성과배분과 임금수준

이인재*· 김동배**

변동급으로서의 성과배분제가 임금총액은 변화시키지 않고 고정급과 변동급의 구성만 변화시키는가 아니면 고정급에 추가되는 임금으로서 임금총액을 증가시키는가는 이른바 성과배분제의 대체가설과 추가가설이다. 두 대립적인 가설은 각각 논거를 갖고 해외 실증연구 결과도 복합적이어서 한국에서는 과연 어떠한 결과가 나타나는지를 살펴볼 필요가 있다. 한국노동연구원의 2015~2019년 사업체패널조사 자료를 사용하여 성과배분제가 핵심직종의 과장급 및 부장급의 연간임금총액에 미치는 영향을 분석한 결과 성과배분제는 임금총액을 증가시키는 것으로 나타나 성과배분은 임금총액은 그대로 둔 채 고정급과 변동급의 구성만 바꾼다는 대체가설을 부정하는 연구결과를 얻었다. 이러한 결과는 복합적이지만 다수가 추가가설을 지지하는 결과를 얻었던 해외 선행연구들과 맥락을 같이 하고, 최근 성과배분제가 훈련이나 혁신을 촉진한다는 연구결과를 설명하는 논거와도 정합적인 연구결과이다. 이상의 분석결과를 요약하고 본 연구의 한계와 추후 연구과제를 제시하였다.
주요용어 : 성과배분제, 임금총액, 고정급, 대체가설, 추가가설

Ⅰ. 들어가는 글

성과배분은 임금수준을 높이는가? 얼핏 모두 그렇다고 대답할 정도로 너무 단순한 문제 제기로 보인다. 그러나 문제는 그렇게 단순하지 않다. 성과배분은 임금총액 수준의 변화 없이 고정급과 변동급의 구성만 바꿀 수 있다는 주장이 있기 때문이다. 여기에서 고정급은 성과배분 금액을 제외한 금액이고 변동급은 경영실적에 연동되어 변하는 성과배분 금액을 말한다. 성과배분이 임금총액의 수준을 증가시킨다는 주장은 추가(supplementary) 가설이고, 반면에 임금총액의 수준 변화 없이 고정급과 변동급의 구성을 바꾸는 즉 성과배분이 고정급을 대체한다는 주장은 대체(substitution)가설이다. 추가가설과 대체가설을 요약하면 쟁점은 성과배분제는 임금총액은 그대로 두되 고정급과 변동급의 구성을 바꾸는지 아니면 임금총액을 증가시키는지 여부이다. 근로자로서는 성과배분제가 임금소득 순 이득을 제공하느냐는 문제로서, 성과배분 금액이 변동급으로서 근로자가 그 리스크를 부담해야 한다는 것을 감안하면 더 심각한 문제로 다가올 수 있다

---

* 인천대학교 경제학과 교수(leeinjae@inu.ac.kr)
** 인천대학교 경영학부 교수(dongbae@inu.ac.kr)

본 연구는 성과배분제가 임금총액에 미치는 효과와 관련된 대체가설과 추가가설을 검증해보고자 한다. 그동안 국내에서도 성과배분이 노동생산성에 미치는 영향을 넘어 기술혁신이나 기업의 교육훈련에 미치는 영향에 관해서도 연구들이 진행되었다. 노력이나 창의성과 같은 근로자의 추가적인 투입으로 인해 발생하는 경영 과실(果實)을 근로자와 공유하겠다는 사용자의 약속으로서의 성과배분은, 훈련이나 혁신을 둘러싼 노사간에 발생할 수 있는 이해 상충 문제인 대리인 문제를 해소하거나 완화하여 훈련이나 혁신을 촉진할 수 있다(김동배・이인재,2018a; 김동배・이인재, 2018b; 이인재・김동배, 2018; 이인재・김동배, 2020a; 이인재・김동배, 2020b).

그런데 성과배분의 이러한 효과는 성과배분이 임금수준에 미치는 효과와 관련해서 추가가설과 논리적 정합성을 갖는다. 만일 성과배분이 임금총액의 수준은 그대로 둔 채 단지 고정급과 변동급의 구성을 변화시킨다면 성과배분이 근로자의 투자 행위에서 발생할 수 있는 대리인 문제를 완화하여 훈련이나 혁신을 촉진하는 기능은 논리적으로 기대할 수 없게 된다. 왜냐하면, 금전적 이득에 한정하면 성과배분제로 근로자가 더 얻는 것이 없으므로 추가적인 노력이나 창의성과 같은 추가적인 투입을 할 유인이 없기 때문이다. 이런 측면 즉 성과배분제의 효과에 대한 일련의 연구와의 논리적 정합성 차원에서도 성과배분제가 임금총액에 미치는 효과와 관련된 대체가설과 추가가설은 언젠가는 실증적으로 살펴볼 필요가 있는 연구과제로 보인다.

