賃金柔軟性 提高를 위한 賃金體系 改善方案

李 宗 勳

基本給 比重을 높여 賃金體系를 單純化시켜야 한다는 의견이 많이 제시되고 있으나, 手當 및 보너스 등이 基本給과는 다른 고유한 기능을 갖고 있고 合理的인 존재이유가 있는지에 대한 分析이 선행되어야 할 것이다. 이러한 觀點에서 本 硏究는 賃金項目別로 賃金柔軟性을 비교해 보았다. 賃金柔軟性은 雇傭安定性을 제고하여, 大量失業을 방지하고 長期勤續에 바탕을 둔 '企業特殊的 熟練의 多能工' 양성을 가능하게 한다. 實證分析 結果, 보너스는 定額給與보다 景氣變動에 더 유연하게 변화하는 임금항목임을 알 수 있었다. 그러므로 보너스를 基本給化하는 방식은 바람직하지 않다. 도리어 87년 이후 보너스의 賃金柔軟性이 점차 약화되는 경향을 보이므로, 현행 보너스 決定方式의 개편을 통해 利潤分配制 성격을 강화하는 방향으로 賃金體系 改善이 있어야 할 것이다.

I. 序 論

일반적으로 賃金體系는 두가지 의미로 이해된다. 첫째, 賃金體系는 임금의 구성을 의미한다. 賃金이 어떠한 항목들로 구성되어 있으며, 각각의 비중은 어떠한가, 그리고 각 賃金項目들의 機能과 役割은 무엇인가 등의 문제이다. 둘째, 賃金의 결정체계가 임금체계로 정의되기도 한다. 예컨대 屬人給, 能率給 체계 혹은 職能給, 職務給, 年齡給體系 등으로 賃金體系가 구분된다.

本 硏究에서는 賃金體系의 의미를 前者에 국한시키기로 한다. 이 경우, 그간 임금체계의 개선, 혹은 임금체계의 합리화와 관련된 論議를 정리해 보면 다음과 같다. 첫째, 手當의 종류가 너무 많고 賃金體系가 복잡하여 정확한 賃金總額을 파악하기 어려우므로 임금체계를 단순화시킬 필요가 있다. 둘째, 基本給(혹은 本俸)의 比重이 너무 낮아 임금의 安定性이 위협받고 있으므로 기

筆者 : 本院 硏究委員

* 草稿를 읽고 귀중한 論評을 주신 朴埈卿, 李周浩 박사께 깊이 감사드리며, 특별히 통계분석에 아이디어를 주시고 조언을 해 주신 金俊逸, 高英先 박사께도 감사드린다. 이 분들의 논평은 본고를 개선하는 데 큰 도움이 되었다. 그럼에도 불구하고 남아 있는 誤謬는 물론 筆者의 몫이다.

본급의 比重을 높여야 한다. 셋째, 보너스가 企業成果에 連動되기보다는 固定給化되는 경향이 있다.

이와 같은 논의의 연장선상에서 共通的으로 많이 제시되는 賃金體系 改善方案은, 현행 보너스를 포함하여 基本給 외의 많은 수당을 대부분 基本給化함으로써 임금체계를 단순화시키고 基本給의 比重을 높여야 한다는 것이다. 그런데 여기서 '賃金體系의 合理化=임금체계의 單純化'라는 등식이 과연 論理的 타당을 갖고 있는지 의문을 제기해 볼 수 있다. 먼저 賃金體系 개선과 관련하여 위에서 지적된 세가지 問題點이 과연 수긍할 만한 것인지 진단해 볼 필요가 있다.

첫째, 賃金項目의 數가 많더라도 자신의 賃金總額을 計算하지 못하는 종업원이 있겠는가? 또한 手當의 종류가 많다고 企業이 總賃金費用을 산출하기 힘들 것이라는 점도 수긍하기 힘들다. 둘째, 보너스가 固定給化되었다든가, 수당 및 보너스 등 基本給 이외의 임금항목은 다른 명목의 임금일 뿐 결국 基本給과 기능 및 성격에 있어 크게 다른 것이 아니라는 주장이 엄밀한 實證分析없이 타당성을 입증받을 수 있는가? 또 만약 그러한 주장이 사실이라면, 이는 基本給比重이 낮아서 賃金의 安定性이 위협받고 있다는 지적과 서로 상충된다. 즉 보너스가 固定給化된다면 기본급 명목이 아니라는 이유로 賃金의 安定性이 떨어진다고 할 수 없을 것이다.

결국 手當 및 보너스 등이 基本給과는 다른 고유의 기능을 갖고 있고 合理的인 存在理由가 있는지에 대한 엄밀한 분석이 先行되어야 할 것이다. 本 硏究에서는 '賃金의 柔軟性(wage flexibility) 提高'의 관점에서 賃金體系의 개선방안을 모색해 보고자 한다.

賃金柔軟性은 상대적인 개념이다. 첫째, 賃金이 무엇의 변화에 대응하여 유연하게 변화하는가의 문제이다. 즉 賃金上昇率의 分散이 크다고 하여 賃金이 柔軟하다고 말할 수는 없는 것이며, 景氣變動을 나타내는 변수들의 변화(예컨대 失業率의 變化)에 따라 임금이 변화하는 정도를 보고 賃金柔軟性을 논할 수 있을 것이다. 둘째, 賃金變化의 경기변동에 대한 민감도의 크기가 어느 일정수준 이상이면 임금이 유연하다고 판단할 수 있는 것이 아니며, 그 敏感度의 크기를 서로 비교함으로써 어느 임금이 '상대적'으로 더 유연하다고 할 수 있다. 예컨대 賃金變化의 景氣變動에 대한 민감도를 國家간에 비교한 후에 "景氣變動에 따라 A國의 賃金은 B國의 賃金보다 더 柔軟하게 變化한다"라고 할 수 있는 것이다.

本 硏究에서는 우리나라 賃金의 유연성을 他國家賃金의 유연성과 비교하는 데 焦點을 맞추기보다는 賃金項目간의 柔軟性을 相互比較하는 데 초점을 두고자 한다. 그럼으로써 앞으로 우리나라 임금의 유연성을 제고시키려면 賃金體系가 어떻게 改善되어야 하는지에 대한 政策的 含意를 얻을 수 있기 때문이다.

開放化, 世界化 경제에서는 경쟁이 더욱 치열해질 것이며 經濟與件의 不確實性이 더욱 커질 것이다. 이는 商品의 國際競爭力 提高와 柔軟한 調整메커니즘의 구축을 요구하게 될 것이다. 이러한 관점에서 먼저 Ⅱ章에서는 賃金柔軟性의 重要性을 雇傭安定性 提高의 측면에서 理論的으로 설명한다. 이어 Ⅲ章은 實證分析으로서, 먼저 總量資料를 이용한 時系列 分析을 통해 '巨視的 賃金柔軟性'을 임금항목별로 비교할 것이다.[1] 아울러 1987년 이후의 小分類 産業別 資料를 이용한 橫斷面 分析을 통해 '微視的 賃金柔軟性'도 분석할 것이다.[2]

Ⅲ章에서는 주로 보너스가 定額給與와 어떠한 다른 기능을 갖고 있는지 나타날 것이므로 Ⅳ章에서는 보너스 決定要因에 관한 理論的 설명과 함께 實證分析을 시도해 보고자 한다. 이로써 보너스의 기능과 역할이 더욱 뚜렷하게 부각될 것이기 때문이다. 마지막으로, Ⅴ章의 結論에서는 연구결과에 비추어 賃金體系의 改善方案이 제시될 것이다.

1) 다만 자료의 제약상 手當과 基本給을 구분할 수 없었으므로 보너스와 定額給與(基本給과 定期手當의 合)의 차이만 比較하고 기타수당의 기능과 역할에 대한 분석은 차후 연구과제로 남길 수밖에 없었다.

2) 高成長産業보다 低成長産業에서 賃金이 더 높이 상승하여도 總量資料分析에서는 전산업 평균임금이 경기변동에 유연하게 변화하는 것으로 나타날 수 있으므로 '巨視的 賃金柔軟性'뿐만 아니라 '微視的 賃金柔軟性'도 분석할 필요가 있다.

Ⅱ. 賃金柔軟性과 雇傭安定性

1. 失業과 賃金柔軟性

賃金柔軟性의 國家間 比較는 70년대 두 차례의 오일쇼크 후 EC국가들이 높은 失業率을 경험하면서 관심을 끌게 되었으며, 賃金柔軟性으로 오일쇼크 후의 經濟危機를 성공적으로 극복한 국가로서 日本이 주목받게 되었다. 歐美의 선진국가들은 1930년대의 대공황 이후 雇傭安定과 社會保障의 확대를 우선적인 經濟政策課題로 채택하였고 선진국의 國際競爭力에 큰 도전이 없었던 70년대 초반까지는 이러한 정책이 어느 정도 실효를 거둘 수 있었다.

그러나 70년대 중반 이후 오일쇼크는 歐美先進國家의 경제를 스태그플레이션이라는 새로운 狀況으로 몰고 갔다. 이 과정에서 종래 勞動組合이 막강한 힘을 행사하던 鑛業, 鐵鋼, 自動車, 造船 등 金屬關聯 산업에서 雇傭이 激減하는 현상이 초래되었다. 물론 처음에는 勞動組合이 集團解雇에 대해 완강히 抵抗하고, 政府도 실업자를 위한 社會保障의 확대, 不實企業 支援을 통한 倒産防止를 위해 다각적인 노력을 경주하였다. 그러나 이러한 政策이 실효성을 거두지 못함에 따라 賃金柔軟性 提高, 혹은 賃金引上自制를 통해 雇傭安定을 도모하려는 노력이

여러 형태의 制度改善으로 나타났다.

