

이익 분배 제도와 기업 수익성의 상호 관계에 관한 연구*

金 聖 秀**

《目 次》

- | | |
|-----------------------|----------------|
| I. 들어가며 | 2. 연립방정식 모형 |
| II. 이론적 배경과 선행 연구의 고찰 | 3. 노동비 회귀분석 모형 |
| III. 연구자료 | V. 결 과 |
| IV. 연구 모형 | VI. 논의와 결론 |
| 1. 단일 방정식 모형 | |

I. 들어가며

한국 기업의 경영자들이 수익성보다는 외형이나 경영 외적인 활동에 너무 관심을 기울여 왔다는 저작과 논의가 한창인 요즈음, 기업 수익성의 제고 방안에 대해 생각해 보는 것은 무척 의미 있다 하겠다. 전통적으로 수익성에 깊은 관심을 보여온 미국과 유럽의 기업들도 경영성과 향상의 주요 요소 중 하나인 노동생산성을 제고함으로써 기업 수익성을 향상시키고자 노력하고 있다. 노동생산성을 제고시킬 수 있는 여러 방안 중 이익분배제도가 최근 큰 관심을 끌고 있는데 그 이유는 근로자의 급여가 수익성에 연계됨으로 인해 근로의욕을 고취시킬 수 있다는 점 때문이다(Weitzman & Kruse, 1990).

미국 상공회의소나 노동부의 조사에 의하면 이익분배제도는 미국 기업의 22%에서 시행되고 있고, 미국 전 근로자 중 약 24%가 이익분배제도의 적용을 받고 있다. 이익분배제도가 시행되면 기업의 수익성에 따라 매년 이익 분배액을 받게 되는데 그 금액은 많게는 \$30,000 이상에서 적게는 \$0까지 다양하며 평균적으로는 연봉의 약 8~9% 수준이다.

이와 같은 제도가 생산성을 고취시킬 수 있다는 주장이 있지만, 반면에 이익분배제도는 무임승차의 문제(Card, 1990)나 경영권의 회석 문제(Alchain & Demsetz, 1972)를 야기

* 본 연구는 서울대학교 경영대학 경영연구소의 연구비지원에 의하여 수행되었음. 연구에 도움을 준 문동진 교수에게 고마움을 표합니다.

** 서울대학교 경영대학 기금전임강사

시켜 결국 별 효과가 없으리란 주장도 있다.

아처럼 이익분배제도의 효과에 대한 이론들은 서로 엇갈리고 있지만, 이에 관한 실증 연구들은 대부분 이익분배제도가 노동생산성을 증가시킨다고 보고하고 있다(Kruse, 1993). 만일 이익분배제도가 생산성을 증가시킨다면 이로 인해 수익성까지도 증대될 것인가? 아니면 이익분배제도의 시행에 따른 비용이 너무 커서 수익성에는 별 영향을 미치지 못하게 될까? 여러 학자들이 이러한 질문을 던졌었지만 이에 대한 연구는 거의 없는 실정이다. 본 연구는 미국 기업 데이터를 이용하여 이익분배제도와 수익성간의 관계를 연구하고자 한다.

II. 이론적 배경과 선행 연구의 고찰

이익분배제도가 노동생산성을 증가시킨다는 주장에 대한 찬반 이론들을 소개하면 다음과 같다. 첫째, 이익분배제도는 급여와 기업 이익을 연계시키기 때문에 근로의욕을 고취시켜 생산성을 증대시킨다는 것이다. 그러나, 무임승차의 문제로 인해 근로자 개개인의 근로의욕은 별로 고취되지 않을 수도 있다는 반론이 제기되고 있다. 무임승차에 대한 반론은, 근로자가 매해 이익분배제도라는 게임을 경험하면서 무임승차의 폐해를 깨닫을 수도 있다는 게임 이론가들이 주장이다. 즉, 상당수의 근로자가 무임승차자로서 행동한다면 자연히 생산성이 떨어질 것이고 경영 성과에도 악영향을 미치게 됨으로 이익분배제도를 통해 받는 급여액이 줄어들 것이다. 이러한 경험은 근로자로 하여금 모두가 합심하여 열심히 일하는 것이 좋다는 것을 깨닫게 한다는 것이 게임 이론의 골자이다. 이러한 현상이 실제로 일어나려면 근로자가 무임승차하는 동료를 감시하고 징계할 수 있어야만 하는데, 대다수의 이론가는 그런 감시와 징계가 이익분배제도에 의해 활발히 진행될 수도 있다고 주장한다.

둘째, 이익분배제도가 조직 내의 주요 정보가 잘 유통되도록 함으로 경영의 효율성을 증대시킨다는 주장도 있다(Kruse, 1992). 즉, 이익분배제도가 실시되면 근로자들은 기업 이익을 증대시키기 위해, 생산성을 향상시킬 수 있는 업무상의 주요 정보를 경영진에게 제공하게 된다는 것이다. 또, 이익분배제도가 시행되면 생산성을 향상시키는 새로운 기술의 도입에 대해 근로자의 저항이 줄어들기 때문에 생산성이 향상될 수 있다.

