

임금격차 원인분석 및 조세·재정 정책적 함의

2017. 12.

김문정 · 최한수

서 언

우리나라에서 소득양극화 문제가 중요한 관심사인 만큼, 소득격차의 추세 및 소득격차 잠재동인을 파악하고 소득격차를 줄이는 데 정부가 개입할 여지가 존재하는지 진단하는 일은 중요한 작업이라 할 수 있다. 또한, 소득격차의 발생 메커니즘이 시간에 따라 변화하는 만큼, 이러한 일련의 작업은 언제든 지속적으로 이루어지는 것이 당연하며 바람직하다 하겠다.

본 보고서는 고용노동부의 「고용형태별근로실태조사」 2006~16년 개인 단위 미시자료를 이용하여 우리나라의 근로소득 격차 변화양상을 분석하고 있다. 분석 결과, 10분위-1분위 간 시간당 임금의 격차가 분석 기간에 줄어든 것으로 나타났다. 추가적인 분석 결과, 10분위-1분위 간 시간당 임금격차 감소는, 시간당 임금 변화율의 분위 간 양극화 현상의 일환임을 알게 되었다. 구체적으로는 8분위(중상분위)를 기준으로 양극(최하위, 최상위)으로 도달할수록 2006년, 2016년 간의 시간당 임금의 변화율이 높아지며, 특히 최하분위의 시간당 임금의 성장률이 10분위의 성장률보다 높아, 1분위-10분위 간 격차가 줄어든 것으로 나타난 것이다.

10분위-1분위 간 시간당 임금격차가 2006년, 2016년 간 줄었다는 사실 자체만으로 해당 기간 노동시장을 통한 소득재분배 기능이 개선되었다고 해석하기는 어렵다. 크게 두 가지 측면에서 그러하다. 첫째, 시간당 임금의 변화율의 양극화 현상이 지속되면 궁극적으로 최상위와 非최상위 간의 임금 간극이 더 굳건하게 유지될 가능성이 있다. 결국 최상위 수준으로의 노동이동 가능성이 약화되고 있는 것이다. 둘째, 이러한 ‘양극화’ 현상은 최하위 분위의 노동시간이 상대적으로 크게 줄어든 것에 일정 부분 기인하는데, 이러한 최하위 분위의 근로자들의 짧아진 노동시간이 비자발적 선택으로 비롯된 경우, 우리 사회에 노동기회 측면에서의 불균등 현상이 심화되는 것으로 해석

할 여지가 있다.

이러한 논의는 정당한 근로보상을 제공하게끔 하는 것 외에도, 근로여건과 근로기회가 공평하게 주어지도록 하는 정책이 중요함을 시사한다. 시간당 임금의 변화율의 양극화 현상이 발생하게 된 이유에 대하여 보다 엄밀하게 분석을 진행하고, 이와 더불어 비근로소득의 격차 현황을 함께 파악한 후에 비로소 보다 근본적이고 구체적인 정책분석이 가능할 것으로 보인다.

본 보고서는 본원의 김문정 박사와 최한수 박사가 집필하였다. 저자들은 본 연구에 도움을 준 익명의 논평자 두 분을 비롯하여, 중간보고심의회, 최종보고심의회 등을 통하여 가감없는 평가와 격려를 해주신 한종석 박사, 장우현 박사를 비롯한 원내 연구위원들과 한국노동연구원 이병희 박사, 대외경제정책연구원 황운중 박사, 서울시립대학교 박기백 교수, 명지대학교 우석진 교수, 중앙대학교 류덕현 교수, 한신대학교 전병유 교수, 한국개발연구원 박윤수 박사, 한림대학교 조동훈 교수께 깊은 감사를 전하고 있다. 또한, 자료수집 및 분석에 도움을 준 황보은 연구원을 비롯하여, 기본과제를 수행하는 일년간 모든 일정을 조율해 준 기획조정팀과 늦어진 원고 제출에도 불구하고 정성으로 원고 검수를 해준 출판팀에도 깊은 감사를 전하고 있다. 끝으로 본 보고서의 내용은 전적으로 저자들의 개인적인 견해이며 본 연구원의 공식적인 견해와는 다를 수 있음을 밝혀둔다.

2017년 12월

한국조세재정연구원

원장 박형수

요약 및 정책적 시사점

본고는 소득 중에서도 근로소득에 초점을 맞추어, 2006~16년 기간 동안의 각 연도 「고용형태별근로실태조사」를 이용하여 근로소득을 총노동시간으로 나눈 몫으로 정의된 시간당 임금(혹은 시간당임금) 기준으로 10분위로 구분하여 시간당 임금의 분위별 격차를 분석하였다. 분석 결과 2006년, 2016년 기간 10분위와 1분위 간의 격차가 큰 폭으로 줄어드는 것으로 나타났다. 일반적으로 소득격차가 증대되었을 것이라 보기 때문에 시간당 임금의 격차가 줄어드는 결과가 다소 놀라울 수 있다. 그러나 이 결과는 최근에서 발표된 정준호·전병유·장지연(2017)이나 정혁(2017)의 연구결과와도 일치한다. 또한, 이러한 결과가 「고용형태별근로실태조사」 자료에 국한된 결과인지 파악하기 위하여 저자들은 「경제활동인구조사」 근로형태별 부가조사 등의 다른 조사자료를 이용하여 분석하였으나, 상위분위(9, 10분위)와 하위분위(1, 2분위) 간의 시간당 임금의 격차가 여전히 줄어드는 것으로 나타났다.

10분위와 1분위 간 시간당 임금격차가 줄어드는 이유는 무엇인가? 이것은 노동시장의 분배기능이 개선되고 있다는 것을 의미하는 것인가? 보통 10분위-1분위 간 시간당 임금격차가 줄어들면 노동시장의 분배기능이 개선된 것으로 판단하기 쉽다. 이는 최상위-최하위 분위 간의 임금격차가 가장 심각하므로, 해당 격차가 줄어들면 다음 분위 간의 임금격차도 줄었을 것으로 오래 판단하기 때문일 것이다. 그러나, 저자들은 2006년, 2016년 10분위-1분위 간 격차가 줄어들었던 것을 긍정적으로만 보기 어렵다는 해석을 제시한다.

여러 가지 측면에서 그러한데, 첫째, 10분위-1분위 간 시간당 임금격차 감소는, 시간당 임금 변화율의 분위 간 양극화 현상의 일환임을 알게 되었다. 구체적으로는 8분위(중상분위)를 기준으로 양극(최하위, 최상위)으로 도달할 수록 2006년, 2016년 간의 시간당 임금의 변화율이 높아진 것이다. 이러한

시간당 임금의 변화율의 양극화 현상은 최상위 분위와 非최상위간의 임금 간극이 지속적으로 유지될 가능성을 내포한다. 1~3분위의 임금상승률이 높아 지면서 8분위 이하 근로자들간 시간당 임금간 격차는 크게 줄어들되, 이들 평균과 9~10분위 근로자들의 평균임금과의 격차는 유지될 수 있는 것이다.

둘째, 최하위분위 쪽의 시간당 임금 성장률이 유독 높게 나타나는데, 이는 최하위분위의 근로소득의 증가율과 노동시간의 감소율이 동시에 높게 나타났기 때문임을 알게 되었다. 최하위 분위의 근로자들의 노동시간이 줄어든 것은 비자발적인 선택에서 비롯된 것일 수 있다는 점에서 우려를 낳는다. 최하위분위의 근로소득 증가율이 높았던 것도 만약 교육수준 등의 인적자본 수준이 상대적으로 높은 중간 분위 근로자들이 하향이동한 결과라면 긍정적으로 판단하기 어렵다.

셋째, 시간당 임금이 아닌 근로소득을 기준으로 분위기를 구분하는 경우 10분위-1분위 간 근로소득 격차가 2006년, 2016년 간 벌어지는 것으로 나타났는데, 이를 고려하면 시간당 임금 기준 10분위-1분위 간 임금격차가 줄어든 것을 긍정적으로 해석하기에는 한계가 있다. 시간당 임금 기준 1분위의 시간당 임금이 증가한 것보다는, 해당 분위 근로자들의 근로시간이 2006년, 2016년 간 크게 단축된 것에 더 주목해야 할 것으로 보인다.

결국, 이러한 논의는 정당한 근로보상을 제공하게끔 하는 것 외에도, 근로여건과 근로기회가 공평하게 주어지도록 하는 정책이 중요함을 시사한다. 시간당 임금의 변화율의 양극화 현상이 발생하게 된 보다 엄밀한 분석과 함께 비근로소득의 격차 현황도 파악한 후 보다 근본적이고 구체적인 정책분석이 가능할 것으로 보인다.

이러한 현상이 왜 나타나는지에 대해서는 추가적인 연구가 필요하지만, 조심스럽게 몇 가지 정책상의 함의를 제시하면 다음과 같다. 첫째, 최하위분위 근로시간 감소율이 비자발적 단시간 근로자들이 늘어난 것으로 기인한 경우, 해당 근로자들의 근로의 기회를 보장하는 정책에 주목할 필요가 있다. 둘째, 정책당국은 시간당 임금과 근로임금을 모두 고려하여 임금격차를 파악할 필요가 있으며, 시간당 임금의 격차가 줄어든다고 하더라도 이 부분에

대해 격차감소를 단순히 부정적, 긍정적으로 보기 어렵다는 것에 주의할 필요가 있다. 셋째, 중상분위 근로자들의 월임금 증가율이 낮고, 근로시간은 상대적으로 크게 줄지 않았던 것이 포괄임금제에 기인하는 경우, 해당 근로계약을 체결하는 사업체의 보상 없는 초과근로를 줄일 수 있는 정책이 필요하다. 넷째, 만약, 중상분위 근로자들의 임금수준이 크지 않고, 최하분위 근로자들의 임금수준이 늘어난 것이 중상분위 근로자들이 하향이동하였기 때문인 경우, 중산층을 유지할 수 있도록 하는 정책이 필요하다. 다섯째, 중간층의 임금 상승률이 낮은 것이 기업의 생산성 약화 등으로 인한 것이라면 경제의 활력을 높이기 위한 성장정책 등이 필요할 것이다.

목 차

| | |
|-----------------------------------|----|
| I. 서론 | 13 |
| II. 기존 문헌 검토 | 17 |
| 1. 소득불평등 및 임금격차 전반에 관한 논의 | 17 |
| 2. 소득불평등 해소 정책기제에 관한 문헌 검토 | 24 |
| III. 분석 자료 | 31 |
| IV. 시간당 임금의 변화양상 | 37 |
| 1. 분위별 시간당 임금 | 37 |
| 2. 결과의 강건성 확인작업 | 40 |
| 3. 소결 | 47 |
| V. 집단 간 시간당 임금격차 | 49 |
| 1. 단순통계량 분석 | 49 |
| 2. 회귀분석 | 53 |
| VI. 시간당 임금격차 변화양상 심층분석 | 61 |
| 1. 구성효과(composition effect) | 61 |
| 2. 산업별 임금격차 | 63 |
| 3. 직업별 임금격차 | 68 |
| 4. 요인분해 | 70 |

| | |
|-------------------------------|-----|
| Ⅶ. 임금격차 변화양상에 대한 추가적 검토 | 73 |
| Ⅷ. 조세·재정적 정책함의 | 88 |
| 1. 일반적 정책 쟁점사항 검토 | 88 |
| 2. 분석결과의 정책함의 및 향후 연구과제 | 99 |
| Ⅸ. 결론 | 104 |
| 참고문헌 | 106 |
| 부 록 | 113 |

표 목차

| | |
|---|-----|
| 〈표 II-1〉 소득불평등 관련 문헌 검토 | 27 |
| 〈표 III-1〉 기초통계량 | 35 |
| 〈표 IV-1〉 분위별 시간당 임금 | 38 |
| 〈표 IV-2a〉 강건성 확인 I: 대체적인 변수정의 및 분석표본 | 42 |
| 〈표 IV-2b〉 강건성 확인 II: 근로소득의 격차 | 43 |
| 〈표 IV-3〉 강건성 확인: 타통계자료와의 비교 | 45 |
| 〈표 V-1〉 회귀분석 | 56 |
| 〈표 VI-1〉 저소득, 중위소득, 고소득 특징변화: 구성효과 | 62 |
| 〈표 VI-2〉 산업측면 임금격차, 산업별 고용 및 시간당임금 수준 | 66 |
| 〈표 VI-3〉 직업측면 임금격차, 직업별 고용 및 시간당임금 수준 | 69 |
| 〈표 VI-4〉 요인분해 결과 | 72 |
| 〈표 VII-1〉 분위간 시간당 임금격차: 2006년과 2016년 비교 | 74 |
| 〈표 VII-2〉 근로소득, 노동시간, 시간당 임금의 연간 평균 변화율 | 86 |
| 〈부표 1〉 〈표 III-1〉 표본 크기 비교 | 113 |

그림 목차

| | |
|---|----|
| [그림 II-1] OECD 국가의 사전 및 사후 지니계수 | 25 |
| [그림 IV-1] 분위별 시간당 임금 | 39 |
| [그림 V-1] 근로자, 종사직업 특징별 임금격차 | 51 |
| [그림 V-2] 고용형태별 시간당임금 비교 | 52 |
| [그림 V-3] 설명변수 계수 및 변동성분해: 종속변수=실질시간당임금 | 60 |
| [그림 VII-1] 2006년과 2016년간 시간당 임금 성장률 | 77 |
| [그림 VII-2] 분위별 근로소득 2006~16년 변화율 | 80 |
| [그림 VII-3] 분위별 노동시간 2006~16년 변화율 | 80 |
| [그림 VII-4] 전체 근로소득 대비 비중의 2006년, 2016년간 변화율 | 82 |
| [그림 VII-5] 1~9분위 근로소득 분위별 총량의 변화 | 82 |
| [그림 VII-6] 상위 10분위의 근로소득 | 83 |
| [그림 VII-7] 분위별 시간당임금 연간 성장률: 2006~16년 | 86 |

I. 서론

우리 사회에서 소득양극화 문제는 가장 중요한 문제 중 하나로 지적되곤 한다. 그러나 실제로 소득격차의 추세는 어떠한지, 그 소득격차를 야기하는 주요 요인이 무엇인지에 대해서는 여전히 확실치 않다. 이에 대한 연구가 기존 소득 데이터를 활용하여 연구가 되었더라도, 소득격차의 추이는 지속적으로 변화하고, 그러한 격차를 발생한 요인 역시 시간 흐름에 따라 변화할 수 있기에, 소득격차 현상을 파악하고 격차유발 요인을 파악하려는 노력은 언제나 지속적으로 이루어지는 것이 당연하며 바람직하다 하겠다.

본고에서는 2006~16년 기간의 「고용형태별근로실태조사」를 이용하여 근로소득을 총노동시간으로 나눈 몫으로 정의된 시간당 임금을 기준으로 표본을 10개의 구간을 나누고, 분위별 격차를 분석하였다. 10분위에 속하는 근로자들의 평균 임금 대비 1분위에 속하는 근로자들의 평균 임금을 10분위-1분위 임금격차라 정의하며, 우선 2006년, 2016년 기간 이러한 최상위-최하위 임금격차의 변화를 살펴보았다. 이후, 10분위, 1분위뿐만 아니라 다른 분위 간 임금격차도 살펴보아 분위 간 일정한 패턴이 나타나는지 파악하였다. 또한, 시간당 임금이 시간당 노동가격이라는 측면에서 중요한 임금지표이지만, 한달간 생활을 유지할 수 있을 만한 소득을 근로자들이 벌어들이고 있는지 파악한다는 측면에서 근로소득(월임금) 역시 관심사가 될 수 있다. 이에 따라, 본고에서는 시간당 임금의 10분위-1분위간 격차 외에도 근로소득의 격차 역시도 파악하고자 했다. 나아가, 2006년, 2016년이라는 두 기간에 집중하지 않고, 2006~16년 기간에 걸쳐서 나타나는 전반적인 분위 간 격차 양상도 살펴보았다.

이러한 임금격차 분석은 전체 근로자들의 임금분포에 주목하고 있는 셈이다. 기존의 연구에서는 특정 분석대상이 되는 집단 간의 임금격차를 파악하

고자 했다. 같은 맥락에서 저자들도 교육, 성별, 연령, 경력, 사업체규모, 고용형태별로 시간당 임금 격차가 어떻게 달라지는지 파악하고, 산업별이나 직업별로 집단간(between)이나, 집단내(within) 임금격차양상을 살펴보고자 했다.

분석 결과 2006년, 2016년 기간 10분위와 1분위 간의 격차가 큰 폭으로 줄어드는 것으로 나타났다. 일반적으로 소득격차가 증대되었을 것이라 보기 때문에 시간당 임금의 격차가 줄어드는 결과가 다소 놀라울 수 있다. 그러나 이 결과는 최근에서 발표된 정준호·전병유·장지연(2017)이나 정혁(2017)의 연구결과와도 일치한다. 또한, 이러한 결과가 「고용형태별근로실태조사」 자료에 국한된 결과인지 파악하기 위하여 저자들은 「경제활동인구조사」 근로형태별 부가조사 등의 다른 조사자료를 이용하여 분석하였으나, 상위분위(9, 10분위)와 하위분위(1, 2분위) 간의 시간당 임금의 격차가 여전히 줄어드는 것으로 나타났다.

10분위와 1분위 간 시간당 임금격차가 줄어드는 이유는 무엇인가? 이것은 노동시장의 분배기능이 개선되고 있다는 것을 의미하는 것인가? 보통 10분위-1분위 간 시간당 임금격차가 줄어들면 노동시장의 분배기능이 개선된 것으로 판단하기 쉽다. 이는 최상위-최하위 분위 간의 임금격차가 가장 심각하므로, 해당 격차가 줄어들면 다음 분위간의 임금격차도 줄었을 것으로 으레 판단하기 때문일 것이다. 그러나, 저자들은 2006년, 2016년 10분위-1분위 간 격차가 줄어들었던 것을 긍정적으로만 보기 어렵다는 해석을 제시한다.

여러 가지 측면에서 그러하데, 첫째, 10분위-1분위 간 시간당 임금격차 감소는, 시간당 임금 변화율의 분위 간 양극화 현상의 일환임을 알게 되었다. 구체적으로는 8분위(중상분위)를 기준으로 양극(최하위, 최상위)으로 도달할 수록 2006년, 2016년간의 시간당 임금의 변화율이 높아진 것이다. 이러한 시간당 임금의 변화율의 양극화 현상은 최상위 분위와 非최상위간의 임금간극이 지속적으로 유지될 가능성을 내포한다. 1-3분위의 임금상승률이 높아지면서 8분위 이하 근로자들간 시간당 임금간 격차는 크게 줄어들되, 이들 평균과 9~10분위 근로자들의 평균임금과의 격차는 유지될 수 있는 것이다.

둘째, 최하위분위 쪽의 시간당 임금 성장률이 유독 높게 나타나는데, 이는 최하위분위의 근로소득의 증가율과 노동시간의 감소율이 동시에 높게 나타났기 때문임을 알게 되었다. 최하위 분위의 근로자들의 노동시간이 줄어드는 것은 비자발적인 선택에서 비롯된 것일 수 있다는 점에서 우려를 낳는다. 최하위분위의 근로소득 증가율이 높았던 것도 만약 교육수준 등의 인적자본 수준이 상대적으로 높은 중간 분위 근로자들이 하향이동한 결과라면 긍정적으로 판단하기 어렵다.

셋째, 시간당 임금이 아닌 근로소득을 기준으로 분위를 구분하는 경우 10분위-1분위 간 근로소득 격차가 2006년, 2016년 간 벌어지는 것으로 나타났는데, 이를 고려하면 시간당 임금 기준 10분위-1분위 간 임금격차가 줄어드는 것을 긍정적으로 해석하기에는 한계가 있다. 시간당 임금 기준 1분위의 시간당 임금이 증가한 것보다는, 해당 분위 근로자들의 근로시간이 2006년, 2016년 간 크게 단축된 것에 더 주목해야 할 것으로 보인다.

결국, 이러한 논의는 정당한 근로보상을 제공하게끔 하는 것 외에도, 근로여건과 근로기회가 공평하게 주어지도록 하는 정책이 중요함을 시사한다. 연구말미에는 임금격차를 해소하기 위한 일반적인 정책기제를 검토하고, 연구결과로부터의 시사점을 이끌어내었다.

본고는 다음과 같이 구성된다. 먼저 제Ⅱ장에서는 기존 소득불평등 및 소득 불평등을 해소하기 위한 기존 문헌을 검토한다. 제Ⅲ장에서는 분석 자료를 소개하고, 제Ⅳ장에서는 1분위와 10분위 간 시간당 임금격차가 2006~16년 기간에 감소했음을 보이고, 이에 관한 강건성 분석 결과를 제시한다. 제Ⅴ장, 제Ⅵ장, 제Ⅶ장에서는 10분위와 1분위 간 시간당 임금 격차가 줄어드는 이유를 파악하기 위한 분석작업을 수행하였다. 제Ⅴ장에서는 기존문헌에서 임금격차를 야기하는 것으로 간주된 개인 및 종사직종의 특징에 따른 시간당 임금격차에 대한 단순통계량 및 회귀분석 추정결과를 보여준다. 제Ⅵ장에서는 하위와 상위 분위의 근로자 구성, 산업이나 직업의 between-within 격차 등을 살펴본다. 제Ⅶ장에서는 10분위와 1분위 간의 임금격차가 줄어드는 원인에 대한 가설 및 관련 증거를 검토한다. 노동시간상의 변화 및 상위

1%와 나머지 분위와의 임금격차 등이 제Ⅶ장에서 다루는 내용들이다. 제Ⅷ장에서는 조세, 재정적 정책함의를 제시하고, 제Ⅸ장에서는 결론을 내린다.

II. 기존 문헌 검토

1. 소득불평등 및 임금격차 전반에 관한 논의

임금격차 혹은 임금불평등의 추세와 동인분석을 시도한 연구는 상당히 많으며, 본 장에서는 그중 일부분만을 간략하게 논의한다. 임금격차는 분석 시기에 따라 높아지거나 감소하는 것으로 나타난다. 정원오(1995)는 집단간 1976~1991년 임금불평등이 완화된 것을 보였고, 정진화(2007)는 1985-2004년 남녀간 임금격차가 줄어든 것을 확인하였다.¹⁾

김우영(2008)은 1980~2007년 임금격차 분석 결과 비정규직 비율이 임계치 이상 높을수록, 반면 여성 취업자나 대졸자 비중이 어느 수준 이상보다 낮게 되면 임금격차가 확대되는 것을 발견하였다.

노동수요 측면에서 임금격차를 이해하려는 노력이 1990년대부터 최근까지 활발하게 이루어졌다. 남병탁(2010)은 1999~2006년까지 사무직 근로자와 생산직 근로자를 각각 숙련, 비숙련 근로자로 규정하고, 이들에 대한 임금격차에 해외아웃소싱 비율이 영향을 주었는지 살펴보고 있다. 분석 결과 저자는 동일 산업 분야에서 수입된 중간재 투입량의 비율이라는 협의의 아웃소싱으로 임금격차에 유의미한 영향을 주는 것으로 파악했다. 1990~2007년까지의 데이터를 사용한 김영준 외(2013) 역시 남병탁(2010)과 동일하게 해외아웃소싱의 숙련-비숙련 임금격차를 살펴보았다. 저자들은 외환위기 이후 해외아웃소싱 비율의 증가로 숙련-비숙련 노동의 임금격차가 외환위기 이후 더 커진 것으로 파악하고 있다.

성재민(2014)은 노동공급, 노동수요 등 보다 폭넓은 요인을 고려하여 1980~2010년간의 임금불평등 원인을 찾고자 했다. 저자는 1994년까지는 임금불평

1) 정진화(2007)는 생산성 차이의 감소를 이유로 제시하였다.

등이 감소하다가, 그 이후 증가하기 시작하였고, 1997년 외환위기 이후 크게 증가한 것을 데이터로 보이고, 동인분석 결과를 통해 인구학적/사업체/학력 등의 노동공급측면보다는 기술, 세계화와 같은 노동수요가 중요한 요인일 것으로 제시하고 있다.

전용식 외(2013)는 1998~2008년 데이터 사용, 국제화로 인해 숙련 프리미엄이 증가하였고, 나이, 근무연수, 결혼 여부도 임금에 영향을 미친다는 결과를 제시하였다.

성재민(2014)은 1990~2012년, 2005~2012년, 2002~2012년 기간의 「임금구조기본통계조사」, 「고용형태별근로실태조사」, 「경제활동인구조사」 근로형태별 부가조사를 활용하여, 2008년 이전과 이후로 구분하여 임금격차 동인을 분석하였다. 이때, 저자는 소득분위별로 하위표본을 고려하였는데, 분석결과 1990년 초반부터 2008년까지는 불평등이 중하위와 중상위 모두에서 증가, 2008년 이후에는 중상위 불평등이 정체, 중하위 불평등은 감소한 것으로 나타났다. 연령 및 학력 구성은 여성의 임금불평등의 주요 설명요인이었으나, 2008년 이후는 설명력이 없는 것으로 나타났고, 숙련별 일자리의 변동은 중상위 임금 불평등의 변화를 잘 설명하고, 최저임금의 증가는 하위 임금 불평등을 감소시켜다고 설명한다.

조준모 외(2010)는 고용노동부 수탁연구과제 보고서에서 임금격차와 유발 요인 현상, 임금격차 결정요인 분석, 격차의 추정과 분해, 기업 실태조사, 임금격차 요인을 고려한 해소 정책 등 광범위한 주제를 다루고 있다. 기업규모, 노조 유무, 고용형태, 성별, 학력 등의 격차가 존재하며 특히 기업규모가 주요 요인으로 제시되었다. 특히, 기업규모별 임금격차를 살피기 위해, 노동패널과 사업체패널을 결합하였다.²⁾ 기업규모와 비정규직 비율, 기업규모별 외국인 지분율과 하도급 거래 간의 비율, 직장 위치, 연령, 근무기간, 교육기간, 성별, 대립적 노사관계 등을 고려하였다.

박기성·김용민(2002)은 1996~1999년 데이터를 이용해 외환위기 전후의

2) 기업규모를 5개로 나누고 산업분류를 10개로 나누어 50개의 셀을 만들어 사업체, 개인별 정보를 통합하였다.

기업규모의 임금격차 효과를 살펴본 결과, 30~99인 규모 이외의 사업장에서 기업규모에 따른 임금프리미엄이 점차 증가하는 것을 발견하였다. 이인재·김태기(2009)는 「한국노동패널조사」 1~10차 자료를 이용하여 고정효과모형으로 임금방정식을 추정하였는데, 분석 결과 기업 규모 요인이 고용형태보다 임금이 더 결정적 영향을 미치는 것으로 나타났다고 보고한다.

이상 살펴본 대부분의 연구분석 시기는 최근의 임금격차를 살피기보다는 장기간의 임금자료를 살펴본 논문들이 많았고, 노동공급, 노동수요, 노동시장제도의 측면을 모두 고려하려는 시도는 상대적으로 적었다. 본고에서는 「고용형태별근로실태조사」 2006~2016년 자료를 활용하여 최근 10년간의 임금격차의 추세를 살펴보고자 한다. 최근 임금격차 자료를 사용한다는 점에서 1970년이나 1980년대부터의 임금격차를 살펴보기지만, 연구시거나 자료부족의 한계로 최근 추세를 담지 못했던 기존의 문헌을 보완한다고 할 수 있다. 또한, 노동수요, 노동공급, 제도 측면의 변수를 수집하면서도, 노동수요의 숙련·비숙련 임금격차 영향요인을 살피고자 했던 기존 논문과 달리 본고에서는 전체적인 임금격차의 추이를 살펴보고, 집단별 평균임금이나 각 집단에서의 분위별 임금격차를 분석대상으로 둔다는 것도 차이가 있다.³⁾

임금이나 소득 불평등에 대한 잘 알려진 해외 문헌 위주로 소개하면 다음과 같다.

