

# 韓 國 的 賃 金

— 鑛業 · 製造業을 中心으로 —

邊 衡 尹

|           |          |
|-----------|----------|
| <目 次>     |          |
| I. 序 論    | IV. 賃金形態 |
| II. 賃金水準  | V. 結 論   |
| III. 賃金格差 |          |

## I. 序 論

賃金과 給料은 서로 같은 뜻으로 使用되기도 한다. 그것은 다음과 같은 根據에서다. 첫째로 事務從業員의 數가 增加함에 따라서 그들의 給與水準은 漸次로 勞動者의 그것에 接近하는 傾向이 있다. (1) 둘째로 給料은 間接費로서 (直接費로서의) 賃金과 區別하여 取扱되고 있지만 이와 같은 區別的 根據은 相當히 稀薄하다. 끝으로 事務從業員과 勞動者(生産從業員)의 區別은 그 業務內容의 差異에 의한 것이라기 보다는 도리어 勞務管理上의 便宜라든가 或은 身分의 色彩에 의한 것이다. 이들 세가지는 賃金과 給料을 구태어 區別하여 取扱하지 않아도 좋을만한 充分한 根據를 마련해주는 것이라고 할 수 있다. 그러나 本論稿에서는 兩者間에는 一定한 比例關係가 있으므로 즉 한 産業이면 한 産業, 한 企業이면 한 企業에 있어서는 事務從業員의 給與(給料)은 平均해서 勞動者의 給與의 2倍면 2倍, 3倍면 3倍라는 關係를 갖고 있으므로 兩者를 區別하기로 했다. (2) 本論稿에서는 賃金

(1) Colin G. Clark, *The Conditions of Economic Progress*, 2nd ed., p. 467

(2) 生産從業員과 事務從業員의 給與(1962年)

|       | 生産從業員   | 事務從業員   |
|-------|---------|---------|
| 鑛 業   | 3,532 원 | 7,068 원 |
| 製 造 業 | 2,883   | 6,249   |
| 平 均   | 2,971   | 6,367   |

(出處) 韓國生産部本部, 生産性研究 第10輯에서 作成  
이 表에서 우리 나라의 경우에는 事務從業員의 給與가 生産從業員의 그것의 2倍를 준  
고 있음을 알 수 있을 것이다.

은 勞動者 즉 生産從業員의 給與의 意味로 使用된다.

賃金은 그 性格에 있어서 二面性을 갖고 있다. 그 하나는 勞動者의 生活水準을 維持하는 源泉으로서의 役割이며 生計費와 對比될 性格이다. 그 둘은 企業의 生産費의 一部로서의 役割이며 機械設備費라든가 原材料費 등과 對比될 性格이다. 그리고 또 賃金은 한 나라의 經濟發展을 規定하며 同時に 經濟發展의 結果의 表現이기도 하다. 따라서 賃金의 問題는 現在에 있어서 뿐 아니라 過去에 있어서도 經濟問題中의 가장 重要한 하나가 되어 왔다. 事實 賃金에 關한 研究은 오랜 歷史를 가지고 있다.<sup>(3)</sup> 그러나 우리나라에서의 賃金에 關한 研究은 不幸히도 貧弱한 말판 위에 서서 實際的인 結論만을 性急히 끌어내려는 傾向을 갖고 있는 것 같이 생각된다. 그러나 이렇게 해서는 適切한 問題의 解決은 좀처럼 얻어질 수 없다. 적어도 問題의 重要性에 合當한 結論을 얻으려면 우리나라 賃金의 水準, 格差, 形態의 實情과 그것을 招來한 要因을 可及的 正確하게 把握할 必要가 있다. 本論稿는 바로 이와 같은 立場에서 試圖된 것이다.

以下에서는 이들 세 가지가 次例로 다루어진다.

## Ⅱ. 賃金水準

우리나라 經濟의 特徵이라면 보통 過剩人口, 貧弱한 資源, 큰 貿易依存度, 絕對的 低位의 蓄積水準 등이 들어진다. 그러나 이 밖에 低賃金도 우리나라 經濟의 또하나의 特徵으로서 들 수 있을 것이다. 第2-1表에서 보는 바와 같이 우리나라의 賃金水準은 매우 低位에 머물러 있다. 大體로 鑛業과 製造業을 平均한 값에서 보면 1963년에는 勞動者의 賃金

<第2-1表> 鑛業 및 製造業의 賃金(月當) (單位: 원)

| 年 別 | 1957  | 1958  | 1959  | 1960  | 1961  | 1962  | 1963  |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 鑛業  | 2,640 | 2,700 | 3,220 | 3,570 | 4,060 | 4,550 | 4,990 |
| 製造業 | 2,030 | 2,170 | 2,350 | 2,600 | 2,830 | 2,990 | 3,310 |

(出處) 韓國銀行調查部, 經濟統計年報 1964年版

은 月當 4千1百餘원에 不適當하다. 따라서 1個月을 勞動해서 겨우 쌀 1가마 內外 밖에 벌지 못하는 셈이 된다. 그 뿐이 아니다. 1963年 6月 13日字 朝鮮日報에 掲載되어 있는 勤勞者賃金白書를 보면 勞動者의 賃金이 얼마나 낮은 水準의 것이며 따라서 그들의 生活이 얼마나 비참한 것인가를 쉽사리 알 수 있다. 어떻든 우리나라의 勞動者들의 大部分은 現在 自己 혼자만의 生活조차 支撐해 나갈 수 없는 程度의 低賃金을 強要當하고 있다. 原則

(3) Physiocrats 以來로 賃金의 生成과 配分은 經濟學의 重要課題의 하나로 되어 왔다.

的으로 말한다면 一國民의 社會的·文化的 水準의 發達程度에 따라서 一般的인 生活水準이 定해지는 것이며 賃金은 이 水準의 生活를 維持할 수 있게 하는 程度로 定해지는 것이 當然한 일이다. 우리나라의 一般的인 生活水準은 歐美諸國 日本 등에 比해서 훨씬 낮다. 그런데 이렇게 낮은 水準을 保障할만한 賃金조차도 支拂되고 있지 못한 것이 오늘날의 實情이다.

그러나 韓國의 低賃金이 意味하는 바는 이에 그치는 것이 아니다. 더 나아가서 이것은 다음과 같은 두 가지 意味를 內包하고 있다.

첫째로 國際的으로 比較해 볼 경우에 우리나라의 賃金은 顯著히 低位에 있다는 것을 意味한다. 先進國이나 日本과 같은 나라와는 比較할 必要조차도 없으며 (第2-2表) 다음의 第2-3表에서 보는 바와 같이 製造業에 있어서의 賃金이 우리나라와 마찬가지로 低所得國의 그룹에 屬하고 있는 나라와 比較해 보아도 低位에 있음을 알 것이다. 우리나라와 同一

<第2-2表> 賃金의 國際比較 (1959年)

| 國 別   | 時間當賃金  | 韓國을 1로 한 倍率 | 國 別     | 時間當賃金 | 韓國을 1로 한 倍率 |
|-------|--------|-------------|---------|-------|-------------|
| 美 國   | 284.7원 | 24.1        | 이 탈 리 아 | 46.0원 | 3.9         |
| 英 國*  | 106.4  | 9.0         | 日 本**   | 37.5  | 3.2         |
| 獅 逸*  | 85.2   | 7.2         | 韓 國**   | 11.8  | 1           |
| 프 랑 스 | 61.9   | 5.2         |         |       |             |

(出處) UN 統計年鑑 1961年版에서 作成

\* 男子만의 賃金

\*\* 1個月 25日, 1日 8時間으로 計算하였음.

<第2-3表> 賃金의 國際比較 (男女平均月當) (製造業部門) 1959年

| 第1群 1人當國民所得 100弗 未滿 | 第2群 1人當國民所得 100弗 以上 200弗 未滿 |
|---------------------|-----------------------------|
| 버 마 \$ 24.3 (1958年) | 실 론 27.1                    |
| 中 國(臺灣) 17.2        | 韓 國 18.1                    |
| 印 度 23.4            | 필 리 핀 32.7                  |
| 파키스탄 17.3 (1958年)   | 日 本 57.8                    |
|                     | 베 트 남 27.3                  |

(出處) UN 統計年鑑 1961年版에서 作成

한 所得國그룹에 屬하는 필리핀이나 실론에 比해서도 낮고 우리나라 보다 낮은 所得國그룹에 屬하는 印度 파키스탄 등과 大同小異하다. 이 數字는 公定換率에 의거하여 換算한 것임으로 결코 精度가 높은 것은 아니지만 그래도 國際的으로 본 低賃金을 뒷받침하고도 남음이 있는 것이다.

둘째로 우리나라의 賃金은 그 絕對額에 있어서 낮을 뿐 아니라 相對的으로도 낮음을 意味한다. 第2-4表에서 보는 바와 같이 1958년에 製造業에 있어서의 附加價值中 賃金 및

<第 2-4 表>

ECAFE 諸國의 賃金 및 給料

|                 | (A) 賃金 및 給料     | (B) 附加價値 | (A)/(B) | 備 考           |
|-----------------|-----------------|----------|---------|---------------|
|                 | (100 萬 各國 通貨單位) |          |         |               |
| 버 마 (kyat)      | 116.0           | 360.8    | 32 %    | 1957/1958     |
| 中 國 (NT\$)      | 1039.5          | 4410.9   | 24 %    | 1954          |
| 印 度 (rupee)     | 2681.2          | 4898.8   | 55 %    | 1958          |
| 파 키 스 탄 (rupee) | 461.7           | 1339.0   | 34 %    | 1958          |
| 실 론 (rupee)     | 61.1            | 202.4    | 30 %    | 1951          |
| 韓 國 (원)         | 5765.4          | 15754.9  | 37 %    | 1958.4/1959.3 |
| 필 리 핀 (peso)    | 379.5           | 1140.0   | 33 %    | 1957          |
| 日 本 (yen)       | 1171366         | 2865352  | 41 %    | 1958          |

(出處) UN 統計年鑑 1961 年版

給料가 차지하는 比率은 日本이 41 %인데 대해서 우리나라는 1958 年 4 月부터 1959 年 3 月까지의 1 年間에 37 %로서 매우 낮다.

