일반논문 「행정논총」 제57권 제1호(2019. 3): 1~29

공정한 임금격차에 관한 인식연구

김병섭**
최서희**

〈目 次〉

Ⅰ. 서 론
Ⅱ. 선행연구의 검토
Ⅲ. 연구 설계
Ⅳ. 자료의 분석
Ⅴ. 맺는말

〈요 약〉

본 연구는 우리나라 국민들이 공정하다고 생각하는 최고 임금과 최저 임금 간의 격차의 크기가 어느 정도인지를 측정하였다. 분석결과 한국인이 생각하는 공정한 임금격차의 크기는 평균 12.31배이며, 공정하다고 생각하는 임금격차의 크기가 학력, 직업, 성별에 따라서 통계적으로 유의하게 다른 것으로 나타났다. 응답자의 학력이 중졸에서 대학원 이상으로 높아짐에 따라 공정하다고 인식하는 임금격차의 크기가 증가하였다. 직업별 분석결과 공정하다고 인식하는 임금격차의 크기가 가장 크게 나타난 경영/관리직은 집단 간 쌍별 비교 결과 정부공무원, 공공기관 종사자, 학생을 제외한 다른 모든 직업군에 종사하는 응답자에 비해 공정하다고 인식하는 임금격차의 크기가 유의하게 더 큰 것으로 나타났다. 성별의 경우, 여성보다 남성이 인식하는 최고 임금과 최저 임금 간 공정한 임금격차의 크기가 더 큰 것으로 나타났다.

【주제어: 임금공정성, 임금격차, 형평이론】

* 서울대학교 행정대학원 교수, 서울대학교 한국행정연구소 겸무연구원(bskimn@snu.ac.kr)
** 서울대학교 행정대학원 박사(me2u2@snu.ac.kr)
논문접수일(2019.2.28), 수정일(2019.3.26), 게재확정일(2019.4.1)

Ⅰ. 서 론

최근 전 세계적으로 경제적 불평등이 심화됨에 따라 공정성에 대한 관심이 더욱 고조되고 있다. 이러한 분위기는 자본세습과 소득 불평등 심화를 지적하며 더 공정한 사회를 위한 과세 강화 및 세제 개편을 주장하는 '21세기 자본'의 저자인 프랑스 경제학자 토마 피케티의 강연과 저서가 인기를 끄는 이른바 '피케티 열풍'에서 잘 나타나고 있다. 또한 마이크 샌델 교수의 '정의란 무엇인가'라는 책이 베스트셀러로 공전의 히트를 기록한 것도 이러한 현상을 보여준다.

우리나라도 예외는 아니다. 2016년의 빅데이터 분석[1]을 보면, 국민들이 가장 높게 주목하는 시대적 과제는 '책임 공정 사회(43.9%)'이고, 시대정신은 '공정(정의)'인 것으로 집계되었다. 2016년 9월 시행된 '부정 청탁 및 금품 등 수수 금지에 관한 법률(일명 김영란법)'에 대해서 많은 국민들이 공감을 표하고 있는 것도 우리 사회가 공정성에 목말라 한다는 점을 역설적으로 보여주고 있다.

이와 같이 경제적 불평등 심화로 공정성 논의가 증가하고 있기 때문에 마치 불평등이 곧 불공정인 것처럼 여겨지기도 한다. 그러나 부지런한 사람과 게으른 사람의 결실에 차이가 없고, 보다 많은 성과를 낸 사람이나 그렇지 않은 사람이나 같은 보상을 받는 것도 또한 불공정하기 때문에 불평등을 곧 불공정이라고 단정할 수 없다. 오히려 '어떤 불평등' 혹은 '어느 정도의 불평등'이 공정한 것인지에 대한 논의가 필요하다.

이 점을 잘 보여주고 있는 것이 바로 경제적 불평등 중 임금불평등이다. 최근 국내외를 막론하고 최고경영자의 높은 임금이 과연 적절한지에 대하여 논란이 많기 때문이다. 최고경영자에게 주어지는 업무의 강도, 스트레스, 책임, 조직성과에의 기여 등을 고려하면 높은 연봉이 합당한 보수라는 의견이 있는가 하면, 지나치게 많은 임금격차로 인해 직원의 근무 의욕 및 사기가 떨어지고 상대적 박탈감을 유발한다는 견해[2]도 있다. 즉 작은 임금불평등이 공정이라는 주장도 있지만, 큰 임금불평등이 공정이라는 주장도 있다. 이는 임금격차 또는 임금불평등이 곧 불공정이 아니라 임금격차의 정도에 따라 공정성이 달려있다는 말이다.

그렇다면 어느 정도의 임금불평등 또는 격차가 공정한 것인가? 이에 대한 답을 구하기

1) 국가미래연구원·동아일보(2016. 9. 28.), 빅데이터로 분석한 2017년 핵심 시대정신 예측 보고서.

2) Drucker(1977)는 최고경영자(CEO)의 임금의 평균 근로자의 임금의 20배가 넘게 되면 "근로자의 분노를 증가시키고 도덕성을 감소시킬 것(increase employee resentment and decrease morale)"이라고 경고한 바 있다.

는 쉽지 않다. 공정성이란 결국 '누구와 누구'의 '무엇'에 관한 비교의 문제로 비교의 단위나 분석 수준에 따라 다르고, 또 실제와 인식의 상호작용에 따라 달라지기 때문이다.

많은 연구들이 임금격차를 분석하면서 비교집단을 설정하는 것도 이 때문이다. 즉, 성별(예: 신광영, 2011), 학력별(예: 박강우, 2014), 직업별(예: 홍민기, 2016), 또는 기업규모별(예: 김영미·한준, 2008) 임금격차를 분석하고 있고 그리고 이것들을 다른 나라의 그것과 비교하고 있다(예: 정이환, 2015). 그리고 또 이러한 집단간 실태분석을 다른 나라의 그것과 비교하여 그 불평등 정도가 심하다든지 그렇지 않다든지 말을 하는 것이다. 또 동일 산업, 동일 직무임에도 불구하고 남녀간의 임금격차가 크다고 말하기도 한다.

이와 같이 집단간 임금격차의 실태 분석이 임금불평등의 정도를 보여주고 또 임금불공정성을 시사하고 있기는 하지만, 그렇다고 임금격차를 곧 불공정성이라고 단정할 수는 없다. 공정성은 임금격차의 실제적 크기뿐만 아니라 그 차이를 받아들이는 인식과 관련되어 있기 때문이다. 가령, 스웨덴에서 보수파에 속하는 사람이 공정하다고 인식하는 임금격차는 미국에서 진보파에 속하는 사람들의 그것보다 더 작다(Verba & Orren, 1985). 진보와 보수의 이념적 차이에 따라 공정하게 여기는 임금의 격차가 다르고, 나라에 따라서도 그것이 또한 다르다.

이렇게 공정성 여부가 인식과 관련되어 있을 뿐만 아니라, 인식이 또 실제를 만들기도 한다. 임금격차가 큰 것이 공정하다고 인식하는 나라에서는 실제도 그렇게 격차가 크게 나타날 가능성이 많다. 더구나 공정하다고 인식하는 임금격차를 법으로 규정하게 되면, 인식이 실제를 결정하는 셈이 된다. 그런데 그러한 시도가 곳곳에서 나타나고 있다. 가령, 2013년 스위스는 기업 임원의 연봉이 최저 임금 노동자의 연봉보다 12배를 초과할 수 없도록 하는 "공정임금을 위한 1:12 법안(1:12 Initiative for Fair Pay)[3]"에 대해 국민투표를 실시하였다[4]. 임원의 연봉 상한선을 설정하는 이러한 아이디어는 독일, 프랑스, 스페인 등 다른 유럽 국가들에도 확산되어 유사한 법안이 제안되었다[5]. 또 미국에서도 CEO 임금의 상한을 규제하는 "최고 임금제"의 도입을 고려해야 한다는 주장이 제기되었으며(Sutter, 2013), 우리나라에서는 2017년 대선에서 심상정 정의당 후보가 민간기업의 임직원이 받을 수 있는 최고 임금을 법정 최저 임금의 30배로 제한하는 공약을 제시하였

3) "공정임금을 위한 1:12법안"은 아무리 최고경영자라고 하더라도 누군가의 연봉보다 많은 금액을 월급으로 받아서는 안 된다는 것에 기반을 두고 12배라는 제한을 두었다.

4) 스위스의 국민투표는 65% 반대와 34%의 찬성을 이끌어내어 법안으로써 통과되지 못했으나(Maclucas, 2013), 이를 통해 스위스에서는 공정한 임금에 대한 논의가 공적인 영역에서 다루어지게 되었다.

5) https://ourfuture.org/20131118/swiss-limiting-ceo-pay-here-we-cant-even-get-laws-enforced

다.[6]

이렇게 법률로 최고 임금의 상한선을 설정하려는 시도들은 그 성공 여부에 관계없이 국민 일반이 생각하는 공정한 임금격차가 어느 정도인지 파악할 필요성을 분명하게 보여준다. 게다가 집단간 그리고 집단내 공정한 임금격차에 관한 인식이 임금협상을 원활하게 할 수도 있게 하고 또 그 반대로 어렵게 하기도 하므로, 공정한 임금격차의 인식에 관한 연구가 대단히 중요하다.

그런데 이러한 연구의 필요성과 중요성에도 불구하고, 정작 사람들이 적절하다고 인식하는 최고 임금과 최저 임금 간의 격차의 크기를 구체적으로 파악한 연구는 많지 않다. 때문에 본 연구는 우리나라 국민들이 공정하다고 인식하는 최고 임금과 최저 임금 간의 격차의 크기가 어느 정도인지 알아보고자 한다.

이를 위해 첫째 선행연구에서 경제적 불평등 중에서 특히 임금 불평등을 다루는 이유를 조직 생산성과 관련하여 살펴보고자 한다. 그리고 임금불평등과 생산성의 관계가 임금공정성 여부에 따라 조절될 수 있음을 제시하고자 한다. 둘째 어느 정도의 임금 격차가 공정한지에 대해 알아보기 위해 임금 공정성, 임금 격차, 공정한 임금 격차의 인식에 관한 선행연구를 차례로 살펴본다. 셋째 우리나라 국민들이 공정하다고 인식하는 임금격차의 크기를 최고 임금과 최저 임금 간의 격차를 두 임금 간 비율로 산정하여, 그 비율이 학력, 직업, 성별에 따라 차이가 나타나는지 분석한다. 마지막으로 연구의 결과를 요약하고 연구의 시사점과 한계를 제시한다.

Ⅱ. 선행연구의 검토

1. 평등과 임금불평등

어떤 것이 평등하고 어떤 것이 불평등한 것인지에 대한 논의는 사회과학의 다양한 분야에서 전개되고 있다. 평등은 성별, 나이, 인종 등에 관계없이 사람들에게 동일한 기회를 주어야 한다는 기회의 균등으로 설명되기도 하며, 소득에 대한 불평등을 논의함에 있어서 좀 더 평등한 소득 분배로 나아가야 한다는 주장에 활용되기도 한다. 일반적으로 형평성은 평등을 지향하는 것으로 이해되고 있어(임의영, 2011) 평등을 논의함에 있어서 사회적 형평(social equity)[7]이 함께 고려되기도 한다.

