

漁業賃金管理를 위한 標準原價制度의 導入에 관한 小考

朴 泳 炳*

An Application of Standard Cost Systems to Wage Management of Fisheries

Park, Young Byung

목	차
I. 序 論	2. 遠洋漁業의 賃金實態
II. 漁業賃金の 形態	IV. 漁業賃金管理를 위한 標準原價制度
1. 漁業賃金の 意義	1. 漁業賃金の 決定構造
2. 漁業經營과 漁業勞動의 特性	2. 傳統的 漁業賃金管理의 問題點
3. 漁業賃金の 形態	3. 標準原價에 의한 漁業賃金管理
III. 漁業賃金の 實態	V. 結 論
1. 近海漁業의 賃金實態	

I. 序 論

企業은 營利를 目的으로 하는 組織體이며, 이러한 組織體는 그 구성원인 人間의 活動에 의해 운영된다. 따라서 組織構成員의 욕구충족과 함께 組織의 目標를 달성할 수 있도록 하는 管理體系가 樹立되어야 할 것이다. 現代 資本主義 社會에서 人間은 대부분의 욕구를 貨幣에 의해 충족시키게 되므로, 賃金管理가 企業經營에 있어 매우 중요한 問題가 되는 것이다.

특히 漁業의 경우에는 賃金에 대한 욕구가 構成員들의 주된 관심사항이다. 따라서 漁業의 賃金形態는 타업종과 달리 짓가림제라는 특별한 形態를 가지고 있다. 그럼에도 불구하고 전통적으로 漁業賃金管理에서는 주된 賃金보다는 부임금인 賞與金制度에 의해 漁業勞動者들의 動機를 유발시키고자 하였다.

그러나 어업인력난 등을 볼 때 이와 같은 賞與金制度는 그 實效를 거두지 못하고 있는 실정이다. 따라서 本 稿에서 먼저 漁業賃金形態의 檢討를 통하여 漁業의 特性을 가장 잘 반영하

* 부산수산대학교 사회과학대학 수산경영학과 부교수

고 있는 賃金形態는 무엇인가를 考察하고, 漁業賃金の 實態를 近海漁業과 遠洋漁業으로 구분하여 살펴보기로 한다. 그후 漁業賃金の 決定構造를 提示하고, 이로부터 전통적 漁業賃金管理의 問題點을 도출한 후, 이를 除去하기 위한 方案의 하나로 標準原價에 의한 漁業賃金管理 方案을 提示하기로 한다.

II. 漁業賃金の 形態

1. 漁業賃金の 意義

賃金이란 勞動의 댓가로 使用者가 勤勞者에게 賃金, 俸給, 기타 여하한 명칭으로든 支給하는 一體의 金品을 말한다. 一般的으로 使用者는 組織의 目的을 달성하기 위해 勞動力을 필요로 하며, 이를 勤勞者로부터 구입하고 그 댓가로 賃金を 支給하게 된다. 따라서 使用者의 立場에서 볼 때 賃金은 費用의 性格을 가지므로 적을수록 좋은 것이다. 반면에 勤勞者는 自己의 욕구를 충족시키기 위해 勞動을 제공하고 그 댓가로 賃金を 받게 된다. 따라서 勤勞者의 立場에서 볼 때 賃金은 所得의 性格을 가지므로 많을수록 좋은 것이다. 이와 같이 볼 때 賃金은 使用者의 욕구와 勤勞者의 욕구를 모두 만족시킬 수 있도록 관리되어야 한다.

漁業賃金이란 使用者인 船主, 즉 漁業經營者¹⁾가 漁業生産活動에 참가한 勤勞者인 船員, 즉 漁業勞動者²⁾에게 명칭 여하에 관계없이 漁業勞動의 댓가로 支給하는 一體의 金品을 의미한다. 이와 같은 漁業賃金은 漁業經營의 目標를 충족시키는 물론 漁業勞動者의 욕구도 동시에 충족시켜야 할 것이다. 따라서 漁業賃金은 漁業經營의 特성과 漁業勞動의 特성을 모두 반영한 形態로 결정되는 것이 가장 바람직한 것이다.

2. 漁業經營과 漁業勞動의 特性

漁業이란 人的要素인 人間의 勞動과 物的要素인 漁船·漁具를 결합하여 水界에서 자연에 의존하고 있는 水産資源을 漁獲하는 生産·經濟的 活動이다. 이러한 漁業을 經營하는 것을 漁業經營이라고 하며, 漁業活動을 위해 제공되는 勞動을 漁業勞動이라고 한다. 漁業經營과 漁業勞動은 漁業의 特性때문에 다른 産業의 經營 및 勞動과는 몇 가지 다른 特性을 保有하게 되는데, 이를 要約하면 다음과 같다³⁾.

1) 水産業, 특히 漁業에서는 所有와 經營이 미분리된 상태이다. 따라서 使用者는 船主이며, 이는 바로 漁業經營者가 되는 것이다.

2) 水産業, 특히 漁業에서 漁業生産活動에 참가하는 勤勞者는 船員과 漁夫이며, 이를 漁業勞動者라고 한다.

3) 張設鎔, 水産經營學, 親學社, 1966, pp. 36-42 및 pp. 208-209.

첫째, 漁業은 그 經營活動의 수행장소가 流動性을 가지는 水界이다. 따라서 漁業은 水界가 가지는 自然的 條件과 氣象的 條件 및 其他 條件 등으로 말미암아 危險性이 매우 크다. 이에 따라 漁業經營者는 危險을 分散하는 資金形態를 選好하게 되며, 漁業勞動者는 危險에 대한 補償을 추가로 향유할 수 있는 資金形態를 選好하게 되는 것이다.

둘째, 漁業은 自然에 의존하고 있는 水産資源을 對象物로 하고 있으므로 對象物의 移動에 따라 操業場所를 移動해야 하는 特性을 가지고 있다. 즉, 漁業生産의 對象物이 水界에 서식하는 水産資源이며, 이는 대부분이 游泳力을 가지고 大小郡集하여 索餌, 産卵, 適水溫, 海流 등에 따라 回游하는 動物이기 때문에 그 採捕를 위해서 對象物의 移動에 따라 自然히 漁業經營의 主要活動인 生産活動의 수행장소를 移動해야만 하는 것이다. 이와 같이 漁業生産活動의 수행장소가 一定하지 않으므로 이에 대한 漁業經營者의 統制가 곤란하게 된다. 따라서 漁業經營者는 生産活動에 대한 權限을 委讓하게 되며, 이에 따라 責任中心點에 의한 管理를 選好하게 되는 것이다. 반면에 權限의 委讓에 따른 生産活動의 效率的 管理를 위해 漁業勞動者間에 職階가 形成되며 이에 따른 資金形態가 生成되는 것이다.

셋째, 漁業은 對象物이 自然에 의존하는 水産資源이기 때문에 對象物의 保存, 移動 등에 따라 生産活動이 중단되는 경우가 발생하며, 이에 따라 漁業經營活動이 일시적으로 중단되는 경우가 있다. 즉, 海藻貝介類를 對象으로 하는 漁業의 경우에는 그 發生成育의 時期나 人爲的인 採取禁止의 期間 동안 漁業生産活動이 정지되며, 또한 移動性의 魚類를 對象으로 하는 漁業의 경우에는 그 魚族을 포착하는 時期나 回游하여 오는 時期에만 生産活動이 가능하게 된다. 이와 같이 生産活動이 계속적으로 수행되지 않고 중단되는 경우가 발생하면, 生産物을 販賣하는 活動도 중지될 것이다. 따라서 漁業經營者는 事業中斷에 따른 費用, 특히 資金을 부담하지 않으려고 할 것이며, 漁業勞動者는 事業中斷이 勞動者의 責任이 아니므로 資金을 요구할 것이다.

