

성과연봉임금제가 기업의 중장기 성과에 미치는 영향*

이 상 준**

이 연구는 기업의 성과연봉임금제로 인해 발생하는 임금격차 또는 불평등, 인력이동이 기업의 중장기적 성과에 어떠한 영향을 미치는지를 기업의 성장성 지표와 수익성 지표, 기업의 인건비 지표를 통해 분석하는 것이 주요 목적이다. 종속변수인 기업성과지표는 일시적 변동성을 제거하고자 중장기적 성과지표를 사용하였다. 이를 통해 국제 경기변동이나 판매시장의 불확실성으로 인한 측정오차를 줄이고 임금 불평등의 정확한 효과를 추정 분석함으로써 기존의 선행 연구들과 명백한 차별성을 기하고자 하였다. 두 번째 목적은 토너먼트 제도를 통한 기업의 성과가 과연 근로자의 노력을 극대화하여 발생한 것인지 아니면 기업의 성과확산보다 인력이동에 기반한 인건비 절약을 위한 것인지를 살펴보고자 한다.

연구 결과 중장기적인 기업성과에 임금격차는 변이계수 변수에서 임금차이가 낮은 기업일수록 일인당 부가가치액과 일인당 순이익에서 유리한 유의미한 결과를 보여 주고 있다. 또한 인력이동의 대리변수인 이직자의 수도 기업의 중장기적 성과에 영향을 미치고 있었다. 패널 분석을 이용한 기업의 단기 성과에 대한 분석 결과에서는 임금의 변동성이 기업의 성과에 영향을 미치지 못하고 있었다.

핵심주제어: 성과연봉제, 토너먼트, 기업성과, 노동유연성, 경쟁

경제학문헌목록 주제분류: D24, J31, M52

I. 서론

우리나라에서 경쟁은 절대적 선인 것으로 보인다. 거의 모든 국민은 초등학교부터 경쟁을 바람직한 행위로 배우고 또한 스스로 익히고 터득해 왔다 해도

* 본 연구는 2013년 교육부와 한국연구재단 SSK 사업 창조경제와 일자리 창출 분야 장기 아젠다의 “하이컨셉, 문화기술, 정보통신기술 및 창조계급을 통한 창조경제 성장 동력과 새로운 일자리 창출 모형 연계—구축과 추진전략” 연구과제(NRF2013S1A3A2042735)의 지원으로 작성된 것임. 본 논문에 미처 생각하지 못한 부분까지 논평을 해 주신 익명의 심사위원님께 감사드립니다. 본 논문의 한계를 극복하기 위한 방안까지 제시해 주신 그분들이 아니었다면 본 논문이 발간되는 것은 불가능하였을 것입니다. 다시 한 번 지면을 통해 감사드립니다.

** 한국직업능력개발원 연구위원, 전화: (044) 415-5057, E-mail: sjlee@krivet.re.kr
논문투고일: 2016. 4. 20 수정일: 2016. 6. 8 게재확정일: 2016. 6. 24

44 성과연봉임금제가 기업의 중장기 성과에 미치는 영향

과연은 아닐 것이다. 이러한 경쟁은 채용시장에서도 치열하게 이루어지고 있으며 취업을 하였어도 승진과 임금상승을 위해 하루하루 경쟁의 나날을 보내고 있다. 기업도 과거와는 달리 임금을 연공 서열급으로 주기보다는 성과급제, 또는 성과와 연동하는 인센티브 체제로 바꾸어 근로자 간의 경쟁을 유도하려고 있다.

최근에는 소위 기업 내 저성과자로 불리는 근로자를 대상으로 일반 해고를 자유롭게 하는 정부 정책에 노사 간 첨예한 대립을 보이고 있으며, 급기야 노사정의 한 축을 담당하는 한국노총은 노사정위원회 탈퇴를 선언하기에 이르렀다. 이와 같은 노사갈등의 핵심은 경쟁과 근로자 평가에 대한 관점의 차이에 기인한다고 볼 수 있다. 기업은 경쟁과 평가가 근로자의 노력을 극대화하여 기업의 성과에 기여한다고 보는 반면에 근로자는 이는 공정하지도 않을 뿐더러 기업의 성과보다는 노동유연성만 강화하려는 편법이라고 보기 때문이다.

우리나라에서 기업성과 연동 임금체계¹⁾는 IMF 이후 기업 스스로가 기업성과 향상에 유리할 것으로 판단하여 본격적으로 도입되었다. 기업의 성과중심임금 제도는 기업의 임금유연성을 확보함과 동시에 근로자의 무임승차 방지와 근로자의 노력을 극대화하여 기업의 생산성을 향상시키려는 전략적인 선택이라 할 수 있다. 그러나 최근 들어 성과연봉제 임금 추세 도입은 하락하는 양상을 가지고 있다(신혜정 외, 2014, p. 1). 이와 같은 배경에는 우리나라 기업 문화가 성과연봉 임금체계를 받아들이기 어렵거나 조직의 융화 또는 응집력(cohesive power)을 약화시키기 때문인지도 모른다. 성과연봉제에 대한 찬반양론은 상당히 많은 논의가 이루어졌지만 한 가지 분명한 것은 성과연동제를 통한 기업의 이득은 유연한 노동시장 동반 없이는 불가능하다는 것이다(손동원, 2006, p. 82). 즉, 인력이동이 자유로운 노동시장이 존재하고 개개인의 성과에 따른 임금이 결정되는 시장가격이 존재할 때 성과에 대한 평가가 정확해진다는 것이다(손동원, 2006, p. 82). 노동시장의 유연성을 확보하기 위해서라도 기업 스스로 임금체계를 변화시키려는 노력이 벌어지고 있다고 볼 수 있으며(엄동욱, 2010, p. 141) 그 한 가운데 성과연동 또는 성과보상 임금체계가 있다는 것이다. 임금분산이 큰 기업일수록 종업원이 기업의 보상과 평가의 공정성에 대한 믿음을 높이고

1) 선행 연구에서는 성과급제, 성과연봉(임금)제, 성과연동 임금체계, 성과중심 임금체계 등으로 혼용되어 사용되고 있다. 이들 용어는 임금이 연공서열 중심이 아니라 개인 또는 팀 등의 업무 성과에 연동되어 나타나는 임금체계를 말하며, 이는 동일한 연령·경력일지라도 개인 또는 팀 간의 임금격차를 발생시키는 것을 의미한다. 따라서 이 연구에서도 이들 각각의 용어는 동일한 개념으로 사용되었다.

직무와 임금에 대한 만족도가 높다는 논의도 있다(구자숙 외, 2008, p. 302).

그렇다면 성과연봉 임금체계가 근로자의 노력을 극대화하여 기업의 성과를 높이려는 것인지 아니면 토너먼트 이론처럼 근로자 간의 경쟁을 통해 근로자의 탈락을 유도하여 노동유연성을 확보하려는 목적인지 불명확하다. 왜냐하면 만일 성과연동제 도입 후 근로자 수 또는 고용형태의 변화가 없다면—즉, 인건비의 비중변화가 없다면—성과연동임금제가 기업의 성과변화에 영향을 미칠 수 있지만 기업의 성과는 근로자 수를 줄이고 대신 근로자의 노력을 극대화하면 늘어날 수 있기 때문이다.

우리나라처럼 경제의 대부분을 수출에 의존하는 경우 기업의 성과는 기업 내부의 시스템보다 국제 경기변동 또는 외부 수요충격에 민감하게 반응할 수 있어, 이 경우 임금체제의 변화가 기업의 성과에 영향을 미쳤다고 보기 어려운 측면이 존재한다. 또한 국내의 시장에서 상품 판매가 불확실성(stochastic)하다면 노력의 극대화는 그 의미를 가지기도 어려울 것이다. 즉, 경영의 위기(risk)가 높다면 인센티브와 같은 성과급제도는 근로자(대리인) 노력의 정체성을 모호하게 만들고 동시에 오히려 후퇴시킬 수 있을 것이다(Bloom *et al.*, 1998, p. 285). 왜냐하면 경영의 위기가 클수록 근로자 자신의 노력과는 무관하게 소득과 고용안정성을 위태롭게 할 수 있기 때문이다. 따라서 성과연동임금제를 통한 기업의 임금 불평등 효과를 보기 위해서는 기업의 경영위기와 국제 경기변동과 같은 외부 환경을 통제하는 것이 바람직하다. 단순히 기업의 임금 불평등 또는 임금격차가 단기의 기업성과(매출액, ROA, ROE)와 연결하여 추정하는 것은 올바른 인과관계를 파악하기 어려울 뿐더러 왜곡하여 해석할 가능성이 높기 때문이다.

이에 이 연구는 기업의 성과에 미치는 요인, 특히 성과연봉제로 인한 기업 내부 임금 불평등, 인력이동이 기업의 장기적 성과에 어떠한 영향을 미치는지를 기업의 성장성 지표와 수익성 지표, 기업의 인건비 지표를 통해 분석하는 것이 주요 목적이다. 즉, 기업의 성과지표의 일시적 변동성을 제거하고 장기적 성과지표를 사용하여 국제 경기변동이나 판매시장의 불확실성으로 인한 측정오차(measurement errors)를 줄이고자 한다. 이를 통해 임금 불평등의 정확한 효과를 추정 분석함으로써 기존의 선행 연구들과 명백한 차별성을 기하고자 한다. 두 번째 목적은 첫 번째 연구목적에 위해 토너먼트 이론을 차용하여 토너먼트의 유효성을 분석하는 것이며, 세 번째 목적은 부장직급 관리자 수를 통해 경쟁 강도와 이로 인한 임금격차가 기업성과에 어떠한 영향을 미치는지를 보고자

한다. 네 번째는 수출위주의 소규모 개방경제 구조를 가진 우리나라에서 외부 충격인 수요 변동성과 기업성과와의 관계를 분석하는 것이다. 마지막으로 기업의 성과가 임금체계와 같은 기업 내 인적자원관리 정책보다는 인력이동에 따른 인건비 변화를 통해서 발생하는 것인지를 상호 비교·분석하는 것이다.