以上과 같이 우리나라의 賃金은 그 低水準에 의하여 特徵지워지고 있다. 그러면 이와 같은 低賃金은 무엇에 基因하고 있는가.

우리나라의 低賃金을 뒷받침하는 것의 하나는 農村을 中心으로 하는 龐大한 過剩勞動力의 存在, 즉 남아 도는 產業豫備軍의 存在이다. 第 2-5 (1) 表에 의하면 就業者의 數는 8 月과 12 月과의 사이에 約 250 萬의 差가 생기는데 이것은 대체로 우선 潛在失業者로 看做하

<第 2-5 (1) 表>

經濟活動狀態別 人口

(單位: 千人)

| 年 月     | 就 業 者 |         |       |          |       |       |    | 失 業 者 |     |     | 總 數    |       |       |
|---------|-------|---------|-------|----------|-------|-------|----|-------|-----|-----|--------|-------|-------|
|         | 合計    | 正常的 就業者 |       | 非正常的 就業者 |       | 休 業 者 |    | 合計    | 男   | 女   | 合計     | 男     | 女     |
|         |       | 男       | 女     | 男        | 女     | 男     | 女  |       |     |     |        |       |       |
| 1962.8  | 9,058 | 5,092   | 2,625 | 264      | 1,039 | 28    | 10 | 735   | 401 | 334 | 15,100 | 7,142 | 7,958 |
| 1962.12 | 6,615 | 4,197   | 1,483 | 255      | 653   | 24    | 3  | 695   | 421 | 274 | 15,023 | 7,102 | 7,921 |

(出處) 經濟企劃院調查統計局, 經濟活動人口調查, 第 1 卷, p. 16.

<第 2-5 (2) 表>

從事上の 地位別 就業人口

(單位: 千人)

| 年 月     | 總 數            |       |       | 自 營 業 主         |       |     | 家 族 從 事 者       |       |       | 常 用 雇           |     |     | 臨 時  및 日 雇      |     |     |
|---------|----------------|-------|-------|-----------------|-------|-----|-----------------|-------|-------|-----------------|-----|-----|-----------------|-----|-----|
|         | 合計             | 男     | 女     | 合計              | 男     | 女   | 合計              | 男     | 女     | 合計              | 男   | 女   | 合計              | 男   | 女   |
| 1962.8  | 9,058<br>(100) | 5,384 | 3,674 | 3,320<br>(36.7) | 2,637 | 683 | 3,550<br>(39.2) | 1,223 | 2,327 | 1,151<br>(12.7) | 909 | 242 | 1,037<br>(11.4) | 615 | 422 |
| 1962.12 | 6,615<br>(100) | 4,476 | 2,139 | 2,831<br>(42.8) | 2,096 | 735 | 1,329<br>(20.1) | 536   | 793   | 1,065<br>(16.0) | 877 | 188 | 1,385<br>(20.9) | 963 | 422 |

(出處) 經濟企劃院調查統計局, 經濟活動人口調查, 第 1 卷, p. 91.

여도 無妨할 것이다. 第2-5(2)表에서 알 수 있는 바와 같이 이 差를 만들고 있는 部分은 主로 家族從事者이다. 그러나 完全失業者를 除外한 經濟活動人口는 모두 就業者로 看做되고 있다는 點과 不完全就業者가 相當數 存在하며 自營業主中 그 所得만으로는 生活를 維持할 수 없는 者가 相當히 存在하며 또 非經濟活動人口中의 就職希望者數가 相當히 存在한다는 點 등을 考慮한다면 우리나라의 潛在失業者數는 250萬보다도 훨씬 많다고 말할 수 있겠다. 美國이라든가 英國에 있어서와 같이 總就業者數의 90% 内外가 雇傭者이고 失業者가 顯在化하고 있는 경우와는 달라서 이와 같은 龐大한 產業豫備軍의 存在는 自然히 우리나라의 賃金構造에 獨特한 歪曲을 招來하지 않을 수 없을 것이다. 그런데 이 龐大한 產業豫備軍은 年年 擴大되어 간다. 왜냐하면 經濟成長에 따르는 雇傭機會의 擴張보다도 人口增加에 따르는 經濟活動人口의 增大가 더 큰 것이 現在의 우리나라의 實情이기 때문이다.

이와 같은 龐大한 產業豫備軍의 存在는 勞動市場을 恒常 購買者市場으로 만들고 있다. 이것이 바로 低賃金의 一般的인 基盤이다.

그러나 一般的으로 賃金水準을 引下하는 作用을 하는 이와 같은 勞動力的 過剩外에 우리나라의 勞動力構成이 갖는 前近代性이 勞動市場에 있어서의 勞動의 自由로운 移動을 阻止하도록 作用하여 一部에 있어서의 極端한 低賃金を 만들어 내고 있는 點을 無視해서는 안 될 것이다. 例컨대 우리나라의 農村의 경우에는 過剩勞動력이 存在한다. 그러나 그 勞動力的 全部가 農村을 脫出할 수 있는 것이 아니다. 그들은 農閑期에 있어서는 分明히 過剩이지만 農繁期에 있어서는 없어서는 안 될 일꾼이 되어 있는 경우가 많다. 또 農繁期에는 賃勞動을 行하고 있는 사람도 불러 들이는 경우가 많겠는데 이들의 勞動力은 賃勞動을 行한다고 해도 그 就業先에는 一定한 制限이 있으며 都市의 工場 등에서는 日雇 臨時工 혹은 季節的인 土木工事 또는 時間的 制約이 적은 地方的인 零細工業 등이 아니면 就業할 수 없는 結果가 된다. 이와 같은 말하자면 「tie-up 된」 勞動力은 勞動力으로서는 不完全한 것이며 自然히 低賃金を 甘受하지 않을 수 없다. 地方的 零細工業에 있어서는 此種의 不完全勞動力에 依存하여 그 極端한 低賃金を 經營의 基礎로 삼고 있는 경우가 많다. 이들에 있어서는 많은 農家의 女子勞動력이 基礎가 되어 있고 賃金の 支拂形態도 成果拂制(能率給制)로 되어 있는 경우가 많다. 이 事態는 그렇지 않아도 낮은 賃金を 한층 더 不安定한 것으로 만든다. 故로 「tie-up 된」 不完全한 勞動力은 大企業의 勞動力에 附與되어 있는 最低의 生活保障도 附與받지 못한 채로 더욱 더 無理한 勞動을 強要받고 있는 結果가 된다.

또 低賃金を 招來하는 勞動市場의 特殊性으로서의 輕工業 中心의 工業構成에서 오는 勞動需要의 性格도 考慮하지 않으면 안 된다. 例컨대 紡織業이라든가 製絲業을 생각해 보자.

거기서 일하고 있는 勞動者의 主力은 年少의 婦女勞動者, 所謂 女工이다. 典型的인 경우는 한 집의 主된 生計는 兩親이 營爲하는 農業에 의해서 支持되고 그 子女는 工場에서 일하는 경우다. 紡織工場이라든가 製絲工場에서 받는 賃金은 兩親의 農業收入을 補足하기 위한 것이든가, 경우에 따라서는 兩親에 依存하지 않고 自己 스스로의 收入으로 結婚準備를 하려고 하는 自然的인 意圖에 依據하는 것이다. 어쨌든 家計補助的 勞動者라는 名稱으로 總括되는 部類의 勞動者가 우리나라의 輕工業에 있어서의 勞動者의 中樞를 이루고 있는 것은 事實이다 (第2-6表 및 第2-7表).

〈第2-6表〉 製造業의 構成 (1961年)

|         |       |       |         |
|---------|-------|-------|---------|
| 食 品     | 28.6% | 化 學   | 8.2     |
| 紡 織     | 17.4  | 機 械   | } 11.2% |
| 유 리 土 石 | 4.2   | 鐵 鋼   |         |
| 其 他     | 27.1  | 非 鐵   |         |
| 消 費 財   | 77.3  | 生 產 財 | 19.3    |
|         |       | 其 他   | 3.4     |

資料：韓國產業銀行調查部, 韓國의 産業, p. 7.

〈第2-7表〉 製造業의 男女別分布 (1960年) (單位：人)

|         | 男       | 女      | 合 計            |
|---------|---------|--------|----------------|
| 食 品     | 14,506  | 6,787  | 21,293         |
| 紡 織     | 16,462  | 56,522 | 72,984         |
| 유 리 土 石 | 10,465  | 2,865  | 13,330         |
| 其 他     | 45,461  | 14,803 | 60,264         |
| 消 費 財   | 86,894  | 80,977 | 167,871(74.1)  |
| 化 學     | 13,171  | 4,630  | 17,801         |
| 機 械     | 18,747  | 1,314  | 20,061         |
| 鐵 鋼     | 14,665  | 727    | 15,392         |
| 非 鐵     |         |        |                |
| 生 產 財   | 46,583  | 6,671  | 53,254(23.5)   |
| 其 他     | 3,274   | 1,978  | 5,252(2.4)     |
| 合 計     | 136,751 | 89,626 | 226,377(100.0) |

(出處) 韓國產業銀行, 鑛業 및 製造業事業體調查 綜合報告書, 1960에서 作成

( ) 內는 百分率

이와 같은 型의 勞動者는 工場에서 數年 일하면 退職해서 結婚하는 것이 通例이다. 年功序列型의 즉 年齡과 勤續年限이 極히 重要한 役割을 하는 賃金이 支配하는 우리나라의 産業界에서는 이들 女工의 大部分은 不斷히 初任給 혹은 初任給보다 그다지 높지 않은 賃金水準에 머무르고 있다. 女學校 程度를 卒業한 女子가 次例로 새로운 供給源이 되어 結婚을 위해서 退職해 가는 勞動者의 뒤를 메꾸어 간다. 우리나라의 賃金水準을 極度로 낮

게 固定시킨 事情으로서 家計補助의 勞動者가 工場勞動者中の 重要한 部分을 차지하고 있음을 看過해서는 안된다. 이 밖에 終身雇傭制度도 勞動力의 自由로운 移動을 妨害하고 있다.

