

---

---

# 韓國勞使關係의 特徵과 所得平準化政策

金 秀 坤

▷ 目 次 ◁

- I. 序
- II. 韓國 勞使關係의 뿌리
- III. 企業家精神의 不足과 ‘갈라먹기’  
經營風土
- IV. 製造業에 있어서의 賃金函數
- V. 우리나라 賃金「코스트푸트쉬」의 要因
- VI. 所得政策의 進化
- VII. 要約 및 結論

## I. 序

産業社會에서 賃金은 勤勞者에게 所得의 源泉이 되고 企業家에게는 費用이 된다. 賃金의 急上昇은 短期間에 있어 企業家에게 費用負擔을 안겨주고 長期的으로는 省力化의 계기를 마련해 준다.

國際競爭이 날로 심해가고 多國籍企業이 縱橫無盡 投資活動을 하고 있는 오늘날 世界市

---

---

場으로부터 完全히 遊離된 勞動市場은 생각할 수가 없다.

따라서 勞動生産性を 능가한 賃金의 急上昇은 工產品價格 上昇에 영향을 주게 되고 이때에 公定換率을 實効換率에 接近維持하지 않는 限 工產品의 國際競爭力 弱화를 피할 길이 없을 것이다.

다른 한편 賃金은 所得의 源泉이기 때문에 生計費에도 未達하는 低賃金은 勤勞者의 生産再投資를 못하게 하고 社會不安의 要素가 된다. 만약 不況期에 賃金を 너무 沈滯시키면 有効需要를 創出하지 못함으로 인해 景氣回復이 늦어질 것이다. 그러나 好況下에서의 持續的인 賃金上昇은 超過需要로 인한 인플레이션을 면할 수 없을 것이다.

經營者가 供與할 수 있는 모든 形態의 報償(reinforcement)中에서 가장 편리하게 사용될 수 있는 手段이 바로 賃金이다. 勤勞者가 組織體에 貢獻한 寄與度에 比例해서 賃金を 支拂함으로써 계속적으로 動機誘發을 시킬 수 있는 것이다. 즉 賃金隔差의 存在는 그것이

貢獻度, 다시 말해서 生産性에 比例한다는 點에서 비로소 正當化되는 것이다.

이렇게 볼 때 「헤네만」(Herbert G. Heneman, Jr.) 教授의 다음과 같은 말은 얼마나 적절한 表現인지 모른다. “勤勞者에게 그가 生産한 附加價值以上の 賃金を 支拂하면 企業은 倒産할 것이다. 마찬가지로 勞動生産性を 능가한 賃金を 계속 支拂하는 社會는 심한 인플레이를 감당할 길이 없을 것이다”<sup>1)</sup>.

本論文은 이러한 賃金の 多樣性を 認定하고 어느 한 개의 部分的 賃金學說에 집착하기보다는 여러가지 學說을 綜合하여 우리 產業社會의 與件에 알맞는 賃金政策을 樹立하려는 데 目的이 있다. 먼저 第Ⅱ節과 Ⅲ節에서는 歷史的 背景을 통해서 勞使關係 및 勞使關係의 特殊性을 알아보고, 第Ⅳ節에서는 製造業時系列資料를 통한 賃金函數를 검토해 보고 第Ⅴ節에서는 Ⅱ, Ⅲ節에서 살펴본 韓國勞動市場의 特殊性을 토대로 하여 賃金「코스트푸트쉬」의 原因이 무엇인지를 分析하였다. 所得政策의 必要性은 認定했지만 그 實踐方法이 옳았던가를 第Ⅵ節에서 論하고 第Ⅶ節에서는 結論을 맺는다.

## Ⅱ. 韓國 勞使關係의 뿌리

經濟成長이나 勞使關係 發展過程을 논함에 있어서 우리는 흔히 西歐社會의 發展過程을

토대로 그들 學者들이 만들어 놓은 類型의 어느 것에 우리나라가 속하는지에 關心을 쏟는 경우가 많다. 그러나 여기서는 歷史的 背景 속에서 勞使關係發展의 韓國的 特殊性을 부각시켜 보고자 한다.

우리나라 勞動者들의 最初 集團行動이 暴行으로 시작되었던 점은 先進產業國들의 最初經驗과 다를 것이 없다. 그러나 先進產業國들의 경우 대부분의 勞動組合鬪爭이 資本家에 對抗한 것이었음에 반하여 우리나라의 경우는 1886年 초산역事件이나 雲山鑛業所事件, 元山罷業 등이 보여준 바와 같이 內國人資本家에 對한 勤勞條件改善이 目的이 아니라 官僚들의 苛斂誅求에 對한 反政府暴動이었거나 아니면 外國勢力에 對한, 특히 日本帝國主義 植民政策에 對한 鬪爭이었다<sup>2)</sup>.

開化期에 움트기 시작했던 市民社會 및 資本主義的 經濟의 萌芽가 완고한 保守勢力 때문에 꽃피지 못하고 日帝植民地로 전락해 버린 우리 歷史 속에서 民族資本의 形成이란 解放이 된 8·15까지 거의 기대할 수가 없었던 것이다. 이렇듯 民族資本의 形成과 民族經營陣의 出現이 결여된 가운데 外國資本은 韓半島의 중요한 資源과 近代의 企業을 支配하고 있었다.

이러한 가운데서 組織된 勞動組合代表者들은 처음부터 自己自身들을 순수히 經營人을 상대한 勤勞者代表로서보다 外國勢力인 日本人使用者 또는 그 앞잡이에 對항하는 反植民地 獨立運動家로 생각했던 것이다. 때문에 그들의 行動은 때때로 極限鬪爭을 사양하지 않았고 오히려 鬪爭的 勞動運動이 民族解放이라는 보다 차원 높은 目的을 위해 正當化되었던 것이다.

1) Herbert G. Heneman, Jr. and Dale Yoder, *Labor Economics*, Cincinnati, South Western Publishing Co., 1965.

2) 金潤煥, 『韓國勞動運動史』, 靑史, 1982.

그러던 것이 日本帝國主義 自體가 勞動運動을 점차 탄압하고 특히 滿洲侵略 이후 勞動運動이 地下運動化함에 따라서 勞動運動과 社會主義運動이 모두 階級鬭爭의 政治運動으로 同質化하기에 이르렀으며 이렇게 勞動運動이 政治道具化함으로 인해 使用者는 妥協의 對象者로서가 아니라 鬭爭의 對象으로만 보이게 되었다. 이러한 經驗 때문에 勞動運動이 妥協보다는 極限鬭爭으로 發展하였으며 그것이 愛國의 行動으로 찬양되어 왔던 것이다. 이러한 歷史的 蓋然性으로 인해 勞動運動이라고만 하면 으레히 極限鬭爭을 하고 器物의 破壞나 暴行까지도 해야만 하는 것으로 착각하고 그렇지 못하여 妥協이나 하고 協助의이면 무조건 ‘사구라’ 또는 御用이라고 생각하는 氣風이 생기게 되었던 것이다. 심지어는 상당히 많은 知識人들까지도 그렇게 생각하고 있는 現實은 勞使關係의 民主的 制度發展을 위해서 지극히 위험한 생각이 아닐 수 없다.

解放과 더불어 自由主義 물결이 들어오고 民主的 勞組運動이 保障되었으나 南北間의 思想的 對峙로 인하여 韓國勞動運動은 또 한 차례 非正常의 軌道 위에 서게 되었다. 敗戰國이었던 日本은 이 점에 있어서도 우리보다 유리한 高地에 있었다. 조속한 시일내에 民主的 勞動組合運動을 活性化시키겠다는 占領軍 當局의 決意는 韓國과 같은 分斷國이 아니었다는 有利한 點 때문에 착실히 실천할 수가 있었다. 이것이 훗날 日本經濟의 多元的 發展에 끼친 영향은 말할 수 없이 컸던 것이다<sup>3)</sup>.

