

한국의 평균임금 변동요인 분석: 1980-2016

박이택(고려대)
(2018년 3월 31일)

<목 차>

1. 머리말
2. 분석방법과 자료
 - 1) 분석방법
 - 2) 자료
3. 분석결과(1): $w_{(K_j, Q_i), t} = w_{K_j, t} * w_{Q_i(K_j), t}$ 에 의한 분해
 - 1) 평균임금 변화의 인적자본 이득과 총동태적 효율성 이득으로의 분해
 - 2) 총동태적 효율성 이득의 동태적 효율성 이득과 배분 효율성 이득으로의 분해
4. 분석결과(2): $w_{(K_j, Q_i), t} = w_{Q_i, t} * w_{K_j(Q_i), t}$ 에 의한 분해
 - 1) 사업체 규모별 평균임금 변화의 변동요인별 분해
 - 2) 고용형태별 평균임금 변화의 변동요인별 분해
 - 3) 산업별 평균임금 변화의 변동요인별 분해
 - 4) 직업별 평균임금 변화의 변동요인별 분해
5. 맺음말

1. 머리말

평균임금을 결정하는 요인은 무엇일까? 이것에 대해서는 많은 연구 성과가 축적되어 있는데, 인적 자본을 포함한 인적 요인들이 영향을 미칠 뿐만 아니라 사업체 특성들도 영향을 미치는 것으로 알려져 있다(Mortensen 2003). 어떤 요인이 보다 중요한 영향을 미치는가는 나라에 따라 시기에 따라 변화할 것이다. 본 연구는 한국의 경우, 평균임금의 변화에 이 요인 중 어느 요인이 보다 중요한 영향을 미치고 있는가를 파악하고자 한다. 이를 위해서는 평균임금의 변화를 인적 요인에 의해 변화되는 부분과 그렇지 않은 부분으로 분해하는 것이 필요하다. 본 연구에서는 이와 같은 분석을 수행할 수 있는 분해방법을 제시한다.

한국의 임금구조의 장기적인 변천을 파악하기 위해 가장 좋은 자료는 임금구조기본통계조사 원시자료이다. 임금구조기본통계조사 원시자료는 성, 학력, 연령, 경력 등 인적 요인에 대한 상세한 정보를 알 수 있으며, 사업체 정보에 대해서는 사업체 규모, 산업분류 코드, 직업분류 코드 등을 알 수 있는데, 이 정보를 이용하여 평균임금 변화의 변동요인 분해를 실시한다. 박이택(2018a, 2018b)은 1980년대 초에는 학력별 성별로 단층화된 연공적 임금체계였지만, 1980년대와 1990년대 초에 이 임금체제는 해체되어, 학력별, 성별, 연령별 임금격차는 줄어들었지만, 사업체별 임금수준에는 격차가 발생하고, 이를 중심으로 양극화가 진행됨으로써 1990년대 후반 이후 임금불평등이 증가하였음을 보인바 있다. 그러나 인적 요인의 영향력이 줄어들고 대신 사업체별 평균임금의 격차가 증대되는 현상에 대해서는 상세한 검토를 하지 못하였다. 그런 점에서 본 논문은 박이택(2018a, 2018b)의 연구를 보완하는 것이다.

본 논문의 구성을 간략히 소개하여 둔다. 제2절에서는 평균임금의 변화를 인적 요인에 귀속되는 부분과 그렇지 않은 부분에 귀속되는 부분으로 분해하는 방법을 제시한다. 분해방법

은 인적 자본의 배분 효율성의 추이도 파악하면서, 또 사업체 규모별, 고용형태별, 직업별, 산업별 평균임금의 변화도 변동요인별로 분해할 수 있도록 설계했다. 제3절에서는 평균임금의 변화에 인적 요인이 미친 영향과 배분 효율성이 미친 영향을 분석한다. 제4절에서는 사업체 규모별, 고용형태별, 직업별, 산업별 평균임금들의 수준과 격차에 영향을 미친 변동요인을 분석한다. 제5절에서는 본문에서 밝혀진 결과를 제시하는 것으로 결론을 대신한다.

2. 분석방법과 자료

1) 분석방법

동일한 인적 속성을 가진 노동자들이 상이한 임금을 받으며, 이들 간의 임금격차가 시기에 따라 변화한다는 것은 잘 알려진 사실이다. 왜 이와 같은 현상이 발생하는가를 설명하려는 이론적인 시도들도 많이 이루어졌는데, 본 연구는 이것을 설명하려는 또 하나의 이론적 시도는 아니다. 본 연구는 평균임금의 변화에 인적 요인이 어느 만큼의 설명력을 가지며, 인적 요인에 의해 설명되지 못하는 임금격차는 어느 정도 수준인가를 파악하려는 역사 실증적 연구이다.

본 논문에서는 인적 속성이란 성, 학력, 연령, 경력을 통칭한 것이다. 임금분석은 통상적으로 이 각각을 독립적인 더미변수로 취급하거나 두 가지 정도를 묶어 만든 크로스 텀을 포함한 연구를 수행하기는 하지만, 이 4 변수의 모든 크로스 텀을 포함한 분석을 실행하지는 않는다. 이 변수들 중 어떤 변수가 어느 만큼의 영향을 미쳤는가를 아는 것은 중요하지만, 본 연구의 대상은 아니다. 여기에서는 이 4 변수를 모두 결합하여 만든 세분화된 하위그룹을 만들어 하위그룹별로 평균임금을 계산하고, 이 세분된 하위그룹간 구성비의 변화를 인적 자본 스톡의 변화의 효과(이하 인적자본 이득으로 표현한다)로, 하위그룹의 평균임금들의 변화를 동태적 효율성 이득으로 나누는 분해방식을 채택한다.

동태적 효율성은 정태적 효율성과 구분되는 용어으로써, 정태적 효율성은 현재의 격차 구조 속에서 아비트리지를 통해 얻을 수 있는 효율성 이득 즉 현재의 효율성 프론티어 내에서 자원의 배분을 더 낮게 함으로써 얻어지는 효율성 이득을 의미하는 반면, 동태적 효율성은 혁신을 통해 효율성 프론티어를 더 넓힘으로써 얻어지는 이득을 의미한다. 그런데, 위에서 얻은 동태적 효율성 중 일부는 정태적 효율성에 의해 기인하는 부분도 있는데, 아직 이 부분을 분리하지 않았다는 의미에서 총동태적 효율성 이득이라 표현하고, 총동태적 효율성 이득에서 정태적 효율성 이득(이하 배분 효율성 이득이라 표현한다)를 분리한 나머지를 동태적 효율성 이득이라 표현한다.

평균임금의 변화를 인적 자본의 이득과 총동태적 효율성 이득으로 나누는 방법을 설명하여 둔다. 여기에서는 학력 * 성 * 연령 * 경력을 모두 통합하여 만든 인적 속성의 분류체계를 K라고 하고, 분류체계 K의 하위그룹 수는 K개이다. 이 인적 분류체계 K의 하위 그룹 K_j 에 소속된 노동자의 t시점에서의 비중을 $w_{K_j,t}$ 라고 하고, 하위 그룹 K_j 에 소속된 노동자의 t시점에서의 평균임금을 $\overline{Y}_{K_j,t}$ 라고 하면, 전체 평균임금은 다음과 같다.

$$\overline{Y}_t = \sum_{K_j=1}^K w_{K_j,t} * \overline{Y}_{K_j,t}$$

이 시점간의 비교를 위해서는 명목 평균임금 $\overline{Y_{K_j,t}}$ 를 특정 연도를 기준연도로 하는 소비자 물가지수로 나눈 실질 평균임금 $\overline{y_{K_j,t}} = \frac{\overline{Y_{K_j,t}}}{p_t}$ 을 사용하여야 한다. 전체 실질 평균임금은 다음과 같다.

$$\overline{y_t} = \sum_{K_j=1}^K w_{K_j,t} * \overline{y_{K_j,t}}$$

전체 실질 평균임금의 변화를 인적자본 이득과 총동태적 효율성 이득으로 나누는 방법은 다음과 같다.

$$\begin{aligned} \overline{y_{t+1}} - \overline{y_t} &= \sum_{K_i=1}^K w_{K_j,t+1} * \overline{y_{K_j,t+1}} - \sum_{K_i=1}^K w_{K_j,t} * \overline{y_{K_j,t}} \\ &= \frac{1}{2} \sum_{K_i=1}^K (w_{K_j,t+1} - w_{K_j,t}) * (\overline{y_{K_j,t+1}} + \overline{y_{K_j,t}}) + \frac{1}{2} \sum_{K_i=1}^K (w_{K_j,t+1} + w_{K_j,t}) * (\overline{y_{K_j,t+1}} - \overline{y_{K_j,t}}) \end{aligned}$$

첫 번째 항이 인적자본 이득에 의한 평균임금 변화분이고, 두 번째 항이 총동태적 효율성 이득에 의한 평균임금 변화분이다.

앞서 총동태적 효율성 이득이라 표현한 것은 이 속에 정태적 효율성을 포함하고 있기 때문이라 언급한 바 있는데, 정태적 효율성을 포착하기 위해서는 인적 자본의 사용처별 구분 이 필요하다. 인적자본의 사용처별 구분은 사업체 규모별 구분, 고용형태별 구분, 산업분류별 구분, 직업분류별 구분 등 다양할 수 있다. 제3절 이하에서는 이 네 구분을 모두 사용하여 분석할 것인지만, 총동태적 효율성 이득을 배분 효율성 이득과 동태적 효율성 이득으로 나누는 방법을 설명하기 위해 사업체 규모별 구분을 예로 하여 설명한다.

한 나라에는 Q가지의 규모로 구분된 사업체 규모별로 K가지로 구분된 인적 자본을 고용하여 임금을 지급하고 있다고 하자. Q_i 사업체 규모에 고용된 인적 자본 K_j 를 가진 노동자가 전체 노동자에서 차지하는 구성비를 $w_{(K_j, Q_i),t}$ 로 표기한다. 사업체 규모별 구성비와 인적 자본의 구성비가 독립적이라고 한다면, 다음이 성립할 것이다.

$$w_{(K_j, Q_i),t} = w_{Q_i,t} * w_{K_j,t}$$

즉 $w_{(K_j, Q_i),t}$ 는 Q_i 의 구성비($w_{Q_i,t}$)와 K_j 의 구성비($w_{K_j,t}$)의 곱으로 표현할 수 있다. 그러나 일반적으로 양자는 독립적이지 않기 때문에, $w_{(K_j, Q_i),t}$ 는 위와 같이 분리될 수 없으며, 다음 두 가지 방식으로 분해될 수 있다.

$$w_{(K_j, Q_i),t} = w_{K_j,t} * w_{Q_i(K_j),t}$$

$$w_{(K_j, Q_l), t} = w_{Q_l, t} * w_{K_j(Q_l), t}$$

어떤 방식으로 분해하는가에 따라 얻어지는 분해결과는 다르다. 뒤에서 설명할 것이지만, 예컨대 전자를 취하면 배분 효율성 이득을 분리해 낼 수 있고, 후자를 취하면 각 인적자본 사용자 구분별로 평균임금 변화의 변동요인을 분해할 수 있다. 얻어지는 결과가 다르고 또 모두 유용하기 때문에, 여기에서는 두 분해 방법을 모두 사용하고, 그 결과를 모두 제시한다.

우선, 첫 번째 분해 방법을 채택한 것에 대해 살펴본다. 여기에서, $w_{K_j, t}$ 는 t 시점의 K_j 인적 자본을 가진 노동자의 비중이고, $w_{Q_l(K_j), t} (= \frac{w_{(K_j, Q_l), t}}{w_{K_j, t}})$ 는 t 시점의 K_j 인적 자본을 가진 노동자 중 기업체 규모 Q_l 에 고용되어 있는 비중이다. 첨자 Q_l 의 옆에 괄호를 하고 K_j 를 표시하여 둔 것은 각 인적 자본마다 그 인적자본을 가진 노동자를 고용하고 있는 기업체 규모별 구성비가 다르다는 점을 명백하게 하기 위함이다. 기업체 규모 Q_l 에 고용된 인적 자본 K_j 을 가진 노동자에 대한 평균임금은 $\overline{y_{(K_j, Q_l), t}}$ 라고 하면, 전체 평균임금은 다음과 같이 표현할 수 있다.

$$\overline{y_t} = \sum_{K_j=1}^K w_{K_j, t} * \overline{y_{K_j, t}} = \sum_{K_j=1}^K \sum_{Q_l=1}^Q w_{K_j, t} * w_{Q_l(K_j), t} * \overline{y_{(K_j, Q_l), t}}$$

$$\text{단, } \overline{y_{K_j, t}} = \sum_{Q_l=1}^Q w_{Q_l(K_j), t} * \overline{y_{(K_j, Q_l), t}}$$

평균임금은 w_{K_j} , $w_{Q_l(K_j)}$, $\overline{y_{(K_j, Q_l)}}$ 세 가지 요인에 의해 변화될 수 있다. 따라서 평균임금의 변화는 다음과 같이 세 부분으로 분할할 수 있다.

$$\begin{aligned} \overline{y_{t+1}} - \overline{y_t} &= \sum_{K_j=1}^K \sum_{Q_l=1}^Q w_{K_j, t+1} * w_{Q_l(K_j), t+1} * \overline{y_{(K_j, Q_l), t+1}} - \sum_{K_j=1}^K \sum_{Q_l=1}^Q w_{K_j, t} * w_{Q_l(K_j), t} * \overline{y_{(K_j, Q_l), t}} \\ &= \frac{1}{2} \sum_{K_i=1}^K \sum_{Q_l=1}^Q (w_{K_j, t+1} - w_{K_j, t}) * (w_{Q_l(K_j), t+1} * \overline{y_{(K_j, Q_l), t+1}} + w_{Q_l(K_j), t} * \overline{y_{(K_j, Q_l), t}}) \\ &\quad + \frac{1}{4} \sum_{K_i=1}^K \sum_{Q_l=1}^Q (w_{K_j, t+1} + w_{K_j, t}) * (w_{Q_l(K_j), t+1} + w_{Q_l(K_j), t}) * (\overline{y_{(K_j, Q_l), t+1}} - \overline{y_{(K_j, Q_l), t}}) \\ &\quad + \frac{1}{4} \sum_{K_i=1}^K \sum_{Q_l=1}^Q (w_{K_j, t+1} + w_{K_j, t}) * (w_{Q_l(K_j), t+1} - w_{Q_l(K_j), t}) * (\overline{y_{(K_j, Q_l), t+1}} + \overline{y_{(K_j, Q_l), t}}) \\ &= \frac{1}{2} \sum_{K_i=1}^K (w_{K_j, t+1} - w_{K_j, t}) * (\overline{y_{K_j, t+1}} + \overline{y_{K_j, t}}) \\ &\quad + \frac{1}{4} \sum_{K_i=1}^K (w_{K_j, t+1} + w_{K_j, t}) \sum_{Q_l=1}^Q (w_{Q_l(K_j), t+1} + w_{Q_l(K_j), t}) * (\overline{y_{(K_j, Q_l), t+1}} - \overline{y_{(K_j, Q_l), t}}) \\ &\quad + \frac{1}{4} \sum_{K_i=1}^K (w_{K_j, t+1} + w_{K_j, t}) \sum_{Q_l=1}^Q (w_{Q_l(K_j), t+1} - w_{Q_l(K_j), t}) * (\overline{y_{(K_j, Q_l), t+1}} + \overline{y_{(K_j, Q_l), t}}) \end{aligned}$$

대칭성이 만족되도록 평균임금의 변화가 세 변수의 변화에 귀속되는 부분으로 분할할 수도 있지만, 여기에는 w_{K_j} 의 변화의 효과를 먼저 분리해 내고, 그 나머지를 $w_{Q_l(K_j)}$ 과 $\overline{y_{(K_j, Q_l)}}$ 에 분할하는 방법을 사용하였다. 이렇게 하면, 인적자본 이득은 인적 자본의 사용처별 구분과 독립적으로 결정된다. 위 식의 첫 번째 항이 바로 인적자본 이득이다. 총동태적 효율성 이득은 두 번째 항과 세 번째 항으로 분해되었는데, 두 번째 항이 각 인적 자본의 사용처별 평균임금이 시간에 따라 변화하는 효과를 포착하는 동태적 효율성 이득이고, 세 번째 항이 각 인적자본을 가진 노동자의 사용처별 구성이 변화함으로써 발생하게 되는 배분 효율성 이득이다. 인적자본 이득은 더 높은 임금 프리미엄을 얻는 노동자의 구성비가 높아질 때 양의 값을 가지게 될 것이며, 동태적 효율성 이득은 각 사용처별로 각 인적 자본을 보다 효율적으로 사용하여 보다 높은 임금을 지급하게 될 때 양의 값을 가지게 될 것이며, 배분 효율성 이득은, 사용처별로 인적 자본에 대한 임금 프리미엄이 다른데, 보다 적은 임금 프리미엄을 주는 곳으로부터 보다 많은 임금 프리미엄을 주는 사용처로 인적자본의 구성이 바뀌게 되면 양의 값을 가지게 될 것이다.

