



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

행정학석사 학위논문

기업규모별 임금격차 축소방안

- 성과공유제의 도입을 중심으로 -

2018년 8월

서울대학교 행정대학원

행정학과

최 지 훈

기업규모별 임금격차 축소방안

- 성과공유제의 도입을 중심으로 -

지도교수 최 종 원

이 논문을 행정학석사 학위논문으로 제출함

2018년 3월

서울대학교 행정대학원

행정학과

최 지 훈

최지훈의 석사 학위논문을 인준함

2018년 6월

위 원 장 정 광 호 (인)

부위원장 권 일 응 (인)

위 원 최 종 원 (인)

국문초록

본 연구에서는 우리나라의 임금격차는 주로 기업규모로 구분한 대기업과 중소기업에서 지속적으로 발생하고 그 규모도 확대되고 있다는 사실과, 임금 수준의 결정요인 중 중요한 사항은 생산성이고 더구나 장기적으로는 생산성에 따라 임금수준이 결정되므로 이 같은 격차가 발생한 주요 원인이 생산성에 차이가 있기 때문이라는 가정 하에 대기업과 중소기업 각각의 임금과 생산성과의 관계를 실증연구와 기존 연구의 분석을 통해 살펴보았다. 또한 생산성 증가에 따라 향상된 기업의 성과를 공유하는 성과공유제의 도입강화를 통해 생산성의 향상을 도모할 수 있다는 것을 이론적 검토, 기존 연구의 분석 및 통계자료의 분석을 통해 알아보았다. 또한 현행 중소기업들은 성과공유제의 도입과 활용에서 매우 낮은 수준에 머무르고 있으며 중소기업의 성과공유제 도입을 활성화 시킬 수 있는 정책방안을 검토해 보았다.

주요어 : 기업규모, 임금격차, 생산성, 성과공유제, 지원정책

학 번 : 2001-22729

목 차

제 1 장 서 론	1
제 1 절 연구의 목적	1
제 2 절 연구의 범위 및 방법	5
1. 연구의 범위: 기업규모별 임금격차	5
2. 연구의 방법	8
제 2 장 이론적 배경 및 분석틀	10
1. 임금격차 전반에 관한 연구	10
2. 임금과 생산성 전반에 관한 연구	12
3. 소득불평등 전반에 관한 연구	19
4. 소득격차를 줄이기 위한 정책방안에 관한 연구	22
5. 본 연구의 분석틀	27
제 3 장 기업규모별 임금격차 원인과 격차 완화 전략 ..	28
제 1 절 기업규모별 임금격차 발생원인	28
1. 임금격차 발생원인 검토	28
2. 우리나라 기업규모별 임금격차의 특징	30

제 2 절 중소기업의 생산성 제고와 임금격차 축소	33
1. R&D 투자 활성화 등을 통한 생산성 제고방안	33
(1) R&D 투자 활성화	33
(2) 직업훈련 촉진·강화	36
(3) 기타 생산성 강화 방안	38
2. 성과공유제 도입 강화를 통한 생산성 제고방안	39
(1) 이론적 고찰: 정보비대칭 상황에서 본인-대리인 문제	39
(2) 성과공유제와 R&D투자와의 관계	41
제 4 장 성과공유제의 현황과 임금격차 완화	42
제 1 절 성과공유제 도입 현황	42
1. 중소기업의 성과공유제 도입 현황	42
2. 해외 주요국의 성과공유제 정책 동향	45
(1) 미 국	45
(2) 일 본	46
(3) 영 국	49
(4) 독 일	52
제 2 절 성과공유제의 영향분석	57
1. 기존 연구 분석	57
2. 생산성과 성과공유제와의 관계 검토	59
(1) 주요쟁점	59
▪ 임금증가율과 1인당 부가가치증가율의 연도별 추이	59

- 임금을 성과급과 고정급으로 구분(대기업) 61
- 임금을 성과급과 고정급으로 구분(중소기업) 62
- (2) 성과급 및 고정급의 생산성과의 관계 63
- 3. 생산성 증가와 성과공유제 64

제 5 장 결론 및 정책시사점 66

제 1 절 중소기업의 성과공유제 확산을 위한 정책방안 66

- 1. 유인정책과 강제정책 66
 - (1) 중소기업 성과공유제 확산을 위한 정책방향 66
 - (2) 성과공유제 설계 시 고려사항 68
- 2. 추진전략과 고정급 쟁점 71
 - (1) 점증주의적 접근 71
 - (2) 고정급여와의 관계 73

제 2 절 성과공유제 확산 관련 정책시사점 74

참고문헌 75

Abstract 79

표 목 차

[표 1] 대기업과 중소기업 간 임금격차 추이	7
[표 2] 대규모 기업 대비 임금 격차 국제 비교(PPP 기준)	30
[표 3] 1인당 GDP 대비 평균임금 비중 국제 비교(PPP 기준) ...	31
[표 4] 중소기업 연구개발비 추이(업종별)	34
[표 5] 중소기업 연구개발비 추이(비목별)	35
[표 6] 성과공유제가 중소기업 성장에 미치는 영향	42
[표 7] 중소기업 성과공유제 활용도(2015년)	43
[표 8] 중소기업과 대기업의 성과급 비중 추이	43
[표 9] 1인당 부가가치와 임금(고정급, 성과급) 증가율 연도별 추이 ...	63
[표 10] 중소기업 주요 조세지원제도	69

그림 목 차

[그림 1] 대기업과 중소기업 간 임금격차	6
[그림 2] 생산성과 임금과의 관계	16
[그림 3] 제조업 기업간 생산성 격차와 임금격차의 관계	18
[그림 4] 1인당 부가가치 증가율과 임금증가율의 관계	29
[그림 5] OECD 국가별 중소기업과 대기업 간 인건비 비중 격차	32
[그림 6] 대기업의 1인당 부가가치와 임금증가율 연도별 추이	60
[그림 7] 중소기업의 1인당 부가가치와 임금증가율 연도별 추이	60
[그림 8] 대기업의 1인당 부가가치와 고정급 증가율 연도별 추이	61
[그림 9] 대기업의 1인당 부가가치와 성과급 증가율 연도별 추이	61
[그림 10] 중소기업의 1인당 부가가치와 고정급 증가율 연도별 추이	62
[그림 11] 중소기업의 1인당 부가가치와 성과급 증가율 연도별 추이	62

제 1 장 서 론

제 1 절 연구의 목적

일자리 창출이 매우 중요한 화두가 되고 있다. 그런데 일자리 창출은 양적인 측면에서의 일자리 창출뿐만 아니라 질적인 측면에서의 일자리 창출도 중요하다. 다시 말하면 일자리 창출은 단순히 일자리 수의 증가만을 목표로 하기 보다는 일자리의 질을 동시에 고려하여 양질의 일자리를 많이 창출하는 것을 우선적인 목표로 삼아야 한다.

일자리 질에 영향을 미치는 요소로는 임금 수준, 복지 수준, 일자리의 안정성, 일자리의 지역적 위치 등 다양한 요소가 있을 수 있으나 이 중 대표적인 요소로 임금 수준을 꼽을 수 있을 것이다. 따라서 양질의 일자리와 그렇지 못한 일자리 사이의 임금 격차 심화는 양질의 일자리가 부족한 경우 나타날 수 있는 현상이라고 할 수 있다. 이를 해소하기 위해서는 양질의 일자리가 증가하게 하는 즉, 양질의 일자리를 임금수준이 높은 일자리라고 할 때 양질이 아닌 일자리가 임금이 높아지게 하여 양질의 일자리가 되게 하는 방법이 있을 수 있다.

청년 취업 문제가 거론될 때마다 청년들이 대기업 일자리만을 고집하고 중소기업 일자리는 기피하는 세태가 중요한 원인이라는 주장이 꾸준히 제기되고 있다. 그러한 주장의 진위여부나 이유를 떠나 그러한 주장이 계속해서 제기되고 있다는 사실만으로도 사회 전반적으로 대기업과 중소기업 사이에 임금 수준을 대표적으로 하는 일자리의 질의 격차가 큰 것으로 인식되고 있는 것이라고 할 것이다.

실제로, 2000년대 이후 우리 경제는 기초적으로 성장률이 낮아지는

가운데 소득 불평등이 심화되는 모습을 보이고 있다. 금융위기를 전후로 보면, GDP 성장률은 2001~07년 중 연평균 4.9%에서 2012~17년 중 2.9%로 하락하였으며, 가계소득의 하위 10% 대비 상위 10%의 배율은 2001~05년 중 연평균 4.1배에서 2012~16년 중 4.7배로 상승하였다.¹⁾ 가계 소득의 크기가 임금의 크기와 밀접한 관계에 있다는 사실을 감안하면 상위 기업군과 하위 기업군간의 격차는 더욱 커졌다는 사실을 추론할 수 있다. 상위 그룹을 대기업들이라고 하고 하위 그룹을 중소기업들이라고 한다면 우리나라의 대기업과 중소기업 임금 수준의 격차가 실제로도 커지고 있음을 짐작할 수 있다.

장기적으로 경제성장과 임금 증가가 생산성에 주로 의존한다는 점을 고려하면 생산성의 증가가 없이 단지 고용을 증가시키려는 산업정책으로는 결국 고용의 질적 저하뿐 아니라, 더 나아가 산업 전반의 질적 저하를 초래할 수 있다. 또한 장기적으로 임금 증가가 생산성에 주로 의존한다는 말은 생산성의 증가가 없다면 임금 증가가 있더라도 그것이 단기에 그칠 가능성이 높다는 것을 의미한다고 할 것이다.

기업은 영업활동을 통해 부가가치를 창출하고 창출한 부가가치를 주주, 근로자, 채권자, 정부 등 이해당사자들에게 배분하게 된다. 이 중 근로자들에게 인건비의 형태로 배분되는 것이 임금이다. 장기적으로 경제 성장과 임금 증가가 생산성에 주로 의존하고 생산성 향상은 기업단위에서 이루어지는 점을 감안하면, 성장세 둔화 및 임금격차 증대 현상은 거시적으로 총생산성이 둔화되는 가운데 미시적 기업레벨에서는 생산성 격차가 확대되고 있을 가능성을 시사한다.²⁾

따라서 본 연구에서는 근로자들의 임금격차를 줄이고자 하는 어떠한

1) 가계동향조사

2) 한국은행, 『BOK 이슈노트』 제2018-4호, ‘우리나라 기업간 생산성 격차 확대의 배경과 총생산성 및 임금격차에 대한 시사점(최한수 등)’에서 인용

현상이 그 자체로서 또는 그로부터 파생된 현상이 사회적 문제를 일으킨다거나 혹은 그 현상을 해소 또는 축소하는 것이 바람직하다는 사회적 합의가 있는 경우 그리고 예컨대 시장에 맡겨두면 그 현상이 그대로 유지 또는 확대되거나 그 현상의 해소 또는 축소가 지나치게 오래 걸릴 것으로 예상되는 경우에 정책적인 해결이 필요해 진다. 이러한 판단에는 경제적, 사회적, 정치적 고려가 필요할 수도 있을 것이다.

정부가 특정 정책, 특히 경제정책을 추진하는 경우 실험적으로 추진된 정책의 실패는 현실경제에 엄청난 타격을 입힐 가능성이 있다. 따라서 효과적인 정책수립은 미래 지향적이어야 하는데 통계적 추세에 기초하여 정책의 효과에 대한 전망이 선행되어야 한다.³⁾ 정부가 특정 정책을 추진할 때, 과학적 실험은 수행할 수 없지만 기대효과를 예상하기 위해 가급적 기존자료를 최대한 활용할 필요가 있다.⁴⁾

경제주체들의 행태변화와 반응을 예측하기 위해서는 과거 경제주체들이 유사한 상황에서 어떻게 반응하였는가를 추적하여야 되는데 이를 위해서는 관련 자료의 축적과 분석이 필요하다. 물론 새로운 정책이 수행되는 경우 과거의 환경이 더 이상 유효하지 않기 때문에 과거자료를 이용하여 미래를 예측하는 것은 근본적으로 문제가 있다는 비판이 가능하겠지만 그럼에도 불구하고 현재로서는 과거 자료를 이용한 경제주체의 행태변화를 최선의 방책으로 보인다. 이러한 증거기반 정책은 정책의 수행 이전단계 즉, 특정 정책이 구체적으로 설정된다면 그 다음 단계에서 그 정책의 파급효과를 예측하여야 될 것인데 그 과정에서 증거 기반 정

3) 1999년 영국 사회과학연구소협회가 주관한 ‘증거 기반 정책에 관한 학회’에서 개념이 제시되었으며 오바마 정부에서 ‘증거 기반 정책의 수행을 요구하는 제도’가 도입되었다.

4) 한국재정정보원, 『월간 나라재정』 2018.2월호, ‘증거 기반 경제정책의 수행방안(김성태)’에서 인용

책의 효과성 입증에 필요하다고 주장하고 있다.

그런데, 가급적 기존자료를 최대한 활용해야 한다는 원칙이 성립된 정책을 추진하는 또는 추진을 결정하는 단계에만 적용될 까닭은 없다. 즉 증거 기반 정책은 특정한 정책목표를 달성하기 위한 구체적 정책방안을 형성하는 단계에서도 적용될 수 있을 것이다. 정책목표를 실현하기 위한 구체적 정책방안이 실효성 있게 마련되기 위해서는 이를 마련하는 과정에서 기존 자료를 기반으로 여러 요인들 간의 상호관계를 밝혀내는 분석기법을 활용하는 것이 바람직하다.

특정 정책을 추진하기 전에 기존자료를 최대한 활용하여 그 정책의 기대효과를 예상하여 추진 여부를 결정하는 증거 기반 정책은 물론이거니와 특히 증거 기반 정책의 확장 개념으로서 기존자료를 최대한 활용하여 구체적인 정책방안을 마련하는 과정에서 통섭적 성질을 갖는 행정학 또는 정책학이 매우 중요한 역할을 수행할 수 있다. 즉, 효용성과 활용도가 높아진다고 할 것이다. 과거 자료들을 가지고 계량분석을 시행하여 구체적인 정책방안 마련에 활용하는 경우를 예로 들자면 우선 여러 요인들이 상호작용을 하는 형태나 영향을 주고받는 경로 그리고 요인들 간의 상호작용 이외에 영향을 미치는 변수들에 대한 종합적인 이해가 있어야 한다. 이런 종합적인 이해를 전제로 분석과정을 합리적으로 설계하는 작업이나 산출물을 올바르게 추론해 내는 작업이 가능하다.

과학적 분석기법을 통해 산출된 결과물은 정책방안 자체가 아닌 경우가 많다. 이러한 경우 이를 기반으로 구체적인 정책방안을 마련하기 위해서는 기존 자료를 폭넓고 올바르게 사용하도록 올바르게 설계하는 작업, 결과의 올바른 분석과 기존 자료의 한계를 보완하는 작업을 거쳐야 하는데 이를 위해서는 폭넓은 이론적, 논리적 분석이 병행되어야 하며, 여기에 가장 유효한 학문이 폭넓고 개방적인 정책학이라고 할 것이다.

제 2 절 연구의 범위 및 방법

1. 연구의 범위: 기업규모별 임금격차

임금격차에 대한 연구들은 크게 기업들을 생산성 기준으로 상위 선도 그룹인 선행그룹과 후행그룹으로 나누어서 이들 그룹의 임금격차를 분석하는 연구가 있다. 그리고 기업들의 임금격차에 영향을 미치는 요인들을 노동공급측면과 노동수요 측면으로 구분하여 분석하는 방법이 있다. 또한, 기업규모에 따른 임금격차를 대상으로 그 현황, 발생원인 등을 바로 연구하는 방법도 있다.

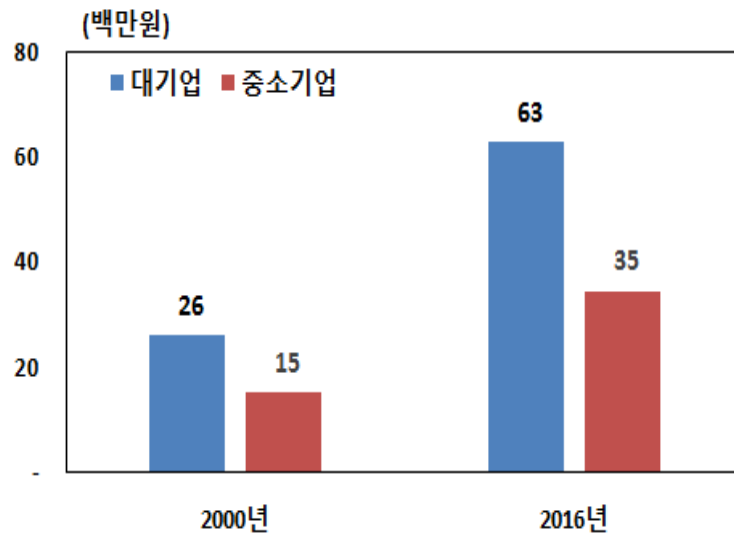
그 중 근로자 10인 이상 사업체에서 근무하는 20세 이상 60세 이하 상용근로자(1994~2015), 기업 약 79만 개(2000~2015) 자료를 이용하여 임금에 미친 영향을 분석한 송상윤(2018)도 학력, 경력, 노조 참여여부, 성별, 직업 등 노동 공급측 요인과 사업체 산업 및 규모 등 노동 수요측 요인이 임금불평등에 기여한 정도를 분석한 결과 노동 공급측 요인에 의한 임금불평등은 1994년부터 상승 추이를 보이다 2008년 이후 하락한 반면, 사업체 산업 및 규모 등 노동 수요측 요인에 의한 임금불평등은 2008년 이후에도 계속 확대되고 있다는 사실을 보였으며, 이 중 사업체의 규모에 따른 임금격차가 임금불평등확대에 더 큰 기여를 하고 있음을 실증 분석하였다.⁵⁾

통계청 광업제조업조사를 활용하여 부가가치 중 인건비(임금)로 배분된 현황을 대기업과 중소기업으로 구분하여 살펴보면 [그림 1]과 같다. 2000년에는 대기업은 평균 26백만원이고 중소기업은 평균 15백만원으로

5) 송상윤(2018), “Establishment Size and Wage Inequality: The Roles of Performance Pay and Rent Sharing”, 『BOK 경제연구』 2018-4호, 2018.2월

양자간에 11백만원의 격차를 보였으나, 2016년에는 대기업은 평균 63백만 원이고 중소기업은 평균 35백만원으로 양자간에 28백만원으로 대기업과 중소기업간 임금격차(명목치)가 확대된 것으로 파악된다. 다만, 대기업과 중소기업 간의 임금 비율(중소기업 평균 임금/대기업 평균 임금)은 2000년에는 0.57(=15백만원/26백만원)이고 2016년에는 0.55(=35백만원/63백만원)로 큰 변화가 없음을 알 수 있다. 2000년 이후 기업들이 창출한 부가가치⁶⁾ 규모와 그 배분 내역, 특히 인건비(임금)를 살펴보면 대기업과 중소기업(대기업은 종사자수가 300인 이상인 사업체를, 중소기업은 10~299인 사업체를 의미) 간에 뚜렷한 차이가 나타나고 있다.

[그림 1] 대기업과 중소기업 간 임금격차 개요



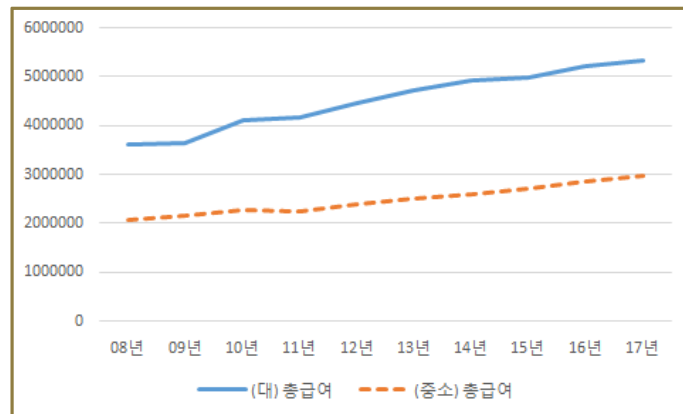
자료 : 광업제조업조사

고용노동부의 고용형태별근로실태조사(2008~2017)를 분석해 보면 대기업과 중소기업의 총급여 차이는 아래와 같이 명확하고 지속적인 차이를 보인다.

6) 노동생산성은 근로자 1인당 실질부가가치 창출정도를 나타내는 지표로 실질 부가가치를 근로자수로 나누어서 산출함

[표 1] 대기업과 중소기업 간 임금격차 추이(월, 단위: 원)

	(대) 총급여	(중소) 총급여
08년	3,617,812	2,075,427
09년	3,642,822	2,151,714
10년	4,097,192	2,274,074
11년	4,175,921	2,248,670
12년	4,448,104	2,392,870
13년	4,709,712	2,508,841
14년	4,927,957	2,604,228
15년	4,974,428	2,723,329
16년	5,205,719	2,845,143
17년	5,341,107	2,960,969



자료 : 고용노동부

기업을 규모별로 대기업과 중소기업으로 구분하여 임금 수준을 비교하면 명확한 격차가 존재하고 이것이 장기간에 걸쳐 지속되고 확대(격차 비율은 유지)되어 왔다는 것을 알 수 있다. 따라서, 본 연구에서는 근로자의 임금격차에 가장 큰 영향을 미치는 요인이 기업규모별 즉, 대기업과 중소기업을 구분하여 이들 사이의 임금격차의 발생원인, 해소를 위한 정책방향 등을 분석하기로 한다.

2. 연구의 방법

앞에서 언급한 것처럼 본 연구에서는 임금 격차를 해소가 필요한 사회적 문제라고 전제하고서 이를 해소하는데 효과성을 가질 것으로 증거에 기반하여 예상되는 정책방안을 마련해 보고자 한다.