---

6) http://biz.chosun.com/site/data/html_dir/2017/04/18/2017041800990.html

평등과 형평에 관한 관심은 행정학도 예외는 아니다. 이들 주제는 그동안 학계에서 지속적으로 연구되어 왔다. 다만 그 세부 주제가 조금씩 달라져 왔을 뿐이다. Gooden (2015)이 Public Administration Review(PAR) 발간 75주년을 기념하여 1940년부터 2013년 사이, 이 저널에 게재된 형평과 평등에 관한 논문들을 검토한 바에 의하면, 1940년대에는 여성 및 소수자의 평등에 초점을 둔 연구가 중심이 되었는데, 1960년대에는 빈곤과 소득 불평등에 관한 연구가 주를 이루고 있는 것으로 나타났다. 1970년대를 기점으로 관련 논문 건수가 증가하기 시작하였는데, 전 기간을 대상으로 할 때 가장 많이 다루어진 세부 주제는 성별, 인종, 그리고 소득 불평등이었다.

그 중에서도 소득 불평등에 대한 논문은 2010년대 10편이 게재되어 1990년대 0건에 비해 크게 증가한 것으로 나타났다. 소득 불평등을 다룬 논문의 이러한 증가세는 근래 들어 이것이 심화되어 가고 있는 추세와 맞닿아 있다. 즉, OECD(2017) 보고서에 의하면 자산불평등이 소득불평등에 비해 훨씬 심각하나, 후자도 근래 들어 크게 확대되고 있기 때문이다. 다시 말해서 1980년대 최상위 소득계층 10%의 평균소득은 최하위 소득계층 10%의 7배였으나 오늘날에는 그것이 9.5배로 역대 그 격차가 가장 크게 확대된 것으로 나타나고 있다.

그런데, 이러한 소득불평등의 확대는 임금불평등의 확대와 직접적 관련이 있다. 즉 1980년대 중 후반부터 전 세계를 풍미했던 신자유주의로 인하여 임금격차가 확대되었고(Pérez-Moreno & Angulo-Guerrero, 2016), 또 하위 소득계층은 상위 소득계층과 달리 경제위기로 인한 실업과 저임금의 터널을 제대로 벗어나지 못하여(Dabla-Norris et al., 2015), 임금불평등이 심화되었기 때문이다. 피케티(2014: 43)는 보다 직접적으로 소득불평등의 주원인을 임금불평등으로 꼽고 있다. 그래서 불평등을 논의할 때 임금불평등이 주요한 연구과제가 되는 것이다.

2. 임금불평등과 생산성 그리고 공정성

이렇게 임금불평등이 확대되고 있지만, 이것을 부정적으로 보는 시각만 있는 것은 아니다. 임금을 제공하는 조직의 입장에서 살펴보면, 임금불평등이 오히려 조직의 생산성

7) 엄밀히 분류하면 평등과 형평은 유사하지만 서로 다른 개념이다. 행정학에서 평등(equality)은 정책의 집행 또는 공공 서비스의 배분에 있어서 모든 사람들에게 동일하게 배분되는 것을 의미한다(Gooden, 2015 : 372). 반면 형평(equity)은 "현재의 사회적·정치적 가치가 불균형하게 배분되어 있는 상태를 교정하기 위하여, 모든 사람들을 동일하게 대우하는 것이 아니라, 가장 혜택을 받지 못한 사람들에게 더 큰 이익을 주는 것(Denhardt, 2015 : 150)"으로 정의된다. 평등과 형평성의 개념을 구분하는 것은 본 연구의 범위를 벗어나므로, 이에 대한 자세한 논의는 임의영(2011) 등을 참조하기 바란다.

에 긍정적 영향을 미친다는 이론이 존재한다. 즉, 토너먼트 이론(tournament theory)은 큰 임금격차가 인센티브가 되어 개인의 노력을 불러일으키며 그래서 조직의 생산성을 향상시킨다고 주장한다. 즉, 신입사원이 경영진이 될 때까지 구성원 간 경쟁을 벌여서 승리자가 계속 승진을 하도록 하고 그리고 그에게 더 큰 보상을 부여하면, 근로자들은 조직의 계층구조를 일종의 토너먼트로 간주하여 토너먼트의 승자가 되어야겠다는 강한 동기부여를 불러일으킨다는 것이다(Lazear & Rosen, 1981). 따라서 임금격차가 클수록 근로자들은 그것을 쟁취하기 위해서 더 큰 노력을 하게 된다는 것인데, 이를 실증적으로 뒷받침하는 국내외의 연구를 쉽게 찾을 수 있다(예: Faleye, et al, 2013; Kepes et al., 2009; 김경묵, 2005).

이러한 토너먼트 이론과 달리, 상대적 박탈감 이론(relative deprivation theory)은 낮은 지위의 사람들이 자신의 임금을 높은 지위에 있는 사람들의 임금과 비교하여 느끼는 감정을 분석한다. 즉, 임금불평등이 크면 자신이 당연히 받아야 한다고 생각하는 보상액을 받지 못한다고 인식하고 상대적 박탈감을 느껴 부정적 태도나 행동으로 연결될 수 있다고 본다(Cowherd & Levine, 1992).

Akerlof & Yellen(1990)의 공정 임금 노력(fair wage-effort) 이론도 토너먼트 이론과 입장을 달리한다. 공정 임금 노력 이론은 저임금 노동자가 고임금 노동자의 임금 수준을 감안하여 자신의 임금 액수가 공정한지 여부를 판단한다고 설명한다. 만약 저임금자와 고임금자 간의 임금격차가 커서 이를 불공정하다고 인식하면 저임금 노동자가 업무에 투입하는 노력이 저하될 가능성이 높아진다. 따라서 지나친 임금격차는 성과에 부정적 영향을 미친다고 한다.

Levine(1991)의 응집성 이론도 이와 유사하게 임금격차의 부정적 효과를 설명한다. 그는 기술력이 높은 근로자와 낮은 근로자 간 임금격차가 커지면 조직의 협력을 저해하여 전체의 생산성이 감소되고, 이들 간 임금격차가 작아지면 협동성이 증가하여 전체의 생산성이 증대된다고 설명한다. 여기서 응집성은 저임금을 고임금으로 나눈 임금격차의 함수(저임금÷고임금)로 표현되는데, 임금격차가 증대될수록 응집성이 낮아져서 기업성과가 저하된다고 주장한다.

이러한 임금격차의 부정적 효과를 보여주는 실증적 연구들도 또한 많이 볼 수 있다. 가령, 영국과 미국의 제조업·서비스업 기업 102개를 대상으로 임원과 일반 직원 간의 임금격차, 임원과 관리직의 임금격차가 품질에 미치는 영향을 분석한 Cowherd & Levine(1992)은 임금격차가 커질수록 품질에 부정적 영향을 미친다는 실증분석 결과를 제시하였다. 류성민(2017)의 실증분석도 하위 직급과 상위 직급 간 임금격차가 커질수록

상대적 박탈감을 불러일으켜 종업원의 태도가 부정적으로 되는 것으로 나타났다.

한편, 정경은(2014)은 수직적 임금격차가 기업성과에 미치는 관계가 종(bell)의 모양을 이루는 것을 발견하였다. 임금격차가 어느 정도 증가할 때까지는 직원들이 더 열심히 일하도록 동기부여 효과가 나타나지만, 임금격차가 지나치게 증가하면 불공정 지각으로 나타나는 임금격차의 역기능이 순기능을 압도하여 직원의 근로의욕을 저해한다고 분석하였다.

위와 같이, 오늘날 성과급 등으로 점차 확대되고 있는 임금격차가 조직 생산성에 미치는 효과에 대해서 여러 선행 연구들이 검증을 해보았으나 실증 결과는 일관되게 나타나지 않고 있다. 따라서 이러한 분석 결과의 불일치를 해결하기 위한 방안으로 학자들은 이들 두 변수의 관계에 영향을 주는 다양한 상황요인들을 탐색해왔다. 가령 박지성·신수영(2017)은 승진확률과 직급 단계를 상황요인으로 보고 연구한 결과 승진 확률이 낮을수록 그리고 직급 단계가 적을수록 임금격차가 조직 생산성에 미치는 긍정적 영향이 강화되는 것을 발견하였다.

그런데 이러한 상황요인들 중에서 선행연구가 가장 중요하게 생각하는 요인은 임금공정성이다. 임금격차 그 자체보다 그것의 공정성 여부가 생산성에 더 큰 영향을 미친다는 것이다. 즉 임금의 격차가 큰 경우에도 그것이 공정하다고 여기면 생산성 증가에 기여할 수 있고 그렇지 않고 불공정하다고 여기면 생산성에 부정적 영향을 미칠 수 있다는 말이다. 이러한 논리는 임금의 격차가 작은 경우에도 나타난다(Mahy et al., 2011).

국내외의 많은 학자들이 임금의 공정성이 생산성에 미치는 영향에 대한 경험적 연구를 통하여 위의 논리를 뒷받침하고 있다. 즉 임금공정성이 생산성 관련 변수, 가령 조직몰입(박세홍, 2002), 조직시민행동(이수광, 2009), 임금수준 만족도(이정길·이광희, 2016; 한진환, 1998), 직무 만족 및 이직 의사(조영대·김정애, 2009; 최영기, 2000) 등에 긍정적 영향을 미치는 것을 제시하고 있다. 이러한 관계는 공조직과 사조직을 불문하고 공히 나타나고 있다(도명록·이근주·최유진, 2018).

3. 임금공정성: 실제와 인식의 상호작용

이러한 연구들에서 임금공정성이 조직생산성에 긍정적 영향을 미치는 것을 확인하자 선행연구들은 임금공정성을 결정하는 요인을 찾게 되었다. 즉 어떤 요인이 조직구성원들로 하여금 임금을 공정하게 받고 있다는 인식을 가지게 하는지에 대한 연구를 한 것이다. 이들 연구를 크게 나누어 보면, 임금결정 체계와 관련된 연구, 실제 임금격차와 관련된 연구, 철학적 기초에 관한 연구, 그리고 이들의 상호작용에 따른 인식 연구로 나누어

볼 수 있다.

1) 임금결정 체계와 관련된 연구들이다. Adams의 형평이론(1965)에 의하면, 개인은 자신의 투입 대비 산출의 비율을 다른 사람과 비교하여 그 비율이 동일하면 공정하다고 느끼고, 그 비율이 동일하지 않으면 공정하지 않다고 느낀다고 한다. 따라서 임금공정성이란, 사람들이 생산에 기여한 정도와 자신이 받는 임금을 비교하게 되는데, 이것의 공정성 여부는 다른 사람의 그것과 비교를 통해서 이루어진다(예: 이정환, 2001; 임몽택, 1996; 조영대·김정애, 2009).

