

이슈분석

2003년 임금상승률 전망

안주엽·강승복*

I. 2002년 임금동향

◆ 2002년 두 자리수의 높은 임금상승률 기록

- 2002년 임금총액(11월 누계평균)은 1,892천원으로 전년에 비해 10.6% 상승
 - 이는 전년의 임금총액 상승률 5.1%보다 5.5%포인트나 상승한 것
 - 10인 이상 사업체의 임금총액은 1,974천원으로 전년대비 11.0% 상승
 - 2002년 임금변화의 주요 특징은 정액임금의 높은 상승(11.9%), 초과급여의 하락(-4.4%), 500인 이상 대규모 사업체의 높은 상승(15.4%)으로 요약

<표 1> 임금관련 주요지표 동향

(단위: 천원, %)

	2000		2001		2002	
	5인 이상	10인 이상	5인 이상	10인 이상	5인 이상	10인 이상
임금총액	1,668 (8.0)	1,727 (8.0)	1,752 (5.1)	1,825 (5.6)	1,892 (10.6)	1,974 (11.0)
정액급여	1,182 (7.2)	1,196 (7.3)	1,257 (6.3)	1,274 (6.5)	1,400 (11.9)	1,426 (12.6)
초과급여	133 (14.1)	149 (13.7)	131 (-1.6)	149 (0.3)	125 (-4.4)	143 (-4.0)
특별급여	352 (8.5)	383 (8.1)	365 (3.4)	402 (5.0)	367 (11.3)	405 (11.4)
실질임금	1,668 (5.6)	1,727 (5.6)	1,683 (0.9)	1,752 (1.5)	1,711 (7.7)	1,848 (8.1)
소비자물가	100.0 (2.3)		104.1 (4.1)		106.8 (2.7)	

주: 1) 2002년 임금은 11월까지 누계평균치임.

2) ()안의 수치는 전년동월대비 상승률.

자료: 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

* 안주엽=한국노동연구원 동향분석실장(jyahn@kli.re.kr), 강승복=한국노동연구원 연구원(kangs@kli.re.kr).

○ 실질임금은 7.7% 상승

- 2002년 소비자물가 상승분을 감안한 실질임금(11월 누계평균)은 1,711천원으로 전년에 비해 7.7% 상승
- 이는 전년의 실질임금상승률 0.9%보다 6.8%포인트나 높은 수치

◆ 2002년 시간당 임금은 12.7% 상승

○ 2002년 비농전산업과 제조업의 시간당 임금은 각각 9,073원, 8,097원을 기록

- 이는 전년에 비해 각각 12.7%, 12.1% 상승한 수치
- 시간당 임금상승률은 근로시간 감소추세에 영향을 받아 대폭 상승

<표 2> 시간당 임금상승률 동향

(단위: 천원, 원, %)

		2000	2001	2002
전산업	월평균 임금(천원)	1,668 (8.0)	1,752 (5.1)	1,892 (10.6)
	시간당 임금(원)	7,706 (8.7)	8,243 (7.0)	9,073 (12.7)
제조업	월평균 임금(천원)	1,568 (8.6)	1,659 (5.8)	1,786 (10.5)
	시간당 임금(원)	6,823 (9.9)	7,423 (8.8)	8,097 (12.1)

주: 1) 2002년 임금은 11월까지 누계평균치임.

2) 5인 이상 비농전산업을 대상으로 함.

3) ()안의 수치는 전년동기대비 상승률.

4) 시간당 임금은 (월평균 임금)÷(정상근로시간+1.5×초과근로시간)으로 계산하였음.

자료: 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

◆ 서비스업 중심으로 높은 임금상승률 기록

○ 제조업보다는 도소매 및 음식·숙박업, 사회·개인서비스업 등이 전체적인 임금상승을 주도

- 2002년 5인 이상 사업체의 도소매 및 음식·숙박업 및 사회·개인서비스업 임금상승률은 10.9%, 11.7%로 나타나 전산업 평균상승률 10.6%보다 높게 나타남.
- 제조업 임금상승률은 10.5%, 건설업은 9.5%로 전산업 평균상승률보다 낮은 수치 기록
- 산업별 임금상승률의 차이는 최근 내수중심의 성장으로 제조업보다 서비스업에서 산업활동이 활발하였음을 의미

<표 3> 산업별 임금수준 및 상승률 동향

(단위: 천원/월, %)

