 이 흑자의

〈표 2.1〉 家口別 月家計黑字의 變動推移

(단위: 원/月)

	都市勤勞者家計支出을 기준으로 본 月家計黑字 ¹⁾ (A)-(B)	理論的 最低生計費를 기준으로 본 月家計黑字 ²⁾ (A)-(F)
1963	- (2,139)	-
64	- (2,312)	-
65	- (2,304)	-
66	- (3,692)	-
67	- (6,879)	-
68	- (7,562)	- 5,091
69	- (6,951)	-
70	- 2,252	-
71	- 2,173	-
72	- 1,577	-
73	736	-
74	4,001	-
75	1,960	- 13,534
76	6,004	- 19,001
77	12,907	- 30,452
78	19,987	- 30,452
79	29,275	- 49,820
80	35,922	- 69,292
81	37,511	- 88,110
82	44,866	- 96,167
83	50,078	- 98,421
84	52,833	- 95,098
85	65,701	- 89,407
86	79,372	- 45,192
87	82,857	- 42,097
88	97,079	- 44,167
89	96,562	- 22,560

註:1) 월평균임금-도시근로자가구의 월평균지출/가구당 평균취업인수를 나타냄. 즉, 실제지급임금과 가계소비지출을 기준으로 한 필요임금과의 괴리를 나타냄.

2) 월평균임금-노총의 이론적 최저생계비/가구당 평균취업인수를 나타냄. 즉, 실제지급임금과 노총의 이론적 최저생계비를 기준으로 한 필요임금과의 괴리를 나타냄.

절대액수가 '86-88年'기간중 크게 늘어 '89年' 現在 月 97,000원 수준에 달하고 있다.

한편 노총의 이론적 최저생계비를 기준으로 한 경우 月가계적자폭이 83年까지는 점차 늘어나서 98,000원에 이르렀으나, '86年'에는 크게 감소하여 45,000원에 이르렀고 '89年'에는 22,000원선에 달하고 있는데, 이는 89년 월평균 임금 541,139원의 4.2%에 불과한 것으로 나타났다.

이상을 볼 때 다음과 같은 결론을 도출할 수 있다. 즉 가구당 취업자수를 고려하는 경우 현재의 임금수준은 생계비를 충족한다. 즉 必要資金(또는 必要 生計費)과 실제임금은 매우 근접하고 있다고 볼 수 있다.

2. 임금-생산성의 변동추이

임금과 생산성의 변동추이는 <表 2.2>에 나타나 있는데, 이를 살펴보면 다음과 같다. <表 2.2>에 나타난 임금자료는 노동부의 매월 노동통계조사자료에 나타난 제조업의 임금총액자료이며, 노동 생산성은 한국생산성본부의 부가가치 노동생산성자료와 경제기획원의 경제활동인구조사에 나타난 취업자기준 부가가치 노동생산성자료를 이용하였다. 後者の 노동생산성자료의 경우 產出은 한국은행의 부가가치, 投入은 경제활동인구조사의 취업자수를 기준으로 한 것이다.

70年代 전반에는 임금-생산성의 변동추이가 대체로 비슷하였으나, 70年代 후반에는 임금이 생산성보다 매우 빠른 속도로 인상되었다. 그 이유는 70年代 후반 이후 중화학공업의 육성에 따른 인력수요가 크게 증대되었으나 中東에서의 건설붐으로 인력의 해외 送出이 이루어져서 기능공, 기술공의 인력이 크게 부족하였기 때문이다. 80年代의 안정화시대에 들어와 전반에는 임금의 생산성보다 다소 낮은 증가율을 보였으나, 87年 6·29민주화 선언 이후 임금의 상승은 생산성의 증가를 크게 앞지르기 시작하였다. 임금-생산성의 괴리는 1976~78, 1987~89에 가장 크게 나타났는데, 이 기간은 景氣의 好況으로 인력의 不足이 심각했기 때문이라고 보여진다.

지금까지 논의를 종합해보면 우리나라의 現임금수준은 생계비를 충족하는 수준이며, 한국 제조업의 경우 임금-생산성의 괴리가 87年 이후 점차 커져서 이것이 국제경쟁력의 低下요인이 되고 있음을 볼 수 있다.

(表2.2) 製造業의 各目勞動生産出性과 各目賃金の 變動 추이

	노동생산성			명목 임금 (C)	생산성 - 임금의 괴리	
	노동생산성의 한국 부가가치노동생산성 (A)		경제활동인구의 취업자 기준 부가가치노동생산성 (B)		(A) - (C)	(B) - (C)
	한국 부가가치노동생산성 (A)	경제활동인구의 취업자 기준 부가가치노동생산성 (B)				
1971	17.6%	18.1%	16.2%	1.4%포인트	1.9%포인트	
72	20.7	21.7	13.9	6.8	7.8	
73	17.1	17.8	18.0	-0.9	-0.2	
74	23.6	28.1	35.3	-11.7	-7.2	
75	25.0	22.6	27.0	-2.0	-4.4	
76	21.6	19.1	34.7	-13.1	-15.6	
77	16.0	22.3	33.8	-17.8	-11.5	
78	14.9	27.2	34.3	-19.4	-7.1	
79	31.8	27.4	28.6	3.2	-1.2	
80	14.8	31.2	22.7	-7.9	8.5	
81	31.1	29.9	20.1	11.0	9.8	
82	12.8	5.6	14.7	-1.9	-9.1	
83	17.9	11.5	12.2	5.7	-0.7	
84	11.3	14.2	8.1	3.2	6.1	
85	10.6	4.7	9.9	0.7	-5.2	
86	17.2	10.4	9.2	8.0	1.2	
87	10.8	2.2	11.6	-0.8	-9.4	
88	18.9	12.8	19.6	-0.7	-6.8	
89	11.4	3.0	25.3	-13.9	-22.3	
1990						
1/4	14.5	10.5	27.0	-12.5	-16.5	
3/4	18.1	12.3	17.8	0.3	-5.5	
(平均)	(16.3)	(11.4)	(22.4)	(-6.1)	(-11.0)	
期間中平均						
1971-75	20.8	21.7	22.1	-1.3	-0.4	
1976-80	19.8	25.4	30.8	-11.0	-5.4	
1981-85	16.7	13.2	13.0	3.7	0.2	
1986-89	14.6	7.1	16.4	-1.9	-9.3	
1971-89	18.2	17.4	20.8	-2.6	-3.4	

Ⅲ. 韓國의 適正貨金

1987년 6.29 이후 우리 경제는 수많은 이익집단의 출현과 이들의 주장이 동시다발적으로 제기됨으로써 국민화합적 측면에서 경제운용에 어려움을 주고 있다. 특히 임금 및 근로 조건을 둘러싼 勞使間 異見은 그 누구도 이들 문제를 정확히 진단하지 못한채 우리 경제가 풀어야 할 과제로 남아 있다. 한국의 임금수준이나 임금인상률의 適正性에 대한 처방은 더 이상 미룰 수 없는 정책진단이며 임금 및 노사관계를 둘러싼 정책방향이 올바르게 정립되어야 할 시점에 이른 것으로 보인다.

