

한국에서 고용형태의 변화와 임금불평등의 추세변동: 1980-2016

박이택(고려대)

목 차

- 제1절 머리말
- 제2절 분석방법
- 제3절 고용형태의 장기적 변화
- 제4절 고용형태의 변화와 임금불평등
- 제5절 맺음말

(2018년 3월 20일)

* 본 논문은 2018년 1월 19일, 『한국의 장기통계』 1, 2(2018, 해남) 출간 기념 심포지움에서 필자가 발표한 “한국의 분절적 노동시장의 역사적 기원 - 예비적 고찰”의 제1절과 제2절 제1항, 제3절 2항의 내용을 대폭적으로 수정 보완한 것이다. 기념 심포지움에서 지정 토론자로서 유익한 논평을 해 주신 노동연구원 이병희 박사께 감사드린다.

제1절 머리말

현재 한국에서는 양극화가 시대적 화두가 되고 있으며, 임금불평등의 심화는 우리 나라의 양극화의 심각성을 보여주는 지표로 활용되고 있다. 왜 임금불평등이 심화되고 있는가에 대한 세심한 분석이 필요한 이유이다.

임금불평등은 임금격차의 심화에 의해 야기될 수도 있지만, 임금격차의 심화를 동반하지 않는 양극화에 의해 일어날 수도 있다. 예컨대, 월소득이 100만원인 직업과 500만원인 직업과 1000만원인 직업이 있는데, 이들 간의 임금격차가 변동하지 않은 상태에서 500만원인 직업의 구성비가 줄고 100만원인 직업과 1000만원인 직업의 구성비가 늘어난다면, 임금격차의 심화를 동반하지 않는 양극화가 진행되었다고 말할 수 있다. 임금불평등의 심화가 임금격차의 심화에 의한 것인지 그것을 동반하지 않는 양극화에 의한 것인지에 따라 임금 및 고용정책은 달리 추진되어야 하기 때문에, 이 양자를 구분하는 것은 중요하다.

한국에서 임금불평등의 추이를 분석할 때 가장 기본이 되는 자료는 임금구조기본통계조사 원시자료인데, 이에 의하면 임금불평등은 1980년부터 1994년까지 감소하다가 1995년부터 현재까지 증가하는 파동을 보이고 있다. 박이택(2018)은 1980년부터 1994년까지 임금불평등의 감소는 학력별 성별로 단층화된 연공적 임금체계에 의해 규율되는 노동시장체제의 해체에 의해 야기된 것으로 파악하였으며, 1995년부터 현재까지의 임금불평등의 증가는 임금격차의 심화를 동반하지 않는 양극화에 의해 진행되고 있음을 지적하였다. 그러나 박이택(2018)은 양극화가 어떠한 요인에 의해 발생하고 있는가를 분석하지는 않았다. 본 연구는 박이택(2018)의 연구를 이어받아, 인구효과를 분해하는 방법을 사용하여, 이른바 양극화의 주요인으로 지적되는 고용형태의 변화가 인구효과에 어느 정도의 영향을 미치고 있는가를 분석한다.

본 연구에서 사용할 주자료인 임금구조기본통계조사는 고용형태의 변화가 임금불평등에 미치는 영향을 파악할 목적으로 설계된 자료는 아니지만, 고용형태 변화의 한 측면을 보여주는 정보를 포함하고 있다. 바로, 연간특별급여에 대한 정보이다. 한국에서 임시직이 크게 증가하기 시작한 것은 1980년대에 들어서 인데, 총급여에서 연간특별급여가 증가하면서, 기업들이 연간특별급여나 퇴직금을 지급하지 않아도 되는 단기고용계약 근로자를 많이 활용하였기 때문이다. 연간특별급여 지급의 유무가 현재 전개되는 고용형태의 다양화와 결합된 양극화 문제를 모두 포착하는 것은 아니지만, 고용형태의 변화와 임금불평등의 관계에 대한 장기적인 분석이 없는 상태에서 파일럿 스터디로 의미가 있다고 생각된다.

본 논문의 구성을 간략하게 소개하여 둔다. 불평등 지표로 많이 사용되는 일반화된 엔트로피 지수의 일종인 MLD는 하위그룹간 분해결과를 활용하여 그 변동을 격차에서의 인구효과와 격차효과, 분산에서의 인구효과와 분산효과로 분해할 수 있는데, 현재 전개되는 양극화의 실태를 파악하기 위해서는 인구효과를 보다 세분하는 분석을 수행할 필요가 있는데, 제2절에서는 인구효과를 각 요인별로 분해하는 방법을 제시한다. 제3절에서는 고용형태의 장기적인 변화를 보여주는 경제활동인구조사의 종사자 지위별 구성 통계와 임금구조기본통계조사의 연간특별급여 수급자의 비율 통계를 비교적으로 검토하고, 임금구조기본통계조사의 연간특별급여 수급자의 비율 및 연간특별급여 수급자의 비수급자에 대한 총급여 배율을 성별, 연령계급별, 학력수준별, 근속기간별, 사업체 규모별로 세분하

여 장기적인 추이를 고찰한다. 제4절에서는 연령-성-학력-근속-규모-고용형태별 하위그룹 간 불평등 분해를 실시하고, 그 변화를 다시 격차에서의 인구효과, 격차효과, 분산에서의 인구효과, 분산효과 등으로 나누고, 여기에서 얻은 인구효과 중 고용형태 변화에 귀속될 수 있는 부분을 석출한다. 제5절은 본문에서 얻은 결과들을 제시하는 것으로 결론을 대신한다.

제2절 분석방법

하위그룹간 분해에서 가법성을 만족하는 일반화된 엔트로피 지수 특히 MLD를 이용한 불평등의 하위그룹간 분해는 매우 광범하게 활용된다. 그러나 하위그룹간 분해에서 얻은 결과를 어떻게 해석하여야 하는가에 대해서는 많은 논의가 이루어지지 않았다.

하위그룹간 분해에 어떤 문제가 있을 수 있는지 알아보기 위해 간단한 사고실험을 해 보도록 하자. 정규직과 비정규직으로 구분된 개인별 임금자료가 있다고 하자. 우리는 이 자료를 이용하여 정규직과 비정규직으로 하위그룹간 분해를 할 수 있는데, 이중 between-group 불평등은 정규직과 비정규직간의 임금격차에 의해 설명되는 부분으로 within-group 불평등은 정규직과 비정규직간의 임금격차로 설명되지 못하는 부분으로 제시한다. 전체 불평등 수준이 주어졌다고 했을 때 전체 불평등 수준을 between-group 불평등과 within-group 불평등으로 나누기 위해서는 정규직과 비정규직의 구성비, 정규직과 비정규직의 평균임금격차만 있으면 충분하다. between-group 불평등과 within-group 불평등의 변화는 정규직과 비정규직간의 평균임금 격차의 변화 및 정규직과 비정규직 내의 불평등의 변화, 정규직과 비정규직의 구성비의 변화 등으로 나눌 수 있다.

그러나 이와 같은 분해는 실태를 왜곡할 수도 있다. 다음과 같은 예를 생각해 보자. 대기업과 중소기업이 있고, 두 곳 모두 정규직과 비정규직이 있다고 하자. 대기업의 정규직의 월급은 1000만원, 비정규직은 500만원, 중소기업의 정규직은 300만원, 비정규직은 150만원이고, 대기업의 정규직과 비정규직의 수는 각각 100명이고, 중소기업의 정규직과 비정규직의 수도 각각 100명이었다고 하자. 이제 대기업과 중소기업의 임금수준에는 변화가 없으면서, 대기업의 정규직은 100명에서 150명으로 증가하고 비정규직은 100명에서 50명으로 줄어들고, 중소기업의 정규직은 100명에서 50명으로 줄어들고, 비정규직은 100명에서 150명으로 늘었다고 하자. 여기에서 변화된 것은 대기업과 중소기업에서의 정규직과 비정규직의 비율의 변화뿐이다. 그러나 이것을 정규직과 비정규직으로 집계하게 되면, 정규직과 비정규직의 구성비에는 변화가 없고, 정규직의 평균임금은 비정규직의 평균임금보다 더 높아진 것이 된다. 정규직의 평균임금이 비정규직보다 더 높아져서 임금불평등이 높아진 것으로 이해된다면, 임금불평등의 해소를 위해서는 임금격차를 줄이는 것일 것이다. 그러나 이것은 임금격차가 확대되어 임금불평등이 커졌던 것인가? 아니면 임금격차의 심화 없는 양극화의 진전에 따른 임금불평등의 증가라고 보아야 할 것인가? 본 연구는 임금격차의 심화 없는 양극화에 따른 임금불평등의 증가와 임금격차 확대에 따른 임금불평등의 증가는 구분되어야 한다고 본다. 단, 이를 구분하기 위해서는 정규직과 비정규직의 구성비, 정규직과 비정규직의 평균임금격차에 대한 정보만으로 가능하지 않으며, 성별 연령별 학력수준별 근속기간별 사업체 규모별을 결합하여 만든 세분화된 하위그룹에서 정규직과 비정규직의 구성비, 정규직과 비정규직의 평균임금격차에 대한 정보가 필요하며, 이와 같은 정보가 주어질 때, 가중치 변화의 효과 중에서 고용형태 변화의 효과만을 석출하기 위해서는 적절한 분해방법이 필요하다. 이제 그 분해방법에 대해 살펴보자.

연령-성-교육-근속-규모별로 상세하게 하위그룹으로 분할한 요인을 여기에서는 인적 요인 Q라 부른다. 이 하위그룹은 다시 정규직과 비정규직으로 분할되는데, 이것을 고용 형태 요인 K라 부른다. 인적 요인 Q는 Q가지로 하위그룹으로 구분되고, 각각의 가중치를 w_{Q_i} 이라 하자. K요인은 Q의 각 하위그룹마다 K가지로 구분되는데, 분할의 비율은 하

위그룹마다 모두 다르므로, 그 가중치를 $w_{K_j(Q_l)}$ 라 하자. 하첨자에 다시 괄호를 넣어 Q_l 를 표기하여 둔 것은 Q의 하위그룹마다 가중치가 다를 수 있음을 명확하게 하기 위함이다(예컨대 대기업에서의 정규직의 비율과 중소기업에서의 정규직의 비율은 다르다).

통상 고용형태별 구성비로 사용하는 집계화된 수치는 $w_{K_i} = \sum_{Q_l=1}^Q w_{Q_l} * w_{K_j(Q_l)}$ 와 같이 각 하위그룹을 가중평균하여 얻은 평균값이다. 인적 요인의 하위 그룹간에 고용형태 구성비가 별로 차이가 나지 않는다면 문제가 되지 않겠지만, 현실은 그렇지 않기 때문에, 평균값을 사용하여 정규직과 비정규직의 집계화된 수준에서의 분석과 각 하위그룹별로 나누어 분석하는 것은 상당한 차이를 가져온다. 양자간에 어떠한 차이가 발생하는지 제시하여 둔다.

본 연구에서 사용하는 불평등 지수는 일반화된 엔트로피 지수의 일종인 MLD인데, 그 정의와 고용형태별 하위그룹간 분해는 다음과 같다.

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

단, n은 데이터 수, $\bar{y}$ 는 전체 평균, $\overline{y_{K_j}}$ 는 K_j 하위그룹의 평균, $y_{K_j,m}$ 는 K_j 하위그룹의 m번째 데이터의 값, w_{K_j} 는 K_j 하위그룹의 구성비, MLD_{K_j} 는 K_j 하위그룹의 MLD

마지막 식 좌변의 첫 번째 항이 between-group 불평등이고, 두 번째 항이 within-group 불평등이다. 그리고 우리는 이것을 이용해서 박이택(2018)에서 지적한 방식대로 격차효과, 격차에서의 인구효과, 분산효과, 분산에서의 인구효과로 분할할 수 있다. 그러나 고용형태별 구성이 인적 요인별로 다르다고 하다면, 실제, 분석은 다음과 같은 방식으로 이루어져야 한다.

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

위의 것은 인적 속성의 구분체계 속에 고용형태별 구분을 더하여 하위그룹간 분해를 한 것인데, 마지막 식 좌변의 첫 번째 항이 (Q_l, K_j) 의 하위그룹 분해에서 between-group 불평등이고, 두 번째 항이 (Q_l, K_j) 의 하위그룹 분해에서 within-group

불평등이다. 이것이 고용형태별 하위그룹간 분해와 어떻게 다른가를 확인하게 위해 마지막 식을 약간 더 분해해 보면 다음과 같다.

$$\begin{aligned} & \sum_{K_j=1}^K \sum_{Q_l=1}^Q w_{Q_l}^* w_{K_j(Q_l)}^* \ln\left(\frac{\bar{y}}{y_{K_j}} * \frac{\overline{y_{K_j}}}{y_{(Q_l, K_j)}}\right) + \sum_{K_j=1}^K \sum_{Q_l=1}^Q w_{Q_l}^* w_{K_j(Q_l)}^* MLD_{(Q_l, K_j)} \\ &= \sum_{K_j=1}^K w_{K_j}^* \ln\left(\frac{\bar{y}}{y_{K_j}}\right) + \sum_{K_j=1}^K \sum_{Q_l=1}^Q w_{Q_l}^* w_{K_j(Q_l)}^* \ln\left(\frac{\overline{y_{K_j}}}{y_{(Q_l, K_j)}}\right) + \sum_{K_j=1}^K \sum_{Q_l=1}^Q w_{Q_l}^* w_{K_j(Q_l)}^* MLD_{(Q_l, K_j)} \end{aligned}$$

따라서 (Q_l, K_j) 하위그룹 분해와 K 하위그룹 분해에 있어 between-group 불평등과 within-group 불평등은 다음과 같은 관계가 있음을 확인할 수 있다.

$$\begin{aligned} \text{between-group}(Q^*K) &= \text{between-group}(K) + \sum_{K_j=1}^K \sum_{Q_l=1}^Q w_{Q_l}^* w_{K_j(Q_l)}^* \ln\left(\frac{\overline{y_{K_j}}}{y_{Q_l, K_j}}\right) \\ \text{within-group}(Q^*K) &= \text{within-group}(K) - \sum_{K_j=1}^K \sum_{Q_l=1}^Q w_{Q_l}^* w_{K_j(Q_l)}^* \ln\left(\frac{\overline{y_{K_j}}}{y_{Q_l, K_j}}\right) \end{aligned}$$

$$\sum_{K_j=1}^K \sum_{Q_l=1}^Q w_{Q_l}^* w_{K_j(Q_l)}^* \ln\left(\frac{\overline{y_{K_j}}}{y_{Q_l, K_j}}\right) \text{은 비음이기 때문에, MLD는 하위그룹이 보다 세분화될}$$

