

經濟發展과 人力保全

許 成 俊
(保社部 企劃管理室長)

〈目 次〉

- | | |
|-----------------|----------------|
| 1. 經濟成長과 人力資本 | 2) 社會保障制度 |
| 2. 人力保存과 社會政策 | (1) 産業災害補償保險制度 |
| 1) 勤勞條件 | (2) 養老年金制度 |
| (1) 賃金所得과 勞動生産性 | (3) 醫療保險制度 |
| (2) 勤勞時間과 休息時間 | (4) 失業保險制度 |
| (3) 勤勞環境과 職業再活 | 3. 結 語 |
| (4) 特殊勤勞者의 保護 | |

1. 經濟成長과 人力資本

오늘날 國家의 成長過程으로서 ‘開發’의 概念은 이에 類似한 觀念으로서의 ‘進歩’에 比하여 比較的 새로운 概念으로 使用되고 있다. 經濟學者, 社會學者, 政治學者等 社會科學者들의 見解는 매우 多樣하다. 그러나 一般의 으로 ‘開發’이란 要約하여 ‘經濟的’ ‘社會的’ 그리고 政治的인 하나의 過程이며 또한 그것은 ‘成長과 變化의 結合’이라고 하였다.

이와 같은 開發概念이 包括하는 最大 公約數의인 構成要因을 보면, 國民所得의 增大, 生活水準의 向上, 새로운 技術의 開拓, 社會·經濟構造의 變化와 새로운 制度의 導入 등으로 이들을 再分類하면 ‘經濟開發’ ‘社會開發’ 등으로 表現된다. 이와 같이 開發은 分析目的만을 配慮한다면 여러 局面으로 區分될 수도 있으나, 하나의 動態的 過程으로 본다면 開發分析, 開發計劃 等 開發政策樹立을 위하여는 하나의 統合된 接近方法이 要望되는 것이다.

經濟開發에 必要한 諸要素를 大分하면 經濟的 要素로서 資本과 勞動力을, 그리고 主要 社會的 要因으로서는 教育, 保健, 住宅, 生活環境과 社會保障制度를 指摘할 수 있다. 一國의 經濟成長이나 1人當 所得의 增大는 이들 濟濟的 및 社會的 諸要素의 增大와 向上으로 可能한 것이다. 即, 國民所得의 增加는 資本, 資源, 財貨 等 物質的 生産手段의 量과 質, 그리고 生産에 參與하는 人力의 量과 質에 對하여 合理的인 調整과 投資로서 成熟되는 것이다. 經濟學者들이 人力의 量과 質의 重要性을 發見한 것은 상당히 오랜 歷史를 가지고 있다. 아

담 스미스(A. Smith)는 教育의 重要性을 여러 角度에서 強調하면서 그의 ‘固定資本’ 概念에 이를 包含시켰고 마아샬(A. Marshall)은 또한 ‘教育은 國民資本이며 모든 資本 가운데서 最上位의 것은 人間에 對한 投資’라고 力說하였다. 그러나 그 後 오래동안 近代經濟學者들은 ‘物的 資本蓄積의 화려하고도 웅대한 미술’에 눈이 어두어 經濟成長에 크게 奇與하고 있는 ‘참된 寶藏’인 人力資本을 看過하여 왔던 것이다. 오랜 冬眼을 거쳐 1960年을 前後하여 숄츠(T.W Shultz)를 비롯하여 쿠즈네츠(S. Kuznetz) 등의 經濟學者들은 人力資本의 重要性을 再發見하여 經濟成長 分析의 主流에 教育保健, 營養 등의 投資를 具現시키는 努力을 展開하였던 것이다. 한편 이와 같은 一連의 努力과 더불어 經濟計劃 및 社會計劃의 一環으로서의 人力計劃이 登場하여 한 國家 社會에 있어 모든 國民의 知識, 技術 그리고 能力을 培養하는 過程을 國家가 計劃調整하게 되었다. 人力計劃의 視野에서 볼 때 人力資本의 蓄積과 이의 效果的 投資를 政治的 次元에서는 民主市民으로서의 參與能力의 造成을, 그리고 社會計劃의 立場에서는 國民의 就業機會의 擴大와 貧困으로부터의 解放을 意圖하는 計劃으로 發展하였다.

人間은 經濟成長의 過程에서 두가지 形式으로 關與한다고 볼 수 있다. 한편으로는 勞動의 供給과 다른 한편으로는 勞動의 需要와 關聯된다. 勞動의 供給面을 決定하는 要因은 量的 測面과 質的 測面으로 分析할 수 있는 바 勞動의 量的 測面은 人口의 規模, 人口의 屬性別 構成, 勞動의 相對的 不足, 國民所得 및 產業構造 등의 主要決定 因子에 依해 影響을 받는다. 그리고 勞動의 質을 決定하는 主要 要因은 技術 教育, 營養 및 保健 등을 指摘할 수 있겠다.

이들 諸要因은 相互 緊密하게 連結되어 作用하는 것이며 이는 生産에 對하여 勤勞能力으로서 具現되는 것이다. 技術과 教育은 勤勞能力을 非生産의인 狀態에서 生産의인 狀態로 轉換시키는데 가장 重要한 役割을 담당한다고 하겠다. 勤勞能力과 營養水準은 이미 여러 學者들에 依하여 積極的인 關係가 있음이 實證되었다. 즉, 營養水準의 改善은 勤勞能力을 크게 向上시킨다는 것이다.

保健指標 가운데 死亡率의 相異 即, 平均壽命은 勤勞能力에 크게 影響을 미치는 데, 壽命의 長短은 補償生産성에 크게 影響을 미치게 된다.

經濟發展의 經濟的 要因으로서의 勞動力은 社會的 要因으로서의 教育, 健康, 生活環境 그리고 社會保障制度 등과 더불어 國民의 社會的 厚生과 勞動生産성의 向上을 同時에 追求할 수 있는 手段임으로 이들에 對한 投資는 社會的, 生産的 投資이며 또한 廣義의 經濟的 投資임이 明白한 것이다.

2. 人力保存과 社會政策

1) 勤勞條件

(1) 賃金所得과 勞動生産性

勞動經濟學者 레이놀즈(L.G. Reynolds)는 “開發途上國에 있어서 賃金政策의 目的”(1969年刊)에서 開發途上國들의 賃金體系는 經濟, 社會, 綜合開發 目的에 비추어 消費~投資面에서 分配 機能, 生産性 向上 機能과 勞動力 再割當 機能 등의 3가지 任務를 가지고 있다고 하였다.

即, 첫째 賃金 利潤과 政府收入 相互間 國民所得의 適正分配에 영향을 미치며, 둘째 勞動 生産性 向上策에 作用하며, 셋째 高生産性 部門에 勞動의 再割當에 자극을 준다는 것이다.

오늘날 우리 나라의 經濟는 로스토우(W.W. Rostow)가 말하는 “도약” 段階 或은 近代化의 第一段階에 突入하여 資本係數는 上昇趨勢를 보이고 있으며, 賃金 分配率은 低下 傾向을 보여주고 있다. 傳統의인 發展樣式에 따르면 二重構造의 經濟體制下에서의 經濟發展이란 二重構造의 解消 過程에서 찾아야 하며 이를 위하여서는 持續의인 高度成長이 時急함을 意味하나 한편 高度成長으로 派生되는 所得格差의 擴大는 勤勞者의 “일하는 意慾”을 떨어뜨려 勞動 生産性의 저해요인이 될 수도 있는 것이다. 그러므로 “도약” 段階에서 持續의인 經濟成長이 絶실히 要望되는 時期에 經濟社會 開發政策의 見地에서 賃金政策을 合理的 基盤 위에서 研究 檢討한다는 것은 매우 重要한 課題가 될 것이다.

① 所得政策

最近 우리 나라에서는 經濟政策 내지는 社會政策의 立場에서 生産性賃金制度和 最低賃金制度에 關하여 各界에서 활발히 討議되고 있다.

1960年代 歐美先進諸國에서 實施하기 始作한 所得政策의 本質은 “生産 所得의 均衡”을 通한 物價의 安定과 完全雇傭下의 經濟成長을 追求하는 것이라고 할 수 있다. 그리고 이의 政策手段은 ① 賃金抑制를 비롯한 勞動力 需給의 원활화와 社會保障 등의 所得再分配政策까지를 포함하는 賃金規制政策 ② 配當制限, 利潤課稅, 獨點制限 등의 企業利潤規制와 利子規制, 地代·賃借料規制等 財產, 資本所得規制政策과 自營業 所得規制政策, ③ 投資造成과 投資配分の 合理化와 勞動力의 有効利用, 技術進步의 造成等 生産性 向上 政策을 그 內容으로 하고 있다. 이와 같이 歐美先進國의 所得政策의 內容에 입각할 때 所得政策을 어느 程度 受容할 수 있는가 우리 나라 經濟與件을 檢討하여 보면

첫째, 우리 나라의 累積的인 인프레는 구미제국의 “所得 인프레”와는 그 性格이 相異하다는 點이다. 1960年 以後 都買物價는 年平均 12.4%, 消費者物價는 13.2%의 騰貴率을 보여 주지만, 이는 實質 國民生産은 超過하는 貨幣分配所得 내지는 雇傭所得의 增大에 연유된 것이 아니라 外資導入等 海外要因에 依한 通貨增發과 慢性的인 過小 生産體制下에서의 超過需要에 起因한 것이라 하겠다.