마지막으로, 이익분배제도는 일종의 효율 임금(efficiency wage)으로서 생산성을 향상시킨다고 주장하는 이론가들도 있다(Fitzroy & Kraft, 1992; Bradley & Estrin, 1992). 이익분배제도가 효율 임금이라는 주장은 이익 분배액이 기존 급여에 추가적으로 지급된다는 가정을 하고 있다. 실제로 미국의 경영자들은 이익 분배액이 정규 급여에 추가적으로 지급되어

지고 있다고 주장하고 있다. 학자들의 연구 결과도 대체로 이를 긍정하고 있다(Mitchell et al., 1990; Wadhwani & Wall, 1990).

이익분배제도에 관한 찬반 양론을 바탕으로 전개된 실증연구들을 살펴보면 이익분배제도가 생산성을 향상시킨다는 이론이 실증연구 결과에 의해 대체로 지지 받고 있다는 것을 알 수 있으며 동시에 이익분배제도는 노동비도 증가 시킨다는 것이 연구에 의해 밝혀지고 있다. 따라서 이익분배제도로 인한 생산성 증가분이 이익분배제도로 인한 노동비 증가분 보다 크지 못하다면 이익분배제도는 기업 수익성에 오히려 부정적인 영향을 미치게 될 것이다(Blinder, 1990). Fitzroy & Kraft(1986)는 독일 기업 데이터를 이용하여 이익분배제도가 수익성에 미치는 영향을 연구한 결과 이익분배제도가 수익성을 증가 시킨다는 것을 발견했다. 한편 Bhargava(1994)는 영국 기업을 대상으로 이익분배제도가 수익성을 증가 시킨다는 것을 발견했다. 본 연구는 미국에서도 과연 이런 관계가 성립하는지 규명하고자 한다.

III. 연구자료

이익분배제도가 기업 수익성에 미치는 영향에 대한 연구가 드문 이유는 연구를 위해 필요한 데이터 특히 인사 정책에 관한 데이터가 너무 방대하다는 점이다. 특히 이익분배제도에 관한 연구에서는 이익분배제도가 다른 인사 정책을 대신하는 제도일 수 있기 때문에 다른 인사 정책이 성과에 미치는 효과가 통제되어야 하는 것이다(MacDuffie, 1995). 그러나, 선행 연구에서는 인사 정책에 관한 변수가 연구에 포함되지 않은 경우가 대부분이었다. 이러한 문제점을 해소하기 위해 본 연구에서는 1989년도에 설문조사를 통해 수집된 캘리포니아대학(UCLA) 데이터를 이용하였다. UCLA 데이터는 217개의 기업체로부터 얻은 응답을 기초로 구성된 데이터로서, 특기할 점은 각 기업의 인사 정책에 관해 상세한 정보를 포함하고 있다는 점이다. 기업의 재무 정보는 Compustat데이터와 미국 국세청 데이터를 사용하였다. Compustat에서는 price-cost margin, excess value, 노동비, R&D비용, 사원 수, 산업 분류에 관한 정보를 사용하였고 미국 국세청에서는 이익분배제도에 참가하는 사원 수, 이익분배제도를 위해 고용주가 부담한 금액, 이익분배제도가 기업에 시행되기 시작한 연도를 사용하였다.

이처럼 세 가지 데이터를 사용함으로 인해 본 연구에서는 이익분배제도와 인사 정책과 기타 기업 특성 변수에 관해 상세한 정보를 모아 분석하고 있다.

IV. 연구 모형

기업 이익의 척도로 널리 쓰이는 것은 회계상의 이익과 시장 기준 이익이 있다. 예를 들어, Huselid(1995)나 Kruse(1993)는 price-cost margin이나 투자수익률과 같은 회계상의 이익을 사용하였다. Becker & Olson(1992)과 Huselid(1995)는 자본시장에서 평가된 기업 가치를 기업 자산액에 대비하여 측정한 이익 척도를 사용하였다. 이 분야의 선행 연구에 의하면 시장 기준 이익이 회계상의 이익보다 더 나은 척도라는 것이 중론이다. 왜냐하면 전자는 미래 이익 흐름의 현가를 위험 요소에 대비하여 평가했다는 장점이 있기 때문이다. 그러나, 후자는 이런 장점을 지니지도 못하였고, 미래의 위험 요소를 잘 반영하지 못하며, 기업이 정한 회계 방식에 따라 이익액이 변동한다는 단점이 있다. 그러나, 선행 연구에서 회계상의 이익이 빈번히 사용되었었는데 그 이유는 데이터를 구하기가 쉽다는 데 있었다. 본 논문에서는 Becker & Olson(1992)의 방식을 따라, 시장 기준 이익과 회계상의 자료를 동시에 사용하는 혼합형 이익 척도(excess value)와 회계상 이익 척도(price-cost margin) 두 가지를 사용한다.

