

生產性賃金制

1995. 3.

金 大 模

(韓國勞動研究院 院長)

目 次

I. 序 論	1
II. 適正賃金の 概念的 特性	2
III. 生産性賃金制의 意義	5
1. 生産性賃金の 여러 가지 概念	5
2. 適正賃金으로서의 生産性賃金の 前提	7
IV. 生産性賃金制 適用時의 留意事項	11
1. 勞動生産性 및 物價의 올바른 概念	11
2. 生産性賃金制의 適用單位	14
3. 企業의 支拂能力과 勤勞者의 生計費	16
4. 勞動所得分配率의 長期的 提高 問題	17
5. 非競爭的 市場에의 適用 適合性 與否	19
V. 生産性賃金制의 適用例	20
1. 過去의 賃金推移에 대한 評價	21
2. 1995年度 適正賃金引上率 推定	22
VI. 要約 및 結論	24
參 考 文 獻	26

<要約>

1. 適正賃金の 概念的 特性

- 適正賃金이란 實證的(positive) 개념이 아니라 規範的(normative) 개념임. 즉 각자의 價値判斷에 따라 그 구체적 개념이 얼마든지 달라질 수 있는 것임.
- 따라서 어떤 구체적인 賃金決定方法의 適正性 與否를 결정하기 위해서는 다음과 같은 두 가지 문제를 검토해 볼 필요가 있음.
 - 그 임금결정방법의 바탕에 깔린 가치판단은 무엇인가?
 - 얼마나 많은 사람들이 이러한 가치판단에 동의할 것인가?
- 검토 결과 대부분의 사람들이 가치판단에 동의하리라고 판단된다면, 그 가치판단을 반영하는 임금결정방법은 現實的인 適正賃金決定方法이라고 보아도 좋을 것임.

2. 生産性賃金制의 意義

- 生産性賃金制란 하나의 구체적인 賃金決定方法으로서, 本來의 것과 通常的인 것의 두 가지가 있음.
- 本來의 生産性賃金制는 다음 式으로 표시됨.
 - 實質賃金 = 勞動의 限界生産物 -----(1a)
 - 名目賃金 = 勞動의 限界生産物 價値
 - = 勞動의 限界生産物 × 生産物の 價格-----(1b)

○ 通常的인 生産性賃金制는 다음 式으로 표시됨.

$$\text{實質賃金引上率} = \text{勞動의 平均生産物(또는 實質勞動生産性)增加率} \\ \text{-----}(2a)$$

$$\text{名目賃金引上率} = \text{勞動의 平均生産物 價値(또는 名目勞動生産性)} \\ \text{增加率} \\ = \text{勞動의 平均生産物(또는 實質勞動生産性)增加率} \\ + \text{物價上昇率} \text{-----}(2b)$$

○ 다음과 같은 두 가지 假定을 전제하면 식 (1a) 및 (1b)로부터 식 (2a) 및 (2b)를 유도할 수 있음.

- 生産函數가 一次同次函數임.
- 生産要素間的 代替彈力度가 1임.

3. 生産性賃金制의 바탕에 깔린 價値判斷

○ 다음 두 가지 價値判斷 중 어느 하나에 동의할 수 있다면 生産性賃金制를 現實的인 適正賃金決定方法이라고 볼 수 있음.

- 勞動에 대한 代價, 즉 賃金은 生産에 대한 勞動의 寄與도와 같은 수준에서 결정되어야 함.
- 賃金 때문에 所得分配가 적어도 惡化되지는 말아야 함.

○ 勞動의 實質(名目) 寄與도는 勞動의 限界生産物(價値)이라고 볼 수 있음. 따라서 위의 첫번째 價値判斷을 반영하는 賃金決定方法은 곧

식 (1a) 및 (1b)가 됨. 또한 앞서의 두 가지 假定을 전제하면 식 (1a) 및 (1b)로부터 식 (2a) 및 (2b)를 유도할 수 있음.

- 賃金引上率이 勞動生産性 增加率보다 작으면 所得分配가 惡化된다는 결론을 도출할 수 있음. 따라서 위의 두번째 價値判斷, 즉 所得分配가 적어도 惡化되지는 않게 하려면 賃金引上率이 적어도 勞動生産性 增加率과 같아야 한다는 결론을 얻게 되어, 결국 식 (2a) 및 (2b)로 귀착됨.
- 우리 국민 대부분은 위의 두 가지 價値判斷 중 적어도 어느 하나에는 同意하리라고 생각됨. 그렇다면 이들 가치판단을 반영하는 生産性 賃金制 식 (2a) 및 (2b)는 우리나라에서 現實的인 適正賃金決定方法 이라고 보아도 좋을 것임.

4. 生産性賃金制 適用時의 留意事項

- 勞動生産性의 구체적 概念에는 여러 가지가 있는바, 生産性賃金制에 적용하기에 적합한 것은 附加價値生産性임. 왜냐하면, 임금수준을 결정한다는 것은 企業활동의 결과를 노사간에 어떻게 배분할 것인가를 결정하는 것이라고 볼 수 있는데, 企業활동의 결과라는 것은 결국 부가가치를 의미하기 때문임.
- 生産性賃金制는 적어도 産業單位 이상의 巨視的 單位에 적용하기에는 적합하지만, 個別企業과 같은 微視的 單位에는 적합하지 않음. 왜냐하면, 個別企業의 임금결정시 거의 절대적 기준이 되는 것은 比較賃金이기 때문임.

- 生産性賃金制를 적용하면 勤勞者의 生計費 維持가 위협받거나 企業의 支拂能力이 저해되는 일은 거의 없을 것임.

- 生産性賃金制는 非競爭市場에 적용하기에 부적합하다는 주장이 있으나 이러한 주장은 잘못된 것이며, 生産性賃金制는 오히려 非競爭市場에서 더욱 필요한 것임. 즉 競爭市場에서는 實質(名目)賃金이 勞動의 限界生産物(價値)과 같은 수준에서 결정되므로 식 (1a) 및 (1b)가 자연적으로 성립하게 되어 人爲的 賃金決定方法이 필요없게 됨. 그러나 非競爭市場에서는 식 (1a) 및 (1b)가 성립하지 않을 가능성이 크므로, 이를 시정하기 위해서 生産性賃金制와 같은 人爲的 賃金決定方法이 필요한 것임.

I. 序 論

우리나라의 많은 勤勞者들은 자신들이 그동안의 高度成長過程에서 상대적으로 疎外된 채 成長의 果實을 제대로 配分받지 못해 왔다고 主張하고 있다. 그런가 하면, 적지 않은 使用者들은 우리나라의 賃金이 다른 나라에 비하여 너무 빨리 上昇하기 때문에 여러 분야에 걸쳐서 國際競爭力이 떨어지고 있다고 主張한다. 이와 같이 勤勞者와 使用者가 서로 相反되는 主張을 하고 있는 理由는 무엇이며, 누구의 主張이 옳다고 보아야 할 것인가?