노동경제학에서의 임금불평등에 관한 상당수의 논의가 미국의 숙련 근로자와 비숙련 근로자 간의 임금격차 차이의 원인에 대해 진행된 바 있다. 대학 졸업자의 공급이 늘어남에도 불구하고, 대학교육의 임금프리미엄이 크게 늘어난 것을 두고 노동수요 측면으로 해석하려는 노력이 많이 있었다. 이때 노동의 수요 원인은 크게 숙련편향적 기술변화 혹은 세계화로 구분할 수 있다.

먼저 숙련편향적 노동수요 요인에 주목한 문헌을 고려한다. Bound and Johnson(1992)은 1980년대 미국의 상대임금 구조변화, 특히 교육수준이 높은 근로자들의 임금 변화에 주목하였고, 그 결과 숙련편향적 노동수요 변화

3) 한종석·윤성주·최승문(2015)의 연구는 여러 가지 실증자료를 활용하고, 상대적으로 최근 연도(2014년이나 2015년)의 자료를 활용하여 근로소득 불평등 변화를 연구하였다. 또한, 시기적으로 2006~2016년에 초점을 맞춘 것은 아니었고, 근로소득 격차의 동인을 파악하는 것이 주요 목적이 아니라는 점에서는 본 연구와 차이가 있다.

를 임금격차 변화의 주요 동인으로 지적한 바 있다. 한편, Bernard and Jensen(1997)은 1980년대 인구학적 집단 간, 집단 내 임금격차가 증가함을 파악하고, 숙련편향기술이나 제품수요 변화가 1980년대 제조업 숙련 근로자 임금격차를 야기했는지를 분석한다. 저자들은 이 시기의 제조업 숙련 프리미엄 상승은 무역요인에서 기인한다고 결론내린다.

Abowd et al.(1999)은 근로자와 기업의 특성을 모두 고려한 프랑스 데이터를 이용하였는데, 개인의 이질성과 기업의 이질성 간의 상대적인 기여도 분석이 연구의 주요 목적이었다. 기업의 특성은 개인의 특성보다 임금격차를 더욱 잘 설명하는 것으로 나타났다. 산업 간 임금격차를 개인이 90%, 기업특성이 75%를 설명하는 것으로 나타났다. Arai(2003) 역시 구체적인 기업 데이터를 임금격차 분석에 활용하였다. 기업의 상품시장능력과 재정 상태에 따라 임금에 어떠한 영향이 있는지 분석한다. 스웨덴 데이터를 활용하여, 기업의 이윤과 자본-노동 비율, 근로자 능력, 노동 모니터링, 직업 특성, 지역적 실업, 기업의 고용사이즈 등 모두 임금수준과 정의 상관관계가 있음을 보였다.

노동수요, 노동공급뿐만 아니라 최저임금이나 노동조합 등 제도적인 측면을 추가로 고려하는 연구도 있다. Dinardo et al.(1996)은 특정 집단 간의 임금격차에 무게중심을 두고 분석한 기존논문과 달리 본 논문에서는 전체 임금 분포 자체에 초점을 맞추어 분석을 진행하여 특히 탈노동화 현상이 임금격차를 발생시키는 중요한 요인이라는 결론을 내린다. Autor et al.(2008)은 1963~2005년, 40년간의 임금불평등에 대해 지속적인 것인지, 1980년대에 일시적인 것인지에 대한 논의를 살펴보았는데, 그 결과 수요와 공급, 최저임금 등 제도적 측면 모두가 일정 부분 작용하는 것으로 판단하였다.

Lemieux(2006)는 설명되지 않은 임금격차가 커지는 이유로 보이지 않는 능력에 대한 수익의 증가, 나이와 교육수준과 같은 개인의 이질성 증가, 측정오류(measurement error)라는 세 가지 가능성을 고려한다. 1973~2003년간 잔여임금격차(residual wage inequality)가 늘어나는 것은 경력, 교육이 지속적으로 향상됨에 따라 나타나는 구성효과(composition effects), 그룹 내 보이는 개인 간 이질성 때문에 발생한 것으로 설명한다. 또한, March CPS 자

료가 측정오류에 취약하다는 사실도 보였다.

Machin and Reenen(1998)는 R&D 집중도(intensity)를 기술진보에 대한 유사변수(proxy)로 사용하여 7개 국가에서 숙련 근로자의 상대임금을 어떻게 변화시켰는지 분석한 결과, R&D 변수와 숙련 근로자의 상대임금 간의 밀접한 관계가 존재함을 보였다. 숙련에 대한 상대임금이 국제적으로 증가했음을 시사한다.

Acemoglu(2002)는 기술변화로 인한 소득불평등의 변화를 이론적 모형으로 설명하고자 했다. Acemoglu(1998)는 숙련 노동자의 공급증가 → 프리미엄 단기적 감소, 그러나 기술변화 야기 → 숙련노동 수요 증가 → 프리미엄 증가의 순환구조를 설명하려 하고, 1970, 1980년대 각각 대졸자의 프리미엄이 감소했다가 증가한 것을 설명하고자 한다.

Allen(2001) 역시 숙련편향적 수요 증가로 1980년대 숙련 프리미엄 증가를 설명하고자 했다. 고정효과모형을 이용하여 기술변화(R&D intensity, high-tech capital, capital-labor ratio, total factor productivity growth)가 임금 변화에 미치는 영향을 추정하였다. 기술변화가 높은 대부분의 산업에서 학력 간 임금격차가 상승하고 경력이 많은 근로자는 R&D 집중도(intensity)가 높을수록 임금 상승이 높다는 결과를 제시하였다.

Galor and Moav(2000)는 능력편향적 기술 전환 중심의 성장이론모형을 고려한다. 저자들의 모형은 단기적으로 기술이 진보하면 능력에 대한 보상이 늘어나 임금격차가 커지고 그룹 내 및 그룹 간 임금격차가 커질 수 있으나, 장기적으로 기술진보가 균제상태(steady-state)로 수렴해 감에 따라 임금격차 수준도 점차 완화된다고 예측하였다.

Berman et al.(1994)은 1980년대 임금격차의 변화를 살펴보았는데, 생산직과 비생산직 근로자의 수요 변화는 노동절약 기술의 변화가 주요한 영향을 끼치는 반면, 무역이나 방위산업으로 인한 노동수요 기여분은 그리 크지 않았다고 주장한다.

그러나 미국에서는 최근 들어 노동공급이 늘어났음에도 불구하고 대학의 교육프리미엄이 크게 상승하지 않고 줄어들었다는 연구들이 발표되고 있다.

Beaudry et al.(2014)은 인지적 능력을 상대적으로 많이 요구하는 직업의 종사자들이 2000년 이후부터는 증가하지 않은 반면, 대학 학위자들의 수는 증가하고 있어, 대졸자들이 사무직 직업을 얻을 가능성이 낮아지게 된다고 말한다. 저자들은 이러한 현상을 인지적 능력이 높은 수요가 1990년 급증했다가 2000년대 감소한 것과 연관 짓는다.

Doms et al.(1997)은 횡단면 분석으로는 새로운 기술을 많이 사용하는 작업장에 숙련 근로자가 많은 반면, 시계열 분석을 진행한 결과, 숙련자 비중은 새로운 기술을 도입하는 사업체에는 언제나 높음을 보여준다.

마지막으로 본고의 연구와 상당히 관련이 깊은 최근의 국내문헌을 소개하고자 한다. 본고의 연구내용은 2006년 이후 우리나라의 임금분포를 이해하려는 성재민·정성미(2013), 한종석 외(2015), 정준호·전병유·장지연(2017), 정혁(2017), 전병유(2017), 정준호·전병유(2017)와 같은 최근 연구의 연장선상에서 이해될 수 있다.

본고의 분석 기간과 일치하는 부분을 위주로 이 문헌들의 주요 내용을 정리하면 다음과 같다. 성재민·정성미(2013)는 「임금구조기본통계조사」의 1980~2011년 동안의 임금불평등 추이를 분석하였다. 1990년대 초반까지 불평등지수가 크게 줄었다가 그 이후 2006~2008년까지 불평등지수가 크게 늘었다가 그 이후에는 불평등지수가 감소하거나 정체하는 현상을 보임을 지적하였다. 인적 특성별·산업별로 임금격차 추이를 파악하여 각 요인들이 전반적인 임금불평등 추세를 설명하는지 파악하고자 했고, 또한 분포상의 변화 자체로 불평등도에 기인할 수 있다는 점에 착안하여 Dinardo, Fortin & Lemieux (1996)의 방법론을 이용하여 분석한 결과, 대체로 고령화나 고학력화로 인한 분포 변화로 임금불평등도가 늘어나지만, 이것이 금융위기 이후의 임금불평등도가 낮아지는 것을 설명하지는 못했다고 보고 있다.

한종석 외(2015)는 전반적인 근로소득 불평등을 살펴보고자 하였고, 특히 「한국노동패널」, 「재정패널」, 「임금구조기본통계조사」를 활용하여 소득관련 자료간 정합성을 고려했다는 점에서 기여하는 바가 크다. 근로소득 불평등을 파악하기 위하여 표준편차, GINI계수, 9분위~1분위, 9분위~5분위 비율

등을 사용하였으며 분석시기는 1980년부터 2015년까지이다. 성재민·정성미(2013)와 유사하게 임금불평등 지수가 1990년 초반을 기점으로 V자형을 취한다는 점을 지적하였고, 나아가 보이지 않는 부분의 기여도를 파악하기 위해 계산한 잔차의 표준편차가 1990년대 중반 이후 증가함을 보여, 노동시장의 불안정성이 증대된 것으로 해석하였다.

정혁(2017)의 경우도 1980년부터 2015년까지의 장기 시계열 미시자료를 이용하여 한국 소득불평등 구조를 분석하였다. 1994년 이전에 불평등이 감소한 것은 교육, 직무경험, 성, 연령, 등의 임금 프리미엄이 감소했기 때문인데 반해, 1994년 이후 임금 불평등은 이러한 상대소득 개념이나, 서구에서 제시한 노동수요 측면의 변화, 인구구성 변화로 설명되기 어렵다고 판단하고 있다. 그보다는 “노동시장 경직성, 수직적 분업에 기초한 기업 간 시장지배구조, 대외시장개방정책 확대와 그에 따른 기업의 해외진출 확대”(정혁, 2017, p. 59) 등의 정책과 제도로 인해 1994년 이후 임금불평등도가 크게 증가했다고 보고 있다.

한편, 정준호·전병유(2017)는 소득과 자산을 모두 고려하여 경제불평등 추이를 연구하였다. 소득 차원에서는 기술 변화, 세계화, 제도 변화, 재벌 중심의 기업구조, 노동시장 이중구조를 주요 원인으로 판단하였고, 자산 차원에서는 가계저축 감소, 기업저축 증가, 토지지대 증가, 소득성장률 대비 높은 자본수익률이 불평등을 심화하였다고 판단하고 있다.

한편 전병유(2017)의 경우에는 한국의 소득분배가 악화되는, 혹은 악화될 수 있는 이유를 노동시장 통한 소득, 자산, 인구구조 등 광범위한 관점에서 다루고 있다. 특히, 저자는 「가계동향조사」를 이용하여 1990~2012년 기간 2인 이상의 도시가구의 5분위-1분위 비율이 9분위-5분위와 비교하여 상대적으로 큰 폭으로 증가했음을 지적하면서도, 이러한 현상이 상위 1%와 상위 10%의 소득점유율이 1990년대 중반 이후 급속하게 증가하는 가능성도 배제하지 않고 있어, 결론적으로는 “저소득층의 상대소득 감소와 고소득층의 상대소득 증가가 동시에 발생했다(p.21)”고 판단한다.

정준호·전병유·장지연(2017)은 분석 기간 및 분석 자료 측면에서 본고

와 가장 유사한 연구로, 「고용형태별근로실태조사」의 2006~2015년 자료를 이용하여 임금 불평등의 변화 추이와 임금 불평등 동인의 상대적 기여 정도를 분석하였다. 저자들은 상용직 근로자 대상의 「임금구조기본통계조사」의 경우 시간당 임금과 근로소득 지니계수가 서로 유사하게 2008년 이후 정체양상을 보이는 데 반해, 비정규직 근로자들도 포함하는 「고용형태별근로실태조사」의 경우 2007년 이후 시간당 임금 지니계수는 하락하고 근로소득 지니계수는 상승함을 지적하고 있다. 나아가 저자들은 파트타임 근로자들의 경우 근로소득과 시간당 임금의 지니계수가 유사한 변화양상을 보이지 않음을 미루어, 「임금구조기본통계조사」와 「고용형태별근로실태조사」의 차이가 파트타임 근로자들의 포함 여부에 있음을 암시하였다. 저자들은 파트타임 근로자들의 증가가 임금총액 기준의 불평등은 높였지만, 시간당 임금의 불평등을 낮췄다는 결론을 내린다.

본고는 9분위~1분위, 9분위~5분위, 5분위~1분위 등의 특정 분위별 임금비율이 아닌 전체적인 분위별 임금 변화율 추세를 종합적으로 파악하려고 했다는 점에서 기존의 논문과 차이점이 있다. 최상위-최하위 시간당 임금이 2006~2016년간에 줄어들었다는 점은 이미 기존 논문에서 여러 차례 지적되어서 새로운 결과라고 할 수는 없을 것이다. 하지만, 분위별 시간당 임금의 성장률이 U자형을 띠고 있음을 보이고, 이것이 결국은 임금 수준의 두 개의 극을 형성할 수 있다는 함의는 기존 문헌과 차별되는 내용이다. 이러한 측면에서 본고가 기존 문헌에 기여하는 바를 찾을 수 있겠다.

2. 소득불평등 해소 정책기제에 관한 문헌 검토

불평등의 원인에 대한 다양한 진단과 해법이 백가쟁명(百家爭鳴)식으로 나오고 있다.

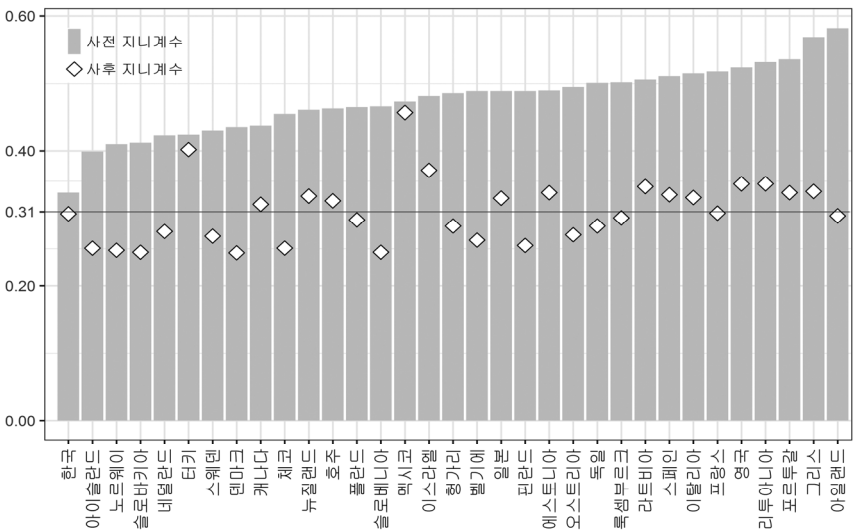
소득 최상위 계층의 소득집중도를 파악하고 소득이동률과 그 결정요인을 분석한 박명호·전병목(2014)은 양질의 임금 일자리 확대와 소득재분배를 위한 조세정책을 지지하고 있다. 박종규(2017)는 국민경제의 소득불평등은 재정을 통한 소득재분배 외에 기회의 균등을 통한 소득불평등의 완화가 필

요하다는 점을 강조하고 있으나 기회균등을 위한 정책이 무엇인지는 구체적으로 언급하고 있지 않다.

그동안 진행되어 온 조세재정정책의 효과가 얼마나 존재하였는지를 인식하는 것도 중요한데 이에 대해서 백용기(2013)는 과거 1997년 IMF 구제금융시기보다 2009년 글로벌 금융위기 때의 조세·재정정책의 소득재분배 효과가 약 2~3배 정도 큰데 이는 “2000년 이후에 조세·재정정책의 소득재분배 효과가 서서히 커지기 시작하는데다가 ... 2009년 이후 저소득층의 소득 보전에 재정정책의 초점을 맞추었기 때문이다.(p.4)”라는 결론을 내리고 있다.

그러나 김정훈(2017)이 지적하듯이 일반적으로 OECD 국가와 비교하였을 때 소극적인 조세재정정책으로 인해 우리나라의 소득재분배 기능이 상당히 낮다. [그림 II-1]에 나타나있듯이 한국은 OECD 국가 중 재분배 정책(조세나 정부의 이전지출)의 집행이전 소득에 근거한 사전 지니계수와 재분배 정책 이후 가처분 소득에 따라 계산된 사후 지니계수 사이의 변화가 아주 미미한 나라 중 하나이다.

[그림 II-1] OECD 국가의 사전 및 사후 지니계수



가계부문의 소득불평등 완화를 위한 정책방안에 대해 백용기(2013)는 소득불평등의 요인으로 경제 구조적 문제와 가계부채를 꼽고 각각의 문제에 대한 대안으로 내수의 활성화·서비스업의 생산성 제고와 가계부채 관련 출구전략과 포용적 금융의 수립을 제시하였다.

기업 간 임금격차 축소에 대해 이장원(2015)은 기업의 부담을 줄이기 위해 해고 유연성의 강화 대신 연공서열식 임금제도를 동일직무에 종사하는 자에게 같은 수준의 임금이 지급되는 직무급 임금제도를 제안하고 있다. 또한 점차 증가하는 기업 간 임금격차를 축소하는 방법의 하나로 스웨덴에서 시행한 연대임금정책을 고려해 볼 것을 제안하고 있다. 김종일(2015)은 업종에 관계없이 숙련 형성과 생산 과정의 조직화가 가능한 영역이 발생해야 한다는 점을 강조하고 있다.

근로빈곤층 소득보장 관련 논문으로 김현경 외(2016)는 근로빈곤층의 복지욕구를 충족시키기 위해 ▲ 사회보험, 특히 고용보험의 강화 ▲ 비기여형 복지제도, 즉 공적부조의 확대 마지막으로 ▲ 사회보험과 비기여형 복지제도로 포괄되지 않는 현물급여를 제안하고 있다. 강신욱(2016)외⁴⁾는 최근의 소득보장제도의 변화 경향과 관련된 요인을 분석하여 대안적 소득보장제도로 ▲ 최저임금의 급진적 인상 ▲ 기본소득 이론 ▲ 청년수당 등을 검토하고 있다.

4) 대안적 소득보장제도의 쟁점과 시사점.

〈표 II-1〉 소득불평등 관련 문헌 검토

| 번호 | 연구명 | 목적 | 내용 | 데이터 | 분석 기간 | 불평등 지수 | 소득 종류 | 주요 결론 |
|----|------------|---|--|---------------------------------|---------------|------------------|-------|---|
| 1 | 정원오 (1995) | · 소득불평등 상태의 변화양상 분석 | · 70년대에서 90년대 초까지의 소득불평등 상태의 변화양상을 집단 간, 집단 내 분석(집단 구간의 기준은 성, 연령(경력), 학력, 직종, 산업, 기업규모) | · 직종별 · 임금실태보고서 | 1976~ 1991 | · 상대임금 · 지니계수 | 임금 | · 규모별 임금격차를 제외하고는 모든 변수에서 집단 간 임금 불평등이 완화되는 경향을 보임 |
| 2 | 정진화 (2007) | · 한국 노동시장에서의 성별 임금격차의 변화를 분석 | · 임금격차 분석모형(Oaxaca and Ransom(1994)) 소개 · 임금격차 분석모형을 사용하여 성별 임금격차의 요인 분해 및 요인별 기여도 분석 | · '임금구조기본통계조사'(구 「직종별 임금 실태조사」) | 1985~ 2004 | · 상대임금 | 임금 | · 지난 20년간 남녀 임금격차는 줄어드는 결과를 보여줌 · 가장 큰 요인은 생산성 격차의 감소이며, 그 외에는 남성 프리미엄의 축소로 설명됨 |
| 3 | 김우영 (2008) | · 취업자의 학력과 노동시장의 고용구조 변화로 인한 고졸과 대졸 근로자 간 임금 격차 추이 분석 | · 학력별(중졸, 고졸, 전문대졸, 대졸 이상) 임금격차 추이 분석 | · '임금구조기본통계조사' | 1980~ 2007 | · 임금격차 | 임금 | · 비정규직의 비중이 일정 수준 이상으로 높아질수록, 여성 취업자의 비중이 일정 수준 이상으로 낮을 때, 취업자 중 대졸자의 비중이 낮을수록 임금 격차가 확대됨 |

| 번호 | 연구명 | 목적 | 내용 | 데이터 | 분석 기간 | 불평등 지수 | 소득 종류 | 주요 결론 |
|----|--------------|---|--|---|-----------|--|---|--|
| 4 | 남병탁 (2010) | <ul style="list-style-type: none"> 글로벌 이웃소성이 국내 제조업의 임금 불평등에 미치는 영향에 대해 실증 분석 | <ul style="list-style-type: none"> 사무직 근로자와 생산직 근로자의 로그임금격차 추이 분석 해외 이웃소성이 임금 불평등에 미치는 영향 추정(system GMM 분석기법 활용) | <ul style="list-style-type: none"> 광업제조업조사 한국은행 산업연표 한국무역협회 무역통계 | 1999~2006 | <ul style="list-style-type: none"> 상대임금 | <ul style="list-style-type: none"> 임금 생산액 자본 | <ul style="list-style-type: none"> 1999년부터 2006년까지 사무직 근로자와 생산직 근로자의 로그 임금격차는 감소함 좁은 해외이웃소성(총산출물 대비 해외 동인산업)으로부터 수입한 중간재투입은 사무직과 생산직의 임금격차를 심화시켰고, 넓은 해외이웃소성(총산출물 대비 해외 모든 산업)으로부터 수입한 중간재투입은 임금격차에 유의한 영향을 미치지 못함 |
| 5 | 김영준 (2012) | <ul style="list-style-type: none"> 경제의 개방화 진전이 노동시장의 고용구조에 미치는 영향 분석 | <ul style="list-style-type: none"> 내생적 성장모형(Romer(1990)을 변형한 새로운 모형을 구성하여 실증분석 | <ul style="list-style-type: none"> 21개 OECD 국가들의 국제패널자료 | 1970~2000 | <ul style="list-style-type: none"> 상대임금 | <ul style="list-style-type: none"> 임금 | <ul style="list-style-type: none"> 경제의 개방화 진전은 생산특화와 지식확산을 통해 고용을 늘리는 효과를 가진 |
| 6 | 김영준 외 (2013) | <ul style="list-style-type: none"> 세계화(해외 이웃소성)와 숙련 편향적 기술진보가 숙련노동 임금프리미엄에 미치는 영향 분석 | <ul style="list-style-type: none"> 우리나라 임금이 대졸프리미엄 및 숙련노동 임금 추이 분석 산업 간 및 산업 내 변동요인 분해 초월로그 비용함수 추정하여 임금프리미엄 결정식 분석 | <ul style="list-style-type: none"> 「고용형태별 근로실태조사 「경제활동인구조사 EUKLEMS 및 한국 생산성본부자료 산업연표 자료 KIS-VALUE 자료 | 1990~2007 | <ul style="list-style-type: none"> 상대임금 | <ul style="list-style-type: none"> 임금 | <ul style="list-style-type: none"> 해외 이웃소성의 증가는 숙련노동 임금비중 비중을 설명함 생산요소의 해외 이웃소성이 숙련비숙련 노동의 임금격차에 미치는 영향은 외환위기 이후 더 커짐 |

| 번호 | 연구명 | 목적 | 내용 | 데이터 | 분석 기간 | 불평등 지수 | 소득 종류 | 주요 결론 |
|----|--------------|---|--|--|-----------|--|-------|--|
| 7 | 성제민 외 (2013) | <ul style="list-style-type: none"> 고용노동부의 임금 구조기분통계조사 장기 시계열을 이용하여 우리나라 임금불평등의 추세를 요약하고자 함 | <ul style="list-style-type: none"> 근로자의 월평균 임금과 시간당 임금의 지니계수와 분위수 배율 지표로 임금불평등의 장기변화 분석 임금불평등의 장기추이를 인구학적, 산업체특성 집단별로 구분해 각 집단 안에서 어떠한 변화를 보이는지 분석 집단 간 임금격차 추이 분석 다른 조건이 동일할 때 인구적, 산업적 변화가 임금불평등 추세에 미치는 효과 분석 | <ul style="list-style-type: none"> 「임금구조기분통계조사」 | 1980~2010 | <ul style="list-style-type: none"> 상대임금 지니계수 분위수 배율 (p90/p10, p90/p50, p50/p10) | 임금 | <ul style="list-style-type: none"> 1980~1984 기간 임금 불평등 감소 이후 증가. 특히 외환위기 이후 임금 불평등 증가 2008년 말 국제금융위기 이후에는 자료에 따라 다소 차이가 있음 임금 불평등의 주요 요인은 인구, 산업체 특성, 학력이 아닌 기술 변화나 세계화 요인에 있는 것으로 판단 |
| 8 | 전용식 외 (2013) | <ul style="list-style-type: none"> 생산활동의 국제화가 우리나라 임금노동자들의 숙련 프리미엄에 미치는 영향 분석 | <ul style="list-style-type: none"> 업종별 무역비중과 물적 오프쇼어링(기업의 국제적 생산활동) 비중을 포함한 임금변정식을 활용하여 개별 노동자의 인적요인(나이, 근무연수, 결혼 여부 등)이 임금에 미치는 영향 분석 | <ul style="list-style-type: none"> 「한국노동패널조사」 | 1998~2008 | <ul style="list-style-type: none"> 임금격차 | 임금 | <ul style="list-style-type: none"> 생산활동의 국제화는 숙련 노동자의 숙련 프리미엄을 유의미하게 증가시키고 있음 개별노동자의 인적 요인들은 임금에 유의미하게 영향을 미침 |

| 번 | 연구명 | 목적 | 내용 | 데이터 | 분석 기간 | 불평등 지수 | 소득 종류 | 주요 결론 |
|---|---------------|---|---|--|---|---|----------|--|
| 9 | 성재민 (2014) | <ul style="list-style-type: none"> 다양한 자료를 분석해 임금불평등 추이를 분석하고, 우리나라 노동시장에서 발생한 임금불평등의 가장 중요한 요인에 대한 종합적 판단 | <ul style="list-style-type: none"> 임금불평등 추이 분석 연령과 학력구성의 변화, 수련별 일자리 변화, 최저임금이 임금불평등에 미치는 영향 분석 | <ul style="list-style-type: none"> 「임금구조기본통계조사」 「고용형태별 근로실태조사」 「경제활동인구조사」 근로형태별 부가조사(8월) | <ul style="list-style-type: none"> 1990~2012 2006~2012 2002~2012 | <ul style="list-style-type: none"> 임금격차 로그임금 격차 실질임금 성장률 차이 | 임금 | <ul style="list-style-type: none"> 1990년대 초반부터 2008년까지는 불평등이 중하위중상위 모두에서 증가하는 것으로 관찰됨. 그 이후는 중상위 불평등은 정체되었고, 중하위 불평등은 감소함 연령 및 학력 구성은 남성보다는 여성의 임금불평등을 더 잘 설명하고 있으나 2008년 이후에는 설명력이 없었음 수련별 일자리의 변동은 중상위 임금 불평등의 변화를 잘 설명함 최저임금의 증가는 하위 임금 불평등을 감소시킴 |

자료: 저자 작성

Ⅲ. 분석 자료

본고의 실증분석은 2006년부터 2016년까지의 「고용형태별근로실태조사」 자료를 활용하였다. 「고용형태별근로실태조사」는 근로자 1인 이상 사업체에 종사하는 근로자에 대해 고용노동부 주관으로 조사된 자료로, 개인과 일차리의 특성(직종별, 성별, 학력별)에 대한 통계가 수록되어 있다. 특히 비정규직 보호대책 등을 수립하기 위하여 비정규직 대상으로 실시된 조사이다. 2002년 시작된 비정규직 근로자만을 대상으로 한 「비정규근로자 근로실태조사」가 2003년에 「사업체 근로실태조사」로 조사명칭이 변경된 후, 2006년에는 「소규모사업체 근로실태조사」와 통합, 2008년에는 「고용형태별 근로실태조사」로 조사명칭이 다시 변경되었다.⁵⁾ 이때, 상용직 대상으로 조사가 이루어지는 「임금구조기본통계조사」가 「고용형태별 근로실태조사」에 통합되었다. 결국 「고용형태별 근로실태조사」에는 상용직 근로자를 대상으로 하는 (구)「임금구조기본통계조사」와 비정규직 근로자와 정규직 근로자를 모두 포함하는 (구)「사업체근로실태조사」로 이루어져 있다고 할 수 있다. 본고의 분석에서는 다양한 고용형태에 따른 임금격차를 전반적으로 파악하기 위하여 (구)「사업체근로실태조사」 자료를 활용하였다.

