

연구보고서

1992-002

임금과 생산성에 관한 연구

한국노동연구원

目次

序言

第1章 序論

第2章 國民經濟와 賃金決定

第1節 序論

第2節 賃金과 經濟模型

第3節 先進國의 所得政策 經驗

第4節 賃金水準 決定理論

第5節 우리 나라의 適正賃金

第6節 結論

第3章 賃金과 生産性

第1節 序論

第2節 賃金과 生産性의 關係

1. 생산성임금제

2. 「바인트라우프」 공식

第3節 生産性賃金制 賃金公式

第4章 勞動生産性 算出方式

第1節 어떤 勞動投入量-事業場調査 vs. 家口調査?

第2節 生産性測定 國際比較

第3節 우리 나라 生産性測定の 問題點과 改善方案

第5章 企業單位 生産性

第1節 序論

第2節 生産性向上의 要因들

第3節 生産性分析技法

	1. 총생산성
	2. 노동생산성
第4節 企業單位의 生産性分析	1. 「구로자와」 접근방법
	2. 「롤러」 접근방법
第5節 서비스部門의 生産性	
第6節 政府 및 公共部門의 生産性測定	
第6章 經營參加와 生産性	
第1節 經營參加와 定義	
第2節 經營參加와 生産性	1. 경영참가의 생산성효과에 대한 실증분석
	2. 경영참가의 노사관계상 특징
第3節 成果配分制度	1. 경제여건변화와 신속적인 임금관리
	2. 성과배분제도의 효과
	3. 제도도입방법
	4. 정착방안
第4節 從業員持株制度	1. 종업원지주제도의 정의
	2. 발전과정
	3. 우리 나라 종업원지주제도의 형태
	4. 실시현황
	5. 종업원지주제도와 생산성
	6. 종업원지주제도의 문제점과 개선방안
第7章 結論	
附表	
參考文獻	

表目次

- <표 2-1> 임금상승률과 타결인상률 추이
- <표 4-1> 제조업 부가가치노동생산성 비교
- <표 4-2> 사업체 노동실태조사상의 제조업 근로자수
- <표 4-3> 연간조사
- <표 4-4> 월별조사
- <표 4-5> 광공업(산업) 센서스상의 제조업 근로자수
- <표 4-6> 우리 나라의 생산성통계
- <표 4-7> 미국의 생산성통계

- <표 4-8> 일본의 생산성통계
- <표 4-9> 대만의 생산성통계
- <표 5-1> 생산성보고서의 양식
- <표 5-2> 생산성지료의 비교

그림目次

- [그림 3-1] 임금과 생산성의 관련도
 - [그림 5-1] 기업측면에서 본 생산성향상 요인
 - [그림 5-2] 산출물의 구성요소
 - [그림 5-3] 「근로자와」의 생산성측정 기본구조
 - [그림 5-4] 근로시간구조
 - [그림 5-5] 생산가치와 부가가치의 구조
 - [그림 5-6] 총수익의 구성요소
 - [그림 5-7] 전환비용의 구성
 - [그림 5-8] 생산성측정의 구조
- 序言

1987년 6월 민주화선언 이후 노사관계 자율화과정에서 나타난 임금급상승과 노동력 공급부족이라는 현실은 생산성 향상만이 국가경제성장과 대외경쟁력을 유지할 수 있는 최선의 길임을 알게 한다. 이러한 경제여건 속에서 임금과 생산성에 관한 본 연구는 현실경제에서의 생산성 및 임금에 관련된 주요 현안에 대하여 이론적 정리와 실제적용 가능한 정책을 제시하고자 하였다.

전체적으로는 임금정책에 대한 기본적 시각을 재정립하고자 하였으며 특히 生産性賃金理論의 현실적용에 있어서 현재 논란이 되고 있는 生産性測定方式의 문제점과 개선방안을 제시하였다. 이와 아울러 생산성을 향상시킬 수 있는 방안제시를 위하여는 기업단위생산성, 경영참가와 생산성에 초점을 맞추고 있다.

제 II 장 「國民經濟와 賃金」에서는 임금정책의 앞으로의 방향에 대한 맥을 짚어주기 위하여 임금의 국민경제내에서의 역할을 이론적으로 밝히고, 제 III 장 「賃金과 生産性」에서는 생산성임금이론에 대한 필자 나름대로의 해석을 시도하였으며, 아울러 국내 학자들의 徵視的適用可能理論을 소개하였다. 제 IV 장 「生産性 算出方式」에서는 아직도 논란이 그치지 않고 있는 노동생산성산출시 투입자료를 무엇을 사용해야 하느냐, 사업체조사 또는 가구조사 어느 것에 의할 것인가에 관해서 외국사례 및 국내노동투입 데이터의 분석을 통하여 결론을 내리고 있다. 참고로 이 결론은 1991년 10월 생산성측정 관계학자들의 韓國生産性本部 세미나에서도 제시되어 상당한 반응을 얻어, 생산성 측정방식을 개선하는데 기여한 바 있다.

제 V 장에서 「企業單位 生産性」을 독립된 장으로 부각시킨 이유는 기업단위의 임금교섭을 하고 있는 우리의 현실여건에서 노사로부터 기업단위 생산성향상과 이의 측정방법에 대한 연구주문이 많아서 이를 수용한 것이다. 제 VI 장 「經營參加와 生産性」에서는 임금체계와 관리라는 관점에서 볼 때 앞으로 成果配分制度가 임금과 생산성을 연계시킬 수 있는 효과적인 임금정책이라는 시각을 취하고 있으나 필자의 기존연구 「成果配分」이 이미 출간되었으므로 여기에서는 정착방안만을 거론하고 있다. 그리고 경영참가는 좁은 의미 즉, 勞働者參加로 국한해서 그것과 생산성과의 관계를 정리하였고 從業員持株制度는 우리사주조합의 활성화를 효과적인 방안으로 제시하였다.

본 연구는 본원의 鄭寅樹 연구위원에 의하여 수행되었다. 연구를 수행하는데 있어서 여러 분의 도움이 많았는데, 특히 생산성산출방식부문에 대하여는 勞働部 統計課 李柄直 사무관의 자료제공 및 조언 그리고 韓國生産性本部의 禹在植 실장을 비롯한 여러 분의 조언에 감사드린다. 아울러

자료정리를 비롯한 조력을 아끼지 않은 RA 嚴東郁군 및 연구조원 辛在順양 그리고 編輯과 校正에 정성을 다해준 출판팀長 朴贊暎 責任研究員을 비롯한 출판관계자들에 대한 치하도 빠뜨릴 수 없다.

끝으로 이 보고서에 수록된 내용은 모두 집필자의 개인의견이며, 본 연구원의 공식견해가 아니라는 점을 밝혀둔다.

1992年 6月
韓國勞動研究院
院長 孫昌熹
第1章

序論

최근의 勞動動向에서 특징적으로 나타나는 현상은 賃金 急上昇과 제조업의 人力難으로 요약된다. 임금노동은 노동력을 제공하는 근로자에게는 所得의 源泉이요, 상품을 만들어 내는 기업자에게는 費用으로 작용하므로 국가경제 속의 임금의 역할과 인상률의 결정은 노·사·정 모두의 중대 관심사가 아닐 수 없다. 특히 경제의 대외의존도가 높고 상품의 수출을 그동안 상대적으로 저렴한 勞動費用에 의존하던 우리나라로서는 지난 4년간의 임금 급상승은 대외경쟁력을 크게 약화시키는 요인으로 작용하였다.¹⁾

임금상승은 크게 市場的 要因과 制度的 要因으로 나누어 볼 수 있다. 시장적 요인이란 임금수준이 노동시장에서의 노동력 수요와 공급 사이에서 결정된다는 점을 지적한 것이며, 제도적 요인이란 노동조합의 세력이나 최저임금제 등의 사회구성원의 힘의 균형과 제도적 법적인 변화로 인한 임금수준의 변동을 지적한 것이다. 우리나라는 1987년 6월의 민주화 선언 이후 1991년 6월까지의 제조업 명목임금이 120%정도 상승하였다. 이와 같은 임금 급상승에는 노동조합의 강제로 인한 制度的 要因도 있지만 노동력 수급상의 공급부족으로 인한 市場的 要因도 상당히 작용하고 있다. 시장적 요인이 강하다는 점은 제조업의 인력난이 이를 대변한다. 제조업 인력난의 근본원인은 상용근로자의 수가 감소하고 있다는 데 있다. 특히 생산직을 중심으로 한 근로자수의 감소는 1991년 2/4분기에는 -8%가 되어 그 정도가 매우 심각하다. 근로자수 감소의 원인은 산아제한으로 인하여 우리나라의 인구구성이 鐘型에서 塔型으로 변화하여 신규노동력의 유입이 줄어들고 있고, 고학력으로 인한 생산직 노동력의 공급자원이 줄어들고 있다는 점 외에도 제조업의 경우는 3D(Dirty, Difficulty, Danger)에도 불구하고 아직도 임금수준이 여타산업에 비하여 제일 낮다는 점에도 원인을 찾을 수 있다.

이와 같은 노동력 공급부족으로 미루어 보아 어차피 앞으로의 임금상승도 피할 수 없는 것으로 예측한다면 대외경쟁력 제고는 생산성 증대를 목표로 하지 않을 수 없다. 따라서 수출부진을 면치 못하고 있는 우리나라의 현경제상황에서 賃金과 生産性 研究가 중요연구과제가 아닐 수 없다고 본다. 임금수준 상승에 걸맞은 생산성 향상은 근로자의 소득도 높이고 대외경쟁력도 유지 될 수 있기 때문이다.

임금과 생산성에 관한 본 연구는 다음과 같이 구성된다. 제2장에서는 임금이 국민경제 속에서 차지하는 역할에 대한 이론을 巨視經濟模型속에서 설명하면서 기본적으로 임금은 국민경제 속에서 자율적으로 결정되는 성질을 갖고 있으므로 정부의 정책변수가 아니라는 점을 강조하며, 임금에의 단기적인 정부개입인 소득정책의 방향과 임금인상률 결정에 관한 이론 및 간단한 모형을 제시한다. 제3장에서는 근로자의 생산성 증가만큼의 임금소득 증대를 보장하고 최소한 노동소득분배율을 현수준에서 유지시킬 수 있는 임금이론인 生産性 賃金理論에 대하여 설명하고 이 이론이 의미하는 바를 강조하기 위하여 「바인트라우프」 公式과 대비시키고 생산성 임금이론의 실제 적용상의 한계를 보완하고 있는 최근의 연구를 소개한다. 제4장에서는 현실적으로 임금인상률 결정의 가장 중요한 기준이 되고 있는 생산성 측정에 관한 논란이 어디에

있으며 이를 해소하기 위하여 노동력 투입지수는 어느 것을 사용해야 하는가를 밝히고 있다. 제5장에서는 기업단위에서의 생산성 측정방법과 생산성 향상을 위한 방안을 제시하고 있으며 제6장에서는 생산성향상을 위한 한 방법으로서의 경영참가와 임금지불방법 개선책을 논의한다. 여기서 經營參加와 生産性과의 關係에 대한 기초연구를 소개하고, 특히 임금과 생산성을 연계시킬 수 있는 경영참가의 한 유형으로서 그리고 새로운 임금관리 및 근로자복지제도로서 외국에서도 각광을 받고 있는 成果配分制度和 從業員持株制의 우리나라에의 적용상의 방법과 개선책을 제시한다. 그러나 성과배분제도는 필자의 既存研究(鄭寅樹, 1991)가 있으므로 본 연구에서는 정책방안을 중심으로 간략히 제시한다. 마지막으로 제7장의 결론에서는 중요부분을 요약한다.

주석 1) 수출부진의 원인을 임금상승뿐 아니라 기술투자부진, 1989~90년간의 대미환율 절상(연평균 3.8%)에도 영향을 받았다.

第2章

國民經濟와 賃金決定

第1節 序論

임금은 기본적으로 노동시장내에서 需要와 供給의 均衡에서 결정되고, 물가수준, 생산성, 통화량, 이자율, 자본의 양, 기술수준 등 여타 다른 경제 변수들과 함께 국민소득과 경제생산물을 결정한다. 한편 이렇게 주어진 국민소득 수준에서 여러 다른 경제변수들이 다시 서로 영향을 줌으로써 차기의 임금수준이 결정된다. 임금은 이와 같이 국민경제 속에서 자율적으로 조절되는 특성을 갖고 있다.

그러나 임금이 국민경제 속의 自律的 決定이라는 위치는 시장의 실패가 일어나는 경우에는 정부개입의 여지가 생긴다. 즉, 임금은 기본적으로 노사간의 교섭을 통하여 노동시장내에서 자율적으로 결정되어야 하지만, 현실적으로 임금결정에 여러 가지 비경제적 요인이 작용함으로써 노동시장 수급상의 균형점에서 임금이 결정되어지지 못할 때에는 所得政策에 의한 정부의 개입이 허용되는 것이다.

우리 나라에서의 임금에 대한 정부의 市場介入은 6·29선언 이후의 노동조합세력에 의한 임금 급상승과 규모별 임금격차의 확대에 그 근거를 두고 있다고 본다. 정부에서의 賃金介入은 다음과 같은 논리에 의하여 주로 이루어지고 있다. 즉, 임금이 상품의 생산과정에서 비용으로 분류되므로 가격결정에 영향을 미치게 되고 특히 경제의 대외의존도가 높은 우리의 경우에 임금수준은 대외경쟁력과 국가경제성장에 중요한 요인으로 작용하게 된다. 상품의 대외경쟁력 제고를 위하여는 임금수준의 안정, 기업의 技術投資와 換率의 안정이 중요하지만, 變動換率制를 취하고 있는 우리 나라로서는 정부에서 환율을 조작할 수는 없으며 기술투자 또한 기업의 관점에서 결정되어지므로 정부로서는 장기적으로만 투자증대 誘導가 가능하다. 따라서 대외경쟁력 제고를 위한 정부의 단기적 수단은 임금상승을 억제하는 것이다. 임금근로자가 비농진산업 취업자의 70% 정도를 차지하고 있기 때문에 정부의 임금억제 효과는 단기적으로는 상당하다. 지난 4년간 名目賃金이 120%정도 상승한 만큼 정부로서는 賃金抑制를 강화하고 특히 독과점 대규모 기업체 및 일부 公企業에서 선도하는 규모별 임금격차의 확대를 막으려 하고 있다. 규모별 임금격차의 확대는 지불능력이 부족한 여타 중소기업체의 악영향을 끼치고 이는 국가전체로 볼 때에 노동시장이 교란된다는 것이다.

본 연구는 국민경제 속에서의 임금결정이 갖는 '自律的 調整'과 '政府의 介入'이라는 상반된 성격에 대하여 경제학 이론에서는 어떤 식으로 접근하고 있는가를 살펴봄으로써 앞으로의 임금정책의 방향에 대한 示唆點을 얻으려고 한다. 제2절에서는 國民經濟模型을 통하여 임금이 국민경제에서 차지하는 위치를 이론적으로 확인하며, 제3절에서는 정부에서의 임금개입인 所得政策이란 과연 무엇이며 기본적인 방향은 어떠해야 하는가를 고찰한다. 제4절에서는 임금수준 決定理論에 대한 서베이를 통하여 임금수준 결정이 노동조합 勞力型과 最適化型으로 구분할 수 있는데 소득정책이란 노동조합 세력형에서 존립근거가 있다는 것을 설명하고, 임금결정상의 주요변수는 실업률, 노동생산성, 기대물가상승률, 국민소득 추세변동치임을 추출하고 있다. 제5절에서는 1990년과 1991년의 노동시장 상황이 6·29 민주화 선언 직후인 1987, 1988, 1989년도의 경우와는 달라졌음을 자료를 들어 구체적으로 설명하고 제4절의 賃金理論에서 추출된 임금결정의 주요변수를 이용하여 노·사간의 임금협상시 실제적으로 적용될 수 있는 간단한 모형을 제시하고 있다. 그리고 마지막으로 제6절에서는 정책적 시사점으로서의 결론을 요약하고 있다. 부인하면 본 연구에서 제시된 임금인상 결정모형은 하나의 예에 불과하다는 점이며, 본 연구에서 중요하게 논하고 있는 점은 제2~4절에서의 임금정책에 대한 시사점과 제6절의 결론부분이라 하겠다.

第2節 賃金과 經濟模型

서론에서 임금이 노동시장내에서 수요와 공급의 균형에서 결정되고, 한편 주어진 국민소득 수준에서 경제변수들의 상호작용으로 차기의 임금수준이 다시 결정되는 특성을 지적하였다. 임금과 같이 국민경제 속에서 자율적으로 결정되는 성격의 경제변수를 경제학에서는 內生變數(endogenous variable)라고 한다. 즉, 국민소득의 결정과정을 나타내는 거시모형에서 임금은 물가수준과 함께 한계생산성과 취업자 수준에 영향을 미치고 이에 따라 국민소득이 결정되며, 이러한 과정속에서 次期의 임금수준이 결정된다. 이러한 점에서 세금, 정부지출, 자본량, 통화량 등과 같이 모형에서 이미 주어진 것으로 간주되는 外生變數(exogenous variable)와 기본적으로 그 성격이 다른 것이다. 문자 그대로 외생변수는 정부의 정책변수로 사용될 수 있다. 經濟學 理論에서는 임금을 세금, 정부지출, 통화량, 이자율과 같은 정책변수로 취급하지 않는다. 임금은 시장경제 속에서 상품의 가격과 함께 저절로 결정되어야 하며, 이때 경제는 원활하게

움직이며 價格機構의 歪曲과 資源의 非效率的 分配가 일어나지 않는다는 것이다. 즉, 임금은 어디까지나 경제현상 속에서 마지막으로 결정되어지는 것이므로 정부에서의 임금관리는 되도록 直接的인 方法이 아닌 租稅政策 등의 間接的 方式으로 이루어져야 한다는 것이 理論이 시사하는 바인 것이다. 이러한 점은 케인지안 모델에서도 확인할 수 있다.¹⁾ 국민소득의 결정과정을 나타내는 거시경제모형에서 임금의 역할과 균형국민소득 결정 과정을 간단히 설명하면 다음과 같다.

巨視經濟模型에서는 물가수준을 감안한 실질임금과 노동의 한계생산성이 媒介變數로 작용하여 노동의 수요와 공급을 일치시키고, 이때 노동수요와 공급상의 일치점에서 균형임금수준과 고용량이 결정된다. 그리고 고용량이 결정되면 주어진 생산함수의 형태에 따라 공급측면의 국민소득 수준인 산출물이 차례로 결정되게 되는 것이다. 한편, 국민경제상의 균형국민소득 수준은 공급측면인 산출물 수준에 따라서만 정해지는 것이 아니고 산출물에 대한 국민의 수요측면이 함께 고려되어진다. 수요측면에서의 국민소득 수준은 일반소비자의 消費需要, 기업의 投資需要 그리고 정부의 消費支出로 구성되는데 이들이 크기에는 이자율, 통화량, 물가상승률, 세율 등이 영향을 미친다.

均衡國民所得 수준은 수요측과 공급측의 균형점에서 최후로 결정되고, 이렇게 결정된 국민소득 수준이 차기의 자본량과 생산함수에 다시 영향을 주고 새로운 임금수준과 국민소득수준이 결정되는 과정을 반복한다. 이때 집행한 점은 국민소득을 결정하는 거시경제모형에서 임금은 물가와 함께 경제를 자동조절하는 역할을 하는 내생변수라는 점이다. 그러나 세금(T), 정부지출(G), 통화량(M)과 같은 정부의 정책변수는 외생변수로서 국민소득 모형에서 소비지출과 투자 및 생산량에 영향을 미치고 있다.

주석 1) 부록에서 간단한 거시경제모형에 대한 예를 소개하고 있으니 참고바란다. 그리고 좀더 복잡한 식은 Sargent(1979), p.18 참고.

第3節 先進國의 所得政策 經驗

임금의 內生變數라고 하여, 經濟理論에서 볼 때 정부에서의 賃金調節(wage control)이 절대 하지 말아야 하는 불가침의 영역은 아니므로 임금수준을 어느 정도 조절할 수는 있다. 이러한 賃金과 物價에 대한 調節政策을 경제학에서는 所得政策(incomes policy)이라고 한다.

소득정책이란 선진국의 경험에서 볼 때 물가는 상승하고 성장은 둔화되는 스태그플레이션(stagflation)하에서 나타나는 경제대책으로서 약간의 物價統制와 賃金統制를 수반하고 있다. Meade 教授(1982)의 소득정책에 관한 견해는 다음과 같다.

“스태그플레이션에 대처하기 위하여는 첫째가 물가안정이고, 둘째가 고용정책인데, 물가안정을 위하여는 억제적인 총수요관리정책을 써야 하고 고용을 완전고용 수준으로 유지시키려면 신축적인 임금관리를 하여야 할 것인바, 이때 통화량 조절을 주로 하는 총수요관리정책이 주된 정책이고 정부의 임금억제는 보조적 정책이어야 하며, 또한 생계비가 급격히 오르는 상황하에서의 임금억제는 단계적으로 완만하게 추진되어야만 한다(예: 생계비 15% 상승 → 임금 12.5% 인상)”

외국의 소득정책 실시배경을 보면 戰時經濟體制일 경우, 국제경제 환경의 악화로 대외경쟁력이 약화된 경우, 그리고 노조의 강세에 의한 임금상승 압박이 스태그플레이션을 초래하리라고 기대되는 경우 등을 그 근거로 삼아 실시되었다. 소득정책은 스태그플레이션에 대한 대책으로 생산성 향상에도 역점을 두고 있다. 소득정책이란 그 범위가 전국적이므로 직종간·기업간·산업간의 일률적인 적용에는 어려움이 있어 외국에서도 기업의 “생산성에 따른 예외 조항”(productivity escape clause)을 두고 있으며 이를 통해 政策의 柔軟性을 확보하려 한다.

所得政策은 대부분의 경우 정책시행에 있어서 네 단계의 공통적인 과정을 살펴볼 수 있는데, 그 첫번째 단계가 임금·물가상승 압력에 처한 정부가 임금과 물가에 대한 상승률의 상한선을 발표하는 것이고, 두번째 단계는 정부정책에 대한 支持를 이끌어 내기 위하여 정부가 기업과 노조의 대표에게 설득작업을 벌이는 단계이다. 세번째 단계는 과도한 임금상승 사례를 조사 감독하고, 정책시행상의 예외조항을 적용시키는 것이다. 네번째 단계에 이르면 정책에 대한 국민의 容認度가 한계에 이르고, 차츰 여론의 지지를 얻지 못하게 됨에 따라 소득정책은 유명무실하게 된다는 것이다.

외국의 임금·물가안정을 위한 소득정책 시행에서는 가장 핵심적인 요소로서 국민들의 경제정책에 대한 지지와 경제위기에 대한 국민적 공감대가 큰 역할을 하였다는 공통된 경험을 가지고 있다. 역사적으로 볼 때 소득정책은 단기적으로는 일정한 효과를 거둘 수 있으나 장기적인 관점에서는 현실적으로 노사의 自制를 계속 이끌어 내기 어렵다는 한계를 내포하고 있었고, 경제현상의 불확실성, 엄청난 행정상의 비용, 그리고 가격기구에 대한 인위적인 조작으로 인한 자원배분의 왜곡을 초래하게 되었다. 장기적인 임금억제는 노동공급, 소비수준, 생산성등의 다른 부문에 주름살을 가져와, 계층간 소득격차를 심화시키고, 경제성장에도 좋지 않은 영향을 미치게 되기 때문이다. 이와 같은 소득정책의 폐해로 말미암아 1980년대부터는 임금·물가상승의 근본적인 원인치료에 주력하여 정부의 規制簡素化 및 産業構造의 合理化 방향으로 政策指向點을 돌리고 있다.¹⁾

소득정책은 단기적인 성질의 것이어야 하며, 단기적이라 할지라도 정부가 과도하게 통제하는 소득정책은 기업과 근로자 사이의 虛偽協商(sham agreement)을 유발시켜 정부정책의 신뢰성과 효율성을 떨어뜨린다.²⁾ 소득정책시의 임금조절 범위는 임금이 국민경제 속에서 결정되어지는 메카니즘(mechanism)내에서의 중요 참고변수를 고려하여 결정된다. 임금수준을 결정하는 데 주요한 변수에 대하여는 다음 장에서 임금수준 결정이론 서베이를 통하여 찾아본다.

주석 1) Holden, et al.(1987), Bilson(1987) 및 金兌基(1989) 참조.
주석 2) Hunter(1972).

第4節 賃金水準 決定理論

이론적으로 賃金方程式은 크게 보아 두 가지 부류로 나눈다. 첫째는 노동조합 勢力型이고 두 번째는 最適化(optimization)型이다. 노동조합 세력형에서는 임금이 노동의 수급 및 여타 경제상황과는 관계없이 노사의 임금결정의 독점력에 의하여 결정된다는 이론이며, 이 이론의 경험적 연구로는 Hines(1964)가 유명하다. Hines는 명목임금 변화를 노동조합 조직률과 그 조직률의 변화와의 관계를 통하여 설명하고 있다. 최적화 이론에서는 경제상황의 변화에 기업과 노조가 최적으로 적응하는 과정에서 임금수준이 결정된다. 최적화 이론에 대한 연구는 다시 세 가지로 나누어 볼 수 있는데, 첫째로는 노동시장이 신축적이라면 임금결정은 노동시장의 수급상의 균형점에서 결정된다는 점이며(Azariadis, 1975; Gravelle and Rees, 1981), 두 번째는 노동조합의 최적의사결정이 명목임금 결정에 영향을 미친다는 것인데, 이 이론은 노동조합이 합리적으로 행동하므로 노동수요라는 제약하에서 최대임금을 요구한다는 점에서 노동조합 세력형의 노동조합에 의한 설명과 다르다. 세 번째는 노동시장이 二重構造로 구성되어 있으므로, 競爭的 노동시장과 非競爭的(노조결성) 노동시장으로 나누어 각각의 노동시장에서 임금수준이 달리 결정되어진다고 본다(Minford and Brech, 1981).

소득정책의 존립근거는 노조의 강제에 의한 노동조합 세력형의 임금수준 결정이 일반적일 경우이다. 그러나 노동조합이 임금상승만을 위하여 행동하는 것은 아니고 僱傭과 賃金이라는 두 가지 목표를 勞動需要라는 제약조건하에서 함께 고려하고 있다는 사실을 수용한다면, 장기적 관점에서 볼 때 임금결정이 노동조합 세력형에 의하여 일어난다는 것은 경제이론에서는

받아들여지지 않고 있다. 따라서 경제학에서는 임금방정식을 노동조합 세력정보보다는 최적화형에 의거하여 설명하고 있다. 최적화형 임금방정식의 實際分析(empirical analysis)을 위하여는 擴張필립스曲線(the augmented phillips curve)과 實質賃金抵抗模型(the real wage resistance model)이 주로 이용된다. 擴張필립스曲線模型은 다음 식에 이론적 근거를 두고 있다.

$$w = f\left(-\frac{D-S}{S}\right) + p^e$$

즉, 名目賃金 w 는 노동시장의 수요부족분 $f\left(-\frac{D-S}{S}\right)$ 과 기대물가상승률 p^e 에 의하여 결정된다.

이때 이 모형의 실제분석에는 노동시장 수요부족분 $f\left(-\frac{D-S}{S}\right)$ 와 기대물가상승률 p^e 에 대한 자료를 구할 수 없기 때문에 다른 代替變數(proxy variable)를 사용한다. 노동시장 부족분의 대체변수로는 실업률, 잠재실업률, 지난 몇 년간의 實質賃金(lagged real wages), 국민소득의 추세변동치, 시간추세(time trend)등을 사용하고, 기대물가상승률의 대체변수로는 지난해의 물가상승률을 주로 사용한다.

실질임금저항모형에서의 명목임금의 변화는 노동조합이 임금협상과정에서(과세후) 실질임금의 補塡를 추구하는 데서 나타나는 현상으로 설명한다. 이러한 점을 가정한 실질임금저항모형은

$$w = \alpha(R^a - R_{-1}) + p^e$$

로 나타난다. 여기서 R^a 는 현재 갈망하는 실질임금(aspiration real wages)이며, R 은 수렴한 실질임금, α 는 세금 부과후의 실질임금의 비율이다. 이때 R 는 실제분석에서는 구할 수 없는 자료이므로 시간추세(time trend)를 대체변수로 사용하고 있다. R 를 시간추세에 의하여 대체한다는 사실이 현실성이 없고, 擴張필립스曲線과 實質賃金抵抗模型이 이론적으로 설명하기에는 다르지만, 자료의 실제 계량분석에서는 구분하여 사용할 수 없다.

최적화 이론에서는 임금수준의 결정이 노동의 수요와 공급의 균형점에서 결정되지만 이 균형점을 실제로 찾기가 어려우므로 실제 자료 사용시에는 노동시장에서의 임금결정의 요인인 현재와 과거의 실업률, 생산성 증가율, 경제성장률 추세변동치, 기대물가인상률이 주로 사용되어지고, 경우에 따라서는 보완적으로 노조조직률, 노사분규 발생빈도수 등도 참고된다(Holden, et al., 1987).

第5節 우리 나라의 適正賃金

그러면 우리 나라의 적정임금 수준은 어떻게 결정되어야 하는가? 이에 여러 가지 모형이 가능하지만 우리 나라의 임금방식은 임금수준 결정에 관한 위의 여러 가지 이론 중 일반적으로 공인된 最適化型을 받아들이고 현실적으로 정부와 노사관계자가 쉽게 만들어 사용할 수 있는 模型을 제시하여야 할 것이다.

우리 나라에서도 最適化理論을 받아들여야 하는 이유로서 다음의 두 가지를 제시할 수 있다고 본다. 첫째, 인력부족 현상과, 둘째, 실제임금인상률과 타결임금인상률의 차이이다. 인력부족이란 노동시장에서의 노동력 공급부족을 말하는데 공급이 수요보다 부족하다면 임금인상은 당연히 일어나게 되어 있는 것이다. 우리나라의 인력부족 현상은 일시적 현상이 아니라 앞으로도 계속되는 현상으로 예측된다. 産兒制限의 영향으로 우리 나라의 인구구성도 종래의 鐘形에서 선진국의 타원형으로 변해 가고 있으므로 경제활동에 참가할 수 있는 노동력이 줄어들고 있다. 비농전산업으로 보아도 경제활동인구가 1990년 2/4분기에 2.2%나 감소하였다. 제조업에서의 노동력 공급부족 현상이 특히 심하게 나타나고 있는데, 생산직의 경우에는 1990년 2/4분기중 8%가 감소하였으며, 제조업 생산직은 소위 3D(Dirty, Dangerous, Dificult)여서 임금수준이 여타산업보다 더 높아야 함에도 불구하고 현실적으로는 아직도 상당히 낮은 수준에 있으므로 노동력 공급부족과 임금인상 압력은 심하다고 할 수 있다.

두번째로는 통계상으로 나타나는 실제임금인상률과 정부에 보고되는 타결임금인상률의 차이를 보면(표 2-1 참조), 지난 5년간은 2~3%포인트에 불과하였다. 그러나 1990년에는 그 격차가 10%포인트 그리고 1991년에는 7.3%포인트나 되었는데, 이는 소위 한 자리수 임금인상정책이 虛偽協商을 유발시켜 정부보고시와는 달리 실제로는 수당의 신설과 특별급여를 인상시켰기 때문이다.