물론 성과배분의 대체가설이 꼭 근로자에게 불리한 것만도 아니라는 주장도 있다. 변동급으로서의 성과배분이 임금총액은 변화시키지 않더라도 기업측의 임금 유연성을 증가시킨다. 제품시장의 불확실성 등으로 경영실적의 불확실성이 증가할 경우 기업은 경영실적과 연동되는 변동급을 통해서 고정급의 부담을 줄이려고 한다. 만일 이 경우 변동급의 완충 역할이 없다면 기업은 경영실적의 변동에 따라 해고를 단행할 수밖에 없는데, 성과배분제가 변동급으로 기능하게 되면 경영실적에 따라 임금이 자동으로 조정되기 때문에 해고의 유인이 감소하거나 사라진다. 즉 성과배분이 고정급을 대체하는 대체가설이 타당하더라도 근로자는 고용보장이라는 이득을 누리기 때문에 근로자에게 반드시 불리한 것은 아니라는 주장이다(Kruse, 1996; .Long & Fang, 2012). 다만 이러한 주장의 타당성을 부정할 수는 없겠지만, 앞서 언급한 바와 같이 성과배분제가 생산성만이 아니라 훈련이나 혁신을 촉진하는 효과는 대체가설로는 설명할 수는 없다.

나아가 성과배분제 도입 동기나 성과배분제의 각종 효과는 각국의 노동시장이나 노사관계 지형에 따라 달라질 수 있다는 지적과 같이(Long, & Fang, 2012), 외국의 선행연구들에서 확인된 대체 혹은 추가가설이 과연 한국에서는 어떤 결과가 나올지를 살펴보는 것도 의미가 있다. 본 연구는 한국노동연구원의 사업체패널조사 자료를 사용하여 성과배분제가 임금총액에 어떤 영향을 미치는지를 분석하고자 한다. 성과배분제가 임금총액을 증가시키면 추가가설을 지지하는 증거가 된다. 물론 여기에서 추가가설은 엄격한 대체가설의 대립가설로서 보다 광의의 추가가설이다. 엄격한 대체가설은 임금총액 변화 없이 임금구성의 변화만 낳은 것을 말하기 때문에 임금총액이 증가한다면 그 대립가설로서 추가가설이 지지를 얻게 된다. 후술하겠지만 광의의 추가가설이라고 표현한 이유는 성과배분이 고정급을 약간 대체하더라도 추가되는 성과배분 금액이 대체되는 고정급보다 더 크다면 임금총액은 증가하게 되는데 이 경우에도 추가가설이 지지된다는 의미이다. 실제로 이러한

경우 즉 성과배분 금액이 고정급을 약간 대체하거나 고정급의 인상을 조절하는 대신, 성과배분 금액을 포함한 임금총액은 동일한 조건에서 성과배분제가 없는 경우보다 더 높은 방식의 추가가설이 현실 세계에서 가장 개연성이 높은 시나리오일지도 모른다. 본 연구는 이러한 경우를 포함한 광의의 추가가설 예측이 맞는지 아니면 엄격한 대체가설이 맞는지를 사업체패널조사 자료를 사용하여 검증하고자 한다.

Ⅱ. 선행연구와 연구가설

성과배분의 고정급 대체와 추가에 관한 연구는 크게 간접적인 연구와 직접적으로 대체와 추가가설을 검증한 연구로 구분할 수 있다. 간접적 연구는 성과배분을 채택하는 영향요인으로부터 대체인가 아니면 추가인가를 추론할 수 있는 연구인 반면, 직접적인 연구는 대체와 추가가설을 직접 검증한 연구들이다.

간접적인 연구는 성과배분의 도입 동기로부터 대체와 추가를 추론할 수 있는 연구들인데 관련 연구로서 Kruse(1996)와 Long & Fang(2015)이 대표적이다. Kruse(1996)는 성과배분이나 우리사주(ESOP) 도입 영향요인에 관한 연구가 없었다는 점에 주목하여 미국 공개기업의 1975~1991년 패널데이터를 사용하여 성과배분과 우리사주 도입 영향요인을 분석하였다. 성과배분이나 우리사주 도입 영향요인 중 생산성 증진과 보상 유연성 제고가 본 연구와 직접적인 관련성이 있는 동기들이다. 생산성 증진 동기란 모니터링 비용이 많이 들고 근로자 태만이 문제일 경우 그리고 개인 성과급이 부적절한 경우에 집단성과급으로서 성과배분을 도입한다는 것이다. 여기에서 개인 성과급이 부적절한 경우란 생산의 상호의존성이 높거나, 기술이 계속 변화거나, 과업의 복잡성이 높아서 개인성과 측정이 곤란한 경우를 말한다. 한편 보상 유연성 제고 동기는 경영실적에 연동되는 변동급으로서 이익배분제를 도입하여 고정급으로 인한 인건비 부담을 줄이려는 동기이다. 이 경우 성과배분은 경영실적의 불확실성에 대한 일종의 버퍼로 기능한다. 생산성 증진 동기와 보상 유연성 동기는 각각 본 연구의 추가가설 및 대체가설과 대응된다. Kruse(1996)는 생산성 증진과 보상 유연성 동기 모두를 지지하는 결과를 얻었는데, 본 연구의 대체가설과 추가가설 둘 다 가능할 수 있다는 연구결과이다.

Long & Fang(2015)은 캐나다의 1999~2006년 사업체패널(WES) 자료를 사용하여 전략적 정합성・일관성(strategic fit or alignment) 개념을 적용하여 내부적 및 외부적 정합성이 성과배분에 미치는 영향을 분석하였다. 분석결과 보상정책 내부적 정합성 변수인 고임금 정책이 성과배분 도입과 일관되게 유의한 정(+)의 관계가 있음을 발견했다. 반면 다른 인사관행이나 경영전략과의 외부적 정합성 가설을 일관된 지지를 얻지 못했다. 여기에서 고임금정책과 성과배분의 내부적 정합성은 고임금이라는 인적자본 투자에 대한 회임을 위한 인센티브로서 성과배분을 도입하거나 고임금을 유지하되 고정급 부담을 줄이기 위해 성과배분을 추가로 도입한다는 논리이다. 이들의 연구결과는 성과배분은 고정급을 대체하지 않고 급여총액을 증가시킬 수 있기 때문에 간접적으로 추가가

설을 지지하는 증거로 해석된다.

