

정책자료
2025-01

우리나라 노동시장에서의 임금 경직성

윤준현

목 차

요 약	i
제1장 서 론	1
제1절 연구의 목적과 구성	1
제2장 명목임금 경직성의 존재 여부 및 그 강도에 대한 실증 분석	4
제1절 들어가는 말	4
제2절 선행 연구 검토	5
제3절 분석 자료 및 분석 방법	8
1. 명목임금 삭감 및 명목임금 동결의 빈도를 파악하기 위한 분석 자료 및 분석 방법	9
2. 명목임금 경직성의 존재 여부 및 그 강도를 파악하기 위한 분석 자료 및 분석 방법 : 히스토그램 위치 접근법	12
제4절 분석 결과	16
1. 명목임금 삭감 및 명목임금 동결의 빈도	16
2. 명목임금 경직성의 존재 여부 및 그 강도	23
제5절 나가는 말	27
제3장 명목임금 경직성을 설명하기 위한 이론의 검증 I : 공정성	29
제1절 들어가는 말	29

제2절 선행 연구 검토	30
제3절 연구 방법	32
제4절 분석 결과	35
제5절 나가는 말	49
제4장 명목임금 경직성을 설명하기 위한 이론의 검증 II	51
제1절 들어가는 말	51
제2절 선행 연구 검토	52
제3절 연구 방법	55
제4절 분석 결과	61
제5절 나가는 말	70
제5장 결론 및 정책적 시사점	72
제1절 결 론	72
제2절 정책적 시사점	74
참고문헌	75
[부록 1] 인사담당자 대상 설문지	77
[부록 2] 근로자 대상 설문지	88

표 목 차

〈표 2- 1〉 시간당 임금 변화 유형별 임금 근로자 비중(비이직 임금 근로자 전체)	16
〈표 2- 2〉 시간당 임금 변화 유형별 임금 근로자 비중(산업별)	17
〈표 2- 3〉 시간당 임금 변화 유형별 임금 근로자 비중(직업별)	19
〈표 2- 4〉 시간당 임금 변화 유형별 임금 근로자 비중(종업원 규모별)	21
〈표 2- 5〉 시간당 임금 변화 유형별 임금 근로자 비중(종사상 지위별 및 노조 가입 여부별)	22
〈표 2- 6〉 히스토그램 위치 접근법 추정 결과	25
〈표 3- 1〉 현재 근무하고 있는 기업이 경영상의 사유로 근로자들의 임금을 삭감한 적이 있는지 여부	35
〈표 3- 2〉 근로자들의 임금을 삭감한 경영상의 사유(복수 응답 가능)	36
〈표 3- 3〉 임금 삭감 요청 시 근로자들 설득 가능성	37
〈표 3- 4〉 기업이 꾸준히 근로자들과 이익을 공유하여 온 상황에서 임금 삭감 요청 시 근로자들 설득 가능성	39
〈표 3- 5〉 실업률이 3%에서 5%로 올라 근로자들이 다른 직장을 얻기 어려운 상황에서의 임금 삭감 요청	40
〈표 3- 6〉 근로자들의 업무 수행 능력 객관적 파악 가능성	41
〈표 3- 7〉 유능한 근로자 임금 인상 시 설득 가능성	42
〈표 3- 8〉 유능한 근로자 임금 인상 시 설득 가능성 : 근로자들의 업무 수행 능력 객관적 파악 가능성에 따른 구분	44
〈표 3- 9〉 무능한 근로자 임금 삭감 시 설득 가능성	45
〈표 3-10〉 무능한 근로자 임금 삭감 시 설득 가능성 : 근로자들의 업무 수행 능력 객관적 파악 가능성에 따른 구분	47

〈표 4- 1〉 선호하는 임금 지급 방식 : 해마다 연간 임금이 증가하는 방식과 해마다 연간 임금이 내려가는 방식	61
〈표 4- 2〉 해당 임금 지급 방식이 기업에 유리한 이유(복수 응답 가능): 인사담당자	62
〈표 4- 3〉 해당 임금 지급 방식을 선호하는 이유(복수 응답 가능): 근로자	64
〈표 4- 4〉 화폐 환상 : 3% 인플레이션율과 1% 인플레이션율 하에서의 실질 임금 1% 삭감 설득 가능성	65
〈표 4- 5〉 틀짜기 효과 : 올해 1년만 같은 금액의 임금을 삭감할 시 기본급과 상여금 중 더 용이한 임금 삭감 방식	66
〈표 4- 6〉 임금 삭감 방지와 관련한 노동조합의 중요성	66
〈표 4- 7〉 선호하는 임금 지급 방식 : 변동 임금과 고정 임금	68
〈표 4- 8〉 암묵적 계약 이론 : 호황기에도 오르지 않고 불황기에도 삭감되지 않는 수준의 임금 결정	68
〈표 4- 9〉 임금 삭감 시 도덕적 해이, 역선택 및 이직 발생 가능성	69

그림목차

[그림 2-1] 연도별 중위 시간당 임금 변화율	14
[그림 2-2] 연간 시간당 임금 변화율 분포	24
[그림 2-3] 미국에서의 연간 시간당 임금 변화율 분포	25
[그림 4-1] 인사담당자들과 근로자들에게 제시하는 연간 임금 지급 방식	56

요 약

1. 서론

명목임금 경직성은 나라를 불문하고 경제 정책의 측면에서 상당히 중요한 문제이다. 우리나라의 경우 현재 한국은행에서 「한국은행법」 제6조 제1항에 따라 물가안정목표제를 운영하고 있으며, 2019년 이후 2%의 소비자물가상승률을 목표로 하고 있다. 명목임금이 경직성, 특히 하방 경직성을 지니고 있으면 이와 같이 양(positive)의 값을 가지는 소비자물가상승률을 목표로 하는 것이 정당성을 지닐 수 있다. 명목임금이 경직적인 경우, 경기에 부정적인 수요 충격이 와서 물가가 낮아지더라도 실질임금은 오히려 높아져 실업이 더욱 늘어날 염려가 있기 때문이다. 반면 명목임금이 신축적이라면 지금과 같이 2%의 소비자물가상승률을 목표로 하는 물가안정목표제를 운영할 명백한 근거는 찾기 어려워진다.

이러한 상황에서 우리나라의 임금 실태에 대하여 분석한 정책 보고서(강승복, 2021)에 의하면 연도에 따라 시간당 임금이 하락하는 경우도 있어, 우리나라의 노동시장에서 명목임금은 신축적인가 하는 생각이 들게 한다. 우리나라 노동시장에서의 명목임금 경직성에 대하여 살펴본 Park and Shin(2017)이나 박선영·신동균(2014) 등의 선행 연구도 우리나라 근로자 중 상당수가 명목임금 삭감을 경험한다는 점을 근거로 우리나라의 노동시장에서는 명목임금이 신축적이라고 보고 있다. 이들 정책 보고서(강승복, 2021)나 선행 연구(Park and Shin, 2017; 박선영·신동균, 2014)에 따르면 자칫 한국은행에서 2%의 소비자물가상승률을 목표로 삼는 물가안정목표제를 운영하는 것이 의미가 있는지 의구심이 들 수 있다.

하지만 명목임금 삭감이 일어난다고 하더라도 충분히 자주 발생하지는 않는다면, 이 경우에도 우리나라의 노동시장에서는 명목임금이 경직적이라고 보아야 한다. 단 명목임금 경직성이 명목임금 삭감을 완전히 막을 정도로 엄청나게 강하지는 않을 뿐이다. 앞서 언급한 정책 보고서(강승복, 2021)나 선행 연구(Park and Shin, 2017; 박선영·신동균, 2014)로부터는 이러한 강도의 명목임금 경직성이 존재하는지를 파악하기는 어렵다. 이에 더하여 우리나라 노동시장의 맥락에서 명목임금 경직성을 설명하는 여러 가지 이론을 검증하는 연구는 전혀 찾아볼 수 없다.

이러한 이유로 우선 이 보고서에서는 우리나라의 노동시장에서 명목임금 경직성이 존재하는지, 존재한다면 그 강도는 어떠한지 살펴보는 실증 연구를 수행한다. 이후 명목임금 경직성을 설명하고자 하는 여러 가지 이론이 우리나라의 노동시장에서도 설득력이 있는지에 대하여 알아보기 위해, 노동시장에 참여하는 당사자들인 인사담당자와 근로자를 상대로 설문조사를 실시한다.

2. 명목임금 경직성의 존재 여부 및 그 강도에 대한 실증 분석

이 보고서에서는 먼저 한국노동패널조사를 이용하여 시간당 명목임금이 삭감되는 근로자의 비중과 시간당 명목임금이 동결되는 근로자의 비중을 추산한다. 추정 결과 우리나라에서는 한 일자리에 계속 일하고 있는 임금 근로자 전체 중에서 26.3%가 시간당 명목임금의 삭감을 겪으며, 18.8%가 시간당 명목임금의 동결을 경험한다는 사실을 알 수 있었다. Park and Shin(2017)과 박선영·신동균(2014)이 지적하는 바와 같이, 우리나라의 노동시장에서는 명목임금 삭감이 어느 정도는 일어나는 셈이다.

하지만 전술하였듯이 명목임금 삭감이 비교적 빈번하게 일어난다고 하더라도, 충분히 많이 일어나지는 않는다면 우리나라의 노동시장에서도 명목임금 경직성이 존재한다고 생각해야 한다. 이러한 점을 염두에 두고 한국노동패널조사 자료를 Kahn(1997)이 개발한 히스토그램 위치

접근법(histogram-location approach)으로 추정된 결과, 우리나라에서는 명목임금 경직성으로 인하여 시간당 명목임금이 삭감되는 근로자의 비중이 46.4% 줄어든다는 점을 발견하였다. 이러한 우리나라 노동시장에서의 명목임금 경직성의 강도는 미국이나 유럽과 같은 해외 국가(Kahn, 1997; Knoppik and Beissinger, 2009)들과 비교하여 보았을 때 비슷하거나 다소 높은 편이다.

이와 같은 분석 결과를 종합하여 보면 Park and Shin(2017)과 박선영·신동균(2014)의 주장과는 달리 우리나라의 노동시장에서도 명목임금 경직성은 존재한다고 보아야 한다. 단 이 명목임금 경직성이 명목임금 삭감을 완전히 막을 정도는 아니기에, Park and Shin(2017)과 박선영·신동균(2014)이 말하는 대로 한 일자리에 계속 근무하고 있는 임금 근로자 중 적지 않은 비중의 근로자들이 명목임금 삭감을 경험한다고 생각한다.

3. 명목임금 경직성을 설명하기 위한 이론의 검증 I : 공정성

이어서 이 보고서에서는 공정성(fairness)이 우리나라 노동시장에서의 명목임금 경직성을 설명하는 요인(Kahneman et al., 1986)이 될 수 있는지 살펴보기 위하여, 인사담당자와 근로자들을 대상으로 설문조사를 실시했다. 이 설문조사의 결과에 따르면, 공정성은 우리나라 노동시장에서의 명목임금 경직성을 설명할 수 있는 한 가지 중요한 요인이라고 볼 수 있다. 기업이 꾸준하게 이익을 근로자들과 공유하여 왔고 이에 더해 매출 부진과 같은 명목임금을 깎는 합당한 이유가 있다는 상당히 까다로운 조건이 충족되어야, 근로자들이 공정하다고 생각하고 명목임금 삭감을 용이하게 받아들이는 까닭이다. 능력이 부족한 근로자가 있어도, 해당 근로자의 명목임금만 삭감하는 것은 능력이 모자란 근로자 당사자뿐 아니라 나머지 다른 근로자도 공정하지 않다고 생각하여 받아들이기 어려워하기 때문이기도 하다.

4. 명목임금 경직성을 설명하기 위한 이론의 검증 II

이 보고서에서는 인사담당자와 근로자를 상대로 설문조사를 실시하여 기업과 근로자가 선호하는 임금 지급 방식(Lazear, 1979; Lazear, 1981; Loewenstein and Sicherman, 1991), 화폐 환상(money illusion), 노동조합, 암묵적 계약 이론(Baily, 1974; Gordon, 1974; Azariadis, 1975), 도덕적 해이(moral hazard), 역선택(adverse selection), 근로자들의 이직에 대한 우려와 같은 다양한 요인들이 우리나라 노동시장에서의 명목임금 경직성을 설명할 수 있는지도 알아본다. 이 설문조사의 결과에 의하면 기업에는 시간이 지날수록 액수가 올라가는 임금 지급 방식이 유리하고, 근로자들도 이러한 임금 지급 방식을 선호한다. 기업에 이와 같은 임금 지급 방식이 유리한 사유로 인사담당자 사이에서 상대적으로 가장 많이 꼽히는 이유는 이러한 방식이 근로자들의 이직을 막을 수 있고 근로의욕을 고취할 수 있다는 점(Lazear, 1979; Lazear, 1981) 때문이다. 근로자들은 주로 임금 인상 자체나 앞으로 받을 임금 인상에 대한 기대로부터 즐거움을 느끼는 까닭에 이러한 임금 지급 방식을 선호한다(Loewenstein and Sicherman, 1991). 우리나라 노동시장에서는 화폐 환상이 존재하여 같은 실질임금 삭감이라 하더라도 근로자들이 물가상승률이 높은 상황에서 명목임금을 조금만 인상하는 것보다 물가상승률이 낮은 상황에서 명목임금을 삭감하는 것에 더 큰 반감을 느낀다. 근로자들의 노조 가입 여부와는 큰 관계 없이, 노동조합은 근로자들의 임금 삭감을 막는 데 중요한 역할을 한다. 근로자들이 임금이 경기 변동에 영향을 받는 것을 꺼려, 임금을 호황기에도 오르지 않고 불황기에도 깎이지 않는 수준으로 결정한다는 암묵적 계약 이론(implicit contract theory)도 우리나라의 인사담당자와 근로자들 사이에서 넓은 지지를 받는다. 도덕적 해이, 역선택과 근로자들의 이직에 관한 우려도 우리나라 노동시장에서의 명목임금 경직성을 설명할 수 있다. 다만 도덕적 해이나 역선택보다는 근로자들의 이직에 대한 우려가 인사담당자와 근로자로부터 명목임금 경직성을 설명할 수 있는 요인으로서 더 많은 지지를 받는다.

5. 결론 및 정책적 시사점

이상에서 살펴본 이 보고서의 연구 결과를 종합하여 보면 우리나라의 노동시장에서는 명목임금 경직성이 존재한다고 보아야 한다. 히스토그램 위치 접근법을 활용한 추정 결과가 이를 뒷받침한다. 단 명목임금 경직성이 모든 명목임금 삭감을 막을 정도로 매우 강하지는 않을 뿐이다. 공정성(Kahneman et al., 1986), 기업과 근로자가 선호하는 임금 지급 방식(Lazear, 1979; Lazear, 1981; Loewenstein and Sicherman, 1991), 화폐 환상, 노동조합, 암묵적 계약 이론(Baily, 1974; Gordon, 1974; Azariadis, 1975), 도덕적 해이, 역선택, 근로자들의 이직에 대한 우려와 같이 명목임금 경직성을 설명하기 위해 제시된 여러 이론 또한 이 보고서에서 설문조사를 실시한 기업의 인사담당자와 근로자 사이에서 넓은 지지를 받고 있다. 이러한 점을 고려하면, 우리나라의 한국은행에서 물가안정목표제를 운영하면서 2%의 소비자물가상승률을 목표로 삼고 있는 것은 충분한 실증 근거의 뒷받침을 받고 있다고 판단한다.

제1장 서론

제1절 연구의 목적과 구성

명목임금 경직성은 나라를 불문하고 경제 정책의 측면에서 상당히 중요한 문제이다. 우리나라의 경우 현재 한국은행에서 「한국은행법」 제6조 제1항에 따라 물가안정목표제를 운영하고 있으며, 2019년 이후 2%의 소비자물가상승률을 목표로 하고 있다. 명목임금이 경직성, 특히 하방 경직성을 지니고 있으면 이와 같이 양(positive)의 값을 가지는 소비자물가상승률을 목표로 하는 것이 정당성을 지닐 수 있다. 명목임금이 경직적인 경우, 경기에 부정적인 수요 충격이 와서 물가가 낮아지더라도 실질임금은 오히려 높아져 실업이 더욱 늘어날 염려가 있는 까닭이다. 반면 명목임금이 신축적이라면 지금과 같이 2%의 소비자물가상승률을 목표로 하는 물가안정목표제를 운영할 명백한 근거는 찾기 어려워진다.

이러한 상황에서 우리나라의 임금 실태에 대하여 분석한 정책 보고서(강승복, 2021)에 의하면 연도에 따라 시간당 임금이 하락하는 경우¹⁾도 있어, 우리나라의 노동시장에서 명목임금은 신축적인가 하는 생각이 들게 한다. 우리나라 노동시장에서의 명목임금 경직성에 대하여 살펴본 Park and Shin

1) 예컨대, 고용형태별 근로실태조사 자료를 활용하여 우리나라의 임금 실태를 분석한 강승복(2021)의 보고서에 의하면 2020년 시간당 통상임금이 2019년에 비하여 5.2% 하락하였다.

(2017)이나 박선영·신동균(2014) 등의 선행 연구도 우리나라 근로자 중 상당수가 명목임금 삭감을 경험한다는 점을 근거로 우리나라의 노동시장에서는 명목임금이 신축적이라고 보고 있다. 이들 정책 보고서(강승복, 2021)나 선행 연구(Park and Shin, 2017; 박선영·신동균, 2014)에 따르면 자칫 한국 은행에서 2%의 소비자물가상승률을 목표로 삼는 물가안정목표제를 운영하는 것이 의미가 있는지 의구심이 들 수 있다.

하지만 명목임금 삭감이 일어난다고 하더라도 충분히 자주 발생하지는 않는다면, 이 경우에도 우리나라의 노동시장에서는 명목임금이 경직적이라고 보아야 한다. 단 명목임금 경직성이 명목임금 삭감을 완전히 막을 정도로 엄청나게 강하지는 않을 뿐이다. 앞서 언급한 정책 보고서(강승복, 2021)나 선행 연구(Park and Shin, 2017; 박선영·신동균, 2014)로부터는 이러한 강도의 명목임금 경직성이 존재하는지를 파악하기는 어렵다. 이에 더하여 우리나라 노동시장의 맥락에서 명목임금 경직성을 설명하는 여러 가지 이론을 검증하는 연구는 전혀 찾아볼 수 없다.

이러한 이유로 이 보고서에서는 우리나라의 노동시장에서 명목임금이 경직적인지에 관해 살펴보는 실증 연구를 수행한 후, 명목임금 경직성을 설명하고자 하는 여러 가지 이론이 우리나라의 노동시장에서도 설득력이 있는지에 대하여 알아보하고자 한다. 구체적으로 우선 이 보고서의 제2장에서는 우리나라의 노동시장에 대하여 대표성이 있는 정보를 제공하여 주는 한국 노동패널조사(Korean Labor & Income Panel Study)를 Kahn(1997)이 개발한 히스토그램 위치 접근법(histogram-location approach)에 따라 분석하여, 우리나라의 노동시장에서 명목임금 경직성이 존재하는지에 대한 실증 연구를 실시한다. 이 히스토그램 위치 접근법은 앞서 언급한 명목임금 경직성의 강도까지 파악할 수 있는 추정 방법이다. 이어서 이 보고서의 제3장에서는 공정성(fairness)이라는 요인이, 그리고 제4장에서는 기업과 근로자가 선호하는 임금 지급 방식, 화폐 환상(money illusion), 노동조합, 근로자들의 위험 기피(risk averse) 성향으로 인한 경기 변동의 영향을 받지 않는 수준에서의 임금 결정, 도덕적 해이(moral hazard), 역선택(adverse selection), 근로자들의 이직에 관한 우려와 같은 다양한 요인들이 우리나라 노동시장에서의 명목임금 경직성을 설명할 수 있는지 알아본다. 이를 위하여 이 보고

서의 제3장과 제4장에서는 우리나라 노동시장에 참여하는 당사자들인 기업의 인사담당자와 근로자를 대상으로 설문조사를 실시한다. 마지막으로 이 보고서의 제5장에서는 이 보고서의 결론을 내린다. 이 보고서에서는 이러한 일련의 연구를 통하여 우리나라 노동시장에서의 명목임금 경직성에 대한 정확한 이해를 도모하고자 한다.

제 2 장

명목임금 경직성의 존재 여부 및 그 강도에 대한 실증 분석

제1절 들어가는 말

이 장에서는 이 보고서의 연구를 위한 첫 번째 단계로서, 우리나라 노동시장에서의 명목임금 경직성의 존재 여부 및 그 강도에 대하여 알아보기 위한 실증 분석을 시도한다. 명목임금 경직성의 강도는 다양할 수 있다. 한 일 자리에서 계속 근무하고 있는 임금 근로자들 사이에서 명목임금 삭감이 전혀 또는 거의 이루어지지 않는다면, 이는 우리나라 노동시장에서는 명목임금이 경직적이라는 사실을 뜻한다. 하지만 설사 한 일 자리에서 계속 일하고 있는 임금 근로자들 중 적지 않은 이들이 명목임금 삭감을 겪는다고 하더라도, 명목임금 삭감이 충분히 많이 발생하지 않는다면 이 또한 우리나라의 노동시장에서 명목임금 경직성이 존재한다는 점을 의미한다. 다만 명목임금 삭감이 전혀 또는 거의 이루어지지 않느냐, 아니면 어느 정도는 발생하느냐 하는 명목임금 경직성의 강도에 차이가 있을 뿐이다. 그럼에도 불구하고 후술하듯이 우리나라 노동시장에서의 명목임금 경직성에 관한 기존의 연구(Park and Shin, 2017; 박선영·신동균, 2014)에서는 이렇게 명목임금 경직성의 강도가 다양할 수 있다는 점을 충분히 고려하지는 않았다.

이와 같은 선행 연구(Park and Shin, 2017; 박선영·신동균, 2014)의 한계를 극복하기 위하여, 이 장에서는 명목임금 경직성의 강도가 다양할 수 있다

는 사실을 고려할 필요가 있다는 점에 주의하면서 실증 분석을 수행한다. 구체적으로 이 장의 연구에서는 먼저 한 일자리에서 계속 근무하고 있는 임금 근로자들 중 얼마나 많은 이들이 명목임금 삭감 또는 명목임금 동결을 경험하는지 파악한다. 이를 위해서 전년도에 비하여 시간당 명목임금이 삭감되는 근로자의 비중과 시간당 명목임금이 동결되는 근로자의 비중을 비이직 임금 근로자 전체 중에서, 그리고 산업별·직업별·종업원 규모별·종사상 지위별·노조 가입 여부별로 추산한다. 이어서 이 장의 연구에서는 우리나라의 노동시장에서 임금 삭감이 비교적 빈번하게 일어나더라도 충분히 많이 발생하는 것은 아닌지에 대해 살펴본다. 이를 위하여 Kahn(1997)이 개발한 히스토그램 위치 접근법(histogram-location approach)을 이용한 추정을 실시한다. 히스토그램 위치 접근법은 시간당 명목임금 변화율의 실제 분포를 보여주는 히스토그램을 명목임금 경직성이 없는 경우 예상되는 히스토그램과 비교하여 명목임금 경직성의 유무 및 그 강도를 파악하는 분석 기법이다. 자료로는 우리나라의 노동시장에 대한 대표성 있는 정보를 제공하여 주는 한국노동패널조사(Korean Labor & Income Panel Study)를 사용한다.

이 장은 다음과 같이 구성되어 있다. 우선 제2절에서는 이 장의 연구와 관련이 있는 선행 연구를 검토한다. 제3절에서는 이 장의 연구에서 활용하는 분석 자료와 분석 방법에 대하여 설명한다. 제4절에서는 분석 결과를 제시하며, 제5절에서는 그 분석 결과에서 우리나라 노동시장에서의 명목임금 경직성에 대한 함의를 도출한다.

제2절 선행 연구 검토

이 장의 연구와 가장 밀접한 관련이 있는 외국의 연구로는 Kahn(1997)의 연구를 들 수 있다. 이 연구에서 Kahn(1997)은 세계에서 가장 오래된 종단 가구 조사(longitudinal household survey) 자료로 꼽히는 미국 소득 역학 패널 조사(The Panel Study of Income Dynamics)의 1970년부터 1988년까지

의 자료를 히스토그램 위치 접근법을 이용하여 분석하였다. 이 연구는 실제 시간당 명목임금 변화율의 히스토그램을 명목임금 경직성이 없다고 가정할 시의 히스토그램과 비교하여 명목임금 경직성의 유무 및 그 강도를 파악하는 분석 방법인 히스토그램 위치 접근법을 처음으로 제안하여, 명목임금 경직성에 관한 연구에서 상당히 선구적인 위치를 차지하고 있다. 추정 결과 Kahn(1997)은 미국의 노동시장에서는 명목임금 경직성이 존재한다는 사실을 발견하였다. 이 분석 결과에 의하면 미국의 시간급 근로자(wage earner) 중에서는 명목임금 경직성으로 인하여 시간당 명목임금의 삭감을 경험하는 근로자의 비중이 약 47% 줄어든다. 시간급 근로자 사이에서는 이러한 명목임금 경직성이 분석 대상 기간인 1970년대와 1980년대 모두에 걸쳐 존재한다. 반면 봉급 생활자(salary earner) 중에서는 1970년대에는 명목임금 경직성이 존재하였을 수 있지만, 그 이후에도 명목임금 경직성이 있다는 증거는 찾을 수 없었다. Kahn(1997)은 메뉴 비용(menu cost) 때문에 1~2%의 작은 임금 변화도 자주 일어나지 않는다는 점도 발견하였다.

이 장의 연구와 연관이 있는 또 다른 해외 연구로는 유럽 노동시장에서의 명목임금 경직성에 대하여 살펴본 Knoppik and Beissinger(2009)의 연구가 있다. Knoppik and Beissinger(2009)는 영국, 프랑스 등 유럽 15개국을 대상으로 하는 종단 가구 조사인 유럽공동체 가구조사(European Community Household Panel) 자료를 Kahn(1997)과 유사한 히스토그램 위치 접근법으로 분석하였다.²⁾ 이들의 분석 결과에 따르면 명목임금은 유럽의 노동시장에서도 상당히 경직적이다. 유럽 전체적으로는 명목임금 경직성으로 인하여 시간당 명목임금의 삭감을 겪는 근로자의 비중이 약 36% 감소하며, 유럽 각국의 명목임금 경직성의 강도는 나라마다 차이가 있다.

Kahn(1997)의 연구와 Knoppik and Beissinger(2009)의 연구는 모두 상당히 중요한 연구들이나, 여러 가지 차이점이 있는 미국이나 유럽 노동시장에서의 명목임금 경직성에 대한 분석 결과이므로 우리나라 노동시장에서의 명목임금 경직성에 관한 함의를 직접 이끌어 내기는 쉽지 않다. 우리나라 노동시장에서의 명목임금 경직성에 대하여 알아보기 위해서는 우리나라를

2) 룩셈부르크, 네덜란드, 스웨덴 3개국은 분석 대상에서는 제외하였다.

