



우리나라 賃金政策의 当面課題

河 在 永

(韓國經營者協會 調査役)

1. 産業構造 高度化와 人力, 賃金問題의 台頭

우리의 經濟는 이미 세차례에 걸친 經濟開發 計劃의 성공적 추진으로 성숙의 기반을 다져가는 새로운 전환점을 맞이하게 되었다. 여러가지 質的 변화와 함께 거기에서 파생되어 오는 問題들을 직접 체험하고 있는 것이다.

그러한 變化들 중에서 가장 독특한 성격을 띠고 있는 것이 人力不足의 深化와 74年 이후 年平均 30%가 넘는 높은 賃金上昇勢라고 할 수 있겠다. 이러한 問題는 과거의 高度成長 過程에서 발생되고 누적되어 表面化하고 있는 것으로 앞으로의 成長持續을 위해서도 반드시 安定化 혹은 適正化되어야 할 當面課題를 안고 있다는 점에서 매우 重要視되고 있다.

高度의 經濟成長이 이루어지고 있는 가운데 최근에 와서는 重化學工業 중심으로서의 産業 재편성이 급속히 이루어지고 있고 그에 따라 企業規模도 대형화되고 있다.

특히 輸出 100억달러의 目標가 달성되는 과정에서 이미 11개의 大規模 綜合貿易商社가 신설되었고 아울러 中東建設 붐을 타고 수많은 企業체가 海外로 진출하고 있다.

이는 모두 우리 經濟의 成長 發展 과정에서 매우 바람직한 變化인 것이다. 그러나 産業이 이처럼 재빨리 새로운 構造로 再編成되는데 맞추어 人力의 供給 構造도 신속히 再編成 되어야 하겠지만 人力의 供給이 이에 맞추어 주지 못함은 問題가 일어나게 된 것이다. 그것은 사람의 수요가 부족한 것이 아니라 産業構造의 高度化·大型化·國際化에 맞추어 高級 專門技能을 갖는 특수 계층의 人力 供給이 충분치 못한 때문이다.

그 결과 다수의 低賃金層이 存在하고 있는 가운데 高級人力의 高賃金化가 촉진되어 온 것이다. 즉 전체 임금수준은 年平均 30% 이상 增加되어 왔어도 그 上昇 效果面에서 볼 때 원래 임금수준이 높은 高賃金層에는 크게 돌아가고 低賃金層에는 적게 돌아가는 임금 계층의 兩極分化가 진행되어 온 것이다.

企業間에는 이들 人力의 유지와 확보를 위하여 高率賃金 引上 競爭이 일어나고 그 결과 근로자의 직급별·학력별 계층간에는 賃金 隔差가 벌어지는 대신 高賃金層의 賃金 水準은 産業간 企業 규모간에 上向 平準化가 촉진되어 왔다. 이는 그동안의 높은 賃金上昇이 企業의 支拂能力 增加에 의한 것이라기 보다는 特殊階層의 人力 不足에 주로 原因이 있기 때문인데 여기서 파생되는 副作用은 실로 여러 부면에 미

치고 있다. 그것은 첫째 高賃層과 低賃層間의 差額분화도 말미암아 社會的 不安 要因이 되고 있으며, 둘째 生産性 增加와는 관련없이 주로 人力需給 事情에 의해 임금 수준이 결정되기 때문에 人件費가 기업의 원가 부담 要因으로 작용하고 있으며, 셋째 경제적으로 임금자원의 効率的 分配가 阻害되고 있으며, 넷째 일부 從業員의 高賃金으로 인해 多數 從業員의 불만을 낳게 되어 人事勞務 管理上의 問題를 일으키게 되었으며, 다섯째 勞賃코스트 上昇을 가져와 國際競爭力, 物價, 雇傭 등에 영향을 주게 된다는 點 등이다. 이 때문에 人力과 賃金問題는 경제 社會적 次元에서의 시급한 對策을 要하는 主要 課題로 등장하고 있는 것이다.