둘째, 4.8%의 完全失業者와 第1次 및 第3次 産業部門의 방대한 潛在失業者 내지는 不完全 就業者, 그리고 勞組의 微弱한 組織 等은 賃金引上이 物價上昇의 獨立的 要因으로 作

우리나라 貨金物價 및 生産性 關聯指數

1965 : 100

年 度 別	名目貨金 (A)	勞 動 生産性 (B)	서 울 消 費 者 物 價 (C)	全 國 都 買 價 物 (D)	實 質 貨 金 (E = A/B)	貨 金 科 斯 트 (A/B × 100)	實 質 貨 金 負 擔 率 (E/B × 100)	勞 務 費 率 (%)	勞 務 分 配 率 (%)
1 9 6 0	50.7	63.9	49.8	45.2	103.7	79.3	162.3	—	—
1 9 6 1	56.7	71.7	52.9	51.2	107.2	79.1	149.5	—	—
1 9 6 2	60.4	73.4	56.4	56.0	107.1	82.3	145.9	8.66	43.5
1 9 6 3	69.1	78.2	68.0	67.5	101.6	88.4	129.9	10.64	39.6
1 9 6 4	84.3	85.1	88.1	90.9	95.7	99.1	112.5	10.83	35.8
1 9 6 5	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	9.40	37.9
1 9 6 6	117.8	104.0	112.1	108.8	105.1	113.3	101.1	8.77	35.9
1 9 6 7	144.3	122.4	124.2	115.8	116.2	117.9	94.9	9.06	38.8
1 9 6 8	182.6	146.8	138.0	125.2	132.3	124.4	90.1	8.32	36.0
1 9 6 9	212.8	185.5	152.0	133.7	140.0	114.7	75.5	9.5	—
1 9 7 0	264.6	209.2	171.3	145.9	154.5	126.5	73.9	—	—
平均增加率									
'60~'70	18.0	12.6	13.2	12.4	4.1	4.8	-8.2	—	—
'60~'65	14.6	9.4	15.0	17.2	-0.7	4.8	-10.2	—	—
'60~'70	22.4	19.1	11.2	7.6	0.11	2.8	-8.2	—	—

資料 : 經濟企劃院 및 韓國生産性本部, 産業과 勞動(1971年)

用하지 못하고 있다.

세제, 이와 같은 過剩勞動力은 貨金水準의 低位를 不貲케 하며 勞務費 比率이나 勤務所得 分配率을 낮게하여 貨金引上이 生産費 및 價格에 미치는 영향이 크지 못한다는 것이다.

歐美諸國에서는 生産性 關聯指數表에 보는 바와 같이 勤勞所得 分配率이 50%를 上廻하고 있음에 비하여 우리나라에서는 製造原價에서의 勞務費比重은 10% 未滿이며 製造業의 勤勞 所得分配率은 40%에 이르지 못할 뿐 아니라 減少傾向을 보이고 있다.

네제, 産業間 또는 産業內部的 各部門間 生産性隔差가 심하고 貨金에 있어서도 職種間, 規模間, 地域間의 格差가 큰 狀況에서의 國民平均生産性을 基準으로 하는 所得政策이 實施될 경우 低生産性部門의 貨金支拂能力이 이에 미치지 못하게 된다.

今後 所得問題는 “所得政策의 問題”이기 보다는 그 以前의 段階에서 全般적인 所得水準 向上과 所得格差의 解消에 重點적인 配慮가 있어야 하겠다. 이를 위해서는 다음과 같은 主要 政策手段이 講究되어야 한다.

첫째, 物價의 安定을 통한 實質貨金의 安定化

둘째, 生産性 向上을 통한 所得水準의 引上

세째, 雇傭所得과 非雇傭所得, 雇傭所得者 相互間等 各種 貨金格差 또는 所得格差의 解消

네째, 補完的 對策으로서 勞動力 需給의 원활화를 위한 政策, 勞使協調에 依한 生産性 向上, 社會保障制度의 漸進的 導入

같은 今後 所得政策을 立案 實施할 경우에는 모든 國民階層의 利害를 充分히 調整할 수 있는 制度나 機構 등의 設立 運營이 考慮되어야 할 것이다.

② 最低賃金制度

經濟生活의 主體가 人間인 以上 그 人間은 항상 經濟內에만 포섭된 勞動力으로서의 存在라는 思考方式은 拂拭되어야 하겠다.

勞働者는 어느 企業體에 雇傭되어 그 生産活動에 從屬된 關係에 있다 하더라도 언제나 社會的인 存在로서의 意欲을 가진 人間關係를 樹立하려 한다. 即, 그들은 勞動力이기 前에 人間이며 人間은 社會的인 存在이기 때문이다. 그러므로 勤勞者는 被雇傭者로서는 經濟內에 포섭되나 同時에 人間으로서는 經濟外的인 存在이다.

따라서 社會政策은 勞動力과 그를 維持하고 있는 勤勞者의 保全을 目的으로 하는 政策이며, 그 適切한 解決을 爲하여서는 단지 經濟內部的 要素로서만 勤勞者를 볼 것이 아니라 經濟外的인 社會的 要素를 保有하고 있는 人間으로써 取扱하지 않으면 안된다.

勤勞者도 資本家나 經營者와 마찬가지로의 經濟生活의 主體이며 人間인 것이다. 社會政策은 바로 이와 같은 本質을 갖고 있다고 보아야 하겠다.

最低賃金制는 19世紀末 뉴-지랜드와 오-스트라리아에서 最初로 採擇되었으나 그 後 世界 各國에 있어서 採擇 發展시켜 1966年 現在 70餘個國에서 實施하고 있다. 그 法制內容을 보면 最低賃金의 決定, 運營方法 등은 各樣各色 그 나라의 實情에 適應하여 실시하고 있다.

最低賃金制의 主要目的은 勤勞者의 生存費에 對한 最低限을 國家의 權力으로 決定 實施하여 國民의 安定을 圖謀함에 힘쓰고 있다. 나라에 따라서는 低賃金 勤勞者의 勞動條件 개선, 事業의 公正競爭 確保, 雇傭內容의 개선, 企業의 近代화와 合理化, 產業平和의 確保 그리고 有效需要의 喚起 등을 그 目的으로 하고 있다.

最低賃金を 決定하는 基準으로서는 一般的으로 類似한 勤勞者의 賃金, 勤勞者의 生計費와 產業의 支拂能力 등 3가지를 考慮한다.

우리나라에 있어서의 最低賃金制度 構想은 勞動의 質을 向上시키며 企業의 經營 合理화와 公正競爭條件을 確立하고 勤勞者를 保護해야 한다는 基調 위에서 檢討되고 있으나 한편 企業의 倒産, 國際競爭力 弱화 등의 難點이 있어 現在 우리나라의 經濟現實로는 一括實施하기 곤란하다고 보겠다. 勞動廳에서도 이를 단계적으로 實施할 計劃으로 第一단계(1971~1976)로는 國民所得 200 弗~400 弗 水準에서는 使用者 合議한 最低賃金制를 實施하고, 第二단계(1977~1981)는 國民所得 400 弗~800 弗 水準에서는 地域別, 業種別, 職種別, 部分的 最低賃金制를 實施하며, 第三단계(1982年 以後)에는 國民所得 800 弗 以上の 水準에 이르러 綜合的 最低賃金制를 實施할 計劃으로 長期計劃을 構想하고 있는 것 같다.

(2) 勤勞時間과 休息時間

社會政策的 立場에서 勤勞時間을 如何히 取扱할 것인가 하는 것은 人間다운 生存時間과 關聯시켜 볼 때 매우 重要的 課題로 등장하게 된다.

人間の 1日 24時間 生存時間은 勤勞時間과 厚生時間으로 構成되며, 厚生時間은 生活必需時間(洗面, 食事, 通勤 等の 時間), 餘暇時間(文化, 教養, 慰樂, 保健等の 時間) 그리고 睡眠時間으로 構成된다고 할 수 있다.

人間다운 生存과 勞動力의 元활한 再生産을 위한 勤勞時間과 厚生時間의 適切한 設定과 厚生時間의 合理的인 利用은 매우 重要的인 일이 되는 것이다. 말하자면 “人間の 生存”을 時間을 中心으로 統一的으로 或은 總合的으로 포착하여 볼 때 社會政策的, 經營學的 或은 文化的으로 많은 課題를 가지게 된다.

勤勞時間은 人間の 生存上 重要的인 意義를 지니고 있기 때문에 勤勞時間을 短縮코자 하는 要求는 여러 角度에서 要請되어 왔다.

첫째, 生存하는 立場에서 勤勞時間을 短縮하고 其他 時間을 豊富하게 갖코자 하는 要求이다. 即, 人格者로서 그리고 文化人으로서의 勤勞者에게는 社會生活에 必要的인 時間을 保障하며 健康維持에 必要的인 程度를 초과하는 勤勞時間을 制限하여야 한다는 것이다.

둘째, 能率增進의 面에서 過度한 勞動을 피하고 適正한 標準勤勞時間을 設定하자는 要求이다. 勤勞時間의 國際的 動向과 健康과 生理的 限界, 勞動의 強度, 生産能率 및 休養等 科學的 勞務管理의 立場에서는 1日 8時間 未滿 勞動이 適正上限이 된다는 것이다.

셋째, 失業防止~積極的으로는 完全雇傭의 測面에서 勤勞時間을 短縮하자는 要求로서 이는 資本主義 諸國家가 恐慌에 對한 失業防止等으로 採擇된 것이다.

우리나라 勤勞基準法 第4章 “勤勞時間과 休息”에서 明示한 바에 依하면,

첫째 勤勞時間은 1日 8時間 週 48時間을 基準으로 하고 있으며, 둘째 휴게시간은 勤勞時間 4時間에 30分 以上, 8時間에 1時間 以上の 휴게時間을 주어야 하며, 셋째 1週일에 平均 1回 以上の 有給休日을 주어야 하며, 넷째 時間外 그리고 夜間 및 休日 勤務에 對하여 通常賃金의 加算支給, 月次와 年次 有給休暇 等の 制度를 採擇實施하고 있다.

