

賃金交渉의 論理와 課題*

李 鏡(한국노동연구원 연구위원)

〈目 次〉

- | | |
|-------------------|----------------|
| I. 序 | Ⅲ. 動態的 賃金交渉 模型 |
| Ⅱ. 賃金引上の 諸論理와 問題點 | Ⅳ. 結 語 |

I. 序

1987년 이후의 노동환경의 변화는 많은 기업에서 근로조건을 개선하는 계기가 되었으며 산업민주화에 기여한 바 크다. 그러나 매년 되풀이되는 춘계임금교섭에서 임금인상률을 둘러싼 노사간의 대립은 지나치게 첨예하고 교섭과정에서의 진통은 산업활동에 장애를 초래하는 등 지나치게 소모적이었다. 지난 4년간 20%내외의 높은 임금인상이 이루어졌음에도 불구하고 주거비용의 폭등과 생계비상승에 따른 근로자측의 높은 임금인상요구는 여전히 임금교섭에서의 진통은 지속될 것으로 예상된다. 한편 대내외적인 경제적 어려움에 대응하여 지난해 이후 정부는 노사관계의 법규범확립과 임금안정을 강조하여왔다. 이는 노사분규건수의 격감과 교섭에 의한 타결임금인상률의 안정에 기여하였다고 긍정적으로 평가될 수도 있으나(표 I-1) 노사관계에서의 정부의 주도적 역할이 지나치면 자율적 노사관계의 원칙을 훼손할 우려가 있으며 노동조합의 반발을 야기하여 그 실효성에도 한계가 있을 것이다. <표 I-2>의 실태조사결과가 보여주는 임금교섭에서의 정부정책에 대한 노조의 비판적 평가는 시사하는 바 크다¹⁾.

* 한국노동연구원의 「1991년 임금교섭에 관한 토론회」주제발표논문을 보완한 것이다. 본 연구는 한국농림협회의 연구비 지원에 의하여 추진되었다.

〈표 1-1〉 노동쟁의건수 및 임금교섭 타결인상률

(단위: 건, %)

	1986	1987	1988	1989	1990	90.2	1991.2
• 노동쟁의 건수	276	3,749	1,873	1,616	315	38	35
• 임금교섭 타결 인상률	6.4	17.2	13.5	17.5	9.0	-	8.9
• 쟁의발생 신고 건수	-	-	-	-	-	79	114

자료: 노동부

〈표 1-2〉 임금교섭시 노조의 활동을 제약하는 주요 이유 (노조측에 대한 질문)

(단위: %, 명)

	'예'	'아니오'	응답자수
• 노조지도층에 대한 조합원의 신뢰부족	34.5	65.7	315
• 낮은 노조가입률	5.4	94.6	315
• 노조가입대상자의 제한	10.5	89.5	315
• 교섭준비에 소요되는 경비등 자원부족	28.3	71.7	315
• 사용자측의 이해부족	67.7	32.3	316
• 정부의 임금 및 노사관계정책	88.3	11.7	316

흔히 기업별로 노사가 서로 이해하고 원활한 타협을 하여 적정한 임금인상률에 합의하는 것이 바람직하다고 한다. 그러나 적정한 임금인상률을 찾는 것은 기업단위 노사에게 쉬운 일이 아니다. 지불능력으로 보면 임금을 대폭 올릴 수 있는 기업이 있는가 하면 경영사정이 좋지 않은 기업도 근로자의 생계비상승을 전혀 외면할 수는 없다. 기업의 경영지표를 크게 신뢰하지 않는 노동조합은 생계비를 확보하는 임금인상을 요구하고 기업은 지불능력이나 노동생산성상승등을 들어 이에 대응하다가 결국 정치적인 교섭력에 의하여 타협을 하는 것이 일반적이다. 이와 같은 과정에서 기업별 임금부상은 피하기 어렵고 지불능력에 따른 임금격차를 야기하여 우리나라 경제의 이중구조를 심화케 하고 경쟁부문인 중소기업제조업의 경영여건을 더욱 압박하여 건전한 산업발전을 왜곡케 한다.

생계비보전을 위한 노동조합의 높은 임금인상요구와 이를 수용하기 어려운 기업과 국민경제의 여건, 기업별 노사자율교섭에 의한 임금조정이 갖는 구조적 취약성과 정부의 주도

적 역할의 한계등이 임금교섭에서의 당면과제라고 할 수 있다. 본고에서는 이와 같은 임금교섭의 여건에 대응하여 임금교섭을 합리적이고 효율적으로 추진할 수 있는 방안을 모색하는 데 일조하고자 한다. 임금인상의 제반논리를 검토하고 임금교섭모형을 제시할 것이나 그 기본취지는 국민경제의 안정적 성장, 산업평화는 물론 노동조합의 기능제고에 의한 산업민주화에 기여하는 데 두었다.

Ⅱ. 賃金引上의 諸論理와 問題點

1. 概 觀

임금인상률의 산정기준으로서 사용자측에서는 노동생산성과 지불능력등 노동수요요인을 원용하고 노동조합측은 생계비와 근로자의 여론조사등 노동공급요인에 준거하는 것이 일반적이다. 「실태조사」결과도 최초제시임금인상률의 산정에서 사용자측은 지불능력(52.3%), 노동생산성 상승(14.9%)을 가장 중요한 기준으로 지적하고 있으며 노동조합측은 물가 및 생계비 상승(45.8%), 상부노조의 임금인상지침(18.6%)등 생계비요인이 절대다수에서 가장 중요한 준거가 되고 있는 것으로 나타났다. 그러나 일부기업에서는 사용자측에서 물가 및 생계비 상승(7.6%), 노동조합측에서 기업의 성장전망(6.1%), 노동생산성상승(5.5%)을 가장 중요한 준거기준으로 하는 경우도 있다. 2)

한편 사용자측의 13.9%와 노동조합의 9.0%가 최초제시 임금인상률산정에서 타기업의 임금인상률을 가장 중시하는 것으로 나타나서 비교임금의 중요성을 보여준다. <표 Ⅲ-1>, <표 Ⅲ-2>는 각각 사용자측과 노동조합측의 임금교섭에서의 사전 준비사항으로서 타기업의 임금교섭내용은 노사양측에서 가장 중요한 준비사항으로 되어 있다. 이는 노사가 생계비 상승과 노동생산성 상승 등을 기준으로 임금인상률을 산정하여 제시하는 것이 일반적이나 협상과정에서는 비교임금논리가 크게 작용하는 것을 시사한다. 비교임금은 노사중립적인 임금인상의 준거로서 기업단위 임금인상률 결정에 중요한 기능을 한다고 보겠다.

