

韓國勞動經濟의 構造變化

裴 茂 基*

<目 次>

- I. 序 論
- II. 勞動市場構造의 變化
- III. 賃金構造 및 勤勞條件의 變化
- IV. 勞使關係·團體交涉構造의 變化
- V. 結 語

I. 序 論

이 論文은 지난 1960年代와 1970年代에 있어서 韓國의 勞動經濟에 있었던 構造的 變化를 分析하고자 하는 것이다. 이렇게 말하면 그 對象이 지나치게 廣範圍하게 된다. 그러나 그러한 勞動經濟의 전반적인 領域에서 몇개의 線을 그을 수 있는 質的인 變化가 있었는가, 아니면 어떤 部門에서는 다른 經濟社會的 與件의 변화에도 불구하고 여전히 과거의 行態가 반복되고 있는가 등을 고찰해 보고자 한다.

이 研究에 있어서는 무엇보다도 時系列의인 勞動統計의 未備 때문에 어려움이 컸다. 1970年 以後에는 勞動部의 『노동통계연간』을 위시한 각종 통계가 어느 정도 정비되어 자료를 얻기가 쉬우나 1960年代에는 조사 자체가 없었던 경우가 많아 통계자료를 통하여 고찰하는 데 애로가 많았다. 따라서 이 論文에서 제시한 統計 중의 대부분은 獨自의으로 時系列을 연장시키기 위한 통계의 탐색작업이 필요하였다. 다만 무리하게 推計로써 統計 時系列을 연장하는 것은 보다 자료가 정비될 때를 기다려 留保하였다.

이 研究에서는 크게 勞動市場(II), 賃金과 勤勞條件(III), 그리고 勞使關係와 團體交涉(IV)의 部門에 대한 構造變化에 論議를 집중하였다. 그리고 各章의 끝에는 그 章에서 고찰한 構造變化가 意味하는 바를 간단히 綜合하였다. 또한 이 研究에서는 이러한 構造變化가 앞으로의 發展方向에 대하여 어떠한 示唆을 하는가도 吟味함으로써 그 部門의 展望에 대한 展望을 간단하게나마 제시하고자 하였다.

* 本研究所 研究員, 서울大學校 經濟學科 副教授

II. 勞 動 市 場 構 造 的 變 化

지난 약 20년 간에 걸친 韓國勞動經濟의 構造的인 變化에 있어서 가장 현저한 變化樣相을 보인 것은 勞動市場構造라고 생각된다. 그 동안의 高度成長政策은 韓國經濟를 1960年代初까지의 農業 위주의 經濟에서 非農林業部門의 國民所得이 農業部門보다 4배 이상에 이를 만큼 큰 규모의 產業社會로 탈바꿈시켰다. ⁽¹⁾

그 동안 農村地域에 있던 수많은 勞動力이 都市로 移住하여 非農業部門에 就業하게 되었으며 勞動力의 單次的인 供給過剩狀態에서 韓國도 어느덧 供給不足의 時代로 바뀌는 사정을 경험하였다. 그리고 失業者數나 失業者率도 持續的인 高度成長에 따라 크게 減少하였으니, 점차 失業者내지 不完全就業者의 構成內容도 크게 달라져 왔다.

그 뿐 아니라 產業社會에 供給되는 人的資源의 供給體系上에 있어서도 일찍이 경험해 보지 못한 많은 새로운 制度가 導入되었고 學校의 正規教育은 물론 國公立 職業訓練機關과 事業內 職業訓練, 그리고 認定職業訓練 등의 職業訓練體系를 정비하였다. 勤勞者에게 適性에 맞는 就業選擇을 지원하고 就業에 관한 情報를 제공하는 職業安定事業도 그 동안 꾸준히 發展하여 全國 主要都市에 있어서 國公立과 私立의 職業安定網도 점차 形成되어 가기에 이르렀다. 그 뿐 아니라 勤勞者들의 異動狀態도 이제는 어느 정도 選擇의 가능성이 높아진 條件下에서의 異動으로 그 양상이 달라져 가고 있음을 엿볼 수 있다.

이러한 일련의 勞動市場構造의 變化를 고찰하는 것이 이 節의 課題이다.

1. 勞 動 供 給 後 背 地 條 件 的 變 化

지난 1960年代와 1970年代에 있어서는 農村이 非農業部門의 發展에 必要한 勞動力을 供給하는 後背地로서 대단히 可貴한 役割을 하여 왔다. 그러한 사실은 비록 農村地域의 勞動力이 絕對的인 數字에 있어서는 1970年代 中盤 가까이까지 계속 조금씩 增加하여 왔지만 그 相對的인 構成比에 있어서는 계속 급속히 減少하여 왔던 데서 알 수 있다.

<표 1>에서도 알 수 있는 바와 같이 農林漁業에 종사하는 就業者의 數는 그 構成比에 있어서 계속 減少하여 왔으며 10人 이상 종업원을 가지고 있는 사업체에 就業하고 있는 近代部門⁽²⁾ 就業者數는 1960年의 7.1%에서 1981年의 24.7%에 이르기까지 持續的으로 增加하여

(1) 1981年 한국은행의 잠정추계치에 의하면 산업별 국민총생산액을 기준으로 할 때 1차산업인 농업·림업·어업부분은 18.3%, 2차산업은 35.5%, 그리고 3차산업은 46.2%로 되어 있다.

(2) 近代部門 또는 資本制部門을 農村의 전통부분과 都市전통부분과 구별함에 있어서는 ILO를 위시한 여러 기관이나 학자들이 10人 이상의 從業員을 가진 事業體를 하나의 기준으로 삼는 경우가 많다.

〈表 1〉 近代部門과 農村 및 都市傳統部門 就業者 (단위: 천명, %)

연 도	총 취 업 자	근 내 부 분	전 통 부 문		
			농 립 어 업	농 촌 비 농 립 어 업	도시 전 통 부 문
1 9 6 0	7,028(100.0)	496(7.1)	4,632(65.9)	811(11.5)	1,089(15.5)
1 9 6 5	8,206(100.0)	832(10.1)	4,810(58.6)	935(11.4)	1,629(19.9)
1 9 7 0	9,745(100.0)	1,494(15.3)	4,916(50.4)	1,068(11.0)	2,267(23.3)
1 9 7 5	11,830(100.0)	1,970(16.7)	5,425(45.9)	1,154(9.8)	3,281(27.7)
1 9 8 1	14,048(100.0)	3,472(24.7)	4,806(34.2)	1,266(9.0)	4,504(32.1)

자료: 1960~1975년까지는 裴茂基, "The Turning Point in the Korean Economy," *Developing Economies*, June 1982의 Table 1, 1981년은 위 논문과 같은 방법으로 時系列 연장함.

왔다. 그리고 總就業者를 近代部門과 傳統部門으로 나눌 때 傳統部門에는 農村의 農林漁業 従事者와 農村所在者로서 非農林漁業従事者로 크게 나눌 수가 있으며 都市傳統部門도 포함 된다. 이러한 傳統部門의 全體의인 變動狀況을 보면 農林漁業従事者는 급속히 減少해온 반면 農村에 居住하는 非農林漁業従事者는 그 絶對數에 있어서는 서서히 增加하고 있으나 그 相對的 比重에 있어서는 서서히 減少趨勢를 나타내고 있다.

한편 都市傳統部門은 都市地域의 居住者로서 10人 미만의 사업장에 종사하는 被雇傭者, 自營業主, 家族従事者를 총칭한 것이다. 이러한 都市傳統部門은 지난 약 10여년 간에 걸쳐 ILO를 위시하여 여러 機關에서 後進國 및 中進國의 雇傭 및 教育問題, 후생복지문제를 研究하고 그에 대한 對策을 강구함에 있어서 獨立의인 重要한 政策對象部門으로 發展시켜 온 개념이다. (3) 韓國의 都市傳統部門은 1960年에서는 약 100만명으로 全體就業者의 15.5%였으나 점차 급속히 증가하여 1981년에는 약 450만명으로 全體就業者의 32.1%를 차지하고 있다. 물론 이러한 都市傳統部門就業者는 극단적인 경우 單獨的으로 開業中인 의사나 변호사를 위시한 高所得層의 전문직이나 비교적 이윤이 높은 小規模商工業도 포함되지만, 역시 그 數는 얼마되지 않을 것이며 대부분은 勞動所得水準이 대단히 낮고 就業이 대단히 不安定하며 作業條件이 열악한 부문에 종사하고 있는 就業者로 구성되고 있다.

이러한 都市傳統部門에 堆積되어 있는 勞動力은 農村에서 더 이상 生計를 유지할 수 없거나 또는 都市에서 보다 나은 就業機會를 일고자 하는 希望을 가지고 都市에 移住해 온 사람이 대부분이다. 따라서 이들은 많은 경우 所望스러운 條件下의 就業機會를 기다리는 중이거나 그러한 機會를 얻지 못하기 때문에 부득이 열악한 條件下에서 生計를 이어가지 않

(3) D. Mazumdar, "The Urban Informal Sector," *World Development*, Vol. 4 No. 8, 1976 및 S.V. Sethuraman, (ed.), *The Urban Informal Sector in Developing Countries: Employment, Poverty, and Environment*, ILO, Geneva, 1981 등 참조.

으면 안되는 사람들이 많다.

그 때문에 앞으로 近代的 産業部門에로의 勞動力의 供給은 이제는 農村으로부터 기대될 수 있는 것 이상으로 都市傳統部門에서 供給되어 질 수 있는 가능성이 더 크다고 생각된다. 이것은 韓國의 勞動市場構造에 있어서 대단히 중요한 의미를 가지며 그 때문에 都市傳統部門에 대한 앞으로의 集中的인 研究가 要請되기도 한다. 近代部門에의 勞動供給이 農村에서 보다 都市傳統部門에서 기대될 수 있는 가능성이 크다고 하여 결코 앞으로 農村勞動力의 構成比가 그 보다 더 떨어질 수 없다는 것을 의미하지는 않는다. 앞으로도 첫째 農業機械化의 進展程度와, 둘째 現在의 作付體系와는 어느 정도 달라질 수 있는 작부체계의 變化, 그리고 세째로 농약이나 除草劑의 사용확대 등과 같은 農業生産에 있어서 勞動力需要에 현저한 變化를 미치는 要因들이 달라짐에 따라서 農業勞動力의 構成比는 現在보다도 훨씬 더 長期的으로 떨어질 수 있다. 그러한 過程에서 물론 農村으로부터 都市에로 勞動力이 移動할 것이니 그것이 궁극적으로 近代部門에 勞動力을 供給할 수 있음은 물론이다. 그러나 現在의 時點으로 볼 때 現在와 같은 農業機械化水準과 작부체계를 전제로 하면 農業部門의 勞動力需要도 대단히 크고 勞動力不足狀態도 심각하기 때문에 農村보다는 都市傳統部門에서의 供給可能性이 크다고 할 수 있는 것이다.

都市傳統部門에 從事하는 就業者들은 물론 앞으로 전반적인 所得水準의 향상에 따라 서비스産業의 經濟性이 더 높아지면 그 나름대로 그 곳에서 만족할 만한 勞動所得을 얻을 수 있게 된다. 따라서 앞으로 所得水準의 향상과 그에 따른 서비스産業 擴大 여부가 都市傳統部門에 퇴적되어 있는 勞動力의 近代的 産業部門의 移動可能性의 하나의 關鍵이 될 수 있을 것이다. 그 뿐 아니라 都市傳統部門에 從事하는 사람들은 現在 都市에 居住하고 있고 都市生活에 익숙해져 있기 때문에 農村으로부터의 移住者보다 近代的 産業部門에로의 勞動移動의 可能性이 더 큰 측면도 지적될 수 있다. 이것은 소위 레리스와 토다로의 모형⁽⁴⁾이 생각하는 바와 유사한 측면이 된다. 經濟活動參加率의 관점에서 볼 때에도 非農家の 全體的인 經濟活動參加率은 農家の 그것보다 낮다. 따라서 앞으로 經濟活動參加 自體가 增加될 수 있는 가능성도 都市傳統部門 쪽이 農村 쪽보다 클 가능성이 있다. 經濟活動參加率은 日本의 경우 지난 1975~80年間に 있어서 平均 약 80%인 데 대하여 韓國의 경우는 60%에도 이르지 못하여 아직도 韓國의 경우는 전반적으로 經濟活動參加가 높아질 가능성을 배제할 수 없다. 이렇게 볼 때 近代部門에 勞動力을 供給하는 後背地로서의 위치는 과거의 農村으로부터 都市傳統部門으로 대체로 옮겨갔다고 말할 수 있으며 이러한 條件의 變化는 勞動市場

(4) J.R. Harris, and M. Todaro, "Migration, Unemployment and Development: A Two Sector Analysis," *American Economic Review*, March 1970.

構造의 측면에서 대단히 중요한 變化라고 하지 않을 수 없다.

2. 韓國經濟의 轉換點

루이스는 그의 先驅者의인 論文⁽⁵⁾에서 다음과 같이 주장하였다. 즉 농경사회로부터 工業化가 급속히 進行될 때 그 이전까지는 거의 生存費水準에서 無制限的으로 供給되던 米숙련 勞動力이 일정한 工業化의 進진과 함께 一定한 時點에 이르러서는 그러한 無制限的 供給條件이 없어지고 대체로 限界生産力에 의하여 貨金이 決定되는 시기로 들어간다는 것이다. 이러한 루이스의 理論은 탁월한 觀點으로서 그 이후 웨이와 레이니스, 그리고 日本의 大川一司, 南亮進 등에 의하여 보다 正밀한 理論으로 發展하였다.

우리나라와 같이 대부분 農業에 從事하던 社會에서 급속한 經濟成長이 이루어졌을 때 루이스가 지적한 無制限的인 勞動供給條件에서 制限的인 供給條件으로 바뀌는 時點이 언제인가 하는 것은 勞動經濟問題를 解明함에 있어서 대단히 중요한 課題라고 하지 않을 수 없다. 이러한 無制限的 勞動供給으로부터 制限的 勞動供給으로 바뀌는 시기를 어떤 經濟의 「轉換點」이라고 한다. 그리고 韓國經濟의 轉換點에 관하여는 筆者가 最近에 實證分析⁽⁶⁾을 통하여 1975년 경에 韓國經濟도 轉換點을 통과하였음을 밝힌 바 있다. 이때 물론 어떤 經濟가 轉換點을 통과하였다고 하여 米숙련 勞動力의 供給이 完全히 非彈力的이라는 뜻은 아니며 다만 상당한 程度의 貨金上昇을 동반하지 않고는 勞動力이 순조롭게 供給될 수 없다는 의미에서의 制限的인 勞動供給을 말한다.

여기서는 韓國經濟의 轉換點을 뒷받침할 실증적 분석을 자세히 할 수는 없지만 간단히 몇가지 점을 지적하면 다음과 같다.

첫째, 어떤 經濟가 無制限的인 勞動供給條件에서 制限的인 供給條件으로 된다면 바로 近代部門의 勞動供給彈力性이 轉換點을 曄후하여 급속히 減少할 것으로 豫想될 수 있다. 따라서 이러한 勞動供給彈力性을 계산해 본 結果가 <표 2>에 나와 있다. 이 표에 의하면 3년 移動平均値로 관찰해 볼 때 1975년을 曄후 하여 勞動供給彈力性이 낮아지고 있음을 알 수 있다.

둘째로 생각될 수 있는 것은 熟練勤勞者와 未熟練勤勞者 간의 貨金의 隔差이다. 다른 사정 이 동일하다면 어떤 經濟가 轉換點을 통과하게 되면 未熟練勤勞力의 供給이 制限的으로 되기 때문에 未熟練勤勞者의 貨金이 급속히 上昇하여 熟練勤勞者와 未熟練勤勞者間의 貨金隔差가 축소될 것으로 豫상된다. 따라서 勤勞者階層間의 貨金의 變化狀態를 본 것이 <표 3>이

(5) A. Lewis, "Development with Unlimited Supplies of Labour," *The Manchester School*, May 1954.

(6) 裴茂基, "The Turning Point in the Korean Economy," *Developing Economies*, The Institute of Developing Economies, Vol. XX No. 2, June 1982.

〈表 2〉 近代部門의 勞動供給彈力性

연 도	노동공급 탄력성	(3년 이) (동평균)	연 도	노동공급 탄력성	(3년 이) (동평균)	연 도	노동공급 탄력성	(3년 이) (동평균)
1963	—	—	1969	1.57	1.59	1975	-1.24	0.39
1964	0.05	—	1970	2.97	2.86	1976	1.35	0.46
1965	0.49	0.49	1971	4.03	2.24	1977	1.27	1.04
1966	0.92	0.71	1972	-0.28	1.82	1978	0.49	0.90
1967	0.72	0.62	1973	1.72	0.83	1979	0.95	—
1968	0.22	0.84	1974	1.05	0.51			

자료: 裴茂基, "The Turning Point in the Korean Economy," VRF Series No. 88, Institute of Developing Economies, Tokyo, 1981, p. 57 (Table A8).

〈表 3〉 熟練 및 未熟練勤勞者의 賃金變化

(단위: %)

기 간	기계산업	섬유산업	의복산업
1958~66	-0.3	1.3	-4.1
1967~70	2.9	7.8	10.8
1971~74	10.7	10.6	10.1
1975~78	19.5	13.8	18.5

자료: 前揭論文(〈表 1〉), p. 132.

다. 여기서는 편의상 熟練勤勞者를 代表하는 産業으로 機械産業을 잡고 未熟練勤勞者 또는 半熟練者의 賃金を 대변하는 産業으로 섬유산업과 의복산업을 잡아 보았다. 그 결과 섬유 산업과 의복산업의 賃金上昇率은 1975년 이후가 그 이전에 비하여 급격히 높아지고 있음을 알 수 있다. 이것은 역시 未熟練勤勞者의 勞動供給이 制限的으로 되고 있음을 뒷받침해 준다고 할 수 있다. 그러나 표에 의하면 熟練勤勞者의 賃金 역시 같은 기간에 오히려 더 높은 속도로 上昇함을 알 수 있는데 그 결과 아마도 賃金隔差는 오히려 擴大되었을 것으로 예상된다. 그러나 이러한 熟練勤勞者 賃金上昇率이 높은 것은 熟練勤勞者의 보다 심한 供給不足에 기인되는 現象으로서 〈表 3〉에서 추측할 수 있는 바와 같은 賃金隔差의 擴大가 있었다고 하여 未熟練勤勞者部門의 勞動供給條件이 制限的으로 되고 있다는 것을 반드시 否定한다고 보기는 어렵다.

세계, 職種別 賃金隔差를 살펴 볼 수가 있다. 生産職과 專門, 技術 및 管理職으로 대표시킨 職種別 賃金隔差는 주로 未熟練 또는 半熟練勤勞者의 比重이 높은 生産職의 賃금이 轉換點의 통과에 따라 급속히 上昇될 것으로 예상되므로 이 賃金隔差도 역시 轉換點의 통과와 함께 축소될 것을 예상할 수 있다. 〈표 4〉에 의하면 1975년 이후 生産職勤勞者의 賃금은 每年 16.8%씩 上昇하여 專門, 技術 및 管理職의 그 것보다 더 빠른 속도로 增加한 것을 알 수 있다. 韓國經濟에 있어서 專門 및 技術, 管理職의 供給不足이 大學入學定員의 지나친 억제

〈表 4〉 生産職과 專門·技術·管理職의 賃金變化

(단위: %)

기 간	生 産 職	專門職, 技術職, 管理職
1 9 6 5 ~ 1 9 7 0	12.8	6.6
1 9 7 1 ~ 1 9 7 4	7.1	6.1
1 9 7 5 ~ 1 9 7 9	16.8	15.3

자료: 前掲論文(〈表 1〉), p. 133.

때문에 70年代를 통하여 계속 강력한 供給不足狀態에 있었던 점을 고려한다면 이 표에서 나타나는 것 이상으로 未熟練 또는 半熟練勤勞者의 賃金上昇이 相對的으로 크게 있었다는 것을 짐작할 수 있다.

이러한 資料들을 검토해 볼 때 韓國經濟는 1975年 경을 전후 하여 轉換點을 통과한 것으로 추측할 수 있다. 이 밖에도 韓國經濟의 轉換點을 식별해 주는 몇 가지의 資料가 뒷받침 될 수가 있다.

筆者가 前掲 論文에서 밝힌 바와 같이 轉換點이 통과되면 다음과 같은 세가지 階層間的 賃金隔差도 축소될 것으로 예상된다. 즉 近代部門의 未熟練職과 都市傳統部門의 賃金, 그리고 農業勤勞者의 賃金 등이 그 것이다. 이러한 세 분야의 賃金統計는 長期的인 時系列資料가 不完全한 경우가 많지만 이용가능한 統計로 비교해 본 결과 이들 간에도 1975年 경을 起點으로 축소경향이 나타났음을 알 수 있었다.