	2000		2001		2002	
	5인 이상	10인 이상	5인 이상	10인 이상	5인 이상	10인 이상
전 산업	1,668 (8.0)	1,727 (8.0)	1,752 (5.1)	1,825 (5.6)	1,892 (10.6)	1,974 (11.0)
제조업	1,568 (8.6)	1,601 (8.5)	1,659 (5.8)	1,702 (6.3)	1,786 (10.5)	1,830 (10.5)
건설업	1,701 (8.0)	1,840 (8.8)	1,687 (-0.9)	1,835 (-0.3)	1,820 (9.5)	2,014 (11.7)
도소매음식숙박업	1,476 (8.1)	1,549 (8.1)	1,619 (9.7)	1,744 (12.6)	1,742 (10.9)	1,851 (10.0)
운수창고통신업	1,744 (12.1)	1,771 (12.4)	1,777 (1.9)	1,803 (1.8)	1,892 (8.2)	1,919 (8.2)
금융보험부동산업	1,898 (6.4)	1,953 (6.5)	1,994 (5.1)	2,065 (5.7)	2,143 (10.5)	2,237 (11.5)
사회개인서비스업	1,769 (6.4)	1,900 (6.1)	1,817 (2.7)	1,956 (2.9)	2,009 (11.7)	2,179 (12.6)

주: 1) 2002년은 11월까지 누계평균치임.

2) ()안의 수치는 전년동월대비 상승률.

자료: 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

◆ 전년보다 규모간 임금격차 확대

○ 대규모 사업체의 임금상승률 두드러져

- 500인 이상 규모의 임금을 100이라 했을 때 규모간 격차는 전년과 비교하여 100~299인에서만 소폭 축소
- 500인 이상 사업체의 임금상승률은 15.4%로 높게 나타나 5~9인 규모와의 임금 격차는 전년보다 2.1포인트의 증가를 보임.

<표 4> 사업체 규모별 임금수준 및 상승률 동향

(단위: 천원, %)

	2000		2001		2002	
		500인 이상=100		500인 이상=100		500인 이상=100
전 규모	1,668 (8.0)	76.0	1,752 (5.1)	75.8	1,892 (10.6)	73.4
5 ~ 9인	1,274 (6.8)	58.0	1,344 (5.5)	58.1	1,444 (8.9)	56.0
10 ~29인	1,497 (8.8)	68.2	1,606 (7.3)	69.4	1,670 (5.8)	64.8
30 ~99인	1,567 (8.9)	71.4	1,680 (7.2)	72.6	1,815 (10.7)	70.4
100~299인	1,713 (9.8)	78.0	1,785 (4.2)	77.2	2,008 (15.3)	77.9
300~499인	1,973 (10.0)	89.9	2,135 (8.2)	92.3	2,282 (9.5)	88.6
500인 이상	2,195 (8.7)	100.0	2,313 (5.4)	100.0	2,577 (15.4)	100.0

주: 1) 2002년은 11월까지 누계평균치임.

2) ()안의 수치는 전년동월대비 상승률.

자료: 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

◆ 성별 임금격차 축소

- 여성의 임금상승률이 남성에 비해 높아 성별 임금격차가 축소
 - 2002년 여성근로자의 임금상승률은 10.5%를 기록하여 남성의 10.4%에 비해 높게 나타남.
 - 남성의 임금수준을 100이라 했을 때 여성의 임금수준은 64.0으로 2000년 및 2001년과 비교하여 성별 임금격차가 축소

<표 5> 성별 임금상승률

(단위: 천원, %)

	2000		2001		2002	
	임금총액	상승률	임금총액	상승률	임금총액	상승률
전 체	1,668 (88.5)	8.0	1,752 (88.7)	5.1	1,892 (89.0)	10.6
남 성	1,885 (100.0)	8.6	1,976 (100.0)	4.8	2,126 (100.0)	10.4
여 성	1,178 (62.5)	8.1	1,257 (63.6)	6.7	1,361 (64.0)	10.5

주: 1) 2002년은 11월까지 누계평균치임.

2) 5인 이상 비농전산업을 대상으로 함.

3) 상승률은 전년동기대비임.

4) ()안은 남성의 임금수준을 100으로 한 지수임.

