



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

박 노 윤 교수 지도
박사학위 청구논문

경기변동과 임금 탄력성

- 한·일 비교 중심으로 -

2018

성신여자대학교 대학원

경 영 학 과

박 정 완

경기변동과 임금 탄력성

- 한·일 비교 중심으로 -

박 노 윤 교수 지도

이 논문을 박사학위논문으로 제출함.

2018년 7월

성신여자대학교 대학원

경 영 학 과

박 정 완

인 준 서

박정완의 박사학위 논문으로 인준함.

2018년 6월

심사위원장_____ (인)

심 사 위 원_____ (인)

심 사 위 원_____ (인)

심 사 위 원_____ (인)

심 사 위 원_____ (인)

성신여자대학교 대학원

논문 개요

세계 각국은 심화된 경쟁과 노동·고용의 문제들을 경험하면서 노동시장 유연성확보의 중요성을 인식하게 되었고, 이는 국가발전의 핵심요소로 그 중요성이 날로 커지고 있다고 할 수 있다. 우리나라는 1997년 외환위기와 2008년 금융위기 이후 노동시장 유연성에 대한 대립과 논쟁이 거듭되고 있고(정현용, 2008), 1997~2007년 기간에 걸쳐서는 노동시장 유연성이 크게 저하되었다(변양규, 2009). 노동시장유연성에 관한 국내연구는 경기변동과 고용의 관계를 대상으로 다수 이루어졌으나, 고용창출에 초점을 맞춘 유연성 연구에 집중된 면이 있다. 우리나라는 고용측면에서 1997년 이후 노동시장의 유연성과 안정성이 지속적으로 하락하고 있으며, 노동시장의 고용률은 OECD국가의 평균보다 낮고, 10년 이래 정체상태이다. 또한 실업률은 상대적으로 양호한 수준이나 경기변동에 따른 고용이 상호 독립적이며 경기회복을 통한 고용창출을 크게 기대하기 어려운 구조이다(박준성·이은수, 2009). 통상적으로, 경기변동에 따른 노동시장 유연성을 알아보기 위해 고용지표와 임금지표가 사용되는데, 송태정(2005)은 우리나라 노동시장 유연성을 알아보기 위해 거시적 측면에서 첫째, 실업충격의 지속성 측정으로 실업충격 영향이 얼마나 빨리 소멸 되는가, 둘째, 경기변동에 대한 고용변수들의 얼마나 탄력적으로 반응하는가. 마지막으로, 경기변동에 대한 임금이 얼마나 탄력적으로 반응하는가를 평가항목으로 제시하였다. 이러한 시각에서 우리나라의 노동시장유연성을 알아보면 서두에서 언급한 바대로, 고용률과 실업률이 경기변동에 유연하게 반응하지 못하고 있기 때문에 경기변동에 따른 고용유연성 확보 정책만으로는 노동시장 개선에 한계가 있고, 유연성을 개선하기 위해서는 임금유연성의 확보 또한 필요한 시점인 것을 알 수 있다.

한편, 경기변동과 임금에 관한 연구는 이미 유연한 노동시장을 가진 것으로

알려진 미국과 영국의 노동시장을 중심으로 한 국제비교 연구들에서 많이 다루어졌다(박선영·신동균·허재준, 2014). 반면에 경제체질이나 제도가 다른 아시아 국가에 관한 연구는 사실상 미흡한 수준이며, 특히 우리나라는 국내 임금에 관한 장기시계열자료의 미비로 국내외 경기변동과 임금에 대한 OECD국가들과의 비교연구에서도 그 연구 대상에서 제외되는 경우가 많았다.

국내 연구에서는 외환위기 이후 임금유연성이 개선되었다는 연구가 많으나, 일본과의 비교연구에서는 우리나라가 일본보다 임금유연성이 낮다는 주장을 하고 있는 것으로 나타났다. 따라서 본 연구는 한국의 임금유연성이 일본보다 낮다는 선행연구들의 주장이 맞는지를 임금항목별 탄력성으로 검증해 보고, 한국 임금유연성에 관한 일본과의 비교 연구와 그에 따른 제언을 하고자 한다.

유사한 역사적 배경, 노동시장 구조와 제도 등을 가진 일본은 특히, 고용측면에서 우리나라보다 유연성이 높다고 평가를 받고 있으며(변양규, 2009), 임금데이터 구성항목이 동일하기 때문에 그 비교연구를 통해 우리나라의 경기변동에 따른 임금유연성 정도와 정책적 함의를 도출하고자 하였다.

본 연구는 위에서 언급 한 것과 이와 같은 연구의 배경으로 첫째, 한·일 국가 데이터를 이용하여 경기변동(여기에서는 실질GDP성장률)과 임금탄력성의 국제비교를 실시한다. 경기변동과 임금탄력성에 있어 우리나라와 일본은 어떤 차이들이 존재 하는가를 알아보도록 한다. 둘째, 경기변동에 따른 임금구성 항목별 탄력성을 측정하고자 한다. 임금항목별 탄력성은 한·일 동일한 시계열자료를 토대로 경기변동에 따른 임금구성항목의 변화, 즉, 총급여 증가율, 기본급여 증가율, 변동급여 증가율, 초과급여 증가율을 살펴본다. 셋째, 한·일 양국의 경기변동과 임금탄력성에 차이가 나는 원인을 규명하고 정책적인 시사점을 제공하고자 한다.

본 연구의 주요 연구결과를 보면 한국의 임금유연성이 일본보다 낮을 것이라는 주장들과 달리 일본보다 경기변동에 대한 임금탄력성이 높은 것으로 나타났다. 첫째, 한·일 간의 실질GDP성장률이 총급여 증가율에 미치는 영향을

비교해보면, 한국의 실질GDP성장률의 총급여 탄력성이 일본보다 더 큰 것으로 나타났다. 둘째, 한·일 간 실질GDP성장률이 기본급여 증가율에 미치는 영향을 비교해 보면, 한국의 실질GDP성장률의 기본급여 탄력성이 일본보다 더 큰 것으로 나타났다. 그리고 경기변동에 따른 초과급여의 탄력성은 일본이 한국보다 더 큰 것으로 나타났다. 일본의 경우 한국보다 초과급여 증가율이 실질 GDP성장률에 탄력적으로 나타났는데 이는 개별기업이 내부 인력 자원을 활용하여 경기변동에 대응하였고 그 결과 초과수당 증감이 경제성장률에 반응을 한 것으로 보여진다. 또한, 경기변동에 따른 변동급여의 탄력성은 한국이 일본보다 높으며, 일본은 유의하지 않은 것으로 나타났다.

셋째, 한·일 경기변동과 임금 변수가 시차를 두고 영향을 주는지를 알아보기 위해 VAR(시차분석) 분석을 추가로 실시하였으며, 그 결과 시계열 회귀 분석에서 증명한 한국의 임금탄력성이 더 높은 것으로 나타났으나, 개별 경기변동에 따른 임금의 단위별 시차 영향력은 낮은 것으로 나타났다. 즉, 한국은 전체적으로 경기변동과 임금이 유연하게 반응하는 시계열을 보이고 있으나, 매년 경기변동이 당해 연도 임금에 단기적으로 영향을 주는 반면, 일본의 경우는 총급여, 기본급여, 초과급여가 모두 1시차~3시차까지 경기변동과 시차를 두고 지속적으로 영향력을 주고받고 있음을 알 수 있었다. 변동급여의 경우는 한국과 일본 모두 독립적인 것으로 나타났다. 따라서 한국의 경우는 경기변동에 따른 임금 탄력성이 매우 순응적이나, 개별 시차의 영향력은 거의 없는 것으로 볼 수 있다.

마지막으로 본 연구에서는 한국의 일본보다 높은 임금유연성이 임금체계와 임금인상 메커니즘의 특성에서 기인하는 반면, 낮은 고용유연성은 높은 고용보호지수와 정규직의 과도한 보호 등 고용구조의 특성에서 오는 것이라는 점을 인식하고 추가로 경기변동에 따른 고용변수(고용률, 실업률과 경제활동참가율 등)의 변화에 대한 회귀분석을 실시하여 이를 확인하였다. 이를 통해 일본이 한국보다 고용률과 실업

를 모두 경기에 보다 탄력적으로 반응함을 검증 하였다. 즉, 일본은 한국보다 고용을 통한 경기변동에 따른 유연성을 확보하는 정책을 운영하였으며, 한국은 임금을 통하여 노동시장 유연성을 확보한 것으로 판단 할 수 있다.

이상과 같은 연구결과를 토대로 하여 본 연구에서는 다음과 같은 시사점들을 내어 놓을 수 있다.

첫째, 한국이 일본보다 임금유연성이 높은 원인이 대기업의 임금교섭에 있어 그 특성상 경기, 물가와 직접적인 요인으로 기본급여를 인상하는 메커니즘의 영향으로 보고 총급여 내에서 기본급여의 인상이 임금체계 안에서의 경직성을 증가시키는지 점검하고 적절한 임금체계를 구축하는 것이 필요하다고 하겠다. 더불어, 일본과 달리 총급여 내에서 비중이 줄어들고 있는 변동급여를 살펴볼 필요가 있다. 경기변동, 성과 등과 연동하여 탄력적으로 운용 할 수 있는 변동급여의 도입과 개선 등을 고려하여 적절한 pay-mix 정책을 찾는 것이 중요하다고 하겠다. 이를 위해 기업내 평가제도 등을 고찰하고 성과주의가 적절하게 작동 될 수 있도록 하는 것이 필요하다고 하겠다.

둘째, 노동시장유연성에 있어서 임금과 고용이 상충관계에 있다(이선경·최창곤, 2012)고 볼 때, 한국의 임금유연성이 일본보다 높은 원인이 고용유연성이 낮은 데에서 기인하였다고 할 수 있으므로 고용유연성의 제고 또한 중요하다.

따라서 OECD국가 중 정규직 근로자의 과도한 보호, 높은 고용보호지수 등으로 나타난 지표들에 대해 고찰하고 이를 개선하기 위한 정책을 통한 노동시장유연성 확보 전략도 병행되어야 할 것으로 사료된다.

셋째, 본 연구 결과를 살펴보면, 한국은 임금유연성을 통해 노동시장 유연성을 확보 하였으나, 향후 임금유연성을 통한 노동시장 유연성 개선에 대한 다양한 정책을 통해 지속적인 개선 방안을 모색할 필요가 있음을 시사한다.

이미 우리나라도 저성장, 저출산과 고령화 시대로 접어들고 있으므로, 고용을 통한 유연성 확보 전략과 더불어 임금의 다양한 정책과 장기적인 방향을

설정하여 기존의 단기적인 임금 정책을 넘어 전략적이고 장기적인 임금유연성의 확보방안이 함께 모색되어야 할 것이다.

목 차

논문개요

| | |
|-------------------------------|----|
| 제 1 장 서론 | 1 |
| 제 1 절 연구의 배경과 목적 | 1 |
| 1. 연구의 배경 | 1 |
| 2. 연구의 목적 | 4 |
| 제 2 절 연구의 구성과 연구방법 | 5 |
| 1. 연구의 구성 | 5 |
| 2. 연구의 대상 및 방법 | 5 |
| | |
| 제 2 장 선행연구의 고찰 | 7 |
| 제 1 절 용어의 정의 | 7 |
| 1. 노동시장 유연성 | 7 |
| 2. 경기 변동 | 9 |
| 3. 임금 | 10 |
| 제 2 절 경기변동과 임금·고용 유연성연구 | 14 |
| 1. 선행연구 | 14 |
| 2. 선행연구를 통한 문제제기 | 22 |
| | |
| 제 3 장 실증연구 | 25 |
| 제 1 절 연구의 변수들과 기초통계량 | 25 |
| 제 2 절 실증분석 | 28 |
| 1. 분석모형의 단위근 검증 | 28 |
| 2. 회귀분석결과 | 30 |

| | |
|----------------------------------|-----------|
| 3. 그랜저인과관계 및 충격함수(VAR)분석모형 | 39 |
| 4. 실증분석 결과 요약 | 46 |
| 제 4 장 연구결과에 대한 논의 | 48 |
| 제 1 절 임금 요인 | 49 |
| 제 2 절 고용 요인 | 57 |
| 1. 회귀분석 결과 | 58 |
| 2. 한·일 고용구조와 특성 | 64 |
| 제 3 절 소결 | 70 |
| 제 5 장 결론 | 72 |
| 제 1 절 연구결과 요약 및 시사점 | 72 |
| 1. 연구결과의 요약 | 72 |
| 2. 연구의 시사점 | 74 |
| 제 2 절 연구의 한계 및 미래연구를 위한 제언 | 75 |

참고문헌

ABSTRACT

부록

표 목 차

| | |
|--|----|
| <표1> 노동시장유연성 특징과 정의 | 8 |
| <표1-1> 기업유연성의 정의 | 9 |
| <표2> 근로기준법상 한·일 임금비교 | 11 |
| <표3> 노동시장 유연성 관련 주요선행연구의 요약 및 정의 | 20 |
| <표4> 한·일 임금유연성 관련 비교 선행연구 | 22 |
| <표5> 시계열 자료 현황 | 25 |
| <표6> 한·일 기초통계량 | 26 |
| <표7> 수준변수의 ADF 단위근 검정표 | 29 |
| <표8> 1차 차분변수의 ADF 단위근 검정표 | 30 |
| <표9> 2차 차분변수의 ADF 단위근 검정표 | 30 |
| <표10> 한국실질GDP성장률과 총급여증가율 | 32 |
| <표11> 한국실질GDP성장률과 기본급여증가율 | 32 |
| <표12> 한국실질GDP성장률과 초과급여증가율 | 33 |
| <표13> 한국실질GDP성장률과 변동급여증가율 | 34 |
| <표14> 일본의 실질GDP성장률과 총급여증가율 | 35 |
| <표15> 일본의 실질GDP성장률과 기본급증가율 | 35 |
| <표16> 일본의 실질GDP성장률과 초과급여증가율 | 36 |
| <표17> 일본의 실질GDP성장률과 변동급여증가율 | 37 |
| <표18> 실질GDP성장률과 총급여증가율 | 37 |
| <표19> 실질GDP성장률과 기본급증가율 | 38 |
| <표20> 실질GDP성장률과 초과급여증가율 | 38 |
| <표21> 실질GDP성장률과 변동급여증가율 | 39 |
| <표22> 실질GDP성장률과 총급여 그랜저인과 관계분석 | 40 |

| | |
|---------------------------------------|----|
| <표23> 실질GDP성장률과 기본급여 그랜저인과 관계분석 | 42 |
| <표24> 실질GDP성장률과 초과급여 그랜저인과 관계분석 | 43 |
| <표25> 실질GDP성장률과 변동급여 그랜저인과 관계분석 | 44 |
| <표26> 한국 임금총액의 항목별 구성비율 | 51 |
| <표27> 일본 임금총액의 항목별 구성비율 | 52 |
| <표28> 한국의 임금교섭 인상률 | 53 |
| <표29> 한국의 임금 인상률(중소기업:대기업) | 54 |
| <표30> 중소기업 일반현황 | 55 |
| <표31> 근로자 1인당 월 평균임금총액 | 56 |
| <표32> 한·일 간 고용률 회귀분석 | 58 |
| <표33> 한·일 간 실업률 회귀분석 | 59 |
| <표34> 한·일 간 경제활동참가율 회귀분석 | 59 |
| <표35> 한국의 고용률 회귀분석 | 60 |
| <표36> 한국의 실업률 회귀분석 | 61 |
| <표37> 한국의 경제활동참가율 회귀분석 | 61 |
| <표38> 일본의 고용률 회귀분석 | 62 |
| <표39> 일본의 실업률 회귀분석 | 63 |
| <표40> 일본의 경제활동참가율 회귀분석 | 63 |
| <표41> OECD 국가별 1년 이상 장기실업자 비율 | 66 |
| <표42> 경기변동과 임금근로자 구성 | 67 |
| <표43> 한·일고용보호지수 비교(정규직) | 69 |
| <표44> OECD 고용보호지수 | 70 |

그림 목 차

| | |
|---|----|
| <그림1> 고용노동부매월노동통계조사의 임금항목-1 | 12 |
| <그림2> 후생성 매월노동통계조사의 임금항목-2 | 13 |
| <그림3> 한·일 임금의 범위비교 | 14 |
| <그림4> 노동의 투입유연성 한·일비교 | 23 |
| <그림5> 일본 실질GDP성장률과 총급여증가율에 관한 예측오차분산분석 .. | 41 |
| <그림6> 일본 실질GDP성장률과 기본급여증가율에 관한 예측오차분산분석 .. | 42 |
| <그림7> 일본 실질GDP성장률과 초과급여증가율에 관한 예측오차분산분석 .. | 43 |
| <그림8> 한국 실질GDP성장률과 변동급여증가율에 관한 예측오차분산분석 | 45 |
| <그림9> 일본 실질GDP성장률과 변동급여증가율에 관한 예측오차분산분석 | 45 |
| <그림10> 기업규모별 월평균 총급여 추이 | 57 |
| <그림11> 한국임금 근로자 구성비 | 66 |

부록 표 목 차

| | |
|------------------------------|----|
| <표45> OECD 주요국 자영업자 비율 | 92 |
| <표46> 경기변동과 임금근로자 구성 | 93 |

부록 그림 목 차

| | |
|--|-----|
| <그림12> 한국의 임금구성항목비율 | 94 |
| <그림13> 일본의 임금구성항목비율 | 94 |
| <그림14> 한국의 경기변동과 총급여 | 95 |
| <그림15> 한국의 경기변동과 기본급여 | 95 |
| <그림16> 한국의 경기변동과 초과급여 | 96 |
| <그림17> 한국의 경기변동과 변동급여 | 96 |
| <그림18> 일본의 경기변동과 총급여 | 97 |
| <그림19> 일본의 경기변동과 기본급여 | 97 |
| <그림20> 일본의 경기변동과 초과급여 | 98 |
| <그림21> 일본의 경기변동과 변동급여 | 98 |
| <그림22> 중소기업 일반현황 | 99 |
| <그림23> 한국실질GDP성장률과 총급여증가율에 관한 예측오차분산분석 | 100 |
| <그림24> 한국실질GDP성장률과 기본급여증가율에 관한 예측오차분산분석 .. | 101 |
| <그림25> 한국실질GDP성장률과 초과급여증가율에 관한 예측오차분산분석 ... | 102 |

제 1 장 서 론

제 1 절 연구의 배경과 목적

1. 연구의 배경

세계 각국은 글로벌화와 정보화 등이 급속히 진전됨에 따라 치열한 무한경쟁에 빠져들고 있다. 더욱이 최근 미국을 비롯한 주요국들의 자국우선주의가 증대되고 산업화의 변화와 불확실성이 그 어느 때 보다도 높아지고 있다. 이러한 경제 환경 하에서 노동시장이 얼마나 빨리 이에 적응하고 발전을 계속할 수 있는가는 국가 경쟁력을 높이고 지속적으로 가치를 창출하기 위한 핵심과제로 인식되고 있고, 이로 인해 각국의 노동시장유연성의 제고가 날로 중요해지고 있다.

노동시장유연성은 외부환경변화에 대한 노동시장의 적응과 적응속도에 관한 능력을 그 개념으로 설명할 수 있다. 우리나라는 노동시장 개혁을 통해 1990년대 후반부터 노동시장유연성 확보에 노력해오고 있으나 유연성 개선의 측면에서는 주요한 성과를 거두지 못하고 있다. 한국의 노동유연성은 OECD의 주요국들 중 순위가 계속해서 하위에 머물고 있고(오호영, 2015) 실제 국내의 고용 문제가 개선되지 않고 있다는 것이다. 따라서 노동시장유연성을 제고하기 위해서는 유연성과 관련된 정확한 평가와 진단이 선행 되어야 하겠다.

노동시장유연성은 고용과 임금이라는 두 가지 측면으로 구성되어 있다(박동운, 2003). 먼저 고용유연성은 고용이 경기와 시장변화에 얼마나 양적, 질적으로 빨리 적응 하느냐에 관한 것인데 그 접근은 고용지표, 즉, 고용률, 실업

률과 경제활동참가율을 중심으로 이루어진다(김기호·장동구, 2005).

다른 측면인 임금유연성은 경기변동에 임금이 얼마나 탄력적으로 적응 하느냐를 의미하며 임금인상률과 명목임금 또는 실질임금 등의 지표들과 경기변동과 관계 등에 대한 제고를 통해 측정된다(박선영·신동균, 2014).

고용유연성과 임금유연성은 서로 상충관계, 즉, trade off 관계에 있으며 노동시장유연성을 어느 정도 유지하기 위해 한쪽이 경직적이면 다른 한쪽이 유연하거나 그 반대의 현상이 나타난다(이선경·최창곤, 2012).

따라서 노동시장의 유연성을 보다 정확하게 평가하기 위해서는 임금유연성과 고용유연성에 대한 전반적인 평가와 진단 뿐 아니라 관련 지표에 관한 종합적인 연구가 필요하다.

노동시장유연성에 관한 선행연구를 보면 우리나라의 경우 1997년 외환위기와 2008년 금융위기 이후 노동시장 유연성에 대한 연구와 논의가 늘어나고 있다. 정현용(2008)은 외환위기 전 노동시장유연성의 저하를 감수하면서 안정성을 향상시키는 방향으로 정책적 시도를 했지만 유연성이 향상되지 않고 안정성 개선만 이루어내지 못했다고 보았고, 1997년 외환위기이후에도 노동관련법 개정 등을 통하여 유연성을 제고 하였으나 노동시장유연성은 개선되지 않았다고 주장했다.

반면, 노동시장유연성의 임금측면에서 우리나라의 명목임금과 실질임금이 모두 매우 탄력적으로 나타났고(박선영, 2014), 강승복·신동균(2008)은 한국의 패널데이터로 본 실질임금도 매우 경기 순행적이라고 주장한다. 또한 외환위기이후 관련법 개정 등을 통해 고용유연성이 매우 향상되었다(김유선, 2003)는 등의 주장에 대해서도 대립과 논쟁이 거듭되고 있다. 최근 들어서는 노동시장유연성에 관한 연구와 선진국의 사례를 학습하여 경기변동과 고용에 대한 연구가 국내에서 다수 이루어졌으나, 고용창출에 주로 연구의 초점이 맞추어져 있다. 이를 고려할 때 노동시장유연성의 주요 지표인 임금유연성에 관한

연구 또한 고용유연성에 관한 연구 못지않게 보다 활발해져서 그 지표를 평가하고 함의를 도출 하는 것이 필요하다.

또한 국제비교 연구들을 보면, 현재까지 우리나라의 임금유연성은 OECD와 국제비교연구에서는 주요 선진국에 비해 낮고 경직되어 있다는 주장이 제기되어 왔다(오호영, 2015). 특히, 임금지표가 포함된 투입유연성 지표가 개선되지 않고 있다고 주장한다(변양규, 2010).

고용측면에서는 1997년 이후 노동시장의 유연성과 안정성이 지속적으로 하락하고 있으며, 우리나라 노동시장의 고용률은 OECD국가의 평균보다 낮고, 10년 이래 정체상태이다. 또한 실업률은 상대적으로 양호한 수준이나 경기 변동에 따른 고용이 상호 독립적이며 경기회복을 통한 고용창출을 크게 기대하기 어려운 구조이다(박준성·이은수, 2009). 한편 OECD국가들 중 일본을 구체적으로 다룬 선행연구들에서 일본은 고용 측면에서 우리나라보다 노동시장 유연성이 높다고 평가하고 있고(변양규, 2009), 임금측면에서도 우리나라보다 유연성 높다는 주장(박준성, 2005, 오호영, 2015)이 제기되어왔다.

따라서 우리나라의 노동시장유연성을 살펴보는데 있어 주요지표를 활용하고 이를 주요국과 비교하여 함의를 도출 하는 것이 필요하다고 하겠다.

구체적으로 첫째, 경기변동에 따른 고용유연성 확보 정책만 으로 노동시장 개선에 한계가 있으므로 노동시장 유연성을 확보하기 위한 방안으로 임금의 유연성 제고를 통한 유연성 확보가 필요하다. 둘째, 임금 유연성을 제고하고 이를 보다 정확하게 설명하기 위해 장기적인 데이터를 세팅하여 실증적으로 연구할 필요가 있다. 셋째, 임금 유연성 개선방안을 모색하기 위해서는 OECD 내 주요 국가들과의 국제 비교 통해 상대적인 유연성 정도를 비교하고 구조적, 정책적 차이를 살펴보아야 한다는 것이다.

2. 연구의 목적

이러한 연구배경을 가지고, 본 연구는 노동시장유연성 확보의 측면에서 경기변동과 임금탄력성 연구를 통해 우리나라의 임금유연성 정도를 알아보고 그에 관한 함의와 정책적 시사점을 제공하고자 한다.

본 연구의 목적을 달성하기 위해 문제 제기, 실증연구와 결과분석 등을 실시 하는데 여기에서 유연성은 탄력성으로 측정하는 실증연구 하도록 한다.

첫째, 임금탄력성의 정도를 측정하는데, 전체 임금체계에서 각 임금 항목별의 변화에 초점을 두고 각각의 탄력성과 그 특성 및 의미를 찾아본다. 구체적으로 임금탄력성을 알아보기 위해 장기적인 연도별 시계열자료를 통하여 경기변동과 총급여, 기본급여, 초과급여, 변동급여 등 임금구성 항목별로 전년 대비 증가율을 함께 살펴본다.

둘째, 국제연구 차원에서 한국과 유사한 노동시장 구조와 배경을 가진 일본과의 비교연구를 시도한다. 일본은 노동시장의 고용 및 임금 제도와 구조 등이 한국과 비슷하고 문화적, 역사적으로 유사한 배경을 가지고 있으며 저성장, 저출산과 고령화를 우리보다 먼저 경험하는 등 한국과 공통점이 많다. 따라서 이와 같은 현상을 고려하여 양국을 비교분석하고 우리나라의 경기변동에 따른 임금유연성이 어떠한지를 검증 해보고 그 이유와 정책적 함의를 도출하는데 초점을 두고 연구를 진행한다.

마지막으로 임금관련 특징들의 파악을 위해 임금근로자 구성비, 노동조합과의 교섭 임금인상률 및 중소기업이 차지하는 비율 등을 포함한 특성과 영향 살펴본다.

추가로 고용분석을 위해 고용률, 실업률과 경제활동참가율의 증감률을 장기 시계열자료를 가지고 회귀분석 하여 임금유연성 분석 결과와 함께 살펴보고 그 함의를 도출 하고자 한다.

제 2 절 연구의 구성과 연구방법

1. 연구의 구성

본 연구는 경기변동과 임금탄력성을 측정하기 위해 경기의 변동에 따른 임금에 관한 선행연구를 살펴보고 시계열자료를 중심으로 한국과 일본의 자료를 활용하여 이를 바탕으로 실증분석을 실시하여 시사점을 도출하였다. 또한 경기변동과 임금의 연구결과를 토대로 추가적인 분석으로 고용과의 관계를 함께 살펴보고 제도적 및 구조적인 함의를 도출하였다.

따라서 본 연구의 제 1 장은 연구의 배경, 연구의 목적 및 연구의 과제, 그리고 연구의 구성 방법 등으로 이루어져 있다.

제 2 장에서는 경기변동과 임금에 대한 개념과 선행연구, 그리고 한·일 양국의 임금의 정의 및 선행연구를 통한 문제제기와 연구의 필요성을 제시했다.

제 3 장에서는 실증분석을 하기 위하여 이 연구에서 사용한 모형과 단위근검정, 회귀분석, 그랜저 인과관계와 VAR 분석 및 그 결과를 보였다.

제 4 장에서는 연구 결과에 대한 논의로서 제도적요인과 특성 등을 서술하였고, 제 5 장의 결론 부분은 연구의 함의와 시사점 및 연구의 한계 그리고 향후의 제언 등으로 구성하였다.

2. 연구의 대상 및 방법

본 연구의 대상은 한국과 일본 양국의 경기변동과, 임금체계 즉, 임금의 구성항목으로 하였다. 경기변동은 각국의 실질GDP성장률(OECD데이터)로 하였고, 임금구성항목은 1981년부터 2015년의 매년 임금 증가율을 한국의 고용노동부 데이터와 일본의 후생성 데이터를 기초로 설정 하였다. 실질임금은 명

목임금을 당해연도의 물가 지수로 나누어 주는 과정을 거쳐 산출하였다.

또한, 본 연구는 개념적인 접근뿐 아니라 경기변동과 임금에 관한 시계열 데이터를 사용하여 실증적인 연구를 시도하였다. 노동시장의 유연성을 분석하는데 쓰이는 지표로 경기변동과 임금의 탄력성을 측정하기 위해 다음과 같은 방법들을 사용하여 변수들을 측정 하였다.

연구의 데이터는 탄력성을 얻기 위하여 각 연도의 데이터를 전년 데이터에서 차감 한 후 해당년도 데이터로 나누어 준 후 백분율을 구하는 전년대비 증감률로 세팅 하였고 각 시계열변수가 안정성인지 아닌지를 파악하기 위해 ADF 단위근 검정(Unit root test)을 실시하였다.

탄력성 비교를 위해 한 변수에 대해 한 단위 변화가 일어났을 경우, 다른 변수가 얼마나 변화하는지를 측정 하였고, 예측력에 미치는 효과를 설명하기 위해 회귀분석(Regression Analysis)을 실시하였다. 예를 들어 경기변동을 독립변수로 보고 총임금을 종속변수로 두어 경기가 변동할 때 총임금이 얼마나 탄력적으로 반응 하는가에 대한 비교분석을 실시하는 것이다.

추가적으로 각 변수 사이에 존재하는 인과관계를 확인하기 위해 그랜저 인과관계 분석(Granger Causality Test)를 실시하여 경기변동과 임금의 각 구성항목을 각각 변수로 보고 한 변수의 현재 값을 다른 변수의 과거의 값이 얼마나 설명 할 수 있는가를 분석하여 보았다. 이와 함께 충격함수분석인 VAR 분석을 실시하여 한 변수에 대한 충격발생 시 다른 변수에 충격이 시간을 두고 어느 정도 지속되는지 여부에 대한 분석을 실시하였다. 즉, 경기변동의 충격이 임금이나 고용관련 변수의 충격에 시간의 차이를 두고 어떻게 지속 되는지를 파악해 본 것이다.

제 2 장 선행연구의 고찰

제 1 절 용어의 정의

1. 노동시장 유연성

외환위기와 금융위기 이후로 일자리창출의 중요성, 그리고 글로벌경쟁의 심화로 각국 경제의 지속적인 성장의 중요성이 더욱 높아지면서 노동시장 유연성에 대한 관심이 크게 증가하고 있다. 이에 고용의 창출 및 노동시장 유연성과 안정성의 개념이 등장하게 되었다(변양규, 2010).