2. 賃金の 構造的 動向과 그 特徵

최근 우리나라의 賃金動向에서 나타나고 있는 중요한 特徵을 들어보면, 첫째 生産성을 앞서가는 높은 賃金上昇勢와, 둘째 勤勞者 階層

間的 심한 賃金隔差현상이라고 하겠다.

앞에서 지적한 바와같이 이 두가지 特徵은 모두 高賃의 경제성장과 신속한 産業의 再編成 과정에서 特殊專門技能을 가진 고급인력의 공급 부족과 이들의 維持 및 確保를 위한 기업간 경쟁적인 賃金引上의 結果이다. 따라서 이 두가지 特徵은 모두 人力不足과 有機的으로 관련되고 있는 것이어서 다른 어떤 要因에 의한 賃金上昇보다도 企業經營 및 經濟社會 전반에 일으키는 副作用이 많은 것으로 나타나고 있다.

1. 生産性を 앞서가는 賃金

賃金上昇이 生産性 向上의 범위내에서 결정될 때 이는 高率이 아니며 또한 賃金上昇率이 아무리 낮다고 하더라도 그것이 生産性 增加의 범위를 웃돌았을 때에는 高率이라고 말할 수 있을 것이다. 최근의 賃金動向에서 발견되고 있는 가장 두드러진 特徵은 무엇보다도 生産性を 앞서가는 高率의 賃金上昇勢가 持續되고 있는 點이다.

74年 이후 實質賃金은 年平均 16.3%씩 增加

[表-1] 賃金 및 主要關聯指標의 比較

(單位: 원, %)

		1970	1973	1976	1977	1978	年平均上昇率		
							70~78 年平均	74~78 年平均	70~73 年平均
貨幣賃金	金額	17,831	26,954	62,362	82,355	108,873			
	指數	100.0	151.2	349.7	461.9	610.6	25.4	32.1	14.8
	上昇率	-	11.5	35.5	32.1	32.2			
實質賃金	指數	100.0	115.6	148.9	178.6	203.1	9.5	16.3	4.9
	上昇率	-	6.2	17.5	19.9	13.7			
生産性	指數	100.0	133.3	172.6	179.9	-	8.7	7.8	10.1
	上昇率	-	10.3	11.2	4.2	-			
消費者物價	指數	100.0	130.8	234.8	258.5	300.6	14.4	16.9	9.4
	上昇率	-	8.8	15.3	10.1	16.3			

資料出處: 經濟企劃院, 勞動廳

되어 왔는데 같은 기간 중 生産性은 7.8% 씩의 增加에 머물러 賃金上昇이 生産性 增加率의 2 倍를 웃돌게 되었다. 70~73年기간중 生産性이 평균 10.1%, 實質賃金이 4.9%로서 生産성 증가가 2倍 정도 앞서 있었던데 비하면 이는 크게 역전된 현상이라 할 수 있다.

實質賃金이 生産성을 앞질러 上昇하게 된 것은 같은 期間중 貨幣賃金이 연평균 32.1%씩 上昇해온데 비해 消費者物價는 16.9% 上昇에 머물러 결과적으로 實質賃金이 높이 上昇하게 되었으나 반면 生産性은 같은 期間中 7.8%로 鈍化되었기 때문이다. 賃金이 生産성을 크게 웃돌아 상승하는 것은 74년 이후 우리나라에만 특유한 현상으로 나타나고 있다. 우리의 주요 競爭對象國인 일본과 대만의 임금 동향을 보더라도 실질임금이 生産성의 일정 범위내에서 결정되고 있음을 엿볼 수가 있다. 즉 일본은 74~77年 기간중 生産성이 연평균 7.9%, 실질임금이 3.5%이고 대만은 生産성이 9.9% 실질임금이 5.4%로서 각각 실질임금 증가율이 生産성 증가율의 절반 수준에서 결정되고 있다.