자료: 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

II. 중장기 임금추이(1993~2002)

◆ 임금상승률은 경기(景氣)의 변동방향과 일치

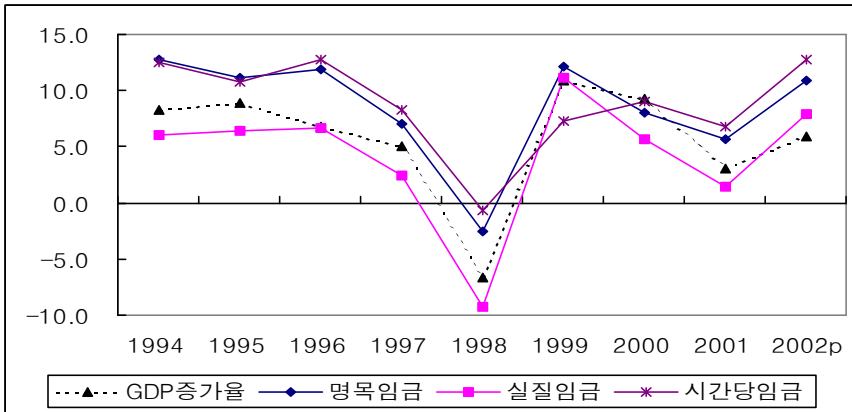
- 임금상승률은 GDP증가율과 강한 상관관계를 나타냄.
 - 1994년 이후 자료를 보면 GDP증가율과 임금상승률은 변동방향이 일치
 - 특히 실질임금상승률은 경기에 보다 순응적으로 GDP증가율과 불과 2%포인트 내외의 차이를 보임.
- 2002년 현재 명목임금상승률은 1994년 수준에 근접
 - 1994년 이후 명목임금상승률의 추이를 보면 경제위기 이전 약 12%의 수준을 유지하였으나 경제위기 직후인 1998년에는 -2.5%로 큰폭의 하락을 기록
 - 이후 1999년에는 경제의 급속한 회복과 전년도의 임금상승률 하락이 압박요인으

로 작용하여 12.1%의 큰 폭의 반등을 보였고 이후 꾸준히 5% 이상의 상승률을 기록

- 2002년 현재 명목임금상승률은 11.0%로 1994년의 12.7%에 근접

[그림 1] 연도별 GDP증가율, 명목임금, 실질임금, 시간당임금 상승률 추이(1994~2002)

(단위: %)

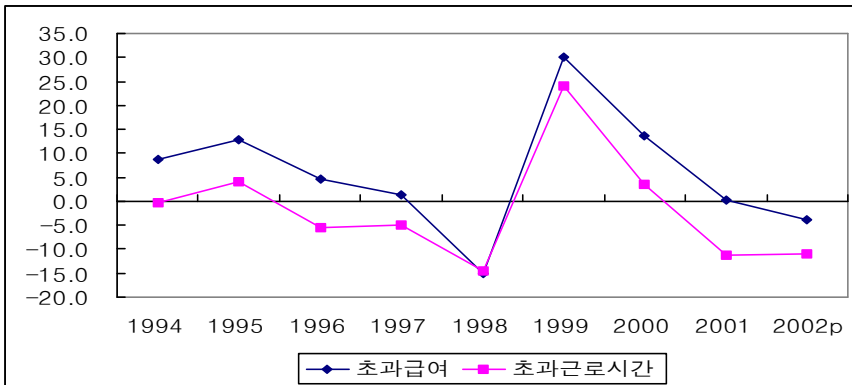


○ 초과근로시간의 감소에 따라 초과급여상승률도 하락추세

- 1999년 이후 사회적인 근로시간 감소에 따라 초과근로시간과 이에 따른 초과급여 상승률도 감소 추세
- 총 근로시간과 초과근로시간은 1993년 월 206.0시간, 25.1시간에서 2002년 현재 월 200.7시간, 20.3시간으로 감소

[그림 2] 연도별 초과근로시간, 초과급여 상승률 추이 (1994~2002)

(단위: %)



