

기업의 보상격차 정도가 기업의 중장기적 성과에 미치는 영향

이 상 준*

요약

이 연구는 기업의 성과연동임금제로 인한 기업내부가 임금불평등이 기업의 장기적 성과에 어떠한 영향을 미치는지를 기업의 성장성지표와 수익성지표, 기업의 인력이동 지표를 통해 분석하는 것이 주요 목적이다. 즉 기업의 성과지표의 일시적 변동성을 제거하고 장기적 이윤과 성과지표를 사용하여 국제 경기 변동이나 판매시장의 불확실성으로 인한 측정오차(measurement errors)를 줄임으로써 임금불평등의 정확한 효과를 추정 분석함으로써 기존의 선행연구들과 명백한 차별성을 기하고자 한다. 두 번째 목적은 기업의 성과가 과연 근로자자의 노력을 극대화하여 발생한 것인지 아니면 인센티브의 성과연동임금제보다 노동유연성 확장으로 인해 이루어진 것인지를 비교·분석한다.

연구결과 중장기적인 기업의 성과에 임금 격차는 변동계수 변수에서 임금격차가 낮은 기업일수록 일인당 부가가치액과 일인당 매출액, 일인당 순이익에서 유리한 유의미한 결과를 보여주고 있다. 또한 이직자의 수도 기업의 중장기적 성과에 영향을 미치고 있었다. 패널 분석을 통한 기업의 단기성과에 대한 분석 결과에서는 반대의 결과를 도출하였다. 즉 잔차 불균형이 ROE와 일인당 순이익에서 유의미한 결과를 보여주고 있다는 것이다. 즉 임금 격차가 클수록 기업의 단기 자기자본순이익율과 일인당 순이익에 유의미한 결과를 보여주고 있다.

1 서론

우리나라의 경쟁은 절대적 선인 것으로 보인다. 거의 모든 국민은 학교에서부터 경쟁을 바람직한 행위로 배우고 또한 스스로 익히고 터득해 왔다 해도 과언은 아닐 것이다. 이러한 경쟁은 채용시장에서도 치열하게 이루어지고 있으며 취업을 하였어도 승진과 임금 상승을 위해 하루하루 경쟁의 나날을 보내고 있다. 기업도 과거와는 달리 임금을 연공서열급으로 주기보다는 성과급제, 또는 성과와 연동하는 인센티브 체제로 바꾸어 근로자간의 경쟁을 유도하려

* 한국직업능력개발원 연구위원

하고 있다. 우리나라의 이러한 기업의 성과 연동 임금체계는 IMF이후 기업의 생산성 향상에 유리할 것으로 판단하여 본격적으로 도입되었다. 기업의 성과연동임금제도는 기업의 임금유연성을 확보함과 동시에 근로자의 무임승차 방지와 근로자의 노력을 극대화하여 기업의 생산성을 향상시키려는 전략적인 선택이라 할 수 있다. 그러나 최근 들어 성과연동제 임금추세는 하락하는 양상을 가지고 있다(신혜정의; 2014, P.1). 이와 같은 배경에는 우리나라 기업 문화가 성과연동임금체계를 받아들이기 어렵거나 조직의 응화 또는 응집력(cohesive power)을 약화시키기 때문인지도 모른다. 성과연동제에 대한 찬반의 양론은 상당히 많은 논의가 이루어졌지만 한 가지 분명한 것은 성과 연동제를 통한 기업의 이득은 유연한 노동시장 동반 없이는 불가능하다는 것이다(손동원; 2006. p.82). 즉 인력이동이 자유로운 노동시장이 존재할 때 개개인의 성과에 따른 임금이 결정되는 시장가격이 존재할 때 성과에 대한 평가가 정확해진다는 것이다(앞의 논문, 82). 또한 노동시장의 유연성을 확보하기 위해서라도 기업 스스로 임금체계를 변화시키려는 노력이 벌어지고 있다고 볼 수 있으며(엄동욱; 2010.p.141) 그 한가운데 성과연동 또는 성과 보상임금체계가 있다는 것이다. 그렇다면 성과연동임금체계가 근로자의 노력을 극대화하여 기업의 생산성을 높이려는 것인지 아니면 토너먼트 이론처럼 근로자간의 경쟁을 통해 근로자의 탈락을 시키는 노동유연성을 확보하려는 목적인지 불명확하다. 왜냐하면 만일 성과 연동제 도입 후 근로자수 또는 고용형태의 변화가 없다면-즉 인건비의 비중변화가 없다면-성과연동임금제가 기업의 생산성 변화에 영향을 미칠 수 있지만 기업의 생산성은 근로자수를 줄이고 대신 근로자의 노력을 극대화하면 늘어날 수 있기 때문이다.

