

勞 動 經 濟 論 集

第17卷(2), 1994. 12. pp.215~236

© 韓 國 勞 動 經 濟 學 會

二重勞動市場構造와 成果配分制度

李 相 日*

< 目 次 >

- | | |
|-------------|----------|
| I. 概 觀 | IV. 政策含意 |
| II. 模型의 構造 | V. 結 言 |
| III. 成果配分均衡 | |

I. 概 觀

80년대 후반 이후 전반적인 경기침체현상과 더불어 우리나라의 勞動市場에 나타난 주요 변화 중의 하나는 임금지급체계의 개선에 의한 生産性提高 努力이다. 특히 이전과 달리 많은 기업에서 經營成果에 근로자들의 임금을 연계시킴으로써 노동생산성을 증대시켜 사용자와 근로자들 모두에게 보다 큰 이익을 가져다 줄 것으로 보는 成果配分制度의 채택에 관한 논의와 실제적용이 상당한 정도로 증가해 왔다.

알려진 바와 같이 미국과 유럽에 있어서 사회적·정치적 변화와 함께 경제적 환경이 변화함에 따라 성과배분제도의 채택 정도는 상당히 달라져 왔는데, 우리나라의 경우는 80년대 후반 이후 고임금, 빈번한 노사분규, 부문별 인력불균형 심화, 제품의 대외경쟁력 하락 등이 대두되면서 勞動市場에 있어서 하나의 타결책으로 성과배분제도의 도입이 政府의 직간접적인 지원하에 적극 검토되고 확산되어 왔다. 그리하여 성과배분제도에 관한 연구가 비교적 활발히 진행되어 동 제도의 개념, 사례연구 및 실태조사가 주요 경제단체들 뿐만

* 仁濟大學校 經濟學科 教授

아니라 김영배 외(1989), 정인수(1991) 등에 의하여 이루어져 왔다.

그런데 지금까지 진행되어 온 이러한 연구에도 불구하고 아직까지도 성과배분제도의 經濟的 效果에 대한 면밀한 이론적 분석이 제대로 되어 있지 않다고 할 수 있다. 拙稿 이상 일(1990, 1992), 전성인(1991), 원창희(1991)에서 부분적으로 동 제도의 경제적 효과에 대한 이론적 분석이 일부 시도된 것을 제외하고는 대부분의 기존 연구문헌에서 동 제도의 경제적 효과가 구체적으로 어떠한 메커니즘을 통하여 실현될 수 있는지에 대한 微視經濟的 分析이 이루어지지 않은 채, 이를테면 “생산성증대효과는 경험적으로만 다루어질 수 있는 문제이다”라는 식으로 論議의 초점을 비껴나가는 경향이 짙다. 또한 巨視經濟的 分析에서도 비교적 간단한 분석에 의존하는 範疇를 벗어나지 않는 것으로 보인다.

그런데 우리나라의 실정에 적합한 성과배분제도의 경제적 효과를 분석하기 위해서는 무엇보다도 우리나라의 勞動市場의 特性을 제대로 반영할 수 있어야 한다. 국내외에서 논의 되어온 성과배분제도는 기본적으로 單一勞動市場을 전제로 한 것이다. 그러나 실제 노동시장은 單一勞動市場이라기보다는 학력, 경험, 성별 등 근로자 개인의 속성에 대하여 임금수준, 근로시간, 채용 등이 상이한 여러 部門의 勞動市場으로 나뉘어져 있다는 것이 대부분 노동전문가들의 견해이다. 그렇다면 성과배분제도의 경제적 기능이 현실설명력을 충분히 갖기 위해서는 單一勞動市場構造에서보다 二重勞動市場構造에서 동 제도에 관한 이론적 분석이 바람직하게 된다. 이효수(1984), 이효수·류재술(1990), 조우현(1991), 배무기·조우현(1991), 류장수(1993), 류재술(1994) 등의 연구논문에서 나타난 바와 같이 외국에 비하여 우리나라의 경우는 二重勞動市場構造 내지 分斷勞動市場構造가 더욱 두드러진 것으로 조사되고 있다. 특히 이주호(1992)에서 검증된 바와 같이 우리나라의 노동시장은 高賃金部門인 1차노동시장과 低賃金部門인 2차노동시장이 전체 노동시장에서 거의 같은 비중을 보이고 있어 이중노동시장구조와 연관시켜서 우리나라의 노동시장분석이 이루어져야 할 필요성이 있다.

그리고 勞動投入量은 단순히 勞動時間과 勞動者數로서 측정되는 것이 아니라 실제로 노동자들이 기울이는 作業勞力까지를 포함해야 한다고 볼 때, 노동자들의 作業誘因問題를 노동시장의 가장 중요한 문제들 중의 하나로 다루고 있는 Shapiro와 Stiglitz(1984), Bulow와 Summers(1986), Weiss(1990), MacLeod와 Malcomson(1993) 등에 의한 效率性賃金模型은 시사하는 바가 크다.¹⁾ 이러한 점을 고려하여 본 연구에서는 이중노동시장구조하에서 임금이 효율성임금으로서의 기능을 갖는 경우의 성과배분제도가 갖는 경제적 효과를 살펴본다.

1) Levine(1987)에 의해서 효율성임금모형하에 성과배분제도에 대한 분석이 부분적으로 시도되었으나 單一勞動市場構造에 국한하는 등 우리나라와 같이 二重勞動市場構造로 특징지어지는 경제구조의 성과배분제도에 대한 연구는 아직 이론적으로 이루어지지 않은 상태이다.

특히 Bulow와 Summers의 이론을 원용하여 성과배분제도에 관한 분석을 하고자 한다.

본 연구의 構成은 概觀에 이어 제II장에서 이중노동시장구조하의 효율성임금모형에 대한 基本構造를 提示한다. 그리고 제III장에서는 이러한 기본구조에 성과배분제도가 채택된 경우 고용, 물가 등 주요경제변수들이 성과배분제도가 채택되기 이전과 비교할 때 어떤 차이를 나타내는지를 분석한다. 제IV장에서는 제III장에서 도출한 주요 결과를 바탕으로 성과배분제도의 도입여부에 관한 政策方案을 제시한다. 마지막으로 結言을 제V장에 실었다.

II. 模型의 構造

어느 경제의 노동시장구조가 특징이 서로 다른 1차노동시장부문과 2차노동시장부문으로 구성되어 있다고 해보자.²⁾ 이하에서 1차노동시장부문과 2차노동시장부문을 각각 $i = 1, 2$ 로 표시하도록 한다. 노동시장 전체에 同質的인 N 명의 노동자들이 두 부문 중 어느 한 부문에 고용되며 각 노동자는 한 단위의 노동시간을 해당기업에 非彈力的으로 공급한다고 가정한다. 또한 각 부문마다 상품 x_i 를 생산하는 同質的인 기업의 수를 F_i 라고 해보자. 여기서 N 과 F_i 는 비교적 큰 값을 가지며 이들의 값은 外生的으로 주어진 일정한 값으로 간주한다. 또한 각 노동자는 자신의 收入, 즉 賃金을 상품 x_1 과 x_2 의 구입에 全額支出하고 자본시장에서 자금의 차입 또는 대출은 없는 것으로 가정한다. 그리고 2차노동시장부문에서 생산되는 상품 x_2 는 이 경제에서 單位價格財貨(numeraire)로 간주된다.

1. 效用函數

이와 같은 경제구조에서 경제주체들의 수명이 무한한 것으로 간주하면 시점 $t = 0$ 에서 時間割引率이 δ 인 노동자의 生涯效用(lifetime utility)은 다음과 같이 소비로부터의 효용과 노동력 제공에 따른 비효용으로 분리합산이 가능한 형태로 주어진다고 해보자.

$$V = \sum_{t=0}^{\infty} \varphi [x_1(t), x_2(t), e(t)] \delta^t, \dots\dots\dots (1)$$

$$\text{단 } \varphi [x_1(t), x_2(t), e(t)] = U[x_1(t), x_2(t)] - be(t), b > 0$$

2) 본 연구에서 제시한 모형은 Harris와 Todaro(1970), Bulow와 Summers(1986), Cooper(1988)에서 사용된 모형들과 부분적으로 유사한 基本構造를 갖는다.

