賃金交涉의 實態와 改善方向

金 在 源*

〈目 次〉

Ⅰ. 서 언
Ⅱ. 韓國 賃金交涉의 實態
Ⅲ. 韓國 賃金의 選擇
Ⅳ. 賃金交涉의 원활화 方向

Ⅰ. 서 언

한국경제는 최근에 들어 성장 및 수출의 둔화, 경제의 고용흡수력의 저하, 근로자의 노동공급행태의 변화등 여러 측면에서 전환기적 진통기를 겪고 있다. 이중에서도 현재 우리 경제의 전망을 어둡게 하는 요인으로서 노사분규, 고임금등 노동시장적 및 제도적 요인이 성장의 가장 큰 저해요인으로 지적되고 있는 듯 하다. 네 마리 龍으로서 成長, 雇傭, 分配, 安定面에서 다른 나라의 모델 케이스로 지적되어 온 한국경제의 位相이 낙관론으로 부터 비관적인 견해로 전환될 만큼 우리 경제의 현주소는 매우 불투명하고, 낙관을 不許하는 구조적요인들이 內在해 있는 실정이다. 눈을 돌려 한국이외의 대만, 홍콩, 싱가폴의 노사관계를 보면 마치 우리의 70年代처럼 노사분규가 문제시되지 않고 있으며 앞으로도 적어도 빠른 시일내에는 이것이 문제시될 가능성은 없다고 보아진다. 日本의 경우도 勞使間 임금 및 근로조건을 둘러싼 視角의 차이는 매우 적게 나타나고 있다. 이런 면에서 한국 경제는 比較靜態的 그리는 動態的 측면에서 하나의 岐路에 처해 있음을 부인 할 수는 없을 것이다.

惑者는 우리의 노사관계를 노사관계면에서 후진국인 다른 세마리 龍이나 기타 동남아 제국 보다는 西歐와 비교해서, 현재 우리의 상황을 일련의 진통기적 전환점으로 보는 견해가 요구된다고 주장하고 있다. 또한 우리의 現 4,000 $대의 노사분규의 어려움을 과거 선진국의 경험과 비교해서 다소 시일이 걸리더라도 소위 正道를 걷는 길만이 최선

* 漢陽大 經濟學科 副教授

일 것이라고 주장하고 있다. 그러나 선진국들의 4,000 $시대는 대부분 세계경제가 그들에게 交易條件, 油價등 국제경제의 환경면에서 가장 유리하였던 1960～70年代라고 본다면, 과연 現 한국의 대내외적인 어려움을 그 당시의 상황에 Slmulation시키려는 시도가 어떤 의미가 있는지, 즉 우리가 처한 開放經濟下의 動態的인 면을 무시한 比較靜態的 接近方法의 한계점이 분명하게 인식되어야 할 것으로 보인다.

本考의 目的은, 이러한 우리의 상황을 인식하고, 과연 노동시장 특히 임금교섭면에서 무엇이 문제이며 이에 대한 처방은 어떤 방향이 바람직스러운지를 살펴보는 데 있다. 2節에서는 한국 임금교섭의 실태를 槪觀하고, 3節에서는 한국의 임금수준에 대한 논의를 하고, 마지막으로 4節에서는 임금문제에 대한 한국의 선택은 어떤 방향이어야 할 것인지를 논의 하고자 한다.

Ⅱ. 韓國 賃金交涉의 實態

本節에서는 한국 임금교섭의 실태를 1988年 11月에 행한 한국 노동연구원의 실태조사를 근거로 하여 그 특성을 살펴보고자 한다.[1)]

1) 勞助의 역할

사용자측의 노조의 역할에 대한 평가는 대체로 긍정적으로 나타났으나 ('매우 잘함'과 '대체적으로 잘함'이 78%), 노조측 자신이 보는 노조의 역할은 만족스럽다는 비율이 47%에 불과한 것으로 나타났다. 한편 노조 목표추진의 장애요인을 보는 견해는 사용자의 경우 그 책임이 노조에 있다고 보고 노조는 사용자에 원인이 있다고 보고 있는 점이 주목된다.

2) 단체교섭의 단위

단체협약이나 임금협약에 있어서 기업별 교섭이 주류를 이루고 있으나, 統一交涉의 비중도 점차 증대하고 있다. 바람직한 교섭단위(appropriate bargining unit,

1) 보다 자세한 논의는 김황조, 김재원, 이선, 『한국 단체교섭의 현황과 정책방향』, 韓國勞動硏究院, (1989年 12月 豫定)을 참조할것.

ABU)로서 사용자는 기업별 교섭을 선호하고 통일교섭을 원하는 비중은 노조측에서 상대적으로 크게 나타나고 있다. 勞使를 막론하고 현재 기업별 교섭이나 노사협의회에 의존하고 있는 경우, 기업별교섭 또는 노사협의회를 선호하는 경향이 뚜렷하게 나타나고 있으며, 현재 統一交涉을 추구하고 있는 경우의 勞使도 기업별 교섭 또는 노사협의회에 대한 선호도가 더 크게 나타나고 있다. 이는 내년의 경우 政府의 권고대로 공동교섭이 이루어지기 위해서는 常設交涉機構(standing bargaining machinery)등 교섭의 준비강화와 더불어 적정교섭단위에 대한 勞使의 선호도가 변화되어야 함을 시사한다.

複數勞組에 대해서는 16%(근로자측)~17.4%(사용자측)가 설립가능성이 있다고 보고 있으며, 이 경우 노사모두 代表權문제를 둘러싼 대단한 혼란이 예상된다고 답하고 있으며, 이의 해결을 위해서는 투표를 통해서 교섭대표를 결정하자는 비율이 54~55%, 노조가입률에 따라 교섭대표의 의석수를 배분하자는 案이 23.7%(勞)~ 28.2%(使)에 이르고 있다.

3) 임금결정기구

88년 현재 단체교섭이나 노사협의에 의해 임금인상을 결정하는 비율이 약 70%에 이르고 있고, 26.9%는 회사방침에 의한다고 답하고 있다. 사용자측 최초임금인상의 최종승인자는 대표이사·회장이 79%나 되며, 근로자의 경우에는 임금인상에 있어서 근로자 일반이 가장 큰 영향을 발휘하고 있으며, 이들이 상대적으로 높은 임금인 상률을 요구하고 집단으로 대두되고 있다.