또한 기업의 생산성은 우리나라처럼 경제의 대부분을 수출에 의존하는 경우 기업의 생산성은 기업내부의 시스템보다 국제 경기변동에 민감하게 반응할 수 있어 이 경우 임금체제의 변화가 기업의 생산성에 영향을 미쳤다고 보기 어려울 것이다. 또한 국내외 시장에서 상품의 판매불확실성(stochastic)하다면 노력의 극대화는 그 의미를 가지기도 어려울 것이다. 즉 경영의 위기(risk)가 높다면 인센티브와 같은 성과급제도는 근로자(대리인)의 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 임금불평등의 효과를 보기 위해서는 기업의 경영위기와 국제 경기변동과 같은 외부환경을 통제하는 것이 바람직하다. 단순히 기업의 임금 불평등 또는 임금 격차가 단기의 기업성과(매출액, ROA, ROE)와 연결하여 추정하는 것은 올바른 인과관계를 파악하기 어려울 뿐더러 왜곡하여 해석할 수 있기 때문이다.

이에 이 연구는 기업의 성과연동임금제로 인한 기업내부가 임금불평등이 기업의 장기적 성

과에 어떠한 영향을 미치는지를 기업의 성장성지표와 수익성지표, 기업의 인력이동 지표를 통해 분석하는 것이 주요 목적이다. 즉 기업의 성과지표의 일시적 변동성을 제거하고 장기적이윤과 성과지표를 사용하여 국제 경기 변동이나 판매시장의 불확실성으로 인한 측정오차 (measurement errors)를 줄임으로써 임금불평등의 정확한 효과를 추정 분석함으로써 기존의 선행연구들과 명백한 차별성을 기하고자 한다. 두 번째 목적은 기업의 성과가 과연 근로자자의 노력을 극대화하여 발생한 것인지 아니면 인센티브의 성과 연동임금제보다 노동유연성 확장으로 인해 이루어진 것인지를 비교·분석한다. 또 하나의 차별성으로는 뒤에서 자세히 보겠지만 잔차불평등(residual inequality)의 추정에 개인의 특징을 반영하는 것에 추가적으로 기업의 인적자본특징과 기업의 인적투자까지 통제함으로써 기업의 임금제도의 순효과를 분석하고자 한다.

2 연구 자료와 방법

이 연구에서 사용하는 자료는 한국직업능력개발원에서 격년으로 조사하는 「인적자본 기업 패널조사」로 1차부터 4차년도 모두 사용하였다. 종속변수로 사용할 기업의 성과자료는 ‘한국 신용평가정보’에서 제공하는 자료를 연계하여 사용하였다. 이 자료는 2005년도를 1차로 웨이브로 하고 있으며 100인 이상 기업의 인적자본에 관한 조사를 실시하고 있다. 또한 매년 기업에 종사하는 근로자의 임금외에 인적자본투자 행위에 대해서도 조사하고 있는 사업체-근로자 연계 자료이다. 이 연구에서 사용하는 데이터 셋은 세 가지로 나뉘어진다. 하나는 2005년 1차 웨이브를 기준으로 임금격차가 해당 기업의 장기적 성과에 어떠한 영향력을 끼치는지 분석한다. 두 번째 데이터 셋은 2007년도 2차 웨이브를 기준으로 한 자료이고 마지막 데이터 셋은 1차~4차 자료를 패널로 연결한 패널 자료이다. 1차 자료 데이터의 기업의 성과변수는 2005년~2011년까지의 평균값이며 2차 자료는 2007년부터 2011년까지, 4차년도 패널 데이터는 1차는 2004~2005, 2차 2006~2007, 3차 2008~2009년까지 각각의 평균값으로 대체하였으며, 4차는 2010~2011년의 기업성으로 하였다.

먼저 임금불평등을 나타내는 지표는 총 세 가지의 유형으로 사용하였는데 하나는 조건부지표 잔차불균형(residual inequality)과 임금근로자 임금의 변동계수(coefficient of variation), 마지막 하나는 임금의 최대-최소 임금격차를 사용하였다. 특히 잔차불균형은 아래와 같은 임금방정식을 토대로 추정된 잔차항을 기업별 분산 값으로 환산한 것이다. 이를 위한 임금추정방정식은

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

으로 X_i 에는 성별, 결혼여부, 학력더미, 연령과 연령제곱, 근속년수와 근속년수 제곱, 정규직 여부, 직급, 업종, 기업규모이며 종속변수는 임금을 근로시간으로 나눈 시간당 임금의 자연대수 값이다(표 1 참조). 변동계수는 근로자 개인의 임금을 기업의 변동계수로 전환하였으며 기업내 최대-최소 임금격차는 부장과 과장급의 수평적 임금 격차를 구한 후 이를 2로 나눈 평균값으로 사용하였다.