우리나라는 그동안 對外指向的 경제개발전략하에 경제의 效率性을 추구하여왔으나 노동시장이 경제의 변동에 적절히 대처하지 못하고 경직적인 行態를 보여왔다. 즉 產出物 變動에 따라 貨金, 雇傭水準이 順應하는 것이 經濟의 效率性을 提高시킬 것이나, 우리나라의 경우 임금, 고용수준이 경직성을 띠어 勤勞時間의 延長 또는 縮小에 크게 의존하여왔다. 이와 같은 노동시장의 효율성 低下는 곧 要素市場의 效率性 低下를 초래하여온 것으로 보인다. 이와 같은 문제의식하에 본 연구에서는 우선 우리의 임금수준 및 임금인상률이 적정한지를 살펴보고, 노동시장의 효율성 제고를 통해 勞使間의 共同利益을 追求하기 위해서 임금을 둘러싼 제반 문제점을 살펴보면 다음과 같다. ¹⁾

1. 實證的 分析에 의한 韓國의 適正貨金

(1) 適正 對 實際貨金引上率의 比較

適正貨金引上率은 韓國銀行, 經濟企劃院, 勞動部, 生産性本部 등에서 公表되는 다양한 자료를 기준하여, 實際勞動生産性增加率에 產出物 디플레이터 증가율을 더해서 구했으며, 이를 실제 임금인상률과 비교해본 결과는 다음과 같다.

1971-87 全期間을 보면, 3次산업의 경우 적정인상률보다 實際貨金引上率이 높게 나타난 반면 1,2次산업의 경우 實際引上率이 適正貨金引上率과 비슷한 수준을 보인 것으로 나타났다. 調査對象期間을 70년대 前半·後半 및 80년대로 나누어 볼 때, 3次산업의 경우 세 期間 모두 實際貨金이 適正貨金引上率보다 빠르게 인상되었던 것으로 나타났다.

勞組結成率이 가장 높은 製造業의 경우를 보면, 70년대 전반에는 실제임금인상률이 적

정인상률과 비슷하게, 70년대 후반에는 前者가 後者보다 매우 높게, 그리고 80년대에 들어서에는 前者가 後者보다 다소 낮게 나타나며, 전기간을 볼 때 適正對 實際引上率의 乘離가 매우 적게 나타나고 있다.

(2) 韓國 製造業의 適正賃金水準

제조업의 적정임금수준은 韓國銀行의 企業經營分析 자료를 이용하여, 前年度末自己資本에 대한 機會費用을 이용하여 구하였다. 이 기회비용의 下限線으로 1年 以上 定期積金利率을 上限線으로는 會社債收益率을 사용하였다. 추정결과를 보면 1987년의 1人當年間 適正人件費는 45萬 7千~50萬 5千원인 데 비해 實際人件費는 42萬 5千원으로 나타났다. 1971~87년의 計를 보면 會社債收益率을 기준으로 볼 때 그동안 適正人件費와 實際人件費의 차이는 거의 없는 것으로 나타났다. 즉 월평균 1,449원, 17年間 누적적으로 約 30萬 원으로, 87년 月 人件費의 0.7個月分 實際人件費가 適正人件費보다 적게 나타났다. 반면 정기적금금리를 사용자의 自己資本에 대한 機會費用으로 본 경우 17년간 累計는 1987년 價格으로 適正賃金이 實際 지급된 인건비보다 약 390만원 높게 나타났다. 이는 월평균 약 1萬 94원으로서 1987년 賃金의 약 9.2개월분에 해당된다. 따라서 1987년 현재 우리나라 제조업체의 평균수명이 總 18年임을 감안할 때 適正人件費와 實際人件費의 차이는 비교적 적다고 판단된다.

(3) 協商領域의 存在有無

勞使間 賃金交渉이 원활하게 이루어지기 위해서는 사용자측이 최대한도로 양보할 수 있는 임금인상률(M max)이 노조측이 최소한도로 쟁취하고자 하는 임금 인상요구율(L min)보다 높아야 된다. 즉 협상영역이 존재해야 한다. 前者는 잉여금 유보점대출액에서의 적정임금률, 자기자본에 대한 적정이윤이 社會債收益率 또는 정기적금이자율과 같다고 본 경우의 적정임금인상률등을 이용하여 구하였다. 후자는 1976~86年中 勞組의 成就率(安結賃金引上率/勞組의 最初임금인상요구율)이 0.33~0.53범위에 있었음을 감안하여 노조의 최초임금인상요구율의 1/3로 가정하였다. 한국은행의 기업경영분석자료를 이용하여 推定한 결과 협상영역이 존재하지 않은 연도는 1979~82년으로 나타났다. 특히 1980~81年中 협상영역(Contract Zone)이 존재했을 가능성이 매우 희박한데, 그 이유는 이 기간중 우리 경제가 극심한 沈滯期에 처해 있었기 때문이다. 이와 같은 경제여건 때문에 이 기간중 정부의 임금가이드라인이 설득력이 있었다고 볼 수 있으나 그 결과 私的部門의 임금의 自律

性交渉이 보장되지 못했던 것으로 판단된다.

(4) 生産性賃金制 및 適正賃金の 實證的適用

生産性賃金制에 의한 適正賃金引上率이 의미를 가지기 위한 必要條件은 現賃金水準이 適正해야 된다는 점이다. 앞에서 언급한 바와 같이 適正賃金水準을 기업가의 자기자본에 대한 機會費用을 감안하여 適正利潤을 구하고 實際利益(經常利益을 使用)과의 괴리를 감안하여 算定한 결과 '87년 現在 우리나라의 賃金水準은 業種別, 規模別 차이는 있으나 대체로 적정수준인 것으로 분석되었다.

生産性賃金制에 의한 適正賃金引上率에 대하여 노사간 의견접근이 이루어질 경우 임금협상은 순조로울 것이다. 생산성임금제의 기본형은 실질 노동생산성증가율에 생산물가격증가율을 더해서 구할 수 있으나, 기업의 설비투자등을 감안하는 경우 다양한 형태가 제시될 수 있을 것이다. 다양한 적정임금인상률 모형 중에서 추정치의 안정성(어느 방법이 中位數에 근접하느냐로 판별), 그리고 경제·노동시장의 여건을 반영하는 정도를 감안해 볼 때, 생산성임금제의 기본형을 사용할 것이 권고된다. 그리고 이 모형의 사용은 단기적으로 매년 적정임금인상률을 적용시키는 것보다는 중장기적인 측면에서 과거 추세치나 혹은 평균치(2~3년)를 사용하는 방법이 바람직한 것으로 판단된다.

생산성임금제에 의한 적정임금인상률모형을 개별기업에 적용할 때 미시적 회계정보를 이용하는 데에는 한계성이 있는 것으로 나타났다. 즉 시계열적 그리고 일정시점에서의 횡단면 분석에서 추정치의 안정성이 결여되고 있음이 발견되었다.

2. 政策的 示唆点

(1) 임금-생산성의 연계성 강화

1987년 우리나라의 임금수준 및 1988~90년 기간중의 임금인상률과 우리의 경쟁상대국인 대만, 홍콩, 싱가포르의 임금-생산성의 동향을 비교해 볼 때, 향후 우리나라 제조업 제품이 국제시장에서 경쟁력을 지니기 위해서는 앞으로 임금-생산성의 연계가 강화되어야 할 것이다. 특히 최근 근로자의 주택등 기업복지측면의 요구를 충족시키기 위해서는 노·사·정의 역할분담과 소위 사회임금(social wages)의 개념이 도입되어야 할 것이다.

(2) 勞働法の 運用

賃金交渉에 영향을 미치는 변수는 수없이 많으나, 원활한 노사관계에의 유지를 위해서는 法的, 制度的 補完이 시급히 이루어져야 될 것이다. 이런면에서 볼 때 과거 4黨體制하에서 이루어진 노동법의 개정은, 勞使의 利益集團의 要求를 절충하여 立法化한 長點이 있으나 勞總·經總등의 이해관계를 지나치게 강조한 나머지 法適用上의 어려움을 낳고 있다. 따라서 尙後 勞働法の 改正은 장기적인 면에서 일관성 있게 추진됨이 바람직하다.

