

2005년 적정임금인상률과 임금전망

황수경 · 강승복*

I. 2004년 임금 동향

1. 5%대의 안정적인 임금상승률 기록

노동부의 「매월노동통계조사」에 따르면 2004년 근로자 1인당 월평균 임금총액(1~11월평균)은 2,187천원으로 전년동기대비 5.4% 상승한 것으로 나타나고 있다. 이는 전년동기 상승률에 비해 약 4.3%포인트 하락한 수치로 지난 2년간 계속되던 10% 전후의 고율 상승세가 주춤한 것으로 나타났다. 연말과 연초 상여금 지급에 의한 임금상승률 변동이 비교적 큰 편이지만 이를 감안한다 하더라도 연간 상승률이 5%대를 벗어나지는 않을 것으로 보인다.

1980년대 이후 5%대의 낮은 명목임금상승률을 기록한 것은 1998년과 2001년에 이어 세번째로 기록되고 있다. 지난해 임금상승률이 이처럼 낮아진 데에는 전반적인 경기침체가 일차적인 원인으로 지적될 수 있을 것이다. 그러나 지난해 경제성장률은 4.7%(한국은행 추정) 수준으로 전년도 3.1%보다 높은 수준이며 외환위기 이후 처음으로 5%대 낮은 임금상승률을 시현한 2001년의 경제성장률 3.8%에 비해서도 상당히 높은 수준이라 할 것이다. 따라서 지난해 낮은 임금상승률을 단순히 경기적 요인에 의한 것으로만 해석할 수는 없을 것이며, 오히려 일자리 창출과 양극화 해소를 위한 사회적 공감대 형성이 임금안정에 상당정도 역할을 한 것으로 파악된다.

* 황수경=한국노동연구원 데이터센터 소장(skhwang@kli.re.kr).
강승복=한국노동연구원 연구원(kangsb@kli.re.kr).

〈표 1〉 최근 임금 및 근로시간 동향

(단위: 천원/월, 시간/주, %)

	2000	2001	2002	2003		2004. 1~11
					1-11	
임금총액	1,668 (8.0)	1,752 (5.1)	1,948 (11.2)	2,127 (9.2)	(9.7)	2,187 (5.4)
정액급여	1,182 (7.2)	1,257 (6.3)	1,408 (12.1)	1,532 (8.8)	(8.7)	1,625 (6.8)
초과급여	133 (14.1)	131 (-1.6)	126 (-3.9)	135 (7.3)	(7.4)	137 (2.0)
특별급여	352 (8.5)	365 (3.4)	416 (13.4)	460 (11.4)	(14.3)	425 (1.4)
총근로시간	47.1 (-0.9)	46.6 (-1.1)	46.0 (-1.4)	45.6 (-0.7)	(-1.0)	45.2 (-0.6)
정상근로시간	41.7 (-1.4)	41.9 (0.4)	41.8 (-0.3)	41.6 (-0.5)	(-0.9)	41.4 (-0.1)
초과근로시간	5.4 (3.5)	4.7 (-12.8)	4.1 (-11.8)	4.1 (-2.2)	(-2.2)	3.8 (-5.1)

주: 1) 상용근로자 5인 이상 사업체 기준이며, 2004년 수치는 1~11월 평균치임.

2) ()안의 수치는 전년동기대비 증감률.

자료: 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

2004년 임금상승률을 내역별로 살펴보면(표 1), 향후 임금수준에 누적되어 영향을 미치게 될 정액급여 상승률이 2%포인트 가까이 떨어지고, 경기변동의 영향을 크게 받는 초과급여와 특별급여 상승률은 큰 폭으로 하락하였다.