넷째, 漁業은 自然에 의존하고 있는 水産資源을 漁獲하는 活動이므로 製造業과 같이 投入量에 比例하여 算出量이 決定되지 않는다는 特徵을 가지고 있다. 이와 같은 漁業算出量의 不確實性에 따른 危險을 회피하기 위하여, 漁業經營者는 漁業算出量인 漁獲量에 比例하는 資金制度를 選好하게 되고, 漁業勞動者는 最低資金制의 도입을 원하게 되는 것이다.

다섯째, 漁業은 物的要素인 漁船, 漁具와 人的要素인 人間의 勞動이 結合하여 生産活動을 수행하는 것이다. 이 경우 物的要素의 規模나 狀態는 漁業 自體의 生産力을 제한하게 된다. 즉, 漁船은 積載能力의 한계로 말미암아 滿船이 되어 그 한계에 도달하게 되면 아무리 좋은 漁獲이 예상되고 좋은 漁場이 발견될지라도 부득이 操業을 중단하고 귀항해야만 하는 것이다. 또한 아무리 좋은 漁場을 발견하고 좋은 漁獲이 예상된다고 할지라도 漁船이나 漁具의 狀態가 좋지 않아 漁船의 고장이나 漁具의 파손이 있다면 生産活動을 중단하고 귀항해야 하는 특징을 보유하고 있다. 따라서 이와 같은 생산중단으로 인한 책임을 漁業經營者는 漁業勞動者에게 전가하려고 하며, 漁業勞動者는 이에 따른 責任을 부담하지 않으려고 한다.

여섯째, 漁業은 物的要素와 人的要素의 결합에 의해 水産資源을 漁獲하는 活動이다. 이 경우 物的要素와 人的要素가 집단적으로 결합하여 水産資源을 漁獲하게 된다. 따라서 兩者가 水産資源의 획득에 공헌한 정도에 따라 物的要素에 대한 보상액과 人的要素인 漁業勞動者에 대한 보상액이 구분되어야 할 것이며, 또한 漁業勞動者間의 分配도 水産資源의 획득에 공헌한 정도에 따라 決定되어야 할 것이다. 그러나 漁業經營者는 物的要素의 공헌도를 높이 評價하려고 할 것이며, 漁業勞動者는 人的要素의 공헌도를 높이 評價하려고 할 것이기 때문에, 兩者를 구별하는 것이 매우 곤란하게 된다. 또한 漁業勞動者間의 공헌도를 구별한다는 것도 매우 어렵기 때문에 漁業經營者는 이에 관여하지 않을려고 할 것이다.

끝으로 漁業의 生産活動은 社會와 동떨어진 水界의 船上에서 발생한다. 이와 같이 社會와 단절된 水界의 船上에서 生産活動이 이루어지므로 漁業勞動者는 人間이 가지고 있는 社會的 欲求를 억제해야 한다. 또한 社會와 떨어진 곳에서 生産活動이 이루어지므로 物的要素인 漁船이나 漁具의 交換이 원활하게 이루어질 수 없을 뿐만 아니라 人的要素인 勞動力의 移動도 원활하게 이루어질 수 없으므로, 漁業勞動者는 主勞動인 漁業勞動 이외에 船員勞動이나 漁具修繕 등과 같은 副勞動도 동시에 수행해야만 한다. 이와 같이 漁業勞動이 主勞動과 副勞動이 결합된 複合勞動이므로 勞動時間이 매우 많게 되며, 이에 따라 漁業經營者는 勞動時間보다는 漁業生産量에 따른 賃金形態를 選好하게 되는 것이다. 또한 漁業勞動者는 社會的 欲求의 억제와 主勞動 이외의 追加勞動에 대한 댓가를 요구하게 되는 것이다.

3. 漁業賃金の 形態

漁業經營의 賃金形態는 固定給制, 짓가림제 및 實物分配制의 3가지 類型으로 大別할 수 있다.⁴⁾

1) 固定給制

이는 漁業經營의 成果인 漁獲量이나 漁獲金額에 관계없이 고용기간이나 작업시간에 따라 일정액의 賃金を 지급하는 것이다. 이와 같이 賃금이 定額으로 지불되기 때문에 能率의 증대에 따라 勞務費가 遞減된다는 특징을 가지게 된다. 따라서 經營者의 統制에 따라 能率을 향상시킬 수 있는 경우에 적합한 賃金形態라고 할 수 있다. 이는 특히 生産이 급격히 변동하지 않으며 勞動의 수요가 공급보다 클 경우에 유리한 賃金形態이다. 반면에 이 형태는 能率을 향상시킬 수 있는 동기가 없기 때문에 經營者의 직접적인 통제가 곤란한 漁業에서는 적용하기 힘들다. 이와 같은 固定給制는 賃金支給基準에 따라 시간급제, 日給制, 月給制 등이 一般的으로 채용되고 있으며, 漁業經營에 특유한 형태로서 漁期를 賃金支給 基準으로 하는 漁期

4) 이에 대해 상세한 것은 上掲書 pp. 249~284를 참조할 것.

給制도 있다.

2) 짓가림제

이는 漁業經營의 成果를 分配하는 貨金形態이다. 즉, 이는 漁業經營의 成果를 漁業經營者와 漁業勞動者의 몫으로 分配한 후, 漁業勞動者의 몫을 다시 漁業勞動者間에 分配하는 形態이다. 이와 같이 漁業經營의 成果에 따라 漁業勞動者의 몫, 즉 漁業貨金이 決定되기 때문에 經營者가 經營成果를 統制하기 곤란한 경우에 적합한 貨金形態이라고 할 수 있다. 특히 이는 生産이 不規則의이며, 勞動의 供給이 수요보다 클 경우에 유리한 貨金形態이다. 이와 같은 짓가림제는 結分制, 差人짓가림제 및 固定給併用짓가림제로 구분할 수 있다.

(1) 結分制

이는 모든 分配對象에 대해서 짓으로서 分配에 참여시키는 방법이다. 즉, 이 방법은 船主, 船員 등의 人的要素를 비롯하여 漁船, 漁具, 機關 등과 같은 物的要素까지도 分配에 참여하는데 특징이 있다. 이 방법에 의하면 먼저 총어획 금액에서 都中經費를 공제하여 分配되어야 할 總額을 算出하고, 그 다음에 이를 人的要素의 分配짓수와 物的要素의 分配짓수의 합으로 나누어 짓當金額을 算出한다. 이 짓當金額에 漁業勞動者의 個別的인 分配짓수를 곱하여 漁業勞動者 개인의 몫인 貨金を 계산하게 된다. 이 경우 分配에 참여하게 되는 人的要素와 物的要素의 分配짓수의 適用에 따라 結分制를 平等結分制, 加重結分制 및 技能結分制로 細分할 수 있다. 平等結分制는 分配에 참여하는 人的要素나 物的要素의 各單位에 대해서 平等하게 한 짓씩 適用하는 分配方法이며, 加重結分制는 分配에 참여하는 人的要素에 대해서는 平等하게 한 짓씩 適用하고 物的要素에 대해서는 그 비중을 고려하여 分配짓수의 適用에 차이를 두는 分配方法이다. 또한 技能結分制는 分配에 참여하는 物的要素에 대한 分配짓수 뿐만 아니라 人的要素에 대한 分配짓수의 適用에 대해서도 個個人의 技能에 따라 차이를 두는 分配方法이다.