〈표 Ⅱ-1〉 사용자측 교섭안을 작성하기 위한 사전 준비사항

(단위: %)

	‘예’	‘아니오’
• 사용자단체의 교섭지침 검토	70.7	29.3
• 타기업의 임금교섭내용의 수집분석	92.4	7.6
• 기업의 노동생산성 향상 실적 분석	81.3	18.7
• 기업경영의 전망분석	83.6	16.4
• 기업근로자의 생계비 실태조사	54.6	45.4
• 기업근로자의 여론조사	42.4	57.6
• 우리나라 경제·물가지료 분석	67.8	32.2
• 정부의 임금지도 지침	21.6	18.4

(응답자수:304명)

〈표 Ⅱ-2〉 노동조합측 교섭안을 작성하기 위한 사전 준비사항

(단위: %)

	‘예’	‘아니오’
• 상부노조의 교섭지침 검토	77.4	22.6
• 타기업의 임금교섭내용의 수집분석	87.9	12.1
• 기업의 노동생산성 향상 실적 분석	66.9	33.1
• 기업경영의 전망분석	54.1	45.9
• 기업근로자의 생계비 실태조사	82.2	27.8
• 기업근로자의 여론조사	78.3	21.7
• 우리나라 경제·물가지료 분석	74.2	25.8

(응답자수:314명)

2. 勞動生産性과 賃金引上

노동생산성의 상승은 임금인상의 적정수준을 검토할 때 흔히 인용되어 온 지표이다. 이 때 노동생산성은 노동투입량에 대한 산출의 비율로서 1인당 산출이라고 할 수 있다. 노동생산성에는 생산된 물량을 기준으로 하는 물적 노동생산성과 부가가치를 기준으로 하는 부가가치 노동생산성이 있다. 그러나 물적 노동생산성은 생산비, 고용조정 및 상품가격의 변동을 파악하기 어렵기 때문에 임금수준의 결정과 관련하여 보기에는 부가가치 노동생산성이 적절한 지표라 할 수 있다.

우리나라의 임금통계는 10인 이상 사업체의 상용근로자를 대상으로 조사하여 작성된다. 따라서 일용 및 임시근로자의 일부와 10인미만 사업체의 근로자는 제외된다. 이와 같이

조사되는 임금통계와 대비하기 위하여 노동생산성은 10인 이상 사업체의 상용근로자에 의한 산출액과 상용근로자수를 사용하여 측정되어야 할 것이다. 그러나 상용근로자와 기타 일용 및 임금근로자에 의한 산출을 분리한다는 것은 사실상 불가능할 뿐만 아니라 산출에 대한 통계나 상용근로자수에 대한 통계를 정확히 포착한다는 것은 대단히 어려운 일이다. 따라서 어떤 방법에 의하여 노동생산성을 계산하느냐 또는 임금과 대비하여 어떤 의미로 해석하느냐에 대하여 여러 상반된 주장이 있다. 임금과 대비하여 어떤 의미로 해석하느냐에 대하여 여러 상반된 주장이 있다. 임금결정과 임금정책적 지침으로서 노동생산성지표의 중요성에 비추어 임금과 대비할 수 있는 노동생산성의 정확한 측정은 대단히 시급한 과제라 할 수 있겠다. 현행 통계자료를 이용하여 합리적인 노동생산성의 측정방법을 다음과 같이 요약한다.

① 국가 또는 산업차원에서 산출로서의 부가가치에 관한 통계는 한국은행의 「국민계정」에 의존하는 것이 가장 타당하다. 이는 일용 및 임시근로자가 제외된 부가가치와 그 증가면에서는 큰 차이가 없다. ② 가장 문제가 되는 것이 노동투입량이다. ③ 「국민계정」의 부가가치에 대응하는 노동투입량은 전체취업자가 될 것이므로 논리적으로는 경제기획원의 「경제활동인구조사」상의 취업자를 쓰는 것이 옳다고 볼 수 있다. 이를 사업장조사로써 보완하기 위하여는 노동부의 「사업체실태조사」에 의한 근로자수를 사용하는 것이 노동투입량의 변동을 가장 잘 나타내는 것이다. 한국생산성본부의 노동생산성지수가 노동투입량의 증가가 과소 추계되는 「광공업 동태조사」에 의존하므로 노동생산성의 증가를 크게 과대추계하고 있는 것은 주목된다. ④ 일부에서는 근로시간이 감소되고 있는 실정임에 비추어 노동투입량을 근로시간으로 하면 근로자수로 할 때와 대비하여 노동투입량의 증가율이 떨어지므로 노동생산성 상승률이 높아질 것이라는 견해가 있다.

그러나 노동생산성과 총임금 또는 1인당 피용자보수의 상승을 대비하면 근로시간의 변동이 상쇄되므로 큰 문제가 없다. ④ 물가지수의 사용에 따른 혼란을 줄이기 위하여는 노동생산성과 임금수준의 변동을 명목(경상)가치에 의하여 대비하여 보는 것이 바람직한 방법이라고 본다. ④

이와 같은 방법으로 임금수준과 노동생산성의 추이를 살펴보면 우리나라 제조업의 경우 1981~85년은 노동생산성과 임금이 비슷하게 증가되어왔고 1986년은 노동생산성의 증가에 약간 떨어지는 임금인상이 이루어졌으며 1987년 이후 노동생산성의 증가를 크게 초과하는 임금인상이 이루어지고 있는 것으로 나타나고 있다(표 Ⅱ-3).