대상으로 하는 별도의 연구가 필요하다.

우리나라 노동시장에서의 명목임금 경직성에 관하여 살펴본 연구로는 우선 Park and Shin(2017)의 연구와 박선영·신동균(2014)의 연구가 있다. Park and Shin(2017)은 고용형태별 근로실태조사 자료를 이용하여 직장을 옮기지 않은 근로자, 즉 비이직 근로자 4명 중 최소한 1명은 명목임금 삭감을 경험한다는 점을 보였다. 박선영·신동균(2014)은 한국노동패널조사를 이용하여 많은 근로자들이 명목임금 삭감을 경험한다는 결론을 내리고 있다. 이 연구에 따르면 초과급이나 성과급을 받지 않는 상용직 근속자와 같이 임금 변동이 크지 않으리라 예상되는 집단에서조차 약 4명 중 1명이 명목임금 삭감을 경험하였다. Park and Shin(2017)의 연구와 박선영·신동균(2014)의 연구 모두 우리나라 노동시장에서는 상당수의 근로자들이 명목임금 삭감을 겪을 정도로 명목임금이 신축적이라는 점을 보였다는 점에서 그 의미가 작지 않다. 하지만 앞서 이 장의 제1절에서 지적하였듯이, 이들 선행 연구는 명목임금 경직성의 강도가 다양할 수 있다는 점을 충분히 고려하지는 않았다는 한계가 있다. 비교적 적지 않은 수의 비이직 근로자들이 명목임금 삭감을 경험한다 하더라도, 명목임금 삭감이 충분히 많이 일어나지는 않는다면 이 경우에도 우리나라의 노동시장에서는 명목임금 경직성이 존재한다고 보아야 한다.

우리나라 노동시장에서의 명목임금 경직성을 분석한 또 다른 연구로는 Lee and Na(2015)의 연구가 있다. Lee and Na(2015)가 집합적 자료(aggregate data)를 분석한 결과에 의하면 우리나라의 명목임금은 유연하지만, 한국노동패널조사와 같은 미시 자료(micro data)를 살펴본 결과에 따르면 우리나라의 명목임금은 경직적이다. 이들은 미시 자료를 분석할 때 명목임금 경직성의 강도를 명목임금 동결을 겪은 근로자와 명목임금 삭감을 경험한 근로자를 합한 근로자 수 중에서 명목임금이 동결된 근로자의 수가 차지하는 비중으로 계산하였다. 명목임금 경직성의 강도를 추정할 수 있는 상당히 간단한 방법이기도 하지만, 이 추정 방법은 명목임금이 동결된 근로자들은 명목임금 경직성이 없었다면 모두 명목임금이 삭감되었을 것이라 전제한다(Dickens et al., 2007). 이러한 전제는 비교적 극단적이며, 명목임금 경직성의 강도를 추정하기 위해서는 좀 더 정밀한 분석 방법을 사용할 필요가 있다.

이 장의 연구에서는 미국이나 유럽과 같은 해외 국가들을 분석 대상으로 하고 있다는 점(Kahn, 1997; Knoppik and Beissinger, 2009)이나 명목임금 경직성의 강도는 다양할 수 있다는 사실을 고려하지 않았다는 점(Park and Shin; 2017, 박선영 · 신동균, 2014), 명목임금 경직성의 강도를 다소 극단적인 전제하에 추정하였다는 점(Lee and Na, 2015)과 같은 기존 연구의 한계를 극복하고자 한다. 이에 이 장의 연구에서는 우리나라의 노동시장에 관한 대표성 있는 정보를 제공하는 종적 가구 조사인 한국노동패널조사 자료를 히스토그램 위치 접근법을 이용하여 분석하여, 우리나라 노동시장에서의 명목임금 경직성에 대하여 살펴본다.

제3절 분석 자료 및 분석 방법

이 장의 연구에서는 우리나라의 노동시장에서 명목임금이 경직적인지, 그리고 경직적이라면 그 강도는 어떠한지 알아보기 위하여 한국노동패널조사 자료를 사용한다. 한국노동패널조사는 한국노동연구원에서 우리나라 도시에 거주하고 있는 가구와 15세 이상 개인을 1998년부터 2023년까지 26년간 조사하여 구축한 종단 가구 조사 자료이다. 한국노동패널조사는 조사 대상 국가만 다를 뿐 Kahn(1997)이 사용한 미국의 소득 역학 패널 조사(The Panel Study of Income Dynamics)나 Knoppik and Beissinger(2009)가 이용한 유럽공동체 가구조사(European Community Household Panel)와 종단 가구 조사라는 공통점이 존재한다. 한국노동패널조사는 응답자가 임금 근로자인지 여부 및 전년도와 금년도 사이에 이직을 했는지 여부, 응답자의 주된 일자리에서의 세금 공제 후 월평균 임금의 액수 및 공제되는 세금의 액수, 응답자의 주당 평균근로시간이나 주당 정규근로시간, 응답자가 종사하고 있는 주된 일자리가 속한 산업과 직업, 응답자가 일하고 있는 사업체의 전체 종업원 수, 응답자의 종사상 지위 및 노조 가입 여부를 파악할 수 있는 정보를 제공하여 주고 있어 이 장의 연구를 수행하기에 적합한 자료이다.

1. 명목임금 삭감 및 명목임금 동결의 빈도를 파악하기 위한 분석 자료 및 분석 방법

이 장의 제1절에서 언급하였듯이 이 장의 연구에서는 우선 한 일자리에
서 계속 일하고 있는 임금 근로자들 중 얼마나 많은 이들이 명목임금 삭감
또는 명목임금 동결을 겪는지 살펴본다. 이를 위하여 한국노동패널조사 원
자료로부터 개인-연도 수준(individual-year level)의 분석 자료를 구축하여,
시간당 명목임금이 삭감되는 근로자의 비중과 시간당 명목임금이 동결되는
근로자의 비중을 파악한다.

명목임금 경직성은 기본적으로 같은 직장에서 계속 일하고 있는 상황
에서 명목임금이 삭감되는 일이 잘 일어나지 않는 현상을 뜻한다고 보아야 한
다. 이에 이직을 하여 발생하는 임금의 변화는 배제할 필요가 있다. 더불어
후술하듯이 이 장의 연구에서는 세전 월평균 임금의 금액을 월 근로시간으
로 나누어 구한 시간당 명목임금의 변화율에 초점을 맞춘다. 세전 월평균 임
금의 금액이 변하지 않는데 주당 근로시간이 늘어나서 발생하는 시간당 명
목임금의 삭감을 근거로 우리나라의 노동시장에서는 명목임금 경직성이 존
재하지 않거나 약하다고 결론을 내리는 것은 부적절할 수 있다. 이러한 이유
로 이 장의 연구에서는 Knoppik and Beissinger(2009)와 유사하게³⁾ 한국노
동패널조사의 응답자 중에서 전년도와 금년도 사이에 주된 일자리를 옮기
지 않고 주당 근로시간도 변하지 않는 임금 근로자만을 표본에 포함한다.

이 장의 연구에서는 시간당 명목임금이 삭감되는 근로자의 비중과 시간
당 명목임금이 동결되는 근로자의 비중이 비이직 임금 근로자 전체 중에서
그리고 산업별, 직업별, 종업원 규모별, 종사상 지위별, 노조 가입 여부별로
어떠한지를 알아본다. 이를 위하여 Knoppik and Beissinger(2009)와 비슷
한 방식으로 응답자가 주된 일자리에서 받는 세전 월평균 임금의 액수와 응

3) 한편 제2절에서 보았듯이 Kahn(1997)은 미국 소득 역학 패널 조사(The Panel Study of Income Dynamics)의 응답자들을 시간급 근로자와 봉급 생활자로 나누어 분석하였다. 이 장의 연구에서 사용하는 한국노동패널조사에서는 시간급을 받는 근로자가 분석 대상 기간인 2005년부터 2023년 사이에 연평균 36명만이 있을 정도로 그 수가 지나치게 작다. 이에 이 보고서에서는 분석 표본을 선택할 때 Kahn(1997)보다는 Knoppik and Beissinger(2009)의 방식을 따른다.

답자의 주된 일자리에서의 주당 근로시간에 관한 정보를 이용하여 시간당 명목임금과 그 변화율을 산출한다. 조세제도의 변화 등으로 인한 시간당 명목임금의 변화를 근로조건으로서의 시간당 명목임금의 변화와 혼동하는 것을 방지하기 위하여, 세전 월평균 임금의 액수에 초점을 맞춘다. 세전 월평균 임금의 액수는 세금 공제 후 월평균 임금의 액수 및 공제되는 세금의 액수의 합으로 구한다.⁴⁾ 한국노동패널조사의 임금 근로자에는 정규근로시간이 있는 임금 근로자와 정규근로시간이 없는 임금 근로자가 있다. 우리나라의 「근로기준법」은 연장근로나 휴일근로에 대하여 가산임금을 주도록 규정하고 있으나, 한국노동패널조사는 초과근로수당을 정확하게 얼마나 받고 있는지에 대한 정보를 제공하지 않는다. 이에 정규근로시간이 있는 근로자 중에서는 초과근로를 하지 않는 임금 근로자만을 표본에 넣어, 이들의 주당 정규근로시간을 주당 근로시간으로 간주한다. 정규근로시간이 없는 근로자들의 경우 이들이 응답한 주당 평균 근로시간을 이들의 주당 근로시간으로 여긴다. 시간당 명목임금은 이렇게 계산한 세전 월평균 임금의 액수를 주당 근로시간에 $4.3(=30/7)$ 을 곱한 값으로 나누어 구한다. 시간당 명목임금의 변화율은 금년도 시간당 명목임금의 금액에서 작년도 시간당 명목임금의 금액을 뺀 값을 작년도 시간당 명목임금의 금액으로 나눈 뒤 100을 곱하여 % 단위로 산출한다.⁵⁾

시간당 명목임금이 동결되는 임금 근로자의 비중은 이와 같이 구한 시간당 명목임금의 변화율이 0%인 근로자의 비중으로, 시간당 명목임금이 삭감되는 임금 근로자의 비중은 시간당 명목임금의 변화율이 0%보다 작은 근로자의 비중으로 계산한다.

시간당 명목임금의 삭감을 경험하는 근로자의 비중과 시간당 명목임금이 동결되는 근로자의 비중을 산업별 또는 직업별로 알아보기 위하여, 임금 근

4) 소비자물가지수(consumer price index) 등을 이용하여 실질금액으로 환산하지 않으므로, 이 세전 월평균 임금의 액수는 세전 월평균 명목임금의 액수라 보아야 한다.

5) 앞서 언급하였듯이 전년도와 금년도 사이에 주당 근로시간이 변하지 않는 임금 근로자만을 분석 표본에 포함하므로, 이 장의 연구에서 시간당 명목임금의 변화율은 주당 근로시간이 불변한다는 전제하에서의 세전 월평균 임금의 변화율과 동일하다.

로자들을 주된 일자리가 제8차 한국표준산업분류상의 19개 대분류 중 어느 업종에 속하는지나 제5차 한국표준직업분류상의 11개의 대분류 중 어느 직업에 해당하는지에 따라 구분한다. 다만 정부나 공공기관에서의 임금은 시장보다는 정부의 정책에 따라 결정된다고 볼 여지가 큰 까닭에, 주된 일자리가 제8차 한국표준산업분류상의 대분류 중 “공공행정, 국방 및 사회보장행정”이나 “국제 및 외국기관”에 속하는 임금 근로자는 표본에서 배제한다. 시간당 명목임금이 삭감되는 근로자의 비중과 시간당 명목임금이 동결되는 근로자의 비중을 종업원 규모별로 산출하기 위하여, 임금 근로자들을 근무하고 있는 사업체의 전체 종업원 수가 1명 이상 4명 이하, 5명 이상 9명 이하, 10명 이상 29명 이하, 30명 이상 49명 이하, 50명 이상 69명 이하, 70명 이상 99명 이하, 100명 이상 299명 이하, 300명 이상 499명 이하, 500명 이상 999명 이하, 1,000명 이상으로 구분한다. 또한 시간당 명목임금의 삭감을 겪는 근로자의 비중과 시간당 명목임금의 동결을 경험하는 근로자의 비중을 종사상 지위별로 구하기 위해, 임금 근로자들을 상용직, 임시직, 일용직으로 구분한다. 마지막으로 임금 근로자들을 노조 가입 여부에 따라 나누어, 시간당 명목임금이 삭감되는 근로자의 비중과 시간당 명목임금이 동결되는 근로자의 비중이 노조 가입 여부별로 어떠한지를 알아본다.

시간당 명목임금의 변화율에 대한 정보를 파악할 수 없는 임금 근로자는 모두 분석 표본에서 제외한다. 시간당 명목임금의 삭감을 경험하는 근로자의 비중과 시간당 명목임금의 동결을 겪는 근로자의 비중은 한국노동패널 조사가 제공하는 개인별 가중치를 이용하여 구한다. 이러한 이유로 한국노동패널조사에서 제공하는 개인별 가중치가 결측치(missing value)이거나 0의 값을 가지는 임금 근로자 또한 모두 표본에서 배제한다. 그 결과 이 장의 연구에서 사용하는 표본은 5,377명의 개인과 19,769개의 관측치(observations)를 포함하고 있다. 한국노동패널조사에서는 공제되는 세금의 액수에 대한 정보를 제7차 조사를 실시한 2004년부터 구할 수 있다. 이에 따라 이 장의 연구에서 분석 대상 기간은 제8차 조사가 이루어진 2005년부터 제26차 조사를 실시한 2023년까지이다.

2. 명목임금 경직성의 존재 여부 및 그 강도를 파악하기 위한 분석 자료 및 분석 방법 : 히스토그램 위치 접근법

앞서 제1절에서 언급했듯이 명목임금 삭감이 비교적 자주 일어난다고 하더라도, 충분히 많이 발생하지는 않는다면 그 강도가 약할 뿐 우리나라 노동시장에서도 명목임금 경직성이 존재한다고 보아야 한다. 이러한 까닭에 우리나라 노동시장에서의 명목임금 경직성의 유무 및 그 강도를 파악하기 위해서는 시간당 명목임금이 삭감되는 근로자의 비중과 시간당 명목임금이 동결되는 근로자의 비중을 구하는 것만으로는 부족하다. 이러한 한계를 극복하기 위해서는 히스토그램 위치 접근법을 이용하여 시간당 명목임금 변화율의 실제 히스토그램을 명목임금 경직성이 없는 경우에 예상되는 히스토그램과 비교할 필요가 있다.

이에 이 장의 연구에서는 먼저 앞에서 설명한 시간당 명목임금의 삭감을 겪는 근로자의 비중과 시간당 명목임금의 동결을 경험하는 근로자의 비중을 구하기 위하여 구축한 개인-연도 수준의 분석 자료에서 시간당 명목임금 변화율의 중위값을 연도별로 구한 뒤,⁶⁾ 이 개인-연도 수준의 분석 자료를 연도 수준(year level)의 자료로 변환한다. 그리고 이 연도 수준의 자료를 활용하여 Kahn(1997)이나 Knoppik and Beissinger(2009)와 유사하게 다음의 결보기 무관 회귀(seemingly unrelated regression) 방정식 (1)과 (2)를 추정한다. 회귀방정식 (1)은 다음과 같은 선형적 모형(linear model)이다(Kahn, 1997).

$$pr_{rt} = \alpha_r + \beta_1 dn_{rt} + \beta_2 d1_{rt} + \beta_3 d2_{rt} + [\gamma - \{\beta_1(6-r) + \beta_2 + \beta_3\}]d0_{rt} + \epsilon_{rt} \quad r = 1, 2, \dots, 6 \quad (1)$$

회귀방정식 (2)는 다음과 같은 비율적 모형(proportional model)이다(Kahn, 1997).

6) 시간당 명목임금 변화율의 중위값을 추정할 때에도 한국노동패널조사가 제공하는 개인별 가중치를 사용한다.

$$pr_{rt} = \alpha_r(1 + \beta_1 dn_{rt} + \beta_2 d1_{rt} + \beta_3 d2_{rt}) + \left\{ \gamma - (\beta_1 \sum_{j>r} \alpha_j + \beta_2 \alpha_{r-1} + \beta_3 \alpha_{r-2}) \right\} d0_{rt} + \epsilon_{rt} \quad (2)$$

$r = 1, 2, \dots, 6$

위의 회귀방정식 (1)과 (2)에서 하첨자(subscript) t 는 조사년도를 뜻하며, r 은 시간당 명목임금 변화율의 히스토그램에서 시간당 명목임금의 변화율이 “시간당 명목임금 변화율의 중위값- $r\%$ ” 이상이자 “시간당 명목임금 변화율의 중위값- $(r-1)\%$ ” 미만인 구간(bin)을 나타낸다.⁸⁾ pr_{rt} 는 해당 구간에 속하는 근로자의 비중을 보여주며, 한국노동패널조사에서 얻을 수 있는 개인별 가중치를 활용하여 % 단위로 산출한다. α_r 은 아무런 다른 영향이 없을 때 해당 구간에 속할 것으로 예상되는 근로자의 비중을 보여준다. dn_{rt} 는 해당 구간에서의 시간당 명목임금 변화율이 음의 값(negative value)을 가지면 1의 값을, 그렇지 않으면 0의 값을 갖는 모조 변수(dummy variable)이다. 이 모조 변수의 계수(parameter) β_1 의 추정치(estimates)에서 명목임금 경직성의 존재 여부 및 그 강도를 알 수 있다. β_1 의 추정치가 음의 값을 가지면, 이는 명목임금의 경직성으로 인해 해당 구간에 포함되는 근로자의 비중이 낮아진다는 점을 뜻한다. 다만 이 β_1 의 추정치는 회귀방정식 (1)의 선형적 모형에서는 명목임금의 경직성으로 인하여 줄어드는 근로자 비중의 절대치를 보여주는 반면, 회귀방정식 (2)의 비율적 모형에서는 명목임금의 경직성으로 인해 감소하는 근로자 비중의 α_r 대비 비율을 나타낸다. 해당 구간에서의 시간당 명목임금 변화율이 음의 값을 가지면,

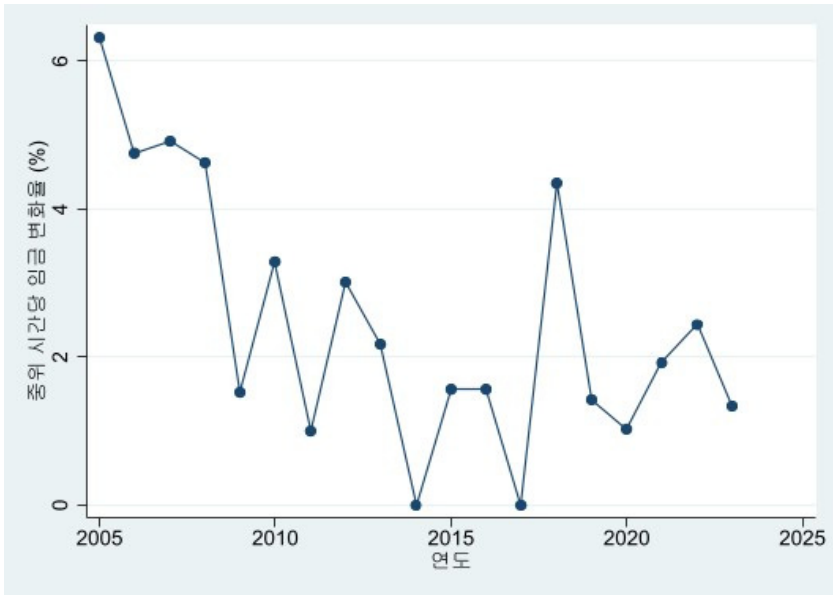
7) 정확하게 말하면 하첨자 t 는 조사년도 $t-1$ 년과 조사년도 t 년 사이의 변화를 의미한다.

8) 구간 $r(r=1, 2, \dots, 6)$ 을 생성할 때 정확하게는 시간당 명목임금 변화율의 중위값보다는 시간당 명목임금 변화율의 중위값을 반올림한 값을 기준으로 한다. 후술 하듯이 dn_{rt} 는 해당 구간에서의 시간당 명목임금 변화율이 음(negative)의 값을 갖는지를 보여주는 모조 변수(dummy variable)이다. 시간당 명목임금 변화율의 중위값을 그대로 기준으로 삼아 구간 $r(r=1, 2, \dots, 6)$ 을 만들면, 양(positive)의 값을 가지는 시간당 명목임금의 변화율과 음의 값을 갖는 시간당 명목임금의 변화율이 모두 한 구간 안에 들어가는 경우가 발생하게 된다. 이를 방지하기 위하여 시간당 명목임금 변화율의 중위값이 아닌 시간당 명목임금 변화율의 중위값을 반올림한 값을 기준으로 하여 구간 $r(r=1, 2, \dots, 6)$ 을 생성한다.

해당 구간에 포함되는 근로자의 비중 pr_{rt} 이 회귀방정식 (1)에서는 α_r 에서 $\alpha_r + \beta_1$ 으로 β_1 의 절댓값만큼 줄어드는 반면, 회귀방정식 (2)에서는 α_r 에서 $\alpha_r + \alpha_r \cdot \beta_1$ 으로 $\alpha_r \cdot \beta_1$ 만큼 감소하는 까닭이다.

$d1_{rt}$ 와 $d2_{rt}$ 는 각각 해당 구간이 1%의 시간당 명목임금 상승률이나 2%의 시간당 명목임금 상승률을 포함하고 있으면 1의 값을, 그렇지 않으면 0의 값을 가지는 모조 변수이다. 이 모조 변수들의 계수들인 β_2 와 β_3 의 추정치들은 명목임금 조정과 관련한 메뉴 비용의 존재 여부 및 그 강도를 나타낸다. β_2 와 β_3 의 추정치들이 음의 값을 가지면, 이는 메뉴 비용으로 인하여 해당 구간이 포함하는 근로자의 비중이 낮아진다는 것을 의미한다. 단 β_1 과 유사하게 β_2 와 β_3 의 추정치들도 회귀방정식 (1)의 선형적 모형에서는 메뉴 비용으로 인해 감소하는 근로자 비중의 절대치를 나타내는 반면, 회귀방정식 (2)의 비율적 모형에서는 메뉴 비용으로 인하여 줄어드는 근로자 비중의 α_r 대비 비율을 보여준다.

[그림 2-1] 연도별 중위 시간당 임금 변화율



자료: 「한국노동패널조사」 8차~26차.

$d0_{rt}$ 는 해당 구간이 0%의 시간당 명목임금 변화율을 포함하고 있으면 1의 값을, 그렇지 않으면 0의 값을 갖는 모조 변수이다. 계수 γ 는 해당 구간에 0%의 시간당 명목임금 변화율이 속하면 추가하게 되는 근로자의 비중을 보여준다. 시간당 명목임금 변화율의 히스토그램에서는 이와 같은 추가적인 근로자의 비중이 0%의 시간당 명목임금 변화율을 포함하고 있는 구간에서의 돌출(spike)로 나타난다. 회귀방정식 (1)과 (2)에서는 음의 값을 갖는 시간당 명목임금 변화율이 속하는 구간 또는 1%나 2%의 시간당 명목임금 상승률이 포함되는 구간에 들어가는 근로자의 비중이 명목임금 경직성이나 메뉴 비용으로 인하여 낮아지지만, 대신 이에 해당하는 근로자들은 임금 동결을 경험하게 된다고 본다. 이로 인하여 0%의 시간당 명목임금 변화율이 속하는 구간에 포함되는 근로자의 비중이 늘어난다. 회귀방정식 (1)의 $\{\beta_1(6-r) + \beta_2 + \beta_3\}$ 와 회귀방정식 (2)에 있는 $(\beta_1 \sum_{j>r} \alpha_j + \beta_2 \alpha_{r-1} + \beta_3 \alpha_{r-2})$ 는 그렇게 증가하는 근로자 비중의 크기를 보여준다. ϵ_{rt} 는 오차항(error term)이다.

회귀방정식 (1)의 선형적 모형에서는 명목임금 경직성이나 메뉴 비용으로 인하여 해당 구간에 속한 근로자의 비중이 α_r 의 크기와는 상관없이 β_1 이나 β_2 , β_3 만큼 감소한다. 반면 회귀방정식 (2)의 비율적 모형에서는 명목임금 경직성 또는 메뉴 비용으로 인해 해당 구간이 포함하는 근로자의 비중이 α_r 의 일정 비율만큼 줄어든다. 명목임금 경직성이나 메뉴 비용 때문에 감소하는 근로자의 비중은 α_r 의 크기에 따라 달라질 수 있다고 보는 편이 더 합리적이다. 이러한 이유로 이 장의 연구에서는 회귀방정식 (1)에 있는 선형적 모형의 추정치와 회귀방정식 (2)가 보여주는 비율적 모형의 추정치를 모두 제시하되, 회귀방정식 (2)에 있는 비율적 모형의 추정치를 더 선호한다 (Kahn, 1997).

회귀방정식 (1)과 (2)를 추정할 수 있기 위해서는 dn_{rt} , $d1_{rt}$, $d2_{rt}$ 및 $d0_{rt}$ 와 같은 변수들이 해마다 다른 값을 가지며 변해야 하고, 이를 위하여 시간당 명목임금 변화율의 중위값이 조사년도마다 크게 달라질 필요가 있다. [그림 2-1]은 시간당 명목임금 변화율의 중위값을 연도별로 보여준다. 이를

〈표 2-1〉 시간당 임금 변화 유형별 임금 근로자 비중(비이직 임금 근로자 전체)

(단위: %, 개)

	시간당 임금이 삭감되는 임금 근로자 비중	시간당 임금이 동결되는 임금 근로자 비중
	26.338 (44.048)	18.844 (39.107)
관측치 수	19,769	

주: 괄호 안은 표준편차(standard deviation).

자료: 「한국노동패널조사」 8차~26차.

보면 시간당 명목임금 변화율의 증위값이 0%에서 약 6%까지 연도마다 많이 변한다는 점을 알 수 있다. 이러한 까닭에 이 장의 연구에서는 회귀방정식 (1)과 (2)를 적절하게 추정할 수 있다. 시간당 명목임금의 증위값보다 6%p 넘게 낮은 시간당 명목임금 변화율은 항상 음의 값을 가지므로,⁹⁾ 이 구간들은 모두 회귀방정식 (1)과 (2)의 추정에서 제외한다. 다만 이 구간들에서 명목임금 경직성으로 인하여 줄어드는 근로자의 비중은 모두 γ 의 증가에 반영이 되어 있다고 본다(Kahn, 1997). 분석 대상 기간이 제8차 조사를 실시한 2005년부터 제26차 조사가 이루어진 2023년까지 19년이므로, 관측치 수는 19개이다. 표준오차와 관련해서는 강건 표준오차(robust standard error)를 추정한다.