실질임금이 生産성을 앞질러 上昇하는 것은 人力不足에 의한 勞動市場 事情의 急變에 기인하는 것으로 그외에는 어떠한 경우를 막론하고 원칙적으로 이러한 상태가 지속될 수는 없는 것이다. 만약 이러한 상태가 지속된다면 企業은 채산성이 맞지 않아 불윈간 문을 닫고 말 것이기 때문이다. 그러나 우리나라의 企業에서는 실질임금이 生産성을 앞질러가는 非正常的인 상태가 74年 이후 5個年間 계속되어 오고 있다.

이러한 狀況이 계속되는 理由로는 무엇보다도 企業間의 人力確保 競爭과 그로 말미암은 賃金引上 競爭을 들 수가 있다. 産業構造가 重化學工業 中心으로 改編되고 企業이 大型化·國際化함에 따라 人力에 대한 需要가 質적으로나 量的으로 增加되고 多樣해지기 때문이다.

個別 企業은 우선 自社の 從業員을 스카우트당하지 않도록 維持하고 나아가 새로이 採用하기 위한 賃金水準을 決定하지 않을 수 없게 된다. 이때 賃金決定의 基準은 從業員의 生産性이나 收支 狀態가 아니라 他企業이 支拂하고 있는 높은 賃金水準이 되는 것이다.

이 때문에 企業間 賃金引上 競爭은 결국 인력 부족을 심하게 느끼는 高賃金層의 賃金水準을 企業規模間·産業間 上向平準化시키는 결과를 가져오게 된다. 生産성이 원천적으로 낮은 노동집약 산업이나 중소기업일지라도 높은 賃金を 지불하는 高生産性業體의 水準에 맞추지 않는 한 이들 人力의 新採는 말할 것도 없고 既存의 從業員도 維持하기가 어려워졌기 때문이다. 그리하여 과거에는 연중 1회의 調整에 그치던 賃金調整方式이 점차 2회 혹은 3회의 複數調整으로 바뀌면서 業體間에는 서로 賃金水準의 均衡을 맞추려 하고 있는 것이다.

한편 임금의 高率 上昇勢를 溫和시키고 있는 다른 要因으로는 무엇보다도 우리나라 大部分의 企業이 導入하고 있는 年功序列型 賃金管理方式을 들 수가 있다. 年功序列型 賃金制度下에서는 從業員의 生産의 能力이나 職種の 性格을 評價하여 賃金水準을 決定하는 것이 아니라 주로 個個人의 勤続年數·年齡·學歷·家族數 등 屬人的 要素에 의해 決定되는 특징을 갖게 된다.

이같은 賃金管理方式에서는 不足을 느끼는 特定 職種の 人力을 高賃金으로 新規採用 했을 때 이를 基準으로 他職種 職級の 賃金水準을 年功에 따라 再調整해야 할 人事勞務管理上의 問題를 안게 되는 것이다. 그렇지 않으면 전체 從業員이 自己의 賃金水準에 不滿을 가질 것이기 때문이다.

다시 말하면 人力 不足이 심한 특수 전문직 중의 高級人材 및 技術·技能人力의 賃金水準

이 産業間・企業規模間의 上向平準化를 통해 高率로 調整되고 나면 個別企業의 内部에서는 이들 人力의 高賃金を 基準으로 하여 年功에 따라 全体 從業員의 賃金水準을 다시 調整하는 과정이 필요하게 된다는 点이다. 결국 一部 特殊階層의 人力不足이 企産業 全階層의 賃金水準을 高率로 上昇시켜 生産性 증가와 관련없이 全企業의 總人件費 負擔을 加重시키고 있는 것이다.

이는 附加價值中 人件費가 占하는 勞動分配率의 動向에서 두드러지고 있다. 즉 73년에 32.8%에 머물던 勞動分配率이 높은 賃金上昇의 결과 77년에는 46.3%로 13.5% 포인트 增加되었다. 反面 純利益은 같은 期間中 28.1%에서 15.6%로 12.5% 포인트 감소했고 企業의 資本消耗 充當分인 減價償却費도 같은 기간중 20.5%에서 15.5%로 5% 포인트 減少하여 人件費 上昇에 의한 企業 收支의 惡化가 두드러졌다.