이처럼 임금수준과 노동생산성의 증가를 대비하여볼 때 주목되는 것은 임금상승과 물가, 소득분배(노동분배율)와의 상호관련성을 파악할 수 있다는 점이다. 즉 노동생산성의 증가를 상회하는 임금상승은 인플레이기여적이라고 볼 수 있으나 노동분배율이 제고되면 그

만큼 물가상승을 가져오는 효과를 흡수할 수 있으며 이와 상반되는 경우도 예상할 수 있다.

우리나라 제조업의 경우를 예로 들면 1981~85년간은 노동생산성과 임금이 비슷한 수준으로 상승되어 임금인상이 인플레이증립적이었다. 1986년에는 임금인상이 노동생산성 증가에 약간 못 미쳐서 디플레이적이었으나 노동분배율이 저하되어 물가인상을 가져왔으며 1987년에는 1986년과 반대의 현상이 나타났다. 1988년에는 노동생산성을 크게 초과하는 임금인상이 이루어졌으며 이는 노동분배율이 제고되어 일부 흡수되었으나 물가를 인상시키는 효과도 컸던 것으로 나타나고 있다(표 Ⅲ-4).

(표 Ⅲ-3) 노동생산성 및 임금상승률 (제조업 연평균)

(단위 : %)

	부가가치노동생산성 ¹⁾				임 금 ²⁾		1인당 ³⁾ 비용자보수
	KPC 발표		경활기준 (경상)	사업체 노동실태 조사기준 (경상)	명목임금	실질임금	
	불변	경상					
81~85	10.9	16.5	12.9	12.6	12.9	5.4	12.8
86	15.0	17.2	10.4	12.5	9.2	6.3	6.9
87	11.5	10.9	2.2	3.6	11.6	8.3	8.1
88	13.0	18.9	12.8	11.4	19.6	11.7	19.3
89	8.2	11.4	3.0	6.4	25.1	18.3	
81~89	11.4	15.6	10.2	10.7	14.4	7.9	12.2 ⁴⁾
90.1/4	13.5	14.5	10.5	—	27.0	19.3	—
90.2/4	15.9	18.1	12.3	—	17.5	7.9	—

주:1) 부가가치노동생산성=제조업 GDP/제조업 노동투입량

2) 임금은 제조업 월평균 총임금임.

3) 1인당 비용자보수=제조업 비용자보수/경활제조업 취업자수

4) 1인당 비용자보수는 1981~88년 연평균증가율임.

(표 Ⅱ-4) 제조업 GDP디플레이터 증가율의 분해

(단위:연평균 %)

	1981~85	1986	1987	1988
GDP 디플레이터	5.49	2.29	-0.76	5.82
요소기여도 (인플레이 중립적 기여도)				
• 피용자보수	2.12 (2.11)	-0.60 (0.88)	2.25 (-0.28)	4.97 (2.29)
• 영업잉여	2.16 (1.58)	3.99 (0.71)	-2.30 (-0.26)	-1.34 (1.87)
• 간접세	0.32 (1.17)	-0.90 (0.41)	-1.81 (-0.13)	0.77 (0.89)
• 고정자본소모	0.89 (0.63)	-0.20 (0.29)	1.10 (-0.09)	1.41 (0.77)
피용자보수증가율(A)	16.70	16.74	24.81	26.08
GDP 증가율(B)	11.20	18.29	18.76	13.42
A-B	5.5	-1.55	6.05	12.66

노동생산성의 상승과 임금인상은 경제사회적 변수인 물가, 노동분배율과 관련되므로 임금인상의 준거지표로서 노동생산성의 상승은 의의가 크다고 할 수 있다. 그러나 단순히 노동생산성의 상승폭과 같은 임금인상을 하자는 생산성임금논리는 그대로 적용하기에는 여러 가지 제약점이 있다. 우선 이는 노동분배율을 그대로 유지케 할 것이므로 현재의 노동분배율이 적정하다는 전제에서만 적용될 수 있다고 볼 것이다. 다음으로 임금인상의 준거로서 노동생산성 상승의 파악(실질이나 명목가치나, 실적치나 전망치나 등)을 어떻게 하느냐에 대한 이론이 있을 수 있으며 노사간의 신뢰기반이 확고하지 않을 때 적정한 합의가 이루어지기 어렵다고 할 것이다. 우리나라에서는 생산성임금논리가 흔히 경영측에 유리한 임금안정논리로 인식되는 경우도 많았다. 한편 기업단위의 노동생산성과 그 상승폭은 노동장비율등 경영여건에 따라 격차가 있으므로 기업단위에 생산성임금논리를 그대로 적용하기는 제한적이다. 거시적인 경제에 생산성임금논리를 적용할 경우도 현재의 우리나라와 같이 재산증식, 이전소득 등으로 많은 비임금소득이 발생할 때 생산과정에서의 부가가치에서의 적정몫을 확보하는 데에만 근로자측이 수긍하기를 기대하기는 어려울 것이다.

3. 勞勤分配率

노동분배율은 부가가치 중에서 노동에 분배되는 몫의 적정성을 평가하는 소득의 기능적 분배지표이며 그 변화추이는 노동생산성지수와 더불어 임금인상률을 비교검토하는 유용한

준거가 된다. 노동분배율의 상승은 산업화단계에서의 노동조합이 지향하는 목표가 되므로 임금인상의 준거로서 노동분배율의 수용폭은 넓다고 할 수 있다. 그러나 노동생산성과 마찬가지로 기업별 노동분배율은 노동장비율등 경영여건에 따라 크게 상이하므로 기업별 임금결정에서의 준거지표로서의 기능은 제한적이다.