이익분배제도는 다음 두 가지 방법으로 측정되었다. 첫째, 전체 사원 중 이익분배제도에 포함되어 있는 사원의 비율(이하 PS1로 표기). 둘째, 전체 노동비 중 이익 분배액으로 지급되는 금액의 비율(이하 PS2로 표기).

계량 분석은 단일 방정식 모형과 연립방정식 모형 두 가지를 이용하여 수행되었다.

1. 단일 방정식 모형

이익분배제도가 기업 수익성에 미치는 영향은 첫 번째 방정식에서, 기업 수익성이 이익분배제도에 미치는 영향은 두 번째 방정식에서 분석된다. 이 단계에서는 각 방정식을 따로따로 추정한다.

$$\text{수익성} = \sum \alpha_i X_i + \beta \text{PS1} + \text{오차} \quad (1)$$

$$\text{PS1} = F(\sum \gamma_i Y_i + \delta \text{수익성}) + \text{오차} \quad (2)$$

첫 번째 방정식에서는 다음과 같은 통제 변수들(X)이 포함되었다. 기업 규모(사원 수), 전년도 R&D비용, 전년도 수익성, 자본집약도(총재산, 공장 가액, 설비 등을 사원 수로 나눈

액수), 판매 성장률(5년간 추세), 위험도(beta), 그리고 시장 집중율이 포함되었다. Beta(추가 변동부분 중 체계적 위험)는 Center for Research on Stock Prices(CRSP) 데이터를 이용하여 산출되었다. 시장 집중율은 각 산업군의 총 매출액 중 상위 4개사의 매출액이 차지하는 비율로써 구하여졌다. 산업군은 표준 산업 분류(SIC)의 세자리 수 분류를 따랐다.

이외에도 기업 이익에 영향을 미치는 변수는 이익분배제도 이외의 변동급 제도가 있다. 이를 통제하기 위해 다음의 항목을 이용하여 인덱스 변수를 구성하였다. 즉, 성과배분제도, 주식옵션제도, 사원 주식보유 제도와 생산 장려급 제도가 모두 시행되면 4의 값을, 이중 하나만 시행되면 1의 값을 갖는 인덱스 변수를 구성하였다. 사원의 경영 참여도 수익성에 영향을 미치므로 더미 변수를 사용하여 측정하였다. 사원과의 경영정보 공유도 더미 변수를 사용하여 통제하였다.

이 밖의 통제 변수로는 시장에서의 경쟁 압력과 노조 가입률이 있다. 전자는 설문조사에서 국내 경쟁의 증가, 해외 경쟁의 증가 혹은 규제완화를 느끼는가를 질문하여 세 가지 모두를 느낀다고 응답하면 3의 값을, 하나도 느끼지 않는다면 0의 값을 갖는 인덱스 변수를 구성하였다. 끝으로, 노조 가입률은 Curme et al.(1990)의 자료를 이용하여 산업별 노조 가입률과 기업별 노조 가입률을 사용하였다.

두 번째 방정식인 이익분배제도 방정식에서는 다음과 같은 통제 변수(Y)가 사용되었다. 당해 년도와 전년도 기업 이익, 기업 규모(사원 수), 산업별 노조 가입률, 기업별 노조 결성 여부, 변동급 제도, 사원의 경영 참여제도, 경영정보 공유제도, 그리고 이익분배제도가 시행된 연수이다.

PS1과 PS2는 limited dependent variable이므로 tobit회귀분석이 사용되었고(Maddala, 1983), 기업 이익 방정식은 최소자승법(OLS) 회귀분석으로 추정되었다. 모형1에서는 이익 분배제도를 PS1으로, 모형2에서는 이익분배제도를 PS2로 측정한 값을 사용하였다.

2. 연립방정식 모형

이익분배제도와 기업 이익은 서로 영향을 미치므로 연립방정식 모형으로 연구하는 것이 더 적절하다. 따라서 먼저 이익분배제도 방정식을 이용하여 추정된 값을 이익 방정식에 산입하는 2단계 회귀분석법을 이용하였다. 마찬가지로 이익분배제도 방정식의 추정을 위해서는 먼저 이익 방정식을 이용하여 추정된 이익값을 이익분배제도 방정식에 산입하는 방식을 택하였다. 모형1에서는 이익분배제도를 PS1으로 측정하였다. 모형2에서는 이익분배제도를 PS2로 측정한 값을 사용하였으며 모형1과 마찬가지로 2단계 회귀분석법을 사용하였다.

3. 노동비 회귀분석 모형

이익분배제도가 노동비를 상승시키는지 알아보기 위해 노동비 모형을 추정하였다. 종속변수는 1인당 노동비에 자연대수를 취한 값으로 하였으며 노동비는 기본급, 복지비, 인센티브액수, 연금 비용, 이익분배 액수를 포함한다. 독립변수들은 다음과 같다. 1인당 지급된 이익분배액, 사원 수, 산업별 노조 가입률, 기업별 노조 결성 여부, 경영참가제도, 변동급 제도, 노동비가 경영에 부담이 되는 정도, 그리고 복지 혜택 정도가 있다.