한편 실증 모형은 아래의 식과 같다.

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

여기서 σ_i 는 잔차불균형, 변동계수, 임금격차를 의미하고, X 는 기업내 인력특징으로 근로자 수, 부장급 비율, 비정규직 비율을 의미하고, Z 는 기업의 특징으로 제조업 유무, 외국인 지분역할, 정기적 인력계획 수립여부, HR 조직 여부, 매출대비 수출 비중, 연봉제 실시대상, 업종을 의미한다. 한편 종속변수는 1인당 매출액, ROE(자기자본순이익율), 1인당 부가가치액, 1인당순이익에 자연대수를 취한 값과 이직자수가 포함된다. 여기서 종속변수는 당해 연도의 값이 아닌 장기적 평균값이다. 예를 들면 2005년 1차년도 자료의 임금격차가 기업의 성과에 미치는 영향을 보기 위해 2005년도 실적을 보는 것이 아니라 2005년부터 2011년까지의 평균값으로 설정하였다는 것이다. 이는 기업의 성과 격차가 당해연도에 나타나는 것이 아니라 장기적으로 기업의 성과에 영향을 미치는 것을 반영하는 것이며 또한 우리나라처럼 수출위주의 소규모 개방경제 구조하에서는 기업의 성과는 내부의 임금 및 인사 시스템과는 독립적으로 세계경기 변동이라는 불확실성에 영향을 더 받을 수 있기 때문에 이 부분을 반영하기 위해서이다. 즉 상품의 판매 또는 영업이 불확실성(stochastic)하다면 개인의 노력 극대화는 그 의미를 가지기 어려울 것이기 때문에 기업의 내부적 요인인 기업의 성과에 미치는 효과를 보기 위해서는 가급적 장기적 평균 값으로 판단하는 것이 바람직하기 때문이다.

연구 방법으로는 크게 세 가지로 구성되어 있다. 2005년도 기준 자료를 가지고는 단순한 회귀 방정식을 이용하여 임금의 격차가 기업의 장기적 성과에 미치는 영향을 파악하고자 하였다. 두 번째 연구 방법은 1차 웨이브에서 4차 웨이브까지의 패널 자료를 이용하여 패널 분석과 패널 IV방정식을 추정하였다.

기초통계량을 <표 1>을 통해 살펴보자. 먼저 기업내 보상격차는 24.7% 정도로 임금의 평균

24.7% 이상 격차가 벌어지고 있으며 최대 225%까지 격차가 존재하는 것을 알 수 있다. 잔차 불균형은 분산의 중위수가 0.08임을 감안할 때 평균 0.1은 중위 50%보다 높은 위치에 존재하는 것을 알 수 있다. 전체근로자수는 1,079명으로 전체근로자 중 부장급 이상의 비율은 3.8%이며 제조업이 비율은 전체 응답기업의 66%를 차지하고 있다. 정기적으로 인력계획을 수립하는 기업의 비율은 68%, HR 전담조직을 가지고 있는 비율은 48%이다.

경영체제에 대한 더미 변수에서는 오너체제 또는 오너의 개입이 절대적 기업의 비율은 45%이며 전문경영자가 있으나 오너개입이 상당한 기업의 비율은 20%, 전문경영자 있으며 오너개입이 약간만 있는 기업의 비율은 13%, 완전 전문경영인체제 기업의 비율은 22%에 달하고 있는 것을 알 수 있다. 매출액 중예선 수출이 차지하는 비율은 수출비율인 없는 기업의 비율은 30%에 달하고 있으며 70%는 어떠한 형태로든 수출을 하고 있었다. 수출액이 매출액에서 50% 이상 차지하는 기업의 비율도 24%, 10% 미만이 기업은 22%로 나타나고 있다. 외국인 지분 참여율을 보면 지분은 있으나 경영을 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 이직자수는 평균 74명으로 나타나고 있다.

종속변수중 주요 변수만을 살펴보면 다음과 같다. 영업이익증가율은 2005년부터 2011년까지 7개년 평균 108.4%로 나타나고 있으나 중위수는 29.7%가 되고 있어 영업이익율이 상상을 초월하는 일부 극단의 기업들이 평균값을 올린 것으로 보인다. 이는 경상이익증가율도 마찬가지이다. 1인당 부가가치액은 8천6백 만원이며 1인당 매출액은 5억 6천만원으로 이는 중위값 3억3천만원 보다 높은 수치이다. 한편 ROE인 자기자본순이익율은 3.8%로 나타났다.

