

기업의 종업원 處遇改善 능력을 설명하는 計量模型¹⁾

서울대학교 경영대학 교수 윤 석 철

1. 연구의 목표

1980년대의 중반부터 우리 나라 기업의 勞使關係는 격변기를 맞았다. 노사협상에 관한 경험과 지식의 축적이 부족한 勞使 양측은 理性的이고 合理的인 방향으로 협상을 이끌어 줄 어떤 기준(criteria)도 가지지 못하였다. 기업의 적절한 임금 수준은 기업이 국제경쟁력을 가지고 경쟁에서 살아남기 위한 必要條件임에 틀림없다. 특히 우리 나라와 같은 개발도상국에서 임금이 적정 수준을 넘어서면 기업의 장기적 성장과 발전이 심각한 타격을 받을 수도

1) 이 연구는 文善獎學財團의 연구비 지원에 의해 수행되었다. 연구기간 동안 金甲淳 助敎의 노력이 컸으며, 金君은 이 연구의 資料로부터 그의 碩士學位 논문을 완성했다. 文善獎學財團에 감사한다.

있다. 기업의 건실한 성장과 발전은 노사 모두의 共通課題이므로 임금 수준의 결정은 노사간의 감정대립과 힘겨루기에 의해 해결될 것이 아니라, 객관적이며 합리적인 思考의 틀 속에서 이루어져야 할 것이다.

본 연구에서는 우리 나라 제조업의 건전한 발전과 국제경쟁력 배양을 위한 기업의 투자능력이 종업원의 임금인상 및 처우개선 문제와 어떤 관계를 가지는지를 객관적 자료에 근거한 計量分析에 의해 살펴보고자 한다.

2. 인건비의 개념

기업 경영자의 입장에서 본 인건비 문제는 현금으로 지출되는 금료뿐만 아니라 각종 복리후생, 교육훈련, 유급휴가 등으로부터 발생하는 비용 일체를 포함한다. 이렇게 파악된 인건비 개념을 총액인건비라 한다. 총액인건비의 구조적 특징은 기본급여의 인상에 따라 다른 인건비 항목이 연달아 변동하는데 있다. 우리 나라의 경우, 定規作業時間外의 노동에 대해서는 시간내 노동의 150%를 지불하도록 근로기준법이 정하고 있고, 의료보험, 후생연금 등 法定 복리비도 기본임금의 인상에 거의 비례하여 증가한다. 기숙사, 社宅, 교통편의제공, 사원식당 등 기업이 임의로 행하고 있는 法定外 복리시설 및 제도운영에 소요되는 비용도 임금수준의 향상에 따라 매년 상승하게 되며, 퇴직금도 임금인상에 따라 증가하게 된다. 뿐만 아니라, 노동조합은 임금인상 요구와 함께 근로시간 단축, 주5일 근무제 도입, 유급휴가 확대, 정년연장 등을 부대적으로 요구하는 일이 많다. 이러한 요구의 수용은 종업원의 추가고

용, 잔업시간 증대, 추가설비투자의 필요 등을 유발하게 되어 사실상의 임금 인상이 된다. 따라서 기업은 인건비를 여러 항목의 집합체로 인식하고, 그 관련 코스트를 종합하여 總括管理 해야 한다²⁾).

3. 기업의 支拂能力

日本(日經聯)에서는 春季 賃金交渉時에 기업의 최고경영자들이 '가장 중요 시하는 참고자료(data)가 무엇인가?'에 관하여 1969년부터 설문조사를 실시하고 있다. 이 조사에서 1971년 이후 매년 1위를 차지하는 항목이 기업의 '인건비 지불능력'이다. (1974년의 경우만은 1973년의 석유파동에 의한 물가 폭등으로 인하여 1위 항목이 '소비자물가'였다)³⁾. 매년 반복되는 임금교섭에서 기업의 인건비 지불능력에 관한 정보의 중요성은 우리나라의 경우에도 마찬가지일 것이다. 인건비 지불능력의 源泉은 그 기업이 이룩한 附加價值이다.