그러나 우리나라의 경우 共產集團으로부터

의 집요한 妨害工作 때문에 全評과 大韓勞總이 분리될 수밖에 없었고 共產主義가 勞動組合을 政治的 道具로 삼기 때문에 이를 타도하려고 나선 大韓勞總이건만 이 역시 自由黨政權下에서 政治道具化現象을 면치 못하게 되었다는 것은 歷史의 아이러니가 아닐 수 없다<sup>4)</sup>.

아름은 解放以後 政治的 混亂과 6·25를 겪는 동안 勞動運動만 政治道具化한 것이 아니라 社會 모든 勢力들이 또한 그러했으며 그러면서도 民族資本의 形成이라는 중대 課業은 아직도 뿌리를 내리지 못했던 것이 사실이다. 결국 資本主義의 經濟體制를 표방했면서도 정작 이를 實踐해 줄 民族資本과 이를 이끌어 줄 企業人은 없었고 그러는 가운데 數十萬에 이르는 勞動組合員과 이를 代表하는 政治的 勢力이 있었다. 여기에서 一般적으로 知識人들은 資本主義를 經驗해 보지도 않은 狀態에서 感傷的으로 資本主義를 批判하고 勞動組合과 社會主義的 施策을 同情해 왔던 것이다. 이러한 與件에다 6·25의 危機 속에서 民衆의 支持基盤을 造成키 위한 政治的 動機마저 움트게 되어 釜山 避難中인 政府가 三大 勞動基本法까지 制定하게 되었으니 그것은 近代의 資本主義 經濟를 經驗해 본 企業家의 意見을 그 속에 反映한 것도 아니거니와 近代의 勞使關係下에서 賃金 및 勤勞條件을 交渉해 본 經驗이 있는 勞組幹部들의 意見을 수렴해서도 아닌 이른바 ‘外製導入型’ 勞動立法을 하기에 이르렀던 것이고 많은 사람들은 그 法의 實效性은 묻지 않은 채 勤勞者 一方에서 본 理想的 妥當性만을 생각하면서 그 成果를 讚揚하였던 것이다.

이같이 너무 理想論에 빠진 法을 現實적으로 執行하기 힘들었을 때 이를 오히려 未來指

3) 竹前榮治, 『アメリカ對日勞動政策の研究』, 日本評論社, 1970 參照.

4) 韓國勞總, 『韓國勞動組合運動史』, 서울, 1979.

向的이라고 옹호하면서 實效性없는 法の 改正을 反對해 오다 보니 法の 一部分을 必要할 때는 適用하고 그렇지 않을 때에는 執行을 保留하는 慣習이 생기게 되어 遵法精神마저 좀먹게 하였던 것이다. 뿐만 아니라 勞働行政을 맡은 公務員은 勤勞者로부터 理想的인 法을 執行하지 못한다고 해서 批判을 받다가 하면 同時에 使用者로부터는 너무 엄격히 法을 執行함으로써 勤勞者便만 든다고 해서 비난을 받아 왔던 것이다. 이와 같이 實踐性 없는 空虛한 約束에 지나지 못하는 社會立法을 계속 推進해 나가다 보면 오히려 遵法精神의 不足으로 인해 다시 不信風潮만 더 深化하고 만다는 사실을 명심해야 할 것이다. 惡法도 法이면 지켜야 하고 지키지 못하는 法일 때는 改正할 수 있는 勇斷이 必要한 것이다.

### Ⅲ. 企業家精神의 不足과 ‘갈라먹기’ 經營風土

民族의 自主性を 유린당한 日帝下의 우리나라는 日本産業을 위한 原料의 供給地요 또한 商品의 市場이었다. 뿐만 아니라 저렴한 勞動力供給地로서 經濟的 收奪을 당해왔던 관계로 民族資本의 形成도, 韓國人을 위한 다양한 職種の 生成도 이루어질 수 없었다. 植民地 特有的 二重構造의 勞働市場狀況下에서 우리 民族은 어느 職場에를 가나 日本人 밑에서 일하도록 만들어졌으며 日本人에 비해 昇進의 機

會도 봉쇄되어 있었음은 물론 生産職勤勞者의 경우 技能向上을 할 수 있는 職業訓練의 機會마저도 한정되어 있었으니 職場에서의 主人意識이란 것이 싹틀 수가 없었을 것이다.

解放後 日本植民地 統治組織이 물러감에 따라 힘의 空白이 생겼고 그들이 남기고 간 敵産物資는 公平하고 合理的인 方法으로 主人을 바꿔나가야 했지만 過渡期的 混亂 속에서 左翼系 煽動者들은 파괴와 「테러」를 일삼다가 하면 民族資本의 形成이 없었던 狀態下에서 外國의 援助를 받아다 갈라먹는 데 급급했으니 ‘生産을 해야 分配할 꺼리가 있다’라는 近代의 職業觀의 基礎의 命題조차 胚胎될 수가 없었다. 一攫千金을 노리는 한탕主義가 어찌면 이 당시의 混亂 속에서 싹트고 6·25動亂을 통해서 더욱더 넓게 우리 社會에 뿌리를 내린 것이 아닌가 의심도 해본다. 이렇게 해서 職場이란 ‘生産하는 곳이다’라고 생각하기 이전에 으레히 ‘갈라먹는 곳이다’라고 생각하는 風潮가 생겼으니 이것이 곧 發展阻害의 第一要因이 아니었던가 생각된다.

政治家도 있었고 公務員도 있었고 投票를 하는 國民도 있었다. 그러나 生産의 主體라고 할 수 있는 企業家가 없었다. 民族資本의 形成이 없었기 때문이었다. 많은 敵産施設이 제대로의 구실을 못한 것은 主人意識을 가진 經營者와 勤勞者가 없었기 때문이었다.

이와 같이 우리나라 經濟는 産業化의 始發點부터 民間資本의 蓄積이 없었던 관계로 政府 資産의 賣却이나 政府斡旋 또는 許可下에 도입되는 外國資本의 어느 경우를 막론하고 政府의 干涉이 私經濟에 증대한 영향을 미치지 않을 수 없었다<sup>5)</sup>. 그러나 이러한 産業化過程에서 우리나라는 近代 行政國家 發達에 따르는

5) 金秀坤, 『韓國勞務關係發展에 미친 外國의 影響』, 高麗大學校 亞細亞問題研究所 社會開發研究叢書 10卷, 1983, pp. 95~139 참조.

政府肥大의 不可避性이라는 論理下에 진정한 資本主義經濟의 經驗없이 오히려 이에 역행하는 行政國家의 役割만 지나치게 강조하게 되었던 것이다. 결국 企業은 官에서 만든 靑寫眞에 의해서 앞장만 서고 그 代價로 融資와 特惠라는 利權을 따냄으로써 企業의 官에 대한 依存度는 深化되고 이로 인해 새로운 形態의 官尊民卑思想까지 胚胎되어 왔던 것이다. 이는 傳統社會에서처럼 外形的으로 나타난 것이 아니라 實質的으로 官의 權威主義的 意思決定과 官僚엘리트들의 出世 및 退職後 生涯經路 (career development pattern)를 보아 알 수 있었다. 때문에 官은 높고 民은 낮다고 하는 職業의 貴賤意識을 오늘과 같이 産業化된 우리나라에서 아직도 찾아볼 수 있는 것이다.

企業家は 技術革新과 人力開發을 통해서 原價를 節減하고 合理的 經營을 함으로써 利潤을 追求했어야 하건만 政府가 내걸은 開發計劃에 맞춰 그 目標達成代價로서 金融 및 稅制上의 온갖 惠澤을 받아들임으로써 60年代에 겨우 形成되기 始作한 民族資本 企業家들의 일 부분은 처음부터 政府依存的 惰性에 젖어버림으로써 經營人이 가져야 할 主人意識을 제대로 뿌리내리지 못한 것이 사실이다.