문제는 왜 기업에서 이와 같이 정부에 허위보고를 해야 할 지경에 이르렀느냐 하는 점에 있다. 여기에는 또 다시 두 가지의 논리가 있을 수 있다. 우리 나라의 기업을 독과점 대기업과 중소기업으로 나누어 볼 때, 일부 독과점 대기업에 있어서는 1990년과 1991년 경우에도 노조의 분규위협이 기업으로 하여금 실제임금인상에 동의하지 않을 수 없었을 경우도 가능하다. 대기업의 경우 노동조합도 대규모이므로 노조의 임금인상 압력은 상당할 정도일 것이고 사용자측에서도 분규를 감수하는 위험보다는 實利를 찾아 과도한 임금인상에 동의하였을 것이라는 가능성은 충분히 있다. 왜냐하면 대규모 독과점기업으로서는 임금인상으로 인한 비용부담을 중소하청기업에게 轉嫁시키는 방법을 통함으로써 노조와의 담합에 쉽게 동의할 수 있었을 것이기 때문이다.¹⁾ 한편에서는 노동력 부족으로 인한 임금인상부

〈표 2-1〉 임금상승률과 타결인상률 추이

	(단위: %)						
	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991
실제임금인상률	9.2	8.2	10.1	15.5	21.1	18.8	18.4
타결인상률	6.9	6.4	7.7	13.5	17.5	9.0	11.1
격 차	2.3	1.8	2.4*	2.0	3.6	9.8	7.3
<실제임금세부항목>							
정액급여	9.6	7.2	7.8	14.2	18.6	18.4	-
초과급여	4.1	11.8	11.2	9.3	13.1	16.3	-
특별급여	11.7	10.5	21.2	26.2	36.8	21.8	-

주: *는 1987년 6·29 전후로 하여 기업에 따라 두번의 임금협상이 있는 경우도 많았음.

자료: 한국노동연구원, 『分期別 勞動動向分析』, 각호.

분이다. 1990년과 1991년에 실제임금인상이 높았던 두번째 논리는 기업으로서도 임금을 인상하지 않고서는 노동력을 구하기가 어려웠기 때문이라는 점이다. 이와 같은 논리는 〈표 2-1〉에서 보는 바와 같이 노조의 세력이 강하여 노사분규의 위협이 더 심하였다고 객관적으로 말할 수 있는 1987~88년보다도 1990~91년의 제조업 실제임금인상률이 더 높게 나타났다는 점과, 수출부진을 비롯한 국가경제의 부진이 이미 1990년대에 나타나기 시작했으므로 기업으로서도 불황을 이유로 들어 임금인상률을 낮출 수 있었을 것이기 때문이다. 대규모 독과점기업에 있어서의 노사 담합에 의한 과도한 임금인상과 비용부담의 중소하청기업으로의 轉嫁에서 나타나는 현상은 규모별 임금격차를 확대시키고 전산업에 걸친 임금압력을 유도할 수 있다는 점에서 소득정책 시행의 중요한 대상이 되어야 한다. 그러나 중소기업을 포함한 전체 제조업의 임금인상률의 추이를 볼 때 1990년과 1991년의 경우의 임금인상은 노동조합 세력형보다는 최적화형이 일반적으로 적용될 수 있다고 본다.

우리 나라의 임금수준 결정의 기본방정식은 제4장의 임금이론에서 설명되는 바와 같이 노동시장에서의 임금결정 요인을 이용하여 실질적 모형을 찾아낼 수 있으리라 본다. 즉 실업률, 생산성증가율, 경제성장률 추세변동치, 기대불가인상률 등을 獨立變數로, 그리고 명목임금을

後屬變數로 사용한 回歸分析을 통하여 변수들의 係數와 통계적으로 有意한 임금모형을 찾아내는 것도 한 방법이 될 수 있다.²⁾

그러나 勞와 使에서의 실제 사용편의와 앞에서 언급한 임금결정변수들을 고려한 우리 나라에서의 국민경제적 임금인상률 수준은 다음과 같이 나타낼 수 있다. 즉, 임금인상률 산정은 노동생산성 실적치를 기준으로 하되, 생산성과 실제임금인상률의 차이를 완화하는 조정치, 경기변동 조정치 및 기대물가상승률을 감안하여 결정한다. 생산성에 근거한 임금이란 근로자가 ‘일한 만큼 보상’을 받고, 노동소득분배율이 최소한 현수준을 유지할 수 있다는 점에 의거한 임금이론이며, 生産性調整置란 일한 만큼 보상을 덜 받았거나 더 받은 부분을 動態적으로 조정하자는 것이며, 景氣調整置란 경기변동에 따라 임금상승률을 국민경제 속에서 어느 정도 조정하여 상품의 대외경쟁력을 안정시키기 위한 부분이다. 한편 기대물가상승률이란 금년도에 비하여 내년도에 더 높아지거나 낮아질 것으로 예상되는 물가변동분을 감안하여 실질임금소득 보장을 위한 부분이다. 이러한 준거에 의거한 우리 나라의 적정임금인상률은 다음과 같이 나타낼 수 있다.³⁾

내년도(t+1期) 임금인상률=금년도(t期)

노동생산성증가율+생산성조정치+경기조정치+기대물가상승률

여기서,

노동생산성증가율: 제조업GDP증가율-제조업취업자증가율
(경상가격) (KPC 새로운 추계방법)⁴⁾

생산성조정치: 지난3년간(실제임금인상률-생산성증가율)평균치⁵⁾

경기조정치: 지난3년간 경제성장률 평균-내년도 경제성장률 예측치

기대물가인상분: 기대물가상승률, 불변가격기준 노동생산성, 최저임금인상률 등을 감안한 조정분

위에서 제시한 적정임금인상률 공식에서 임금수준 결정이론에서 중요하게 다루는 실업률을 제외한 이유는 우리나라는 현재 완전고용수준에 있다고 보여지며 아직까지는 실업률이 선진국의 경우처럼 큰 문제가 되지 않는다는 점과 回歸函數 推定에 의한 임금수준 결정과는 달리 위 식에서와 같은 單純模型에서는 실업률의 효과 자체가 기존의 임금수준, 생산성조정치, 경기조정치, 기대물가인상률에 이미 내재되어 있으므로 굳이 실업률을 사용해야 할 필요가 없다고 본다.

여기서 위에서 제시한 임금인상률 산식의 구성상 중요하게 논의되어야 할 두가지 점이 있다.

첫째, 내년도(t+1기)의 임금인상률 산정에 금년도(t기)의 노동생산성 실적치를 사용해야지 내년도 예측치를 사용하지 않는다는 점과, 둘째, 노동소득분배율을 고려하고 있지 않다는 점이다.

經總에서 발행하는 매년도의 임금인상지침인 「賃金實務資料」에서는 임금인상률 기준으로 생산성임금제를 이론적 근거로 제시하고 있는데, 이때의 노동생산성은 實績置가 아닌 豫測置를 사용하고 있다.

노동생산성 실적치를 사용해야 하고 예측치는 안된다는 것은 生産性賃金制⁶⁾의 기본이론 자체가 ‘일한 만큼 보상’을 기준으로 하고 있다는 점에서 자명하다. 金榮培·尹鳳駿(1991)의 경우에도 t+1기의 임금인상률 결정에 t기의 노동생산성을 사용하고 있다. 노동생산성이란 산출물을 투입물로 나눈 것인데, 국민경제상의 노동생산성증가율은 국민소득증가율(경제성장률)에다가 노동투입증가율을 뺀 부분이므로 생산성임금제에서 노동생산성 예측치를 주된 요소로 사용한다는 사실은, 다시 말하여 임금인상률 결정의 가장 중요한 요소를 내년도(t+1기)의 경제성장률 전망치에 의존하자는 것이다.

임금인상률 결정을 경제성장률 전망치⁷⁾에 주로 의존한다는 것은, 우선 정부와 사용자에 대한 근로자의 불신만 증폭시키는 커다란 위험이 내재한다. 또한 경제환경 변화가 극심한 시점에서 성장률 전망치 자체도 1년에 몇 번의 수정일 불가피하며 기관별 전망치도 다르게 발표되는 현실에서 경제성장률 전망치를 임금인상률 결정의 주된 요소로 사용하는 것은 곤란하다.

이론적으로도, 임금인상률 결정의 주된 요소로 사용하는 것은 곤란하다. 이론적으로도,

임금인상률 결정의 주된 요소로서 내년도 경제성장률 전망치를 사용하자는 것은 임금을 국민경제상의 内生變數가 아닌 政策變數로 취급하자는 視角인데, 이는 본장 제1절에서 논의한 경제학의 임금이론과는 전적으로 배치되고, 소득정책사의 임금이론과도 그 시각이 크게 다르다. 본연구에서 제시하는 간단한 임금인상률 결정 산식상의 두 번째의 논의는 勞動所得分配率에 관한 것이다. 본연구의 산식에서 노동소득분배율을 사용하지 않는 이유도 첫번째의 논의와 같은 맥락에서이다. 즉, 거시적인 관점에서 임금이 내생변수이지 정책변수가 아니라는 점에서 정부의 임금가이드라인에 노동소득분배율을 그 기준의 하나로서 제시할 성질의 것이 못 된다는 것이다. 임금결정이 노동시장의 수급상황과 여타 경제여건에 의하여 종합적으로 결정된 것과 같이 노동소득분배율도 임금결정과정에서 저절로 결과되어지는 것이다. 金榮培·尹鳳駿(1991, p.72)에서도 이같은 맥락에서 다음과 같이 지적하고 있다.

“適正賃金引上率에는 勞動所得分配率을 높이기 위한 부분이 포함되어야 한다는 주장이 있다. 그러나……노동소득분배율은 자본집약도에 따라 결정되는 것이지 임금인상률에 따라 결정되는 것은 아니다. 장기적으로 노동소득분배율이 상승할 것으로 예상되지만 이것은 資本集約度의 상승을 통해서 이루어지는 것이지 임금인상이 직접적인 원인이 되는 것은 아니다. 즉 임금인상률이 자본에 대한 보수의 증가율을 상회하여 자본집약도가 상승함으로써 노동소득분배율이 높아지는 것이다.”

주석 1)李源德(1991) 참조.

주석 2) 노조의 강세가 있었던 1987~90년 사이의 우리 나라의 임금수준 결정에는 노동조합 세력이 중요요인이라 할 수 있으므로 노조조직률 및 노사분규건수도 변수로 사용하여 분석하는 것이 일리가 있다고 본다.

주석 3) 윤봉준·김영배(1991)는 한계생산성이론에 충실한 적정임금인상률을 다음과 같이 나타내었다.

①생산액 기준

$(t+1)$ 기의 임금증가율= t 기의 명목생산액기준 평균생산성증가율+ t 기의 생산액 대비 기업의 지불능력

②부가가치기준

$(t+1)$ 기의 임금증가율= t 기의 명목부가가치기준 평균생산성증가율+ t 기의 부가가치 대비 기업의 지불능력

김재원·장현준(1990)은 기업에 따라 경제상황이 다른 상황에서 획일적 소득정책은 어려움이 많다고 보고, 생산성임금제에 기초한 미시적 임금조정방식을 제시하고 있는데 기업의 지불능력을 임금상승률의 일차조건으로 강조한다.

주석 4) 한국생산성본부에서는 기존의 생산성 추계가 경제구조 변화에 따른 인력변동을 따르지 못하여 최근의 상황에서는 생산성이 과대추계된다는 문제점을 보완한 새로운 방법을 공청회를 거쳐 확정하였으며, 1992년부터 시행할 것으로 알려져 있다.

주석 5) 3년이라는 연수를 사용한 이유는 거시경제학이론에서 경제상황 변동이 미치는 유효시차가 일반적으로 2~3년 정도로 알려져 있기 때문이다.

주석 6)생산성임금이론에 관한 자세한 설명은 본연구보고서의 제3장 참조.

주석 7) 金在源·張鉉俊(1990)의 『韓國의 適正賃金』에서 임금인상률 결정에 예측치를

사용하자(p.340)는 의견이 있으나, 이때의 예측치는 거시경제상의 예측치가 아닌 기업의 경영성과 예측치이므로 다른 개념이다.

第6節 結論

經濟學理論에서 볼 때賃金は 국민경제 속에서 경제변수간의 상호관계에 의하여 자율적으로 결정되어진다. 따라서 정부로서는 장기적으로 직접적인賃金抑制政策을 사용하기보다는 되도록 임금은勞使自律에 맡기고租稅등을 통한 간접적 임금억제를 유도하는 것이 옳은 방향이라 하겠다.

정부에서의 임금개입인 소득정책은 시장의 실패가 현저할 경우에만 설득력이 있다. 소득정책이 실시되는 배경에는 세 가지를 들 수 있다. 첫째, 전시체제일 경우, 둘째, 국제경쟁의 악화로 대외경쟁력이 극히 약화될 경우, 셋째, 노동조합세력에 의하여 임금이 급상승할 경우 등을 들 수 있다.

우리 나라의 경우 所得政策施行의 當爲性은 있다고 본다. 그러나 1990년 이후의 노동시장 상황을 볼 때 그 당위성은 소득정책 실시배경상의 세번째 이유보다는 두번째 이유인 대외경쟁력의 약화가 설득력이 있다. 第4節에서도 설명한 바와 같이 1990년 이후의 상황은 전반적으로 볼 때 노조에 의한 임금인상이 심하기 때문이라기보다는 노동력 공급부족이라는 현실 속에서 지불능력이 있는 일부 독과점 대규모기업과 노동조합에 의한 임금인상이 중소기업에도 영향을 미치고 결과적으로 대외경쟁력측면에서 문제가 되기 때문이다.

외국의 경험을 통하여 본 소득정책의 방향은賃金抑壓政策보다는 생산성향상을 並行할 수 있는 정책이 바람직하며 국민의 共感帶形成과 노사에 대한 설득이 전제조건이 되고 단기적으로만 효과가 있다는 점을 들 수 있다. 따라서 소득정책의 실시는 단기적인 효과를 목적으로 대상을 명확히 국한시키는 방법이 좋을 것이다. 즉, 1992년도의 소득정책의 대상은 규모별 임금격차를 확대시키는 문제의 핵심인 독과점업체, 1,000인이상 대규모기업(섬유 등 제외) 및 일부 공기업에 제한하여야 할 것이다.

임금인상률 결정의 적정선은 임금이론에서 볼 때 중요변수인 실업률, 생산성 상승률, 경제성장률 추세변동치, 기대물가인상률 등을 사용한 간단한 임금모형을 본문에서와 같이 제시할 수 있다. 이 모형에서의 임금인상률은賃金理論에서의 勞動組合 勢力型이 아닌 最適化型을 따르고 있다. 이때 지적되어야 할 중요한 점은 첫째, 생산성상승률 추계시의 產出物指數로서 經總에서의 경우와 같이 경제성장률 전망치를 사용하여서는 곤란하다는 점과, 둘째, 노동소득분배율의 使用不可를

들 수 있다.

〈부록〉 거시경제모형

$$Y=C+I+G$$

$$C=\delta Y+(1-\rho)C_{-1}+u_1$$

$$I=\beta(Y-Y_{-1})+u_2$$

$$p=\alpha(Y-Y_f)+u_3$$

$$Y=F(K, N)$$

$$w/p=F_N$$

$$M/p=m(r, Y)$$

본 모형에서는 다음과 같은 함수관계를 기본적으로 가정한다.

$$C=C(Y, T, M, r, p),$$

$$I=I(K, N, r)$$

여기서, Y: 실질국민소득

C: 실질소비

Y_f : 완전고용 국민소득

I: 실질투자

G: 실질 정부지출

K: 자본

N: 노동

F_N : 노동의 한계생산성

M: 통화량

T: 조세

r: 이자율

w: 명목임금

p: 인플레이션율

u_1, u_2, u_3 : 誤差項(random error term)

$\alpha, \beta, \delta, \rho$: 常數

-1: lag term

第3章

賃金과 生産性

第1節 序論

賃金決定理論에는 여러 가지 학설이 있으나 본질적으로 適正賃金の決定은 實證的 概念이라기보다는 規範的 概念에 속한다 하겠다. 왜냐하면 적정임금수준 결정은 그 당시의 경제와 경영·환경변화에 따른 最適政策判斷과 이에 대한 노사간의 合意가 필수적인 요건이 되기 때문이다. 임금수준 결정에서 전체국민소득 중에 차지하는 근로소득의 비율인 노동소득분배율을 노사간의 합의에 맡겨야 할 변수로 보아 논의의 대상에서 당분간 제외한다면 생산성이 노사간의 成果配分の 公正性を 보장할 수 있는 가장 중요한 指標로서 등장하게 된다.

임금수준을 결정하는 기준으로는 생산성 이외에도 생계비, 비교임금, 기업의 지불능력, 경제일반의 조건, 노동조합의 단체교섭력 등을 들 수 있지만 성과배분의 공정성의 입장에서 본다면 생산성이 임금수준 결정의 가장 중요한 기준이 된다고 하겠다. 임금과 생산성에 대한 기본적인 관계에 대하여는 우리 나라에서도 이미 많은 학자들에 의하여 연구가 되어 있으므로 본고에서는 그들의 간단한 소개를 통하여 임금협상에 필요한 생산성 및 여타의 고려요소를 제시한다.

第2節 賃金과 生産性の 關係

1. 生産性賃金制

국내의 학자들이 연구한 임금과 생산성에 대한 이론은 신고전학파의 限界生産說이 그 根底가 되고 있다¹⁾(裴茂基, 1978; 金大模, 1979). 이 이론에 의하면 경쟁적 노동시장에 있어서는 실질임금(명목임금)이 노동의 한계생산성(노동의 한계생산물가치)과 같은 수준에서 결정되며²⁾ 실질임금상승률이 노동의 한계생산성 증가율과 같이 책정될 때 平均賃金 및 雇傭水準이 유지된다는 것이다. 그러나 이 이론은 여러 가지 면에서 비판을 받고 있다. 우선 이 이론의 假定 자체가 완전경쟁시장에서 출발하므로 현실과는 어느 정도 다르며 또한 노동수요자인 기업의 사정만을 고려한 기업의 利潤極大條件을 만족시키는 임금 및 고용이론이므로 자본주의 경제에서는 생산·고용 등에 관한 의사결정에서 기업가가 주도권을 갖고 있다 하더라도 현실적으로는 경제의 발전상태에 따른 노동소득분배율을 둘러싸고 노동조합의 교섭력등의 制度的要因도 무시할 수 없기 때문이다.

임금과 생산성의 관계에서 임금수준 결정의 중요지표로서 생산성측정시³⁾생산량을 노동투입량으로 나눈 물적 노동생산성을 사용하느냐 생산물의 부가가치액을 노동투입량으로 나눈 부가가치 노동생산성을 사용하느냐에 대하여는 후자를 사용하는 것이 학계의 공인된 이론인 듯하다. 裴茂基 교수는 「生産性と賃金간의 諸關係」라는 論文(1978)에서 부가가치 노동생산성⁴⁾이 기업의 채산성과 가장 밀접히 관련되므로 임금수준 결정에는 기업의 채산성에 기초한 성과배분의 견지에서 부가가치 노동생산성을 사용하는 것이 타당하다고 보고 있다. 물적 노동생산성은 기업의 입장에서는 산출량 단위당 임금코스트를 보는 것과 같은데 산출량 단위당 코스트 상승이 곧 기업의 채산성을 악화시키는 것은 아니고 물적 노동생산성이 낮아졌다고 하여 임금수준을 낮출 필요는 없다고 말한다. 배교수는 임금과 부가가치 노동생산성의 관계에 대한 주장의 統計的 根據로서 선진국의 자료를 분석한 결과 장기적으로 볼 때 부가가치 노동생산성과 임금수준이 평행하여 움직이거나 일치하고 있다고 보고하고 있다. 한편 金大模 교수는 『勞動生産性と 適正賃金』(1979) 및 『生産性賃金の 意義와 適用上의 問題點』(1982) 등에서 신고전학파의 한계생산력설에 기초하여 임금이론을 전개하고 있는 것은 裴茂基 교수의 경우와 출발이 같으나 실질임금상승률과 평균노동생산성증가율과의 관계를 분석하면서 실질임금상승률이 노동의 평균생산성증가율보다 크나 같으나 또는 작으나에 따라서 노동소득분배율이 시간적으로 이와 같은 방향으로 증가·불변 또는 감소하게 된다고 하였다. 또한 생산함수가 1次同次函數이고 요소가격이 한계생산성에 따라 결정된다고 가정할 경우 실질임금이 노동의 기여도인 즉, 한계생산성에 의하여 결정된다면 勞動과 資本간의 代替彈力度⁵⁾가 1보다 크나 같으나 또는 작으나에 따라서 실질임금상승률이 노동의 한계생산성(평균생산성)증가율과의 관계가 代替彈力的의 경우와는 반대로 작으나 같으나 또는 크게 되는가가 결정된다고 주장하면서, 生産性賃金制⁶⁾의 본래의 개념인 실질임금=노동의 한계생산성 또는 명목임금=노동의 한계생산물가치가 성립하기 위하여는 新古典學派에서 이론설명을 위한 기본가정인 완전경쟁시장의 성립을 위하여 우리 경제가 보다 자유경제체제로의 전환이 요청되고 또 전제되어야 한다고 보며, 우리 나라 제조업의 대체탄력성이 대체적으로 1보다 조금 작다는 연구결과⁷⁾를 받아들인다면 생산성임금제의 적용을 위하여는 실질임금상승이 적어도 평균노동생산성증가율과 같은 수준에서 결정되어야 한다고 보았다.

2. 「바인트라우프」 公式

임금과 생산성의 관계를 표현하는데 있어서 생산활동이 자본과 노동의 단순한 결합에 의하여 이루어지므로 산출물 부가가치의 근로자몫인 임금과 자본가몫인 이윤 또한 투입물인 자본과 노동간의 비율인 노동장비율과 산출물인 매출액 및 이의 부가가치율 사이의 관계로 나타낼 수 있으며 「바인트라우프」(S. Weintraub)公式⁸⁾은 이러한 투입·산출 그리고 부가가치 분배율 사이의 관계를 다음과 같이 간단한 恒等式으로 표현한 것이 「바인트라우프」 공식이다(그림 3-1참조).

$$W/L=(K/L \times O/K \times P) \times V/OP \times W/V \quad (1)$$

$$W/L=(K/L \times O/K \times V/OP) \times P \times W/V \quad (2)$$

$$W/L=(V/L)/P \times P \times W/V \quad (3)$$

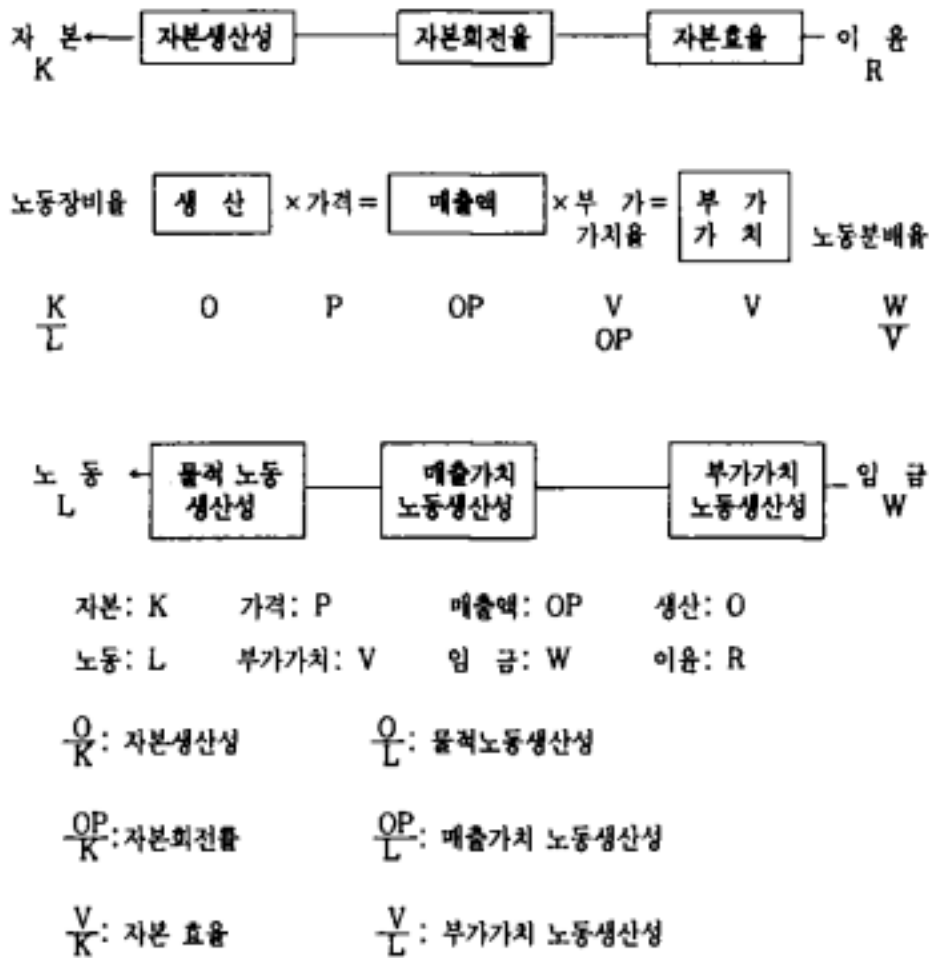
임금=(부가가치 실질) 노동생산성×가격×노동분배율

$$O/L=K/L \times O/K \quad (4)$$

$$V/L=O/L \times P \times V/OP \quad (5)$$

여기서 K는 자본, L은 노동, W는 임금, O는 산출물, P는 가격, V는 부가가치이며 따라서 W/L은 단위노동당 임금, K/L은 노동장비율, O/K는 자본생산성, OP는 매출액, V/OP는 부가가치율, W/V는 노동분배율, V/L은 부가가치 노동생산성, O/L은 물적 노동생산성이 되며 또한 식(3)의 (V/L)/P는 불변가격기준 부가가치 노동생산성으로 해석하여도 큰 무리는 없다 할 것이다. 식(1)은 단위노동당 임금이 노동장비율, 자본생산성, 가격, 부가가치율 그리고 노동분배율을 모두 곱한 형태로 표현될 수 있음을 나타낸 것이며, 식(2)는 식(1)에서의 가격과 부가가치율인 P와 V/OP의 순서를 바꾼 형태이다. 식(3)은 식(4)와 식(5)의 관계를 이용하여 식(2)로부터 전환된 것이다. 식(4)는 물적 노동생산성(O/L)이 식(2)에서의 노동장비율과 자본생산성의 곱(K/L×O/K)으로, 또한 식(5)에서는 부가가치 노동생산성(V/L)이 물적 노동생산성과 가격 및 부가가치율의 곱(O/L×P×V/OP)으로 표현될 수 있으므로 식(2)는 식(3)이 된다. 식(3)이 임금과 생산성의 관계, 즉 단위노동당 임금이 불변가격기준 부가가치 노동생산성과 가격 그리고 노동분배율의 곱으로 나타낼 수 있음을 가리

[그림 3-1] 임금과 생산성의 관련도



자료: 楠田 兵, 『業績과 賃金』, 韓國工業標準協會 譯, 1990.

키는 것인데, 식(3)에 자연대수(log)를 붙여 시간에 대하여 微分하면 식(3)은 각 요소의 시간에 따른 변화율의 합으로 표현될 수 있다. 즉 식(3)의 「바인트라우프」 공식은

〈바인트라우프〉

임금상승률=(부가가치 실질)노동생산성증가율+물가상승률+노동분배율증가율 이 된다.

新古典學派의 限界生産力設에 의거한 生産性賃金制를 편의를 위하여 여기서 다시 나타내면,

〈생산성임금제〉

임금상승률=(부가가치 실질)노동생산성증가율 + 물가상승률

이 되므로 「바인트라우프」 공식과 生産性賃金制와의 차이점은 노동소득분배율의 유무에 따른 것이라 하겠다. 한편 신고전학파의 限界生産力設에 근거한 生産성임금제는 완전경쟁시장, 1차동차생산함수, 그리고 투입물 각 요소의 限界生産물이 각 요소의 기여도와 일치한다는 가정을 전제하고 있고 이들 가정이 성립하면 노동분배율의 증가율이 零(0)이 되므로 生産성임금제는 「바인트라우프」 공식의 어떤 일정 경우의 형태라 할 수 있고, 임금과 노동생산성의 일반적 관계에 있어서 나타내는 식은 「바인트라우프」 형태를 취할 것이다. 그러나 위의 두 가지 다른 형태의 임금과 생산성의 관계를 실제 임금협상시의 적용에 있어서 그 차이는 그다지 크지 않을 것으로 보인다. 왜냐하면 우리나라의 임금협상과정을 보면 근로자 및 사용자측 모두가 생산성 및 물가를 임금인상률의 기본적 근거로 삼고 있고, 여기에 기준하여

근로자측에서는 소득으로서의 임금측면을 내세워 생계비수준 충당을 더 요구하고 있으며, 사용자측에서는 비용으로서의 임금측면에서 지불능력 부족을 주장하고 있으므로 실질적으로 임금타결률이 생산성과 물가를 고려한 生産性賃金制 위에서 노사간의 노동분배율증가율을 둘러싼 협상의 결과이기 때문이다.

여기서 임금과 생산성의 관계를 좀더 명확히 규정하자면 「바인트라우프」 공식에서는 노동소득분배율 자체가 항상 일정하여야 하는 것은 아니고 경제상태의 변화와 사회구성원의 요구 및 합의에 따라 변화될 수 있는 요소라는 사실이다. 따라서 임금협상시에는 생산성임금제를 鐵則으로 내세워 노사양측이 생산성증가율 이내에서만 임금을 인상을 받드시 고집할 것은 아니라고 보며, 경제환경 변화에 따라 노사양측이 모두 노동분배율 변화 또한 임금협상시에 협의할 수 있는 항목이라는 사실을 이해하는 마음의 자세가 중요하다고 본다.

주석 1) 한계생산력설에 기초하여 생산성에 바탕을 둔 임금결정이론에는 본고의 본문에서 임금과 생산성 관계의 기본적 이해를 위하여 소개한 裴茂基·金大模 교수 외에도 조금씩 변형된 형태로의 논문이 다수 있으나(朴世逸, 1987; 金在源 1987. 8, 1987. 12 등) 여기서는 생략한다.

주석 2) 裴茂基, 「生産性と賃金間の諸關係」, 『勞動經濟論集』, 한국노동경제학회, pp.2~3, 1978.

$$Y=f(K, L) \dots\dots\dots(1)$$

$$\pi=TR-TC =P \cdot f(K, L)-(rK+WL) \dots\dots\dots(2)$$

$$\frac{\partial \pi}{\partial K}=P \cdot MPP_K-r=0 \dots\dots\dots(3)$$

$$\frac{\partial \pi}{\partial L}=P \cdot MPP_L-W=0 \dots\dots\dots(4)$$

$$r=P \cdot MPP_K=VMP_K \dots\dots\dots(5)$$

$$W=P \cdot MPP_L=VMP_L \dots\dots\dots(6)$$

주석 3) 한계생산성(생산물증가분/투입물증가분)은 현실적으로 측정하기 어려운 개념이므로 노동생산성 측정은 현실적으로는 평균생산성(산출량/투입량)을 사용하고 있다.

주석 4) 부가가치는 총생산액 중에서 중간투입물인 원재료비, 연료동력비 등을 뺀 것인데 부가가치에는 임금, 경영이익, 금융비용, 임차료, 조세공과, 대손상각비 및 감가상각비가 포함된다.

주석 5) 대체탄력도(σ)의 정의:

$$\sigma = \frac{d(K/L)/(K/L)}{d(w/r)/(w/r)}$$

K:자본, L:노동, r:이자율, w:임금

주석 6) 생산성임금제의 정의: 실질임금상승률이 노동의 한계생산성증가율(실제 계산에 있어서는 노동의 평균생산성증가율)고 같거나 명목임금상승률이 물가상승률 및 노동생산성증가율의 합과 같게 결정되어야 한다는 이이다.

주석 7) 金大模(1979)에 따르면 鄭暢泳(1972) 논문에서 우리 나라 제조업의 대체탄력도가 1과 다르다는 統計的 歸無假說이 95% 신뢰수준에서 기각되었다고 하며,

金迪教·孫讚鉉(1979)에서의 자료를 사용하면 우리 나라 제조업의 대체탄력도는 0.92 정도로 추정되었다고 한다.

주석 8)일본에서의 임금협상과 생산성의 관계에 대한 이론으로는 「바인트라우프」 공식이 상당히 중요하게 취급되고 있는 듯하다. 이 이론은 일본에서는 楠田 丘(1979), 『生産性と賃金』; 楠田 丘(1990), 『業績과賃金』; 日本生産性本部(1985), 『生産性運動30年と勞使の課題』 등에 소개되어 있다. 우리 나라에는 오경석·황인호(1987)에 의해 소개되어 있다.