한편 성과배분 도입의 영향요인으로 대체가설과 추가가설을 간접적으로 추정할 수 있는 연구와 달리 대체가설과 추가가설을 직접 검증한 연구들도 있다(Baghdadi, Bellakhal, & Diaye, 2016; Delahaie & Duhautois, 2019; Kruse, Freeman, & Blasi, 2010; Long, & Fang, 2012). 이하 연구가 이루어진 순서대로 살펴보자.

Kruse et al.(2010)은 미국 GSS와 NBER 데이터를 사용해서 성과배분이나 우리사주 등의 관행들로 구성되는 공유자본주의 관행들이 근로자들에게 미치는 영향을 분석하였다. 이들은 '공유자본주의는 근로자에게 이득이 되는가?'는 질문에 대해서 대체로 그렇다는 분석결과를 얻었다. 이들이 설정한 종속변수 8개 중에는 임금 및 복리후생도 포함되어 있다. 즉 공유자본주의 관행들은 보상 및 복리후생과 유의한 정(+)의 관계를 보였으며, 공유자본주의 프로그램 중에는 성과배분이 상대적으로 가장 일관적으로 종속변수들과 정(+)의 관계를 보였다.

Long, & Fang(2012)은 캐나다의 1999~2006년 사업체패널(WES) 자료를 사용하여 성과배분이 임금변화에 미치는 영향을 분석하였다. 이들은 대체가설과 추가가설 관련해서 성과배분 도입 동기에 관한 관점을 크게 3가지로 구분하되 3가지는 꼭 상호 배타적이지 않다는 점을 지적한다. 첫째, 대체 주장은 성과배분은 임금총액은 변화시키지 않고 고정급과 변동급의 구성을 바꾸기 때문에 성과배분과 임금총액은 관계가 없다는 주장이다. 그리고 변동급에 의한 고정급의 대체는 점진적으로 그리고 즉각적으로도 이루어질 수도 있는데, 이러한 경우 근로자에 미치는 영향에 대해서도 논쟁적이다. 즉 일견 근로자는 보상의 리스크만 증가하므로 손해라고 볼 수 있지만 보상 유연성으로 고용 안정성이 담보된다면 임금총액이 증가하지 않더라도 근로자도 이득이라는 주장이 그것이다. 반면 인적자본 주장은 임금총액을 인상하여 우수한 인재를 유인하고 유지하는 도구로서의 성과배분은 임금총액과 정(+)의 관계를 갖는다. 여기에서 성과배분은 고정급이나 복리후생의 인상과 비교해서 위험성이 낮은 효율임금이 될 수 있다. 셋째, 근로자 행동 주장은 성과배분은 동기부여와 협력 증진을 통해 노동생산성을 증진하기 위한 도구라는 주장이다. 다만 인적자본 주장과 달리 임금총액을 인상시키는 것은 성과배분 도입의 직접적 목표는 아니므로 성과배분과 임금총액간의 관계는 복합적일 수 있다. 이들은 성과배분 도입 후 3년 패널과 5년 패널을 구성하여 성과배분 도입이 현금급여와 복리후생을 포함한 총급여에 미치는 영향을 분석하였다. 분석결과 3년 패널의 경우 모두 유의한 관계가 나타나지 않았지만, 5년 패널의 경우 성과배분 도입은 현금급여와 복리후생을 포함한 총급여와 유의한 정(+)의 관계를 발견하였다. 이들은 성과배분의 효과는 상당한 기간 후에 발생할 수 있다는 점을 지적하고, 분석결과는 성과배분이 점차 근로자들의 생산적 행위를 유도하고 이것이 기업의 수익성으로 연결되며 결과적으로 성과배분 금액의 증가를 낳았기 때문이라고 해석하였다. 본 연구와 관련하면 추가가설을 지지하는 연구결과이다.

Baghdadi et al.(2016)은 프랑스의 2006년 기업-개인 연계자료(기업 8,806, 개인 42,780명)를 구축하여 임의적 성과배분(FPS)의 독자적인 효과와 임의적 성과배분과 우리사주제의 결합효과가 기본급과 기본급에 변동급을 포함한 총보상에 미치는 영향을 분석하였다.[1] 이들은 대체가설을 위험전

1) 프랑스에는 1959년 법으로 도입한 임의적 내지 자발적 성과배분(FPS)과 1967년에 도입 50인 이상

가 장치(risk transfer device)로 표현하는데 내용은 같다. 분석결과 성과배분이 기본급에 미치는 영향이 유의하지 않은 것을 제외하고 나머지는 모두 유의한 정(+)의 관계를 발견하였다. 이들은 대체가설을 기각하고 '근로자들은 성과배분으로부터 이득을 얻는가'라는 질문에 대해 그렇다고 응답하였다.