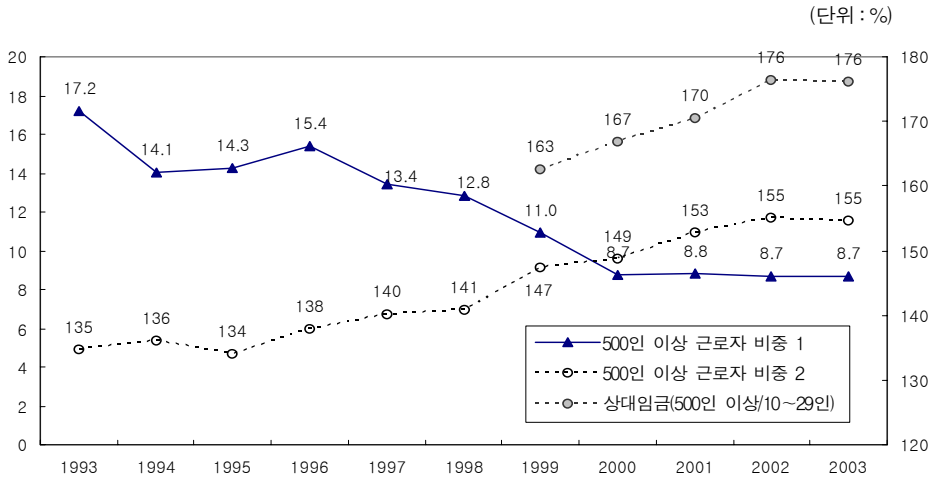
초과급여는 정액급여 인상에 따른 시간당 임금률(hourly wage rates)의 상승효과가 초과근로시간 감소효과를 압도하여 소폭 증가하였지만 전년동기에 비해 상승률은 5.4%포인트 하락하였고, 특별급여의 경우는 전년동기에 비해 상승률이 무려 12.9%포인트나 하락하였다. 그러나 일부 지불능력이 있는 기업에서 상여금 지급을 뒤로 미루었을 가능성이 있어 향후 추이를 주시해 볼 필요가 있다.

한편 물가상승률(3.6%)을 감안한 실질임금 상승률은 1.7% 수준인 것으로 파악된다.

2. 기업규모간, 고용형태간 임금격차는 다소 완화

최근 몇 년간 양극화 문제는 노동시장 이슈 중 가장 뜨거운 화두 가운데 하나였다. 1990년대 이후 500인 이상 대기업 고용이 전체 고용에서 차지하는 비중은 1993년 17.2%에서 2003년 8.7%로 지속적으로 줄어들었다. 반면에 10~29인 사업체 대비 500인 이상 대기업 근로자의 상대임금은 1990년대에 걸쳐 지속적으로 증가하는 추세를 보이면서 2003년 현재 155 수준에 달하고 있다. 5~9인 사업체 대비 상대임금은 176에 달한다(그림 1).

[그림 1] 500인 이상 사업체 근로자 비중과 상대임금 추이



자료: 통계청, 『사업체기초통계조사』, 각호
 노동부, 『임금구조기본통계조사』, 각년도 원자료.

그러나 최근 확대되어온 기업규모간 임금격차는 2004년 들어 다소 완화되는 모습을 보이고 있다(표 2).

500인 이상 사업체 근로자의 임금상승률은 6.7%로 2003년의 13.5%에 비해 절반 수준으로 상승률이 둔화되었는데, 5~9인 사업체의 임금상승률은 6.2%, 10~29인 사업체의 임금상승률은 7.8%로 전년의 상승률 5.4%와 6.2%에 비해 오히려 높아졌다. 이에 따라 500인 이상 사업체 근로자와의 임금격차는 5~9인 사업체 근로자의 경우 0.9%포인트, 10~29인 사업체 근로자의 경우 1.9%포인트 축소되었다.

<표 2> 기업규모별 임금수준 및 상승률 동향

(단위: 천원/월, %)

	2001	2002	2003	2004. 1~11
5~9인	1,344 (5.5) [58.1]	1,466 (9.1) [53.9]	1,543 (5.4) [50.7]	1,616 (6.2) [51.8]
10~29인	1,606 (7.3) [69.4]	1,705 (6.2) [62.7]	1,808 (6.2) [59.4]	1,914 (7.8) [61.3]
30~99인	1,680 (7.2) [72.6]	1,856 (10.5) [68.3]	2,005 (8.2) [65.9]	2,080 (6.0) [66.7]
100~299인	1,785 (4.2) [77.2]	2,067 (15.8) [76.0]	2,230 (8.5) [73.3]	2,322 (6.5) [74.4]
300~499인	2,135 (8.2) [92.3]	2,357 (10.4) [86.7]	2,474 (5.5) [81.3]	2,609 (8.4) [83.6]
500인 이상	2,313 (5.4)[100.0]	2,718 (17.5)[100.0]	3,043 (13.5)[100.0]	3,120 (6.7)[100.0]

주: 1) 2004년 수치는 1~11월 평균치임.

2) ()안의 수치는 전년동기대비 증감률, []안의 수치는 500인 이상 사업체 대비 상대임금.

자료: 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

노동부의 『매월노동통계조사』(이하 매통)는 5인 이상 사업체를 대상으로 하여 상용근로자 중심으로 조사되기 때문에 임시·일용직 등 다양한 비정규 고용의 임금실태를 포착하는 것이 불가능하다. 따라서 『매통』의 월평균 임금은 상대적으로 근로조건이 열악한 비정규직 근로자의 임금실태를 정확히 반영하지 못해 다소 과대추정되었을 가능성이 있다.