임금 격차를 해소하는데 효과성을 가질 것으로 예상되는 정책방안을 마련하기 위해서는 우선 기업들을 임금 격차가 명확한 기업군으로 분류하는 것이 선행되어야 할 것이다. 임금은 노동시장에서 결정되는데 이에 영향을 미칠 수 있는 요소로는 노동공급측 요인인 성별, 학력, 정규직 비정규직 여부 등과 노동수요 측면의 요인인 생산성 등이 있다. 그 중 임금 수준에 어느 요소가 가장 큰 영향을 미치는가를 분석해야 한다. 만약에 생산성이 임금결정에 큰 영향을 미치는 것으로 분석되었다면, 그 이후에 생산성이 낮은 기업군의 생산성을 높일 수 있는 방안을 도출하고 이 중 정책적으로 추진하는 것이 가능하고 효과적인 방안을 선정하여 이를 정책으로 추진하는 것이 바람직하다. 이러한 과정을 거쳐 시행되는 정책이 생산성이 낮은 기업군의 임금을 올려 임금격차를 줄이고 소득양극화 축소에 실질적으로 기여할 수 있는 정책이 될 수 있을 것이다.

본 연구에서는 근로자들의 임금격차 해소를 위해 확장된 ‘증거 기반 정책’ 과정을 참조하여 합리적이고 효과성 있는 정책 마련을 목표로 연구를 진행하였다. 이를 위해 먼저 제2장에서는 노동시장에서의 임금격차 및 소득격차 등에 대한 기존 선행연구들과 본 연구의 차별성을 살펴보았고, 제3장에서는 대기업과 중소기업의 임금격차를 줄이기 위한 정책수립을 목표로 우선 양자 간의 임금격차 발생 원인이 생산성 격차에 의존하는 바가 크다는 가정을 통계자료와 기존 연구들을 통해 도출하고 이를 실증분석 한 후, 중소기업의 임금수준을 올려서 대기업과 중소기업의 임

금격차를 줄이기 위해서는 임금과 높은 상관관계가 있는 중소기업의 생산성을 높여야 하는데, 성과공유제의 도입강화가 생산성을 높이는 데 효과성이 클 것으로 예상된다는 가정을 기존 연구와 이론적 검토를 통해 도출하고 이를 실증분석 하였다. 마지막으로 제4장에서는 중소기업의 성과공유제 도입현황을 살펴보고, 도입강화를 위한 정책방안을 도출하였다. 이 과정에서 고려해야할 사항들을 서술하고 본고의 정책적 시사점 및 한계에 대해 서술하였다.

제 2 장 기존 문헌 검토

1. 임금격차 전반에 관한 연구

본 장에서는 임금격차의 추세, 원인 등에 대한 분석을 시도한 연구를 간략하게 논의한다. 정진화(2007)는 1985~2004년 남녀간 임금격차가 줄어든 것을 보이고, 김우영(2008)은 1980~2007년 임금격차 분석 결과 비정규직 비율이 높을수록, 반면 여성 취업자나 대졸자 비중이 어느 수준 이상보다 낮게 되면 임금격차가 확대되는 것을 발견하였다.

노동수요 측면에서 임금격차를 분석하려고 시도한 남병탁(2010)은 1999~2006년까지 사무직 근로자와 생산직 근로자를 각각 숙련, 비숙련 근로자로 규정하고 해외아웃소싱 비율이 임금격차에 미치는 영향을 분석하였으며, 해외아웃소싱 비율이 임금격차에 유의미한 영향을 주는 것으로 파악했다. 김영준 외(2013)도 해외아웃소싱의 증가가 임금격차에 미치는 영향을 살펴보았는데, 외환위기 이후 해외아웃소싱 비율의 증가로 숙련·비숙련 노동의 임금격차가 더 커진 것으로 파악하고 있다.

성재민(2014)은 노동공급, 노동수요 등 보다 폭넓은 요인을 고려하여 1980~2010년간의 임금불평등 원인을 찾고자 했는데, 1994년까지는 임금불평등이 감소하다가, 그 이후 증가하기 시작하였고, 1997년 외환위기 이후 크게 증가한 것을 데이터로 보이고, 동인분석 결과를 통해 인구학적, 사업체, 학력 등의 노동공급 측면보다는 기술, 세계화와 같은 노동수요가 중요한 요인일 것으로 제시하고 있다.

조준모 외(2010)는 고용노동부 수탁연구과제 보고서에서 임금격차 유발요인으로 기업규모, 노조유무, 고용형태, 성별, 학력 등의 격차가 존재하며 특히 기업규모가 주요 요인으로 제시하였다.

박기성·김용민(2002)은 1996~1999년 데이터를 이용해 외환위기 전후의 기업규모의 임금격차 효과를 살펴본 결과, 30~99인 규모 이외의 사업장에서 기업규모에 따른 임금이 점차 증가하는 것을 발견하였다.

송상윤(2018)은 고용노동부의 고용형태별근로실태조사 임금구조부문(1994~2015), 한국노동패널(1998~2008), 기업 재무제표(2000~2015)를 이용하여 근로자 10인 이상 사업체에서 근무하는 20세 이상 60세 이하 상용근로자 약 660만 명(1994~2015), 기업 약 79만 개(2000~2015)의 임금격차에 대해 연구하였다. 분석결과 1994~2015년 중 우리나라 상시근로자간 임금불평등 상승분은 산업간 임금불평등이 약 11.33%를 설명하는 데에 그친 반면, 산업-규모간 임금불평등은 약 44.03%를 설명하는 것을 보임으로써 상용근로자간 임금불평등 확대는 동일 산업내 사업체 규모간 임금격차 확대에 상당 부분 기인한다고 주장하였다. 또한, 총임금에서 성과급을 제외한 고정임금만을 고려하면 산업-규모간(산업간) 임금불평등의 기여도는 29.35%(5.77%)로 축소되므로 2000년 이후 사업체 규모별 임금격차 확대는 성과공유 차이에 기인하고 2000~2008년 대비 2009~2015년 중 사업체 규모별 성과의 차이(노동생산성의 차이)는 임금격차 확대에 큰 기여를 하지 못한 반면, 규모가 큰 사업체가 성과급을 통한 성과공유에 더 적극적으로 나서면서 사업체 규모간 임금격차 확대의 한 요인으로 작용하였다고 주장하였다.

임금격차에 관한 연구는 주로 노동경제학에서 이루어 졌는데, 주된 원인으로 숙련편향적 기술변화 혹은 세계화를 제시하였다.

Arai(2003)는 구체적인 기업 데이터를 임금격차 분석에 활용하여 기업의 이윤과 자본-노동 비율, 근로자 능력, 노동 모니터링, 직업 특성, 지역적 실업, 기업의 고용사이즈 등 모두 임금수준과 정의 상관관계가 있음을 보였다.

Acemoglu(2002)는 기술변화로 인한 소득불평등의 변화를 이론적 모형으로 설명하고자 했다. Acemoglu(1998)는 숙련 노동자의 공급증가 → 프리미엄 단기적 감소, 그러나 기술변화 야기 → 숙련노동 수요 증가 → 프리미엄증가의 순환구조를 설명하려 하고, 1970년, 1980년대 각각 대졸자의 프리미엄이 감소했다가 증가한 것을 설명하고자 하였다.

2. 임금과 생산성 전반에 관한 연구

임금수준의 결정에 영향을 미치는 요인을 도출하기 위한 측면에서 기업규모별로 임금격차의 발생원인을 분석하는 것은 임금의 결정 요인이 무엇인가를 분석하는 것과 유사하다. 기존 연구들도 임금격차 발생원인을 분석하는 것과 임금수준에 영향을 미치는 요인을 분석한 것들이 있으며, 이 중 참고한 연구들은 다음과 같다.

김주훈(2012)은 외환위기 이후 대기업과 중소기업 간 임금격차가 확대된 것이 정상화된 것이고 오히려 외환위기 이전에 대기업과 중소기업 간의 생산성 격차만큼 임금격차가 벌어지지 않은 것이 비정상이라고 평가할 수 있을 것으로 다르게 표현한다면 외환위기 이후에는 대기업은 ‘고생산성-고임금’인 반면에 중소기업은 ‘저생산성-저임금’의 국면이 된 것이라고 하면서 외환위기 이전이나 이후에 대기업의 생산성 증가가 중소기업보다 높아질 수 있었던 것은 종사자수의 감소 때문이었다고 주장했다. 그는 양극화의 해소방안으로, 결과적 형평성을 관철시키려는 정치논리적 요구가 아니라면, 중소기업 제품이 소비자들에게 신뢰를 받지 못

하거나 중소기업의 불완전한 시장분석능력 등 정보의 비대칭성에서 오는 상품시장의 왜곡과 대기업 정규직의 기득권 고수에서 오는 노동시장의 왜곡 등을 해소시키는 방향으로 대책이 마련되어야 할 것이라고 주장하였다.

그는 구체적으로 양극화를 해소하기 위해서 아래의 네 가지를 주장하였는데, 첫째 중소기업이 시장에 직접 접속할 수 있는 통로가 확대되어야 한다고 주장하였다. 대기업의 고임금화가 중소기업으로 전가될 수 있는 것은 상품시장 통로를 대기업이 장악하고 있기 때문이다. 따라서 마케팅, 시장조사 등 기업지원 전문서비스업의 육성이 필요하고 미디어 광고의 문턱을 낮출 수 있는 방안이 강구되어야 한다. 정부의 품질검사 신뢰도를 높여 중소기업 제품의 브랜드가 시장에 진출할 수 있는 길을 터주어야 한다. 둘째, 대기업 노동시장의 왜곡이 시정되어야 한다. 외환위기 이후 줄곧 노동계의 정책화두가 되어온 '정규직의 過보호는 축소되고 비정규직, 자영업 등의 寡보호는 강화되어야 한다'가 실현되지 않으면 양극화 해소도 어려울 것이다. 셋째, 대기업의 경제적 성과가 우월할 것이라는 단정에서 도입된 각종 규제가 재검토되어야 할 것이다(단, 이는 제조업 분석의 결과에 한정된다). 마지막으로, 중소기업정책이 개별 중소기업들의 상황에 대한 대응에서 벗어나 중소기업 집단을 대상으로 하는 집단채 또는 공공채의 공급으로 전환되어야 한다. 골고루 나눠주기식의 지원은 경쟁적 관계에 있는 중소기업들의 경쟁력 향상을 상쇄시켜 대기업에 대한 교섭력 증진을 어렵게 한다. 누구라도 접근이 가능하게 하고 기업가적 능력이 뛰어난 기업들의 활용도를 높여 성장에 도움이 되게 해야 할 것이다. 최근 중소기업들이 밀집된 공단지역에 근로자들의 근무환경을 증진시키는 시설들을 제공하기 위한 QWL(Quality of Working Life) 프로그램 등이 좋은 예가 될 수 있을 것이라고 주장하였다.

정연승 등(2005)은 1980년부터 2002년도의 기업별 임금, 부가가치, 노

동장비율 등의 자료를 이용하여 기업 규모간 생산성 격차에 관한 패널분석을 시행하여 노동장비율의 규모간 차이와 규모간 임금격차가 모두 생산성의 규모간 차이를 높인다는 것을 보였다. 그는 기업 규모간 생산성 및 임금의 격차를 설명할 수 있는 요인들을 제시하였는데, 첫째 치열한 대외경쟁 속에서 비효율적 대기업의 도태와 조직의 슬림화 과정으로 인해 대기업의 사업체 수와 종사자 수는 감소한 반면에 중소기업의 사업체 수와 종사자 수는 증가하였다는 점과 둘째 극심한 대외경쟁에서의 생존, 신산업에의 진출 기회 모색, 자동화의 지속적 추진 등을 위해 대기업의 투자 증대를 위한 노력은 계속되었으며, 이에 따라 대기업의 1인당 자본스톡이 중소기업보다 높은 수준을 유지하였다는 점을 들었다. 셋째로는 물적 자본, 선진 기술 및 고급 인적자본 사이에는 보완성이 높기 때문에 대기업의 선진 기술 확보를 위한 노력과 투자 증대를 통한 높은 노동장비율의 유지는 곧 대기업의 고직능 노동수요의 증대를 의미하므로 대기업은 고직능 핵심 노동력의 확보와 유지를 위해 연봉제, 성과배분제, 경력개발제도 등의 도입하였다는 점을 들었다. 이런 분석내용을 바탕으로 그는 생산성을 높이기 위한 방법으로 중소기업의 투자활성화와 중소기업의 직업훈련 강화 등을 제시하였다.

또한, 기업들을 각 요소별로 분류하여 임금격차가 발생하는 동인을 분석한 김문정(2017)은 기업규모로 인한 임금격차는 그 격차 자체가 생산성의 차이를 반영하는 수단일 가능성이 높다고 하면서 나아가 조세나 재정정책 수단을 사용하여 사전적으로 이 격차를 줄이려는 시도자체가 효율적이지 않을 수 있다고 하였다.⁷⁾

7) 김문정, 최한수(2017), “임금격차의 동인분석 및 조세·재정정책의 함의”, 한국조세재정연구원, 2017.12월

김정홍(2017)은 기초지자체의 제조업 통계를 이용하여 고용과 임금 수준을 지역별로 유형화한 결과, 고고용 고임금 지역 90개, 저고용 저임금 지역 90개, 저고용 고임금 지역 26개, 고고용 저임금 지역 27개로 분류하였고, 종사자 1인당 급여액으로 파악한 임금수준은 사업체당 종사자 수로 파악한 고용과도 비교적 양호한 상관관계에 있다는 것을 보였다. 또한, 지역산업 데이터를 이용하여 고용 생산 임금의 선순환 가능성을 추정 결과, 각 변수 간에 유의적인 플러스의 영향을 주는 것으로 분석하였다. 이에 따라 창업지원이나 기업유치 등과 같은 지역산업정책 수단에 의해 지역 내 고용이 증가될 경우 지역산업 내에서의 선순환이 잘 작동될 것으로 예상하였다.

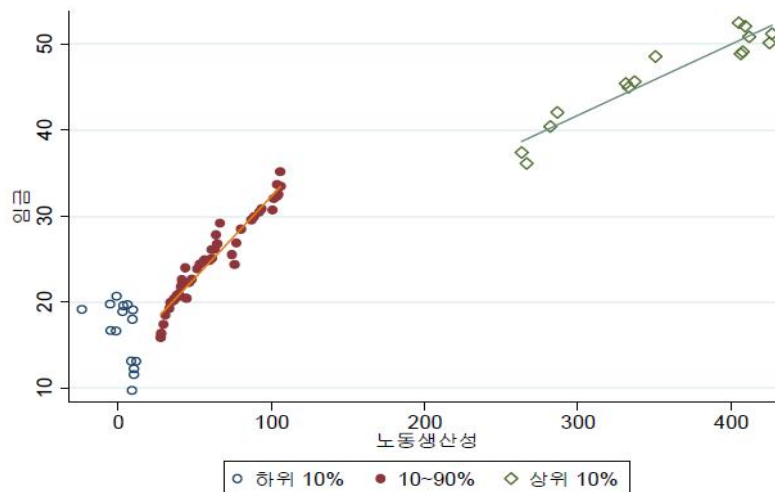
이창근(2017)은 「광업제조업조사」의 2000~14년 마이크로데이터를 사용하여 제조업에서 나타나는 사업체 간의 임금 및 생산성격차를 분석하였는데 노동생산성과 임금 사이에 전반적으로 정의 관계가 관찰된다는 것을 보였고 생산성-임금의 관계가 집단 간에 차이가 나는 것 역시 확인하였다. 생산성-임금의 관계를 보다 자세히 보면, 다른 사업체들에 비해 생산성 상위 10% 사업체들에게 노동의 중요성이 크게 떨어지고 반면 자본은 훨씬 중요한 요소여서 상위 사업체들은 노동생산성 증가의 혜택이 임금상승으로 이어지는 정도가 매우 적은 반면 생산성 백분위 10~90%의 사업체들은 노동의존도가 높으므로 노동생산성 증가가 임금상승으로 연결되는 정도가 크다고 할 수 있다.

반면 생산성 하위 10%의 사업체는 추세선을 그리기 어려울 정도로 노동생산성과 임금 사이에 뚜렷한 관계가 포착되지 않는다는 실증결과를 바탕으로 생산성과 임금간에는 견고한 관계가 있는데, 다만 예외적으로 하위 10%는 생산성에 비해 높은 임금을 받고 있다는 것을 보였다.

주요 관찰내용을 요약하면 다음과 같다. 첫째, 우리나라의 제조업 사

업체 간 임금격차는 분석기간 동안 완만히 증가했다. 둘째, 이러한 사업체 간 임금격차 증가는 다수의 국제적 연구가 제시하듯 ‘성과가 좋은 상위 소수와 부진한 나머지’ 사이의 격차가 벌어져서가 아니라 ‘부진한 하위 일부와 양호한 나머지’ 사이의 격차가 벌어졌기 때문이다. 셋째, 사업체 간 생산성격차의 변화는 지표의 선택에 따라 다른 양상을 보인다. 노동생산성은 대체로 임금과 비슷한 변화 양상을 보였으나, 총요소생산성 격차는 상단에서 급격하게 확대되었다. 넷째, 이처럼 다른 생산성 지표 간 임금 설명력에 차이가 나는 것은 자본배분의 비효율과 밀접한 관계에 있는 것으로 보인다. 다섯째, 노동생산성 격차와 임금격차는 밀접한 관계에 놓여 있지만 고생산성 사업체일수록 생산성 증가가 임금 상승으로 이어지는 정도가 감소한다. 이처럼 고생산성 사업체에서 생산성-임금 격차가 확대되는 현상은 세계적으로 나타나고 있어 학자들의 주목을 받고 있기도 하다고 주장하면서 이러한 발견은 다음과 같은 정책적 시사점을 제공한다고 하였다.

[그림 2] 생산성과 임금과의 관계



주: 노동생산성과 임금은 GDP디플레이터로 실질화했으며, 단위는 백만 원임.

자료: 경제·인문사회연구회 미래사회 협동연구총서(이창근, '17.7.1)

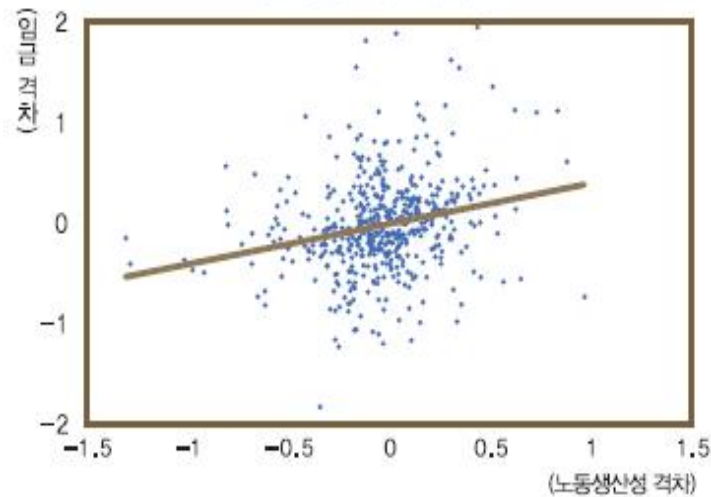
우선 생산성격차를 축소하는 정책이 곧 임금격차를 축소하는 정책일 수 있다는 점이다. 이는 다수가 경제성장에 참여하고 혜택을 받아간다는 포용적 성장의 개념과도 부합하며, 임금소득증대를 통해 성장동력을 제고한다는 최근 정부의 정책목표의 현실성과 지속가능성에도 시사하는 바가 있다. 그런데 노동생산성의 격차가 자본장비율 격차에서 발생하고 있으며, 일련의 정책연구들은 중소기업에 대한 직접지원 정책이 생산성 향상없는 생존을 도와줌으로써 배분효율성을 악화시키고 있음을 지적한 바 있다. 마지막으로 생산성과 임금 측면에서 있어서 양 극단에 위치한 사업체와 기업에 대한 학문적·정책적 관심이 필요하다는 점이다. 최상위 사업체는 생산성 증가에 비해 임금 상승이 더디지만 경제 내에서 차지하는 양적, 질적 비중은 점점 커져가고 있다. 반면 하위 사업체의 생산성 증가 대비 매우 빠른 임금 상승은 상당 부분 최저임금이나 정부의 각종 영세업체 지원책에 영향을 받았을 것으로 추정된다. 그러나 생산성 증가 없이 정책적 수단에 의존한 임금상승은 지속성이 떨어지는 만큼, 이들의 자생력을 높일 수 있는 방안을 고려하는 것이 필요하다고 주장하였다.

기업 간 생산성 격차의 변화가 임금격차에 미치는 영향에 대해 검토한 최한수 등(2018)은 기업간 생산성 격차가 커질수록 임금격차도 유의하게 증대되는 관계, 즉 두 그룹간 생산성 격차와 임금격차는 뚜렷한 양(+)의 상관관계를 보이는 것을 우리나라 미시적 기업자료(KIS-value 데이터베이스)를 이용하여 실증분석을 통해 보였다. 또한 생산성 격차와 임금격차간의 관계는 글로벌화, 디지털화 등 경제환경의 변화에 따라 달라진다는 것도 분석하였다.

그는 기술전파(technology diffusion) 둔화와 신규기업 진입 및 한계기업 퇴출 약화 등에 따른 자원재배분(reallocation)의 비효율성으로 후행기업의 생산성이 정체되는 경우에도 생산성 격차가 확대될 수 있다(OECD

2015)는 관점에서 실증분석을 시행하였는데, 개별 후행기업의 생산성이 선도그룹으로 수렴하는 속도가 둔화되었다는 것을 보여 후행기업의 생산성 정체가 발생하고 있다는 것을 보였다. 이와 같은 후행기업의 생산성 정체는 기존의 후행기업의 신규기술 도입 유인이 약화됨과 더불어 신규기업 진입·한계기업 퇴출 등을 통한 후행기업내 자원재배분의 효율성이 저하되었음을 시사한다고 하였다.