식 (1)에서 U 는 상품소비에 의한 효용의 크기를 나타내는 함수인데, 본 연구에서는 분석의 편의상 線形同次函數(linearly homogeneous function)형태를 갖는 것으로 가정한다. 그리고 $e(t)$ 는 주어진 한 단위의 노동시간을 제공할 때 노동자가 실제 투여하는 作業努力(work effort)의 정도를 가리키는데, 노동자가 두 부문 중 어느 부문에 고용되어 있느냐에 따라 차이가 있을 수 있다. 그런데 이하에서 다룰 모형에서는 外部攪亂要因이 없는 정상상태(steady state)를 분석할 예정이므로 시점 t 에 따라 상품소비와 작업노력의 정도가 달라지지 않는 것으로 한다. 따라서 표기의 단순화를 기하기 위해서 $x_i(t)$ 와 $e(t)$ 에서 t 를 생략하도록 한다.

1차노동시장에서는 生産工程上 경영자가 개별노동자의 작업노력의 정도를 정확히 관찰할 수 없다고 해보자. 그리고 편의상 작업노력의 정도는 勤務怠慢(shirking)과 非勤務怠慢(no-shirking) 두 가지 중 어느 하나로 간주한다.³⁾ 이 경우 1차노동시장에 취업중인 모든 노동자에게 동일한 수준의 임금이 지불된다고 하면 각 노동자는 자신의 생애효용을 극대화시킬 수 있는 작업노력의 정도를 선택하게 된다. 그런데 개별노동자가 어떠한 작업노력을 기울이느냐에 따라 경영자에 의해 勤務怠慢者(shirker)로 관찰되어질 확률은 다르다고 해보자. 그리고 만일 노동자가 실제 근무태만 여부에 상관없이 일단 경영자에 의해 근무태만자로 인식되어지는 경우에는 期間末에 해고된다고 가정한다. 이때 해고된 노동자들은 모두 2차노동시장에 취업되는 것으로 간주한다.

노동자가 실제로 근무태만일 때 경영자로부터 근무태만자로 관찰되어질 확률을 d^s , 실제로는 근무태만이 아님에도 불구하고 경영자의 부정확한 관찰로 인하여 근무태만자로 잘못 인식되어질 확률을 d^n 이라고 하자. 여기서 d^s 는 d^n 보다 크다고 본다. 또한 1차노동시장에서는 노동자의 근무태만 여부와는 별도로 노동자의 自發的 辭職 또는 경영자의 人力調整 등에 기인하는 外生的 要因으로 개별노동자가 해당기업으로부터 분리되어 2차노동시장으로 옮길 확률을 q 라고 하면 근무태만자와 비근무태만자가 1차노동시장으로부터 2차노동시장으로 轉職될 확률은 각각 d^s+q , d^n+q 가 된다. 그리고 1차노동시장의 기업들은 人力이 不足할 경우에는 2차노동시장에 취업중인 노동자들을 다음 기간초에 고용함으로써 부족한 인력을 충원한다고 한다.

한편 1차노동시장에서 각 노동자가 기울이는 작업노력의 정도는 그가 지급받는 임금수준과 상당한 關聯性이 있다고 보아야 할 것이다. 이러한 점을 모형에 반영하기 위해서 비근무태만자의 작업노력과 1차노동시장의 임금수준 w_1 은 線形關係에 있다고 해보자. 보다

3) 본 모형에서는 1차·2차노동시장부문의 모든 노동자들이 同質的이므로 각 노동자가 속한 職種과 근무태만 여부와는 아무런 관계가 없지만 사무관리직보다는 생산직에 모든 노동자들이 종사한다고 가정하면 이하에서 밝힐 근무태만 여부에 대한 논의가 보다 분명해진다.

구체적으로는 분석의 편의상 1차노동시장에 취업중인 비근무태만자의 작업노력 e_1^n 은 바로 w_1 과 같은 크기인 것으로 가정해 보자.⁴⁾ 1차노동시장에서 이와 같은 작업노력과 임금수준의 관계와 效用函數 U 의 선형동차 假定으로부터 본 연구에서 살펴보고자 하는 성과배분 제도의 경제적 효과에 대한 효과적인 분석이 가능해질 것이다.

한편 근무태만자는 그가 職場에서 일하고 있다는 것을 보여줄 수 있는 最小限의 작업노력만을 기울인다고 하고, 이러한 최소작업노력 수준을 한 단위라고 가정해 보자. 즉 근무태만자의 작업노력 e_1^s 는 1로 나타난다. 여기서 하나 지적할 점은 1차노동시장의 임금수준 w_1 이 2차노동시장의 임금수준 w_2 보다 작지 않은 경우에 한하여 e_1^n 이 w_1 이고 e_1^s 가 1이라는 점이다. 왜냐하면 만일 w_1 이 w_2 보다 작으면 당연히 노동자들은 근무태만 여부를 떠나서 모두 2차노동시장으로 移動하게 되어 1차노동시장 자체가 存續될 수가 없기 때문이다. 또한 이하에서 살펴보겠지만 非勤務怠慢均衡인 경우의 w_1 은 항상 w_2 보다 크고, w_2 의 값은 상품 x_2 의 가격과 동일한 1이 된다.

한편 2차노동시장에서는 1차노동시장과 달리 生産工程이 비교적 단순하여 개별노동자의 작업노력에 대한 관찰이 쉽다고 해보자. 편의상 경영자는 아무런 費用없이 개별노동자의 작업노력을 정확히 관찰할 수 있다고 가정한다. 그리고 노동자들은 1차노동시장에서 근무태만자들이 투입하는 최소 작업노력만으로도 充分할 정도로 生産工程이 단순하여 2차노동시장에 고용된 각 노동자는 모두 한 단위의 작업노력을 투입한다고 해보자. 즉 2차노동시장에서 각 노동자의 작업노력 e_2 는 1로 둔다.⁵⁾

이와 같은 각 勞動市場에서 노동자의 작업노력 정도와 그에 따른 非效用의 크기를 再整理하면 다음과 같다.

구 분	작업노력	비효용 (2)
1차노동시장	$\left[\begin{array}{l} e_1^n = w_1 \\ e_1^s = 1 \\ e_1^n = e_1^s = 0 \end{array} \right.$	bw_1	$\left. \begin{array}{l} \\ \\ \end{array} \right\}, \quad \begin{array}{l} w_1 \geq w_2 \text{인 경우} \\ w_1 < w_2 \text{인 경우} \end{array}$
		b	
		$0,$	
2차노동시장	$e_2 = 1$	b	

4) $e_1^n(w_1) = w_1$ 대신에 보다 일반적인 작업노력과 임금의 관계를 나타내는 식

$$e_1^n(w_1) = -\alpha + \beta w_1^\gamma \quad (\text{단, } \alpha = \beta - 1, \beta > 0, 0 < \gamma < 1)$$

으로 바꾸어도 본 연구의 주요 결과는 바뀌지 않는다.

5) 이처럼 2차노동시장에서는 生産工程이 간단하여 경영자가 노동자의 작업노력을 정확히 관찰가능하고 또한 이때 노동자는 最小作業努力을 投入한다는 가정은 본질적으로 Bulow와 Summers (1986)의 模型에서 밝힌 가정과 유사하다.

2. 生産技術

1차노동시장에 속해 있는 각 기업의 生産函數는 다음과 같이 주어진다.

$$y_1 = g(e_1 L_1), g' > 0, g'' < 0 \dots\dots\dots(3)$$

식 (3)에서 y_1 은 상품 x_1 의 生産量을 가리키고, $e_1 L_1$ 은 작업노력 e_1 (e_1^n 또는 e_1^s)과 고용수준 L_1 의 곱으로서 效率的 單位로 측정한 勞動投入量을 나타낸다. 그런데 1차노동시장은 2차노동시장에 비하여 노동시간 이외에 質的 勞動投入量이라고 볼 수 있는 작업노력의 정도가 보다 더 생산에 주요한 요소가 된다고 할 수 있다. 이와 같은 점을 고려하여 1차노동시장에 고용된 노동자가 근무태만자인 경우에는 그가 투입하는 작업노력 $e_1^s = 1$ 은 商品生産에 실질적으로 전혀 도움이 되지 못한다고 가정한다. 반면에 비근무태만자인 경우에는 앞서 언급한 바와 같이 작업노력 $e_1^n = w_1$ 이다. 따라서 비근무태만자의 경우에 商品市場 및 勞動市場에서 x_1 의 가격 p_1 과 임금 w_1 이 주어져 있다고 할 때, 식 (3)에서 e_1 대신에 w_1 을 대입하면 L_1 에 대한 利潤極大化式으로부터 아래와 같은 수요측면의 고용수준 L_1 을 구할 수 있다.

$$L_1 = f(1/p_1)/w_1 \dots\dots\dots(4)$$

식 (4)에서 함수 f 는 g' 의 逆函數(inverse function)이다.