<표 3>은 통계청의 『경제활동인구부가조사』를 이용하여 고용형태별 임금상승률과 임금격차를 살펴본 것이다. 우선 5인 이하 사업체 근로자와 임시·일용직 근로자를 포함하는 경우 근로자의 평균임금은 1,542천원(8월 기준)으로 『매통』의 약 70% 수준에 불과하였다. 그러나 2004년 임금상승률은 5.2%로 『매통』의 그것과 큰 차이가 없는데, 이는 상용직과 임시·일용직의 임금상승률이 유사하였음을 반영하는 것이다. 상용직과 임시·일용직의 임금상승률은 4.0%로 동일하며 이에 따라 임금격차는 예년과 동일한 48.6% 수준을 유지하였다.

한편 기간제, 시간제, 비전형 근로자 등 고용형태를 기준으로 비정규직을 구분하면 정규직과 비정규직의 임금상승률은 각각 5.5%, 12.1%로 비정규직의 임금상승률이 2배 이상 높다. 이에 따라 정규직·비정규직간 임금격차는 2003년 61.3%에서 2004년 65.0% 수준으로 3.7%포인트 개선되었다. 2003년에 정규직에서 13.9%의 두 자리수 인상이 이루어지고 비정규직은 그 절반에도 못미치는 6.0% 인상에 그쳐 임금격차가 예년에 비해 확대되었던 것과 뚜렷한 대조를 보인다.

〈표 3〉 고용형태별 임금수준 및 상승률 동향

(단위: 천원/월, %)

		2001	2002	2003	2004
임금근로자 전체		1,242 (8.7)	1,325 (6.7)	1,466 (10.7)	1,542 (5.2)
종사상 지위	상용직	1,649 (8.0)	1,769 (7.3)	1,958 (10.7)	2,036 (4.0)
	임시일용직	843 (7.6)	901 (7.0)	952 (5.6)	989 (4.0)
	임금격차	51.1	51.0	48.6	48.6
고용형태	정규직	1,389 (-)	1,473 (6.0)	1,678 (13.9)	1,771 (5.5)
	비정규직	866 (-)	970 (12.0)	1,028 (6.0)	1,152 (12.1)
	임금격차	62.3	65.9	61.3	65.0

주: 1) 임금격차는 상용직 대비 임시·일용직, 정규직 대비 비정규직의 상대임금 수준.

2) 종사상 지위와 고용형태별 구분에 대해서는 『노동리뷰』 창간호 8쪽의 <표 8> 참조.

3) 전체 임금근로자의 임금상승률이 상용직 및 임시·일용직의 임금상승률 범위 내에 있지 않은 것은 고용형태별 근로자 구성이 변화한 데 기인.

자료: 통계청, 『경제활동인구부가조사』, 각년도 8월 원자료.

3. 2004년 임금교섭과 협약임금인상률

임금상승률의 결정은 경제 여건 및 노동시장 상황에 의해 직·간접적인 영향을 받지만 어디까지나 근로자와 사용자간의 교섭을 직접적인 매개로 하기 때문에 노사관계 요인도 매우 중요한 요소로 작용한다.

노동부의 『임금교섭 타결현황』에 따르면 2004년 100인 이상 사업장의 협약임금인상률(임금총액 기준)은 5.2%로 전년 인상률 6.4%에 비해 1.2%포인트 하락한 것으로 나타났다. 이는 2000년 이후 가장 낮은 임금인상률로서 임금교섭 타결사업장 중 24.0%가 임금을 동결 또는 삭감하였고, 민간부문(5.3%)보다는 공공부문(3.4%)에서, 그리고 대기업 유노조 사업장을 중심으로 임금인상 하락폭이 컸던 것으로 확인된다(표 4).

특히 2004년에는 전년도 고용 감소의 충격과 경기침체의 영향으로 과거 어느 때보다도 일자리 창출과 임금안정에 관심이 모아진 한 해였다. 연초에는 노사정이 일자리 만들기 사회협약을 체결하고 임금안정을 통한 고용창출 노력에 동참하기로 합의한 바 있다. 기업별 노조 틀을 넘어선 산별교섭에 의한 임금인상 시도, 대기업 노조의 무리한 요구에 대한 국민적 비판여론 등도 노사간 역학관계에서 과도한 임금인상을 억제하는 방향으로 작용했을 것으로 보인다.