Delahaie & Duhautois(2019)는 프랑스 노동부가 매년 조사하는 10인 이상 민간기업(대략 17,000개 표본)서베이 자료의 2000년~2008년 자료와 행정자료 FICUS와 DADS (기업재무자료와 임금 및 노동력 특성 자료)를 결합한 2000~2007년간 패널자료를 구축하여 임의적 성과배분(FPS)의 대체효과와 추가효과를 검증하였다. 임금은 기본급과 기본급에 성과배분 금액을 더한 총보상으로 구분하여 측정하였다. 이들은 성과배분 도입 관련 집단은 4개로 구분해서 이중차분법으로 성과배분의 효과를 측정하였다. 신규도입 집단은 2000년에 없다가 2007년도 이전에 도입된 경우로서 전체의 7.5%를 차지하고, 중도폐지 집단은 2000년도 존재했지만 2007년도 부재한 경우로서 3.7%를 차지했으며, 계속 유지는 2000년~2007년까지 계속 존재한 경우로서 22%를 차지했으며, 마지막으로 계속 부재는 2000년부터 계속 부재한 경우로서 66.8%를 차지했다. 이들은 전반적으로 추가가설을 기각하는 연구결과를 얻었다. 즉 신규도입은 총보상과 기본급 모두 유의한 관계가 없었고, 계속 유지의 경우 총보상과는 관계가 없었고 기본급과는 유의한 부(-)의 관계가 나타났으며, 이를 검증하기 위해 중도폐지의 효과를 분석한 결과 총보상과는 관계가 없었지만, 기본급과는 유의한 정(+)의 관계를 보였다.

이상 성과배분과 임금수준의 관계를 둘러싼 대체가설과 추가가설 검증 연구들을 간접적 연구와 직접적 연구로 구분해서 살펴보았다. 성과배분 도입 영향요인으로부터 성과배분이 임금수준에 미치는 대체 및 추가가설을 간접적으로 추론할 수 있는 두 연구 중 하나는 추가가설을 그리고 다른 한 연구는 대체와 추가가설 모두가 가능할 수 있다는 연구결과를 도출했다. 한편 대체와 추가가설을 직접 검증한 4편의 선행연구 중 3편은 추가가설을 지지하는 연구결과를 나머지 1편의 연구는 대체가설을 지지하는 연구결과를 얻었다.

성과배분제의 추가가설과 대체가설이 완전히 상호 배타적이지 않다는 주장처럼 성과배분이 고정급과 변동급을 포함한 임금총액에 미치는 영향은 단순하지는 않다. 예를 들어 고정급에는 영향을 주지 않으면서 변동급을 증가시키는 경우도 추가가설을 지지하지만, 고정급은 약간 감소시키지만 추가되는 변동급이 고정급 감소분보다 큰 경우 임금총액은 증가하므로 이 경우에도 추가가설이 지지가 된다. 그러나 전자와 후자는 성과배분이 고정급에 미치는 효과는 크게 다르다. 이처럼 세부적으로 논하자면 단순한 문제는 아니지만, 대체가설은 임금총액의 변화 없이 고정급과 변동급의 구성 변화 즉 변동급이 고정급을 대체한다는 가설로 반면 추가가설은 고정급과 변동급의 구성보다는 임금총액이 증가한다는 가설로 보는 것이 무난한 것으로 보인다.

한편 성과배분 도입의 동기나 성과배분의 효과는 국가별 노사관계 지형에 따라 차이가 있을 수 있다(Long, & Fang, 2012)는 지적에 주목하면, 한국에서 성과배분제와 임금수준의 관계가 대체인지 추가인지라는 관계의 방향성에 대한 예측보다 열린 질문으로 두고 실증하는 것이 더 바람직할

기업은 의무적으로 도입해야 하고 성과배분 산정식을 법률로 정하고 있는 의무적 성과배분(LPS)이 있음

것으로 보인다. 이상의 논의에 따라 다음과 같은 연구과제를 설정하였다.

연구과제: 성과배분제는 임금총액을 증가시키는가?

Ⅲ. 자료와 변수

1. 자료

본 연구는 한국노동연구원이 실시한 2015년, 2017년, 2019년도 사업체패널조사 자료를 사용하였다. 사업체패널조사는 2005년부터 성과배분제를 조사하고 있지만, 조사의 일관성이나 성과배분제의 분포가 안정적으로 나타나는 것은 2015년 조사부터이다. 게다가 성과배분제의 존재 여부만이 아니라 지난해 성과배분을 실시했는가를 측정하기 시작한 것도 2015년부터이다. 통상 각종 제도들이 존재하더라도 실제로는 작동하지 않는 경우들이 있는데, 성과배분 실시여부는 이런 경우 즉 제도는 존재하지만 실제로 작동하지 않는 경우를 분석에서 제외할 수 있도록 해준다. 이러한 여러 사정을 감안해서 본 연구는 2015년부터 3회차의 패널조사 자료를 사용한다. 전체 표본에서 공공부문은 분석대상에서 제외하였다. 왜냐하면 잘 알려진 바와 같이 공공부문의 성과배분은 통상적인 성과배분과 성격이 다르기 때문이다. 공공부문을 제외하고 최종적으로 분석에 사용한 표본은 2015년~2019년 각 3,331개, 2,781개, 2,698개 사업체로서 3회차 합계 8,810개 사업체이다.