지난 60年代의 經濟企劃院 資料에 依하면 우리나라의 平均 週間勤勞時間은 47~48時間으로 日本의 경우 45時間, 그리고 美國의 경우 41時間에 比하면 매우 높은 水準이며, 特別히 第2次 産業의 경우 約 54% 그리고 第3次 産業의 경우 約 55%로서 勤勞基準法에서 明示한 8時間을 훨씬 超過하고 있다. 그러므로 今後의 勤勞時間 對策은 經濟政策과 賃金を 中心으로 社會政策과의 有機的이며 合理的인 調整이 必要的인 것이다.

即, 超過勤勞時間에 對해서는 勤勞基準法에서 明示한 超過手當의 支給을 철저히 하기 위

하여 勤勞監督의 機能을 強化하여야겠으며 또한 勤勞時間外 厚生時間의 最大效用을 위해서는 生活環境의 造成을 위한 國家的 施策이 切實하며, 다른 한편으로는 健全한 標準生活模型 設定으로 汎國民的인 普及이 要望된다.

(3) 勤勞環境과 職業再活

① 勤勞環境(産業災害와 安全保健)

ILO의 “災害豫防”(1961年刊)에서指摘한 바와 같이 災害의 發生原因은 一般的으로 “人間의 失手”에 있으며 人間은 機械가 아닌 以上 그의 行爲를 完全히 豫測할 수도 없으므로 때때로 豫期치 못한 誤謬를 범하게 되는 것이다. 災害原因別로 災害를 分類하여 보면 技術的, 機械的 或은 物質的인 原因에 依한 것이 15%, 勤勞者의 不安全行爲에 따른 것이 85%를 占有한다는 것이다. 大多數의 勤勞者들은 作業場에서 緊張과 危險속에서 作業을 하게 된다. 그러므로 勞動生理學이나 工場衛生學은 勤勞者가 職務에 어느 限度까지 適應할 수 있는가에 關한 課題와 勤勞者의 作業環境과 그것이 勤勞者의 保健과 生産性에 미치는 效果를 調査 研究하는데 努力을 集中하는 學問으로써 이와 關聯해서 명심하여야 할 主要한 問題는 勤勞時間, 營養, 衣類, 住宅, 疾病豫防, 作業場의 環境條件(照明, 換氣, 色度, 騒音) 등은 勤勞者의 安全, 保健 및 복지와 密接하게 相互 關聯되어 있다는 點이다.

우리 나라의 經濟構造는 急速히 變革되어 鑛工業을 中心으로 하는 第2次 産業別 構成에 있어서 급격히 확대하고 있다. 한편 現代産業方式의 導入과 새로운 化學物質의 開發은 勞動環境에 있어서 各種 災害와 職業病을 誘發시키고 따라서 勞動力的 莫大한 損失을 招來케 되었다. 이와 같이 해마다 增加一路에 있는 不良한 勞動環境으로 因한 勞動力 損失은 社會正義와 人權尊重의 社會開發 次元에서는 勿論 經濟開發을 위한 勞動力的 需給政策上으로도 결코 경시할 수 없는 重大事로 問題되는 것이다.

우리 나라 勤勞基準法上 安全과 保健에 關한 趣旨를 보면 “近代의인 生産 過程에서 機械設備가 폭발한다든가 運轉中の 機械에 다친다든지 職業病에 걸리거나 또는 落盤이나 土石崩塌로 인한 事故等 그밖의 여러 가지 威脅을 各 事業場에서 勤勞者에게 주고 있으므로 災害로부터 勤勞者를 守護하기 위하여 法으로 機械, 器具 그밖의 事業場 施設에 災害防止에 必要한 物的設備나 一定한 措置를 講究하도록 使用者에게 命하고 그 違反에 對하여는 嚴重하게 處罰하게 하고 있다. 그 理由는 事業場 災害가 大部分 使用者가 營利等の 經營採算上 見地에서 事業場 施設이 危險한 狀態에 있음에도 不拘하고 災害防止에 必要한 物的設備와 措置를 하지 않음에 基因하기 때문에 各種 事業場에 있어 使用者가 安全保健을 確保하도록 하기 위하여 必要한 施設이나 措置에 關하여 綜合規定한 것이다”라고 明示되어 있다.

産業保健協會의 報告에 의하면(1972年 1月) 現在 우리나라 事業場에서 일어나고 있는 產

業災害를 보면 勞動 1百萬 時間當 平均度數率은 鑛業이 165.6이고 製造業이 17.3이고 勞動 1千時間當 損失日數인 平均強度率은 鑛業이 25.4, 製造業이 1.3이며 勤勞者 1千人當 年間死亡率은 鑛業이 6.39, 製造業이 0.05이다.

이것을 企業規模別로 보면 1百名 以下の 勤勞者를 가진 中小企業이 大企業體에 비해 2배나 높고 이들 中小企業體의 事業場數는 全國總事業場의 86%이며, 勤勞者數는 全國 勤勞者의 59%를 차지하고 있다. 이들 勤勞者의 約 1/3은 騒音, 분진, 高濕熱 및 有害가스 등 各有害한 作業環境 속에서 일을 하고 있으며 이로 因하여 約 1/4은 就業한지, 1~4年 사이에 各種 職業病 症狀을 나타내고 있다. 그리하여 産業災害로 因한 直接, 間接의 經濟的 損失은 年間 約 100 億원에 達하고 있으며 産業의 急速한 近代化過程을 감안할 때 이 損失額은 더욱 增加될 것으로 豫想된다.

한편 全國 勤勞者의 平均缺勤率은 8.6%로서 이들의 傷病으로 因한 國家的 損失은 國民總生產의 約 15%로 보고 있다. 그리고 作業適性面에 對한 人力管理의 不振과 勤勞壽命의 短縮으로 因한 勞動生產性的 損失은 國家의 經濟發展에 主要한 저지적 要因이 되고 있는 것이다.

今後 70年代의 經濟發展과 勞動問題의 展望으로 크게 提起될 勞動力 保存對策과 勞動 복지 對策이라는 二大課題의 解決은 우선 勞動環境의 개선과 勤勞者의 健康增進을 위한 積極的인 行政的 努力에서 찾아야 할 것이다.

그 첫째는 現行 勤勞基準法과 關係規程을 再整備하는 한편 絕對數에 있어서 不足한 勤勞 監督官 增員과 이들에 對한 專門的 教育訓練이 必要하며 各 事業場에서 直接 産業安全保健 分野를 擔當할 安全管理者와 保健管理者의 配置에 있어서 積極的인 努力이 必要한 것이다.

둘째, 就業時 健康診斷, 定期健康診斷 및 有害作業場 勤勞者에 對한 職業病 檢査 등 一切의 健康診斷에 있어서 보다 철저한 監督과 是正을 위한 措置가 있어야 하겠다. 그리고 各種 災害와 疾病豫防을 爲한 研究等 全般的인 勞動科學을 爲하여 勞動科學研究院의 設立 運營이 要望된다.

세째, 産業災害의 豫防을 爲한 安全施設과 監督을 보다 自發的이며 積極的인 方法으로 實施케 되도록 企業主와 勤勞者에 對한 啓蒙活動을 強化하여야겠다. 要컨데 勤勞者를 위한 安全保健事業의 支出은 決코 消費가 아닌 投資라는 保健經濟學의 理論을 援用할 必要도 없이 健康한 勞動力의 確保는 經濟開發과 社會開發을 위한 共同的 國家發展 目標을 實現하는 國家의 主要한 課題인 것이다.

② 職業再活

勞動은 人間生活 過程에서 매우 重要한 要因이면서도 勤勞 障礙가 찾아오지 않는 限 그 重要性을 거의 意識하지 못한 生活을 하고 있다. 그러므로 國家나 社會는 個人이 어떤

理由이든 間에 就業할 수 없는 事由가 發生하였을 경우 國家는 이들에 對한 부조적 努力으로서의 職業再活事業을 推進해야하는 것이다.

UN의 “世界社會狀況報告”(1969年刊)에서 指摘한 바와 같이 지난 20餘年동안 職業再活事業의 重要性에 對한 認識은 적은 數이긴 하지만 점점 增加하고 있는데 이는 産業化・都市化에 따른 偶發事故의 增加와 現代醫學과 技術의 發展으로 因한 再活可能性의 增大에 起因한다는 것이다. 우리 나라에서도 國立再活院을 1971年 産災再活院이 引受하여 産業再害의 集中的 管理와 効率의 療養을 期하는 한번 産業災害로 因한 身體障害者의 再活을 위한 職業技能의 訓練 및 再訓練을 實施하게 되어 있다.

(4) 特殊勤勞者의 保護

幼年工, 未成年男工 및 女性勤勞者에 對하여 就業을 禁止 或은 制限하는 것은 勤勞者 保護 가운데에서도 基礎的인 課業이라 하겠다. 이들 階層의 勞動力 消耗은 단순한 倫理的 問題를 떠나서 經濟開發 그 自體의 원활한 순환을 위태롭게 하여, 女性 및 年少勤勞者의 肉體 消耗과 精神의 荒廢는 다음 世代의 人力資源을 蠶食할 우려가 있기 때문에 兒童勞動의 禁止, 女性 및 年少勤勞者에 對한 各種 保護가 必要한 것이다. 우리 나라 憲法 第28條 42項에 女子와 少年의 勤勞는 特別保護를 받는다라고 規定하고 이를 받아 勤勞基準法에는 兒童勞動에 對해서는 13세 未滿인 者의 使用 禁止, 女子勤勞者 및 年少者(18세 未滿인 者)에 對해서는 勞動時間의 短縮, 夜業禁止, 時間外 勤務의 制限, 有害作業場의 就勞禁止, 女性勤勞者의 生理・解産休暇 等の 保護措置가 明文化 되어 있다.