〈표 4〉 사업장 규모 및 노조유무별 임금교섭 타결현황

(단위: %)

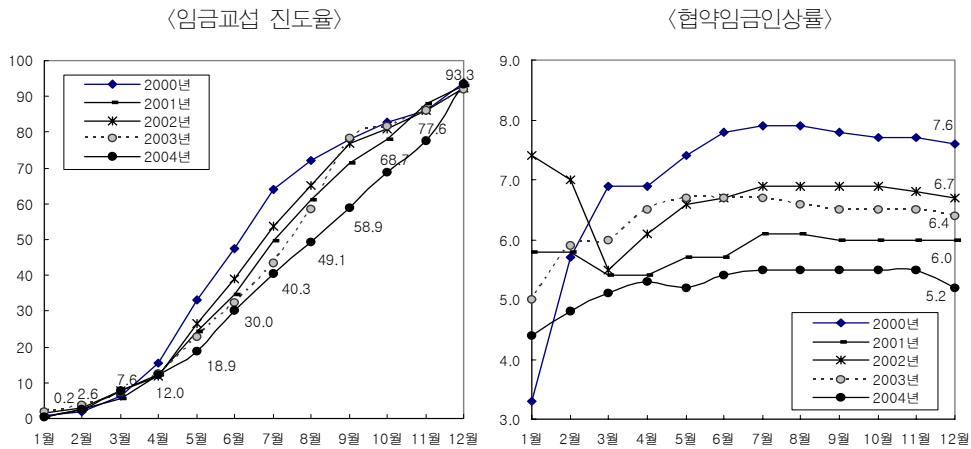
	전 체		노 조 유		노 조 무	
전 체	5.2	(6.4)	4.7	(5.8)	5.8	(6.6)
100~300인 미만	5.2	(6.1)	4.3	(5.3)	5.8	(6.6)
300~500인 미만	5.8	(6.3)	5.9	(6.2)	5.6	(6.5)
500~1,000인 미만	5.4	(7.6)	5.2	(7.9)	5.7	(7.0)
1,000~5,000인 미만	5.2	(6.6)	4.8	(6.6)	6.0	(6.9)
5,000인 이상	4.9	(6.1)	4.9	(6.3)	4.6	(5.3)

주: 1) 100인 이상 사업체 5,909개 사업장 대상 조사임.

2) ()안의 수치는 전년동기 통계임.

자료: 노동부, 『임금교섭 타결현황』, 2005. 1.

[그림 2] 월별 임금교섭 진도율과 협약임금인상률



주: 협약임금인상률은 임금총액 기준임.
 자료: 노동부, 『임금교섭타결현황』, 각호.

[그림 2]는 임금교섭 진도율과 협약임금인상률을 월별로 보여주고 있다. 왼쪽 패널의 경우 월별 임금교섭 진도율을 도시하고 있는데, 최근에 올수록 교섭시기가 1개월에서 2개월 이상까지 지연되고 있음을 알 수 있다. 근자에 들어 ‘춘투’ 대신 ‘하투’니 ‘추투’니 하는 말들이 등장하는 것도 이러한 교섭타결 시점의 지연과 무관하지 않을 것이다.

오른쪽 패널의 경우 매우 흥미로운 결과를 보여준다. 매년 협약임금인상률에 차이를 보이기는 하지만 이러한 차이를 통제하고 나면 5월 이후부터는 교섭타결 시점과 임금인상률간에 거의 관련성이 없다는 것이다. 즉 교섭기간이 길어진다고 해서 임금인상률이 다른 기업들보다 더 올라가는 것은 아니라는 것이다. 그런 의미에서 4~5월에 타결된 교섭결과가 패턴 세터(pattern setter)로서의 역할을 하고 있는 것으로 볼 수 있다.