勞使關係에 있어서도 當事者는 經營者와 勤勞者이다. 그러나 우리의 歷史的 背景을 살펴본 결과 우리나라 勞動運動은 半世紀以上 ‘經營者없는 勞動運動’을 해온 것과 다름이 없다. 主人意識이 부족한 中間管理層이나 심지어는 最高經營者까지도 自己責任下에서 組織運營을 시도하기보다 他意에 의해서 또는 政府를 빙자해서 經營을 하려는 경우가 많다.

한 예를 들면 一線 勤勞者들이 賃金을 引上해 달라고 要求했을 때 그의 生産性 또는 會社에 대한 貢獻의 程度를 보아 賃金引上이 不當하다고 잘라 말하는 사람은 극히 드물고 대개는 上司를 핑계하여 拒絕한다. 이것이 계속 상승하다가 궁극적으로 社長의 意思決定을 기다릴 때에도 마찬가지이다. “社長으로서는 賃金引上을 해주고 싶지만 政府에서 인플레이를 걱정한 나머지 賃金을 못올리게 하니 할 수 없네” 하는 식으로 勞使間 當事者끼리 해결해야 할 곳에 政府를 구실로 내세운다. 이러다 보니 勤勞者側에서 볼 때 經營者는 오히려 自己便인데 政府가 그렇지 않은 것처럼 보인다. 그러면 과연 韓國企業에는 經營者가 어디에 있는가라고 반문할 수밖에 없을 것이다. 이것이 바로 韓國企業의 經營不在現象이라 할 수밖에 없다. 때문에 勞使間의 紛糾가 일어나면 政府가 즉각적으로 개입하게 되고 모든 非難은 政府가 뒤집어 쓰게 되는 것이다. 韓國勞使關係의 前近代性이 韓國企業의 經營不在에 있다는 論據가 바로 여기에 있는 것이다.

## N. 製造業에 있어서의 賃金函數

賃金決定要因에 관해서는 여러가지 學說이 있지만 그 모두가 部分的 學說이지 어디서나 一律的으로 適用 가능한 賃金學說은 없다<sup>6)</sup>. 그러나 그 같은 學說에 依存해서 現實的으로 有用한 몇가지 賃金基準이 널리 使用되고 있는 바 이들을 要約하면 <表 1>과 같다. 우선 巨視的 次元에서 보는 경우와 微視的 次元에서

6) 賃金學說에 관해서는 筆者의 『賃金과 勞使關係』, 韓國開發研究院, 1978, 第2, 3章 參照.

보는 경우 사이에 賃金基準의 妥當性은 엄청나게 달라짐을 알 수 있다. 比較賃金이나 支拂能力은 微視的 次元에서 더욱 더 說得力 있는 準據인 反面 勞動生産性 및 勞動供給과 需要는 巨視的 次元에서 賃金を 決定하는 準據로서 說明力を 가진다. 生計費나 物價指數와 같은 準據는 巨視·微視 兩次元에서 다 活用은 되지만 어떤 決定的 役割을 한다고는 보기 힘들고 더우기 實質賃金を 論할 때에는 物價指數는 自動的으로 감안이 되었으므로 再論의 여지가 없어진다.

그러나 微視的 次元에서는 經營者側과 勞動組合側이 各各 自己들의 主張을 合理化시키기 위한 手段으로서 賃金基準을 더욱 잘 이용하고 있으므로 時期와 場所에 따라 勞使 兩側이 반드시 어느 一定한 基準에만 執着하는 것도 또한 아니다.

그러나 巨視的 次元에서는 限界生産力說이 長期間에 걸쳐서 볼 때 아직도 상당한 妥當性을 지녔다는 點도 부인할 수 없다. 韓國 資料에 의한 時系列 分析을 1977년에 試圖한 바 있다. 鑛工業 統計調査에 나타난 1966~75년의 9年間に 걸친 被傭者(事務+生産職) 實質賃金の 對前年 增加率을 回歸分析하였던 것이

〈表 1〉 賃金決定基準

	巨 視	微 視
1. 比較 賃 金	×	○
2. 生 計 費	△	△
3. 勞 動 生 産 性	○	△
4. 支 拂 能 力	×	○
5. 物 價 指 數	△	△
6. 勞 動 供 給	○	×
7. 勞 動 需 要	○	×

7) 金秀坤, 前掲書, pp. 81~85.

다<sup>7)</sup>.

年別 被傭者 實質賃金 增加率  $\Delta W$ 는 獨立變數들과 아래와 같은 函數關係에 놓여 있다고 假定하였다.

$$\Delta W = f(\Delta P, \Delta E, U)$$

$$= a + b_1 \Delta P + b_2 \Delta E + b_3 U$$

但,  $\Delta P$ : 被傭者 1人當 實質附加價值增加率

$\Delta E$ : 雇傭量의 年增加率

$U$ : 都市 失業率

勞動生産性의 增加가 많을수록 急速한 實質賃金의 增加를 可能케 해줄 것이다. 勞動生産性尺度로서는 生産性本部 推計值인 指數를 사용할 수도 있고 國民所得推計와 經濟活動人口 調査로부터 얻은 就業者 1人當 附加價值額을 사용할 수도 있으나 同一資料로부터 얻을 수 있다는 有利한 點 때문에 鑛工業 統計調査結果를 使用하였다. 따라서  $\Delta E$ 도 同調査에 나타난 事務 및 生産職 總雇傭量의 年 增加率이 使用된 것이다. 다만 失業率은 製造業이 대부분 자리하고 있는 全都市 失業率을 使用하였다.

일반적으로 無制限 勞動供給下에서는 추가적 勞動需要가 賃金上昇의 要因으로 作用할 수는 없다. 그러나 실제 勞動市場은 單1個가 아니라 여러개로 쪼개어져 있는바 그 중 어느 特殊職種 또는 産業部門에서 急激한 需要가 發生했을 때 그에 대한 供給이 뒤따르지 못하는 限 勞動需要供給間의 構造的 不均衡을 초래하고 이로 인해 賃金은 上昇할 수 있다. 이 같은 過剩勞動供給 속에서의 不足으로 인한 賃金上昇效果가  $\Delta E$ 의 回歸係數에 잡힐 것으로 기대된다.

雇傭量의 增減은 勞動에 대한 需要를 反映

하는 反面 失業率은 勞動供給의 代用值 役割을 할 것이기 때문에 各各 獨立變數로 使用하였다. 물론 이 두 變數 사이에 상당한 相關關係가 있을 것도 사실이다. 그러나 失望勞動效果<sup>8)</sup>를 생각한다면 雇傭은 增加하는 데도 失業率은 現狀維持 또는 더 높아갈 수도 있는 것이다<sup>9)</sup>. 그런 이유로 失業率은 有效 勞動供給의 多寡를 表示하는 說明變數로 충분히 使用할 價値가 있다.

回歸分析結果(表 2)를 檢討하면 다음과 같은 사실을 알 수 있다.