위에서 얻은 분해결과를 사업체 규모별로 각각 나누어 보고 싶지만, 위의 분해방법은 그와 같은 분해를 허용하지 않다. 사업체 규모별로 평균임금 변화를 변동요인별로 분해하기 위해서는 다음과 같이 $w_{(K_j, Q_l), t}$ 를 두 번째 분해방법으로 분해해야 한다.

$$w_{(K_j, Q_l), t} = w_{Q_l, t} * w_{K_j(Q_l), t}$$

$w_{K_j(Q_l), t} (= \frac{w_{(K_j, Q_l), t}}{w_{Q_l, t}})$ 는 사업체 규모 Q_l 에서 인적자원 K_j 를 사용하는 노동자의 구성비이다.

두 번째 분해방법에서 얻은 결과를 최대한 첫 번째 분해방법에서 얻은 결과와 정합할 수 있도록 하기 위해, (K_j, Q_l) 그룹의 평균임금인 $\overline{y_{(K_j, Q_l), t}}$ 을 $(\overline{y_{(K_j, Q_l), t}} - \overline{y_{K_j}})$ 와 $\overline{y_{K_j}}$ 로 분해하면, 전체 실질 평균임금 $\overline{y_t}$ 는 다음과 같이 분해된다.

$$\begin{aligned} \overline{y_t} &= \sum_{Q_l=1}^Q \sum_{K_j=1}^K w_{(K_j, Q_l), t} * \overline{y_{(K_j, Q_l), t}} \\ &= \sum_{Q_l=1}^Q \sum_{K_j=1}^K w_{Q_l, t} * w_{K_j(Q_l), t} * \overline{y_{(K_j, Q_l), t}} \\ &= \sum_{Q_l=1}^Q w_{Q_l, t} \sum_{K_j=1}^K w_{K_j(Q_l), t} * [(\overline{y_{(K_j, Q_l), t}} - \overline{y_{K_j, t}}) + \overline{y_{K_j, t}}] \\ &= \sum_{Q_l=1}^Q w_{Q_l, t} \left[\sum_{K_j=1}^K w_{K_j(Q_l), t} * (\overline{y_{(K_j, Q_l), t}} - \overline{y_{K_j, t}}) + \sum_{K_j=1}^K w_{K_j(Q_l), t} * \overline{y_{K_j, t}} \right] \end{aligned}$$

그렇게 되면 $\overline{y_t}$ 의 변화는 다음과 같이 분해할 수 있다.

$$\begin{aligned}
\overline{y_{t+1}} - \overline{y_t} &= \sum_{Q_l=1}^Q w_{Q_l,t+1} \left[\sum_{K_j=1}^K w_{K_j(Q_l),t+1} * (\overline{y_{(K_j,Q_l),t+1}} - \overline{y_{K_j,t+1}}) + \sum_{K_j=1}^K w_{K_j(Q_l),t+1} * \overline{y_{K_j,t+1}} \right] \\
&- \sum_{Q_l=1}^Q w_{Q_l,t} \left[\sum_{K_j=1}^K w_{K_j(Q_l),t} * (\overline{y_{(K_j,Q_l),t}} - \overline{y_{K_j,t}}) + \sum_{K_j=1}^K w_{K_j(Q_l),t} * \overline{y_{K_j,t}} \right] \\
&= \frac{1}{2} \sum_{Q_l=1}^Q (w_{Q_l,t+1} - w_{Q_l,t}) (\overline{y_{Q_l,t+1}} + \overline{y_{Q_l,t}}) \\
&+ \frac{1}{2} \sum_{Q_l=1}^Q (w_{Q_l,t+1} + w_{Q_l,t}) \left[\sum_{K_j=1}^K w_{K_j(Q_l),t+1} * \overline{y_{K_j,t+1}} - \sum_{K_j=1}^K w_{K_j(Q_l),t} * \overline{y_{K_j,t}} \right] \\
&+ \frac{1}{2} \sum_{Q_l=1}^Q (w_{Q_l,t+1} + w_{Q_l,t}) \left[\sum_{K_j=1}^K w_{K_j(Q_l),t+1} * (\overline{y_{(K_j,Q_l),t+1}} - \overline{y_{K_j,t+1}}) - \sum_{K_j=1}^K w_{K_j(Q_l),t} * (\overline{y_{(K_j,Q_l),t}} - \overline{y_{K_j,t}}) \right] \\
&= \frac{1}{2} \sum_{Q_l=1}^Q (w_{Q_l,t+1} - w_{Q_l,t}) (\overline{y_{Q_l,t+1}} + \overline{y_{Q_l,t}}) \\
&+ \frac{1}{4} \sum_{Q_l=1}^Q (w_{Q_l,t+1} + w_{Q_l,t}) \left[\sum_{K_j=1}^K (w_{K_j(Q_l),t+1} - w_{K_j(Q_l),t}) * (\overline{y_{K_j,t+1}} + \overline{y_{K_j,t}}) \right] \\
&+ \frac{1}{4} \sum_{Q_l=1}^Q (w_{Q_l,t+1} + w_{Q_l,t}) \left[\sum_{K_j=1}^K (w_{K_j(Q_l),t+1} - w_{K_j(Q_l),t}) * ((\overline{y_{(K_j,Q_l),t+1}} - \overline{y_{K_j,t+1}}) + (\overline{y_{(K_j,Q_l),t}} - \overline{y_{K_j,t}})) \right] \\
&+ \frac{1}{4} \sum_{Q_l=1}^Q (w_{Q_l,t+1} + w_{Q_l,t}) \left[\sum_{K_j=1}^K (w_{K_j(Q_l),t+1} + w_{K_j(Q_l),t}) * (\overline{y_{(K_j,Q_l),t+1}} - \overline{y_{(K_j,Q_l),t}}) \right]
\end{aligned}$$

앞과는 다르게 4가지로 분해되었는데, 첫 번째 항은 사업체 규모별 구성비가 변함으로써 나타나는 평균임금의 변화로, 이것이 양이라면 평균임금이 더 높은 부분의 구성비가 커졌음을, 음이라면 평균임금이 더 낮은 부분의 구성비가 커졌음을 의미하기 때문에, 배분 효율성 이득이라 표현할 수 있다. 두 번째 항은 특정 사업체 규모에서 인적 자본 구성비의 변화를 경제 전체의 인적자본별 평균임금을 가중치로 하여 합산한 것이기 때문에, 일반적 인적자본 이득이라 할 수 있으며, 세 번째 항은 인적 자본 구성비의 변화를 특정 사업체 규모의 인적자본별 평균임금과 경제 전체의 인적자본별 평균임금의 차이를 가중치로 하여 합산한 것이기 때문에, 부문특수적 인적자본 이득이라 할 수 있다. 네 번째 항은 특정 사업체 규모의 인적자본별 평균임금의 시간에 따른 변화를 포착한 것이기 때문에, 동태적 효율성 이득이라 표현할 수 있다. 여기에서 첫 번째 분해방법에서 사용한 배분 효율성 이득과 동태적 효율성 이득이라는 용어를 다시 쓰고 있지만, 분해할 때 염두에 둔 개념적 함의가 같기 때문에 동일한 용어를 사용하였지만, 두 방법에서 얻은 크기는 서로 같지 않다. 위와 같이 분해하면, 첫 번째 항인 배분 효율성 이득을 제외하고는 사업체 규모별로 분리할 수 있다. 이것을 이용하여 특정 사업체 규모별 평균임금의 변화를 다음과 같이 세 가지 변동요인으로 분해할 수 있다.

$$\begin{aligned}
\overline{y_{Q_l,t+1}} - \overline{y_{Q_l,t}} &= \frac{1}{2} \sum_{K_j=1}^K (w_{K_j(Q_l),t+1} - w_{K_j(Q_l),t}) * (\overline{y_{K_j,t+1}} + \overline{y_{K_j,t}}) \\
&+ \frac{1}{2} \sum_{K_j=1}^K (w_{K_j(Q_l),t+1} - w_{K_j(Q_l),t}) * ((\overline{y_{(K_j,Q_l),t+1}} - \overline{y_{K_j,t+1}}) + (\overline{y_{(K_j,Q_l),t}} - \overline{y_{K_j,t}}))
\end{aligned}$$

$$+ \frac{1}{2} \sum_{K_j=1}^K (w_{K_j(Q_i),t+1} + w_{K_j(Q_i),t}) * (\overline{y_{(K_j, Q_i),t+1}} - \overline{y_{(K_j, Q_i),t}})$$

첫 번째 항이 일반적 인적자본 이득이고, 두 번째 항이 부문특수적 인적자본 이득이고, 세 번째 항이 동태적 효율성 이득이다.

위에서 명확해졌듯이 $w_{(K_j, Q_i),t} = w_{K_j,t} * w_{Q_i(K_j),t}$ 를 이용한 첫 번째 분해 방법에서 얻은 결과와 $w_{(K_j, Q_i),t} = w_{Q_i,t} * w_{K_j(Q_i),t}$ 를 이용한 두 번째 분해 방법에서 얻은 결과는 같지 않다. 어느 것이 더 나은 방법이라고 할 수는 없는데, 양자 모두 평균임금 변화를 변동요인별로 완전분해한 것이고, 각각에서 얻어진 결과가 다른 분해방법에서는 얻을 수 없는 독자적 정보인 정보를 가지고 있기 때문이다.

두 방법에서 얻은 결과의 차이에 대해 간단히 언급해 둔다. 첫 번째 분해방법은 두 가지 장점이 있는데, 첫째는 인적자본 이득의 규모가 사용처 구분에 따라 변하지 않는다는 점이다. 둘째는 배분 효율성 이득의 규모를 추정할 수 있다는 점이다. 그러나 이 분해결과를 각 사용처별로 분할할 수는 없다.

두 번째 분해방법은 분해결과를 사용처별 평균임금 변화의 변동요인별 분해에 사용할 수 있다는 장점이 있다. 그러나 사업체 규모별 구분을 채택하는가 산업분류별 구분을 채택하는가 직업분류별 구분을 채택하는가에 따라 인적자본 이득의 규모는 변동하고, 또 사용처별 구분 간에 비교가능한 배분 효율성 이득의 규모를 계산할 수는 없다.

따라서 두 분해방법을 모두 사용하여 자료를 다면적으로 분석하고자 한다. 본 논문에서는 인적자본 이득의 규모를 파악하거나 여러 사용처별 구분에 있어서 배분적 효율성 이득을 비교하기 위해서는 첫 번째 분해방법을 사용하고, 각 사용처별로 평균임금의 변화를 변동요인별로 분해하고 비교하기 위해서는 두 번째 분해방법을 사용한다.

2) 자료

본 논문에서는 통계청에서 제공하는 1980년부터 2016년까지 임금구조기본통계조사 원시 자료를 분석한다. 이시점(異時點)간 평균임금의 변화가 분석의 주 대상이기 때문에, 실질임금으로 바꾸어 분석하였다. 실질임금으로 바꾸기 위해 쓴 디플레이터는 통계청에서 작성한 2015년을 기준년으로 한 소비자물가지수이다. 따라서 이하 사용하는 실질임금은 2015년 화폐단위로 표시된 것이라 할 수 있다. 임금구조기본통계조사의 조사범위는 변화했는데, 여기에서는 장기적인 변화추세를 파악하는 것이 주 연구대상이기 때문에, 범주적 일관성을 확보하기 위해 상용노동자 10인 이상 사업체에 분석의 대상을 한정하였다.

임금구조기본통계조사에는 노동자의 인적 속성으로 성, 학력, 경력, 연령에 대한 정보가 포함되어 있는데, 성은 남자와 여자로 2분류하였고, 학력은 중졸이하, 고졸, 초대졸, 대졸 이상으로 4분류하였으며, 경력은 1년 미만, 1년 이상-3년 미만, 3년 이상-5년 미만, 5년 이상-10년 미만, 10년 이상으로 5분류하였고, 연령은 10대 후반, 20대 전반, 20대 후반, 30대 전반, 30대 후반, 40대 전반, 40대 후반, 50대 전반, 50대 후반, 60대 전반, 60대 후반 이상으로 11분류하였다. 이하 인적자본별 분류란 학력, 성, 연령, 경력을 결합하여 만든 $4*2*11*5=440$ 개 분류를 의미한다.

임금구조기본통계조사에는 사용처별 속성으로 사업체 규모, 산업분류 코드, 직업분류 코드

등을 제공한다. 사업체 규모는 상용노동자의 수로 구분한 것으로 상용노동자 10-29인, 30-99인, 100-299인, 300-499인, 500인 이상으로 5분류하였다. 산업분류는 1. 농업, 수렵 임업 및 어업, 2. 광업, 3. 제조업, 4. 전기, 가스 및 수도사업, 5. 건설업, 6. 도소매 및 음식숙박업, 7. 운수, 창고 및 통신업, 8. 금융, 보험, 부동산 및 사업서비스업, 9. 사회 및 개인서비스업 등으로 구분한 제5차 산업분류의 9개 대분류체계에 최대한 가깝게 분류하였지만, 산업분류체계가 변화할 때 불연속이 생기는 것을 완전히 배제하지 못한다. 직업분류는 1. 관리자, 2. 전문가 및 관련 종사자, 3. 사무 종사자, 4. 서비스 및 판매 종사자, 5. 농림어업숙련 종사자, 6. 기능원 및 관련기능 종사자, 7. 장치, 기계조작 및 조립 종사자, 8. 단순노무 종사자로 8분류하였으며, 최대한 이와 유사하게 분류하려고 하였지만, 직업분류 체계가 변화할 때 불연속이 생기는 것을 완전히 배제하지 못한다. 임금구조기본통계조사에는 고용형태의 장기적 변천을 파악할 분류 코드를 포함하고 있지는 않지만, 지급받은 임금에 연간특별급여에 대한 정보가 있기 때문에, 연간특별급여를 지급받는 사람과 그렇지 않은 사람을 고용형태별 구분의 대리변수로 사용한다.

3. 분석결과(1): $w_{(K_j, Q_i), t} = w_{K_j, t} * w_{Q_i(K_j), t}$ 에 의한 분해

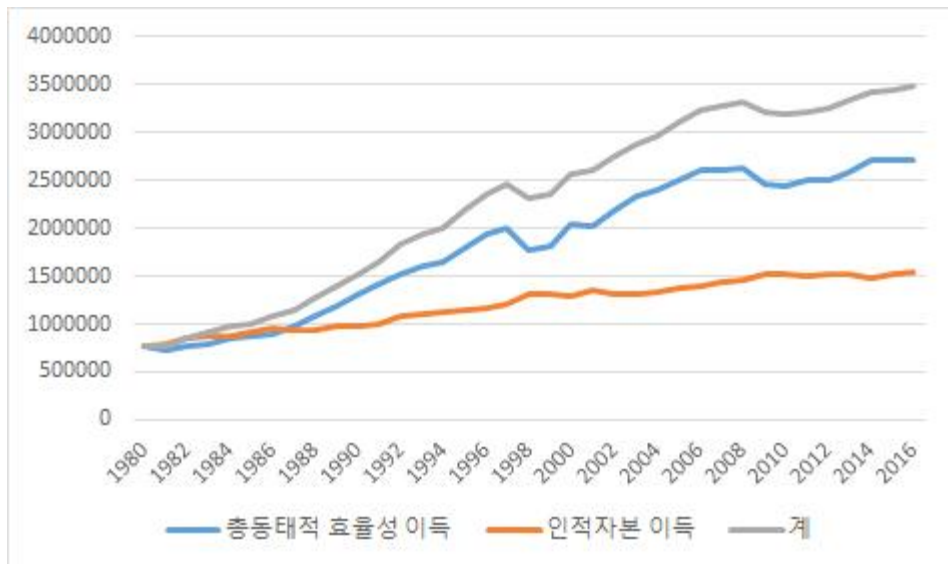
1) 평균임금 변화의 인적자본 이득과 총동태적 효율성 이득으로의 분해

우리는 앞서 설명하였듯이, 평균임금의 변화는 다음과 같이 인적자본 이득과 총동태적 효율성 이득으로 분해할 수 있다.

$$\overline{y_{t+1}} - \overline{y_t} = \frac{1}{2} \sum_{K_i=1}^K (w_{K_j, t+1} - w_{K_j, t}) * (\overline{y_{K_j, t+1}} + \overline{y_{K_j, t}}) + \frac{1}{2} \sum_{K_i=1}^K (w_{K_j, t+1} + w_{K_j, t}) * (\overline{y_{K_j, t+1}} - \overline{y_{K_j, t}})$$

첫 번째 항이 인적자본 이득이고, 두 번째 항이 총동태적 효율성 이득이다. 여기에서 K는 학력 * 성 * 연령 * 경력을 결합하여 노동자를 4*2*11*5=440가지로 분류한 것이다.

[그림 1]은 분해결과를 제시한 것이다. 가독성을 높이기 위해서, 1980년 임금에 매년의 변화를 누적하는 방식으로 제시하였으므로, [그림 1]에서 총동태적 효율성 이득은 인적자본 이득이 없고, 총동태적 효율성 이득만이 있을 때의 평균임금의 변화 추이를 보여주는 것이며, 인적자본 이득은 총동태적 효율성 이득은 없고, 인적자본 이득만이 있었을 때의 평균임금의 변화추이를 제시한 것이다. 그리고 계는 총동태적 효율성 이득과 인적자본 이득이 모두 있었을 때의 평균임금의 변화추이로서 실제 평균임금의 변화추이이다.