어느 누구를 막론하고 現行賃金이 너무 낮다거나 또는 높다고 主張한 때에는 각자 나름대로 適正하다고 생각하는 水準의 賃金, 즉 適正賃金水準을 가지고 있을 것이다. 그러므로 꼭 같은 現行賃金에 대하여 어떤 사람은 너무 낮다고 評價하고 다른 어떤 사람은 너무 높다고 評價하는 것은 결국 각자가 나름대로 생각하고 있는 適正賃金水準에 差異가 있기 때문이라고 볼 수 있다. 그렇다면 現行賃金水準을 客觀적으로 評價하기 위해서는 무엇보다도 客觀的 妥當성이 있는 適正賃金의 概念이 무엇인가를 분명히 밝혀야 할 것이다.

원칙적으로 勞動生産性的 增加 없이는 實質賃金 引上이 있을 수 없다. 이러한 原則을 반영하는 한 가지 具體的인 賃金決定方法이 이른바 生産性賃金制이다. 실제로 80년대 초반에 우리 政府當局은 企業들로 하여금 生産性賃金制를 導入하도록 적극적으로 勸誘한 바 있다. 또한 과거에 韓國勞動組合總聯盟(勞總)이나 韓國經營者總協會(經總)의 賃金指針에서도 각자가 要求 또는 提示하고 있는 賃金引上率의

算出根據로서 生産性賃金制 또는 그 變形을 적용하는 경우가 많았다. 이와 같이 勞·使·政 모두가 明示的이건 默示的이건, 生産性賃金制를 자주 들고 나오는 것을 보면, 이 制度가 賃金決定方法으로서 상당한 妥當性을 지니고 있는 것 같다.

이상과 같은 基本認識을 가지고 본 논문은 다음과 같이 진행하고자 한다. 제Ⅱ장에서는 適正賃金이라는 概念의 本質的 特性이 무엇인가에 대하여 논의한다. 제Ⅲ장에서는 生産性賃金の 意義와 이것을 適正賃金으로 볼 수 있는 論理的 根據 — 價値判斷 — 가 무엇인가에 대해서 검토한다. 제Ⅳ장에서는 生産性賃金制를 실제로 適用할 때 留意해야 할 事項들이 무엇인가를 고찰한다. 제Ⅴ장에서는 生産性賃金制를 適用하여 그동안의 賃金推移를 검토·평가하고, 1995년도 適正賃金 引上率을 추정해 본다. 끝으로 제Ⅵ장에서는 본 논문을 要約하고 結論을 내린다.

Ⅱ. 適正賃金の 概念的 特性

우리 사회에서는 勤勞者나 使用者뿐 아니라 政府當局者까지도 앞으로 適正賃金を 유지해 나가야 한다는 主張을 자주 한다. 그러나 그 適正賃金の 具體的 概念이 무엇인가를 분명하게 밝히고 이러한 主張을 하는 경우는 매우 드물다. 具體的 概念規定도 없이 막연하게 適正

賃金を 유지해 나가야 한다면, 도대체 무엇을 어떻게 해야 한다는 것인가? 한마디로 말해서, 이러한 主張은 아무런 內容도 담고 있지 않은 空虛한 主張에 불과하다고 하겠다. 왜냐하면, 누구나 共感할 수 있는 適正賃金の 具體的 概念이 아직은 定立되어 있지 않기 때문이다.

물론 適正賃金이란 예컨대 正義롭고 衡平에 맞는 賃金を 意味한다고 지극히 抽象的으로 定義할 수는 있을 것이다. 그러나 正義롭고 衡平에 맞는 賃金이 具體的으로 무엇을 意味하는가에 대해서는 사람에 따라 얼마든지 다른 見解를 가질 수 있는 것이다. 몇가지 極端的인 例를 들어 보자. 아주 人情이 없는 使用者라면, 賃金이란 勤勞者가 겨우 먹고 살 수 있는 정도면 適正하다는 見解를 가질 수 있다. 반대로 恻心이 아주 많은 勤勞者라면, 企業이 倒産하지 않는 한, 모든 附加價値는 賃金으로 돌리는 것이 適正하다는 見解를 가질 수 있다. 그리고 이들 兩極端 사이에 매우 多樣한 見解가 있을 수 있는 것이다.

요컨대 適正賃金이란 實證的(positive) 概念이 아니라 規範的(normative) 概念이다. 즉 個人的 價値觀이나 倫理觀에 따라 그 具體的 概念이 얼마든지 달라질 수 있는 것이다. 바꾸어 말하면, 모든 사람들이 꼭 같은 價値觀·倫理觀을 갖고 있지 않는 한, '모든 사람들'이 共感할 수 있도록 適正賃金の 具體的 概念을 規定한다는 것은 현실적으로 不可能한 일이다. 사실 適正賃金이란 무엇인가의 문제는 適正分配란 무엇인가의 문제와 같다고 볼 수 있는바, 適正分配의 概念을 規定하는 문제는 厚生經濟學에서 아직까지 未解決의 場으로 남아 있는 것이다.

그렇다면 賃金の 適正性 與否에 대해서는 더 이상 論議할 餘地도 必要도 없다는 말인가? 물론 그렇지 않고, 또 그럴 수도 없다. 理

論的으로야 어찌 됐든, 賃金の 適正性 문제는 現實的으로 계속 提起되고 있으며, 따라서 이 문제를 外面해 버릴 수는 없는 것이다. 오히려 좀 더 적극적으로 解決策을 摸索할 필요가 있는 것이다. 이러한 接近態度를 가질 때 그래도 多幸스러운 것은, 비록 最善의 解決策은 못된지라도, 次善의 解決策은 摸索할 수 있다는 점이다. 구체적으로 말하면, '모든 사람들'이 共感할 수 있는 適正賃金の 概念은 규정할 수 없을지라도 '대부분의 사람들'이 共感할 수 있는 適正賃金の 概念은 비교적 쉽게 규정할 수 있는 것이다.

사람마다 價値觀이나 倫理觀이 다를 수 있기 때문에 '모든 사람들'이 共通的으로 가지고 있는 價値觀·倫理觀을 찾아낸다는 것은 現實的으로 不可能하며, 어찌면 이러한 價値觀·倫理觀은 아예 存在하지도 않을는지 모른다. 그러나 '대부분의 사람들'이 共通的으로 가지고 있는 價値觀·倫理觀은 現實的으로 存在할 뿐 아니라 찾아낼 수도 있다고 생각된다. 예컨대 사람은 누구나 자기가 寄與한 것만큼의 代價를 받아야 한다는 價値判斷에 대해서는 대부분의 사람들이 同意할 것으로 생각된다. 또한 앞으로는 所得分配가 더 이상 惡化되지는 말아야 한다는 價値判斷에 대해서도 대부분의 사람들이 同意할 것으로 보인다.