이와 같은 勞動力側 要因 外에 資本側으로부터 低賃金を 招來하는 要因이 있다. 그것은 다름이 아니고 資本側이 勞動者의 採用에 있어서 限定된 範圍內에서의 緣故募集에 依存하는 例가 많은 것이다. 이것은 오랜 歷史를 갖는 大企業에 있어서도 흔히 볼 수 있는 事例이지만 뛰니뛰니 해도 中小企業에 있어서일수록 顯著하다. 지금 近代의인 大工場인 釜山에 所在하는 某工場의 職員採用方法을 例로 들어 보면 大學出身의 技術者를 除外한 其他의 職員은 거의가 限定된 緣故募集에 依存하고 있다. 따라서 中小企業 특히 零細企業에 있어서는 이 傾向은 一層 더 強하다고 생각해도 無妨할 것이다. 勞動者가 緣故採用되는 結果는 雇傭 그 自體가 一種의 恩惠로서의 性格을 띤다. 近代의인 勞資關係가 身分이라든가 恩惠의 結緣으로 代置되어 버린다. 事實 零細企業의 雇傭者中에는 經營에 반드시 必要치는 않은 者도 包含되어 있는 例가 많다는 것이 알려져 있다. 그러나 그와 같은 例外를 除外하고서 생각해도 恩惠로서 附與된 雇傭에 있어서는 賃金を 經營의 一方的인 決定에 委任해 버리게 됨은 明若觀火한 事實이다. 이와같이 해서 定해진 中小企業의 低賃金は 全體로서의 賃金에 대한 눈에 보이지 않은 重壓이 되어 及其也是 大企業에도 波及해서 例컨대 그 初任給을 引下하게 된다.

上述한 바에 더하여 家計가 低賃金を 強要當할 때 使用하는 그것의 打開策이 그 家計中에서 새로운 低賃金勞動者를 또 보내는 것 즉 家計의 低賃金の 再生産이라는 것을 생각할 때 韓國의 賃金は 또 低位로 維持될 可能性을 內包하고 있다고 하겠다. 특히 우리나라의 零細農家의 家計가 急激히 賃勞動者化함으로써 生活를 支撐해 가려고 하는 것을 생각하면 우리나라의 低賃金の 基盤은 貧困한 사람들의 生活속에서도 求할 수 있음을 理解할 수 있을 것이다. 結局 貧困의 惡循環도 바로 韓國의 低賃金の 基盤이 되어 있는 셈이다.

以上과 같은 諸要因 外에 끝으로 한 두가지 더 言及하지 않으면 안될 要因이 있다. 그 하나는 우리나라 사람의 食生活에서 큰 比重을 차지하고 있는 米穀의 價格이 그間의 低物價政策으로 해서 낮게 維持됨으로써 그 結果 勞動者의 生活費(韓國의 경우에는 生存費라고 함이 더 妥當할 것이다) 或은 勞動의 再生産費가 낮게 維持되게 되어 이 生活費에 의해서 決定되는 賃金水準이 低位로 維持될 수 있었다는 것이다.<sup>(4)</sup> 事實 物價變動의 先導的

(4) 勞動供給이 支配的인 때에는 이와 같은 古典派의 見解가 妥當하며 一旦 勞動需要가 급격히 增加하여 勞動供給의 벨런스가 變할 때에야 비로소 新古典派理論이 妥當하는 範圍가 擴大되어 온다.

役割을 하는 米穀의 價格이 低位로 維持되지 않았던들 오늘과 같은 低水準으로 賃金이 維持되었을런지 매우 疑心스럽다. 이제 米穀의 價格과 賃金の 趨勢를 보여 주는 表를 들면 第2-8表와 같다.

〈第2-8表〉 米價 및 製造業賃金の 趨勢

| 年 度                | 1957 | 1958 | 1959 | 1960 | 1961 | 1962 |
|--------------------|------|------|------|------|------|------|
| 米 價<br>(單位: 원/20L) | 361  | 297  | 266  | 304  | 367  | 377  |
| 賃 金<br>(單位: 원)     | 2030 | 2170 | 2350 | 2600 | 2830 | 2990 |

(出處) 韓國銀行調查部, 經濟統計年報 1963年版, p. 262 및 p. 272.

그들은 勞動組合이 結成되어 있지 않거나 結成되어 있다 해도 勞動組合의 힘이 薄弱한 것이다. 勞動組合에 의한 團體交渉이 活潑하면 賃金水準은 上方으로 움직이기 쉬우며 下方으로는 움직이지 않게 된다. 賃金の 下方硬直性이라는 것이 그것이다. 그런데 우리나라에는 勞動組合이 結成되어 있지 않거나 或은 있다해도 제 구실을 못하는 경우가 많으므로 自然히 低賃金에 머무르지 않을 수 없다고 할 수 있다. 우리나라의 勞動組合의 結成狀況을 보면 第2-9表와 같다. 이에서 大體로 結成된 勞動組合의 數가 그다지 많지 않음을 알 수 있을 것이다. 그런데 過去의 例에 비추어서 잘 알고 있는 바와 같이 우리나라에서는 이 結成된 勞動組合 마저 勞動者가 無權利狀態에 놓여 있음으로 해서 제구실을 못하거나 或은 幹部들이 政治的으로 利用됨으로 해서 本來의 使命을 다 하지 못하는 경우가 많다.

〈第2-9表〉 韓國勞動組合의 支部結成狀況

|               | 鐵道 | 纖維 | 鑛山  | 電力 | 外國<br>從業員 | 機關<br>職員 | 遞信 | 運輸 | 海上 | 金融 | 專賣 | 化學 | 金屬 | 埠頭 | 聯合 | 出版 | 自動<br>車 | 計 |
|---------------|----|----|-----|----|-----------|----------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---------|---|
| 1961.12.31 現在 | 0  | 8  | 7   | 5  | 0         | 0        | 17 | 7  | 0  | 1  | 11 | 2  | 9  | 5  | —  | —  | 72      |   |
| 1962.12.31 現在 | 10 | 30 | 40  | 25 | 10        | 3        | 41 | 22 | 7  | 14 | 55 | 13 | 27 | 30 | —  | —  | 331     |   |
| 1963.12.31 現在 | 15 | 46 | 121 | 36 | 21        | 4        | 63 | 39 | 15 | 18 | 90 | 30 | 43 | 57 | 2  | 7  | 418     |   |

(出處) 保健社會部勞動局

### Ⅲ. 賃 金 格 差

第2節에서 우리는 勞動力側의 要因, 그것을 利用하는 資本側의 要因, 그리고 其他的 諸要因이 합쳐서 우리나라의 賃金を 低水準으로 維持하고 있음을 考察하였다. 그러나 우리나라의 賃金は 低水準인 同時에 規模別로나, 業種別로나, 男女別로나, 地域別로나 相當히 큰 格差를 가지고 있다.

規模別 賃金格差를 보면 第3-1表와 第3-2表와 같다. 이에서 알 수 있는 바와 같이 小



企業의賃金은大企業의그것의約55%밖에안된다. 이와같은規模別賃金格差는日本을除外한先進國에서는찾아볼수없는現象이다.<sup>(5)</sup>

<第3-1表> 鑛業 및 製造業의 規模別賃金(年當) (1960年) (單位: 圓)

| 規 模     | 鑛 業           | 製 造 業         | 平 均           |
|---------|---------------|---------------|---------------|
| 30~49人  | 21,796(41.5)  | 21,015(68.1)  | 21,062(54.6)  |
| 50~99   | 22,068        | 21,703        | 21,755        |
| 100~199 | 28,080        | 22,628        | 23,545        |
| 200~499 | 30,287        | 26,759        | 27,442        |
| 500 以上  | 52,446(100.0) | 30,822(100.0) | 38,528(100.0) |

(出處) 韓國産業銀行, 鑛業 및 製造業事業體調査 綜合報告書, 1960에서作成  
( ) 內는 百分率

<第3-2表> 鑛業 및 製造業의 規模別賃金(月當) (1962年) (單位: 圓)

| 規 模     | 鑛 業          | 製 造 業        | 平 均          |
|---------|--------------|--------------|--------------|
| 30~49人  | 2,658(40.0)  | 2,608(71.1)  | 2,612(60.0)  |
| 50~99   | 2,747        | 2,949        | 2,920        |
| 100~199 | 3,923        | 2,924        | 3,103        |
| 200~499 | 3,556        | 3,389        | 3,427        |
| 500 以上  | 6,687(100.0) | 3,671(100.0) | 4,367(100.0) |