반면에 日本經濟는 오일쇼크를 成功的으로 극복한 模範的인 사례로 꼽히는데, 그 核心內容은 상대적으로 '安定된 雇傭'을 보장하는 대신 '보너스 제도를 통한 賃金柔軟性 確保'를 이루었다는 것이다. 이러한 관점에서 '日本 賃金의 歐美國家 賃金에 대한 相對的 柔軟性'에 관한 연구가 주목을 받게 되었다.

Gordon(1982)은 日本의 名目賃金과 實質賃金 모두가 美國과 英國의 임금에 비해 景氣變動에 유연하게 대응함을 실증적으로 보였을 뿐만 아니라, 임금의 유연성이 고용의 안정성에 기여한다는 사실도 밝혀냈다. Grubb, et al.(1983)과 Hashimoto & Raisin(1987)도 日本의 임금이 美國의 賃金보다 더 유연하다는 實證結果를 보여주었다. 특히 Hashimoto & Raisin(1987)은 日本의 경우 기본급과 보너스 모두 美國에 비하여 경기변동에 유연하게 변화하고, 보너스가 기본급보다 더욱 유연하게 변화한다는 사실을 밝혀냈다. Cousineau(1987)는 賃金變化와 雇傭變化의 경기변동에 대한 유연성을 국가간에 비교하였다. 그에 의하면 日本의 임금은 고용보다 4배 더 유연하고, 이와는 반대로 美國의 경우에는 고용이 임금보다 3배 더 유연하며, 캐나다는 임금과 고용의 유연성이 서로 비슷하다고 한다.

최근에 유럽은 EU 平均失業率이 10.8%로[3] 大量失業의 고통을 겪고 있는 반면에, 美國은 6.5%로 상대적으로 낮은 失業率을 보이고 있다. 이는 유럽에서 과도한 失業保險制度 때문에 '失業增加→社會保障費 負擔增加→失業增加'의 악순환이 일어나고 있는 데 기인하기도 하지만, 근본적으로는 賃金柔軟性의 차이로 설명할 수 있다. 지난 20년간 美國은 勞動費用을 낮추면서 4,000만명의 雇傭創出을 이룬 데 반해, 같은 기간동안 유럽은 賃金이 약 60% 상승하고 雇傭創出은 단지 200만~300만명에 그쳤다.[4]

獨逸에서도 作業時間短縮(work sharing)을 통해 大量失業을 막아 보려고 했지만 한계에 부딪히자, 최근 폴크스바겐社(Volkswagen)가 노조에게 勤勞時間短縮(주 4일제 근무)과 함께 이에 상응하는 賃金削減案을 大量解雇의 방지책으로 제시한 바 있다. 그리고 94년 3월 G7의 고용 서밋(summit)회의에서도 勞動市場 柔軟性 提高가 失業對策의 주요과제로 논의되었다.

물론 유럽과 미국에서 職業再敎育을 통한 失業救濟策이 강구되고 있으나, 상대적으로 장기적인 調整過程이 요구되고 노동력의 성격상 職業轉換의 한계가 있을 수 있다. 따라서 敎育訓練을 통한 勞動力의 質 提高와 함께 賃金柔軟性을 통한 雇傭負擔의 緩和가 調和를 이루어야 한다.[5]

---

3) 93년 11월 현재 統計이다. 國別로 보면 스페인 22.4%, 이탈리아 11.4%, 프랑스 11.2%, 영국 10.4%, 구서독 7.8%(통독기준 9.5%)이다.

4) *New York Time*, 1994. 2. 14자 참조.

5) *Wall Street Journal*, 1994. 3. 14자 참조.

2. 熟練形成과 賃金柔軟性

開放化, 글로벌化의 진전으로 무엇보다도 商品市場에서의 경쟁이 더욱 치열해질 것이다. 때문에 기업은 계속적으로 차별화된 상품을 시장에 내놓아 다양한 고객들의 기호를 충족시킬 수 있어야 하고, 이는 多品種少量生産 및 變種變量生産體制의 심화·확대를 요구하게 된다.[6] 따라서 單純生産職의 수요는 줄어드는 대신 企業特殊的 熟練(firm-specific skill)에 기반을 둔 多能工이 中核勤勞者가 될 것이다.[7]

먼저 企業特殊的 熟練의 형성을 위해서 長期勤續이 전제되어야 함은 말할 나위 없다. 한편 多能工 양성의 핵심은 '柔軟한 轉換配置'(job rotation)와 '現場訓練'(OJT, on-the-job training)인데, 이를 위해서는 長期勤續 혹은 雇傭保障이 前提되어야 한다는 것이다.[8]

먼저 OJT가 효율적으로 이루어지려면 先任者와 後任者가 競爭關係에 있어서는 안된다. 安定된 雇傭은 선임자로 하여금 후임자에 대한 技能移轉으로 인한 損失의 크기를 크게 줄여주게 되므로, 雇傭不安要素가 많은 경우보다 OJT가 훨씬 원활히 그리고 自發的으로 이루어질 것이다. 또한 轉換配置에 의한 다능공은 內部勞動市場의 테두리에서만 보면 '제너럴리스트型 人材'라고 간주될 수 있지만, 外部勞動市場과의 관계하에서 보면 매우 기업특수적 인력이기 때문에 안정된 고용이 전제되지 않는 한 유연한 '轉換配置'는 종업원에 의해 받아들여지기 어려울 것이다. 기업특수적 熟練은 他企業에서 그다지 有用하지 못할 것이므로 고용이 안정되어 있지 않을 경우 근로자가 熟練形成을 위해 訓練을 받을 誘因이 매우 적어진다.

그런데 글로벌化는 企業意思決定의 차원을 全世界로 확대시키므로 不確實性이 더욱 커지게 된다. 따라서 企業은 불확실한 미래를 보다 더 정확하게 豫測할 수 있는 能力

---

6) 되도록 많은 모델을 개발하여 시장에 내놓음로써 販賣極大化를 노리는 단순한 多品種少量生産體制는 過多한 硏究開發費用, 모델변경으로 인한 생산라인 調整費用 부담, 팔리지 않는 모델의 在庫費用 등으로 인해 賣出額에 비해 收益性이 떨어질 수 있다. 따라서 잦은 모델변경은 자제하고 주요모델 상품을 '꼭 필요한 量'만큼 생산하여 소비자에게 '남보다 빨리' 제공하는 '變種變量生産'체제로 바뀌고 있다. 多樣性(variety)보다 適應速度(speed)가 더욱 중시되는 生産槪念이라 볼 수 있다. 또한 디자인, 硏究開發 등 upstream보다는 마케팅 등 downstream이 더욱 중시되는 生産槪念이다. 그러나 '變種變量生産'체제에서도 여전히 企業特殊的 熟練의 多能工이 中核勤勞者가 됨은 말할 나위 없다.

7) 多能工은 단순히 여러 기계를 다룰 수 있다는 의미를 넘어서 '構想'과 '實行'의 능력을 모두 갖춘 '제너럴리스트(generalist)型 人材'를 의미한다. 즉 外部勞動市場 관점에서 보면 企業特殊的 人力이지만 企業內部勞動市場에서만 보면 매우 일반적(general) 지식을 가진 從業員이다.

8) 長期勤續의 多能工 양성체제를 Dore는 '機能的 柔軟性'(functional flexibility) 혹은 '柔軟한 固定性'(flexible rigidity)라고 명명하였다. Dore, et al.(1989) 참조.

을 갖고 있는 것도 중요하겠으나, 수시로 변화하는 여건에 柔軟하게 適應할 수 있는 企業內 시스템을 갖추어야 할 것이다.

이를 위해서는 노사관계 측면에서 볼 때 賃金(가격) 혹은 雇傭(수량)을 유연하게 조정할 수 있어야 할 것이다. 이를 '數量的 柔軟性'(numerical flexibility)이라 한다. 그러나 앞서 언급하였듯이 기업특수적 숙련의 多能工 양성을 통한 '機能的 柔軟性'(functional flexibility)을 위해서는 고용의 안정성이 필수적으로 요구되므로 '雇傭'이 아닌 또다른 하나의 노동시장변수인 '賃金'의 유연성을 통하여 불확실성에 대응하여야 한다고 생각된다. 즉 賃金柔軟性으로 雇傭安定性을 도모하고, 이 기반 위에서 機能的 柔軟性을 제고함으로써, 變種變量生産 시스템을 위한 유연한 人力管理와 불확실한 經濟與件에 대한 신축적인 對應體系의 확립을 동시에 이루어야 한다.[9]

일찍이 Hashimoto는 企業特殊的 人的資本 形成과 임금유연성간의 관계를 이론적으로 설명한 바 있다.[10] 기업특수적 인적자본 투자의 去來費用을 줄이기 위해서는 고용이 안정되어야 하므로 賃金의 柔軟性이 필수적인 과제가 된다는 것이다. 勞動移動이 빈번하게 되면 企業特殊的 인적자본에 대한 投資로부터의 收益實現이 어려워지므로 賃金協約에 임금유연성을 제고시키는 條項을 포함시키되 고용안정을 보장함으로써 기업은 기업특수적 인적자본에 대한 투자의 誘因을 갖게 된다. 또한 이는 勞動生産性 向上과 연결되어 勞使兩側에 모두 이익이 된다는 것이다.

그리고 Yoshitomi(1991)는 日本經濟의 양호한 퍼포먼스의 요인으로 終身雇傭制, 보너스制度, 春鬪를 지적하였다. 즉 기업성과에 따라 지급되는 보너스제도와 春鬪로 대표되는 매년의 賃金交涉으로 임금의 柔軟性을 제고시키고 종신고용제로 고용을 안정시켜서, 企業內의 '企業特殊的 人的資本 形成'과 '機能的 柔軟性' 제고를 통한 일본경제의 효율성을 이룩하였다는 것이다.