[그림 1] 평균임금 변화의 인적자본 이득과 총동태적 효율성 이득으로의 분해

상용노동자 10인 이상 사업체의 평균임금은 1980년 76만 8천(2015년 화폐가치, 이하에서 제시한 평균임금도 모두 동일함)에서 지속적으로 상승하여 2016년에는 348만 8천원이 되었다. 지난 36년 동안 실질임금은 연평균 4.3%로 증가한 셈이다. 2016년의 평균임금은 1980년의 3.54배가 된 셈인데, 평균임금 증가의 28%는 인적자본 이득에 의한 것이고, 72%는 총동태적 효율성 이득에 의한 것이다. 총동태적 효율성 이득이 큰 부분을 차지하지만, 인적자본 이득의 효과도 무시할 수 없다.

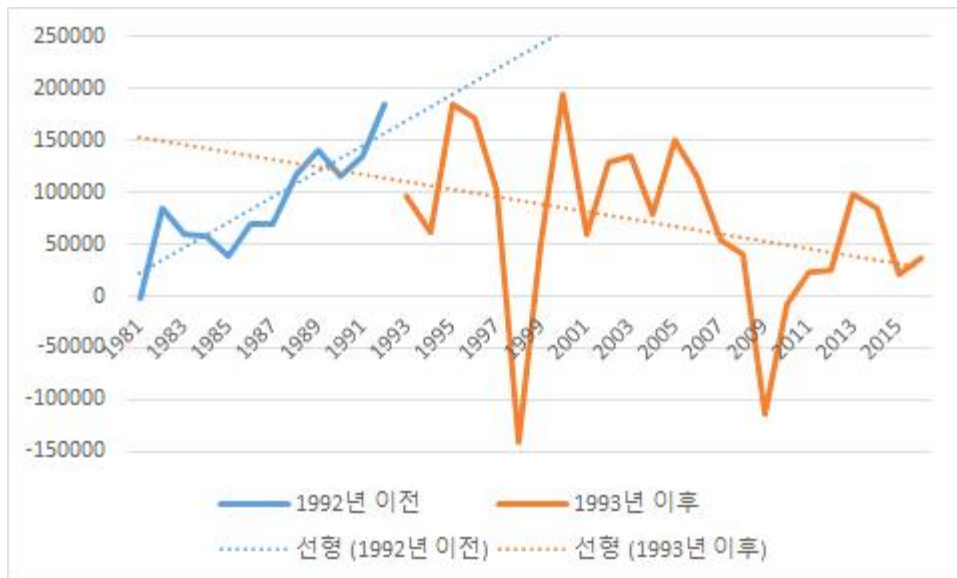
평균임금의 증가추세를 보면, 1980년대에는 가속되었으며, 1990년대에 들어 감속하게 된 것으로 보인다. 이와 같은 관찰이 통계적으로 의미있는가를 보기 위해, 평균임금의 연별 증가분의 추세에 구조적 단절이 없는가를 Unknown breakpoint test를 수행하면, [표 1]에 제시되어 있듯이 supremum Wald test 값은 구조적 단절이 없다는 귀무가설을 기각한다. 구조적 단절은 1993년에 일어났는데, 그 전후 시기 추세 변동을 보기 위해 [그림 2]는 1992년 이전의 추세선과 1993년 이후의 추세선을 도시하였다.

[표 1] 평균임금 연별 증가분의 추세에 대한 Unknown breakpoint test

Test for a structural break: Unknown break date
 Number of obs = 36, Full sample: 1 – 36, Trimmed sample: 7 - 31
 Estimated break date: 1993
 Ho: No structural break

Test	Statistic	p-value
swald	34.1051	0.0000

Exogenous variables: year, Coefficients included in test: year _cons



[그림 2] 평균임금 연별 증가분의 추세에 있어 구조적 단절

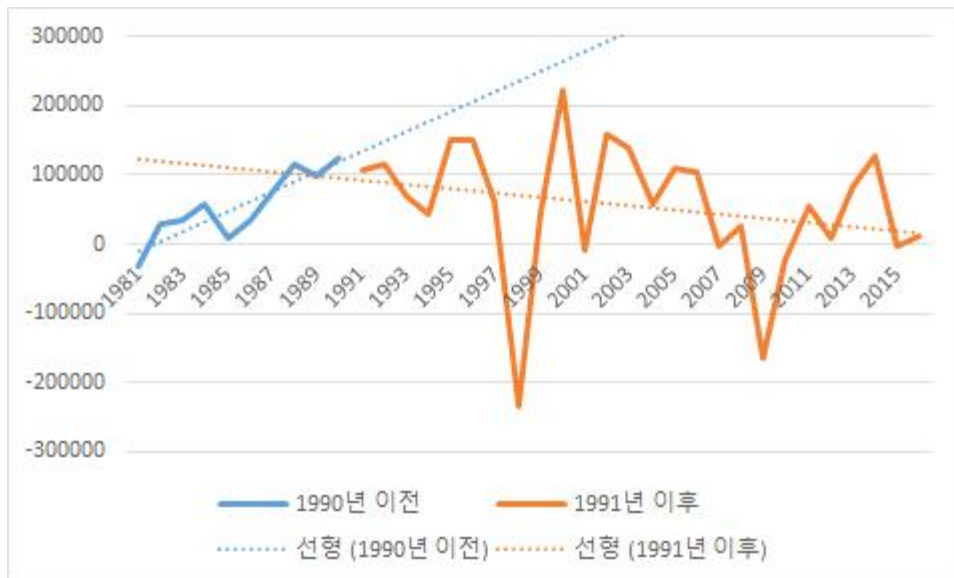
평균임금 연별 증가분의 추세에서의 변동이 어떠한 요인에 의해 일어났는가를 보기 위해, 총동태적 효율성 이득과 인적자본 이득에 대해 각각 Unknown breakpoint test를 실시하였다. [표 2]의 supremum Wald test 값이 보여주듯이 총동태적 효율성 이득의 추세에 구조적 단절이 없다는 귀무가설은 기각된다. 구조적 단절은 1991년에 일어났는데, [그림 3]에는 1990년 이전의 추세선과 1991년 이후의 추세선을 도시하였다.

[표 2] 총동태적 효율성 이득의 추세에 대한 Unknown breakpoint test

Test for a structural break: Unknown break date
 Number of obs = 36, Full sample: 1 – 36, Trimmed sample: 7 - 31
 Estimated break date: 1991
 Ho: No structural break

Test	Statistic	p-value
swald	54.6820	0.0000

Exogenous variables: year, Coefficients included in test: year _cons



[그림 3] 총동태적 효율성 이득의 추세에 있어 구조적 단절

반면, 인적자본 이득의 경우, 추세에 대한 것이든 수준에 대한 것이든 Unknown breakpoint test 값은 구조적 단절이 없다는 귀무가설을 기각하지 못한다. 다만, 추세에서는 1989년에, 수준에서는 2007년에 구조적 단절이 있었는가를 Known breakpoint test를 실시하면, 모두 5% 유의수준에서 구조적 단절이 없다는 귀무가설이 기각된다. [표 3]에서는 수준에 대해 행한 Unknown breakpoint test와 Known breakpoint test 결과를 제시한 것이다. [그림 4]는 2006년 이전의 평균과 2007년 이후의 평균을 도시한 것이다. 어쨌든 인적자본 이득은 평균임금의 상승 속도를 높이기보다는 낮추는 방향으로 작용하고 있다고 보인다.

[표 3] 인적자본 이득의 수준에 대한 Unknown breakpoint test와 Known breakpoint test

(1) Test for a structural break: Unknown break date

Number of obs = 36, Full sample: 1 - 36, Trimmed sample: 7 - 31

Estimated break date: 2007

Ho: No structural break

Test	Statistic	p-value
swald	4.1791	0.3482

Coefficients included in test: _cons

(2) Wald test for a structural break: Known break date

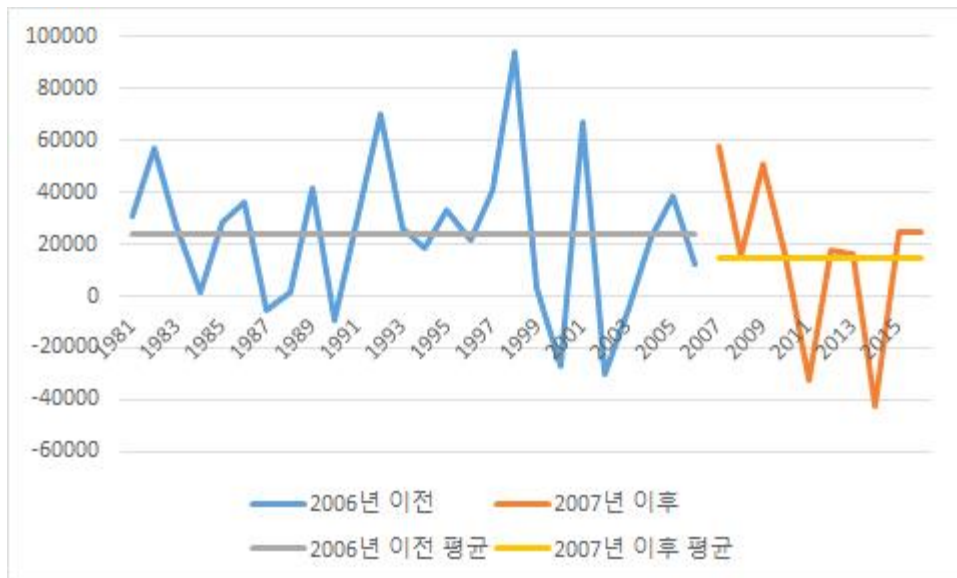
Number of obs = 36, Sample: 1981 - 2016

Break date: 2007

Ho: No structural break-

chi2(1)	=	4.1791
Prob > chi2	=	0.0409

Coefficients included in test: _cons



[그림 4] 인적자본 이득의 수준에서의 구조적 단절?

평균임금의 증가 추세는 현재 둔화되었는데, 이것은 총동태적 효율성 이득이 계속 줄어들고 있으며, 인적자본 이득도 줄어들었기 때문에 나타난 것으로 이 중 보다 큰 영향을 미친 것은 총동태적 효율성 이득의 성장 추세의 감속이다.

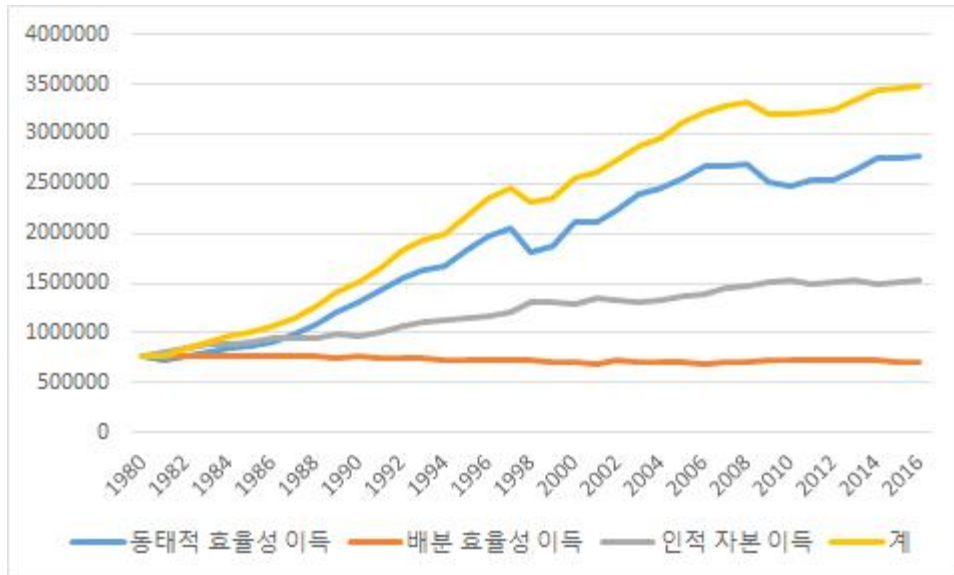
2) 총동태적 효율성 이득의 동태적 효율성 이득과 배분 효율성 이득으로의 분해

총동태적 효율성 이득은 노동자의 인적 속성 즉 인적자본으로는 설명되지 않는 평균임금의 변화인데, 이 속에는 현재의 임금격차 구조 속에서 아비트리지를 통해 얻을 수 있는 효율성 이득 즉 현재의 효율성 프론티어 내에서 자원의 배분을 더 낮게 함으로써 얻어지는 효율성 이득인 배분 효율성 이득을 포함하고 있다. 한국에서는 배분 효율성을 증대시키는 방향으로 인적 자본이 이동하였는지, 그리고, 배분 효율성으로 설명되지 않는 혁신을 통해 효율성 프론티어를 더 넓힘으로써 얻어지는 이득인 동태적 효율성의 규모는 어느 정도인지를 파악하기 위해서는 사용처별 구분 즉 사업체 규모, 고용형태, 산업분류, 직업분류 등을 분석에 포함시킬 필요가 있다. 이와 같은 요인을 분석에 포함시키면, 총동태적 효율성 이득은 동태적 효율성 이득과 배분 효율성 이득으로 분해된다.

배분 효율성 이득은 특정 인적자본을 가진 노동자가 임금 프리미엄이 더 낮은 부문으로부터 더 높은 부문으로 이동함으로써 발생하는 것으로, 구조변화가 동반하는 불평등 파동으로서의 쿠즈네츠 곡선과도 관련된다. 한국에서 쿠즈네츠의 불평등 파동이 어떠한 형태로 전개되었는가를 판단하기 위해 필요한 정보이기도 하다.

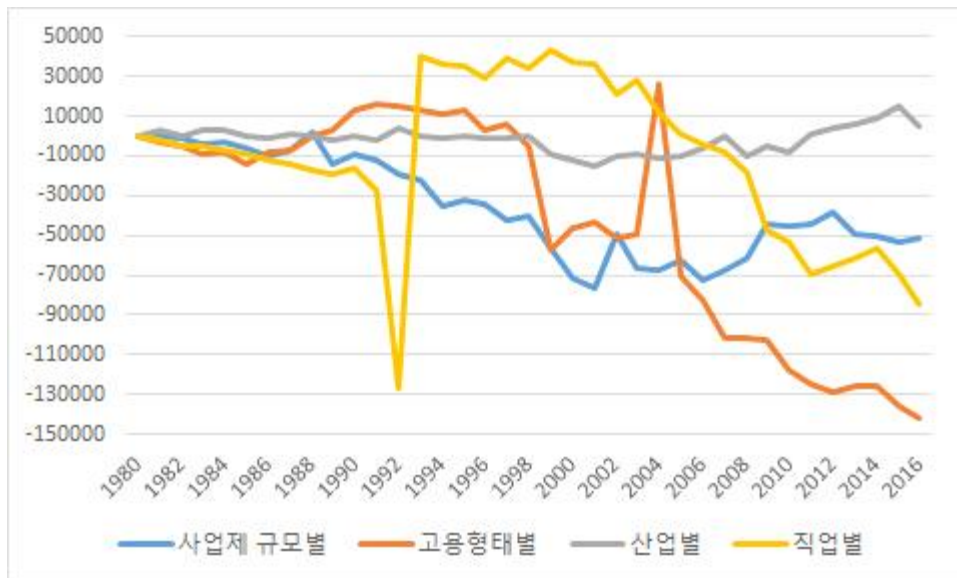
우리가 사용한 첫 번째 분해방법에서 인적자본 이득은 어떤 사용처 구분을 분석의 대상으로 하는가와 관련 없이 일정하지만, 배분 효율성 이득은 사용처 구분에 따라 그 크기가 변화한다. [그림 5]에서는 사업체 규모별 평균임금의 변화를 동태적 효율성 이득, 배분 효율성 이득, 인적자본 이득으로 분해한 결과를 도시하였다. 배분 효율성 이득은 음의 값을 보여준다. 사업체 규모별 인적자본의 이동은 임금 프리미엄을 증가시키는 방향이 아니라 감소시키는 방향으로 이루어졌음을 보여주는데, 그 규모가 크지는 않다. 사업체 규모별 평균임금의

변화를 주도하는 것은 동태적 효율성 이득이며, 인적 자본 이득도 무시할 수 없는 수준으로 평균임금을 증가시키는 작용을 했지만, 배분 효율성 이득은 큰 기여를 하고 있지 않다.



[그림 5] 사업체 규모별 평균임금 변화의 변동요인별 분해

물론 배분 효율성 이득은 어떤 사용처 구분을 사용하는가에 따라 달라진다. 따라서 사업체 규모별, 고용형태별, 산업분류별, 직업분류별 사용처 구분을 도입하였을 때, 배분 효율성 이득에 어떤 차이가 발생하는지를 비교적으로 검토하는 것이 나올 수 있는데, 그 결과를 제시한 것이 [그림 6]이다. 직업분류별 구분에서 1992년의 이상치와 그 전후의 큰 단절은 직업분류체계의 변화가 동반한 불연속성을 보여주는 것으로 판단되는데, 그 점을 감안하고 그 래프를 읽을 필요가 있다. 배분 효율성 이득은 산업분류별 구분을 제외하고는 모두 음의 추세를 보여주고 있다.



