

## 이슈분석

## 2004년 임금전망 및 과제

정진호·강승복\*

## I. 2003년 임금동향

## ◆ 경기침체에도 불구하고 높은 임금상승률 지속

- 2003년 근로자 1인당 월평균 임금총액(1~11월 평균)은 2,075천원으로 전년동기에 비하여 9.7% 상승
  - 비록 2003년의 임금상승률은 2002년에 비하여 약 1.5%포인트 낮지만, 경기침체에 따른 노동수요의 감소를 고려하면 이례적으로 높은 수준을 유지함.
  - 한편 임금의 구매력을 반영하는 실질임금은 물가상승률보다 명목임금상승률이 높게 유지되어 5.9% 상승함.
- 2003년 임금상승률을 내역별로 살펴보면 정액급여의 상승률은 상당히 둔화되고, 초과급여는 증가세로 반전되고 특별급여는 높은 상승률을 지속
  - 정액급여는 경기변동에 다소 비탄력적이며 하방경직성을 지니고 있는데, 그 상승률은 8.7%로서 2002년도에 비하여 3.4%포인트 낮아짐.
  - 초과급여는 정액급여 인상에 따른 시간당 임금률(hourly wage rates)의 상승효과가 초과근로시간의 감소효과를 상회하여 7.4% 증가세로 반전됨.
  - 특별급여는 2002년 경기호조에 따른 성과배분적 상여금이 2003년 연초에 이례적으로 높게 지급되고, 그 파급효과가 그 이후에도 지속적으로 영향을 미쳐 2002년도와 유사한 수준으로 높게 유지됨.

\* 정진호=한국노동연구원 동향분석실장(jjh@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
임금총액	1,668 ( 8.0)	1,752 ( 5.1)	1,948 ( 11.2)	2,075 ( 9.7)
정액급여	1,182 ( 7.2)	1,257 ( 6.3)	1,408 ( 12.1)	1,521 ( 8.7)
초과급여	133 (14.1)	131 ( -1.6)	126 ( -3.9)	134 ( 7.4)
특별급여	352 ( 8.5)	365 ( 3.4)	416 ( 13.4)	419 (14.3)
총근로시간	47.1 (-0.9)	46.6 ( -1.1)	46.0 ( -1.4)	45.5 (-1.0)
정상근로시간	41.7 (-1.4)	41.9 ( 0.4)	41.8 ( -0.3)	41.4 (-0.9)
초과근로시간	5.4 ( 3.5)	4.7 (-12.8)	4.1 (-11.8)	4.1 (-2.2)

주: 1) 2003년 수치는 1~11월 평균치임.

2) ( )안의 수치는 전년동기대비 증감률.

자료: 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

◆ 경기양극화에 따른 임금상승률 격차

○ 기업규모간 임금격차 확대

- 500인 이상 사업체의 임금상승률은 13.5%로서 비록 2002년보다 다소 둔화되었지만, 지난 2년간 두 자리수의 높은 임금상승률이 지속됨.
- 한편 5~9인 사업체의 임금상승률은 5.4%로서 500인 이상 사업체 임금상승률과의 격차가 8.1%포인트로 확대되어 기업규모간 임금격차가 확대됨.

<표 2> 기업규모별 임금수준 및 상승률 동향

(단위: 천원/월, %)

	2000	2001	2002	2003
5~9인	1,274 ( 6.8)	1,344 ( 5.5)	1,466 ( 9.1)	1,522 ( 5.4)
10~29인	1,497 ( 8.8)	1,606 ( 7.3)	1,705 ( 6.2)	1,775 ( 6.2)
30~99인	1,567 ( 8.9)	1,680 ( 7.2)	1,856 (10.5)	1,963 ( 8.2)
100~299인	1,713 ( 9.8)	1,785 ( 4.2)	2,067 (15.8)	2,179 ( 8.5)
300~499인	1,973 (10.0)	2,135 ( 8.2)	2,357 (10.4)	2,047 ( 5.5)
500인 이상	2,195 ( 8.7)	2,313 ( 5.4)	2,718 (17.5)	2,925 (13.5)
기업규모간 격차 (500인이상/5~9인)	172.3	172.1	185.4	192.2

주: 1) 2003년 수치는 1~11월 평균치임.