노동시장 유연성(labor market flexibility)은 경기변화에 따른 고용, 임금, 근로시간 등을 변화시켜 새롭게 변화된 환경에 적응하는 능력을 말한다(변양규, 2009). 즉, 유연성이란 노동시장 환경이 변화할 경우 신속하게 새로이 변화된 환경에 적응할 수 있는 능력이며, 포괄적으로는 개별기업 및 근로자의 경제여건 변화에 따른 성공적인 적응능력을 모두 포함하는 광범위한 개념¹⁾이라고 할 수 있을 것이다. 다시 말해 노동시장 유연성의 개념은 고용과 해고를 용이하게 만든다는 개념보다는 훨씬 더 포괄적인 개념이며, 전체 노동시장이 경제여건 변화에 적응할 수 있도록 만든다는 개념이다(변양규, 2010).

유연성에 관한 개념을 4 가지로 구분하고 있는 학자들이 다수 있는데 Atkinson(1984), Wilthagen and Tros(2004), Keller and Seifert(2004) 등은 그 유형을 <표1>과 같이 정의하였다.

1) European Commission(2007)은 “유연성”을 명시함, 이는 기업을 외부환경의 변화에 적응할 수 있는 유연한 조직(Flexible Organization)으로 만들어 새로운 수요와 기술에 민첩하게 적응할 수 있게 하고 근로자가 학교를 졸업, 일자리를 찾고 일자리간 이동을 하고 실업과 고용 사이를 이동하고 또한 노동시장에서 은퇴하는 과정을 보다 성공적으로 만든다는 개념이기도하다.

첫째, 외적 수량적 유연성으로 해고와 채용을 쉽게 하고 기간제 근로자 등을 고용할 수 있는 정도로 외부노동 시장의 접근, 이탈의 정도로 정의한다. 둘째, 내적 수량적 유연성은 해고와 채용에 의존하지 않고 개별 기업이 기업 내에서 사용하는 노동의 양을 변경할 수 있는 정도로서 근로시간의 변경, 파트타임, 초과근로 및 주말 휴일근로 등을 사용 할 수 있는 정도로 보았다. 셋째, 기능적 유연성은 기업에서 작업이나 조직을 재편하기 쉬운 정도로 근로자와 기업이 새로운 변화, 해당 산업의 경쟁과 기술 발전 등에 적응할 수 있는 능력으로 다기능화, 직무순환, 조직확대 및 통합을 통한 새로운 직무를 만들고 이에 배치 할 수 있는 유연성 정도이다. 마지막으로 임금유연성은 경기, 기업환경 및 성과에 따라 임금비용을 변화시킬 수 정도로서 본 연구에서 살펴보고자 하는 유연성의 영역이다.

<표1> 노동시장 유연성 특징과 정의

| 유형 | 유연성 의 특징 |
|------------|---|
| 외적 수량적 유연성 | 노동시장 유입과 이탈, 즉, 해고와 채용이 쉽고 기간제, 파트타임, 파견 등 다양한 고용형태를 전제로 외부노동 시장의 접근이 용이한가의 정도 |
| 내적 수량적 유연성 | 해고와 채용에만 의존하지 않고 각 개별기업이 그 기업내에서 가용한 근로의 양을 변경 시킬 수 있는 정도 예 : 초과근무, 근로시간의 변경, 교대근무 제도 활용 등 |
| 기능적 유연성 | 기업내의 인력이 직무, 작업, 조직, 팀을 재편하기 용이한가의 정도로 기업내외의 새로운 변화, 경쟁, 기술발전 등에 빨리 적응 할 수 있는 정도 |
| 임금 유연성 | 경기, 기업환경 및 기업, 개인의 성과에 따라 임금과 그 비용을 변화 시킬 수 있는 정도 |

한편, 기업 내·외 유연성과 양적, 질적인 유연성의 매트릭스를 김유선

(2013)은 아래와 같이 ‘기업유연성’ 으로 정의하고 구성하였다.

<표1-1> 기업유연성의 정의

| | 양적 유연성 | 질적 유연성 |
|--------|---|---|
| 외적 유연성 | 수량적, 계약상의 유연성: 고용상 지위 (계약유형, 유기계약, 임시근로, 호출근로 등) | 생산, 지리적 유연성: 생산체제 하도급, 프리랜서 사용 등 |
| 내적 유연성 | 일시적, 재정유연성: 근로시간 - 초과근로, 파트타임, 주말휴일근로, 불규칙·가변적 근로시간 | 기능적, 조직 유연성: 작업조직 (직무순환, 전환배치, 다기능, 팀제 등) |

자료원: 김유선(2013), 노동시장 유연안정성 연구, 한국노동사회연구소

2. 경기 변동

경기변동은 국민경제 전체적인 활동수준을 나타내는 총체적인 개념으로서 실질GDP, 소비, 투자등 전체적인 경제활동수준이 상승과 하강을 반복하는 과정이다. 이러한 과정은 경기의 확장기, 침체기, 수축기, 회복기로 반복되면서 이어진다. 경기변동은 반복되지만 다양한 주기(1년 이상부터 10년, 12년 이상)를 갖고 있다. 또한 경기변동은 공행성(comovement), 비대칭성(asymmetry), 비주기성(aperiodicity), 지속성(persistence) 등의 특징을 가지고 있다. 이러한 경기변동의 특징은 소비, 투자, 수출 등 GDP의 지출측면이나 산업별(제조업, 서비스업 등)생산활동 측면에서도 파악이 가능하다(신현열, 2005).

경기변동은 통상적으로 영어로 ‘business cycle’이라고 표기하는데 우리나라 말로 번역할 때 ‘경기순환(景氣循環)’ 또는 ‘경기변동(景氣變動)’이라는 용어를 사용한다. 전자는 전반적인 경제활동이 일정한 변화 국면을 반복해서 주기적

으로 순환한다는 의미를 가지며, 후자는 그러한 주기적 변화의 의미보다는 경제가 일정한 균형수준에서 이탈하여 변화하는 현상, 혹은 균형상태의 자체적 변화를 포함한 변동현상을 의미한다(이재준, 2008).

3. 임금

임금은 근로자 입장과 사용자(기업)의 입장에서 보면 상충되는 항목으로 근로자에게는 소득으로 이해되고 사용자, 즉, 기업은 이를 비용으로 인식한다. 그렇기 때문에 총임금을 총비용 접근의 비용으로 볼 것인지 아니면 유형과 무형의 금품을 모두 임금으로 보고 처리 할 것인지 논란이 많은 부분이다.

더욱이 평균임금과 통상임금 등을 기준 임금으로 법상 정해 놓고 있기는 하나 기업마다 다른 개념의 임금이 지급되고 있기 때문에 임금의 범위와 성격에 관한 논란 또한 계속 되고 있다. 또한 개별 국가별로도 임금의 성격과 범위가 다르기 때문에 임금에 대한 국제비교를 하는데 있어서는 국가별로 그 개념의 차이를 밝히는 것이 중요하다.

1) 한국에서 법상 임금의 정의

근로 기준법 제2조 제1항 5 에서는 ‘임금’이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품이라고 정의 내리고 있다. 임금의 범위에 들어가려면 사용자가 근로의 대가이어야 하고, 사용자가 지급하는 금품이어야 한다. 그러나 실제로는 해당 항목이 사용자인 기업이 지급하는 형태와 여건에 따라 다를 수 있기 때문에 그것이 임금 범위에 들어갈 수도 있고, 임금보다는 비용으로 처리될 수도 있기 때문에 그 판단은 간단하지 않은 않다고 할 수 있다.

(1) 근로의 대가

근로제공과 직접 혹은 간접적으로 관련이 있는가의 여부를 기준으로 그 대가로서 지급할 의무에 의거 지급되는지를 보고 판정한다. 우선 사용자가 근로자의 근로제공과 직접, 간접관련 있는 금품만이 임금이며 그 외는 제외한다. 따라서 임시적, 은혜적, 복리후생적으로 지급하는 것들은 제외한다. 그 다음으로는 근로의 대가라는 개념은 지급의 의무가 부여되는 항목이 기준이 된다. 기업의 단체협약, 취업규칙 등에 명시되어 있거나 개별기업의 관행으로 정착되어 있는 항목을 기준으로 한다.

(2) 사용자가 지급하는 금품

사용자가 지급하는 금품으로서 그 명칭 여부와 관계없이 현금, 유가증권, 현물, 시설 제공 등이 포함된다.

2) 일본에서 법상 임금의 정의

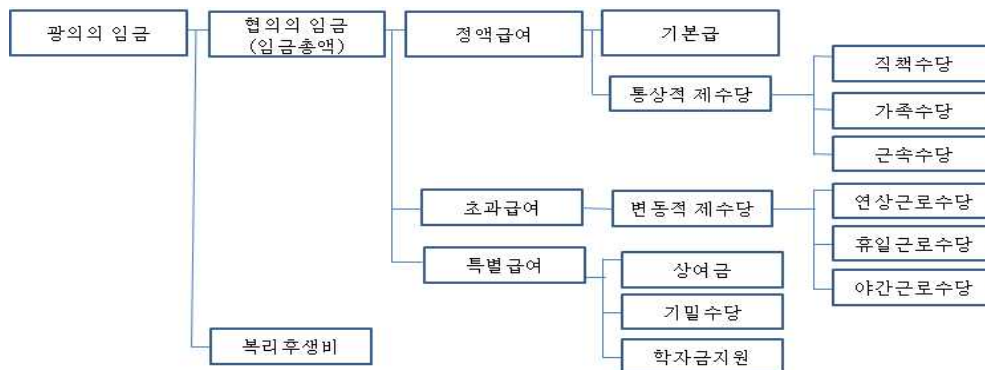
일본의 노동기준법에서는 임금의 정의를 임금, 급료, 수당, 상여 등 그것의 명칭 여하를 막론하고 노동을 대상으로 하여 사용자가 노동자에게 지불하는 일체의 것을 말한다. 임금을 노동의 대상여부로 판정하고 사용자에게 지급 의무가 있는 점은 한국의 근로기준법과 비슷하다.

<표2> 근로기준법(노동기준법)상 한·일의 임금비교

| 내용 | 한국 | 일본 |
|--------|--|---|
| 임금의 정의 | 사용자가 근로의 대상으로 근로자에게 임금, 봉급, 기타 여하한 명칭으로 지급을 하는 일체의 금품(지급항목의 임금성이 판단기준 이 됨) | 임금, 급료, 수당, 상여 등 그 명칭에 관계없이 노동을 대상으로서 사용자가 노동자에게 지불하는 일체의 것 |

3) 한국의 임금구성 항목과 범위

일반적으로 개별 기업은 임금에 대해 기본급, 정액급여, 특별급여, 초과급여, 총액임금, 소득과표(월보수액), 보수, 노무비, 인건비 등으로 다양한 용어들을 사용하고 있다. 고용노동부는 매월노동통계조사에서 임금을 크게 정액급여, 초과급여, 특별급여로 구분하고 있다. 우선 정액급여는 기본급과 통상적 제수당(직책수당, 가족수당, 근속수당) 등으로 구성된다. 또한 초과급여는 변동적 제수당(연장근로수당, 휴일근로수당, 야간근로수당) 등으로 나뉜다. 그리고 특별급여는 상여금, 기밀수당, 학자금 지원 등으로 이루어진다. 이러한 임금항목의 합을 우리는 임금총액이라고 하고 있다. 명목임금의 수준과 실질임금 수준에 관련된 통계치는 대체적으로 여기에서 조사된 임금의 총액을 기준으로 하고 있다. 그러나 타결 임금 인상률이나 실질임금 인상률 등의 통계치는 기본급 혹은 통상임금을 기준으로 하고 있어 지표 간 비교가 어려운 실정이다.

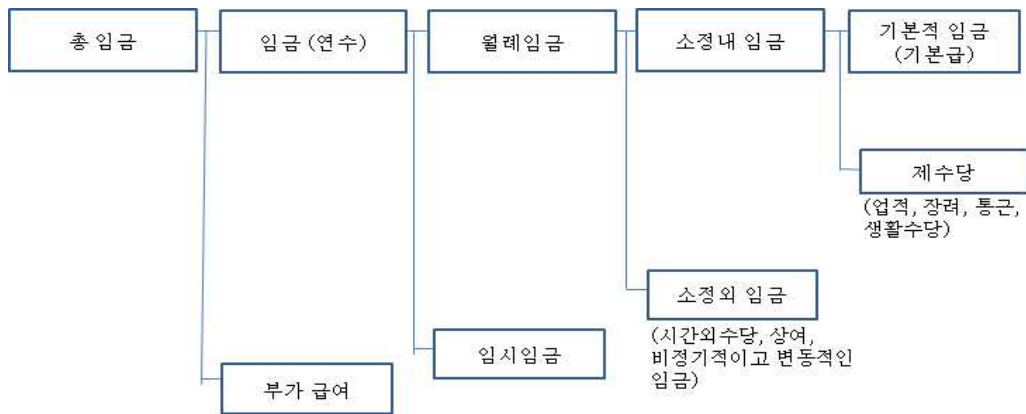


<그림1> 고용노동부 매월노동통계조사의 임금항목-1

4) 일본의 임금구성 항목과 범위

일본의 후생성은 소정내 임금, 소정외 임금, 임금, 부가급여, 총임금 등의 임금항목을 조사하고 있다. 임금항목의 범위를 살펴보면 <그림2>와 같다. 소정

내 임금은 기본급(업적, 통근 등)과 제수당으로 이루어지고, 소정의 임금은 시간외수당, 상여와 같은 변동적이고 비정기적인 임금으로 구성된다. 그리고 임금은 월례임금과 임시임금으로 구성된다. 총임금은 이러한 임금과 부가급여로 구성된다.



<그림2> 후생성 매월노동통계조사의 임금항목-2

한국의 임금총액(협의의 임금)은 일본에 있어서는 임금 혹은 연수임금(연간임금)과 유사하다. 즉, 우리나라의 임금총액인 기본급과 제수당 등으로 구성된 정액급여, 초과급여, 상여금과 특별급여 등은 일본의 임금, 소정내임금, 소정의 임금, 임시임금 등과 비슷한 항목으로 구성되어 있다. 이는 미국의 현금임금과 OECD의 현금급여와 같은 개념이라고 볼 수 있다.

<그림3>은 노동비용인건비의 구성과 취업이 한·일 양국이 어떻게 다른가를 보여주고 있는데 통상임금과 할증기초임금 및 평균임금 산입범위가 한국이 일본보다 크고, 이 산입범위는 임금구성항목의 각종 수당 및 퇴직금 산출에 영향을 준다. 따라서 초과급, 휴일수당, 연월차수당 등을 산정하는 기준이 양국이 다르다는 것을 알 수 있다.

| | | | | | | | |
|---------------|---------|-------|-------|-----|----------|-------|-------|
| 한·일 양국의 임금 범위 | 노동비용인건비 | | | | | | |
| | 보수비용 | | | | | | |
| | 정액임금 | | | | | | |
| | 상당임금 | | | | | | |
| | 기본급 | 보수외수당 | 보수외수당 | 상여급 | 임금외보통의장액 | 사영직수당 | 직업비용비 |
| 정액임금 | | 정액임금 | 정액임금 | | 사영직수당 | 직업비용비 | |
| 한·일 양국의 임금 범위 | 소정내임금 | | 소정외임금 | | 정액임금 | | |
| | 기본급 | 보수외수당 | 보수외수당 | 상여급 | 임금외보통의장액 | 사영직수당 | 직업비용비 |
| | 상당임금 | 기본임금 | | | | | |
| | 정액임금 | | | | | | |
| | 보수비용 | | | | | | |
| 노동비용인건비 | | | | | | | |

<그림3> 한·일 임금의 범위비교²⁾

제 2 절 경기변동과 임금·고용 유연성 연구

1. 선행연구

1) 국내연구

노동시장 유연성이 더욱 중요해짐에 따라 관련 연구가 이전보다 활발하게 이루어지고는 있으나, 고용에 관련된 연구가 주를 이루고 있고 경기변동과 임금 유연성에 대한 국내연구는 상대적으로 미흡한 실정이다. 경기변동과 고용 유연성에 대한 연구의 경우, 지속적인 경제성장과 국가발전을 이루기 위한 노동시장 유연성의 증대와 관련하여 중요한 의미를 가진다. 특히, 우리나라는 외환위기 이후 생산과 고용(실업)간의 불안정성은 경기와 노동시장의 관계에 대한 면밀한 연구의 필요성을 제기하고 있다(김기호·장동구, 2005).

2) 한·일 양국의 임금정의와 항목 비교한 결과의표, 임금의 정의와 비용(인건비)으로서의 접근도 나타냄 (박준성,임금체계 2015).

한편 경기변동에 대한 실증적인 연구는 크게 경제의 순환적 변동을 어떻게 식별하는 것인가? 그리고 실물부분, 금융부분, 물가부분 및 고용부분 등의 경제변수들이 전체 경기순환과정에서 어떤 특정한 규칙성을 가지고 움직이고 있는가? 등의 이슈를 다루고 있다(이재준, 2008).

경기변동과 고용의 관계를 조사한 기존연구를 보면, 안주엽(2001)은 경기변동과 경제활동참가율의 관계연구에서 여성이 남성보다 경기변동에 따른 고용(경제활동참가율)이 더 민감하게 변화한다고 주장하였다. 한편, 한국 노동시장 변수들의 단기변동성과 상관관계 분석을 통해서, 최근 한국은 고용률과 실업률의 변동성은 크게 감소했으며, 비경제활동인구 변동성의 감소는 상대적으로 작아졌다고 볼 수 있다(문외술, 2008). 또한, 김우영(2008)은 우리나라는 경기호황기와 불황기의 경기변동에 대한 경제활동참가율은 유의하지 않으며 차이가 없음을 증명하였다. 홍민기(2009)는 경기변동에 따른 남녀간 '경제활동참가인구'가 경기에 동행하는지, 역행하는지를 분석하였고 한국의 외환위기 당시인 1999년 이후 남녀 모두 경기에 동행한다는 점을 발견하였다.

한편, 김기호·장동구(2005)는 노동시장 상황을 파악하기 위한 지표로 실업률보다 고용률의 중요성을 강조하였다. 즉, 실업률은 경제활동 참가여부가 일관되지 않은 한계적 경제활동참가자에 의해 적지 않게 변동하는 점이 문제라고 지적하였다. 또한 경제성장률과 고용률의 인과관계가 유의함을 증명하였다. 황수경 외(2010)는 2008년 글로벌 금융위기와 1997년 외환위기시의 고용과 정책에 대한 노동시장 대응 및 경기변동과 고용과 근로시간 조정패턴의 변화에 대한 연구를 진행하였고, 1997년 외환위기를 겪으면서 강도 높은 구조정과 대량실업 등의 부작용의 학습효과로 2008년 금융위기 시는 대량실업은 발생하지 않았으나, 임시직, 일용직 등을 통한 고용시장 유연화를 이루었다고 주장한다.

해외 연구를 보면 Padalino, S & Vivarelli, M(1997)은 캐나다, 미국, 독일, 프랑스, 이탈리아, 영국, 일본의 G7개국을 대상으로 실질GDP성장률과 고용의

관계를 살펴보면서 특히, 북미 국가들이 실질GDP와 고용의 관계는 정(+)의 관계이며, 유럽국가에서는 부(-)의 관계임을 발견하였다.

Andrea & Andrew(1995)는 국가의 생산량의 증가가 일자리 창출과 관계가 있는지를 연구하였는데 결과는 1980년대 이후 그 관계는 밀접하지 않았고 실질GDP성장과 고용창출은 오히려 그 관계가 약화되었음을 발견하였다.

우리나라의 경우, 박준성·이은수(2009)는 경기변동과 고용변수들 간의 인과관계를 규명하는 연구를 실시하였는데, 그 결과 OECD 국가 중 유일하게 우리나라는 경기변동과 고용변수간의 인과관계가 존재하지 않는다는 사실을 발견하였으며, 미국과 일본은 경기변동과 고용구조 간에 다양한 인과관계가 존재하는 것을 제시하였다.

위와 같은 선행연구의 결과를 토대로 경기변동과 고용의 관계는 연구방법과 대상국가 및 시기에 따라 상이함을 알 수 있다.

이에 반해 임금유연성 연구로는 전병유(2002)가 외환위기 이후 경기변동에 대한 고용 유연성이 확대되고 연공서열형 임금체계의 완화, 연봉제 및 성과급제 확산 등으로 임금의 유연성이 크게 증대된 것을 입증하는 연구를 실시하였다. 강승복·신동균(2008)은 한국노동연구원의 패널자료를 활용하여 실질임금의 경기 순행성을 추정하였으며, 그 결과 실질임금은 경기변동에 매우 순행적이고 학력집단 간 실질임금의 경기변동상 유연성은 차이가 없으나 노동조합 부분의 임금이 비노동조합 부분의 임금과는 달리 경기변동에 경직적이라는 결과를 제시하였다.

이선경·최창곤(2012)은 우리나라의 임금과 고용의 수량적 유연성을 중심으로 연구를 실시하였으며, 노동수요에 충격이 발생하는 노동시장에서는 고용의 유연성이 클수록 임금의 유연성은 작아진다는 결론을 제시하였다. 박선영·신동균·허재준(2014)은 실질임금의 경기 순행성(경기변동과정에서 얼마나 유연하게 조정되는가)을 시계열자료를 활용하여 분석 하였으며, 전반적으로 실질임

금은 경기변동에 대응하여 유연하게 조정 되었고 명목임금도 경기변동에 따라 유연하게 조정되었다는 결과를 제시하였다.

노동시장유연성을 평가하면서 임금유연성을 살펴본 연구를 살펴보면 국내에서 송태정(2005)은 우리나라의 외환위기 이후의 노동시장 유연성에 대한 분석과 평가를 실시하였다. 그는 노동시장의 유연성을 실업충격의 영향이 얼마나 빨리 소멸되는가(실업 충격의 지속성), 경기변동에 대한 고용변수들이 얼마나 탄력적으로 반응하는가(고용유연화), 경기변동에 대한 임금이 얼마나 탄력적으로 반응하는가(임금유연화), 팀제의 도입, 조직 재구성 및 개편, 근로자 전환과 재배치 등 기업내부 인력운영이 유연해졌는가(기능유연화)로 측정하였다. 또한 오호영(2015)은 노동시장의 유연성을 변화와 충격에 대한 노동시장의 적응속도로 측정하였으며, 경기가 하강할 때 기업은 충격의 정도에 반응하여 일반적으로 순차성을 가지고 ‘근로시간-임금-고용’의 순서로 조정하게 되지만 제도요인의 영향을 받을 수 있다고 주장하였다.

한편, 국제비교 연구에서는 한국의 노동시장은 유연성이 결여되어 경제성장에 장애가 되고 있다고 지적하고 있으며, 이는 산업별로 고용과 임금의 유연성이 다르다고 주장한다(이선경·최창곤, 2012). 권형기(2007)는 영국, 덴마크, 네덜란드의 노동시장 유연성을 비교 분석하는 연구를 시도하였는데 덴마크와 네덜란드 같은 유럽의 국가들이 집단적 협의를 통해 사회협약으로 노동시장의 유연성과 경제적 성과를 이루어낸 점을 주목하였다. 변양규(2010)는 주성분분석을 통한 노동시장 유연성과 안정성에 대해 1998년~2007년을 기간으로 하여 우리나라를 포함한 OECD의 22개국을 대상, 노동시장 유연성과 안정성을 국제비교 하였다.

또한 변양규(2009)는 노동시장 유연성과 안정성의 한·일 비교연구(임금연구 포함)에서 우리나라의 유연성은 OECD 평균수준이나, 유연안정성³⁾은 OECD

3) 유연안정성이란 고용 및 소득의 안정성, 특히 노동시장의 내부 및 외부에 존재하는 약자그룹의 고용 및 소득안정성을 동시에 그리고 신중히 제고하려는 정책적 전략 (Wilthagen and Rogowski, 2002)

수준에 못 미친다는 연구결과를 제시하였다. 특히, 우리나라는 외환위기 이후 정리해고제 도입과 확대, 근로자파견제도 합법화 등 유연성 제고와 노동관련 법 및 제도의 개정으로 OECD 평균을 유지하고 있다고 주장하였다.

윤운규(2008)는 노동시장 유연성의 개념과 유형을 분류하여 제시하였다. 첫째, 수량적 유연화는 투입노동의 양을 조정하는 정책으로 근로의 수나 시간을 조정함으로써 유연화를 추구하는 방식이라고 한다. 즉, 경영상의 해고나 비정규직의 활용 등의 외부적 수량화와 근로시간의 탄력적 운용 및 직무 공유(job sharing) 등을 통해 내부 노동시장의 유연화를 추구하는 전략이다. 둘째, 기능적 유연화는 작업조직 개편, 근로자 숙련향상 등의 다기능화를 통해 기술이나 시장수요에 대응하는 원칙이다. 마지막으로 임금유연화는 경기, 생산성과 성과 등에 연동된 임금체계를 통해 임금 비용을 탄력적으로 조정하는 것을 의미한다. 내부적 임금유연화는 성과급제가 대표적이며, 외부노동시장을 활용한 임금유연화는 임금절감을 목적으로 비정규직 노동의 활용을 의미한다.

한편, 신은중(2009)은 우리나라 노동시장 유연화와 정책적 함의를 도출하는 연구에서 우리나라 노동시장의 경우, 수량적 유연성은 비교적 높은 반면, 기능적 유연성이나 임금 유연성은 상대적으로 낮다고 주장하였다. 또한 기업의 규모나 노동조합 조직의 유무에 따라서 유연성의 정도도 차이가 있다고 주장하였다.

2) 국제연구

국제 비교연구로 신동균·전병유(2006)가 실질임금의 경기순응성을 도출한 비교 연구가 있다. 또한 오호영(2015)은 노동시장 유연성 전반을 측정하기 위해 기업환경평가(Doing Business)와 세계경제포럼(World Economic Forum) 등의 자료를 활용하여 전 세계의 채용, 근로시간, 해고절차, 해고비용, 기능 등의 분야를 조사하였다. 그 결과 분석기간 중 전 세계적으로 임금 경직성은 높

아진 경향이 있지만 한국은 노동의 투입(근로시간, 임금)의 분야에서의 임금 유연성은 국제기준에 근접하여 있음을 발견하였다. 반면에 해고, 채용, 비정규직의 활용과 정규직 보호 등에 있어서의 고용 유연성은 전반적 측면에서 모두 낮은 수준으로 나타났다.

신동균(2012)은 국가별 비교연구를 통해 실질임금의 경기변동성을 조사한 후에 발표하고 있는 국가는 미국, 영국, 독일, 포르투갈, 이탈리아임을 확인하였다. 최근 연구로 박선영(2014)은 우리나라의 명목임금의 경직성을 발견하였으며, 국제 비교연구를 실시하여 실질임금의 경직성이 가장 작은 나라는 네덜란드이며, 한국은 실질임금의 경직성 정도 비교국가 17개 국가 중 여덟 번째로 중간을 약간 상회하는 것을 통하여 실질임금이 명목임금에 비해 상대적으로 경직성이 낮은 것을 발견하였다.

한편 오호영(2015)은 미국, 독일, 일본 등 주요국과 노동시장 유연성을 비교하였을 때, 한국은 노동시장 유연성이 크게 뒤지며 특히, 34개국 중 22위로 흡사한 고용구조와 임금구조를 가지고 있는 일본의 6위에 비해 크게 낮았다.

또한 일본의 노동투입(근로시간, 임금)분야에서의 유연성은 세계최고임을 확인한 연구를 제시하였다. 박성준·변양규, 정현용(2008)은 우리나라의 경우 기업의 수량적 유연화 뿐 만 아니라 임금의 유연화와 기능적 유연화의 정책이 필요함을 주장하였다.

지금까지 언급한 국내외 노동시장 유연성 관련된 고용 관련연구 및 임금 관련 연구와 그 결과를 요약, 정리하면 <표3>과 같다.