V. 결 과

연구에 사용된 변수의 평균과 표준편차는 <표1>에 보고되어 있으며 단일 방정식 모형의 결과는 <표2>에 나타나 있다. 모형1에서는 PS1이 쓰였는데, 두 가지 이익 척도와 모두 통계적으로 유의한 수준에서 정의 관계를 갖는 것으로 나타났다. 모형2에서는 PS2가 쓰였는데, price-cost margin과는 유의한 관계를 가졌으나 excess value와는 그렇지 못하였다. 이익분배제도 방정식의 결과를 보면, 전년도 이익 척도들은 PS1과 유의한 수준에서 정의 관계를 갖는 것으로 나타났다. 이는 기업 수익성이 개선될 때 이익분배제도에 참가하지 못하고 있는 사원들이 이익 분배에 참가할 것을 요구함으로 인해 나타난 결과라고 해석할 수 있다. 모형2에서는 당기 이익이 PS2를 유의한 수준에서 증가시키는 것으로 나타나 있다. 이는 이익 분배액이 이익액과는 연계되어 있기 때문이다. 이상의 결과를 종합해보면 이익분배제도와 이익은 서로 영향을 미치고 있는 것을 알 수 있으며 따라서 단일 방정식 모형보다는 연립방정식 모형이 더 적절하다는 것을 알 수 있다.

<표3>에는 연립방정식의 추정 결과가 나타나 있다. 모형1과 2를 보면 이익분배제도가 유의하지 않은 것으로 나타나 있다. 이는 이익분배제도와 이익이 서로 영향을 미치는 효과를 통제하고 나면 이익분배제도의 영향이 없어지는 것을 보여준다. 통제 변수의 수나 종류를 달리 하여 모형을 달리 추정해 보아도 이 결과에는 변함이 없었다.

R&D비용과 매출액 증가율도 이익을 증가시키는 것으로 나타났는데, 이는 선행 연구의 결과와 궤를 같이하고 있다(McGrath & Romer, 1994; Becker & Olson, 1992). 경쟁 압력은 수익성과 부의 관계를 가진 것으로, 노조 결성 여부도 수익성과 부의 관계를 갖는 것으로 나타났다.

시장집중율은 모형1, 2에서 공히 유의하지 않은 결과를 보였는데 이는 한 기업이 여러 산

통계 기술 <丑 1>

변수	자료 출처	포형 1		포형 2		노동비 분석 모형	
		Mean	Std. Dev	Mean	Std. Dev	Mean	Std. Dev
PS1 : 이익분배제도에 포함된 시원미율	미국국세청	27.65	29.66	2.41	2.65	1.38	1.17
PS2 : 노동비 중 이익분배액의 비율	미국국세청						
1인당 이익분배액(\$1,000)							
Excess value	Compustat	0.14	0.39	0.15	0.41		
Excess value(t-1)	Compustat	0.15	0.38	0.15	0.42		
Price-cost margin	Compustat	0.16	0.07	0.16	0.08		
Price-cost margin(6-1)	Compustat	0.16	0.07	0.16	0.08		
시원 수	Compustat	9803	8250	10104	8090	9927	8146
R&D/판매액(t-1)	Compustat	0.02	0.02	0.02	0.02		
지분집중도	Compustat	3.91	1.57	3.97	1.80		
판매성장을	Compustat	0.94	1.00	0.95	1.00		
위험도(Beta)	Center for Research on Security Prices	1.18	0.40	1.18	0.40		
시장집중율	Ward's Business Directory	0.41	0.24	0.41	0.24		
변동급제도: index(0-4)	UCLA 데이타	1.16	0.83	1.16	0.89	1.13	0.86
정영참여제도(0-1)	UCLA 데이타	0.37	0.51	0.35	0.50	0.35	0.51
경영정보공유제도(0-1)	UCLA 데이타	0.39	0.51	0.38	0.53		
경쟁입력지수(0-3)	UCLA 데이타	1.22	0.43	1.24	0.46		
신설업별노조결성여부(0-1)	Curne, Hirsch, and Macpherson(1990)	0.16	0.19	0.15	0.19	0.18	0.18
기업별노조결성여부(0-1)	UCLA 데이타	0.37	0.51	0.36	0.51	0.39	0.54
이익분배제도 시행기간(연수)	미국국세청	8.08	12.09	3.58	7.71		
노동비 압박 index(0-5)	UCLA 데이타					1.86	1.28
복지혜택지수(0-12)	UCLA 데이타					7.82	1.68
노동비	Compustat					34763	13241

