

勞 動 經 濟 論 集
第22卷(1), 1999. 6, pp. 67~86
© 韓 國 勞 動 經 濟 學 會

동남아국가 임금정책의 시사점*

金 在 源**

< 目 次 >

I. 서 언	III. 결 언
II. 동남아 각국의 임금정책	

I. 서 언

1997년 10월 22일부터 25일까지 ILO가 주관하는 동남아 국가의 임금정책에 관한 세미나가 태국에서 열린 바 있다. 이 세미나에는 태국, 싱가포르, 말레이시아, 인도네시아, 필리핀의 노사정 대표와 한국과 일본의 consultant 그리고 ILO 전문가들이 참여하여 임금정책에 대한 토의가 진지하게 이루어졌다. 본고에서는 필자가 이 세미나의 consultant로 참가하여 동남아 각국의 임금정책을 논의하는 과정에서 얻은 정보를 분석하고 이들 국가의 임금정책이 우리에게 주는 시사점을 살펴보고자 한다.

* 본 논문의 작성과정에서 도움을 준 한양대 경영학과 정하원, 경제학과 노재원 군에게 고마움을 표하고자 한다. 또한 본 논문에 대해 유익한 논평을 해 준 익명의 논평자에게 감사드린다.

** 한양대 경상대학 경제학과 교수

II. 동남아 각국의 임금정책

동남아 각국의 임금정책은 크게 두 유형으로 대별된다. 소득수준이 낮은 개도국의 경우 임금정책에서 최저임금제도가 차지하는 비중이 크게 나타나는 반면, 일본, 싱가포르, 말레이시아의 경우 최저임금보다는 성과배분 임금제도를 더 중요시하고 있다. 최저임금제도와 관련하여 동남아 각국들은 다양한 준거들을 내세우고 있는데 이 중에는 최저임금이 단지 근로자들의 요구를 충족시키는데 국한되는 것이 아니고 국내외 투자에 유리한 환경을 제공해야 된다는 점도 강조하고 있다. 우리나라의 경우 최저임금의 결정기준은 생계비, 노동생산성, 유사근로자의 임금의 세가지만을 최저임금법에서 규정하고 있는데 반해, 동남아 국가들의 경우 기업의 지불능력, 경제성장, 경기, 투자여건 등 다양한 준거들을 규정하고 있다.

싱가포르의 경우 인력부족 하에서는 최저임금이 의미가 없다고 보아 최저임금제도 자체가 없으며, 인도네시아의 경우 지역별·산업별로 약 500개에 달하는 최저임금이 존재하고 있다. 여타 동남아 국가의 경우에도 지역별로 서로 상이한 최저임금을 적용하고 있다. 나아가 이들 동남아 국가들의 경우 최저임금의 준수율 여부에는 큰 관심을 보이지 않는 것으로 나타났다.

한편 성과배분임금제는 일본, 싱가포르 두가지 유형이 지배적인 것으로 나타났으며 말레이시아의 경우 싱가포르의 모형을 따르고 있으며 우리나라는 일본의 모형에 근접하고 있다고 볼 수 있다. 이제 동남아 각국의 임금제도를 살펴보면 다음과 같다.

1. 태 국¹⁾

1) 최저임금

전통적으로 농업국가였던 태국은 1970년 이래 점차 공업국가로 발전하였다. 당시 태국의 경우 노동문제에 대한 이해가 부족하였고, 이를 악용하여 사용자가 낮은 임금을 지급하여 이익을 얻는 사례가 발생하였다. 태국 정부는 이러한 문제를 해결하기 위해서 최저임금제도를 실시하게 되었다.

그후 근로자들이 매년 최저임금인상을 요구함에 따라 노사간의 갈등이 발생하였다. 최저임금의 시행초기에는 이러한 연례적인 최저임금인상에 대해 사용자가 크게 걱정을 하지 않았는데, 그 이유는 태국 기업들이 생산비용에 비해 만족할 만한 가격으로 제품을 시장에서 팔 수 있었기 때문이다. 그후 두 차례에 걸쳐 최저임금이

1) Employers' Confederation of Thailand (1997) ; Payuth Khanthapradit and Wannaporn Chu-Umnart (1997). 참조.

인상되어 태국 기업은 높은 임금, 높은 세금 그리고 높은 이자율의 부담을 안고 있다.

태국 경총의 입장에서 보면 노사양측간의 형평성을 위해서도 근로기준을 지키는 것이 필요하다고 보고있다. 그러나 근로기준이 준수되기 위해서는 근로자의 기능수준의 개발이 절대적으로 필요하며, 이를 위해 노사정 삼자가 책임을 공유해야 한다는 입장을 보이고 있다.

최저임금은 노사정三者로 구성된 임금위원회(Wage Committee)에서 결정된다. 임금위원회는 국가 임금정책에 관한 제안을 정부에 제출하며, 비숙련공에 대해서는 최저임금을 결정하는 권한을 가지고 있다. 임금위원회를 지원하고 이들과 협조하기 위해 노동 및 사회후생성은 총리실내에 임금위원회의 담당부서(Office of Wage Committee)를 두고 있다. 총리실 산하의 임금위원회 담당부서(Office of Wage Committee)는 임금위원회 위원의 임명, 임금위원회 프로젝트의 권고, 예산 등을 관장하고 있다.

최저임금의 결정과정을 보면 우선 임금위원회 담당부서(Office of Wage Committee)에서 최저임금과 관련된 자료들을 검토하고²⁾, 최저임금과 관련된 연구 결과물들을 검토한 다음³⁾, 임금위원회에서 8개의 지역별 소위원회를 구성하여 최저임금을 결정한다.⁴⁾

태국의 경우 1994년 이후 최저임금은 산업이나 기업규모 보다는 지역별로 결정되며, 최저임금의 목적은 ① 비숙련노동자들이 적절한 생활을 유지할 수 있도록 하고, ② 정당한 보수를 지급하는 사용주와 그렇지 않은 사용주간의 공정한 경쟁을 유도하며, ③ 경제발전과 소득분배를 촉진시키는 데 두고 있다.

2) 공공 및 민간부문의 임금

공무원의 급여는 총리에 의해 임명된 국가 보상위원회(National Compensation Committee)에서 결정하고 국영기업체의 경우 재무성에서 관장하는 위원회에서 결정된다. 이 위원회는 공무원 및 공공부문 종사자들의 임금, 직책수당, 복리후생, 부가급여 등에 대한 자문을 내각에 하도록 하고 있다. 공공부문의 임금스케줄은 공무원의 업무수행 형태에 따라 일반공무원, 군인, 경찰, 사법 공무원, 검찰의 5개 분야로 나눈어진다.

2) 검토사항은 소비자물가 지수, 고용상황, 경제성장·투자동, 국민소득, 근로감독 보고서 등이다.

3) 이 때 검토대상 연구결과는 저임근로자의 소득 및 소비지출, 최저임금의 효과, 민간부문, 공공부문 및 공기업부문의 임금구조에 관한 비교 연구, 농업부문의 최저임금 등이다.