4) 임금인상결정기준

임금인상결정기준으로 비교임금의 비중이 '87年에는 54.8%, '88年에는 34.0%로 그 이전보다 높게 나타나고 있으며 경영수지 및 물가상승률의 비중이 42.6%, 18.5%에 달하고 있다.[2)]

임금인상결정기준으로 사용자가 참고하는 자료로는 (복수응답이 허용됨) 근로자측 요청안이 97%, 타기업의 단체교섭내용이 84%, 기업경영 전망분석이 88%, 노동생산성이 80%로 나타나고 있다. 노동조합의 경우는 上部勞組의 교섭지침이 83%, 비교임

2) 경영자총협회, 『 88年 賃金調整 動向과 특징 』, 1988.8 을 참조할것.

금이 85%, 거시경제변수(성장률, 생계비지수등)가 79%, 노동생산성이 70%에 달하고 있다.

5) 임금조정방안

80年代 들어 下厚上薄에 의한 조정이 63~81%에 달하고 있으며,[3] 88年의 경우, 이 비율이 63.6%, 一律引上이 24.8%에 달하고 있다.

6) 임금교섭대상항목

전반적으로 보아 賃金條項이 단체협약에 明示된 비중이 낮으며, 이윤분배제도 仲裁, 仲裁신청방법, 고충처리방법, 종업원지수제, 남녀고용평등관련사항들에 대한 항목등은 거의 단체교섭에 포함되지 않은 것으로 나타났다.

단체교섭과 임금협정을 동시에 체결하는 방안에 대한 사용자의 支持率은 21%에 불과하였으나, 一定한 시기에 임금교섭을 하는 방안에 대해서는 사용자의 53%가, 노동조합의 61%가 그렇게 추진되어야 한다고 답했으며, 좋은방안이나 추진되기는 어려울 것이라는 견해가 20%(使)~22%(勞)에 달하고 있어 일정한 시기에 임금교섭을 원하는 비율이 매우 높게 나타났다. 일정한 시기에 단체교섭을 할 경우에 적당한 방안으로 노사상부단체에서의 협의결정이 36%(勞)~49%(使), 산별노조·노총·경총의 기능강화가 25%(使)~47%(勞), 정부의 지도가 필요하다는 의견이 17%(勞)~26%(使)에 이르고 있다.

7) 성실교섭의무

성실교섭의무 중 가장 중요한 쟁점은 경영정보를 상대적으로 많이 가지고 있는 사용자측이 과연 경영정보를 어느정도나 공개할 것이냐 하는 점이다. 선진국의 경우 이를 法的으로 시행하는 나라도 있으나, 공개의 범위는 단체교섭에 필요한 정보라는 일반적인 규정을 두고 있으며, 이것을 위배한 경우 벌칙이 무거운 것은 아니다. 이는 경영정보의 속성중 기밀을 요하는 부분이 있기 때문에(向後 투자계획, 工場立地등) 이에대

3) 경영자총협회, 전게서 참조.

한 事前누설의 어려움을 감안한 것이라 보겠다.

실태조사에 의하면, 교섭중 노조에 대한 정보제공은 사용자는 충분하다고 밝힌반면 노조는 적거나 없었다고 답하고 있다.

8) 노사분규 및 파업중 임금지급여부

노사분규의 원인을 보는 勞使間 視角差가 현저하게 나타나고 있다. 분규가 발생한 업체를 대상으로 한 경우, 사용자측에서는 가장 중요한 이유로 임금 및 근로조건의 미흡, 근로자의 과대한 요구, 정치·사회적 분위기 변화가 비슷하게 23～30%의 응답을 보인 반면, 근로자측에서는 82.8%가 임금 및 근로조건의 미흡이라고 보고 있다.

교섭절차와 기법의 미숙이 차지하는 중요성에 대하여 분규가 있었던 기업과 없었던 기업이 대조적으로 응답하였다. 즉 분규가 있었던 기업의 경우 절차와 기법의 중요성이 거의 무시될 수 있을 정도로 노사쌍방에 의해 나타났으나, 분규가 없었던 기업의 경우 이의 중요성이 가장 크다고 답한 비율이 사용자의 경우 12.6%, 노동조합의 경우 25.7%나 되고 있다.

'88年에는 '87年에 비해 알선·조정을 받은 기업체의 비중이 늘어나 노사분규가 점차 法的인 테두리안에서 수습되는 추세를 보이고 있다. 알선·조정의 역할을 누가 담당하는 것이 바람직스러운지에 대한 설문은 노동위원회가 압도적으로 많음에 비추어 볼때, 최근에 들어 노동위원회의 알선·조정에 대한 不服의 증가추세는 심각한 문제로 받아들여 진다.

단체협약의 해석 및 적용을 둘러싼 異見을 고충(grievance)이라고 하는데, 이 고충이 노사분규의 원인을 제공하기도 한다. 고충이 발생한 사업체의 비중이 '87～'88年中 16.2%에서 25.0%로 크게 늘어났는데 이는 단체협약에 대한 관심이 증가되었음을 나타내는 것으로 해석된다. 고충의 처리는 노사협의회(56.8%) 또는 단체교섭에 의하여(40.9%) 타결되는 경우가 대부분이었다. 異見 처리방법에 대해서는 사용자측은 노사협의회 또는 고충처리위원등 私的이고 非公式的 方法(83.6%)을 선호하고 있으나, 노조측은 勞動委員會(12.1%), 勞動法院(28.4%)등 公式的이고 公開的인 처리 방법을 원하는 비중이 크게 나타났다.

정부의 無勞動-無賃金(no work - on pay)원칙의 권고에도 불구하고 '87年의 경우 93.3%가 임금을 지급했으며 특히 81.1%는 全額을 지급하였다. '88年의 경우

全額을 지급한 사업체수는 46.5%로 크게 줄었으나 一部支給의 비중이 34.9%에 달해 무노동-무임금의 원칙은 18.6%만이 고수한 것으로 나타났다.

Ⅲ. 韓國 賃金의 選擇

현재 한국의 임금교섭이 원활하게 진행되지 못하고 있는 이유중의 하나는 現 賃金水準이 과연 適正한지 또는 과거의 임금수준이나 임금인상률이 적정한지에 대해 勞使間 見解의 差가 크기 때문이기도 하다.

이제 우리나라의 임금 현황을 임금수준, 임금인상률면에서 간단히 살펴보기로 하자.

우선 과연 현재 우리의 임금수준이 적정한지 여부를 기업가의 투자에 대한 기회비용으로 파악하여 분석한 결과, 한국제조업의 경우 실제 지불된 임금은 대체로 적정하였다고 보아진다. 즉 기업의 자기자본에 대한 기회비용을 회사채 평균수익률로 본 경우와 1년이상 정기적금 이자율로 보아 과연 기업의 실제이윤이 이상의 두가지 기준으로 본 적정이윤과 어느정도 차이가 있는지를 비교하여, 간접적으로 우리의 임금수준이 과연 적절하였는지 여부를 검토해 본 결과 적정임금과 실제임금간의 괴리가 크게 나타나지 않았다.