지난 한국 기업의 성과가 과연 근로자의 노력을 극대화하여 발생한 것인지 아니면 성과연봉임금제보다 노동유연성 확장으로 인해 이루어진 것인지를 비교·분석한다. 본 논문의 또 다른 기존 선행 연구와의 차별성으로는 뒤에서 자세히 보겠지만, 잔차 불평등(residual inequality)의 추정에 개인의 특징을 반영하는 것에 추가적으로 기업의 인적자본 특징과 기업의 인적 투자까지 통제함으로써 기업의 임금제도의 순 효과를 분석하고 있다는 것이다.²⁾

II. 이론적 배경 및 선행 연구

기업의 성과연봉임금과 기업경쟁력 또는 기업성과와의 관계를 보기 위한 이론으로는 단연코 토너먼트 이론이라 할 수 있다. 너무 잘 알려져 있는 1980년대 Lazer and Rosen이 토너먼트 개념과 경쟁모형을 제시한 이래 기업에서 종업원 또는 근로자의 도덕적 해이 문제와 그들의 노력을 최대한 극대화함으로써 기업의 경쟁력 확보를 규명하려는 연구에 많이 시도된 이론이라 하겠다. 이 이론의 핵심을 간단히 정리하면 성과 또는 보상이 고정되어 있는 상태에서 참여자들이 경쟁하여 승자가 보상을 가져가는 것으로 근로자의 성향, 즉 위험기피적인지 아니면 낮은 경쟁력을 가진 사람인지에 따라 그들이 사용하는 전략은 다를 수 있다는 것이다. 기업은 이를 통하여 근로자의 게으름을 방지하고 그들의 노력을 극대화하여 기업의 생산성과 경쟁력 확보의 기제로 사용할 수 있다는 것이다.

근로자의 도덕적 해이 및 나태 방지 외에도 토너먼트 이론에서는 하나의 상

2) 성과연동 임금체계가 반드시 기업 내 임금분산을 증가시키지 않을 수도 있다는 반론이 제기될 수 있다. 그러나 본 연구에서는 개인이든 팀이든 또는 절대적 임금이든 상대적 임금이든—개인에게 돌아가지 않는 집단성과급(현금이 아닌 현물 포함)을 제외한 임금격차의 가장 큰 원인은 성과에 기반한 임금의 차등인 것은 분명하다. 특히, 본 연구에서 사용한 자료는 조사대상 기업 454개 중 연봉제를 실시하는 72.7%인 330개 업체이며 이들 업체 중 전 직원을 대상으로 연봉제를 하는 기업은 45.2%이며 차장급 이하를 대상으로 연봉제를 실시하는 기업이 75.2%인 점에서 성과연봉제는 임금격차를 발생하는 직접적인 원인으로 보아도 무방할 것이다.

을 두고 복수의 참여자들이 경쟁하는 경우, 근로자들은 자신이 고임금을 받기 위해 자신의 노력을 극대화하고 이를 위한 자발적인 교육훈련 참여가 가능하다고 보고 있다. 또한 경쟁에 실패한 근로자는 요즘 말하는 소위 저성과자가 되며 이는 자연스러운 노동유연성으로 귀결될 수 있다. 물론 이러한 논리에 반대되는 것도 존재한다. 저성과자가 과연 개인의 능력이 낮은 사람이라고 단정할 수 있는지는 것이다. 지나친 경쟁이 싫어 토너먼트 게임에 적극적으로 참여하지 않을 수도 있기 때문이며, 이는 지나친 금전적 보상체계가 자발적이고 창의적인 순수한 내재적 동기를 감소(고수일, 2002, p. 510)시켜 기업의 경쟁력에 음의 영향을 미칠 수도 있다.

토너먼트 이론을 차용한 본 연구의 주제인 임금격차와 기업의 성과를 분석한 선행 연구를 보도록 하자. 김경목(2005)은 우리나라 증권거래소에 상장된 200개 기업을 대상으로 직급 간 임금격차 결정요인을 토너먼트 이론을 접목하여 분석하였다. 이 논문에서는 보상체계를 기업의 성공 전략에 있어 가장 중요한 인적 자원 관리로 상정하면서 기업의 임금격차가 발생하는 원인을 규명하였다. 연구 결과 종업원에 대한 감시가 어렵고 기회주의가 창궐할 가능성이 있는 환경적 상황에서는 임금격차를 확대하는 정책을 기업이 사용하며, 이러한 관점에서 종업원 수가 많아지면 관리 및 감독 비용이 많이 들기 때문에 관리자들에게 보다 높은 임금을 부여한다는 것이다. 마지막으로 소유구조, 특히 외국인 주주의 지분율이 높을수록 종업원에 대한 관리감시 강도가 높아 임금격차를 크게 두고 있다고 분석하고 있다.

신혜정·안지영(2014) 연구는 성과급제와 기업성과와의 관계를 분석하고 있다. 이 연구에서는 성과급을 개인, 팀, 사업부, 전사 네 가지 그룹으로 나누어 성과급 지급수준이 종업원 1인당 부가가치, 매출액 성장률, ROA 기업성과에 미치는 영향을 분석하고 있다. 한국직업능력개발원의 한국인적자본기업패널(HCCP) 2005년, 2007년, 2009년 자료를 이용하여 분석하였다. 연구 결과를 보면 차등성과급제의 시행은 생산성·매출액 성장률·ROA에서 긍정적인 영향을 미친 것으로 나타나고 있으며, 이는 성과급의 도입이 종업원의 동기부여와 업무 노력 증가에 효과가 있음을 보여 주고 있는 것이라 하겠다. 그러나 집단성과급 비율이 높을수록 매출액 증가율, ROA는 높아지는 것으로 나타나 집단성과급이 개인이나 팀 성과급보다 기업성과 향상에 효과적인 것을 증명하고 있다. 즉, 개인 간의 경쟁보다는 협동과 동료와의 신뢰가 기업성과에 더 큰 효과가 있다는 것을 말하고 있다.

엄동욱(2010)의 연구는 국내 논문 중 본 논문 작성에 가장 많은 동기를 제공한 논문이라 하겠다. 엄동욱은 한국직업능력개발원의 HCCP 자료를 이용하여 기업 내 임금격차가 기업성과에 미치는 영향을 분석하였다. 이 논문에서 임금격차를 성과급 차이와 잔차임금 분산을 이용하여 기업성과를 분석하였다. 연구 결과 기업 내 임금격차 정책이 기업성과와 통계적으로 유의미한 영향을 찾을 수 없는 것으로 보고하고 있다. 그러나 연봉제도 도입 여부는 어떠한 모형에서도 유의하게 나타나 일정 정도 성과주의 보상제도가 기업의 성과를 높이는 데 기여하고 있음을 보여 준 논문이라 하겠다. 그러나 저자도 인정하고 있듯이 임금격차와 조직성과 간의 인과 고리를 확대하는 추가적인 연구가 필요한데, 특히 임금정책이라는 인적자원 관리가 직접적인 기업의 성과와 인과성이 있는지 아니면 외부의 불확실적인 충격과는 어떠한 관계가 있는지 그리고 임금격차와 효율성 임금 같은 임금정책 중 어떠한 것이 기업성과에 영향을 미치는지에 대한 다양한 분석이 필요하다고 지적하고 있다.

황인태(1994)의 연구는 기업 간 임금격차가 기업성과에 미친 영향을 분석하고 있다. 이 연구는 기업들이 고용하고 있는 근로자에게 시장 가치를 초과하는 임금을 지급하는 것이 기업 자신의 성과를 증대시키는 데 도움이 된다는 가설 하에 사업체 단위의 임금 프리미엄이 사업체의 기업성과에 미친 효과, 즉 이른바 효율성 임금가설을 분석한 논문이다. 개인 간의 임금격차가 아니라 기업 간 임금격차가 기업의 성과에 어떠한 영향을 미치는지를 보여 주고 있다. 이 논문에서 임금 프리미엄은 근로자가 실제 받는 임금에서 기회임금(opportunity wage)을 제외한 것으로 정의하고 있다.³⁾ 연구 자료는 최저임금심의위원회에서 1986~1991년 동안 조사한 임금실태조사 자료 중 1988년 자료를 사용하였으며 제조업 사업체만을 대상으로 하고 있다. 이 연구에서 기업 간 임금격차는 지불능력의 차이나 노동조합의 교섭력 외에 기업들의 효율임금에 의해서도 발생하며 한국의 제조업에서 효율성 임금이 존재한다는 것을 확인시켜 준 논문이라 하겠다. 이 연구는 본 논문에서 개인 간 임금격차가 기업의 성과에 미치는 영향을 분석하는 것과 함께 기업 내 효율성 임금이 기업의 생산성, 경쟁력 등에 미치는 영향을 같이 분석하게 만드는 데 많은 영감을 준 논문이라 하겠다.

Grund and Westergaard-Nielsen(2008) 연구는 1992~1997년간 덴마크의 고용주-피고용인 자료를 이용하여 임금격차와 기업의 성과 간의 관계를 분석하고 있다. 특히, 이 논문은 기존의 연구와 달리 임금격차에 반대하는 심리를 고려하

3) 기회임금에 대한 자세한 설명은 황인태(1994), p. 266 참조.

여 임금격차의 긍정적인 인센티브 효과를 비교한 연구이다. 기업 내 성과와 임금격차 간의 관계는 U형의 관계를 가지고 있으며 기업의 대다수에서 임금격차의 증가는 기업의 성과를 줄이는 경향이 있는데, 이는 임금격차의 증가에 따른 인센티브의 효과가 불공평(unfairness)이라는 인식을 과도하게 발생시키기 때문으로 분석하고 있다. 이 연구에서 공정함의 인식은 경쟁보다 더 중요하다고 보고 있으며, 이러한 인식은 블루칼라보다 화이트칼라들에서 나타나고 있음을 보여 주고 있다. 연구에서 기업이 임금격차를 벌리고자 할 때는 극도로 조심해야 하는데 그 이유는 피고용인들이 불공정하다고 인식하는데서 발생하는 음의 성과는 임금격차를 통한 양의 인센티브를 초과할 수 있기 때문이라는 것이다.

