

成果給制度의 巨視經濟的 含意： 利潤共有制度를 중심으로

全 聖 寅

成果給制度란 個人 혹은 集團의 經濟的 成果指標를 賃金報償의 추가적인 근거로 사용하는 制度를 말한다. 本稿에서는 成果給制度의 한 종류인 利潤共有制度의 經濟的 意味를 검토하였다.

利潤共有制度는 企業立場에서 보면 利潤에 대해 일정률의 租稅를 납부한 후, 勤勞者를 僱傭할 때마다 일정액의 補助金을 받는 제도이다. 한편 勤勞者의 立場에서 보면 최초에 固定給을 낮게 유지해서 얻은 經營成果의 일부를 다른 勤勞者들과 골고루 나누어 가지는 제도이다. 이런 본질적인 특성은 經濟에 긍정적인 효과와 부정적인 효과를 동시에 미친다. 우선 긍정적인 측면으로는 企業立場에서 勞動의 限界費用이 상대적으로 저렴해지므로 經濟의 物價水準은 하락하고 生産量은 증가하게 된다. 그러나 이에 따르는 문제점도 과소평가할 수만은 없다. 우선 저렴한 限界勞動費用 때문에 利潤共有經濟에서 본질적으로 超過僱傭傾向이 내재하여 있으며, 또한 어느 한 개인의 노력에 의한 成果의 向上이 모두에게 分배되어 희석되므로 원래 의도되었던 動機誘發效果가 위축될 가능성이 있다. 또한 賃金所得이 變動하므로 危險忌避의인 勤勞者의 效用이 위협을 받게 된다.

이런 여러 문제점을 극복하고 成果給의 원래 긍정적인 측면을 실현시키기 위해서는 勤勞者의 經營參加가 보장되고, 利潤共有制의 채택에 대해 稅制上의 誘인이 뒷받침되어야 하며, 政府의 經濟安定化政策이 더욱 주의깊게 추구되어야 한다.

I. 問題의 提起

최근 들어 賃金支給體系의 改善을 통한 勞 動生産性的 向上과 관련하여 成果給制度의 도

입이 진지하게 논의되고 있다. 구체적으로 현 재 도입이 논의되고 있는 成果給制度는 개별 근로자의 勞動成果에 근거한 成果配分에 중점을 두기보다는 企業의 전반적인 經營成果에 근거한 成果配分에 더 강조점을 두고 있다¹⁾. 그 이유는 개별근로자의 勞動成果가 정확히 관찰되지 않으며, 또한 개별적인 成果配分이 勤勞者간에 오히려 비생산적인 경쟁을 유발할 가능성이 있기 때문인 듯하다. 따라서 이런

筆者：弘益大 教授(本稿執筆時 本院 研究委員)

* 本稿의 집필과정에서 격려를 아끼지 않은 本院의 朴佑奎 博士와 좋은 논평 및 의견제시를 해 주신 朴炬求, 白雄基 그리고 文亨杓 博士께 감사드린다. 특히 白雄基 博士께서는 전편을 꼼꼼히 읽고 여러 문제점을 지적해 주셨다. 아울러

문제점을 보완하기 위해 集團的 成果에 근거한 成果配分制度가 代案으로 등장하고 있다. 本稿에서는 集團的 成果配分制度의 대표적 例인 利潤共有制度(profit sharing system)를 중심으로 하여 成果給制度가 갖는 巨視經濟의 意味를 중점적으로 살펴보기로 한다²⁾.

利潤共有制度란 企業에 事後的으로 실현된 利潤의 일정부분을 事前에 합의된 분배공식에 의해 勤勞者들이 골고루 나누어 갖는 제도이다. 기존의 賃金支給이 勤勞時間에 근거하는 것임에 비해 利潤共有制度下에서는 利潤이라는 成果指標가 基本給에 더하여 추가적인 支給의 근거로 작용하고 있다. 利潤共有制度가 통상적인 賃金支給方式에 대한 代案으로 떠오

르게 된 데에는 다음과 같은 이유가 있다. 통상적인 賃金支給方式에서는 勤勞時間(hours worked)이 중요한 支給根據이므로 만일 勤勞者의 努力이 잘 관찰되지 않을 경우 勤勞者는 使用者가 기대하는 만큼의 勞動을 供給하지 않고 시간때우기(shirking)에만 급급할 수도 있다. 이에 비해 利潤共有制度和 같은 成果給制度下에서는 成果가 중요한 支給根據 중의 하나이므로, 간접적으로나마 勤勞者의 動機誘發을 촉진시킬 것이라는 직관적 이해가 성립한다. 바로 이런 이유에서 勞動生産性을 향상시키기 위한 수단으로 成果給制度가 논의되기 시작하였다³⁾.

그러나 위와 같은 直觀이 실제에서 효력을 발휘하기까지에는 많은 전제조건과 가정이 필요하다. 또한 利潤共有制度라는 새로운 賃金支給體系로의 전환은 적어도 단기적으로 매우 새로운 巨視經濟的 效果를 갖는다. 本稿에서는 이러한 두가지 측면에 중점을 두면서 利潤共有制의 經濟的 意味를 살펴보고, 이 制度가 소기의 목적을 달성하는 데 따르는 어려움을 강조한 후, 적절한 政策的 補完을 제시하고자 한다.

本稿의 구성은 다음과 같다. 第II章에서는 Weitzman의 利潤共有經濟模型을 이용하여 賃金經濟와 利潤共有經濟의 均衡을 알아보고 그 기본적 특징을 소개한다⁴⁾. 第III章에서는 第II章에 소개된 모형을 이용하여 利潤共有經濟의 여러 측면을 살펴본다. 第IV章에서는 이제까지의 논의를 要約한 후 政策方向을 제시하고 미래의 연구과제를 검토한다.

원고정리와 타자에 정성을 쏟은 李庠在 研究員 및 韓英美 研究助員께도 감사드린다. 本稿에 남아 있는 誤謬는 전적으로 筆者의 책임임을 밝혀 둔다.

- 1) 경우에 따라 개별근로자의 勤勞成果에 근거한 成果配分制度를 인센티브제도(incentive system), 企業의 집단적인 經營成果에 근거한 成果配分을 협의의 成果配分制度로 구별하기도 한다. 鄭寅樹(1991), p.3 참조.
- 2) 利潤共有制度 외에 논의되고 있는 集團的 成果給制度로는 賣出額共有制度(revenue sharing system)가 있다. 이의 巨視經濟的 意味는 利潤共有制度和 大同小異하다.
- 3) 이런 맥락에서 成果給制度의 功過를 조명한 좋은 해설서로는 Blinder가 편집한 *Paying for Productivity*를 들 수 있다. 구체적인 索引에 대해서는 이 책의 序文에 해당하는 Blinder(1990) 참조.
- 4) 「와이즈만」模型은 獨占的 競爭下의 確實性模型(certainty model under monopolistic competition)이다. 이 模型은 두가지 賃金體系下에서 巨視經濟의 均衡이 어떻게 달라지는가를 살펴보는 데에는 매우 유용하다. 그러나 이 모형은 기본적으로 確實性模型이므로 不確實性의 效果를 분석하는 데 있어서는 제한적인 有用성밖에 갖지 못하는 단점이 있다. 本稿에서는 巨視經濟의 均衡比較의 有用성을 더 높이 평가하여 이를 이용하였다.