그리고 企業規模 간의 賃金隔差도 섬유산업을 예로 하여 검토해 본 결과 1975年 이후에 규모간 賃金隔差가 축소되는 경향을 발견할 수 있었다. 또한 勞動所得分配率을 추계해 본 결과 1975年 이후 급속히 上昇하고 있음을 알 수 있었다. 이러한 勞動所得分配率은 물론 景氣의 要因에 상당한 영향을 받을 것으로 짐작된다. 그러나 몇가지 범주별로 살펴본 勞動所得分配率은 景氣의 要因보다는 훨씬 더 강력한 추제적인 상승을 보이는 것으로 판단된다.

끝으로 求人倍率⁽⁷⁾을 살펴보아도 비슷한 결과를 발견할 수 있었다. 물론 어떤 經濟의 轉換點은 반드시 求人倍率의 움직임으로 식별하기는 어렵다. 그러나 다른 사정이 동일하다면 未熟練勤勞者 뿐 아니라 全體的으로 勞動市場이 逼迫해지는 것이 기대될 수 있으며 韓國과 같은 경우에는 1970년대 중에는 熟練勤勞者나 專門, 技術, 管理職勤勞者는 만성적인 供給不足狀態에 있었기 때문에 未熟練勤勞者의 供給不足이 나타나는 轉換點 이후에는 그것이 相乘作用하여 求人倍率이 더욱 급속히 올라 갈 것으로 예상해 볼 수 있다. 資料에 의하면 1975年 이후 求人倍率은 급속히 上昇하고 있다.

이상과 같은 諸般資料를 통해서 볼 때 韓國經濟가 1975年 경에 轉換點을 통과하였다는 것

(7) 求人倍率 = 求人者數 / 求職者數.

은 거의 틀림이 없는 것으로 結論지을 수 있겠다. 韓國經濟가 1975년 경에 轉換點을 통과하여 全般的인 勞動供給不足의 時代로 들어갔다는 것은 勞動經濟全般을 위하여 대단히 큰 의미를 지니는 것으로 생각된다. 그것은 賃金이나 各種 勤勞條件은 물론이고 勞使關係에 대하여도 深大한 영향을 미치기 시작할 것으로 생각된다. 勞動力的 不足이 가중되는 條件下에서 名目 및 實質賃金이 내생적인 힘에 의하여 상당 정도 上昇될 것으로 기대하는 것은 너무나 당연하다. 그리고 그러한 現象은 1976년에서 1979년 上半期에 이르기까지의 과열된 景氣現象과 더불어 지나친 形態로 나타난 것도 사실이다. 그리고 不況의 시기에 있는 1980년, 81년, 82년의 경우 人爲的인 賃金抑制政策과 더불어 일시적인 賃金上昇鈍化現象을 보이고는 있으나 景氣가 正常化된다면 결코 現在와 같은 賃金上昇鈍化現象이 그대로 安定的으로 유지될 수 있다고 하기는 어렵게 된다.

이 밖에도 勞動時間이나 기타 勤勞條件의 측면도 앞으로는 就業에 있어서 하나의 패키지(package)的인 條件 속에 들어가게 될 것이며 따라서 長期的으로 勞動時間의 短縮이나 作業環境의 改善으로 유도될 힘으로 作用할 것으로 생각된다. 또한 勞使關係에 있어서도 勞動供給不足現象은 勤勞者들이나 勞動組合의 活動이나 要求를 위하여 有利한 條件을 제공할 것으로 展望된다. 따라서 韓國의 勞動市場構造의 變化에 있어서 韓國經濟의 轉換點이 1970年代 中盤에 통과하였다는 사실은 아무리 강조해도 지나침이 없을 것으로 생각된다.

3. 失業率, 失業內容의 變化

위에서 살펴본 것들과도 관련되는 것으로서 지난 약 20년 간에 失業과 不完全就業의 면에서도 상당한 變化가 있었다. 우선 失業者는 1963년의 681千名(당시 經濟活動人口는 8,343千名)이던 것이 1978년에는 442千名(經濟活動人口는 13,932千名)으로 크게 減少되었다가 最近의 景氣後退로 1981年 現在 661千名(經濟活動人口는 14,710千名)이 되었다. 즉 經濟活動人口가 800萬臺에서 약 1,500萬臺로 增加하는 과정에서 失業者의 絕對數는 오히려 減少되었거나 不景氣인 現時點에서도 60年代初와 비슷한 숫자를 나타내고 있다. 이러한 숫자가 말해 주듯 韓國의 失業問題는 크게 改善되어 왔으며 그와 함께 不完全就業問題도 크게 改善되었다.

<表 5>에 나타난 각 범주별 失業率과 18시간 미만 就業者比率를 보면 그러한 사정을 역력히 알 수 있다. 즉 經濟活動人口總數로 볼 때 失業率은 1963년의 8.2%에서 1978년의 最低 3.2%까지 下落하였다가 1981年 現在 4.5%에 머무르고 있다. 그러나 이러한 失業率은 農家를 포함한 全국의 數値이므로 흔히 先進諸國의 比較에서는 그다지 適當하지 못하다. 왜냐하면 先進諸國은 농업부문이 전체 就業者의 10% 미만인 경우가 대부분이기 때문이다. 따라서 非農家の 失業率을 살펴볼 때 非農家總數로 보면 1963년에는 무려 16.4%로 대단히

〈表 5〉 失業率 및 18時間 未滿 就業者比率

(단위: %)

연도	실업률			18시간 미만취업자 비율	연도	실업률			18시간 미만취업자 비율
	경제활동인구 중	비농가				경제활동인구 중	비농가		
		총수	남자				총수	남자	
1963	8.2	16.4	16.5	8.7	1973	4.0	6.8	8.2	3.8
1964	7.7	14.4	15.5	9.3	1974	4.1	6.8	7.8	2.0
1965	7.4	13.5	14.4	7.9	1975	4.1	6.6	7.5	2.5
1966	7.1	12.8	13.3	8.8	1976	3.9	6.3	7.7	1.8
1967	6.2	11.1	11.1	7.1	1977	3.8	5.8	6.7	2.2
1968	5.1	9.0	9.3	5.4	1978	3.2	4.7	5.3	1.0
1969	4.8	7.8	7.5	3.4	1979	3.8	5.6	6.5	1.2
1970	4.5	7.4	8.4	5.0	1980	5.2	7.5	8.5	0.6
1971	4.5	7.4	8.1	4.9	1981	4.5	6.5	7.9	0.4
1972	4.5	7.5	8.8	5.3					

자료: 경제기획원, 『경제활동인구연보』, 1973 및 1981.

높았다. 그러나 그것이 급속히 減少하여 1978년에는 4.7%까지 떨어지고 1981년 現在 6.5%로 되어 있다. 그 뿐 아니라 非農家の 男子만을 보게 되면 非農家總數에 비해서 약간씩 높은 狀態이면서 1981년 現在 7.9%의 失業率을 나타내고 있다.

이러한 失業率의 變化는 失業內容에 있어서도 상당한 變化가 있었음을 추측하게 한다. 즉 만성적인 需要不足型 失業은 지난 약 20년 간의 高度成長을 통하여 크게 改善되었고 最近 2~3년 간의 例外的인 不景氣를 별도로 한다면 1970年代末에 이르러서는 需要不足型的인 失業者보다는 아마도 摩擦的 失業者와 構造的 失業者가 되었던 것이 失業率에 반영되었으리라 생각된다. 즉 비농가의 경우 景氣上昇局面의 頂點에 있었던 1978년의 경우 非農家總數에서 失業率은 4.7%를 나타내고 있다. 이 때의 勞動力에 대한 需要供給事情들을 되돌아볼 때 당시 技術人力의 不足을 호소하는 業種이 허다하였으며 대부분의 産業에서 과열된 景氣로 인하여 勞動力不足을 切感하고 따라서 상당한 賃金의 上昇도 있었다.⁽⁸⁾ 따라서 이 때 나타나고 있는 失業者들은 거의 好景氣에 의하여 다른 職場으로 옮기기 위하여 일시적인 휴직상태에 있는 전형적인 마찰적 실업자수가 상당한 부분에 이르고, 教育訓練이나 技術의 不足으로 적절할 곳에 就業할 수 없는 勞動力인 구조적 실업이 또한 상당한 부분을 이루었을 것으로 짐작된다. 즉 구조적 실업이란 求人이 不可能하여 空席이 있고 求職中인 失業者가 있는 데도 불구하고 서로 要求하는 求人求職條件이 맞지 못하여 失業되고 있는 경우이다. 대부분 어느 정도 이상의 訓練이나 技術, 知識을 要求하는 職場이 있지만 그것을 충족시키

(8) 1976~78기간 중에 年平均 名目賃金 33.5%, 實質賃金 18.5%가 증가하였다.

지 못하여 就業되지 못하는 사람들이 構造的 失業者인 것이다. 따라서 1978년 경에 나타난 失業者들은 대부분 그와 같은 마찰적 실업자와 구조적 실업자의 경우라고 보아도 무방할 것이라고 생각된다.

물론 1979年 下半年期 이래의 2,3年 간에 이르고 있는 不景氣로 인하여 最近에는 需要不足型的인 失業者도 상당수 加勢되어 있는 것도 사실이다. 그러나 長期的인 관점에서 볼 때 韓國의 失業은 과거의 需要不足型 失業者가 압도적으로 지배하던 시대에서부터 점차 需要不足型的인 失業은 줄어들고 마찰적 실업, 구조적 실업, 그리고 需要不足型 중에서도 단기적인 것인 景氣的 失業者로서 그 構成이 變化되어 왔다는 것을 지적할 수 있겠다.

다음에 不完全就業者의 경우에 대하여도 비슷한 變化를 관찰할 수 있다. 물론 이 統計만으로서 만족스러운 것은 아니지만 <표 5>에 나타난 18시간 미만 就業者의 比率을 볼 때 1963년에는 총취업자의 8.7%였지만 약 20년 뒤인 1981년에는 그것이 0.4%로 크게 떨어졌다. 이러한 급속한 短時間就業者의 減少는 그 동안 他意에 의한 不完全就業者數를 크게 줄여 준 것을 말해 준다고 하겠다. 물론 아직도 勞動의 季節性 등으로 인하여 農林漁業部門에는 상당한 不完全就業者가 存在한다. 그럼에도 불구하고 표에 나타난 18시간 미만 就業者比率의 變化가 보여주는 바와 같이 약 20년 간에 걸쳐서 韓國의 不完全就業狀態는 크게 改善되었다고 할 수 있겠다. 이 18시간 미만 취업자比率은 앞으로 他意에 의하지 않고 自意에 의하여 소위 파트·타임(時間制) 勞動이 一般化하게 되면 아마도 더 增加할 가능성도 배제하기는 어렵다. 그러나 現實의으로 韓國經濟에 있어서 時間制 勞動이 그다지 광범위하게 보급되어 있지 않는 상태 하에서는 이제까지 20년 간의 18시간 미만 就業者는 거의 就業機會의 不完全性에 의한 타의적인 短時間就業으로 보아도 무방할 것이다. 따라서 이러한 短時間就業者比率의 급속한 減少는 不完全就業의 改善으로 볼 수가 있게 된다.

4. 人的資源供給體系的 變化

(1) 正規教育

1960年代와 70年代를 통한 經濟成長過程에서 人的資源을 供給하는 體系에 있어서도 상당한 정도의 變化를 가져 왔다. 이 人的資源供給體系는 첫째 正規教育과, 둘째 職業訓練, 그리고 셋째 職業安定의 側面에서 간단히 살펴 볼 수 있다.

첫째, 正規教育의 면에 있어서는 지난 약 20년 간에 總學生人口에 있어서도 급속한 成長을 나타내었다. 우선 총학생수는 各級學校를 全部 포함하여 1960년에는 4,515千名이던 것이 1980년에는 10,568千名으로 增加하여 20년 간에 2倍 이상 增加하였다. 그리고 各級學校의 進學率에 있어서도 관목할 만한 伸長을 나타냈다.

〈表 6〉 各級學校 進學率

(단위: %)

	1 9 6 5	1 9 7 0	1 9 7 5	1 9 7 9
중 학교 진 학 율	54.3	66.0	77.2	93.4
고 등 학교 진 학 율	69.1	70.1	74.7	81.0
대 학 (교) 진 학 율	32.3	26.9	25.8	25.9
대 학 원 이 상 진 학 율	2.9	4.6	6.5	9.5

자료: 한국개발연구원 및 한국교육개발원, 『第5次 5個年計劃作成을 위한 經濟社會政策協議會 教育 部門 參考資料』, 1980.4, p. 3.

〈表 6〉에 나타난 바에 의하면 各級學校의 進學率は 高等學校에서 大學으로의 進學을 제외하고는 1965년부터 1979년 사이에 크게 增加하였다. 그리하여 國民學校卒業生으로 中學校에 進學한 사람은 전체의 93.4%에나 이르게 되었고 中學校卒業者로서 高等學校進學者도 1979년 現在 81.0%에 이르고 있다. 그러나 高等學校卒業者로서 大學(校)에 進學하는 率만은 1965년의 32.3%에 비하여 1979년에는 25.9%로 오히려 6.4% 포인트가 감소하였다. 이러한 大學(校)進學率의 감소는 그동안 大學(校)入學定員을 지나치게 엄격히 제한한 데에서 연유한 것으로서 이것은 결국 勞動市場의 需給事情에 있어서 高級人力의 상대적 供給不足問題를 야기시켰던 것이다. 이러한 현상은 1979년부터 대폭적이고 집중적인 大學(校)入學定員의 증가를 불가피하게 만들었다. 따라서 앞으로는 이제까지 특히 商經系 및 理工系 卒業者의 相對的 不足現象이 수년이 경과되면 크게 완화될 것으로 기대된다.

2年制大學을 포함한 大學(校) 및 大學院 在學生數의 變動을 살펴보면 1978년에는 306千名이던 것이 1979년에는 441千名으로 그리고 1980년에는 598千名으로 불과 2年만에 2배 정도의 大學生人口增加를 가져오고 있다. 이러한 급속한 增加는 앞으로 數年 더 증가될 것이며 따라서 앞으로 高級人力의 正規教育을 통한 供給은 과거보다는 훨씬 그 문제가 완화될 것으로 전망된다.

이러한 正規教育을 통한 人的資源의 供給은 質的인 면에서 몇가지 문제가 없는 것은 아니다. 첫째, 지난 1960年代와 70年代에 걸쳐서 自然系 및 理工系 學校와 學生에 대한 중점적인 擴大 및 지원을 실시해 온 것은 사실이나 아직도 그것이 質的인 면에서 만족할 단계에 이르지는 못하고 있으며 특히 중견기능인력을 담당할 工業 또는 實業系 高等學校의 教育內容이 不實한 것이 사실이다. 그리고 高等教育인 大學 이상의 教育에 있어서도 비록 그 量的인 增加는 괄목할 만한 것이었지만 學校에 따른 教育內容과 卒業된 人力의 資質의 差異가 극심하여 產業界로부터 제정 一流校出身만을 選好하거나 그들에 대한 大卒初任給이 지나치게 上昇하는 폐단을 빚기도 하였다.

〈表 7〉 職業訓練事業實績

	총 계	2차 5개년 계획	3차 5개년 계획	4차 5개년 계획 기간					
		(1967~1971)	(1972~1976)	소 계	1977	1978	1979	1980	1981
총 계	899,995 (100.0)	94,786 (100.0)	309,593 (100.0)	495,616 (100.0)	83,027 (100.0)	100,425 (100.0)	129,297 (100.0)	104,502 (100.0)	78,365 (100.0)
공공 직업 훈련	230,385 (25.6)	32,240 (34.0)	78,151 (25.2)	119,994 (24.2)	14,878 (17.9)	19,201 (19.1)	28,488 (22.0)	31,153 (29.8)	26,274 (33.5)
사업내 직업 훈련	562,963 (62.6)	48,225 (50.9)	177,350 (57.3)	337,388 (68.1)	58,739 (70.7)	73,038 (72.7)	90,992 (70.4)	66,213 (63.4)	48,406 (61.8)
인정 직업 훈련	106,647 (11.8)	14,321 (15.1)	54,092 (17.5)	38,234 (7.7)	9,410 (11.3)	8,186 (8.2)	9,817 (7.6)	7,136 (6.8)	3,685 (4.7)

자료 : 노동부, 『職業訓練事業現況』, 1982.5, p. 67.

(2) 職業訓練

學校를 통한 正規教育 이외의 職業訓練事業도 지난 1960年代와 70年代를 통하여 크게 發展하였다. 〈표 7〉에는 2차 5개년계획 이후의 職業訓練事業實績이 나타나 있다. 표에 의하면 2차 5개년계획기간 5개년의 總實績에 비하여 3차 및 4차 5개년기간 중에 實施한 職業訓練者의 數가 압도적으로 많음을 알 수 있다. 즉 2차 5개년기간 중에는 94,786명이었던 데 비하여 3차 5개년기간 중에는 309,593名, 그리고 4차 5개년기간 중에는 495,616名으로 급속히 증가해 나간 것이다. 이러한 職業訓練事業의 급속한 擴大는 물론 産業部門으로부터 職業訓練과 그를 통한 技術人力의 供給要求가 점점 키운 것을 반영한다. 그 뿐 아니라 政府에서는 1977年 1月부터 시행된 職業訓練基本法과 職業訓練促進基金法의 兩大 基本法體系를 정비하여 1970年代 후반에 이르러서는 특히 事業內 職業訓練의 比重을 급속히 높혀 갔다. 즉 事業體에서 必要한 技術人力을 國公立 등의 職業訓練機關으로부터 無料로 供給받을 것이 아니라 事業體에서 自體의 費用으로 양성한다는 政策을 택한 것이다. 따라서 표에 의하면 전체적으로 事業內職業訓練比重이 높아져 왔다. 다만 1979年 下半年 이후에는 不景氣로 인하여 政府에서 職業訓練比率를 낮게 책정함으로써 不況期의 人力需給計劃에 맞도록 조정해 주었기 때문에 특히 1980년과 81년에는 事業內職業訓練의 比重이 낮다. 그러나 이것도 景氣가 회복되면 다시 職業訓練比率를 높혀 事業場內에서 職業訓練을 주로 실시하도록 할 방침이다.

이러한 職業訓練과 병행하여 규모의 경제성, 기타 이유로 직접적인 事業內職業訓練이 不可能할 경우에는 분담금을 政府에 납부하게 하여 政府가 그 기금으로 職業訓練을 위촉하는 事業을 병행하여 왔다. 그 동안 職業訓練事業을 위하여는 많은 國고금과 外資가 投入되어 전국 곳곳에 國·공립 職業訓練院이 설치되었으며 1982年 3月에는 人력양성체제를 一元화하기 위하여 韓國職業訓練管理公團이 발족하여 職業訓練事業을 총괄하고 있다. 職業訓練事業

외에도 이와 관련하여 기능검정을 실시해 오고 있으며 1981年度에는 67,663名(합격을 36%)의 기능검정을 실시하였다.

이상에서 다른 職業訓練 이외에도 소위 現場訓練(on-the-job training)을 통해서도 많은 人的資源이 供給되고 있는 것은 물론이다. 다만 이에 대하여는 수자적으로 파악하기 어렵기 때문에 여기서 구체적으로 다룰 수 없지만 많은 人的資源이 現場訓練을 통해서 양성되고 있음에 주의할 필요가 있다.

(3) 職業安定

求職者와 求人者에 대하여 필요한 勞動市場情報을 제공하여 適材가 適所에 배치될 수 있도록 하는 기능이 職業安定機能이다. 이러한 職業安定機能은 私的 이윤동기에 의하여 민간에 의해서도 담당되어질 수 있다. 그러나 과거에 인신매매를 포함하여 職業安定 또는 職業紹介業務에 있어서 수많은 非理가 있었기 때문에 職業安定事業에 대하여는 政府가 강력한 통제를 해 온 것이 사실이다.

韓國의 경우 1961년에 職業安定法을 制定하여 그 동안 1963년, 1967년, 1974년의 改正 등을 거치면서 職業安定事業도 상당한 정도의 제도에 올라가게 되었다. 現在 國立職業安定所는 서울에 있는 國立中央職業安定所 1個所와 서울의 6개 勞動部 地方事務所의 職業安定課를 위시하여 전국에 41개소의 職業安定課에서 職業安定事業을 행하고 있다.

韓國의 경우 아직도 失業保險 등을 실시하지 않기 때문에 失業者내지 求職者의 身元을 체계적으로 파악할 방법이 없고, 또한 求職者와 求人者를 즉시 연결하는 電算施設과 전국적인 터미널의 네트워크가 형성되기에는 時間이 要할 것으로 보인다. 그리고 國立職業安定機關의 업무도 아직은 行政서비스水準이 만족할 만한 水準에 도달하였다고 보기는 어렵다. 다만 1960년대와 1970년대의 高度成長過程에서 계속 職業安定事業도 새로운 時代의 要求에 발맞추어 求人者와 求職者에게 보다 나은 서비스를 제공하기 위하여 꾸준히 改善되어 오고 있다고 評價할 수 있겠다.