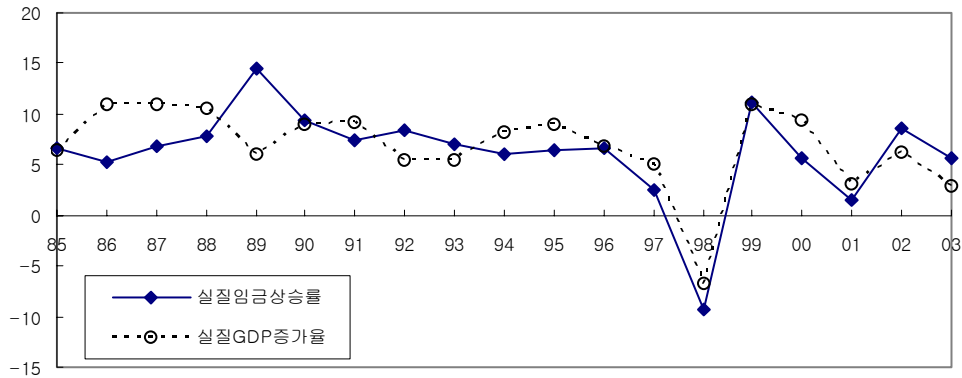
II. 적정임금인상률

1. 임금상승률은 중장기적으로 생산성 증가율과 거의 일치

임금은 경기변동에 대체로 순응하여 변동한다. 비록 분석시점에 따라 임금상승률과 경기변동의 방향이 불일치하기도 하지만 전반적으로 임금상승률은 경기변동(=실질GDP 상승률)과 동일한 방향으로 움직이고 있음을 확인할 수 있다(그림 3).

[그림 3] 실질GDP증가율과 실질임금상승률 추이

(단위: %)

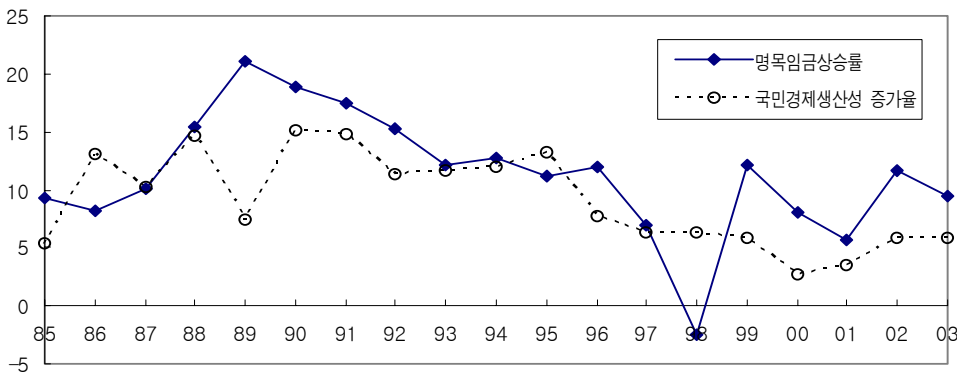


자료: 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.
한국은행, 『국민계정』, 각호.

[그림 4]는 임금상승률과 국민경제생산성 증가율 추이를 보여주고 있다. 중장기적으로 임금상승률은 국민경제생산성으로 측정된 노동생산성 증가율과 대체로 조응하여 움직여 왔음을 알 수 있다. 임금상승률이 노동생산성 증가율보다 높았던 시기가 더 많았다고도 볼 수 있지만, 임금통계의 상향편의¹⁾를 고려한다면 임금상승률은 생산성 증가율과 그다지 괴리되어 있지 않다고 말할 수 있을 것이다.

[그림 4] 명목임금상승률과 국민경제생산성 증가율 추이

(단위: %)



자료: 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.
한국은행, 『국민계정』, 각호.

1) 노동부 임금통계는 10인 이상 사업체의 상용근로자를 기준으로 하고 있다.

2. 생산성임금제에 근거한 적정임금인상률 5.6%

결국 임금상승률의 적정성은 임금상승률과 노동생산성 증가율과의 관계로 평가할 수 있다. 비록 노사 양측은 임금인상률의 준거지표로서 근로자측은 생계비, 기업측은 지불 능력을 주로 강조하고 있지만, 소위 ‘생산성임금제’가 노사 모두에게 중립적이다.

생산성임금제란 임금상승률을 생산성 증가율과 연계시키는 임금인상 결정방식으로서, 이에 따르면 근로자에게는 생산성 증가에 기여한 만큼 적정하게 보상될 뿐만 아니라 기업의 경쟁력 저하도 발생하지 않는다는 점에서 노사 양측에 대해 합리성을 견지하고 있다.

이른바 ‘국민경제생산성임금제’란 개별 기업단위에서의 생산성임금제를 경제 전체에 대하여 확대한 형태로 이해될 수 있다. 국민경제 전체로 볼 때 임금상승률을 국민경제 생산성 증가율로 측정되는 노동생산성 증가율과 일치시키면 임금인상에 의한 비용인상 인플레이션(cost push inflation)이 발생하지 않을 뿐만 아니라 근로자의 기여분 만큼 임금 상승이 이루어지기 때문에 소득분배도 더 이상 악화되지 않고 현재 수준을 유지할 수 있다.

생산성임금제에 근거한 임금인상률은 다음과 같이 도출된다.