人件費 上昇이 企業 收支에 크나큰 負擔이 되고 있는 것은 무엇보다도 賃金이 生産性을 앞질러 上昇해온 結果이다. 이처럼 正常을 벗어난 狀態가 持續되고 있는 理由를 다시 整理해보면

[表- 2] 附加價值中 勞動所得分配率 動向

(製造業)		(單位: %)		
	1973	1977	73年 / 77年 對比增減 (%포인트)	
純 利 益	28.1	15.6	△ 12.5	
人 件 費	32.8	46.3	13.5	
金 融 費 用	13.2	16.1	2.9	
賃 借 料	0.7	1.2	0.5	
租 稅 公 課	4.1	4.3	0.2	
減 價 償 却	20.5	15.5	△ 5.0	
貸 損 償 却	0.6	1.0	0.4	

資料出處: 韓國銀行 「企業經營分析」

앞서서 살펴본 바와 같이 첫째, 一部 職種の 高級人材 및 技術技能人力 不足의 深化와 그波及, 둘째 人力의 維持 確保를 위한 業体内 高率의 賃金引上 競争 및 せ제, 우리나라 企業의 賃金管理 方式의 特徵인 年功序列型 賃金制度를 主要因으로 들 수가 있다.

2. 階層間 심한 賃金隔差 現象

人力不足이 심한 一部 職種の 高賃層人力의 維持 確保를 위한 業体間의 上向平準化 競争이 급기야 多數의 低賃層과 少數의 高賃層이란 隔差 問題를 낳게 했다. 이것은 企業의 人事勞務 管理面에서나 經濟社會的 觀點에서 볼때 시급한 對策을 要하는 또 하나의 중요한 問題이다.

隔差問題는 보는 觀點에 따라서 다양한 측면을 가질 수 있는 것이겠으나 賃金の 高率上昇이 특히 문제된 76年 이후 가장 두드러지고 있는 隔差 要因은 從業員의 學歷 水準이라고 하겠다. 그 主된 理由는 高級人材 및 技術人力이 주로 大學이라고 하는 教育機關을 통해서 供給되어 왔기 때문이라 하겠다.

學歷別 初任給을 基準으로 하여 日本의 隔差와 比較해보면 우리나라의 賃金隔差가 지나치게 벌어져 있음을 알 수가 있다. 즉 우리나라의 大卒者가 中卒者의 3.3배, 高卒者가 中卒者의 1.8배에 이르고 있음에 비해 日本은 大卒者가 中卒者의 1.5배, 高卒者가 中卒者의 1.2배의 좁은 격차에 머물고 있어 우리나라와는 대조적이다. 그 결과 전체 임금수준은 韓日間 5배 정도의 높은 隔差를 보이고 있음에 비해 大卒 初任給은 1.3배 정도로 거의 平準化되고 있어 전체 임금 구조의 不均衡을 漸적으로 발해주고 있다.

물론 學歷間에는 生産性的 隔差가 있기 때문에 一定 隔差는 있기 마련이겠지만 지금과 같

이 適正을 넘어서고 있는 지나친 隔差는 大多數 從業員의 불만을 일으키게 되어 勞務管理를 어렵게 하고 있는 것이다. 뿐만 아니라 현재와 같은 年功序列型 賃金制度 아래에서는 전체 職級의 賃金浮上(Wage drift)을 일으키게 하여 高率의 賃金上昇勢를 지속시키고 總人件費 負擔을 加重시켜나갈 것이다. 이는 또한 分配의 效率性面에서 볼 때 問題가 되고 있는 것이다.