〈표 2〉 단일 방정식 회귀분석 결과

변수	모형 1				모형 2			
	Excess Value (OLS)	PS1 (Tobit)	Price-Cost Margin(OLS)	PS1 (Tobit)	Excess Value (OLS)	Ps2 (Tobit)	Price-Cost Margin(OLS)	Ps2 (Tobit)
상수	0.516	2.115	0.193	1.619	0.305	0.018	0.221	0.149
이익분배제도	0.001**	—	0.002*	—	0.018	—	0.016**	—
수익성	—	0.023	—	0.038	—	0.032**	—	0.017*
수익성(t-1)	0.220	0.098**	0.165	0.140**	0.206	0.023	0.136	0.009
Ln(사원수)	0.016	0.004	0.014	0.003	0.027	0.009	0.038	0.008
R&D/판매액(t-1)	0.141	—	0.159**	—	0.345**	—	0.461*	—
자본집중도	0.119*	—	0.029	—	0.142	—	0.101	—
판매성장율	0.116***	—	0.092*	—	0.179*	—	0.199**	—
위험도(Beta)	-0.072	—	-0.049	—	-0.061	—	-0.076	—
시장집중율	-0.077	—	-0.096	—	0.004	—	-0.035	—
변동급제도	0.130	-0.195	0.151	-0.245	0.060	-0.059	-0.007	-0.035
경영참가지수	0.144	0.059	0.171	0.101	0.131	0.210	0.160	0.142
경영정보공유제도	0.059	0.097	0.064	0.147	0.008	0.032	0.018	0.046
경쟁압력지수	-0.097*	—	-0.087**	—	-0.143**	—	-0.098**	—
산업별노조가입률	-0.134	-0.097	-0.119	-0.082	-0.043	-1.193	-0.077	-1.304
기업별노조결성여부	-0.032	-0.292**	-0.021**	-0.119	-0.025	-0.189**	-0.020**	-0.139
이익분배제도 시장기간	—	0.020**	—	-0.021**	—	0.008**	—	0.003*
Adjusted R-square	0.305	0.317	0.301	0.301	0.301	0.348	0.348	0.348
Log-Likelihood for Logistic	—	-105.370	-116.825	-113.679	-113.679	-134.680	-134.680	-134.680
표본크기	217	217	217	217	217	217	217	217

(). ***) Significant at p<0.10(0.05, 0.01) (two-tailed tests).

〈표 3〉 연립 방정식 회귀분석 결과

변 수	모형 1				모형 2			
	Excess Value (OLS)	PS1 (Tobit)	Price-Cost Margin(OLS)	PS1 (Tobit)	Excess Value (OLS)	Ps2 (Tobit)	Price-Cost Margin(OLS)	Ps2 (Tobit)
상수	0.416	1.390	0.162	1.251	0.237	0.021	0.279	0.161
이익분배제도	0.002**	—	0.001	—	0.014	—	0.012	—
수익성	—	0.018	—	—	—	0.027*	—	0.019**
수익성(t-1)	0.117	0.064**	0.136	0.121*	0.182	0.020	0.136	0.007
Ln(사원수)	0.012	0.003	0.017	0.017	0.025	0.008	0.031	0.010
R&D/판매액(t-1)	0.118*	—	0.149	—	0.382**	—	0.405**	—
자본집중도	0.098	—	0.024	—	0.142	—	0.102	—
판매성장을	0.090***	—	0.081*	—	0.143**	—	0.160**	—
위험도(Beta)	-0.245	—	-0.035	—	-0.153	—	-0.111	—
시장집중율	-0.046	—	-0.063**	—	0.007	—	-0.026	—
변동급제도	0.134	-0.020	0.155	-0.289	0.051	-0.053	-0.010	-0.029
경영참가지수	0.120	0.059	0.177	0.099	0.124	0.177	0.196	0.127
경영정보공유제도	0.047	0.069	0.065	0.134	0.007	0.025	0.015	0.038
경쟁압력지수	-0.073**	—	-0.068*	—	-0.140**	—	-0.117**	—
산업별노조가입률	-0.113	-0.096	-0.114	-0.095	-0.037	-1.375	-0.085	-1.199
기업별노조결성여부	-0.029**	-0.321**	-0.023*	-0.277**	-0.021**	-0.169**	-0.018*	-0.121
이익분배제도 시행기간	—	0.021**	—	-0.023**	—	0.007**	—	0.002*
Adjusted R-square	0.326	—	0.330	—	0.319	—	0.324	—
Log-Likelihood for Logistic	—	-117.359	—	-126.030	—	-110.641	—	-120.367
표본크기	217	—	217	—	111	—	111	—

(, ***) Significant at p<0.10(0.05, 0.01) (two-tailed tests).

업 군에 진출함으로 인해, 각 산업 군별로 시장집중율을 측정한 방식이 적절하지 않았기 때문인 것으로 보인다.

이익분배제도 방정식의 결과를 보면, 이익 척도들은 여전히 유의한 수준에서 정의 효과를 보이고 있다. 모형1에서는 excess value와 price-cost margin이 증가할수록 PS1이 증가하는 것으로 나타났고 모형2에서도 유사한 결과가 나타났다.