〈표 1〉 기초 통계량

레이블	평균값	표준편차	최소값	중위수	최대값
보상격차 %	24.7	30.7	0.0	19.8	225.0
residual inequality	0.10	0.10	0.02	0.08	1.14
변동계수(coefficient of variation)	32.5	41.3	1.9	27.2	607.0
전체근로자수	1079.0	2514.9	94.0	360.5	27322.0
부장급 이상비율	3.8	4.4	0.0	2.5	33.1
업종(제조업=1)	0.66	0.48	-	-	-
정기적 인력계획 수립 여부	0.68	0.47	-	-	-
HR전담조직여부	0.48	0.50	-	-	-
경영체제(완전한 오너체제&오너의 개입이 절대적)	0.45	0.50	-	-	-

레이블	평균값	표준편차	최소값	중위수	최대값
경영체제(전문경영자 있으나 오너의 개입이 상당)	0.20	0.40	-	-	-
경영체제(전문경영자 있고 오너의 개입이 약간 존재)	0.13	0.34	-	-	-
경영체제 (완전 전문경영자 체제)	0.22	0.41	-	-	-
매출대비수출비율(10%미만)	0.22	0.41	-	-	-
매출대비수출비율 (10%이상 30%미만)	0.15	0.36	-	-	-
매출대비수출비율 (30%이상 50%미만)	0.10	0.30	-	-	-
매출대비수출비율(50%이상)	0.24	0.43	-	-	-
매출대비수출비율(수출없음)	0.30	0.46	-	-	-
외국인 지분역할 (지분참여, 경영개입없음)	0.32	0.47	-	-	-
외국인 지분역할 (지분참여 및 경영, 기술지원)	0.08	0.27	-	-	-
외국인 지분역할 (경영에 참여)	0.02	0.15	-	-	-
외국인 지분역할 (외국인 지분 없음)	0.59	0.49	-	-	-
연봉제실시대상(전직원)	0.45	0.50	-	-	-
연봉제실시대상(대리급이상)	0.16	0.36	-	-	-
연봉제실시대상(과장급이상)	0.15	0.35	-	-	-
연봉제실시대상(차장급이상)	0.04	0.20	-	-	-
연봉제실시대상(부장급이상)	0.04	0.20	-	-	-
연봉제실시대상(임원급)	0.09	0.29	-	-	-
연봉제실시대상(기타)	0.08	0.27	-	-	-
이직자수(전체) 명	74.4	180.0	0.0	34.0	2304.0
영업이익증가율	108.4	299.3	-100.0	29.7	2315.0
경상이익증가율	109.9	303.6	-99.2	36.6	2670.5
순이익증가율	138.6	516.6	-99.2	36.8	5086.2
부가가치(종업원1인당)천원	85686.0	85408.4	-200639.0	73317.5	884223.2
매출액(종업원1인당)	565329.9	840973.9	5277.2	332554.2	7474308.7
경상이익(종업원1인당)	23702.5	154152.6	-1093576.1	13112.3	2141323.7
순이익(종업원1인당)	15081.6	130300.7	-1095159.8	10571.0	1630091.6
자본집약도(종업원1인당)	618085.7	1795542.7	361.3	331509.1	22604813.8
노동소득분배율	77.1	162.1	-226.1	59.2	1570.9
자기자본순이익율(ROE)	3.8	23.9	-181.9	8.6	64.9
총자본투자효율	54.3	118.8	-39.3	25.2	1057.4

3 연구 결과

이하에서는 기업내 임금격차(wage dispersion)가 기업의 장기적 성과에 영향을 미치는 정도를 분석한다. <표 2>에서는 1차 년도에 임금격차와 기업의 성과는 2005년~2011년까지의 장기적 평균 값으로 이에 대한 회귀분석을 실시한 것이다. 자기자본순이익률 소위 ROE 는 당기순이익의 총자산에 대한 비율로 기업의 계획과 실적 간 차이분석에 사용하는 ROA와 달리 ROE는 자기자본에 대한 당기순이익의 비율은 나타내는 지표이다. 이 수익성 지표에서는 어떠한 것도 유의미한 결과를 발견할 수 없었다. 그러나 일인당 부가가치액에 대한 분석에서는 근로자의 임금이 변동성이 낮은 기업일수록 일인당 부가가치액에 긍정적인 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 일인당 부가가치액은 생산성과 관련한 지표로써 종업원 일인당 부가가치액은 노동생산성의 변동요인 분석에 활용할 수 있는 지표이다. 이에 값이 클수록 상대적인 차이가 큰 것을 의미하는 변동계수는 결국 임금격차의 크기를 볼 수 있는 것인데 이것이 작을수록 장기적인 기업의 부가가치액에 영향을 준다는 것을 본 분석에서 보여주고 있다. 물론 이러한 결과는 단기적으로 또는 패널과 같은 기타 요인을 제거한 후에는 달라질 수 있는 결과라 하겠다. 그러나 2005년도 임금 격차를 기준으로 보았을 때 근로자 임금변동이 장기적인 기업의 노동생산성에 부정적인 영향을 미칠 수 있음을 보여주는 결과라 하겠다. 이러한 결과는 비단 부가가치액에서만 나타나고 있는 것은 아니다. 일인당 순이익과 매출액에서 종업원 수를 고려한 일인당 매출액에서도 동일한 결과를 보여주고 있다.