부가가치는 매출액에서 原資材, 動力(전기), 연료, 소모품 등 外部로부터 사들인 물자와 용역의 구입비를 공제한 나머지로 계산된다. 控除 항목에 감가상각비를 포함시키지 않고 계산했을 경우의 부가가치를 '粗附加價值'라 하고, 감가상각비를 포함시켜 계산한 경우를 '純附加價值'라 부른다. 그러나 지불능력의 원천으로서의 부가가치는 더욱 狹意로, 감가상각비 뿐만 아니라

2) 한국경영자총협회, 「기업의 지불능력과 적정임금(경총신서16)」, 1990. 11.

3) 上掲書

제품 또는 서비스의 판매비 및 일반관리비 등 필요 경비를 공제한 잔액으로 정의되어야 한다. 以下の 논의에서 부가가치라 하면 협의의 부가가치를 의미하는 것으로 가정한다.

4. 부가가치의 配分

부가가치는 근로자뿐만 아니라 기업에 공헌한 여러 主體들에게 그들의 공헌도에 따라 배분되어야 한다. 기업의 경영에 공헌하는 주체로는 ① 교통, 통신, 上下水道시설 등 下部構造(infrastructure)를 건설하고, 정치 및 행정 서비스를 제공해 주는 정부와 공공단체, ② 금융자산을 대여해 주는 채권자, ③ 創業時부터 투자해 온 고액 출자자(자본가)와 증권시장에서 주식을 사 준 일반주주, ④ 전문지식을 가지고 기업 경영에 필요한 주요 의사결정을 내리며, 그 결과에 대하여 책임을 지는 경영자, 그리고 ⑤ 일선 작업현장에서 직접 일에 임하는 노동자가 있다.

정부와 공공단체에 대한 보상은 법인세와 공과금의 형식으로 나가며, 채권자에 대한 보상은 利子로 지급되고, 資本家와 일반 주주에게 귀속하는 보상은 주식배당의 형태를 취한다. 경영자에 대한 보상은 임직원 급여 및 상여금의 형태를 취하며, 이것도 廣義의 인건비에 포함된다. 狹議의 인건비는 노동조합이나 노사협의회 등의 형태로 경영층에 맞서서 임금인상을 요구하는 노동자의 노동에 대한 보상이다. 최근 우리 나라 제조업의 국제경쟁력 弱化의 원인이 인건비 상승에 있다는 指摘이 일면서, 인건비 문제는 사회적, 이데올로기적 문제가 되고 있다.

5. 인건비 수준의 국제비교

근로소득에 관한 국제통계자료에는 基本給 즉 時間當 賃金率에 관한 것과 이 기본급에 여타의 현금수입을 합친 實收賃金에 관한 것이 있다. 後者, 즉 實收賃金에는 시간당 기본급 이외에 時間外(overtime) 근로에 대한 給與 및 각종 手當(예, 위험수당)이 포함된다. 그러나 실수임금에도 賃金外給與 즉, 現物給與나 사회보장제도, 保險 및 기타 복리후생에 관련하여 근로자들이 받는 혜택은 포함되지 않는다. 따라서 국가간의 경제적 사회적 발전 정도에 따라 세계 각국이 발표하는 임금통계의 개념, 범위, 집계방법 등에는 차이가 있다. 뿐만아니라 각국의 임금통계에는 税金控除制度 및 소비자 물가 수준의 차이와 공통통화로 환원하기 위하여 적용된 환율의 적절성 여부 등이 문제된다. 그래서 단순한 임금률의 경우는 물론이고, 實收賃金의 통계조차 각국의 특수성을 반영한 근로자후생의 적절한 지표가 되지는 못한다.

이러한 문제점으로 인하여 임금 수준의 국제비교에는 실액으로 표시된 수평적 비교보다는 특정 年度를 기준으로하여 指數(index)化되거나 年度別 증감률로 표시된 임금변화의 추세가 더 의미있다. 여기에 해당되는 대표적 자료인 OECD의 통계가 <표 1>과 <표 2>에 나타나 있다. 이를 근거로 우리나라 근로자의 임금수준을 국제적으로 비교해 보자.

