

이슈분석

# 최근의 임금변화, 어떻게 보아야 하는가

이종훈\*

## I. 임금에 대한 새로운 관심

### ◆ 고용 흐름, 임금 맑음?

- 1990년대 말 외환위기 이후 실업이 큰 폭으로 늘어나면서 우리 노동시장의 주된 관심은 고용 문제에 집중되어 왔음. 지금도 청년실업 등 우리의 고용 문제는 여전히 심각함.
  - 이러한 상황에서도 최근 임금이 과도하게 높아지고 있다는 우려가 있음. 노동시장 여건이 나아진 것이 별로 없는데도 기업이 임금 걱정을 하는 것은 논리적으로 이해가 잘 안됨.
- 만약 이것이 사실이라면, ‘기업 밖에서 일자리를 찾는 실업자들(outsiders)’의 사정은 힘들어도 ‘현재 직장을 갖고 있는 근로자들(insiders)’은 임금을 충분히 높게 받아 가고 있다는 것을 의미함.
  - insiders에 대한 과보호가 있을 경우 insiders는 고용에 대한 큰 위협없이 임금인상 압력을 행사하고,
  - 이로 인해 새로운 일자리는 더욱 위축되어 outsiders들에게 더 불리한 상황이 되어 갈 수 있음.
- 특히 2003년 임금협상이 한창인 지금, 사업장에서는 임금투쟁의 열기가 매우 높고

---

\* 명지대학교 경영학과 교수(rhee@mju.ac.kr).

이로 인해 임금이 지나치게 높게 인상될 것을 우려하고 있는 실정임.

- 노동자들은 1998년 경제위기시에 못받았던 임금을 아직도 충분히 돌려받지 못했다고 생각하는 듯하고,
- 상대적으로 친노동적인 성향의 신정부가 출범하면서 노동자들의 임금투쟁에 대한 기대가 한껏 고양되어 있는 것으로 이해됨.

### ◆ 임금격차의 확대?

- 1990년대 중반 이후 나타나기 시작한 노동시장의 구조적인 변화가 IMF 경제위기를 겪고 난 이후 보다 더 빠르게 진전되고 있는 것으로 보임.
- 1987년 이후 10%를 훨씬 상회하는 임금인상을 경험한 우리 기업들은 고임금 사회에 적응하기 위해 신인사관리 방식을 적극 도입하게 되고, 이로 인해 과거와는 다른 노동시장의 변화가 감지되고 있음.
  - 비정규직 확대, 소수정예주의와 능력주의의 인사관리, 경력직 채용 확대, 연봉제 도입 및 성과급 확대 등의 인사관리 변화가 노동시장의 모습을 바꾸고 있는 것으로 생각됨.
- 이러한 노동수요의 변화는 노동시장에서 고용뿐만 아니라 가격변수인 임금에 영향을 미치게 될 것이고, 이로 인해 임금구조, 즉 노동자간 임금격차의 패턴에도 변화를 가져오고 있는 것으로 보임.

## II. 2002년의 지나친 임금인상

### ◆ 임금인상과 생산성 증가의 비교

- 2002년 현재 우리나라 명목 평균임금은 2,036천원으로 1987년의 387천원에 비해 (15년만에) 5.3배로 높아졌음.
- 명목가격 기준으로 임금과 생산성의 증가율을 비교해 보면(표 1 참조), 1985년 이후 우리나라 임금은 줄곧 생산성증가율을 앞질러 왔음.
  - 구체적으로는 ‘비농전산업 10인 이상 사업장의 평균임금’과 ‘비농전산업 취업자

1인당 GDP'의 증가율을 비교한 것임.