(2) 差人짓가림제

이는 협정된 差數에 의해 먼저 船主와 船員間의 分配가 이루어진 후, 그 다음에 船員側의 差數 몫을 가지고 船員間에 分配하는 貨金形態이다. 이 때 船員間의 分配에 適用되는 單位를 짓이라 하며, 이 짓의 決定 및 그에 따른 권한과 책임은 모두 船長 또는 漁撈長이 가지며 船主는 이에 일체 관여하지 않는다. 이 形態에서 貨金額을 결정하는 기본은 船主와 船員間의 分配尺度가 되는 差數와 都中經費의 內容에 달려 있다. 따라서 이 形態는 都中經費를 船主의 단독부담으로 하느냐 아니면 船主와 선원의 공동부담으로 하느냐에 따라 單純差人짓가림제와 都中差人짓가림제로 구분된다. 前者는 총어획금액에서 船員側 差數를 곱하여 船員貨金總額을 算出한 후, 이에 各 船員의 分配짓수를 곱하여 個人의 貨金額을 결정하는 方法이다. 따라서 이 方法에 의하면 都中經費는 船主가 단독으로 부담하게 된다. 또한 後者는 먼저 總漁獲金額에서 都中經費를 공제한 후 이에 船員側 差數를 곱하여 船員貨金總額을 算出하고, 그 다음에

後者に 各 船員의 分配比수를 곱하여 個人의 賃金額을 결정하는 방법이다. 따라서 이 방법에 의하면 都中經費는 船主와 船員이 共同으로 부담하게 된다.

(3) 固定給併用짓가림제

이는 船員의 職能的 階層에 따라 各 一定額의 固定的인 給料가 決定되어 있으며, 이에 漁獲能率에 의한 짓가림金額이 가산되는 賃金形態이다. 이 형태에서 固定給은 漁獲의 有無에 불문하고 지급되며, 그 크기는 固定給에 기본을 두느냐 아니면 짓가림에 기본을 두느냐에 따라 달라지게 된다. 즉, 前者의 경우에는 固定給이 현저히 많지만, 後者の 경우에는 固定給이 小額으로 결정되는 것이다. 따라서 이 形態는 짓가림에 기본을 두느냐 아니면 固定給에 기본을 두느냐에 따라 最低保證付짓가림제와 固定給料付짓가림제로 구분된다. 前者의 경우 固定給은 形式上 名目上의 존재에 불과하다. 따라서 最低保證이란 최저생활을 확보하는 것을 목적으로 하는 近代 賃金制度에 있어서의 最低生活保證을 의미하는 것이 아니고 단순히 船員의 고용을 용이하게 하기 위한 일종의 유인에 불과한 것이다. 반면에 後者の 경우에는 固定給에 기본을 두고 있으며, 짓가림金額은 漁獲能率의 향상을 목적으로 하는 장려수단일 뿐이다.

3) 實物分配制度

이는 船員의 賃金이 漁獲物이라는 現物로서 支給되는 賃金形態로 이 形態의 가장 대표적인 것은 동해안의 오징어漁業에서 채용되고 있는 合乘짓가림제이다. 이는 個個의 船員(漁夫)이 어획한 漁獲物을 自身の 계산에 두고 그 중 一部를 船主에게 支給한 후 남는 것을 自己 몫으로 하는 것이다. 이와 같은 賃金形態는 自家消費를 目的으로 하는 경우나 市場과의 거리가 멀기 때문에 販賣가 곤란하다든가 하는 경우에 現物을 相互間에 分配하는 단순한 形態인 것이다.

이상에서와 같은 漁業賃金의 3가지 形態 중에서 漁業經營과 漁業勞動의 特性을 가장 잘 반영하고 있는 賃金形態는 짓가림제 賃金이라고 할 수 있다.

III. 漁業賃金의 實態

上述한 바와 같은 漁業賃金形態 중에서 實際로 實務에서는 어떤 賃金形態를 채용하고 있으며, 그 내용은 어떠한가를 파악하기 위해 近海漁業과 遠洋漁業의 團體協約書와 就業規則申告書 및 漁撈契約書を 수집하였다.⁵⁾ 이하에서는 이를 근거로 近海漁業과 遠洋漁業의 賃金實態를 살펴보기로 한다.

5) 비교의 효율을 기하기 위해 동일년도의 자료를 입수코자 하였으며, 이에 따라 기선권현망어업(1989년도 자료임)을 제외하고는 1988년도의 자료가 입수가능하였다. 이에 따라 어업임금 실태는 1988년도의 자료를 중심으로 분석하게 되었다.

1. 近海漁業의 賃金實態

近海漁業 중에서 대형트롤(선미식)어업, 대형선망어업, 대형기선저인망 쌍끌이(빙장선)어업, 대형기선저인망 쌍끌이(냉동선)어업, 대형기선저인망 외끌이어업, 근해안강망어업, 근해오징어채낚기어업, 동해구기선저인망어업, 동해구트롤어업, 서남구기선저인망어업, 기선권현망어업, 근해유망어업 등의 자료만 입수되었다. 따라서 이들을 대상으로 近海漁業의 賃金實態를 살펴보기로 한다.

1) 賃金形態

近海漁業에서 가장 많이 채용되고 있는 賃金形態는 <表1>에서 보는 바와 같이 比率給이며, 그 다음으로 固定給에 生産手當을 加算하는 賃金形態가 많이 채용되고 있음을 알 수 있다. 이 밖에 固定給에 比率給을 가산한 賃金形態와 日給制도 活用되고 있는 실정이다.

<表 1> 近海漁業의 賃金形態

임금 형태	어업 종류
비율급	대형기선저인망쌍끌이(빙장선)어업, 대형기선저인망외끌이어업, 근해안강망어업, 동해구기선저인망어업, 동해구트롤어업, 서남구기선저인망어업, 근해유망어업
고정급가산 생산수당제	대형선망어업, 대형기선저인망쌍끌이(냉동선)어업, 근해오징어채낚기어업
고정급가산 비율급제	대형트롤(선미식)어업
고정급(일급제)	기선권현망어업

比率給이란 漁船所有者가 漁船員에게 漁獲金額에서 共同經費를 차감한 金額에 漁船員側 分配比率를 곱하여 산출된 금액을 賃金으로 支給하는 것을 말한다. 따라서 比率給이란 上述한 差人짓가림제와 동일한 것이지만, 比率給의 경우에는 船員法에 의해 比率給이 基本給인 月固定給보다 적을 경우에 月固定給을 지급해야 한다는 제약이 있을 뿐이다.

한편 固定給加算生産手當制란 固定給을 基本賃金으로 하지만 生産을 증대시키기 위해 漁獲量이나 漁獲金額에 따른 手當을 加算하여 賃金を 지급하는 形態이며, 固定給加算比率給制란 比率給을 基本賃金으로 하지만 고용의 안정을 위해 固定給을 加算하여 賃金を 지급하는 形態이다. 따라서 이들은 上述한 固定給併用짓가림제의 一種이라고 할 수 있다.