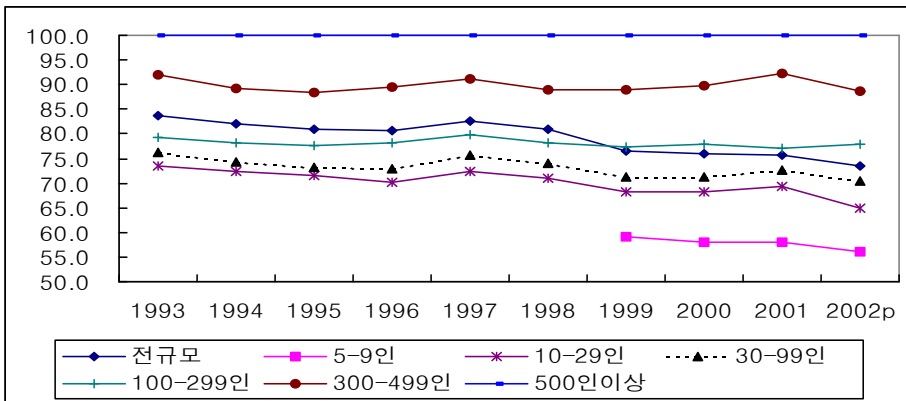
◆ 규모간 임금격차 확대

○ 대규모 사업체와 소규모 사업체의 격차 증가추세

- 500인 이상 사업체의 임금수준을 100이라 했을때 다른 규모간과의 임금격차는 경제위기 이후 확대되는 추세
- 2002년 현재 5~9인 규모의 임금수준은 500인 이상 사업체에 비해 56.0%에 불과

[그림 3] 규모간 임금격차(1993~2002)

(단위: 500인 이상=100)



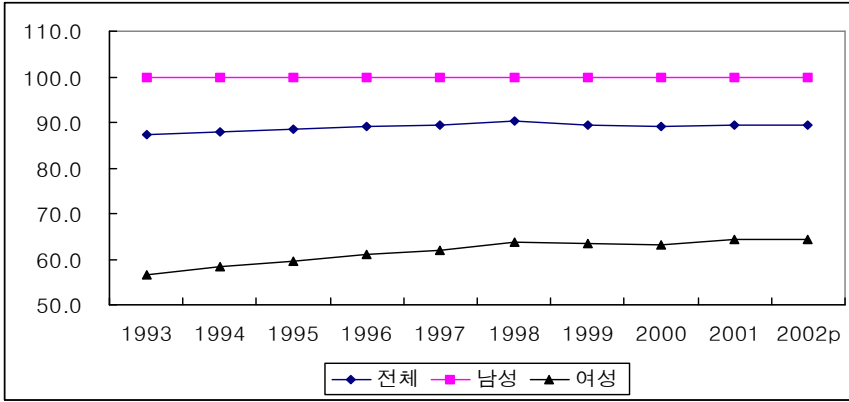
◆ 성별 임금격차 축소

○ 남성의 임금수준에 대비한 여성의 임금수준 격차는 지속적으로 축소

- 남성의 임금을 100이라 할 때 여성의 임금수준은 1993년 56.7에서 2002년 64.5로 7.8포인트 증가
- 성별 임금격차의 축소는 여성의 경제활동참가율 증가추세와 정부의 여성 차별금지 노력으로 이후에도 지속될 전망

[그림 4] 성별 임금격차(1993~2002)

(단위 : 남성=100)