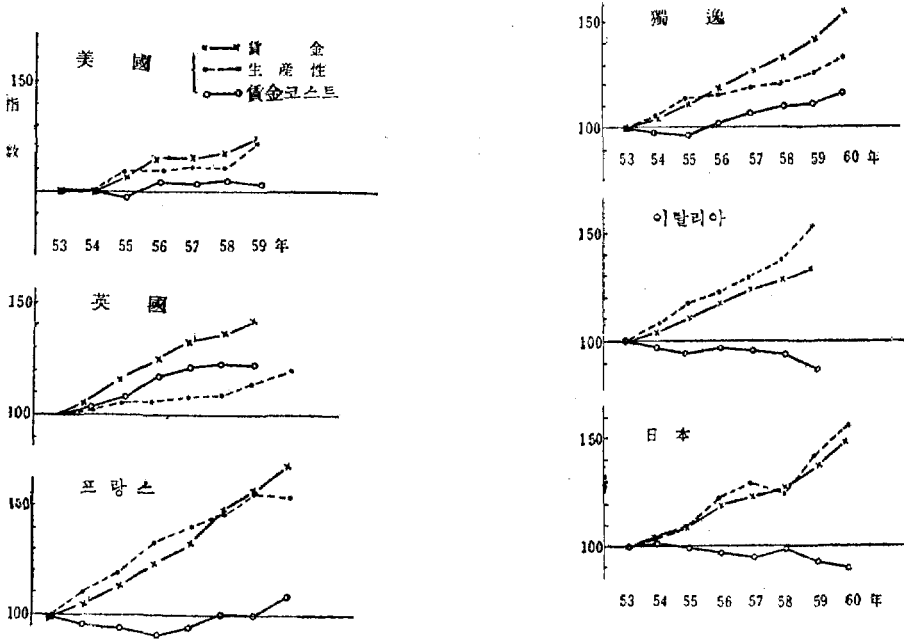
(出處) 韓國生産性本部, 生産性研究 第10輯에서作成  
( ) 內는 百分率

그러면 이와 같은 規模別賃金格差의 要因은 무엇인가. 우선 그 要因으로서 生産性格差의 存在를 들 수 있다. 一般的으로 大企業의 生産성이 小企業의 그것보다 높다는 것을 잘 알려져 있는 事實이다. 生産성이 높으면 賃金도 높다는 것, 換言하면 兩者가 正 或은 順의 相關關係를 갖는다는 것은 (分配率)×(勞動의 附加價值生産性)=(1人當賃金) <여기서 分配率은 (賃金給料總支拂額)÷(附加價值)를 그리고 勞動의 附加價值生産性은 (附加價值)÷(從業員總數)<sup>(6)</sup>를 말한다>에서 證明되는 바이지만 다음의 第3-1圖도 그것을 實證해 준다.

規模別賃金格差의 둘째 要因으로서 中小企業의 特殊性을 들 수 있다. 中小企業은 地方的인 特殊한 生産에 從事하고 있는 경우가 많으며 市場이란 點에서도 大企業과의 競合問題는 볼 수 없는 경우가 많다. 그와 같은 封鎖의인 企業은 自然히 他企業과는 隔離된 生産構造를 가지며 獨自의인 低賃金이 可能하게 된다. 或은 同種의 生産에 從事하고 있는

(5) 藤本武氏에 의하면 製造業의 경우에는 大企業에 대한 小·零細企業의 賃金은 90% 내지 80%의 나라가 많은데 日本에서는 50~40%라는 低水準이라 한다. (エヌノミスト, 1961年 8月 8日號, p. 46.)

(6) 純生産性이라고도 한다. 이에 對해서 價值生産性 즉 (出荷額)÷(從業員總數)는 粗生産性이라고 한다.



〈第 3·1 圖〉 賃金, 生産性の 國際比較 (1953=100)

(出處) 日本經濟企劃廳經濟研究所編, 經濟分析, p. 15.

경우에도 大企業과 中小企業間에는 各種의 支配關係가 成立하고 있는 경우가 있다. 이 경우에는 中小企業은 不可不 不利한 條件을 甘受치 않을 수 없게 되는데 이와 같은 不利에 對備하기 위하여는 亦是 勞動者의 犧牲에 의한 生産費의 切下가 必要하게 되는 셈이다.

그러나 規模別 賃金格差의 가장 重要한 要因으로서는 大企業과 中小企業間에 存在하는 勞動力의 質의 差異를 들 수 있다. 勞動市場에서의 熾烈한 競爭이 大企業에는 良質의 勞動力을 雇傭시키게 하고 中小企業에는 그 나머지의 勞動力을 雇傭시키게 하는 結果를 낳으며 雇傭된 後의 經路에도 또 差異를 만든다. 大體로 大企業에 있어서의 新規採用者는 未就業者 農村出身者가 많은데 反해서 小企業이 될수록 經驗者 乃至 都市의 商業·서비스業 出身者의 率이 높아지고 있음이 알려져 있다. 즉 大企業은 새로운 勞動力을 自己가 要求하는 近代의 勞動者로 養成할 수 있는 立場에 놓여 있는데 反해서 小企業은 도리어 他企業에서 養成되어 一旦 離職한 사람들을 多量으로 包含하고 있는 것이다.

이에 대하여 처음부터 小工場에 들어 가는 사람은 그만큼 勞動力으로서의 不利한 條件을 갖고 있는 셈이며 以後의 養成도 不充分한 채로 있는 경우가 많으므로 初任給은 거의 같다고 해도 그 以後의 養成過程에서 勞動力의 質에 差異가 생겨 이것이 賃金水準에 反映되는 것이 事實이다.

은 男女別 賃金格差의 要因은 무엇인가. 그 要因으로서의 첫째로 女子는 家計補助의 勞動者라는 것, 둘째로 女子는 男子 보다도 年少하고 訓練期間이 짧고 또 그 職務가 短期間에 익숙해질 수 있든가 或은 技能을 必要로 하지 않을 뿐 아니라 供給할 수 있는 勞動力이 潜在的으로 어느 程度 恒常 存在하고 있는 것을 들 수 있다.

끝으로 地域別 賃金格差를 보면 第3-5表와 같다. 이에서 알 수 있는 바와 같이 地域的으로는 江原道가 가장 높고 다음이 서울이며 全北이 가장 낮다. 그리고 全北의 賃金은 江原道の 賃金の 50~40%다.<sup>(11)</sup> 이 地域別 賃金格差는 쉽사리 알 수 있는 바와 같이 앞에서 說明한 세가지 賃金格差가 地域的으로 如何히 配合되어 있는가에 基因한다.<sup>(12)(13)</sup>

<第3-5(1)表> 道別 賃金(年當) (1960年)  
(單位:千圓)

| 道 別 | 賃 金    |
|-----|--------|
| 서 울 | 32.59  |
| 京畿  | 25.27  |
| 忠北  | 27.23  |
| 忠南  | 20.34  |
| 江原  | 43.69  |
| 慶北  | 23.23  |
| 慶南  | 21.46  |
| 全北  | 17.35  |
| 全南  | 21.34  |
| 濟州  | 37.27* |
| 平 均 | 22.78  |

(出處) 韓國產業銀行, 鑛業 및 製造業事業體 調査 綜合報告書, 1960에서 作成

\* 信憑도가 낮음.

<第3-5(2)表> 道別 賃金(月當) (1962年)  
(單位:圓)

| 道 別 | 賃 金   |
|-----|-------|
| 서 울 | 3,699 |
| 京畿  | 3,379 |
| 忠北  | 2,368 |
| 忠南  | 2,350 |
| 江原  | 4,277 |
| 慶北  | 2,694 |
| 慶南  | 2,428 |
| 全北  | 2,068 |
| 全南  | 2,725 |
| 濟州  | 2,840 |
| 平 均 | 2,971 |

(出處) 韓國生產性本部, 生產性研究 第10輯, p.66

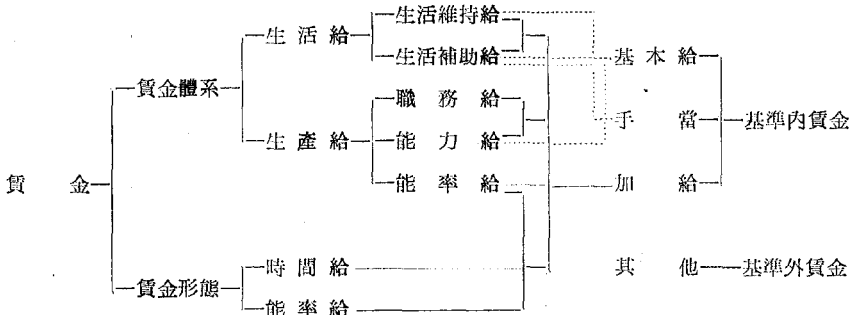
#### IV. 賃金形態

第2節과 第3節에서 우리나라의 賃金이 低水準이라는 것과 規模別로나, 業種別로나, 男女別로나, 또 地域別로나 相當히 큰 格差를 갖고 있는 것을 보았다. 그러나 우리나라의 賃金은 또 賃金形態와 關聯해서 다음의 두 가지를 特徵으로서 갖고 있다.

- (11) 藤本武氏에 의하면 地域別賃金格差에 있어서는 先進國이 10% 或은 25~20%의 차이로 日本이 45~40%의 차이다(同, p. 46).
- (12) 이밖에 職能別 賃金格差가 더 있다(L. G. Reynolds and C. H. Taft, *The Evolution of Wage Structure*, pp. 9~10).
- (13) J. T. Dunlop와 M. Rothbaum에 의하면 인플레이션은 百分比로 測定될 때 모든 賃金格差를 좁히는 傾向을 갖는다고 한다(*International Labor Review*, April 1955, p. 362). 그러나 資料關係로 우리나라에서의 檢證은 行할 수 없다.