< 표 3 > 노동시장 유연성 관련 주요 선행연구의 요약 및 정리

| 연구자 | 년도 | 연구 | 결과 | 논문제목 |
|------------|------|--|--|---------------------------------|
| 송태정 | 2005 | 노동시장 유연성을 실업 충격의 지속성, 경기변동에 따른 고용과 임금유연화, 기능유연화로 측정 | 고용조정 어렵다가 외환위기 직후 유연성이 제고됨, 2000년대 중반이후 완만한 속도로 고용조정속도가 떨어짐 | 외환위기 이후 노동시장 유연성 개선 여부 |
| 오호영 | 2015 | 노동시장 유연성을 변화 충격에 대한 적응속도로 측정 | 근로시간 - 임금 - 고용 순으로 조정되고 제도영향을 받음 | 노동의 미래와 노동시장유연성 |
| 박선영 신동균 | 2014 | 경기변동에 따른 임금유연성을 측정 | 경기순행성은 거시, 미시 데이터 결과 동일 | 한국의 명목 실질 임금 유연성 정도와 성격 |
| 이선경 최창곤 | 2012 | 노동유연성을 고용과 임금지 조정비용으로 측정 | 고용과 노동은 유연성에 있어 상충관계, 한국의 경우 노동시장 경직적임, 경직성 정도는 노동시간, 노동자, 임금 순으로 임금유연성 상대적으로 높음을 알 수 있음 | 고용 및 임금의 조정비용이 노동시장 유연성에 미치는 효과 |
| 권형기 | 2007 | 노동시장유연성을 노동시장의 다양한 제도적요소와 성과로 측정(영국, 덴마크, 네덜란드 국제비교) | 영국과 달리 덴마크, 네덜란드는 집단적 협의를 통한 사회협약으로 노동시장의 유연성과 경제성과를 거둠 | 노동시장 유연성의 다양한 전략 |
| 변양규 | 2010 | 노동시장유연성을 고용보호법제(EPL), 파트타임비중, 실업률로 측정(OECD 22 개국비교) | 우리나라의 고용보호법제로 본 유연성은 OECD평균수준. 실업률과 파트타임 비중으로 본 유연성은 낮은 수준 | 주성분분석을 통한 노동시장유연성 및 안정성 국제비교 |
| 윤윤규 | 2008 | 노동시장의 유연성을 수량적 유연화, 기능적 유연화, 임금의 유연화로 측정 | 유연성의 개념과 유형분류 제시 | 산업별 노동유연성에 대한 국제비교연구 |
| 신은중 | 2009 | 우리나라 노동시장 유연성을 수량적 유연성, 기능적 유연성, 임금 유연성으로 측정 | 수량적 유연성 높으나 기능적 유연성, 임금 유연성 낮다고 봄. 단, 기업규모, 노동조합 유무에 따라 다름 | 노동시장유연성과 유연화정책에 관한 시론적 검토 |

| | | | | |
|-------------------|------|--|--|-------------------------|
| 이인재 | 2004 | 우리나라 노동시장 유연성을 수량적 유연성, 기능적 유연성, 임금 유연성으로 측정 | 고용규제 수준에 비해 실제 고용조정속도가 빨라 고용조정 유연성은 높다고 판단 | 노동시장유연성의 국제비교 |
| 전병유 | 2002 | 우리나라 노동시장 유연성을 고용유연성과 임금 유연성으로 측정 | 외환위기 이후 우리나라는 경기변동에 따른 고용유연성이 확대 되고 연공서열임금체계 완화와 연봉제 및 성과급제 확산으로 임금유연성이 크게 증대됨 | 경제위기 전후 노동시장 유연화의 변화 |
| 신동균 전병유 | 2002 | 경기변동에 따른 임금 유연성을 측정 | 실질 임금의 경기 순행성이 우리나라는 높고 미국에 이어 2번째로 높다고 나타남 | 실질임금의 경기 변동상 변화패턴과 임금곡선 |
| 전광명 | 2004 | 노동시장 유연성을 기능적 유연성, 임금 유연성, 수량적 유연성으로 측정 | 외환위기 이후 근로자의 배치전환 등 기능적 유연성이 다소 개선 되었으나 임금유연성 측면이나 근로자수 조절 의미하는 양적 유연성 개선 미흡 | 우리나라노동시장의 경직성과 향후 과제 |
| 박선영 신동균 허재준 | 2014 | 시계열 자료로 경기변동에 따른 임금유연성을 측정함 | 한국의 실질임금은 외국 연구들 주로 미국과 영국이 제시하는 것보다 더 경기순행적인 것으로 나타남 | 실질임금의 경기 변동성분석 |

위와 같이 국내외로 다양한 학자들에 의해 노동시장 유연성에 대한 논의들이 진행되고 있으나, 대다수가 이론연구 중심이며, 비록 실증분석 연구라 하더라도 경기변동에 따른 고용에 초점을 맞춘 연구들이 상대적으로 많다. 또한 해외의 노동시장 유연성 연구는 영·미와 유럽을 중심으로 연구가 이루어져, 우리나라와 일본은 연구에서 제외된 경우가 대부분이다. 따라서 경기변동에 따른 고용 뿐 만 아니라 임금의 유연성을 측정하고 우리나라보다 노동시장 유연성이 높다고 평가받는 일본과의 비교연구를 실시하고자 한다.

일본은 노동시장 구조와 제도, 그 배경이 우리나라와 비슷할 뿐 아니라 1990년대 초반부터 시작된 ‘잃어버린 20년’을 거치고 고령화, 저출산, 저성장을 우리보다 먼저 겪고 있다는 점에서 그 비교연구를 통해 시사점과 제도적인 대안 등을 생각해보는 것은 큰 의미가 있다.

2. 선행연구를 통한 문제제기

한국과 일본의 임금 연구를 통해 노동시장 유연성 분석과 한국, 일본의 임금을 비교연구 한 주요 국제 연구는 오호영(2015), 변양규(2009)의 연구이며, <표 4>에 제시되어 있다.

<표 4> 한·일 임금유연성 관련 비교 선행연구

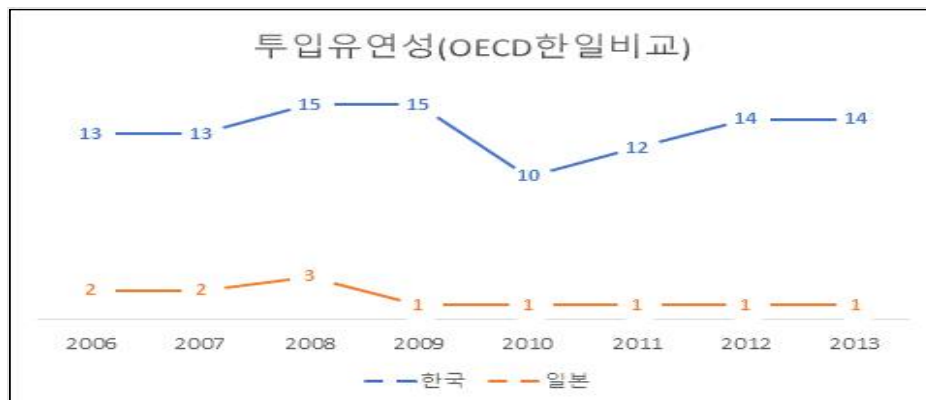
| 연구자 | 국가 | 주요주장 | 임금 유연성 |
|---------------|----------|--|--------|
| 오호영 (2015) | 한국 | OECD국중 노동시장 유연성 18위(2006년)에서 22위(2013년)로 하락함. 고용유연성 18위, 투입 유연성(임금과 근로시간)은 11위 | 일본>한국 |
| | 일본 | OECD 국중 노동시장유연성2위(2006년)에서4위(2013년), 전반적 유연성 높고, 투입유연성(임금-근로시간)은 세계 최고수준 | |
| 변양규 (2009) | 한국 일본 | 임금체계가 한국이 연공성이 일본보다 높고 변동급이 기본급에 연동되어 경기변동과 성과에 탄력적이지 못하고 평균임금 산정방식도 일본보다 고정성 높음 | 일본>한국 |

오호영(2015)은 한국의 노동유연성이 일본에 비해 크게 뒤지고 세계경제포럼(WEF)⁴⁾의 세계경쟁력지수에서 2006년 37위에서 2013년 70위로 떨어지는 등

4) World Economic Forum : 전 세계의 저명한 기업인, 정치가, 학자, 언론인 등이 모여 세계경제에 관해 논의하는 권위 있는 국제민간회의이다. 독일의 클라우스 슈바브가 1971년 비영리재단 형태로 창설함.

1998년 이후 연장선상에서 진행되고 있는 노동개혁에도 불구하고 노동시장유연성이 개선되지 않았다고 제시하였다. 또한 그의 연구에서는 유연성 측정의 요소인 투입유연성(근로시간-임금)에 있어서 OECD 내의 순위에서 우리나라는 일본보다 크게 뒤지는 것으로 나타났다.

이는 한국의 임금의 특성상 전통적 연공서열의 호봉제 개선이 아직 전반적으로 이루어지지 않고 있다고 보았고, 임금체계도 한국의 연공성이 일본보다 높고 변동급이 기본급에 연동되어 경기변동과 성과에 탄력적이지 못하며, 평균 임금 산정방식도 일본보다 고정성이 높다고 제시하였다(변양규, 2009). <그림 4>에서는 한국과 일본을 비교하여 노동유연성의 투입유연성, 즉, 근로시간과 임금유연성의 순위를 2006년부터 2013년까지 살펴보았다.



<그림4> 노동의 투입유연성 한·일 비교

국내 선행연구에서 본 바와 같이 우리나라는 외환위기 이후 임금의 유연성(박선영·신동균, 2009)이 개선되었다는 연구들이 다수 있으나, OECD나 국제 비교연구를 한 연구자들은 한국과 비슷한 고용구조와 임금구조, 제도 및 문화적 배경을 가지고 있는 일본과의 비교연구에서 우리나라가 일본보다 임금유연성이 낮다는 주장을 하고 있는 것으로 나타났다.

따라서 본 연구는 “한국의 임금유연성은 실제로 일본보다 낮은가” 하는 것에 문제를 제기하고 이에 대한 실증 분석을 통해 이를 검증하고자 한다. 이를 위해 본 연구는 한국과 일본의 임금유연성을 임금항목별로 분석하여 기존 주장을 검증하고, 한국의 임금유연성이 일본에 비해 경직적이라면 그 원인을 파악하고, 그에 따른 제언을 하고자 한다.

제 3 장 실증연구

제 1 절 연구의 변수들과 기초통계량

본 연구의 목적은 경기변동과 임금의 인과관계를 규명하는 것인데, 연구의 분석을 위해 한국 고용노동부 자료와 일본 후생성 자료를 사용하였다. 대상국 가인 우리나라와 일본의 분석자료는 1981년~2015년 자료이며, 아래의 <표5>는 국가별 자료의 한·일 시계열 분포현황을 표시하였다.

본 연구의 변수는 경기변동 변수와 임금구조 변수 두 가지이다. 경기변동 변수는 실질GDP성장률이다. 실질GDP성장률은 명목국민총생산에서 물가요인을 제거한 실질국민총생산이 전년에 비하여 얼마나 증가 하였는지를 증감률(퍼센트)로 나타내었다. 임금구조 변수는 임금구성항목⁵⁾으로 총급여, 기본급여, 초과급여 및 변동급여의 4 가지 변수로 측정하였다.

<표5> 시계열 자료 현황 (관측치: 35)

| 구 분 | 한 국 | 일 본 |
|-----------|-------------|-------------|
| 실질GDP 성장률 | 1981 ~ 2015 | 1981 ~ 2015 |
| 총급여 증가율 | 1981 ~ 2015 | 1981 ~ 2015 |
| 기본급여 증가율 | 1981 ~ 2015 | 1981 ~ 2015 |
| 초과급여 증가율 | 1981 ~ 2015 | 1981 ~ 2015 |
| 변동급여 증가율 | 1981 ~ 2015 | 1981 ~ 2015 |

5) 임금구성항목 : 한국임금데이터는 고용형태별근로실태조사에서 가용한 2002년 노사정위원회에서 합의된 정의의 정규직근로자 임금항목별 데이터사용, 일본의 임금데이터는 한국과 같은 항목으로 후생성 데이터 사용함.

본 연구의 각 변수에 대한 특성은 <표6>에서 요약하고 있다. 분석 대상 변수는 모두 양의 평균값을 가지고 있으며, 각 변수의 표준편차를 살펴보면 실질GDP성장률은 한국이 3.87로 일본보다 크다.

한국은 총급여 증가율, 기본급여 증가율, 초과급여 증가율, 변동급여 증가율의 평균은 각각 3.62, 4.26, 1.39, 3.95로 일본에 비해 상대적으로 높다. 한편 왜도는 한국, 일본 모두 음(-)의 방향으로 치우쳤다. 첨도는 모두 0보다 큰 값으로 정규분포보다 뾰족한 형태를 나타내고 있다. 즉, 데이터가 정규분포보다 평균을 중심으로 높게 몰려 나타나 있다.

<표6> 한·일 기초통계량 (N: 34)

| 변수 | 국가 | 평균 | 중앙값 | 최대 | 최소 | 표준편차 | 왜도 ⁶⁾ | 첨도 ⁷⁾ |
|--------------|----|------|------|-------|--------|-------|------------------|------------------|
| 실질GDP 성장률 | 한국 | 6.54 | 6.80 | 13.20 | -5.50 | 3.87 | -0.63 | 3.94 |
| | 일본 | 2.03 | 1.70 | 7.10 | -5.40 | 2.41 | -0.38 | 4.23 |
| 총급여 증가율 | 한국 | 3.62 | 4.32 | 11.36 | -27.95 | 6.80 | -2.99 | 14.79 |
| | 일본 | 0.64 | 0.74 | 2.88 | -2.78 | 1.37 | -0.36 | 2.45 |
| 기본급여 증가율 | 한국 | 4.26 | 4.68 | 11.50 | -11.31 | 4.45 | -1.20 | 5.79 |
| | 일본 | 0.78 | 1.08 | 3.18 | -1.77 | 1.22 | -0.38 | 2.54 |
| 초과급여 증가율 | 한국 | 1.39 | 3.49 | 16.66 | -30.01 | 8.71 | -1.77 | 7.37 |
| | 일본 | 0.89 | 0.93 | 14.15 | -17.20 | 6.24 | -0.71 | 4.39 |
| 변동급여 증가율 | 한국 | 3.95 | 4.12 | 25.74 | -28.92 | 11.40 | -0.61 | 3.64 |
| | 일본 | 0.17 | 0.20 | 5.86 | -10.49 | 3.42 | -0.89 | 4.34 |

위의 <표6>의 기초통계량은 1981년부터 2015년(N: 34)까지를 요약하여 본 것이다. 다음 표에서는 이 기간을 양국의 경기변동이 심화되었던 기간으로 나누어서 보도록 한다. 즉, 한국은 외환위기 전후(1999년 이전과 이후), 일본은 잃어버린 20년 이전과 이후(1993년 이전과 이후)를 <표6-1>과 <표6-2>로 구분하였다.

6) 왜도(skewness)는 자료의 분포모양이 평균을 중심으로 한 쪽으로 치우쳐져있는 경향을 나타내는 척도, 즉, 한 자료의 분포가 대칭인지 아닌지를 측정해주는 값으로 정의된다. 즉, a=0 정규분포, a>0 좌측으로 치우침, a<0 우측으로 치우침

7) 첨도(kurtosis)는 자료의 분포모습이 정규분포보다 더 중앙에 집중하는가를 나타내는 척도이다. 즉, a=0 정규분포, a>0 뾰족함, a<0 평평함

<표6-1> 한·일 기초통계량⁸⁾ (N: 17)

| 변수 | 국가 | 평균 | 중앙값 | 최대 | 최소 | 표준 편차 | 왜도 | 첨도 |
|--------------|----|-------|-------|-------|--------|----------|-------|-------|
| 실질GDP 성장률 | 한국 | 4.68 | 3.90 | 11.30 | 0.70 | 2.64 | 1.01 | 3.60 |
| | 일본 | 0.91 | 1.10 | 4.20 | -5.40 | 1.90 | -1.40 | 6.48 |
| 총급여 증가율 | 한국 | 0.59 | 1.98 | 7.45 | -27.95 | 7.70 | -3.19 | 12.57 |
| | 일본 | 0.02 | -0.13 | 2.07 | -2.78 | 1.16 | -0.24 | 2.90 |
| 기본급여 증가율 | 한국 | 2.07 | 2.65 | 6.89 | -11.31 | 4.11 | -2.08 | 7.74 |
| | 일본 | 0.27 | 0.31 | 2.28 | -1.77 | 1.11 | -0.14 | 2.44 |
| 초과급여 증가율 | 한국 | 0.31 | 3.93 | 12.16 | -30.01 | 9.48 | -1.94 | 7.25 |
| | 일본 | 0.89 | 0.93 | 14.15 | -17.20 | 6.24 | -0.71 | 4.39 |
| 변동급여 증가율 | 한국 | -2.35 | 1.41 | 13.33 | -28.92 | 10.27 | -1.01 | 3.89 |
| | 일본 | -0.97 | -1.10 | 5.86 | -10.49 | 3.47 | -0.65 | 4.25 |

이 기간 한국은 총급여 증가율, 기본급여 증가율, 초과급여 증가율, 변동급여 증가율의 평균이 각각 0.59, 2.07, 0.31, -2.35 로 초과급여를 제외하면 일본에 비해 탄력적이었고, 왜도는 한국은 양(+), 일본은 음(-)의 방향으로 치우쳤다. 첨도는 모두 0보다 큰 값으로 정규분포보다 뾰족한 형태를 나타내고 있다. 즉, 데이터가 정규분포 보다 평균을 중심으로 높게 몰려 나타나있다.

<표6-2> 한·일 기초통계량⁹⁾ (N: 17)

| 변수 | 국가 | 평균 | 중앙값 | 최대 | 최소 | 표준 편차 | 왜도 | 첨도 |
|--------------|----|-------|------|-------|--------|----------|-------|------|
| 실질GDP 성장률 | 한국 | 8.36 | 9.20 | 13.20 | -5.50 | 4.20 | -2.11 | 8.15 |
| | 일본 | 4.32 | 4.20 | 7.10 | 0.80 | 1.76 | -0.31 | 2.72 |
| 총급여 증가율 | 한국 | 6.66 | 7.74 | 11.36 | -5.68 | 4.07 | -1.61 | 5.94 |
| | 일본 | 1.96 | 1.98 | 2.88 | 0.66 | 0.63 | -0.63 | 2.83 |
| 기본급여 증가율 | 한국 | 6.45 | 6.95 | 11.50 | -3.67 | 3.70 | -1.10 | 4.33 |
| | 일본 | 1.85 | 1.69 | 3.18 | 1.15 | 0.57 | 1.06 | 3.60 |
| 초과급여 증가율 | 한국 | 2.46 | 3.14 | 16.66 | -21.81 | 8.00 | -1.38 | 6.41 |
| | 일본 | 1.96 | 1.98 | 2.88 | 0.66 | 0.63 | -0.63 | 2.83 |
| 변동급여 증가율 | 한국 | 10.25 | 9.45 | 25.74 | -7.16 | 8.83 | -0.40 | 2.64 |
| | 일본 | 2.54 | 2.22 | 5.00 | -0.32 | 1.75 | -0.12 | 1.67 |

8) 한국, 1999년~2015년, 일본, 1993년~2015년

9) 한국, 1981년~1998년, 일본, 1981년~1992년

<표6-2>의 기간을 보면 한국의 총급여 증가율, 기본급여 증가율, 초과급여 증가율, 변동급여 증가율 평균이 각각 6.66, 6.45, 2.46, 10.25 로 일본에 비해 상대적으로 약간 낮았고, 왜도는 한국, 일본 모두 음(-)의 방향으로 치우쳤다. 첨도는 모두 0보다 큰 값으로 정규분포보다 뾰족한 형태를 나타내고 있다. 즉, 데이터가 정규분포 보다 평균을 중심으로 높게 몰려 나타나있다.

제 2 절 실증분석

1. 분석모형의 단위근 검정

시계열자료의 경우 시간이 변함에 따라 시계열자료의 평균과 분산이 변화하기 때문에 이 자료를 분석하기 위해서는 먼저 데이터의 안정성을 검정할 필요가 있다.

이는 현실에 있어서는 불안정적인 시계열자료가 거의 대부분이기 때문에 연구시, 각 변수에 대한 단위근 검정이 선행되어야 한다.

이를 위하여 본 연구에서는 시계열자료의 안정성을 검증하는 방법 중 하나인 ADF(Augmented Dickey-Fuller test statistic)검정법¹⁰⁾을 사용하기로 한다. ADF 검정법은 차분을 추가하여 자기상관의 영향을 제거하는데 이를 식으로 표시하면 다음과 같다.

$$\Delta Y_t = \mu + (\rho - 1)Y_{t-1} + \sum_{j=1}^n \delta_j \Delta Y_{t-j} + \epsilon_t \quad (\text{식1})$$

$$H_0 : \rho = 0$$

이 식에서 $\epsilon_t \sim iid N(0, \sigma^2)$, j는 포함한 시차 수이며, μ 는 시계열 평균이다.

10) 단위근을 검정하는 방법에는 Dickey Fuller(1979) 단위근 검정법과 이를 확장시킨 ADF(Augmented Dickey Fuller) 검정법, PP(Phillips-Perron)검정법이 있다. DF 검정법은 오차항이 자기상관을 내포하지 않는다는 가정을 하나, ADF 검정법은 시차를 포함시킴으로써 이분산하는 잔차를 설명한다. PP 검정법은 DF나 ADF 검정법보다는 넓은 변수를 검정할 수 있다는 장점을 가지고 있으나, 오차항의 장기 분산을 추정해서 통계량을 구해야 한다는 단점이 있다.

귀무가설 $H_0 : \rho = 0$ 기각은 당해 시계열이 불안정하다는 것이므로 안정적인 시계열을 위해 차분을 해야 한다는 의미를 갖고 있다.

본 연구에서는 각 변수 단위근 검정의 최적차수의 경우 2 (연간 자료를 사용할 경우 주로 채택하는 차수)로 하고 ADF(Augmented Dickey-Fuller test statistic) 단위근 검정(unit root test)을 실시하였다. 아래의 단위근 검정 표 들중 <표7>에서 처럼 단위근 검정 결과 실질GDP성장률은 한국과 일본 모두 1%, 5%, 10% 유의수준에서 절대값이 크며, 단위근이 없다는 귀무가설을 기각하지 못해 안정적인 시계열로 나타났다. 같은 방법으로 한국의 실질 총급여 증가율, 실질 기본급여 증가율, 실질 초과급여 증가율, 실질 변동급여 증가율은 단위근이 존재하지 않았으며, 일본의 경우 실질 총급여 증가율에 단위근이 존재하여 2차 차분을 실시하여 안정적인 시계열을 만들었다.

실질 기본급여 증가율, 실질 초과급여 증가율, 실질 변동급여 증가율은 원계열이 이미 안정적이었으므로 차분하지 않고 그대로 사용하였다(<표7>, <표8>참조).

<표7> 수준변수¹¹⁾의 ADF 단위근 검정표

| 구분 | 변수 | 국가 | t-statistic (Prob.) | 단위근 판정 |
|------|-------------|----|---------------------|--------|
| 수준변수 | 실질 GDP성장률 | 일본 | -3.511*** (0.014) | × |
| | | 한국 | -3.809*** (0.007) | × |
| | 실질 총급여 증가율 | 일본 | -2.005*** (0.283) | ○ |
| | | 한국 | -3.877*** (0.006) | × |
| | 실질 기본급여 증가율 | 일본 | -3.233*** (0.027) | × |
| | | 한국 | -3.552*** (0.013) | × |
| | 실질 변동급여 증가율 | 일본 | -4.138*** (0.003) | × |
| | | 한국 | -3.622*** (0.011) | × |
| | 실질 초과급여 증가율 | 일본 | -5.258*** (0.000) | × |
| | | 한국 | -4.757*** (0.001) | × |

11) 수준변수란 단위근을 제거하기 전 데이터. 즉, 차분하기 전의 원계열 데이터를 말함.

<표8> 1차 차분변수의 ADF 단위근 검정표

| 구분 | 변수 | 국가 | t-statistic (Prob.) | 단위근 판정 |
|---------------|-------------|----|---------------------|--------|
| 1차 차분 변수형태 | 실질 GDP 성장률 | 일본 | -8.467*** (0.000) | × |
| | | 한국 | -5.818*** (0.000) | × |
| | 실질 총급여 증가율 | 일본 | -1.315*** (0.608) | ○ |
| | | 한국 | -7.963*** (0.000) | × |
| | 실질 기본급여 증가율 | 일본 | -6.270*** (0.000) | × |
| | | 한국 | -6.988*** (0.000) | × |
| | 실질 변동급여 증가율 | 일본 | -6.809*** (0.000) | × |
| | | 한국 | -8.140*** (0.000) | × |
| | 실질 초과급여 증가율 | 일본 | -7.300*** (0.000) | × |
| | | 한국 | -8.097*** (0.000) | × |

<표9> 2차 차분변수의 ADF 단위근 검정표

| 구분 | 변수 | 국가 | t-statistic (Prob.) | 단위근 판정 |
|---------------|-------------|----|---------------------|--------|
| 2차 차분 변수형태 | 실질 GDP 성장률 | 일본 | -8.733*** (0.000) | × |
| | | 한국 | -4.525*** (0.002) | × |
| | 실질 총급여 증가율 | 일본 | -8.687*** (0.000) | × |
| | | 한국 | -6.107*** (0.000) | × |
| | 실질 기본급여 증가율 | 일본 | -4.293*** (0.003) | × |
| | | 한국 | -5.521*** (0.000) | × |
| | 실질 변동급여 증가율 | 일본 | -4.992*** (0.001) | × |
| | | 한국 | -8.637*** (0.000) | × |
| | 실질 초과급여 증가율 | 일본 | -5.763*** (0.000) | × |
| | | 한국 | -5.283*** (0.000) | × |

2. 회귀분석 결과

회귀분석이란¹²⁾ 주어진 자료로부터 독립변수와 종속변수사이의 함수관계를 실증적으로 분석함으로써 그 크기는 어느 정도 인지를 알아내기 위해 사용되는 방법이다. 오차제곱합을 최소화하기 위해서는 최소자승법(Least Squares Regression)이

12) 단순회귀분석은 독립변수와 종속변수간의 함수관계를 실증적으로 분석하는 분석으로 독립변수 X를 상수로 취급하고 종속변수 Y를 확률변수로 취급함.

이용된다.

경기변동을 나타내는 실질GDP성장률인 독립변수가 임금증가율인 종속변수에 어떠한 영향력을 미치는 지에 대한 실증분석을 시도하였다. 이것은 다음과 같은 식으로 나타낼 수 있다. 이러한 회귀분석의 결과는 다음과 같다.

$$Y = a + bX \quad (\text{식4})$$

X : 실질GDP성장률, Y : 임금증가율

$$X = X_t - X_{t-1} / X_t, Y = Y_t - Y_{t-1} / Y_t$$

1) 한·일 임금 회귀분석

(1) 한국의 실질GDP성장률과 임금

가. 한국의 실질GDP성장률과 총급여 증가율

실질GDP 성장률이 총급여 증가율에 미치는 영향은 <표10>과 같이 나타났다. 회귀모형 $R^2 = .265$ 이므로 전체 변량의 26%에의 설명력을 갖고 있고 회귀모형이 유의($F=11.564$, $p<0.001$)하므로 경기변동이 총급여 증가율에 순행적인 영향을 주는 것으로 검증 되었다. DW 13)계수를 통해 볼 때 잔차가 회귀상 서로 상관되지 않아야 한다(DW 계수 1-3 사이)는 가정을 충족하고 있다.

13) DW(Durbin-Watson) 자기상관검정방법으로 분석결과가 2보다 작으면 양의 상관관계, 2보다 크면 음의상관관계, 2에 가까우면 자기상관, 즉, 잔차가 없음을 나타낸다.

<표10> 한국 실질GDP성장률과 총급여 증가율

| 종속변수 총급여 증가율 | 추정치 | 표준편차 | tValue |
|------------------------|-----------|----------|-----------|
| 상수항 | -2.194407 | 1.989763 | -1.102848 |
| 독립변수 실질GDP성장률 | 0.892378 | 0.262408 | 3.400725 |
| R ² : | 0.265464 | | |
| AdjustR ² : | 0.24251 | | |
| F : | 11.56493 | | |
| P (F-statistics) : | 0.001819 | | |
| DW 계수 | 1.828722 | | |
| N | 34 | | |

나. 한국의 실질GDP성장률과 기본급여 증가율

실질 GDP성장률이 기본급여 증가율에 미치는 영향은 <표11>과 같이 나타났다. 회귀모형 $R^2 = .405655$ 이므로 전체 변량의 40%에의 설명력을 갖고 있고 회귀모형이 유의($F=21.84081$, $p<0.001$)하므로 경기변동이 기본급여에 양의 영향을 주는 것으로 검증 되었다. DW 계수를 통해 볼 때 잔차가 회귀상서로 상관되지 않아야 한다(DW 계수 1-3 사이)는 가정을 충족하고 있다.

<표11> 한국 실질GDP성장률과 기본급여 증가율

| 종속변수 기본급여 증가율 | 추정치 | 표준편차 | tValue |
|------------------------|-----------|----------|-----------|
| 상수항 | -0.439549 | 1.169596 | -0.375813 |
| 독립변수 실질GDP성장률 | 0.720853 | 0.154245 | 4.673415 |
| R ² : | 0.405655 | | |
| AdjustR ² : | 0.387082 | | |
| F : | 21.84081 | | |
| P (F-statistics) : | 0.000051 | | |
| DW 계수 | 1.748370 | | |
| N | 34 | | |

다. 한국의 실질GDP성장률과 초과급여 증가율

실질 GDP성장률이 초과급여 증가율에 미치는 영향은 <표12>와 같이 나타났다. 회귀모형 $R^2 = .327603$ 이므로 전체 변량의 33%에의 설명력을 갖고 있고 회귀모형이 유의($F=15.59097$, $p<0.001$)하므로 경기변동이 초과급여에 순행적 영향을 주는 것으로 검증되었다. DW 계수를 통해 볼 때 잔차가 회귀상 서로 상관되지 않아야 한다(DW 계수 1-3 사이)는 가정을 충족하고 있다.

<표12> 한국의 실질GDP성장률과 초과급여 증가율

| 종속변수 초과급여 증가율 | 추정치 | 표준편차 | tValue |
|--------------------|-----------|----------|-----------|
| 상수항 | -6.884451 | 2.436154 | -2.825951 |
| 독립변수 실질GDP성장률 | 1.268578 | 0.321278 | 3.94854 |
| R^2 : | 0.327603 | | |
| Adjust R^2 : | 0.306591 | | |
| F : | 15.59097 | | |
| P (F-statistics) : | 0.000405 | | |
| DW 계수 | 1.560154 | | |
| N | 34 | | |

라. 한국의 실질GDP성장률과 변동급여 증가율

실질GDP성장률이 변동급여 증가율에 미치는 영향은 <표13>과 같이 나타났다. 회귀모형 $R^2 = .189542$ 이므로 전체 변량의 19%에의 설명력을 갖고 있고 회귀모형이 유의($F=7.483827$, $p<0.01$)하므로 경기변동이 변동급여에 미치는 영향을 주는 것으로 검증 되었다. DW 계수를 통해 볼 때 잔차가 회귀상 서로 상관되지 않아야 한다(DW 계수 1-3 사이)는 가정을 충족하고 있다.

<표13> 한국의 실질GDP성장률과 변동급여 증가율

| 종속변수 변동급여 증가율 | 추정치 | 표준편차 | tValue |
|------------------------|-----------|----------|-----------|
| 상수항 | -4.283739 | 3.50038 | -1.223793 |
| 독립변수 실질GDP성장률 | 1.262854 | 0.461627 | 2.735659 |
| R ² : | 0.189542 | | |
| AdjustR ² : | 0.164215 | | |
| F : | 7.483827 | | |
| P (F-statistics) : | 0.010069 | | |
| DW 계수 | 1.853780 | | |
| N | 34 | | |

(2) 일본의 실질GDP성장률과 임금

가. 일본의 실질GDP성장률과 총급여 증가율

실질GDP성장률이 총급여 증가율에 미치는 영향은 <표14>와 같이 나타났다. 회귀모형 $R^2 = .341254$ 이므로 전체 변량의 34%에의 설명력을 갖고 있고 회귀모형이 유의(F=16.57713, $p < 0.001$)하므로 경기변동이 총급여에 양의 관계로 영향을 주는 것으로 검증 되었다. DW 계수를 통해 볼 때 잔차가 회귀상 서로 상관되지 않아야 한다(DW 계수 1-3 사이)는 가정을 충족하고 있다.