4) 최저임금 결정시 고려하는 사항들은 ① 동일한 성격의 업무를 수행하는 근로자들에게는 동일한 임금을 지급함, ② 생계비, ③ 생활수준, ④ 생산비용, ⑤ 생산물 가격, ⑥ 지불능력, ⑦ 지역의 경제·사회적 여건이다.

국가보상위원회는 생계비의 변동, 민간부문의 임금, 국가의 재정상황, 공공부문 종사자들간의 임금격차 등에 관련하여 재무성이 수집한 정보와 권고 등을 참작하여 공무원의 임급에 관련된 사항을 검토하고 있다.

민간부문에 대해서는 최저임금이외에는 정부가 간여하지 않고 있다. 기업에 따라서는 최저임금률을 初賃金으로 간주하는 경우도 있으나 대부분의 대기업에서는 고유의 임금구조를 설정하고 있다.

민간부문의 경우 최저임금 이하의 임급을 지불할 수 없도록 하고 있다. 개별 사업장의 경우 고유의 임금정책, 형평(equity), 경쟁 그리고 지불능력 등을 고려하여 임급을 결정한다. 태국의 경우 총 239,617사업체 중 노조가 있는 사업장의 수는 1,033개에 불과하다. 태국의 경우 개별 사업장에서 노사 쌍방간의 협조가 잘 이루어지고 있지 못한 실정이다. 태국정부는 이러한 노사간의 협조의 중요성을 강조하고 있다.

2. 인도네시아⁵⁾

인도네시아에 있어서 임급정책의 목적은 양면성을 지니고 있다. 한편으로는 근로자와 그들 가족의 생계를 보장해야 하고, 다른 한편으로는 경제발전과 고용창출을 유도할 수 있어야 하는 것이다.

임급정책은 근로자의 생산성 증대, 기업의 성장, 사회적인 구매력과 근로자의 소득 및 복지향상을 기하는 방향으로 설정되어야 한다는 원칙을 중시하고 있다. 제 5차개발계획에서는 지역별 최저임금이 최저생존요구(minimum physical need)를 달성하며, 지역별 단신근로자의 최저임금은 기본생계요구(basic life needs)와 같은 선에서 결정될 수 있도록 목표를 설정하고 있다.

정부는 최저임금의 인상을 통해 기본생계요구(basic life needs)를 충족할 수 있도록 노력하고 있다. 1995년 현재 지역별 최저임금의 평균은 기본생계요구(basic life needs)의 90.7%에 달했으며, 1997년에는 95.3%로 증가하였다. 궁극적으로는 지역별 최저임금이 기본생계요구를 충족하는데 정책적 목표를 두고 있다. 이를 위해 매년 최저임금의 인상이 이루어질 것으로 보인다.

각 사업체에서 지역별 최저임금을 임급의 기준으로 삼고 있기 때문에 근로자들의 기본생계요구를 충족하는 속도가 매우 느리다. 따라서 근로자가 한달에 25일을 일한 경우에도 그들이 한달분의 필요영양(nutrient needs)을 충족할 수 있어야만 하며, 이를 위해서는 시간급 임급체도가 월급제로 바뀌어야 한다고 보고 있다.

1997년에 인력청은 최소한 1년간 일한 근로자 중 임급수준이 가장 낮은 근로자들을 대상으로 지역별 최저임금을 설정하였다. 1년이상 일한 근로자의 경우 그들의

5) L. E. Lubis (1997). 참조.

생산성에 기준하여 노동조합과 임금교섭을 하도록 하고 있다.

인도네시아의 단기 임금정책을 보면, 단신근로자의 지역별 최저임금이 기본생계 요구(basic life needs)와 같도록 함을 원칙으로 하고 있으며, 1998년 지역별 최저임금은 다양한 기준에 의해 결정되었다.⁶⁾

장기적인 임금정책을 살펴보면 향후의 임금정책은 근로자와 그들 가족의 기본생계 요구(basic life needs)와 근로자들의 생산성을 연계시키되 이러한 장기정책은 경제성장과 사회적 요구에 합치되는 방향으로 설정함을 강조하고 있다.⁷⁾

3. 필리핀⁸⁾

최저임금제도는 노동시장의 불안정성과 노동공급 초과시 교섭력을 갖지 못한 낮은 임금을 지급받는 근로자들을 보호하기 위한 장치임을 강조한다. 1951년 최저임금법이 개정된 이후 필리핀 정부는 가장 적절한 최저임금 결정 메카니즘을 모색하려는 노력을 시작해 왔다. 1989년 7월 필리핀 국회는 임금합리화법(Wage Rationalization Act)라고 불리는 RA6727법을 제정하였다.⁹⁾ 이 법에서는 최저임금을 국가임금 및 생산성위원회(NWPC, National Wage and Productivity Commission)와 각 행정구역별로 한 개씩 모두 16개의 지역별 임금 및 생산성에 관한三者위원회(RTWPBs, Regional Tripartite Wages and Productivity Boards)를

6) 이들 기준을 보면 ① 국가경제상황(재정·금융정책, 정부지출과 예산 등), ② 생산성제고와 연계된 근로자 삶의 질의 향상, ③ 고용기회의 창출과 중소 비공식부문(small informal business)의 증가, ④ 지역간 임금격차, ⑤ 특정 지역의 개발과 투자기회의 확대, ⑥ 경제성장률 등이다.

7) 이런 측면에서 최저임금은 임금정책의 매우 중요한 부분이며, 최저임금은 다음과 같은 원칙에 의해 결정되어야 함을 강조하고 있다.

- ① 최저임금은 근로자와 그들 가족의 적정 생계요구(life needs)를 충족할 수 있도록 기본방향이 설정되어야 한다. 적정 생계요구의 측정은 국가임금위원회(National Wages Council)에서 노사정 간의三者主義에 의해 결정되어야 한다.
- ② 최저임금은 실질임금의 개선을 초래할 수 있는 방향으로 설정되어야 한다. 매년 임금인상율은 물가인상율보다 높아야 하며, 실질임금인상은 성장율에 노동생산성 증가율을 더한 것과 같은 수준에서 이루어져야 한다.
- ③ 최저임금을 상회하는 임금결정은 노사간의 합의에 의해 결정되어야 한다. 사업체 수준에서의 임금정책은 지급, 생산성, 작업수행 등에 의해 결정되어야 할 것이다.

8) Francisco R. Floro (1997). 참조.

9) 이 법은 다음과 같은 다양한 목표를 추구하고 있다.

- ① 최저임금 결정의 합리화
- ② 근로자들과 이들 가족의 인간다운 생활 유지를 위한 생산성향상과 이윤배분조치의 강화
- ③ 근로자들에게 생산의 果實에 대한 정당한 배분몫의 보장
- ④ 농촌지역의 고용창출
- ⑤ 기업의 성장과 기업의 투자분에 대한 적절한 보상의 허용

통해 결정하도록 하였다. 국가임금 및 생산성위원회(NWPC)는 임금, 소득, 생산성과 관련된 문제들에 대해 대통령과 국회에 자문역할을 수행하고 있고 NWPC는 지역별로 최저임금을 결정하는 RTWPBs에 대해 기술적·행정적 지휘권을 행사하고 있다. RTWPBs는 생산성향상 및 이익배분 프로그램을 촉진시키고 나아가 지역별 또는 산업별로 최저임금을 결정하도록 되어있다.