그 하나는 우리나라에서는 賃金形態의 基本形式인 時間給과 成果給(能率給)이 賃金體系와 얽혀 있는 것이다. 先進國에서는 普通 賃金形態의 基本形式인 時間給과 成果給中에서 어느 하나를 定해가지고 그 定해진 한가지 形態로 賃금이 支拂된다.

이제 日本의 篠原氏에 따라서 賃金形態가 賃金體系 및 賃金の 各 構成要素와 如何한 關係에 있는가를 表示하면 다음 表와 같다. 이 表가 表示하는 바와 같이 賃金を 勞動力再生産의 保障으로 보는가 生産性에 對한 代價로 보는가에 따라서 生活給·生産給으로 나누는 賃金體系와 賃金の 算定基礎가 勞動時間인가 量的成果인가에 따라서 時間給·成果給으로 나누는 賃金形態 그리고 表의 末端에 있는 賃金の 各 構成要素는 서로 一聯의 交錯關係에 있다. 여기서 「基本給」에는 本人給, 年齡給, 勤續經驗給, 學歷給, 特殊作業給, 職責



(出處) 中山伊知郎編, 賃金基本調査, p. 505.

給 與 構 成 要 素

| 基本給*  | 獎勵給               | 生活補助給**   | 超過勤務手當   | 臨時作業給                              | 不就業給  | 其 他                                 |
|---|-------------------|---|--|------------------------------------|---|-------------------------------------|
| 1. 年齡給<br>2. 學歷給<br>3. 勤續經驗給<br>4. 能力給<br>5. 職責給<br>6. 職務給<br>7. 特殊作業給<br>8. 一定額給<br>9. 綜合決定給 | 1. 精皆勤給<br>2. 能率給 | 1. 家族給<br>2. 獨身者·家口主給<br>3. 通勤給<br>4. 住宅給<br>5. 地域給(勤務地給)<br>6. 稅, 保險料事業主負擔金<br>7. 其他 別居手當·子女教育手當 等 | 1. 時間外勤務給<br>2. 深夜勤務手當<br>3. 休日出勤給<br>4. 連勤給 및 交代給<br>5. 當·日直給 | 臨時로 所定 勤勞條件의 勞動을 行한 것에 對해서 支拂되는 給與 | 1. 年次有給休暇手當<br>2. 自己事情에 의한 休暇에 對한 手當<br>3. 休業手當 등 自己의 責任에 基因하지 않는 休日에 對한 手當 | 定期的으로 支拂되는 給與로서 單項 目으로 分類 할 수 없는 給與 |

(出處) 中山伊知郎編, 賃金基本調査, pp. 538~539, p. 569)

\* 企業에 있어서 基本給, 本給, 基礎給이라고 불리우지 않고 特別手當, 臨時加給, 物價手當 등 的名稱을 붙이고 있는 경우라해도 基本給에 一定의 倍率을 곱해서 算定支拂되는 給與는 모두 이에 包含된다.

\*\* 給與의 名稱이라든가 支給의 目的이 生活補助의 外觀을 갖는 給與라 해도 그 算定方法으로 보아서 實質的으로 生活費의 差異와 關係가 없는 要素를 基礎로 하고 있는 給與는 이에 包含되지 않는다.

(註) 이 表는 日本勞動省의 給與構成調査에서의 分類를 表示한다.

給, 職務給, 職能給(能力給) 등이 포함되며 手當<sup>(14)</sup> 말하자면 「生活補助給」에는 家族手當 地域手當, 住宅手當, 通勤手當 등이 포함되며 「加給」 즉 「能率給」(成果給)에는 單純成果給, 標準時間給, 時間割増給, 高率成果給 및 高率標準時間給, 異率成果給 및 異率標準時間給(以上은 個人能率給이다) 團體獎勵給 利潤分配制가 포함된다. 그리고 「其他」에는 앞에서 알 수 있는 바와 같이 超過勤務手當 臨時作業給 不就業給 其他가 포함된다.

우리나라의 賃金の 構成要素는 第 4-1 表에 表示한 바와 같다. 第 4-1 (1)表에서 「基本給」은 月給 或은 日給 등으로 雇傭主와 勤勞契約上 定해진 바에 의하여 算定 支拂되는 給與로서 基本給手當(家族手當, 職務手當, 精勤手當, 勤務地手當, 出納手當, 有給休暇手當 등)을 포함하며 「時間外手當」은 所定時間외의 勤勞 즉 延長 夜間 休日勤勞 등에 對한 手當을 말하며 「特別給」은 「基本給」 「時間外 手當」 以外의 手當으로 支拂된 給與(例컨대 特別賞與金 結婚手當 등)을 말한다. 그리고 第 4-1 (2)表에서 「基本給」은 基準作業條件과 作業時間에 對하여 支拂되는 賃金を 말하며 「獎勵給」은 正常的인 「基本給」 以外의 勤勞條件에 의한 勞動을 提供한 경우에 이를 獎勵하는 意圖에서 支拂되는 超過勤務手當, 休日手當, 職務手當, 技術手當 등을 말하며 「生活補助給」은 「基本給」이 너무 낮아서 生計維持가 어려운 경우에 生計補助를 위해서 支拂되는 物價手當, 家族手當, 地域手當 등을 말한다. 그러나 「其他」에 對해서는 確實한 言及이 안되어 있다.

<第 4-1 (1)表> 賃金 構成 (1963 年)

| 産業別 | 基本給   | 時間外手當 | 特別給  |
|-----|-------|-------|------|
| 鎭業  | 80.5% | 10.2% | 9.3% |
| 製造業 | 88.2  | 9.1   | 2.7  |

(出處) 保健社會部, 勤勞者賃金實態調查報告書에서 作成

<第 4-1 (2)表> 賃金 構成 (1962 年)

| 産業別 | 基本給   | 獎勵給  | 生活補助給 | 其他    |
|-----|-------|------|-------|-------|
| 鎭業  | 77.0% | 8.3% | 2.6%  | 12.1% |
| 製造業 | 75.2  | 10.9 | 3.9   | 10.0  |

(出處) 韓國生產性本部, 生產性研究 第 10 輯, pp. 80~81.

그러면 이와 같이 賃金形態가 賃金體系와 얽혀서 複雜하게 되어 있는 것은 무엇에 基因하고 있는가. 첫째로 그것은 低賃金에 基因한다. 第 2 節에서 이미 말한 바와 같이 우리나라에서는 低位의 生活水準 마저 保障하지 못하는 低賃金이 支拂되고 있다. 따라서 賃金과 生活費의 갭을 메꾸어 주기 위해서 僅少하나마 各種의 名目으로 貨幣가 支拂되지 않을 수 없다. 둘째로 그것은 인플레이션에 基因한다. 인플레이션은 우리가 다 알고 있는

(14) 全勞動者에 適用하는 基礎的 給與를 「給」으로 그리고 그 一部分의 勞動者에 適用하는 補助的 補完的인 給與를 「手當」으로 불러 區別하고 있는 수가 있지만 그 限界는 實際에 있어서는 明白하지 않으며 또 區分에 반드시 意味가 있는것도 아니다.

바와 같이 賃金과 生活費의 갭을 만든다. 그런데 우리나라는 繼續해서 인플레이션의 威脅을 받아오고 있다. 따라서 兩者의 갭을 메꾸어 주기 위해서 各種의 名目으로 貨幣가 支拂되지 않을 수 없다. Dulnop와 Rothbaum도 「賃金構造의 國際比較」라는 論文에서 인플레이션이 여러가지 形態의 賃金の 構成要素를 만들어 낸다는 것을 밝히고 있다.<sup>(15)</sup> 셋째로 그것은 課稅關係에 基因한다. 低賃金과 인플레이션 下에서는 賃金은 課稅對象이 되지 않도록 여러가지 名目으로 支拂되지 않을 수 없다. 끝으로 그것은 「制度의 硬直性」에 基因한다. 여기서 制度의 硬直性이란 한번 制度가 생기면 그것을 廢止하는 것이 매우 어려운 것을 意味한다. 우리가 잘 알고 있는 바와 같이 우리나라에서는 한번 制度가 생기면 그것을 廢止하는 것이 매우 어렵게 되어 있다. 따라서 어떤 契機로 새로이 만들어진 給與가 그것을 必要케한 原因이 除去된 後에도 그대로 남아 있거나 或은 單 名稱으로 바뀌어 있거나 한 경우를 생각할 수 있다.

以上과 같은 特徵外에 또 하나의 다른 特徵은 賃金이 生活給이며 年功序列型이라는 것이다. 年功序列型의 賃金이란 年齡과 勤續年限이 極히 重要な 役割을 하는 賃金 즉 獨身者 賃金を 起點으로 하여 家族의 增加에 의한 生活費의 膨脹을 年功에 따르는 昇給으로 解決해주는 賃金を 말한다. 따라서 말하자면 우리나라의 賃金은 生産性的 代價라기 보다는도 勞動力再生産의 保障이라는 性格을 띠고 있으며 또 年功에 따라서 增加하게 되어 있다. 좀 異常하기는 하지만<sup>(16)</sup> 第4-1(2)表를 그대로 使用하여 獎勵給의 比率을 보면 그것은 鑛業의 경우에는 8.3%이며 製造業의 경우에는 10.9%다.<sup>(17)</sup> 이것은 第4-2表에서 알 수 있는 바와 같이 우리나라와 實情이 거의 비슷한 日本의 그것 보다는도 훨씬 작다.

그러면 이와 같이 賃金이 生活給이며 年功序列型인 것은 무엇에 基因하고 있는가. 우리나라의 賃金이 生活給으로 된 것은 低賃金과 인플레이션의 繼續에 基因하며 그것이 年功序列型으로 된 것은 低賃金에 基因한다. 이제 우리나라 賃金の 年功序列的인 性格이 얼마나 뿌리깊은 것인가를 보면 다음과 같다.