그런데 그 비교의 기준이 모호하기 때문에 임금이 공정하다고 여기지 않을 이유가 많다. Adams의 형평이론에 의하면 투입의 종류로는 개인의 노력, 능력, 기술, 교육 및 훈련, 경험, 연령 등을 꼽을 수 있으며, 산출의 종류는 월급, 보너스, 승진, 부가적 혜택, 지위 등을 꼽을 수 있다. 그런데 어떤 사람은 성과 또는 그 성과를 내기 위한 노력을 또 어떤 사람은 경험이나 연령을 투입의 비교기준으로 삼을 수 있다. 이 경우 성과를 기준으로 한 임금체계는 후자의 입장을 지닌 사람들에게는 불공정하게 여겨질 수 있다.

성과를 비교 기준으로 하는 경우에도 성과의 평가가 공정성 문제를 야기할 수 있다(박세훙, 2002). 한 개인에게 귀속되는 성과를 평가하는 것이 결코 쉽지 않기 때문이다. 성과평가의 공정성은 그래서 곧잘 성과정보의 공개, 투명성 제고와 관련한 연구로 이어지게 된다(Pfeffer & Langton, 1993). 그러나 이러한 노력에도 불구하고 여전히 분배의 공정성에 의문을 품는 사람들이 있기 때문에, 임금 배분을 결정하는 과정에 누가 참여하고 어떤 절차를 거쳐서 그것이 결정되는지, 그리고 이러한 절차는 공정한지 등 절차적 공정성(procedural justice)에 대한 연구가 크게 증가하였다(예: 이수광, 2009; 이정길·이광희, 2016; 최영길, 2000; 한진환, 1998; De Cremer, et al, 2010). 이러한 연구들은 성과평가와 절차적 공정성에 대한 인지적 평가에 따라서 임금의 공정성이 좌우된다는 것을 보여준다.

2) 임금격차의 크기에 관한 연구이다. 실제로 사람들이 받고 있는 임금의 격차가 크면 아무래도 불공정하다고 여길 가능성이 많기 때문에 임금격차의 크기에 관한 연구가 많이 수행되어 왔다. 먼저, 우리나라의 임금격차를 다른 나라와 총론적으로 비교할 경우, 시간당 임금을 기준으로 보면 우리나라의 임금불평등의 정도는 미국, 영국, 독일에 비해서 더 높은 것으로 나타났다. 우리나라의 학력별 임금격차와 직업별 임금격차는 미국, 영국, 독일에 비해 적거나 특별히 크지 않았지만 성별 임금격차는 두드러지게 큰 것으로 나타났다(정이환, 2015).

다음, 학력별 임금격차를 좀 더 구체적으로 살펴보면, 미국을 비롯한 주요 선진국에서는 1980년대 이후 학력별 임금격차가 확대되고 있고(박강우, 2014), 우리나라의 경우 1990년대 중반 이후 같은 경향을 보이고 있으나 그 격차는 미국에 비해 크지 않은 편이다(정진호 외, 2004). 대졸과 비교하여 중졸 이하가 받는 임금격차의 정도도 미국이나 영국보다 작은 것으로 나타났다(정이환, 2015). 우리나라의 실제 학력별 임금격차를 구체적으로 살펴보면, 2016년 중졸 이하의 시간당 임금은 10,592원, 고졸은 12,939원, 전문대졸은 15,364원, 대졸은 21,140원, 대학원 졸은 32,940원인 것으로 조사되었다(고용노동부, 2017). 대졸은 고졸보다 약 1.63배, 중졸보다는 약 2.00배 시간당 임금이 더 높으며, 대학원 졸의 경우 중졸 이하보다 시간당 임금이 약 3.11배 더 높은데, 일부 선진국에 비해서 우리나라의 학력별 임금격차는 적은 편이다.

그리고, 직업별 임금격차도 조금씩 확대되는 경향을 보이고 있다. 1985년 미국의 전문경영직의 주당 임금은 $583로, 서비스직의 임금 $272에 비해 2.14배였던데 반해, 2000년에는 전문경영직의 임금이 $994, 서비스직의 임금이 $414로 2.40배로 격차가 확대 되었다(이성균, 2006). 우리나라도 1993년 단순노무자에 비해 기업 임직원 및 관리자는 월 소득이 2.77배였으나, 2001년에는 3배로 그 격차가 증가하였다(신광영, 2003). 직종별 임금격차를 다른 나라와 비교할 경우 미국, 영국, 독일, 한국 중에서 우리나라가 가장 작은 것으로 분석되었다(정이환, 2015).[8] 우리나라의 실제 직종별 임금격차를 살펴보면, 2016년 직종별 시간당 임금은 관리자 48,134원, 전문가 및 관련종사자 20,858원, 사무종사자 19,310원, 서비스 종사자 9,196원, 판매종사자 13,538원, 농림어업숙련종사자 13,046원, 기능원 관련기능 종사자 16,251원, 장치기계조작 및 조립종사자 14,654원, 단순노무종사자 10,212원으로 집계되었다(고용노동부, 2017). 관리자의 시간당 임금은 사무종사자 임금의 약 2.49배, 단순노무자 임금의 4.71배, 서비스 종사자 임금의 5.23배 더 높아, 우리나라에서 직업별 임금격차가 미국, 영국, 독일보다는 작더라도 무시할 수 없는 정도로 크다는 것을 알 수 있다.

한편, 우리나라 여성의 임금은 2013년 기준 남성 임금의 63.7%인 것으로 집계되었는데, 이는 노르웨이(93.6%), 미국(80.9%), 일본(73.5%)에 비해서 성별 임금격차가 매우 크다는 것을 보여준다(OECD. 2015). 정이환(2015) 역시 우리나라는 주요 외국에 비해 성별 임금격차가 심각하다는 연구결과를 보고하고 있다. 학력이나 직업별에 비하여 우리나라의 성별 격차가 상대적으로 크기 때문에 그 원인에 관한 연구가 많은데, 금재호

8) 정이환(2015, 84p)은 화이트칼라와 블루칼라 간 임금 차이가 우리나라가 가장 적으나, 나라마다 직종 분류 방식이 달라 직종별 임금격차를 단정적으로 결론내리는 것은 조심스럽다고 한다.

(2011)는 단순히 성별에 따른 임금차이라기 보다는 남성보다 여성이 비정규직에 집중되어 여성의 상대임금이 낮아졌다고 설명한다. 그러나 개인적 특성의 영향을 통제하여도 성별에 의한 임금격차가 존재한다는 연구도 있다(Arulampalam et al., 2007). 마찬가지로 성별 임금격차를 교육, 직업훈련, 근속년수, 직업, 사업체규모, 노동조합, 노동형태 등 설명 가능한 차이와 설명되지 않는 차별로 분해한 결과 차별이 차지하는 비중이 63.7%나 된다는 연구도 있다(김난주, 2017). 이러한 실증연구 결과들은 임금에 미치는 다른 영향요인들을 통제해도 성별에 따른 임금격차가 무시할 수 없을 크기로 존재한다는 것을 의미한다. 최근 여성의 사회경제적 지위가 향상되어 성별 임금격차는 줄어드는 추세를 보이고 있는데(박진희 외, 2017), 2016년도 고용노동부의 고용형태별근로실태조사에 따르면 평균 시간당 임금의 경우 여성은 12,573원이며 남성은 19,476원으로, 남성이 여성보다 약 1.55배 시간당 임금이 높은 것으로 나타났다(고용노동부, 2017).

3) 공정한 임금격차의 철학적 기초에 관한 연구이다. 자유, 평등, 정의 등에 관한 철학적 기초가 임금공정성에 영향을 미친다. 철학적 기초 그 자체에 관해서는 너무도 많은 연구들이 있기 때문에 여기서는 철학적 기초에 따른 임금공정성을 다룬 논문을 하나만 살펴보고자 한다.

Cappelen et al.(2007)은 임금의 공정성은 사람들이 어떤 철학적 기초에 서 있는지에 따라서 달라진다고 한다. 즉 엄격한 평등주의(strict-egalitarianism)는 조직구성원이 생산에 기여한 정도에 관계없이 똑같이 임금을 받는 것을 공정한 것으로 본다. 자유지상주의(libertarianism)는 조직구성원이 생산에 기여한 정도에 따라 임금을 받는 것이 공정한 것으로 본다. 자유평등주의(liberal egalitarianism)는 이 두 가지 사상의 중간에 위치하는 것으로 구성원이 생산에 기여한 정도에 따라 임금을 받는 것을 공정한 것으로 보되, 그의 통제범위(locus of control) 인지 여부를 고려해야 한다는 입장이다. 가령 성별이나 집안 배경 등과 같은 요인에 의해서 생산에 기여한 것은 포함하지 않고 투입한 노력과 시간 등에 의해서 생산에 기여한 정도에 상응한 임금을 받는 것이 공정하다고 본다.

다시 말해서 엄격한 평등주의를 지지하는 사람들은 성과평가가 적절하다고 하더라도 이에 따른 임금격차를 불공정하다고 본다. 자유지상주의와 자유평등주의는 성과평가만 공정하다면 성과에 따른 임금격차를 오히려 공정하다고 본다. 그러나 성과를 내는데 필요한 자원의 배분이 공정한지, 어느 정도가 개인의 책임인지 등을 임금의 결정요소로 고려해야 하는지에 대해서는 의견이 갈라진다(Dworkin, 1981). 자유지상주의는 성과 그 자체에 초점을 맞추지만, 자유평등주의는 성과를 내는 과정에도 주목한다. 따라서 자유

평등주의보다는 자유지상주의가 공정하다고 인식하는 임금격차가 클 가능성이 많다.

4) 임금공정성은 이 세 가지 요인이 서로 상호작용하여 나타나는 인식이라고 할 수 있다. 성과평가와 보상시스템이 적절하다고 평가하면 실제 임금격차가 커도 임금이 공정하다고 인식할 가능성이 많아진다. 또 큰 임금격차를 지지하는 철학적 견해를 가진 사람들은 그렇지 않은 사람들에 비해 그것을 초래하는 평가 및 보상시스템을 적절하다고 인식할 가능성이 크다. 그리고 또 상대적으로 큰 임금격차가 존재하는 문화에서, 그것이 조직문화이든 아니면 국가문화이든, 살아온 사람들은 그렇지 않은 사람들에 비해서 큰 임금격차를 공정하다고 인식할 가능성이 있다.

이와 같이 임금공정성에 대한 인식은 임금결정체계, 실제 임금격차의 크기, 임금 결정의 철학적 기초 등이 서로 영향을 주고받으며 정해진다고 할 수 있다. 또 반대로 임금공정성에 대한 인식이 이들 영향 요인들에 영향을 미칠 수도 있다. 가령 큰 임금격차를 공정하다고 인식하는 문화에서는 이를 초래하는 성과평가 및 보상체계를 받아들일 가능성이 많다. 그렇지 않으면 인지적 부조화(cognitive dissonance)를 겪게 되기 때문이다(Watson, et al., 2004).

