

한국에서 임금불평등의 역사적 파동: 1971-2016*

박이택(고려대)

차 례

제1절 머리말

제2절 분석방법과 자료

제3절 임금불평등의 장기변화

제4절 임금불평등의 두 차례 파동

제5절 맺음말

(2018년 3월 10일)**

* 본 논문은 2018년 1월 19일, 『한국의 장기통계』 1, 2(2018, 해남) 출간 기념 심포지움에서 필자가 발표한 “한국의 분절적 노동시장의 역사적 기원 – 예비적 고찰”의 제2절 2항과 제3절의 내용을 대폭적으로 수정 보완한 것이다. 기념 심포지움에서 지정 토론자로서 유익한 논평을 해 주신 노동연구원 이병희 박사께 감사드린다.

** 2018년 1월 19일 심포지움 발표 논문과 3월 3일에 쓴 위킹 페이퍼 모두, 2009년의 경우 연간특별급여액이 있는 사람만을 분석하는 오류를 범하였는데, 그 오류를 바로 잡았으며, 그에 맞게 분석결과들도 수정하였으며, 여러 요인을 결합하여 하위그룹으로 분해하는 것이 각 요인별로 하위그룹으로 분해하는 것과 어떻게 다른가에 대한 설명을 추가했다.

제1절 머리말

많은 학자들은 불평등의 수준을 설명하는 이론을 제시하였지만, 쿠즈네츠는 불평등의 변동에 대한 이론을 제시했다. 쿠즈네츠의 불평등 변동론은 구조변화에 동반된 불평등 파동론이라 할 수 있다. 산업구조변화를 예로 하여, 간단히 설명하면, 새로운 고임금 산업이 등장하여 성장하여 갈 때, 그 산업의 비중이 절반 수준에 이를 때까지는 불평등이 증가하지만, 그 수준을 넘어서면 불평등은 줄어들게 된다. 쿠즈네츠는 불평등의 증가를 경제가 더 높은 수준으로 이행하여 가는 과정에서 일과적으로 등장하였다가 이행이 완료되면 소멸하는 것으로 본 셈이다.

쿠즈네츠는 20세기 중반 서유럽에서 나타난 불평등의 감소를 구조변화의 성숙에 따라 나타난 것으로 파악하였는데, 그의 견해는 최근 Top income share를 연구하는 학자들에 의해 도전받고 있다. 그들은 20세기 서유럽에서의 불평등의 변화에는 자본과 노동 간의 소득분배에 영향을 미치는 자본 노동비율과 분배율에 영향을 미치는 제도가 중요했음을 지지하는 자료들을 제시했다. 불평등의 변화는 구조변화에 동반된 불평등 파동에 의한 부분도 있을 것이고, 경제 시스템의 변화에 따른 불평등 수준의 변화도 있을 것이다. 어느 부문이 더 중요한 영향을 미쳤는가에 대한 분석은 불평등에 대한 이해와 대책 마련에 있어 필수적이라 판단된다.

본 연구는 1970년대 이래 현재까지 직종별 임금조사결과보고서와 고용노동부의 임금구조기본통계조사 원시자료를 이용하여 민간부문 상용근로자 10인 이상 고용 사업체에서의 임금불평등의 장기 추이와 그 변화에 영향을 미친 요인들을 분석하고자 한다. 임금구조기본통계조사 원시자료는 임금불평등을 분석할 수 있는 가장 대표적인 미시자료이기 때문에 이를 활용한 임금불평등 분석은 많이 이루어졌는데, 1970년대 원시파일도 활용하여 임금불평등의 장기 추이를 분석한 Nam(1997)과 강승복(2005)의 연구나 1980년부터 2011년까지 임금불평등성의 추이와 그 요인을 분석한 성재민·정성미(2013)의 연구가 대표적이다. 이들에 의하면 임금불평등은 1970년대 중반부터 1994년까지 감소하고 이후 증가하고 있다. 그러나 왜 이와 같은 변화가 일어나고 있는가에 대한 종합적 분석 결과를 제시해 주지는 못하고 있다.

임금불평등의 변화에는 구조변화에 동반되어 나타나는 파동적 성격의 변화도 있는가 하면 경제시스템의 변화에 따른 수준 변동적 성격의 변화도 있기 때문에, 여러 요인으로 구분된 근로자 그룹간의 임금수준의 격차 구조의 변화와 상이한 임금수준 집단 간의 구성비의 변화를 분해하여 어느 것이 중요한 역할을 하였으며, 이들 간의 관계는 어떠한가를 분석할 필요가 있다. 본 연구에서는 일반화된 엔트로피 지수의 일종인 MLD 지수를 이용하여 격차 구조의 변화와 구성비의 변화를 분해하여 분석함으로써, 1980년부터 1994년까지 임금불평등의 감소와 1995년 이후 임금불평등의 증가에 대한 이해를 증진하고자 한다.

본 논문의 구성을 간단히 소개해 둔다. 제2절에서는 분석방법과 자료에 대해 소개하고, 제3절에서는 임금불평등의 장기 추이를 제시한 후, MLD의 하위그룹간 분해방법을 활용하여 다양한 요인들의 설명력을 고찰하고, 제4절에서는 1970년대 후반부터 1994년까지의 임금불평등 감소와 1995년 이후 임금불평등의 증가를 임금체제의 성격변화, 임금불평등 변동요인, 인구구성과 제도변화간의 동태적 관계에 초점을 두어 분석한다. 제5절에서는 본문에서 얻은 결과들을 요약하는 것으로 결론을 대신한다.

제2절 분석방법과 자료

1. 분석방법

불평등을 측정하는 지표로는 Gini계수가 많이 사용되지만, 하위그룹간 분해에서 가법성을 만족하는 일반화된 엔트로피 지수도 광범하게 사용된다. 본 연구에서는 하위그룹간 분해가 필요하지 않은 것에 대해서는 Gini계수도 제시하지만, 하위그룹간 분해에는 일반화된 엔트로피 지수의 일종인 MLD(=Mean Log Deviation)로 불리는 GE(0)를 사용하고자 한다. MLD를 사용하는 이유는 불평등의 하위그룹간 분해에서 가법성을 만족할 뿐만 아니라, within-group 불평등과 between-group 불평등의 변화에서 구성비 변화의 효과를 분리해 내기 쉽기 때문이다. 이하 MLD의 정의와 분해 방법에 대해 소개한다. MLD는 다음과 같이 정의된다.

$$MLD = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \ln(\bar{y}/y_i)$$

단, n 은 데이터 수, $\bar{y}$ 는 평균

MLD도 다른 일반화된 엔트로피 지수와 동일하게 하위그룹간 분해에서 가법성을 만족하는데, k 개의 하위그룹으로 구성되어 있을 때 다음과 같이 분해할 수 있다.

$$MLD = \sum_{j=1}^k w_j MLD_j + \sum_{j=1}^k w_j \ln\left(\frac{\bar{y}}{y_j}\right).$$

단, w_j 는 j 번째 그룹의 인구비중, MLD_j 는 j 번째 그룹의 MLD, $\bar{y}$ 는 전체 평균, y_j 는 j 번째 그룹의 평균임.

식 우측의 첫 번째 항목이 within-group 불평등이고, 두 번째 항목이 between-group 불평등이다. 인구구성이 안정적일 때, 불평등의 분해는 within-group 불평등과 between-group 불평등으로 나누는 것으로 충분하지만, 인구구성이 변화할 때는 이를 보다 세분하여 고찰할 필요가 있다. 이와 같은 문제 의식에서, 이병희·강신욱 외(2007: 44)와 반정호(2010: 56)는 MLD의 변화를 다음과 같은 네 가지 요인으로 구분하였다.¹⁾

$$MLD_{t+1} - MLD_t = \sum_{j=1}^k w_{j,t+1} MLD_{j,t+1} + \sum_{j=1}^k w_{j,t+1} \ln\left(\frac{\bar{y}_{t+1}}{y_{j,t+1}}\right)$$

1) Houghton, Jonathan and Khandker, Shahidur R.(2009: 112-113)도 World Bank에서 발간한 불평등 분석의 매뉴얼에서 이와 같은 분해방법을 제시하고 있는데, MLD나 인구비중에 두 시기의 평균값을 사용하고, 변화가 상대적으로 적다면 이 분해 방법은 정확하다고 평가하고 있다. 이 분해 방법은 이외에도 의외로 많은 학자들이 제시하고 있는데, Bourguignon, François and Ferreira, Francisco H. G.(2004: 23)도 그 예이다.

$$\begin{aligned}
& - \left(\sum_{j=1}^k w_{j,t} MLD_{j,t} + \sum_{j=1}^k w_{j,t} \ln \left(\frac{\overline{y_t}}{y_{j,t}} \right) \right) \\
& = \frac{1}{2} \sum_{j=1}^k (w_{j,t+1} - w_{j,t}) (MLD_{j,t+1} + MLD_{j,t}) \\
& + \frac{1}{2} \sum_{j=1}^k (w_{j,t+1} + w_{j,t}) (MLD_{j,t+1} - MLD_{j,t}) \\
& + \frac{1}{2} \sum_{j=1}^k (w_{j,t+1} - w_{j,t}) \left(\ln \left(\frac{\overline{y_{t+1}}}{y_{j,t+1}} \right) + \ln \left(\frac{\overline{y_t}}{y_{j,t}} \right) \right) \quad (?) \\
& + \frac{1}{2} \sum_{j=1}^k (w_{j,t+1} + w_{j,t}) \left(\ln \left(\frac{\overline{y_{t+1}}}{y_{j,t+1}} \right) - \ln \left(\frac{\overline{y_t}}{y_{j,t}} \right) \right)
\end{aligned}$$

단, 첨자 t+1과 t는 시점을 구분하기 위해 표기한 첨자임.

MLD의 변동을 일차적으로 within-group 불평등의 변동과 between-group 불평등의 변동으로 분해되고, 그것을 다시 인구구성의 변동 효과와 불평등의 변동 효과, 인구구성의 변동 효과와 격차의 변동 효과로 분해한 것이다. 그러나 이렇게 분해해서는 격차 변동의 효과와 구성 변동의 효과를 분리한다는 원래의 목적을 달성하지 못한다. 그 이유는 between-group 불평등에서 인구구성의 변동 효과(위에 ? 표시된 곳)를 보면 알 수 있다. 각 그룹의 평균소득이 불변일 때 소득이 낮은 그룹의 구성비가 90%이고 소득이 높은 그룹의 구성비가 10%인 상태에서, 소득이 낮은 그룹의 구성비가 80%로 소득이 높은 그룹의 구성비가 20%로 될 때, 불평등도는 높아져야 하지만, 위에서 제시된 방법대로 분해하면 between-group 불평등에서 인구구성의 변동 효과는 소득이 높은 그룹의 구성비가 증가하면 현재 소득이 높은 그룹의 구성비와 관계없이 항상 불평등이 낮아지게 되어 있다.²⁾ $\overline{y_t} = \sum_{j=1}^k w_{j,t} \overline{y_{j,t}}$ 이기 때문에, 이것도 분해해 주어야 하지만 그렇게 하지 않았기 때문이다. 인구구성의 변동 효과와 격차의 변동 효과를 의도한 대로 분리하기 위해서는 다음과 같이 분해하여야 한다.

$$\begin{aligned}
MLD_{t+1} - MLD_t & = \sum_{j=1}^k w_{j,t+1} MLD_{j,t+1} + \ln \left(\sum_{j=1}^k w_{j,t+1} \overline{y_{j,t+1}} \right) - \sum_{j=1}^k w_{j,t+1} \ln \left(\overline{y_{j,t+1}} \right) \\
& - \left(\sum_{j=1}^k w_{j,t} MLD_{j,t} + \ln \left(\sum_{j=1}^k w_{j,t} \overline{y_{j,t}} \right) - \sum_{j=1}^k w_{j,t} \ln \left(\overline{y_{j,t}} \right) \right) \\
& = \frac{1}{2} \sum_{j=1}^k (w_{j,t+1} - w_{j,t}) (MLD_{j,t+1} + MLD_{j,t}) \\
& + \frac{1}{2} \sum_{j=1}^k (w_{j,t+1} + w_{j,t}) (MLD_{j,t+1} - MLD_{j,t})
\end{aligned}$$

2) Mookherjee, Dilip. and Shorrocks, Anthony(1982: 896-897)는 이미 1982년에 위와 같은 방법으로 분해를 하게 되면 이상한 결과가 나오는 것을 보게 되었다. 즉 연령구성별 상대가격의 변화가 불평등 추세에 음의 영향을 주어야 하는데, 양의 영향을 주는 것으로 나오는 것이다. 그들은 전체평균이 하위그룹평균과 가중치에 의해 결정되므로 이를 분해해 주어야 함을 알고 있었지만, 정확하게 분리하는 방법을 제시하지는 않았다.

$$\begin{aligned}
& + [\frac{1}{2} (\ln(\frac{\sum_{j=1}^k w_{j,t+1} \overline{y_{j,t+1}}}{\sum_{j=1}^k w_{j,t} \overline{y_{j,t+1}}}) + \ln(\frac{\sum_{j=1}^k w_{j,t+1} \overline{y_{j,t}}}{\sum_{j=1}^k w_{j,t} \overline{y_{j,t}}})) \\
& - \frac{1}{2} \sum_{j=1}^k (w_{j,t+1} - w_{j,t}) (\ln(\overline{y_{j,t+1}}) + \ln(\overline{y_{j,t}}))] \\
& + [\frac{1}{2} (\ln(\frac{\sum_{j=1}^k w_{j,t+1} \overline{y_{j,t+1}}}{\sum_{j=1}^k w_{j,t+1} \overline{y_{j,t}}}) + \ln(\frac{\sum_{j=1}^k w_{j,t} \overline{y_{j,t+1}}}{\sum_{j=1}^k w_{j,t} \overline{y_{j,t}}})) \\
& - \frac{1}{2} \sum_{j=1}^k (w_{j,t+1} + w_{j,t}) (\ln(\overline{y_{j,t+1}}) - \ln(\overline{y_{j,t}}))]
\end{aligned}$$

이하에서는 위의 첫 번째 항을 within-group 불평등에서 인구구성의 변동 효과, 두 번째 항은 within-group 불평등에서 불평등 변동의 효과, 세 번째 항은 between-group 불평등에서 인구구성의 변동 효과, 네 번째 항은 between-group 불평등에서 격차의 변동 효과이다. 인구변동에 의한 불평등 변동 효과는 첫 번째 항과 세 번째 항의 합이 되는 것이다. 여기에서는 각각을 분산에서의 인구효과, 분산효과, 격차에서의 인구효과, 격차효과로 약칭하고, 분산에서의 인구효과와 격차에서의 인구효과를 더한 것은 인구효과로 약칭한다.

하위그룹간 분해는 일반적으로 여러 요인들을 개별적으로 분해하는데 멈추지만, 실제 각 요인들은 서로 독립적이지 않고 중첩되어 있기도 하기 때문에, 여러 요인을 결합하여 분석할 필요가 있다. 이를 위해 본 연구에서는 여러 요인을 중첩시켜 만들 하위그룹을 분석한다. 예컨대 교육수준별 그룹과 연령계급별 그룹을 각각 분석할 수도 있지만, 교육수준별 그룹(4개 그룹)과 연령계급별 그룹(11개 그룹)을 결합한 교육수준-연령계급별 그룹(4*11=44개 그룹)을 만들어 분석할 수도 있다. 이것은 회귀분석에서 교육수준별 더미와 연령계급별 더미, 그리고 양자의 크로스 텀을 모두 포함시켜 분석하는 것에 상당하는 것으로, 다양한 요인의 결합효과도 분석할 수 있다.

다양한 요인을 각각 분석하는 방법과, 다양한 요인을 결합하여 만든 세분화된 하위그룹을 분석하는 방법의 차이에 대해 간단히 설명하여 둔다.

A라는 요인(가령 교육수준)은 K개로 구분되고, B라는 요인(가령 연령계급)은 Q개로 구분되어 있고, 우리는 A와 B라는 요인을 결합하여, K*Q개의 하위그룹을 만든다고 하자. 물론 K*Q개의 하위그룹에 모두 구성원이 있는 것은 아니어서, 실제 구성원이 있는 하위그룹은 이보다 적을 수 있는데, 여기에서는 구성원이 없는 하위그룹도 카운트한 것이다. 이 때 다음과 같이 K * Q개의 하위 그룹간 분해를 할 수 있다.

$$\begin{aligned}
MLD &= \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \ln(\bar{y}/y_i) \\
&= \frac{1}{n} \sum_m \sum_{K_j=1}^K \sum_{Q_l=1}^Q \ln(\bar{y}/\overline{y_{K_j, Q_l}} * \overline{y_{K_j, Q_l}}/y_{K_j, Q_l, m}) \\
&= \sum_{K_j=1}^K \sum_{Q_l=1}^Q w_{K_j, Q_l} * \ln(\bar{y}/\overline{y_{K_j, Q_l}}) + \sum_{K_j=1}^K \sum_{Q_l=1}^Q w_{K_j, Q_l} * MLD_{K_j, Q_l}
\end{aligned}$$

단, w_{K_j, Q_l} 은 (K_j, Q_l) 하위그룹의 가중치, $\overline{y_{K_j, Q_l}}$ 는 (K_j, Q_l) 하위그룹의 평균, MLD_{K_j, Q_l} 는 (K_j, Q_l) 하위그룹의 MLD, $y_{K_j, Q_l, m}$ 는 (K_j, Q_l) 하위그룹의 m번째 데이터의 y값.

앞의 항이 between-group 불평등이고, 뒤의 항이 within-group 불평등이다.

$$\forall K_j, \forall Q_l, \ln(\overline{y_{K_j}}) = \ln(\overline{y_{K_j, Q_l}})$$

$$\forall K_j, \forall Q_l, \ln(\overline{y_{Q_l}}) = \ln(\overline{y_{K_j, Q_l}})$$

위 두 조건을 만족하면(이것은 A라는 요인과 B라는 요인이 완전히 동일한 하위그룹 분배방법인 경우 성립한다), between-group 불평등과 within-group 불평등은 다음과 같이 결정된다.

$$\begin{aligned} \sum_{K_j=1}^K \sum_{Q_l=1}^Q w_{K_j, Q_l} * \ln(\overline{y} / \overline{y_{K_j, Q_l}}) &= \max(\sum_{Q_l=1}^Q w_{Q_l} * \ln(\overline{y} / \overline{y_{Q_l}}), \sum_{K_j=1}^K w_{K_j} * \ln(\overline{y} / \overline{y_{K_j}})) \\ &= \sum_{Q_l=1}^Q w_{Q_l} * \ln(\overline{y} / \overline{y_{Q_l}}) \\ &= \sum_{K_j=1}^K w_{K_j} * \ln(\overline{y} / \overline{y_{K_j}}) \\ \sum_{K_j=1}^K \sum_{Q_l=1}^Q w_{K_j, Q_l} * MLD_{K_j, Q_l} &= \min(\sum_{Q_l=1}^Q w_{Q_l} * MLD_{Q_l}, \sum_{K_j=1}^K w_{K_j} * MLD_{K_j}) \\ &= \sum_{Q_l=1}^Q w_{Q_l} * MLD_{Q_l} \\ &= \sum_{K_j=1}^K w_{K_j} * MLD_{K_j} \end{aligned}$$

위 두 조건을 만족한다는 것은 A라는 요인과 B라는 요인이 그루핑이라는 점에서는 완전히 동일한 것임을 의미한다. 예컨대, 남자와 여자의 구분과 남자학교 졸업자와 여자학교 졸업자의 구분은 남자학교 졸업자는 모두 남자이고, 여자학교 졸업자는 완전히 여자라고 한다면, 완전히 동일한 구분이어서, 2*2로 4개의 하위그룹이 생기는 것 같지만, 이중 2개에는 구성원이 있으며, 2개에는 구성원이 없어서, 하위그룹간 분해의 결과는 변하지 않는다. 따라서 K개의 하위그룹으로 나눈 between-group 불평등과 Q개의 하위그룹으로 나눈 between-group 불평등은 같으며, K*Q개의 하위그룹으로 나눈 between-group 불평등도 이와 같게 된다. within-group 불평등의 경우도 마찬가지여서, K개의 하위그룹으로 나눈 within-group 불평등과 Q개의 하위그룹으로 나눈 within-group 불평등은 같으며, K*Q개의 하위그룹으로 나눈 within-group 불평등도 이와 같게 된다.

위 두 조건 중 하나만 만족한다면, 즉 다음의 조건이 만족한다면

$$\forall K_j, \forall Q_l, \ln(\overline{y_{K_j}}) = \ln(\overline{y_{K_j, Q_l}})$$

$$\exists K_j, \exists Q_l, \ln(\overline{y_{Q_l}}) \neq \ln(\overline{y_{K_j Q_l}})$$

between-group 불평등과 within-group 불평등은 다음과 같이 결정된다.

$$\begin{aligned} \sum_{K_j=1}^K \sum_{Q_l=1}^Q w_{K_j Q_l} * \ln(\overline{y_{K_j Q_l}}) &= \max(\sum_{Q_l=1}^Q w_{Q_l} * \ln(\overline{y_{Q_l}}), \sum_{K_j=1}^K w_{K_j} * \ln(\overline{y_{K_j}})) \\ &= \sum_{K_j=1}^K w_{K_j} * \ln(\overline{y_{K_j}}) \\ \sum_{K_j=1}^K \sum_{Q_l=1}^Q w_{K_j Q_l} * MLD_{K_j Q_l} &= \min(\sum_{Q_l=1}^Q w_{Q_l} * MLD_{Q_l}, \sum_{K_j=1}^K w_{K_j} * MLD_{K_j}) \\ &= \sum_{K_j=1}^K w_{K_j} * MLD_{K_j} \end{aligned}$$

Q라는 요소는 K라는 요소에서의 하위 그룹 몇 개를 합하는 방식으로 만든 구분의 체계일 때 위와 같은 조건이 만족되는데, 예를 들면 K는 5세 간격별 연령계급이고, Q는 유년인구, 생산가능인구, 노년인구라는 3계급의 구분인 경우가 이에 해당한다. K*Q개의 하위그룹 중 그룹의 구성원이 하나라도 있는 하위그룹의 수는 K개와 같고, K*Q개의 하위그룹을 나누어도 (K*Q-K)개의 그룹에는 구성원이 하나도 없기 때문에, 실제로는 K개의 하위그룹으로 나눈 것과 같은 결과를 얻을 뿐이다. 즉 K*Q개 하위그룹으로의 분해에서 within-group 불평등과 between-group 불평등은 K개 하위그룹으로의 분해에서의 within-group 불평등 및 between-group 불평등과 같다.