2) ( )안의 수치는 전년동기대비 증감률.

자료: 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

○ 내수산업의 임금상승률 둔화

- 내수시장의 위축에 따라 이들 시장에 주로 의존하는 전통적인 서비스산업의 임금상승률은 2002년도에 비하여 전반적으로 낮아짐.
- 그러나 건설경기의 호조로 건설업의 임금상승률은 11.7%로 다른 산업에 비하여 상대적으로 높게 유지됨.
- 한편 제조업의 임금상승률은 9.4%로서 2002년도보다 다소 낮지만 전반적으로 높게 나타나고 있음.

<표 3> 산업별 임금수준 및 상승률 동향

(단위: 천원/월, %)

	2000	2001	2002	2003
제조업	1,568 ( 8.6)	1,659 ( 5.8)	1,857 (11.9)	1,954 ( 9.4)
건설업	1,701 ( 8.0)	1,687 (-0.9)	1,859 (10.2)	2,033 (11.7)
도소매음식숙박업	1,476 ( 8.1)	1,619 ( 9.7)	1,784 (10.1)	1,903 ( 9.2)
운수창고통신업	1,744 (12.1)	1,777 ( 1.9)	1,926 ( 8.4)	2,098 (10.9)
금융보험부동산업	1,898 ( 6.4)	1,994 ( 5.1)	2,201 (10.4)	2,336 ( 9.0)
사회개인서비스업	1,769 ( 6.4)	1,817 ( 2.7)	2,042 (12.4)	2,185 ( 8.8)

주: 1) 2003년 수치는 1~11월 평균치임.

2) ( )안의 수치는 전년동기대비 증감률.

자료: 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

◆ 고용형태간 임금격차 확대

○ 상용직의 임금상승률은 임시·일용직보다 매우 높음.

- 상용직의 임금상승률은 10.7%로서 임시·일용직의 5.6%에 비하여 5.1%포인트 높게 나타나 고용형태간 임금격차가 예년에 비해 2003년도에 상당히 확대됨.
- 특히 전체 임금근로자의 임금상승률이 상용직 및 임시·일용직의 임금상승률 범위 내에 있지 않음은 고용형태별 근로자 비중의 변화에 기인함.

<표 4> 고용형태별 임금수준 및 상승률 동향

(단위: 천원/월, %)

	2000	2001	2002	2003
전 체	1,143 ( - )	1,242 ( 8.7)	1,325 ( 6.7)	1,466 (10.7)
상용직	1,527 ( - )	1,649 ( 7.9)	1,769 ( 7.3)	1,958 (10.7)
임시일용직	783 ( - )	843 ( 7.6)	901 ( 7.0)	952 ( 5.6)
고용형태간 임금격차	51.3	51.1	51.0	48.6

자료: 통계청, 「경제활동인구부가조사」, 각년도 8월 원자료.