이와 같이 '대부분의 사람들'의 同意할 수 있는 價値判斷에 입각하여 그것을 반영하는 賃金決定方法을 모색할 수 있다면, 이 方法에 의해서 決定된 賃金は 現實的으로 '次善'의 適正賃金이라고 보아도 무방한 것으로 생각된다. 生産性賃金은 바로 이러한 意味에서 適正賃金이라고 볼 수 있는 것이다. 그러면 이제부터 生産性賃金制에 대하여 상세히 검토해 보기로 한다.

Ⅲ. 生産性賃金制의 意義

生産性賃金制란 하나의 具體的인 賃金決定方法이다. 여기서는 生産性賃金의 正確한 概念이 무엇이며, 또 그것을 適正賃金으로 볼 수 있는 論理的 根據-價値判斷-는 어디에 있는지에 대해서 검토해 본다.

1. 生産性賃金의 여러 가지 概念

生産性賃金의 概念은 크게 두 가지로 구분할 수 있다. 그 하나는 本來의 概念이고 다른 하나는 通常的으로 쓰이는 概念이다.

本來의 概念의 生産性賃金은 勞動의 限界生産物(marginal product of labor)과 같은 水準의 實質賃金, 또는 勞動의 限界生産物價値(value of marginal product of labor)와 같은 水準의 名目賃金を 의미한다. 나중에 상세히 설명하겠지만, 勞動의 限界生産物과 限界生産物價値는 각각 生産에 대한 勞動의 實質寄與도와 名目寄與도를 나타낸다. 勞動의 限界生産物價値는 勞動의 限界生産物에 生産物の 價格을 곱한 것이다.

요컨대 本來의 概念의 生産性賃金은 다음 式으로 표시되며, 이 式에 따라 賃金を 決定하는 方法이 本來의 概念의 生産性賃金制이다.

$$\text{實質賃金} = \text{勞動의 限界生産物} \dots\dots\dots(1a)$$

$$\begin{aligned} \text{名目賃金} &= \text{勞動의 限界生産物價値} \\ &= \text{勞動의 限界生産物} \times \text{生産物の 價格} \dots\dots\dots(1b) \end{aligned}$$

그런데 이와 같은 본래의 개념의 生産性賃金制를 직접 적용하려면 현실적으로 문제가 생긴다. 즉 식 (1a)나 (1b)에 의하여 賃金を 決定 하려면 어차피 勞動의 限界生産物을 測定해야 하는데, 여기에 필요한 統計資料를 구하는 일이 현실적으로 매우 어렵다. 왜냐하면, 예컨대 어느 企業이 勞動의 限界生産物을 파악하려면, 勞動投入量을 變動시 키시 그 결과로 나타나는 生産量의 變動을 조사해 보아야 하는데, 단 순히 이러한 調査를 위해서 勞動投入量을 變動시켜 보려는 기업은 현실적으로 거의 없을 것이기 때문이다.

그런데 變動量이 아닌 總量으로 표시된 勞動投入量과 生産量에 대해서는 統計資料를 비교적 쉽게 구할 수 있으며, 따라서 이들의 比率로 定義되는 勞動의 平均生産物(average product of labor)-즉 通常의 인 概念의 勞動生産性-은 비교적 쉽게 測定할 수 있다. 그러므로 어떤 方法으로 生産性賃金制를 勞動의 限界生産物 대신에 平均生産物로 나타낼 수 있다면, 現實적으로 適用하기에 매우 편리할 것이다.

巨視的 次元에서 볼 때 별로 無理하지 않다고 생각되는 두 가지 假定, 즉 生産函數가 一次同次函數라는 假定과 生産要素間 代替彈力度가 1이라는 假定을 前提한다면, 식 (1a) 및 (1b)로 표시된 본래의 概念의 生産性賃金制로부터 다음 式으로 표시되는 通常의 인 概念의 生産性賃金制를 유도할 수 있다.¹⁾

$$\text{實質賃金引上率} = \text{勞動의 平均生産物 또는 實質勞動生産性的 增加率} \dots\dots\dots(2a)$$

1) 이들 假定의 現實的 妥當性에 관한 논의와 식 (2a) 및 (2b)의 誘導過程에 대해서는 金大模(1979) 참조.

$$\begin{aligned}
\text{名目賃金引上率} &= \text{勞動의 平均生産物價値 또는 名目勞動生産性} \\
&\quad \text{의 增加率} \\
&= \text{勞動의 平均生産物 또는 實質勞動生産性的 增} \\
&\quad \text{加率 + 物價上昇率} \dots\dots\dots(2b)
\end{aligned}$$

요컨대 通常的인 概念의 生産性賃金制란 實質賃金引上率이 實質勞動生産性 增加率과 같아지도록, 또는 名目賃金引上率이 名目勞動生産性 增加率과 같아지도록 賃金を 決定하는 方法을 말한다. 나중에 상세히 설명하겠지만, 식 (2a) 및 (2b)에 적용할 勞動生産性的 概念은 附加價値 勞動生産性이라는 점을 우선 밝혀 둔다.

2. 適正賃金으로서의 生産性賃金の 前提

어느 특정의 賃金決定方法을 選定·適用한다는 것은 그 方法에 의하여 決定된 賃金이 適正하다고 보기 때문일 것이다. 그런데 이미 지적한 바와 같이, 適正賃金이란 본질적으로 規範的 概念이기 때문에 각자의 價値判斷에 따라 그 구체적 내용을 얼마든지 달리 規定할 수 있는 것이다. 그러므로 특정의 賃金決定方法을 選定·適用한다는 것은, 明示的이건 默示的이건, 이미 특정의 價値判斷을 前提하고 있음을 의미한다고 볼 수 있다.

그렇다면 특정 賃金決定方法의 適正性 또는 現實的 妥當性 與否를 검토하기 위해서는 적어도 다음 두 가지 문제를 검토해 보아야 할 것이다. 첫째, 그 賃金決定方法이 前提하고 있는 價値判斷은 무엇인가? 둘째, 現實的으로 얼마나 많은 사람들이 이러한 價値判斷에 同意

할 것인가?

첫번째 문제와 관련하여, 生産性賃金制를 適正賃金決定方法으로 보는 데에는 다음과 같은 두 가지 價値判斷을 前提하고 있다. 그 하나는 勞動에 대한 報酬, 즉 賃金은 生産에 대한 勞動의 寄與度보다 크지도 작지도 않은 같은 수준에서 決定되어야 한다는 것이다. 다른 하나는 적어도 賃金 때문에 所得分配가 더 惡化되는 일은 없어야 한다는 것이다. 이들 價値判斷에 얼마나 많은 사람들이 同意할 것인가의 문제는 잠시 뒤로 미루고, 우선 각 價値判斷을 반영하는 賃金決定方法이 어떻게 식 (1a)와 (1b) 또는 식 (2a)와 (2b)로 귀결되는가를 검토해 본다.