[그림 3] 제조업 기업간 생산성 격차와 임금격차의 관계



자료 : 한국은행 『BOK 이슈노트』 제2018-4호

그는 또한 4차 산업혁명 등 경제환경 변화에 대응하여 기존사업 재편 및 신규 사업모델 창출이 활발히 이루어질 수 있도록 상품 및 노동시장의 효율성을 제고할 필요가 있으며 서비스업의 경우 신산업, 사업서비스업 등을 중심으로 경쟁제한적 진입 및 영업규제의 완화 등을 통해 시장의 역동성을 제고해 나가야 한다고 주장하였다. 특히 4차 산업혁명과 관련하여 대용량 개인정보의 산업적 활용과 신기술 테스트·상용화 등이

촉진될 수 있도록 관련 제도를 개선해 나가야 하며 제조업의 경우 무엇보다 부실기업 구조조정이 신속히 이루어질 수 있도록 기업구조조정 관련 제도적 기반을 강화해 나가야 한다고 보았다. 또한 산·학·연간, 선

도·후행기업간 유기적 협력을 통해 혁신과 기술진과를 장려하는 기업생태계를 조성할 필요가 있다. 아울러 중소기업 정책의 경우 보호위주의 선별적 지원에서 벗어나 창업 및 구조전환 촉진, 네트워크화 및 핵심기술 개발 지원 등을 통한 생산성 향상에 집중해야 한다. 이와 함께 고용불안, 사업실패 등의 위험을 완화하기 위한 사회안전망을 확충하는 한편 직무교육, 재취업훈련 등 적극적 노동시장정책을 강화해야 한다. 이와 같이 시장의 효율성을 높이는 정책과 사회안전망을 확충하는 정책을 동시에 추진함으로써 정책간 시너지효과를 높일 수 있을 것으로 판단된다고 주장하였다.

3. 소득불평등 전반에 관한 연구

소득불평등에 관한 연구 중 임금격차와 연관관계가 높은 연구를 중심으로 간략하게 소개하면 다음과 같다. 성재민·정성미(2013)는 "임금구조 기본통계조사"의 1980~2011년 동안의 임금불평등 추이를 분석하여 1990년대 초반까지 불평등지수가 크게 줄었다가 그 이후 2006~2008년까지 불평등지수가 크게 늘었다가 그 이후에는 불평등지수가 감소하거나 정체하는 현상을 보임을 지적하였다. 분석 결과, 대체로 고령화나 고학력화로 인한 분포변화로 임금불평등도가 늘어나지만, 이것이 금융위기 이후의 불평등도가 낮아지는 것을 설명하지는 못했다고 보고 있다.

성재민·정성미(2013)와 임금불평등 지수가 1990년 초반을 기점으로 V자형을 취한다는 점을 지적하였고, 1990년대 중반 이후 노동시장의 불안정성이 증대된 것으로 해석하였다.

정혁(2017)의 경우도 1980년~2015년까지의 장기 시계열 미시자료를 이용하여 한국 소득불평등 구조를 분석하였다. 1994년 이전에 불평등이

감소한 것은 교육, 직무경험, 성, 연령 등의 임금 프리미엄이 감소했기 때문인데 반해, 1994년 이후에는 임금 불평등은 이러한 상대소득 개념이 나 서구에서 제시한 노동수요 측면의 변화, 인구구성 변화로 설명되지 어렵고, 그보다는 "노동시장 경직성, 수직적 분업에 기초한 기업 간 시장 지배구조, 대외시장개방정책 확대와 그에 따른 기업의 해외진출 확대" 등의 정책과 제도로 인해 임금불평등도가 크게 증가했다고 보고 있다.

그는 한국경제 소득불평등의 추세 변화를 결정한 주요 요인들은 다음과 같이 네 가지를 제시하였다. 첫째, 1980~1994년 기간 동안 소득불평등의 빠른 감소는 말 그대로 중산층 및 하위 소득그룹에 의해 주도된 성장이었다. 즉, 이 기간에는 모든 소득그룹의 성장률이 높았을 뿐 아니라 하위 70% 소득 그룹의 성장률이 상위 30% 소득 그룹의 성장률보다 더 높았던 것이다. 이 뿐 아니라 교육수준, 직무경험, 성별, 연령별, 직업군에 의한 사회경제 특성에 의한 구분에 의하더라도 이 기간에는 고소득 그룹의 상대소득이 감소하는 시기였다.

둘째, 1995~2008년 기간에는 이상과 같은 상대소득 감소가 멈추면서 모든 사회경제 특성 그룹 내부에서 소득불평등이 악화되는 현상을 보였고 이것이 1994년을 전후 한 한국 소득불평등 추세 변화의 주요 원인이었다. 즉, 대학교육 등 고등교육 프리미엄의 증가나, 직무경험 프리미엄의 증가 등 인적자본에 대한 임금 프리미엄의 증가가 원인이 아니었다. 이는 '전문기능편향적인 기술변화(skill-biased technical changes)'에 의한 소득불평등 증가는 한국의 경우에는 부재했던 것이다. 성별 및 연령별 임금 격차의 확대 역시 주요 원인이 아니었다. 고소득 서비스 직종인 행정 및 경영 관리직의 상대 임금 증가와 단순직의 상대 임금 감소 등의 양 극단 직업군의 상대소득 격차 증가가 있었으나 이것이 전체 소득불평등에 미치는 효과는 매우 미미하였다. 다시 말하면 흔히 문헌에서 회자되는 다양한 소득불평등 요인들은 한국경제의 소득불평등의 반전 원인이

아니었던 것이다. 오히려 소득 균을 나누는 사회경제적 특성 그룹 각각의 내부에서의 소득불평등 증가가 주요 요인이었다.

셋째, 2008년 이후 소득불평등 증가의 주요 원인은 이 시점을 전후로 도입된 ‘비정규직법,’ ‘유연근무제’ 등을 포함한 지원 정책 등에 포함된 단시간근로자에 관련한 임금 보호와 근로시간 규제에 관한 노동정책으로 인해 단시간근로자 비중이 늘어났을 뿐 아니라 실효적 근로시간 조정이 소득계층 간에 이질적으로 발생했고 이는 아이러니하게 저소득 계층의 소득을 줄이고 고소득 계층의 소득을 늘리는 결과를 초래하였고 이로 인해 이 기간 시간당 임금 불평등은 감소함에도 불구하고 전체적 소득불평등은 증가하였다.

넷째, 교육수준, 직무경험, 성별, 연령별, 직업군 등의 사회경제 특성그룹 구분에 의해 소득불평등 변화를 분해할 경우 저소득 그룹과 고소득그룹 간 소득 격차가 1994년 이전에는 빠르게 감소하고 그 후에는 정체특 그룹의 성장률이 상위 30% 소득 그룹의 성장률보다 더 높았던 것이다. 이 뿐 아니라 교육수준, 직무경험, 성별, 연령별, 직업군에 의한 사회경제 특성에 의한 구분에 의하더라도 이 기간에는 고소득 그룹의 상대소득이 감소하는 시기였다는 것을 들고 있다.

전병유(2017)의 경우에는 한국의 소득분배가 악화되는 혹은 악화될 수 있는 이유를 노동시장을 통한 소득, 자산, 인구구조 등 광범위한 관점에서 다루고 있다. 특히, 저자는 "가계동향조사"를 이용하여 분석한 결과 결론적으로는 "저소득층의 상대소득 감소와 고소득층의 상대소득 증가가 동시에 발생했다"고 판단하고 있다.

1990년대 이후 소득분배를 악화시킨 원인은 매우 다양하고 복합적이다. 무역의존도 증가나 산업구조의 변화(제조업 고용의 감소)와 같은 거시경제적 변화가 근로소득을 변화시킴으로써 소득불평등을 악화시킨 것

이 가장 주된 요인인 것으로 판단된다. 특히 노동시장 내에서 비정규직
화나 대·중소기업간 임금격차 확대 등은 근로소득의 불평등을 악화한 주
된 요인이고, 노동조합이 이 경향을 억제하는 데에는 큰 기여를 하지 못
한 것으로 판단된다. 인구나 가족 구조 변화의 영향도 작용하였지만, 아
직은 그 효과가 상대적으로 크지 않은 것으로 판단된다. 가구원수 감소
가 소득불평등을 악화시키는 중요한 영향으로 작용하였지만, 여전히 빈
곤층의 경제활동참가율이 높은 것은 우리나라에서 동류혼 강화가 소득분
배에 미치는 효과는 아직은 연구마다 다른 결과들을 보여주고 있다. 한
편 소득재분배의 소득불평등 효과와 관련해서는 2000년대 중반 이후 사
적이전지출이나 조세보다는 공적이전지출의 불평등 완화 효과가 더 크고
커지고 있다는 점, 그리고 사회보험료도 2000년대 중반까지는 소득재분
배 개선 효과가 나타나기 시작하고 있다는 점 등이 확인되고 있다. 재분
배 정책들이 가지는 보완성까지 고려할 경우 현물급여의 소득불평등완화
효과가 현금급여나 소득세보다도 크다는 점도 최근 연구에서 확인되고
있다고 서술하고 있다.

4. 소득격차를 줄이기 위한 정책방안에 관한 연구

임금격차 및 소득불평등을 줄이기 위한 정책을 제시하고 있는 연구들
을 위주로 살펴보면 다음과 같다.

김주훈(2013)은 제조업부문 중소기업의 일자리 창출 제고와 기업 간
분업관계의 개선에서 다른 나라들에 비해 사업체 수가 과다하다는 것은,
다른 말로 하면 사업체 규모가 더 작다는 뜻이라고 주장하며 따라서 우
리나라 중소기업에서는 최적규모 이하에서 생산을 하고 있을 개연성이
높다는 것을 보이고 사회적 통합은 물론 경제의 지속 가능한 발전을 위
해서도 중소기업의 질 높은 일자리 창출은 반드시 이루어져야 할 과제라

고 주장하였다. 이를 위한 정책과제로 아래와 같이 주장하였다.

첫째는 부당 하도급 거래를 근절시키기 위한 정부당국의 감시기능 확충이다. 이를 통해 중소기업 또는 하위계층으로 자신들이 감내해야 할 부담을 부당하게 전가하는 일이 방지되어야 한다.

둘째는 분업구조의 변경이 추진되어야 한다고 주장하였다. 현재와 같이 하나의 대기업을 정점으로 피라미드형으로 펼쳐지는 수직적 분업구조에서는 하위계층으로의 전가가 손쉽게 일어날 수 있다. 만약 하위계층기업으로의 전가가 일어난다고 하더라도 이들이 그보다 더 하위계층으로 전가하는 일이 억제되려면 이들의 생산규모가 규모의 경제 수준에 도달하여 전가된 부담이 합리적으로 흡수될 수 있어야 한다.

세 번째로 무형의 창의적 활동이 단가에 반영될 수 있는 계약방식으로 개선되어야 한다. 무형의 창의적 활동이 제대로 가치평가를 받을 수 있으려면 시장수요자와 직접 거래할 수 있거나 최소한 복수의 발주기업들과의 복수거래가 보장되어야 한다. 산업의 지식기반화가 고도화될수록 무형적 활동에 대한 단가반영이 절실히 된다. 이미 소프트웨어 산업에서 중소협력업체들에 대한 단가책정이 작업참여자들의 물리적인 시간투입을 기준으로 이루어져 소프트웨어산업의 낙후를 가져오는 원인으로 지적된 바 있다. 현재 우리의 산업발전은 제조업에 서비스가 융합되는 산업의 고부가가치화가 진행되는 단계에 있으므로 무형의 창의적 혁신활동이 반영될 수 있는 단가산정방식이 수립되어야 한다.

네 번째로 서비스산업의 육성은 제조업의 고부가화는 물론 중소협력업체들의 교섭력을 강화시키는 지렛대가 될 수 있다. 점증하고 있는 혁신형 중소기업들은 R&D 및 생산에 특화되어 있으므로 대기업을 거치지 않고도 해외수출 등에 필요한 기능과 결합될 수 있도록 서비스 전문업체들과 협업관계를 맺을 수 있어야 한다. 서비스 전문업체들과의 협업은 일부 조립형 산업에 특화되어 있는 우리의 산업구조가 보다 다양화될 수

있는 계기가 될 것이다. 결론적으로 수평적 분업관계가 확산되어 장기적으로는 하도급형의 수직적 분업관계가 시장거래형으로 진화되어 가야 할 것이다. 시장거래의 장점 중에는 자신들이 져야 할 부담을 다른 기업들에게 전가시키기 어렵다는 점이 있기 때문이다.

소득 최상위 계층의 소득집중도를 파악하고 소득이동률과 그 결정요인을 분석한 박명호·전병목(2014)은 양질의 임금 일자리 확대와 소득재분배를 위한 조세정책을 지지하고 있다. 박종규(2017)는 국민경제의 소득불평등은 재정을 통한 소득재분배 외에 기회의 균등을 통한 소득불평등의 완화가 필요하다는 점을 강조하고 있으나 기회균등을 위한 정책이 무엇인지는 구체적으로 언급하고 있지 않다.

백용기(2013)는 과거 1997년 IMF 구제금융 시기보다 2009년 글로벌 금융위기 때의 조세재정정책의 소득재분배 효과가 약 2~3배 정도 큰 이유로 "2000년 이후에 조세재정정책의 소득재분배 효과가 서서히 커지기 시작한데다가 ... 2009년 이후 저소득층의 소득 보전에 재정정책의 초점을 맞추었기 때문이다."라는 결론을 내리고 있다.

가계부문의 소득불평등 완화를 위한 정책방안에 대해 백용기(2013)는 소득불평등의 요인으로 경제 구조적 문제와 가계부채를 꼽고 각각의 문제에 대한 대안으로 내수의 활성화 및 서비스업의 생산성 제고와 가계부채 관련 출구전략과 포용적 금융의 수립을 제시하였다.

기업간 임금격차 축소에 대해 이장원(2015)은 기업의 부담을 줄이기 위해 해고 유연성의 강화 대신 연공서열식 임금제도를 동일직무에 종사하는 자에게 같은 수준의 임금이 지급되는 직무급 임금제도를 제안하고 있다. 또한 점차 증가하는 기업 간 임금격차를 축소하는 방법의 하나로

스웨덴에서 시행한 연대임금정책을 고려해 볼 것을 제안하고 있다.

이우진(2017)은 소득분배가 정치과정을 통해 조세재정정책에 영향을 주고 이를 통해 성장에 영향을 미치는 경로, 소득분배가 사회적 자본에 미치는 영향을 통해 성장에 영향을 미치는 경로 및 소득분배가 정치체도의 채택에 미치는 영향을 통해 성장에 미치는 경로를 분석하였으며 정치과정과 관련하여서는 기존의 중위투표자 모형을 채택하느냐 아니면 당파적 정치모형을 채택하느냐에 따라 분배와 성장의 관계가 매우 달라질 수 있다. 중위투표자 모형에서는 불평등의 증가는 복지지출의 증가를 가져오고 이것이 성장에 악영향을 주지만 당파적 모형에서는 불평등의 증가가 복지지출에 어떤 영향을 미치는가는 어떤 정당이 집권하느냐에 의존하기 때문이라고 하였다.

사회적 자본과 관련하여서는 불평등과 신뢰의 관계는 양방향으로 영향을 주고받는다. 그리고 이로 인해 다중균형이 존재한다는 것을 강조하고자 하였다. 다중 균형이 존재하면 애초에 불평등은 낮고 사회적 신뢰는 높아 관대한 조세재정정책이 시행되고 이는 다시 불평등은 감소시키고 사회적 신뢰는 증가시키는 선순환의 구조를 가진 사회가 있을 수 있는 반면, 애초에 불평등 수준은 높고 사회적 신뢰는 낮아 이로 인해 조세재정정책이 관대하지 못하고 이는 다시 불평등을 증가시키면서 사회적 신뢰는 낮추는 악순환의 구조를 가진 두 개의 사회적 덩어리가 존재할 수 있다고 하면서 정치체도와 관련하여서는 정부형태나 선거구 크기 등이 정부지출과 분배, 성장 등에 큰 영향을 미치는 것으로 판단된다. 일반적으로 의원내각제가 대통령제에 비해 정부지출은 많고 불평등은 낮은 것으로 나타나며 선거구 크기가 클수록 정부지출이 많고 성장률이 낮다고 주장하였다.

정세은(2017)은 소득불평등 개선을 위한 각국의 정책과 한국에의 시사점에서 해외 주요국의 정책들을 소개하면서, 우리나라 소득불평등 정책의 특징 및 시사점을 분석하였다.

벨기에, 슬로바키아, 프랑스 등은 고용률이 낮아 노동소득의 불평등이 발생할 가능성이 높음에도 불구하고 불평등 수준이 OECD 평균에도 못 미치고 있는데, 이는 조세의 규모가 크고 상대적으로 큰 규모의 소득이전 제도가 존재하고 있기 때문이라고 판단되며 그리고 노르딕 국가 역시 시간제 고용의 비중이 높아 노동소득의 불평등을 악화시킬 가능성이 존재하지만, 고용률이 높은데다 소득이전이 보편적이고 조세가 가계소득에 비례하여 증가하는 등 조세와 이전 체계를 통해 재분배를 수행함으로써 평균 이하의 불평등 수준을 보여주고 있음을 보였다. 그는 이로 미루어 보아 우리나라 또한 추가적인 조세를 통해 충분한 예산을 확보하고 가시적인 효과를 발현할만한 적정 수준의 소득이전 등의 재분배 정책을 운영하는 방안을 고려할 필요가 있다고 하면서 이때 높은 수준의 조세와 복지정책이 경제성장을 저해할 수 있다는 의견이 나올 수도 있으나, 스웨덴의 경우를 살펴보면 높은 세금과 복지 수준에도 불구하고, 국가경쟁력이나 고용률 등 경제성장 측면에서 유럽에서 가장 바람직한 집단에 속해 있음을 알 수 있다. 특히 하위 계층의 소득이 국민소득에서 차지하는 비중이 전 세계에서 가장 크고, 지니계수는 가장 낮게 나타나고 있다. 이처럼 스웨덴은 중간 및 저소득층에 대한 감세와 분배정책을 지속하더라도 경제성장을 충분히 달성할 수 있다는 것을 보여준 하나의 사례가 될 수 있다고 하였다. 또한 이러한 결과를 달성하기 위해서는 복지정책에 대한 예산 지출을 투명하게 운영하는 것 또한 매우 중요하다고 주장하였다.

5. 본 연구의 분석틀

본 연구는 기업규모에 따른 근로자들의 임금격차를 줄이는 방안 마련을 목적으로 진행되었다. 이에 따라 기존 연구들과 통계자료들을 사용하여 생산성과 임금이 유의미한 관계에 있다는 가설을 세우고, 생산성과 임금을 분석하였다. 생산성과 임금과의 관계를 분석하기 위해 외감기업의 재무자료에 기초한 우리나라 미시적 기업자료(KIS-value 데이터베이스)를 사용하였으며, 제조업 기업을 대상으로 실증분석을 시행하였다.

분석은 2014년과 2015년 모두 재무제표가 등재되어 있는 342개 기업을 대상으로 2014년에서 2015년 사이에 1인당 부가가치의 증가분과 임금의 증가분 사이의 관계를 분석하였다. 다른 독립변수로는 경제성장률, 소비활성화 정도를 포함하는 매출액 변수를 선정하였다.

또한, 본 연구에서는 기존 연구들과 통계자료들을 사용하여 생산성과 고정급과 성과급으로 구성된 임금 중 성과급이 생산성에 더욱 유의미한 관계에 있다는 가설을 세우고, 생산성과 각각의 임금들의 추이를 분석하였다. 즉, 기업별로 연도별 임금지급액과 부가가치 창출액은 외감기업의 재무자료에 기초한 우리나라 미시적 기업자료(KIS-value 데이터)에서 파악할 수 있다. 그러나 이 자료는 임금을 고정급과 성과급으로 구분하고 있지 않다. 반면 고용부의 고용형태별근로실태조사 근로자의 임금을 고정급과 성과급으로 구분하여 표시하고 있는 반면 해당 기업의 부가가치창출액은 표시하고 있지 않다. 따라서 기업의 생산성과 성과급과의 관계를 직접적으로 분석하기는 어렵고 연도별 기업의 부가가치 변동 추이와 성과급 변동 추이를 비교하고 그 결과가 의미하는 바를 추론하였다.

자료는 연도별 임금지급액(월)은 고용부 고용형태별근로실태조사 2008년부터 2017년 사이의 제조업을 대상으로 자료를 사용했으며, 부가가치 창출액은 같은 기간의 제조업체 KIS-value 데이터를 사용하였다.

제 3 장 기업규모별 임금격차 원인과 격차 완화 전략

제 1 절 기업규모별 임금격차 발생원인 검토

1. 임금격차 발생원인 검토

다수의 기존 연구에서 제시하고 있는 것처럼 생산성과 임금이 유의미한 상관관계를 가진다는 주장에 대해 검토해 볼 필요가 있다. 생산성과 임금과의 관계를 분석하기 위해 외감기업의 재무자료에 기초한 우리나라 미시적 기업자료(KIS-value 데이터) 중 제조업 기업으로 2014년과 2015년 모두 재무제표가 등재되어 있는 342개 기업을 대상으로 2014년에서 2015년 사이에 1인당 부가가치의 증가분과 임금의 증가분 사이의 관계를 분석하였다. 기타 독립변수로 경제성장률, 소비활성화 정도를 포함하는 매출액 변수를 선정하였다. 노동생산성은 근로자 1인당 실질부가가치 창출 정도를 나타내는 지표로 실질 부가가치를 근로자수로 나누어 시산한다.