## II. 임금의 중장기적 변화

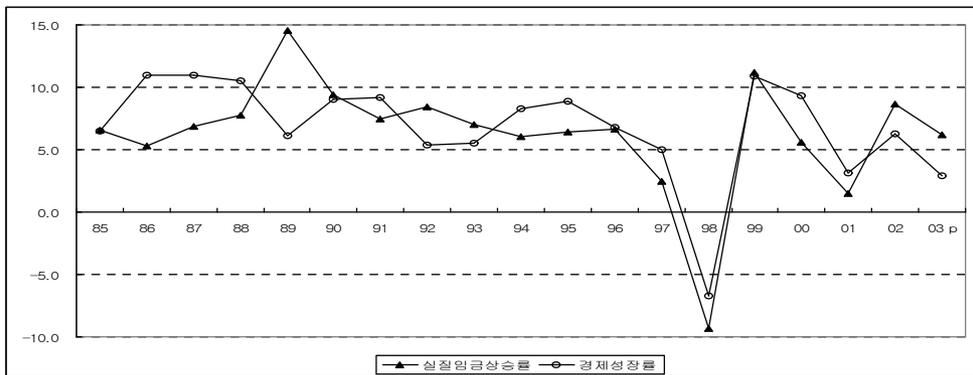
### ◆ 임금상승률은 경기변동과 동행, 생산성증가율과 거의 일치

○ 중장기적으로 임금은 경기변동에 순응하여 변동

- 비록 분석시기에 따라 임금상승률과 경기변동의 방향이 불일치하기도 하지만, 전반적으로 임금상승률은 경기변동과 동일한 방향으로 움직이고 있음.
- 이는 임금이 경기변동에 순응하여 변동하고 있음을 시사함. 다만, 2003년에는 경기침체에도 불구하고 임금상승률이 그다지 둔화되지 않음.

[그림 1] 실질임금 상승률 및 실질GDP 증가율 추이

(단위: %)



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

○ 중장기적으로 임금상승률은 소위 국민경제생산성 증가율과 거의 일치

- 중장기적으로 임금상승률과 국민경제생산성으로 측정된 노동생산성 증가율은 임금통계의 상향편의를 고려한다면 그다지 괴리되어 있지 않음.
- 다만, 2002년 이후 최근에는 국민경제생산성 증가율보다 임금상승률이 다소 높게 나타나고 있음.

◆ 최근 수출상품의 가격경쟁력 약화

- 최근 단위노동비용은 상대적으로 높게 상승하여 가격경쟁력이 약화
  - 단위노동비용은 생산물 1단위를 생산하는데 지출된 노동비용으로 정의되며, 단위 노동비용의 증가율이 낮을수록 가격경쟁력은 제고됨.
  - 따라서 특정 기업(또는 국가)의 노동경쟁력은 다른 기업(또는 국가)에 비하여 ① 명목노동비용(또는 명목임금) 상승률이 낮을수록, ② 실질노동생산성 증가율이 높을수록, ③ 자국통화의 평가절하 속도가 빠를수록 상대적으로 높아지게 됨.
  - 최근 2년간 단위노동비용의 연평균 증가율은 우리나라가 2.5%로서 미국 0.5%, 일본 -9.6%, 대만 -9.7%에 비하여 상대적으로 높음.

<표 5> 주요국의 단위노동비용 및 관련 지표의 증가율 추이

(단위 : %)

		실질노동 생산성	명목노동비용		단위노동비용		대미환율
			자국통화	미국달러	자국통화	미국달러	
한 국	1985~2002	8.8	14.9	12.5	5.6	3.4	2.2
	1985~1990	8.2	19.6	24.6	10.5	15.2	-4.0
	1990~1995	9.7	16.5	14.5	6.2	4.3	1.7
	1995~2000	11.0	10.5	2.4	-0.4	-7.8	8.0
	2000~2002	3.1	11.2	5.8	7.8	2.5	5.1
미 국	1985~2002	3.4	3.0	3.0	-0.4	-0.4	0.0
	1985~1990	2.4	2.8	2.8	0.3	0.3	0.0
	1990~1995	3.3	2.9	2.9	-0.4	-0.4	0.0
	1995~2000	4.5	2.8	2.8	-1.6	-1.6	0.0
	2000~2002	3.4	3.9	3.9	0.5	0.5	0.0
일 본	1985~2002	3.6	2.6	6.6	-1.0	2.9	-3.7
	1985~1990	4.3	4.0	14.9	-0.3	10.2	-9.5
	1990~1995	3.3	3.9	13.3	0.6	9.7	-8.3
	1995~2000	4.1	1.5	-1.3	-2.5	-5.2	2.8
	2000~2002	1.8	-0.9	-8.1	-2.6	-9.6	7.8
대 만	1985~2002	6.3	7.0	7.9	0.7	1.5	-0.8
	1985~1990	7.9	12.1	21.2	3.9	12.4	-7.5
	1990~1995	5.3	8.1	8.5	2.7	3.0	-0.3
	1995~2000	5.5	3.3	0.0	-2.1	-5.3	3.4
	2000~2002	6.5	1.1	-3.8	-5.1	-9.7	5.1

주: 고용관련세(employment tax) 조정은 고려하지 않음.