그렇다면, 어느 정도의 임금격차를 공정한 것으로 인식하는지를 파악하는 임금공정성의 인식에 관한 연구가 필요하나, 그것을 찾아보기가 쉽지 않다. 임금결정체계, 실제 임금격차, 철학적 기초 등에 관한 연구들은 많이 있으나 그 결과물이기도 하면서 동시에 이들 각각에 영향을 미치고 있는 공정한 임금격차의 인식에 관한 연구는 많지 않다.

아주 소수의 연구만 있는데, 국외 연구로는 먼저 Verba & Orren(1985) 및 Verba et al.(1987)의 연구가 있다. Verba & Orren(1985)은 설문조사를 통해 기업의 최고경영자와 승강기 운전원[9] 등의 직업군이 실제로 받을 것이라고 생각되는 연봉과 받아야만 공정하다고 여기는 연봉[10]을 세전 기준으로 표기하도록 하고, 이 자료를 토대로 미국인들은 최고 임금이 최저 임금의 몇 배수가 되는 것이 공정하다고 인식하는지 알아보았다. 분석

9) 1976년에 실시한 설문조사에서 추출한 데이터를 연구에 활용한 Verba & Orren(1985)은 현재는 흔하지 않지만 당시 미국에 존재했던 승강기 운전원(elevator operator, 우리나라에서는 엘리베이터 걸로 주로 알려져 있음)이라는 직업을 보기로 제시된 직업군 가운데 직업적 지위(status)가 가장 낮은 최저 임금을 받는 직업군으로 설정하였다.

10) 해당 직업군이 받을 것이라고 생각되는 평균 연봉에 대한 문항은 실제로 그 직업군의 객관적인 소득을 응답자에게 맞춰보라고 하는 것이 아니라, 그 직업군의 평균 연봉에 대한 응답자의 인식(perception)을 알고자 하는 목적이 있다. 또한 그 직업군의 공정한 연봉에 대한 문항 목적은 응답자가 인식(perceived)하는 평균 연봉에 비해 그 직업군이 받아야 마땅히 공정(fair)하다고 생각하는 이상적인(ideal) 연봉이 더 높은지 낮은지 여부를 알아봄으로써 응답자가 각 직업군에 대해 가지고 있는 태도를 확인하는 것이다.

〈표 1〉 실제 임금격차에 대한 인식과 공정한 임금격차에 대한 인식

국가	응답자의 직업	실제 임금격차에 대한 인식(real)	공정한 임금격차에 대한 인식(ideal)
미국	기업의 관리자	27.9배	26.9배
	농업 종사자	19.4배	11.7배
	노동자	24.9배	10.6배
일본	기업의 관리자	23.9배	22.9배
	농업 종사자	18.6배	14.0배
	노동자	24.0배	8.9배
스웨덴	기업의 관리자	3.0배	4.2배
	농업 종사자	2.6배	3.5배
	노동자	2.9배	3.2배

자료: Verba & Orren(1985; 164), Verba et al.(1987:130-131)의 표를 재구성함.

결과, 〈표 1〉에서 보는 바와 같이, 응답자의 직업에 따라 공정한 임금격차에 대한 인식이 다르게 나타났다. 미국 기업의 관리자는 최고 임금이 최저 임금의 26.9배가 되는 것이 공정하다고 인식한데 반해, 농업 종사자는 11.7배, 노동자는 10.6배가 공정하다고 인식하는 것으로 나타났다. 한편 관리자는 실제 받을 것이라고 인식하는 임금격차가 27.9배로 공정한 임금격차로 인식하는 26.9배와 큰 차이가 없었으나, 노동자는 그 차이가 매우 큰 것으로 나타났다. 즉 최고임금과 최저 임금의 차이가 10.6배 정도가 공정하다고 생각하나 실제로는 24.9배 정도 차이 나는 것으로 인식하고 있었다. 노동자들은 실제 받고 있는 임금이 공정하지 못하다고 인식한다는 말이다.

이러한 미국인들의 인식을 스웨덴인과 일본인들의 인식과 비교한 것이 Verba et al.(1987)의 연구[11]이다. 일본 기업의 관리자는 실제 임금격차에 대한 인식과 공정한 임금격차에 대한 인식이, 미국과 경우와 유사하게, 큰 차이가 없었다. 그러나 일본의 노동자가 공정하다고 인식하는 격차는 8.9배인데 비해 인식하고 있는 실제 임금격차는 24배로, 공정한 임금 격차에 대한 인식과 실제 임금격차에 대한 인식의 차이가 미국보다 더 커서, 일본 노동자는 임금 불공정성을 더욱 크게 느끼고 있는 것으로 해석된다. 한편 스웨덴의 경우는 기업의 관리자도 공정한 임금격차를 4.2배로 인식하여 미국이나 일본의 노동자보다 더 작은 임금격차를 공정한 것으로 인식하는 문화를 보여주고 있다. 또 스웨덴은 미국이나 일본의 경우와 달리, 직업 간 차이가 크지도 않고 또 공정한 임금격차보

11) 한 사회 내의 최고 임금과 최저 임금을 비교하는데 있어서 국가별 특성을 반영하여 일본은 최고경영자와 젊은 육체노동자의 임금을, 스웨덴은 최고 경영자와 접시닦이의 임금을 비교했으며, 미국은 Verba & Orren(1985)과 마찬가지로 최고경영자와 승강기 운전원의 임금을 비교하였다.

다 실제 받을 것으로 인식하는 격차가 더욱 적다는 것도 주목할 만하다.

이로부터 약 30년 뒤, Kiatpongsan & Norton(2014)은 40개국의 표본(N=55,238)을 대상으로 이와 유사한 연구를 수행하였다. 이 연구는 각 직업이 실제로 번다고 예측(estimate)한 임금과 이상적(ideal)으로 여기는 임금에 대해서 각각 최고 임금과 최저 임금의 비율(최고경영자의 연봉÷비숙련 노동자의 연봉)을 계산하였다. 40개국 표본 전체를 단위로 할 경우, 비숙련 노동자 대비 최고관리자가 받을 것으로 예측된 임금의 비율은 10.0배인데 반해, 이상적인 임금격차의 비율은 4.6배인 것으로 나타났다. 추가분석으로 실제 임금 자료가 수집 가능한 16개국을 대상으로 실제 최고 임금과 최저 임금의 비율을 예측된 비율과 비교한 결과 16개국 전부에서 실제 임금격차가 예측된 임금격차보다 유의미하게 큰 것으로 나타났다.

한편, 국내연구는 그 수가 더욱 적어, 신승배(2012; 2013)의 연구가 거의 유일하다. 신승배(2012)는 2009년 한국종합사회조사(KGSS) 자료를 사용하여 직업 지위가 높은 대기업 회장, 장관, 의사와 직업 지위가 낮은 가게 또는 매장의 점원과 공장의 비숙련 노동자가 받고 있는 실제 월 평균 수입이 얼마나 되고 있다고 보는지, 그리고 이들이 받아야 하는 적정한 월 평균 수입은 얼마가 되어야 한다고 보는지를 조사하여 실제소득과 적정소득에 대한 인식 차이를 비교하였다. 분석결과, 〈표 2〉에서 보는 바와 같이, 대기업 회장은 53억 원을 실제 받을 것이라고 생각하는데 적정하다고 생각하는 소득은 14억 정도로 나타나 적정소득에 비하여 3.7배를 더 많이 받는 것으로 나타났다. 이에 반해 장관(1.5배), 의사(1.4배), 점원(0.8배), 비숙련 노동자(0.7배) 등으로 임금소득 공정성이 나타나 장관과 의사는 받아야 할 것보다 많이, 그리고 점원과 비숙련노동자는 적게 받는 것으로 인식하는 것으로 나타났다.

이러한 한국인의 인식을 일본인과 비교한 것이 후속연구(신승배, 2013)이다. 그가 직접적으로 그의 연구에서 언급을 하고 있지 않지만, 그의 자료를 바탕으로 Kiatpongsan & Norton(2014)의 연구처럼 대기업 회장과 비숙련 노동자의 적정 소득에 대한 인식을 계산해보면, 한국의 경우 대기업 회장은 비숙련 노동자보다 70배의 연봉을 받는 것이 적정한 것으로 인식하고 있다. 일본의 경우, 대기업 회장은 비숙련 노동자보다 8배 더 많은 연봉을 받는 것이 적정하다고 인식하고 있어, 한국이 일본보다 훨씬 더 큰 임금격차를 공정하다고 인식하고 있는 것으로 해석된다.

〈표 2〉 한국과 일본의 직업별 실제 소득과 적정 소득에 대한 인식

단위: 만원(한국), 만엔(일본)

국가	구분	실제소득	적정소득	실제소득/적정소득
한국	의사	13,209	9,741	1.4
	대기업 회장	533,178	145,250	3.7
	장관	14,810	9,653	1.5
	점원(가게 또는 매장)	1,669	2,199	0.8
	공장의 비숙련 노동자	1,470	2,067	0.7
일본	의사	2,612	2,170	1.2
	대기업 회장	5,583	3,584	1.6
	장관	5,123	3,626	1.4
	점원(가게 또는 매장)	439	501	0.9
	공장의 비숙련 노동자	351	446	0.8

자료: 신승배(2013: 142)의 표를 재구성함.

이렇게 임금공정성에 대한 선행연구를 살펴보면, 공정한 임금격차의 크기에 대한 인식을 다루고 있는 국내 연구는 아주 제한적이고 현저히 부족한 실정이다. 거의 유일한 연구인 신승배(2012, 2013)의 연구도 또한 몇 가지 한계를 지니고 있다. 우선, 데이터 자체의 신뢰성에 의문이 든다. 한국 대기업 회장이 실제 받는 소득이 53억 원으로 나타나고 있고, 의사는 1억3천만 원, 장관은 1억5천만 원 정도 받는 것으로 인식하고 있는데, 정말 이것이 사실인지 의문이 든다. 다음, 공정한 임금격차에 대한 인식을 도출하기 위해서는 Verba & Orren(1985), Verba et al.(1987) 및 Kiatpongsan & Norton(2014)의 연구와 같이 최고 임금과 최저 임금을 배수로 표현하여 공정한 격차의 인식을 도출할 필요가 있다. 그러나 신승배(2012, 2013)는 직업 위세가 높은 3개 직업(의사, 대기업 회장, 장관)과 직업 위세가 낮은 2개 직업(점원, 비숙련 노동자)을 두 집단으로 묶어서(grouping) 분석을 진행하였을 뿐 배수로 표시한 임금격차에 대한 인식은 도출하지 않았다. 이로 인하여 최고 임금과 최저 임금 간 몇 배의 격차가 공정하다고 인식하는지에 대한 정보를 제공해주지 못하고 있다.

따라서 본 연구는 이러한 선행연구의 한계를 보완하여 최고 임금과 최저 임금의 격차를 배수로 표시하여 얼마만큼의 임금격차가 공정하다고 인식되는지를 조사하고자 한다.