結論的으로, 앞으로 한국의 勞使關係는 勤勞者들의 기업내 정착도를 높이고 유연한 內部勞動市場을 형성하여(즉 轉換配置를 통한 機能的 柔軟性 提高, 企業特殊的 人的資本 形成) 高賃金-高能率 體制를 구축하여야 한다. 이를 위해서는 고용의 안정성을 이루어야 하는데, 不確實性이 더욱 커지는 國際經濟與件에 유연하게 대처할 수 있어야 하므로 임금의 柔軟性을 통한 雇傭安定性의 확보가 추구되어야 한다고 생각된다.

---

9) 또한 中核勤勞者의 雇傭安定性 提高를 위해서 그외 從業員은 임시고, 파트타임, 파견근로 등 雇傭調整의 완충(buffer)으로 활용하는 경향도 있다.

10) Hashimoto(1987), Hashimoto(1981), Hashimoto & Yu(1980) 참조.

Ⅲ. 實證分析 : 賃金柔軟性과 賃金體系

1. 時系列 分析

總量資料를 이용한 時系列 分析을 통해 '巨視的 賃金柔軟性'과 賃金體系간의 關係를 분석한다.

먼저 1975년 1/4분기부터 1991년 4/4분기까지의 分期別 資料를 이용하여 景氣變動에 대한 임금변화의 유연성을 분석하고자 한다. 景氣變動의 지표인 GDP증가율 및 失業率에 대한 賃金上昇率의 變化를 임금항목별로 비교해 볼 것이다. 회귀방정식은 式 (1)이며, 분기별 賃金은 『每月勞動統計調査報告書』, GDP는 『國民計定』, 그리고 失業率은 『經濟活動人口年報』의 자료를 이용하였다.

$$\dot{W}_t = \alpha_0 + \alpha_1 T + \alpha_2 G\dot{D}P_t + \alpha_3 \cdot UR_t + \sum_1^4 \beta_i \dot{W}_{t-i} + \sum_1^4 \gamma_i D_i + \varepsilon_t \quad \cdots\cdots(1)$$

단, $\dot{W}_t$ = 전년동기대비 실질임금상승률

T = 시간변수

$G\dot{D}P_t$ = 전년동기대비 불변GDP증가율

UR_t = 실업률

D_i = i분기 더미

式 (1)에서 1~3분기 자료를 나타내는 더미(dummy)변수는 賃金交涉時期, 추석, 연말, 구정 등 賃金上昇率에 큰 변화를 가져올 수 있는 시점의 영향을 고려해 주기 위하여 포함된 것이다.

回歸分析 結果에서 α_2, α_3를 정리한 〈表 1〉에 의하면, GDP증가율에 대해서는 전산업, 제조업 어느 경우에서나 統計的으로 유의한 回歸係數를 얻을 수 없었다. 그러나 全産業(非農部門)의 경우 失業率이 1%포인트 하락할 때 實質賃金總額의 상승률이 2.1%포인트만큼 증가하는 것으로 나타났다. 또한 賃金總額을 月給與額과 보너스로 나누어 각각의 敏感度를 비교해 보면 주로 定額給與로 구성되어 있는 月給與額보다 보너스가 약 6%포인트, 즉 약 3배 정도 더 민감하게 변화하는 것으로 나타남을 알 수 있다.[11] 단, 보너스 回歸係數의 통계적 유의성이 떨어져서 보너스의 상대적 賃金柔軟性을 강하게 주장하기 어렵다.

그러나 製造業의 경우에는 그렇지 않음을 알 수 있다. 月給與額에서는 통계적으로 유의하지 못한 回歸係數를 가지나 보너스는 統計的으로 유의할 뿐만 아니라 절대값이 매우 큰 回歸係數를 가지므로, 보너스가 월급여액보다 상대적으로 失業率 變化에 유연하게 변화한다고 결론지을 수 있을 것이다.

이제 연도별 자료(1970~92년)를 이용하

11) 월급여액을 정액급여와 초과급여로 구분하여 분석하지 못한 것은 1975~79년간의 『每月勞動統計調査報告書』가 이를 구분하지 않았기 때문이다.

〈表 1〉 GDP增加率 및 失業率 變化에 대한 實質賃金上昇率의 變化 : 式 (1)의 回歸係數 α_2, α_3

	非農部門			製 造 業		
	賃金總額	月給與額	月平均보너스	賃金總額	月給與額	月平均보너스
$\dot{GDP}_t(\alpha_2)$	0.093 (0.760)	0.191 (0.118)	−0.703 (0.889)	−0.010 (0.012)	0.054 (0.671)	−0.436 (0.905)
$UR_t(\alpha_3)$	−2.085 (1.995)	−2.040 (2.002)	−8.223 (1.344)	−2.342 (1.789)	−1.373 (1.178)	−12.074 (2.003)

註 : 1) 非農部門은 행정서비스 등의 公共部門이 제외된 것임.
2) 月給與額은 定額給與(기본급+제수당)에 超過給與를 합산한 것임.
3) 式 (1)에서 상수항, Time, 分期別 더미들에 대한 回歸係數는 表에는 생략되어 있음.
4) ( ) 안의 수치는 t 값의 절대치임.

여 GDP에 대한 月給與額과 보너스의 彈力性을 비교해 보고자 한다. 연도별 자료를 이용한 GDP에 대한 賃金項目간 탄력성의 비교는 Freeman & Weitzman(1986)과 Ito & Kang(1989)에서 찾아볼 수 있는데, 이들 연구의 主要回歸方程式은 다음의 式 (2)로 요약될 수 있다.

$$\log(W_t) = \alpha + \beta T + \gamma \log(GDP_t) + \delta \log(W_{t-1}) + \varepsilon_t \quad \cdots\cdots\cdots (2)$$

단, $W_t = t$期의 임금(월급여액, 보너스)
T= 시간변수(Time)

式 (2)에서 T는 시간추세를 고려해 주기 위한 것이고, 前期의 임금은 GDP 이외의 변수에 의한 賃金上昇效果를 감안해 주기 위해 獨立變數에 포함되었다. 예컨대 시간이 지남에 따라 노동력의 평균적인 人的資本屬性이 변화되거나 勞動市場의 수급상황이 변화될 수 있다. 그러나 이러한 변수들에 대한 每期의 資料를 독립변수에 포함시키는 것은 쉽지 않으므로 前期의 임금으로 이 효과를 통제해 줄 필요가 있다. 즉 단기간에는 GDP 이외의 변수들이 큰 변화를 보이지 않을 것이므로 前期의 임금에 의해 충분히 통제 가능할 것으로 생각된다.

그런데 여기서 式 (2)를 바로 OLS하는 것은 문제가 있을 수 있다. $\log(W_t)$나 $\log(GDP_t)$의 時系列이 單位根(unit root)을 가져서 不安定(non-stationary)할 수 있기 때문에 먼저 單位根 여부에 대한 統計檢定을 할 필요가 있다.

$$y_t = \alpha_0 + \alpha_1 y_{t-1} + \alpha_2 (y_{t-1} - y_{t-2}) + \varepsilon_t \quad \cdots\cdots\cdots\cdots\cdots\cdots (3)$$

$$\Delta y_t = \alpha_0 + (\alpha_1 - 1) y_{t-1} + \alpha_2 \Delta y_{t-1} + \varepsilon_t \quad \cdots\cdots\cdots\cdots\cdots\cdots (4)$$

단위근 검정은 式 (3)에서 $H_0 : \alpha_1 = 1$의 귀무가설(null hypothesis)을 검정하는 것

이므로 式 (4)에서 y_{t-1}의 回歸係數 $\beta_1=\alpha_1-1$의 t-검정으로 가능하다.

式 (4)에서 $y_t=\log(W_t)$, $y_t=\log(GDP_t)$의 경우 回歸係數 β_1과 그 t값이 〈表 2〉에 정리되어 있다.

〈表 2〉 單位根 與否에 대한 t-檢定 : 式 (4)의 $\beta=\alpha_1-1$

	全産業	製造業
log(月給與額)	−0.017 (1.725)	−0.016 (1.715)
log(보너스)	−0.109 (2.370)	−0.046 (2.917)
log(*GDP*)	−0.031 (2.957)	−0.053 (4.278)

註 : 월급여액은 (정액급여+초과급여)임.
( ) 안의 수치는 t값의 절대치임.

〈表 2〉에 의하면 log(月給與額)의 경우를 제외하고는 귀무가설 $H_0:\alpha_1=1$을 기각하여 단위근 문제가 없음을 말해주고 있다. 그러나 回歸係數 절대값이 매우 작아 0과 근사하므로 여전히 단위근 문제가 우려된다. 그러므로 여기서 다시 $\log(W_t)$와 $\log(GDP_t)$간의 '共積分 檢定'(cointegration test)을 할 필요가 있다고 본다. 만약 $\log(W_t)$와 $\log(GDP_t)$가 共積分되어 있으면 각각의 時系列이 단위근을 갖더라도 式 (2)를 바로 OLS하게 되면 통계적 일치성을 갖는 $\hat{\gamma}$을 얻을 수 있기 때문이다. 共積分 檢定은 $\log(W_t)$를 $\log(GDP_t)$에 回歸分析한 잔차(residual, R_t)가 단위근을 갖고 있는지 검정하는 방법으로 가능하다. 즉 式 (4)에서 y_t에 잔차를 넣어서 $H_0:\alpha_1=1$을 검정하면 된다. 만약 잔차의 時系列 $\{R_t\}$이 單位根을 갖고 있지 않다면 $\log(W_t)$와 $\log(GDP_t)$는 共積分되어 있다고 볼 수 있다.