適正賃金の 概念을 生産에 대한 勞動의 寄與도와 같은 水準의 賃金이라고 규정할 때 바로 제기되는 문제는 勞動의 寄與度を 실제로 어떻게 把握할 것인가의 문제이다. 일반적으로 生産이란 自然·勞動·資本 등 모든 生産要素가 함께 투입되어 이루어지는 것이기 때문에, 生産에 대한 勞動만의 寄與度を 분리·파악한다는 것은 현실적으로 대단히 어려운 일이다. 사실 현재까지의 人間의 知慧로는 勞動만의 寄與度を 직접적으로 분리·파악할 수 있는 方法은 없다.

그러나 다행스럽게도 生産에 대한 勞動의 寄與度を 다음과 같이 간접적이고 우회적인 方法으로 把握할 수는 있는 것이다. 우선 競爭市場에서 決定되는 賃金은, 그 구체적 水準이 얼마이든, 生産에 대한 勞動의 寄與度を 나타낼 것이라는 命題를 세울 수 있다. 왜냐하면, 만일 일시적으로 賃금이 勞動寄與度보다 크다면 競爭의 原理에 따라 勞動供給이 需要보다 커져서 결국 賃금이 떨어질 것이고, 그 반대의 경우에는 賃금이 올라갈 것이기 때문이다. 그런데 新古典學派의 理論에

의하면, 競爭市場에서 決定되는 賃金은 勞動의 限界生産物價値와 같아진다는 또 하나의 命題가 성립한다. 이들 두 命題로부터 勞動의 限界生産物價値는 生産에 대한 勞動의 寄與度を 나타낸다는 새로운 命題가 성립하게 된다. 요컨대 勞動의 限界生産物價値는 勞動의 名目寄與度を 나타낸다고 볼 수 있고, 따라서 勞動의 限界生産物은 勞動의 實質寄與度を 나타낸다고 볼 수 있는 것이다.

그러므로 適正賃金の 概念을 勞動의 寄與도와 같은 水準의 賃金이라고 규정한다면, 그것은 곧 本來의 概念의 生産性賃金 식 (1a)와 (1b)가 되는 것이다. 그런데 식 (2a) 및 (2b)는 식 (1a) 및 (1b)로부터 유도된다. 그러므로 適正賃金の 概念을 勞動의 寄與도와 같은 水準의 賃金이라고 규정한다면, 그것은 또한 通常的인 概念의 生産性賃金, 즉 식 (2a) 및 (2b)에 의해서 決定되는 賃金이 되는 것이다.

다음에는 賃金 때문에 所得分配가 惡化되는 일은 없어야 한다는 價値判斷에 입각하여 適正賃金の 概念을 규정할 때, 그것이 어떻게 生産性賃金으로 귀결되는지에 대해서 검토해 보자. 國民經濟 전체로 볼 때, 實質賃金 引上率이 勞動의 平均生産物, 즉 實質勞動生産性的의 增加率보다 낮다고 假定하자. 그러면 國民所得 중 勞動所得이 차지하는 比率, 즉 勞動所得分配率은 시간이 지남에 따라 減少하게 된다.²⁾

그런데 個人別로 所得의 構成을 비교해 보면, 일반적으로 低所得層일수록 總所得 중 勞動所得이 차지하는 比率이 높고 高所得層일수록 資本所得이 차지하는 比率이 높다. 그러므로 國民經濟 전체에서 勞動所得分配率이 減少한다면 - 따라서 資本所得分配率이 增加한다면 - 個人別 總所得은 低所得層일수록 상대적으로 減少하고 高所得層일수록

2) 이에 대한 증명은 金大模(1979), pp. 3~5 참조.

增加하게 될 가능성이 크다. 요컨대 實質賃金引上率이 實質勞動生産性 增加率보다 낮다면 階層別 所得分配가 惡化될 가능성이 큰 것이다.

그러므로 賃金 때문에 所得分配가 惡化되지 않도록 하려면, 實質賃金引上率이 적어도 實質勞動生産性 增加率과 같아야 한다는 結論을 얻게 된다. 이것은 곧 식 (2a)에 의해서 實質賃金을 決定해야 함을 의미하며, 따라서 식 (2b)에 의해서 名目賃金을 決定해야 함을 의미한다. 즉 所得分配가 적어도 惡化되지는 않도록 해야 한다는 價値判斷에 입각하여 適正賃金을 규정한다면, 그것은 적어도 通常的인 概念의 生産性賃金이 되어야 하는 것이다.

이상의 두 가지 價値判斷에 대해서는 오늘날 우리 國民 대부분이 同意해 줄 것으로 생각된다. 왜냐하면, 우리 國民 대부분이 正義社會와 福祉國家를 念願하고 있다고 볼 때, 勤勞者를 포함하는 모든 社會構成員이 자신의 寄與도에 맞는 報酬를 받아야 한다는 것은 正義社會의 基本要件이라고 하겠으며, 또한 所得分配가 적어도 惡化되지는 않도록 해야 한다는 것은 福祉國家의 基本課題라고 하겠기 때문이다. 그렇다면 식 (2a) 및 (2b)로 표시되는 生産性賃金制는 현실적으로 가장 바람직한 適正 賃金決定方法이라고 볼 수 있는 것이다.

IV. 生産性賃金制 適用時の 留意事項

식 (2a)와 (2b)로 표시되는 生産性賃金制는 얼핏 보면 매우 단순하지만, 그것을 실제로 適用하려면 여러 가지 問題點이 대두된다. 예컨대 勞動生産性和 物價의 指標로서 구체적으로 어떤 것을 써야 하는가에 대하여 勞使間에 異見이 있을 수 있다. 또한 生産性賃金制를 産業部門이나 全體經濟와 같은 巨視的 單位에만 適用할 것인가 또는 個別企業 수준의 微視的 單位에까지 適用할 것인가의 문제도 현실적으로 대단히 중요하다. 이하에서는 이들을 포함하는 몇 가지 問題點에 대하여 고찰해 본다.

1. 勞動生産性 및 物價의 올바른 概念

일반적으로 勞動生産性이란 勞動投入量에 대한 生産量의 比로 定義된다. 그런데 勞動投入量과 生産量의 測定單位를 구체적으로 어떻게 정하느냐에 따라 勞動生産性的 具體的 概念은 여러 가지로 달라질 수 있는 것이다.