Ⅲ. 연구 설계

1. 가설의 설정

본 연구의 기본적인 질문은 최고 임금과 최저 임금의 공정한 격차가 어느 정도인가 하는 것이다. 그런데 앞의 선행연구에서 살펴본 것처럼, 실제 임금격차가 그러하듯이 공정하다고 인식하는 임금격차의 크기도 학력, 직업, 성별에 따라 다르게 나타날 것이다.

우선 학력의 경우, 형평이론에 근거하여 학력을 교육에 대한 투입의 결과로 보았을 때, 학력 수준이 높은 사람은 학력 수준이 낮은 사람에 비해 큰 산출(임금)을 받을 것을 기대할 것이다. 또한 학력 수준이 높은 사람은 자신이 높은 임금을 받을 것이라고 가정하기 때문에 최고 임금과 최저 임금 간 차이가 크면 클수록 더 공정하다고 인식할 가능성이 높다. 직업의 경우, 고임금 직종에 종사하는 사람은 저임금 직종에 종사하는 사람보다 최고 임금과 최저 임금의 격차가 큰 더 큰 것을 공정하다고 인식할 가능성이 높다. 왜냐하면 임금격차가 클수록 공정하다고 인식해야 자신이 수령하는 고액의 임금도 공정하다고 여기기 때문이다. 임금격차의 인식에 대한 선행연구[12]에서도 직업이 관리자이거나 사회경제적 지위가 높을수록 더 높은 임금격차가 이상적이라고 인식하였다는 결과를 나타냈으므로 직업의 사회경제적 지위가 높으면 그렇지 않은 경우보다 공정하다고 인식하는 임금격차의 크기가 더 클 것이다.

한편, 남성과 여성이 인식하는 공정한 임금격차의 크기도 다를 것으로 예상된다. 우리나라는 여성의 임금이 남성의 임금의 63.7%에 그치고(OECD, 2015), 임금에 영향을 미치는 요인을 통제하여도 성별에 의한 임금격차가 여전히 존재하고 있다고 보고된다(김난주, 2017). 남성은 여성보다 상대적으로 높은 임금을 받고 있기 때문에 남성은 여성보다 최고 임금과 최저 임금의 격차가 보다 크게 나타나는 것이 공정하다고 인식할 가능성이 높다. 이에 따라 가설 1과 세부가설 1-1, 1-2, 1-3을 아래와 같이 설정한다.

---

12) Verba & Orren(1985)은 응답자의 직업군에 따라서 이상적인 임금격차가 달라졌으며, 특히 사회적 지위가 높은 최고경영자의 경우, 최고 임금과 최저 임금 간의 격차가 커야 한다고 생각한다고 보고하였다. 또한 Kiatpongsan & Norton(2014)의 연구 결과 사회경제적 지위(socioeconomic status)가 하위 20%인 사람들은 상위 20%인 사람들에 비해 더 적은 임금격차(4.3:1과 5.01:1)를 이상적이라고 생각하는 것으로 나타났다. 이는 사회경제적 지위가 낮은 사람의 경우 자신의 상황을 최고 임금을 받는 대기업 사장보다는 월급을 가장 적게 받는 직원의 처지에 더 가깝게 느끼기 때문에 보다 작은 크기의 임금격차가 적절하다고 생각하며, 사회경제적 지위가 높은 사람은 자신의 상황을 최고 임금을 받는 대기업 사장에 더 가깝게 느끼기 때문에 보다 많은 크기의 임금격차가 적절하다고 생각하는 것으로 추정된다.

가설 1. 응답자의 학력, 직업, 성별에 따라 공정한 임금격차에 대한 인식이 다르게 나타날 것이다.
세부가설 1-1. 학력이 높아질수록 공정하다고 인식하는 임금격차의 크기는 더 클 것이다.
세부가설 1-2. 사회경제적 지위가 높은 직업이 그렇지 않은 직업에 비해 공정하다고 인식하는 임금격차의 크기는 더 클 것이다.
세부가설 1-3. 남성이 여성보다 공정하다고 인식하는 임금격차의 크기가 더 클 것이다.

다음, 인지부조화 이론에 근거하여 볼 때, 실제 임금격차가 크면 공정하다고 인식하는 임금격차도 또한 클 것이라고 가정을 할 수 있다. 현재 우리나라에서 직업별 임금격차는 최대 5.23배, 학력별 임금격차는 최대 3.11배, 성별 임금격차는 1.55배로 나타나고 있다[13]. 이러한 실제 임금격차를 반영하여, 공정한 임금격차의 인식은 응답자의 직업에 따른 차이가 가장 크게 나타날 것이라고 가정한다. 다시 말해, 사회경제적 지위가 높은 직업에 종사하는 응답자가 인식하는 공정한 임금격차의 크기와 사회경제적 지위가 낮은 직업에 종사하는 응답자가 인식하는 공정한 임금격차의 크기를 비교했을 때 그 차이가 고학력과 저학력 간의 인식 차이나 남성과 여성 간의 인식 차이보다 크게 나타날 것이다. 이에 따라 아래와 같이 가설 2와 세부가설 2-1을 아래와 같이 설정한다.

가설 2. 공정한 임금격차에 대한 인식에는 현실에서의 실제 학력별, 직업별, 성별 임금격차의 정도가 반영될 것이다.
세부가설 2-1. 실제 임금격차는 직업별, 학력별, 성별 순으로 격차가 크게 나타나므로, 공정한 임금격차에 대한 인식 역시 직업에 따른 차이가 가장 크게 나타나고, 그 다음으로 학력에 따른 차이가 클 것이며, 성별에 따른 차이는 가장 작게 나타날 것이다.

2. 분석자료 및 분석표본의 특징

우리나라 국민이 인식하는 공정한 임금격차의 크기를 알아보기 위해서는 모집단은 국민 전체의 의견을 조사하는 것이 가장 정확할 것이다. 하지만 현실적으로 모집단 전수조사가 어려우므로 지역, 성별, 연령 등을 기준으로 우리나라 국민의 인식을 추정할 수 있는 대표성 있는 표본을 추출하여 분석하는 것이 중요하다.

본 연구는 '삶의 질과 정부역할에 관한 조사' 2013년 자료를 사용하였다. 지방자치단

13) 앞의 선행연구에서 살펴본 바와 같이, 시간당 임금 기준으로 부문별 최고 임금과 최저 임금 간 실제 격차를 살펴보면, 직종에 있어서 관리자는 단순노무자보다 시간당 임금이 4.71배 높고, 서비스업 종사자보다는 5.23배 더 높은 것으로 나타난다. 또한 학력에 있어서 대학원 졸업자는 중졸 이하에 비해 시간당 임금이 약 3.11배 더 높게 나타나고, 남성은 여성보다 약 1.55배 시간당 임금이 더 높은 것으로 나타났다(고용노동부, 2017).

체 주민들의 서비스 만족도와 삶의 질, 행복에 대한 인식을 측정한 이 조사는 만 19세 이상의 성인남녀를 대상으로 2013년 상반기와 하반기에 한국갤럽에 의해 수행되었다.

상반기 조사는 2013년 1월 29일부터 2월 20일까지 총 23일 동안 제주도와 전국 8개 도의 군지역을 제외한 전국 시단위 지역에 거주하는 만 19세 이상의 성인남녀를 대상으로 하였다. 목표 표본 수는 총 10,450명으로 설정하여 응답에 영향을 줄 수 있는 지역, 성별, 연령 등의 요소를 고려하여 모집단을 세부적으로 층화하였다. 지역별 세부층화는 일반시의 경우, 통계적 유의미성을 고려하여 시별 100 표본씩 균등 배분하여 총 7,400 표본을 추출하였으며, 특별시 및 광역시는 3,000 표본 내외를 확보하고자 비례배분과 제곱근 비례배분 중 검토를 통해 제곱근 비례배분으로 결정하여 총 3,050 표본을 확보하였다(김병섭 외, 2015).

표본추출틀(sampling frame) 방식은 유선전화 및 휴대전화 RDD의 Dual Frame의 전화조사를 실시하였으며, 표본 추출방식은 2012년 12월 기준의 주민등록인구통계를 기준으로 지역·성·연령별 할당 표본추출(quota sampling)을 실시하였다. 조사 시간대는 휴대전화 RDD에 의한 조사는 오후 2~6시 사이에, 가구재택률을 고려하여 가구 유선전화 RDD에 의한 조사는 저녁 6시~밤 9시 사이에 진행되었다.

2013년 하반기 조사는 상반기 조사에서 제외된 군지역 및 제주도와 서울특별시에 추가 표본을 추출하여 진행하였으며, 그 외 조사 방식은 동일하게 실시되었다. 하반기 조사는 총 10,600명을 대상으로 실시하였다. 본 연구에서 분석한 자료는 2013년 상반기 표본 10,450명과 하반기 표본 10,600명을 합한 전체 자료의 표본 21,050명이다.

3. 변수의 측정 및 분석방법

본 연구는 2013년에 실시된 '삶의 질과 정부 역할에 관한 조사' 문항 중 "귀하는 대기업 사장의 월급이 그 회사에서 월급을 가장 적게 받는 직원(예: 경비원 등)보다 몇 배 정도 더 많은 것이 적절하다고 생각하십니까?"에 대한 응답을 임금격차의 공정성에 대한 인식으로 규정하였다[14].

14) 이렇게 구성된 설문문항은 최고 임금을 받는 집단과 최저 임금을 받는 집단간을 비교하여 임금격차의 공정성에 대한 인식을 측정하는 측정도구로써 몇 가지 장점을 지니고 있다. 첫째, 최저 임금을 받는 직업을 구체적으로 지정하지 않고 "월급을 가장 적게 받는 직원"이라고 제시함으로써 응답자 개개인이 특정 직업에 대해 가질 수 있는 편견이나 선입견을 배제할 수 있다. 기존 연구인 Verba et al.(1987)의 경우, 최저 임금을 받는 직업으로 미국은 승강기 운전원, 스웨덴은 접시닦이 일본은 젊은 육체노동자라고 구체적으로 지정하였는데, 응답자가 제시된 직업을 최저 임금을 받는 직업이라고 간주하지 않는다면 이 설문문항에 대한 응답은 공정하다고 생각하는 임금격차의 크기를 제대로 반영하지 못할 것이다. 예를 들어, 젊은 육체노동자라는 직업을 구체적으로 지정하여 설문문항에

이 설문문항에 대하여 응답자는 ① 2배, ② 3배, ③ 4배, ④ 5배, ⑤ 10배, ⑥ 20배, ⑦ 50배, ⑧ 100배로 제시된 8개의 제시된 선택지 중 하나를 고르거나 ⑨ 기타를 고르고 적절하다고 생각하는 배수를 주관식으로 적게 하였다. 이 문항에 대한 변수는 응답자들의 객관식 및 주관식 응답에 해당하는 배수(1에서 100 사이의 양의 정수)로 변환하여 분석에 활용하였다.