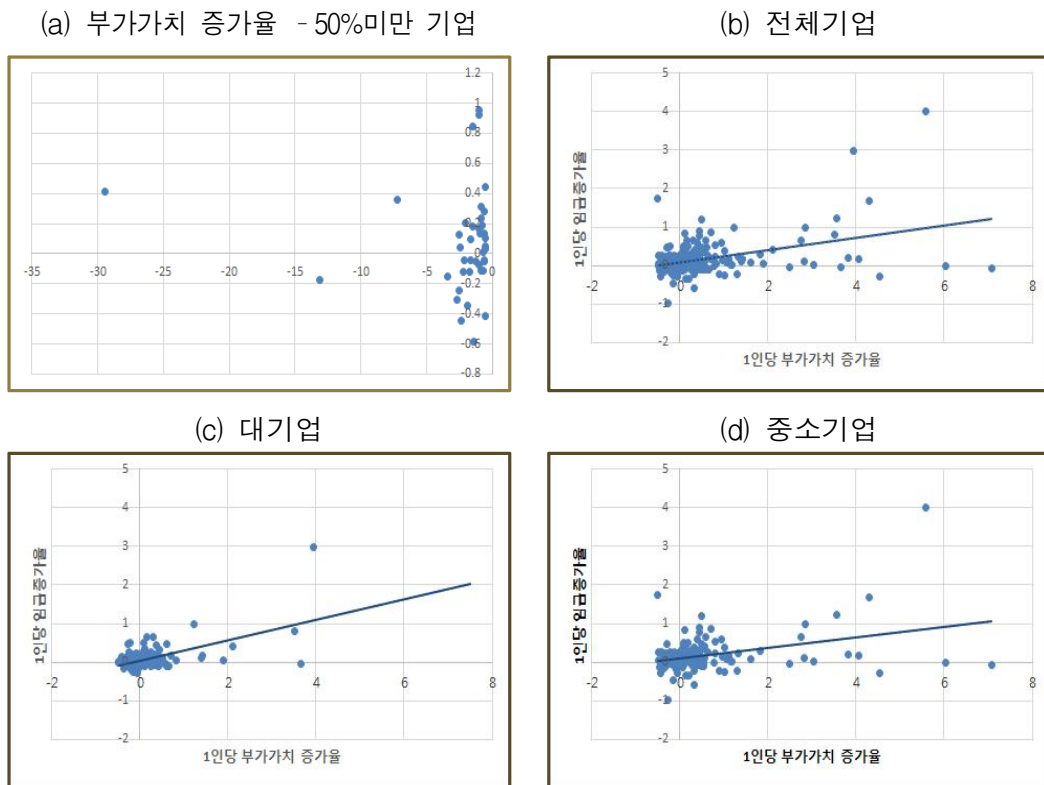
우선, 2014년과 2015년 모두 재무제표가 등재되어 있는 기업은 총 385개인데 이 중 2014년과 2015년 사이의 1인당 부가가치 증가율이 -50% 미만인 43개 기업(약 11%에 해당, 대 8개, 중소 35개)은 제외하고 총 342개 기업을 대상으로 검토했다. 1인당 부가가치 증가율이 -50% 미만인 43개 기업의 분포도는 [그림 4. (a)]와 같다.

이는 부가가치가 상당히 줄어들더라도 단기적으로는 임금을 바로 조정하지 않는다는 것을 보여준다. 보다 구체적으로 보면 해당 기업들 중 80% 정도를 차지하는 중소기업은 임금의 상당부분은 고정급이고 해당 기업들의 2015년 1인당 부가가치의 평균값은 실증분석대상인 나머지

342개 기업들의 2015년도 1인당 부가가치 평균값의 약 0.4에 불과한 점 등에 비추어 생산성이 하위집단에 속한 기업들일 가능성이 높다.

먼저 전체기업을 대상으로 2014년에서 2015년 사이의 1인당 부가가치 증가율과 1인당 임금증가율 사이에는 유의수준 5%에서 0.04이고 R^2 은 0.38 정도로 상당히 유의미한 관계에 있으며, 대기업은 유의수준 5%에서 0.07의 계수를 보이고 R^2 은 0.5 정도로 상당히 유의미한 관계에 있고 중소기업은 유의성은 여전히 유의미한 수준이지만 대기업들에 비해 상당히 떨어지고 계수는 0.036으로 추세도 떨어짐을 알 수 있다. 분포도는 [그림 4]의 각각 (b), (c), (d)와 같다. 분석대상인 기업 전체는 1인당 부가가치 증가율(생산성 증가율)과 임금증가율 사이에 유의한 수준의 양(+)의 상관관계가 존재한다. 대기업의 생산성 증가가 임금 상승으로 연결되는 정도는 중소기업체들에 비해 낮은 것을 볼 수 있다.

[그림 4] 1인당 부가가치 증가율과 임금증가율의 관계



2. 우리나라 기업규모별 임금격차의 특징

앞에서의 살펴본 바를 종합하면 중소기업이 1인당 부가가치 상승액 중 임금으로 지불한 비중이 높은 상황임에도 불구하고 정작 대기업과 중소기업의 임금격차는 확대되고 있다는 것을 알 수 있다. 이는 우리나라 기업규모별 임금격차의 특징과 그러한 특징이 발생하게 된 구조적인 원인을 알 수 있게 해준다. 즉 이러한 현상은 대기업의 1인당 부가가치 창출액 증가분이 중소기업의 1인당 부가가치 창출액 증가분보다 더욱 커서 임금 지불 비중의 차이를 감안하더라도 임금 지불액이 크다는 것을 의미한다고 할 것이다.

다음으로 우리나라의 기업규모별 임금격차가 해외 주요국들과 비교하여 어떠한 특징을 가지고 있는지 살펴볼 필요가 있다. 기업규모별 임금액 및 대기업(종업원 500인 이상 기업)의 임금과의 비교를 미국과 일본의 경우와 비교하여 나타내면 아래와 같다.

[표 2] 대규모 기업 대비 임금 격차 국제 비교(PPP 기준)

(단위 : US\$, %)

구 분	한국(2016)		미국(2014)		일본(2015)	
	임금액	500인 이상 대비	임금액	500인 이상 대비	임금액	500인 이상 대비
1~4인	1,894	31.3	3,532	76.5	2,497	62.7
5~9인	2,795	46.2	2,987	64.7	2,967	74.5
10~99인	3,301	54.6	3,382	73.2	3,160	79.4
100~499인	3,988	65.9	3,920	84.9	3,432	86.2
500인 이상	6,048	100.0	4,618	100.0	3,982	100.0
전 체	3,164	52.3	4,089	88.5	3,416	85.8

자료 : 중소기업연구원

우리나라와 미국, 일본의 대기업과 중소기업의 임금격차를 분석한 노민선(2017)도 중소기업을 다시 종업원 수로 구분하여 분석하면 대기업

(500인 이상) 대비 임금 수준은 규모가 작을 수록 더 큰 폭으로 차이가 나며, 이를 다시 미국, 일본과 비교하면 이들 국가와의 임금격차 수준보다 크게 나타나는 것을 분석하였다.

또한, 1인당 GDP 대비 평균임금 비중을 미국 등과 비교하면 우리나라 기업규모별 임금격차의 특성을 보다 정확히 파악할 수 있는데 1인당 GDP 대비 평균임금 비중의 전체평균은 105.9%로 미국(90.1%), 일본(100.6%)과 비교했을 때 높게 나타나지만 기업규모가 작을수록 1인당 GDP 대비 평균임금 비중도 작아짐을 알 수 있다.⁸⁾

[표 3] 1인당 GDP 대비 평균임금 비중 국제 비교(PPP 기준)

(단위 : US\$, %)

구 분	한국(2016)		미국(2014)		일본(2015)	
	임금액	1인당 GDP 대비	임금액	1인당 GDP 대비	임금액	1인당 GDP 대비
1~4인	1,894	63.4	3,532	77.8	2,497	73.5
5~9인	2,795	93.6	2,987	65.8	2,967	87.4
10~99인	3,301	110.5	3,382	74.5	3,160	93.1
100~499인	3,988	133.5	3,920	86.3	3,432	101.1
500인 이상	6,048	202.4	4,618	101.7	3,982	117.3
전 체	3,164	105.9	4,089	90.1	3,416	100.6

자료 : 중소기업연구원

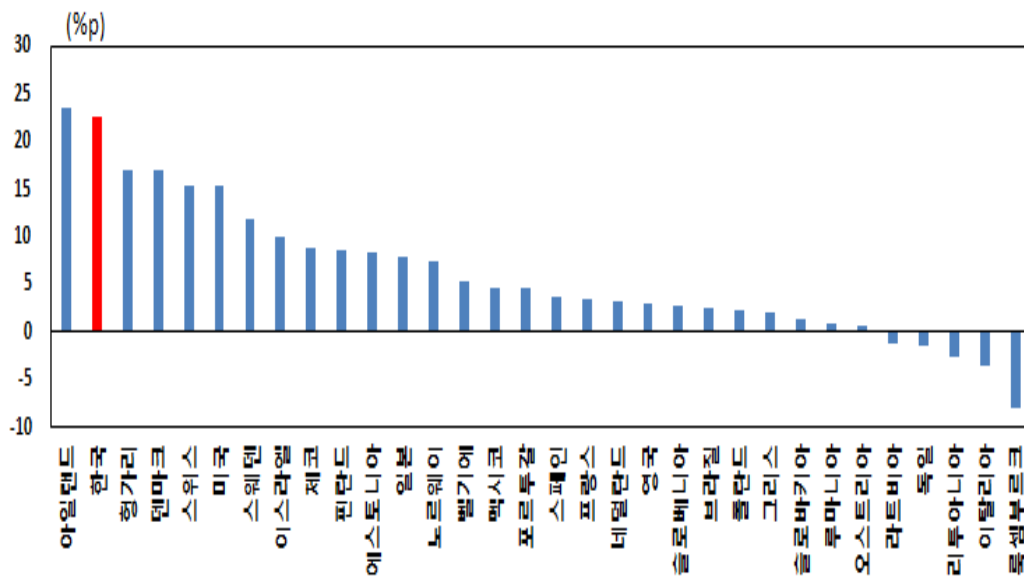
일본 닛세이기초연구소는 우리나라의 임금 수준이 기업 규모별로 차이가 크게 나고, 대규모 기업의 임금 수준이 미국, 일본 등에 비해 높게 나타나는 이유를 크게 세가지로 분석하였는데 그 첫째로는 이익을 창출하고 있는 대기업일수록 많은 양의 일시금 제공(일종의 상여금)하다는 것을 들었다. 둘째로는 전투적 성격이 강한 노동조합 존재를 들었는데, 노동조합이 있는 대기업은 기업 실적을 반영한 보다 높은 수준의 초임을

8) 조민선(2016), “기업 규모별 임금 격차 국제 비교 및 시사점”, 『중소기업 포커스』 제17-13호, 중소기업연구원, 2017.9월

요구하고 이로 인해 노동조합이 없는 중소기업과의 차이가 발생하며, 셋째로는 우수한 인재를 확보하기 위해 경쟁적으로 초임을 높게 설정하여 노동공급이 대기업에 집중되고 있다고 분석하였다.⁹⁾

한편, [그림 5]에서 보는 바와 같이 대기업과 중소기업 간 부가가치 창출액 대비 인건비 비중의 격차는 OECD 국가 중 두 번째일 정도로 상당히 높은 수준이다. 따라서, 향후에 이 비중이 증가할 것이라고 기대하는 것은 곤란하다. 더 나아가 중소기업의 부가가치 창출액 증가를 유발하지 않는 인건비 증가를 기대하는 것은 생산성을 반영하여 임금이 결정된다는 일반원칙에도 부합하지 않으며 OECD 국가 중 두 번째인 ‘중소기업과 대기업 간 인건비 비중 격차’를 더욱 증가시키는 결과를 가져오는 것으로 바람직하다고 보기 어렵다.

[그림 5] OECD 국가별 중소기업과 대기업 간 인건비 비중 격차¹⁾



주 : 1) 중소기업의 부가가치 대비 인건비 비중 - 대기업의 부가가치 대비 인건비 비중
 자료 : OECD Entrepreneurship at a Glance 2017를 활용하여 계산

9) 닛세이基礎研究所, 日韓比較(1) : 大卒初任給 - 韓國の大卒初任給は本当に日本より高いのか, 2015.6.16을 조민선(2016)이 인용한 것을 재인용

제 2 절 중소기업의 생산성 제고와 임금격차 축소

대기업과 중소기업의 임금격차를 줄이려면 중소기업의 임금을 상승시켜야 하는데, 그 방법으로는 다양한 접근방법이 있을 수 있다. 이 글에서는 지금까지 살펴 본 바와 같이 생산성의 증가와 임금상승이 유의한 관계를 가지고 있다는 점에 근거를 두고, 또 장기적으로는 임금수준이 생산성 수준에 따라 결정된다는 이론에 기반을 두어 중소기업의 임금을 상승시키기 위해서는 중소기업의 부가가치 창출액, 즉 중소기업의 노동생산성을 증가시키는 방법을 우선적으로 찾아보기로 한다.

만약 중소기업이 노동생산성이 상승하지 않는 상태에서 1인당 임금을 올려야 하는 상황에 직면한다면 [그림 5]에서 보는 바와 같이 이미 전 세계적으로 매우 높은 상태의 부가가치 대비 인건비 비중을 더 올리는 것이며, 해당 기업이 채용을 줄이는 등의 방향으로 대응할 가능성이 높다. 그 결과 임금격차는 줄어들지 모르지만 고용도 함께 줄어들게 되는 등 의도치 않은 부작용이 발생할 가능성이 높다.

1. R&D 투자 활성화 등을 통한 생산성 제고방안

(1) R&D 투자 활성화

중소기업의 생산성을 높이는 방안으로 우선 생각해 볼 수 있는 것은 중소기업의 R&D투자를 활성화하는 것이다. 우리나라 중소기업의 R&D 투자 현황을 살펴보면 [표 4]와 [표 5]와 같은데, [표 4]에서 보는 바와 같이 업종별 연구개발비는 제조업이 71.5%(8조 82억원)로 가장 큰 비중을 차지하고 있으며, 서비스업 비중은 22.1%(2조 4,867억원)이다. 비목별로는 인건비 비중이 가장 높은 것으로 나타난다. 중소기업의 R&D 투자

중 비목별로 살펴보면 [표 5]에서 볼 수 있는 바와 같이 인건비가 56.0%(6조 2,911억원)로 가장 큰 비중을 차지하고 있는 것으로 나타난다.

주목할 점은 대기업과 중소기업의 부가가치 창출액 격차가 커짐에 따라 R&D 투자의 격차도 커지고 있다는 점이다. 대기업은 선진기술의 확보 및 수출 증가로 인한 매출의 증대로 점차 세계시장을 선점하려는 노력을 하는 반면 국내 중소기업들은 취약한 경제구조 및 내수의 부진으로 인해 노동자의 임금을 지급하기에도 벅찬 곳이 증가하고 있는 추세라고 할 것이다.¹⁰⁾

중소기업의 R&D가 활성화되면 중소기업의 생산성은 당연히 높아 질 것이다. 이를 위해서는 중소기업의 R&D 투자에 대한 세제지원·재정지원 등 일반적인 지원책이 제시되고 있고 이미 시행중인 경우도 상당수 있다. 즉 중소기업 R&D 투자에 대한 정부지원은 재정지원의 정도에 관한 문제이다. 또한 어떤 분야에 연구 및 기술개발을 하는 것은 해당 기업이 결정해야 하는 문제라고 할 것이다.

[표 4] 중소기업 연구개발비 추이(업종별)

(단위 : 억원(%))

구 분	2010	2011	2012	2013	2014
제조업	64,250 (74.8)	72,234 (73.4)	81,618 (73.2)	76,036 (70.5)	80,282 (71.5)
서비스업	16,764 (19.5)	19,968 (20.3)	23,076 (20.7)	25,000 (23.2)	24,867 (22.1)
기 타	4,890 (5.7)	6,168 (6.3)	6,826 (6.1)	6,781 (6.3)	7,219 (6.4)
합 계	85,903 (100)	98,371 (100)	111,520 (100)	107,817 (100)	112,367 (100)

자료 : 중소기업연구원

10) 조용현 등(2015), “중소기업 가치창출 패러다임 변화와 미래지원체계 연구”, 중소기업연구원, 2015.12월

[표 5] 중소기업 연구개발비 추이(비목별)

(단위 : 억원(%))

구 분		2011	2012	2013	2014
경 상 비	인건비	48,086 (48.9)	56,041 (50.3)	56,893 (52.8)	62,911 (56.0)
	교육훈련비	724 (0.7)	708 (0.6)	648 (0.6)	695 (0.6)
	원재료비	22,763 (23.1)	24,652 (22.1)	23,773 (22.0)	22,540 (20.1)
	기타경상비	16,611 (16.9)	19,192 (17.2)	17,190 (15.9)	18,368 (16.3)
소 계	88,184 (89.6)	100,593 (90.2)	98,504 (91.4)	104,514 (93.0)	
자본적 지출	기계장치	5,956 (6.1)	6,289 (5.6)	5,678 (5.3)	5,115 (4.6)
	토지건물	2,939 (3.0)	3,205 (2.9)	2,437 (2.3)	1,628 (1.4)
	컴퓨터 등	1,292 (1.3)	1,433 (1.3)	1,199 (1.1)	1,111 (1.0)
소 계	10,187 (10.4)	10,927 (9.8)	9,314 (8.6)	7,854 (7.0)	
전 체	98,371 (100)	111,520 (100)	107,817 (100)	112,367 (100)	

자료 : 중소기업연구원

R&D 투자가 이루어지는 과정을 살펴보면 어떤 부분에 어느 정도로 R&D 투자를 할 것인지를 기업 단위에서 결정하게 된다. R&D 투자가 생산성의 증가를 가져온다고 할 때 이러한 생산성의 증가는 기업 단위에서 결정된 것이다. 즉, R&D 투자는 해당 기업의 생산성을 증가시키는 대표적인 기업단위의 방안이라고 할 것이다.

실제로 극심한 대외경쟁에서 생존하고 새로운 산업 환경의 변화에 맞춰 새로운 산업에 진출하기 위해서 그리고 자동화를 지속적으로 추진하기 위해서 대기업의 투자수요는 계속되었으며, 해외 우수인력과의 경쟁에서 살아남은 대기업은 선진 장비와 고도의 기술을 갖추게 되었다. 이

에 따라 대기업과 중소기업의 노동생산성과 임금의 차이를 벌어지게 된 것이라고 할 것이다.

(2) 직업훈련 촉진·강화¹¹⁾

중소기업의 직업훈련을 촉진, 강화해야한다. 대기업 대비 노동장비율이 낮아서 생산성이 낮은 중소기업의 경우 대기업보다 낮은 수준의 경쟁 시장 임금을 지급받을 수밖에 없으므로 보유 노동력의 저직능으로 인한 생산성의 저하와 저임금 지급이라는 악순환에 빠지기 쉽다. 이를 방지할 때 노동시장은 고숙련·고직능 중심의 대기업 노동시장과 저숙련·저직능 위주의 중소기업 노동시장으로 양분되는 현상이 심화되어 고용 불안정, 소득분배의 악화 등의 부작용이 발생할 우려가 있다. 중소기업이 대기업에 비해서 유리한 점 중에 하나는 시장환경의 변화에 유연하게 대응할 수 있다는 것이다. 중소기업의 이러한 장점을 살리면서 생산성 및 임금격차를 줄일 수 있는 길은 소비자의 다양한 요구에 맞는 다품종 소량생산 등 중소기업 고유의 이점 활용과 이를 위한 유연성 있는 인력의 양성을 통해 생산성 및 임금을 높임으로써 고생산성·고임금의 선순환을 이루는 것이다.

그런데 중소기업 직업훈련 강화를 지원하는 각종 정책적 지원에도 불구하고 중소기업의 직업훈련은 활발하지 못한 것으로 평가되는데 그 근본적인 이유는 중소기업의 사업주와 근로자 모두에게 훈련에 소요되는 비용이 훈련을 통해 얻게되는 효과보다 높다고 여겨지기 때문이다. 교육훈련의 비용은 즉시 소요되는데 반해 성과는 상당한 시간을 거쳐 실현되는 것이 일반적이고, 그 실현 여부도 불확실하다. 장기적인 관점에서 볼

11) 정연승 등(2005), “대중소기업 간 생산성 및 임금 격차에 관한 연구: 제조업 중심으로 한 경제발전론적 접근(중소기업연구원)”을 주로 참조하였음

때 기대성과가 비용보다 높다고 해도 경제적인 여유가 많지 않은 중소기업이 교육훈련의 성과를 올바르게 평가하기는 쉽지 않을 것이다.

따라서 중소기업의 교육훈련 활성화를 위해서는 재정적 지원 이외에 중소기업 근로자와 사업주에게 교육훈련의 구체적인 동기를 부여하는 것이 무엇보다 중요하다고 할 것이다.

또한 우리나라의 특수한 사정 상 중요하게 인식해야 하는 것으로 대기업의 역할을 증가시켜야 한다는 것을 들 수 있다. 대기업이 중소기업의 교육훈련을 적극적으로 지원할 수 있도록 동기를 부여해야 한다. 협력관계에 있는 대기업과 중소기업에 있어서 중소기업 근로자가 어떠한 직능을 체득해야 쌍방에게 모두 득이 되는가를 가장 잘 아는 자가 대기업일 것이다. 일부 대기업은 중소기업에게 훈련시설 및 장비 등을 제공하고 있고 하도급 중소기업 근로자의 훈련을 지원하고 있다. 중소기업의 교육훈련을 지원하는 대기업에게 인센티브를 부여하는 방안을 생각해 볼 수도 있을 것이다.

다만, 이 경우에 대기업과 협력관계에 있는 중소기업이 되고자 다수의 중소기업끼리 경쟁하고 있는 상황이라면 보다 신중한 접근이 필요하다고 할 것이다. 예컨대 현재 협력업체인 중소기업에 대한 지원은 그 중소기업과 협력업체가 되고자 노력하고 있는 다른 중소기업간에 결정적인 경쟁력의 차이를 가져올 수 있으므로 지원 여부 및 방법에 대한 신중한 접근이 필요하다고 할 것이다.