- ※ 매월노동통계 조사대상이 1999년 이후 과거 10인 이상에서 5인 이상 사업장으로 확대되었으나, 1999년 이전 연도와의 통계적 일치성을 위해 10인 이상 근로자의 평균임금을 산정하여 비교함.
  - 임금자료는 노동부의 매월노동통계조사 수치임.
- 임금인상률과 생산성증가율간의 격차가 1985~90년의 2.5%포인트(=14.6%-12.1%)에서 1990~95년에는 1.1%포인트로 줄어들었다가, 1995~2002년간에는 다시 2.1%포인트로 커졌음.
  - 물론 1985~90년의 격차보다는 작은 수치이지만, 1998년 절대임금의 수준이 감소한 기간이 포함되었는데도 격차가 커졌다는 것은 우리가 주목해야 할 사실임.
- 따라서 1996~2002년간의 임금인상률과 생산성증가율을 연도별로 비교해 보면, 1997~98년의 경제위기 시기를 제외하고는 2.1~6.3%포인트의 큰 차이로 임금인상률이 생산성증가율을 상회하고 있음.
  - 가장 높은 수치인 1999년의 6.3%포인트의 차이는 1998년 임금삭감 이후의 복원 과정으로 이해가 될 수 있지만,
  - 두번째로 높은 수치인 2002년 경우의 5.7%포인트(=11.6%~5.9%)는 경제적인 이유를 찾기 어려움.
- ※ 1998년의 경우 생산성이 6.3% 증가로 나타난 것은 명목 GDP가 1.5% 감소했는데도 불구하고 취업자가 더 큰 폭인 7.3%나 줄어들었기 때문임.
- 실질임금과 불변가격 생산성과의 격차를 비교해 보더라도, 1985년 이후 줄곧 실질임금이 더 높은 비율로 증가되어 왔음.
  - 1995~2002년간에는 실질임금 증가율이 불변생산성 증가율에 (미미한 수준이기는 하나) 미치지 못하고 있으나,
  - 이 기간의 변화를 연도별로 보면, 역시 1997~98년의 기간을 제외하고는 임금인상률이 생산성증가율을 앞지르고 있으며, 특히 2002년에는 그 폭이 급격하게 늘어났음.
- 그러면 최근의 (특히 2002년) 높은 임금인상의 원인은 무엇일까? 1998년의 임금삭감에 대한 보상이 아직 덜 이루어졌기 때문이라는 주장을 펼 수는 있으나, 임금삭감 시기를 포함한 1995~2002년간의 명목임금 인상률이 생산성증가율을 넘어섰기 때문에 논리적 설득력을 갖기 어려움.

<표 1> 연도별 임금 및 생산성 추이(비농전산업)

(단위: 원, 10억원, %)

|             | 명목임금      | 명목생산성   | 실질임금      | 불변생산성   |
|-------------|-----------|---------|-----------|---------|
| 1985        | 324,283   | 5.5707  | 692,912   | 10.9194 |
| 1986        | 350,966   | 6.3002  | 729,856   | 11.7315 |
| 1987        | 386,536   | 6.9425  | 780,030   | 12.4729 |
| 1988        | 446,370   | 7.9614  | 840,701   | 13.2901 |
| 1989        | 540,611   | 8.5529  | 963,278   | 13.5039 |
| 1990        | 642,309   | 9.8496  | 1,054,123 | 14.3158 |
| 1991        | 754,673   | 11.3041 | 1,132,802 | 14.7680 |
| 1992        | 869,284   | 12.5804 | 1,228,514 | 15.2051 |
| 1993        | 975,125   | 14.0397 | 1,314,964 | 15.9944 |
| 1994        | 1,098,984 | 15.7260 | 1,394,597 | 16.7770 |
| 1995        | 1,222,097 | 17.7996 | 1,484,316 | 17.7996 |
| 1996        | 1,367,501 | 19.1783 | 1,582,957 | 18.5519 |
| 1997        | 1,463,300 | 20.3932 | 1,621,852 | 19.2371 |
| 1998        | 1,426,797 | 21.6799 | 1,470,894 | 19.4902 |
| 1999        | 1,599,210 | 22.9443 | 1,635,335 | 21.1747 |
| 2000        | 1,727,339 | 23.5717 | 1,727,339 | 22.2209 |
| 2001        | 1,824,826 | 24.3929 | 1,752,955 | 22.4780 |
| 2002        | 2,036,207 | 25.8346 | 1,904,777 | 23.3185 |
| 연평균 증가율(%)  |           |         |           |         |
| 1985~90     | 14.6      | 12.1    | 8.8       | 5.6     |
| 1990~95     | 13.7      | 12.6    | 7.1       | 4.5     |
| 1995~2002   | 7.6       | 5.5     | 3.6       | 3.9     |
| 전년대비 증가율(%) |           |         |           |         |
| 1996        | 11.9      | 7.7     | 6.6       | 4.2     |
| 1997        | 7.0       | 6.3     | 2.5       | 3.7     |
| 1998        | -2.5      | 6.3     | -9.3      | 1.3     |
| 1999        | 12.1      | 5.8     | 11.2      | 8.6     |
| 2000        | 8.0       | 2.7     | 5.6       | 4.9     |
| 2001        | 5.6       | 3.5     | 1.5       | 1.2     |
| 2002        | 11.6      | 5.9     | 8.7       | 3.7     |

주: 명목생산성=명목 GDP/취업자수.

불변생산성=실질 GDP(1995년 가격 기준)/취업자수.

실질임금=명목임금/CPI (2000년 기준).