生産量은 物量으로 측정하는 경우도 있고, 貨幣價値로 측정하는 경우도 있는데, 前者의 경우를 物的勞動生産性이라 부르고 後者の 경우를 價値勞動生産性이라 부른다. 價値勞動生産性은 다시 生産量을 總生産額으로 표시하는 경우와 附加價値 生産額으로 표시하는 경우가 있다. 한편 勞動投入量의 測定單位로는 人-時間(man-hour), 人-日

(man-day), 人-月(man-month) 등이 많이 쓰인다. 이와 같이 勞動生産性의 具體的 概念은 여러 가지가 있을 수 있는데, 이들 概念은 각각 그 特性과 用途가 다르기 때문에 使用目的에 맞는 올바른 概念의 勞動生産性を 選定한다는 것은 대단히 중요한 일이다.

우선 生産量의 測定單位만을 고려할 때, 식 (2a)와 (2b)에 適用하기에 적합한 概念의 勞動生産性は 附加價值 生産性이다. 그 理由는 다음과 같다. 첫째, 賃金決定方法이란 간접적으로 다른 生産要素에 대한 代價 - 즉 利潤·利子·地代 등- 의 決定方法이라고도 볼 수 있는 바, 生産活動의 結果가 賃金·利潤·利子 등으로 配分될 수 있는 것은 원칙적으로 附加價值이기 때문이다. 둘째, 식 (1a) 및 (1b)로부터 식 (2a) 및 (2b)를 유도할 때에는 生産函數라는 概念을 도입하게 되는데, 生産函數에서 生産이라는 概念은 본래 附加價值 生産을 의미하기 때문이다.

生産性賃金制와 관련하여 附加價值勞動生産性 대신에 物的勞動生産性を 適用해야 한다는 主張을 간혹 볼 수 있는데, 이러한 主張의 不當性は 다음 數值例를 보면 명백해진다. 附加價值的 60%를 賃金으로 지급해 온 한 企業에서 어느 한 해 동안 物的勞動生産性は 2倍로 增加했지만 附加價值勞動生産性에는 아무런 變動도 없었다고 하자. 만일 이 경우에 物的勞動生産性的 增加率에 따라 實質賃金を 2倍로 引上한다면, 이 企業은 附加價值 全額을 賃金으로 지급한다고 해도 資金이 不足하게 될 것이다. 이것은 물론 勤勞者만이 利益을 보고 使用者는 큰 損失을 입게 되는 경우이지만, 이와 正反對되는 경우의 數值例도 쉽게 생각해 낼 수 있다. 生産性賃金制에 適用하기에 적합한 勞動生産性的 概念은 物的生産性이 아닌 附加價值生産性인 것이다.

한편 勞動投入量의 測定과 관련해서는 우선 投入勤勞者를 賃金勤勞者만으로 볼 것인가, 또는 使用者·自營業者·家族從事者를 모두 포함하는 總就業者로 볼 것인가의 문제가 대두된다. 결론부터 말한다면, 賃金決定에 適用하기 위해서 勞動生産性을 測定할 때에는 적어도 自營業者나 家族從事者는 投入勤勞者의 概念에서·除外시켜야 한다고 생각된다. 왜냐하면, 이들은 賃金決定問題와는 직접적인 關聯이 없는 사람들이기 때문이다.³⁾

勞動投入量의 測定單位에 대해서는 어느 특정의 測定單位가 적합하다고 일반적으로 말할 수는 없고, 다만 賃金を 어떤 時間單位로 측정하느냐에 따라 거기에 符合되도록만 하면 되는 것이다. 즉 賃金を 時間當으로 측정하면 勞動投入量은 人-時間으로 측정해야 할 것이며, 賃金を 日當이나 月當으로 측정하면 勞動投入量도 人-日이나 人-月로 측정해야 할 것이다.

다음으로 物價에 대해서 검토해 보면, 物價의 概念에도 製品別 價格에서부터 消費者物價·都賣物價·GNP디플레이터 등 여러 가지가 있는바, 식 (2b)에 適用하기에 적합한 概念의 物價는 원칙적으로 그 適用單位의 附加價値에 가장 큰 影響을 끼치는 것이라고 하겠다. 구체적으로 식 (2b)를 個別企業이나 産業에 적용할 경우에는 그 企業이나 産業의 製品價格이 가장 적합하다고 하겠고, 製造業部門에 적용할 경우에는 消費者物價보다는 都賣物價가 더 적합하다고 하겠다. 또한 식 (2b)를 全體經濟에 適用할 경우에는, 각종 서비스業과 小賣業도

3) 朴世逸 교수는 총취업자를 투입근로자로 보아야 한다는 입장을 취하고 있으나, 본문에 제시한 이유 때문에 이러한 입장에는 동의할 수 없다. 朴世逸 (1987), p.35 참조.

포함된다는 점을 감안하여, 都賣物價와 消費者物價와의 적절한 加重平均値를 적용하는 것이 바람직할 것으로 생각된다.

우리 주위에는 식 (2b)에 消費者物價를 適用해야 한다고 생각하는 사람들이 상당수 있는 것 같은데, 이러한 생각은 물론 잘못된 것이다. 消費者物價는 生計費에 직접적인 影響을 끼치며, 따라서 勤勞者의 生計費를 基準으로 賃金を 決定할 때에는 당연히 消費者物價를 適用해야 할 것이다. 그러나 生産性賃金制는 附加價值勞動生産性を 基準으로 賃金を 決定하는 것이며, 附加價值에 가장 큰 影響을 끼치는 것은 특히 製造業의 경우에는 消費者物價가 아니라 都賣物價이다. 식 (2b)에 消費者物價를 適用해야 한다고 생각하는 사람들은 아마도 이 두 가지 사실을 혼동하고 있는 것 같다.

2. 生産性賃金制의 適用單位

식 (2a)와 (2b)는 그 公式만을 본다면 個別企業에서부터 産業部門 또는 全體經濟에 이르기까지 각종 單位에 폭넓게 適用할 수 있는 것으로 생각하기 쉽다. 사실 附加價值나 製品價格은 全體經濟와 같은 巨視的 單位로부터 個別企業과 같은 微視的 單位로 내려갈수록 더욱 빠르고 정확하게 파악할 수 있기 때문에, 일단 生産性賃金制를 適用하기로 한다면 微視的 單位일수록 더욱 쉽게 適用할 수 있다. 그러나 生産性賃金制는 그 理論的 根據로 보나 現實的 與件으로 보나, 個別企業의 賃金決定方法으로는 중대한 問題點을 지니고 있다.

먼저 理論的인 問題點을 보면, 식 (1a) 및 (1b)로부터 식 (2a) 및 (2b)를 유도할 때에는 上述한 두 가지 假定을 前提해야 하는바, 이들

假定은 적어도 産業 수준 이상의 巨視的 單位에 대해서는 비교적 잘 성립하는 것으로 알려져 있지만, 個別企業에 대해서는 그 企業 固有의 特殊性 때문에 성립하지 않을 가능성이 큰 것이다. 이들 假定이 성립하지 않는다면 식 (1a) 및 (1b)로부터 식 (2a) 및 (2b)를 유도할 수 없으며, 따라서 前者가 勞動의 寄與度를 반영한다고 해서 後者도 그렇다고 말할 수는 없는 것이다. 다만 所得分配가 적어도 惡化되지는 않도록 해야 한다는 價値判斷은 직접 식 (2a) 및 (2b)로 연결되기 때문에, 이 方向의 理論的 根據은 個別企業에 대해서도 성립한다고 볼 수 있다.

