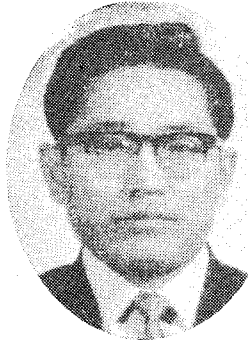


特別生產性의 勞使關係

生産性 賃金制度의

意義와 問題點



(서울大學校·商科大學 助教授)

林 鍾 哲

1. 序

최근에 이르러 勞動問題가 주요한 「잇슈」로 등장하게 된 것은 國民經濟의 發展에 수반되는 것이고 그것을 反映하는 당연한 現象으로서 반가워 하여야 할 것이라 할 수 있다. 그러나 勞動問題에 관한 論議는 불행히도 正鵠에서 벗어난 채 진행되고 있는 느낌이 없지 않다. 생각컨대 이것은 勞動, 특히 發展하는 사회에 있어서의 그 意義와 機能을 展望의으로 評價하지 못하고 既存의 觀念에 奴隸가 되어 얽매어 있거나 偏頗的인 既得의 利害關係에 너무 집착하며 문제를 「앨프레도 마살」이 말하는 소위 長期正常의 次元에서 생각하지 않기 때문이라 할 수 있다. 예컨대 先建設, 後分配라는 政策口號下에 分配構造의 歪曲, 惡化에 완강하게 눈감아 富益富, 貧益貧의 分極化를 加速化시키고 있는 現政府의 政策態度라든가, 최근 勞動法改正의 움직임에 便乘하여 勞動組合의 自由設立主義란 亡靈을 復活시키고자 하거나 또는 有給休暇등을 줄이고자 하는 經濟關係의 試圖라든가 또는 온갖 便利한 口實을 牽強附會하여 그러지 않아도 지극히 낮은 현재의 飢餓賃金을 그이하로 억압하거나 또는 그 上昇을 막으려는 企業態度 등은 그 현저한 例라고 할 수 있다.

거듭 말하지만 이것은 우리가 慣習的 知慧의 捕虜가 되어 事理를 올바르게 판단하지 못하기 때문에 그렇다. 그 事理란 生産要素인 勞動에 대한 歷史的 意義 및 機能의 精確한 認識이라 할 수 있다. 이문제를 여기서 상세하게 論述할 수는 없으므로 간략히 다루어두자면 다음과 같다. 一般的으로 말할 때 經濟發展의 歷史的 段階의 相異에 따라 支配的 役割을 하는 生産要素는 그 모습을 달리하였지만 資本主義成立을 前後하여 고찰하면 土地등 自然에서 資本을 거쳐 최근에는 技術革新과 관련된 勞動으로 두두러진 變化를 보이고 있다. 이러한 一般의 情勢는 開發途上國에 있어서는 크게 다를 수 없다. 왜냐하면 開發途上國도 先進國과의 經濟交流 특히 資本去來에서 資本을 점차 壓倒하는 技術優位의 生産樣式을 導入하기 때문이다. 한편 특수하게 開發途上國만을 생각할 때 營養不足으로 인한 勞動

生産性低位, 技術 및 技能水準의 低位 資本을 이용한 生産樣式의 未洽 등으로 말미암아 貯蓄과 消費의 區別은 確然한 것이 못되고 高賃金을 통한 勞動者의 消費增大는 勞動生産性의 상승을 통하여 貯蓄→投資增大보다도 더 직접적인 生産增大效果를 齊來할 수 있다.

그러므로 開發途上國이 급속한 開發을 意欲한다면 資本優位的인 開發哲學을 止揚하고 풍부하고도 支配的인 生産要素인 勞動을 어떻게 하면 效率的으로 동원하여 그 潛在的인 生産力을 극대화할 것인가를 모색하지 않으면 안된다. 生産性賃金制度라는 것은 이러한 開發哲學과의 相互關聯하에서 논의되지 않으면 안된다.

## 2. 生産性賃金制度의 意義

인간의 經濟的인 努力을 他人을 가맡케 하기 위하여 傾注되는 일은 없다. 그것은 반드시 經濟的인 努力이라는 非效用의 給付대신 그 非效用을 補償하기에 충분한 어떠한 형태의 反對給付를 바라고 하는 것이다. 勞動이라는 非效用의 甘受는 시원한 그늘에서 달콤한 낮잠을 자기 싫어서 하는 것은 결코 아니다. 그것은 勞動力의 支出이란 非效用을 보상하기에 충분한 代價인 賃金を 얻어 그것으로써 그자신을 포함한 가족은 생활을 營爲하기 위하여 하는 것이다. 그러므로 生産要素인 勞動의 效率의 極小動員을 위해서는 이를 실현시키기에 적합한 社會的인 報酬體系 즉 賃金制度를 그에 先行하여 確立시켜야 한다.