[그림 6] 사용처 구분별 배분 효율성 이득의 차이

쿠즈네츠의 성장 모형은 새로운 고생산성 산업이 출현하고 이후 저생산성 산업에서 고생산성 산업으로 자원이 이동하면서 불평등 파동을 동반하는 점진적 성장을 모형화한 것으로 볼 수 있는데, 쿠즈네츠의 성장 모형 대로 경제가 진화한다면, 먼저 새로운 고생산성 산업의 출현하여 동태적 효율성 이득이 발생하고, 이후 저생산성 산업에서 고생산성 산업으로 자원이 점진적으로 이동하면 배분 효율성 이득이 발생할 것이라 예측할 수 있는데, 한국의 역사적 경험은 이와 같은 예측에 부합하지 않는다. 적어도 상용노동자 10인 사업체의 경우 배분 효율성 이득을 동반하지 않는 지속적인 동태적 효율성 이득이 구현되는 과정이었다. 물론 한국의 경우에도 농업에서 공업 및 서비스 산업으로의 구조변화는 쿠즈네츠의 전형적인 성장모형에 부합하는 것이라고 판단하지만, 상용노동자 10인 이상 사업체를 대상으로 하였을 때, 달리 말하면 근대 산업만을 대상으로 하였을 때 임금동학은 쿠즈네츠의 성장모형에 부합하지 않음을 보여준다. 물론 산업분류별 구분을 채택하였을 때는 미약한 양의 값을 얻기는 하지만, 이 정도로 쿠즈네츠 성장 모형에 따라 전개되었다고 판단하기는 어렵다.

한국에서는 왜 이와 같은 현상이 출현한 것인가? 대기업이나 정규직이 중소기업이나 비정규직의 이득을 편취하는 구조의 출현이 작용한 것인지, 대기업의 성장을 막고 중소기업의 비중을 키우는 정책이 동반한 내권화(involution) 현상을 반영한 것인지, 높은 인적 자본을 가진 노동자들이 너무 많이 축적되어 그들이 상대적으로 임금 프리미엄이 낮은 부문으로 흘러넘쳐서 발생한 것인지 또 다른 요인이 있는 것인지 등을 다루는 것은 이 논문의 대상은 아니다. 이 논문에서는 쿠즈네츠의 성장모형에 부합하는 현상이 전개되지 않았다는 점을 명확하게 하는 것을 만족하고자 한다.

4. 분석결과(2): $w_{(K_j, Q_l), t} = w_{Q_l, t} * w_{K_j(Q_l), t}$ 에 의한 분해

앞 절에서의 고찰은 동태적 효율성 이득과 인적자본 이득이 평균임금의 증가에 기여한 주요인이었음을 보여주는데, 이와 같은 이득이 어떤 사용처에서 발생하였는가를 첫 번째 분해

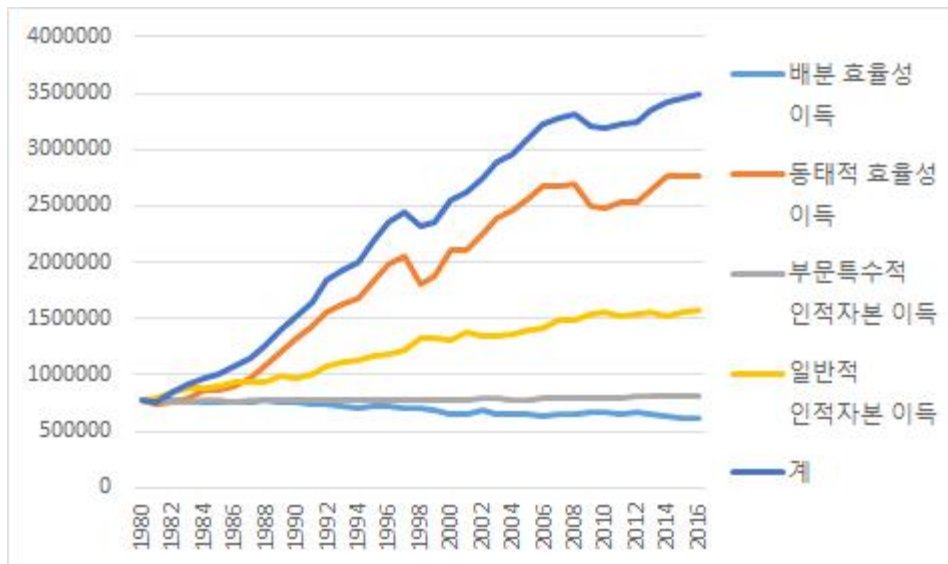
방법을 사용해서는 엄밀하게 분할할 수는 없다. 따라서 이 절에서는 각 사용처별로 평균임금 변화의 변동요인별 분해가 가능한 두 번째 분해방법을 사용하여 얻은 분석결과를 검토한다.

1) 사업체 규모별 평균임금 변화의 변동요인별 분해

현재 한국에서는 대기업과 중소기업 간의 임금격차가 시대적 화두가 되고 있다. 이와 같은 임금격차의 확대가 인적자본의 차이에 의해 설명되는 것이라고 한다면, 사회적 논란은 훨씬 덜 일어났을 것이다. 동일한 인적 속성을 가지고 있음에도 다른 임금을 받는 부당한 임금격차라는 인식 즉 동일노동 동일임금¹⁾의 공정성 기준이 파괴되고 있다는 인식이 이것을 주요한 사회적 이슈로 만들고 있다고 할 수 있다. 따라서 사업체 규모별 평균임금 변화 중에서 인적자본 이득이 차지하는 비중이 어느 정도나 되는지를 확인하여 두는 것은 중요하다.

[그림 7]은 사업체 규모를 10-29인, 30-99인, 100-299인, 300-499인, 500인 이상으로 5분류하고, 이 5분류한 것에 대해 두 번째 분해방법을 사용하여, 평균임금의 변화를 배분 효율성 이득, 동태적 효율성 이득, 부문특수적 인적자본 이득, 일반적 인적자본 이득으로 분해한 결과를 도시한 것이다. 평균임금은 1980년 76만 8천원에서 2016년 348만 8천원으로 상승하였는데, 평균임금 증가 중 배분 효율성 이득에 의한 것은 -29만원이고, 동태적 효율성 이득에 의한 것은 209만원이었고, 부문특수적 인적자본이득에 의한 것은 -8천원이었고, 일반적 인적자본 이득에 의한 것은 92만 9천원이었다. 배분 효율성 이득이 음이라는 것은 사업체 규모별로 볼 때 평균임금이 큰 부문보다 작은 부문의 비중이 더 커졌음을 의미하며, 부문특수적 인적자본 이득은 440개로 구분된 인적 자본 범주들 각각에 대해 사업체 규모별 구성비의 변화를 계산해 구성비의 변화가 임금프리미엄이 낮은 곳에서 높은 곳으로 변화한 것인지 그렇지 않은 것인지를 본 것이므로, 부문특수적 인적자본 이득이 음이라는 것은 임금 프리미엄이 적은 곳의 비중이 커졌음을 의미한다. 배분 효율성 이득이 음이고 부문특수적 인적자본 이득이 음이기는 하지만, 그 절대적 크기가 작고, 동태적 효율성 이득과 인적자본 이득이 크게 증가되어 평균임금이 대폭 증가한 것이다.

1) 이것은 직무급을 기준으로 한 것이라 볼 수 있는데, 한국에서는 직무급 정착이 시도되었지만, 성공하지 못하였다. 한국은 여전히 속인급 또는 성과급적 성격을 갖는 속인급이 중심을 차지하고 있기 때문에 한국인들은 동일 노동 동일 임금을 동일 인적 속성 동일 임금 즉 동일 스펙 동일 임금이라는 의미로 사용하는지도 모른다.



[그림 7] 사업체 규모별 평균임금 변화의 변동요인별 분해

[표 4] 1980-2016년 동안 사업체 규모별 평균임금 변화의 변동요인별 분해

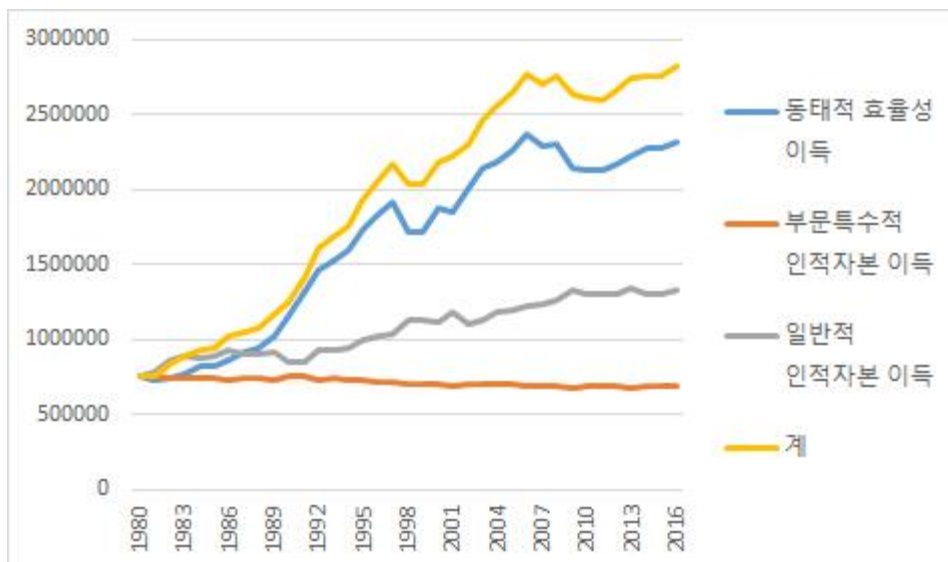
	1980년 평균임금	1980-2016년 동안 변동요인			2016년 평균임금
		동태적 효율성 이득	부문특수적 인적자본 이득	일반적 인적자본 이득	
10-29	754355	1563349	-64073	569450	2823081
30-99	740537	1640186	-2871	659188	3037041
100-299	760425	1877863	73535	711031	3422855
300-499	794417	2144604	101081	927994	3968097
500인 이상	788350	3112487	204013	1258914	5363763

위에서 구한 동태적 효율성 이득, 부문특수적 인적자본 이득, 일반적 인적자본 이득은 어떤 사업체 규모에서 어느 만큼 발생하였는지 분할할 수 있는데, 그 결과를 제시한 것이 [표 4]이다. 일반적 인적자본 이득과 동태적 효율성 이득은 사업체 규모에 따라 크게 차이가 났다.

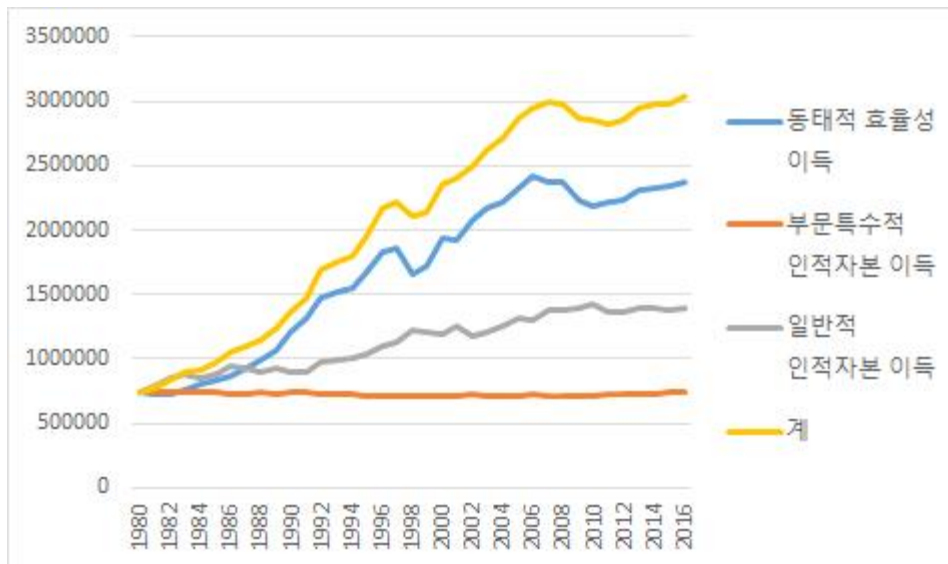
10-29인 규모의 사업체와 500인 이상의 사업체를 비교하여 보면, 1980년에는 평균임금이 3만원 정도밖에 차이가 나지 않았지만, 2016년에는 254만원의 차이가 나고 있다. 평균임금 차이의 증가 중 61.8%는 동태적 효율성 이득의 차이에 의한 것이고, 27.5%는 일반적 인적자본 이득의 차이에 의한 것이고, 10.7%는 부문특수적 인적자본 이득의 차이에 의한 것이다. 일반적 인적자본 이득의 차이가 보여주듯 500인 이상의 대기업에는 보다 높은 임금을 받을 수 있는 인적자본을 가진 근로자들이 더 많이 늘어났음을 의미하며, 부문특수적 인적자본 이득의 차이가 보여주듯 500인 이상의 사업체에는 상대적으로 경제전체보다 더 높은 임금 프리미엄을 지급하는 인적자본을 가진 사람들이 더 많이 근무하고 있으며, 10-29인 사업체의 경우에는 경제전체보다 더 낮은 임금 프리미엄을 지급하는 인적자본을 가진 사람을 더 많이 고용하게 되었음을 보여준다. 그러나 인적자본의 변동은 사업체 규모별 임금격차의 확대를 설명하는데 부분적인 설명력밖에 없다. 보다 큰 부분을 차지하는 것은 동태적 효율성 이득의 차이이다. 동태적 효율성 이득의 차이는 성, 학력, 연령, 경력 등으로 통제된 인적

속성으로 설명하지 못하는 것으로써, 측정되는 않은 인적 속성이나 사업체 속성에 귀속될 수 있는 것이다. 본 자료는 패널 자료가 아니기 때문에, 측정되지 않은 인적 속성을 통제하지는 못한다. 그러나 박이택(2018a, 2018b)은 동일한 자료를 사용하여 인적 속성과 사업체 규모를 통합하여 만든 세분된 하위그룹에 대해 MLD를 이용한 불평등 분해를 실시하였는데, 그 결과에 의하면, 성, 연령, 학력, 근속, 사업체 규모 등을 모두를 통제할 때(여기에서는 근속 대신 경력을 포함시켰는데, 경력 대신 근속을 사용한 효과가 크다고 생각되지는 않는다), 이 속성들로 설명되지 못하는 불평등의 증가 추세는 없었다는 결론을 얻은 바 있기 때문에, 통제하지 못하는 인적 속성이 중요한 역할을 하였다기보다는 사업체별 생산성 향상의 격차가 각 사업체의 노동자들의 베이스 임금 수준을 높이는 방식으로 분배되었고, 그것이 동태적 효율성 이득의 차이로 나타났다고 보는 것이 타당해 보인다.

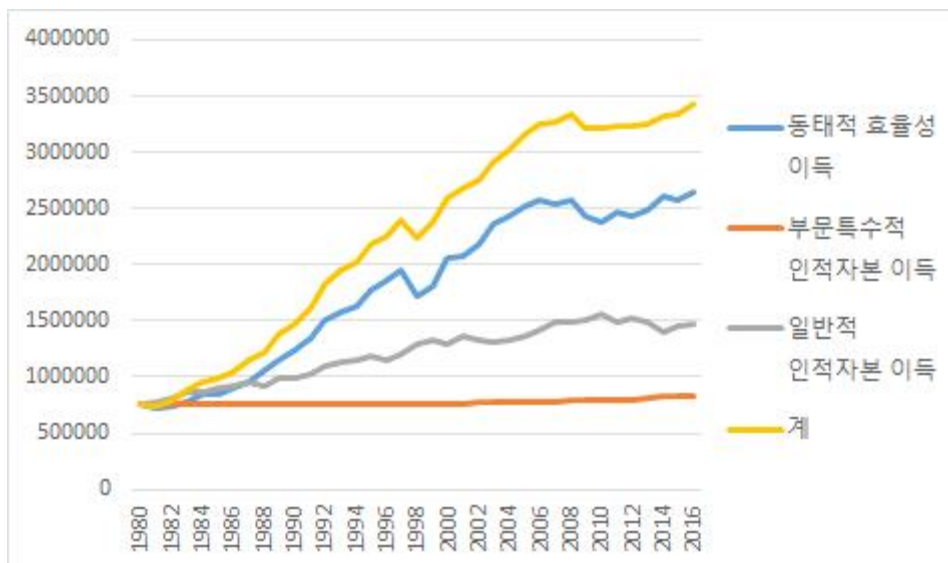
인적 속성의 차이로 설명되지 않는 사업체별 베이스 임금 수준의 차이는 1980년 이래 지속적으로 증가되어 왔는데, 이것은 노동자들의 입장에서 보아 높은 베이스 임금을 주는 사업체에 종사함으로써 얻게 되는 조직적 렌트일 수밖에 없으며, 현재는 이 조직적 렌트가 매우 크기 때문에, 상대적으로 높은 조직적 렌트를 얻을 수 있는 좋은 직장에 들어가기 위한 격한 경쟁이 진행되고 있다. 그런 점에서 2016년은 1980년과는 매우 다른 세상이다. 1980년에는 조직적 렌트는 거의 없지만, 성별 학력별 연령별로 매우 임금격차가 큰 세상이었다. 1980년대 청년층은 학력별 연공별로 임금격차가 매우 크다는 점을 전제로 하여 높은 학력을 얻고 또 좋은 캐리어를 쌓아감으로써 높은 임금을 받기 위해 노력하였지만, 현재에는 처음에 좋은 직장을 잡는 것이 중요하게 되었다. 그러나 이와 같은 세상의 변화는 한 순간에 이루어진 것이 아니라 매우 느린 템포로 진행되었다. 그 느린 템포를 조감해 볼 수 있도록 [그림 8]에서 [그림 12]는 사업체 규모별로 매년의 평균임금 변화의 변동요인별 분해결과를 도시하였다.