만약 위의 두 조건을 모두 만족하지 않는다면, 즉 아래의 두 조건을 만족한다면,

$$\exists K_j, \exists Q_l, \ln(\overline{y_{K_j}}) \neq \ln(\overline{y_{K_j Q_l}})$$

$$\exists K_j, \exists Q_l, \ln(\overline{y_{Q_l}}) \neq \ln(\overline{y_{K_j Q_l}})$$

between-group 불평등과 within-group 불평등에는 다음과 같은 제약이 부과된다.

$$\begin{aligned} \sum_{K_j=1}^K \sum_{Q_l=1}^Q w_{K_j Q_l} * \ln(\overline{y_{K_j Q_l}}) &> \max(\sum_{Q_l=1}^Q w_{Q_l} * \ln(\overline{y_{Q_l}}), \sum_{K_j=1}^K w_{K_j} * \ln(\overline{y_{K_j}})) \\ \sum_{K_j=1}^K \sum_{Q_l=1}^Q w_{K_j Q_l} * MLD_{K_j Q_l} &< \min(\sum_{Q_l=1}^Q w_{Q_l} * MLD_{Q_l}, \sum_{K_j=1}^K w_{K_j} * MLD_{K_j}) \end{aligned}$$

K*Q개의 하위그룹으로 나눈 between-group 불평등은 K개의 하위그룹으로 나눈 between-group 불평등과 Q개의 하위그룹으로 나눈 between-group 불평등 중 큰 것보다 더 커지게 되고, K*Q개의 하위그룹으로 나눈 within-group 불평등은 K개의 하위그룹으로 나눈 within-group 불평등과 Q개의 하위그룹으로 나눈 within-group 불평등 중 작은 것보다 더 작아지게 된다. 즉 K*Q개의 하위그룹으로 나눈 between-group 불평등의 하한은 K개의 하위그룹으로 나눈 between-group 불평등과 Q개의 하위그룹으로 나눈 between-group 불

평등 중 큰 값이며, $K \times Q$ 개의 하위그룹으로 나눈 within-group 불평등의 상한은 K 개의 하위그룹으로 나눈 within-group 불평등과 Q 개의 하위그룹으로 나눈 within-group 불평등 중 작은 값이다. 즉 완전히 동일하게 하위그룹으로 분해되지 않는 두 요인을 결합하여 보다 세분된 하위그룹간 분해를 하면, 하위그룹의 격차로 설명하지 못하는 잔여적 성격의 불평등인 within-group 불평등은 줄어들고, 하위그룹의 격차로 설명할 수 있는 between-group 불평등은 커진다. 기존의 그룹분류보다 그룹의 구성원이 하나라도 있는 그룹을 새롭게 만들 수 있는 요인을 통합하여 분석하게 되면, between-group 불평등은 커지고 within-group 불평등은 적어지기 때문에, 새롭게 분석에 포함시킨 요인의 정보량은 새롭게 만든 세분된 하위그룹 분석에서의 between-group 불평등의 설명력의 증대를 통해 파악할 수 있다.

또한, 격차에서의 인구효과와 격차효과 중 어느 것이 주도적인 역할을 하는가는 불평등의 동태적 구조를 이해하는 데 필요하기 때문에, 양 추계치 간의 그랜저 인과성 검증도 수행한다.

2. 자료

본 논문이 분석대상으로 하는 임금구조기본통계조사는 1968년부터 실시된 '직종별임금실태조사'가 1992년 명칭 변경된 것이다. 1968년부터 실시된 직종별임금실태조사는 "전국에 실재하는 사업체에 종사하는 근로자 중 기술계 근로자의 직종별 임금수준과 산업, 지역, 사업체 규모, 근로자의 성, 연령, 근속연수, 경력연수별로 파악하여 임금정책 수립을 위한 기초자료는 물론 그 외에 직업훈련 및 기능검정사업 등에 필요한 자료를 제공하는데 있"었기 때문에(1968 직종별임금조사보고서), 노동정책의 방향이나 노동시장의 분절 구조의 변화 등에 민감하게 반응하면서, 조사 대상자 및 분류체계를 조정해갔다. 1969년에는 근로자 10인 이상 사업체를 기준으로 생산계근로자와 기술계근로자만을 대상으로 하였지만, 1970년에는 상용근로자 10인 이상 사업체의 모든 근로자를 대상으로 하였고, 1999년부터는 상용근로자 5인 이상으로 확대하였다. 여기에서는 장기적인 비교가능성을 확보하기 위해 분석대상을 상용근로자 10인 이상으로 한정하였으며, 포괄범위가 달랐던 1970년 이전은 분석의 대상에 포함시키지 않았다.

원시파일이 있으면 다차원적인 분석을 실시할 수 있지만, 현재 고용노동부는 1980년부터 현재까지의 고용형태근로실태조사 임금구조부문 원시파일을 제공하고 있으며, 1970년대 원시파일은 제공하지 않는다. 그렇지만, 1970년대에는 직종별 임금조사의 주요 내용을 제표한 보고서를 발간하였다. 이 발간자료에는 임금계급별 근로자 구성표와 주요 조사 항목에 대한 범주별 근로자수와 평균임금을 제표하여 수록하고 있기 때문에, 개별 요인에 대한 불평등 분석을 수행할 수는 있다. 본 논문에서는 가능한 경우 1970년대도 포함하여 분석한다.

1970년대 직종별임금조사보고서와 1980년 이후 원시파일을 활용하여 장기시계열을 만드는 방법은 다음과 같다. 우선 직종별임금조사보고서에 수록된 임금계급별 근로자 구성표로부터 MLD와 Gini계수를 추계한다. MLD는 하위그룹간 분해에 있어 가법성을 만족하기 때문에, 직종별임금조사보고서에 수록된 범주별 근로자수와 평균임금을 활용하여 between-group 불평등을 계산하고, 전체 불평등에서 between-group 불평등을 빼주는 방식으로 within-group 불평등을 계산한다. 직종별임금조사보고서에 수록된 임금계급별 근로자 구성표로부터 MLD와 Gini계수를 추계하는 방법은 [첨부 1]에 제시하였다.

한편, 직종별 임금조사보고서에는 원시파일에서는 얻을 수 없는 정보도 포함되어 있는데,

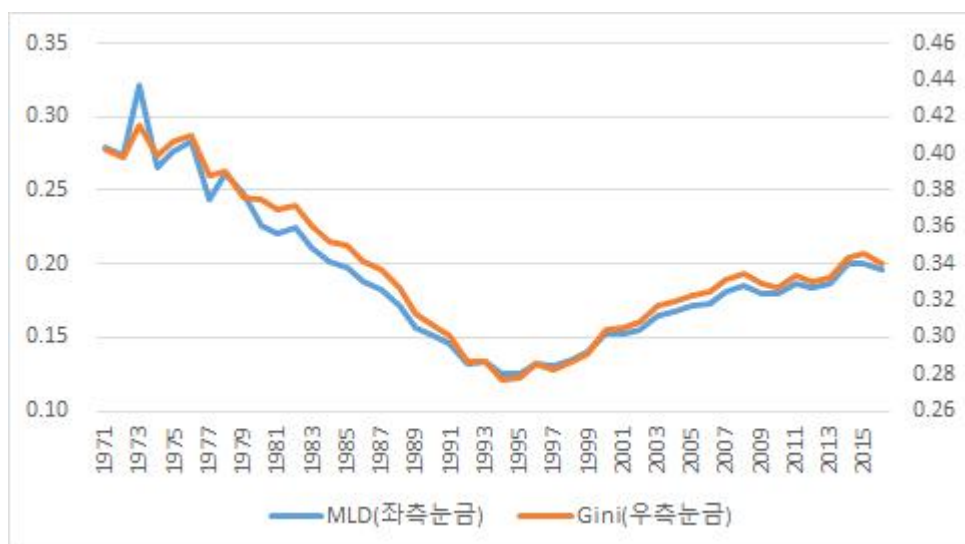
직급별 임금에 대한 것이 그 예이다. 본 논문에서는 고용노동부에서 제공하는 원시파일뿐만 아니라 원시파일에는 없지만, 직종별 임금조사보고서에는 수록되어 있는 정보도 필요한 경우 활용한다.

제2절 임금불평등의 장기변화

10인 이상 근로자를 사용하는 사업체에 종사하는 근로자가 임금노동자에서 차지하는 비중은 1970년대부터 현재까지 40% 전반대를 오르내리고 있다. 10인 이상 근로자를 사용하는 사업체 외부에 임금노동자의 50% 이상이 근무하고 있으며, 이들의 근로조건은 10인 이상 근로자를 사용하는 사업체와는 상당한 차이가 있었을 것이기 때문에, 본 논문의 결과를 전체 임금노동자의 임금불평등에 대한 것으로 간주해서는 안된다. 이 문제를 어떻게 보완할 것인가는 추후의 과제로 하고, 여기에는 10인 이상 사업체 근로자의 임금불평등만을 분석한다.

현재 고용노동부는 1980년부터 '임금구조기본통계조사'의 원시파일을 제공하고 있기 때문에, 이 자료를 이용하여 1980년 이후 임금불평등을 고찰한 연구는 다수 있지만, 1970년대도 포함하여 임금불평등을 고찰한 연구는 Nam(1997)과 강승복(2005)을 제외하고는 찾아보기 어렵다. Nam(1997: 216)은 1972년부터 1988년까지는 격년으로 그리고 1989년을 더한 10개년에 대해 직종별임금조사 원시파일부터 3만개의 관측치를 샘플링하여 $\text{Var}(\ln W)$ 를 추계하였는데, 1976년이 피크이고 이후 1989년까지 임금불평등은 추세적으로 하락함을 보여주고 있다. 강승복(2005)은 1974년부터 2004년까지 임금불평등의 추이를 보기 위해 지니계수를 추계하였는데, 지니계수는 1974년부터 2004년까지 지속적으로 감소하고 있다.

필자는 비록 1970년대 직종별 임금조사의 원시파일에 접근하지는 못하지만, [첨부 1]에 제시한 것과 같은 방법을 사용하여 1970년대 불평등 지수를 작성하였으며, 1971년부터 2016년까지 임금불평등에 대한 Gini계수값과 MLD값을 [첨부 1]에 제시하였으며, [그림 1]은 그것을 도시한 것이다. 여기에서 분석대상으로 사용한 임금은 월간현금급여액에 전년 연간특별급여액의 1/12을 더한 값이다.



[그림 1] 상용근로자 10인 이상 사업체 근로자의 임금불평등의 추이(1971-2016)

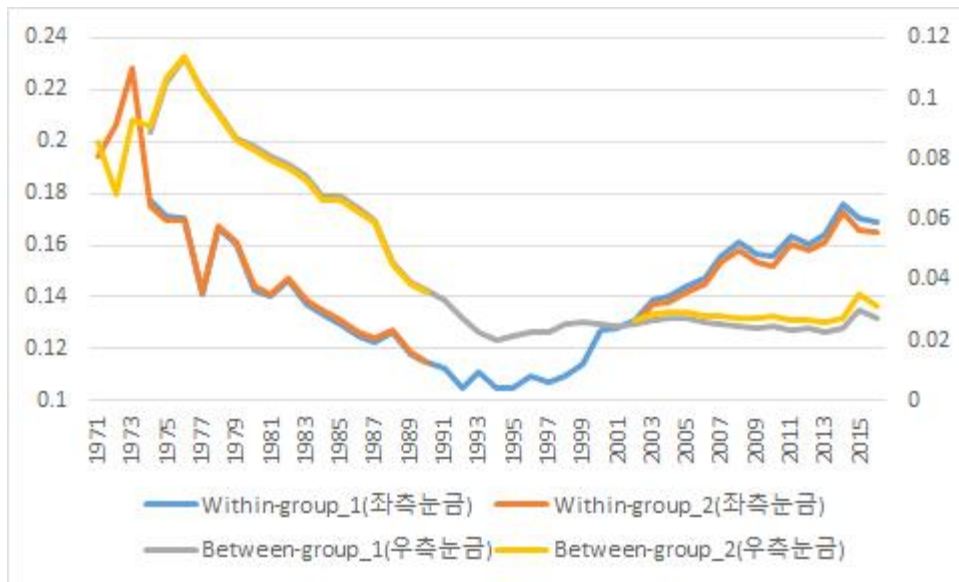
자료: [첨부 1] 참조

[그림 1]에 의하면, 전체 기간 중 Gini계수가 가장 큰 해는 1973년으로 0.41565에 이르고 있다. 이후 추세적으로 감소하여 1994년에 Gini계수값은 0.27655로 최소가 되고, 이후 다시 증가하여 2016년 현재 Gini계수값은 0.33999이다. MLD도 Gini 계수와 대체로 동일한 추이를 보여준다. 임금불평등의 전체 추이를 정리하면, 1980년대 초에는 임금불평등이 상대적으로 높은 상태에 있었으며, 이후 1994년까지 추세적으로 감소하고, 1994년을 전환점으로 하여 다시 증가하였으며, 1970년대의 임금불평등은 1980년대보다 더 높은 상태에 있었으며, 현재의 임금불평등보다 더 높은 상태였다.

한국은 상대적으로 평등함을 유지하면서 높은 성장을 이루었으며, 이와 같은 경제발전의 특질이 나타난 데에는 농지개혁이 중요한 역할을 했다고 생각하는 경향이 있다. 그러나 위에서 제시한 임금불평등의 추이는 이와 같은 인식을 재고할 필요가 있음을 보여준다. 고도 성장이 본격화하는 1970년대 초에 한국은 매우 높은 임금불평등의 상태에 있었으며, 이 불평등의 수준은 양극화가 상당히 진행되어 임금불평등이 사회적 문제가 되고 있는 현재보다 더 심했다. 한국은 1970년대에 상대적으로 불평등한 상태에 있었고, 1980년대와 1990년대 전반의 시기를 거치면서 평등하게 되었기 때문에, 왜 개발의 처음부터 평등하였는가가 아니라 어떻게 평등성을 강화하는 개발이 이루어질 수 있었는가를 물어야 하고, 그 답은 농지개혁이 아니라 경제개발과정에서 찾아야 할 것이다.³⁾

뒤에서 고찰하겠지만, 임금불평등을 여러 요인에 대해 하위그룹별 분해를 해보면, 학력별 하위그룹간 between 불평등과 연령별 하위그룹간 between 불평등과 성별 하위그룹간 between 불평등은 매우 유사한 패턴을 보여주는데, 모두 1980년대 초에 높은 수준에 있다가 1990년대 초까지 하락하고 1990년대 중반 이후 일정한 수준을 유지하는 형태를 취하고 있다. 1980년대 초의 높은 임금불평등은 학력별 성별 연령별로 매우 큰 임금격차가 있었기 때문이었다고 할 수 있는데, 1980년의 임금불평등의 구조를 분석한 이효수(1984)는 학력별로 그리고 성별로 상이한 연공적 임금체계가 형성되어, 학력별로 성별로 노동시장이 단층화되어 있음을 지적하였다. 즉 1970년대 후반에 학력별 연령별 성별 하위그룹간 불평등성이 매우 높은 것은 노동시장이 학력별 성별로 단층화된 연공적 임금체계에 의해 규율되는 체계였기 때문이었다. 그리고 학력별 연령별 성별 하위그룹간 불평등이 줄어든 것은 1970년대 후반에 존재하였던 학력별 성별로 단층화된 연공적 임금체계에 의해 규율되는 노동시장의 구조가 해체되어 갔음을 보여주는 것이라 할 수 있는데, 이 점을 염두에 두고 이제 학력별 연령별 성별 하위그룹간 불평등의 추이를 살펴보자.

3) Kang and Yun(2008)은 1980년대와 1990년대 초에 한국에서 임금불평등이 감소하면서 높은 성장을 이룬 것은 1980년대에 적지 않은 국가들에서 임금 및 소득 불평등이 증가했음을 고려할 때 매우 주목할 만한 것임을 지적하고 있다.

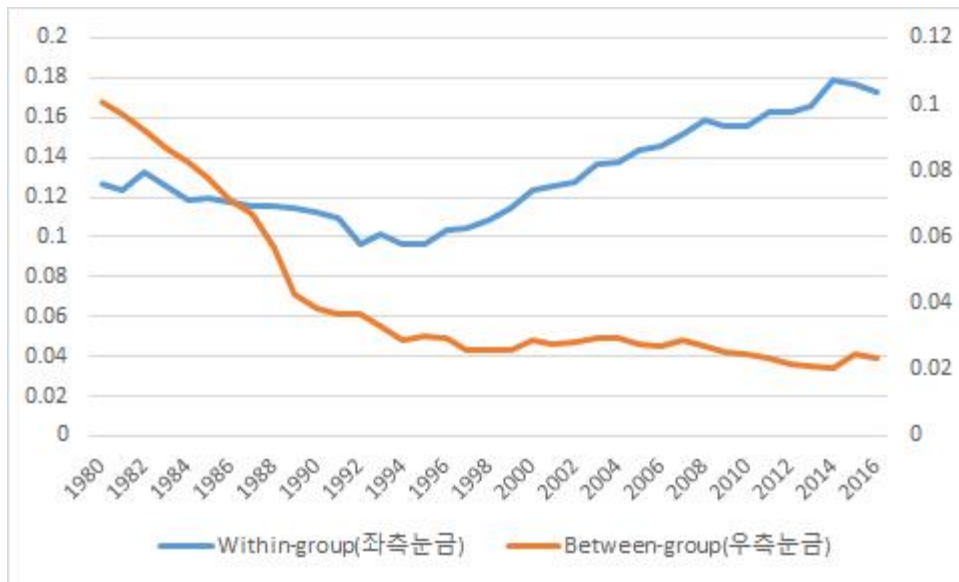


[그림 2] 임금불평등의 하위그룹간 분해(1): 학력별

주) winthin-group_1 과 between-group_1는 중졸, 고졸, 초대졸, 대졸의 네 그룹으로 나누어 계산된 값이며, winthin-group_2와 between-group_2는 1971-1990년 동안은 국졸, 중졸, 고졸, 대졸의 네 그룹으로 나누어 계산된 값이며, 2002-2016년 동안은 중졸 이하, 고졸, 초대졸, 대졸, 대학원졸 이상의 다섯 그룹으로 나누어 계산된 값이다.

[그림 2]은 학력별 하위그룹간 분해 결과를 제시한 것이다. 직종별 임금조사에서 학력의 분류는 시기에 따라 약간 변화했다. 1971년부터 1973년까지는 국졸, 중졸, 고졸, 대학졸로 구분되었으며, 1974년부터는 국졸 이하, 중졸, 고졸, 초대졸(전문재졸), 대졸 이상으로 구분되었으며, 2002년부터는 중졸이하, 고졸, 초대졸, 대졸, 대학원졸 이상으로 구분되었다. 여기에서는 학력간 임금불평등의 비교가능한 장기 추이에 관심이 있기 때문에, 1974년부터 2016년까지 일관된 분류체계를 유지할 수 있는 중졸, 고졸, 초대졸, 대졸 4가지로 구분된 학력간 임금불평등을 제시하였고, 이와 같은 분류를 할 수 없는 그 이전 시기의 변동도 보기 위해 1971년부터 1990년까지는 국졸, 중졸, 고졸, 대졸의 네 가지로 구분된 학력간 임금불평등의 추이를 제시하였다. 그리고 최근 대학원 이상의 고학력화의 효과도 보기 위해 2002년 이후에는 중졸 이하, 고졸, 초대졸, 대졸, 대학원졸 이상의 다섯 가지로 구분된 학력간 임금불평등의 추이를 제시하였다. 그러나 임금불평등의 수준이나 추이는 세 계열간에 큰 차이가 없기 때문에, 중졸 이하, 고졸, 초대졸, 대졸의 네 가지로 구분된 임금불평등의 장기추이만을 고려하여도 무방하다.

학력그룹 간 임금불평등은 1976년에 최고에 이르고 있는데, 이때에는 학력그룹 내부의 불평등보다 학력그룹 간 불평등이 더 컸다. 그러나 이후 1994년까지 가파르게 하락하였다. 학력간 임금 불평등의 감소는 학력별 성별로 단층화된 연공적 임금체계에 규율된 노동시장 구조의 변화를 의미하므로, 학력 그룹간 불평등 뿐만 아니라 연령 그룹간 불평등, 성별 불평등의 감소도 동반할 것이라 예측된다. 그렇다면, 학력그룹간 임금불평등의 감소는 학력 그룹 내부의 임금불평등의 감소도 동반할 것인데, [그림 2]은 이것을 잘 보여준다. 1976년부터 1994년까지 임금불평등의 감소 규모를 보면, 학력그룹 내부의 불평등의 감소보다도 학력그룹간 불평등의 감소가 더 큼을 지적하여 둔다.



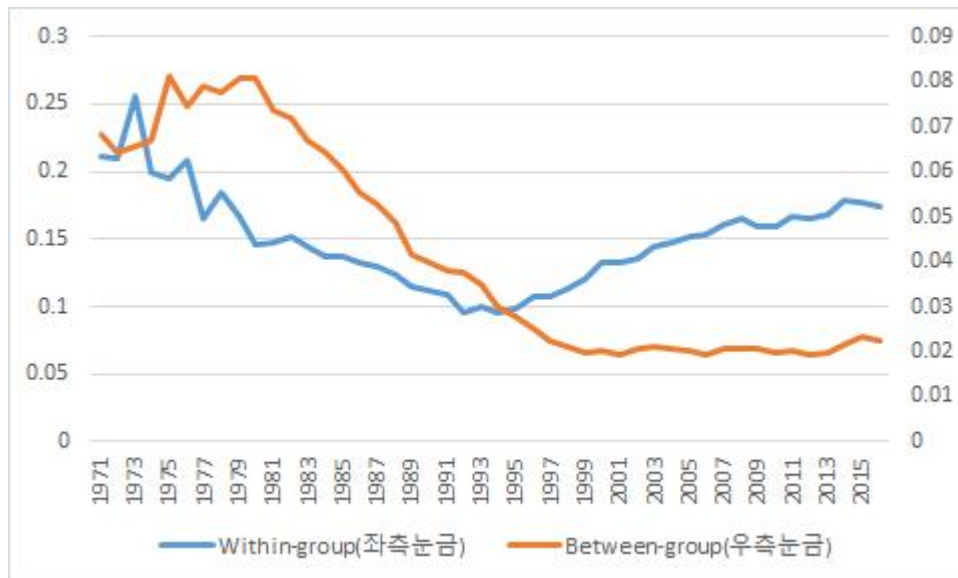
[그림 3] 임금불평등의 하위그룹간 분해(2): 연령별

주: 여기에서는 10대 후반, 20대 전반, 20대 후반, 30대 전반, 30대 후반, 40대 전반, 40대 후반, 50대 전반, 50대 후반, 60대 전반, 65세 이상으로 11개 그룹으로 구분된 연령계급을 사용하여 계산하였다.