한편 2차노동시장에 속한 각 기업은 아래와 같이 1 대 1 기준으로 效率的 單位로 나타낸 勞動投入量이 상품 x_2 의 生産量으로 전환되는 生産함수를 갖는다고 해보자.

$$y_2 = e_2 L_2 \dots\dots\dots(5)$$

식 (5)에서 y_2 는 상품 x_2 의 生産량을, $e_2 L_2$ 는 效率的 單位로 나타낸 고용수준 L_2 의 投入量을 가리킨다. 그런데 앞서 언급한 바와 같이 $e_2 = 1$ 이므로 $e_2 L_2$ 는 간단히 L_2 로 나타낼 수 있다.⁶⁾ 그리고 이러한 2차노동시장에서 기업간 경쟁으로 각 기업의 이윤이 0이 된다고 하면 임금수준 w_2 는 單位價格財貨(numeraire)인 x_2 의 가격 p_2 와 동일한 값을 갖게 되므로

6) 노동자들은 1차노동시장과 2차노동시장 중에서 어느 한 곳에는 반드시 고용된다고 가정했으므로 $L_2 = N - L_1$ 이다.

시장에서 결정되는 임금수준 w_2 는 1의 값을 갖는다.

3. 非勤務怠慢條件(no-shirking condition)

1차노동시장에 현재 취업중인 노동자는 자신의 生涯效用이 極大化되는 방향으로 근무태만과 비근무태만 중 어느 하나를 選擇하게 된다. 비근무태만의 경우에는 근무태만의 경우에 비하여 便益과 費用이 동시에 증가하게 된다. 즉 비근무태만에 따라 경영자에 의하여 근무태만인 경우보다 해고될 확률이 낮은 반면에, 근무태만에 비하여 作業노력의 정도가 크므로 그만큼 비효용도 증가하게 된다. 따라서 1차노동시장의 각 노동자는 비근무태만인 경우와 근무태만인 경우에 각각의 生涯效用을 비교함으로써 근무태만 여부를 결정하게 된다.

이제 1차노동시장에 취업중인 노동자가 비근무태만을 하는 경우와 근무태만을 하는 경우에 자신의 全生涯期間에 가질 수 있는 (期待)效用의 크기를 각각 v_1^n , v_1^s 로 나타내어 보자. 그리고 2차노동시장에 현재 취업중인 노동자가 그의 全生涯期間에 갖는 (期待)效用의 크기를 v_2 라고 해보자. p_1 과 w_1 이 시장에서 정해져 있다고 하면 v_1^n 에 대한 資産方程式(asset equation)은 다음과 같다.⁷⁾

$$v_1^n = \varphi(x_1, x_2, e_1^n; p_1, w_1) + \delta [s^n v_2 + (1-s^n)v_1^n] \dots\dots\dots (6)$$

식 (6)에서 $s^n = d^n + q$ 로서 비근무태만인 경우에 1차노동시장에서 2차노동시장으로 轉職될 확률을 가리킨다. 마찬가지로 방법으로 v_1^s 와 v_2 에 대한 資産方程式은 각각

$$v_1^s = \varphi(x_1, x_2, e_1^s; p_1, w_1) + \delta [s^s v_2 + (1-s^s)v_1^s] \dots\dots\dots (7)$$

$$v_2 = \varphi(x_1, x_2, e_2; p_1, w_2) + \delta [z v_1 + (1-z)v_2] \dots\dots\dots (8)$$

로 나타낼 수 있다. 식 (7)에서 $s^s = d^s + q$ 로서 1차노동시장에서 근무태만일 경우에 2차노동시장으로 轉職될 확률을 나타낸다. 식 (8)의 z 는 현재 2차노동시장에 취업중인 노동자가 다음 기간초에 1차노동시장에서 취업될 수 있는 확률을 가리킨다. 그리고 식 (8)의 v_1 은 현재 2차노동시장에 취업중인 노동자가 향후 1차노동시장에 취업될 경우, 비근무태만을

7) p_2 의 값은 1이므로 식 (6)과 이하에서 표현한 φ 函數에는 p_2 의 표기가 생략되어 있다.

선택할 것인지 또는 근무태만을 선택할 것인지에 따라 각각 v_1^n , v_1^s 의 값을 갖게 된다.

다른 效率性賃金模型들에서와 같이 1차노동시장에서 노동자들이 비근무태만일 경우에 경제전체의 效率的 資源配分이 이루어진다는 것을 본 연구에서도 두 노동시장의 생산함수들로부터 쉽게 알 수 있다. 따라서 본 연구에서도 1차노동시장의 경우 노동자들이 근무태만보다 비근무태만을 選擇하는 非勤務怠慢均衡(no-shirking equilibrium)을 살펴본다. 1차노동시장의 노동자들이 근무태만보다 비근무태만을 선택하기 위한 조건, 즉 非勤務怠慢條件(no-shirking condition)은 $v_1^n \geq v_1^s$ 이다. 식 (6)~(8)로부터 비근무태만조건은 아래와 같이 나타낼 수 있다.⁸⁾

$$U(p_1) \geq bk, \text{ 단, } U(p_1) = U(x_1, x_2, e_2; p_1, w_2) \dots\dots\dots (9)$$

$$k = [1 - \delta(1 - s^s - z)] / \delta(s^s - s^n)$$

4. 市場均衡(market equilibrium)

경영자들도 노동자들과 마찬가지로 그들의 收入, 즉 利潤을 상품 x_1, x_2 의 구입에 全額 支出하는 소비자로서 상품시장에 참여한다고 해보자. 편의상 기업마다 한 명씩 경영자가 있다고 하면 각 부문에는 기업수와 동일한 F_j 명의 경영자가 있게 된다. 이들 경영자들의 선호를 나타내는 함수는 바로 노동자들의 소비효용함수 U 와 형태가 동일하다고 가정한다. 그런데 효용함수 U 는 線形同次函數이므로 당연히 同調性(homotheticity)을 갖게 되므로 모든 구성원들은 주어진 상품가격 $p_1, p_2(=1)$ 하에서는 그들 각자의 소득(임금 또는 이윤)수준에 상관없이 상품 x_1, x_2 에 대하여 일정한 비율로 소비하게 된다.

따라서 구성원 $j(j$ 는 각 부문의 경영자 또는 노동자)의 商品消費比率 x_1^j/x_2^j 와 두 상품의 相對價格比率 $p_1(=p_1/p_2)$ 의 관계를 $h(p_1) = x_1^j/x_2^j$ (모든 j 에 대해서)으로 쓸 수 있으므로 구성원 j 가 x_1 에 支出하는 消費額 $p_1x_1^j$ 는 구성원 j 의 소득이 M^j 라고 할 때,

$$p_1x_1^j = M^j p_1 h(p_1) / [1 + p_1 h(p_1)] \dots\dots\dots (10)$$

8) 식 (9)는 앞서 언급한 바와 같이 效用函數 U 의 線形同次性 가정하에 도출되었다. 또한 p_2 는 1의 값을 가지므로 식 (9)의 표현에 생략되어 있고, e_2 와 w_2 도 사실상 1의 값이므로 식 (9)의 좌변과 같이 效用函數 U 를 $U(p_1)$ 으로 간단히 나타낼 수 있다. 또한 식 (6)~(8)로부터 $w_1 > w_2 = 1$ 임을 쉽게 보일 수 있다.