<표 1> 1980년의 시간당 賃金率을 100으로 할 경우 指數의 變化

	한국 1)	일본 1)	싱가폴 1)	대만 1)	호주 2) 3)	프랑스 2) 3)	독일	스웨덴 4)	영국 5) 6)	미국 7)
1980	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
81	120.1	105.6	116.5	118.7	111.3	114.5	105.3	110.6	113.0	109.8
82	137.8	110.5	128.6	130.2	127.4	132.0	110.5	120.2	125.7	116.7
83	154.6	113.8	142.6	138.4	136.6	146.8	114.1	128.8	137.0	121.3
84	167.1	118.1	157.6	151.4	147.0	158.1	116.8	141.0	149.0	126.2
85	183.6	121.8	170.2	157.9	153.8	167.1	122.0	151.6	162.6	131.0
86	200.5	123.5	171.8	168.4	161.4	173.6	126.4	162.8	175.1	133.8
87	223.8	125.6	177.9	185.0	168.7	179.2	131.7	173.4	189.3	136.2
88	267.6	131.2	190.0	205.2	179.0	184.6	137.5	187.2	205.4	140.0
89	334.8	138.8	212.6	235.2	190.3	191.6	143.0	205.8	223.4	144.1
1990	402.4	146.2	235.8	266.9	201.3	200.4	150.1	225.1	244.4	148.8
(自國通貨基準 前年對比 增加率, 단위 %)										
1980	22.7	7.4	13.0	22.6	11.1	15.1	6.2	8.8	17.8	8.7
81	20.1	5.6	16.5	18.7	11.3	14.5	5.3	10.6	13.0	9.8
82	14.7	4.6	10.4	9.7	14.5	15.3	4.9	8.7	11.2	6.3
83	12.2	3.0	10.9	6.3	7.2	11.2	3.3	7.1	9.0	3.9
84	8.1	3.8	10.5	9.4	7.6	7.7	2.4	9.5	8.8	4.1
85	9.9	3.1	8.0	4.3	4.6	5.7	4.4	7.5	9.1	3.8
86	9.2	1.4	0.9	6.6	5.0	3.9	3.6	7.4	7.7	2.1
87	11.6	1.7	3.6	9.9	4.5	3.2	4.2	6.5	8.1	1.8
88	19.6	4.5	6.8	10.9	6.1	3.0	4.4	8.0	8.5	2.8
89	25.1	5.8	11.9	14.6	6.3	3.8	4.0	9.9	8.8	2.9
1990	20.2	5.3	10.9	13.5	5.8	4.6	5.0	9.4	9.4	3.3
평균	14.9	3.9	9.0	10.3	7.2	7.2	4.1	8.5	9.3	4.1

註: 1) 월임금, 2) 시간당임금률, 3) 전산업, 4) 광업 및 제조업,
5) 주당임금, 6) Great Britain, 7) 생산직근로자.

資料源: OECD, Historical Statistics, 각호; Republic of China,
Council of Labor Affairs; Executive Yuan, Yearbook of Labor
Statistics. 각호; Singapore, Research and Statistics
Department; Ministry of Labor, Yearbook of Labor,
Statistics, 각호; 노동부, '노동통계연감', 각호.

〈표 2〉 1980년의 實質賃金を 100으로 놓았을 경우의 그 指數변화

	한국 1)	일본 1)	싱가폴 1)	대만 1)	호주 2) 3)	프랑스 2) 3)	독일	스웨덴 4)	영국 5) 6)	미국 7)
1980	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
81	98.8	100.6	107.7	102.1	101.5	100.9	99.0	98.6	101.0	100.5
82	105.8	102.5	114.4	108.7	104.5	104.0	98.7	98.7	103.4	100.7
83	114.9	103.7	125.5	114.2	101.8	105.5	98.8	97.0	107.8	101.3
84	121.5	105.3	135.1	124.9	105.4	105.8	98.8	98.4	111.6	101.5
85	130.3	106.5	145.4	130.5	103.3	105.7	101.0	98.6	114.9	101.8
86	138.4	107.5	148.7	142.7	99.5	107.0	104.7	101.5	119.6	102.0
87	149.9	109.6	153.4	156.1	95.8	107.0	108.8	103.8	124.0	103.9
88	167.4	113.9	161.5	170.9	94.8	107.4	112.1	105.9	128.2	105.1
89	198.1	117.9	176.5	187.5	93.7	107.6	113.4	109.4	129.4	107.0
1990	219.3	120.4	189.2	204.4	92.4	108.8	116.0	108.3	129.3	109.1
(自國通貨基準 前年對比 증감률, 단위 %)										
1980	-4.6	-0.6	4.0	3.0	0.8	1.3	0.6	-4.3	-0.1	4.3
81	-1.2	0.6	7.7	2.1	1.5	0.9	-1.0	-1.4	1.0	0.5
82	7.1	1.9	6.2	6.5	3.0	3.1	-0.3	0.1	2.4	0.2
83	8.6	1.2	9.7	5.0	-2.6	1.4	0.1	-1.7	4.2	0.6
84	5.7	1.5	7.7	9.4	3.5	0.3	N.A	1.4	3.6	0.2
85	7.3	1.1	7.6	4.5	-2.0	-0.1	2.2	0.2	2.9	0.3
86	6.2	1.0	2.3	9.3	-3.7	1.2	3.7	3.0	4.1	0.2
87	8.3	1.9	3.1	9.4	-3.7	N.A	3.9	2.2	3.7	1.8
88	11.7	4.0	5.3	9.5	-1.0	0.4	3.0	2.1	3.4	1.2
89	18.3	3.5	9.3	9.7	-1.2	0.2	1.2	3.3	0.9	1.8
1990	10.7	2.1	7.2	9.0	-1.4	1.1	2.3	-1.0	-0.1	2.0
평균	8.2	1.9	6.6	7.4	-0.8	0.8	1.5	0.8	2.6	0.9