자료: K LIS (<http://152.99.129.57>), 매월노동통계

통계청 D/B (<http://www.stat.go.kr>)

◆ 제조업 단위노동비용의 국가간 비교

- 생산성보다 높은 임금인상이 이루어질 때 우리나라 상품의 가격경쟁력 약화를 우려하게 됨. 가격경쟁력을 결정하는 단위노동비용(unit labor cost)=(WL)/Y=W/(Y/L)은 임금을 노동생산성으로 나눈 값이기 때문에 W의 증가율이 (Y/L)의 증가율보다 높을 경우 단위노동비용은 높아질 것이기 때문임.
- 국제경쟁에 보다 많이 노출되어 있는 제조업을 기준으로 단위노동비용의 변화를 국가간에 비교하고자 함.
  - <표 2>는 1996~2002년간 제조업 단위노동비용의 연도별 변화를 국가간에 비교한 것임.
- 자국통화 기준으로 볼 때, 한국의 단위노동비용은 1997~99년을 제외하고는 증가했으며, 이 시기에는 다른 국가들보다 상대적으로 더 큰 폭으로 높게 증가했음.
  - 특히 2002년의 경우에는 다른 국가들은 모두 단위노동비용이 감소하였는데도 우리나라만 (그것도 큰 폭으로) 증가하였음.

<표 2> 국가별·연도별·단위노동비용 변화 추이

(단위 : %)

|      | 전년대비 증가율(자국통화 기준) |      |       |      |
|------|-------------------|------|-------|------|
|      | 미 국               | 일 본  | 한 국   | 대 만  |
| 1996 | 0.4               | -2.9 | 3.5   | -2.4 |
| 1997 | -0.5              | -1.1 | -7.1  | -0.7 |
| 1998 | -1.8              | 0.3  | -10.2 | -0.4 |
| 1999 | -2.5              | -5.9 | -4.4  | -2.4 |
| 2000 | -2.7              | -6.6 | 1.9   | -2.0 |
| 2001 | 3.6               | 2.5  | 5.2   | 0.0  |
| 2002 | -1.3              | -4.5 | 5.9   | -8.8 |

  

|      | 전년대비 증가율(US \$ 기준) |       |       |       |
|------|--------------------|-------|-------|-------|
|      | 미 국                | 일 본   | 한 국   | 대 만   |
| 1996 | 0.4                | -16.2 | -0.8  | -5.9  |
| 1997 | -0.5               | -11.1 | -21.4 | -5.2  |
| 1998 | -1.8               | -7.3  | -39.0 | -14.5 |
| 1999 | -2.5               | 8.4   | 12.5  | 1.3   |
| 2000 | -2.7               | -1.5  | 7.3   | 1.3   |
| 2001 | 3.6                | -9.1  | -7.9  | -7.6  |
| 2002 | -1.3               | -7.4  | 9.3   | -7.9  |

자료 : 한국노동연구원, 미국 노동통계국(BLS) 자료 등을 이용하여 계산.

- 환율효과를 감안해 주기 위해 US \$ 기준의 단위노동비용 변화를 살펴보다라도 1997~98년을 제외하고는 우리의 가격경쟁력이 경쟁국(특히 일본)과 비교하여 개선되지 않았으며,
  - 2002년의 경우에는 극히 악화되었음을 알 수 있음.

◆ 임금인상에 대한 임금항목별 기여

- 임금총액을 정액급여, 초과급여, 특별급여로 구분할 때, 각 임금항목(임금내역)의 증가율이 전체 인상률에 어느 정도 기여하는가를 살펴보고자 함.
- <표 3>을 보면, 1987~96년의 10년간 정액급여의 증가율은 임금총액 인상률과 거의 같거나 약간 낮은 수준을 보여왔음. 그러다가 1997~99년간의 경제위기를 겪는 과정에서 특이한 (과거와는 다른) 양상을 보여주고 있음.
  - 첫째, 절대 임금총액이 감소한(-2.5%) 1998년의 경우에도 정액급여는 3.7% 상승하였음. 초과급여(-15.0%), 특별급여(-17.0%)의 대폭적인 감소로 임금총액의 수준이 하락한 것임.
  - 둘째, 1999년의 임금회복 과정에서도 초과급여와 특별급여의 대폭적인 회복이 (각각 30.1%, 28.3% 증가) 임금총액 인상에 기여
- 이러한 사실은 초과급여와 특별급여가 임금유연성 제고에 큰 역할을 실제 수행하고 있으며, 정액급여는 다른 임금항목에 비해 매우 경직적임을 의미함.