〈表 3〉 $\{R_t\}$의 單位根 檢定

$\log(W_t)$	全産業	製造業
log(月給與額)	−0.328 (2.732)	−0.333 (2.484)
log(보너스)	−0.639 (2.476)	−0.297 (2.144)

〈表 3〉을 보면, $\log(W_t)$를 $\log(GDP_t)$에 回歸分析하여 나온 잔차 $\{R_t\}$가 全産業, 製造業의 어느 경우에서나 단위근을 갖고 있지 않으므로 일단 우리는 $\log(W_t)$와 $\log(GDP_t)$가 共積分되어 있다고 結論을 내릴 수 있다.

〈表 4〉를 보면 全産業의 경우 log(보너스)방정식에서의 回歸係數가 log(월급여액)의 회귀계수보다 약 2배 이상 크다. 즉 log(보너스)의 log(*GDP*)에 대한 彈力性이 log(월급여액)의 탄력성보다 더 커서 보너스가 상대적으로 더 유연한 賃金項目임을 알 수 있다. $\log(W_{t-1})$의 回歸係數도 감안하여 長期彈力性을 계산해 보면 月給與額은 1.063, 보너스는 1.717로서 短期彈力性의 차이보다는 더 작게 나타나나, 여전히 보너스가 더 탄력적인 賃金項目임을 알 수 있다.

한편 本 硏究에서는 式 (2)를 式(5)와 같이 변형시켜서 종속변수 및 독립변수의

〈表 4〉 log(GDP_t)에 대한 log(W_t)의 回歸分析 結果(式 2) : 全産業

독립변수	log(W_t)					
	log(月給與額)			log(보너스)		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
상수항	2.670 (4.568)	1.610 (6.723)	0.692 (1.806)	−7.921 (−3.389)	−2.245 (1.821)	−6.121 (1.586)
시간변수 (Time)	−0.009 (0.619)	−	−0.022 (2.832)	−0.109 (1.808)	−	−0.080 (1.059)
log(GDP_t)	0.892 (12.112)	0.402 (5.131)	0.493 (6.639)	1.824 (6.194)	0.897 (2.741)	1.492 (2.297)
log(W_{t-1})	−	0.518 (5.815)	0.536 (7.019)	−	0.281 (1.175)	0.131 (0.472)
R^2	0.99	0.99	0.99	0.97	0.97	0.97

〈表 5〉 Δlog(W_t) 方程式(式 5)의 回歸分析 結果(全産業)

독립변수	Δlog(W_t)			
	Δlog(월급여액)		Δlog(보너스)	
	(1)	(2)	(3)	(4)
상수항	0.012 (0.369)	−0.024 (0.996)	−0.006 (0.023)	−0.071 (0.306)
Δlog(GDP_t)	0.770 (5.255)	0.498 (4.095)	1.396 (1.210)	2.427 (2.082)
Δlog(W_{t-1})	−	0.542 (4.480)	−	−0.489 (2.239)
R^2	20.58	0.81	0.07	0.27

시계열을 安定化(stationary)시켜 회귀분석한 결과도 비교해 보고자 한다.

$$\Delta\log(W_t) = \beta + \gamma\Delta\log(GDP_t) + \delta\Delta\log(W_{t-1}) + \Delta\varepsilon_t \quad \cdots(5)$$

〈表 5〉와 〈表 6〉을 보면, Δlog(보너스) 方程式에서의 回歸係數가 Δlog(월급여액)에서의 회귀계수보다 더 크게 나타남을 알 수 있다. 이는 全産業, 製造業 資料에서 공통적으로 관찰되는 현상이다. 즉 '수준'(level)이 아닌 '변화'(change)를 기준으로 한 式 (5)의 回歸分析에서도 보너스가 月

〈表 6〉 $\Delta\log(W_t)$ 方程式의 回歸分析 結果(製造業)

독립변수	$\Delta\log(W_t)$			
	$\Delta\log$(월급여액)		$\Delta\log$(보너스)	
	(1)	(2)	(3)	(4)
상수항	0.070 (2.396)	0.003 (0.101)	0.062 (0.985)	0.029 (0.489)
$\log(GDP_t)$	0.485 (3.834)	0.298 (3.090)	1.064 (3.916)	0.523 (1.562)
$\log(W_{t-1})$	–	0.621 (4.753)	–	0.506 (2.412)
R^2	0.42	0.75	0.43	0.57

〈表 7〉 GDP에 대한 賃金의 長期彈力性 比較

全 産 業		製 造 業	
月給與額	보너스	月給與額	보너스
1.087	1.630	0.786	1.059

給與額보다도 GDP변화에 더 彈力的으로 변화하는 賃金項目임을 알 수 있었다.

〈表 5〉와 〈表 6〉에서 (2)열과 (4)열의 회귀계수로 W의 GDP에 대한 長期彈力性을 계산해 보면 〈表 7〉과 같다. 그리고 보너스와 月給與額간의 장기탄력성 차이는 약 50% 수준으로서 단기탄력성인 회귀계수 γ의 차이 약 100%보다 작게 나타남을 알 수 있다.[12)]

결론적으로 年度別 자료를 이용한 時系列 分析에서도 보너스가 월급여액보다 GDP로 나타난 景氣變動에 대응하여 더 유연하게 변화하는 賃金項目이라는 사실이 확인되었다.

2. 橫斷面 分析

本節에서는 産業別 資料를 이용한 橫斷面 分析을 통해 산업성과 혹은 산업성장에 대한 産業賃金의 유연성을 賃金項目別로 비교해 보기로 하자. 개념적으로 볼 때 前節의 總量資料를 사용한 시계열 분석이 '巨視的 賃金柔軟性'을 파악하기 위한 것이라면 産業別 資料를 이용한 횡단면 분석은 '微視的 賃金柔軟性'을 분석하기 위한 것이다.

橫斷面 分析을 통해 미시적 유연성을 분

12) 全産業의 長期彈力性의 경우 〈表 4〉의 回歸係數로 계산한 장기탄력성(각각 1.063, 1.717)과 거의 크기가 비슷하다.

석하는 이유는 '거시적 임금유연성'이 '미시적 임금유연성'의 充分條件도 아니고 必要條件도 아니기 때문이다. 전체 平均賃金이 경제성장에 따라 유연하게 변화하더라도 高成長 부문에서는 賃金上昇이 낮고 低成長 부문에서는 임금상승이 높을 수 있다. 즉 巨視的 賃金柔軟性은 높아도 微視的 賃金柔軟性은 떨어질 수 있다. 반대로 부문간 성과에 의해 賃金이 차이가 커져서 微視的 賃金柔軟性이 높아지더라도 평균적으로 과도하게 임금이 상승되면 거시적 임금유연성이 낮아질 수 있다.

微視的 賃金柔軟性을 분석함에 있어서 '變化率'에 초점을 맞추어 산업별 임금상승률을 산업별 생산성 증가율에 대해 回歸分析할 수 있다. 그러나 한 시점에서 産業成長率에 임금상승률이 민감하게 변화하는 것으로 微視的 賃金柔軟性을 측정하는 것은 전년도의 각 산업별 임금수준이 産業成果에 비추어 볼 때 적정하다는 가정이 전제되어 있을 때 타당하다고 생각한다. 즉 과거임금이 낮은 생산성에도 불구하고 상대적으로 과도하게 높았다면, 産業成長率이 높더라도 현시점의 賃金上昇率이 낮다고 해서 賃金柔軟性이 떨어진다고 볼 수 없을 것이다. 즉 適正賃金水準을 찾아가는 과정으로 해석되어야 할 것이다. 따라서 微視的 賃金柔軟性 分析은 산업간 성과차이에 기인한 임금격차 분석이 더 적절할 것이다. 즉 '變化率' 대신 '水準'이 回歸分析의 변수가 된다.

微視的 賃金柔軟性은 고용안정을 도모할 수 있을 뿐만 아니라 다음과 같은 측면에서 또 중요하다. 産業間 성과의 차이가 산업간 賃金의 차이로 뚜렷하게 반영될수록 産業構造調整이 더욱 용이하고 원활하게 이루어질 수 있다. 즉 경쟁력이 높은 산업, 高附加價値의 산업으로 좀더 우수한 人力의 흐름이 있을 것이기 때문에 産業構造의 변화에 대응한 勞動市場의 構造調整이 더 유연하게 이루어질 것이다.

실증분석을 위한 基本 回歸方程式은 다음과 같다.

$$\log W_{jt} = \beta_0 + \beta_1 MR_{jt} + \beta_2 CR_{jt} + \beta_3 \log VA_{jt} + \varepsilon_{jt} \quad \cdots\cdots\cdots\cdots (6)$$

단, W_{jt} = 평균명목임금

MR_{jt} = 남성근로자 구성비

CR_{jt} = 사무관리직근로자 구성비

VA_{jt} = 종업원 1인당 명목부가가치

$j = 1,2,. . . 27$(산업)

$t = 1,2,. . . 5$(연도)

본 연구에서는 製造業 小分類産業別(27개) 자료를 이용하되 분석시기는 1988~92년에 국한했다. 分析時期를 1987년 이후로 국한한 이유는, 첫째 1987년에 勞使關係의 대변화를 경험하였기 때문에 그 이전의 자료를 제외시키는 것이 최근의 特徵的인 사실을 더욱 쉽게 부각시킬 것이고, 둘째 實證分析에 필요한 몇몇 변수(예: 종업원의 직종 구성)를 1987년 이전에는 구할 수 없었기 때문이다.