第3節 生産性賃金制 賃金公式

대부분의 학자들은 임금인상률 결정의 산식을 생산성임금제에 기초하고 있다. 제1장에서 제시한 필자의 간단한 모형도 생산성임금제에 기초하고 있으며 경영자총연합회의 연례적 임금인상률도 변형된 生産性賃金制라 할 수 있다. 여기서는 최근의 임금에 관한 국내 研究書인

金榮培·尹鳳駿(1991)과 金在源·張鉉俊(1990)의 연구 가운데 생산성임금제 부분을 소개한다¹⁾.

金榮培·尹鳳駿(1991)은 종래의 생산성임금제 공식에 대하여 한계생산력이론과 합치하지 않음을 비판하고, 노동의 한계생산성의 상한선을 구하는 방법을 통해 적정임금수준 결정에 있어서

유효한 지표를 제공하고자 하였다. 여기서 그들이 제안한 한계생산력 이론에 충실한

적정임금결정공식은 다음과 같이 나타난다.²⁾

우선 생산량을 기준으로 할 때,

임금=제품가격×생산량기준 평균노동생산성×생산액대비 기업의 지불능력

=명목생산액기준 평균노동생산성×생산액대비 기업의 지불능력

이며, 부가가치 기준으로 할 때에는,

임금=명목부가가치기준 평균노동생산성×부가가치대비 기업의 지불능력이다.³⁾

위의 식을 이용하여 적정임금증가율을 구하면 다음과 같다.

① 생산액기준

(t+1)기의 임금증가율=t기의 명목생산액기준 평균생산성 증가율

tt기의 생산액대비 기업의 지불능력

② 부가가치기준

(t+1)기의 임금증가율=tt기의 명목부가가치기준 평균생산성 증가율

tt기의 부가가치대비 기업의 지불능력

=tt기의 종업원 1인당 부가가치 증가율(명목)

tt기의(1-부가가치대비 자본비용 비율)

이상의 적정임금산출공식을 가지고 한국은행의 『企業經營分析』 자료를 이용하여 80년대 후반의 가능최대 임금인상률과 실제임금인상률을 비교한 결과 임금상승이 가능한 거의 최대상한선에서 이루어진 것이라고 보았다.⁴⁾

또한 기업체의 投資環境을 조성하기 위하여 자본기여도를 고려한 賃金調整方式을 설명하고, 이에 대한 초월대수 생산함수 추정을 통해 1인당 자본비용증가율과 노동생산성증가율의 상대적 크기에 따라 임금인상률이 노동생산성증가율보다 높아지거나 같거나 낮아진다고 분석하였고, 따라서 자본기여도가 클 경우 노동의 기여도는 평균생산성증가율을 下廻하게 된다고 파악하였다.⁵⁾

張鉉俊·金在源(1990)은 임금문제를 둘러싼 노·사간의 시각이 판이하게 다르다는 문제의식에서 출발하여 기본적으로 임금교섭시에 노사의 합의를 도모하는데 도움이 되는 적정임금 산정모형의 필요성이 매우 크다고 판단하여 생산성임금제에 기초한 微視的 임금조정방식을 소개하고, 이를 특정회사 및 한국 제조업에 적용시켜 그 결과를 檢討하였다.⁶⁾

여기서 소개되는 주된 미시적 임금조정방식은 다음과 같다.

① 기본형

적정임금상승률=종업원 1인당 경상부가가치상승률

=제품가격 상승률+종업원 1인당 실질부가가치상승률

② 수정형

적정임금상승률=종업원 1인당 경상부가가치상승률-(자본의 분배몫/노동의 분배몫)×(1인당 자본비용증가율-종업원 1인당 경상부가가치상승률)

또한 기업의 인건비 지불능력에 근거한 適正賃金算定方式도 소개하고 있는데 이는 손익분기점, 위험점 및 잉여금유보점 산출액 산정방법을 기준으로 산정한 인건비 지불능력에 기초하고 있다.⁷⁾ 결론적으로 현재 임금교섭시 근간을 이루고 있는 巨視的 임금가이드라인이 실제 노사간의 임금교섭에 있어서 유용한 수단이 되기 어렵다고 판단하며, 微視的 임금조정방식을 논할 때 이질적인 근로자간의 임금지급체계를 동시에 논의하여야 한다고 보았다. 또한 현실적으로 노사 모두에게 설득력있는 적정임금인상률 산정방식이 존재할 수 없기 때문에 부가가치생산기준 임금인상액(률)을 적정임금인상률의 근사치로서 提示하는 방안을 고려해 볼 수 있으며, 위 범위내에서 적정수준은 노사간의 교섭에 의해 이루어질 가능성이 크다고 보았다.⁸⁾

주석 1)尹鳳駿·金榮培(1991), 金在源·張鉉俊(1990).

주석 2)위의 책, pp.81~88 참조.

주석 3)여기서 기업의 지불능력은 기업의 노무비비율을 나타낸다. 이는 사후적으로 기업의

노동분배율이 된다. 金榮培·尹鳳駿(1991), pp.83~84 참조.

주석 4) 金榮培·尹鳳駿(1991), pp.87~88 참조.

주석 5) 위의 책, p.102와 pp. 137~139 참조.

주석 6) 張鉉俊·金在源(1990), pp. 227~309 참조.

주석 7) 위의 책, pp.326~327. 참조.

주석 8) 노조의 강세가 있었던 1987~90년 사이의 한국의 임금수준 결정에는 費用壓迫型에서 기본요인으로 사용하고 있으므로 노조조직률도 변수로 사용하여 분석하는 것도 일리가 있다고 본다.

第4章

勞動生産性 算出方式

第1節 어떤 勞動投入量-事業場調査 vs. 家口調査?

노동생산성을 측정할 때 어떠한 노동투입량을 그 기준으로 사용하느냐에 따라서 그 값이 크게 차이가 나게 되므로 경우에 따라서는 큰 혼란을 일으킬 수 있다. 그러므로 본장에서는 노동투입량의 선정기준이 事業場調査(establishment survey)이어야 하는가, 家口調査(household survey)에 의하여야 하는가에 대하여 논하고자 한다.

노동생산성이란 산출물을 노동투입량으로 나눈 것을 말하는데 우리 나라의 부가가치노동생산성 측정의¹⁾ 경우 산출물을 國民計定상의 국내총생산(GDP)을 사용하는 데 대하여는 異論이 없으나 노동투입량에 사용하는 자료를 무엇으로 할 것인가에 대하여는 현재 두 가지 의견으로 나뉘고 있다. 즉, 한국생산성본부에서 현재 사용하는 鑛工業動態調査(사업장조사)상의 노동투입량과 經濟活動人口年報(가구조사)상의 그것이다. <표 4-1> 에서는 제조업 부가가치노동생산성을 鑛工業動態調査의 경우와 經濟活動人口年報(이하 약칭 '經活'의 경우를 비교하고 있는데 두 가지 경우

<표 4-1> 제조업 부가가치노동생산성 비교

(단위: %, 증가율)

	1986	1987	1988	1989
< 광공업 동태조사 >				
A. 불변 GNP	18.3	18.8	13.4	3.7
B. 노동투입량	2.8	6.5	0.1	-3.7
C. 생산성(A-B)	15.5	12.3	13.3	7.4
D. 생산성임금 ¹⁾	17.4	11.7	18.4	10.4
< 경제활동인구 >				
E. 불변 GNP	18.3	18.8	13.4	3.7
F. 노동투입량	9.2	15.4	5.7	3.7
G. 생산성(E-F)	9.1	3.4	7.4	0
H. 생산성임금 ²⁾	11.0	2.8	12.5	3.0
< 차 이 >				
(D-H)	6.4	8.9	5.9	7.4
< 참 고 >				
GDP 디플레이터	1.9	-0.6	5.1	3.0
소비자물가상승률	2.8	3.0	5.1	7.4
임금상승률 ³⁾	8.2	10.1	15.5	21.1
< 여타 연구자의 생산성 측정 차이 >				
X 정부부처				
· 광공업동태조사 ⁴⁾	-	10.8	18.9	11.4
· 경제활동인구연보 ⁵⁾	-	2.8	12.8	3.0
· 차 이	-	10.0	6.1	8.4
Y 연구기관				
· 광공업동태조사 ⁴⁾	17.2	10.5	13.9	10.1
· 경제활동인구연보 ⁵⁾	8.3	2.9	7.3	-0.05
· 차 이	8.9	7.6	6.6	10.2

- 주: 1) 실질생산성상승률 + GDP 디플레이터
 2) 전년대비 임금총액상승률
 3) 경상가격기준 부가가치노동생산성 사용
 4) 불변가격기준 부가가치 노동생산성 사용
 5) 산출물을 GDP 대신 GNP 사용

자료: 한국은행, 『국민계정』, 1990.
 경제기획원, 『경제활동인구연보』, 1989.
 한국생산성본부, 『부가가치노동생산성』, 1990. 2/4
 노동부, 『매월통계조사보고서』, 1990. 2.

사이의 노동생산성의 차이는 매년 6~9%포인트 가량 經活의 경우가 낮게 나타난다. 또한 다른 연구자의 經活 및 광공업동태조사에 의한 노동생산성 추정치의 차이는 비록 연구자간에 방법상의 다른 점이 있기는 하지만 필자의 경우보다 더 크게 나타난다(표 4-1의 하단부분 참조). 따라서 만약 생산성임금제의 관점에서 본다면 근로자들의 임금상승률을 어디에다 맞추어야 하는가에 대하여 상당한 분쟁의 소지가 있게 된다.

부가가치노동생산성 측정시에 노동투입량 기준을 經活상의 취업자로 하자는²⁾ 논거는 다음과 같은 세 가지로 요약된다. 첫째, 산출물을 국민계정상의 국내총생산을 사용하므로 이는 국민

전취업자가 생산해 내는 것이므로 노동투입물 또한 국민 전취업자를 대상으로 하는 經活상의 취업자로 하는 것이 합리적이다. 둘째, 광공업동태조사상의 노동투입량 기준은 10인 이상 사업체의 상용종업원을 대상으로 하므로 10인 이하 사업장의 근로자는 포함되지 않고 있다. 셋째, 10인 이상 사업장 근로자를 대상으로 노동투입량을 계산할 경우 사업장의 자동화에 따른 자본·노동간의 대체는 노동장비율을 상승시키지만 노동생산성 자체는 노동투입량 증가율이 감소하게 되어 실제보다 더 높게 측정된다는 불합리성이 있다.

위의 세 가지 이유는 일견 상당히 그럴 듯하게 보이지만 그렇다고 하여 經活을 사용하자는 의견을 수렴하기에는 상당한 무리가 있다고 보여지며, 만약 문제있는 부분이 있다면 현재 한국생산성본부의 부가가치노동생산성 측정방법을 부분적으로 개선해 나가는 것이 나을 듯하다. 첫번째 논거에 대하여 반론을 제기하자면 다음과 같다. 생산성측정에는 여러 가지의 다른 방법이 있는데 이러한 방법들은 생산성을 사용하려는 목적에 따라 달라지게 된다.³⁾ 특히 노동생산성은 그 사용하려는 목적에 따라 노동투입량의 선정기준이 달라져야 한다. 만약 임금협상에 노동생산성을 사용하려 한다면 사업장단위의 근로자를 기준으로 하여야 할 것이다. 왜냐하면 임금협상의 대상은 주로 사업장에서 근무하는 근로자들이지 경제활동인구연보상에 나타나는 취업자가 아니기 때문이다. 經活상에 있어서 취업자의 기준이 有給從事者는 일주일에 1시간 이상이라도 일한 자, 無給從事者는 자영업자 및 가족종사자로서 일주일에 18시간 이상 일한 자, 그리고 직업 또는 사업체를 가졌으나 病, 休假, 勞動爭議, 日氣不順 등의 이유로 일하지 않는 자로 정의되어 있어서 취업자의 범위가 상당히 넓다. 따라서 經活상의 취업자는 사업체 근로자가 아닌 비공식부문의 불안정 취업자 또는 미등록 가내 영세하청업자가 상당수를 차지할 것이고, 아직 失業保險 혜택의 實益이 없는 우리나라에서는 취업자로 분류된 자 중에도 실업자가 많다고 본다. 이에 따라 이들이 국내총생산에 기여하는 비율은 아주 미미할 것이므로 임금협상의 목적으로 노동생산성을 측정하기에는 經活상의 취업자를 그 투입량 자료로서 사용하는 것은 부적합하다 하겠다. 미국노동성 노동통계국(BLS:Bureau of Labor Statistics)의 director인 Jerome A. Mark도 다음과 같이 사업장 자료사용에 대한 찬성의 의견을 말하고 있다. “임금자료는 주로 사업장의 임금대장에서 추계되는 것이므로 임금과 노동생산성 관계를 논할 때는 사업장의 근로시간수를 기준으로 노동투입량을 사용하여야 하고, 반대로 생산성의 변화와 근로자이동 및 면직 간의 관계를 보려면 經濟活動資料(labor force data)를 사용하여야 한다. 왜냐하면 취업과 실업의 구분에 관한 자료는 經活에 나타나 있기 때문이다.”⁴⁾

經活을 사업장의 노동생산성 추계자료로 사용하는 데 있어서 한계점은 경활자체 자료로서 신빙성에 있다. 첫째, 경제활동인구상의 사업체 상용근로자와 자영업자, 무급·일급 등의 구분이 응답자의 자의에 따르므로 신뢰성이 적다는 점이다. 예를 들어 경활상의 분류에 따른다면 사업체의 실태조사상의 상용근로자수에 경활상의 자영업자수와 무급·일급자수를 합하면 이론상으로는 경활상의 취업자수와 일치하여야 하나 실제에 있어서는 경활상의 취업자수를 넘어선다. 이 이유는 경활상의 상용근로자, 자영업자, 무급·일급 등이 이중계산되어 있기 때문이다. 둘째, 경활상의 標本母數調査는 10년에 한 번 하고 있기 때문에 경활도 산업별 구조변화를 나타내는 대표치로서의 역할을 하고 있지 못하다. 셋째, 경활자료를 살펴보면 제조업 중 표본이 작은 산업의 경우 취업형태별 취업자수의 변동이 크게 나타나므로 자료로서의 가치가 적고 산업구조 변화를 짐작하기 힘들다. 그 이유는 경활이 家口調査이기 때문에 경활응답자가 주로 집안에 남아 있는 주부, 노령층이나 어린이들의 경우가 대부분이므로 대분류가 아닌 세분류 산업별로 구분하는 것은 응답된 자료의 신뢰성에 문제가 있다고 본다.

두번째 논거인 100인 이하에 대하여는 어느 정도 수긍하게 하는 것은 사실이지만 가구조사인 經活을 사용하기보다는 사업장 조사인 事業體 勞動實態를 사용하는 것이 좋다고 본다. 사업체 노동실태조사는 전산업 5인 이상 사업체를 대상으로 하는 全數調査에 가까운 자료이므로 산업구조 변화에 따른 산업별 고용이동과 취업상태를 좀더 정확히 반영할 수 있다. <표 4-2> 에서 1985년 이후 제조업의 근로자수를 연도별로 살펴보면, 사업체 노동실태 광공업동태조사보다는 취업자증가율이 높게 나타나지만 경활보다는 낮게 나타난다.

그러나 사업체 노동실태는 <표 4-3> 에서 보는 바와 같이 연간 조사이므로 월별 자료가 나오지 않고 조사기준시점이 4월이어서 결과가 익년 1~3월경에야 사용 가능하다는 문제점 때문에 임금협상의 기초자료로서의 가치가 줄어든다. 이를 보완하기 위하여는 연간자료인 사업체 노동실태조사를 기본자료로 하고 월별 조사자료(표 4-4

참조인 「매월노동통계조사」와 「광공업동태조사」로서 월별 추세(trend)를 補整하여 사용하는 방법이 좋다고 본다.⁵⁾

두번째 논거에 대한 또 하나의 代替案으로서는 기존의 광공업동태조사 자료를 노동투입량으로서 사용하되 조사대

〈표 4-2〉 사업체 노동실태조사상의 제조업 근로자수

(단위: 천명, %)

	경 활	광공업 동태 ⁶⁾	사업체 노동실태 ¹⁾		
			건 수	상 용 고	일 용 고
1970	1,284(-)	-	633,881(-)	-	-
71	1,336(4.1)	-	757,413(19.5)	727,680(-)	29,733(-)
72	1,445(8.2)	44.0(-)	756,077(-0.2)	719,949(-1.1)	36,128(21.5)
73	1,774(22.8)	54.4(23.6)	954,282(26.2)	-	-
74	2,012(13.4)	64.8(19.1)	1,090,065(14.2)	1,032,915	50,690(-)
1975	2,205(9.6)	69.9(7.9)	963,718(-11.6)	-	-
76	2,678(21.5)	83.2(19.0)	1,503,739(-)	1,407,524(-)	85,033(-)
77	2,796(4.5)	91.9(10.5)	1,846,393(22.8)	1,751,121(24.4)	72,947(-14.2)
78	3,016(7.8)	109.5(19.2)	2,012,713(9.0)	-	-
79	3,126(3.6)	108.5(10.1)	2,155,278(7.1)	2,064,547(-)	63,732(-)
1980	2,972(-4.9)	99.1(-8.7)	1,987,719(-7.3)	1,906,613(-7.6)	48,032(-24.6)
81	2,872(-3.4)	94.8(-4.3)	1,348,871(-2.4)	1,865,871(-2.1)	40,657(-15.4)

82	3,033(5.6)	94.1(-0.7)	2,064,222(5.9)	-	-
83	3,266(7.7)	95.9(1.9)	2,134,134(3.4)	2,014,999(-)	73,062(-)
84	3,348(2.5)	101.0(5.3)	2,370,420(11.1)	-	-
1985	3,504(4.7)	100.0(-1.0)	2,396,847(1.1)	2,279,062(-)	63,877(-)
86	3,826(9.2)	102.6(2.6)	2,568,486(7.2)	2,445,683(7.4)	66,914(4.8)
87	4,416(15.4)	109.2(6.4)	2,924,225(13.0)	2,793,892(14.2)	68,241(2.0)
88	4,667(5.7)	109.3(0.1)	3,129,416(7.0)	2,998,143(7.3)	63,118(-7.5)
89	4,841(3.7)	104.8(-4.1)	3,142,974(0.4)	3,010,603(0.4)	56,290(-11.0)

주: 1) 광공업 동태조사는 지수 및 % 증가율
 2) 1970~75년 10인 이상 사업체 기준
 1976년 이후는 5인 이상 사업체 기준
 ()는 증가율
 자료: 기획원, 『경제활동인구조사보고서』, 1970~89.
 노동부, 『사업체실태조사보고서』, 1970~89.
 한국생산성본부, 『노동생산성지수』, 1988~90.

<표 4-3> 연간조사

구 분	광공업 통계조사	사업체 노동실태조사
1. 조사기관	통계청	노동부
2. 주된조사목적	산업센서스(5년주기의 조사)의 보완조사로서 광공업부문의 생산, 고용, 재고 등을 조사·분석	사업체 및 근로자의 지역별 분포, 취업상태를 파악하여 각종 노동통계조사의 연도별 모집단을 확정
3. 조사대상	광업 및 제조업의 5인 이상 사업체	전산업 5인 이상 사업체
4. 조사기준일	매년 12월 31일	매년 4월 30일
5. 자료이용가능연도	1969년 이후	1970년 이후
6. 제약점	① 월별 자료를 알 수 없다. ② 발표시기가 늦다. (특정연도의 조사결과를 16~17개월 이후에 알 수 있다) ③ 일시, 일용근로자가 별도로 파악되지 않는다. ④ 대상산업이 광공업에 국한 ⑤ 월평균 근로일수, 근로시간이 조사되지 않는다.	① 월별 자료를 알 수 없다. ② 발표시기가 늦다. (특정연도의 조사결과를 9~10개월 이후에 알 수 있다) ③ 월평균 근로일수, 근로시간이 조사되지 않는다.

주: 1) 또한 연간 전수조사의 경우에는 5인 미만의 사업장은 조사대상에서 제외되어 있음.

2) 상용종업원에 대해서는 산업체조사(전수조사)의 신뢰도가 크지만 고용주, 자영, 부급가족종사자 등의 경우는 상대적으로 과소추계될 수밖에 없다(상용종업원의 정의는 3개월 통상 45일 이상 근무한 경우 임시·일용직도 상용종업원에 포함됨).

자료: 한국생산성본부, 『노동생산성 편제방법 연구』, <표 4-6>에서 인용.

상 사업장의 범위를 넓혀 현행의 10인 이상 사업장기준에서 「광공업통계조사보고서」상의 기준인 5인 이상으로 바꾼다면 별문제가 없다고 본다. 이와 같은 주장은 다음에서 확인해진다. 즉, 「광공업통계조사보고서」상의 제조업 근로자수와 「경제활동인구연보」상의 숫자가 얼마나 다른가를 특히 5인 이하의 사업장의 근로자수도 모두 포함시킨 전사업장을 대상으로 한 차이를 알아봄으로써 經活사용의 문제점을 파악하고 광공업통계조사가 노동생산성 측정을

<표 4-4> 월별 조사

구 분	광공업 동태조사	매월 노동통계조사	경제활동인구조사
1. 조사기관	통계청	노동부	통계청
2. 주된조사목적	산업생산, 경기, 가동률 등	고용, 임금, 근로 시간 등	경제활동상태, 고용, 실업 등
3. 조사대상 및 표본수	광업, 제조업을 대상으로 10인 이상의 사업장 (9,800개 사업장)	전산업 10인이상의 사업장(3,300개 사업장)	전산업 (32,500 가구)
4. 자료이용가능 년도(시계열 유지)	1970년이후	1960년이후	1980년이후
5. 조사기준일	매월 1일부터 말일 까지 1개월	매월 1일부터 말일 까지 1개월	매월 15일이 포함된 1주간
6. 제약점	<ul style="list-style-type: none"> - 대상산업이 광공업에 국한 - 10인 미만 사업장의 고용변화가 미반영 - 교정표본이기 때문에 신규설립이나 폐업에 따른 고용변화 미반영 - 지역·무급가족종사자의 통계 없음 	<ul style="list-style-type: none"> - 3,300개 표본으로 전산업을 조사하는데는 표본수가 상대적으로 적음 - 10인 미만 사업장의 고용변화가 미반영 - 교정표본이기 때문에 신규설립이나 폐업에 따른 고용변화 미반영 - 지역·무급가족종사자의 통계 없음 	<ul style="list-style-type: none"> - 가구단위조사이기 때문에 업종별자료의 신뢰도가 낮음 - 취업형태의 구분이 불명확한 경우가 많다 - 노동투입이 과대계상될 우려가 있다(응답자의 주관에 따른 통계) - 생산직과 사무직의 구분이 없다

주: 1) 두부, 백물제조 등 구조적인 영세업종은 5인 이상 사업장.
 자료: 한국생산성본부, 『노동생산성 편제방법 연구』, <표 4-5>에서 인용.

위한 노동투입량 자료로서 적합한지를 檢定해 볼 수 있다.
 經濟企劃院의 광공업동태조사는 월별 조사자료로 生産, 出荷, 在庫指數의 원자료로서 또한 한국생산성본부의 노동생산성 추계에 사용하도록 하고 있다. 이 자료는 아직 일반인의 사용이 제한되고 있으므로 본연구에서는 광공업동태조사 대신에 5인 이상 사업체 연별자료인 「광공업통계조사보고서」 자료를 사용한다. 그러나 5인 이하 사업장도 포함한 전사업장의 근로자수가 실제로는 5년마다 실시하는 「광공업(산업)센서스보고서」에서 가능하므로 본연구에서는 1978, 1983년의 사업장센서스를 연구자료로 사용하였다. <표 4-5>는 광공업센서스 자료에서 5인 이하 사업장의 근로자수를 파악하여 광공업 통계조사상의 전사업장 상용종업원수와 경활상의 취업자수를 비교한 것이다. <표 4-5>에서 나타난 바와 같이 1983년도의 경활상의 제조업 취업자수는 320만명인데 광공업 통계상에 있어서 전사업장의 제조업 상용근로자수는 240만명에 불과하여 경활상 취업자의 25% 정도는 불안정취업자이거나 미등록 영세가내공업종사자, 그렇지 않으면 취업자로 분류된 실질적 실업자(위장실업자)일 것으로 보인다. 1978년의 경우에도 불안정취업자의 비중은 1983년과 비슷한 비율을 보이고 있다. 따라서 25%나 되는 불안정취업자를 포함한 경활을 임금협상을 위한 生産性統計로 사용하기에는 무리가 있다고 본다.
 한편 <표 4-5>에서 5인 이하 사업장 근로자의 전체사업장 근로자 중에서 차지하는 비율은 제조업

전체로 보면 대략 8% 내외로 나타나는데 이 비율이 1978~83년 사이에 거의 변화가 없을 뿐 아니라 제조업 중분류별 5인 이하 사업장 근로자의 전사업장 근로자수에 대한 비율 또한 거의 변화가 없다. 5인 이하 사업장 근로자의 전사업장 근로자수에 대한 비율은 음식료, 섬유·의복, 나무·나무제품 등의 노동집약적 산업에서 높고, 화학석유 및 1차금속에는 1%미만의 매우 낮은 비율로서 연도별 변화가 적다. 생산성추계가 퍼센트 증가율을 계산해 내는 것이므로 이와 같이 5인 이하 사업장의 근로자수의 전체에 대한 비율이 일정하다면 5인 이상 사업장의 근로자수의 전체에 대한 비율이 일정하다면 5인 이상 사업장 근로자조사(광공업 통계조사)만을 기준으로 한 노동투입량증가율이 전사업장기준 노동투입량증가율과 차이가 없으므로 광공업 통계조사를 노동생산성 측정을 위한 노동투입량 자료로 사용하기에 충분하다고 본다.

다음으로 經活使用 주장의 세 번째 논거인 자본과 노동간의 대체에 대하여는 원칙적으로는 수긍하지만 그렇다고 하여 노동생산성 추계에 家口調査인 경활을 사용한다는 것은 무리가 있다. 투입요소 사이의 대체효과를 제거하여 노동과 자

<표 4-5> 광공업(산업) 센서스상의 제조업 근로자수

(단위: 명, %)

	5인 이상 (A)	5인 이하 (B)	전 제 (C=A+B)	5인이하 비율 (B/C)
< 1983 >				
제조업 전체	2,215,233	216,836	2,432,069 (3,266,000) ¹⁾	8.92
음료 및 담배	187,838	83,613	271,451	30.80
섬유·의복	675,993	70,746	746,739	9.37
나무 및 나무제품	65,454	13,466	78,920	17.06
종이 및 종이제품	98,429	7,169	105,598	6.79
화학물·화학	280,963	2,706	283,669	0.95
비금속광물	99,799	8,114	107,913	7.52
제1차 금속	95,002	340	95,342	0.36
조립금속제품	625,582	19,302	644,884	2.99
기타 제조업	86,173	11,380	97,553	11.67
< 1978 >				
제조업 전체	2,111,925	192,588	2,304,513 (3,016,000) ¹⁾	8.36
음료 및 담배	177,370	65,003	242,373	26.82
섬유·의복	693,308	81,882	775,190	10.56
나무 및 나무제품	79,566	13,595	93,161	14.60
종이 및 종이제품	86,605	4,530	91,135	4.97
화학물·화학	250,332	2,395	252,727	0.95
비금속광물	94,339	8,937	103,276	8.65
제1차 금속	83,320	737	84,057	0.88
조립금속제품	568,522	8,970	577,492	1.55
기타 제조업	78,563	6,539	85,102	7.68

주: 1) 「경제활동인구연보」상의 제조업 취업자수

자료: 經濟企劃院, 「産業センサス報告書」, 上·下卷, 1983; 「職工業センサス報告書」, 上·下卷, 1978; 「經濟活動人口年報」, 1989, 1990.

본 사이 투입요소의 질적인 변화를 보자고 하는 주장은 일리있는 말이지만 노동 생산성추계에 「경제활동인구연보」 기준 가구조사 자료를 사용한다는 것은 문제의 본질적 해결이라고는 볼 수 없는 주장이라 하겠다.

노동과 자본의 두 가지 생산요소 모두의 결합에 의한 투입과 산출물간의 생산성 측정방법을 노동생산성이나 자본생산성 측정과 같은 단일투입물에 대한 생산성 측정과는 달리 노동생산성 측정의 다요소생산성을 보조자료로서 사용하여 多要素生産性測定(multi-factor productivity measure) 또는 總要素生産性測定(total-factor productivity measure) 사용이 가능하다. 이 방법은

노동투입요소간의 대체효과를 감안한 측정방법이지만, 이 방법의 측정은 목적이 다른 데 있다. 다요소생산성 추계는 주로 산출물 자체의 변화를 分析(analysis of output change)하는 데 쓰이는 것이다.⁶⁾ 산출물 자체의 변화란 물적 개념에서의 생산성과 투입물의 변화에 의하는 것이므로 다요소노동생산성 측정은 주로 기술진보를 포함한 물적 생산성 측정에 중점을 두고 있으며 미국의 경우에도(물적 및 부가가치) 노동생산성 측정의 보조설명 자료로서의 역할을 위하여 勞動統計局(BLS)에서 만들고 있다.⁷⁾ 참고로 다요소생산성 분석에 관한 연구로서, 미국의 조르겐슨 및 그릴리헤스(1967)는 다요소노동생산성 측정방법을 통하여 미국은 1945~65년 기간의 사적인 국내경제에 대한 산출량과 투입량 자료분석으로부터 총요소생산성 증가는 산출물 성장의 오직 3.3%만 설명한다고 하면서 산출물 성장은 대부분이 기술진보보다는 투입물의 질적 변화에 있다고 주장하면서 다른 연구들이 산출물 성장을 대부분 기술진보로 설명하는 것은 투입물, 특히 자본투입량의 계측 잘못에 기인한다고 하였다.⁸⁾ 그러면 노동생산성을 측정하는 데 노동과 자본간의 代替關係를 감안한 방법은 없는가가 마지막 질문이 되지 않을 수 없다. 이러한 방법은 이론적으로는 사실 간단하다. 다음의 식에서 보는 바와 같이 生産函數(production function) 추정을 통하여 限界勞動生産性(fL)을 구할 때 자본과 노동간의 대체관계도 고려되어지고 있기 때문이다.

$$Y=f(K, L)$$

$$dY=fK \cdot dK+fL \cdot dL$$

$$fL=dY/dL-fK \cdot dK/dL$$

그러나 실제에 있어서는 한계노동생산성 측정방법의 어려움 때문에 생산성 측정방법으로는 무시되어 왔으나 근래에 Chinloy(1981)가 노동과 자본간의 대체 관계 및 노동의 질적 변화(예: 교육수준의 상승, 근로자의 기능향상, 평균근속년수 상승)를 함께 고려한 새로운 연구를 내놓았으므로 실제 우리 나라 자료를 사용한 노동생산성 측정을 시도해 볼 가치가 있다 하겠다. 그러나 이와 같은 연구는 학문적 연구 정도에 불과할 것으로 보이며 분기별로 계속적인 공식통계 발표가 가능할지에 관하여는 의문시된다. 이러한 새로운 방법에 대하여는 본고의 附錄에서 간단히 소개하려 한다.

주석 1) 임금수준 결정의 참고지표로서 물적노동생산성을 써야 하느냐, 부가가치노동생산성을 써야 하느냐에 대한 논의가 예전에 활발하였으나 학계에서는 부가가치노동생산성으로 의견의 통일이 이루어졌다고 본다(裴茂基,1978 참조).

주석 2) 상당수의 학자들이 노동생산성 추계시에 經活(외국학자들은 household survey)상의 노동투입량을 사용하고 있는데 이 때는 그 사용 목적이 임금과의 관계가 아니고 국제간의 노동생산성 비교나 한 국가의 노동생산성 변화의 추이를 실업이나 노동이동 등과 연결시켜 時系列상으로도 또한 대분류로 볼 때로 한정되고 있다. 예로써 Szirmai and Pilat(1990), 朴明秀(1990)를 들 수 있다. 한편 朴煥求·朴榮凡(1985의 p.151)에서는 임금과 노동생산성의 관계를 볼 때 經活자료를 사용하는 것이 좋다고 하고 있지만 이때는 임금상승률 추계 자체도 국민계정상의 피용자보수에서 계산하는 방법이므로 경우가 다르다.