이러한 적절한 社會的인 報酬體系가 어떠한 것이냐 하는데 대해서는 一義的인 해답이 없다. 그것은 경제발전의 역사적 단계와 그에 照應하는 社會的인 價値評價에 따라 달라지는 것이다. 역사적으로 돌이켜 본다면 勞動力의 單純再生産도 불가능케 하는 賃金制度가 적정한 것으로서 받아들여진 적도 있었고 (예컨대 古代로마帝國의 奴隸勞動이나 資本主義初創期의 工場勞動에 대한 報酬) 그후에는 최소한도 勞動力의 單純再生産만을 가능케 하는 것이 적절한 것으로서 받아들여졌던 일도 있었으며 그후 인간과 경제에 대한 人間意識構造 및 歷史的인 經濟發展段階가 進展됨에 따라 世代에 걸친 勞動力의 單純再生産

이 적절한 것으로서 받아들여졌던 것이다. 예컨대 古典世界에 있어서의 賃金에 관한 論議의 變遷이 곧 그것이다. 그리하여 최근에 와서는 이를테면 「시드니 웹」夫妻와 「쿨갈」은 사람이 주장하듯 『全國民的인 규모에 있어서의 最小限度의 文明生活』을 보장해주는 報酬體系가 등장하기도 하고 한편으로는 『美國式生活樣式』을 가능케 하는 報酬水準이 주장되고 있기는 하다. 그러나 이러한 『최소한도의 文明生活』이나 『美國式生活樣式』이 기준이 되는 賃金體系는 富의 축적이 적고 生産力水準도 지극히 낮은 開發途上國에서는 실현할 수 있는 것이 아니다. 따라서 開發途上國에서 容認될 수 있는 報酬體系의 기준으로서 「겔브레이스」같은 사람은 『全國民의 熱誠的인 呼應을 불러일으키기에 충분한 犧牲의 合理的인 負擔에 근거한 報酬體系』를 제시하고 있다. 그러나 겔브레이스의 基準은 國民分配의 相對的인 配分, 그 相互關係만 규정하였을뿐 그 絕對的인 크기, 그것이 인간의 생존을 가능케 할 수 있는 것이냐의 與否는 밝히지 않고 있다. 따라서 그것은 어떠한 客觀的인 基準에 의해 그 絕對的인 確定이 先行되어야 할 것이다.

우리가 우리나라의 賃金制度를 論議하는 마당에 있어서도 그에 先行하여 필요한 것은 開發哲學의 確立과 그에 맞는 賃金基準의 결정이라고 할 수 있다. 그런데 엄격하게 고찰할 때 政府와 企業 그리고 勞動組合까지도 명확한 형태의 開發哲學을 갖고 그에 맞는 分配構造를 構想, 主張하고 실현시키고자 한 적은 한번도 없었던 것 같다. 企業은 企業대로 가장 손쉬운 原價切下方案으로서 賃金抑制 또는 그 實質的인 切下를 援用 고집하여 왔고 勞動者측은 그들대로 無條件的인 賃金引上 특히 名目賃金의 引上만을 유일한 투쟁목표로 삼아왔으며 政府는 정부대로 企業과 勞動의 중간에서 國家目的인 그未來像實現에 합치되는 방향으로, 對立되는 利害關係를 調停할 생각은 않고 오히려 政府자신의 近視眼的인 利益追求를 恣行하여 分配構造를 더욱 歪曲시켜왔던 것이다. 이처럼 萬人의 萬人에 대한 本能的인 鬭爭의 과정에서 社會적으로 容納될 수 있고 理論的으로 支持될 수 있는 賃金體系가 탄생할 수 없다는 것은 너무도 당연한 것이다. 대한민국의

經濟計劃과 經濟運營이 모두 주먹九九式이라고 하지만 賃金문제만큼 더 주먹九九式인 것도 없었을 것이라고 斷言할 수 있다. 굳이 주먹九九가 아니라고 한다면 20世紀의인 社會構造, 人間關係위에 18世紀의인 報酬體系를 結付시킨 妖怪라고 바꾸어 말할 수 있을 뿐이다.