우리나라는 급격한 산업화에 따라 노동분배율도 크게 높아져서 한국은행이 분배소득에서 포착한 노동분배율은 1970년에 41.0%에서 1980년에 51.9%, 1989년에 56.6%로 증가하였다. 그러나 이는 주로 산업구조가 변동되고 피용자의 비중이 늘어난 데 기인되므로 상대적인 노동분배율의 상승이 그만큼 커진 것을 의미하는 것은 아니다. 취업자 중 피고용자의 비중이 안정적인 제조업만 본다면 부가가치에서 피용자보수가 차지하는 비중은 1980년 38.5%에서 1987년에 39.3%로 점증하는 데 그치고 1988년에 들어서야 41.6%로 증가폭이 늘어나고 있다.⁵⁾

어느 수준의 노동분배율이 적절한 것인가를 보기 위하여 노동분배율을 국제비교하는 방법이 있을 수 있다. 서구선진국의 노동분배율은 우리나라보다 높은 수준에 있으나 70년대 이후 비슷한 수준에 머무르고 있다. 일본 제조업의 노동분배율은 1975년에는 53.7%에 이르렀으나 1987년에는 50.6%로 약간 낮아졌으며 같은 기간중 서독은 64.2%에서 64.9%로, 미국은 69.9%에서 69.2%로 거의 같은 수준에서 유지되고 있다(표 II-5). 우리나라가 서구선진국에 비하여 노동분배율이 낮다는 것은 우리나라의 산업화의 정도가 상대적으로 낮아서 자본의 비용이 그만큼 높다는 것을 의미하지만 취업구조상 피용자의 비중이 낮은 데에도 크게 기인된다. 또한 일본의 노동분배율이 선진국 중에서 상대적으로 낮은 데서 온 결과이다. 이와 같은 취업구조상의 차이를 감안하면 일본과 서독의 노동분배율은 거의 같은 수준이다.

이와 같은 서구선진국의 노동분배율을 살펴봄으로써 다음과 같은 시사점을 얻을 수 있다.

① 산업화가 진전되어 선진산업화의 단계에 도달하면 노동분배율이 일정한 수준에서 유지된다는 것은 선진산업국에서는 피용자의 보수의 증가가 국내총생산액의 증가와 비슷하게 이루어지고 있음을 나타내는 것이다. 즉 거시적으로 볼 때 임금의 상승이 노동생산성의 상승과 비슷하게 이루어진다는 것이다. ② 피용자비중을 고려한 미국의 노동분배율이 일본·서독의 수준보다 높은 것은 반드시 미국 근로자들이 상대적으로 복지수준이 높다는 것을 의미하는 것은 아니다. 한편 서독이나 일본에서 노동분배율이 일정한 수준에서 정체되고 있다는 것이 반드시 서독과 일본에서 근로자계층의 상대적인 복지수준이 그대로 유지되고 있다는 것을 나타낸다고 보기는 어렵다. 근로자의 상대적인 복지수준은 노동분배율로 나타나는 분배수준외에도 소득의 재분배, 사회보장과 근로시간 등과 밀접한 관련이

있기 때문이다. ③ 우리나라는 산업화가 지속적으로 추진되어 나간다고 볼 때 노동분배율이 당분간 높아져갈 것으로 예견할 수 있다. 현재의 일본·서독에 비교한다면 제조업 노동분배율을 기준으로 하여 노동분배율이 상승할 수 있는 여지는 1988년에 41.6%에서 50%를 약간 상회하는 수준까지라고 볼 수 있다.

임금상승이 노동분배율의 제고를 가져오겠으나 산업화의 진전에 따라 노동분배율을 지속적으로 높여갈 수 있는 여지는 크게 줄어들 것이므로 임금상승에 의한 근로자의 상대적인 복지증진에는 한계가 있다. 임금인상에 의한 노동분배율의 증가보다는 사회경제적 복지정책의 확충과 재분배의 형평등이 근로자의 복지증진을 위하여 중요도가 높아질 것이다.

(표 II-5) 주요국의 노동분배율 (제조업)

(단위 : %)

		1975	1980	1985	1987 ¹⁾
한 국	A	59.2	72.5	64.7	70.5
	B	31.6	38.5	38.4	41.6
일 본	A	81.0	79.5	80.7	81.5
	B	53.7	50.6	51.4	50.6
서 독	A	84.7	87.9	82.8	82.2
	B	64.2	68.0	64.4	64.9
미 국	A	87.3	93.6	94.0	91.7
	B	69.9	74.3	70.6	69.2

주:1) 한국의 노동분배율은 1988년 자료임.

2) A는 취업구조의 차이를 감안한 노동분배율
B는 제조업피용자보수/제조업GDP

자료: 한국은행, 「국민계정」, 1990; 경제기획원, 「경제활동인구연보」, 1990.

OECD, National Accounts, 1990.

ILO, Yearbook of Labour Statistics, 1988.

4. 生計費 論理와 賃金引上

근로자측 입장에 서서 임금을 노동력이라는 상품의 가격으로 보고 임금수준은 노동력이라는 상품을 재생산하는 데 드는 비용 즉, 근로자가 그 가족과 함께 정상적인 생활을 유지하는 데 드는 생계비수준으로 결정하여야 한다는 주장이 임금결정의 생계비논리라 하겠다. 물론 현실의 노동시장에서 임금수준은 노동력을 수요하고 공급하는 여러 가지 요인에 의하여 결정된다고 볼 것이며 생계비수준에 따라서만 결정되는 것은 아니므로 우리나라에서 대다수의 노동조합이 임금인상을 결정에 생계비논리의 이론적 타당성에서보다는 오히려 노동조합의 임투전략에 있는 것은 생계비논리의 이론적 타당성에서보다는 오히려 노동

조합의 임투전략에 기인된 바 크다고 볼 수 있다. 즉 지불능력이나 노동생산성등 경영지표에 비하여 생계비는 노동조합이 주도적으로 산정할 수 있으며 생계비임금을 확보한다는 논리는 간명하고 일반근로자가 이해하기 쉽다는 점 등이다.