주석 3) Mark, Jerome A., "A Variety of Plausible Productivity Measures Can be Developed, the Particular form Depending on the Purpose to be Served." in "Concepts and Measures of Productivity", 1983.

주석 4) Mark, Jerome A., 위의 책, 1983. p.8

주석 5) 한국생산성본부, 『노동생산성지수 편제방법 연구』, 1991. 10.에서 이와 같은 방법으로 새로운 추계를 연구발표하고 있으니 구체적인 방법은 참고 바란다.

주석 6) Fabricant, Solomon(1983), p.12. 참조.

주석 7) Rees, Albert(1980), p.340 참조.

주석 8) 국내서적으로는 鄭暢泳.(1975), p.331 및 p.378에 잘 설명되어 있다.

第2節 生産性測定 國際比較

우리 나라와 경제적 교류가 빈번한 나라들의 생산성 통계의 종류와 측정시의 투입, 산출량기준 및 측정방법을 비교·검토해 보는 것이 현재 우리 나라 생산성 통계의 문제점과 그 개선방향을 짐작하게 하는 좋은 연구가 될 것으로 본다. 국제비교의 대상국가는 미국, 일본, 대만으로 하였고, 우리나라의 생산성 통계를 중심으로 각국의 생산성 통계와의 차이점을 설명하고자 한다. 각국의 생산성 통계에 대한 비교는 <표 4-6>~<표 4-9>에 정리되어 있다.

먼저 우리나라 생산성 통계의 종류를 보면 韓國生産性本部(KPC)에서 물적 노동생산성(상용종업원기준¹⁾, 생산직기준) 및 부가가치 노동생산성(불변가격기준, 경상가격기준)을 분기별로 발표하는 4개의 공식적인 생산성통계가 있다. 물적 노동생산성은 생산품의 양적인 면에서 산출량을 투입량으로 나누어서 생산의 효율성을 측정하는 것인 데 반하여 부가가치 노동생산성은 생산품의 부가가치를, 다시 말해서 생산량 수량뿐만 아니라 상품의 매출액까지 포함한 개념을 말한다.

부가가치 노동생산성 통계는 총지수 및 광업, 제조업, 전기업 등 세 개의 대분류 산업을 대상으로 하고 있는데 제조업의 경우에는 9개 중분류까지 발표한다. 부가가치 노동생산성 산출량지수는 한국은행 「국민계정」의 국내총생산(GDP)을 그리고 투입량지수는 統計廳에서 매달 실시하는 「광공업동태조사」상의 10인 이상 사업체의 월평균 근로자수를 기준(man-month)으로 하며 노동생산성은 산출량지수를 투입량지수로 단순히 나눈 평균생산성으로 정의 된다. 이때 노동생산성상승률은 산출량증가율에서 노동투입량증가율을 빼면 구해진다. 부가가치 노동생산성의 불변 및 경상가격기준이라는 구분은 산출량산정시 GDP를 1985년 불변가격기준(경상가격 GDP/GDP 디플레이터)의 국내총생산을 사용하는가 경상가격 국내총생산을 사용하는가에 따라 단순히 구분되며 노동투입량지수는 양쪽 모두 같다. 부가가치 노동생산성은 임금교섭과 기업경영 성과를 목적으로 측정되는 통계이다.

외국의 경우 부가가치 노동생산성을 공표한 나라는 <표 4-6> 및 <표 4-8>에서 볼 수 있는 바와 같이 미국과 대만인데 미국의 경우 산출물은 우리와는 달리 불변가격 국민총생산(GNP)을

사용하며 투입물은 사업장조사 및 가구조사에 의한 總勤勞者 勞動投入時間(man-hour)을 모두 계산함으로써 사업장조사

<표 4-6> 우리 나라의 생산성 통계

종 류	발행기관	기 간	대상산업	산출량지수
1. 부가가치노동생산성 (불변가격기준)	한국생산성 본 부	분기별	총지수 광업, 제조업, 전기업(KSIC 중 분류) 제조업 9 개 중분류	'85 불변가격 GDP 자료: 한국은행 『국민계정』
2. 부가가치노동생산성 (경상가격기준)	한국생산성 본 부	분기별	"	경상가격 GDP 자료: 한국은행 『국민계정』
3. 물적노동생산성 (상용종업원 기준)	한국생산성 본 부	분기별	총지수 광업, 제조업 전기업 9개 중분 류, 27개 소분류	산업생산성지수 자료: 통계청, 광공업동태조사 (10인 이상 사 업체 대상)
4. 물적노동생산성 (생산직기준)	한국생산성 본 부	분기별	"	"

자료: 한국생산성본부, 『부가가치 노동생산성지수』, 1990, 2/4분기.

—————, 『노동생산성 지수』, 1990, 2/4.

—————, 「노동생산성지수 개편안에 대한 검토의견」, 1990. 8.

—————, 『생산성측정과 분석』, 1986. 12.

투입량지수	사용목적	비 고
- 상용종업원수(man-month; 자영업자, 무급가족종사자 포함) 자료: 통계청, 『광공업동태조사』(10인 이상 사업체 대상)	기업경영성과 임금교섭	- 상용종업원의 범위: 10인 이상 사업체를 기준으로 생산직·사무직을 포함한 상용종업원. 통계청의 광공업동태조사 시 영세업종에 대하여는 10인 이하 포함. - 미국의 경우에는 부가가치노동생산성은 산업 대분류로 공표하고 물적노동생산성은 산업 중, 소분류로 공표함
- 상용종업원수(man-month) 자료: 통계청, 『광공업동태조사』(10인 이상 사업체 대상)	기업경영성과 임금교섭	- 원래 생산성은 real term인 불변가격으로 해야 의미가 있으므로 임금생산성을 작성할 필요없다고 봄
- 상용종업원수(man-month) 자료: 통계청, 『광공업동태조사』(10인 이상 사업체 대상)	생산효율향상 성 조사	- 노동투입량지수 산정시(물적노동생산성) 소·중분류: ROS(Ration of Summation) 방식 대분류: SOR(Summation of Ration) 방식 · ROS: 비교년도의 월별근로자수를 기준년도의 월평균근로자수로 나누는 식 · SOR: 중분류의 업종별 지수를 기준년도의 업종별 지수로 가중평균하는 식
- 생산직종업원수 기준 (man-day; 상용종업원 + 임시·일용 포함) 자료: 통계청, 『광공업동태조사』(10인 이상 사업체 대상)	공장단위기준 사업체생산성 조사	- 대분류의 SOR 가중치 · 한국: Paasche식, 가중치 매년 변동 · 일본: Laspeyres식, 5년마다 변동

<표 4-7> 미국의 생산성 통계

종 류	발행기관	기 간	대상산업	산출량지수
1. 노동생산성 1) 부가가치노동생산성(전국단위) a. 사업체조사기준 노동투입량 b. 가구조사기준 노동투입량	BLS	분기별	사적부분 (농업·비농업·제조업)	물면가려 GNP
2) 물적노동생산성(산업별)	BLS	매년	사적주요산업부문 40개 제조업 + 중 요비제조업(철강· 자동차·철도운송· 석탄 등)	산업생산량, 서비스량(산업 가중치 사용)
2. 자본생산성 1) OBE 측정	OBE (Office of Business Economics)	연 별	사적부분 (농업·제조업· 비농업·비제조업)	-
3. 다요소생산성 가중치를 사용한 산출 물, 가중치를 사용한 투입물(노동·자본)	BLS	매년	제조업·무역업· 금융·운송·공공 사업(Public Utilities)서비스	- GNP(John Kendrick방법) - GDP(Edward Denison방법)

자료: Mark, Jerome A., A Vailable Productivity Measures in, "Concepts and
李炳直, 「美國의 勞動統計」, 『海外短期研究結果報告書』, 勞動部, 1986. 3.

부입량지수	사용목적	비고
<ul style="list-style-type: none"> - 사업체 고용자 연근로자수 (자영업자·부급가족종사자 포함) Per Man-Hour of All Persons Employed) 	<ul style="list-style-type: none"> 입급교섭 	
<ul style="list-style-type: none"> - 가구조사 취업자 연근로시간 Data: 매월조사, Noninstitutional Civilian Workers 	<ul style="list-style-type: none"> 근로자이동 (Change between Unemployment and Employment) 	
<ul style="list-style-type: none"> - 사업체 고용자 연근로시간 (Per Man-Hour of All Persons 	<ul style="list-style-type: none"> 생산의 효율성 측정 	<ul style="list-style-type: none"> - 물적으로 파악되지 않는 것은 불변부가가치로 산출하여 계산 - 운송업의 경우 고용자 1인당 생산량지수 - 무역·서비스업은 종사자 전체(자영업주 포함) 시간당 생산지수
<ul style="list-style-type: none"> - Equipment and Non Residential Structures(주택·모텔·호텔은 제외) 		<ul style="list-style-type: none"> - BLS의 공식발표는 없음 - Perpetual Inventory Method(자세한 설명은 원본참고 바람 p.9 Mark)
<ul style="list-style-type: none"> - John Kendrick 방법 노동투입량: Man-hours Adjusted for Quality Change 자본투입량: the Net Stock of Structure, Plant Equipment inventories, working capital and Land 	<ul style="list-style-type: none"> - 경제지표 - 생산성향상의 원천파악 - 노동생산성의 보조설명자료 	<ul style="list-style-type: none"> - 자료출처(Source of Data) - 노동통계국 사업체 및 가구조사에 주로 기초로 한 노동투입량 자료 - 미 상무성 경제분석국의 국민소득 및 생산계정부문을 기초로 한 產出量資料
<ul style="list-style-type: none"> - Edward Denison 방법 노동투입량: Employment Adjusted for Quality Change(set, education, age) 자본투입량: John Kendrick와 같음. 		<ul style="list-style-type: none"> - 경제분석국과 미농업성의 자료로서 노동통계국이 장비, 구조, 토지, 재고의 측정용 기초로 한 資本資料
<ul style="list-style-type: none"> - 간행물: 1) Multifactor Productivity Indexes of the Private Business 2) Private Nonfarm Business and Manufacturing Sectors 3) Monthly Labor Review 		

Measures of Productivity", A BLS Reader on Productivity, BLS, June, 1983.

투입량지수	사용목적	비고
man-day 기준 노동투입인원(총노동투입량지수는 산업센서스상의 산업별 근로자수로 가중치를 줌)	물적생산성 측정	- 일본의 경우 물적노동생산성만 공표 - 산출량, 투입량 모두 일본 통상산업성의 산업생산조사(Current Production Survey)에 의함. - 따라서 투입량은 사업장(establishment) 조사기준으로 판단됨

투입량지수	사용목적	비고
- 노동투입시간기준(man-hour) (피용자·자영업자·무급가족종사자 포함) 자료: 사업장조사+가구조사 1986년부터 피용자 이외의 자가가구조사기준		- 사업장조사(피용자)와 가구조사(자영업자·무급가족종사자·기타) 사이의 노동투입량 조정: 가구조사상의 전체취업자수 × 사업장조사 피용자근로시간수 = 노동투입시간 - 사업장조사상의 표준근로시간 미달피용자의 근로시간수 조정: 표준근로시간 이하의 평균근로시간을 기준으로 4계층으로 나누어서 표준근로시간에 대한 계층별 근로시간 비율을 구한 후 이것과 각 계층의 종업원수를 곱하여 표준근로시간으로 환산함.

<표 4-8> 일본의 생산성 통계

종 류	발행기관	기 관	대상산업	산출량 지수
물적노동생산성	일본생산성본부 생산성연구소	분기별	공익사업 광업 제조업(13개 업종)	산업생산지수(일본 통상산업성) 산업생산 총지수는 산 업별 부가가치액으로 가중치를 중. 자료: 일본통상산업 성, 「산업생산지수」

자료: 日本生産性本部, 『生産性統計』, 季刊, 1990. 1/4.

<표 4-9> 대만의 생산성 통계

종 류	발행기관	기 간	대상산업	산출량 지수
부가가치노동생산성	대만 행정원 주제처	분기별	전산업·농림· 어업·제조업· (중분류)서비스 업	불변가격 GDP (국민계정)

자료: 行政院 主計處, 『勞動生産性 趨勢分析報告書』, 1990. 6.

투입량지수	사용목적	비고
man-day 기준 노동투입인원(총노동투입량지수는 산업센서스상의 산업별 근로자수로 가중치불증)	물적생산성 측정	- 일본의 경우 물적노동생산성만 공표 - 산출량, 투입량 모두 일본 통상산업성의 산업생산조사(Current Production Survey)에 의함. - 따라서 투입량은 사업장(establishment) 조사기준으로 판단됨

투입량지수	사용목적	비고
- 노동투입시간기준(man-hour) (피용자·자영업자·무급가족종사자 포함) 자료: 사업장조사+가구조사 1986년부터 피용자 이외의 자 가구조사기준		- 사업장조사(피용자)와 가구조사(자영업자·무급가족종사자·기타) 사이의 노동투입량 조정: 가구조사상의 전체취업자수 × 사업장조사 피용자근로시간수 = 노동투입시간 - 사업장조사상의 표준근로시간 미만 피용자의 근로시간수 조정: 표준근로시간 이하의 평균근로시간을 기준으로 4계층으로 나누어서 표준근로시간에 대한 계층별 근로시간 비율을 구한 후 이것과 각 계층의 종업원수를 곱하여 표준근로시간으로 환산함.

노동생산성은 임금협상에 사용하고 가구조사 노동생산성은 취업자의 경기변동에 따른 勞動移動 상태를 조사하는 목적으로 작성되고 있다. 미국의 사업장조사 근로시간수는 매월 조사하는 사업장 임금대장에서 구하고 있으며 가구조사 취업자의 근로시간은 매월 조사하는 私的部門 一般市民(non-institutional civilian worker)으로부터 조사된다. 미국의 부가가치 노동생산성은 농업, 비농업, 제조업의 세 개 대분류로만 공표되고 있는 반면에 물적 노동생산성은 40개의 제조업과 운송, 석탄, 철도 등의 중요 비제조업에 대하여 공표하고 있다. 대만에서는 부가가치 노동생산성만 行政院 主計處에서 분기별로 공표하고 있는데 대상산업은 전산업, 농업, 어업, 제조업(9개 중분류 포함) 및 서비스업이다. 대만의 부가가치 노동생산성 산출물은 우리나라와 같이 불변가격기준 GDP이며 투입량지수로는 우리와는 달리 근로시간(man-hour)을 기준으로 하지만 특징적인 것은 사업장조사 자료를 기준자료로 하여 가구조사와 사업장조사와의 차이점을 조정하고 있다는 점이다. 즉, 노동투입시간을 계산할 때 가구조사상의 총취업자수를 사업장 피용자 근로시간의 가구조사 피용자 근로시간에 대한 비율에 곱함으로써 구하고, 사업장조사상의 표준근로시간 이하 근로자도 그룹별로 가중치를 두어 그룹별 근로자수에 곱함으로써 표준근로자에 기준한 노동투입시간수를 계산해 내고 있다는 점이다.

우리 나라의 물적 노동생산성은 산출량지수를 統計廳의 「광공업동태조사」 상의 10인 이상 사업체를 대상으로 조사한 산업생산지수를 사용한다. 물적 노동생산성은 부가가치 생산성의 경우와는 달리 투입량지수를 상용종업원수를 기준으로 하느냐 생산직근로자를 기준으로 하느냐에 따라 상용종업원기준 물적 생산성과 생산직기준 물적 생산성으로 나뉘어 공표된다.

상용종업원기준 물적 노동생산성은 사무직을 포함하므로 사업장단위보다는 기업단위의 생산효율성을 조사하는데 목적이 있고, 생산직기술 물적 생산성은 사업장단위의 생산성조사를 목적으로 한다. 생산직기준 노동투입물은 상용근로자수(man-day)를 기준으로 통계가 잡히므로 상용종업원기준에서의 생산직기준과는 달리 통상적인 의미에 있어서의 日雇 및 臨時雇(최근 3개월 이내에 45일 이하 근로자)도 상당히 포함되어 있다.

미국의 물적 노동생산성은 우리 나라에서 분기별로 공표되는 것과는 달리 각년별로 발표되고 있으나 사적 부문 제조업 40개와 중요 비제조업을 대상으로 한다. 우리 나라의 경우와는 달리 노동투입량을 전체근로자의 연근로시간수를 기준(man-hour)으로 하고 있다. 물적으로 파악되지 않는 산출물에 대하여는 불변가격부가가치를 원용하는 방법을 사용하며, 운송업의 경우에는 근로시간 기준에 대한 생산량이 아닌 피용자 1인당 생산량을 구하고, 무역·서비스업은 종사자 전체(자영업주 포함)의 시간당 생산성을 조사한다. 일본의 생산성통계(표 4-7 참조)는 물적 노동생산성만 공표한다. 일본의 물적 노동생산성은 일본생산성본부에서 분기별로 발표하는데 대상업종은 우리 나라와는 달리 公益事業(public utilities)을 포함한 광업, 제조업(13개 업종)이다. 물적 노동생산성의 산출량지수는 通商省의 월별 산업생산조사(current production survey)에 의하는데 산업생산총지수는 산업별 부가가치액으로 가중하여 계산한다.

다음으로 미국의 자본생산성측정은 勞動統計局(BLS)의 공식통계는 없으나 OBE(Office of Business Economics)에서 사적부문의 농업, 제조업, 비농업, 비제조업을 대상으로 매년 측정 발표하고 있다. 산출량은 물적 노동생산성의 경우와 같이 산업생산량이지만 투입량은 산업시설과 非住居構造物(equipment & nonresidential structures)을 사용한다. 측정방법은 恒久在庫資產法(perpetual inventory method)에 의한다.

마지막으로 미국의 다요소생산성에 대하여 설명하여 보자. 미국의 다요소생산성은 勞動統計局에서 매년 제조업, 무역업, 금융, 운송, 공익사업(public utilities) 및 서비스산업을 대상으로 공표하고 있다. 이에 대한 간행물은 *Multifactor Pro-ductivity Indexes of the Private Business, Private Nonfarm Business and Manufacturing Sectors, Monthly Labor Review* 등이 있다. 분석을 위한 산출량 자료는 美國 商務省 경제분석국의 국민소득 및 생산계정부문을 기초로 하고, 노동투입량 자료는 사업체 및 가구조사 자료이며, 자본투입량 자료는 경제분석국과 農業省 농업통계국이 장비, 구조, 토지, 채고 등을 측정하여 만든 것을 기준으로 하고 있다.

다요소생산성이란, 가중치를 사용한 產出物을 가중치를 사용한 投入物(노동-자본)로 측정된 생산성이라 할 수 있는데 이러한 가중치를 작성한 방법에 따라 Kendrick 방법과 Denison 방법으로 나뉘고 있다. 다요소생산성의 측정목적은 생산성향상의 원천이 자본이냐, 노동이냐, 중간투입물의 변화에 있느냐 하는 源泉把握 및 經濟指標로서 노동생산성 보조자료로서의 가치에 있다.

주석 1) 광공업동태조사(사업체단위 조사)의 상용종업원이란 기간을 정하지 않거나 1개월 이상의 기간을 정하여 고용되어 있는 자 또는 임시 및 일용근로자로서 조사기준일 이전 3개월을 통산하여 45일 이상 사업장에 고용된 자와 重役과 理事 등의 임원이라도 상시 사업장에 출근하여 피용자로서 일정한 직무에 종사하고 임원으로서 보수이외의 급여규정에 의거 매월 급여를 지급 받는 자, 개인업체에서 사업주의 가족이라도 상시 그 사업장에 근무하여 일반근로자와 같은 급여규칙 또는 같은 기준으로 매월 급여를 지급받는 자를 말한다. 광공업동태조사의 실제조사에서는 10인 이하 사업장도 포함되는 경우가 있는데 이것은 조사대상업종이 원래 영세업종이어서 10인 이하를 포함시켜야만 좋을 경우에 그러하다.

第3節 우리나라 生産性測定의 問題點과 改善方案

앞의 제1절과 제2절에서 이미 파악된 문제점을 포함하여 우리 나라의 생산성 측정상에서 보완·개선되어야 할 점들은 다음과 같다고 본다. 첫째로, 노동투입량 기준에 관한 개선점을, 둘째로는 다요소생산성의 공식통계로의 필요성을, 셋째로, 산출물에 관련된 생산성 측정시의 오류사항 순으로 전개하려고 한다.

첫째, 사업장조사 자료인 「사업체노동실태조사」를 기준자료로 사용하되 이 조사가 연간 자료인 점에서의 이용상의 어려움은 「매월노동통계조사」나 「광공업동태조사」와 같은 월간 자료를 이용하여 補整하되 최신 자료를 만들어 사용한다. 이때 가능하다면 월간 자료인 매월노동통계조사나 광공업동태조사도 기존의 10인 이상 사업장 대상에 5인 이상 사업장 기준으로 근로자의 범위를 넓힌다면 더욱 좋다고 할 수 있다. 물론 여기서 대만의 부가가치노동생산성 측정방법의 경우와 같이 5인 이하 사업장의 경우에는 가구조사상의 피용자와 사업장조사상의 피용자 근로시간 평균의 비율로 가중치(weight)를 주어 사업장조사와 가구조사간의 근로자수간의 격차를 조정하는 방법도 생각할 수 있겠으나 이것은 5인 이하 사업장의 근로자와 그 이상의 사업체 근로자의 질적인 면에서의 근로자 수준의 차이는 고려되지 않는 등, 공연히 작업을 더욱 복잡하게 만들 가능성이 높아서 고려되지 않는 것이 좋다고 본다. 둘째, 미국과 대만에서는 노동투입지수 산정의 기준을 근로시간(man-hour)으로 하고 있다. 좀더 정확한 생산성측정을 위하여 우리나라도 근로시간을 기준으로 하는 노동투입지수를 택하는 것이 바람직하다. 물론 이를 위하여는 통계자체에 근로시간을 정확히 포착하여야 하고 사업장의 관행이 이와 같이 바뀌어질 때라야 가능하다는 전제조건이 앞선다. 우리나라의 경우에도 생산직은 사회관습으로 보아 현행의 근로일 기준(man-day) 대신에 근로시간 기준으로 통계를 잡는데 큰 무리는 없을 것이다. 근로시간을 포함할 때 주의해야 할 점은 광공업동태조사시 '임금대상상의 근로시간수(hours paid)가 아닌 '실제근로시간 수'(hours worked)를 생산성측정에 사용할 수 있도록 하는 노력이 필요하다. 또한 상용종업원의 경우에는 현재의 생산성측정에 노동투입량기준으로 월근로자수(man-mouth)를 사용하고 있으나 미국·일본 및 대만의 경우에도 일근로자수(man-day)를 사용하므로 우리나라도 사무직은 일근로자수(man-day)를 통계로 잡되 상용종업원 노동투입량지수 작성시에는 실근로시간(man-hour)으로 전환하여 사용하도록 할 필요가 있다고 본다.¹⁾

셋째, 노동의 질적 변화를 고려한 노동투입지수 계산이 필요하다고 보는데 생산직에서의 기능직과 단순직간의 근로자수의 차이를 가중치로 감안한 방법을 채택하는 것을 고려해 볼 필요가 있다고 본다.²⁾ 사무자동화 등으로 자본의 노동에 대한 代替가 많이 일어나 노동생산성이

실제 이상으로 계산된다는 면도 없지 않지만 사실 노동투입의 질적인 상승 또한 무시할 수 없으므로 이러한 방법이 필요하다고 본다. 이 방법은 특히 사업장단위 노동생산성 측정시에 사용한다면 사내직업훈련에 의한 숙련근로자의 미숙련 단순공에 대한 대체가 생산성 향상에 어느 정도 영향을 주는지 계산됨으로써 직업훈련 및 생산성 향상의 직접적 동기를 부여하는 효과를 가져오게 될 것이다.

넷째, 부가가치 노동생산성이 企業經濟成果 및 賃金協商資料로서 작성되어진다고 보면 생산성측정은 불변가격으로 측정되어야만 가치가 있으므로 한국생산성본부의 경상가격기준 부가가치 노동생산성은 별 의미가 없다고 본다. 외국의 생산성통계의 경우를 보아도 경상가격기준 생산성통계는 찾아볼 수 없다.

다섯째, 다음으로는 多要素生産性(multifactor productivity measure)을 공식통계로 발표할 수 있도록 하는 노력이 필요하다고 본다. 노동생산성 향상이 단지 자본이나 중간재투입 증가로서 노동을 대체할 경우에도 일어날 수 있으므로 자본과 노동을 함께 고려한 생산성을 노동생산성향상 측정의 보조자료로 활용할 필요가 있는 것이다. 미국의 경우에도 다요소생산성이 정부의 공식통계로 공표된 것은 적어도 1980년 이후에야 이루어진 것으로 보인다. 미국 學術院 산하의 생산성통계 검토위원회 의장이었던 Albert Rees씨는 1980년의 논문에서 다요소생산성의 공식통계로서의 필요성을 다음과 같이 지적했다.

"이제 미연방정부가 주요 노동생산성 통계와 일치하는 공식적인 다요소생산성통계를 제공해야 할 시점에 이르렀다. 그리하여 이 두 종류의 통계를 비교함으로써 노동생산성 변동부분 중 要素間 代替로 인하여 야기된 부분이 무엇인가를 쉽게 파악할 수 있을 것이다."³⁾

다요소생산성 측정에서 가장 어려운 부분은 무엇보다도 資本量, 在庫資産, 中間投入財貨 및 用役의 정확한 測定⁴⁾이라 할 수 있다. 따라서 정부는 다요소생산성의 공식통계발표에는 시간이 소요되더라도 이러한 사전준비를 철저히 하여야 할 것으로 본다.

다음으로는 산출물지수 계산상에 일어나는 문제점⁵⁾으로서 두 가지를 들 수 있다. 그 중의 하나는 총생산물의 불변가격 계산시 사용하는 디플레이터(deflator)에 관한 것인데 이것 때문에 생산성 측정치가 세월이 흐를수록 실제생산성보다 下向偏倚, 즉 실제치보다 낮게 계산되어진다는 사실(비록 생산성측정 방법이 시간이 흐를수록 고도화되기는 하지만)을 염두에 두어야 한다. 예를 들어, 기술진보가 매우 빠른 산업(컴퓨터, 비행기)이 전체산업 디플레이터 계산에 누락되거나 그 비중이 적다면 이러한 기술산업의 생산성측정치는 디플레이터 때문에 가격상승률은 실제보다 높게 계산되거나 산출물과(물적) 생산성은 낮게 측정되어지게 된다.

산출물 계산시에 일반적으로 일어날 수 있는 또 하나의 문제점은 불변가격기준 총생산물 산정시에 5% 정도의 산출물의 직접적 계산에 의하지 않고 간접계산에 의하므로 생산성 측정상의 오류를 야기하게 된다는 것이다. 예를 들어, 서비스 및 건설업의 경우 어떤 산출물에 대한 불변가격에 의한 산출량 계산시 만약 그 산출물에 맞는 적당한 가격 기준이 되는 시계열이 없으면 산출물의 직접계산 대신에 그 산업에 속하는 생산에 참여한 근로자의 평균임금을 기준으로 간접계산하는 방법을 취한다(이는 미국 경우의 예인데 우리나라의 경우에도 마찬가지로 생각되어진다.)

<부록> 한계노동생산성 측정방법⁶⁾

부가가치 산출물 y는 투입물 f와 다요소생산성 d와의 관계로 나타낼 수 있다.

$$y = d \cdot f(X_1, \dots, X_M, X_{M+1}, \dots, X_N) \dots \dots \dots (1)$$

여기서 X_1, \dots, X_M 은 노동투입물(학력·경력 등) 그리고 X_{M+1}, \dots, X_N 은 노동이 아닌 投入物이다. 식(1)에 필요한 가정은,

- (i) 단조성(monotonicity): $f(x)$ increasing for X_i increasing
- $X_i \geq 0, i=1, \dots, N$

(ii) 선형동차성(linear homogeneity): $f(\lambda \cdot x) = \lambda \cdot f(x) \geq 0$

(iii) 오목성(concavity):

$$f(\lambda \cdot x^1 + (1-\lambda) \cdot x^2) \geq \lambda \cdot f(x^1) + (1-\lambda) \cdot f(x^2),$$

$$0 \leq \lambda < 1, x^1 \geq 0, x^2 \geq 0 \dots\dots\dots(2)$$

노동투입물은 근로시간수로 계산되며 $Z(X_1, \dots, X_M)$ 으로 중간집계되고, 자본은 $K(X_{M+1}, \dots, X_N)$ 으로 중간집계된다.

노동투입물은

$$h = \sum_{i=1}^M X_i$$

$$Z = Z(X_1, \dots, X_M)$$

$$= h \cdot Z(X_1/h, \dots, X_M/h)$$

$$= h \cdot q(X_1, \dots, X_M) \dots\dots\dots(3)$$

여기서 $q(X_1, \dots, X_M)$ 은 단위근로시간당 노동의 질을 나타내는 지수이다.

만약 근로시간이 homogeneous하고, 따라서 한계산출물도 같다면

$$q(X_1, \dots, X_M) = 1$$

$$y = d \cdot f(q \cdot h, k) \dots\dots\dots(4)$$

시간에 대하여 미분하면,

$$\frac{\partial \ln y}{\partial t} = \frac{\partial \ln d}{\partial t} + S_z \cdot \left[\frac{\partial \ln q}{\partial t} + \frac{\partial \ln h}{\partial t} \right] + S_k \cdot \frac{\partial \ln k}{\partial t} \dots\dots\dots(5)$$

여기서 $S_z = (\partial \ln f / \partial \ln z)$, 노동소득분배율을 나타내고 $S_k = 1 - S_z$ 가 된다.

부가가치증가율($\partial \ln y / \partial t$)은 네 부분으로 나뉘어진다.

- ① 다요소생산성, ($\partial \ln d / \partial t$)
- ② 노동의 질, $S_z (\partial \ln q / \partial t)$: 노동소득분배율이 가중된 시간당 제공된 근로서비스의 증가율(기술, 취업상태)
- ③ 총근로시간수, $S_z \cdot (\partial \ln h / \partial t)$: 총근로시간수에 대한 산출물증가율×노동분배율
- ④ 자본, $S_k \cdot (\partial \ln k / \partial t)$: 자본의 효율성×자본분배율

따라서 부가가치 노동생산성은

$$\frac{\partial \ln(y/h)}{\partial t} = \frac{\partial \ln d}{\partial t} + S_z \cdot \frac{\partial \ln q}{\partial t} + S_k \cdot \frac{\partial \ln(k/h)}{\partial t} \dots\dots\dots(6)$$

자본의 효율성단위로 측정하여 중간집계되었으므로 자본의 強度(Capital Intensity: k/h)는 한자리 숫자(a single number)이고, 다요소생산성은 y/f 이므로 한자리 숫자이다. 그러나 노동의 질 지수 $q = z/h$ 는 고용의 특성에 따라 달라지며 이에 따른 성장과의 관계를 알 수 있다. ($\partial \ln q / \partial t$)는 여러 종류의 노동의 특성을 나타내는 變數들의 함수관계이다.

주석1) 통계청에서는 1988년 10월부터 「광공업동태조사」 시에 상용종업원수뿐만 아니라 상용종업원에다가 일고 및 임시고를 포함한 총종업원수도 조사하였다고 하며 또한 상용종업원기준 물적노동생산성 측정과 부가가치노동생산성 측정시에 투입량 기준을 상용종업원수 대신 총종업원수로 하여 측정한 경우에도 생산성의 變化推移(trend) 자체는 상용종업원을 기준으로 했을 때와 큰 차이가 없었다고 하여 앞으로는 한국생산성본부와 협의하여 노동생산성 투입기준으로 총종업원수를 대신 사용하려는 것을 검토중이라 한다. 그러나 세계 경제환경 및 기술의 급격한 변화로 인하여 앞으로 산업구조의 변화가 심해지고 따라서 총종업원수에 대한 임시고 및 일고 비율의 산업간 차이가 커진다고 보면 총종업원수를 기준으로 하는 생산성측정은 偏倚(bias)가 크게 되어 바람직하지 않다고 본다. 앞으로 노동투입량지수 측정에 현행의 월근로자수 또는 월근로자수 대신에 월근로자수를 사용한다면 총종업원기준 지수 사용은 권장될 수 있다고 하겠다.