물론 학력별 성별로 단층화된 연공적 임금체계에 규율된 노동시장의 구조가 해체되는 것과 연공적 임금체계가 해체되는 것은 같지 않다. 학력별 성별 격차를 동반하지 않는 연공적 임금체계를 생각할 수 있기 때문이다. 학력별로 단층화된 노동시장이란 학력을 주로 한 자격제도에 기초하여 사원-준사원-고원-공원-용원 등으로 서열화된 신분제에 따라 승진 승격과 임금수준이 결정되는 노동시장을 의미한다. 그런데 이와 같은 신분제를 극복하고 전사원제를 실시하려는 움직임이 1970년대부터 전개되었다. 예컨대 포항제철은 1971년에 전사원제를 실시하였고, 한일 시멘트는 1973년 8월에, 금성사는 1977년에 전사원제를 실시하였다(1985 노동경제연감). 전사원제의 실시는 모든 종사자를 인사계열상으로 통합된 연공적 임금체계 속에서 운영하는 것이지 연공적 임금체계의 해체를 의미하는 것은 아니었다. 그러나, [그림 3]에서 볼 수 있듯이 연령별 임금불평등은 상당히 완화되고 있다. 연공적 임금체계가 해소되지 않았음에도 불구하고 연령별 임금불평등은 감소할 수 있는가?

이와 같은 현상을 이해하기 위해서는 한국의 연공적 임금체계가 일부만이 승진되고 일부는 배제되는 소수 승자들의 연공적 임금체계의 성격이 강하였다는 점을 고려하여야 한다. 일본의 경우 통상 연공적 임금체계는 평생고용을 유지하는 기제로 파악되었지만, 한국의 연공적 임금체계는 일본의 연공적 임금체계보다 더 가파르게 상승하는 체계였고 모두가 평생고용을 하여서는 유지될 수 없는 구조였다. 한국의 연공적 임금체계는 매우 높은 이직을 전제한 속에서 일부의 승자가 가파르게 상승하는 연공적 임금을 받으며 많은 사람들은 탈락해가는 임금체계였으므로, 승자만을 보면 연공성이 매우 높지만, 패자까지를 아울러 보면, 연공성이 높지 않을 수 있다. 따라서 연령계급별 하위 그룹간 불평등의 추이 그 자체만으로는 소수 승자들의 연공적 임금체계가 해소되었는가 그렇지 않는가를 파악할 수는 없다. 연령별 임금불평등의 감소가 동일한 사업체에서 하후 상박형의 임금조정을 실시하여 연공적 임금의 누진성이 완화된 나타난 현상인지 승진경쟁에서 탈락한 고연령층이 저임금 노동자로 취업하는 것을 반영하는 현상인지에 대해서는 추가적으로 연구할 과제일 것이다. 여기에서는 연령

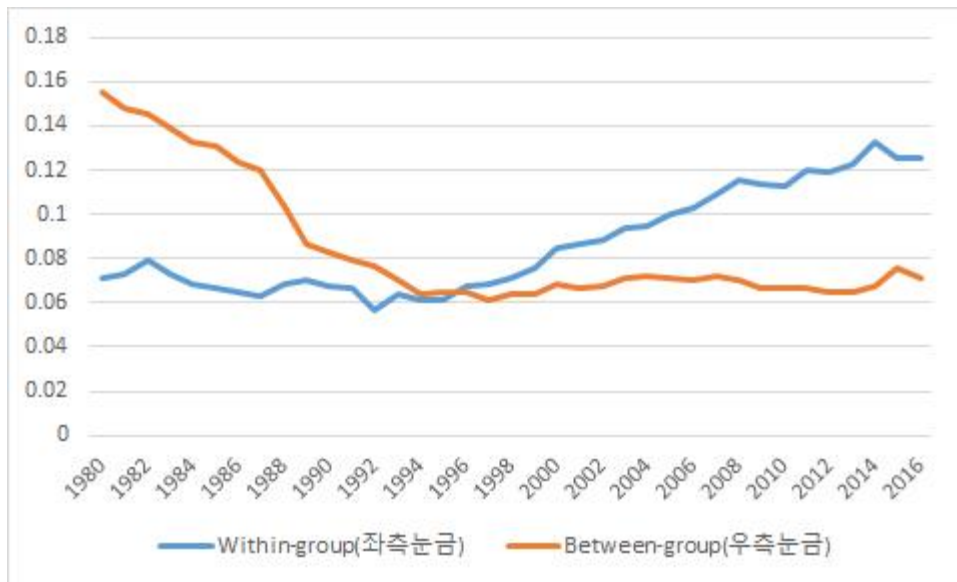
별 임금불평등이 감소하고 있었다는 팩트를 확인하는 수준에 머무르고자 한다.



[그림 4] 임금불평등의 하위그룹간 분해(3): 성별

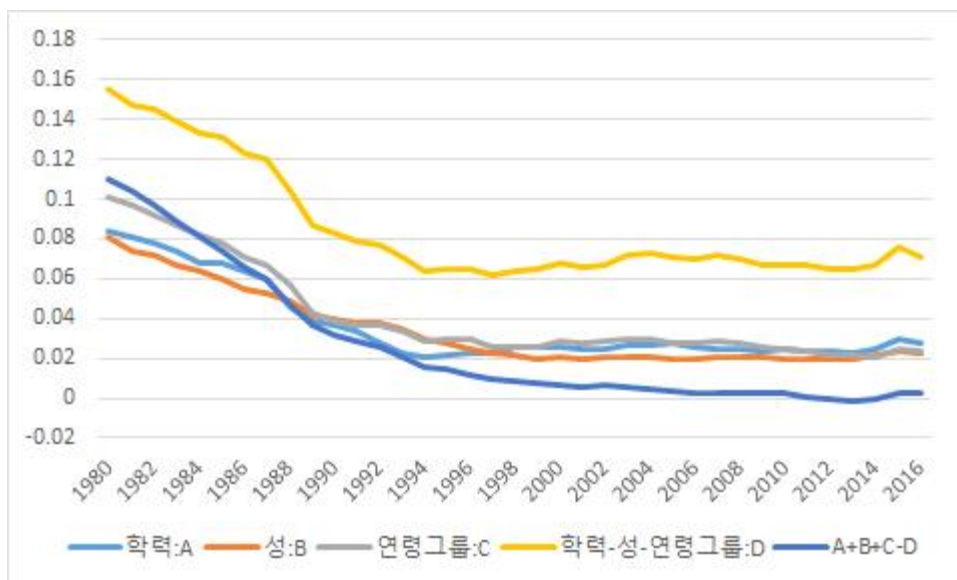
1980년대 초 학력별 성별로 단층화된 연공적 임금체계에서는 고학력 남자들은 경력기간이 늘어나면 높은 연공임금을 얻지만, 여자들은 그렇지 못하였기 때문에 성별 임금도 매우 컸다. 따라서 학력별 성별로 단층화된 연공적 임금체계가 해체될 때, 성별 임금격차도 하락하게 될 것이라 예측할 수 있는데, [그림 4]이 보여주는 성별 임금불평등의 추이는 이에 부합하는 결과를 보여준다.

1970년대 후반의 노동시장이 학력별 성별로 단층화된 연공적 임금체계에 규율되는 노동 시장이었으며, 1980년대와 1990년대 초반에 이렇게 단층화된 연공적 임금체계가 해체되어 갔는데, 학력별 성별로 단층화된 연공적 임금체계의 해체가 임금불평등에 미친 효과를 종합적으로 파악하기 위해서는 학력별 성별 연령계급별 구분을 결합한 학력-성-연령그룹별 하위 그룹간 불평등성을 고찰하는 것이 더 낫다.



[그림 5] 임금불평등의 하위그룹간 분해(4): 학력-성-연령그룹별

[그림 5]는 학력-성-연령그룹별 하위그룹간 분해결과를 제시한 것이다. 학력-성-연령그룹별 between-group 불평등은 1980년대와 1990년대 전반에 걸쳐 하락하고 그 이후 안정적인 수준을 유지하고 있다는 점은 학력, 성, 연령을 각각 따로 고찰할 때와 동일하지만, within-group 불평등은 1980년대와 1990년대에 안정적이어서, 학력, 성, 연령을 각각 따로 고찰할 때와는 다르다. 학력, 성, 연령을 각각 따로 고찰할 때는 다른 요인의 임금격차의 감소가 within-group 불평등의 감소로 나타났는데, 이제 이 세 요인을 결합한 하위그룹간 분해를 하였기 때문에, within-group 불평등의 감소 경향이 거의 사라진 것이다.

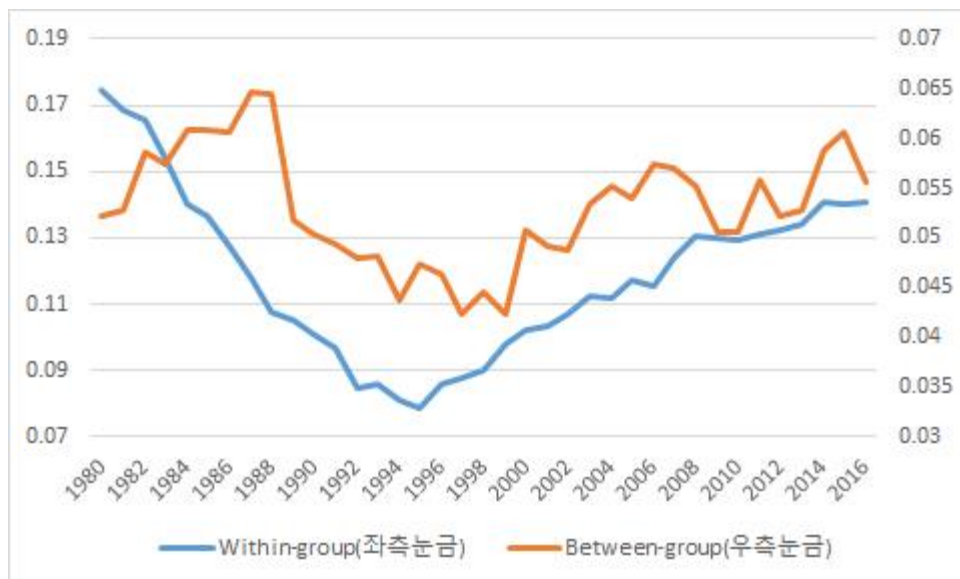


[그림 6] 학력별, 성별, 연령그룹별 및 학력-성-연령그룹별에 있어 between-group 불평등의 수준 비교

학력별, 성별, 연령별 between-group 불평등성은 학력별 성별로 단층화된 연공형 임금체계의 일환으로 긴밀하게 관련되어 있었으며, 각각의 임금격차는 서로 중첩되는 영역도 있었기 때문에, 각각의 between-group 불평등의 합계가 학력-성-연령그룹별 between-group 불평등성과 동일하게 되는 것은 아니다. 양자 간의 차이를 보면, 1980년에는 0.1을 넘었지만, 이후 점차 감소하여, 2000년대 후반에 들어서는 거의 0에 가깝게 되고 있다. 2000년대 후반에도 학력, 성, 연령그룹간 임금격차는 존재하지만, 이제 이 세 요인을 통합하는 임금 격차의 체계는 사라졌음을 보여준다.

1970년대 중반부터 하락하기 시작한 임금불평등은 1995년부터 다시 증가하기 시작하였는데, 1995년 이후 시기의 학력별, 연령계급별, 성별 between-group 불평등을 살펴보면, 모두 증가하고 있지 않다. 즉 1990년대 중반 이후의 임금불평등의 증가는 1970년대 풍의 학력별 성별로 단층화된 연공형 임금체계의 복귀를 의미하는 것은 아니라는 점은 명백하다.

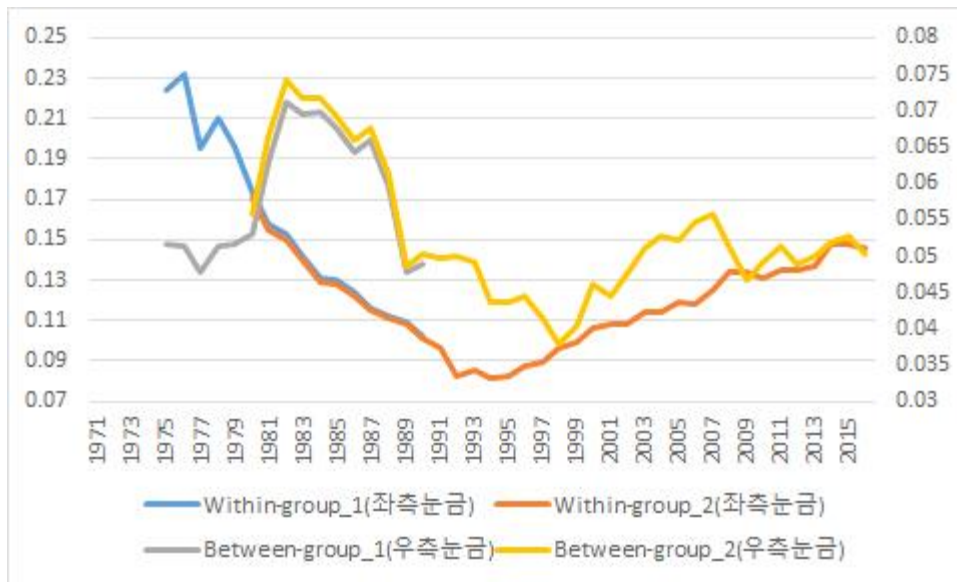
그렇다면, 1990년대 임금불평등의 증가를 야기한 것은 무엇일까? 근속기간별, 경력기간별, 기업규모별, 직급별 between-group 불평등은 1990년대 후반 이래 미약하기는 하지만 증가 추세를 보이고 있다. 이들 요인이 어느 만큼 설명할 수 있을지 살펴보자.



[그림 7] 임금불평등의 하위그룹간 분해(5): 근속기간별

주: 근속기간은 1년 미만, 1년 이상 3년 미만, 3년 이상 5년 미만, 5년 이상 10년 미만, 10년 이상으로 5개 그룹으로 나누어 계산한 값임.

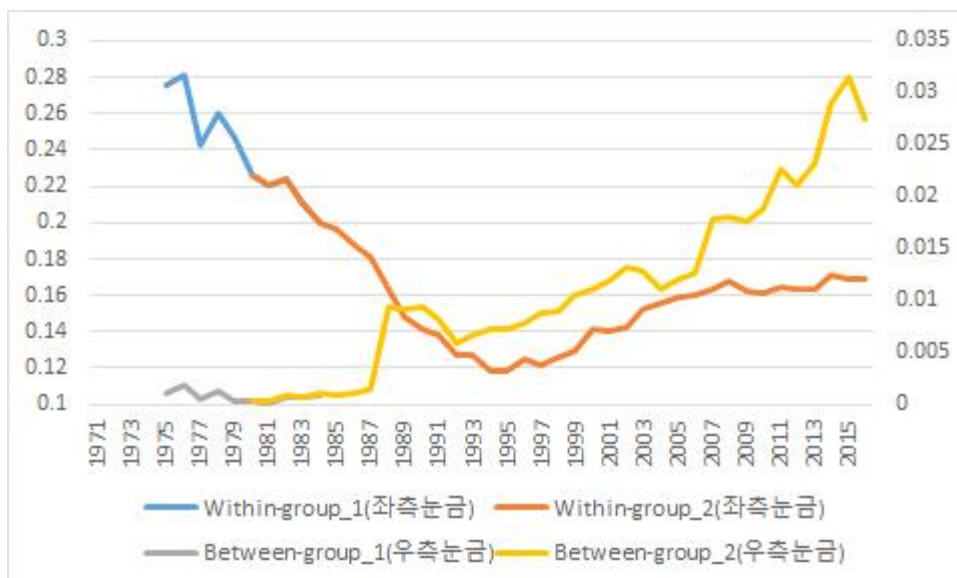
근속기간별 between-group 불평등은 학력별, 연령별, 성별 between-group 불평등과 마찬가지로 1990년대 초까지는 하락의 추세를 보이지만, 1990년대 후반부터 뚜렷이 상승하는 추세를 보이고 있다. 다만, 1994년부터 2016년까지 MLD는 0.07 정도 증가하였는데, 근속기간별 between-group 불평등은 가장 낮았던 1997년과 가장 높았던 2015년을 비교하여도 0.018밖에 증가하지 않아 1990년대 중반 이후 불평등 증가의 한 요인이기는 하겠지만, 큰 설명력을 가지는 것은 아니다.



[그림 8] 임금불평등의 하위그룹간 분해(6): 경력기간별

주: within-group_1과 between-group_1는 1년 미만, 1년 이상 5년 미만, 5년 이상 10년 미만, 10년 이상으로 경력기간을 나누어 계산한 값이며, within-group_2와 between-group_2는 1년 미만, 1년 이상 3년 미만, 3년 이상 5년 미만, 5년 이상 10년 미만, 10년 이상으로 경력기간을 나누어 계산한 값임.

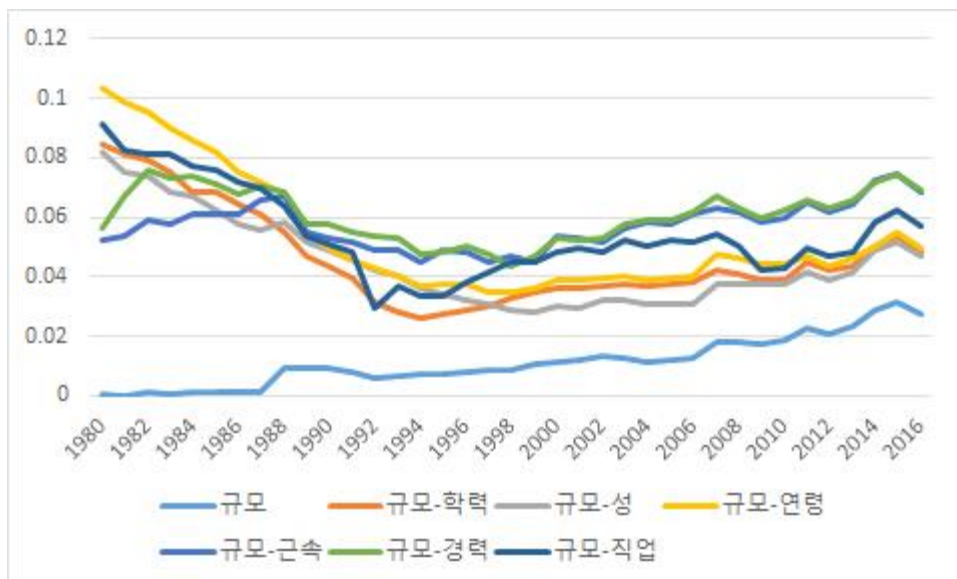
경력기간별 between-group 불평등을 보면, 2007년 이전과 이후의 추세가 약간 다르다. 1998년부터 2007년까지 0.018 정도 증가했지만, 이후에는 감소 또는 답보하는 것으로 보인다. 1990년대 중반 이후 임금 불평등의 증가의 한 요인이기는 하지만, 그 설명력도 크다고 볼 수는 없다.



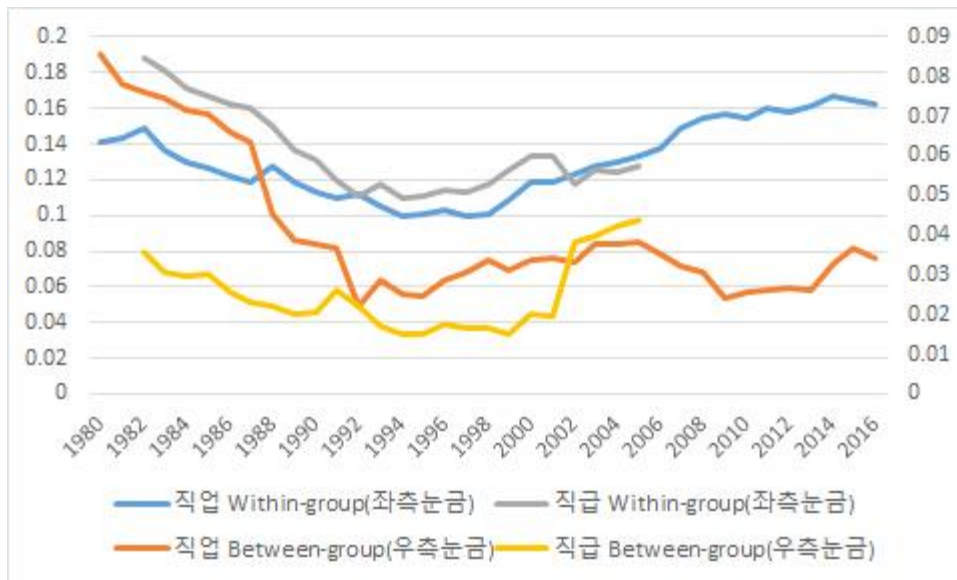
[그림 9] 임금불평등의 하위그룹간 분해(7): 사업체 규모별

주: 사업체규모는 10-29인, 30-99인, 100-299인, 300-499인, 500인 이상의 5가지로 구분된 것을 사용하여 계산한 것이다.

최근 불평등 증가의 유력한 요인으로 대기업과 중소기업 간 임금격차가 주목 받고 있다. 확실히 사업체규모별 between-group 불평등은 1990년대 이후 지속적으로 증가하고 있다. 1992년 0.006에서 2015년에는 0.031이 되어 동기간 동안 0.026 정도 증가하였다. 그러나 앞서 언급하였듯이 1994년부터 2016년까지 MLD는 0.07 정도 증가하였기 때문에, 사업체규모별 between-group 불평등의 증가만으로는 1990년대 중반 이후의 불평등 증가를 설명하기에 충분하지 않다. 물론 사업체 규모 그 자체만이 아니라 사업체 규모와 근속이나 경력이나 학력이나 연령 등이 결합하여 임금불평등의 구조가 만들어졌을 수도 있기 때문에, 사업체규모와 근속, 사업체규모와 경력, 사업체규모와 학력, 사업체규모와 연령 등을 결합하여 하위그룹을 만들어 하위그룹간 분해를 해 볼 필요는 있다. 그 결과를 제시한 것이 [그림 10]인데, 규모별 between-group 불평등보다 모두 커서 임금불평등에 대한 설명력이 증대하기는 하지만, 여전히 1990년대 이후 임금 불평등의 증가를 설명하기에 충분하지 않다. 한 가지 주목되는 점은 1980년에는 규모와 결합하여 고찰할 때, 연령이 근속과 경력보다 불평등의 더 많은 부분을 설명하였지만, 1990년대 들어서는 연령보다는 근속과 경력이 불평등의 더 많은 부분을 설명하게 되었다는 점이다.