실질통화(M/P)와 실질재정지출(A)의 함수로 주어진다.

$$Y = \alpha A + \beta(M/P) \dots\dots\dots(1)$$

그리고 개별기업 i 가 생산하는 재화에 대한 수요곡선은 다음과 같이 주어진다.

$$Y_i = (P_i/P)^{-E} Y/n \quad (E > 1) \dots\dots(2)$$

한편 Y_i 는 유일한 생산요소인 동질적 노동의 투입에 의해 다음과 같은 생산함수관계를 이용해서 생산된다.

$$Y_i = \gamma(L_i - f) \dots\dots\dots(3)$$

(3)식에서 γ 는 한계노동생산성을, 그리고 f 는 기업 i 의 생산활동에 직접적으로 참여하지 않는 노동력(예를 들어 순수관리직 혹은 유틸리티)을 나타낸다.

경제전체의 노동공급은 L^* 로 고정되어 있으며 (3)식을 모든 기업에 대해 합산할 경우 총량생산함수는 (4)식과 같이 주어진다.

$$Y = \gamma(L - F) \dots\dots\dots(4)$$

여기서 $L = \sum_{i=1}^n L_i$ 그리고 $F = nf$ 를 나타낸다.

이제 개별기업은 주어진 임금체계 $W(L_i)$ 하에서 개별수요곡선을 감안하여 이윤을 극대화하는 P_i, Y_i, L_i 를 정하려고 한다. 물론 이러한 극대화 문제의 해는 경제전체적으로는 $L \leq L^*$ 의 제약조건을 충족해야 한다.

2. 賃金經濟下의 均衡

賃金經濟(wage economy)란 단기적으로 名目賃金이 개별기업의 雇傭에 관계없이 일정하

II. 「와이즈만」方式의 利潤 共有制度

成果給制度를 도입할 경우 적절한 成果指標로 무엇을 사용할 것인가가 중요한 관심사일 수 있다. 보편적으로 거론되고 있는 成果指標에는 賣出額, 利益(經常 혹은 純利益), 그리고 生産費用 등이 있다. 그 중 선진국에서 가장 널리 쓰이고 있으며 理論的으로도 가장 적절한 指標는 利益指標라 할 수 있다. 따라서 이하에서는 利益에 근거하여 成果를 배분하는 利潤共有制度를 중심으로 成果給制度의 여러 측면을 살펴보고자 한다⁵⁾. 第1節에서는 利潤共有制度의 대표적 모형인 「와이즈만」의 모형을 간단히 소개한 후, 第2節에서는 賃金經濟下의 均衡을, 그리고 第3節에서는 利潤共有經濟下에서의 均衡을 살펴보기로 한다⁶⁾.

1. 模型의 設定

우선 n 개의 기업이 n 개의 서로 약간씩 이질적인 財貨를 생산·판매하는 獨占의 競爭經濟를 가정해 보자. 경제전체의 총수요곡선은

5) 엄밀한 의미에서 利益은 회계학적인 개념이고, 利潤은 경제학적인 개념이다. 그러나 이하에서는 이의 구별을 무시하고 모두 利潤으로 지칭하기로 한다.

6) 第II章의 논의는 Weitzman(1985)의 요약에 해당한다. 따라서 보다 상세한 논의는 Weitzman(1985)를 참조하기 바라며, 이하에서는 第III章의 논의를 진행하는 데 필요한 특징만을 요약하는 데 중점을 두기로 한다.

계 시장에서 주어지는 경제이다. 따라서

$$W(L_i) = W \dots\dots\dots (5)$$

의 관계식이 성립한다. 결국 개별기업의 이윤극대화문제는 노동시장에서 주어진 임금(5式)과 상품시장에서 주어지는 수요곡선((2式) 하에서 주어진 생산함수((3式)를 이용해서 이윤을 극대화하는 것이다. 이제 마크업비율을 μ 라 하면

$$\mu = E/(E-1) \dots\dots\dots (6)$$

의 관계가 성립한다. 노동생산성이 γ 이고 명목임금이 W 이므로 단위노동비용이 W/γ 임에 유의하면 獨占的 競爭下의 가격은

$$P_i = \mu W/\gamma \dots\dots\dots (7)$$

로 주어진다. 균형하에서 개별기업의 가격은 모두 동일하므로 $P_i = P$ 가 성립하고 따라서 총산출은 (1)식에 의해

$$Y = \alpha A + \beta M \gamma / \mu W \dots\dots\dots (8)$$

로 주어진다⁷⁾.

賃金經濟의 특징을 요약해 보면 다음과 같다. 첫째로 需要曲線과 生産函數가 주어져 있

7) 물론 (8)식은 완전고용산출량을 Y^* 라 할 때 $Y \leq Y^*$ 일 경우에만 성립한다. 의도된 총산출 Y 가 Y^* 보다 클 경우에는 오직 Y^* 만이 생산가능함은 자명하다. 이 경우에는 Y 가 Y^* 로 결정되고 P 는 (1)식에 의해 $\beta M / (Y^* - \alpha A)$ 로 결정된다.
 8) 賣出額을 성과의 지표로 사용할 경우에는 (9)식은 약간 다른 형태를 보인다. 그러나 基本給이 없을 경우에는 양자는 동일하게 된다.
 9) 만일 資本이 추가적인 생산요소일 경우에는 總賣出額에서 資本費用도 공제하여야 한다. 이 경우 本文의 (9)식은 第III章 5節의 (24)式으로 변형됨에 유의해야 한다.

을 때 균형가격은 오직 명목임금에 의해서만 영향을 받게 된다. 따라서 通貨 및 財政政策은 적어도 단기에는 物價에 아무런 영향을 주지 못한다.

둘째로 產出量은 通貨 및 財政政策에 의해 영향을 받는다. 따라서 總需要의 변동은 결국 價格調整이 아닌 數量調整을 통해 새로운 균형을 낳게 된다. 이는 전형적인 「케인즈」式的 均衡이다.