본 논문을 쓰는데 가장 많은 영감과 아이디어를 제공한 논문은 Heyman (2005)의 논문이다. 이 논문에서 사용한 방법과 분석의 틀을 본 논문에서 대다수 차용하였으며 다만 사용한 변수의 특징과 분석 내용에서 일부 변화를 주었다. 이 연구는 기존의 연구와 달리 패널 자료를 이용하여 기업의 성과와 임금 불평등을 분석하였는데 연구의 주제는 임금격차가 토너먼트 이론에 부합되는지를 다양한 관점 하에서 분석하고 있다는 점이다. 연구 자료는 스웨덴의 18~64세를 비농업 분야에 종사하는 근로자의 패널 자료(Swedish Level of Living Survey: LNU)와 근로자와 연결된 Swedish Establishment Survey(APU)의 1987년, 1991년, 1995년 자료를 사용하였다. 연구 결과 임금분산이 기업과 개인성과와의 관계가 긍정적으로 나타나 토너먼트 이론에 부합되는 결과를 보여 주고 있으며, 또한 CEO의 임금과 1인당 이윤 간의 관계도 유의한 양의 관계를 보여 주고 있지만 다른 한편으로는 임금분산과 관리직 평균임금 간의 관계에 대해서는 결과가 모호하다는 분석도 내놓고 있다. 또한 이 연구에서는 참가자 수와 관리자 임금 간의 관계를 통해 경쟁의 정도가 임금분산의 크기와 어떠한 관계를 가지는지에 대한 토너먼트의 이론을 분석하고 있으나 결과적으로는 토너먼트 이론을 지지하지 못하고 있는 것을 보여 주고 있다.

Ⅲ. 연구 자료와 방법

본 연구에서 사용하는 자료는 한국직업능력개발원에서 격년으로 조사하는 「인적자본 기업패널조사(HCCP)」로 1차 연도부터 4차 연도까지 모두 사용하였다. 종속변수로 사용할 기업성과 자료는 ‘한국신용평가정보’에서 제공하는 자료

를 연계하여 사용하였다. 이 자료는 2005년도를 1차 웨이브로 하고 있으며 100인 이상 기업의 인적자본에 관해 조사를 실시하고 있다. 또한 매년 기업에 종사하는 근로자의 임금 외에 기업의 인적자본 투자행위에 대해서도 조사하고 있는 사업체-근로자 연계 자료이다. 이 연구에서 사용한 데이터 셋은 세 가지로 나누어진다. 하나는 2005년 1차 웨이브를 기준으로 임금격차가 해당 기업의 중장기적⁴⁾ 성과에 어떠한 영향력을 끼치는지 분석한다. 두 번째 데이터 셋은 2007년도 2차 웨이브를 기준으로 한 자료이고 마지막 데이터 셋은 1~4차 자료를 패널로 연결한 자료이다. 첫 번째 데이터 셋의 기업성과 변수는 2005~2011년까지의 이동평균값이며, 두 번째 데이터 셋은 2007년부터 2011년까지 이동평균값이며, 세 번째 데이터 셋에서 1차 조사의 기업성과는 2004~2005년 평균값, 2차 조사는 2006~2007년, 3차는 2008~2009년까지 각각의 평균값으로 대체하였으며, 4차는 2010~2011년 기업성과로 하였다.

먼저 임금 불평등을 나타내는 지표는 총 세 가지의 유형으로 사용하였는데, 하나는 조건부 지표 잔차 불균형(residual inequality)과 임금근로자 임金的 변이계수(coefficient of variation), 마지막 하나는 임금의 최대-최소 임금격차를 사용하였다.^{5) 6)} 특히, 잔차 불균형은 아래와 같은 임금방정식을 토대로 추정된 잔차를 기업별 분산값으로 환산한 것이다. 이를 위한 임금추정방정식은

$$\ln(w_i) = \beta_0 + \beta_i X_i + \epsilon_i \quad (1)$$

- 4) 본 분석에 활용한 자료의 기간은 2005년부터 2011년으로 총 7년의 자료이다. 이 기간을 장기로 볼 수 있느냐는 의문이 있을 수 있다. 그렇다고 해서 7년을 단기로 보기도 어렵다 하겠다. 따라서 명칭상의 오해로 인한 분석 내용의 결과 해석에 대한 한계는 있으나 여기서는 중장기라고 설정하여 분석하고자 한다.
- 5) 본 논문에서 사용한 임금격차는 분석에서 사용된 임금 불평등, 변이계수, 임금차이 세 용어를 총칭하는 의미로 사용되었다. 잔차 불균형은 기업 내 근로자 간 임금차이를 기업의 특징을 통제한 상태에서 추정한 값이며 변이계수는 평균치가 다른 집단 간이나 단위가 다른 집단 간의 임금 산포도를 비교할 수 있는 장점이 있으며, 최대-최소 임금격차는 직관적인 임금분포를 보여 주는 변수이다. 따라서 해석에서 약간의 차이가 발생할 수 있으나 일반적으로 임금차이(격차)로 해석하고자 한다.
- 6) 본 논문에서 사용한 모든 임금은 기업 간 개인 자료를 연결하여 개인 임금을 바탕으로 생성된 것이다. 이로 인해 임원 부장, 임원-과장 간의 임금차이는 일부 기업의 경우 상당히 적은 관찰치 수를 가지게 될 수 있다는 문제점이 발생할 수 있다. 관찰치 수의 부족으로 인한 추정치 분산값의 강건성을 위해 bootstrapping 방법 등을 강구할 수 있으나 이 경우 일부 독립변수의 미관찰치가 발생할 경우 일부 변수가 제외되는 단점이 있어 이 연구에서는 사용하지 않았다. 따라서 연구의 결과를 일반화하는데 어려움이 있을 수 있으나 본 자료는 우리나라 100인 이상 기업체의 인적자원 관리를 조사하는 가장 대표적인 패널 자료라는 점에서 자료의 한계에도 불구하고 최소한의 의미는 가질 수 있을 것으로 보인다.

으로 X_i 에는 성별, 결혼 여부, 학력더미, 연령과 연령제곱, 근속년수와 근속년수 제곱, 정규직 여부, 직급, 업종, 기업규모이며 종속변수는 당해 연도 월평균 임금을 당해 연도 월평균 근로시간으로 나눈 시간당 임금의 자연대수 값이다 (<부표 1> 참조). 변이계수는 근로자 개인의 임금을 기업의 변이계수로 전환하였으며 기업 내 최대-최소 임금격차는 부장과 과장급의 수평적 임금격차를 구한 후 이를 2로 나눈 평균값으로 사용하였다.

한편, 실증모형은 아래의 식과 같다.

$$\ln(Y_i) = \beta_0 + \beta_1 \sigma_i + \beta_2 X_i + \beta_3 Z_i + \nu_i \quad (2)$$

여기서 σ_i 는 잔차 불균형, 변이계수, 임금격차를 의미하고, X 는 기업 내 인력 특징으로 근로자 수, 부장급 비율, 비정규직 비율을 의미한다. Z 는 기업의 특징으로 제조업 유무, 외국인 지분역할, 정기적 인력계획 수립 여부, HR 조직 여부, 매출 대비 수출비중, 연봉제 실시대상, 업종을 의미한다. 한편, 종속변수는 ROE(자기자본순이익률), 1인당 부가가치액, 1인당 순이익에 자연대수를 취한 값이 포함된다. 여기서 종속변수는 당해 연도의 값이 아닌 장기적 평균값이다. 예를 들면, 2005년 1차 연도 자료의 임금격차가 기업의 성과에 미치는 영향을 보기 위해 2005년도 실적을 보는 것이 아니라 2005년부터 2011년까지의 평균값으로 설정하였다는 것이다. 이는 기업의 성과격차가 당해 연도에 나타나는 것이 아니라 장기적으로 기업의 성과에 영향을 미치는 것을 반영하고자 함이며, 또한 우리나라처럼 수출위주의 소규모 개방경제 구조 하에서는 기업의 성과는 내부의 임금 및 인사 시스템과는 독립적으로 국제 경기변동이라는 불확실성에 영향을 더 받을 수 있기 때문에 이 부분을 반영하기 위해서이다. 즉, 상품의 판매 또는 영업이 불확실(stochastic)하다면 개인의 노력 극대화는 그 의미를 가지기 어려울 것이기 때문에 기업의 내부적 요인이 기업의 성과에 미치는 효과를 보기 위해서는 가급적 장기적 평균값으로 판단하는 것이 바람직하기 때문이다.

연구방법으로는 크게 세 가지로 구성되어 있다. 2005년도 기준 자료를 가지고는 단순한 회귀방정식을 이용하여 임금의 격차가 기업의 중장기적 성과에 미치는 영향을 파악하고자 하였다. 두 번째 연구방법은 1차 웨이브에서 4차 웨이브까지의 패널 자료를 이용하여 고정효과 패널 분석을 추정하였다. 앞의 서론의 연구목적에서도 밝힌 것처럼 연구주제를 좀 더 세부적으로 살펴보면 다음과

같다. 본 연구는 종속변수로 자기자본순이익률, 일인당 순이익, 일인당 부가가치액에 성과연봉제로 인한 임금체계가 기업의 성과에 긍정적 영향을 미치는지를 분석하고자 한다. 이와 함께 성과연봉제는 인력이동의 자유로움을 바탕으로 하는 노동유연성을 동반해야 성과에 따른 임금결정이 명확해지기 때문에 기업의 성과가 성과연봉제와 같은 임금정책보다는 이직 같은 노동유연성에 더 영향을 받는지 상호 비교하고자 한다. 만일 인력이동의 대리변수인 이직자 수가 기업의 성과에 유의하게 나타난다면 기업의 성과는 임금정책보다 노동유연성이 상대적으로 높은 영향력을 가지고 있다고 볼 수 있을 것이다. 셋째, 인건비를 종속변수로 사용한 것은 기업의 성과중심 임금체계가 기업의 성과에 긍정적인 영향을 끼쳤다면 근로자 개인의 임금상승과는 양의 관계가 성립될 것이기 때문이며 과연 그러한지를 살펴보고자 하였다.