<표 3> 임금항목별 임금수준 및 증가율 추이

(단위: 원, %)

|      | 임금총액                | 정액급여              | 초과급여              | 특별급여              |
|------|---------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| 1987 | 386,536<br>(10.1)   | 276,761<br>(7.8)  | 48,692<br>(11.2)  | 61,083<br>(21.2)  |
| 1988 | 446,370<br>(15.5)   | 316,047<br>(14.2) | 53,223<br>(9.3)   | 77,099<br>(26.2)  |
| 1989 | 540,611<br>(21.1)   | 374,969<br>(18.6) | 60,184<br>(13.1)  | 105,457<br>(36.8) |
| 1990 | 642,309<br>(18.8)   | 443,829<br>(18.4) | 70,020<br>(16.3)  | 128,460<br>(21.8) |
| 1991 | 754,673<br>(17.5)   | 521,992<br>(17.6) | 78,054<br>(11.5)  | 154,627<br>(20.4) |
| 1992 | 869,284<br>(15.2)   | 596,586<br>(14.3) | 86,299<br>(10.6)  | 186,399<br>(20.5) |
| 1993 | 975,125<br>(12.2)   | 670,093<br>(12.3) | 90,662<br>(5.1)   | 214,369<br>(15.0) |
| 1994 | 1,098,984<br>(12.7) | 746,329<br>(11.4) | 98,619<br>(8.8)   | 254,035<br>(18.5) |
| 1995 | 1,222,097<br>(11.2) | 827,944<br>(10.9) | 111,348<br>(12.9) | 282,804<br>(11.3) |

|      | 임금총액                | 정액급여                | 초과급여              | 특별급여              |
|------|---------------------|---------------------|-------------------|-------------------|
| 1996 | 1,367,501<br>(11.9) | 924,987<br>(11.7)   | 116,565<br>(4.7)  | 325,948<br>(15.3) |
| 1997 | 1,463,300<br>(7.0)  | 1,012,352<br>(9.4)  | 118,245<br>(1.4)  | 332,702<br>(2.1)  |
| 1998 | 1,426,797<br>(-5)   | 1,050,063<br>(3.7)  | 100,480<br>(-5.0) | 276,253<br>(-7.0) |
| 1999 | 1,599,210<br>(12.1) | 1,114,192<br>(6.1)  | 130,709<br>(30.1) | 354,308<br>(28.3) |
| 2000 | 1,727,339<br>(8.0)  | 1,195,789<br>(7.3)  | 148,679<br>(13.7) | 382,870<br>(8.1)  |
| 2001 | 1,824,826<br>(5.6)  | 1,273,663<br>(6.5)  | 149,161<br>(0.3)  | 402,001<br>(5.0)  |
| 2002 | 2,036,207<br>(11.6) | 1,435,643<br>(12.7) | 144,095<br>(-3.4) | 456,468<br>(13.5) |

주 : ( )안의 수치는 전년대비 증가율임.  
 자료 : K LIS ( <http://152.99.129.57> ), 매월노동통계조사.

<표 4> 임금항목별 임금증가율의 분해 (연도별 추이)

(단위 : %)

|      | 임금총액            | 정액급여           | 초과급여            | 특별급여            |
|------|-----------------|----------------|-----------------|-----------------|
| 1987 | 10.1<br>(100.0) | 5.7<br>(56.2)  | 1.4<br>(13.7)   | 3.0<br>(30.1)   |
| 1988 | 15.5<br>(100.0) | 10.2<br>(65.7) | 1.2<br>(7.6)    | 4.1<br>(26.8)   |
| 1989 | 21.1<br>(100.0) | 13.2<br>(62.5) | 1.6<br>(7.4)    | 6.4<br>(30.1)   |
| 1990 | 18.8<br>(100.0) | 12.7<br>(67.7) | 1.8<br>(9.7)    | 4.3<br>(22.6)   |
| 1991 | 17.5<br>(100.0) | 12.2<br>(69.6) | 1.3<br>(7.1)    | 4.1<br>(23.3)   |
| 1992 | 15.2<br>(100.0) | 9.9<br>(65.1)  | 1.1<br>(7.2)    | 4.2<br>(27.7)   |
| 1993 | 12.2<br>(100.0) | 8.5<br>(69.5)  | 0.5<br>(4.1)    | 3.2<br>(26.4)   |
| 1994 | 12.7<br>(100.0) | 7.8<br>(61.6)  | 0.8<br>(6.4)    | 4.1<br>(32.0)   |
| 1995 | 11.2<br>(100.0) | 7.4<br>(66.3)  | 1.2<br>(10.3)   | 2.6<br>(23.4)   |
| 1996 | 11.9<br>(100.0) | 7.9<br>(66.7)  | 0.4<br>(3.6)    | 3.5<br>(29.7)   |
| 1997 | 7.0<br>(100.0)  | 6.4<br>(91.2)  | 0.1<br>(1.8)    | 0.5<br>(7.1)    |
| 1998 | -2.5<br>(100.0) | 2.6<br>(33.7)  | -1.2<br>(-15.9) | -3.9<br>(-50.4) |
| 1999 | 12.1<br>(100.0) | 4.5<br>(37.2)  | 2.1<br>(17.5)   | 5.5<br>(45.3)   |
| 2000 | 8.0<br>(100.0)  | 5.1<br>(63.7)  | 1.1<br>(14.0)   | 1.8<br>(22.3)   |
| 2001 | 5.6<br>(100.0)  | 4.5<br>(79.9)  | 0.0<br>(0.5)    | 1.1<br>(19.6)   |
| 2002 | 11.6<br>(100.0) | 8.9<br>(76.6)  | -0.3<br>(-2.4)  | 3.0<br>(25.8)   |

주 : ( )안의 수치는 임금총액 증가에 대한 기여도의 100분비임.  
 자료 : K LIS ( <http://152.99.129.57> ), 매월노동통계조사.