學歷間에 이렇게 크게 벌어진 隔差를 是正하려면 앞으로 一定 目標를 設定하고 여기에 단계

적으로 接近해가야 할 것이다. 그러나 여기서 제기되는 문제는 그 期間이 오랜동안 지연되거나 아니면 전체 임금인상 財源의 부담이 너무 커지게 된다는 점이다.

학력간 임금 격차가 거의 시정되어 현재까지 그 水準을 계속 유지해오고 있는 日本의 70年度 학력간 임금격차(初賃基準) 大卒 100, 高卒 80.7, 中卒 66.2를 目標로하여 현재 우리나라의 학력간 격차 大卒 100, 高卒 54.1, 中卒 28.1을 앞으로 5개년간 여기에 접근시켜 간다고 하면

[表-3] 韓·日間 學歷別 賃金隔差 比較 (初任給基準)

(1977) (單位: 圓, 指數, 배수)

		韓 國		日 本		B / A
		賃金水準(A)	中卒男子=100 으로한 指數	賃金水準(B)	中卒男子=100 으로한 指數	
中 卒 者	男 子	37,651	100.0	100,648	100.0	2.94
初 賃	女 子	28,023	74.4	101,619	91.8	3.63
高 卒 者	人 文 商 高	65,188	173.1	133,840	121.0	2.05
初 賃	工 高	67,400	179.0			1.99
大 卒 者	人 文 商 經 系	123,529	328.1	163,706	148.0	1.32
初 賃	理 工 系	127,290	338.1			1.29
全産業平均賃金		72,791	193.3	364,000	329.0	5.00

資料出處: 韓國經營者協會, 日本勞動省

[表-4] 隔差 是正을 위한 學歷別 賃金調整率 算出의 結果

(單位: %)

	平均 賃金引上率 1% 時 學歷別 引上率	79~83期間中 賃金 隔差 是正 目標	83年度 總人件費中 學歷別 支出 比重
平均 賃金 引上率	1.0000	-	100.0 (100.0)
大卒者 賃金 引上率	0.3243	100.0 (100.0)	14.4 (25.1)
高卒者 賃金 引上率	0.8000	80.7 (54.1)	27.6 (32.1)
中卒者 賃金 引上率	1.3946	66.2 (28.1)	58.0 (42.8)

註: ()內는 78年 現在 實績值임.

학력별 연평균 상승률은 어떻게 결정되어야 할 것인가?

결론부터 말한다면 平均賃金 상승률을 1%로 보았을 때 大卒 0.3%, 高卒 0.8%, 中卒 以下 1.4%의 比率로 學歷別 상승률이 결정되어야 한다는 것이다. 이러한 計算結果에 의하면 平均賃金 상승률을 20%로 결정할 경우 學歷別 상승률은 大卒 6%, 高卒 16%, 中卒 以下 28%가 된다.

이 때에 大卒 初任給은 物價 補償조차 어렵게 된다는 것이 問題이다. 만약 大卒 初任給을 物價 上昇分 12%만큼 補償하려 한다면 平均賃金 상승률을 무려 40%線에서 결정해야 된다는 計算이다. 그렇지 않으면 隔差 是正의 期間을 5年에서 10年으로 늘려야 한다는 얘기가 된다.

一部 高賃層의 賃金水準이 재빨리 上昇하여 지나치게 벌어져온 隔差를 適正으로 誘導한다는 問題가 얼마나 어려운 것인가를 立證해 주는 것이라 하겠다.

3. 不足 人力層의 擴大와 總人件費 增加

최근에 와서 우리나라의 勞動市場은 매우 타이트해지고 있다. 人力不足은 高級人材 및 技術 技能人力뿐만 아니라 거의 全階層에 波及되어 가고 있다.

技術技能工이 모자란다는 것은 이미 実感하고 있는 事實이며 거기다가 77년부터는 無限供給으로 認識되어 오던 中卒 以下 生産職의 單純 無技能人力까지도 求人이 어려워지고 있는 實情이다.