理論的 問題點보다 훨씬 더 중요한 것은 現實的 問題點이다. 現實的으로 個別企業의 賃金決定에 지배적인 影響을 끼치는 要因은 比較 賃金, 즉 業種·規模·地域 등의 特性이 同一 또는 類似한 다른 企業들이 지급하는 賃金이다. 즉 어느 特定 企業의 入場에서 보면, 자신의 勞動生産性이 다른 企業들에 비하여 현저하게 낮다고 해서 比較 賃金보다 현저하게 낮은 賃金を 줄 수는 없으며, 반대로 자신의 勞動生産性이 다른 企業들에 비하여 월등하게 높다고 해서 比較 賃金보다 월등하게 높은 賃金を 줄 필요도 없는 것이다. 본래 企業의 經營狀態란 變動이 심한 것이기 때문에, 好景氣에는 다소간에 超過利潤을 남겨야 하고 不景氣에는 損失도 감수해야 하는 것이다. 그러므로 식 (2a)와 (2b)는 個別企業의 賃金決定方法으로는 별로 적합하지 못하다고 하겠다.

요컨대 生産性賃金制는 적어도 産業 수준 이상의 巨視的 單位에 適用해야 하는 것이다. 數年前까지만 해도 우리 政府當局은 個別企業들로 하여금 生産性賃金制를 適用하도록 적극적으로 종용한 바 있으나,

이것은 잘못된 政策이었다.

3. 企業의 支拂能力과 勤勞者의 生計費

生産性賃金制와 관련하여 흔히 제기되는 또 한 가지 문제는 이 制度의 適用으로 企業의 支拂能力이 沮害되거나 勤勞者의 生計費 維持가 威脅받지 않을까 하는 憂慮이다. 企業이 倒産하면 勤勞者는 失業을 당하게 되기 때문에, 賃金이 企業의 支拂能力 이내에서 決定되어야 한다는 原則에 대해서는 勤勞者도 反對할 理由가 없는 것이다. 또한 勤勞者의 生活水準이 現狀維持도 못한다면 當事者에게는 물론 社會的으로도 苦痛이 클 것이며, 따라서 賃金이 적어도 勤勞者의 生計費를 保障할 수 있는 水準에서 決定되어야 한다는 原則은 하나의 社會的 規範이라고 하겠다. 그렇다면 어떤 賃金決定方法이건 그것이 企業의 支拂能力을 沮害하거나 勤勞者의 生計費 維持를 威脅하는 일은 없어야 할 것이다.

結論부터 말해서, 生産性賃金制를 適用하면 勤勞者의 生計費 維持를 威脅하거나 企業의 支拂能力을 沮害하는 일은 거의 없을 것이다. 먼저 生計費의 측면을 보면, 勤勞者의 生計費 維持가 威脅받는 경우는 名目賃金引上率이 物價上昇率에도 못미칠 때이다. 이러한 경우는 식 (2b)에서 實質勞動生産性 增加率이 負일 때이다. 그런데 現實적으로 實質勞動生産性이 負의 增加率을 나타내는 경우는 거의 없는 것이다. 그러므로 生産性賃金制의 適用이 勤勞者의 生計費 維持를 威脅하는 일은 現實적으로 거의 없을 것이다.

다음에 支拂能力의 측면을 볼 때, 식 (2a)나 (2b)에 의해서 賃金を

決定해 나가면, 해당 適用單位에서의 勞動所得 總額과 資本所得 總額은 같은 率로 增加하게 되며, 따라서 이들 所得의 構成比는 一定하게 維持된다.4) 그러므로 生計性賃金制를 適用하면 企業의 支拂能力이 沮害되는 것이 아니라 一定한 相對的 水準을 維持하게 되는 것이다.

4. 勞動所得分配率의 長期的 提高 問題

主要 先進産業國들의 經驗을 보면, 國民所得 중 勞動所得이 차지하는 比率, 즉 勞動所得分配率은 長期的으로 增加趨勢를 나타내고 있다. 예컨대 쿠즈넛츠의 推計 結果에 의하면,5) 美國의 경우에는 勞動所得分配率이 1900년대의 76%로부터 1950년대에는 81%로 높아졌고, 英國의 경우에는 1860년대의 54%에서 1950년대에는 75%로 높아졌다.

굳이 先進國들의 이러한 經驗을 참고하지 않는다고 해도, 앞으로 우리나라에서는 總就業者 중 賃金勤勞者가 차지하는 比重이 점차 增加할 것이며, 따라서 勤勞者家口의 相對的 生活水準이 維持 또는 改善되기 위해서는 앞으로 勞動所得分配率도 점차 增加해야 할 것이다. 그렇다면 여기서 다음과 같은 문제가 우리의 관심을 끌게 된다. 즉 生産性賃金制를 적용해 나간다고 할 때, 全體經濟에서의 勞動所得分配率의 增加가 自然的으로 순조롭게 進行될 것인가, 아니면 이를 위한 人爲的 裝置가 필요할 것인가?

위에서 지적한 바와 같이 産業別 또는 部門別로 식 (2a) 및 (2b)를 適用하여 賃金を 決定해 나가면, 각 産業이나 部門에서의 勞動所得分

4) 이에 대한 간단한 數値例은 金大模(1985), p. 145 참조.

5) Kuznets(1966), pp.168~170 ; Reynolds(1982), p.248에서 재인용.

配率は一定한水準을維持하게 된다. 그렇다고 해도, 産業이나 部門에 따라 勞動所得分配率이 다르기 때문에, 産業構造가 어떻게 變化하느냐에 따라서 全體經濟에서의 勞動所得分配率は 增加할 수도 있고 減少할 수도 있는 것이다. 그 內容을 좀 더 자세히 검토해 보자.

일반적으로 産業構造가 變化하는 過程에서는 다음과 같은 두 가지 現象이 두드러지게 나타난다. 첫째, 初期에는 農業部門이 상대적으로 縮小되고 製造業部門이 擴大되며, 어느 段階가 지나면 이번에는 서비스業部門이 상대적으로 擴大된다. 둘째, 勞動集約的 産業은 상대적으로 縮小되고 資本·技術集約的 産業이 擴大된다.

첫번째 現象과 관련하여, 農業部門은 주로 自營業者로 구성되어 있기 때문에 勞動所得分配率이라는 概念이 現實적으로 매우 不透明하다. 따라서 初期의 現象은 검토에서 제외하고, 여기서는 製造業部門이 상대적으로 縮小되고 서비스業部門이 擴大되는 現象만을 검토해 보기로 한다.