- 여기서 주목할 사실은 2001년부터 정액급여의 인상률이 임금총액 인상률을 앞지르기 시작하며, 이로 인해 임금총액 인상에 대한 정액급여의 주도적 역할이 더욱 강화된다는 것임.
- <표 4>는 임금총액 인상률을 임금항목별로 분해하여 비교한 것인데, 2001년과 2002년의 경우 정액급여가 전체 인상률의 79.9%와 76.6%만큼 기여하였는데,
  - 과거(1997년 이전 10년간)에 70% 미만에 머물렀다는 점을 감안할 때 이례적인 사실로 생각됨.
  - ※ 임금인상률 분해는 항목별 임금증가분을 임금총액 증가분으로 나누어 계산함.
- 결국 2002년의 임금인상은 그 폭이 지나치게 높을 뿐만 아니라, 경직성이 높은 정액급여의 주도적 역할이 강화되고 그 비중이 커지는 방향으로 이루어졌기 때문에 경제적으로 적지 않은 부담이 될 것으로 사료됨.

### Ⅲ. 임금격차의 변화

#### ◆ 분석방법

- 임금격차 분석을 통하여 우리 노동시장의 구조적 변화를 실증적으로 확인해 보기 위해 임금을 결정하는 다양한 변수(결정요인)를 독립변수에 포함시킨 임금방정식에 대한 회귀분석을 시도
  - 회귀계수를 통해 다른 변수의 임금효과가 통제된 이후의 순(純)격차를 측정하고, 이것의 연도별 변화를 살펴봄.
- 자료는 노동부의 임금구조통계 조사자료를 이용하였으며, 임금방정식의 종속변수는  $\log(\text{정액급여} + \text{연간특별급여}/12)$ 로 정의하였음.
  - 초과급여를 포함시킬 경우 근로시간을 통제해 주어야 하는데, 근로시간에 대한 자료의 신뢰성이 떨어지므로 초과근로 급여를 제외하고 ‘정상근로 급여’의 개념에서 이같이 정의한 것임.

◆ 인적자본 변수에 의한 임금격차: 학력과 성

- 고졸 대비 대졸 근로자의 임금프리미엄(순임금격차)을 연도별 추이로 보면 (표 5 참조), 1995년을 기점으로 다시 증가하는 추세를 보여주고 있음.
  - 대학정원 확대로 인해 1980년대 이래 줄곧 축소되어 왔던 대졸-고졸간 임금격차가 1995년을 기점으로 다시 확대되고 있는 것은 그 시점을 전후하여 기업들이 신인사관리제도 등 능력주의 인사관리를 도입하기 시작했기 때문인 것으로 추측됨.
- 반대로 여성 대비 남성의 임금격차의 경우는 1995년부터 23%에서 20%의 수준으로 크게 떨어지고 있음.
  - 이것 역시 기업의 능력주의 인사관리 도입으로 성에 의한 임금차별이 크게 줄어들었기 때문인 것으로 해석됨.
  - 다른 한편으로는 1995년의 남녀고용평등법 개정이 한 이유가 될 수 있을 것이라는 주장도 가능한데, 당시 법개정안 중 가장 중요한 내용은 제6조 제2항의 ‘동일노동-동일임금’ 조항이었음.

<표 5> 학력별·성별 임금격차의 연도별 추이

|      | 대졸/고졸 임금격차 | 남성/여성 임금격차 |
|------|------------|------------|
| 1976 | 0.721      | 0.224      |
| 1978 | 0.731      | 0.271      |
| 1980 | 0.679      | 0.356      |
| 1981 | 0.682      | 0.296      |
| 1982 | 0.660      | 0.326      |
| 1983 | 0.674      | 0.324      |
| 1984 | 0.677      | 0.306      |
| 1985 | 0.681      | 0.292      |
| 1986 | 0.660      | 0.296      |
| 1987 | 0.653      | 0.280      |
| 1988 | 0.567      | 0.280      |
| 1989 | 0.528      | 0.270      |
| 1990 | 0.519      | 0.269      |
| 1991 | 0.483      | 0.259      |
| 1992 | 0.412      | 0.274      |
| 1993 | 0.390      | 0.272      |
| 1994 | 0.385      | 0.270      |

|      | 대졸/고졸 임금격차 | 남성/여성 임금격차 |
|------|------------|------------|
| 1995 | 0.389      | 0.235      |
| 1996 | 0.401      | 0.215      |
| 1997 | 0.410      | 0.213      |
| 1998 | 0.419      | 0.202      |
| 1999 | 0.412      | 0.211      |
| 2000 | 0.445      | 0.208      |
| 2001 | 0.437      | 0.194      |

자료 : 노동부, 『임금구조기본통계조사』 원자료, 각년도.