勞動廳 地方事務所의 77年度 業務實績報告에 따르면 馬山輸出自由地域을 除外한 全國의 總 求人數는 3만 5천 566명인데 比해 求職數는 1만 7천 841명에 머물게 되어 求人 倍率은 平均 2를 나타내었다. 이는 74年の 1.1배, 75年の 1배, 76年の 1.4배에서 크게 增加된 數值로서 우리나라 勞動市場事情 變化를 實證해 주고 있

[表-5] 求人·求職 就業斡旋現況 (77)

	구 인	구 직	취업알선	구인배율
계	35,566	17,841	13,150	2.0
국 출 이 하	20,126	4,053	3,399	5.0
중 출	12,396	8,336	6,383	1.5
고 출	3,010	5,272	3,276	0.6
대 출	34	180	92	0.2
20 세 미 만	14,920	7,335	6,292	2.0
21 ~ 30 세	16,735	7,419	5,491	2.3
31 ~ 40 세	3,334	2,053	1,009	1.6
41 ~ 50 세	560	882	265	0.6
50 세 이 상	17	152	93	0.1
남	17,725	12,377	8,694	1.4
여	17,841	5,464	4,456	3.3

資料: 勞動廳

는 것이다. 特히 求人倍率 2 이상의 數値를 보이고 있는 階層은 30세 미만의 女子로서 學歷이 中卒 以下인 勤勞者層에서 두드러지고 있다.

요즘 業界에서는 職業訓練 義務人員조차 確保하기가 어려워 新規로 中學校를 卒業하는 學生中 高校를 進學하지 않는 卒業生을 對象으로 여러가지 有利한 條件을 提示하여 스카우트하는 事態가 일어나고 있는 것으로 傳聞되고 있다. 人力問題에 관한限 우리 企業의 經營 與件은 이만큼 어려워지고 있으며 그에 따라 人件費의 負擔도 커지고 있음을 뜻하는 것이라고 하겠다.

人力不足이 一部 階層에서 全勤勞者階層으로 波及된다고 하는 것은 業體間 賃金引上 競争을 더욱 擴大 波及시키는 要因이 되어 低賃金-低生産性 業種의 部門에서의 生産性 增加를 圖도는 高率上昇을 維持 存続시키게 된다. 그 過程에는 収益性和 成長性이 良好한 業體만 存立이 可能할 뿐이고 대다수의 勞動集約業體와 中小企業은 勞賃코스트의 上昇을 가져와 經營上 많은 어려움을 겪게 될 것이다.

이는 輸出競争力에 逆作用을 할 뿐 아니라 原價上昇을 통하여 製品價格에 轉稼되어 勞賃인플레이를 일으키게 될 것이다. 特히 生必需品 (賃金財)의 價格이 재빨리 상승하게 됨으로써 賃金引上의 效果는 半減되고 다시 高率의 賃金引上 要求를 하게 되는 惡循環에 놓이게 될 것이다.

經濟成長, 輸出促進 및 産業構造의 高度化는 우리 經濟가 나아가야 할 基本方向인 것이다. 그리고 이러한 變化는 다른 어느 나라보다도 成功의이며 신속하게 進行되어 왔다.

그러나 이 變化의 過程이 빠를수록 人力의 需給體系에는 크나큰 問題가 일어나고 있는 것이다. 人力은 다른 生産要素와는 달라서 供給에 隘路(Bottleneck)가 발생할 때 輸入으로 充當할 수 없는 特質을 갖고 있다. 그러기 때문에 높은 賃金引上이 필연적으로 뒤따르게 되는 것

이다.

經濟成長의 持續과 産業構造의 高度化가우리 經濟의 나아갈 基本方向이라면 이에 맞추어 人力供給의 質의 高度化 및 賃金水準의 安定化도 有機적으로 調和시켜가야 할 時急한 政策課題가 되고 있는 것이다.