기초 통계량을 <부표 1>을 가지고 살펴보자. 먼저 기업 내 보상격차는 24.7% 정도로 이는 임금이 평균 24.7% 이상 격차가 벌어지고 있으며 최대 225%까지 격차가 존재하고 있다. 잔차 불균형은 분산의 중위수가 0.08임을 감안할 때 평균 0.1은 중위 50%보다 높은 위치에 존재하는 것을 알 수 있다. 전체 근로자 수는 1,079명으로 전체 근로자 중 부장급 이상의 비율은 3.8%이며 제조업의 비율은 전체 응답기업의 66%를 차지하고 있다. 정기적으로 인력계획을 수립하는 기업의 비율은 68%, HR 전담조직을 가지고 있는 비율은 48%이다.

경영체제에 대한 더미변수에서 소유주(owner) 체제 또는 소유주의 개입이 절대적인 기업의 비율은 45%이며 전문경영자가 있으나 소유주 개입이 상당한 기업의 비율은 20%, 전문 경영자가 있으며 소유주 개입이 약간만 있는 기업의 비율은 13%, 완전 전문 경영인체제 기업의 비율은 22%에 달하고 있는 것을 알 수 있다. 매출액 중에서는 수출비율이 없는 기업비율은 30%에 달하고 있으며 70%는 어떠한 형태로든 수출을 하고 있었다. 수출액이 매출액에서 50% 이상 차지하는 기업의 비율도 24%, 10% 미만인 기업은 22%로 나타나고 있다. 외국인 지분 참여율을 보면 지분이 있으나 경영에 참여하지 않는 기업의 비율은 32%이며, 외국인 지분이 전혀 없는 기업의 비율은 59%이고 나머지는 지분이 있으면서 경영에 참여하는 기업의 비율 등은 낮은 것을 알 수 있다. 연봉제를 전 직원에게 실시하는 기업은 45%이며 대리과 과장급 이상부터 연봉제를 실시하는 기업은 각각 16%, 15%로 나타났다. 끝으로 기업의 노동이동을 알려주는 지표인 이직자 수는 평균 74명으로 나타나고 있다.

종속변수 중 주요 변수만을 살펴보면 다음과 같다. 영업이익증가율은 2005년

부터 2011년까지 7개년 평균 108.4%로 나타나고 있으나 중위수는 29.7%가 되고 있어 영업이익률이 상상을 초월하는 일부 극단의 기업들이 평균값을 올린 것으로 보인다. 이는 경상이익증가율도 마찬가지이다. 1인당 부가가치액은 8,600만 원이며 1인당 매출액은 5억 6,000만 원으로 이는 중위값 3억 3,000만 원보다 높은 수치이다. 한편, ROE인 자기자본순이익률은 3.8%로 나타났다.

IV. 연구 결과

1. 횡단면 분석

(1) 임금격차 효과

이하에서는 기업 내 임금격차(wage dispersion)가 기업의 중장기적 성과에 영향을 미치는 정도를 분석한다. <표 1>에서는 1차 연도에 임금격차와 기업성과와의 관계는 2005~2011년까지 기업성과 지표의 중장기적 평균값에 대해 회귀 분석을 실시한 것이다. 독립변수로 이직자 수를 포함한 것은 앞에서 언급하였듯이 이직자 수가 기업성과에 유의미한 양의 관계를 보여 주고 반대로 임금 불평등이 유의미하지 않다면 기업성과는 임금정책보다 노동유연성이 상대적으로 높은 영향력을 가지고 있는지 보고자 함이다. 또한 부장비율은 기업이 근로자의 노력을 독려하기 위해서 부장 중심의 팀 의존성을 통제하기 위함과 업무를 꾸러가는 기업문화가 기업의 성과에 어떠한 의미를 가지는지 간접적으로 살펴 보기 위함이다.

자기자본순이익률, 소위 ROE는 당기순이익의 총자산에 대한 비율로 기업의 계획과 실적 간 차이분석에 사용하는 ROA와 달리 ROE는 자기자본에 대한 당기순이익을 나타내는 지표이다. 이 수익성 지표에서는 그 어떤 독립변수에서 유의미한 결과를 발견할 수 없었다. 그러나 일인당 부가가치액에 대한 분석에서는 근로자의 임금 변동성이 낮은 기업일수록 일인당 부가가치액에 긍정적인 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 일인당 부가가치액은 생산성과 관련한 지표로서 노동생산성의 변동요인 분석에 활용할 수 있는 지표이다.

값이 클수록 상대적인 차이가 큰 것을 의미하는 변이계수는 결국 임금격차의 크기를 볼 수 있는 것인데, 이것이 작을수록 중장기적으로 기업의 부가가치액에 영향을 준다는 것을 본 분석에서 보여 주고 있다. 물론 이러한 결과는 단기

적으로 또는 패널과 같은 기타 요인을 제거한 후에는 달라질 수 있는 결과라 하겠다. 그러나 2005년도 임금격차를 기준으로 보았을 때 근로자 임금변동이 중장기적인 기업의 노동생산성에 부정적인 영향을 미칠 수 있음을 보여 주는 결과이다. 이러한 결과는 비단 부가가치액에서만 나타나고 있는 것은 아니다. 일인당 순이익에서도 동일한 결과를 보여 주고 있다.

한편, 이직자의 수도 기업의 중장기적 성과에 영향을 미치고 있는데 이직자 수의 규모가 클수록 기업의 노동생산성과 순이익에 양의 관계를 보여 주고 있음을 알 수 있다. 이직자 변수는 경쟁과 무관하게 단순히 회사를 그만두고 다른 회사로 이직하였거나 또는 자신의 내재적 동기를 지나친 금전적 보상으로 치환하는 기업문화에 대한 반감으로 회사를 옮기거나, 아니면 토너먼트 경쟁에 밀려 회사를 그만두었거나 하는 모든 인력이동의 대리변수(Proxy variable)이다. 만일 토너먼트에서 경쟁력이 떨어지는 사람이 이직하고 능력 있는 사람만이 남았다면 이직자의 규모는 노동생산성이나 순이익에 영향을 미칠 수 있을 것이다. 또 하나의 해석은 이직자의 규모가 큰 상태에서 종업원의 수가 그만큼 채워지지 않는다면 또는 능력 있는 사람의 비율은 증가하지만 새로운 인재 충원으로 근로자가 채워지지 않았거나 채워졌다 하더라도 인건비 비중이 낮아지면 기업의 생산성과 이익은 늘어날 수 있다는 것이다. 즉, 임금격차 극대화를 통한 상대적 박탈감은 저성과자와 같은 일부 근로자들의 이직을 유도함으로써 자연스럽게 기업의 노동유연성을 동반한 구조조정의 기제가 될 수 있다는 것이다 (김경목, 2005, p. 4).

일인당 인건비를 종속변수로 한 분석은 임금의 격차 또는 임금 변동성이 클수록 기업의 임금증가에 영향을 미치는지를 분석한 결과이다. 경쟁을 통한 임금격차가 개인의 노력을 극대화하고 이는 기업의 경쟁력으로 이어져 기업의 성과가 늘어난다면 개인의 임금 또한 증가할 것이라는 가설을 검증하기 위한 것이다. 또한 토너먼트 이론상 임금은 평균적으로 임금분산이 큰 기업에서 높게 나타나는 것을 증명하기 위한 것이기도 하다. 우리의 분석 결과 토너먼트 이론과 달리 임금분산이 적은 기업일수록 일인당 인건비가 늘어나고 있음을 알 수 있다.

(2) 경쟁자 수 효과

토너먼트 이론에서 승진 사다리의 정점에 있다고 볼 수 있는 부장급의 임금 변동성을 가지고 경쟁 강도에 따른 기업성과를 측정한다. 부장의 직급은 임원

〈표 1〉 임금격차 효과

	자기자본순이익률			일인당 순이익			일인당 부가가치액			일인당 인건비		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
최대-최소 임금차이	-0.001 (0.002)	-	-	-0.003 (0.003)	-	-	0.000 (0.001)	-	-	0.000 (0.001)	-	-
잔차 불균형	-	-0.419 (0.452)	-	-	-0.597 (0.634)	-	-	-0.290 (0.447)	-	-	-0.196 (0.369)	-
변이계수(cv)	-	-	0.000 (0.000)	-	-	-0.011*** (0.002)	-	-	-0.004*** (0.001)	-	-	-0.003*** (0.001)
이직자 수	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.001** (0.000)	0.001** (0.000)	0.001** (0.000)	0.001*** (0.000)	0.001*** (0.000)	0.001** (0.000)	0.001** (0.000)	0.001** (0.000)	0.001*** (0.000)
LOG (기업규모)	0.018 (0.059)	0.020 (0.059)	0.018 (0.059)	-0.088 (0.128)	-0.087 (0.128)	-0.090 (0.125)	-0.037 (0.067)	-0.034 (0.067)	-0.023 (0.066)	-0.027 (0.040)	-0.026 (0.040)	-0.018 (0.042)
부장비율	0.013 (0.009)	0.013 (0.009)	0.013 (0.009)	-0.012 (0.024)	-0.013 (0.024)	-0.021 (0.023)	-0.003 (0.013)	-0.004 (0.013)	-0.006 (0.013)	0.004 (0.009)	0.004 (0.009)	0.002 (0.009)
제조업 유무	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES
HR	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES
기업특성	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES
R ²	0.080	0.082	0.080	0.101	0.100	0.176	0.094	0.095	0.151	0.071	0.072	0.128
N	252	252	252	254	254	254	218	218	218	247	247	247

주: 1) HR에는 정기적 인력계획 수립 여부, HR 진담조직 여부 변수가, 기업 특성에는 매출 대비 수출비율, 외국인 지분 및 경영참여 정도, 오너의 경영참여 정도, 연봉제 실시대상이 포함.