이외에도 생계비논리의 의의를 재조명하여 보면, ① 임금을 생계비수준으로 인상하여야 한다는 것은 기업의 지불능력이나 생산성향상에 구애되지 않는 제도적 방법에 의하여 노동분배율이 확보되어야 한다는 것이며 ② 생계비수준은 특정 근로자가 근무하는 기업의 특성이나 학력등 인적 속성에 따라 크게 차이가 나지 않을 것이므로 임금수준의 격차를 좁히는 연대임금(Solidarity Wage)을 지향하는 것으로 볼 수 있고 ③ 임금수준이 생계비수준에 못미치는 상대적으로 저임금 계층의 임금인상에 중점적으로 적용되는 논리라고 할 수 있다.

임금수준의 상대적 격차의 완화나 저임금 계층의 해소등은 우리에게 당면한 현안과제라고 볼 때 이와 같은 생계비논리의 의의는 크다. 특히 최저임금을 결정할 때 생계비실태조사에 주로 의존하는 것은 이 때문이다. 또한 저임금에 의존하여 기업의 경쟁력을 유지하여 나가는 것은 바람직하다고 볼 수 없으므로 어느 정도 임금인상에 제도적 방법에 의한 준거기준이 설정될 필요가 있을 것이다.

그러나 객관적인 생계비산정이 어렵고 경제활동참가가 늘어감에 따라 부양가족 개념의 설정이 어렵다는 것등 생계비논리를 실제 적용할 때 많은 문제점이 지적되어왔다. 많은 기술적 문제점은 금년 노총의 생계비산정에서 크게 보완되었으나 임금인상의 객관적 준거로서 생계비추정은 여전히 어려운 과제이다. 특히 생계비논리의 한계로서 주목되는 것은 생계비논리가 임금이 결정되는 과정의 포괄적인 분석에 바탕을 두지 않았으므로 임금인상의 원천과 분배구조를 제시할 수 없다는 데 있다고 본다. 이는 임금수준의 결정이 경제사회변수에 미치는 영향을 파악하기 어렵게 할 뿐만 아니라 참여주의(사회적 조합주의)를 향한 노동운동의 발전을 위하여도 도움이 될 수 없다.

산업화가 진전됨에 따라 단순한 임금인상의 쟁취보다는 분배구조의 취약성을 분석하고 이를 개선하기 위한 임금인상의 방법 모색, 나아가서는 재분배과정에 대한 분석과 제도적 발전 등이 임투전략과 연계하여 중요도가 높아지리라 예상된다. 따라서 노동조합은 경제성장과 분배과정의 분석, 기업의 재무제표에 대한 이해 등에 토대를 두고 제도개선과 임금인상을 합리적으로 조화하여 나가야 할 것이며 생계비논리에의 의존도도 점차 낮추어가는 것이 바람직하다고 본다.

Ⅲ. 動態的 賃金交涉 模型

1. 意 義

적정한 임금인상률은 어느 수준일까? 금년도에도 한자리수의 임금안정을 주장하는 경영측과 20% 전후한 높은 임금인상을 제시하는 노동조합의 견해는 여전히 평행선을 그리고 있다. 최근 우리나라 경제는 물가불안, 국제수지의 적자가중 등 어려움에 처하고 있으며 각 경제주체가 협조하여 이와 같은 어려움을 극복하여야 할 것임은 물론이다. 그러나 근로자측은 주거비가 폭등하고 물가도 많이 올라 생계비는 크게 느는데 임금만 억제하면 되느냐는 입장이다. 과거 경제성장 과정에서 많은 근로자가 열악한 작업환경하에서 저임을 감내하여왔으며 일부 특권층과 경영측의 부만 축적해왔다는 인식이 크므로 쉽사리 근로자측을 설득하여 사회적 합의를 유도하기도 어렵다.

그러나 경제·경영 여건상 지속적인 높은 임금인상은 한계가 있으므로 노동조합이 극한적인 임금인상투쟁을 하여도 그 한계를 크게 벗어나기는 어렵다. 오히려 우리나라와 같은 기업별 임금교섭구조하에서 기업단위별 강력한 임투는 결국 지불능력이 있는 독과점 대기업이나 가격전가가 가능한 서비스업종의 임금을 밀어 올려서 경쟁부문인 중소기업의 경영상 어려움만 가중케 하므로 임금격차의 확대, 산업구조의 왜곡을 야기할 우려가 크다.

임금인상에서 노사의 이해가 대립되고 그 타협점을 찾기는 대단히 어려운 것으로 이해되어왔다. 그러나 중장기적이고 거시적인 시각에서 보면 임금인상이 지나치게 높아서 경제의 안정적 성장을 저해하는 것이 근로자의 복지증진에 도움이 될 수 없으며 반면에 지나치게 낮은 임금도 경제사회의 건전한 발전을 위하여 바람직할 수 없다. 경제발전과 근로자의 복지증진은 상호경쟁적이라기보다는 보완적이라 할 수 있으며 이를 위한 적절한 임금인상을 모색한다는 데 노사간의 이해는 대립적이라기 보다는 동반한다고 볼 수 있다.

이는 임금교섭에서도 노사가 지나치게 목전의 이해에 집착하지 않고 중장기적인 시각에서 임금조정을 한다면 노사간의 합의의 폭이 넓어진다는 것을 시사한다. 이와 같은 임금교섭방식을 동태적 교섭이라 할 수 있겠다.

국가차원에서의 임금교섭 즉 사회적 합의과정이 동태적 교섭으로 이루어진다면, 중장기적으로 최대한의 임금료의 제고를 위하여 경제성장을 증진하고 노동분배율을 높여가며 근로자간의 형평을 고려하되 이를 위한 연차적인 적절한 임금조정을 한다는 프로그램이 상

정될 수 있을 것이다. 이는 과거의 경제성장목표와 더불어 노동분배목표와 임금격차의 축소목표 등 사회지표가 노동조합의 참여하에 설정되고 모니터링된다는 것을 의미하므로 전향적인 방안이라 하겠다.

기업단위에서도 수년간의 기업의 발전계획과 연차적 임금조정에 근로자의 참여와 노사 협조를 수반한 동태적 교섭이 이루어진다면 타협의 폭은 넓어지고 임금교섭이 보다 생산적 과정으로 될 수 있으리라 본다.