우리 나라 女性人口는 15,496千人으로 總人口의 49.7%를 차지하고 있으며 이중 女性 經濟活動人口는 350萬명으로 總經濟活動人口의 24.5%를 차지하고 있다.

한편 10人 以上 事業體 勞動實態調查(勞動廳 1970年)에 依하면, 첫째 全産業 勤勞者 1,084,000人중 女性 勤勞者는 360,000人으로 全體 勤勞者의 33.2%를, 둘째 農林 漁業部門 女性勤勞者 數는 929人으로 同部門 總勤勞者의 12.7%를, 셋째 鑛工業部門 女性勤勞者 數는 295,000人으로 이 部門 總勤勞者의 42.7%이고 社會間接資本 및 其他 서어비스 部門(公務員 및 數育機關 除外) 女性勤勞者數는 62,000人으로 同部門 總勤勞者의 16.2%를 차지하고 있다.

그리고 女性勤勞者의 事業規模別 分布 構成比는 常的 10~49人 雇傭企業에 17.8%, 50~199人 企業에 23.7%, 200人 以上 企業에 38.5%를 보여 주고 있다. 한편 18세 未滿 勤勞者數의 推移를 보면 1962年 男性 7.5%와 女性 28.6%에서 1970년에는 男性 6.7%와 女性 7.5%로서 이는 就業機會의 擴大와 家計補助的인 就業의 意義가 감소되는 것이라고 보겠다.

鑛工業部門의 勤勞女性의 技術水準別 構成을 보면 技術者 0.1% 技術工 1.7%, 熟練工 24.6%, 半熟練工 26.8%, 見習工 17.2% 그리고 事務 其他 28.8%를 보여 주고 있으며,

1年~3年の技術訓練이 必要한 熟練工이 過半數를 차지하고 있다.

職種別 賃金調査結果報告書(勞動廳 1970年)에서 밝힌 主要職種の 性別平均賃金を 보면 同一勞動 同一賃金の 理想은 거의 찾아볼 수 없다. 即, 電工이나 金屬壓鉛工의 경우는(女性 勤勞者의 賃金を 1로 보면) 各各 1:2.7, 1:2.5의 比로 甚한 賃金格差 現象을 보이며 各 主要 職種마다 賃金格差는 例外 없이 나타내고 있다.

主要職種の 性別平均賃金

(단위: 원)

職 種 別	平 均 賃 金		職 種 別	平 均 賃 金	
	男	女		男	女
化 學 技 術 者	54,200	24,300	運 轉 士	22,440	17,740
化 學 技 術 工	29,300	21,500	金 屬 壓 鉛 工	16,910	6,620
機 械 技 術 者	43,790	28,770	工 作 機 械 造 作 工	13,360	8,078
機 械 技 術 工	30,940	18,740	自 動 車 整 備 工	13,290	6,250
電 氣 技 術 者	42,170	32,714	용 집 공 및 절 단 공	16,650	9,100
事 務 職	33,252	18,427	生 產 職 監 督 班 長	26,664	13,680
電 工	21,530	7,750	鑛 夫 及 採 石 夫	17,728	8,020

資料: 勞動廳(職種別 賃金調査, 1970年)

男女勤勞者의 賃金格差 是正을 위해서는 女性勤勞者에 適合한 職種の 開發과 技能水準의 向上으로 同一勞動 同一賃金の 原則을 준수하는 企業風土의 造成과 女性과 少年勤勞者의 勤勞條件과 복지에 對한 勤勞監督行政의 強化策이 隨伴되어야겠다.

2) 社會保障制度

人間의 社會 經濟生活 過程에서 肉體的 安定과 精神的 安全을 享有하려면 여러 가지 條件이 要求된다. 社會構成員으로서의 人間이 누릴 수 있는 形而上學의 世界의 問題에 優先하여 人間의 肉體的 技能 維持에 不可缺한 最小限度の 物質的 必要는 人間의 全體的 安全을 追求하는 가장 基本的 必要로 認定되는 것이다.

이 生存에 必要한 最小限의 物理的 必要基準으로서의 “最低生活水準” 或은 “最低生計費”가 근로자에게 最低賃金으로 支給이 保障될 경우 最小限의 經濟的 복지가 성취되는 것이며 반대로 근로자의 賃金이 이에 미치지 못할 境遇 貧困은 기아, 질병 및 無知等 여러 가지 참상을 招來케 하는 것이다.

社會的으로 妥當한 賃金策定은 근로자와 그 家族의 正常的 消費에 의거한 것이므로 직접적 賃金만으로는 疾病, 事故, 失業과 재난 등의 非正常的 社會재난에서 發生되는 經濟的 부담을 감내할 수 없는 것이다. 그러므로 國家가 모든 社會的 위험을 豫防하고 救濟하는 社會 總體的 組織을 構成하고 이끌어 나가야 하는 理由는 여기에 있다 하겠다.

오늘날 社會保障政策을 채택하고 있는 國家는 實狀의 差異는 있었지만 1969年 現在 世界

132 個 國家중에서 123 個國에 이르고 있으며 各國의 社會保障事業 形態別 推移를 보면 老齡, 廢疾 및 유족에 관한 事業은 1940 年에 33 個國에서 1969 年에 97 個國, 疾病과 出產에 關한 事業은 1940 年에 24 個國에서 1969 年에 68 個國과 근로상해에 관한 사업은 120 個國에서 그리고 失業에 관한 事業은 34 個國으로 各各 增加하였다.

各國의 社會保障事業

	1940	1944	1958	1969
1 個 以 上 國 家	57	58	80	123
老 令 廢 疾 유 족	33	44	58	97
疾 病 出 產	24	36	59	68
勤 勞 傷 害	57	57	77	120
失 業	21	22	26	34
家 族 手 當	7	27	38	62

資料 : 世界社會保障事業 1969 U.S. Dept of H.E.W.

우리 나라에 있어서 社會保障事業은 1962 年부터 社會保障에 관한 制度확립을 서두르게 되었으며 社會保障에 관한 法律(1962)을 위시하여 公務員 年金法(1963), 産業災害補償保險法(1963), 軍人年金法(1963) 및 의료보험법(1963, 1970개정) 등의 社會保險 諸法과 生活保護法(1962), 災害救護法(1962), 兒童福祉法(1962), 군사원호보상법(1962) 및 社會福祉事業法(1970) 등의 公的부조制度的 諸法이 制定되었다. 그리하여 우리 나라 社會保障制度는 그 기초와 指針이 어느 程度 造成되었다고 하겠으나 아직도 養老 및 失業에 관한 社會保障의 立法을 보지 못하고 있다.

또한 위와 같은 諸法이 마련되어 있다 하더라도 아직은 모든 生活 위험을 保護하고 있지 못할 뿐 아니라 保護하는 保險事故에 있어서도 事故에 對備하는 充分한 金여가 保障되어 있지 않으며 더우기 一部 國民 階層만을 對象으로 保護하기 때문에 많은 部分의 國民이 그 受惠對象에서 除外되고 있다. 社會保障制度란 英國國民의 國號와 같이 모든 國民을 “요람에서부터 묘지까지”라는 意義를 想起치 않더라도 우리나라와 같은 開發途上國에 있어서도 均衡적 發展을 위한 國家政策遂行에 있어서 社會保障政策을 고용정책이나 임금정책과 더불어 上位의 目的으로 設定되어야 할 것이다.

그러나 이와 같은 重要性을 지니고 있는 制度이지만 短期的으로 모든 國民에게 均等한 受惠機會를 提供한다는 일은 결코 용이한 課題는 아니다. 그러므로 우리 나라 社會保障制度的 導入 整備를 위해서는 몇가지 基本的인 問題의 解決이 강구되어야겠다.

첫째, 모든 國民階層은 社會保障의 大主流인 社會保險體系와 公的부조로 분할 政策을 推進할 必要가 있다. 即, 無依無託者, 無能力者 그리고 最低生活水準에 未達하는 階層에 대하여는 國家의 責任下에 有効한 財政政策과 社會保障制度에 依하여 最低水準의 生活維持와

最低生活線 以下에로의 轉落을 防止하여 모든 生活危險에 對하여 適正한 保障이 이루어져야 하겠다. 卽, 今後 經濟成長의 推移에 따라 從來의 公的 부조의 現實化는 勿論, 國民階層의 組織化에 依한 社會保險 爲主의 政策轉換으로 國民 階層別 生活危險의 分散 方法이 早速히 推進되어야 할 것이다.

둘째, 社會保障制度를 導入 實施할 경우 一時에 全 國民階層을 對象으로 包括함은 財政的, 行政的 그리고 技術的인 面에서 遂行하기 어려운 일이며 保險效果가 빠르고 社會保障制度의 體系確立을 위하여 先導的 役割을 크게 할 수 있는 階層부터 着手할 必要가 있다. 卽, 保險 收支는 一年으로 하는 短期保險인 醫療保險과 長期間 危險을 分散시키는 長期保險인 養老, 年金制 등이 있는바 受惠者의 立場에서는 醫療保險이, 政策擔當者의 立場에서는 養老年金이 制度導入에 있어서 有利한 點을 지니고 있다 하겠다. 社會保障體系는 이러한 長期 短期保險의 相互補完的 原理를 組合하여 一體的 面에서의 效果를 期할 必要가 있다.