「고용형태별근로실태조사」의 연도별 자료를 단순 통합한 데이터의 표본 크기는 867만개 정도인데, 여기에서 연령, 기업규모, 고용형태, 성별, 교육수준, 노동조합, 고용보험 가입 여부, 노동시간, 임금정보 등의 결측치를 제거하면 2.82% 표본이 삭제되어 표본크기가 약 842만개로 줄어든다. 분석 대상에 따라서는 분석편의를 위하여 단순통합 데이터의 무작위로 추출된 10% 표본

5) 고용노동통계 웹사이트를 참고

http://laborstat.molab.go.kr/newOut/renewal/menu05/menu05_intro.jsp(접속일: 2017년 10월 15일)

을 사용하였는데, 이 경우 표본수는 86.7만개이며, 결측치 제거시 84.3만개로 줄어든다.⁶⁾ 15세 이상 65세 이하 근로자로 표본을 한정하여 최종 원천자료 8,280,772개의 관측치를 사용할 수 있었다.

「고용형태별근로실태조사」 제공 변수의 거의 대부분을 분석에 활용하였는데, 향후 데이터 양상이나 회귀식에 사용될 변수들의 기본적 성질을 소개하면 다음과 같다. 노동시간을 나타내는 whour는 소정실노동시간과 초과실노동시간수로 정의한다. 근로소득 minc는 월별급여총액을 의미하는데, 월별급여총액은 ‘정액급여+초과급여+(1/12)×전년도특별급여’로 정의한다. female은 해당 근로자가 여성일 경우 1, 남성일 경우 0의 값을 갖는 더미변수이다. union은 노동조합에 가입하는 경우 1, 미가입시 0의 값을 갖는다. col은 초대졸이 최고학력인 경우 1, 그 외는 0의 값을 갖는 더미변수로 정의하는 반면, uni의 경우 석박사 학위자를 포함하여 4년제 대학 졸업자의 경우 1, 그렇지 않은 경우 0의 값을 갖는다. age는 연령을 의미하며, a20, a30, a40, a50, a60, a70은 각각 20대, 30대, 40대, 50대, 60대, 70대 이상 근로자인 경우 1, 그 외의 경우는 0의 값을 갖는 더미변수로 정의하였다. size는 사업체의 규모를 의미하며, 사업체 규모는 고용된 상용직 근로자 수로 정의되는데, 상용직 근로자 수 자체는 정보가 부재하고 5인 미만, 30인 미만, 300인 미만, 300인 이상이라는 4가지 구간 중 해당되는 구간에 대해 문의한다.

emptytype은 고용형태를 의미하며, i)특수고용형태, ii)재택·가내, 파견·용역, iii)일일·단시간, iv)기간제나 한시직, v)정규직으로 구분하였다.⁷⁾ workexp는 현재 종사하는 분야에서 쌓은 경력연수를 의미하며, 원천 데이터에서는 해당경력이 1년 미만, 2년 미만, 3년 미만, 4년 미만, 5년 미만, 5년 이상 10년 미만, 10년 이상이라는 7개 구간에 속하는지에 대한 정보를 제공한다. worktype은 근무형태를 의미하며, 교대제가 없는 경우, 2교대제, 3교대제,

6) 연도별로 0과 1 사이의 균일분포를 따르는 임의변수(random number)를 매겨서 0.1보다 적은 임의변수를 갖는 경우만 취합하는 방식으로 10% 표본을 선정하였다.

7) 원래의 「고용형태별근로실태조사」에서는 특수고용형태, 재택/가내, 파견, 용역, 일일, 단시간, 기간제, 기간제 아닌 한시직, 정규직이라는 9개 유형으로 보다 세밀하게 정의하였다.

격일로 근무하는 경우, 단시간 근무하는 경우와 같이 5가지로 구분한다.

〈표 Ⅲ-1〉은 2006년, 2011년, 2016년도 고용형태별근로실태조사 분석데이터의 기초통계량을 제시한다. 시간당 실질임금은 2006년 1만 3,650원이었는데, 2011년에는 1만 4,060원으로 2006년 기준 3.06% 상승하였고, 2016년에는 1만 5,790원으로 2011년 기준 12.24% 상승하였다. 시간당 시간당임금을 w 로 두고, 근로소득을 TW , 월별노동시간을 TH 라 하면 $w = TW/TH$, 혹은 $\dot{w} = \dot{T}W - \dot{T}H$ 의 관계가 성립하기에, 노동시간이 줄어들거나 근로소득이 높아질수록 실질임금이 늘어나게 된다. 〈표 Ⅲ-1〉의 2~3열에 제시된 월실질임금과 월별노동시간의 동 기간 변화양상을 살펴보면, 2006~11년 기간의 월실질임금은 2.57% 줄어들었지만, 월별노동시간은 6.17% 줄어들어, 최종적으로 시간당 실질임금은 증가한 것임을 알 수 있다. 2011년~16년 기간의 월별실질임금이 8.44% 증가한 데다가 월별노동시간이 4.86% 감소하여, 결과적으로 동 기간 시간당 실질임금이 12.24%만큼 큰 폭으로 상승한 것으로 나타난다.

근로자 중 여성의 비율은 2006~16년 기간 동안 9.94% 증가하였다. 근로자의 평균연령 역시 증가추세를 보인다. 2006년 근로자 평균 연령은 37.17세였으나, 2011년에는 39.32세로, 2016년은 41.23세로 점차 늘어나, 우리나라의 고령화라는 인구구조 추세를 가늠할 수 있다. 연령대 비중은 통계량을 통해 극명하게 나타나는데, 20대 비중은 2006년 26.73%에서 2016년 17.83%로, 33.32% 감소하였고, 50대 비중은 동 기간 11.39%에서 21.34%로 87.40% 증가, 60대 비중은 동 기간 2.60%에서 5.83%로 두 배 이상 증가하였다. 노동조합 가입비율은 2006년 13.51%에서 2016년 9%로, 33.42% 감소하였다. 최종학력이 초대졸(전문대학), 대졸 이상도 동 기간 증가하였다. 2006년 기준 초대졸, 대졸 이상 근로자 비율은 45.06%, 28.59%인데 비해, 2016년 기준 초대졸, 대졸 이상 근로자 비율은 51.61%, 35.85%로, 해당 기간 중 14.54%, 25.39% 증가하였다. 이로써 고등교육 취득 근로자비율은 2006년 73.65%에서 2016년 87.46%로, 고등교육이 보편적으로 진행되어 왔음을 확인할 수 있다.

고용형태별로 근로자 비율을 살펴보면, 정규직 비중은 2006~16년 기간 6.60% 감소하였는데, 이는 기타 고용형태(이하 비정규직이라 명명함) 비중이 그만큼 증가했음을 의미한다. 비정규직 특수고용형태는 특수고용형태, 가내 및 재택근무, 파견 및 용역, 일일 혹은 단시간 근로, 기간제나 한시직과 같이 크게 5가지로 구분하였다. 비정규직 형태에서 가장 일반적인 것은 기간제·한시직으로 2006년 기준 전체 비정규직 고용형태의 52%를 차지하였다. 일일 및 단시간 근로(전체 비정규직 중 24.7%), 파견 및 용역(전체 비정규직 중 8.44%), 특수고용형태(14.13%), 가내 및 재택근무(0.36%) 순이다.

2016년의 경우, 기간제·한시직의 비중이 2006년 대비 35.74% 줄고 다른 형태의 비정규직이 크게 늘었는데, 특히 일일근로나 단시간 고용형태가 2016년에 2006년 대비 136.08%로 크게 늘어났다. 특수고용형태도 39.53%, 파견용역도 31.96%로 증가율은 상당히 높았지만, 실질적인 근로자 비중은 2016년에도 여전히 5% 이하로 그리 크지 않다. 일일·단시간 근로형태가 늘어난 것은 일정 부분 노동시간이 크게 단축된 것과 연관이 있어 보인다. 만약 최저임금 등으로 시간당 임금 수준이 시간에 따라 증가한다면 단시간 근로자들이 경제 내 많아질수록 근로소득은 크게 줄어들지 않으면서도 노동시간은 전반적으로 줄어들어 실질임금을 높이는 결과를 낳을 수 있다.

근무형태를 살펴보면, 교대제 형태가 없는 경우는 2006년 81.87%, 2016년 83.20%로 다소 증가하였고, 2교대나 3교대의 경우는 2006년 10.64%에서 2016년 8.15%로 감소하였는데, 이러한 변화의 원인을 예상하기는 어려웠다.

업무 분야의 경력 분포 변화를 보면, 2006~16년 기간 동안 경력이 4년 이상인 경우가 49.16%에서 50.18%로 늘어나고, 그 이하의 경력수준을 가진 근로자 비중은 50.86%에서 46.86%로 줄어들었다. 이는 근로자의 연령구조 변화를 고려할 때 청년층은 구직난으로 새로운 직장을 얻기 힘들어 동일 분야에서 경력을 쌓기 어려운 반면, 고령화가 진전됨에 따라 연령대가 높은 근로자들이 동일 분야에서 경력을 쌓아가고 있음을 함의하는 것일 수 있다.

마지막으로 사업체 규모별로 근로자 비중을 살펴보면, 300인 이상 상용직을 고용하는 사업체에서 일하는 근로자 비중은 2006년 14.45%에서 2011년

11.72%로 18.90% 감소하였다. 반면 30~299인, 5~29인, 5인미만 상용직 고용 사업체에서 일하는 근로자 비중은 동기간 각각 5.80%, 2.93%, 0.79%씩 증가하였다.

〈표 III-1〉 기초통계량

(단위: 천원, 시간, %, 세)

| | 2006년 | 2011년 | 2016년 | 2006~11 (변화율) | 2011~16 (변화율) | 2006~16 (변화율) |
|----------|--------|--------|--------|------------------|------------------|------------------|
| 시간당 실질임금 | 13.65 | 14.06 | 15.79 | 3.06 | 12.24 | 15.68 |
| 월실질임금 | 2,521 | 2,457 | 2,664 | -2.57 | 8.44 | 5.66 |
| 월별노동시간 | 191.46 | 179.65 | 170.92 | -6.17 | -4.86 | -10.73 |
| 여성 | 38.40 | 40.65 | 42.22 | 5.87 | 3.85 | 9.94 |
| 연령 | 37.17 | 39.32 | 41.23 | 5.78 | 4.87 | 10.94 |
| 20대 비중 | 26.73 | 20.70 | 17.83 | -22.55 | -13.90 | -33.32 |
| 30대 비중 | 32.94 | 30.02 | 26.15 | -8.86 | -12.91 | -20.63 |
| 40대 비중 | 25.05 | 27.21 | 27.64 | 8.65 | 1.56 | 10.34 |
| 50대 비중 | 11.39 | 16.97 | 21.34 | 48.98 | 25.80 | 87.40 |
| 60대 비중 | 2.60 | 3.73 | 5.83 | 43.25 | 56.39 | 124.03 |
| 노동조합 가입 | 13.51 | 10.08 | 9.00 | -25.38 | -10.78 | -33.42 |
| 교육수준 | | | | | | |
| 초대졸 | 45.06 | 48.04 | 51.61 | 6.62 | 7.43 | 14.54 |
| 대졸 이상 | 28.59 | 31.72 | 35.85 | 10.95 | 13.01 | 25.39 |
| 고용형태 | | | | | | |
| 특수고용 | 3.13 | 4.97 | 4.37 | 58.74 | -12.10 | 39.53 |
| 자택가내 | 0.08 | 0.06 | 0.05 | -29.27 | -16.17 | -40.71 |
| 파견용역 | 1.87 | 2.20 | 2.47 | 17.83 | 11.99 | 31.96 |
| 일일근로·단시간 | 5.49 | 13.58 | 12.96 | 147.20 | -4.50 | 136.08 |
| 기간제·한시직 | 11.57 | 8.48 | 7.44 | -26.75 | -12.27 | -35.74 |
| 정규직 | 77.85 | 70.71 | 72.71 | -9.17 | 2.83 | -6.60 |

〈표 III-1〉 계속

(단위: 천원, 시간, %, 세)

| | 2006년 | 2011년 | 2016년 | 2006~11 (변화율) | 2011~16 (변화율) | 2006~16 (변화율) |
|----------|-------|-------|-------|------------------|------------------|------------------|
| 업무 분야 경력 | | | | | | |
| 1년 미만 | 20.73 | 20.10 | 19.09 | -3.01 | -5.03 | -7.89 |
| 1~2년 | 12.33 | 12.69 | 11.20 | 2.95 | -11.73 | -9.13 |
| 2~3년 | 9.75 | 9.18 | 8.82 | -5.79 | -3.95 | -9.51 |
| 3~4년 | 8.05 | 7.84 | 7.75 | -2.58 | -1.09 | -3.64 |
| 4~5년 | 6.79 | 6.74 | 7.17 | -0.77 | 6.41 | 5.60 |
| 5~10년 | 16.55 | 17.81 | 16.94 | 7.66 | -4.89 | 2.39 |
| 10년이상 | 25.82 | 25.63 | 29.02 | -0.71 | 13.22 | 12.42 |
| 근무형태 | | | | | | |
| 교대제 없음 | 81.87 | 83.00 | 83.20 | 1.38 | 0.24 | 1.62 |
| 2교대 | 7.18 | 5.24 | 4.89 | -27.04 | -6.73 | -31.94 |
| 3교대 | 3.46 | 3.65 | 3.26 | 5.43 | -10.85 | -6.01 |
| 격일제 근무 | 1.48 | 1.07 | 0.83 | -27.99 | -22.31 | -44.06 |
| 단시간 근무 | 6.00 | 7.04 | 7.83 | 17.34 | 11.15 | 30.43 |
| 사업체규모 | | | | | | |
| 5인 미만 | 26.75 | 28.34 | 26.96 | 5.93 | -4.85 | 0.79 |
| 5~29인 | 31.08 | 30.96 | 31.99 | -0.39 | 3.33 | 2.93 |
| 30~299인 | 27.72 | 27.75 | 29.33 | 0.13 | 5.67 | 5.80 |
| 300인이상 | 14.45 | 12.95 | 11.72 | -10.38 | -9.50 | -18.90 |

주: 15~65세로 제한함

자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 각 연도 원자료 이용하여 저자가 직접 가공.

IV. 시간당 임금의 변화양상

1. 분위별 시간당 임금

〈표 IV-1〉에서는 분위별 시간당 (실질)임금을 보여주고 있다. 이는 시간당 임금이 큰 순서로 10개 구간을 나누어, 각 분위에 속하는 근로자들의 평균 시간당 임금을 제시한 것이다. 2006년 1분위의 시간당 임금은 4,630원이었으나, 2016년에는 6,350원으로 32.27%가량 증가하였다. 2분위, 3분위도 동일 기간 시간당 임금이 크게 증가하였으나 그 정도는 1분위보다는 낮은 수준이었다. 반면 10분위의 경우에는 2006년에는 44,930원이고, 2016년에는 47,340원으로 시간당 임금이 분서기간 동안 5.38% 증가하였다. 9분위의 경우도 시간당 임금이 증가하였으나 그 정도가 0.18%에 머물렀다. 7~8분위는 오히려 시간당 임금 증가율이 낮아지는 것으로 나타난다.

결국, 시간당 임금이 2016년에 2006년 대비 증가한 구간은 7~8분위를 제외한 나머지가 되, 이를 기준으로 양극단으로 갈수록 시간당 임금이 증가하는 것으로 나타나는 ‘양극화’ 현상을 보여주고 있다. 그 결과 10분위와 1분위 간의 임금격차는 줄어든다.

[그림 IV-1]에서는 〈표 IV-1〉의 분위별 시간당 임금의 변화추이를 그래프로 나타내고 있다. 중상위 분위 근로자들의 분위별 평균임금이 유사하게 움직이는 것을 볼 수 있다. 예를 들어, 5분위부터 10분위까지의 시간당 임금을 살펴보면, 2006~07년 기간에 시간당 임금이 다소 높아지거나 거의 변화가 없다가 금융위기를 겪은 2009년까지 줄곧 낮아지고, 이후 2013년까지 지속적으로 높아졌음을 알 수 있다. 이후 2014년, 2015년에 다소 낮아지고, 2016년은 2015년과 유사한 시간당 임금 수준을 유지하고 있다. 반면 1, 2분위의 시간당 임금은 이러한 패턴과 무관하게 2006년부터 2016년에 이르는 기간 동안 줄곧 꾸준히 증가하고 있음을 알 수 있다.

〈표 IV-1〉 분위별 시간당 임금

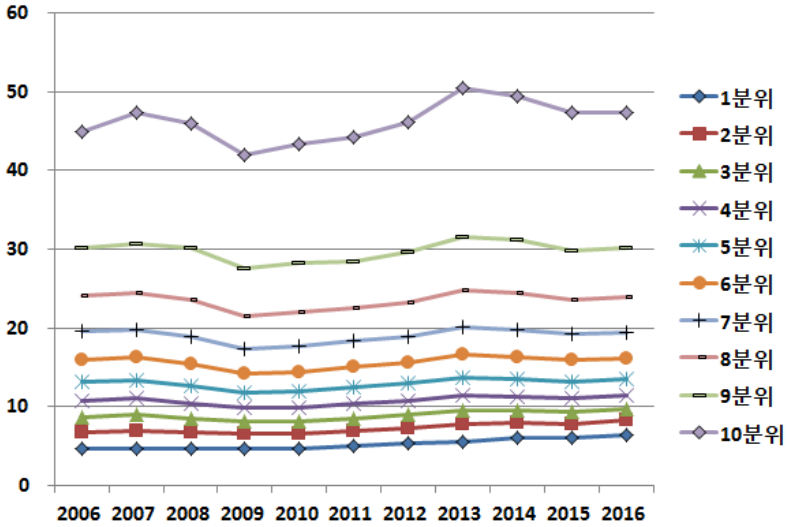
(단위: 천원, 비율)

| 시간당 임금 | | | | | | | | | | | | |
|------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------------------------------|
| 분위 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2006~ 2016년 변화율 (%) |
| 1 | 4.63 | 4.75 | 4.69 | 4.61 | 4.69 | 4.99 | 5.39 | 5.63 | 6.00 | 6.00 | 6.35 | 37.27 |
| 2 | 6.85 | 6.97 | 6.73 | 6.54 | 6.65 | 6.99 | 7.35 | 7.77 | 7.97 | 7.89 | 8.27 | 20.78 |
| 3 | 8.74 | 8.96 | 8.50 | 8.09 | 8.19 | 8.57 | 8.96 | 9.53 | 9.58 | 9.44 | 9.74 | 11.45 |
| 4 | 10.75 | 11.14 | 10.49 | 9.82 | 9.91 | 10.34 | 10.79 | 11.49 | 11.37 | 11.19 | 11.53 | 7.21 |
| 5 | 13.10 | 13.42 | 12.67 | 11.88 | 11.96 | 12.50 | 12.95 | 13.76 | 13.53 | 13.23 | 13.58 | 3.62 |
| 6 | 16.00 | 16.25 | 15.43 | 14.27 | 14.48 | 15.06 | 15.54 | 16.59 | 16.35 | 15.95 | 16.21 | 1.36 |
| 7 | 19.55 | 19.83 | 18.97 | 17.37 | 17.69 | 18.33 | 18.87 | 20.12 | 19.80 | 19.29 | 19.51 | -0.17 |
| 8 | 24.03 | 24.43 | 23.59 | 21.56 | 22.01 | 22.51 | 23.29 | 24.79 | 24.44 | 23.60 | 23.89 | -0.60 |
| 9 | 30.10 | 30.63 | 30.09 | 27.49 | 28.27 | 28.47 | 29.64 | 31.54 | 31.25 | 29.86 | 30.16 | 0.18 |
| 10 | 44.93 | 47.40 | 45.88 | 41.97 | 43.43 | 44.27 | 46.08 | 50.50 | 49.50 | 47.29 | 47.34 | 5.38 |
| 1분위 대비 시간당 임금 비교 | | | | | | | | | | | | |
| 분위 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2016/ 2006 (비율) |
| 1 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| 2 | 1.48 | 1.47 | 1.43 | 1.42 | 1.42 | 1.40 | 1.36 | 1.38 | 1.33 | 1.32 | 1.30 | 0.88 |
| 3 | 1.89 | 1.89 | 1.81 | 1.76 | 1.75 | 1.72 | 1.66 | 1.69 | 1.60 | 1.58 | 1.53 | 0.81 |
| 4 | 2.32 | 2.35 | 2.24 | 2.13 | 2.11 | 2.07 | 2.00 | 2.04 | 1.90 | 1.87 | 1.82 | 0.78 |
| 5 | 2.83 | 2.83 | 2.70 | 2.58 | 2.55 | 2.51 | 2.40 | 2.44 | 2.26 | 2.21 | 2.14 | 0.75 |
| 6 | 3.46 | 3.42 | 3.29 | 3.10 | 3.09 | 3.02 | 2.88 | 2.94 | 2.73 | 2.66 | 2.55 | 0.74 |
| 7 | 4.23 | 4.18 | 4.04 | 3.77 | 3.77 | 3.67 | 3.50 | 3.57 | 3.30 | 3.22 | 3.07 | 0.73 |
| 8 | 5.19 | 5.15 | 5.02 | 4.68 | 4.69 | 4.51 | 4.32 | 4.40 | 4.08 | 3.94 | 3.76 | 0.72 |
| 9 | 6.51 | 6.45 | 6.41 | 5.96 | 6.03 | 5.70 | 5.50 | 5.60 | 5.21 | 4.98 | 4.75 | 0.73 |
| 10 | 9.71 | 9.99 | 9.77 | 9.11 | 9.26 | 8.87 | 8.55 | 8.96 | 8.25 | 7.89 | 7.45 | 0.77 |

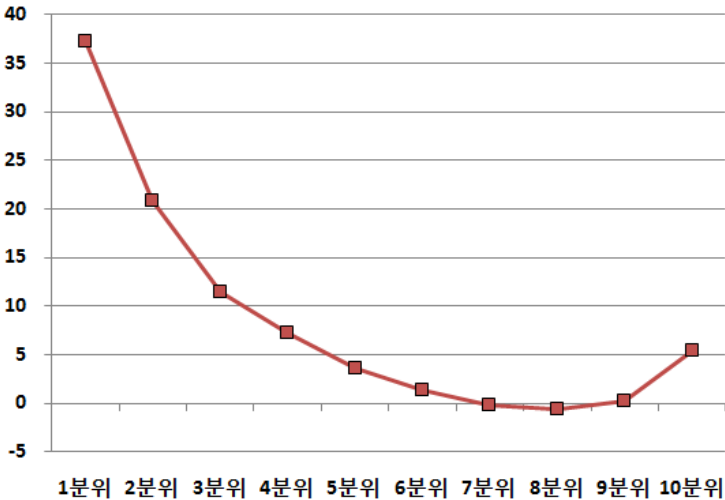
자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 2006~2016년 각 연도 원자료 이용하여 저자가 직접 가공.

[그림 IV-1] 분위별 시간당 임금

(1) 분위별 시간당 임금 수준



(2) 분위별 2006-16년 시간당 임금 변화율



주: 15-65세로 분석표본 한정함. 노동시간, 근로소득 결측치 제거. '분위'는 시간당 임금 기준으로 각 연도 샘플을 10개의 구간으로 나누어 계산함

자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 각 연도 원자료 이용하여 저자 가공.

2. 결과의 강건성 확인작업

앞에서는 「고용형태별근로실태조사」를 활용하여 2006~16년 기간 10분위와 1분위 간 시간당 임금격차가 줄어들었다는 것을 확인하였다. 이는 소득 불평등에 대한 우려가 더 심화된다고 체감하는 요즘 임금격차가 확대될 것으로 예상했던 것과 다른 결과이다. 「고용형태별근로실태조사」는 820만개에 이르는 관측치를 지니는 신뢰할 수 있는 자료라 할 수 있지만, 그럼에도 불구하고 강건성 확인을 위해 추가적인 작업을 수행하는 것은 본 연구의 결과에 대한 신뢰성을 개선할 수 있을 것으로 판단하여 크게 두 가지 작업을 통해 시간당 임금격차를 살펴본다.

먼저 임금격차 관련 변수를 변경하거나 분석데이터를 변경한 후 도출한 임금격차의 변화양상을 제시한다. 둘째로, 기타 통계자료를 통하여 2006~16년 기간의 임금격차 추이를 파악하는데, 이때 사용된 임금격차는 「고용형태별근로실태조사」에서 분석한 방식과 동일하게 정의한다.

가. 분석 범위 및 가공 방식 변경

먼저 분석 범위이나 가공 방식을 변경할 때에도 시간당 임금의 증가율이 분위별로 유사한 패턴을 보이는지 파악하고자 하였다. <표 IV-2>에서는 크게 세 가지 작업을 수행하였다. 첫째로, 분위기를 시간당 임금으로 계산하지 않고 근로소득 기준으로 계산한 후 1분위 대비 소득분위별 시간당 임금 수준을 계산하였다. 표에서 처음 3개의 열은 1분위 대비 시간당 임금비율을 나타낸다. 예를 들어 2006년 기준의 3분위의 해당값(A)이 1.60인데, 이는 2006년 당시 3분위의 시간당 임금이 1분위의 1.60배라는 것을 의미한다. 표에서 마지막 3개의 열은 1분위 대비 분위별 시간당 임금 비율의 기간간 변화정도를 보여준다. 예를 들어 2011년의 1분위 대비 3분위의 시간당 임금 비율을 2006년의 1분위 대비 3분위의 시간당 임금 비율로 나눈 값이 0.81로 나타낸다. 즉 <표 IV-2>에서 마지막 3열에서 그 수치가 1보다 크면 기준연도에 비해 비교연도에 시간당 임금 격차가 늘어났다는 것이고, 수치가 1과

같으면 기준연도와 비교연도의 시간당 임금 격차가 동일한 수준이라는 것이며, 수치가 1보다 적으면 기준연도에 비해 비교연도에 시간당 임금 격차가 낮아졌음을 의미한다. <표 IV-2>의 마지막 열에서 제시된 숫자가 모두 1보다 적은 값을 가진 것은 곧 1분위 대비 시간당 임금 격차가 2006년 대비 2016년에 모두 줄어들었음을 의미한다. 결국 앞서서 제시한 것처럼 1분위 대비 10분위의 격차가 줄어들었다는 것이 근로소득 기준으로 분위를 구분할 때에도 여전히 동일함을 알 수 있다.

<표 IV-2a>의 두 번째와 세 번째 패널은 각각 특수고용형태근로자를 배제하거나 정규직 근로자만을 고려하여 시간당 임금의 격차 변화를 계사하였다. 각 수치를 구하는 방식은 <표 IV-2a>의 첫 번째 패널의 경우와 유사하다. 격차의 기간간 변화정도(표의 마지막 3열)가 모두 1보다 적은 것을 미루어 보아 1분위 대비 분위별 시간당 임금 격차가 줄어들었음을 확인할 수 있다.

<표 IV-2b>에서는 시간당 임금 대신 근로소득의 격차의 추이를 살펴보고 있다. 시간당 임금을 기준으로 분위를 계산할 때에는 여전히 1분위 대비 분위별 근로소득 격차가 2006-16년 기간 줄어들고 있음을 알 수 있다. 반면, 근로소득 기준으로 분위를 계산하여 1분위 대비 분위별 근로소득 격차를 살펴보면, 2006-16년의 값(C/A)이 모두 1보다 크게 나타나서 근로소득의 분위별 격차가 늘어나고 있음을 보여준다.