(3) 임금교섭의 원활화를 위한 기초자료의 정비

임금교섭의 과학화, 합리화를 위해서는 賃金交渉에 요구되는 기초통계의 보완이 요구된다. 특히 최근 경제 예측이 여러기관에 의해 公表되고 있는데, 과거의 예를 보면 對美 通商마찰등을 우려해서 전망치가 지나치게 보수적으로 公表되어 (展望時 經常收支의 축소조정등) 勞使間 임금교섭을 저해하는 요인으로 작용한 예가 있음을 상기할 필요가 있다. 최근 생산성통계의 경우 生産性本部에서 發表되는 노동생산성지수의 勞働投入 자료인 광공업 동태조사의 근로자수 및 근로시간이 기획원, 노동부의 통계에 비해 지나치게 과소 추계되어, 노동생산성증가율이 과다하게 높게 추정되고 있는 점에 대한 검토등 임금교섭의 기초자료에 대한 전반적인 수정·보완이 절실히 요구된다.

(4) 賃金 및 勞使關係에 대한 見解差異의 縮小努力

근년에 들어 한국경제에서 임금이 차지하는 비중은 그 어느때보다 중요성이 커지고 있으나, 아직까지도 임금문제에 대한 노사간의 이해가 충분치 않고, 단기적으로 볼 때 앞으로의 임금타결전망도 밝지 않을 것으로 보인다. 이와 같이 노사간의 불신이 尙存하는 한 진정한 의미에서의 노사관계개선이란 기대하기가 어려울 것이다. 따라서 이와 같은 불신의 벽이 제거되지 않고 오히려 增大되고 있는 이유가 무엇인지에 대한 연구가 요구된다.

(5) 微視的 會計情報의 信賴性 提高

협상이론에서 노사간에 정보의 비대칭성이 존재할 경우 이것이 협상에 어떤 영향을 주느냐 하는 정보의 형평성문제에 대한 연구가 축적되어왔다. 일반적으로 노조의 경우 사용

자에 비해 경영성과, 노동시장, 산출물시장 등에 대한 정보가 부족하고 부정확하다고 볼 수 있다. 노조는 임금이 생계비에 미치지 못하는 경우 경영성과(또는 경영전망)에 근거하여 임금협상하는 것을 원하지 않을 것이며, 이러한 성향은 노사간 정보의 비대칭성이 클수록 더 뚜렷이 나타날 것이다. 이와 같이 노사간 회계정보의 비대칭성 및 회계정책의 선택에 따라 경영성과가 다르게 나타난 점을 감안할 때, 이에 대한 노사간 동의가 이루어져야 경영성과 배분방식에 대한 노사간의 원활한 의견수렴이 이루어질 수 있을 것으로 보인다.

(6) 勞使가 동의할 수 있는 適正賃金 또는 成果配分 模型開發의 필요성

임금문제를 둘러싸고 노·사가 겪고 있는 가장 큰 어려움은 임금을 보는 노사의 시각이 크게 상이하다는 점에 있다. 이는 과거 노조의 최저임금인상 요구율과 사용자의 최저임금인상 지시율 간의 괴리가 매우 크다는 점에서 잘 나타나고 있다. 또한 임금문제는 단순히 경제적 이론만으로 노사가 만족할 수 있는 모형이나 대안을 제시하기가 어렵다는 점에서 문제의 어려움이 제기된다. 일반적으로 임금인상의 상한선은 기업의 지불능력이고 하한선은 생계비이나, 우리의 실정을 보면 노총의 이론적 최저생계비가 사실상 상한선으로 제시되어 있는 실정이다. 따라서 임금의 상·하한선을 논의할 경우 노·사가 주장하는 최저생계비 및 지불능력에 대한 세심한 검토가 요구되며 준거점(reference point)으로서 다양한 성과배분모형의 개발 및 이의 타당성에 대한 검토가 이루어져야 될 것이다.

IV. 勞動生産性的의 決定要因

노동생산성이란 사람의 노동投入에 따른 生産効率의 증대를 나타낸다. 따라서 노동생산성이 증대되기 위해서는 노동의 主體인 사람의 작업의욕, 作業動機 등 인간적인 요인이 매우 중요한 것이 사실이다. 그러나 노동생산성의 결정요인으로는 자본생산성, 勞動裝備率 등도 중요하다. 즉 자본집약적 생산방식을 택하는 경우 그리고 기계의 생산성이 높은 경우 노동생산성도 높아지게 마련이다.

이제 노동생산성이 어떻게 결정되는지를 순수한 노동의 기여측면에서 생각해보면 다음과 같다. 예를 들어 종업원들의 구체적인 직무수행(job performance)이 무엇에 의해 좌우되는지를 살펴보면 직무에 대한 지식, 숙련도, 정신적, 육체적 건강도 適時에 勞動에 투입될 수 있으나 하는 可用性여부, 종업원의 직무에 대한 태도(job attitude)등이다. 이중 직

무태도는 다시 직무나 직무와 연관된 사항에 대한 종업원의 인식과 감정, 종업원들의 준비성 등에 의해서 결정된다고 보고 있다.

이제 노동생산성의 결정요인을 다음의 事後的 恒等式에 의해 살펴보기로 하자.

$$(4.1) \dots\dots \frac{VA}{L} = \frac{K/Pk}{L} \times \frac{O/Po}{K/Pk} \times \frac{VA}{O} \times Po$$

(명목노동생산성=노동장비율×자본생산성×부가가치율×가격)

$$(4.2) \dots\dots \frac{W}{L} = \frac{VA}{L} \times \frac{W}{VA}$$

명목임금=명목노동생산성×노동분배율

단 VA =부가가치 (경상가격)

L =취업자구

K =고정자본형성 (경상가격)

Pk=고정자본형성디플레이터

O =총산출 (경상가격)

Po=총산출디플레이터

W =피용자보수 (경상가격)

式(4.1),(4.2)를 증가율개념으로 쓰면 다음과 같다.

$$(4.3) \dots\dots \text{명목노동생산성증가율} = \text{노동장비율증가율} + \text{자본생산성증가율} + \text{부가가치율증가율} + \text{총산출디플레이터증가율}$$

$$(4.4) \dots\dots \text{명목임금증가율} = \text{명목노동생산성증가율} + \text{노동분배율증가율}$$

이 式(4.3),(4.4)에 의해 노동생산성 및 임금증가요인을 분해한 결과가 <表 4.1>~<表 4.2>에 나타나 있는데, 이들 계산에 사용된 기초자료를 살펴보면 다음과 같다.

총산출(O), 경상및 불변가격:한국은행, 「국민계정」

부가가치(VA), 경상및 불변가격:한국은행, 「국민계정」

총고정자본형성(K), 경상및 불변가격:한국은행, 「국민계정」

피용자보수(W), 경상가격:한국은행, 「국민계정」

취업자구(L₁):경제기획원, 「경제활동인구연보」

상용근로자수(L₂):노동부, 「매월노동통계조사보고서」

노동생산성 및 임금의 인상요인을 분해한 결과를 보면 다음과 같다.(<表 4.1>~<表 4.2> 참조)

경제기획원의 취업자수를 기준으로 한 경우, 1971~88년간중 명목임금은 평균20%, 명목노동생산성은 18.2% 증가하였다.

명목노동생산성의 증대요인으로는 노동장비율, 자본설비생산성, 부가가치율, 산출물가격이 있는데, 산출물가격 및 노동장비율의 기여도가 크게 나타나고 있다.