① 1978年 筆者가 發表했던 結果는

1966~1975年間的 鑛工業 統計資料를 利用한 것으로서 勞動生産性 즉 被傭者當 附加價

<表 2> 實質賃金 增加率 回歸係數

	I		II		III	
	1966~1975		1966~1981		1969~1981	
	回歸係數	t 統計值	回歸係數	t 統計值	回歸係數	t 統計值
常數	-3.88		12.23		30.17	
$\Delta P$	0.53	4.1	0.58	4.4	0.59	4.5
$\Delta E$	0.67	3.7	0.40	2.1	0.31	1.6
$U$	-0.23	-0.3	-1.76	-1.8	-4.44	-2.4
$N$	9		15		12	
$R^2$	0.83		0.66		0.76	
$D-W$	2.19		1.38		2.17	

8) 失望勞動效果(discouraged worker hypothesis)에 관해서는 金秀坤, 『勞動供給과 失業構造』, 韓國開發研究院, 1973, 第3章 參照.  
 9) 우리나라에서도 실제 그러한 經驗을 한 적이 있다. 拙稿, 『潛在勞動力的 顯在化 現象: 景氣上昇과 失業率上昇의 理由』, 內外經濟 1976年 10月 15日 參照.  
 10) 朴桓求, 「産業別 賃金隔差의 特性과 變化」, 『韓國開發研究』, 1983, 봄호, pp. 2~25 參照.  
 11) 勞動市場 轉換點 通過를 1975年으로 보는 이도 있으나 그것을 어느 特定年度로 말하기보다는 1975~1977年 혹은 8年까지로 보아도 무방할 것임. 이에 관한 實證의 研究結果로는 裴茂基, 「韓國勞動經濟의 構造變化」, 『韓國經濟의 構造變化』, 서울 大學校 經濟研究所(第8回 經濟學 심포지움), 1982. 11, pp. 165~208 參照.

值가 1% 上昇할 때 實質賃金은 0.53% 上昇할 수 있는 여유가 생겼고 製造業 雇傭量의 1% 增加는 實質賃金 0.67%의 上昇을 수반할 것으로 豫測되었다. 都市 失業率은 統計의 有意性을 지니지 못하였다.

② 같은 資料를 利用하여 分析 期間을

1966년부터 1981년까지 연장해 본 결과  $\Delta E$ 의 回歸係數는 95% 線에서, 失業率의 回歸係數는 90% 線에서 각각 有意性을 지녔다.

③ 分析 期間을 좀더 最近으로 限定해서 1969~1981年 即 70年代 以後만을 對象으로 回歸分析한 結果에 따르면  $\Delta E$ 의 回歸係數는 統計의 有意性을 잃고<sup>10)</sup> 失業率의 回歸係數는 높은 有意性을 가지게 되었다. 이는 1976年을 分岐點으로 勞動市場이 無制限의 勞動供給으로부터 有限의 勞動供給 狀態로 전환함으로써 有限의 勞動供給의 多寡가 實質賃金上昇에 本格的으로 影響을 주기 시작한 徵候가 아닌가 생각된다<sup>11)</sup>.

④ 그러나  $\Delta P$ 와  $\Delta W$  사이의 關係는 그 어느 時期를 對象으로 하든 간에 一定한 規模의 回歸係數를 보여 주었고 統計의 有意性을 지닌다.

⑤ 式 III에 나타난 回歸係數를 만약 받아들인다고 했을 때 製造業 雇傭의 增加는 그 回歸係數가 統計의 有意性을 잃었으므로 實質賃金 上昇에 影響을 못미칠 것으로 假定하고 만약 勞動生産性이 8% 增加하고 都市 失業率이 1% 포인트 減少한다면 이는 約 9%의 實質賃金 引上을 수반할 것으로 豫測할 수 있다. 이것이 名目賃金으로 換算되려면 物價指數의 上昇만큼을 加算하게 될 것이다.

이와 같이 製造業에 限定시켜서 본다면 하더라도 實質賃金이 勞動生産性 增加率 以上으로

上昇할 가능성은 충분히 있다. 만약 經濟活動人口가 계속 늘어나서 都市失業率을 下落시키지 못하게 된다면 그 만큼(回歸係數 -4.4를 감안) 實質賃金은 上昇하지 못할 것이다. 결국 失業과 物價高라는 두 가지 원치않는 것 중의 選擇이 어디에서 適正線을 찾느냐 하는 「필립스」型的 政策變數가 考慮되지 않을 수 없게 되는 것이다.

이를 위해서는 말할나위도 없이 조심성있게 景氣調節을 試圖해야 할 것이며 無條件 失業率 引下策만 강구하는 것이 能事는 아님을 말해주고 있다. 그러나 巨視的 接近만으로는 不足하다. 微視的 次元에서 그리고 構造的 接近을 통해서 賃金이 「코스트푸트쉬」의 要因으로 作用할 수 있는 소지를 다음 節에서 살펴보기로 하자.

## V. 우리나라 賃金「코스트푸트쉬」의 要因

그러면 과연 우리나라에 있어서는 賃金의 上昇이 「코스트푸트쉬」의 要因이 되었는가? 實質購買力을 保障하기 위해서는 物價가 上昇한 만큼 名目賃金은 上昇하는 것이 당연하지만 長期間에 걸쳐 實質賃金의 上昇率이 勞動生産性 增加率을 능가할 때에는 賃金壓力으로 인한

12) Clark Kerr, "Wage Relationships—The Comparative Impact of Market and Power Force," John T. Dunlop(ed.), *The Theory of Wage Determination*, N.Y. MacMillan, 1964, pp.173-93; Richard B. Freeman, "Unionism and the Dispersion of Wage," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 34, No. 1, Oct. 1980, 참조.

13) 朴世逸·張昌元, 「勞動組合이 賃金 및 生産性에 미친 影響分析」, 『韓國開發研究』, 1983, 여름호, pp. 2~25.

原價上昇의 要因은 있다고 보아야 할 것이다.

그러나 問題는 그 같은 急激한 賃金上昇이 勞動組合 勢力 때문에 일어난 것인가? 또는 다른 要因 때문에 일어난 것인가를 分明히 해 두지 않으면 그릇된 처방을 내릴 수 있기 때문에 本節에서는 우리나라 勞動市場에서의 그 可能性을 分析해 보고자 한다.

### 1. 勞動組合은 原因이 아니다

勞動組合의 勢力이 막강한 先進産業國에 있어서는 勞組의 過激한 賃金引上 要求와 雇傭合理化 沮止勢力이 物價上昇의 原因으로 作用했음을 否認할 수 없다<sup>12)</sup>. 그러나 朴世逸·張昌元의 研究에 따르면 우리나라의 경우 纖維産業에 있어서 賃金水準에 미치는 勞組의 影響은 約 7.3%, 化學産業에 있어서 7.7%이며 金屬·電子産業의 경우 零에 가깝지만 勞組가 直接 費用上昇을 통하여 物價引上에 影響을 주었다기보다는 長期勤續과 離職性向 減少라는 生産性向上的 契機를 마련함으로써 賃金上昇分을 報償하고도 남음이 있었다고 주장한다<sup>13)</sup>.

〈表 3〉을 검토해 보면 勞動組合으로부터의 年平均 賃金引上 要求線은 50% 정도였으나

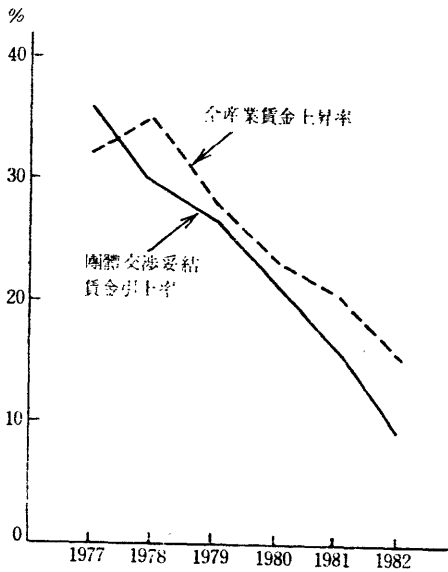
〈表 3〉 平均勞組賃金引上率要求와 使用者側の 引上案 및 最終妥結 引上率 (단위: %)

	勞組要求 (1)	使用者의 最初引上案 (2)	合意結果 (3)	使用者側の 讓步率 (4)=(3)- (2)
1977	48.9	—	36.0	—
1978	55.9	21.5	29.7	8.2
1979	52.4	19.5	26.8	7.3
1980	48.6	15.9	21.5	5.6
1981	58.0	12.0~17.0	16.1	1.6

資料: 韓國經營者總協會, 『賃金管理資料』, 1982, p. 12.