2) 比率給의 算定

比率給은 일반적으로 漁獲物 販賣金額에서 共同經費를 차감한 후, 船員側 分配率을 곱하여

算定함을 원칙으로 한다. 따라서 대형트롤어업을 제외한 近海漁業의 比率給은 모두 이 方法에 의해 算定되고 있다.

대형트롤어업에서는 漁獲物 販賣金額에서 基礎經費와 공과금을 차감한 후, 이에 船員側 分配率을 곱하여 比率給을 算定하고 있다. 이 경우 基礎經費는 主機 800마력당 2,600만원을 기준으로 하여 어획의 증감과 船體 및 엔진상태에 따라 船主와 船員의 合意下에 經費의 10% 이내에서 조정된 금액을 말하며, 공과금은 漁獲金額의 13%로 確定된 것이다.

또한 船員側 分配率을 보면, 대형기선저인망쌍끌이(빙장선)어업, 대형기선저인망외끌이어업, 동해구기선저인망어업 및 서남구기선저인망어업에서는 이를 45%로 하고 있다. 그리고 동해구트롤어업에서는 이를 42%로, 대형트롤(선미식)어업과 근해유망어업에서는 이를 40%⁶⁾로, 근해안강망어업에서는 이를 35%⁷⁾로 하고 있다.

比率給 算定時에 使用하는 共同經費란 용어는 上述한 都中經費와 同一한 것이다. 편의상 이하에서는 都中經費 대신에 共同經費란 용어를 사용하기로 한다.

3) 生産手當과 賞與金の 算定

近海漁業 중에서 生産手當을 지급하고 있는 대형선망어업과 대형기선저인망쌍끌이(냉동선)어업 및 근해오징어채낚기어업의 生産手當 算定內容을 보면, 먼저 대형선망어업의 경우에는 總漁獲金額이 <表 2>의 算出基準을 초과할 경우 초과액에 대한 手當을 합계한 金額을 生産手當으로 하고, 이것을 本船 및 燈船 幹部에게 36%, 本船局長에게 4%, 本船 漁夫 및 燈船 船員에게 60%를 分配토록 하고 있다.

<表 2> 生産手當 算出基準

대형선망어업		대형기선저인망쌍끌이(냉동선)어업	
5억원까지	어획금액의 1%	7억원 미만	급료총액의 10%
5억원~7억원	초과액의 1.2%	7억원~8억원	기준액의 3%
7억원~9억원	" 1.5%	8억원~8.5억원	" 4%
9억원~20억	" 2.0%	8.5억원~9억원	" 4.5%
20억원~25억원	" 2.3%	9억원~9.5억원	" 5.5%
25억원 이상	" 2.5%	9.5억원~10억원	" 6.5%
		10억원~11억원	" 8%
		11억원 이상	" 10%

다음으로 대형기선저인망쌍끌이(냉동선)어업의 경우에는 總漁獲金額에서 揚陸費, 陳列費, 保管費 및 委販手數料를 控除한 금액을 기준액으로 하여, 이것에 <表2>의 算出基準에 해당하는 比率를 곱하여 生産手當을 산정한다. 이것을 책임선장에게 3깃, 船長과 機關長 및 通信長에게 각각 2.5깃, 航海士와 機關士에게 각각 1.5~2깃, 甲板長과 助機長에게 각각 1.4~1.6

6) 수산업협동조합중앙회에서 간행한 어업경영조사보고에 의하면 이를 45%나 47%로 하는 지역도 있다.

7) 수산업협동조합중앙회에서 간행한 어업경영조사보고에 의하면 이를 32%나 40%로 하는 지역도 있다.

것, 一般船員에게 0.8~1.2것을 適用하여 分配토록 하고 있다.

한편 근해오징어채낚기어업의 경우에는 船長, 機關長, 船員 및 漁夫에게 각각 다른 基準에 따라 算定된 生産手當을 지급토록 하고 있다. 즉, 船長에게는 漁獲物 販賣金額에서 委販手數料를 控除한·金額의 4%를, 機關長에게는 이의 3.7%를, 船員에게는 오징어 漁獲時 8kg 펜당 80원과 북어 漁獲時 8kg 펜당 60원을 지급한다. 이 밖에 船員과 漁夫에게는 漁獲物 販賣金額에서 手數料를 控除한 금액이 펜당 12,000원 이하일 경우 펜당 350원, 12,000원 초과 15,000원 이하일 경우 펜당 400원, 15,000원 초과시 펜당 450원의 漁獲手當을 추가로 지급토록 하고 있다.

이밖에 業種에 따라서 별도의 賞與金을 支給하고 있다. 즉, 대형선망어업에서는 선원 1인당 연 191,000원의 명절상여금을, 대형기선저인망쌍끌이(냉동선)어업에서는 규정출어시⁸⁾마다 톤당 30만원의 상여금과 설, 추석에 船員 1인당 10만원씩의 賞與金을, 대형기선저인망외끌이어업에서는 船員側 分配比率 賃金の 年平均 1인분 해당액⁹⁾을, 근해안강망어업에서는 연장조업시마다 船員 1인당 10만원의 연장조업수당¹⁰⁾과 추석 및 석가탄신일에 척당 10만원씩의 상여금을, 서남구기선저인망어업에서는 선원측 分配比率 賃金の 年 1인분 해당액¹¹⁾을, 근해유망어업에서는 선장에게 1.5것과 機關長에게 0.5것의 별도임금을 支給한다. 그리고 대형기선저인망쌍끌이(빙장선)어업에서는 總漁獲金額이 ① 6억 초과액부터 7억에 이르는 금액에 대한 1.5% 해당액과 ② 7억 초과액부터 8억에 이르는 금액에 대한 2% 해당액 및 ③ 8억 초과액에 대한 3% 해당액을 구분 산출한 금액을 합산하여 선원들의 어획고 수당으로 하며, 이를 책임선장을 제외한 선원에게 비율급 배분율에 따라 배분 지급한다.

4) 船員間的 職級別 分配짓수

比率給을 適用하고 있는 近海漁業의 職級別 分配짓수는 <表3>과 같다.

<表 3> 船員間的 職級別 分配짓수 단위 : 것

업 종	선 장	기관장	항·기사	갑·조장	일반선원	통 신 장
대형트롤(선미식)	3	2.2~2.5	1.2~1.5	1.2~1.5	0.8~1.2	1.2~1.6
대형기선저인망쌍끌이(빙장선)	2.5~3	2.5~3	1.5~2	1.3~1.6	0.8~1.2	
대형기선저인망외끌이	2.5~3	2.5		1.5	0.8~1.2	
근해안강망	1.5	1.5		1.3	0.8~1.2	
동해구기선저인망	3	2.5		1.3	1	
동해구트롤	3	2.5		1.4	1	
서남구기선저인망	2.5~3	2.5		1.5	0.8~1.2	
근해유망	1.5	1.5			1	

8) 체선기간은 4박5일이며, 운반선 사용시 7,000펜당 1항차로 간주하여 상여금을 지급한다.

9) 15것에 의거 계산한다.

10) 1조급으로 약 15일에 달한다.

11) 15.5것에 의거 계산한다.