註: 1) 월임금, 2) 시간당임금률, 3) 전산업, 4) 광업 및 제조업,
5) 주당임금, 6) Great Britain, 7) 생산직근로자,

資料源 : OECD, Historical Statistics, 각호; Republic of China,
Council of Labor Affairs; Executive Yuan, Yearbook of Labor
Statistics, 각호; Singapore, Research and Statistics
Department; Ministry of Labor, Yearbook of Labor,
Statistics, 각호; 노동부, '노동통계연감', 각호.

〈표 1〉에 의하면, 1980~90년 사이의 10년간 OECD가맹국의 연평균 임금상승률은 4~9% 사이에 분포되어 있어 완만한 상승률을 보이고 있다. 그러나 같은 10년 동안 한국을 위시한 NICs국가들의 연평균 임금상승률은 9~15% 사이에 분포되어 있다. 또 OECD 선진국에서는 1980~90년 사이에 약 1.5~2.5배 정도의 임금상승이 이루어진 데 비하여 NICs국가에서는 약 2.5~4배 정도 상승하였음을 알 수 있다. 그 중에서도 한국의 경우는 1990년의 (指數化된) 임금수준이 1980년의 4배가 넘어, 경쟁상대국인 싱가포르의 2.4배, 대만의 2.7배에 비해 훨씬 높게 상승한 것으로 나타난다.

〈표 2〉는 명목임금을 소비자물가로 디플레이트한 실질임금의 변화추이를 나타내고 있다. 각국의 실질임금 변화추이는 각국의 물가사정에 따라 명목임금의 변화추이와 좀 다르게 나타나고 있다. 1980~90년 사이에 선진제국들의 연평균 실질임금상승률은 -0.8~2.6%의 매우 완만한 상승을 보인 반면에, NICs 국가들의 그것은 6.6~8.2%로 나타나 있다. NICs국가들의 실질임금상승률이 이처럼 높게 나타나는 것은 물가상승률을 상회하는 명목임금의 상승이 이루어졌기 때문이다.

위 두 통계자료에 의하면, 한국의 인건비 수준이 선진국에 비해서는 아직도 낮은 수준이지만, 대만이나 싱가포르 같은 신흥공업국에 대해서는 경쟁력 약화의 요인이 될 수 있음을 암시하고 있다. 한국, 대만, 싱가포르의 실질임금상승률의 크기 순서는 명목임금상승률의 순서와 일치한다. 한국의 실질임금상승이 명목임금상승의 절반 수준에 불과하다는 사실은 한국의 높은 물가상승을 반영한 것으로서, 이로 인하여 앞으로도 한국에서 인건비 인상요구가 계속될 여지가 있다.4)

6. 國際競爭力 培養을 위한 투자능력

그러면 우리 나라 기업의 국제경쟁력을 배양하기 위한 新規投資能力을 살펴보자. 기업은 국제경쟁력을 높이기 위하여 생산시설을 첨단화 하는 것으로 바꾸고, 신제품과 신기술을 개발하는 등 부단한 신규투자를 감행해야 한다. 기업이 부채를 증가시키지 않는 한, 이러한 신규투자의 財源은 부가가치에서 올 수 밖에 없다. 부가가치에서 인건비, 이자, 조세 및 공과금, 그리고 주식배당 등으로 成果配分을 한 후 기업에 잔류하는 量을 '경쟁력 배양을 위한 신규투자능력'으로 정의하자. 이 정의를 도표 형식으로 나타내면 다음과 같다.