〔圖 1〕 勞使妥結賃金上昇率과 實際賃金引上率 推移



實際 決定된 引上幅은 1977年의 36%로부터 1981年의 16.1%까지 下落해 왔다. 經營者側 으로부터의 讓步比率(이는 經營者가 처음 支拂하곤했던 引上率로부터 交渉 또는 調整後 決定된 引上率을 차감한 幅)이 1978年에 8.2%포인트이던 것이 계속 下落하여 1981年에는 1.6%에 지나지 않는다. 이는 얼마나 勞動組合이 賃金引上을 얻어내는 데 있어 無力했던 가를 단적으로 나타내 준다. 그러므로 만약 賃金引上이 費用引上 인플레이 要因으로 作用했다면 그것은 勞動組合 때문이 아니라 企業家 스

스로가 「스카웃」을 통해서 賃金上昇을 부채질한 때문에 이를 ‘賃金浮上現象’(wage drift) 이라고 이미 불려왔다.

〔圖 1〕로부터 지난날 우리나라 勞動市場에 있었던 賃金浮上現象을 잘 관찰할 수가 있다. 勞組가 있었던 事業場의 團體協約 妥結率보다 非勞組業體를 포함한 總産業의 實際 年中 賃金上昇率이 훨씬 높아 왔다. 그 이유는 첫째, 中東「붐」으로 인한 建設業에 있어서의 需要 急增이었고, 둘째는 高級人力求得難으로 인한 大卒初賃金의 上昇이었다. 이렇게 70年代 後半의 賃金費用인플레이가 勞動組合의 힘 때문이 아니라 使用者間의 過度한 人力求得競爭으로 인한 賃金浮上 때문이라면 賃金「코스트 푸트쉬」를 막기 위한 處方은 緊縮財政, 金融政策으로 족할 것이지 왜 賃金「가이드라인」을 必要로 하는 것인가라고 反問할 수 있겠다.

이에 대한 解答을 얻기 위해서는 우리나라 特有의 二重構造的 「勞動市場」行態를 살펴볼 필요가 있다.

## 2. 勞動市場의 二重構造

한 나라의 勞動市場이 單 1個가 아니라 上層과 下層의 두 개 또는 그 以上の 群으로 形

〈表 4〉 事務職 對 生産職 勤勞者의 賃金隔差 推移

	(단위: %)					
	1971	1975	1976	1978	1980	1981
專門技術職	233.4	256.6	277.4	249.1	225.1	210.5
行政管理職	359.6	451.2	455.8	405.0	370.4	342.7
事務職	204.4	200.7	207.1	169.4	149.9	148.0
販賣職	117.8	119.1	109.2	120.7	92.0	95.0
서비스職	89.7	101.4	101.0	96.1	97.6	96.5
農水産職	86.6	89.7	85.3	100.3	111.2	113.3
生産職	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
全職種	—	131.0	133.9	128.7	127.6	125.8

資料: 勞動部, 『職種別 賃金實態』.

成되어 있다는 二重構造論(dualism in labor markets)은 비록 計量的 測定(operationalization)의 곤란함이 있기는 하지만 매우 有益한 概念임에 틀림없다<sup>14)</sup>. 勞動市場의 二重構造의 形成을 여러가지 準據에 의해서 생각할 수가 있다. 事業體의 規模라든가, 職種別이라든가, 敎育程度別 二重構造도 또한 생각할 수 있고 公企業 對 私企業으로 나누어서 볼 수도 있는 것이다. 여하튼 그러한 二重構造下에서 上層勞動市場(또는 primary labor market라고도 함)에서는 一般的으로 賃金 및 勤勞條件이 下層의 것보다 높고 職場에 대한 保障이라든가 其他 모든 惠澤이 또한 좋기 때문에 平生雇傭의 特徵을 많이 가지고 있다고 하겠다.

이렇게 勞動市場의 二重構造의 概念을 導入해 놓고 생각해 볼 때 우리나라 勞動市場의 事務職과 生産職間에는 현격한 差等を 볼 수 있다. <表 4>에서 볼 수 있듯이 生産職 賃金を 100으로 했을 때 事務職의 賃金は 한 때 204로서 두 배의 水準에 있었다.

우리나라 組織體에 있어서 「화이트칼라」와 「블루칼라」 職種間에는 學歷別로 뚜렷한 斷層化가 이루어져 있어서 卒業狀이란 「라이센스」

를 통하지 않고는 上向移動이 不可能한 것이 現實이다. 때문에 生産職 勤勞者들이 現職種에서 그 技能水準을 向上함으로써 上向移動하겠다고 생각치 않고 機會있는 대로 正規學校를 進學해서 「대卒」 「화이트칼라」로서만이 出世할 수 있다고 믿고 있으며 때문에 作業現場에는 能率이 오르지 못하고 品質改善도 어려우며 離職率 또한 높은 것이다.

이같은 현상이 「화이트칼라」의 生産性이나 提高시키는 데 도움이 된다면 그것은 나무랄 데 없다. 그러나 「화이트칼라」의 경우 흔히 採用時 初任給은 學歷에 따라 定하고 그以後에는 生産性이나 組織에 대한 寄與度에 따라서가 아니라 오히려 勤續年數에 따라 賃金を 上昇시키는 年功給制를 사용하고 있음으로써 動機誘發에 逆機能의 役割을 하고 있다. 이는 人事管理技法의 前近代性 때문이기도 하지만 다른 한편 一般人的 給與에 대한 認識不足해지는 職業意識의 缺如 때문이라고도 지적하지 않을 수 없다.

결국 勞動生産性 增加率에 比해 지나친 賃金引上을 함으로써 賃金코스트의 效果를 가져온 것은 生産職에서가 아니라 事務職 從事者들에게 있어서이고 「가이드라인」은 이들 事務職을 對象으로 實施했어야 옳았을 것이다. 製造業의 경우 70年代 전반을 통해서 實質賃金과 勞動生産性的 增加率이 서로 비슷한 年 10%線이었다. 그러나 이 指數는 生産職勤勞者의 賃金과 그들의 生産性間的 關係를 비교한 것 뿐이지 事務職의 賃金과 그들의 生産性에 관해서는 유용한 統計數値가 없다. 때문에 一般的으로 이들의 生産性 增加速度도 生産職 勞動生産性 增加率과 비슷할 것으로 가정하는 것이 보통이지만 사실 그것이 妥當한가 하면

<表 5> 學歷別 賃金隔差 推移

	大卒以上 (A)	高 卒 (B)	B/A(%)
1975	120,021	55,982	46.64
1980	413,317	180,919	43.77
1981	491,546	218,502	44.45

註: 月平均 賃金은 特別給與額을 포함한 것임.  
資料: 勞動部, 『職種別 賃金調査報告書』, 各年度.

14) 單 두 개가 아니라 그 以上 複數市場으로 構成되어 있다는 點에서 Segmented Labor Markets라고도 부른다. Glen Cain, "The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory," *Journal of Economic Literature*, Vol. XIV, No. 4, pp. 1215-57 참조.

그렇지 못하다. 事務職의 勞動生産性 增加率은 낮으면서도 賃金은 生産職과 비슷한 增加率로 上昇했으니 이로 인한 勞動費用 壓力은 남아 있을 것이 사실이다. 或者는 事務職 從事者는 그 數가 적으니 무시해도 좋으리라 말할 것이다. 『職種別 賃金實態 調査報告書』資料에 의하면 1981年 製造業의 事務職 對 生産職 人員의 比는 1:5.7이고 이들의 賃金總額 比는 1:3.5가 되고 있으니 「화이트칼라」의 賃金壓力은 결코 무시할 수는 없을 것이다.