수록 between-group 불평등은 단조적으로 증가하고, within-group 불평등은 단조적으로 감소한다. MLD를 하위그룹으로 분해한 것의 변화를 다시 격차효과, 격차에서의 인구효과, 분산효과, 분산에서의 인구효과로 나누기 위해서, 박이택(2018)의 분해방법을 사용하면 된다. 그러나 우리는 인구효과에서 고용형태에 귀속되는 부분을 석출하는 것에 관심이 있기 때문에, 격차에서의 인구효과와 분산에서의 인구효과를 각각 고용형태에 귀속되는 인구효과와 그렇지 않은 인구효과로 분해할 필요가 있다. 분해는 다음의 두 가지 원칙이 지켜지도록 했다. 가중치는 t년과 t+1년의 평균값을 사용하고, 먼저 격차효과, 격차에서의 인구효과, 분산효과, 분산에서의 인구효과로 나누고, 격차에서의 인구효과와 분산에서의 인구효과를 다시 고용형태에 귀속되는 것과 그렇지 않은 것으로 나누었다. 분해방법을 제시하면 다음과 같다.

$$\begin{aligned} & MLD_{t+1} - MLD_t \\ &= \left[\ln\left(\sum_{K_j=1}^K \sum_{Q_l=1}^Q w_{Q_{l,t+1}}^* w_{K_{j,t+1}(Q_{l,t+1})}^* \overline{y_{(Q_{l,t+1}, K_{j,t+1})}} \right) \right. \\ & \quad - \sum_{K_j=1}^K \sum_{Q_l=1}^Q w_{Q_{l,t+1}}^* w_{K_{j,t+1}(Q_{l,t+1})}^* \ln\left(\overline{y_{(Q_{l,t+1}, K_{j,t+1})}}\right) \\ & \quad \left. + \sum_{K_j=1}^K \sum_{Q_l=1}^Q w_{Q_{l,t+1}}^* w_{K_{j,t+1}(Q_{l,t+1})}^* MLD_{(Q_{l,t+1}, K_{j,t+1})} \right] \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
& - [\ln (\sum_{K_j=1}^K \sum_{Q_l=1}^Q w_{Q_{l,t}} * w_{K_{j,t}(Q_{l,t})} * \overline{y_{(Q_{l,t}, K_{j,t})}}) \\
& - \sum_{K_j=1}^K \sum_{Q_l=1}^Q w_{Q_{l,t}} * w_{K_{j,t}(Q_{l,t})} * \ln (\overline{y_{(Q_{l,t}, K_{j,t})}}) \\
& + \sum_{K_j=1}^K \sum_{Q_l=1}^Q w_{Q_{l,t}} * w_{K_{j,t}(Q_{l,t})} * MLD_{(Q_{l,t}, K_{j,t})}] \\
& = [\frac{1}{4} \sum_{K_j=1}^K \sum_{Q_l=1}^Q (w_{Q_{l,t+1}} - w_{Q_{l,t}})(w_{K_{j,t+1}} + w_{K_{j,t}})(MLD_{(Q_{l,t+1}, K_{j,t+1})} + MLD_{(Q_{l,t}, K_{j,t})})] \\
& + [\frac{1}{4} \sum_{K_j=1}^K \sum_{Q_l=1}^Q (w_{Q_{l,t+1}} + w_{Q_{l,t}})(w_{K_{j,t+1}} - w_{K_{j,t}})(MLD_{(Q_{l,t+1}, K_{j,t+1})} + MLD_{(Q_{l,t}, K_{j,t})})] \\
& + [\frac{1}{2} \sum_{K_j=1}^K \sum_{Q_l=1}^Q (w_{Q_{l,t+1}} * w_{K_{j,t+1}} + w_{Q_{l,t}} * w_{K_{j,t}})(MLD_{(Q_{l,t+1}, K_{j,t+1})} - MLD_{(Q_{l,t}, K_{j,t})})] \\
& + [\frac{1}{4} [\ln (\frac{\sum_{K_j=1}^K \sum_{Q_l=1}^Q w_{Q_{l,t+1}} * w_{K_{j,t+1}} * \overline{y_{(Q_{l,t+1}, K_{j,t+1})}}}{\sum_{K_j=1}^K \sum_{Q_l=1}^Q w_{Q_{l,t}} * w_{K_{j,t}} * \overline{y_{(Q_{l,t+1}, K_{j,t+1})}}}) + \ln (\frac{\sum_{K_j=1}^K \sum_{Q_l=1}^Q w_{Q_{l,t+1}} * w_{K_{j,t}} * \overline{y_{(Q_{l,t+1}, K_{j,t+1})}}}{\sum_{K_j=1}^K \sum_{Q_l=1}^Q w_{Q_{l,t}} * w_{K_{j,t}} * \overline{y_{(Q_{l,t+1}, K_{j,t+1})}}}) \\
& + \ln (\frac{\sum_{K_j=1}^K \sum_{Q_l=1}^Q w_{Q_{l,t+1}} * w_{K_{j,t+1}} * \overline{y_{(Q_{l,t}, K_{j,t})}}}{\sum_{K_j=1}^K \sum_{Q_l=1}^Q w_{Q_{l,t}} * w_{K_{j,t+1}} * \overline{y_{(Q_{l,t}, K_{j,t})}}}) + \ln (\frac{\sum_{K_j=1}^K \sum_{Q_l=1}^Q w_{Q_{l,t+1}} * w_{K_{j,t}} * \overline{y_{(Q_{l,t}, K_{j,t})}}}{\sum_{K_j=1}^K \sum_{Q_l=1}^Q w_{Q_{l,t}} * w_{K_{j,t}} * \overline{y_{(Q_{l,t}, K_{j,t})}}})] \\
& - \frac{1}{4} \sum_{K_j=1}^K \sum_{Q_l=1}^Q (w_{Q_{l,t+1}} - w_{Q_{l,t}})(w_{K_{j,t+1}} + w_{K_{j,t}})(\ln (\overline{y_{(Q_{l,t+1}, K_{j,t+1})}}) + \ln (\overline{y_{(Q_{l,t}, K_{j,t})}}))] \\
& + [\frac{1}{4} [\ln (\frac{\sum_{K_j=1}^K \sum_{Q_l=1}^Q w_{Q_{l,t+1}} * w_{K_{j,t+1}} * \overline{y_{(Q_{l,t+1}, K_{j,t+1})}}}{\sum_{K_j=1}^K \sum_{Q_l=1}^Q w_{Q_{l,t+1}} * w_{K_{j,t}} * \overline{y_{(Q_{l,t+1}, K_{j,t+1})}}}) + \ln (\frac{\sum_{K_j=1}^K \sum_{Q_l=1}^Q w_{Q_{l,t}} * w_{K_{j,t+1}} * \overline{y_{(Q_{l,t+1}, K_{j,t+1})}}}{\sum_{K_j=1}^K \sum_{Q_l=1}^Q w_{Q_{l,t}} * w_{K_{j,t}} * \overline{y_{(Q_{l,t+1}, K_{j,t+1})}}}) \\
& + \ln (\frac{\sum_{K_j=1}^K \sum_{Q_l=1}^Q w_{Q_{l,t+1}} * w_{K_{j,t+1}} * \overline{y_{(Q_{l,t}, K_{j,t})}}}{\sum_{K_j=1}^K \sum_{Q_l=1}^Q w_{Q_{l,t+1}} * w_{K_{j,t}} * \overline{y_{(Q_{l,t}, K_{j,t})}}}) + \ln (\frac{\sum_{K_j=1}^K \sum_{Q_l=1}^Q w_{Q_{l,t}} * w_{K_{j,t+1}} * \overline{y_{(Q_{l,t}, K_{j,t})}}}{\sum_{K_j=1}^K \sum_{Q_l=1}^Q w_{Q_{l,t}} * w_{K_{j,t}} * \overline{y_{(Q_{l,t}, K_{j,t})}}})] \\
& - \frac{1}{4} \sum_{K_j=1}^K \sum_{Q_l=1}^Q (w_{Q_{l,t+1}} + w_{Q_{l,t}})(w_{K_{j,t+1}} - w_{K_{j,t}})(\ln (\overline{y_{(Q_{l,t+1}, K_{j,t+1})}}) + \ln (\overline{y_{(Q_{l,t}, K_{j,t})}}))] \\
& + [\frac{1}{2} [\ln (\frac{\sum_{K_j=1}^K \sum_{Q_l=1}^Q w_{Q_{l,t+1}} * w_{K_{j,t+1}} * \overline{y_{(Q_{l,t+1}, K_{j,t+1})}}}{\sum_{K_j=1}^K \sum_{Q_l=1}^Q w_{Q_{l,t+1}} * w_{K_{j,t}} * \overline{y_{(Q_{l,t+1}, K_{j,t+1})}}}) + \ln (\frac{\sum_{K_j=1}^K \sum_{Q_l=1}^Q w_{Q_{l,t}} * w_{K_{j,t}} * \overline{y_{(Q_{l,t+1}, K_{j,t+1})}}}{\sum_{K_j=1}^K \sum_{Q_l=1}^Q w_{Q_{l,t}} * w_{K_{j,t}} * \overline{y_{(Q_{l,t+1}, K_{j,t+1})}}}) \\
& - \frac{1}{2} \sum_{K_j=1}^K \sum_{Q_l=1}^Q (w_{Q_{l,t+1}} * w_{K_{j,t+1}} + w_{Q_{l,t}} * w_{K_{j,t}})(\ln (\overline{y_{(Q_{l,t+1}, K_{j,t+1})}}) - \ln (\overline{y_{(Q_{l,t}, K_{j,t})}}))]
\end{aligned}$$

단, 두 번째 식에서는 지면상의 이유 때문에, $w_{K_{j,t}(Q_{l,t})}$ 를 $w_{K_{j,t}}$ 로 표현했다. 두 번째 식에

서도 $w_{K_{j,t}}$ 는 $Q_{l,t}$ 에 따라 변화한다.

첫 번째 항이 within-group 불평등에서 인적 요인의 변화에 따른 인구효과이고, 두 번째 항이 within-group 불평등에서 고용형태 변화에 따른 인구효과이고, 세 번째 항이 within-group 불평등에서 하위그룹간 임금격차 변화에 따른 격차효과이다. 네 번째 항이 between-group 불평등에서 인적 요인의 변화에 따른 인구효과이고, 다섯 번째 항이 between-group 불평등에서 고용형태 변화에 따른 인구효과이고, 여섯 번째 항이 between-group 불평등에서 하위그룹 내 불평등 변화에 따른 분산효과이다. 이와 같이 여섯 가지로 분해하여 얻은 두 번째 항 within-group 불평등에서 고용형태 변화에 따른 인구효과와 다섯 번째 항 between-group 불평등에서 고용형태 변화에 따른 인구효과가 고용형태 변화에 따른 인구효과이다.

제3절 고용형태의 장기적 변화

1968년부터 실시된 직종별 임금조사는 “임금정책 수립을 위한 기초자료는 물론 그 외에 직업훈련 및 기능검정사업 등에 필요한 자료를 제공”할 목적으로 조사하기 시작하였는데(1968 직종별임금조사보고서), 현재까지 임금구조기본통계조사라는 이름으로 계속 조사되고 있다. 그러나 임금구조기본통계조사는 현재 문제되고 있는 고용형태의 다양화가 임금구조에 어떤 영향을 미치는가를 파악하기 위해 설계되어 조사된 것은 아니다. 다만, 이 시기에도 임금은 정액급여와 초과지급, 특별상여금과 같이 다양한 형태로 지급되고 있었기 때문에, 이에 대한 조사를 실시하였는데, 한국의 비정규직은 상여금과 퇴직금을 지급하지 않아도 되는 단기고용계약과 밀접한 관련이 있으므로, 이 정보는 고용형태의 장기적 변화를 파악하는데 유용하다.

한국의 고용형태의 장기적 변화를 보는 데에는 임금구조기본통계조사에서의 연간특별급여(=특별상여금) 수급자 분석도 중요하지만, 경제활동인구조사에서 종사자 지위별 구성도 유용한 정보를 제공해 주기 때문에, 양자를 비교적으로 검토하는 것도 필요하다. 본 절의 1항에서는 경제활동인구조사의 종사자 지위별 구성 통계를 통해 한국의 고용형태 변화의 장기적인 추이를 고찰하고, 2항에서는 임금구조기본통계조사에서 특별상여금 수급자의 비중을 3항에서는 임금구조기본통계조사에서 연간특별급여 수급자의 비수급자에 대한 총급여 배율을 중심으로 고용형태 변화의 장기적 양상을 고찰한다.

1. 종사자의 지위별 구성의 장기변화

한국에서는 1962년부터 경제활동인구조사를 실시하였는데, 경제활동인구조사에서는 종사자의 지위에 따라 취업의 여부를 판단하는 기준이 달라지기 때문에, 종사자의 지위에 대한 구분을 두고 있다. 우선 자영업자인지 무급가족종사자인지, 임금근로자인지를 구분하고, 임금근로자의 경우 상용, 임시, 일용 등으로 구분하였다.

종사자의 지위 구분은 노동력 조사 방법에 따라 경제활동 및 취업여부를 결정하기 위한 것이어서, 특정 국가의 특별한 고용구조를 반영하는 것은 아닌 세계적으로 표준적인 분류이기 때문에 국가간 비교에 유리할 뿐만 아니라, 임금근로자 중 상용종사자의 비중 등은 고용형태를 구분하는 핵심적인 요인 중의 하나이기 때문에, 고용형태의 장기적 변화를 고찰할 때 우선적으로 검토할 필요가 있다.

경제활동인구조사의 종사자 지위에서 상용, 임시, 일용을 구분하는 기준은 1962년에는 고용계약의 기간이었다. 고용계약기간이 1년 이상이면 상용고용자이고, 1개월 이상 1년 이내면 임시고용자이고 1개월 미만이면 일고용이었다. 1986년부터는 상시고라 하여 상용과 임시노동자를 하나의 범주로 파악하였는데, 상시고란 고용계약 기간이 1개월 이상인 자였다. 1989년부터는 다시 상용근로자와 임시근로자를 분리하여 조사하였는데, 이 때 상용근로자란 “특별한 고용계약이 없이 기간이 정해져 있지 않더라도 계속 정규직원으로 일하면서 상여수당 및 퇴직금 등의 수혜를 받는 자”(1998년 경제활동인구조사)로 정해졌다.

임시근로자와 상용근로자를 구분하는 기준 중의 하나로, 상여수당 및 퇴직금 등의 수혜를 받는 자를 들고 있는 것은 주목하여 둘만 하다. 급료에서 상여금이 차지하는 비중은 1970년대 이래 1997년까지 지속적으로 증가하여 왔는데, 임시근로자에게는 상여금을

지급하지 않아도 되었다. 또 연공적 임금과 결합되어 있는 퇴직금은 근속기간이 길어짐에 따라 기업에게 매우 큰 부담이 되고 있었는데, 이 때문에, 1973년 국민복지연금법을 제정할 때, 새롭게 만들어진 연금제도 속에 퇴직금을 어떻게 위치지울 것인가가 노사간의 핵심적인 논란의 대상이었다. 이 퇴직금도 임시근로자에게는 지급되지 않았다. 상여수당과 퇴직금이 점차 커짐에 따라, 상여수당과 퇴직금을 절약할 목적으로 임시노동자를 쓰게 되었으며, 상여수당과 퇴직금을 받는 노동자는 정규직원으로서 임시노동자와 신분적으로 다른 존재가 되어가고 있었다.

이 이후부터 상용근로자, 임시근로자, 일용근로자를 구분할 때는 고용계약기간 뿐만 아니라 정규직원인가 그렇지 않은가도 포함하는 분류체계를 만들었는데, 2017년 현재와 완전히 동일한 분류명칭과 분류체계를 갖추게 된 것은 2009년이므로, 2009년 종사상의 지위의 정의를 적어둔다.