둘째로, 생산성임금제에 의한 적정임금인상률과 실제임금인상률을 보면 다음과 같다.

우선 생산성 임금제에 의한 적정임금인상률은 생산물가격 인상률에다 평균노동생산성 증가율을 더해서 구했으며, 자료의 출처에 따라 노동생산성 및 실제임금인상률의 차이가 나타나는 것이 사실이나, 한국제조업의 경우 1970～87년 기간을 통해 볼때 대체로 적정과 실제인상률이 거의 일치하고 있다.

적정임금수준이나 인상률의 경우 大分類산업의 경우 위의 설명이 잘 적용되나, 산업분류를 점차 細分할 경우 推定値의 安定性이 결여되는 점이 발견된다. 이는 곧 자료의 신뢰성이 산업분류가 세분될 수록 적어지고, 業種別, 기업규모별 경영성과, 노동생산성, 부가가치 디플레이터의 격차가 크게 나타나기 때문이라고 보아진다.[4]

마지막으로 국제경쟁력 측면에서 본 임금수준 및 인상률의 변동추이를 살펴보면 다음

4) 이에대한 실증적연구는 金在源, 「韓國 賃金構造의 問題點과 合理化 方案」, 『韓國經濟硏究』, 1989.11, 및 金在源外, 『經營成果 配分模型의 定立에 관한 硏究』, 韓國生産性本部, 1990.1 (豫定)을 참조할것.

이 발견된다. 1986년 까지는 弗貨表示 勞賃單價면에서 우리나라가 경쟁상대국에 유리하였으나, 1987년의 경우 이 노임단가의 인상률을 보면 대만, 日本에 비해 경쟁력상의 이득은 거의 없는 것으로 나타났다.

'88년의 경우는 어떠한가? 대한무역진흥공사의 자료에 의하면,[5] 한국 제조업의 임금수준은 月 531弗로, 대만(月 598弗) 보다는 낮고 홍콩(月 538弗)과 비슷한 수준이나 싱가폴(月 394弗), 태국(月 146弗), 말레이시아(月 132弗) 보다는 상당히 높은 수준을 보이고 있다. 특히 1986～88年의 경우 기간중 임금인상률은 한국이 가장 높은 15.5%를 나타냈으며, 특히 88년의 경우 한국 제조업의 弗貨表示 임금인상률은 19.6%로 홍콩(11.6%), 대만(10.7%), 싱가폴(9.8%)에 비해 현저히 높은 수준을 보이고 있다.

한편 經總의 조사에 의하면,[6] 東南亞국가중 韓國의 임금인상률이 1986～88年中 11.2%로, 日本 2.5%, 대만 9.3%, 싱가폴 2.8%, 홍콩의 10.9%보다 높게 나타나고 있다.[7] 全産業의 평균임금 수준을 보면, 88年의 경우 한국이 652弗로 日本의 2,665弗 보다는 상당히 낮으나 대만의 643弗, 싱가폴의 644弗, 홍콩의 564弗 보다 높게 나타나고 있다. 특히 '89年 7月末 현재 '89年의 임금인상률은 한국의 18.7%로, 日本의 5.2%, 대만의 12%, 싱가폴의 6.0%에 비해 크게 높게 나타나고 있다.[8] '88年中 勞賃 코스트증가율도 한국이 4.5%로, 日本의 -8.5%, 대만의 3.7%, 싱가폴의 0.8%에 비해 크게 높게 나타났다.[8]

이제 지금까지 임금수준 및 임금인상률에 대한 논의를 종합해 보면, 1988年 현재 우리나라의 임금수준은 생산성임금제 또는 국제경쟁력의 측면에서 보면 대체로 적정수준이었다고 추정된다. 따라서 향후 우리경제가 생산성의 향상, 기술혁신, 高附加價値化 등을 통해 노사가 배분할 pie의 크기를 늘리는데 노력을 기울이고, 노사간의 임금배분은 생산성 향상분만큼 실질임금이 상향조정되는 방향으로 조정한다면 이는 노사 모두에게 공정한 것이라고 보여진다.

이제 賃金-雇傭의 선택과 관련된 向後의 바람직한 政策方向을 살펴보면 다음과 같다.

---

5) 大韓貿易振興公社, 「主要競爭國家의 賃金 및 賃金上昇率 比較」, 1989. 4.

6) 經總, 「賃金 및 勤勞條件에 대한 國際比較」, 1989.11.

7) 全産業 기준 수치임.

8) 이들 수치는 日 근로시간을 감안하지 않았기 때문에, 이를 감안할 경우 우리의 임금인상률과 경쟁상대국가의 격차는 더 작게 나타날 것이다.

첫째, 賃金-生産性간의 연계성의 강화가 요구된다. 앞에서 논의했듯이 現 韓國의 임금수준은 기업의 自己資本投資에 대한 機會費用, 競爭相對國과의 賃金水準比較 側面에서 보아 대체로 적정수준으로 보여진다. 따라서 向後 우리 경제가 競爭國家와의 國際競爭力을 보유하면서 經濟의 效率性을 제고시키기 위해서는 勞動生産性增加에 상응하는 實質賃金의 인상을 이룩하는 소위 生産性賃金制에 의한 賃金引上方式이 적용되어야 할 시점에 이른 것으로 판단된다.

둘째, 賃金支拂能力의 培養이 필요하다. 즉 中長期的으로 보아 産業構造의 高度化·高附加價値化·R & D에 대한 投資增大등을 통한 産業技術能力의 제고등을 통해, 勤勞者의 생활수준의 質的向上을 도모할 수 있도록 경제(또는 기업)의 賃金支拂能力의 배양을 통한 高賃金政策이 바람직스럽다는 점에서 異義가 있을 수 없다.

셋째, 雇傭能力의 提高가 요청된다. 現 우리경제의 현실을 보면 경제의 雇傭吸收力의 提高가 절실히 요구되고 있다. 고용문제의 심각성을 나타내는 몇가지 指標를 보면 다음과 같다. 失業率은 아직도 낮은 수준에 머물고 있으나, 高學歷者의 失業率이 높고, 女性人力의 活用은 매우 부진하다.(〈表1〉참조). 한편 卒業生의 就業率은 88年 現在 高校 50.5%, 전문대 51.6%, 대학교 47.1%로 約 50%의 낮은 수준에 머물고 있다.