### 3. 大企業의 政府依存

70年代 後半에 大卒初賃을 急上昇시킨 것은 中小企業이 아니라 大企業들이었던바 이들은 自體內의 人力貯量分析과 職務分析表를 토대로 必要人力을 導出해 낸 것이 아니라 政府가 세운 重化學工業 靑寫眞 위에서 우선 稀少 價値化해 가는 高級人力을 確保해 놓고 본다는 式으로 競爭의으로 採用하였고 그로 인해서 初賃뿐 아니라 既存 人力에 대한 全般的 賃金浮上現象을 가져오게 된 것이다.

이들 大企業의 特性을 나열해 보면

- 1) 흔히 이들 企業들은 獨寡占業體로서 商品市場에 대한 占有率이 높다<sup>15)</sup>.
- 2) 이들은 보통 賃金先導役割을 해오던 評判(prestige) 좋은 業體들이다.
- 3) 이들 業體는 賃金引上費用을 工產品價格에 轉嫁시킬 能力이 있다.
- 4) 이들 業體는 政府로부터의 融資나 特惠

를 追加의으로 받아들 能力이 있다.

5) 흔히 이들 企業들은 政府가 計劃하고 支援해주고 있는 重化學工業에 投資하고 있으며 基幹産業에 해당한다.

6) 이들 業體는 흔히 一流大學 卒業生을 많이 保有하고 있어서 對政府 로비活動에 能率的이다. 때문에 一流大 出身에 대한 選好도가 非正常的의으로 高潮되어 있다.

이상 여섯 가지 特性은 先進産業國에서 經驗한바 勞組로 인한 過激한 勞賃引上이 工產品價格에 轉嫁되어 物價上昇을 부채질해 온 것과의 사이에 根源의 差異는 있지만 그것이 가져온 結果에 있어서는 性格上 다를 바가 없다고 하겠다.

그러므로 이러한 大企業의 高級人力을 對象으로 한 賃金引上競爭에 대해서는 그 源泉의 雇傭需要의 創出이 政府의 計劃 및 補助에 依存하고 있었던 以上 이같은 過剩「스카웃」이 인플레이를 조장시킬 소지가 있음에도 불구하고 勞動市場의 自律的 機能을 保護한다는 名目 때문에 政府가 賃金決定에 介入하지 말아야 한다는 論理는 正當化될 수 없을 것이다.

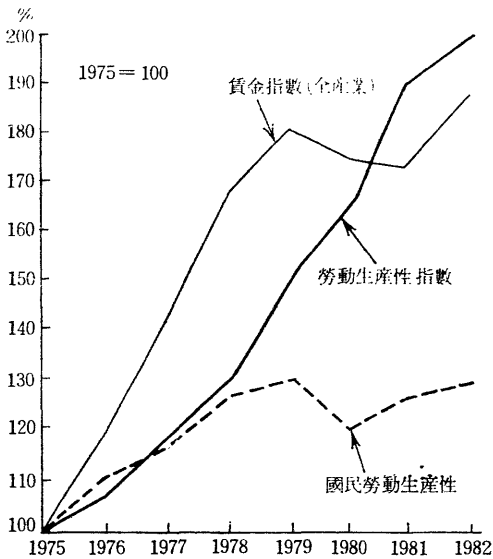
### 4. 3次産業과 國民勞動生産性

3次産業에 있어서는 事務職 從事者의 數도 많을 뿐 아니라 서비스部門의 勞動生産性은 測定에 限界가 있다. 뿐만 아니라 많은 量의 遊休勞動力을 保有하고 있어서 製造業보다 生産性은 낮음에도 불구하고 이 部門의 賃金은 製造業 賃金趨勢를 따르고 있으니 3次産業에서의 賃金上昇은 費用인플레이의 要因을 충분히 안고 있다고 할 것이다.

사실 全産業 勞動生産性指數란 것이 集計

15) 朴炬求 博士 論文에 의하면 市場集中度가 높은 業體들의 平均 賃金水準의 이 集中度가 가장 낮은 業體들의 平均 賃金水準의 두배나 된다고 지적하고 있다. 「産業別 賃金隔差의 特性과 變化」, 『韓國開發研究』, 1983, 봄호, pp. 2~25.

〔圖 2〕 GNP·國民生產性·勞動生產性的 推移



는 되고 있지만 여기에 포함된 産業은 製造業  
 業이다 鑛業, 建設業, 電氣業뿐이므로 其他 서  
 비스部門은 모두 測定되지 못하고 있는 것으  
 로서 全産業이라고 表現하는 것조차 어느 정  
 도 誤謬를 犯한 것이라 봐야 할 것이다.

여기에다 公共部門의 非能率的 人力管理實  
 態를 감안한다면 製造業 生産職 勞動生產性  
 指數를 標準으로 해서 他業種, 他産業에 이르  
 기까지 生産性 賃金制를 劃一的으로 밀고 나  
 간다는 데에는 物價上昇의 要因이 충분히 있  
 을 수 있다고 하겠다. [圖 2]에서 보는 바와  
 같이 製造業이 주가 된 勞動生產性指數와 全  
 産業 賃金指數는 거의 같이 가지만 이들이 全  
 産業 就業者 1人當 附加價值, 즉 國民勞動生  
 産性과의 사이에 많은 乖離를 나타내고 있다  
 는 사실은 賃金の 費用인플레 可能性을 충분  
 히 豫見케 해주는 것이다.

## 5. 經營不在的 勞使風土

韓國 勞使關係의 特徵은 그 歷史的 背景과  
 함께 이미 Ⅱ, Ⅲ節에서 살펴보았다. 民族資本  
 의 形成이 時代에 뒤늦었기 때문에 健全한 企  
 業家精神이 胚胎되지 못했으며 勞動運動은 19  
 20年代 以來 抗日鬪爭으로 一貫한 나머지 經  
 濟的인 것보다 政治的 色彩가 濃厚해 왔고 鬪  
 爭의 이 아니면 御用이라고 批判받아 왔다. 60  
 年代 以後 産業化 물결 속에서 官主導的 經濟  
 運用을 해오는 동안 企業은 獨自性 내지 自己  
 責任을 定着시키지 못하였다. 물론 모두가 다  
 그랬던 것은 아니지만, 解放後 敵產管理나 公  
 企業運營에 있어 管理者들은 ‘배어먹기’, 勤  
 勞者는 ‘갈라먹기’를 해온 非生産的 타성이  
 남아 있어서 [勞使 共히 主人意識이 缺如되어  
 왔다.

이와 같은 式으로 勞使의 關係가 進展됨으  
 로 인해 眞實한 近代의 勞使의 關係가 形成되  
 지 못하고 勞·使의 對立만 첨예화되어 왔고,  
 때문에 政治的 空白만 생기면 勞動問題는 政  
 治問題로 飛化해 버리기에 足했던 것이다. 이  
 같은 韓國 特有的 ‘經營不在的’ 勞使風土를  
 생각하면 公企業이 아직도 상당한 雇傭比重을  
 차지하고 있고 不必要한 勞動力을 社會福祉란  
 名分下에 계속 就業시키고(labor hoarding) 있  
 는 우리나라에서 賃金「가이드라인」이 단순히  
 勞使當事者主義 原則을 無視했다는 根據下에  
 서 무조건 批判받아야 할 것인지는 한번 생각  
 해 볼 問題이다. 官의 介入 때문에 企業家精  
 神이 缺如될 수도 있고, 企業家精神이 不足  
 하기 때문에 官의 介入이 不可避했을 수도 있  
 다. 그러나 企業이 原價節減 努力의 一環으로

經營大權을 行使하지 않고 放漫한 賃金引上을 하면서 政府로부터의 金融 등 支援을 바라고 있는 限, 그리고 그것이 低賃金 生産職從事者를 위해서보다 高賃金 「화이트칼라」의 賃金引上에 쓰여지는 것인 限 政府는 당연히 이에 介入해야 할 것이다. 賃金決定이 단순히 勞動市場機能에 의하지 않고 制度的 要因에 의하므로 賃金所得의 平準化를 위해서 制度的 介入은 不可避할 수밖에 없을 것이다.