第4-3表에 의하면 職務給의 採擇比率은 相當히 크다. 우리나라에서도 大企業을 中心으로 해서 職務給이 採擇되고 있다. 賃金形態는 時間給(固定給)에서 成果給(能率給)으로 그리고

(15) ILO, *International Labor Review*, April 1955, p. 362.

(16) 이 表에는 다음의 두 가지 疑問點이 있다.

첫째로 製造業의 基本給의 比率이 鑛業의 그것 보다 크다. 日本의 경우를 보면 分明히 그 反對로 되어 있다. 第4-2表를 參照하라. 小島健司氏가 이것을 보아도 鑛業이 47.6% 製造業이 70.0%로 되어 있다(小島健司, 日本의 賃金, p. 108).

둘째로 獎勵給의 比率도 製造業이 鑛業보다 크다. 日本의 경우를 보면 分明히 그 反對로 되어 있다. 第4-2表를 參照하라.

(17) 이 獎勵給은 規模가 커짐에 따라서 增加하고 있다(韓國生産性本部, 生産性研究 第10輯, p. 79).

<第 4-2 表> 産業別給與構成 (1953年 9月分)

| 産業別 | 基本給   | 獎勵給   | 生活補助給 | 超過勤務手當 | 臨時作業給 | 不就業給 | 其他   |
|-----|-------|-------|-------|--------|-------|------|------|
| 鎭業  | 51.9% | 26.3% | 7.6%  | 11.1%  | 0.2%  | 2.8% | 0.1% |
| 製造業 | 64.6  | 14.8  | 7.0   | 12.3   | 0.0   | 1.2  | 0.1  |

(出處) 日本의 給與構成調査에서 作成

<第 4-3 表> 生産給의 産業別分布 (1962年)

| 産業別 | 調査事業體數         | 時間給(固定給)      |               | 成 果 給 (能率給)       |                  |              |                  |                    |            |
|-----|----------------|---------------|---------------|-------------------|------------------|--------------|------------------|--------------------|------------|
|     |                | 職務(階)給        | 能力給*          | 單純成果給<br>(單純產出量給) | 標準時間給<br>(時間請負給) | 割増給          | 個人成果給<br>(個人能率給) | 組別成果給<br>(組別能率給)** | 利潤分配制      |
| 鎭業  | 58<br>(100.0)  | 39<br>(67.2)  | 29<br>(50.0)  | 33<br>(56.9)      | 12<br>(20.7)     | 4<br>(6.6)   | 29<br>(50.0)     | 28<br>(48.3)       | 2<br>(3.4) |
| 製造業 | 362<br>(100.0) | 210<br>(58.0) | 229<br>(63.3) | 131<br>(36.2)     | 68<br>(18.8)     | 38<br>(10.5) | 178<br>(49.2)    | 54<br>(14.9)       | 7<br>(1.9) |
| 合計  | 420<br>(100.0) | 249<br>(59.3) | 258<br>(61.4) | 164<br>(39.0)     | 80<br>(19.0)     | 42<br>(10.0) | 207<br>(49.3)    | 82<br>(19.5)       | 9<br>(2.1) |

(出處) 韓國生産性本部, 生産性研究 第10輯, pp. 84~85와 pp. 88~89에서 作成

\* 職能給이라고도 한다.

\*\* 組別成果給은 우리의 團體獎勵制라고 생각하면 된다.

(註 1) 上記表의 表頭의 括弧안에 들어 있는 것은 生産性本部에서 使用하고 있는 用語를 表示한다.

(註 2) 括弧안의 數字는 調査事業體總數에 對한 百分率을 表示한다.

成果給에서 固定給의 한 形態인 職務給으로 發展해 왔다. 職務給은 確實히 近代의 賃金形態다. 이것의 妙味는 人에서 獨立한 職務에 의해서 決定되는 데 있다. 이 職務給에서는 年齡, 勤續年限, 扶養家族數 등이 考慮되지 않는다. 그러나 첫째로 우리나라의 경우에는 職務分析과 職務評價가 제대로 안되어 있으며 職務의 內容이 不分明하며 또 定員制가 嚴格히 實施되고 있지 않다. 職務給은 職務分析 職務評價 職務內容의 明確한 規定, 定員制의 嚴格한 實施를 前提로 하고 있다.

둘째로 低賃金의 狀態下에서는 職務給이 範圍職務給<sup>(18)</sup>으로 되는 것이 普通이다. 즉 年功 등의 他要因에 의해서 賃金이 左右되는 것이 普通이다. 왜냐하면 獨身者의 경우나 壯年の 경우나 職務가 同一하면 賃金도 同一하게 하려면 獨身者의 賃金を 壯年の 그것까지 引上하든지 그렇지 않으면 壯年の 賃金を 獨身者의 그것까지 引下하든지 하여야 할터인데 低賃金의 狀態下에서는 企業이 賃金を 引上할이 萬無이고 또 後者의 方法은 到底히 생각할 수 없는 일이기 때문이다.

(18) 職務給에는 한 職務에 對해서 複數의 賃率을 갖는 이와 같은 範圍職務給外에 한 職務에 對해서 한 賃率을 갖는 單一職務給이 있다.

셋째로 中小企業이 大多數를 차지하고 있는 限 그리고 過剩人口의 壓力에 基因하는 勞動者의 無權利狀態가 存在하고 있는 限 大企業의 賃金體系는 中小企業에 남아있는 낮은 賃金體系에 影響을 받게 되어 있다. 이와 같은 狀態下에서는 近代의 職務給은 年功과 接木되게 되어 있다. 즉 職務給은 歪曲 乃至 變質되게 되어 있다.

따라서 우리나라에서 設使 大企業을 中心으로 해서 近代의 職務給이 採擇되고 있다고 해도 이 事實에서 곧 大企業의 賃金管理가 近代性을 갖고 있다고 結論낼 수는 없다고 하겠다. 年功序列의 性格은 如何한 賃金體系를 取하는 우리나라에 있어서는 뿌리 깊게 남아 있는 것이다. 事實 우리나라의 有數한 그리고 또 가장 規模가 큰 釜山의 某紡織工場의 雇員의 賃金規程·昇給規程을 보면 이 工場은 分明히 職務給制를 採擇하고 있다. 그러나 賃金査定을 할 때엔 職務評價值外에 年齡 學歷別 勤續別 昇給階段基準과 勤務成績評定結果가 基準으로서 使用되고 있는 것이다.

時間給(固定給)과 成果給(能率給)의 分布比率에 關한 資料가 없으므로 우리나라에서의 成果給의 採擇比率은 알 수 없으나 第4-3表에서 보는 바와 같이 割増給, 組別成果給, 利潤分配制 등의 成果給이 우리나라에서도 採擇되고 있다. 그러나 設使 精密한 成果給이 採擇되고 있다고 해도 그것이 職務給의 경우와 마찬가지로 眞實한 일이라 하겠다.<sup>(19)</sup>

## V. 結 論

前節까지에서 다음의 것을 찾아냈다.

우선 우리나라의 賃金은 低賃金이다. 이것은 龍大한 產業豫備軍의 存在, 不完全한 勞動市場, 貧困의 惡循環, 勞動組合의 未結成 或은 그 活動의 不活潑 등에 基因한다.

다음에 우리나라의 賃金은 規模別로나, 業種別로나, 男女別로나, 또 地域別로나 相當히 큰 格差를 갖고 있다. 規模別 賃金格差는 生産性格差, 中小企業의 特殊性, 大企業과 中小企業間에 存在하는 勞動力的 質的差異 등에 基因하며, 業種別 賃金格差는 必要로 하는 生産技術과 勞動의 差異에 基因하며, 男女別 賃金格差는 主로 女子勞動이 家計補助의 勞動型, 出稼勞動型인데 基因하며, 地域別 賃金格差는 이들 세가지 格差의 地域的인 配合의 差異에

(19) 以上에서는 賃金은 貨幣賃金의 意味로 使用했기 때문에 「實物給與」는 다루지 않았다. 實物給與는 「物品給與」 或은 「現物給與」를 包含하기도 하지만 戰時 或은 戰後의 物資統制期라든가 極度의 資金窘塞期를 除外하고서는 給食 副食費의 一部負擔과 福利厚生費를 意味한다. 福利厚生施設로서는 (ㄱ) 寄宿舍 社宅 등의 住宅施設, (ㄴ) 保健衛生施設, (ㄷ) 教育文化 娛樂施設 등이 들어지지만 企業이 支拂하는 主要한 費用으로서는 (ㄱ) 社宅·寄宿舍補修費, 水道電氣代, 燃料費, 人件費, (ㄴ) 病院 沐浴湯 診療所 등의 經費의 一部, (ㄷ) 法定社會保險費가 있다. 그런데 이 實物給與는 大體로 貨幣賃金과 正 或은 順의 相關關係를 갖고 있는 것이다.



基因한다.

끝으로 우리나라에서는 賃金形態는 賃金體系와 얽혀서 複雜하게 되어 있으며 賃金은 生活給이며 年功序列型이다. 賃金이 複雜하게 되어 있는 것은 低賃金, 인플레이션, 課稅關係, 制度의 硬直性 등에 基因하며 生活給으로 된 것은 低賃金과 인플레이션에 基因하며 年功序列型으로 된 것은 低賃金에 基因한다.