生産性賃金制度의 導入이라는 試圖은 이같은 混亂에 理論에 準據한 整理를 가하려는 것으로 평가할 수 있다. 그러므로 成果拂賃金制를 비롯한 온갖 苦汗의이며 前近代의인 賃金體系가 亂立, 錯綜하고 있는 勞動關係에 이것은 하나의 近代의인 淸風을 불어넣는 것이라고 할수도 있다. 그러나 生産性賃金制度가 云謂되게 된 背後를 透徹해 본다면 그것은 報酬體系를 無理論과 強力의 混沌에서 救出하여 合理的 基準위에 확립시켜 한편으로는 勞動者의 생활을 實質적으로 인상하여주고 다른한편으로는 該같은 生活向上에서 結果될 勞動生産性上昇으로 경제발전의 速度를 提高하고 또 企業에게 돌아가는 分配分의 크기도 크게 하려는 長期正常的 調和를 爭取키 위하여 주장된 것이라고는 결코 할 수 없다. 그것은 5.16이후의 報酬統制構造에 의하여 당기간에 걸쳐, 현저하게 하락하였던 實質賃金이 최근의 經濟活動擴大에 따르는 勞動需要增大 및 技能工不足과 또 1965년 이후 年次의으로 지정되고 있는 公務員處遇改善이 報酬水準一般에 미친 引上效果때문에 근자에 와서는 다시 5.16이전의 水準을 회복하고 또 이를 上廻하는 氣味를 보이자 그 傾向的 上昇을 막음으로써 勞動者의 相對的地位의 改善을 沮止하려는 底意에서 오히려 나타난 것이라 할 수 있다.

물론 여기에는 다른 要因의 작용은 있다. 輸出 第1主義를 표방하여 급속한 成長의 전체를 輸出增大위에 올려놓으려는 사회에서 賃金上昇이 한국의 유일한 比較優位의 基盤을 잠식함으로써 수출증대를 어렵게 하고 따라서 開發努力을 無效化한다느니 또는 賃金上昇이 「코스트푸쉬」를 통하여 「인플레이」라는 害毒을 국민경제 전체에 擴散시킨다느니 하는 일련의 眞리를 가진 주장이 바로 그것이다. 비록 1960년을 기준으로 할 때 最近 示現되고 있는 實質賃金의 상승이 物價上昇의 한要因을 이루고 그것이 수출을 저

해한다고는 하지만 수많은 原價切下要因 및 인플레이抑制策중에서 賃金凍結 또는 그 上昇率制限이라는 勞動者犧牲만이 유독 選好, 援用된다는 것은 있을 수 없다. 사실 1960년을 100으로 할 때 1968년중 평균으로 보면 名目賃金은 365.2이고 全國都賣物價指數는 276.9이므로 實質賃金은 131.9로 31.9% 상승한 것이 된다. 그러나 그동안 國民總生産은 1965年不變價格으로 하여 1960년의 5,890.7억원에서 1968년의 11254억원(暫定推計)으로 81.0%나 증가하고 있다. 따라서 1960~1968년의 9년간 國民總生産 즉 全國民에게 나누어질 經濟的 分配分은 年平均 9.0%씩 증가하였는데 製造業에 종사하는 勞動者는 3.5%씩 밖에 받지 못하였다는 것이 된다. 더우기 勞動者의 實質賃金의 상승이 현저하였다는 1965~1968년을 보더라도 實質賃金의 상승율은 25.2%로 年平均 8.4%에 불과한데 그동안 國民總生産의 증가율은 1965년의 8058.5억원에서 1968년의 11254억원으로 39.6%가 되며 年평균 13.2%이다. 그러므로 所得의 一般的 增加의 63.7%만이 勞動者들에게 歸屬되고 나머지 36.3%가抑制, 留保되고 있는 것이다. 이러한 상황아래에서 輸出 原價切下나 인플레이抑制를 賃金抑壓을 통하여 실현코자 하는 것은 非合理的이며 非人道的이라 하지 않을 수 없다.