2) () 안은 표준 오차로 본 논문의 모든 표의 표준 오차는 각 변수의 관찰치가 기업 간 상관관계를 허용하고 있다.

〈표 2〉 경쟁자 수와 임금격차

	자기자본순이익률				일인당 순이익				일인당 부가가치액				일인당 인건비		
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
부장변이계수 (cv)	0.006 (0.008)	0.002 (0.005)	-	-	-0.010 (0.009)	-0.012 (0.011)	-	-	0.000 (0.005)	0.000 (0.003)	-	-	0.001 (0.005)	-	-
로그 (1인당 인건비)	-	0.055 (0.103)	-	0.810** (0.342)	-	0.466 (0.498)	-	2.128*** (0.638)	-	0.838*** (0.187)	-	0.632*** (0.225)	-	-	-
임원-부장 간 임금차이	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-0.002 (0.002)	-
임원-과장 간 임금차이	-	-	-0.001 (0.002)	0.001 (0.002)	-	-	0.005** (0.002)	0.009*** (0.003)	-	-	0.001 (0.001)	0.001* (0.001)	-	-	0.000 (0.001)
이직자 수	0.000 (0.001)	0.000 (0.001)	0.007 (0.007)	0.010 (0.008)	0.002 (0.001)	0.000 (0.001)	-0.007 (0.010)	0.003 (0.009)	0.001** (0.000)	0.001 (0.000)	0.002 (0.004)	0.003 (0.003)	0.000** (0.000)	-0.002 (0.003)	0.000 (0.004)
LOG (기업규모)	0.123 (0.096)	0.189 (0.133)	0.014 (0.192)	0.031 (0.180)	0.026 (0.210)	0.219 (0.251)	0.105 (0.475)	-0.260 (0.343)	-0.007 (0.118)	-0.013 (0.108)	-0.168 (0.167)	-0.252*** (0.119)	-0.023 (0.057)	-0.020 (0.217)	0.041 (0.162)
부장비용	0.009* (0.015)	0.007 (0.014)	0.029 (0.039)	-0.034 (0.042)	-0.014 (0.031)	-0.023 (0.040)	0.094 (0.080)	0.002 (0.063)	-0.016 (0.018)	-0.014 (0.017)	0.044 (0.030)	0.040* (0.022)	0.004 (0.013)	-0.002 (0.042)	0.020 (0.027)
제조업 유무	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES
HR	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES
기업특성	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES
R ²	0.123	0.150	0.445	0.667	0.135	0.230	0.473	0.803	0.150	0.456	0.597	0.794	0.139	0.483	0.363
N	133	99	44	37	133	101	45	37	106	106	37	37	128	42	44

주: 1) HR에는 정기적 인력계획 수립 여부, HR 진단조직 여부 변수가, 기업 특성은 매출 대비 수출비용, 외국인 지분 및 경영참여 정도, 오너의 경영참여 정도, 연봉제 실시대상이 포함(이하 동일).

2) () 안은 표준 오차.

으로 가기 위한 일반 직원의 마지막 승진 사다리이며 부서원의 성과를 책임지는 자리로 이들의 경쟁은 일반 사원이나 대리 등의 직급보다 경쟁의 의미를 더 확실하게 살펴볼 수 있다고 판단하였기 때문이다. 또한 부장의 수 또는 전체 근로자 중 부장의 비율을 통해 팀 중심의 경쟁자 수와 경쟁 강도 효과를 추정하고자 하였다.

한편, 독립변수에 부장의 임금 변동성(CV)을 포함한 것은 회사가 부장들의 성과 평가를 경쟁에 기반한 임금을 부여할 경우 부장의 노력은 곧 부서원의 노력을 최대한 이끌어내는 것이기에 기업의 성과에 어떠한 형태로 영향을 미칠 수 있을 것으로 판단하였기 때문이다.

마지막으로 <표 2>에서 일인당 인건비를 독립변수화한 것은 관리자의 평균 임금에서 기업의 임금 특성과 관리자의 평균임금을 통제하기 위함이며 또한 복지, 노동조합과 같은 기업의 임금정책에 영향을 미치는 특성을 통제하기 위해서이다. 또 다른 이유는 임금과 이윤 간의 양의 관계는 일종의 효율성 임금가설의 또 다른 버전으로 해석할 수 있기 때문에 이를 파악하고자 함이다. 임원과 부장, 과장 간의 임금격차 변수는 동일직급 간의 임금격차보다 임원진과 중간 간부와의 임금격차 정도가 기업의 성과에 어떠한 영향을 미치는지를 파악하고자 함이다. 임원진과 중간 간부와의 임금격차가 클수록 기업의 성과 확산에 더 유리한지 아니면 임금격차가 적을수록 기업의 성과 향상에 더 유리한지를 보고자 함이다.

분석 결과를 보면, 부장의 임금변이계수(CV)가 기업의 중장기적 성과와의 관계에서 유의미한 결과를 발견할 수 없었다. 즉, 우리나라에서 부장급의 경쟁이 기업의 성과에 직접적인 양 또는 음의 관계가 존재하지 않고 있음을 알 수 있으며 이는 앞의 <표 1>처럼 전체 직원을 대상으로 한 것과 동일한 결과이다. 임원과 중간 간부 간의 임금격차 변수에서는 임원과 부장 간의 임금격차는 유의미한 결과를 보여 주지 못하고 있으나 임원과 과장급 간의 임금차이 변수는 기업의 이윤과 부가가치에 유의미한 양의 효과를 보여 주고 있다. 일인당 인건비는 ROE와 일인당 부가가치와 일인당 이윤에 통계적으로 유의미한 양의 관계를 보여 주고 있어 우리나라에서 효율성 임금이 긍정적으로 작동하고 있음을 알 수 있었다. 즉, 기업 내 근로자 간 임금격차를 통한 이윤과 부가가치 창출보다는 기업 간 임금격차가 해당 기업의 성과에 양의 영향을 미치는 것으로 해석이 가능한 대목이라 하겠다.

토너먼트 이론에서 경쟁자 수는 근로자 간의 치열한 경쟁을 유도함으로써 개

〈표 3〉 경쟁 강도와 임금격차

	부장변이계수(cv)		임원-부장 간 임금차이	
	1	2	1	2
부장 수	-0.323 (0.240)	-0.355 (0.271)	-0.784 (3.813)	-8.287 (7.443)
부장비율	- (0.114)	0.030 (0.114)	- (6.172)	7.048 (6.172)
이직자 수	-0.003 (0.003)	-0.003 (0.003)	0.202 (0.307)	0.124 (0.292)
LOG(기업규모)	0.005 (0.742)	0.048 (0.804)	-40.153* (23.558)	-31.028 (22.623)
제조업 유무	YES	YES	YES	YES
HR	YES	YES	YES	YES
기업특성	YES	YES	YES	YES
R ²	0.14	0.14	0.53	0.55
N	170	170	56	56

주: () 안은 표준 오차.

인의 노력을 최대한 끌어올리게 되고 이러한 경쟁을 매개로 하는 임금에 긍정적·부정적 영향을 끼칠 수 있다. 즉, 토너먼트 이론에 의하면 경쟁자 수의 증가로 인한 경쟁 강도는 임금의 변동성을 더 크게 만들 수 있다는 것이다. 이를 추정한 결과가 〈표 3〉에 나타나 있다. 우리의 분석 결과는 경쟁자 수의 증가로 인한 경쟁 강도가 임금의 변동성에 어떠한 영향도 미치지 못하고 있음을 알 수 있다.

Heyman(2005)의 연구 결과에서는 경쟁자 수의 증가가 임금 변동성에 음의 영향을 미치고 있음을 보여 주고 있으나 우리의 연구에서는 유의미한 결과를 찾기가 어려웠다. 다만 임원-부장 간 임금격차를 종속변수로 한 방정식에서는 기업규모가 작을수록 임원-부장 간 임금격차에 음의 영향을 보여 주고 있음을 확인할 수 있다.

(3) 수요 변동성

경쟁을 통해 개인의 능력을 최대한 발휘하게 하고 이것이 곧 개인의 임금상

〈표 4〉 수요 변동성과 임금격차

	부장변이계수(cv)		임원-부장 간 임금차이	
	1	2	1	2
판매액cv/ 근로자 수	5.858 (12.104)	7.417 (12.588)	-513.216*** (171.382)	-508.127*** (175.618)
부장 수/100	- -	0.354 (0.246)	- -	1.934 (4.081)
이직자 수	-0.003 (0.003)	0.003 (0.003)	0.239 (0.258)	0.264 (0.276)
LOG(기업규모)	-0.012 (1.090)	0.530 (1.275)	-83.734*** (26.378)	-84.881** (32.348)
부장비율	-0.058 (0.111)	- -	2.921 (3.177)	- -
제조업 유무	YES	YES	YES	YES
HR	YES	YES	YES	YES
기업특성	YES	YES	YES	YES
R ²	0.139	0.143	0.640	0.633
N	167	167	54	54

주: () 안은 표준 오차.

승에 영향을 미친다면 경쟁의 효과는 개인과 기업의 성장에 선순환적 구조를 가지게 될 것이다. 그러나 만일 기업의 성과가 개인의 노력보다 외부적 수요 변동에 크게 의존한다면 개인의 노력 극대화는 이루어지지 않을 것이다. 즉, 기업의 성과가 확률적(stochastic process) 과정을 따른다면 임금격차는 랜덤한 요인에 의존하게 되고 이는 개인의 최적 노력수준을 크게 떨어뜨리게 될 것이다. 따라서 기업은 임금격차의 랜덤성으로 인한 근로자 음의 노력을 상쇄시키려면 임금격차를 더욱 크게 벌리려 할 것이다. 이를 나타낸 것이 〈표 4〉이다.