이에서 우리나라의 賃金은 先進國의 그것과 比較할 때 매우 畸型的임을 알 수 있다. 그러면 이와 같은 畸型性的의 除去策은 무엇인가. 이미 序論에서 賃金은 한 나라의 經濟發展의 結果的 表現이라는 말을 했다. 萬若 우리나라도 現在의 先進國과 同一한 經濟發展段階에 到達한다면 現在와 같은 畸型성은 自動的으로 除去되게 될 것이다. 따라서 窮極的으로 經濟發展을 위한 努力이 바로 우리나라 賃金의 畸型性的의 除去策이라 하겠다. 換言하면 經濟的 後進性을 招來케한 經濟外的 諸要因의 除去와 生産性的의 向上이 바로 우리나라 賃金의 畸型性的의 窮極的인 解決策이라 하겠다. 그뿐 아니다. 序論에서 말한 바와 같이 賃金은 또 한 나라의 經濟發展의 規定者 즉 原動力이기도 하다. 그런데 第3節에서 본 바와 같이 賃金과 生産性은 正 或은 順의 相關關係에 있다. 따라서 生産性的의 向上은 이 면에서도 우리나라 賃金의 窮極的인 解決策의 하나가 된다. 分明히 生産性的의 向上은 經濟發展을 招來한다. 그리고 第3節에서 본 바와 같이 또 第5-1表에서 보는 바와 같이 分明히 그것은 賃金의 增加를 招來한다.

< 第5-1表 >

生産性向上 結果의 國際比較\*

(1953年=100)

|         | 勞働生産性<br>(時間當) | 生 産 | 名目賃金<br>(時間當) | 實質賃金<br>(時間當) | 雇 傭 | 勞働時間 |
|---------|----------------|-----|---------------|---------------|-----|------|
| 西 獨     | 133            | 165 | 148           | 132           | 131 | 95   |
| 美 國     | 122            | 114 | 126           | 116           | 94  | 99   |
| 이 탈 리 아 | 152            | 159 | 132           | 117           | 105 | 99   |
| 日 本     | 144            | 220 | 131           | 132           | 148 | 103  |

(出處) エコノミスト, 1961年 6月 27日號, p. 15.

\* 이것이 어느 年度의 것인지 分明치 않음.

그리고 또 第5-1表에서 보는 바와 같이 分明히 그것은 雇傭의 增加와 勞働時間의 短縮을 招來한다. 그러나 이 表에서 알 수 있는 바와 같이 獨逸의 경우를 除外하고서는 生産性的의 向上의 템포가 賃金의 增加의 템포 보다 훨씬 빠른 뿐 아니라 雇傭이 거꾸로 減少하고 있거나 或은 雇傭의 增加의 템포가 生産性的의 向上의 템포 보다 대단히 緩慢한 경우가 있으며 또 勞働時間이 短縮되지 않고 도리어 增加하고 있는 경우가 있다. 우리나라는 第2節에서 말한 바와 같이 尨大한 産業豫備軍을 갖고 있다. 따라서 生産性的의 向上의 템포가 賃金의 增加의 템포 보다 훨씬 빠른 뿐 아니라 雇傭의 增加의 템포가 生産性的의 向上의 템

포 보다 훨씬 緩慢하거나 或은 雇傭이 減少할 可能性이 있으며 또 勞動時間의 增加를 招來할 可能性이 있다. 따라서 이 點을 事前에 防止하는 措置를 講究하면서 生産性的의 向上을 圖謀할 必要가 있다.<sup>(20)</sup> 生産性向上의 成果에 對한 어떤 措置를 隨伴하는 生産性的의 向上 바로 이것이 本論稿에서 말하는 生産性的의 向上이다.

앞에서 勞動組合이 結成되어 있지 않거나 或은 그 活動이 活潑치 못한 것도 直接 間接으로 우리나라 賃金の 畸型性的의 原因이 되고 있음을 보았다. 또 第2節에서 우리나라의 賃金は 先進國의 그것과 比較할 것 없이 우리나라와 同一한 處地에 놓에 있는 ECAPF 地域의 後進國과 比較해 보아도 낮은 便임을 보았다. 거기에 더해서 大企業과 中小企業의 賃金格差는 相當히 크다. 現在の 實情으로 보아 大企業의 賃金 마저 勞動力的의 再生産을 겨우 可能케 할까 말까의 水準으로 定해지고 있는 것이 事實인 進엔 中小企業의 勞動者에게는 勞動力的의 再生産을 保障할만한 賃金도 支拂되고 있지 않다는 것은 말할 나위도 없다. 그런데 그들은 그나마 이와 같은 低賃金を 確保하기 위해서 無理한 勞動을 行하지 않으면 안되게 되어 있다.

따라서 위에서 말한 窮極的인 解決策과 併行해서 勞動組合의 結成促進과 그 活動의 活潑化<sup>(21)</sup>, 그리고 最低賃金制<sup>(22)</sup>의 實施를 積極的으로 圖謀하여야 할 것이다.<sup>(23)</sup>

筆者 서울大學校商科大學 }  
韓國經濟研究所 研究員 }  
서울大學校商科大學 副教授 }

- (20) 프랑스에는 生産性的의 向上에 의해서 從業員의 解雇 或은 報酬의 引下를 行할 수 없으며 企業은 生産性向上의 成果를 從業員 全體에 配分할 것과 企業의 生産轉換·移動에 의한 失業을 保障하며 失業에 대한 職業輔導 勞動移動에 必要한 住宅施設을 保障할 것의 두 가지를 規定하는 立法措置가 取져 있다.
- (21) 極端한 低賃金이 經營의 不合理 例컨대 社用族의인 浪費 등을 招來하고 있는 경우에는 賃金の 引上이 이와 같은 不合理을 없애는 壓力이 될 수 있으며 또 低賃金이 低코스트를 通해서 輸出促進을 可能케 하는 것은 事實이지만 앞으로의 轉出展望이 그다지 좋지 않은 경우에는 차라리 賃金の 引上을 通해서 國內의 購買力的의 增加를 圖謀하는 것이 國內生産을 위해서 有利할 것이므로 勞動組合의 結成促進과 그 活動의 活潑化的의 圖謀은 이런 面에서도 意義를 갖고 있다.
- (22) 多幸히도 우리나라의 勤勞基準法은 最低賃金規定을 갖고 있다(第34條).
- (23) 本論稿에서 論者は 過剩人口가 低賃金の 決定的인 要因이라는 것만을 밝혔을 뿐 이 過剩人口의 招來要因의 分析은 行하지 않았다. 이의 分析이 우리나라 賃金에 對한 보다 깊은 認識을 갖게 한다는 것을 疑認하면서도 本論稿의 性格에 비추어서 그것을 行하지 않기로 했다. 끝냄에 있어서 이 點을 特히 밝혀둔다.

<Summary>

## Wages in Korea

Hyung-Yoon Byun\*

### I. Introduction

Wage is the source of living of wage workers and a part of production cost of the firm. On the other hand, wage is the motive power and the resultant of economic development. Thus, wage problems have been the very important economic problems.

In Korea, studies on wages have been done. It has, however, had the tendency drawing conclusions hastily from poor foundations. But relevant conclusions can never be drawn in this way. Before drawing conclusion, it is necessary at least to grasp the actual state of wage levels, wage differentials, and wage types, with their causes.

### II. Wage Level

First, wages in Korea are very low; according to Table 2-1, wage level is 4,100 won or so in 1963, on the average of mining and manufacturing. This level is so low that only about one bale (about 100 litres) of rice can be bought.

< Table 2-1 >      Monthly Wages in Mining and Manufacturing      (In won)

| Year          | 1957  | 1958  | 1959  | 1960  | 1961  | 1962  | 1963  |
|---------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Mining        | 2,640 | 2,700 | 3,220 | 3,570 | 4,060 | 4,550 | 4,990 |
| Manufacturing | 2,030 | 2,170 | 2,350 | 2,600 | 2,830 | 2,990 | 3,310 |

Source: The Bank of Korea, *Economic Statistical Yearbook*, 1964.

Second, wages in Korea are low, even compared with those in other countries. They are lower than those in Burma, India, and so on, whose per capita incomes are lower than Korea, to say nothing of advanced countries.

\* Research Member of the Institute of Economic Research, Seoul National University, Associate Professor of Economics, College of Commerce, Seoul National University.

< Table 2-2 > International Comparison of Wages (1959)

| Country       | Hourly Wages | Multiple of ₩ 11.8 |
|---------------|--------------|--------------------|
| U.S.A.        | ₩ 244.7      | 24.1               |
| England*      | 106.4        | 9.0                |
| West Germany* | 85.2         | 7.2                |
| France        | 61.9         | 5.2                |
| Italy         | 46.0         | 3.5                |
| Japan**       | 37.5         | 3.2                |
| Korea**       | 11.8         | 1                  |

Source: Computed from UN, *Statistical Yearbook*, 1961.

\* Male wage only

\*\* Computed on base of 25 days per month, 8 hours per day.

< Table 2-3 > International Comparison of Wages in Manufacturing (1959)

| First Group | Less than \$100 per Capita Income | Second Group | \$100~200 per Capita Income |
|-------------|-----------------------------------|--------------|-----------------------------|
| Burma       | \$24.3 (1958)                     | Ceylon       | 27.1                        |
| Taiwan      | 17.2                              | Korea        | 18.1                        |
| India       | 23.4                              | Philippines  | 32.5                        |
| Pakistan    | 17.3 (1958)                       |              |                             |

Source: UN, *Statistical Yearbook*, 1961.

What are the causes of low wage in Korea? They are as follows:

(1) Huge industrial reserve army. Korea has over 2.5 millions of the unemployed. This unemployed grows annually, since rate of population growth is greater than that of increase in job opportunity.

(2) Imperfect labor market. This is due to:

- a. 'tied-up' labor forces
- b. big share of household-helping laborers(i.e., female workers)
- c. adoption of workers through influence of connection.