그러나 80年代에 들어와서는 산출물가격보다 노동장비율의 기여도가 두드러지게 나타나고 있다. 특히 三低기간중에는 노동장비율의 기여도가 매우 크게 나타난 반면, 자본설비생산성의 기여도는 負로 나타나고 있는데 이는 자본스톡의 규모가 커짐에 따라 자본생산성이 低下되었기 때문이라고 보여진다.(〈表4.1〉참조)

(表 4.1) 名目賃金 引上要因의 分解: 韓國 製造業(1970-88)就業者數기준
(단위: 前年對比 증가율, %)

	명목 임금	노동장 비 율	자본설비 생산성	부 가 가치율	노 동 분배율	산출물 가 격	실질노동 생산성	명목노동 생산성
1971	19.8	23.2	-12.2	-4.3	1.2	14.2	12.2	18.1
72	18.5	-27.3	42.2	1.2	-2.8	16.3	6.6	21.7
73	25.4	48.5	-31.8	0.4	6.6	16.3	5.2	17.8
74	25.8	-1.3	1.3	-6.9	-1.8	37.2	1.8	28.1
75	17.0	20.7	-17.5	3.5	-4.5	19.0	1.8	22.6
76	29.1	11.1	-8.5	5.0	8.2	11.5	1.7	19.1
77	28.9	35.3	-19.8	1.6	5.3	11.1	10.0	22.3
78	34.0	25.9	-11.5	2.0	5.6	11.9	12.0	27.2
79	29.2	4.8	1.5	-3.1	1.3	23.4	6.4	27.4
80	31.1	-25.2	38.8	-6.7	-	35.6	4.1	31.2
81	30.4	-4.8	15.7	-	0.5	17.6	13.6	29.9
82	5.8	-2.2	2.3	1.7	-	4.1	0.6	5.6
83	13.2	-4.0	10.6	4.6	1.6	0.3	7.2	11.5
84	15.2	33.6	-17.0	1.2	0.8	2.0	14.5	14.2
85	1.5	14.2	-11.3	1.6	-3.0	1.7	2.4	4.7
86	6.9	14.6	-5.8	2.3	-3.1	-0.2	8.3	10.4
87	8.1	19.4	-15.0	-0.4	5.6	1.3	2.9	2.2
88	19.3	7.9	-1.5	4.2	5.9	1.7	7.3	12.8
期	間	中	平	均				
1971-75	21.3	12.8	-3.6	-1.2	-0.3	17.3	5.5	21.7
1976-80	30.4	10.4	0.1	-1.2	4.0	18.7	6.8	25.4
1981-85	13.2	7.4	0.1	1.8	-	5.1	7.7	13.2
1986-88	11.4	14.0	-7.4	2.0	2.8	0.9	6.2	8.5
1971-88	20.0	10.8	-2.2	0.2	1.5	11.6	6.6	18.2

註: 경제기획원, 「경제활동인구연보」에 나타난 취업자수를 기초로 명목임금, 노동장비율을 계산하였음

〈表 4.2〉 名目賃金 引上要因의 分解：韓國 製造業(1970-88)-常備勤勞者기준

	명목 임금	노동장 비율	자본설비 생산성	부 가 가치율	노 동 분배율	산출물 가 격	실질노동 생산성	명목노동 생산성
1971	13.2	16.4	-12.2	-4.3	1.2	14.2	6.0	11.7
72	20.4	-26.1	42.2	1.2	-2.8	16.3	8.4	23.8
73	24.8	47.8	-31.8	0.4	6.6	16.3	4.6	17.2
74	27.6	0	1.3	-6.9	-1.8	37.2	3.2	29.8
75	17.9	21.8	-17.5	3.5	-4.5	19.0	2.6	23.6
76	26.7	9.0	-8.5	5.0	8.2	11.5	-0.2	16.9
77	19.6	25.6	-19.8	1.6	5.3	11.1	2.2	13.6
78	33.8	25.6	-11.5	2.0	5.6	11.9	11.8	26.9
79	21.6	-1.4	1.5	-3.1	1.3	23.4	0.1	19.8
80	31.2	-25.1	38.8	-6.7	-	35.6	4.2	31.3
81	25.9	-8.0	15.7	-	0.5	17.6	9.7	25.4
82	8.5	0.2	2.3	1.7	-	4.1	3.1	8.3
83	17.2	-0.6	10.6	-4.6	1.6	0.3	11.0	15.5
84	14.2	32.6	-17.0	1.2	0.8	2.0	13.5	13.3
85	9.2	23.0	-11.3	1.6	-3.0	1.7	10.2	12.8
86	12.6	20.7	-5.8	2.3	-3.1	-0.2	14.2	16.4
87	17.8	30.0	-15.0	-0.4	5.6	1.3	12.1	11.3
88	25.2	13.2	-1.5	4.2	5.9	1.7	12.6	18.4
	期	間	中	平	均			
1971-75	20.8	12.0	-3.6	-1.2	-0.3	17.3	5.0	21.2
1976-80	26.5	6.7	0.1	-1.2	4.0	18.7	3.6	21.7
1981-85	15.0	9.4	0.1	1.8	-	5.1	9.5	15.1
1986-88	18.5	21.3	-7.4	2.0	2.8	0.9	13.0	15.4
1971-88	20.4	11.4	-2.2	0.2	1.5	11.6	7.2	18.7

註:노동부, 「매월노동통계 조사보고서」에 나타난 취업자수들 기초로 명목임금, 노동장비율을 계산 하였음

노동부의 상용근로자를 기준으로 하는 경우에도 다소 차이는 있으나, 이상에서 본 결과와 유사한 결론이 도출된다. (〈表 4.2〉참조)

이상에서 우리는 노동생산성의 증대요인으로서 고정자본형성 즉 투자의 중요성이 근년에 들어서 두드러지게 나타남을 보았다.

한편 명목임금은 명목노동생산성과 노동분배율에 의해 결정되는데, 노동분배율은 70년대 후반과 3低기간중에 수준에 머물다가 79년에는 0.385로 크게 높아졌고 87년에도 이와 비슷한 0.393을 유지하다가 88년에 0.416으로 크게 높아졌다.

이상을 볼 때 현재 우리나라 제조업의 생산성을 올리기 위해서 가장 요구되는 것은 제

조업에 대한 투자의 증대, 즉 기업가의 투자마인드를 다시금 부추기는 것이라고 볼 수 있다.

달리 표현하면 제조업의 경우 노동생산성 인상요인의 상당부분이 노동장비율 또는 설비 투자에 기인하므로, 임금조정시 이에 대한 고려가 있어야 될 것이다. 즉 투자의 증대에 의한 생산성 향상을 모두 임금인상으로 하기보다는 기업의 투자에 대한 보상, 向後의 투자를 위한 적립금, 그리고 종업원에 대한 임금인상으로 적절히 배분하는 것이 요구될 것이며, 이는 향후의 생산성향상을 통한 노사 共同의 이익을 위해서도 필요하다.

V. 임금-생산성과 국민경제:임금인상의 경제적 파급효과

임금이 생산성보다 빠르게 증가하는 경우 물가, 고용, 기업의 투자형태, 노동생산성등에 영향을 미친다. 특히 경쟁상대국에 비해 勞賃單價가 빠르게 증가되는 경우, 이는 국제경쟁력을 약화시키는 요인이 된다. 국제경쟁력의 가격요인을 나타내는 弗貨表示노임단가는 (5.1)과 같이 표시된다.

$$(5.1) \quad ULC = \frac{W}{VAR} \times \frac{1}{EX}$$

단 ULC=弗貨表示 勞賃單價

W=명목임금

VAR=실질부가가치

E=종업원수

EX=대미 환율

수출경쟁력은 i)명목임금의 증가율이 낮을수록, ii)노동생산성의 증가율이 클수록, iii)원貨의 평가절하폭이 클수록 더 강화된다.