상용근로자: 임금근로자로서 다음에 해당되는 사람

- 고용계약 설정자는 고용계약기간이 1년 이상인 사람
- 고용계약 미설정자는 소정의 채용절차에 의해 입사하여 인사관리 규정을 적용받거나 상여금 및 퇴직금 등 각종수혜를 받는 사람

임시근로자: 임금근로자로서 다음에 해당되는 사람

- 고용계약설정자는 고용계약기간이 1개월 이상 1년 미만인 경우
- 고용계약미설정자는 일정한 사업(완료 1년 미만)의 필요에 의해 고용된 경우

일용근로자: 임금근로자로서 다음에 해당되는 사람

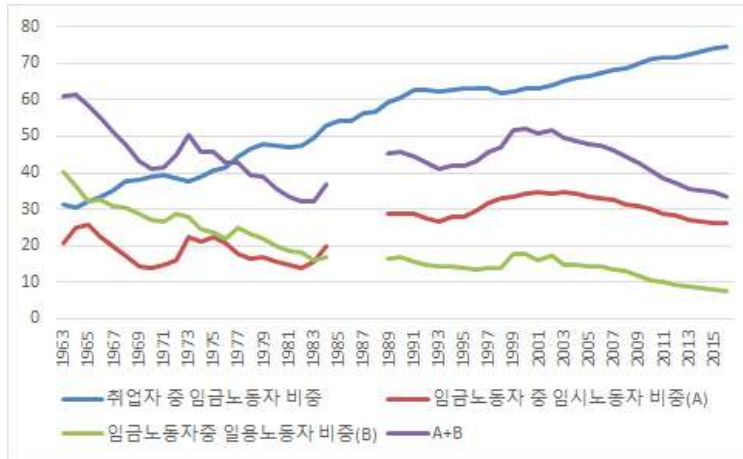
- 고용계약기간이 1개월 미만인 사람
- 매일매일 고용되어 근로의 대가로 일급 또는 일당제 급여를 받고 일하는 자

(2009년 경제활동인구조사)

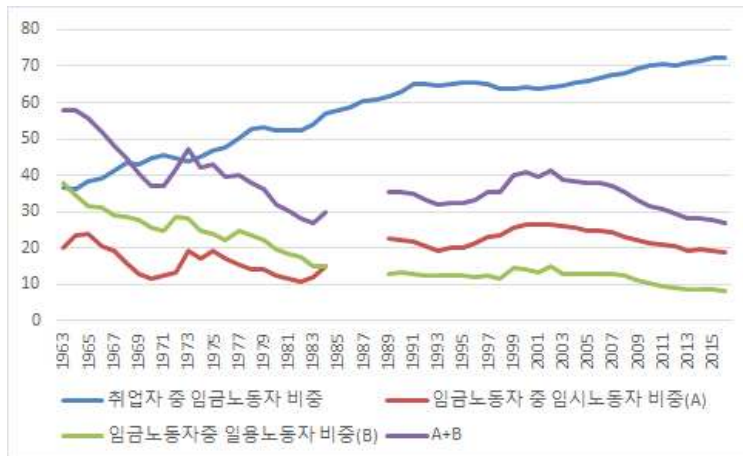
이제 1963년부터 현재까지 상용근로자, 임시근로자, 일용근로자의 구성의 추이와 그 수준을 일본과 비교하여 보자.

종사자의 지위에서 임금노동자는 상용노동자와 임시노동자(임시고) 일용노동자(일고)로 구분되는데, 1963년부터 2016년까지 일용노동자는 외환위기 이후 약간의 반등을 보이는 기간이 있기는 하지만, 전체적으로 줄어드는 추세이다. 1963년에 임금노동자에서 일용노동자가 차지하는 비중은 상용노동자가 차지하는 비중보다 더 큰 40.4%였지만, 2016년에는 7.5%로 줄어들었다. 1960년대 초에는 일용노동시장에서 노동력을 매매하는 것이 매우 일반적이었지만, 이제 노동시장에서 차지하는 비중은 매우 적어졌다. 1960년대에는 일용노동자의 비중도 감소하였지만 임시노동자의 비중도 감소하여서, 상용노동자가 빠르게 증가하였다. 그러나 1980년대부터 임시노동자의 비중은 증가하는 추세로 변화되어 1990년대까지 늘어나, 임금노동자중 임시노동자의 비중은 1982년 13.8%에서 2001년에는 31.4%로 증가되었다. 비록 2002년부터 임금노동자 중에서 임시노동자가 차지하는 비중이 다시 줄어들기 시작했지만, 2016년 현재에도 26.1%를 차지하고 있다.

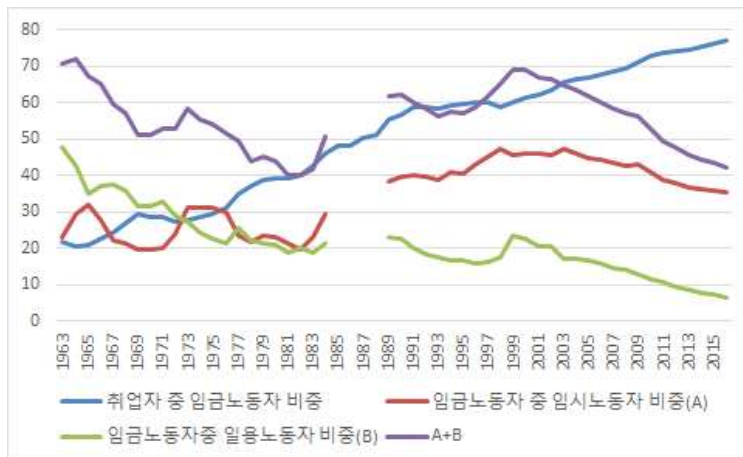
A. 전체



B. 남자



C. 여자



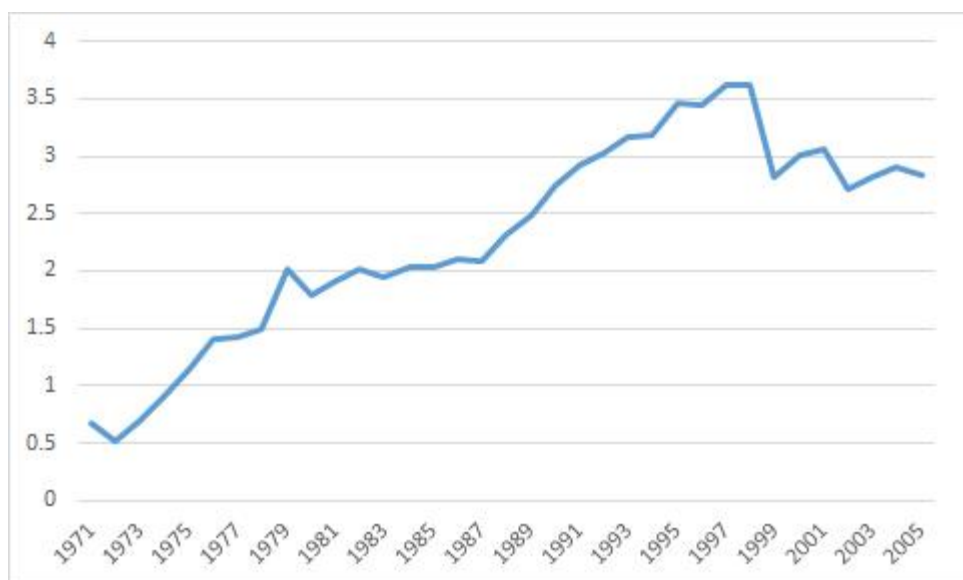
[그림 1] 경제활동인구조사에서 종사자의 지위별 구성의 추이

일용노동자가 줄고, 상용 및 임시노동자가 늘어나는 추세는 일용노동시장에서 기업의 고용계약시장으로 노동시장의 중점이 이동하였음을 보여주는데, 기업의 고용계약시장에서 임시노동자의 비중이 늘어났던 현상을 어떻게 이해하여야 할 것인가? 사실 역사적으

로 볼 때, 장기고용계약이 단기계약보다 항상 더 선호되었던 것은 아니다. 연기계약노동(年期契約勞動)이라 불리운 蓄力은 통상 2년 계약으로 부자유노동의 상징이었다. 그러나 장기고용의 유인을 제공하는 새로운 유형의 장기고용도 출현하였다. 건설업을 예로 들면, 건설기계를 사용하고 근대적인 공법에 따라 공사를 하게 되면, 기계공을 비롯한 숙련공들은 건설업체의 상용노동자가 되었으며, 또 인력이 부족한 시대에는 비숙련 노동자라도 상용노동자로 기간을 정하지 않은 고용관계에 들어가기도 했다. 그러나 식민지 시대만 하더라도, 상용고와 노력청부업체 소속의 노동자들은 대류관계에 있었다. 식민지기에는 북부지역에서 수력발전공사나 광산관련 공사들이 많았는데, 이에 필요한 인력을 남부지역에서 모집하여 건설업체가 상용고(당시에는 수지인부라 표현하여, 한산인부와 구분하였음)로 고용하기도 했는데, 인력이 부족하게 되면, 주변의 노력청부업체가 이 상용고들을 높은 임금을 미끼로 빼내가는 것이 비일비재했는데, 이에 대한 건설업체들의 불만이 매우 컸다. 그렇지만 식민지 시대에는 연기계약노동(年期契約勞動)이라는 부자유 노동이 병존했다.

그러나, 대규모기업들이 등장하고 안정적인 성장가도를 달리기 시작하는 1960년대와 1970년대가 되면, 장기고용은 장기부자유노동계약이 아니라 평생고용의 개념으로 변화되어 갔으며, 상용노동자의 비중도 빠르게 늘었는데, 1980년대 들어 임시노동자가 늘어나는 새로운 변화가 출현한 것이다.

일용노동시장에서 상용 및 임시노동자들에 대한 고용계약시장으로의 변화는 장기근속을 장려하는 승진 및 임금제도의 발전과 더불어 진행되었다. 그런데 장기근속을 늘리는 방향으로의 제도발전만을 논의해서는 임시노동자의 증가를 설명하지 못한다. 따라서 한편으로는 장기근속을 늘리면서도 또 한편으로는 임시노동자의 사용 유인을 증대시키고 있었던 고용구조의 양 측면을 균형 있게 설명할 수 있는 틀이 필요하다. 우선 주목해 보아야 할 것은 연간특별급여이다.



[그림 2] 직종별임금실태조사에서 월급여액에 비한 연간특별급여액의 배율

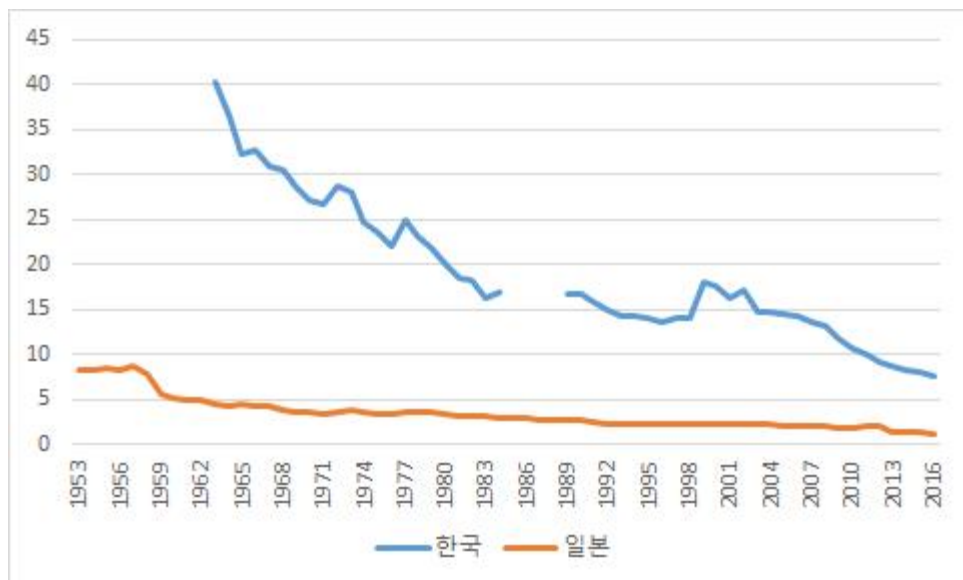
근로자는 정액급여, 초과급여, 특별상여금이라는 세 가지 유형의 급여를 받았다. 정액

급여와 초과급여의 구성 비율은 학력에 따라 달랐다. 1970년대 초에는 학력이 고졸 이하이면 정액급여가 82%를 차지하고, 초과급여가 18%를 차지하며, 대졸자이면 정액급여가 89%를 차지하고 초과지급이 11%를 차지하여 고졸 이하와 비교할 때 정액급여가 더 큰 비중을 차지하였다. 특별상여금도 학력에 따라 달랐는데, 학력이 높아지면 특별상여금도 높아져서 대졸이 되면 월급여의 100%를 받았다(『1972년 직종별임금실태조사보고서』, 38면, 이 면에 그려져 있는 학력별 임금지급형태는 잘못 그려져 있으며, 정확한 통계는 413면에서 얻을 수 있음).

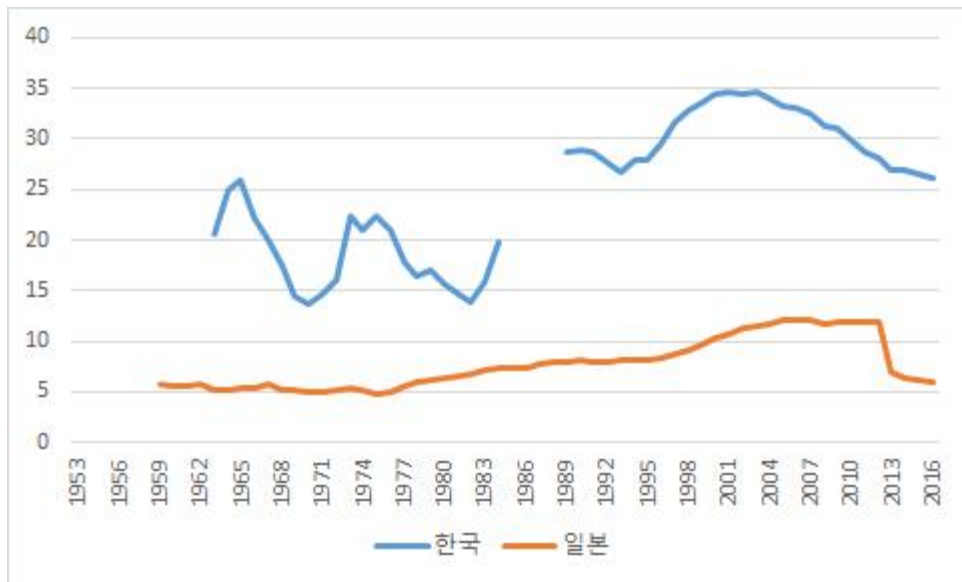
고학력자를 위주로 지급되었던 상여금은 점차 일반화되어 근로자 전체 급여에서 특별상여금이 차지하는 비중은 늘어났다. 1970년 연간특별급여액은 0.5개월의 월급여에 불과하였지만, 1995년에는 3.47개월분에 해당하게 되었다. 상여금의 비중이 늘어남에 따라 상여금을 지급하지 않아도 되는 임시근로자의 채용에 대한 유인이 강화되었던 것이다.