노조결성은 PS1과 PS2에 부의 영향을 미치는데 이는 노조가 이익분배제도에 대해 부정적인 태도를 취하기 때문이다. 노조는 기업 내에서 동일 작업에 대해서 동일 임금을 적용하도록 요구하기 때문에 이익분배제도에 대해서는 부정적인 태도를 갖는 것으로 알려져 있다 (Perry & Kegley, 1990). 이익분배제도의 시행기간이 길수록 이익분배제도가 널리, 많이 사용되는 것으로 나타났는데 이는 이익분배제도로 인해 수익성이 증가하지 않더라도 동기부여적 측면에서 이익분배제도를 더 사용하기 때문인 것으로 보인다(Florkowski, 1987).

연립방정식으로부터의 결과를 종합해보면, 이익분배제도는 기업 수익성을 증가시키지 않으나 수익성의 증가는 이익분배제도의 사용을 확대시키는 것으로 나타났다. 비록 이익분배제도가 수익성을 증가시키지는 못했지만, 만일 이익분배제도와 보완적인 인사 정책과 병행하여 실시된다면 이익분배제도의 문제점인 무임승차 문제 등을 극복하고 더 나은 효과를 보일 수도 있을 것이다. 이러한 가능성을 점검해보기 위해 이익분배제도와 경영 참여 제도와의 상호 작용 효과를 분석해보았다.

그 결과는 〈표4〉에 나타나 있는데 이익분배제도와 사원 참여제도가 동시에 사용되었을 때는 수익성이 증가되는 것으로 나타났다. 즉, Kruse(1993)의 주장과 마찬가지로 이익분배제도와 사원 참여제도는 상호 보완적인 것으로 나타났다. QC나 팀 조직 등의 사원 참여제도를 사용하면 사원들이 생산성 향상을 위한 제안을 하게 될 뿐 아니라 서로를 감독하는 역할도 수행할 수 있기 때문에 이익분배제도의 효과를 향상시키는 것으로 보인다. 반면에 이익분배제도와 경영정보 공유의 상호작용은 유의하지 못한 것으로 나타났다. 그 결과는 본 논문에 보고하지는 않았지만, 이러한 결과가 나타난 이유는 경영정보의 공유가 기업에서 제대로 시행되고 있지 않기 때문인 것으로 보인다(Lewin et al., 1986).

노동비 분석(표5)의 결과를 보면 왜 이익분배제도가 수익성 증가에 별로 효과적이지 못했는지 약간의 해답이 제시되고 있다. 즉, 이익 분배액이 유의한 수준에서 노동비를 증가시키기 때문이다. 이는 Mitchell (1990)의 연구 결과와도 궤를 같이하는 것으로 이른바 이익분배제도의 gravy가설을 지지하고 있다. 변동급의 지급도 노동비를 상승시키는 것으로 나타났으며, 노조 결성도 동일한 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다.

〈표 4〉 상호작용분석결과

변 수	모형 1		모형 2	
	Excess Value (WLS)	Price-Cost Margin(WLS)	Excess Value (WLS)	Price-Cost Margin(WLS)
상수	0.415	0.140	0.224	0.249
PS*경영참여제도	0.001	0.001	0.015**	0.013**
수익성(t-1)	0.132	0.112	0.129	0.114
Ln(사원수)	0.015	0.017	0.024	0.030
R&D/판매액(t-1)	0.110**	0.130	0.269*	0.333**
자본집중도	0.080	0.022	0.113	0.086
판매성장율	0.099**	0.074*	0.127*	0.160**
위험도(Beta)	-0.212	-0.043	-0.149	-0.170
시장집중율	-0.035	-0.059	0.005	-0.022*
변동급제도	0.150	0.134	0.040	-0.007
경영정보공유제도	0.037	0.065	0.004	0.013
경쟁압력지수	-0.078*	-0.071**	-0.131	-0.142**
산업별노조가입률	-0.135	-0.090	-0.044	-0.088
기업별노조결성여부	-0.029**	-0.020*	-0.023**	-0.016*
Adjusted R-square	0.368	0.342	0.342	0.355
표본크기	217	217	111	111

*(**, ***) Significant at p<0.10(0.05, 0.01)(two-tailed tests).

〈표 5〉 노동비분석결과

변 수	Estimates
상수	8.999
1인당 이익분배액	0.030**
Ln(사원수)	0.015
변동급제도	0.037*
경영참여제도	0.070
복지혜택	0.013
산업별 노조가입률	0.020
기업별 노조결성률	0.079***
노동비 압박지수	-0.034*
Adjusted R-square	0.390
표본크기	96

*(**, ***) Significant at p<0.10(0.05, 0.01)(two-tailed tests).