매 출 액
- 외부구입가치

부 가 가 치
- 성 과 배 분

경쟁력배양능력

한국은행에서 매년 발표하는 자료 '기업경영분석'으로부터 1978년부터 1992년까지 우리나라 제조기업 전체의 매출액, 부가가치, 인건비, 채권자성과, 정부성과, 및 주주성과에 대한 지출액을 계산하여 그결과를 표로 정리해보면 <표 3>과 같다. <표 3>에 근거하여 앞절에서 정의한 바 있는 우리나라 제조기업 전체의 국제경쟁력 배양을 위한 신규투자능력을 계산해보면 <표 4> 한국노동연구원, '주요 선진국의 임금 및 근로조건 비교연구', 1993.4

4)와 같다.

〈표 3〉 1978년부터 1992년까지 한국제조기업 전체의 매출액, 부가가치, 인건비, 채권자성과, 정부성과, 주주성과에 대한 지출액

(단위 : 백만원)

	매출액	부가가치	인건비	채권자성과	정부성과	주주성과
1978	15,455,595	3,131,295	1,946,663	746,475	263,004	226,151
79	21,078,384	4,239,223	2,671,812	1,254,301	276,492	223,878
80	30,660,017	5,467,574	3,236,778	2,265,597	273,018	182,126
81	41,356,119	7,202,264	4,066,340	3,313,386	276,688	162,671
82	46,445,128	8,181,198	4,743,162	3,041,860	371,181	161,948
83	54,306,054	9,700,796	5,552,251	2,811,687	515,948	225,526
84	59,561,478	10,525,981	6,141,384	2,975,518	623,982	323,762
85	67,450,453	12,302,684	7,036,971	3,584,222	624,095	388,338
86	78,253,748	14,212,626	8,003,246	3,828,071	911,942	543,493
87	95,242,867	17,013,692	10,116,697	4,380,800	1,125,593	584,107
88	110,802,273	20,942,633	13,383,007	5,093,018	1,489,553	836,209
89	118,188,404	23,390,194	16,277,853	6,008,351	1,410,396	916,886
90	154,040,428	31,034,801	21,026,981	7,886,971	1,578,020	991,377
91	183,261,096	37,621,744	25,591,679	10,430,351	1,618,493	1,015,718
1992	199,722,412	40,860,314	27,773,798	12,581,931	1,530,310	1,031,201
평균	85,054,950	16,388,468	10,504,575	4,680,169	859,248	520,893

〈표 4〉 한국 제조기업 일반의 국제경쟁력 배양능력 (단위:백만원)

	국제경쟁력배양능력	對日基準 調整値
1978	-50,998	-556,628
79	-187,260	-876,839
80	-489,945	-1,492,988
81	-616,821	-1,978,215
82	-136,953	-1,654,649
83	595,384	-1,195,900
84	461,335	-1,485,912
85	669,058	-1,539,936
86	925,874	-1,644,106
87	806,495	-2,314,960
88	140,846	-3,474,769
89	-1,223,292	-5,057,627
90	-1,448,548	-5,492,792
91	-1,034,497	-6,997,335
1992	-2,056,926	-8,565,017
평 균	-176,417	-2,955,178

〈표 4〉로부터 한국 제조업의 국제경쟁력배양을 위한 투자능력의 추이에 관해 다음과 같은 사실을 발견할 수 있다. 한국제조업의 국제경쟁력배양능력이 陽(+)의 값을 나타낸 기간은 1983년 부터 1988년 사이뿐이다. 이 기간은 소위 3低현상으로 인하여 우리나라 기업이 史上 유래없는 호황을 누리던 시절이다. 1988년 이후에는 국제경쟁력 배양능력이 다시 陰(-)의 값을 기록하게 된다. 이렇게 되면 국제경쟁력배양을 위한 투자재원은 外部金融에 의해