2. 변수

독립변수인 성과배분제도는 제도가 있으면서 지난해 성과배분을 실시했는지 여부로 측정하였다. 그 이유는 앞서 설명한 바와 같이 유명무실한 제도를 분석대상에서 제외하기 위함이다. 사업체패널조사는 성과배분제도를 “기업・공장 및 부서 단위의 경영성과가 목표치를 상회할 경우 일정 부분을 집단적으로 근로자에게 현금이나 주식 등의 형태로 사후적으로 집단적 성과급(이익배분, 경영성과배분, 연말성과급, 연말일시금 등으로 지칭)을 배분하는 제도”로 정의하고 있다. 성과배분제가 있는 사업체는 전체의 25.2%인 2,223개 사업체이며, 그중 지난해 성과배분을 실시한 사업체는 전체의 18.5%인 1,629 사업체이다.

종속변수인 임금총액은 과장급 1년차 세전 연간 급여총액과 부장급 1년차 세전 연간 급여총액으로 측정하였다. 사업체패널조사는 대표직종의 과장급 및 부장급 1년차에 대해서 “작년 말 기준 귀 사업장의 대표직종의 근로자 중 과장(또는 과장에 해당하는 직급) 1년차와 부장(또는 부장에 해당하는 직급) 1년차의 연간 임금총액은 얼마입니까? 연봉으로 환산하여 세전 기준으로 응답하여 주십시오”라고 임금총액을 조사하고 있다. 우리는 과장급과 부장급 연간급여 총액을 고정급과 변동급

을 합한 총액임금 수준 변수로 사용한다. 다만 급여총액이 고정급과 변동급으로 어떻게 구성되어 있는가는 정보가 없는 것이 매우 아쉽다. 만일 연간급여 총액이 고정급 얼마와 변동급(성과배분금액) 얼마로 측정되어 있다면 성과배분이 임금총액에 영향을 미치지 않으면서 고정급을 대체한다는 대체가설을 보다 엄격하게 검증할 수 있기 때문이다.

<표 1> 변수의 기술통계

	성과배분		전체
	미실시	실시	
	(N=7,181)	(N=1,629)	(N=8,810)
과장급 연간급여 총액(백만원)	40.12 (10.44)	47.85 (13.13)	41.55 (11.39)
부장급 연간급여 총액(백만원)	50.94 (14.64)	62.20 (18.08)	53.03 (15.95)
사업체 규모(명)(로그)	4.59 (1.08)	4.93 (1.19)	4.66 (1.11)
노동조합 (있음=1)	0.24 (0.43)	0.33 (0.47)	0.26 (0.44)
사업체 업력(조사시점-설립년도)	23.28 (14.87)	25.08 (15.05)	23.62 (14.92)
상장사(코스닥,코스피,코넥스 상장=1)	0.11 (0.32)	0.26 (0.44)	0.14 (0.35)
고령인력 비중(55세 이상 인력 비중)	0.21 (0.24)	0.13 (0.16)	0.19 (0.23)
여성인력 비중	0.31 (0.27)	0.27 (0.24)	0.30 (0.27)
비정규직 비중(직접 및 간접고용 비정규직)	0.28 (2.04)	0.31 (1.71)	0.28 (1.98)
연간 이직율	0.24 (0.69)	0.17 (0.24)	0.22 (0.63)
몰입형 인사방침지수(3문항 평균)	3.34 (0.74)	3.53 (0.73)	3.38 (0.74)
제조업(제조업=1)	0.43 (0.50)	0.48 (0.50)	0.44 (0.50)

통제변수로 사용한 사업장 특성변수의 측정 내역은 다음과 같다. 우선 사업체 규모는 조사 시점 연말 기준 당 사업체와 고용계약을 맺고 임금을 지급 받는 전체 근로자 숫자인데 로그값을 취하여 분석에 사용하였다. 노동조합은 노동조합이 조직되어 있는 경우 1의 값을 부여한 더미 변수이다. 사업체 업력은 이른바 사업체의 연령으로서 조사 시점에서 사업장 설립 연도를 차감하여 작성한 변수이다. 상장사는 코스피나 코스닥 또는 코넥스의 등록업체인 경우 1의 값을 부여한 더미변수이다. 사업체 인력구성 특성변수는 고령인력, 여성, 비정규직 비율을 통제하였다. 고령인력은 전체 근로자에서 55세 이상 근로자가 차지하는 비율이고, 여성인력 비중은 전체 근로자 중 여성인력이 차

지하는 비율이다. 비정규직은 전체 근로자 대비 기간제와 파트타임과 같은 직접고용 비정규직과 파견, 용역/하청, 일용, 특수고용과 같은 간접고용 근로자를 합한 근로자들이 차지하는 비율이다. 이직률은 조사 시점 연말 전체 근로자 대비 연간 이직한 근로자 비율이다. 몰입형 인사관리 방침 변수는 '인사관리의 일차적인 목표는 종업원의 기업에 대한 충성심과 애착을 높이는 데 있다', '필요한 자격을 갖춘 사람을 장기 고용을 통해 내부에서 육성한다', '인사관리는 종업원의 장기적인 육성과 개발을 위한 방향으로 운영한다'(각 5점)의 3문항의 평균으로 측정한 변수이다. 마지막으로 제조업은 업종 분류상 제조업의 경우 1의 값을 갖는 더미변수이다.

<표 1>은 이상 설명한 변수들의 기술통계를 성과배분제 유무별 그리고 전체로 구분해서 제시하고 있다. 성과배분을 실시한 집단의 경우 그렇지 않은 집단에 비해 연간급여 총액이 과장급은 7백만원 그리고 부장급은 1천 2백만 원 정도 높게 나타난다..