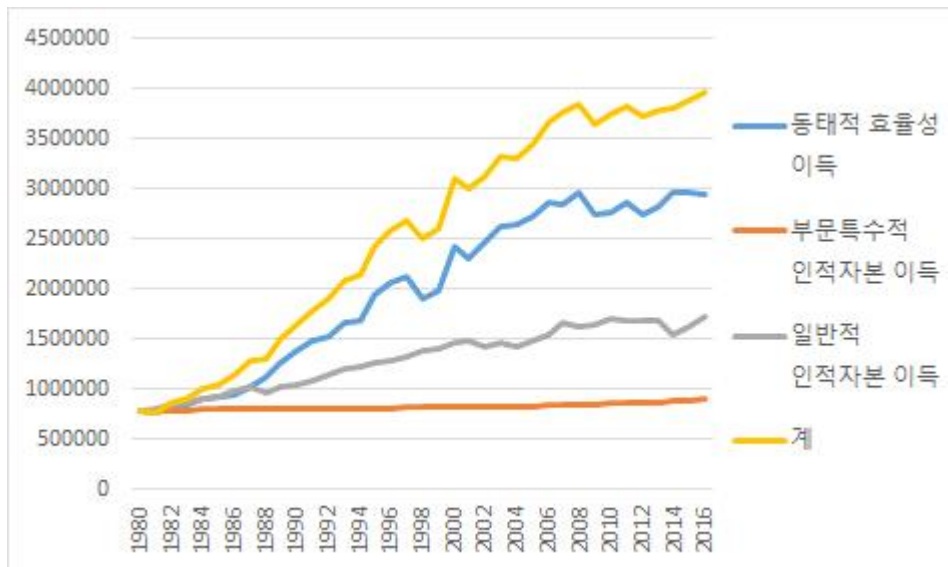
[그림 8] 상용노동자 10-29인 사업체의 평균임금 변화의 변동요인별 분해



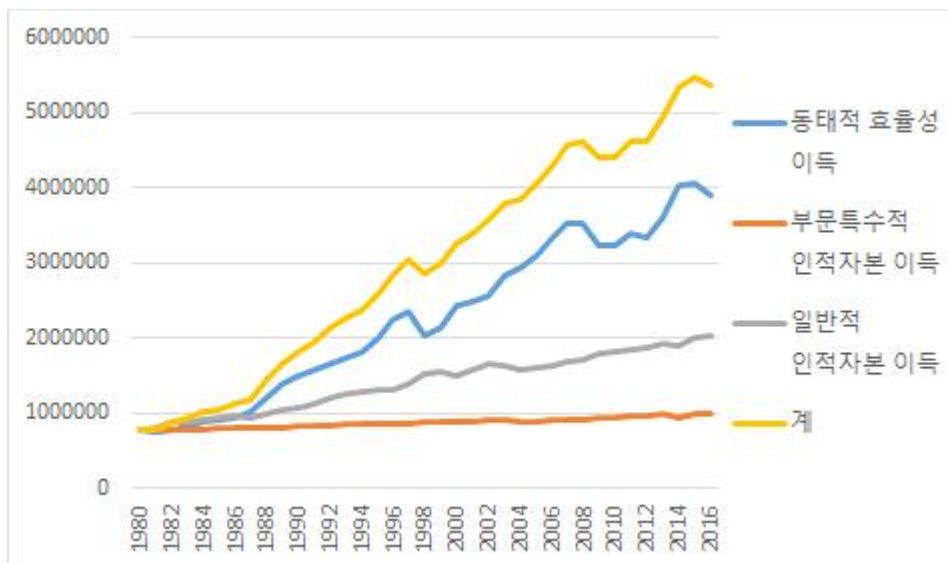
[그림 9] 상용노동자 30-99인 사업체의 평균임금 변화의 변동요인별 분해



[그림 10] 상용노동자 100-299인 사업체의 평균임금 변화의 변동요인별 분해



[그림 11] 상용노동자 300-499인 사업체의 평균임금 변화의 변동요인별 분해



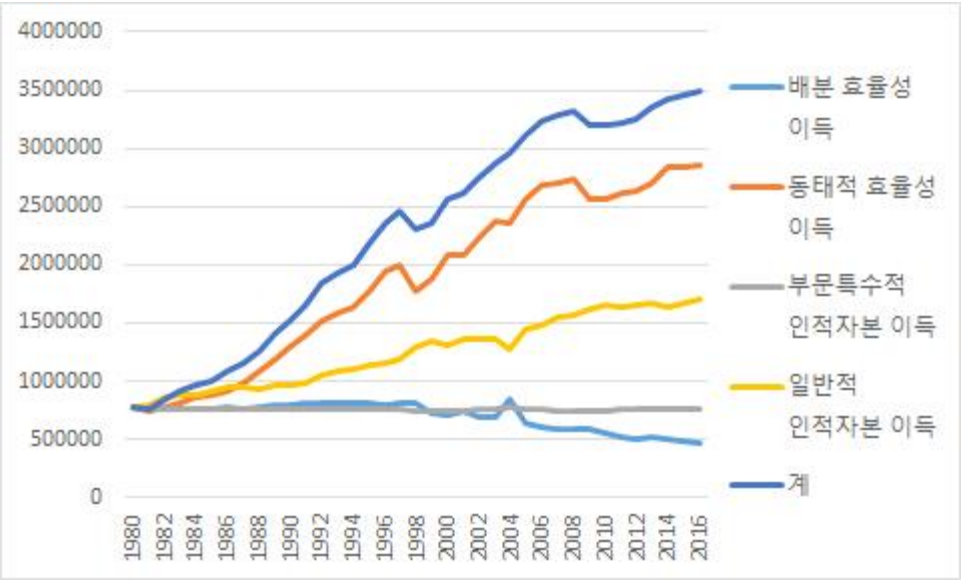
[그림 12] 상용노동자 500인 이상 사업체의 평균임금 변화의 변동요인별 분해

2) 고용형태별 평균임금 변화의 변동요인별 분해

정규직과 비정규직간의 임금격차는 현재 가장 뜨거운 사회적 이슈이다. 정규직과 비정규직을 어떻게 정의하고 분류할 것인가는 그 자체로 논의해야 할 것이 많은 문제이지만, 여기에서는 박이택(2018b)에 따라 임금구조기본통계조사에서 연간특별급여를 받는 노동자와 그렇지 않은 노동자의 구분을 고용형태 분류의 대리지표로 사용한다. 이하 고용형태별 구분이란 연간특별급여를 받는 노동자와 그렇지 않은 노동자간의 구분을 지칭한다.

사업체 규모별 구분을 사용하여 평균임금의 변화를 분해하였을 때에는 1980년부터 2016년 동안 발생한 배분 효율성 이득이 -14만원이었지만, 고용형태별 구분을 사용하여 평균임금을 분해하면 동기간 동안 배분 효율성 이득이 -29만원으로 사업체 규모별 구분을 사용할

때보다 2배 이상 크다. 이것은 두 번 째 분해방법을 사용해서 그런 것은 아니고, 첫 번 째 분해방법을 써도 고용형태별 구분에서 드러나는 배분 비효율성은 사업체 규모별 구분에서 드러나는 배분 비효율성보다 더 크다.



[그림 13] 고용형태별 평균임금 변화의 변동요인별 분해

[그림 13]에서 제시한 동태적 효율성 이득, 부문특수적 인적자본 이득, 일반적 인적자본 이득이 연간특별급여를 받는 노동자들(이하 정규직원으로 약칭한다)과 연간특별급여를 받지 못하는 노동자들(이하 임시직원으로 약칭한다) 간에 어떻게 분할되는가를 제시한 것이 [표 4]이다.

[표 5] 1980-2016년 동안 고용형태별 평균임금 변화의 변동요인별 분해

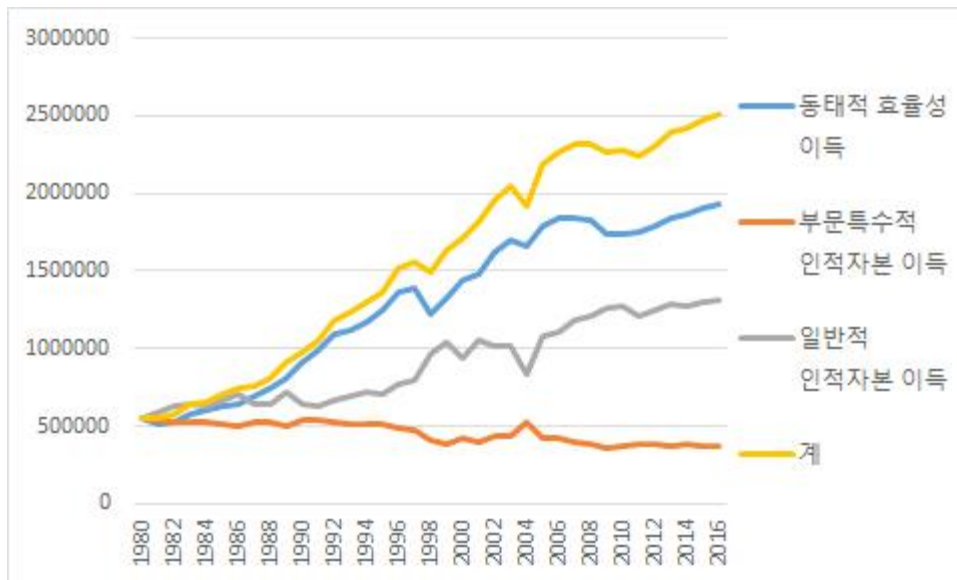
	1980년 평균임금	1980-2016년 동안 변동요인			2016년 평균임금
		동태적 효율성 이득	부문특수적 인적자본 이득	일반적 인적자본 이득	
연간특별급여 무	551586	1375977	-182501	765464	2510526
연간특별급여 유	833771	2347172	51613	981938	4214494

사업체 규모별 임금격차는 1980년에는 크지 않지만 2016년에는 매우 커졌다. 그러나 고용형태별 임금격차는 이와 달리 1980년에도 상당한 규모였다. 1980년에 임시직원의 평균임금은 55만원이고, 정규직원의 임금은 83만원이어서, 정규직원은 임시직원보다 51% 더 많은 임금을 받고 있었다. 물론 2016년 현재 그 차이는 더 늘어났다. 임시직원의 평균임금은 251만원이고, 정규직원의 평균임금은 421만원이어서, 정규직원이 임시직원보다 68% 더 많은 임금을 받고 있다. 그러나 양자간의 격차는 대기업과 중소기업간의 임금격차보다 더 적고, 1980년에 비할 때 크게 늘어난 것도 아님은 지적해 둘 만하다.

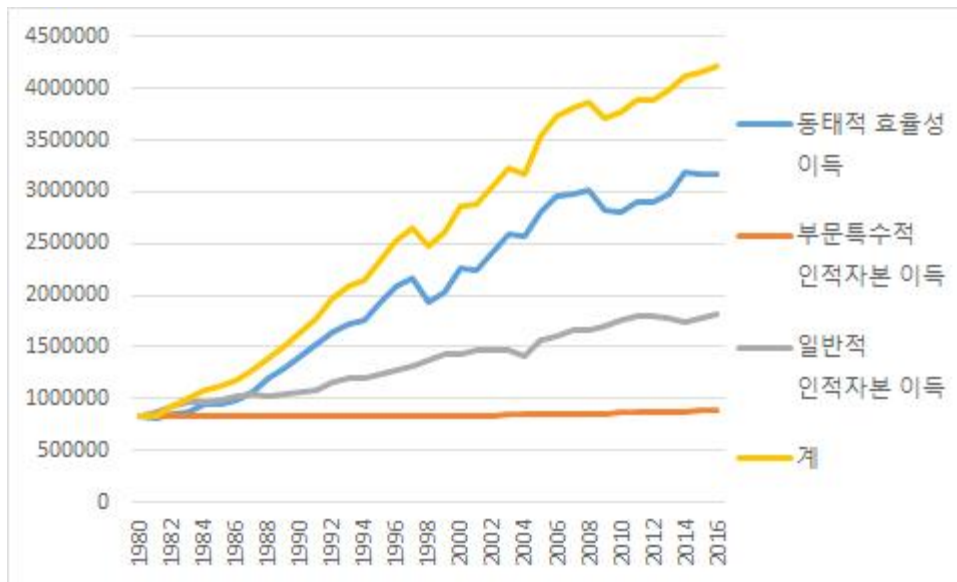
1980년부터 2016년까지 격차를 확대하는 요인을 보면, 68.3%는 동태적 효율성 이득의 차이에 귀속되고, 16.5%는 부문특수적 인적자본 이득의 차이에 귀속되며, 15.2%는 일반적 인적자본 이득의 차이에 귀속된다. 부문특수적 인적자본 이득의 차이가 큰 비중을 차지한다는

점도 사업체 규모별 구분을 하였을 때와는 다른 결과이다. 정규직원과 임시직원의 차이는 인적자본의 구성의 차이보다는 정규직원과 임시직원간의 임금 프리미엄의 차이에 귀속됨을 의미한다. 그러나 고용형태별 구분에서도 동태적 효율성 이득의 차이가 격차 확대의 대부분을 차지하는 것은 마찬가지이다. 인적자본에 대한 임금 프리미엄의 차이가 아니라 임금 배이스 상승률의 차이가 격차를 확대시킨 주요한 요인이라 할 것이다.

왜 정규직원과 임시직원간의 평균임금격차에는 일반적 인적자본 이득의 격차가 크게 작용하지 않았는가는 [그림 14]와 [그림 15]에 제시된 임시직원과 정규직원의 평균임금 변화의 변동요인 분해결과를 비교하여 보면 알 수 있다. 1997년 외환위기 이후 한국에서는 상대적으로 높은 임금 프리미엄을 받는 많은 노동자들이 비정규직으로 전환되는 과정을 경험했다. 이것은 [그림 14]에서 임시직원의 일반적 인적자본 이득이 이 시기에 상당히 증가된 것에서 확인할 수 있는데, 이들은 자신의 인적자본에 걸맞은 높은 임금을 받지 못하였음을 부문특수적 인적자본 이득의 감소가 보여준다. 1997년 이후 구조조정의 영향으로 일반적 인적자본의 이득의 격차가 아니라 부문특수적 인적자본 이득의 격차가 커진 것이다. 그렇지만, 정규직원과 임시직원의 임금격차는 앞서 언급하였듯이 이미 1980년 초에 상당한 수준이어서, 그 이후 격차의 확대가 컸던 것은 아니었음은 다시 한번 언급 둘 가치가 있다.

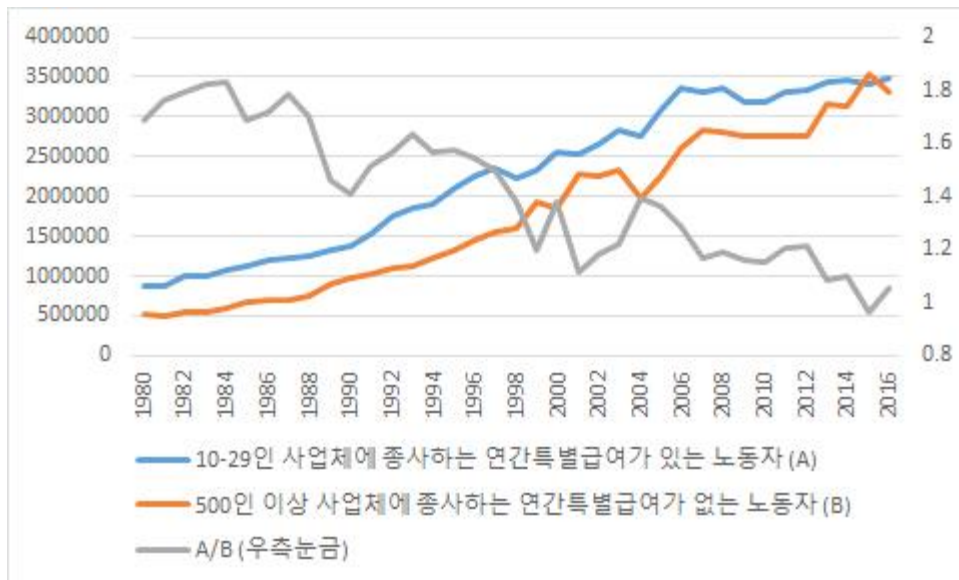


[그림 14] 연간특별급여가 없는 사람들의 평균임금 변화의 변동요인별 분해



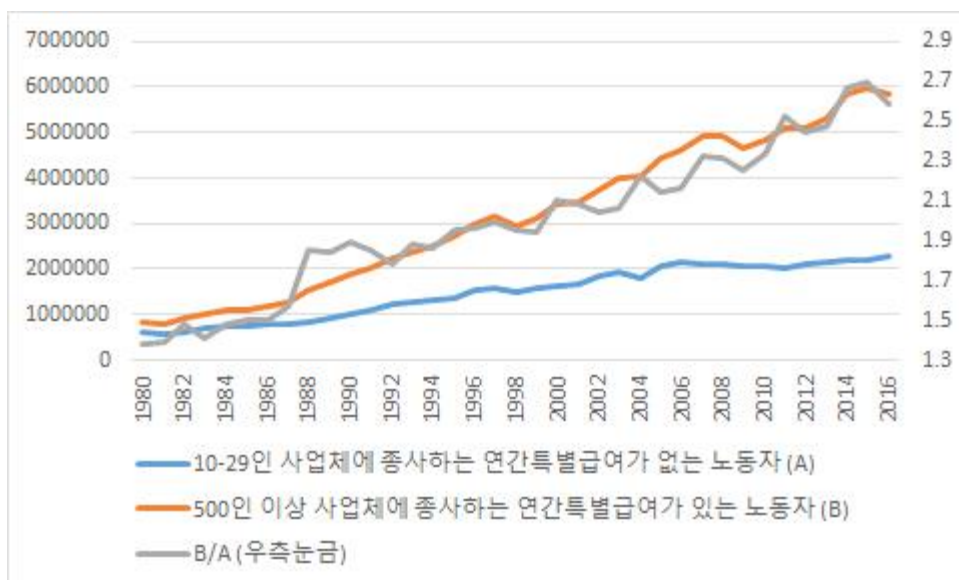
[그림 15] 연간특별급여가 있는 사람들의 평균임금 변화의 변동요인별 분해

최근 임금격차의 심각성을 보여주는 예로 대기업 정규직과 중소기업 비정규직을 대비하는 경향이 높기 때문에, 대기업 정규직원과 소기업 임시직원의 평균임금의 추이에 대해 살펴본다. 1980년에 10-29인 사업체에 근무하는 임시직원의 평균임금은 59만 7천원인데, 500인 이상 사업체에 근무하는 임시직원의 평균임금은 51만 3천원이어서, 중소기업 임시직원이 대기업 임시직원보다 더 많이 받았다. 뿐만 아니라 1980년에는 10-29인 사업체에 근무하는 정규직원의 평균임금은 86만 6천원이었는데, 500인 이상 사업체에 근무하는 정규직원의 평균임금은 82만원을 이어서 중소기업의 정규직원이 대기업의 정규직원보다 더 많이 받았다. 그렇지만, 정규직원의 비율이 500인 이상 사업체에서 더 높았기 때문에, 500인 이상 사업체에 근무하는 노동자의 평균임금은 78만 8천원으로, 10-29인 사업체 근무하는 노동자의 평균임금 75만 4천원보다 높았다. 어쨌든 1980년 소기업의 정규직원은 대기업의 임시직원보다 70-80% 정도 더 높은 급여를 받았는데, [그림 16]에서 보여주듯이 2015년에는 대기업 임시직원이 소기업 정규직원보다 더 많이 받도록 신세 역전이 된 것이다.