주석2) 노동생산성의 질적 변화를 볼 때 학력이나 근속년수의 변화 가중치를 주는 방법도 고려되지만 상용종업원을 대상으로 할 때에는 이들 변수의 변화폭이 크므로 적용가치가 있지만 생산직의 경우에는 학력이나 근속년수보다는 기능의 정도에 초점을 맞추는 것이 낫다고 본다.

주석3) "It is Time for the Federal Government to begin to Produce Official Measures of Multifactor Productivity Consistent with its Major Measures of Labor Productivity. A Comparison of the Change in Measured Labor Productivity is Due to the Factor Substitution." in Albert Rees, "improving Productivity Measurement," American Economic Review, Papers and Proceedings, 1980. 6, p.342

주석4) 이를 위하여는 1980년 미국의 Gross National Product Improvement Project의 결과를 참조하기 바란다.

주석5) Rees Albert, 앞의 책.

주석 6) Chinloy, P., 1981, pp.56~59.

第5章

企業單位 生産性

第1節 序論

賃金과 生産性 研究를 기업측면에서 본다면 임금인상만큼 생산성을 향상시키는 방법을 연구하는 것으로 압축하여 볼 수 있다. 따라서 본 장에서는 기업단위의 인상률 결정의 중요한 기준이 되는 企業單位 生産性 측정방법과 생산성 향상요인을 살펴보는 데 그 意義가 있다.

生産성이란 投入物에 대한 産出物의 관계를 나타내는 것인데 자원이용의 효율성을 측정하는 것이라고 볼 수 있다. 投入物은 노동·자본·토지·재료·에너지·정보 등을 들 수 있고, 産出物이란 생산된 財貨와 用役을 들 수 있다.

生産성은 때때로 자원의 집중적인 투여를 의미하기도 한다. 그러나 생산성과 노동투여의 집중도(intensity of labor)와는 구별되어야 한다. 집중성이란 '過度한 努力'을 말하고 생산성 향상이란 일을 더 열심히 하는 것보다는 일을 더 '知的的(intelligent)'으로 하는 것을 의미하는 개념이다.

기계화가 진전되고 있는 현대에 있어서의 생산성은 상품의 질과 매우 관계가 깊다. 생산성은 노동력의 질, 근무환경 그리고 이의 관리가 중요한 요인이 된다. 이러한 점에서 생산성은 사회적·경제적인 관점에서 이해되어야 한다. 근무태도와 업적은 근로자의 생산계획 및 과정에의 참여, 성과배분 등에 의해 향상될 수 있다. 이러한 관점에서 미국의 대다수 관리자(78%)와 노동조합 간부(70%)들은 생산성을 단지 수량에 의해서 파악하지 않고 근로자 만족, 소비자 만족 및 수량적 생산성 등 세 가지 요인을 함께 연관하여 결정하고 있다.¹⁾

주석 1) R.A., Katzell, et al., *Work, Productivity and Job Satisfaction: An Evaluation of Policy-Related Research*, New York: Psychological Corporation, 1975.

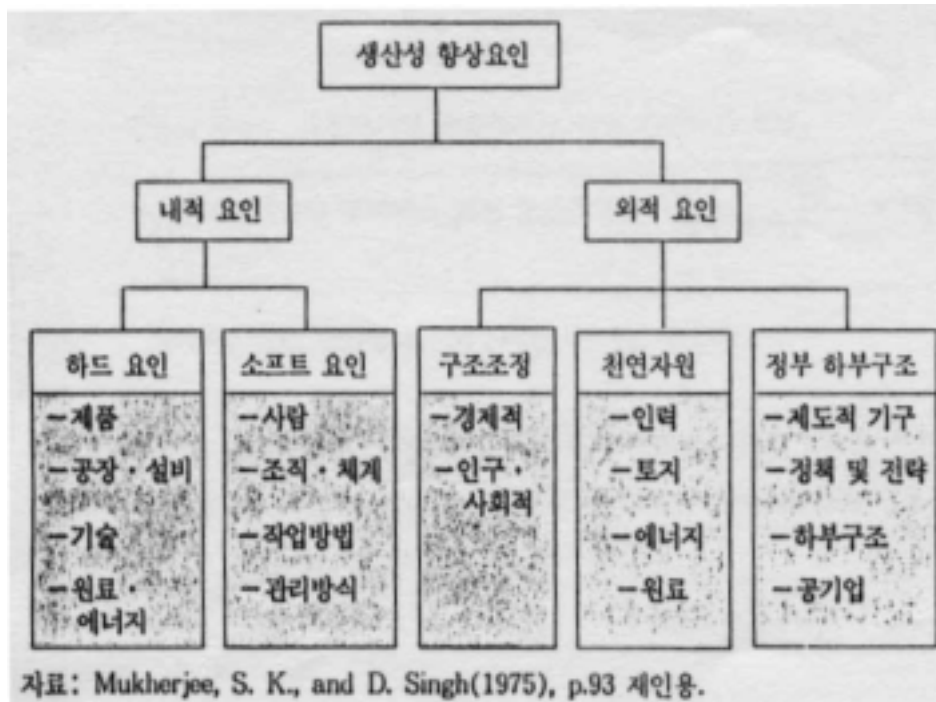
第2節 生産性向上의 要因들

생산성에 영향을 주는 요인은 세 그룹으로 나눌 수 있다. 첫째, 직무와 관련된 것, 둘째, 자원과 관련된 것, 셋째, 환경과 관련된 것이다. 생산성은 일개 회사가 관리가능한지 아닌지에 따라 두 영역 즉, 외부적 요인(관리불가능 영역)과 내부적 요인(관리가능 영역)으로 나눌 수 있다.¹⁾ 관리자의 관리가능 영역인 생산성 향상의 내적 요인은 그 변화가 용이한가 아닌가에 따라 하드 요인(hard factors: 변화가 용이하지 않음)과 소프트 요인(soft factors: 변화가 용이함)으로 나누어 살펴볼 수 있다.

하드 요인으로는 제품, 공장 및 설비, 기술, 원료, 에너지 등을 들 수 있으며, 소프트 요인으로는 생산성 향상의 가장 핵심적 요소인 사람, 조직 및 체계, 작업 방법, 관리방식 등이 있다.

반면에 일개 회사로서 관리가 불가능한 영역인 외적 요인으로는 정부정책과 제도적인 메카니즘, 정치·사회·경제적인 조건, 사업환경 등을 들 수 있다. 그러나 주요한 요인들은 크게 構造的 調整(경제적인 조정, 인구·사회적인 조정), 천연자원, 정부 및 하부구조로 나누어 볼 수 있다.

[그림 5-1] 기업측면에서 본 생산성향상 요인



주석 1) S.K., Mukherjee, and D. Singh, *Towards High Productivity*, Report of a Seminar on High Productivity in Public Sector Production Enterprise. New Delhi: Society of the Advancement of Management, 1975, pp.91 ~ 103.

第3節 生産性分析技法

생산성 분석은 생산성 향상에 있어서 중요한 역할을 한다. 거시적인 차원은 물론 미시적인 차원의 의사결정에 있어서 매우 효과적인 수단으로 작용하며, 따라서 이에 대한 정확한 이해가 필요하다. 거시적인 차원에서는 사회경제정책의 경제적 성과와 그 성격을 결정짓는 데 필요불가결한 수단으로서 生産性指標가 중요시된다. 미시적인 차원에서는 효율성과 유효성을 분석하는 데 도움을 준다. 특히 조직개선의 경우 생산성 측정제도의 도입과 시행은 다른 추가적인 조직과 변화와 투자 없이도 약 5% 내지 10%의 노동생산성 향상을 가져온다. 또한 조직개발과정에서 주요한 실제 문제들을 파악하는 데 필요하며 노사관계의 증진이나 생산성과 임금수준, 성과배분정책간의 적절한 대응을 위해서도 필요하다. 그리고 경제성장의 요인분석에 필요한 산업간·기업간 비교를 하기 위해 유용하게 사용된다. 따라서 생산성, 이윤, 가격간의 균형을 이루기 위하여 적절한 생산성 측정제도가 경영정보체계에 통합되어 운용되어야 할 것이다. 거시적인 차원의 생산성 측정방법은 다음과 같은 두 가지 생산성비율로 나타내어진다.

- 총생산성 = 총산출물/총투입물
- 부분생산성 = 총산출물/부분투입물

1. 總生産性

$$P_t = \frac{O_t}{L+C+R+Q}$$

여기서, P_t : 총생산성, O_t : 총산출물, L : 노동투입부분, C : 자본투입부분, R : 원료 및 구매부분, Q : 기타 재화 및 용역투입부분

총생산성은 가격변동에 의해 가중·조정된 노동 및 자본생산성의 평균으로 근로시간을 이용한 방법과 회계방법으로 계산된다.

가. 勤勞時間을 이용한 計算方法

모든 원료, 감가상각, 용역 및 최종산출물은 회계상으로 산출물을 투입물로 나눈 人力同等價値(manpower equivalents)로 바꿀 수 있으며, 이것은 다시 근로자 1인당 평균 연간소득으로 나누어진다. 즉,

$$\frac{\text{Sales Output}}{\text{총근로자수} + \frac{\text{자본} + \text{외부비용}}{\text{평균 연간소득}}}$$

이상의 지표는 계산하기가 복잡하므로 이를 간편하게 하면,

$$\text{근로자 1인당 부가가치 또는 순산출물} = \frac{\text{연간 부가가치}}{\text{총근로자수}} = \frac{VA}{L_y}$$

여기서, VA: 총매출액-외부비용, L_y : 총근로자수

때로는 모든 근로자의 유효성을 측정하기 위하여, 또한 고용된 총근로자수보다 사용하기에 쉬운 단위인 근로시간(work-hours completed)을 사용하기도 한다.

나. 會計方法

생산성지표가 직접적으로 구해지지 않을 경우 회계비율을 사용하기도 한다

$$\text{총생산성} = \frac{\text{부가가치}}{\text{전환비용}} = \frac{\text{매출액} - (R_m + B + W + D)}{(R_m + B + W + D) + (L + S_c + S_a)}$$

2. 勞動生産性

국가적인 차원에서 노동생산성은 재화 및 용역의 총가치(산출물)를 경제활동 참가인구(투입물)로 나눈 것을 의미한다.

$$\text{한 나라의 노동생산성} = \frac{\text{GNP}}{\text{인구}}$$

[그림 5-2] 산출물의 구성요소

매출액	재료비(Rm) 매입원출(B) Work Services(W) 감가상각(D)	외부비용
	노무비(L) 급료(Sc) 관예비와 일반관리비(Sa) 이윤(Pr)	부가가치

여기서 산출물은 "표준적인 근로자에 의해 한 시간 동안 수행된 노동의 양"으로 규정되는 '노동단위'로 변환될 수 있다. 그러나 노동은 투입물의 한 요인일 뿐이며 다른 요소투입물의 상대적인 효율성이 고려되지 않고 있다. 또한 실업으로 야기되는 경제적인 비효율성이나 자원활용의 비효율성 등이 정확한 생산성을 산정하는데 어려움으로 작용한다.

第4節 企業單位의 生産性分析

기업조직내의 다양한 인적 구성과 그 구성원간의 목표 차이로 인하여 기업차원의 생산성측정 및 분석에는 다양한 방법이 존재한다. 일반적으로 생산성분석의 목적에 따라 측정방법이 결정되는데, 주로 ① 경쟁기업과의 비교, ② 각 부서와 근로자의 상대적 성과측정, ③ 단체교섭과 성과배분에 있어서의 다양한 투입물에 대한 상대적 便益比較를 목적으로 구분한다.

1. 「구로자와」(黑澤)接近方法

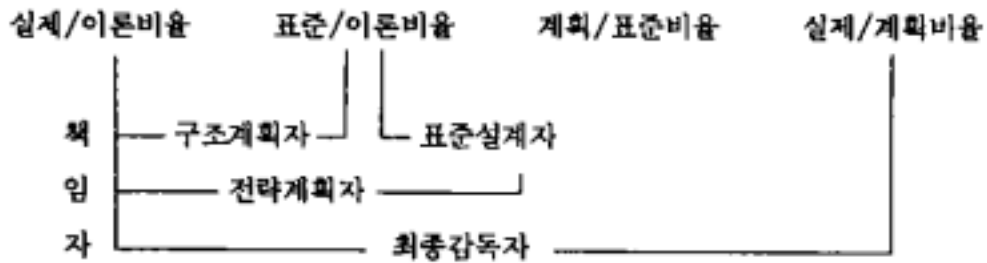
기업에 있어서의 노동생산성측정은 노동의 총체적인 효율성 개념과 관련된 「구로자와」의 구조적 접근방법으로 살펴볼 수 있다. 「구로자와」는 기업구조에 초점을 맞추어 의사결정상의 위계구조를 따라 생산성 측정제도가 구축되는 것이 중요하다고 보았다. 「구로자와」는 의사결정상의 책임단위가 [그림 5-3] 과 같이 구성되며 해당 책임수준에서 생산성측정에 필요한 각각의 가치비율을 측정하고 감독한다고 보았다. 또한 이상의 측정기본구조를 시간에 걸쳐 적용하면 상호연관된 지표체제로서 사용할 수 있다고 보았다.

가. 物的 勞動生産性

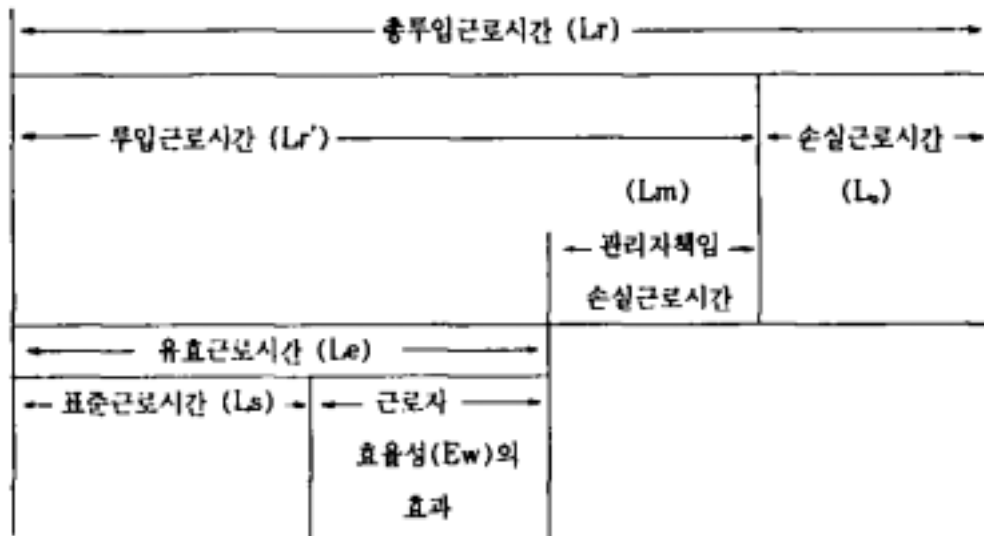
물적 노동생산성을 나타내는 지표는 [그림 5-4] 와 같은 근로시간구조에 기초하고 있다. 노동의 총체적인 효율성 개념을 중심으로 근로자의 근로시간구조를 세분한 것이다. 여기서 근로자 개개인의 노동효율성을 보여주는 지표는 '근로자 효율성'으로 나타나는데, 이는 표준근로시간을 기준으로 유효근로시간을 비교한 것이고, 노동의 총효율성은 총투입근로시간을 표준근로시간으로 나눈 것이다. 노동의 총효율성은 근로자효율성, 유효근로시간의 비율 및 투입근로시간의 비율로 나누어져 각각에 대한 책임소재를 명확히 하였다.

[그림 5-3] 「구로자와」의 생산성측정 기본구조

$$\frac{\text{실제가치}}{\text{이론적 가치}} = \frac{\text{표준가치}}{\text{이론적 가치}} \times \frac{\text{계획가치}}{\text{표준가치}} \times \frac{\text{실제가치}}{\text{계획가치}}$$



[그림 5-4] 근로시간구조



여기서, L_s : 표준근로시간(생산량 × 표준시간)

L_r : 총투입근로시간(임금지급 근로자수 × 기준시간(duty hours))

: $L_r' + L_0$, 여기서 $L_r' = L_e + L_m$

L_r' : 투입근로시간

L_e : 유효근로시간

L_0 : 손실근로시간(작업중단, 식사시간, 청소 및 수리시간, 운송시간)

L_m : 관리자책임 손실시간(고장 및 수리, 원료부족, 지연시간)

$$r^{\sim}r = \frac{L_s}{L_r} = \frac{L_s}{L_e} \times \frac{L_e}{L_r'} \times \frac{L_r'}{L_r}$$

$$r^{\sim}r = \frac{L_s}{L_r'}$$

여기서, $le(1)$: 유효근로시간/투입근로시간

$le(2)$: 투입근로시간/총투입근로시간

$r^{\sim}r$: L_s/L_r' ; 공정효율성

$r^{\sim}r$: 노동의 총효율성

E_w : 근로자효율성

노동의 총효율성

= 근로자효율성 × 유효근로시간의 비율 × 투입근로시간의 비율

= 공정효율성 × 투입노동시간의 비율

위 식에서 손실근로시간상의 구분을 제외하여 단순·실용화하면 다음 식과 같다.

$$\begin{array}{ccc} r'r = Ew \times le \\ \downarrow \quad \downarrow \quad \downarrow \\ \frac{L_s}{L_r} = \frac{L_s}{L_e} \times \frac{L_e}{L_r} \end{array}$$

여기서, le : 유효근로시간/총투입근로시간

이상의 식을 이용하여 매주 생산성분석을 위해 <표 5-1>과 같은 보고서가 작성되어진다.

나. 附加價值 勞動生産性

부가가치는 생산성관리에 있어서 물적 변수들과 관련하여 의미있게 사용된다. [그림 5-4] 와 같이 기업단위 부가가치는 다양한 형태를 가지며, 이는 기업의 경영목적에 따라 결정된다.

통상적으로 부가가치는 경상가격으로 평가된다. 부가가치에 대한 가격효과를 제거하는데 가장 잘 사용되는 방법은 다음과 같은 「二重디플레이션方法」이 있다.

$$\text{실질부가가치} = \frac{\sum P_i Q_i}{I_p} - \frac{\sum S_i I_i}{I_s}$$

<표 5-1> 생산성보고서의 양식

		1	2	3	4 ...
표준근로시간 (L_s)	(1)				...
총투입근로시간 (L_r)	(2)				...
투입근로시간 (L_r')	(3)				...
손실근로시간 (L_o)	(4)				...
관리자책임 손실근로시간 (L_m)	(5)				...
유효근로시간 (L_e)	(6)				...
근로자효율성 (E_w)	(7) = (1)/(6)				...
유효근로시간비율 ($le(1)$)	(8) = (6)/(3)				...
공정효율성 (r^r)	(9) = (7) × (8)				...
투입근로시간비율 ($le(2)$)	(10) = (3)/(2)				...
노동의 총효율성 ($r'r$)	(11) = (9) × (10)				...
표준생산성	(12) = $Q/(1)$...
총노동생산성	(13) = $Q/(2) = (11) × (12)$...

여기서, $\sum P_i Q_i$: 경상가격에 의한 현시점의 총산출물

$\sum S_i l_i$: 경상가격에 의한 현시점의 산업비용

P_i : i 제품의 시장가격

Q_i : i 제품의 판매량

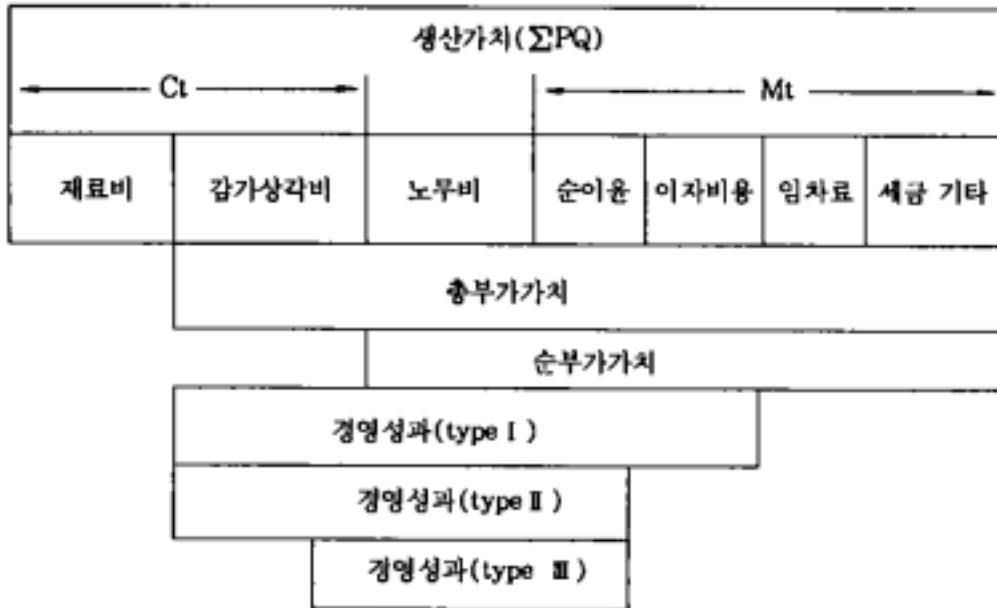
S_i : i 제품에 투하된 중간투입요소의 가격

l_i : i 제품에 투하된 중간투입요소의 양

l_p : 산출물의 가격지수

l_s : 중간투입물의 가격지수

[그림 5-5] 생산가치와 부가가치의 구조



2. 「롤러」 接近方法

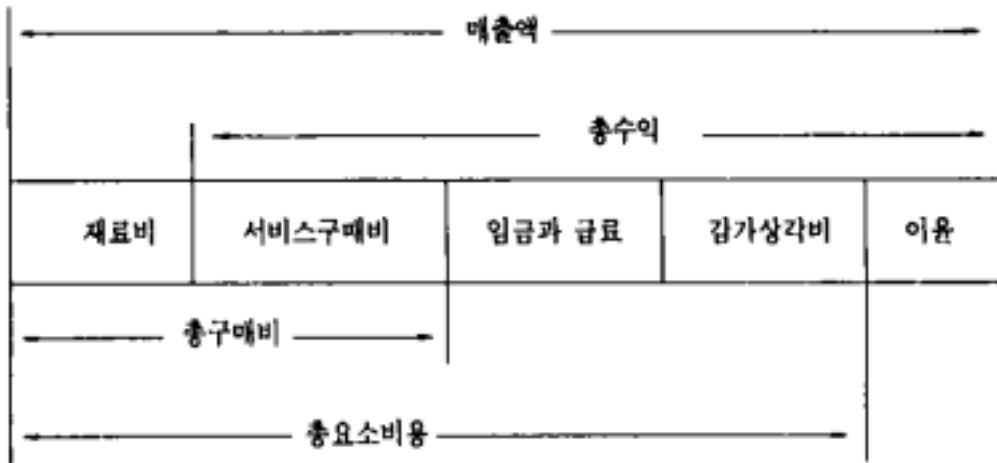
가. 生産性 概念과 測定

「롤러」 에게 있어서 생산성은 조직이 다섯 가지 經營目的(목표, 효율성, 유효성, 비교가능성, 성장추세)을 어떻게 효율적이고 효과적으로 달성하는가 하는 포괄적인 개념이다.

① 目標(objective) : 총자금(total fund)의 적정성 즉, 조직의 수요와 기본 목표의 달성정도를 측정한다. 이 총자금은 서비스구매비용, 임금과 급료, 감가상각비, 이윤과 조세부분으로 제공된다. 여기서 총자금은 총수익개념과 일치하며 총수익(Total Earnings: T)은 (매출액-재료비)이다.

② 效率性(efficiency) : 가용투입물에 대한 실제 요구량의 산출정도 및 가용가동력의 활용지표를 나타낸다.

[그림 5-6] 총수익의 구성요소



자료: Lawlor, A.(1985), p.37에서 재인용.

$$\frac{\text{산출물}}{\text{투입물}} = \frac{\text{투입물} + \text{이윤}}{\text{투입물}} \quad \text{또는} \quad \frac{O}{I} = \frac{I+P}{I} = 1 + \frac{P}{I}$$

③ 有効性(effectiveness): 現在成果와 보다 효율적인 자원관리로 예상되는 期待成果를 비교하는 것이다. 여기에서의 생산성향상은 유효성의 증대와 가용자원의 활용제고로 구성되며, 다음과 같은 네 가지 기본적인 비율로 고려된다. i) 실제산출물/실제투입물, ii) 최대산출물/실제투입물, iii) 실제산출물/최소투입물, iv) 최대산출물/최소투입물(효과의 최대치)

$$\frac{\text{산출물}}{\text{투입물}} = \frac{\text{성취가능한 성과}}{\text{소비된 자원}}$$

④ 比較可能性(comparability): 組織成果의 측정을 세 가지 수준에서 비교한다. i) 기본성과와 현재성과의 비교, ii) 각 단위간의 상대적인 성과비교, iii) 목표대비 성과비교가 있으며 이 중 iii)의 수준이 가장 적절한 수준이 된다.

⑤ 趨勢(trends): 성장추세(progressive trends)를 달성하려는 목적으로 기업성과의 변동과 그 변동속도를 알기 위해서 기본성과와 현재성과의 비교를 실시한다.

나. 生産性 測定方法

이 접근방법은 적어도 기업내에서 경영목표에 따라 두 가지 수준의 생산성측정방법을 요구한다.

1) 1차적 수준의 생산성 측정방법

총수익생산성(Total Earnings Productivity : E)은 조직의 기초적이고 총체적인 효율성을 나타낸다. 이러한 轉換效率性은 세 가지 측면을 갖는다. ① 투입물의 산출물 전환율, ② 고정산출물생산에 대한 투입물의 양, ③ 주어진 투입물로 달성할 수 있는 잠재적인 산출물수준(효과성의 측정).

$$E = \frac{\text{총수익}}{\text{전환비용}} = \frac{T}{C}$$

여기서, 전환비용: 임금과 급료총액(W) + 총서비스구매비용(Ps)+감가상각비(K)

2) 2차적 수준의 생산성 측정방법

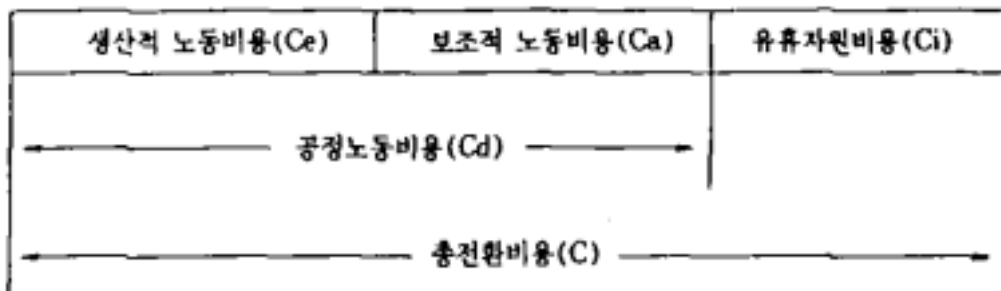
① 이윤생산성(profit productivity : Ep)

$$E = \frac{P}{C} = \frac{T-C}{C} = \frac{T}{C} - 1 \quad \text{혹은} \quad Ep = E - 1$$

② 자원의 활용측면

총전환비용(Total Conversion Cost : C)은 다음 그림과 같이 구성되며, 이 구성요소에 따라 자원활용생산성 및 자원생산성을 구할 수 있다.

[그림 5-7] 전환비용의 구성



자료: Lawlor, A.(1985), p.80 에서 재인용.

• 자원(전환)활용생산성

$$= \frac{Cd}{C} = \frac{\text{생산적} \cdot \text{보조적 노동에 소요된 시간 또는 비용}}{\text{총전환비용}}$$

• 자원생산성

$$= \frac{Ce}{C} = \frac{\text{생산적 노동에 소요된 시간 또는 비용}}{\text{총전환비용}}$$

③ 운전자본과 재고의 측면

• 운전자본생산성(Productivity of Working Capital)

사용된 운전자본 단위당 총수익 또는 운전자본회진율을 나타낸다.

$$\text{운전자본생산성} = \frac{\text{총수익}}{\text{재료비+전환비용}} = \frac{T}{M+C}$$

혹은 $\frac{\text{Sales}}{M+C}$ 혹은 $\frac{\text{Profit}}{M+C}$

재고자산생산성(Inventory Productivity)

$$= \frac{\text{총수익}}{\text{재료비+보관료}} = \frac{T}{M+C_{inv}} \quad \text{혹은} \quad \frac{\text{Sales}}{\text{Average Stock Carried}}$$

④ 생산적 잠재력(Productive Potential)

한 조직의 잠재적 총수익은 모든 투입물이 완전히 사용된 경우를 가정하여 산정한 수익으로 Cd=C를 의미하며, 구하는 식은 다음과 같다.

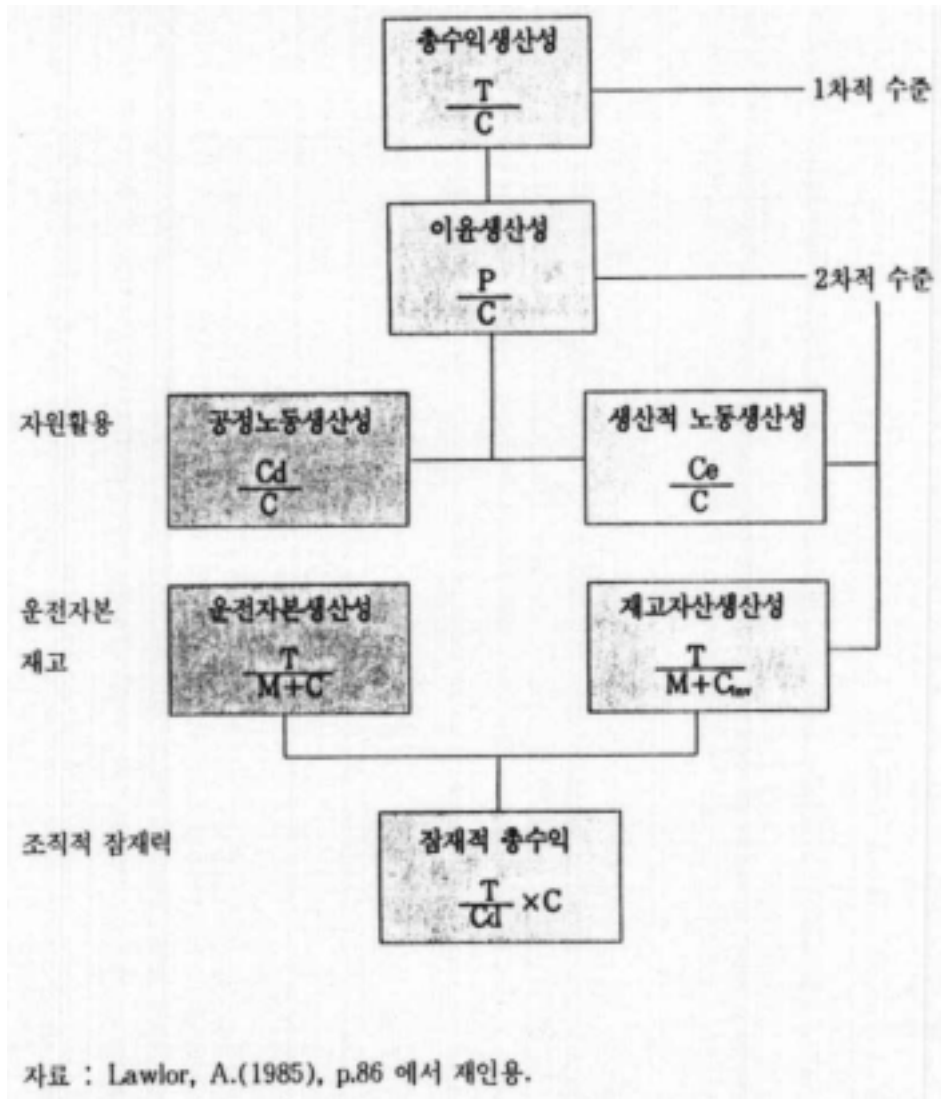
$$T_{pot} = \frac{T}{\text{Total Cd}} \times C$$

이상의 논의를 종합하면 다음의 [그림 5-8] 과 같이 生産性指標의 位階構造(hierarchical structure)로서 총괄할 수 있는데, 조직수준과 복잡성 및 측정의 기본목적에 따라 구성된다. 앞서 언급한 다섯 가지 경영목적과 관련된 생산성지표간의 비교는 <표 5-2>를 살펴보면 된다.