국가임금 및 생산성위원회는 노동 및 고용청장관(의장), 국가경제 및 발전위원회(NEDA, National Economic and Development Authority)사무총장(부의장), 대통령이 임명한 각각 두명의 노사위원(임기5년)과 국가임금 및 생산성위원회의 사무총장으로 구성되어 있다. 지역별 임금 및 생산성에 관한三者위원회(RTWPBs, Regional Tripartite Wages and Productivity Boards)노동 및 고용청의 지역국장(의장), 국가경제 및 발전위원회(NEDA)및 통상성의 지역국장(부의장), 대통령이 임명한 5년 임기의 각각 두명의 노사위원으로 구성되어 있다.

지역별 임금 및 생산성에 관한三者위원회(RTWPBs)에 의해 결정된 최저임금 결정은 그동안 여러측면에서 상당한 발전을 이룩해 왔다. 첫째로 도시 집중된 산업을 농촌지역으로 확산시킴으로써 이들 지역의 고용을 창출해야 한다는 필요성을 감안 하였다. 또한 최저임금인상을 흡수할 수 있는 기업의 능력을 감안하는 등 지역별 경제발전 수준을 고려 하였다. 나아가 임금문제와 관련된 산업별 및 지역별 특성을 감안 하였다. 최저임금의 결정과정이 분권화되고 노사정三者주의에 의한 결정방식이 채택됨으로써 보다 많은 사람들의 참여가 가능하게 되었다.

필리핀은 국가경제 및 사회발전의 목표라는 큰 틀 안에서 근로자들의 건강, 효율성 그리고 일반적인 복지수준에 요구되는 최저임금을 결정하기 위해 다양한 기준을 설정하고 있다.¹⁰⁾

RTWPBs의 실제 경험에 의하면 이들 다양한 지표중 자료의 부족으로 몇몇 지표만이 최저임금 결정에 활용되고 있다. 많은 경우 최저임금은 소비자물가 지수의 변동에 따라 조정되는데 그 이유는 소비자물가 지수의 자료가 이용 가능하기 때문이다. 즉 최저임금의 결정과정에서 지역별 투자, 빈곤선, 노동생산성등이 고려되기는 하나 실제로는 실질임금의 보전에 중점이 두어지고 있다. 지역별 최저임금을 결정하는데 있어서 정부에서 발표하는 소비자물가 지수를 활용하고 있다. 소비자물가 지수는 지역별 평균 소비 지출의 분포에 따라 가중치가 주어지는데, 6개 대분류 그

10) 이들 기준들은 다음과 같다.

- ① 근로자와 그들 가족의 필요(생계유지를 위한 필요임금, 소비자물가 지수에 연동된 임금조정, 생계비와 이의 변동 추세, 근로자와 그들 가족의 필요, 생활수준의 향상)
- ② 지불능력(기업의 지불능력과 투자에 대한 정당한 수익률, 생산성)
- ③ 유사 근로자의 임금 및 소득(시장의 임금 수준)
- ④ 경제 및 사회개발을 위한 필요성(농촌지역의 투자 유치, 고용 및 가족 소득의 창출 효과, 경제, 사회적 발전에 상응하는 형평한 소득 및 부의 분배)

롭의 상대적 가중치는 지역에 따라 다르게 나타난다. RTWPBs는 최저임금을 조정함에 있어서 필요임금(living wage)를 고려하도록 되어있다. 필요임금은 가족의 식품 및 비식료품 지출과 저축을 할 수 있는 여력으로 정의하고 있으나, 노사정간의 식료품, 비식료품비를 추정하는 방법을 놓고 이견을 보이고 있다.

최저임금 준수율의 제고를 위해 근로감독관들은 일정한 수의 사업체를 감독하도록 쿼터가 주어지고 이를 얼마나 성취했는가에 따라 이들에 대한 평가가 이루어지고 있다. 그런데 이 제도는 오히려 감독관들로 하여금 최저임금 준수여부를 철저히 조사하지 못하고, 나아가 조사가 불성실하여 최저임금 준수여부에 대한 정보가 매우 제한적인 결과를 초래하고 있다. 따라서 이들 근로감독관에 대한 훈련을 강화시키고 이들 감독보고서를 전산처리 하는 등의 방식을 통해 감독 시스템을 효율적으로 운영할 필요성이 제기된다. 현재에는 근로감독이 허술하고 최저임금 이하의 임금을 지불한 경우에도 범칙금이 없기 때문에 최저임금 준수의 제고에 저해요인이 되고 있다.

마지막으로 최저임금의 결정과정이 경제전반에 인플레이션을 야기 시킬 수 있다는 문제점이 제기되고 있다. 만약 이것이 사실이라면 이는 최저임금의 적용을 받는 근로자들에게는 혜택이 돌아 갈 것이나, 최저임금이 물가에 연동되어 자동적으로 인상됨에 따라 노동비용이 증가되고, 이것이 생산비용의 증대를 초래하여 전반적인 물가 상승에 영향을 주어 국민 일반에게 피해를 주게 된다는 주장이 제기되고 있다.

4. 싱가포르¹¹⁾

싱가폴은 인력부족을 겪고 있기 때문에 최저임금제도가 없다. 시장임금은 시장세력(수요와 공급)과 교섭력(노사간의 단체교섭)에 의해 결정된다. 고용법(Employment Act)에 의해 최저근로조건이 보장되지만 투자에 힘입어 보다 풍부하고 보다 나은 고용기회가 존재할 경우에만 임금수준은 현재수준을 유지할 수 있다. 싱가포르의 경우 보다 나은 투자환경을 조성하기 위해 노력하고 있는데, 이러한 환경은 사회간접자본시설, 인적자원개발, 효율적인 조세제도, 원만한 노사관계, 안정적인 통화금융제도, 법과 제도 그리고 기업의 발전과 기술혁신을 가져올 수 있는 환경 등을 통해 이루어질 수 있다고 보고 있다. 생활수준의 향상, 완전고용, 또는 높은 임금은 제도적으로 보장될 수 있는 성격의 것이 아니라 근로자들의 동기유발을 촉진하여 근로의 질을 제고시키고 끊임없는 노동생산성의 제고가 이루어질 경우에 가능한 것이라고 인식되고 있다.

11) Tan Jing Koon (1997). 참조.

1) 국가임금위원회

1960년대에는 실업이 사회문제가 되었다. 보너스, 부가급여 등을 포함한 임금의 인상은 과거의 경우 노사간의 교섭력의 크기에 기초하여 이루어졌고, 이 결과 심각한 노사분규와 파업이 발생하였다. 정부의 공업화정책이 가속화되자 임금인상에 대한 기대심리가 높아졌다. 근로자들의 임금인상에 대한 요구가 강해졌고 또한 지금까지 높은 수준을 보였던 실업률은 1971년에 5%이하로 하락하였다. 전통적으로 임금교섭에 대한 불간섭주의가 통제불가능한 과도한 임금인상과 노사분규를 초래하고 궁극적으로 이것이 투자환경에 부정적인 영향을 미치고, 나아가 경제성장의 저해요인으로 작용할 가능성이 있다는 점에 대해서 싱가포르 정부는 깊은 우려를 나타내게 되었다. 이러한 거시경제적 부작용을 방지하기 위해서 싱가포르 정부는 국가임금위원회(National Wage Council)을 설립하기로 결정하였다.