<表3>을 보면 트롤어업과 저인망어업의 경우에는 職級間的 分配지수의 차이가 큰 편이며, 근해안강망어업과 근해유망어업의 경우에는 職級間的 分配지수의 차이가 아주 적은 편이다. 이는 어업형태에 따라 職級間에 技能的 差異가 다르기 때문에 나타나는 현상이라고 할 수 있다.

5) 職級別 固定給

近海漁業의 職級別 固定給은 <表4>와 같다.

<表 4> 職級別 固定給 (단위: 천원)

업종	책임선장	선장	기관장	항해사	기관사	갑판장	조기장	일반선원	기타
대형트롤 (선미식)		320	290	190	180	180	170	160	통신장 280
대형선망(본선)		512.3	500.8	386	386 (326~316) ¹⁾	356 (326~316) ²⁾	356		선두 356 부어로장 462.8
" (운반선)		512.3	500.8	386	386	356		322	어부 322~310 국장 430~390
" (등선)		423	413			341	341	312	조리원 310~320
대형기선저인망 쌍끌이(빙장선)	370	340	340	275	275	255	255	220	통신사 480
대형기선저인망 쌍끌이(냉동선)	530	500	500	365	365	325	325	270	통신사 500
대형기선저인망 외끌이		260	250			200	200	175	
근해안강망		260	260			250	250	240	
근해오징어 채낚기		330	310			185	185	145	반장 185 주자 200
동해구기선저인망		150	135			125	125	120	
동해구트롤		150	135			125	125	120	
서남구기선저인망		260	250			200	200	175	
기선권현망 ³⁾		18.57 ~16.77	18.33 ~16.77					14.98 ~11.38	계망사 18.57~16.77 어막근로자 14.98~11.38
근해유망		240	210					162	

- 1) ()내는 1기수 및 2기수 고정급임
- 2) ()내는 1갑원 및 2갑원 고정급임
- 3) 기선권현망의 경우 일급임

<表4>를 보면 比率給을 適用하고 있는 경우보다 固定給加算生産手當制를 適用하고 있는 경우가 固定給이 훨씬 많음을 알 수 있다. 그리고 固定給加算比率給制를 適用하고 있는 대형트롤(선미식)어업보다 固定給加算生産手當制를 適用하고 있는 漁業의 固定給이 많음을 볼 수 있다. 이를 볼 때 固定給加算比率給制는 最低保證付짓가림제이며, 固定給加算生産手當制는 固定給料付짓가림제의 一種인 것이라고 생각된다.

6) 共同經費

比率給을 適用하고 있는 近海漁業의 共同經費 項目을 요약하면 <表5>와 같다.

<表 5> 共同經費項目

항 목	대형기선저인망 쌍끌이 방장선	대형기선저인망 외끌이	근해안강망	동해구기선 저인망	동해구트롤	서남구기선 저인망	근해유망
유류비	○	○	○	○	○	○	○
얼음 및 냉동비	○	○	○	○	○	○	○
포장용기대	○	○	○	○	○	○	○
주부식비	○	○	○	○	○	○	○
어구비	○	○		○	○	○	○
선구비	○	○		○	○	○	○
소모품비	○	○		○	○	○	○
갑판·기관·전자 장비수선유지비	○	○		○	○	○	○
위판수수료	○	○		○	○	○	○
어선상가료		○(1회)		○	○	○	
어선도장료				○	○	○	
보관료	○	○					
운반비	○	○					
양육진열비						○	○
선원공제·보험료	○	○				○	
사무원급료	○	○				○	
통신사급료	○					○	
재해보상금	○	○					
감가상각비				○ ¹⁾			
소금대			○				
초출어및하기수리 임금(15일이내)	○						
통신비					○		
선원의료보험료				○			
담배·장갑비			○				
까스통비			○				
기타 어로직접비	○	○		○	○		○
기타 판매직접비	○	○				○	○

1) 어획금액에서 공동경비를 공제한 금액의 2.5%임

<表5>를 보면 共同經費의 內容은 漁業種類에 따라 매우 다양하지만, 當該漁業에 소요되는 漁撈直接費와 販賣直接費는 대부분이 共同經費이며, 나머지는 業種間에 差異가 많음을 알 수 있다.

2. 遠洋漁業의 資金實態

遠洋漁業의 資金實態를 파악하기 위하여 甲, 乙, 丙 3會社의 漁撈契約書를 入手하였다. 이

중 甲會社에서는 遠洋참치연승어업, 원양트롤어업 및 북양오징어유자망어업의 어로계약서를, 乙會社에서는 원양참치연승어업의 어로계약서를, 丙會社에서는 원양트롤어업의 어로계약서를 入手하였다. 따라서 이와 같이 入手한 漁撈契約書上의 內容으로부터 遠洋漁業의 賃金實態를 살펴보기로 한다.

1) 賃金形態

遠洋漁業의 賃金形態는 <表6>에서 보는 바와 같이 保合制가 大部分이지만, 固定給加算生産手當制도 活用되고 있음을 알 수 있다.

保合制란 近海漁業에서 適用하고 있는 比率給과 同一한 것으로 前述한 差人짓가림제를 의미하는 것이다. 이와 같이 同一한 賃金形態를 學術的 用語로는 差人짓가림제라고 하며, 實務에서는 比率給 또는 保合制로 通用되고 있음을 알 수 있다. 以下에서는 편의상 이를 比率給이라고 통일하여 使用하기로 한다.

<表 6> 遠洋漁業의 賃金實態

업종	입금형태	비율급(보합급) 산정기준	선원측 분배율
甲	원양트롤	보합제 총어획금액 -항목경비	18%
	원양참치연승	보합제 총어획금액 -항목경비	24%
	북양오징어유자망	보합제 총어획금액 -항목경비	10%
乙	원양참치연승	보합제 총어획금액 -항목경비	16%
丙	원양트롤	고정급가산 생산수당제	

2) 比率給의 算定

<表6>에서 보는 바와 같이 比率給 賃金形態를 適用하는 경우 比率給 算定基準은 모두 總漁獲金額에서 項目經費를 공제한 것임을 알 수 있다.

또한 船員側 分配率을 보면, 近海漁業과는 달리 會社間, 業種間에 差異가 매우 심한 편이다.

比率給 算定時에 使用하는 項目經費란 용어는 前述한 都中經費 및 近海漁業에서 使用하는 共同經費와 同一한 것이다. 편의상 이하에서는 이를 共同經費로 통일하여 使用하기로 한다.

3) 生産手當 및 賞與金の 算定

遠洋漁業의 生産手當과 賞與金은 業種과 會社에 따라 그 內容이 다양하므로 이를 個別的으

로 살펴 보기로 한다.

먼저 甲회사의 원양트롤어업의 경우에는 <表7>에서와 같이 算定되는 漁獲賞與金이 있을 뿐이다.

<表 7> 원양트롤어업(甲회사)의 어획상여금

지급기준어획금액 ¹⁾ (천 \$)	상여율(%)	분배율(%)
3,500 미만	2.1	
3,500 이상 3,800 미만	2.2	선 장 40
3,800 이상 4,100 미만	2.3	기관장 10
4,100 이상 4,300 미만	2.4	선 원 50
4,300 이상	2.5	

1) 총어획금액 × 24개월/실조업개월수 = 지급기준어획금액

다음으로 甲회사의 원양참치연승어업의 경우에는 <表8>과 같이 算出되는 漁獲賞與金 이외에도, 航次賞與金, 超過漁獲特別賞與金, 機關長特別報勞金, 勤績賞與金, 船長特別賞與金 등이 있다.