3. 利潤共有經濟下의 均衡

利潤共有經濟(profit-sharing economy)란 總賣出額 중에서 費用을 공제한 利潤 중의 일부를 勤勞者에게 지급하는 임금제도를 채택한 경제이다⁸⁾. 이제 賣出額을 R_i , 그리고 基本給을 ω 라 하고, 勤勞者에게 배당되는 利潤의 比率를 λ 라 하면 勞動만이 유일한 생산요소인 경우 다음의 관계가 성립하게 된다⁹⁾.

$$W(L_i) = \omega + \lambda \cdot \frac{R_i(L_i) - \omega L_i}{L_i} \dots\dots (9)$$

利潤은 賣出額에서 人件費 등 각종 費用을 공제한 것이므로 (9)식을 이용하면

$$\begin{aligned} \pi_i(L_i) &= R_i(L_i) - W(L_i) \cdot L_i \quad \dots (10) \\ &= (1-\lambda)(R_i(L_i) - \omega L_i) \end{aligned}$$

의 관계가 성립한다. (10)식은 利潤共有經濟에서의 企業의 행동을 잘 요약하고 있는 관계식이다. (10)식에 의하면 利潤共有制度下에서의 기업의 이윤극대화는 마치 명목임금이 ω 로 주어진 賃金經濟下에서의 이윤극대화와 흡사하다. 따라서 第2節의 결론을 원용할 경우 利潤共有經濟의 균형은 다음과 같이 주어진

다¹⁰⁾.

$$P = \mu\omega/\gamma \dots\dots\dots(11)$$

$$Y = \alpha A + \beta M\gamma/\mu\omega \dots\dots\dots(12)$$

이제 利潤共有經濟에서의 특징을 요약해 보면 다음과 같다. 첫째, 대부분의 경우 基本給(ω)은 賃金經濟의 名目賃金總額(W)보다는 낮다. 따라서 利潤共有經濟下에서의 物價는 다른 변수들이 동일할 경우 賃金經濟의 物價보다 낮게 된다. 한편 반대로 產出量은 낮은 物價水準에 힘입어 利潤共有經濟에서 더 크게 된다¹¹⁾. 즉 利潤共有經濟에서는 完全雇傭을 달성할 가능성이 더 커지게 된다. 둘째로 完全雇傭이 달성된 경우에는 產出量은 通貨 및 財政政策에 영향을 받지 않고 다만 物價만 이에 영향을 받게 된다. 이는 전형적인 古典派的인 均衡에 해당한다.

III. 利潤共有經濟의 諸側面

1. 利潤共有制度의 本質과 超過雇傭傾向

利潤共有制度의 本質은 우선 賃金體制에서 찾아볼 수 있다. 이와 관련하여 가장 중요한 특징은 雇傭量이 增加할수록 支給되는 平均賃金은 감소한다는 점이다. 第II章의 (9)式을 다시 정리하면

$$W(L) = (1-\lambda)\omega + \lambda R(L)/L \dots\dots(9a)$$

을 얻는다¹²⁾. 이제 $R'(L) = \omega$ 라는 이윤극대화 必要조건에 유의하면서 W 를 L 에 관해 미분해 보면 (13)式을 얻게 된다.

$$\begin{aligned} W'(L) &= \lambda(R'(L) \cdot L - R(L))/L^2 \\ &= -\lambda(R(L) - \omega L)/L^2 \quad (<0) \\ &\dots\dots\dots(13) \end{aligned}$$

(13)式의 괄호 안은 이윤분배 전의 총이윤에 해당하며, 따라서 市場進入이 제한되는 단기에 있어서는 양수가 된다. 따라서 $W'(L) < 0$ 이 성립한다. 즉 (13)式에 의하면 雇傭을 늘림에 따라 平均賃金은 하락하게 된다. 利潤共有經濟는 바로 이 특징을 지니고 있기 때문에 賃金經濟에 비해 초과고용으로의 경향을 나타내게 되는 것이다¹³⁾.

利潤共有經濟에서의 超過雇傭傾向은 다른 각도에서 이해할 수도 있다. (10)式과 (9)式을 다시 상기해 보면, 우선 (10)式은 마치 정부가 기업의 利潤에 대해 λ 의 비율만큼 조세

10) 앞의 脚註 7)에서 이미 살펴본 바와 같이 $Y \geq Y^*$ 일 경우에는 產出量은 Y^* 로 결정되고 物價는 $\beta M/(Y^* - \alpha A)$ 로 결정된다. 다만 利潤共有制度下에서는 第III章에서 논의되듯이 均衡고용량이 더 클 가능성이 높으므로 이처럼 產出량이 잠재적 產出량을 초과할 가능성이 더 높아진다.

11) 바로 이러한 이유 때문에 Weitzman은 利潤共有制度가 스태그플레이션하에 있는 경제에 유용한 제도라고 주장하고 있다. Weitzman(1984) 참조.

12) 論議의 편의상 하첨자 i 는 앞으로 생략하기로 한다.

13) Weitzman은 바로 이 특징이 利潤共有經濟의 본질적인 특징이라고 강조하고 있다. Weitzman(1983), p. 768 참조.

를 부과한 경우로 이해해 볼 수 있다. 한편 (9)식은 勞動者들이 ω 라는 基本給 외에 정부로부터 $\lambda \cdot (R - \omega L)$ 만큼의 추가보조금을 받아서 이를 나누어 가지는 경우로 해석해 볼 수 있다. 즉 利潤共有經濟란 정부가 企業利潤에 比例稅를 부과한 후 이를 勤勞者에게 다시 補助金의 형태로 지급하는 경우와 완전히 동일하다. 특히 이 과정에서 대부분의 경우 基本給(ω)은 통상적인 賃金總額(W)보다는 낮기 때문에 勤勞者에게는 동일한 額數를 지급하면서도 企業의 勞動力購入에 따르는 限界費用을 W 에서 ω 로 낮출 수 있게 된다. 기업은 바로 이 낮은 限界費用 때문에 價格을 낮추고, 雇傭增加를 통해 生産을 증가시키는 것이다.

이같은 超過雇傭現象은 賃金總額이 주어질 경우 基本給(ω) 및 共有率(λ)에 의존한다. 基本給의 비중이 낮을수록(즉 共有率의 비중이 높을수록) 超過雇傭現象은 강화된다. 극단적인 경우 $\omega \rightarrow 0$ 으로 접근하면 기업의 勞動需要는 무한대가 된다. 이때 경제의 勞動供給이 L^* 로 고정되어 있으므로 균형은 L^* 가 모두 고용되는 完全雇傭에서 결정될 것이다. 문제는 이 상황에서 각 기업은 가능하기만 하면 언제나 추가노동력을 흡수할 용의가 있다는 점이다.

이상에서 우리는 利潤共有制度의 導入은 經濟의 物價水準을 낮추며 雇傭을 촉진시킨다는 점을 살펴보았다. 따라서 이는 스태그플레이션에 대한 좋은 해결책이 될 수 있다. 그러나 雇傭의 촉진이 언제나 經濟에 이롭게 작용하는 것만은 아니다. 특히 최근 우리나라와 같

이 經濟의 일부 부문에서 극심한 人力難을 겪고 있는 경우에는 더욱더 그러하다.