生産性賃金制度가 合理的 賃金體系의 기초가 되지 못하고 오히려 上述한 바와 같이 勞動에 대한 一方的 犧牲強要의 理論의 및 政策的인 기초로서 기능할 우려가 있는 것은 그것이 다음節에서 論及할 바와 같이 合理的인 크기의 賃金 그 자체를 규정하지 않고 이를 飢餓賃金水準에 억압하여둔 채 그해마다의 變化率만은 生産性上昇의 테두리안에 關聯시켜두는데 그치는 것이기 때문이다. 즉 現行賃金體制 그 자체가 合理的인 것이 못되는 한 그 變化率만을 合理的 根據에 기초지워준다고 해서 전체로서의 賃金體制가 合理的일 수는 없는 것이다. 그러나 理論的으로 考察할 때 生産性賃金制度란 현실의 經濟 움직임을 理論的 要求에 정확하게 합치시키는 것으로서 나무랄데가 없다. 그러나 理論的 要求는 賃金의 變化率만이 生産性의 變化率에 一致시키는데 그치지 않고 賃金水準 그 자체로 生産性水準

에 합치되는 것까지도 바라는 것이다. 그러므로 현재 우리나라에서 논의되고 있는 바와 같이賃金の 해마다의上昇率을生産性上昇率과 동일하게 만드는 데 그치는 것은賃金水準이生産性水準을下廻하는 한국의 현실에 있어서는神效를 거둘 수 있는靈藥을惡用하여猛毒과 같은作用을 하게끔 하는 것이라 할 수 있다. 그럼에도 불구하고生産性賃金制度가勞動관계의 가장 큰「있슈」로서 계속 논의되고 있다는 사실의意義는 다른데서 찾아야 한다. 즉政府와企業측에서 제창되고勞動界에 의하여 격렬한反對에 부딪치고 있는 그릇된 형태로提起된 현재의生産性賃金制度論議로

첫째 無理論의 混沌위에서 低廻하던 賃金論議를 科學的 根據위에 결부시킬 契機를 마련하고

둘째 비록 그릇된 형태로提起, 論議되고 있기는 하지만 어쨌든生産性賃金制度에 관한 論議는 弄假成眞格으로 언젠가는 올바른 賃金制度를 확립시킬 것이 분명하다.

### 3. 生産性賃金制度의 問題點

#### 1) 理論上 問題點

生産性賃金理論은 marginal economics의 강력한 기반위에 근거하고 있는 것이지만 理論的으로 難點이 없는 것은 아니다. 특히 최근 강력한 勞動組合이 출현하여 賃金決定이 團體協約에 의하여 이루어지는 경우 賃金水準은 항상 生産性水準에서 乖離하는 경향이 있다. wage-push inflation이란 賃金이 生産性을 上廻하는 경우에 나타나는 인플레이現象을 말한다. 한편 드골大統領下의 프랑스에서 生産性上昇率은 年평균 6%였는데 賃金上昇率은 年평균 3%에 불과하였다고 하여 작년 5월 노동자가「제네·스트」를 일으킨 것은 현실적인 賃金이 生産性에서 장기간 乖離하여 下廻할 수 있다는 것을 의미한다. 經濟理論에서는 勞動組合의 조직력이 다른 곳 보다 강력하여 보다 높은 賃金水準을 누리고 있는 것을 일종의 準地代로서 설명하고 있지만 準地代가「마리아 칼라스」같은「소프라노」歌手나「엘리자베트 테일러」같은 女排優뎌만 아니라 職業의 모든 次元에서 發見된다는 것은 결국 分配의 限界

生産力說(즉 生産性賃金制度의 理論的 基礎)의 破綻을 의미하는 것이다.

#### 2) 技術的 問題點

生産性賃金制度의 또 하나의 문제점은 勞動의 限界生産力의 絶對的 크기를 어떻게 정확히 측정하느냐 하는데 있다. 이 문제는 理論次元에서의 抽象的인 論議에서도 가장 어려운 것으로 간주되고 있다. 理論的으로 명확하고 분명한 것도 현실에 적용하려면 문제가 많은데 理論 그 자체도 難澁하고 一義的이 아닌 것을 현실에서 具體的으로 밝히기는 더욱 어렵다. 물론 經濟學者들은「콥·더글러스函數」등을 비교적 素朴한 형태로 이용하며 그 크기를 찾기는 하지만 이는 매우 姿意的이며 說得力이 적다. 그러기에 미국 및 캐나다등의 長期的 發展을 각각의 生産要因別로 분석하여 그 寄與率을 측정 한「로버트 솔로우」,「모지스 애브라모비츠」같은 錚錚한 학자들도 經濟成長의 10%내지 14%를 資本蓄積의 寄與分으로 정하고 나머지 86%내지 90%를 勞動生産性의 上昇에 돌리면서 그것을 다시 第1次的으로 技術革新에 관련시키고 다음으로는 技術革新과 관련 勞動生産性上昇도 현실적으로는 資本과의 協同에 의하여 經濟成長을 가져올 수 있었다고 말하고 있다. 한국에서도 韓國生産性本部 등에서 勞動生産性의 變化 및 그 水準을 측정하고 있기는 하지만 그것은 資本, 技術, 土地 등 餘他的 生産要素의 生産의 貢獻을 전부 除去한 후의 순수한 勞動生産性을 말하는 것이 아니라 이 모든 要素의 작용까지 勞動生産性에 흡수시킨 1人當 產出高의 크기 및 變化를 勞動生産性이라 하고 있는 것이다. 따라서 被乘數인 賃金水準 그 자체로 生産성과 對應關係에 있지 않고 乘數인 勞動生産性의 變化率 그 자체도 순수하게 측정할 수 없는 技術的 困難이 있을 때 生産性賃金制度는 現實的으로 支持되기 힘들다.