Ⅳ. 분석결과

1. 단순 회귀분석(Pooled Regression) 추정결과

먼저 2015년, 2017년과 2019년 자료를 모두 합쳐(pooling) 성과배분제도가 과장급 및 부장급의 임금총액에 미치는 영향을 추정해보자. 분석모형은 OLS(ordinary Least Squares) 모형을 사용한다.

<표 2>는 OLS 추정결과를 제시하고 있다. 성과배분 더미의 추정계수는 과장급 임금을 종속변수로 하는 모형에서는 4.483, 부장급 임금을 종속변수로 하는 모형에서는 6.726이다. 이 추정계수들은 모두 1% 수준에서 통계적으로 유의하다. 추정계수는 다른 조건이 동일한 경우 성과배분제가 있는 사업체는 성과배분제가 없는 사업체에 비해 과장급 임금총액은 연간 4.483백만원, 부장급 임금총액은 6.726백만원 높다는 것을 의미한다. 이는 성과배분이 임금총액은 증가시키지 않고 고정급의 비중을 감소시킨다는 대체가설과는 양립할 수 없는 결과이다.

과장급 임금총액의 추정결과에서는 사업체 특성과 관련된 변수의 추정계수가 모두 통계적으로 유의하다. 사업체 규모, 노동조합, 사업체 업력, 상장사, 비정규직 비율 변수의 추정계수는 부호가 양(+)이며, 1% 수준에서 통계적으로 유의하다. 사업체 규모가 클수록, 노동조합이 결성된 사업체일수록, 사업체 업력이 길수록, 상장사일수록, 비정규직 비율이 높을수록 과장급 임금총액이 높다. 고령인력 비중, 여성인력 비중, 이직률, 제조업 변수의 추정계수는 부호가 (-)이며, 제조업 변수는 5% 수준에서 다른 변수들은 1% 수준에서 통계적으로 유의하다. 고령인력 비중이 높을수록, 여성인력 비중이 높을수록, 이직률이 높을수록, 제조업에서 과장급 임금총액이 낮다. 마지막으로 몰입형 인사방침지수의 추정계수는 양(+)이며, 1% 수준에서 통계적으로 유의하다. 몰입형 인산방침지수가 높을수록 과장급 임금총액은 증가한다.

부장급 임금총액의 추정결과는 과장급 임금총액의 추정결과와 거의 같다. 사업체 특성과 관련된 변수의 추정계수는 모두 통계적으로 유의하다. 사업체 규모, 노동조합, 사업체 업력, 상장사, 비정규직 비율 변수의 추정계수는 부호가 양(+)이며, 비정규직 비율 변수는 5% 수준에서 나머지 변수는

1% 수준에서 통계적으로 유의하다. 사업체 규모가 클수록, 노동조합이 결성된 사업체일수록, 사업체 업력이 길수록, 상장사일수록, 비정규직 비율이 높을수록 과장급 임금총액이 높다. 고령인력 비중, 여성인력 비중, 이직률, 제조업 변수의 추정계수는 부호가 (-)이며, 제조업 변수는 유의하지 않고 이직률은 10% 수준에서 한계적으로 유의하며 다른 변수들은 1% 수준에서 통계적으로 유의하다. 고령인력 비중이 높을수록, 여성인력 비중이 높을수록 임금총액이 낮다. 마지막으로 몰입형 인사방침지수의 추정계수는 양(+)이며, 1% 수준에서 통계적으로 유의하다. 몰입형 인산방침지수가 높을수록 부장급 임금총액은 증가한다.

<표 2> 성과배분제도와 임금총액: Pooled OLS

	과장급 임금		부장급 임금	
	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차
상수항	26.297***	0.688	31.984***	0.969
성과배분제도	4.483***	0.265	6.726***	0.373
사업체규모	2.242***	0.102	3.056***	0.143
노동조합	3.019***	0.266	3.333***	0.376
사업체 업력	0.071***	0.007	0.082***	0.011
상장사	4.693***	0.317	6.886***	0.447
고령인력 비중	-12.025***	0.468	-17.639***	0.659
여성인력 비중	-2.101***	0.401	-2.794***	0.564
비정규직 비중	0.138***	0.050	0.162**	0.071
이직률	-0.441***	0.168	-0.407*	0.237
몰입형 인사방침지수	0.527***	0.136	0.952***	0.192
제조업	-0.480**	0.213	-0.403	0.301
연도 더미	포함		포함	
Adj R2	0.334		0.326	
표본수	8,666		8,666	

자료: 사업체패널 2015, 2017, 2019.

주: ( )안은 표준오차. *** 1% 유의수준, ** 5% 유의수준, * 10% 유의수준

2. 고정효과 모형(Fixed Effects Model) 추정결과

단순 회귀분석의 추정결과는 성과배분제와 관련한 내생성(endogeneity) 문제를 내포하고 있다. 성과배분제가 있는 사업체와 성과배분제가 없는 사업체는 처음부터 임금수준이 다른 사업체일 수 있다. 따라서 임금수준이 높은 사업체들이 성과배분제를 도입한다면 이들 사업체의 과장급 및 부장급 임금은 성과배분제를 도입하지 않은 사업체보다 높을 것이다. 만약 이러한 사업체의 성과배분제 선택과 임금수준에 영향을 미치는 관찰되지 않는 특성이 시간에 따라 변화하지 않는다고 가정하면, 고정효과 모형

(fixed effects model)을 이용하여 관찰되지 않은 특성이 미치는 영향을 제거할 수 있다(Greene, 2018).