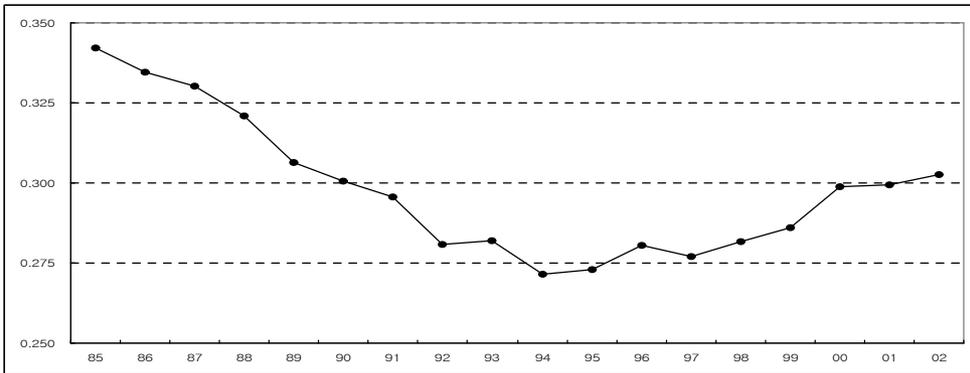
자료: U.S. B.L.S., *International Comparisons of Manufacturing Productivity and Unit Labor Cost Trends*, 2003.

◆ 1990년대 중반 이후 임금격차 확대

- 외환위기 이후 악화된 임금소득분배는 최근까지도 지속
  - 2002년 현재 임금소득의 지니계수는 0.303으로 1994년의 0.272에 비하여 높을 뿐만 아니라 최근에도 그다지 완화되고 있지 않음.
  - 임금 등 소득분배 악화는 우리나라뿐만 아니라 주요 OECD국가에서도 관찰되고 있으며, 특히 임금소득 불평등 심화는 소득불평등도가 높은 고연령 및 고학력 근로자의 비중 증가라는 노동력의 중장기적인 구조변화와도 관련이 있음.

[그림 2] 임금소득 불평등도 추이

(단위: 지니계수)



주: 상용근로자 10인 이상 비농 민간 전산업 기준.  
 자료: 노동부, 『임금구조기본통계조사』, 각년도 원자료.

- 근로자계층간 임금격차도 1990년대 중반을 전환점으로 다시 확대
  - 임금수준에 영향을 미치는 개별 근로자의 인적 속성 및 사업체 특성을 통제하지 않고 단순하게 산출된 임금격차는 특히 근로자의 고령화 또는 고학력화 등을 고려하면 현실을 왜곡시킬 수 있음.
  - 1990년대 중반을 전환점으로 남녀간 임금격차는 완화되고, 학력수준 및 기업규모간 임금격차는 전반적으로 확대되고 있음. 2002년 현재 고졸자에 대비한 대졸 이상자의 임금프리미엄은 약 27%, 10~29인 사업체 근로자에 대비한 500인 이상 사업체 근로자의 임금프리미엄은 약 20%로 추정됨.
- 최저임금의 상대적 수준은 지난 1988년 이후 거의 일정하게 유지되고 있음.

### Ⅲ. 2004년 임금전망

#### ◆ 생산성임금제에 근거한 적정 임금인상률 6.0%

- 생산성임금제에 근거한 임금인상률 결정방식은 노사 모두에게 합리적
  - 생산성임금제란 임금상승률을 생산성증가율과 연계시키는 임금인상 결정방식으로서, 이에 따르면 근로자에게는 생산성 증가에 기여한 만큼 적정하게 보상될 뿐만 아니라 기업의 경쟁력 저하도 발생하지 않음.
  - 소위 ‘국민경제생산성임금제’도 개별 기업단위에서의 ‘생산성임금제’를 경제 전체에 대하여 확대한 형태로서 비용인상 인플레이션이 발생하지 않음.
- 생산성임금제에 근거한 임금인상률은 다음과 같이 도출
  - 완전경쟁시장 및 1차 동차 생산함수( $y = AL^\alpha K^\beta, \alpha + \beta = 1$ )를 가정하고 이윤극대화 조건을 정리하면 식 (1)이 도출됨.