이 된다.⁹⁾ 식 (10)에서 M^j 는 구성원 j 가 경영자인 경우에는 利潤 π 를, 노동자인 경우에는 賃金 w 를 나타낸다고 하면 구성원 j 가 누구냐에 따라 M^j 는 π_1, π_2, w_1, w_2 를 가리킨다.

x_1 에 대한 상품시장의 均衡은 아래와 같이 x_1 에 대한 경제전체 구성원들의 總消費額과 x_1 의 總生産額이 동일한 경우에 달성된다.¹⁰⁾

$$\sum_{i=1}^2 (\pi_i + w_i)p_1h(p_1) / [1 + p_1h(p_1)] = p_1F_1Y_1 \dots\dots\dots (11)$$

식 (11)에서 w_i 와 π_i 를 대입하여 정리한 다음 두 노동시장의 生産技術로부터 $h(p_1)$ 은 아래와 같이 나타낼 수 있다.

$$h(p_1) = F_1g(w_1L_1) / F_2L_2 \dots\dots\dots (12)$$

그런데 정상상태(steady state)하의 비근무태만 均衡에서는 z 가 s^nL_1/L_2 이므로 식 (9)는 다음과 같이 바꾸어 쓸 수 있다.

$$L_1 \leq n_1m(p_1) / [s^n + m(p_1)], \dots\dots\dots (13)$$

단 $n_1 = N/F_1,$
 $m(p_1) = (1-s^s - \delta^{-1}) + (s^s - s^n) U(p_1)b^{-1}.$

앞서 利潤極大化式에서 도출한 고용수준을 가리키는 식 (4)와 위의 식 (13)(부등식이 등호인 경우)으로부터 1차노동시장의 임금수준 w_1 은

$$w_1 = f(1/p_1) [s^n + m(p_1)] / n_1m(p_1) \dots\dots\dots (14)$$

이 된다. 식 (12)~(14)에서 정상상태하의 비근무태만 均衡을 나타내는 $\{L_1, L_2(= N-L_1), p_1, w_1, p_2 = w_2 = 1\}$ 이 결정된다.

9) 구성원 j 가 그의 所得에서 x_1 에 지출하는 消費額의 비율은 $p_1x_1^j / [p_1x_1^j + x_2^j]$ 이다. 그런데 x_2^j 는 $x_1^j/h(p_1)$ 이므로 $p_1x_1^j / [p_1x_1^j + x_2^j] = p_1h(p_1) / [1 + p_1h(p_1)]$ 이 된다. 그런데 $p_1x_1^j + x_2^j$ 가 곧 M^j 이므로 구성원 j 가 x_1 에 지출하는 消費額 $p_1x_1^j$ 는 식 (10)의 우변과 같게 된다.

10) Walras 法則에 의하여 상품 x_1 의 均衡이 달성되면 상품 x_2 의 均衡도 동시에 달성된다.

III. 成果配分均衡

1. 基本方式 : Weitzman의 成果配分方式

지금까지 살펴본 모형에서는 다른 效率性賃金模型에서와 마찬가지로 1차노동시장에서 결정되는 임금은 노동자들이 근무태만을 하지 않는 가운데 기업의 이윤이 극대화되는 固定賃金이다. 그런데 이러한 固定賃金方式과는 달리 企業經營成果와 임금이 연계된 成果配分方式인 경우에 앞서 살펴본 고용, 가격 등이 어떻게 달라질 수 있는지를 살펴본다.

본장에서는 다양한 성과배분방식 중에서 Weitzman(1983, 1984)이 제시한 성과배분방식, 즉 利潤配分方式에 따라 임금이 기업의 이윤에 연계되어 있는 경우를 분석하도록 한다. 2차노동시장에서는 이전과 마찬가지로 경쟁체계에서 결정되는 固定賃금이 노동자들에게 지불되는 반면에 1차노동시장에서 취업중인 노동자들의 임금 w_1^* 은 아래와 같은 성과배분방식에 따라 정해진다고 해보자. 이하에서 '*'은 성과배분방식하의 경제변수들을 가리킨다.

$$w_1^* = \theta + \tau [p_1^* g(w_1^* L_1^*) - \theta L_1^*] / L_1^*, \theta > 0, 0 < \tau < 1 \dots\dots\dots (15)$$

식 (15)에서 θ 와 τ 는 경영성과와는 상관없이 사전에 정해진 「파라미터」들로서 각각 基準賃金, 成果配分率을 나타낸다.¹¹⁾ 이하의 분석에서는 임금이 성과배분방식에 따라 지불되는 것을 제외하고는 앞장에서도 모든 면에서 동일한 방법으로 정상상태의 비근무태만 균형에 대하여 살펴본다. 그리고 식 (15)에 따라 임금을 지불하는 경우에는 基準賃金の 지불시점과 成果分賃金の 지불시점이 다른 것이 사실이나 본 연구에서 이러한 차이는 없는 것으로 간주한다.¹²⁾

이와 같은 성과배분제도가 채택된 경우, 事前的으로 정해진 θ 와 τ , 그리고 시장에서 주어진 p_1^* 하에서 고용수준 L_1^* 에 대한 利潤極大化式은 다음과 같다.

11) 식 (15)에서 $w_1^* = \theta(1-\tau) + \tau p_1^* g(w_1^* L_1^*) / L_1^*$ 로 바꾸어 쓸 수 있으므로, Weitzman의 利潤配分方式은 賣出額基準 成果配分方式으로도 볼 수 있다.

12) 만일 基準賃金を 期間初에, 그리고 成果分賃金を 期間末에 지불한다면 時間割引率이 δ 인 경우에 식 (15)에서 $w_1^* = \theta + \delta \tau [p_1^* g(w_1^* L_1^*) - \theta L_1^*] / L_1^*$ 로 표시하는 것이 정확할 것이다. 그러나 본 연구에서 τ 대신에 $\delta \tau$ 로 바꾸어도 이하에서 밝혀질 결과는 변하지 않는다.

$$\text{Max}_{L_1^*} p_1^* g(w_1^* L_1^*) - w_1^* L_1^* \dots\dots\dots (16)$$

식 (15)와 (16)으로부터 一次條件式(the first-order condition)은

$$p_1^* g' (w_1^* L_1^*) (w_1^* + L_1^* \cdot \partial w_1^* / \partial L_1^*) - \theta = 0 \dots\dots\dots (17)$$

이 된다. 그런데 $\partial w_1^* / \partial L_1^*$ 은 식 (12)와 (15)로부터 $(-)\tau p_1^* h(p_1^*) / L_1^{*2}$ 으로 나타낼 수 있으므로 식 (17)은 아래와 같이 바꾸어 쓸 수 있다.

$$L_1^* = f(\theta / TP_1^*) / w_1^*, \text{ 단 } T = [\theta(1-\tau) - \tau p_1^* h(p_1^*)] \dots\dots\dots (18)$$

그런데 식 (18)의 T가 陽의 값이 아닌 경우는 무의미하다고 볼 수 있다. $T > 0$ 이기 위한 充分條件(sufficient condition)은 $\tau p_1^* g(w_1^* L_1^*) / \theta(1-\tau) < F_2 L_2^* / F_1 L_1^*$, 즉 固定賃金部分에 대한 變動賃金部分의 비율이 1차노동시장의 총고용수준에 대한 2차노동시장의 총고용수준의 비율을 하회하는 경우이다. 이하에서 $T > 0$ 이기 위한 충분조건을 고용계약조건이라고 부른다.¹³⁾

이러한 성과배분방식하에 비근무태만조건과 x_1 에 대한 상품시장의 均衡式을 이전과 같은 방법으로 도출하면 각각

$$L_1^* \leq n_1 m(p_1^*) / [s^n + m(p_1^*)] \dots\dots\dots (19)$$

$$h(p_1^*) = F_1 g(w_1^* L_1^*) / F_2 L_2^* \dots\dots\dots (20)$$

가 된다. 따라서 식 (18), (19)(부등호가 등호인 경우) 및 (20)으로부터 성과배분방식으로 1차노동시장의 임금이 정해지는 경우 정상상태의 非勤務怠慢均衡을 가리키는 $\{L_1^*, L_2^* (= N-L_1^*), p_1^*, w_1^*, p_2^* = w_2^* = 1\}$ 이 정해진다.

이제 제II장에서 살펴본 固定賃金方式에서 成果配分方式으로 임금체계가 전환되었을 경

13) $T > 0$ 을 만족시키는 고용계약조건은 식 (16)의 二次條件式(the second-order condition)을 충족시키는 조건이기도 하다. 그리고 성과배분방식이 적극 활용되고 있는 대부분의 국가에서 이 조건이 실제 충족되고 있다. 참고로 미국의 경우 성과배분 방식을 도입한 대부분의 사업장에서 變動賃金部分이 總賃金에서 차지하는 비중은 약 10%에 달하고 있다.