이 밖에도 職業安定事業으로서 海外就業에 대한 機能을 들 수 있겠다. 現在 海外就業者는 34個國에 약 19萬 5千名이 就業中에 있다. 이러한 海外就業에 있어서는 여러가지 복잡한 사정이 계류되기 때문에 政府에서는 이에 대한 관리를 엄격히 하고 있으며 過去에는 禁止職種, 制限職種 등을 많이 두어 國內 技術人力과 海外에서의 國內進出會社와 外國會社間의 競爭에서 유리한 條件을 제공하도록 노력하였다. 그러나 最近에는 이러한 금지내지 제한적인 조치를 대폭 완화하여 가급적 많은 人力을 海外에 送出하고자 하고 있다.

全般的으로 볼 때 職業安定事業은 그 동안의 꾸준한 改善에도 불구하고 아직은 만족할

〈表 8〉 産業別 勞動異動

(단위 : %)

	전산업(비농림)		광 업		제 조 업		전기·가스·수도사업		금융·보험·부동산·용역업	
	입직율	이직율	입직율	이직율	입직율	이직율	입직율	이직율	입직율	이직율
1970	4.7	5.1	4.9	6.0	5.4	6.0	3.2	2.2	1.9	1.7
1971	3.9	4.6	4.9	6.6	4.5	5.4	1.6	1.6	1.8	1.5
1972	4.0	4.0	3.2	5.3	4.6	4.5	3.2	1.9	2.2	2.2
1973	4.8	3.9	4.0	3.7	5.8	4.5	2.3	2.4	2.2	2.1
1974	4.1	4.0	4.9	3.5	4.8	5.1	1.8	1.1	2.4	2.1
1975	4.4	3.7	3.3	2.6	5.2	4.4	1.4	1.1	2.3	2.4
1976	4.5	3.8	2.5	2.7	5.2	4.4	2.2	1.7	2.7	2.5
1977	5.0	4.4	3.1	2.9	5.5	5.1	2.1	2.1	3.1	2.5
1978	5.5	5.1	2.8	2.7	6.3	5.9	2.3	2.5	3.2	2.7
1979	5.1	5.3	3.2	3.2	5.7	6.3	3.2	3.4	3.1	2.6
1980	4.4	4.8	3.8	3.7	4.9	5.6	1.7	1.5	2.6	2.5
1981	4.8	4.7	3.5	3.6	5.5	5.4	1.5	1.7	3.0	2.4

자료 : 노동부, 『노동통계연감』, 1981, pp.98-99.

노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 1981. 12, pp.30-31.

주 : 입직율=(당월 입직자수/전월말 근로자수)×100

이직율=(당월 이직자수/전월말 근로자수)×100

만한水準에 와 있다고 보기는 어려우며 失業保險의 실시 등을 기다려 대폭적인 제도 상의 改善이 있을 것으로 예상된다.

5. 勞動異動率의 變化

韓國의 勤勞者들에게 있어서 勞動異動率이 先進各國에 비하여 지나치게 높다는 것이 여러 번 지적되어 왔다. 그리고 경우에 따라서는 그러한 높은 異動率이 勤勞者들의 企業에 대한 고착관념의 결여 또는 「철재 같은 異動心理」에 기인하는 것으로 비난되기도 하였다. 그러면 이제까지 産業別 勞動異動의 程度는 어떠하였는가를 살펴보자. <표 8>에는 몇몇 産業의 勞動異動을 나타내는 入職率과 離職率이 나타나 있다. 非農林産業全體의 入職率과 離職率을 보면 대체로 1970年代부터 1980년까지 4~5%로서 그다지 큰 變動이 없음을 알 수 있다. 다만 離職率의 경우 1970年代初에 비하여 中盤에 이르기까지는 점차 감소하는 추세를 나타내었다. 그러나 1978年 및 1979년에 있어서는 景氣過熱을 반영하여 離職率이 높아지고 있음을 알 수 있다. 또한 1980年과 81年은 不景氣를 반영하여 극히 미세하지만 감소하고 있다.

여기서 몇 가지 지적할 점은 産業間의 離職率은 차이가 대단히 크다는 것이다. 표에 나타난 바와 같이 製造業이 가장 높으며 다음이 鑛業이고 電氣, 개스, 水道事業이나 금융, 보험, 부동산, 용역업의 그것은 鑛工業에 비하여 2분의 1내지 3분의 1이 낮다. 이와 같이 産業別로 差異가 크고 특히 鑛工業의 그것이 다른 여타의 産業보다 월등히 높다는 것은 韓國

의 勤勞者들이 企業에 대한 고착관념이 낮기 때문에 철재처럼 옮겨 다닌다는 說에 대하여 중대한 異議를 제기하는 것으로 생각된다. 즉 鑛工業勤勞者들의 철재와 같은 심리 때문이 아니라 오히려 鑛工業部門의 열악한 勤勞條件 때문에 일어나는 것으로 생각할 수 있다. 표에 나타난 電氣·가스·水道事業이나 金融·保險·不動產·用役業의 경우와 같이 相對的으로 離職率이 대단히 낮고 그것이 1960年代나 70年代의 日本水準⁽⁹⁾과 비슷한 정도로 낮다는 것을 상기할 때 韓國의 勤勞者들이 특별히 日本을 위시한 先進各國의 勤勞者들에 비교하여 異動率이 높다고 할 수는 없기 때문이다.

이러한 「철재와 같은 異動」說의 또 하나의 反證은 다음과 같다. 즉, 만약 그러한 理由에 기인하는 자진사퇴가 사실이라면 不景氣에는 離職率이 급격히 減少해야만 될 것이다. 그러나 鑛工業의 경우 극심한 不況인 1980年과 81年의 경우에도 離職率은 조금도 낮아지지 않고 있으며 오히려 높은 水準을 유지하고 있다. 그 뿐 아니라 產業別 離職率의 決定要因을 分析한 한 研究⁽¹⁰⁾에서 지적된 바와 같이 韓國의 경우 最低離職率이 높고 賃金水準이 낮은 部門의 勤勞者들의 離職率이 높다는 점 등등을 고려할 때 韓國의 勞動異動率은 반드시 全般的으로 높다고 규정짓기는 어렵다. 鑛工業에서는 물론 높지만 그 높은 理由는 반드시 勤勞者들에게 책임이 있다기보다 오히려 열악한 勤勞條件과 대등한 人間關係와 人格的 待遇를 거부하는 企業의 前近代的인 勞使觀 및 恣意的인 勞務管理에 기인한다고 보는 것이 타당하다고 생각된다.

1981年 離職者들의 경우 경력년수 1년 미만이 55.9%이고 3년 미만이 54.4%로서 근속년수가 짧은 사람들이 대부분의 離職者로 나타났다. 그리고 離職者總數의 77.1%가 生産職從事者들이었다. 이 가운데 男子의 경우는 72.7%, 女子의 경우는 82.1%가 生産職이었다. 따라서 生産職勤勞者들이 대부분의 離職者를 구성하고 있으며 이것은 또한 企業의 生産 및 作業環境과 높은 離職率 사이에 깊은 관계가 있음을 엿보게 하는 것이다. 이 밖에도 韓國의 경우에는 先進各國에 비하여 女性들이 結婚을 위하여 퇴직하는 비율도 높을 것으로 생각된다.

〈表 9〉에는 離職理由別 離職者數比率이 나와 있다. 이 표에 의하면 離職者中的 많은 사람들이 依願退職, 즉, 사퇴를 하고 있음을 알 수 있다. 이러한 의원퇴직자를 男女別로 볼 때 1981年 경우에는 男子는 전체 離職者의 79.0%, 그리고 女子는 83.2%로 女子 쪽의 의원

(9) 日本의 離職率은 事業體規模 30人 이상의 경우에 있어서 1960年代에는 月平均 약 2.5 内外이고 1970年代에는 약 1.5~2.0水準이다.

(10) 金淸淵, 「産業別 離職率의 決定要因分析」, 『勞動經濟論集』, 한국노동경제학회, 1978. 9, p. 39 참조.

〈表 9〉 離職理由別 離職者數比率

	총 수	동일기업내출 전	사업경영상 및 근로자귀 책사유해고	의원퇴직	고용계약기간 만료, 정년퇴직, 상명, 사망, 기타
1 9 6 8 ⁽¹⁾	100.0	—	10.2	59.0	30.8
1 9 7 0 ⁽²⁾	100.0	—	6.5	77.1	16.4
1 9 7 2 ⁽²⁾	100.0	—	5.3	64.7	30.0
1 9 7 4 ⁽³⁾	100.0	9.8	8.3	69.0	12.9
1 9 7 5 ⁽³⁾	100.0	11.9	4.6	81.9	1.6
1 9 7 6 ⁽⁴⁾	100.0	12.5	5.5	80.0	2.0
1 9 7 7	100.0	16.5	3.8	77.6	2.1
1 9 7 8	100.0	20.2	3.8	74.6	1.4
1 9 7 9	100.0	26.7	5.1	66.4	1.8
1 9 8 0	100.0	10.1	59.4	15.9	14.6
1 9 8 1	100.0	13.6	3.2	80.9	2.3

자료: 1968; 노동청, 『노동이동조사보고서』, 1968(1~10월), p. 13.
 1970; 노동청, 『노동이동조사보고서』, 1970(1~6월), p. 25.
 1972; 노동청, 『노동이동조사보고서』, 1972(4~6월), p. 111.
 1974~78; 노동청, 『노동통계연감』, 각년도.
 1979~81; 노동부, 『노동력유통실태조사보고서』, 1981, p. 26.

주: (1) 1~10월 간의 평균임.
 (2) 각년도 6월분 수치임.
 (3) 각년도 4~9월분 수치임.
 (4) 1975. 10. 1~1976. 3. 31까지의 수치임.

퇴직자비율이 높다. 그리고 이러한 의원퇴직자가 다른 기업으로 옮기는 비율과 非經濟活動人口로 빠지는 비율을 알 수 없기 때문에 어느 정도의 사람이 勞動市場에서 탈퇴하는 이유로 의원퇴직을 하고, 어느 정도가 職場을 바꾸기 위하여 의원퇴직하는지를 확실히 알 길은 없다. 韓國의 경우에는 예외적인 때인 1980년을 제외한 1970~81年間の 의원퇴직자의 平均은 74.7%이다. 그런데 日本의 경우를 보면 1965~79年間 平均은 79.4%로서 日本도 역시 離職者中 의원퇴직자의 비율은 대단히 높은 것을 알 수 있다. ⁽¹¹⁾

이상에서 韓國의 勞動異動率의 變化를 간단히 살펴 보았다. 이 勞動異動率의 變化를 볼 때 1970年 이후만 보더라도 離職率은 추세적으로는 減少하고 있으며 약간의 景氣變動의 영향도 나타남을 알 수 있었다. 그 뿐 아니라 作業環境과 賃金이나 勞使關係 등등을 포함한 넓은 의미의 勤勞條件이 상대적으로 열악한 산업인 鑛工業에서 특히 여타의 産業보다 離職率이 높은 것을 알 수 있었다. 이러한 現象은 아직도 계속되고 있으나 앞으로 勞動力의 不足現象이 심화되어 企業으로부터 여러가지 勤勞條件이 改善되고 勞使關係가 改善되면 現在와 같은 높은 離職率도 크게 떨어질 것으로 예상된다. 그렇기 때문에 韓國의 勤勞者

(11) 日本의 資料는 勞働大臣官房統計情報部編, 『勞働統計要覽』, 1981, p. 52.

들이 철새처럼 옮겨 다닌다는 비난은 적어도 그 책임을 勤勞者에게만 돌릴 수 없는 것이며 앞으로 점차 趨勢의으로는 離職率내지 勞動異動率이 낮아져 갈 것으로 전망된다.

6. 勞動市場構造變化的 意味

위에서 살펴 본 勞動市場의 構造變化를 전체적으로 볼 때 가장 중요한 사실은 역시 韓國經濟가 1975年頃 轉換點을 통과하였다는 사실이다. 이것이 勞動力的 需給이나 人力開發政策, 賃金政策, 勞使關係, 團體交涉 등에 미칠 전반적인 영향을 아무리 강조하여도 지나침이 없을 것이다.

이러한 勞動市場의 현저한 구조적 변화는 물론 經濟成長의 條件이나 企業經營의 입장에서 보는 반드시 有利하게 작용하는 것은 이니다. 그러나 近代化를 指向하고 있는 이상 이러한 단계는 早晚間 겪지 않으면 안된다. 따라서 이에 현명하게 대처하는 방법으로서의 국가적 으로는 적절한 人力計劃과 人力開發政策이 있어야 할 것이고 企業도 나름대로의 勞務管理上의 轉換이 있어야 할 것이다. 한편 근로자나 勞動組合側으로서의 交渉에 있어서 有利한 條件이 점차 造成되어 가는 것으로 이해해도 좋겠다.

III. 賃金構造 및 勤勞條件의 變化

다음에는 1960年代와 1970年代에 걸쳐서 賃金 및 勤勞條件은 어떠한 構造의인 變化를 하였는가를 살펴보자. 賃金과 勤勞條件에 대하여 전반적으로 살펴 볼 때 賃金은 특히 1970年代에 들어와서 상당한 정도의 改善을 이루었다. 그러나 勞動時間과 作業環境의 일면을 보여주는 產業災害에 있어서는 다른 經濟社會의 發展에도 불구하고 지난 약 20년 간에 그다지 큰 變化가 없거나 오히려 커다란 社會的 問題로 되고 있다. 이하에서는 賃金과 生産性의 관계, 그리고 賃金이 企業의 生産費側面에서는 어떠한 條件을 조성하고 있으며 다른 한편에서 賃金이 또한 勤勞者의 生計費라는 측면에서는 얼마만큼 만족할 만한 수준으로 되고 있는가를 살펴 보고자 한다. 그 뿐 아니라 흔히 韓國의 賃金이 비슷한 環境下에 있는 新生工業國에 비하여 점차 너무 높아지고 또 상승하는 속도가 빠르다는 비난도 있기 때문에 國際的으로 韓國의 賃金を 비교하여 우리들의 위치를 정확히 評價해 보는 것도 필요하다고 생각된다. 또한 韓國의 경우에는 심한 賃金隔差問題가 있는 바 여기서는 특히 事務職 對 生産職의 賃金隔差와 學歷別 賃金隔差를 중점적으로 살펴 보기로 한다. 그리고 勤勞條件으로서도 勞動時間의 變化和 產業災害의 절대적 그리고 상대적인 變化에 대하여도 살펴 보고자 한다.

〈表 10〉 製造業生産職勤勞者の 名目賃金・實質賃金 및 勞動生産性

	명 목 임 금		전 도 시 소 비 자 물 가치수	실 질 임 금		노동생산성 지수(광공업 및 전기업)
	금 액	지 수		금 액	지 수	
1960	2,600	8.0	14.1 ⁽²⁾	18,440	56.7	20.7
1965	4,680	14.4	27.6	16,959	52.1	32.0
1970	11,515 ⁽¹⁾	35.4	49.1	23,452	72.1	64.4
1975	32,521	100.0	100.0	32,521	100.0	100.0
1980	119,139	366.3	221.3	53,836	165.5	167.2
1981	144,541	444.5	272.9	52,965	162.9	192.7
연 평균 증가율						
1960~1970	16.0		13.3	2.4		12.0
1970~1981	25.9		16.9	7.7		10.5
1960~1981	21.1		15.2	5.2		11.2

자료: 1960~65; 한국은행, 『경제통계연보』, 1967, p.320.

1970~81; 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각년도의 10~12월 호.

주: (1) 자료부족으로 1970년 6월분임.

(2) 서울소비자물가지수임.

1. 名目賃金, 實質賃金 그리고 勞動生産性的 變化

韓國에는 非農林漁業 全産業에 대하여 1960年代와 1970年代에 걸친 賃金의 時系列資料가 不備하다. 따라서 時系列資料가 1960年 또는 그 이전까지 소급되고 勞動生産性指數의 立場에서도 가장 관계가 깊은 製造業生産職勤勞者에 대한 賃金과 勞動生産性을 比較해 보자.

〈表 10〉에는 製造業生産職勤勞者들의 名目賃金 및 實質賃金의 金額 및 指數가 나와 있고 대부분 製造業의 사정을 가장 크게 반영할 것으로 믿어지는 鑛工業 및 電氣業의 勞動生産性指數도 나와 있다. 이 표에 의하면 1960年代에는 1970年代에 비하여 名目賃金이나 實質賃金의 上昇率이 훨씬 낮았다. 반면 勞動生産性의 年平均增加率은 오히려 1970年代보다 약간 높다. 따라서 1960年에서 81年에 이르는 21年間의 實績을 보면 名目賃金은 年平均 21.1%가 上昇했음에 대하여 全都市消費者物價指數가 15.2% 上昇한 결과 實質賃金은 每年 平均 5.2% 增加하였다. 같은 期間中에 勞動生産性은 每年 平均 11.2%가 增加하여 實質賃金 上昇率보다 2배 이상의 높은 속도로 증가해 왔음을 알 수 있다.

이 자료에 의하여 우선 알 수 있는 바 지난 21년 동안에 實質賃金이 그대도 每年 5.2%라는 비교적 높은 率로 上昇해 왔다는 것이다. 따라서 비록 生産職勤勞者들이 相對的인 貧困感 또는 박탈감으로 인하여 低賃金을 호소하고 있고 또한 그것이 상당한 의미를 가지고 있음을 인정하면서도 그 동안 꾸준히 實質賃金이 上昇해 왔다는 것을 부인하기는 어렵다.

다음으로 지적될 수 있는 것은 實質賃金 上昇率과 勞動生産性 上昇率間의 키다란 乖離이다. 生産性賃金制가 제시하는 賃金과 生産性的의 關係는 長期的으로 實質賃金 上昇率과 勞動生

産性上昇率이 같거나 또는 비슷하게 變化해 가야 한다는 것이다. 그러한 입장에서 본다면 지난 21년 동안에 每年 平均勞動生産性上昇率이 實質賃金上昇率의 2倍 이상이나 높았다는 것은 확실히 勤勞者에 대한 賃金配分에 있어서 지나치게 不利하게 작용해 왔다는 것을 말해 준다고 할 수 있다.

또 한가지 지적될 수 있는 것은 名目賃金上昇率이 1960年代에는 16.0%였던 데 대하여 1970年代는 25.9%에 이르러 賃金上昇率이 70年代에 와서 가속화되었다는 것이다. 물론 소비자물가도 1960年代에 비하여 70年代에 약간 더上昇하였지만 1970年代의 名目賃金이 훨씬 높게 增加한 결과 앞서 본 바와 같이 實質賃金도 1960年代의 年平均 2.4%의 增加에 비하여 1970年代는 7.7%라는 높은 增加率을 나타냈던 것이다. 이러한 1970年代에 있어서의 賃金の 전반적인 上昇에 비하여 勞動生産性은 오히려 60年代의 12.0%보다 70年代는 10.5%로 鈍化됨으로써 企業에 대하여 상당한 經營上의 부담으로 되어 온 것을 알 수 있다. 즉 3,4節의 <表 12>와 <表 13>에서 볼 수 있는 바와 같이 특히 1970年代에 있어서의 賃金과 物價, 그리고 生産性의 움직임으로 말미암아 企業은 企業대로 人件費의 부담이 상대적으로 가중되면서 勤勞者들은 반드시 그것이 生活條件의 改善으로 나타나지 않고 오히려 生計費에 대한 압박이 더해진 이율배반적인 현상을 나타낸 것이다.

지금까지 보아 온 것은 製造業의 生産職勤勞者의 賃金에 대한 것이었다. 그러나 全産業의 全勤勞者에 대하여는 어떠했을까가 문제이다. 앞서 지적한 바와 같이 全産業 全勤勞者에 대한 賃金統計는 비교가능한 것이 우선 1970년부터 있으므로 1970년에서 1981년까지의 資料로 計算해 본 것은 다음과 같다. 동기간 중 全産業 全勤勞者에 대한 賃金은 名目賃金이 年平均 25.3%, 物價上昇은 그대로 16.9%이고 實質賃金上昇率은 每年 平均 7.2%를 나타냈다. 그리고 生産性도 <表 10>과 마찬가지로인 10.5를 원용할 수 있다. 그렇게 볼 때 全産業 全勤勞者의 경우에도 1970年代에 있어서는 製造業生産職勤勞者의 賃金上昇率과 대동소이하리 약간 뒤떨어지고 있음을 알 수 있다.

이상에서 살펴 본 바와 같이 賃金の 變化는 1960年代와 1970年代에 있어서 상당한 차이가 있으며 그 동안 꾸준히 實質賃金이 上昇해 왔음을 알 수 있다. 그럼에도 불구하고 實質賃金의 上昇은 지난 21년 간 勞動生産性의 上昇率의 절반에도 미치지 못한 것임을 알 수 있었다.