2. 賃金引上의 準據

이와 같은 동태적 임금교섭방식에 따라 거시경제적인 임금인상의 준거를 설정하여 보면, ① 거시적 임금인상지표의 설정은 제조업을 기준으로 하며⁶⁾, ② 제조업 임금인상률의 결정은 임금인상이 인플레이 중립적인 범위내에서 제조업 부가가치성장, 노동분배율 신장 목표에 따라 결정하고, ③ 목표치와 실제 이루어진 임금인상의 실적치간의 괴리는 연차적 임금교섭에 반영하여 조정하고, ④ 제조업 이외 업종별 임금인상률은 임금격차의 축소목표에 따라 제조업 임금인상률에 가감하여 결정한다. 다만 업무의 난이도, 산업정책적 고려 등 업종별 특성에 따른 제한된 범위에서의 조정이 이루어질 수 있다.

이를 모형으로 나타내면,

- 제조업 임금인상률(명목) = 부가가치상승률(경상) - 제조업 취업자 증가율 +
노동소득분배율조정치 + 실적대비조정치
- i업종 임금인상률(명목) = 제조업 임금인상률(명목) + 임금격차조정치 +
실적대비조정치 + i업종특성에 따른 조정치

사회적 합의를 전제할 때, 각각의 변수를 결정하는 목표지표와 기본모형의 보완 등은 노사간의 교섭에 의하여 결정될 것이며 이와 같은 변수가 결정되면 임금인상률이 유도될 것이다. 만약 1991년부터 이를 적용한다고 가정하고 다음과 같은 목표지표가 설정되었다고 하면 (예시),

① 제조업 GDP는 경상가격으로 11% 성장, ② 제조업 취업자수는 1% 증가, ③ 1988년에 41.6%(1990년에 45%내외 추정)인 노동분배율을 2000년까지 현재의 일본수준인 51%까지 제고, ④ 현재의 업종간 임금격차를 10% 축소한다.

이와 같이 설정된 목표지표에 따를 때 임금인상의 효과는 각각 다음과 같다.

- 명목GDP증가율이 11%, 취업자증가가 1%이므로 1인당 GDP증가율(경상)은 10%가 된다. 이는 명목임금상승률을 10%로 하였을 때 노동분배율이 그대로 유지된다면 인플레이 중립적이 됨을 의미한다.

- 노동분배율을 10년간 45%에서 51%까지 높이려면 매년 노동분배율은 1.26%씩 높아져야 하며 이는 임금인상이 약 1.3% 이루어짐으로써 가능하다. 노동생산성 상승을 초과하는 이와 같은 임금상승이 물가에 주는 영향은 노동분배율의 개선으로 상쇄된다.

- 업종간 임금격차를 연 10% 축소하기 위하여는 현재의 임금수준과 반비례하여 업종별 임금인상률이 결정된다. 만약 제조업 평균임금인상률이 10%라 할 때 아래 공식에서 특정업종의 임금인상수준, r,은

$$r = (0.11MW/IW - 0.01) \times 100(\%)$$

여기에서,

MW = 제조업 임금수준

IW = 특정업종의 임금수준

즉 제조업 임금수준보다 10% 높은 임금수준인 업종의 임금인상률은 9%, 20% 높은 수준인 업종은 8.2%가 되며 반면에 10% 낮은 임금수준의 업종은 11.2%, 20% 낮은 임금수준인 업종은 12.7%가 된다.

이와 같은 시나리오를 좀더 진전시켜보면 1991년에는 노동분배율 상승에 따른 추가 임금인상이 유보되고 후에 조정항목에 이를 반영하는 것이 합리적일 것이며 이는 ① 성과배분을 도입한다는 가정하에서 추가 임금인상효과가 있으며, ② 현재의 노동시장 여건하에서 일부 노동력 부족등으로 어느 정도의 임금부상은 불가피하다고 볼 수 있고, ③ 산업구조조정 효과에 따라 노동분배율이 임금인상과는 관련 없이 개선될 여지가 있기 때문이다.

성별·직종·학력 등 인적속성이 상이한 업종간의 임금수준을 평균임금으로 비교하는 것은 지나치게 임금격차를 확대해석하는 것이 될 수 있다. 그러나 인적속성에 따른 임금격차를 모두 감안하여 업종별 임금비교를 하는 것도 인적속성에 따른 임금격차를 축소하여 나간다는 취지에 어긋난다. 평균임금과 업종별 인적 속성에 따른 차이를 같은 비중으로 감안한 다음과 같은 모형이 검토될 수 있겠다.

$$i\text{업종의 비교임금지수} = 1/2(i\text{업종의 평균임금}/\text{제조업 평균임금}) + 1/2 \sum a(IW_a/MW_a \cdot L_a)$$

여기서

$IW_a = a$ 라는 인적속성을 가진 근로자의 i 업종에서의 평균임금,

$MW_a = a$ 라는 인적속성을 가진 근로자의 제조업에서의 평균임금,

$L_a = i$ 업종에서 a 라는 인적속성을 가진 근로자수 비중

이와 같은 거시적 임금준거를 그대로 기업단위로 연장한다면 기업단위의 사전적 임금인상률은 업종별 임금인상률에다 기업단위의 비교임금지수에 의한 가감을 하여 산정된다. 이는 예외적으로 기업실정에 따라 제한된 범위내에서 보완이 이루어질 수 있겠다. 이와 같은 거시연계방식에 의한 기업단위의 임금결정은 기업 독자적인 경영실적 또는 전망에 따른 임금결정에 비하여 경제성장과 적절한 노동분배율을 고려한 안정적 임금인상이 이루어지고 임금격차의 축소에 기여하며 기업별 노사간의 배분을 둘러싼 대립을 완화할 수 있을 것으로 기대된다.