시간당 임금으로 분위를 계산한 근로소득의 분위별 격차는 2006-16년간 줄어들지만, 근로소득으로 분위를 계산한 근로소득의 분위별 격차가 동기간 늘어나는 것은 무엇을 의미하는가? 이는 일차적으로 시간당 임금이 가장 낮은 집단이 근로소득이 가장 낮은 집단이 아닐 수 있음을 의미한다. 예를 들어, 시간당 임금 기준으로는 2~3분위에 속하여 1분위보다는 시간당 임금이 더 높지만, 노동시간은 1분위보다 적어 그 결과 근로소득이 1분위보다 낮을 수 있는 것이다. 이 경우, 이러한 근로자들이 근로소득 기준으로 분위를 구분할 때에는 1분위에 위치하게 될 것이며, 이렇게 근로자들간 배치순서가 조정됨에 따라 근로소득의 격차의 변화양상이 시간당 임금의 격차의 변화양상과 다르게 나타나는 것이다.

〈표 IV-2a〉 강건성 확인 I: 대체적인 변수정의 및 분석표본

(단위: 비율)

| 근로소득 기준으로 분위 구분 후 시간당 임금 분석: 비율 | | | | | | |
|---------------------------------------|--------------|--------------|--------------|------------------|------------------|------------------|
| | 2006년 (A) | 2011년 (B) | 2016년 (C) | 2006-11 (B/A) | 2011-16 (C/B) | 2006-16 (C/A) |
| 1분위 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| 2분위 | 1.30 | 1.12 | 0.94 | 0.86 | 0.84 | 0.72 |
| 3분위 | 1.60 | 1.31 | 1.07 | 0.81 | 0.82 | 0.67 |
| 4분위 | 1.96 | 1.54 | 1.25 | 0.78 | 0.81 | 0.64 |
| 5분위 | 2.38 | 1.83 | 1.47 | 0.77 | 0.80 | 0.62 |
| 6분위 | 2.87 | 2.18 | 1.74 | 0.76 | 0.80 | 0.61 |
| 7분위 | 3.52 | 2.62 | 2.07 | 0.74 | 0.79 | 0.59 |
| 8분위 | 4.31 | 3.23 | 2.55 | 0.75 | 0.79 | 0.59 |
| 9분위 | 5.24 | 4.07 | 3.22 | 0.78 | 0.79 | 0.61 |
| 10분위 | 7.72 | 6.13 | 4.92 | 0.79 | 0.80 | 0.64 |
| 특수고용형태근로자 배제한 후 시간당 임금으로 임금격차 분석: 변화율 | | | | | | |
| 시간당 임금 | 2006년 (A) | 2011년 (B) | 2016년 (C) | 2006-11 (B/A) | 2011-16 (C/B) | 2006-16 (C/A) |
| 1분위 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| 2분위 | 1.46 | 1.37 | 1.27 | 0.94 | 0.93 | 0.87 |
| 3분위 | 1.87 | 1.68 | 1.50 | 0.90 | 0.89 | 0.80 |
| 4분위 | 2.30 | 2.02 | 1.77 | 0.88 | 0.88 | 0.77 |
| 5분위 | 2.80 | 2.44 | 2.08 | 0.87 | 0.85 | 0.74 |
| 6분위 | 3.42 | 2.93 | 2.48 | 0.86 | 0.85 | 0.72 |
| 7분위 | 4.19 | 3.58 | 2.98 | 0.85 | 0.83 | 0.71 |
| 8분위 | 5.14 | 4.40 | 3.66 | 0.85 | 0.83 | 0.71 |
| 9분위 | 6.44 | 5.56 | 4.62 | 0.86 | 0.83 | 0.72 |
| 10분위 | 9.57 | 8.40 | 7.16 | 0.88 | 0.85 | 0.75 |
| 정규직만 고려한 후 시간당 임금으로 임금격차 분석: 변화율 | | | | | | |
| 시간당 임금 | 2006년 (A) | 2011년 (B) | 2016년 (C) | 2006-11 (B/A) | 2011-16 (C/B) | 2006-16 (C/A) |
| 1분위 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| 2분위 | 1.48 | 1.38 | 1.32 | 0.93 | 0.96 | 0.89 |
| 3분위 | 1.90 | 1.72 | 1.60 | 0.90 | 0.93 | 0.84 |
| 4분위 | 2.35 | 2.09 | 1.90 | 0.89 | 0.91 | 0.81 |
| 5분위 | 2.84 | 2.49 | 2.24 | 0.87 | 0.90 | 0.79 |
| 6분위 | 3.42 | 2.95 | 2.64 | 0.86 | 0.89 | 0.77 |
| 7분위 | 4.08 | 3.51 | 3.12 | 0.86 | 0.89 | 0.76 |
| 8분위 | 4.89 | 4.20 | 3.73 | 0.86 | 0.89 | 0.76 |
| 9분위 | 6.00 | 5.14 | 4.56 | 0.86 | 0.89 | 0.76 |
| 10분위 | 8.79 | 7.55 | 6.80 | 0.86 | 0.90 | 0.77 |

자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 각 년도 원자료 이용하여 저자가 직접 가공.

〈표 IV-2b〉 강건성 확인 II: 근로소득의 격차

(단위: 비율)

| 시간당 임금 기준으로 분위 구분: 분위별 근로소득 | | | | | | |
|-----------------------------|--------------|--------------|--------------|------------------|------------------|------------------|
| | 2006년 (A) | 2011년 (B) | 2016년 (C) | 2006-11 (B/A) | 2011-16 (C/B) | 2006-16 (C/A) |
| 1분위 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| 2분위 | 1.47 | 1.49 | 1.42 | 1.02 | 0.96 | 0.97 |
| 3분위 | 1.85 | 1.81 | 1.70 | 0.98 | 0.94 | 0.92 |
| 4분위 | 2.22 | 2.13 | 1.96 | 0.96 | 0.92 | 0.88 |
| 5분위 | 2.66 | 2.53 | 2.38 | 0.95 | 0.94 | 0.89 |
| 6분위 | 3.20 | 3.02 | 2.78 | 0.94 | 0.92 | 0.87 |
| 7분위 | 3.92 | 3.61 | 3.23 | 0.92 | 0.89 | 0.82 |
| 8분위 | 4.81 | 4.44 | 3.91 | 0.92 | 0.88 | 0.81 |
| 9분위 | 5.71 | 5.41 | 4.96 | 0.95 | 0.92 | 0.87 |
| 10분위 | 8.01 | 7.70 | 7.23 | 0.96 | 0.94 | 0.90 |
| 근로소득 기준으로 분위 구분: 분위별 근로소득 | | | | | | |
| 시간당 임금 | 2006년 (A) | 2011년 (B) | 2016년 (C) | 2006-11 (B/A) | 2011-16 (C/B) | 2006-16 (C/A) |
| 1분위 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| 2분위 | 1.65 | 1.69 | 1.83 | 1.02 | 1.08 | 1.11 |
| 3분위 | 2.12 | 2.13 | 2.26 | 1.00 | 1.06 | 1.06 |
| 4분위 | 2.59 | 2.57 | 2.69 | 0.99 | 1.04 | 1.04 |
| 5분위 | 3.13 | 3.07 | 3.19 | 0.98 | 1.04 | 1.02 |
| 6분위 | 3.75 | 3.69 | 3.80 | 0.98 | 1.03 | 1.01 |
| 7분위 | 4.48 | 4.43 | 4.53 | 0.99 | 1.02 | 1.01 |
| 8분위 | 5.43 | 5.38 | 5.50 | 0.99 | 1.02 | 1.01 |
| 9분위 | 6.66 | 6.69 | 6.86 | 1.00 | 1.03 | 1.03 |
| 10분위 | 9.46 | 9.89 | 10.31 | 1.05 | 1.04 | 1.09 |

자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 각 년도 원자료 이용하여 저자가 직접 가공.

나. 타통계자료 통계와의 비교

임금격차가 줄어들고 있다는 결과가 「고용형태별근로실태조사」 결과에 국한되는 것은 아닌가? 이를 파악하기 위해 「경제활동인구조사」, 근로형태

별부가조사, 「가계동향조사」, 「임금구조기본통계조사」를 2006년, 2010년, 2014년, 2016년의 4개 연도에 한하여 유사한 임금격차 통계량을 추출하고자 했다. 간단하게 그 과정을 설명하면 다음과 같다.

「경제활동인구조사」 근로형태별 부가조사의 경우 연령을 15~65세로 한정하였고, 취업여부 항목에서 취업을 하고 활동상태 항목에서 일을 하였다고 보고한 자를 임금근로자로 정의하였다. 주된 일 노동시간이 주 단위라 4.34를 곱하여 한 달 노동시간을 정의하였고, 해당 노동시간을 3개월간 평균임금으로 나누어 시간당 임금을 계산하였다.⁸⁾

「가계동향조사」의 경우, 배우자 및 (미혼 혹은 기혼인) 자녀와 함께 거주하고 있는 남성이 가구주인 가구 기준으로 가구의 경상소득과 비경상소득값을 구하였다.⁹⁾ 경상소득 혹은 비경상소득과 경상소득을 합한 값으로 소득분위를 계산하였다. 마지막으로 임금구조실태조사의 경우, 15~65세 근로자를 대상으로 하되, 「고용형태별근로실태조사」와 유사한 방식으로 근로소득 분위별 임금격차를 계산하였다.

모든 데이터 작업 시, 아웃라이어를 제하기 위해 상위, 하위 임금소득자 1%를 제한 후, 소득분위별 평균값을 계산하였고, 모든 경우에 각 데이터에서 제공하는 가중치(승수)를 적용하였다.

〈표 IV-3〉에서는 「경제활동인구조사」 근로형태별 부가조사, 「가계동향조사」, 「임금구조기본통계조사」 자료의 2006년, 2016년 기간의 시간당임금 격차의 변화율을 보여주고 있다. 모든 경우에 2006~2016년 기간동안 1분위 대비 임금격차가 줄어드는 것을 알 수 있다.¹⁰⁾ 1분위 대비 5분위 시간당임금은 2006~16년 기간, 「경제활동인구조사」 근로형태별 부가조사의 경우 7.58% 감소, 「가계

8) 이 경우 고용자들도 포함한다는 측면에서 임금근로자 표본인 「고용형태별근로실태조사」에 완전히 상응하는 것은 아니다.

9) 비경상소득이란 “비정기적인 소득 중 자산 변동을 수반하지 않는 소득”으로 경조소득, 복권당첨금 등이 비경상소득으로 분류된다.

http://kostat.go.kr/incomeNcpi/income/income_cp/2/5/index.static(접속일: 2017년 12월 7일)

10) 「고용형태별근로실태조사」는 소득분위 지표가 해당 분위의 임계치인데 반해, 여기에서는 각 소득분위 내 시간당임금 평균값을 의미한다. 주어진 기간 동안 임금격차가 줄어들었다면 어느 방법을 사용해서도 유사한 패턴을 보여야 하므로 강건성 체크에는 큰 문제가 없을 것으로 판단하였다.

동향조사」의 경우는 10.85% 감소, 「임금구조기본통계조사」의 경우 24.68% 감소하였다. 1분위 대비 7분위 시간당임금은 2006~16년 기간, 「경제활동인구조사」 근로형태별 부가조사의 경우 9.97% 감소, 「가계동향조사」의 경우 12.15% 감소, 「임금구조기본통계조사」의 경우 22.49% 감소하는 것으로 나타난다.

「고용형태별근로실태조사」의 경우에는 비교대상이 되는 소득분위가 높아질수록 1분위 대비 시간당임금 격차의 2006-16년 기간 감소수준이 높아지는 것으로 나타났는데, 「경제활동인구조사」 근로형태별 부가조사와 「가계동향조사」의 경우도 유사한 패턴을 보여주고 있다. 반면에 상용직만 고려하는 「임금구조기본통계조사」의 경우, 중위 소득분위에 이를 때까지 해당 임금격차의 감소수준이 증가하였다가, 이후부터는 비교대상의 소득분위가 높아질수록 시간당임금 격차의 동기간 감소수준이 적어진다. 「고용형태별근로실태조사」는 비상용직, 상용직을 모두 포함하는 반면, 「임금구조기본통계조사」의 경우 상용직만으로 포함하기 때문에 근로소득 및 노동시간의 시간에 따른 변화수준이 두 개의 데이터 별로 차이가 날 수 있다. 특히, 「임금구조기본통계조사」의 경우 단시간 근로자 등이 배제되어 있다는 점에서 노동시간의 변화패턴이 「고용형태별근로실태조사」에 비해 크게 다를 것으로 예상할 수 있다.

〈표 IV-3〉 강건성 확인: 타통계자료와의 비교

(단위: %)

| 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 | | | | |
|---------------------|----------|----------|----------|----------|
| 시간당 임금 | 2006-10년 | 2010-14년 | 2014-16년 | 2006-16년 |
| 1분위 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| 2분위 | -2.67 | 2.06 | -0.75 | -1.42 |
| 3분위 | -3.59 | 3.20 | -1.13 | -1.62 |
| 4분위 | -5.52 | 3.65 | -3.42 | -5.42 |
| 5분위 | -8.38 | 4.38 | -3.36 | -7.58 |
| 6분위 | -9.59 | 5.43 | -3.51 | -8.03 |
| 7분위 | -8.28 | 3.42 | -5.08 | -9.97 |
| 8분위 | -8.29 | 2.19 | -6.29 | -12.18 |
| 9분위 | -12.93 | 3.14 | -2.69 | -12.62 |
| 10분위 | -16.93 | 3.63 | 0.16 | -13.79 |

〈표 IV-3〉 계속

(단위: %)

| 「가계동향조사」 | | | | |
|--------------|----------|----------|----------|----------|
| 시간당 임금 | 2006-10년 | 2010-14년 | 2014-16년 | 2006-16년 |
| 1분위 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| 2분위 | 2.95 | -5.40 | 1.65 | -1.00 |
| 3분위 | -1.20 | -4.55 | -0.52 | -6.18 |
| 4분위 | -3.61 | -4.42 | -1.27 | -9.04 |
| 5분위 | -4.08 | -6.21 | -0.90 | -10.85 |
| 6분위 | -4.30 | -6.69 | -1.62 | -12.15 |
| 7분위 | -5.16 | -5.29 | -2.20 | -12.15 |
| 8분위 | -4.19 | -6.51 | -2.29 | -12.47 |
| 9분위 | -5.39 | -6.68 | -3.20 | -14.54 |
| 10분위 | -4.30 | -7.76 | -2.26 | -13.72 |
| 「임금구조기본통계조사」 | | | | |
| 시간당 임금 | 2006-10년 | 2010-14년 | 2014-16년 | 2006-16년 |
| 1분위 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| 2분위 | -6.84 | -4.51 | -1.69 | -12.54 |
| 3분위 | -10.09 | -6.76 | -3.41 | -19.02 |
| 4분위 | -12.25 | -8.08 | -3.89 | -22.47 |
| 5분위 | -12.98 | -8.80 | -5.10 | -24.68 |
| 6분위 | -12.11 | -9.38 | -5.00 | -24.34 |
| 7분위 | -9.50 | -10.08 | -4.75 | -22.49 |
| 8분위 | -5.89 | -10.55 | -4.76 | -19.83 |
| 9분위 | -2.12 | -10.68 | -4.67 | -16.66 |
| 10분위 | 3.19 | -9.88 | -4.28 | -10.99 |

주: 표 안의 값은 10분위 대비 임금격차의 주어진 기간 동안의 변화율을 의미한다. 「가계동향조사」의 경우 가구의 경상소득과 비경상소득을 합한 금액 기준으로 소득분위를 계산하였다.

자료: 「경제활동인구조사」 근로형태별 부가조사, 「가계동향조사」, 「임금구조기본통계조사」 각 연도 자료 이용하여 저자가공

3. 소결

본장에서는 「고용형태별근로실태조사」 2006~16년 기간 원자료를 이용하여 시간당 임금 기준으로 열 개의 분위를 구분할 때 1분위와 10분위간의 임금격차가 줄었음을 보이고 있다. 또한 나아가, 분위별 시간당 임金的 2006년과 2016년 간의 성장률이 왼쪽으로 치우친 완만한 U자형을 띠고 있음을 파악하였다. 즉, 최하위층과 최상위층으로 갈수록 시간당 임금의 성장률이 높은 것이다. 최하위층의 시간당 임금의 성장률이 최상위층의 시간당 임금의 성장률보다 훨씬 높게 나타났다. 이로써, 1분위와 나머지 분위와의 격차가 2006~16년 기간 줄어든 현상이 왜 나타났는지 이해할 수 있다. 특히, 1분위와 10분위간의 시간당 임금이 줄어들었다고 해서 모든 분위간 시간당 임금의 격차가 줄어든 것은 아님을 이해할 필요가 있다. 특히 7~8분위의 경우 동기간 거의 시간당 임금의 성장률이 변화하지 않았다. 그 결과 최하위층(1~3분위)과 7~8분위간의 시간당 임금의 간극은 좁아지고, 9~10분위와 7~8분위간의 시간당 임금의 간극은 더 넓어지게 되었다. 시간당 임금의 성장률이 양극화되고 있다는 것은, 우리나라에서 시간당 임금의 수준의 분포가 두 개의 극을 갖게 된다는 것, 즉 시간당 임금 수준의 양극화가 진행되고 있다는 것을 의미한다. 9~10분위의 시간당 임금이 한 개의 극을 형성하고, 1~8분위가 나머지 한 극을 형성하는 것이다.

한편, 1분위와 10분위간의 시간당 임금의 격차가 줄어들었다는 것이 임금 불평등도가 심화되었다고 체감하는 오늘날 받아들이기 힘든 결과일 수 있다. 이에 따라서 강건성 확인을 위한 추가 작업을 수행하였다. 분위를 근로소득 기준으로 구분을 하거나, 특수고용형태근로자를 배제하거나, 정규직만을 고려하였는데, 모든 경우에 역시 1분위와 10분위간의 시간당 임금은 2006년, 2016년간에 줄어드는 것으로 나타났다. 또한, 「경제활동인구조사」 근로형태별 부가조사, 「가계동향조사」, 「임금구조기본통계조사」를 이용하여 유사한 방식으로 1분위~10분위 간 시간당 임금 격차를 살펴봐도 여전히 유사한 결론을 얻었다.

그렇다면 근로소득 격차는 어떠한가? 시간당 임금으로 분위를 구분했을 때는 근로소득 역시 1분위와 10분위간의 격차가 2006년, 2016년 간에 줄어든 것으로 나타났다. 하지만, 만약 시간당 임금이 아닌 근로소득 기준으로 분위를 구분했을 때에는 1분위와 10분위간의 격차가 동기간 늘어난 것으로 파악되었다. 이는 곧 시간당 임금 기준의 1분위와 근로소득 기준 1분위가 서로 다르다는 것을 의미한다. 예를 들어, 시간당 임금 기준으로는 2~3분위에 해당하지만, 근로소득 기준으로는 1분위에 해당하는 근로자들이 존재할 수 있고, 이러한 근로자들의 근로소득이 상위 10분위와의 격차가 상당히 높을 때 이러한 결과가 나타날 수 있다. 물론 유사한 논리로, 시간당 임금 기준 10분위인 근로자들의 근로소득이 근로소득 기준 10분위인 근로자들의 근로소득보다 더 낮을 수 있다. 이와 같은 발견은 시간당 임금과 근로소득을 모두 고려한 임금분포 분석이 필요하며, 정책결정시에도 시간당 임금, 근로소득, 노동시간을 통합적으로 고려할 필요가 있음을 시사한다.

V. 집단 간 시간당 임금격차

본 장에서는 여러 가지 측면에서 임금격차가 시간에 따라 줄어드는 이유를 파악하고자 한다. 여기에서는 「고용형태별근로실태조사」의 10% 추출 자료를 바탕으로 작성하였다. 부록에서 원천 자료와 10% 추출 자료 간의 차이가 그리 크지 않음을 보이고 있고, 이에 따라 원천자료를 이용해서 동일한 분석 결과를 낼 것으로 생각할 수 있다.

1. 단순통계량 분석

[그림 V-1]에는 근로자와 종사직업 특징별 임금격차를 보여주고 있다. 먼저 성별 시간당임금 격차를 살펴보자. 2006년 대비 2016년의 여성/남성 시간당임금 비율은 증가하였다(그림 V-1 (1)). 하지만 추세를 살펴보면 여성/남성 시간당임금 비율이 2013년까지 증가하다가 그 이후에는 감소하는 것을 알 수 있다.

연령별 임금격차는 [그림 V-1 (2)]에 제시되어 있는데, 그림에서 기준이 되는 연령대는 40대이며, 나머지는 40대 시간당임금 대비 비교 대상 시간당임금 비율을 보여주고 있다. 만약 비율이 0.90이라면 비교 대상 시간당임금이 40대 시간당임금의 90%에 해당함을 의미한다. 15~19세나 60~65세 근로자의 경우 40대 대비 시간당임금이 뚜렷하게 상승한다. 반면 30대나 50대는 40대 대비 시간당임금 격차가 거의 변화하지 않거나 오히려 더 벌어지는 것을 알 수 있다. 15~19세, 60~65세는 40대와의 시간당임금 격차가 줄어드는 것은 이들 근로자들이 단시간 노동에 종사할 확률이 높아서일 수 있다. 앞서 살펴본 것처럼, 노동시간이 크게 줄어드는 데 기인한 시간당임금 증가가 40대와의 시간당임금 차이를 좁히는 것이다.

교육수준의 임금격차는 [그림 V-1 (3)]에 나타나 있다. 대졸 이상의 임금 수준은 시기에 따라 상당히 큰 폭으로 증가하거나 감소하는 것을 알 수 있는데(막대그래프), 고졸/대졸, 초대졸/대졸의 시간당임금 비율은 2006~16년 시기에 지속적으로 증가하여, 학력에 따른 임금격차가 현저히 줄어들고 있음을 알 수 있다.

경력에 따른 임금격차는 [그림 V-1 (4)]에 제시되어 있다. 1년 미만이나 2년 미만 경력자들의 시간당임금 수준은 5~10년 경력자들의 임금과의 격차가 지속적으로 줄어들고 있다. 반면 3년 미만, 4년 미만에서는 뚜렷한 패턴이 보이지 않는데, 3년 미만 경력자들의 경우는 10년 미만 경력자들과의 임금격차가 최근 다소 증가하는 것으로 보인다.

[그림 V-1 (5)]에는 사업체규모별 임금격차를 보여주고 있다. 300인 이상 상용직 고용 사업체의 평균시간당임금이 기준 시간당임금인데, 그림에서는 2006~16년 기간, 사업체 규모별 시간당임금 격차가 줄어들었음을 보이고 있다. 그러나 30인 이상 300인 미만 사업체 규모의 평균시간당임금과 300인 이상 평균시간당임금의 격차는 2006~08년 기간 크게 줄었다가 최근 2015년까지 지속적으로 확대되고 있다. 5인 이상 30인 미만 사업체에서 비슷한 추세를 보이고 있어, 전반적으로 사업체 규모별 임금격차가 지속적으로 유지될 것이라고 예상할 수 있다.

[그림 V-1 (6)]에서는 근로형태에 따른 임금격차를 보이고 있다. 막대그래프에는 교대제에 해당하지 않는다고 응답한 근로자의 평균 시간당임금을 보여주고 있다. 비교대상 대비 격일제의 시간당임금과 단시간제의 시간당임금이 2006~16년 기간 지속적으로 증가한 것을 알 수 있다.

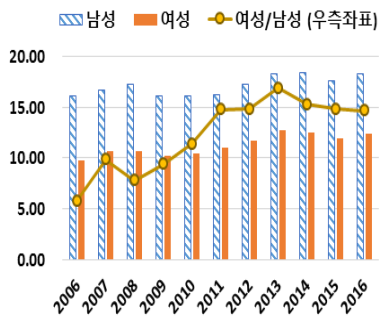
[그림 V-2]에서는 고용형태별 시간당임금을 보여주고 있다. 먼저, [그림 V-2 (1)]에서는 고용형태별 시간당임금 수준을 보여주고 있다. 전반적으로 시간당임금이 상승하지만 특수고용과 가내, 자택 근무의 임금증감폭이 상당히 크다. 정규직은 시간당임금이 완만하게 증가하는 것으로 나타나고, 일일·단시간의 경우 시간당임금이 가파르게 상승하는 것으로 나타난다. 기간제·한시직, 파견용역도 시간당임금이 정규직과 상당히 유사하게 변동하고 있어, 시장원리가 아닌 제도상의 요인으로 이들 고용형태별 임금격차가 발

생활 가능성이 있다. [그림 V-2 (2)]에서는 정규직 대비 비정규직 고용형태별 시간당임금 차이를 보여주고 있는데, 특수고용형태와 자택가내 2006~16년 기간 동안 정규직 대비 시간당임금이 상승하긴 하지만, 경기변동에 따라 급격한 임금격차 변화폭을 겪음을 확인할 수 있다. 파견용역 및 기간제·한시직과 정규직 간의 임금격차는 2006년과 2016년을 비교할 때 정규직 대비 임금수준이 상승했다고 할 수 있지만, 그 변화정도가 상당히 느리다. 또한, 2012년 이후에는 정규직 대비 파견용역 및 기간제·한시직의 시간당임금 비율이 감소하여, 고용형태별 임금격차가 지속적으로 유지되고 나아가 심화될 수 있음을 보여주고 있다.

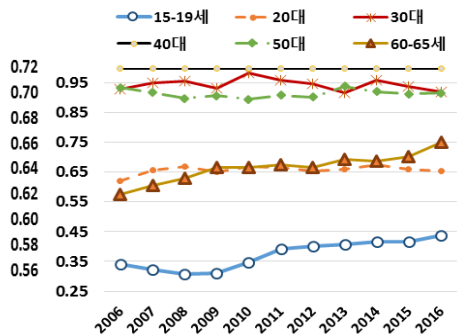
[그림 V-1] 근로자, 종사직업 특징별 임금격차

(단위: 천원, 비율)

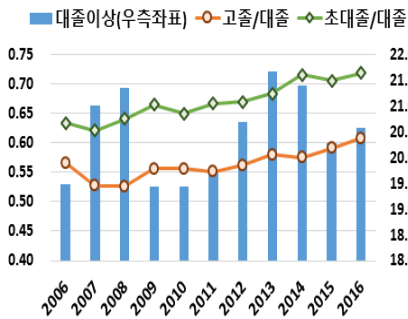
(1) 성별 임금격차



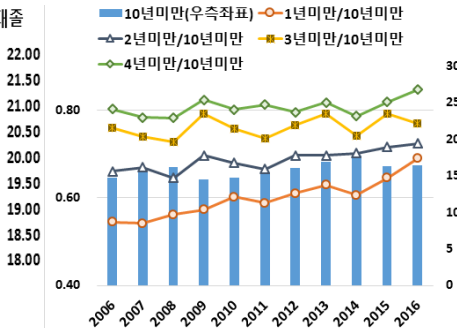
(2) 연령별 임금격차



(3) 교육수준별 임금격차



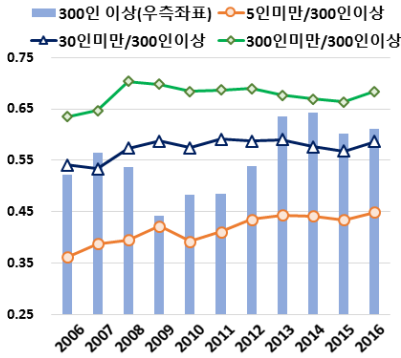
(4) 경력별 임금격차



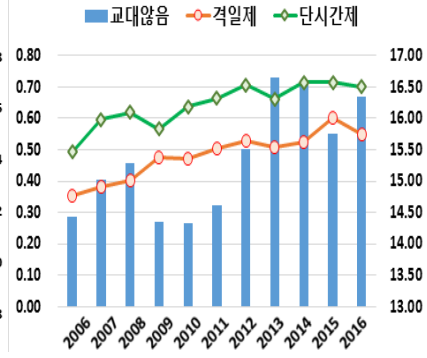
[그림 V-1] 계속

(단위: 천원, 비율)

(5) 사업체 규모별 임금격차



(6) 근무시간 형태별 임금격차

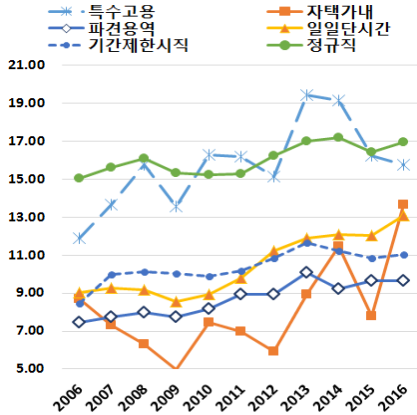


자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」, 2006~16년 각년도 원자료 이용하여 저자가 직접 가공.