우에 고용수준, 가격 또는 물가수준 등의 변화를 살펴보기 위해서 우선 식 (18)과 (19)(부동호가 등호인 경우)으로부터 w_1^* 는 다음과 같이 p_1^* 의 함수로 나타내 보자.

$$w_1^* = f(\theta/Tp_1^*) [s^n + m(p_1^*)] / n_1m(p_1^*) \dots\dots\dots (21)$$

식 (21)의 w_1^* 는 또한 基準賃金 θ 와 成果配分率 τ 의 크기에 따라 달라지므로 θ 와 τ 가 事前에 어떠한 값인가에 따라 w_1^* 는 식 (14)의 固定賃金 w_1 과 같거나 달라질 수가 있다.¹⁴⁾

그런데 Weitzman은 장기적으로는 고정임금방식과 성과배분임금방식은 모두 동일한 임금수준으로 귀결될 뿐만 아니라 고용수준, 물가 등도 두 방식 사이에 아무런 차이가 없지만, 단기적으로는 外部攪亂要因이 발생할 때 두 방식은 서로 상이한 경제적 결과를 가져온다고 보고 있다. 특히 단기적으로 고정임금방식에 비하여 성과배분방식에서는 고용수준은 증대되는 반면에 가격 또는 물가수준은 하락한다는 것이다. 이러한 Weitzman의 주장이 본 연구에서 제시한 二重勞動市場構造하의 效率性賃金模型에서도 그대로 나타날 수 있는지를 알아보기로 한다. 앞서 언급한 바와 같이 θ 와 τ 의 값에 따라 w_1^* 과 w_1 의 대소관계가 정해지겠지만, 성과배분방식하에 1차노동시장의 노동자들이 받는 임금 w_1^* 가 고정임금방식의 임금 w_1 과 사후적으로 동일한 경우에 각 노동시장별로 고용수준, 생산량, 가격 및 물가수준 등을 살펴본다.¹⁵⁾ 이하에서 사후적으로 $w_1^* = w_1$ 이 되는 경우를 편의상 임금제약조건이라고 부른다.

이와 같은 경우에 식 (18)에서 w_1^* 대신에 식 (14)의 w_1 을 대입하고 정리하면 고용수준 L_1^* 은

$$L_1^* = n_1m(p_1) f(\theta/Tp_1^*) / [s^n + m(p_1)] f(1/p_1) \dots\dots\dots (22)$$

이 된다. 식 (13)(부동호가 등호인 경우)과 식 (22)로부터 다음과 같은 사실을 도출할 수 있다.

-
- 14) θ 와 δ 의 값은 Weitzman(1987)에서와 같이 노동자와 경영자의 주관심대상인 임금과 이윤의 적절한 결합을 極大化할 수 있도록 정해지거나, 또는 정부와 같은 제3자에 의해서 사회전체적으로 바람직한 값으로 정해지고 시행되는 방법도 있을 수 있다.
 - 15) 아래에서 事後的 의미에서 w_1^* 과 w_1 이 같은 경우의 비교분석임에 留意할 필요가 있다. 만일 事前的으로 w_1^* 를 w_1 과 동일하도록 정해진다면 그 경우는 이미 성과배분방식이 아님은 물론이고 제III장에서 살펴본 고정임금방식의 경우와 같은 경제적 결과를 얻게 된다. 事前的으로 성과배분방식과 고정임금방식의 임금수준이 동일하게 유지된 경우에 두 방식의 경제적 결과가 동일하다는 것은 Wadhvani, 1987, 참조.

[命題 1] 고용계약조건 ($T > 0$)과 임금계약조건 (사후적 $w_1^* = w_1$)이 충족되면 固定賃金方式 대신에 成果配分方式이 채택되는 경우에 1차노동시장의 고용수준은 감소하는 반면 2차노동시장의 고용수준은 증가한다.

[증명] 附錄 참조.

命題 1로부터 1차노동시장의 임금이 效率性質金인 경제구조에 성과배분제도를 채택하는 경우에는 Weitzman 등이 주장하는 것과는 다른 결과가 나타남을 알 수 있다. 즉 성과배분제도의 擁護論者들에 의하면 성과배분방식이 이전의 고정임금방식에 비하여 장기적으로는 아무런 변화가 없을 수 있지만 단기적으로는 고용수준이 증대되고 가격은 하락한다고 한 반면에, 본 연구에서는 비록 임금수준에 아무런 변화가 없다고 하더라도 정상상태의 비근무태만균형에서 보면 성과배분방식이 적용되는 1차노동시장의 고용수준은 이전보다 감소하고 상품가격은 반대로 증가한다.¹⁶⁾

이와 같이 성과배분방식의 경우에 고용수준이 감소한다는 사실은 主人-代理人 模型(principal-agent model)에서도 확인이 된다. 즉 주인-대리인 모형에서는 고정임금방식과 성과배분방식의 두 경우에 노동자들의 작업노력이 일정(본 연구에서는 命題 1의 임금계약조건에 해당됨)하다면 성과배분방식하의 고용수준이 더 낮게 나타난다는 것을 보여주고 있다.¹⁷⁾

그리고 상품 x_1 , x_2 에 대한 生産量의 변화는 각 노동시장의 고용수준의 변화와 동일한 방향으로 나타난다. 따라서 命題 1에서 보는 바와 같이 성과배분방식의 도입으로 고임금부문의 技術集約的 商品 또는 高級製品이라고 할 수 있는 상품 x_1 의 생산량이 감소하는 반면에, 저임금부문의 勞動集約的 商品 또는 低級製品이라고 볼 수 있는 상품 x_2 의 생산량은 증가하게 되어 경제전체의 産業構造 高度化에는 성과배분방식이 오히려 걸림돌이 될 수도 있다. 한편 生産技術과 效用函數에 대한 보다 구체적인 가정 없이는 성과배분방식의 도입에 따른 기업이윤과 노동생산성의 변화방향은 불분명하다. 그리고 경제전체 物價水準의 변화에 대해서는 다음과 같이 요약할 수 있다.

[命題 2] 성과배분방식하의 경제전체 物價水準 p^* 가 고정임금방식하의 물가수준 p 보다 크기 위한 充分條件은 두 상품 x_1 , x_2 의 경제전체 소비비율 또는 생산비율을 나타내는 $h(p_1)$ 이 p_1 에 대한 $h(p_1)$ 의 彈力性的 逆數보다 큰 경우이다. 그리고 이러

16) 본 연구에서는 外部攪亂要因이 없는 정상상태의 분석이므로 Weitzman에서와 같은 長短期 구분은 의미가 없다.

17) 拙稿 이상일(1992) 참조.

한 충분조건이 성립하지 않는 경우에는 p^* 와 p 의 대소비교는 불분명하다.

[증명] 附錄 참조.

命題 2 역시 Weitzman이 주장하는 것과는 달리 效率性賃金模型에 성과배분제도가 채택되는 경우의 일반 物價水準이 고정임금제도의 일반 物價水準보다 오히려 높을 수도 있음을 보여주고 있다. 지금까지와는 달리 事後的으로 $w_1^* = \epsilon w_1$ (단 $\epsilon > 1$)인 경우에도 앞에서 살펴본 방법으로 성과배분제도와 고정임금제도를 비교해 보면 앞서 도출한 주요 결과들이 그대로 나타난다는 것을 알 수 있다.

그런데 지금까지 살펴본 성과배분방식하의 주요 결과들이 Weitzman 등이 밝힌 성과배분제도의 결과들과 다르게 나타나는 데는 성과배분방식 그 자체뿐만 아니라 본 연구에서 설정한 임금수준과 작업노력의 相互聯關性, 작업노력과 생산량의 관계 등에 크게 기인한다. 한편 2차노동시장에 성과배분방식을 적용하는 경우의 經濟的 效果는 自明하다. 2차노동시장에서 생산되는 상품의 가격은 본 연구에서 單位價格이므로 임금체계의 변경과는 무관하며, 또한 1차노동시장에 취업되지 못한 노동자들은 모두 2차노동시장에 고용된다는 가정을 그대로 유지하는 경우에 2차노동시장의 고용수준도 성과배분방식의 적용에 아무런 변화가 없게 된다. 다만 성과배분제도의 도입으로 心理的 要因 등에 의하여 2차노동시장에 취업중인 노동자들의 작업노력이 증가하는 경우에는 비록 고용수준이 불변이라 하더라도 2차노동시장의 商品生産量이 증가하여 1차노동시장의 상품가격(또는 相對價格)을 이전보다 더 증가시킬 수 있다.