이상과 같은 임금인상의 준거설정은 임금을 노동생산성에 연계시키는 논리와 부분적으로 일치한다. 그러나 이는 오히려 제도적인 방법으로 임금인상을 확보하는 연대임금을 지향하는 노동조합의 생계비논리를 반영한 바 크며 후술하는 성과배분 부분은 생산성임금논리에 가깝다고 하겠다. 특히 임금조정에 노사가 공히 수용하는 준거기준인 노동분배율과 비교임금이 중요한 변수가 됨으로써 단순한 생산성 임금논리와 생계비논리에 비하여 노사 중립적인 준거라고 할 수 있다.

3. 前提條件：社會的 合意(패키지 交渉)

경제정의의 실현이 임금인상에 의하여만 실현될 수 있다면 동태적 교섭은 이를 위한 합리적인 방안이 될 것이다. 그러나 임금소득뿐 아니라 재산소득, 이전소득 등 많은 비임금소득이 사회형평과 밀접히 관련되고 근로자의 복지증진을 위하여는 임금인상뿐 아니라 생계비안정, 기능인력의 사회적 대우향상등 경제민주화와 제반 복지제도의 확충이 보다 중요하다고 볼 수 있다(표 Ⅲ-1). 막대한 비임금소득이 창출되고 노사신뢰기반이 취약한 현재의 우리나라 여건하에서 노동조합이 국민경제적 고려에 의한 적절한 임금인상에만 만족하기는 어려울 것이다. 노동조합은 물가 및 부동산가격의 안정과 기업의 부의 증식을 임금인상과 연계하여 해결하려 할 것이며 이는 기업단위에서 많은 노사관계의 불안을 야기하고 국가차원에서 노사간의 이견을 가져오는 주요한 요인임은 주지되는 일이다. 사회적 합의 또는 패키지 교섭은 임금조정과 근로조건이나 복지시책 등을 패키지로 묶어서 노사 또는 노사정간의 이해를 조정하는 방안으로서 원활한 임금조정에 전제가 된다고 하겠다. 임금만을 고려할 때보다도 임금조정과 연계하여 사회보장, 조세 및 복지시책 등 패키지에 대한 대화를 진전시켜 나간다면 노사간의 의견이 근접될 여지는 커진다. 또한 이는 노동조합의 정책참여기회를 제고하고 사회복지시책의 확충에도 도움이 되리라 기대된다. 물론 노사관계 주체의 상호 신뢰기반이 취약하고 노사관계 대응능력이 미흡한 실정임에 비추어 이와 같은 패키지 교섭은 어려운 과제라 하겠으나 그만큼 노동운동의 역량과 정부

의 사용자측의 전향적 대응이 필요하다고 본다.

(표 III-1) 생산직근로자의 복지증진방안으로서 중요한 것은? (단위 : %)

	사용자	노동조합	사용자	노동조합
• 주택가격등 부동산가격 안정	49.5	41.1	22.5	23.4
• 생필품가격 안정	13.7	10.1	27.7	23.4
• 작업환경개선	16.9	18.4	14.7	15.2
• 사회적인 대우 향상	5.9	12.3	9.8	12.3
• 사회보장제도 확충	8.5	8.5	15.0	14.9
• 높은 임금인상	3.9	7.9	3.6	5.7
• 직업훈련에 의한 기능 개발	1.3	1.6	3.9	1.9
• 자녀교육환경 개선	0.3	0	2.9	3.2
응답자수	307	316	307	316

4. 二元的 交渉과 其他 補完事項

전술한 동태적 교섭에 의한 임금결정은 국민경제사회적 고려와 비교임금에 의한 연대임금결정을 의미하므로 이를 그대로 적용할 때 기업별 임금결정이 지나치게 경직적일 수 있다. 생산활동의 신축성을 확보하고 근로의욕을 증진케 하기 위하여 사후적 성과배분에 의하여 연대적 임금결정을 보완하는 방안(이원적 교섭)이 바람직할 것이다. 성과배분교섭은 기업의 생산 및 고용형태에 따라 다양하게 나타날 수 있으나 일반적으로는 다음과 같은 방식으로 이루어지는 것이 바람직하다고 본다. ① 원칙적으로 총매출액에서 외부구입가치를 제외한 부가가치나 기업의 노사에게 배분되는 부가가치가 성과배분의 기준으로 적정할 것이다. 이때 생산량, 판매량과 상품가격 등은 물론 생산비용도 노사간의 관심대상이 된다. ② 이와 같은 부가가치 관련변수의 목표치 선정과 추진과정에 근로자의 참여적 노사협조가 수반되어야 한다. 이를 모니터링할 수 있는 노사대표로 구성된 위원회의 설치가 필요할 것이며 기존의 생산성관련위원회를 발전적으로 개편하여 활용하는 방안도 있겠다. ③ 성과배분은 제한적으로 이루어지는 것이 바람직하다고 본다. 지나치게 성과배분의 범위를 확대한다면 노사간의 또다른 분쟁의 소지를 제공할 여지가 있으며 기업에 따른 근로소득 격차를 발생케 할 수 있다. 어느 정도의 한도에서 성과배분을 실시하느냐는 기업상부의 노사단체가 협의하여 결정하는 것이 바람직할 것이나 임금의 3~4%수준이 적정할 것으로 본다. ④ 성과배분된 분배몫은 임금으로 지급하는 것이 아니라 기금으로 적립하여 근로자의 자본참가에 활용하는 방안이 적극적으로 검토될 수 있다. 점차적으로 자본참가

를 확대하는 것은 근로자의 참여와 노사협조를 토대로 한 산업민주화에 관건일 뿐만 아니라 성과배분문의 기업재투자율 통하여 기업의 발전에 도움이 될 수도 있다. 1또한 부동산 주식등의 재산소득원의 규모가 커지고 있으므로 이는 소득의 공정한 분배에도 기여할 것이며 투자재원의 확대는 금융비용의 절감을 통하여 노동분배문의 상승에 기여하는 측면도 있다. 7)

거시적 고려에 의한 연대임금결정과 제한된 범위내에서 신축적으로 성과배분을 하는 2원적 임금결정은 현재의 기업별 교섭에 의한 임금결정에 대비하면 임금수준이 높고 지불능력이 큰 독과점업체에 상대적으로 유리하게 임금이 조정된다는 것을 의미한다. 이는 임금수준의 차등에 의하여 독과점이윤을 흡수함으로써 경제질서의 형평을 추구하는 것이 합리적일 수 없다는 데서 오는 불가피한 결과라 하겠다. 한편 경쟁부문에 있는 근로조건이 열악한 기업체는 상대적으로 높은 수준에서 임금인상이 이루어지므로 경영면에서의 애로를 예상할 수 있다. 경쟁력의 취약성을 낮은 임금수준으로 유지하여 나가는 것은 바람직할 수 없으므로 이와 같은 문제점도 어느 정도는 불가피하다고 볼 수 있으나 다음과 같은 보완이 고려되어야 할 것이다.