2. 內部者와 局外者間的 葛藤

대부분의 국가에서 현재 가장 널리 시행되고 있는 賃金體系는 名目賃金을 고정시킨 지급체계이다. 따라서 利潤共有經濟가 성립하기 위해서는 과연 통상적인 賃金經濟에서 利潤共有經濟로 자연스럽게 移行해 갈 수 있는지의 여부가 중요관심사가 될 수 있다. 이에 대해 Weitzman은 企業間的 내쉬균형(Nash Equilibrium)의 이론을 이용하여 다른 企業들이 모두 利潤共有經濟를 채택하고 있을 경우 어느 기업도 利潤共有制度 이외의 다른 제도를 채택하려는 誘引이 없음을 보이고 있다¹⁴⁾. 그러나 勤勞者의 행동이 함께 고려될 경우, 위의 결론이 반드시 성립하지는 않게 된다. 오히려 좀더 강하게 이야기하자면 勤勞者들의 행동을 고려할 경우 오히려 賃金經濟가 그대로 존속할 가능성이 높다. 이를 살펴보기 위해서는 우선 다음의 두가지 경우를 검토하여야 한다. 첫째는 과연 다른 企業들이 모두 賃金經濟의 논리하에 있을 때, 어느 한 企業이 利潤共有制度를 도입할 수 있겠는가의 문제이고, 둘째는 만일 다른 모든 기업이 利潤共有制度下에 있을 때 어느 한 기업이 利潤共有制度를 그대로 유지할 誘引이 있겠는가의 문제이다.

우선 첫번째의 문제부터 살펴보기로 하자. 만일 $n-1$ 의 기업이 모두 賃金經濟의 논리에 따라 행동하고 있다면, 經濟의 物價는 n 이 충분히 클 경우 나머지 한 기업의 행동과 거의 무관하게 (7)式으로 주어지게 된다. 이제

14) Weitzman(1985), pp.946~947 참조.

나머지 한 기업이 만일 현재의 경영상태하에서 동일한 賃金總額이 보장되도록 ω 와 λ 를 결정하여 利潤共有制度를 채택하는 경우를 상정해 보자. 이때 앞에서 살펴본 바 대로 필연적으로 雇傭을 증가하고, 이에 따라 平均賃金은 하락하게 된다. 그리고 그때까지 失業의 상태에 있던 일부 勤勞者들이 이 기업에 신규로 참여하게 된다. 문제는 이 과정에서 기존의 勤勞者들은 과거보다 더 낮은 名目 및 實質賃金を 받게 된다는 점이다. 즉 內部者의 희생하에서 外部者의 雇傭이 촉진되는 것이다. 따라서 기존 內部者들이 중심이 된 勞動組合은 이에 강력히 반발할 가능성이 커지게 된다. 이와 같은 勞動組合의 반발은 후술하게 될 生産性增加와 관련하여 해당기업이 利潤共有制를 도입하는 데 있어 큰 부담으로 작용하게 된다¹⁵⁾.

다음으로는 두번째의 경우, 즉 $n-1$ 개의 기업이 利潤共有制度下에 있을 때 n 번째 기업이 과연 계속 利潤共有制度를 선택할 것인지 살펴보자. 현재 $n-1$ 개의 기업이 利潤共有制度를 택하고 있으므로 만일 n 번째 기업이 전통적인 名目賃金制度를 택할 경우에 그 임금수준은 현재 利潤共有經濟에서 일반화된 平均賃金이 될 것이다. 이제 이 임금수준에서

n 번째 기업의 이윤극대화문제를 생각해 보자. 분명히 이 기업은 이 임금수준에서 과거와 동일한 고용을 통해 경제내에 공통적인 가격으로 판매하는 것이 가능하다. 즉 과거의 임금하에서도 종전의 생산활동을 되풀이하는 것이 가능(feasible)하다는 점이다. 따라서 최적화된 이윤은 종전의 생산활동에서 얻어지는 이윤보다 적어도 같거나 커야 한다. 따라서 n 번째 기업은 利潤共有制度에서 탈피하여 賃金經濟로 되돌아 가려는 誘引을 갖게 된다. 특히 이때 勞動力의 限界費用은 과거보다 증가하였으므로($\omega \rightarrow W$), 雇傭은 감소하게 된다.

두번째 경우 한가지 의문점은 雇傭이 축소되는 변화를 과연 內部者들이 찬성할 것인가 하는 점이다. 이 경우 기존의 內部者들은 특이하게도 賃金制度의 변화에 거의 무차별하게 된다. 왜냐하면 $n-1$ 개의 기업이 이미 利潤共有制度를 채택하고 있으므로, 실사 n 번째 기업에서 소량의 실업이 발생하더라도 失業者들은 곧 동일한 賃金を 받고 $n-1$ 개의 기업에 재고용될 것이기 때문이다. 결국 賃金經濟에서 利潤共有經濟로의 이행이나, 利潤共有經濟의 유지에는 불안정한 요소가 상존하고 있는 것이다¹⁶⁾.

3. 動機誘發과 勤勞意慾

Weitzman에 의해 주장되었던 利潤共有制度는 원래 스태그플레이션에 대한 처방으로서 제기되었던 측면이 강하다¹⁷⁾. 그러나 利潤共有制度를 포함하는 보다 광의의 成果給制度는 勤勞者에 대한 보상을 적절히 정의된 成果指標와 연결시킴으로써 궁극적으로는 勞動生産

15) 內部者(insider)와 局外者(outsider)간의 갈등에 관해서는 Blanchard and Summers(1986)에 잘 나타나 있다. Weitzman 역시 기존 內部者들의 반발에 유의하고 있으며 이의 해결책으로 추가적인 租稅政策誘引이 필요함을 강조하고 있다. Weitzman(1984), pp. 132~134 참조.

16) Weitzman도 이런 잠재적 가능성을 우려하였다. Weitzman(1984), pp. 125~126 참조.

17) 이는 Weitzman(1984)의 副題가 “스태그플레이션의 퇴치를 위하여(conquering stagflation)”임을 보아도 잘 알 수 있다.

성을 증대시키려는 것을 더 중요한 목적으로 삼아 왔다¹⁸⁾. 즉 단순히 勤勞時間에 대해 보상하는 방식에서 탈피하여 보상을 成果指標와 연계시킬 경우 근로자들도 단순한 ‘시간때우기’에서 탈피하여 成果를 제고시키기 위하여 노력할 것이라는 것이 이 주장의 핵심이다.