2. 信託基金(trust funds)

Shapiro와 Stiglitz(1984) 類型的 效率性賃金理論에서는 실업현상 그 자체가 노동자들의 근무태만을 막는 역할을 한다고 보고 있다. 그러나 Carmichael(1985) 등은 만일 실업상태인 노동자가 취업시의 효용과 실업시의 효용의 차이에 해당되는 일종의 雇傭手數料 (employment fee)를 내고 취업하되 근무태만일 경우에 한해서 이러한 고용수수료를 반환받을 수 없도록 하면 效率性賃金理論에서 밝힌 여러 결과들은 나타나지 않을 것으로 보고 있다.¹⁸⁾ 특히 실업이 있다면 그것은 效率性賃金理論에서 주장하는 非自發的 失業이 아니

18) 效率性賃金理論에서는 이러한 고용수수료가 현실적으로 거의 존재하지 않는 사실에 대해서, 첫째, 資本市場에서 노동자들의 資金借入能力이 제한되어 고용수수료를 사전에 준비할 만한 경제적 여력이 없거나, 둘째, 비록 고용수수료를 노동자가 기업에 납부한다 하더라도 노동자가 근무태만으로 경영자에게 인식되어질 경우에는 그것을 반환받을 수 없다고 한다면 노동자가 실제

라 自發的 失業일 뿐이라고 반박하고 있다.

이에 대하여 Akerlof와 Katz(1989)는 노동자들의 임금 중 일부를 企業內에 積立토록 하되 근무태만인 경우에 한해서 적립된 임금, 즉 信託基金(trust funds)을 되돌려 받을 수 없도록 하는 제도가 보다 현실적이라고 보고, 이러한 신탁기금제도를 가진 效率性賃金模型에서는 여전히 非自發的 失業 등에 대한 설명이 가능하다고 보고 있다. 본 연구에서는 資本市場을 통한 노동자들의 資金借入과 貸出이 허용되지 않으므로 고용수수료는 논의의 대상이 된다. 대신에 Akerlof와 Katz가 제시한 신탁기금이 1차노동시장에 취업중인 노동자들에게 적용될 경우에 성과배분방식의 경제적 효과를 살펴본다.

이를 위해 일종의 移延賃金(deferred wage)이라 볼 수 있는 신탁기금에 대하여 다음과 같이 구체적인 가정을 해보자. 첫째, 신탁기금은 1차노동시장에 취업중인 노동자들에게 적용되고, 2차노동시장에 취업중인 노동자들은 이전과 마찬가지로 每期마다 그들의 임금을 전액 지급받는다. 둘째, 1차노동시장에 채용된 노동자들은 노동시장에 채용된 시점부터 고용종료시점까지 계속근무한 경우에 한하여 그동안 積立한 신탁기금을 고용종료시점에서 반환받는다. 그런데 이 경우에 1차노동시장에의 채용시점전에 그가 속해 있던 노동시장과 기업에 대한 過去職場經歷은 문제삼지 않는다.¹⁹⁾ 셋째, 1차노동시장에 취업중인 노동자가 고용이 종료될 때, 그 고용종료의 원인이 自發的 辭職 또는 外生的 經營環境의 변화인 경우에 한하여 신탁기금이 반환되는 반면에 노동자의 근무태만이 고용종료의 원인인 경우에는 신탁기금이 반환되지 않는다.

이상과 같은 신탁기금에 대한 가정들하에서 1차노동시장에서 每期間中에 정기적으로 지급되는 임금부분을 w_{1f} , 每期마다 積立되는 신탁기금을 A 라고 하자. 그리고 근무태만이 아닌 여타요인에 의해서 노동자가 2차노동시장으로 轉職될 확률을 이전과 마찬가지로 q 라고 하면, 1차노동시장에 취업중인 노동자의 每期間中 期待賃金 $E(w_1)$ 은

$$E(w_1) = w_{1f} + Aq \dots\dots\dots(23)$$

가 된다.²⁰⁾ 앞서 살펴본 바와 같이 이러한 신탁기금이 있는 경우에 1차노동시장에 취업중

근무태만이 아닌 경우에도 경영자는 의도적으로 노동자가 근무태만을 하도록 여건을 조성하거나 허위로 근무태만을 한 것으로 판정하고자 하는 道德的 解弛(moral hazard) 가능성을 들고 있다. 최근 Arvan과 Esfahani(1993)는 임금과 고용수준이 일종의 信號(signal) 역할을 하는 경우는 현실적으로 고용수수료가 존재할 수 없음을 보이고 있다.
 19) 效率性賃金模型 중에서 노동자의 채용시 過去職場經歷을 감안하는 경우와 그렇지 않은 경우로 나누어 분석하는 것은 MacLeod와 Malcomson(1993) 참조.
 20) w_{1f} 는 기간중 또는 기간초에 지급되는 반면에 A 의 지급시점은 사유가 발생한 期間末에 이루어

인 비근무태만자의 (期待)生涯效用을 V_{1f}^n , 근무태만자의 (期待)生涯效用을 V_{1f}^s 라고 해보자. 그리고 앞절의 식 (6)~(8)에서 w_1 을 $E(w_1)$ 으로, V_1^n 과 V_1^s 를 각각 V_{1f}^n 과 V_{1f}^s 로 바꾼 후에 이전과 동일한 방법으로 非勤務怠慢條件을 구하면 식 (9)와 똑같은 결과를 얻게 된다. 또한 마찬가지로 방법으로 신탁기금 경우의 고용수준, 가격 등에 관한 시장균형을 도출할 수 있다.

이와 같은 신탁기금이 포함된 固定賃金方式에서 식 (15)와 같은 Weitzman의 成果配分方式으로 임금체계를 전환시키면 앞서 살펴본 주요 결과들이 그대로 성립한다. 즉 고용계약조건과 임금계약조건이 충족되면 신탁기금의 경우에도 固定賃金方式에 비하여 成果配分方式일 때 1차노동시장부문의 고용수준이 더 감소하는 반면에 2차노동시장부문의 고용수준은 더 증가한다.²¹⁾ 또한 成果配分方式으로 임금체계가 전환되면 1차노동시장에서 생산되는 제품의 가격이 상승하고 경제전체의 물가수준도 命題 2에서 보는 바와 같이 이전보다 더 상승할 가능성이 충분히 있다. 이에 대한 자세한 導出過程은 앞서 살펴본 바와 大同小異하므로 생략한다.

IV. 政策含意

勞動投入量を 단순히 量的인 노동시간 또는 노동자수로 해석하는 전통적인 노동시장 분석방법으로는 노동의 질적인 면, 즉 생산과정에서 노동자들이 기울이는 작업정성 내지 작업노력의 정도에 의하여 생산량 및 제품의 품질이 크게 좌우되는 生産技術하의 여러 가지 경제현상들을 설명하기 어렵다. 이와 같은 점에서 일련의 效率性賃金文獻들에서 노동자들의 작업노력을 감안한 有效勞動投入量 개념을 이용한 노동시장분석방법은 여러 가지면에서 시사하는 바가 크다. 특히 한국과 같이 주요경쟁국에 비하여 製品不良率이 높은 수준을 나타내고 있고 勞動移動이 빈번하여 노동자들의 기술축적이 상대적으로 어려울 뿐만 아니

지므로 엄밀한 의미에서는 동일한 기간내에 w_{1f} 와 A 가 지급된다고 하더라도 각각의 現在價値는 달기 계산된다. 그러나 이러한 사실을 감안하여 時間割引率을 동일기간내에 적용하더라도 이하의 분석결과는 동일하다.