한편 이직자의 수도 기업의 장기적 성과에 영향을 미치고 있는데 이직자수의 규모가 클수록 기업의 노동생산성과 순이익에 정의 관계를 보여주고 있음을 알 수 있다. 이직자에는 단순히 회사를 그만두었다는 의미 외에 소위 토너먼트에서 밀려 회사를 그만둔 것도 의미한다. 따라서 이직자의 변수는 토너먼트 경쟁에서 밀렸거나 또는 포기 한 것을 보기 위해 대리변수(Proxy variable)이다. 따라서 토너먼트에서 경쟁력이 떨어지는 사람이 이직하고 능력있는 사람만이 남았다면 이직자의 규모는 노동생산성이나 순이익에 영향을 미칠 수 있을 것이다. 또 하나의 해석은 이직자의 규모가 큰 상태에서 종업원의 수가 그만큼 채워지지 않는다면 또는 능력있는 사람의 비율이 증가하고 근로자의 수가 채워지지 않았거나 채워졌다 해도 인건비 비중이 낮아지면 생산성과 이익을 늘어날 수 있다는 것이다.

<표 3>은 1차~4차 년도를 패널로 연결한 자료에 대한 분석이다. 앞의 회귀식이 장기적인 기업의 성과에 대한 분석이라면 본 분석은 단기적 성과에서 기업의 관찰되지 않은 요인을 제거한 상태에서 즉 기업의 이질성의 문제를 고려한 결과이다. 이 분석에서 보면 잔차 불균형이

〈표 2〉 2005년 기준 임금격차(wage dispersion)의 효과

구분	Roe			LOG 1인당 부가가치액			LOG 1인당 순이익			LOG 1인당 매출액		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
임금격차	-0.007 (.0018)			.0004 (.0010)			-0.025 (.0035)			0.000 (.0020)		
residual inequality		-4.188 (.5298)			-2.897 (.5120)						.0020 (.6560)	
변동계수(cv)			-0.003 (.0012)			-0.0042*** (.0012)						-0.0080*** (.0010)
이직자 수	.0001 (.0004)	.0001 (.0004)	.0000 (.0004)	.0009*** (.0003)	.0008*** (.0004)	.0007*** (.0004)	.0012 (.0007)	.0012 (.0007)	.0010** (.0006)	.0010 (.0000)	.0005 (.0004)	.0005 (.0003)
log 기업규모	.0184 (.0659)	.0196 (.0658)	.0180 (.0659)	-0.0373 (.0662)	-0.0339 (.0576)	-0.0233 (.0557)	-0.0885 (.1295)	-0.0870 (.1296)	-0.0900 (.1239)	-	-0.1714 (.3250)	.0165 (.3124)
무장 비율	.0133 (.0130)	.0126 (.0130)	.0130 (.0130)	-0.0026 (.0125)	-0.0035 (.0141)	-0.0061 (.0136)	-0.118 (.0256)	-0.126 (.0256)	-0.209 (.0245)	.0060 (.0160)	.0062 (.0158)	.0052 (.0152)
제조업유무	.0016 (.1887)	-0.004 (.1885)	-0.003 (.1888)	-0.0924 (.1508)	-0.0957 (.1645)	-0.1072 (.1601)	.1842 (.3625)	.1879 (.3626)	.1409 (.3469)	.0140 (.2040)	.0140 (.2042)	.0125 (.1957)
HR		YES		YES	YES			YES			YES	
기업특성		YES		YES	YES			YES			YES	
R^2	0.0804	0.082	0.0801	0.094	0.095	0.151	0.1009	0.1002	0.176	0.0756	0.0756	0.1505
N			252		218			254			326	