국가임금위원회는 싱가포르 정부에 의해 1972년 2월에 설립되었는데 이의 목적은 싱가포르의 장기적 경제사회 발전에 순응하여 임금조정이 이루어지도록 하는데 있었다. 국가임금위원회는 三者주의로 구성된 자문기구로서 독립적인 의장과 노사정 삼자가 참여한다. 국가임금위원회에서는 ① 정부 임금정책의 전반적인 가이드 라인을 설정하는데 도움을 주고, ② 장기적인 경제개발과 일관성있는 임금구조조정에 필요한 건의를 하며, ③ 기업의 효율성과 생산성을 제고시키기 위한 바람직한 유인제도의 구축에 관련된 자문을 한다.

동 위원회는 경제의 성과와 전망과 관련하여 임금인상과 임금의 동향을 매년 검토하고 있다. 즉 동 위원회는 현재의 경제여건과 미래의 전망에 바탕을 두어 임금조정과 기타 임금관련사항에 대해 정부에 건의하고 있다. 국가임금위원회의 임금권고안은 노사정 삼자간의 동의에 기초하여 이루어진다. 매년의 임금인상가이드라인을 설정함에 있어서 임금위원회는 경제성장률, 생산성, 국제경쟁력, 고용과 실업상황, 인플레이션, 환율, 그리고 세계경제상황 등을 고려하고 있다. 동 위원회의 권고안은 사용자, 근로자(노동조합) 간의 임금교섭의 기초로서 활용될 수 있도록 일반적인 가이드라인의 역할을 한다.

노사정 삼자의 동의(만장일치)에 기초한 권고안은 이것이 노사의 임금교섭시 실제로 활용될 수 있는 권고안의 납득성을 높이는데 좋은 역할을 하고 있다. 정부는 이 위원회의 권고안을 채택, 기각 또는 수정하는 특권을 포기함으로써 과거 25년 동안 국가임금위원회의 권고안은 정부에 의해 받아들여 질 수 있었다. 국가임금위원회가 법적인 기구도 아니고 이들이 제시하는 가이드라인이 법적인 구속력을 지닌 것도 아니지만 이들이 권고하는 민간부문과 공공부문 그리고 노조 있는 사업장과 노조 없는 사업장의 모든 근로자들에게 광범위하게 적용되어 왔다. 이 권고안을 개별기업에서 집행함에 있어서는 유연성을 갖도록 권고되고 장려되었다. 가이드라

인의 수행에 있어서 의견의 불일치가 발생하는 경우 이는 노동성의 알선 과정을 거치고 만약 분쟁이 해결되지 않는 경우 工業仲裁處(Industrial Arbitration Court)의 중재를 받도록 되어 있다.¹²⁾(그림 1 참조)

이와 같은 국가임금위원회의 메카니즘은 싱가포르 하여금 1973-1974년의 석유파동과 1985-1986년의 경기불황을 극복하는데 많은 도움을 주었다. 국가임금위원회의 권고안은 역사적으로 볼 때 다음과 같이 4단계로 구분할 수 있다.

- ① 미미한 임금인상 (1972 - 1978)
- ② 높은 임금인상 (1979 - 1984)
- ③ 임금동결 (1985 - 1987)
- ④ 定性的(qualitative) 가이드라인/탄력적 임금제도 (1988 - 현재)

국가임금위원회는 임금교섭시 다음과 같은 원칙을 채택할 것을 장려하고 있다.

- ① 전체임금(피용자보수) 인상은 경제 전반의 성취도를 반영해야 한다.
- ② 자동적인 임금인상(built-in wage increases)은 노동생산성증가율에 시차를 두고 이루어져야 한다.
- ③ 변동급은 개별사업체의 성과를 반영하여 이루어져야 한다.

임금에는 고정적 부문(fixed component)과 변동적 부문(variable component)로 나눌 수 있다. 고정적 부문은 기본급, 연간 임금인상, 계약에 의한 고정적 보너스 등이 포함되며, 변동적 부문은 사업체가 영업실적이나 변동하는 시장여건에 순응하여 임금을 지급하는 부문을 의미한다. 싱가포르의 경우 개별사업체는 임금총액 중 이 변동적 부문의 비율을 높일 것을 권고하고 있다. 변동적 부문은 총연간인건비의 약 20%를 차지하며 영업조건의 변동에 따라 임금 cost를 빨리 조정할 수 있도록 하는 역할을 한다.

국가임금위원회는 싱가포르 노총(National Trade Union Congress)의 제안을 받아들여 기존의 연공서열형 임금제도의 대안으로서 베이스 업 임금제도(Base-Up Wage System, 교섭인상분)를 다음의 기준에 의해서 도입할 것을 지지하고 있다.

- ① 임금은 종업원이 수행하는 직무의 가치를 반영하여야 하며 바람직한 임금의 최대/ 최소 비율은 평균적으로 1.5 가 되어야 한다.
- ② 임금인상은 생산성 상승과 연계성을 지니되, 종업원이 회사에 종사하면서 얻

12) 파업 등 집단행동이 가능하기 위해서는 우선 조합원의 비밀투표에 회부하여 50 이상의 찬성을 얻어야 한다. 그러나 사실상 파업은 불가능한데 그 이유는 50% 이상의 찬성을 얻어야 하더라도 다시 공업중재처에서 노사공익위원 三者로 구성된 중재위원회의 중재를 받게 되는데 이 때 의사결정권은 중립적인 공익위원이 갖게 마련이다. 이 의장의 지위는 대법원판사와 동급이며 의장은 대통령이 임명한다. 즉, 조정에 실패하여 중재에 이르는 경우, 仲裁處에서 다시 노사간에 조정을 하도록 명령하기 때문에 노사분규는 노사 당사자간의 합의에 의해 해결되고 있다. 김재원, 김순호(1990) 참조.

은 경력도 적절히 고려되어야 한다.

- ③ 생산성 향상에 따른 이익은 모든 종업원 사이에 배분되어야 한다.

2) 공공부문의 임금결정

공무원의 임금구조는 총리실 산하의 공공서비스과(PSD, Public Service Division)에 의해 결정된다. 즉 이들의 임금수준 및 구조는 PSD와 노조와의 협상에 의해 결정된다. 연간 임금은 12개월분의 기본급과 1개월분의 연금에 포함되지 않는 수당, 2개월분의 연간 변동적 임금, 그리고 특별상여금으로 구성된다. 공공부문 근로자들의 임금은 다음에 원칙에 의해서 결정된다.