(3) Production of new low wage workers in households, i.e., vicious circle of poverty in households. When forced into low wages, households usually find their outlets in producing new low wage workers.

(4) Low rice price. This is due to low price policy adopted so far by government.

(5) Not organizing or activating of trade unions.

### III. Wage Differentials

Wages in Korea have considerably great differentilas by size, industry, sex and region.

#### Differentials by Size

These differentials are shown in Table 3-1 and Table 3-2. Wages in small industries are about 55 % of those in big industries.

< Table 3-1 >      Yearly Wages in Mining and Manufacturing (1960)      (In won)

| Size    | Mining         | Manufacturing  | Average        |
|---------|----------------|----------------|----------------|
| 30~49   | 21,796 (41.5%) | 21,015 (68.1%) | 21,062 (54.6%) |
| 50~99   | 22,068         | 21,703         | 21,755         |
| 100~199 | 28,080         | 22,628         | 23,545         |
| 200~499 | 30,287         | 26,759         | 27,442         |
| 500~    | 52,456(100.0)  | 30,822(100.0)  | 38,528(100.0)  |

Source: The Korean Reconstruction Bank, *Final Reports of Mining and Manufacturing Establishments Survey*, 1960.

< Table 3-2 >      Monthly Wages in Mining and Manufacturing (1962)      (Int won)

| Size    | Mining       | Manufacturing | Average      |
|---------|--------------|---------------|--------------|
| 30~49   | 2,658 (40.0) | 2,608 (71.1)  | 2,612 (60.0) |
| 50~99   | 2,747        | 2,949         | 2,920        |
| 100~199 | 3,923        | 2,924         | 3,103        |
| 200~499 | 3,556        | 3,389         | 3,427        |
| 500~    | 6,687(100.0) | 3,671(100.0)  | 4,376(100.0) |

Source: The Korean Productivity Center, *Productivity Review*, No. 10.

These differentials are caused by the folloiwng:

- (1) Productivity differentials.
- (2) Special character of small and medium industrtes. Small and medium industries are characterized by low wages specially, since they are isolated from or subordinated to big industries.
- (3) Inferior quality of labor forces in small and medium industries, compared with that in big industries.

#### Differentials by Industry

These differentials are shown in Table 3-3. Wages in low-wage industries are 40 ~50 % of those in high-wage industries.

< Table 3-3 >

Monthly Wages by Industry (1960)

(In won)

|   |       |
|---|-------|
| Mining  | 3,222 |
| Coal  | 3,785 |
| Metal   | 2,550 |
| Stone Quarrying Clay and Sand Pits                            | 2,738 |
| Non-metal   | 1,634 |
| Manufacturing   | 2,059 |
| Food  | 1,563 |
| Beverage  | 2,047 |
| Textiles, Except Wearing Apparel and Textile Goods            | 1,747 |
| Footwear, Other Wearing Apparel and Made-up Textile Goods     | 2,267 |
| Wood and Cork, Except Furniture                               | 2,299 |
| Furniture and Fixture   | 2,229 |
| Paper and Paper Products                                      | 1,800 |
| Printing, Publishing and Allied Industries                    | 3,260 |
| Leather and Leather Products, Except Footwear and Wearings    | 2,533 |
| Rubber Products   | 2,288 |
| Chemicals and Chemical Products                               | 2,216 |
| Petroleum and Coal Products                                   | 2,059 |
| Glass and Products of Glass, Clay and Stone                   | 2,815 |
| Basic Metal Industries  | 2,691 |
| Metal Products, Except Machinery and Transportation Equipment | 1,376 |
| Machinery, Except Electrical Machinery                        | 2,301 |
| Electrical Equipment, Apparatus, Appliances and Supplies      | 1,926 |
| Transportation Equipment                                      | 2,545 |
| Miscellaneous Manufacturing Industries                        | 1,724 |

Source: The Korean Reconstruction Bank, *Final Report of Mining and Manufacturing Establishments Survey*, 1960.

High-wage industries and low-wage industries are as follows:

|                       |                |   |
|-----------------------|----------------|---|
| High-wage Industries— | —Mining        | Coal Mining   |
|                       | —Manufacturing | Printing, Publishing and Allied, Glass and Products of Glass, Clay and Stone, Basic Metal, Transportation Equipment, Leather and Leather Products |
| Low-wage Industries—  | —Mining        | Non-metallic Mining   |
|                       | —Manufacturing | Food Manufacturing, Textiles, Miscellaneous   |

In general, high-wage industries are those which require capital-intensive production techniques and skilled workers. On the other hand, low-wage industries are those which require labor-intensive production techniques and simple or unskilled workers.

Differentials by Sex

These differentials are shown in Table 3-4. Wages of female workers are about 46 % of those of male workers, on the average.

< Table 3-4 > Monthly Wage by Sex (1963) (In won)

|               | Male          | Female       |
|---------------|---------------|--------------|
| Mining*       | 2,610(100.0%) | 1,231(49.1%) |
| Manufacturing | 2,767(100.0%) | 1,190(43.0%) |
| Average       | 2,689(100.0%) | 1,236(46.2%) |

Source: The Ministry of Public Health and Social Affairs, *Report on Wage Worker's Wage Survey*, 1963.

\* Size 10~19 is not included.

These differentials are caused by the following facts:

- (1) Female workers are household-helping.
- (2) In general, training period of female workers is short and they do not require high skill.

#### Differentials by Region

These differentials are shown in Table 3-5(2). Wage in Chollapuk-do is about 48 % of that in Kangwon-do. These differentials are caused by regional combination of the above three types of wage differentials.

< Table 3-5(2) > Monthly Wages by Province (1962) (In won)

| Province         | Wages | Province        | Wages |
|------------------|-------|-----------------|-------|
| Seoul City       | 3,699 | Kyongsangnam-do | 2,428 |
| Kyonggi-do       | 3,379 | Chollapuk-do    | 2,068 |
| Chungchongpuk-do | 2,368 | Chollanam-do    | 2,725 |
| Chungchongnam-do | 2,350 | Cheju-do        | 2,840 |
| Kangwon-do       | 4,277 | Average         | 2,971 |
| Kyongsangpuk-do  | 2,694 |                 |       |

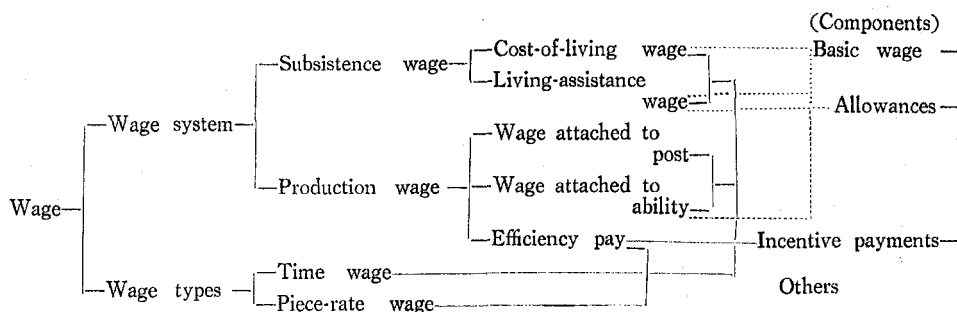
Sources: The Korean Productivity Center, *Productivity Review*, No. 10.

#### IV. Wage Types

Wages in Korea have two characteristics, in relation with types.

First, wage types are complicated. Basic forms of wage types (i.e., time wage and piece-rate wage or wage by results) are entangled with wage system as in the following chart.

What are the components of wages in Korea? They are shown in Table 4-1. In Table 4-1(1), basic wages include family allowance, paid holidays and so



on. And special payments include bonus, marriage allowance and so on. In Table 4-1(2), living-assistance payments include price allowance, family allowance, regional allowance and so on.

< Table 4-1(1) > Components of Wages (1963)

|               | Basic Wages | Overtime Payments | Special Payments |
|---------------|-------------|-------------------|------------------|
| Mining        | 80.5%       | 10.2%             | 9.3%             |
| Manufacturing | 88.2        | 9.1               | 2.7              |

Source: The Ministry of Public Health and Social Affairs, *Report on Wage Worker's Wage Survey*, 1963.

< Table 4-1(2) > Components of Wages (1962)

|               | Basic Wages | Incentive Payments | Living-Assistance Payments | Others |
|---------------|-------------|--------------------|----------------------------|--------|
| Mining        | 77.0%       | 8.3%               | 2.6%                       | 12.1%  |
| Manufacturing | 75.2        | 10.9               | 3.9                        | 10.0   |

Source: The Korean Productivity Center, *Productivity Review*, No. 10.

This complication is caused by the following :

- (1) Low wage.
- (2) Inflation. Dunlop and Rothbaum conclude in their articles that inflation produces a variety of components in the wage structure. (*International Labor Review*, April 1956, p. 362)
- (3) Tax-dodging.
- (4) Rigidity of system. Difficulty to abolish once-established wage components is meant by rigidity of system.

Second, wages are subsistence wages and determined by seniority rule. Subsistence wages are caused by low level of wage and inflation. Wages determined



by seniority rule are caused by low wage. Seniority rule is a deep-rooted wage determinant in Korea.

### V. Conclusion

From the study, the following can be summarized.

First, wages are very low.

Second, there are considerably great wage differentials by size, sex, industry, and region.

Third, wage types are complicated. And wages are subsistence wages and determined by seniority rule.

From the above, it is clear that wages in Korea are very abnormal, compared with those in advanced countries.

To remove this abnormality, the following measures should be taken in terms of the above findings:

- (1) removal of non-economic factors of the economic backwardness,
- (2) improvement of labor productivity,
- (3) organizing or activating of trade unions in whole industry, and
- (4) enforcing minimum wage system.