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

- $W$  = 명목임금,  $P$  = 물가(소비자물가지수),  $w$  = 실질임금,  $MP_L$  = 노동의 한계 생산성,  $y$  = 산출량(실질 GDP),  $L$  = 노동(근로자수),  $K$  = 자본임.
- 식 (1)에 로그(log)를 취하고 시간에 대하여 미분하면(노동소득분배율  $\alpha$ 는 일정하다고 가정) 식 (2)와 같은 생산성임금제에 근거한 임금인상률이 도출됨.

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

- 국민경제생산성임금제에 근거한 2004년 적정 임금인상률은 6.0%
  - 적정임금인상률  $\dot{W}$  = 실질경제성장률(한국은행 5.2%) + 소비자물가상승률(한국은행 2.9%) - 취업자증가율(한국노동연구원 2.1%) = 6.0%

◆ 실제 임금상승률은 적정 인상률과 괴리

- 경제 전체의 임금상승률은 다음과 요인들 때문에 적정 임금인상률과 어느 정도 괴리가 불가피하게 발생
  - 경제 전체의 임금상승률은 개별 기업의 임금상승률을 개별 기업의 근로자수로 가중평균한 수치임. 그러나 가장 많이 활용되고 있는 조사통계(예, 매월노동통계조사)에서도 임금수준 및 그 상승률이 상대적으로 낮은 영세규모사업체 및 비정규직 근로자가 제대로 대표되고 있지 않음.
  - 모든 기업이 생산성임금제에 근거하여 임금인상률을 결정하더라도 개별 기업의 생산성증가율 또는 고용증가율이 상이하다면 경제 전체에 대하여 집계된 임금상승률은 적정 임금인상률과 괴리될 수밖에 없음.
  - 중장기적으로 개별 기업에서도 생산성임금제가 관철된다고 하더라도 경영환경, 노사관계 등 여건의 변화로 매년 생산성증가율과 임금상승률을 일치시키기란 그다지 용이하지 않음.
  
- 2004년 임금상승률을 전망하는데 다음과 같은 노동시장 및 노사관계적 요인들이 혼재하여 예년에 비하여 그다지 용이하지 않음
  - 임금상승률을 높일 수 있는 요인 : ① 수출호조 및 내수위축에 따른 임금상승률 및 고용증가율의 양극화 지속, ② 근로시간 제도개편의 단계적 도입에 따른 임금인상 여부 등
  - 임금상승률을 낮출 수 있는 요인 : ① 일자리만들기 사회협약(2.8) 등 고용 및 임금안정에 대한 사회적 공감대 형성 여부, ② 2003년 경기침체에 따른 연초 성과배분적 상여금 지급률 감소 등
  - 다만, 2004년 한국노총 및 민주노총의 임금인상 요구율이 각각 10.7%(0.7%포인트 감소) 및 10.5%(0.6%포인트 감소)로 낮아져, 앞서 살펴본 증가 및 감소요인이 상쇄된다면 2003년에 비하여 임금상승률이 낮아질 수 있음.
  
- 이들 요인도 고려한 분석모형에 따르면 2004년 명목임금 상승률은  $7.9 \pm 0.5\%$ 
  - 임금상승률(10인 이상 사업체)은 이에 주로 영향을 미치는 주요 변수(실질GDP, 실질임금 등)를 1985년 1/4~2003년 3/4분기 자료를 이용하여 추정·예측함.
  - 이를 기업규모간 임금상승률의 격차를 고려하여 5인 이상 사업체의 임금상승률로 환산하면  $7.5 \pm 0.5\%$

&lt;표 6&gt; 실질임금(로그값)에 대한 추정결과

	회귀계수	t값
상수항	2.712	4.937*
log(실질GDP)	0.616	6.080*
log(4분기 이전 실질임금)	0.311	3.081*
1/4분기 더미	0.054	5.295*
3/4분기 더미	0.038	4.447*
4/4분기 더미	-0.014	-1.575
AR(1)	0.715	7.872*
$\bar{R}^2$	0.992	
DW	2.078	

주: \*는 5% 유의수준에서 유의.