2. 賃金과 企業附加價値의 관계

賃金은 勤勞者에게 있어서 가장 중요한 生計의 수단이며 따라서 最小限 生計費의 上昇만큼 그것이 보상되기를 바라는 것은 당연하다. 그러나 한편 賃金은 또한 企業에 있어서 중

〈表 11〉 勞動關聯 主要經營指標의 變化(製造業)

연도	부가가치 (종업원당 1인당 평균 생산액)	인건비 (종업원당 1인당 평균 임금)	비율 (인건비/부가가치)	부가가치의 구성					
				법공 순이익	세 정 의 의	인 건 비 (노동 소득 분배율)	금융 비용	조세 및 기 타 차 료	공 차 료
1962~1966	28.6	23.1	28.4	28.7	38.5	13.8	6.8	12.5	
1967~1971	21.0	22.8	26.3	16.2	32.9	24.0	6.4	14.5	
1972~1976	22.3	25.5	23.7	19.8	38.6	17.1	6.2	18.3	
1977~1981	25.6	25.5	22.6	8.3	49.5	22.5	4.1	15.6	
1962~1971	22.6	22.0	27.3	22.4	35.7	18.9	6.6	13.5	
1972~1981	22.8	25.8	23.2	14.0	44.1	19.8	5.1	17.0	
1962~1981	22.3	23.0	25.2	18.2	39.9	19.3	5.9	15.2	

자료: 한국은행, 『기업경영분석』, 각년도에서 계산.

요한 生産費의 한 要素이고 賃金의 變動이 궁극적으로 企業의 지불능력을 도의시할 수 없
음도 물론이다. 따라서 여기서는 우선 企業의 지난 약 20년 간에 걸친 賃金에 대한 지불능
력이 어떤 상태로 變動하여 왔는가를 살펴 보고자 한다. 企業의 賃金에 대한 지불능력을 직
접적으로 파악할 수 있는 資料는 드물기 때문에 勞動과 관련된되는 주요 經營指標를 통하여
간접적으로 이를 살펴 보고자 한다.

〈表 11〉에는 製造業의 勞動과 관련된되는 主要經營指標가 나와 있다. 먼저 附加價値와 人
件費의 年平均成長率을 보면 20年間에 從業員 1人當 附加價値는 22.3%인 데 대하여 人件
費의 그것은 23.0%로서 人件費가 약간 빠른 속도로 增加해 왔음을 알 수 있다. 이를 제 1
차 5개년계획기간부터 제4차에 이르기까지 5개년 간씩 區分하여 볼 때 제 1차 5개년계획기
간인 1962~66년에는 附加價値 쪽이 월등 높았으나 그 이후의 10년 간에는 오히려 人件費의
成長率이 더 높았으며 1977~81년 기간 중에는 거의 비슷하다. 따라서 적어도 最近의 15년
간을 두고 볼 때는 從業員 1人當 附加價値의 年平均成長率에 비하여 人件費의 成長率이 빠
른 속도로 증가해 왔음을 알 수 있다.

한편 總賣出額 중에서 附加價値의 크기를 나타내는 附加價値率은 1962~66년의 平均 28.4%
에서 점차 감소하여 1977~81년에는 22.6%로 떨어지고 있다. 즉 총매출액 중에서 附加價
値가 차지하는 比率이 감소해 오고 있음을 나타낸다고 할 수 있다.

그리고 附加價値의 구성을 보더라도 企業의 經營狀態는 人件費負擔과 대비해 볼 때 상당
히 어려운 사정이 지속되어 오고 있음을 알 수 있다. 附加價値의 구성을 항목별로 볼 때
먼저 法人稅控除前의 純利益이 1962~66년 기간에는 平均 28.7%였으나 그 이후 급속히 下
落해 왔음을 알 수 있다. 그리고 이러한 法人稅控除前 純利益의 감소경향은 不況을 맞이
하여 특히 악화되어 1980년과 81년 양년도에는 그것이 마이너스를 나타내거까지 하였다.

이에 反하여 人件費 또는 勞動所得分配率의 平均構成比는 1962~66년에 38.5%이던 것이 1967~71년에는 32.9%로 되었으나 그 이후 다시 계속 上昇하여 1977~81년에는 49.5%를 나타내었다. 특히 이 人件費의 構成比는 1978년에 가장 높았으며 1978~80년의 3년 간에는 50%를 초과하였다. 이러한 人件費의 비중이 상당한 정도로 증가되는 경향이 企業에 대하여 經營上의 압박요인으로 작용되고 있음은 두말할 것도 없다.

附加價値의 構成中에 세번째의 要因인 金融費用도 전반적으로 上昇되어 온 추세를 보여 주고 있다. 1962~66년에는 附加價値 전체의 13.8%였으나 그 이후 높아졌다가 70年代初에는 다시금 17.1%로 낮아졌다. 그러나 1970年代中에 增加傾向을 나타내어 왔으며 특히 1980년에는 28.7%, 1981년에는 무려 32.4%를 나타내어 企業의 經營에 막대한 압박요인으로 작용하고 있다.

이상에서 살펴 본 製造業의 勞動關聯 主要經營指標를 통하여 人件費의 부담이 상당 정도 增加해 왔음을 알 수 있고 最近의 금융비용부담증가와 相乘作用을 하여 企業經營에 상당한 압박요인이 되고 있음을 알 수 있다. 이러한 사정은 勤勞者側의 生計費保障을 비롯한 임금 인상요구에도 불구하고 企業측으로서는 상당히 어려운 여건 하에서 企業을 經營하고 있음을 보여 준다고 하겠다. 나아가 이러한 諸般條件이야말로 전체적인 임금문제의 해결을 위해서는 나중에 고찰하는 바와 같이 勞使間의 자율적인 賃金決定을 유도함으로써 企業의 지불능력이 유리한 부문에서는 유리한만큼 賃金を 더 높힐 수 있는 여지를 제공하도록 하는 것이 마땅함을 말해 준다고 할 수 있다. 그러한 方法은 最近의 일률적인 임금인상억제정책보다 전체적인 임금문제해결에 도움이 된다는 것을 시사한다고 할 수 있다.

3. 賃金과 勤勞者生計費의 관계

위에서 우리는 賃金의 上昇과 附加價値率 및 法人稅控除前 純利益의 감소로 인하여 企業이 상당한 人件費의 부담을 느끼고 있음을 알 수 있었다. 그러나 賃金勤勞者의 사정을 보면 生計費의 上昇으로 인하여 그 동안 어느 정도의 賃金上昇이 있었음에도 불구하고 만성적인 生計費不足에 허덕이는 勤勞者가 많고 또한 最近에는 그것이 더욱 악화되고 있는 경향이 있다. 앞에서 지난 1970年代를 통하여 實質賃金이 7% 이상 增加하였음을 보았다. 그러나 最近에는 不景氣로 인하여 1980년에는 實質賃金이 마이너스 4.1%, 1981년에는 마이너스 2.1%로 오히려 감소하였다. 이러한 實質賃金의 감소는 勤勞者에게 대단히 고통스러운 것으로 될 수 밖에 없다.

<表 12>에는 鑛工業勤勞者들의 賃金과 경제기획원 조사통계국에서 조사한 都市勤勞者家計의 總費用支出, 그리고 한국노총에서 추계한 5人家族의 理論生計費와 그 각각의 生計費

〈表 12〉 賃金과 生計費의 變化(月平均)

(단위 : 원, %)

	업 급 (광 공 업) (1)	생 계 비		생 계 비 증 족 율	
		경제기획원 조사 (도시 근로자가계) (2)	한국노총 (5인가족) (3)	경제기획원 조사 (4)=(1)/(2)	한국노총 (5)=(1)/(3)
1 9 7 0	15,032	30,300	29,005 ⁽¹⁾	49.6	51.8
1 9 7 1	17,434	34,810	38,900 ⁽¹⁾	50.1	44.8
1 9 7 2	19,791	38,780	43,638 ⁽¹⁾	51.0	45.4
1 9 7 3	23,267	41,090	51,790 ⁽¹⁾	56.6	44.9
1 9 7 4	31,552	48,510	69,053 ⁽²⁾	65.0	45.7
1 9 7 5	40,020	65,550	86,315 ⁽¹⁾	61.1	46.4
1 9 7 6	53,326	83,230	122,658	64.1	43.5
1 9 7 7	71,022	97,990	162,267	72.5	43.8
1 9 7 8	95,157	130,110	210,992	73.1	45.1
1 9 7 9	122,268	176,326	277,942	69.3	44.0
1 9 8 0	150,328	216,588	394,421	69.4	38.1
1 9 8 1	180,735	261,101	457,921	69.2	39.5

자료 : 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 1981. 12.
 경제기획원, 『도시가계연보』, 1980.
 경제기획원, 『한국통계월보』, 1982. 6, p.92.
 한국노총, 『노동임금지침』, 1981, p.20.
 한국노총, 『도시근로자최저생계비』, 1981. 12, p.5.
 주 : (1) 전국섬유노동조합에서 조사한 것임.
 (2) 보간법에 의한 추계임.

를 鑛工業賃金과 대비했을 때의 生計費充足率이 나와 있다. 資料의 제약상 1960年代까지 소급할 수는 없지만 1970年代에 대하여 살펴 볼 때에도 몇 가지 사실을 확인할 수 있다.

즉 鑛工業의 賃金은 경제기획원조사와 한국노총의 추계에 따른 生計費 모두에 상당히 미달되고 있다는 것이다. 물론 혹자에 따라서는 家口當 就業人員數가 한 사람 이상이라는 점을 지적할 수도 있겠다.⁽¹²⁾ 그러나 많은 家口에서는 家口主 한 사람의 收入으로 生計를 이어나가고 있을 것이므로 이러한 직접적인 비교도 가능하다고 생각된다.

먼저 경제기획원조사의 都市勤勞者家計의 생계비와 賃金을 대비해 볼 때 1970年代初부터 1979년까지는 계속적으로 그것이 改善되어 왔다. 그러나 1979년을 고비로 生計費充足率은 떨어지고 있다. 그 뿐 아니라 生計費充足率은 勤勞者家口의 實態生計費를 기준으로 했음에도 불구하고 50~70% 정도 밖에 충족시켜 주지 못하고 있다.

한편 한국노총의 5人家族 理論生計費와 대비시켜 볼 때에는 그 충족율이 훨씬 더 낮아지고 있다. 1970年代를 통하여 대부분 45% 정도의 충족율을 나타내었음에 대하여 1980년과

(12) 1980年의 家口當 就業人員數는 1.32명임.

81년에는 오히려 40%臺 이하로 떨어지고 있음을 알 수 있다.

이와 같이 賃金이 生計費에 크게 不足되고 있다는 점과 그것이 78년까지는 조금씩 개선되다가 다시 악화하기 시작하였다는 사실 때문에 현재 賃金勤勞者들은 賃金問題에 대하여 상당히 불만이 축적되어 있다고 볼 수 밖에 없다. 이 점은 위와 같이 勤勞者家口 自體의 實態生計費나 理論生計費에 對比시키지 않고, 中高所得層의 消費水準까지 고려하게 되면 勤勞者들의 상대적인 박탈감이나 빈곤감 그리고 소외감이 가중되고 있음을 충분히 짐작할 수 있다. 그 뿐 아니라 그 동안 勤勞者들은 그들의 노력의 대가를 충분히 받고 있지 못하고 있다고 생각하고 있다. 그 뿐 아니라 企業의 所有와 經營의 형태면에서 볼 때 社會的 公器로서의 企業의 性格보다도 개인 또는 가족의 私物과 같은 개인 및 가족소유와 그 지배형태 때문에 生産된 富가 勤勞者와 消費者 그리고 企業所有者에게 골고루 分配되는 것이 아니고 企業所有者에게 지나치게 富가 偏重되는 현상을 보아 온 것에서도 더욱 가중된다고 할 수 있다. 만약 비록 勤勞者들이 賃金으로 富의 分配를 충분히 받지 못한다 하더라도 그것이 社會에 환원되었다고 한다면 그들의 不滿은 훨씬 줄어들었을 것으로 생각된다. 企業으로서 人件費負擔을 단기적으로 더 늘인다는 것은 어려움이 많다. 그러나 勤勞者들의 賃金에 대한 불만은 항상 상대적인 면도 강하기 때문에 企業이 부담할 수 있는 지불능력의 범위 내에서 最大限 賃金과 附加給附 기타 企業福祉水準을 높여야 한다. 그 뿐 아니라 企業의 所有 자체를 개인이나 가족소유로부터 社會化(公開化)하고 企業의 財務構造에 대하여 公權力이 적절한 통제를 加하여 企業은 亡하거나 不實化하더라도 企業主는 致富하는 社會的인 非理를 막아 주도록 해야 할 것이다. 그리고 광범위한 所得分配내지 再分配政策을 실시하여, 직접세, 간접세를 포함한 조세면에서도 負擔의 衡平이 이루어지고 더 나아가 소비행위에 있어서도 貧富間에 지나친 隔差를 줄이는 노력을 하는 政策이 바로 賃金問題와도 관계가 있다는 점을 명확히 할 필요가 있다.

4. 國際比較로 본 韓國의 賃金

다음에는 韓國의 賃金이 國際的으로 보아 어느 정도의 속도로 증가해 왔으며 現在 競爭相對國인 中進國이나 先進國에 比較해 볼 때 어느 정도의 水準에 있는가를 살펴보고자 한다. 1970年代末부터 2차에 걸친 石油波動과 國際原資材價格의 上昇, 世界經濟의 不況突入, 그리고 韓國의 인플레이션 및 賃金의 上昇 등으로 經濟運營이 어려워지자 많은 사람들이 그에 대한 책임을 인플레이션과 賃金의 上昇에 돌리고자 하였다. 사실 技術人力不足과 일시적인 景氣過熱로 1976~78기간 중에 名目賃金이 33.5%나 올랐으며 同期間中 實質賃金만도 每年 18.5%나 올라간 것이 사실이다. 그러나 韓國經濟가 不況에 빠지게 된 것은 여러가지 이유

〈表 13〉 各國의 美달러換算 時間當賃金

(1970=100)

	한 국		대 만		홍 콩		일 본		미 국	
	금 액	지 수	금 액	지 수	금 액	지 수	금 액	지 수	금 액	지 수
1 9 7 0	0.19	100.0	0.20	100.0			1.06	100.0	3.35	100.0
1 9 7 1	0.20	105.3	0.23	115.0	0.39	100.0	1.25	117.9	3.57	106.6
1 9 7 2	0.21	110.5	0.25	125.0	0.42	107.7	1.68	158.5	3.82	114.0
1 9 7 3	0.25	131.6	0.29	145.0	0.53	135.9	2.35	221.7	4.09	122.1
1 9 7 4	0.29	152.6	0.41	205.0	0.58	148.7	2.89	272.6	4.42	131.9
1 9 7 5	0.36	189.5	0.48	240.0	0.58	148.7	3.29	310.4	4.83	144.2
1 9 7 6	0.47	247.4	0.55	275.0	0.72	184.6	3.56	335.8	5.22	155.8
1 9 7 7	0.62	326.3	0.62	310.0	0.81	207.7	4.28	403.8	5.68	169.6
1 9 7 8	0.83	436.8	0.80	400.0	0.88	225.6	5.81	548.1	6.17	184.2
1 9 7 9	1.09	573.7	0.95	475.0	0.99	253.8	5.84	550.9	6.69	199.7
1 9 8 0	0.96	505.3	1.15	575.0	1.13	289.7 ⁽¹⁾	6.03	568.9	7.27	217.0
1 9 8 1	1.08	568.4	1.39	695.0			6.58 ⁽²⁾	620.8	7.98	238.2

한 국 대 비 격 차(한국=100.0)

1 9 7 0	100.0	105.3	205.3 ⁽³⁾	557.9	1,763.2
1 9 7 5	100.0	133.3	161.1	913.9	1,341.7
1 9 8 1	100.0	128.7	104.6 ⁽⁴⁾	609.3	738.9

자료 : ILO, *Yearbook of Labour Statistics*, 1981, pp. 447-449.

『自由中國之工業』, 1979. 5 및 1982. 7.

ADB, *Key Indicators*, 각년도.

주 : (1) 1971=100.0으로 계산한 것임.

(2) 노동시간(월간)은 1980년분을 사용 환산함.

(3) 1971년도의 수치임.

(4) 1980년도의 수치임.

가 복합된 것이니 그것을 단지 賃金의 上昇으로만 풀릴 수는 없다.

〈表 13〉에는 1970년부터 1981년까지의 美國달러로 換算한 各國의 時間當賃金이 나와 있다. 우선 1970년을 基準으로 한 指數를 통하여 各國의 變化狀態를 보면, 韓國은 1970년에 時間當 19센트에서 1981년에는 1.08달러로 上昇하여 指數가 568.4로 되었다. 그러나 우리와 競爭關係에 있는 大만을 보면 1970년에는 비슷한 20센트에서 出發하여 1981년에는 1.39달러로 그 指數는 695.0으로 되어 韓國보다 더 빠른 속도로 增加하였다.

이 밖에 日本과 美國의 경우에는 日本이 韓國 또는 大만과 비슷한 속도로 약 6배 이상 增加하였으며, 이에 반하여 美國은 1981년에 指數가 238.2에 머무르고 있다. 이렇게 볼 때 1970년을 기준으로 한다면 韓國의 賃金은 大만이나 日本 등에 비하여 오히려 그 上昇速度가 낮았다고 할 수 있다. 1971년대末 가까이는 환율이 數年間 고정됨에 따라 韓國의 時間當賃金이 後進國이나 中進國에 비하여 相對적으로 높게 평가되기도 하였지만 1980년부터는 오히려 相對적으로 떨어지고 있는 것이다.

한편 韓國을 基準으로하여 各國과의 賃金隔差를 살펴 보면 우선 대만과 韓國은 대만이 1970년에는 韓國보다 불과 약 5.3%정도 높았으나 1981년에는 28.7%나 時間當賃金이 높게 되어 오히려 대만보다는 韓國의 相對的 競爭力이 증가되었다고 할 수 있다. 그리고 홍콩의 경우는 時系列資料가 不足하여 그대로 비교하기는 어렵지만 대체로 보아 홍콩과 韓國의 관계에 있어서도 韓國의 상대적 지위는 크게 改善된 것으로 보여진다.

그 뿐 아니라 日本과의 對比에 있어서도 韓國은 지난 11年間 상대적으로 유리하게 되었으며 美國과의 對比에 있어서는 1970年 現在 美國은 韓國보다 時間當賃金이 17배 이상이던 것이 1981년에는 약 7배 이상으로 되어 韓國은 美國과의 관계에 있어서는 상대적으로 불리하게 되었다. 그러나 1981年 現在 역시 1對7 이상의 時間當賃金隔差가 存在하기 때문에 美國과의 관계에 있어서도 韓國의 賃金水準이 높다는 것을 탓하기에는 문제가 많다.

이렇게 볼 때 韓國의 時間當賃金은 우리와 競爭狀態에 있는 新生工業國은 물론 先進國에 비하여 企業經營의 立場에서 볼 때 상대적으로 오히려 유리하게 展開되어 왔음을 알 수 있다. 따라서 韓國의 賃金이 國際的으로 너무 빠른 속도로 올라가고 있다는 주장과 비판은 그 근거를 인정하기가 어렵다고 할 수 있다.

5. 賃金隔差의 變化

産業發展의 歷史가 아직 짧은 韓國經濟에 있어서는 여러가지 범주별로 볼 때 賃金の 隔差가 先進國에 비하여는 상당히 큰 편이다. 즉 性別, 年齡別, 學歷別, 事務職 對 生産職別, 産業別 등으로 볼 때 韓國의 賃金隔差는 상당히 크다. 그런데 어떤 경우에도 賃金隔差를 論할 때에는 問題로 삼는 예컨대 學歷別 隔差라면 學歷의 差異를 제외하고는 모든 다른 勞動特性을 標準化해 주지 않으면 안된다. 즉 동일한 産業의 동일한 企業, 동일한 職種에서 같은 일을 하는 동일한 年齡의 같은 性別의 學歷만이 다른 두 사람 사이의 賃金差異를 보아야만 된다는 것이다. 그러나 흔히 우리들이 이용할 수 있는 統計는 그와 같이 標準化된 狀態에서 賃金隔差를 보여 주지 않고 있기 때문에 事實상의 賃金隔差보다도 훨씬 더 큰 隔差를 發見하게 된다. 1981年 現在 韓國의 全體女性勤勞者의 平均賃金과 全體男性勤勞者의 平均賃金を 對比시키면 女性賃金은 男性의 46.2%에 불과하다. 그러나 이것은 진정한 性別 賃金隔差는 아니다. 왜냐하면 全體男性勤勞者는 全體女性勤勞者에 비하여 平均的으로 學歷도 높고 年齡도 높으며 근속년수도 길고, 주로 高賃金이 지급되는 職種에 從事하고 있기 때문이다. 그렇기 때문에 만약 이렇게 全體女性 및 全體男性으로 對比시키지 않고 우리들이 産業, 職種, 年齡, 性別, 勤續年數 등등으로 標準化시켜 나아가면 아마도 男性 對 女性의 진정한 賃金隔差는 예컨대 100對80 또는 100對90까지 접근될 수 있을 것이다. 극단

〈表 14〉 産業別 事務職 對 生産職 賃金隔差⁽¹⁾

(단위 : %)

연 도	전산업	광 업	제조업	건설업	연 도	전산업	광 업	제조업	건설업
1 9 7 0	47.9 ⁽¹⁾	72.1 ⁽²⁾	46.4 ⁽²⁾	72.0 ⁽²⁾	1 9 7 6	50.5	75.5	45.8	81.5
1 9 7 1	53.5 ⁽³⁾	89.7 ⁽³⁾	51.5 ⁽³⁾	86.2 ⁽³⁾	1 9 7 7	46.4	68.5	41.9	76.0
1 9 7 2	52.4	84.6	51.2	94.1	1 9 7 8	46.6	70.7	42.7	65.4
1 9 7 3	52.2	92.8	46.7	83.7	1 9 7 9	48.2	71.2	44.0	67.1
1 9 7 4	58.7	83.8	46.4	58.8	1 9 8 0	49.8	71.1	47.2	57.9
1 9 7 5	52.1	81.5	46.7	47.8	1 9 8 1	50.6	73.7	48.8	61.7

자료 : 1970~72; 노동청, 『근로자임금실태조사보고서』, 각년도.