(1) 물 가

생산물가격인상률과 소비자물가지수인상률 중 어느 것이 더 크게 나타나느냐 하는 점이

노사간 임금협상에 영향을 준다. 이와 더불어 임금과 물가 간의 관계도 노사간 임금협상에 영향을 준다. 즉 사용자측은 임금이 오르면 물가가 오른다는 논리를, 근로자는 물가가 오르기 때문에 임금이 오른다는 인과관계를 주장하고 있다. 임금과 물가관계의 상호관계를 실증적으로 분석한 연구가 있으나 이들 연구가 제시하는 방향이 서로 달라서 임금교섭에 혼선을 빚고 있다는 주장이 대두되고 있다.(1990年 9月 26日 字 韓國經濟新聞 참조)

우선 임금과 물가에 관련된 몇가지 문제점을 정리해보면 다음과 같다. 우선 임금과 물가간의 관계를 다룰 때 어떤 자료를 사용하느냐에 따라 상이한 결과가 노출되기 때문에, 우선 사용자료에 대한 신중한 검토가 요구된다는 점이다. 둘째는 물가와 임금 간의 관계는 서로 영향을 주고 받는 相互作用을 고려해야 되고, 어떤 변수들을 모형에 포함시키고 대상기간을 언제로 보느냐에 따라 추정치가 달라지게 된다. 셋째로 88年 최저임금제가 실시된 이후 최저생계비등 各種 생계비의 추정이 이루어지고 노조측이 이에 근거한 임금인상을 요구하는 경우가 많은데, 이들 생계비조사의 시계열적 일관성 결여등 생계비 추정치들간의 상이한 결과가 제기되어 이 역시 노사간 임금교섭에 어려움을 주고 있다는 점이다.

특히 생계비 추정을 통한 물가인상을 논의하기 위해서는 생계비지수의 증가율을 계산해야 되는데, 이 경우, 생계비 조사품목의 내용을 고정시키는 소위 全物量方式을 사용해야 된다는 점이다. 만약 생계비조사품목의 설정에서 소득의 향상에 따른 品目の 고급화등이 고려된 경우에는 생계비지수의 인상요인을 價格要因(순수 생계비의 인상요인)과 物量要因(생활향상에 기여하는 요인)으로 구분해야 될 것이다. 즉 소비자물가지수 대신 생계비지수를 사용하는 것은 좋으나, 이 경우에 생계비지수의 조사는 조사대상품목의 양과 질을 고정시킨 경우의 생계비인상률을 사용해야 된다는 점이다.

임금이 물가에 주는 純效果(net effect)와 물가가 임금에 주는 순효과 중 어느 것이 더 큰지를 판단하는 것은 사실상 매우 어려운 과제이다. 여기에서는 한국은행, KDI, KIET 등에서 그간 발표해온 10여개의 각종 예측모형등을 중심으로 이들을 논의해보고자 한다.

〈表 5.1〉에서는 임금과 물가 간의 관계를 요약하여 보여주고 있는데 이 모형들의 예측기간, 사용된 자료가 다르기 때문에 절대치의 직접적인 비교는 어렵다. 물론 임금→물가 또는 물가→임금의 영향은 分期보다는 시차가 더 길게 반영된 半期 또는 年間모형의 경우 더 크게 나타날 것이다. 다만 이 추정치들은 임금이 물가에 비해 상대적으로 빠르게 상승한 87年 이후를 포함하고 있지 않기 때문에 近年의 임금과 물가 간의 관계를 알 수는 없으나 다음과 같은 점들이 발견된다. 대체로 보아 임금→물가와 물가→임금 간의 탄력치의 크기가 한국개발연구원이나 한국은행의 경우 그영향력이 어느 쪽이 더 크다고 볼 수 없을 정도로 비슷하게 나타나고 있다.

반면에 서울대 경제연구소의 경우 물가→임금이 임금→물가에 비해 훨씬 더 큰 영향을 주는 것으로 나타나고 있다. 이와 같은 결과가 초래된 이유는 무엇보다도 서울대 경제연구소의 경우 예측기간이 1965~80年인데 이 기간중에는 물가가 상당히 빠른 속도로 인상되었기 때문에 물가가 명목임금의 증가에 미치는 영향이 대단히 컸을 것으로 보이나, 80年代 安定化 시기에 들어와서는 이런 현상이 상당부분 진정되었을 것으로 보기 때문이다.

(2) 고 용

임금의 인상은 노동수요를 감소시키는 반면 생산의 증대는 고용을 증대시킨다. 각종 예측모형을 근거로 보면, 우리나라의 경우 임금인상이 주는 고용감소효과는 그 탄력치가 분기모형의 경우 0.04~0.07, 半期 또는 연간모형의 경우 0.39~0.64의 수준에 이르고, 규모의 효과는 그 탄력치가 각각 0.22~0.40, 0.65~0.85의 수준에 이르는 것으로 추정되고 있다.

(3) 대외 경쟁력

임금이 국제경쟁력에 미치는 영향을 측정하는 지표로는 弗貨表示단위노동비용을 들 수 있다. 단위노동비용(unit labor costs)은 명목임금률을 노동생산성으로 나눈 것이며, 弗貨表示 단위노동비용은 단위노동비용(自國통화표시)을 환율로 나눈 것을 가리킨다. 따라서 이 경우 경쟁국간의 임금요인에 의한 국제경쟁력은 단위노동비용 및 환율의 변화율에 달려 있다. 즉 임금의 증가율이 낮을수록, 1인당 부가가치의 증가율이 높을수록, 對美換率의 증가율이 높을수록 국제경쟁력이 강화될 것이다.

(4) 企業의 投資行態 및 産業構造

우리나라의 경우 기업의 노동수요는 자본-노동 간의 상대가격의 변화보다는 고정자본형성에 더 크게 영향을 받는 것으로 나타났다. 최저임금제의 실시, 노사분규 및 근로자의 경영참여 등은 기업의 투자심리를 위축시킬 가능성이 크며, 나아가 이는 고용창출에 負의 효과를 줄 가능성도 배제할 수 없을 것이다. 또한 이런 경제 및 경제외적 환경의 변화 및 통상마찰의 증대는 공장자동화 등을 촉진시킬 뿐만 아니라 산업구조가 점차 노동절약형으로 전환되는 추세를 가속화시킬 것으로 보인다. 그러나 공장자동화의 실시에는 여러가지 장애요인이 있음을 감안할 때 그 진전속도가 상당히 지연될 가능성도 크다. 전자 및 기계

공업의 실태조사에 의하면 자동화기계의 설치에 문제점이 없을 것으로 보는 사업체는 전자공업의 경우 14.3%, 기계공업의 경우 4.3%에 지나지 않는다. 同 조사에서 인건비증대에 대한 대응방안을 조사한 결과 고부가가치화, 노동절약형 기술선택에 의한 노동생산성 향상, 기타 경상지출의 억제, 임금지급체계에 있어서 下厚上簿의 강화, 신규채용의 억제 등의 순으로 응답하였으며, 제품가격에 반영하겠다는 응답도(복수응답도 허용) 전자공업의 경우 18.4%, 기계공업의 경우 23.5%에 달하고 있다. (상공회의소, 『산업구조의 고도화에 따른 인력확보방안 연구』, 1987. 12)

〈표 5.1〉 賃金과 物價間이 相互關係

(단위 : 탄력치)