한편으로는 장기근속을 장려하면서도 또 한편으로는 임시노동자를 사용하도록 하는 유인을 가진 임금제도와 고용구조가 일용노동시장을 대체하면서, 상용 및 임시노동자의 비중은 늘었지만, 기업의 고용계약시장에서의 분절적 구조가 새롭게 형성되고 있었던 셈이다.

종사자의 지위별 분류는 국제적으로 표준적인 분류이기 때문에, 국제비교가 용이하다. 이미 한국과 비교연구가 많이 진행된 일본과 비교하여 보자. 상용노동자와 임시노동자와 일용노동자의 범주는 양국에서 모두 같기 때문에, 양자 간의 차이는 범주의 차이가 아니라 고용구조의 차이를 보여준다고 할 수 있는데, 한국은 일본보다 임시노동자와 일용노동자의 비율이 더 높은 상태이다.



[그림 3] 한국과 일본에 있어 임금노동자 중 일용노동자의 비중



[그림 4] 한국과 일본에 있어 임금노동자 중 임시노동자의 비중

1980년대 초 한국은 일본보다 연공성이 더 높은 임금체계를 가지고 있었지만, 평생고용의 개념은 훨씬 떨어졌다. 이것은 오랫동안 퍼즐로 인식되었지만, 다시 생각해 보면, 그것은 퍼즐이라기보다는 지극히 정상적인 현상이었다. 한국의 연공성이 높은 임금체계로는 모두를 평생 고용할 수 없었으며, 모두에게 평생고용을 보장하지 못하면서도 선별적으로 장기고용을 유인하기 위해서는 소수의 선별된 사람들에게 매우 높은 연공성 임금을 제공하는 방식을 취했던 것이다. 뿐만 아니라 높은 연공성 임금은 꼭 장기근속자에게만 주어지는 것은 아니고, 장기경력자에게도 거의 동일한 대우를 해주기도 했으며 이직 경로를 잘 선택하면 장기근속자보다 더 나은 대우를 받을 수 있다는 것을 알기 때문에, 한국의 임금노동자들은 이직을 통해 신데렐라가 되려고 꿈꾸는 메뚜기형 삶인 플랜 B를 항상 가지고 살았던 것이다. 일본과 다른 종사자 지위별 구성은 높은 연공성과 높은 이직경향의 공존, 높은 연공성을 보장하는 경력직과 시한부 계약을 반복해야 하는 임시직의 공존이라는 한국적 고용구조의 특질을 반영하는 것으로 보인다.

2. 연간특별급여 수급자의 구성비

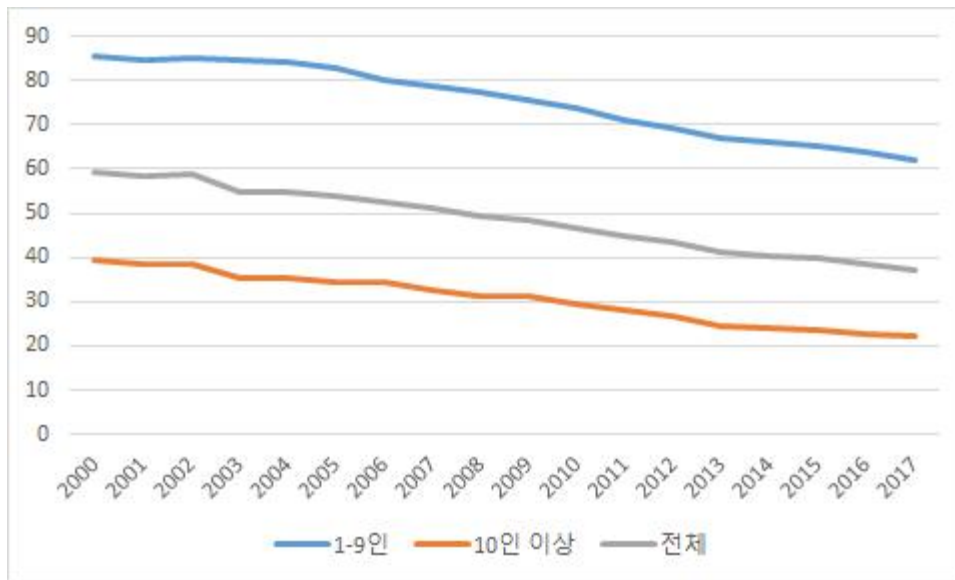
고용형태의 변화가 임금불평등에 미치는 영향을 보기 위해서는 고용형태와 임금수준에 대한 정보를 모두 조사한 자료가 필요한데, 경제활동인구조사는 2000년대 들어서야 부가조사라는 방식으로 임금수준을 조사하였기 때문에, 장기적인 분석을 수행할 수는 없다. 그러나 직종별 임금조사의 계열을 잇는 임금구조기본통계조사 원시파일은 1980년부터 현재까지 각 근로자가 받는 임금을 월급여와 연간특별급여(때로는 특별상여금이나 다른 이름으로 표현되기도 하는데, 이하에서는 모두 연간특별급여라 통일하여 표현한다.)로 나누어 제시하고 있기 때문에, 연간특별급여 수급자와 비수급자를 구분할 수 있다. 여기에서는 연간특별급여 수급자와 비수급자의 구분을 고용형태별 구분이라 표현하며, 이하의 분석은 시계열적인 동질성을 유지하기 위해 상용근로자 10인 이상 사업체만을 대상으로 한다.

[그림 5]에 제시된 연간특별급여 수급자의 비율의 추이를 보면, 1980년대 중반에 늘어났다가 1990년대 말부터 현재까지 하락추세를 보이고 있다. 그런데, 이것은 경제활동인구조사의 상용근로자 비율로부터 예상할 수 있는 바와는 다른 추세이다. 경제활동인구조사에서는 상용근로자의 비율은 1990년대 말부터 현재까지 증가하고 있는데, 연간특별급여 수급자의 비율은 줄어들고 있는 것이다.

물론 경제활동인구의 임금근로자 중 상용근로자의 비중과 임금구조기본통계조사의 연간특별급여 수급자의 비중은 여러 면에서 범주적으로 차이가 난다. 일단 경제활동인구조사는 모든 사업체 종사자를 대상으로 한 것이고, 임금구조기본통계조사는 상용근로자 10인 이상 사업체에 한정하여 계산한 것이기 때문에, 이와 같은 규모의 차이가 영향을 미쳤을 수 있다. 그런데 2000년 이후부터는 경제활동인구조사 원시자료에서 사업체 규모별로 임금노동자 중 임시-일용노동자 비율을 계산할 수 있기 때문에, 이로부터 10인 이상 사업체에 근무하는 임금노동자 중 임시-일용노동자의 비율을 계산해 볼 수 있다. [그림 6]은 그 결과를 제시한 것인데, 10인 이상에 한정하여도 2000년 이후에는 임시-일용노동자의 비율이 하락하는 추세임은 변하지 않기 때문에, 두 조사에서의 차이를 조사 범위의 차이로 돌릴 수는 없다.



[그림 5] 남녀별 연간특별급여 수급자 비율



[그림 6] 경제활동인구조사에서 사업체 규모별 임금노동자 중 임시·일용노동자의 비율

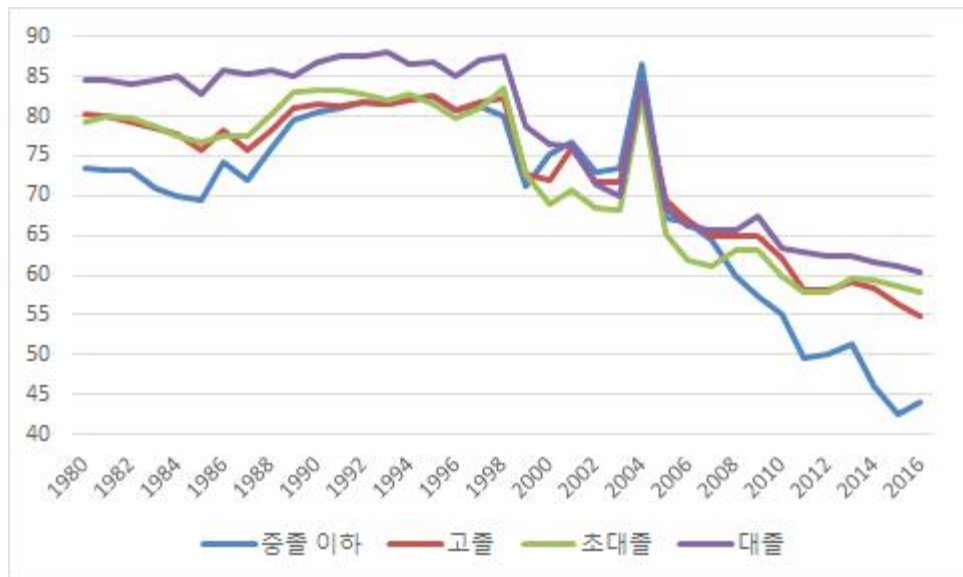
물론 이외에도 경제활동인구조사와 임금구조기본통계조사는 여러 모로 차이가 있다. 첫째, 임금구조기본통계조사에서는 연간특별상여를 받는 사람의 비중을 구했지만, 앞서 제시하였듯이 경제활동인구조사에서 상용근로자에는 상여금을 받는 사람만이 아니라, 상여금을 받지 못했어도 고용계약기간이 1년 이상인 사람은 상용근로자로 분류된다. 둘째, 상용근로자로 고용되었더라도 새로 취업하거나 전직한지 얼마되지 않아 작년 연간특별급여 기록이 없을 수 있다. 따라서 단순 비교는 어렵지만, 2000년대 이후 고용형태의 변화 추이에 대해 두 원시자료는 상이한 이미지를 제공한다는 점에서 추가적인 검토가 필요하지만, 이것은 추후의 과제로 남겨둔다.

이와 같은 추세에 차이에도 불구하고, 한 가지 공통점은 있는데, 여자의 지위가 상대적으로 나쁘다는 점이다. 현재 우리의 분석에서 중요한 점은 성별, 학력수준별, 연령계급별, 근속기간별, 사업체 규모별로 고용형태가 크게 달랐는가 하는 점이다. 이것은 고용형태별로 집계화된 분석을 해도 되는지 세분된 하위그룹 수준에서 고용형태 변화를 분석하여 그것을 집계해야 되는지를 판단하는 기준이 되기 때문이다. 따라서 성별, 학력수준별, 연령계급별, 근속기간별, 사업체 규모별로 어떠한 차이가 있었는가에 확인하여 두고자 하며, 상세한 검토는 하지 않는다.

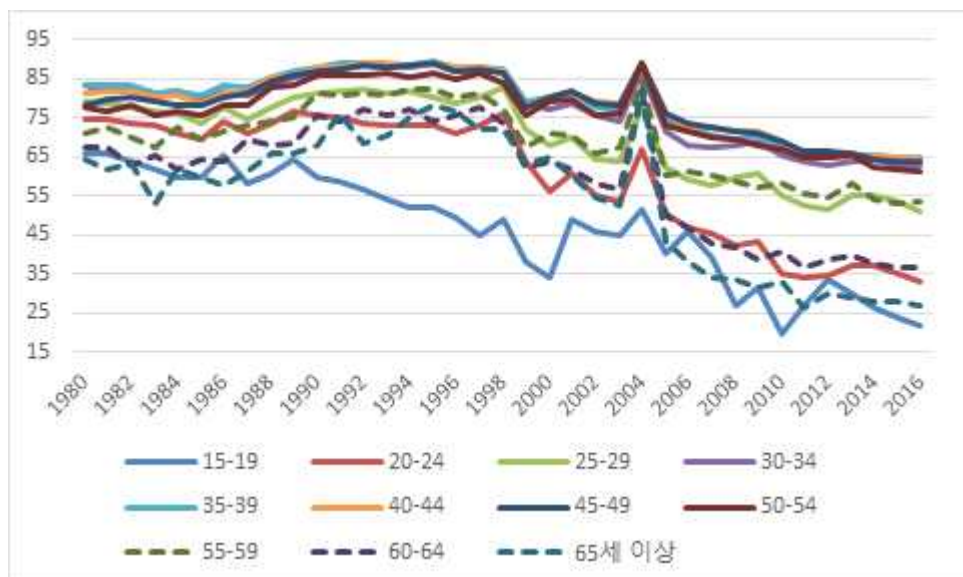
[그림 7]에 제시하였듯이 학력수준별로 보면, 시기별로 약간 상이한 때도 있기는 하지만, 대졸의 경우 연간특별급여 수급자 비율이 가장 높고, 중졸 경우 수급자 비율이 낮으며, 고졸은 그 중간을 차지하고 있다. [그림 8]에 제시하였듯이 연령계급별 수급자 비율을 보면, 젊은 층과 고령 층에서의 수급자 비율이 낮고, 40대와 그 전후가 상대적으로 높은 비중을 차지하고 있다. [그림 9]에 제시하였듯이 근속기간별로 보면, 1년 미만과 그 이상은 현격하게 차이가 나는데, 근속기간이 1년에 미달한 경우, 그 전년에 근무경력이 없기 때문에, 수급실적이 당연히 적기 때문이다. 그런데 한 가지 주목할 점은 1980년에는 근속연수가 1년 미만이었도 50%이상이 연간특별급여를 받았지만, 2000년대 들어서는 20% 이하로 떨어졌다는 점이다. 한편, 1년 이상 근속자의 경우, 1980년대와 1990년대에는 대체로 80% 이상이 연간특별급여를 받았지만, 2000년대 들어서는 현격하게 떨어져

서, 장기근속자의 경우에도 연간특별급여를 받지 못하는 비중이 늘어나고 있다. [그림 10]에 제시하였듯이 사업체 규모별로 보면, 규모가 클수록 연간특별급여 수급자의 비율은 높는데, 그 차이는 1990년대 전반에는 상당히 압착되었지만, 이후 다시 벌어져서, 2010년대에는 500인 이상의 사업체의 경우 80% 정도가 연간특별급여를 받지만, 10-29인의 경우 연간특별급여를 받는 사람은 50%를 밑돌고 있다.