1973~81; 노동청, 『매월노동통계조사보고서』, 각년도.

주 : (1) 임금격차 = (생산직임금/사무직임금) × 100.

(2) 자료부족으로 1970년 6월분임.

(3) 자료부족으로 1972년 1월분임.

적으로는 국민학교의 男女敎員과 같이 100 對 100인 경우도 있을 수 있다.

따라서 진정한 의미의 賃金隔差는 그와 같은 標準化를 要한다. 그러나 우리들이 時系列의으로 비교가능한 統計는 유감스럽게도 그와 같은 엄격한 標準化를 불가능하게 한다. 따라서 부득이 이하에서는 事務職 對 生産職의 賃金隔差와 學歷別 賃金隔差에 대하여 産業別 또는 性別 標準化 정도로서 그 隔差를 살펴 보고자 한다.

(1) 事務職 對 生産職의 賃金隔差

앞서 지적한 바와 같이 標準化되지 않은 상태의 賃金隔差는 진정한 賃金隔差는 아니다. 그러나 그러한 不備한 統計를 통해서라도 전체적으로 해당 賃金隔差의 變化만을 읽을 수가 있을 것으로 생각된다.

〈表 14〉에는 産業別로 본 事務職 對 生産職의 賃金隔差가 계산되어 있다. 이 표로서 볼 때 事務職 對 生産職의 賃金隔差는 1970年代初에 비하여 1977년내지 1978년까지 그것이 惡化되어 오다가 最近年間に 下厚上薄原則의 賃金政策을 강력히 권고하는 바에 힘입어 最近 3年 정도에 있어서는 그 賃金隔差가 改善되고 있음을 볼 수 있다. 그것은 全産業의 경우에 있어어도 그리하며 鑛業 및 製造業의 경우에도 그러하다. 다만 建設業의 경우에는 그 동안 賃金變化의 기복이 대단히 심했던 業種이기 때문인지 별다른 추세를 발견하기 어렵다.

이 표에 의하면 全産業의 경우 事務職 對 生産職의 賃金隔差는 약 50% 내외로 나타나 있다. 따라서 事務職에 비하여 生産職의 賃金이 지나치게 낮다고 할 수가 있겠다. 약간 더 標準化시켜서 이를 살펴 보면 1981년의 경우 全産業에 있어서는 規模別 性別로 標準化시켰을 때 男子의 경우 全規模에 있어서 58.0%, 그리고 企業規模가 클수록 약간씩 隔差가 擴大되고 있다. 그리고 女子의 경우 全規模의 경우 59.6%로 나타났다. 또한 鑛業의 경우에는 全

規模 男子의 경우 70.2%이고 女子의 경우 93.1%까지 賃金隔差가 축소됨을 알 수 있었다. 그리고 製造業의 경우에도 全規模 男子의 경우 55.6%로 隔差가 男女 合계의 경우보다 감소되고 女子의 경우 全規模에 있어서 72.1%로 됨을 알 수 있었다.

따라서 標準化를 더욱 추진해 나간다면 아마도 賃金隔差는 <표 14>에 나타난 것보다는 훨씬 적어질 것으로 예상된다. 그럼에도 불구하고 事務職 對 生産職의 賃金隔差는 상당히 크며 전체적으로 볼 때 女子의 事務職 對 生産職間의 賃金隔差가 男子보다 작고 鑛業이 製造業보다 더 작으며 中小企業에 비하여 大企業의 賃金隔差가 더 작다는 것을 알 수 있다.

(2) 學歷別 賃金隔差

學歷別로 賃金에 隔差가 있는 것은 教育投資의 費用 등을 고려할 때 당연하고 소망스러운 측면도 크다. 그 뿐 아니라 앞으로 韓國經濟가 높은 教育과 訓練을 받은 지식 및 技術勞動力을 중심으로 發展해 가야 된다는 사실을 생각할 때 어느 정도의 學歷別 賃金隔差란 반드시 유지되어야 한다.

그러나 문제는 韓國社會가 學歷社會내지 소위 學閥社會인 것을 반영하여 學歷間에 지나치게 賃金隔差가 크다는 것이 문제이다. 學歷은 生産力을 확실히 알 수 없는 勞動力에 대한 불확실성 하의 채용결정과정에서 企業家로 하여금 勞動力의 質的 差異를 평가하는 하나의 基準인에는 틀림없다. 그러나 이때까지는 학력 간에 生産性的 차이를 훨씬 초과하는 지나친 賃金隔差가 存在해 왔다고 생각된다. 따라서 우리들이 문제로 삼는 것도 學歷間의 무조건적인 賃金隔差가 아니고 일정한 범위 내의 소망스러운 隔差를 초과하는 소위 差別待遇的인 賃金隔差이다.

學歷別 賃金隔差를 볼 적에도 앞서 지적한 바와 같이 學歷을 除外한 모든 勞動特性을 標準化하지 않으면 안된다. 그러나 여기서도 統計資料는 대단히 부족하므로 부득이 性別로 된 범위 내에서 지난 1970年代의 學歷別 賃金隔差의 變化를 볼 수 밖에 없었다. <表 15>에는 1971~81年間的 全勤勞者와 男子 및 女子의 學歷別 賃金隔差가 나와 있다. 우선 全勤勞者에 대하여 보면 첫째로 지적될 수 있는 것이 學歷間의 賃金隔差가 대단히 심하다는 것이다. 高卒學歷을 100으로 하였을 때 中卒 以下는 62~73% 정도에 불과하다. 이에 비하여 初大卒이나 특히 大卒 以上者의 賃金水準은 高卒의 平均賃金水準의 2배 이상에 이를 만큼 높다. 이러한 커다란 學歷間의 賃金隔差가 하나의 특징이라고 하지 않을 수 없다.

둘째로 지적 될 수 있는 것은 1970年代를 볼 때 學歷別 賃金隔差는 1970年代 後半까지는 惡化되다가 最近에 下厚上薄原則에 의한 賃金決定이 一般化됨에 따라 다소 改善되었음을 알 수 있다. 이러한 最近의 學歷別 賃金隔差의 改善은 반드시 下厚上薄原則이 있었기 때문

〈表 15〉學力別 賃金隔差⁽¹⁾

(단위: %)

	전 근 로 자				남 자				여 자			
	1971	1975	1978	1981	1971	1975	1978	1981	1971	1975	1978	1981
전 학 력	83.1	83.3	89.0	97.1	96.1	97.7	101.1	106.0	68.1	67.2	76.2	86.9
중 졸 이 하	67.3 ⁽²⁾	61.9 ⁽²⁾	65.6	73.3	75.2 ⁽²⁾	70.8 ⁽²⁾	72.9	82.7	58.5 ⁽²⁾	60.4 ⁽²⁾	67.8	77.2
고 졸	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
초 대 졸	—	136.2	149.2	140.7	—	130.4	141.3	130.0	—	146.7	145.5	156.1
내 졸 이 상	175.2	214.4	230.9	212.6	165.8	200.1	208.5	189.2	190.3	203.8	213.9	222.8

자료: 1971; 노동청, 『노동통계연감』, 1972, pp.130-1.

1975~81; 노동부, 『직종별 임금실태조사보고서』, 각년도.

주: (1) 임금격차계산시 1971, 1981년에는 연건특별급여액이 제외됨.

(2) 중졸미달이 아니고 중졸임.

에 가능하였다기보다 不景氣로 인하여 1970年代 후반에 보았던 바와 같은 景氣過熱時의 技能 및 技術人力不足現象이 完화된 것에서 그 根據를 찾아야 될 것이다. 그러한 勞動市場條件의 단기적인 變化와 下厚上薄的인 賃金調整의 원칙이 相乘作用한 결과로 이와 같은 결과가 나타났다고 할 수 있다.

세째로 들 수 있는 것은 대체로 보아 男子의 경우보다 女子勤勞者의 學歷別 賃金隔差가 더 심한 것을 알 수 있다. 高卒者의 賃金を 100으로 하였을 때 中卒以下の 賃金は 女子의 경우가 男子의 경우보다 더 낮게 되어 있으며 大卒以上の 경우에는 男子보다 女子의 경우가 더 높게 나타나 있다. 이러한 男子와 女子 사이의 學歷別 賃金隔差에 있어서의 상대적인 차이는 일반적으로 女性勤勞者들이 低賃金部門에 많고 男性에 비하여 差別的인 低賃金を 받는 경우가 많은 데 대하여, 그 上層인 大卒以上에 대해서는 男子의 賃金과 같거나 類似하게 받는 경우가 상대적으로 많은 것을 시사한다고 할 수 있다. 한가지 더 특기할 事項은 女子勤勞者의 경우 高卒과 中卒 사이에 있어서는 賃金隔差가 最近에 축소되었지만 高卒과 初大卒 또는 大卒以上 勤勞者 사이에 있어서는 1971年 이래로 계속 學歷間의 賃金隔差가 확대되고 있다는 사실이다. 이러한 사실은 女性勤勞者內部에 있어서 지나치게 큰 賃金隔差問題를 야기시키고 있다고 하지 않을 수 없다.

6. 기타 勤勞條件의 變化

(1) 勞動時間

韓國은 國際勞動機構의 勞動統計年報 1981年版에 실려있는 나라 가운데서는 勞動時間이 가장 긴 나라로 나타나 있다. 이와 같이 韓國의 勞動時間은 일반적으로 대단히 길다. 長時間勞動은 人件費의 절약을 위해서 企業이 勞務管理手段의 일환으로 要求하는 것이지만 다른 한편에서는 정액급여수준이 낮기 때문에 生計費를 충족시키기 위하여 勤勞者들이 조금

〈表 16〉 適當 平均勞動時間의 變化

年 度	家計調査結果		事業體調査結果 ⁽¹⁾		年 度	家計調査結果		事業體調査結果	
	全産業 (비농림)	鑛工業	全産業 (비농림)	鑛工業		全産業 (비농림)	鑛工業	全産業 (비농림)	鑛工業
1 9 6 3	55.4	54.3	—	—	1 9 7 5	59.1	58.9	50.0	50.1
1 9 6 4	55.0	54.9	—	—	1 9 7 6	59.5	59.0	50.7	52.0
1 9 6 5	57.0	56.9	—	—	1 9 7 7	59.4	58.0	51.4	52.4
1 9 6 6	57.2	57.2	—	—	1 9 7 8	59.3	58.4	51.3	52.5
1 9 6 7	56.8	56.1	—	—	1 9 7 9	59.2	58.3	50.5	51.5
1 9 6 8	58.5	55.8	—	—	1 9 8 0	58.5	56.8	51.6	52.7
1 9 6 9	57.2	55.0	—	—	1 9 8 1	57.7	55.7	51.9	53.2
1 9 7 0	56.1	53.6	51.6	52.9					
1 9 7 1	56.7	54.1	50.6	51.6	1963~69평균	56.7	55.7	—	—
1 9 7 2	57.8	56.0	50.9	51.1	1970~75평균	57.8	56.5	50.6	51.1
1 9 7 3	58.9	57.9	50.7	51.0	1976~81평균	58.9	57.7	51.2	52.4
1 9 7 4	58.0	58.4	49.6	49.6					

자료: 家計調査結果; 경제기획원, 『경제활동인구연보』, 각년도.

事業體調査結果; 노동부, 『매일노동통계조사보고서』, 각월보.

주: (1) 노동부자료는 매월노동통계월보의 월근로시간에 7/30.4를 곱하여 구한 것임.

이라도 더 勞動하여 賃金收取額의 總額을 높이고자 하는 노력 때문에 일어나기도 한다. 따라서 長時間勞動은 賃金の 水準과 밀접 불가분의 관계에 있다. 또한 적어도 強要에 의하여 長時間勞動이 되는 것은 所望스럽지 못하며 勤勞者들의 希望에 의하여 어느 정도 勞動時間이 長時間化하는 것은 이해되어 질 수 있다.

〈表 16〉에는 경제기획원에서 실시하는 家計調査結果인 경제활동인구조사의 適當平均勞動時間과 勞動部의 事業體調査結果인 每月勞動統計調査結果의 適當平均勞動時間이 나와 있다. 이 표를 통하여 알 수 있는 바는 다음과 같다.

첫째 1960年代와 1970年代에 걸쳐서 長時間勞動이 거의 變함 없이 그대로 계속되고 있다는 사실이다. 먼저 家計調査를 보더라도 非農林漁業部門의 全産業이나 鑛工業에 있어서 모두 55시간내지 60시간에 가까운 長時間勞動이 장기간 계속되어 왔다. 그리고 1970년부터 있는 事業體調査結果의 適當勞動時間도 그 동안 거의 커다란 變動 없이 50시간을 초과하여 계속되어 왔다.

둘째로 지적될 수 있는 것은 不完全就業者인 短時間就業者의 감소로 말미암아 家計調査結果의 勞動時間이 증가해 왔다는 사실이다. 非農林漁業部門 全産業과 鑛工業에 있어서 모두 1963~69년의 平均과 1970~75년 平均, 그리고 1976~81년 平均의 適當勞動時間平均을 보더라도 그것이 거의 동비교기간 중 한시간 이상씩 증가해 왔다.

세째로는 10人 이상의 事業體에 종사하는 勤勞者들을 調査한 결과인 事業體調査에 있어서

는 1970년대 중 거의 勞動時間에 큰 變化가 없었으나 最近에 약간 長時間勞動化의 경향이 나타나고 있는 것처럼 보인다. 원래 事業體調查結果의 適當平均勞動時間은 産業化의 진전과 함께 감소되는 경향을 가지는 것이 일반적이다. 先進諸國의 예를 보더라도 經濟成長의 初期에는 50時間 이상의 長時間勞動에서부터 점차 勞動時間이 감소되어 現在는 대체로 40時間 전후의 勞動時間을 갖게 되었다. 따라서 지난 약 20년 간의 괄목할 만한 經濟成長을 이룩한 韓國經濟에 있어서 勞動時間만은 거의 變함 없이 長時間勞動이 지속되고 있고 最近에는 오히려 勞動時間이 增加하는 경향을 보이고 있음은 상당한 문제점을 가진 것이라고 하지 않을 수 없다.

그러나 앞으로는 勞動力不足時代로의 進入과 함께 전반적인 勤勞條件의 改善이 企業側으로부터 기대되기 때문에 勞動時間도 감소추세로 轉換될 것으로 예상된다. 여기서 한가지 지적하지 않으면 안되는 것은 勤勞基準法에서 許容하고 있는 適當勤勞時間이 最長 60時間인 데 대하여 특히 家計調查結果로 볼 때 非農林漁業 全産業의 平均이 거의 60時間에 가깝다는 사실은 실제로 勤勞基準法을 위반하고 適當 60시간 이상 勤勞하고 있는 企業과 勤勞者數가 상당히 많음을 시사해 준다고 하지 않을 수 없다. 筆者 등의 조사⁽¹³⁾에 의하면 1976년 현재 京仁地方 生産職勤勞者中 適當 72시간 勤勞하는 勤勞者가 調査對象者의 19.2%라는 높은 비중을 차지하는 결과로 나타났다. 이러한 장시간노동의 문제는 勤勞者의 건강을 손상시키는 물론 장시간노동으로 인한 産業災害와 職業病의 發生危險을 높인다는 점에서 대단히 중요한 문제라고 하지 않을 수 없다.

(2) 産業災害

勤勞條件을 직접적으로 나타내는 것은 아니지만 간접적으로 勤勞條件狀態를 부분적으로 나타내는 것에 産業災害狀況에 대한 자료가 있다. 統計에 나타난 産業災害의 災害者數는 8일 이상의 치료를 요하는 負傷者에서부터 身體障礙者, 그리고 死亡者로 구분된다.

韓國은 오래동안 産業災害의 發生率이 대단히 높은 나라로서 알려져 왔다. 이와 같이 産業災害發生率이 높은 이유는 상당 정도 企業의 人命輕視風潮와 災害豫防에 대한 성의부족으로 사람이 미리 막을 수 있는 災害가 많았다. 그 뿐 아니라 勤勞者들도 不注意나 安全意識의 缺如 등으로 産業災害의 발생이 높았다. 그러나 누구의 잘못을 말하기 이전에 평소에 충분한 예방조치와 예방시설, 또는 豫防裝具를 사용하고 安全意識을 높이면 많은 경우에 이러한 産業災害를 미리 방지할 수 있다는 데 문제점이 있다.

<表 17>에 나타난 災害者數를 보면 1960年代 中盤에서부터 災害者의 總數는 지속적으로

(13) 裴茂基·朴在潤, 『韓國의 工業勞動研究』, 서울대학교 경제연구소, 1978, p. 75 참조.

〈表 17〉 產業別 災害者數

年 度	全 產 業				鑛 工, 運 輸 倉 庫, 建 設 業	鑛 業	製 造 業
	總 數	死 亡	身 體 障 碍	負 傷			
1 9 6 5	9,470	144	155	9,326	9,420 ⁽¹⁾	5,140	3,208
1 9 6 6	13,096	295	448	12,353	12,957 ⁽¹⁾	6,587	4,299
1 9 6 7	18,207	319	504	17,384	18,114 ⁽¹⁾	7,852	6,566
1 9 6 8	22,959	370	727	21,862	22,889 ⁽¹⁾	7,527	10,360
1 9 6 9	31,705	524	918	30,263	32,098	7,934	15,663
1 9 7 0	37,752	639	—	37,113	37,429	8,262	17,005
1 9 7 1	44,545	693	—	43,852	44,068	7,750	21,339
1 9 7 2	46,603	658	—	45,945	46,159	7,267	21,908
1 9 7 3	59,367	840	—	58,527	58,942	5,857	33,137
1 9 7 4	72,000	845	5,025	64,272	69,682	6,542	42,408
1 9 7 5	80,570	1,006	6,490	73,074	79,826	7,703	49,432
1 9 7 6	95,289	887	7,804	86,598	94,556	7,311	61,218
1 9 7 7	118,011	1,174	11,336	105,501	116,955	7,390	75,119
1 9 7 8	139,242	1,397	13,013	124,832	137,835	7,360	87,063
1 9 7 9	130,307	1,537	17,257	111,513	128,943	7,940	80,439
1 9 8 0	113,375	1,273	14,873	97,229	111,934	8,999	67,025
1 9 8 1	117,938	1,295	—	—	116,019	10,706	70,810

자료 : 노동부, 『노동통계연감』, 1981, pp. 331-337.

주 : (1) 건설업 재해자수가 제외되었음.

증가해 왔음을 알 수 있다. 그리고 그 數가 엄청나게 많다는 것을 지적하지 않을 수 없다. 특히 死亡者와 身體障碍者가 最近에는 每年 15千名에 이르고 있다는 것은 실로 놀랄 만한 수자라 하지 않을 수 없다. 이러한 產業災害는 業種別로는 鑛工業, 운수창고업, 그리고 건설업에 집중되어 있다.

표에서 알 수 있는 두번째 사실은 災害者數가 1978년까지는 增加一路에 있다가 1979年 이후에는 不景氣로 인하여 經濟活動水準이 鈍化됨에 따라 약간 감소된 小康狀態를 유지하고 있다는 것이다. 그럼에도 불구하고 그것은 대단히 높은 水準이라고 하지 않을 수 없다.

이러한 產業災害의 높은 發生率로 말미암아 전체적으로 입고 있는 經濟的인 손실 또한 막대하다. 勞動部의 最近資料에 의하면 經濟的 손실 추정액은 1979년에 2,698억원, 1980년에는 3,125억원, 1981년에는 무려 3,810억원에 이르고 있다.⁽¹⁴⁾

다음에는 產業災害의 정도를 조금 더 조직적으로 살펴 본 것이 〈표 18〉에 나타나 있다. 물론 產業災害는 經濟規模가 擴大되고 就業中인 勤勞者數가 增加하면 그 만큼 비례적으로 증가하는 것이며 그 때문에 絕對數의 增加만으로 사정이 반드시 惡化되었다고 말할 수 없

(14) 勞動部, 『主要業務計劃』, 1982. 2, p. 25.