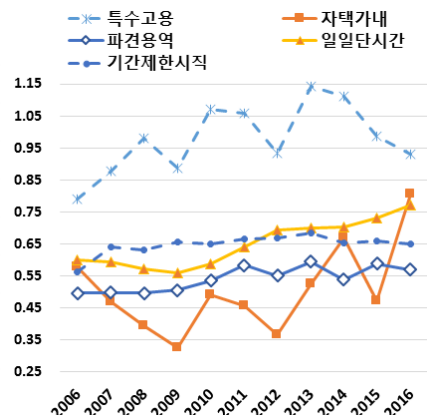
[그림 V-2] 고용형태별 시간당임금 비교

(단위: 천원, 비율)

(1) 시간당임금 비교



(2) 정규직 대비 시간당임금 비교



자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」, 2006~16년 각년도 원자료 이용하여 저자가 직접 가공.

2. 회귀분석

가. 전체 데이터

1) 회귀분석 모형

앞서 살펴본 단순통계량을 토대로 한 분석에서는 여러 잠재요인들을 동시에 통제하지 못하기 때문에 그 관계를 크게 신뢰하기는 어렵다. 회귀분석을 통해 어떤 특정 잠재적 임금격차 유발 요인이 여러 가지 다른 설명변수를 통제하고도 실질시간당임금에 대한 설명력을 갖는지 파악할 필요가 있다. 일반적인 $\log(\text{실질시간당임금})$ 에 대한 Mincerian 유형의 회귀분석을 수행하였다.

$$\log w_{jt} = X_{jt}\beta + \epsilon_{jt} \quad \text{식 (4)}$$

식 (4)에서 설명변수 X_{jt} 에는 산업 및 직업별, 시기에 따른 고정효과를 통제하였고, 모든 연도 데이터를 통합(pooling)하여 분석하였다. 실질시간당 임금 대신 로그실질근로소득($\log \text{minc}_{jt}$)과 로그월노동시간($\log \text{whour}_{jt}$)을 종속변수로 이용하여 동일한 설명변수로 회귀분석을 수행하였다.

단시간 근로자의 수가 2006~16년 기간에 크게 증가한 것을 고려하여 단시간 근로자 여부와 사업체규모, 여성, 교육 수준에 대한 각각의 교차항을 삽입하여 결과가 어떻게 달라지는지 파악하였다.

단시간의 효과가 더 잘 통제되므로 이러한 교차항이 포함되었을 때 추정 계수의 값이 크게 변화하는 설명변수의 경우 단시간 근로의 특성과 긴밀하게 연관되어 있을 것으로 추측 가능하다.

설명변수는 상수항을 제외한 모든 경우에, 터미변수들이다. 터미변수 삽입 시, 기준 그룹을 선정하고 해당 기준 그룹 관련 터미변수는 제외하여야 하고 해석도 이를 반영하여야 한다. 예를 들어 만약 고졸 이하가 기준그룹이고, 교육초대졸 관련 설명변수가 실질시간당임금 회귀식에서 양의 값을 가지면, 이는 고졸 이하 그룹 대비 교육초대졸이 상대적으로 실질시간당임금이 높을 수 있음을 의미한다. 결국, 이러한 회귀식 분석은 앞의 단순통계

량 분석에서 기준 그룹 대비 비교 그룹의 시간당임금 분석을 했던 것과 유사한 맥락이라고 할 수 있다.

2) 회귀분석 결과

〈표 V-1〉은 관련 내용을 제시하고 있다. 회귀분석의 종속변수는, 1~2열의 경우 로그시간당임금, 3~4열의 경우 로그근로소득, 5~6열의 경우 노동시간으로 상정하였다. 1, 3, 5열은 단시간 관련 교차항을 삽입하지 않은 경우이고 2, 4, 6열은 단시간 관련 교차항을 삽입한 경우이다. 구체적으로는 단시간 근로 여부와, 성별, 연령대, 교육수준 간의 상호작용항을 포함하였다.

성별효과에서 남성을 기준으로 하고 여성 여부 관련 터미변수를 삽입하였다. 단시간 관련 교차항을 삽입하지 않으면 여성은 남성에 비해 실질근로소득이 25% 높고, 노동시간은 2.1% 낮으며, 시간당임금은 23.3% 낮은 것으로 나타난다. 이 경우 근로소득 수준이 여성이 남성보다 높지만, 노동시간 차이는 거의 없기 때문에 실질시간당임금은 여성이 남성보다 높을 것으로 예상할 수 있다. 그러나 시간당임금 관련 결과는 이를 뒷받침하고 있지 않아 해석상의 어려움이 있다. 그러나 단시간 교차항을 삽입하면 실질시간당임금 측면에서는 여전히 여성이 남성보다 23%가량 낮은 것으로 나타나는 반면, 여성과 남성 간의 노동시간 격차는 2.1%에서 2.4%로 더 벌어지는 것으로 나타나고, 실질근로소득 관련 계수가 양수에서 음수로 바뀌어 여성이 남성보다 25.8% 낮은 것으로 나타난다. 단시간 교차항을 포함했을 때의 결론이 더 합리적이라 판단할 수 있기에, 단시간 근로 여부와 여성의 근로보상 간에 긴밀한 연관이 있음을 예상할 수 있다.

다음으로 40대 근로자 대비 연령대별 시간당임금, 근로소득, 노동시간을 살펴보자. 40대 대비 기타 모든 연령대는 상대적으로 실질시간당임금이 낮은 것으로 나타난다. 15~19세(-24.9%), 60대(-16.1%), 20대(14.4%), 30대(3.8%) 순으로 그 격차가 크다. 단시간 교차항이 설명변수로 삽입되면 15~19세 월노동시간 계수가 줄어들고, 30대는 월노동시간 계수가 통계적으로 유의한 양수에서 통계적으로 유의하지 않은 음수로 변화한다. 50대는 그 반대로 교

차항 삽입 시 노동시간 관련 계수가 0에서 통계적으로 유의한 양수로 변화한다. 60대는 교차항 삽입 시 노동시간 관련 계수가 통계적으로 유의미한 음수에서 통계적으로 유의미한 양수로 변화한다. 반면에 실질근로소득 측면에서는 연령대간 차이가 크게 나타나지 않았다. 즉 단시간 근로 여부는 근로소득보다는 노동시간에 영향을 주는 것으로 볼 수 있다.

교육의 경우, 기준그룹은 고졸 이하 교육수준을 가진 집단이다. 단시간 교차항을 포함하지 않으면 초대졸 교육을 받은 경우 시간당임금이 고졸 대비 8.3%, 대졸 이상은 고졸 대비 16.0% 이상 높다. 임금의 경우, 초대졸은 상대적으로 6.7% 높고, 대졸 이상은 상대적으로 12.8% 높게 나타난다. 노동시간은 초대졸이 상대적으로 1.6% 낮고, 대졸 이상은 3.2% 낮은 것으로 나타난다. 결국 고졸 이하 교육수준을 가진 근로자는 초대졸이나 대졸 이상보다 노동시간은 더 높고, 임금수준은 낮고, 그 결과 시간당임금이 낮은 것으로 볼 수 있다. 흥미로운 것은 단시간 교차항을 삽입하더라도 관련 계수들이 크게 변화하지 않는다는 것이다. 교육수준별 시간당임금/근로소득/노동시간의 차이가 단시간 근로 여부에 크게 영향을 받지 않는 것으로 보인다.

노동조합에 가입한 경우는 노동조합에 가입하지 않은 경우에 비해 노동시간(0.7%)과 임금수준(10.9%)이 동시에 높게 나타나는데, 임금수준 증가율이 노동시간 증가율보다는 높아서 시간당임금(10.1%)은 노동조합에 가입한 경우가 그렇지 않은 경우에 비해 높게 나타난다.

고용형태별로도 노동시장 성과지수 격차를 파악하였다. 이때 기준그룹은 정규직이다. 특수고용형태에서 상대적인 실질근로소득이 12.3% 낮지만, 월 노동시간은 21.0%로 더 그 격차가 더 크게 나타나 그 결과 근로소득률은 특수고용형태가 정규직에 비해 8.6% 높았다. 유사한 이유로 단시간 근로의 시간당임금도 정규직에 비해 10.5%가량 높은 것으로 나타난다. 가내, 재택 근무의 근로소득, 노동시간 계수가 모두 음이지만, 근로소득 계수의 절댓값이 무척 높아 시간당임금이 상대적으로 낮은 것으로 나타난다. 파견용역, 기간제의 경우도 이와 유사하다. 단시간 여부 교차항을 삽입했을 때, 당연하게도 단시간 더미변수의 계수가 크게 변화한다.

현재 직종 분야 경력수준과 노동시장 성과 간의 관계를 파악하기 위해, 10년 이상 경력을 기준집단으로 상정하여, 그 이하 경력 관련 더미변수를 삽입하였다. 분석 결과, 실질시간당임금은 상대적으로 10년 이상의 경우보다 낮으며, 경력이 길수록 그 격차가 줄어드는 것으로 나타난다. 노동시간 측면에서는 경력별로 큰 차이는 없지만, 근로소득은 시간당임금과 마찬가지로 경력이 길수록 그 격차가 줄어드는 것으로 나타난다.

사업체 규모별로 비교하였을 때, 300인 이상 사업체 대비 5인 미만 사업체의 노동시간은 더 길고, 근로소득 수준은 더 낮은 것으로 나타나, 시간당임금은 61.5%가량 차이나는 것으로 보인다. 기타 사업체 규모도 유사한 패턴을 보이되, 시간당임금과 근로소득 격차의 수준이 커질수록 줄어드는 것으로 나타난다. 단시간 근로 여부 교차항이 삽입되었을 때, 사업체 규모별 노동시간 격차가 상당히 줄어드는 것으로 나타난다.

〈표 V-1〉 회귀분석

| | 종속변수=실질시간당임금 | | 종속변수=실질근로소득 | | 종속변수=월노동시간 | |
|---------|--------------|-----------|-------------|-----------|------------|-----------|
| | 교차항 비포함 | 교차항 포함 | 교차항 비포함 | 교차항 포함 | 교차항 비포함 | 교차항 포함 |
| 여성 | -0.233*** | -0.234*** | 0.254*** | -0.258*** | -0.021*** | -0.024*** |
| 15세~19세 | -0.249*** | -0.171*** | -0.478*** | -0.365*** | -0.229*** | -0.194*** |
| 20대 | -0.144*** | -0.138*** | -0.134*** | -0.132*** | 0.009*** | 0.006*** |
| 30대 | -0.038*** | -0.041*** | -0.035*** | -0.043*** | 0.004*** | -0.001 |
| 50대 | -0.022*** | -0.030*** | -0.023*** | -0.025*** | 0.000 | 0.005*** |
| 60대 | -0.161*** | -0.193*** | -0.172*** | -0.181*** | -0.010*** | 0.012*** |
| 교육초대졸 | 0.083*** | 0.081*** | 0.067*** | 0.066*** | -0.016*** | -0.015*** |
| 교육대졸 이상 | 0.160*** | 0.158*** | 0.128*** | 0.126*** | -0.032*** | -0.032*** |
| 노동조합가입 | 0.101*** | 0.106*** | 0.109*** | 0.109*** | 0.007*** | 0.003*** |
| 특수고용 | 0.086*** | 0.076*** | -0.123*** | -0.143*** | -0.210*** | -0.219*** |
| 가내재택 | -0.350*** | -0.346*** | -0.725*** | -0.711*** | -0.374*** | -0.364*** |
| 파견용역 | -0.175*** | -0.165*** | -0.243*** | -0.234*** | -0.068*** | -0.069*** |
| 단시간 | 0.105*** | 0.046*** | -0.557*** | -1.124*** | -0.662*** | -1.169*** |
| 기간제 | -0.073*** | -0.081*** | -0.158*** | -0.172*** | -0.085*** | -0.092*** |

〈표 V-1〉 계속

| | 종속변수=실질시간당임금 | | 종속변수=실질근로소득 | | 종속변수=월노동시간 | |
|---------|--------------|-----------|-------------|-----------|------------|-----------|
| | 교차항 비포함 | 교차항 포함 | 교차항 비포함 | 교차항 포함 | 교차항 비포함 | 교차항 포함 |
| 1년미만 | -0.436*** | -0.429*** | -0.476*** | -0.462*** | -0.040*** | -0.033*** |
| 1~2년 | -0.376*** | -0.372*** | -0.380*** | -0.367*** | -0.004*** | 0.005*** |
| 2~3년 | -0.322*** | -0.322*** | -0.320*** | -0.311*** | 0.002 | 0.010*** |
| 3~4년 | -0.286*** | -0.287*** | -0.290*** | -0.282*** | -0.004** | 0.005*** |
| 4~5년 | -0.247*** | -0.249*** | -0.252*** | -0.247*** | -0.004*** | 0.002 |
| 5~10년 | -0.178*** | -0.178*** | -0.180*** | -0.173*** | -0.002** | 0.005*** |
| 5인미만 | -0.615*** | -0.608*** | -0.576*** | -0.605*** | 0.039*** | 0.003** |
| 5~29인 | -0.417*** | -0.411*** | -0.387*** | -0.404*** | 0.030*** | 0.008*** |
| 30~299인 | -0.291*** | -0.283*** | -0.251*** | -0.259*** | 0.040*** | 0.024*** |
| 전기, 수도 | 0.239*** | 0.233*** | 0.188*** | 0.183*** | -0.051*** | -0.050*** |
| 건설업 | 0.048*** | -0.081*** | 0.025*** | -0.137*** | -0.023*** | -0.056*** |
| 도소매업 | -0.015*** | -0.005** | -0.035*** | -0.025*** | -0.020*** | -0.021*** |
| 운수업 | -0.157*** | -0.161*** | -0.206*** | -0.204*** | -0.049*** | -0.043*** |
| 숙박, 음식업 | -0.099*** | -0.079*** | -0.049*** | -0.018*** | 0.050*** | 0.062*** |
| 금융, 보험업 | 0.277*** | 0.262*** | 0.229*** | 0.223*** | -0.047*** | -0.039*** |
| 부동산임대업 | -0.160*** | -0.149*** | -0.108*** | -0.091*** | 0.053*** | 0.058*** |
| 교육서비스업 | 0.046*** | 0.015*** | -0.167*** | -0.101*** | -0.213*** | -0.116*** |
| 보건, 복지업 | -0.145*** | -0.157*** | -0.157*** | -0.163*** | -0.012*** | -0.006*** |
| 출판, 정보 | 0.053*** | 0.054*** | -0.007** | -0.009*** | -0.060*** | -0.063*** |
| 사업서비스업 | 0.006*** | -0.002 | -0.044*** | -0.050*** | -0.050*** | -0.048*** |
| 오락, 운동업 | -0.106*** | -0.057*** | -0.144*** | -0.090*** | -0.038*** | -0.034*** |
| 개인서비스업 | -0.121*** | -0.135*** | -0.166*** | -0.148*** | -0.045*** | -0.013*** |
| 사무종사자 | -0.063*** | -0.060*** | -0.046*** | -0.054*** | 0.018*** | 0.007*** |
| 서비스, 판매 | -0.204*** | -0.190*** | -0.130*** | -0.118*** | 0.074*** | 0.072*** |
| 숙련, 기계 | -0.240*** | -0.265*** | -0.143*** | -0.188*** | 0.097*** | 0.077*** |
| 단순노무 | -0.315*** | -0.351*** | -0.229*** | -0.295*** | 0.086*** | 0.056*** |
| 산업고정효과 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 직업고정효과 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 연도고정효과 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 단순직교차항 | × | ○ | × | ○ | × | ○ |

주: 종속변수는 각각 시간당 임금, 근로소득, 노동시간에 로그를 취하였음.
 자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」, 2006~16년 통합 자료 이용하여 저자가 직접 분석한 결과

나. 연도별 데이터

연도별로 위와 동일한 회귀분석을 수행함으로써, 설명변수의 시간당임금에 대한 설명력이 어떻게 변화했는지 파악하고자 한다. 단순통계량 분석에서는 임금격차가 줄어들거나 현재 상태를 유지하는 것처럼 나타났던 변수들이 회귀분석상에서는 그 격차가 더 벌어지는 것으로 나타났다. 이는 해당 그룹의 그룹간 임금격차의 변화 양상이, 다른 외부 설명요인들에 의해(시간당임금 측면에서) 정(+) 혹은 부(-)의 영향을 받았음을 의미한다. 위와 유사하게, 근로소득률, 근로소득, 노동시간에 대해서 연도별 계수 비교를 하였고, 추가로 설명변수/잔차항의 설명력 비중을 파악하였는데, 특히하게도 근로소득, 노동시간 회귀분석식의 경우 설명변수에 의한 종속변수 변동성은 시간에 따라 증가하는 반면, 근로소득률 관련 회귀분석식의 경우 설명변수에 의한 종속변수 변동성 규모는 시간에 따라 현저히 감소하는 것으로 나타난다.

시간에 따른 실질시간당임금 관련 계수의 변화가 [그림 V-3]에 나타나 있다. 그림은 단시간 관련 교차항을 포함하지 않을 때의 회귀분석 결과를 사용한 것이다. 그림에서 0은 기준그룹을 의미하고, 곡선들은 계수의 값을 나타낸다. 계수의 값이 0과 가까운 경우 비교그룹과 기준그룹 간의 격차가 크지 않음을 의미한다.

2006~16년 기간, 여성과 남성의 시간당임금 격차는 2014년까지 줄어들었다가, 그 이후부터 2016년까지는 늘어난 것으로 보인다. 교육측면에서는 고졸(기준), 초대졸, 대졸 이상 간의 시간당임금 격차가 지속적으로 줄어드는 것으로 나타난다. 노동조합 가입 여부에 따른 시간당임금 격차는 2006~14년 기간 거의 변화하지 않았다가, 2014~16년 기간 늘어난 것으로 나타난다. 연령별로 40대 대비 시간당임금 격차를 살펴보았을 때, 15~19세와 40대 간의 시간당임금 격차는 지속적으로 늘어나는 것으로, 30대와 60대는 2014년까지는 대체로 40대와의 임금격차가 줄어드는 것으로 나타나지만, 그 이후는 시간당임금 격차가 벌어지는 것으로 나타난다. 50대는 40대와의 임금격차가 눈에 띄게 줄어드는 것을 볼 수 있다.

[그림 V-3 (2)]는 경력 10년 이상을 기준(0)으로 하여 그 이하 경력 더미

변수의 계수를 시간별로 나타내고 있다. 초기에는 최소 25%, 최고 65% 정도로 경력으로 인한 시간당임금 격차가 커졌지만, 2016년의 경우에는 최소 20%, 최고 40% 정도로 시간당임금 격차가 크게 줄어든 것을 알 수 있다. [그림 V-3 (3)]의 경우 고용형태별로 시간당임금 격차를 보여주는데, 이때 기준그룹은 정규직(0)이다. 가내, 재택근무자와 정규직 간 격차는 뚜렷한 패턴을 보이지 않지만 특수고용형태는 2012년까지는 가내, 재택근무자와 마찬가지로 경기변동에 따른 시간당임금 수준이 크게 변동하는 것으로 나타난다. 반면에 2012년 이후에는 상대적 시간당임금 수준이 일정하게 유지되는 것을 알 수 있다. 특수고용형태별 근로 여부는 정규직에 비해 시간당임금이 더 높으며, 그 격차가 2012년부터 2016년까지 지속적으로 유지되어 온 것이다.

단시간 근로자의 경우 2006년에는 정규직과 거의 차이가 없다가, 2009년까지는 정규직보다 시간당임금이 낮은 것으로 나타났으며, 2010년에는 다시 정규직과 차이가 거의 없는 것으로 나타난다. 그 이후 단시간 근로자의 시간당임금은 지속적으로 증가하여, 정규직에 비해 15% 이상 시간당임금이 높은 상태를 유지하고 있다.

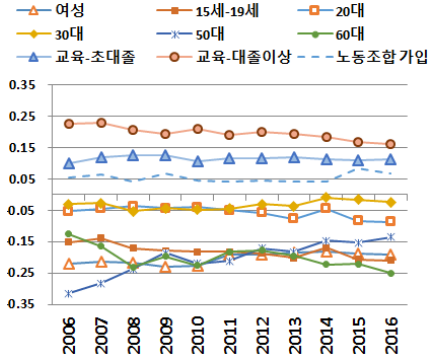
사업체 규모별 측면을 보면, 300인 이상 기업 기준(0), 5인 미만, 5~29인, 30~299인 더미변수의 계수를 [그림 V-3 (4)]에서 보이고 있다. 그림에서 파악할 수 있는 것처럼, 2006년과 2016년을 비교했을 때 30~299인 사업체와 300인 이상 사업체 간의 시간당임금 격차는 거의 변화하지 않았고, 5~29인과 300인 이상 사업체 간의 시간당임금 격차는 3~4%p가량 줄어드는 것으로 나타난다. 반면, 5인 이하 사업체와 300인 이상 사업체 간의 시간당임금 격차는 2006년 50% 정도에서 2016년 60% 정도로, 거의 10%p가량 늘어난다. 사업체 규모별 임금격차가 상당히 크게 나타나는 것을 알 수 있다.

마지막으로 [그림 V-3 (5)]에서는 설명변수와 잔차항의 종속변수(로그 실질시간당임금)에 대한 설명정도를 보여주고 있다. 설명변수 변동분은 2006년 이후 지속적으로 감소하는 반면, 설명변수 외의 요소는 2016년 이후 지속적으로 증가하고 있다. 이러한 요인의 한 가지는 개인의 보이지 않는 능력이 반영되었기 때문일 수 있다.

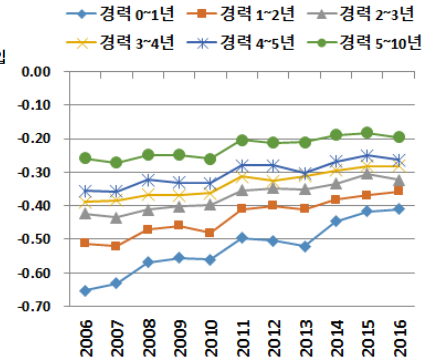
[그림 V-3] 설명변수 계수 및 변동성분해: 종속변수=실질시간당임금

(단위: 계수값, %)

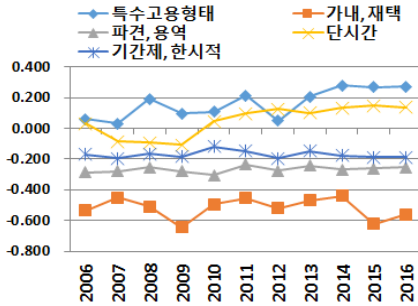
(1) 성별, 연령, 교육, 노동조합 가입



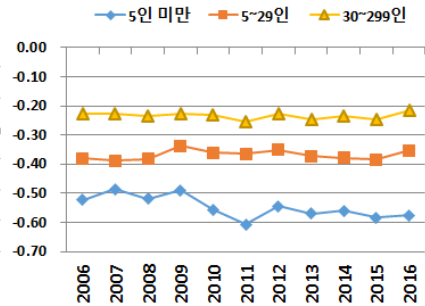
(2) 경력



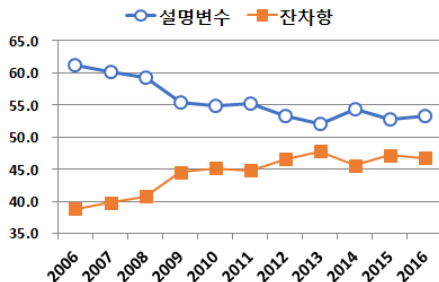
(3) 고용형태



(4) 사업체 규모



(5) 변동성 분해



주: 변동성 분해의 경우 각 년도별로 임금방정식을 추정한 후, 회귀식에서 설명변수에 의해 설명되는 부분과 잔차항에 의해 설명되는 부분을 계산한 것임.

자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」, 2006~16년 통합자료 이용하여 저자가 직접 가공.

Ⅵ. 시간당 임금격차 변화양상 심층분석

1. 구성효과(composition effect)

〈표 Ⅵ-1〉에서는 저소득, 중위소득, 고소득에 속하는 근로자 및 근로자들이 종사하는 직업상의 특징이 2006년, 2016년 사이에 어떻게 변화했는지를 보여준다.

하위 20% 소득분위와 상위 20% 소득분위의 근로자들은 시간당임금이 상승한데 비해, 중위는 거의 변화하지 않아 임금소득의 양극화(중간계층 임금 하락, 최상위와 최하위 임금상승)의 추세를 보여주고 있다. 노동시간은 하위, 중위, 상위 모두 감소하였는데, 그 감소폭은 소득분위가 낮을수록 컸다. 연령은 모든 경우에 늘어났는데, 하위일수록 연령 증가폭이 커졌음을 알 수 있다. 그런데 소득분위별 인구구조 변화는 그리 단순하지 않다. 소득분위별 그룹 내 20대 근로자 비중은 하위, 중위, 상위 그룹 모두 감소하였는데, 하위 소득 그룹에서 그 정도가 제일 높았고, 상위 소득 그룹에서 그 정도가 제일 낮았다. 반면 30대 비중의 감소는 상위>하위>중위 순으로 두드러졌고, 60대 비중의 증가는 하위>상위>중위 순으로 두드러졌다. 전반적으로 중위에서 인구구조변화 폭은 작은 반면에, 하위나 상위에서 연령별 비중 변화가 상당히 크게 나타남을 알 수 있다.

여성의 비중은 전반적으로 증가하되 상위 임금 그룹(7.54%)에서 해당 증가율이 가장 높았다. 노조 가입 비중은 전반적으로 줄되, 중위 임금 그룹(-4.79%)에서의 감소경향이 두드러짐을 알 수 있다.

고용형태별로 차이를 보면, 정규직 비중이 중위 근로자에서는 크게 변화하지 않았는데, 하위나 상위에서는 7~8%가량 줄어든 것을 확인할 수 있다. 단시간 근로자의 비중이 전반적으로 증가하였는데, 하위>상위>중위 순으로 증가하였으며, 기간제나 한시직의 비중도 동일한 순서대로 감소하였다.

경력직 분포의 경우에는 10년 이상 경력직 비중이 상위 소득 그룹에서는 6% 감소한 반면, 중하위 소득 그룹에서는 1~4%가량 증가하였다. 1년 미만의 경력을 가진 근로자 비중은 하위분위에서 5%가량 감소한 반면, 중위나 상위에서는 1~3% 증가하였다.

사업체 규모별 근로자 비중을 고려하면, 30인 이상 300인 미만 사업체 비중이 하위 소득 그룹에서 감소하고, 상위 소득 그룹에서는 증가하였다. 300인 이상의 사업체 근로자 비중은 상위 그룹에서 10% 이상 감소하였다. 이러한 변화는 상위 임금 수준이 줄어든 이유를 일정 부분 가늠하게 한다.