제4절 분석 결과

1. 명목임금 삭감 및 명목임금 동결의 빈도

〈표 2-1〉은 전체 비이직 임금 근로자 중에서 시간당 명목임금이 삭감되는 근로자의 비중과 시간당 명목임금이 동결되는 근로자의 비중을 보여준다. 전체 비이직 임금 근로자 중에서 시간당 명목임금의 삭감을 경험하는 근로

9) 다시 말해 $r \geq 7$ 인 경우 모든 t 에 대하여 dn_{rt} 가 항상 1의 값을 가진다.

자의 비중은 26.3%, 시간당 명목임금의 동결을 겪는 근로자의 비중은 18.8%이다. 이를 보면 Park and Shin(2017)과 박선영·신동균(2014)이 지적한대로 우리나라의 노동시장에서는 적지 않은 비중의 임금 근로자들이 시간당 명목임금의 삭감을 경험한다는 점을 알 수 있다.

〈표 2-2〉는 시간당 명목임금이 삭감되는 근로자의 비중과 시간당 명목임금이 동결되는 근로자의 비중을 산업별로 보여준다. 시간당 명목임금의 삭감을 겪는 근로자의 비중은 숙박 및 음식점업에서 20.0%로 가장 낮고, 어업에서 37.6%로 가장 높아 산업별로 편차가 큰 편이기는 하다. 하지만 이 표를 보면 전 산업에 걸쳐 시간당 명목임금이 동결되는 임금 근로자들이 적지 않게 존재한다는 사실을 알 수 있다. 표본이 지나치게 작은 광업을 제외하면 시간당 명목임금이 동결되는 근로자의 비중은 통신업에서 12.7%로 가장 낮고, 가사 서비스업에서 54.1%로 가장 높다.

〈표 2-2〉 시간당 임금 변화 유형별 임금 근로자 비중(산업별)

(단위 : %, 개)

	시간당 임금이 삭감되는 임금 근로자 비중	시간당 임금이 동결되는 임금 근로자 비중
농업 및 임업	30.871 (46.415)	16.722 (37.494)
관측치 수	106	
어업	37.617 (49.402)	26.263 (44.878)
관측치 수	26	
광업	24.254 (44.268)	0.000 (0.000)
관측치 수	16	
제조업	26.700 (44.245)	16.288 (36.931)
관측치 수	3,756	
전기, 가스 및 수도사업	28.786 (45.401)	25.458 (43.682)
관측치 수	183	
건설업	28.782 (45.287)	24.569 (43.062)
관측치 수	1,783	

〈표 2-2〉의 계속

	시간당 임금이 삭감되는 임금 근로자 비중	시간당 임금이 동결되는 임금 근로자 비중
도매 및 소매업	24.680 (43.124)	21.697 (41.228)
관측치 수	2,258	
숙박 및 음식점업	19.989 (40.014)	30.278 (45.971)
관측치 수	914	
운수업	29.972 (45.838)	16.820 (37.424)
관측치 수	955	
통신업	30.655 (46.178)	12.704 (33.354)
관측치 수	322	
금융 및 보험업	30.681 (46.141)	17.103 (37.673)
관측치 수	943	
부동산 및 임대업	22.670 (41.893)	17.000 (37.584)
관측치 수	881	
사업 서비스업	25.023 (43.324)	15.224 (35.934)
관측치 수	2,158	
교육 서비스업	27.599 (44.713)	14.602 (35.322)
관측치 수	1,998	
보건 및 사회복지사업	25.387 (43.532)	17.721 (38.193)
관측치 수	2,186	
오락, 문화 및 운동관련 산업	20.948 (40.754)	20.558 (40.473)
관측치 수	338	
기타 공공, 수리 및 개인 서비스업	25.351 (43.528)	28.283 (45.064)
관측치 수	844	
가사 서비스업	22.662 (42.129)	54.079 (50.148)
관측치 수	80	

주: 괄호 안은 표준편차(standard deviation). 제8차 한국표준산업분류 대분류에 따른 산업 분류.
 자료: 「한국노동패널조사」 8차~26차.

〈표 2-3〉 시간당 임금 변화 유형별 임금 근로자 비중(직업별)

(단위: %, 개)

	시간당 임금이 삭감되는 임금 근로자 비중	시간당 임금이 동결되는 임금 근로자 비중
의회 의원, 고위임직원 및 관리자	36.303 (48.151)	10.125 (30.206)
관측치 수	379	
전문가	29.196 (45.473)	16.028 (36.692)
관측치 수	3,307	
기술공 및 준전문가	28.910 (45.346)	14.004 (34.712)
관측치 수	1,936	
사무 종사자	26.120 (43.934)	15.534 (36.227)
관측치 수	4,386	
서비스 종사자	19.360 (39.524)	20.079 (40.072)
관측치 수	1,625	
판매 종사자	25.453 (43.578)	24.240 (42.871)
관측치 수	1,204	
농업, 임업 및 어업 숙련 종사자	25.738 (44.276)	10.560 (31.124)
관측치 수	40	
기능원 및 관련 기능 종사자	27.176 (44.497)	23.037 (42.117)
관측치 수	2,209	
장치, 기계조작 및 조립 종사자	27.457 (44.641)	17.223 (37.768)
관측치 수	2,052	
단순 노무 종사자	21.744 (41.258)	30.642 (46.110)
관측치 수	2,615	

주: 괄호 안은 표준편차(standard deviation). 제5차 한국표준직업분류 대분류에 따른 분류.

자료: 「한국노동패널조사」 8차~26차.

〈표 2-3〉에서는 시간당 명목임금의 삭감을 겪는 근로자의 비중과 시간당 명목임금의 동결을 경험하는 근로자의 비중이 직업별로는 어떠한지를 알 수 있다. 시간당 명목임금이 삭감되는 근로자의 비중은 서비스 종사자 중에

서 19.4%로 가장 낮으며, 의회 의원이나 고위임직원 및 관리자 사이에서 36.3%로 가장 높다. 시간당 명목임금의 삭감을 경험하는 근로자의 비중은 직업별로 적지 않은 차이가 존재하나, 역시 전 직업에 걸쳐 상당한 비중의 근로자들이 시간당 명목임금의 삭감을 겪는다고 볼 수 있다. 시간당 명목임금이 동결되는 근로자의 비중은 의회 의원이나 고위임직원 및 관리자 중에서 10.1%로 가장 낮고, 단순 노무 종사자 사이에서 30.6%로 가장 높다.

〈표 2-4〉는 시간당 명목임금이 삭감되는 근로자의 비중과 시간당 명목임금의 동결을 겪는 근로자의 비중을 종업원 규모별로 보여준다. 시간당 명목임금이 삭감되는 근로자의 비중은 종업원 수가 1명 이상 4명 이하인 사업체에서 일하는 근로자 중에서 22.4%로 가장 낮고, 종업원 수가 100명 이상 299명 이하인 사업체에서 근무하는 근로자 중에서 28.8%로 가장 높다. 시간당 명목임금의 삭감을 경험하는 근로자 비중의 종업원 규모별 편차는 산업별 편차나 직업별 편차에 비하여 작은 편이라 할 수 있다. 근무하고 있는 사업체의 종업원 규모와 상관없이 적지 않은 비중의 근로자들이 임금 삭감을 겪고 있는 셈이다. 시간당 명목임금이 동결되는 근로자의 비중은 종업원 수가 500명 이상 999명 이하인 사업체에서 일하고 있는 근로자들 중에서 10.9%로 가장 낮으며, 종업원 수가 1명 이상 4명 이하인 사업체에서 근무하고 있는 근로자들 사이에서 31.2%로 가장 높다.

〈표 2-5〉에서는 시간당 명목임금의 삭감을 겪는 근로자의 비중과 시간당 명목임금의 동결을 경험하는 근로자의 비중이 근로자의 종사상 지위 및 노조 가입 여부에 따라 어떻게 되는지를 볼 수 있다. 종사상 지위별로는 시간당 명목임금이 삭감되는 근로자의 비중은 임시직 근로자 사이에서 23.3%로 가장 낮고, 상용직 근로자 중에서 27.1%로 가장 높다. 종사상 지위별 편차 역시 산업별 편차나 직업별 편차에 비하면 작은 편으로, 종사상 지위와는 관계없이 적지 않은 비중의 근로자들이 시간당 명목임금의 삭감을 겪는다. 노조에 가입한 근로자 중에서는 31.2%가, 노조에 가입하지 않은 근로자 사이에서는 25.8%가 시간당 명목임금의 삭감을 경험한다. 이는 노조 가입 여부와는 상관없이 상당한 비중의 근로자들의 시간당 명목임금이 삭감된다는 사실을 의미한다. 종사상 지위로 분류하면 시간당 명목임금이 동결되는 근로자의 비중은 상용직 근로자 사이에서 16.5%로 가장 낮으며, 일용직 근로

자 중에서 36.2%로 가장 높다. 시간당 명목임금의 동결을 겪는 근로자의 비중은 노조에 가입한 근로자 중에서는 11.3%, 노조에 가입하지 않은 근로자 사이에서는 19.6%이다.

〈표 2-4〉 시간당 임금 변화 유형별 임금 근로자 비중(종업원 규모별)

(단위 : %, 개)

	시간당 임금이 삭감되는 임금 근로자 비중	시간당 임금이 동결되는 임금 근로자 비중
1~4명	22.388 (41.693)	31.197 (46.339)
관측치 수	2,507	
5~9명	24.296 (42.895)	23.205 (42.222)
관측치 수	2,597	
10~29명	27.033 (44.420)	18.875 (39.136)
관측치 수	3,399	
30~49명	22.819 (41.983)	12.423 (32.997)
관측치 수	1,335	
50~69명	27.912 (44.880)	13.320 (33.996)
관측치 수	989	
70~99명	27.064 (44.461)	12.815 (33.450)
관측치 수	689	
100~299명	28.759 (45.277)	14.998 (35.715)
관측치 수	1,741	
300~499명	26.207 (44.018)	14.891 (35.635)
관측치 수	519	
500~999명	25.958 (43.877)	10.917 (31.211)
관측치 수	608	
1,000명 이상	28.289 (45.045)	18.292 (38.663)
관측치 수	5,383	

주 : 괄호 안은 표준편차(standard deviation).
자료 : 「한국노동패널조사」 8차~26차.

결국 시간당 명목임금이 삭감되는 근로자의 비중은 산업별 그리고 직업별로 상당한 차이를 보인다. 근무하고 있는 사업체의 종업원 규모별, 종사상 지위별, 노조 가입 여부별 격차는 산업별 또는 직업별 격차보다는 작은 축이다. 하지만 전체 비이직 임금 근로자 중 상당한 비중의 근로자들이 시간당 명목임금의 삭감을 겪는다. 전 산업 그리고 전 직업에 걸쳐 시간당 명목임금이 삭감되는 근로자의 비중이 적지 않다. 이는 근로자들을 근무하고 있는 사업체의 종업원 규모별, 종사상 지위별, 노조 가입 여부별로 나누어도 마찬가지이다. 이러한 분석 결과는 Park and Shin(2017)의 연구와 박선영·신동균(2014)의 연구가 보여주는 분석 결과와 일치하는 면이 있다.

〈표 2-5〉 시간당 임금 변화 유형별 임금 근로자 비중(종사상 지위별 및 노조 가입 여부별)
(단위: %, 개)

	시간당 임금이 삭감되는 임금 근로자 비중	시간당 임금이 동결되는 임금 근로자 비중
A. 종사상 지위별		
상용직	27.058 (44.428)	16.537 (37.152)
관측치 수	15,468	
임시직	23.261 (42.258)	23.875 (42.640)
관측치 수	2,669	
일용직	23.567 (42.455)	36.162 (48.062)
관측치 수	1,632	
B. 노조 가입 여부별		
가입	31.180 (46.335)	11.310 (31.680)
관측치 수	1,871	
미가입	25.827 (43.770)	19.645 (39.732)
관측치 수	17,846	

주: 괄호 안은 표준편차(standard deviation).
자료: 「한국노동패널조사」 8차~26차.

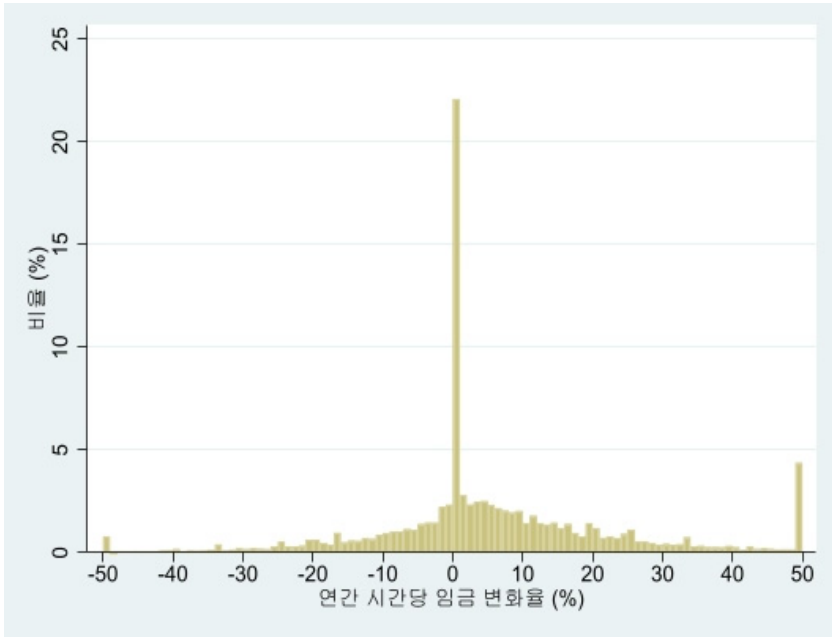
2. 명목임금 경직성의 존재 여부 및 그 강도

앞서 제시한 분석 결과에 의하면 Park and Shin(2017)과 박선영·신동균(2014)이 지적하였듯이 우리나라의 노동시장에서도 명목임금이 삭감되는 근로자의 비중은 상당하다. 하지만 전술하였듯이 우리나라 노동시장에서의 명목임금 경직성의 존재 여부 및 그 강도를 파악하기 위해서는 시간당 명목임금의 삭감을 겪는 근로자의 비중과 시간당 명목임금이 동결되는 근로자의 비중을 추산하는 것만으로는 한계가 분명하다. 명목임금 삭감이 어느 정도는 빈번하게 일어난다고 하더라도, 충분히 많이 발생하지는 않는다면 이는 우리나라의 노동시장에서도 명목임금 경직성이 존재한다는 사실을 의미한다. 단 명목임금 경직성이 모든 명목임금 삭감을 막을 정도로 강하지는 않을 뿐이다.

이러한 점을 고려하여 한국노동패널조사 자료를 히스토그램 위치 접근법을 적용하여 분석한 결과는 [그림 2-2]와 <표 2-6>에서 볼 수 있다. [그림 2-2]에 있는 히스토그램은 연간 시간당 명목임금 변화율의 분포를 보여준다.¹⁰⁾ [그림 2-3]은 Kahn(1997)이 제시하는 미국에서의 연간 시간당 명목임금 변화율의 분포이다. 이 히스토그램을 보면 명목임금 동결, 즉 0%의 시간당 명목임금 변화율이 속한 구간에 포함되는 근로자의 비중이 유달리 높다는 점을 알 수 있다. 이와는 대조적으로 0%보다 작은 시간당 명목임금 변화율, 다시 말해 음의 값을 갖는 시간당 명목임금 변화율이 속한 구간의 경우 각 구간에서 포함하고 있는 근로자의 비중은 0%의 시간당 명목임금 변화율이 속한 구간에 포함된 근로자의 비중보다 현저하게 낮다. 이는 우리나라의 노동시장에서도 명목임금 경직성이 존재한다는 점을 시사하는 증거(suggestive evidence)이다. [그림 2-3]에 있는 미국에서의 시간당 명목임금

10) 이 히스토그램을 그리기 위해서는 시간당 명목임금의 삭감을 겪는 근로자의 비중과 시간당 명목임금의 동결을 경험하는 근로자의 비중을 추산하기 위하여 구축한 개인-연도 수준의 자료를 사용한다. 이 히스토그램에서는 Kahn(1997)과 비슷하게 시간당 명목임금의 삭감률이나 시간당 명목임금의 인상률이 50%를 넘는 근로자들은 모두 50%의 시간당 명목임금 삭감률이나 시간당 명목임금 인상률이 속하는 구간에 포함시킨다. -50%와 50% 사이에 있는 시간당 명목임금 변화율의 분포를 좀 더 잘 보여주기 위해서이다.

[그림 2-2] 연간 시간당 임금 변화율 분포

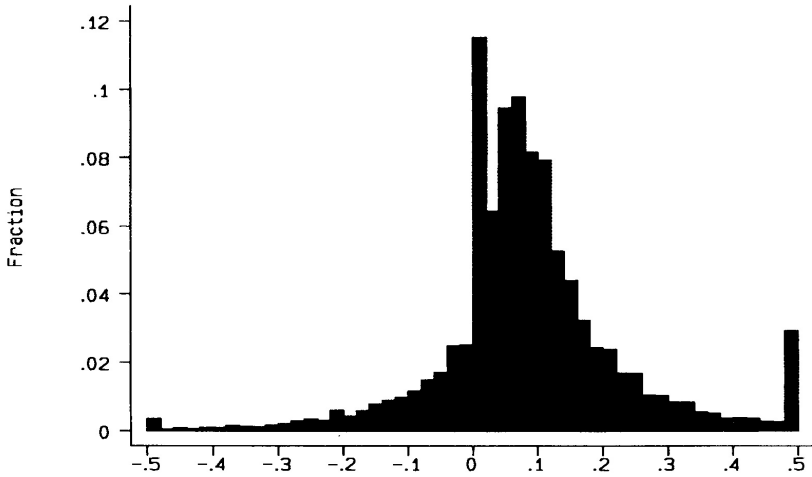


자료 : 「한국노동패널조사」 8차~26차.

변화율의 분포에서도 이와 비슷한 양상을 발견할 수 있다.

한편 [그림 2-3]이 보여주는 미국에서의 시간당 명목임금 변화율의 분포에서는 0%를 약간 넘는 시간당 명목임금 상승률이 속하는 구간에 포함되는 근로자의 비중이 더 높은 시간당 명목임금 상승률이 속한 구간이 포함하는 근로자의 비중에 비해서 유달리 낮다는 점을 알 수 있다. Kahn(1997)은 미국의 노동시장에서는 메뉴 비용이 존재하여 작은 폭의 명목임금 상승은 잘 이루어지지 않는 까닭에 이러한 현상이 발생한다고 본다. 이와는 대조적으로 [그림 2-2]에 있는 우리나라에서의 시간당 명목임금 변화율의 분포에서는 1%나 2%의 시간당 명목임금 상승률이 속한 구간에 포함되는 근로자의 비중이 더 높은 시간당 명목임금 상승률이 속하는 구간이 포함하는 근로자의 비중에 비하여 유별나게 낮지는 않다. 이러한 점은 우리나라의 노동시장에서는 명목임금을 조정하기 위한 메뉴 비용이 존재한다는 명확한 증거는 찾기 어렵다는 점을 시사한다.

[그림 2-3] 미국에서의 연간 시간당 임금 변화율 분포



자료 : Kahn(1997).

〈표 2-6〉 히스토그램 위치 접근법 추정 결과

	선형적 모형	비율적 모형
β_1	-1.261*** (0.198)	-0.464*** (0.072)
β_2	-0.833*** (0.280)	0.064 (0.174)
β_3	-1.465*** (0.483)	-0.106 (0.228)
γ	9.632*** (1.074)	12.490*** (1.352)
관측치 수	19	

주 : *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. 괄호 안은 강건 표준오차(robust standard error).
자료 : 「한국노동패널조사」 8차~26차.

〈표 2-6〉은 회귀방정식 (1)의 선형적 모형과 회귀방정식 (2)의 비율적 모형의 추정 결과를 보여준다. 이 추정 결과들은 [그림 2-2]에서 볼 수 있는 우리나라 노동시장에서는 명목임금 경직성은 존재하지만 메뉴 비용이 존재한다는 분명한 증거는 찾을 수 없다는 사실을 엄밀한 회귀 분석으로 뒷받침한다. 선형적 모형의 추정을 통해 얻은 β_1 의 점 추정치(point estimate)에 의하

면 한 구간에 음의 값을 가지는 명목임금 변화율이 속하면, 명목임금 경직성으로 인하여 해당 구간이 포함하는 근로자의 비중이 1.261%p 줄어든다. 비율적 모형을 추정하여 구한 β_1 의 점 추정치에 따르면 한 구간에 음의 값을 갖는 명목임금 변화율이 속한 경우, 명목임금 경직성으로 인해 해당 구간에 포함되는 근로자의 비중이 46.4% 감소한다. 이 점 추정치들은 모두 1% 유의수준(significance level) 하에 통계적으로 유의(statistically significant)하다.

선형적 모형의 추정에서 얻은 β_2 와 β_3 의 점 추정치들에 의하면 한 구간에 1%의 시간당 명목임금 상승률이나 2%의 시간당 명목임금 상승률이 속하면, 메뉴 비용으로 인하여 해당 구간이 포함하고 있는 근로자의 비중이 각각 0.833%p와 1.465%p 감소한다. 이 점 추정치들도 모두 1% 유의수준 하에 통계적으로 유의하다. 하지만 비율적 모형을 추정하여 구한 β_2 와 β_3 의 점 추정치들은 각각 0.064와 -0.106으로 그 크기가 작고 통계적으로 유의하지도 않다.¹¹⁾

이 장의 제2절에서 언급하였듯이 Kahn(1997)에 따르면 미국에서는 명목임금 경직성으로 인하여 시간급 근로자 중에서 시간당 명목임금 삭감을 겪는 근로자의 비중이 약 47% 감소한다. Knoppik and Beissinger(2009)의 분석 결과에 의하면 유럽에서는 명목임금 경직성으로 인해 시간당 명목임금이 삭감되는 근로자의 비중이 약 36% 줄어든다. 비율적 모형을 추정하여 구한 β_1 의 점 추정치¹²⁾는 우리나라에서는 명목임금 경직성으로 인해 명목임

11) Kahn(1997)은 회귀방정식 (1)과 (2)에 해당 구간에 1%의 시간당 명목임금 삭감률이 속하여 있으면 1의 값을, 그렇지 않으면 0의 값을 가지는 모조 변수를 독립변수에 추가적으로 포함한다. 이 장의 연구에서는 이 모조 변수의 계수의 점 추정치가 신뢰성이 없다고 판단하여, 이 모조 변수는 회귀방정식 (1)과 (2)의 독립변수에서 제외한다. 이 모조 변수를 독립변수에 포함하여도 분석 결과는 크게 달라지지 않는다. 이 모조 변수를 독립변수에 넣어 구한 선형적 모형의 β_1 과 β_2 , β_3 의 점 추정치들은 각각 -1.300, -0.813, -1.261이다. 이 점 추정치들은 모두 1% 유의수준하에 통계적으로 유의하다. 이 모조 변수를 독립변수에 추가하여 얻은 비율적 모형의 β_1 과 β_2 , β_3 의 점 추정치들은 각각 -0.550, -0.021, 0.007이다. β_1 의 점 추정치는 1% 유의수준하에 통계적으로 유의하지만, β_2 와 β_3 의 점 추정치들은 통계적으로 유의하지 않다.

12) 이 장의 제3절에서 설명하였듯이 이 장의 연구에서는 선형적 모형보다는 비율적 모형을 선호한다. 앞서 언급한 Kahn(1997)과 Knoppik and Beissinger(2009)

금의 삭감을 경험하는 근로자의 비중이 대략 약 46.4% 감소한다는 점을 보여준다. 이를 종합적으로 고려하면 우리나라 노동시장에서의 명목임금 경직성은 그 강도가 미국의 시간급 근로자들이 일하는 노동시장에 존재하는 명목임금 경직성과 비슷한 수준이며, 유럽 노동시장에서의 명목임금 경직성보다는 더 높다고 볼 수 있다. Knoppik and Beissinger(2009)가 분석 대상으로 삼은 유럽의 각국 중에서는 오스트리아, 벨기에, 핀란드, 그리스, 포르투갈과 비슷한 수준이다.¹³⁾ 이 국가들은 Knoppik and Beissinger(2009)가 분석 표본에 포함한 유럽 국가들 중에서 명목임금 경직성이 강한 편에 속한다.

결국 Park and Shin(2017)이나 박선영·신동균(2014)의 주장과는 달리 우리나라의 노동시장에서도 해외의 여러 국가와 비교하여 비슷하거나 오히려 약간 더 높은 강도의 명목임금 경직성이 존재한다고 보아야 한다. 다만 명목임금 경직성이 모든 명목임금 삭감을 막을 정도의 강도는 아니기에, 적지 않은 비중의 비이직 임금 근로자들이 명목임금의 삭감을 겪을 뿐이다.

제5절 나가는 말

이 장에서는 종단 가구 조사인 한국노동패널조사를 이용하여 우리나라의 노동시장에서 명목임금 경직성이 존재하는지, 존재한다면 그 강도는 어떠한지 알아보았다. 이를 위하여 먼저 우리나라의 노동시장에서 명목임금 삭감이 얼마나 빈번하게 일어나는지 알아보기 위하여 시간당 명목임금이 삭감되는 근로자의 비중과 시간당 명목임금이 동결되는 근로자의 비중을 추산하여 보았다. 추정 결과 우리나라에서는 한 일자리에서 계속 일하고 있는 임금 근로자 전체 중에서 26.3%가 시간당 명목임금의 삭감을 겪으며, 18.8%

의 추정치들도 모두 이들이 비울적 모형의 추정을 통해 얻은 β_1 의 점 추정치들에 해당한다.

13) Knoppik and Beissinger(2009)의 추정 결과에 의하면 명목임금 경직성으로 인하여 시간당 명목임금이 삭감되는 근로자의 비중이 오스트리아에서는 45%, 벨기에에서는 47%, 핀란드에서는 46%, 그리스에서는 43%, 포르투갈에서는 41% 줄어든다.

가 시간당 명목임금의 동결을 경험한다는 사실을 알 수 있었다. Park and Shin(2017)과 박선영·신동균(2014)이 지적하는 바와 같이, 우리나라의 노동시장에서는 명목임금 삭감이 어느 정도는 일어나는 셈이다.

하지만 명목임금 삭감이 비교적 빈번하게 일어난다고 하더라도, 충분히 많이 일어나지는 않는다면 우리나라의 노동시장에서도 명목임금 경직성이 존재한다고 생각해야 한다. 이러한 점을 염두에 두고 Kahn(1997)이 개발한 히스토그램 위치 접근법(histogram-location approach)을 활용한 추정을 실시한 결과, 우리나라에서는 명목임금 경직성으로 인하여 시간당 명목임금이 삭감되는 근로자의 비중이 46.4% 줄어든다는 점을 발견하였다. 이러한 우리나라 노동시장에서의 명목임금 경직성의 강도는 미국이나 유럽과 같은 해외 국가(Kahn, 1997; Knoppik and Beissinger, 2009)들과 비교하여 보았을 때 비슷하거나 다소 높은 편이다.