우선 완전경쟁시장 및 1차 동차 생산함수($y = AL^\alpha K^\beta, \alpha + \beta = 1$)를 가정하고 이윤극대화 조건을 정리하면 식 (1)이 도출된다.

$$\frac{W}{P} \equiv w = MP_L \equiv \alpha \frac{y}{L} \quad (1)$$

여기서 W 는 명목임금, P 는 물가(소비자물가지수)를 나타내며 w 는 실질임금을 의미한다. 경쟁적 노동시장에서 실질임금은 노동의 기여분, 즉 노동의 한계생산성 만큼 주어지기 때문에 $w = MP_L$ 의 등식이 성립하며, 노동의 한계생산성은 산출량(실질GDP) y , 노동투입량(근로자수) L , 그리고 노동소득분배율 α 에 의해 정의된다.

식 (1)에 자연대수(log)를 취하고 시간에 대하여 미분하면(노동소득분배율 α 는 일정하다고 가정), 식 (2)와 같은 생산성임금제에 근거한 임금인상률이 도출될 수 있다.

$$\dot{W} = \dot{y} + \dot{P} - \dot{L} \quad (2)$$

위의 관계를 국민경제에 적용하기 위해 올해 경제 및 노동시장 전망치를 식 (2)에 대입하면 국민경제생산성임금제에 근거한 적정임금인상률을 도출할 수 있게 된다.

$$\begin{aligned}
 \text{적정임금인상률} &= \text{실질경제성장률(한국은행 4.0\%)} \\
 &+ \text{소비자물가상승률(한국은행 3.0\%)} \\
 &- \text{취업자증가율(한국노동연구원 1.4\%)} \\
 &= 5.6\%
 \end{aligned}$$

국민경제생산성임금제는 국민경제 차원에서 도출된 평균적 의미의 적정임금인상률이기 때문에 조건이 다른 모든 부문에 동일하게 적용할 경우 오히려 자원배분의 효율성을 저해할 수 있다는 점에서 개별 기업 임금교섭에서의 준거로서는 일정한 한계를 지니고 있다.

그럼에도 불구하고 국민경제생산성임금제에 입각한 적정임금인상률은 경제운용의 준거로 사용함에 있어 그 유용성이 클 뿐만 아니라 본래적 의미의 중립성으로 인해 노사 간 대립되는 이해의 조정에 있어 매우 유용한 준거가 될 수 있을 것이다.

III. 실제 임금상승률 전망

1. 적정임금인상률과 실제 임금상승률

실제 임금상승률은 다음과 같은 요인들 때문에 적정임금인상률과 어느 정도 괴리가 불가피하게 발생한다.

첫째, 경제 전체의 임금상승률은 개별 기업의 임금상승률을 개별 기업의 근로자수로 가중평균한 수치에 해당한다. 모든 기업이 생산성임금제에 근거하여 임금인상률을 결정하더라도 개별 기업의 생산성 증가율 또는 고용증가율이 상이하다면 경제 전체에 대하여 집계된 임금상승률은 적정임금인상률과는 다소 괴리될 수밖에 없다.

둘째, 앞서 언급한 대로 임금상승률 산정에 가장 많이 활용되고 있는 조사통계(예, 노동부의 『매월노동통계조사』)에서도 임금수준 및 그 상승률이 상대적으로 낮은 영세규모 사업체 및 비정규직 근로자가 제대로 대표되고 있지 않기 때문에 통계적으로 포착되는 임금상승률은 국민경제 전체의 적정임금인상률과 괴리가 발생할 수 있다.

셋째, 중장기적으로 개별 기업에서도 생산성임금제가 관철된다고 하더라도 경영환경, 노사관계 등 여건의 변화로 인해 매년 생산성 증가율과 임금상승률을 일치시키기란 그다지 용이하지 않다. 특히 임금인상률의 결정은 독립적으로 이루어지기보다는 기업의 임금체계 및 여타 인사관리제도와의 연관성 속에서 조정되는 것이 보통일 것이다.

넷째, 임금인상률은 기본적으로 노·사간 협상과정을 통해 결정되는 것이므로 쌍방 독점하에서의 노동의 가격 결정으로 파악될 수 있다. 즉 임금교섭에서의 인상률 결정에는 유일한 해가 존재할 수 없으며 노사 당사자의 교섭력에 기반을 둔 협상과정에서 인상률이 결정되게 된다. 따라서 노동시장 여건 외에도 노사관계의 주체적, 환경적 여건, 사회적 분위기 등이 임금인상률 결정에 보다 중요한 영향을 미칠 수 있다.