〈표 VI-1〉 저소득, 중위소득, 고소득 특징변화: 구성효과

(단위: 천원, 시간, 세, %)

| | 2006년(A) | | | 2016년(B) | | | 2006~2016(B-A) | | |
|--------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------|-----------|-----------|
| | 하위 20% | 중위 20% | 상위 20% | 하위 20% | 중위 20% | 상위 20% | 하위 20% | 중위 20% | 상위 20% |
| 시간당임금 | 5.54 | 14.42 | 36.80 | 7.15 | 14.88 | 38.42 | 1.61 | 0.46 | 1.62 |
| 근로소득 | 1,112 | 2,674 | 6,295 | 1,204 | 2,624 | 6,184 | 91.94 | -50.09 | -110.4 |
| 노동시간 | 201.56 | 185.45 | 172.30 | 167.38 | 176.42 | 163.88 | -34.18 | -9.03 | -8.42 |
| 연령 | 36.85 | 36.53 | 41.90 | 41.65 | 39.78 | 44.77 | 4.79 | 3.25 | 2.88 |
| 20대 비중 | 32.34 | 27.20 | 4.17 | 22.26 | 18.18 | 3.36 | -10.07 | -9.02 | -0.80 |
| 30대 비중 | 24.08 | 40.14 | 36.00 | 17.10 | 35.39 | 24.41 | -6.98 | -4.75 | -11.58 |
| 40대 비중 | 23.10 | 20.18 | 43.07 | 23.99 | 25.39 | 42.18 | 0.90 | 5.21 | -0.88 |
| 50대 비중 | 11.74 | 9.64 | 15.44 | 24.40 | 16.87 | 26.37 | 12.66 | 7.23 | 10.93 |
| 60대 비중 | 5.24 | 2.59 | 1.32 | 9.37 | 4.01 | 3.64 | 4.13 | 1.42 | 2.33 |
| 여성 비중 | 57.47 | 27.12 | 11.90 | 61.56 | 33.14 | 19.44 | 4.08 | 6.02 | 7.54 |
| 노조가입 | 4.54 | 14.38 | 25.51 | 2.63 | 9.60 | 21.94 | -1.91 | -4.79 | -3.57 |
| 교육수준 | | | | | | | | | |
| 초대졸 | 27.85 | 53.25 | 72.51 | 31.73 | 58.38 | 79.61 | 3.88 | 5.13 | 7.10 |
| 대졸 이상 | 12.89 | 34.56 | 62.50 | 18.33 | 40.35 | 69.13 | 5.44 | 5.79 | 6.63 |
| 고용형태 | | | | | | | | | |
| 특수고용 | 3.25 | 3.49 | 1.58 | 5.13 | 3.59 | 4.92 | 1.88 | 0.10 | 3.34 |
| 자택가내 | 0.15 | 0.05 | 0.00 | 0.04 | 0.03 | 0.01 | -0.11 | -0.02 | 0.01 |
| 파견용역 | 3.25 | 0.96 | 0.01 | 4.98 | 1.18 | 0.23 | 1.73 | 0.22 | 0.22 |
| 단시간+ | 7.94 | 6.57 | 0.30 | 21.37 | 8.30 | 6.23 | 13.43 | 1.73 | 5.94 |
| 기간제+ | 21.47 | 6.35 | 3.04 | 12.27 | 5.09 | 1.84 | -9.20 | -1.26 | -1.21 |
| 정규직 | 63.95 | 82.58 | 95.07 | 56.22 | 81.82 | 86.77 | -7.73 | -0.77 | -8.30 |

〈표 VI-1〉 계속

(단위: 천원, 시간, 세, %)

| | 2006년(A) | | | 2016년(B) | | | 2006~2016(B-A) | | |
|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------|-----------|-----------|
| | 하위 20% | 중위 20% | 상위 20% | 하위 20% | 중위 20% | 상위 20% | 하위 20% | 중위 20% | 상위 20% |
| 경력 | | | | | | | | | |
| 1년 미만 | 37.26 | 10.87 | 1.91 | 32.19 | 12.24 | 5.08 | -5.07 | 1.37 | 3.17 |
| 2년 미만 | 16.96 | 10.38 | 2.76 | 15.50 | 9.74 | 3.26 | -1.46 | -0.63 | 0.50 |
| 3년 미만 | 10.59 | 10.75 | 3.47 | 10.55 | 9.65 | 3.48 | -0.03 | -1.10 | 0.01 |
| 4년 미만 | 7.66 | 10.33 | 3.06 | 7.82 | 9.27 | 3.94 | 0.16 | -1.06 | 0.88 |
| 5년 미만 | 6.44 | 8.65 | 3.07 | 7.35 | 9.45 | 4.18 | 0.91 | 0.81 | 1.12 |
| 10년 미만 | 11.65 | 22.87 | 14.59 | 12.25 | 21.61 | 15.29 | 0.60 | -1.26 | 0.69 |
| 10년 이상 | 9.44 | 26.16 | 71.15 | 14.33 | 28.03 | 64.77 | 4.89 | 1.88 | -6.37 |
| 근무형태 | | | | | | | | | |
| 비교대제 | 73.11 | 87.39 | 90.54 | 74.40 | 87.02 | 90.37 | 1.30 | -0.37 | -0.17 |
| 2교대제 | 8.08 | 5.81 | 4.18 | 4.18 | 6.10 | 1.78 | -3.89 | 0.28 | -2.40 |
| 3교대제 | 2.33 | 4.57 | 3.90 | 1.93 | 4.06 | 3.67 | -0.41 | -0.51 | -0.23 |
| 격일제 | 3.41 | 0.43 | 0.01 | 1.82 | 0.44 | 0.02 | -1.59 | 0.02 | 0.00 |
| 단시간 | 13.07 | 1.80 | 1.37 | 17.67 | 2.38 | 4.17 | 4.59 | 0.58 | 2.79 |
| 사업체규모 | | | | | | | | | |
| 5인 이하 | 47.17 | 18.60 | 3.57 | 47.86 | 18.84 | 9.16 | 0.70 | 0.24 | 5.59 |
| 29인 이하 | 29.58 | 34.37 | 20.19 | 31.36 | 35.88 | 22.02 | 1.77 | 1.51 | 1.83 |
| 299인 이하 | 20.17 | 33.50 | 30.14 | 18.38 | 35.63 | 33.35 | -1.79 | 2.12 | 3.21 |
| 300인 이상 | 3.08 | 13.52 | 46.10 | 2.40 | 9.65 | 35.46 | -0.68 | -3.88 | -10.63 |

자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 원천자료 10% 추출 표본 이용하여 저자가 직접 가공.

2. 산업별 임금격차

산업 간, 산업 내 임금격차를 파악하기 위해 일반 엔트로피 지표(Generalized Entropy measures)를 사용하기로 한다.¹¹⁾ 일반적으로 관련 공식은 다음과 같이 나타낼 수 있다.

11) World Bank(2014)의 자료를 참고하였다.

$$GE(\alpha) = \frac{1}{\alpha(\alpha-1)} \left[\frac{1}{N} \sum_{i=1}^N \left(\frac{y_i}{y_m} \right)^\alpha - 1 \right] \quad \text{식 (5)}$$

여기에서 하위그룹은 1에서 N 까지 존재하고, 분석대상이 되는 소득변수의 전체 평균은 y_m , 그룹 i 의 평균은 y_i 로 표시한다. GE는 0에서 무한대 사이의 값을 가지게 되는데, $GE(\alpha)$ 의 값이 0이 되면 소득이 완전 균등함을 의미하고, 값이 커질수록 소득격차가 심화된다고 해석할 수 있다. 식 (5)에서 α 의 값이 작을수록 낮은 수준의 소득 관측치에 민감하고, α 의 값이 커질수록 높은 수준의 소득 관측치에 민감한 경향이 있다. 가장 일반적인 α 의 값은 0과 1의 값으로, 만약 $\alpha = 1$ 이 되면, 이는 Theil의 T 지표, $\alpha = 0$ 이 되면, 이는 Theil의 L 지표라고 명명하기도 한다.

Theil L T 지표를 사용할 때 소득격차는 그룹내(within) 격차와 그룹간(between) 격차로 구분할 수 있다. 예를 들어, 그룹구분의 기준이 성별인 경우 그룹간 격차는 남성과 여성간의 임금격차이고, 그룹내 격차는 남성 근로자 그룹의 임금격차와 여성 근로자 그룹의 임금격차의 가중평균으로 구할 수 있을 것이다. Theil T, L 지표는 그룹 내 임금격차와 그룹간 임금격차의 합으로 표현할 수 있다는 장점이 있다.¹²⁾

먼저 Theil T지표는 다음과 같이 표현할 수 있다.

$$T = \sum_{i=1}^N \frac{y_i}{Ny} \ln \left(\frac{y_i N}{y N} \right) = \sum_j \left(\frac{Y_j}{Y} \right) T_j + \sum \left(\frac{Y_j}{Y} \right) \ln \left(\frac{Y_j / Y}{N_j / N} \right) \quad \text{식 (6)}$$

식 (6)에서 T 는 Theil의 T지표를 나타내고, T_j 는 그룹 j 의 Theil의 T지표를 의미한다. Y_j 는 j 그룹의 총소득을 의미하고, Y 는 경제의 총소득을 의미한다. N_j 는 하위그룹 j 의 인원수를, N 는 경제의 전체 인구수를 의미한다.

12) 지니계수는 그룹 내 지니계수와 그룹 간 지니계수의 합으로 표현할 수 없다. 한편, Pyatt(1976)의 경우는 총임금격차를 그룹 내, 그룹 간, 중복되는 임금격차라는 세 가지 요소의 합으로 나타내었다. 여기서는 그룹 내 격차, 그룹 간 격차로 명확히 분리하고자 하여 Theil 지표를 활용하였다.

식 (6)의 오른쪽의 첫 번째 항은 그룹 내 임금격차를 의미하고, 두 번째 항은 그룹 간 임금격차를 의미한다.

GE(0), 즉 Theil의 L지표는 다음과 같이 표현할 수 있다.

$$L = \sum_{i=1}^N \frac{1}{N} \ln\left(\frac{Y}{Y_i N}\right) = \sum_j \left(\frac{N_j}{N}\right) L_j + \sum_j \frac{N_j}{N} \ln\left(\frac{N_j/N}{Y_j/Y}\right) \quad \text{식 (7)}$$

〈표 VI-2〉에서는 산업 간, 산업 내 임금격차 분해결과 및 산업별 고용 및 시간당임금 수준을 보여주고 있다. 먼저 산업 간, 산업 내 임금격차를 분해해 보면, 대체로 산업 내 임금격차가 산업 간 임금격차를 압도하는 것으로 나타난다. Theil 지표에서 $\alpha = 0$ 이면 2006년에는 84.32%를 산업 내 임금격차로 설명할 수 있었고, 나머지인 15.68%는 산업 간 임금격차로 설명할 수 있었다. 산업 내 전체 임금격차의 설명분은 2006-11년 기간 다소 낮아졌다가, 2011~16년 기간 높아져서, 2006~16년 기간을 비교하면 2%가량 높아진 것을 알 수 있다. 2006~16년 기간 산업 간 임금격차 설명분은 9% 이상 감소하였는데, 만약 $\alpha = 1$ 로 상정하면, 전반적인 결론은 동일하지만, 산업 간 임금격차 설명분 감소 수준이 훨씬 더 커져서, 17%가량 감소한 것으로 나타난다.

2006~16년 기간, 산업단위의 임금격차는 줄어드는 것으로 나타나는데, 이는 앞서서 분석한 분위별 임금격차 지표의 결과와 일맥상통하는 것이라 할 수 있다.

〈표 VI-2〉 산업측면 임금격차, 산업별 고용 및 시간당임금 수준

(단위: Thei지표, %, 천원)

| 산업간, 산업내 임금격차 분해 | | | | | | |
|------------------|--------------|-------|-------|---------|---------|---------|
| | 2006년 | 2011년 | 2016년 | 2006~11 | 2011~16 | 2006~16 |
| | $\alpha = 0$ | | | | | |
| 산업내(%) | 84.32 | 83.48 | 85.80 | -1.01 | 2.79 | 1.76 |
| 산업간(%) | 15.68 | 16.52 | 14.20 | 5.41 | -14.09 | -9.44 |
| 산업 전체 | 0.21 | 0.23 | 0.18 | 10.20 | -21.90 | -13.93 |
| | $\alpha = 1$ | | | | | |
| 산업내(%) | 85.41 | 84.92 | 87.48 | -0.57 | 3.01 | 3.01 |
| 산업간(%) | 14.59 | 15.07 | 12.52 | 3.31 | -16.90 | -16.90 |
| 산업 전체 | 0.22 | 0.24 | 0.19 | 6.63 | -17.42 | -17.42 |
| 산업별 고용수준 비교 | | | | | | |
| | 2006년 | 2011년 | 2016년 | 2006~11 | 2011~16 | 2006~16 |
| 제조업 | 33.46 | 22.96 | 22.32 | -31.38 | -2.78 | -2.78 |
| 전기, 가스, 수도사업 | 2.96 | 1.79 | 1.46 | -39.43 | -18.44 | -18.44 |
| 건설업 | 2.72 | 3.01 | 4.91 | 10.75 | 62.99 | 62.99 |
| 도소매업 | 6.93 | 9.39 | 7.65 | 35.47 | -18.53 | -18.53 |
| 운수업 | 7.56 | 9.72 | 8.63 | 28.51 | -11.19 | -11.19 |
| 숙박, 음식점업 | 3.36 | 5.58 | 6.12 | 66.22 | 9.67 | 9.67 |
| 금융, 보험업 | 5.23 | 5.13 | 5.84 | -1.88 | 13.78 | 13.78 |
| 부동산업, 임대업 | 2.71 | 3.46 | 2.69 | 27.68 | -22.10 | -22.10 |
| 교육서비스업 | 7.76 | 7.66 | 6.67 | -1.35 | -12.87 | -12.87 |
| 보건, 사회복지서비스업 | 10.61 | 10.69 | 10.80 | 0.78 | 1.06 | 1.06 |
| 출판영상, 정보서비스업 | 2.21 | 4.78 | 6.51 | 116.14 | 36.07 | 36.07 |
| 사업서비스업 | 8.69 | 9.26 | 8.82 | 6.61 | -4.82 | -4.82 |
| 오락문화, 운동산업 | 3.79 | 3.67 | 3.68 | -3.14 | 0.29 | 0.29 |
| 협회, 단체, 개인서비스업 | 2.01 | 2.89 | 3.89 | 43.94 | 34.65 | 34.65 |
| 합계 | 100 | 100 | 100 | | | |
| 산업별 시간당임금 비교 | | | | | | |
| | 2006년 | 2011년 | 2016년 | 2006~11 | 2011~16 | 2006~16 |
| 제조업 | 16.83 | 16.56 | 19.35 | -1.56 | 16.78 | 16.78 |
| 전기, 가스, 수도사업 | 25.43 | 25.83 | 27.05 | 1.57 | 4.73 | 4.73 |

〈표 VI-2〉 계속

(단위: Thei지표, %, 천원)

| 산업별 시간당임금 비교 | | | | | | |
|----------------|-------|-------|-------|---------|---------|---------|
| | 2006년 | 2011년 | 2016년 | 2006~11 | 2011~16 | 2006~16 |
| 건설업 | 18.47 | 19.01 | 20.50 | 2.93 | 7.83 | 7.83 |
| 도소매업 | 17.11 | 15.57 | 16.69 | -9.01 | 7.21 | 7.21 |
| 운수업 | 13.71 | 13.77 | 16.85 | 0.48 | 22.33 | 22.33 |
| 숙박, 음식점업 | 11.82 | 9.89 | 11.39 | -16.34 | 15.20 | 15.20 |
| 금융, 보험업 | 24.39 | 22.93 | 24.49 | -6.00 | 6.80 | 6.80 |
| 부동산업, 임대업 | 11.95 | 12.36 | 14.82 | 3.44 | 19.98 | 19.98 |
| 교육서비스업 | 25.95 | 26.99 | 24.96 | 3.98 | -7.53 | -7.53 |
| 보건, 사회복지서비스업 | 15.24 | 15.34 | 15.24 | 0.67 | -0.67 | -0.67 |
| 출판영상, 정보서비스업 | 23.11 | 21.28 | 21.55 | -7.89 | 1.26 | 1.26 |
| 사업서비스업 | 19.61 | 19.01 | 20.36 | -3.09 | 7.12 | 7.12 |
| 오락문화, 운동산업 | 17.51 | 13.90 | 15.63 | -20.60 | 12.46 | 12.46 |
| 협회, 단체, 개인서비스업 | 16.21 | 13.19 | 14.96 | -18.62 | 13.39 | 13.39 |

자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 2006년, 2011년, 2016년 각 연도 원자료 이용하여 저자 가공.

〈표 VI-2〉에서는 산업별 고용 및 임금 수준의 2006년, 2011년, 2016년 동안의 변화도 보여주고 있다. 먼저 임금 수준을 보면, 2006년 기준 시간당임금이 높은 상위 산업은 전기, 가스, 수도사업(2만 5,000원) > 금융, 보험업(2만 4,000원) > 출판 영상, 정보서비스업(2만 3,000원) > 사업서비스업(1만 9,000원)이다. 같은 해 시간당임금이 낮은 산업은 숙박, 음식점업(1만 1,800원), 부동산업, 임대업(1만 1,950원), 운수업(1만 3,710원)이다. 2006~16년 임금상승률을 살펴보면, 앞서 언급한 시간당임금이 높은 산업은 1.26~7.12%의 증가율을 보이고, 시간당임금이 낮은 산업은 15.20~22.33%의 증가율을 보인다. 이는 개인단위 데이터에서 상위 20%의 경우 2006~16년 기간에 낮은 시간당임금 상승 정도를 보이는 반면, 하위 20%에서는 같은 기간 높은 시간당임금 상승 정도를 보이는 것과 유사한 현상이다.

그렇다면 시간당임금 기준 상위 및 하위 산업들의 고용 수준은 어떻게 변화하였는가? 2006년 기준 시간당임금이 높았던 전기, 가스, 수도사업, 금융

및 보험업, 출판영상 및 정보서비스업, 사업서비스업의 2006~16년 기간 고용증가율은 각각 -18.44%, 13.78%, 36.07%, -4.82%이다. 반면 2006년 기준 시간당임금이 낮았던 숙박 및 음식점업, 부동산 및 임대업, 운수업의 같은 기간 고용증가율은 9.67%, -22.10%, -11.19%로 나타났다. 이로써 하위, 상위 시간당임금을 보이는 산업들의 일자리가 일률적으로 증가하거나 감소하는 패턴은 보이지 않음을 알 수 있다.

한편, 이러한 고용률 변화가 다소 크게 나타나지만 이는 제조업, 보건, 사회복지, 사업서비스업을 제외한 경우 산업에서의 고용비중이 9%를 넘지 않음에 유의할 필요가 있다.

3. 직업별 임금격차

〈표 VII-3〉에서는 직업 측면의 임금격차 분해, 고용 및 시간당임금 수준을 보여주고 있다. 산업측면의 임금격차 분해 결과와 마찬가지로, 직업 내 임금격차가 직업 간 임금격차에 비해 상당히 크다. $\alpha = 0$ 인 경우는 2006년 기준 79.51%였고, 2016년에는 7.74% 증가한 85.67%이다. 직업간 격차가 차지하는 비중은 2006년 20.49% 2016년에는 -30.03% 감소한 14.33%로 나타났다. 산업의 임금격차 분해결과와 달리, Theil Index의 $\alpha = 1$ 인 경우보다 $\alpha = 0$ 의 경우에 직업 간 격차의 감소수준이 더 크게 나타난다. 그러나 직업 기준 전체 임금격차가 $\alpha = 0, 1$ 의 모든 경우에 낮아져서, 여전히 2006~16년 기간 임금격차가 낮아졌음을 알 수 있다.

직업별 시간당임금을 비교해 보면, 2006년 기준 관리자·전문가(2만 3,000원), 사무종사자(1만 8,000원), 숙련종사·기계조작(1만 4,000원), 서비스·판매종사자(1만 1,000원), 단순노무직(8,000원)으로 높았다. 2006~16년 기간 직종별 시간당임금 성장률은 상당히 다른데, 2006년에 높은 시간당임금을 지닌 관리자·전문가, 사무종사자는 각각 -0.01%, 10.64% 증가하였고, 시간당임금이 상대적으로 낮은 숙련종사·기계조작의 경우 15.40%, 단순노무직은 19.42%, 서비스·판매종사자들은 21.89% 증가하는 것으로 나타났다. 즉, 2006년 기준으로 시간당임금이 낮았던 직종보다 시간당임금이 높았던 직

종의 시간당임금 성장률이 낮음을 알 수 있었다.

그렇다면 고용의 증감률과는 어떠한 관계인가? 2006년 기준 70% 이상이 관리자·전문가(32.97%), 사무종사자(26.61%), 숙련종사·기계조작(26.00%)에 속하였다. 단순노무(7.52%), 서비스·판매종사자(6.91%)는 상대적으로 고용수준이 적었다. 2016년에는 서비스·판매종사자의 경우 거의 2배 가까이 일자리가 늘었고, 단순노무직의 경우도 33% 증가하였다. 반면, 나머지의 경우 고용이 줄어들었다.

이상의 결과에서, 요컨대 2006년 기준 시간당임금이 낮았던 직종은 2006~16년간 시간당임금 상승폭이 상대적으로 컸고, 관련 일자리 역시 증가폭이 컸다고 판단할 수 있다.

〈표 VI-3〉 직업측면 임금격차, 직업별 고용 및 시간당임금 수준

(단위: Theil 지표, %, 천원)

| 직업간, 직업내 임금격차 분해 | | | | | | |
|------------------|--------------|-------|-------|---------|---------|---------|
| | 2006년 | 2011년 | 2016년 | 2006-11 | 2011-16 | 2006-16 |
| | $\alpha = 0$ | | | | | |
| 직업내(%) | 79.51 | 84.35 | 85.67 | 6.08 | 1.57 | 7.74 |
| 직업간(%) | 20.49 | 15.65 | 14.33 | -23.59 | -8.43 | -30.03 |
| 직업전체 | 0.23 | 0.21 | 0.18 | -9.26 | -13.93 | -21.90 |
| | $\alpha = 1$ | | | | | |
| 직업내(%) | 81.07 | 85.77 | 87.17 | 5.80 | 1.62 | 1.62 |
| 직업간(%) | 18.93 | 14.23 | 12.83 | -24.85 | -9.79 | -9.79 |
| 직업전체 | 0.24 | 0.22 | 0.19 | -6.22 | -11.94 | -11.94 |
| 직업별 고용수준 비교 | | | | | | |
| | 2006년 | 2011년 | 2016년 | 2006-11 | 2011-16 | 2006-16 |
| 관리자, 전문가 | 32.97 | 28.38 | 28.50 | -13.91 | 0.42 | -13.55 |
| 사무종사자 | 26.61 | 24.06 | 26.10 | -9.59 | 8.50 | -1.90 |
| 서비스, 판매종사자 | 6.91 | 13.11 | 13.41 | 89.76 | 2.28 | 94.09 |
| 숙련종사, 기계조작 등 | 26.00 | 24.75 | 21.96 | -4.79 | -11.27 | -15.52 |
| 단순노무 | 7.52 | 9.70 | 10.02 | 28.99 | 3.35 | 33.31 |
| | 100 | 100 | 100 | | | |

〈표 VI-3〉 계속

(단위: Theil 지표, %, 천원)

| 직업별 시간당임금 비교 | | | | | | |
|--------------|-------|-------|-------|---------|---------|---------|
| | 2006년 | 2011년 | 2016년 | 2006-11 | 2011-16 | 2006-16 |
| 관리자, 전문가 | 23.85 | 23.38 | 23.85 | -2.00 | 2.03 | -0.01 |
| 사무종사자 | 18.37 | 18.34 | 20.32 | -0.12 | 10.77 | 10.64 |
| 서비스, 판매종사자 | 11.22 | 13.10 | 13.68 | 16.76 | 4.40 | 21.89 |
| 숙련종사, 기계조작 등 | 14.45 | 14.42 | 16.68 | -0.23 | 15.66 | 15.40 |
| 단순노무 | 8.71 | 8.61 | 10.41 | -1.15 | 20.81 | 19.42 |

자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 2006년, 2011년, 2016년 각 연도 원자료 이용하여 저자 가공.

4. 요인분해

임금격차를 확인할 수 있는 한 가지 방법으로 Oaxaca(1973), Blinder(1973)에서 제시한 요인분해를 시도할 수 있다.¹³⁾

〈표 VI-4〉에서는 요인분해 결과를 보여주고 있다. Prediction j 는 그룹 j 의 설명변수에 의해 설명되는 종속변수의 값이다. 즉, 그룹 j 의 설명변수를 X_j 라 하고, 관련계수를 $\hat{\beta}_j$ 라 할 때, Prediction j 는 $\hat{\beta}_j X_j$ 에 해당한다. 평균차이는 Prediction 1에서 Prediction 2의 값을 제한 것이다. ‘Obs’는 관측되는 것에 의한 차이, 즉 설명변수의 차이로 인한 시간당 임금의 차이를 나타내고, ‘Unobs’는 관측되지 않은 것, 즉 계수의 차이로 인한 시간당 임금의 차이를 나타낸다. ‘Inter’는 그룹 1과 그룹 2에서 공통적으로 작용하는 요소들이다. ‘Obs’, ‘Unobs’, ‘Inter’의 값을 모두 합한 것이 ‘평균차이’임을 알 수 있다.

〈표 VI-4〉에서 첫 번째 결과는 그룹 2를 1분위 그룹으로 상정하고 그룹 1을 기타 분위 그룹으로, 두 번째 결과는 그룹 2를 10분위 그룹으로 상정하고 그룹 1을 기타 분위 그룹으로 두었다.

먼저 1분위 그룹 관련 결과를 살펴보자. 설명변수에 의한 시간당 임금의 1분위 및 나머지 분위간의 평균차이는 1,303원이었다. 이 중에서 설명변수에 의한 차이는 77원, 설명계수에 의한 차이가 712원이다. 즉, 1분위가 2~10

13) 요인분해 방법에 대해서는 Jahn(2008)을 참고하였다.

분위의 설명변수를 지니고 있었을 경우 시간당 임금이 77원이 상승하고, 2~10분위의 계수와 동일한 계수를 갖고 있었을 때 시간당 임금이 712원 상승한다는 것이다. 시간이 지남에 따라 그룹간 평균차이는 점차 줄어들게 되고, 이에 따라 설명변수 격차에 의한 시간당 임금격차 기여분은 2006년에 77원에서 2016년 18원으로, 계수 격차에 의한 시간당 임금격차 기여분은 2006년 712원에서 2016년 542원으로 감소한다. 시간당 임금의 격차 내 비중을 살펴보면, 관찰되는 요소에 의한 격차는 2006년 5.9%에서 2016년 1.80%로 감소하고, 계수에 의한 격차는 2006년 54.6%에서 2016년 54.2%로 크게 변화하지 않은 반면, 공통요인에 의한 기여분은 2006년 39%에서 2016년 43%로 증가하는 것으로 나타났다.

그룹 2를 10분위로 상정하고, 그룹 1을 나머지 분위그룹으로 설정했을 때의 결과를 살펴보자. 먼저 2006년에 그룹 1과 그룹 2 간의 시간당 임금 차이는 -1,238인데, 이는 10분위 시간당 임금이 나머지 그룹에 비해 더 높기 때문에 음의 값을 갖는 것으로 해석할 수 있다. 만약 10분위 근로자들의 설명변수가 기타 분위 근로자들의 평균적인 설명변수를 취한다면, 10분위 근로자들의 시간당 임금은 53원 하락하게 된다. 10분위 계수가 기타 분위 계수와 동일하다면 이때 10분위 근로자들의 시간당 임금은 647원 하락하는 것으로 나타난다. 시간에 따른 평균적인 임금격차는 점차 감소하여, 2006년에는 ‘평균차이’가 1,238원이었는데, 2016년에는 1,182원으로 감소하였다. 동기간 변화양상은 요인별로 차이가 난다. 설명변수 격차에 의한 시간당 임금격차 기여분은 2006년 53원에서 2016년 23원으로, 계수 격차에 의한 시간당 임금격차 기여분은 2006년 647원에서 2016년 724원으로 변화하여 설명되지 않은 부분에 의해 시간당 임금격차가 벌어짐을 알 수 있다. 전체 평균 차이 중에서 계수 차이에 의한 시간당 임금격차 기여 비중은 2006년 52.26%에서 2016년 61.25%로 크게 증가한 것이다.