셋째, 社會保險의 一元的 運營으로서의 整備 統合이 制度導入과 同時에 考慮되어야 하겠다. 基礎的인 制度導入의 研究過程은 勿論 計劃過程, 財政調達, 行政執行에 이르기까지 모든 社會保險은 先導性, 補完性에 依한 相互依存 關係에 있으므로 먼저 導入된 制度와 後에 導入되는 制度 또는 個別的으로 別途 分立 導入되는 制度 사이에 相互關聯性이 결여된 채 運營 되면 財政的, 行政的인 不必要한 浪費가 따르게 되며 受惠國民의 不公平性을 초래하는 등, 나아가서는 社會保障의 궁극적 目的에 배치되는 方向으로 誤導될 危險도 있게 된다. 要컨대 社會保險事業은 統合성과 一元성과 그리고 補完성을 配慮하여 推進되어야 하겠다.

(1) 産業災害補償保險制度

勤勞者가 業務上 災害를 입었을 경우 신속하고 適正한 補償을 實施하여 被災者를 保護하고 企業主의 危險負擔을 分散하는 産業災害補償保險事業은 1964年부터 實施하여 계속 業種과 規模를 확대함으로써 勤勞者와 企業을 保護하는데 萬全을 期하고 있다.

年度別 保險料 徵收額 및 給與額

年度別	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970
徵收額	77,834,293	229,537,882	487,290,841	853,200,064	1,273,650,712	220,928,953	2,538,209,455
給與額	25,210,888	202,784,768	452,761,505	581,945,485	837,976,609	1,306,542,681	1,450,039,562

그러나 政府는 보다 많은 勤勞者의 保護를 擴大하기 위하여 産業災害補償保險法 및 이에 附隨되는 規定을 大幅 개정하여 適用擴大, 給與引上 및 保險料率 引下를 斷行하였으며 앞으로 계속 擴大하여 나갈 것이다.

개정 主要內容

- ① 規 模 : 50人 以上 事業場을 30人 以上으로
- ② 療養給與 : 11日 以上을 8日 以上으로

年度別 通用 事業場 및 勤勞者

區分 \ 年度	64	65	66	67	68	69	70	71
事業場數	64	289	502	1,142	2,137	3,696	5,497	
勤勞者數	81,798	161,150	251,688	336,159	460,000	683,277	774,316	
業種	鑛業	電氣 Gas				建設, 水道 및 衛生施 設 서비스 商業通 信 Service 業		商業 및 Service業 一部適用 除外豫定
	製造業	運轉 庫	"	"	"		"	
規模	500人以上	200人	150人	100人	50人	50人	50人	30人

- ③ 障害給與：10等級을 14等級으로 細分하고 最高 1,000日分을 1,340日分으로 引上
- ④ 유족給與：賃金の 1,000日分 外에 1,000日分の 유족特別給與(企業主의 귀책사유) 制度를 두고
- ⑤ 年金制：障害給與와 유족급여는 一時支拂과 年金制를 병행 實施하게 하고
- ⑥ 保險料金：70年의 22.5%에서 71년에는 1.87%로 引下하였다.

(2) 養老年金制度(保健社會部 養老年金法 試圖)

養老, 疾病, 유족문제를 處理하기 爲한 養老年金은 最近에 大多數의 國家들이 導入 實施하고 있으나 아직도 우리 나라에서는 이와 같은 國民복지 增進을 爲한 年金保險制度의 實施를 보지 못하고 다만 社會保障審議委員會에서 1967년부터 養老年金法案 作成에 必要한 研究調査를 通하여 作成된 試案의 主要內容을 보면

- ① 目的은 모든 國民의 老齡, 疾病, 死亡, 退職의 경우 生活安定과 복지를 爲한다라고 되어 있고
- ② 管掌은 保健社會部 長官이 하고
- ③ 被保險者는
 - ㉞ 加入資格：國內居住하는 만 20세 以上 만 60세 未滿의 모든 國民(第一次 對象 勤勞者)
 - ㉟ 年金 受給權：被保險者 期間이 20年 以上이고 만 60세 以上일 때 支給한다로 되어 있고
- ④ 給與는 養老年金給與는 年金受給權에 到達한 者에게 支給하고, 退職給與로 年金受給權에 未達한 者가 退職한 경우 支給하고, 障害給與로 被保險者 期間에 發生한 廢病의 程度에 따라 支給하게 하고, 유족給與는 年金受給權者가 死亡할 當時의 法에 規定한 부양

家族에게支給하도록 되어 있다.

- ⑤ 財政은 國庫에는 事務費 全額을 負擔하고, 保險料는 事業主와 被保險者 共同負擔케 하고
- ⑥ 審査의 請求서 2審別度로 保健社會部에 中央養老年金審査委員會를 두고 第1審을 서울, 부산, 各道에 地方養老年金審査委員會를 두고 實施한다.
- ⑦ 其他 罰則, 補則, 施行令에 對한 規定이 있다. 아직 이 案이 빛을 보자면 相當한 손질이 必要하겠다.

(3) 醫療保險制度

이 法은 當初 1963年 12月 16日 法律 第1623號로 制定되어 그동안 任意保險制로서 示範事業을 實施하여 오다가 지난 1970年 8月 7日 法律 第2228號로 強制 保險과 任意保險 制를 병행한 國民醫療保險體制로 개정되었다.

全國民을 對象으로 하는 개정된 強制適用의 法律에서는 法의 目的을 다음과 같이 規定하고 있다.

“勤勞者, 公務員, 軍人, 自營者 및 그 家族의 疾病, 負傷, 死亡 또는 分만에 對하여 保險給與”하는 것으로 하여 從來의 勤勞者 및 그 부양가족에게만 適用하여 온 것을 개정법에서는 이를 擴大하여 勤勞者 外에 公務員, 軍人 그리고 自營者까지 그 對象으로 하고 있다. 또한 이번의 개정 法律에서는 그 目的에다가 醫療保險의 基本方向을 밝혀 “國民의 醫療保障制度를 確立하고 健康을 增進하여 國民의 經濟的 生活安定과 복지生活 向上에 寄與함” 이라고 명확히 하고 있다.

主要 內容

① 保險給與種目

- 가. 療養給與
- 나. 장제給與
- 다. 分만給與

② 疾病負傷을 위한 療養給與

- 가. 診 察
- 나. 藥劑 또는 治療資材의 支給
- 다. 處置, 手術, 其他의 治療
- 라. 醫療 施設에의 收容
- 마. 看護

等으로 區分되어 있다.

醫療保險資源은 主로 保險料 收入에 依存하고 있는데 保險給與費의 10%, 事務費 全額은

國庫에서 補助할 수 있도록 規定하고 있다. 保險料率은 平均賃金の 2%~8% 以內에서 保險組合이 自律的으로 定하고, 被保險者와 事業主가 各各 1/2씩 負擔한다.

그러나 이 保障制度도 當初計劃대로 擴大되지 못하고 있는 形便이다.

(4) 失業保險制度(勞動廳)

勞動保險擴大策의 하나로 勞勞者가 失業할 경우 失業保險金을 支給함으로써 그 生活의 安定을 도모하고 再就業을 支援할 수 있도록 失業保險制度를 實施할 豫定이다. 그 主要內容을 보면 다음과 같다.

主要 內容

- ① 目的; 가. 勞動力의 保存으로 再就業 지원
나. 勞勞意欲의 양양과 勞使분규 豫防
다. 生活安定과 社會不安 除去
- ② 基金; 勞使共同負擔(各各 賃金の $\frac{7}{1,000}$)
- ③ 給與; 賃金の $\frac{60}{100}$ (1~3個月分)
- ④ 適用; 1段階—72年度 500人 以上 製造業(25萬名)
2段階—75年度 300人 以上 製造業(300萬名)

이 制度는 養老年金制보다는 經濟的 變動面에서나 運營面에서 甚 어려운 制度이다.

3. 結 論

지금 우리 나라 經濟는 '60年代의 兩次 經濟開發計劃을 거쳐 3次經濟開發計劃을 推進하여야 할 첫 해를 맞이하였다.

지난 '60年代의 開發過程에서 解決되지 못한 基本的 課題는 아직도 많이 남아 있을 뿐 아니라 지금까지의 開發過程에 야기된 經濟的 或은 社會的으로 많은 課題들이 解決을 기다리고 있다.

'70年代 後半에 있어서 經濟를 展望해 보면 첫째 1人當 經濟成長은 倍로 增加될 것이며, 둘째 產業構造에 있어서 1次產業과 2次產業의 比重이 轉到되어 工業國의 所願이 成就될 것이며, 셋째 工業部門內 構造的 變革이 急速히 進行될 것이다.

이와 같은 '70年代의 經濟展望으로 보아 提起될 主要 勞動政策은 첫째 勞動力需給의 逆轉에 대한 實策으로서의 熟練 및 知識勤勞者의 確保策, 둘째 低賃金政策으로부터 高賃金政策 내지는 所得政策으로의 轉換, 셋째 最低賃制度를 비롯한 各種 社會保障制度의 確保, 넷째 勤勞時間의 短縮으로 因한 餘暇의 增大와 諸般 勞動복지에 대한 對策 등이 擡頭될 것으로 豫想되어 長期的 觀點에서의 對策이 講究되어야 하겠다.

討 論 要 旨

司 會：邊 衡 尹

討 論 參 加 者：구영록, 김운태, 노선익, 노용희, 박동서, 변형윤, 서원우, 안해균,
유 훈, 윤정섭, 이문영, 이영휘, 장위돈, 정범모, 주 원, 주종원,
최각규, 최 철, 탁희준, 한승수, 한완상, 한진희, 한홍수, 허성준

司會(변형윤)：발표하시느라고 수고 많으셨습니다. 司會者로서 사회의 편의를 위해 한 가지 문제를 먼저 提起하겠습니다. 發表 內容을 보면 노동력 관계를 주로 말씀하셨는데 人力이라는 말을 썼다 노동력이라는 말을 썼다 概念上的 혼동이 있을 것 같습니다. 兩者를 同一視할 수 있는 것인지 行政學을 하신 차교수께서 말씀해 주십시오.