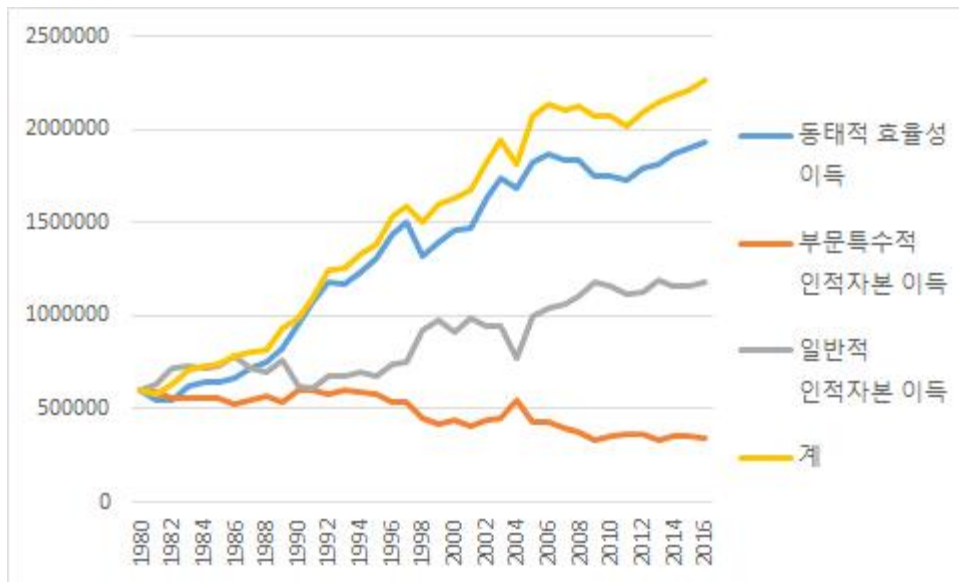


[그림 16] 소기업 정규직원과 대기업 임시직원의 평균임금의 추이

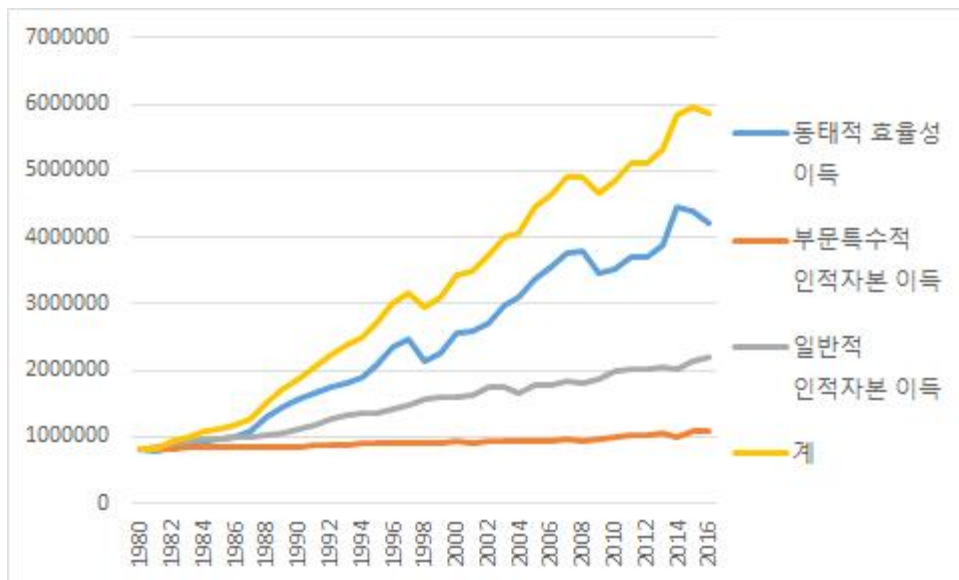
소기업 임시직원과 대기업 정규직원의 평균임금의 추이를 보면, 1980년에는 대기업 정규직원이 소기업 임시직원보다 38% 더 많은 임금을 받았는데, 2016년에는 159%를 더 받게 되었다. 양자의 차이를 벌려 놓은 요인을 살펴보면, 동태적 효율성 이득의 차이가 61%, 일반적 인적자본 이득의 차이가 24%, 부문특수적 인적자본 이득의 차이가 15%를 설명하고 있다. 일반적 및 부문특수적 인적자본 이득의 차이가 39%를 설명하고 있어 인적자본 및 그에 대한 임금 프리미엄의 차이가 중요했음을 알 수 있지만, 그러나 여전히 과반을 훨씬 넘는 61%는 인적자본의 차이로는 설명하지 못하는 동태적 효율성 이득에 의해 설명되고 있다는 점도 간과되어서는 안 된다.



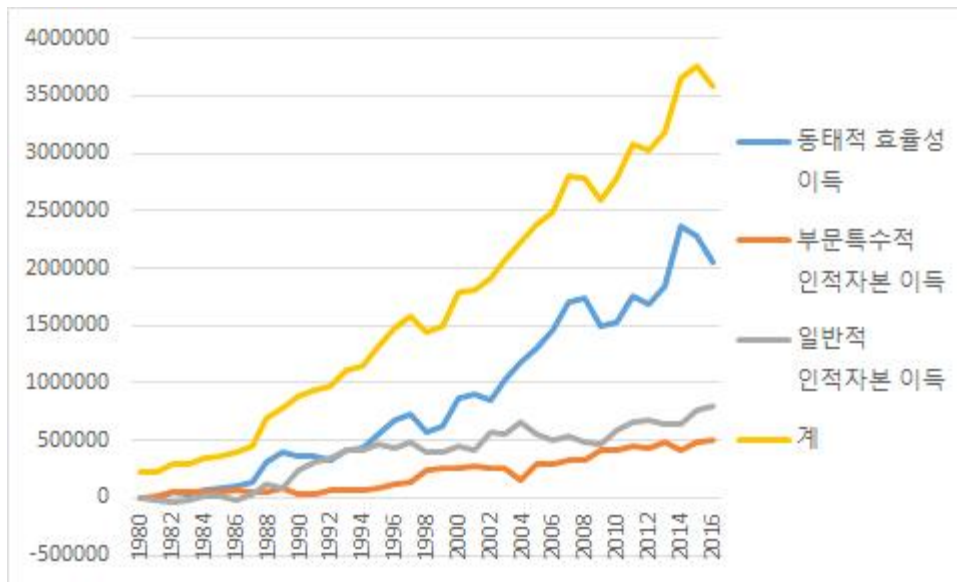
[그림 17] 소기업 임시직원과 대기업 정규직원의 평균임금의 추이



[그림 18] 소기업 임시직원(상용노동자 10-29인 사업체의 연간특별급여가 없는 노동자)의 평균임금 변화의 변동요인별 분해



[그림 19] 대기업 정규직원(상용노동자 500인 이상 사업체의 연간특별급여가 있는 근로자)의 평균임금 변화의 변동요인별 분해

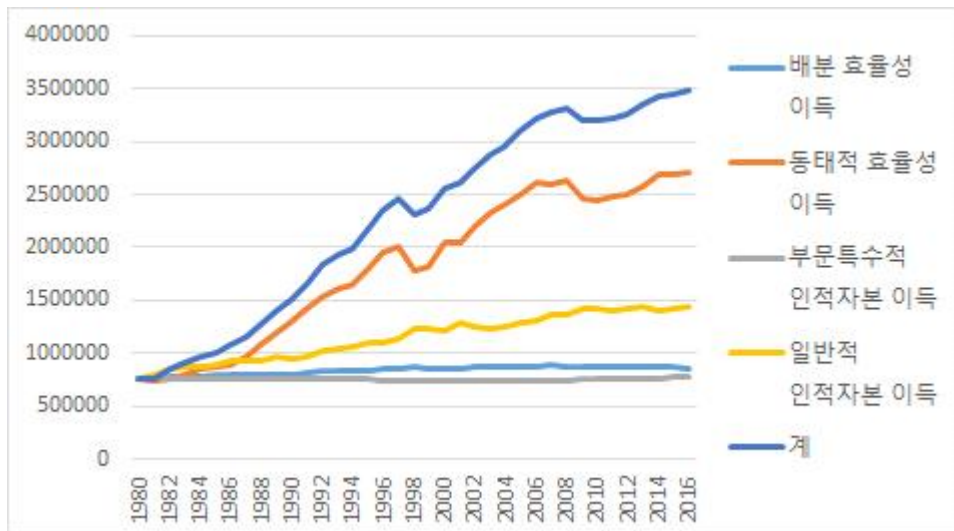


[그림 20] 대기업 정규직원(상용노동자 500인 이상 사업체의 연간특별급여가 있는 근로자)의 평균임금 변화와 소기업 임시직원(상용노동자 10-29인 사업체의 연간특별급여가 없는 근로자)의 평균임금 변화의 변동요인별 차이

소기업 임시직원과 대기업 정규직원의 평균임금 변화를 변동요인별로 분해하여 그 차이의 시간적 추이를 살펴보면, 일반적 인적자본 이득의 차이는 1980년대 말과 1990년대 전반에 크게 발생하였으며, 1990년대 중반부터 동태적 효율성 이득의 차이가 지속적으로 양자간의 차이를 벌여놓고 있다.

3) 산업별 평균임금 변화의 변동요인별 분해

산업별 평균임금의 변동요인 분석은 쿠즈네츠의 근대적 경제성장 및 불평등 파동론과 직결되는 것이기 때문에 매우 흥미있는 대상이다. 앞서 지적하였듯이 산업분류는 제5차 산업분류의 9대분류에 부합하도록 분류하였지만, 산업분류체계가 변화할 때 불연속성이 발생한다는 점을 다시 한 번 지적하여 둔다.



[그림 21] 산업별 평균임금 변화의 변동요인별 분해

첫 번째 분해방법을 사용하여 얻은 배분 효율성도 양이었는데, 두 번째 분해방법을 사용할 때에도 여전히 배분 효율성은 양의 값이지만, 배분 효율성 이득은 1980년부터 2016년까지 평균임금 증가의 3%를 설명하는 정도여서 큰 규모라고 할 수는 없다. 산업분류별로 사용처를 구분하여 분석하여도 여전히 평균임금의 변화를 가장 크게 설명하는 것은 동태적 효율성 이득이어서, 전체의 71.4%를 설명한다. 일반적 인적자본 이득이 25%를 설명하여 주고 있으며, 부문특수적 인적자본 이득은 0.2%를 설명해 줄 뿐이어서 무시할 만하다.

[표 6] 1980-2016년 동안 산업별 평균임금 변화의 변동요인별 분해

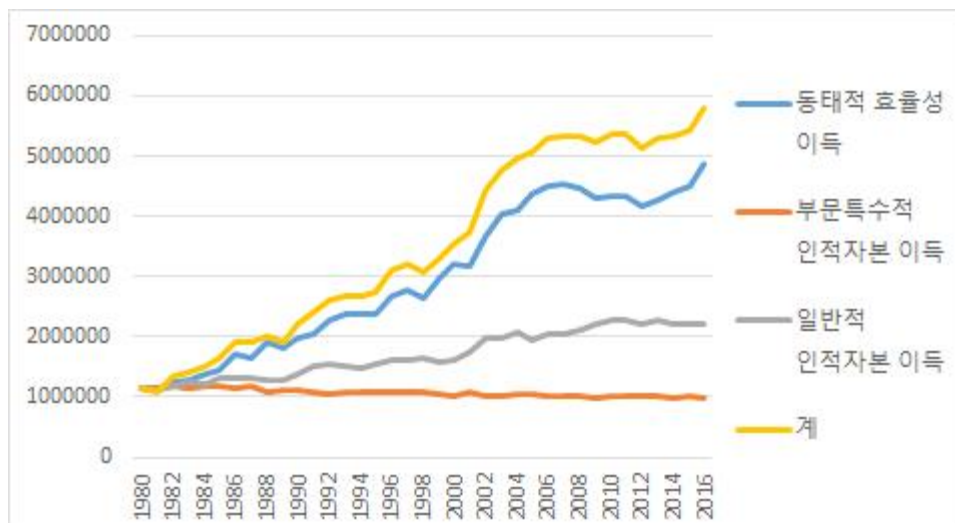
	1980년 평균임금	1980-2016년 동안 변동요인			2016년 평균임금
		동태적 효율성 이득	부문특수적 인적자본 이득	일반적 인적자본 이득	
농업, 수렵, 임업 및 어업	907875	1310603	-462403	1680019	3436094
광업	942175	2824440	-485242	623606.5	3904979
제조업	643306	2274951	-70756.3	870414	3717915
전기, 가스 및 수도사업	1130633	3751303	-165878	1075915	5791972
건설업	1271583	1713388	-139100	714423	3560294
도소매 및 음식숙박업	887848	1597619	75077	397336	2957880
운수, 창고 및 통신업	869911	1695262	86690	801268	3453131
금융, 보험, 부동산 및 사업서비스업	1098232	1933548	98637	689438	3819855
사회 및 개인서비스업	1223461	1642177	128176	-86832	2906982

산업별 평균임금의 시간적 추이를 보면, 평균임금의 순위에 상당한 변화가 발생하였음을 알 수 있다. 1980년 평균임금이 가장 높은 산업은 건설업으로 평균임금이 127만원이었으며, 가장 낮은 산업은 제조업으로 평균임금이 64만원이었다. 2016년에는 평균임금이 가장 높은 산업은 전기, 가스 및 수도사업으로 평균임금이 579만원이었으며, 평균임금이 가장 적은 산업은 1980년에는 평균임금이 두 번째로 높았던 사회 및 개인서비스업으로 평균임금이 291만원이었다. 산업별 평균임금의 순위에 상당한 변화가 있었을 뿐만 아니라 1980년이든 2016년이든 최대와 최소간의 평균임금의 배율은 2배를 넘지 않았다.

뿐만 아니라 산업별로 평균임금의 변화를 설명하는 변동요인의 설명력에 현격한 차이가

있었다. 동태적 효율성 이득이 평균임금의 변화를 설명하는 비중을 통해 이 문제를 살펴보면, 사회 및 개인서비스업의 경우에는 평균임금 증가의 97.5%를 동태적 효율성 이득이 설명하지만, 농업, 수렵 임업 및 어업의 경우, 동태적 효율성 이득은 51.8%를 설명하는 데 멈추고 있다. 이것은 인적자본 이득이 설명하는 비중에도 커다란 차이가 있음을 의미한다. 따라서 산업별 임금지수를 만들 때에는 산업별로 인적자본 구성의 상이한 변화가 야기하는 효과를 적절히 통제해 주지 않으면 산업별 임금지수의 변화 및 차이가 무엇을 의미하는지 독해하기 어렵기 때문에, 산업별로 인적자본 구성의 변화가 평균임금의 변화에 미치는 효과를 통제하는 산업별 임금지수를 개발하는 것이 필요해 보인다.

[그림 22]와 [그림 23]은 2016년 가장 높은 평균임금을 받은 전기, 가스 및 수도사업과 가장 낮은 평균임금을 받은 사회 및 개인서비스업의 평균임금 변화의 변동요인별 분해결과를 도시한 것이다. 전기 가스 및 수도사업은 다른 산업보다 평균임금의 변화에서 동태적 효율성 이득의 비중은 상대적으로 크고, 부문특수적 인적자본 이득은 상대적으로 큰 음의 값을 가진다. 상대적으로 임금 프리미엄이 적은 노동자의 비중이 늘어나기는 했지만, 동태적 효율성 이득이 매우 큰 값을 가졌기 때문에, 2016년에 평균임금이 가장 높은 산업이 된 것이다.