<표14> 일본의 실질GDP성장률과 총급여 증가율

| 종속변수 총급여 증가율 | 추정치 | 표준편차 | tValue |
|------------------------|-----------|----------|----------|
| 상수항 | -0.008205 | 0.250757 | -0.03272 |
| 독립변수 실질GDP성장률 | 0.329266 | 0.080871 | 4.071503 |
| R ² : | 0.341254 | | |
| AdjustR ² : | 0.320668 | | |
| F : | 16.57713 | | |
| P (F-statistics) : | 0.000286 | | |
| DW 계수 | 1.916707 | | |
| N | 34 | | |

나. 일본의 실질GDP성장률과 기본급여 증가율

실질GDP성장률이 기본급여 증가율에 미치는 영향은 <표15>와 같이 나타났다. 회귀모형 $R^2 = .224038$ 이므로 전체 변량의 22.4%에의 설명력을 갖고 있고 회귀모형이 유의($F=9.239133$, $p<0.01$)하므로 경기변동이 기본급여에 미치는 영향을 주는 것으로 검증 되었다. DW 계수를 통해 볼 때 잔차가 회귀상서로 상관되지 않아야 한다(DW 계수 1-3 사이)는 가정을 충족하고 있다.

<표15> 일본의 실질GDP성장률과 기본급여 증가율

| 종속변수 기본급여 증가율 | 추정치 | 표준편차 | tValue |
|------------------------|----------|----------|----------|
| 상수항 | 0.310225 | 0.242505 | 1.279254 |
| 독립변수 실질GDP성장률 | 0.237725 | 0.078209 | 3.039594 |
| R ² : | 0.224038 | | |
| AdjustR ² : | 0.199789 | | |
| F : | 9.239133 | | |
| P (F-statistics) : | 0.004694 | | |
| DW 계수 | 1.419454 | | |
| N | 34 | | |

다. 일본의 실질GDP성장률과 초과급여 증가율

일본의 실질 GDP성장률이 초과급여 증가율에 미치는 영향은 <표16>과 같이 나타났다. 회귀모형 $R^2 = .329765$ 이므로 전체 변량의 33%에의 설명력을 갖고 있고 회귀모형이 유의($F=15.74446$, $p<0.001$)하므로 경기변동이 초과급여에 미치는 영향을 주는 것으로 검증 되었다. DW 계수를 통해 볼 때 잔차가 회귀상 서로 상관되지 않아야 한다(DW 계수 1-3 사이)는 가정을 충족하고 있다.

<표16> 일본의 실질GDP성장률과 초과급여 증가율

| 종속변수 초과급여 증가율 | 추정치 | 표준편차 | tValue |
|------------------------|-----------|----------|-----------|
| 상수항 | -2.036702 | 1.156549 | -1.761016 |
| 독립변수 실질GDP성장률 | 1.480017 | 0.372995 | 3.967929 |
| R ² : | 0.329765 | | |
| AdjustR ² : | 0.30882 | | |
| F : | 15.74446 | | |
| P (F-statistics) : | 0.000383 | | |
| DW 계수 | 1.672168 | | |
| N | 34 | | |

라. 일본의 실질GDP성장률과 변동급여 증가율

실질GDP성장률이 변동급여 증가율에 미치는 영향은 <표17>과 같이 나타났다. 회귀모형 $R^2 = .028521$ 이므로 전체 변량의 2.9%에의 설명력을 갖고 있는 것으로 나타났다. 회귀모형이 유의($F=0.939463$, $p>0.01$)하므로 경기변동이 변동급여에 미치는 영향이 유의하지 않게 나타났다. DW 계수를 통해 볼 때 잔차가 회귀상 서로 상관되지 않아야 한다(DW 계수 1-3 사이)는 가정을 충족하고 있다.

<표17> 일본의 실질GDP성장률과 변동급여 증가율

| 종속변수 변동급여 증가율 | 추정치 | 표준편차 | tValue |
|------------------------|-----------|----------|-----------|
| 상수항 | -0.307984 | 0.76361 | -0.403326 |
| 독립변수 실질GDP성장률 | 0.233699 | 0.246269 | 0.969259 |
| R ² : | 0.028521 | | |
| AdjustR ² : | -0.001838 | | |
| F : | 0.939463 | | |
| P (F-statistics) : | 0.339685 | | |
| DW 계수 | 1.771993 | | |
| N | 34 | | |

3) 한·일 간 실질GDP성장률과 임금항목의 관계

한·일 간의 실질GDP성장률이 총급여의 증가율에 미치는 영향을 비교해보니 <표18>과 같이 나타났다. 한국의 실질GDP성장률의 총급여 탄력성이 일본보다 더 큰 것으로 나타났다.

<표18> 실질GDP성장률과 총급여 증가율

| 종속변수 총급여 증가율 | 추정치 | 표준편차 | tValue | P (F-statistics) |
|-----------------|----------|----------|----------|---------------------|
| 독립변수 | | | | |
| (한국) 실질GDP성장률 | 0.892378 | 0.262408 | 3.400725 | 0.001819 |
| (일본) 실질GDP성장률 | 0.329266 | 0.080871 | 4.071503 | 0.000286 |

한·일 간 실질GDP성장률이 기본급여 증가율에 미치는 영향을 비교해 보면 <표19>와 같이 나타났다. 한국의 실질GDP성장률의 기본급여 탄력성이 일본보다 더 큰 것으로 나타났다.

<표19> 실질GDP성장률과 기본급여 증가율

| 종속변수 기본급여 증가율 | 추정치 | 표준편차 | tValue | P (F-statistics) |
|------------------|----------|----------|----------|---------------------|
| 독립변수 | | | | |
| (한국) 실질GDP성장률 | 0.720853 | 0.154245 | 4.673415 | 0.000051 |
| (일본) 실질GDP성장률 | 0.237725 | 0.078209 | 3.039594 | 0.004694 |

한·일간 실질GDP성장률이 초과급여 증가율에 미치는 영향을 비교해보면 <표20>과 같이 나타났다. 한국의 실질GDP성장률의 초과급여 탄력성이 일본보다 작은 것으로 나타났다. 즉, 임금구성 항목 중 탄력성을 보는 기울기 값(추정치)이 1.268/1.480으로 0.856정도의 비율로 계산된다. 이는 일본이 한국보다 15%정도 높은 것으로, 양국의 경제규모 차이를 보았을 때 일본의 초과급여가 한국의 초과급여 보다 충분히 탄력적으로 반응한다고 판단된다.

<표20> 실질GDP성장률과 초과급여 증가율

| 종속변수 초과급여 증가율 | 추정치 | 표준편차 | tValue | P (F-statistics) |
|------------------|----------|----------|----------|---------------------|
| 독립변수 | | | | |
| (한국) 실질GDP성장률 | 1.268578 | 0.321278 | 3.94854 | 0.000405 |
| (일본) 실질GDP성장률 | 1.480017 | 0.372995 | 3.967929 | 0.000383 |

한·일간 실질GDP성장률이 변동급여 증가율에 미치는 영향을 비교해 보면 <표21>과 같이 나타났다. 한국의 실질GDP성장률의 변동급여 탄력성이 일본보다 더 큰 것으로 나타났고 일본의 변동급여는 경제성장률과 유의하지 않은 것으로 나타났다.

<표21> 실질GDP성장률과 변동급여 증가율

| 종속변수 변동급여 증가율 | 추정치 | 표준편차 | tValue | P (F-statistics) |
|------------------|----------|----------|----------|---------------------|
| 독립변수 | | | | |
| (한국) 실질GDP성장률 | 1.262854 | 0.461627 | 2.735659 | 0.010069 |
| (일본) 실질GDP성장률 | 0.233699 | 0.246269 | 0.969259 | 0.339685 |

3. 그랜저 인과관계 분석과 충격함수(VAR) 분석모형

그랜저 인과관계 분석(Granger Causality Test)은 변수사이의 인과관계를 분석하는 방법이다. 이 분석은 Y와 X의 두 변수 중 한 변수의 현재 값을 다른 변수의 과거 값이 얼마나 설명할 수 있는가를 검정하는 것이므로 우리가 일반적으로 생각하는 인과관계와는 다소 다르다고 하겠다. 이를 식으로 나타내면 다음과 같다.

$$Y_t = \mu + \sum_{i=1}^k \alpha_i X_{t-i} + \sum_{j=1}^q \beta_j Y_{t-j} + e_{1t} \quad (\text{식 2})$$

$$X_t = \mu' + \sum_{i=1}^m \lambda_i X_{t-i} + \sum_{j=1}^n \delta_j Y_{t-j} + e_{2t} \quad (\text{식 3})$$

$H_0 : \alpha_i = 0$ 은 “X는 Y를 그랜저인과하지 않는다”. 이는 변수 Y의 현재 값은 X의 과거 값으로 설명할 수 없음을 의미한다. $H_0 : \delta_j = 0$ 은 “Y는 X를 그랜저인과하지 않는다”. 이는 변수 X의 현재 값은 Y의 과거 값으로 설명할 수 없음을 의미한다.

1) 그랜저인과관계분석

(1) 실질GDP성장률과 총급여 증가율

가. 한·일 실질GDP성장률과 총급여 증가율 그랜저 인과관계 분석

경기변동과 총급여 증가율 간의 인과관계를 분석한 결과는 다음과 같다. 일본의 경우는 실질GDP성장률은 총급여 증가율에 영향을 미치며, 또한 총급여 증가율이 실질GDP성장률에 다시 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 한국의 경우는 실질GDP 성장률과 총급여 증가율은 인과관계가 없는 것으로 나타났다.

<표22> 실질GDP성장률과 총급여에 관한 Granger 인과관계 분석

| 변수명 | 국가 | 인과관계 | F통계량 |
|-----------------------------|----|--------------------------------|-------------------|
| 실질GDP 성장률과 총급여 증가율 | 일본 | 실질GDP성장률은 총급여증가율에 영향을 미치지 않는다. | 3.41345**(0.0477) |
| | | 총급여증가율은 실질GDP성장률에 영향을 미치지 않는다. | 5.589*** (0.0093) |
| | 한국 | 실질GDP성장률은 총급여증가율에 영향을 미치지 않는다. | 1.53151 (0.2344) |
| | | 총급여증가율은 실질GDP성장률에 영향을 미치지 않는다. | 0.22414 (0.8007) |

주: 1) 괄호 안은 p-value임

2) ***, **, *는 각각 1%, 5%, 7%에서 통계적으로 유의함

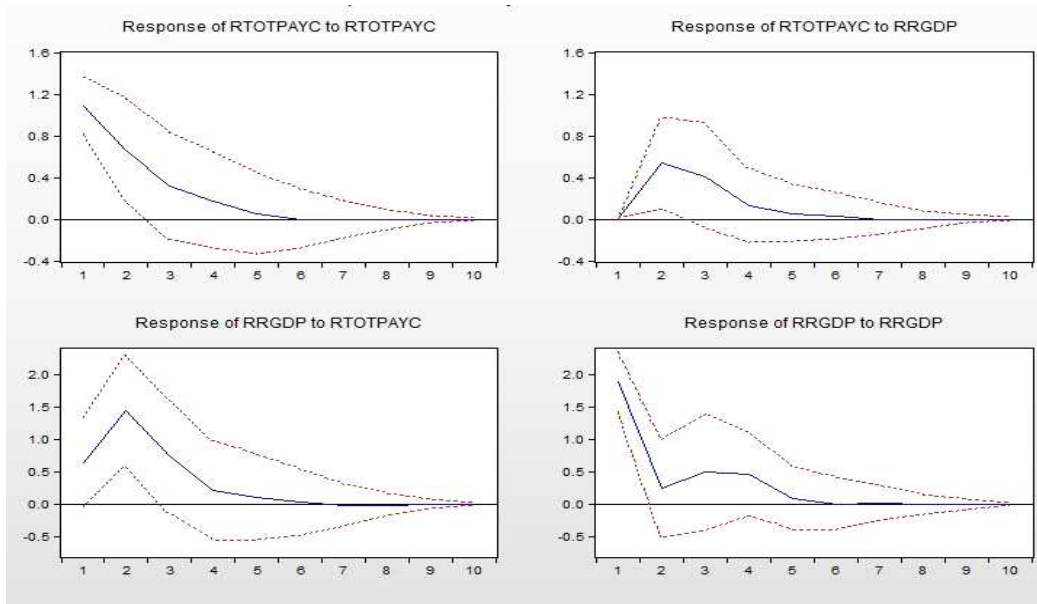
나. 한·일 실질GDP성장률과 총급여 증가율에 관한 충격반응함수

이제 오차 수정모형으로 한 변수로 부터의 충격이 다른 변수에 대해 장래에 어떤 경로로 효과를 미칠 것인가를 분석할 필요가 있다. 이를 위해 충격반응 함수를 구하고 이를 통해 변수들 간의 영향력에 대해 측정하였다. <그림5>는 일본의 실질 GDP성장률과 총급여 증가율 간의 직교 충격반응 함수¹⁴⁾를 나타낸 것이다. 중요한 의미를 갖는 것은 우상에 있는 총급여 증가율이 실질GDP성장률에 영향을 나타

14) VAR 분석(직교충격반응함수)은 한 변수에 대한 충격발생시 다른 변수에도 충격이 시차별로 어느 정도 지속되는지 여부에 대한 파악

낸 그림으로 총급여가 증가하면 1시차부터 바로 실질GDP성장률에 영향을 주다가 2시차이후에는 영향력을 행사하지 못하고 있음을 알 수 있다.

또한, 중요한 의미를 갖는 충격반응함수는 좌하에 있는 실질GDP성장률이 총급여 증가율에 영향을 나타내는 그림으로 실질GDP성장률이 증가하려면 1시차¹⁵⁾에서 2시차까지 증가하다 2시차 이후에는 영향력을 행사하지 못하고 있음을 알 수 있다.



<그림5> 일본의 실질GDP성장률과 총급여 증가율에 관한 예측오차 분산분석

(2) 실질GDP성장률과 기본급여 증가율

가. 한·일 그랜저 인과관계 분석

경기변동과 기본급여 증가율 간의 인과관계를 분석한 결과, 일본의 경우는 기본급여 증가율이 실질GDP성장률에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 한국의 경우는 실질GDP성장률과 기본급여 증가율은 인과관계가 없는 것으로 나타났다.

15) 1시차란 1년 후(2시차 2년, 3시차 3년)에 나타나는 충격반응, <그림23> 상단 오른쪽과 하단 왼쪽의 그림에서 실선을 설명함.

<표23> 실질GDP성장률과 기본급여에 관한 Granger 인과관계 분석

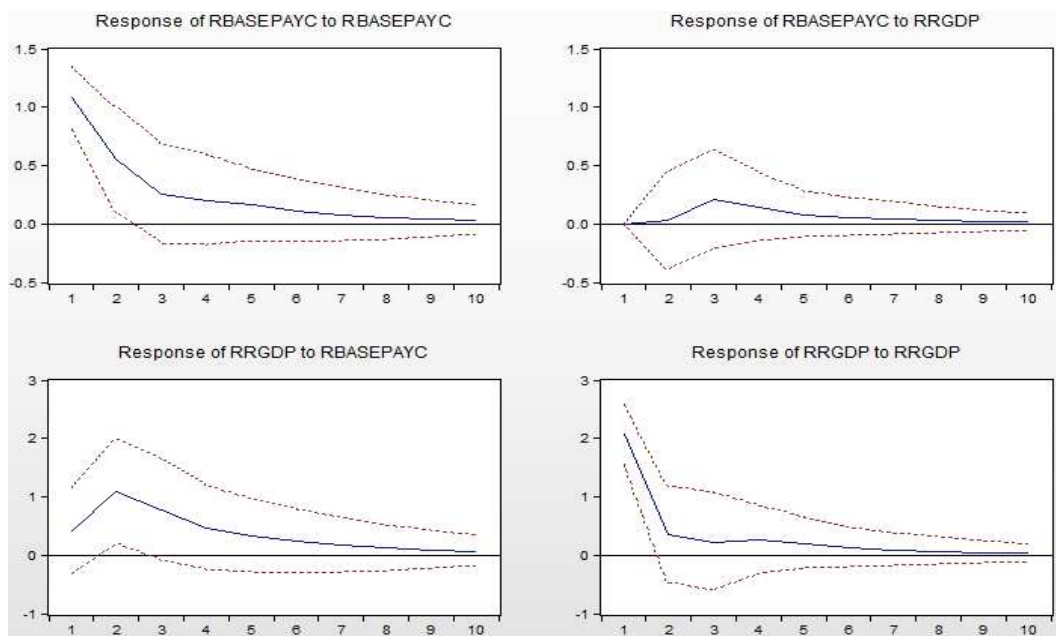
| 변수명 | 국가 | 인과관계 | F통계량 |
|------------------------------|----|---------------------------------|--------------------|
| 실질GDP 성장률과 기본급여 증가율 | 일본 | 실질GDP성장률은 기본급여증가율에 영향을 미치지 않는다. | 0.59631 (0.5579) |
| | | 기본급여증가율은 실질GDP성장률에 영향을 미치지 않는다. | 3.58615** (0.0416) |
| | 한국 | 실질GDP성장률은 기본급여증가율에 영향을 미치지 않는다. | 1.92544 (0.1653) |
| | | 기본급여증가율은 실질GDP성장률에 영향을 미치지 않는다. | 0.22207 (0.8023) |

주: 1) 괄호 안은 p-value임

2) ***, **, *는 각각 1%, 5%, 7%에서 통계적으로 유의함

나. 한·일 실질GDP성장률과 기본급여 증가율의 충격반응함수(VAR) 분석

<그림6>은 일본의 기본급여 증가율과 실질GDP성장률 간의 직교 충격반응 함수를 나타낸 것이다. 중요한 의미를 갖는 것은 우상에 있는 기본급여 증가율이 실질GDP성장률에 영향을 나타낸 그림으로 기본급여가 증가하면 1시차부터 바로 실질GDP성장률에 영향을 주다가 3시차이후에는 영향력을 행사하지 못하고 있음을 알 수 있다.



<그림6> 일본의 실질GDP성장률과 기본급 증가율에 관한 예측오차 분산분석

(3) 실질GDP성장률과 초과급여 증가율

가. 한·일 그랜저 인과관계 분석

경기변동과 초과급여 증가율의 관계를 보면, 일본은 초과급여 증가율이 실질 GDP성장률에 영향을 미치는 것으로, 한국은 상호간에 독립적인 것으로 나타났다.

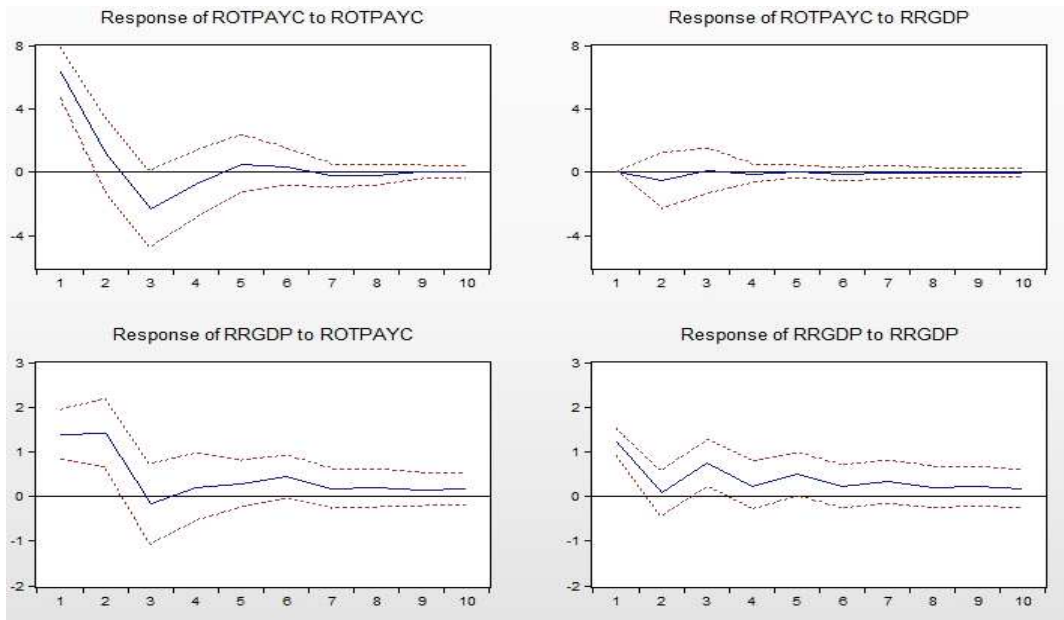
<표24> 실질GDP성장률과 초과급여에 관한 Granger 인과관계 분석

| 변수명 | 국가 | 인과관계 | F통계량 |
|---------------------|----|---------------------------------|----------------------|
| 실질GDP 성장률과 초과급여 증가율 | 일본 | 실질GDP성장률은 초과급여증가율에 영향을 미치지 않는다. | 0.17731 (0.8385) |
| | | 초과급여증가율은 실질GDP성장률에 영향을 미치지 않는다. | 8.87905***, (0.0011) |
| | 한국 | 실질GDP성장률은 초과급여증가율에 영향을 미치지 않는다. | 0.02694 (0.9734) |
| | | 초과급여증가율은 실질GDP성장률에 영향을 미치지 않는다. | 0.13871 (0.8711) |

주: 1) 괄호 안은 p-value임

2) ***, **, *는 각각 1%, 5%, 7%에서 통계적으로 유의함

나. 한·일 실질GDP성장률과 초과급여 증가율의 충격반응함수(VAR) 분석



<그림7> 일본의 실질GDP성장률과 초과급여 증가율에 관한 예측오차 분산분석

<그림7>은 일본의 초과급여 증가율과 실질GDP성장률 간의 직교 충격반응 함수를 나타낸 것이다. 중요한 의미를 갖는 것은 우상에 있는 초과급여 증가율이 실질GDP성장률에 영향을 나타낸 그림으로 초과급여가 증가하면 1시차부터 바로 실질GDP성장률에 영향을 주어 3시차까지 실질GDP성장률에 (-) 영향력을 행사함을 알 수 있다.

(4) 실질GDP성장률과 변동급여 증가율

가. 한·일 그랜저 인과관계 분석

경기변동과 변동급여 증가율의 인과관계를 살펴보면, 일본의 경우 실질GDP성장률이 변동급여 증가율에 영향을 미치는 것으로 나타났으며 한국의 경우도 실질GDP성장률이 변동급여 증가율에 영향을 미치고 것으로 나타났다.

<표25> 실질GDP성장률과 변동급여에 관한 Granger 인과관계 분석

| 변수명 | 국가 | 인과관계 | F통계량 |
|---------------------|----|---------------------------------|--------------------|
| 실질GDP 성장률과 변동급여 증가율 | 일본 | 실질GDP성장률은 변동급여증가율에 영향을 미치지 않는다. | 24.4685*** (0.000) |
| | | 변동급여증가율은 실질GDP성장률에 영향을 미치지 않는다. | 0.49422 (0.6155) |
| 변동급여 증가율 | 한국 | 실질GDP성장률은 변동급여증가율에 영향을 미치지 않는다. | 9.11906*** (0.009) |
| | | 변동급여증가율은 실질GDP성장률에 영향을 미치지 않는다. | 0.21611 (0.8070) |

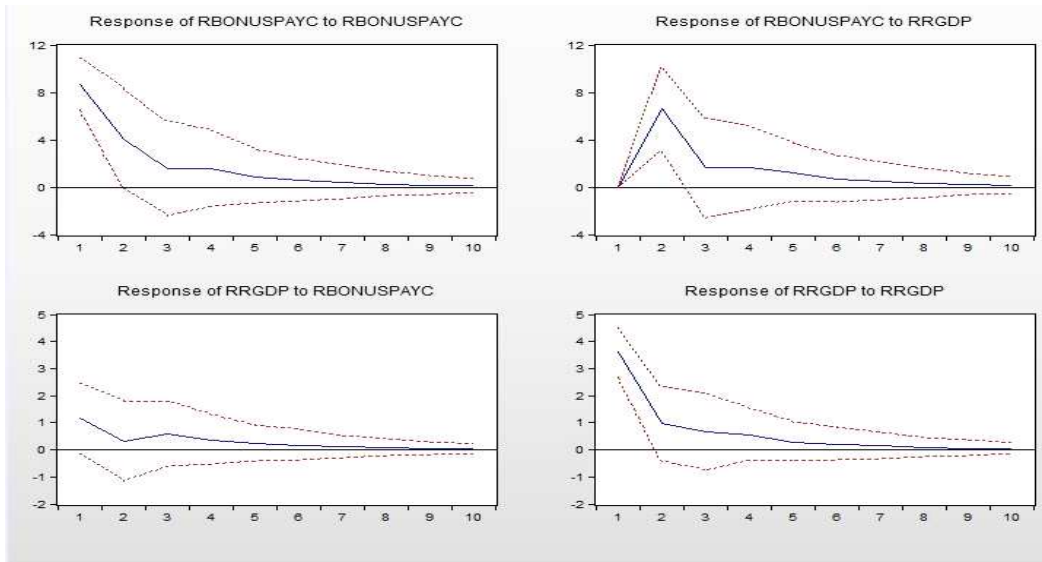
주: 1) 괄호 안은 p-value임

2) ***, **, *는 각각 1%, 5%, 7%에서 통계적으로 유의함

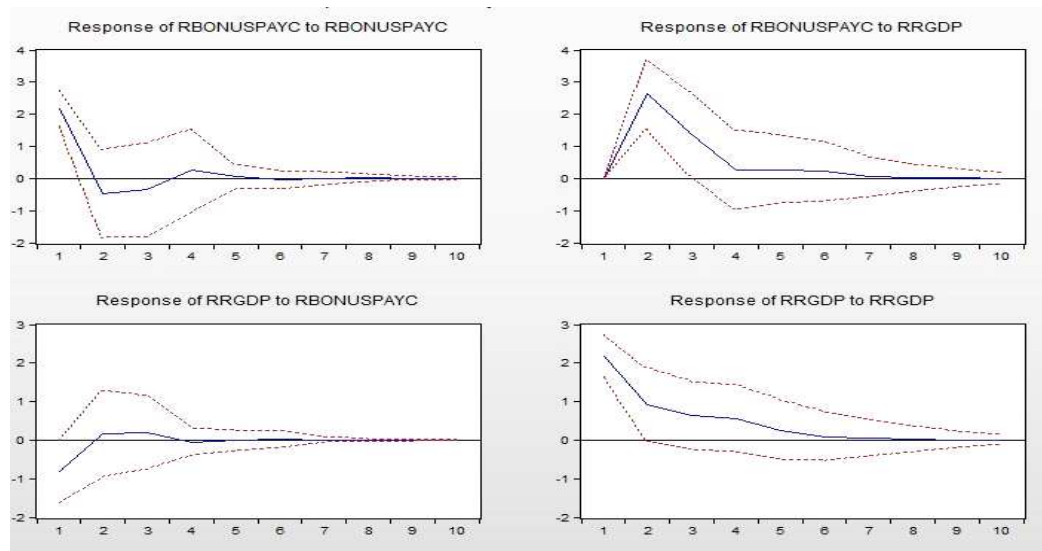
나. 한·일 실질GDP성장률과 변동급여 증가율의 충격반응함수(VAR) 분석

<표25>에서 알 수 있듯이, 한국과 일본 모두 실질GDP성장률이 변동급여 증가율에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그렇다면 두 국가에서 영향을 주는 시차가 어떻게 나타나는지 <그림8>에서 제시하였다. 한국의 경우 <그림8>에서 중요한 부분을 살펴보면, 좌하에서 실질GDP성장률이 증가할 경우 바로 1시차에 변동급여 증가율에

영향을 주며, 3시차부터 영향이 미미하게 미치는 것으로 나타났다. 일본의 경우 <그림9>를 보면 좌하에서 실질GDP성장률이 증가할 경우 바로 2시차에 변동급여 증가율에 영향을 주며, 3시차부터 영향이 미미하게 나타난 것을 볼 수 있다.



<그림8> 한국의 실질GDP성장률과 변동급여 증가율에 관한 예측오차 분산분석



<그림9> 일본의 실질GDP성장률과 변동급여 증가율에 관한 예측오차 분산분석

4. 실증분석 결과 요약

1) 회귀분석

본 장에서는 경기변동과 임금탄력성 검증을 위한 실증분석을 하였다. 또한, 분석결과
의 의미를 자세히 살펴보고자 회귀분석을 통한 한·일 비교를 실시하였다.

첫 번째로, 실질GDP성장률과 총급여 증가율을 살펴보면 한국은 경기변동이 총급여
증가율에 정(+) 영향을 주는 것으로 나타났다. 한편 일본의 경우 또한 경기변동이
총급여 증가율에 정(+)의 영향을 주는 것으로 나타났다. 또한 경기변동에 따른
총급여 탄력성을 한·일 비교분석을 실시했는데 그 결과 한국이 일본보다 총급여
탄력성이 높은 것으로 나타났다.

두 번째, 실질GDP성장률과 기본급여 증가율의 탄력성 분석결과를 살펴보면,
한·일 모두 실질GDP성장률이 기본급여 증가율에 정(+)의 영향을 주는 것으로 나타
났다. 또한 양 국가의 기본급여 증가율의 탄력성을 비교한 결과 한국이 일본보다
경기변동에 따른 기본급여 탄력성이 높은 것으로 나타났다.

세 번째, 실질GDP성장률과 초과급여 증가율의 탄력성 분석 결과는 한·일 모두
경기변동에 초과급여가 경기 순행적으로 반응하는 정(+)의 관계가 있음을 알 수
있다.

한·일의 초과급여 탄력성을 비교해보면 일본이 한국보다 경기변동에 따른 초과급
여 탄력성이 높은 것으로 나타났다.

네 번째, 실질GDP성장률과 변동급여 증가율의 탄력성 분석결과를 살펴보면,
한국은 경기변동이 변동급여 증가율에 영향을 주면서 탄력적으로 반응하는 정(+)의
관계임을 발견하였다. 한편, 일본은 실질GDP성장률이 변동급여 증가율에 영향을
주지 않는 것으로 나타났다.

2) 그랜저 인과관계 및 VAR 모형 검증

본 연구는 경기변동에 따른 임금의 탄력성을 검증하는 연구이다. 따라서 실증분석에서 경기변동과 임금이 서로 시차를 두고 영향을 미칠 수 있다는 가정하에 그랜저 인과관계 및 VAR 모형 검증을 실시하여 한·일 간의 영향력의 정도를 알아보려고 하였다. 본 연구에서 실시한 그랜저 인과관계 분석은 회귀분석과는 별도로 서로의 영향의 정도의 시차를 알아보려고 한 방법론으로서 연구결과는 다음과 같다.