[그림 10] 규모 및 규모와 여러 범주들을 결합한 하위그룹간 분해에서 하위그룹간 불평등



[그림 11] 임금불평등의 하위그룹간 분해(8): 직업별 및 직급별

주: 직업은 관리자, 전문가 및 관련 종사자, 사무 종사자, 서비스 및 판매종사자, 농림어업숙련 종사자, 기능원 및 관련 기능 종사자, 장치·기계조작 및 조립 종사자, 단순노무종사자로 8대 분류한 것인데, 직업분류가 변하는 때 불연속이 발생하기 때문에, 단순 참조로만 제시한다.

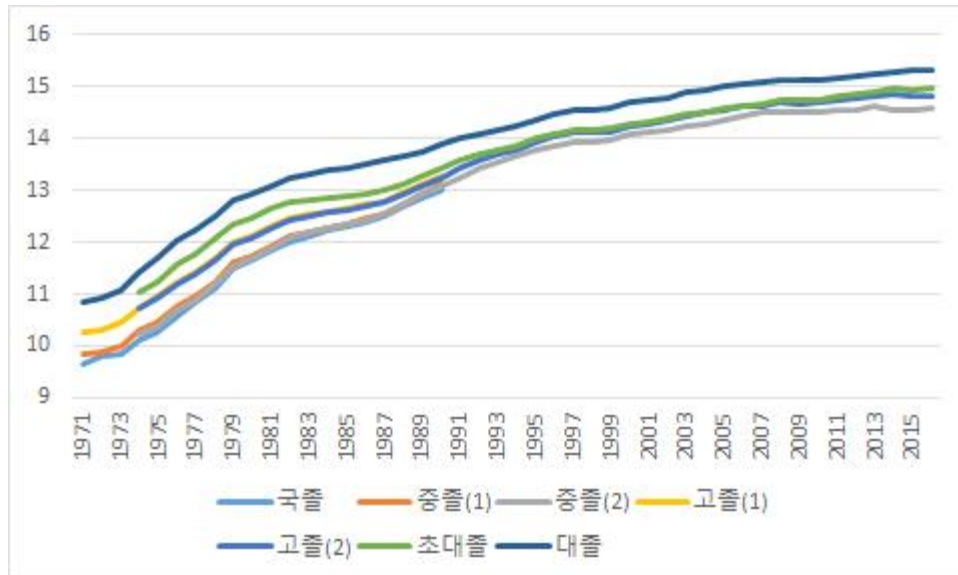
직종별 임금조사보고서에는 1982년부터 직급별 근로자수와 평균임금이 제표되어 있기 때문에, 이것을 이용하여 직급별 between-group 불평등을 계산할 수 있다. 비록 2005년까지 밖에 알 수 없지만, 1994년부터 2005년까지의 변동폭을 보면, 0.02865여서, 동기간 동안 규모나 규모와 근속, 경력, 학력, 연령, 직업 등을 결합한 것 어떤 것보다도 1990년대 중반 이후 임금불평등의 증가를 더 많이 설명해 주고 있다. 현재 한국은 대기업과 중소기업간의 임금격차가 클 뿐만 아니라, 대기업에서도 직급에 따라 임금격차가 확대되어, 대기업의 임원들은 과거에는 상상하기 힘든 연봉을 받는 시대가 되었다. 이와 같은 현실을 고려할 때 규모와 직급을 결합하여 between-group 불평등을 구한다면, 1990년대 중반 이후 더 큰 증가분을 설명할 수 있을 것이지만, 이와 같은 분석을 할 수 있는 자료는 현재 없다. 자료가 불충분하여 결론은 잠정적일 수밖에 없지만, 1990년대 중반 이후 임금불평등의 증가는 1970년대 학력별 성별로 단층화된 연공적 임금제도에 의해 분절된 노동시장 구조의 재생이 아니라 기업규모별 직급별로 차등적인 성과연봉제에 의해 분절된 노동시장 구조가 출현했다고 볼 수 있는데, 그 성격에 대해서는 다음 항에서 약간 더 논의하도록 한다.

제3절 임금불평등의 두 차례 파동

1. 학력별 성별로 단층화된 연공적 임금체제의 해체

1980년대부터 1990년대 전반까지 임금불평등의 감소는 학력별 성별로 단층화된 연공적 임금체제의 해체를 반영한 것이었다. 그렇다면 이와 같은 임금체제의 해체는 어떻게 이루어진 것인가? 결론을 미리 말한다면, 이것은 학력별 임금격차를 해소하기 위한 정부와 기업의 제도적 혁신의 산물이었다. 고학력화가 학력별 between-group 불평등을 줄이거나 학력간

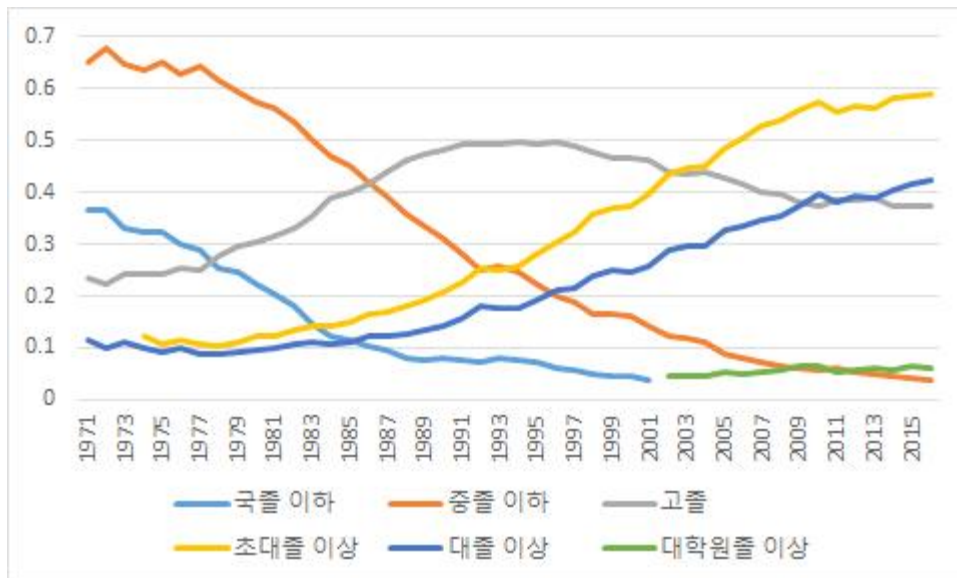
임금격차를 줄이는데 기여한 바는 거의 없다. 이와 같은 결론을 얻기 위해서는 학력, 성, 연령별 불평등 변화에 대한 세심한 분석이 필요하다.



[그림 12] 학력별 평균임금의 추이(단위: 원의 자연로그)

우선 학력별 평균임금의 추이를 보면, 1970년대에는 임금격차가 컸지만, 1980년대 이후 뚜렷하게 감소되어 감을 확인할 수 있는데, 학력별 임금격차가 감소하는 시점은 뒤에서 보겠지만, 1977년이다.

물론 학력별 임금격차의 존재가 인적자본의 수익률이 양임을 의미하는 것은 아니다. 이를 위해서는 보다 세심한 비용편익 분석을 할 필요가 있다. 1970년대와 1980년대 학력별 성별로 단층화된 연공적 임금체계에 익숙하게 된 한국인들은 인적 자본 투자의 의사결정에 있어 고학력의 리스크보다는 고학력이 되었을 때 얻어지는 새로운 가능성에 높은 가치를 부여하는 리스크 테이커가 되는 경향이 있고, 학력은 단순한 수입의 문제가 아니라 신분의 문제로 생각하는 경향이 있어서, 가능한 고학력을 획득하려는 강한 지향을 가지게 되었다는 점도 비용 편익 분석을 할 때에는 충분히 반영할 필요가 있을 것이다. 어쨌든 20세기 후반 한국인들은 고학력을 획득하기 위한 전국민의 대질주가 시작되었다. 그와 같은 대질주는 근로자의 학력별 구성에서도 파악할 수 있다.

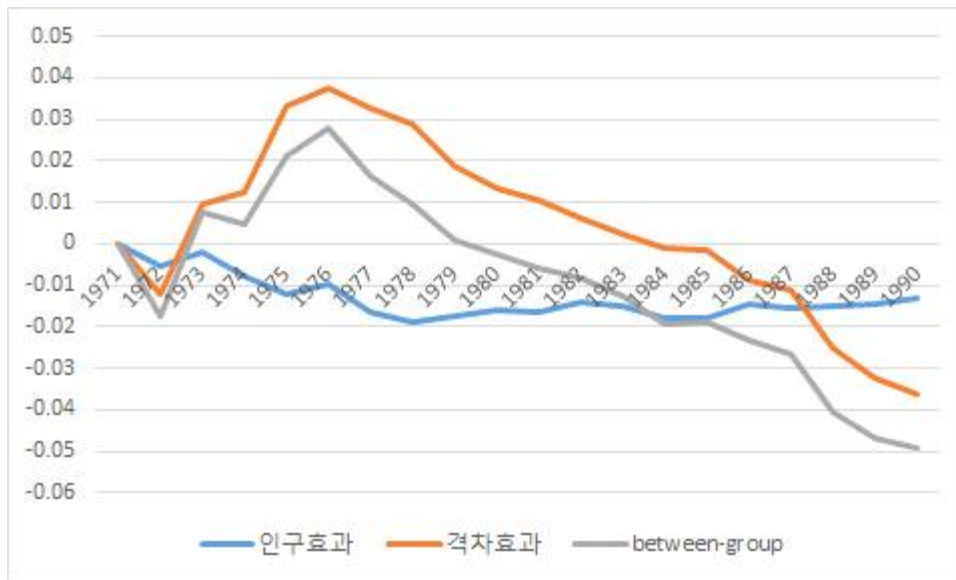


[그림 13] 근로자의 학력별 구성

[그림 13]이 보여주듯이 1971년 10인 이상 사업체 근로자중 37%는 국졸 이하였으며, 중졸은 28.5%, 고졸은 23.4%, 대졸 이상이 11.4%로서, 학력계급별로 상당히 균등하게 분포되어 있었으며, 대졸 이상은 약간 적었고, 국졸은 약간 많은 상태였다. 이후 학력 인플레이션이 일어나면서 국졸 이하는 미미한 상태가 되고, 대졸 이상이 가장 큰 비중을 차지하는 상태로 변화되었다.

학력 인플레이션의 추이를 약간 세부적으로 보면, 1974년까지는 국졸 이하가 가장 다수를 차지하였지만, 1975년부터는 중졸이 최대 다수를 차지하게 되었고, 1983년부터는 고졸이 최대 다수를 차지하게 되었으며, 1987년 이후부터는 고졸 이상이 중졸이하를 능가하게 되었으며, 2003년부터는 초대졸 이상이 고졸을 능가하여 가장 큰 비중을 차지하게 되었고, 2012년에는 대졸자만으로도 고졸의 비율을 능가하게 되었다. 여기에 대학원 이상의 학력을 가진 사람들도 늘어나고 있었다. 한국에서 학력 인플레이션은 이미 식민지 시대부터 시작되었는데(박이택 2006; 2008), 1970년대부터는 그것이 훨씬 대중적으로 진행되어, 이제 바야흐로 모두가 고학력자가 되는 시대로 전환되게 된 것이다.

학력별 임금불평등의 감소에 학력별 임금격차의 감소와 고학력자 비중의 증대는 각각 미친 효과는 어느 정도였을까? 이 문제에 대한 답을 얻기 위해 이제 학력별 임금불평등의 변동을 인구효과와 격차효과와 분산효과로 분해해 보자. 분해는 매년 전년도에 대해 행하였으며, 매년도 분해의 결과를 누계하여 제시한다.

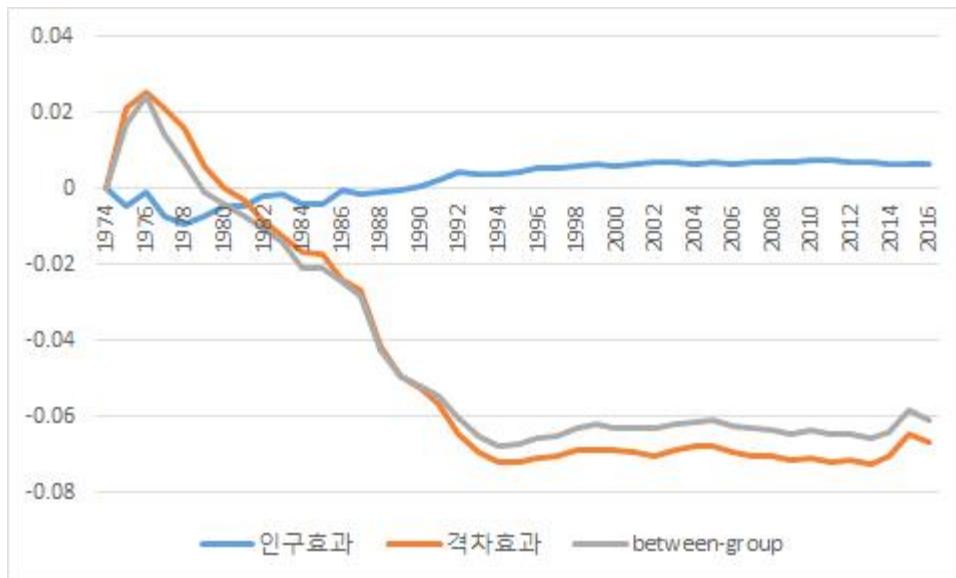


[그림 14] 학력별 MLD 하위 그룹 분해에서 between-group 불평등의 인구효과와 격차효과로의 분해 (1): 1971-1990

주: 국졸, 중졸, 고졸, 대졸의 네 그룹으로 나누어 계산된 값임.

학력별 between-group 불평등을 인구효과와 격차효과로 나누어 살펴보자. 1971년부터 1973년까지는 국졸, 중졸, 고졸, 대졸로 학력을 구분할 수밖에 없기 때문에, 우선 이 네 구분에 따라 1971년부터 1990년까지 학력별 between-group 불평등을 인구효과와 격차효과로 분해한 결과를 도시한 것이 [그림 14]이다. 인구효과는 1971년부터 1978년까지 불평등을 줄이는 방향으로 작용하였는데, 이 시기 동안의 학력 구성의 변화는 국졸 중졸이 줄어들고 고졸이 늘어나는 방향으로 전개되었는데, 이것은 임금계층으로 보면 중간층을 두텁게 하는 방향으로의 변화였다. 그러나 이후에는 고학력화가 진행되면서, 인구효과는 불평등을 늘리는 방향으로 작용하게 되었다. 격차효과는 1971년부터 1976년까지 불평등을 늘리는 방향으로 작용하였지만, 1977년부터는 줄이는 방향으로 작용하였는데, 이 추세는 이후 보겠지만 1994년까지 지속되었다.

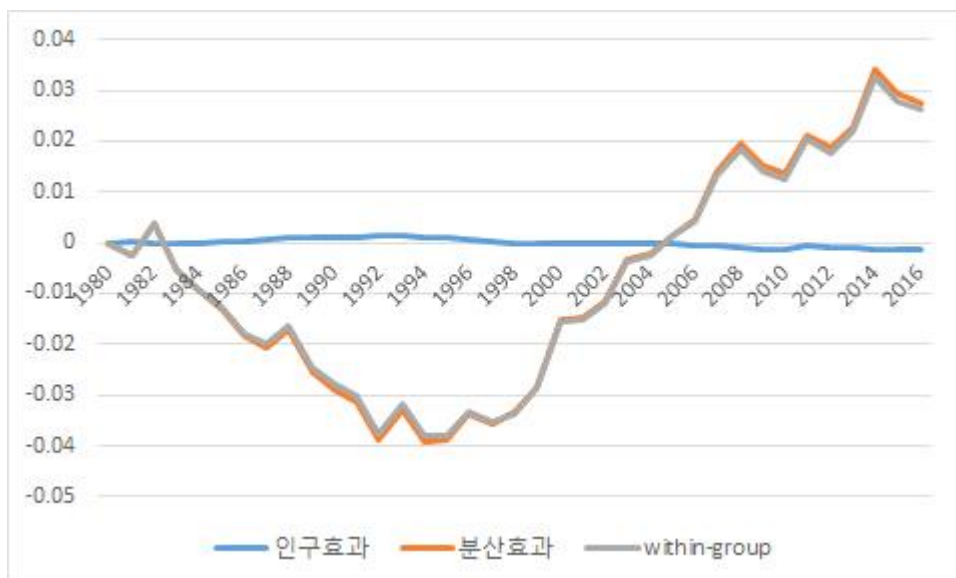
1974년부터는 2016년까지는 중졸, 고졸, 초대졸, 대졸로 학력을 구분할 수 있기 때문에, 이 네 구분에 따른 분해 결과를 제시한 것이 [그림 15]이다. 1990년 이전은 [그림 14]와 별로 다를 것이 없다. 1970년대 후반부터 격차효과는 불평등을 낮추는 방향으로 작용하고, 인구효과는 불평등을 늘리는 방향으로 작용하게 되었는데, 그 추세가 1994년까지 지속하였음을 보여주고 있다. 1995년 이후에는 인구효과와 격차효과 모두 큰 추세적 변동이 없이 비슷한 수준에 머무르고 있음을 보여준다.



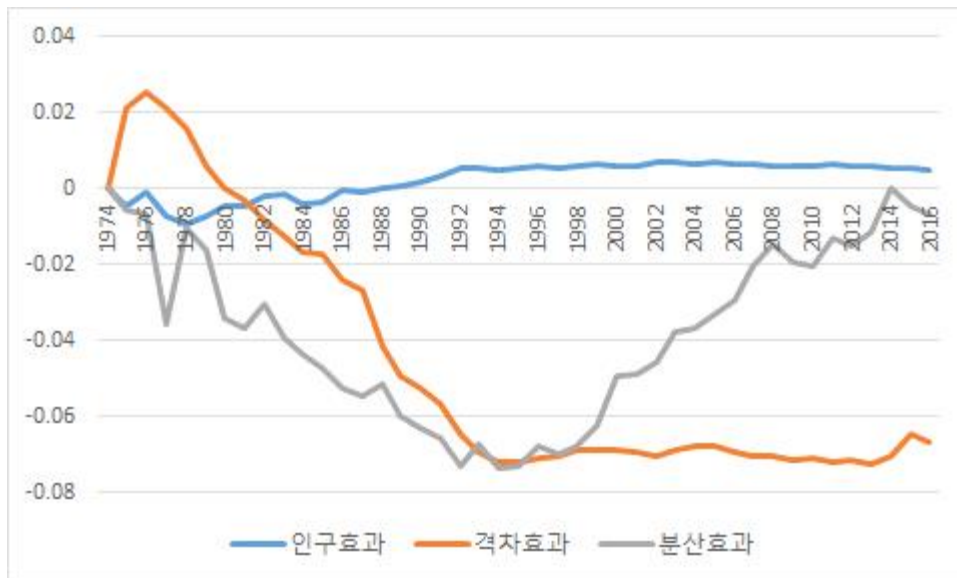
[그림 15] 학력별 MLD 하위 그룹 분해에서 between-group 불평등의 인구효과와 격차효과로의 분해 (2): 1974-2016

주: 중졸, 고졸, 초대졸, 대졸의 네 그룹으로 나누어 계산된 값임.

학력별 within-group 불평등을 인구효과와 분산효과로 분해하면, 인구효과는 큰 영향을 미치지 못하고, 분산효과가 within-group 불평등의 변화의 대부분을 설명하고 있는데, 분산효과는 1990년대 전반까지 하락하다가, 1990년대 후반부터 상승하는 추세로 바뀌었다. 1990년대 중반까지 분산효과가 하락한 것은 앞서 언급한 바와 같이 학력별 임금격차의 감소와 더불어서 연령별 임금격차와 성별 임금격차가 축소되었기 때문이다. 1990년대 후반 이후 분산효과의 증가는 다음 항에서 고찰할 것이다.



[그림 16] 학력별 MLD 하위 그룹 분해에서 within-group 불평등의 인구효과와 분산효과로의 분해



[그림 17] 학력별 MLD 하위 그룹 분해를 이용한 불평등의 인구효과, 격차효과, 분산효과로의 분해

주: 1980년 이전 분산효과와 인구효과의 값은 within-group 효과에 분산효과만 있고 인구효과는 없었다고 가정하고 계산한 것임.

이제까지의 내용을 인구효과, 격차효과, 분산효과로 나누어 정리하자. 인구효과는 1970년대 초반에는 불평등을 감소하는 효과가 있었지만, 1970년대 후반부터 1990년대 전반까지는 불평등을 증대시키는 방향으로 변했는데, 그것은 고학력 추구 경향의 심화에 따른 것으로 고교 평준화, 졸업정원제 실시 등과 같은 제도적인 요인도 영향을 미쳤다고 할 수 있다. 그러나 인구효과의 규모는 격차효과와 분산효과에 비할 때 크지 않았다. 격차효과와 분산효과는 1990년대 중반까지는 모두 불평등을 감소시키는 요인으로 작용했지만, 1990년대 중반 이후 격차효과는 안정적인 상태에 있었고, 분산효과가 불평등을 키우고 있었다. 즉 1990년대 중반 이후의 불평등의 증대는 학력간 임금 격차가 아니라 그 이외의 요인에 의해 진행되었던 셈이다.

그런데 학력별 임금격차의 축소 과정은 쿠즈네츠 곡선이 예상하는 방식과 같은 형태로 진행되지는 않았다. 쿠즈네츠 곡선에 따르면, 인구효과는 초기에는 불평등을 늘리는 효과를 갖다가 후기에는 불평등을 줄이는 효과로 전환되어야 하는데, 그와 같은 변화가 보이지 않는 것이다. 1990년대 전반까지의 불평등의 감소는 인구효과의 전환이 아니라 학력간 임금격차의 감소에 의해 일어난 것이다.

왜 학력간 임금격차는 감소한 것인가? 고학력화는 고학력자의 공급을 늘려 고학력의 상대적 임금을 낮춤으로써 임금격차를 줄일 수도 있을 것이다. 이를 확인하기 위해 격차에서의 인구효과와 격차효과 간의 그랜저 인과성 검정을 해보자. [표 1]이 그 결과인데, 격차에서의 인구효과는 격차효과를 그랜저 인과하지 않고, 격차효과가 격차에서의 인구효과를 그랜저 인과하는 것으로 나타나고 있다. 고학력화가 학력별 임금격차를 줄이는 효과가 있었다고 보이지 않는다.