### ◆ 사업체 속성에 의한 임금격차: 규모와 노동조합

- <표 6>은 임금방정식에 기본적인 인적자본 변수(학력, 성, 연령, 근속년수)에 추가로 사업장 관련 변수인 노조조직 여부 및 사업체 규모, 그리고 이들의 **interaction term** 을 포함시켰을 때의 회귀분석 결과를 정리해 놓은 것임.
  - 인적자본 변수 이외의 요인, 즉 근로자가 속해 있는 사업장의 성격 차이에 의해 결정되는 임금프리미엄의 변화를 살펴보기 위한 분석이며,
  - 사업체 규모는 지불능력 효과, 노동조합은 교섭력 효과 측정을 위한 것임.
- 회귀분석 결과를 보면(인적자본 변수의 임금효과를 통제 한 후),
  - 대·중소기업간 임금격차는 1995년 이후 증가세로 반전되고, 1997년 이후 다소 큰 폭으로 증가하여 2001년에는 3.8%의 임금격차를 보이고 있음.
  - 노조/비노조 사업장의 임금격차는 1997년까지 통계적으로 유의하지 않거나 1~2% 정도의 양(혹은 음)의 회귀계수를 보이고 있으나, 1998년 이후 급격하게 커져서 2001년에는 무려 10.2%의 임금격차를 보이고 있음.
  - 그리고 이러한 사실은 제조업/생산직만을 대상으로 한 회귀분석 결과에서도 동일하게 나타나며, 비농전산업/전직종 근로자의 경우 보다 규모 및 노조의 임금효과가 더 크게 나타나는 것이 특징임.
- 그리고 주목할 만한 사실은 규모와 노조의 **interaction term**의 회귀계수가 (-)로 나타나는데, 이는
  - 중소기업에서 노조의 임금효과가 더 크게 나타난다는 것을 의미하며, 이것은 대기업의 경우 (파업비용이 클 것이기 때문에) 노조가 결성되어 있지 않다 하더라도 노조의 위협효과(threat effect)로 노조의 임금효과가 크게 나타나지 않음을 의미함.
  - 이로 인해 사업체 규모 효과도 노조 사업장에서는 크게 축소된다는 것을 의미함.

<표 6> 사업체 규모 및 노조 회귀계수의 연도별 추이

|      | 비농 전산업/전직종 |         |         | 제조업/생산직 |         |         |
|------|------------|---------|---------|---------|---------|---------|
|      | 규 모        | 노 조     | 규모×노조   | 규 모     | 노 조     | 규모×노조   |
| 1991 | 0.022*     | -0.040* | 0.002*  | 0.023*  | -0.036* | 0.006*  |
| 1992 | 0.022*     | 0.017*  | -0.013* | 0.021*  | -0.002  | -0.003* |
| 1993 | 0.020*     | 0.000   | -0.012* | 0.037*  | -0.014* | -0.017* |
| 1994 | 0.021*     | -0.001  | -0.008* | 0.044*  | -0.008* | -0.020* |
| 1995 | 0.027*     | 0.016*  | -0.017* | 0.048*  | 0.006*  | -0.018* |
| 1996 | 0.027*     | -0.017* | -0.009* | 0.052*  | 0.000   | -0.023* |
| 1997 | 0.039*     | -0.009* | -0.019* | 0.063*  | 0.031*  | -0.024* |
| 1998 | 0.035*     | 0.024*  | -0.018* | 0.058*  | 0.072*  | -0.025* |
| 1999 | 0.031*     | 0.089*  | -0.021* | 0.071*  | 0.053*  | -0.041* |
| 2000 | 0.026*     | 0.083*  | -0.019* | 0.043*  | 0.097*  | -0.030* |
| 2001 | 0.038*     | 0.102*  | -0.031* | 0.072*  | 0.106*  | -0.051* |

주: \*는 통계적으로 유의함.

자료: 노동부, 『임금구조기본통계조사』, 각년도.