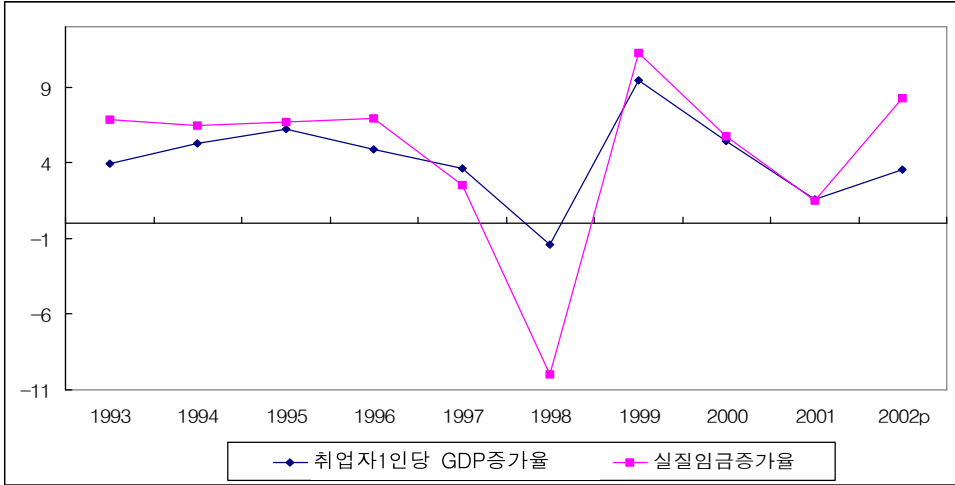


◆ 국민경제 증가수준과 비교한 임금인상 수준

- 실질임금증가율이 취업자 1인당 GDP증가율보다 다소 높은 추세
 - 1993년 이후의 자료를 보면 실질임금 인상수준인 명목임금증가율-CPI증가율은 취업자 1인당 GDP 증가수준인 GDP증가율-취업자증가율보다 다소 높게 나타남.
 - 이후 경제위기 기간인 1997년과 1998년에는 역전된 모습을 보이다 1999년 이후 다시 실질임금증가율이 취업자 1인당 GDP증가율보다 높아짐.
 - 그러나 그 격차는 경제위기 이후 기업의 구조조정과정에서 임금인상과 신규취업이 억제됨으로써 경제위기 이전보다 축소됨.
 - 전년도인 2002년에는 명목임금의 대폭상승으로 실질임금증가율이 취업자 1인당 GDP증가율보다 4.8%포인트나 높게 나타났지만 2003년에는 전년보다 취업자증가율과 명목임금인상률이 둔화됨으로써 격차가 다시 좁혀질 전망

[그림 5] 취업자 1인당 GDP증가율 및 실질임금증가율 추이(1993~2002)

(단위 : %)



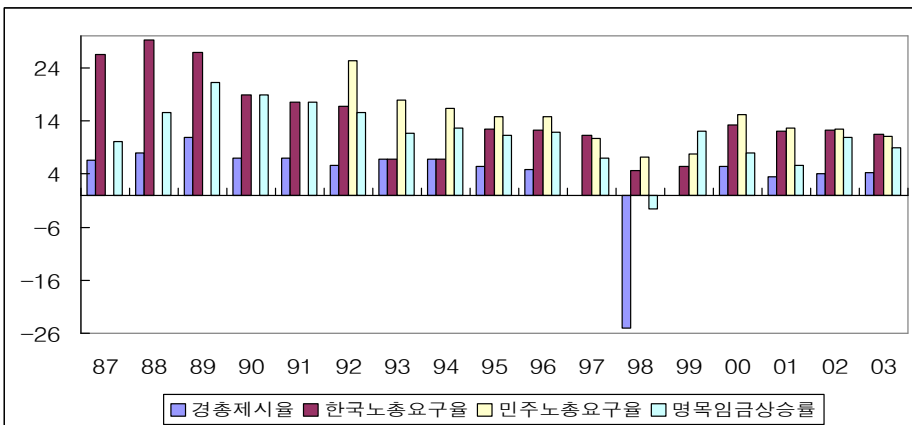
◆ 사용자측 제시율, 노동자측 요구율 추이

○ 2003년 사용자측 제시율 4.3%, 노동자측 평균 요구율은 11.3%

- 사용자측 제시율과 노동자측 요구율의 중장기 추세를 보면 경제위기 이전에는 제시율과 요구율이 약 10%포인트의 격차를 보였으나 경제위기 이후인 1999년부터는 약 8%포인트로 격차가 축소됨.
- 2003년 사용자측 제시율과 노동자측 평균 요구율 격차는 7.0%포인트

[그림 6] 경총 제시율, 노동계 요구율, 명목임금상승률 추이 (1987~2003)

(단위 : %)



주: 2003년 명목임금상승률은 본원 전망치임.

Ⅲ. 2003년 임금전망

◆ 국민경제생산성에 근거한 임금인상률

- 국민경제생산성이란 국가 전체적으로 계산한 노동생산성
 - 이에 근거한 임금인상률은 인플레 중립적이며, 기업의 경쟁력을 훼손하지 않으면서 동시에 노동자에게는 생산에 기여한 만큼을 보상
 - 국민경제생산성도 기본적으로는 거시경제에서 평균 임금인상 수준을 노동생산성 상승률과 같게 한다는 이른바 생산성 임금제의 하나임.
- 적정임금인상률은 다음과 같이 유도됨.

$$\frac{W}{p} \equiv w = q = \beta \frac{Y}{L}$$

- 여기서 W = 명목임금, p = 소비자물가지수, w = 실질임금, q = 노동의 한계생산성, Y = 부가가치(실질GDP), L = 근로자수, β = 1차동차 생산함수 가정하에서의 노동의 기여도(또는 노동소득분배율)
- 위의 식에 로그를 씌운 후 전미분하면(노동소득분배율은 일정하다고 가정) 다음과 같은 임금상승률 공식을 도출할 수 있음.

$$\mathcal{W} = \mathcal{Y} - \mathcal{L} + \hat{p}$$

◆ 국민경제생산성에 근거한 2003년 적정임금상승률은 6.8~7.8%

- 국민경제생산성 임금상승률 산출공식에 한국은행의 2003년 경제성장률 및 물가상승률 전망치와 본원의 취업자증가율 전망치를 대입하면 2003년 적정임금상승률은 $\mathcal{W} = 6.8 \sim 7.8 = 4.7 \sim 5.7(\text{GDP상승률}) + 3.4(\text{CPI상승률}) - 1.3(\text{취업자 증가율})$ 로 계산됨.