〈표 5〉 노사단체의 임금인상 제시율과 요구율 추이

(단위: %)

	임금인상 제시율/요구율			협약임금인상률		명목임금 상승률 ⁶⁾
	한국경총	한국노총	민주노총 ¹⁾	임금총액 기준	통상임금 기준	
1987	6.0~7.0	26.0~27.0	-	-	17.2	10.1
1988	7.5~8.5	29.3	-	-	13.5	15.5
1989	8.9~12.9	26.8	37.3	-	17.5	21.1
1990	7.0	17.3~20.5	23.3	-	9.0	18.8
1991	7.0	17.5	22.2	-	10.5	17.5
1992	4.7~6.7	15.0	25.4	6.5	-	15.2
1993	4.7~8.9 ²⁾		18.0	-	5.2	12.2
1994	5.0~8.7 ²⁾		16.4	-	7.2	12.7
1995	4.4~6.4	12.4	14.8	-	7.7	11.2
1996	4.8	12.2	14.8	-	7.8	11.9
1997	임금총액 동결	11.2	7.6~13.6	4.3	4.2	7.0
1998	인건비20%감축	4.7	5.1~9.2	-2.7	0.0	-2.5
1999	동결/삭감 ³⁾	5.5	7.7(±1.5)	2.1	2.1	12.1
2000	5.4	13.2	15.2(±2)	7.6	7.2	8.0
2001	3.5	12.0	12.7(±2)	6.0	6.0	5.6
2002	4.1	12.3	12.5(±1.5)	6.7	-	11.6
2003	4.3	11.4	11.1(±2)	6.4	-	9.4
2004	3.8/동결 ⁴⁾	10.7	10.5(±2)	5.2	-	5.8
2005	-	9.4/19.9 ⁵⁾	9.3(±2)/15.6 ⁵⁾			

주 : 1) 1989년은 노동법개정및임금인상투쟁본부, 1990~1994년은 전노협의 임금인상 요구율.

2) 1993년과 1994년은 중앙노사합의를 통해 임금인상률을 결정하였음.

3) 구조조정이 완료된 기업은 동결, 진행중인 기업은 임금삭감을 제시함.

4) 300인 이상 기업은 동결, 300인 미만 기업은 3.8% 인상을 제시함.

5) 양대 노총은 올해 처음으로 정규/비정규직의 임금인상률을 별도로 제시함.

6) 10인 이상 사업체의 명목임금상승률이며, 2004년의 수치는 1~11월 기준 동기대비 상승률임.

자료 : 한국경총 · 한국노총 · 민주노총 발표자료, 각년도.

2. 실제 임금상승률 전망은 6.3%

2005년 실제 임금상승률을 전망하기 위해서는 1990년 이후 과거 분기 실적치(1990년 1/4~2004년 3/4분기 자료)를 이용한 회귀분석 모형을 이용하였다. 실질임금(10인 이상 사업체)의 자연대수를 실질GDP, 소비자물가, 취업자수 등 몇 가지 설명변수의 자연대수 값을 이용하여 회귀분석한 결과, 실질GDP와 4분기 이전 실질임금만으로 설명되는 모형이 가장 적합한 것으로 판단되었다. 회귀모형에는 외환위기 이후 구조 변화(structural shift)를 포착하기 위한 구간 더미변수와 분기별 더미변수가 포함되었다.

회귀분석 결과는 <표 6>에 요약되어 있고, [그림 5]는 실질임금 실적치와 회귀식에서 얻어진 각년도 실질임금 회귀값을 함께 보여주고 있다.

회귀식을 이용해 추정한 실질임금 전망치를 시물레이션하여 명목임금으로 환산한 후 임금상승률을 계산하면 10인 이상 사업체 기준으로 6.5%(±0.5%)가 될 것으로 추정된다. 이를 기업규모간 임금상승률 격차를 고려하여 5인 이상 사업체의 임금상승률로 환산하면 2005년 명목임금상승률은 6.3%(±0.5%) 수준이 될 것으로 전망된다.²⁾

이는 2004년 임금상승률보다 다소 높은 수치로, 2005년 국민경제생산성에 입각한 적정임금인상률 5.6%에 비해서 0.2~1.2%포인트 높은 수준의 임금상승이 시현될 것으로 전망된다.

<표 6> 실질임금(로그값)에 대한 추정결과

	회귀계수	t값
상수항	5.123	5.169**
log(실질GDP)	0.552	5.178**
log(4분기 이전 실질임금)	0.187	1.860+
98년 이전 시기 더미	-0.054	-2.217*
1/4분기 더미	0.061	5.539**
3/4분기 더미	0.061	6.693**
4/4분기 더미	0.013	1.317
AR(1)	0.771	7.723**
\bar{R}^2		0.990
DW		2.291

주: **는 1%, *는 5%, +는 10% 유의수준에서 유의함.