이러한 분석 결과를 종합하여 보면 Park and Shin(2017)과 박선영·신동균(2014)의 주장과는 달리 우리나라의 노동시장에서도 명목임금 경직성은 존재한다고 생각해야 한다. 단 이 명목임금 경직성이 명목임금 삭감을 완전히 막을 정도는 아니기에, Park and Shin(2017)과 박선영·신동균(2014)이 말하는 대로 한 일자리에서 계속 근무하고 있는 임금 근로자 중 적지 않은 비중의 근로자들이 명목임금 삭감을 경험한다고 본다.

제 3 장

명목임금 경직성을 설명하기 위한 이론의 검증 I : 공정성

제1절 들어가는 말

이 장의 연구에서는 우리나라 노동시장에서의 명목임금 경직성을 설명하기 위하여, 근로자들의 임금 결정과 관련한 공정성(fairness) 문제에 초점을 맞춘다. 노동시장에서 공정성은 여러 가지 측면에서 명목임금 경직성을 설명할 수 있는 중요한 요소가 될 수 있다. 공정하지 않다고 여겨지는 명목임금의 삭감은 근로자들이 용납하기 어려울 수 있기 때문이다. 예컨대 근로자들이 자신들이 일하고 있는 기업의 매출이 부진한 경우에는 명목임금 삭감을 어느 정도는 불가피하게 받아들일 수도 있지만, 단순히 주주나 기업 소유주의 이익을 위해 더 많은 이윤을 추구하고자 단행하는 명목임금 삭감은 수용하기 대단히 어려울 수 있다. 기업이 꾸준하게 근로자들과 이익을 공유하여 온 경우어야 근로자들이 그 이유에 따라 명목임금 삭감을 좀 더 용이하게 용납할 수도 있다. 실업률이 높아져 근로자들이 다른 일자리를 구하기 어려운 상황을 이용한 기업의 명목임금 삭감 요청을 근로자들이 수용하기는 쉽지 않을 수도 있다. 근로자들이 유능한 근로자를 붙잡기 위하여 해당 근로자의 명목임금만 올려주는 것을 반대할 가능성이 있지만, 반대로 무능한 근로자의 명목임금만 삭감하는 것도 근로자들이 공정하지 않다고 생각하여 반대할 수도 있다. 근로자들의 업무 능력을 객관적으로 파악하기 어려

운 경우라면, 근로자들이 이러한 것을 받아들이기 더 어려울 수도 있다.

이와 같이 공정성 문제가 명목임금 경직성¹⁴⁾을 설명하는 요소가 될 수 있다는 점은 해외에서는 이미 Akerlof(1979), Solow(1980), Kahneman et al. (1986)의 연구나 Blinder and Choi(1990)의 연구와 같은 선행 연구들이 지적한 적이 있다. 이에 비하여 우리나라 노동시장에서도 공정성이라는 요인이 명목임금 경직성을 설명할 수 있는지에 대하여 알아본 연구는 전혀 없다. 이에 이 장에서는 인사담당자와 근로자들을 대상으로 하는 설문조사를 실시하여 공정성이 우리나라 노동시장에서의 명목임금 경직성을 설명할 수 있는지에 관하여 살펴본다.

이 장의 구성은 다음과 같다. 먼저 제2절에서는 이 장의 연구와 연관이 있는 선행 연구를 검토한다. 제3절에서는 이 장의 연구에서 이용하는 연구 방법을 설명하며, 제4절에서는 분석 결과를 보여준다. 제5절에서는 이 장의 연구의 결론을 내린다.

제2절 선행 연구 검토

실업률이 높은 상황에서도 공정성 문제로 인하여 임금을 삭감하기 어렵다는 주장은 이미 Akerlof(1979)나 Solow(1980)와 같은 이들이 오래 전부터 하였지만, 이 장의 연구와 더 밀접한 관련이 있는 선행연구로는 Kahneman et al.(1986)의 연구를 들 수 있다. 이들은 공정성이 경제학에서 전통적으로 가정하는 기업의 이윤 추구를 제약하는 요인이 될 수 있다는 점을 지적하면서, 이를 실증적으로 검증하기 위하여 캐나다의 토론토(Toronto)와 밴쿠버

14) 사실 공정성은 명목임금 경직성뿐 아니라 실질임금 경직성을 설명하는 요인도 될 수 있다. 하지만 우리나라에서는 관련 통계를 조회할 수 있는 첫해인 1965년부터 소비자물가상승률은 항상 0%보다 컸으며, 이러한 상황에서는 명목임금을 삭감하면 언제나 실질임금도 줄어든다. 이러한 까닭에 우리나라의 상황에서는 실질임금을 삭감하기 어려운 이유는 곧 명목임금을 깎기 어려운 이유도 되며, 이에 이 장에서는 굳이 명목임금 경직성과 실질임금 경직성을 구분하지 않는다.

(Vancouver)에 거주하는 사람들 중 임의로 선택한 사람들에게 전화를 하여 설문조사를 실시하였다. 이 설문조사에서 노동시장에 관한 문항은 임금 결정에 대한 질문들로 구성하였다. 이들은 이러한 설문조사에서 얻은 결과를 바탕으로 임금은 공정하다고 여겨지는 이유가 없이는 잘 삭감되지 않아 노동시장에서의 초과 공급(excess supply)에 둔감하게 반응하며, 임금의 격차는 유능한 근로자에 대한 초과 수요(excess demand)나 능력이 상대적으로 부족한 근로자의 초과 공급을 없애기에는 충분하지 못할 것으로 예상한다. 다만 기업이 손실을 경험하고 있거나 파산 위기에 놓여 있을 경우에는 임금을 삭감할 수 있을 것으로 보고 있다.

Blinder and Choi(1990)는 임금 경직성에 대한 이론을 검증해보기 위하여, 뉴저지(New Jersey)와 펜실베이니아(Pennsylvania) 동부에 있는 19개 기업의 급여 관리자(manager of compensation)나 인사담당자(personnel director)를 상대로 면접을 실시하였다. 이 면접 결과에 의하면 일반적으로 기업을 실패(failure)로부터 구하기 위한 임금 삭감은 공정하다고 생각되는 반면, 단순히 이윤을 늘리기 위한 임금 삭감은 그렇지 않게 여겨진다.

이러한 Kahneman et al.(1986)의 연구나 Blinder and Choi(1990)의 연구는 비록 상당히 오래된 연구이기는 하나, 모두 공통적으로 노동시장에서는 공정하다고 여겨지는 임금 삭감만이 가능하다는 매우 중요한 점을 지적하고 있다. 이는 공정성은 명목임금 경직성을 설명하기 위한 중요한 요소라는 사실을 의미한다. 다만 이 연구들은 모두 미국의 노동시장을 그 대상으로 하고 있다는 점에서, 우리나라의 노동시장에 초점을 맞추는 이 장의 연구와 관련해서는 일정한 한계가 있을 수 있다. Kahneman et al.(1986)의 연구는 노동시장과 직접적인 관련이 있는 사람들이라기보다는 일반 주민들을 대상으로, Blinder and Choi(1990)의 연구는 근로자를 제외한 급여 관리자나 인사담당자들만을 상대로 설문조사나 면접을 실시하였다는 한계도 존재한다. 이러한 이유로 이 장의 연구에서는 공정성이 우리나라 노동시장에서의 명목임금 경직성을 설명하는 요인이 될 수 있는지를 살펴보기 위하여 인사담당자와 근로자들을 대상으로 설문조사를 시행한다.

제3절 연구 방법

이 장의 연구에서는 공정성이 우리나라 노동시장에서의 명목임금 경직성을 설명할 수 있는 요인이 되는지 알아보기 위하여 기업의 인사담당자와 근로자들을 대상으로 설문조사를 실시한다. 이 설문조사에는 411명의 인사담당자와 410명의 근로자가 참여했다. 제2장의 연구와 마찬가지로 이 장의 연구에서도 시장보다는 정부의 정책에 의해 임금이 결정된다고 볼 수 있는 “공공행정, 국방 및 사회보장 행정”이나 “국제 및 외국기관”에서 일하고 있는 인사담당자와 근로자들은 설문에서 배제한다. 부록 1의 인사담당자 대상 설문지와 부록 2의 근로자 대상 설문지에 있는 문항 1번부터 문항 13번까지의 질문이 이 장의 연구를 위하여 사용하는 설문에 해당한다.

우선 이 설문조사에서는 인사담당자와 근로자들에게 자신들이 근무하고 있는 기업에서 경영상의 사유로 근로자들의 임금을 삭감한 적이 있는지를 묻는다. 이들이 일하고 있는 기업에서 경영상의 사유로 임금을 삭감한 적이 있으면, 그 임금을 삭감한 경영상의 사유가 무엇인지에 대한 질문을 한다. 이때 응답자들이 선택할 수 있는 경영상의 사유로는 i) “다른 비용이 올라서 인건비를 절감할 필요가 있어서”, ii) “매출이 부진하여 인건비를 절감할 필요가 있어서”, iii) “다른 비용이나 매출에는 변화가 없지만 기업의 이윤을 늘릴 필요가 있어서” 세 가지를 제시하고, 복수 응답을 할 수 있도록 한다.¹⁵⁾

이어서 인사담당자들과 근로자들을 대상으로 그들이 근무하고 있는 기업에서 인건비 이외의 다른 비용이 늘어난 경우, 기업의 매출이 부진한 경우, 인건비 이외의 다른 비용이나 매출에는 변화가 없지만 주주나 기업의 소유자가 기업의 이윤을 늘리고자 하는 경우 이 세 가지 상황을 가정한 질문을 한다. 인사담당자들을 대상으로는 이러한 각각의 경우에 임금을 삭감하고자 근로자들을 설득하는 일이 가능한지에 대하여 묻고, 근로자들을 상대로

15) 이러한 임금을 삭감한 경영상의 사유는 $\pi = R - C(L, K)$ 의 함수에서 도출한다. 이 방정식에서 π 는 기업의 이윤, R 은 매출, C 는 기업의 비용 함수, L 은 기업의 노동 투입 요소, K 는 노동 이외의 투입 요소를 나타낸다.

는 전술한 각 상황에서 자신들이 일하고 있는 기업이 임금을 삭감하기를 요청하는 경우 근로자들이 양해를 해 줄 의사가 있으리라 생각하는지 질문한다.¹⁶⁾ 이 질문들에 더하여 기업이 그동안 이익을 꾸준히 공유하여 왔다면 앞서 언급한 세 가지 각각의 경우에 근로자들에게 임금 삭감을 설득하기 용이해지는지 또는 근로자들이 임금 삭감을 양해해 줄 의사가 있으리라 보는지 묻는다. 이 질문들에 대한 응답은 i) 매우 그렇다, ii) 그렇다, iii) 그렇지 않다, iv) 전혀 그렇지 않다 네 가지 선택지로 이루어져 있다. 기업이 이익을 꾸준히 근로자들과 공유하여 온 상황을 가정한 질문은 전술한 선행 연구(Kahneman et al., 1986; Blinder and Choi, 1990)에서는 다루지 않았다.

실업률이 3%에서 5%로 올라서 근로자들이 다른 직장을 얻기 어려워진 상황을 가정하고, 인사담당자들을 대상으로는 기업의 이익을 늘리기 위하여 근로자들에게 임금 삭감을 설득해 볼 생각이 있는지를 묻는다. 근로자들을 상대로는 그렇게 실업률이 오른 상황에서 자신들이 근무하고 있는 기업이 임금을 삭감하기를 요청하면 근로자들이 양해해 줄 의사가 있으리라 생각하는지 질문한다. 이 질문들에 대한 응답에 관해서도 앞서 언급한 네 가지 선택지를 제시한다.

마지막으로 인사담당자들과 근로자들에게 자신들이 일하고 있는 기업에서는 근로자들의 업무 수행 능력을 객관적으로 파악할 수 있는 편인지 묻는다. 이 질문에 이어 그들이 근무하고 있는 기업에 같은 업무를 수행하는 두 명의 근로자가 있지만, 이 두 근로자의 업무 수행 능력은 다르다는 가정하에 서의 질문을 한다. 인사담당자들에게는 더 유능한 근로자를 붙잡기 위하여 그 근로자의 임금만 올려주겠다고 더 유능한 근로자 당사자나 그 이외의 나머지 근로자들을 설득할 수 있다고 보는지, 그리고 능력이 상대적으로 부족한 근로자의 임금만 삭감하겠다고 능력이 모자란 근로자 당사자 또는 그 이외의 나머지 근로자들을 설득하는 것이 가능하다고 생각하는지 묻는다. 근로자들에게는 자신들이 일하고 있는 기업에서 더 유능한 근로자를 붙잡기

16) 이 설문조사를 실시할 때 본래는 근로자들에게 그 자신들이 기업의 임금 삭감 요청을 양해해 줄 의사가 있는지에 대하여 질문하는 방안도 고려해 보았다. 하지만 근로자들에게 그 자신들의 임금을 깎는 일을 용인할지 물을 경우, 근로자들이 상당히 불편하게 느껴 응답을 제대로 하지 않을 우려가 있어 이와 같은 방식으로 질문을 한다.

위해 그 근로자의 임금만 올려주겠다고 하면 유능한 근로자 당사자나 그 이외 나머지 근로자들이 양해를 해주리라 생각하는지, 능력이 상대적으로 부족한 근로자의 임금만 삭감하겠다고 하면 능력이 상대적으로 모자란 근로자 당사자 또는 그 이외의 나머지 근로자들이 양해를 해주리라 생각하는지 질문한다.¹⁷⁾ 이 질문들에 대한 응답에도 전술한 네 가지 선택지가 존재한다. 이 장의 연구에서는 이 응답들에 대한 분석을 업무 수행 능력의 객관적 파악 가능성에 따라 할 수 있다. 선행 연구(Kahneman et al., 1986; Blinder and Choi, 1990)와는 달리 전술하였듯 근로자들의 업무 수행 능력을 객관적으로 파악할 수 있는지도 묻는 까닭이다. 유능하거나 무능한 근로자 당사자 그리고 그 이외의 나머지 근로자로 구분하여 그 반응을 묻는 것도 이 보고서에서 처음으로 한다.¹⁸⁾

이와 같은 설문조사는 경제학에서는 자주 사용하는 연구 방법이라고 보기는 쉽지 않다. 그러나 공정성이 명목임금 경직성을 설명하는 요인이 될 수 있는지 검증하기 위하여 노동시장에 참여하는 당사자들인 인사담당자들과 근로자들의 생각을 활용한다는 큰 장점이 있다.

-
- 17) 사실 유능한 근로자의 임금만 인상하는 일은 명목임금의 하방 경직성에 초점을 맞추고 있는 이 보고서와는 직접적인 관련이 없을 수도 있다. 하지만 이 장의 제2절에서 언급한 Kahneman et al.(1986)의 연구에서 임금의 격차가 유능한 근로자에 대한 초과 수요를 없애기에는 충분하지 못할 것이라 예상하고 있기 때문에, 우리나라 노동시장의 맥락에서 이에 대하여 알아보고자 이 장의 연구에서 함께 다룬다.
- 18) 이 장의 설문조사에서는 전술한 사항 이외에 인사담당자와 근로자 모두를 대상으로 현재 근무하고 있는 기업이 속한 산업과 고용하고 있는 전체 근로자 수, 해당 기업에서 일하고 있는 근로자 중 최저임금 또는 최저임금과 연동되는 임금을 받는 근로자의 비중, 임금테이블의 존재 여부 등에 관해서도 묻는다. 근로자들을 대상으로는 연령이나 성별, 학력 등과 같은 그들의 개인적인 인적 특성에 대해서도 질문한다. 하지만 이러한 정보를 사용하여 분석하여도 크게 의미있는 분석 결과는 얻지 못하여, 이러한 분석 결과는 이 보고서에서 제시하지 않는다.

제4절 분석 결과

〈표 3-1〉은 현재 근무하고 있는 기업에서 경영상의 사유로 근로자들의 임금을 삭감한 적이 있는지 묻는 질문에 대한 인사담당자들과 근로자들의 응답을 보여준다. 이 표에 따르면 인사담당자 중에서는 21.4%가, 근로자 사이에서는 16.3%가 자신들이 현재 일하고 있는 기업에서 경영상의 사유로 근로자들의 임금을 삭감한 적이 있다고 답하였다. 이를 통하여 제2장에서 보았듯이 우리나라 노동시장에서도 임금 삭감이 어느 정도는 빈번하게 일어난다는 점을 알 수 있다.¹⁹⁾

〈표 3-2〉는 현재 근무하고 있는 기업에서 근로자들의 임금을 삭감한 적이 있다고 응답한 인사담당자나 근로자들에게 그렇게 기업이 임금을 삭감한

〈표 3-1〉 현재 근무하고 있는 기업이 경영상의 사유로 근로자들의 임금을 삭감한 적이 있는지 여부

(단위 : %, 개)

	예	아니오
인사담당자	21.411 (41.070)	78.589 (41.070)
관측치 수	411	
근로자	16.341 (37.020)	83.659 (37.020)
관측치 수	410	

주 : 괄호 안은 표준편차(standard deviation).
자료 : 자체 실태조사.

19) 〈표 2-1〉에 따르면 전체 비이직 임금 근로자 중 26.3%가 시간당 임금의 삭감을 경험한 것으로 나타났다. 〈표 2-1〉에 있는 수치와 〈표 3-1〉이 보여주는 수치 사이에 다소 차이가 있는 셈이다. 하지만 〈표 2-1〉은 전체 비이직 임금 근로자 사이에서 시간당 임금이 삭감되는 근로자의 비중을 보여주는 반면, 〈표 3-1〉은 현재 근무하고 있는 기업에서 경영상의 사유로 근로자들의 임금을 삭감한 적이 있다고 응답한 인사담당자나 근로자의 비중을 보여준다는 차이점이 존재한다.

〈표 3-2〉 근로자들의 임금을 삭감한 경영상의 사유(복수 응답 가능)

(단위 : %)

	인건비 외 다른 비용의 상승	매출 부진	이윤 증가 필요 (다른 비용이나 매출 불변)
인사담당자	32.955 (47.274)	80.682 (39.706)	13.636 (34.514)
관측치 수	88		
근로자	44.776 (50.102)	70.149 (46.106)	10.448 (30.819)
관측치 수	67		

주 : 괄호 안은 표준편차(standard deviation).

자료 : 자체 실태조사.

경영상의 사유가 무엇인지 물었을 때의 응답 결과를 보여준다. 이 장의 제3절에서 설명하였듯 이 질문에 대한 응답은 복수 응답을 허용하였다. 기업이 임금을 삭감한 이유로 인사담당자 중에서는 33.0%가 인건비 이외의 다른 비용이 상승해서, 80.7%가 매출이 부진해서, 13.6%가 다른 비용이나 매출은 변하지 않았지만 이윤을 늘릴 필요가 있어서라고 꼽았다. 근로자 사이에서는 44.8%가 인건비 이외의 다른 비용이 올라서, 70.1%가 매출이 부진하여, 10.4%가 다른 비용이나 매출에는 변화가 없지만 이윤을 늘려야 해서라고 응답하였다. 인사담당자의 응답과 근로자의 응답 사이에 다소 간의 구체적인 수치상의 차이가 있기는 하지만, 인사담당자와 근로자 모두에게서 매출 부진이 기업에서 근로자들의 임금을 삭감하는 가장 흔한 이유라는 점을 알 수 있다. 반면 인건비 이외의 다른 비용이나 매출의 변화가 없는데도 불구하고 단순히 이윤을 늘리기 위한 임금 삭감은 상당히 희박하게 발생한다는 사실도 알 수 있다.

〈표 3-3〉은 인건비 이외의 다른 비용이 오르면 경우, 매출이 부진한 경우, 인건비 이외의 다른 비용과 매출에는 변화가 없으나 주주나 기업의 소유자가 기업의 이윤을 늘리고자 하는 경우 이 세 가지 가정적인 상황하에서 기업이 임금 삭감을 근로자들에게 설득할 수 있는지에 대한 응답을 보여준다. 인건비 이외의 다른 비용이 상승한 경우에는 이 질문에 대하여 인사담당자 사이에서는 32.8%만이, 근로자 중에서는 30.2%만이 “매우 그렇다”나 “그렇

〈표 3-3〉 임금 삭감 요청 시 근로자들 설득 가능성

(단위: %, 개)

	매우 그렇다	어느 정도 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
A. 인건비 외 다른 비용이 증가하여 임금 삭감을 요청하는 경우				
인사담당자	2.433 (15.426)	30.414 (46.060)	49.392 (50.057)	17.762 (38.265)
	32.847 (47.023)		67.153 (47.023)	
관측치 수	411			
근로자	2.439 (15.445)	27.805 (44.858)	46.829 (49.960)	22.927 (42.088)
	30.244 (45.988)		69.756 (45.988)	
관측치 수	410			
B. 매출이 부진하여 임금 삭감을 요청하는 경우				
인사담당자	2.676 (16.159)	39.173 (48.873)	46.472 (49.936)	11.679 (32.156)
	41.849 (49.391)		58.151 (49.391)	
관측치 수	411			
근로자	1.951 (13.849)	36.585 (48.226)	43.415 (49.625)	18.049 (38.506)
	38.537 (48.728)		61.463 (48.728)	
관측치 수	410			
C. 인건비 외 다른 비용이나 매출에는 변화가 없지만, 주주나 기업의 소유주가 이윤을 늘리고자 하는 경우				
인사담당자	1.460 (12.009)	22.141 (41.570)	41.849 (49.391)	34.550 (47.611)
	23.601 (42.515)		76.399 (42.515)	
관측치 수	411			
근로자	1.463 (12.023)	21.707 (41.276)	39.512 (48.947)	37.317 (48.424)
	23.171 (42.244)		76.829 (42.244)	
관측치 수	410			

주: 괄호 안은 표준편차(standard deviation).

자료: 자체 실태조사.

다”고 응답하였다. 매출이 부진한 상황에서는 이 질문에 대하여 인사담당자 중에서는 41.8%만이, 근로자 사이에서는 38.5%만이 “매우 그렇다” 또는 “그렇다”라는 응답을 하였다. 인건비 이외의 다른 비용이나 매출은 변화가 없지만 주주나 기업의 소유자가 기업의 이윤을 늘리려고 하는 경우에는 이 질문에 대하여 인사담당자 사이에서는 23.6%만이, 근로자 중에서는 23.1%만이 “매우 그렇다”나 “그렇다”라고 응답하였다. 결국 <표 3-3>에 있는 분석 결과는 어떠한 상황에서도 기업이 근로자들에게 임금 삭감을 설득하기는 어려우나, 그나마 매출 부진이 근로자들이 임금 삭감을 용인할 만한 비교적 합당한 사유로 여겨지고 있다는 점을 보여준다. 한편 이 표의 분석 결과에 따르면 인건비 이외의 다른 비용이나 매출에 변화가 없음에도 불구하고 주주나 기업 소유주의 이익을 도모하고자 단순히 이윤을 늘리기 위해 단행하는 임금 삭감은 가장 근로자들이 받아들이기 어렵다.

<표 3-4>는 기업이 그동안 이익을 꾸준히 근로자들과 공유하여 왔다면, 앞서 언급한 세 가지 가정적인 상황에서 근로자들에게 임금 삭감을 설득하기 용이해지는지 또는 근로자들이 임금 삭감을 양해해 줄 의사가 있으리라고 보는지에 대한 응답을 보여준다. 인건비 이외의 다른 비용이 오른 상황에서는 이 질문에 대하여 인사담당자 중에서는 51.6%가, 근로자 사이에서는 45.6%가 “매우 그렇다”나 “그렇다”라는 응답을 하였다. 매출이 부진한 경우에는 이 질문에 대하여 인사담당자 사이에서는 54.0%가, 근로자 중에서는 50.0%가 “매우 그렇다” 또는 “그렇다”고 응답하였다. 인건비 이외의 다른 비용이나 매출에는 변화가 없으나 주주나 기업의 소유자가 기업의 이윤을 늘리고자 하는 상황에서는 이 질문에 대하여 인사담당자 중에서는 27.0%가, 근로자 사이에서는 25.4%가 “매우 그렇다”나 “그렇다”고 응답하였다. 결론적으로 <표 3-4>에 있는 분석 결과에서는 기업이 꾸준히 근로자들과 이익을 공유하여 왔다면, 인건비 이외의 다른 비용이 오르거나 매출이 부진한 경우와 같이 용인할 만한 사유가 있는 경우에는 근로자들에게 임금 삭감을 설득하기 용이해진다는 사실을 알 수 있다. 한편 그동안 기업이 이익을 꾸준히 근로자들과 공유해 왔다고 하더라도, 인건비 외 다른 비용이나 매출에는 변화가 없는 상황에서 단순히 이윤을 늘리기 위한 임금 삭감은 근로자들이 받아들이기 어렵다.

〈표 3-4〉 기업이 꾸준히 근로자들과 이익을 공유하여 온 상황에서 임금 삭감 요청 시
근로자들 설득 가능성

(단위 : %, 개)

	매우 그렇다	어느 정도 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
A. 인건비 외 다른 비용이 증가하여 임금 삭감을 요청하는 경우				
인사담당자	5.839 (23.477)	45.742 (49.879)	36.253 (48.132)	12.165 (32.728)
	51.582 (50.036)		48.418 (50.036)	
관측치 수	411			
근로자	4.634 (21.048)	40.976 (49.239)	40.000 (49.050)	14.390 (35.142)
	45.610 (49.868)		54.390 (49.868)	
관측치 수	410			
B. 매출이 부진하여 임금 삭감을 요청하는 경우				
인사담당자	4.623 (21.024)	49.392 (50.057)	36.740 (48.268)	9.246 (29.002)
	54.015 (49.899)		45.985 (49.899)	
관측치 수	411			
근로자	6.341 (24.401)	43.659 (49.657)	36.098 (48.087)	13.902 (34.639)
	50.000 (50.061)		50.000 (50.061)	
관측치 수	410			
C. 인건비 외 다른 비용이나 매출에는 변화가 없지만, 주주나 기업의 소유주가 이익을 늘리고자 하는 경우				
인사담당자	4.380 (20.489)	22.628 (41.893)	47.202 (49.982)	25.791 (43.802)
	27.007 (44.454)		72.993 (44.454)	
관측치 수	411			
근로자	4.390 (20.513)	20.976 (40.763)	46.585 (49.944)	28.049 (44.979)
	25.366 (43.564)		74.634 (43.564)	
관측치 수	410			

주: 괄호 안은 표준편차(standard deviation).
자료: 자체 실태조사.