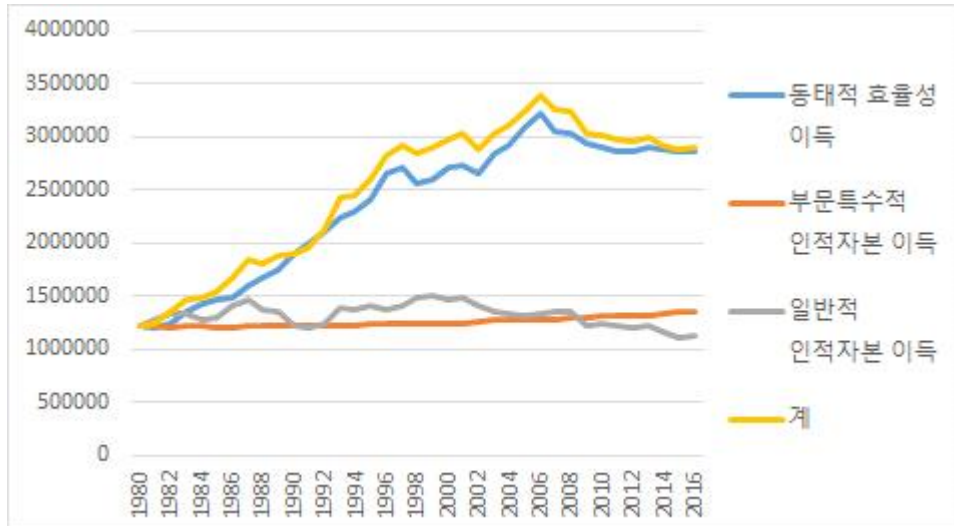


[그림 22] 전기, 가스 및 수도사업에서의 평균임금 변화의 변동요인별 분해

산업별 평균임금은 앞서 언급하였듯이 시기별로 순위의 역전이 자주 일어났는데, 2016년에 평균임금이 가장 높은 전기, 가스 및 수도사업이 1980년에는 건설업과 사회 및 개인서비스업의 평균임금보다 더 낮은 상태였으며, 1980년에 건설업 다음으로 평균임금이 높았던 사회 및 개인서비스업의 경우, 2016년에는 평균임금이 가장 낮은 산업이 된 것은 그 대표적인 예라 할 수 있다. 이와 같은 순위의 역전이 일어나고 있기 때문에, 어떤 산업이 구조적인 고임금 산업이고, 어떤 산업이 구조적인 저임금 산업인지를 확정하기 어려우며, 구조적 저임금 산업으로부터 구조적 고임금산업으로의 산업구조 고도화라는 도식으로 임금동학을 설명하기 어렵다.

사회 및 개인서비스업이 평균임금이 낮은 산업을 된 이유는 [그림 23]이 보여주듯이 다른 산업과는 달리 일반적 인적자본 이득이 음이어서, 경제 전반적으로는 임금 프리미엄이 높은 인적 자본을 가진 노동자의 비중이 높아짐에도 불구하고, 사회 및 개인서비스업은 임금 프

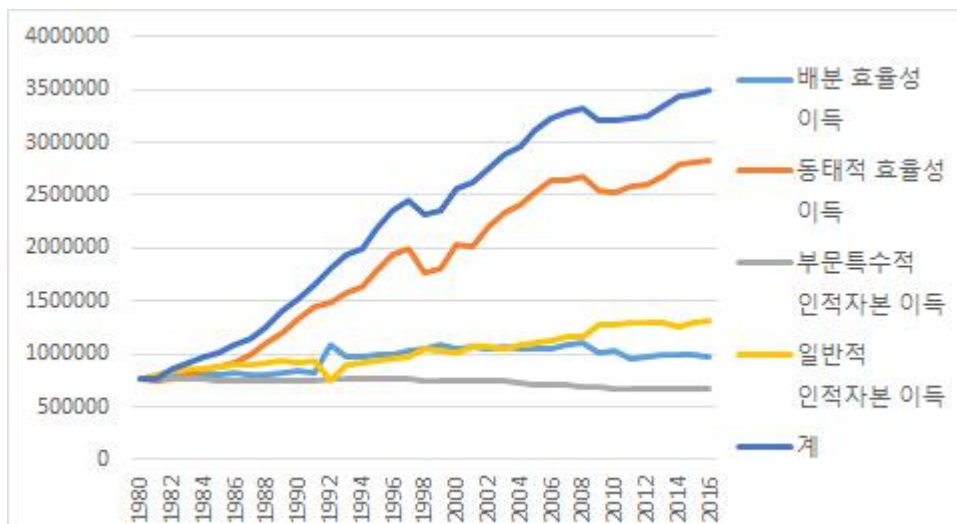
레미움이 낮은 인적 자본을 가진 노동자의 비중이 높아지고 있으며, 다른 산업과는 달리 2006년 이후에는 지속적으로 동태적 효율성 이득도 음의 값을 보이고 있다. 동태적 효율성의 이득, 일반적 인적자본 이득 모두 평균임금의 하락을 부추기고 있는 것이다.



[그림 23] 사회 및 개인서비스업에서의 평균임금 변화의 변동요인별 분해

4) 직업별 평균임금 변화의 변동요인별 분해

직업분류도 산업분류와 마찬가지로 여러 차례 변화되어 일관된 분류를 하기는 어렵다. 앞서 언급하였듯이 1. 관리자, 2. 전문가 및 관련 종사자, 3. 사무 종사자, 4. 서비스 및 판매 종사자, 5. 농림어업숙련 종사자, 6. 기능원 및 관련기능 종사자, 7. 장치, 기계조작 및 조립 종사자, 8. 단순노무 종사자 등 8분류에 맞게 재구분한 것을 사용하는데, 직업분류가 변한 때에는 불연속이 발생한다.



[그림 24] 직업별 평균임금 변화의 변동요인별 분해

첫 번째 분해방법을 쓸 경우 직업별 구성에서 배분 효율성 이득은 음이었지만, 두 번째 분해방법을 쓰면 직업별 구성에서 배분 효율성 이득은 양이 된다. 첫 번째 분해방법과 두 번째 분해방법에서 배분 효율성 이득이 다르다는 점은 앞서 언급한 바 있는데, 부호의 변화도 발생할 수 있음을 직업별 구성의 경우에는 보여준다.

직업분류별로 사용처를 구분하여 분석하여도 여전히 평균임금의 변화를 가장 크게 설명하는 것은 동태적 효율성 이득이어서, 전체의 75.9%를 설명한다. 일반적 인적자본 이득이 20.3%를 설명하여 주고 있으며, 부문특수적 인적자본 이득은 3.7%를 설명해 주고 있어서, 일반적 인적자본 이득과 부문특수적 인적자본 이득을 합하면 산업분류별 구분을 하였을 때와 대체로 비슷한 규모이기는 하지만, 부문특수적 인적자본 이득이 더 크다는 점이 특징적이다. 동일한 인적자본을 가지고 있을 때, 어떤 산업에 종사하는가는 평균임금에 큰 차이를 가져오지 않지만, 어떤 직업에 종사하는가는 상당한 차이를 가져온다고 할 수 있다.

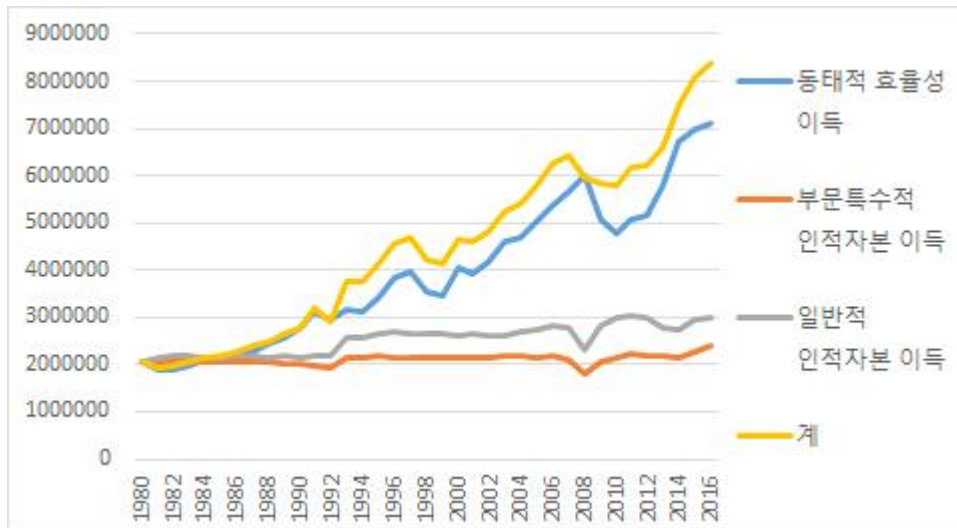
[표 7] 1980-2016년 동안 직업별 평균임금 변화의 변동요인별 분해

	1980년 평균임금	1980-2016년 동안 변동요인			2016년 평균임금
		동태적 효율성 이득	부문특수적 인적자본 이득	일반적 인적자본 이득	
관리자	2066947	5054814	312463	945563	8379788
전문가 및 관련 종사자	1613576	2575200	102198	-199688	4091286
사무종사자	942730	1978539	-80495	968601	3809375
서비스 및 판매 종사자	609213	1656132	-247310	439426	2457461
농림어업숙련 종사자	1893948	1304104	-347590	-32033	2818429
기능원 및 관련기능 조사자	508417	1896112	-222827	1029395	3211097
장치, 기계조작 및 조립 종사자	543760	2126775	-276007	685250	3079778
단순노무 종사자	762158	1447006	-58404	-251584	1899175

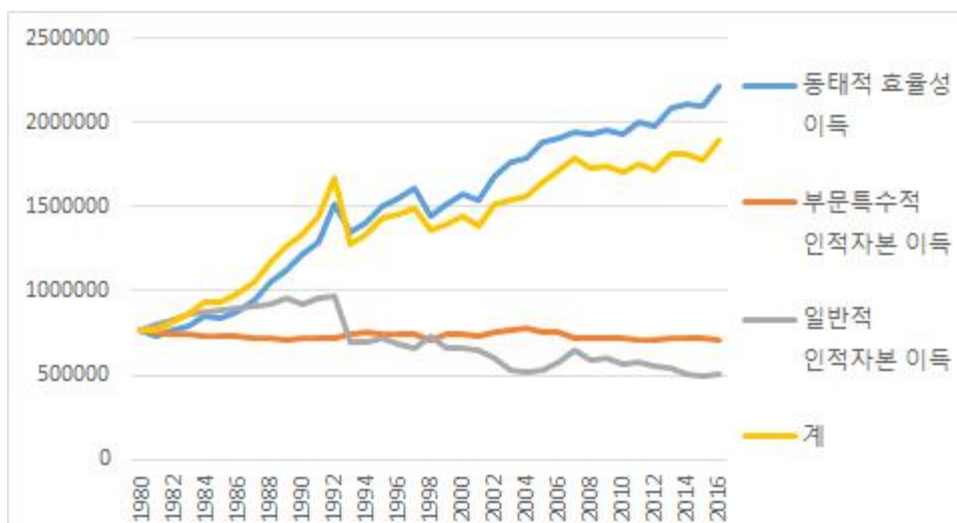
직업 대분류별 임금격차는 산업 대분류별 임금격차보다 더 크다. 가장 높은 임금을 받는 직업은 1980년에도 2016년에도 관리직이었다. 관리직의 1980년 평균임금은 207만원이었는데, 2016년에는 838만원이 되었다. 가장 낮은 임금을 받는 직업은 1980년에는 농림어업숙련 종사자로 평균임금은 54만원이었는데, 2016년에는 단순노무 종사자로 평균임금은 190만원이다.

평균임금 변화의 변동요인별 영향력도 직업별로 큰 차이가 있다. 사무종사자의 경우 평균임금 변화 중 동태적 효율성 이득이 설명하는 비중이 69%인데, 농림어업 숙련 종사자의 경우에는 141%이다. 농림어업 숙련 종사자의 경우 부문특수적 인적자본 이득과 일반적 인적자본 이득이 모두 음의 값을 가지고 있어 동태적 효율성 이득이 100%를 넘고 있다. 직업별로 평균임금 변화의 변동요인 분해를 하면, 다른 구분을 할 때보다 부문특수적 인적자본 이득의 직업별 편차가 크다. 농림어업 숙련 종사자의 경우 총 변동의 -37.5%를 부문특수적 인적자본 이득이 설명하고 있으며, 관리자와 전문가 및 관련 종사자는 농림어업 숙련 종사자와는 달리 양의 설명력을 보여주고 있다. 관리자와 전문가 및 관련 종사자가 아니면 경제 전반적인 임금 프리미엄 이상을 받는 것은 가능하지 않음을 보여준다.

[그림 25]와 [그림 26]은 직업분류 중 관리자와 단순노무자의 평균임금 변화의 변동요인별 분해 결과를 도시한 것이다. 관리자의 경우 특히 2010년대에 들어 평균임금이 가파르게 오르고 있는 점이 돋보인다. 한편 단순노무 종사자의 경우 동태적 효율성 이득은 계속 상승추세를 보이고 있지만, 인적자본 이득이 음의 값을 보이고 있어서 2007년 이래 평균임금에 큰 변동은 없다.



[그림 25] 관리자의 평균임금 변화의 변동요인별 분해



[그림 26] 단순노무 종사자의 평균임금 변화의 변동요인별 분해

5. 맺음말

경제학에서 임금은 노동생산성을 반영하는 것으로 보고, 노동생산성은 인적 자본에 의해 영향을 받는 것으로 본다. 그러나 실제 각 개인이 받은 임금은 인적 자본에 의해 충분히 설명되지 못한다. 임금이 노동자의 인적 속성에 의해 충분히 설명되지 못하는 이유 중의 하나는 노동자의 임금에 노동자의 특성뿐만 아니라 사업체의 특성도 영향을 미치기 때문이다. 노동자의 특성과 사업체의 특성이 노동자의 임금에 미치는 영향력의 크기는 이론적인 것이라기보다는 역사적인 것이기 때문에, 인적 속성과 사업체의 특성이 임금 변동에 어떤 영향을 미치는지를 역사적으로 분석할 필요가 있다.

본 논문에서 평균임금 변화의 변동요인을 분석하기 위해 통계청에서 제공하는 1980년부

터 2016년까지의 임금구조기본통계조사 원시파일을 사용하였다. 평균임금의 변동을 의미있게 분석하기 위해서는 실질임금으로 바꿀 필요가 있으므로, 통계청에서 제공하는 소비자 물가지수를 이용하여 디플레이트하였으며, 소비자 물가지수의 기준년은 2015년이기 때문에, 본 논문에서 분석된 임금은 모두 2015년 화폐가치로 표현되었다고 할 수 있다.

임금에 영향을 미치는 인적 요인으로는 성, 연령, 학력, 경력 등이 있는데, 통상 Mincer형 소득함수를 추정할 때, 이들을 각각 독립적인 더미변수로 취급하지만, 본 연구에서는 이 4가지 요인을 통합하여 만든 440개의 하위그룹으로 인적 요인의 영향을 통제하였다. 그리고 사업체의 특성의 영향을 파악하기 위해 사업체의 규모, 고용형태, 산업분류 코드, 직업분류 코드 등을 이용하였다.

평균임금을 변화시키는 요인으로는 인적 자본의 축적, 인적 자본의 사용처간 배분 효율성의 증대, 인적 자본 사용에 있어 효율성 프론티어의 증진 등을 들 수 있는데, 본 논문에서는 이 요인들을 식별하기 위한 분해방법을 제시하였으며, 이 분해 방법에 따라 평균임금 변화의 변동요인별 분해를 실시하였다.

결론은 본 논문에서 얻은 분석결과를 요약하는 것으로 대신한다. 본 논문에서 얻은 주요 결과는 다음과 같다.

첫째, 상용노동자 10인 이상을 사용하는 사업체의 평균임금은 1980년에 비해 2016년에는 3.54배가 되었는데, 평균임금 증가의 26%는 인적자본 이득에 의한 것이고, 72%는 총동태적 효율성 이득에 의한 것이었다. 평균임금의 상승추세는 1993년 이후에 약화되었는데, 이것은 총동태적 효율성 이득이 1991년 이후 감소추세로 전환한 것이 주된 요인이지만, 인적자본 이득의 수준이 떨어진 것도 작용하였다.

둘째, 인적자본의 변동으로 설명되지 않는 총동태적 효율성 이득에는 현재의 임금격차 구조 속에서 아비트리지를 통해 얻을 수 있는 효율성 이득 즉 현재의 효율성 프론티어 내에서 자원의 배분을 더 낮게 함으로써 얻어지는 효율성 이득인 배분 효율성 이득을 포함하고 있는데, 이것을 분리하여 보면, 사용처 구분을 어떻게 설정하는가에 따라 결과가 달라지기는 하지만, 그 크기가 크지 않았고, 사업체 규모별 구분이나 고용형태별 구분, 직업별 구분을 할 경우에는 음의 값을 보여주고 있다. 상용노동자 10인 이상 사업체의 평균임금의 변화 추세는 새로운 고임금 부문이 출현한 후 저임금 부문에서 고임금부문으로 자원이 점진적으로 이동하는 것을 모형화한 쿠즈네츠 성장 모형으로는 설명할 수 없다.