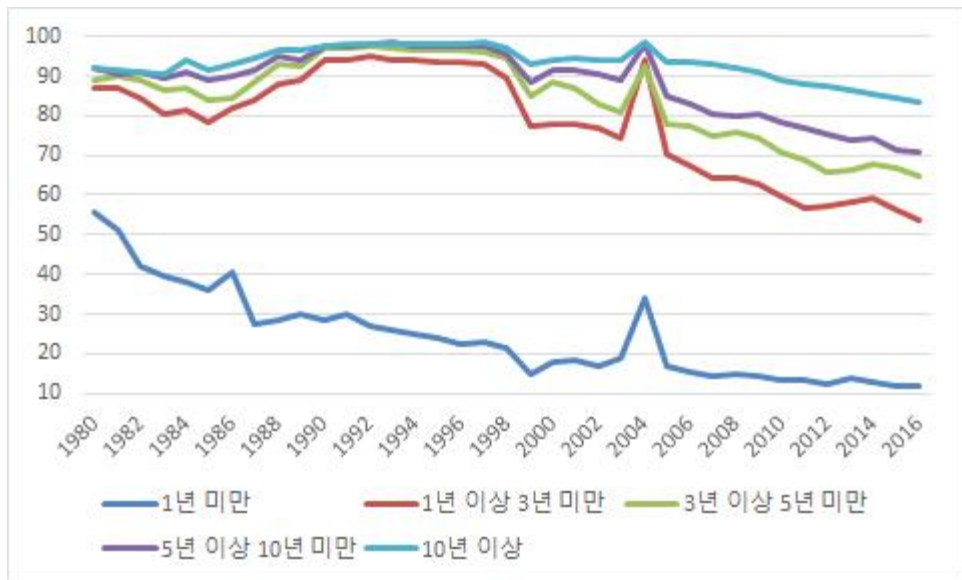
종합적으로 말하면, 연간특별급여는 성별, 학력수준별, 연령계급별, 근속기간별, 사업체 규모별로 상당한 차이가 있으며, 시기적으로 상당한 변화가 발생하고 있음을 보여준다.



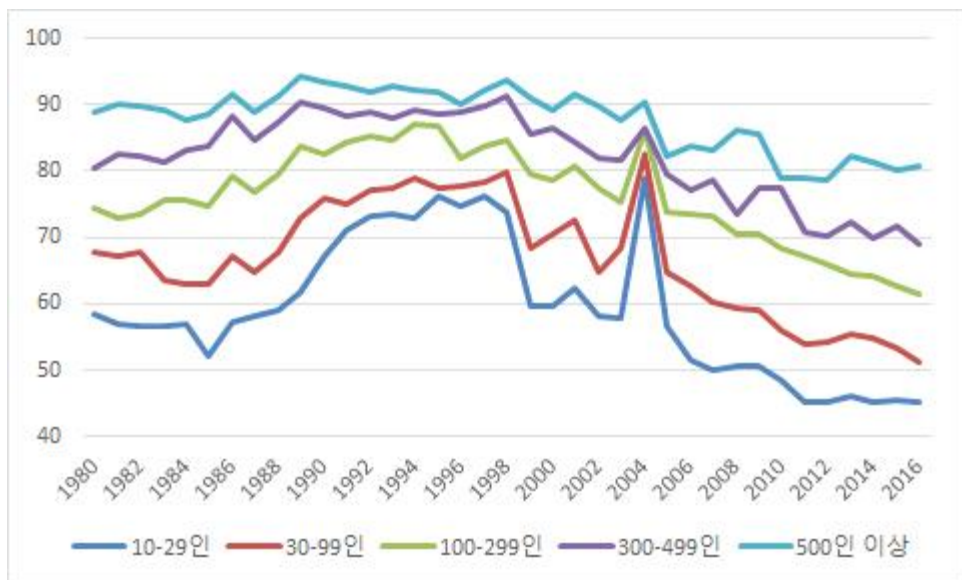
[그림 7] 학력수준별 연간특별급여 수급자 비율



[그림 8] 연령계급별 연간특별급여 수급자 비율



[그림 9] 근속기간별 연간특별급여 수급자 비율



[그림 10] 사업체 규모별 연간특별급여 수급자 비율

3. 연간특별급여 수급자의 비수급자에 대한 총급여 배율

연간특별급여의 월급에 대한 비율은 앞서 보았듯이 상당한 변화가 있었는데, 1970년에는 연간특별급여액은 0.5개월의 월급여에 불과하였지만, 1995년에는 3.47개월분에 해당하게 되었다. 1980년부터는 원시자료를 이용하여 여러 요인별로 연간특별급여 수급자의 비수급자에 대한 총급여 배율을 구할 수 있는데, 그 추이를 확인하여 둔다. 이것은 고용형태별로 집계화된 분석을 해도 되는지 세분된 하위그룹 수준에서 고용형태 변화의 분석하여 그것을 집계해야 되는지를 판단하는 기준이 되기 때문이다. 따라서 성별, 학력수준

별, 연령계급별, 근속기간별, 사업체 규모별로 어떠한 차이가 있었는가를 확인하는 수준에 그치고, 상세한 검토를 하지는 않는다.

[그림 11]에 제시하였듯이 연간특별급여 수급자의 비수급자에 대한 총급여 배율은 1980년대에는 상승하고, 1990년대는 하락하고, 2000년대에는 상승하는 파동을 보여주는 데, 전체적으로 보면, 연간특별급여 수급자의 총급여는 비수급자의 1.65배 정도이다. 남녀별로 보면, 여자의 경우 특히 큰 변화를 보이는데, 1980년에는 남자보다 훨씬 낮은 1.35배였지만, 이후 빠르게 증가하여, 2000년에는 남자와 거의 같은 수준이 되었고, 이후 약간의 괴리가 발생하기는 하지만, 1980년대만큼 크지는 않다.

[그림 12]에 제시하였듯이 학력수준별로 보면, 가장 극적인 변화가 일어난 것은 중졸 이하이다. 1980년대에는 연간특별급여 수급자의 비수급자에 대한 총급여 배율이 상대적으로 낮은 수준이었지만, 2000년대 중반에 들어와서 크게 상승하여 현재에는 가장 높은 배율을 보여주고 있다. 이를 제외하고 보면 고졸보다는 대졸에서 배율이 더 낮았으며, 현재는 연간특별급여 수급자의 비수급자에 대한 총급여 배율은 학력과 반비례하게 되어 있다.

[그림 13]에 제시하였듯이, 연령계급별로 보면, 65세 이상의 경우 2000년대 이전까지는 연간특별급여 수급자의 비수급자에 대한 총급여 배율이 낮았지만, 2000년대에는 상당히 높은 수준으로 올라갔으며, 현재에는 고연령층에서 수급자의 비수급자에 대한 총급여 배율이 높은 상태임을 보여준다. 현재 20대와 30대에서는 상대적으로 낮으며 그 이상의 연령으로 올라가면 배율이 더 높아진다.

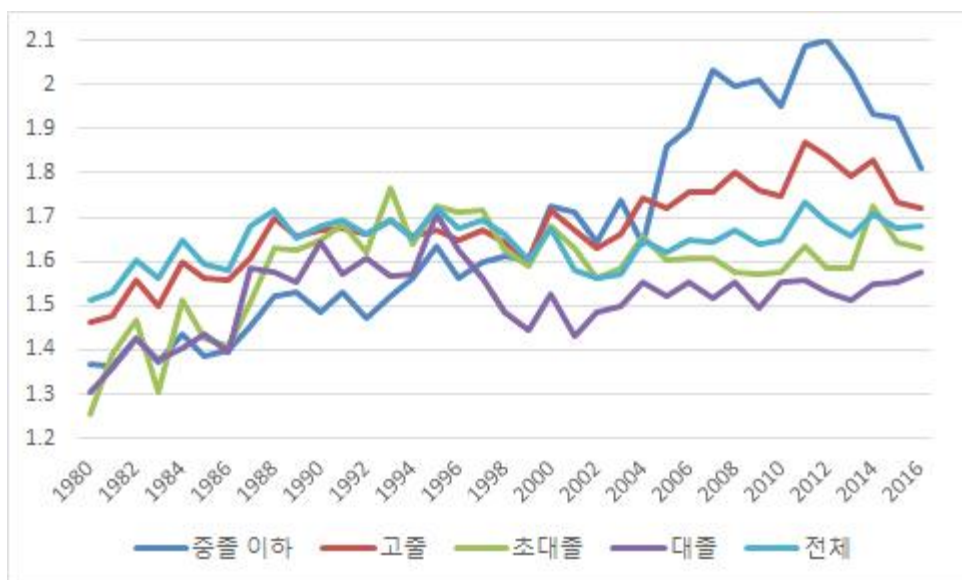
[그림 14]에 제시하였듯이 근속기간별 연간특별급여 수급자의 비수급자에 대한 총급여 배율을 보면, 전체적으로 큰 차이가 없는데, 급여액이 낮은 근속기간 1년 미만의 경우 비수급자의 비율이 높기 때문에, 전체 총급여 배율은 각 근속기간별에서의 총급여 배율보다 더 높은 수준에 위치에 있다.

마지막으로 [그림 15]에서 제시하였듯이 사업체 규모별 연간특별급여 수급자의 비수급자에 대한 총급여 배율은, 1990년대에는 사업체 규모가 클수록 컸지만, 2000년대 들어서는 10-29인 이상에서의 배율이 높아지고, 300-499인에서 배율이 낮아져서, 순위에 변화가 발생했다.

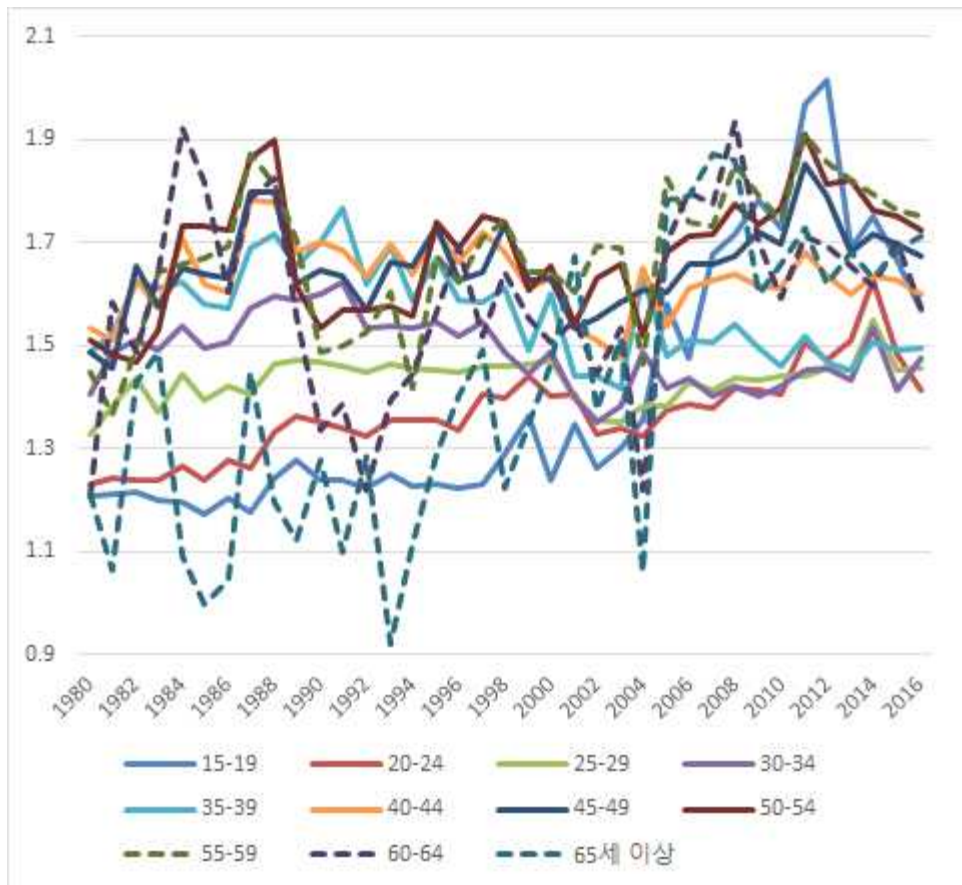
종합적으로 말하면, 연간특별급여 수급자의 비수급자에 대한 총급여 배율도 시기적으로 상당한 변화가 있었을 뿐만 아니라, 근속기간별을 제외하고는 하위그룹간에 상당한 차이가 있음을 확인할 수 있다.



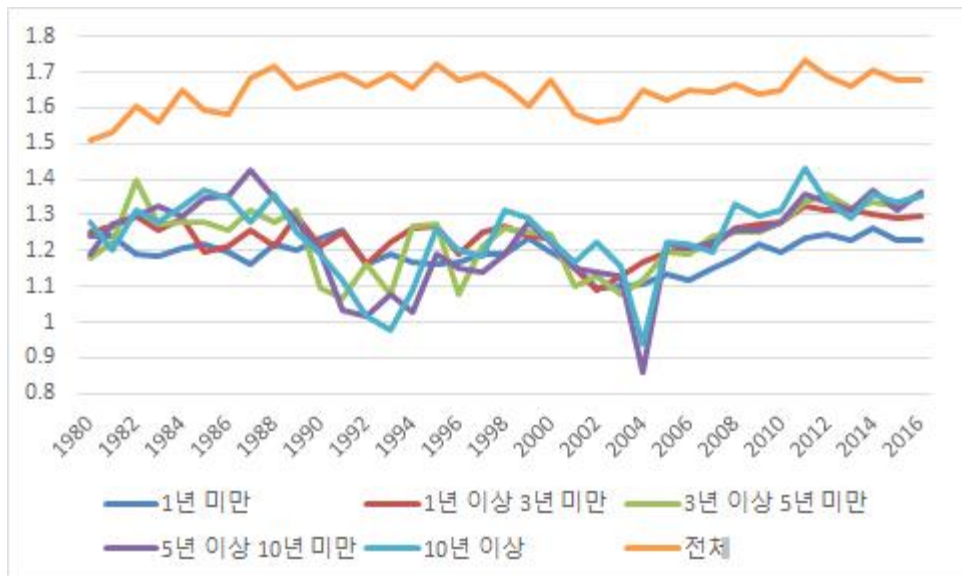
[그림 11] 성별 연간특별급여 수급자의 비수급자에 대한 총급여 비율



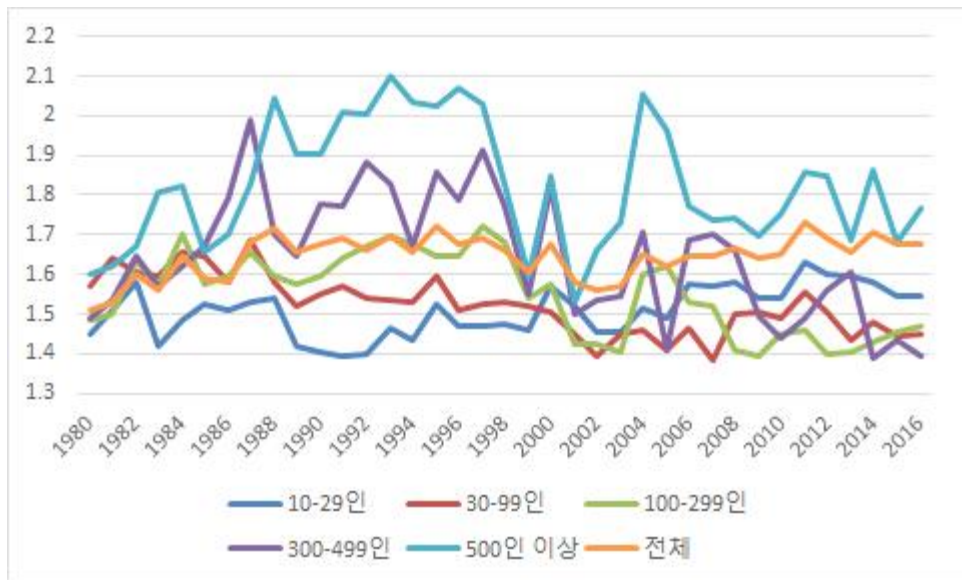
[그림 12] 학력수준별 연간특별급여 수급자의 비수급자에 대한 총급여 비율