- 이제 <표 6>의 결과를 바탕으로 하여 ‘중소기업·비노조’ 사업장 근로자 대비 ‘대기업·노조’, ‘대기업·비노조’, ‘중소기업·노조’ 사업장 근로자의 순임금격차를 계산해 본 것이 <표 7>에 요약되어 있음.
- 여기서 매우 놀라운 사실은 2000년 이후에 ‘중소기업·노조’ 사업장의 근로자가—인적자본 변수 차이의 효과를 통제할 경우— ‘대기업·비노조’ 사업장의 근로자보다 (중소기업·비노조 사업장 대비) 순임금격차가 더 크게 나타난다는 사실임.
  - 규모의 임금효과에 비해 노조의 임금효과가 훨씬 크고, 후자의 경우 대기업보다 중소기업에서 훨씬 더 크기 때문임.
  - 즉, ‘대기업·비노조’가 갖고 있는 규모 효과를 ‘중소기업·노조’의 노조효과가 압도하는 결과가 나타나는 것임.
- 물론 이러한 실증분석 결과가(중소기업·노조) 사업장 근로자의 평균임금이 (대기업·비노조) 사업장 근로자의 평균임금보다 더 크다는 것을 의미하지는 않음.
- 그러나 2001년의 4그룹 근로자의 평균임금(초과급여 제외)을 비교해 보면, 다음과 같음.
  - 대기업·노조=2,132천원
  - 대기업·비노조=2,077천원
  - 중소기업·노조=1,900천원
  - 중소기업·비노조=1,428천원

<표 7> 노조 및 규모의 임금효과(중소기업·비노조 사업장 기준)

(단위: %)

|              |         | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 |
|--------------|---------|------|------|------|------|------|
| 비농전산업<br>전직종 | 대기업/노조  | 1.1  | 4.1  | 9.8  | 9.0  | 10.9 |
|              | 대기업/비노조 | 3.9  | 3.5  | 3.1  | 2.6  | 3.8  |
|              | 중소기업/노조 | -0.9 | 2.4  | 8.9  | 8.3  | 10.2 |
| 제조업 생산직      | 대기업/노조  | 7.0  | 10.5 | 8.3  | 11.0 | 12.7 |
|              | 대기업/비노조 | 6.3  | 5.8  | 7.1  | 4.3  | 7.2  |
|              | 중소기업/노조 | 3.1  | 7.2  | 5.3  | 9.7  | 10.6 |

자료: 노동부, 『임금구조기본통계조사』, 각년도.

○ 여기서도 확인되는 사실은,

- 대기업의 경우 노조 효과가 크지 않은 반면에(55천원), 중소기업의 노조효과(472천원)는 매우 크고,
- 비노조 사업장의 규모효과(649천원)에 비해 노조 사업장의 규모효과(232천원)는 매우 작으며,
- ‘대기업·비노조’가 ‘중소기업·노조’보다 177천원(9.3%) 정도 더 높은 임금을 받고 있으나, 인적자본 변수 차이를 감안해 준다면 얼마든지 역전될 수 있는 범위임.

◆ 고용형태에 따른 임금격차: 정규직 대 비정규직

- 최근 크게 늘어난 비정규직과 정규직간의 임금격차가 측정해 보기 위해 「경제활동인구 부가조사」의 개인별 자료를 이용하여 임금방정식을 추정해 보았음.
  - 종속변수는  $\log(\text{최근 3개월치의 평균임금})$ 이고,
  - 독립변수는 학력, 성, 연령 등 기본 인적자본 변수에 비정규직 더미변수를 추가하였음.
  - 상용직은 정규직, 임시직·일용직은 비정규직으로 구분하였으며, 시간제 근로자는 (근로시간을 통제할 수 없기 때문에) 샘플에서 제외함.
- 분석결과를 보면, 비정규직 근로자는 정규직에 비해 약 40%(직종더미 포함시 약 35%) 적은 임금을 받고 있는 것으로 나타났음.

<표 8> 정규직 대비 비정규직 임금격차

(단위: %)

|          | 2000  | 2001  | 2002  |
|----------|-------|-------|-------|
| 기본임금방정식  | -40.2 | -40.1 | -39.4 |
| 직종더미 포함시 | -32.5 | -35.1 | -34.7 |

◆ 고학력·고임금 근로자의 임금결정 방식

- 최근 우리나라 노동시장의 획기적인 변화는 대졸 근로자의 고임금 직종을 중심으로 일어나고 있는 것으로 추측됨.
- 이러한 관점에서 ‘대졸이면서 상위 25% 이상의 임금을 받고 있는 근로자’만을 대상으로 임금함수를 추정해 보았음.
  - 많은 대졸 근로자들이 하향취업되어 있어 대졸 근로자만을 대상으로 하는 것은 바람직하지 않음.
- 분석결과를 보면(표 9 참조), 첫째, 지식근로자의 경우에는 전체 근로자에 비해 남성의 임금프리미엄 효과가 크게 떨어지며, 심지어 (2001년의 경우) 통계적으로 유의하지 않거나(1999년의 경우) (-)의 효과로 나타나기도 하였음.
  - 이는 입직시 여성이 남성과 치열하게 경쟁하여야 하는 고학력·고임금 근로자의 경우, 여성에 대한 채용기준이 남성에 비해 상대적으로 높을 때 일단 채용된 여성 입직자의 평균 지식수준은 남성의 지식수준보다 더 높을 것이기 때문임(소위 sorting의 문제).
- 둘째, 고학력·고임금 근로자의 경우, (전체 근로자의 경우와는 달리) 근속년수의 임금효과가 훨씬 더 작게 나타나고 있으며, 그나마 최근 그 크기도 더욱 작아지고 있음.
  - 지식근로자의 경우에는 전체 근로자에 비해 기술(지식)의 기업특수성(firm-specificity)의 정도가 매우 낮다는 사실을 반영