셋째, 현재 한국에서는 대기업과 중소기업간의 임금격차가 사회적인 이슈로 되고 있다. 임금격차는 매우 다양한 차원에서 발생하는 것이기 때문에, 임금격차 구조가 심화되었는가는 여러 차원을 종합해서 판단할 필요가 있다. 한국은 1980년 이래 학력별, 성별, 연령별 임금격차는 줄어 들고 있어서 종합적으로 볼 때 임금격차가 심화되었다고 보이지는 않지만, 대기업과 중소기업의 임금격차라는 측면에서 본다면 1980년 이래 증가되어 왔다. 대기업과 중소기업의 임금격차 확대에는 인적자본 이득에서의 차이도 영향을 주었지만, 보다 중요한 요인은 인적자본의 이득으로는 설명할 수 없는 대기업과 중소기업 간의 동태적 효율성 이득의 차이이다. 동태적 효율성 이득은 인적 속성의 차이로 설명되지 않는 사업체별 베이스 임금 수준의 차이로 누적되었는데, 노동자들의 입장에서 이것은 보다 높은 베이스 임금을 주는 사업체에 종사함으로써 얻게 되는 조직적 렌트일 수밖에 없다. 현재 이 조직적 렌트는 매우 크기 때문에, 상대적으로 높은 조직적 렌트를 얻을 수 있는 좋은 직장에 들어가기 위한 격한 경쟁이 진행되고 있다. 그런 점에서 2016년은 1980년과는 매우 다른 세상이다. 1980년에는 조직적 렌트는 거의 없지만, 성별 학력별 연령별로 임금격차가 매우 큰 세상이었다.

1980년대 청년층은 학력별 연공별 임금격차를 전제로 높은 학력을 얻고 또 좋은 케리어를 쌓아가는 방식으로 높은 임금을 받기 위해 노력하였지만, 현재에는 처음에 좋은 직장을 잡는 것이 중요하게 바뀐 것이다.

넷째, 연간특별급여를 받는 노동자와 그렇지 않은 노동자로 구분한 고용형태별 임금격차는 사업체 규모별 임금격차와는 달리 1980년대 초에도 상당한 격차가 있었으며, 그 이래 현재까지 임금격차가 약간 늘어나기는 했지만, 크게 늘어난 것은 아니다. 고용형태별 임금격차의 확대에는 인적자본 이득의 차이도 영향을 미치기는 하지만, 주로 동태적 효율성 이득의 차이가 누적된 베이스 임금의 차이가 중요한 요인이었다고 할 수 있다.

다섯째, 산업별 임금지수나 직업별 임금지수들은 산업별 직업별로 노동자가 가진 인적 자본 차이와 그 변동을 통제하지 않고 작성하는 경향이 있는데, 1980년부터 현재까지를 보면, 산업별 직업별로 노동자의 인적 속성별 구성 변화에는 상당한 차이가 있었기 때문에, 산업별 임금지수나 직업별 임금지수를 작성할 때에는 이와 같은 점을 고려할 필요가 있다.

현재 한국에서 문제가 되고 있는 사업체 규모별 임금격차가 발생된 주 요인은 노동시장의 정보적 불완전성이 야기하는 임금격차인 것도 아니고, 범주적 평균에 의해 임금을 설정하고 그 범주에 의해 선발하는 차별적 임금격차인 것도 아니고, 각 사업체가 1980년 이래 동태적 효율성을 추구하는 과정에 얻은 성과가 비대칭적으로 누적되어 나타난 임금격차로 보인다. 과거의 성취가 비대칭적으로 누적되어 나타난 사업체별 베이스 임금의 차이는 현재 노동시장 참가자에게는 조직적 렌트일 수밖에 없다. 이 문제를 어떻게 해결해야 할 것인가?

역사에서 반복적으로 등장하는 위기적 요인 중의 하나는 고위 균형의 덧이다. 과거에 이룩한 성취가 누적되어 나타난 다양한 영역간의 격차가 그 격차를 유지하기 위한 경직적 구조를 만들고, 여러 영역에 존재하는 렌트를 추구하는 성향이 동태적 효율성을 추구하려는 혁신 성향을 대체하여 갈 때, 경제를 발전시키는 동태적 효율성 이득을 창출하는 능력은 훼손된다. 동태적 효율성 이득을 어떻게 분유하는 체계를 만들어야 동태적 효율성 이득을 지속적으로 추구하는 사회가 될 것인가, 바로 이것이 현재 한국 경제가 풀어야 할 역사적 과제인 것은 아닐까?

참고문헌

- 노동청, 『직종별임금조사보고서』, 1968-1969
노동청, 『직종별임금조사결과보고서』, 1970-1972
노동청, 『직종별임금조사보고서』, 1973-1974
노동청, 『근로자 센서스 보고서(직종별 임금실태조사부문)』, 1975
노동청, 『직종별임금실태조사보고서』, 1976-1980
노동부, 『직종별임금실태조사보고서』, 1981-1991
노동부, 『임금구조기본통계조사보고서』, 1992-2007
박이택(2018a), "한국의 임금불평등의 역사적 파동: 1971-2016," 낙성대워킹페이터 2018-3
박이택(2018b), "한국에서 고용형태의 변화와 임금불평등의 추세변동: 1980-2016," 낙성대워킹페이터 2018-4
de Soto, Jesus Huerta(2009), *The Theory of Dynamic Efficiency*, Routledge.
Mortensen, Dale T.(2003), *Wage Dispersion – Why Are Similar Workers Paid Differently?*, The MIT Press

[첨부 1] 사업체 규모별 평균임금 변화의 변동요인별 분해: 분해방법 (1)

	평균임금	변동요인		
		동태적 효율성 이득	배분 효율성 이득	인적 자본 이득
1980	768101	-31498	-434	30542
1981	766711	29111	-1069	56853
1982	851606	36058	-2609	26904
1983	911958	55404	1236	1475
1984	970073	13599	-3718	28563
1985	1008517	36996	-3598	36528
1986	1078443	71312	3271	-5499
1987	1147527	106054	8882	1613
1988	1264076	114804	-15933	41300
1989	1404247	119231	4738	-9160
1990	1519056	109023	-3360	28304
1991	1653024	121833	-6714	69869
1992	1838012	73770	-3249	25851
1993	1934384	54981	-12524	18658
1994	1995498	147797	3075	33210
1995	2179580	151900	-2096	21605
1996	2350989	70237	-8684	41127
1997	2453668	-236269	2719	93644
1998	2313763	63242	-16137	2682
1999	2363550	236114	-15000	-27225
2000	2557439	-2170	-5355	67108
2001	2617022	132559	27227	-29970
2002	2746838	157090	-17030	-4954
2003	2881944	58780	-1562	22206
2004	2961367	105570	5188	38545
2005	3110670	114088	-9862	11944
2006	3226841	-8575	5009	57698
2007	3280974	18798	6356	15389
2008	3321516	-181789	17418	50767
2009	3207912	-23316	-1086	16125
2010	3199634	53847	972	-32511
2011	3221943	2073	5890	17340
2012	3247246	94610	-11779	16259
2013	3346337	127675	-994	-42492
2014	3430526	-1808	-2069	24505
2015	3451153	10794	1101	24712
2016	3487761			

[첨부 2] 사업체 규모별 평균임금 변화의 변동요인별 분해: 분해방법 (2) 총괄

	평균임금	변동요인			
		배분 이득	동태적 효율성 이득	부문특수적 인적자본 이득	일반적 인적자본 이득
1980	768101	-120	-31453	-52	30234
1981	766711	70	29144	-448	56130
1982	851606	-970	35979	-87	25430
1983	911958	-261	55380	1490	1506
1984	970074	-2341	13546	67	27171
1985	1008517	-834	37006	-2123	35877
1986	1078443	387	71379	2177	-4859
1987	1147527	4486	106112	3123	2827
1988	1264076	-16165	114712	1068	40555
1989	1404247	-1477	119282	6021	-9017
1990	1519056	-5945	109108	1109	29695
1991	1653024	-7787	121916	-1880	72739
1992	1838012	-10617	73545	4569	28875
1993	1934384	-15029	55082	-2828	23889
1994	1995498	6083	147716	-1202	31484
1995	2179580	-1425	152109	-1459	22184
1996	2350989	-15797	70211	2461	45804
1997	2453668	6035	-236238	-1757	92054
1998	2313763	-22316	63472	-1685	10315
1999	2363550	-25815	235467	2974	-18737
2000	2557439	-446	-2040	-5073	67143
2001	2617022	23044	133423	12083	-38734
2002	2746838	-29150	157048	69	7139
2003	2881944	3132	58258	-2975	21009
2004	2961367	6290	105882	569	36563
2005	3110670	-17674	113844	1825	18176
2006	3226841	5357	-8409	443	56742
2007	3280974	5856	19123	3450	12113
2008	3321516	23561	-181838	1513	43160
2009	3207912	-3511	-23437	1205	17465
2010	3199634	-13814	53656	10481	-28014
2011	3221943	5778	2333	1338	15855
2012	3247246	-21098	94574	3039	22575
2013	3346337	-6494	128089	3110	-40515
2014	3430526	-15907	-2439	9802	29172
2015	3451153	1808	10918	-435	24317
2016	3487761				

[첨부 3] 사업체 규모별 평균임금 변화의 변동요인별 분해: 분해방법 (2) 사업체 규모별

1) 10-29인 사업체

	평균임금	변동요인		
		동태적 효율성 이득	부문특 수적 인적자 본 이득	일반적 인적자 본 이득
1980	754355	-29357	3067	24105
1981	752170	13729	-15815	89945
1982	840029	25423	-861	18247
1983	882838	55813	5835	-11543
1984	932942	7549	-3240	9843
1985	947094	34136	-8762	45215
1986	1017683	57000	5351	-28896
1987	1051138	23044	-1622	7379
1988	1079940	80339	-3012	13698
1989	1170964	138790	16671	-70201
1990	1256224	160936	-1700	-4790
1991	1410669	135955	-15289	78274
1992	1609609	72367	6974	651
1993	1689601	63681	-10900	16494
1994	1758875	131332	-4791	48266
1995	1933682	113114	-5812	25846
1996	2066830	78713	398	23354
1997	2169295	-206608	-11881	86333
1998	2037139	724	-4624	-2459
1999	2030780	159547	-1261	-2996
2000	2186070	-20329	-11394	64346
2001	2218692	154149	11500	-77863
2002	2306479	141119	-4255	17481
2003	2460823	33422	42	61166
2004	2555454	82525	-1227	8587
2005	2645338	111372	-10745	25205
2006	2771171	-84789	3806	20450
2007	2710638	20051	-1777	23321
2008	2752234	-167703	-10558	66112
2009	2640084	-3171	6925	-28589
2010	2615248	-12394	-803	-686
2011	2601365	52066	1125	5192
2012	2659748	51152	-4187	34897
2013	2741610	47736	5542	-36777
2014	2758111	-1203	5774	-686
2015	2761996	43120	-2565	20530
2016	2823081			

2) 30-99인 사업체

	평균임금	변동요인		
		동태적 효율성 이득	부문특 수적 인적자 본 이득	일반적 인적자 본 이득
1980	740537	-12022	-4493	55235
1981	779258	2957	10	54212
1982	836437	32371	-885	25845
1983	893768	41821	3258	-24493
1984	914354	24687	-2444	36836
1985	973433	28256	-7000	51348
1986	1046037	68996	2471	-16551
1987	1100953	59770	3911	-20440
1988	1144195	78637	-2904	20028
1989	1239956	143063	2526	-24537
1990	1361008	113721	-608	4485
1991	1478606	143281	-8829	72282
1992	1685339	59677	-330	11262
1993	1755948	28539	-2202	21710
1994	1803995	122669	-5403	32431
1995	1953692	155757	-1278	58741
1996	2166912	21010	-3156	38033
1997	2222798	-194600	-9364	82935
1998	2101769	58422	1885	-14797
1999	2147279	216448	4542	-15240
2000	2353029	-5329	-5845	64870
2001	2406726	146117	16258	-74914
2002	2494187	97736	-2793	33481
2003	2622611	44088	-2410	43254
2004	2707543	110910	-5259	52995
2005	2866189	86265	8457	-12746
2006	2948166	-34590	-7603	84892
2007	2990864	-9051	2579	-9418
2008	2974974	-135048	-570	24343
2009	2863699	-40814	2342	23957
2010	2849185	21389	15356	-56830
2011	2829100	22134	1020	633
2012	2852887	70398	-2818	31984
2013	2952450	21650	3561	5170
2014	2982831	8654	6156	-15709
2015	2981933	42217	-1009	13900
2016	3037041			

3) 100-299인 사업체

	평균임금	변동요인		
		동태적 효율성 이득	부문특수 적 인적자본 이득	일반적 인적자본 이득
1980	760425	-38844	-1218	19450
1981	739813	22213	-803	36150
1982	797372	37124	-512	45691
1983	879676	69104	-1165	11423
1984	959038	6136	78	26640
1985	991892	37642	-311	18708
1986	1047931	68556	264	29032
1987	1145783	93571	-697	-25599
1988	1213058	99329	-747	67159
1989	1378799	90481	1811	-3302
1990	1467790	99762	-1724	42930
1991	1608758	158503	362	66781
1992	1834405	78473	1771	29492
1993	1944141	56062	-3671	31011
1994	2027543	133647	2923	22680
1995	2186794	93511	1307	-25729
1996	2255882	86136	-142	46386
1997	2388263	-237271	-2195	93700
1998	2242496	101297	-324	38421
1999	2381890	245186	4254	-40215
2000	2591114	16914	-2093	74900
2001	2680835	109807	12429	-44028
2002	2759044	173127	4973	-17358
2003	2919786	72379	899	24729
2004	3017794	92495	3054	40833
2005	3154176	52858	5270	44934
2006	3257237	-41984	-5198	65008
2007	3275064	41439	9218	5395
2008	3331115	-141543	5381	26501
2009	3221454	-63631	-1026	50731
2010	3207528	86221	7139	-73062
2011	3227826	-24348	-1002	38838
2012	3241314	41412	8330	-34214
2013	3256841	129649	28758	-101874
2014	3313375	-32868	-3817	63609
2015	3340299	65318	1959	15279
2016	3422855			

4) 300-499인 사업체

	평균임금	변동요인		
		동태적 효율성 이득	부문특수 적 인적자본 이득	일반적 인적자본 이득
1980	794417	-31878	54	6495
1981	769088	56642	-53	39463
1982	865140	24260	-1179	23070
1983	911292	64361	2983	32301
1984	1010937	17670	-794	26216
1985	1054030	19807	3935	58733
1986	1136505	86592	6141	45664
1987	1274903	98926	-3255	-60578
1988	1309995	131536	721	56158
1989	1498410	125926	2892	18603
1990	1645830	87912	-215	53144
1991	1786671	55599	-489	55767
1992	1897548	124673	1056	61900
1993	2085177	30615	2501	19665
1994	2137959	247956	2621	35268
1995	2423804	136589	4060	18504
1996	2582957	59922	3403	45747
1997	2692028	-227164	1497	46578
1998	2512939	76504	-3115	25279
1999	2611607	436019	372	62312
2000	3110310	-122454	6621	10186
2001	3004664	175246	-6596	-45337
2002	3127977	150315	11120	29195
2003	3318607	29990	-838	-41585
2004	3306175	67066	5303	73048
2005	3451592	147427	7194	49862
2006	3656075	-22245	1395	121288
2007	3756513	117710	11070	-36754
2008	3848539	-216856	-3407	10119
2009	3638394	11066	23229	59597
2010	3732287	107135	-8405	-11643
2011	3819373	-112001	-1753	11074
2012	3716692	76531	1045	-9173
2013	3785094	129760	26128	-142616
2014	3798367	8681	-3207	79387
2015	3883229	-25233	9045	101056
2016	3968097			

5) 500인 이상 사업체

	평균 임금	변동요인		
		동태적 효율성 이득	부문특 수익적 이득	일반적 이득
1980	788350	-40062	2522	28796
1981	779607	48605	4700	62286
1982	895197	44609	1281	15782
1983	956869	53696	-120	10851
1984	1021297	11527	3630	27718
1985	1064172	50377	1976	24293
1986	1140818	77775	755	-22817
1987	1196532	188568	8728	55186
1988	1449014	166599	7571	47615
1989	1670798	106735	7391	26509
1990	1811432	87656	6783	56941
1991	1962812	82437	11549	78369
1992	2135167	71656	10997	59070
1993	2276890	85322	2667	28033
1994	2392913	175687	2523	21020
1995	2592143	239227	-1483	18477
1996	2848365	108497	13340	78016
1997	3048217	-321015	18015	121827
1998	2867043	104425	-3479	25273
1999	2993262	301836	6259	-48038
2000	3253319	52142	-842	85781
2001	3390400	93871	12877	81509
2002	3578658	253843	2014	-29135
2003	3805380	116626	-13880	-62787
2004	3845339	163608	8118	39720
2005	4056785	215498	6820	16342
2006	4295445	202050	13087	46268
2007	4556851	6902	5167	48823
2008	4617744	-304571	21329	63727
2009	4398228	907	-14066	29603
2010	4414673	153410	30575	13270
2011	4611929	-42562	5541	33019
2012	4607926	264338	18666	58976
2013	4949907	436071	-38125	-19006
2014	5328846	7484	42456	102018
2015	5480805	-151289	-1330	35577
2016	5363763			