그러나 이와 같은 직관적 주장이 經濟理論의 전폭적인 뒷받침을 받을 수 있는가에 대해서는 주의깊게 생각해 볼 필요가 있다. 특히 勤勞者의 努力과 成果 그리고 報償간의 연계가 불확실하거나 취약할 경우, 그리고 勤勞者가 이같은 불확실성이나 취약성을 감지할 경우, 원래 의도하였던 動機誘發效果는 기대하기 어렵게 된다. 이제 이러한 문제점을 第II章의 모형에 근거하여 살펴보기로 한다¹⁹⁾.

第II章의 모형에서 특정기업 勤勞者의 勤勞意慾과 가장 밀접한 관련을 갖는 변수는 (3)式에서 유희인력을 나타내는 f 이다. 어떤 勤勞者가 고용은 되었으나(즉 L_i 에는 포함되어 있으나) 직접 生産에는 참여하지 않는 경우는 따라서 동일한 L_i 하에서 f 의 증가로 정식화해 볼 수 있다. 편의상 勤勞者의 勤勞意慾은 관찰되지 않는다고 가정한다. 우선 전통적인

賃金經濟下에서 勤勞者의 ‘시간때우기(shirking)’ 가능성을 살펴보자. (5)式과 (7)式에 유의하면서 시간때우기에 따른 實質賃金の 변화를 살펴보면

$$\frac{\partial(W/P)}{\partial f} \Big|_{wage=0} \dots\dots\dots(14)$$

임을 알 수 있다. 즉 단순히 주어진 근로시간만 충족시키면 미리 확정된 賃金を 받을 수 있는 賃金經濟에서는 시간때우기의 비용은 0이 된다. 바로 이 점이 成果給制度가 등장하게 된 이유라 할 수 있다. 그렇다면 과연 利潤共有制度下에서 시간때우기의 비용은 얼마나 될 것인가? (9a)式을 이용하여 利潤共有制度의 實質賃金を 계산해 보면 다음과 같다.

$$W/P = (1-\lambda) \cdot \gamma/\mu + \lambda \cdot Y_i/L_i \quad (9b)$$

이제 주어진 L_i 하에서 어느 한 勤勞者가 시간때우기를 결정해서 f 가 증가한 경우를 살펴보자. Y_i 가 f 의 함수라는 (3)式에 유의하면

$$\frac{\partial(W/P)}{\partial f} \Big|_{ps} = -\lambda\gamma/L_i \quad (<0)\dots\dots(15)$$

을 얻는다²⁰⁾. 따라서 과연 利潤共有制度下에서는 시간때우기가 實質賃金の 감소를 초래하였다. 이런 의미에서 利潤共有制는 언뜻 보아 근로자의 動機誘發을 촉진하고 勤勞意慾을 고취시키는 효과가 과연 존재하는 것처럼 보인다.

그러나 위의 (15)式의 결과는 매우 주의해서 해석할 필요가 있다. 첫째로 우선 과연 (15)式에서 나타난 實質賃金の 감소폭이 얼마나 큰 것인지 살펴보아야 한다. 어느 한 근로자가 시간때우기를 결정할 경우 그로 인한 실

18) 일반적인 成果給制度의 경제적 효과에 대한 좋은 소개서로는 Blinder(1990) 및 같은 책의 다른 논문 참조.

19) 經濟學에서 이 문제는 ‘主人과 代理人의 問題(principal-agent problem)’으로 잘 알려져 있다. 이에 관해서는 Hart and Holmstrom(1987) 참조. 第II章의 모형은 이런 主人과 代理人의 問題를 올바르게 다루기에는 적합하지 않다. 그럼에도 불구하고 여기에서 第II章의 모형을 소개한 까닭은 이 모형이 利潤共有制度 혹은 광의의 成果給制度의 여러 다양한 측면을 골고루 보여 주는 데에 가장 유용하기 때문이다.

20) 여기서 ps 는 利潤共有(profit-sharing)의 경우를 지칭한다.

질생산의 손실은 γ 이다. 그 중 λ 의 비율만큼 이 성과배분과 관계하므로 새로 감소하는 成果配分の 크기는 $\lambda\gamma$ 가 된다. 이제 이를 그 기업내의 모든 勤勞者들이 공동으로 부담하므로 개별근로자에게 해당하는 實質賃金の 감소분이 (15)式으로 나타나게 되는 것이다. 그런데 여기에서 γ 는 勞動의 限界生産力이다. 따라서 이는 市場構造가 完全競争이었을 경우에 勤勞者 1人的 실질임금에 해당하는 크기이다. 그런데 (15)式은 그 1人的 실질임금에 1보다 작은 λ 를 곱한 후 이를 기업내의 전체근로자수로 나눈 액수이다. 따라서 실질적인 의미에서 개별근로자의 實質賃金減少는 매우 미미한 것이라 할 수 있다. 결국 실질적인 의미에서 (14)式과 (15)式的 차이는 아주 사소한 것이

다²¹⁾.

어째서 이러한 현상이 나타났는가? 그 이유는 利潤共有制度에 본질적으로 내재하고 있는 外部效果(externality effect) 때문이다. 위의 논의에 이미 나타났듯이 어느 한 勤勞者의 시간때우기에 의해 발생하는 費用은 반드시 해당근로자에 의해서 지불되지 않는다. 오히려 그 비용은 기업내의 모든 근로자가 공동으로 부담하게 된다. 바로 이 점이 어느 개별근로자로 하여금 시간때우기를 고려하게 만드는 원인이 되는 것이다²²⁾. 이상의 논의는 비단 소극적인 의미에서의 근무태만에만 적용되는 것이 아니라 불행히도 보다 적극적인 의미에서 勤勞意慾과 創意性의 장려라는 측면에서도 부정적으로 작용하게 된다. 어느 한 근로자가 이제까지의 근무태만에서 탈피하여 열심히 작업을 하는 경우를 상상해 보자. 이 경우 증가하는 성과는 모든 근로자에게 골고루 분배되기 때문에 원래의 근로자에게는 (15)式에 나타나는 매우 사소한 액수만이 추가적인 보상으로 돌아오게 된다²³⁾.

或者는 설사 利潤共有制度下에서 시간때우기를 방지하는 효과가 미미한 것은 사실이라고 해도, 시간때우기를 전혀 방지하지 못하는 賃金經濟보다는 우월하지 않는가 하고 반문할 수도 있을 것이다. 그러나 이 점 역시 사실과는 다를 수 있다. 실제로 어느 勤勞者가 과연 시간때우기를 채택할 것인가의 여부는 시간때우기에서 발생하는 實質賃金の 하락뿐 아니라, 시간때우기가 발각되어 해고될 가능성 그리고 해고된 후 다시 다른 기업에 재고용될 가능성에 의존하게 된다.