일반적으로 서비스業部門은 製造業部門에 비하여 勞動所得分配率이 더 높다. 구체적으로 韓國銀行의 『기업경영분석』에 의하면, 1993년 현재 우리나라 製造業의 勞動所得分配率は 52.6%인 데 비하여 서비스業部門의 主要 産業인 都小賣業, 宿泊業, 娛樂·文化·運動關聯 産業의 勞動所得分配率は 각각 56.0%, 60.4%, 60.5%이다. 그러므로 서비스業部門이 상대적으로 擴大되고 製造業部門이 縮小된다는 것은 全體經濟의 勞動所得分配률을 높이는 要因이 된다.

다음에는 勞動集約的 産業이 상대적으로 縮小되는 現象을 검토해 보자. 勞動集約的 産業이란 다른 産業에 비하여 勞動投入量이 상대적으로 더 많으며, 따라서 勞動所得分配率が 상대적으로 더 높은 것이

보통이다. 그러므로 勞動集約的 産業이 상대적으로 縮小된다는 것은 全體經濟의 勞動所得分配率을 낮추는 要因이 된다.

요컨대 産業構造가 變化하는 過程에서 나타나는 두 가지 두드러진 現象은 全體經濟의 勞動所得分配率에 대하여 서로 相反되는 影響을 끼친다. 이들 두 가지 影響 중 어느 것이 더 크겠는가의 문제는 물론 實證分析을 통해서만 밝힐 수 있는 것이다. 그렇기는 하지만, 대부분의 先進産業國들이 勞動所得分配率의 長期的 增加趨勢를 보이고 있고, 또한 이러한 現象이 어떤 人爲的 裝置 때문이라고는 생각되지 않기 때문에, 앞으로 우리나라에서도 勞動所得分配率은 自然的으로 점차 增加하리라고 기대해도 좋을 것 같다. 그러나 만약 勞動所得分配率의 長期的 提高를 위해서 좀 더 積極的인 裝置를 마련하고자 한다면, 예컨대 好景氣에는 生産性賃金보다 다소 높은 水準에서 賃金を 決定하거나 또는 企業利潤의 一部를 勤勞者들에게 配分하는 方法을 생각할 수 있을 것이다.

5. 非競爭的 市場에의 適用 適合性 與否

生産性賃金制는 競爭市場에는 적용할 수 있지만 非競爭市場에는 적용하기가 부적합하다는 主張이 있다.⁶⁾ 그러나 결론부터 말하면 이러한 主張은 生産性賃金制를 잘못 이해하고 있는 데에서 나온 것이다.

아마도 이러한 오해가 생기게 된 이유는 勞動의 限界生産物이 生産

6) 예컨대 鄭寅樹 박사는 生産性賃金制에 대하여 “우선 이 이론의 假定 자체가 完全 경쟁市場에서 출발하므로 현실과는 어느 정도 다르며……”라고 말함으로써 非競爭市場에의 부적합성을 주장하고 있다. 鄭寅樹(1992), p. 31.

에 대한 勞動의 寄與度を 나타낸다는 命題를 도출하는 과정 때문인 것으로 보인다. 즉 이 命題는 ① 競爭市場에서 결정되는 賃金は 勞動의 寄與度を 나타낸다는 命題와 ② 新古典學派에 의하면 競爭市場에서 결정되는 賃金は 勞動의 限界生産物과 같아진다는 命題를 結合하여 導出된 것인바, 여기서 競爭市場을 前提하고 있는 것은 사실이다. 그러나 이 前提는 勞動의 寄與度라는 추상적 개념을 勞動의 限界生産物이라는 구체적 개념으로 나타낼 수 있다는 명제를 도출하는 과정에서만 필요한 것이고, 生産性賃金制의 기타 도출과정과는 전혀 무관하다.

사실 生産性賃金制는 現實市場이 非競爭的인 경우에 오히려 더욱 필요한 것이다. 만일 現實市場이 競爭的이라면 賃金は 자연적으로 勞動의 限界生産物, 즉 勞動의 寄與도와 같은 수준에서 결정되기 때문에 人爲的 賃金決定方法이 필요없게 된다. 그러나 現實市場이 非競爭的이라면 賃금이 勞動의 寄與도와 달리 결정될 가능성이 크며, 따라서 이를 시정하기 위해서 生産性賃金制와 같은 人爲的 賃金決定方法이 필요한 것이다.

V. 生産性賃金制의 適用例

生産性賃金制는 하나의 구체적인 賃金決定方法이기 때문에 앞으로의 適正賃金引上率을 결정하는 데에 적용하는 것이 가장 직접적인 용도라고 하겠다. 그런데 生産性賃金은 곧 勞動의 寄與도와 같은 수

준의 賃金, 또는 賃金 때문에 所得分配가 적어도 惡化되지는 않을 수 준의 賃金을 의미하기 때문에, 이러한 관점에서 과거의 賃金推移를 분석·평가하는 데에도 적용할 수 있는 것이다.

여기서는 生産性賃金制의 適用例로서 먼저 과거의 賃金推移를 검토·평가해 보고, 다음으로 1995年度の 適正賃金引上率을 추정해 보기로 한다.

1. 過去の 賃金推移에 대한 評價

<표 1>에는 1981년 이후의 名目賃金 및 名目勞動生産性 增加率이 연도별로 표시되어 있다. 이 표에 의하면, 製造業이나 全産業이나 마찬가지로 1981~86년 동안에는 賃金과 勞動生産性이 거의 對等한 率로 증가했지만, 1987~93년 동안에는 賃金이 勞動生産性보다 월등하게 높은 率로 증가하였다.

이 결과는 다음과 같은 의미를 지닌다. 먼저 勞動의 寄與度라는 측면에서 볼 때, 1981~86년 사이에는 임금이 노동의 기여도와 대등한 수준에서 결정되었지만, 1987~93년 사이에는 임금이 노동의 기여도보다 월등하게 높은 수준에서 결정되었다고 볼 수 있다. 다음으로 所得分配의 측면에서 보면, 1981~86년 사이에는 임금 자체가 적어도 소득분배를 악화시키는 방향으로 작용하지는 않았고, 1987~93년 사이에는 임금이 소득분배를 오히려 개선시키는 방향으로 작용했다고 볼 수 있다.