〈表 18〉 災害強度率, 度數率 및 産業別 災害者比率

年 度	強度率 ⁽¹⁾ (全産業)	度數率 ⁽²⁾ (全産業)	災 害 者 比 率 ⁽³⁾			
			全 産 業	광공업, 운수업, 창고, 건설업		
1965			18.21	31.40 ⁽⁴⁾	98.8	13.3
1966	3.9	23.1	23.26	30.49 ⁽⁴⁾	140.1	13.8
1967	4.2	25.4	41.01	47.30 ⁽⁴⁾	160.2	24.6
1968	4.1	24.2	47.44	55.56 ⁽⁴⁾	183.6	35.7
1969	3.45	18.92	38.62	45.59	208.8	31.6
1970	3.19	15.47	34.83	40.86	153.0	26.6
1971	3.73	15.44	35.58	42.25	131.4	28.2
1972	3.67	15.87	38.11	45.66	142.5	29.0
1973	2.84	15.12	39.95	47.38	112.6	34.7
1974	2.30	15.11	44.83	50.83	123.4	38.9
1975	3.29	16.76	53.25	61.36	128.4	49.9
1976	2.46	16.16	44.16	52.27	117.9	40.7
1977	2.72	16.21	41.47	48.96	108.7	40.7
1978	2.74	16.63	44.84	52.97	102.2	43.3
1979	2.89	13.52	38.91	48.72	107.3	37.3
1980	2.58	11.12	35.22	43.52	128.6	33.5
1981	2.72	12.38	34.12	35.96	129.2	32.0

자료: 노동부, 『노동통계연감』, 각년도.

주: (1) 재해강도율 = (근로손실수/연근로시간수) × 1,000

(2) 재해도수율 = (재해건수/연근로시간수) × 1,000,000

(3) 재해자비율 = (재해자수/취업근로자수) × 1,000

(4) 건설업은 제외되었음.

는 경우가 많다. 표에 나타난 災害強度率は 延勤勞時間數에 勤勞損失數를 對比시킨 것으로 이 強度率에 의하여 災害狀態를 보면 대체로 1960年代末과 1970年代初에 比하여 1970年代後盤에는 그것이 추세적으로 감소해 있음을 알 수 있다. 그리고 延勤勞時間數에 災害件數를 對比시킨 災害度數率로서 볼 때는 1960年代末에는 그것이 높았으나 1970年代初에는 상당 정도 떨어졌으나 70年代中盤 이후에는 다시 약간 增加하였다. 그러나 역시 1979년과 80년에는 그것이 크게 감소하고 있다.

앞시 週當勞動時間을 살펴 볼 때 1960年代와 1970年代를 통하여 勞動時間은 그다지 큰 變化가 없음을 보았다. 그와 같은 사실을 상기할 때 勤勞者數와 延勤勞時間數는 時間이 경과하여도 큰 변화가 없다고 할 수 있겠고, 따라서 災害者數를 就業勤勞者數에 직접 對比시켜 1,000人當 災害者比率를 직접적으로 보는 것도 대단히 의미가 있다고 생각된다. 이러한 災害者比率를 볼 때, 全産業의 경우 1,000人當 災害者로 될 가능성은 대체로 35~45人的 높은 比率임을 알 수 있다. 이러한 災害者比率는 産業間에 대단히 큰 差異가 있어서 鑛業은 製

造業에 比하여 2倍 이상의 높은 災害者比率을 나타내고 있다. 즉 鑛業의 경우에는 약 10% 이상이 1年中에 災害者로 될 가능성이 있다는 것을 나타낸다.

이상에서 賃金을 제외한 기타의 勤勞條件으로서 週當勞動時間과 産業災害狀況을 살펴 보았는 바 1960年代와 70年代에 걸쳐서 이러한 측면에서의 勤勞條件은 거의 改善되고 있지 못하며 앞으로 더 많은 時間을 지나며 勞動時間도 短縮되고 災害者數도 相對的으로 더욱 감소해 질 것으로 기대된다.

6. 賃金 및 勤勞條件構造變化의 意味

이상에서 고찰한 바를 간단히 정리하면 다음과 같이 말할 수 있을 것이다. 첫째, 1960年代와 1970年代를 통하여 實質賃金이 꾸준히 增加해 왔으나 最近에는 연속 2년간의 마이너스 增加를 가져 올 만큼 사정이 惡化되었다. 둘째, 그러나 實質賃金의 上昇은 生産性向上分에 비하면 상대적으로 매우 낮았다. 셋째, 그럼에도 불구하고 企業의 一般的인 지불능력은 상당히 어려워져 왔다. 네째, 동시에 勤勞者들의 賃金이 生計費를 충족시키는 生計費充足率이 상당히 낮고 生活에 어려움이 많다. 다섯째, 國際的인 比較를 통하여 볼 때 韓國의 賃金이 특별히 다른 나라보다 빨리 增加하였다거나 우리와 競爭狀態에 있는 나라보다 너무 높다는 주장에는 근거가 없다. 여섯째, 事務職 對 生産職 그리고 學歷別 등으로 본 賃金의 隔差가 대단히 크며 最近의 不況에 따른 技術人力 및 高學歷人力不足事情의 상대적 완화와 下厚上薄原則에 따른 賃金調整 등으로 약간 改善의 傾向이 나타나고 있다.

이에 더하여 그 동안의 賃金政策을 全般的으로 검토해 볼 때 우리는 이제까지의 賃金政策方向이 거의 變하지 않은 狀態로 지속되어 왔음을 알 수 있다. 즉 政府의 賃金政策方向은 賃金의 生産原價에 대한 負擔廻避라는 측면만이 지나치게 강조되고 賃金이 勤勞者들에게 대하여 유일한 生計手段이고 또한, 社會全體의으로 보더라도 所得分配의 改善을 위하여 賃金を 착실히 改善해 나가는 것이 가장 직접적인 所得分配改善인 점이 소홀히 다루어져 왔다는 것을 지적하지 않을 수 없다. 이러한 偏向된 임금정책의 가장 단적인 표현이 最近數年間 賃金協商이 이루어지는 年初에 政府 또는 關聯機關이 앞장서서 일정한 水準 이하로 賃金上昇을 유도하고 그 이상의 賃金引상은 企業의 사정 여하에 불구하고 強力히 억제하는 조치에서 발견할 수 있다.

이 밖에 賃金外的 勤勞條件에 있어서는 人命輕視의인 勞務管理가 企業側에서 지속되어 왔으며 國家의 勤勞監督도 그러한 측면에서 너무 不足하고 不徹底하다고 하지 않을 수 없다.

그러면 이상의 賃金 및 勤勞條件構造의 變化에서부터 우리가 얻을 수 있는 教訓이란 무엇인가. 우리는 이제까지의 勞動市場事情과 賃金條件의 變化가 企業에게도 상당 정도 부담

이 되고 있다는 점을 認定하지 않을 수 없다. 그러나 동시에 賃金引上을 要求하는 勤勞者側의 要求도 이를 充分히 認定하고 理解하지 않을 수 없다. 그러면 이와 같이 企業은 企業대로 人件費의 부담가중을 勿感할 뿐 아니라 실제로 惡化되었고, 勤勞者側은 勤勞者側대로 賃金에 대한 불만이 커지고 있는 딜레마를 어떻게 解決할 것인가 이것이 現段階에서 가장 어렵고 시급히 解決하지 않으면 안되는 課題라고 생각된다.]

이러한 사정 위에서 우리들이 접근할 수 있는 方法이란 결국 最近에 政府 등에서 취하고 있는 이름만 붙이지 않는 所得政策的 政策努力을 止揚하고 能力이 있는 企業에서는 能力이 있는 만큼 비례적으로 더 많은 賃金이 지불되도록 賃金改善을 유도하는 것이 大原則이라고 생각된다. 그러면 能力이 있는 企業과 能力이 없는 企業은 누가 어떠한 方法으로 識別할 것인가가 문제인데 이 문제는 결국 勞使의 自律的인 賃金決定方式으로 接近하지 않을 수 없다고 생각된다. 왜냐하면 行政的인 次元에서 과거 1972년부터 1981년까지의 保衛法體制下에서 團體交渉의 職權調整決定도 있어 왔지만 결국 行政力을 동원하여 企業의 經營實態나 임금지불능력을 정확히 파악한다는 것은 대단히 어렵다는 것을 배웠을 따름이다. 그렇기 때문에 企業經營主 다음으로 企業의 經營事情을 잘 알 수 있는 勞動組合으로 하여금 適法한 당사자가 되어 勞使間에 自律的으로 團體交渉을 통해서 賃金を 決定하도록 하는 것이 가장 바람직하다고 생각된다.

그렇기 때문에 勞動組合이 있는 企業體에서 團體協約으로 賃金이 決定되고 그러한 賃金決定이 하나의 패턴(pattern) 즉 본보기가 되어 勞動組合이 없는 企業에도 同種 또는 類似한 業種內에서는 적절한 賃金水準決定이 波及되도록 유도하는 것이 가장 바람직하다고 생각된다. 지금까지 政府나 使用者側에서는 勞動組合의 團體交渉機能을 애써 縮少시키고 오히려 勞動組合이 있는 企業體에서 團體交渉의 決定事項까지도 勞使協議를 통하여 協議하고 決定하고자 하는 방향으로 이끌어 온 느낌이 있다. 그러나 勞使協議會에서 協議할 수 있는 사항은 역시 制限의이머 앞서 지적한 企業의 부담 가중과 勤勞者들의 불만 축적이라는 딜레마를 解決하는 方法은 결국 勞動組合의 機能을 어느 정도 強化시켜 勞使間에 成熟된 자세로 自律的인 決定을 해가는 쪽으로 유도하는 것이 옳다고 생각된다. 특히 1981年末에 保衛法이 제지된 이후에 賃金과 勞使關係에 대한 政策은 이러한 線에서 追求되어야 될 것으로 생각된다.

또 한가지 지적되어야 될 것은 앞서 生産職勤勞者들이 管理 및 事務職勤勞者에 비하여 賃금이 낮다는 점이 지적되었다. 이러한 측면의 賃金隔差는 勞動組合이 약간의 例外를 제외하면 대부분 生産職勤勞者에 의하여 結成되어 있기 때문에 勞動組合機能을 보다 強化시키

고 勞使自律的인 賃金決定을 보다 強化해 나가는 과정에서 결과적으로 生産職賃金도 어느 정도의 水準을 유지하는 方向에서 해결하도록 하지 않으면 안된다고 생각된다. 또 한가지 學歷間의 賃金隔差에 있어서도 低學歷勤勞者의 賃金이 지나치게 낮은 것은 결국 勞動市場의 需給調節機能에 의한 賃金の 自動的인 引上機能이 제대로 발휘되지 않는 부문에 해당되기 때문에 이 부문에 대하여는 制度的으로 最低賃金制를 도입하여 低學歷勤勞者의 지나친 低賃金を 引上시켜 주지 않으면 안된다고 생각된다. 그 뿐 아니라 賃金決定에 있어서는 앞으로 生産性賃金制가 하나의 決定基準으로서 정착되는 것이 바람직하다고 생각된다.⁽¹⁵⁾

IV. 勞使關係·團體交涉構造의 變化

1. 勞動組合의 組織과 活動

韓國의 노동조합은 1960年代와 1970年代에 걸쳐서 產別 勞動組合이 主軸이 되어 노동조합운동을 전개하여 왔다.

우선 조직상황을 <표 19>에서 살펴보면 1955년에는 조직근로자의 수가 189千명(1953년에는 113千명)이던 것이 4.19가 일어난 1960년에는 거의 폭발적인 노사분규가 있었을 뿐 아니라 조직근로자 수도 334千명으로 증가하였다.

5.16 이후 과거의 노동관계법들이 일단 대폭 개정되었다. 노동조합법도 1963년 4월에 개정 실시되어 과거의 自由設立主義에서 申告主義로 바뀌고, 노동조합의 정치활동금지규정의 강화, 노조에 대한 행정감독권의 강화, 노사협의회설치규정 신설 등이 있었다. 5.16 이후 조직근로자수는 감소하여 표에서 보는 바와 같이 1963년에는 과거 1956년 수준인 224千명으로 되었고 1966년이 지나서야 1960년 수준으로 회복될 수 있었다.

그 이후 조직근로자의 수는 꾸준히 증가하였으며 특히 1979년까지 크게 증가하여 드디어 100萬명을 넘게 되었다. 그러나 1979년과 1980년에 있었던 일련의 집단적이고 격렬한 노사분규였던 YH사건, 舍北사건, 東國製鋼사건 등을 계기로 1980년 12월에 노동관계법들이 대폭 개정되어 기업별 노조, 유니온·舍制의 폐지, 지역지부의 폐지 등으로 1980년 이후 대폭적인 감소현상을 빚고 있다. 1981년 현재 조직근로자수는 약 97萬명으로 집계되고 있다. 표에 나타난 노조의 조직율로 보더라도 1979년의 23.4%이던 것이 1981년에는 19.5%로 떨어졌다. 그러나 1960년대와 1970년대는 적어도 조직근로자수로 볼 때에는 조직확대기라고 할 수 있겠다(<그림 1> 참조).

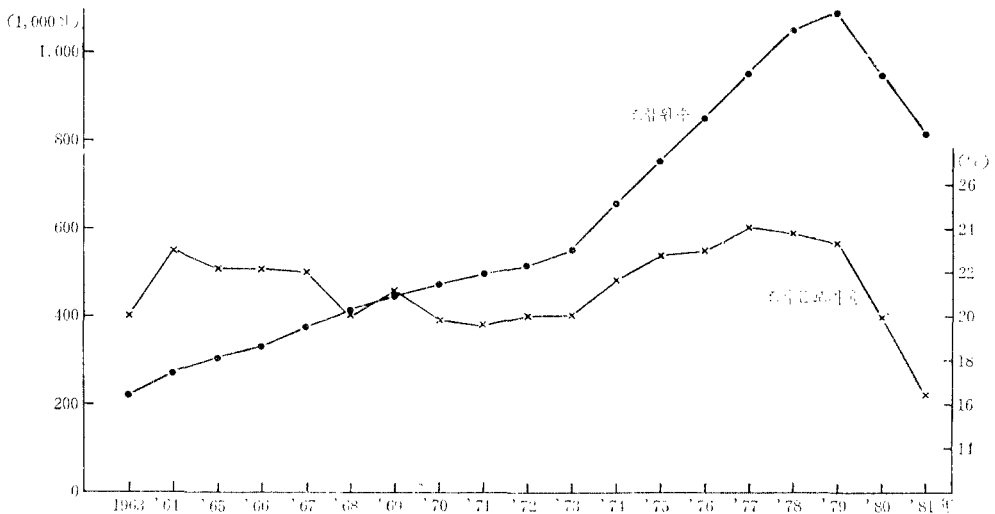
(15) 拙稿, 「生産性賃金과 韓國의 賃金政策」, 『安堂中泰煥博士古稀紀念論文集』, 法文社, 1982 참조.

〈表 19〉 勞動組合組合員數 및 勞組組織率

연 도	조직대상 근로자 ⁽¹⁾ (1000명) (A)	조합원수 (1000명) (B)	노 조 조 직 율		기 간	조직대상 근로자 ⁽¹⁾ (연평균) (증가율)	조합원수 (연평균) (증가율)
			(B)/(A)	저 수 (1975=100.0)			
1 9 5 5	—	189	—	—			
1 9 6 0	—	334	—	—	1963~1970	11.4	11.3
1 9 6 3	1,120	224	20.0	87.7	1971~1975	6.8	10.8
1 9 6 5	1,360	302	22.2	97.4	1976~1979	8.1	8.7
1 9 7 0	2,386	473	19.8	86.8	1976~1981	5.1	2.7
1 9 7 5	3,295	750	22.8	100.0	1971~1981	6.9	6.9
1 9 7 9	4,642	1,088	23.4	102.6	1963~1979	9.3	10.4
1 9 8 0	4,747	948	20.0	87.7	1963~1981	8.6	8.5
1 9 8 1	4,965	967	19.5	85.5			

자료 : 韓國통신사, 『韓國年鑑』, 1961, p. 280.
 경제기획원, 『경제활동인구연보』, 각년도.
 노동부, 『노동통계연감』, 각년도.
 주 : (1) 취업자중 비농가의 상용고와 임시고의 합계임.

이러한 노동조합조합원수의 양적인 증가에 비하여 노동운동의 내용은 대체로 빈약하였다. 헌법상 勞動 3權은 보장되어 있으나 정부의 직접, 간접적인 개입과 관리정책으로 말미암아 그것을 그대로 享有하지는 못하였다. 특히 1971년 12월에 제정되어 1981년 12월에 폐지되기까지의 保衛法體制下에서는 노동조합의 團體交涉權과 團體行動權은 公式的으로 부인되었다. 團結權(組織權)마저도 형식적으로는 보장되어 있었지만 재벌급 大企業에서 노동조합을 결성하려는 요구나 움직임은 内外部的인 압력과 규제로 사실상 실현되지 못하는 경우가 허



〈그림 1〉 노동조합조합원수 및 조직근로자율 추이

다하였다.

따라서 1960년대와 1970년대는 產別 위주의 勞動運動을 전개하되 정부의 상당히 강력한 統制下에서 제한적인 노동운동을 할 수 밖에 없었다. 돌이켜 볼 때 1950年代에는 당시의 정치사회적인 여건 때문에 강력한 정치적 비호를 받고 生長한 大韓勞總이 노동운동의 과정에서도 정부의 侍女的인 역할과 소위 御用團體的인 기능 밖에 하지 못하였다. 그에 비하여 1960년대와 1970년대의 韓國勞總은 그 보다는 나았으나 역시 정부의 遠隔調整下에 있었던 것은 否認하기 어렵다.

이러한 外部的인 干涉이 노동조합활동에 많은 영향을 준 것이 사실이지만 組合內部的으로도 一般組合員의 의식수준의 低位, 指導力의 결핍, 不正과 腐敗 등으로 많은 문제점을 內包하고 있었으며 그것이 內紛, 微弱한 團結力 및 交渉力으로 나타난 것은 當然한 결과였다. 특히 組合內 民主主義의 未備로 인하여 많은 힘이 內部的인 일로 소모되었다.

지난 20년 간의 노동조합운동을 전반적으로 평가한다면 노조조합원이나 지도자들의 國家安保의 필요성이나 그에 대한 인식이 높은 가운데 經濟成長에 대하여 나름대로 기여한다는 使命感을 갖고 소위 「先成長・後分配論」에 대한 기대 속에서, 賃金과 근로조건의 개선에 어느 정도의 기여는 하였다고 할 수 있겠다. 그리고 반드시 無力하였기 때문이라기 보다 產業平和에 대한 인식을 가지고 그것을 主導해 왔다고도 할 수 있다.

그러나 內部的인 문제가 많았고 外部的인 규제도 강하였기 때문에 조직근로자들이나 일반근로자들이 바라는 만큼의 노동운동과는 매우 거리가 먼 制限된 활동 밖에 하지 못하였다고 하지 않을 수 없다.

한편 집단적인 勞使紛爭으로 발전된 勞使紛糾件數와 그 理由를 보면 <표 20>과 같다.

첫째 분규의 건수는 1963年 이래 최근의 2年間을 제외하고는 대략 100이건 前後였다. 이것은 물론 최종적으로 분규로 번진 것이며 勞使對立狀態가 있는 것은 이보다 훨씬 많았다.

둘째로 들 수 있는 것은 紛糾의 이유로서 1960年代에는 임금·수당 및 퇴직금관계와 權利紛爭, 不當勞動行爲로 인한 분규건수가 많았으나 1970年代 後半에는 임금·수당 등의 인상과 賃金滯拂이 큰 이유로 등장한 대신 권리분쟁적인 것은 크게 줄어 들었다. 특히 최근에는 불경기를 반영하여 滯拂로 인한 분규가 많다.

한편 <표 21>을 통하여 勞使紛糾의 類型 및 勞組有無別 件數를 보면 作業拒否와 농성이 가장 많고 기타 식사거부, 리본달기, 넥타이 안매기를 비롯한 집단진정의 유형을 들 수 있다. 그리고 이러한 집단적 노사분규는 반드시 노동조합이 있는 기업에서만 일어나는 것은 아니며 거의 切半은 노조가 없는 곳에서 일어난 것을 알 수 있다.