첫 번째, 실질GDP성장률과 총급여 증가율의 경우 일본이 한국보다 총 급여 증가율과 실질GDP성장률이 서로 시차를 두고 영향을 주는 것으로 나타났으며, 1시차부터 바로 영향을 주다 2시차에 영향이 감소하는 것으로 나타났다. 즉, 한국은 일본에 비해 경기변동에 따른 총급여 증가율은 탄력적으로 반응하고 있으나, 개별단위(년도)별 영향력은 낮은 것으로 판단할 수 있다.

두 번째, 실질GDP성장률과 기본급여 증가율의 경우를 살펴보면, 일본은 기본급여 증가율이 오히려 실질GDP성장률에 시차를 두고 영향을 주고 있으며, 1시차부터 바로 영향을 주다가 3시차 이후 영향력이 감소하는 것을 알 수 있다. 즉, 한국은 기본급 탄력성의 경우에도 전체 탄력성을 높으나, 개별단위(년도)별 시차 영향력은 낮음을 알 수 있다.

세 번째, 실질GDP성장률과 초과급여 증가율의 영향력 방향과 분석을 살펴보면, 일본은 초과급여 증가율이 오히려 실질GDP성장률에 시차를 두고 영향을 주고 있으며, 1시차부터 바로 영향을 주다가 3시차 이후 영향력이 감소하는 것을 알 수 있다. 반면, 한국은 개별 영향력이 상호 독립적임을 알 수 있다.

마지막으로, 실질GDP성장률과 변동급여 증가율의 영향력 방향과 분석을 살펴보면, 한·일 모두 변수 간 시차의 영향을 받지 않으며, 상호 독립적으로 나타났다.

제 4 장 연구결과에 대한 논의

본 연구는 한국의 노동시장유연성을 임금유연성 측면에서 측정하고 분석하는 연구를 진행 하였고, 추가로 회귀분석을 이용해 고용분석을 실시하였다.

연구 결과, 우리나라의 임금탄력성이 전반적으로 낮을 것이라는 예상과 달리 경기변동에 대한 임금의 탄력성이 정의 관계를 보이며 탄력적으로 반응하였고, 추가로 실시한 고용지표 분석에서는 고용의 지표와 고용보호지수가 높아 경직되어 있는 결과를 얻었다.

이는 한국의 노동시장유연성은 일정수준의 유연성 확보를 위해 법령과 규제 등으로 경직되어 있는 고용측면 보다는 임금지표에 탄력성을 주어 그 유연성을 확보한 것으로 볼 수 있다.

실증연구를 통한 결과들을 구체적으로 보면 선행연구평가에서 도출된 한국의 임금유연성이 일본보다 상대적으로 낮다는 주장과 이를 검증하고자 제기된 “한국의 임금유연성은 실제로 일본보다 낮은가”에 대한 회귀분석 결과는 당초 예상과는 다르게 한국의 임금유연성이 대부분의 임금항목에 걸쳐서 그 탄력성이 일본보다 높은 것으로 나타난 것이다.

즉, 경기변동과 임금의 관계에서 한국과 일본의 총급여의 탄력성을 비교해 보면 한국은 0.89, 일본은 0.33으로 한국이 일본 보다 2배 이상 큰 것으로 나타나는 등 경기변동에 따른 총급여 및 임금구성 항목별 탄력성에 차이가 있으며, 우리나라가 일본에 비해 경기변동에 따른 임금 탄력성이 높은 것으로 분석되었다.

여기에서 이 결과들을 가지고 우리나라가 일본보다 임금유연성이 높고, 이것이 한국의 노동시장유연성에 긍정적으로 작용한다고 결론을 지을 수 있는 것인가에 대한 고찰과 논의를 하고자 한다.

우선, 임금유연성이 높은 원인을 임금요인에서 찾아본다. 또한, 임금유연성과 고용유연성이 상충관계(이선경·최창곤, 2012)에 있다는 주장을 지지하여 경기변동에 경직되어 있는 고용변수, 즉, 낮은 고용탄력성에 반응하여 일정수준의 노동시장유연성을 유지하려는 작용으로 임금탄력성이 높게 나타났다고 보고 접근한다. 또한, 이를 규명하기 위해 추가로 고용변수(고용률-실업률-경제활동참가율)를 회귀분석 하여 보도록 한다.

제 1 절 임금 요인

임금 요인의 경우 첫째, 경기변동에 따른 기본급여의 탄력성이 큰 것으로 나타났다. 기본급의 비중이 상대적으로 큰 한국의 임금구조와 임금인상 시 경제성장률을 고려한 물가상승률을 기본급에 직접 반영하는 방식이 임금탄력성을 높인 것으로 사료된다.

거시지표 뿐 아니라 한국의 경우 각 년도에 실시하는 임금교섭이나 인상에서 기업의 ‘임금인상’은 대부분 기본급여의 인상을 말하며 물가인상률과 경기변동을 고려하여 매년 이루어지고 있기 때문에 경기에 탄력적으로 반응한다는 거시적 결과를 뒷받침 한다고 볼 수 있다.

한편, 일본의 경우는 근로자와 노동조합이 있는 경우에는 조합원들의 사회적 고령화로 인해 고령자 비중이 높고 한국보다 더 많은 고령자로 구성되어 있는 노동조합원들이 물가나 경기에 직접 연동되는 임금인상보다 고용안정에 협상의 무게를 두어 온 현상으로 나타났다고 할 수 있겠다.

또한, 일본은 평성시대부터 연공서열 중심의 호봉제도의 호봉승급 동결을 통해 경기변동 및 물가가 임금의 기본급여에 직접적으로 연동되는 것을 차단했기 때문에 기본급여 증가율이 실질 GDP성장률에 크게 반응 하지 않은 것

으로 볼 수 있다.

둘째, 경기변동에 따른 초과급여의 탄력성은 일본이 한국보다 더 큰 것으로 나타났다. 일본의 경우 한국 보다 초과급여 증가율이 실질 GDP성장률에 탄력적으로 나타났는데 이는 기업이 내부의 인력자원을 활용하여 적절히 투입하여 경기변동에 대응하고 있으며 그 결과 초과수당 증감이 경기변동에 반응한 것으로 보여 진다.

임금에 있어서 한·일 모두 노동조합과의 교섭이 중시되는 환경 하에 양국의 노사 관계의 차이를 보면, 한국은 투쟁적인 노사관계를 가지고 노동조합이 물가인상에 상응하거나 상위하는 기본급의 인상을 중요시 한 반면, 일본은 협력적 노사관계로 임금인상 보다는 고용보장에 중점을 두고 교섭해 온 면이 있기 때문에 나타난 현상이라고 할 것이다.

즉, 일본은 춘투(춘계투쟁)를 통해 임금을 인상하고는 있으나 기본급여 인상 보다는 초과급여와 변동급여 등 기타 임금항목을 통한 전체 임금인상이 주된 교섭의 포인트였다고 볼 수 있다. 이로 인하여 1985년~2015년 기간의 일본기업 임금구성항목 비율을 볼 때, 기본급여 비율이 한국보다 상대적으로 높아지지 않은 것으로 볼 수 있다.

이는 일본기업들의 임금인상에 있어서도 인상에 직접 반영되지 않는 탄력성이 완만한 각종 수당의 인상이나 정률보다는 정액인상 등으로 임금인상을 하는 것을 고려할 때 미시적인 측면에서도 같은 경향이 있다고 예측할 수 있을 것이다.

<표26>과 <표27>에서 임금 구성항목 비율을 보면 총급여 내에서 한국의 경우 기본급여의 비중은 꾸준히 늘어서 임금체계내의 고정성이 증가 된 반면, 일본은 총급여 내에서 기본급여의 비중에 큰 변화가 없는 반면, 초과급과 변동급여의 비율이 높아져온 것을 볼 수 있다.

<표26> 한국 임금총액의 항목별 구성비율(단위: %)

| 년도 | 기본급여 | 초과급여 | 변동급여 |
|------|--------|--------|--------|
| 1981 | 72.20% | 14.10% | 13.70% |
| 1982 | 72.70% | 12.90% | 14.40% |
| 1983 | 73.70% | 12.30% | 14.00% |
| 1984 | 72.70% | 12.80% | 14.50% |
| 1985 | 73.70% | 11.90% | 14.50% |
| 1986 | 75.40% | 11.80% | 12.80% |
| 1987 | 73.70% | 11.50% | 14.80% |
| 1988 | 73.10% | 10.70% | 16.20% |
| 1989 | 73.10% | 9.80% | 17.20% |
| 1990 | 71.70% | 9.60% | 18.60% |
| 1991 | 70.80% | 9.60% | 19.60% |
| 1992 | 70.90% | 8.90% | 20.20% |
| 1993 | 69.30% | 9.90% | 20.90% |
| 1994 | 69.10% | 9.90% | 21.00% |
| 1995 | 68.00% | 9.60% | 22.40% |
| 1996 | 68.90% | 8.80% | 22.30% |
| 1997 | 68.60% | 8.20% | 23.20% |
| 1998 | 70.00% | 6.80% | 23.20% |
| 1999 | 73.70% | 7.30% | 19.00% |
| 2000 | 72.40% | 7.60% | 20.00% |
| 2001 | 72.60% | 7.00% | 20.30% |
| 2002 | 74.20% | 7.30% | 18.50% |
| 2003 | 74.40% | 6.70% | 19.00% |
| 2004 | 74.00% | 6.50% | 19.50% |
| 2005 | 74.40% | 6.50% | 19.10% |
| 2006 | 74.80% | 6.50% | 18.60% |
| 2007 | 76.40% | 6.20% | 17.40% |
| 2008 | 80.20% | 5.10% | 14.70% |
| 2009 | 81.20% | 4.90% | 13.90% |
| 2010 | 81.90% | 5.10% | 13.00% |
| 2011 | 81.20% | 5.40% | 13.40% |
| 2012 | 82.10% | 5.60% | 12.30% |
| 2013 | 81.70% | 5.70% | 12.60% |
| 2014 | 81.50% | 5.70% | 12.90% |
| 2015 | 82.60% | 5.60% | 11.90% |

자료원: 한국통계청, 임금구조기본조사 (2016),

<표27> 일본 임금총액의 항목별 구성비율(단위: %)

| 년도 | 기본급여 | 초과급여 | 변동급여 |
|------|-------|------|-------|
| 1981 | 71.1% | 7.0% | 21.8% |
| 1982 | 71.4% | 6.8% | 21.7% |
| 1983 | 71.4% | 6.9% | 21.7% |
| 1984 | 71.2% | 7.3% | 21.5% |
| 1985 | 70.7% | 7.5% | 21.8% |
| 1986 | 70.9% | 7.1% | 22.0% |
| 1987 | 71.0% | 7.0% | 22.0% |
| 1988 | 70.9% | 7.6% | 21.5% |
| 1989 | 70.3% | 7.7% | 22.0% |
| 1990 | 70.0% | 7.7% | 22.3% |
| 1991 | 69.6% | 7.5% | 22.9% |
| 1992 | 70.3% | 6.5% | 23.2% |
| 1993 | 71.0% | 5.9% | 23.1% |
| 1994 | 71.5% | 5.9% | 22.7% |
| 1995 | 71.6% | 6.2% | 22.2% |
| 1996 | 71.6% | 6.2% | 22.2% |
| 1997 | 71.3% | 6.7% | 22.0% |
| 1998 | 71.8% | 6.1% | 22.1% |
| 1999 | 72.6% | 6.1% | 21.3% |
| 2000 | 72.9% | 6.7% | 20.4% |
| 2001 | 73.0% | 6.6% | 20.5% |
| 2002 | 73.4% | 6.5% | 20.1% |
| 2003 | 74.3% | 6.8% | 18.9% |
| 2004 | 74.6% | 7.1% | 18.4% |
| 2005 | 74.3% | 7.1% | 18.6% |
| 2006 | 74.0% | 7.1% | 18.9% |
| 2007 | 74.0% | 7.3% | 18.7% |
| 2008 | 74.8% | 6.2% | 19.1% |
| 2009 | 75.1% | 6.0% | 18.9% |
| 2010 | 76.2% | 6.9% | 17.0% |
| 2011 | 75.6% | 6.9% | 17.5% |
| 2012 | 75.6% | 7.1% | 17.3% |
| 2013 | 75.7% | 7.2% | 17.1% |
| 2014 | 74.9% | 7.5% | 17.5% |
| 2015 | 74.6% | 7.2% | 18.2% |

자료원: 후생성(2016), 賃金構造基本統計調査

<표28> 한국의 임금교섭 인상률

| 구분 | 항목 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|---------|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 인상률 | 총계 | 4.7 | 4.8 | 4.8 | 4.9 | 1.7 | 4.8 | 5.1 | 4.7 | 3.5 | 4.1 | 3.7 | 3.3 | 3.6 |
| | 민간 | 4.8 | 4.9 | 4.9 | 5.0 | 1.8 | 5.0 | 5.2 | 4.7 | 3.5 | 4.2 | 3.7 | 3.3 | 3.7 |
| | 공공 | 2.9 | 3.5 | 3.1 | 3.0 | 0.0 | 1.1 | 4.6 | 3.0 | 2.3 | 1.9 | 3.3 | 3.4 | 3.0 |
| 소비자물가지수 | | 2.8 | 2.2 | 2.5 | 4.7 | 2.8 | 3.0 | 4.0 | 2.2 | 1.3 | 1.3 | 0.7 | 1.0 | 1.9 |
| 실질GDP | | 3.9 | 5.2 | 5.5 | 2.8 | 0.7 | 6.5 | 3.7 | 2.3 | 2.9 | 3.3 | 2.8 | 2.8 | 3.2 |

자료원: 통계청, 임금교섭인상률, 민간 vs 공공부문
 소비자물가지수(CPI), 2015년을 100으로, 460개 조사항목 가중평균하여 지수산출
 OECD STAT Annual report, 실질GDP, 각국 실질GDP 데이터

<표28>은 노동조합과 임금교섭을 통해 임금인상을 매년 실시하는 민간기업과 공공부문의 2005년부터 2017년간의 임금인상률, 즉, 기본급여 인상률을 나열한 표이다. 이 표를 보면 노동조합이 기업은 경기변동과 물가상승률을 반영한 임금인상을 해온 것으로 나타났다.

이는 노동조합이 있는, 임금수준이 상위에 있는 민간과 공공부문의 임금이 교섭을 통해 탄력적으로 상승했음을 보여준다. 임금인상이 물가상승률과 경기변동에 민첩하게 반응하였고, 이 총량은 실질GDP성장률에 대한 임금탄력성의 현상을 초래하였다고 볼 수 있다.

이 표에서 경기하강기의 현상을 보면 글로벌 금융위기 영향이 있었던 2009년에 공공부문은 임금동결을 실시하였고, 이듬해인 2010년에는 1.1%인상으로 물가상승을 훨씬 밑도는 인상에 노사가 합의했음을 알 수 있다.

반면, 노동조합이 있는 민간기업은 금융위기 영향권이었던 2009년에는 물가상승률 정도의 최소한의 임금인상을 실시하였으나 경기가 다소 회복된 2010년에는 동결이나 최소한의 임금인상이 있었던 부분에 대한 캐치업(catch-up)¹⁶⁾

16) 임금에서 동결되었거나 해당 산업내에 한기업의 임금이 큰 폭으로 뒤처져 있을 경우 그 간격을 좁히기 위한 임금의 인상을 말한다.

으로 보여지는 물가상승을 상회하는 큰 폭의 임금인상을 타결 하였음을 볼 수 있다.

이 지표들을 통해 노동조합이 있는 민간기업은 경기상승기나 안정기에 대체로 물가인상률 보다 높은 임금 인상률을 지속적으로 해 온 것을 알 수 있고 이것이 특히, 상승기의 경기변동에 따른 임금유연성으로 나타났다고 보여진다. 한편, 노동조합이 없는 기업이나 대다수의 상용근로자 300인 미만인 기업들은 경기하강기에 경기침체와 기업의 성과를 직접 임금인상률에 반영하여 탄력적으로 운영하였음을 예측할 수 있다(강승복·신동균, 2008).

또한, <표29>를 통하여 경기하강기에 이 부분의 기업들이 대기업보다 낮은 임금인상을 하거나 동결하여 경기하강에 탄력적으로 반응한 것으로 보인다.

이러한 현상은 외환위기전 대기업의 80%에서 최근에는 60%대로 심화되고 있는 임금격차(노민선, 2016)의 원인으로도 볼 수 있을 것이다.

<표29> 한국의 임금 인상률(중소기업 : 대기업_기본급여 인상률)

| 년도 | 중소기업 상용근로자300인미만 | 대기업 상용근로자300인이상 |
|-------|---------------------|--------------------|
| 2015년 | 3.4% | 3.9% |
| 2014년 | 2.4% | 5.3% |
| 2013년 | 3.7% | 3.6% |

자료원: 고용노동통계, 대기업·중소기업 상용근로자 임금인상률

이와 같은 임금인상에 있어서의 차등을 고려할 때 아래의 <표30>을 볼 필요가 있을 것이다. 중소기업의 비중이 99%를 차지하는 우리나라는 종업원 수 300인 미만¹⁷⁾의 중소기업의 비중이 매우 높고 대기업의 비중은 현저하게 낮은 구조를 가지고 있다. 따라서 한국은 경기변동에 대한 임금의 경기순행성은 경

17) 「중소기업기본법 시행령」에 각 업종별로 규모기준을 규정하여 제조업 등은 상시근로자수 300인 미만을 중소기업 범위를 규정하고 있다.

기가 하강하는 경우나 글로벌 경제 위기 등의 시기에는 명목임금의 하방 경직성¹⁸⁾을 강하게 나타나는 기업들, 즉, 노동조합의 임금협상력이 강하게 나타나는 대기업이나 공공부문에서 보다는 중소기업들에서 그 유연성이 확보되었을 가능성이 있다.

이들 기업들의 임금인상률은 노동조합이 있는 대기업이나 공공부문의 교섭임금 인상률과 상당한 차이가 있을 것이며 이는 최저임금을 지급하지 못하는 영세한 중소기업의 비율과 숫자를 고려했을 때에도 예측할 수 있을 것이다.

<표30> 중소기업일반현황

| 구분 | | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|--------------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 사업체수 (천개) | 계 | 3,047 | 3,069 | 3,125 | 3,235 | 3,354 | 3,419 | 3,545 | 3,605 |
| | 대기업 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| | 중소기업 | 3,044 | 3,066 | 3,122 | 3,232 | 3,351 | 3,416 | 3,542 | 3,601 |
| | (비중, %) | 99.9 | 99.9 | 99.9 | 99.9 | 99.9 | 99.9 | 99.9 | 99.9 |
| 종사자수 (천명) | 계 | 13,070 | 13,398 | 14,135 | 14,534 | 14,891 | 15,345 | 15,963 | 16,775 |
| | 대기업 | 1,603 | 1,647 | 1,873 | 1,907 | 1,831 | 1,923 | 1,935 | 1,648 |
| | 중소기업 | 11,468 | 11,751 | 12,263 | 12,627 | 13,059 | 13,422 | 14,028 | 15,127 |
| | (비중, %) | 87.7 | 87.7 | 86.8 | 86.9 | 87.7 | 87.5 | 87.9 | 90.2 |

자료원: 통계청(2016), 중소기업 일반현황

또한 학력, 근속기간, 사업체 규모와 직종 등 인적자본의 속성을 감안한 실질적 임금격차를 대략 8.4%로 본 한국의 임금격차조사¹⁹⁾를 고려해 보았을 때에도 임금의 경기순행성이 대기업이나 공공부문 외에서도 나타났음을 알 수 있을 것이다.

18) 임금에 있어서 하방경직성이란 한 번 결정되거나 인상된 임금은 경제여건이나 경기 및 성과의 변화에도 떨어지지 않고 일정수준을 유지하려고 하는 것을 말한다.

19) 한국노동연구원 임금격차조사(2012년 5월, 생산성고려 시 실질적 임금격차는 2.6%~6.4%(고용노동부 사업체근로실태조사, 2011년 6월)

<표31> 근로자 1 인당 월평균임금총액 (단위: 천원, %)

| 구분 | 16' 12월 | 17' 8월 | 9월 | 10월 | 11월 | 12월 |
|---------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 전체근로자 | 3,995 (1.8) | 3,377 (1.3) | 3,829 (5.0) | 3,349 (1.9) | 3,278 (2.5) | 3,997 (1.0) |
| 상용근로자 | 4,206 (1.6) | 3,550 (0.9) | 4,055 (4.6) | 3,532 (1.5) | 3,449 (2.1) | 4,235 (1.7) |
| 정액급여 | 2,992 (2.8) | 2,917 (3.2) | 2,925 (3.4) | 2,923 (3.9) | 2,925 (3.6) | 3,118 (4.2) |
| 초과급여 | 228 (5.5) | 220 (1.8) | 224 (3.2) | 236 (-0.9) | 228 (-0.4) | 222 (-2.8) |
| 특별급여 | 986 (-2.6) | 413 (-13.2) | 905 (9.2) | 372 (-13.5) | 296 (-9.7) | 894 (-9.3) |
| 임시 (일용근로자) | 1,539 (4.4) | 1,550 (4.3) | 1,551 (6.3) | 1,523 (2.0) | 1,577 (5.5) | 1,599 (3.9) |

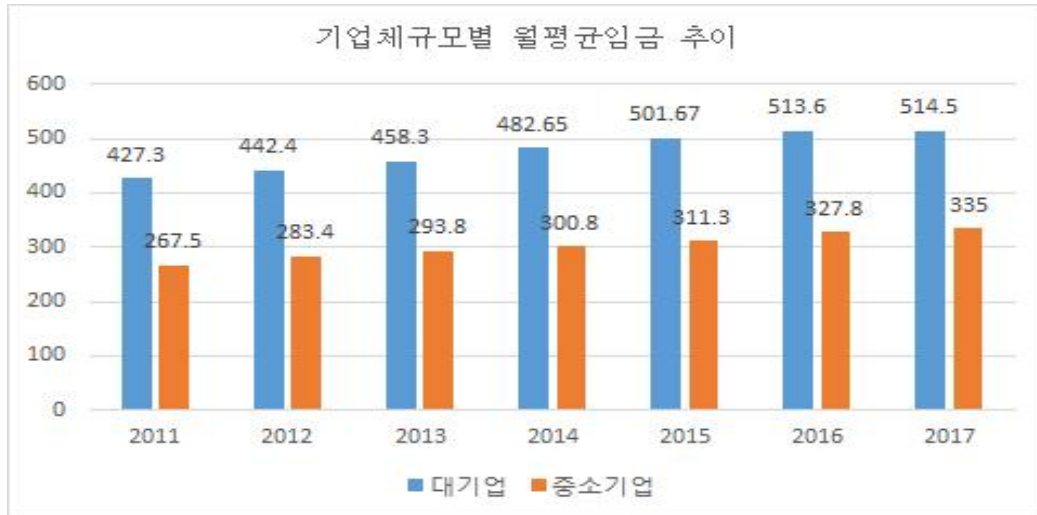
자료원: 고용노동부 (2017), 사업체 노동력조사결과(매월 노동통계조사)

한편, 상용근로자와 일용근로자의 임금차이는 위와 같이 정액급여, 초과급여와 특별급여 모든 임금항목에서 격차가 나타나고 있다. 또한 중소기업과 대기업간의 임금 격차가 나타나고 있는데 300인 미만 중소기업의 시간당 임금이 300인 이상의 대기업의 절반 수준으로 나타나 2008년 이후 관련 통계가 나온 이후 가장 크게 벌어지고 있고 이는 좀처럼 해소 되지 않고 있다.

따라서 경기변동에 따른 임금 유연성은 경기상승기에는 비조합 부문보다는 조합 부문, 즉, 노동조합의 임금협상력이 있는 기업(강승복·신동균, 2008) 및 상용근로자의 임금에서, 반면, 경기하강기에는 일용직과 300인 미만의 중소기업의 임금이 유연하게 반응하였다고 볼 수 있을 것이다.

지금까지 한국이 일본보다 높은 임금탄력성을 가지고 있다는 결과를 가지고 그 원인을 임금 요인 내에서 분석해 보았다. 주요 요인으로 구조적인 원인은 총급여 내에서 기본급여 비율이 큰 임금체계를 가지고 기본급여에 직접 영향을 주는 임금인상을 매년 실시하는 패턴에 있다고 볼 수 있다. 또한, 물가인상률과 경기변동을 함께 보고 이를 고려해 임금인상을 교섭을 통해 실시하는 그룹에서 경기상승기에 높은 탄력성을 견인한다고 볼 수 있다. 경기하강기에는 큰 비중의 중소기업 비율과 임금격차, 중소기업들의 임금지불능력 등을 볼 때 하방경직성이 있는 다른 부문의

임금에서 보다 이 부문에서 임금 유연성이 주도적으로 확보 되었다고 할 수 있을 것이다.



<그림10>기업규모별 월평균 총급여 추이

자료원: 고용노동부(2017), 사업체 노동력 조사

제 2 절 고용 요인

선행연구를 통해서 본 우리나라의 고용유연성, 경기변동과 고용의 유의성 등을 보아, 우리나라는 고용을 통한 노동시장 유연성이 확보가 어려웠기 때문에 임금 탄력성을 통한 노동시장 유연성을 확보하였던 것으로 보여진다. 이러한 현상을 고용요인을 통해 살펴 보면, 정규직 근로자에 대한 과도한 보호와 어려운 해고 등과 같은 제도적인 요인으로 인해 나타났다. 이를 규명하기 위하여 본 연구에서는 추가적으로 고용변수의 한·일 회귀분석을 실시하고 그 결과를 분석해보고자 한다.

1. 회귀분석 결과

1) 한·일 경기변동과 고용에 관한 비교분석

(1) 한·일 경기변동과 고용률

<표32>는 한·일의 경기변동과 고용률의 추가 회귀분석의 결과이다. 결과를 살펴보면, 한국이 일본에 비해 매우 낮은 고용률 탄력성을 보였다. 선행연구에서 우리나라는 경기변동과 고용이 상관하지 않는 것으로 나타났듯이 고용 없는 성장, 어려운 해고, 정규직보호, 비정규직 활용의 제한, 노동시장 진입과 탈퇴의 경직성으로 인해 고용률은 일본에 비해 크게 경직적으로 나타났다고 할 수 있다.

<표32> 한·일 간 고용률 회귀분석

| 종속변수 고용률 증가율 | 추정치 | 표준편차 | tValue | P (F-statistics) |
|-----------------|----------|----------|----------|---------------------|
| 독립변수 | | | | |
| (한국) 실질GDP성장률 | 0.002416 | 0.000648 | 3.726651 | 0.000703 |
| (일본) 실질GDP성장률 | 0.119547 | 0.043569 | 2.743836 | 0.009408 |

(2) 한·일 경기변동과 실업률

아래의 <표33>은 한국과 일본의 실업률을 회귀분석을 실시하여 비교한 표이다. 고용률과 마찬가지로 경기변동에 따른 실업률의 변화에 있어서도 일본이 한국보다 더 탄력적으로 반응한 것으로 보이고 통계적으로 유의한 결과를 얻었다. 경기하강 시나 침체기에 실업률이 반응하는 것은 자발적 실업 및 비자발적 실업이 구분되지 않은 상황에서 정의 내리기는 쉽지 않으나 일본의 평성시대 이후의 성과주의 도입 배경과 해고절차나 합의 등에 용이함이 증가

되어온 점 등으로도 접근 해 볼 수 있을 것이다.

<표33> 한·일 간 실업률 회귀분석

| 종속변수 실업률 증가율 | 추정치 | 표준편차 | tValue | P (F-statistics) |
|-----------------|-----------|---------|----------|---------------------|
| 독립변수 | | | | |
| (한국) 실질GDP성장률 | -0.051441 | 0.01046 | -4.91390 | 0.00002 |
| (일본) 실질GDP성장률 | -1.814236 | 0.60905 | -2.97880 | 0.00515 |

(3) 한·일 경기변동과 경제활동참가율

<표34>의 회귀분석결과를 보면 한국의 경제활동 참가율의 추정치는 0.247 로 반응하였고 유의한 결과가 도출되었다. 한국의 경제활동참가율이란 성인 15세 이상부터 64세 이하 중에서 취업자와 실업자를 합한 경제활동인구의 비율을 의미하고, 일본의 경제활동참가율은 15세부터 64세까지의 생산연령 인구를 포함한 노동력(就業者+失業者)로서 노동공급의 지표로 사용한다. 아래의 회귀분석은 일본의 결과가 유의하지 않으므로 양국 간의 비교 분석은 어렵다고 하겠다.

<표34> 한·일 간 경제활동참가율 회귀분석

| 종속변수 경제활동참가율 증가율 | 추정치 | 표준편차 | tValue | P (F-statistics) |
|---------------------|----------|----------|-----------|---------------------|
| 독립변수 | | | | |
| (한국) 실질GDP성장률 | 0.247083 | 0.06776 | -3.646460 | 0.000880 |
| (일본) 실질GDP성장률 | 0.051918 | 0.033249 | 1.56145 | 0.127165 |

2) 한·일 경기변동과 고용에 관한 각국 분석

여기에서 한·일 양국의 고용변수인 고용률, 실업률 및 경제활동참가율의 회귀 분석한 결과를 한국과 일본, 각국 별로 살펴보도록 한다.

(1) 한국의 실질GDP성장률과 고용률

실질GDP성장률이 고용률에 미치는 영향은 <표35>와 같이 나타났다. 회귀모형 $R^2 = .2900$ 이므로 전체 변량의 29%에의 설명력을 갖고 있고 회귀모형이 유의($F=13.888, p<0.001$)하므로 경기변동이 고용률에 순행적인 영향을 주는 것으로 반응하였다. DW 계수를 통해 볼 때 잔차가 회귀상 서로 상관되지 않아야한다(DW 계수 1-3 사이)는 가정을 충족하고 있다.

<표35> 한국의 고용률 회귀분석

| 종속변수 고용률 증가율 | 추정치 | 표준편차 | tValue |
|------------------------|-----------|----------|-----------|
| 상수항 | -0.013188 | 0.004850 | -2.719394 |
| 독립변수 실질GDP성장률 | 0.002416 | 0.000648 | 3.726651 |
| R ² : | 0.290009 | | |
| AdjustR ² : | 0.269127 | | |
| F : | 13.88793 | | |
| P (F-statistics) : | 0.000703 | | |
| DW 계수 | 1.468940 | | |
| N | 36 | | |

(2) 한국의 실질GDP성장률과 실업률

실질GDP성장률이 실업률에 미치는 영향은 <표36>과 같이 나타났다. 회귀모형 $R^2 = .4152$ 이므로 전체 변량의 41.5%에의 설명력을 갖고 있고 회귀모형이 유의($F=24.15, p<0.001$)하므로 경기변동이 실업률에 순행적인 영향을 주는 것으로 반응하였다. DW 계수를 통해 볼 때 잔차가 회귀상 서로 상관되지 않아야한다(DW 계수 1-3 사이)는 가정을 충족하고 있다.