<表 8> 원양참치연승어업(甲회사) 어획상여금

지급기준어획량(M/T) ¹⁾	M/T당 지급액 ²⁾ (천 원)	분배율(%)
980톤 이상	15	선 장 50
1,020톤 이상	20	기관장 10
1,060톤 이상	30	국 장 5
1,100톤 이상	40	선 원 35
1,160톤 이상	45	

1) 실조업기간 38개월의 지급기준 어획량임.

2) 빅아이·옐로핀 미당 중량 25 kg 이상이 30% 이상이고, 빅아이 40 kg 이상이 40% 이상일 때에는 이를 ₩ 10,000 상향 조정한다.

그리고 甲회사의 북양오징어유자망어업의 경우에는 <表9>에서와 같이 산정되는 漁獲賞與金 이외에, 超過漁獲特別賞與金과 機關長特別報勞金이 있다.

<表 9> 북양오징어유자망어업(甲회사) 어획상여금

지급기준어획량(M/T)	M/T당 지급액(천 원)	분배율(%)
550톤까지	15	
600톤까지	20	선장 40
650톤까지	25	기관장 10
700톤까지	30	국장 5
750톤까지	32	선원 45
800톤까지	35	
850톤까지	37	
900톤까지	40	

수산경영론집

한편 乙會社의 원양참치연승어업의 경우에는 <表10>에서와 같이 算定되는 漁獲賞與金뿐만 아니라 <表11>에서와 같이 算定되는 生産獎勵金도 支給하고 있으며, 이 밖에 機關長特別補償金도 지급하고 있다.

<表 10> 원양참치연승어업(乙會社)의 어획상여금

계약기간 ¹⁾ 이내		계약기간초과(태평양)		계약기간초과(인도양)	
지급기준어획량(M/T) ²⁾	상여금 ³⁾	월평균어획량(M/T)	상여금	월평균어획량(M/T)	상여금
850 이상	8인분 ⁴⁾	28 이상	8인분	30 이상	8인분
900 이상	9인분	29.5 이상	10인분	31.5 이상	10인분
950 이상	10인분	31 이상	12인분	33 이상	12인분
1,000 이상	11인분				

- 1) 계약기간은 태평양에서 조업시 30개월, 인도양에서 조업시 28개월이다.
- 2) 빅아이, 옐로핀 25kg 이상이 60% 이상이어야 한다.
- 3) 상여금은 선장(50%), 기관장(5%), 통신장(3%), 기타 선원(42%)으로 분배한다.
- 4) 1인분은 비율급의 1/35을 말한다.

<表 11> 원양참치연승어업(乙회사)의 생산장려금

빅아이 40kg 이상이 총어획량의 25% 이상			빅아이 40kg 이상이 총어획량의 20% 이상 25% 미만		
총어획량(M/T)	선 원 ¹⁾	선 장	총어획량(M/T)	선 원	선 장
900 이상	5.5인분 ²⁾	4.5인분	950 이상	2.5인분	2 인분
950 이상	6 인분	5 인분	1,000 이상	3 인분	2.5 인분
1,000 이상	6.5인분	5.5인분	1,050 이상	3.5인분	3 인분
1,050 이상	7 인분	6 인분	1,100 이상	4 인분	3.5 인분

- 1) 선원분배액은 기관장(10%), 통신장(6%), 기타선원(84%)로 배분한다.
- 2) 1인분은 비율급의 1/35을 말한다.

끝으로 丙회사의 원양트롤어업의 경우에는 <表12>에서 보는 바와 같이 漁獲金額에 따라 生産手當을 지급함과 동시에 漁獲量에 따른 賞與金도 함께 支給하고 있다. 그 밖에 超過漁獲特別賞與金, 完全航次特別賞與金, 早期入出航賞與金, 經費節約賞與金 등이 支給되고 있다.

<表 12> 원양트롤어업(丙회사)의 생산수당

지급기준어획금액(千\$) ¹⁾	수 당 율 (%)	어 획 량(M/T) ²⁾	상 여 금 (\$)
1,700미만	1	1,310 이상	5,000
1,700~1,767	2	1,360 이상	10,000
1,767~1,832	3	1,410 이상	15,000
1,832 이상	4	1,460 이상	20,000
		1,510 이상	25,000

- 1) 총어획금액에서 입어료(30%)를 공제한 금액이며, 24개월 기준임.
- 2) 총어획량에서 입어료(30%)를 공제한 것이며, M/T 당 \$900 이하의 어획물은 0.7M/T 로, M/T 당 \$1,800 이상의 어획물은 1.5M/T로 계산함.

4) 職級別 固定給과 分配給

遠洋漁業의 職級別 固定給과 分配給은 <表13>과 같다.

<表 13> 원양어업의 직급별 고정급과 분배급수 (단위: 천원)

職級	業種	甲 會 社			乙 會 社	丙 會 社	직급별 분배급수(깃)
		원양트롤	원양참치연승	북양오징어 유 자 망	원양참치연승	원양트롤	
선장	장	700	600	650	620	700 (200)	3.5~2.5
기관장	장	550	480	550	500	500 (150)	2.5~2.0
통신장	장	345	380	420	400		1.8~1.5
1항기사	기사	340	340	340	350	380 (120)	1.8~1.5
2항기사	기사	280	300	300	320		1.5~1.3
3항기사	기사	265					1.3~1.1
갑판장	장	330	340	340	350	360 (100)	1.5~1.3
조기장	장	330	300	310	320	360 (100)	1.5~1.3
1갑기원	기원	265	300	300	320	320 (80)	1.3~1.2
갑기원	기원	250	240	240	280		1.2~1.0
실항기사	기사	250	240	240	280		1.2~1.0
조리장	장	265		300	300		1.3~1.1
조리원	원	240	270				1.2~1.0
냉동사	사	280	330	320	350		1.5~1.2
전기사	사	280					1.5~1.2
용접사	사	260					
처리사	사	260					

()내는 수당금액임

<表13>을 보면 遠洋漁業의 경우에는 近海漁業과 달리 漁業種類나 漁船規模에 따라 職級別 固定給이 큰 差異가 없음을 알 수 있다. 또한 遠洋漁業에서는 職級別 分配給수가 業種에 따라 다르지 않고 一定한 편이다. 따라서 이 범위 내에서 船長이나 漁撈長이 직급별 분배급수를 加減調整하게 된다.

5) 共同經費

比率給 賃金を 適用하고 있는 遠洋漁業의 共同經費 項目을 요약하면 <表14>와 같다.

<表14>를 보면 遠洋트롤漁業을 제외하면 共同經費의 項目이 거의 유사함을 알 수 있다. 이는 앞의 近海漁業과 매우 다른 현상이다.

이와 같이 業種間에 大同小異한 共同經費 項目의 內容을 보면 近海어업에서와 마찬가지로 大部分이 漁撈 및 販賣直接費임을 알 수 있다.