임금(W_{jt})은, 正常勤勞給與(wage for

normal working hours)와 이를 구성하고 있는 定額給與 및 보너스의 변화를 비교해 볼 것이다. 賃金總額 대신 正常勤勞給與를 기준으로 한 이유는 賃金總額에 포함된 초과급여가 超過勤勞時間과 연동되어 있어서 景氣變動에 따른 雇傭調整과 함께 고려되어야 하므로, 産業成長에 따른 임금변화의 관계를 더 정확히 파악하기 위해서는 正常勤勞時間의 노동에 대한 급여(정상근로급여)를 기준으로 分析하는 것이 더 적절하기 때문이다.

한편 勤勞者의 속성을 나타내는 MR_{jt}, CR_{jt}를 포함시킨 것은 人的資本構成의 변화에 기인한 賃金水準의 變化를 조정해 주기 위함이다. 일반적으로 우리나라에서 賃金을 결정하는 가장 중요한 요소는 性, 學歷, 年齡이라고 할 수 있는데, 勤勞者의 年齡構成比와 그 변화는 産業別로 큰 차이가 없다고 가정하는 데 별 문제가 없을 것이며, 학력은 職種構成으로 나타날 것이다. 따라서 回歸方程式 (6)은 人的資本屬性의 영향을 충분히 고려해 줄 수 있을 것으로 생각된다. 또한 式 (6)에서 불변가격 대신 경상가격변수를 사용한 것은 산업별로 상대가격이 상이하기 때문이다.

풀(pool)-자료를 이용한 式 (6)의 回歸分析 결과가 요약된 〈表 8〉을 보면, 종업원 1인당 附加價値로 표시된 産業間 성과차이의 賃金差異로의 반영도가 定額給與에서는 0.209인 반면에 보너스에서는 0.363으로 정액급여보다 약 75% 이상 더 크다.[13)]

本 硏究에서 이용된 자료는 製造業 小分類 산업별 변수를 88년부터 92년까지 모은 것이므로 산업-연도 패널(panel)자료라고 볼 수 있다. 따라서 '産業의 特定效果'(fixed effect)의 존재가능성을 검토하고 이를 감안해 준 回歸分析을 시도할 필요가 있다. 즉 回歸方程式을 式 (6)이 아닌 産業特定效果 α_j를 감안한 式 (7)로 생각해 보자.

$$\log(W_{jt}) = \beta_0 + \beta_1 MR_{jt} + \beta_2 CR_{jt} + \beta_3 \log(VA_{jt}) + \alpha_j + \varepsilon_{jt} \cdots (7)$$

이때 式 (7)에서 $\alpha_j + \varepsilon_{jt} = u_{jt}$를 誤差項으로 간주하여 OLS를 하게 되면, 獨立變數들과 α_j의 상관관계가 존재할 경우 獨立變數와 오차항(u_{jt}) 간의 상관관계로 인하여 回歸係數가 '統計的 一致性'(consistency)을 가질 수 없게 된다.

式 (7)에서 α_j에 포함될 수 있는 産業別特性은 여러가지를 생각할 수 있겠으나 여기서는 세가지 예만 들기로 한다. 첫째, 産業內 主要作業의 어려움 등의 특성이다. 作業의 難易度는 그 자체가 '補償的 賃金隔差'(compensating wage differentials)를 가져온다. 또 이것은 짧은 기간에는 큰 변화가 있을 수 없는 속성이어서 시간(t)에는 영향을 받지 않는다고 볼 수 있으므로 α_j에 포함될 수 있는 한가지 요소가 된다. 그런데 '作業性格'은 충분한 賃金補償이 없는

13) 産業成果變數로 1인당 매출액을 사용할 경우에는 보너스의 彈力性이 0.536으로 定額給與의 탄력성 0.237의 약 2배 정도 된다. 〈附表 1〉 참조.

〈表 8〉 産業成果(附加價値 基準)에 대한 賃金水準의 回歸分析 結果 : 풀-자료

	log(정상근로급여)	log(정액급여)	log(보너스)
상수항	10.140 (27.494)	10.366 (32.346)	6.942 (11.317)
$\log(MR_{jt})$	0.242 (1.415)	0.109 (0.731)	0.758 (0.285)
$\log(CR_{jt})$	1.103 (4.692)	1.028 (5.033)	1.432 (3.663)
$\log(VA_{jt})$	0.245 (5.332)	0.209 (5.234)	0.363 (4.745)
R^2	0.52	0.51	0.50

한 적절한 인력의 확보에 영향을 줄 수 있다. 즉 남성 대신 여성근로자밖에 채용하지 못하거나 필요한 勤勞者를 미처 확보하지 못해, α_j가 MR_{jt}, CR_{jt}와 상관관계가 있을 수 있다. 또한 상대적으로 우수한 인력을 확보하지 못해서 $\log(VA_{jt})$에도 영향을 미칠 수 있다.

둘째로, 해당산업 勞動組合의 交涉力이 α_j에 포함될 수 있다. 산업의 특성상 罷業費用이 매우 커서(예: 장치산업, 자동차 등 일괄라인작업이 중심인 산업 등) 勞動組合의 교섭력이 막강한 경우에는 賃金水準이 더욱 높을 것이고, 이같이 강력한 勞動組合이 있을 경우 이는 다시 附加價値 勞動生産性 증가에 영향을 줄 것이다. 그러나 勞動組合이 勞動生産性에 미치는 영향은 이론적으로 긍정적일 수도 있고 아닐 수도 있으므로, α_j와 $\log(VA_{jt})$간 상관관계의 부호는 사전적으로 예상하기 힘들다.

셋째, '效率賃金'(efficiency wage)모형에 의하면 대형사업장이 많은 산업에서는 감독비용(monitoring cost)이 상대적으로 클 것이므로 他産業보다 더 높은 임금을 줄 것이고, 이것은 다시 勤勞者들로 하여금 해고를 피하기 위해 열심히 일하게끔 만들 것이므로 勞動生産性이 높아질 것이다.

이처럼 α_j가 존재하고 이것이 獨立變數들과 상관관계를 갖고 있을 때 β_1, β_2, β_3에 대한 一致推定量을 얻기 위한 통계방법은 무엇인가? 우선 式 (7)에서 양변의 각 産業別 資料를 t에 대해 평균한 후 본래의 式 (7)에서 빼면 式 (8)이 될 것이다.

$$\begin{aligned}\log(W_{jt})-\overline{\log(W_j)} = {} & \beta_1(MR_{jt}-\overline{MR_j}) \\ & +\beta_2(CR_{jt}-\overline{CR_j}) \\ & +\beta_3(\log(VA_{jt}) \\ & -\overline{\log(VA_j)})+(\varepsilon_{jt}-\overline{\varepsilon_j}) \\ & \cdots\cdots\cdots\cdots\cdots\cdots(8)\end{aligned}$$

〈表 9〉 産業成果(附加價値 基準)에 대한 賃金水準의 패널-回歸分析 結果

	$\log(W_{0jt})-\overline{\log(W_{0j})}$	$\log(W_{1jt})-\overline{\log(W_{1j})}$	$\log(W_{2jt})-\overline{\log(W_{2j})}$
$MR_{jt}-\overline{MR_j}$	0.608 (2.688)	0.612 (2.892)	0.812 (1.993)
$CR_{jt}-\overline{CR_j}$	1.047 (4.781)	1.129 (5.508)	0.702 (1.780)
$\log(VA_{jt})-\overline{\log(VA_j)}$	1.025 (33.557)	0.919 (32.132)	1.475 (26.791)
R^2	0.93	0.93	0.89

註 : W_0는 정상근로급여, W_1은 정액급여, W_2는 보너스임.
産業成果를 매출액 기준으로 한 경우의 回歸分析 結果는 〈附表 2〉를 참조.

式 (8)에서는 α_j가 상수항과 함께 소거되므로 이를 OLS하게 되면 回歸係數의 一致推定量을 얻을 수 있게 된다.[14)]

〈表 9〉를 보면 特定效果 α_j를 감안해 준 회귀분석 결과에서도 역시 보너스는 定額給與보다 산업성과에 대한 탄력성이 약 60% 정도 더 크다. 그리고 〈附表 2〉의 매출액을 기준으로 한 산업성과에 대한 탄력성의 비교에서도 매우 유사한 결과가 나왔다.

그리고 〈表 8〉과 〈表 9〉의 결과를 비교하여 보면, 평균으로부터의 잔차를 회귀분석한 〈表 9〉의 부가가치의 回歸係數가 더 큼을 알 수 있다. 특히 보너스는 定額給與에 비해 그 폭이 더 크게 나타났다. 이는 풀-회귀분석 결과인 〈表 8〉의 회귀계수가 下向偏倚(downward bias)를 가졌음을 의미하는 것이며, 또 이것은 α_j와 $\log(VA_{jt})$간에 負의 상관관계가 있다는 것을 의미한다.

14) 단, 式 (8)에 나타나듯이 상수항을 가정하지 않은 回歸分析이어야 한다.

참고로 '수준'이 아닌 '변화율'에 초점을 두어 生産性 增加率에 대한 賃金上昇率의 회귀분석 결과가 〈附表 3〉에 요약되어 있다. 變化率 資料의 回歸分析에서도 부가가치 생산성 증가율에 대해 보너스 상승률이 定額給與 上昇率보다 더 민감하게 변화함을 알 수 있다.