<표36> 한국의 실업률 회귀분석

| 종속변수 실업률 증가율 | 추정치 | 표준편차 | tValue |
|------------------------|-----------|----------|-----------|
| 상수항 | 0.348216 | 0.078310 | 4.446631 |
| 독립변수 실질GDP성장률 | -0.051441 | 0.010468 | -4.913943 |
| R ² : | 0.415273 | | |
| AdjustR ² : | 0.398076 | | |
| F : | 24.14684 | | |
| P (F-statistics) : | 0.000022 | | |
| DW 계수 | 1.056981 | | |
| N | 36 | | |

(3) 한국의 실질GDP성장률과 경제활동참가율

실질GDP성장률이 경제활동참가율에 미치는 영향은 <표37>와 같이 나타났다. 회귀모형 $R^2 = .2812$ 이므로 전체 변량의 28%에의 설명력을 갖고 있고 회귀모형이 유의($F=13.297$ $p<0.001$)하므로 경기변동이 경제활동참가율에 순행적인 영향을 주는 것으로 반응 하였다. DW 계수를 통해 볼 때에는 잔차가 회귀상 서로 상관되지 않아야한다(DW 계수 1-3 사이)는 가정을 충족하지 못하고 있다.

<표37> 한국의 경제활동참가율 회귀분석

| 종속변수 경제활동참가율 증가율 | 추정치 | 표준편차 | tValue |
|------------------------|----------|----------|-----------|
| 상수항 | 62.18192 | 0.506890 | 122.6735 |
| 독립변수 실질GDP성장률 | 0.247083 | 0.067760 | -3.646460 |
| R ² : | 0.281133 | | |
| AdjustR ² : | 0.259990 | | |
| F : | 13.29667 | | |

| | |
|--------------------|----------|
| P (F-statistics) : | 0.000880 |
| DW 계수 | 0.832172 |
| N | 36 |

(4) 일본의 실질GDP성장률과 고용률

실질GDP성장률이 고용률에 미치는 영향은 <표38>과같이 나타났다. 회귀 모형 $R^2 = .17296$ 이므로 전체 변량의 17.2%에의 설명력을 갖고 있고 회귀모형이 유의($F=7.5286$, $p<0.001$)하므로 경기변동이 고용률에 순행적인 영향을 주는 것으로 반응하였다. DW 계수를 통해 볼 때에는 잔차가 회귀상 서로 상관되지 않아야한다(DW 계수 1-3 사이)는 가정을 충족하고 있지 못하다.

<표38> 일본의 고용률 회귀분석

| 종속변수 고용률 증가율 | 추정치 | 표준편차 | tValue |
|------------------------|-----------|----------|-----------|
| 상수항 | -0.409723 | 0.132863 | -3.083798 |
| 독립변수 실질GDP성장률 | 0.119547 | 0.043569 | 2.743836 |
| R ² : | 0.172958 | | |
| AdjustR ² : | 0.149985 | | |
| F : | 7.528636 | | |
| P (F-statistics) : | 0.009408 | | |
| DW 계수 | 0.707524 | | |
| N | 38 | | |

(5) 일본의 실질GDP성장률과 실업률

실질GDP성장률이 실업률에 미치는 영향은 <표39>과같이 나타났다. 회귀 모형 $R^2 = .1977$ 이므로 전체 변량의 19.8%에의 설명력을 갖고 있고 회귀모형이 유의($F=8.8731$ $p<0.001$)하므로 경기변동이 실업률에 순행적인 영향을 주는 것으로 반응 하였다. DW 계수를 통해 볼 때는 잔차가 회귀상 서로 상관되

지 않아야한다(DW 계수 1-3 사이)는 가정을 0.9408로서 근소하게 충족시키지 못하고 있다.

<표39> 일본의 실업률 회귀분석

| 종속변수 실업률 증가율 | 추정치 | 표준편차 | tValue |
|------------------------|-----------|----------|-----------|
| 상수항 | 5.054415 | 1.857284 | 2.721401 |
| 독립변수 실질GDP성장률 | -1.814236 | 0.609053 | -2.978780 |
| R ² : | 0.197738 | | |
| AdjustR ² : | 0.175453 | | |
| F : | 8.873128 | | |
| P (F-statistics) : | 0.005155 | | |
| DW 계수 | 0.940792 | | |
| N | 38 | | |

(6) 일본의 실질GDP성장률과 경제활동참가율

실질GDP성장률이 경제활동참가율에 미치는 영향은 <표40>과 같이 나타났다. 회귀모형 R² = .0634이므로 전체 변량의 6%에의 설명력을 갖고 있고 회귀모형이 유의(F=2.438 p>0.001)하므로 경기변동이 경제활동참가율에 순행적이지 않은 것으로 나타났다. DW 계수를 통해 볼 때에는 잔차가 회귀상 서로 상관되지 않아야한다(DW 계수 1-3 사이)는 가정을 0.91로서 근소하게 충족시키지 못하고 있다.

<표40> 일본의 경제활동참가율 회귀분석

| 종속변수 경제활동참가율 증가율 | 추정치 | 표준편차 | tValue |
|---------------------|-----------|----------|-----------|
| 상수항 | -0.246682 | 0.101393 | -2.432928 |
| 독립변수 실질GDP성장률 | 0.051918 | 0.033249 | 1.561458 |

| | |
|------------------------|----------|
| R ² : | 0.063430 |
| AdjustR ² : | 0.037415 |
| F : | 2.438150 |
| P (F-statistics) : | 0.127165 |
| DW 계수 | 0.909964 |
| N | 38 |

이상과 같이 추가로 실시한 고용변수의 실증분석을 통하여 한국이 일본보다 고용구조 및 고용률, 실업률 등의 유연성 지표가 낮게 나타났으므로 노동시장 유연성에 있어서 단기적 총량한정적인 것을 미루어 보았을 때에 그 상충관계(이선경·최창곤, 2012)로 인해 한국은 임금탄력성을 통해 유연성이 확보 되었음을 예측할 수 있다.

2. 한·일 고용구조와 특성

일본은 그 동안 종신고용제의 역사와 전통으로 상당히 경직적인 노동시장을 유지해 왔으나 1998년부터 2007년 사이 우리나라의 노동시장보다 유연한 것으로 나타났다. 한·일 모두 노동시장의 유연성 하락을 경험하였으나 일본의 노동시장이 한국보다 유연한 것으로 나타난 것이다.

한국의 경우 1998년 이후 유연성이 크게 하락하였음을 알 수 있는데 안정성과 유연성을 주성분으로 연구한 분석에서 OECD의 22개국 중 1998년 11위에서 2007년 18위로 하락하였고, 일본은 1998년 3위에서 2007년 10위로 하락하였다(변양규, 2009). 이러한 한·일 양국 간의 노동시장의 차이는 고용률, 실업률과 임금근로자의 구성 등 고용구조와 그 특성에서 비롯되는 것으로 해석된다.

1) 장기실업률과 임금 근로자의 구성

<표41>은 OECD 주요국의 장기실업자 비율을 비교한 것이다. 이 통계를 살펴보면, 우리나라는 OECD 주요국가에 비해 0.9로 현격하게 장기실업자 비

율이 낮으며, 실업률 또한 낮은 수준임을 알 수 있다. 즉, 한국은 노동조합과 정규직 보호, 상용직 근로자의 비율증가 등 제도적 요인과 더불어 고용을 통한 경기변동에 따른 탄력성을 확보하기보다는 구직 단념자가 비경제활동인구로 유입되어 고용률과 실업률은 경기변동과 무관하다고 본다(박준성·이은수, 2009).

반면, 일본은 경기변동에 따른 고용률과 실업률이 유연하게 움직이게 되어 이 사실이 고용통계에 반영되었으며, 한국보다 빨리 고령화²⁰⁾와 저성장을 경험하면서 고용을 통한 유연성 확보를 추구하였음을 알 수 있다.

즉, 고령사회²¹⁾로 접어든 일본은 임금보다는 정년까지 일할 수 있는 일자리의 중요성을 인식하고 고용을 보다 중시하면서 다양한 일자리와 용이한 노동시장 진입과 이탈 정책으로 노동시장의 유연성을 가져가고 있다고 볼 수 있다. 완화 되었다고는 하나 종신고용의 배경과 문화를 배제할 수 없는 일본의 특성상, 임금 보다는 고용을 유연하게 하는 다양한 정책 등을 통하여 정년을 보장하는 방향으로 가고 있다고 볼 수 있을 것이다.

또한, <그림10>에서 보는 바와 같이 국내 근로자 형태를 상용직, 임시직, 일용직으로 보았을 때 금융위기 후에 일시적으로 증가했던 임시근로자의 비율이 2000년대 초반을 거치면서 줄어들고 정규직 비율이 늘어나는 현상을 보여 준다. 즉, 한국은 노동조합과 정규직 보호에 관한 법률적, 제도적 요인들이 근로자 구성 비율 변화에 나타났다고 할 수 있고 아래의 <그림11>과 <표 42>에서 보여주는 바와 같이 2011년부터 그 현상이 뚜렷하고 이후 안정적으로 나타났다.

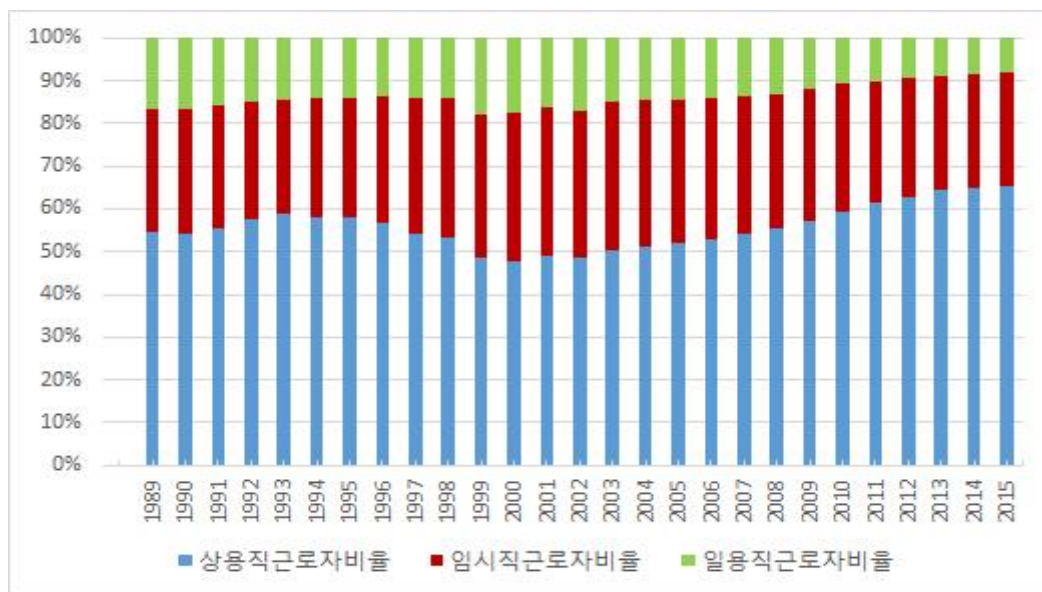
20) 고령화란 고령자의 수가 증가하여 전체 인구에서 차지하는 고령자 비율이 높아지는 것을 말한다. 65세 이상의 고령자 인구(노령인구)가 총인구에서 차지하는 비율로 나타내는 것이 일반적이다. 국제연합은 전체인구에서 65세 이상의 인구가 7%를 넘는 사회를 '고령화(aging) 사회'라고 한다.

21) 65세 이상 인구가 총인구를 차지하는 비율이 14% 이상을 고령사회(Aged Society)라고 하고, 65세 이상 인구가 총인구를 @차지하는 비율이 20% 이상을 후기고령사회(post-aged society) 혹은 초고령사회라고 한다.

<표41> OECD 국가별 1년 이상 장기실업자 비율

| 년도 국가 | 1985 | 1990 | 1995 | 2000 | 2005 | 2010 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|-----------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 캐나다 | 12.2 | 7.2 | 16.8 | 11.2 | 9.6 | 12.1 | 12.9 | 12.9 | 11.6 | 11.6 |
| 프랑스 | 43.7 | 38.1 | 42.5 | 42.6 | 41.4 | 40.1 | 40.5 | 42.7 | 42.8 | 44.4 |
| 독일 | 47.8 | 46.8 | 48.7 | 51.5 | 54.1 | 47.3 | 44.7 | 44.3 | 44.0 | 41.2 |
| 일본 | 13.1 | 19.1 | 18.1 | 25.5 | 33.3 | 37.6 | 41.3 | 37.6 | 35.5 | 39.5 |
| 한국 | - | 2.6 | 4.4 | 2.3 | 0.8 | 0.3 | 0.4 | 0.2 | 0.4 | 0.9 |
| 스위스 | - | - | 33.6 | 29 | 39 | 35.5 | 33.7 | 38.6 | 39.6 | 39.4 |
| 영국 | 50.3 | 34.4 | 43.6 | 28 | 22.4 | 32.6 | 36.2 | 35.7 | 30.7 | 27.2 |
| 미국 | 9.5 | 5.5 | 9.7 | 6 | 11.8 | 29.0 | 25.9 | 23.0 | 18.7 | 13.3 |
| 덴마크 | 34.4 | 29.9 | 27.9 | 20 | 25.9 | 20.2 | 25.5 | 25.2 | 26.9 | 22.5 |
| 핀란드 | 21.1 | - | 37.6 | 29 | 24.9 | 23.6 | 21.2 | 23.1 | 25.1 | 26.6 |
| 네덜란드 | 59.4 | 49.3 | 46.8 | - | 40.1 | 27.6 | 35.6 | 39.9 | 43.6 | 42.7 |
| 뉴질랜드 | - | 21.8 | 25.7 | 19.3 | 9.4 | 8.9 | 12.2 | 13.6 | 13.2 | 14.2 |
| 스페인 | 56.7 | 54 | 57.1 | 47.6 | 32.6 | 36.6 | 49.7 | 52.8 | 51.6 | 48.4 |
| 스웨덴 | 11.4 | 12.1 | 27.8 | 26.4 | - | 17.3 | 17.0 | 16.8 | 17.6 | 16.8 |

자료원: OECD (2016), Labour - Unemployment - Long-term Unemployment



<그림11> 한국의 임금근로자 구성비

자료원: 통계청(2016), KOSIS 경제활동인구 부가조사

<표42> 경기변동과 임금근로자 구성(단위: %)

| 구분 | 실질 GDP성장률 | 상용직 근로자비율 | 임시직 근로자비율 | 일용직 근로자비율 |
|------|-----------|--------------|--------------|--------------|
| 1989 | 7.0 | 54.76 | 28.61 | 16.62 |
| 1990 | 9.8 | 54.23 | 28.96 | 16.81 |
| 1991 | 10.4 | 55.53 | 28.74 | 15.73 |
| 1992 | 6.2 | 57.41 | 27.71 | 14.88 |
| 1993 | 6.8 | 58.88 | 26.73 | 14.38 |
| 1994 | 9.2 | 57.90 | 27.85 | 14.26 |
| 1995 | 9.6 | 58.14 | 27.89 | 13.97 |
| 1996 | 7.6 | 56.81 | 29.60 | 13.59 |
| 1997 | 5.9 | 54.33 | 31.60 | 14.07 |
| 1998 | -5.5 | 53.14 | 32.87 | 13.99 |
| 1999 | 11.3 | 48.44 | 33.60 | 17.96 |
| 2000 | 8.9 | 47.87 | 34.49 | 17.64 |
| 2001 | 4.5 | 49.16 | 34.60 | 16.24 |
| 2002 | 7.4 | 48.39 | 34.45 | 17.16 |
| 2003 | 2.9 | 50.47 | 34.74 | 14.79 |
| 2004 | 4.9 | 51.19 | 34.12 | 14.69 |
| 2005 | 3.9 | 52.14 | 33.30 | 14.57 |
| 2006 | 5.2 | 52.76 | 33.07 | 14.17 |
| 2007 | 5.5 | 53.98 | 32.39 | 13.64 |
| 2008 | 2.8 | 55.57 | 31.34 | 13.09 |
| 2009 | 0.7 | 57.07 | 31.00 | 11.93 |
| 2010 | 6.5 | 59.43 | 29.86 | 10.71 |
| 2011 | 3.7 | 61.28 | 28.68 | 10.04 |
| 2012 | 2.3 | 62.65 | 28.16 | 9.19 |
| 2013 | 2.9 | 64.37 | 26.89 | 8.74 |
| 2014 | 3.3 | 64.86 | 26.85 | 8.30 |
| 2015 | 2.8 | 65.46 | 26.45 | 8.09 |

자료원: 통계청(2016), 임금근로자 구성비율

2) 고용보호지수

<표 43>에서 볼 수 있듯이 고용의 유연성에 있어 양국의 정규직 고용보호의 격차는 정규직의 해고 절차상, 판단상의 차이에서 볼 수 있는데 전반적으로 한

국의 해고통보의 프로세스는 일본에 비해 통보의 기간이 길고 해고의 행위는 어렵다고 나타났다.

한편, <표 44>의 OECD 고용보호지수(EPL)²²⁾를 보면 고용 관련 선행연구의 합의 대로 우리나라 노동시장은 고용보호지수 측면에서 OECD 주요국들과 비교 시 고용의 경직성이 높으며, 임시직에 여러 가지 규제 또한 높다고 볼 수 있다. 또한 이 비교에 의하면 일본 노동시장의 고용보호 수준은 한국에 비해 낮고 임시직 사용에 관한 규제는 한국 2.54, 일본 1.25 로 나타났다. 개별 해고와 집단 해고에 대한 규제의 경우 한국 2.17, 일본 2.09 로 한·일 간 전체 EPL의 차이는 임시직 사용에 규제의 차에서 원인을 찾을 수 있을 것이다.

기간제와 파견 등 임시직에 관한 규제가 일본은 2008년 1.5에서 1.25로 감소하였고 한국은 2.08에서 2.54로 증가되었다. 그 내용으로는 기간제 계약의 유연성 결여와 파견직 근로의 사용범위 제한, 파견직의 최대사용기간(24개월)의 엄격한 제약과 인력 도급에 대한 강한 규제 등이 유연성을 저해하고 있는 것으로 나타났다.

이상과 같이 한국과 일본의 고용지표들을 통해서 회귀분석을 실시하고 양국의 관련, 각종지표를 살펴본 결과 한국의 고용유연성은 일본보다 상대적으로 경기에 탄력적으로 반응하지 않았다.

한편, 일본의 경우 고용유연성이 한국보다 높으며 고용보호지수, 노동시장 진입과 이탈이 한국보다 유연한 것으로 나타났다.

22) ELP(employment protection legislation index)고용보호입법지수는 가중평균이용으로 노동시장유연성 측정함, 산출이용이하고 OECD의공신력바탕으로 널리 쓰임. 1-6 으로 나타나고 낮을수록 유연함.

< 표 43 > 한·일 고용보호지수 비교(정규직)

| 구분 | 단위 및 설명 (Scale 0~3) | 한국 | | 일본 | |
|-------------------|---|-----|---|-----|--|
| | | 점수 | 설명 | 점수 | 설명 |
| 통보절차 | 구두통보① 서면통보① 제3자(근로자협의회)에 통보② 제3자허가필요③ | 3.5 | · 개인적인사유의 경우 서면통보, 경영상 이유는 근로자대표(노동조합)에 50일이전에통보, 해고회피 노력필요, 공정하고 합리적인 해고자 선택기준 필요 | 3.0 | · 법적조항 없으나 일반적으로 구두 및서면통보 모두쓰임. · 노동조합에게 통보하는 것이 관례 |
| 사전공지기간 | 경고, 구두통보, 서면통보에 소요되는기간 | 3 | · 개인적인 사유경우1일, 경영상의 이유의 경우 40일 | 0 | · 1일 |
| 근속기간별사전통보기간 | 9개월근무시 | 3 | · 1개월 | 3 | · 30일 |
| | 4년근무시 | 2 | · 1개월 | 2 | · 30일 |
| | 20년근무시 | 1 | · 1개월 | 1 | · 30일 |
| 해고보상금 | 9개월근무시 | 0 | · 해당없음 | 0 | · 해당없음 |
| | 4년근무시 | 0 | · 해당없음 | 0 | · 해당없음 |
| | 20년근무시 | 0 | · 해당없음 | 0 | · 해당없음 |
| 부당해고정의 | 근로자 능력부족, 직무중복성 | 2 | · 정당: 근로규율 위반, 불법행위, 경력사칭, 근무능력부족등과 긴박한경영상의 이유 · 부당: 국적, 성, 신념, 병가, 출산, 육아상의이유, 노동조합에 해고회피를 위한 노력 보여주지 못한 경우 | 2 | · 정당: 능력부족, 규율위반, 사업상의 이유 및 해고회피노력을 동반한 직무중복 · 부당: 성, 출산, 육아, 직무관련 병가 및 정당한 해고요건 미충족시 |
| 고용보호미적용기간 | 정규직고용보호가 적용되지않고 부당해고 제소가 불가능한 기간 | 없음 | · 법적규정은 없으나 일반적으로 해고발생 3개월이내에 법원에 제소함 | 4 | · 법적규정 없으나 대략 2-6개월(보통3개월) · 2주이상근무한 경우 30일 사전 통보기간 적용 |
| 부당해고보상금 | (월급여대비) 20년근속자의부당해고 시 추가적으로 소요되는 보상금 | 1 | · 법원판결에 의해 체불임금 지급 및 복직가능 · 복직대신 금전적보상 · 노사위원회해고 / 복직간 체불임금및추가금전적 보상 요구가능 | 1 | · 체불임금지급및복직 · 복직대신 정상적인 해고보상금 및 체불임금 |
| 부당 해고시 복직 가능성 | 복직요구권없거나 사례없음① 가끔복직이름① 자주복직이름② 거의항상복직이름③ | 6 | · 법원판결에 의한 복직 향상가능 | 6 | · 부당해고 경우 복직 향상가능 |
| 부당 해고에 대한 제소 허용기간 | (월):해고통보후부당해고 제소가 가능한 최장시간 | 2 | · 3개월이내 | 6 | · 제한없음 |

자료원: 한국경제연구원 정책연구2009, 노동시장의유연성 및 안정성국제비교

<표44> OECD고용보호지수²³⁾

| 국가 | 연도 | 개별·집단해고규제 | 비정규직규제 |
|------|------|-----------|--------|
| 일본 | 2013 | 2.09 | 1.25 |
| 한국 | 2013 | 2.17 | 2.54 |
| 네덜란드 | 2013 | 2.94 | 1.17 |
| 덴마크 | 2013 | 2.32 | 1.79 |
| 프랑스 | 2013 | 2.82 | 3.75 |
| 독일 | 2013 | 2.84 | 1.75 |
| 그리스 | 2013 | 2.41 | 2.92 |
| 이탈리아 | 2013 | 2.89 | 2.71 |
| 스페인 | 2013 | 2.36 | 3.17 |
| 캐나다 | 2013 | 1.51 | 0.21 |
| 영국 | 2014 | 1.59 | 0.54 |
| 미국 | 2013 | 1.17 | 0.33 |

자료원 : OECD (2013), IAB Employment Protection Database

제 3 절 소결

여기까지 본 연구의 실증연구 결과와 그 요인을 임금과 고용으로 나누어서 살펴보았다. 우리나라가 일본보다 임금의 탄력성이 낮다는 주장들과는 달리 우리나라의 임금탄력성은 실질임금에서 경기에 탄력적으로 반응하였고 그 탄력성에 있어서 한·일 비교 결과에서도 탄력적인 결과가 도출 되었다. 이에 한국의 임금탄력성이 왜 일본보다 높은지를 임금요인과 추가로 실시한 고용요인을 통해서도 규명하고자 하였으며, 그 결과는 다음과 같다.

첫째, 한국이 임금유연성이 높은 요인을 임금구조에서 찾을 수 있다. 한

23) OECD ELP(employment protection legislation index): 2013년 데이터 국가별비교

국은 총급여, 기본급여, 변동급여, 초과급여 모두 임금 탄력성을 높은 것으로 나타났으나 이는 한국에서 상대적으로 비중이 큰 기본급여의 탄력성에 있고 경기상승기에는 교섭력이 있는 대기업의 임금(강승복·신동균, 2008)이 경기에 탄력적으로 반응 하였고, 경기 침체와 하강기에는 지불능력과 교섭력에 한계가 있는, 비 노동조합부문과 중소기업부문에서의 임금탄력성에 기인하였음을 알 수 있다. 또한, 변동급여에 탄력성을 보여 경기변동 시 이를 통해 임금 유연성을 확보하였다고도 볼 수 있다.

반면에 일본의 임금탄력성의 검증결과, 초과급여에서 한국보다 탄력적으로 나타났는데 일본은 경기에 반응, 노동의 투입량을 선제적으로 조절하여 초과급여를 통해 임금유연성을 확보하였음을 알 수 있다.

둘째, 우리나라는 OECD국가 중 정규직 근로자의 과도한 보호, 노동조합의 적극적 활동 등으로 고용을 통한 노동시장 유연성 확보가 어려웠기에, 임금과 고용의 탄력성을 확보할 수 있는 여성근로자(안주엽, 2001)와 비 노동조합부문 및 중소기업sector, 임시직 등의 질 낮은 일자리를 통해서 유연성이 확보되었다고 할 수 있다(박준성, 이은수, 2010).

마지막으로, 우리나라는 고용이 상대적으로 경직되어있기 때문에 임금의 탄력성을 통한 유연성을 확보하였으며(이선경·최창곤, 2012), 일본은 오랜기간 고령화와 저성장을 경험함으로써 고용의 유연안정성의 필요성을 느끼고 피하였기에 경기변동에 따른 고용시장 유연성 확보가 더 우선시 되었다고 해석할 수 있을 것이다.

제 5 장 결 론

제 1 절 연구결과의 요약 및 시사점

1. 연구결과의 요약

노동시장유연성에 대한 연구 결과를 요약하면 한국의 노동시장유연성은 OECD국가들과 비교하여 경직되어 있고 뚜렷하게 개선되지 않고 있다는 것이다. 또한, 노동시장유연성의 중요 두 측면인 임금과 고용을 보았을 때 한국은 임금 탄력성을 더 유연하게 가져감으로써 고용적인 측면에서의 경직을 만회하고 일정수준의 노동시장유연성을 유지 하려는 경향이 있는 것으로 나타났다.

국제비교 접근으로 실시한 한·일 비교연구에서 임금총액과 구체적 임금구성 항목의 탄력성 비교연구에서 한국은 일본보다 경기변동에 임금이 탄력적으로 반응 하는 것으로 나타났다. 반면 일본의 경우, 고령사회와 저성장을 오랜 기간 경험하면서 고용유연성의 중요성이 증대된바 고용연성으로 노동시장유연성을 확보하는 것으로 나타났고 고용지표의 한·일 비교에서도 한국보다 고용률과 실업률 등의 주요지표가 유연하게 나타났다.

본 연구는 서론에서 한국과 일본의 임금 유연성 비교를 통해, 기존의 선행연구와 같이 “한국의 임금유연성이 일본보다 정말 낮은 것인가?”에 대한 문제를 제기하고 이를 검증하기 위해 경기변동과 임金的 탄력성을 분석하기 위해 임금구성 항목간의 비교연구를 진행하였다.

그 결과를 요약하면 당초의 선행연구를 통해 얻은 결과와 다르게 한국의 임금유연성이 일본보다 높은 것으로 나타났으며 임금구성항목별로 이를 살펴

보면 다음과 같다.

첫째, 한·일 간의 실질GDP성장률이 총급여 증가율에 미치는 영향을 비교해보면, 한국의 실질GDP성장률의 총급여 탄력성이 일본보다 더 큰 것으로 나타났다.

둘째, 한·일 간의 실질GDP성장률이 기본급여 증가율에 미치는 영향을 비교해보면, 한국의 실질GDP성장률의 기본급여 탄력성이 일본보다 더 큰 것으로 나타났다.

셋째, 경기변동에 따른 초과급여의 탄력성은 일본이 한국보다 더 큰 것으로 나타났다. 일본의 경우 한국보다 초과급여 증가율이 실질 GDP성장률에 탄력적으로 나타났는데 이는 개별기업이 내부 인력 자원을 활용하여 경기변동에 대응했고 그 결과 초과수당 증감률이 경제성장률에 반응을 한 것으로 보여진다.

넷째, 경기변동에 따른 변동급여의 탄력성은 한국이 일본보다 높으며, 일본은 무관한 것으로 발견되었다.

다섯째, 한·일 경기변동과 임금 변수의 시차를 두고 영향을 주는지를 알아보기 위해 VAR(시차분석) 분석을 추가로 실시하였으며, 그 결과 시계열 회귀분석에서 증명한 한국의 임금탄력성이 더 높은 것으로 나타났으나, 개별 경기변동에 따른 임금의 단위별 시차 영향력은 낮은 것으로 나타났다. 즉, 한국은 전체적으로 경기변동과 임금이 유연하게 반응하는 시계열을 보이고 있으나, 매년 경기변동이 당해 연도 임금에 단기적으로 영향을 주는 반면, 일본의 경우는 총급여, 기본급여, 초과급여는 1시차~3시차까지 경기변동과 시차를 두고 지속적으로 영향력을 주고받고 있음을 알 수 있었다. 변동급여의 경우는 한국과 일본 모두 독립적인 것으로 나타났다. 따라서 한국의 경우는 경기변동에 따른 임금 탄력성이 매우 순응적이거나, 개별 시차의 영향력은 거의 없는 것으로 나타났다.

또한, 본 연구에서는 한국의 일본보다 높은 임금유연성이 임금체계와 임금인상 주기와 방식의 특성에서 기인하는 반면, 낮은 고용유연성은 높은 고용보호지수와 정규직의 과도한 보호 등 고용구조의 특성에서 오는 것이라는 점을 인식하고 경기변동에 따른 고용변수(고용률과 실업률 변수 등)의 변화에 대한 회귀분석을 통해 이를 확인하였다. 즉, 일본은 한국보다 고용을 통한 경기변동에 따른 유연성을 확보하는 정책을 운영하였으며, 한국은 임금을 통하여 노동시장 유연성 확보한 것으로 판단할 수 있다.