#### 3) 韓國에서의 問題點

한국경제의 현실에 있어 生産性賃金制度를 論할 때 그것은 被乘數인 賃金水準 그 자체가 飢餓賃金이하의 不合理한 것인 한 乘數인 賃金上昇率은 아무리 科學的으로 勞動生産性變化率에 근거시키더라도 전체로서의 賃金制度는 合理的

인 것일 수가 없다는 점을 강조하여야 한다. 不合理한 것에 아무리 合理的인 것을 곱하더라도 그것은 合理的인 것이 될 수 없다. 뿐만아니라 賃金の 絕對額을 合理的으로 하지 않고 그 變化率만 合理化한다는 것은

첫째 문제의 所在을 모호하게 하여 올바른 勞動政策의 강구를 곤란하게 만들고

둘째로는 賃金上昇率만의 合理性을 全體的 合理性으로 확대하여 일체의 賃金引上努力, 노동자의 生活改善努力을 분쇄, 질식시키는데 惡用될 근거를 마련하기 쉽다. 筆者의 試論的인 推算에 의할 때도 5人家族의 勞動者의 月間最低生活費가 런닝셔츠 한장, 펜츠 한장을 일년간 입는 식으로 최저로 줄여도 2만원이 넘는 것으로 나타나는데도 불구하고 上向偏倚를 갖고 있다고 韓銀調査에 의한 生産從業員月當給與額이 작년 12월의 경우 鑛業이 평균 1만3천6백원이고 제조업이 9천6백원에 불과한 현실에서는 生産性賃金制度를 半身不隨的으로 導入하여 基準額을 固定시키고 그 上昇率만을 操作하는 것보다는 世代에 걸친 勞動力的 單純再生産만이라도 가능케 하는 最低賃金制度의 실시가 더 시급하고 意義

있는 것으로 생각된다.

#### 4. 結 言

이상에서 生産性賃金制度란 限界分析에 입각한 經濟理論에는 깨끗이 들어맞으나 勞動生産性的 크기 및 變化率을 순수하게 分離, 測定하기 힘들고 또 基準時的 賃金이 生産性水準과 遊離되었을 뿐더러 勞動力的 單純再生産도 저해하고 勞動者의 生存도 不合理한 것이어서 전체로서의 合理性을 실현시킬 수도 없지만 주먹 九九式의 賃金論議를 科學的 根據에 관련시키고자 함으로써 앞으로의 문제해결을 위한 契機는 될 수 있다는 것을 말하였다. 蛇足이겠지만 요새 流行語인 代案을 말한다면 위선 family basket 등 여러 가지 방법에 의해 最低賃金을 측정, 그 實施를 法制化하고 年年의 上昇率은 알기쉽게 國民總生産의 增加率에 一致시키는 것이 간단할뿐더러 意味있는 것이라고 할 수 있다. 그것은 「겉브레이크」 流로 努力에 대한 正當한 代價, 開發을 위한 犧牲의 衡平負擔이 될 수 있을 것이다.

### 會 社 商 號 變 更 公 告

今般 弊社 商號를 下記와 如히 變更하였암기 이에 公告함

記

舊 商 號 韓 一 世 멘 트 工 業 株 式 會 社

新 商 號 韓 一 世 멘 트 工 業 株 式 會 社

變 更 日 1969年 6月 27日

韓 一 世 멘 트 工 業 株 式 會 社

代 表 理 事 許 采 卿