- 21) 신탁기금의 경우 성과배분제도의 도입시 임금계약조건은 $w_1^* = w_{1f} + A_0$ 를 가리킨다. 그런데 비록 노동자가 근무태만으로 僱傭關係가 종료되더라도 積立된 신탁기금을 전액 되돌려 주는 경우, 즉 $w_1^* = w_f + A$ 라고 하더라도 앞서 살펴본 두 命題들을 비롯한 주요 결과들이 그대로 유효하다.

라, 고임금부문인 1차노동시장부문에서 待機性 失業의 상존과 저임금부문인 2차노동시장부문의 만성적인 人力不足 등을 이해하고 적절한 政策方案을 마련하기 위해서는 노동의 질적인 측면이 중시되는 노동시장분석방법이 적합할 것으로 판단된다.

그런데 1980년대 후반 이후 정부의 직간접적인 지원하에 勞動費用節減 내지 生産性增大를 목적으로 상당수의 기업들이 성과배분제도를 실시하고 있거나 또는 동 제도의 도입을 고려하고 있는 상황이다. 알려진 바와 같이 Weitzman 등은 동 제도의 國民經濟的 利點으로 失業率의 감소와 物價安定을 들고 있다. Weitzman 등이 분석한 이러한 성과배분제도의 경제적 효과의 사실 여부에 대하여 그동안 비교적 많은 검토가 이루어져 왔으나, 본 연구에서와 같이 二重勞動市場構造하에서 1차노동시장의 임금이 效率性質金인 경우에 성과배분방식으로 임금체계를 전환하는 데 따른 경제적 분석은 전혀 이루어지지 않았다. 앞서 지적한 바와 같이 본 연구에서 밝힌 주요 결과들은 본 연구에서 채택한 여러 가정들, 특히 임금수준과 작업노력의 相互聯關性, 작업노력과 생산량의 관계 등에 크게 기인한다. 따라서 이러한 가정들이 지닌 特徵 또는 限界내에서 成果配分制度의 導入에 관한 政策含意를 조심스럽게 제시하면 다음과 같다.

제Ⅲ장에서 보인 바와 같이 1차노동시장에서 기존의 임금이 效率性質金인 경우에 성과배분방식을 채택하게 되면 국민경제적으로 得보다는 失이 더 클 가능성이 있다. 특히 기업규모별로는 대기업, 업종별로는 첨단업종 등 高附加價値를 창출하는 업종 등이 주류를 이루고 있는 1차노동시장부문에 성과배분방식의 임금체계가 도입되면 동 부문의 雇傭水準은 이전보다 더 악화되는 반면에, 기업규모별로는 대체로 중소기업, 업종별로는 사양산업 등 비교적 附加價値가 낮은 업종 등에 해당되는 2차노동시장부문의 雇傭水準은 이전보다 증가하게 된다. 따라서 1차노동시장부문에 성과배분제도가 도입되는 경우에 나타나는 이러한 고용구조의 변화는 産業構造 高度化에 역행하는 결과를 초래하는 셈이다. 뿐만 아니라 성과배분제도의 도입은 高賃金部門인 1차노동시장부문에서 생산되는 상품의 가격을 증가시켜 그만큼 국민경제에 부담을 주며, 경제전체의 物價水準도 Weitzman 등의 주장과는 달리 성과배분제도하에서 이전보다 더 상승하게 될 가능성도 다분히 있음을 보았다.

효율성임금이 적용되는 임금체계는 이미 노동자들의 作業誘因(work incentive)이 나타나 있는 것이라고 볼 수 있는데, 여기에 성과배분방식에 의한 추가적인 作業誘因體系의 도입은 오히려 이전보다 노동시장 전체의 效率性을 저해시킨다고 하겠다. 앞에서 살펴본 바와 같이 개별기업의 이윤은 성과배분제도의 채택에 따라 증가하거나 감소할 수도 있기 때문에 기업에 따라서는 적극적으로 성과배분제도를 채택할 수 있겠으나, 國民經濟的인 次元에서 고용, 물가 및 산업구조 등을 고려할 때 1차노동시장에서의 성과배분제도는 원칙적으로

그렇게 바람직한 제도는 아닌 것으로 판단된다.

그러나 성과배분제도를 1차노동시장에 적용하는 대신에 2차노동시장에 적용하면 1차노동시장의 경우와는 상이한 經濟的 效果를 가져올 수도 있다. 특히 2차노동시장에서 동제도의 채택에 따라 心理的 要因 등으로 노동자들의 작업노력이 증가하고, 이러한 작업노력의 증가가 바로 생산증가로 이어질 수 있는 生産技術을 갖는 경우에는 성과배분제도가 가질 수 있는 여러 가지 經濟的 利點들이 실현될 수도 있다. 따라서 정부에서 성과배분제도의 채택을 유도하기 위한 각종 金融稅制上的 支援은 적어도 1차노동시장부문에 속한 기업에는 원칙적으로 이루어지지 않는 것이 바람직하다고 판단된다. 그리고 1차노동시장부문에 정부지원을 꼭 한다면 해당부문 또는 해당기업의 고용수준이 성과배분제도를 도입하기 이전보다 감소하지 않도록 하는 制度的 裝置를 마련한 다음에 동 제도에 대한 지원이 있어야 할 것으로 본다.

일부에서는 성과배분제도의 도입으로 사전적으로 결정되는 고정임금을 둘러싼 심한 노사대립을 탈피하여 勞使關係의 안정을 이룰 수 있다고 보고, 해마다 상당한 정도의 勞使紛糾을 겪는 한국에서는 동 제도의 도입이 필요하다고 지적되기도 한다. 그러나 성과배분제도의 도입을 고려중인 많은 사업장에서 成果配分率 등에 관한 노사간의 심한 의견대립 등을 볼 때 동 제도의 도입으로 노사관계가 안정될 것으로 단언하기는 어렵다. 그리고 비록 성과배분제도가 노사관계를 안정시키는 역할을 한다고 하더라도 동 제도가 앞서 살펴본 바와 같은 國民經濟的 損失을 수반할 수밖에 없다면, 노사관계의 안정은 성과배분제도가 아닌 다른 방법에 의해서 이루어지는 것이 바람직하다.

그리고 성과배분제도를 지원하는 경우에도 동 제도의 經濟的 效果에 대한 분석을 해당 업종 또는 해당업체에만 국한시키지 말고 타업종 또는 타업체에 미칠 外部經濟效果 또는 外部不經濟效果 등을 충분히 검토한 후 적절한 지원방안을 강구해야 할 것이다.

V. 結 言

본 연구에서는 1차노동시장부문과 2차노동시장부문으로 구성된 二重勞動市場構造하에서 성과배분제도의 경제적 효과를 분석하였다. 특히 效率性賃金이 적용되는 1차노동시장에서 임금체계를 성과배분방식으로 轉換할 경우에 Weitzman 등이 주장하는 성과배분제도의 경제적 효과와 어떻게 다른지를 살펴보았다.

본 연구에서 밝힌 주요결과 중의 하나는 1차노동시장부문에 성과배분방식을 채택하면 동 부문의 雇傭水準은 감소하는 반면에 2차노동시장부문의 雇傭水準은 증가하여, 성과배분방식을 채택한 부문의 고용사정을 악화시킬 뿐만 아니라 産業構造 高度化측면에서도 성과배분방식은 바람직하지 않은 것으로 나타났다. 또한 이 경우에 1차노동시장에서 생산되는 제품의 가격이 상승할 뿐만 아니라, 전반적인 物價水準도 Weitzman의 분석과는 달리 성과배분방식하에서 더 높게 나타날 가능성이 큰 것으로 나타났다.

따라서 이러한 본 연구의 결과로부터 원칙적으로 1차노동시장부문에 속한 기업과 업종에 대한 政府의 성과배분제도지원은 적절치 않은 것으로 판단되었다. 다만 2차노동시장부문에 성과배분제도의 도입에 따라 心理的 要因 등으로 노동자들의 작업노력이 증가하여 勞動生産性 및 2차노동시장부문의 제품생산량이 증대되는 경우에 한해서 동 제도에 대한 선별적인 政府支援은 바람직한 것으로 추측되었다.

마지막으로 본 연구에서 살펴본 二重勞動市場構造하의 성과배분제도에 대한 분석에서는 外部攪亂要因을 배제한 정상상태분석으로서 단기분석보다는 장기분석에 치우치고 있어, 향후 이 부분에 대한 추가적인 연구를 통하여 본고의 연구영역을 확대할 수 있을 것으로 본다.