주: HR에는 정기적 인력계획 수립여부, HR 전담조직 여부 변수가, 기업 특성에는 매출대비 수출 비율, 외국인 지분 및 경영참여 정도, 오너의 경영참여 정도, 연봉제 실시 대상이 포함

〈표 3〉 2005~2011년 패널 분석-고정효과 회귀분석

구분	Roe			LOG 1인당 부가가치액			LOG 일인당 순이익			LOG 일인당 매출액		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
	Coef.			Coef.			Coef.			Coef.		
임금격차	.0001 (.0003)			-.0005 (.0005)			.0002 (.0003)			-.0001 (.0001)		
residual inequality	1.4507*** (.5108)			.4506 (.7101)			1.2143*** (.6060)			-.0265 (.3460)		
변동계수(cv)		.0009 (.0012)							.0006 (.0014)			-.0001 (.0007)
이직자 수	-.0001 (.0002)	-.0001 (.0002)	-.0001 (.0002)	-.0001 (.0004)	-.0001 (.0004)	-.0001 (.0004)	-.0002 (.0002)	-.0002 (.0002)	-.0002 (.0002)	-.0000 (.0001)	-.0000 (.0001)	-.0000 (.0001)
log 기업규모	.3254*** (.0833)	.3250*** (.0825)	.3240*** (.0833)	.0327 (.1304)	.0407 (.1314)	.0287 (.1307)	.3899*** (.1004)	.3925*** (.1000)	.3893*** (.1005)	.0378 (.0535)	.0375 (.0536)	.0378 (.0536)
부장 비율	.0067 (.0060)	.0070 (.0059)	.0068 (.0060)	-.0082 (.0072)	-.0083 (.0072)	-.0084 (.0072)	.0154*** (.0071)	.0156*** (.0071)	.0156*** (.0071)	.0045 (.0040)	.0044 (.0040)	.0044 (.0040)
제조업유무	0.015 (0.086)	.0315 (.0850)	.0161 (.0856)	-.1441 (.1143)	-.1329 (.1145)	-.1404 (.1144)	-.0040 (.1002)	.0106 (.0999)	-.0022 (.1002)	.0027 (.0528)	.0028 (.0529)	.0029 (.0529)
HR		YES		YES	YES		YES	YES	YES	YES	YES	
기업특성		YES		YES	YES		YES	YES	YES	YES	YES	
R^2 (within)	0.1026	0.1198	0.1034	0.1126	0.1100	0.1094	0.0946	0.1025	0.0939	0.0333	0.0323	0.0323
N		630			373			626			796	

주: HR에는 정기적 인력계획 수립여부, HR 전담조직 여부 변수가, 기업 특성에는 매출대비 수출 비율, 외국인 지분 및 경영참여 정도, 오너의 경영참여 정도, 연봉제 실시 대상이 포함

〈표 4〉 2005~2011년 IV 패널 분석-고정효과 회귀분석

구분	Roe			LOG 1인당 부가가치액			LOG 일인당 순이익			LOG 일인당 매출액		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
	Coef.			Coef.			Coef.			Coef.		
임금격차	-0.120 (.0099)			-0.076 (.0177)			-0.118 (.0120)			.0003 (.0044)		
residual inequality		-2.5469 (8.1397)		18.6532 (38.4055)				-7.083 (12.7645)		6.1448 (10.0737)		
변동계수(cv)			.0175*** (.0075)		.0065 (.0109)			.0145** (.0081)				-0.0003 (.0039)
이직자 수	.0002 (.0005)	-0.0002 (.0002)		.0004 (.0006)	-0.0001 (.0006)		.0001 (.0006)	-0.0003 (.0003)		.0000 (.0002)		-0.0000 (.0001)
log 기업규모	.2901 (.1951)	.3253*** (.0885)	.2977*** (.1014)	.0594 (.2051)	.4306 (.8656)	.0517 (.1430)	.4006** (.2041)	.3761*** (.1237)	.3679*** (.1125)	.0373 (.0541)	.0622 (.0783)	.0386 (.0551)
부장 비율	.0095 (.0140)	.0063 (.0065)	.0089 (.0073)	-0.0093 (.0111)	-0.0157 (.0216)	-0.0057 (.0087)	.0185 (.0148)	.0152** (.0086)	.0178*** (.0080)	.0042 (.0048)	.0046 (.0050)	.0043 (.0041)
제조업유무	.0505 (.2006)	-0.141 (.1300)	.0391 (.1041)	-2.422 (.2978)	.0619 (.4739)	-1.148 (.1274)	.0483 (.2099)	-0.824 (.1873)	.0168 (.1121)	.0035 (.0536)	.0481 (.0994)	.0024 (.0533)
HR		YES		YES	YES			YES		YES	YES	
기업특성		YES		YES	YES			YES		YES	YES	
R^2 (between)	0.0285	0.0079	0.0001	0.0188	0.0000	0.0060	0.0010	0.0144	0.0000	0.0014	0.0004	0.0000
N		630		373				626			796	

ROE와 일인당 순이익에서 유의미한 결과를 보여주고 있다는 것이다. 즉 임금 격차가 클수록 기업의 단기 자기자본순이익율과 일인당 순이익에 유의미한 결과를 보여주고 있다. 그러나 일인당 부가가치액이나 일인당 매출액에서는 유의미한 영향을 미치지 않고 있다.