[그림 13] 연령계급별 연간특별급여 수급자의 비수급자에 대한 총급여 배율



[그림 14] 근속기간별 연간특별급여 수급자의 비수급자에 대한 총급여 배율

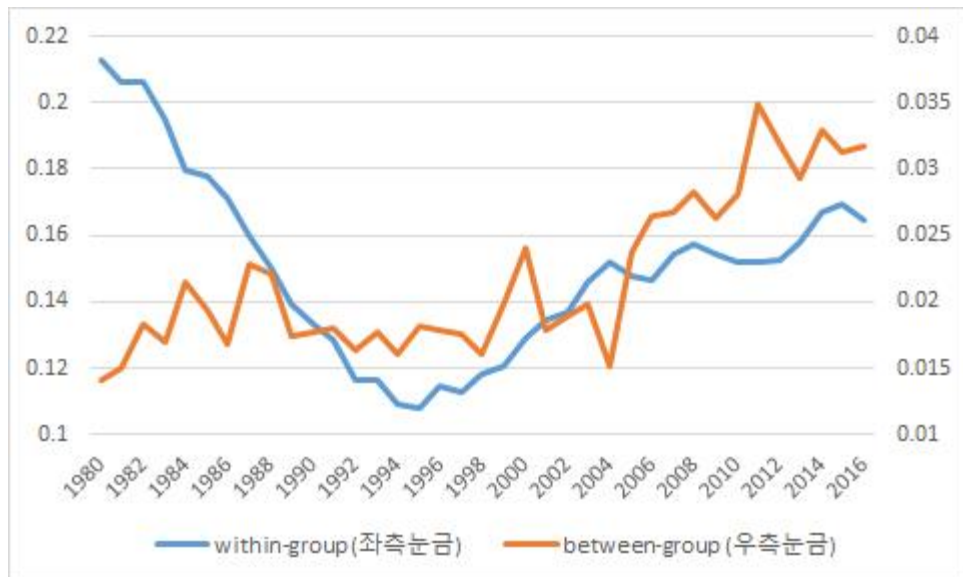


[그림 15] 사업별 규모별 연간특별급여 수급자의 비수급자에 대한 총급여 배율

제4절 고용형태의 변화와 임금불평등

1. 고용형태별 하위그룹간 분해

앞 절에서 보았듯이 연간특별급여 수급자의 구성비는 성별, 학력수준별, 연령계급별, 근속기간별, 사업체 규모별로 그 구성비가 다를 뿐만 아니라, 총급여 배율에 있어서도 상당한 차이가 있기 때문에, 연간특별급여 수급자와 비수급자의 총수 및 그들의 평균임금만을 가지고 하위그룹 분해를 하거나 그 변화를 격차효과 분산효과 인구효과로 분해할 때에는 그 결과를 독해할 때 상당한 주의를 하지 않으면 안된다. 이것이 어떤 문제를 가지는가를 이후 평가하기 위해서 우선 연간특별급여 수급자와 비수급자의 총수 및 그들의 평균임금만을 가지고 하위그룹 분해를 하고 그 변화를 격차효과 분산효과 인구효과로 분해한 결과를 살펴보자. 이하에서 고용형태별 구분이란 연간특별급여 수급자와 비수급자의 구분을 지칭한다.



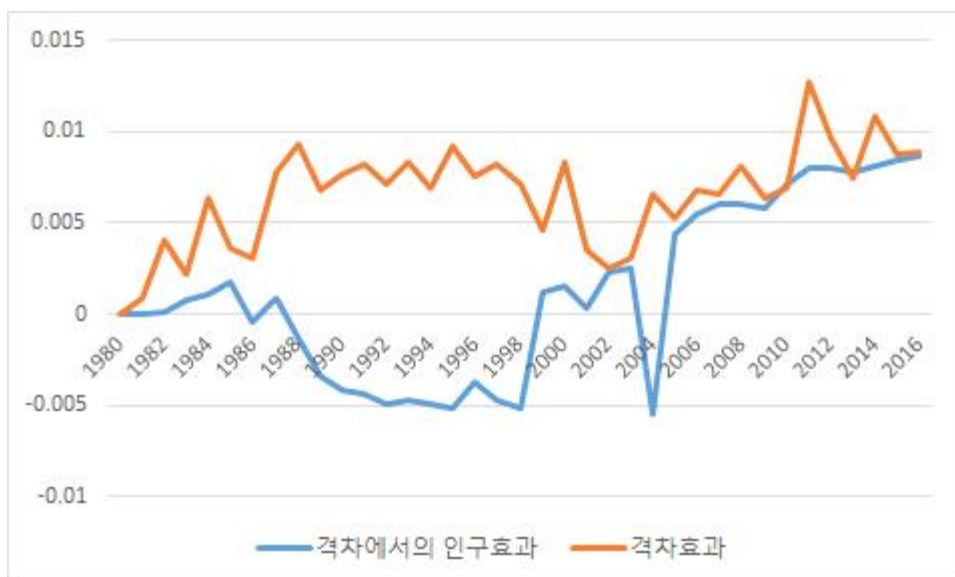
[그림 16] 임금불평등의 하위그룹간 분해: 고용형태별

between-group 불평등은 1980-2004년까지는 0.018 내외에서 횡보하였지만, 2005년부터 증가하기 시작하여, 2016년대에 들어서는 2013년을 제외하고는 모두 0.03을 넘고 있다. 따라서 고용형태별 임금격차도 2005년 이후 임금불평등 증가 추세에 기여한 요인이라고 할 수 있는데, 1995년부터 2016까지 within-group 불평등은 0.108에서 0.165로 0.057 늘어난 반면, between-group 불평등은 0.018에서 0.032로 0.013밖에 늘어나지 않아 1995년부터 2016년까지의 불평등 변화 중 between-group 불평등이 설명하는 것은 1/5에도 미치지 못한다.

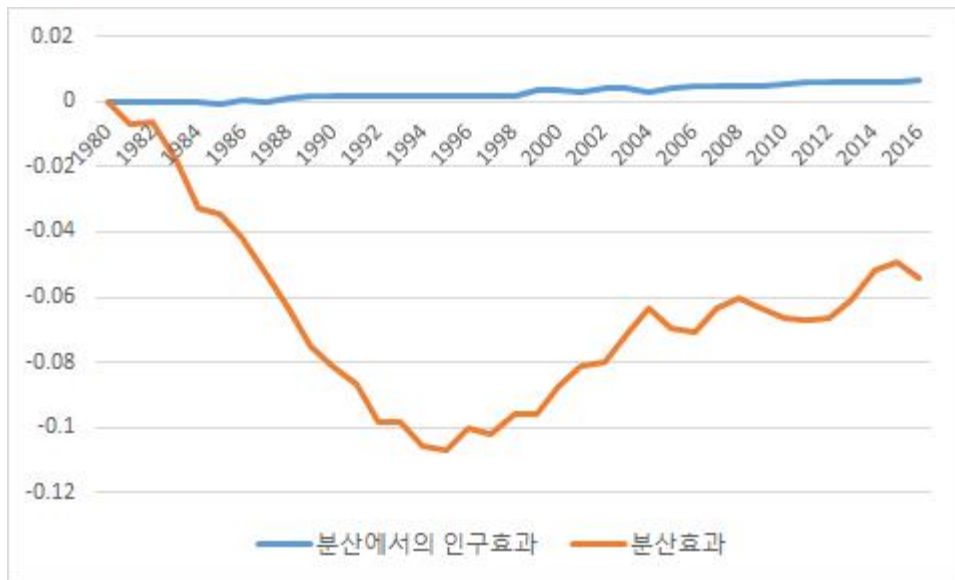
between-group 불평등과 within-group 불평등을 격차에서의 인구효과와 격차효과, 분산에서의 인구효과와 분산효과로 분해한 결과를 제시한 것이 [그림 17]과 [그림 18]이다. 하위그룹이 2개밖에 되지 않기 때문에, between-group 불평등의 격차에서의 인구효과 및 격차효과로의 분해 결과는 연간특별급여 수급자 비중의 변화 추세와 연간특별급여 수

급자의 비수급자에 대한 총급여 배율의 변화와 거의 같은데, [그림 17]을 연간특별급여 수급자 비중 및 비수급자에 대한 총급여배율을 제시한 [그림 19]와 비교하면 바로 알 수 있다. 그런데 between-group 불평등의 격차에서의 인구효과 및 격차효과로의 분해는 between-group 불평등의 크기를 결정하는 것이 아니라 그 구성을 분해한 것이라는 점을 염두에 두고 결과를 해석하여야 한다. between-group 불평등의 크기가 매우 적기 때문에, 격차에서의 인구효과 및 격차효과도 크지 않다.

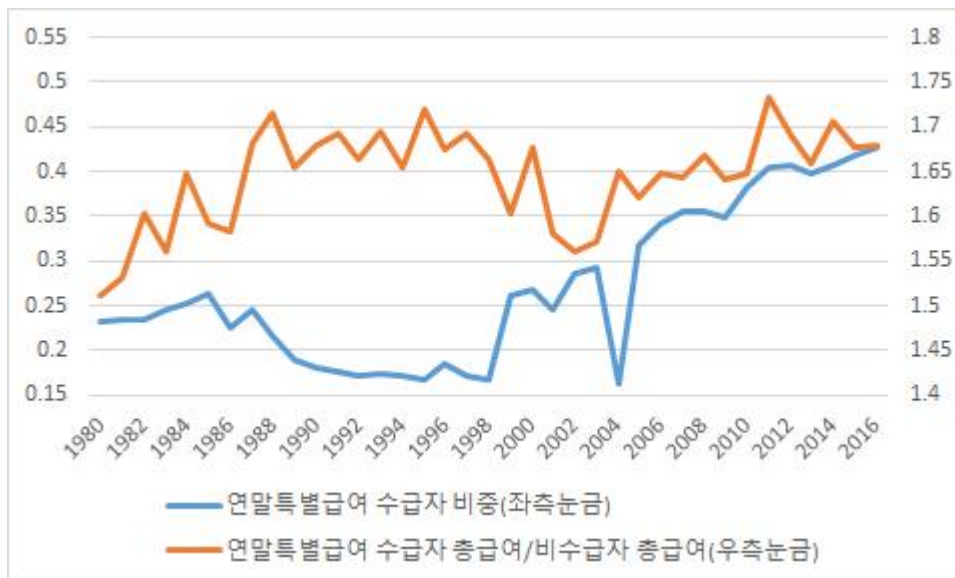
반면, within-group 불평등은 연간특별급여 수급자 비중의 변화나 연간특별급여 수급자의 비수급자에 대한 총급여 배율의 변화로는 설명하지 못하는 잔여분이라 할 수 있는데, 그 규모는 크다. 이것도 인구효과와 분산효과로 구분할 수 있는데, 인구효과의 규모는 크지 않다. 즉 고용형태별 하위그룹 분해는 연간특별급여 수급자 비중의 변화나 연간특별급여 수급자의 비수급자에 대한 총급여 배율의 변화로는 설명하지 못하는 분산효과가 불평등 변화의 많은 부분을 차지하고 있음을 보여준다.



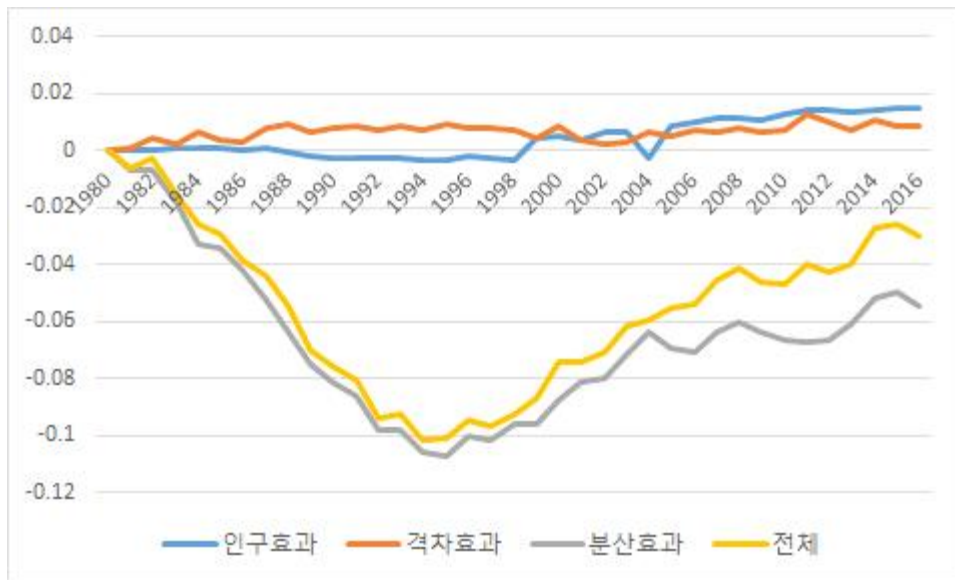
[그림 17] 고용형태별 하위그룹 분해에서 between-group 불평등의 인구효과와 격차효과로의 분해



[그림 18] 고용형태별 하위그룹 분해에서 within-group 불평등의 인구효과와 격차효과로의 분해



[그림 19] 연간특별급여 수급자 비중 및 비수급자에 대한 총급여 배율



[그림 20] 고용형태별 하위그룹분해에서 불평등 변화의 인구효과, 격차효과, 분산효과로의 분해

종합적인 판단을 위해, 인구효과, 격차효과, 분산효과를 함께 도식한 것이 [그림 20]이다. 인구효과나 격차효과는 크지 않아, 임금불평등의 대부분은 분산효과가 설명하고 있으며, 2005년 이후에는 분산효과와 전체 불평등 변화가 약간 괴리되어 있는데, 바로 그 부분만큼 인구효과와 격차효과가 설명하고 있다고 할 수 있다.

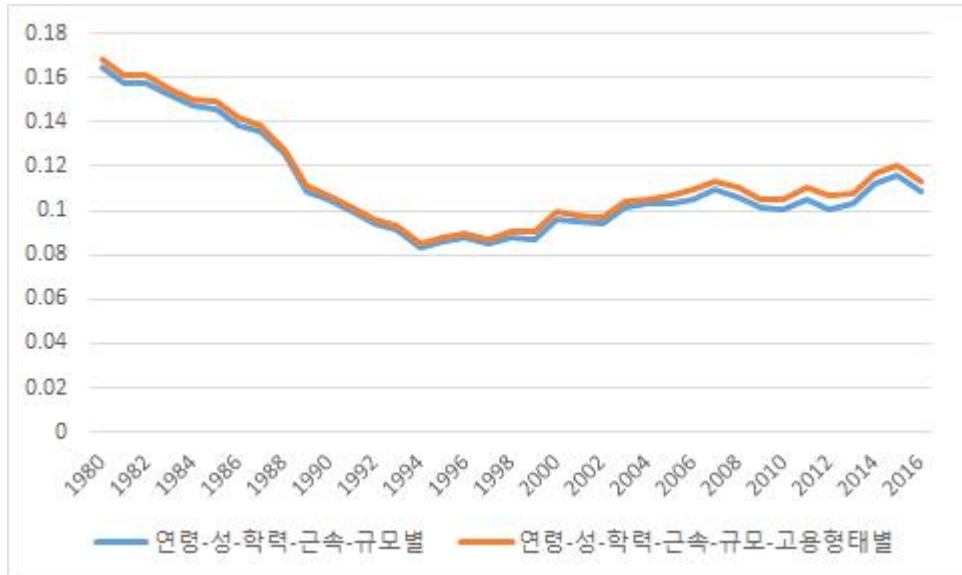
2. 고용형태 구분의 한계효과

임금불평등 변화의 많은 부분을 설명되지 않은 것으로 남겨두고, 설명되는 적은 부분을 자세하게 나누는 것의 연구의 가치는 제한적이다. 현실의 변화에 대해 풍부한 설명력을 확보하기 위해서는 임금불평등에 대한 설명력 있는 분석틀을 제시하고, 그 속에서 특정 요인들이 어느 만큼 기여하고 있는가를 분석하는 것일 것이다.