## V. 所得政策의 進化

前節에서 그 方法은 아직 論하지 않았지만 일단 所得政策의 必要性은 認定되었다. 그러면 지금까지 우리나라에는 所得政策이 있었는지 또 있었다면 그 實踐方法은 옳았는지의 여부를 검토하고 이들 既存 所得政策과 區分하기 위해서 所得平準化政策이란 이름하에 다음節에서 그 구체적인 方案을 建議한다.

60年代만 해도 勞動生産性指數는 年平均 12%씩 增加했는데 實質賃金은 年平均 5.8%씩 밖에 增加하지 않았다. 그러나 70年代에 들어서 實質賃金增加率이 勞動生産性增加率을 증가하는 경우가 두번째 생기게 되자 物價安定을 위해 賃金指針을 政府가 決定해 줄 것을 要求하는 소리가 높아졌다. 1977年 2月 16日 南惠祐副總理는 다음과 같은 談話를 發表했다.

“獨寡占品目的 生産에 있어서 賃金引上을 價格引上의 要因으로 내세울 경우에는 그 幅을 15~18%線에서만 認定하겠다<sup>16)</sup>.”

이것이 아마 우리나라 賃金「가이드라인」의 嚆矢를 이루는 것이 아닌가 생각된다. 解釋하건대 獨寡占商品이 아니라면 15~18%線을 賃金引上의 上限線으로 받아들일 必要가 없는 것이고, 獨寡占業體라 하더라도 그 賃金引上額을 商品價格에 轉嫁시키지 않는 한 15~18% 이상의 賃金引上도 무방하다는 뜻이었을 것이다. 실제 이러한 規定에 抵觸됨으로 인해 價格引上許可를 못받은 事例은 없었지만 적어도 論理上 價格安定機構를 통한 間接的 統制機能이 엿보인다. 이와 같이 最初의 所得政策은 ‘論理整然한 그물을 쳤으나 그 그물에 걸린 고기는 한마리도 없었다’라고 表現할 수 있을 것이다. 보다 最近에 와서는 어떤 方法으로 實施했는지 알아보기로 하자.

첫째로 政府는 公務員의 俸給引上率을 낮출 것이라고 發表하고, 둘째로는 金融團을 통해서 間接的으로 賃金引上의 抑制를 懲憑해 왔다. 1980年 11月 21日 金融團은 다음 各項에 屬하는 企業에 대해서는 새로운 與信을 하지 않기로 決議하였다.

- 1) 赤字運營을 하면서도 賃金引上을 하는 業體
- 2) 비록 當年度에는 赤字가 아니더라도 長期間 利益이 豫想되지 않으면서 賃金を 引上하는 業體
- 3) 비록 當年度에 利潤은 發生했으나 勞動生産性 增加範圍 이상의 賃金引上을 하는 業體

그러자 1981年 2月 5日 韓國勞總은 이에 正式 抗議를 하고 同決議를 撤回할 것을 要求하였다. 金融團 決議事項의 履行을 促求하는 覺書가 各 銀行에 傳達되었다. 이에 勞總委員長과 幹部들은 副總理를 訪問하여 公式 抗議하

16) 韓國日報, 1977年 2月 16日字.

였다. 副總理의 答辯은 金融團의 決議事項은 同團體의 私的인 問題이므로 이는 政府의 公式 賃金「가이드라인」은 아니라고 答하였다. 그러나 그 해에는 이미 상당히 많은 賃金決定이 締結된 후였기 때문에 金融團의 그와 같은 決議事項이 實際 賃金決定에 큰 影響을 미치지지는 못하였다<sup>17)</sup>.

그러나 1982년의 경우 政府의 所得政策方向은 훨씬 明白해졌다. 物價를 잡기 위한 政府의 大的인 캠페인은 1981年 가을부터 이미 시작되었으며 各種 弘報活動을 통해서 過激한 賃金引上은 物價高의 原因이 되며 이는 輸出競爭力을 弱화시키고 賃金所得의 實質購買力을 弱화시킨다는 것을 說得하였다. 同時에 公務員 俸給도 10% 이상 引上하지 않을 것을 發表했으며 그 정도의 캠페인으로서도 私企業賃金決定에는 상당한 波及效果를 미쳤을 것이다.

1982年 2月에는 또 다시 大韓金融團이 전과 같은 決議를 하였으므로 韓國勞總代表者들은 韓國銀行 總裁室을 6時間이나 점거하면서 그러한 決議가 自由로운 勞使間의 團體協約을 妨害하는 處事라고 비난하고 즉각 撤回할 것을 要求했다. 그러나 韓國銀行 總裁는 그같은 決議가 勸告事項에 지나지 않을 뿐 아니라 賃金引上 10%이내를 強制하는 것은 아니라고 主張했을 뿐 왜 그같은 所得政策이 必要한지에 대한 妥當性을 說明해 주지는 않았다. 마침내 勞動部長官이 出頭하여 賃金은 勞使間의 自由로운 當事者間 協議에 의해서만 決定되는 것이고 政府가 干涉치 않는다는 言質을 줌으로써 勞組는 判定勝을 거두고 물러갔다.

그러나 이같은 一連의 事件으로 인해 不幸

한 結果를 가져온 것은 다음과 같은 事實이다.

1) 所得政策에 관한 한 우리 政府에는 두개의 相反된 代辯者가 있었다는 점이다. 즉 勞動部는 「가이드라인」이 없다고 主張하고 財務部·經濟企劃院側은 있는 것으로 보고 있었다.

2) 韓國勞總이 2次에 걸쳐 判定勝을 獲得함으로써 인해 一般國民이나 勤勞者는 所得政策이란 無條件 邪惡한 것으로만 받아들여지게 되었다는 事實이다.

만약 韓國銀行, 財務部 또는 經濟企劃院이 엄연히 存在하는 賃金「가이드라인」을 公式的으로 認定하고 勞動部를 포함한 政府의 施策이 왜 「가이드라인」을 必要로 했는지를 충분히 說明하여 주었다라면 다른 나라에서도 行해지고 있는 所得政策이 惟獨 우리나라에서만 邪惡한 것으로 받아들여지는 않았을 것이고 國民의 보다 積極的인 呼應을 얻을 수 있었을 것이다.

## Ⅶ. 要約 및 結論

生産性 賃金制의 妥當性에 관해서는 概念的 次元(conceptual level)에서 異論의 餘地가 없다. 단 勞動生産性을 어떻게 測定하느냐는 問題와 産業의 어느 部門 또는 어떤 職種의 水準에서 適用할 것이냐에 대해서는 아직도 이렇다 할 解答이 없다. 企業別 測定이 곤란할 뿐 아니라 産業別로는 3次産業에 있어서의 勞動生産性測定이 困難하다는 사실에도 불구하고 製造業의 勞動生産性을 토대로 그 賃金패턴을 全産業에 적용시킨다는 데는 問題가 있다는 點을 이미 지적하였다.

17) 韓國勞動組合總聯盟, 「1982年 業務報告」, 1982, p. 121 參照.

우리나라에 있어서賃金「코스트푸트쉬」의 要因이 生産職 勤勞者를 위주로 한 勞動組合의 勢力 때문에 結果했다는 徵候는 찾을 수가 없었다. 이는 오히려 1976~77年의 過熱景氣를 겪는 동안 勞動市場이 過剩供給으로부터 部分的供給不足狀態로 移行하게 되었고, 이 轉換點을 통과하는 동안 使用者間의 大卒「화이트칼라」스카우트熱風이 일어났으며 이로 인한 賃金浮上現象이 「코스트푸트쉬」의 要因으로 作用했음을 지적하였다.