[표 1] 학력별 MLD 하위 그룹 분해에서 격차에서의 인구효과와 격차효과간의 그랜저 인과

성 검증

Null Hypothesis:	Obs	F-Statistic	Prob.
격차에서의 인구효과 does not Granger Cause 격차효과	37	1.09698	0.3858
격차효과 does not Granger Cause 격차에서의 인구효과		7.31137	0.0002
Sample: 1975-2016			
lags: 5			

[표 2] 학력별 MLD 하위 그룹 분해에서 얻은 격차에서의 인구효과와 격차효과에 대한 회귀 분석

비설명명수	격차에서의 인구효과			격차효과		
	Coef.	Std. Err.		Coef.	Std. Err.	
격차에서의 인구효과	L1.	-0.3018449	0.1585065 *	0.5671806	0.7505355	
	L2.	-0.6698659	0.1584589 ***	0.2441088	0.7503103	
	L3.	-0.2080996	0.1383092	0.7154048	0.6549005	
	L4.	-0.2410935	0.0959766 **	0.5535232	0.4544538	
	L5.	-0.3384277	0.0817102 ***	0.7924087	0.3869016 *	
격차효과	L1.	0.0491063	0.042563	0.3283076	0.2015377	
	L2.	-0.096176	0.0504813 *	0.2445466	0.2390312	
	L3.	-0.0967696	0.0439986 **	-0.0366478	0.2083354	
	L4.	-0.0956658	0.0486648 *	0.2548523	0.2304302	
	L5.	-0.0204184	0.0455689	0.2030329	0.2157709	
_cons	0.0002611	0.0001466 *		-0.0005271	0.0006943	
	No. of obs: 37 F(10, 26)=7.37 *** Adj R2 = 0.6389			No. of obs: 37 F(10, 26)=2.5 ** Adj R2 = 0.2947		

그랜저 인과성이 양의 효과를 주어 나타는 것인지 음의 효과를 주어 나타나는 것인지를 알아보기 위해 회귀분석을 해 보면, 격차에서의 인구효과를 분석하는 모형에서 격차효과의 래그변수들의 계수값의 합은 -0.260이어서, 격차를 줄이는 제도적 조치가 오히려 고학력화를 야기하고 있음을 보여준다. 즉 학력간 임금격차의 완화가 고학력자의 수요를 늘려 고학력화를 추진하는 효과가 작동하고 있었다. 반면, 인구효과가 격차효과에 미치는 영향은 별로 뚜렷하지 않지만, 5% 유의수준에서 고학력화가 임금격차를 늘리는 효과가 있음을 보여주고 있다. 그런데 고학력화가 임금격차를 줄이지 않는다는 결과는 한국에서 일어난 이례적인 현상은 아니다. Katz and Murphy(1992)는 고학력자의 증가는 고학력 수요를 늘리는 숙련편향적 기술변화와 결합되어 진행되기 때문에, 임금격차를 줄이지 않음을 지적한 바 있으며, 그들의 견해는 이제 광범하게 수용되고 있다(Jones 2016, 16-17).

그렇다면, 학력별 임금격차는 어떻게 줄어들게 된 것인가? 1970년대 후반부터 학력간 임금격차를 급격하게 줄어들게 한 두 가지 제도적 변화를 지적하여 둔다.⁴⁾

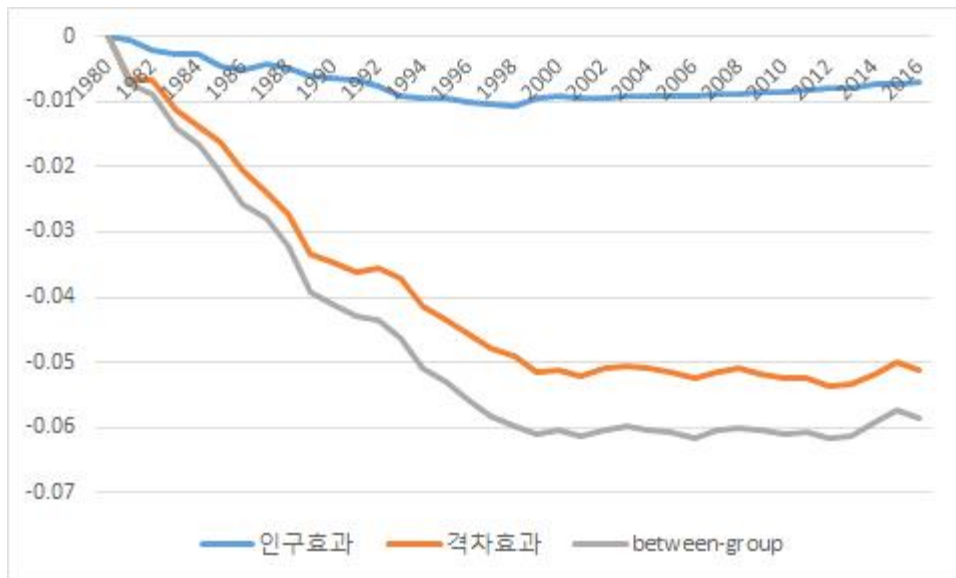
첫째는 저학력자들의 학력 디스카운트를 극복할 수 있는 방안으로 국가가 적극적으로 기술 및 기능 능력 개발 체계를 확립한 것이다. 1960년대 후반에 임금격차는 저학력 상태에서 취학하여 자기 개발의 기회를 갖지 못하고 지속적으로 노동소모적인 삶을 살아가는 즉 저임금의 덫에 빠진 사람들이 많이 있었는데, 당시 기술 및 기능 능력 개발은 산업화에 필요한 인력을 양성한다는 목적뿐만 아니라 이 저임금의 덫에 빠진 사람들을 구제한다는 목적도 가지고 있었음을 다음의 인용문은 보여준다.

4) Nam(1997: 228)은 1784년에서 1989년까지 임금불평등성의 감소의 47%는 인적자본의 축적에 기인하고, 나머지는 관측되지 않은 요인에 의한 효과라고 분석한 바 있다.

“일반적으로 초등교육을 필요하였다하나 교육정도가 낮은 것으로 보아 초등교육을 이수하고 바로 취업하려는 경향이 있음으로 하여 그 노동의 가치가 하락할 뿐더러 기업주 측에서 보아도 노동의 한계 생산력이 낮으므로 자연히 임금 수준이 낮아지고 있어 연소자 취업 등 사회문제는 뒤로 미루더라도 노동 공급증대와 실업대책 및 노동생산성 향상 등 중대한 문제를 내포하고 있음이 나타나고 있다. 이에 당청에서도 공공 직업 훈련 및 사내 직업훈련을 담당하는 훈련기관을 증설하고 이를 강화하고 있으나 이러한 노동가치 하락현상이 서울 등 대도시 보다는 농어촌 및 소도시에 일어나는 경향이 많음을 참고할 때 농어촌 및 소도시의 직업 훈련강화책이 더욱 시급한 것으로 생각된다.” (『1969 직종별 임금조사보고서』, p.11)

둘째는 저학력자들이 보다 높은 임금을 얻기 위해 직장을 그만두고 다시 취학하는 열풍이 불어 닥치면서 발생한 이직 행렬이 기업에게는 큰 손실이 됨으로써, 기업들이 이와 같은 열풍을 잠재우기 위해 학력 격차 철폐를 위한 제도 개선을 도모하였다는 점이다. 『1981 노동경제연감』에서는 “그동안 비정상적으로 대졸초임이 고율로 상승하여 고졸사원이 입사하여 1년 정도 지나면 대학에 진학하겠다고 퇴사하는 경향이 있었”음을 지적하고(『1981 노동경제연감』, p.191), 이에 대한 대책으로 각 회사들이 학력차별 철폐제도를 도입하고 있음을 소개하고 있는데, 고졸사원에게도 대졸사원과 동일한 호봉을 받을 수 있도록 일정한 근속기간을 채운 고졸 사원을 대상으로 고졸사원 승격제도를 운영하는 것이 그것인데, 삼성그룹, 현대그룹, 럭키그룹, 국제그룹, 국제상사, 금호실업, 쌍룡그룹, 효성그룹 등이 이 대열에 동참하고 있음을 예시하고 있다(『1981 노동경제연감』, p.193-194).

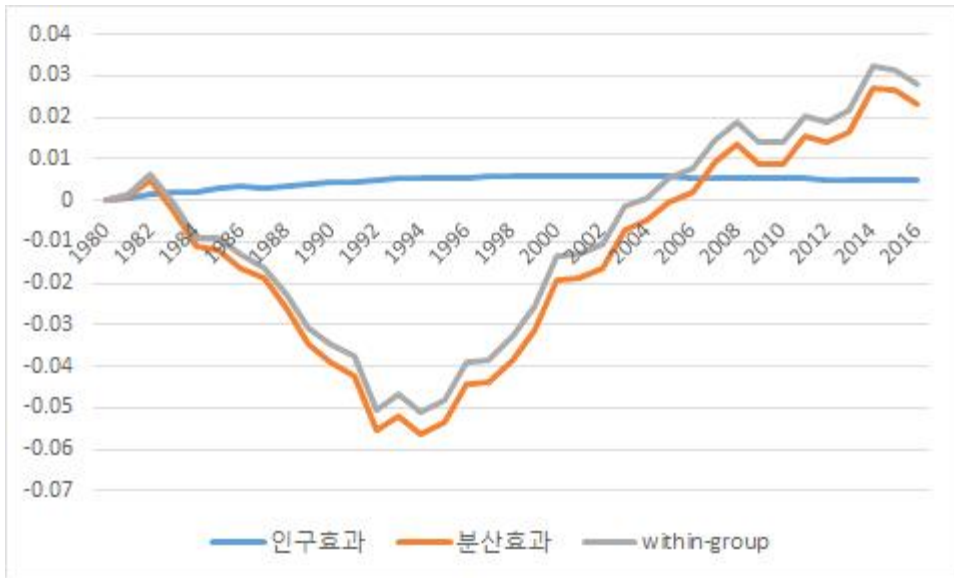
식민지 시대부터 형성된 학력 차별에 기반한 신분제적 고용구조가 해체되게 된 데에는 이처럼 모든 국민들이 학력 인플레이션의 대열에 뛰어들어 학력 구성이 고도화되었던 것이 기저적 요인으로 작용하기는 하였지만, 저학력자들이 저임금의 덫에서 벗어날 수 있도록 국가가 기술 및 기능 능력 형성 체계를 구축한 것과 고학력 추구가 동반하는 인사노무정책의 문제를 해소하려는 차원에서 학력차별을 철폐하려는 기업들의 대응이라는 제도혁신이 임금불평등의 구조적 체계를 바꾼 직접적인 요인이었다.



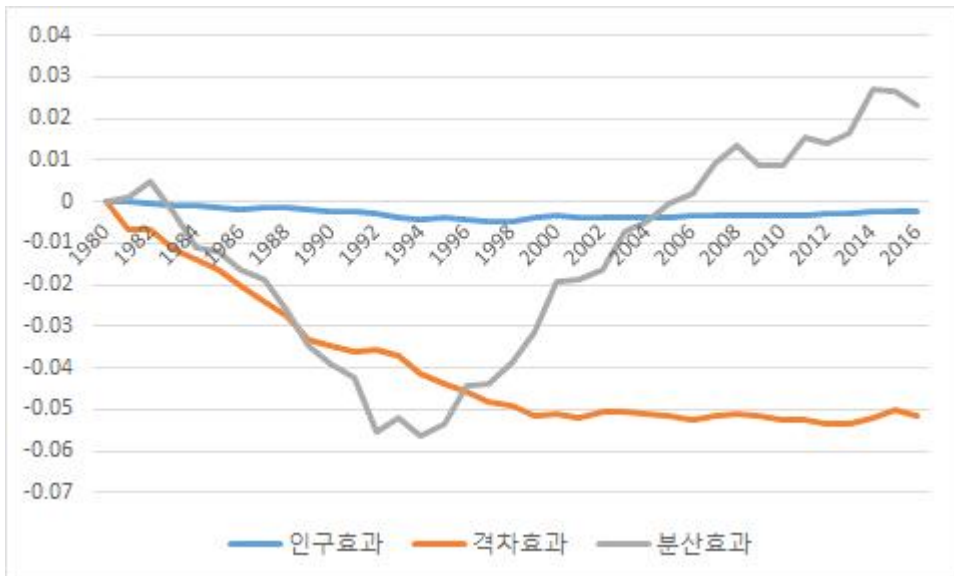
[그림 18] 성별 MLD 하위 그룹 분해에서 between-group 불평등의 인구효과와 격차효과로의 분해

1980년대와 1990년대 전반에는 학력별 임금격차 뿐만 아니라 성별 임금격차와 연령별 임금격차도 줄어들고 있었다. 성별 between-group 불평등의 감소에도 인구효과보다는 격차효과가 큰 영향을 미치고 있었으며, 인구효과는 학력별과는 다르게 1990년대 중반까지 불평등을 감소하는 방향으로 작용하고 있었다. 인구효과가 불평등을 감소하는 방향으로 작용하였다는 것은 남성 근로자의 비중이 높은 상태에서 남성 근로자의 비중이 더 높아지는 방향으로 즉, 여성 근로자의 비중이 낮아지는 방향으로 전개되었음을 의미한다.

성별 within-group 불평등에서도 인구효과보다는 분산효과가 더 크게 작용하고 있는데, 분산효과는 1990년대 전반까지 하락하다가 1990년대 중반부터 상승으로 반전하고 있는데, 1990년대 중반까지 하락하였던 것은 앞서 언급하였듯이 이 기간 동안 학력별 격차, 연령별 격차 등이 축소하였기 때문이다. 인구효과는 1990년대 전반까지 불평등을 늘리는 방향으로 작용하고 있는데, 남성 근로자간 임금불평등이 여성 근로자간 임금불평등보다 더 큰 상태에서 남성 근로자의 비중이 늘어났기 때문이다.



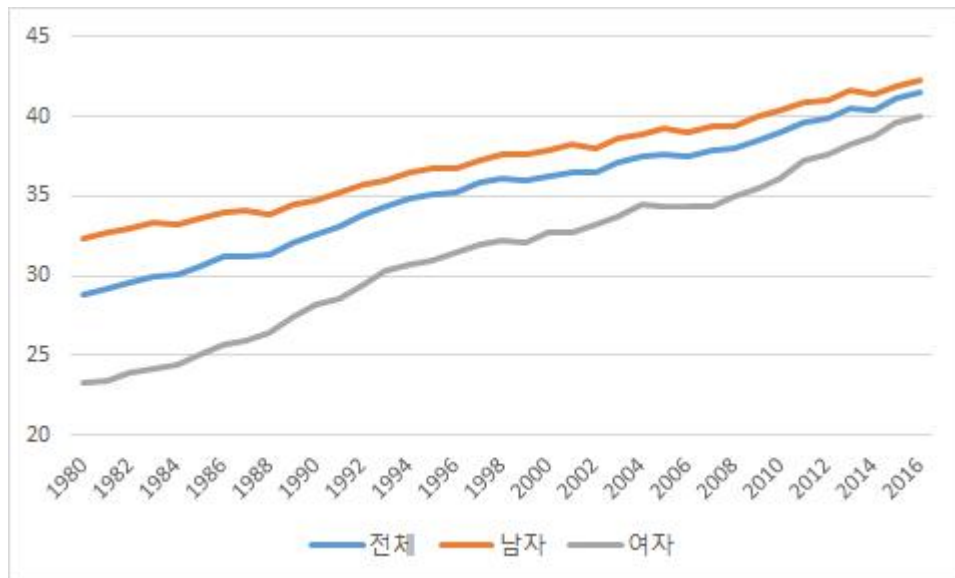
[그림 19] 성별 MLD 하위 그룹 분해에서 within-group 불평등의 인구효과와 분산효과로의 분해



[그림 20] 성별 MLD 하위 그룹 분해를 이용한 불평등의 인구효과, 격차효과, 분산효과로의 분해

성별 하위 그룹 분해의 결과를 인구효과 격차효과 분산효과로 나누어 정리해둔다. 1990년대 전반까지 격차에서 인구효과는 불평등을 줄이는 방향으로 분산에서 인구효과는 불평등을 늘리는 방향으로 작동하고 있었는데, 양자가 상쇄되어 종합적인 인구효과의 규모는 적었으며, 분산에서의 인구효과가 약간 컸기 때문에 전체적으로 보면 불평등을 줄이는 방향으로 작용하고 있었다. 한편 격차효과는 1990년대까지 계속 하락하고, 2000년대 들어서는 안정적인 수준을 유지하였으며 분산효과는 1990년대 중반까지 하락하고 그 이후 상승하는 추세를 보이고 있다.

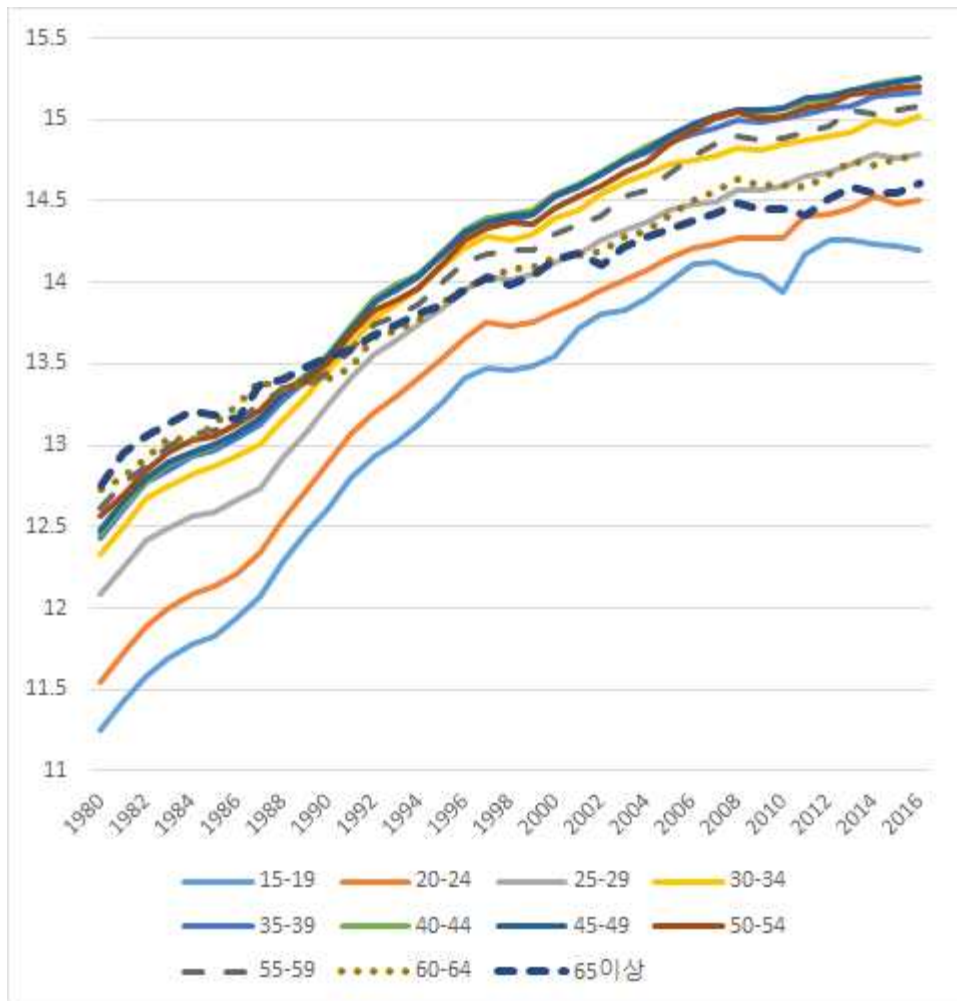
이제 연령계급별로 분해한 결과를 살펴보자. 연령계급별 분해 결과는 두 가지 점에서 특히 관심을 가질 만 하다. 첫째는 평균연령의 상승이 어떠한 효과를 미치는가 하는 점이다. 둘째는 연공 임금의 체계가 어떻게 변화되었는가하는 점이다. 우선 평균연령의 추이부터 확인하여 둔다.



[그림 21] 10인 이상 사업체에 종사하는 근로자의 평균연령의 추이

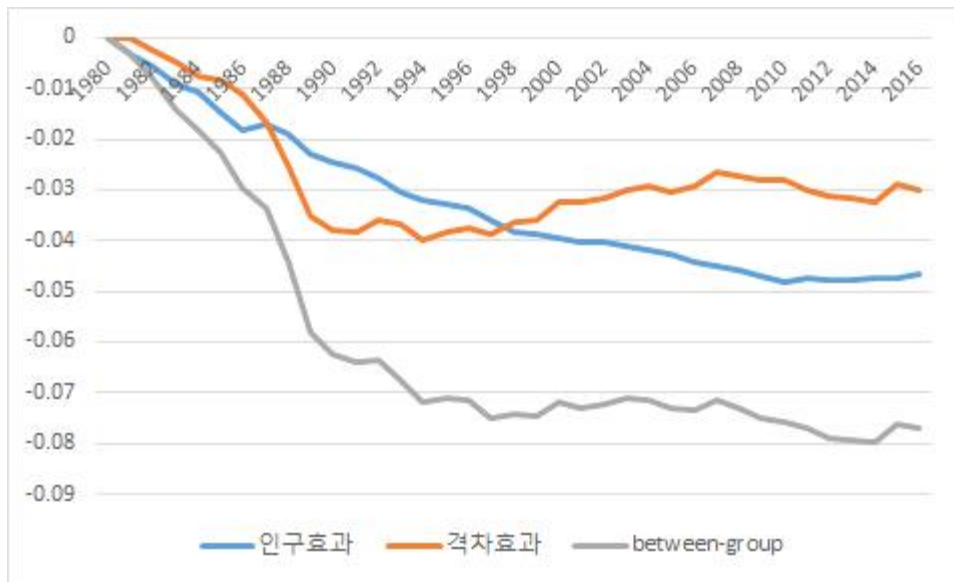
[그림 21]이 보여주는 것처럼 1980년부터 2016년까지 평균연령은 지속적으로 상승하였다. 1980년에 전체 평균연령은 28.83세, 남자 평균연령은 32.36세, 여자 평균연령은 23.35세였는데, 2016년에는 각각 41.48세, 42.32세, 40.04세로 늘어나서, 지난 36년 동안 전체 평균연령은 12.65세, 남자는 9.97세, 여자는 16.69세가 올랐다.

평균연령의 증가로 알 수 있는바 연령별 구성의 급격한 변화는 임금불평등에 어떤 영향을 미쳤을까? 이를 살펴보기 위해 우선 연령계급별 평균임금의 추이를 살펴보자. [그림 22]가 보여주듯이, 연령계급별 임금격차는 일정한 변화추세를 보이지 않고, 확대와 수축의 과정이 교체되었다. 1980년대에는 임금격차는 줄어들었다가, 1990년대에는 큰 변화가 없고, 2000년대에는 약간 증가하고, 2010년에 들어 약간 감소하였다. 그러나 1980년대의 감소폭이 상대적으로 커서, 1980년대에 임금격차가 감소하였고, 그 이후 약간의 파동을 가지지만 대체적으로 안정적이었다고 말할 수도 있다. 임금격차의 변동 못지 않게 주목해서 보아야 할 것은 연령계급별 임금순위의 변화이다. 1980년에는 연령이 올라갈수록 평균임금이 올라갔지만, 1990년대 들어 이 관계는 깨지기 시작하여, 그 이후에는 40대에 임금이 정점에 오르고, 50대 이후가 되면 연령이 올라갈수록 평균임금은 하락하게 되었다.