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

## IV. 요약 및 시사점

### ◆ 최근 높은 임금상승률 지속 및 임금격차 확대

#### ○ 2002년 이후 최근까지 생산성증가율보다 높은 임금상승률 지속

- 임금상승률이 급격하게 높아진 2002년 이후 최근까지 임금상승률은 국민경제 생산성 증가율에 비하여 2002년 및 2003년에 각각 약 5% 및 3%포인트 높게 지속되고 있음.
- 이와 같이 적정수준을 상회하는 높은 임금상승률 때문에 우리나라 상품의 해외시장에서의 가격경쟁력도 최근에 주요 경쟁국가에 비하여 상대적으로 약화되고 있음.

#### ○ 최근 기업규모간 및 고용형태간 임금격차가 확대

- 경제 전체의 임금상승률이 전반적으로 높을 뿐만 아니라 높은 임금상승률은 주로 대규모사업체의 정규직 근로자에게 한정되어 나타나고 있음.
- 특히 최근에는 기업규모간 및 고용형태간 임금격차가 확대되고 있음. 2003년 현재 500인 이상 사업체에 대비한 5~9인 사업체, 상용직에 대비한 임시·일용직의 평균적인 임금수준은 약 50%에 불과함.

◆ 모든 임금근로자에게 적절한 보상으로 고용 및 임금안정

○ 일자리 창출을 위한 임금안정 및 생산성 향상

- 생산성증가율을 상회하는 임금상승률은 노동수요를 감소시켜 일자리 유지 또는 창출에 하나의 제약조건으로 작용할 수 있음.
- 최근 사회경제적 이슈로 부각된 실업문제를 해소하거나 해외시장에서 수출상품의 가격경쟁력 제고를 위해서는 노사 모두 임금을 안정화시키거나 생산성을 향상시키기 위하여 노력하여야 함.

○ 기업규모간 과도한 임금격차 완화를 위한 공정거래 확립

- 대기업에서 해당 기업이 순수하게 기여한 생산성증가율을 상회하는 높은 임금인상률에 따른 노동비용의 증가는 원청기업과 하청기업간의 거래관계가 불공정하다면 중소기업에 전가됨.
- 이러한 구조적 요인에 기인한 중소 하청기업의 낮은 지불능력은 중소 하청기업의 상대적으로 낮은 임금수준과 높은 인력부족을 발생시켜, 부품·소재중심의 중소기업체의 성장기반을 잠식할 뿐만 아니라 이는 궁극적으로 완성·조립중심의 대기업의 지속적 성장을 저해할 수 있음.
- 따라서 대기업과 중소기업의 균형적인 동반성장을 위해서는 공정한 거래관계의 확립뿐만 아니라 원청기업과 하청기업의 근로자 모두를 고려한 임금교섭도 필요함.

○ 비정규직에 대한 불합리한 차별 시정 및 근로빈곤계층에 대한 정부의 지원 강화

- 정규직과 비정규직간에 생산성 격차 이상으로 임금 및 고용 등에서 격차가 존재한다면 이는 불합리한 차별(discrimination)로서 시정되어야 함.
- 이를 위해서는 규제준수도 제고를 위한 근로감독 강화뿐만 아니라 노동조합도 정규직뿐만 아니라 비정규직의 임금 등 각종 근로조건 개선을 동시에 감안한 정책을 수립·집행하여야 함.
- 또한 일부 비정규직의 임금이 최저임금을 기준으로 설정되어 있음을 고려하면, 이들의 취업기회 감소 가능성을 억제하면서도 가처분임금(take-home pay)을 실질적으로 높이기 위해서는 최저임금의 상대적 수준을 유지하면서 근로빈곤가구를 위한 재직자급여(in-work benefit)를 도입하는 방안이 검토되어야 함.