4. 賃金政策의 當面課題

先進國經濟의 主要한 特徵은 무엇보다도 高生産性下에 高賃金이 實現되고 있는 点이다. 우리나라도 最近의 賃金 動向에서 窺볼 수 있는 바와같이 高賃金時代의 展開를 눈앞에 바라보게 되었다. 다만 賃金이 生産性を 앞질러 上昇해가는데 問題가 있는 것이다. 때문에 高率의 賃金上昇分을 吸收할 수 있는 生産性的 向上이 併行된다면 우리도 高生産性-高賃金의 原理를 實現할 수 있을 것이다. 따라서 生産性的 提高에 最大의 力點을 두고 다음에 人力供給 對策, 賃金水準의 安定化 내지 適正化 對策을 推進하면서 아울러 年功序列型 賃金制度를 近代的인 賃金管理制度로 改善誘導해 나가도록 해야 할 것이다.

1. 生産性的 向上對策

生産性的 剋期的인 增大를 위해서는 다음과 같은 對策이 必要하다.

첫째, 省力化 工程의 導入이다.

投入勞動의 單位當 生産量을 增大시키려면 技術 및 資本集約的인 施設 裝備가 導入되어야 하고 既存의 老朽施設을 새로운 것으로 改替해야 할 것이다.

둘째, 철저한 要員計劃의 樹立과 집행이다.

產出量이 一定하다고 할 때 投入 勞動量을 減함으로써 生産性を 增大시킬 수가 있다. 또한

賃金總額=賃金の一般水準(平均賃金)×従業員數×賃金體系로 表示되므로 不必要한 従業員을 출입으로써 生産性이 增大되는 同時 支出되는 賃金總額은 줄어들게 된다. 따라서 일정한 賃金總額으로 賃金引上을 위한 추가적인 財源을 確保할 수 있게 된다.

세째, 經營管理體制의 近代化이다.

省力化 工程의 導入과 철저한 要員計劃의 樹立實施를 위해서는 무엇보다도 經營管理體制 및 作業組織의 近代化 혹은 効率化가 반드시 併行해야 한다.

네째, 産業再編成의 計劃化와 人力所要의 正確한 計劃이다.

生産性의 劃期的인 增加를 위해서는 既存의 重化學工業 中心으로의 産業構造 高度化가 推進되어야 하는 것이나 이것이 長短期에 걸쳐 計劃化되어야 하겠다. 그럼으로써 이에 所要될새로운 타인의 人力 所要를 判斷할 수 있고 이들을 미리 養成할 수가 있다.

産業再編成의 計劃化를 위해서는 國際比較優位에 입각하여 長期的으로 育成해야 할 業種과 統廢合해야 할 業種, 後發開途國으로의 양도그를 등으로 區分해 두어야 하고 이에 맞추어 人力需給計劃을 樹立해야 할 것이다.

2. 人力의 供給對策

高率의 賃金上昇을 일으키고 있는 直接的인 要因은 必要한 人力의 供給이 充分치 못한 點에 있다. 따라서 人力供給의 隘路를 타개하기 위한 對策으로는 다음과 같은 것을 들 수가 있다.

첫째, 産業構造의 高度化에 對應하는 分野別 人力 所要에 따라 현재의 教育機關을 再編成하는 것이다.

현재의 教育機關은 産業이 必要로 하는 人力 供給體制와 근본적으로 遊離되어 있다. 따라서 大學校・專門學校・高等學校를 企業의 要求에

맞추어 새로이 編成해 가도록 해야 할 것이다.

둘째, 人力의 代替의 活用이다.

현재 高級人力需要는 몇몇 特定大學의 特定學科 卒業生에 치중되어 있다. 그리하여 大卒 失業者群이 存在하고 있는 가운데 大卒初任給의 高率上昇이 일어나고 있다. 他學科卒業生을 代替토록 하고 아울러 短期養成코스를 마련 高卒者를 과감히 代替活用토록 해야 할 것이다.

세째, 職業安定機能의 強化이다.