이제 산업성과에 대한 賃金隔差의 정도가 87년 이후 연도별로 어떻게 변화되었는지 살펴보도록 하자. 앞의 實證結果에서 보너스가 정액급여보다 産業成果에 대한 탄력성이 더욱 큰 점을 고려해 볼 때, 보너스의 탄력성이 연도별로 어떻게 변화하였는지 살펴보는 것은 의미가 크다고 본다. 더구나 최근 보너스가 거의 固定給化되는 경향이 있다는 주장이 많은데, 이러한 가설의 妥當性을 검토한다는 점에서도 의미가 있을 것이다.

〈表 10〉을 보면, 定額給與는 1987년 이후 일관된 추세를 보이지 않고 있으나, 보너스

〈表 10〉 産業成果의 賃金隔差로의 反映度 : 年度別 推移

	log(정상근로급여)	log(정액급여)	log(보너스)	$\log(1+\frac{\text{보너스}}{\text{정액급여}})$
1987	0.174 (3.313)	0.104 (2.680)	0.397 (3.095)	0.070 (3.845)
1988	0.175 (3.098)	0.080 (2.214)	0.439 (2.905)	0.095 (3.785)
1989	0.152 (2.676)	0.085 (2.109)	0.356 (2.881)	0.067 (3.204)
1990	0.146 (2.454)	0.098 (2.126)	0.274 (2.422)	0.048 (2.753)
1991	0.139 (2.290)	0.081 (1.857)	0.270 (2.005)	0.058 (2.329)
1992	0.128 (2.448)	0.083 (2.062)	0.220 (2.069)	0.046 (2.166)

註 : 여기서는 産業成果의 지표로서 log(1인당 부가가치) 대신 log(1인당 매출액)을 사용하였음.

는 88년 이후 지속적으로 彈力性이 작아지고 있다. 定額給與의 탄력성이 커지는 1988~90년 사이에서도 도리어 보너스의 탄력성은 작아지는데, 이는 '보너스의 定額給與에 대한 比率'의 彈力性이 0.095에서 0.048로 약 50% 수준으로 작아지기 때문이다.

Ⅳ. 보너스의 決定要因

앞서 보너스는 景氣變動에 가장 유연하게 변화하며, 파이배분에 있어서 파이 크기를 賃金隔差에 가장 잘 반영하는 임금항목임을 알 수 있었다. 따라서 本章에서는 보너스 결정요인에 대한 이론적 가설을 제시하고 이에 대한 實證分析을 시도해 보고자 한다. 이를 통해 앞서 나타난 보너스의 機能과 役割이 더욱 부각될 것이며 그 經濟論理的 설명도 가능해질 것이기 때문이다.

1. 보너스 決定要因에 대한 理論的 假說

첫째, 보너스는 사실상 基本給과 다를 바가 없다는 가설이 있을 수 있다. 즉 보너스는 賃金으로서의 機能에 있어서 '特別'한 것이 없다는 것이다. 따라서 이 가설에 의하면 賃金總額과 보너스比重과는 아무런 관계가 없다는 것이다. 그러나 보너스는 基本

給에서와 같이 정기적인 임금교섭시 베이스(base)가 되는 累進的 效果가 없고, 超過勤勞手當 算定時 이에 포함되는 점(割增的 效果)이 없음을 감안할 때 이 가설은 별로 설득력이 없는 것으로 보인다. 前章의 실증분석에서도 보너스가 定額給與와는 다른 기능을 갖고 있는 것으로 나타났다.

둘째, 보너스는 累進·割增效果가 없으므로 使用者 입장에서는 보너스의 비중을 높이는 대신 보너스의 비중이 낮을 때보다 현재의 賃金總額을 다소 높은 수준으로 제시할 수 있을 것이다.

세번째 가설은 보너스는 他賃金項目보다 미래에 凍結·削減이 더 쉬울 수 있다는 것이다. 즉 使用者는 보너스를 '非更新옵션'(option of non-renewal)으로 지급한다는 것이다.[15] 이 가설에서도 直接的인 실증적 함의는 보너스의 비중이 높을수록 임금총액이 커진다는 것이다. 그런데 이 가설이 經濟的으로 의미가 있으려면, 현재에는 더 많은 賃金總額을 받으나 미래에는 더 적은 賃金總額을 가져다 줄 수 있는 보너스를 사용자와 노조(혹은 근로자)가 왜 선호하는지에 대한 이유를 설명할 수 있어야 한다.

이와 관련된 두가지 설명을 정리해 보면, 첫째 보너스制度를 도입하거나 그것의 비중을 높이는 것은 미래의 企業經營成果에 대한 불확실성 때문이다. 보너스가 他賃金項目보다 임금의 柔軟性에 기여한다면, 雇傭의 안정성을 위하여 보너스를 選好하게 될 것이다. 이것은 勞動需要가 彈力的일수록 더욱 그러하며 勤勞者, 企業家 모두에게 유리한 것이 된다. 美國에서도 80년대 이후에 市場規制 廢止, 輸入財의 國內市場 浸透, 政府規制緩和 등으로 未來經濟에 대한 不確實性이 커지면서 利潤分配制와 함께 定額보너스(lump-sum bonus)制度가 도입되었다.

둘째, 현재의 보너스가 未來에 지급되지 않을 수 있다면 미래에 新規採用될 勤勞者는 이 보너스를 받지 못할 수 있다. 따라서 기업이 기본급보다 보너스를 선호할 수 있는 誘因이 존재한다. 또한 勤勞者 입장에서도 현재 기업에 고용되어 있지만 期待勤續年數가 길지 않은 從業員, 즉 오래 근속할 생각이 없는 從業員은 곧 현재의 기업을 떠날 것이므로 보너스를 선호할 것이다. 이 설명의 基本假定은 현재 근무하는 종업원의 期待時間範圍(time horizon)는 기업보다 짧다는 것이다. 한편 기업은 현재 종업원에 대해 충분히 보상하되 未來 勤勞者의 潛在賃金을 낮추는 보너스制度를 더 선호하게 될 것이다. 그러므로 종업원의 期待勤續年數가 짧을수록 또한 가까운 장래에 新規勤勞者 採用의 가능성이 높을수록 보너스의 비중은 높아질 것이다.

이상의 가설들이 대표하는 實證的 含意를 요약하면 〈表 11〉과 같다.

15) Erickson & Ichino(1989) 참조.

〈表 11〉 보너스 決定要因에 관한 假說과 實證的 含意

假　　說	賃金總額方程式	보너스比重方程式
① 보너스는 基本給과 다를 바 없음.	보너스比重과 關係無	–
② 보너스는 累進·割增效果가 없으므로 사용자는 기본급보다 보너스 형태의 임금인상을 선호함.	보너스比重과 正의 關係	초과근로시간과 正의 關係
③ 보너스 협약은 非更新옵션에(option of non-renewal) 기초함.		
ⓐ 미래의 경영성과에 대한 不確實性 때문에 임금의 유연성을 더욱 선호하게 됨.	보너스比重과 正의 關係	'企業經營의 不確實性'에 관한 代用變數(proxy)와 正의 관계
ⓑ 企業과 現從業員(특히 期待勤續年數가 짧은 종업원)은 미래에 雇傭될 勤勞者의 賃金引上 대신 현재의 보너스로 相互利益이 있음.	보너스比重과 正의 關係	'期待勤續年數'에 대한 代用變數와 負의 관계 '최근의 勤勞者 採用規模'에 관한 代用變數와 正의 관계

2. 實證分析

먼저 賃金總額을 보너스비중에 回歸分析함으로써 보너스는 기본급과 다를 바 없다는 가설의 妥當性을 검정해 보자. 이는 式(5)의 독립변수에 $\log(1+\frac{\text{보너스}}{\text{정액급여}})$를 추가로 삽입한 방정식을 회귀분석하여 $\log(1+\frac{\text{보너스}}{\text{정액급여}})$의 回歸係數 부호의 t-검정으로 가능하다. 그리고 超過勤務手當에 대한 割增效果를 고려해 주어야 하므로 從屬變數도 log(정상근로급여) 대신 log(임금총액)으로 바뀌어야 한다. 産業特定效果 α_j의 존재가능성을 감안하여 이를 소거한 '平均으로부터의 偏差'의 回歸分析 결과도 〈表 12〉에 요약되어 있다.

〈表 12〉를 보면 賃金總額 方程式에서 보너스비중이 통계적으로 유의한 正의 回歸係數를 가지고 있다. 그러므로 우리는 "보너스가 기본급과 다를 바 없다"는 가설을 기각할 수 있다.[16]

이제 두번째 가설과 세번째 가설에서 의미하는 보너스 決定要因에 대한 實證分析을 위해 보너스比重 方程式을 回歸分析해 보

16) 단, 풀-回歸分析에서는 보너스비중을 추가로 삽입한 경우 附加價値 生産性에 대한 回歸係數가 통계적 유의성을 갖지 못하였으나, 産業特定效果 α_j를 감안한 偏差回歸分析의 回歸係數는 統計的으로 유의한 正의 부호를 가질 수 있었다.

〈表 12〉 賃金總額方程式의 回歸分析 結果

	log(임금총액) : 풀-회귀분석	log(임금총액) : 편차회귀분석
상수항	11.825(64.038)	–
남성근로자 비중	0.374 (4.275)	0.287(1.106)
사무직 근로자 비중	0.539 (4.896)	1.152(4.917)
log(1인당 부가가치)	0.013 (0.531)	0.544(6.082)
$\log(1+\frac{\text{정액급여}}{\text{보너스}})$	2.427(14.119)	1.921(5.48)
R^2	0.82	0.75

자. 먼저 초과근로시의 할증효과를 감안해 주기 위해 독립변수에 超過勤勞時間의 代用變數(proxy)인 $\log(\frac{\text{초과급여}}{\text{정액급여}})$를 포함시켰다.