예측기간	임금→물가	물가→임금	사용된 자료		예측기간
			임금→물가	물가→임금	
1. 한국개발연구원 박원암('86 여름)	0.4353	0.3975	제조업 단위노동 비용→도매물가	소비자 물가 →제조업 임금	'72.1/4~ '83.4/4
2. 한국개발연구원 박원암('87. 12)	0.2931	0.2320	제조업 임금→ 도매물가	소비자 물가 →제조업 임금	'72.1/4~ '85.4/4
3. 한국개발연구원 남상우('81. 봄)	0.524	0.521~ 0.561	제조업 임금→ GNP디플레이터	GNP디플레이터 →제조업 임금	'68.1/2~ '79.2/2
4. 한국은행 정문건('83. 11)	0.2241	0.3170	비농림어업임금→ 비농림어업 GNP 디플레이터	민간소비디플레 이터→비농림어 업임금	'70.1/4~ '82.4/4
5. 한국은행 조성종('84. 11)	0.1678	0.2178	비농림어업임금 →비농림어업 GNP디플레이터	민간소비디플 레이터→비농 림어업임금	'70.1/4~ '83.4/4
6. 한국은행 최창봉('87. 8)	0.2537	0.1629	비농림어업 단 위노동비용→비 농림어업 GNP 디플레이터	민간소비디플 레이터→비농 림어업임금	'70.1/4~ '86.4/4
7. 서울대 경제연구소 정기준('83. 2)	0.070	0.443	광공업임금→도 매물가지수중 소 비재가격 탄력치	도매물가지수 중 소비재가격 →광공업 임금	'65.1/4~ '80.4/4

(5) 노동생산성

효율임금가설(efficient wage hypothesis)에 의하면 임금수준이 올라갈 경우 근로자의 작

업동기가 제고되어서 이는 결국 노동생산성에 正의 효과를 가져다준다고 보고 있다. 이 가설에 의하면 임금인상이 기업가에게 勞動費用 증대라는 부정적 요인만을 초래하는 것은 아니고, 적절한 임금인상은 결국 노동생산성의 향상으로 나타나기 때문에 긍정적인 측면도 존재함을 시사하는 것이다. 특히 인력확보가 문제시 되는 求人難을 겪는 사업체의 경우, 높은 임금의 지급은 이직률을 낮추고 인력채용을 용이하게 함으로써, 인력확보에 기여하게 된다. 그러나 이 이론은 검정의 대상이 되는 가설이다. 즉 이 이론은 실증적 연구결과에 따라 채택될 수도 또는 기각될 수도 있는 성격의 가설이라는 것이다. 事前的으로 임금인상→동기유발→노동생산성 향상에 의해 이루어진 것인지 또는 事後的으로 노동생산성 향상→임금인상에 의해 이루어진 것인지의 因果關係을 판단하는 것은 쉬운 과제가 아닐 것이다.

이상에서 우리는 임금인상의 거시경제적효과를 살펴보았다. 이제 임금인상의 거시 경제적효과를 다음의 두 연구를 통해서 살펴보려고 한다. 김태기(1991)는 수출단가지수의 계량모형을 통해서 환율과 임금 어느 것이 수출에 더 큰 영향을 주었는지를 검토하고 있다. 일반적으로 보아 많은 사람들이 노사분규, 원화의 평가절상, 임금인상 중 경제에 미치는 負的 파급효과가 가장 큰 것이 노사분규, 그 다음이 환율, 임금 순이라고 보고 있는 듯하다. 이렇듯 노사분규의 국민경제적 파급효과가 큰 것은 아직도 우리나라의 경우 노사간 협상관행이 정착되지 않았기 때문이라고 보여진다. 2)

김태기(1991)의 추정결과에 의하면 수출단가의 對실질환율탄력치는 0.20, 임금탄력치는 0.082로 나타났다. 이를 이용해서 환율 및 임금이 수출단가에 미치는 영향을 구해보면 다음과 같다.

수출단가의 환율탄력성 × 환율인상 = 환율인상에 따른 수출단가상승률

(0.20) (39.5%) (7.9%)

대상기간:1986 2/4~1989 4/4분기

수출단가의 실질임금탄력성 × 실질임금인상 = 실질임금인상에 따른 수출단가상승률

(0.082) (80.6%) (6.6%)

대상기간:1987 1/4~1989 4/4분기

위 추정결과를 통해서 김태기 박사는 87~89년 기간중 환율의 절상 못지않게 임금인상의 수출감소효과가 컸음을 보이고 있다.

이제 거시경제모형을 임금인상의 경제적효과의 측정과 이에 따르는 문제점을 살펴보면 다음과 같다.

한양대학교 부설 경제연구소는 매년 국내 경제전망을 발표하고 있는데 1988년 2월에는 임금인상의 거시경제적 파급효과를 추정하였다. 우선 한양대 모형에서는 임금인상의 영향

이 다음과 같이 나타날 것으로 보았다.

가) 임금의 인상은 경쟁상대국에 비해 달러화표시 노임단가를 높여서 수출의 감소와 성장의 감소를 초래할 것이다.

나) 임금의 인상은 노동공급의 증대 및 노동수요의 감소를 통해서 실업률을 증대시킬 것이다.

다) 임금의 인상은 노임단가의 인상을 통해서 물가의 상승을 초래할 것이다.

〈表 5.2〉는 예측모형을 이용하여 임금이 연평균기준으로 10%, 15% 및 20% 인상될 경우 이것이 경제에 미치는 영향을 보여주고 있다. 임금이 10%인상될 경우 성장률은 9.6% (비농림어업은 10.4%), 수출은 533억불, 수입은 459억불, 무역수지는 74억불에 이르며 물가는 (GNP deflator기준)4.5% 인상될 것으로, 취업자는 1,677만 5천명, 경제활동 인구는 1,710만 8천명에 이르고 실업자는 33만3천명 수준에 달해 실업률은 1.9% 수준에 이를 것으로 추정되었다. 임금이 전년대비 15%인상될 경우 성장률은 9.2%, 수출은 529억불, 물가는 GNP deflator기준으로 4.7% 인상되고, 실업자는 45만 3천명에 달하여서 실업률이

〈表 5.2〉 임금인상의 경제적 효과

(임금인상률)	1987	1988년 전망치			1988년 실적치
	10.1%	10%	15%	20%	
1987	10.1%				15.5%
〈성장〉					
GNP성장률(%)	12.9	9.6	9.2	8.9	12.4
비농림어업					
GNP 성장률(%)	15.6	10.4	9.9	9.6	12.5
〈수출입〉					
수출(억불)	462	533	529	524	596
수입(억불)	386	459	457	456	486
무역수지(억불)	76	74	72	68	114
〈물가〉					
GNP deflator(%)	3.5	4.5	4.7	5.0	5.9
소비자물가지수					
상승률(%)	3.0	4.4	4.5	4.7	7.1
〈노동수급〉					
비농림어업부문					
취업자(천명)	12,774	13,379	13,355	13,333	13,386
총 취업자(천명)	16,354	16,775	16,752	16,730	16,870
경제활동인구(천명)	16,873	17,108	17,205	17,301	17,305
실업자(천명)	519	333	453	571	435
실업률(%)	3.1	1.9	2.6	3.3	2.5

2.6%에 이를 것으로 전망되었다. 마지막으로 임금인상률이 20%에 이를 경우 성장률이 8.9%, 수출이 524억불, 무역수지가 68억불에 이르며, 실업률은 3.3%에 이를 것으로 전망되었다.

〈表 5.2〉에서는 임금인상률이 전년대비 10%에서 20%로 10%point 추가적으로 인상되는 경우 이것이 성장, 수출, 물가 및 고용에 미치는 효과를 보여주고 있다. 이 경우 GNP 성장률은 9.6%에서 8.9%로 0.7%point 감소하며, 비농림어업의 GNP성장률은 10.4%에서 9.6%로 0.8%point 감소하는 것으로 추정되었다.