즉 잔차 불균형이 기업의 순이익에는 영향을 미치지만 노동생산성의 지표나 기업의 매출과는 관계가 없는데 이러한 결과는 기업의 매출액에 잔차불균형이 유의하지 않다라는 엄동욱(2011)의 결과와 유사하다. 다만 차이점은 일부 성과 지표에서는 임금의 격차가 유의미한 결과를 보여주고 있다는 것이다. 또 하나 특이한 것은 기업 내 관리자(Manager) 비율인 높은 기업일수록 일인당 순이익이 증가하고 있다는 것이다. 또한 기업규모가 클수록 일인당 순이익과 ROE에 영향을 미치고 있다. 이는 기업규모가 크면 자산가치는 동반될 수 있으나 자기자본이 꼭 늘어나는 것은 아니기 때문에 기업규모가 작은 기업에 비해 자기자본의 순이익율이 높을 수 있음을 알려주는 것이라 하겠다.

<표 4>는 패널자료를 가지고 IV 회귀식으로 추정한 것이다. 이때 임금격차 변수와 변동계수의 IV는 잔차 불균형으로, 잔차 불균형은 임금격차로 결정하였다. 다른 형태의 임금격차가 종속변수에 직접적인 영향을 미치지 않지만 해당 임금격차 지표에서는 영향을 미칠 수 있다고 판단하였기 때문이다. 예를 들면 변동계수는 잔차불균형 지표처럼 다른 개인적 요인을 통제된 변수에 영향을 받을 수 있기 때문이다. 이는 전기의 변수로 IV를 추정하는 것과 유사한 개념이라 하겠다. 여기서 결과를 보면 변동계수가 클수록 즉 임금격차가 늘어날수록 단기에 일인당 부가가치액과 일인당 순이익에 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 기업규모와 부장급 이상 관리자 비율 변수도 앞의 결과와 동일한 결과를 보여주고 있음을 알 수 있다. 관리자의 비율이 기업에서 높다는 것은 그만큼 관리자들이 기업의 이익을 위해 해당 업무와 부처에서 효율적인 업무를 진행하는 경쟁이 일어나게 될 것이기 때문에 순이익 관련 지표에서 유의미한 결과를 보여주는 것이라 판단된다. 그러나 부가가치나 일인당 매출액에서는 유의미한 결과를 보여주지 못하였다.

4 결론

지금까지 우리는 기업의 임금격차가 기업이 중장기적 성과와 단기적 성과에 미치는 영향을 분석하였다. 이를 위해 임금 격차는 총 세 가지의 지표를 사용하였는데 하나는 개인의 임금을 개인적 특성과 기업특성을 통제한 후 회귀식으로 추정한 잔차의 분산을 기업별로 구한 값을 사용하였다. 두 번째는 개인의 임금의 변동계수를 하였고 마지막으로 과장과 부장의 임금격차비율을 2로 나눈 값으로 사용하였다. 종속변수는 기업의 수익성지표와 생산성 지표, 매출규모를 사용하였다. 분석방법은 1차 년도를 기준으로 2005년부터 2011년까지의 기업성과지표의 평균값을 이용하여 임금 격차가 기업의 중장기적 성과에 영향을 미치는 효과를 보았으며 1차부터 4차년도까지의 패널 자료를 구축하고 기업의 단기적 성과에 대한 패널 분석을 실시하였다.

연구결과 중장기적인 기업의 성과에 임금 격차는 변동계수 변수에서 임금격차가 낮은 기업일수록 일인당 부가가치액과 일인당 매출액, 일인당 순이익에서 유리한 유의미한 결과를 보여주고 있다. 또한 이직자의 수도 기업의 중장기적 성과에 영향을 미치고 있는데 이는 이직자에는 단순히 회사를 그만두었다는 의미 외에 소위 토너먼트에서 밀려 회사를 그만둔 것도 의미함에 따라 토너먼트에서 경쟁력이 떨어지는 사람이 이직하고 능력있는 사람만이 남았다면 이직자의 규모는 노동생산성이나 순이익에 영향을 미칠 수 있을 것으로 보인다. 그러나 이러한 이직자의 규모가 추가적인 근로자 대체가 이루어지지 않았다면 인건비중의 감소로 인한 이익 증가일 수도 있을 것이다.