방정식에서 수요 변동성을 파악하는 변수는 판매액 CV를 근로자 수로 나눈 것을 사용하였다. 이는 Heyman(2005)의 연구에서 사용한 것을 차용한 것이지만 본 연구 자료의 특성상 미시적 자료에서 국제 경기변동을 가장 잘 설명할 수 있는 거시적 경기변동 변수를 포함하는 것은 불가능하기 때문이다. 따라서 판매액의 변동성은 경기변동에 의한 외부 충격을 가장 잘 반영하는 미시적 변수

라고 판단하였기 때문이다. 즉, 일인당 기업의 판매액 변동성이 어느 정도인지를 보는 것은 기업 상품에 대한 수요 변동성을 파악하는 지수가 될 수 있기 때문이다. 우리의 분석 결과에서는 수요 변동성 변수가 부장 임금의 CV에 영향을 미치지 않고 있었으며 다만 임원과 부장 간의 임금격차에는 음의 효과를 보여 주고 있음을 알 수 있다. 즉, 외적 요인인 수요 변동성이 클수록 또는 수출 저조와 같은 국제 경기 외부 충격이 클수록 임원과 부장 간의 임금격차는 늘어나기보다 오히려 줄어들고 있음을 알 수 있다. 이는 반대로 외부 충격 또는 수요 변동성이 적고 내생적 요인인 개인의 노력을 극대화하여 기업의 성과가 크다면 임원과 부장 간의 임금격차는 늘어날 수도 있음을 보여 주는 것이라 하겠다.

2. 패널 분석

지금까지의 분석은 횡단면 분석 결과이다. 분석 결과에서 임금분산과 상관된 변수가 누락(omitted variable)된 변수가 있다면 추정 결과에 편의가 발생할 수밖에 없을 것이다. 미관찰 기업의 이질성은 기업성과에 임금분산의 효과를 과대, 과소 추정할 수도 있을 것이다. 고능력 개인의 임금분산이 높고 분산이 큰 기업이라면 추정이 과다하게 나타날 수도 있을 것이다. 따라서 이러한 시간의 변화에 따른 기업의 미관찰 이질성을 통제하기 위해 고정효과(fixed effect) 패널 분석을 실시하였다.⁷⁾

(1) 임금격차 효과

〈표 5〉는 1~4차 연도를 패널로 연결한 자료에 대한 분석이다. 앞의 회귀식이 중장기적인 기업의 성과에 대한 분석이라면 본 분석은 단기적 성과로써 기업의 관찰되지 않은 요인을 제거한 상태에서 기업의 이질성 문제를 고려한 결과이다. 이 분석에서 보면 잔차 불균형이 단기에 일인당 부가가치라는 기업성과에 유의미한 결과를 보여 주고 있으나 변이계수(cv) 변수와 임금차이 변수는

7) 추정방정식에서 미관찰 이질성 문제 외에 임금분산의 내생성과 임금분산과 기업성과 간의 인과성 문제가 발생할 수 있다. 즉, 임금분산 변수가 기업의 어떤 요인에 의해 결정되는 변수라면—예를 들면, 소규모 기업보다 대기업에서 성과연동 임금정책을 선호한다면—추정 결과에 영향을 미칠 수 있을 것이다. 또한 임금 차별의 bargaining 모델과 rent-sharing 모델에 따르면 임금과 이윤 간의 양의 관계와 함께 기업의 높은 이윤은 기업 내 높은 임금분산을 가질 수 있다는 것이다. 따라서 이러한 내생성 문제를 해결하기 위해 IV 회귀식을 추정하였으나 유의미한 결과를 찾을 수 없어 본 논문에서는 제시하지 않았다.

〈표 5〉 페널 임금격차 효과

	자기자본순이익률			일인당 순이익			일인당 부가가치액			일인당 인건비		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
최대-최소 임금차이	0.000 (0.000)	-	-	0.000 (0.000)	-	-	0.000 (0.001)	-	-	0.000** (0.000)	-	-
잔차 불균형	-	0.193 (0.568)	-	-	-0.515 (0.549)	-	-	1.809** (0.554)	-	-	-0.215** (0.084)	-
변이계수(cv)	-	-	0.001 (0.001)	-	-	0.000 (0.001)	-	-	0.001 (0.001)	-	-	0.000* (0.000)
이직자 수	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
LOG (기업규모)	0.025 (0.028)	0.025 (0.028)	0.024 (0.028)	0.002 (0.027)	0.002 (0.027)	0.002 (0.027)	0.022 (0.033)	0.015 (0.032)	0.021 (0.033)	-0.009* (0.005)	-0.010** (0.005)	-0.010** (0.005)
부장비율	0.000 (0.005)	0.000 (0.005)	0.000 (0.005)	0.003 (0.005)	0.003 (0.005)	0.003 (0.005)	-0.005 (0.001)	-0.004 (0.001)	-0.004 (0.001)	0.001 (0.001)	0.001 (0.001)	0.001 (0.001)
제조업 유무	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES
HR	HR	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES
기업특성	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES
R ²	0.005	0.004	0.004	0.068	0.066	0.064	0.107	0.070	0.070	0.005	0.006	0.006
N	624	624	624	620	620	620	403	403	403	470	470	470

주: () 안은 표준 오차.

62 성과연봉임금제가 기업의 중장기 성과에 미치는 영향

어떠한 종속변수에도 영향을 미치지 않고 있음을 알 수 있다. 즉, 시간의 변화에 따른 기업의 이질성을 통제한 후의 결과는 잔차 불균형 변수를 제외하고는 단기에 임금의 변동성이 기업성과에 영향을 미치지 않고 있음을 알 수 있다. 다만 일인당 인건비를 종속변수로 할 경우 잔차 불균형 변수는 값이 적을수록 인건비가 상승하는 것을 알 수 있다. 이러한 결과는 기업이 임금 변동성이 작은 상황에서, 즉 개인의 성과에 상관없이 균등하게 임금을 주는 경우 기업은 인건비 압박을 받게 될 것이고 이러한 상황은 기업으로 하여금 성과가 낮은 저성과자 해고를 통해서라도 인건비를 절감하려는 유인을 갖게 하는 원인이 된다고 볼 수 있다.

(2) 경쟁자 효과 및 수요 변동성

패널에서 경쟁자 효과에 대한 분석 결과가 <표 6>과 <표 7>에서 제시되어 있다. 여기서는 추정 결과만을 보고자 한다. <표 6>에서는 부장 임금 변이계수가 클수록 기업의 자기자본순이익률(ROE)에 10% 유의수준에서 양의 효과를 보여 주고 있어 관리자 간의 성과경쟁이 단기 기업성과에 직접적인 영향력을 가지고 있는 것을 알 수 있다. 1인당 인건비가 클수록 기업의 일인당 부가가치액에 양의 영향을 미치고 있어 패널 분석 또한 효율성 임금가설을 지지하고 있는 것을 알 수 있다. 이 밖에도 일인당 인건비에는 이직자 수가 많을수록 양의 관계를 가지고 있으며 기업규모가 작을수록 일인당 인건비는 상승하는 것을 알 수 있다. 또한 부장비율이 낮을수록 일인당 인건비는 상승하고 있음을 볼 수 있다. 이는 기업의 일인당 인건비 상승은 근로자 수의 축소와 관리직 수의 감소가 가장 큰 영향을 미치고 있으며 관리직 간의 경쟁을 통한 노력 극대화가 토너먼트 이론처럼 개인의 인건비 상승을 동반하지 않는다는 것을 보여 주는 것이라 하겠다. 즉, 경쟁의 강도가 높다고 해서 평균적인 일인당 인건비가 증가하는 것은 아니라는 것이다. 이는 토너먼트 이론 자체가 한정된 파이를 고정된 상태에서 상대적 경쟁에 승리한 사람이 많이 가져가는 이른바 승자 독식을 기본으로 하고 있기 때문으로 보인다.

토너먼트 정책처럼 기업의 입장에서는 파이를 늘리지 않으면서 근로자의 노력을 극대화시킬 뿐더러 앞서 언급하였듯이 경쟁에 낙오된 저성과자의 이직이라는 구조조정까지 가능한 제도인 것이다. 이는 아래의 결과에서도 확인할 수 있다. 경쟁자 수로 인한 경쟁강도 효과를 <표 7>을 통해 보면 경쟁자 수의 증가가 부장 임금 변이계수와 연관성을 가지지 못하고 있음을 알 수 있다. 다만

〈표 6〉 패널 경쟁자 수와 임금격차

	자기자본순이익률			일인당 부가가치액			일인당 인건비		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3
부장변이계수 (cv)	0.007* (0.004)	-	-	0.000 (0.005)	-0.003 (0.005)	-	0.000 (0.001)	-	-
임원-부장 간 임금차이	-	-	-	-	-	-	-	0.000* (0.000)	-
로그 (1인당 인건비)	-	0.003 (0.004)	-	-	1.752* (0.910)	-	-	-	-
임원-과장 간 임금차이	-	-0.084 (0.824)	-0.001* (0.001)	-	-	-0.001 (0.001)	-	-	0.000 (0.000)
이직자 수	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	-0.001 (0.002)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	-0.001 (0.001)	0.000 (0.000)	0.000* (0.000)	0.002*** (0.000)
로그 (기업규모)	0.025 (0.027)	0.057 (0.035)	0.074 (0.066)	0.040 (0.031)	0.063* (0.036)	0.045 (0.062)	-0.012 (0.007)	-0.021 (0.018)	-0.066*** (0.014)
부장비율	0.001 (0.003)	0.000 (0.004)	0.003 (0.011)	0.007 (0.004)	0.000 (0.003)	0.009 (0.010)	0.002 (0.001)	0.008** (0.003)	-0.005** (0.002)
제조업 유무	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES
HR	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES
기업특성	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES
R ²	0.197	0.394	0.661	0.144	0.458	0.594	0.492	0.718	0.915
N	272	168	107	266	167	104	107	85	77

주: () 안은 표준 오차.