〈表1〉 1988年의 性別 學歷別 및 地域別 人力活用指標

	농 가		비 농 가	
	男	女	男	女
(A) 15歲以上人口(千名)	2,742	2,829	11,553	12,479
經濟活用人口	2,023	1,649	8,391	5,241
經濟活動參加率(%)	73.8	58.3	27.6	42.0
(B) 25～49歲 非經濟活動人口(千名)	68	255	388	3,394
(B/A)×100%	2.5	9.0	3.4	27.2
18시간미만 취업자	39	12	44	73
失業率	0.6	0.4	3.6	2.2
國卒以下 失業者	1	-	28	9
就業者	1,201	1,321	1,173	1,649
失業率	0.08	-	2.4	0.5

		농 가		비 농 가	
		男	女	男	女
中 卒	失業者	2	1	58	17
	就業者	370	172	1,719	1,237
	失業率	0.5	0.6	3.4	1.4
高 卒	失業者	7	4	153	56
	就業者	385	133	3,631	1,816
	失業率	1.8	3.0	4.2	3.1
大 卒	失業者	4	2	64	31
	就業者	55	16	1,567	426
	失業率	7.3	12.5	4.1	7.3

資料 : 경제기획원, 『경제활동인구연보』, 1988.

Ⅳ. 賃金交涉의 원활화 방안

1) 문제의 제기

지금까지 우리는 한국 임금교섭의 실태 즉 現實에 대한 診斷을 시도하였다. 이런 진단을 근거로 하여 어떤 정책방향을 제시하느냐 하는 것이 더 중요하다. 이미 서언에서 우리는 한국의 노사관계가 우리의 경쟁상대국에 비해 불리한 환경적요인이 되고 있으며, 특히 開放經濟를 추구하는 우리의 입장에서 動態的 觀點에서 우리경제의 앞날이 염려되지 않을 수 없음을 지적하였다. 우리나라의 기업은 賃金에서만 아니라, 다른 價格變數들 즉 利子率, 換率 그리고 (內需市場에서의) 産出物價格의 결정 매카니즘 측면에서도 경쟁상대국에 비해 不利함을 감수하고 있는 것이 사실이다. 視野를 좀 더 넓게 그리고 長期的으로 볼 때 과연 우리기업의 成長潛在力 및 국제경쟁력면에서 본 比較優位가 충분하여 위에서 열거한 노사문제, 가격요인을 보완하고도 충분할 만큼 餘力이 있는지를 냉정하게 검토해 보아야 될 시점에 이른 것으로 보인다.

또다른 관점에서 보면 아시아 NICS中 우리나라의 장점은 대기업위주의 산업구조라고 볼 수도 있다. 즉 우리나라의 경우 대기업과 중소기업이 싫든 좋든 下請構造로 연결되어 왔고 따라서 대기업의 성장이 중소기업의 성장을 이끌어 왔다고 볼 수도 있다. 대기

업위주의 성장전략은 短點도 많지만, 조직이 효율적으로 운영될수만 있다면 첨단산업등 대규모 투자가 요구되는 사업의 경우 投資의 效率性면에서 기존 조직의 合理的 의사결정등의 잇점을 이용하여 첨단산업으로의 산업구조 再編에는 오히려 有利할 수도 있다. 아마도 이런 이유때문에 韓國은 대만의 中小企業型 開發模型을 그리고 대만은 한국의 大企業위주의 開發模型을 신중하게 검토하여 自國에의 적용가능성을 진단하고 있는 듯 하다.

그러나 昨今의 우리의 현실은 大企業 및 「가진 者」에 대한 否定的 視角이 큰것이 엄연한 사실이다. 또한 「플로우」는 물론 「스톡」에 대한 再分配문제가 활발하게 거론되고 있는 실정이다. 경제의 효율성이나 현실성에 대한 고려나 制度改善에 대한 인식이 분명하지 않은 상태에서도, 國民一般의 實名制나 土地公槪念등에 대한 거의 무조건적인 支持率이 지극히 높은 것도 「스톡」의 분배에 대한 국민일반의 좌절감을 드러내는 것으로 보이고, 이는 결국 정책운용자로 하여금 선택의 幅을 좁게하여 改善보다는 革新을 강요하는 상황이 빚어지고 있는 듯 하다. 이는 매우 아이러니칼한 면이 없지 않다. 최근에 들어 中共, 소련, 東歐·에서 점차 자본주의를 선호하는 性向을 보이고,「플로우」는 물론 생산수단인 「스톡」에 까지 誘引制度를 도입하려는 국제적인 추세와 오늘의 우리 현실은 너무 큰 괴리를 느끼게 한다. 惑者는 「스톡」에 대한 再分配機能이 강화되지 않고는 社會的 不滿·不安이 加重되어 余他 경제정책의 實效性까지 어렵게 할 것이라는 주장을 펴기도 한다. 그러나 「스톡」에 대한 혁신적인 개혁방안이 貧困層의 「스톡」이나 「플로우」의 개선에 실질적인 도움이 되지 못한다면 결국 이에 따른 사회적 손실을 보는 집단(social loser)은 결국 빈곤층자신이 될 가능성이 크다. 「스톡」이나 「플로우」에 대한 개선책이 景氣沈滯期보다는 景氣上昇局面에서 이루워지는 것이 바람직스러운 이유가 바로 여기에 있다고 보아진다.

이제 이러한 우리의 狀況을 염두에 두고 임금지급체계, 合理的·科學的交涉, 勞總·經總 임금지침, 政府의 役割등에 대해서 논의하고자 한다.

2) 임금지급체제의 개선방향

i) 異質的인 勞動그룹의 賃金水準은 生產性과 market forces에 의해 결정되는 것이 經濟의 效率性 提高에 기여할 것이며, 各種 社會的·制度的인 非經濟的 要因에 의해 발생되는 賃金隔差의 축소노력이 요구된다. 이러한 근본적인 노력을 소홀히 하고 每

年 賃金調整時 生産職·業務職의 差等的인 引上率의 적용이나 下厚上薄에만 의존하는 賃金隔差 緩和方案은 새로운 勞使紛糾의 원인을 제공한다는 면에서 그 한계가 있다고 보여진다.

ii) 가장 합리적인 賃金支給體系는 해당 기업의 종업원의 選好를 반영하여, 賃金支給體系의 개선이 근본적으로 作業動機를 높이는 방향으로 이루어져야 될 것이다. 우리나라의 경우 일반적으로 보아 低學歷·生産職의 경우 年功序列型을 그리고 高學歷·事務職의 경우 能率給을 선호하는 우리의 현실은 이와 반대인 것으로 나타내고 있다.[9] 택시運輸業의 경우 勤勞者는 月給制(또는 나아가 年功序列型 賃金支給體系)를 選好하나 使用者의 이해관계는 이와 달라 勞使紛糾의 가장 큰 쟁점이 되고 있다. 賃金支給體系를 설정함에 있어서 勞動者의 慾求를 어느 정도 받아 들여야 할 것인가하는 점도 단체협약의 대상이 되고 있다.

iii) 賃金隔差와 관련시켜 볼 때, 우리나라의 경우 學歷別 賃金構造가 勤續年數가 늘어남에 따라 더욱 확대되는 성향을 보이고 있는데, 이는 昇進體系·號俸引上에 따르는 賃金引上水準·誘引制度등이 事務職·高學歷者에게 더 유리하게 작용하도록 되어 있는데 기인하는 것으로 보인다. 따라서 現在價値로 평가된 平生의 純所得의 측면에서 볼 때, 職務分析 및 職務評價의 合理化등을 통해서 生産性-賃金間의 연계성을 강화시키는 방안이 요청된다.