학력은 응답자의 최종 졸업 학력[15]으로, 5개 분류(초졸 이하, 중졸, 고졸, 대졸, 대학원 이상)로 나누었다. 직업은 응답자의 현재 직업을 나타내는 것으로, 13개 분류(농/수산/축산업, 자영업, 판매/서비스직, 기능/숙련공, 일반작업직, 사무기술직, 경영/관리직, 전문/자유직, 정부 공무원, 공공기관 종사자, 전업주부, 학생, 무직, 기타) 및 무응답으로 구분하였다. 성별은 남성과 여성으로 구분하였다.

본 연구는 공정한 임금격차에 대한 인식을 사람들이 적절하다고 생각하는 최고 임금과 최저 임금 간의 배수로 설정하고 그 공정한 임금격차의 크기에 대한 인식을 평균 및 중위수 등의 기초통계를 통해 살펴보았다. 또한 학력, 직업, 성별에 따라 적절하다고 생각하는 임금격차의 크기가 다른지, 그리고 그 차이가 유의미한지 알아보기 위하여 분산분석(ANOVA, Analysis of variance)을 실시하였다. 학력과 직업의 경우, 각각의 하위 집단이 세 개 이상이므로 어느 두 가지 하위집단 간에 통계적으로 유의미한 차이가 있는지 확인하기 위해 Tukey-Kramer 사후검증을 실시하여 집단 쌍별(pairwise) 비교를 수행하였다. 분석에 사용한 통계프로그램은 Stata/IC 14.2이다.

서 제시하였을 때, 응답자가 현대자동차 생산직 근로자처럼 육체노동자임에도 불구하고 임금 수준이 다른 육체노동자보다 상대적으로 높은 직업을 간주하고 응답한다면, 설문문항의 의도가 충분히 반영되지 못할 것이다. 둘째, 이 설문문항은 응답자 본인이 속한 '소속집단' 내에서의 최고 임금과 최저 임금 간의 비교를 유도하지 않음으로써 응답자의 직업에 따라 나타날 수 있는 개인별 편차를 줄이고자 하였다. 응답자가 농민, 주부, 학생, 무직 등의 경우 소속집단이 없거나 분명하지 않으므로 최고 임금과 최저 임금 간 비교가 어려울 수 있다. 따라서 '대기업'이라는 조직을 상정하게 한 다음, 그 대기업 내에서 가장 많은 임금을 받는 사장(최고경영자)과 최저 임금을 받는 사람의 임금을 비교하도록 하여 측정도구로써 설문문항의 정확성 및 정밀성을 높이고자 했다. 셋째, 본 설문문항은 '사장'과 일반적인 '근로자'의 임금을 비교하지 않음으로써 공정하다고 생각하는 최고 임금과 최저 임금의 격차를 보다 분명히 측정하고자 하였다. '그 회사에서 월급을 가장 적게 받는 직원' 대신 '근로자'라고 설문을 구성했을 경우, 중간 관리자 혹은 숙련 기술자 등 근로자 가운데에서 임금 수준이 높은 사람을 상정하고 응답한다면 최고 임금과 최저 임금의 비교가 명확히 이루어지지 않을 것이다. 따라서 '회사에서 월급을 가장 적게 받는 직원'이라고 최저 임금을 받는 집단을 설정하여 이를 최고 임금을 받는 사장(최고경영자)과 비교할 수 있도록 하였다.

15) 중퇴의 경우에는 졸업으로 분류하지 않았다.

Ⅳ. 자료의 분석

1. 공정한 임금격차의 크기에 대한 인식: 전체 표본

표본 전체를 대상으로 하여 공정한 임금격차의 크기를 살펴본 결과 우리나라 국민들이 적절하다고 생각하는 최고 임금과 최저 임금 간 격차는 최고 임금이 최저 임금의 12.31배인 것으로 나타났다. 이는 Kiatpongsan & Norton(2014)의 연구 결과와 유사하다. 이들이 40개 국가를 비교연구한 결과에 의하면, 우리나라의 경우 최고경영자의 임금이 비숙련 노동자 임금의 약 11배가 되는 것이 이상적이라고 나타났다.

2. 학력별 공정한 임금격차의 크기에 대한 인식

학력에 따라 임금격차의 공정성 인식에 차이가 있는지 살펴보면, 〈표 3〉에서 보는 바와 같이, 응답자의 최종학력이 중학교 졸업인 경우, 평균적으로 최고 임금이 최저 임금의 8.55배 많은 것이 공정한 것으로 인식하는 것으로 나타났다. 중학교 졸업 이후로 학력이 높아질수록 공정하다고 인식하는 임금격차의 크기는 증가하였다. 평균적으로 고졸의 경우 최고 임금이 최저 임금보다 11.47배, 대졸의 경우 14.75배 높은 것이 공정하다고 인식하는 것으로 나타났다. 최종학력이 대학원 이상인 경우에는 공정하다고 인식하는 임금격차의 크기가 17.90배로 벌어졌다. 또한 초등학교 졸업 이하의 학력에서는 중학교 졸업의 학력에 비하여 더 높은 임금격차(9.09배)가 공정하다고 인식하는 것으로 나타났다.

분산분석 결과 학력에 따라서 공정한 임금격차의 크기에 대한 인식은 통계적으로 유의미한 차이가 있었다($F(4, 16,953)=62.17$, $p<0.001$). 구체적으로 어느 학력 집단간에 유의미한 차이가 있는지 알아보기 위해 Tukey-Kramer 사후검증을 실시한 결과, 초졸 이하 학력 집단과 중졸 학력 집단간에는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 그러나 고졸, 대줄, 대학원 이상 학력 집단은 다른 모든 학력 집단의 쌍별 비교에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다($p<0.001$).

〈표 3〉 학력별 공정한 임금격차의 크기에 대한 인식

구분	평균	표준편차	중위수	응답자 수	Tukey-Kramer 사후검증
① 초졸 이하	9.09	17.85	4	2,098	①〈③, ④, ⑤
② 중졸	8.55	15.49	4	1,818	②〈③, ④, ⑤
③ 고졸	11.47	19.84	5	6,280	①, ②〈③〈④, ⑤
④ 대졸	14.75	23.95	5	6,003	①, ②, ③〈④〈⑤
⑤ 대학원 이상	17.90	27.50	10	759	①, ②, ③, ④〈⑤

3. 직업별 공정한 임금격차의 크기에 대한 인식

직업에 따라 임금격차의 크기에 대한 공정성 인식에 차이가 있는지 알아보았다. 〈표 4〉에서 보는 바와 같이, 경영/관리직 종사자는 최고 임금이 최저 임금의 23.95배가 되는 것이 공정하다고 인식하고 있다. 이는 어떤 직업군보다 높은 수치이며, 전체 표본 평균(12.31)에 비해서도 매우 높다. 경영/관리직 다음으로 임금격차의 크기가 큰 것이 공정하다고 생각하는 직업은 대학교수, 의사, 변호사, 예술가 등이 포함된 전문자유직으로, 최고 임금이 최저 임금의 18.87배가 되는 것이 공정하다고 인식하는 것으로 나타난다. 정부 공무원과 공공기관 종사자가 인식하는 공정한 임금격차의 크기는 각각 16.78, 16.88로, 공공 부문에 종사자들의 경우 최고 임금이 최저 임금보다 약 17배 정도 높은 것이 공정하다고 생각하는 것으로 나타난다. 직업이 학생인 경우에도 공정하다고 인식하는 임금격차의 크기가 16.61배로 나타났다. 반면에 전체 표본 평균보다 임금격차의 크기가 작은 것이 공정하다고 인식하는 직업은 농/수산/축산업(9.20), 일반작업직(10.40), 전업주부(9.94), 무직(10.95)이다. 전업주부 및 무직에서 공정한 임금격차로 인식하는 크기가 상대적으로 작은 것은 직업의 유무가 인식의 차이를 만드는 것으로 여겨진다.

분산분석 결과 직업에 따른 공정한 임금격차의 크기에 대한 인식은 통계적으로 유의미한 차이가 있었다($F(14, 17{,}011)=19.90$, $p<0.001$). Tukey-Kramer 사후검증을 실시한 결과 다른 직업군에 비해 상대적으로 가장 큰 임금격차가 적절하다고 인식하는 경영/관리직 집단의 경우, 전문/자유직, 정부 공무원, 공공기관 종사자, 학생을 제외한 다른 모든 직업 집단과의 쌍별 비교에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다($p<0.001$).

〈표 4〉 직업별 공정한 임금격차의 크기에 대한 인식

구분	평균	표준편차	중위수	응답자 수	Tukey-Kramer 사후검증
① 농/수산/축산업	9.20	17.60	4	2,282	① 〈 ②, ③, ⑥, ⑦, ⑧, ⑫
② 자 영 업	14.12	24.12	5	2,045	①, ⑪, ⑬ 〈 ② 〈 ⑦,
③ 판매/서비스직	12.96	23.26	5	827	① 〈 ③ 〈 ⑦, ⑧
④ 기능/숙련공	13.11	21.24	5	596	④ 〈 ⑦
⑤ 일반작업직	10.40	19.17	5	502	① 〈 ⑤ 〈 ⑦, ⑧, ⑫
⑥ 사무기술직	13.83	22.03	5	3,180	①, ⑪, ⑬ 〈 ⑥ 〈 ⑦, ⑧,
⑦ 경영/관리직	23.95	33.37	10	129	①, ②, ③, ④, ⑤, ⑥, ⑪, ⑬ 〈 ⑦
⑧ 전문/자유직	18.87	28.59	10	393	①, ③, ⑤, ⑥, ⑪, ⑬ 〈 ⑧
⑨ 정부 공무원	16.78	27.70	5	101	-
⑩ 공공기관 종사자	16.88	31.43	5	17	-
⑪ 전업주부	9.94	17.44	5	3,799	⑪ 〈 ⑫, ⑦
⑫ 학생	16.61	25.65	5	1,181	①, ⑬ 〈 ⑫
⑬ 무직	10.95	19.56	5	1,884	⑬ 〈 ②, ⑥, ⑦, ⑧
⑭ 기타	19.64	29.88	10	28	-
⑮ 무응답	16.65	27.00	6	62	-

4. 성별에 따른 공정한 임금격차의 크기에 대한 인식

성별에 따라 공정하다고 인식하는 최고 임금과 최저 임금의 격차의 크기에 차이가 있는지 알아본 결과, 남성(13.92)이 여성(10.62)보다 더 큰 임금격차를 공정하다고 인식하는 것으로 나타났다(〈표 5〉 참조). 전체 표본의 평균(12.31)과 비교했을 때 남성 응답자가 인식하는 공정한 임금격차의 크기는 전체 표본 평균보다 더 높았으며, 여성 응답자가 인식하는 공정한 임금격차의 크기는 전체 표본 평균보다 더 낮았다. 분산분석 결과 성별에 따른 공정한 임금격차의 크기에 대한 인식은 통계적으로 유의미한 차이가 있었다 ($F(1, 17{,}024)=102.63$, $p<0.001$).