〈표 14〉 원양어업의 공동경비

업종 항목	甲 회사			乙회사	업종 항목	甲 회사			乙회사
	원양트롤	원양참치연승	북양오징어유자망	원양참치연승		원양트롤	원양참치연승	북양오징어유자망	원양참치연승
연료비	○	○	○	○	현지제세공과금		○	○	○
이료비		○	○	○	입어료		○	○	○
어구비	○	○	○	○	판매비		○	○	○
항차수선비	○	○	○	○	통신비		○	○	○
소모품비	○	○	○	○	포장비		○	○	○
선구비	○	○	○	○	현지인승선비		○	○	○
운반비		○	○	○	주부식비	○	○	○	○
보관비		○	○	○	교체비		○	○	○
냉동료		○	○	○	선원수송비		○	○	○
하역비		○	○	○	관리비 ¹⁾		○	○	

1) 총어획금액의 4%임.

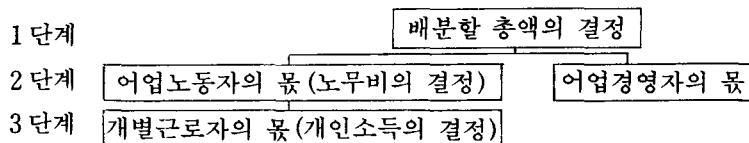
以上에서와 같이 近海漁業과 遠洋漁業의 貨金形態는 比率給이 주종을 이루며, 賞與金과 固定給에 의한 보완을 하고 있음을 알 수 있다.

IV. 漁業貨金管理를 위한 標準原價制度

前述한 바와 같이 漁業貨金의 가장 대표적인 形態는 짓가림제이며, 漁業經營과 漁業勞動의 特性을 가장 잘 반영하고 있는 貨金形態도 짓가림제이다. 또한 近海漁業에서 活用되고 있는 比率給과 固定給加算生産手當制 및 固定給加算比率給制도 짓가림제 貨金形態이며, 遠洋漁業에서 活用되고 있는 比率給(保合制)와 固定給加算生産手當制도 짓가림제 貨金形態임을 알 수 있다. 이와 같이 漁業貨金의 代表的인 形態가 짓가림제이므로 이하에서는 짓가림제 貨金形態의 決定構造를 통하여 漁業貨金의 決定構造를 파악하고, 傳統的 漁業貨金管理의 問題點을 살펴 본 후, 標準原價에 의한 漁業貨金管理의 方案을 모색하기로 한다.

1. 漁業貨金의 決定構造

짓가림제는 <그림 1>에서 보는 바와 같이 3단계의 과정을 거쳐서 個別貨金을 결정하는 것이다.



〈그림 1〉 漁業貨金의 決定構造

제1단계는 配分할 總額을 決定하는 것이다. 結分制와 都中差人짓가림제에서는 이 단계에서 漁獲物 販賣金額에 都中經費를 공제하여 漁業經營者인 船主와 漁業勞動者인 船員에게 分配되어야 할 總額을 算出한다. 近海漁業의 比率給과 遠洋漁業의 比率給(保合制)에서도 제1단계는 漁獲物 販賣金額에서 共同經費를 공제하는 것이며, 이는 다음 단계에서 漁業經營者인 船主 몫과 漁業勞動者인 船員 몫으로 구분된다. 이와 같은 과정을 볼 때, 結分制와 都中差人짓가림제 및 比率給에 의하면 이 단계는 漁業活動으로 인한 附加價値를 決定하는 단계라고 할 수 있다. 따라서 漁船의 減價償却費와 같은 項目도 共同經費에 포함하는 것이 論理的으로 타당하게 된다. 다만, 이 경우 漁業經營者인 船主側의 配分率은 현재보다 감소되어야 할 것이다.

제2단계는 漁業勞動者인 船員들에게 支給해야 할 賃金總額인 노무비를 決定하는 것이다. 이는 제1단계에서 決定된 附加價値를 漁業經營者인 船主에게 귀속되어야 할 부분과 漁業勞動者인 船員에게 귀속되어야 할 부분으로 區分하는 단계이다. 이 경우 兩者間의 區分基準은 兩者가 附加價値를 획득하기 위해 공헌한 정도를 가지고 하는 것이 論理的이지만, 현실적으로 이를 알 수가 없기 때문에 兩者間의 合議에 의해 船員側 配分率과 船主側 配分率을 결정하고, 이에 제1단계에서 算出된 金額을 곱하여 船員賃金總額인 漁業勞動者의 몫과 漁業經營者의 몫으로 區分하게 된다.

제3단계는 漁業勞動者 個人에게 支給되어야 할 賃金額을 決定하는 것이다. 이는 제2단계에서 決定된 船員賃金總額을 가지고 各 船員別로 配分하는 단계이다. 따라서 이러한 配分은 各 船員이 附加價値 획득에 공헌한 정도를 가지고 하는 것이 가장 바람직하지만 이를 알 수가 없기 때문에 各 船員의 職能을 基準으로 하게 된다. 一般的으로 職務와 責任에 따라 분류한 최소단위를 職級이라 하므로 이 단계에서는 職級別로 配分짓수를 정하게 되며, 船主보다는 船長이나 漁撈長이 各 船員의 職務 수행능력을 잘 알 수 있기 때문에 船員別 分配짓수의 決定을 이들에게 부여하게 되는 것이다.

2. 傳統的 漁業賃金管理의 問題點

賃金管理의 目標은 組織目的의 달성과 構成員의 欲求充足에 있다. 漁業賃金管理의 目標도 이와 同一하다. 이러한 目標을 달성하기 위해서는 먼저 能力있는 종업원을 誘引할 수 있어야 하며, 종업원에게 動機를 부여함으로써 성과를 향상시킬 수 있도록 하여야 하고, 종업원이 組織에 長期的으로 근무하면서 安定的인 勞動을 제공할 수 있어야 한다. 이를 위해 漁業賃金管理에서는 傳統的으로 賞與金制度和 基本給으로서의 固定給制를 活用하여 왔다.

上述한 바와 같은 漁業賃金の 決定構造 중에서 제1단계에서 配分할 總額, 즉 附加價値를 決定하는 要因은 魚種, 漁獲量, 魚種別 魚價 및 共同經費이며, 제2단계에서 船員賃金總額을 決定하는 要因은 船員側配分率이고, 제3단계에서 船員 個人의 所得을 決定하는 要因은 職級別 配分率임을 알 수 있다. 따라서 船員賃金は 魚種, 漁獲量, 魚種別 魚價, 共同經費, 船員

側 配分率 및 職級別 配分率의 6가지 要因에 의해 決定되는 것이다.

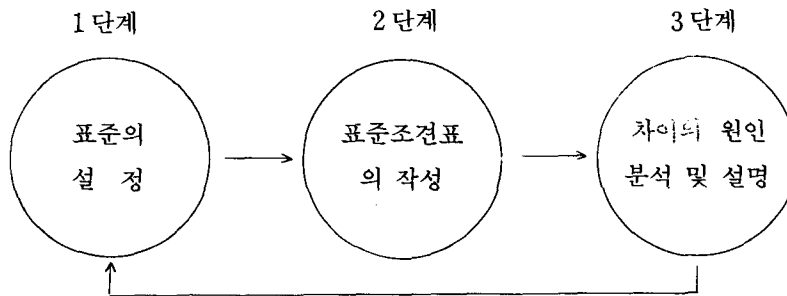
이와 같이 船員賃金を 決定하는 要因에 대해 傳統的 漁業賃金管理에서는 魚種, 漁獲量, 魚種別 魚價 및 共同經費는 統制不能하다는 理由로 管理對象에서 제외하고, 단지 賞與金에 의한 동기부여를 하여 왔을 뿐이다. 그러나 賞與金은 船長과 機關長에게 支給되는 것이 대부분이며, 船員들에게 支給된다고 할지라도 절반 이상이 船長에게 支給되는 實情임을 알 수 있었다. 따라서 賞與金에 의한 漁業賃金管理는 船員들을 동기유발하지 못한다는 問題點을 내포하게 된다.