〈表 20〉勞使紛糾發生件數 및 理由

	발생건수	노 사 분 류 이 유							기 타
		총 계	임금, 수퇴직금, 당금	임금체불	휴대업, 조업단축, 해고	권리, 분쟁, 노동행위	분쟁, 부당위근로조건	임금외조건	
1 9 6 3	89	100.0	66.3	—	3.4	22.5	1.1	—	
1 9 6 4	126	100.0	68.0	—	4.8	12.4	0.9	—	
1 9 6 5	113	100.0	69.1	—	8.2	14.4	2.1	—	
1 9 6 6	104	100.0	62.5	1.9	7.3	17.2	10.7	0.3	
1 9 6 7	105	100.0	59.3	4.2	5.7	20.9	9.9	—	
1 9 6 8	112	100.0	55.1	2.3	10.2	17.8	13.2	1.3	
1 9 6 9	70	100.0	56.5	2.2	9.2	19.6	11.4	1.1	
1 9 7 0	88	100.0	59.9	4.8	6.1	18.4	10.9	2.0	
1 9 7 1	101	100.0	45.7	5.9	6.8	27.6	12.7	1.4	
1 9 7 2	—	—	—	—	—	—	—	—	
1 9 7 3	—	—	—	—	—	—	—	—	
1 9 7 4 ⁽¹⁾	102	100.0	41.1	26.4	—	8.1	10.7	13.7	
1 9 7 5	133	100.0	31.6	16.5	12.8	14.3	10.5	14.3	
1 9 7 6	110	100.0	28.2	33.6	10.0	7.3	14.5	6.4	
1 9 7 7	96	100.0	37.5	31.3	8.3	6.3	9.4	7.3	
1 9 7 8	102	100.0	44.1	28.4	3.9	2.0	8.8	12.7	
1 9 7 9	105	100.0	29.5	34.3	10.5	2.9	—	22.9	
1 9 8 0	206	100.0	28.2	33.0	10.7	8.7	7.8	11.7	
1 9 8 1	186	100.0	20.4	37.1	10.8	2.7	19.4	9.7	

자료: 1963~65; 경제기획원, 『경제백서』, 1966.
 1966~70; 노동청, 『노동통계연감』, 1971, pp. 258-259.
 1971; 노동청, 『노동통계연감』, 1972, pp. 258-259.
 1975~81; 한국경영자총협회, 『노동경제연감』, 1982, p. 416.
 주: (1) 1~10월간의 발생건수임.

〈表 21〉勞使紛糾의 類型 및 勞組有無別 件數

(단위: 건)

	유			형		노 조 유 무		
	총 건 수	작업거부	농 성	식사거부 (시 위)	기 타 (집 단 진 정)	있	없	없
1 9 7 5	133	52	39	1	41	66	—	67
1 9 7 6	110	40	43	15	12	56	—	54
1 9 7 7	96	58	30	5	3	65	—	31
1 9 7 8	102	58	26	3	15	42	—	60
1 9 7 9	105	60	43	2	—	52	—	53

자료: 노동부

2. 企業의 勞務管理, 使用者團體의 組織과 活動

企業의 勞務管理方式에는 企業經營者의 勞使觀 또는 勤勞者觀이 反映되어 진다. 그런데 韓國의 기업경영에 있어서는 아직까지는 비교적 勞動力의 供給에 문제가 없었고 經濟開發의 歷史가 日淺한 탓인지 勞使關係나 근로자에 대한 태도에서 대단히 前近代의인 要素가 많다.

아마도 韓國은 儒敎的 思想도 강력하게 남아 있어서 그러한 사정을 加重시키고 있는지도 모르겠다. 여하간 아직도 企業者들은 支配服從의인 勞使關係, 內實이 없는 家父長的인 關係를 要求하고 있는 것으로 보인다. 그리고 對等한 人間關係의 定立에 대하여는 대단히 消極的이거나 否定的이다. 그리고 企業內에서 發生한 勞使問題에 대하여 責任感을 갖고 對處하기 보다는 政府의 公權力에 그 해결을 의존하고자 하는 忖度도 生成되어 왔다고 생각된다. 使用者側의 이러한 前近代的인 勞使觀과 노사문제에 대한 無責任性, 無誠意한 태도는 그 동안 勞動問題에 대하여 大小間 정부가 企業의 責任下에 그것을 自律的으로 解決하도록 하기 보다 직접 개입하여 解決해 주는 方式으로 대처해 온 것에도 상당히 연유하지 않을까 생각된다. 따라서 이 점에 대하여 政府의 근본적 政策이 개선되지 않으면 使用者側의 태도가 轉換되기도 어려울 것으로 보인다. 최근에는 政府에서도 점차 사용자측의 노동문제에 대한 책임을 강조하는 方向의 政策적 태도를 취하는 것으로 보인다.

한편 사용자들을 위하여 노동문제를 專擔하는 韓國經營者協會(현재의 總協會)가 1970년에 發足되었다. 이 단체는 노동문제와 노사관계에 대하여 일반국민 또는 政府를 상대로 캠페인, 建議, 主張, 請願, 提案 등을 행하여 특히 政府의 노동정책에 상당한 影響력을 행사하여 왔다. 이 단체는 상당한 人力과 資金力을 뒷받침으로 많은 活動을 하고 利益團體로서의 상당한 成果도 거두고 있다고 생각된다. 그리고 한국의 勞使關係의 발전에 어느 정도 공헌도 하고 있다.

3. 政府의 勞使關係・團體交涉政策

1960년대와 1970년대의 政府의 勞使關係・團體交涉政策에 대한 내용은 法制上的 측면과, 勞動行政의 측면, 그리고 勞使關係에 대한 政策方向 등의 측면에서 간단히 고찰해 볼 수 있다.

먼저 法制的 側面은 1961년에 舊勤勞基準法을 개정하였는 바 그 내용은 法規定과 현실과의 乖離를 좁히는 것을 목표로 하였으며 퇴직금제도의 개정, 범위반에 대한 벌칙의 강화 등이었다. 그리고 1963년에 勞動組合法, 勞動委員會法, 勞動爭議調整法 등이 개정되었는 바 이러한 法改正을 통하여 政府의 介入餘地를 強化하고 公益中心으로 勞動行政을 강화하며 爭議行爲의 制限, 不當勞動行爲에 대한 救濟制度 등의 개정이 있었다. 이 때의 法改正의 특징은 근로자의 勞動基本權의 保護나 伸張 측면보다는 集團的 勞動紛爭의 發生을 억제하는데 置重한 것이었다.⁽¹⁶⁾

이 밖에도 政府는 1970년에 外國人投資를 촉진할 목적으로 外國人投資企業의 勞動組合 및

(16) 金亨培, 「韓國勞動法の 變遷」, 林鍾哲·裴茂基編, 『韓國의 勞動經濟』, 1980, pp. 270-272 참조.

勞動爭議調整에 관한 臨時特別法을 制定, 시행하였다. 이 法은 직접적으로 外國人 투자기업에 대한 조합결성이나 쟁의행위에 대한 규제를 심하게 하고 있지는 않으나 해당 기업현장에서는 이 法을 핑계로 많은 勞組의 組織活動이나 쟁의활동이 직접, 간접적으로 제약을 받아 왔다.

최근인 1980년 末의 노동관계법의 大幅的인 개정으로 勞組가 產別 體制에서 企業別 體制로 바뀌고 勞使協議會法의 새로운 제정, 第3者 介入禁止, 유니온·숍제도의 폐지 등등 많은 法制의 변화를 가져왔다. 이러한 변화에 대한 평가는 아직 時機尙早이나 企業別 組合制度 등은 상당한 문제를 가지고 있는 것으로 評價된다.

다음에는 勞動行政의 측면으로서 정부에서는 職業訓練事業을 통하여 훈련받은 人力을 산업에 공급하는 사업에는 힘은 크게 기울려 상당한 內外資의 投資를 행하고 성과도 크게 얻었다. 그리고 產業災害補償保險事業도 짐차 개선되어 와서 이제는 社會保險의 中樞를 이루고 있다. 그러나 勞政事業, 職業安定事業 등에서는 어느 정도의 성과는 있었지만 획기적인 발전을 이룩하지 못하고 있으며 勞動統計의 정비사업 등도 대단히 落後되어 있는 실정이다. 그리고 勤勞基準의 策定과 그의 준수를 위한 사업, 근로감독사업이 증가하는 산업경제의 규모에 비하여 質量 兩面에서 크게 落後되어 있는 것이 사실이다.

끝으로 전반적인 勞使關係, 團體交涉에 대한 政策方向으로서는 直接, 間接的인 管理와 介入政策을 답습해 왔음을 지적할 수 있다. 물론 그러한 直接介入方式은 國家安保를 위하여 필요한 경우에는 충분히 남득될 수 있다. 그러나 그러한 次元이 아닐 때의 타성적인 介入은 그것이 勞使間의 勞動問題에 대한 自律性培養에 적지 않은 逆作用을 하게 된다.

한동안 과거의 勞動廳 등이 앞장서서 意味도 애매 모호한 「韓國的 勞使關係」를 提唱하기도 하였다. 이것은 勞使關係本質의 소위 利害對立, 利害相反의 측면의 존재 자체를 애써 감추고 協調의 측면만을 지나치게 강조하고 前面에 내세우는 정책으로서 노동조합측의 呼應을 얻지 못하였다.

특히 1972년부터 실시된 保衛法體制的 10년 간은 勞使關係에 있어서 가장 쓰라린 經驗이었다. 나행히 勞動廳이 部로 昇格되고 보위법도 폐지되어서 勞動問題, 勞使關係에 대한 앞으로의 발전을 기대해 볼 수 있게 되었다.

지난 20년 간의 정부의 노동관계정책은 賃金은 가급적 낮게 하며 勞使關係에 있어서도 內部的인 不滿의 蓄積에 대한 관심보다 集團的 勞使紛糾의 社會表面으로서의 露出을 극력 억제하는 정책방향에 注力해 왔다고 하지 않을 수 없다.

그리고 不況期를 맞이하여 최근 數年間은 비록 간접적이기는 하나 賃金의 上昇에 대하여

이름만 붙이지 않은 사실상의 所得政策으로 一定水準 以上の 上向決定을 一律的으로 강력히 규제하고 있어 많은 物議를 일으키고 있다.

정부가 지난 保衛法 시행시기에 행한 團體交涉의 調整決定(〈表 22〉)과 各級勞動委員會의 事件處理狀況(〈表 23〉)에 의하여 그동안 行政力을 통한 임금, 기타 노동문제에의 해결노력을 간단히 엿볼 수 있다.

〈表 22〉 團體交涉調整決定

연	도	계	노사합의	조정합의	직권조정	연	도	계	노사합의	조정합의	직권조정
1972		525(73)	—	—	—	1977		2,042	1,306	573	163
1973		585(18)	—	—	—	1978		2,131	1,488	544	99
1974		973(31)	—	—	—	1979		2,149	1,607	472	70
1975		1,139	1,092	—	47	1980		2,216	1,596	479	141
1976		1,448	958	423	67						

자료: 노동청, 『노동통계연감』, 1977, p. 345.

노동부, 『노동통계연감』, 1981, p. 354.

주: () 내의 수자는 취하, 반려건수이며 계에 포함됨.

〈表 23〉 各級勞動委員會 事件處理狀況

	중앙노동위원회					지방노동위원회					총계	지수 1975=100.0
	소계	부당노동행위	해고예외인정	노동쟁의조정	기타	소계	부당노동행위	해고예외인정	노동쟁의조정	기타		
1964	57	9	5	19	24(1)	340	141	66	107	26(18)	397	140.8
1965	49	16	4	13	16(3)	349	138	80	96	35(17)	398	141.1
1966	43	15	4	16	8(1)	471	201	109	126	35(16)	514	182.3
1967	57	20	4	23	10(1)	463	178	143	120	22(12)	520	184.4
1968	57	24	4	21	8	422	138	137	124	23(10)	479	169.9
1969	33	9	4	12	8	370	112	96	153	9(4)	403	142.9
1970	40	11	5	17	7(2)	339	99	82	138	20(13)	379	134.4
1971	40	20	3	8	9(1)	391	114	96	168	13(8)	431	152.8
1972	28	13	5	4	6(2)	179	63	85	6	25(21)	207	73.4
1973	35	12	12	—	9	144	50	82	—	12(5)	179	63.5
1974	24	10	8	—	6(1)	199	68	113	—	18(8)	223	79.1
1975	33	20	3	—	10	249	100	140	—	9(2)	282	100.0
1976	39	20	9	—	10	241	93	129	—	19(7)	280	99.3
1977	30	16	7	—	7	257	103	126	—	28(6)	287	101.8
1978	31	21	6	—	4(1)	230	75	132	—	23(3)	261	92.6
1979	21	11	3	—	7	168	79	64	—	25(5)	189	67.0
1980	61	34	4	—	23	261	163	79	—	19(5)	322	114.2
1981	62	37	7	—	18	213	71	99	—	43	275	97.5

자료: 1964~74; 노동청, 『노동통계연감』, 1978, pp. 446-7.

1975~81; 한국경영자총협회, 『勞動經濟年鑑』, 1982, p. 417.

주: () 내는 휴업지불예외인정 건수임.

勞働委員會의 處理事件은 法律上 부득이한 사건들로서 앞으로도 계속 신속, 정확하게 처리되어야 할 것이다. 그러나 保衛法下에서의 경험으로부터 우리가 배울 점은 임금문제 등에 대하여는 當事者의 交渉原則을 최대한 살리는 것이 좋으며 다만 정부가 할 일은 最低限度를 定하여 주는 것, 그것에 대한 監督事業에 그치는 일 등이 되어야 한다는 것이다.

4. 勞使關係・團體交涉構造變化의 意味

위에서 살펴본 바에 의하면 韓國의 勞使關係는 이제까지 經濟와 관련되는 각종 部門 가운데서 아마도 가장 低成長을 示顯한 部門의 하나가 아닐까 할 만큼 遲遲不振한 발전양상을 보여 왔다. 그것은 주로 使用者인 企業家側의 前近代의인 勞使觀에 기인하는 것이지만 다른 한편에서는 근로자와 勞組側의 未熟과 政府의 偏向的인 정책도 또한 勞使關係의 正常的인 發展에 장애적 요소로 작용하여 왔다.

그러나 앞으로 勞働市場事情이 보다 逼迫해지고 近代化를 시작하고부터의 年輪이 쌓여 가면 점차 改善될 餘地는 있다고 생각된다. 그런데 문제는 현재의 勞使關係에 대한 意識水準이 낮고 制度가 未備하다는 것 이상으로 발전을 위한 노력이나 方向 그 자체가 定立되어 있지 못하다는 데 있는 듯하다.

勞使關係나 團體交涉의 수준이 낮은 이유는 사회구성원 전체의 勞働問題나 勞使關係에 대한 一般的인 認識이 부족하다는 데 크게 연유한다. 이러한 인식부족은 결국 韓國에 있어서 本格的인 近代化를 시작한 歷史가 짧고, 近代市民社會의 倫理가 아직 定着되지 못하고 과거의 儒教的인 忠孝나 家父長的인 思考方式이 강력히 支配하고 있으며, 近代의인 人間關係의 形成이 未洽하기 때문이 아닐까 짐작된다. 勞使關係나 團體交涉은 近代의인 人間關係를 前提로 할 때 成立, 定着되는 것이다. 예컨대 溫情主義的, 家父長的 생각에 젖어 있는 使用者에게 勞組의 組職이나 團體交涉, 一對一의 人間關係를 論한다는 것은 오로지 背德, 不忠, 不敬으로 밖에 비칠 수 없는 것이다.

그러나 앞으로 예컨대 日本의 經驗에서 볼 때 高度成長이 지속되고 勞動力不足이 더욱 심해지면 從業員의 確保策의 一環으로서 일본에서 나타난 것과 유사한 좋은 의미의 「韓國의 勞使關係」로의 發展可能性도 없는 것은 아니라고 본다.

끝으로 한가지 強調하고 싶은 것은 1960年의 4.19 이후에 폭발적으로 전개된 勞使紛糾가 그 이후의 政府의 勞働政策에 영향을 미쳤던 것과 같이 1979, 80兩년에 걸쳐 經驗한 역시 폭발적인 勞使紛糾가 벌써 1980年末의 法改正으로 연결되지 않았는가 생각되기도 한다. 그러나 1979, 80年 등의 事態를 통하여 우리들이 값비싼 教訓을 인한다면 그것은 분명 근로자나 勞働組合이 無責任하고 過激하고 遵法精神이 약하기 때문에 계속 規制的인 조치가 필요하

다는 것이어서는 안된다. 오히려 그러한 폭발적인 勞使紛糾가 平素의 勞使問題의 解決通路가 제대로 열려 있지 않은 데서 생기는 현상으로 파악하여 평소에 규제 一邊倒보다는 正常的으로 勞動問題가 해결될 수 있는 모든 團體交涉, 勞使協議, 爭議調整 등의 通路가 순조롭게 機能하도록 해주어야 된다는 것이어야 할 것이다.

V. 結 語

韓國勞動經濟의 全體的인 構造는 制度나 意識面에 있어서 그것이 비록 落後되어 있고 또 는 經濟의 發展에 대하여 制約要因으로 作用하고 있을지라도 市場諸力 특히 勞動市場에서의 需給事情 등에는 巨大한 變化가 이루어져 온 것을 알 수 있다. 그 때문에 이제까지의 勞動力需給상의 편리한 條件 위에 安住해 왔던 企業의 勞務管理方式이나 使用者의 勞使觀이 상당한 自體的 轉換을 하지 않은 限 어려움이 생길 가능성이 커지게 되었다. 勞動問題야말로 制度의 힘과 市場의 힘의 對照的인 發展이 가장 선명하게 나타나는 經濟分野가 아닌가 생각되기도 한다.

이제까지의 各種 勞使關係制度는 정상적인 노사관계의 발전을 돕는 것도 있었지만 상당수에 있어서서는 그것이 오히려 近代의인 發展에 대하여 抑制的인 역할을 해 왔다고 생각된다. 그럼에도 불구하고 市場의 諸力만은 쉬지않고 발전되어 와서 이제는 制度上의 制約 자체의 效率성에 도전하게 되는 느낌마저 없지 않다. 예컨대 低賃金政策은 공급과잉상태 하에서는 市場力과 함께 그것을 유지하기가 용이하나 勞動力不足時代로 들어가면 저마다 口號로는 외칠지 몰라도 企業家 스스로가 人力確保를 위하여 그것을 저버리기 때문이다. 1976~78年間의 過熱景氣下에서의 賃金の 急速한 上昇도 따지고 보면 企業側이 生産規模의 擴大에 따라 他企業의 근로자를 迎入하거나 자신의 從業員을 確保하기 위하여 企業 스스로가 다투어 賃金を 올린 결과에 不過한 것이다.

그러나 우리는 市場의 諸力이 모든 勞動問題, 勞使關係를 해결한다고 생각하지는 않는다. 그보다는 적절한 政策的 努力이 훨씬 더 직접적으로, 적은 비용으로 勞動問題를 해결하고 勞使關係를 발전시킬 수 있다고 본다. 따라서 위에서 지적된 여러 점에 대하여 특히 政府와 企業側이 시기를 잃지 않고 적절한 대책을 세워 나가는 것이 소망스럽다.

이 論文의 各章의 末尾部分에서 該當章에서 밝혀진 構造의 變化를 吟味하고 앞으로의 發展可能性을 展望하였다. 요컨대 앞으로 勞動問題와 勞使關係를 생각하고 또한 문제를 解決해 나아가야 할 3當事者인 勞·使·政府에서는 그 동안의 經濟社會의 發展過程에서 크게 달

라진 條件은 무엇이든 또한 舊態依然하게 달라지지 않고 그대로 停滯狀態에 있는 것은 무엇이고 正常的인 勞動經濟의 發展, 勞使關係의 改善을 위하여 改善되어야 할 制度는 무엇인가 등에 대하여 올바른 認識을 갖도록 하고 또한 그것에 적절히 對處해 나아가지 않으면 안될 것이다.

參 考 文 獻

- 金秀坤, 「韓國勞使關係의 現況과 近代化方案」, 『韓國開發研究』(韓國開發研究院), 1980 가을호.
- 金湜岫, 「産業別 離職率의 決定要因分析」, 『勞動經濟論集』(韓國勞動經濟學會), 第2卷 第1號(1978.9).
- Bai, Moo Ki, "The Turning Point in the Korean Economy," *Developing Economies*, Institute of Developing Economies, Vol. XX No. 2 (June 1982).
- 林鍾哲·裴茂基編, 『韓國의 勞動經濟』, 文學과 知性社, 1980.
- ILO, *Yearbook of Labour Statistics*, 1981.
- 經濟企劃院 調査統計局, 『경제활동인구연보』, 各년도.
- 經濟企劃院 調査統計局, 『도시가계연보』, 各년도.
- 經濟企劃院 調査統計局, 『韓國의 社會指標』, 1981.
- 經濟企劃院 調査統計局, 『한국통계연감』, 1981.
- 經濟企劃院 調査統計局, 『한국통계월보』, 1982.7.
- 勞動部, 『한국노동통계연감』, 各년도.
- 勞動部, 『매월노동통계조사보고서』, 各월.
- 勞動部, 『직종별임금실태조사보고서』, 各년도.
- 勞動部, 『노동력유동실태조사보고서』, 各년도.
- (日本)勞働大臣官房統計情報部, 『勞働統計要覽』, 1981.
- (日本)勞働大臣官房統計情報部, 『勞働統計年報, 1979』, 1981.
- 韓國銀行, 『경제통계연보』, 各년도.
- 韓國銀行, 『기업경영분석』, 各년도.