◆ 실제임금상승률 전망은 7.5~8.5%

- 임금상승률은 기본적으로 노사간의 협상과정을 통해 결정되는 것이므로 예측하기 어려운 점이 많지만 과거의 임금수준과 GDP 등의 관계를 통하여 임금함수를 추정 한 후 이를 이용하여 2003년 임금상승률을 예측할 수 있음.
- 1986년 1/4분기부터 2002년 3/4분기까지의 자료를 이용한 실질임금의 OLS 추정결과
 - 실질GDP 수준 및 실질임금의 4분기 전 과거값을 설명변수로 하여 실질임금 수준에 대해 OLS 추정을 한 결과가 가장 설명력이 높은 모형으로 판단됨.

<표 6> log(실질임금)의 추정결과

	계수값	t값
상수항	3.55	4.17*
log(실질GDP)	0.66	6.11*
log(4분기전 실질임금)	0.21	1.89**
1분기더미	0.06	5.29*
3분기더미	0.05	4.93*
4분기더미	-0.01	-1.12
AR(1)	0.76	7.94*
\bar{R}^2	0.989	
DW	2.17	

주: *는 5% 유의수준에서 유의, **는 10% 유의수준에서 유의.

- 회귀분석을 통한 2003년도 명목임금상승률은 $8.0 \pm 0.5\%$
 - 2003년 10인 이상 사업체의 실질임금 전망치를 시뮬레이션하여 명목임금으로 환산한 결과 명목임금상승률 전망치는 $8.4 \pm 0.5\%$
 - 이를 규모간 임금상승률 차이를 감안하여 5인 이상 사업체로 환산하면 $8.0 \pm 0.5\%$
 - 이것은 위에서 계산한 국민경제생산성에 근거한 임금상승률 6.8~7.8%보다 1.2~0.2(± 0.5)%포인트 높은 수치

<표 7> 2003년 임금상승률 전망

(단위: %)

	명목임금	실질임금	시간당 실질임금
10인 이상 사업체	8.4±0.5%	5.0±0.5%	5.0±0.5%
5~9인 사업체	7.8±0.5%	4.2±0.5%	3.7±0.5%
5인 이상 사업체	8.0±0.5%	4.5±0.5%	4.7±0.5%

IV. 요약 및 시사점

◆ 2002년보다는 낮은 임금상승률

- 경기둔화가 예상되는 가운데 국민경제 생산성에 기반한 적정임금상승률은 7% 내외, 5인 이상 상시직의 명목임금상승률은 8% 내외로 전년도에 비해 낮은 상승률이 전망됨.
 - 또한 전년도 실제임금인상률이 10인 이상인 경우 11.0%, 5인 이상인 경우 10.6%로 적정수준을 초과하였음을 고려할 때 기업의 지불능력을 고려한다면 금년도의 실제임금인상률은 전망수준보다 낮아질 가능성이 높음.
- 임금구조를 보면 규모간 격차가 확대되는 양상
 - 임금수준의 중장기 추이를 볼 때 500인 이상 대규모 사업장에 비해 5~9인 영세 사업장의 임금수준은 56%에 불과한 실정이며 규모간 격차가 지속적으로 확대되는 추세
 - 5인 미만 사업장이나 비정규근로자의 임금수준은 더욱 열악한 실정

◆ 모든 임금근로자가 적절한 임금수준을 받는 것이 장기적으로 바람직

- 지속적인 규모간 임금격차의 확대는 노동조합도 일정한 역할을 하고 있는 것으로 분석됨.
 - 대규모 사업장의 노동조합이 상시직을 중심으로 한 임금교섭을 주도한 결과로 소규모 사업장에 속한 근로자나 노동조합의 관심대상에서 제외된 비정규근로자

에 대한 임금인상은 상대적으로 미미한 편

- 사업장 내 또는 한 경제 내의 임금재원을 적정하게 분배하는 것이 장기적으로 고성
과 사업장으로 가는 데 유리
 - 사업장 내 임금편차가 클수록 생산의 고성과를 유지하기 어렵다는 연구결과가
제시되고 있음.