- ① 경쟁원칙, 민간부문 임금을 고려한 상대적 원칙에 의한 결정
- ② 국가임금위원회에 의해 행해지는 연간임금검토와 임금가이드라인
- ③ 개개인의 업무수행성과
- ④ 공공부문 내에서의 상이한 근속년수별 임금구조를 고려한 상대성 원칙

공공부문에 훌륭한 자질을 가진 사람들을 유인하기 위하여 이들의 임금결정시 시장임금을 고려하고 개개인의 직무수행성과 연계성을 갖도록 하고 있다. 또한 고정된 월급여 이외에 특수한 직무를 수행하는 근로자등에 대해서는 특별수당이 지급된다.¹³⁾

공공부문 근로자들의 직무성적을 보상하고 그들이 공공분야에서의 경력개발 잠재능력을 인정하려는 의도로 싱가포르 정부는 공공부문 종사자들에게 연중간과 연말에 보너스를 지급한다. 이러한 보너스를 지급함에 있어서 공공부문의 경우 효율적인 직무수행평가 메카니즘을 통해 성과가 뛰어난 공공부문 종사자들에게 특별 보너스를 지급하고 있다. 민간부문에서와 마찬가지로 공공부문의 임금인상은 주로 국가임금위원회의 가이드라인에 기초하고 있다.

13) 부가적인 책임을 수반하는 직무 종사자, 상대적으로 위험요소가 큰 직무에 종사하는 자, 작업환경이 열악한 사업장에서 일하는 근로자, 특별한 기술이 요구되는 분야의 근로자들이 이에 해당한다.

5. 말레이시아¹⁴⁾

1) 민간부문의 임금결정

민간부문의 임금결정은 시장세력과 노조가 있는 사업장의 경우 단체교섭에 의해 결정된다. 1996년 현재 말레이시아의 경제활동인구는 820만명이며, 이 중 민간부문의 노조있는 사업장은 292개이며 이들 사업장에서 일하는 근로자수는 40만 7천명에 달하고 있다. 단체교섭은 최소한 3년간 효력을 지니게 된다. 민간부문의 임금결정에 영향을 미치는 주요 요인들은 지불능력, 동일업종·동일지역의 비교임금, 생계비 인상이다.

이 중에서 기업의 지불능력이 가장 중요한 임금결정요인이며 임금결정은 사용자가 적정수준의 이윤을 보장받을 수 있는 수준에서 결정되어야 한다. 자발적으로 맺어진 단체협약이 효력을 발생하기 위해서는 工業仲裁處(Industrial Court)에 등록이 되어 인정을 받아야 한다. 노사간 단체협약에서 정부의 개입은 없으나, 단체협약이 결렬될 위기에 처한 경우 정부가 개입하여 알선을 하게 된다. 싱가포르의 경우와 마찬가지로 알선이 실패한 경우 인적자원청장은 이들 분쟁을 공업중재처에 회부하여 중재를 받도록 하고 있다.

민간부문의 임금제도는 임금수준(salary scale) 또는 임금범위(salary range)의 형식으로 작동되고 있다. 임금수준은 최저수준과 사전에 결정된 연간인상분, 그리고 노사간에 합의한 최고수준의 이르는 단계 등을 말한다. 한편 임금범위는 최저수준과 최고수준 그리고 연간최저인상분을 의미한다. 따라서 종업원들은 매년 임금인상분을 지급받고 임금조정은 매 3년마다 이루어진다. 임금인상분은 사업체의 경영성과나 또는 근로자의 노동생산성과 연계되어 있지 않다. 즉 연간인상분은 항구적으로 종업원의 급여에 자동적으로 반영된다. 임금의 개선 이외에 단체교섭은 ① 근로자의 권리보호와 ② 근로자의 중대한 이해관계에 관련한 의사결정에 참여할 기회제공을 포함하고 있다.

노조가 없는 민간부문 사업장의 경우 임금과 부가급여의 결정이 사용자에게 의해 단독적으로 이루어지고 있다. 이 경우 동일업종과 지역의 시장임금 그리고 기업의 지불능력이 사용자의 의사결정에 영향을 미치고 있다. 만약 근로자들이 임금수준에 만족하지 않는 경우 해당직장을 그만두고 다른 직장을 탐색하거나 또는 개별적으로 사업주와 보다 나은 근로조건을 위해 협상할 수 있다.

임금과 기타 부가급여에 관한 의사결정은 사업주 단독으로 행하거나 또는 단체

14) Ministry of Human Resources, Malaysia, Malaysian Employers Federation(MEF), & Malaysian Trade Union Congress(MTUC) (1997). 참조. ; Ministry of Human Resources of Malaysia (1997). 참조.

교섭을 통해 이루어지고 있으나, 제 3의 방법으로는 민간부문의 임금이 임금위원회(Wages Council)에 의해 결정되는 방식도 있다. 1947년에 제정된 임금위원회법(Wages Council Act)은 사용자와 교섭능력을 갖지 못한 근로자들을 보호할 목적으로 제정된 최저임금제도의 한 부분이다. 그러나 대부분의 근로자들은 연장근로와 구인난으로 인해 최저임금 이상의 임금을 지급받고 있다.

현재 임금규제법(Wage Regulations Order)에 따라 판매원(shop assistant), 요리사 및 호텔 근로자, 극장 근로자, 부두 근로자 등 4개 부문에 대해 임금위원회가 구성되어 있다. 이들 임금위원회는 노사 및 공익위원으로 구성되어 있다. 그러나 인적자원개발청(Ministry of Human Resources)은 임금위원회법에 따라 현존하는 4개 임금위원회의 범위를 바꾸거나 이들 위원회를 소멸시킬 권한(특히 해당근로자들이 그들 스스로의 교섭기구를 가지게 된 경우)을 가지고 있다.

2) 임금결정에 있어서 사회적 파트너의 역할과 영향

정부의 노동관련문제들을 돕기 위해 노사정 三者는 국가노동자문위원회(National Labour Advisory Council)를 구성하고 있다. 범세계화 시대를 맞이하여 세계시장에서의 경쟁력에 대해 좀더 많은 관심을 가질 것이 요구되며 국가의 경쟁력을 강화시키기 위해서 말레이시아 정부는 생산성과 연계된 임금제도의 채택을 강조하고 있다. 또한 싱가포르의 경우와 마찬가지로 임금을 고정적 부문과 변동적 부문으로 나누고 있고, 성과에 상응하는 임금지급체계의 구축을 위해 이윤에 준거한 모델(profitability model)과 생산성에 준거한 모델(productivity model)을 채택하는 등 임금개혁을 1996년 8월에 설립된 국가노동자문위원회(NLAC)를 통해 강력히 추진하고 있다. 사실상 말레이시아의 임금개혁은 싱가포르의 모형을 본딴 것으로 볼 수 있다.

세계시장에서 경쟁력을 유지하기 위해서는 말레이시아는 自國에 맞는 임금개혁을 추진하기 위해서 노사정 삼자가 노력하고 있다.¹⁵⁾ 1996년 8월 2일 국가노동자문위원회는 개별기업의 노사로 하여금 그들의 이해관계와 그들이 속한 환경에 가

15) 개혁시 고려하는 주요 사항들은 다음과 같다.