이와 같이 1분위 대 2~9분위 간 시간당 임금격차(‘1분위 기준 임금격차’), 10분위 대 1~9분위 간 시간당 임금격차(‘10분위 기준 임금격차’)에 대한 요인분해를 시도한 결과, 두 경우 모두 평균적인 임금격차($\hat{\beta}_j X_j$)는 시간에 따라

감소하는 것으로 나타났다. 설명변수, 계수, 공통요인에 의한 시간당 임금격차 기여분을 비교했을 때, 1분위, 10분위 기준 임금격차 요인분해 모두에서 설명변수에 의한 임금격차 기여분은 동일하게 감소하는 것으로 나타났다. 한편, 계수에 의한 기여분은 1분위 기준 임금격차에서는 2006년, 2016년 기간 비교시 큰 차이가 없는 것으로 나타난 반면, 10분위 기준 임금격차에서는 2006년 대비 2016년에 8.99%p 증가하였다.

〈표 VI-4〉 요인분해 결과

| | 그룹 2 = 1분위 | | | 그룹 1 = 기타 분위 | | |
|------|--------------|--------------|--------|--------------|--------|--------|
| | Prediction 1 | Prediction 2 | 평균차이 | Obs | Unobs. | Inter. |
| 2006 | 2.796 | 1.493 | 1.303 | 0.077 | 0.712 | 0.515 |
| 2007 | 2.820 | 1.521 | 1.299 | 0.080 | 0.737 | 0.482 |
| 2008 | 2.780 | 1.535 | 1.245 | 0.051 | 0.695 | 0.499 |
| 2009 | 2.703 | 1.496 | 1.207 | 0.077 | 0.723 | 0.406 |
| 2010 | 2.717 | 1.498 | 1.219 | 0.056 | 0.723 | 0.441 |
| 2011 | 2.749 | 1.609 | 1.141 | 0.039 | 0.650 | 0.452 |
| 2012 | 2.791 | 1.664 | 1.127 | 0.045 | 0.652 | 0.431 |
| 2013 | 2.858 | 1.713 | 1.145 | 0.027 | 0.682 | 0.436 |
| 2014 | 2.850 | 1.780 | 1.069 | 0.032 | 0.593 | 0.444 |
| 2015 | 2.818 | 1.783 | 1.035 | 0.001 | 0.581 | 0.452 |
| 2016 | 2.843 | 1.844 | 0.999 | 0.018 | 0.542 | 0.439 |
| | 그룹 2 = 10분위 | | | 그룹 1 = 기타 분위 | | |
| | Prediction 1 | Prediction 2 | 평균차이 | Obs | Unobs. | Inter. |
| 2006 | 2.542 | 3.780 | -1.238 | -0.053 | -0.647 | -0.537 |
| 2007 | 2.565 | 3.817 | -1.252 | -0.073 | -0.664 | -0.515 |
| 2008 | 2.528 | 3.803 | -1.275 | -0.087 | -0.663 | -0.524 |
| 2009 | 2.456 | 3.718 | -1.262 | -0.116 | -0.702 | -0.444 |
| 2010 | 2.467 | 3.743 | -1.276 | -0.064 | -0.720 | -0.492 |
| 2011 | 2.512 | 3.750 | -1.239 | -0.034 | -0.697 | -0.508 |
| 2012 | 2.556 | 3.784 | -1.229 | -0.060 | -0.730 | -0.438 |
| 2013 | 2.618 | 3.871 | -1.252 | -0.045 | -0.762 | -0.446 |
| 2014 | 2.619 | 3.853 | -1.234 | -0.041 | -0.737 | -0.456 |
| 2015 | 2.594 | 3.799 | -1.205 | -0.016 | -0.730 | -0.459 |
| 2016 | 2.625 | 3.807 | -1.182 | -0.023 | -0.724 | -0.435 |

자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」, 2006~16년 각년도 원자료 이용하여 저자가 직접 요인분해한 결과

VII. 임금격차 변화양상에 대한 추가적 검토

본 장에서는 시간당 임금의 성장률이 분위별로 양극화되고 있다는 결론을 보다 심층적으로 이해하고자 한다. 주요 결과를 먼저 제시하고 이를 설명하는 방식으로 내용을 구성한다.

[주요결과 A] 시간당 임금을 기준으로 1~9분위와 10분위 세부 구분 분위(91-95, 96-99, 상위 1%)의 2006년, 2016년간 시간당 임금격차 변화를 검토한 결과 다음이 도출된다.

- (A1) 7~8분위와 9분위간의 임금격차는 늘어나지만 그리 크지 않으며, 이를 제외한 나머지 분위와의 격차는 줄어든다.
- (A2) 10분위의 세부 구분 분위와 하위 분위간의 임금격차는 1~2분위를 제외하고는 대체로 늘어난다. 구체적으로는, 상위 1%는 3~9분위와, 96~99분위는 5~9분위와, 91-95분위는 7~9분위와의 시간당 임금격차가 줄어든다.
- (A3) 10분위의 세부 구분 분위와의 시간당 임금격차가 벌어지는 3~9분위 중에서 그러한 격차확대가 가장 두드러진 분위는 8분위이다.

보통 최상위-최하위 간의 소득격차가 경제의 전반적인 소득격차의 주요 지표 중의 하나로 제시되는 것은 최상위-최하위 간의 격차가 경제 내 분포 측면에서 파악할 수 있는 격차 중에서 가장 클 것이라는 일정한 가정이 들어있다. 이를 테면, 최상위-최하위 간의 격차가 줄었다면 중위-최하위 간의 격차나 최상위-중위 간의 격차가 감소했을 것이라 예상하는 것이다. 그렇다면, 앞에서 확인한 최상위-최하위 시간당 임금 격차의 감소 현상이 다른 분위 간에도 동일하게 나타나는가?

이를 판단하기 위하여 <표 VII-1>에서는 1분위부터 9분위, 10분위의 세분화된 분위(91-95, 96-99, 상위 1%)들에 대한 2006년, 2016년 간의 '격차변화 지표'를 계산해 보았다. 표의 행은 기준이 되는 분위기를, 표의 열은 비교대상이 되는 분위기를 배치하였다. 대각선의 값은 기준분위와 비교분위가 동일하므로 모두 1의 값을 갖는다. '하위' 대비 '상위'의 시간당 임금으로 격차를 일관되게 표현하기 위하여, 비교 분위가 기준 분위보다 같거나(대각원소), 더 높은 경우(대각선 대비 우상향에 위치)만을 계산하였다. 비대각 원소 중에서 음영처리 된 부분이 격차변화 지표가 1보다 큰 경우이며, 음영처리가 되지 않은 부분은 격차변화 지표가 모두 1보다 적은 값을 가진 경우이다.

<표 VII-1> 분위간 시간당 임금격차: 2006년과 2016년 비교

(단위:)

| | 1분위 | 2분위 | 3분위 | 4분위 | 5분위 | 6분위 | 7분위 | 8분위 | 9분위 | 91~95 | 96~99 | 상위 1% |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1분위 | 1.000 | 0.880 | 0.812 | 0.781 | 0.755 | 0.738 | 0.727 | 0.724 | 0.729 | 0.735 | 0.757 | 0.815 |
| 2분위 | | 1.000 | 0.923 | 0.888 | 0.858 | 0.839 | 0.826 | 0.823 | 0.829 | 0.835 | 0.860 | 0.927 |
| 3분위 | | | 1.000 | 0.962 | 0.930 | 0.909 | 0.896 | 0.892 | 0.898 | 0.905 | 0.932 | 1.004 |
| 4분위 | | | | 1.000 | 0.967 | 0.945 | 0.931 | 0.927 | 0.933 | 0.941 | 0.969 | 1.044 |
| 5분위 | | | | | 1.000 | 0.978 | 0.963 | 0.959 | 0.966 | 0.974 | 1.003 | 1.080 |
| 6분위 | | | | | | 1.000 | 0.985 | 0.981 | 0.987 | 0.996 | 1.025 | 1.104 |
| 7분위 | | | | | | | 1.000 | 0.996 | 1.002 | 1.011 | 1.041 | 1.121 |
| 8분위 | | | | | | | | 1.000 | 1.007 | 1.015 | 1.045 | 1.126 |
| 9분위 | | | | | | | | | 1.000 | 1.008 | 1.038 | 1.119 |
| 91~95 | | | | | | | | | | 1.000 | 1.030 | 1.109 |
| 96~99 | | | | | | | | | | | 1.000 | 1.077 |
| 상위 1% | | | | | | | | | | | | 1.000 |

주: 근로소득, 노동시간 결측치 제거, 15~65세 근로자로 한정함. 1분위, 10분위, 상위 1%에 따른 A, B 값은 각 분위에 속한 근로자들의 평균값을 의미. 표의 '행'은 기준이 되는 분위이고, '열'은 비교 분위이며, 표 안의 수는 '격차변화 지표'를 나타냄. 예를 들어, 1분위 대비 상위 1%~10분위의 격차변화 지표는 0.815이며, 이는 '상위 1%의 시간당 임금/1분 위 시간당 임금'의 2016년 값이 2006년 값의 0.815 배라는 것을 의미

자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 2006년, 2016년도 원자료 이용하여 저자가 직접 가공.

먼저 1~9분위간의 격차변화 지표를 살펴보기로 한다. 최하분위인 1분위 및 2분위의 경우, 3분위 이상의 기타 모든 분위간의 격차변화 지표가 모두 1보다 작으므로, 2006년, 2016년간 시간당 임금격차가 줄어들었음을 알 수 있다. 3,4분위의 경우 상위 1%를 제외한 기타 분위와의 시간당 임금 격차가 줄어든 것으로 나타나고, 5, 6분위의 경우 96-99, 상위 1%의 경우를 제외한 기타 분위와의 시간당 임금 격차가 줄어든 것으로 나타난다. 5~6분위를 '중위층'이라고 한다면, 중위층 이하의 모든 분위는 각 분위보다 더 높되 9분위 이하인 비교 분위와의 격차가 줄어들었다는 것, 즉, 1~6분위 근로자들의 시간당 임금이 9분위 근로자들의 시간당 임금간의 거리가 2006년 대비 2016년에 더 가까워진 것을 의미한다. 반면, 7분위와 8분위의 경우 9분위와의 '격차변화 지표'가 각각 1.002, 1.007로 1보다 크다는 점에서 격차가 다소 벌어졌음을 알 수 있다.

이제 1~9분위와 10분위의 세부 구분 분위인 91-95, 96-99, 상위 1%간의 격차변화 지표를 살펴보자. 먼저 상위 1%가 비교 분위인 경우를 살펴보면, 1, 2분위를 제외한 모든 분위와의 상위 1%간의 격차변화 지표가 모두 1을 상회하여, 1, 2분위를 제외한 기준 분위와 상위 1%간의 시간당 임금 격차가 2006년, 2016년간에 확대되었음을 알 수 있다. 그 격차가 벌어진 정도를 '격차변화 지표' 크기로 판단할 때, 3분위에서 8분위까지 그 격차가 확대되다가 8분위부터 96~99 분위까지 감소하는 것을 알 수 있다. 96~99분위의 경우, 5분위부터 91~95분위간의 시간당 임금 격차가 2006년, 2016년 기간 늘어났고, 그 격차 확대의 정도가 5분위에서 8분위까지 증가, 8분위에서 91~95분위까지는 다시 감소하는 것으로 나타난다. 마지막으로 91~95분위의 경우, 7~9분위간의 시간당 임금격차가 증대된 것으로 나타나며, 그 중에서도 8분위간의 격차가 가장 크다.

10분위의 세부 구분 분위와 1~9분위간의 시간당 임금격차 변화양상을 살펴본 결과 뚜렷하게 드러나는 패턴은 크게 두 가지로 요약할 수 있다. 첫째, 1~2분위를 제외한 9분위 이하 기준분위와 10분위의 세부 구분 분위간의 시간당 임금격차는 2006년, 2016년간 증대되었다. 둘째, 10분위의 세부 구분

분위간의 시간당 임금격차가 벌어진 3~9분위 중에서 격차 증대 현상이 가장 두드러진 분위는 8분위이다. 1~9분위 간 시간당 임금격차 변화양상의 결과를 상기할 때, 이 두 번째 패턴은 시간당 임금 기준으로 8분위에 해당하는 근로자들이 아래 분위 근로자들 간의 시간당 임금 격차는 2006년, 2016년간 줄어들고, 위 분위 근로자들 간의 시간당 임금격차는 동기간 가장 높은 분위라는 결론이 도출된다.

주요결과 B) 시간당 임금의 2006년, 2016년 간의 변화율을 고려해 보면, 다음의 세 가지 변화양상이 관찰된다. (분위의 기준 = 시간당 임금)

- 4a) 시간당 임금은 대체로 0보다 큰 값을 가지며 U자형 형태를 띤다.
- 4b) 최하위의 시간당 임금 상승률이 최상위 시간당 임금 상승률보다 더 높다.
- 4c) 8분위 지점이 U자형 그래프의 변곡점에 해당한다.

〈표 VII-1〉에서의 결과는 어떤 두 개의 분위 간의 시간당 임금 차이가 2006년 대비 2016년에 늘어나거나 줄었는지에 대한 정보를 제공하지만, 그러한 변화의 주요 원인이 A, B분위 중의 어떤 분위의 변화로 인해 발생한 것인지에 대한 정보는 제공해주지 않는다. 이를 파악하기 위해서 시간당 임금의 증가율을 분위별로 그려보았다. [그림 VII-1]이 관련 그래프인데, 횡축은 1~10분위를 나타내고, 종축은 2006년, 2016년간의 시간당 임금의 변화율(%)을 나타낸다.¹⁴⁾

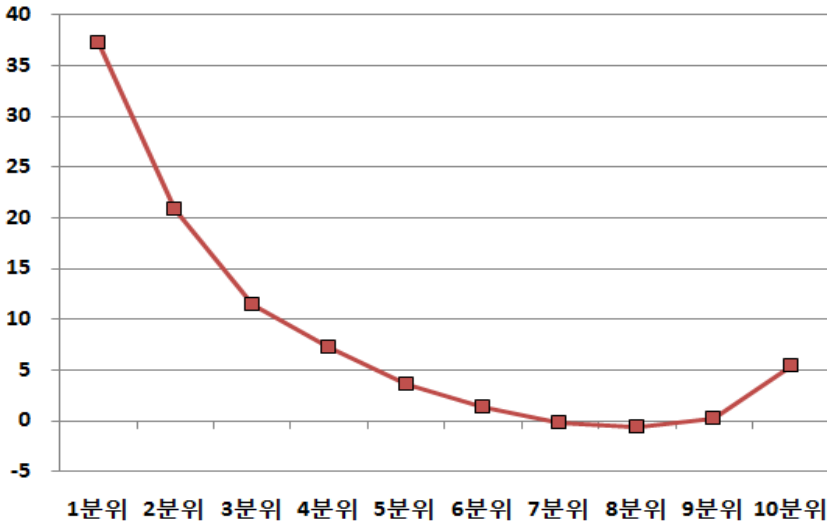
[그림 VII-1]에서 파악할 수 있듯이, 시간당 임금 성장률은 대체로 0이상의 값을 보인다고 할 수 있다. 또한, 시간당 임금의 2006년, 2016년 변화율이 분위별로 이질적임을 알 수 있다. 8분위의 경우 육안으로 판별할 때 시간당 임금의 변화율이 거의 없거나 0보다 다소 낮은 것으로 보인다. 8분위 기준으로 아래 분위로 내려가거나 위 분위로 올라가면서 변화율이 상승하여, 2006년, 2016년간 시간당 임금 성장률은 전체적으로 U자형 그래프를 형성하

14) $x(r)$ 를 r 분위의 2006년 시간당 임금이라 하고, $y(r)$ 을 동일분위의 2016년 시간당 임금이라 할 때, 변화율은 $x(r)$ 분의 $[y(r) - x(r)] * 100$ 으로 계산되었다.

고 있다. 즉, 시간당 임금의 변화율의 양극화 양상이 나타나는 것이다. 나아가, 우측 극점이 좌측 극점보다 낮은 것을 통해, 8분위 대비 상위 분위의 시간당 임금의 2006년, 2016년간의 성장률보다 8분위 대비 하위 분위의 시간당 임금의 동기간 성장률이 더욱 두드러졌음을 알 수 있다.

[그림 VII-1] 2006년과 2016년간 시간당 임금 성장률

(단위:%)



주: 근로소득, 노동시간 결측치 제거. 15~65세 근로자로 한정함. 횡축은 시간당 임금 기준으로 구분한 1~10분위를 나타내고, 종축은 2006년, 2016년간의 시간당 임금의 변화율(%)을 나타냄. $x(r)$ 를 r 분위의 2006년 시간당 임금이라 하고, $y(r)$ 을 동일분위의 2016년 시간당 임금이라 할 때, 변화율은 $x(r)$ 분의 $[y(r) - x(r)] * 100$ 으로 계산

자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 2006년, 2016년 원자료 이용하여 저자가 직접 가공.

[그림 VII-1]로 <표 VII-1>에서의 분위간 임금격차의 변화양상을 1차적으로나마 이해할 수 있다. 7~9분위간의 시간당 임금 격차 변화폭은 그리 크지 않아 0에 가까운 반면, 1~6분위의 시간당 임금의 변화율의 두드러지게 0보다 크다는 것을 알 수 있다. 게다가, 분위가 낮을수록 양의 변화율이 더 크게 나타나기에, 그 결과 1~9분위간 임금격차가 대체로 줄어드는 것이다. 이러한 'A1'의 결과는 비교대상이 되는 상위의 분위보다 기준이 되는 하위의 분위의 변화로 기인했다고 할 수 있다.

한편, 10분위의 세부 구분 분위를 고려하지는 않아 'A2'의 결과의 직접적인 설명은 가능하지 않다. 그럼에도 불구하고, 1~2분위의 시간당 임금의 양의 변화율이 무척 크고, 10분위의 시간당 임금의 양의 변화율이 상대적으로 적어, 10분위와 1~2분위간의 시간당 임금격차는 2006년, 2016년간 줄어들었음을 알 수 있다. 단, [그림 VII-1]에서 알 수 있듯이 5~9분위의 시간당 임금의 2006년, 2016년 성장률이 10분위의 동기간 성장률보다 적기 때문에, 10분위와 5~9분위간의 격차가 증대되었을 것으로 예상할 수 있다. 즉, 5~6분위를 중위 분위라 한다면, 중위 분위 이상의 분위와 10분위간의 시간당 임금의 격차가 증대된 것은 10분위의 시간당 임금 성장률이 상대적으로 더 두드러졌기 때문으로 이해할 수 있다.

마지막으로 8분위가 1~7분위와의 임금격차는 줄어들고, 9분위 이상의 분위와의 임금격차가 늘어났다는 주요 결과 'A3'는 [그림 VII-1]의 그래프의 변곡점이 8분위라는 점에서 분명히 알 수 있다. 즉, 8분위의 시간당 임금의 2006년, 2016년간 성장률은 거의 0인데 반해, 8분위 기준 하위와 상위 분위의 시간당 임금의 성장률은 0보다 크기 때문에, 8분위 근로자 관점에서는 하위와의 격차는 줄고 상위와의 격차는 늘어나게 된 것이다.

**주요결과 C) 시간당 임금 기준 분위 구분시, 2006-16년 기간 근로소득과
의 변화율이 노동시간이 분위별로 다르게 나타난다.**

[그림 VII-2]에서는 1분위~9분위와, 10분위를 3개의 하위그룹인 '91-95', '96-99', '상위 1%' 그룹에 따른 2006년, 2016년간의 근로소득 변화율을, [그림 VII-3]에서는 동일한 분위 구분에 따른 2006년, 2016년간의 노동시간의 동기간 변화율을 보여주고 있다. 모든 경우에 분위는 시간당 임금으로 계산하였다. 이때 2006년, 2016년간의 변수의 변화율은 시간당 임금 변화율과 마찬가지로 계산하였다. 먼저 [그림 VII-2]를 살펴보자. 시간당 임금 기준의 1~2분위의 근로소득이 증가한 반면, 6~8분위의 근로소득은 감소한 것을 확인할 수 있다. 기타분위는 3분위를 제외하고는 근로소득이 다소 감소한 것

을 알 수 있다. 상위 1%의 근로소득이 10분위 내의 다른 그룹보다 크게 감소하였다. 요컨대, 근로소득의 2006년, 2016년 변화율을 고려할 때, 1분위에서 8분위까지 분위가 높아질수록 근로소득 증가율이 감소하는 양상을 보이는 반면, 9~10분위의 경우 그러한 추세가 이질적으로 나타남을 알 수 있다.

다음으로 노동시간의 2006년, 2016년 변화율을 보여주는 [그림 VII-3]을 살펴보자. [그림 VII-2]에서 2006년, 2016년간에 근로소득 변화율의 값이 양이나 음의 값을 갖는 것과 달리, [그림 VII-3]에서 노동시간은 동기간에 모두 감소한 것으로 나타났다. 시간당 임금 기준 1분위가 가장 큰 폭으로 노동시간이 감소하였다. 가장 적게 노동시간이 줄어든 분위는 5~6분위와 '91-95'그룹에 해당하는 근로자들이었다. 상위 1%의 노동시간 감소율은 2분위의 노동시간 감소율보다 더 크게 나타났다.

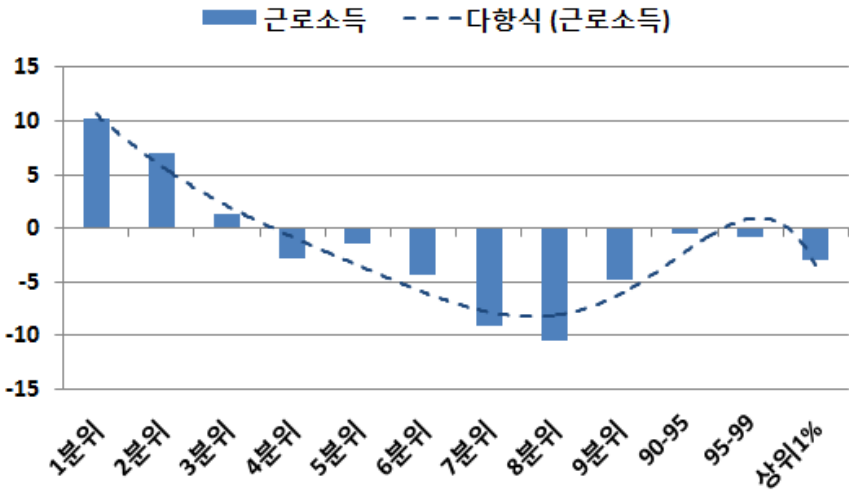
'시간당임금=근로소득 ÷ 노동시간'으로 정의되었기에 결국 시간당임금의 변화율은 근로소득 변화율에서 노동시간 변화율을 제한 값과 동일하다. 그러므로 [그림 VII-2]의 근로소득과 [그림 VII-3]의 노동시간의 2006년, 2016년간의 변화율을 검토함으로써 우리는 [그림 VII-1]에 나타난 시간당 임금의 동기간 변화율이 왜 U자형을 띠게 되었는지를 일차적으로 파악할 수 있다. 1~3분위의 경우, 양의 근로소득 변화율의 분위가 낮아질수록 높아지고, 음의 노동시간 변화율이 분위가 낮아질수록 더 줄어드는 것을 알 수 있었다. 이를 통해 시간당 임금이 1~3분위에서 왜 크게 상승하며, 분위가 낮아질수록 그 정도가 두드러지는지 알게 된다.

7~9분위의 경우 노동시간 변화율과 노동시간 변화율이 모두 음이며 그 수치도 유사하며, 이에 따라 시간당 임금 변화율이 0에 가깝게 나타난다. 4~6분위의 경우, 노동시간이나 근로소득이 분위별로 동시에 커진다던가 줄어드는 식의 선형 관계를 보이지는 않지만, 근로소득과 노동시간 변화율이 모두 음의 값을 갖는 상황에서, (4~6분위 중) 분위가 낮을수록 노동시간 감소율이 근로소득 감소율보다 더 크게 됨에 따라, 결과적으로 시간당 변화율이 4분위>5분위>6분위의 순서를 띠게 된다. 마지막으로 10분위의 경우, 근로소득 변화율이 음의 값을 갖지만, 노동시간 감소율이 근로소득 감소율보

다 훨씬 더 커서, 결과적으로 시간당 임금이 증가하는 것으로 나타난다.

[그림 VII-2] 분위별 근로소득 2006~16년 변화율

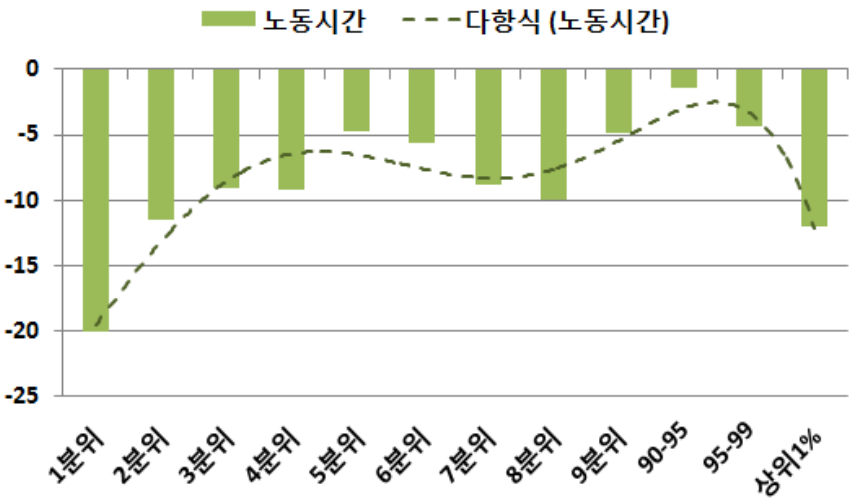
(단위: %)



자료: 고용노동부, 각년도 「고용형태별근로실태조사」 원자료 이용하여 저자가 직접 가공.

[그림 VII-3] 분위별 노동시간 2006~16년 변화율

(단위: %)



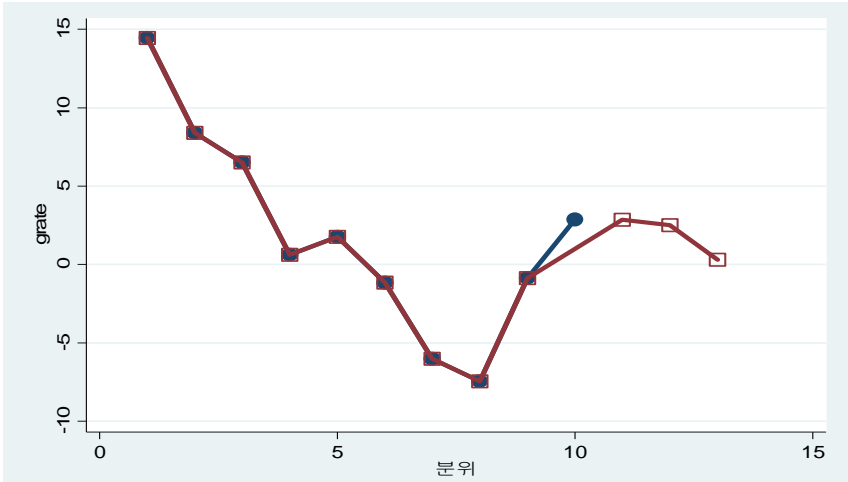
주: 근로소득, 노동시간 결측치 제거. 15~65세 근로자로 한정함
 자료: 고용노동부, 각년도 「고용형태별근로실태조사」 원자료 이용하여 저자가 직접 가공.

주요결과 D) 2006-16년 기간 근로소득의 양극화가 심화되고 있다.

[그림 VII-1]은 시간당 임금의 2006년, 2016년간의 변화율의 양극화를 보여 주었다면, [그림 VII-4]는 예서는 근로소득 비중의 2006년, 2016년간의 변화율의 양극화를 보여준다고 할 수 있다. [그림 VII-4]는 시간당 임금으로 분위를 계산하여, 각 분위별로 근로소득의 합계가 경제 총 근로소득 내 차지하는 비중의 2006년, 2016년간의 변화율을 그래프로 보여주고 있다. 실선은 1~10 분위의 근로소득 변화율인데 반해, 가장 우측부분의 세 개의 투명한 네모 표시는 10분위의 하위 3그룹(순서대로 '91-95', '96-99', '상위1%')을 의미한다.