그런데 앞의 第1節에서 이미 살펴본 바와 같이 賃金經濟에서보다 利潤共有經濟에서 失

21) 이상의 논의는 利潤共有經濟下에서 시간때우기의 誘引이 특별히 더 감소하지 않음을 강조한 것이다. 이와는 약간 달리 그렇다면 과연 利潤共有制下에서 勤勞者가 시간때우기에 관해서 최종적으로 어떤 결정을 할 것인가 하는 문제가 제기된다. 이는 勤勞者의 餘暇(leisure)에 대한 한계효용과 시간때우기가 발각될 가능성, 그리고 해고되었을 경우 다시 다른 기업에 입사할 가능성 등에 의해 결정된다.

22) 이는 1회게임(one-period game)에서 흔히 나타나는 罪人들의 고민(prisoner's dilemma)이다. 만일 반복게임(repeated game)이 무한히 시행된다면 모든 근로자가 열심히 일하는 協同均衡으로 이행할 수도 있다.

23) 이런 外部效果가 나타나는 핵심원인은 利潤共有制下에서는 개별근로자의 근무태만, 혹은 창의성이 직접 관찰되고 평가되지 않기 때문이다. 다른 말로 바꾸면 勤勞者의 행동을 관찰하는 감시비용(monitoring cost)이 크다고 가정했기 때문이다. 이런 경우에 無賃乘車(free riding) 현상이 나타나는 것은 일반적인 사실이다. Blinder는 이를 '1/n 問題'라고 명명하였다. Blinder (1990), pp.5~6 참조. 만일 근로자의 개별적인 成果가 측정되고 보상받는다면 위의 문제는 사라지게 된다. 이런 의미에서 이를테면 보험회사 외판원에게 成果給을 적용한 것은 타당하다.

業率이 더 낮을 가능성이 크다. 따라서 만일 勤勞者들이 설사 발각되어 해고당하더라도 금방 다시 다른 기업에 고용될 수 있다고 생각할 경우, 利潤共有經濟에서 오히려 시간대우기가 더욱 성행할 수도 있다²⁴⁾.

4. 景氣變動과 危險忌避

이제까지의 논의는 不確實性이 존재하지 않는 경우를 주된 대상으로 하였다. 그러나 만일 경제에 外生的인 충격이 확률적으로 주어져 景氣變動이 야기되는 경우, 이제까지의 논의에서는 드러나지 않았던 새로운 측면들이 利潤共有經濟에 나타나게 된다. 이節에서는 기업의 限界生産性(γ)이 변동하는 경우에 관해서 살펴보기로 한다.

우선 어느 한 개별기업의 生産性(γ)이 변동하는 경우부터 살펴보기로 하자. 賃金經濟下에서는 (5)식에 의해 名目賃金은 γ 의 변동과 무관하게 불변이다. 한편 物價水準은 n 이 클 경우 다른 $n-1$ 개 기업의 영향이 압도적이므로 거의 변화가 없다. 따라서 賃金經濟에서는 어느 개별기업의 生産性이 변동하더라도 勤勞者의 實質賃金은 거의 불변인 셈이다. 반면에 利潤共有經濟下에서는 名目賃金과 實質賃金이 모두 변동하게 된다. 왜냐하면 固定給

(ω)을 초과하는 부분은 직접 개별기업의 成果와 연계되어 있기 때문이다. 통상적으로 勤勞者가 企業보다 더 危險忌避의이라고 가정할 경우, 利潤共有經濟下에서 勤勞者의 效用을 감소할 가능성이 크다²⁵⁾.

이제 γ 가 모든 기업에 공통적으로 적용되는 확률변수일 경우를 살펴보기로 하자. 이제 γ 의 변화에 따라 (7)식에 의해 物價水準이 변동하므로 賃金經濟에서의 實質賃金 역시 변동하게 된다.

$$\frac{\partial(W/P)}{\partial\gamma} \Big|_{wage} = \frac{1}{\mu} \dots\dots\dots(16)$$

이제 平均實質賃金이 $\frac{\gamma}{\mu}$ 인 利潤共有經濟에서의 實質賃金變動에 관하여 살펴보자. 우선 平均賃金이 $\frac{\gamma}{\mu}$ 이므로 (9b)식에 의해

$$(1-\lambda)\frac{\gamma}{\mu} + \lambda\frac{Y}{L} = \frac{\gamma}{\mu} \dots\dots\dots(17)$$

혹은

$$\frac{Y}{L} = \frac{\gamma}{\mu} \dots\dots\dots(17a)$$

이 성립한다. 그런데 Y/L 은 (3)식에 의해 $\gamma \cdot (1-F/L)$ 이므로

결국

$$1-F/L = 1/\mu \dots\dots\dots(17b)$$

가 성립한다. 이제 γ 가 변할 때 W/P 의 변화를 살펴보면

$$\frac{\partial(W/P)}{\partial\gamma} \Big|_{ps} = (1-\lambda)/\mu + \lambda \frac{\partial(Y/L)}{\partial\gamma} \dots\dots\dots(18)$$

가 성립한다. 여기서

24) 이 경우 失業은 勤勞者를 통제하는 장치(unemployment as a discipline device)로 작용한다. 失業을 이런 시각에서 설명하는 것은 주로 效率性賃金(efficiency wages)을 주장하는 학자들의 시각인데 이에 대해서는 Shapiro and Stiglitz (1984) 참조.

25) 이는 기본적으로 賃金經濟에서는 企業이 勤勞者에게 保險을 제공하는 데 비해, 利潤共有經濟에서는 企業과 勤勞者가 危險을 共有하기 때문이다.

$$\begin{aligned} \frac{\partial(Y/L)}{\partial\gamma} &= \frac{\partial}{\partial\gamma} \left[\gamma \left(1 - \frac{F}{L} \right) \right] \\ &= 1 - \frac{F}{L} + \left(\gamma \cdot F/L^2 \right) \cdot \frac{\partial L}{\partial\gamma} \\ &\approx 1 - F/L = \frac{1}{\mu} \dots\dots\dots (19) \end{aligned}$$

가 성립한다²⁶⁾. 따라서

$$\frac{\partial(W/P)}{\partial\gamma} \Big|_{wage} \approx \frac{\partial(W/P)}{\partial\gamma} \Big|_{ps} \dots (20)$$

가 성립한다. 즉 고용을 계속 유지하는 勤勞者의 賃金變動은 양체제에서 공히 같은 폭으로 변동하게 된다.