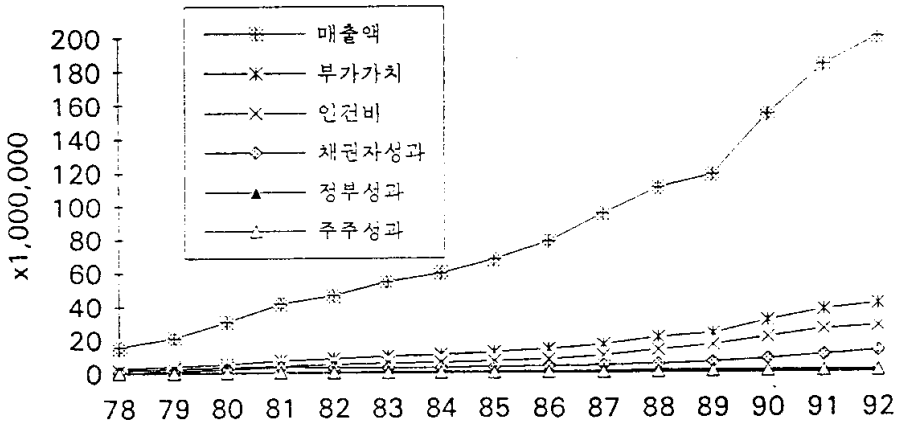
조달될 수 밖에 없다. 외부금융에의 의존이 계속되면 금융비용의 累增으로 인하여 기업의 재무구조는 더욱 악화되고, 경영은 어려워지며, 기업의 종업원 처우개선능력도 하강할 수 밖에 없다.

〈표 4〉의 분석기간 동안 한국 제조기업이 평균적으로 지출한 연구개발비는 매출액의 0.0885%였다. 이 수치는 일본의 3.36%, 미국의 3.5%에 비추어 볼 때 매우 낮은 수준이다. 〈표 4〉의 '對日基準 調整値'는 한국의 제조기업이 일본의 제조기업과 같은 비율로 (즉 같은 매출액 對比 비율로) 연구개발비를 투자한다고 가정할 때, 投資財源의 不足量을 나타낸다. 일본이나 미국의 기업들은 매출액의 규모 자체가 한국의 기업들보다 훨씬 크다는 사실을 다시 감안하면 연구개발비의 절대액 차이는 더욱 커질 것이다.

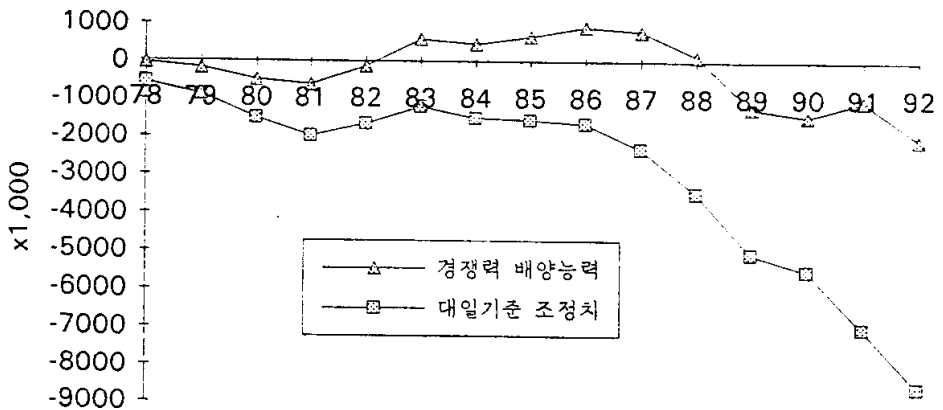
7. 국제경쟁력 배양능력의 下降原因

국제경쟁력배양능력이 1989년 이래 陰의 값을 가지는 원인을 성과배분구조의 變動趨勢를 중심으로 살펴보자. 경쟁력배양능력은 부가가치에서 종업원, 채권자, 정부, 주주에 대한 성과배분을 공제한 후 얻어지는 量으로 정의하였다. 〈표 3〉의 자료를 그래프 형태로 나타내면 〈그림 1〉이 되고, 〈표 4〉의 자료를 그래프 형태로 나타내면 〈그림 2〉가 된다.