<표 9> 성·근속년수의 임금효과 비교: 전체 대 고학력/고임금

|      | 성      |         | 근속년수   |         |
|------|--------|---------|--------|---------|
|      | 전 체    | 고학력/고임금 | 전 체    | 고학력/고임금 |
| 1993 | 0.316* | 0.032*  | 0.024* | 0.005*  |
| 1995 | 0.279* | 0.038*  | 0.025* | 0.003*  |
| 1997 | 0.251* | 0.005*  | 0.024* | 0.002*  |
| 1999 | 0.251* | -0.007* | 0.023* | 0.002*  |
| 2001 | 0.220* | -0.001  | 0.023* | 0.0003* |

주: 1) \*는 통계적으로 유의함.

2) 기본 임금방정식에 직종 더미를 추가한 경우의 회귀분석 결과.

자료: 노동부, 『임금구조기본통계조사』 원자료, 각년도.

## IV. 요약

- 최근의 임금수준 변화를 분석해 본 결과,
  - 1987년 이후 지속적으로 우리나라 임금은 국민경제 생산성증가율을 상회하여 증가해 왔고,
  - 최근 이 차이는 더 커지는 현상을 보이고 있으며, 특히 2002년의 임금은 시장적(경제적) 요인으로 설명하기 힘들 정도로 증가하였음.
  - 이로 인해 우리나라 상품의 가격경쟁력은 약화된 것으로 추측되며, 제조업 단위 노동비용의 국가간 비교를 통해 확인됨.
  - 또한 정액급여 중심의 임금인상 경향이 나타나기 시작한 것은 임금유연성이 떨어지는 부작용을 가져오지 않을까 우려됨.
- 한편 1990년대 중반 이후 나타나기 시작한 우리나라 임금격차의 구조적인 변화를 정리해 보면,
  - 1995년을 기점으로 학력간 임금격차는 확대되고 성별 임금격차는 축소되는데, 이는 능력주의 인사관리가 확산되기 때문인 것으로 추측됨.
  - 그러나 고학력/고임금 근로자의 경우에는 성별 격차도 미미해지고 근속년수에 의한 임금차이도 미미해지는 현상이 나타나고 있음.
  - 규모 및 노조의 임금효과가 IMF 이후 최근 커지는 추세를 보이고 있으나, 대·중소기업간 임금격차보다 노조·비노조 기업간 임금격차가 훨씬 더 커지면서 오히려 ‘중소기업·노조 사업장’이 ‘대기업·비노조 사업장’보다 더 높은 임금포

리미엄을 누리는 것으로 나타남.

- 반면에 비정규직은 정규직 근로자에 비해 동일 학력·성·연령에서도 35~40% 정도 적은 임금을 받고 있음.
- 결국 최근 상황을 보면, 노사관계적 요인에 의해 노동시장 상황으로는 설명이 되지 않는 임금인상이 이루어지고 있는 반면에,
  - 노조의 영향권 밖에 있는 비정규직은 악화된 시장여건으로 정규직에 비해 크게 낮은 임금을 받고 있음.
- 역시 노사관계적보다는 노동시장의 영향을 크게 받는 고학력·고임금 근로자의 경우에도 능력적 요소가 임금에 미치는 영향이 더 큰 것으로 보임.

## 참고문헌

- 이종훈(1992), 「임금 프리미엄의 결정요인」, 『한국개발연구』, Vol. 14, No. 4, pp.79~106.
- 이종훈(1994), 「임금유연성 제고를 위한 임금체계 개선방안」, 『한국개발연구』, Vol. 16, No. 1, pp.149~174.
- 정진호 외(2002. 12), 『2002년 임금교섭 실태와 과제』, 노동부.
- Baron, J. N. & David. M. Kreps(1999), *Strategic Human Resources – Frameworks for General Managers*, John Wiley & Sons, Inc.
- Kim, Yunbae & Gyeongjoon Yoo(2000), *Wages in Korea*, Korea Development Institute.
- Lazear, E.P.(1998), *Personnel Economics for Managers*, John Wiley & Sons, Inc.
- <http://www.stat.go.kr>
- <http://www.kli.re.kr>
- [http://152.99.129.57\(KLIS\)](http://152.99.129.57(KLIS))