박동서：제가 학교에서 이 문제로 얘기할 때는 勞動力과 人力에 對한 분간을 어떻게 하겠다는게 있었던 것이 아니고 본래 의도는 우리 나라의 勤勞環境 即 勞働者들의 勤勞環境을 염두에 두고 타이틀이 노동이 sensitive한 것 같아서 人力이란 말로 바꾸자고 한 것 같습니다.

변형윤：그렇게 되면 就業者하고만 관련된 것 같은데 失業者 상태로 되었을 때의 사회보장제도, 실업보험제도를 생각해야 되겠습니다. 제가 발표하신 분의 의도를 잘 모르는가 모르겠지만, 勞動力은 勞動力이고 人力은 人力입니다. 人力을 形成시키는 것이 아니고 形成된 人力을 어떻게 健康한 狀態로 維持해서 노동의 생산성을 높여 경제발전을 이룩하느냐 이렇게 볼 때 근로조건을 개선시켜야 되겠다, 차후에 병이 났을때, 노인이 되었을 때 보장을 해주라는 뜻으로 한 것 같습니다. 그러나 이런 非生産年齡 人口까지도 포함시켜야 하는 것인지 환언하면 完全雇傭을 전제로 한다면 비생산연령도 포함시켜야 한다는 것인데 뭔가 明確하지 않을 것 같습니다. 發表者께서 말씀해 주십시오.

허성준：죄송합니다. 發表가 시원치 않아서 그런 것 같습니다. 저도 다루기는 勞働生産性 人口를 주로 해서 다루었는데, 그것을 다루다 보면 非生産性人口문제로 들어가게 되는 겁니다. 勿論 重點은 노동력이라는데 두었고 그 문제도 아울러서 국가 정책적으로 볼 때는 全體의 사람을 보아서 結論을 내렸습니다.

박동서：학교에서 許室長님께 意思傳達이 잘못되어 이러한 문제가 제기된 것 같습니다.

변형윤：알겠습니다. 발표하신 내용 가운데 의심스러운 點이 있다가나 코멘트하실 點이 있으시면 自由스럽게 말씀해 주십시오.

노용희：지금 사회자가 제기한 것 하고 아주 유사한 의문을 가지고 있는데 만약 노동력 人口만을 다루었다고 하더라도 여기서 다루어진 것은 취업된 상태 以後 내지 就業했다가 失業된 狀態이지 아직 勞動力 人口이면서 직업을 가지지 못한 것에 對해서 國家的인 level의

對策은 言及이 一切 없다는 것이 조금 不滿이군요. 特히 都市問題하고 關係를 해보면 상당히 重大하다고 보는데요. 우리 나라가 65年 以後 都市集中이 되어 悲觀論이 섞여 分散이다 抑制다 하는게 流行되었는데 그러면서 國家 level로 集中된 人口의 勞動力人口에 대한 生産性 賦與 對策이 없고, 하고 있다는 것은 市政府가 하고 있는 구호사업 攄으로 結果的으로 새로운 離農民을 다시 끌어 들이는 것 뿐이고 都市集中의 勞動力 人口에게 國家단계에서 生産性을 부여하는 施策에 對한 對策은 있을 수 없을가 합니다.

허성준 : 죄송합니다. 단지 노동시간 단축 문제를 조금 다루었을 뿐 가장 重要한 失業問題를 자신이 없어 잘 다루지 못했는데 盧교수님께서 잘 지적해 주셨습니다. 우리가 작년도 후반기 부터 失業이 상당히 문제가 되었습니다만 政府의 배려가 사실상 별로 없는 것 같습니다. 論文에는 없지만 政府 또는 國營企業體 같은데서 收支面을 고려해서 감원을 한다고 하는데 失業人口防止는 도외시해서는 안될 重要한 문제입니다. 失業은 國家安定을 위태롭게 하는데 극단적으로 얘기하면 國防이 아무리 잘 되었어도 失業人口가 너무 많으면 國家安定에 關係 된다고 봅니다. 政府의 공무원 감원은 정면으로 반대하고 싶은 심정입니다.

변형윤 : 또하나 명확히 할 것은 發表者께서 人力保存에 對해 明確한 發表가 되지 않은 것 같습니다. 人力保存이란 일단 人力을 形成한 뒤에 그것을 어떻게 健康하게 유지하는가라고 보는데 盧교수는 失業對策은 人力形成하는 것으로 생각합니다. 결국 일단 실업자를 위한 雇傭政策 내지는 실업대책을 전제로 하고 그렇게 해서 이루어진 사람을 어떻게 健全하게 유지 하느냐는 것이 다루어진다고 보는데 이것을 명확히 하지 않아서 또 얘기가 된 것 같습니다.

허성준 : 죄송합니다. 邊학장님이 말씀하신 대로 보존한다하면 그렇게 될 수 있겠습니다. 그래서 과거 노동청에서 社會開發과 經濟開發이라고 할 때 人力形成 過程을 分類했는데 문제점이 있어 오늘은 保存이라는 것이 全體를 의미한다고 봅니다. 우리가 보존해논 것만 논의 한다면 상당히 의의가 없습니다. 國家政策의인 面에서 討議를 할 때는 그 以前의 것도 다 포함되어야 하지 않겠느냐 생각합니다.

변형윤 : 여기에서 發表하신 분은 保存이란 좁은 의미가 아니라 失業對策도 同時에 言及되어야 한다고 말씀드렸습니다.

이영휘 : 概念 문제를 말씀드릴까 합니다. 우리가 경제학을 하신 분들이 얘기 하는 Human Resource라고 봐야 하지 않겠느냐, Human Resource를 넓은 意味로 보면 적극적으로 교육에 투자한다든가 人力保存政策을 통해서 노동력을 올릴수도 있고 Social Welfare측면에서 볼 때 노동자가 하나의 사회 구성 요원이니까 그 사람들의 Welfare까지도 생각해서 볼 수 있는데 우리가 資本하고 勞動力만 가지고 經濟成長을 說明할 수 없으므로 제 생각 같아서는

概念을 Human Resource 또는 經濟學에서 얘기하는 Regional factor까지도 포함한 labour로 봐야 한다고 생각합니다.

변형윤: 저는 이렇게 봅니다. Population을 우리 經濟學에서는 Human Resource로 보지 않습니까? 그런데 生産과 관계되는 Population을 Human Resource로 볼수 있겠지요. 다시 말하면 人口를 人力이라고 보는가 잘 모르겠어요. 그러나 일단 Population으로 보는 것 같습니다.

노용희: 保存이라는 말을 썼기 때문에 混亂이 일어난 것 같아요. 兪焘先生님이 처음 타이틀을 定할 때의 의도를 說明하는 것이 좋겠습니다.

박동서: 工場이나 事業場의 근로환경, 勞動條件에 초점을 두고 얘기하려는 것 같습니다.

이영휘: 序文에서 말씀을 展開하신 것을 보면 순전히 工場地帶의 環境이라던가를 보는게 아니고 經濟發展의 궁극적인 目的이 Welfare다, 따라서 취업자, 실업자들은 하나의 經濟成長을 가져오는 生産 factor로서 役割을 하는 것이니까 모든 社會 構成員을 포함해서 얘기하는 것이라고 봅니다.

변형윤:李先生님이나 朴先生님의 말씀이 發表하신 분이 넓은 意味로 봐서 失業對策까지도 얘기한 뜻으로 말씀했는데 지금은 좁은 意味로 人力保存에 焦點을 두고 討論하는게 어떨까 합니다.

이영휘: 제가 全般的으로 comment를 한다면 總量的인 經濟成長과 Welfare를 감안한 經濟成長間의 關係를 어떻게 해결할 것이냐로 整理할 수 있겠는데 문제는 어떤 정책수단을 도입해야 되겠다는 政策의 項目을 羅列하는데 그쳐서는 안되고 羅列式的 討論이 되어서는 안 되겠다고 생각합니다.

변형윤: 이 문제에 關해서 司會者로서 밝혀 둘 것은, 이제 李선생께서 말씀하신 것은 경제학하신 분이로서 옳은 얘기입니다만 이것은 문제를 준 분들의 의사도 그렇고, 經濟發展을 하다 보니까 經濟成長을 爲主로 한 政策의 副作用으로 勤勞條件이 있는데 그런 狀態下에서 근로조건을 경시하는 경향을 어떻게 해야 하는가를 받아 들이고서 일을 하자는 겁니다.

정범모: 朴교수께서 말씀 하시길 모든 국가에 세가지 目的이 있다면 國家安保, 國家發展 個人福祉라고 하셨는데 이 세가지 關係를, 安保가 되어야 發展이 되고 福祉가 된다고 볼수 있고 거꾸로 福祉 되어야 發展을 하고 安保도 할수 있다고 두 가지로 볼 수 있겠는데 이런 問題에 항상 의심이 드는 것은 흔히 근로조건을 改善해야 한다는 것에 브레이크를 거는 것을 보면 우리 나라의 실정으로는 現在 거기까지 손댈 처지가 못된다는 式的 論理가 적용되어야 하는가 하는 것인데 人間 보다는 人間關係를 더욱 所重히 여기는 식의 社會 文化的인 要因을 分析해 보면 勤勞條件 改善에 대한 原因 같은 것을 찾을 수 있을 것 같습니다. 마지막으로 교육문제를 말한다면 in servic education을 繼續적으로 成長 해야겠다는 것이 勞

動問題에 適用되지 않는 것인지 말씀드리고 싶습니다.