- ① 임금구조의 유연성이 제고되어야 한다.
- ② 임금은 생산성 증가에 시차를 두고 인상되어야 한다.
- ③ 임금은 근로자가 수행하는 직무의 가치와 직무에 따르는 책임을 반영하여야 한다.
- ④ 임금규모 또는 임금범위는 짧아야 한다.
- ⑤ 기본급의 인상은 안정적으로 낮은 수준에서 이루어져야 한다.
- ⑥ 보너스 유인체계 부문(bonus incentive component)이 임금인상분보다 더 큰 것이 바람직하다.
- ⑦ 연간임금조정은 미시거시적 경제동향을 고려하여 직무수행/생산성과 밀접한 연계성을 지녀야 한다.

장 잘 맞는 임금개혁유형을 구상하도록 하는 임금개혁제도에 관한 가이드라인을 제시하였다. 이 가이드라인의 목적은 ① 경쟁력과 고용의 안정성을 강화시키기 위해 임금과 생산성간의 연계성을 강화하고, ② 사용자들은 종업원들의 참여와 협력을 통해 생산성과 임금수준을 향상시킬 수 있는 체계적인 방향을 구상하는데 기여하며, ③ 생산성 향상과 작업성과의 개선에 따른 이익을 공평하게 나눔으로서 형평성과 사회적 통합을 증진시키고 삶의 질을 개선시키며 근로자의 기술수준을 향상시키고 직장만족도를 제고시키는데 두고 있다.

3) 공공부문의 임금결정

말레이시아의 경우 정부는 가장 큰 고용주이기 때문에 공공부문 종사자들의 근로조건은 민간부문에 커다란 영향을 미친다. 1992년에 말레이시아 정부는 新報償制度(New Remuneration System)로 알려진 새로운 보상제도를 도입하였다. 새로운 제도의 정착을 위해 말레이시아 정부는 임금, 수당, 근로조건, 퇴직금 등에서의 변동을 설명하는 안내책자를 발간하였다.

신보상제도 하에서는 공공부문 종사자들의 임금인상, 승진 등을 결정하는 기초로서 직무수행평가제도가 도입되었다. 이러한 직무수행제도는 민간부문에서와 마찬가지로 공공부문 종사자들의 작업동기를 유발하는 역할을 수행하고 있다. 이 제도의 핵심은 이제 더 이상 고정적인 연간임금인상분은 존재하지 않는다는 것이다. 즉 새로운 제도하에서는 임금인상은 평가제도에 의해 측정된 개개인의 성과에 기초하게 될 것이다.

6. 일본¹⁶⁾

1990년대 들어 일본 경제는 심각한 구조적 전환과 새로운 진로를 모색하여 왔다. 1992-95년 기간 중 GDP성장률은 연 0.8%에 불과하였다. 이러한 경기침체는 1986-91년 기간중 거품경제가 끝나면서 시작된 것이다. 1980년대 실질임금인상률은 연평균 1.5%에 달했으나, 1990년대 들어서는 매우 낮은 인상률을 보이고 있다.

주요 경제정책에 관련된 논쟁도 그 기초가 바뀌었다. 1980년대에는 일본기업의 세계화, 무역수지 흑자의 축소, 근로시간의 감축, 공기업의 민영화, 노동력의 부족과 외국인 근로자 문제 등이 주요 이슈였다. 1980년대 말에 토지와 부동산에 대한 투기가 매우 심각하여 경직된 통화정책이 수행되었고 이것이 거품경제의 종말을 기하는 계기가 되었다. 1990년대에 들어 미국경제의 성공에 영향을 받아서 대부분의 경제학자들은 규제완화 또는 자유경제제도를 수용하기에 이르렀다. 노동법과 노

16) Hiromasa Suzuki (1997 a, 1997 b). 참조.

동행정에 있어서의 규제완화도 이 중의 하나였다. 아직까지는 최저임금제도에 대한 논의가 많지 않지만 향후 사용자측은 자유시장경제 하에서 최저임금의 정당성에 대한 의문을 제기할 가능성도 있다.

유럽의 선진국에 비해서는 낮은 수준을 보이고 있지만, 1990년대에 들어 실업률이 증가하여 3.4%에 달하고 있다. 민간부문의 경우 기업들은 전반적인 노동비용을 감축시키려는 노력을 하고 있다. 정규직 사원을 줄이고 외주에 의존하는 관행이 보편화되고 있다. 나아가 전형적인 연공서열형 임금지급체계에 대해 심각한 검토가 진행중에 있다. 관리직에 대해서는 보상에 상응하는 연봉제가 상당히 확산되고 있는 실정이다.

일본은 자유시장경제를 지향하기 때문에 임금정책에 있어서 정부의 개입은 없다. 정부가 개입하는 몇몇 경우는 최저임금, 중앙 및 지방 공무원의 급여결정에 한정하고 있다. 이 경우를 제외하고는 임금은 단체교섭 또는 (노조가 없는 경우) 시장세력에 의해서 결정된다.

일본의 경우 최저임금제도는 두가지 제도가 혼재하고 있어 복잡하다. 우선 지역별 최저임금은 최저임금위원회에 의해 지역별로 결정되며 동시에 최저임금위원회는 특정 산업의 최저임금을 결정한다. 최저임금의 효과는 지역에 따라 다르게 나타난다. 동경이나 오사카의 경우 최저임금은 일부 시간제 근로자들에게만 영향을 주는 정도인 반면, 농촌지역의 경우 최저임금은 상당한 효과를 나타내고 있다. 최저임금은 노·사·공익위원에 의해 결정되고 공익위원들이 노사간의 상충된 견해를 조정하는 역할을 한다.

공무원의 보수를 결정하는 기준은 민간부문 평균임금인상률을 따르는 것이다. 인사원에서는 춘투가 끝나는 매년 6월에 대기업의 임금을 조사하고 있다. 이 조사에 근거하여 인사원은 정부에 공무원 보수의 조정에 관한 권고안을 제시한다. 원칙적으로 정부는 이들 권고를 수정없이 시행하고 있다. 그러나 특정연도의 경우 공무원의 보수조정이 재정적 제약 때문에 지연되고 이로 말미암아 공공부문 노조와 정부간의 정치적 갈등을 발생시키기도 하였다. 공무원의 임금결정에서 단체교섭은 행해지고 있지 않다.

민간부문의 임금은 매년 춘투를 통해 조정된다. 매년 3-4월 주요 단체교섭 선도부문인 철강, 자동차, 운송, 전기업종에서 임금조정의 유형을 제시하고 있다. 단체교섭에 공통적으로 사용되는 준거들로는 가격변동(소비자 물가), 경제전망 및 산업의 이윤율, 노동시장 여건, 그리고 노사관계 여건 등이다. 특히 앞의 두 가지 기준은 민간부문 임금인상을 결정하는데 지대한 영향을 미치고 있다. 일본의 경우 단체교섭이 잘 유형화되어서 오늘날의 경우 잠재적인 임금인상 능력을 평가하는데 있어서 노사간의 입장은 매우 비슷한 성향을 보이고 있다. 따라서 임금협상에 따른 노사분규는 무시할 정도로 적다.