중소기업 사업주가 근로자의 교육훈련에 능동적으로 앞장서게 하려면 산업정책 등을 통해서 중소기업의 성장가능성과 비전을 제시함으로써 교육훈련을 통한 유연성 있는 인적자원의 개발이야말로 생산성 증대와 근로자 노동생활의 질적 제고를 함께 이룰 수 있는 길이라는 인식을 중소기업 사업주에게 갖도록 하는 것이 정부의 중요한 임무라고 할 수 있을 것이다.

(3) 기타 생산성 강화 방안

종합적으로 말하면 중소기업의 기술혁신과 신기술 창업 등에 대한 다양한 정책적 노력도 필요하다고 할 것이다.

이와 함께 고려 해보아야하는 사항은 중소기업을 하는데 있어서 발생하는 위험을 분산시키는 금융기법의 개발에 더 많은 노력이 필요하다는 점이다. 만일 사업에 대하여 좋은 기술이나 생각이 있어서 사업을 시작한 중소기업가가 실패를 할 경우, 생계가 어려워진다면 잠재적인 기업가가 투자를 꺼리게 될 것이다. 중소기업을 창업하는 사람들의 위험부담을 덜어주는 자금조달 방법에 대한 연구나 실험 등에 정부가 지원하는 것도 좋은 방법이라고 생각한다.

여기에 더하여 기업 내부의 피고용인이 해당 기업의 생산성 증가를 도모하고 생산성 증가에 자발적으로 기여하게 하는 방안에는 어떤 것이 있는지 분석할 필요가 있다.

2. 성과공유제 도입 강화를 통한 생산성 제고방안

기업 내부의 피고용인이 해당 기업의 생산성 증가를 도모하고 생산성 증가에 자발적으로 기여하게 하는 방안으로는 해당 기업의 이익과 종업원의 이익발생 구조를 유사하게 만들어 주는 성과공유제의 도입 강화가 필요할 것이다. 여기서는 성과공유제의 이론적 근거와 성과공유제와 R&D투자와의 관계에 대해서만 살펴보고 중소기업의 성과공유제 현황 및 실증분석은 절을 달리하여 서술해 보기도록 한다.

(1) 이론적 고찰: 정보비대칭 상황에서 본인-대리인 문제

감추어진 행동이 문제되는 비대칭적 정보(asymmetry of information)의 상황에서 생겨나는 문제의 전형적 예가 바로 본인-대리인의 문제다. 대리인 자신의 이익을 추구하기 위해 본인의 이익에 반하는 행동을 할 가능성이 있다는 뜻이다. 그런데도 본인은 대리인이 어떤 행동을 하고 있는지 알 수 없는 상황, 정보의 비대칭 상황이 조성되어 있기 때문에 문제가 발생하게 되는 것이다. 현실에서도 이러한 본인-대리인의 문제는 많이 볼 수 있다.

주주와 경영자 사이의 관계에서는 경영자의 개인적 이해관계가 주주의 이해관계와 완전히 일치하지 않으며, 주주들이 경영자의 행동을 일일이 감시할 수 없기 때문에 경영자는 자신의 이해관계에 따라 행동할 수 있는 여지를 갖게 된다. 본인-대리인의 문제는 주주와 경영자 이외에도 국민과 관료 사이의 관계, 소송의뢰인과 변호사, 가수와 매니저, 운동선수과 에이전트, 농민과 위탁판매자 사이의 관계 등에서 그와 비슷한 상황을 광범위하게 발견할 수 있다.

이러한 본인-대리인의 문제는 결국 유인(incentive) 설계의 문제로 귀

착될 수 있다. 대리인이 본인의 이익을 위해 최선의 노력을 기울일 유인이 결여되어 있기 때문에 문제가 발생하는 것이기 때문이다. 따라서 본인이 대리인에게 어떤 적절한 유인 구조를 제공함으로써 대리인의 행동을 본인에게 바람직한 방향으로 유도할 수 있는지가 중요한 관심사로 떠오르게 되는 것이다.

본인-대리인의 문제를 해결하기 위한 유효한 방안으로 제시되는 것이 대리인의 이익구조를 본인의 이익구조와 같게 설계하는 것이다. 대리인의 행동은 구체적으로 알기 어려우나 대리인의 이익구조를 본인의 이익구조와 같게 설계함으로써 자신의 이익을 극대화하려는 대리인의 행동이 본인의 이익도 극대화하려는 행동이 되게끔 하는 것이다. 그 결과 본인의 이익도 극대화되게끔 하는 것이다.

중소기업의 이익은 해당 기업의 이윤(부가가치 창출액 - 각종 비용)을 높아질수록 증가한다. 따라서 해당 기업의 이윤이 증가하면 중소기업 근로자의 이익(임금)도 증가하도록 즉, 중소기업 임금이 해당 기업의 이윤에 비례하도록 설계해 주면 근로자는 자신이 속해있는 중소기업의 이윤이 높아지도록 행동할 것이며, 본인-대리인 문제가 해소될 가능성이 높아진다. 또한 근로자의 임금이 해당 기업의 이윤에 비례하는 정도가 클수록 본인-대리인 상황으로 인한 문제가 줄어든다고 할 수 있다.

이처럼 중소기업 근로자의 임금 체계에 성과공유 요소가 많아질수록 근로자들은 생산성을 높이는 것이 자신의 이익에도 보다 더 부합하게 되는 것이므로 스스로 생산성 향상에 많은 노력을 기울이게 될 것이다. 또한, 이론적으로는 가장 바람직한 성과공유제는 조직의 성과 증가에 기여한 정도에 비례하게 개인의 임금이 결정되는 것이라고 할 수 있으며, 따라서 기여정도에 따라 개인의 임금이 다양한 수준으로 결정될 것이며, 성과공유제의 목적, 기능차원에서는 되도록 그런 방향으로 임금체계를 설계해야 할 것이다.

(2) 성과공유제와 R&D투자와의 관계

성과공유제의 도입 및 강화는 중소기업의 생산성을 높이는데 기여할 것으로 기대된다. 그런데 성과공유제만이 기업의 생산성을 높이는 것이 아니므로 R&D 투자를 확대하는 방안 등과 병행하여 추진되는 경우에 어떠한 결과가 나타나게 될지 검토할 필요가 있다. 기업의 성과공유제 도입 또는 강화는 종업원들의 직접적인 행동 변화를 가져옴으로써 해당 중소기업의 생산성을 증진시킬 것으로 기대되지만, 이와 함께 간접적으로도 생산성 향상에 긍정적인 기능을 수행할 것으로 기대된다.

즉 성과공유제가 없는 상황에서 기업단위에서 결정되는 R&D 투자는 생산성의 증가가 임금의 증가로 직결되지 않으므로 근로자들이 동의할 유인이 적은 반면, 성과공유제가 활성화되어 있는 상황에서는 기업단위에서 결정되는 R&D 투자로 인한 생산성의 증가는 근로자의 이익증대를 가져오게 되므로 반대할 유인이 줄어든다고 할 것이다. 성과공유제는 종업원들이 R&D 투자에 우호적인 태도를 가지게 할 가능성이 높다.

아래에서는 성과공유제에 대해 자세히 검토해 보도록 하겠다.

제 4 장 성과공유제의 현황과 임금격차 완화

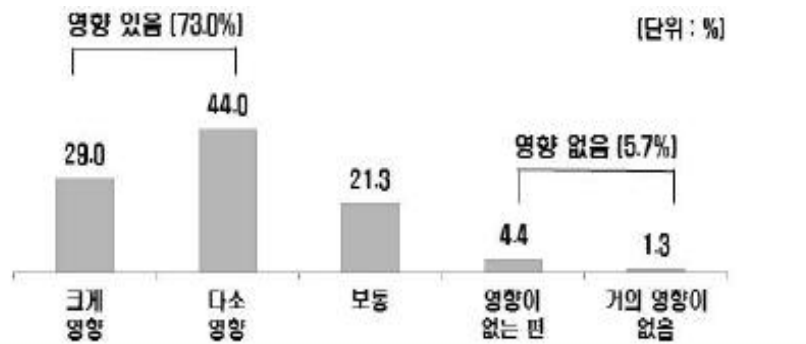
제 1 절 성과공유제 도입 현황

「중소기업 인력지원 특별법(제27조의 2)」에는 ‘중소기업 성과공유제’는 ‘중소기업에 근무하는 근로자의 임금 또는 복지수준을 향상시키기 위하여 사업주와 근로자 간에 성과를 공유하는 제도’로 규정되어 있다.

1. 중소기업의 성과공유제 도입 현황

중소기업연합회가 실시한 설문조사(2016.8)에서 중소기업의 73.0%가 종업원들에게 지급하는 성과공유제가 기업 성장에 영향을 미치며, 절반 이상이 근로자를 대상으로 한 성과공유제가 핵심인력의 장기채직에 영향을 미친다고 응답한 반면, 절반 이상이 성과공유제 지원사업의 개선이 필요하다고 응답하여 객관적인 성과공유제의 시행이 무엇보다 중요하다는 점을 알 수 있다.

[표 6] 성과공유제가 중소기업 성장에 미치는 영향



자료 : 중소기업연구원

현재 성과공유제로는 경영성과급, 우리사주, 주식매수선택권(스톡옵션), 직무발명보상제 등이 있으며, 2015년도 기준으로 중소기업의 36.0%만이 1개 이상의 성과공유제를 활용하고 있어 활용 수준이 매우 낮다.

[표 7] 중소기업 성과공유제 활용도(2015년)

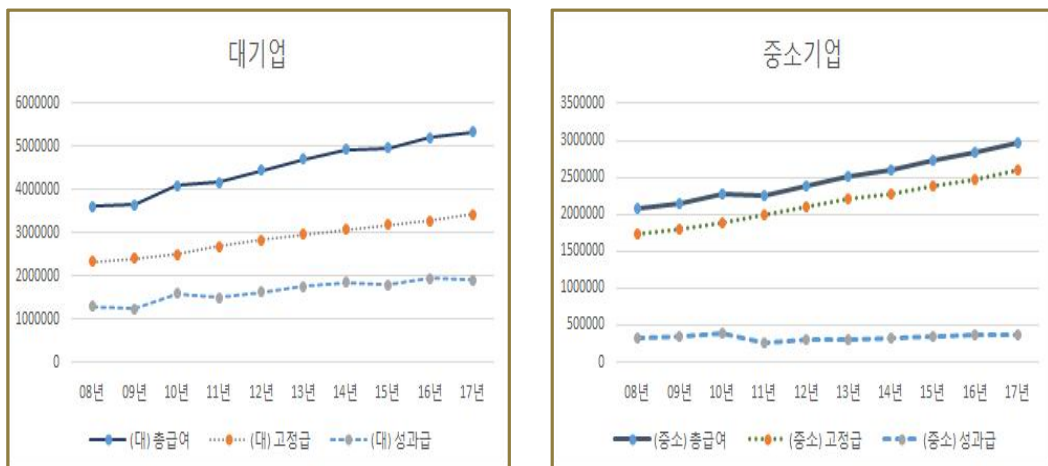
(단위: %)

구 분		활용	미활용
현금	경영성과급	24.7	75.3
	직무발명보상제도	5.0	95.0
주식	우리사주제도	3.0	97.0
	주식매수선택권(스톡옵션)	3.7	96.3
공제 및 기금	내일채움공제	19.0	81.0
	과학기술인공제회	1.0	99.0
	사내근로복지기금	1.7	98.3

자료 : 중소기업연구원

고용노동부의 고용형태별근로실태조사를 통해 알아본 중소기업과 대기업의 총 임금 중 성과급이 차지하는 비중을 보면 성과공유제의 도입정도는 확실하게 차이가 난다.

[표 8] 중소기업과 대기업의 성과급 비중 추이(월, 단위: 원, %)



	(대) 총급여	(대) 고정급	비중	(대) 성과급	비중
08년	3,617,812	2,336,133	(64.6)	1,281,679	(35.4)
09년	3,642,822	2,402,892	(66.0)	1,239,930	(34.0)
10년	4,097,192	2,502,483	(61.1)	1,594,709	(40.0)
11년	4,175,921	2,690,876	(64.4)	1,485,045	(35.6)
12년	4,448,104	2,830,288	(63.6)	1,617,816	(36.4)
13년	4,709,712	2,957,177	(62.8)	1,752,535	(37.2)
14년	4,927,957	3,074,384	(62.4)	1,853,573	(37.6)
15년	4,974,428	3,175,638	(63.8)	1,798,790	(36.2)
16년	5,205,719	3,270,986	(62.8)	1,934,733	(37.2)
17년	5,341,107	3,429,573	(64.2)	1,911,534	(35.8)

	(중소) 총급여	(중소) 고정급	비중	(중소) 성과급	비중
08년	2,075,427	1,741,793	(83.9)	333,634	(16.1)
09년	2,151,714	1,805,962	(83.9)	345,752	(16.1)
10년	2,274,074	1,886,646	(83.0)	387,428	(17.0)
11년	2,248,670	1,982,513	(88.2)	266,157	(11.8)
12년	2,392,870	2,099,051	(87.7)	293,819	(12.3)
13년	2,508,841	2,202,466	(87.8)	306,375	(12.2)
14년	2,604,228	2,278,644	(87.5)	325,584	(12.5)
15년	2,723,329	2,381,418	(87.4)	341,911	(12.6)
16년	2,845,143	2,478,375	(87.1)	366,768	(12.9)
17년	2,960,969	2,589,887	(87.5)	371,082	(12.5)

※ 대기업 대비 중소기업 성과급 크기 연도별 추이(단위: %)

08년	09년	10년	11년	12년	13년	14년	15년	16년	17년
26.0	27.9	24.3	17.9	18.2	17.5	17.6	19.0	19.0	19.4

2. 해외 주요국의 성과공유제 정책 동향

(1) 미국¹²⁾

해외 선진국들은 기존의 경제성장 중심에서 벗어나 삶의 질 향상, 사회의 불평등 해소, 분배의 형평성 제고 등을 추진하고 있다.

최근 들어 미국 내에서도 ‘포용적 성장’과 ‘공유 자본주의’가 국가정책의 중요 목표가 되어야 한다는 주장이 제기되고 있다.

오바마 대통령의 핵심 썬크탱크였던 미국진보센터(Center for American Progress)는 2015년 포용적 번영에 관한 보고서(Report of the Commission on Inclusive Prosperity)를 발표하였는데 여기에는 이익 배분(Profit Sharing)에 대한 세제 인센티브 부여 방안 등 다양한 정책 대안이 제시되어 있다. 미국 민주당 대선 후보인 힐러리 클린턴도 제1호 공약으로 ‘이익공유제 세액공제(Profit Sharing Tax Credit)’ 도입을 발표하였는데, 그 주요 내용은 소득 불평등을 완화하기 위해 기업이 종업원에게 배분하는 이익의 15%를 2년간 법인세에서 공제하되 일부 개인이나 기업의 과도한 혜택을 방지하기 위해서 공제한도를 종업원 임금의 10%로 제한한다는 것이었다.

2016년 대통령 연례경제교서(Economic Report of the President)에는 포용적 성장을 첫 번째 주제로 다루고 있으며, 포용적 성장을 위한 정책 방향으로 ‘총수요 증대’, ‘기회균형 촉진’, ‘시장지배력 집중과 지대추구 행위 감소’, ‘불평등 결과로부터의 보호 및 계층이동 촉진’ 등을 제시하고 있다.

12) 노민선(2016), “중소기업 성과공유제 현황 및 정책과제(중소기업연구원)”의 내용을 요약·정리하였다.

(2) 일본

1990년대 이후 지금까지 일본기업의 임금체계는 소위 성과주의 시대로 지칭된다. 성과주의 임금이 부각되기 시작한 이유는 1990년대 중반이후의 일본 경제의 침체이다. 글로벌 시장에서는 중진국과의 경쟁에서 고전하는 과정에서 인건비 경쟁력이 큰 문제로 부상하였다. 일본 기업들은 해외 직접 투자의 확대, 비정규직 고용, 유기 고용, 파견 근로의 활용에 의한 국내 고용 구조의 전환과 함께 정규직 사원의 임금체계도 개편하였다. 정규직 사원의 임금체계 개혁의 초점은 직능급에 내포되어 있는 임금의 연공적 성격을 최대한 제거하는 것이었다(石田光男, 2014).

성과주의 시대 임금체계 개편의 핵심은 기본급의 지급원리 개편이었으며, 그 방향성은 가능한 임금의 연공성을 줄이거나 제거하는 것이었다. 성과주의의 통상적인 의미인 평가차등이 핵심이 아니라 기본급 체계의 개편이었다는 점에 주목할 필요가 있다.

일본은 2013년 이후 경제재정자문회의 중점 추진과제로 ‘성장과 분배의 선순환’을 지정하고 관련 대책을 심의해 왔다.

2016년 제4회 경제재정자문회의(3.24)에서는 중소기업과 소규모사업자의 임금인상을 위한 조치계획 발표하였는데, 그 세부적 내용은 직접 인센티브 지급을 위해 임금을 인상한 기업에 대해서 보조금 사업을 우선적으로 지원하며, 고용을 증가시킨 기업에 대해서는 보조금 상한액을 두 배로 적용하기로 하였다. 또한 기업이 임금인상 재원 마련을 위해서는 생산성 향상이 필수적이라는 인식 하에 중소기업을 위한 경쟁력 강화법인 ‘중소기업 등 경영강화법안’을 각의 결정하였다.

2016년 제5회 경제재정자문회의(4.4)에서는 경제규모 600조엔 달성을 위해 성장과 분배를 잇는 경제재정시스템 구축방안 제시하였는데, 임금 및 가처분소득 증대를 위하여 2016년 춘계 노사교섭에서 임금과 일시급

을 인상하고, 2017년 이후에는 수익에 따라 임금을 지속적으로 인상한다는 추진계획을 발표하였다.

2016년에는 세법개정을 통하여 ‘공격 경영을 촉진하는 임원 급여 등에 대한 세제 정비’ 실시하여 ‘특정양도제한부주식(Restricted Stock)’이라는 새로운 주식보상시스템을 도입하였으며, 이는 임직원 급여의 주식보상이나 성과연동보상제도의 도입을 촉진하여 경영자에게 중장기적 기업가치 향상이라는 인센티브를 부여할 수 있다는 장점이 있다. 법인세법상 손금산입이 허용되는 이익연동급여의 범위에 영업이익, 경상이익 뿐만 아니라 ROE, ROA 등의 연관지표가 포함되도록 하였다.

[참고] 일본의 임금체계 전개과정¹³⁾

1990년대까지 일본 임금체계의 특징은 연공급이었으며, 기업별 노동조합과 종신고용과 함께 연공임금은 일본기업 경쟁력을 낳는 3종의 신기(神器)로 지칭되기도 하였다. 연공급은 학력별 초임이 정해지고, 그 후의 임금조정은 근속, 경험, 능력, 성적, 근무태도 등의 각 요소를 종합적으로 판정하여 이루어지는데, 특히 정기승급제도를 통하여 연령과 근속년수가 가장 결정적인 요인이 되는 임금제도를 말한다(白井泰四郎, 1992).

일본에 있어서 연공급의 기원에 대한 정설은 없지만, 그 원형은 메이지 초기의 관청이나 관영 및 재벌 대기업의 고위 직급 직원층에서 시작해서, 1900년대 후반부터 제1차 세계대전 이후에 민간대기업의 사무직근로자에 보급되고, 생산직 남성근로자는 쇼와 공황(1927~1931) 이후의 합리화 및 전 시경제로의 이행과정에서 서서히 침투한 것으로 평가된다. 일본의 연공급을 설명하는 관점은 크게 4가지로 구분되는데(오학수, 2008), 문화론적인 접근은 경영가족주의 이념으로 연공임금을 설명한다. 집안의 장유유서는 연공서열을, 천륜적 부자관계는 종신고용을, 가족내 지위는 연령과 성에 따른 임금 즉 생활급 내지 연공급에 유비된다는 것이다. 생활보장론적 접근은 연공급의 생활보장 기능에 주목하고, 실증연구를 통해 숙련가설보다 생활보장 가설이 더 우위에 있다고 주장한다.

13) 이영면(2015.12), “국내외 임금체계 사례연구”(국무조정실)를 요약

노동시장론적 접근은 연공급의 토대를 극단적으로 낮은 신규학졸자 초임과 (대기업의) 폐쇄적 노동시장에서 찾고 있다. 마지막으로 숙련론적 접근은 고이케로 대표되는데 연공→기능(=숙련)향상→서열향상→기본급의 증가로 파악하고 있다. 제2차세계 대전 이후 전산형(電産型)임금은 근로자의 생활비를 임금지급 기준으로 하는데, 생활비가 연령에 비례하기 때문에 전후 일본에 있어서 연공급의 대명사로 볼 수 있다. 이는 패전 직후인 1946년 당시 전력회사의 노동조합이었던 전기산업노동조합(이른바 電産)이 요구한 임금체계이다. 전산형 임금은 생활보장급(본인급과 가족급), 능력급, 근속급에 의한 기본임금과 지역수당, 특수근무수당 등 제수당으로 구성되는데, 기본임금의 63.2%가 생활보장급, 24.4%가 능력급, 4.4%가 근속급으로 이루어져 있다. 생활보장급은 약 3분의 1이 가족수당이고 나머지 3분의 2는 본인급(연령급)으로 구성된다. 1954년 간토(關東)경영자협회 임금위원회가 정기승급제도를 제안한 이후 전산형 임금과 정기승급은 전후 일본기업의 연공임금의 서막을 알리게 된다.