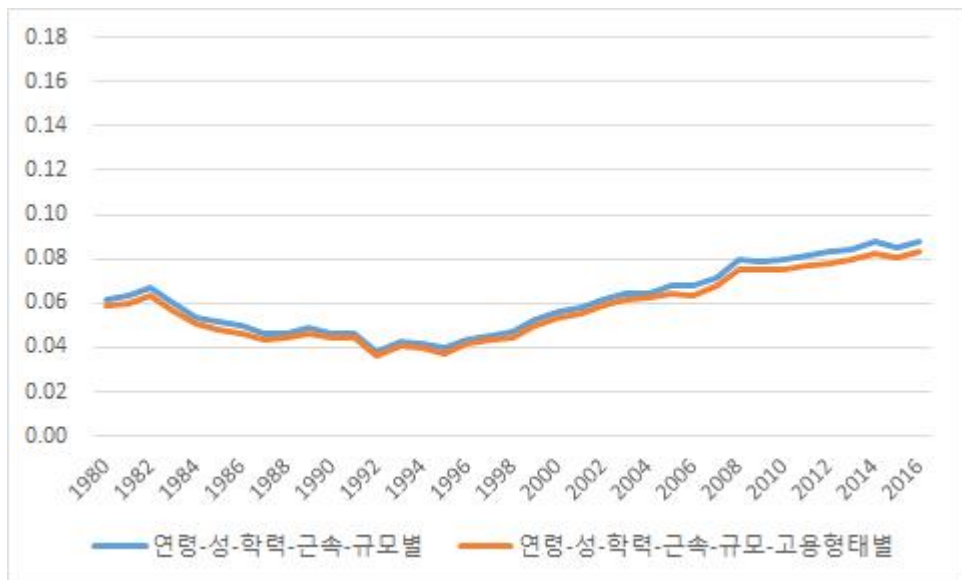
박이택(2018)은 연령-성-학력-근속-규모별로 하위그룹을 만들어 분해하게 되면, 분산효과는 거의 사라지며, 불평등의 변화는 이 하위그룹간의 임금격차의 동향과 이 하위그룹간의 구성비의 변화가 설명함을 보였다. 그렇다면, 이 하위그룹에 고용형태별 구분을 더 포함시켜 하위그룹을 2배로 만들어 분석하면 어떤 결과를 얻을 것인가? 제2절에서 보았듯이 MLD는 하위그룹을 더 세분하게 되면 between-group 불평등은 증가하고 within-group 불평등은 감소하기 때문에, 연령-성-학력-근속-규모별로 하위그룹을 만들었을 때보다 연령-성-학력-근속-규모-고용형태별로 하위그룹을 만들었을 때 between-group 불평등은 증가하고 within-group 불평등은 감소할 것이다. 문제는 그 변화의 크기가 어느 정도나 되는가이다.

[그림 21]과 [그림22]는 양자 간의 차이를 보여주는데, 연령-성-학력-근속-규모-고용형태별로 하위그룹 분석을 하면, 연령-성-학력-근속-규모-고용형태별로 분석할 때보다, between-group 불평등은 증가하고 within-group 불평등은 줄어들이지만, 큰 차이가 있는

것은 아니다. 이것은 연령-성-학력-근속-규모별 하위그룹이 충분히 세분화된 하위그룹이어서, 하위그룹을 보다 더 세분하게 해도 하위그룹내 불평등을 줄일 수 있는 여지는 크지 않음을 보여준다.



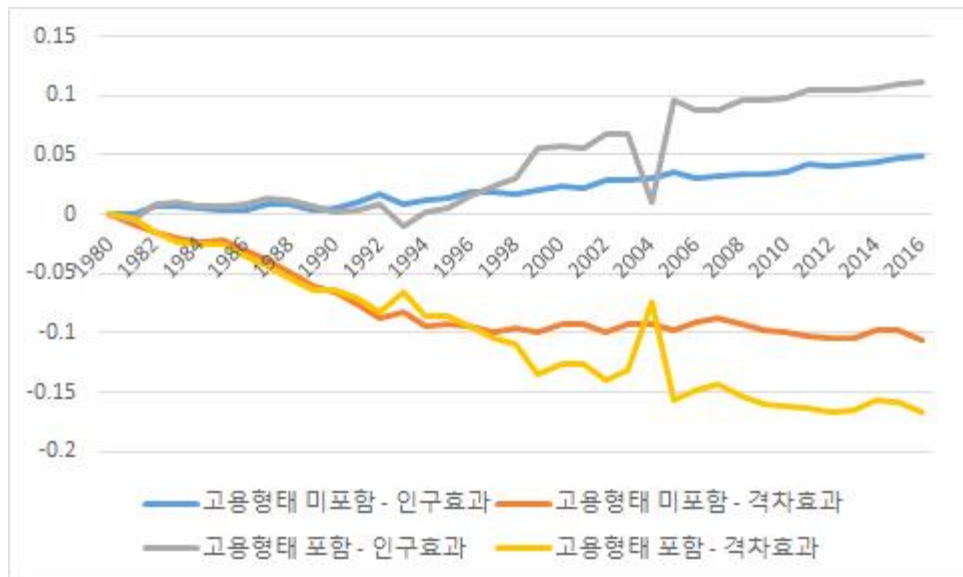
[그림 21] 고용형태 구분의 한계효과를 보기 위한 between-group 불평등 비교



[그림 22] 고용형태 구분의 한계효과를 보기 위한 within-group 불평등 비교

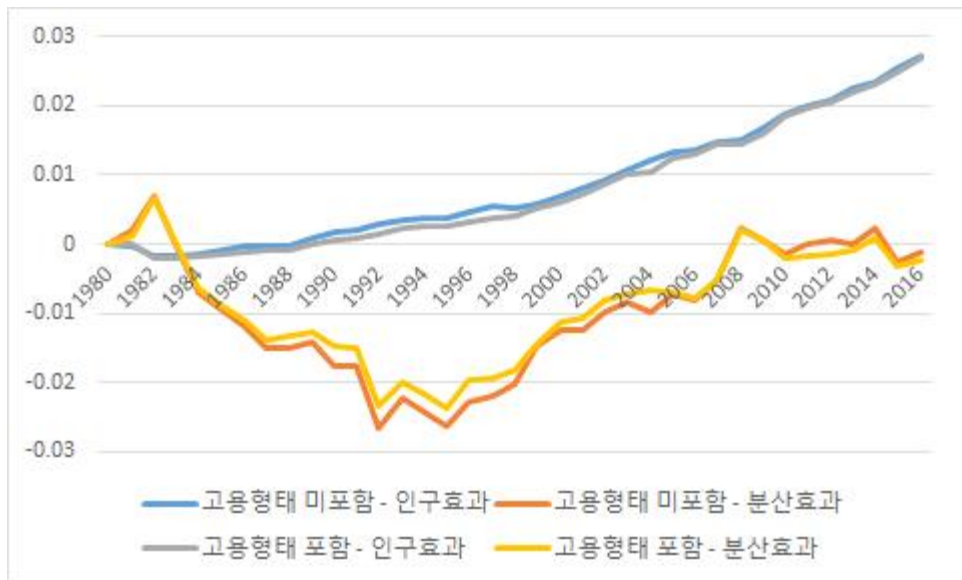
그렇다면, 이 하위그룹 분배 결과를 기초로 하여 임금불평등의 변화를 격차효과, 격차에서의 인구효과, 분산효과, 분산에서의 인구효과로 분해하면 양자간에는 어떠한 차이가 발생하는가? [그림 23]에서 알 수 있듯이, between-group 불평등의 인구효과와 격차효과로의 분해에서는 고용형태 구분을 포함시킨 것과 그렇지 않은 것 간에 상당한 차이가 있다. 고용형태 구분을 포함시키지 않았을 때에는 격차효과는 1980년부터 1994년까지 하

락하고, 그 이후에는 매우 완만한 하락 추세를 보여주는 데 반하여, 고용형태를 포함시키면, 격차효과는 1980년부터 현재까지 계속 하락하게 된다. 이것은 인구효과가 보다 더 커졌기 때문이다. 특히 1990년대 후반에 인구효과가 크게 발생하였는데, 이 시기는 1997년 외환위기가 발생하고 그 대응과정에서 구조조정이 매우 격하게 진행되었던 시기이다. 이 시기 구조조정이라는 형태로 일어난 인구효과는 성, 연령, 학력, 근속, 규모별 인구효과로는 제대로 포착할 수 있는 성격의 것이 아니었으며, 고용형태별 구분을 포함시킴으로써 포착되게 된 것으로 보인다.



[그림 23] between-group 불평등의 인구효과와 격차효과로의 분해에서 고용형태 구분을 포함한 효과

한편, within-group 불평등의 인구효과와 분산효과로의 분해에서 고용형태 구분을 포함시킨 것과 그렇지 않은 것 같에 큰 차이는 없다. 고용형태를 포함시킴으로써 크게 변화한 것은 between-group 불평등의 인구효과와 격차효과로의 분해에 한정되어 있다.

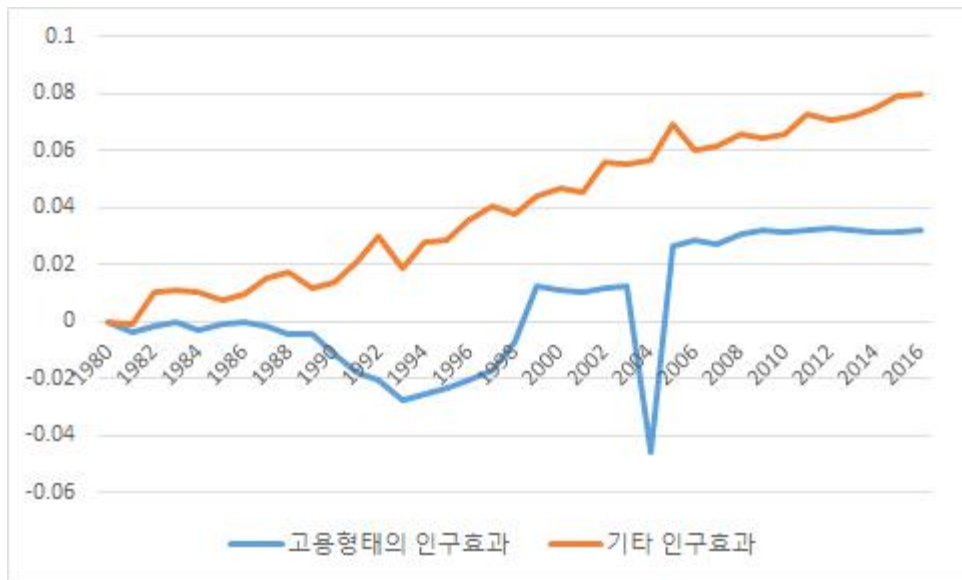


[그림 24] within-group 불평등의 인구효과와 분산효과로의 분해에서 고용형태 구분을 포함한 효과

3. 인구효과의 분해와 고용효과의 추이

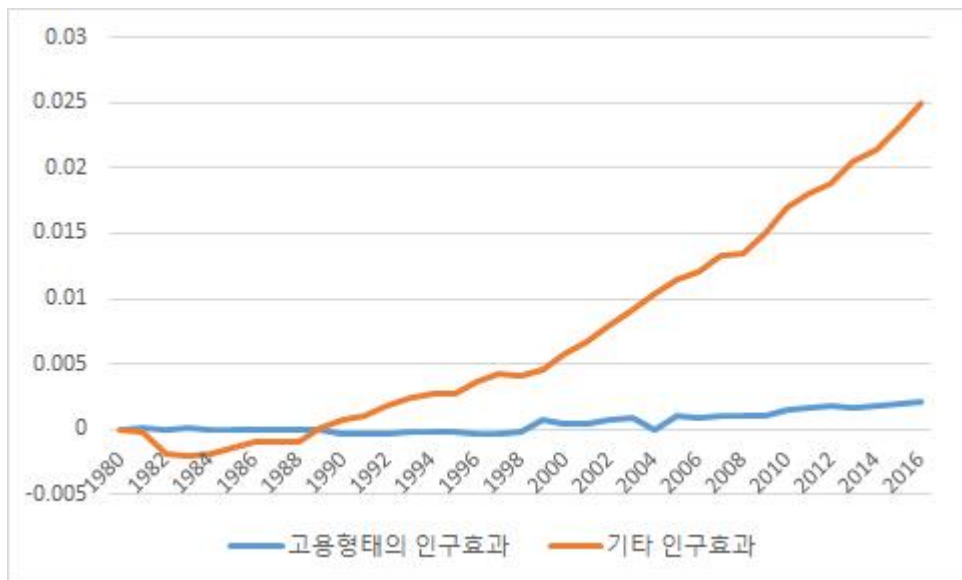
연령-성-학력-근속-규모별 분해에 고용형태 구분까지 포함시킴으로써, 1995년 이후 임금불평등의 증가가 임금격차의 심화를 동반하지 않은 양극화 효과에 의한 것이라는 점이 더 선명해 졌다. 이 인구효과는 제2절에서 제시한 방법대로 고용형태의 변화에 따른 인구효과와 기타 인구효과로 분해할 수 있는데, 그 결과를 제시한 것이 [그림 25]와 [그림 26]이다.

between-group 불평등에서 인구효과를 분해한 결과, 인구효과의 1/3은 고용형태의 변화에 귀속시킬 수 있음을 알 수 있다. 단, 고용형태의 변화는 일정한 추세를 가졌던 것은 아니었다. 1990년대 전반에 고용형태의 변화는 불평등을 줄이는 방향으로 작용하였지만, 1990년대 후반에 불평등을 늘리는 방향으로 변화하였음을 보여준다. 반면, 기타 인구효과는 지속적으로 불평등을 늘리는 방향으로 작용하고 있다.