또한 '企業經營의 不確實性'의 代用變數는 '최근 5년간 1人當 賣出額增加率의 標準偏差', 그리고 '최근의 勤勞者 採用規模'의 대용변수로는 '지난 5년간 月平均 新規採用率'$(\frac{\text{신규채용자수}}{\text{근로자수}})$을 사용하였다. 한편 '근로자의 期待勤續年數'의 대용변수로는 '최근 5년간 월평균 離職率'을 사용하였다. 즉 離職率이 높을수록 期待勤續年數가 짧다고 가정한 것이다.

보너스비중 방정식의 回歸分析 結果를 보면(式 9 참조), 먼저 超過勤勞時間이 많을수록 보너스비중이 커지므로 "超過給與算定時 기본급의 割增效果 때문에 사용자가 보너스를 더 선호할 수 있다"는 가설의 타당성이 입증되었다.

$$\log(1+\frac{\text{보너스}}{\text{정액급여}})=0.309(12.392)$$
$$+0.307(3.102)LNOVT-0.075(5.835)M5QUIT+0.044(2.427)M5HIRE$$
$$+0.006(2.925)S5SAINC \cdots\cdots\cdots\cdots(9)$$

$R^2=0.737$, 단, ( ) 안의 수치는 t값의 절대치임.

$LNOVT=\log(\frac{\text{초과급여}}{\text{정액급여}})$

$M5QUIT$ = 최근 5년간 월평균 이직률

$M5HIRE$ = 최근 5년간 월평균 신규채용률

$S5SAINC$ = 최근 5년간 1인당 매출액 성장률의 표준편차

그리고 新規採用者 規模가 클수록 보너스비중이 높아지는 것으로 나타나서, 潛在新規採用者보다 現從業員을 상대적으로 우대하는 賃金決定이 노사 모두에 의해 선호된다는 설명이 妥當性을 가지는 것으로 나타났다. 그러나 期待勤續年數가 짧을수록(즉 이직률이 높을수록) 보너스비중이 커진다

는 것은 예상과 정반대로 나타났다. 이 이유로는 離職率이 期待勤續年數의 정확한 대용변수가 되지 못한다는 점,[17] 혹은 低賃金部門에서 이직률이 높을 것이므로 보너스비중과 賃金總額간에 正의 상관관계가 있을 가능성 등이 지적될 수 있을 것이다.

마지막으로, '최근 5년간 1인당 매출액 성장률의 표준편차'의 回歸係數가 통계적으로 유의한 正의 부호를 가짐에 따라, "높은 不確實性에 대응하여 賃金柔軟性을 선호함에 따라 보너스비중이 높아진다"는 주장의 妥當性이 입증되었다.

V. 結論 : 要約 및 賃金體系의 改善方案

本 論文의 硏究結果에서 보너스는 定額給與보다 景氣變動에 더 유연하게 변화하고, 産業別 賃金隔差에 있어서도 산업별 성과의 차이를 더 뚜렷하게 반영하는 것으로 나타났다. 그러나 87년 이후 이러한 기능이 점차 떨어지고 있다. 보너스 決定要因 分析에서도 '賃金柔軟性 提高'를 위해 보너스비중이 높아진다는 假說의 타당성이 입증되었다.

우선 正常勤勞給與를 크게 本俸(정액급여와 같은 개념)과 보너스의 두가지 항목으로 구분하되 超過勤勞給與는 本俸을 기준하여 割增計算하면 될 것이다. 본봉의 결정(특히 基本給의 결정)은 주로 國民經濟의 動向, 生計費水準 등을 主要決定變數로 하여 임금의 社會的 또는 巨視經濟的 성격을 반영하는 방향으로 유지시킴과 동시에 기업의 長期的 生産性 向上趨勢를 반영하게 한다. 한편 보너스는 成果配分의 성격을 강화시켜서 기업의 단기적 成果에 따라 달라지는 임금의 微視的 성격을 보완하는 賃金項目으로 만드는 것이 바람직한 방향이 될 것이다.

本俸은 基本給과 通常手當으로 구분하되 基本給의 결정은 年齡·屬人給의 성격으로, 그리고 通常手當의 결정은 職能·職務給의 성격으로 하는 것이 바람직하다고 생각된다. 즉 현행의 通常的 手當 중에서 不必要한 항목의 手當은 基本給化하여 賃金體系의 복잡성을 경감시켜야 하겠지만, 합리적인 기능을 할 수 있는 수당은 현재 賃金體系가 복잡함에도 불구하고 신설할 필요가 있다고 생각된다. 예를 들어, 作業場內 勤勞者의 配置轉換을 활성화시키기 위하여 職務手當을 신설하고, 이를 배치전환을 적극 수용하고 多能工化하려는 근로자에게 지급한다든가, 후임자에게 現場訓練을 지도하는 선임자에게 敎師手當을 별도로 지급하여 근로자간 技能移轉을 활성화시키는 誘因體系로 활용한다. 이는 기본급의 決定制度가 장기적으로 年齡·屬人給이 職務·職能給의 방향으로 전환되는 과정의 中間制度로 매우 유용하게 사용될 수 있을 것으로 생각된다.

17) 예컨대 勤續年數가 높은 勤勞者의 이직으로 이직률이 높아진다면, 이직률이 높더라도 期待勤續年數는 높을 수 있다.

요컨대 企業의 柔軟한 人力管理를 위한 誘因賃金項目으로 通常手當을 이용하는 것이 바람직하다고 생각된다.

그리고 최근 보너스의 機能이 弱化되고 있는 점을 고려할 때, 보너스의 決定方式에 대한 개선이 있어야 할 것으로 생각된다. 즉 현행 보너스 중 일부를 利潤分配制度로 활용할 수 있어야 한다. 보너스를 '定額(혹은 定期)보너스'와 '利潤分配보너스'로 나누어, 定額보너스는 年初의 賃金交涉時에 기업의 豫想經營成果를 고려하여 결정한 賃金을 年中에 나누어 지급하고, 年末에 실현된 企業成果를 토대로 利潤分配보너스를 추가로 지급하되 그 구체적인 룰(rule)은 年初의 교섭에서 결정하는 방식이다. 즉 '定額(혹은 定期)보너스와 利潤分配보너스의 比率決定', '보너스로의 利潤分配率' 등은 임금협상에서 결정되도록 한다.

利潤分配보너스制度는 현재 도입되고 있는 成果給制方式보다 더 많은 장점을 가지고 있다. 현재 우리나라의 성과배분제는 대부분 '목표 생산량(혹은 매출액) 초과시 일정액의 성과급 보너스를 지급하는 방식'이다. 그러나 이러한 成果給制度가 92년의 總額賃金制라는 강력한 賃金抑制政策과 함께 도입되었기 때문에, 지불능력이 높은 호황업종의 大企業에서는 표면적으로 정부의 賃金抑制政策에 부응하되 실질적으로는 勞組의 높은 賃金引上要求를 수용하는 방편으로 成果給을 이용하게 되었고, 따라서 賃金柔軟性 提高라는 성과급의 장점은 퇴색되고 말았다. 즉 事前에 충분히 초과달성이 가능할 것으로 예상되는 目標를 설정하여 성과급 보너스가 고정급화되었다.

93년 大型勞使紛糾가 있었던 현대그룹 기업을 비롯한 大企業의 경우, 기본급은 勞·經總간 합의 賃金引上率을 따라 4.7% 내외에서 引上合意를 보았으나, 92년 總額賃金制 실시시 도입되었던 성과급 100% 보너스를 150%로 인상하여 賃金總額基準으로는 약 10% 정도 인상되었다. 즉 노사에게 92년의 성과급 100% 보너스는 고정급으로 인식되었던 것이고, 또한 94년의 임금교섭시 93년의 150% 보너스는 이미 주어진 것으로 인식될 것이 거의 확실하다.

이렇듯 成果給이 실질적으로 固定給化되는 문제점 이외에도, 현재와 같이 목표량 달성을 기준으로 하는 成果給制는 지속적인 관행으로 정착되기 힘든 점이 있다. 이는 先進國에서 이미 많이 경험한 사실로서, 經營合理化나 근로자의 높은 熱意로 목표량을 달성하게 되면 사용자는 자꾸 그 目標를 높이려는 誘因이 있게 마련이다. 때문에 이에 대한 勤勞者의 반발이 유발되고 勞使간의 신뢰가 형성되지 못하여 결국 成果給制 자체에 대한 합의가 깨지게 된다.

한편 利潤分配制는 事前에 목표량을 설정하지 않고 事後的으로 나타나는 이윤의 일정비율을 보너스로 지급하는 형태가 대부분이다. 利潤分配制는, 첫째 사후적으로 나타나는 기업성과인 이윤의 일정비율을 從業員에게 배분하는 방식으로 고정급화될 염려가

없고, 따라서 賃金柔軟性을 높일 수 있다. 뿐만 아니라 勤勞者가 이윤에 관심을 가지게 됨에 더 많은 제품을 생산하는 것뿐만 아니라 費用節減을 위해서도 노력할 것이므로 經營合理化, 收益性 提高 등 昨今의 우리 기업이 추구해야 할 經營戰略이 效率的으로 추진될 수 있다.

물론 利潤分配制의 경우에는 從業員이 열심히 일하여 전년보다 더 많은 生産量을 기록하더라도 賣出이 둔화되어 더 큰 利潤이 발생하지 않으면 보너스를 더 많이 받을 수 없다. 무슨 이유로 賣出鈍化에 잘못이 없는 종업원이 책임을 져야 하는가라고 반박할 수 있을지 모른다. 그러나 利潤極大化가 목적인 經營者가 이윤을 줄이기 위해 고의로 방만하게 경영할 이유도 없고, 利潤減退가 반드시 경영자만의 責任이라고 보기도 힘들다. 經營者와 勤勞者가 모두 책임져야 한다고 생각한다. 이것이 對立的 樣相에서 협조적 노사관계로 轉換되는 데 있어 공유되어야 할 인식이다. 또 이러한 인식이 전제되어야 情報共有, 勤勞者의 經營參與도 이루어질 것으로 기대한다.