〈표 3-2〉, 〈표 3-3〉과 〈표 3-4〉에서 제시한 분석을 종합한 결과에 의하면, 어떠한 이유도 근로자들에게 임금 삭감을 설득할 만한 경영상의 사유가 되기는 어렵다는 점을 알 수 있다. 다만 그나마 매출 부진이 근로자들이 임금 삭감을 받아들일 만한 정당한 사유로 여겨지는 한편, 다른 변화가 없어도 주주나 기업 소유주의 이익을 위해 이윤을 늘리고자 하는 임금 삭감은 가장 용인되기 어렵다. 현실에서의 임금 삭감도 이에 맞추어 일어난다. 이러한 분석 결과는 임금은 공정하다고 생각되는 이유가 없이는 잘 삭감되지 않지만, 기업이 손실을 겪고 있거나 파산 위기에 처해 있을 경우에는 임금이 삭감될 수 있다고 보는 Kahneman et al.(1986)의 연구 결과와 일치하는 면이 있다. 기업을 실패로부터 구하기 위한 임금 삭감은 공정하다고 여겨지지만, 단순히 이윤을 늘리기 위한 임금 삭감은 그렇지 않다는 Blinder and Choi(1990)의 연구 결과와도 일치하는 점이 존재한다. 인건비 외 다른 비용의 상승이나 매출 부진이 근로자들에게 좀 더 쉽게 임금 삭감을 받아들일 수 있는 사유로 여겨지기 위해서는 기업이 근로자들과 이익을 꾸준히 공유할 필요가 있다. 하지만 이러한 기업의 꾸준한 이익 공유도 단순히 이윤을 늘리기 위한 임금 삭감은 용이하게 하지 못한다.

〈표 3-5〉는 실업률이 3%에서 5%에서 올라 근로자들이 다른 직장을 얻기 어려운 상황에서의 임금 삭감 요청과 관련한 응답 결과를 보여준다. 이러한 상황에서 근로자들에게 임금 삭감을 설득해 볼 생각이 있는지와 관련하여, 인사담당자 중 26.8%만이 “매우 그렇다”나 “그렇다”고 응답하였다. 이렇게

〈표 3-5〉 실업률이 3%에서 5%로 올라 근로자들이 다른 직장을 얻기 어려운 상황에서의 임금 삭감 요청

(단위 : %, 개)

	매우 그렇다	어느 정도 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
A. 근로자들에게 임금 삭감 설득 시도 의향(인사담당자)				
인사담당자	1.946 (13.832)	24.818 (43.248)	52.068 (50.018)	21.168 (40.900)
	26.764 (44.327)		73.236 (44.327)	
관측치 수	411			

〈표 3-5〉의 계속

	매우 그렇다	어느 정도 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
B. 근로자들의 임금 삭감 설득 가능성(근로자)				
근로자	1.951 (13.849)	32.683 (46.963)	47.561 (50.001)	17.805 (38.302)
	34.634 (47.638)		65.366 (47.638)	
관측치 수	410			

주: 괄호 안은 표준편차(standard deviation).
자료: 자체 실태조사.

실업률 상승으로 인해 다른 직장을 구하기 어려운 상황에서 근로자들이 임금 삭감을 수용할 가능성이 있는지 묻는 질문에 대하여, 근로자 중 34.6%만이 “매우 그렇다” 또는 “그렇다”라는 응답을 하였다. 인사담당자도 실업률 상승으로 인한 구직난이라는 근로자의 궁박한 상황을 이용할 생각이 없고, 근로자도 이러한 상황을 임금 삭감을 받아들일 수 있는 이유로 생각하지 않는다는 점을 알 수 있다. 이는 Kahneman et al.(1986)이 지적하였듯이, 우리나라의 노동시장에서도 임금이 노동시장에서의 초과공급에 둔감하게 반응할 가능성이 높다는 점을 의미한다.

〈표 3-6〉은 근로자들의 업무 수행 능력을 객관적으로 파악할 수 있는지에 대한 응답 결과를 보여준다. 이 질문에 대하여 인사담당자 중에서는 70.8%

〈표 3-6〉 근로자들의 업무 수행 능력 객관적 파악 가능성

(단위: %, 개)

	매우 그렇다	어느 정도 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
인사담당자	5.109 (22.046)	65.693 (47.531)	24.088 (42.814)	5.109 (22.046)
	70.803 (45.522)		29.197 (45.522)	
관측치 수	411			
근로자	5.854 (23.504)	60.976 (48.840)	30.244 (45.988)	2.927 (16.876)
	66.829 (47.140)		33.171 (47.140)	
관측치 수	410			

주: 괄호 안은 표준편차(standard deviation).
자료: 자체 실태조사.

가, 근로자 사이에서는 66.8%가 “매우 그렇다”나 “그렇다”라고 응답하였다. 다수의 인사담당자와 근로자가 근로자의 업무 수행 능력을 객관적으로 파악할 수 있다고 생각하고 있는 셈이다. 이 이후의 분석 결과에서는 근로자들의 업무 수행 능력을 객관적으로 파악할 수 있는지에 관하여 “매우 그렇다” 또는 “그렇다”고 답하였으면 근로자들의 업무 수행 능력을 객관적으로 파악할 수 있는 경우로, “그렇지 않다”나 “전혀 그렇지 않다”고 응답하였으면 근로자들의 업무 수행 능력을 객관적으로 파악하기 어려운 경우로 분류한다.

〈표 3-7〉에서는 유능한 근로자를 붙잡기 위해 이 유능한 근로자의 임금만

〈표 3-7〉 유능한 근로자 임금 인상 시 설득 가능성

(단위 : %, 개)

	매우 그렇다	어느 정도 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
A. 유능한 근로자 당사자 설득 가능성				
인사담당자	9.002 (28.657)	57.178 (49.542)	29.927 (45.850)	3.893 (19.366)
관측치 수	66.180 (47.367)		33.820 (47.367)	
관측치 수	411			
근로자	14.634 (35.388)	56.829 (49.592)	25.122 (43.424)	3.415 (18.183)
관측치 수	71.463 (45.214)		28.537 (45.214)	
관측치 수	410			
B. 유능한 근로자 이외의 나머지 근로자 당사자 설득 가능성				
인사담당자	3.893 (19.366)	36.983 (48.335)	50.122 (50.061)	9.002 (28.657)
관측치 수	40.876 (49.220)		59.124 (49.220)	
관측치 수	411			
근로자	4.146 (19.960)	40.976 (49.239)	45.366 (49.846)	9.512 (29.374)
관측치 수	45.122 (49.822)		54.878 (49.822)	
관측치 수	410			

주 : 괄호 안은 표준편차(standard deviation).
 자료 : 자체 실태조사.

을 인상하는 일을 해당 근로자 당사자 그리고 그 이외 나머지 근로자들이 수용할 가능성이 있는지에 대한 응답 결과를 볼 수 있다. 유능한 근로자 당사자가 자신의 임금만 오르는 일을 받아들일지에 대해서는 인사담당자 사이에서는 66.2%가, 근로자 중에서는 71.5%가 “매우 그렇다”나 “그렇다”라는 응답을 하였다. 이와는 대조적으로 유능한 근로자의 임금만 올려주는 일을 나머지 다른 근로자들이 수용할지에 관해서는 인사담당자 중에서는 40.9%가, 근로자 사이에서는 45.1%가 “매우 그렇다” 또는 “그렇다”고 응답하였다. 이러한 분석 결과는 유능한 임금 근로자만의 임금 인상은 유능한 근로자 당사자는 받아들일 수 있지만, 다른 나머지 근로자들이 수용하기 어려운 점이 있다는 사실을 뜻한다.

〈표 3-8〉은 유능한 근로자를 붙잡기 위하여 이 유능한 근로자의 임금만 올려주는 것을 유능한 근로자 당사자나 그 이외의 나머지 근로자들이 받아들일 가능성이 있는지에 대한 응답 결과를 근로자의 업무 수행 능력을 객관적으로 파악할 수 있는지에 따라 보여준다. 유능한 근로자의 임금만 올려준다고 그 유능한 근로자 당사자를 설득할 수 있는지에 대하여 근로자의 업무 수행 능력을 객관적으로 파악할 수 있는 경우에는 인사담당자 중에서는 73.9%가, 근로자 사이에서는 77.4%가 “매우 그렇다” 또는 “그렇다”고 답하였다. 반면 근로자의 업무 수행 능력을 객관적으로 파악하기 어려운 경우에는 해당 질문에 대하여 인사담당자 사이에서는 47.5%만이, 근로자 중에서는 59.6%만이 “매우 그렇다”나 “그렇다”라고 응답하였다. 유능한 근로자의 임금만 인상하는 것을 나머지 근로자들이 수용할 수 있을지에 관해서는 근로자들의 업무 수행 능력을 객관적으로 파악할 수 있는 경우에는 인사담당자 중에서는 48.1%가, 근로자 사이에서는 52.6%가 “매우 그렇다” 또는 “그렇다”라고 답하였다. 이와는 대조적으로 근로자의 업무 수행 능력을 객관적으로 파악하기 어려운 경우 해당 질문에 대하여 인사담당자 사이에서는 23.3%만이, 근로자 중에서는 30.1%만이 “매우 그렇다”나 “그렇다”라는 응답을 하였다. 유능한 근로자 당사자와 그 이외의 나머지 근로자 모두 근로자들의 업무 수행 능력을 객관적으로 파악할 수 있는 경우에 유능한 근로자의 임금만 올려주는 일을 더 용이하게 수용할 수 있는 셈이다.

〈표 3-8〉 유능한 근로자 임금 인상 시 설득 가능성 : 근로자들의 업무 수행 능력 객관적 파악 가능성에 따른 구분

(단위 : %, 개)

	매우 그렇다	어느 정도 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
A. 유능한 근로자 당사자 설득 가능성 - 근로자들의 업무 수행 능력을 객관적으로 파악할 수 있는 경우				
인사담당자	10.653 (30.905)	63.230 (48.301)	24.742 (43.226)	1.375 (11.663)
	73.883 (44.003)		26.117 (44.003)	
관측치 수	291			
근로자	18.248 (38.695)	59.124 (49.250)	20.073 (40.128)	2.555 (15.807)
	77.372 (41.919)		22.628 (41.919)	
관측치 수	274			
B. 유능한 근로자 당사자 설득 가능성 - 근로자들의 업무 수행 능력을 객관적으로 파악하기 어려운 경우				
인사담당자	5.000 (21.886)	42.500 (49.642)	42.500 (49.642)	10.000 (30.126)
	47.500 (50.147)		52.500 (50.147)	
관측치 수	120			
근로자	7.353 (26.197)	52.206 (50.136)	35.294 (47.965)	5.147 (22.177)
	59.559 (49.259)		40.441 (49.259)	
관측치 수	136			
C. 유능한 근로자 이외의 나머지 근로자 당사자 설득 가능성 - 근로자들의 업무 수행 능력을 객관적으로 파악할 수 있는 경우				
인사담당자	5.498 (22.834)	42.612 (49.536)	45.361 (49.870)	6.529 (24.747)
	48.110 (50.050)		51.890 (50.050)	
관측치 수	291			
근로자	6.204 (24.168)	46.350 (49.958)	40.146 (49.109)	7.299 (26.060)
	52.555 (50.026)		47.445 (50.026)	
관측치 수	274			

〈표 3-8〉의 계속

	매우 그렇다	어느 정도 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
D. 유능한 근로자 이외의 나머지 근로자 당사자 설득 가능성 - 근로자들의 업무 수행 능력을 객관적으로 파악하기 어려운 경우				
인사담당자	0.000 (0.000)	23.333 (42.473)	61.667 (48.824)	15.000 (35.857)
	23.333 (42.473)		76.667 (42.473)	
관측치 수	120			
근로자	0.000 (0.000)	30.147 (46.059)	55.882 (49.836)	13.971 (34.796)
	30.147 (46.059)		69.853 (46.059)	
관측치 수	136			

주: 괄호 안은 표준편차(standard deviation).

자료: 자체 실태조사.

〈표 3-9〉에서는 무능한 근로자의 임금만 삭감하는 일을 무능한 근로자 당사자와 그 이외의 나머지 근로자들이 받아들일 수 있는지 묻는 설문에 대한 응답 결과를 볼 수 있다. 무능한 근로자 당사자가 용인할 수 있는지에 대해서는 인사담당자 사이에서는 36.7%만이, 근로자 중에서는 32.4%만이 “매우 그렇다” 또는 “그렇다”라고 답하였다. 무능한 근로자 이외의 나머지 근로자들이 받아들일 수 있는지에 관해서는 인사담당자 중에서는 37.5%만이, 근

〈표 3-9〉 무능한 근로자 임금 삭감 시 설득 가능성

(단위: %, 개)

	매우 그렇다	어느 정도 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
A. 무능한 근로자 당사자 설득 가능성				
인사담당자	3.406 (18.161)	33.333 (47.198)	52.555 (49.996)	10.706 (30.956)
	36.740 (48.268)		63.260 (48.268)	
관측치 수	411			
근로자	3.415 (18.183)	29.024 (45.443)	50.000 (50.061)	17.561 (38.095)
	32.439 (46.872)		67.561 (46.872)	
관측치 수	410			

〈표 3-9〉의 계속

	매우 그렇다	어느 정도 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
B. 무능한 근로자 이외의 나머지	근로자 당사자 설득 가능성			
인사담당자	3.893 (19.366)	33.577 (47.283)	51.582 (50.036)	10.949 (31.263)
	37.470 (48.463)		62.530 (48.463)	
관측치 수	411			
근로자	4.390 (20.513)	37.805 (48.549)	46.098 (49.908)	11.707 (32.190)
	42.195 (49.447)		57.805 (49.447)	
관측치 수	410			

주 : 괄호 안은 표준편차(standard deviation).

자료 : 자체 실태조사.

로자 사이에서는 42.2%만이 “매우 그렇다”나 “그렇다”라는 응답을 하였다. 무능한 근로자만의 임금을 깎는 일은 무능한 근로자 당사자와 그 이외의 근로자 모두에게 받아들이기 힘든 일로 여겨지는 셈이다.

〈표 3-10〉은 무능한 근로자의 임금만 깎는 일을 무능한 근로자 당사자와 그 이외 나머지 근로자들이 수용할 수 있는지에 관한 응답을 근로자들의 업무 수행 능력을 객관적으로 파악할 수 있는가에 따라 보여준다. 무능한 근로자 당사자가 받아들일 수 있는지에 대하여 근로자들의 업무 수행 능력을 객관적으로 파악 가능한 경우에는 인사담당자 중에서는 41.6%가, 근로자 사이에서는 39.1%가 “매우 그렇다”나 “그렇다”라고 응답하였다. 반면 근로자들의 업무 수행 능력을 객관적으로 파악하기 어려운 경우에는 인사담당자 사이에서는 25.0%만이, 근로자 중에서는 19.1%만이 “매우 그렇다” 또는 “그렇다”라는 답을 하였다. 무능한 근로자 이외의 나머지 근로자들이 설득 가능한지에 대하여 근로자들의 업무 수행 능력을 객관적으로 파악할 수 있는 경우에는 인사담당자 중에서는 41.2%가, 근로자 사이에서는 44.5%가 “매우 그렇다”나 “그렇다”라는 응답을 하였다. 이와 대조적으로 근로자들의 업무 수행 능력을 객관적으로 파악하기 어려운 경우에는 해당 설문에 대해 인사담당자 사이에서는 28.3%만이, 근로자 중에서는 37.5%만이 “매우 그렇다” 또는 “그렇다”고 응답하였다. 이러한 응답 결과는 근로자들의 업무 수행

능력을 객관적으로 파악하기 어려우면 무능한 근로자의 임금만 깎기는 더욱 어려워진다는 점을 보여준다.

〈표 3-10〉 무능한 근로자 임금 삭감 시 설득 가능성 : 근로자들의 업무 수행 능력 객관적 파악 가능성에 따른 구분

(단위 : %, 개)

	매우 그렇다	어느 정도 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
A. 무능한 근로자 당사자 설득 가능성 - 근로자들의 업무 수행 능력을 객관적으로 파악할 수 있는 경우				
인사담당자	4.124 (19.918)	37.457 (48.485)	48.797 (50.072)	9.622 (29.540)
관측치 수	41.581 (49.371)		58.419 (49.371)	
근로자	5.109 (22.059)	33.942 (47.438)	45.255 (49.865)	15.693 (36.440)
관측치 수	39.051 (48.876)		60.949 (48.876)	
관측치 수	274			
B. 무능한 근로자 당사자 설득 가능성 - 근로자들의 업무 수행 능력을 객관적으로 파악하기 어려운 경우				
인사담당자	1.667 (12.856)	23.333 (42.473)	61.667 (48.824)	13.333 (34.136)
관측치 수	25.000 (43.483)		75.000 (43.483)	
관측치 수	120			
근로자	0.000 (0.000)	19.118 (39.468)	59.559 (49.259)	21.324 (41.111)
관측치 수	19.118 (39.468)		80.882 (39.468)	
관측치 수	136			
C. 무능한 근로자 이외의 나머지 근로자 당사자 설득 가능성 - 근로자들의 업무 수행 능력을 객관적으로 파악할 수 있는 경우				
인사담당자	4.467 (20.694)	36.770 (48.301)	49.141 (50.079)	9.622 (29.540)
관측치 수	41.237 (49.311)		58.763 (49.311)	
관측치 수	291			
근로자	5.474 (22.790)	39.051 (48.876)	45.255 (49.865)	10.219 (30.345)
관측치 수	44.526 (49.790)		55.474 (49.790)	
관측치 수	274			

〈표 3-10〉의 계속

	매우 그렇다	어느 정도 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
D. 무능한 근로자 이외의 나머지 근로자 당사자 설득 가능성 - 근로자들의 업무 수행 능력을 객관적으로 파악하기 어려운 경우				
인사담당자	2.500 (15.678)	25.833 (43.955)	57.500 (49.642)	14.167 (35.017)
	28.333 (45.251)		71.667 (45.251)	
관측치 수	120			
근로자	2.206 (14.742)	35.294 (47.965)	47.794 (50.136)	14.706 (35.547)
	37.500 (48.591)		62.500 (48.591)	
관측치 수	136			

주: 괄호 안은 표준편차(standard deviation).

자료: 자체 실태조사.

〈표 3-6〉부터 〈표 3-10〉에 있는 분석 결과를 종합하면 유능한 근로자를 붙잡기 위하여 유능한 근로자의 임금만 인상하는 일은 그 이외다른 근로자들에게 받아들이기 어려운 일이지만, 무능한 근로자의 임금만 삭감하는 일은 무능한 근로자 당사자와 그 이외의 나머지 근로자들 모두에게 용납하기 어려운 일이라는 사실을 알 수 있다. 이는 Kahneman et al.(1986)이 지적하였듯이 우리나라의 노동시장에서도 임금 격차가 유능한 근로자에 대한 초과 수요나 무능한 근로자의 초과 공급을 없앨 수 있을만큼 충분히 크지 않을 가능성을 강하게 시사한다. 근로자들의 업무 수행 능력을 객관적으로 파악할 수 있는 경우에는 유능한 근로자의 임금만 올려주는 일을 근로자들이 용납하기 쉬워지기도 하지만, 근로자들의 업무 수행 능력을 객관적으로 파악하기 어려우면 근로자들이 무능한 근로자의 임금만 깎는 일을 더욱 받아들이지 못한다. 다만 다수의 경우 근로자들의 업무 수행 능력을 객관적으로 파악할 수 있다고 판단한다.

제5절 나가는 말

이 장의 연구에서는 공정성이 이 보고서의 제2장에서 본 우리나라 노동 시장에서의 명목임금 경직성을 설명하는 요인이 될 수 있는지 살펴보기 위하여 인사담당자와 근로자들을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 이 설문 조사의 결과에 의하면 인건비 이외 다른 비용의 상승, 매출 부진, 다른 변화가 없는 상황에서 주주나 기업 소유주의 이익을 추구하기 위한 이윤 증진 세 가지 모두 근로자들에게 임금 삭감을 설득할 만한 경영상의 사유가 되기는 어렵다는 사실을 알 수 있다. 단 그나마 매출 부진이 근로자들이 임금 삭감을 수용할 만한 경영상의 사유로 여겨지는 반면, 단순한 이윤 증가를 위한 임금 삭감은 근로자들이 가장 받아들이기 어렵다는 점도 발견하였다. 현실에서 발생하는 임금 삭감의 사유도 이에 상응한다. 인건비 이외 다른 비용의 상승이나 매출 부진을 근로자들이 임금 삭감의 사유로 좀 더 용이하게 받아들이기 위해서는 기업이 꾸준히 근로자들과 이익을 공유할 필요성이 있다. 다만 기업의 꾸준한 근로자들과의 이익 공유도 단순한 이윤 증가를 위한 임금 삭감을 수월하게 하지는 못한다.

이 설문조사의 결과에 의하면 인사담당자도 실업률 상승으로 인한 구직난이라는 근로자의 궁박한 처지를 이용하여 근로자들에게 임금 삭감을 요청할 생각이 없으며, 근로자도 그러한 상황을 임금 삭감을 용인할 이유로 생각하지 않는다. 다른 근로자들이 용인하지 않는 까닭에 유능한 근로자의 임금만 올려주기도 어렵지만, 능력이 부족한 근로자 당사자와 그 이외의 나머지 근로자 모두 받아들이기 어렵기 때문에 무능한 근로자의 임금만 깎기도 어렵다. 비록 다수의 경우 근로자의 업무 수행 능력을 객관적으로 파악할 수 있다고 보이지만, 근로자들의 업무 수행 능력을 객관적으로 파악하기 어려운 경우 무능한 근로자의 임금만 삭감하는 일은 모든 근로자들이 더욱 수용하기 어려워한다.

이와 같은 설문조사의 결과를 종합하면 결국 공정성은 우리나라 노동 시장에서의 명목임금 경직성을 설명할 수 있는 한 가지 중요한 요인이라는 결

론을 내릴 수 있다. 기업이 꾸준히 이익을 근로자들과 공유하여 왔고 이에 더해 명목임금을 깎는 합당한 이유가 있다는 상당히 까다로운 조건이 충족되어야 근로자들이 공정하다고 생각하고 명목임금 삭감을 용이하게 받아들일 수 있다. 능력이 부족한 근로자가 있어도 해당 근로자의 명목임금만 삭감하는 일은 당사자를 포함한 근로자들 모두가 공정하지 않다고 생각하기 때문이기도 하다.

제 4 장

명목임금 경직성을 설명하기 위한 이론의 검증 II

제1절 들어가는 말

명목임금 경직성을 설명할 수 있는 요인으로는 앞서 제3장에서 살펴본 공정성 이외에도 여러 가지가 있을 수 있다. 기업은 근로자들의 이직을 방지하고 근로의욕을 고취하기 위하여 시간이 지날수록 금액이 올라가는 임금 지급 방식을 선호할 수 있다. 이러한 임금 지급 방식하에서는 근로자가 나중에 많은 임금을 받기 위해서는 현재 일하고 있는 기업에서 오랫동안 재직하여야 하고, 직무에 태만(shirking)하여 해고를 당해서는 안된다(Lazear, 1979; Lazear, 1981). 한편 근로자들 또한 임금 인상 그 자체나 앞으로 겪을 임금 인상에 대한 기대에서 즐거움을 느끼는 등의 이유로 시간이 지나감에 따라 금액이 오르는 임금 지급 방식을 더 좋아할 수 있다(Loewenstein and Sicherman, 1991). 이렇게 기업과 근로자가 모두 시간이 지나면서 금액이 올라가는 임금 지급 방식을 선호하면, 명목임금을 깎기는 상당히 어려워진다. 화폐 환상(money illusion) 또한 명목임금 경직성을 설명하는 한 가지 요인이 될 수 있다. 같은 실질임금 삭감이라 하더라도, 근로자들이 물가상승률이 높은 상황에서 명목임금을 조금만 올리는 것보다 물가상승률이 낮은 상황에서 명목임금을 깎는 것에 더 큰 반감을 느낄 가능성은 충분히 있다. 또한 노동조합 때문에 명목임금을 삭감하기 어려울 수도 있다. 근로자와 사용

자가 명목임금을 너무 낮지 않아 경기 호황기에도 오르지 않지만, 너무 높지도 않아 경기 불황기에도 삭감되지 않는 수준으로 결정한다는 주장도 있다. 근로자들이 소득에 예측하지 못한 변화가 생기는 것을 싫어하여, 경기 변동에 영향을 받지 않는 일정한 수준의 임금을 받고 싶어하기 때문에 임금을 이러한 수준으로 결정한다는 뜻이다(Baily, 1974; Gordon, 1974; Azariadis, 1975). 도덕적 해이(moral hazard), 역선택(adverse selection) 및 근로자들의 이직에 대한 우려로 인하여 명목임금을 삭감하지 못할 수도 있다.

해외에서는 이미 Loewenstein and Sicherman(1991)의 연구나 Blinder and Choi(1990)의 연구에서 이렇게 명목임금 경직성을 설명하는 여러 요인에 대한 검증을 수행하였다. 하지만 우리나라의 노동시장에서도 이러한 요소들이 명목임금 경직성을 설명할 수 있는지에 대한 연구는 전혀 찾아볼 수 없다. 이러한 이유로 이 장의 연구에서는 제3장과 마찬가지로 인사담당자와 근로자를 대상으로 하는 설문조사를 통하여 앞서 언급한 여러 가지 요인들이 우리나라 노동시장에서의 명목임금 경직성을 설명할 수 있는지에 관하여 알아본다.

이 장은 다음과 같이 구성되어 있다. 우선 제2절에서는 이 장의 연구와 관련이 있는 선행 연구를 살펴본다. 제3절에서는 이 장의 연구에서 사용하는 연구 방법에 대해 설명하고, 제4절에서는 분석 결과를 제시한다. 제5절에서는 이 장의 연구의 결론을 도출한다.

제2절 선행 연구 검토

기업이 시간이 지날수록 금액이 오르는 임금 지급 방식을 선호하는 이유에 대한 이론적인 설명을 제공하는 대표적인 연구로는 Lazear(1979; 1981)의 연구를 들 수 있다. Lazear(1979; 1981)는 기업이 근로자들의 생산성보다 임금이 더 빠르게 올라가는 임금 지급 방식을 채택하는 일이 상당히 흔하다고 보면서, 그 이유로 크게 두 가지를 들고 있다. 우선 Lazear(1979)는 이와 같은 임금 지급 방식은 근로자들에게 장기근속의 유인을 제공한다는 점을

지적한다. 근로자가 기업에 오랜 기간 재직하여야 훗날 많은 임금을 받을 수 있기 때문이다. 이에 더하여 나중에 지급받는 임금의 액수가 높아질수록 근로자가 해고를 당할 경우 부담하게 되는 기회비용(opportunity cost)도 커져서, 이러한 임금 지급 방식은 근로자들의 근무 태만을 방지하는 역할을 한다고도 보고 있다(Lazear, 1981).

기업이 시간이 지남에 따라 금액이 올라가는 임금 지급 방식을 선호하는 현상에 대한 이론적인 설명을 시도한 또 다른 연구로는 Salop and Salop (1976)의 연구를 들 수 있다. Salop and Salop(1976)은 이와 같은 임금 지급 방식을 채택하면 처음에는 적은 액수의 임금만을 받을 수 있는 까닭에, 이 직이 잦은 근로자들이 기업에 오게 되는 일을 방지할 수 있다고 주장한다.