〈표 5〉 성별에 따른 공정한 임금격차의 크기에 대한 인식

구분	평균	표준편차	중위수	응답자 수
남성	13.92	23.49	5	8,748
여성	10.62	18.61	5	8,278

5. 실제 임금격차와 공정으로 인식하는 임금격차

가설 2는 실제 직업별 임금격차의 크기, 학력별 임금격차의 크기, 그리고 성별 임금격차의 크기가 공정한 임금격차의 인식에 있어서 직업별, 학력별, 성별 차이의 크기와 연관되어 있을 것이라고 가정하였다. 선행연구에서 나타난 실제 임금격차를 살펴보면, 관리자는 서비스업종사자보다 시간당 임금이 5.23배로 높고, 대학원 졸업자는 중졸 이하 학력자보다 시간당 임금이 3.11배 높으며, 남성은 여성보다 시간당 임금이 1.55배 높은 것으로 나타났다(고용노동부, 2017). 본 연구의 분석결과 경영/관리직이 인식하는 공정한 임금격차의 크기는 23.95배이고, 판매/서비스직은 12.96배로 10.99 포인트 차이를 나타낸다. 또한 대학원 졸업자가 인식하는 공정한 임금격차의 크기는 17.90배이고 중학교 졸업자는 8.55배로, 두 집단 간 9.35 포인트 차이가 있다. 남성이 인식하는 공정한 임금격차의 크기는 13.92배이며 여성은 10.62로 성별 간 3.30 포인트 차이가 있다. 이처럼, 선행연구에서 나타난 실제 임금격차의 크기가 직업별〉학력별〉성별 순으로 나타나는 것과 같이, 본 연구의 분석 결과 공정한 임금격차의 인식 차이도 직업별〉학력별〉성별 순으로 낮아지는 것으로 나타나 가설 2를 뒷받침하고 있다.

Ⅴ. 맺는말

공정사회는 우리가 지향하는 나라다운 나라의 한 부분을 이루는 중요한 가치다. 그런데 공정사회를 이룩하려면 무엇이 공정인지를 알아야 한다(Gooden, 2015). 불공정한 임금격차는 노사뿐만 아니라 노노 간 갈등의 원인이 되고 이를 해결하는 데 막대한 사회적 비용이 든다. 따라서 공정사회를 건설하기 위해서도 또 갈등으로 인한 사회적 비용을 줄이기 위해서도 국민들이 공정하다고 여겨지는 임금격차의 크기를 식별해야 한다. 국민들이 공정하다고 인식하는 임금격차의 크기는 현재 임금격차가 얼마나 공정한 것인지 혹은 불공정한 것인지 판단 내릴 수 있는 하나의 기준이 될 수 있기 때문이다. 이렇게 공정하다고 인식되는 임금격차가 어느 정도인지를 식별하는 연구가 반드시 필요함에도 불구하고, 우리나라 국민들이 공정하다고 인식하는 최고 임금과 최저 임금 간의 격차가 어느 정도인지에 대한 구체적인 논의가 제대로 이루어지지 않았다. 본 연구는 이에 관한 지식을 제공했다는 점에 그 첫 번째 의미가 있다.

본 연구의 분석결과 우리나라 국민들이 공정하다고 인식하는 최고 임금과 최저 임금

간 격차는 12.31배로 나타났다. 이는 Kiatpongsan & Norton(2014)이 조사 발표한 우리나라 최고경영자와 비숙련 노동자의 이상적인 임금격차 약 11배와 유사하다. 또한 스위스 등 유럽 각국이 추진한 바 있는, 기업 임원의 연봉이 최저 임금 노동자의 연봉보다 12배를 초과할 수 없도록 하는 "공정임금을 위한 1:12 법안(1:12 Initiative for Fair Pay)"과 놀랍게도 거의 같다. 그렇다고 우리도 1:12 법안을 만들 수는 없다. 서유럽의 경우도 법안 제출 시도가 있었지만 법으로 제정되지 못한 것은 '1:12'가 적절한지, 또 적절하다고 하더라도 법으로 규제하는 것이 옳은 일인지 의문이 많이 제기되기 때문이다. 그럼에도 불구하고, 총론적으로 볼 때 우리 국민들이 생각하는 공정한 임금격차의 크기가 12배 정도 된다는 것을 인지하는 것은 의미가 있다. 연구결과가 최저 임금의 설정이나 노사 간 임금협상 등에 가이드라인이 될 수는 없지만 시장의 상황, 개별 기업의 경영상황, 국민 소득 수준 등과 함께 하나의 참고자료로 활용될 수 있을 것이다. 이것이 본 연구의 두 번째 시사점이자, 실제적 가치이다.

그런데 우리가 주목해야할 것은 이 12배 차이가 다른 나라에 비해서 크다는 점이다. Kiatpongsan & Norton(2014)의 연구에 의하면 우리나라는 독일은 물론이고 영국과 일본, 심지어 미국 보다 공정하다고 인식하는 최고 임금과 최저 임금 간 격차가 더 큰 것으로 나타났다. 우리나라는 실제 임금격차도 다른 국가들보다 큰 것으로 조사되고 있다. 정이환(2015)의 연구에 의하면, 2011년 풀타임 근로자 상위 10%의 임금과 하위 10%의 임금(p90/p10)은 한국 4.7, 미국 4.5, 영국 3.9, 독일 3.7로, 우리나라의 실제 임금격차가 가장 크게 나타났다. 우리사회가 평등을 지향한다는 송호근(2006)의 주장과 달리, 상대적으로 큰 임금격차가 실제하고 또 이러한 격차를 공정하다고 인식하고 있다. 물론, 실제 임금격차가 크기 때문에 공정하다고 인식하는 최고 임금과 최저 임금 간 격차가 크게 나타나는 것인지, 아니면 반대로 공정하다고 인식하는 최고 임금과 최저 임금 간 격차가 크기 때문에 실제 임금격차가 크게 나타나는 것인지에 대해서는 알 수 없다. 그러나 우리나라가 다른 나라에 비해서 공정하다고 인식하는 최고 임금과 최저 임금 간 격차가 크다는 것은 우리가 알게 모르게 경쟁지향사회, 성과지향사회에 있음을 보여주는 것이 아닌가 싶다. 다시 말해서 성과지향사회는 고성과자와 저성과자를 구분하여 이들 간 임금격차를 확대하게 되므로 고임금을 위한 경쟁이 심화될 수밖에 없는데(이승계, 2013), 다른 나라에 비해 상대적으로 큰 임금격차를 공정하다고 인식하는 것은 바로 우리가 성과지향, 경쟁지향의 사회에 살고 있는 것을 보여주는 것이 아닌가 여겨진다. 이것이 본 연구의 세 번째 시사점이자 학술적 발견이다. 다만, 본 연구가 국가간 공정한 임금격차에 대한 인식을 직접적으로 비교연구한 것이 아니기 때문에 시사점을 매우 조심스럽게

제시하는 바이다.

다음, 우리나라는 직업별로 실제 임금격차도 적지 않고, 공정한 임금격차에 대한 인식도 직업별로 차이가 크게 나타난다. 앞서 살펴본 바와 같이 직업별 실제 임금격차는 관리자는 서비스 종사자의 임금보다 5.23배 높게 나타났는데(고용노동부, 2017), 공정한 임금격차에 대한 인식에 있어서 경영/관리직에 종사하는 사람은 최고 임금 최저 임금의 23.95배가 되는 것이 공정하다고 응답했으나, 농/수산/축산업에 종사하는 사람은 9.20배가 공정하다고 응답했다. 이렇게 직업별로 공정하다고 인식하는 임금격차가 크게 다르고, 실제로 직업별 임금격차가 적지 않기 때문에, 실제 임금 결정에 있어서 집단 간 갈등의 소지가 있다는 것을 시사한다. 따라서 어느 한 직업의 주장을 획일적으로 적용하려고 해서는 안 된다. 이러한 차이는 본 연구에서는 분석하지 않았지만, 산업간에도 나타날 것으로 여겨진다. 따라서 직업간, 직종간, 산업간 공정한 임금격차에 대한 상호 소통과 이해가 필요하다. 이를 위한 정보를 제공한 것이 본 연구의 네 번째 시사점이다. 아울러 동일 직업, 동일 직종, 동일 산업 내에도 학력과 성별과 따른 인식의 차이를 있을 것으로 여겨지며, 이는 향후 연구에서 보다 자세하게 살펴볼 필요성이 있다.

끝으로, 학력과 성별에 있어서 실제 임금격차와 공정한 임금격차에 대한 응답자의 인식의 양상이 서로 엇갈리게 나타나고 있다. 다시 말하면, 우리나라는 학력에 따른 실제 임금격차는 다른 국가에 비해 크지 않은데 반해, 공정한 임금격차에 대한 인식은 응답자의 학력에 따라 큰 차이를 보이고, 성별에 따른 실제 임금격차는 다른 국가에 비해 큰데, 공정한 임금격차에 대한 인식은 응답자의 성별에 따라 차이가 크지 않았다. 예를 들어, 공정한 임금격차의 인식에 있어서 중졸 응답자는 평균적으로 8.55배의 임금격차가 공정하다고 인식한 반면, 대학원 이상 응답자는 평균적으로 17.90배의 임금격차가 공정하다고 인식할 만큼, 학력에 따른 공정한 임금격차의 인식은 크게 차이나는 것으로 드러났다. 반면에 응답자의 성별에 따라 공정하다고 인식하는 임금격차는 유의미한 차이가 있었으나, 그 격차가 크지 않았다(남성 13.92, 여성 10.62). 그런데 실제 임금격차에 있어서 오랫동안 문제가 되었던 학력별 임금격차는 민주화 및 노동운동의 발전에 의해 감소하였으나 성별 임금불평등은 크게 감소하지 않았다(금재호, 2010; 임정준, 2012).

이것은 서로 다른 시사점을 제시한다. 즉, 학력이 높을수록 최고 임금과 최저 임금 간 큰 격차를 공정하다고 인식하는데 반해 실제로는 학력에 따른 임금격차가 다른 국가에 비해 크지 않다는 것은 현재 고학력자들이 스스로 공정하다고 인식하는 만큼의 임금을 받지 못하고 있다는 불만을 야기할 수도 있다. 고학력자들이 가기에 적합한 고임금 일자리가 부족해서 아예 경제활동을 하지 않기도 하고 또는 임금수준이나 근로조건이 열악

한 자리에 어쩔 수없이 취업해서 불만을 내재화하기도 한다. 따라서 고임금 일자리의 확대 없이 단순히 학력 수준만을 높이는 것은 일종의 미스매치로 국가적으로 낭비가 되고 개인적으로 불만을 더욱 키우는 문제가 될 수 있다(현대경제연구원, 2013).

이에 반해 여성도 노력하면 남성만큼 높은 임금을 받는 고위직에 오를 수 있다는 인식, 여성과 남성을 차별해서 안된다는 인식 등등의 이유로 남녀간 공정한 임금격차에 대한 인식은 차이가 크지 않다. 그러나 실제 임금격차는 여전히 해소되지 않고 있다. 인식상으로 격차가 없어야 할 부분에 실제로는 임금격차가 존재하기 때문에 갈등과 불만이 생기게 된다. 학력별과 성별로 인식과 실제 간 서로 다른 임금격차의 방향을 보여주고 있다는 것을 제시한 것이 본 연구의 다섯 번째 시사점이다.