[그림 22] 연령계급별 평균임금의 추이(단위: 원의 자연로그)

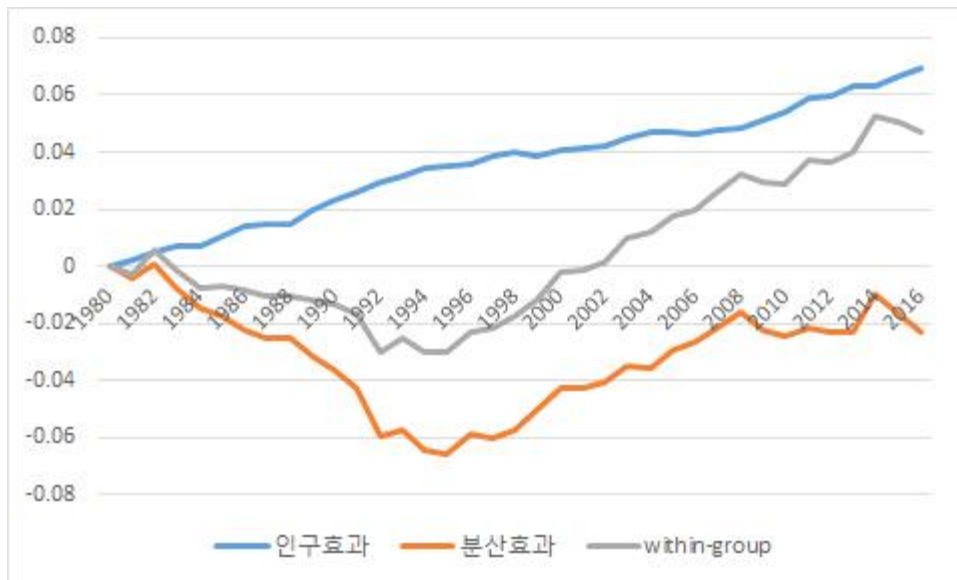
평균연령의 상승, 연령별 임금격차의 축소, 연령계급별 임금순위의 변화 등이 진행되었는데, 이와 같은 변화가 임금 불평등에 미친 영향을 연령계급별 불평등 분해를 통해 살펴보자.



[그림 23] 연령계급별 MLD 하위 그룹 분해에서 between-group 불평등의 인구효과와 격차 효과로의 분해

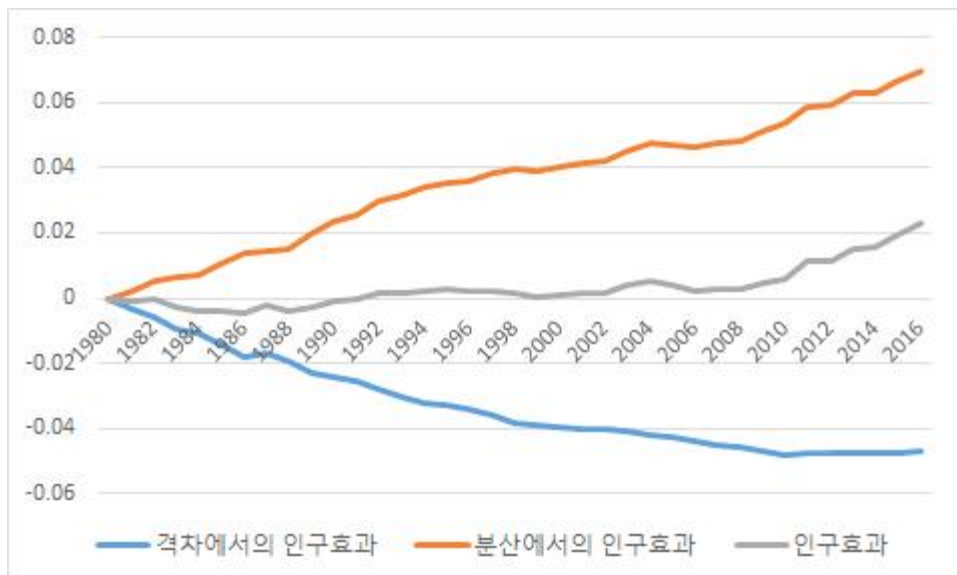
연령계급별 between-group 불평등은 학력별이나 성별과 마찬가지로 1980년대와 1990년대 전반에 감소하고, 1990년대 후반 이후에는 상대적으로 안정되었다. 다만, 2000년대 들어 다시 하락의 추세를 보이는 것이 특징이다. 그런데, 그 변화를 인구효과와 격차효과로 나누어보면, 학력별이나 성별과는 달리 인구효과가 매우 크다는 점을 확인할 수 있다. 누계로 보았을 때 2000년 이후가 되면 격차효과보다 인구효과가 더 커진다. 격차에서 인구효과는 불평등을 감소시키는 방향으로 작용하고 있는데, 이것은 평균임금이 40대에 피크가 되는 것으로 변해가고 있었는데, 평균연령이 40대로 올라가고 있어서 나타난 현상이다. 1990년대 전반까지 연령계급별 임금격차의 감소폭은 상대적으로 크지 않았지만, 인구효과가 더해지면서 학력별 및 성별에서의 between-group 불평등의 감소폭과 비슷한 수준이 된 것이다.

within-group 불평등에서도 인구효과는 불평등성을 증가시키는 방향으로 크게 작용하고 있다. 연령이 올라갈수록 연령계급내 불평등은 강화되는데, 평균연령이 올라가서 나타난 현상이다. 분산효과는 1990년대 전반까지 하락하고, 1990년대 후반부터 상승하고 있는데, 1990년대 전반까지 하락하는 추세가 나타난 것은 이 시기 동안 학력별 및 성별 임금격차가 축소되고 있었기 때문이다.

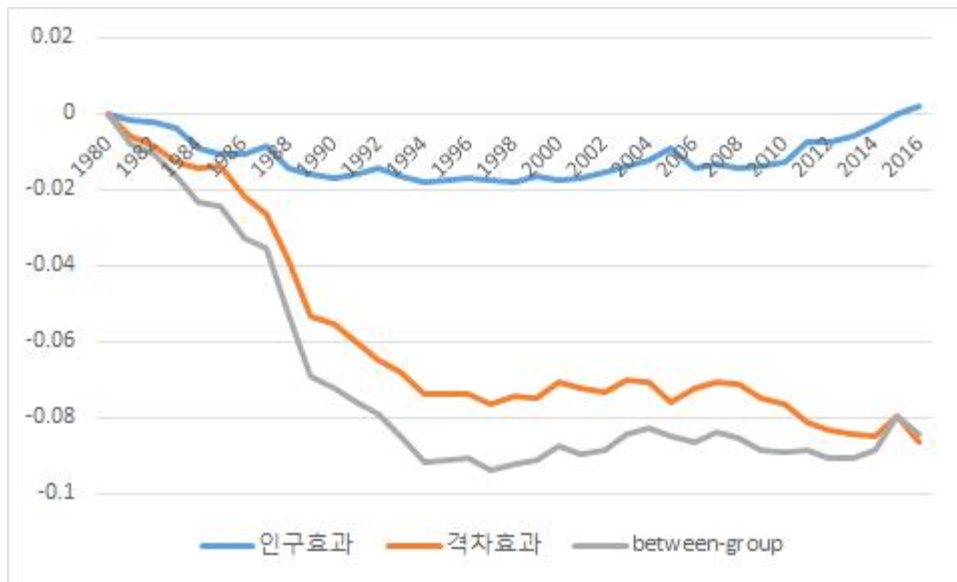


[그림 24] 연령계급별 MLD 하위 그룹 분해에서 within-group 불평등의 인구효과와 분산효과로의 분해

종합적으로 살펴보면, 격차에서의 인구효과와 분산에서의 인구효과가 매우 큼에도 불구하고, 그것이 불평등에 미치는 방향이 다르고 크기가 거의 같기 때문에 전체 인구효과는 2000년대까지는 거의 0이었다. 2010년대에 들어와서 격차에서의 인구효과는 감소하였지만, 분산에서의 인구효과는 계속 빠르게 증가하고 있어, 전체 인구효과는 불평등을 상당히 증가시키는 방향으로 작용하게 되었다.



[그림 25] 연령계급별 MLD 하위 그룹 분해를 이용한 불평등에 대한 인구효과의 분해



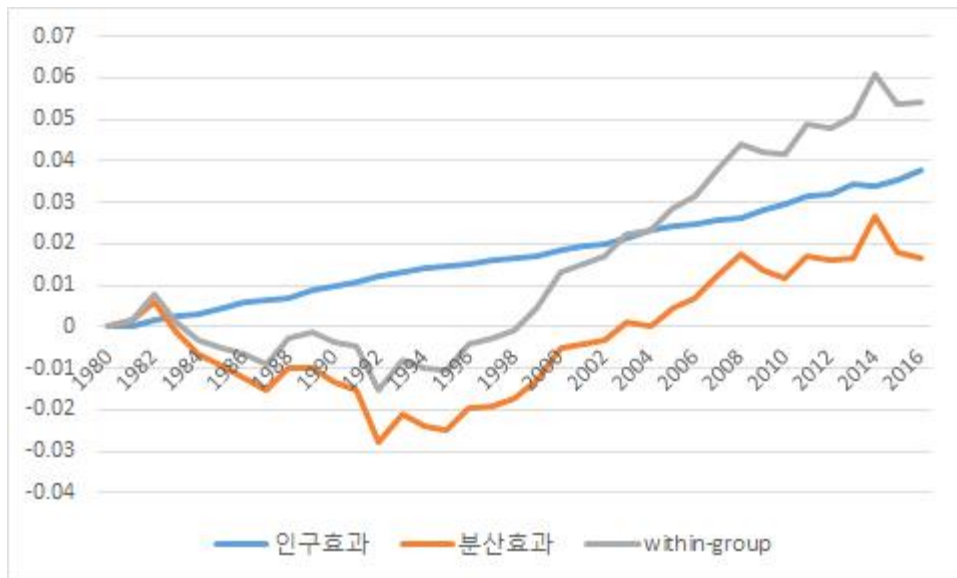
[그림 26] 연령-성-학력별 MLD 하위 그룹 분해에서 between-group 불평등의 인구효과와 격차효과로의 분해

1994년 이전 연령별 성별 학력별 임금격차는 서로 공조적으로 감소하고 있었기 때문에, 이제 이 세 가지 요인을 중첩시켜 연령-성-학력(11 * 2 * 4 = 88개 하위 그룹)별 불평등 분해를 해보자. 88개 하위 그룹간 between-group 불평등에서 인구효과는 크지 않았으며, 약간 하락하였다가 하락한 만큼 다시 상승하여 2016년의 값은 0에 가깝다. 하락은 1980년대 일어났고, 상승은 주로 2010년대에 일어났다.

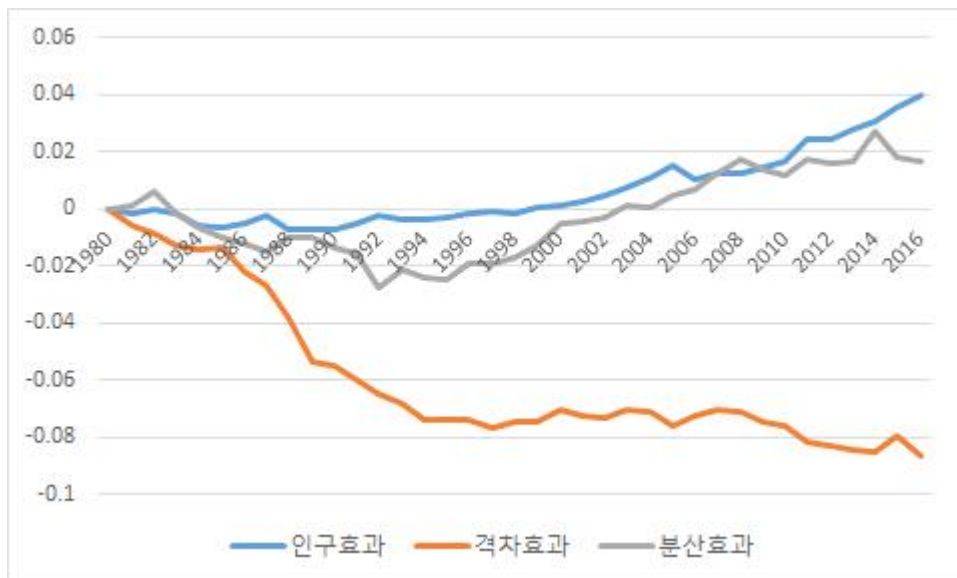
그래서 between-group 불평등은 주로 격차효과에 의해 나타나고 있는데, 격차효과는 1994년까지 하락하여 일정한 수준을 유지하다가 2010년대에 들어 다시 약간 하락하는 추세를 보인다. 그러나 그 하락의 폭이 연령별 성별 학력별로 각각 분해한 것보다 약간 큰 수준이어서, 연령별 성별 학력별 임금격차의 감소는 상당히 중첩된 것이었음을 알 수 있다.

이제 within-group 불평등을 분해하여 보자. 여기에서 인구효과는 매우 뚜렷하게 장기 성장의 추세를 보여준다. 분산효과는 1980년대와 1990년대 전반까지 약간 하락하고 있는데, 이것은 하위 그룹을 보다 조밀하게 나누었기 때문에 인구효과가 증대된 효과도 있지만, 앞에서 지적한 바와 같이 전체 within-group 불평등의 하락폭이 적은 것에서 알 수 있듯이 학력별 성별 연령별로 각각 하위그룹간 불평등 분해를 하였을 때에는 다른 요인의 임금격차가 분산효과에 포함되었는데, 이제는 이것들이 모두 between-group 불평등에 포함되기 때문에 나타난 것이기도 하다. 그러나 1990년대 중반 이후의 분산효과의 증가 추세는 매우 뚜렷하다.

이제 인구효과 격차효과 분산효과로 나누어 살펴보자. 격차효과는 불평등을 줄이는 방향으로 작용하고 있으며, 인구효과는 2000년대에 들어와서 불평등을 늘리는 작용을 하고 있으며, 분산효과는 1980년대와 1990년대는 미약하게 불평등성을 감소시켰지만, 1990년대 이후에는 불평등성을 늘리는 방향으로 작용하고 있지만, 전기간을 통틀어 보면, 분산효과는 인구효과보다 크지 않았다.



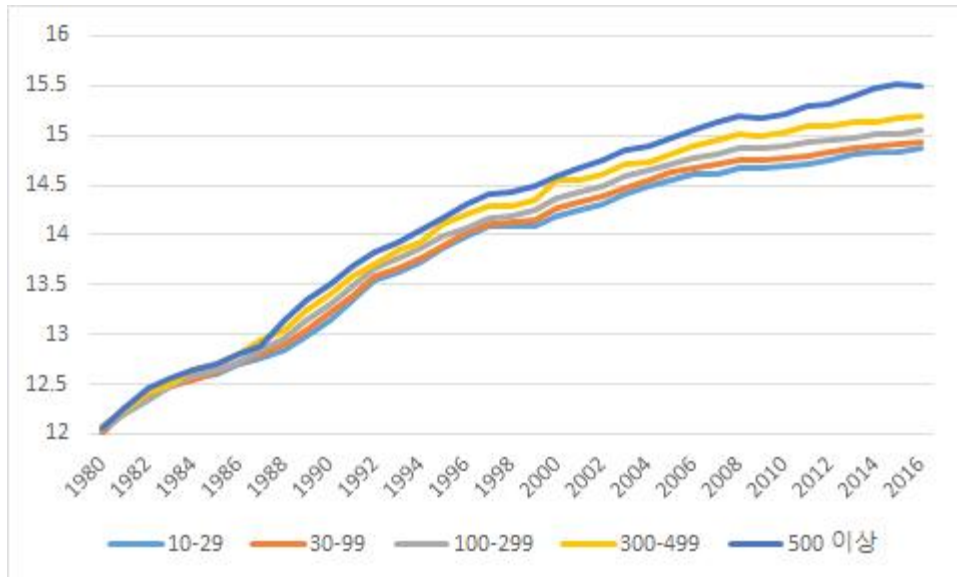
[그림 27] 연령-성-학력별 MLD 하위 그룹 분해에서 within-group 불평등의 인구효과와 분산효과로의 분해



[그림 28] 연령-성-학력별 MLD 하위 그룹 분해를 이용한 불평등의 인구효과, 격차효과, 분산효과로의 분해

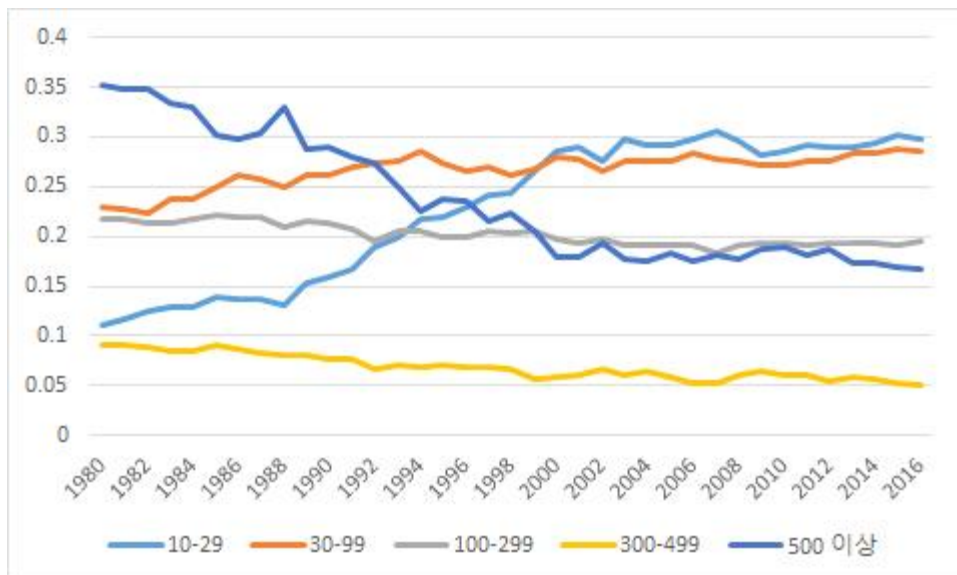
2. 인적 속성을 정교하게 활용하는 분급(sorting) 체계의 형성

1994년 이후 임금불평등의 증가는 어떠한 요인에 의해 야기되고 있었는가? 우선, 1994년 이후 불평등의 증가를 주도하고 있는 것으로 이해되고 있는 기업규모별 임금격차를 살펴보자.



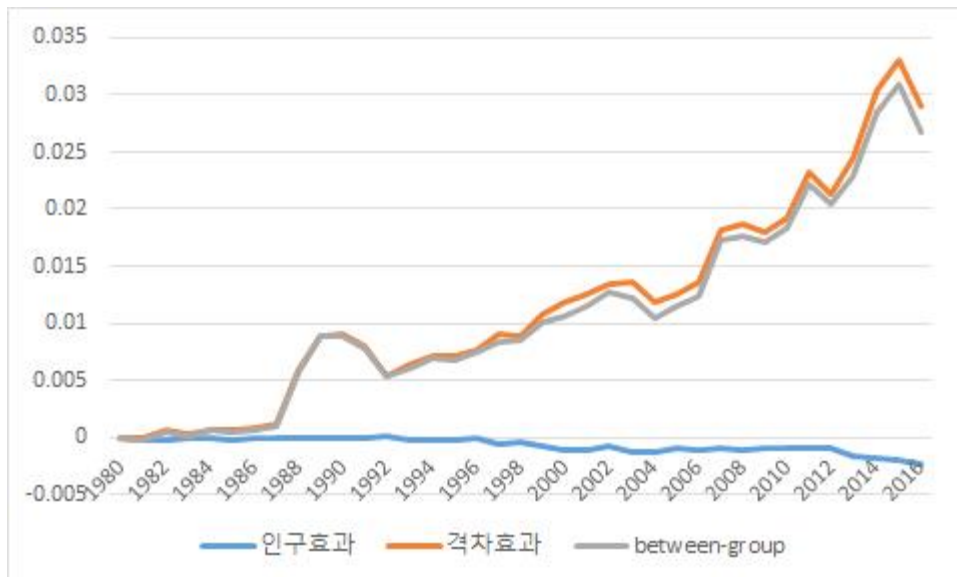
[그림 29] 기업규모별 평균임금의 추이(단위: 원의 자연로그값)

[그림 29]에서 볼 수 있듯이 1980년에는 기업규모별 임금격차가 거의 없었는데, 점차 기업규모별 임금격차가 벌어지기 시작하여 2016년에는 500인 이상 기업체에 근무하는 근로자의 평균임금은 10-29인 기업체에 근무하는 근로자의 평균임금의 1.90배가 되었다. 특히 500인 이상 기업체와 300-499인 기업체간의 평균임금 격차가 커졌음도 확실히 보인다.



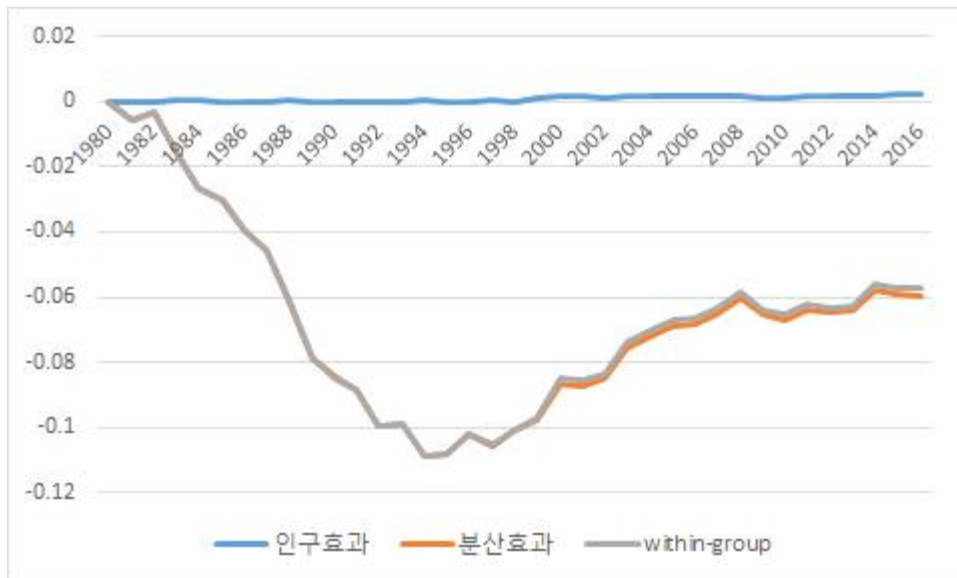
[그림 30] 기업규모별 근로자 구성비의 추이

기업규모별 임금격차를 기업규모별 between-group 불평등으로 전환하기 위해서는 기업규모별 근로자 구성비에 대한 정보가 필요하다. 1980년부터 현재까지 기업규모별 근로자 구성비도 크게 변화했다. 1980년 상용근로자 500인 이상 사업체에 근무하는 근로자는 35%였지만, 이후 추세적으로 감소하여, 2016년에는 16.8%로 감소하였다. 반면, 10-29, 30-99인 사업체에 근무하는 근로자는 1980년에 각각 11.1%와 22.9%였는데, 2016년에는 각각 29.8%와 28.6%로 증가했다. 근로자 구성비는 1980년대와 1990년대 전반에 크게 변화했으며, 1990년대 후반부터 현재까지 기업규모별 근로자 구성비는 상대적으로 더 안정적이었다.