2. 연구의 시사점

이상과 같은 연구논의를 바탕으로 하여 본 연구에서는 다음과 같은 시사점들을 도출할 수 있을 것이다.

첫째, 기존 선행연구와 달리 한국의 임금유연성이 일본보다 높은 것은, 임금 데이터 값에 영향이 노동조합이 있는 대기업을 임금인상률이 그 특성상 경기변동과 물가인상률을 직접적인 요인으로 기본급여 인상에 반영하는데서 기인한다고 보여 지는 바, 임금교섭과 인상률 결정에 있어서 장기적이고 적절한 선을 유지하여야 한다는 것을 알 수 있다. 또한, 일본은 잃어버린 20년 동안 임금수준을 거의 동결하였으며, 고령화·저성장 시대를 미리 경험함으로써, 경기변동과 임금의 관계가 상대적으로 약한 것으로 판단되어진다.

한국의 임금체계에 있어 1998년 이후 계속 커지고 있는 총급여 내에서 기본급여 비율 증가가 임금체계 내에서의 경직성을 증가시키고 있는지를 점검하고 적절한 임금체계를 구축하는 것이 필요하다고 하겠다. 더불어, 일본과 달리 급여 내에서 비중이 줄어들고 있는 변동급여를 살펴보고 적절한 pay-mix 정책을 찾는 것이 중요하다고 하겠다. 이를 위해 기업내 평가제도 등을 고찰하고 성과주의가 적합하게 작동될 수 있도록 하는 것이 필요하다. 또한, 임

금 체계에서도 보았듯이 한국의 기본급여 인상률은 통상임금 뿐 아니라 평균 임금 개념으로도 다른 임금항목에 연동되어 있는 고정성이 일본보다 높다. 이를 감안할 때 임금교섭 시 항목별 교섭이 아니라 총임금의 개념으로 접근할 수 있는 제도를 검토하고 노·사가 함께 이를 인식할 수 있도록 하는 것이 필요하다고 하겠다.

둘째, 임금유연성이 일본보다 높은 원인이 고용유연성이 낮은 데에서 기인하였다고 볼 수 있기에, 고용유연성의 제고 또한 중요하다고 하겠다. OECD국가들 중 상대적으로 높은 정규직 근로자의 과도한 보호, 높은 고용보호지수 등에 대해 고찰하고 이를 개선하기 위한 노동시장 유연성을 확보하기 위한 전략도 병행되어야 할 것으로 사료된다.

셋째, 본 연구 결과를 살펴보면, 한국이 고용유연성 보다는 임금유연성을 통해 노동시장 유연성을 확보하였다는 것을 알 수 있으나 임금유연성이 확보된 요인들을 면밀히 분석하고 다양한 임금정책을 통해, 지속적인 개선 방안을 모색할 필요가 있음을 시사한다. 또한, 우리나라도 장기적인 저성장과 빠른 속도의 고령사회 진입이 예측되고 있으므로, 고용을 통한 유연성 확보 전략과 함께 단기적인 임금정책이 아닌 장기적인 임금유연성 전략이 모색되어야 할 것이다.

제 2 절 연구의 한계 및 미래 연구의 제언

위에서 제시하여 온 이론 및 정책적인 시사점들에도 불구하고, 이 연구는 다음과 같은 한계점을 보이고 있다.

첫째, 조사대상 국가를 한국과 일본, 2개의 국가에 국한한 연구이므로 일반론을 도출하기에 어려움이 있다. 또한, 1981년부터 2015년까지 30개 이상의 시계열 자료를 얻어 실증분석 하였으나 이 장гис계열 자료를 경기에 큰 영향을

미쳤던 한국의 외환위기 전후와 일본의 잃어버린 20년을 거치며 노동시장의 주요정책들에 변화가 있었던 평성시대 전후 로 나누어서 실증분석 하지는 못하였다. 각 기간의 시계열자료의 수가 부족하여 이러한 기간 전후의 현상을 같은 연구방법인 회귀분석으로 분석하고 기간별로 비교하지 못한 한계가 있다. 차후 본 연구결과를 토대로 경기변동과 임금탄력성에 관한 기간적 차이, 혹은 경제규모나 노동시장 상황이 비슷한 시기를 매칭하여 세부 분석하고 대상 국가들을 확대한 글로벌 연구들이 필요하다고 하겠다.

둘째, 본 연구는 고용률에 대한 추가분석을 실시하였으나, 경기변동과 임금탄력성에 국한한 연구를 실시하였다. 따라서 노동시장 유연성을 확보하기 위한 고용과 임금탄력성을 종합한 심층연구와 제도적인 방안 모색 등의 연구 또한 향후 시도되길 바란다.

셋째, 본 연구는 경기변동과 임금간의 계량적인 인과관계를 규명하고자 하는데 초점을 맞추었고, 그 요인과 의미를 찾는 시도를 하였으나, 다양한 변수들을 추가하여 실증분석을 실시하고 이를 심층연구 하여 추가적 함의를 도출하는 데에는 미흡하였다.

마지막으로, 실제 실효성이 높은 정책을 선택하고자 한다면 경기의 변동과 임금탄력성만의 관계를 규명하는 것보다 고용과 임금탄력성 및 관련 지표들을 포함하는 더욱 종합적이고 효과적인 분석 방법들과 모형을 찾아서 차후 연구에 추가, 보완하고자 한다.

참 고 문 헌

- 강승복·신동균, “패널자료로 추정된 실질임금의 경기순행성”, 노동정책연구 한국노동연구원, (2008), pp. 1~16.
- 권정현, “미국의 경기침체와 소득불균형 그리고 임금주도 경제성장”, 국제노동동향, 한국노동연구원, (2012), pp. 43~50.
- 권형기, “노동시장 유연성의 다양한 전략”, 국제지역연구, 제 11 권, 한국 외국어대학교 국제지역연구센터, (2007), pp. 31~60.
- 김기호·장동구, “고용률의 의의와 유용성 분석”, 경제분석, 한국은행 금융경제연구원, 제 11 권, 제 2 호, (2005), pp. 106~134.
- 김낙년·조영준, “전전(1900~39) 일본의 실질임금과 임금격차”, 경제발전연구, 한국경제발전학회, 제 17 권, (2011), pp. 149~179.
- 김대일, “외환위기이후 노동시장의 변화와 분석”, 연구보고서, 한국경제연구원, (2008), pp. 149~225.
- 김유선, “한국과 미국의 노동시장유연성비교II”, 한국노동사회연구소, (2013), pp. 164~178
- 김우영, “경기변동에 따른 노동시장의 비대칭적 반응분석”, 경제분석, 한국은행 금융경제연구원, 제 14 권 제 1 호, (2008), pp. 92~113.
- 김재훈외, “주요국가의 인력활용 유형연구 및 고용의 유연안정화 방안”, 정책세미나 자료, 산업연구원, (2005). 문외솔, “한국 노동시장 변수들의 단기변동성 및 상관관계분석”, 경제분석, 한국금융경제연구원, 제 14 권, 제 4 호, (2008), pp. 113~150.
- 박동운, “노동환경변화와 노동시장의 유연성 제고”, 노동경제논집, 노동경제학회, (1997), pp. 233~267.

- 박동운, “한국경제의 당면과제 : 노동시장유연성 제고”, 노사포럼 ,(2003)
- 박명수, “실업률 결정과 경제활동참가율의 역할”, 한국경제의 분석, 한국금융연구원, 제 1 권, 제 2 호, (1995), pp. 105~110.
- 박선영, “임금유연성 국제비교”, 국제노동브리프, 한국노동연구원,(2014), pp. 35~43.
- 박선영·신동균, “한국의명목 및 실질임금의 유연성정도와 성격에 대하여”, 연구과제, 한국노동연구원, (2014).
- 박선영·신동균·허재준, “저임금부문의 임금유연성에 관한 연구”, 연구보고서, 한국노동연구원, (2014), pp. 1~67.
- 박성준·변양규·정현용, “한국노동시장의 유연안정성 현황 및 과제”, 연구보고서, 한국경제연구원, (2008), pp. 13~180.
- 박준성, “통상임금의 범위와 유연성”, KERI BRIEF, 한국경제연구원, (2013), pp. 1~12.
- 박준성·김환일, “한국기업 임금체계의 역사적변화에 관한연구”, 인사관리연구, 인사 관리학회, (2008), pp. 1~37.박준성·이은수, “경기변동과 고용구조”, 산업관계연구, 한국노사관계학회, 제 19 권, 제 4 호, (2009), pp. 1~16.
- 박준성, “임금체계” (2016) 명경사, “임금관리 이론과 실제”, 명경사 (2004)
- 변양규, “노동시장의 유연성 및 안정성 국제비교”, 정책연구, 한국경제연구원, (2009), pp. 1~77.
- 변양규, “주성분분석을 통한 노동시장의 유연성 및 안정성 국제비교”, 노동정책연구, 한국노동연구원, (2010), pp.1~37.
- 송태정, “노동시장의 유연성 개선되었나”, LG주간경제, LG경제연구원,(2005), 11 월 16 일, pp. 24~28.
- 송태정, “외환위기이후 노동시장의 유연성개선여부분석”, 계량경제학보, 제 16 권, (2005), pp. 99~131.

- 신동균, “실질임금의 경기변동상 변화패턴과 임금곡선”, 노동경제논집, 한국노동경제학회, 제 25 권, 제 2 호, (2002), pp. 1~32.
- 신동균·전병유, “경기변동에 대한 기업의 최적반응 : 임금조정인가 고용조정인가”, 노동리뷰, 한국노동연구원, (2005), pp. 49~64.
- 신은중, “노동시장 유연성과 유연화정책에 관한 시론적 검토: 유연화정책의 고용효과를 중심으로”, 정책세미나자료, 한국고용노사관계학회, (2009), pp. 3~31
- 안상영·이명호, “경영·경제통계학”, 서울: 박영사, (2011).
- 오호영, “노동의 미래와 노동시장의 유연성”, 정책연구, 한국경제연구원, (2015), pp.1~42.
- 윤봉준, “한국노동시장의 경직성”, 경제학연구, 한국경제학회, (1994), pp. 259~281. 윤윤규·전승국·노용진·이상민, “산업별 노동유연성에 대한 국제비교연구 : 기업사례를 중심으로”, 연구보고서, 한국노동연구원, (2008), pp. 240 ~257.
- 이상희·변양규, “한·일 간 통상임금제도비교와 임금경쟁력”, KERI BRIEF, 한국경제연구원, (2013), pp.13~27.
- 이선경·최장곤, “고용 및 임금의 조정비용이 노동시장의 유연성에 미치는 효과”, 경제연구, 한국경제통상학회, 제 30 권, (2012), pp. 143~159.
- 이은수, “경기변동과 고용 : 노동시장유연성의 국제비교를 중심으로”, 성신여자대학교 박사학위 논문, 성신여자대학교대학원, (2010), pp. 7~42
- 이재준, “우리나라 경기변동 특징 및 안정성 분석”, 2008.
- 이정언, “독일의 고용유연성 확대와 고용안정”, 학술지정보한국콘텐츠학회 논문지 KCI (2013), pp. 966~973.
- 이지만·박성훈·정성훈·강철희·조상미, “국내 일본기업사례분석을 통한 임금피크제의 실행효과와 그 향후과제”, 인적자원관리연구, 한국인적관리학

- 회, 제 19 권, (2012), pp.1~26.
- 이철인, “실질임금의 하방경직성과 경기변동에 따른 신축성”, 국제경제연구, 국제경제연구원, 제 5 권, (1999), pp. 73~95.
- 장지연·최영준·김기선·강성태, “OECD주요국의 고용보호와 사회적보호”, 연구보고서, 한국노동연구원, pp. 186~190.
- 전병유·신동균·신관호·이성균·남기곤, “노동시장 양극화의 경제적 분석”, 연구보고서, 한국노동연구원, (2007), pp.1~78.
- 전재석, “한국의 임금곡선에 관한 연구”, 서강대학교 박사학위논문, (2006), 서강대학교 대학원.
- 조성재·오중산, “노동유연성실태와 요인 : 자동차부품업체를 대상으로 한 탐색적 사례 연구”, 한국생산성관리학회지, 한국생산성관리학회, (2009), pp.141~168.
- 지광수·김정식, “일본의 비정규직에 대한 고찰”, 산업경제연구, 한국산업경제학회, 제 23 권, (2010), pp.1643~1664.
- 최진욱·박진아, “OECD 국가 패널분석을 통한 규제개혁의 경제성장 및 고용 창출 효과분석”, 규제연구, 한국규제학회, (2016).
- 하갑래, “근로기준법”, 서울 중앙경제사 (2008).
- 허현승, “한국경제의 실물교란과 경기변동: 구조적 VAR모형 접근”, 응용경제, 한국응용경제학회, 제 8 권, 제 1 호, (2006), pp. 5~27.
- 황수경·윤윤규·조성재·전병유·박경로·안주엽, “경제위기와 고용”, 한국노동연구원, (2010), pp. 9~27.
- Abraham, Katharine G. & Susan Housemann, N, “Job Security and Work Force Adjustment : How Differences are U.S. and Japanese Practices?”, *Journal of the Japanese and International Economies* 3, (1989), pp. 500~521.

- Atkinson, John & Nigel Meager, "Changing Working Patterns : How companies achieve flexibility to meet new needs", *Institute of Manpower Studies*. National Economic Development Office. London. (1986).
- Atkinson, J. & N. Meager, "Manpower strategies for flexible organizations." *Personnel Management*, Vol. 16, No. 8, pp. 28~31.
- Bergman, M., "International evidence on the sources of macroeconomic fluctuations", *European Economic Review*, Vol. 40, (1996), pp. 1237~1258.
- Bills, Mark J., "Real Wages over the Business Cycle : Evidence from Panel Data", *Journal of Political Economy*, (1985), pp. 666~689.
- Branson, William H. & Julio J Rotemberg, "International Adjustment with Wage Rigidity", *European Economic Review* 13, (1980), pp. 30~32.
- Burns, A. F. & Wesley C. Mitchell, "Measuring business cycles", *National bureau of economic research*. New York, (1946).
- Dickens, William T., Lorenz Goette, Erica L. Grosehn, Steiner Holden, Julian Messina, Mark E. Schweitzer, Jarkko Turunen, & Melanie E Ward(2006), "How wages change: Micro evidence from the International wage flexibility project," Federal Reserve Bank of Cleveland Working paper No. 06-20.
- Farber, Henry S., "The Analysis of Union Behavior", *Handbook of Labor Economics*, Chapter 18,(1994), pp. 1040~1089.
- Fofan, Félix & N'Zué, "Employment and economic growth in the Côte d'Ivoire : An analysis of structural determinants", *African Development Review*, Vol. 3, (1), pp. 98~113.
- Freedman, Richard B. & Martin L. Weitzman, "Bonuses and Employment in

- Japan”, *Journal of the Japanese and International Economies* 1,(1987), pp. 168~194.
- Holden, Steiner, “Wage Bargaining and Nominal Rigidities”, *European economic review* 38, (1994), pp. 1021~1039
- Ito, Takatoshi, “The Labor Market”, *The Japanese Economy*, Chapter 8, MIT Press, (1992).
- Ito, Takatoshi & Kyoungsik Kang, “Bonuses, Overtime and Employment : Korea and Japan”, *Journal of the Japanese and International Economies* 3,(1989), pp. 424~450.
- Keynes, J. M. & MacMillan, “The general theory of employment, Interest, and Money”, London, (1936).
- Kianderi, J. & Matti Viren, “Measuring Labor Market Flexibility in the OECD Countries”, *Empirica* 28, (2001), pp. 187~201.
- Lukas, Robert E. Jr. & Leonard A. Rapping, “Real Wages, Employment and inflation” , *Journal of Political Economy* 77(5), (1969), pp. 721~754.
- Malysheva, M. & D. G. Sarte, “Heterogeneity in sectoral employment and the business cycle”, *Economic Quarterly*, Vol. 95, No. 4, (2009), pp. 335~355.
- McLaughlin, Kenneth, “Real Wages?”, *Journal of Monetary Economics* 100, (1994), pp. 383~414.
- Mitchell, W. C., “Measuring Business Cycles: The Problem and Its Setting”, *National bureau of economic research*. New York, (1927).
- Mizuno, Asao, “Wage Flexibility and Employment Changes”, *Japanese economic studies*, (1987 & 88), pp. 38~73
- Moon, Weh S., “Expaining the cyclical behavior of the Korean labor market”,

- Morley, J., “Nonlinear time series in macroeconomics.”, (2007) *Institute Economic Research*, Bank of Korea, Vol. 321,(2008).
- Nelson, C. R. & Charles I. Plosser, “Trends and random walks in macroeconomic time series”, *Journal of Monetary Economics*, Vol. 10, (1982), pp. 139~162.
- Nickell, Stephen & Glenda Quintini, “Nominal Wage Rigidity and the Rate of Inflation”, *Economic Journal* 113(490), (2003), pp. 762~781.
- Ohashi, Isao, “On the Determinants of Bonuses and base Wages in Large Japanese Firms”, *Journal of the Japanese and International Economies* 3, (1988), pp. 451~479.
- Park, Seonyoung & Donggyun Shin, “Explaining Procyclical Male-Female Wage Gaps”, *Economic Letters* 88(2), (2005), pp. 231~255.
- Solon, Gary, & Robert Barsky, “Real wages over the Business cycle,” National Bureau of Economic Research Working Paper (1989), No. 2888.
- Solon, Gary, Robert Barsky, & Jonathan A. Parker, “Measuring the Cyclicalities of Real Wages: How Important is Composition Bias?”, *Quarterly Journal of Economics* (1994), 109(1), pp.1~26.
- Sachs, Jeffery D., “Real Wages and Unemployment in OECD Countries”, *Brookings Papers on Economic Activity* 1, (1983), pp. 255~304.
- Shin, Donggyun, “Cyclicity of Real Wages in Korea”, *The B.E. Journal of Economic Analysis and Policy* 12(1), (2012), Article 2.
- Sims, C A., “Are forecasting models usable for policy analysis? FRB of Minneapolis”, *Quarterly Review*, Vol. 10, (1986), pp. 2~16.
- Siebert, H., “Labor market rigidities: at the root of unemployment in Europe”, *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 11, No. 3, (1997), pp. 37~54.

- Solon, Gary, Robert Barsky, & Jonathan Parker, “Measuring the Cyclicity of Real Wages : How Important is Composition Bias?”, *Quarterly Journal of Economics*, (1994), pp. 125.
- Stockman, Alan C., “Aggregation Bias and the Cyclical Behavior of Real Wages”, (1983), Research paper, University of Rochester.
- Veracierto, M., “On the cyclical behavior of employment unemployment & labor force participation”, *Journal of Monetary Economics*, Vol. 55, No. 6, (2008), pp. 1143~1157.
- Wilson, Beth A., “Wage Rigidity: A Look Inside the Firm”, *Finance and Economics Discussion Series*, 1999~22, Board of Governors of the Federal Reserve System, (1999).
- Yates, Anthony, “Downward Nominal Rigidity and Monetary Policy,” *Discussion Paper Series*, Bank of England, (1998).
- 吉川洋, “日本労働市場とマクロ経済学”, 経済研究第 38 巻, (1987), pp. 240~250.
- 大竹文雄, “實質賃金の伸縮性をめぐって”, 労働協会雑誌, 347 号, (1988), pp. 43~53
- 大澤直人・神山一成, “わが國の雇用・賃金の構造的変化について”, 日本銀行調査月, No .8, (2008).
- 山本勳, “デフレ脱却期における賃金の伸縮性—國際比較の観点から”, 三田商學研究, 慶應義塾大學出版會, (2007).
- 黒田 祥子・山本勳, “デフレ下の賃金変動—名目賃金の下方硬直性と金融政策”, 東京大學出版會 (2006).
- 翁邦雄・竹内恵行・吉川洋, “わが國における實質賃金の決定について”, 經濟學論集, 第 55 巻, (1989), pp.77~85.

- 黒田祥子・山本勲，“なぜ名目賃金には下方硬直性があり、わが国ではその度合い小さいのか？：行動経済学と労働市場特性マクロ経済環境の違いによる説明”，金融研，日本銀行金融研究所，(2005). pp. 50～100.
- 山本 勲，“デフレ脱却期における賃金の伸縮性：国際比較の観点から”，KUMQRP Discussion Paper Series, 慶應義塾大学，(2007).
- 高木信二，“低安定的な失業率と伸縮的賃金”，『ファイナンシャル・レビュー』37, pp. 1～27, 財務総合研究所，(1996).

ABSTRACT

Business cycle and Wage elasticity

- Korea and Japan comparison -

PARK, Jeong-wan

Department of Business Administration

Graduate School of

Sungshin Women's University

In the economy world where there are challenging competitions and labor and employment problems, it is important to secure labor market flexibility, which has become a key element of national development. After Korea faced the foreign exchange and financial crisis in 1997 and 2008, there have been various viewpoints on the labor market flexibility(Chung, Hyun-yong, 2008). The labor market flexibility has declined significantly between 1997 and 2007(Byun, Yang-kyu, 2009). Many domestic studies of the labor market flexibility have been focusing on the relationship between the business cycle and employment, but there is some focus on flexibility studies emphasizing job creation. In Korea, the flexibility and stability of the labor market have been falling since 1997, and the employment rate of the labor market has been lower than the average of OECD countries and has been stagnated over 10 years. Also, while an unemployment rate has been relatively favorable, the employment based on the business cycle is mutually independent, and it is difficult to expect job creation through the

economic recovery(Park, Jun-sung and Lee, Eun-soo, 2009). Usually, implementing and wage indicators are used to determine the labor market flexibility based on the business cycle. However, Song Tae-jung(2005) suggests following elements as evaluation items to find the labor market flexibility: the persistence of the unemployment shock, the elasticity of the employment variables based on the business cycle, and the elasticity of the wage based on it. From this, the labor market flexibility of Korea is not as flexible as the employment and unemployment rates, and also it is not responding flexibly to the business cycle. As a result, it is time to secure the wage flexibility.

On the other hand, some international comparative studies on the business cycle and wages have dealt with the labor market in the United States and the United Kingdom, which are already known to have some flexible labor market(Park, Sun-young, Shin, Dong - kyun and Huh, Jae-jun, 2014). However, the research on Asian countries with different economic constitution or system is in fact insufficient. In particular, Korea has not been able to compare the domestic and foreign studies with OECD countries due to lack of long-term time series of data. Many domestic studies claimed that the wage flexibility after the foreign exchange crisis improved in Korea. However, compared to Japan, Korea's wage flexibility is relatively low. Therefore, this study examines whether previous studies claim that the wage flexibility in Korea is lower than that in Japan by examining the elasticity of each wage component, and if the wage flexibility of Korea is rigid relative to Japan. Japan, which has a similar historical background and labor market structure and system to Korea, is

considered to be more flexible in terms of employment(Byun, Yang-kyu, 2009).

Since the wage data constituent items are the same, through the comparative study, the aim was to find the degree of wage flexibility according to the business cycle and to draw policy implication of wage flexibility. This study is based on the previously mentioned studies, and the background of this study as follows. Firstly, the international business cycle(real GDP growth rate) and wage elasticity using Korea's and Japan's national data are compared. Whether differences exist between Korea and Japan in terms of the business cycle and wage elasticity or not is discussed. Secondly, the study analyzes the elasticity of wage composition by the business cycle. The elasticity of each wage item is based on the same series data of Korea and Japan. The changes in the wage constitution items based on the business cycle such as the total wage increase rate, the base wage increase rate, the variable wage increase rate and the excess wage increase rate are examined in this study. Thirdly, the study focuses on clarifying the causes of business cycle, wage elasticity, and provide policy implications. The results of this study show that the wage elasticity of business cycle is higher than that of Japan unlike the previous claims that the wage flexibility of Korea is lower than that of Japan. Firstly, the real GDP growth rate between Korea and Japan affects the total wage growth rate. The total wage elasticity of Korea's real GDP growth rate is larger than that of Japan. Secondly, comparing the effects of the real GDP growth on the base rate of wage increase, the base wage elasticity of Korea's real GDP growth rate is larger than that of Japan.

And the resilience of overpayment due to the economic fluctuation is larger in Japan than in Korea. In Japan, the overpayment growth is more elastic than the real GDP growth in Korea, which suggests that individual firms responded to the business cycle by using internal labor resources, which the resulted in excess supply and demand responding to the economic growth. In addition, the elasticity of variable pay according to the economic fluctuation in Korea is higher than that of Japan. Thirdly, the study also conducts a VAR analysis(parallax analysis) to examine whether the business cycle and wage variables affect the time difference between Korea and Japan. As a result,, Korea shows a time series in which the business cycle and wages are responding flexibly to the economy as a whole except annual fluctuations affect the wage in short term.

And in Japan, the total wage, the base wage, and the excess wage are continuously influenced by the business cycle and the time lags from 1 to 3. In the case of variable wages, both Korea and Japan were independent. Therefore, in Korea, the elasticity of wages due to the business cycle is very adaptable, but the effect of individual time lag is almost non-existing. Finally, the study identifies that higher wage flexibility in Korea compared to Japan is due to the characteristics of wage system and wage increase mechanism, while low employment flexibility comes from characteristics of employment structure such as high employment protection index and excessive protection of permanent workers. In addition, the regression analysis of changes in employment variables (employment rate and unemployment rate, etc.) due to the business cycle was confirmed. This means that Japan has more flexibility in responding to the economic

situation than Korea. In other words, Japan has a policy of securing the flexibility according to the business cycle through employment. Based on the results of this study, the following suggestions can be made from this study. Firstly, Korea reported higher wage flexibility than Japan because of the nature of the wage bargaining of large firms, and the effect of the mechanism that raises the base wage by the direct economic factors such as the economy and the price. In the wage system, it is necessary to examine whether it increases the rigidity of the wage system and to establish an appropriate wage system. In addition, unlike Japan, it is necessary to examine the variable wage which is falling in the total wage. It is important to find an appropriate pay-mix policy in consideration of the introduction and improvement of the flexible benefits that can be carried out. Secondly, considering that wage and employment are in a trade-off relationship in terms of labor market flexibility(Lee, Sun-kyung and Choi, Chang-gon, 2012), it can be said that Korea's wage flexibility is higher than Japan due to low employment flexibility. It is also important to consider indicators of excessive protection of permanent workers and high employment protection indices among OECD countries, and to ensure flexibility of labor market through policies to improve them. Thirdly, the results of this study suggest that Korea has secured their labor market flexibility through wage flexibility, but it is necessary to seek ways to improve it through various policies that are dedicated to the labor market flexibility via wage flexibility.

As Korea is entering the era of low growth and aging, it is necessary to establish a long-term direction and various policies of wage along with a

strategy for securing flexibility through employment and to find a way to secure long-term wage flexibility beyond the existing short-term wage policy.