그러나 여기에서 몇가지 주의할 점이 있다. 우선 γ 가 변화할 경우 實質生産量은 利潤共有經濟下에서 더욱 큰 폭으로 변동하게 된다는 점이다. 우선 賃金經濟에서는 (8)식에 의하여

$$\frac{\partial Y}{\partial\gamma} \Big|_{wage} = \beta M / \mu W \dots\dots\dots (21)$$

26) 계산 중 (19)식의 둘째 줄 두번째 항은 $(\gamma/L) \cdot (F/L)$ 로 분리해 볼 수 있는데 F/L 은 1보다 작은 양수이고, γ/L 은 완전경쟁시의 1人當 實質賃金(γ)을 다시 경제내의 총취업자 L 로 나눈 것이므로 거의 0에 가깝다. 따라서 $\gamma F/L^2 \approx 0$ 이다. $\frac{\partial L}{\partial\gamma}$ 의 부호는 (12)식과 (4)식에 의해 $\alpha A \geq 0$ 인 경우 非陽(nonpositive)이다.

27) 이같은 이유는 物價가 利潤共有經濟下에서 γ 에 대해 상대적으로 더 非彈力的이기 때문이다. (11)식 참조. 한편 勞動의 限界生産인 γ 가 확률변수일 경우, $\omega < W$ 이므로 간단한 계산을 통해 $Var(Y) \Big|_{wage} < Var(Y) \Big|_{ps}$ 임을 보일 수 있다. 만일 勤勞者의 期待效用이 平均-分散(mean-variance) 형태로 되어 있으면 위험기피자의 기대효용은 감소하게 된다. 이를 명확하게 지적해 주신 白雄基 博士께 감사드린다.

28) 이를 自己充足인 期待(self-fulfilling expectation)라 한다. 이런 期待가 존재할 경우 經濟의 不安定性은 증가한다.

임에 비해, 利潤共有經濟에서는 (12)식에 의하여

$$\frac{\partial Y}{\partial\gamma} \Big|_{ps} = \beta M / \mu \omega \dots\dots\dots (22)$$

이다. 그런데 $\omega < W$ 이므로

$$\frac{\partial Y}{\partial\gamma} \Big|_{wage} < \frac{\partial Y}{\partial\gamma} \Big|_{ps} \dots\dots\dots (23)$$

가 성립하게 된다. 폐쇄경제하에서 生産量은 결국 家計所得으로 分配됨을 생각해 볼 때 利潤共有經濟下에서 家計所得은 더 큰 진폭으로變動하게 되고, 따라서 역시 勤勞者가 危險忌避的인 경우 근로자의 效用은 감소하게 된다²⁷⁾.

두번째로 유의할 점은 勤勞者의 미래에 대한 期待(expectation)와 勤勞意慾간의 관계이다. 賃金經濟에서는 (14)식에서 보듯이 시간때우기에 대한 誘引은 γ 와 무관하다. 그러나 利潤共有經濟에서는 (15)식에서 보는 바와 같이 비록 미미하나마 시간때우기에 대한 誘引은 γ 와 관련되어 있다. γ 가 높은 好景氣에는 적당히 시간을 보내는 데 드는 費用은 증가하고, 반대로 γ 가 낮은 不景氣에는 거의 費用이 들지 않는다. 따라서 일반적으로 利潤共有制度下에서 勤勞者는 γ 가 높을 경우 더욱 열심히 일하고, γ 가 낮은 경우 시간만 보내는 양상을 보일 가능성이 짙다. 이는 그렇지 않아도 진폭이 큰 總產出量의 變動幅을 더욱 확대시키는 방향으로 작용하게 된다.

마지막으로 勤勞者들이 사전적으로 알려지지 않은 γ 에 대해 期待를 형성할 경우, 만일 모든 勤勞者가 好景氣를 예상한다면 실제로 유희노동력이 감소하여 產出量이 증가하는 경우도 상정해 볼 수 있다²⁸⁾. 이는 근거 없이

형성되는 期待에 대해서도 그대로 적용되므로 經濟의 不安定性은 利潤共有制下에서 증가할 가능성이 크다.

5. 資本蓄積과 勞動生産性

이제까지의 模型은 資本이 없는(즉 資本스톡이 고정되어 있는) 經濟에 관한 것이었다. 이 모형에 資本스톡을 추가하여 投資와 이에 따른 勞動生産性의 변화를 살펴보기로 한다. 이를 위하여 資本의 기회비용이 γ 로 주어진 경제를 가정하고 γ 의 비용으로 資本(K)을 무한히 임대할 수 있다고 가정해 보자.

우선 貨金經濟에서는 資本과 勞動의 相對價格이 통상적인 경우처럼 W/γ 로 주어진다. 한편 資本이 존재하는 경우 利潤共有經濟에서의 貨金支給은 다음과 같이 약간 변형된다.

$$W(L_i) = \omega + \lambda \cdot \left[\frac{R_i(L_i) - \omega L_i - \gamma K_i}{L_i} \right] \dots\dots\dots (24)$$

(24)式을 이용하여 i 기업의 利潤式을 변형시키면

$$\begin{aligned} \pi_i(L_i) &= R_i(L_i) - W(L_i) L_i - \gamma K_i \\ &= (1-\lambda) [R_i(L_i) - \omega L_i - \gamma K_i] \dots\dots\dots (25) \end{aligned}$$

를 얻게 된다. 따라서 利潤共有經濟에서는 資本과 勞動의 상대가격이 ω/γ 로 변하게 된

다. 만일 資本의 기회비용(r)이 단기에 고정되어 있다면 利潤共有經濟下에서는 勞動이 資本에 비해 상대적으로 더 저렴한 생산요소가 된다. 따라서 우선 내릴 수 있는 결론은 다른 조건이 동일할 때 利潤共有經濟는 보다 작은 資本스톡을 보유하게 될 것이다.

여기서 문제는, 그러나 다른 조건이 동일하지 않다는 데 있다. 왜냐하면 利潤共有經濟下에서는 產出量이 통상 貨金經濟보다 더 크기 때문이다. 따라서 相對價格에 의한 대체효과뿐만 아니라 產出에 따른 所得效果까지 감안한다면 그 결과는 불확실해진다²⁹⁾. 뿐만 아니라 기업이 資本을 임대할 수 있는 것이 아니라 投資를 통해 점진적으로 資本을 건설해야 하는 動態적인 상황까지 고려할 경우 이 문제에 대한 결론은 그리 간단하지 않다. 여기서는 다만 이것이 잠재적으로 중요한 문제임을 지적하는 데 그치고 후일의 연구에 맡기고자 한다.

IV. 要約 및 政策的 含意

利潤共有制度의 본질은 企業의 입장에서는 利潤에서 租稅를 납부하고 勤勞者를 고용할 때마다 補助金을 받는 제도이며, 勤勞者의 입장에서는 자기 자신의 貨金を 낮게 유지한 결과로 나타난 成果를 다른 勤勞者와 나누어 가지는 제도이다. 이같은 특징의 경제적 결과는 다음과 같이 요약할 수 있다.