3) 合理的·科學的 賃金交涉方向

i) 合理的 賃金交涉을 위해서는 勞使間 賃金妥結이 market forces 뿐만 아니라 power forces에 의존하는 것도 사실이나 장기적으로 보아 勞使 어느 一方에게 유리한 賃金交涉이 지속될 수 없다는 점이 勞使 모두에게 인식되어야 할 것이다.

ii) 賃金 및 勞使關係를 보는 勞使間 視각差異를 축소하려는 노력이 요구되며, 특히 企業別 賃金交涉時 勞使間 賃金引上要求率과 提示率間의 隔差를 줄이려는 공동의 노력이 요구된다. 이를 위해서는 賃金調整方法, 利用資料의 선택에 대한 合意, 經營情報의 信續性提高, 從業員持株制등을 통한 從業員의 經營參與幅의 증대등이 요청될 것이다.

---

9) 黃正顯, 「動機誘發을 위한 賃金體系導入方案 硏究-人的 職務特性差를 中心으로」, 『經營과 勞動』, 韓國經營者總協會, 1989 가을 참조.

iii) 賃金交涉의 節次와 技法의 중요성을 인식하여 科學的·合理的인 賃金交涉 慣行을 축적하려는 노력이 요청된다. 특히 최근 우리나라에서도 共同交涉·統一交涉등이 증가하는 추세를 보이고 있는데 이것이 성공적으로 수행되기 위해서는 常設交涉機關(standing bargaining machinery)의 설치등을 통한 賃金交涉의 合理化 努力이 더욱 중시되어야 할 것이다.

iv) 현재 勞總·經總이 個別企業의 賃金交涉에 미치는 영향이 매우 크게(특히 勞組의 경우) 나타나고 있다. 만약 앞으로도 企業別 賃金交涉이 주가 된다면 勞總·經總이 현재와 同一한 方式의 賃金指針을 제시하는 것은 政府의 가이드라인이 勞使間 自律的 賃金交涉에 저해요인으로 작용하는 것과 같은 부작용을 초래할 수 있다. 만약 우리의 賃金交涉이 점차 産業別 또는 地域別로 점차 centralized bargaining의 성격을 띠게 될 경우에는 위에서 언급한 상설교섭기구의 설립이 요구될 것이며 이에 대한 勞總·經總의 支援·參與가 바람직스러운 것으로 보인다.

4) 勞總·經總 賃金指針의 改善方向

노총·경총은 매년 봄에 각각 최초임금인상요구율, 최초임금인상제시율의 형태로 單一 또는 몇개의 차등을 둔(例 經總의 '89年 인상제시율) 소위 임금가이드라인的 성격을 지닌 임금지침을 公表해 왔으며, 이것이 한국의 임금교섭에 미치는 영향은 至大하다. 경총보다는 노총의 임금지침의 영향이 크고, 경총의 임금지침이 使側에 미치는 영향보다는 노총의 임금지침이 個別 勞組에 미치는 영향이 크게 나타나고 있다. 이하에서는 노총·경총임금지침의 문제점과 개선방안을 간단히 요약하고자 한다.

(1) 기업별 교섭구조를 근간으로 하는 우리의 입장에서 볼 때, 노총·경총의 勞使間 이익집단적 입장에서 임금가이드라인의 성격을 지닌 임금지침을 公表하는 것은 個別 勞組 또는 企業間의 異質性을 감안 할 때(例를들어 노조의 경우 임금인상률에 대한 기대치가 상이하고 기업별 경영성과가 크게 상이한 점등을 감안 할 때) 이들 지침의 有用性문제가 제기된다. 즉 異質性이 클수록 單一 임금지침의 公表는 임금교섭의 合理化·科學化에 기여하기 보다는, 협상담당자들에게 큰 짐을 지워주는 작용을 할 가능성이 크다.

(2) 統一交涉 또는 共同交涉을 지향하는 경우 이들 임금지침은 單一지침이 아닌 業種別 그리고 가능하면 기업규모 및 경영성과의 分散을 감안하여 제시하는 것이 바람직 스

러울 것이다. 統一交涉의 장애요인으로는 i) 대기업노조의 경우 노조위원장이나 간부의 입장에서는 임금·단체협약의 공동교섭보다는 기업별 교섭을 선호할 가능성이 크며, ii) 사용자의 경우 영업실적이 저조하거나, 사양업종, 小規模 사업체의 경우 통일교섭을 회피하고자 할 것이며, iii) 노사관계가 정착되지 않은 상태에서 共同교섭이 기업별 교섭보다 國民經濟的 피해를 더 줄일수 있을 것이라는 보장이 있는 것도 아니며, iv) (一例를들어) 業種別 共同교섭을 지원할 수 있는 人員·資金면에서의 余力을 노총·경총이 지니고 있다고 보기가 어렵다. 노조의 경우 上級團體인 産別勞聯 또는 勞總에 협상전문가가 있으나, 사용주의 경우 協會(이것도 대기업, 중소기업을 代辟하는 협회로 나누어 짐)에 인사·노무관리나 협상전문가가 全無한 실정이다. 또한 기존 協會와 산별노련간의 matching이 잘 이루워지지 않고 있는것도 문제점으로 지적된다. 공동교섭이 정착화되기 위해서는 선진국에서와 같이 소위 永久的 협상기구(standing bargaining machinery)의 설립이 조속히 이루워져야 될 것이다.