VI. 논의와 결론

본 연구의 주요 결론은 이익분배제도와 수익성은 일방적이 아닌 쌍방적 관계를 갖고 있다 는 것이다. 이익분배제도와 기업 수익성의 상호 영향으로 인해 단일 방정식 추정 결과에서는 유의하던 이익분배제도의 효과가 연립방정식의 분석에서는 없어졌지만 경영 참여 제도와 함께 사용되었을 때는 유의한 효과를 갖는 것으로 나타났다. 왜냐하면 팀 조직이나 QC 등은 단체 의식을 증진시키고 동기부여에 효과적일 뿐 아니라 사원간에 감독할 수 있는 기회도 부여하므로 이익분배제도와의 적합성이 매우 높은 것으로 보인다. Kandel & Lazear(1992)는 이익분배제도와 같은 그룹 인센티브 제도의 효과를 증대시키려면 다른 인사 정책들과 연계하여 동시에 시행해야 한다고 주장한다. 즉, 사원의 선발, 조직으로의 사회화, 팀 위주의 작업 조직, 그리고 사원과 경영진이 자주 만나 토의할 수 있는 제도적 장치들이 잘 어우러져 시행되어야 한다는 것이다. 그럴 때, 이러한 인사제도들이 사원들간에 긍정적인 기업문화나 행동 규범을 개발하게 되며, 그룹 인센티브의 약점인 무임승차 문제를 극복하게 된다는 것이다.

최근의 연구는 이러한 흐름에 따라, 개별 인사제도의 효과 연구에서 여러 인사제도(즉, 인사관리 시스템)의 효과 연구로 옮겨가고 있다. 최근 주목받고 있는 Huselid(1995)의 연구에 의하면 단일 인사제도보다는 인사관리 시스템의 시행이 기업 수익성 제고에 효과적이라는 것이다. 따라서 이익분배제도 자체는 수익성에 별 영향을 못 미치지만, 경영 참여 제도와 병행 시에 효과적이라는 본 연구의 결론은 최근 인사관리 연구들의 결과와 궤를 같이하는 것이라 하겠다.

본 연구에서는 이익분배제도가 노동비를 증가시키는 것으로 나타났는데 이러한 결과는 영국과 독일 학자의 연구에도 공히 나타난 바 있다. Bell & Hanson(1984)에 의하면 영국 근로자의 96%가 이익분배제도는 정규급여 수준을 유지하면서 부가적으로 시행되어야 한다고 생각하고 있으며 영국 제조업계의 이익분배제도를 연구한 Wadhwani & Wall(1990)에 의하면 이익 분배액의 90%가 노동비 상승 분으로 귀결되고 있다고 밝혀졌다. Fitzroy & Kraft(1986)는 독일의 금속 가공업계의 이익분배제도에 대해 연구하였는데, 여기서도 역시 이익분배제도는 노동비를 상승시키는 것으로 나타났다.

한국의 경우에는 이익분배제도가 노동비를 상승시키는지, 또 나아가 기업 수익성에는 어떤 영향을 미치는지에 대하여 연구된 바가 없는 형편이다. 이 분야에 대한 연구가 수행된다면 한국의 인사관리 실무와 이론에 크게 기여하리라고 생각된다.

참 고 문 헌

- Alchian, Armen A., and Harold Demsetz. "Production, Information Costs, and Economic Organization." *American Economic Review* 62 (December 1972): 777-95.
- Becker, Brian E., and Craig A. Olson. "Unions and Firm Profits." *Industrial Relations* 31 (Fall 1992): 395-415.
- Bell, Wallace D., and Charles Hanson. *Profit Sharing and Profitability*. London: Kogan Press, 1984.
- Bhargava, Sandeep. "Profit Sharing and the Financial Performance of Companies: Evidence from U.K. Panel Data." *Economic Journal* 104 (September 1994): 1044-56.
- Blinder, Alan S. "Introduction." In Alan S. Blinder, ed. *Paying for Productivity: A Look at the Evidence*. Washington D.C.: Brookings Institution, 1990, pp. 1-15.
- Bradley, Keith, and Saul Estrin. "Profit Sharing in the British Retail Trade Sector: The Relative Performance of The John Lewis Partnership." *Journal of Industrial Economics* 40 (September 1992): 291-304.
- Bronnars, Stephen G., and Donald R. Deere. "Unionization and Profitability: Evidence of Spillover Effects." *Journal of Political Economy* 102 (December, 1994): 1281-87.
- U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics. *Employee Benefits in Medium and Large Firms*. Washington D.C.: Government Printing Office, various issues.
- Card, David. "Comment on Weitzman and Kruse." In Alan S. Blinder, ed. *Paying for Productivity: A Look at the Evidence*. Washington D.C.: Brookings Institution, 1990, pp. 140-42.
- Compustat Manual*. New York: Standard and Poor's Compustat Services, 1990.
- Conte, Michael A., and Jan Svejnar. "Productivity Effects of Worker