본 연구의 한계는 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 공정하다고 인식하는 최고 임금과 최저 임금 간 격차의 크기를 학력별, 직업별, 성별로 나누어 살펴보았는데, 데이터의 한계로 인해 이러한 요인 외에 Verba et al.(1987) 및 Verba & Oren(1985)에서 활용한 정치적 이념 성향, 노조 가입 여부, 지지 정당등과 같이 공정한 임금격차의 인식에 영향을 주는 다른 요인들을 검토하지 못하였다. 연령, 출신지역 변수들도 분석에 포함하지 못한 한계가 있는데 차후 연구에는 이를 포함할 필요가 있다. 둘째, 설문의 특성 상, 공정하다고 인식하는 최고 임금과 최저 임금 간 격차에 대한 인식에 대한 응답의 범주가 최저 1배에서 최대 100배까지 분포되어 있어 이 변수의 표준편차가 크게 나타났다는 한계가 있다. 셋째, Kiatpongsan & Norton(2014)의 연구와 같이 최고 임금과 최저 임금의 차이를 어느 정도라고 예상하는지에 대한 인식과, 최고 임금과 최저 임금이 어느 정도가 되어야 공정하다고 생각하는지에 대한 인식으로 나누어 비교한다면, 공정한 임금격차에 대한 인식을 보다 깊이 있게 분석할 수 있을 것으로 보인다. 후속 연구에서는 설문 구성 및 데이터 수집 단계에서부터 이러한 한계점들을 보완하여 할 것으로 보인다.

참고문헌

고용노동부. (2017). 2016년 고용형태별근로실태조사 보고서.

금재호. (2011). 성별 임금격차의 현상과 원인에 대한 연구, 국제경제학연구, 17(3): 161-184.

김경묵. (2005). 직급 간 임금격차 결정 요인에 관한 연구: 토너먼트 이론의 검증, 조직과 인사관리연구, 29(2): 177-218.

김난주. (2017). 세대별 성별 임금격차 현황과 시사점. 이화젠더법학, 9(2): 69-124.

김병섭·강혜진·김현정. (2015). 지방정부서비스가 주민행복에 미치는 영향: 주거영역 삶의 질의

조절효과에 대한 검증을 중심으로. 행정논총, 53(3): 29-56.
도명록·이근주·최유진. (2018). 공·사 조직의 성과주의 인사제도와 조직성과: 공정성의 조절효과를 중심으로. 행정논총, 56(1): 93-117.
류성민. (2017). 임금격차와 근로시간이 종업원의 태도에 미치는 영향. 대한경영학회지, 30(5): 905-925.
박강우. (2014). 우리나라 학력별 임금격차의 요인분해(1974~2011). 산업경제연구, 27(1): 477-505.
박세홍. (2002). 리더십 성향이 임금의 공정성과 조직몰입도에 미치는 영향. 대한경영학회지, 31: 299-322.
박지성·신수영. (2017). 임금격차와 조직 생산성에 있어 토너먼트 구조요인 영향 검증. 대한경영학회지, 30(6): 1055-1074.
박진희·이시균·박세정. (2017). 최근 성별 임금격차 축소 원인. 한국고용정보원 고용동향 브리프 2017년 8월호.
송호근. (2006). 한국의 평등주의, 그 마음의 습관. 삼성경제연구소.
신광영. (2003). [특집/계급과 불평등] 한국의 사회계급과 불평등 실태 – 서베이 자료 분석을 넘어서 –. 경제와 사회, 59: 32-54.
신승배. (2012). "나는 얼마의 임금을 받아야 적정한가: 한국인의 소득 공정성과 소득 불평등". 경제·인문사회연구회(편). 우리 사회는 공정한가. 서울: 한국경제신문 한경BP.
_____. (2013). "직업별 소득 불평등 인식에 대한 한·일 비교". 김상욱 외(편). 한국 사회의 공정성 1990~2011. 서울: 성균관대학교 출판부.
이광희·이철기·위규태·이웅희. (2002). 공정성요인과 임금만족차원의 관계에 관한 연구. 중소기업연구, 24(4): 307-331.
이성균. (2006). 미국의 신자유주의와 경제적 불평등. 문화과학, 47: 171-185.
이수광. (2009). 임금공정성이 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구. 서비스산업연구, 6(2): 19-31.
이승계. (2013). 성과주의 보상제도의 문제점과 개선방안 연구. 인적자원관리연구, 20(3): 187-208.
이정길·이광희. (2016). 공정성요인 임금수준 만족 그리고 임금제도에 관한 실증연구. 산업경영시스템학회지, 39(3): 118-128.
이정환. (2001). 외국인 노동자의 임금에 대한 공정성 인식. 한국인구학, 24(2): 179-206.
임몽택. (1996). 임금공정성 지각의 비교대상에 관한 연구. 산경연구, 9: 387-400.
임의영. (2011). 형평성의 개념화. 서울행정학회 학술대회 발표논문집: 183-206.
정경은. (2014). 수직적 임금격차가 기업성과와 고용관계에 미치는 영향. 고려대학교 경영학 박사 학위논문.
정이환. (2015). 한국 임금불평등 구조의 특성. 한국사회학, 49(4): 65-100.
정진호·이규용·최강식. (2004), 학력간 임금격차의 변화와 요인분석, 한국노동연구원 연구보고서,

2004-05.

토마 피케티. (2014). 불평등 경제. 경기: 마로니에북스.

한진환. (1998). 임금의 공정성지각과 임금만족에 관한 연구 - 청주시 소재 제조업체를 중심으로 -. 청주대학교대학원 우암논총, 20: 195-216.

현대경제연구원. (2013). 현안과 과제: 고학력자의 사회적 낭비가 심각하다.

Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange, in L. Berkowitz(ed), *Advances in Experimental Social Psychology,* 267-299. New York: Academic Press.

Akerlof, G. A., & Yellen, J. L. (1990). The Fair Wage-Effort Hypothesis and Unemployment. *Quarterly Journal of Economics*, 105(2): 255-283.

Arulampalam, W., Book, A. L., & Bryan M. L. (2007). Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wage Distribution. *ILR Review,* 60(2): 163-186.

Cappelen, A. W., Hole, A. D., Sensen, E., & B. Tungodden (2007). The pluralism of fairness ideals: An experimental approach. *American Economic Review,* 97(3): 818-827.

Cowherd, D. M. & Levine, D. I. (1992). Product quality and pay equity between lower-level employees and top management: An investigation of distributive justice theory. *Administrative Science Quarterly*, 37(2): 302-320.

Cremer, D. D. Brockner, J. Fishman, A. Dijke, M. V. Olffen, W. V. Mayer, D. M. (2010). When do procedural fairness and outcome fairness interact to influence employees' work attitudes and behaviors? The moderating effect of uncertainty, *Journal of Applied Psychology,* 95(2): 291-304.

Dabla-Norris, E. Kochhar, K. Suphaphiphat, N. Ricka, F. & Tsounta, T. (2015). *Causes and Consequences of Income Inequality: A Global Perspective*, IMF Staff Discussion Note.

Denhardt, R. B. (2015). *Theories of Public Organization*. Stamford, CT: Cengage Learning.

Drucker, P. F. (1977). Is executive pay excessive? *Wall Street Journal*.

Dworkin, R. (1981). What is equality? Part II: Equality of resources, *Philosophy and Public Affairs*, 10: 283-345.

Faleye, O., Reis, E., & Venkateswaran, A. (2013). The determinants and effects of CEO-employee pay ratios. *Journal of Banking & Finance*, 37(8): 3258-3272.

Gooden, S. T. (2015). PAR's social equity footprint. *Public Administration Review*, 75(3): 372-381.

Kepes, S. Delery, J. & Gupta, N. (2009). Contingencies in the effects of pay range on organizational effectiveness. *Personnel Psychology,* 62: 497-531.

Kiatpongsan, S. & Norton, M. I. (2014). How much (more) should CEOs make? A universal desire for more equal pay. *Perspectives on Psychological Science,* 9(6): 586-593.

Lazear, E. & Rosen, S. (1981). Rank order tournaments as optimum labor contracts. *Journal of Political Economy*, 89(5): 841-864.

Levine, D. I. (1991). Cohesiveness, productivity, and wage dispersion. *Journal of Economic Behavior and Organizations*, 15(2): 237-255.

Maclucas, N. (2013). Swiss Voters Reject High-Pay Initiative. *Wall Steet Journal*. URL: http://www.wsj.com/articles/SB10001424052702304011304579217863967104606. (접속일자: 2017년 3월 15일).

Mahy, B. Rycx, F. & Volral, M. (2011). Wage dispersion and firm productivity in different working environments. *British Journal of Industrial Relations,* 49(3): 460-485.

OECD. (2015). *OECD Employment Outlook*.

_____. (2017). *Understanding The Socio-Economic Divide in Europe*.

Pérez-Moreno, S. & Angulo-Guerrero, M. (2016). Does economic freedom increase income inequality? Evidence from the EU countries. *Journal of Economic Policy Reform*. 19(4): 327-347.

Pfeffer, J. & Langton, N. (1993). The effect of wage dispersion on satisfaction, productivity, and working collaboratively: evidence from college and university faculty. *Administrative Science Quarterly,* 38: 382-407.

Sutter, J. D. (2013). U.S. should copy Switzerland and consider a 'maximum wage' ratio, too. *CNN*. URL: http://edition.cnn.com/2013/11/21/opinion/sutter-swiss-executive-pay. (접속일자: 2017년 3월 15일).

Verba, S., Kelman, S., Orren, G. R., Miyake, I., Watanuki, J., Kabashima, I., et al. (1987). *Elites and the Idea of Equality*: 112-144. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Verba, S. & Orren, G. R. (1985). *Equality in America: The View from the Top*: 148-180. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Watson, D., Webb, R., & Birdi, A. (2004). Coping with Low Pay: Cognitive Dissonance and Persistent Disparate Earnings Profiles. *Theory and Decision*. 57(4): 367-378.

ABSTRACT

A Study on the Perception of the Fair Wage Gap

Byong Seob Kim & Seohee Choi

This study measured South Koreans' perception of the fair wage gap by calculating the size of the gap between the highest wage and the lowest wage that Koreans consider fair. It also analyzed whether the size of the fair wage gap was different according to a respondent's educational level, occupation, and gender. The result of the analysis shows that Koreans on average consider that the highest wage 12.31 times the lowest wage is a fair wage gap. The size of the fair wage gap was differed significantly according to the respondent's educational level, occupation, and gender. The size of the fair wage gap increased as the respondents' educational level increased. In the case of occupation, business administrators considered a higher wage gap as fair when compared to people in other occupations. Gender was another attribute that showed a different perception of the fair wage gap in the sense that men's perception of the fair wage gap was higher than women's perception of the fair wage gap.

【Keywords: Fair wage, wage gap, equity theory】