부장비율이 작을 경우 임금의 변동성은 높아지는 것으로 나타나고 있어 경쟁자 수 증가는 경쟁 강도를 높일 뿐 근로자의 임금상승과 임금변동에 유의한 영향을 가지지 못하는 것으로 해석할 수 있을 것이다.

〈표 8〉에서 패널 분석을 통한 수요 변동성과 임금격차는 외부 충격이 단기에 임원진과 중간 간부 간의 임금격차와 어떠한 관계를 가지는지를 파악한 것이다. 외부 충격이 적을수록 임원과 과장 간의 임금격차는 더 벌어지고 있으나 임원과 부장 간의 임금격차에는 유의미한 결과를 나타내고 있지는 못하다. 한편, 이직자 수와 임원과 부장 간의 임금격차는 의미있는 음의 관계를 보여 주

64 성과연봉임금제가 기업의 중장기 성과에 미치는 영향

〈표 7〉 패널 경쟁 강도 임금격차

	부장변이계수(cv)	임원-부장 임금차이
부장 수	-0.122	-4.731
	(0.152)	(9.202)
이직자 수	-0.003	-0.302**
	(0.003)	(0.131)
LOG(기업규모)	0.800	43.536
	(0.647)	(34.032)
부장비율	-0.151***	2.617
	(0.050)	(2.772)
제조업 유무	YES	YES
HR	YES	YES
기업특성	YES	YES
R ²	0.156	0.578
N	329	130

주: () 안은 표준 오차.

〈표 8〉 패널 수요 변동성과 임금격차

	임원-부장 임금차이		임원-과장 임금차이	
	1	2	1	2
판매액cv/ 근로자 수	-34.095	-7.157	-804.5*	-821.251*
	328.663	341.129	440.276	439.886
부장 수/100	-	-5.073	-	-6.557
	-	9.902	-	9.124
이직자 수	-0.295**	-0.311**	-0.601	-0.576
	(0.141)	(0.155)	(0.616)	(0.612)
LOG (기업규모)	35.401	45.387	-22.520	-11.268
	(29.031)	(41.254)	(35.600)	(43.279)
부장비율	1.584	2.837	-2.051	-0.129
	(1.675)	(3.026)	(2.968)	(3.304)
제조업 유무	YES	YES	YES	YES
HR	YES	YES	YES	YES
기업특성	YES	YES	YES	YES
R ²	0.572	0.574	0.505	0.508
N	124	124	122	122

주: () 안은 표준 오차.

고 있다. 이직자 수가 많을수록 임원과 부장 간의 임금격차는 줄어들고 있는 것이다.

V. 결론

지금까지 우리는 기업의 임금격차가 기업의 중장기적 성과와 단기적 성과에 미치는 영향을 분석하였다. 2005년부터 2011년까지 7개년을 중장기로 볼 수 있는가에 대한 의문은 있으나 이 기간을 적어도 단기로 보기는 어렵다고 판단하기 때문에 본 연구에서는 해석의 한계를 가지면서 중장기적으로 임금격차의 기업성과를 분석하였다. 임금격차는 총 세 가지의 지표를 사용하였는데, 하나는 개인의 임금을 개인적 특성과 기업특성을 통제한 후 회귀식으로 추정된 잔차의 분산을 기업별로 구한 값을 사용하였다. 두 번째는 개인의 임금변이계수를 사용하였고, 마지막으로 과장과 부장의 임금격차 비율을 2로 나눈 값으로 사용하였다. 종속변수는 기업의 수익성 지표와 생산성 지표, 인건비를 사용하였다. 분석방법은 1차 연도를 기준으로 2005년부터 2011년까지의 기업성과 지표의 평균값을 이용하여 임금격차가 기업의 중장기적 성과에 영향을 미치는 효과를 보았으며, 1차 연도부터 4차 연도까지의 패널 자료를 구축하고 기업의 단기적 성과에 대한 패널 분석을 실시하였다.

연구 결과 중장기적인 기업의 성과에 임금격차는 변이계수 변수에서 임금격차가 낮은 기업일수록 일인당 부가가치액에서 유의미한 결과를 보여 주고 있다. 이러한 결과는 비단 부가가치액에서만 나타나고 있는 것은 아니다. 일인당 순이익에서도 동일한 결과를 보여 주고 있다. 또한 인력이동의 대리변수인 이직자 변수도 기업의 중장기적 성과에 영향을 끼칠 수 있음을 확인하였다. 즉, 토너먼트에서 경쟁력이 떨어지는 사람이 이직하고 능력 있는 사람만이 남았다면 이직자의 규모는 노동생산성이나 순이익에 영향을 미칠 수 있을 것이다. 그러나 이러한 이직발생이 자유로운 인력이동의 유출입을 통해 추가적인 근로자 대체가 이루어지지 않았다면 인건비중의 감소로 인한 이익증가일 수도 있을 것이다. 일인당 인건비를 종속변수로 한 분석 결과에서는 임금은 평균적으로 임금분산이 큰 기업에서 높게 나타난다는 토너먼트 이론과 달리 임금분산이 작은 기업일수록 일인당 인건비가 늘어나고 있음을 알 수 있었다.

경쟁자 수 및 경쟁 강도 효과를 파악한 결과에서는 부장의 임금 변동성(CV)

이 기업의 중장기적 성과와의 관계에서 유의미한 결과를 발견할 수 없었다. 즉, 우리나라에서 부장급의 경쟁이 기업의 성과에 직접적인 양 또는 음의 관계가 존재하지 않고 있으며 경쟁으로 인한 개인의 인건비 상승에 유의미한 결과를 찾을 수 없었다. 또한 경쟁자 수 변화에 따른 효과에서 우리의 분석 결과는 외국의 선행 연구와 달리 경쟁자 수의 증가가 임금의 변동성에 어떠한 영향을 미치지 못하고 있음을 알 수 있다. 횡단면 분석의 마지막 결과로 수요 변동성 변수가 부장 임金的 변이계수에 영향을 미치지 않고 있었으며 다만 임원과 부장 간의 임금격차에는 음의 효과를 보여 주고 있음을 알 수 있다. 즉, 수요 변동성이 클수록 임원과 부장 간의 임금격차는 줄어들고 있음을 알 수 있었다.

본 연구의 횡단면 분석 결과 임금분산과 상관된 변수가 누락(omitted variable)되어 있다면 추정 결과는 편의가 발생할 수밖에 없을 것이다. 즉, 미관찰 기업이질성에 따른 편의를 추정하기 위해 패널 분석을 실시하였다. 시간의 변화에 따른 기업의 이질성을 통제한 후의 결과는 단기에 임금차이 변수나 변이계수는 기업의 성과에 영향을 미치지 않았으나 잔차 불균형 변수는 일인당 부가가치액인 기업성공에 긍정적인 유의미한 결과를 보여 주고 있었다. 반면에 일인당 인건비를 종속변수로 할 경우 잔차 불균형 변수는 값이 작을수록 인건비가 상승하는 것을 알 수 있었다.

경쟁자 효과에서는 부장변이계수가 큰 기업일수록 ROE에 양의 효과를 보여 주고 있으며, 1인당 인건비가 클수록 기업의 일인당 부가가치액에 양의 영향을 미치고 있어 패널 분석 또한 효율성 임금가설을 지지하고 있는 것을 알 수 있었다. 경쟁자 수 효과에서는 경쟁자 수의 증가가 부장 임금의 변동성과 연관성을 가지지 못하고 있음을 볼 수 있으며, 부장비율이 작을 경우 임금의 변동성은 높아지는 것으로 나타나고 있어 경쟁자 수 증가는 경쟁을 강화하여 임금상승과 임금변동에 유의한 영향을 가지지 못하는 것으로 해석할 수 있을 것이다. 끝으로 임원과 부장 간의 임금격차에서는 수요 변동성 변수가 영향을 미치지 못하고 있음을 확인할 수 있었다.

임금제도와 같은 기업의 인적자원 관리 전략이 기업의 성과를 유인하는 원인 인지는 연구마다 달라 불분명할 수 있다. 우리의 연구 결과에서는 단기에 기업의 성과연봉제를 통한 임금격차가 기업의 성과에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 알 수 있었다. 그러나 대체로 임금제도가 기업의 성과에 직접적인 영향을 가지고 있다고 확신하기 어려웠다. 적합한 시점에 필요한 인재를 얻을 수 있는 유연한 노동시장이 없다면 성과 전략의 이득은 얻기 어렵다고 주장하는 손동운

(2006, p. 82)의 지적은 매우 유효한 것이라 하겠다. 즉, 필요인력을 수시로 얻을 수 있는 노동시장 환경, 인력 공급이 수요를 상회하는 환경이 뒷받침되지 않는다면 기업의 성과로 이어지기 어렵다는 것이다. 또한 토너먼트 이론은 한정된 주어진 파이를 가지고 다수가 절대적 평가가 아닌 상대적 평가를 통한 경쟁을 하여 승자가 많이 가져가는 승자독식의 의자 뺏기게임이기 때문에 의자를 뺏긴 사람은 퇴출되는 노동시장의 유연성이 담보되어야만 할 것이다. 따라서 이러한 이론적 배경과 노동시장의 환경은 바로 작금의 우리나라 노동시장 환경과 유사한 상황이라 하겠다. 서론에서 언급한 최근의 노동시장 개혁은 임금격차가 기업의 성과를 동반하는 것도 아니고 그렇다고 전체적인 인건비를 상승하는 것도 아니며 경쟁보다 외부 충격에 영향을 더 받는 본 연구 결과 관점에서 볼 때, 과거 연공서열 중심의 고용안정성 기조를 탈피하고 이와 동시에 저성과자의 노동시장 퇴출과 연공서열 타파를 통한 기업의 인건비 절약이라는 세 가지 명분 외에 그 이상의 의미를 가지기 어려워 보인다.