한편 수출은 533억불에서 524억불로 약 9억불 감소하며 수입도 459억불에서 456억불로 3억불 정도 감소하는 것으로 나타났다. 즉 성장이 둔화되고 수출이 둔화됨에 따라 수입도 다소 감소하여 무역수지는 74억불에서 약 6억불 정도 감소된 68억불에 이를 것으로 추정되었다. 물가는 GNPdeflator 기준으로 4.5%에서 0.5%point 높은 5% 수준을 보일 것으로 전망되었다. 임금의 추가적 10%인상이 노동수급에 미치는 영향은 취업자가 4만 5천명정도 감소하는 반면 경제활동인구의 증가가 19만 3천명 수준에 이를 것으로 추정되었다. 즉 임금의 10%추가적 인상은 노동수요의 감소 및 노동공급의 증대를 초래하여 실업자는 33만 3천명보다 23만 8천명 정도 증가한 57만명 수준에 이르러 실업률이 1.9%에서 3.3%로 1.4%point 정도 높아질 것으로 추정되었다.³⁾

〈表5.1〉에 나타난 추정결과를 보면 임금이 고용, 물가, 수출, 성장에 미치는 효과가 보수적으로 나타났다고 보여진다. 즉 임금이 고용에 미치는 영향을 보면 한양대 모형의 경우 비농림어업 취업자의 비농림어업실질임금 (비농림어업 GNP deflator로 디플레이트된)탄력치가 -0.014로 절대치가 매우 낮는데 비해 KIET(1987. 9)의 경우 제조업노동수요의 명목임금탄력치가 -0.36~-0.54로, KDI(남상우)의 경우 총노동수요의 실질임금증가율탄력치가 -0.072로 나타나고 있다. 한편 임금인상이 수출에 미치는 영향도 한양대 모형에서 과소 추계되고 있다고 보여지는데, 한양대 경제연구소의 경우 수출의 제조업 부문 노임단가 탄력치가 0.17로 나타났으나, KIET(1987. 9)의 경우 제조업수출의 명목임금탄력치가 0.29에 달하고 있다.

이상을 통해 볼 때 임금인상의 거시적효과를 논할 경우 대부분 거시예측모형에 의존하거나 또는 단일 방정식의 추정에서 얻은 각종 탄력치들을 이용하여 임금이 고용, 물가, 수출 등에 미치는 영향을 논의하게 되는데, 이 경우 자료, 변수, 추정함수의 설정(specification) 및 추정기간(sample period) 등에 따라 다양한 결과가 초래된다는 문제점이 제기된다. 즉 예측모형을 통한 임금의 경제적 파급효과를 논의하는 것은 한계점이 있게 마련이다. 따라서 이런 제한점을 염두에 두고 임금이 경제에 미치는 순효과를 논의하여야 한다. 한 가지 부연할 점은, 임금을, 환율, 이자율, 생산물 가격이 가격조절기능을 충실히 수행하지

못하고 있다는 점이 이들 변수가 경제에 미치는 영향이 미미하다는 것을 시사하지는 않는다는 점이다. 예를 들어 이자율이 가격의 자동조절기능을 수행하지 못했기 때문에 투자함수의 추정시 이자율이 통계적으로 비유의적으로 나타났다고 해서, 이를 두고 이자율이 기업의 투자형태에 영향을 미치지 않는다고 유추할 수는 없다는 것이다.

VI. 국제경쟁력 제고를 위한 임금조정방식

勞使가 임금교섭을 함에 있어서 고려되는 사항은 生計費, 生産性, 物價, 支拂能力 등이다. 이들 中 노조의 관심사인 생계비나 물가는 사업체별로 차이가 난다기보다는 오히려 지역별로 차이가 난다고 볼 수 있다. 반면에 생산성 지불능력은 기업에 따라 차이가 난다.

임금을 보는 시각에는 두 가지 견해가 있다. 첫째 근로자의 입장에서는 임금은 생계의 원천이라는 관점인데 이런 측면에서 보면 생계비나 실질소득의 보전을 위한 물가등이 임금을 결정하는 중요한 요인이 된다. 반면 기업주의 입장에서 보면 임금은 Cost관리 측면에서 매우 중요하다. 따라서 임금이 기업의 지불능력이나 생산성에 탄력적으로 순응하는 것이 바람직스러울 것이다.

지금까지 노사간의 임금교섭이 기업별 수준에서 이루어지는 경우를 고려해보았는데, 이제 국가경제적 측면에서 보면 임금이 어떻게 결정되는 것이 바람직스러울 것인가?

임금은 경제적 세력과 노사간 교섭력에 의해서 결정되는데, 국가경제적 측면에서 보면 노사간 교섭이 균형을 이루어 경제적 요인에 의해서 임금이 결정되는 것이 바람직스러우며, 이 경우 임금이 물가나 국제경쟁력에 미치는 영향이 고려되어 임금결정이 이루어지는 것이 바람직스럽다. ④

물론 국제경쟁력의 결정요인은 가격경쟁력요인, 비가격경쟁력요인, 기술경쟁력요인등 내생적 요인과, 무역환경, 가격 바로미터, 부존자원, 지리적조건 등 외생적 요인이 있으며, 임금은 이 중 원가요인으로서 가격경쟁력요인의 일부에 불과한 것이 사실이다. 그러나 다른 조건이 일정하다고 볼 때, 임금 또는 노임단가가 수출에 미치는 영향은 적지 않을 것이다.

생산성임금제 또는 국민경제생산성임금제 등에 의해 임금결정이 이루어지는 경우가 거시적 임금결정방식의 예에 속한다.

먼저 임금인상이 물가인상의 요인이 되지 않기 위해서는 또는 임금의 변화가 인플레이션 中立的이기 위해서는 임금인상이 생산성증가분만큼 이루어져야 한다. 또한 임금인상이 국제경쟁력의 약화를 초래하지 않는 방안으로는 스웨덴의 예에서 보는 바와 같이 국민경제의 임금결정을 수출산업의 생산성과 연계시키는 방안이다.

이상을 볼 때 국민경제 생산성의 의미는 임금인상이 물가와 국제경쟁력에 내치는 負의 효과를 초래하지 않기 위해서 경제의 생산성 또는 수출부문의 생산성에 따라 임금인상을 결정하는 것이라고 볼 수 있다.

앞에서 언급한 생산성임금제 또는 국민경제생산성에 근거한 임금인상의 가장 큰 장점은 이런 방식에 의해 임금조정이 이루어질 경우 임금변화가 인플레이션 中立의이라는 점이다. 그러나 국민경제적 측면에서 임금조정시 고려되어야 할 또 다른 점은 임금인상에 의한 국제경쟁력 低下의 방지이다. 국제경쟁력의 고려는 開放經濟에서 임금인상이 주는 거시경제적 효과를 논의할 때 중요시되는 개념이다.

예를 들어 스웨덴의 경우에는 개방경제에서 임금결정방식으로 다음을 채택하고 있다.

(6.1) 임금인상률 = 수출부문생산성증가율 + 국제가격인상률

式(6.1)의 첫번째 항은 수출부문의 취업자 1인당 실질부가가치 즉 실질노동생산성의 증가율을 나타낸다. 한편 두번째 항은 수출부문의 產物價格인상률이라고 볼 수 있다. 만약 수출제품이 국제시장에서 가격면에서의 경쟁력을 잃지 않기 위해서는 이들 제품의 가격이 국제시장가격의 인상률보다 높아서는 안될 것이기 때문에, 임금인상률은 결국 수출부문 생산성증가율의 국제시장에서의 가격인상률을 더한 것이라고 볼 수 있다. 국제시장에서의 가격인상률은 스웨덴의 경우 스웨덴이 수출하는 제품가격의 加重平均 인상률을 나타낸다고 볼 수도 있다. 이와 같이 국제경쟁력을 증시하는 방안은 박세일(1987. 1), 이원덕(1989. 9)에서 제시되고 있다.⁵⁾ 이원덕 박사에 의하면 스웨덴 임금정책의 특징은 임금상승률이 수출부문의 생산성상승률에 국제가격상승률을 더한 수준에서 결정되어왔으며, 업종간 생산성이 다르다 하더라도 동일노동을 하는 노동자의 임금이 큰 차이가 나는 것은 바람직하지 않다는 노조의 인식이라고 볼 수 있다.