한편 Baily(1974)와 Gordon(1974), Azariadis(1975)는 임금 수준 설정과 관련하여 소위 암묵적 계약 이론(implicit contract theory)을 제시한다. 이 이론에 의하면 임금을 경기변동에 영향을 받지 않는 수준으로 설정하여, 상대적으로 덜 위험기피적(risk averse)인 기업이 더 위험기피적인 근로자들에게 일종의 보험을 제공한다. 임금을 경기가 호황이어도 오르지 않고 불황이어도 내려가지 않는 수준으로 책정하여, 근로자들이 위험을 피할 수 있도록 한다는 뜻이다.

이 장의 연구와 더 밀접한 관련이 있는 연구로는 Loewenstein and Sicherman (1991)의 연구와 앞서 제3장에서 언급한 Blinder and Choi(1990)의 연구가 있다. Loewenstein and Sicherman(1991)은 시카고(Chicago)의 과학산업박물관(Museum of Science and Industry)을 방문한 성인을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 조사 결과 Loewenstein and Sicherman(1991)은 임금 총액의 명목금액이 같은 경우, 시간이 지날수록 금액이 오르는 임금 지급 방식을 선호하는 응답자들이 시간이 지남에 따라 금액이 내려가는 임금 지급 방식을 선호하는 응답자들보다 훨씬 많다는 사실을 발견하였다. 이러한 현상은 경제주체로서의 한 개인은 현재가치 극대화(present-value maximization)를 추구한다고 보는 경제학에서의 전통적인 가정에 어긋난다. 이 연구에 따르면 시간이 지나면서 금액이 올라가는 임금 지급 방식을 선호하는 이유로는 임금 인상 그 자체에서 받는 즐거움이 가장 많이 꼽혔으며, 물가 상승이나 임금 삭감에 대한 거부감 등이 그 뒤를 이었다. 앞으로 받을 임금 인상에 대한

기대에서 즐거움을 얻는다고 답한 응답자는 없었다. 시간이 지날수록 금액이 내려가는 임금 지급 방식을 선호하는 이유로는 주로 임금의 현재가치에 대한 고려가 꼽혔다.

Blinder and Choi(1990)는 임금 경직성에 대한 이론을 검증하기 위해 뉴저지와 펜실베이니아 동부에 소재한 19개 기업의 급여 관리자 또는 인사담당자를 대상으로 실시한 면접에서 임금 결정과 관련하여 화폐 환상이 존재한다는 증거를 발견하였다. 이들의 연구에 의하면 전술하였던 Baily(1974)나 Gordon(1974), Azariadis(1975)이 주장하는 암묵적 계약 이론은 어느 정도의 지지는 받지만, 압도적인 지지를 받지는 못한다. 임금을 삭감할 시 근로자들의 도덕적 해이, 즉 근무 태만이나 이직이 발생할 우려가 있다는 주장은 상당한 지지를 얻는다. 하지만 Blinder and Choi(1990)는 자신들의 연구에서 역선택 모형에 반하는 증거를 얻었다고 주장하고 있다. 면접에 참여한 응답자 중 그 누구도 교육이나 경력 등 여러 가지 측면에서 충분한 자격 조건을 갖추었다고 판단되는 두 지원자 중 임금을 더 많이 줘야 일을 할 수 있다고 하는 지원자가 그런 요구 없이 일하기로 합의하는 근로자보다 더 생산적이라는 생각에 동의하지 않기 때문이다.

이상에서 살펴본 선행 연구 중 Lazear(1979; 1981)의 연구나 Salop and Salop(1976)의 연구, Baily(1974), Gordon(1974), Azariadis(1975)의 연구는 대부분 이론적인 연구이다. 따라서 이 이론들이 우리나라 노동시장에서의 명목임금 경직성을 설명할 수 있는지 알기 위해서는 별도의 실증 연구가 필요하다. Loewenstein and Sicherman(1991)의 연구와 Blinder and Choi(1990)의 연구는 미국을 대상으로 하고 있어, 이 연구들로부터 우리나라 노동시장에서의 명목임금 경직성에 관한 함의를 직접 이끌어 내기는 어렵다. 더불어 Loewenstein and Sicherman(1991)의 연구는 시카고(Chicago)의 과학산업박물관(Museum of Science and Industry)을 방문한 성인들, Blinder and Choi(1990)는 19개 기업의 급여 관리자 또는 인사담당자들이라는 상당히 한정적인 대상들을 상대로 설문조사를 실시하였다. 이 장의 연구에서는 우리나라 노동시장의 맥락에서 명목임금 경직성을 설명하는 여러 요인이나 이론들을 검증하기 위하여, 노동시장에 참여하는 당사자들인 기업의 인사담당자와 근로자들을 대상으로 설문조사를 실시하여 이러한 선행 연구의

한계를 극복하고자 한다.

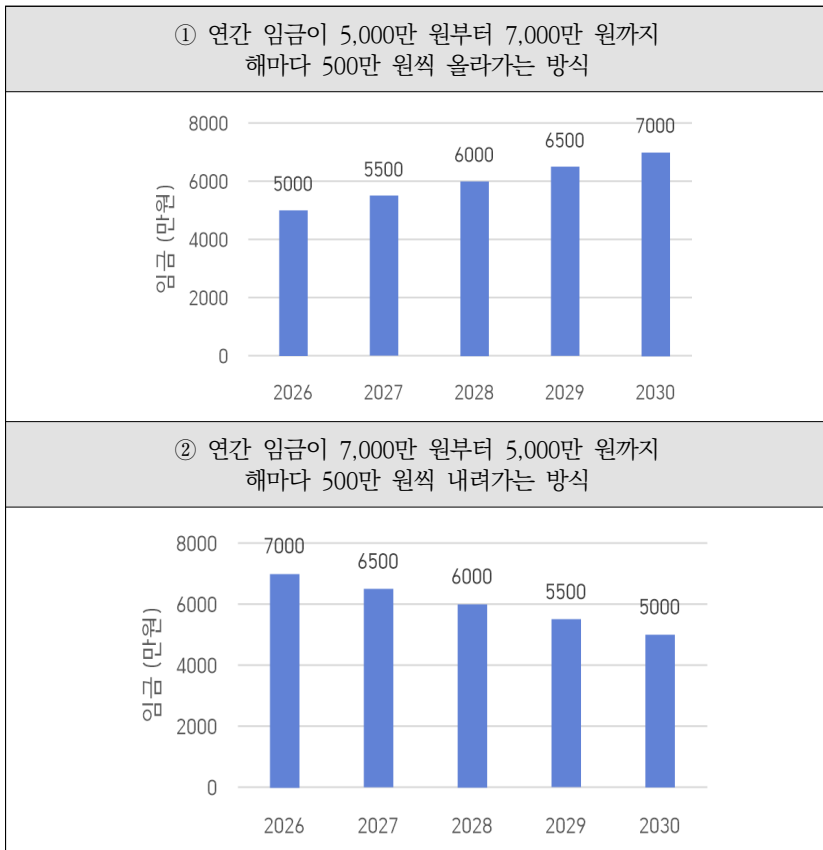
제3절 연구 방법

이 장의 연구에서는 우리나라 노동시장의 맥락에서 명목임금 경직성을 설명하는 여러 가지 요인들이나 이론들을 실증적으로 검증하기 위하여, 제3장에서와 마찬가지로 411명의 기업의 인사담당자와 410명의 근로자를 대상으로 설문조사를 실시했다. 제2장 및 제3장과 동일하게 이 장의 연구에서도 “공공행정, 국방 및 사회보장 행정” 또는 “국제 및 외국기관”에서 근무하고 있는 인사담당자와 근로자들은 설문 대상에서 제외했다. 이들의 임금은 시장보다는 정부의 정책에 의하여 결정된다고 볼 여지가 있기 때문이다. 이 장의 연구를 위해 이용하는 설문은 [부록 1]의 인사담당자 대상 설문지와 [부록 2]의 근로자 대상 설문지에 있는 문항 14번부터 문항 23번까지의 질문에서 볼 수 있다.

먼저 기업과 근로자가 선호하는 임금 지급 방식에 대하여 알아보기 위해 2026년부터 2030년까지 5년간의 임금 지급 방식으로 [그림 4-1]에 있는 두 가지를 제시한다. 첫 번째 임금 지급 방식은 연간 임금이 5,000만 원부터 7,000만 원까지 해마다 500만 원씩 올라가는 방식이고, 두 번째 임금 지급 방식은 연간 임금이 7,000만 원부터 5,000만 원까지 해마다 500만 원씩 내려가는 방식이다. 이어서 이 기간의 초반에 절약한 인건비는 2030년까지 약 3%의 연이율을 얻는 기업 예금에 저축을 할 수 있으며, 이 기간 물가상승률은 연간 1% 수준으로 예상된다는 설명을 한다. 인사담당자에게는 이러한 이유로 두 방식 모두 5년간 지불할 명목임금의 총액은 3억 원으로 동일하지만, 해당 기간의 초반에 인건비를 아껴 저축을 하는 방식이 실질적으로 금전적인 측면에서는 유리한 점이 있다는 사실을 분명하게 밝힌다. 근로자를 대상으로는 같은 이유로 두 방식 모두 5년간 받을 명목임금의 총액은 3억 원으로 동일하지만, 해당 기간의 초반에 임금을 많이 받아 저축을 하는 방식이 실질적으로 금전적인 측면에서는 유리한 점이 있다는 점을 확실하게

설명한다. 이러한 설명을 통하여 현재가치 극대화의 측면에서 인사담당자에게는 첫 번째 임금 지급 방식이, 근로자에게는 두 번째 임금 지급 방식이 더 유리하다는 점을 알려준다.²⁰⁾ 이후 인사담당자에게는 현실성 유무와는 관계 없이 기업의 유불리만 판단할 때, 어느 임금 지급 방식이 현재 근무하고 있는 기업에 유리하다고 생각하는지를 묻는다. 근로자에게는 어느 임금 지급 방식을 선호하는지를 질문한다.

[그림 4-1] 인사담당자들과 근로자들에게 제시하는 연간 임금 지급 방식



자료: 저자 작성.

20) 2026년 기준으로 할 때 실질 이자율 2%를 할인율로 삼아 구한 첫 번째 임금 지급 방식의 현재가치는 약 2억 8,751.2만 원, 두 번째 임금 지급 방식의 현재가치는 약 2억 8,941.6만 원이다.

인사담당자에게는 첫 번째 방식이나 두 번째 방식이 기업에 유리하다고 생각하는 이유를, 근로자에게는 첫 번째 방식 또는 두 번째 방식을 선호하는 이유를 묻는다. 이때 인사담당자와 근로자에게 여러 가지 선택지를 제시 하되, 복수 응답을 선택할 수 있도록 허용한다.

기업에 첫 번째 방식이 유리한 이유로는 i) 해당 기간 초반에 절약한 인건비를 기업 예금에 저축할 수 있어서, ii) 근로자들이 많은 임금을 받는 2030년(또는 해당 기간 후반)까지 이직을 하지 않을 것이므로, iii) 근로자들이 많은 임금을 받는 2030년(또는 해당 기간 후반)까지 정리해고나 권고사직을 당하지 않기 위하여 열심히 일할 것이므로, iv) 해당 기간의 초반에는 임금이 낮아 이직이 잦은 지원자들이 귀하의 기업에 지원하지 않을 것이므로, v) 시간이 지날수록 근로자들의 생산성이 올라가서, vi) 근로자들의 해당 기간 중의 이직을 고려하면, 해당 기간 초반에 임금을 적게 주어 인건비를 절약할 가능성이 확실해서, vii) 근로자들이 이 지급 방식을 선호하여 근로자들과 협상을 하기 쉬워서라는 일곱 개의 선택지를 제시한다. 이 중 i) 해당 기간 초반에 절약한 인건비를 기업 예금에 저축할 수 있어서라는 이유는 현재 가치 극대화와 일치하는 사유이다. ii) 근로자들이 많은 임금을 받는 2030년(또는 해당 기간 후반)까지 이직을 하지 않을 것이므로와 iii) 근로자들이 많은 임금을 받는 2030년(또는 해당 기간 후반)까지 정리해고나 권고사직을 당하지 않기 위하여 열심히 일할 것이므로는 Lazear(1979; 1981)의 연구가 제시한 이론이며, iv) 해당 기간의 초반에는 임금이 낮아 이직이 잦은 지원자들이 귀하의 기업에 지원하지 않을 것이므로는 Salop and Salop(1976)이 주장한 이론에 해당한다. 기업에 두 번째 방식이 유리한 이유로는 i) 유능한 근로자들을 채용하기 위해서는 당장 많은 임금을 지급할 필요가 있어서, ii) 시간이 지날수록 근로자들의 생산성이 떨어져서 두 가지 선택지를 제시한다.

근로자가 첫 번째 방식을 선호하는 이유로는 i) 임금 인상 자체에서 오는 즐거움 때문, ii) 앞으로의 임금 인상을 기대하면서 받는 즐거움 때문, iii) 해당 기간 초반에 많은 임금을 받더라도 스스로 저축을 하기 쉽지 않아서, iv) 물가가 상승하기 때문에, v) 임금이 오를수록 자존감이 높아져서, vi) 임금이 깎이는 것 자체가 싫기 때문에, vii) 미래 지출에 대비할 필요가 있어서라는

일곱 가지 선택지를 제시한다. 근로자가 두 번째 방식을 선호하는 이유로는 i) 해당 기간 초반에 많은 임금을 받아 저축을 할 수 있으므로, ii) 당장의 지출에 필요해서라는 두 가지 선택지를 제시한다. 이 중 i) 해당 기간 초반에 많은 임금을 받아 저축을 할 수 있으므로는 현재가치 극대화과 일치하는 이유이다.²¹⁾

화폐 환상이 존재하는지 알아보기 위하여 인사담당자에게는 올해 인플레이션율이 3%로 예상되는 상황에서 근로자들에게 1%의 임금 상승을 설득하는 일이 가능하다고 생각하는지와 인플레이션율이 1%로 예상되는 상황에서 근로자들에게 1%의 임금 삭감을 설득하는 일이 가능하다고 생각하는지를 묻는다. 근로자들에게는 전술한 각각의 상황에서 근로자들이 양해를 해 줄 의사가 있으리라 보는지 질문한다. 이 설문들에 대한 응답은 i) 매우 그렇다, ii) 그렇다, iii) 그렇지 않다, iv) 전혀 그렇지 않다라는 네 가지 선택지 중에서 고를 수 있다.

틀짜기 효과(framing effect)²²⁾가 존재하는지 알아보기 위하여 인사담당자가 근무하고 있는 기업의 경영상 사정으로 인하여 올해 1년만 임금을 삭감할 필요가 있는 경우, 같은 금액을 삭감할 때 기본급과 상여금 중 어느 쪽이 근로자 측을 설득하기 더 용이하다고 생각하는지 질문한다. 근로자들 상대로는 어느 쪽이 그나마 근로자들이 양해해 줄 의사가 있으리라 생각하는지 묻는다. 이때 삭감되는 임금의 항목 이외의 모든 조건이 동일하다는 인식을 확실하게 심어주기 위하여 기업의 경영 상황이 호전되는 것이 확실시 되어 어느 쪽을 삭감하든 내년에는 확실하게 원상복구를 하는 상황이라고 가정한다는 설명을 추가한다. 이어서 다음과 같은 예시를 제시하여 응답자들의 이해를 돕는다.

“예를 들어 기본급이 연간 5,000만 원에서 올해 1년만 4,500만 원으로 500만

21) 이 장의 설문조사에서는 어떠한 임금 지급 방식을 선택하였는지와 무관하게, 인사담당자와 근로자에게 이상에서 언급한 이유 이외에 기타의 사유도 서술할 수 있도록 허용한다. 하지만 거의 대부분의 인사담당자와 근로자가 그러한 기타의 사유를 제시하지 않기에, 이 장의 연구에서는 다루지 않는다.

22) 틀짜기 효과는 명목임금 경직성과는 직접적으로 관련이 없다고 볼 수도 있으나, Kahneman et al.(1986)의 연구에서 다른 적이 있어 이 장의 연구에 포함한다.

원 삭감하는(삭감되는) 방안의 경우, 내년에는 기업의 경영 상황 호전으로 인하여 다시 연간 5,000만 원을 지급하게(지급받게) 됩니다. 상여금이 작년 1,500만 원에서 올해 1,000만 원으로 500만 원 삭감하는(삭감되는) 방안의 경우, 역시 내년에는 기업의 경영 상황 호전으로 인하여 1,500만 원을 지급하게(지급받게) 됩니다.”

이 질문에 대한 응답에는 i) 기본급, ii) 상여금, iii) 차이가 없다 세 개의 선택지가 있다.

명목임금 경직성을 설명할 수 있는 요소로서 노동조합이 얼마나 중요한지 살펴보기 위해, 우선 인사담당자와 근로자에게 자신들이 근무하고 있는 기업에 노동조합이 존재하는지 질문한다. 이 중 노동조합이 있다고 답한 인사담당자와 근로자에게 노동조합이 노동조합에 가입한 근로자들의 임금 삭감을 막는 것에 중요한 역할을 한다고 생각하는지, 그리고 노동조합에 가입하지 않은 근로자들의 임금 삭감을 방지하는 일에 중요한 역할을 한다고 생각하는지 묻는다. 이 질문들에 대한 응답 또한 i) 매우 그렇다, ii) 그렇다, iii) 그렇지 않다, iv) 전혀 그렇지 않다라는 네 가지 선택지로 이루어져 있다.

기업과 근로자의 위험에 대한 태도를 비교하여 보기 위하여 인사담당자와 근로자에게 앞으로 4년 간의 임금 지급 방식으로 두 가지를 제시한다. 첫 번째 방식은 호황 시에는 4년 동안 연간 6,000만 원(4년 총액 2억 4천만 원), 불황 시에는 4년 동안 연간 4,000만 원(4년 총액 1억 6천만 원)을 지급하는 방식이다. 두 번째 방식은 4년 동안 연간 5,000만 원(4년 총액 2억 원)을 지급하는 방식이다. 그리고 경제기관의 예측에 따르면 앞으로 4년 동안 호황일 가능성과 불황일 가능성은 모두 각각 50%로 동일하다²³⁾는 가정하에 인사담당자에게는 어느 방식이 기업에 더 유리한지, 근로자에게는 어느 방식을 더 선호하는지 묻는다. 이 질문에 대한 응답은 i) 1안, ii) 2안, iii) 차이가 없다라는 세 가지 선택지로 구성되어 있다. i) 1안을 선택하면 위험선호적(risk loving)인 태도, ii) 2안을 고르면 위험기피적(risk averse)인 태도, iii) 차이가 없음을 선택하면 위험중립적(risk neutral)인 태도라 볼 수 있다.

23) 즉, 이 두 방식의 4년 간 임금 총액의 기댓값(expected value)은 2억 원으로 동일하다.

이어 Baily(1974), Gordon(1974), Azariadis(1975)의 연구에서 제시하는 암묵적 계약 이론이 우리나라 노동시장에서의 명목임금 경직성을 설명할 수 있는지 알아보기 위해, 먼저 설문조사에서 근로자들이 소득에 예측하지 못한 변화가 생기는 일을 싫어하여 경기 변동에 영향을 받지 않는 일정한 수준의 임금을 받고 싶어한다는 주장이 있다는 설명을 한다. 그리고 이 주장에 따르면 근로자와 사용자는 너무 낮지도 않아 경기 호황기에도 오르지 않지만, 너무 높지도 않아 경기 불황기에도 삭감되지 않는 수준으로 임금을 결정하게 되는데 인사담당자와 근로자에게 이에 동의하는지 묻는다. 이 질문에 대한 응답에도 i) 매우 그렇다, ii) 그렇다, iii) 그렇지 않다, iv) 전혀 그렇지 않다라는 네 가지 선택지가 있다.

마지막으로 도덕적 해이, 역선택, 근로자들의 이직에 대한 우려가 우리나라 노동시장에서의 명목임금 경직성을 설명할 수 있는가를 살펴본다. 이를 위하여 인사담당자와 근로자 모두를 대상으로 임금을 삭감할 시 근로자들이 자신의 일을 지금보다 덜 열심히 할 가능성이 있다고 생각하는지, 현재 일하고 있는 근로자들보다 능력이 부족한 근로자들을 고용하게 될 가능성이 있다고 보는지, 그리고 현재 일하고 있는 근로자들이 다른 기업으로 이직할 가능성이 존재한다고 생각하는지 질문한다. 역선택과 관련해서는 Blinder and Choi(1990)는 교육이나 경력 등 여러 측면에서 충분한 자격이 있다고 판단되는 두 지원자 중 임금을 더 많이 줘야 일을 하겠다고 하는 지원자가 그러한 요구를 하지 않고 일하기로 합의하는 근로자보다 더 생산적이라고 생각하는지를 묻는 한편, 이 장의 연구에서는 임금을 깎으면 현재 근무하고 있는 근로자들보다 능력이 부족한 근로자들을 고용할 가능성이 있다고 생각하는지를 직접 묻는다.²⁴⁾ 이 설문들에 대한 응답 또한 모두 i) 매우 그렇다, ii) 그렇다, iii) 그렇지 않다, iv) 전혀 그렇지 않다 네 가지 선택지로 이루어져 있다.²⁵⁾

24) 다만 Blinder and Choi(1990)도 역선택하에서는 기업이 임금을 낮추면 기업에 열등한(inferior) 지원자들을 받게 된다고 서술하고 있다.

25) 제2장에서 언급하였듯이, 이 장의 설문조사에서도 앞서 설명한 사항 외에도 인사담당자와 근로자 모두를 상대로 현재 일하고 있는 기업이 속한 산업과 고용하고 있는 전체 근로자 수, 해당 기업에서 근무하고 있는 근로자 중 최저임금이 나 최저임금과 연동되는 임금을 받는 근로자의 비중, 임금테이블의 존재 여부

제4절 분석 결과

〈표 4-1〉은 2026년부터 2030년까지 연간 임금이 5,000만 원부터 7,000만 원까지 해마다 500만 원씩 올라가는 첫 번째 임금 지급 방식과 해당 기간에 연간 임금이 7,000만 원부터 5,000만 원까지 해마다 500만 원씩 내려가는 두 번째 임금 지급 방식 중 어느 방식이 기업에 유리한지 또는 어느 방식을 선호하는지에 대한 인사담당자와 근로자의 응답을 보여준다. 이 표를 보면 인사담당자 중 절대다수가 첫 번째 방식이 기업에 유리하다고 생각하며, 근로자 중 절대다수가 첫 번째 방식을 선호한다는 사실을 알 수 있다. 인사담당자 중 85.9%가 첫 번째 방식이, 14.1%가 두 번째 방식이 기업에 유리하다고 답하였다. 근로자 중에서는 77.6%가 첫 번째 방식을, 22.4%가 두 번째 방식을 선호한다고 응답하였다.

〈표 4-1〉 선호하는 임금 지급 방식 : 해마다 연간 임금이 증가하는 방식과 해마다 연간 임금이 내려가는 방식

(단위 : %, 개)

	해마다 500만 원씩 올라가는 방식	해마다 500만 원씩 내려가는 방식
인사담당자	85.888 (34.857)	14.112 (34.857)
관측치 수	411	
근로자	77.561 (41.769)	22.439 (41.769)
관측치 수	410	

주 : 괄호 안은 표준편차(standard deviation).
자료 : 자체 실태조사.

등에 대해서도 질문한다. 근로자들을 대상으로는 연령, 성별, 학력 등과 같은 그들의 개인적인 인적 특성에 관해서도 묻는다. 그러나 이와 같은 정보를 이용하여 분석하여도 크게 의미있는 분석 결과를 얻지는 못해, 이 보고서에서는 이러한 분석 결과는 제시하지 않는다.

〈표 4-2〉 해당 임금 지급 방식이 기업에 유리한 이유(복수 응답 가능) : 인사담당자

(단위 : %, 개)

A. 연간 임금이 해마다 500만 원씩 올라가는 방식이 기업에 유리한 이유	
해당 기간 초반에 절약한 인건비를 기업 예금에 저축할 수 있어서	27.479 (44.704)
근로자들이 많은 임금을 받는 2030년(또는 해당 기간 후반)까지 이직을 하지 않을 것이므로	32.295 (46.827)
근로자들이 많은 임금을 받는 2030년(또는 해당 기간 후반)까지 정리해고나 권고사직을 당하지 않기 위해 열심히 일할 것이므로	33.711 (47.339)
해당 기간의 초반에는 임금이 낮아 이직이 잦은 지원자들이 귀하의 기업에 지원하지 않을 것이므로	22.663 (41.924)
시간이 지날수록 근로자들의 생산성이 올라가서	30.028 (45.903)
근로자들의 해당 기간 중의 이직을 고려하면, 해당 기간 초반에 임금을 적게 주어 인건비를 절약할 가능성이 확실해서	20.113 (40.142)
근로자들이 이 지급 방식을 선호하여 근로자들과 협상을 하기 쉬워서	23.796 (42.644)
관측치 수	353
B. 연간 임금이 해마다 500만 원씩 내려가는 방식이 기업에 유리한 이유	
유능한 근로자들을 채용하기 위해서는 당장 많은 임금을 지급할 필요가 있어서	53.448 (50.317)
시간이 지날수록 근로자들의 생산성이 떨어져서	63.793 (48.480)
관측치 수	58

주 : 괄호 안은 표준편차(standard deviation).

자료 : 자체 실태조사.

〈표 4-2〉에서는 인사담당자들이 첫 번째 방식 또는 두 번째 방식이 기업에 유리하다고 생각하는 이유를 알 수 있다. 전반적으로 여러 이유가 고르게 선택을 받았기는 하였으나, 가장 많이 선택된 사유는 근로자들이 많은 임금을 받는 2030년(또는 해당 기간 후반)까지 이직을 하지 않을 것이므로와 근로자들이 많은 임금을 받는 2030년(또는 해당 기간 후반)까지 정리해고나 권고사직을 당하지 않기 위해 열심히 일할 것이므로이다. 첫 번째 방식이 기업에 유리하다고 밝힌 인사담당자 중 32.3%가 근로자들이 많은 임금을 받는 2030년(또는 해당 기간 후반)까지 이직을 하지 않을 것이므로를, 33.7%가 근로자들이 많은 임금을 받는 2030년(또는 해당 기간 후반)까지 정리해고나 권고사직을 당하지 않기 위해 열심히 일할 것이므로를 그 이유로 선택했다. 이는 Lazear(1979; 1981)가 제시한 이론이 우리나라 기업의 인사담당

〈표 4-3〉 해당 임금 지급 방식을 선호하는 이유(복수 응답 가능) : 근로자

(단위 : %, 개)

A. 연간 임금이 해마다 500만 원씩 올라가는 방식을 선호하는 이유	
임금 인상 자체에서 오는 즐거움 때문	50.943 (50.070)
앞으로의 임금 인상을 기대하면서 받는 즐거움 때문	47.170 (49.999)
해당 기간 초반에 많은 임금을 받더라도 스스로 저축을 하기 쉽지 않아서	14.465 (35.231)
물가가 상승하기 때문에	49.686 (50.078)
임금이 오를수록 자존감이 높아져서	24.214 (42.905)
임금이 깎이는 것 자체가 싫기 때문에	28.931 (45.416)
미래 지출에 대비할 필요가 있어서	15.094 (35.856)
관측치 수	318
B. 연간 임금이 해마다 500만 원씩 내려가는 방식을 선호하는 이유	
해당 기간 초반에 많은 임금을 받아 저축을 할 수 있으므로	78.261 (41.473)
당장의 지출에 필요해서	26.087 (44.152)
관측치 수	92

주 : 괄호 안은 표준편차(standard deviation).