附 錄

[命題1에 대한 증명] 命題 1이 허위라고 가정해 보자. 즉 고용계약조건과 임금계약조건이 충족되는 경우에 $L_1^* \geq L_1$ 이라고 해보자. 그런데 效用函數 U 가 同調的(homo-thetic)인 경우에는 p_1 과 $h(p_1)$ 이 항상 반대방향으로 움직인다는 사실을 고려할 때 본문 식 (12)를 이용하면 p_1 과 L_1 역시 반대방향으로 변화함을 알 수 있다. 따라서 $L_1^* \geq L_1$ 는 본문에서 밝힌 각 노동시장의 生産技術과 市場均衡하에서는 $p_1^* \leq p_1$ 을 의미한다. 본문 식 (13)(부등호가 등호인 경우)과 본문 식 (22)로부터 θ/Tp_1^* 와 $1/p_1$ 의 비교로서 L_1^* 와 L_1 또는 p_1^* 와 p_1 의 대소관계를 밝힐 수 있음을 알 수 있다. $\theta/Tp_1^* - 1/p_1$ 을 계산하여 정리하면,

$$\theta/Tp_1^* - 1/p_1 = [\theta(p_1 - p_1^*) + \theta \tau p_1^* + \tau p_1^{*2} h(p_1^*)] / Tp_1^* \dots\dots\dots (A1)$$

가 된다. 여기서 만일 $p_1^* \leq p_1$ 이면 $\theta/Tp_1^* - 1/p_1 > 0$ 이 된다. 그런데 1차노동시장의

生産技術, 즉 본문 식 (3)에서 노동의 限界生産物이 체감한다는 사실로부터 $\theta/Tp_1^*-1/p_1 > 0$ 은 곧 $L_1^* < L_1$ 을 의미하므로 命題 1이 허위라고 한 가정, 즉 $L_1^* \geq L_1$ 과 모순이 된다. 따라서 命題 1의 $L_1^* < L_1$ 은 사실이다. 그리고 $L_2^* = N-L_1^*$, $L_1 = N-L_1$ 이므로 命題 1의 $L_2^* > L_2$ 도 역시 사실이다. Q.E.D..

[命題 2에 대한 증명] 고정임금방식하의 물가수준 p 는 다음과 같이 p_1 과 $p_2(=1)$ 에 대한 加重値의 總으로 나타낼 수 있다.

$$p = [p_1F_1g(W_1L_1) + F_2L_2] / [F_1g(W_1L_1) + F_2L_2] \dots\dots\dots (A2)$$

이러한 식 (A2)는 본문 식 (12)로부터

$$p = [1 + p_1h(p_1)] / [1 + h(p_1)] \dots\dots\dots (A2')$$

으로 바꾸어 쓸 수 있다. 마찬가지로 방법으로 성과배분방식하의 물가수준 p^* 은

$$p^* = [1 + p_1^* h(p_1^*)] / [1 + h(p_1^*)] \dots\dots\dots (A3)$$

가 된다. 그런데 dp/dp_1 은

$$dp/dp_1 = [h(p_1)\{h(p_1)+p_1h'(p_1) / h(p_1)\}+h(p_1)- h'(p_1)] \cdot [1+h(p_1)]^{-2} \dots\dots\dots (A4)$$

으로 나타낼 수 있다. 여기서 $h'(p_1) = dh(p_1) / dp_1 < 0$ 이다. 그리고 p_1 에 대한 $h(p_1)$ 의 彈力値, 즉 $(-)[dh(p_1) / dp_1] \cdot p_1 / h(p_1)$ 을 η 이라 하면 $h(p_1) > 1/\eta$ 인 경우에 $dp/dp_1 > 0$ 이 된다. 따라서 命題 1로부터 $p_1^* > p_1$ 이므로 命題 2의 充分條件하에서는 성과배분 방식의 물가수준이 고정임금방식의 물가수준보다 높게 된다. 다만 充分條件이 성립하지 않는 경우에는 p^* 와 p 의 대소관계는 불분명하다. Q.E.D..

參 考 文 獻

- 김영배 외, 「賃金과 成果配分」, 노동경제연구원, 1989.
- 배무기·조우현, "Male-Female Wage Differentials in the Segmented Labor Markets of Korea", 「노동경제논집」, 제15권, 1992. 12, pp.1~35.
- 류장수, 「熟練別 分斷構造에 관한 研究」, 「노동경제논집」, 제16권, 1993. 12, pp.173~206.
- 류재술, 「斷層別 스플라인函數型 賃金函數推定」, 「경제학연구」, 제41집 제3호, 1994. 2, pp.87~118.
- 원창희, 「非業務資産投資와 利潤分配制度」, 「노동경제논집」, 제14권, 1991. 12, pp.167~190.
- 이상일, 「利潤分配制度와 勞使協調」, 「기업경영성과의 적정배분연구」, 대한상의, 1990. 11.
- _____, 「成果配分制度의 經濟的 效果」, 「노동경제논집」, 제15권, 1992. 12, pp.171~190.
- 이주호, 「韓國의 二重勞動市場에 관한 實證分析」, 「노동경제논집」, 제15권, 1992. 12, pp.37~76.
- 이효수, 「勞動市場構造論 - 韓國勞動市場의 理論과 實證」, 법문사, 1984.
- 이효수·류재술, 「斷層別 賃金函數推定과 斷層間 賃金隔差分解」, 「경제학연구」, 제38집 제1호, 1990. 6, pp.101~124.
- 전성인, 「成果給制度의 巨視經濟的 含意: 利潤共有制度를 中心으로」, 「한국개발연구」, 제13권 제3호, 1991. 가을, pp.75~88.
- 정인수, 『成果配分』, 한국노동연구원, 1990.
- 조우현, 「産業化過程에 나타나는 勞動需要側 特性和 賃金 및 賃金構造의 決定」, 『韓國의 工業化와 勞動力(II)』, 한국경제연구원, 1991.
- Akerlof, G. and L.F. Katz, 'Workers' Trust Funds and the Logic of Wage Profiles', *Quarterly Journal of Economics*, August 1989, pp.525~537.
- Arvan, L. and H.S. Esfahani, "A Model of Efficiency Wages as a Signal of Firm Value", *International Economic Review*, Vol.34, No.3, 1993, pp.503~524.
- Bulow, J.I. and L.H. Summers, "A Theory of Dual Labor Markets with Application to Industrial Policy, Discrimination, and Keynesian Unemployment", *Journal of Labor Economics*, Vol.49, 1986, pp.376~414.

- Carmichael, L., "Can Unemployment be Involuntary? : Comment", *American Economic Review*, Vol.75, No.1, 1985, pp.1213~1214.
- Cooper, R., "Will Share Contracts Increase Economic Welfare?", *American Economic Review*, Vol.78, No.5, 1988, pp.138~154.
- Harris, J.R. and M.P. Todaro, "Migration, Unemployment and Development : A Two-Sector Analysis", *American Economic Review*, Vol.60, 1970, pp.126~143.
- Levine, D., "Efficiency Wages in Weitzman's Share Economy", *Economic Letters*, Vol.23, 1987, pp.245~249.
- MacLeod, W.B. and J.M. Malcomson, "Wage Premiums and Profit Maximization in Efficiency Wage Models", *European Economic Review*, Vol.37, 1993, pp.1223~1249.
- Shapiro, C. and J.E. Stiglitz, "Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device", *American Economic Review*, Vol.74, No.3, 1984, pp.433~444.
- Wadhvani, S., "Profit Sharing and Meade's Discrimination Labor-Capital Partnerships: A Review Article", *Oxford Economic Papers*, Vol.39, 1987, pp.421~442.
- Weiss, A., *Efficiency Wages : Models of Unemployment, Layoffs, and Wage Dispersion*, Princeton University Press, Princeton, NJ, USA, 1990.
- Weitzman, M.L., "Some Macroeconomic Implications of Alternative Compensation Systems", *Economic Journal*, Vol.93, December 1983, pp.763~783.
- _____, *The Share Economy*, Harvard University Press, Cambridge, MA, 1984.
- _____, "Steady State Unemployment under Profit Sharing", *Economic Journal*, Vol.97, 1987, pp.86~105.