한편 패널 분석을 통한 기업의 단기성과에 대한 분석 결과에서는 반대의 결과를 도출하였다. 즉 잔차 불균형이 ROE와 일인당 순이익에서 유의미한 결과를 보여주고 있다는 것이다. 즉 임금 격차가 클수록 기업의 단기 자기자본순이익율과 일인당 순이익에 유의미한 결과를 보여주고 있다. 그러나 일인당 부가가치액이나 일인당 매출액에서는 유의미한 영향을 미치지 않고 있다. 기업규모가 클수록 일인당 순이익과 ROE에 영향을 미치고 있다. 이는 기업규모가 크면 자산가치는 동반될 수 있으나 자기자본이 꼭 늘어나는 것은 아니기 때문에 기업규모가 작은 기업에 비해 자기자본의 순이익율이 높을 수 있음을 알려주는 것이라 하겠다.

참고문헌

- 구자숙·한준·박찬웅. “기업 내 임금분산의 선행요인 및 효과: 성과급의 임금분산 효과 및 임금 분산의 의식과 태도에 대한 영향을 중심으로,” 『직업능력개발연구』, 제11권 제3호, 한국직업능력개발원, 2008, pp.285-306.
- 김경묵. “직급 간 임금격차 결정 요인에 관한 연구: 토너먼트 이론(Tournament Theory)의 검증,” 『인사관리연구』, 제29집 제2권, 한국인사관리학회, 2005, pp.177-218.
- 김동배·김기태. “연봉 차등폭이 보상수준 만족에 미치는 영향,” 『노동정책연구』, 제8권 제4호, 한국노동연구원, 2008, pp.29-54.
- 신혜정·안지영(2014). “과급제와 기업성과의 관계 - 성과급적용 수준의 차별적 효과” - 『인적 자원관리연구』, 제21권 제1호 한국인적자원관리학회.
- 엄동욱(2011). “기업 내 임금격차와 기업성과: 인적자본기업패널을 활용한 잔차임금분산의 효과를 중심으로,” 『POSRI경제경영연구』 제11권, 제1호.
- Bloom, M & Milkovich, G.T, “Relationships Among Risk, Incentive Pay, And Organizational Performance” *Academy Of Management Journal* , Vol. 41, No. 3 (Jun., 1998), pp. 283-297
- Heyman, F. “Pay inequality and firm performance: evidence from matched employer-employee data,” *Applied Economics*, Vol.37, No.11, 2005, pp.1313-1327.
- Jenkins, D.G. Jr., Mitra, A., Gupta, N., & Shaw, J.D. (1998). “Are financial incentives related to performance? A meta-analytic review of empirical research”. *Journal of Applied Psychology*, 83, 777-787.
- Gomez-Mejia, L.R. (1992). “Structure and process of diversification, compensation strategy, and firm performance”. *Strategic Management Journal*, 13, 381-397.
- Pfeffer, J. & Davis-Blake, A. (1987). “Understanding organizational wage structures: A resource dependence approach” *Academy of Management Journal*, 30, 437-455.
- Tosi, H.L. Jr. & Gomez-Mejia, L.R. (1989). “The decoupling of CEO pay and performance: An agency theory perspective”. *Administrative Science Quarterly*, 34, 169-189.
- Gerhart, B. & Milkovich, G.T. (1990). “Organizational differences in managerial compensation

and financial performance”. *Academy of Management Journal*, 33, 663-691.

Huselid, M. A. (1995). “The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance”. *Academy of Management Journal*, 38, 635-672.

Delery, J. E. & Doty, D. H. (1996). “Modes of theorizing in strategic human resource management: Tests of universalistic, contingency, and configurational performance predictions”. *Academy of Management Journal*, 39, 802-835.

Becker, B. & Gerhart, B. (1996). “The impact of human resource management on organizational performance: Progress and prospects”. *Academy of Management Journal*, 39, 779-801.

〈부표 1〉 잔차 불균형 추정 결과-1차년도

HCCP 1차년도(2005)

▪ 종속변수: 시간당 임금(천 원)

Variable	Parameter Estimate	Standard Error	t Value
상수항	-0.476	0.082	-5.79 ***
성별	0.175	0.010	18.11 ***
결혼여부	-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 대졸이상)	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 ***
정규직여부	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(제조업여부)	-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=0.5469)