자료 : 자체 실태조사.

자는 소수이지만, 이렇게 두 번째 방식을 더 좋아하는 근로자들 중에서는 절대다수가 현재까지 극대화를 그 이유로 생각하고 있다는 점을 보여준다.

〈표 4-4〉에서는 미국과 마찬가지로(Blinder and Choi, 1990)로 우리나라 노동시장에서도 화폐 환상이 존재한다는 사실을 알 수 있다. 인플레이션율이 3%일 때 임금을 1%만 인상하는 일은 인사담당자 중에서는 53.0%가 근로자들을 설득할 수 있다고 보고 있으며, 근로자 사이에서는 56.6%가 근로자들이 양해해 줄 의사가 있다고 생각하고 있다. 이와는 대조적으로 인플레이션율이 1%일 때 임금을 1% 삭감하는 일은 인사담당자 사이에서는 30.7%만이, 근로자 중에서는 32.9%만이 근로자들을 설득할 수 있다고 또는 근로자들이 양해해 줄 의사가 있다고 답하였다. 두 상황에서 모두 똑같이 실질임금이 2% 삭감되지만, 근로자들이 명목임금 삭감에 더 큰 반감을 느끼는 셈이다.

〈표 4-4〉 화폐 환상 : 3% 인플레이션율과 1% 인플레이션율 하에서의 실질 임금 1% 삭감 설득 가능성

(단위 : %, 개)

	매우 그렇다	어느 정도 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
A. 인플레이션율이 3%일 때 1% 임금 인상의 설득 가능성				
인사담당자	0.730 (8.523)	52.311 (50.007)	42.579 (49.507)	4.380 (20.489)
관측치 수	53.041 (49.968)		46.959 (49.968)	
근로자	2.439 (15.445)	54.146 (49.889)	37.317 (48.424)	6.098 (23.958)
관측치 수	56.585 (49.625)		43.415 (49.625)	
B. 인플레이션율이 1%일 때 1% 임금 삭감의 설득 가능성				
인사담당자	2.920 (16.856)	27.737 (44.825)	56.691 (49.611)	12.652 (33.284)
관측치 수	30.657 (46.163)		69.343 (46.163)	
근로자	2.927 (16.876)	30.000 (45.882)	53.171 (49.960)	13.902 (34.639)
관측치 수	32.927 (47.052)		67.073 (47.052)	

주 : 괄호 안은 표준편차(standard deviation).
자료 : 자체 실태조사.

〈표 4-5〉는 우리나라 노동시장에서도 틀짜기 효과가 존재한다는 점을 보여준다. 인사담당자 중에서는 71.5%가 상여금을 깎는 일이 근로자들을 설득하기 더 쉽다고 답하였으며, 근로자 사이에서는 53.2%가 상여금 삭감을 그나마 근로자들이 양해를 해 줄 의사가 있을 것이라고 응답하였다. 삭감되는 금액도 같고 기업의 경영 상황 호전에 따라 내년에는 원상 회복이 확실하게 되는 상황에서도, 기본급보다는 상여금이 삭감하기 더 용이하다는 사실을 알 수 있다.

〈표 4-5〉 틀짜기 효과 : 올해 1년만 같은 금액의 임금을 삭감할 시 기본급과 상여금 중 더 용이한 임금 삭감 방식

(단위 : %, 개)

	기본급	상여금	차이 없음
인사담당자	7.786 (26.828)	71.533 (45.181)	20.681 (40.551)
관측치 수	411		
근로자	19.756 (39.865)	53.171 (49.960)	27.073 (44.488)
관측치 수	410		

주 : 괄호 안은 표준편차(standard deviation).
 자료 : 자체 실태조사.

〈표 4-6〉은 우리나라의 노동시장에서 노동조합이 임금 삭감 방지와 관련하여 중요한 역할을 한다는 점을 보여준다. 노동조합이 노동조합 가입자의 임금 삭감 방지와 관련하여 중요한 역할을 하는지에 대해서는 인사담당자 중에서는 87.5%가, 근로자 사이에서는 80.2%가 “매우 그렇다” 또는 “그렇다”라고 답하였다. 노동조합이 노동조합에 가입하지 않은 근로자의 임금 삭감을 방지하는 일에 중요한 역할을 하는지에 관해서는 인사담당자 사이에서는 71.7%가, 근로자 중에서는 67.2%가 “매우 그렇다”나 “그렇다”라고 응답하였다.

〈표 4-6〉 임금 삭감 방지와 관련한 노동조합의 중요성

(단위 : %, 개)

	매우 그렇다	어느 정도 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
A. 노조 가입자의 임금 삭감 방지와 관련한 노동조합의 중요성				
인사담당자	13.333 (34.136)	74.167 (43.955)	9.167 (28.976)	3.333 (18.026)
관측치 수	87.500 (33.211)		12.500 (33.211)	
근로자	15.267 (36.105)	64.886 (47.916)	17.557 (38.192)	2.290 (15.016)
관측치 수	80.153 (40.038)		19.847 (40.038)	
관측치 수	131			

〈표 4-6〉의 계속

	매우 그렇다	어느 정도 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
B. 노조 미가입자의 임금 삭감 방지와 관련한 노동조합의 중요성				
인사담당자	8.333 (27.754)	63.333 (48.391)	22.500 (41.933)	5.833 (23.536)
	71.667 (45.251)		28.333 (45.251)	
관측치 수	120			
근로자	13.740 (34.560)	53.435 (50.073)	29.771 (45.901)	3.053 (17.271)
	67.176 (47.138)		32.824 (47.138)	
관측치 수	131			

주: 괄호 안은 표준편차(standard deviation).

자료: 자체 실태조사.

〈표 4-7〉은 앞으로 4년 동안 호황 시에는 연간 6,000만 원(4년 총액 2억 4천만 원), 불황 시에는 연간 4,000만 원(4년 총액 1억 6천만 원)을 지급하는 변동 임금과 앞으로 4년 동안 연간 5,000만 원(4년 총액 2억 원)을 지불하는 고정 임금 중 어느 방식이 기업에 유리한지 또는 어느 방식을 선호하는지에 대한 응답을 보여준다. 인사담당자 중에서는 31.1%가 변동 임금, 45.0%가 고정 임금이 기업에 유리하다고 밝혔으며, 23.8%가 두 방식 사이에 차이가 없다고 답하였다. 근로자 사이에서는 24.9%가 변동 임금을, 57.1%가 고정 임금을 선호한다고 응답하였으며, 18.0%가 두 임금 지급 방식에 차이가 없다고 밝혔다. 고정 임금이 기업에 유리하다고 답한 인사담당자보다 더 높은 비중의 근로자들이 고정 임금을 선호한다고 밝혔듯이, 이 응답 결과를 보면 기업이 근로자보다는 상대적으로 덜 위험기피적이라는 점을 알 수 있다. 하지만 Baily(1974)나 Azariadis(1975)가 전제하듯이 기업은 위험중립적인 경제주체라고 전제하는 일은 현실을 지나치게 단순화할 위험이 없지 않다는 사실도 파악할 수 있다. 인사담당자 사이에서 45.0%나 고정 임금이 기업에 유리하다고 답하였으며, 23.8%의 인사담당자만이 변동 임금과 고정 임금 사이에 차이가 없다고 응답한 까닭이다.

〈표 4-7〉 선호하는 임금 지급 방식 : 변동 임금과 고정 임금

(단위 : %)

	변동 임금	고정 임금	차이 없음
인사담당자	31.144 (46.364)	45.012 (49.811)	23.844 (42.665)
관측치 수	411		
근로자	24.878 (43.283)	57.073 (49.558)	18.049 (38.506)
관측치 수	410		

주 : 괄호 안은 표준편차(standard deviation). 변동 임금은 4년 동안 호황 시에는 4년 동안 연간 6,000만 원(4년 총액 2억 4천만 원), 불황 시에는 4년 동안 연간 4,000만 원(4년 총액 1억 6천만 원) 지급. 고정 임금은 4년 동안 연간 5,000만 원(4년 총액 2억 원). 앞으로 4년간 호황일 가능성과 불황일 가능성은 각각 50%라 가정.

자료 : 자체 실태조사.

〈표 4-8〉 암묵적 계약 이론 : 호황기에도 오르지 않고 불황기에도 삭감되지 않는 수준의 임금 결정

(단위 : %)

	매우 그렇다	어느 정도 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
인사담당자	5.353 (22.536)	73.236 (44.327)	20.438 (40.374)	0.973 (9.829)
관측치 수	78.589 (41.070)		21.411 (41.070)	
관측치 수	411			
근로자	5.854 (23.504)	74.878 (43.424)	18.049 (38.506)	1.220 (10.989)
관측치 수	80.732 (39.489)		19.268 (39.489)	
관측치 수	410			

주 : 괄호 안은 표준편차(standard deviation).

자료 : 자체 실태조사.

〈표 4-8〉에서는 우리나라 노동시장에서는 Baily(1974), Gordon(1974), Azariadis(1975)가 주장하는 암묵적 계약 이론이 상당한 지지를 받고 있다는 사실을 볼 수 있다. 근로자가 위험기피적인 까닭에 임금을 호황기에도 오르지 않고 불황기에도 삭감되지 않는 수준으로 결정하게 된다는 주장에 동의하는지에 대하여 인사담당자 사이에서는 78.6%, 근로자 중에서는 80.7%

가 “매우 그렇다”나 “그렇다”라고 답하였다. 미국에서는 암묵적 계약 이론이 어느 정도의 지지는 받으나, 압도적인 지지를 받지는 못한다는 사실을 발견한 Blinder and Choi(1990)의 연구와는 다소간의 차이가 있는 셈이다.

〈표 4-9〉 임금 삭감 시 도덕적 해이, 역선택 및 이직 발생 가능성

(단위 : %)

	매우 그렇다	어느 정도 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
A. 도덕적 해이 : 임금 삭감 시 근로 의욕 감소 가능성				
인사담당자	11.436 (31.863)	51.095 (50.049)	26.764 (44.327)	10.706 (30.956)
	62.530 (48.463)		37.470 (48.463)	
관측치 수	411			
근로자	11.707 (32.190)	48.293 (50.032)	29.512 (45.665)	10.488 (30.677)
	60.000 (49.050)		40.000 (49.050)	
관측치 수	410			
B. 역선택 : 임금 삭감 시 능력이 부족한 근로자들을 고용하게 될 가능성				
인사담당자	8.516 (27.946)	55.474 (49.760)	30.900 (46.265)	5.109 (22.046)
	63.990 (48.061)		36.010 (48.061)	
관측치 수	411			
근로자	9.268 (29.034)	58.537 (49.326)	28.293 (45.097)	3.902 (19.389)
	67.805 (46.780)		32.195 (46.780)	
관측치 수	410			
C. 임금 삭감 시 기존 근로자들이 다른 기업으로 이직할 가능성				
인사담당자	21.655 (41.239)	61.071 (48.818)	16.545 (37.204)	0.730 (8.523)
	82.725 (37.849)		17.275 (37.849)	
관측치 수	411			
근로자	20.488 (40.411)	57.317 (49.522)	20.244 (40.231)	1.951 (13.849)
	77.805 (41.607)		22.195 (41.607)	
관측치 수	410			

주 : 괄호 안은 표준편차(standard deviation).
자료 : 자체 실태조사.

〈표 4-9〉는 도덕적 해이와 역선택, 근로자들의 이직에 대한 우려가 우리나라 노동시장에서의 명목임금 경직성을 설명하는 요소가 될 수 있다는 점을 보여준다. 임금을 삭감할 시 근로자들이 자신의 일을 현재보다 덜 열심히 할 가능성이 존재한다고 보는지, 지금 일하고 있는 근로자들보다 능력이 부족한 근로자들을 고용하게 될 가능성이 존재한다고 생각하는지, 그리고 현재 근무하고 있는 근로자들이 다른 기업으로 이직할 가능성이 있다고 보는지 묻는 질문에 대하여 인사담당자 사이에서는 각각 62.5%, 64.0%, 82.7%가 그리고 근로자 중에서는 60.0%, 67.8%, 77.8%가 “매우 그렇다” 또는 “그렇다”라고 응답하였다. 역선택을 지지하는 증거를 찾았다는 점에서 Blinder and Choi(1990)의 연구와는 큰 차이가 있다. 다만 “매우 그렇다”나 “그렇다”고 응답한 인사담당자와 근로자의 비중이 더 높다는 점을 고려하면, 우리나라 노동시장에서의 명목임금 경직성을 설명하는 이론으로 근로자들의 이직에 대한 우려가 도덕적 해이나 역선택보다 더 많은 지지를 얻고 있다고 볼 수 있다.

제5절 나가는 말

이 장의 연구에서는 기업과 근로자가 선호하는 임금 지급 방식, 화폐 환상, 노동조합, 암묵적 계약 이론, 도덕적 해이, 역선택, 근로자들의 이직에 대한 우려와 같은 다양한 요인들이 우리나라 노동시장에서의 명목임금 경직성을 설명할 수 있는지 알아보기 위하여 인사담당자와 근로자를 상대로 설문조사를 실시하였다. 이 설문조사의 결과에 의하면 기업에는 시간이 지날수록 액수가 올라가는 임금 지급 방식이 유리하고, 근로자들도 이러한 임금 지급 방식을 선호한다. 기업에 이와 같은 임금 지급 방식이 유리한 사유로 인사담당자 사이에서 상대적으로 가장 많이 꼽히는 이유는 Lazear (1979; 1981)가 지적하듯이 이러한 방식이 근로자들의 이직을 막을 수 있고 근로의욕을 고취할 수 있다는 점이다. 근로자들은 주로 임금 인상 자체나 앞으로 받을 임금 인상에 대한 기대로부터 즐거움을 느끼는 까닭에 이러한 임금 지

급 방식을 선호한다(Loewenstein and Sicherman, 1991). 우리나라 노동시장에서는 화폐 환상이 존재하여 같은 실질임금 삭감이라 하더라도 근로자들이 물가상승률이 높은 상황에서 명목임금을 조금만 인상하는 것보다 물가상승률이 낮은 상황에서 명목임금을 삭감하는 것에 더 큰 반감을 느낀다. 근로자들의 노조 가입 여부와는 큰 관계가 없이, 노동조합은 근로자들의 임금 삭감을 막는 일에 중요한 역할을 한다. 근로자들이 임금이 경기 변동에 영향을 받는 일을 꺼려, 임금을 호황기에도 오르지 않고 불황기에도 깎이지 않는 수준으로 결정한다는 암묵적 계약 이론도 우리나라의 인사담당자와 근로자들의 넓은 지지를 받는다. 도덕적 해이, 역선택과 근로자들의 이직에 관한 우려도 우리나라 노동시장에서의 명목임금 경직성을 설명할 수 있다. 다만 도덕적 해이나 역선택보다는 근로자들의 이직에 대한 우려가 인사담당자와 근로자로부터 명목임금 경직성을 설명할 수 있는 요인으로서 더 많은 지지를 받는다.

이상에서 언급한 설문조사의 결과를 고려하면 기업과 근로자가 선호하는 임금 지급 방식, 화폐 환상, 노동조합, 근로자들의 위험 기피 성향으로 인한 경기 변동의 영향을 받지 않는 수준으로의 임금 결정, 도덕적 해이, 역선택, 근로자들의 이직에 관한 우려 모두가 우리나라 노동시장에서의 명목임금 경직성을 설명하는 요인이 된다는 결론을 내릴 수 있다. 전술한 다양한 요소가 종합적으로 아우러져 우리나라의 노동시장에서 명목임금이 경직성을 지니게 되는 셈이다.

제 5 장

결론 및 정책적 시사점

제1절 결 론

이 보고서에서 수행한 실증 연구의 결과는 강승복(2021)이 작성한 정책 보고서나 Park and Shin(2017)과 박선영·신동균(2014)의 선행 연구에서 볼 수 있듯이, 우리나라의 노동시장에서는 명목임금 삭감이 어느 정도는 발생한다는 점을 보여준다. 한국노동패널조사(Korean Labor & Income Panel Study)를 활용하여 분석한 결과에 의하면 우리나라에서는 한 일자리에서 계속 근무하고 있는 임금 근로자 전체 중 26.3%가 시간당 명목임금의 삭감을 경험하며, 18.8%가 시간당 명목임금의 동결을 겪는다. 그러나 한국노동패널조사 자료를 Kahn(1997)이 개발한 히스토그램 위치 접근법(histogram-location approach)으로 추정하여 얻은 결과는 우리나라의 노동시장에서는 명목임금 경직성으로 인하여 시간당 명목임금이 삭감되는 근로자의 비중이 46.4% 줄어든다는 사실을 보여준다. 이 정도 강도의 명목임금 경직성은 미국 또는 유럽과 같은 해외 국가(Kahn, 1997; Knoppik and Beissinger, 2009)들과 비교하여 보면 비슷하거나 약간 높은 편이다. 결국 Park and Shin(2017)이나 박선영·신동균(2014)이 주장하는 것과는 달리, 우리나라의 노동시장에서는 명목임금 경직성이 존재한다고 보아야 한다. 다만 명목임금

경직성이 모든 명목임금 삭감을 막을 정도로 강하지는 않아, 적지 않은 임금 근로자들이 명목임금 삭감을 겪을 뿐이다.

이어 이 보고서에서 수행한 기업의 인사담당자와 근로자를 대상으로 하는 설문조사의 결과에 따르면 공정성(fairness)은 우리나라 노동시장에서의 명목임금 경직성을 설명할 수 있는 중요한 요인 중 하나이다. 근로자들이 공정하다고 생각하여 명목임금 삭감을 용이하게 받아들일 수 있으려면, 기업이 이익을 꾸준히 근로자들과 공유하여 왔고 이에 더하여 명목임금을 깎는 합당한 이유가 있다는 상당히 까다로운 조건이 충족될 필요가 있기 때문이다. 능력이 부족한 근로자가 있다 하더라도 해당 근로자의 임금만 삭감하는 것은 그 능력이 부족한 근로자 당사자뿐 아니라 나머지 다른 근로자들까지 공정하다고 생각하지 않아 용인되기 어렵기 때문이기도 하다.

이 보고서에서 기업의 인사담당자와 근로자를 상대로 실시한 설문조사는 기업과 근로자가 선호하는 임금 지급 방식(Lazear, 1979; Lazear, 1981; Loewenstein and Sicherman, 1991), 화폐 환상(money illusion), 노동조합, 근로자들의 위험 기피(risk averse) 성향으로 인한 경기 변동의 영향을 받지 않는 수준에서의 임금 결정, 도덕적 해이(moral hazard), 역선택(adverse selection), 근로자들의 이직에 관한 우려 또한 우리나라 노동시장에서의 명목임금 경직성을 설명할 수 있는 또 다른 요인들이라는 사실을 보여준다. 우선 시간이 지남에 따라 액수가 오르는 임금 지급 방식은 기업에도 유리하고 근로자에게도 선호되는 방식이다. 기업은 이러한 임금 지급 방식을 택하여 근로자들의 이직을 막고 근로의욕을 고취할 수 있다(Lazear, 1979; Lazear, 1981). 근로자들은 임금 인상 그 자체나 앞으로 임금이 오른다는 기대에서 즐거움을 얻는다. 같은 실질임금 삭감이라 하더라도 물가상승률이 낮은 상황에서 명목임금을 깎는 경우, 물가상승률이 높은 상황에서 명목임금을 약간만 인상하는 경우에 비하여 근로자들이 더 큰 반감을 느끼기도 한다. 우리나라의 노동시장에서는 화폐 환상이 존재한다는 의미이다. 암묵적 계약 이론(implicit contract theory)가 주장하듯이 근로자들이 임금이 경기 변동에 따라 달라지는 일을 기피하여, 임금을 호황기에도 오르지 않지만 불황기에도 깎이지는 않는 수준으로 설정하기도 한다. 명목임금을 삭감할 경우 근로자들이 자신의 일을 지금보다 덜 열심히 하는 도덕적 해이를 보일

가능성, 현재 근무하고 있는 근로자들보다 능력이 모자란 근로자들을 고용하게 되는 역선택 현상이 발생할 가능성, 그리고 지금 일하고 있는 근로자들이 다른 기업으로 이직할 가능성에 대한 염려로 인하여 명목임금을 삭감하기 어려운 점도 있다. 다만 도덕적 해이나 역선택보다는 근로자들의 이직에 대한 우려가 더 많다고 본다.

제2절 정책적 시사점

이상에서 살펴본 이 보고서의 연구 결과를 종합하여 보면, 우리나라 한국은행에서 물가안정목표제를 운영하면서 2%의 소비자물가상승률을 목표로 삼는 것은 충분한 실증 근거의 뒷받침을 받고 있다고 판단된다. 명목임금 경직성이 모든 명목임금 삭감을 막을 정도로 강하지는 못할 뿐, 히스토그램 위치 접근법을 활용한 추정 결과에 따르면 우리나라의 노동시장에서는 명목임금이 경직적이라고 보아야 하는 까닭이다. 공정성(Kahneman et al., 1986), 기업과 근로자가 선호하는 임금 지급 방식(Lazear, 1979; Lazear, 1981; Loewenstein and Sicherman, 1991), 화폐 환상, 노동조합, 암묵적 계약 이론(Baily, 1974; Gordon, 1974; Azariadis, 1975), 도덕적 해이, 역선택, 근로자들의 이직에 대한 우려와 같이 명목임금 경직성을 설명하기 위해 제시된 여러 이론 또한 이 보고서에서 설문조사를 실시한 기업의 인사담당자와 근로자 사이에서 넓은 지지를 받고 있다.

정책 보고서(강승복, 2021)나 선행 연구(Park and Shin, 2017; 박선영 · 신동균, 2014)에 따르면 명목임금 삭감이 비교적 빈번하게 일어나고 있다는 점을 근거로 하여, 우리나라 노동시장에서는 명목임금이 신축적이라고 보기는 어려운 셈이다. 이는 곧 한국은행에서 2%의 소비자물가상승률을 목표로 삼아 운영하는 물가안정목표제가 의미가 없다고 보기도 어렵다는 것을 의미한다.

참고문헌

- 강승복(2021), 『2022년 최저임금 심의를 위한 임금실태 등 분석』, 최저임금 위원회, p.7.
- 박선영 · 신동균(2014), 「한국의 명목 및 실질임금의 유연성 정도와 성격에 대하여」, 『노동경제논집』 37 (2), 한국노동경제학회, pp.1~47.
- Akerlof, George A.(1979), “The Case against Conservative Macroeconomics : An Inaugural Lecture”, *Economica* 46 (183), pp.219~237.
- Azariadis, Costas(1975), “Implicit Contracts and Underemployment Equilibria”, *Journal of Political Economy* 83 (6), pp.1183~1202.
- Baily, Martin Neil(1974), “Wages and Employment under Uncertain Demand”, *The Review of Economic Studies* 41 (1), pp.37~50.
- Blinder, Alan S. and Don H. Choi(1990), “A Shred of Evidence on Theories of Wage Stickiness”, *The Quarterly Journal of Economics* 105 (4), pp.1003~1015.
- Dickens, William T., Lorenz Goette, Erica L. Groshen, Steinar Holden, Julian Messina, Mark E. Schweitzer, Jarkko Turunen, and Melanie E. Ward(2007), “How Wages Change : Micro Evidence from the International Wage Flexibility Project”, *Journal of Economic Perspectives* 21 (2), pp.195~214.
- Gordon, Donald F.(1974), “A Neo-Classical Theory of Keynesian Unemployment”, *Economic Inquiry* 12 (4), pp.431~459.
- Kahn, Shulamit(1997), “Evidence of Nominal Wage Stickiness from Microdata”, *The American Economic Review* 87 (5), pp.993~1008.
- Kahneman, Daniel, Jack L. Knetsch, and Richard Thaler(1986), “Fairness as a Constraint on Profit Seeking : Entitlements in the Market”, *The*

American Economic Review 76 (4), pp.728~741.

Knoppik, Christoph and Thomas Beissinger(2009), “Downward Nominal Wage Rigidity in Europe : an Analysis of European Micro Data from the ECHP 1994~2001”, *Empirical Economics* 36 (2), pp.321~338.

Lazear, Edward P.(1979), “Why Is There Mandatory Retirement?”, *Journal of Political Economy* 87 (6), pp.1261~1284.

_____(1981), “Agency, Earnings Profiles, Productivity, and Hours Restrictions”, *The American Economic Review* 71 (4), pp. 606~620.

Lee, Mihye and Su-mi Na(2015), “A Study of Downward Nominal Wage Rigidity in Korea”, *Seoul Journal of Economics* 28 (2), pp.213~236.

Loewenstein, George and Nachum Sicherman(1991), “Do Workers Prefer Increasing Wage Profiles?”, *Journal of Labor Economics* 9 (1), pp.67~84.

Park, Seonyoung and Donggyun Shin(2017), “The Extent and Nature of Downward Nominal Wage Flexibility : Ana Analysis of Longitudinal Worker/Establishment Data from Korea”, *Labour Economics* 48, pp.67~86.

Salop, Joanne and Steven Salop(1976), “Self-Selection and Turnover in the Labor Market”, *The Quarterly Journal of Economics* 90 (4), pp. 619~627.

Solow, Robert M.(1980), “On Theories of Unemployment”, *The American Economic Review* 70 (1), pp.1~11.

[부록 1] 인사담당자 대상 설문지

인사담당자용

우리나라 노동시장에서의 임금 경직성 연구를 위한 설문 조사표

안녕하십니까? 이 설문 조사는 **우리나라 노동시장에서의 임금 경직성을 연구**하기 위하여 고용노동 분야에서 우리나라의 유일한 국책연구기관인 한국노동연구원에서 기업의 인사 담당자들을 대상으로 실시합니다. 임금 경직성이란 노동시장의 여건 변화에도 불구하고 임금이 변하지 않는 현상을 의미합니다. 반대로 임금이 노동시장의 여건 변화에 맞추어 조정된다면, 이는 임금이 신축적이라는 사실을 뜻합니다.

귀하께서 주시는 답변은 기밀이 유지될 것이며, 순수 연구 목적을 위해서만 사용될 것입니다. 귀하의 인적 사항이나 귀하께서 구체적으로 어느 기업에서 일하고 계신지에 대해서도 전혀 여쭙어보지 않으니, 안심하셔도 좋습니다. 귀하께서 주시는 답변은 우리나라 노동시장에서의 임금 경직성의 존재 여부 및 그 이유를 파악하기 위하여 귀중하게 사용되는 만큼, 아무쪼록 최대한 성의있게 답변하여 주시면 깊이 감사드리겠습니다. 귀한 시간을 내주셔서 대단히 감사드립니다.

2025년 8월

응답자 기본 정보

SQ1. 귀하께서 일하고 계신 기업은 다음 중 어느 산업에 해당합니까?