- Participation in Management, Profit-Sharing, Worker Ownership of Assets and Unionization in U.S. Firms." *International Journal of Industrial Organization* 6 (March 1988): 139-51.
- Curme, Michael A., Barry T. Hirsch, and David A. Macpherson. "Union Membership and Contract Coverage in the United States, 1983-1988." *Industrial and Labor Relations Review* 44 (October 1990): 5-33.
- Delaney, John, David Lewin, and Casey Ichniowski. *Human Resource Policies and Practices in American Firms*. Washington, D.C.: U.S. Department of Labor, 1986.
- Ehrenberg, Ronald G., and George T. Milkovich. "Compensation and Firm Performance." In Morris M. Kleiner et al., eds. *Human Resources and the Performance of the Firm*. Madison, Wisc.: Industrial Relations Research Association, 1987, pp. 87-122.
- Estrin, Saul, and Nicholas Wilson. "Profit Sharing, the Marginal Cost of Labour and Employment Variability." Draft, Department of Economics, London School of Economics, May, 1989.
- Fiorito, Jack, and Wallace E. Hendricks. "Union Characteristics and Bargaining Outcomes." *Industrial and Labor Relations Review* 40 (July 1987): 569-84.
- FitzRoy, Felix, and Kornelius Kraft. "Profitability and Profit Sharing." *Journal of Industrial Economics* 35 (December 1986): 113-30.
- Florkowski, Gary W. "The Organizational Impact of Profit Sharing." *Academy of Management Review* 12 (December 1987): 622-36.
- _____. "Profit Sharing and Public Policy: Insights for the United States." *Industrial Relations* 30 (Winter 1991): 96-115.
- Hirsch, Barry T. "Union Coverage and Profitability among U.S. Firms." *Review of Economics and Statistics* 73 (February 1991): 69-77.
- _____, and Robert A. Connolly. "Do Unions Capture Monopoly Profits?" *Industrial and Labor Relations Review* 41 (October 1987): 118-36.
- Huselid, Mark A. "The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance." *Academy of*

- Management Journal* 38 (June 1995): 635-72.
- Ichniowski, Casey, Kathryn Shaw, and George Prennushi. "The Effects of Human Resource Management Practices on Productivity." Working Paper, Columbia University, 1993.
- Jones, Gary R., and Patrick M. Wright. "An Economic Approach to Conceptualizing the Utility of Human Resource Management Practices." In K. Rowland and G. Ferris, eds. *Research in Personnel and Human Resources Management* 10. Greenwich, Conn.: JAI Press, 1992, pp. 271-99.
- Kandel, Eugene, and Edward Lazear. "Peer Pressure and Partnerships." *Journal of Political Economy* 100 (August 1992): 801-17.
- Kleiner, Morris M. "The Role of Industrial Relations in Firm Performance." In J. A. Fossum and J. Mattson, eds. *Employee and Labor Relations*. Washington, D.C.: BNA Press, 1990, 4.23-4.43.
- Kochan, Thomas A., and Richard N. Block. "An Interindustry Analysis of Bargaining Outcomes: Preliminary Evidence from Two-Digit Industries." *Quarterly Journal of Economics* 91 (August 1977): 431-52.
- Kruse, Douglas L. *Profit Sharing: Does It Make a Difference?* Kalamazoo, Mich.: Upjohn Institute for Employment Research, 1993.
- _____. "Profit Sharing and Productivity: Microeconomic Evidence from the United States." *Economic Journal* 102 (January 1992): 24-36.
- _____. "Profit Sharing and Employment Variability: Microeconomic Evidence on the Weitzman Theory." *Industrial and Labor Relations Review* 44 (April 1991a): 437-53.
- _____. "Pension Substitution in the 1980s: Why the Shift Toward Defined Contribution Plans?" Working Paper No. 3882, National Bureau of Economic Research, November, 1991b.
- MacDuffie, John P. "Human Resource Bundles and Manufacturing Performance: Organizational Logic and Flexible Production Systems in the World Auto Industry." *Industrial and Labor Relations Review* 48 (January 1995): 197-221.

- Maddala, G. S. *Limited-Dependent and Qualitative Variables in Econometrics*. Cambridge, Mass.: Cambridge University Press, 1983.
- McGrath, Michael E., and Michael N. Romeri. "From Experience - The R&D Effectiveness Index: A Metric for Product Development Performance." *Journal of Product Innovation Management* 11 (June 1994): 213-20.
- Mitchell, Daniel J. B., David Lewin, and Edward E. Lawler III. "Alternative Pay Systems, Firm Performance and Productivity." In Alan S. Blinder, ed. *Paying for Productivity: A Look at the Evidence*. Washington D.C.: Brookings Institution, 1990, pp. 15-95.
- Perry, Charles R., and Delwyn H. Kegley. *Employee Financial Participation: An International Survey*. Philadelphia: University of Pennsylvania, 1990.
- Shepard, Edward M. "Profit Sharing and Productivity: Further Evidence from the Chemicals Industry." *Industrial Relations* 33 (Fall 1994): 452-66.
- Wadhwani, Sushil, and Martin Wall. "The Effects of Profit Sharing on Employment, Wages, Stock Returns and Productivity: Evidence from UK Micro Data." *Economic Journal* 100 (March 1990): 1-17.
- Weitzman, Martin L. *The Share Economy: Conquering Stagflation*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1984.
- _____. "The Simple Macroeconomics of Profit-Sharing." *American Economic Review* 75 (December 1985): 937-53.
- _____. and Douglas L. Kruse. "Profit Sharing and Productivity." In Alan S. Blinder, ed. *Paying for Productivity: A Look at the Evidence*. Washington D.C.: Brookings Institution, 1990, pp. 95-140.