(3) 최근 임금구조의 변동추이를 보면, 學歷間·職種間 임금격차는 크게 완화되었고 性別 임금격차는 아직도 充分한 개선이 이루워지지 못한 실정이며, 업종별·기업규모별 임금격차는 오히려 擴大되고 있다. 주목할 점은 대기업과 중소기업(영세하청기업 포함)의 경우 임금격차 보다는 오히려 노동생산성 격차의 深化가 가속화되어, 노총, 특히 경총의 경우 임금지침에서 적어도 대기업과 중소기업의 구분을 하는 것이 바람직스러울 것이다.[10]

(4) 노총·경총의 임금인상요구율, 제시율간의 격차가 매우 크게 나타나고 있다. 특히 '88年의 경우 두 기관 모두 생산성임금제에 기준한 수치를 제시하였는데도 격차가 크게 나타나고 있다. 따라서 生計費, 노동생산성, 支拂能力, 物價 및 經濟豫測에 대한 利用資料에 대한 合意가 이루워지는 것이 바람직 할 것이다. 이에는 두가지 방안이 있는데 하나는 多樣한 기존 자료를 이용하여 異見의 幅을 좁히는 노력이고 또 다른 방안은 勞使 또는 勞使政 또는 第三의 中立國인 기관(例 韓國勞動硏究院등)이 직접 자료를 수집하는 방안일 것이다. 즉 임금교섭의 合理化·科學化를 위해서는 노사의 이익대변기관인 노총·경총의 연구·조사기능이 대폭 강화되어야 할 것이다.

---

10) 金在源, 『중소기업과 최저임금제도에 관한 연구』, 중소기업협동조합중앙회, 1989.8.의 6章 참조.

(5) 노총 이론적 최저생계비의 개선방향

i) 80年代 이후 노총의 이론적 최저생계비는 몇몇 品目의 변동을 무시하면 거의 全物量方式에 의하고 있다. 그러나 노총 생계비의 인상률과 경제기획원의 소비자물가지수 사이에는 큰 괴리가 存在하고 있고 변동추이도 다르다. 특히 '86年의 경우 前者가 後者보다 낮게 나타나고 있다. 노총 생계비가 설득력을 지니기 위해서는 무엇보다도 가격자료(즉 單價)의 취약성이 보완되어야 한다.

ii) 노총 생계비는 5月末~6月初에 단 한번 조사하고 있는데, 겨울용품의 가격을 이 시기에 조사하는 것은 무의미하며, 조사대상 품목의 記述이 너무 일반적이어서 (例 男子成人 通常服, 겨울용등) 조사자체의 신빙성이 결여되고 있다.

iii) 1982~88年中(5人가족기준) 노총 생계비는 年平均 10.2%, CPI는 3.7% 증가하였다. 만약 CPI인상률을 가격인상의 下限線으로 본다면, 노총 생계비의 引上要因은 가격요인이 「최소한」 約 36%, 그리고 非價格要因이 「최대한」 約 64% 가됨을 의미한다. 즉 노총 생계비는 全物量方式이나 소위 「生活의 向上分」이 內在되어 있을 가능성이 있음을 시사한다.

iv) 노총의 임금인상요구는 단순히 通常임금과 최저생계비의 비교에서 算定된 것이므로, 非근로소득, 家口當 就業者數, 초과급여, 상여금등은 전혀 고려되고 있지 않다. 이들을 모두 고려할 경우 노총이 생계비의 확보를 全部요구한다해도 임금인상요인은 한자리수에 달할 것으로 推定된다.

v) 노총이 '89年 임금인상시 사용된 回歸分析은 노조간부, 기업의 인사·노무담당자 모두에게 이해가 어려운 算定方法이며, 노총이 계산한 2.96人의 「추정」생계비가 3人의 「실제」생계비보다 높게 나타난 것은 推定方程式의 자의성 선택에서 비롯된 결과로 算定결과의 설득력이 결여되고 있다.

(6) 經總 임금지침의 개선방안

i) 기업간 異質性이 고려되고 있지 않아서, 사실상 경총의 최초 임금인상 제시율은 기업에서 실제 이용하기 보다는 一種의 협상용 수치에 불과하다. 즉 기업의 異質性이 (경영성과등에서) 매우 큰 경우 全産業을 포괄하는 一律的 또는 몇개의 수치만을 제시할 경우, 限界企業이나 地方의 영세·하청기업들을 의식하여 「충분히」 낮은 수치의 제시만이 가능하여 對國民的 설득력이 결여되고 있다.

ii) 物價디플레이터 및 成長率의 展望値 이용에 있어서 每年 一貫性있는 指數를 사용하지 않고 있다.

iii) 최근에 들어 통상마찰, 對外開放압력등을 의식하여 경제전망이 매우 保守的인 경우 이를 전망에 근거한 생산성임금제에 의한 임금인상률 算定에 한계점이 있다.

iv) 정부의 권고안인 共同交涉化에 대한 사용자의 입장이 定立되어 있지 않고, 특히 중소기업의 경우 이를 회피하는 경향이 있는 것으로 보인다.

(7) 노총·경총의 임금지침이 보다 對國民的 설득력을 지녀야 할 것이다. 이를 위해서는 노총·경총이 임금인상률 公表時 이를 단순히 戰略的인 수치로만 인식하는 경향이 나타난다. 이의 시정을 위해서는 勞·使·政·一般國民 特히 言論이 노총·경총 임금지침에 대한 관심도를 높이고 合理的이고 설득력있는 수치를 제시하도록 하는 감시자의 역할과 특히 언론의 啓導的인 역할이 절실히 요구된다.

(8) 이미 앞에서 언급한 바와 같이 우리의 경쟁상대국인 세마리 龍이나 日本의 경우 노사분규에 의한 사회적損失의 문제가 제기되지 않고 있으며, 勞使間 임금인상률의 폭이 무시할 정도로 작게 나타나고 있다. 경제開放化를 추구할수 밖에 없는 우리의 현실을 감안할 때, 경쟁상대국에 비해 換率, 利子率면에서 不利하고 노사관계마저 빠른 시일내에 定着되지 못한다면 우리경제의 앞날이 극히 불투명하리라는 인식하에, 노총·경총이 이익집단적 성격에서 다소나마 탈피하여 임금교섭의 合理化·科學化에 이바지해야 될 시점에 이른 것으로 판단된다.