<표 3>은 고정효과모형의 추정결과를 제시하고 있다. 성과배분 더미의 추정계수는 과장급 임금을 종속변수로 하는 모형에서는 0.869, 부장급 임금을 종속변수로 하는 모형에서는 1.162이다. 이 추정계수들은 모두 1% 수준에서 통계적으로 유의하다. 추정계수는 다른 조건이 동일한 경우 성과배분제가 있는 사업체는 성과배분제가 없는 사업체에 비해 과장급 임금총액은 연간 0.869백만원, 부장급 임금총액은 1.163백만원 높다는 것을 의미한다. 주목할 점은 사업체 고정효과를 통제하면 성과배분제의 추정계수가 1/5 수준으로 작아진다는 것이다. 그럼에도 불구하고 통계적 유의수준은 유지된단. 따라서 고정효과모형의 추정결과 역시 성과배분이 임금총액은 증가시키지 않고 고정급의 비중을 감소시킨다는 대체가설과는 양립할 수 없다.

<표 3> 성과배분제도와 임금총액: 고정효과모형

	과장급 임금		부장급 임금	
	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차
상수항	35.420***	5.649	47.285***	8.036
성과배분제도	0.869***	0.288	1.162***	0.410
사업체규모	0.483*	0.279	0.639	0.398
노동조합	0.202	0.739	0.913	1.055
사업체 업력	-0.018	0.228	-0.152	0.324
상장사	3.390*	1.917	2.884	2.726
고령인력 비중	0.248	0.668	0.278	0.949
여성인력 비중	-2.120	1.314	-4.312**	1.872
비정규직 비중	0.075*	0.044	0.123**	0.063
이직률	-0.209	0.155	-0.163	0.221
몰입형 인사방침지수	-0.147	0.132	0.057	0.188
제조업	5.235	4.931	7.254	7.013
연도 더미	포함		포함	
R2	0.104		0.090	
표본수	8,666		8,666	

자료: 사업체패널 2015, 2017, 2019.

주: ( )안은 표준오차. *** 1% 유의수준, ** 5% 유의수준, * 10% 유의수준

추정에 사용된 통제변수들의 추정계수는 OLS 추정에서와는 달리 일부에서만 통계적 유의성을 보인다. 과장급 임금총액의 추정결과를 보면 사업체 규모, 상장사, 비정규직 비율 변수의 추정계수의 부호가 양(+)이며, 10% 수준에서 한계적으로 유의하다. 기타 통제변수들의 추정계수는 통계적으로 유의하지 않다. 부장급 임금의 추정에서는 여성인력 비중의 추정계수가 음(-)으로 5% 수준에서 유의하며, 비정규직 비율이 양(+)으로 5% 수준에서 유의하다. 따라서 여성인력 비중이 낮을수

록, 비정규직 비율이 높을수록 부장급 임금총액이 높다. 나머지 통제변수들의 추정계수는 통계적으로 유의하지 않다.

이상의 추정결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 성과배분제가 도입된 기업이 도입하지 않은 기업보다 과장급 및 부장급 임금총액이 높다. 둘째, 이 결과는 OLS 추정에서는 물론 고정효과모형의 추정에서도 나타난다. 셋째, 추정결과는 성과배분이 임금총액은 증가시키지 않고 고정급의 비중을 감소시킨다는 대체가설과 양립할 수 없다.

이러한 분석결과는 간접적 연구에서 추가가설을 지지하는 연구결과를 얻었던 Long & Fang(2015)의 연구결과와 그리고 직접적 연구에서 추가가설을 지지하는 연구결과를 얻었던 Baghdadi, Bellakhal, & Diaye(2016), Kruse, Freeman, & Blasi(2010), Long, & Fang(2012)의 연구결과들과 맥락을 같이 한다. 다만 앞서 설명한 바와 같이 사업체패널조사 자료는 고정급과 변동급을 각각 별도로 측정하지 않고 급여총액을 측정하고 있어서, 성과배분이 고정급 그 자체에 미치는 영향을 분석할 수 없었다. 따라서 성과배분이 임금총액은 변화시키지 않고 고정급과 변동급의 구성을 바꾼다는 대체가설을 부정하는 연구결과를 얻을 수 있었지만, 세부적으로 고정급에 어떤 영향을 미치는지는 분석하지 못했다는 한계가 있다. 예컨대 성과배분이 고정급을 약간 대체하지만 추가되는 성과배분 금액이 대체되는 고정급을 초과해서 그 결과 임금총액은 증가할 수도 있는데, 주어진 자료로 이러한 시나리오를 검증할 수는 없었다. 이와 관련해서 추후 적절한 데이터를 확보하여 추가적인 연구가 필요한 것으로 보인다.

Ⅴ. 요약 및 함의

본 연구는 2015~2019년의 한국노동연구원의 사업체패널조사 자료를 사용하여 성과배분제가 임금총액에 미치는 영향을 분석한 결과 성과배분이 임금총액의 변화 없이 고정급을 대체한다는 대체가설을 기각하는 연구결과를 얻었다. 성과배분제와 임금총액 수준간의 관계는 당연한 질문처럼 보이지만 대체가설과 추가가설이라는 대립적 가설이 존재하고 해외의 실증분석 결과도 복합적이어서, 한국기업에 대한 조사자료를 사용하여 성과배분제가 임금총액에 미치는 대체가설과 추가가설을 검증할 필요가 있다. 게다가 최근 국내에서도 연구가 이루어진 바와 같이 성과배분제가 훈련이나 혁신에 긍정적인 영향을 미치는 기제는 대체가설과는 논리적으로 부합되지 않는다는 점에서도 한국에서도 성과배분제의 추가가설과 대체가설을 검증해볼 필요가 있다.