이미 養成된 人力이 많이 있으면서 그 配分 活用이 効果의으로 이루어지지 못한 關係로 많은 脫落이 일어나고 있다. 또한 勤勞者中의 많은 部分의 빈번한 직장 이동으로 人力의 需給에 크나큰 마찰을 일으키고 있다. 職業安定機能을 強化하여 養成된 人力의 效率의인 配分 活用과 더불어 定着性을 높이도록 해야 할 것이다

3. 生産性 基準 原理에 의한 賃金

가이드라인

平均生産性이 높은 낮은 平均賃金은 반드시 그 增加分의 範圍 내에서 引上率이 決定되어야 한다. 이러한 賃金調整가이드라인에 따라 賃金引上이 이루어져야 하는데 그렇지 못할 경우에는 自社의 企業收支뿐만 아니라 他企業의 收支關係에도 크나큰 영향을 주게 되어 경제성장 전반에 많은 타격을 주게 될 것이다. 따라서 賃金가이드라인의 實踐을 위해 相互 協調토록 해야 할 것이다.

4. 賃金制度의 改善誘導

우리나라의 企業은 大部分이 年功序列型 賃金制度를 導入하고 있어 従業員의 年功에 따라 級, 号俸이 決定되는 特徵을 갖고 있다. 때문에 特定職種の 従業員이 高賃金を 받고 新規로 採用되었을 경우 生産的인 能力評價와는 관계

없이 이를 基準으로 他從業員의 賃金水準과 견주어 보게끔 하는 작용을 하게 된다.

이는 人事勞務管理上の 重要的 問題로서 一部 高賃金を 받는 從業員의 賃金水準을 基準으로 전체 종업원의 임금 수준을 再調整하지 않을 수 없도록 만들게 된다.

특히 勞動市場事情의 惡化에 따라 新採從業員의 初任給이 높이 上昇하는 경우 總人件費 負擔의 增加를 통하여 可恐할 結果를 초래하게 된다. 최근 大卒初任給의 高率 上昇勢가 크나큰 關心을 불러 일으키게 된 원인은 결국 우리나라

의 賃金制度가 年功序列型이란 特徵을 갖고 있기 때문이다.

이같은 傳統的인 賃金制度는 職務給·成果給 등 近代的인 賃金制度로의 改善이 바람직한 것이다.

결국 高度의 産業社會는 産業構造의 高度化와 함께 人力供給構造가 高度化되어야 하고 經營의 合理化, 人力配分活用の 合理化 및 賃金管理方式의 近代化등이 모두 併行되어야 하는 것임을 알수가 있다.

庶政刷新에 투철할 것을 다짐

本協會는 지난 2月9日 下午 2時부터 1시간에 걸쳐 本協會 會議室에서 서정쇄신 시정방향 및 지침에 대한 교육을 高順德理事 주재로 실시하였다.

이날 교육을 통하여, 일부 행정분야에 잠재되어 있는 각종 사고, 비위 및 비합리적인 제도 등 부조리를 제거함으로써 庶政刷新의 早期定着을 기할 것을 全職은 다짐하였다.

決 議 文

우리를 社團法人 大韓電氣協會 任職員 및 會員 一同은 總和團結하여 庶政刷新을 國家安保의 次元에서 推進하고 強力히 不條理를 排擊하는 健全한 企業人으로서 精神姿勢 確立을 더욱 鞏固히 하여 國民總和體制에 앞장서 나아갈 것을 다짐하면서 다음과 같이 決議한다.

- 一. 우리는 庶政刷新 隊列에 積極 參與하여 밝고 明朗한 社會氣風 造成에 앞장선다.
- 一. 우리는 庶政刷新의 內實化를 爲하여 誠實·正直·清廉·奉仕로서 全 電氣界를 善導한다.
- 一. 우리는 國家安保와 總和體制를 더욱 鞏固히 하여 社會 周邊淨化와 不條理 剔決에 앞장설 것을 다짐한다.

1979. 1. 30

社團法人 大韓電氣協會