第5節 서비스部門의 生産性

제조업부문의 경우, 총생산성지표와 이윤대비 총투자비율이 적절한 지표로 보인다. 총생산성지표의 경우, 산출물의 측정은 총생산과 총부가가치의 개념으로 나뉘는데, 총생산은 생산자의 장비와 순재고저량변동의 합으로 정의되며, 총부가가치는 총생산과 중간투입물간의 차이로 정의된다. 여기서 자본투입부분은 조정되지 않은 총자본저량으로 측정되고, 노동투입부분은 근로자의 수로 측정된다. 부문별 통계지표로서 연평균 현금소득과 근로시간이 사용된다. 노동분배률은 고정가격과 자본하에서 총부가가치에 대한 연간 현금소득의 비율로부터 도출된다.

[그림 5-8] 생산성측정의 구조



<표 5-2> 생산성지표의 비교

번호	생산성 지표	수 준		복잡도		순 위		경영목표					
		거시	미시	단순	복잡	1차	2차	O ₁	O ₂	O ₃	O ₄	O ₅	
1	1인당 GNP(GNP/PC)	●			●	●		●	●				
2	1인당 GNP 비교	●			●		●	●	●		●		
3	1인당 부가가치	●			●	●		●	●				
4	총수익생산성(T/C)		●	●		●		●	●				
5	총수익생산성비교		●	●			●	●					
6	이윤생산성		●	●		●		●	●			●	
7	잠재적 총수익(T/Cd×C)		●	●		●		●		●			
8	3년간 1인당 매출액		●		●	●			●				●
9	3년간 1인당 이윤		●		●	●		●	●				●
10	1인당 이윤 비교		●		●		●			●	●		
11	자원활용생산성(Cd/C)		●	●		●			●				
12	자원활용생산성 비교		●	●			●			●	●		
13	자원생산성(Ce/C)		●	●		●			●				
14	운전자본생산성(T/(M+C))		●	●		●			●				
15	재료자산생산성(T/(M+Cinv))		●	●		●			●				
16	시간당 산출물(Output/Hours)		●		●	●			●				

주: O₁: 목표, O₂: 효율성, O₃: 유효성, O₄: 비교가능성, O₅: 추세
 자료: Lawlor, A.(1985), p.88 에서 재인용.

총요소생산성을 계산하기 위하여 노동투입은 두 가지 방법, 즉 근로자수와 근로시간으로 측정된다. 제조업부문의 경우에는 특히 간접노동의 생산성측정이 매우 중요하다. 예를 들어서 재료취급공이나 보수공의 생산성은 다음과 같은 식으로 측정될 수 있다.

$$\text{생산성지표} = \frac{\text{직접노동에 기여한 간접노동시간}}{\text{간접노동시간}}$$

서비스직이나 사무직근로자의 경우 생산성측정에 있어서 기본적인 어려움은 산출물의 측정과 다양한 산출물을 공통분모로 환원시키는 것 두 가지가 있다. 일일 수익은 보다 적절하고 목표지향적인 측정지표일지도 모른다. 회계상으로는 이것은 구매한 서비스와 투입비용이며,

시간으로 따져 본다면, 그것은 勤勞測定時間標準(work measurement time standards)이다. 회계상의 계산방법으로는 共通費用制度(common costing system)가 있으며, 노동시간방법으로는 事務職勤勞測定(clerical work measurement)을 통해서 계산하는 것이 있다.

① 사무직 시간표준: 이 제도는 일정한 기본활동을 수행하는 데 있어서 필요한 시간은 일정할 것이라고 가정한다. 모든 기본적인 활동과 동작의 측정에는 스톱워치(stop-watch)나 작업기록이 사용된다.

② 시간연구: 이는 간단한 작업에 대한 측정기법을 사용하는 과정의 한 형태이다.

③ 임의적 표본추출: 이 방법은 연구에 있어서 데이터수집 비용을 절감시키려는 것이다.

사무직 부서의 일일 산출물은 답변서류, 상담자수, 문서의 장수 등으로 계산된다. 각각의 활동에 소요된 시간은 作業標本(work-sampling)技法으로 측정될 수 있다. 가장 적절한 측정지표는 각 직원이 유용하고 바람직한 활동으로 소요한 시간의 비율이다.

예를 들어 대규모의 은행에서는 업무당 소요시간에 기초한 생산성측정제도를 가지고 있다.

특정업무에 소요된 시간은 勤勞測定-成果報告書(work measurement-performance report)에 기록된다. 각 항목은 작업마다 일일 평균근로시간으로 구성된다.

각 단위당 산출물에 대한 은행의 데이터는 근로자당 산출물의 추세를 보여주기 위하여 각 단위마다의 근로자수와 비교된다. 예를 들어 단위마다 사용된 수표의 수, 출납원의 거래건수, 소요된 근로시간은 매달 비율효과성을 달성하기에 가능한 근로시간수로 나뉘어진다. 이 비율의 추세는 생산성변동의 지표가 되며 이 지표의 증가는 생산성향상을 의미한다.

한 보험회사의 경우 각 업무마다 그리고 각 근로자마다의 임금지급기간에서 얻을 수 있는 노동기준량의 비율을 측정한다. 예를 들어 보험신청서를 작성하는 업무에 있어서의 노동기준량은 문서를 찾고 신청서를 기입하는데 걸리는 시간이 12분이 된다. 단위당 실제소요시간이 측정되고 이를 노동기준 시간으로 나눈 것이 活用比率(utilisation rate)로 계산된다. 이 활용비율의 변동이 생산성변동에 대한 지표가 된다. 슈퍼마켓이나 백화점의 경우에는 근로시간당 수익 이외에도 공간의 활용도, 일일 공간단위당 매출액 등이 생산성지표로 사용된다.

第6節 政府 및 公共部門의 生産性測定

경제발전에 있어서 정부의 역할과 정부근로자의 수, 그리고 공공비용 증대 이상의 활동영역 확대가 갖는 중요성이 증대됨에 따라 공공기관에 대한 측정제도 개발의 필요성이 더욱 중요해졌다.

정부 및 공공기관의 생산성측정과 민간기업의 생산성측정간에는 명백한 차이가 존재한다.

민간기업에 있어서의 산출물은 매출액의 관점에서 측정되고 관련 노동과 기타 투입물에 대해 직접적인 관련이 있는 반면에, 공공부문의 경우에는 정부기관의 최종산출물과 정부기관에게 부여된 임무의 성과간에 차이가 존재한다. 따라서 투입물과 비교해 보았을 때 공공부문에 있어서의 최종산출물은 그 공공기관의 '效率性'을 나타내고, 공공기관의 임무에 의해 성취된 효과는 '效果性'으로 파악된다.

예를 들어, 공공직업훈련기관의 경우 교육담당자당 피교육자수는 效率性 指標이며, 피교육자 중 취업자수는 효과성을 나타낸다. 따라서 내부적인 정부기관의 생산성지표(효율성)는 공공기관의 산출물과 목표의 성과간의 관계에 대한 타당성 평가로 보완되어야만 한다.

效果性指標을 결정함에 있어서 공공기관은 계산이 가능하고 시간에 따른 균등함과 질적인 변화에 의해 조정된, 그리고 작업량의 중요비율이 반영되는 특정서비스단위와 관련되어야만 한다.

추가적으로, 시간적인 추세에 관심이 있기 때문에 사용가능한 자료를 토대로 측정이 이루어져야만 한다.

실제로 산출물지표는 다양한 성격을 갖는다. 그 지표들은 기업상표의 등록처리, 기상관측, 건물청소의 범위, 전력생산량, 훈련생수 등을 포괄하며, 산출물의 크기는 연간 완결건수로 수백 가지에서 수백만 가지에 이른다.

근무연수지표는 공공기관의 자료로부터 적용된 임금지불 근무연수를 기초로 하여 종종 동질적이고 부가적인 것으로 취급된다. 예를 들어 미국의 경우 연방정부의 생산성지표는 상대적으로 동질적인 집단들(예를 들어, 도서관서비스부문, 조달행정부문, 재정 및 회계부문, 전력생산부문, 우편서비스부문 등)에 관한 28가지 주요업무에 대해서 측정하고 있으며, 이러한 지표들이 粗惡한 것임에도 불구하고 좋은 시도로 판명되었다. 정부의 생산성지표는 근본적으로

주어진 비용하에서 서비스의 증대에 초점이 맞추어져야 한다.

생산성 통계치의 사용에 있어서 가장 큰 잠재적인 효용성은 국가정책 결정에만 있는 것이 아니라 내부적인 공공기관의 업무에도 있다. 즉 특정기관에 적합한 목표의 설정, 예산규모의 타당성 평가, 정부기관 조직방법의 변화 및 관리상의 동기부여에 관한 평가, 업무통제 등을 포함한다.

미국의 사회보장행정기구는 유자격자 관정 및 사회보장 혜택의 제공에 책임이 있는 기관이다. 이 기구에서는 82천명에 이르는 年雇傭者數(employee-years)와 3조 5천억 달러의 예산으로 생산성변화를 통해 기관의 예산과 인사상의 필요 재원에 대해 중요한 절약효과를 거둘 수 있으며, 1983년의 경우 5,700명의 인원감축에 해당하는 6.6%의 생산성증대를 이루어 냈다. 사회보장업무 중 약 90%는 68개의 다양한 산출물 형태에 대한 생산성측정으로 포괄된다.

정기적인 평가는 사회보장업무 관리에 절대적으로 필요한 부분이며, 장래의 스태프의 필요성과 각 정부기관의 작업량에 대한 추정은 추정된 생산성변동에 따라 이루어진다. 예산규모의 타당성 평가 또한 계획된 생산성변동을 반영한다. 생산성은 예산집행과정의 한 부분으로서 분석되며, 자원배분은 계획된 생산성증대가 달성되지 못한 경우에는 재조정된다. 근로측정(work measurement)과 생산성자료는 지역공공기관의 업무감독과 상이한 지역공공기관의 생산성을 비교하기 위하여 사용된다.

第6章

經營參加와 生産性

第1節 經營參加의 定義

經營參加制度의 分類는 학자에 따라 다르지만 대략 두 가지 정도의 견해로 나누어 볼 수 있다.

첫째는 경영참가를 근로자의 參加類型에 따라 成果參加, 財産參加 그리고 意思決定參加로 대별한다.¹⁾ 성과참가는 근로자에게 사후적으로 기업의 성과를 배분함으로써 소득에 대한 기대치를 높이고 Q.C(Quality Control Circles)制度和 팀워크를 활성화시키는 형태를 말하며, 재산참가는 종업원지주제도를 통하여 근로자의 회사에 대한 귀속감과 자발적 근로에 대한 동기부여를 기대하는 형태를 말하고, 의사결정참가는 근로자대표가 기업의 제반 경영에 참가하는 협의의 의미에 있어서의 경영참가제도를 말한다.

두 번째는 첫 번째의 경우와 크게 다르지 않지만 경영참가의 형식, 수준, 내용에 따라 提案的 參加, 實質的 參加, 代表的 參加로 분류하기도 한다.²⁾ 제안적 참가(consultative participation)는 근로자들도 경영에 대한 의견을 제시할 수는 있으나 최종적인 의사결정은 관리자에 의해서 이루어지는 형태이며, 그 대표적인 제도로서 품질관리서클(QCs)를 들 수 있다. 실제적 참가(substantive participation)는 제안적 참가형태와 비교해 볼 때 내용에 있어서는 동일하지만 공식적이고 직접적인 경영참가형태로서 근로자의 영향력이 상당히 크며 주로 작업팀(work team) 조직이 대표적이다. 대표적 참가(representative participation)는 근로자 가운데 근로자대표가 선출되어 경영참가를 하는 형태로서, 구체적으로 근로자평의회(Workers' Councils), 노사공동협의회(Joint Labour-Management Consultation Committee), 그리고 근로자대표파견(Employee Representation on Company Boards of Directors) 등이 있다. 그 영향력이나 내용에 있어서는 제안적 참가나 실제적 참가와는 상당한 차이가 있고 구체적인 형태에 따라 많은 차이가 있다.

근로자의 경영참가에 대한 경제학의 이론적인 접근방식은 다음과 같이 크게 두 가지로 나뉜다.

첫째, 代理人理論(agency theory)의 논리적인 확장형태로 파악하는 방식으로서 경영참가를 비용의 측면에서 부정적으로 보는 시각이다. 즉 의사결정 주체들(대리인들)의 수가 많아질수록 '代理人費用'(agency costs) 혹은 '監督費用'(monitoring costs)의 비용이 더 증가하게 되므로 근로자의 경영참가가 기업의 차원에서는 비효율적이라는 것이다. 그러나 대리인이론에서도 조직내에서 다양하고 유용한 정보의 유통과 활용을 촉진시킴으로써 생산성증대의 가능성을 가지고 있으며, 다만 이러한 정보의 유통과 활용을 자발적으로 이끌어내는 동기부여의 문제는 여전히 남아 있다고 본다.

둘째, 게임理論(game theory)의 입장에서 경영참가를 접근하는 방식인데 대리인이론에서의 동기부여 문제를 해결하기 위한 시도이다. 이 이론에서는 근로자의 경영참가가 기업의 사회적

최적수준을 이루어내는 협조적 전략(cooperative strategy)을 지지하는 역할을 한다는 데 주목하여 경영참가를 기업의 성장에 좋은 결과를 가져다 주는 요인으로 파악한다. 그러나 경영참가의 결과인 기업의 성과배분에 있어서는 기업구성원간의 利潤配分게임(profit-sharing game)이 존재하고 이때 나타나는 非協調的인 解(noncooperative solution)가 개인적인 차원에서는 합리적인 것이지만 기업이나 근로자집단의 차원에서는 최적의 상태라고 할 수 없다고 본다. 이를 해결하기 위하여 기업의 모든 구성원들이 사회적으로 최적인 상태를 지향하게끔 하는 협조적 전략이 필요하게 된다. 결론적으로 적절한 집단적 동기부여제도가 존재한다면 근로자의 경영참가가 기업성과에 正(+)의 효과가 있다고 보는 것이다.³⁾

第2節에서는 경영참가가 생산성을 향상시킬 수 있는가에 대해 문헌연구를 통하여 살펴보고, 第3節에서는 경영참가의 한 형태로서 임금관리측면의 대체적 임금지급방안인 성과배분제도에 대해 그 정착방안을 중심으로 살펴본다. 第4節에서 성과배분제도와는 별도로 근로자 복지증진을 위한 재산참가의 역할을 수행하고 있는 從業員持株制度의 시행상 개선점을 다루고자 한다.

주석 1) 崔鍾泰(1988), 李原德(1990) 참조.

주석 2) Levin, David I. and Laura D'Andrea Tyson(1990), pp.188~190 참조.

주석 3) David I. Levin, and Laura D'Andrea Tyson(1990), pp.185~187 참조. 또한 李原德(1990)은 경영참가에 대한 게임이론적 설명을 간략히 소개하고 있는데, 즉 "합리적인 경영참가제도는 노사에게 모두 이로운 「포지티브 씬」 게임이 될 수 있다"라고 보고 있다(pp.6~8 참조).

第2節 經營參加와 生産性

經營參加制度가 기업에 도입되었을 때 거의 대부분의 경우 일정한 正(+)의 효과를 거두는 것으로 보여진다. 생산성효과는 물론 직무만족도의 증대효과, 근로자와 관리자간의 상호신뢰증대 효과, 제품의 질적 개선, 근로자의 이직률과 결근율의 감소효과 등이 보고되고 있다. 또한 대부분의

연구에서는 직무만족에서의 변화가 근로자 경영참가의 생산성효과보다 더 두드러진다. 경영참가가 기업의 생산성에 미치는 효과만을 놓고 볼 때 거의 대부분의 경우에 있어서 그 크기는 작지만 正(+)의 효과를 가지며, 때로는 통계적으로 별로 유의하지 못하거나 효과가 없는 것으로 알려져 있다. 이러한 효과의 크기나 중요성은 경영참가 형태와 노사관계의 주변환경에 따라 좌우된다. 즉 장기적으로 正(+)의 생산성효과를 갖는 사례들을 살펴보면, 경영참가 형태의 측면에서는 일상적인 作業場(shopfloor) 수준에서의 의사결정을 포함하는 경우와 실제적인 의사결정권이 포함되는 경우, 그리고 기업의 노사관계 측면에서 노사간의 신뢰 및 근로자의 상당한 협조가 존재하는 경우이다. 그러나 이상의 經濟學的 접근방식이나 기타 社會科學的인 접근방식상의 理論的인 側面에서 지금까지 알려진 바로는 경영참가와 생산성간의 관계는 단순한 것이 아니며, 그 구체적인 관계는 實證分析을 통해 살펴보아야 한다는 것이다.

1. 經營參加의 生産性效果에 대한 實證分析

근로자 경영참가의 생산성효과에 관한 실증분석은 방법론적으로 計量經濟學的 檢證과 現場實驗, 그리고 事例研究의 세 가지로 이루어진 것을 살펴본다.

여기서는 근로자가 기업소유에 관여하는가를 기준으로 하여 전통적인 기업과 근로자소유권제도가 도입된 기업으로 나누어 살펴본다. 특히 전통적인 기업의 경우에는 경영참가의 형태에 따라 그 효과를 각각 살펴보게 된다.¹⁾

가. 전통적인 기업

1) 제안적 참가의 생산성효과

마크스(Marks and others, 1986)등의 集團別 比較研究에서는 동일한 인적속성과 생산성을 지닌 근로자들을 QC制度에 참가한 집단과 참가하지 않은 집단으로 나누고 동일한 기간에 걸쳐 생산성증대효과를 상호비교하였는데, 참가하지 않은 근로자집단의 경우 10% 이하의 생산성증대효과에 이루어지지 않은 반면에 참가한 집단의 경우에는 20% 이상의 생산성증대가 이루어진 것으로 나타났다. 그러나 다른 대부분의 연구에서는 위의 연구와 같은 有意的인 正의 효과가 있다고 보고한 것이 거의 없다. 이것은 QC제도의 半減期가 3년 이내라는 사실에서도 미루어 알 수 있듯이 提案的 經營參加로는 실질적인 생산성증대를 지속적으로 이끌어내기 어렵다는 것을 보여준다.

2) 실제적 참가의 생산성효과

작업장단위에서의 의사결정에 관한 실제적인 경영참가는 보통 正의 生産性效果를 갖는다. 그리고 경영참가 경로가 참가내용의 확대라는 측면에서 경영참가가 확대되면 될수록 생산성향상과 더욱 밀접한 관련을 갖게 된다.

미첼, 레윈, 롤러(Mitchell, Lewin, and Lawler, 1990)의 분석에 의하면 경영참가지표가 사무직근로자 및 생산직근로자 각각의 생산성과 正의 관계를 가지고 있으며, 노사간의 情報共存보다는 경영참가가 주된 요인이 된다고 하였다. 이윤배분과 경영참가가 보장된 독일의 "Industrial Partnership 기업"에 대한 케이블과 피츠로이(Cable and FitzRoy, 1980)의 두 가지 연구에서 경영참가지표가 증대함에 따라서 동일한 자본과 노동투입량에 대하여 부가가치는 증대하게 된다고 하였으며, 기업을 참가수준이 낮은 것과 높은 것으로 구별하여 비교하였을 때 높은 수준의 경영참가가 이루어지고 있는 기업은 낮은 수준의 기업보다 평균적으로 근로자 1인당 산출물은 15%, 자본단위당 산출물은 177%, 그리고 수익성은 33% 더 크다고 보고하였다.

3) 대표적 참가의 생산성효과

대표적 경영참가는 그 참가형태로서 노사관계의 증진을 도모할 뿐 생산성효과가 없는 것으로 나타난다. 독일의 共同決定法(Codetermination Law) 제정으로 인한 경영참가의 생산성효과를 실증분석한 스베냐(Svejnar, 1982)의 연구에서는 제도의 강제적인 도입이 생산성증진에 도움이

되지 않을 뿐 오히려 負(-)의 효과를 갖는다고 하였다. 따라서 대표적 참가는 근로자 경영참가제도의 한 부분으로서 그리고 노사관계제도의 한 특징으로서 존재할 때 비로소 그 중요성을 갖게되어 正(+)의 생산성효과를 갖게 된다.

나. 근로자소유권제도하의 기업

대부분의 종업원지주제도는 근로자의 경영참가제도와 거의 관계가 없으며, 그 자체로는 특별한 생산성효과를 지니지 않는다고 하는 연구가 있다. 이 경우에 생산성향상을 도모할 수 있는 방법으로서의 종업원지주제도는 물론 의사결정에 대한 경영참가의 기회가 추가적으로 제공될 때, 특히 경영참가수준이 사업장수준까지 확대된 경우에 최대한의 효과를 거둘 수 있다고 한다. 그러나 다른 대부분의 실증연구에서는 경영참가와 소유권제도는 상호 正의 관계를 가진다고 하였다. 여기서 주의해야 할 것은 이러한 연구들에서 경영참가의 생산성효과와 소유권제도의 생산성효과를 명확히 구별하여 직접적인 측정을 하지 못하고 있다는 것과 소유권제도를 나타내는 변수를 의사결정에 대한 근로자의 경영참가 정도로 代用한 경우도 있다는 것이다. 그러나 근로자소유권제도하의 기업에서 특별히 경영참가의 생산성효과를 구별하여 연구한 결과는 正의 생산성효과가 있다고 보고되고 있다.

전체적으로 보았을 때, 근로자소유권제도하의 기업에서는 경영참가가 正의 생산성효과를 갖는 것으로 보인다. 그러나 전통적인 기업과 비교하여 보았을 때에는 그러한 효과를 갖는 기업들은 몇가지 구별되는 중요한 특징을 가지고 있는데, 그것은 근로자의 소유권과 대표권의 인정, 직업안정, 직급(status)과 임금격차의 축소, 그리고 근로자권리의 보장 등을 들 수 있다. 따라서 이러한 특징들을 고려한다면 근로자소유권제도하의 기업에 있어서 경영참가의 생산성효과에 대해 일반적인 결론을 내리기 어렵다.

2. 經營參加의 勞使關係上 特徵

근로자의 경영참가를 통해 생산성향상에 성공했던 기업들의 노사관계상의 주요한 네 가지 특징으로서 ① 이윤배분 혹은 성과배분제도의 정착, ② 장기적인 고용관계를 통한 직업안정의 도모, ③ 집단응집력(group cohesiveness)을 증대시킬 수 있는 수단의 존재, ④ 근로자 개개인에 대한 권리의 보장 등이 있다. 기타 다른 요인으로는 관리자, 경영자, 및 노조지도자들간의 협조와 해당기업 및 국가의 고유한 문화, 역사, 전통 등이 언급되고 있다.²⁾

가. 성과배분

經營參加制度의 성과배분적인 특징을 살펴보면, 기본임금에도 收益性 또는 集團生産性에 기초한 可變的 補償이 추가되어 근로자에게 지급되는 형식을 취하고 있다. 참가제도가 그 성격상 성과배분제도를 필요로 할 뿐만 아니라 성과배분제도의 측면에서도 경영참가제도를 필요로 한다는 실증적인 결과들을 살펴볼 때, 성과배분과 경영참가제도는 서로 正의 相關關係를 갖는다.

나. 장기적인 고용관계

경영참가제도하에서의 기업의 대부분은 明示的으로든 暗默的으로든 근로자와 장기적인 고용계약을 맺고 있다. 그것은 근로자에게 직업안정을 보장함으로써 근로자의 효율적인 협조를 이끌어내려고 하기 때문이다. 또한 기업의 인적자원에 대한 장기적인 투자와 그에 따른 효과를 보장받을 수 있기 때문이기도 하다.

다. 집단응집력 증대수단

근로자간의, 특히 생산직근로자와 사무직근로자의 임금 및 직급간 격차가 상대적으로 낮은 것이 경영참가제도가 성공적인 성과를 가져다 준 기업들에서 공통적으로 발견되고 있다. 그러한 기업에서는 임금과 직급간의 격차완화가 근로자와 경영자간의 신뢰와 협조분위기를 고양시키며,

집단생산성에 기초한 보너스를 지급함으로써 근로자로 하여금 집단목표에 충실하고 근로자간의 감독관리를 원활하게 하는 동기가 부여된다. 그리고 경영참가를 통해 근로자간의 임금수준의 격차를 감소시켜 다른 기업에 비해 상대적으로 平等主義的인 賃金體系를 확립하게 된다.

라. 근로자권리의 보장

경영참가제도는 통상적으로 근로자의 권리를 보호하는 規則과 節次를 포함하고 있다. 효율적인 경영참가를 위하여 근로자는 경영참가로 인해 부당한 불이익을 받지 않는다는 보장이 필요하며, 이를 통해 기업내의 신뢰분위기가 조성된다. 실제로 근로자권리를 보장하는 것은 장기적인 고용관계의 측면에 있어서 필수적인 요소인데, 프리먼과 메도프(Freeman and Medoff, 1984)는 權利와 成果간의 관계를 실증적으로 분석한 연구에서 근로자권리를 보장받는 노동조합소속 근로자는 동일한 임금을 받고 있는 다른 근로자에 비해 생산성이 높고 이직률도 낮다고 분석하였다. 또한 '정당한 사유없이 해고당하지 않는다는 권리'는 경영참가에 있어서 중요한 권리이며, 이를 보장받는 경영참가제도하의 기업근로자들은 전통적인 기업에 있어서와 같이 제재에 의한 동기부여방식에 따르는 것이 아니라 集團的인 補償制度를 통한 動機를 부여받게 된다.

주석 1) 위의 책, pp.188~204 참조.

주석 2) 위의 책, pp. 204~214 참조

第3節 成果配分制度

1. 經濟與件變化와 伸縮的인 賃金管理

成果配分制度는 기업단위, 공장 및 부서단위의 경영성과 또는 생산비용 절감이 목표치를 상회할 경우 성과의 일정부분이 근로자들에게 현금·주식·복지기금 등의 형태로 배분되는 제도인데, 1980년대 들어 세계경제의 급속한 환경변화와 국제경쟁의 심화 및 생산비 상승에 대처하기 위한 임금관리면에서의 새로운 형태의 對替賃金支給(alternative payment)方法이라 하겠다.¹⁾

성과배분제도에 대하여 美國勞動組合總聯盟(AFL-CIO)의 노동경제학자 자루스키(Zalusky)는 다음과 같이 말하고 있다. "노사 양측에서는 노동시장에서 주어진 여건하의 최선의 타개책이 임금관리측면에서 집단적 성과배분제도를 도입함으로써 생산성향상과 이로 인한 事後的 成果配分을 통하여 기업의 지속적 발전 및 근로자의 소득과 고용수준을 유지할 수 있는 방법임을 알게 된 것이다."

수출둔화로 무역수지 적자를 기록하고 있는 우리 나라로서도 임금상승만큼 대외경쟁력을 유지할 수 있는 방안을 찾아야 할 것으로 보인다. 즉, 성과배분제도의 도입을 통하여 근로자의 자발적 참여와 생산성을 상대적으로 증진시키고 회사의 경영여건의 변화에 신속적으로 노무비용을 조절할 수 있는 적극적인 임금관리방안을 모색할 시점인 것이다.

성과배분제도의 도입의 필요성에 대해서는 우리 사회의 노·사 모두 공감하고 있는 것 같으나, 진정한 의미에서의 노사간 협상의 역사가 일천한 우리 나라로서는 노사간의 신뢰부족이 성과배분제도의 도입에 있어서 장애물이 되고 있다. 따라서 본절에서는 신뢰제고를 통한 성과배분제도의 정착방안을 중심으로 논의하고자 한다.

2. 成果配分制度의 效果

우리 나라에서는 성과배분제도를 실시하는 회사가 40여개 정도의 미미한 숫자에 불과하지만 생산성과 노사관계 및 근로자복지를 증진시키는 것으로 나타난다. 부천에 있는 O제조업의 경우에는 1982년부터 법정관리하에 있는 기업이지만 1988년부터 노조의 요구에 의하여 성과배분제도가 도입된 이후 임금협상이 순조롭고 생산성향상 및 애사심이 증대되었다고 하며, D계약회사의 경우에는 1983년 사업주의 제안으로 도입되었는데 매출액 및 경상이익 신장률이 매년 40%를 유지하고 있다.

외국에서도 미국, 일본, 호주, 영국, 싱가포르 등지에서 큰 효과를 보고 있는 것으로 나타난다. 미국의 경우를 보면, 성과배분에 관한 226개의 연구결과 중 94%인 212개가 성과배분제도 도입으로 생산성을 향상시켰다고 보고되었으며, 생산성이 평균 7.4% 향상된 것으로 나타났다. 미국에서의 성과배분제도 도입률은 18%를 나타낸다. 일본의 경우에도 1988년말에 일본생산성본부에서 실시한 설문조사 결과에 의하면 도입률이 22% 수준이며 과반수 이상이 성과배분제도 실시후 수령하는 임금총액이 다른 회사보다 많다고 대답하고 있어, 성과배분제도 실시가 생산성을 향상시키고 있음을 알 수 있다.

3. 制度導入方法

성과배분의 구체적 실시방법에는 우선 成果算定指標로서 매출액기준, 이익기준, 생산비용절감기준 등이 있다. 매출액기준이란 목표초과매출액의 일정부분을 근로자 배분 몫으로 성과배분하는 방식을 말하고, 이익기준이란 이익의 일정부분을 배분하거나 이익목표를 상회하는 초과이익의 일정부분을 배분하는 방식을 말하며, 생산비용절감기준이란 평균 생산비용에 비하여 실제 생산비용이 적게 들었을 경우 차액의 일정비율을 근로자 몫으로 성과배분하는 방식이다.

그리고 성과배분 형태에는 상여금, 주식, 복지기금의 형태가 있다.

매출액기준을 권장하기에 적합한 회사는 회사업무의 성격상 제조보다는 판매의 비중이 높은 곳(예: 제약회사, 자동차, 백화점 등), 매출액에서 이익이 차지하는 비율이 알려져 있고 그 비율이 시기에 따라 큰 차이가 없는 업체는 성과배분제도가 처음으로 도입되거나 노사간의 신뢰가 그다지 높지 않은 회사라 할 수 있다.

이익기준을 권장하기에 적합한 회사는 업무성격상 製造가 주가 되고 販賣가 상대적으로 약한 곳(예: 중소기업 제조판매업체), 매출액을 성과산정지표로 채택하기에는 곤란한 업종(예: 매출액에서 이익이 차지하는 비율이 시기에 따라 급변하는 업체), 노사간에 신뢰가 높은

곳(가결산 또는 결산재무제표상의 이익을 근로자가 믿을 수 있는 업체)에서 권장된다. 생산비용 절감기준은 공장 및 생산라인의 난이도 및 특성에 따라 분리하여 생산현장에서 실시하되, 회사에 共同體意識을 가지고 업무에 종사하기 위하여는 매출액 및 이익기준에 의한 성과배분도 함께 施行되어져야 할 것이다.

4. 定着方案

성과배분제도의 정착에는 우선 노사간의 信賴가 중요하고 구체적으로는 성과배분에 관련된 정보자료의 진실한 작성과 상호교환, 성과산식자체의 객관성·단순성을 위한 노력, 성과 확인에 대한 노사의 공동참여 등이 중요하다. 성과배분제도 정착을 위한 구체적인 방안으로서는 다음과 같은 사항을 들 수 있다. 첫째, 정부당국의 정책적 검토사항을, 두 번째로 노사간의 정착방안을 제시하고 마지막으로 일반적 문제점이나 기타 고려사항을 記述한다.