〈 討 論 〉

金大模教授*의 論評

裴教授의 論文은 제한된 紙面에 韓國勞動經濟의 構造變化를 여러가지 觀點에서 體系的으로 잘 分析하고 있다. 다만 韓國經濟의 轉換點에 대한 그의 分析과 관련하여 2가지 점을 지적하고 싶다.

裴教授는 루이스나 웨이-레이니스를 따라 轉換點의 개념을 賃金이 勞動의 限界生産力에 의하여 결정되는 時期로 인식하고 있으며, 韓國經濟에서는 이러한 轉換點이 1975년경이라고 보고 있다. 다시 말하면 韓國經濟에서 勞動生産性이 賃金에 반영되기 시작한 時期를 1975년경으로 보고 있는 것이다.

그렇다면 韓國經濟에서는 勞動生産性 및 實質賃金의 上昇率이나 指數를 비교할 때 1975년 이후의 年度를 택해야 할 것이다. 그런데 裴教授는 <表 10>에서 1960년 이후의 年度에 대하여 비교하면서 實質賃金上昇率이 勞動生産性上昇率에 크게 뒤지고 있음을 강조하고 있다. 만일 1975년 이후의 年度에 대하여 비교하면 그 괴리가 별로 크지 않음을 알 수 있다. <表 10>에서 예컨대 1980년도의 實質賃金指數 165.5는 勞動生産性指數 167.2와 실질적으로 같다고 볼 수 있다. <表 10>에는 표시되지 않았지만, 1978년도의 指數를 비교해 보면 實質賃金이 勞動生産性보다 클 것이다.

그렇다고 韓國經濟에서 賃金이 지나치게 높게 결정되어 왔다고 주장하려는 것은 아니다. 勞使間의 勢力關係나 政府의 勞動政策으로 미루어 보면, 裴教授가 지적한 바와 같이 賃金은 오히려 지나치게 낮게 결정되어 왔으리라고 생각된다. 그렇다면 韓國經濟는 裴教授가 제시한 1975년 이전에 이미 轉換點을 통과한 것이 아닌가 추측된다.

이러한 추측을 가지고 먼저 裴教授가 1975년을 제시하게 된 理論的 背景을 다시 검토해 보기로 한다. 첫째, 裴教授는 「近代部門의 勞動供給彈力性이 轉換點을 전후하여 급속하게 減少할 것으로 豫想된다.」는 진제 하에 <表 2>를 제시하고 있다. 우선 <表 2>의 勞動供給彈力性이 名目賃金에 대한 것인지 實質賃金에 대한 것인지 불분명하며, 만일 名目賃金에 대한 것이라면 사실을 잘못 판단하게 할 위험성이 크다. 예컨대 한 年度에는 名目賃金과 物價가 모두 크게 올랐고 다른 年度에는 兩者가 모두 작게 올랐지만 實質賃金上昇率은 兩年度에서

* 中央大學校 經濟學科 教授

같다고 하자. 이 경우에 勞動供給增加率は 兩年度에서 비슷하리라고 예상되지만 名目賃金에 대한 勞動供給彈力性은 크게 다르게 계산될 것이다. 한편 <表 2>의 彈力性이 實質賃金에 대한 것이라고 해도 과연 1975년을 전후하여 彈力性이 급속히 감소한다고 볼 수 있는지의 문제이다. 3개년 이동평균을 보면 彈力性은 1970년부터 급속하게 감소하고 있다.

둘째, 裴教授는 轉換點을 통과할 때 「熟練勤勞者와 未熟練勤勞者間의 賃金隔差가 축소될 것으로 예상된다.」는 진제 하에 <表 3>을 제시하고 있다. 그런데 <表 3>을 보면, 섬유산업과 의복산업의 賃金上昇率이 기계산업의 그것보다 현저하게 높은 것은 1975년 전후가 아니라 1967~70년의 기간이다.

세째, 裴教授는 또한 生産職과 專門, 技術 및 管理職의 賃金隔差도 轉換點의 통과와 함께 축소될 것이라고 예상하면서 <表 4>를 제시하고 있다. 이 경우에도 賃金隔差가 현저하게 축소된 것은 1965~70년의 기간이다.

이상과 같이 裴教授 자신이 제시한 基準과 統計資料를 가지고 分析해 볼 때, 韓國經濟의 轉換點은 1975년 전후라기보다는 1965~70년 사이일 것이라고 판단된다.

裴教授의 轉換點은 헤이-레이니스模型에서의 商業化時點(commercialization point)과 같은 개념이다. 이 模型에 의하면, 産業化 이전에는 實質賃金이 生存水準에서 一定하게 유지되다가, 産業化가 진행되어 勞動生産性이 賃金에 반영되면서 實質賃金이 지속적으로 상승한다는 것이다. 그렇다면 직접적으로 實質賃金の 推移를 파악할 수 있는 것이다. 韓國經濟에서 製造業部門의 實質賃金推移를 보면, 60년대 중반까지는 上下로 변동하다가 1966~67년경부터 지속적으로 上昇함을 알 수 있다. 또한 이 기간은 裴教授의 基準과 統計資料를 가지고 우리가 판단한 기간과 일치하는 것이다. 그러므로 韓國經濟의 轉換點은 60년대 후반으로 보는 것이 타당하다고 생각된다.

金秀坤博士*의 論評

韓國勞動問題의 構造變化를 매우 쉽고도 包括적으로 다루었다. 특히 70年代 後半에 轉換期를 맞이하였던 勞動市場의 構造的 變化에 대한 認識을 토대로 賃金水準의 變化推移를 分析한 것이나, 그러한 構造的 變化에도 불구하고 勞使關係가 여전히 舊態依然한 惰性에 빠져있다는 指摘 등은 매우 적절한 것이다.

그러나 賃金問題分析에서 귀중한 論理展開의 歸結이 없음이 유감이라 하겠다. 즉, 全期

* 韓國開發研究院 先任研究委員

間(6,70年代)中 實質賃금이 上昇한 것은 事實이나 勞動生産性增加率보다는 낮다고 提示되고 있다. 그럼에도 불구하고 企業은 賃金壓迫狀態에 있었고 한편 賃金水準은 生計費에 未達하였다. 國際比較分析에 따르면 우리나라 賃金上昇速度가 다른 나라에 비해 더 빠른 것은 아니었다. 이렇게 볼 때 결국 賃金引上으로 國際競爭力이 弱화되었으면서도 實質賃金上昇이 勞動生産性增加速度에 못미쳐 生存費에도 未達되는 低賃金이라는 것이 事實이라면 도대체 果實은 어떻게 分配되었다는 것인지? 이에 대한 解答이 試圖되지 않았다는 점이 아쉽다.

發表者는 이미 事務職과 生産職間의 높은 賃金隔差를 是認했다. 그렇다면 왜 이러한 結果가 초래되었는지 살펴 보자. 첫째 이 問題에 대한 解明의 실마리는 다음과 같은 要因에 근거한 것 같다. 70年代 下半에 過熱스카웃으로 인한 大卒初賃 急上昇을 경험하였는데, 이때 이에 相應한 事務職 勞動生産性的 提高가 있었으리라고는 比喩 資料가 있을 수는 있겠으나 보기 어렵다. 따라서 70年代에 生産職 勞動生産性增加는 實質賃金의 上昇幅과 비슷했으나 事務職의 경우 生産性的 增加가 實質賃金增加幅을 따라가지 못함으로써 코스트·푸쉬 要因으로 作用하였을 것이라는 點이다. 或者는 事務職從事者數가 그리 많지 않음을 強辯할 것이다.(實際 製造業에 있어서 事務職 對 生産職人員의 比는 1:5.7이고, 그들의 賃金總額 比는 1:3.5이었다.) 둘째, 3次産業의 경우를 생각해 보면 上述한 論理의 展開가 더욱 說得力을 갖게 되리라 생각된다. 發表者는 서비스部門의 生産性도 製造業과 비슷하게 增加하는 것으로 假定하였는데 이는 쉽사리 납득이 가지 않는다. 3次産業의 勞動生産性測定問題는 많은 사람들의 시도에도 불구하고 믿을 만한 指數를 얻지 못하고 있는 實情이나 그렇다 해서 製造業과 비슷한 정도의 增加를 假定하는 것은 무리일 것이다(p.589 참조). 先進國의 例를 보더라도 3次産業의 勞動生産性增加速度는 일반적으로 鑛工業보다 훨씬 낮고 더우기 우리나라의 경우 遊休勞動力(labor hoarding)을 保有하고 있는 경우가 많기 때문에 3次産業의 勞動生産性增加가 製造業과 같았을 리가 없다. 그럼에도 불구하고 製造業에 비해 훨씬 많은 事務職從事者를 고용하고 있는 3次産業에서 거의 同一한 率로 賃金의 急上昇이 이루어져 왔기 때문에 코스트·푸쉬의 要因이 없지 않았을 것이다.

즉 勞動市場을 構造的으로 分析해서 생각해 보면 職種에 있어서는 事務職이, 産業에 있어서는 3次産業이 勞動生産性場加率을 上廻하는 實質賃金의 上昇을 초래하여 이로 인해 우리나라 商品 및 서비스의 國際競爭力이 弱化되어 왔다고 한다면 襄教授가 論한 바 競爭力弱化和 生産職勤勞者의 低賃金狀態의 共存이 충분히 설명되리라 본다.

한편 所得政策에 대해서도 무조건 가이드·라인을 邪惡한 것으로 규정지을 것이 아니라

그 原因의 構造的 分析과 함께 그에 부합되는 政策代案이 提示될 수 있을 것이다. 70年代 下半期에 경험한 大企業間 人力스카웃熱氣는 그 原因이 1次的으로는 重化學工業에 대한 過剩投資 때문이었지만 또 다른 理由는 大企業들의 政府에 대한 過大依存 때문이었다. 그것은 金融特惠로부터 各種 支援政策과 保護 및 商品市場의 占有率의 擴大 등으로 賃金を 무책임하게 引上해 놓고는 그 費用을 工產品價格에 轉嫁시켜 버리거나 다시 政府로부터 再支援을 받을 수 있었기 때문이다. 賃金上昇費用을 轉嫁시킬 수 있다는 點, 즉 賃금이 勞動市場과 商品市場間의 市場原理가 아닌 制度的 要因에 의해 결정되었다는 點에 있어서는 所得政策을 실시하고 있는 先進國의 경우와 다를 바가 없다. 단지 차이는 先進諸國의 경우 所得政策의 實施背景이 勞動組合에 依한 것이지만, 우리나라의 경우는 大企業과 政府惠澤이라는 特殊事情에 있었던 것이다. 이러한 理由로 볼 때 勞動組合이 賃金 코스트·푸쉬 要因이 아니었다고 해서 賃金 가이드·라인을 設定하지 않아야 한다는 論理는 있을 수 없다. 그러므로 기왕에 政府補助를 받는 企業에 대해서 事務職賃金の 급격한 引上을 억제하기 위한 措置로서 가이드·라인을 提示하는 것은 生産職勞動者와의 賃金隔差를 해소한다는 점에서도 오히려 바람직한 政策이었을 것이다.

그러나 問題는 가이드·라인이 엄연히 있음면서도 한편으로 存在조차 부인하려는 경향이 있어 必要性이나 正當性이 提示되지 않은 상태에서 오히려 一律의인 가이드·라인이 提示됨으로써 정작 필요했던 事務職賃金上昇에는 별 效果를 미치지 못한 채 오히려 生産職勞動者의 賃金抑制策으로 作用하였던 데에 問題가 있었던 것이다. 왜냐하면 生産職勞動者의 生活給確保야말로 不況打開을 위한 內需의 源泉을 潤滑하게 할 수 있는 策이었을 것이기 때문이다.

朴來榮教授*의 論評

지난 20년 간의 우리나라 勞動經濟를 勞動市場, 賃金 및 勤勞條件, 勞使關係의 거의 모든 측면에서 나각적이고 치밀하게 분석함으로써 그 構造的 變化를 종합적 시각에서 부각시킨 것은 단지 勞動經濟만이 아니라 經濟全盤을 진단하고 전망하는 데 크게 기여할 것으로 본다.

分析의 가장 큰 成果는 우리나라 勞動市場의 需給構造가 거대하고 뚜렷한 變化를 보이고 있음에도 企業家は 여전히 勞動力供給過剩時代에 대한 미련과 착각에 빠져 있고 政府는 偏

* 弘益大學校 經濟學科 教授

向的인 政策姿勢를 보임으로써 賃金 및 勤勞條件과 勞使關係의 變化는 이에 따르지 못하여 勤勞者와 使用者가 모두 不滿을 느낄 뿐 아니라 갖가지 勞動問題가 발생하고 불편한 勞使關係가 지속되고 있으며 나아가서 經濟發展에도 制約要因이 되고 있음을 명백히 지적한 점이다.

이 分析과 主張에 원칙적으로 동의하면서 몇가지 見解의 差異를 제시하고자 한다. 물론 見解의 差異는 본질적인 觀點의 差異라기 보다는 程度의 差異에 불과할 것이다.

첫째, 이 分析에서 크게 강조되고 있는 「韓國經濟의 轉換點」에 관한 見解差이다. 無制限 勞動供給으로부터 制限的 勞動供給으로 바뀌는 時期를 轉換點으로 규정하고 우리나라는 1975年 경에 이 轉換點을 통과하였다고 주장한다. 勞動供給彈力性의 급격한 減少, 熟練勤勞者와 非熟練勤勞者의 賃金隔差縮小, 職種別 賃金隔差縮小 및 求人倍率의 急上昇을 轉換點을 찾는 指標로 볼 때 1975년 경 그러한 變化가 보였다는 分析이다.

분명히 1960년 이후 1975년까지와 그 이후 1979년까지를 分析期間으로 하면 1975년 이후 각 指標가 현저한 變化를 보인 것도 사실이다. 그러나 ① 1976~1978년의 期間에 보인 우리 經濟의 變化가 長期的으로 볼 때 正常的이라기 보다는 過熱景氣라고 보아 景氣的 要因을 조정한 후에 諸指標의 變化를 관찰할 필요가 있을 것 같다. ② 특히 勞動市場의 측면에서 보면 이 期間은 國內의 重化學工業化가 집중적으로 추진되었고 中東을 위시한 海外人力進出이 급증하던 時期임을 감안할 필요가 있다. ③ 1979年 이후 不況에 접어들면서 제시된 諸指標들이 거의 例外 없이 逆進되고 있다. ④ 제시된 資料에 의하더라도 熟練勤勞者와 未(또는 半)熟練勤勞者 사이, 또는 生産職과 專門·技術·管理職 사이의 賃金隔差가 가장 현저하게 縮小된 時期는 70年代 中盤 이후가 아니라 60年代 後半이었다.

이러한 몇가지 점에 비추어 1975년 경에 韓國經濟가 轉換點을 통과했다고 잘라 말하는 데 조심할 필요가 있을 것 같다. 흔히 우리는 轉換點이라는 표현을 즐겨 쓰지만 특별한 變革이 없는 한 經濟의 轉換點이란 기대하기 힘든 일이다. 우리나라 勞動市場 역시 이미 1970년을 전후하여 가장 저렴한 젊은 女性勞動力的 部分的 不足을 느끼기 시작하였으며 1975년 경에는 高級管理人力과 技術·技能人力의 不足이 두드러지게 표면化되었던 것이다. 따라서 이미 1970년 경부터 制限的 勞動供給段階로 접어들었으며 景氣水準에 따라 程度の 차이를 보이고 있다고 말하면 어떨지.

둘째, 위의 問題와도 연관되지만 失業內容의 變化에 대한 見解差이다. 1976~1978年의 好況期에 失業率이 3.2%까지 떨어짐으로써 당시의 失業者들을 대부분 摩擦的 失業者와 構造的 失業者로 보아도 무방하다고 보고 있다. 그러나 ① 당시에도 지나치게 낮은 賃金 때

문이 就業하지 않은 顯在的 失業과 隱蔽勞動力이 상당히 있었고 不況期인 현재에도 低賃金 部門의 求人이 많음에도 쉽게 공급되지 않고 있다. (2) 行商 등 所得이 극히 낮은 不完全就業者가 好況期에도 매우 많았다. (3) 女性 및 老人 등의 活用餘地가 크고 經濟活動參加率이 60%에 미달되고 있어 非活用勞動力이 많았을 것이다.

이렇게 볼 때 好況期에도 상당한 需要不足型 失業이 있었으며 특히 앞으로 勞動市場의 構造變化에 뒤따라 賃金上昇이 있게 되면 企業의 省力化가 급격히 전개될 것이므로 尙景氣가 되살아 나더라도 總量面에서 人力의 過剩은 크게 완화되지 않을 것이라고 볼 때 이에 대응하는 方案도 제시되었더라면 하는 생각이다.

裴茂基教授의 答辯

첫째, 金大模教授의 討論에서는 다음과 같은 점을 지적하고자 한다. 韓國經濟의 轉換點에 대한 分析에서는 루이스나 웨이-레이니스 模型과는 엄밀한 의미에서 같지 않게 農村, 都市傳統 그리고 資本制(近代) 部門의 3部門模型으로 接近하였다. 그것은 韓國의 경우 비록 農村地域에 상당 정도 勞動力不足이 先行하더라도 都市傳統部門에 상당한 剩餘勞動力이 堆積되어 있다고 보았기 때문이다. 이러한 접근방법으로 分析해 보았을 때 農村地域에서의 商業化點(commercialization point)은 과연 1960年代末내지 1970年頃に 도달하는 것으로 나왔다. 그러나 近代部門을 轉換點의 기준으로 볼 때 都市傳統部門의 供給餘力 때문에 1975年頃으로 轉換點을 잡지 않을 수 없게 되었다. 勞動供給彈力性이나 賃金隔差縮小의 資料 등으로 볼 때 1960年代末頃이라고 하지만 그 이후에 다시 1970~75年頃に 逆轉되는 것을 說明하지는 못하게 된다.

둘째, 金秀坤博士의 討論中 事務職賃金에 대하여 가이드·라인이 必要했었다는 점에 관하여 心情的으로 共感を 느낀다. 그러나 事務職賃金의 急上昇은 명백히 需給上의 隘路 때문이 있기 때문에 그러한 政策이 있었다 해도 과연 어느 정도의 效果가 있었을지는 의문이다. 그리고 第3次産業의 生産性問題는 賃金과 직접 관련되는 것이 附加價值生産性이고 韓國의 경우 第3次産業에서도 價格引上 등을 통하여 附加價值面에서는 第3次産業이 결코 製造業 등보다 그다지 뒤떨어지지 않을 것을 생각한다면 第3次産業에 대하여 특별히 고려하지 않아도 되지 않을까 생각된다.

또한 賃金問題에 대하여 企業의 支拂能力은 나빠지고 근로자의 生計費不足은 解消되지 않았다면 결국 果實이 어디로 갔느냐의 문제를 지적하였다. 이에 대하여는 明示的으로 言

及하지 않았으나 그 果實은 一部는 물론 企業主의 消費增大로도 나타났겠지만 가장 큰 것은 韓國과 같이 高度成長을 지속한 경우에는 企業規模의 擴大, 他部門에의 投資擴大 등등 결국 經濟成長으로 歸結되었다고 할 수 밖에 없다. 왜냐하면 生産性과 實質賃金を 연결하여 생각하는 것은 同一規模의 企業範圍內의 靜態的인 것이기 때문이다.

끝으로 朴來榮教授의 轉換點에 관련된 討論에 대하여는 朴教授 自身도 1975年보다 그 以前(1970年頃)에 轉換點을 통과하였다고 보고 있는 듯하므로 1979年에 諸指標의 逆轉이란 景氣的 現象으로 볼 수 밖에 없다. 이제까지의 討論者中 發表者가 撮은 轉換點의 時期가 가장 늦은데 1981年 현재 農業部門人口가 10%인 日本이 1960年頃에, 그리고 農業部門人口가 16%인 臺灣이 1968年頃에 轉換點을 통과하였다는 事實을 참고로 한다면 1981年 현재 農業部門人口가 34%이며 또한 經濟發展段階나 1人當 GNP 등의 面에서 兩國보다 크게 뒤지는 韓國이 1960年代末에 轉換點을 겪었다는 것은 그 蓋然性이 적지 않을까 생각된다.

다음에 失業者의 規定에 대하여는 朴教授는 自發的 失業과 非經濟活動人口까지도 考慮의 對象에 넣고 있는 듯하며 發表者가 非自發的 失業만을 대상으로 말하고 있기 때문에 그 문제의 意識은 共感이 가지만 失業問題規定에서 결코 같은 次元은 아니라고 본다.