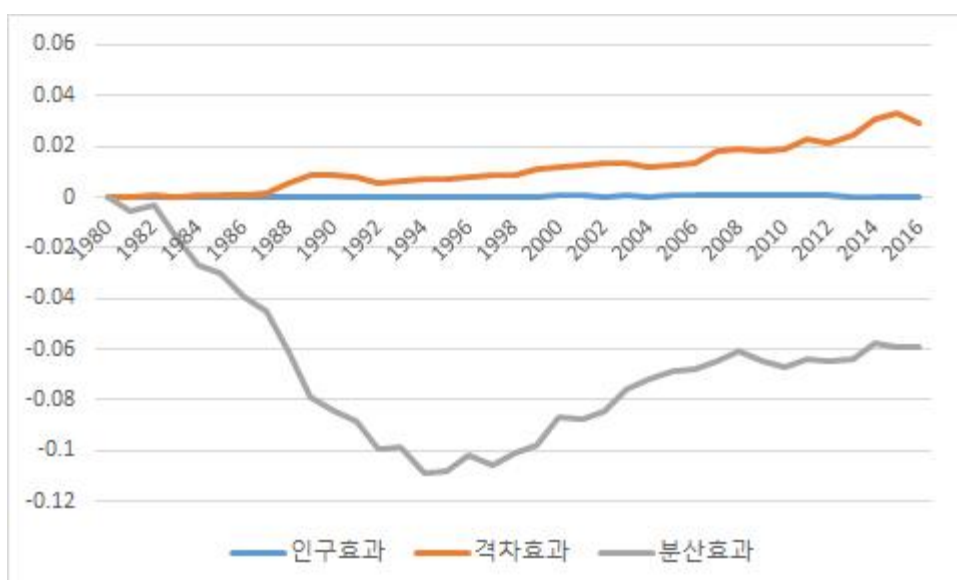
[그림 31] 규모별 MLD 하위 그룹 분해에서 between-group 불평등의 인구효과와 격차효과로의 분해

기업규모별 평균임금의 변화와 기업규모별 근로자 구성비의 변화가 between-group 불평등의 변화에 미친 효과를 분해하여 제시한 것이 [그림 31]이다. 기업규모별 between-group 불평등성은 지속적으로 증가하여 왔는데, 주로 기업규모별 평균임금 격차가 커진 것에 따른 것이었다. 근로자 구성비의 변화는 2000년대 이후 불평등성을 약간 완화하는 방향으로 작용하였다. 1994년부터 현재까지 기업규모별 between-group 불평등은 0.022 정도 증가하였다.



[그림 32] 규모별 MLD 하위 그룹 분해에서 within-group 불평등의 인구효과와 분산효과로의 분해

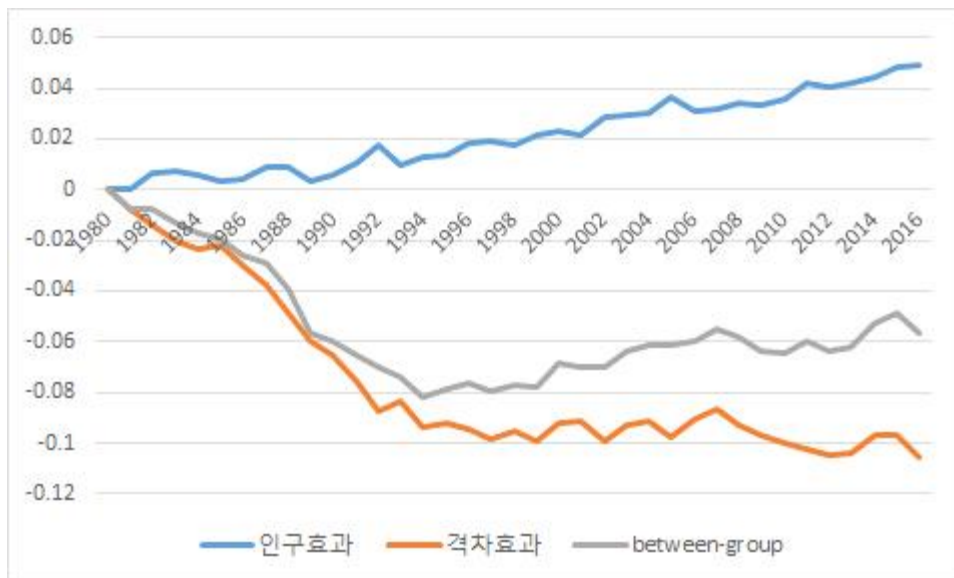
물론, 동기간 동안 임금불평등의 변동폭은 기업규모별 between-group 불평등의 변동폭보다 훨씬 컸는데, 그것은 기업규모별 within-group 불평등의 큰 변동폭을 반영한 것이다. 기업규모별 within-group 불평등에서도 근로자 구성비의 변동이 미친 효과는 매우 적었다. 기업규모별 불평등 분해의 결과를 종합하면, 격차에서의 인구효과와 분산에서의 인구효과를 합한 전체 인구효과는 거의 없으며, 불평등 변화는 격차효과와 분산효과에 의해 일어난 것인데, 격차효과는 1980년대 후반부터 지속적으로 확대되고 있으며, 분산효과는 1990년대 후반부터 증대하고 있다. 물론 이 분산효과에는 학력, 연령, 성, 근속 등 다른 요인들에서의 임금격차의 변동을 포함하고 있는 것이다.



[그림 33] 규모별 MLD 하위 그룹 분해를 이용한 불평등의 인구효과, 격차효과, 분산효과로

의 분해

따라서, 이제 연령(11개 하위그룹)-성(2개 하위 그룹)-학력(4개 하위 그룹)-근속(5개 하위 그룹)-규모(5개 하위 그룹)를 모두 중첩시킨 2200개 하위 그룹(물론 여기에는 근로자가 하나도 포함되지 않은 하위 그룹도 있기 때문에, 근로자가 1명 이상인 하위 그룹수는 이보다 적다)을 만들어 하위 그룹간 분해를 실시하였다. 직업이나 산업 경력 등도 포함할 수 있지만, 이들을 포함하면 하위 그룹수가 너무 많아져서 분석결과의 안정성이 현격하게 떨어지기 때문에, 직업, 산업, 경력, 근속 중 설명력이 가장 큰 근속만을 포함시켰다.



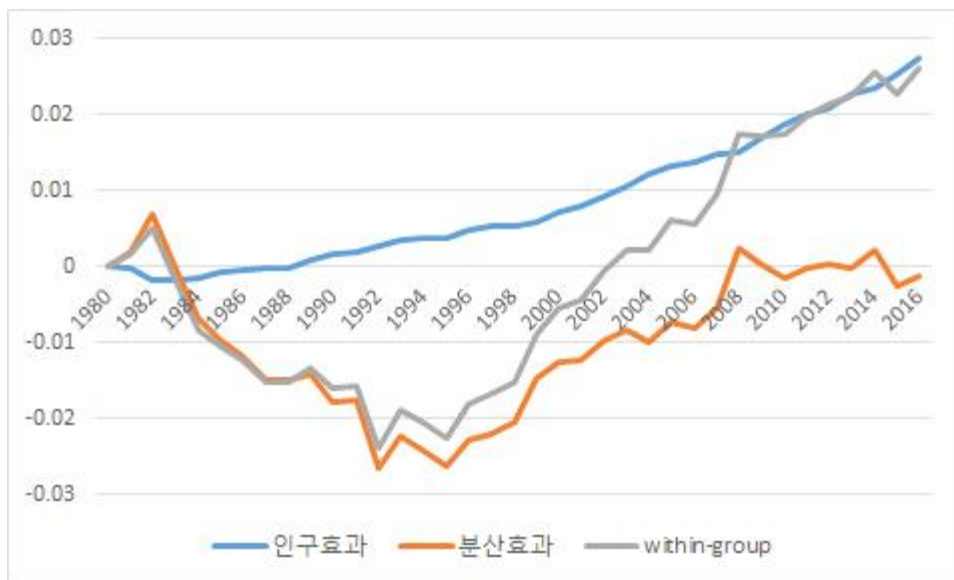
[그림 34] 연령-성-학력-근속-규모별 MLD 하위 그룹 분해에서 between-group 불평등의 인구효과와 격차효과로의 분해

연령-성-학력-근속-규모별 between-group 불평등을 인구효과와 격차효과로 분해하면, 격차효과는 1980년대와 1990년대 전반에 크게 떨어지고, 이후 큰 변동을 보이지 않았으며, 증가보다는 미세하게 감소하는 추세라고 보아야 할 것이다. 1994년부터 2016년까지의 격차효과의 크기를 보면, -0.094에서 -0.106로 0.012만큼 감소하였다. 즉 임금불평등이 증가하였던 1990년대 후반부터 현재까지 연령-성-학력-근속-규모별 임금격차는 오히려 줄어든 것이다. 연령-성-학력별 불평등 분해에 근속과 규모를 포함시키면 임금격차가 어느 만큼 한계적으로 더 변동하였는가를 알기 위해서는 동기간 연령-성-학력별 격차효과의 변동폭과 비교하여야 하는데, 동기간 동안 연령-성-학력별 격차효과는 -0.074에서 -0.086으로 0.012만큼 감소하였다. 즉 연령-성-학력에 근속과 규모를 더 포함시켜 분해하여도, 1994년에서 2016년까지 격차효과는 거의 변화하지 않는다. 1990년대 중반 이후 기업규모별 임금격차의 증가는 연령-성-학력-근속별 임금격차 이외에 새로운 임금격차를 만든 것이라기보다 연령-성-학력-근속별 임금격차로 볼 때 높은 임금을 받을 사람들만이 대기업에 남게 되는 분급(sorting) 효과를 주로 반영한 것이라 할 수 있다.

반면, 인구효과는 지속적으로 증가하고 있다. 연령계층별 분해에서 보았듯이 연령의 증가는 between-group 불평등을 감소하는 효과가 있음에도 불구하고, 연령-성-학력-근속-규모별

분해에서 인구효과가 between-group 불평등을 높이고 있는 것은 연령효과보다 더 큰 불평등 증대효과가 인구효과 속에 내장되어 있었음을 의미하는데, 이것은 주어진 임금 격차의 직업 세계 속에서 자신이 가진 학력, 성, 연령, 근속 스펙을 가지고 임금 분포에서 상위 50% 안에 드는 좋은 자리에 들어가기 위해 치열하게 경쟁하면서 나타난 분급(sorting) 효과일 수도 있으며, 50대에 들어선 고연령층을 상대적으로 열악한 일자리로 내쫓으면서 나타난 분급(sorting) 효과일 수도 있다. 상대적으로 좋은 일자리라 평가할 수 있는 대기업의 비중이 높아지지 않았다는 점에서 1995년 이후의 분급효과는 더 좋은 일자리를 찾는 상향적 이동보다 열악한 일자리로 내쫓기는 하향적 이동이 더 컸을 수 있는데, 이에 대해서는 추가적인 분석이 필요하다. 어쨌든 이 분급(sorting) 효과는 기업 규모를 포함시키지 않을 때에는 나타나지 않았지만, 기업규모를 포함시킴으로써, 본연의 모습을 드러낸 것이다.

1990년대 중반 이후 between-group 불평등의 증가를 주도한 것은 보다 현저한 임금격차의 체계로의 변화도 아니었으며, 인구노령화의 효과도 아니었다. 그것은 상위 50% 안에 들기 위한 한국인들의 치열한 자리 잡기 경쟁과 자기 개발의 측면도 있을 것이고, 구조조정이라는 이름으로 더 열악한 일자리로 내쫓기는 측면도 있을 것인데, 그 좋은 자리로 대기업이 우뚝 선 것이었다.

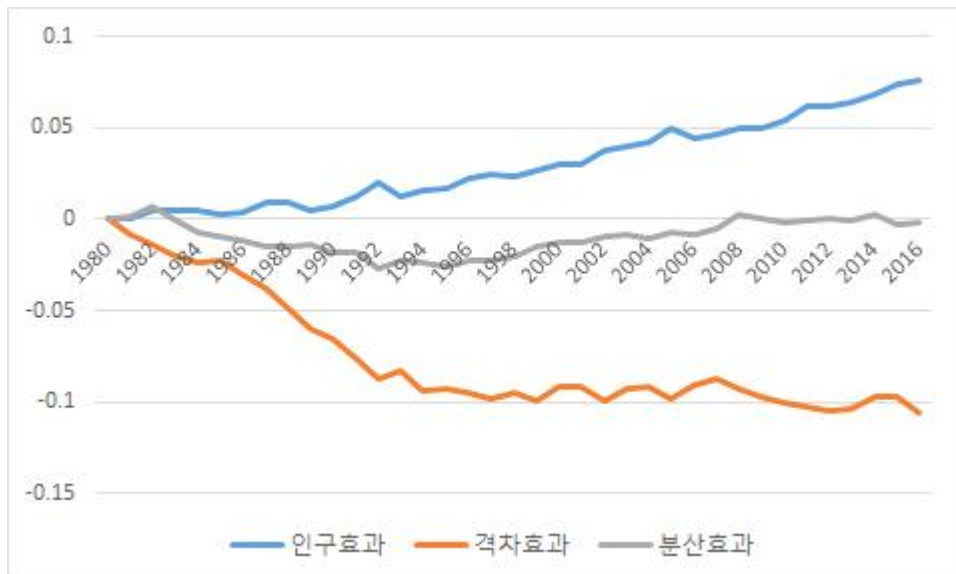


[그림 35] 연령-성-학력-근속-규모별 MLD 하위 그룹 분해에서 within-group 불평등의 인구 효과와 분산효과로의 분해

between-group 불평등을 살펴보면, 인구효과는 불평등성을 증가시키는 효과를 가지고는 있지만, 그 규모는 매우 적다. 연령계급별 불평등 분해에서 보았듯이 within-group 불평등에서 인구효과는 1980년부터 2016년까지 불평등을 0.7 정도 높이는 효과를 가졌는데, 연령-성-학력-근속-규모별 within-group 불평등에서의 인구효과는 불평등을 0.027 정도밖에 높이지 않고 있다. 이것은 인구노령화에 의한 불평등의 증가를 상쇄하는 인구 효과가 있었음을 의미하는데, 이 효과란 연령-성-학력-근속 등의 면에서 임금의 분산이 상대적으로 적은 직역을 찾아 한국인들이 분주하게 움직임으로 나타난 현상이다.

우리는 통상 인구효과라고 하면 인구 고령화의 중요성을 생각하지만, 임금 불평등의 변동

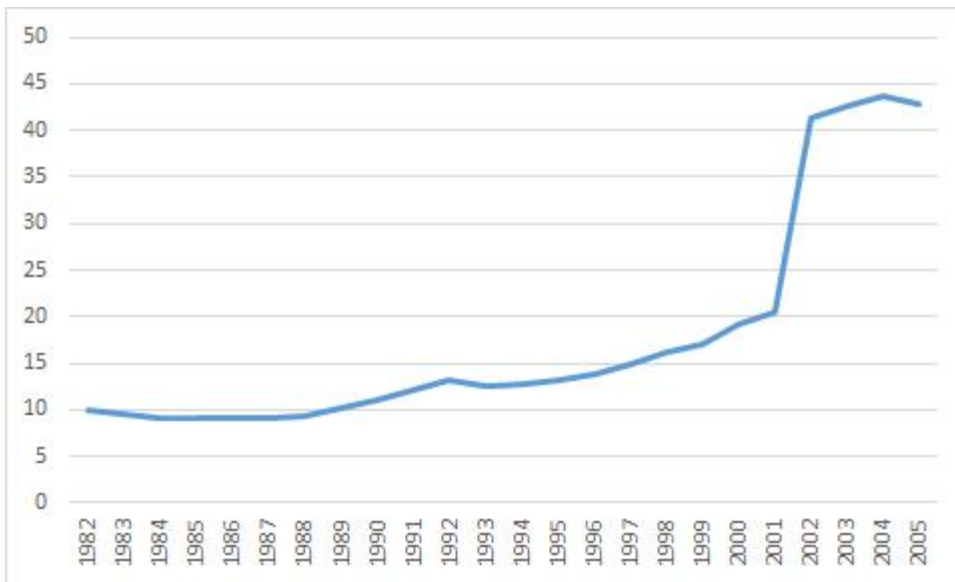
에서는 인구 고령화보다 상위 50% 이상에 드는 안정적인 직역을 획득하기 위한 한국인들의 자리 잡기 경쟁과 자기 개발이나 상대적으로 열악한 일자리로 내쫓기는 구조조정 등이 더 중요하였다.



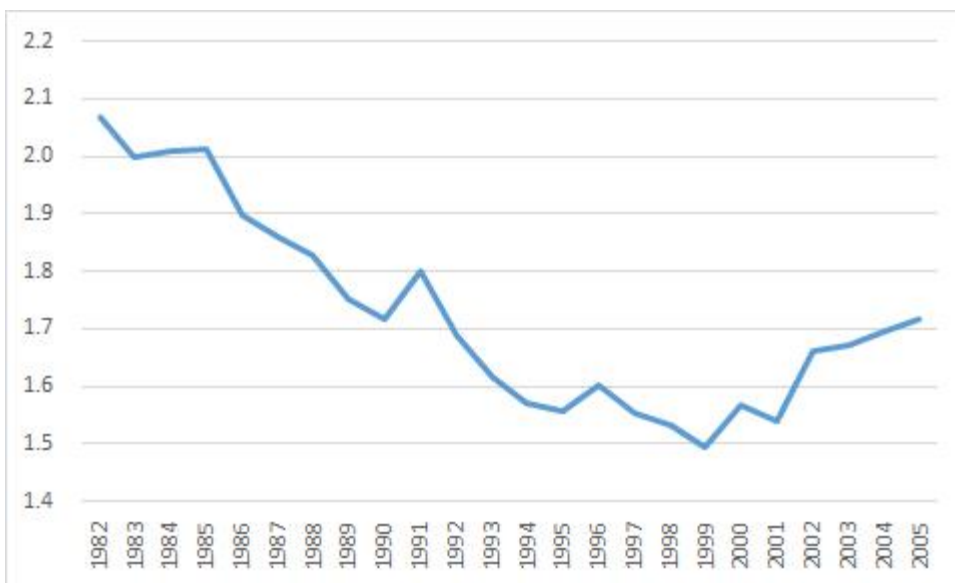
[그림 36] 연령-성-학력-근속-규모별 MLD 하위 그룹 분해를 이용한 불평등의 인구효과, 격차효과, 분산효과로의 분해

이제 종합적으로 살펴보면, 격차효과는 임금의 불평등성을 감소시키는 방향으로 작용하였는데, 1980년대와 1990년대 전반에 큰 폭으로 하락하고, 그 이후 큰 변화를 보이지 않았으며, 임금 불평등을 높인 것은 주로 인구효과였다. 연령-성-학력-근속-규모별 분해에서 격차효과와 인구효과로 설명되지 못하는 부분이 분산효과인데, 이것은 1990년 중반까지 -0.02 이하로 떨어졌다가 2000년대 중반에는 다시 0으로 복귀하고 있다. 1990년대 중반에서 2000년대 전반에 걸쳐 0.02 정도의 불평등을 증대시킨 변화가 있음을 의미하는데, 이것은 앞서 언급하였던 직급별 임금 불평등의 증대가 어느 정도 설명해 줄 수 있다고 판단되지만, 현재 제공되는 원시자료에는 이 정보가 포함되어 있지 않기 때문에, 통합적인 분석을 하지는 못했다.

직급별 임금격차에 대해 약간만 설명하면, 직종별 임금조사에서는 1982년부터 직급별 근로자수에 대한 표가 게재되어 있는데, 직급별 근로자 구분은 임원, 부장, 과장, 계장, 십장, 조장, 반장, 비직급 등 8가지로 구분되어 있다. 임원부터 반장까지가 직급인 셈인데, [그림 37]에서 볼 수 있듯이 직급보유자의 비율은 1980년대에는 10%가 되지 않았지만, 1990년대 들어 증가하기 시작하여 2001년에는 20%를 넘게 되고, 2002년에는 40%를 넘게 되었다.



[그림 37] 전제 근로자 중 직급보유자의 비율(단위: %)



[그림 38] 직급보유자 임금의 비직급자 임금에 대한 배율

직급보유자 임금의 비직급자 임금에 대한 배율은 1982년에는 2배를 넘었지만, 이후 지속적으로 감소하여, 1990년대 후반에는 1.5배 수준에 이르렀고, 2000년대 초반에는 다시 증가하기 시작하여 2005년에는 1.7배를 넘게 되었는데, 2000년대 전반에는 비직급자에 대한 직급보유자의 임금이 올랐을 뿐만 아니라 근로자 전체에서 직급자가 차지하는 비율도 커지면서, 불평등을 높였던 것이다.

우리는 현재 임금불평등에 있어 중요한 정규직과 비정규직의 문제에 대해 고찰하지 않았다. 따라서 연령-성-학력-근속-규모별 MLD 하위 그룹 분해에서 설명되지 않은 추세의 변화 즉 within-group 불평등이 증가하는 추세를 보여야 할 것이라 생각할 수 있지만, 그렇지 않다. 이 문제를 어떻게 해결할 것인가? 이것은 정규직 비정규직간의 구분이 연령-성-학력-근

마지막으로 인구와 제도간의 경주로서의 불평등 진화체계의 인과적 구조를 파악하기 위해서, 연령·성·학력·근속·규모별 분해에서 얻어진 between-group 불평등의 인구효과와 격차효과에 대해 그랜저 인과성 검정을 수행해 보자.