변형윤 : 답변을 하나 하나 해야 좋겠습니까, 한 묶음에 하는게 좋겠습니까?

허성준 : 왜 勤勞條件이 개선 안되는가하는 것을 제가 실무자로서 볼때, 하나는 企業의 內部的인 面에서 經營者들의 價値觀에 問題點이 있다 하겠고, 둘째로는 社會的 文化的 要因을 들 수 있겠고, 그다음에 教育 問題인데 勞動力을 形成한 다음에 保存過程만 討論하자면 문제가 다르겠지만 形成된 人力도 再訓練 해서 經濟發展에 寄與하는 制度가 있겠다고 볼 수 있는데 국가에서도 재훈련 하여 걱정하는 제도가 우리 나라에도 있다는 것을 말씀 드립니다.

장위돈 : 討論에서 느낀 點을 말씀드리겠습니다. 發表者의 의도는 납득이 가지만 李선생께서 지적하신바와 같이 資源配分을 우리가 社會福祉 部分에 얼마 만큼 할 수가 있는나하는 문제입니다. 結論으로 당장 앞으로의 일은 相當한 經濟成長을 이루어야 하는데 장기간이 걸리므로 거기에는 時差가 있다, 基本的으로는 十年 程度 인데 70年代에는 이러한 값을 치루어야 함으로 견디어 나가야 겠다, 後進國에서 치루어야할 基本的인 값이지만 물가 상승율과 노동 생산의 증가율에는 적어도 비등하는 勤勞條件의 改善策이 마련되어야 한다, 勞動하는 사람의 人間的인 차원에서 人間의 존엄성과 경제적인 측면에서 보았을때, 經濟性의 效率性을 強化해서 보았을 때도 이루어져야 하겠다, 그러면 賃金을 올려 주므로써 끝나지 말고 相對的인 격차를 해소해야 할때 정신적인, 教育적인 次元에서 해결해야 한다고 봅니다. 受惠層이 격차를 두지 않고 親近感을 가지는 行動으로 社會的, 政治的 不安感을 解消해야 한다고 봅니다.

변형윤 : 수고하셨습니다. 다음은 이문영 교수께서 말씀하십시오.

이문영 : 張先生님 말씀중에 現在를 고려했다는 點이 發展했다고 봅니다. 現時點에서 勤勞者가 참여야 된다는 點, 하나의 도덕적 문제가 아니고 事實行爲라는 차원에서 봐야 한다는 點에 동의합니다. 그렇다고 이런 움직임을 도덕적인 局面으로 許先生이 接近한 것도 아닌데 張先生님 말씀과 약간 다르다고 할까, 침언이 된다고 보겠는데 저는 解決 方法을 단순히 노동자 보고만 참아라고 하는 것은 안된다고 보고, 도덕적인 운동에 참가해서 뭔가 노동자에게 주는 운동이 있어야 한다고 봅니다. 또 하나는 우리가 南北間에 접촉을 어느 程度 진지하게 고려하는 程度라면 우리는 共產主義에 이길 노동정책이 있어야 한다는게 分明합니다. 노동자가 安定되어 있고 이 體制를 믿고 熱心히 일할 수 있도록 해야됩니다. 그래서 제가 볼 때는 政策 세미나니까 뭔가 문제를 던져 보자는 겁니다. 이왕 말씀드리고 싶은 것은 이 論文이 첫째는 時點이 現在를 꼭 물고 들어가지 않았고, 둘째는 이렇게 되면 나쁘니까 좋은 것을 하자는 것으로 문제가 안 풀리는것 같다, 뭐냐 하면 상황에 對한 진지한 設定이 必要 하고 設定하다 보면 넓게 봐서 풀리는게 있다고 봅니다. 그래서 제가 볼때는 학자들이 모인 非公開 모임이니 왜 勤勞條件改善이 다 안되는가를 솔직하게 내놓는 작업도 있어야

되지 않겠느냐 하는 것입니다. 뭔가 여기 내놓은 項目이 解決과는 거리가 먼 것 같습니다. 그래서 아까 말씀한 政治資金問題, 外債를 갚아야 되는 問題, 전국적인 지지를 받기 위해서 非常事態를 克服하는 問題等 뭔가 現在의 狀況 設定이 不足한 것 같고 處方策도 長期的인 것이 아니라 現在를 어떻게 들고 가야 된다고 봅니다. 急迫한 狀況下에 있는 現在를 어떻게 빠져 나가느냐 하는 것을 設定해서 政策을 메꿔 나가야 한다는 點에서 許先生님의 高見을 듣고 싶습니다.

구영록 : 옳은 판단인지는 모르겠습니다만 제 나름대로의 생각을 말씀드리겠습니다. 政府의 노력이 필요하다, 企業의 노력이 必要하다는 것이 併行되어야만 人口保存의 문제도 해결이 될 것이라는 것은 常識의 범주에 屬하겠는데 事實 人口保存의 문제는 정부에 있다기 보다는 一次的으로 企業人들에게 있습니다. 궁극적으로 이런 문제를 해결한다는건 정부에서 아무리 조치를 해봤자 해결할 수 없고 또 政府에서 돈이 많아 社會福祉 施設을 해서 解決한다는 것도 現實적으로 不可能한 것을 우리가 아는데 궁극적으로 실업자들이 많이 없어지고 企業도 成長 하고 企業風土도 改善하는 데서 解決이 점차적으로 되지 않겠느냐는 생각입니다. 또 우리가 企業人들 입장도 이해해 보면 人口保存문제는 間接費인데 우리 나라 企業들은 大部分 資金難, Inflation의 壓迫으로 間接費를 많이 投下하고 있지 못함을 알수 있습니다. 이런 상태에서 직업이 없는 사람들이 임금問題 또는 무엇을 개선하자는 것은 現實과는 동떨어진 감이 있는 것 같습니다.

변형윤 : 탁교수께서 말씀해 주십시오.

탁희준 : 몇가지 느낌을 얘기하겠습니다. 人力問題도 한국 같은데서는 二重構造 經濟의 문제라고 봅니다. 첫째 생각이 우리가 노동력문제, 고용 문제를 다룰때 現實의 與件, 現在 일어나고 있는 動態를 거의 잡지 못하고 얘기 하는 것 같고, 둘째로는 도대체 人力을 어떻게 보느냐 하는 것이 先行 되어야 한다고 봅니다. 또한 이 社會가 일단 일을 정당히 한 사람에게는 어느 程度 보장해 주는 표준 같은 것이 있어야 한다고 생각합니다. 그러한 立場에서 생각할 것은 노동환경, 생활환경의 문제가 나와야 되겠습니다. 이러한 여러 문제에는 기술적인 문제가 있겠지만 기술적인 문제는 차차 결정 하더라도 어느 限界에서 노동자에게 生活基準을 두느냐의 국가 정책이 가장 重要 하다고 봅니다.

변형윤 : 박교수께서 말씀해 주십시오.

박동서 : 결국 근로조건에 관한 문제의 決定에는 政府, 企業主, 勞動者의 3者가 要因이 되겠으며 그 다음으로 企業主들의 利害關係에 호소하는 우리 나라에서는 이러한 投資를 낭비다 하는 固定觀念下에서는 企業主 自身이 움직일 可能性이 없다고 봅니다. 그래서 許室長께서 日本例를 들어 주셨고 卓先生님 말씀도 계셨지만 실지 그런지 그렇지 않은지는 아무도 모르고 있으니 그런 것을 조사하는 것도 하나의 方法일 것이고 모범적인 기업주들에 대한 것

을 보게 하고 투자가 '상비가 아니고 Return이 더 크다는 것을 인식시켜 주는 것도 하나의 方法이겠지만 이런 것을 政府에서 얼마나 노력을 하고 있는가를 알고 싶고, 그 다음에 노동법의 결정과정을 보면 맨 처음에 선진국의 것을 뽑아다 만들었는데 重要的 2個의 interest group은 참여하지 않고 정치적인 결정권을 가진 者가 決定함으로써 현실과 거리가 먼 것을 현재까지 유지해왔다고 볼 수 있겠는데 그래서 집행하려고 할 때 기업주는 기업주대로 현실에 맞지 않다고 하고, 政府側에서도 실제 現實에 맞지 않다고 보고, labour group 側에서도 영향력이 약하다, 또 가장 강력하게 행사할수 있는 노동청의 근로 감독관 들이 얼마나 effective enforce할 수 있겠느냐, 그들 감독관들은 공장 관리자에 依해서 생활을 영위해 나가는 실태이니 이런 상태에서 돈과 法이 바뀌지고 있다, 그래서 마비가 된다, 이런것은 근로 감독관 뿐만이 아니고 모든 事件이 다 그렇다, 실제 民과 官이 부딪치는 말단에서는 전부 이렇게 처리되고 있다, 이런 狀況下에서 우리나라에 실제 적용될 수 있는 現象 보다도 일보 전진한 현상적인 비즈니스 그룹, 자본가 그룹, 노동자 그룹과의 협상을 통해서 만들어질 수 있는 것을 政府에서, 추진해주지 않으면 繼續해서 形式的인 것이 되고 말 것이라는 생각입니다.