최근 일본에서는 규제완화가 가장 빈번히 사용되는 용어이다. 시장메카니즘 측면에서 볼 때 최저임금은 제도적인 규제의 하나이다. 일본의 경우 노동조합 운동이 상대적으로 위약함을 고려해 볼 때 사용자, 특히 중소기업의 사용자들은 최저임금, 특히 업종별 최저임금을 회피할 가능성도 있다. 그러나 업종별로 단체교섭이 부재하는 상황에서 노동조합이 저임근로자들을 집단적으로 보호할 수 있는 기능은 최저임금제도에서밖에 찾을 수 없는 것이 일본의 현실이다.

또한 공공부문의 지출을 감소가 주요 이슈가 되고 있다. 이러한 사회보험과 관련된 문제들은 근로자와 그들 가족의 주요 관심사이다. 그러나 실업급여, 의료보험, 연금 등이 논란의 소지가 되고 있으며, 이러한 사회적 보호의 비용의 필요성과 더불어 이들이 경제에 미치는 영향 등이 검토의 대상이 되고 있다.

일본기업들은 세계시장에서 경쟁해야 하는 압력을 받고 있다. 일본기업들은 세계화의 활성화와 노동비용의 감소를 통해 비교우위를 유지하는 방법을 모색하고 있다. 많은 대기업들은 이제 외주와 더불어 계약직, 시간제 근로자 등을 활용하는 방안을 강구하고 있다. 주로 노령층 근로자와 중간경영층을 대상으로 노동비용의 합리화를 추구하는 노력도 기울이고 있다. 연공서열형 임금제도의 실시비율이 지속적으로 감소하고 있으며, 중간관리자들이 이의 주요 대상이 되고 있다. 그러나 대기업의 경우 정규직 사원의 고용보장은 아직도 지속되고 있다. 그러나 향후 이러한 관행이 계속될 수 있을 것인지, 또는 미국의 모형을 좇아 고용계약상의 유연성이 강조될 것인지는 분명치 않다.

Ⅲ. 결 언

최저임금제도와 관련하여 동남아 각국들은 다양한 준거들을 내세우고 있는데 이 중에는 최저임금이 단지 근로자들의 요구를 충족시키는데 국한되는 것이 아니고 국내외 투자에 유리한 환경을 제공해야 된다는 점도 강조하고 있다. 우리나라의 경우 최저임금의 결정기준은 생계비, 노동생산성, 유사근로자의 임금의 세가지 만을 최저임금법에서 규정하고 있는데 반해, 동남아 국가들의 경우 기업의 지불능력, 경제성장, 경기, 투자여건 등 다양한 준거들을 규정하고 있다. 싱가포르의 경우 인력부족 하에서는 최저임금이 의미가 없다고 보아 최저임금제도 자체가 없으며, 인도네시아의 경우 지역별·산업별로 약 500개에 달하는 최저임금이 존재하고 있다.¹⁷⁾

17) 이와같이 지역별, 산업별로 생계비 또는 지불능력을 고려하여 너무 많은 최저임금이 존재하고 있어 이의 준수율은 매우 낮은 수준에 머물고 있다.

여타 동남아 국가의 경우에도 지역별로 서로 상이한 최저임금률을 적용하고 있다. 나아가 이들 동남아 국가들의 경우 최저임금의 준수율 여부에는 큰 관심을 보이지 않는 것으로 나타났다.

공공부문의 임금결정의 경우 민간부문과 마찬가지로 탄력적 임금제도의 실시와 인사평가를 통한 공공부문의 노동생산성 제고가 중요하다는 점도 지적되었다. 민간부문의 임금결정의 최우선 점은 탄력적 임금제도의 성공적 실시에 중점을 두고 있는 것으로 나타났다. 특히 세계화 또는 국가간의 경쟁이 치열해짐에 따라 임금결정에 있어서 기업경쟁력 또는 국가경쟁력을 강화시키고 근로자들의 동기유발을 가져다 줄 수 있는 임금제도의 정책에 노사정 三者가 사회적 파트너로서 제 역할을 수행하는 것이 중요하다는 점에 인식을 같이 하고 있다.

이와 같이 동남아 국가들은 임금의 탄력성 제고를 통한 경쟁력 확보와 인사평가의 합리화를 통해 능력에 상응하는 보수를 지급하고 특히 이를 공공부문에까지 확대 적용시키는 것이 바람직하다는 의견도 제시되고 있다. 이상을 볼 때 우리나라는 임금구조, 임금체계, 그리고 임금정책의 경직성과 후진성을 개선하려는 노력이 요구된다.¹⁸⁾

아시아 권에서 두가지 다른 임금정책 패러다임 즉 일본과 싱가포르의 임금제도 중 어느 것이 더 적합한 지에 대한 사항이 아시아 국가들의 주요 관심사로 대두되고 있다. 싱가포르식의 상대적으로 서구적/ 실제 성취한 성과중심적/ 합리적 평가도구에 의한 개별평가 방식과 소위 일본식 유교적/ 직무수행 능력 중심적/ 합리적 평가도구에 의한 집단적 평가 방식 중 어느 것이 더 적합한 지에 대한 사항이 관심의 초점이다. 최근의 경향을 보면 동남아 각국들은 싱가포르의 모형이 일본에 비해 보다 더 적합한 것으로 판단하고 있는 것으로 나타났다.

이는 특히 WTO 체제이후 국가간 자본과 인력이 매우 빠르게 이동하는 상태에서 간접적/느린 조정 메카니즘보다는 상대적으로 직접적/빠른 조정 메카니즘을 효율적인 방안으로 받아 들이고 있기 때문이다. 예를들어 직능급보다는 직무급, 임금조정/고용유지에 의한 job sharing 보다는 고용조정 메카니즘을 선호하는 추세를 보이고 있다.

여기서 한가지 언급할 점은 동남아국가중 싱가포르, 일본은 임금교섭의 원활화를 위한 여건조성에 큰 관심을 두고 있다는 점이다. 이중에서도 노사간 경영정보의 비대칭성을 해소하려는 노력을 중요시하고 있다.

이와 관련하여 두 가지 사례를 논의하고자 한다. 첫째, 日本의 경우 노조수첩에는 對内外 경제환경, 해당업종의 통합과 전망, 소비자의 요구 등 다양한 임금 및 단체교섭에 요구되는 정보를 수록하고 있어, 이것이 노조수첩인지 회사의 경영전략을 위한 기본자료인지를 분간하기가 어려울 정도로 노조수첩이 노조원에게 회사의

18) 우리나라의 임금정책에 관한 논의는 Kim, Jae Won (1997 a, 1997 b). 참조.