해외의 선행연구 중 간접적 연구 즉 성과배분 도입 영향요인으로부터 성과배분이 임금수준에 미치는 대체 및 추가가설을 간접적으로 추론하는 두 연구 중 하나는 추가가설을 그리고 다른 한 연구는 대체가설과 추가가설 모두를 지지하는 연구결과를 얻었고, 대체가설과 추가가설을 직접 검증한 4편의 선행연구 중 3편은 추가가설을 지지하는 연구결과를 나머지 1편의 연구는 대체가설을 지지하는 연구결과를 얻었다. 본 연구의 결과는 해외 선행연구들 중 추가 가설을 지지하는 연구들과 맥락을 같이 한다.

성과배분제의 추가가설과 대체가설이 완전히 상호 배타적이지 않다는 주장처럼 성과배분이 고정

급과 변동급을 포함한 임금총액에 미치는 영향은 단순하지는 않다. 예를 들어 고정급에는 영향을 주지 않으면서 변동급을 증가시키는 경우도 추가가설을 지지하지만, 고정급은 약간 감소시키지만 추가되는 변동급이 고정급 감소분보다 큰 경우 임금총액은 증가하므로 이 경우에도 추가가설이 지지가 된다. 그러나 전자와 후자는 성과배분이 고정급에 미치는 효과는 크게 다르다. 본 연구결과는 전체적으로 추가가설을 지지하고 엄격한 대체가설을 부정하지만, 고정급과 변동급을 구분해서 측정하지 않은 자료의 한계로 성과배분이 고정급 자체에 미치는 영향은 분석할 수는 없었다. 이는 추후 후속 연구에서 다시 살펴보아야 할 과제로 보인다.

한편 성과배분제의 대체가설과 추가가설이 모든 기업에 일률적으로 적용된다기보다 기업의 상황에 따라 고정급 대체가 강하게 나타나는 기업도 있을 수 있고 효율임금으로서 추가적 임금의 성격이 강하게 나타나는 경우들도 있을 수 있다. 예를 들어 제품시장의 불확실성이 높은 경우에는 고정급 대체 경향이 강하게 나타날 수 있는 반면, 인적자본에 대한 투자가 높은 기업에서는 추가적 임금의 성격이 더 강하게 나타날 수도 있다. 또한, 성과배분제의 효과와 관련해서 노동조합도 매우 중요한 영향을 미칠 수 있다. 본 연구는 성과배분제의 대체 및 추가가설과 관련된 연구의 첫걸음으로서 이러한 다양한 상황변수의 효과를 미처 감안하지 못한바, 관련해서 추후 후속 연구들이 진행될 필요가 있을 것이다. 나아가 성과배분제가 고정급을 얼마나 대체하는가 아니면 추가하는가의 정도는 실제로 근로자의 태도와 행위에 영향을 미칠 것이고 이는 다시 기업의 실적으로 연결될 것이다. 즉 추가가설과 대체가설의 근로자와 기업에 미치는 영향에 대한 후속 연구도 진행될 필요가 있을 것이다.

<참고문헌>

김동배・이인재(2018a). 성과배분과 혁신, 조직과 인사관리연구, 42(4), 199~219.

김동배・이인재(2018b), 성과배분제도가 기업의 교육훈련에 미치는 영향, 인적자원개발연구, 21(4), 119-141.

이인재・김동배(2018). 성과배분과 R&D 투자, 대한경영학회지, 31(11), 2079~2102

이인재・김동배(2020a), 성과배분의 교육훈련 효과: 개인 패널자료를 이용한 분석, 노동경제논집, 43:1, 35-57

이인재・김동배(2020b), 성과배분제도가 기술혁신에 미치는 영향 : 패널자료를 이용한 분석, 노동정책연구, 20:1, 65-89.

Baghdadi, L., Bellakhal, R., & Diaye, M.-A.(2016). Financial participation: does the risk transfer story hold in France?. British Journal of Industrial Relations, 54(1): 3 – 29.

Delahaie, N.,& Duhautois, R.(2019), Profit-Sharing and Wages: An Empirical Analysis Using French Data between 2000 and 2007, British Journal of Industrial Relations, 57(1), 107 – 142

Greene, W.(2018). Econometric Analysis 8th Edition. Pearson. New York : US.

Kruse, D. L.(1996), Why do firms adopt profit-sharing and employee ownership plans? British Journal of Industrial Relations, 34(4), 515 – 38.

Kruse, D. L., Freeman, R. B., & Blasi, J.R.(2010), Do workers gain by sharing: Employee outcomes under employee ownership, profit sharing, and broad-based stock options. in Kruse, D. L., Freeman, R. B., & Blasi, J.R.(eds)., Shared Capitalism at Work: Employee Ownership, Profit and Gain Sharing, and Broad-based Stock Options. University of Chicago Press, pp. 257 – 290.

Long, R. J., & Fang, T.(2012). 'Do employees profit from profit sharing? Evidence from Canadian panel data'. Industrial and Labour Relations Review, 65(4): 899 – 927.

Long, R. J., & Fang, T.(2015), Do strategic factors affect adoption of profit sharing? Longitudinal evidence from Canada, International Journal of Human Resource Management, 26(7), 971 – 1001