그러나 최근 외국의 기조는 우리와는 반대로 흐르고 있는 것으로 보인다. Juniper와 Adobe와 같은 미국 대기업은 최근 몇 년 전부터 소위 성과 곡선(performance curve) 또는 강제 평가(forced ranking)라 불리는 평가에 따라 1에서 5까지의 등급을 매기는 성과측정을 없애고 있다(Rock and Jones, 2015). Rock and Jones에 따르면 여전히 대기업은 다양한 성과측정 방법은 유효하지만 적어도 현재와 같은 단순한 방법(simple rating system)은 아니라는 것이다. 2015년 전반기 150만 명의 근로자를 가진 미국 30대 기업은 단순한 숫자에 의거한 평가는 더 이상 의미가 없으며 이들 기업은 팀과 관리자(manager) 간의 질 높은 지속적인 대화를 강조하여 왔다. 이는 결국 토너먼트 이론의 단점인 상대적 박탈에 의한 구성원 간의 비협조, 대화 단절 등이 조직에 커다란 문제로 작용하기 때문일 것이다. 그 외에 Rock and Jones가 미국 내 대기업이 기존의 평가 등급을 없애는 원인으로 밝힌 근거로는, 첫째 과거와 다른 일이란 본질의 변화와 질 높은 협력의 필요성, 둘째 근로자의 재능유지와 매력발산, 마지막으로 신속한 개인의 능력개발 필요성 때문이라고 분석하고 있다. 특히, 교육훈련은 저성과자를 위한 것이라기보다는 개인의 재능유지와 매력을 이끌어내기 위해 신속하게 사용되어야 함을 제시한 것이라 하겠다.

68 성과연봉임금제가 기업의 중장기 성과에 미치는 영향

〈부표 1〉 기초 통계량

		#	평균	s.d	중앙값
제조업 유무	업종(제조업=1, 비제조업=0)	330	0.658	0.475	-
	정기적인 인력계획 수립 여부	330	0.682	0.466	-
	HR 전담조직 여부	330	0.479	0.500	-
오너의 개입 정도	완전한 오너 체제·전문경영자가 있으나 오너의 개입이 절대적	330	0.452	0.498	-
	전문경영자 있으나 오너의 개입이 상당	330	0.200	0.401	-
	전문경영자가 있고 오너의 개입이 약간 존재	330	0.130	0.337	-
	완전한 전문경영자 체제	330	0.218	0.414	-
수출 비중	10% 미만	330	0.215	0.412	-
	10% 이상 30% 미만	330	0.148	0.356	-
	30% 이상 50% 미만	330	0.103	0.304	-
	50% 이상	330	0.236	0.425	-
	수출 없음	330	0.297	0.458	-
외국인 지분 정도	외국인 지분만 참여하고 경영개입 없음	330	0.315	0.465	-
	지분참여 및 경영, 기술지원	330	0.076	0.265	-
	경영에 참여	330	0.024	0.154	-
	외국인 지분 없음	330	0.585	0.493	-
연봉제 실시 대상	연봉제 실시 대상 전 직원	330	0.452	0.498	-
	대리급 이상	330	0.155	0.362	-
	과장급 이상	330	0.145	0.353	-
	차장급 이상	330	0.042	0.202	-
	부장급 이상	330	0.039	0.195	-
	임원급	330	0.091	0.288	-
	기타	330	0.076	0.265	-
	전체 근로자 수	330	1,070.0	2,514.9	360.5
임금 격차 변수들	임금격차	330	24.7	30.7	19.8
	잔차항	330	0.1	0.1	0.1
	전체 시간당 임금의 cv	330	32.5	41.3	27.2
	로그 기업 인건비 총액		10.7	0.5	10.7
	부장임금 cv	170	9.9	10.5	8.1
	임원-과장 임금격차	57	199.9	129.7	163.3
	부장 수/100(명)	330	0.4	1.8	0.1
	판매액cv/근로자 수(천 원)	324	0.1	0.1	0.1
기업 현황 및 성과 지표	인력현황1_부장급 비율		3.8	4.4	2.5
	이직자 수(명)		74.4	180.0	34.0
	영업이익증가율		108.4	299.3	29.7
	경상이익증가율		109.9	303.6	36.6
	순이익증가율		138.6	516.6	36.8
	종업원 1인당 부가가치(천 원)		85,686.1	85,408.4	73,317.5
	종업원 1인당 매출액(천 원)		565,329.9	840,973.9	332,554.2
	종업원 1인당 경상이익(천 원)		23,702.6	154,152.6	13,112.3
	종업원 1인당 순이익(천 원)		15,081.6	130,300.7	10,571.0
	종업원 1인당 자본집약도(천 원)		618,085.7	1,795,543.0	331,509.1
	노동소득분배율		77.1	162.1	59.2
자기자본순이익률		3.8	23.9	8.6	
총자본투자효율		54.3	118.8	25.2	

주: 일인당 인건비=(순이익계산서상의 인건비+제조원가명세서상의 노무비+제조원가명세서상의 복리후생비)/종업원 수.

〈부표 2〉 잔차 불균형 추정 결과-1차 연도

HCCP 1차 연도(2005)

■ 종속변수:시간당임금(천 원)

Variable	Parameter Estimate	Standard Error	t-Value
상수항	-0.476	0.082	-5.79***
성별	0.175	0.010	18.11***
결혼 여부	-0.059	0.010	-5.69***
학력(전문대졸)	0.152	0.011	14.22***
학력(4년제 대졸)	0.356	0.009	39.12***
학력(4년제 대졸 이상)	0.411	0.015	27.07***
연령1	0.072	0.004	19.5***
연령1*연령1	-0.001	0.000	-20.59***
근무기간1	-0.149	0.019	-7.67***
근무기간1*근무기간1	0.036	0.003	12.93***
정규직 여부	0.163	0.018	8.91***
직급(과장, 차장, 생산반장급)	0.315	0.009	34.86***
직급(부장, 임원급)	0.659	0.014	45.84***
업종(제조업 여부)	-0.156	0.008	-19.93***
기업규모(300인 이상 1,000인 미만)	0.119	0.009	13.73***
기업규모(1,000인 이상 2,000인 미만)	0.178	0.014	12.51***
기업규모(2,000인 이상)	0.273	0.011	24.8***

N=12,539(결측값=4) R-square=0.5475(Adj R-square)

참 고 문 헌

- 고수일, “내재적 동기에 대한 성과—보상 연계성과 경쟁, 피드백 결과의 효과,” 『경영학연구』 제31권 제2호, 2002, 509~528.
- 구자숙·한준·박찬웅, “기업 내 임금분산의 선행요인 및 효과: 성과급의 임금 분산 효과 및 임금분산의 의식과 태도에 대한 영향을 중심으로,” 『직업 능력개발연구』 제11권 제3호, 한국직업능력개발원, 2008, 285~306.
- 김경목, “직급 간 임금격차 결정 요인에 관한 연구: 토너먼트 이론(Tournament Theory)의 검증,” 『인사관리연구』 제29집 제2권, 한국인사관리학회, 2005, 177~218.
- 김동배·김기태, “연봉 차등폭이 보상수준 만족에 미치는 영향,” 『노동정책연구』 제8권 제4호, 한국노동연구원, 2008, 29~54.
- 손동원, “임금체계의 선택과 그 진화적 균형: 인센티브로서의 제도,” 『생산성논집』, Vol. 20, No. 1, 2006, 73~98.
- 신혜정·안지영, “성과급제와 기업성과의 관계—성과급적용 수준의 차별적 효과,” 『인적자원관리연구』 제21권 제1호, 한국인적자원관리학회, 2014, 1~18.
- 임동욱, “기업 내 임금격차와 기업성과: 인적자본기업패널을 활용한 잔차임금 분산의 효과를 중심으로,” 『POSRI 경제경영연구』 제11권 제1호, 2011, 140~170.
- 최강식, “조직구조와 토너먼트경쟁,” 『한일경상논집』 제37집, 2007, 89~107.
- 황인태, “임금격차가 기업성과에 미친 환경 분석,” 『노동경제논집』, 제17권 (2), 1994, 255~290.
- Bloom, M. and G. T. Milkovich, “Relationships Among Risk, Incentive Pay, And Organizational Performance,” *Academy Of Management Journal*, Vol. 41, No. 3, 1998, 283~297.
- Grund, C. and N. Westergaard-Nielsen, “The Dispersion of Employees’ Wage Increase and Firm Performance,” *Industrial and Labor Relation Review*, Vol. 61, No. 4, July 2008, 485~501.
- Heyman, F., “Pay Inequality and Firm Performance: Evidence from Matched Employer-employee Data,” *Applied Economics*, Vol. 37, No. 11, 2005, 1313~

1327.

Rock, D. and B. Jones, “Why More and More Companies are Ditching Performance Rating, Harvard Business Review, 2015, Sep. <https://hbr.org/2015/09/why-more-and-more-companies-are-ditching-performance-ratings>, 2016년 1월 29일 검색.

[Abstract]

The Effect of Wage Disparities on the Firm Performance

Sangjun Lee*

The main purpose of this study is to analyze whether wage disparities or inequality caused by wage system have an effect on medium and long term performance of firms with regard to growth and profitability indicators, and the labor costs of the company. The second objective is to examine whether measuring the performance of companies through the tournament system maximizes employee's efforts or reduce labor costs based on worker turnover.

The results indicate that the wage gap in medium and long-term corporate performance is explained by the decline in lower wage differences in the firm's coefficients of variation(CV) which is accompanied by more significant and favorable results in per capita value-added and income.

In addition, utilizing the turnover variable as the proxy variable of labor movement was affecting the medium and long-term performance of companies. On analyzing the short-term performance of companies using panel analysis, it was found that the volatility of wages did not affect the performance of the companies.

Keywords: performance-based wage system, tournament, firm performance, labor flexibility, competition

JEL Classification: D24, J31, M52

* Research fellow, Korea research institution for vocational educational and training, Tel: +82-44-415-5057, E-mail: sjlee@krivet.re.kr