첫째, 租稅와 補助金政策이 의미하는 점은 利潤共有經濟下에서는 超過雇傭이 보편적인 현상이라는 점이다. 이는 기본적으로 勞動의

29) 이를 구체적으로 살펴보기 위해서는 (3)式的 생산함수에 資本이 어떤 형식으로 관여하게 되는지를 명시적으로 가정하여야 한다. 여기에서는 이 문제의 중요성만을 지적하는 데 그치고자 한다.

限界費用을 낮게 유지시킨 결과이다.

둘째, 企業의 1人當收入(per capita revenue)은 雇傭의 감소함수이므로, 雇傭이 증가함에 따라 既存勤勞者의 平均賃金은 감소하게 된다. 따라서 신규고용은 기존근로자의 희생위에서 이루어진다. 이는 적어도 단기적으로는 內部者와 局外者간의 갈등을 유발시킨다.

셋째, 成果는 모든 근로자에게 골고루 분배되므로 개인적인 利益과 전체의 共同善 사이에 괴리가 발생할 수 있다. 즉 한 개인의 행동이 적절히 보상받지 못하는 外部效果가 발생하여 無賃乘車의 문제가 발생한다.

넷째, 利潤共有經濟下에서 景氣變動의 진폭은 더욱 확대될 가능성이 있으며, 자의적인變動이 초래될 가능성도 배제하지 못한다는 점 등이다.

위와 같은 여러 문제점이 있음에도 불구하고 利潤共有制로 대표되는 成果給制度가 운위되고 있는 이유는, 첫째 利潤共有制下에서는 낮은 物價水準과 높은 產出이 동시에 존재할 수 있으며, 둘째로 만일 勤勞者들이 小我에서 벗어나 사회전체의 이익에 눈을 돌릴 경우, 勞動生産性의 향상을 통한 經濟全般의 成果向上을 기대할 수 있다는 점 때문이다. 그러나 이러한 긍정적 측면이 부정적 결과를 압도하고 올바르게 효과를 올리기 위해서는 적어도 다음 몇가지의 전제가 꼭 충족되어야 한다.

첫째, 勤勞者의 經營參加가 보장되어야 한다. 앞에서 살펴보았듯이 勤勞者들로 하여금 罪人들의 고민(prisoner's dilemma)에서 벗어나 協同均衡(cooperative equilibrium)을 찾도록 하기 위해서는 企業의 經營에 적극 참여하도록 통로를 열어 주어야 한다. 외국의 예에서 보더라도 成果給制度가 성공하는 데 있어 제1차적인 조건이 勞動組合의 지지였다는 점은 우리에게 시사하는 바 크다³⁰⁾. 또한 經營者의 勤勞者에 대한 인식도 雇傭人에서 同伴者로 전환되어야 한다.

둘째, 利潤共有制度로의 이행이나 이 제도의 유지는 저절로 이루어질 수 없는 측면이 많다. 따라서 만일 이 제도의 정착이 바람직할 경우, 政府는 이 제도의 채택에 대해 강력한 租稅誘引을 추가하여야 한다. 誘引의 例로는 法人稅의 減免, 成果配分所得에 대한 所得稅減免 등을 들 수 있다³¹⁾.

셋째, 利潤共有制에 내재하는 不安定性을 상쇄하기 위해서 政府는 經濟安定化政策에 보다 많은 주의를 기울여야 한다. 특히 通貨 및 財政政策의 조절에 있어서는 이 변수들과 경제의 다른 교란요인과의 상관관계에 유의하여 경제전체의 변동을 축소하는 데 유의하여야 한다.

이 분야는 거시경제학의 모든 부문과 연관되어 다양한 미래의 연구과제를 제시하고 있으며, 本稿에는 그 중의 극히 일부만이 취급되어 있다. 本稿에서 언급된 항목 외에도 다음과 같은 항목이 미래의 연구를 기다리고 있다.

우선 資本蓄積과 成果給制度와의 관련성이다. 특히 動態的 投資經路와 均齊狀態(steady state)下에서의 資本스톡에 관한 연구가 필요

30) 成果給制度下에서 勞動組合의 역할에 대한 실증적 분석으로는 Mitchell, Lewin, and Lawler (1990), 특히 p.70 참조. 한편 勤勞者의 經營參加가 가져오는 成果向上에 대해서는 Levine and Tyson(1990) 참조.

31) 미국의 경우 從業員持株制(Employee Stock Ownership Plans; ESOP)의 경우 강한 租稅誘引策이 마련되어 있다.

하다.

둘째는 金融市場과의 관련성이다. 成果給制度下에서는 實質賃金은 물론이고 名目賃金도 기업의 成果에 의해 변동하는 危險資産이다. 만일 어느 특정기업의 成果와 경제전체의 成果가 공통적인 충격에 의해 상관관계를 가지

고 있다면 勤勞者가 이 위험을 어떻게 분산시킬 수 있을 것인지가 중요한 관심사로 등장하게 된다.

이상에서 몇가지 향후 연구과제를 검토해 보았다. 앞으로 더욱 활발한 연구를 기대한다.

▷ 參 考 文 獻 ◁

- 鄭寅樹, 『成果配分: 成果給制度 導入과 檢討 事項』, 韓國勞動研究院, 1991. 3.
- Blanchard, Olivier and Lawrence Summers, "Hysteresis and the European Unemployment Problems," *NBER Macroeconomics Annual*, 1986, pp.15~77.
- Blinder, Alan S., "Introduction," in Alan S. Blinder (ed.), *Paying for Productivity: A Look at the Evidence*, The Brookings Institution, Washington, D.C., 1990, pp. 1~14.
- Hart, Oliver and Bengt Holmstrom, "The Theory of Contracts," in T. Bewley (ed.), *Advances in Economic Theory: 5th World Congress*, Cambridge University Press, 1987.
- Levine, David I. and Laura D'Andrea Tyson, "Participation, Productivity and the Firm's Environment," in Alan S. Blinder (ed.), *Paying for Productivity: A Look at the Evidence*, The Brookings Institution, Washington, D.C., 1990, pp. 183~244.
- Mitchell, Daniel J.B., David Lewin, and Edward E. Lawler, III, "Alternative Pay Systems, Firm Performance, and Productivity," in Alan S. Blinder (ed.), *Paying for Productivity: A Look at the Evidence*, The Brookings Institution, Washington, D.C., 1990, pp. 15~94.
- Shapiro, Carl and Joseph Stiglitz, "Equilibrium Unemployment as a Discipline Device," *American Economic Review*, June 1984, pp.433~444.
- Weitzman, Martin L., "Some Macroeconomic Implications of Alternative Compensation Systems," *Economic Journal*, Dec. 1983, pp.763~783.
- _____, *The Share Economy: Conquering Stagflation*, Harvard University Press, Cambridge, 1984.
- _____, "The Simple Macroeconomics of Profit Sharing," *American Economic Review*, Dec. 1985, pp.937~953.