Null Hypothesis:	Obs	F-Statistic	Prob.
격차에서의 인구효과 does not Granger Cause 격차효과	32	3.23709	0.0302
격차효과 does not Granger Cause 격차에서의 인구효과		2.54328	0.0671
Sample: 1981-2016			
lags: 4			

비설명명수	격차에서의 인구효과			격차효과		
	Coef.	Std. Err.		Coef.	Std. Err.	
격차에서의 인구효과						
L1.	-0.8021653	0.1971315	***	0.4665182	0.2971711	
L2.	-0.7828611	0.2463808	***	0.4452598	0.3714132	
L3.	-0.6386317	0.221558	***	1.036324	0.3339934	***
L4.	-0.2775683	0.1980127		0.6432177	0.2984995	**
격차효과						
L1.	0.1560204	0.131672		0.0855842	0.1984924	
L2.	0.1829374	0.1180293		-0.0403719	0.1779264	
L3.	-0.1671864	0.1244335		0.4677495	0.1875806	**
L4.	0.1331366	0.1435882		-0.1054313	0.2164558	
_cons	0.005042	0.0011612	***	-0.0043913	0.0017505	**
	No. of obs: 32			No. of obs: 32		
	F(8, 23)=4.74 ***			F(8, 23)=2.84 **		
	Adj R2 = 0.4909			Adj R2 = 0.3224		

- 41 -

래그변수들의 계수값의 합은 2.59이어서, 격차를 벌어지게 하는 인구구성의 변화가 일어나면, 그것은 그룹간 평균임금의 차를 벌어지게 하는 효과가 있음을 보여준다.

1995년 이후 임금 불평등은 증대하였지만, 연령-성-학력-근속-규모라는 다섯 가지 요인으로 구분된 하위 그룹간 임금격차의 전체적인 수준은 크게 변화하지 않았으며, 이와 같은 구분의 체계 속에서 이루어진 분급(sorting) 효과로서의 인구효과가 불평등성을 증대시켰음을 보았는데, 이 체계는 1980년 학력별 성별로 단층화된 연공적 임금체계와는 매우 다른 세계이지만, 한 가지 변화하지 않은 것이 있는데, 그것은 분급의 기준이 여전히 학력, 성, 연령, 근속이라는 점이다. 여전히 임금 격차는 인적 속성으로 대부분을 설명할 수 있는데, 이 인적 속성들이 결합하여 만들어진 임금격차의 구조가 변하였을 뿐이다. 연령-성-학력-근속이라는 인적 속성이 임금 격차의 대부분을 설명하고 있으며, 1995년 이후의 임금 불평등 변화를 설명하기 위해 새로운 설명요인이 필요한 것은 아니라는 점에서 우리는 여전히 학력사회, 연공사회, 젠더사회에 살고 있는 셈이다. 물론 보다 정확하게 말하면 대기업과 중소기업간의 격차가 뚜렷해 지고 있기 때문에, 대기업 학력사회, 대기업 연공사회, 대기업 젠더사회와 중소기업 학력사회, 중소기업 연공사회, 중소기업 젠더사회로 보다 세분화된 학력사회, 연공사회, 젠더사회에 살고 있다고 할 수 있을 것이다.

제5절 맺음말

본 연구는 1970년대 이래 현재까지 직종별 임금조사결과보고서와 고용노동부의 임금구조 기본통계조사 원시자료를 이용하여 민간부문 상용근로자 10인 이상 고용 사업체에서의 임금불평등의 장기 추이를 고찰하고 불평등의 변화를 야기한 요인들을 불평등 분해의 방법을 사용하여 식별하고자 한 것이다. 이를 위해 사용한 불평등 분해 방법은 MLD의 하위 그룹간 불평등 분해방법이며, 그것을 다시 인구효과, 격차효과, 분산효과로 분해하는 방법이다.

본 연구에서는 임금 불평등의 장기적인 변동에 관심이 있기 때문에, 고용노동부의 임금구조 기본통계조사 원시자료가 제공되지 않는 시기에 대해서도 직종별 임금조사결과보고서에 제표된 통계로 그 이전 시기의 관련 지표를 추계할 수 있을 때에는 이것을 추계하여 시계열을 연장하였다.

본 연구가 제시한 임금 불평등의 장기 추이는 기존의 연구와 다르지 않다. 임금불평등은 1994년까지 감소하다가 1995년부터 증가하기 시작하였다. 이 현상을 어떻게 이해하여야 할 것인가가 문제라 할 것이다. 이를 위해 본 연구에는 다양한 요인별 불평등 분해를 실시하였는데, 이로부터 얻은 중요한 결론만을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 1980년대와 1990년대 전반 동안 임금 불평등의 감소는 연령-성-학력별 임금격차의 감소에 의해 주도되었는데, 이것은 1980년대 초에 존재하였던 학력별 성별로 단층화된 연공적 임금체제가 해체되는 과정이었다. 1990년대 중반 이후 임금 불평등이 증가하기는 하였지만, 이것은 1980년대 풍의 학력별 성별로 단층화된 연공적 임금체제의 재생은 아니었다.

둘째, 학력별 성별로 단층화된 연공적 임금제도의 해체에는 학력 인플레이션이 기저적으로 작용하였다고 볼 수 있지만, 1980년대와 1990년대 전반 학력별 임금격차의 감소에 직접적으로 영향을 미친 것은 1970년대 후반부터 전개된 저학력자의 임금 증대를 지지한 기술 및 기능 능력 증대를 도모한 직업교육의 발전과 고졸자가 대학진학을 위해 퇴사함으로써 발생하는 손실을 줄일 목적으로 추진된 기업들의 학력차별 철폐시도 등이었다. 이와 같은 학

격차 임금격차의 완화는 고학력화를 약화시키기보다는 오히려 고학력화를 증대시킨 효과를 가지고 있었다.

셋째, 1990년대 후반 이후 임금 불평등의 증대는 기업별 임금격차가 중요한 것으로 보이지만, 연령-성-학력-근속-규모를 중첩시켜 만든 2200개의 하위그룹간 불평등 분해에서 얻은 격차효과와 변동추세와 연령-성-학력을 중첩시켜 만든 88개 하위그룹간 불평등 분해에서 얻은 격차효과와 변동추세가 큰 차이를 보이지 않아, 기업별 임금격차의 증대는 불평등의 전반적 수준을 높이는 것이라기보다는 고임금을 받을 스펙을 가진 근로자들만이 대기업에 뽑히고 살아남는 분급(sorting) 효과가 작용한 것이었다.

넷째, 1990년대 후반 이후 임금불평등성의 증대에는 격차효과보다는 인구효과가 중요했는데, 주어진 임금 격차의 직업세계에서 자신이 가진 학력, 성, 연령을 가지고 상위 50% 안에 드는 좋은 자리를 차지하기 위한 치열한 자기 자리 찾기 경쟁과 자기개발에 의한 분급(sorting) 효과일 수도 있으며, 50대에 들어선 고연령층을 상대적으로 열악한 일자리로 내쫓으면서 나타난 분급(sorting) 효과일 수도 있다. 상대적으로 좋은 일자리라 평가할 수 있는 대기업의 비중이 높아지지 않았다는 점에서 1995년 이후의 분급효과는 더 좋은 일자리를 찾는 상향적 이동보다 열악한 일자리로 내쫓기는 하향적 이동이 더 컸을 수 있는데, 이에 대해서는 추가적인 분석 즉 상향적 인구효과와 하향적 인구효과를 분해해 내는 분석이 필요하다. 어쨌든 이 분급(sorting) 효과는 기업 규모를 포함시키지 않을 때에는 나타나지 않았지만, 기업규모를 포함시킴으로써, 본연의 모습을 드러낸 것이다. 그리고 통상적으로 인구효과하면 인구노령화를 연상하지만, 인구노령화가 임금 불평등에 미치는 순효과는 2010년대에 나타나고 있으며, 그 이전의 경우, 격차에서의 인구효과와 분산에서의 인구효과가 상쇄되어 불평등의 전체 규모에는 큰 영향을 미치지 않고 있다.

다섯째, 1990년대 중반 이후의 임금 불평등의 변동도 연령, 성, 학력, 근속 등 1980년대 초 임금 불평등 체계를 규정했던 중요한 요인들에 규모 변수를 포함시키면 대부분 설명된다는 점에서 우리는 여전히 학력사회, 연공사회, 젠더사회에 살고 있다. 물론 학력과 연공과 젠더는 1980년대 학력별 성별로 단층화된 연공적 임금체계와 동일한 방식으로 통합되어 있는 것은 아니지만, 현재 우리는 연령, 성, 학력, 근속, 규모를 기준으로 사용하여 다양하게 분급(sorting)되는 세계 속에 살고 있다.

여섯째, 우리는 현재 임금불평등에 있어 중요한 이슈인 정규직과 비정규직의 문제를 고찰하지 않았지만, 연령-성-학력-근속-규모별 MLD 하위 그룹 분해에서 설명되지 않은 추세의 변화 즉 within-group 불평등이 증가하는 추세가 없었다는 점에서, 정규직-비정규직간의 구분은 연령-성-학력-근속-규모별로 구분된 2200개의 하위그룹을 보다 세분화하는 구분으로 존재하는 것이 아니라, 2200개 중 일부는 정규직으로 일부는 비정규직으로 구분하는 체계로 존재함을 의미한다. 정규직과 비정규직의 문제는 임금조건에서 연령-성-학력-근속-규모별 구분의 체계보다 더 세분된 구분을 만드는 것이 아니라, 연령-성-학력-근속 등으로 볼 때 더 열악한 조건을 가진 일자리로 내모는 인구효과로 나타났다고 할 수 있다. 어쨌든 이것은 또한 현재의 between-group 불평등 수준 하에서도 2200개로 세분화된 연령-성-학력-근속-규모별 하위그룹 위에 다양한 차별의 체계가 빌트인 되어 있을 수 있음을 의미하기 때문에, 이에 대한 추가적인 분석이 필요할 것이다.

일곱째, 연령-성-학력-근속-규모별 MLD 하위그룹 분해에서 얻어진 격차에서의 인구효과와 격차효과간의 그랜저 인과관계를 분석하면, 격차에서의 인구효과가 외생적으로 증가할 때, 그것은 격차효과를 증가시키는 효과가 있음을 보여준다. 연령-성-학력 등에서 볼 때 상대적

으로 더 나쁜 일자리로 내몰리는 비정규직화와 같은 인구효과가 장기적으로는 임금격차의 구조에도 영향을 미칠 수 있음을 함의한다. 현재 임금불평등은 임금격차의 구조에서의 변화에 의해 야기된 것이라기보다 비정규직화와 같은 구성효과가 크게 작용하고 있다고 보이기 때문에, 이 구성효과에 대한 적절한 제도적 조치가 필요할 것이다.

참고문헌

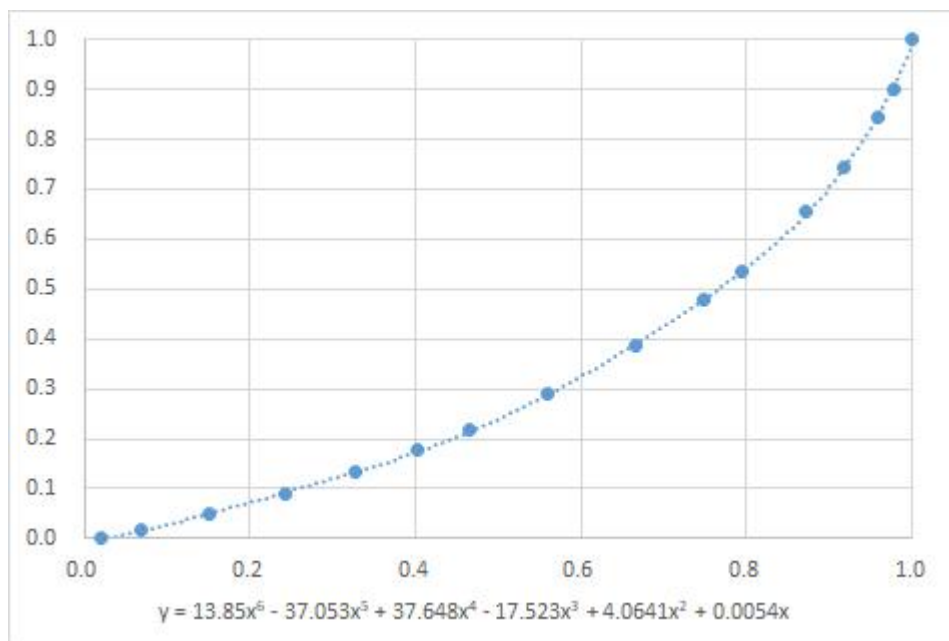
- 노동청, 『직종별임금조사보고서』, 1968-1969
노동청, 『직종별임금조사결과보고서』, 1970-1972
노동청, 『직종별임금조사보고서』, 1973-1974
노동청, 『근로자 센서스 보고서(직종별 임금실태조사부문)』, 1975
노동청, 『직종별임금실태조사보고서』, 1976-1980
노동부, 『직종별임금실태조사보고서』, 1981-1991
노동부, 『임금구조기본통계조사보고서』, 1992-2007
한국경영자총협회, 『노동경제연감』, 1981-2000
- 강승복(2005), "우리나라 임금소득불평등도의 중장기적 변화," 한국노동연구원, 『노동리뷰』 11, pp. 19-29
박이택(2006), "조선총독부의 인사관리제도," 『정신문화연구』, 29(2), pp. 287-318
박이택(2008), 『한국 통신산업에 있어서 지배구조와 고용구조: 1876-1945』, 한국학술정보
반정호(2010), "고용구조 변화와 임금불평등: 종사상지위를 중심으로," 『노동리뷰』, 7월호, pp.49-62
성재민(2014), 『임금불평등 추세와 원인에 대한 연구』, 한국노동연구원
성재민·정성미(2013), "임금불평등 추이에 대한 분석," 『노동리뷰』, 2월호, pp. 22-43
안춘식(1985), "인사·노무관리 35년의 회고", 한국경영자총협회, 『노동경제연감』, pp. 223-252
이병희·강신욱 외(2007: 44), "최근 소득분배 및 공적이전 조세의 재분배효과 추이 분석," 양극화 민생대책위원회
이효수(1984), 『노동시장구조론 - 한국노동시장의 이론과 실증』, 법문사
정승국(2014), "임금체계의 국가별 다양성과 변동논리 탐구: 독일 일본 한국의 사례비교," 한국노동연구원, 『노동리뷰』, 2월호, pp. 66-76
- Aoki, Masahiko, 'The Five Phases of Economic Development and Institutional Evolution in China, Japan, and Korea', Aoki Masahiko, Kuran Timur, and Roland Gérard eds, *Institutions and Comparative Economic Development* (Palgrave Macmillan, 2012).
Bourguignon, François and Ferreira, Francisco H. G.(2004), "Decomposing Changes in the Distribution of Household Incomes: Methodological Aspects," Bourguignon, François, Ferreira, Francisco H. G., and Lustig Nora eds., *The Microeconomics of Income Distribution Dynamics in East Asia and Latin America*, Oxford Univ. Press.
Houghton, Jonathan and Khandker, Shahidur R.(2009), *Handbook on Poverty and Inequality*, The World Bank.
Jones, C.I.(2016), "The Facts of Economic Growth," *Handbook of Macroeconomics*, Vol. 2A, pp. 3-69
Katz, L. and Murphy, K.(1992), "Changes in relative wages, 1963-1987: supply and demand factors," *Q. J. Econ.* 107 (1), pp. 35-78.
Kang, Byung-Goo and Yun, Myeong-Su(2008), "Changes in Korean Wage INequality 1980-2005," IZA Discussion Paper No. 3780

- Kuznets, Simon(1955), "Economic Growth and Income Inequality," *The American Economic Review*, Vol. 45, No. 1, pp. 1-28
- Mookherjee, Dilip. and Shorrocks, Anthony(1982). "A decomposition analysis of the trend in UK inequality." *Economic Journal*. 92, pp. 886-992.
- Nahm, PyeongTak(1997), "Changes in Wage Inequality and the Effect of Human Capital in Korea : 1972-89,"『노동경제논집』 20(1), pp.211 ~ 231.

[첨부1] 1970년대 MLD와 Gini계수 추정

고용노동부는 1980년대부터 2016년까지 고용형태별근로실태조사 임금구조부문(원 직종별 임금실태조사) 원시자료를 제공해 주기 때문에, 이 원시자료를 이용하여 임금불평등을 계산할 수 있다. 1970년대 원시자료 자료도 존재하지만 필자는 접근할 수 없기 때문에, 책자로 발간된 직종별임금실태조사보고서에 제표되어 있는 임금계급별 근로자 구성표로부터 MLD와 Gini계수를 추정하였는데, 추정하는 방법은 다음과 같다.

1971년을 예로 들면, 임금계급별 근로자 구성표는 임금구간을 16개로 나누어 각 구간에 해당하는 근로자수를 제시하고 있다. 각 구간의 중간값을 그 구간의 평균임금으로 가정하였으며, 최상위구간의 평균임금은, 근로자 전체에게 지급되는 임금총액을 알기 때문에, 이 정보를 이용하여 설정하였다. 이로부터 [첨부 그림 1]에 표시된 로렌츠 곡선상의 16개 포인트를 얻을 수 있다. 본 논문에서는 원점과 16개의 점을 연결하는 6차 다항식을 구하였으며, 이 6차 다항식으로부터 0.001에서 1까지 총 1000개 포인트의 값을 계산하여, 앞 데이터와 차분하는 방식으로 1000개의 임금 데이터를 산출하였다. 이 1000개의 임금 데이터는 6차 다항식으로 추정된 로렌츠 곡선의 정보를 잘 반영하고 있으므로, 이 1000개의 임금 데이터로부터 MLD와 Gini계수를 구하였다.

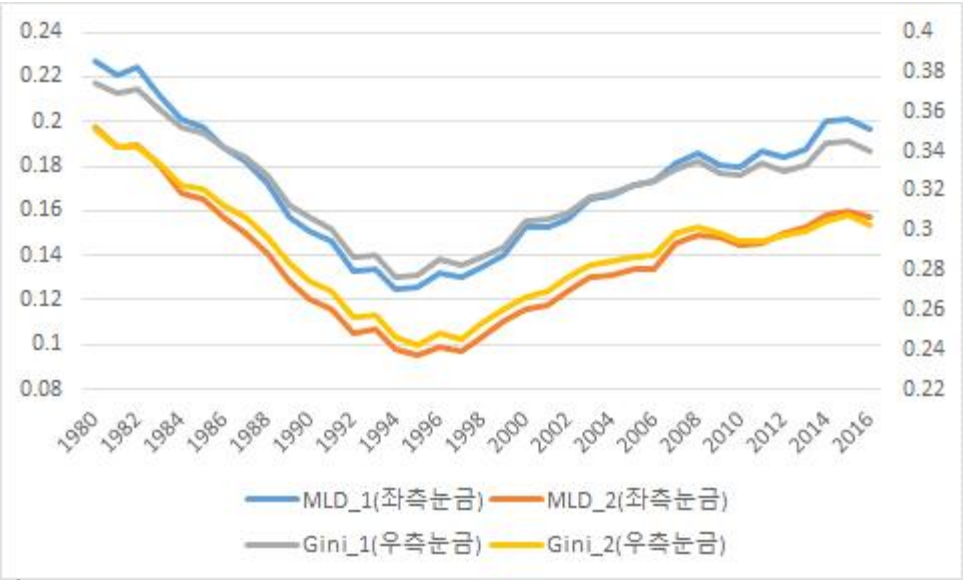


[첨부 그림 1] 1971년 직종별임금실태조사서에서 구한 로렌츠 곡선

1971년부터 1979년까지 위와 같은 방식으로 MLD와 Gini계수를 구할 때, 두 가지 점을 추가적으로 검토하여야 한다. 첫 번째 점은, 6차 다항식으로 fitting했을 때, 단조증가성이 만족되는 않는 연도들(1973년부터 1976년)이 있다는 점이다. 이 연도에 대해서는 5차 다항식을 fitting하였는데, 이 경우 모두 단조증가성을 만족하였다.

두 번째 점은 1971년부터 1974년까지는 임금계급별 근로자 구성표가 연간특별급여액의 1/12을 합산하지 않은 월급여액을 대상으로 한 것이며, 1975년부터 1979년까지는 월급여액에 연간특별급여액의 1/12을 더한 급여액을 대상으로 한 것이다. 따라서 이 차이가 야기하

는 효과를 보정해 주어야 한다. 1980년부터 2016년까지는 연간특별급여액의 1/12을 더한 급여액에 대한 임금불평등도지수로 구할 수 있으며, 이것을 포함하지 않은 월급여액에 대한 임금불평등 지수도 구할 수 있는데, [첨부 그림 2]가 그 결과를 도시한 것이다.



[첨부 그림2] 임금불평등에 있어 연간특별급여액의 효과

주: MLD_1과 Gini_1은 연간특별급여액의 1/12을 합산한 급여액에 대한 임금불평등이며, MLD_2와 Gini_2는연간특별급여액을 합산하지 않은 월급여액에 대한 임금불평등임.

그림에서 보듯이 연간특별급여액을 합산하면 임금불평등은 더 올라가므로, 1971년부터 1974년까지 월급여액의 임금계급별 근로자수 표로부터 추정된 MLD와 Gini계수를 연간특별급여액을 포함한 급여액에 대한 임금불평등과 비교가능하도록 하기 위해, 1980년도의 양자간의 차이만큼 더해 주었다.

[첨부 표1] 상용근로자 10인 이상 사업체 근로자의 임금불평등도 지수: 1971-2016

연도	MLD	Gini	연도	MLD	Gini
1971	0.280	0.402	1994	0.125	0.277
1972	0.274	0.398	1995	0.126	0.278
1973	0.321	0.416	1996	0.132	0.286
1974	0.266	0.399	1997	0.130	0.282
1975	0.276	0.407	1998	0.135	0.287
1976	0.283	0.410	1999	0.140	0.291
1977	0.244	0.389	2000	0.153	0.305
1978	0.262	0.391	2001	0.153	0.305
1979	0.248	0.376	2002	0.156	0.308
1980	0.227	0.375	2003	0.166	0.317
1981	0.221	0.370	2004	0.167	0.319
1982	0.224	0.372	2005	0.171	0.323

1983	0.212	0.361	2006	0.173	0.325
1984	0.201	0.352	2007	0.181	0.332
1985	0.197	0.350	2008	0.186	0.335
1986	0.188	0.342	2009	0.181	0.329
1987	0.183	0.337	2010	0.180	0.328
1988	0.172	0.328	2011	0.187	0.334
1989	0.157	0.313	2012	0.184	0.330
1990	0.151	0.307	2013	0.187	0.333
1991	0.146	0.301	2014	0.200	0.344
1992	0.133	0.286	2015	0.201	0.345
1993	0.134	0.287	2016	0.196	0.340

주: 1996년부터는 상용근로자 5-9인의 사업체도 조사대상에 포함하고 있지만, 그 이전과의 시계열적 일관성을 유지하기 위해, 1996년 이후에도 상용근로자 10인 이상의 사업체에 한정하여 임금불평등성 지수를 구하였음.