이같은 賃金浮上現象이 大企業 中心으로 일어났으며 이들 大企業들은 市場占有率이 높을 뿐만 아니라 政府로부터의 融資를 비롯한 各種 惠澤을 잘 받아내음으로 인해 賃金引上費用을 價格에 轉嫁하거나 赤字經營을 하면서 融資에 의존하는 등 經營不在的 屬性을 들어내고 있었음을 지적하였다. 때문에 이러한 賃金「코스트푸트쉬」의 要因이 남아 있는 限 어떤 形態의 所得政策을 통하든 政府로부터의 介入은 不可避하다는 점을 지적하였다.

이미 政府가 1981, 82年 兩年間 取했던 賃金「가이드라인」은 實施方法上에 다소 問題點이 있었음을 發見하였다. 이러한 問題點을 是正하고 나아가서 올바른 賃金政策의 樹立을 위해서 所得平準化政策을 提議하는 바이다. 所得平準化政策이 說得力을 가지려면 農民이나 都市民이나 使用者나 被傭者나 生産職이나 事務職 勤勞者나 그 모두가 다 같이 허리띠를 졸라맨다고 하는 信念을 가질 수 있도록 해

주어야 한다. 그러기 위해서는 첫째, 所得平準化政策이 1次的으로 高賃金 所得者의 과격한 賃金引上을 自制해 달라는 것인 만큼 生産職 勤勞者의 低賃金을 압박하는 것과 같은 인상을 줌으로써 그들을 疎外시키는 結果를 가져오지 말아야 할 것이다. 그러기 위해서

① 이미 보리 收買價格도 凍結되었고 政府 및 國營企業의 賃金 또한 凍結키로 했으니 그 파급효과는 상당히 클 것으로 믿어진다.

② 大企業에 대해서는 一定規模 以上の 業體만을 對象으로 「조보닝」(jaw boning) 즉 所得을 해야 할 것이다. 좀더 구체적으로는 課長級 以上の 俸給을 일단 現水準에 묶기로 하고 이에 應하지 않은 企業에 대해서는 與信을 凍結 또는 回收까지 하겠다는 政府의 強力한 意志를 表明해야 할 것이다.

③ 그와 동시에 1982年 3月 現在 아직도 製造業에서 468,000名이 月 10萬원 미만의 賃金을 받고 있었음을 감안, 이들 低賃金 生産職 勤勞者를 위해서는 産業別로 最低賃金制를 實施해야 할 것이다<sup>18)</sup>.

④ 단, 그 경우 時間當 賃金을 設定해야 할 것이지 月給與 形式으로 두면 또 다시 抱括逆算制라고 하는 韓國 勞動市場 特有의 왜곡된 賃金體系가 그대로 放置될 우려가 있는 것이다.

⑤ 이를 契機로 賃金體系를 점차 合理化해 나가기 위해서 賃金 및 其他 福祉費用 支出은 可及的 基本給化함으로써 退職金 또는 産業災害 補償金 計算等에 있어서 不必要한 紛爭의 소지를 없애주어야 할 것이다.

⑥ 賞與金도 그것을 法的으로 強制할 때 이미 그 「인센티브」로서의 效果는 상실한 것이므로 차라리 그것을 基本給化함으로써 보너스

18) 商工會議所의 最近 調査結果를 보더라도 最低賃金制를 段階的 部分的으로 實施해야 한다는 經營者들이 82.8%나 되었으며 겨우 6.3%의 應答者만이 時機尙 早論을 固守했다고 한다. 最低賃金制의 得失에 관해서는 金秀坤, 『賃金과 勞使關係』, 韓國開發研究院, 1978, 參照.

의賃金性 여부를 놓고 勞使間에 不必要한 줄다리기는 시키지 말아야 할 것이다. 賞與金の「인센티브」의 效果를 살리기 위해서는 當事者間的 合議에 맡겨서 好·不況에 따라 任意調節이 可能토록 하고 雇傭契約 또는 團體交渉에 明示되지 않은 賞與金を 支拂하지 않았다 해서 滯拂賃金으로 간주할 必要는 없을 것이다.

⑦ 또한 常習的 滯拂賃金業主를 規制하기 위한 方法으로 賃金遲滯償金制를 實施하여 賃金滯拂 期日에 대한 法定利子를 加算해서 支拂토록 하는 것이 雇傭基本原則에도 부합하고 막대한 勞動行政力の 節約을 가져 올 것이다.

이와 같이 勞動市場의 二重構造를 意識한 賃金政策은 한편으로 大卒以上「화이트칼라」의 賃金上昇을 抑制하면서 生産職 勤勞者의 賃金은 時間當 最低賃金制를 實施함으로써 下厚上薄할 수 있는 것이므로 所得平準化政策이라고 부르는 것이며 이것이야말로 物價安定과 所得의 衡平的 分配라는 一石二鳥의 效果를 가

져올 수 있을 것이다.

둘째, 經濟全般에 걸쳐서 ① 제 아무리 훌륭한 所得平準化政策을 썼다 하더라도 景氣調節의 功能이 없이는 成功할 수가 없다. 때문에 所得平準化政策이 財政·金融政策의 代用物이 될 수는 없다고 보는 것이다.

② 企業의 配當所得과 利子率도 賃金の 自制水準과 衡平에 맞는 線에서 抑制하도록 해야 할 것이다.

③ 不動産投機를 絶對的으로 抑制하고 生産的인 投資誘引을 함으로써 健全한 企業風土를 造成케 해야 할 것이다.

勤勞者에게 먼저 이와 같은 衡平에 바탕을 둔 信賴와 希望을 주지 않고 賃金自制만을 强要하는 印象을 준다면 所得平準化政策은 그것이 意圖한 目的을 결코 達成할 수가 없을 것이기 때문에 以上 建議한 政策들은 모두가 同時的으로 實現되어야지 그 어느 것만을 選擇的으로 實施했을 때에는 오히려 부작용도 더 커질 수 있다는 點을 명심해야 할 것이다.

## ▷ 參 考 文 獻 ◁

金秀坤, 『韓國勞使關係發展에 미친 外國의 影響』, 高麗大學校 亞細亞問題研究所 社會開發研究叢書 10卷, 1983.  
 \_\_\_\_\_, 『賃金과 勞使關係』, 韓國開發研究院 研究叢書 19, 1978.  
 \_\_\_\_\_, 『勞動供給과 失業構造』, 韓國開發研究院, 1976.  
 金潤煥, 『韓國勞動運動史』, 靑史, 1982.  
 朴世逸·張昌元, 「勞動組合이 賃金 및 生産性에 미친 影響分析」, 『韓國開發研究』, 韓國開發研究院, 1983, 여름호.

朴炬求, 「産業別 賃金隔差의 特性과 變化」, 『韓國開發研究』, 韓國開發研究院, 1983, 봄호.  
 裴茂基, 「韓國勞動經濟의 構造變化」, 『韓國經濟의 構造變化』, 서울大學校 經濟研究所 (第8回 經濟學 심포지움), 1982, 11.  
 竹前榮治, 『アメリカ對日勞動政策の研究』, 日本評論社, 1970.  
 韓國勞動組合總聯盟, 『韓國勞動組合運動史』, 1979.  
 韓國日報, 1977年 2月 16日号.  
 Cain, Glen, "The Challenge of Segmented



Labor Market Theories to Orthodox Theory," *Journal of Economic Literature*, Vol. XIV, No. 4.

Freeman, Richard B. "Unionism and the Dispersion of Wages," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 34, No. 1, Oct. 1980.

Heneman, Herbert G. Jr., and Dale Yoder,

*Labor Economics*, Cincinnati, South Western Publishing Co., 1965.

Kerr, Clark, "Wage Relationship—The Comparative Impact of Market and Power Force," John T. Dunlop(ed.), *The Theory of Wage Determination*, N.Y. MacMillan, 1964.