일본기업은 1950~1960년대 전반에 직무급 도입 실험을 하게 된다. 1950년대 미국의 직무급 사상이 GHQ 정책을 통해 일부 일본 기업에 소개되었는데, 철강과 제지산업의 대기업에서 직무급 도입 실험이 이루어 졌지만 확산되지 못했다. 경영계는 연공이 아니라 일(仕事)과 직무의 연계성에 강하게 집착했으며 그 방법으로 직무급을 주장했다. 직무급이 정착되지 못한 가장 큰 이유로는 당시 미국의 직무급이 일본의 사람중심 조직운영 원리와 부합되지 못했다는 점이 지적된다. 아래의 인용은 이러한 사정을 잘 보여주고 있다.

“...야와타(八幡)제철, 쥬우조(十條)제지 등을 제외하고는 대부분 실패로 끝났다. 이 두 기업에서도 그 이후 제도가 변질되어 직무급이 아닌 능력급적인 성격을 띠게 되었다. 실패의 가장 근본적인 원인은 직무급이 일본적 토양에 맞지 않았다는 것이다...(石田光男, 2003)”

직무급 도입이 실패하면서 1965~1980년대까지 직능급이 일본의 임금체계로 확산되어 정착하기 시작한다. 직무급이 대체로 실패하면서 새로운 대안이 모색되다가 직능자격제도를 수단으로 하는 직능급이 발견되어 이후 지배적 임금체계로 정착되었다. 직능급은 기존 연공급의 임금결정 기준인 연령, 학력, 성이 폐기된 것은 아니며 오히려 그것을 전제로 인정하되 노사간의 합의를 통해 점진적으로 능력기준과의 절충점이나 결합을 추구하는 임금제도였다는 점에서 연공과 능력의 조화를 추구한 임금체계로 평가된다(石田光男, 2003).

직능급이 연공급을 전제했다는 것은 전산형 임금과 직능급이 구성요소가 유사하다는 점에서도 확인된다. 笹島芳雄(2011)는 전산형임금과 직능급을 비교하면서 양자간 유사성을 강조한다. 통상 전산형임금과 직능급의 차이는 근속이 전산형에서는 전력산업내 근속임에 비해 직능급은 개별기업의 근속이라는 점, 직능급에서는 능력급의 비중이 전산형보다 높다는 점이지만, 만일 직능급 자체가 연공급화된 경우 직능급의 비중은 의미가 없다는 주장이다.

1960년대 중반이후 일본기업의 임금체계의 대명사로 군림한 직능급의 도입 배경은 다음과 같다. 일본 직능급의 시조로 알려진 楠田丘(2005)에 의하면 직능급은 1960-1965년 시기 구미의 임금을 연구하면서 연공급의 대안을 모색하면서 발견한 임금체계이다. 당시 미국식 직무급은 일본에 맞지 않다고 판단하고 다른 대안을 모색하기 시작했는데, 유럽의 직종별 숙련급에 주목했다고 한다. 그런데 유럽의 경우 사회적인 직종별 임금 결국 노동시장이 성립되어 있기 때문에 직종간 임금격차를 포착할 수 있지만 일본에는 직종별 노동시장이 없다는 문제에 봉착했다. 따라서 직종별 숙련급의 일본식 수정이 필요했고, 직종별 숙련의 사회적 정의가 아니라 기업이 숙련도를 정의해야 했다. 일본의 직능자격제도와 직능급은 이렇게 탄생한 것이다(楠田丘, 2005).

(3) 영국

영국에서는 2014년에 재정법(Finance Act)을 통해 종업원주식소유제도를 촉진하기 위한 세제혜택 부여 기준 완화하였다. 종업원주식소유제도의 구체적인 내용으로 주식인센티브제도(Share Incentive Plan, SIP)를 종업원에게 부여할 수 있는 주식의 최대한도를 증가(£3,000 → £3,600), 종업원이 연간 구입할 수 있는 주식의 최대한도 역시 증가(£1,500 → £1,800) 시켰고, 저축연계주식옵션제도(Save-As-You-Earn, SAYE)를 매월 SAYE 계좌에 저축할 수 있는 한도도 증가(£250 → £500) 증가 시켰다.¹⁴⁾

14) 노민선(2016), “중소기업 성과공유제 현황 및 정책과제(중소기업연구원)”의 내용을 요약·정리하였다.

또한 최근 들어 생산성을 높이기 위한 전략¹⁵⁾을 마련하였는데, 그 배경은 아래와 같다. 영국은 ‘기업하기 좋은 국가’로서 세계 최고의 기업뿐 아니라 혁신기업의 비즈니스 거점으로서 역할을 하고 있었으나, 오랜 기간 동안의 경쟁력 향상에도 생산성이 개선되지 못하고 있으며, 급속한 기술진보에도 불구하고 노동생산성은 금융위기 이후 지속적으로 악화되고 있는 추세이다. 영국 정부는 향후 영국의 성공은 경쟁 확대를 통한 생산성 향상에 달려 있다고 판단하고, 생산성 제고와 수익창출 능력 (earnings power) 확충을 위한 5대 생산성 기반 정비 및 미래 산업을 위한 4대 대과제(Grand Challenges) 해결을 추진할 계획이다.

미래 산업을 위한 4대 대과제는 ① (AI·데이터 주도 경제) 인공지능·데이터 혁명의 선도적 지위 유지, ② (청정성장) 청정성장으로의 이전 과정에서 영국의 전략적 강점 극대화, ③ (이동성의 미래) 세계적인 이동성 기술 선도자 역할 수행, ④ (고령화 사회) 고령화 사회 니즈에 부응하는 혁신 선도 등이고, 생산성 기반 정비를 위한 5대 과제는 ① (아이디어) 세계에서 가장 혁신적인 경제, ② (인력) 모두를 위한 양질의 일자리 및 수익창출 능력 강화, ③ (인프라) 주요 인프라의 대폭적 업그레이드, ④ (비즈니스 환경) 창업과 기업 성장의 최적지, ⑤ (지역) 전국 지역사회의 번영 등이다.

이번에 의견 수렴을 통해 수립되어 발표된 새로운 산업전략백서 (Industrial Strategy White Paper)의 의미는 영국이 미래 산업의 글로벌 선두로 도약할 수 있도록 신형 기술·산업 관련 강점을 활용하고 취약점을 보완하기 위한 도전과제를 설정한 것이라고 할 수 있다. 산업전략백서에서는 미래 산업전략 목표를 생산성 향상으로 설정하고, 생산성 기반 정비를 위한 5개 부문별 정책과제를 제시하였는 바, 이는 생산성 향상이 영국 경제의 경쟁력을 높이는 가장 핵심적인 과제로 인식하고 있으며,

15) 중소기업연구원이 2018.1월 발간한 “해외중소기업 정책동향”을 요약·정리함

생산성이 향상되지 않는다면 모든 시민들의 삶의 질을 보장할 수 없다고 판단하고 있다는 것을 반증하는 것이라고 할 수 있다.

[참고] 5대 과제(요약)

- ① **(아이디어: 세계에서 가장 혁신적인 경제)** 영국은 2017년 ‘유럽혁신평가’ (European Innovation Scoreboard)에서 유럽 평균을 23% 상회하였으나, 전체 기업 중 약 절반만이 혁신기업으로 분류되는 등 아직까지 개선의 여지가 많고, 2027년 GDP 대비 R&D 투자 비중을 2.4%까지 확대하고, 아이디어의 상업화를 가속화하며, 클러스터 구축 및 인재 유치를 강화할 계획임
- ② **(인력: 양질의 일자리와 수익창출 능력 강화)** 영국은 우수한 교육시스템을 갖추고 기업의 수요에 맞는 인력을 배출하고 있으나, STEM(과학·기술·공학·수학) 관련 인력 부족 등의 문제를 안고 있으며, 기업 및 산업계의 니즈를 충족시키기 위해 고등교육시스템을 개혁하고, 수학교육 및 디지털 역량을 강화할 계획임
- ③ **(인프라: 대폭적인 업그레이드)** 새로운 기술 시대에 맞는 인프라 투자로 영국의 경제적 지형을 변화시켜 나갈 계획이며, ‘국가생산성투자기금’을 2022/2023년까지 연장하고 230억 파운드에서 310억 파운드로 확대하고 산업전략 목표 달성 및 전국적 성장을 추동하는 인프라 투자를 실시
- ④ **(비즈니스 환경: 창업과 기업성장의 최적지)** 성장 기업의 자금 접근성 개선, 생산성 높은 기업의 모범사례 전파, 수출 기업의 시장 접근성 및 수익성 보장, 사회·기술변화를 고려한 경쟁·규제환경 조성 등이 필요하며, 고성장 혁신 기업 지원을 위해 향후 10년 간 200억 파운드를 투자하고, ‘사업기초 프로그램’(Business Basics Programme) 신설, 지역 ‘성장허브’(Growth Hub) 접근성 강화 등을 통해 중소기업의 생산성 제고 모범사례를 확산
- ⑤ **(지역: 전국 지역사회의 번영)** 각 지역의 자산을 효율적으로 활용해 기회를 창출하고, 획일적인 지역정책을 탈피해야 하고, 2019년 3월까지 ‘지역산업 전략’을 개발해 각 지역의 강점·과제, 미래기회·생산성, 수익창출 능력·경쟁력 제고를 위해 필요한 정책 등을 수립할 계획

(4) 독일¹⁶⁾

독일 임금체계의 기본 특성들은 다음과 같다. 첫째, 독일 임금체계의 기본 구성은 기본급(직무급) + (성과급)이다. 건설업 및 공기업을 제외한다면 기본급은 개별 작업자가 수행하는 직무를 차등해서 평가하는 직무급으로 통일되어 있다. 그런 의미에서 개인의 인적속성을 평가하는 속인급이 아니라 속직급이다. 전체 보상 가운데 기본급인 직무급이 다수를 차지한다. 90년대 말 기준으로 대체로 전체 보상 수준의 75~90% 수준을 차지하고 있었으나, 최근 들어 협약 외 임금의 비중이 증가함에 따라서 그 비중은 점점 축소되고 있다.

둘째, 기본급인 직무급의 특징은 직무요건을 평가하는 것이다. 종업원의 인적속성이 분석의 대상이 아니라 작업장의 과업 혹은 직무가 분석의 대상이다. 종업원이 보유하고 있는 능력, 손기술, 지식 등이 중요한 것이 아니라 직무 요건이 고려의 대상이다. 임금등급의 기초를 직무요건을 기준으로 할 것인지, 개별 노동자가 보유하는 숙련자격에 따라서 할 것인지는 특히 금속노조를 비롯한 제조업에서 자주 논쟁의 대상이 되어 왔다. 자신의 대안적 임금체계를 직무급에서 숙련자격급으로 전환한 것은 1980년대 금속노조 노동조합 대의원 대회의 의결사항이었다. 그 배경에는 70년대 자동화로 인하여 많은 직무등급이 하향조정된 것에 대한 두려움이 깔려 있었다. 직무평가방법에는 분석적 평가와 종합적 평가가 있다. 후자가 지배적인 방법이다. 분석적 방법이란 직무요구를 세부적으로 분석하여 각 직무간의 서열을 부여하는 방법이다. 직무가 요구하는 전문능력, 육체적 · 정신적 노력, 작업환경, 책임 등의 각 요소를 분석하여 각 요소의 비중에 따라 가중치를 달리 설정하여 각 요소가치의 합을 직무가치로 하여 이를 기준으로 임금을 차별하는 방법이다.

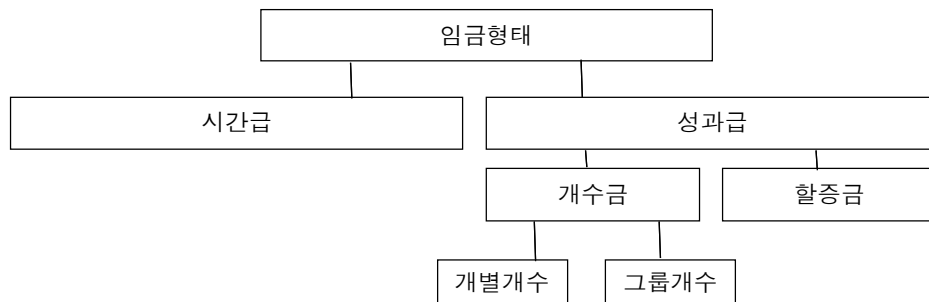
16) 이영면(2015.12), “국내외 임금체계 사례연구”(국무조정실)를 요약

분석적 직무평가를 옹호하는 측에서는 이 직무평가방법이 평가의 정확도, 임금정당성을 가져올 수 있다고 주장해 왔다. 그러나 이 방법에 대한 비판자들은 이 방법이 테일러주의에 기원을 두고 있기 때문에 노동력 투입의 유연성이라는 작업조직의 변화에 적응할 수 없으며 비용이 지나치게 많이 든다고 비판한다. 종합적 직무평가방법이란 이미 서열화 되어 있는 직무와 종합적으로 비교하여 직무를 평가하는 방법이다. 분석적 직무평가와 비교한다면 정도(精度)는 훨씬 떨어진다. 종합적 직무평가에서 가장 중요한 역할을 하는 것은 특정 과업을 수행하는 데 필요한 숙련자격이다. 이때 직무요구의 수준은 특정 직무를 수행하는 데 요구되는 교육훈련의 수준을 통해서 기술된다. 임금등급에 추가적인 단계들이 존재한다. 분석적 직무평가를 하는 업종 및 지역은 드물다. 그러나 소매업종에서는 종합적 직무평가에서 분석적 직무평가로 전환하기로 노사 간에 합의한 바 있다. 최근에 몇몇 산업과 지역에서는 등급가치법이 사용되고 있다. 이 방법은 분석적 방법과 종합적 직무평가법의 장점을 흡수한 방법이다

셋째, 성과급은 독일 임금체계를 구성하는 주요 임금항목이다. 성과급이란 성과에 따라 지급되는 변동적 성격의 임금을 말한다. 기본급에 덧붙여서 성과급을 두는 산업과 두지 않는 산업으로 구분된다. 제조업에서는 성과급이 일찍부터 생겼다. 그러나 서비스업에서는 성과급이 없는 업종들이 있다. 소매업과 건설업에는 성과급이 없다. 공기업에서는 2005년도의 임금체계 개편을 통해서 성과급이 새로 만들어졌다. 개별 기업 내에서도 성과급 적용 대상 노동자와 적용 대상이 아닌 노동자로 구분된다. 성과급에는 개수급(Akkordlohn)과 할증급(Praemienlohn)이 있다. 개수급이란 단순반복적인 작업에 주로 적용하는 성과급의 한 형태이다. 즉 노동자가 가공, 조립하는 노동대상의 개수에 따라 비례적으로 임금의 수준이 올라가는 임금형태이다. 할증급이란 기업의 목적과 강조점에 따라

성과급에 차등을 둘 때 지급되는 보상이다. 시간급이란 일정한 근로시간 동안 지출된 노동능률에 상관없이 작업자에게 고정된 임금을 지급하는 임금형태를 말한다. 시간급은 작업자의 성과를 정확하게 평가하기 힘든 간접부서(보전, 품질관리, 운반 등)에 흔히 적용되었다. 그러나 90년대 이후 작업동기에 대한 유인을 제공하지 못하는 문제점을 갖고 있는 순수한 시간급은 퇴조하고 성과수당 부가 시간급이 확산되었다. 독일 임금체계에서 성과급의 비중은 한층 더 증가하고 있다. 성과급을 도입한 사업장의 비율은 지속적으로 증가하고 있다.

넷째, 독일의 전통적인 임금체계에서는 화이트칼라 임금체계와 블루칼라 임금체계를 구분한다. 화이트칼라와 블루칼라의 어디에 위치하기가 애매한 혼합 직종이 대거 생겨나고 있기 때문에 화이트칼라와 블루칼라 임금체계를 구분하는 것은 이제는 낡은, 시대에 뒤떨어진 것으로 평가되고 있다. 새로운 현대적인 임금체계를 설계할 때에 이 두 개의 전통적인 직종을 구분하지 않는, 통일적인 임금체계의 설계는 항상 과제가 되고 있다. 임금기본협약의 현대화를 추진한 화학산업, 금속산업, 공기업 등에서는 두 임금체계가 통일되어 있다.



다섯째, 다수의 임금협약에서 근속에 따른 임금등급구분을 인정하여 왔다. 그러나 생산직 및 블루칼라에서는 임금등급과 상위 임금등급 사이의 자동적인 이동은 거의 모든 협약에서 인정되지 않았다. 그러나 적지

많은 임금협약에서 동일 임금등급 내부에 몇 개의 단계를 두고 그 단계들 사이의 이동에는 근속이 인정되고 있다.

여섯째, 임금체계를 둘러싼 교섭의 당사자는 산별 노조와 사용자단체이다. 교섭 형식은 산별 지역별 교섭인 경우가 대부분인데, 화학산업처럼 전국적인 통일 교섭을 취하는 사례도 있다. 산별 노조와 사용자단체 사이에서 합의된 임금체계 협약은 사업장 단위에서 실행되는 단계를 거친다. 사업장 단위의 협정의 주체는 사업장평의회와 사업장의 사업주이다. 사업장평의회가 없는 사업장에서는 다양한 형식의 임금체계 결정이 이루어진다.

90년대 이후부터는 전통적인 임금체계의 구성요소들이 작업장의 환경적인 조건들에 더 이상 적합하지 않는 현상이 대거 발생함으로써 임금체계의 현대화가 추진되고 있다. 첫째는 블루칼라와 화이트칼라의 임금체계를 통일시키는 작업이다. 블루칼라와 화이트칼라의 임금체계를 분리한 전통적인 관습의 개정 필요성에 대해서는 노사 양측이 오래전부터 동의해왔다. 그 배경에 대해서는 양쪽 어디에도 명확하게 배치하기 어려운 혼합 직무의 대거 등장, 화이트칼라에 비해서 블루칼라의 불이익이 커서 동기의 문제가 계속 제기되었다는 것, 기존의 특권집단이었던 사무직에 대해 공장 노동자들의 직무등급을 상승시켜야 할 필요성이 제기되었다는 것, 합리화의 대상이 사무직군으로 이동시켜할 필요성이 제기된 것 등을 들 수 있다(Bahn Müller, 2001). 그러나 그 개혁 작업은 대체로 지지부진했는데, 주요인은 비용 문제 때문이다. 그러나 화학산업과 금속산업, 공기업 등에서 임금체계의 통일을 성취했다.

둘째는 직무평가 요소(Merkmale)의 현대화이다. 직무평가 요소는 사업장 내 지위의 기본 프레임을 규정한다. 직무평가 요소를 수정하는 일은 힘든 과제이다. 기존 임금구조의 재생산과 새로운 직무가치의 변동사이의 균형을 유지해야 하기 때문이다. 새로운 등급구분의 구조는 비용과

노동자 수용의 함수이다. 새로운 등급구분을 위해 전면적으로 직무평가 요소를 개편한 경우는 금속산업의 사례이다. 소매업에서는 실현되지는 못했지만, 예비적인 개혁작업을 통해서 새로운 직무평가 요소를 선보인 적이 있다.

셋째는 직무평가와 성차(性差)의 해소이다. 직무평가의 구성요소에서 성차의 요소들을 가려내고 성차를 축소시키는 작업은 90년대 임금체계정책에서 중요한 흐름이라고 할 수 있다. 동일가치 노동동일 임금의 원리를 남녀 임금차별 해소의 목적에 적용하기 위한 것이다. Tondorf를 비롯하여 이 분야의 선구적인 연구자들은 여성들이 주로 담당하는 직무의 과소평가문제를 제기하면서 성 중립적인 직무평가를 주장하고, 심리적-사회적 요구 및 커뮤니케이션 및 협력 능력의 직무평가 요소들을 정당하게 평가할 것을 제기했다(Tondorf, 2011). 그들에 따르면, 여성의 단순노동 및 사무노동은 남성 블루칼라의 단순노동보다 늘 적게 평가되어 왔다는 것이다.

넷째는 성과급의 중요성 증가이다. 성과급이 전체 임금에서 차지하는 비중은 산업과 업종, 지역마다 차이가 있지만, 90년대 이후 성과급의 의미가 증가하게 되었다. 성과급을 도입한 사업장의 비율도 증가했다. 성과의 판단기준이 변화하고 있다. 제조업 분야에서 흔히 전통적인 성과 판단기준은 작업량과 제품의 품질이었지만 지금은 이 두 개 기준은 생산방식의 성격변동에 따라서 점점 더 낡아가고 있다. 점점 더 작업자의 태도, 인적인 특성, 사회적 커뮤니케이션 능력, 창의력 등 작업자의 능력 등이 성과 판단의 기준으로 부상하고 있다. 아울러 기업의 경영실적도 점점 더 성과의 판단기준이 되고 있다.

제 2 절 성과공유제의 영향분석

1. 기존 연구 분석

중소기업의 생산성을 증가시키기 위해서는 우선 지금까지의 중소기업 관련 자료들을 분석하여 생산성 증가를 가져온 요인들을 알아내는 작업이 선행되어야 한다. 지금까지 본 바와 같이 임금과 생산성이 뚜렷한 상관관계를 가지고 있다는 실증적 연구와 이론적 결론에 따르면 임금격차도 생산성의 격차에 의해 발생하는 것이다. 따라서 임금격차의 원인이 되는 것은 생산성 격차에 원인이 된다고도 볼 수 있다.

정연승 등(2005)는 고직능의 핵심인력 확보 및 유지가 기업의 성패를 좌우할 수 있는 중요한 원인으로 떠오름에 따라 대기업은 연봉제 및 성과배분제의 도입, 자기개발제도 실시, 사내자격제도 및 경력개발제도의 도입 등 보상체계나 교육훈련에 대한 투자 등 인력관리체계를 고직능 노동력 위주로 변화시키게 되었으며, 대기업은 고직능 핵심인력을 확보해서 이들에 대한 기업특유훈련(firm-specific training)을 실시할 수 있는 반면에 중소기업은 유능한 인력의 확보에 어려움을 겪을 뿐만 아니라 높은 노동이동을 때문에 기업특유훈련은 물론 일반훈련의 실시도 어려운 실정이라고 하였다.