둘째, 利潤分配는 파업을 事前豫防하는 기능을 한다. 罷業으로 인한 利益損失이 있으면 사용자뿐만 아니라 勤勞者도 손해를 보므로 勞動組合이 罷業權 行使에 신중하게 된다. 또한 최근 經濟理論에 의하면, 사용자는 企業經營에 대한 完全한 정보를 갖고 있지만 勞動組合은 그렇지 못한 경우에 (asymmetry of information), 勞動組合이 사용자로부터 참된 情報를 얻어내기 위해 '罷業'이라는 수단을 이용한다. 즉 罷業을 통해 使用者에게 강제로 비용을 부담시킴으로써 사용자만 알고 있는 정보를 얻어낸다는 설명이다. 따라서 事後的으로는 勞使가 나눌 파이가 작아지므로 파업이 非效率的이지만 事前的으로는 파업이 合理的인 경제행위일 수 있다. 그리고 파이의 크기가 작아지는 손실은 '情報의 획득'이라는 이득으로 상쇄될 수 있는 것이다.

그런데 利潤分配制는 결국 '事後的으로 계측 가능한 經營成果에 賃金이 自動的으로 連動되게 하는 賃金交涉方式(contingent pay scheme)'이므로, 勞動組合은 情報의 非對稱性을 염려할 필요가 적어지고, 그만큼 罷業發生誘因도 작아지게 된다.

利潤分配가 정착되려면 무엇보다도 중요한 것이 기업의 經營情報公開에 대한 勞動組合의 신뢰성이다. 과거에는 秘資金 조성, 탈세 등의 이유로 사용자가 勞動組合에 진실된 經營情報를 공개하기 꺼려하였고, 설사 공개하더라도 勞動組合이 이를 믿으려 하지 않았다. 그러나 金融實名制가 실시된 지금은 企業經營情報의 공개를 주저하거나 신뢰하지 못할 이유가 많이 없어졌다고 본다. 따라서 利潤分配制를 賃金柔軟性 提高와 罷業 防止를 동시에 달성하는 合理的인 成果配分으로 정착시킬 수 있는 시점에 왔다고 생각한다.

마지막으로, 賃金項目에는 포함되지 않으나 최근 많이 거론되는 從業員持株制의 도

입을 통해 總報酬費用(total compensation cost)의 柔軟性 提高를 기할 수 있다. 일시적인 賣出伸張으로 지불능력이 좋아졌다고 해서 모두 임금으로 배분하게 되면, 후에 支拂能力이 떨어지더라도 賃金의 下方硬直性에 의해 報酬費用의 유연성이 높을 수 없기 때문이다.

또한 종업원지주제는 從業員의 福祉向上과 投資向上 및 投資財源의 確保를 동시에 달성할 수 있는 成果分配制이다. 이윤의 일부를 보너스로 바로 배분하지 않고 유보하여 투자하되 근로자의 몫만큼 自社株로 無償贈與하면 된다. 따라서 우리사주의 無償贈與에 대한 제한을 이 경우에는 例外適用하고, 근로자도 분배받은 自社株를 원하는 때 언제든지 매각할 수 있도록 관련규제의 완화를 적극 검토할 필요가 있다.

마지막으로, 從業員持株制 이외에도 社內勤勞福祉基金, 勤勞者住宅 등 제반 附加給與를 포함한 總報酬體系에 대한 심층적인 연구를 통해 勤勞者 福祉增進과 國際競爭力提高의 동시 달성을 목표로 한 改善方案의 연구가 있어야 할 것이다.

〈附表 1〉 産業成果(賣出額 基準)에 대한 賃金水準의 回歸分析 結果 : 풀-자료

	log(정상근로급여)	log(정액급여)	log(보너스)
상수항	9.158 (22.812)	9.788 (27.088)	4.777 (7.424)
$\log(MR_{jt})$	0.306 (2.073)	0.201 (1.510)	0.750 (3.170)
$\log(CR_{jt})$	0.847 (3.739)	0.875 (4.294)	0.873 (2.405)
$\log(SA_{jt})$	0.310 (7.361)	0.237 (6.239)	0.536 (7.932)
R^2	0.58	0.54	0.60

註 : SA_{sj}=1인당 매출액.

〈附表 2〉 産業成果(賣出額 基準)에 대한 賃金水準의 回歸分析 結果 : 패널-자료

	$\log(W_{0jt})-\overline{\log(W_{0j})}$	$\log(W_{1jt})-\overline{\log(W_{1j})}$	$\log(W_{2jt})-\overline{\log(W_{2j})}$
$MR_{jt}-\overline{MR_j}$	0.828 (2.118)	0.801 (3.424)	1.127 (2.338)
$CR_{jt}-\overline{CR_j}$	1.247 (4.929)	1.277 (5,671)	1.113 (2.398)
$\log(SA_{jt})-\overline{\log(SA_j)}$	1.160 (28.055)	1.048 (28.533)	1.636 (21.599)
R^2	0.91	0.91	0.8%

註 : W_0는 정상근로급여, W_1은 정액급여, W_2는 보너스임.

〈附表 3〉 産業成長率에 대한 賃金上昇率의 풀-回歸分析 結果

$\dot{W}_{jt}$	정상근로급여	정액급여	보너스
상수항	14.965 (14.088)	14.383 (15.585)	18.428 (4.895)
$\dot{MR}_{jt}$	0.261 (2.679)	0.298 (3.513)	0.303 (0.877)
$\dot{CR}_{jt}$	0.168 (4.491)	0.163 (5.021)	0.151 (1.134)
$\dot{VA}_{jt}$	0.180 (3.097)	0.104 (2.072)	0.534 (2.602)

▷ 參 考 文 獻 ◁

經濟企劃院, 『經濟活動人口年報』, 各號.

金在源, 「賃金決定要因과 體系改善方向」, '生産性과 賃金體系 改善方向' 세미나, 韓國經濟研究院, 1991. 3.

勞動部, 『每月勞動統計調査報告書』, 各號.

朴世逸, 「賃金制度의 發展方向」, 『나라경제』, 제3호, 國民經濟制度研究院, 1991. 2, pp. 51~55.

梁柄武 외, 『現行 賃金制度의 問題點과 改善方向』, 韓國經營者總協會, 1991. 10.

李宗勳, 「賞與金과 企業成果」, 『國民經濟制度研究』, 제1권 제1호, 國民經濟制度研究院, 1991. 1.

———, 『賃金體系의 現況 및 改善方案』, 政策研究資料 9202, 韓國開發研究院, 1992. 5.

鄭寅樹, 『成果配分-成果配分制度 導入과 檢討事項』, 韓國勞動研究院, 1991. 4.

韓國銀行, 『國民計定』, 各號.

Bell, Linda and David Neumark, "Lump-Sums, Profit Sharing, and Labor Costs in the Union Sector," NBER WP #360, February 1991.

Carruth, Alan A. and Andrew J. Oswald, *Pay Determination and Industrial Prosperity*, Clarendon Press, Oxford, 1989.

Cousineau, J., "The Impact of International Trade Shocks on Wage Adjustments in Canada," in P. Chinloy and Ernst Stromsdorfer(eds.) *Labor Market Adjustments in the Pacific Basin*, 1987.

Dore, R., J. Bourine-Cabale, and Kari Taipola, *Japan at Work: Markets, Managements and Flexibility*, OECD, 1989.

Erickson, C. and Andrea Ichino, "Lump Sum Bonuses in Union Contracts: Semantic Changes or Step toward a New Wage Determination System?" Mimeo, September 1989.

Freeman, Richard B. and Martin L. Weitzman, "Bonuses and Employment in Japan", NBER WP #1878, April 1986.

Gordon, Robert J., "Why U.S. Wage and Employment Behaviour Differs from that in Britain and Japan", *Economic Jouranal*, Vol. 92, March 1982, pp. 13~44.

Grubb, D., R. Jackman, and Richard

Layard, "Wage Rigidity and Unemployment in OECD Countries", *European Economic Review*, Vol. 21, 1983. 12, pp. 11~39.

Hashimoto, M., "Bonus Payments, On-the-Job Training and Lifetime Employment in Japan", *Journal of Political Economy*, October 1987, pp. 1086~1104.

———, "Firm-Specific Human Capital as Shared Investment", *American Economic Review*, June 1981, pp. 475~482.

Hashimoto, M. and Ben T. Yu, "Specific Capital, Employment Contracts and Wage Regidity," *The Bell Journal of Economics*, Autumn 1980, pp. 536~549.

Hashimoto, M. and John Raisin, "Wage Flexibility in the United States and Japan," in P. Chinloy and Ernst Stromsdorfer(eds.), *Labor Market Adjustment in the pacific Basin*, 1987.

Ito, T. and Kyoungshik Kang, "Bonuses, Overtime and Employment : Korea vs Japan," NBER WP #3012, June 1989.

Klau, Freddirch and Axel Mittelstadt, "Labor market Flexibility," in *OECD Economic Studies*, No. 6, Spring 1986, pp. 7~45.

Sarfati, H. and Catherine Kobrin, *Labor Market Flexibility: a Comparative Anthology*, Gower, 1988.

Yoshitomi, M., "A Shumpeterian Perspective on Japan's Economic Adjustment Processes," NIESI WP #9104, National Institute for Economic System and Information, 1991.