가. 정책적 검토사항

첫째, 노동조합원의 자격범위로서 경영정보와 밀접한 관계에 있는 회계 및 자금담당부서의 근로자까지 포함시킬 수 있도록 정책적으로 유도함으로써 경영정보 교환자료의 신뢰성을 제고시킬 필요가 있다(노동조합법 재해석 및 홍보사항).
노동조합法 第3條에서는 노동조합을 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건인 유지개선과 근로자의 복지증진 기타 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체로 정의하고 있으며, 그 정의에 해당하지 않는 경우의 제1호로서 사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하는 경우를 들고 있다.

第3條 第1號의 해석은 관습법상의 문제인데 大法院 판례에서는 사업주의 위촉으로 경리사무를 감사·감독하는 경리 사무담당자는 항상 사용자의 이익을 위하여 행동하는 자이므로 그가 참가한 노동조합은 위법이다(대법원 행상47, 1955.3.18)라고 하여 회계·자금부 근로자의 노동조합원으로서의 가입을 배제하고 있다. 그러나 노동조합법 제3조 제1호가 노동조합의 어용화를 방지하고 노동조합보호를 위한 것이 목적이란 회계·자금부의 근로자가 노조원으로 가입함으로써 노동조합의 實益을 얻고 노조에서 이를 원한다면 허용하는 것이 바람직할 것이다. 우리나라의 현행 관습으로서는 部長 정도의 간부를 제외한 회계·자금부의 근로자와 경우에 따라서는 인사부의 근로자까지 노조원으로 참여하고 있는 노동조합이 늘어나고 있는 점으로 볼 때, 정부정책으로는 노동조합법 제3조 제1호의 해석을 좀더 엄격히 하여 "사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하는 자"를 部長 정도의 간부로 한정하도록 유도·홍보하는 것이 필요하다고 본다. 회계·자금부의 근로자가 노동조합원으로 가입되어 있음으로써 근로자들의 성과배분과 관련된 재무제표 및 회사 자체에 대한 신뢰를 실질적으로 증진시키고 있는 사례가 있다(예: D物産의 경우에는 노동조합원으로서 회계·자금부의 근로자들도 참여시킴으로써 회사의 재무제표 및 경영자료에 대하여는 절대적으로 신뢰하고 있다).

둘째, 勞使協議會法에 명시된 경영정보 교환내용에 보다 구체적인 경영정보교환자료를 명시할 필요성이 있다(예: 재무제표 및 부속사업명세서(각 항목별 명세서 및 각 과목별 명세서). 동법 제21조의 1항에 규정된 보고사항으로는 ① 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, ② 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, ③ 인력계획에 관한 사항, ④ 기업의 경제적·재정적 상황 그리고 시행규칙 제8조에 사용자의 보고 및 설명사항으로 세부적인 사항을 규정하고 있으나, 이는 너무 추상적이어서 회사에 따라 제출하는 경영자료가 크게 달라 불신의 원인이 되고 있다(勞使協議會法).

셋째, 현행의 社內福祉基金法에서는 복지기금 구성에 대하여 경상이익의 5%이내라는 任意規程만 제정되어 있어 실효성이 없고 노사간의 분규만 조장하고 있는 형편이므로, 성과배분의 배분형태의 하나로서 역할을 원활히 수행하기 위하여는 이 규정을 強制規定으로 改正시켜야 할 것이다(社內福祉基金法).

넷째, 성과배분제도의 근로자참여 및 생산성향상의 효과를 높이기 위하여는 성과배분 지급시의 變動的 賞與金에 대하여 근로소득세를 감면할 필요성이 있다.(所得稅法 改正, 財務部 關聯事項). 1987년 4월 7일에 제정된 미국의 성과배분제도 세금감면조항에는 근로자에게 지급되는

성과배분소득에 대하여는 회사에서 지급되는 임금의 5% 이상 3,000달러 이내의 변동적 상여금 중 25%는 근로소득세로 감면하도록 하고 있다(Profit Sharing Incentive Act, S932: BNA Report, p.92 참조).

다섯째, 성과배분액의 근로자 평균임금 산입에 따르는 기업의 부담을 덜어주기 위하여 변동적 상여금을 퇴직금 지급의 기준인 평균임금 산정범위에서 제외하는 과제를 검토해 볼 필요가 있다(勤勞基準法 改正事項). 물론 성과배분 상여금의 평균임금 산입의 가부문제는 노사간에 먼저 합의되어야 할 사항이나 제도실시에 따르는 노사 양측의 혜택을 공평히 한다는 차원에서 이 문제를 정부에서 조정해 줄 필요가 있다. 합의된 사항에 대하여는 명확히 해주면서 아울러 임금개념에 대한 관련법 조항의 통일을 기하여야 할 것이다.

여섯째, 성과배분으로서의 주식지급을 보다 활성화하기 위하여는 외국의 사례와 같이 종업원에게 지급하기 위한 경우의 自己株式 취득이 허용되어야 할 것이다(商法 또는 資本市場育成에 관한 法律의 改正; 재무부·법무부 관련사항). 현행 商法은 회사의 자기주식 취득을 원칙적으로 금지하고 극히 예외적으로만 이를 허용하고 있고, 「자본시장육성에 관한 법률」에서도 상법상의 예외규정에 의하여 취득한 자사주식의 보유기간을 1년간으로 연장시킨 특례규정에 불과하여 성과배분으로서의 자사주식 지급이 극히 제한적이다.

외국의 사례를 보면 다음과 같다.

① 미 국: 잉여금을 재원으로 하는 자사주식의 취득은 모든 목적을 위하여 허용되며, 종업원지주를 위하여는 회사가 지급불능상태에 있지 않는 한 자본금을 재원으로 하는 자사주식 취득까지 허용한다(New York Business Corp. Law 등 대부분의 州法).

② 독 일: 자사주식 취득은 원칙적으로 금지되나 회사는 종업원의 취득을 위하여 종업원에게 제공되는 경우에는 자본금의 10%를 초과하지 않는 범위내에서 취득이 허용된다(柱式法).

③ 프 랑 스: 종업원에 대한 이윤배분을 자사주식으로 할 수 있도록 하기 위하여 자사주식의 취득요건을 완화하고 있다(1967, 大統領令 제695호).

나. 노사간의 신뢰증진 확대방안

1) 경영정보의 교환

첫째, 주주총회에서 보고되는 영업보고서와 같은 중요자료에 대한 설명뿐만 아니라 분기별 경영실적 보고자료를 검토하는 理事會에도 노조대표를 참석시킬 필요성이 있다.

둘째, 기업의 경영상태에 대한 홍보를 지속적으로 시행하여야 할 필요성이 있다. 예를 들어, 각 부·실에 비치된 케이블 TV를 활용하여 경영기획부에서 월별 매출액 및 원가계산서 등의 자료를 토대로 회사경영상태를 분석하여 홍보하는 방법도 있다((주)럭키의 경우).

셋째, 회사측이 제공한 경영정보 제공자료에 대하여 노조가 그에 대한 비밀을 유지할 의무를 구체적으로 명시하여 경영정보 상호교환상의 신뢰성을 제고시킬 필요가 있다.

넷째, 궁극적으로 경영정보 교환자료에 대한 근로자측의 신뢰를 구축할 수 있으려면 조합원끼리의 경영정보 상호교환 및 공감대 형성을 위하여 생산직근로자와 사무직근로자가 따로따로가 아닌 모두를 조합원으로 하는 노동조합에서는 성과배분제도가 성공적으로 수행될 수 있다.

다섯째, 매일매일의 생산·출하·원재료반입 동향을 담당부서에서 컴퓨터에 수록하게 함으로써 노조에서 단말기만 두드리면 경영정보를 제때에 파악할 수 있도록 하는 것도 노사신뢰 형성과정에 중요한 역할을 한다. 이에 따라 상급단체인 산별노조에도 각 사업체의 경영상태를 파악할 수 있음으로써 노사분규시 조정역할을 수행할 수 있다(예: 일본의 全織 經濟研究所에서는 산하단위노조를 통하여 매일매일의 생산·출하·원재료반입 동향을 기록하여 단위노조의 분규시에 실질적 조정·중재 역할을 담당하고 있다).

2) 노동조합의 경영정보분석 능력함양

첫째, 노조 자체의 경영정보 분석이 가능하기 위해서는 경영자료분석 교육이 필요하다.

- 교육대상: 노조간부 및 전임자, 노사협의회 위원
- 교육주관: 회사, 단위노조, 상급단체
- 교육기관: 한국노동교육원(지역별 순회교육기관), 한국생산성본부, 한국노총지역별 협의회,

지역별대학 등

구체적으로는 노동조합의 재정상 실비의 비용으로 교육이 실시되어야 하며 보다 실무적인 교육이 필요하다. 또한 각 기업마다 업무가 다르므로 각 노조의 편익에 따라 교육받을 수 있는 다양한 교육프로그램(일정 및 내용)이 제공되어야 할 필요성이 있다. 예를 들면 서강대에서 實費(8주교육, 6만원)에 의한 경영정보분석 교육을 실시하고 있는데 근로자들에게 도움이 크다고 한다.

둘째, 지방교육기관의 부족으로 인한 경영정보분석 교육의 부진이 문제가 된다. 따라서 지역별 상설 교육기관을 설치하고 경영정보분석 교육을 실시할 필요성이 시급하다. 예를 들어 복지기금의 일부를 회사별로 분담하여 경영정보분석을 위주로 하는 지역별 노동교육기관을 설립·운영함으로써 근로자들에게 실질적으로 도움을 준다면 회사에 대한 신뢰뿐만 아니라 정부에 대한 신뢰도 구축하는 쉬운 길이 될 것이다.

셋째, 공인노무사제도를 활용하여 노조의 경영정보분석능력을 보조할 필요성이 있다. 노동관계의 전문성과 복잡화로 인하여 실제 노동계에서는 근로자들이 공인노무사의 상담과 협조를 요청하는 횟수가 늘어가고 있다. 이에 따라 공인노무사들은 專門化(경영회계 및 노동법으로 대별)를 통하여 노조를 협조할 수 있는 환경으로 나아가고 있다. 아직까지는 근로자들의 공인노무사에 대한 인식이 사용자편을 들고 있다는 것이 대부분이지만 그 성격이 중립적으로 변하고 있다.

3) 경영참가

첫째, 구체적인 회사사정에 대한 확인을 가능하게 함으로써 노사간의 신뢰회복을 도모할 수 있다(예: 생산현장인 공장에서 제조원가(원료비 노무비 소모품비)분석과정에서 노조대표를 참석시켜 확인하게 한다).

둘째, 성과측정시 정확성을 기하기 위하여 노조대표의 확인(원재료의 입출고에서 생산을 거쳐 제품의 출하까지 생산과정의 노조대표 입회를 통한 '검수과정에의 참여')을 거칠 필요성이 있다. 따라서 경영정보에 대한 보고의 차원에서 확인의 차원으로 하는 인식전환을 통해 노조대표가 그 사실을 검증할 수 있는 기회를 제공해야 할 것이다. 이러한 경우 공개적인 검수와 확인을 통하여 불법적인 회사 내부의 비리를 근절시킬 수 있는 효과를 부각시켜야 할 것이다.

셋째, 근로자의 경영참가방안으로 '社員重役會議'와 같은 간접적인 경영참가제도를 활성화시킬 필요성이 있다. 사원중역회의란 회사의 사장·이사 등의 간부진과 근로자대의원 사이의 회의인데 회의의 비중을 중역회의 정도로 높이려는 의도에서 이와 같은 명칭을 붙이고 있다.

다. 성과배분제도와 관련된 기타 문제점과 검토사항

첫째, 성과측정의 기술적인 문제에 대한 검토가 필요하다. 생산직근로자의 경우에는 성과측정에 앞서서 공정분석이 먼저 선행되어야 할 것이다. 사무직근로자의 경우 성과측정상의 애로점을 파악하여 표준적인 성과측정방법을 제시할 필요성이 있다.

둘째, 성과배분의 기준선정이 연말에 주로 이루어짐으로써 기업회계상 이와 관련된 기술적인 처리의 문제점(연월차수당등의 연말정산시기와 중복부담이 있음)이 많다.

셋째, 성과배분제도에 대한 노조의 불신을 해소시켜야 한다. 성과배분제도의 도입이 임금협상시 임금상승률 억제보다는 근로의욕증진에 목적이 있음을 강조하여야 한다.

넷째, 노동집약적 산업 및 사양산업에서는 外注의 의존도가 높고 물품의 적기확보가 곤란하므로 성과배분제도의 도입을 노조에서 반대하는 경우가 있다. 사업주의 경우에도 물량 적기확보의 어려움 때문에 노사신뢰 손상을 애로요인으로 여기고 있다. 또한 노동집약적 산업에서 자동화되어 가는 과정에서 사업주의 고용감축의 비밀제공의 두려움으로 인하여 근로자측에서 성과배분제도의 도입을 꺼린다. 따라서 고용감축 문제는 노사관계위원회에서의 조정이 필요하다.

다섯째, 성과배분제도의 시행과정에서 강원산업, 한보탄광, 경원세기, 현대자동차서비스 등의 예에서와 같이 분배몹을 둘러싸고 노사간의 분류의 가능성이 있을 수 있다. 단지 "경영실적에 따라 성과를 지급할 수 있다"는 단 한 줄만으로 애매모호하게 도입되어져 있어서는 곤란하며 成果算定指標, 成果確認, 配分方法, 支給時期 등에 관한 노사합의와 이에 관한 문안의 확보가 중요하다.

주석 1) 상세한 내용은 鄭寅樹(1991) 참조.

第4節 從業員持株制度

1. 從業員持株制度의 定義

종업원지주제이란 "회사가 경영방침으로 특별한 편의를 제공하여 종업원으로 하여금 자사주를 취득·보유하게 하는 제도"로 정의된다. 따라서 이 제도의 특징은 ① 투자자가 자사의 종업원이고 ② 투자대상이 자사주식이며 ③ 회사가 이를 위하여 무엇인가 제도적인 지원책을 마련하여 제공한다고 하는 점을 들 수 있다.

종업원지주제도의 목적은 종업원들 스스로가 주주로서 기업에 대한 주인의식을 갖고 기업경영과 이익배분에 참여함으로써 노사관계의 개선을 통한 생산성향상과 재산형성축진을 기하고자 하는 것이다.

우리 나라에서 종업원지주제도를 위한 법률에는 「자본시장육성에 관한 법률」과 그 「시행령」, 「우리사주조합의 운영기준」이 있다. 우리사주조합의 운영기준에 의하면 기금의 운영은 자사주식의 매입에 우선적으로 사용하여야 하며 여유자금으로는 수익사업을 운영할 수 있다고 하고 있으나, 다만 여타 주식과 부동산에는 투자해서는 안 된다고 금지규정을 두고 있다. 미국의 종업원지주제도인 ESOP(Employee Stock Ownership Plan)는 자기회사의 주식 및 財務省의 채권을 주관리운영대상으로 하고 있으며 근로자퇴직소득 증대를 주목적으로 하고 있다.

2. 發展過程

우리 나라에 종업원지주제도가 처음 등장한 것은 1958년 10월 柳韓洋行에서 종업원의 복지증진과 노사협조를 목적으로 시작되었으나 법률상 근거를 마련한 것은 1968년 11월

22일의 「자본시장육성에 관한 법률」이 제정된 것에 기인한다. 그러나 본격적으로 보급되기 시작한 것은 1973년 7월 13일의 「종업원지주제도 확대실시방안」이 발표된 이후 종업원지주제도의 추진방법과 이에 대한 지원책이 구체화됨으로써 「우리사주조합」이 결성됨에 따라 활성화된 것이다.

1987년 6·29 이후 사회의 변화와 함께 종업원지주제도의 확충방안에 따라 「자본시장육성에 관한 법률」이 1988년 1월 1일에 개정 시행되었으며, 이때 우리사주조합의 정의와 요건, 조합원의 자격, 조합원에 대한 우선배정 등 법적 요건 및 우리사주조합원에 대한 세제·금융상의 지원이 확대되었다.

그러나 證市의 과열과 함께 종업원지주제 또한 종업원보유주식의 社外流出등 본래의 효과를 달성할 수 없게 되자 1988년 6월 22일에 주식의 장기보유유도, 우리사주조합의 건전한 운영등을 내용으로 하는 '종업원지주제도의 개선방안'에 따라 7월 23일 「자본시장육성에 관한 법률시행령」의 개정과 「우리사주조합 운영기준」이 제정·시행되었다.

3. 우리 나라 從業員持株制度의 形態

우리 나라의 종업원지주제도를 형태면에서 분류하여 볼 때 첫째, 참가형태면에서는 공동참가방식을 취하고 있다. 즉 종업원지주제도를 시행할 때 개별근로자가 알아서 처리하는 방식이 아닌 '우리사주조합'을 결성하여 이를 통하여 처리하도록 하고 있다.

둘째, 종업원의 자금조달 원천측면에서는 주식매입형과 저축장려형의 특질을 가미시킨 折衷型을 취하고 있다. 즉 종업원이 자사주 매입자금을 전액 부담하고, 회사는 종업원에 대한 우선배정, 대주주 소유주식의 저가양도주선, 조합운영비용의 지원, 매입자금의 대여 및 융자주선 등의 편의를 제공하는데 그쳐 이 점에서는 柱式買入型이라 볼수 있으며, 한편 우리사주조합을 통하여 매월 급여의 일정액을 공제하여 적립·저축하는 점에서 貯蓄獎勵型의 특질도 가미되고 있다고 하겠다.

셋째, 관리운영 주체면에서 볼 때, 우리 나라 제도는 從業員團體 管理型과 外部機關 管理型의 절충한 형태를 취하고 있다고 본다. 우리사주조합을 결성하여 조합원의 가입 및 탈퇴, 주식의 취득 및 관리등의 사무처리를 수행하도록 하고있는 점에서 종업원단체 관리형이라 할 수 있으며, 종업원이 우리사주 조합을 통하여 취득한 자사주는 한국증권금융에 預託하도록 되어 있다는 점에서 外部機關 管理型의 특질도 가미하고 있다.

4. 實施現況

우리社株組合의 결성현황을 살펴보면 1974년에는 결성회사가 8개사에 불과하였으나 1991년 3월말 현재 총 798개사가 결정되었으며 상장사의 결성률은 99.4%를 보이고 있다.

종업원의 참여도를 보면 80년대 중반까지는 전체종업원의 50%선에 머물렀으나 1986년 이후부터 가입률이 급증하여 1991년 3월말 현재 상장기업과 비상장기업의 전체종업원 약 128만명 중 74.6%인 96만명이 조합에 가입하고 있다.

우리사주의 한국증권금융 예탁현황을 보면 1986년 이후부터 경기회복과 증시호황에 힘입어 급증하였으며, 1991년 3월말 현재 총발행주식수 48억 8천만주 중 2.7%인 1억 3천여만주가 예탁되어 있다.

자사주 취득자금조달방법을 보면 1987년까지는 자기자금 비중이 70~80%수준에 이르렀으나 1987년 9월에 있어서는 優先配定比率의 상향조정 및 기업의 금융지원 강화와 6·29 이후의 민주화로 인한 노사분규 및 종업원의 분배욕구증대 등으로 企業支援金額이 대폭 증대되어 1987년 10% 수준이던 企業資金支援比重이 1990년말에는 59%에 이르렀다.

5. 從業員持株制度와 生産性

從業員持株制와 生産性의 관계는 일반적으로 성과배분만큼 확실하지 않다고 본다. 왜냐하면 회사로서는 이익을 많이 내어 주식배당을 많이 하는 것만이 좋은 것이 아니기 때문이다.

회사로서는 새로운 기술에 투자하여 미래의 이익을 증대시키려 하기 때문이다. 이러한 점 때문에

현재의 이익이 낮을지라도 이 회사의 株價는 효율적인 증권시장하에서는 이익이 실현되기 전에 이미 높아질 수 있다.

바로 이러한 점들로 인하여 종업원지주제는 무임승차자 문제가 성과배분에서 보다 심하게 나타나고 근로자들의 노력이 높거나 낮거나 간에 주식에 의한 이익배당은 자을 수 있으며 따라서 생산성에 반드시 正의 效果를 그대로 보이는 것은 아니다.

종업원지주제가 생산성에 正의 效果가 있다는 주장은 다음과 같은 세 가지 점에 근거한다. 하나는 자신의 선택이라는 점이다. 즉 종업원지주제는 자신이 일한 만큼 지불이 더 되는 점이 있으므로 이러한 종업원지주제도가 있는 회사를 선택한 근로자들은 보다 열심히 일할 것이라는 점을 들 수 있다. 또 하나의 근거는, 종업원지주제도가 있는 회사의 근로자들은 근속년수가 길어지게 되어 있고 이에 따라 그 회사에 독특한 人的資本이 형성되므로 생산성이 향상된다는 주장이다.

종업원지주제가 개인의 계좌에 소득이 증가되려면 적어도 몇 년은 기다려야 하므로 이 때문에 근속년수는 증가된다고 보는 것이다. 마지막 근거로는 노사간의 관심 합치에 의한 情報의 共有로 인하여 생산성이 올라간다는 주장이다. 종업원지주제로 인하여 관리층과 종업원들 간에 공동의 이익이 존재하고 이에 따른 공동관심사로 인하여 정보를 공유함으로써 비용이 적게 들고 생산성이 오른다고 하는 주장이다. 한편 종업원지주제는 勤勞者 監視(monitor)가 橫의이기 때문에 비용이 적게 들고 생산성이 오른다는 주장이 있으나 이에 대하여는 학자들간에 상반된 견해가 있다.

6. 從業員持株制度의 問題點과 改善方案

첫째, 우리 나라 商法에서는 제341조에 회사에서 자기주식을 自己計算으로 취득하는 것을 원칙적으로 금지하고 있기 때문에 성과배분을 종업원지주제도로 직접 연결시키기가 곤란하다는 문제점이 있다. 「자본시장육성에 관한 법률」 제18조에는 상장법인은 취득한 자기주식을 조합원에게 상여금·퇴직금의 일부 또는 전부, 상금·장려금으로 지급하기 위하여 이사회 의결로 취득일로부터 1년간 보유할 수 있도록 허용하고 있으나 취득 자체가 상법 제341조의 예외규정에서 보는 바와 같이 극히 제한적이므로 실제 시행은 거의 어렵게 되어 있다. 물론 성과배분액을 회사에서 우리사주조합에 현금으로 출자하여 '우리사주조합'에서 자사주식을 증권시장에서 매입하는 길은 열려 있으나 少額株主制限(소액주주를 넘어서는 종업원에게는 자사주식의 배분이 금지됨: 소액주주기준은 법인의 발행주식 총액의 100분의 1에 해당하는 금액과 1억원 중 적은 금액)이 있으므로 주식배분이 어렵고 더욱이 우리사주조합에 현금으로 배분된 성과배분액을 반드시 자사주식으로 보유하라고 강제적 규정(옵션)을 두기는 어려운 현실이다.

이에 대한 해결방안으로는 美國式으로 자사주 취득을 100% 허용¹⁾하는 것은 주식의 분산이라는 측면에서 어렵겠지만 자사주식 취득을 원칙적으로 금지하는 우리 나라 상법과 미국식을 절충한 독일식 제도를 고려해 볼 필요가 있다. 독일의 株式法에서는 자기주식 취득은 원칙적으로 금지되나 회사는 종업원의 취득을 위하여 종업원에게 제공되는 경우에는 자본금의 10%를 초과하지 않는 범위에서 자기주식 취득이 허용된다.

둘째, 우리 나라의 종업원지주제도는 퇴직후의 소득보장적인 성격이 강하지 않고 短期差益만을 노리는 제도로 발전되어 온 경향이 강하다. 참고로 미국의 종업원지주제도는 1974년 종업원 退職所得保障法(ERISA: Employee Retirement Income Security Act)하에서 발전하여 퇴직후의 소득보장적 성격이 강하다. 종업원지주제도가 자사주식의 취득으로 자기회사에 대한 주인의식과 자기회사에 대한 생산성향상 및 본인들의 재산형성을 촉진시키려는 근본취지로 본다면 현재의 법정예탁기간을 3년에서 5년으로(미국·독일 5년, 프랑스 3~5년) 상향조정하는 방법도 필요하다고 본다. 한편 법정예탁기간을 상향조정하여 종업원지주제도의 퇴직금적 성격을 높이려면 기금형성 자체도 또한 개별종업원의 자금동원 능력에 맡길 것이 아니라 회사의 집단적인 자금에 의존하도록 되어야 할 것이라 본다. 사내복지기금의 일부를 종업원지주제도기금으로 轉用이 가능하도록 하고 성과배분의 일부를 자사주식으로 배분하는 방안을 강구하여야 할 것이다. 미국의 경우에는 종업원에게 자사주식 취득을 위하여 제공된 자금은 원금과 이자 모두 經費로 인정되어 세금공제된다.

셋째, 둘째 방안의 代替案(alternative)으로서 종업원보유 자사주식의 법정 최소예탁기간을 자금원천의 종류에 따라 달리 하여 보는 방안도 고려되어 봄직하다. 종업원에 대한 성과배분이나 사내복지기금 및 회가의 장려금 성격의 자금을 의한 자사주식 보유에 대하여 퇴직 또는 사망시까지 任意引出이 불가능하도록 하고, 종업원 자신들의 자금이나 저축에 의한 자사주식 보유는 임의인출이 2년 후에는 가능하도록 이분화시킴으로써 종업원지주제의 근본취지에 맞게 자사주식 보유기간을 조정할 수 있다고 본다.

넷째, 종업원지주제도가 활성화되지 않은 가장 중요한 문제점은 무엇보다도 基金造成에 있다고 할 것이다. 기금조성의 방법으로는 성과배분 분배액의 일부분은 의무적으로 종업원지주를 위한 우리사주조합에 출자하는 방법, 사내근로복지기금의 일부를 또한 우리사주조합에 의무적으로 출자하는 방법을 들 수 있다.

또 한 가지 방법으로는 상장회사가 出捐한 證券市場安定基金 4조원 중 현재 남아 있는 1조원 정도는 이 중 10% 정도를 우리사주조합에 出捐하게 하는 방법도 고려되어 봄직하다. 어차피 1992년부터는 자본 및 증권시장도 외국에 개방되어지는 만큼, 證安基金도 사용하거나 출연회사에 돌려주어야 하고, 이 자금을 종업원지주제를 위한 기금으로 돌린다면 증시안정 및 근로자복지증진이라는 측면에서 좋을 것으로 본다.

다섯째, 종업원지주제도를 보다 활성화시키기 위하여는 확대종업원지주제도도 고려해 볼 필요가 있다. 확대종업원지주제는 일본에서 시행되고 있는 제도인데 從業員持株會가 취득할 수 있는 주식의 종류를 자사주로만 한정함으로 인하여 비상장기업에 있어서 종업원지주제도가 보급이 진전되지 않음을 보완하는 제도이다. 확대종업원지주제도하에서는 자사주 이외에도 계열회사 및 종업원지주회가 선정한 회사의 주식도 취득할 수 있게 하고 있다. 우리나라의 경우에는 종업원지주제도의 근본취지상 타회사의 주식취득을 허용할 필요는 없겠으나 계열기업의 주식취득은 허용이 고려되어야 할 것으로 본다. 만약 계열기업이 없는 회사의 경우에는 失權株 방지처리의 한 방법으로 우리사주조합으로 하여금 수익성이 좋은 채권구입을 허용해야 할 것이다.

여섯째, 퇴직시의 所得補填을 위하여는 '우리사주조합'에서 자사주식을 최소한 '公金利+a'의 수준에서 매입을 보장해야 할 것으로 본다. 현행제도하에서는 주식의 사외유출을 억제하기 위하여 조합원이 퇴직 또는 부득이한 사유로 인하여 예탁한 주식을 인출하는 경우에는 당해 주식을 인출일의 한국증권거래소 최종시세가격(비상장법인의 경우 조합이 별도로 정한 가격)으로 매입할 수 있도록 하고 조합 또는 다른 조합원에게 우선 매입원을 부여하고 있는데, 만약 장기보유한 종업원이 퇴직시 보유주식의 時價가 취득가액보다 낮을 경우에는 최소한의 보상을 가능하게 해 주어야 할 것이다. 이에 대한 방안으로는 우리사주조합에서 公金利+a의 수준으로 매입을 보장하는 외에도 ① 종업원에게 時價割引率 적용에 있어 國民株와 같이 자사주의 보유기간별로 주식발행가격을 차등적용하는 방법 ② 세제지원면에서도 보유기간별로 差等稅率을 적용하는 방법 등을 들 수 있다.

일곱째, 종업원지주제도를 통하여 근로자의 생산성을 제고시키기 위하여는 종업원지주에게 3% 정도 우선 배당시키는 방안을 고려해 볼 필요가 있다. 현재 1% 정도 優先配當하는 회사가 상당수 있는데 근로자 우대라는 측면에서 이를 시행하는 회사가 늘고 있다(설문조사(이내홍, 1991)에 따르면 12.3%의 회사가 종업원지주제에 대하여 1%를 우선배당하고 있다).

여덟째, 업종별 종업원주식 배분비율을 달리하여 조정할 필요가 있다. 단자회사와 같은 금융기관의 경우 자본금 자체의 액수가 많은 데 비하여 배분대상 근로자수가 적으므로 근로자들에게 배분되는 자사주식의 수는 많아지게 된다. 이와 반대로 제조업체 근로자들은 상대적으로 배분되는 자사주식의 수가 적으므로 형평의 면에서 문제가 야기될 수 있다. 단자회사에서는 역대의 자사주식 보유자가 생기게 되어 회사업무보다는 주식투자에만 신경을 써서 업무를 등한시할 가능성이 높다. 이 문제점을 해소하려면 현행 20%로 제한되어 있는 增資時의 종업원의 주식비율을 자본금과 종업원수를 대비하여 업종에 따라 달리 배분하는 방안이 고려되어야 할 것으로 본다.

아홉째, 종업원지주제도는 노사관계측면에서 효용성이 높으므로 보다 적극적인 홍보가 필요하다. 즉, 노사분규가 심한 회사의 주가가 떨어지게 될 것이므로 자사주식을 갖고 있는 종업원지주들은 자기보유주가가 하락되는 것을 원치 않는다. 따라서 종업원지주제도의 효과를 노사관계와 국민경제적 측면에서 홍보하여 종업원지주제도가 활성화되도록 노력하여야

할 것이다. 종업원지주제도 실시에 대한 경영진의 관심도를 묻는 설문조사 결과에 의하면(이내홍, 1991) '적극적이다'가 25.5%인 반면, '보통이다' 63.1%, '무관심하다' 11.4%로 경영진의 관심도가 그리 높지 않은 것으로 나타났다.

주석 1) 미국의 경우에는 Kelso型 종업원지주제도를 채택하고 있다. 1974년의 종업원퇴직소득보장법(ERISA)에 의하여 자사주식 100% 취득이 가능하여졌으며, 종업원지주회가 회사의 보증하에 자사주 매입자금을 은행에서 융자받고 원금과 이자의 상환은 회사에서의 종업원지주회 장려금을 出捐하여 상환하고 있으며 원금과 이자의 15%는 세법상 손비처리하고 있다. 이와 같은 Kelso형은 기업의 자금조달과 종업원의 재산형성이라는 측면에서 큰 의의를 갖고 있지만, 어느 정도 優良企業이 아니고는 위험이 따르게 되며 또 新株發行에 따라 주가의 稀釋化 現象을 초래하기 쉽다는 단점이 있다.

第 7 章

結 論

1990년도와 1991년도의 우리 나라 경제상황은 비록 경제성장률 자체는 8~9% 수준을 유지하고 있으나 內實에 있어서는 건설투자와 소비지출의 확대에 의존한 취약한 형태인데다가 高物價, 輸出不振, 國際收支赤字가 계속 심화되고 있어 구조적으로 볼 때 앞으로의 국가경제가 상당히 어려운 고비에 처할 것으로 보인다. 여기에 勞動動向만을 보더라도 최근 몇 년간의 임금급상승과 제조업 인력난은 그동안 저렴한 노동비용에 의하여 유지되고 있던 우리나라 경제의 對外競爭力을 떨어뜨리고 있어 문제가 된다.