그는 이렇게 대기업은 고직능 근로자의 이직방지를 통한 장기근속의 유도, 양질의 근로자 채용, 근로자의 도덕적 해이 방지 등을 위해 효율임금을 지급하고 풍부한 복지혜택을 베풀게 된다고 하면서, 대기업에는 취업을 원하는 대기실업이 존재해서 대기업이 고직능의 근로자를 선발할 수 있는 가능성은 더욱 높아지며, 대기업의 생산성은 향상된다고 하여 “고생산성 → 고임금 지급 → 노동력의 질 제고 → 고생산성...”이라는 선순환이 이루어지게 되는 것이라고 주장하였다.

중소기업연합회가 실시한 설문조사(2016.8)에서 중소기업의 73.0%가 종업원들에게 지급하는 성과공유제가 기업 성장에 영향을 미치며, 절반 이상이 근로자를 대상으로 한 성과공유제가 핵심인력의 장기채직에 영향을 미친다고 응답한 것을 실제 근로자들도 유사하게 느끼고 있다는 사실을 말해준다고 할 것이다.

송상윤(2018)은 우리나라 고용형태별근로실태조사를 이용하여 학력, 경력, 노조 참여여부, 성별, 직업 등 노동 공급측 요인과 사업체 산업 및 규모 등 노동 수요 측 요인이 임금격차에 기여한 정도를 분석¹⁷⁾하였다.

동 연구에서는 사업체의 산업보다 사업체의 규모에 따른 임금격차가 임금불평등확대에 더 큰 기여를 하고 있음(기여도는 약 44.03%)을 실증 분석하였으며, 총임금에서 성과급을 제외한 고정임금만을 고려하면 임금 불평등의 기여도는 29.35%로 감소한다고 분석하였다. 따라서 2000년 이후 최근 20년간 우리나라 상시근로자의 임금불평등 확대는 사업체 규모 간 임금격차가 더 큰 영향을 미쳤다는 사실을 보였다.

또한, 규모가 큰 사업체가 성과급을 통한 성과공유에 더 적극적으로 나서면서 사업체 규모 간 임금격차 확대의 한 요인으로 작용한다고 주장하여 규모 간 성과공유 차이에 기인한다고 분석하였다.

여기서 성과급이란 정기 또는 비정기적으로 근로자에게 지급되는 특별한 급여를 말하며, 정기상여금, 경영성과배분금, 포상금, 인센티브 등이 포함하는 것으로 정의하였다.

17) 송상윤(2018), “Establishment Size and Wage Inequality: The Roles of Performance Pay and Rent Sharing”, 『BOK 경제연구』 2018-4호, 2018.2월

2. 생산성과 성과공유제와의 관계 검토

(1) 주요쟁점

기업별로 연도별 임금지급액과 부가가치 창출액은 외감기업의 재무자료에 기초한 우리나라 미시적 기업자료(KIS-value 데이터베이스)에서 파악할 수 있다. 그러나 이 자료는 임금을 고정급과 성과급으로 구분하고 있지 않다. 반면 고용부의 고용형태별근로실태조사 근로자의 임금을 고정급과 성과급으로 구분하여 표시하고 있는 반면 해당 기업의 부가가치창출액은 표시하고 있지 않다. 따라서 기업의 생산성과 성과급과의 관계를 직접적으로 분석하기는 어려운 것이 현실이다. 따라서 본 연구에서는 KIS-value 데이터베이스를 통해 연도별 기업의 부가가치 변동 추이를 도출하고 같은 기간 동안의 고용부 고용형태별근로실태조사를 통해 성과급 변동 추이를 도출하여 양자를 비교하고 그 결과가 의미하는 바를 추론하였다.

즉, 연도별 임금지급액(월 단위)은 고용부 고용형태별근로실태조사 2008년부터 2017년 사이의 제조업을 대상으로 한 자료를 사용했으며, 부가가치 창출액은 같은 기간의 제조업 대상 기업의 KIS-value 데이터베이스를 사용하였다.

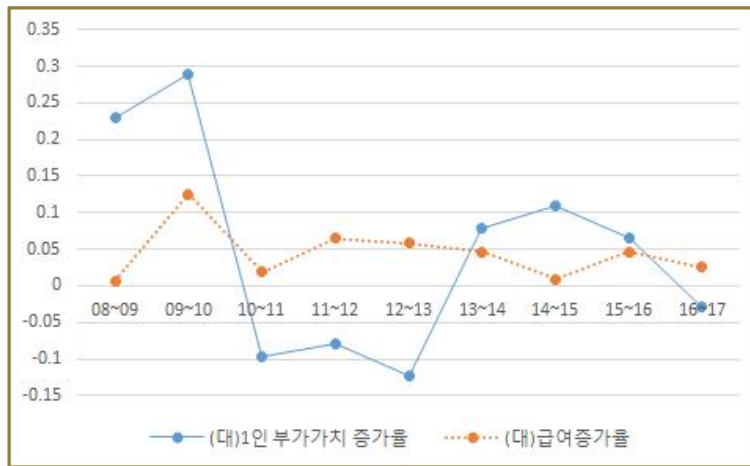
▪ 임금증가율과 1인당 부가가치증가율의 연도별 추이

고용형태별근로실태조사의 대상기업들을 대기업과 중소기업으로 구분하여 파악한 연도별 총급여 증가율 추이와 KIS-value 데이터의 대상기업들을 대기업과 중소기업으로 구분하여 파악한 연도별 1인당 부가가치증가율 추이를 비교하면 [그림 6]과 [그림 7]과 같다.

앞에서 실증분석 한 바와 같이 대기업과 중소기업의 1인당 부가가치

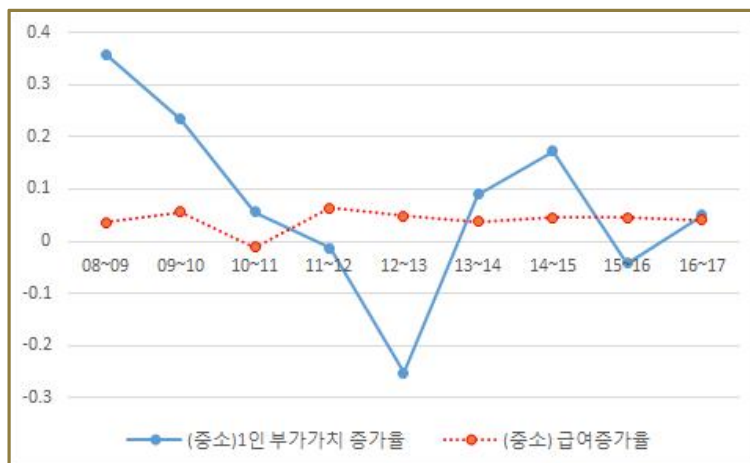
증가율과 임금 증가율 사이의 관계가 모두 약하게 연관성이 있는 것으로 파악된다. 또한 대기업의 1인당 부가가치 증가율과 임금 증가율 사이의 관계가 중소기업의 1인당 부가가치 증가율과 임금 증가율 사이의 관계보다 유의미한 관계가 있음을 알 수 있다.

[그림 6] 대기업의 1인당 부가가치와 임금증가율 연도별 추이



주) 대기업 1인당 부가가치 증가율 추이와 급여증가율 추이의 상관계수(correlation): 0.248

[그림 7] 중소기업의 1인당 부가가치와 임금증가율 연도별 추이

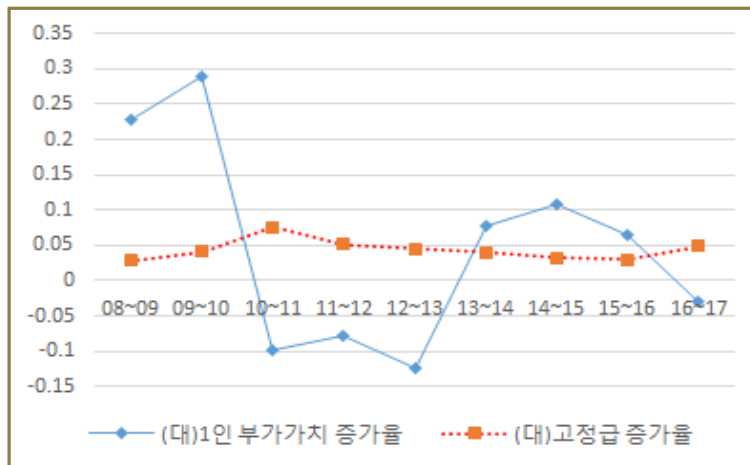


주) 중소기업 1인당 부가가치 증가율 추이와 급여증가율 추이의 상관계수(correlation): -0.0743

▪ 임금을 성과급과 고정급으로 구분(대기업)

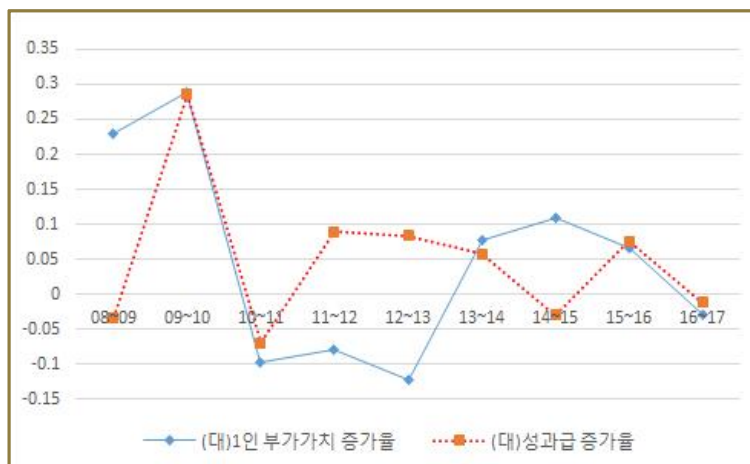
먼저 대기업의 고정급, 성과급과 1인당 부가가치 증가율과의 연도별 변화 추이를 알아보면 [그림 8]과 [그림 9]와 같다. 그림에서 보는 바와 같이 임금 중 성과급 증가율과 1인당 부가가치 증가율의 관계가 고정급 증가율과 1인당 부가가치 증가율의 관계보다 훨씬 밀접한 관계에 있음을 알 수 있다.

[그림 8] 대기업의 1인당 부가가치와 고정급 증가율 연도별 추이



주) 대기업 1인당 부가가치 증가율 추이와 고정급증가율 추이의 상관계수(correlation): -0.6315

[그림 9] 대기업의 1인당 부가가치와 성과급 증가율 연도별 추이

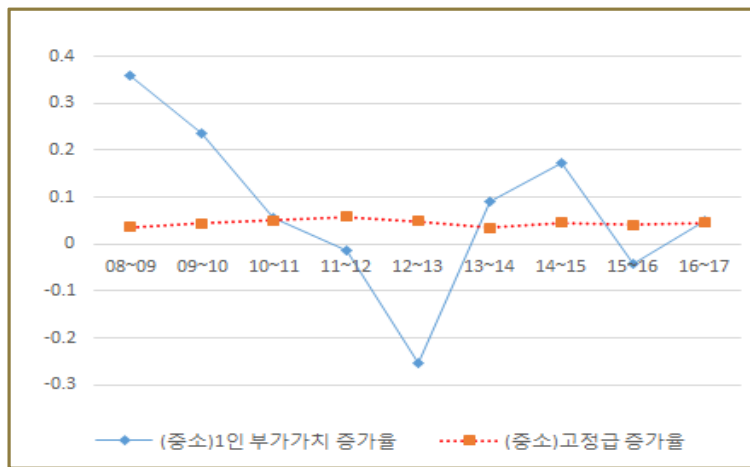


주) 대기업 1인당 부가가치 증가율 추이와 성과급증가율 추이의 상관계수(correlation): 0.3993

▪ 임금을 성과급과 고정급으로 구분(중소기업)

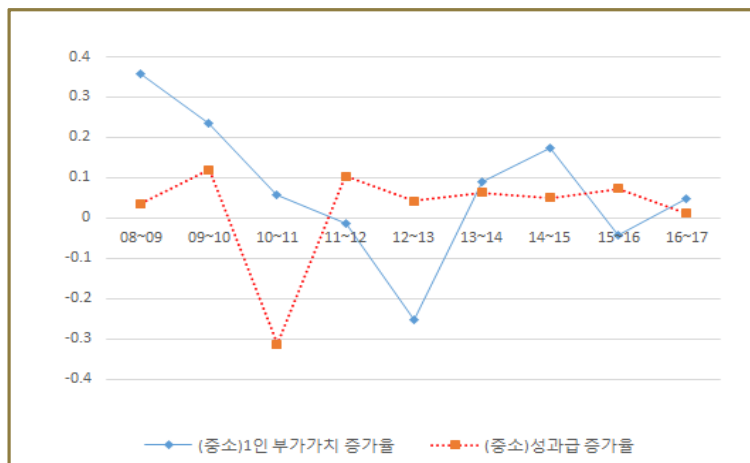
다음으로 중소기업의 고정급, 성과급과 1인당 부가가치 증가율과의 관계를 [그림 10]와 [그림 11]을 통해 분석하였는데 역시 성과급 증가율과 1인당 부가가치 증가율의 관계가 고정급 증가율과 1인당 부가가치 증가율의 관계보다 밀접한 관계에 있음을 알 수 있다.

[그림 10] 중소기업의 1인당 부가가치와 고정급 증가율 연도별 추이



주) 중소기업 1인당 부가가치 증가율 추이와 고정급증가율 추이의 상관계수(correlation): -0.4572

[그림 11] 중소기업의 1인당 부가가치와 성과급 증가율 연도별 추이



주) 중소기업 1인당 부가가치 증가율 추이와 성과급증가율 추이의 상관계수(correlation): 0.0529

(2) 성과급 및 고정급의 생산성과의 관계

대기업의 성과급증가율과 부가가치 증가율의 관계가 중소기업보다 약간 밀접한 것으로 보이나, 대기업과 중소기업 모두 임금 중 고정급보다 성과급이 1인당 부가가치 증가율과의 관계가 밀접하다는 결론을 내릴 수 있다. 그런데 앞에서 실증 분석한 바와 같이 대기업의 임금변화율이 중소기업의 임금변화율보다 크다는 사실을 파악할 수 있는데 이는 [표 11]에서 본 것처럼 대기업의 고정급이 차지하는 비중이 중소기업의 고정급 비중보다 적다는 사실에서 기인하는 것이라고 할 것이다.

[표 9] 1인당 부가가치와 임금(고정급, 성과급) 증가율 연도별 추이

기간	대기업			
	1인 부가가치 증가율	총급여증가율	고정급 증가율	성과급 증가율
08~09	0.22878	0.00691	0.02858	-0.03257
09~10	0.28902	0.12473	0.04145	0.28613
10~11	-0.09748	0.01922	0.07528	-0.06877
11~12	-0.07882	0.06518	0.05181	0.08941
12~13	-0.12270	0.05881	0.04483	0.08327
13~14	0.07765	0.04634	0.03964	0.05765
14~15	0.10952	0.00943	0.03294	-0.02956
15~16	0.06576	0.04650	0.03003	0.07558
16~17	-0.02963	0.02601	0.04848	-0.01199

기간	중소기업			
	1인 부가가치 증가율	총급여증가율	고정급 증가율	성과급 증가율
08~09	0.35845	0.03676	0.03684	0.03632
09~10	0.23433	0.05687	0.04468	0.12054
10~11	0.05666	-0.01117	0.05081	-0.31302
11~12	-0.01290	0.06413	0.05878	0.10393
12~13	-0.25257	0.04847	0.04927	0.04273
13~14	0.08983	0.03802	0.03459	0.06270
14~15	0.17296	0.04573	0.04510	0.05015
15~16	-0.04168	0.04473	0.04071	0.07270
16~17	0.04937	0.04071	0.04499	0.01176

자료 : KIS-value 데이터, 고용부

3. 생산성 증가와 성과공유제

기업의 임금수준을 결정하는 데는 많은 요인들이 있겠으나, 그 중 생산성은 임금수준 결정에 가장 중요한 영향을 미치는 요인이라고 할 수 있다. 더구나 장기적으로는 생산성이 임금수준을 결정하는 균형점이 된다. 따라서 임금수준이 상대적으로 높은 대기업은 생산성도 상대적으로 높게 나타난다. 또한 생산성의 변화에 따라 임금수준도 변화하는 것을 볼 수 있다.

단순하게 인과관계를 따지지 않고 생각해도 기업의 수익성을 반영하는 생산성은 기업이 근로자에게 지급할 수 있는 임금수준의 기준으로 작용할 것이라고 추측할 수 있다. 생산성을 초과하는 수준의 임금은 단기 간에는 가능할지 모르겠으나 지속가능하긴 어렵다고 할 수 있다.

이론적으로 볼 때 기업은 이익이 반영되어 있는 생산성을 높이는 것이 자신의 이익에 부합한다. 따라서 대리인인 종업원의 이익구조를 본인인 기업의 이익구조와 같이 만들어 주는 것은 본인-대리인의 문제를 해결하는 방법이다. 기업의 생산성이 높아질 경우 자신의 이익인 임금이 높아지도록 구조화되어 있는 상황에서 대리인인 근로자는 기업의 생산성이 높아지도록 행동할 가능성이 커진다.

이 경우 근로자가 자신이 선택할 수 있는 행동 중에 기업의 생산성을 높일 수 있는 행동이 있는 상황을 전제로 한다. 더 나아가 자신이 선택할 수 있는 행동 중에 기업의 생산성을 높일 수 있는 행동이 없는 경우라도 기술투자, 교육훈련 등 기업의 생산성 증가에 긍정적인 방안의 시행에 대해서 동의할 가능성이 높다. 이런 경우에도 성과급은 기업의 생산성 증가에 긍정적인 기능을 할 가능성이 높다.

앞에서 살펴 본 것처럼 대기업과 중소기업 모두 임금과 생산성과는 유의미한 관계가 보인다. 임금을 다시 고정급보다 성과급으로 나누어 이

들이 생산성과의 관계를 구분하여 살펴보면 이중 성과급이 생산성의 관계가 밀접한 것을 볼 수 있다. 대기업의 경우와 중소기업의 경우 성과급과 생산성과의 관계가 대기업의 경우가 약간 크지만 거의 유사한 수준으로 밀접한 것을 볼 수 있다. 대기업의 임금과 생산성(1인당 부가가치 증가율)과의 관계가 보다 밀접한 이유는 대기업의 임금 중 성과급이 차지하는 비중이 중소기업의 임금 중 성과급이 차지하는 비중보다 크기 때문이라는 것을 알 수 있다.

이를 종합하면 성과급의 증가가 생산성의 증가에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 추론이 가능하다.

이하에서는 생산성을 증가시키기 위한 방안으로 성과공유제를 강화시키게 하는 정책수립에 대하여 살펴보기로 하겠다.

제 5 장 결론 및 정책시사점

지금까지 본 연구에서는 우리나라의 임금격차는 주로 기업규모로 구분한 대기업과 중소기업에서 지속적으로 발생하고 그 규모도 확대되고 있다는 사실을 확인했다. 그리고 임금 수준의 결정요인 중 중요한 사항이 생산성이고 더구나 장기적으로는 생산성에 따라 임금수준이 결정되므로 이 같은 격차가 발생한 주요 원인이 생산성에 차이가 있기 때문이라는 가정 하에 대기업과 중소기업 각각의 임금과 생산성과의 관계를 실증 연구와 기존 연구의 분석을 통해 살펴보았다.

또한 생산성 증가에 따라 향상된 기업의 성과를 공유하는 성과공유제의 도입강화를 통해 생산성의 향상을 도모할 수 있다는 것을 이론적 검토, 기존 연구의 분석 및 통계자료의 분석을 통해 알아보았다. 또한 현행 중소기업들은 성과공유제의 도입과 활용에서 매우 낮은 수준에 머무르고 있다는 점과 중소기업이 성과공유제 도입을 활성화 시킬 수 있는 정책방안에 세제지원과 같은 유인정책을 점증적으로 시행하는 것이 바람직하다고 하겠다. 또한 현행 중소기업들은 성과공유제의 도입과 활용에서 매우 낮은 수준에 머무르고 있다는 점을 확인했다.

제 1 절 중소기업의 성과공유제 확산을 위한 정책방안

1. 유인정책과 강제정책

(1) 중소기업 성과공유제 확산을 위한 정책방향

지금까지의 연구를 바탕으로 중소기업들이 성과공유제 도입을 확대·

강화하도록 만들기 위한 구체적인 정책방안에 어떠한 것이 있는지 가능한 정책방안들에 대해 검토해 보려고 한다.

우선 정부는 중소기업들의 성과공유제 도입이 미진한 상황에서 일정 비율 이상의 중소기업이 성과공유제를 도입하도록 하기 위해서 이를 법적, 제도적 또는 실질적으로 강제하는 정책을 설계할 것인가 아니면 중소기업 스스로 성과공유제 도입 수준을 선택하도록 하는 유인 정책을 설계할 것인가를 선택하여야 할 것이다.

정책목적 달성을 가능하게 하는 정책방안이 유인정책과 강제정책 등이 존재하는 상황에서 정책입안자는 특히, 경제정책의 경우 이를 설계할 때 우선적으로 유인정책의 실효성을 검토할 필요가 있다.

많은 경우에 있어 경제정책의 경우 유인정책을 사용하면 정책목표를 달성하는데 아무런 실효성이 없다고 확신할 수 있는 경우에 한하여 강제 정책을 고려해야 한다. 강제정책의 사용도 유인정책은 아무런 실효성이 없고 강제하는 정책만이 효과가 있다는 객관적 확신이 있는 경우에만 사용하는 것이 바람직하다. 국내 시장만이 존재하는 경우도 강제정책은 국내시장을 교란시킴으로써 예상치 못한 문제점을 가져 올 수 있다. 여기서 한 걸음 더 나아가 해외시장을 고려한다면 강제정책으로 인한 문제점은 보다 심각하게 나타날 수밖에 없다.