이제 이들 생산성임금제의 적용시 문제점을 논의해보면 다음과 같다.

(1) 이들 모형들이 모두 증가율의 형태를 나타내기 때문에 현재의 임금수준이 적당하지 않을 경우 인상률만을 적용하는 것은 의미가 없다는 주장이 대두될 수 있을 것이다. 즉 이 문제는 과연 한국의 임금수준이 과연 적정한가 하는 문제와 직결되는 바, 이 문제는 이미 3절에서 논의된 바 있다.

(2) 생산성임금제의 諸模型이 의미를 지니기 위해서는 실제자료를 가지고 임금인상률을 구하는 경우 회계정보의 신뢰성이 확보되어야 한다. 따라서 個別회사에 이들 모형을 적용하는 경우 회계정보의 신뢰성이 前提되어야 할 것이다. 일반적으로 이런 회계정보의 신뢰성문제 때문에 생산성임금제의 기본형이 수정형에 비해 더 선호되며 생산성임금제의 적용보다는 巨觀的 적용이 더 의미가 있다고 볼 수 있다.

(3) 마지막으로 생산성임금제 諸模型의 적용에 따르는 문제는 소위 전망치와 실적치간의 괴리를 어떻게 조정하느냐 하는 문제이다. 즉 전망치를 이용하여 임금인상률을 구했다면 전망치와 실적치간에는 괴리가 생기기 마련이므로 다음과 같은 조정수단이 바람직스럽다고 볼 수 있다. 즉 과거 실적치와 전망치간의 괴리가 있다면 다음과 같이 3~4년간의 괴리의 平均値를 이용해서 91년의 임금인상률을 산정할수 있을 것이다.

$$(6.2) \dot{W}_t = \left(\frac{\dot{NVA}}{N} \right) + \frac{1}{4} \sum_{i=1}^4 \left[\left(\frac{\dot{NVA}}{N} \right)_{t-i} - \dot{W}_{t-i} \right]$$

여기서 W 및 $\left(\frac{\dot{NVA}}{N} \right)$ 는 91년의 명목임금 및 91년의 1人當 명목노동생산성증가율(전망치)을 나타내며 【】속의 항들은 과거의 실적치를 나타낸다.

이와 같은 自動조정 매카니즘이 작동하게 되면 결국 年末이나 또는 다음 해 임금조정 전망치와 실적치간의 괴리가 자동적으로 조정되기 때문에 年初의 전망치에 근거한 노사간 임금교섭은 큰 의미가 없으며, 따라서 이는 임금교섭의 원활화에 크게 기여할 것이다.

VII. 결 언

지금까지의 논의를 요약하면 다음과 같다.

i) 우리나라의 임금-생산성-생계비 간의 관계를 보면, 우선 現行임금수준은 생계비를 충족함을 알 수 있다. 또한 1970年 이후 임금-생산성 간의 관계를 보면 임금이 생산성보다 다소 빨리 상승하였고 특히 70年代 후반 및 1987年 이후 이런 경향이 두드러지게 나타나고 있다.

ii) 생산성의 결정요인을 보면 1970년대에는 가격요인이 노동장비율보다 더 크게 나타났으나, 80년대에 들어서는 노동장비율 즉 기업의 설비투자가 가격요인보다 더 크게 나타났다. 그 밖에 자본설비생산성, 부가가치율은 노동생산성에 큰 영향을 주지 않은 것으로 나타났다. 따라서 최근 공장 및 사무자동화에 의한 노동생산성의 증가분은 勞, 使, 株主간에 公正配分되어야 할 것으로 보인다. 또한 생산성향상분의 一定分은 미래의 생산성향상을 위한 投資財源으로 사용하는 방안이 바람직스럽다.

iii) 임금결정시 국민경제적 측면에서 고려되어야 할 요인은 物價와 국제경쟁력이다. 국민경제생산성은 임금변화가 인플레이션 中立의인 임금조정방안으로서 이의 중장기적인 적용이 바람직스럽다. 국제경쟁력을 주요시하는 경우 임금결정의 준거는 수출산업의 생산성과 국제가격(예 공산품의 국제가격)의 인상률이다.

iv) 노동생산성의 정확한 추계는 임금교섭과정에서 발생하는 노사간의 마찰을 최소화하

는데 도움을 준다. 현행 우리나라 노동생산성 통계의 문제점을 보완하기 위해서는 노동투입을 보다 정확히 추계할 수 있는 방안이 요구된다. 특히 경제구조의 변동에 따라 10인 이하의 사업체 및 영세·하청업체의 근로자수를 좀 더 정확히 파악할 수 있는 조사가 이루어져야 될 것이다.

이런 보완자료가 이루어지기 전까지는 현재의 이용가능한 여러자료들을 사용하여 생산성을 추정하되, 경제기획원의 경제활동인구연보의 취업자수를 이용하는 것이 次善策이라고 보아진다. 즉 이 조사는 家計調査(household survey)이고 生産性-景氣 간의 正의 관계를 歪曲시킨다는 지적이 있으나, 무엇보다 노동생산성의 산출자료가 경제전반 또는 산업전반을 대상으로 하고 있다는 점에서 그 장점이 두드러진다고 보아진다.

v) 국민생산성임금제의 보다 탄력적인 적용을 위해서는 과거의 실적치와 전망치 간의 괴리를 조정해주는 조정항목이 포함되는 것이 바람직하며, 이 경우 과거의 3~4년간 한국 제조업 또는 비농림어업의 임금인상이 생산성보다 더 빨리 이루어졌으므로, 올해의 임금조정시 이를 감안하는 것이 요구될 것이다. 이는 현재 가격면에서 우리나라의 국제경쟁력이 이미 한계에 달한 점을 고려해볼 때 中長期的으로 國民生産性 賃金制를 적용할 것이 권고된다.

vi) 생산성임금제는 생산성측정이 용이하거나 정확한 기업의 경우에 권고된다. 만약 생산성의 측정이 용이하지 않거나 또는 부정확하여 노사간 의견의 일치가 이루어지기 어려운 경우에는 경영 성과에 기준한 임금조정방식이 권고된다.⁶⁾

[註]

- 1) 장현준, 김재원, 『한국의 적정임금』, 한국개발연구원, 1990. 11을 참조할 것.
- 2) 노사분규에 따른 성장, 물가의 영향이 일반의 생각보다는 크지 않다는 실증적 연구는 김태기, 『'87, '88년 노사분규에 대한 연구』, 한국노동연구원, 1989 및 김태기, 「전환기의 노사관계와 노사정의 과제」, 『노동경제연감 (1989)』, 한국경영자총협회를 참조할 것. 이에 대한 반론은 김재원, 「단체교섭의 철자와 전략」, 한국노동연구원 (近刊)을 참조할 것.
- 3) 한양대학교 경제연구소, 『'88년도 적정임금인상률에 관한 연구』, 1988. 2, Mimeographed.
- 4) 국제경쟁력의 결정요인에 대해서는 주명진, 『국제경쟁력 개론』, 한국경제신문사, 1987. 12 및 이상광, 『노동비율과 국제경쟁력』, 한국경제연구원, 1990을 참조할 것.
- 5) 박세일, 『개방경제하의 임금정책』, 한국경제연구원, 1987. 1
이원덕, 『스웨덴의 중앙집중 임금교섭과 제도적사례』, 『임금에 관한 사회적 합의와 한국의 과제』, 한국노동연구원, 1989. 9. 27을 참조할 것.
- 6) 이와같은 기업의 특성에 따른 임금조정 방안의 논의는 김재원, 『중소기업형 노사협조모델 정립에 관한 연구』, 1990. 11,
중소기업협동조합중앙회, 1990. 11을 참조할 것.