인력난으로 대변되고 있는 노동력 공급부족이라는 현실에서 임금상승은 피할 수 없는 것으로

간주할 때 생산성향상만이 국가경쟁력을 유지할 수 있는 최선의 길임은 두말할 나위가 없다. 임금과 생산성에 관한 본연구는 생산성을 향상시킬 수 있는 방안의 제시(기업단위생산성, 경영참가와 생산성)에 초점을 맞추되 국민경제내에서의 임금의 역할, 생산성임금이론 등을 통하여 임금정책에 대한 기본적 시각을 재정립하였으며, 특히 第4章에서는 생산성임금이론의 현실적용에 있어서 현재 논란이 되고 있는 생산성측정방식상의 문제점과 개선방안을 제시하였다. 요약하면 다음과 같다.

국민경제와 임금결정에서 임금은 거시경제측면에서 볼 때 국민경제 속에서 자율적으로 결정되는 內生變數이므로 정부지출, 통화량, 이자율 또는 자본의 양과 같이 기본적으로 정부에서 정책적으로 조정할 수 있는 政策變數는 아니다. 그러나 임금이 장기적으로 노동시장내의 수요와 공급에서 결정되어지지만 단기적으로 정부의 개입이 전혀 불가능한 것은 아니다. 소위 말하는 소득정책하에서는 어느 정도의 임금통제는 가능하다. 소득정책하의 임금통제는 스태그플레이션에 대처하기 위한 고용유지의 일환으로 효과를 발휘하는 데 근본목적이 있으므로 과도한 억제보다는 완만한 지도가 바람직하다. 외국의 경험에서 알 수 있는 바와 같이 소득정책은 국민의 공감대가 성공의 전제조건이 되며 소득정책이 생산성향상에도 역점을 두는 것으로서 우리나라의 임금정책도 과도한 억제보다는 생산성향상에 초점을 맞추어야 할 것이다. 정책의 유연성 측면에서 본다면 독과점 대기업, 금융기관 및 중요 공기업에 대하여는 어느 정도의 임금억제정책을 실시하되 중소기업 및 여타부문은 생산성 범위내의 자율조정을 유도하고 있는 현행의 정부정책이 바람직한 것이라 하겠다.

우리 나라의 적정임금수준은 임금수준결정에 관한 이론에서 공인된 결정요인들인 실업률, 생산성증가율, 경제성장률 추세변동치, 기대물가상승률을 감안한 모형이 좋을 것이며, 특히 실제 적용에는 노사가 쉽게 이용할 수 있는 간단한 모형이어야 할 것으로 본다. 이러한 조건을 만족하는 임금산식은 제2장 제5절에 나타나 있는 바와 같이 내년도($t+1$ 기)의 임금인상률은 금년도(t 기)의 노동생산성증가율을 기준으로 생산성과 임금상승률의 差異調整值, 景氣調整值 그리고 기대물가상승률을 감안하여 첨가한 산식이 될 것이다. 이 산식이 기존의 방식과 성격상 다른점은 생산성임금을 노동생산성의 豫測值가 아닌 實績值를 사용한다는 점이며, 노동소득분배율은 노사 자율에 맡겨야 할 사항인 점에서 국민경제측면에서의 임금인상률인 이 산식에는 고려하지 않고 있다는 점이다.

임금과 생산성에 관한 기본적인 관계는 주로 생산성임금제에 대한 논의를 통해 연구되고 소개되었다. 생산성임금제는 신고전학파의 限界生産力說에 근거하여 경쟁적 노동시장에서의 실질임금결정이 노동의 한계생산성과 일치하는 수준에서 이루어진다는 데 기초하고 있다. 이러한 논의 자체는 假定 자체의 비현실성이라든가 노동시장에서의 노동소득분배율 결정을 둘러싼 제도적 요인의 존재 등에 있어서 비판을 받고 있다.

생산성임금제는 임금과 노동생산성의 일반적 관계를 나타내는 즉 투입, 산출, 그리고 부가가치분배율 사이의 항등식관계를 나타내는 「바인트라우프」 공식의 한 형태로 보여진다. 일본에서의 임금협상시 임금인상률의 기준으로 유효하게 작용되고 있는

「바인트라우프」 공식과 생산성임금제간의 차이점은 노동소득분배율의 유무라고 할 수 있다. 생산성임금제는 바로 노동소득분배율 증가율이 零(0)이라고 가정하고 있기 때문이다.

「바인트라우프공식」과 생산성임금이론을 비교하는 이유는 노동소득분배율 자체가 항상 일정하여야 하는 것이 아니고 경제상태의 변화와 사회구성원의 요구 및 합의에 따라 변화될 수 있는 요소라는 사실을 강조하기 위한 것이다. 노사간의 실질임금타결률은 생산성과 물가를 고려한 거시경제차원에서의 생산성임금제 위에서 미시적으로 기업단위에서 노사간의 노동소득분배율을 둘러싼 협상의 결과라고 이해될 수 있다. 따라서 노사간에는 이론이라 하여 생산성임금제를 철칙으로 내세워 생산성증가율 이내만의 임금인상을 고집할 것이 아니며, 경제환경 변화에 따라 노동소득분배율의 변화 또한 협의할 수 있는 항목으로 간주되어야 할 것이다.

노동생산성이란 산출물을 노동투입량으로 나눈 것을 말하는데 우리나라의 부가가치 노동생산성 측정의 경우 노동투입량에 사용하는 자료를 무엇으로 할 것인가, 즉 事業場調査(establishment survey)로 해야 하는가 또한 家口調査(household survey)로 해야 하는가의 두 가지 의견으로 나뉘고 있다. 한국생산성본부에서 생산성추계시 사용하고 있는 鑛工業動態調査(事業場調査)가 노동투입량이 과소추계되어 노동생산성 자체가 과대추계되고 있으므로

經濟活動人口調查(家口調查)를 사용하자는 주장이 제기되었다. 두 가지 방식에 따른 실질적 차이점은 1985년 이후의 경우 經活의 노동생산성이 매년 6~9%포인트 가량 낮게 나타난다는 점이다.

결론을 먼저 말하면 사업장의 임금협상의 목적을 가진 노동생산성 측정에는 가구조사인 經活은 곤란하다고 보며, 기존의 광공업동태조사 표본의 부적합으로 인한 생산성이 과대추계되는 결점을 보완하기 위하여 5인 이상 사업장 全數調查資料인 사업체노동실태조사를 주된 자료로 사용하되 연간 자료의 월별 자료로의 사용을 위하여는 월별 자료의 가중치를 연간 자료에 추계함으로써 사용가능하다.

학자들의 연구를 종합하여 생산성측정에 대한 이론을 정리하면 다음과 같다. 생산성측정에는 여러 가지의 다른 방법이 있는데 이러한 방법들은 생산성을 사용하려는 목적에 따라서 달라지게 된다. 특히 노동생산성은 그 사용하려는 목적에 따라 노동투입량의 선정기준이 달라져야 한다. 만약 임금협상에 노동생산성을 사용하려 한다면 사업장단위의 근로자를 기준으로 하여야 할 것이다. 왜냐하면 임금협상의 대상은 주로 사업장에서 근무하는 근로자들이지 경제활동인구연보에 나타나는 취업자가 아니기 때문이다. 미국노동성 노동통계국(BLS, Bureau of Labor Statistics)의局長인 제롬(Jerome A. Mark)은 다음과 같이 말하고 있다. "임금자료는 주로 사업장의 임금대장에서 추계되는 것이므로 임금과 노동생산성관계를 논할 때는 사업장의 근로시간수를 기준으로 노동투입량을 사용하여야 하고, 반대로 생산성의 변화와 근로자의 이동 및 퇴직간의 관계를 보려면 경제활동자료(labor force data)를 사용하여야 한다. 왜냐하면 취업과 실업의 구분에 관한 자료는 經活에 나타나 있기 때문이다."

經活을 사업장의 노동생산성 추계자료로 사용해서는 안 되는 이유로서 경활 자체의 자료로서의 신빙성을 들 수 있다. 첫째, 경제활동인구상의 사업체 상용근로자와 자영업자, 무급·일급 등의 구분이 응답자의 자의에 따르므로 신뢰성이 적다는 점이다. 예를 들어 경활상의 분류에 따른다면 사업체의 실태조사상의 상용근로자수에 경활상의 자영업자수와 무급·일급자수를 합하면 이론상으로는 경활상의 취업자수와 일치하여야 하나 실제에 있어서는 경활상의 취업자수를 넘어선다. 그 이유는 경활상의 상용근로자, 자영업자, 무급·일급 등이 이중계산되어 있기 때문이다. 둘째, 경활의 標本母數調查는 10년에 한 번 하고 있기 때문에 경활도 산업별 구조변화를 나타내는 대표치로서의 역할을 하고 있지 못하다. 셋째, 경활자료를 살펴보면 제조업 중 표본이 작은 산업의 경우 취업형태별 취업자수의 변동이 크게 나타나 자료로서의 가치가 적고 산업구조 변화를 짐작하기 힘들다. 그 이유는 경활이 가구조사이기 때문에 경활응답자가 주로 집안에 남아 있는 주부나 할머니 또는 어린이들의 경우가 대부분이므로 대분류가 아닌 세분류로서 산업별로 구분함으로써 응답된 자료의 신뢰성에 문제가 있다고 본다.

우리 나라의 생산성측정상에서 나타나는 여타의 문제점들을 해결하는 방안으로는 多要素勞動生産性의 공식통계화 방안, 그리고 산출물에 관련된 생산성측정시의 오류사항 및 개선방안 등이 있으며 이것을 요약하면 다음과 같다. 첫째, 생산성측정의 국제간 비교를 통해서 알 수 있는 바와 같이 勞動投入指數 산정의 기준을 근로시간(man-hour)으로 하는 것이 바람직하다. 물론 이를 위해서는 통계 자체에 근로시간을 정확히 포착하여야 하고 사업장의 관습개선이 필요하다. 둘째, 노동의 질적 변화를 고려한 노동투입지수 계산을 위해 생산직에서의 기능직과 단순직간의 근로자수의 차이를 가중치로 하는 방법이 검토될 필요가 있다. 셋째, 부가가치노동생산성이 기업경영성과 및 임금협상자료로서 작성된다면 생산성측정상 불변가격으로 측정되어야 하기 때문에 한국생산성본부의 경상가격기준 부가가치노동생산성은 별다른 의미가 없다고 보여진다. 넷째, 다요소노동생산성을 공식통계로 발표할 수 있도록 하는 노력이 필요하다. 노동생산성 향상이 단지 자본이나 中間財投入 증가로서 노동을 대체할 경우에도 일어날 수 있으므로 자본과 노동을 함께 고려하는 생산성을 노동생산성 향상측정의 보조자료로서 활용할 필요가 있기 때문이다. 다섯째, 산출물지수 계산상의 문제점으로서 총생산물의 불변가격 계산시 사용하는 디플레이터로 인한 생산성측정의 下向編倚 현상과 간접계산에 의해 계산되는 산출물이 전체 총생산물의 5% 정도를 차지한다는 사실에 주의해야 할 것이다.

기업단위에서의 생산성측정방법은 주로 생산성분석의 목적에 따라 결정되는데, 주로 경쟁기업과의 비교, 각 부서와 근로자간의 상대적 성과측정과 비교, 그리고 단체교섭과 성과배분에 있어서의 다양한 투입물에 대한 相對的 便益比較 등을 목적으로 한다. 또한

생산성분석을 통한 생산성향상프로그램의 개발에 주된 초점을 맞추고 있기 때문에 거시적인 차원의 생산성개념과 측정방법과는 달리 매우 세분화되어 있으며, 기업의 생산성향상 전략에 따라 다양한 생산성지표가 사용될 수 있다.

기업단위의 생산성측정방법으로는 기업관리구조에 따라 생산성측정단위를 결정하고, 주로 근로자의 근로시간구조분석을 통해 생산성측정을 하는 「구로자와」의 구조적 접근방법과 다섯가지 經營目的(기업의 경영목표, 효율성, 유효성, 비교가능성, 성장추세)에 따라 생산성 개념이 규정되고 각 목적과 수준에 따라 상호연관된 생산성지표가 측정되는 롤리의 접근방법을 소개하였다. 또한 개별기업단위에서 사무직 노동의 생산성측정상의 문제점과 공공기관에서의 생산성측정상의 문제를 검토하였다.

「구로자와」의 구조적 접근방법은 기업의 의사결정상 위계구조를 따라 생산성측정제도를 구축하는 것이 중요하다고 보는 것이다. 주목해야 할 것은 근로자의 근로시간을 근로형태에 따라 표준근로시간, 총투입근로시간, 유효근로시간, 손실근로시간, 관리자책임 손실근로시간 등으로 분류하여 노동의 총효율성을 근로자 효율성과 공정효율성으로 分解·分析하고 있다는 것이다. 이에 따라 표준적인 생산성보고서 양식을 작성·보고하고 매주 근로자 개개인의 생산성분석을 할 수가 있다. 또한 생산가치와 부가가치를 구별하여 의미있는 실질부가가치 노동생산성지표를 제시하고 있다.

반면에 롤리의 측정방법은 다섯 가지 경영목적에 따라 해당조직의 효율성과 유효성을 측정하려고 한다. 측정에 있어서는 측정수준에 구분을 두어 1차적 수준에서는 총수익생산성을, 2차적 수준에서는 총전환비용의 구조에 따라 자원활용생산성과 자원생산성을, 또한 총전환비용과 관련하여 이윤생산성, 운전자본생산성, 재고자산생산성을 측정하고, 마지막으로 생산적 잠재력을 나타내는 잠재적 총수익개념을 도입하여 생산성지표의 계층에 따른 다양한 종류를 제시하고 있다. 롤리의 접근방법이 시사하는 바는 기업의 조직수준과 복잡성, 그리고 생산성측정의 기본목적에 따라 생산성지표가 위계적인 의사결정구조와 밀접하게 연관되어 있음을 보여준다는 것이다.

經營參加는 여러 다양한 분석을 통해서 살펴본 바와 같이 그 수준이나 형태가 적절한 것이었을 때 비로서 생산성향상에 상당한 기여를 한다는 것을 알 수 있다. 특히 경영참가를 통해 생산성향상을 성공적으로 이끌어 냈던 기업들에게서 공통적으로 발견되는 네 가지 특징들이 시사하는 바가 많다. 첫째로는 이윤배분이나 성과배분제도의 정착, 둘째, 장기적인 고용관계를 통한 직업안정의 도모, 셋째, 집단응집력을 증대시킬 수 있는 수단의 존재, 마지막으로 근로자 개개인에 대한 권리의 보장이 바로 그것이다.

그 중에서도 성과배분제도의 정착방안은 산업경쟁력을 유지하고 경제불황여건을 이겨 낼 수 있는 최선의 방안으로 여겨지며, 앞으로 정부가 추진하는 임금정책의 중요한 과제라고 할 수 있다. 성과배분이란 노사합의에 의해서 도입되는 것이며 노사간의 신뢰를 바탕으로 해서만 정착될 수 있는 제도이기 때문에 우리나라의 노사관계 현실을 놓고 볼 때 그 정착이 어려운 것은 사실이다. 그러나 반대로 노사가 이 제도의 도입과 정착을 위해 노력하는 과정 속에서 노사간의 신뢰를 형성시켜 나갈 수도 있으므로 우선적으로 성과배분제도 자체에 대한 노조의 불신을 해소시키는 정부의 노력이 기대된다. 성과배분제도의 그 자체가 가지고 있는 정의 효과, 즉 근로자의 자발적인 참여와 근로의욕증진의 효과를 목적으로 한 제도라기보다는 임금상승률 억제에 대한 대책안으로 인식된 측면이 있기 때문에 더욱 그러하다.

성과배분제도의 정착을 위한 현실적인 정책과제를 요약정리하면 다음과 같다. 첫째, 회계 및 자금담당부서의 근로자들도 노동조합원으로 참여시킴으로써 경영정보 교환자료에 대한 신뢰도를 증진시키는 방안, 둘째, 노사협의회법에 경영정보 교환시의 제시자료를 보다 구체적으로 예시하는 방안(예: 재무제표, 각 항목별 부속명세서, 각 과목별 명세서), 셋째, 성과배분 상여금의 최소한 25% 정도는 근로소득세 대상에서 경감하는 방안, 넷째, 주식으로의 성과배분이 가능하도록 종업원에게 지급하기 위한 자기주식 취득의 허용방법으로서 독일식의 제도를 채택 검토할 필요성이 있다. 다섯째, 근로자에 대한 경영자료 분석교육의 기회를 넓혀주는 방안으로서 실비에 의한 지역별 경영정보분석 교육실시, 여섯째, 노동관계자들의 상담역으로서 공인노무사의 질적 증대와 전문화를 강구하는 방안 등을 들 수 있다.

또한 성과배분제도 시행상 배분의 한 유형으로서, 그리고 성과배분제도와는 별도로 근로자 재산형성의 역할을 담당하는 종업원지주제도의 개선을 위한 정책적 과제는 다음과 같이

요약정리된다.

첫째, 우리나라의 종업원지주제도는 퇴직후의 소득보장적인 성격보다는 주식거래의 단기차익만을 노리는 제도로 잘못 발전되어 왔다. 따라서 이의 개선책으로 우리사주의 법정예탁기간의 상향조정(3년에서 5년까지) 및 자금원천에 따른 법정예탁기간의 조정을 통해 자금인출방식의 이분화 방안이 제시된다. 둘째, 우리사주조합의 기금조성을 위해 證安基金 중 현재 남아 있는 1조원 정도의 10%를 우리사주조합에 출연하게 하는 방안, 셋째, 비상장기업 및 비인기주식 기업에서의 종업원지주제의 활성화를 위한 확대종업원지주제의 고려가 필요한데, 즉 계열기업의 주식취득이 허용되고 계열기업이 없는 경우 채권구입이 허용되어야 한다. 넷째, 근로자 퇴직시의 소득보전을 위하여 자사주식을 우리사주조합에서 최소한 公金利+α의 수준에서의 매입보장이나 자사주의 보유기간별로 주식발행가격 및 세제지원을 차등적용하는 방안, 다섯째, 종업원 주식배정수의 업종별 기회불균등을 해소하기 위하여 업종별 종업원 주식배분비율을 자본금과 종업원수에 대비하여 달리 배분하는 방안, 여섯째, 종업원지주제도가 노사관계에正的 효과를 가지므로 종업원지주제도 자체에 대한 정부의 홍보노력의 필요가 있다. 그러나 무엇보다 종업원지주제도가 성공하려면 주식시장의 안정이 전제되어야 하므로, 일부 투자자에 의한 주가가격 조작이 근절되어야 한다.

附表

<부표 1> 전산업 부가가치 노동생산성

	(단위: %, 증가율)			
	1986	1987	1988	1989
<평공업 동태조사>				
A. 불변 GDP	13.2	12.6	12.0	6.2
B. 노동투입량	3.0	6.3	-0.1	-4.1
C. GDP 디플레이터	2.2	2.9	6.1	5.0
생산성임금(A-B+C)	12.4	9.2	19.1	16.0
<경제활동인구>				
A. 불변 GDP	13.2	12.6	12.0	6.2
B. 노동투입량	3.5	5.5	3.2	3.8
C. GDP 디플레이터	2.2	2.9	6.1	5.0
생산성임금(A-B+C)	11.9	10.0	14.9	7.4

자료: 한국은행, 『국민계정』, 1990.
 경제기획원, 『경제활동인구연보』, 1989.
 한국생산성본부, 『부가가치노동생산성』, 1990. 2/4.
 노동부, 『매월통계조사보고서』, 1990. 2.

<부표 2> 광공업 센서스상의 1973년도 제조업 근로자수

(단위: 명, %)

	5인 이상 (A)	5인 이하 (B)	전 체 (C=A+B)	5인이하 비율 (B/C)
< 1973 >				
제조업 전체	1,157,829	156,783	1,314,612 (1,774,000) ¹⁾	11.93
음료 및 담배	142,482	64,605	207,087	31.20
섬유·의복산업	391,393	49,978	441,371	11.32
나무 및 나무제품	51,570	11,883	63,453	18.73
종이 및 종이제품	57,333	2,829	60,162	4.70
화학물·화학	139,139	1,969	141,108	1.40
비금속광물	52,078	8,056	60,134	13.40
1차금속	37,134	328	37,462	0.88
조립금속제품	227,638	6,126	233,764	2.62
기타제조업	59,062	11,009	70,071	15.71

주: 1) 경제활동인구연보상의 제조업 취업자수.

자료: 經濟企劃院, 『鐵工業센서스報告書』, 上·下卷, 1973.

經濟企劃院, 『經濟活動人口年報』, 1990.

參考文獻

- 金光錫·朴勝祿, 『우리 나라 製造業의 生産性變化와 그 要因의 分析』, 産業研究院, 1989. 2
- 金大模, 『勞動生産性と 適正賃金』, 『勞動經濟論集』, 1979.
- , 『生産性賃金の 意義와 適用上의 問題點』, 『勞動經濟論集』, 1982.
- 金榮培·金在源·金泰洪, 『賃金과 成果配分』, 韓國經營者總協會, 1988.
- 金榮培·尹鳳駿, 『經濟發展과 適正賃金』, 勞動經濟研究院, 1991.
- 金英淑, 『종업원지주제도가 종업원의 부에 미치는 영향에 관한 연구』, 연세대 대학원, 박사학위논문, 1988.
- 金在源, 『賃金政策 40年の 回復』, 『勞動經濟年鑑』, 韓國經營者總協會, 1987.
- , 『勞動分配率 算定上의 差異가 勞使粉料에 미치는 影響』, 『經濟學研究』, 第35集, 韓國經濟學會, 1987.
- 金在源·李正勳·李昌郁, 『경영성과배분연구 Ⅱ』, 한국생산성본부, 제34집, 1989, 12.
- 金兌基, 『임금·물가의 안정을 위한 자제와 설득』, 『임금에 관한 사회적 합의와 한국의 과제』, pp.62~88, 1989.
- 楠川 丘, 『業績과 賃金』, 韓國工業標準協會 譯, 1990. 2.
- , 『生産性と 賃金』, 日本生産性本部, 1979.
- 朴明秀, 『賃金·物價·生産性간의 關係』, 韓國勞動研究院 高位指導者過程 교재, 1989/90.
- , 『中長期 勞動力需給展望』, 韓國勞動研究院, 1990.

- 朴世逸, 『開放經濟下的 貨金政策』, 韓國經濟研究院, 1987.
- 朴英凡, 『싱가포르의 國家貨金委員會에 관한 研究』, 韓國勞動研究院, 1989.
- 朴英凡·李泰憲·鄭進浩, 『아시아 主要國의 貨金 및 勤勞條件比較研究』, 한국노동연구원, 1990. 10.
- 朴恒求·朴英凡, 『團體交渉과 貨金引上』, 韓國勞動研究院, 1989.
- 袁茂基, 『生産性と 貨金間の 諸關係』, 『勞動經濟論集』, 1978.
- , 『韓國貨金の 政策課題와 制度改善研究』, 서울大學校 經濟研究所, 1983.
- 吳敬錫·黃寅豪, 『生産性と 貨金關係에 관한 研究』, 韓國生産性本部, 1987.
- 李來洪, 『우리 나라 從業員持株制의 問題點과 改善方案에 관한 研究』, 국민대학교 경영학과 석사논문, 1991.
- 李柄直, 『美國의 勞動統計』, 『海外短期研修結果報告書』, 勞動部 企劃管理室, 1986. 3.
- 李相日, 『이용분배제도와 노사협조』, 『기업경영성과의 적정배분연구』, 대한상공회의소·한국노동경제학회, 1990. 11.
- 李源德, 『經營參加의 諸類型』, 韓國勞動研究院, 1990.11.
- 장명국, 『개정법에 의한 노동법 해설』, 석담, 1990.
- 鄭寅樹, 『韓國의 貨金構造』, 韓國勞動研究院, 1990.
- , 『成果配分』, 한국노동연구원, 1991. 4.
- 鄭錫沐, 『經濟發展論』, 法文社, 1975.
- , 『韓國製造業의 技術變化』, 延世大學校 產業經營研究所, 1972.
- 崔鍾泰, 『成果參加, 財產參加, 意思決定參加』, 『現代經營參加論』, 經文社, 1988.
- , 『韓國製造業의 技術變化』, 延世大學校 產業經營研究所, 1972.
- 丸尾 直美, 『成果配分制と勞動者所有參加』, 『日本勞動研究雜誌』, No.367, 1990. 5.
- 荒木 尚志, 『勞基法上の勞動時間とは如何か』, 『日本勞動研究雜誌』, No.367, 1990. 5.
- 經濟團體協議會, 『1990年 貨金協商指針』, 經團協시리즈 3, 1990. 2.
 , 『경영성과배분제도조사』, 1990. 8.

- 노동부, 「매월노동통계조사보고서」, 1989. 6, 1990. 6.
- 노동부, 「노동뉴스」-사내근로복지기금법, 187호, 1991. 8. 5.
- 臺灣 行政院主計處, 「勞動生產力趨勢分析報告」, 1989.
- 大韓商工會議所·韓國勞動經濟學會, 「企業經營成果의 適正配分 研究」, 1990. 11.
- 成果配分賃金研究委員會, 「勞動新時代の賃金と成果配分」, 日本生産性本部, 1990.
- 日本生産性本部, 「生産性統計」, 季刊 1~3月, 第128號, 1990. 6.
- 증권감독원, 「영국 금융서비스업」, 1990. 11.
- 統計廳, 「鐵工業센서스 報告書」, 1973, 1978.
- , 「産業센서스 報告書」, 1983.
- , 「1989년 經濟活動人口年報」, 1990.
- , 「韓國統計月報」, 1990. 12.
- , 「경제동향」, 제30권 제1호·제2호, 1991. 1~2월.
- 한국공업표준협회, 「업적과 임금」, 1990. 2.
- 韓國勞動研究院, 「分期別 勞動動向分析」, 1990. 4/4분기, 1990.
- , 「임금관련통계자료집」, 1991.
- , 「賃金制度 및 政策에 관한 研究報告書」, 1991.
- 韓國勞動組合總聯盟, 「賃金引上活動指針」, 1990.
- 한국상장회사협의회, 「종업원지주제도의 정착방안」, 연구보고서 89~3, pp. 62~63, 1989. 12.
- 韓國生産性本部, 「生産性測定과 分析」, 1986. 12.
- , 생산성연구소, 「경영성과배분연구 1」, 제28집, 1988. 12.
- , 「附加價値勞動生産性指數」, 1990. 1/4분기, Vol. 9, 1990. 7.
- , 産業管理室, 「EPB 勞動生産性指數 改編案에 대한 檢討意見」, 1990. 8.
- , 「附加價値勞動生産性指數」, 1990. 3/4분기, Vol. 11, 1991. 1.
- , 研究調査部, 「勞動生産性指數 編制方法 研究 結果報告」, 1991. 8.

- , 研究調査部, 「勞動生産性指數 編制方法研究」, 1991. 10.
- , 生産經濟室, 「M.H 推計에 의한 勞動生産性指數 編制方法研究」, 1991.
- 韓國銀行, 「國民計定」, 1990.
- 한국증권금융(주), 「미국 종업원지주제도의 효과와 비용」, 『증권금융』, 1989. 6.
- , 「우리 나라 종업원지주제도의 문제점과 개선방안」, 『증권금융』, 1990. 9.
- , 「從業員 持株制度 - 實務案內」, 1989. 6.
- , 「從業員 持株制度 - 문답풀이」, 1990. 9.
- , 『증권금융』, 1991. 6월호.
- Azariadis, C., "Implicit Contracts and Underemployment Equilibria", *Journal of Political Economy*, Vol. 83, 1975, pp.1183~1202.
- Bilson, B., ed., *Wage Restraint and the Control of Inflation*, Croom Helm, 1987.
- Blinder, Allan S., ed., *Paying for Productivity*, The Brookings Institution, 1990.
- Bowey, Angela M. and Richard Thorpe, *Payment Systems & Productivity*, Antony Rowe Ltd., 1986.
- Bureau of National Affairs, *A BNA Special Report: Changing Pay Practices*, 1988.
- Cable, John, and Felix R. FitzRoy, "Cooperation and Productivity: Some Evidence from West German Experience", *Economic Analysis and Workers' Management*, Vol.14, No.2, 1980, pp.163~180.
- Chinloy, P., *Labor Productivity*, Abt Books, 1981.
- Fabricant, Solomon, "Which Productivity? Perspective on a Current Question", *A BLS Reader on Productivity*, U.S. Department of Labor, Bulletin 2175, June, 1983.

- Freeman, Richard B., and James L. Medoff, *What Do Unions Do?*, Basic Books, 1984.
- Galenson, W., ed., *Incomes Policy: What Can We Learn from Europe?*, Cornell University Press, 1972.
- Gravelle, H. and R. Rees, *Microeconomics*, Longman, 1981.
- Hines, A.G., "Trade Unions and Wage Inflation in the United Kingdom 1893~1961", *Review of Economic Studies*, Vol.31, 1964, pp. 221~252.
- Holden, K., D. A. Peel and J.L. Thompson, *The Economics of Wage Controls*, Macmillan Press, 1987.
- Hunter, L.C., "Some Lessons from the Failure of British Incomes Policies", in W. Galenson, ed., *Incomes Policy: What Can We Learn from Europe?*, Cornell Univ. Press, (1972), pp.1~40.
- Jorgenson, D.W. and Z. Griliches, "The Explanation of Productivity Change", *Review of Economic Studies*, July, 1967.
- Kalish, Gerald, *The Handbook of Employee Stock Ownership Plans*, Probus Publishing Company, 1989.
- Katzell, R.A., et al., *Work, Productivity and Job Satisfaction: An Evaluation of Policy-related Research*, Psychological Corporation, 1975.
- Lawlor, A., *Productivity Improvement Manual*, Quorum Books, 1985.
- Levine, David I. and Laura D'Andrea Tyson, "Participation, Productivity, and the Firm's Environment", in Alan S. Blinder 1990. pp. 183~244.
- Maddison, A. and van Ark, B., "International Comparison of Purchasing Power, Real Output and Labour Productivity: A Case Study of Brazilian, Mexican and US Manufacturing in 1975", *Review of Income and Wealth*, Series 35, No.1, pp.31~55, March 1989.
- Mark, Jerome. A., "Concepts and Measures of Productivity", *A BLS*

- Reader on Productivity*, U.S. Department of Labor, Bulletin 2175, 1983.
- Marks, M. L., and Others, "Employee Participation in a Quality Circle Program: Impact on Quality of Work Life, Productivity, and Absenteeism", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71, 1986, pp.61~69.
- Meade, J. E., *Wage-Fixing*, George, Allen & Unwin, 1982.
- , *Alternative Systems of Business Organization and of Workers' Remuneration*, Allen & Unwin, 1986.
- Minford, A. P. L. and M. Brech, "The Wage Equation and Rational Expectations", in D. Currie, R. Nobay, and D. Peel, eds., *Macroeconomic Analysis*, Croom Helm, 1981.
- Mitchell, Daniel J., B. David Lewin, and Edward E. Lawler III, "Alternative Pay Systems, Firm Performance, and Productivity", in Alan S. Blinder 1990, pp.15~94.
- New Bridge Street Consultants, *ESOPs in the UK*, 1989.
- Rees, Albert, "Improving Productivity Measurement", *American Economic Review, Papers and Proceedings*, Vol.70, No.2, May, 1980.
- Sargent, T. J., *Macroeconomic Theory*, Academic Press, 1979.
- Svejnar, Jan, "Codetermination and Productivity: Empirical Evidence from the Federal Republic of Germany", in Derek C. Jones and Others, eds., *Participatory and Self-Managed Firms: Evaluating Economic Performance*, Lexington Books, 1982.
- Szirmai Adam and Dirk Pilar, "Comparisons of Purchasing Power, Real Output and Labour Productivity in Manufacturing in Japan, South Korea and the U.S.A., 1975-85", *The Review of Income and Wealth*, Series 36, No.1, pp.1~31, March, 1990.
- The Bureau of National Affairs, *Changing Pay Practices: New Developments in Employee Compensation*, A BNA SPECIAL REPORT, BNA, Inc., 1988.
- The United Auto Workers Association, *UAW-GM Collective Agreement*, Exhibit F., Supplemental Agreement(Profit Sharing Plan), UAW, July, 1990.