Keywords : wage elasticity, business cycle, labor market flexibility

부 록

<표45> OECD 주요국자영업자비율

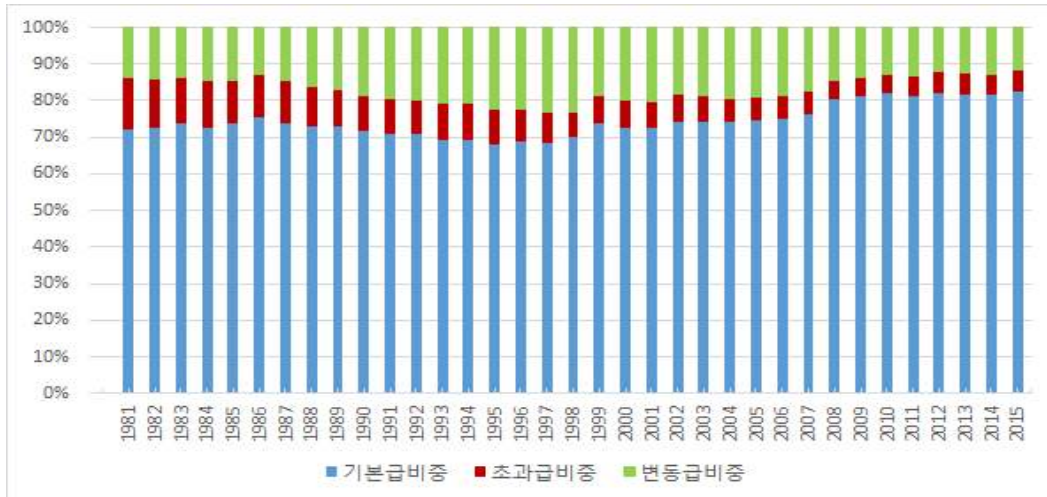
| | 한국 | 일본 | OECD 평균 | 구분 | 한국 | 일본 | OECD 평균 |
|-------|------|------|------------|------|------|------|------------|
| 1989 | 40.8 | 23.3 | - | 2003 | 34.9 | 15.1 | 17.2 |
| 1990 | 39.5 | 22.3 | 18.5 | 2004 | 34.0 | 14.9 | 17.3 |
| 1991 | 37.3 | 21.2 | 20.0 | 2005 | 33.6 | 14.7 | 16.9 |
| 1992 | 37.3 | 20.2 | 19.9 | 2006 | 32.8 | 13.8 | 16.0 |
| 1993 | 37.9 | 19.1 | 19.8 | 2007 | 31.8 | 13.4 | - |
| 1994 | 37.1 | 18.6 | 19.8 | 2008 | 31.3 | 13.0 | 15.8 |
| 1995 | 36.8 | 18.3 | 19.4 | 2009 | 30.0 | 12.6 | - |
| 1996 | 36.7 | 17.7 | 19.2 | 2010 | 28.8 | 12.2 | 16.0 |
| 1997 | 36.8 | 17.5 | 19.0 | 2011 | 28.2 | 11.3 | 15.8 |
| 1998 | 38.3 | 17.3 | 18.6 | 2012 | 28.2 | 11.8 | 15.9 |
| 1999 | 37.6 | 17.2 | 18.3 | 2013 | 27.4 | 11.5 | 15.6 |
| 2000 | 36.8 | 16.6 | 17.6 | 2014 | 26.8 | 11.4 | 15.4 |
| '2001 | 36.7 | 15.9 | 17.5 | 2015 | 25.9 | 11.1 | - |
| 2002 | 36.0 | 15.4 | 17.3 | 2016 | 25.5 | 10.6 | - |

자료원 : OECD, OECD Factbook, 2017

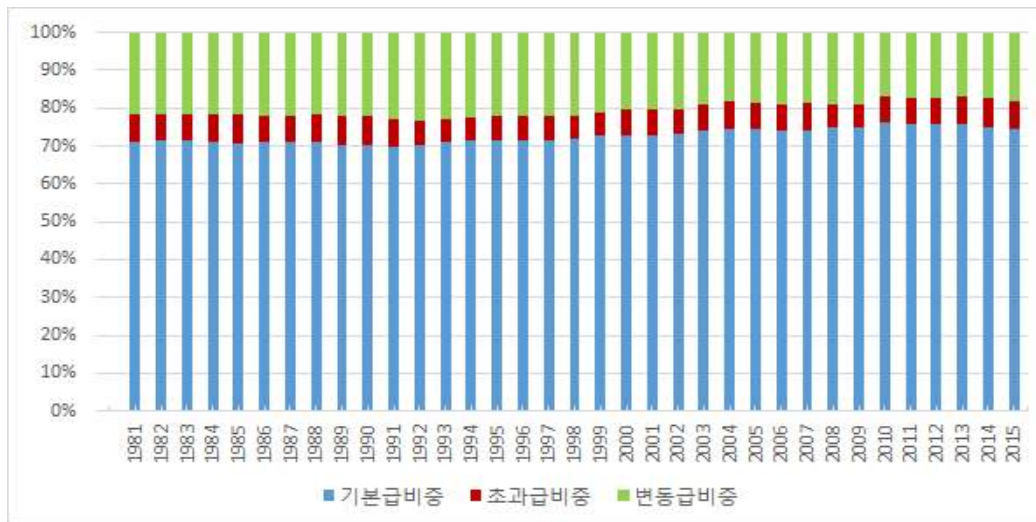
<표46> 경기변동과 임금근로자 구성

| 년도 | 실질GDP 성장률 | 상용직근로자 비율 | 임시직근로자 비율 | 일용직근로자 비율 |
|------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 1989 | 7.0 | 54.76% | 28.61% | 16.62% |
| 1990 | 9.8 | 54.23% | 28.96% | 16.81% |
| 1991 | 10.4 | 55.53% | 28.74% | 15.73% |
| 1992 | 6.2 | 57.41% | 27.71% | 14.88% |
| 1993 | 6.8 | 58.88% | 26.73% | 14.38% |
| 1994 | 9.2 | 57.90% | 27.85% | 14.26% |
| 1995 | 9.6 | 58.14% | 27.89% | 13.97% |
| 1996 | 7.6 | 56.81% | 29.60% | 13.59% |
| 1997 | 5.9 | 54.33% | 31.60% | 14.07% |
| 1998 | -5.5 | 53.14% | 32.87% | 13.99% |
| 1999 | 11.3 | 48.44% | 33.60% | 17.96% |
| 2000 | 8.9 | 47.87% | 34.49% | 17.64% |
| 2001 | 4.5 | 49.16% | 34.60% | 16.24% |
| 2002 | 7.4 | 48.39% | 34.45% | 17.16% |
| 2003 | 2.9 | 50.47% | 34.74% | 14.79% |
| 2004 | 4.9 | 51.19% | 34.12% | 14.69% |
| 2005 | 3.9 | 52.14% | 33.30% | 14.57% |
| 2006 | 5.2 | 52.76% | 33.07% | 14.17% |
| 2007 | 5.5 | 53.98% | 32.39% | 13.64% |
| 2008 | 2.8 | 55.57% | 31.34% | 13.09% |
| 2009 | 0.7 | 57.07% | 31.00% | 11.93% |
| 2010 | 6.5 | 59.43% | 29.86% | 10.71% |
| 2011 | 3.7 | 61.28% | 28.68% | 10.04% |
| 2012 | 2.3 | 62.65% | 28.16% | 9.19% |
| 2013 | 2.9 | 64.37% | 26.89% | 8.74% |
| 2014 | 3.3 | 64.86% | 26.85% | 8.30% |
| 2015 | 2.8 | 65.46% | 26.45% | 8.09% |

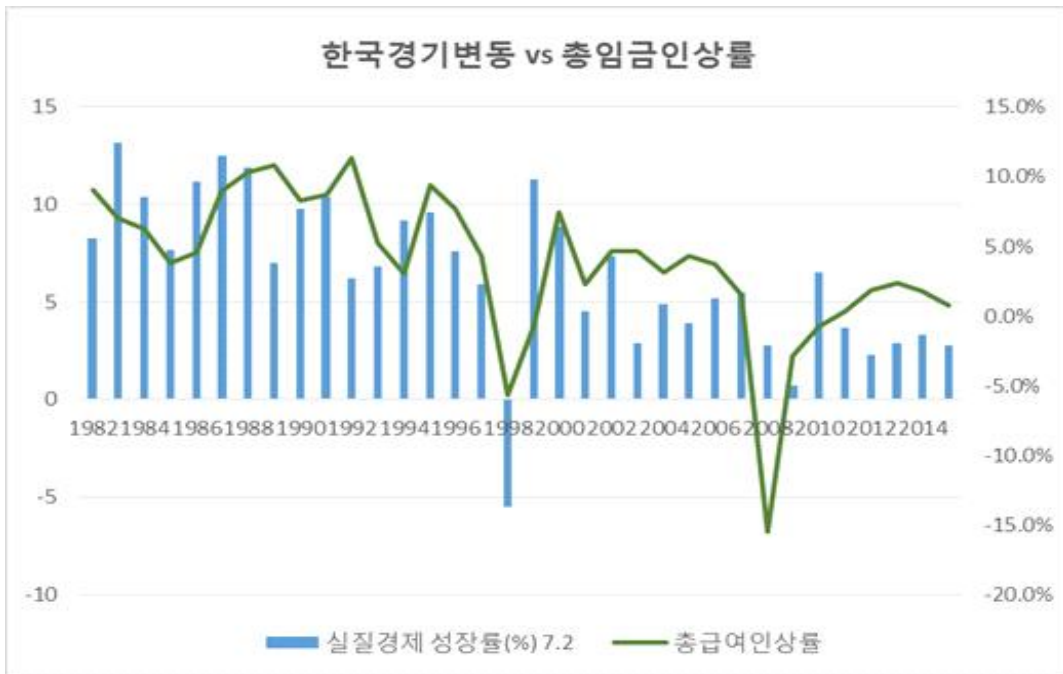
자료원 : OECD자료(2016), 사회통계국, 고용노동부 노동통계



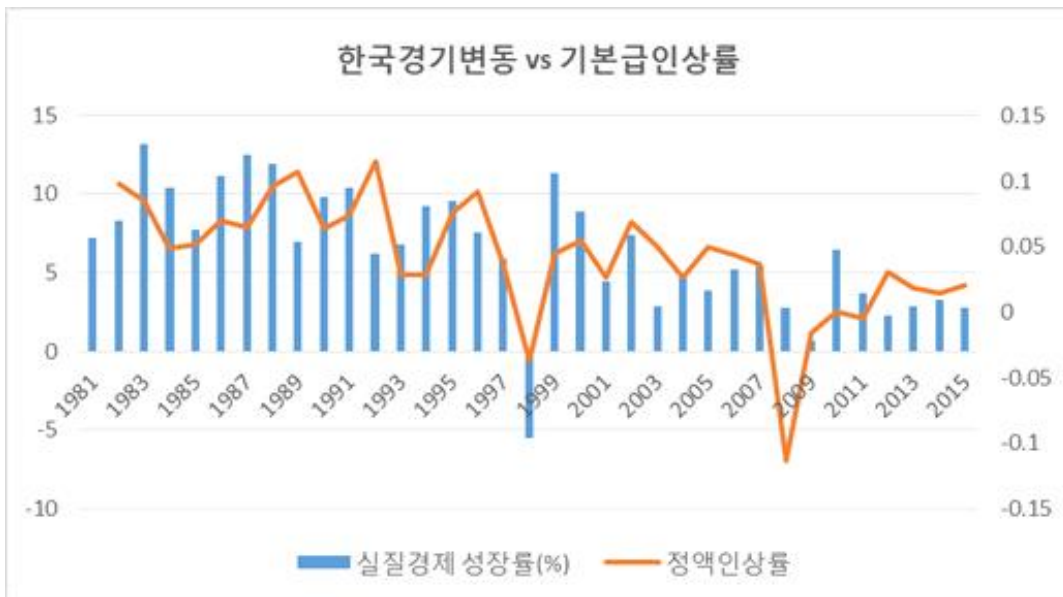
<그림12> 한국의 임금구성 항목 비율



<그림13> 일본의 임금구성 항목 비율



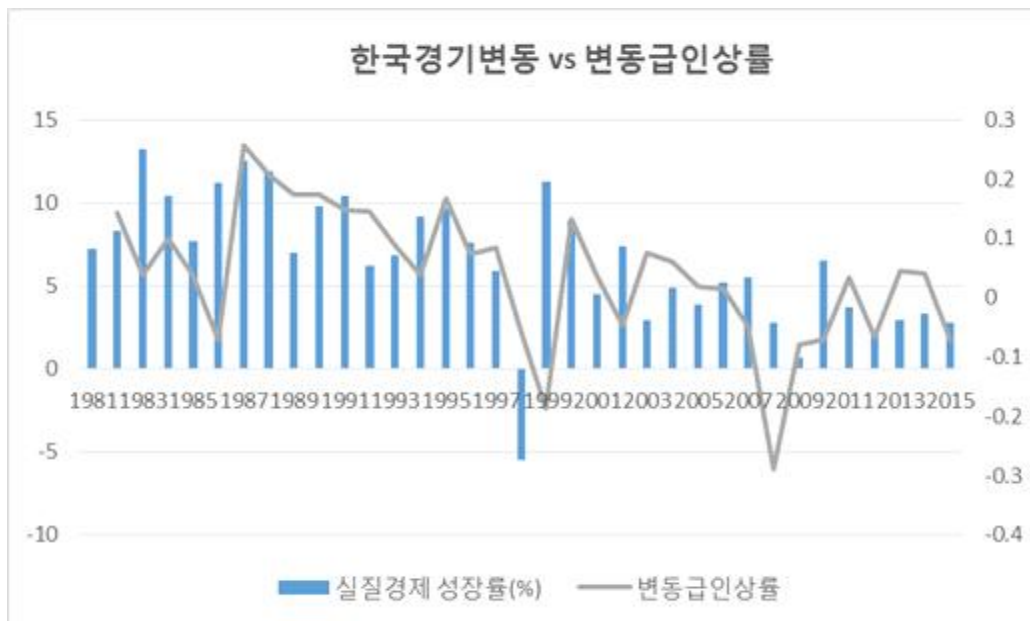
<그림14> 한국의 경기변동과 총급여



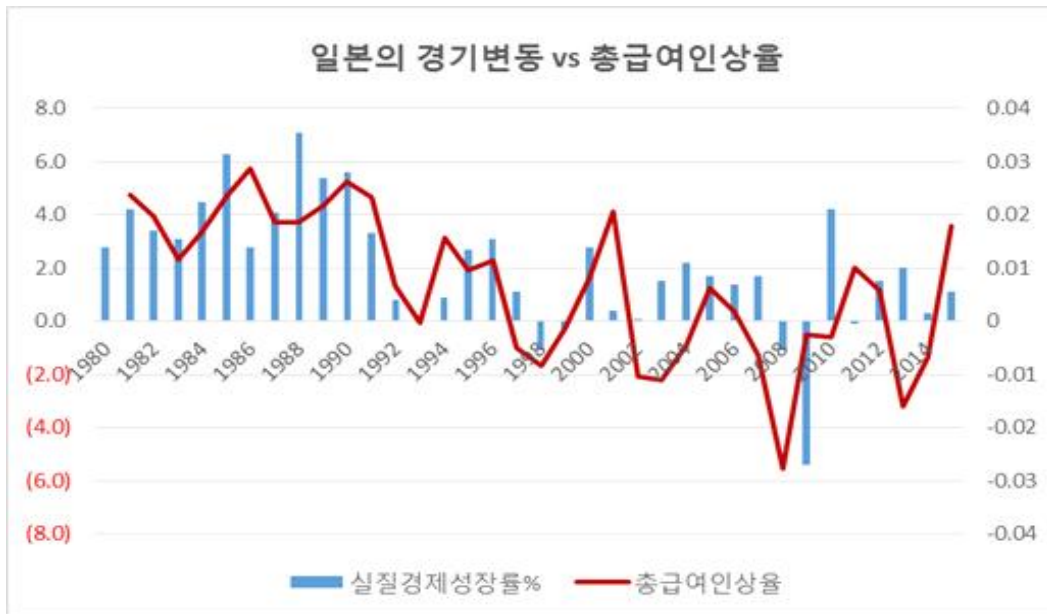
<그림15> 한국의 경기변동과 기본급여



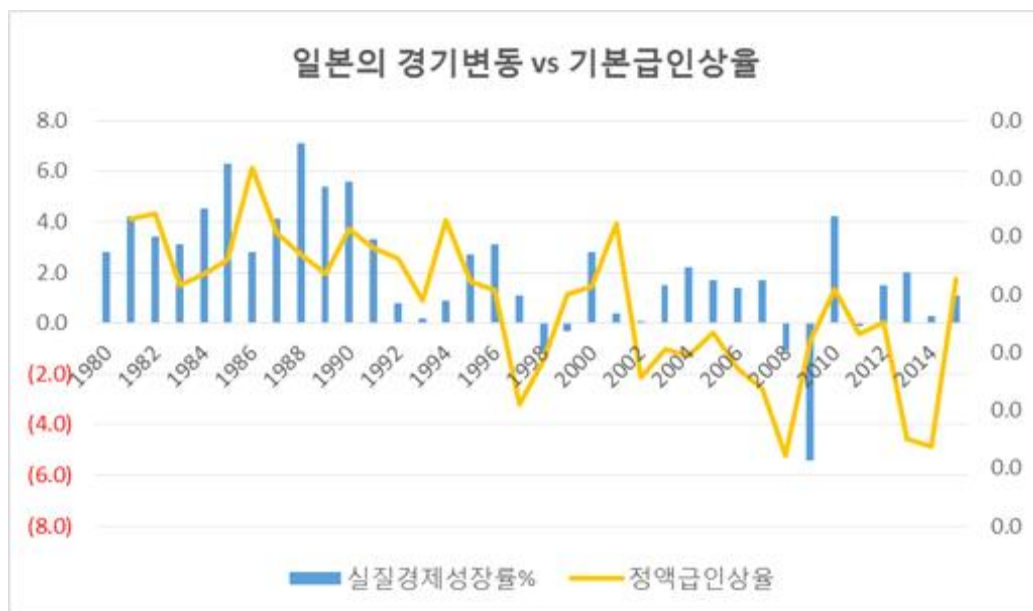
<그림16> 한국의 경기변동과 초과급여



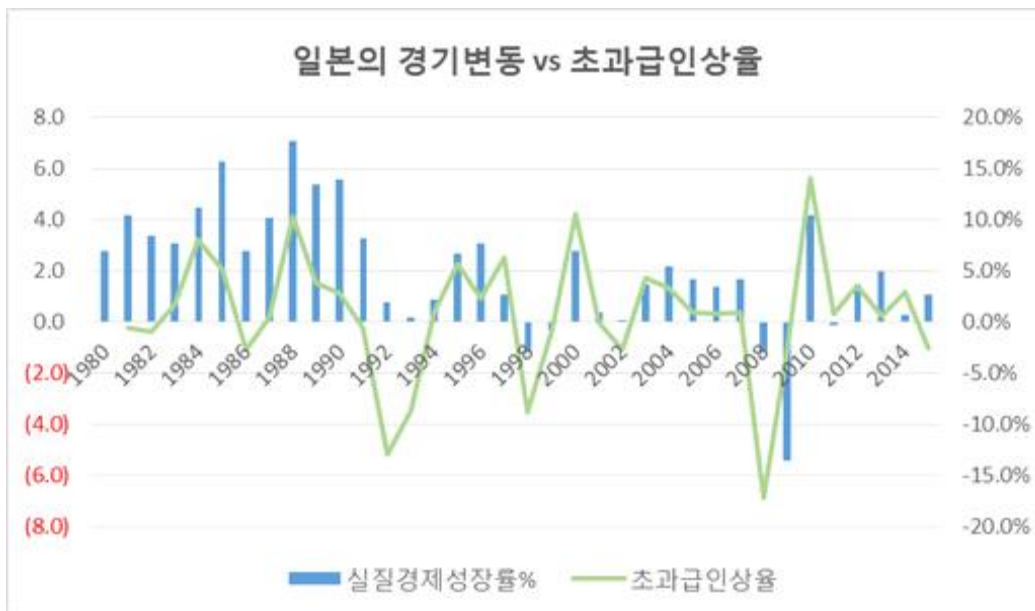
<그림17> 한국의 경기변동과 변동급여



<그림18> 일본의 경기변동과 총급여



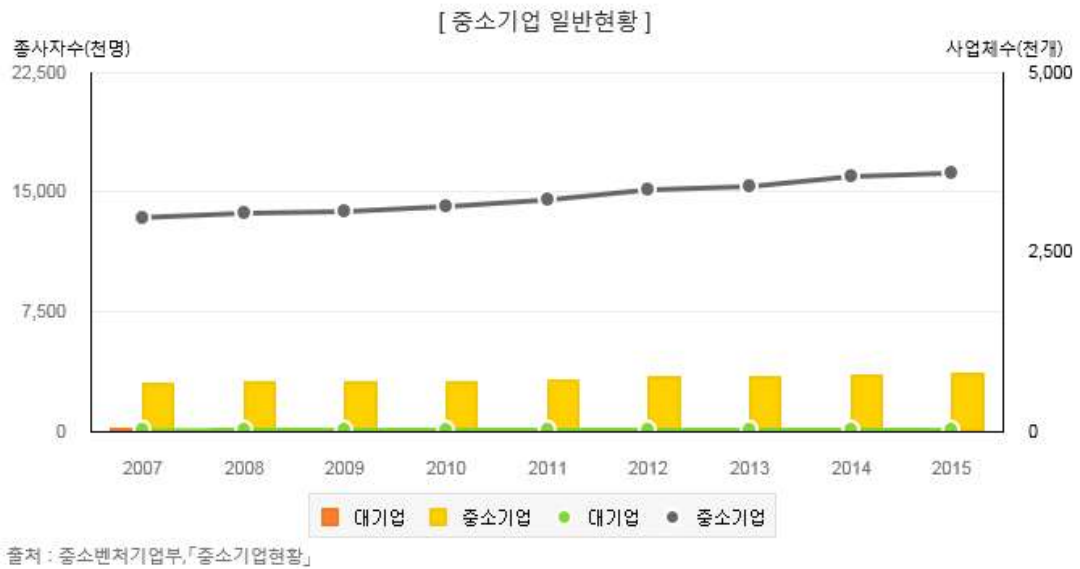
<그림19> 일본의 경기변동과 기본급여



<그림20> 일본의 경기변동과 초과급여

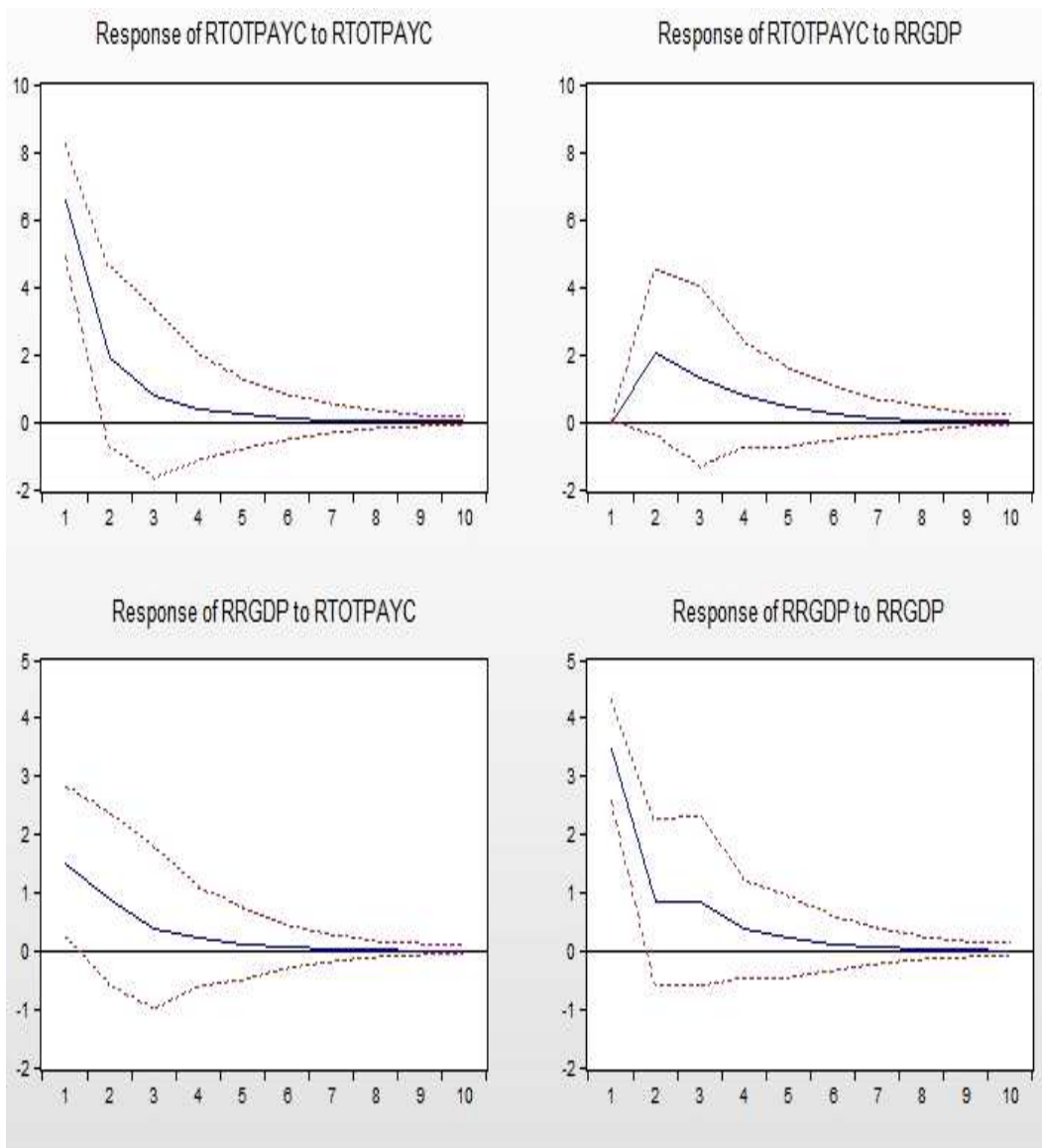


<그림21> 일본의 경기변동과 변동급여

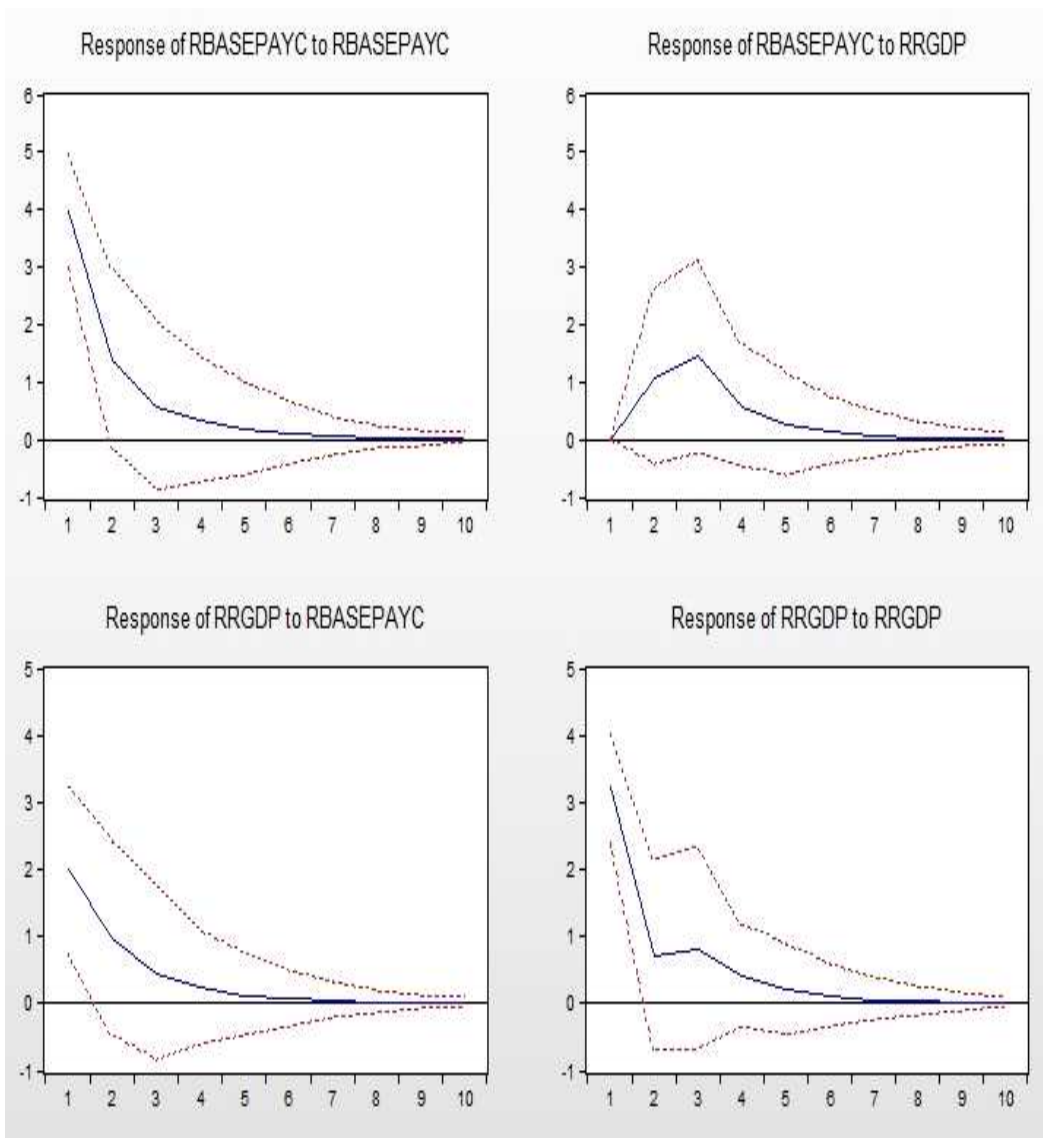


<그림22> 중소기업 일반현황

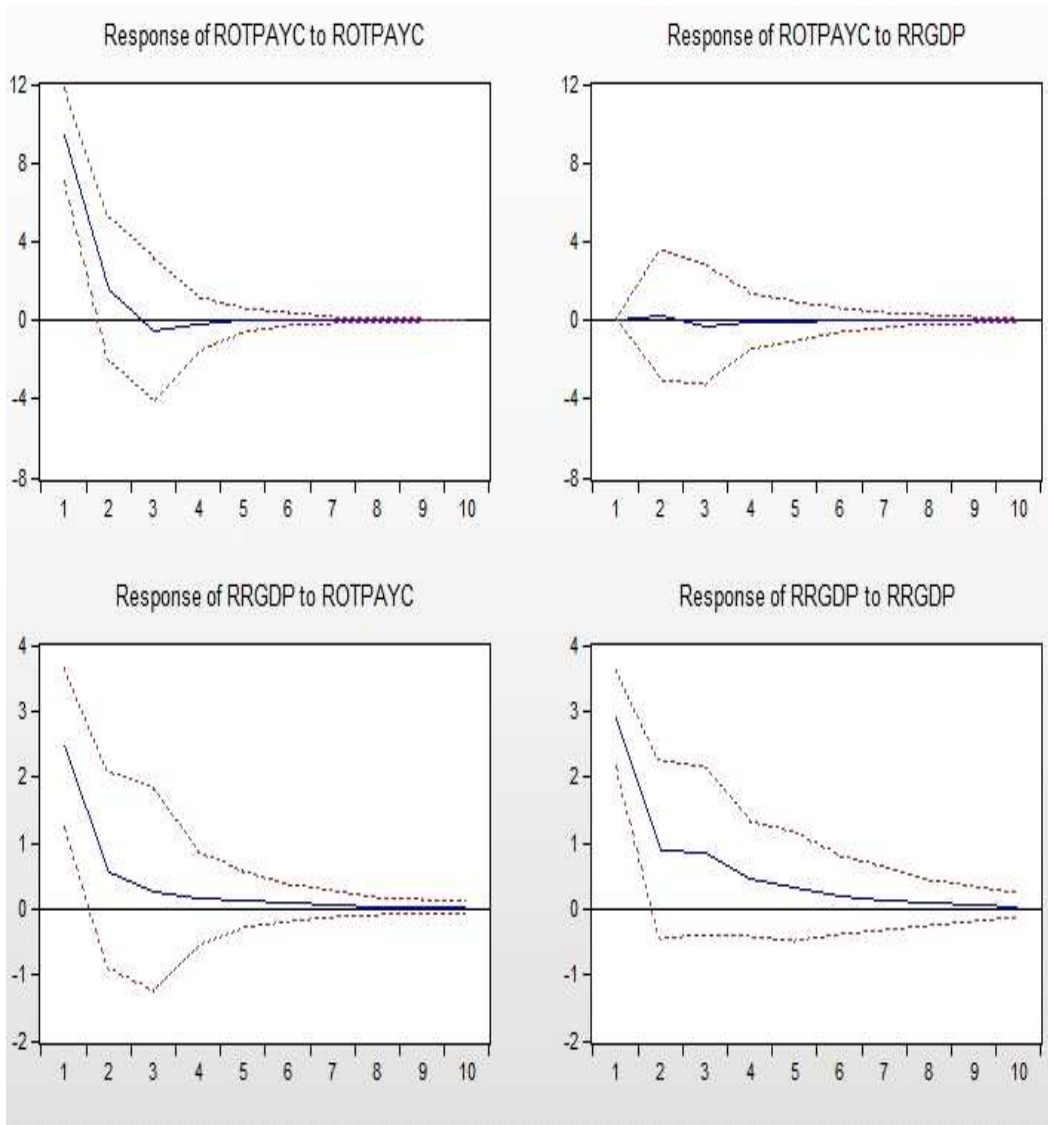
자료원: 중소벤처기업부 (2016), 『중소기업현황』



<그림23> 한국 실질GDP성장률과 총급여증가율에 관한 예측오차분산분석



<그림24> 한국 실질GDP성장률과 기본급여증가율에 관한 예측오차분산분석



<그림25> 한국 실질GDP성장률과 초과급여증가율에 관한 예측오차분산분석