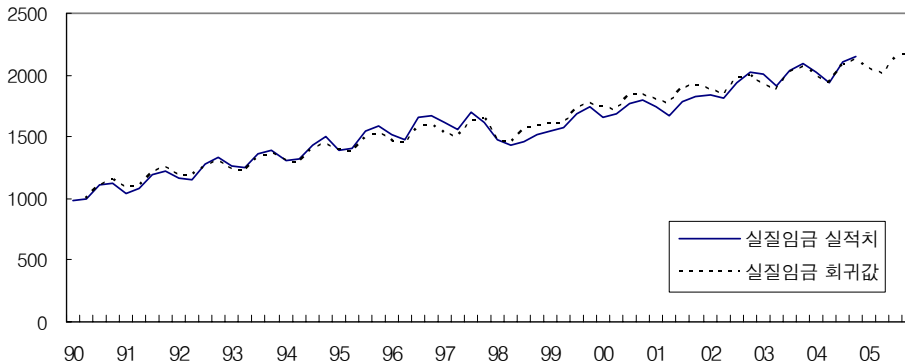
자료: 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

한국은행, 『국민계정』, 각호.

2) 앞서 지적된 바와 같이 실질임금 자료로 사용된 『매통』 자료의 특성상 임금수준 및 임금상승률이 상대적으로 낮은 영세규모 사업체 및 비정규직 근로자를 제대로 대표하지 못하기 때문에 일정 정도 상향편의(upward bias)가 존재할 수 있다.

[그림 5] 실질임금 실적치와 실질임금 회귀값의 추이

(단위: 천원)



그러나 올해 임금상승률 전망을 가변적이게 할 중요한 변수는 지난 해 성과가 좋았던 기업들을 중심으로 연초 상여금 지급이 급증할 가능성이 있다는 점이다. 최근 들어 성과배분적 상여금 지급이 확대되면서 연초 및 연말의 특별급여가 경기변동에 따라 크게 널뛰기 하는 현상이 나타나고 있고 2004년 특별급여 상승폭이 거의 없었던 점에 비추어 반등효과도 적지 않을 것으로 예상되기 때문이다.

또한 작년에 이어 수출 호조가 지속되고 내수 회복이 예상외로 빠른 속도로 진전되면 경제성장률이 예상보다 높게 나타날 것이라는 전망이 연초 들어 설득력을 얻기 시작하고 있다. 이 경우 실제 임금상승률은 전망치보다 다소 높아질 가능성이 있다.

반면에 임금상승률을 낮출 수 있는 요인들도 상존하고 있다. 경기회복의 속도가 더디거나 설사 회복세를 탄다 해도 경기 양극화 및 노동시장 양극화의 개선이 병행하여 이루어지지 않는다면 임금 및 고용 불안에 대한 사회적 위기의식은 더욱 확산될 가능성이 있다. 한국노총 및 민주노총이 임금인상 요구율을 각각 9.4%(전년대비 1.3%포인트 감소)와 9.3 ± 2%(1.2%포인트 감소)로 제시하여 노동계의 2005년 임금인상 요구율이 전년보다 낮아진 점은 이러한 분위기를 반영한 것으로 보인다. 경총의 제시율도 전년보다 높아질 가능성은 희박하다.

최근 주목을 받고 있는 임금체계 개편노력도 임금상승률 수준보다는 임금의 결정원리 또는 근로자간 배분원칙 등에 더 많은 관심을 기울이도록 작용할 것이다. 한편 지난 몇 년간의 경험에 비추어 볼 때, 주5일제 및 근로시간 단축에 따른 임금조정 효과도 2005년 임금상승률을 낮출 수 있는 하나의 요소로 작용할 것임에는 틀림없다.

<참고문헌>

- 안주엽·강승복(2002. 3), 『2002년 적정임금상승률 전망』, 『매월노동동향』.
_____(2003. 3), 『2003년 임금상승률 전망』, 『매월노동동향』.
안주엽 외(2004), 『2004년 임단협 및 임금체계 변화실태 종합분석』, 한국노동연구원.
정진호·강승복(2004. 3), 『2004년 임금전망 및 과제』, 『매월노동동향』.
한국노동연구원(2004), 『2004 KLI 노동통계』.
황수경·정진호(2005), 『최근 노동시장 동향과 2005년 전망』, 『월간 노동리뷰』, 한국노동
연구원, 창간호.
황수경·정진호 외(2005), 『한국의 임금과 노동시장 연구』, 한국노동연구원.