5) 政府의 役割

i) 政府의 物價政策은 勞使間 賃金協商에 큰 영향을 미친다. 가격이 市場機構를 통해 결정되는 것이 가장 효율적일 것이나, 독과점이 상존하는 한 정부의 價格政策에 대한 개입의 당위성은 인정될 것이다. 문제는 企業의 價格決定에 대한 정부의 개입이 勞使間 원활한 賃金交涉이 주는 영향이 큼을 고려할 때, 정부는 價格政策 樹立時 業種別로 衡平性이 보장되도록 노력해야 될 것이다.

ii) 정부는 원활한 勞使關係慣行을 위해 制度的支援을 하고 勞使間 自律交涉力의 增大를 도모하여, 정부의 역할을 賃金構造의 改善이나 低賃勤勞者의 해소노력등 민간부문이 수행하기 어려운 분야에 국한 시키는 것이 바람직할 것이다. 그러나 만약 조정자로서의 정부의 역할이 요청될 경우 勞使 어느 一方에 치우치지 않는 中立的인 입장에서 조정기능을 수행함으로써 정부의 역할에 대한 신뢰성의 제고를 기할 수 있을 것이다.

iii) 分配政策, 安定化政策, 零細民對策, 住宅政策등 정부의 各種 經濟政策이 勞使間 賃金交涉에 미치는 영향은 매우 크다. 따라서 제반 經濟政策의 說得力 및 信賴性의 제고는 勞使間 원활한 賃金交涉의 前提條件으로 작용할 가능성이 크다는 점이 인식되어야 할 것이다.

iv) 최근에 들어 정부는 임금의 共同交涉·統一交涉을 적극 권장하고 있다. 앞에서 지적한 바와같이 이것이 가능하기 위해서는 우선 勞使 內部에서 이를 받아들이겠다는 의견의 수렴이 요구되며, 이의 성공적 수행을 위해서는 해당 勞使의 연구·조사기능강화는 물론 常設交涉機構의 설립이 요구된다. 기업별 노조를 根幹으로하는 우리의 입장에서 이런 여건이 성숙되지 않았음을 감안할 때, 이에대한 정부의 지원이 요구될 것이다.

v) 또한 정부는 今年 여름이후 (가칭) 賃金委員會의 설립을 提示한바 있는데, 이 위원회의 역할을 요약하면 결국 전국적 또는 業種別 임금가이드라인을 勞·使·政 (또는 勞·使·政·學)이 合心해서 제시하자는 것이다. 정부의 이런 發想은 싱가폴의 NWC (National wage council) 模型을 염두에 두고 고안된 듯 하다. 만약 정부가 이런 勞·使·政이 구성하는 위원회에 의해서 임금가이드라인을 제시하고 이것이 성공을 거두기 위해서는 다음과 같은 前提條件이 충족되어야 함을 인식하고 여건조성에 노력해야 될 것이다. 즉 勞·使·政이 合意한 가이드라인에 따르겠다는 勞使 內部的 同意가 요청되며, 勞使는 서로 양보할 것은 양보하고 얻을 것은 얻겠다는 소위 give and take의 신사협정정신을 지녀야 할 것이고, 마지막으로 근로자의 성과기여분에 상응하는 보상이 이루워질 수 있도록 公正配分이 定立되어야 할 것이다.

6) 結　言

한국의 임금은 임금격차 및 임금구조, 인력需給간의 불균형, 노사간 임금인상 요구율과 제시율간의 격차등의 측면에서 문제점을 지니고 있으며, 아직도 노사관계의 올바른 관행이 정착되지 못하였다는 점이 향후 우리경제가 성숙한 산업사회로 이행하는 과정에서 풀어야 할 과제로 제기되고 있다. 따라서 앞으로 한국경제가 선진국으로 발돋움을 하기 위해서는 선진국에서와 같이 노사문제에 대한 국민의 이해도가 높아지고 노사간의 자율적 교섭관행이 하루 속히 정착되어야 할 것이다.

향후의 정책과제로는 우선 현 우리의 기업별 협상구조에 대한 장단점을 보안하고 중·장기적인 면에서 우리나라에 보다 적합한 교섭구조를 모색하려는 노력이 요구된다. 임

금 및 노사관계를 보는 노사간 시각차이를 축소하려는 노력이 요구될 것이며, 이를 위해서는 미시적 회계정보의 신뢰성제고, 노사가 동의할 수 있는 적정임금 또는 성과배분 모형의 개발이 요구될 것이다. 노사의 합리적 임금협상 방안의 모색과 협상관행의 정착을 위한 투자를 게을리하지 말아야 될 것이다. 무엇보다도 협상이나 흥정은 좋지않다는 우리의 사고방식이 전환되기 위해서는 正規敎育과정에서 보다 합리적인 노사교육의 원리를 가르칠 수 있도록 교육부문에서의 노력이 요청될 것이다. 정부는 노사간 자율적 교섭력증대를 위해 중립적인 입장에서 중재자로서의 역할과 더불어 임금격차의 해소, 安定化 정책의 추구등 민간부문이 수행하기 어려운 분야에 대해 합리적인 정책제시와 실천의지를 보임으로써, 노사관계에 영향을 주는 환경적 요인의 개선에 보다 세심한 정책적 배려를 해야 될 것이다.

마지막으로 우리의 임금조정방식은 대만, 싱가폴, 日本에 비해 경제 기업성과 및 個人能力에 탄력적인 임금조정상의 伸縮性이 부족하다는 점을 지적하고자 한다.[11] 싱가폴의 例를 들어보자. 싱가폴은 國家賃金委員會 (NWC)에서 임금가이드라인을 제시하고 있는데 1972～84年 기간중에는 定量的(quantitative)가이드라인을 그리고 1985～86年에는 경기침체기를 맞아 임금동결 또는 임금삭감을 제시했으며, 1987年 이후에는 定性的(qualitative)가이드라인을 제시하고 있다. 싱가폴은 伸縮的 임금제도 (flexible wage system)를 88年 1月부터 도입 실시하고 있다. 이 제도를 도입하기 이전에 國家生産委員會 (National Productivity Board)는 日本에 이어 한국, 대만에도 연구단을 파견하여 伸縮的인 임금제도의 성공사례 및 문제점을 분석하도록 하였다. 참고로 싱가폴은 1978年이후 단 한件의 파업(1986年 이틀간 61名이 파업하였음)만이 있었을 뿐 파업이 없는 국가이다. 싱가폴 NPB研究團이 한국에 대해

11) 이하의 논의에 대해서는 다음 문헌을 참조할 것.
金在源, 『韓國企業의 賃金調整實態 分析과 '89年度 適正임금수준의 決定技法』, 全經聯 國際經營院, 1989.2 : 韓國經營者總協會, 『賃金調整가이드라인에 관한 比較-韓國·日本·싱가폴을 中心으로』, '88賃金심포지움, 1988.10.31. : Lee, Kok wai, Flexible Wage System : Models and Worked Examples, 2nd Edition, Singapore Institute of Management, 1989 ; Ong, Yen Hur, "Industrial Relation in the 1990s" Productivity Digest, October 1989. ; National Productivity Board, "Flexible Wages-Lessons from South Korea, Taiwan and Singapore," Productivity Digest, May 1988.

발견한 점을 요약하면 다음과 같다.