〈그림 1〉에 나타난 바와 같이 매출액과 부가가치가 계속 증가해 왔음에도 불구하고 〈그림 2〉에 나타난 국제경쟁력 배양능력이 감소하여 陰의 값을 가진다는 사실은 성과배분구조에 문제가 있음을 시사한다. 분석기간 동안의 성과배분구조를 조사하기 위해 매출액에 대한 각 성과배분의 비율을 구해 보면 〈표 5〉와 같다.



〈그림 1〉 : 〈표 3〉의 그래프 표시

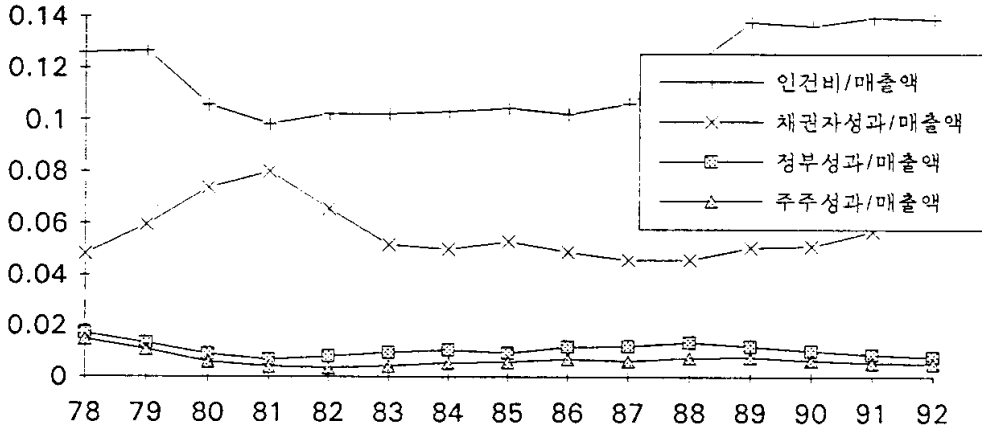


〈그림 2〉 : 〈표 4〉의 그래프 표시

〈표 5〉 매출액에 대한 인건비, 채권자성과, 정부성과 및 주주성과의 비율

	인건비	채권자성과	정부성과	주주성과
	매출액	매출액	매출액	매출액
1978	0.1259	0.0482	0.017	0.0146
79	0.1267	0.0595	0.0131	0.0106
80	0.1055	0.0738	0.0089	0.0059
81	0.0983	0.0801	0.0066	0.0039
82	0.1021	0.0654	0.0079	0.0034
83	0.1022	0.0517	0.0095	0.0041
84	0.1031	0.0499	0.0104	0.0054
85	0.1043	0.0531	0.0092	0.0057
86	0.1022	0.0489	0.0116	0.0069
87	0.1062	0.0459	0.0118	0.0061
88	0.1207	0.0459	0.0134	0.0075
89	0.1377	0.0508	0.0119	0.0077
90	0.1365	0.0512	0.0102	0.0064
91	0.1396	0.0569	0.0088	0.0055
1992	0.1390	0.0629	0.0076	0.0051
평균	0.1167	0.0563	0.0105	0.0066

〈표 5〉의 자료를 그래프 형태로 나타내면 〈그림 3〉이 된다.



〈그림 3〉 : 〈표 5〉의 그래프 표시

〈그림 3〉에 의하면 매출액으로부터 종업원성과에 대한 지출 비율이 (즉 인건비의 對賣出額 비율이) 1988년 이후 급속히 상승해 왔다. 성과배분의 가장 큰 부분을 차지하고 있는 인건비가 1인당 매출액 증가를 上廻한 것이다. 이런 추세가 계속되면서 1980년대 후반 이후에는 한국 제조업의 국제경쟁력 배양능력이 陰(-)의 값으로 떨어진 것이다.