우리 기업들은 시장에서 더군다나 해외 경제에 개방된 시장에서 경쟁에 노출되어 있는 상황에서라면 그럴 필요성이 더욱 커진다고 할 것이다. 개방된 시장에서 경쟁에 노출되어 있는 현재의 상황에서 가장 효율적으로 기업을 운영하고 있을 가능성이 높다. 수출주도형 경제인 우리나라의 특성 상 우리 기업은 그럴 환경에 처해 있을 가능성이 높다. 이런 상황에서 특정 방안을 법적으로 강제하게 되면 기업의 효율성이 저하되고, 우리나라에만 적용되는 규제는 자칫 세계시장에서의 경쟁력 약화를 가져올 수 있다.

(2) 성과공유제 설계 시 고려사항

더구나 성과공유제의 도입을 법적으로 강제하려한다면 어느 정도 수준으로 성과공유제를 도입하여야 하는지 기준을 설정해야 한다. 그 기준이 한 가지든 복수의 기준이든 일정한 그룹을 정하여 공통으로 적용되는 기준을 설정해야 한다. 때에 따라서는 그 기준의 예외사항도 설정해야 할 수 있다.

그러나 성과공유제를 어느 수준으로 도입하는 것이 그 기업에게 가장 적절할지는 각 기업마다 다를 것이며, 그 기업에 어느 수준의 성과공유제 도입이 적절한지는 기업 각자가 가장 잘 알고 있을 것이다. 그러므로 중소기업이 일정수준의 성과공유제를 도입하도록 정부가 강제한다면 각각의 기업에는 적합하지 않은 수준으로 도입하게 될 가능성이 크다. 이는 우리나라 기업들의 경쟁력을 악화시킬 가능성이 큰 정책이 될 수 있을 것이다.

따라서 중소기업들이 스스로 성과공유제의 도입을 강화하도록 하는 세제지원 등 유인 정책을 활용하는 것이 바람직하다. 생산성 또는 임금향상과 관련된 현행 세제지원은 「조세특례제한법」 제24조에 따른 생산성 향상 시설 투자에 세액공제와 같은 법 제29조의 4에 따른 근로소득을 증대시킨 기업에 대한 세액공제가 있다. 따라서 중소기업의 경우에는 성과급 지급액의 일정 비율에 대해 세제 지원하는 방안 등을 검토해 볼 필요가 있을 것이다.

[표 10] 중소기업 주요 조세지원제도

□ 창업단계

- (소득세·법인세) 수도권 과밀억제권역외의 지역에서 창업한 중소기업에 대해서 5년간 소득세·법인세 50% 감면
 - * 수도권 과밀억제권역내의 지역에서 창업하였다도 창업벤처중소기업(창업 후 3년 이내에 벤처기업으로 확인받은 중소기업)에 대해서는 5년간 소득세·법인세 50% 감면
 - ** 청년창업기업에 대해서는 최초 3년간 75%, 그 다음 2년간 50% 세액감면
- (취득세·재산세 등) 창업일부터 4년 이내 취득한 사업용 자산에 대해 취득세 면제, 창업일부터 5년간 사업용 자산에 대해 재산세 50% 감면, 창업일부터 4년간 설립 등기, 변경등기 등에 따른 등록면허세 면제

□ 투자, R&D, 고용단계

- (중소기업 투자세액공제) 사업용자산, 정보보호시스템설비 등에 투자한 금액의 3%(신규상장기업은 4%)를 소득세·법인세에서 공제
- (R&D비용 세액공제) 연구개발전담 직원 인건비, 재료비, 시설임차비·이용료 등 R&D비용의 25%를 소득세·법인세에서 공제
 - * 자율주행차, IoT, AI, 3D프린팅 등 신성장·원천기술 R&D비용은 30%를 세액공제
 - ** 대기업은 R&D비용의 1~3% 세액공제(신성장·원천기술 R&D비용은 최대 30%)
- (R&D설비 투자세액공제) 연구·인력개발의 기업화를 위한 시설 투자 시 투자금액의 6%(중견기업 3%, 대기업 1%)를 소득세·법인세에서 공제
- (기타 투자 세액공제)

• 에너지절약시설 투자세액공제 6%(대기업 1%, 중견 3%)
• 환경보전시설 투자세액공제 10%(대기업 3%, 중견 5%)
• 의약품품질관리개선시설 투자세액공제 6%(대기업 1%, 중견 3%)
• 생산성향상시설 투자세액공제 7%(대기업 3%, 중견 5%)
• 안전설비 등 투자세액공제 7%(대기업 3%, 중견 5%)
• 기술이전금액 감면(50%), 기술취득비용 세액공제(10%), 기술대여소득 감면(25%)

○ (고용창출투자세액공제) 수도권과밀억제권역 밖에 있는 사업용자산 (건물, 차량운반구, 비품 등 제외)에 대해 투자한 경우로서 상시근로자가 유지, 증가한 경우 투자금액의 일정비율을 소득세·법인세에서 공제

* 고용 유지 시: 기본공제율 3%(대기업 0%, 중견 1~2%),
고용 증가 시: 추가공제율 6~7%(대기업 3~4%, 중견기업 5~6%)

※ 기타 고용을 위한 세제지원

<ul style="list-style-type: none"> • 산업수요맞춤형고등학교, 특성화고 등 졸업자를 병역이행 후 복직시킨 중소기업에 대한 세액공제 * 복직 후 2년간 지급한 인건비의 10%를 소득세·법인세에서 공제
<ul style="list-style-type: none"> • 경력단절 여성 재고용 중소기업에 대한 세액공제 * 복직 후 2년간 지급한 인건비의 10%를 소득세·법인세에서 공제
<ul style="list-style-type: none"> • 근로소득을 증대시킨 기업에 대한 세액공제 * 직전 3년 임금증가율의 평균을 초과하여 임금을 지급한 경우에 임금증가분의 10%(대기업 10%)를 소득세·법인세에서 공제
<ul style="list-style-type: none"> • 청년고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제 * 직전과세연도의 증가한 청년정규직 근로자 수 1인당 1천만원(중견기업 700만원, 대기업 300만원)을 소득세·법인세에서 공제
<ul style="list-style-type: none"> • 정규직 근로자의 전환에 따른 세액공제 * 전환인원당 700만원(중견기업 500만원, 대기업×)을 소득세·법인세에서 공제
<ul style="list-style-type: none"> • 근로시간 단축으로 일자리를 나누는 중소기업 및 근로자 세제지원 * 기 업: (임금감소분+임금보전분) × 50% 소득공제 근로자: 임금감소분 × 50% 소득공제
<ul style="list-style-type: none"> • 중소기업 고용증가인원에 대한 사회보험료 세액공제 * 공제율: (청년·경력단절여성) 100%, (신성장서비스업) 75%, (일반 근로자) 50%

□ 운영단계

○ (중소기업 특별세액감면) 수도권 소재 소기업(지식기반산업은 중기업까지 포함)과 지방에 소재하는 중소기업에 대해 소득세·법인세 5~30% 감면

* 감면율(단위 : %)

업 종	기업 구분(수도권)		기업 구분(지방)	
	소기업	중기업	소기업	중기업
• 도·소매업, 의료업	10	-	10	5
• 제조업 등 기타업종	20	-	30	15
• 지식기반산업	20	10	30	15

** 기타 i) 접대비 한도액 계산시 기초금액 2,400만원(cf. 대기업·중견 1,200만원),
ii) 결손금 소급공제 1년 허용(cf. 대기업·중견 소급공제 불가),
iii) 법인세 분납기한(2개월) 우대(cf. 대기업·중견 1개월) 등이 있음

2. 추진전략과 고정급 쟁점

(1) 점증주의적 접근

점증주의란 정책결정은 기존 정책을 토대로 하여 그보다 약간 향상된 대안을 추구하는 점증적 방식으로 이루어진다는 정책결정의 이론 모형을 말한다. 린드블롬(C. E. Lindblom)과 윌다브스키(A. Wildavsky)는 의사결정에서 선택되는 대안은 기존의 정책이나 결정을 점증적으로 수정한 것이며, 의사결정은 부분적·순차적으로 진행되고, 이 과정에서 목표와 수단은 상호 조절되며, 의사결정 과정에서 대안분석의 범위는 크게 제약을 받는다는 관점에서 이 모형을 제시했다.

현재의 상황에 약간의 변화를 가져올 몇 개의 대안만을 대상으로 하여 두서너 국면만을 분석하는 데 초점을 두고 대안을 선택하며, 또 그 결과에 대한 평가에 의해 정책의 내용을 다시 수정·보완해 나가는 환류(feedback)의 방식으로 연속적인 정책결정을 한다는 데 특징이 있다.

그러나 점증모형은 안정된 상황에서 정책결정을 하는 방법으로는 적합한 모형이겠으나, 환경이 급변하는 상황에서 그것에 대응할 수 있는 혁신적인 정책이 요구되는 경우에는 적합하지 않다.

점증모형의 내용으로는 첫째 지엽적 개량주의적 결정, 제한적 분석과 연속적 순차적 정책결정 및 목표와 수단의 의존성 등이 있다. 지엽적 개량주의적 결정은 현재 정책에서 소폭적인 변화만을 가감한 것을 정책대안으로 삼는다는 것으로 합리모형이 뿌리를 건드리는 근본적 방법이라면, 점증모형은 가지만 건드리는 지엽적 방법이다.

제한적 분석은 정책대안은 묻는 결과를 예측하지 않으며 몇 가지만으로 한정시켜 분석 비교 하면서 시행착오를 거치면서 환류되는 정보를 이

용하여 불충분한 사전예측을 보충한다는 것이다.

기타 연속적 순차적 정책결정은 능력 시간 정보의 부족으로 약간의 변화만 있는 정책을 시행하면서 환류된 정보를 통하여 계속적으로 정책을 보완 수정한다는 것이다.

중소기업의 성과공유제 도입을 강화시키려는 세제지원 등의 정책을 일회적으로 추진해서는 의도한 수준의 생산성 향상 또는 중소기업의 성과공유제 도입강화 결과를 가져오지 못할 가능성이 크다. 또한 중소기업의 성과공유제 도입 정도가 모든 시점에 거쳐 동일한 수준이라고도 할 수도 없을 것이다. 이러한 상황은 정책이 일회적 형성되고 집행되어 버리면 즉 추후적인 변화가 없으면 의도한 정책목표의 달성이 어렵다는 것을 말해준다. 이렇게 처음의 정책의도와 다르게 결과가 나타나는 경우는 대부분의 정책이 집행될 때 나타나게 되는 현상이라고 할 것이다.

따라서 많은 경우의 정책과 마찬가지로 집행된 후의 결과를 정확히 할 수 없을 때 점증적인 접근, 즉 정책이 집행된 이후 상황에 따라 다시 정책의 내용을 수정 보완하는 점증주의적 접근이 필요하다.

성과공유제 도입강화를 유도하기 위한 정책도 일회적으로 정책을 마련하는데서 끝날게 아니라 생산성 향상 정도, 임금상승 정도 보아가며 적절한 수준으로 지원정도 조정하는 점증주의적 접근이 필요하고 바람직할 것이라고 생각된다.

사회적으로 가장 바람직한 수준의 성과공유제 도입 수준을 정확하게 알기 어렵고, 시간에 따라 변화하는 속성을 가진다면 더욱 점증주의적 접근이 요구된다고 할 것이다.

이러한 경우 중요한 것은 정책이 효과를 가져오는 데는 시간이 필요하다는 사실을 고려해야 한다는 것이다. 선부르게 정책의 효과가 기대에 못미친다고 판단하는 것은 바람직하지 못할 것이다.

(2) 고정급여와의 관계

기존의 고정급여는 어떻게 할 것인가 문제도 정책 방안을 마련할 때 중요하게 고려해야 한다. 우리나라 중소기업의 인건비 비중은 매우 높다. 동시에 인건비 중 성과급이 차지하는 비중이 매우 적다. 따라서 고정급여가 매우 높은 상황이다.

이러한 상황은 자칫 중소기업들에게 성과급 도입에 지원을 해주면서 고정급여를 현행과 같은 수준에서 유지하도록 법적으로 강제한다면 성과급을 도입할 수 있는 여지가 적어지는 결과를 가져올 수 있다. 따라서 정책의 효과를 높이기 위해서라도 고정급여를 현행과 같은 수준에서 유지하도록 법적으로 강제하는 것은 곤란하다. 최저임금은 고정급과 성과급의 합계가 일정 기준액 이상이어야 한다는 것이지만 성격상 고정급여의 일종이 된다고 할 것이다. 만약에 인상된 최저임금이 기존의 고정급여액 보다 많다면 성과급을 줄이고 고정급여를 늘리는 방법으로 대응할 수밖에 없을 것이고 이는 생산성 증가에 긍정적인 효과가 감소될 수 있음을 의미한다고 할 것이다. 성과급의 증가가 생산성의 증가에 긍정적인 영향을 미친다고 할 때, 총 급여의 인상이 어려운 경우에는 생산성의 증가효과는 고정급여를 성과급으로 전환하는 정도가 높을수록 커질 것이다.

제 2 절 성과공유제 확산 관련 정책시사점

지금까지 중소기업들이 성과공유제 도입을 확대·강화하도록 만들기 위한 구체적인 정책에 대해 검토해보았는데, 성과공유제만이 기업의 생산성을 높이는 것이 아니므로 R&D 투자를 확대하게 하는 방안과 병행할 필요가 있다. 앞에서 언급한 바와 같이 성과공유제는 종업원들이 R&D 투자에 우호적인 태도를 가지게 할 가능성이 높다.

성과공유제 확산을 위한 정책을 설계하는 단계에서 검토할 요인으로는 중소기업 중 대기업에 완성품이 아닌 중간재 등을 납품하는 협력업체들에 미치는 영향이다. 이들은 최종 재화가 아닌 부품을 정해진 품질과 양만큼 생산하므로 생산성 증가가 어렵거나 증가된다고 하더라도 인건비를 줄이는 기술혁신이 있을 수밖에 없을 것이므로 성과공유제를 확대하는 것이 근로자에게 유리하게 작용하지 않을 수도 있다.

이렇듯이 시장에는 다양한 사정을 가진 기업들이 존재하고 경쟁하고 있다. 그런 의미에서라도 정부가 강제하는 정책, 특히 가격과 관련된 사항을 강제하는 정책은 부작용을 가져올 수 있다는 점에서 신중히 접근해야 할 것이다. 성과공유제 확대를 유인하고 스스로 선택하게 하는 정책이 시행된 상황이라면 앞에서 언급한 기업들은 자신들의 상황에 맞게 성과급 도입을 적게 할 것이다.

대기업과 중소기업은 시장에서 경쟁하며 활동한다. 이러한 상황에서 정확하지 못한 정책은 자칫 그로 인한 효율성 저해를 불러올 가능성이 크다. 이러한 우려는 수출주도경제에서 국가 경쟁력 훼손으로도 나타날 수 있다. 정부의 개입이 필요하다고 판단하여 정책을 마련한다 하더라도 효율성의 훼손이 가장 적은 시장친화적인 정책이 우선적으로 마련되어야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 김문정, 최한수(2017), “임금격차의 동인분석 및 조세·재정정책의 함의”, 한국조세재정연구원, 2017.12월
- 김낙현, 황설웅(2016), “가계와 기업 간 소득불균형 심화 문제와 시사점”, 한국은행 경남본부, 2016.6월
- 김성태, ‘증거 기반 경제정책의 수행방안’, 한국재정정보원, 『월간 나라재정』 2018.2월호,
- 김낙년, 「한국의 소득집중도 추이와 국제비교, 1976-2010: 소득세 자료에 의한 접근」, 『경제분석』 18권 3호, 한국은행, 2012,
- 김주훈(2012), “대기업과 중소기업 간 양극화에 관한 해석”, 한국개발연구원, 2012.4월
- _____ (2013), “제조업부문 중소기업의 일자리 창출 제고와 기업 간 분업관계의 개선”, 한국개발연구원, 2013.3월
- 김정홍(2017), “고용·임금에 의한 지역 유형화 및 선순환 가능성 분석”, 한국은행 경제연구원 『경제분석』 제23권 제4호 (2017.12)
- 김정홍(2002), “지역 성장과 생산성간 관계분석,” 『월간 KIET산업경제』, 제42호, 산업연구원,
- 김재호·정주연, 「금융위기 이후의 소득재분배 정책의 효과」, 『한국정책학회보』 22권 2호, 한국정책학회, 2013

- 노민선, 「중소기업 성과공유제 현황 및 정책과제」, 중소기업포커스 제 16-12호, 중소기업연구원, 2016. 8.
- 노민선, 「기업 규모별 임금 격차 국제 비교 및 시사점」, 중소기업포커스 제17-13호, 중소기업연구원, 2017. 9.
- 노민선, 「중소기업 R&D투자 현황 및 과제」, 중소기업포커스 제16-04호, 중소기업연구원, 2016. 2.
- 노영훈, 「Piketty(2014)를 통해 살펴본 불평등도 심화와 조세정책적 대응 방안」, 『재정포럼』제218호, 한국조세재정연구원, 2014. 8.
- 박명호, 「소득세 신고자료를 활용한 최상위 소득계층의 소득집중도 추정」, 『한국경제포럼』9권 2호, 한국경제학회, 2016,
- 박명호·전병목, 『소득분배 변화와 정책과제: 소득집중도와 소득이동성 분석을 중심으로』 한국조세재정연구원, 2014
- 윤성주, 「포용적 성장을 통한 경제성장: 소득불평등을 중심으로」, 『재정포럼』 한국조세재정연구원, 2014.7.
- 이영면, 「국내외 임금체계 사례연구」, 『공무조정실』, 2015.12.
- 성명재, 「가계 소득구성의 변화와 소득불평등 기여도 분석: Shorrocks 분해를 중심으로」, 『재정포럼』4월호, 2009.
- 성명재, 「우리나라의 소득불균등 추이 및 조세부담·재정지출 수혜 분포」, 보건복지포럼, 2014
- 성명재, 「인구·가구특성의 변화가 소득분배구조에 미치는 영향 분석 연구」, 『사회과학연구』22(2), 2015

- 성명재, 「조세·재정의 재분배 효과: 간접세 및 현금급여를 중심으로」 한국조세연구원, 2007.
- 신석하, 「경제위기 이후 기술 변화가 미숙련 근로자의 고용상황에 미친 영향」, 「한국개발연구」29권 1호, 한국개발연구원, 2007,
- 송상윤(2018), “Establishment Size and Wage Inequality: The Roles of Performance Pay and Rent Sharing“, 한국은행, 2018년2월
- 이창근(2017), “제조업 사업체 간 임금 및 생산성격차 추세와 그 관계에 대한 분석”, 노동경제론집 제40권제40호, 2017.12월
- 정연승 등(2005), “대중소기업 간 생산성 및 임금 격차에 관한 연구: 제조업 중심으로 한 경제발전론적 접근”, 중소기업연구원, 2005.3월
- 전승훈, 「재정 조세정책의 분배효과- 분위별 회귀분석을 이용한 분석」, 「재정정책논집」16권 3호, 2014,
- 정혁(2017), “한국 소득불평등 구조의 실증적 이해와 포용적 성장전략“, 경제·인문사회연구회 미래사회 협동연구총서, 2017.7월
- 조민선(2016), “기업 규모별 임금 격차 국제 비교 및 시사점”, 『중소기업 포커스』 제17-13호, 중소기업연구원, 2017.9월
- 조용현 등(2015), “중소기업 가치창출 패러다임 변화와 미래지원체계 연구”, 중소기업연구원, 2015.12월
- 최성은, 강성범, 김은정, 조재현, 최영은, 「유럽의 복지개혁 동향」 한국조세연구원, 2012.

- 최한수(2018), 한국은행, ‘우리나라 기업간 생산성 격차 확대의 배경과 총
생산성 및 임금격차에 대한 시사점’, 『BOK 이슈노트』 제2018-4호,
- 홍민기, 「최상위 소득 비중의 장기 추세 (1958~2013년)」, □경제발전연구
□제21권 제4호, 한국경제발전학회, 2015a,
- 홍민기, 「최상위 임금 비중의 장기 추세 (1958-2013)」, □산업노동연구□
21(1), 2015b,
- 장기재정전망센터, 「경제위기 이후 OECD 국가의 소득불평등 및 빈곤율
변화」, 국제기구 보고서 요약본, 2013.8
- 홍승현, 박신아, 황보경, □OECD Going for growth 2015□ 한국조세재정
연구원, 2015.
- OECD(2017), “Entrepreneurship At a Glance”
- World Bank, *The East Asian Miracle: Economic Growth and Public
Policy*, New York: Oxford University Press, 1993.
- Akerlof, G. A. and Yellen, J. L. (1986), “Efficiency Wage Models of
the Labor Market,” Cambridge University Press.
- Arai, M. (2003), “Wages, Profits, and Capital Intensity: Evidence from
Matched Worker-firm Data,” *Journal of Labor Economics*,
Vol. 21(3): pp. 593-618.

Abstract

A Study on the Reduction of the Wage Differential by Size of Corporations

CHOI JI HOON

Public Administration

The Graduate School

Seoul National University

In this study we found that the wage differential in Korea is continuously growing among large and small corporations, and the scale of it is also expanding. It is generally known that productivity is an important factor in determining wages. Moreover, in the long run, wages are determined by productivity. So, assuming that the wage differential is due the productivities among large and small corporations are different, analyzed the relationship between wages and productivity both among large and small corporations. And it could be possible that increased productivity can be driven by the adoption of a shared system of performance by employees. I recognized it by theoretical review, analysis of Existing Researches and statistical data. In order for small corporations to strengthen the shared system of performance by employees, incentives such as tax support are effective.

keywords : Size of Corporations, Wage Differential, productivity, shared system of performance, incentives

Student Number : 2001-22729