한국의 경우, 싱가폴과는 달리, 노조와 임금의 협상을 통하여 상여금을 固定시키는데 이는 기본급의 約4～6個月分에 해당한다. 그러나 몇몇 한국의 기업(例 : 럭키金星이나 油公등)들은 이 상여금제도의 伸縮性을 도입하고자 이 基本給化된 상여금에 더해서 成果에 相應하는 상여금제도를 도입하기 시작했다. 대만의 경우도 상여금의 固定된 부분과 變動的 부분이 있는데 한국에 비해 임금의 伸縮性이 더 크게 나타난다. 즉 대만의 경우 基本給化된 상여금은 約 1個月의 기본급에 해당하고 伸縮的 상여금은 販賣回轉率, 利益率등에 따라 지급한다. 伸縮的 賃金制의 성공적 수행을 위해서는 좋은 임금제도[12] 職務評價制度, 노사관계의 원활화가 前提條件이다. 특히 노사관계의 상태에 따라 임금의 伸縮性이 결정되는데, 한국의 경우 高率의 임금인상에 따른 경쟁력의 弱化를 방지하기 위해 사용자는 신축적 임금제를 도입하려고 시도하고 있으나, 한국의 노조나 근로자들은 能率給에 대해 회의적인 입장을 보이고 있다. 반면 대만의 경우 한국에 비해 노사관계가 더 나은것으로 보이며 이는 능률급의 실시를 촉진시키고 있다. 대만의 경우 노조는 임금협상에 요구되는 임금관련 경영정보를 사용자와 共有하고 있으며, 이 경우 妥結 임금인상률은 勞使의 交涉力에 의해서 보다는 勞使가 수집한 統計値에 의존해서 주로 妥結임금인상률이 결정된다. 이 위원회는 결론적으로, 한국과 대만 모두 伸縮的 임금제도의 어느 형태를 지니고 있으나, 대만의 경우 이 신축성이 더 크며 대만의 例가 싱가폴이 추구하고자 하는 제도에 가깝다. 한국, 대만의 경우 임금인상률이 상당히 높았고 이런 추세는 1988年에도 지속될 것으로 보인다. 만약 이런 빠른 임금인상률이 巨視的인 생산성증가율과 괴리가 클 경우 이들 국가의 경쟁력은 소멸될 것이다. 바로 이런 이유때문에 한국의 노동부는 能率給임금지급체계를 권장하고 있다. 이런 점들을 고려해 볼 때, 싱가폴의 伸縮的 임금제도를 도입하는 것은 올바른 方向設定이다.

위의 소개된 내용은 1988年5月에 게제된 것이고, 日本, 한국, 대만에 대한 임금분석은 그 前에 이루어졌을 것이다. 한국의 '89年에 임금-생산성간의 격차의 擴大를 경험하고 있고, 내년의 전망도 불투명하다. 한국경제의 앞날을 가름할 임금교섭의 合理化·科學化가 하루속히 정착되어야 함을 다시 한번 강조하면서 싱가폴이 제시하는 성공적인

12) 이의 판단기준은 경쟁성, 內部的 衡平性, 작업성과 및 직무책임정도에 비례하는 임금지급체계, 생산성이 높은 근로자를 확보할 수 있는 임금지급체계, 근로자의 생활수준의 유지 및 기업의 재무상태에 順應하는 임금지급을 들고 있다.

임금개혁실시를 위한 일반적인 先行條件을 소개하고자 한다.

사용자, 근로자 및 노동조합 상호간에 믿음과 신뢰와 이해가 이루어져야 할 뿐만 아니라 전반적으로 건전하고 원만한 노사관계가 이루어져야 한다. 건전한 노사관계와 상호이익을 위해 공동노력 하겠다는 결의가 없이 기존의 임금체계를 伸縮的인 임금체계로 代替하도록 勞動組合을 설득한다는 것은 매우 어려운 일이다. 마지막으로 사용자와 노동조합간에는 開放的이고 솔직한 정보교환이 이루어져야 하고, 이러한 토대가 없이는 伸縮的 임금체계를 정착시키는 일 자체가 진척되지 않을 것이다.

參 考 文 獻

金在源, 「韓國賃金構造의 問題點과 改善方案」, 『韓國經濟硏究』, 1990. 1 (豫定).

_____, 『중소기업과 최저임금제도에 관한 연구』, 중소기업협동조합중앙회, 1989.8.

_____, 『韓國企業의 임금조정 실태분석과 '89年度 適正賃金水準의 決定技法』, 全經聯 國際經營院, 1989.2.

_____, 張鉉俊, 『韓國의 適正賃金』, 한국개발연구원, 1990. 2 (豫定).

金滉嶼, 金在源, 李銑, 『韓國團體交涉의 現況과 改善方向』, 韓國勞動硏究院, 1990. 2 (豫定).

大韓貿易振興公社, 「主要 경쟁국가의 임금 및 임금상승률 비교」, 1989.4.

韓國經營者總協會, 『88年 賃金調整動向과 特徵』, 1988.8.

_____, 「賃金 및 勤勞條件에 대한 國際比較」, 1989.11.

_____, 『賃金調整 가이드라인에 관한 比較-韓國, 日本, 싱가포르를 中心으로』, '88賃金심포지움, 1988.10.31.

韓國勞動硏究院, 『賃金에 관한 社會的 合意와 韓國의 課題』, 1989.9.27.

黃正顯, 「動機誘發을 위한 賃金體系導入方案硏究-人的, 職務特性差를 中心으로」, 『經營과 勞動』, 한국경영자총협회, 1989 가을.

REFERENCES

Bodkin, Ronald G., The Wage-Price-Productivity Nexus, University of Pennsylvania Press, 1966.

Farber, Henry S., "The Analysis of Union Behavior," in Handbook of Labor Economics, eds., O. Ashenfelter and R. Layard, North Halland, 1986.

Hermann, E. Edward., Alfred Kuhn and Ronald Seeber, Collective Bargaining and Labor Relations, Prentice-Hall Inc., 1987.

Hirsch, Barry T. and John T. Addison, The Economic Analysis of Unions: New Approaches and Evidences, Allen & Unwin, 1986.

Kennan, John, "The Economics of Strike," in Handbook of Labor Economics, eds., O. Ashenfelter and R. Layard, North Holland, 1986.

Lee, Kok Wai, Flexible Wage System: Models and Worked Examples, (2nd edition), Singapore Institute of Management, 1989.

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

Ong, Yen Hur, "Industrial Relations in the 1990s," Productivity Digest, October 1989.

Windmuller, John P. et. al., Collective Bargaining in Industrialized Market Economics: A Reappraisal, ILO, 1987.