- 그러나 임금수준에서의 형평의 증대와 더불어 공정한 경제질서를 확보하여 나가기 위한 제반정책적 노력은 강화되어 나가야 할 것이다. 이는 정부의 관련정책추진은 물론 노사의 광범한 참여와 인식의 제고가 필요하다. 무엇보다도 대기업은 중소기업의 발전이 결국 대기업의 발전을 위하여도 관건이 된다는 인식하에 동반자적 관계에 서고 대기업의 노조는 조합이주의를 경계하고 집단적 연대를 제고하여야 할 것이다.
- 연대임금결정의 문제점을 보완하기 위하여 노사가 고려해볼 수 있는 방안으로 근로자 복지금의 창설을 들 수 있다. 이는 연대임금결정으로 반사적으로 혜택을 받는 대기업이나 독과점기업이 기업이윤 중에서 일정한 기여를 하여 기금을 창설하고 이를 전체 근로자 복지를 위하여 사용하는 방안을 말한다. 최근 임금 뿐만 아니라 근로자복지시책에서도 기업간의 격차가 확대되는 추세가 우려되므로 이와 같은 집합적 복지기금운용은 의의가 있다고 본다. 한편 이와 같은 복지기금은 국가 및 산업차원의 노사단체가 운용하므로 현재의 취약한 노사단체의 노사관계 대응능력을 제고하고 다각적 연구사업을 통하여 노사의 정책참여기능을 제고하는 계기가 될 수도 있을 것이다.
- 한편 연대적 임금결정이 강화되면 기업단위의 노사관계에서는 대립적 임금교섭의 기능이 약화되고 노사협의제도와 경영참가제도의 확충을 통한 노사협조차원의 기능이 증대될 것으로 예상할 수 있다. 서구식 공동결정제도와 근로자대표참가제도의 도입도 고려될 수 있다고 본다.

IV. 結 語

본고에서는 노사 또는 노사정이 공히 수용할 수 있을 것으로 기대되는 다원적이고 중립적인 임금교섭 준거기준을 제시하는 데 중점을 두었다. 현재와 같이 노사간 상반된 임금인상논리에 의한 기업단위의 교섭은 임금인상의 압박에서 벗어나기 어렵고 산업구조적 왜곡을 초래하는 것은 물론 정부의 강력한 대응이 불가피하게 되어 노사관계의 바람직한 발전을 저해한다는 인식에서 그 대안을 모색해본 것이다.

임금조정과 노사관계에 대한 각계의 이견은 다양하며 이와 같은 다양한 견해가 대립하고 타협하는 것이 노사관계의 본질이라 할 수도 있겠다. 그러나 가급적 합의의 폭을 넓혀가는 각계의 노력은 전환기적 노사관계 개편과정에서 시급하다고 볼 수 있다. 노·사의 노사관계 대응자세 및 능력과 정부의 관련정책에 대한 비판 또한 다양하다. 물론 이와 같은 비판이 노사관계 주체의 역량제고에 도움이 될 것이다. 그러나 노사관계 주체의 역량은 급격히 제고되기는 어려울 것이며 이는 노사관계 발전방안을 모색하는 과정에서 중요한 여건으로서 존재하는 것이기도 하다. 다양한 비판적 견해보다는 다양한 대안이 모색되고 논의될 시점이며 노사관계 주체의 노력은 물론 이를 보완하는 학계등 각계의 동참이 필요하다고 본다.

[註]

- 1) 제조업 주요업종(섬유, 금속, 화학)에서 추출한 350개 기업체의 노사를 대표하는 자를 대상으로 1990. 9 실시한 「1990 임금교섭실태조사」(「실태조사」)자료에 의거한 것이다.
- 2) 사용자측에서는 정부의 임금교섭지도(6.3%)를 가장 중요한 증거로 지적한 경우가 상당한 데 비하여 노동조합측에서 이를 지적한 경우(1.9%)는 예상대로 낮았다. 한편 사용자측에서 사용자단체의 지침에 의존하는 경우는 3.6%에 불과하였다.
- 3) 노동투입량 지수를 1980년에 100.0으로 하였을 때 1989년은 「경제활동인구조사」상은 163.8, 「사업체노동실태조사」는 157.3으로 크게 증가하는 데 비하여 「광공업동태조사」로 산정하면 106.5에 그친다.
- 4) 1980년을 100.0으로 하였을 때 1989년에 소비자물가지수는 169.1, 도매물가지수(공산품)는 129.9이며 GDP디플레이터(제조업)는 139.9이다.
- 5) 영업잉여대비 피용자보수의 증가를 요인분해하여 보면 제조업의 경우는 대부분 산업내 효과에 따른 증가인 데 비하여 전산업은 1970년대 39.6%, 1980년대 ('80~'88)29.7%가 산업내 효과로 나타났다.
- 6) 제조업을 선도부문으로 하는 것은 통계적 지표설정에도 유리할 뿐만 아니라 산업정책면에서 타당하다고 본다.
- 7) 임금결정과 자본참가의 연계는 비교임금이나 경영성과에 따른 임금인상을 결정이 불합리한 경우에도 적절히 활용될 수 있는 방안이다. 임금수준이 낮은 기업이 경영상의 예외로 적정임금인상을 실현하기 어려운 경우, 경영상으로는 어려우나 기업경영과 관련하여 기업의 활가 증식되는 경우 등을 예거할 수 있다.