복수의 산업에 해당하는 경우 가장 많은 근로자가 종사하고 있는 산업을 선택해 주십시오.

SQ1	SQ1-1 세부업종
① 제조업	C. 제조업
② 1차 산업	A. 농업, 임업 및 어업 B. 광업
③ 서비스업	G. 도매 및 소매업 H. 운수 및 창고업 I. 숙박 및 음식점업 J. 정보통신업 K. 금융 및 보험업 L. 부동산업 M. 전문, 과학 및 기술 서비스업 N. 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업 P. 교육 서비스업 Q. 보건업 및 사회복지 서비스업 R. 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 S. 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업
④ 건설업	F. 건설업
⑤ 기타	D. 전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업 E. 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업

SQ2. 귀하께서 일하고 계신 기업에서 고용하고 있는 근로자는 총 몇 명입니까? 산업과 상관없이 전체 기업의 근로자 수를 선택해 주십시오.

- ① 1~4명
- ② 5~9명
- ③ 10~29명
- ④ 30~49명
- ⑤ 50~69명
- ⑥ 70~99명

경우, 비용을 줄이기 위하여 임금을 삭감할 필요가 있다고 근로자들을 설득하는 것이 가능하다고 생각하십니까?

①	②	③	④
매우 그렇다	어느 정도 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다

문3. 올해 귀하께서 근무하고 계신 기업이 부담해야 하는 인건비 이외의 다른 비용이 늘어나서, 비용을 줄이기 위해 임금을 삭감해야 한다고 근로자들을 설득할 필요가 생긴 상황이라고 가정합니다. 이 경우 기업이 그 동안 이익을 꾸준히 근로자들과 공유하여 왔다면, 근로자들에게 임금 삭감을 설득하기 용이해질 것이라고 생각하십니까?

①	②	③	④
매우 그렇다	어느 정도 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다

문4. 귀하께서 일하고 계신 기업의 매출이 부진한 경우, 임금을 삭감할 필요가 있다고 근로자들을 설득하는 것이 가능하다고 생각하십니까?

①	②	③	④
매우 그렇다	어느 정도 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다

문5. 올해 귀하께서 근무하고 계신 기업의 매출이 부진하여, 임금을 삭감해야 한다고 근로자들을 설득할 필요가 생긴 상황이라고 가정합니다. 이 경우 기업이 그동안 이익을 꾸준히 근로자들과 공유하여 왔다면, 근로자들에게 임금 삭감을 설득하기 용이해질 것이라고 생각하십니까?

①	②	③	④
매우 그렇다	어느 정도 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다

문6. 귀하께서 일하고 계신 기업의 인건비 이외의 다른 비용이나 매출에는 변화가 없지만, 주주 또는 기업의 소유주가 기업의 이윤을 늘리고자 하는 경우 임금을 삭감하자고 근로자들을 설득하는 것이 가능하다고 생각하십니까?

①	②	③	④
매우 그렇다	어느 정도 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다

문7. 귀하께서 일하고 계신 기업의 인건비 이외의 다른 비용이나 매출에는 변화가 없지만, 주주나 기업의 소유주가 기업의 이익을 늘리고자 하는 상황이라고 가정합니다. 이 경우 기업이 그동안 이익을 꾸준히 근로자들과 공유하여 왔다면, 근로자들에게 임금 삭감을 설득하기 용이해질 것이라고 생각하십니까?

①	②	③	④
매우 그렇다	어느 정도 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다

문8. 올해 실업률이 3%에서 5%로 올라서 근로자들이 다른 직장을 얻기 어려워진 상황이라고 가정합니다. 이 경우 기업의 이익을 늘리기 위하여 근로자들에게 임금 삭감을 설득해 보실 생각이 있으십니까?

①	②	③	④
매우 그렇다	어느 정도 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다

문9. 귀하께서 일하고 계신 기업에서는 근로자들의 업무 수행 능력을 객관적으로 파악할 수 있는 편입니까?

①	②	③	④
매우 그렇다	어느 정도 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다

문10. 귀하께서 일하고 계신 기업에 같은 업무를 수행하는 두 명의 근로자가 있지만, 이 두 근로자의 업무 수행 능력은 다르다고 가정합니다. 이 때 더 유능한 근로자를 붙잡기 위하여 그 근로자의 임금만 인상해주겠다고, 더 유능한 근로자 당사자를 설득하는 것이 가능하다고 생각하십니까?

①	②	③	④
매우 그렇다	어느 정도 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다

문11. 귀하께서 일하고 계신 기업에 같은 업무를 수행하는 두 명의 근로자가 있지만, 이 두 근로자의 업무 수행 능력은 다르다고 가정합니다. 이 때 더 유능한 근로자를 붙잡기 위하여 그 근로자의 임금만 인상해주겠다고, 더 유능한 근로자 당사자 이외의 나머지 근로자들을 설득하는 것이 가능하다고 생각하십니까?

①	②	③	④
매우 그렇다	어느 정도 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다

문12. 귀하께서 일하고 계신 기업에 같은 업무를 수행하는 두 명의 근로자가 있지만, 이 두 근로자의 업무 수행 능력은 다르다고 가정합니다. 이 때 능력이 상대적으로 부족한 근로자의 임금을 삭감하겠다고, 능력이 상대적으로 부족한 근로자 당사자를 설득하는 것이 가능하다고 생각하십니까?

①	②	③	④
매우 그렇다	어느 정도 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다

문13. 귀하께서 일하고 계신 기업에 같은 업무를 수행하는 두 명의 근로자가 있지만, 이 두 근로자의 업무 수행 능력은 다르다고 가정합니다. 이 때 능력이 상대적으로 부족한 근로자의 임금을 삭감하겠다고, 능력이 상대적으로 부족한 근로자 당사자 이외의 나머지 근로자들을 설득하는 것이 가능하다고 생각하십니까?

①	②	③	④
매우 그렇다	어느 정도 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다

문14. 근로자들에게 2026년부터 2030년까지 앞으로 5년간 임금을 지불할 방식으로 아래 두 가지가 존재한다고 가정합니다.

이 기간의 초반에 절약한 인건비는 2030년까지 약 3%의 연이율을 얻는 기업 예금에 저축을 할 수 있으며, 이 기간 물가상승률은 연간 1% 수준으로 예상됩니다. 따라서 두 방식 모두 5년간 지불할 명목임금의 총액은 3억 원으로 동일하지만, 해당 기간의 초반에 인건비를 아껴 저축을 하는 방식이 실질적으로 금전적인 측면에서는 유리한 점이 있습니다. 인사 담당자로서 귀하께서는 어느 임금 지급 방식이 근무하고 계신 기업에 유리하다고 생각하십니까? 현실성 유무와 관계 없이 기업의 유불리만 판단해 주십시오.

하다고 답하셨습니다. 귀하께서 일하시는 기업에서는 이러한 점을 고려하여 근로자들의 임금을 인상할 때 기본급을 주로 올린 적이 있습니까?

- ① 예
② 아니오

문17-2. 귀하께서는 경영상의 이유로 근로자들의 임금을 올해 1년만 삭감할 필요가 있는 경우, 같은 금액이면 상여금을 삭감하는 것이 근로자들을 설득하기 용이하다고 답하셨습니다. 귀하께서 일하시는 기업에서는 이러한 점을 고려하여 근로자들의 임금을 인상할 때 상여금을 주로 올린 적이 있습니까?

- ① 예
② 아니오

문18. 귀하께서 근무하고 계시는 기업에는 노동조합이 존재합니까?

- ① 예 ⇨ 문18-1로 이동
② 아니오 ⇨ 문19로 이동

문18-1. 귀하께서 근무하고 계시는 기업의 노동조합이 노동조합에 가입한 근로자들의 임금 삭감을 막는 일에 중요한 역할을 한다고 생각하십니까?

①	②	③	④
매우 그렇다	어느 정도 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다

문18-2. 귀하께서 근무하고 계시는 기업의 노동조합이 노동조합에 가입하지 않은 근로자들의 임금 삭감을 막는 일에 중요한 역할을 한다고 생각하십니까?

①	②	③	④
매우 그렇다	어느 정도 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다

문19. 근로자들에게 4년간 연간 임금을 지급할 방식으로 다음의 두 가지가 있다고 가정합니다.

1안	2안
호황 시에는 4년 동안 연간 6,000만 원 (4년 총액 2억 4천만 원), 불황 시에는 4년 동안 연간 4,000만 원 (4년 총액 1억 6천만 원)	4년 동안 연간 5,000만 원 (4년 총액 2억 원)

경제기관의 예측에 따르면 앞으로 4년 동안 호황일 가능성과 불황일 가능성은 모두 각각 50%로 동일합니다. 귀하는 어떤 임금 지급 방식이 근무하고 계신 기업에 더 유리하다고 생각하십니까?

- ① 1안
- ② 2안
- ③ 차이가 없다

문20. 근로자들이 소득에 예측하지 못한 변화가 생기는 일을 싫어하여, 경기 변동에 영향을 받지 않는 일정한 수준의 임금을 받고 싶어 한다는 주장이 있습니다. 이 주장에 따르면 근로자와 사용자는 너무 낮지도 않아 경기 호황기에도 오르지 않지만, 너무 높지도 않아 경기 불황기에도 삭감되지 않는 수준으로 임금을 결정하게 됩니다. 귀하는 이 주장에 대하여 동의하십니까?

①	②	③	④
매우 그렇다	어느 정도 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다

문21. 귀하께서는 임금을 삭감할 시 근로자들이 자신의 일을 지금보다 덜 열심히 할 가능성이 있다고 생각하십니까?

①	②	③	④
매우 그렇다	어느 정도 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다

문22. 귀하께서는 임금을 삭감할 시 현재 일하고 있는 근로자들보다 능력이 부족한 근로자들을 고용하게 될 가능성이 있다고 생각하십니까?

①	②	③	④
매우 그렇다	어느 정도 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다

문23. 귀하께서는 임금을 삭감할 시 현재 일하고 있는 근로자들이 다른 기업으로 이직할 가능성이 있다고 생각하십니까?

①	②	③	④
매우 그렇다	어느 정도 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다

설문에 응답하여 주셔서 감사드립니다.

[부록 2] 근로자 대상 설문지

근로자용
우리나라 노동시장에서의 임금 경직성 연구를 위한 설문 조사표
<p>안녕하십니까? 이 설문 조사는 우리나라 노동시장에서의 임금 경직성을 연구하기 위하여 고용노동 분야에서 우리나라의 유일한 국책연구기관인 한국노동연구원에서 근로자들을 대상으로 실시합니다. 임금 경직성이란 노동시장의 여건 변화에도 불구하고 임금이 변하지 않는 현상을 의미합니다. 반대로 임금이 노동시장의 여건 변화에 맞추어 조정된다면, 이는 임금이 신축적이라는 사실을 뜻합니다.</p> <p>귀하께서 주시는 답변은 기밀이 유지될 것이며, 순수 연구 목적을 위해서만 사용될 것입니다. 귀하께서 구체적으로 어느 기업에서 일하고 계신지에 대해서도 전혀 여쭙어보지 않으니, 안심하셔도 좋습니다. 귀하께서 주시는 답변은 우리나라 노동시장에서의 임금 경직성의 존재 여부 및 그 이유를 파악하기 위하여 귀중하게 사용되는 만큼, 아무쪼록 최대한 성의있게 답변하여 주시면 깊이 감사드리겠습니다. 귀한 시간을 내주셔서 대단히 감사드립니다.</p> <p style="text-align: right;">2025년 8월</p>

응답자 기본 정보

SQ1. 귀하께서 일하고 계신 기업은 다음 중 어느 산업에 해당합니까?

복수의 산업에 해당하는 경우 가장 많은 근로자가 종사하고 있는 산업을 선택해 주십시오.

SQ1	SQ1-1 세부업종
① 제조업	C. 제조업
② 1차 산업	A. 농업, 임업 및 어업 B. 광업
③ 서비스업	G. 도매 및 소매업 H. 운수 및 창고업 I. 숙박 및 음식점업 J. 정보통신업 K. 금융 및 보험업 L. 부동산업 M. 전문, 과학 및 기술 서비스업 N. 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업 P. 교육 서비스업 Q. 보건업 및 사회복지 서비스업 R. 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 S. 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업
④ 건설업	F. 건설업
⑤ 기타	D. 전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업 E. 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업

SQ2. 귀하께서 일하고 계신 기업에서 고용하고 있는 근로자는 총 몇 명입니까? 산업과 상관없이 전체 기업의 근로자 수를 선택해 주십시오.

- ① 1~4명
- ② 5~9명
- ③ 10~29명
- ④ 30~49명
- ⑤ 50~69명
- ⑥ 70~99명
- ⑦ 100~299명

- ⑧ 300~499명
- ⑨ 500~999명
- ⑩ 1,000명 이상

SQ3. 귀하의 성별은 어떻게 되십니까?

- ① 남성
- ② 여성

SQ4. 귀하의 연령은 어떻게 되십니까?

만 ()세

SQ5. 귀하의 최종 학력은 어떻게 되십니까?

- ① 고등학교 졸업 이하
- ② 대학교 졸업 이상 ⇨ SQ5-1로 이동

SQ5-1. 귀하께서는 대학에서 경제학이나 경영학을 전공하십니까?

- ① 예
- ② 아니오

SQ6. 귀하께서는 결혼을 하셨습니까?

- ① 예
- ② 아니오

SQ7. 귀하께서 현재 일하고 계신 기업에서 받는 연간 세전 근로소득은 대략 얼마입니까?

연간 세전 ()만 원

지금부터 귀하께서 받고 계신 임금에 대하여 여쭙어보도록 하겠습니다.
본 설문 조사에서 “임금”이란 기본급 및 상여금, 각종 수당 등을 포함하여 귀하께서 현재 근무하고 계신 기업으로부터 받는 “모든 현금성 보상”을 의미합니다.

SQ8. 귀하께서 일하고 계신 기업에서 고용하고 있는 근로자 중 최저임금을 받거나 최저임

금과 연동되는 임금을 받는 근로자의 비율은 대략 어느 정도 된다고 추정하십니까?

()%

①	②	③	④
매우 그렇다	어느 정도 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다

문4. 매출이 부진하여 귀하께서 일하고 계신 기업이 근로자들의 임금을 삭감하기를 요청하는 경우, 근로자들이 이러한 요청을 양해해 줄 의사가 있을 것이라고 생각하십니까?

①	②	③	④
매우 그렇다	어느 정도 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다

문5. 올해 매출이 부진하여, 귀하께서 근무하고 계신 기업이 근로자들의 임금을 삭감하기를 요청한 상황이라고 가정합니다. 이 경우 기업이 그동안 이익을 꾸준히 근로자들과 공유하여 왔다면, 근로자들이 이러한 요청을 양해해 줄 의사가 있을 것이라고 생각하십니까?

①	②	③	④
매우 그렇다	어느 정도 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다

문6. 인건비 이외의 다른 비용이나 매출에는 변화가 없지만, 주주나 기업의 소유주가 기업의 이익을 늘리고자 하는 상황입니다. 이로 인해 귀하께서 일하고 계신 기업이 근로자들의 임금을 삭감하기를 요청한다면, 근로자들이 이러한 요청을 양해해 줄 의사가 있을 것이라고 생각하십니까?

①	②	③	④
매우 그렇다	어느 정도 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다

문7. 인건비 이외의 다른 비용이나 매출에는 변화가 없지만, 올해 주주나 기업의 소유주가 기업의 이익을 늘리고자 하여 귀하께서 근무하고 계신 기업이 근로자들의 임금을 삭감하기를 요청한 상황이라고 가정합니다. 이 경우 기업이 그동안 이익을 꾸준히 근로자들과 공유하여 왔다면, 근로자들이 이러한 요청을 양해해 줄 의사가 있을 것이라고 생각하십니까?

①	②	③	④
매우 그렇다	어느 정도 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다

문8. 올해 실업률이 3%에서 5%로 올라서 근로자들이 다른 직장을 얻기 어려워진 상황이라고 가정합니다. 이러한 상황에서 귀하께서 일하고 계신 기업이 근로자들의 임금을 삭감하기를 요청한다면, 근로자들이 이러한 요청을 양해해 줄 의사가 있을 것이라고 생각하십니까?

①	②	③	④
매우 그렇다	어느 정도 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다

문9. 귀하께서 일하고 계신 기업에서는 근로자들의 업무 수행 능력을 객관적으로 파악할 수 있는 편입니까?

①	②	③	④
매우 그렇다	어느 정도 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다

문10. 귀하께서 일하고 계신 기업에 같은 업무를 수행하는 두 명의 근로자가 있지만, 이 두 근로자의 업무 수행 능력은 다르다고 가정합니다. 이 때 기업에서 더 유능한 근로자를 붙잡기 위하여 그 근로자의 임금만 인상해주겠다고 하는 경우, 더 유능한 근로자 당사자가 이에 동의할 의사가 있을 것이라고 생각하십니까?

①	②	③	④
매우 그렇다	어느 정도 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다

문11. 귀하께서 일하고 계신 기업에 같은 업무를 수행하는 두 명의 근로자가 있지만, 이 두 근로자의 업무 수행 능력은 다르다고 가정합니다. 이 때 기업에서 더 유능한 근로자를 붙잡기 위하여 그 근로자의 임금만 인상해주겠다고 하는 경우, 더 유능한 근로자 당사자 이외의 나머지 근로자들이 이러한 요청을 양해해 줄 의사가 있을 것이라고 생각하십니까?

①	②	③	④
매우 그렇다	어느 정도 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다

문12. 귀하께서 일하고 계신 기업에 같은 업무를 수행하는 두 명의 근로자가 있지만, 이 두 근로자의 업무 수행 능력은 다르다고 가정합니다. 이 때 능력이 상대적으로 부족한 근로자의 임금을 삭감하겠다고 기업에서 요청하는 경우, 능력이 상대적으로 부족한 근로자 당사자가 이러한 요청을 양해해 줄 의사가 있을 것이라고 생각하십니까?

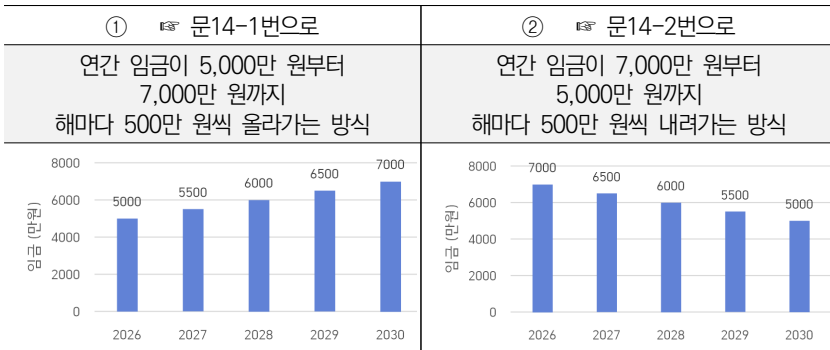
①	②	③	④
매우 그렇다	어느 정도 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다

문13. 귀하께서 일하고 계신 기업에 같은 업무를 수행하는 두 명의 근로자가 있지만, 이 두 근로자의 업무 수행 능력은 다르다고 가정합니다. 이 때 능력이 상대적으로 부족한 근로자의 임금을 삭감하겠다고 기업에서 요청하는 경우, 능력이 상대적으로 부족한 근로자 이외의 나머지 근로자들이 이러한 요청을 양해해 줄 의사가 있을 것이라고 생각하십니까?

①	②	③	④
매우 그렇다	어느 정도 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다

문14. 2026년부터 2030년까지 앞으로 5년간 임금을 받을 방식으로 아래 두 가지가 존재한다고 가정합니다.

이 기간의 초반에 받은 임금은 2030년까지 약 3%의 연이율을 얻는 예금에 저축을 할 수 있으며, 이 기간 물가상승률은 연간 1% 수준으로 예상됩니다. 따라서 두 방식 모두 5년간 받을 명목임금의 총액은 3억 원으로 동일하지만, 해당 기간의 초반에 임금을 많이 받아 저축을 하는 방식이 실질적으로 금전적인 측면에서는 유리한 점이 있습니다. 귀하께서는 어느 임금 지급 방식을 선호하십니까?



문14-1. 귀하께서는 앞으로 5년간 임금을 지급받을 방식으로 연간 임금이 2026년 5,000만 원부터 2030년 7,000만 원까지 해마다 500만 원씩 올라가는 지급 방식을 선호하신다고 밝히셨습니다. 그 이유는 무엇입니까?(복수응답 가능)

- ① 임금 인상 자체에서 오는 즐거움 때문
- ② 앞으로의 임금 인상을 기대하면서 받는 즐거움 때문
- ③ 해당 기간 초반에 많은 임금을 받더라도 스스로 저축을 하기 쉽지 않아서
- ④ 물가가 상승하기 때문에
- ⑤ 임금이 오를수록 자존감이 높아져서
- ⑥ 임금이 깎이는 것 자체가 싫기 때문에
- ⑦ 미래 지출에 대비할 필요가 있어서
- ⑧ 기타 ()

문14-2. 귀하께서는 앞으로 5년간 임금을 지급받을 방식으로 연간 임금이 2026년 7,000만 원부터 2030년 5,000만 원까지 해마다 500만 원씩 내려가는 지급 방식을 선호하신다고 밝히셨습니다. 그 이유는 무엇입니까?(복수응답 가능)

- ① 해당 기간 초반에 많은 임금을 받아 저축을 할 수 있으므로
- ② 당장의 지출에 필요해서
- ③ 기타 ()

문15. 올해 인플레이션율은 3%로 예상된다고 가정합니다. 이 경우 기업의 1%의 임금 상승 요청을 귀하께서 일하시는 기업의 근로자들이 양해해 줄 의사가 있을 것이라고 생각하십니까?

①	②	③	④
매우 그렇다	어느 정도 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다

문16. 올해 인플레이션율은 1%로 예상된다고 가정합니다. 이 경우 기업의 1%의 임금 삭감 요청을 귀하께서 일하시는 기업의 근로자들이 양해해 줄 의사가 있을 것이라고 생각하십니까?

①	②	③	④
매우 그렇다	어느 정도 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다

문17. 귀하께서 근무하고 계신 기업에서 피치 못할 경영상 사정으로 올해 1년만 임금 삭감을 요청하는 경우, 같은 금액을 삭감할 때 기본급과 상여금 중 어느 쪽이 그나마 귀하께서 일하시는 기업의 근로자들이 양해해 줄 의사가 있을 것이라고 생각하십니까? 내년에는 기업의 경영 상황이 호전되는 것이 확실시 되어 어느 쪽을 삭감하든 내년에는 원상복구가 확실하게 되는 상황이라고 가정합니다.

예를 들어 기본급이 연간 5,000만 원에서 올해 1년만 4,500만 원으로 500만 원 삭감되는 방안의 경우, 내년에는 기업의 경영 상황 호전으로 인하여 다시 연간 5,000만 원을 지급받게 됩니다. 상여금이 작년 1,500만 원에서 올해 1,000만 원으로 500만 원 삭감되는 방안의 경우, 역시 내년에는 기업의 경영 상황 호전으로 인하여 1,500만 원을 지급받게 됩니다.

아래 선택지 중 하나만 골라주십시오.

- ① 기본급
- ② 상여금
- ③ 차이가 없다

문18. 귀하께서 근무하고 계시는 기업에는 노동조합이 존재하십니까?

- ① 예 ☞ 문18-1로 이동
- ② 아니오 ☞ 문19로 이동

문18-1. 귀하께서 근무하고 계시는 기업의 노동조합이 노동조합에 가입한 근로자들의 임금 삭감을 막는 일에 중요한 역할을 한다고 생각하십니까?

①	②	③	④
매우 그렇다	어느 정도 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다

문18-2. 귀하께서 근무하고 계시는 기업의 노동조합이 노동조합에 가입하지 않은 근로자들의 임금 삭감을 막는 일에 중요한 역할을 한다고 생각하십니까?

①	②	③	④
매우 그렇다	어느 정도 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다

문19. 앞으로 4년간 연간 임금을 지급받을 방식으로 다음의 두 가지가 있다고 가정합니다.

1안	2안
호황 시에는 4년 동안 연간 6,000만 원 (4년 총액 2억 4천만 원), 불황 시에는 4년 동안 연간 4,000만 원 (4년 총액 1억 6천만 원)	4년 동안 연간 5,000만 원 (4년 총액 2억 원)

경제기관의 예측에 따르면 앞으로 4년 동안 호황일 가능성과 불황일 가능성은 모두 각각 50%로 동일합니다. 귀하는 어느 임금 지급 방식을 더 선호하십니까?

- ① 1안
- ② 2안
- ③ 차이가 없다

문20. 근로자들이 소득에 예측하지 못한 변화가 생기는 일을 싫어하여, 경기 변동에 영향을 받지 않는 일정한 수준의 임금을 받고 싶어 한다는 주장이 있습니다. 이 주장에 따르면 근로자와 사용자는 너무 낮지도 않아 경기 호황기에도 오르지 않지만, 너무 높지도 않아 경기 불황기에도 삭감되지는 않는 수준으로 임금을 결정하게 됩니다. 귀하는 이 주장에 대하여 동의하십니까?

①	②	③	④
매우 그렇다	어느 정도 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다

문21. 귀하께서는 임금을 삭감할 시 현재 같이 일하고 있는 근로자들이 일을 지금보다 덜 열심히 할 가능성이 있다고 생각하십니까?

①	②	③	④
매우 그렇다	어느 정도 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다

문22. 귀하께서는 임금을 삭감할 시 현재 같이 일하고 있는 근로자들보다 능력이 부족한 근로자들이 근무하고 계신 기업에 오게 될 가능성이 있다고 생각하십니까?

①	②	③	④
매우 그렇다	어느 정도 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다

문23. 귀하께서는 임금을 삭감할 시 현재 같이 일하고 있는 근로자들이 다른 기업으로 이직할 가능성이 있다고 생각하십니까?

①	②	③	④
매우 그렇다	어느 정도 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다

설문에 응답하여 주셔서 감사드립니다.

◆ 執筆者

- 윤준현(한국노동연구원 부연구위원)

우리나라 노동시장에서의 임금 경직성

- | | |
|------------|--|
| ▪ 발행연월일 | 2025년 12월 26일 인쇄
2025년 12월 31일 발행 |
| ▪ 발 행 인 | 허 재 준 |
| ▪ 발 행 처 | 한국노동연구원
☎ 3 0 1 4 7 세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 경제정책동
☎ 대표 (044) 287-6081 Fax (044) 287-6089 |
| ▪ 조 판 · 인쇄 | 도서출판 창보 (02) 2272-6997 |
| ▪ 등 록 일 자 | 1988년 9월 13일 |
| ▪ 등 록 번 호 | 제2015-000013호 |

© 한국노동연구원 2025 정가 5,000원

ISBN 979-11-260-0824-7

KLI
한국노동연구원

한국노동연구원

30147 세종특별자치시 시청대로 370 경제정책동
TEL : 044-287-6083 <http://www.kli.re.kr>