장위돈: 현실점을 中心으로 해서 시발점의 기초를 잡아 보면 우선 물가상승률에 임금이 쫓아가야 한다는 點, 둘째는 노동 생산성의 증가에 따르는 임금 상승율이 또 따라야 하고 다음에 정신적인 차원과 자세가 확립되어야 향상되는 문제지만 근로자와 기업가의 관계를 이익집단적인 차원에서 보다 共同社會的인 차원에서 工場, 企業 其他를 추진해야 하지 않겠는가, 특히 노동자들의 福祉面에 있어서는 Gemeinschaft的인 面이 좋지 않겠느냐 하는 생각이 고 다음에 受惠層에 돈을 모으고 자본을 形成하는데 對한 不滿 보다는 消費에 불만이 많습니다. 非常事態下에서 검소, 절약하는 氣風이 受惠層에서부터 이루어져야 한다고 봅니다. 이러한 것들이 여러 면에서 이루어질 때 큰 意味에서는 制限되었지만 근로자에 對한 改善이 이루어지겠고 국민 相互間에 總和를 이룰수 있는 계기가 되지 않겠는가 보아집니다.

이영휘: 논문에 노동분배율의 계수가 나와 있는데 확실한 계수인지, 노동의 개념의 어떤 개념인지, 한국은행에서 만든 계수 하고 다른데, 여기 나온 계수가 순수한 생산에 종사하는 노동만 보아서 비율을 내신 것인지, 그렇지 않으면 기업의 총 income에 對한 비율을내서 한 것인지 data의 확실한 所스를 잘 모르겠습니다.

허성준: 제가 이 表에 자신이 없습니다. 經濟企劃院과 生産性本部에서 누가 分析한 것을 가져 왔는데 제가 잘 읽지 못했습니다.

한승수: 論文을 보면 노동청에서 단계적으로 실시할 계획으로 1,2단계가 나와 있는데 국민 소득이 어떠한 때 어떠한 제도를 실시한다고 했는데 근거가 무엇인지 얘기해 주시고, 다음 소득정책의 문제로 소득격차를 해소시키지 않고 악화시킨다는 文句들이 있는데 소득정책하고 相互 排他的인 것이 아니고 相互 補完的이라고 봅니다.

구영록 : 실제 우리가 노동 문제를 점점 한다는 것은 政治적인 측면에서 볼 수 있겠는데 底賃金政策이다 복지시설이라는 것은 形式的이라고 알고 있지만 大規模 한국 기업을 보면 福祉問題가 中小企業 보다는 全般的으로 나올겁니다. Data는 없지만 平和市場 事件 같은 小企業의 事件도 대단히 쇼킹한 사건이지만 실제 우리 나라 형편을 보면 이러한 직장에도 취직을 못하는 사람이 많은 經濟狀況에서 政府가 自動적으로 해주길 바라는 것은 어렵고 이런 것은 다소 노동자의 압력, 경제상 장애에서 해결해야 하고 어떤 standard를 定해서 行해지면 오히려 역효과가 나지 않겠느냐고 생각 됩니다.

윤정섭 : 저는 이 分野에 門外漢입니다. 다만 느낀점 몇 가지를 말씀드리겠습니다. 人力保存과 家族計劃과의 관련성은 어떤 것인가, 다음에 知識人들의 海外移民을 政府가 권장해야 할 것인가 억제해야 할 것인가가 의문점입니다. 그 다음에 就業率을 늘이기 爲해서는, 熟練工으로 만들기 爲해서는 앞으로 어떻게 해야 되겠는가, 또 공장노동자들의 생활 환경이 不幸해서 능률이 떨어진다는 것을 기업주 자신들이 납득이 가도록 후생시설등을 개선해야 하는데 정부로서는 어떻게 incentive를 할수 있을 것인가, 작업동작의 合理化나 기구의 합리적인 제작으로 노동시간을 단축시키는 것 외에 테크니칼한 點은 없을 것인지, 다음에 災害문제를 防止할수 있는 防蟲門 이라든가 火災防止를 爲한 工場, 건축장의 구조 문제를 다루어야 하지 않을까 생각합니다.

변형윤 : 허선생께서 잠깐 답변을 하시도록 하겠습니다.

허성준 : 우선 李교수님이 제의한 論文에 있어서 現實에 對한 처방이 구체적으로 되어있지 않다는 말씀은 인정합니다. 역시 공무원이라는 신분에서 저는 이런 線에서 보았습니다. 全體의 人力保存이 經濟開發과 국가 발전에 상당히 重要하다고 前提를 해 놓고 그 中에서 特別히 노동력 보존에 대해서는 노동시간 문제하고 노동자의 賃金問題를 던져놓고 다음에 환경문제를 조금 觸及해 놓고서 정부의 政策으로서는 사회보장제도만을 극한시켜 놓고서 제시했을 뿐이라고 변명삼아 말씀드립니다. 李교수님이 말씀하신 利益均占 문제도 큰 문제입니다. 깊이 파고 볼 때 밑에 깔린 문제가 상당히 많겠지요. 다음 오늘 얘기는 노동자의 복지에 투자를 해야 한다고 생각을 마시고 그렇게 되면 우리가 제한된 자원을 가지고 어떻게 여러가지 일에 투자 할수가 있겠는가하는 논란이 될 것입니다. 저는 단지 근로시간 문제도 이렇게 다루면 經濟成長에도 도움이 되며, 노동력 보존에도 이익이 되고, 이렇게 임금을 줌으로써 經濟成長에도 도움이 되고, 企業主도 돈을 벌고, 人力保存에도 도움이 된다고 局限해서 얘기했기때문에 技資問題도 논의를 하면 상당한 문제점이 있다고 봅니다. 다음 朴교수께서 말씀하신 노동법이 만들어 질때 先進國의 것을 그대로 옮겨놓았다고 하셨는데 만들어지는 과정에서 그렇게 되었는지는 잘모르겠습니다만 그 당시도 勞動組合도 있고 商工會議所도 있었던 것만은 틀림 없습니다. 이문제에 대해 오해가 많아 얘기를 좀 하겠습니다. 제가 66년도 노동국

장 시절에 商工會議所에서 저를 불러 勞動法이 현실과 맞지 않은 얘기를 듣자고 해서 거기서 말씀드렸는데 한국의 노동법이 맞지 않는다는 것을 어디에 기준을 둔 것인지는 모르겠습니다. 다만 延長勤勞手當, 産前産後 休暇, 週休日制度, 8時間勞動制等 이웃 日本을 비롯한 外國과 比較해 보면 차이점이 몇가지 있습니다만 이것들은 法을 執行하는 과정에서 묘미를 얻는 수밖에 없는 것이라서 法案改正案이 나오지 않았다고 하는 것이 朴教授께 답변이 될런지 모르겠습니다. 그다음에 한선생님 말씀에 답변이 되겠는데 低賃金制의 단계는 기준이 있습니다. 그래서 勞動廳案이 그렇더라 했는데 거기에 불만이 있습니다. 거기에 따라서 전반적인 소득정책과 일반적인 소득정책과는 다르겠지요. 그 다음에 윤선생님이 가족계획과 인력 보존 문제를 말씀하셨는데 그렇지 않고 우리 나라의 경제성장을 하는데 1인당 국민소득을 높이기 위한 수단으로 알고 있습니다. 또 해외이민 문제인데, 정부에서 적극적으로 권장한다고 발표했습니다. 다음은 숙련공에 대한 대책인데 아까 직업훈련법에 따라 재훈련한다고 한 것이 우리의 技能 水準을 높인다는 정부의 정책이 있고 거기에는 정부가 막대한 투자를 하고 있습니다. 다음에 공장의 生活環境에 對해서 政府에서는 工業團地, 工業地區 等に 公園 같은 것을 세우고 있으며 勞動環境에 對해서 우리 法으로서는 참 잘되어 있는데 施行되지 않고 있습니다. 다음으로 動作이나 기구의 合理化 문제인데 經營學的 견지에서 당연히 施行되어야 하겠습니다. 답변이 시원치 않았읍니다. 죄송합니다.

변형윤 : 말씀 안하신 분이 계속줄 알지만 시간관계상 지금까지 大體的으로 論議된 것이 무엇인가를 모아보고 끝을 맺을가 합니다. 장교수의 말씀은 所得政策과 관련이 되는줄 압니다만 사실은 所得政策이라는 것은 賃金이다 利潤이다 하는 것이 다 동결되든지 limit를 갖게 하는건데 장교수는 이윤에 대한 것을 빼고 노동자만 희생하라는 뜻을 품고 있는 것 같은데 위험한 생각이라고 보여집니다. 그 다음에 具교수께서 노동자 운동이 전개되어야 한다고 하셨는데 저도 전적으로 찬성입니다. 지금까지의 論議를 通해서 볼때 역시 人力保存이라는 政策이 重視될 時期가 오지 않았나 생각합니다. 다음에 한국의 실정에 맞는 人力保存에 關한 fact finding을 하는 研究機關이나 調査가 있어야 되겠으며 人力保存政策에는 in service education이 있어야 된다는 點을 포함한 welfare 政策이 重視 되어야 할 必要가 있으며 그런 意味에서 여러 가지 勤勞條件의 改善, 社會保障制度等이 效果있게 推進되어야 한다는 點과 論議는 안되었지만 人力保存政策을 실시하는데 있어서는 統合性, 補充性等을 고해서 行해져야겠다는 것과 노동자에게 必要한 利益均占制度等이 마련되어 있으면서도 실시되고 있지 않는데 하루빨리 實施되어야겠다는 點, 다음에 人力保存 政策에 必要한 認識을 企業家, 노동자, 政府官僚들에게 계몽하는 것이 必要하다는 것이며 人力保存政策을 마련하기 爲해서 進전한 勞動運動이 必要 하다는 點, 다음에 所得政策이라는 것은 한국의 경우에는 자칫 잘못하면 誤用될 可能性이 있고 어느 意味에서는 이르다고 볼 수 있지 않겠는가,

마지막으로 人力形成이든 뭐든 失業對策 또는 雇傭政策이 아울러 고려되어야 한다는 點等
이 論議 되었습니다. 發表者 및 討論에 參加해 주신 여러분들에게 感謝를 드립니다.