다른 조건이 같다면 所得分配의 改善은 일단 바람직한 현상이라고 볼 수 있다. 그러나 다른 조건이 같지 않다면, 좀 더 구체적으로 임금

<표 1> 賃金 및 勞動生産性 增加率

	제조업		전산업 ¹⁾	
	임금 ²⁾	생산성 ³⁾	임금 ²⁾	생산성 ³⁾
1981	19.7	30.5	20.5	20.3
1982	14.8	6.8	16.0	7.9
1983	12.4	12.6	11.0	15.1
1984	7.9	15.1	8.8	13.6
1985	10.2	4.6	9.1	5.4
1986	8.9	12.0	8.3	13.0
1987	11.9	2.6	10.3	9.6
1988	19.5	13.6	15.3	14.1
1989	25.2	4.6	21.3	7.8
1990	20.1	13.1	18.7	16.3
1991	16.8	15.7	17.6	17.3
1992	15.8	11.8	15.1	9.3
1993	10.8	11.8	12.2	7.6
1981~86	12.3	13.6	12.3	12.6
1987~93	17.2	10.5	15.8	11.7
1981~93	14.9	11.9	14.2	12.1

주: 1) 농림어업 제외

2) 명목임금

3) 명목노동생산성, 즉 명목GDP ÷ 취업자수

이 노동의 기여도보다 월등하게 높은 수준에서 결정된다면, 기업과 국민경제의 국제경쟁력은 약화될 수밖에 없는 것이다. 1987~93년 사이의推移가 지나는 문제점이 바로 이런 것이다. 勞動生産性 增加率과 賃金上昇率과의乖離는 반드시 해소되어야 한다.

2. 1995年度 適正賃金引上率 推定

生産性賃金制에 의하여 앞으로의 適正賃金引上率을 결정하려면 식(2b)을 적용하는 것이 가장 편리하다. 이 식 및 그 변형을 다시 표시

해 보면 다음과 같다.

$$\begin{aligned} \text{名目賃金引上率} &= \text{勞動의 平均生産物價値 增加率} \\ &= \text{名目GDP成長率} - \text{就業者 增加率} \\ &= \text{實質GDP成長率} + \text{GDP디플레이터 增加率} \\ &\quad - \text{就業者 增加率} \end{aligned}$$

다음에는 위 식의 각 변수에 적용할 統計値를 구해야 하는데, 이에
는 다음과 같은 두 가지 방법을 생각할 수 있다. 그 하나는 당해연도
의 豫想値를 적용하는 것이다. 이론적으로 볼 때, 어느 연도의 適定賃
金引上率을 산출할 때에는 당연히 그 연도의 統計値를 적용해야 한
다는 점에서 이 방법은 妥當性이 있다고 볼 수 있다. 그러나 현실적
으로 보면, 豫想値라는 것은 본래 불확실하기 때문에 사람에 따라 異
見이 있을 수 있다는 점에서 이 방법은 문제가 있다. 따라서 다른 한
가지 방법으로서 전년도의 實績値를 적용할 수도 있다. 그러나 이 방
법은 당해연도의 經濟狀況이 전년도와 同一 또는 類似하리라는 보장
이 없다는 점에서 문제가 된다. 요컨대 위의 두 가지 방법은 각각 나
름대로의 문제점을 지니고 있는 것이다.

여기서는 1995년도 豫想値를 適用한 金在源 교수의 推定結果를 인
용한다.⁷⁾

$$\begin{aligned} \text{適正賃金引上率} &= \text{實質GDP 成長率}(7.1\%) \\ &\quad + \text{디플레이터 增加率}(5.5\%) \\ &\quad - \text{就業者 增加率}(4\% \text{ 내외}) \\ &= 8.6\% \text{ 내외} \\ &= \text{약 } 9\% \text{ 수준} \end{aligned}$$

7) 金在源(1994), p.61.

즉 賃金總額으로 나타낸 1995년도 適定賃金引上率은 약 9%로 추정된다. 여기서 고용구조변화·호봉승급 등의 賃金浮上效果 약 3%를 빼면, 임금교섭시의 適定 妥結引上率은 약 6%가 된다.

VI. 要約 및 結論

適正賃金이란 본질적으로 規範的 概念이다. 즉 각자의 價値觀·倫理觀 또는 價値判斷에 따라 그 具體的 概念을 얼마든지 달리 規定할 수 있는 것이다. 그러므로 어떤 具體的인 賃金決定方法에 대하여 그 適正性 내지 現實的 妥當性 與否를 검토하기 위해서는 첫째, 그 賃金決定方法이 前提하고 있는 價値判斷이 무엇인가를 파악해야 하고, 둘째, 現實的으로 얼마나 많은 사람들이 이러한 價値判斷에 同意할 것인가를 검토해 보아야 한다.

生産性賃金制를 適正賃金決定方法으로 보는 데에는 두 가지 價値判斷을 前提하고 있다. 그 하나는 勞動에 대한 報酬, 즉 賃金이 生産에 대한 勞動의 寄與도와 같은 水準에서 決定되어야 한다는 것이다. 다른 하나는 적어도 賃金 때문에 所得分配가 惡化되는 일은 없어야 한다는 것이다. 이 두 가지 價値判斷에 대하여 오늘날 우리 國民 대부분은 同意해 줄 것으로 생각된다. 그뿐 아니라, 生産性賃金制는 근로자의 生計費나 企業의 支拂能力까지 간접적으로, 그러나 상당한 정도로 감안하고 있는 것이다. 그러므로 生産性賃金制는 오늘날 우리나라에서 매우 바람직한 巨視的 賃金決定方法이라고 볼 수 있는 것이다.

生産性賃金制에 의하여 1995년도 適正賃金引上率을 추정해 보면, 總額基準으로는 약 9%가 되고 賃金交渉時의 妥結基準으로는 약 6%가 된다.

參 考 文 獻

- 金大模, 「勞動生産性と 適正賃金」, 『勞動經濟論集』, 제3권, 韓國勞動經濟學會, 1979, pp.1~11.
- _____, 「生産性賃金の 意義와 適用上の 問題點」, 『勞動經濟論集』, 제5권, 韓國勞動經濟學會, 1982, pp. 29~38.
- _____, 「生産性賃金制의 韓國的 模型」, 서울大學校 經濟研究所, 『韓國賃金の 政策課題와 制度改善 研究』, 1983, pp.71~106.
- _____, 「生産性賃金制」, 裴茂基(編), 『韓國의 賃金』, 文學과 知性社, 1985, pp. 136~151.
- 金在源, 「95年 賃金引上の 걱정수준」, 『95年度 賃金決定方法과 引上水準』, 韓國勞使關係學會, 1994, pp.29~80.
- 朴世逸, 『開放經濟下的 賃金政策』, 韓國經濟研究院, 1987.
- 林鍾哲·裴茂基(編), 『韓國의 勞動經濟』, 文學과 知性社, 1980.
- 鄭寅樹, 『賃金과 生産性에 관한 研究』, 韓國勞動研究院, 1992.
- Kuznets, S., *Modern Economic Growth*, Yale University Press, 1966.
- Reynolds, L.G., *Labor Economics and Labor Relations*, 8th ed., Prentice-Hall, Inc., 1982.