또한 船員側 配分率과 職級別 配分率은 船主와 船員代表 및 船員 代表와 船員間의 合議에 의해 決定되는 것이지만, 특히 船員側 配分率은 對外祕라는 名目 아래 非公開되어 왔다. 이에 따라 漁獲이 發生할지라도 大部分의 船員들은 自身の 賃金を 근사하게 예측할 수가 없었다. 그 결과 계약기간 종료후 自身の 期待와 최종 精算額이 不一致할 경우 마찰이 發生함은 물론 근로 제공을 중지하는 경우가 발생하게 되는 것이다. 이러한 狀況下에서 소액에 불과한 固定給은 船員을 동기유발시키지 못하게 된다.

이와 같이 傳統的으로 실시되어온 賞與金制度和 固定給制度가 船員을 동기유발하지 못하는 問題點을 해결하기 위하여 標準原價에 의한 漁業賃金管理 方案을 제시하기로 한다.

3. 標準原價에 의한 漁業賃金管理

標準原價에 의한 漁業賃金管理란 <그림2>에서와 같이 먼저 漁業賃金の 決定要因에 대한 標準을 設定하고, 이를 基礎로 한 標準照見表를 作成하여 賃金を 算定·支給한 후, 事後 精算時에 標準과 實際와의 差異의 原因을 分析하여 說明하는 方法이다.



<그림 2> 표준원가에 의한 어업임금관리의 흐름

이 方法에 의한 제1단계는 標準을 設定하는 것이다. 즉, 魚種別 魚價와 漁獲量, 共同經費, 船員側 配分率 및 職級別 配分率과 같은 漁業賃金 決定要因에 대한 標準을 設定한다. 이와 같은 標準은 過去の 實績을 基礎로 하며, 이에 物價變動, 長·短期經營計劃 등을 고려하여

設定해야 한다.

다음으로 제2단계는 標準에 의한 照見表를 作成하는 것이다. 標準照見表는 標準生産金額照見表와 職級別標準貸金照見表의 2가지를 活用할 수 있다. 前者는 <表15>와 같은 것으로 魚種別로 作成하는 것이고, 後者는 <表16>과 같은 것으로 職級別로 作成하는 것이다.

<表 15> 표준생산금액조건표 어종: ×××

어획량 어가	a	b	c	d	e	f	g
ㄱ							
ㄴ							
ㄷ				①			
ㄹ							
ㅁ							
ㅂ							

<表 16> 직급별 표준임금조건표 직급: ×××

어획금액 공동경비	A	B	C	D	E	F	G
①							
②							
③							
④				○			
⑤							
⑥							
⑦							

船員에게 이와 같은 照見表의 活用法을 교육한 후 이에 따라 貸金을 지급한다. 그러면 船員은 이로부터 自身の 貸金을 예측할 수 있기 때문에 동기부여가 될 수 있을 것이다.

참고로 照見表 活用法을 說明하기로 한다. 甲이 自身の 이 달 貸金을 알려고 하면, 標準生産照見表에서 이 달의 특정 어종의 어획량 d와 魚價 ㄷ이 一致하는 生産金額 D_1 을 구하고, 이와 같이 반복하여 이달의 總漁獲金額 D를 구한 후, 職級別 標準金額照見表에서 D와 이 달의 共同經費 ④가 一致하는 部分이 甲의 貸金近似值인 것이다.

끝으로 제3단계는 實際 貸金 支給時와 최종 貸金 精算時에 實際와 예측치와의 差異를 原因別로 分析하여 船員에게 說明하는 것이다.

差異의 原因은 收率差異, 配分差異, 價格差異, 費用差異 및 計算差異 등으로 區分할 수 있다. 收率差異란 漁獲量이 標準과 다르기 때문에 發生하는 差異이며, 配合差異란 魚種의 配合

이 標準과 다르기 때문에 發生하는 差異이고, 價格差異란 價格變動으로 인하여 實際와 標準이 다르게 되는 것이다. 그리고 費用差異란 共同經費의 變動에서 發生하는 差異이며, 計算差異란 照見表 活用時 正確한 값이 아니기 때문에 發生하는 差異이다.

以上과 같은 標準原價에 의한 漁業賃金管理 方案은 漁船員의 賃金에 관한 思考를 자극함으로써 동기를 유발케 하고, 이를 통하여 組織의 目的인 成果 向上에 기여할 수 있을 것으로 생각된다.

V. 結 論

漁業賃金은 漁業經營의 目標를 충족시키는 물론 漁業勞動者의 욕구도 동시에 만족시켜야 한다. 따라서 漁業賃金은 漁業經營과 漁業勞動의 特性을 모두 반영한 形態가 가장 바람직한 것이다. 漁業經營과 漁業勞動은 漁業이 가지는 特性 때문에 他產業과 다른 特性을 가지게 되며, 이러한 特性을 가장 잘 반영한 賃金形態는 짓가덤제이다.

近海漁業과 遠洋漁業의 賃金實態를 보면 비율급이 주종을 이루고 있으며 賞與金과 固定給에 의한 보완이 이루어지고 있는 실정이다.

漁業賃金은 3단계의 과정을 거쳐서 決定된다. 제1단계는 勞使간에 배분할 賃金總額인 부가 가치의 決定이며, 제2단계는 船員들에게 支給해야 할 賃金總額인 勞務費의 決定이고, 제3단계는 個人別 賃金の 決定이다. 이러한 과정을 볼 때 漁業賃金은 魚種, 漁獲量, 魚種別魚價, 共同經費, 船員測配分率, 職級別配分率 등의 6가지 要因에 의해 決定됨을 알 수 있다. 그럼에도 불구하고 傳統的 賃金管理에서는 魚種, 漁獲量, 魚種別 魚價 및 共同經費는 통제불능하다는 이유로 管理對象에서 제외하고, 船員測配分率은 대외비로 간주하여 비공개하여 왔다. 이에 따라 船員들이 賃金を 예측할 수 없으므로 賞與金制度나 固定給制度가 實效를 거둘 수 없었다.

이러한 問題를 해결하기 위해 本 稿에서는 標準原價에 의한 漁業賃金管理方案을 提示하고 있다. 이는 먼저 漁業賃金の 決定要因에 대한 標準을 설정하고, 이를 기초로 표준조건표를 작성하여 활용토록 함으로써 船員들이 賃金에 대한 자극을 지속적으로 받을 수 있도록 하며, 사후 실제 임금정산시에 標準과 實際가 차이나는 原因을 分析하여 이를 설명토록 하는 制度이다. 이와 같은 制度를 활용토록 함으로써 船員의 동기를 유발시키게 될 것이며, 그 결과 組織의 目標도 더욱 효율적으로 달성될 수 있을 것으로 사료된다.

끝으로 이 論文에서 提示하고 있는 方法에 대하여 현실적 적용을 통하여 그 效果를 검증하는 추가연구가 필요할 것이다.