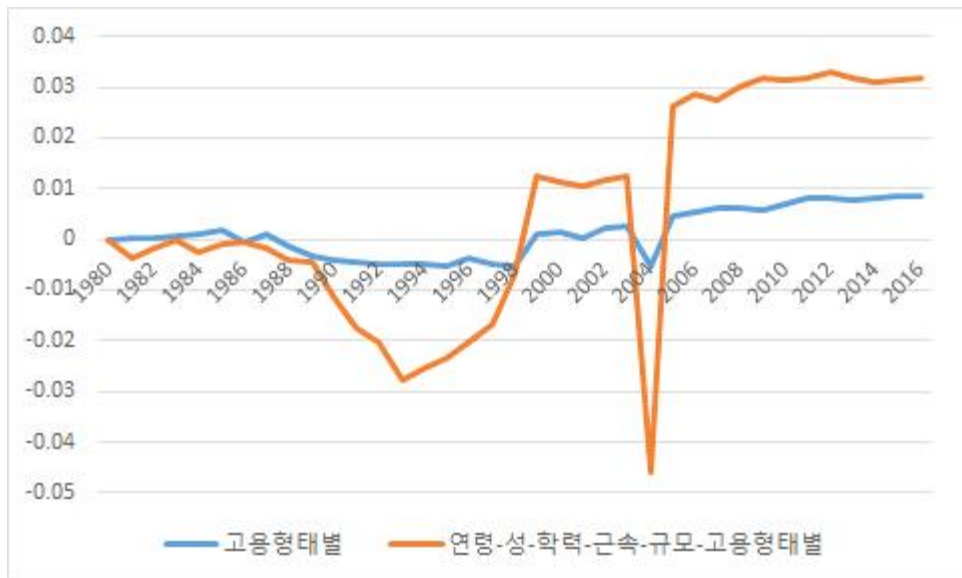


[그림 25] 연령-성-학력-근속-규모-고용형태별 하위그룹 분해의 between-group 불평등에서 인구효과의 분해

within-group 불평등에서 고용형태의 변화에 따른 인구효과는 크지 않았으며, 기타 효과가 인구효과를 지배하였다. within-group 불평등에서 기타 인구효과는 1980년대 초에 불평등을 약간 줄이기도 했지만, 이 시기를 제외하면, 불평등을 지속적으로 늘리는 방향으로 작용하였다.

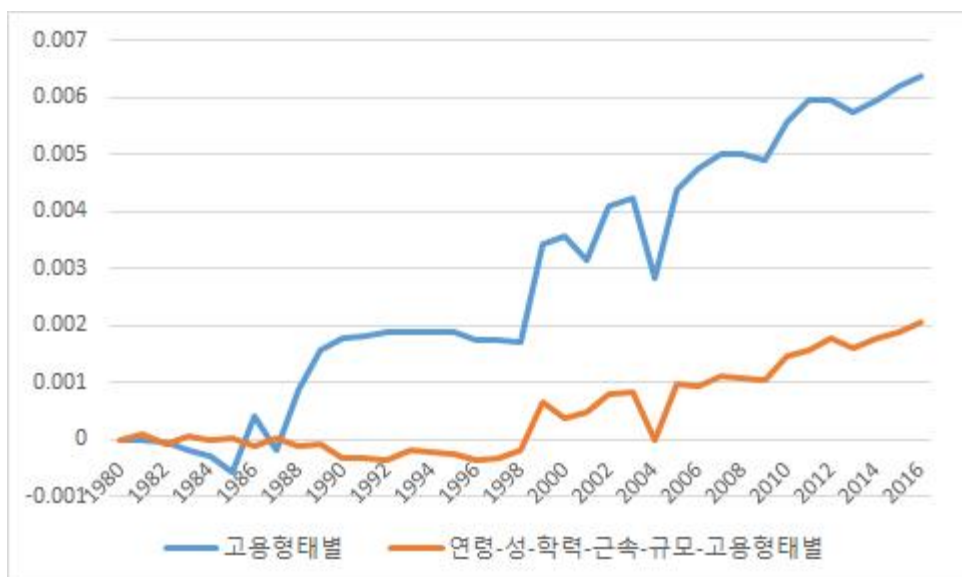


[그림 26] 연령-성-학력-근속-규모-고용형태별 하위그룹 분해의 within-group 불평등에서 인구효과의 분해



[그림 27] between-group 불평등에서 고용형태의 구분에 귀속되는 인구효과의 비교

연령-성-학력-근속-규모-고용형태별 하위그룹분해에 의거하여 얻은 인구효과 중 고용 형태의 변화에 귀속되는 부분이 고용형태별 하위그룹 분해로부터 얻은 인구효과와 어떠한 차이가 있는가를 고찰하기 위해 제시한 것이 [그림 27]과 [그림 28]이다. 고용형태별 하위그룹 분해에서 얻은 인구효과보다, 연령-성-학력-근속-규모-고용형태별 하위그룹분해에서 얻은 인구효과 중 고용형태의 변화에 귀속되는 인구효과가 between-group 불평등에서는 3배 정도 더 큼을 알 수 있다. within-group 불평등에서 고용형태의 구분에 귀속되는 인구효과는 고용형태별 하위그룹 분해로부터 얻은 인구효과보다 더 적은데, 연령-성-학력-근속-규모-고용형태별 하위그룹 분해에서는 within-group 불평등의 규모 자체가 크게 줄어들었다는 점을 염두에 두어야 한다.



[그림 28] within-group 불평등에서 고용형태의 구분에 귀속되는 인구효과의 비교

이것은 한국의 임금불평등의 증가에 고용형태의 변화가 중요한 영향을 미치고 있음을 보여주고 있을 뿐만 아니라, 하위그룹 분해를 할 때, 다양한 요인들을 결합하여 보다 세분된 하위그룹을 만들어 불평등을 분해하고, 그 결과로부터 개별 요인의 효과를 석출하는 방법이 각각의 개별 요인에 대해 불평등 분해를 하는 것보다 불평등 요인 분석에 더 나을 수 있음을 보여준다.

제5절 맺음말

1968년 임금실태의 파악과 임금 및 노동정책의 수행을 위해 시작되었던 기능별 임금 실태조사는 현재에도 임금구조기본통계조사로 행해지고 있으며, 1980년부터 현재까지 제공되는 원시파일은 임금불평등의 추이와 구조를 분석하는 미시자료로 광범하게 활용되고 있다.

임금구조기본통계조사로부터 임금불평등 지수를 만들면, 1980년부터 1994년까지는 임금불평등이 하락하지만, 1995년부터 현재까지는 임금불평등이 상승추세를 보여주고 있다. 이와 같은 추세변동을 야기한 요인을 파악하기 위해 하위그룹 분해는 광범하게 활용되었지만, 하위그룹 분해가 가지는 특성에 대해서는 많은 연구가 이루어지지 않았으며, 그 결과도 세심하게 고찰되지 못하였다. within-group 불평등과 between-group 불평등의 변화를 가중치 변화의 효과나 하위그룹간 임금격차의 변동, 하위그룹내 임금불평등의 변동 등으로 분해하는 방법은 제대로 활용되지 못하였으며, 가중치 변화의 효과를 보다 세분하여 고찰하는 분석도 이루어지지 않았다. 본 연구에서는 다양한 요인들을 결합하여 만든 세분된 하위그룹에 대해 불평등 분해를 실시하고, 하위그룹간 분해로부터 얻어진 between-group 불평등과 within-group 불평등의 변화를 격차에서의 인구효과, 격차효과, 분산에서의 인구효과, 분산효과로 다시 분해하여, 또 인구효과를 고용형태 변화에 의한 부분과 그렇지 않은 부분으로 분해하여, 임금구조기본통계조사의 임금불평등의 추이에 대한 다면적 분석을 실시하였다.

본 연구에서 얻은 주요한 결과는 다음과 같다.

첫째, 고용형태의 변화에 대한 장기적인 추이를 파악할 수 있는 자료로는 경제활동인구조사의 종사자 지위별 구성 통계와 임금구조기본통계조사의 연간특별급여 수급자 통계라 할 수 있는데, 이 두 통계가 보여주는 고용형태의 장기 추이는 상당히 달랐다. 경제활동인구조사를 보면, 한국은 1960년대 이래 일용노동자의 감소와 상용 및 임시노동자의 증가로 드러나는 바 일용노동시장이 축소되고, 기업과 장단기 채용계약을 맺는 고용계약시장이 확대되었다. 일본과 비교할 때 한국의 고용계약시장의 특징으로는 임시노동자의 비중이 크다는 점을 들 수 있으며, 임시노동자의 비중은 1980년대와 1990년대에 증가추세였으며, 2000년대 들어와서 줄어들었다. 반면, 임금구조기본통계조사의 연간특별급여 수급자의 비중은 상용노동자의 비중의 추이로부터 예측할 수 있는 바와는 달리 1990년대 후반부터 감소추세를 보여주고 있다. 양 범주의 포괄범위가 다르기 때문에 주의 깊은 해석이 필요하기는 하지만, 두 통계는 고용형태의 장기적인 추이를 보여주는 중요한 자료라는 점에서 왜 이와 같은 차이가 발생하였는가 면밀히 검토될 필요가 있다.

둘째, 임금구조기본통계조사의 연간특별급여 수급자의 비중과 연간특별급여 수급자의 비수급자에 대한 총급여 배율은 성별, 연령계급별, 학력수준별, 근속기간별, 사업체규모별로 상당한 차이를 가지며, 또 시기적으로 상당히 변화하고 있다. 이른바 고용형태는 연령-성-학력-근속-규모별 하위그룹마다 그 구성비가 다르고 또 임금격차의 수준도 다를 것으로 판단되기 때문에, 하위그룹별 고용형태의 변화를 무시하고 경제전체로 집계화된 고용형태 구성비와 임금격차 및 분산에 대한 정보를 이용한 분석은 고용형태의 변화가 임금불평등에 미치는 영향을 제대로 파악하기 어렵다. 연령-성-학력-근속-규모-고용형태별 하위그룹을 만들어 임금불평등의 추이를 분석하고, 그 결과로부터 고용형태의 영향을 추출해 내는 방법을 사용할 필요가 있다.

셋째, 고용형태를 고려하지 않은 연령-성-학력-근속-규모별 하위그룹 분해와 고용형태를 고려한 연령-성-학력-근속-규모-고용형태별 하위그룹 분해 결과를 비교하면, 연령-성-학력-근속-규모-고용형태별 하위그룹 분해에서 between-group 불평등이 증가하고 within-group 불평등이 감소하기는 하였지만, 큰 차이는 아니었으며, within-group 불평등의 변화로부터 계산된 인구효과와 분산효과도 연령-성-학력-근속-규모별 하위그룹 분해와 연령-성-학력-근속-규모-고용형태별 하위그룹 분해 양자 간에 큰 차이가 없었다. 큰 차이는 within-group 불평등의 변화로부터 계산된 인구효과와 격차효과이다. 연령-성-학력-근속-규모-고용형태별 하위그룹 분해에서는 인구효과는 불평등을 늘리는 요인으로 더 크게 작용하고 있었으며, 격차효과는 1995년 이후에도 지속적으로 불평등을 줄이는 방향으로 작용하고 있었다. 이 결과에 의하면, 1995년 이후에도 연령-성-학력-근속-규모-고용형태별 임금격차는 계속 감소하고 있기 때문에, 1995년 이후의 임금불평등의 증가는 임금격차의 심화가 아니라 그것을 동반하지 않는 양극화의 심화에 의한 것이라 할 수 있다.

넷째, 인구효과를 고용형태에 귀속되는 인구효과와 기타 인구효과로 구분하여 볼 수 있는데, 이 결과에 의하면, 분산에서의 인구효과 중 고용형태에 귀속되는 인구효과는 매우 적었으며, 격차에서의 인구효과 중 고용형태에 귀속되는 인구효과는 전체의 1/3 정도였다. 고용형태의 변화는 1994년 이후 임금불평등 증가의 중요한 요인인데, 특히 외환위기의 시대를 포함하는 1990년대 후반 고용형태의 변화에 의해 임금불평등은 크게 증가했으며, 그 이후에도 임금불평등을 증가시키는 요인으로 작용하기는 하지만, 2006년 이후부터 현재까지 임금불평등 증대에 미치는 영향은 크지 않다.

다섯째, 연령-성-학력-근속-규모-고용형태별 하위그룹 분해에서 얻은 고용효과에 귀속되는 인구효과의 크기와 고용형태별 하위그룹 분해에서 얻은 인구효과의 크기를 비교하면, 후자는 매우 적다. 통상적으로 하위그룹 분해는 한 요인에 한정하여 수행하는 경향이 있지만, 그와 같은 방법은 불평등의 변화에 영향을 주는 요인에 대한 잘못된 결과를 산출할 수도 있다. 여러 요인을 결합하여 만든 보다 세분된 하위그룹에 대해 불평등 분해를 하고, 그 결과로부터 특정 요인에 귀속되는 인구효과를 계산하는 것이 더 바람직할 수 있음을 보여준다.

여섯째, 쿠즈네츠는 구조변화에 동반된 불평등 파동론을 제시하였는데, 이와 같은 쿠즈네츠의 불평등 파동이 있었는가를 분석하기 위해서는 불평등 변화를 격차효과와 인구효과를 분리하여야 한다. 한국에서 임금불평등의 파동을 격차효과와 인구효과로 분리하여 보면, 인구효과가 중요하다는 점에서 쿠즈네츠의 불평등 파동론은 타당하지만, 구조변화가 진전되면서 불평등이 증가했다가 감소하게 된다는 역 U자 형의 쿠즈네츠 곡선은 타당하지 않다. 임금불평등의 역사적 파동은 인구와 제도간의 경주라는 성격도 가지고 있기 때문에, 임금불평등의 추이를 분석하기 위해서는 인구와 제도간의 경주의 특질과 그 과정에서 일어나는 경제시스템의 변화 및 인구구성의 변화에 대한 역사적인 분석이 필요하다.

참고문헌

- 경제기획원, 『경제활동인구조사』, 1962-1968
경제기획원, 『경제활동인구연보』, 1969-1971
경제기획원 조사통계국, 『경제활동인구연보』, 1972-1987
통계청, 『경제활동인구연보』, 1991-2016
노동청, 『사업체노동실태조사보고서』, 1964-1966
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
사업체노동실태조사보고서, 각년판
- 강승복(2005), “우리나라 임금소득불평등도의 중장기적 변화,” 한국노동연구원, 『노동리뷰』 11, pp. 19-29
노동부(1990), 『임금근로시간제도종합조사보고서 1989』
박이택(2018), “한국의 임금불평등의 역사적 파동: 1971-2016,” 낙성대워킹페이퍼 2018-3
성재민(2014), 『임금불평등 추세와 원인에 대한 연구』, 한국노동연구원
안춘식(1985), “인사·노무관리 35년의 회고”, 한국경영자총협회, 『노동경제연감』, pp. 223-252
이효수(1984), 『노동시장구조론 - 한국노동시장의 이론과 실증』, 법문사
정승국(2014), “임금체계의 국가별 다양성과 변동논리 탐구: 독일 일본 한국의 사례비교,” 한국노동연구원, 『월간노동리뷰』, 2월호, pp. 66-76
Kang, Byung-Goo and Yun, Myeong-Su(2008), Changes in Korean Wage Inequality 1980-2005, IZA Discussion Paper No. 3780
Nahm, PyeongTak(1997), “Changes in Wage Inequality and the Effect of Human Capital in Korea : 1972-89,” 『노동경제논집』 20(1), pp.211 ~ 231.