경영정보를 명확히 전달해 주는 역할을 하고 있음을 볼 수 있다. 특히 단체교섭의 원활화 및 그 기간을 단축하기 위해서 일본의 노조는 임금인상과 보너스, 가계소비 지출, 다양한 보고서나 통계자료에 의한 경제현황 분석에 대해 서베이를 하고 이를 노조 수첩에 수록하는 등 정보수집의 중요성을 강조하고 있다.(Kozo Ochia, 1987)

둘째, 싱가포르의 단체교섭과정에서 일본이 행하고 있는 노사간의 경영정보공유를 닮으려는 노력을 지속해 왔다. [표 1]에 의하면 일본의 경우 단체교섭의 기간은 1 - 2개월에 불과하고, 정보수집과정이 표준화되어 있고 체계적이며, 노사간의 경영정보공유가 제한적이지 않다. 싱가폴은 이러한 점들을 일본으로부터 배우고자 노력하였다. 특히 1987년 탄력적 임금제도가 시행된 이후 노사간 정보공유가 활성화 되어, 그 결과 싱가폴은 현재 가장 신속적인 임금교섭제도를 갖춘 나라로 평가되고 있다.(Kozo Ochia1987)

이상에서 본 바와 같이 동남아 국가들은 임금측면에서 노동시장의 유연성을 제고시키고 국가경쟁력을 강화시키기 위해 총체적인 노력을 기울이고 있음을 볼 수 있다. 반면 우리나라는 교섭관행의 미숙, 노동시장 메카니즘의 작동 부진, 三者主義에 대한 이해 부족과 후진성등 전반적으로 단체교섭 및 노사관계의 후진성을 탈피하지 못한 실정이다.¹⁹⁾ 이러한 요인들이 과거 우리나라를 본받고자 했던 나라들로 하여금 우리를 외면하는 계기를 제공하였고, 이제는 우리가 다른 나라의 발전 방향을 본받아 무한경쟁시대에 대비하지 않으면 안되는 입장에 처해 있으며, 이러한 변화의 필요성을 절감하지 못하면 한국경제의 경쟁력은 점점 더 빠른 속도로 소진될 수 밖에 없을 것이다. 특히 한국의 경우 임금교섭은 물론 노사관계의 선진화를 위해서도 교섭력(power forces)에 의해 시장세력(market forces)이 간과되거나, 정치논리에 의해 경제논리가 지배되는 우둔함은 하루속히 불식되어야 할 것이다.

[표 1] 정보수집과 共有의 절차에 관련된 일본·싱가폴의 비교

	싱 가 폴	일 본
단체교섭기간	3~9개월	1~2개월
정보수집과정	상대적으로 덜 표준화, 체계화됨	표준화, 체계화됨
노·사간 정보 공유	제한적	비 제한적
단체교섭을 위한 노조의 handbook의 준비	거의 잘 안되고 있음	이용 가능함
단체교섭시 사업체의 자료 이용의 필요성	유익함	없어서는 안될 정도로 중요함

자료 : Kozo Ochia(1987)

19) 우리나라 단체교섭의 실태와 과제에 대한 최근 연구는 정주연(1999)를 참조할 것.

참고 문헌

South-East Asian Subregional Tripartite Seminar on Wage Policy, Sponsored by ILO Regional Office for Asia and Pacific, Phuket, Thailand, October 22-26, 1997에서 발표된 논문

Duncan, Campbell, "Linking Pay and Performance".

Employers' Confederation of Thailand, "Minimum Wage Policy Problems in Thailand".

Floro, Francisco R., "Minimum Wage Fixing in Philippines".

Heron R, Leon, "Wage and Productivity".

Kim, Jae Won, "Wage Policies of Labor, Management and Government in Korea".

_____, "Wage Composition and Wage Policies in Korea".

Lubis, L. E., "Wages Income Policy in Indonesia".

Ministry of Human Resources, Malaysia, Malaysian Employers Federation (MEF), & Malaysian Trade Union Congress(MTUC), "Country Brief : Malaysia".

Payuth Khanthapradit and Wannaporn Chu-Umnart, "A Report on Thailand".

Shaheed Zafar "Framework for Wage Police Formulation", "Minimum Wage".

_____, "Funtions of Pay System", "Merit Pay - British Road Services".

Suzuki, Hiromasa "Wage Polices in Japan".

_____, "Minimum Wage Fixing in Japan".

Tan Jing Koon, "Country Paper".

Youcef, Ghellab, "Pay Systems in the Public Sector: Reform Trends in Selected OECD Countries".

김재원, 『동남아의 경제현황과 노사관계- 대만, 싱가포르, 인도네시아를 중심으로』, 노사관계시리즈 제 1집, 한국능률협회, 1990. 3.

_____, 『성과배분 임금제도 도입실태와 발전방향』, 대한상공회의소, 1994. 1.

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

정주연, 「한국기업 단체교섭의 실태와 과제」, 『임금연구』, 한국경영자총협회, 1999년 봄호.

Blinder, Alan S., "Paying for Productivity," The Brookings Institution, 1990.

Hatvany, N., & V Pucik, "An Integrated Management System : Lessons from

- the Japanese Experience," in Steer, R.M., & L.W. Porter,(ed.), Motivation and Work Behavior, McGraw-Hill Series in Management, 1983.
- Lee, Kok Wai, "Flexible Wage System : Models and Woked Examples," Singapore Institute of Management, 1989.
- Ministry of Human Resources of Malaysia, Guidelines on Wage Reform System -adopted by the National Wage Advisory Council on 1st August, 1996.
- Ministry of Trade and Industry, Republic of Singapore, The Singapore Economy ; New Directions, Feb,1986.
- National Productivity Board of Singapore, "Flexible Wages-Lesson from South Korea, Taiwan and Singapore," Productivity Digest, May, 1988.
- _____, Key statistics on the Productivity Movement(1981-1991), June 1992.
- National Productivity Board, "Flexible Wages-Lessons from South Korea, Taiwan and Singapore," Productivity Digest, May 1988.
- Ochiai Kozo, "Information Sharing : How the Japanese Prepare Themselves for Collective Bargaining," National Productivity Board of Singapore, June, 1987.
- Schein, Edger H., "Does Japanese Management Style Have a Message for American Manager?" in Steer, R.M., & L.W. Porter,(ed.), Motivation and Work Behavior, McGraw-Hill Series in Management, 1983.
- Singapore National Employers Federation, Case Studies in Wage Reform, 1987, 1988, 1989.
- _____, Survey Report on Performance Related Payment Schemes 1992/1993,1993
- Tsuchiya Kazuo, Kozo Ochiai and Lillian Lee, "Wage Flesibility : Lessons from Four Companies," National Produtivity Board of Sinapore, 1988.
- Venkatraman, A., "Singapore Industrial Relations System," Singapore Institute of Management, McGraw-Hill, 1990.

comment에 대한 rejoinder

June 17, 1999
金在源(한양대)

1. 익명의 논평자의 comment에 대해 감사함.
2. 최저임금에 대한 국가간 비교가 어려우며, 본 논문의 목적은 국가간 최저임금 수준보다는 이의 결정 mechanism에 중점을 둔 것임을 강조하고자 함. 세계 각국의 최저임금이 우리나라와 같이 단일 임금률을 적용하는 경우도 있지만 업종별, 지역별로 다를 경우 이에 대한 비교는 자의적일 수밖에 없음.

참고로 김재원(1990) p. 71에서는 인도네시아 9개 산업의 '최고', '최저' 최저임금을 보여주고 있음. 한국의 最審議에서도 이런 각국별 최저임금의 비교표는 없음. 그러나 다양한 최저임금률이 존재하는 경우 '중위수 또는 평균'을 이용하여 달러화 기준 최저임금률을 비교하는 것은 의미가 있다고 생각되나, 이는 본 논문의 목적과는 괴리가 있음.

3. 그 밖의 논평은 필자가 수정할 수 있는 범위 내에서 수정하였음. (以上)