8. 결론

이 논문의 주요 결론은 <표 3>과 <그림 1>에 나타나 있다. <표 3>에 의하면 한국제조업 일반의 국제경쟁력배양을 위한 신규투자능력은 1983년 부터 1988년 사이, 소위 3低현상으로 인한 호황을 누리던 기간동안만 陽(+)의 값을 나타냈을뿐이다. 이 기간 이후에는 국제경쟁력 배양능력이 陰(-)의 값으로 계속 하강한 것이다. 여기서 '따름 결론'이 다시 얻어진다. 한국의 제조업이 국제경쟁력 배양을 위한 신규투자를 하려면 <표 4>에 나타난 陰의 數值만큼을 외부금융에 의존할 수 밖에 없다는 사실이다. 外部金融의 원천은 (그것이 직접금융이든 간접금융이든) 外國資金의 流入이 아니면 國內貯蓄에 의존하는 길일 것이다. 따라서 우리 경제가 外債에 시달리지 않고 국제 신용도를 유지하면서 국제경쟁력을 높이려면, 국민 모두가 더욱 근검절약하여 국내 저축을 증대시키고, 자기 몫에 대한 요구를 절제해야 한다. 정부와 국민, 기업과 근로자 모두의 진지한 반성과 각오가 요청된다.

參 考 文 獻

國內文獻

1. 오춘식, "공사회계정보와 임금인상과의 관계에 대한 실증적 연구", 서울대학교 경영학 석사학위논문, 1989
2. 최덕형, "단체교섭에서 노동조합의 회계정보 이용에 관한 연구", 서울대학교 경영학 석사학위논문, 1991
3. 유관희, 회계정보를 통한 기업의 임금지불능력 분석, 한국경제연구소, 1992
4. 최동규, 노사공동체 형성을 위한 임금결정전략, 임금.생산성 연구센터, 1990
5. 최동규, 우리나라 기업의 인건비 지불능력 평가와 임금대책, 한국경제연구원, 1982
6. 최동규, 경영성과 분배 모델의 개발, 노사관계토론회 결과보고서, 노동부, 1987
7. 이희준, 경영성과의 분배원리에 관한 연구, 경영론집, 제2호, 서울대학교 경영연구소, 1972
8. 강정대, 현대임금관리론, 박영사, 1990
9. 한국 경영자 총협회, 기업의 지불능력과 적정임금 (경총신서 16), 1990
10. 정인수, 성과배분, 한국노동연구원, 1991
11. 정갑원, 임금수준 결정에 관한 연구 ; 노동교섭요인을 중심으로, 동국대학교 대학원
12. 이준범, 현대노사관계론, 박영사, 1991
13. 장현준·김재원, 한국의 적정임금, 한국개발연구원, 1990
14. 원창희, 비업무용 자산투자와 임금지불능력, 민주화시대의 노사관계 內, 법문사, 1992

15. 김영배·김재원·김태홍, 임금과 성과배분, 한국경제총 노동경제연구원, 1988
16. 남성일, 적정투자와 임금결정 : 투자 생산성 임금제의 모색, 한국노동경제학회, 1991
17. 김수곤, 임금과 노사관계, 한국개발연구원, 1978
18. 한국은행, 기업경영분석, 1979-1993
19. 한국노동연구원, 주요 선진국의 임금 및 근로조건 비교연구, 1993.4
20. 김갑순, 회계정보를 이용한 기업의 인건비 지불능력 한도 평가에 관한 연구. 서울대 경영대 석사학위 논문, 1994

外國文獻

1. Belcher, D.W., Wage and Salary Administration, 2nd ed. Prentice - Hall, Inc. 1962
2. J. Davidson, The Bargaining of Wages, N.Y: G.P.Putnam's Sons, 1988
3. Foley, B.T and Maunders, K.T., Accounting Disclosure and Collective Bargaining, London: Macmillian Press, 1977.
4. Palmer, J.R., The Use of Accounting, Information in Labor Negotiations, New York: New York: National Association of Accountants, 1977.
5. Lau, C.T and Nelson, M., Accounting Implications of Collective Bargaining, Hamilton, Ontario: The Society of Managements Accountants of Canade, 1981.
6. Moore, R. and Levie, H., Constraints Upon Acquisition and Use of

- Company Information By Trade Unions: Trade Union Research Unit, Ruskin College, Occasional Paper No. 67, 1981.
7. Amernic, J.H., "The Roles of Accounting in Collective Bargaining", AOS Vol. 10, No. 2, 1985
 8. Bougen, P.D., "The Emergence, Roles and Consequences of an Accounting-Industrial Relations Interaction," AOS, 1988
 9. Cooper, P and Essex, S., "Accounting Information and Employee Decision Making"., AOS, Vol.2, No. 3, 1977
 10. Crafr, J.A., "Information Disclosure and the Role of the Accountant in Collective Bargaining", AOS, vol. 6, No. 1, 1981