[그림 VII-4]에서 1~3분위의 근로소득 비중의 증가가 두드러지는 것을 확인할 수 있다. 이는 [그림 VII-2]과 유사하지만 [그림 VII-2]에서 충분히 예측할 수 있는 그림은 아니라고 할 수 있다. 왜냐하면, [그림 VII-2]에서는 각 분위의 2006년 대비 2016년의 변화율인 반면, [그림 VII-4]에서는 각 분위의 근로소득뿐만 아니라 경제 전체의 근로소득을 모두 고려한 값이기 때문이다. 최하위 분위의 시간당 임금의 변화율이 크게 늘고, 근로소득이 늘어난 것을 이전 결과에서 파악할 수 있었는데, [그림 VII-4]에서 전체 근로자들의 근로소득 비중 내에서 차지하는 비중 역시 커졌음을 알 수 있다. 1~8분위간의 분위가 커질수록 그 근로소득의 경제내 비중이 뚜렷하게 감소하는 것을 알 수 있다. 반면, 9분위의 경우 비중이 2006년, 2016년간에 큰 차이가 없는 것으로 나타났고 10분위의 경우 근로소득의 비중이 양의 증가율을 보였으나, 그 증가율 수준이 3%에 그쳐 5%이상의 근로소득 비중의 증가율을 보이는 1~3분위와는 확연한 차이를 보이고 있다.

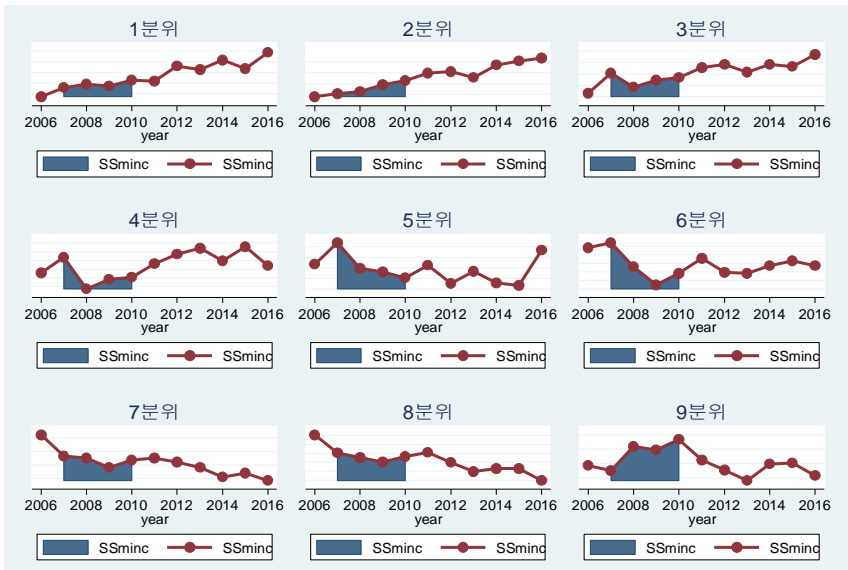
[그림 VII-4] 전체 근로소득 대비 비중의 2006년, 2016년간 변화율



주: 근로소득, 노동시간 결측치 제거, 15~65세 근로자로 한정함. 각 분위별로 근로소득을 더한 값을 구하고, 각 분위별 근로소득 합계의 경제 전체의 근로소득 내 비중의 2006년, 2016년간의 변화율을 그래프로 표현한 것임. 동그라미는 1~10분위를 의미하고, 투명한 네모는 '91-95', '96-99', '상위 1%'의 근로소득 비중을 나타냄

자료: 고용노동부, 각년도 「고용형태별근로실태조사」 원자료 이용하여 저자가 직접 가공.

[그림 VII-5] 1~9분위 근로소득 분위별 총량의 변화



자료: 고용노동부, 각년도 「고용형태별근로실태조사」 원자료 이용하여 저자가 직접 가공.

[그림 VII-6] 상위 10분위의 근로소득



주: 근로소득, 노동시간 결측치 제거, 15~65세 근로자로 한정함. 그래프의 각 표식은 각 분위별로 근로소득을 더한 값을 연도별로 나타낸 것임.

자료: 고용노동부, 각년도 「고용형태별근로실태조사」 원자료 이용하여 저자가 직접 가공.

분위별 근로소득의 총량 자체의 연간변화를 살펴보는 것도 [그림 VII-4]의 패턴을 이해하는데 도움이 될 수 있을 것이다. [그림 VII-5]와 [그림 VII-6]에서는 분위별로 근로소득의 합을 구하고 그 총량의 2006-16년 변화양상을 보여주고 있다. [그림 VII-5]는 1~9분위의 경우를, [그림 VII-6]은 10분위 전체와, 10분위의 하위 그룹(91~95, 96~99, 상위 1%)의 근로소득의 총량을 보여준다. [그림 VII-5]와 [그림 VII-6]에서 음영처리된 부분은 금융위기 시기인 2008~09년과, 전후시기인 2007년, 2010년을 표시한다.

근로소득 관련 결과를 도식화한 [그림 VII-2]나 [그림 VII-4]에서 우리는 1~8분위를 비교할 때 (i) 1~3분위는 근로소득이나 근로소득 비중이 2006년, 2016년간 증가하였고, 기타 분위는 근로소득이나 근로소득 비중이 동기간 감소하였으며, (ii) 분위가 높아질수록 근로소득이나 근로소득 비중의 변화율이 양에서 음으로 점차 줄어들고 있음을 살펴본 바 있다. 그렇다면 각 분위별 시간에 따른 근로소득 수준은 어떠한 변화양상을 보이는가? 먼저 1~8분

위를 고려해보자. [그림 VII-5]에서 1~3분위의 근로소득은 금융위기에 크게 영향을 받지 않고 시간이 지남에 따라 줄곧 늘어나는 것을 알 수 있다. 특히 그 추세는 1~2분위에 두드러지며, 3분위의 경우, 2007~08년에 근로소득이 크게 감소하지만, 2008년부터는 전반적으로 증가추세를 보인다.

다음으로 4분위~8분위의 근로소득 총량 변화를 살펴보자. 4분위의 경우는 3분위의 변화양상과 상당히 유사하지만, 나머지 5~8분위의 경우 2006년부터 2010년까지 근로소득 총량이 감소하는 추세를 알 수 있다. 5~6분위는 2007년에 큰 폭으로 하락하였고, 그 이후 상승하는 구간이 있지만, 2007년 수준을 회복하지는 못하는 것을 알 수 있다. 7~8분위는 금융위기 시작되는 2008년 이전인 2006년부터 이미 근로소득이 줄어들고 있는 그룹으로, 금융위기 직후부터 2011년까지 다소 증가했다가 2016년까지 줄곧 근로소득 비중이 감소하고 있다.

9분위와 10분위의 근로소득 총량의 변화양상은 어떠한가? 먼저 10분위의 하위그룹은 고려하지 않고, 10분위 전체 그래프를 고려하기로 한다. 9분위는 경제위기 기간 동안에도 줄곧 근로소득 총량이 증가한다는 점에서는 1~3분위와 동일한 양상을 보이지만, 2010년 이후 2013년, 2014~2016년 기간 줄곧 근로소득 총량 감소한다는 점에서 1~3분위와는 차이를 보이고 있다. 10분위 근로소득을 살펴보면, 흥미롭게도, 모든 분위 중에서 거의 유일하게 경제위기 기간인 2009년까지 줄곧 근로소득이 늘어난 것을 알 수 있다. 이후 2010년에 크게 하락했다가, 2013년에 다시 총량이 상승하였다. 또 10분위 근로소득은 1~3분위 근로소득과 함께 2014~16년 기간 근로소득이 상승하는 양상을 보이고 있다.

[그림 VII-6]에서는 10분위의 하위 3개 그룹의 근로소득 총량의 변화양상도 보여주고 있다. 2006년부터 2009년까지 근로소득이 상승하다가 2010년이나 2011년까지 근로소득이 하락하는 양상은 10분위의 하위 3개 그룹에서 모두 보이는 양상이나, 그 외에서는 10분위의 하위 그룹간에 뚜렷한 패턴을 보이고 있지는 않다.

주요결과 E) “주요결과 A는 2006-16년 기간 전반적으로 나타나는 현상이지만, 금융위기 직후에 특히 그러한 변화양상이 두드러졌다.

‘주요결과 D’에서 제시한 [그림 VII-5]와 [그림 VII-6]은 1~3분위와 10분위의 근로소득 비중이 2006년 대비 2016년에 늘었는지를 간접적으로 알려준다. 다른 분위와 달리, 이들 분위에서는 금융위기인 2008~2009년까지 근로소득이 줄곧 증가하였으며, 2014년~2016년 기간 근로소득이 꾸준히 증가하는 양상을 보이는 것이다. 4~9분위 근로소득이 금융위기에 감소하였고, 그 이후에 금융위기 전 수준을 회복하지 못한 것과 차이를 보인다. 이에 따라, 전체 경제에서 차지하는 근로소득 비중이 2006년 대비 2016년에 1~3분위와, 10분위에서 증가한 이유를 짐작할 수 있다.

그렇다면, 금융위기의 변화양상이 결국 2006-16년간의 전반적인 임금소득의 변화양상을 주도하는 것은 아닌가? 이를 파악하기 위해서 <표 VII-2>에서는 먼저 근로소득, 노동시간, 시간당 임금의 연평균 변화율을 계산하였다. 즉, t 기와 $t+1$ 기간의 각 변수의 변화율을 계산하고, 2006~16년 기간 평균값을 계산한 것이다. 연간 평균 시간당 임금변화율은 2006년, 2016년간의 변화율과 마찬가지로 유사한 형태의 양극화를 보이고 있다. 최하위나 최상위로 갈수록 변화율이 높아지며, 최하위 변화율이 최상위보다 더 높은 것이다. 이를 통해, 앞서 살펴보면 시간당 임금의 양극화현상이 단 두해에 한하여 나타난 것은 아님을 알 수 있다. 근로소득이나 노동시간 역시 2006년, 2016년간의 변화율이나 2006-16년 간 연간 평균 변화율이 분위별 양상이 유사한 것을 알 수 있다.¹⁵⁾

15) <표 VII-2>에서 10분위의 하위 그룹을 제시하지는 않았기 때문에 최상위 층의 2006-16년간 연간 평균변화율과 2006년, 2016년간의 변화율을 비교하기는 무리가 있다.

〈표 VII-2〉 근로소득, 노동시간, 시간당 임금의 연간 평균 변화율

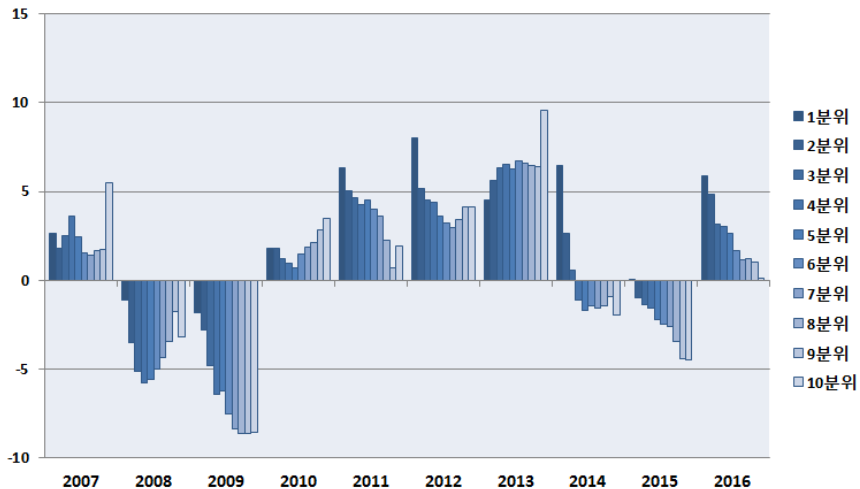
(단위:%)

| | 연간 평균 근로소득 변화율 | 연간 평균 노동시간 변화율 | 연간 평균 시간당 임금 변화율 |
|------|-------------------|-------------------|---------------------|
| 1분위 | 1.02 | -2.20 | 3.27 |
| 2분위 | 0.71 | -1.18 | 1.96 |
| 3분위 | 0.17 | -0.92 | 1.16 |
| 4분위 | -0.24 | -0.91 | 0.79 |
| 5분위 | -0.06 | -0.44 | 0.44 |
| 6분위 | -0.40 | -0.54 | 0.22 |
| 7분위 | -0.90 | -0.86 | 0.07 |
| 8분위 | -1.06 | -0.97 | 0.03 |
| 9분위 | -0.40 | -0.38 | 0.10 |
| 10분위 | -0.02 | -0.34 | 0.65 |

주: 근로소득, 노동시간 결측치 제거. 15~65세 근로자로 한정함. 각 연도에서 분위별 변화율을 구한 후, 그 값을 10으로 나눈 것을 연간 평균 변화율로 정의하였음

자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 2006~16년 각년도 원자료 이용하여 저자가 직접 가공.

[그림 VII-7] 분위별 시간당임금 연간 성장률: 2006~16년



주: 근로소득, 노동시간 결측치 제거. 15~65세 근로자로 한정함. 각 연도에서의 변수의 변화율을 구하여 도식화한 것임. t 년도의 연간 성장률은 $t-1$ 년도 대비 t 년도의 성장률을 의미함. 막대기 그래프의 색이 짙어질수록 높은 분위 의미

자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 2006~16년 각년도 원자료 이용하여 저자가 직접 가공.

다음으로 [그림 VII-7의 분위별 시간당임금의 연간 성장률을 살펴보기로 한다. 2006~16년간의 시간당임금의 연간 성장률을 나타내고 있다. 여기에서 t 년도의 성장률은 $t-1$ 년도에서 t 년도 변화하는 시간당 임금의 변화율로 정의하였다. 2007~08년, 2008~09년 시간당 임금 성장률이 크게 낮아진 것을 알 수 있으며, 감소폭은 그리 크지 않지만 2014~15년에도 시간당 임금 성장률이 모든 분위에 대해서 음의 값을 취하는 것을 알 수 있다.

분위별로 시간당 임금의 성장률이 이질적임을 알 수 있다. 먼저, 1~3분위를 고려하면, 모든 분위에서 시간당 임금이 감소한 2007~08, 2008~09, 2014~15년에 가장 적은 폭으로 임금이 감소하였고, 금융위기 회복기간인 2010~11, 2011~12년도에 가장 큰 폭으로 상승하였으며, 2014년에는 유일하게 양의 성장률을 보였다. 반면, 10분위의 경우에는 2006~07년, 2013~14년 시간당 임금의 성장률이 두드러지지만, 시간당 임금이 음의 값을 취하는 기간에 가장 크게 타격을 받았으며, 2015~16년 기간에도 거의 0에 가까운 시간당 임금 성장률을 보였다. 5~9분위의 경우 경제가 성장할 때 그 성장의 정도의 수혜는 거의 못 받지만, 경제가 침체에 있을 때는 그 타격이 무척 크게 받는 근로자 집단으로 판단할 수 있다.

VIII. 조세·재정적 정책함의

시간당임금 격차가 줄어들고 있으나, 이것이 노동시간과의 관련성 때문일 가능성이 높다. 단기간의 경우 최소 시간이 많이 줄어들고 있어서 이 부분이 우려되고 있다.

1. 일반적 정책 쟁점사항 검토

가. 기본소득

이 경우 기본적인 소득을 보장하는 것이 필요한 정책일 수 있다. 기술 발전, 특히 생산과정의 자동화나 노동시장 유연화로 인해 근로조건과 자산조사를 근간으로 하는 기존의 사회안전망에 포괄되지 않는 사회구성원의 수가 점점 늘어가면서 소득 불평등을 줄이고 사회구성원 전반의 소득을 보장하는 대안적 수단으로서 최근 들어 급격히 거론되고 있는 제도가 바로 기본소득(Universal Basic Income)이다. 특히 올해부터 핀란드가 중앙정부 차원에서 기본소득과 관련된 대규모 사회실험을 벌이고 있고 학계뿐 아니라 OECD와 같은 국제기구들이 기본소득을 기존의 국가 복지제도를 보완 혹은 대체할 수 있는 대안적 제도의 하나로 검토하는 보고서를 제출하는 등 전 세계적으로 기본소득의 실행에 대한 논의가 급물살을 타고 있다.

한국적 상황에서 여러 시나리오를 검토한 최한수(2018)는 증세를 통한 별도의 재원 마련없이 기존 복지와 관련된 재정 및 조세지출예산만을 이용하는 ‘예산중립적(budget-neutral)’ 기본소득은 지급되는 급여 수준이 너무 낮아 소득보장 기제로서의 의미를 갖지 못하는 문제가 있고 반면에 급여 수준을 높이기 위해 ‘증세를 기반으로 하는(additional budget requesting)’ 기본소득은 현행 제도하에서 정부로부터 현금급여의 혜택을 못받던 차상위계층

과 중위소득 가구에는 이득을 주는 반면, 최빈곤층 가구에는 오히려 손해를 주는 역설적 결과가 나올 수 있다는 점을 지적하였다. 따라서 기본소득이 과연 잘 설계된 빈곤 대책인가에 대해서는 의문을 제기하지 않을 수 없다. 다만 무조건성과 보편성을 특징으로 하는 기본소득제도는 기존의 사회복지 제도에 비해 복지함정이나 도덕적 해이의 문제가 적고, 현물급여가 아닌 현금 급여로 주어지기 때문에 비대해진 관료조직을 효율화하고 수급자의 만족도가 높다는 장점이 있다. 따라서 이는 중장기 과제로 검토해야 할 것이다.

나. 기업 간 임금격차 감소 위한 정책

앞서 살펴본 것처럼 기업 규모로 인한 임금격차는 그 격차 자체가 생산성의 차이를 반영하는 수단일 가능성이 높기 때문에 조세나 재정정책 수단을 사용하여 사전적으로 이 격차를 줄이려는 시도 자체가 효율적이지 않을 수 있다. 따라서 이 문제에 대한 우리의 기본 입장은 기업 간 임금 격차를 인정하되 개별 노동자의 기업 간 이동성을 촉진할 수 있는 통로를 열어주는 것이었다. 앞서 언급한 제도가 여기에 해당한다.

이러한 정책과 동시에 진행되어야 할 것은 기업 규모별 생산성의 격차를 감소시키는 각종 정책을 고민하는 것이다. 특히 여기서 강조하고 싶은 것은 이러한 정책들의 초점이 생산성이 낮은 기업체에 대한 일방적이고 무조건적 재정지원을 통해 이들의 생존을 연명하는 것이 아니라 오히려 창조적 파괴(creative destruction)를 통해 끊임없이 혁신적이고 효율적인 신규 기업들이 시장에 진입할 수 있는 환경을 만들어주는 것이다.¹⁶⁾ 예컨대 장우현(2016)은 창업기업의 생산성이 더 높음에도 불구하고 시장실패에 보다 많이 노출되는 창업기업보다 고업력(高業力)의 기업에 창업금융정책이 집중되어 있다는 점을 밝혀냈다. 정책적 함의는 정부의 재정지원정책이 오히려 ‘한계기업의 연명과 유지’에 집중됨으로써 오히려 기업 간 임금격차 지속에 영향을

16) 이러한 관점으로 금융시장을 분석한 연구는 정대희 외(2016), 「역동성 제고를 위한 금융정책의 역할: 진입 퇴출 활성화를 중심으로」 참고.

주는 의도하지 결과를 낳을 수 있다는 점이다. 유사한 관점에 따라 현행 사회안전망의 문제점을 지적한 연구 중 하나로 박윤수(2016)는 우리나라의 고용장려금 제도는 신규 일자리 창출보다 기존 일자리의 유지 및 개선에 맞추어져 있는 문제가 있음을 지적하며 신규 일자리를 창출해내는 창업기업에 보다 타기팅할 것을 제안하고 있다. 이러한 제안은 비단 고용장려금뿐 만 아니라 다른 소득보장 및 고용안전망 정책의 설계에 있어 중요한 준거점이 되어야 할 것이다.

다. 최저임금

최저임금은 고용수준이 그대로 유지된다는 가정하에서 의미가 있다. 최저임금의 논의를 살펴보면 다음과 같다. 정부가 추진하는 불평등 완화와 소득주도 성장론의 핵심 의제 중의 하나이다. 현 정부는 현재 6,470원인 최저임금을 2020년까지 1만원 수준으로 인상하겠다는 안을 내놓았다. 이러한 제안에 대해서는 찬반 의견이 팽팽히 맞서고 있다.

최저임금 인상에 반대하는 입장의 핵심은 최저임금의 인상이 저소득층의 소득보장을 위한 적절한 정책 기제인가에 있다. 예컨대 윤희숙(2016)은 노동시장과 가구구조의 변화로 인해 최저임금 미만 근로자가 빈곤층에 속할 확률이 30%에 불과하다는 점을 지적하며 “저임금근로자가 곧 저소득층’이라는 등식은 더 이상 성립하지 않게 되었다”고 주장하며 따라서 최저임금은 제대로 된 빈곤 대비책이 아니라는 것을 지적하고 있다(황승진·이정민(2016)도 비슷한 견해이다).

기존의 연구들은 주로 최저임금의 고용효과에 집중되어 있지만 소득분배 효과나 생산성에 미치는 효과, 더 나아가 최저임금이 인상된다면 그 인상은 누구에게 귀착되는가에 대한 다양한 연구들이 진행 중이다.

이 중에서 현재의 한국적 맥락에서 특히 주목할 만한 연구는 최저임금이 임금격차를 줄이는 경로와 동인에 대한 연구이다. Alvarez et al.(2018)에 따르면 브라질에서는 1996년부터 2012년 사이에 소득 불평등의 정도(로그분산

으로 측정된 불평등 정도)가 약 35% 감소하였다. 이는 같은 기간 12% 증가한 미국이나 다른 나라와 비교했을 때 이례적인 현상이 아닐 수 없다. 같은 기간 최저임금은 실질임금 기준으로 119% 증가하였다. 이들은 노동자와 기업을 연결한 행정데이터를 통해 임금 불평등 감소의 70% 이상이 최저임금의 급격한 인상이라는 임금정책의 변화에 기인한 것으로 결론을 내렸다. 흥미로운 것은 그 통로인데 이들은 최저임금인상이 기업 간 임금격차(pay differences between firms)를 줄인 것은 최저임금의 급격한 인상으로 인해 생산성이 높은 기업에서 근무하는 근로자와 그렇지 않은 기업에 근무하는 근로자 간의 임금격차가 축소되는 압축(compression)현상이 발생했다는 점을 꼽았다.

그 통로에 대한 추가 후속 이론연구 (Engbom and Moser, 2017)에서 이들은 수요독점(monopsony)하에서 최저임금의 인상이 노동자 사이에 미치는 파급효과(spillover effect)로 이를 설명하였다. 즉 최저임금이 인상되면 그 이하의 급여를 받던 노동자들(가장 생산성이 낮은 노동자)의 임금은 바로 상승(직접적 효과)할 뿐만 아니라 간접 경로를 통해 최저임금보다 그보다 높은 임금을 받던 노동자들 역시 최저임금의 상승의 영향을 받아 중위소득 수준까지 소득분포가 전체적으로 오른쪽으로 이동한다는 것이다.

간단한 예를 들어 설명해 보자. 시장에 효율적 기업과 비효율적 기업의 두가지 유형이 있다고 하자. 그리고 노동자는 한 명이다. 비효율적 기업은 노동자 한 명을 더 투입해서 발생시키는 부가가치가 6이고, 효율적 기업은 10이라고 하자. 노동자가 일하지 않으면 받을 수 있는 급여 수준을 5라고 하자 (그리고 임금수준의 제안은 정수(integer)로만 할 수 있다고 하자). 이 경우 최저임금이 없다고 하면 기업 모두 5만큼 급여를 주고 노동자를 고용한다. 그런데 더 효율적인 기업이 생산을 위해서는 6을 주고 노동자를 데려올(poach) 수 있다. 여기에 법정 최저임금이 6으로 정해졌다고 하자. 이 경우 노동자는 최소한 6의 임금(최저임금의 직접적 효과)을 확보한다. 문제는 이 경우 효율적 기업은 최저임금으로 인해 노동자를 데려오기 위해서 7의 임금수준을 제시해야 한다(최저임금의 간접적 효과).

흥미로운 사실은 유사 현상이 한국에서도 발견된다는 점이다. 「고용형태 별근로실태조사」 원자료를 이용하여 2008년부터 2014년까지 최저임금이 소득분위 임금의 인상에 미친 영향에 대한 이정민·황승진(2016)의 연구에 따르면 최저임금 인상은 하위분위 임금뿐 아니라 중위임금까지 상승시키는 효과를 발생시킨다는 점을 확인하였다. 특히 소득 4분위나 5분위에 미치는 영향이 상당하고 특히 여성, 초대 줄 이상의 5분위 소득을 증가시킨다. 물론 이것이 브라질의 사례처럼 최저임금인상의 파급효과 때문인지 아니면 다른 요인이 작용한 결과인지에 대해서는 추가 연구가 필요할 것이다.

최저임금의 인상은 사실 조세·재정정책이라기보다는 이는 노동정책에 가깝다. 그럼에도 불구하고 우리가 이것을 고려하는 이유는 현 정부가 최저임금인상에 따른 자영업자의 부담부분을 재정에서 일부 충당하겠다는 최저임금이 갖고 있는 재정적 외부효과(fiscal externality) 때문이다. 예컨대 CBO(2014)의 경우 최저임금을 10.10달러 인상하면 빈곤선 아래 가구 소득은 50억 달러 증가시키고 빈곤선 소득의 1~3배인 가구의 경우는 해당소득을 120억 달러 증가시킨다고 계산하고, 이로부터 직접적인 공공부조 지출의 감소뿐 아니라 추가적 소득에서 나오는 세입증가분이 있음을 지적하고 있다.

윤희숙(2016)은 가구소득 기준으로 지원대상을 선정하고 경제활동에 연동하는 방식으로 근로유인의 훼손이 적은 소득보장제도로서 근로장려세제(EITC)가 더 효율적이라고 말하고 있다.

그러나 이러한 주장은 다음과 같은 문제가 있다. 반빈곤 정책 혹은 소득보장 정책에 있어 가구(household)를 타기팅으로 하는 것이 타당한지, 개인(individual)을 타기팅으로 하는 것이 타당한지 분명한 기준은 없다. 예컨대 가구를 기본 지원대상으로 하는 기초생활보장제도의 경우 부양의무자 제도로 인해 제도의 본래 취지대로 운영되고 있지 못하고 있다는 점에 대해서는 학계와 정책결정자들 사이에는 그 공감대가 형성되어 있다.

무엇보다도 EITC가 갖고 있는 문제점은 그 급여수준이 충분하지 않다는 데 있다. 예컨대 한국에서 1,700만원(즉 월 140만원) 수준의 단독가구 근로자가 EITC를 통해 추가로 더 받을 수 있는 돈은 80만원(약 월 7만원)으로

임금의 4.7% 수준에 불과하다. EITC에 대한 보다 근본적인 비판은 Kasy (2017)에서 진행되었다. 1990년대 이후(1989~002) 미국에서 EITC의 급격한 확대가 오히려 사회후생을 낮추었다는 결론을 내렸다. 그 이유는 EITC로 인해 오히려 낮은 시장임금에도 노동공급을 유지하게 함으로써(다른 말로 임금수준을 재정지원을 통해 시장급여를 인위적으로 낮춤으로써) 사회후생을 하락시켰다는 것. 만약 EITC를 통한 보조가 없었더라면 기업은 보다 급여를 높여야 했고 그 피해는 연 2~3만 달러의 임금을 받는 노동자에게 집중되었다는 것이다.

즉 최저임금이 정부에 의해 임금(가격)의 인위적 하한을 설정함으로써 비효율을 낳는다고 비판한다면 EITC 역시 정부의 보조금에 의해 시장 임금을 낮춤으로써 사회 전반적인 비효율과 후생의 손실을 가져오는 것이라고 비판할 수 있다. 또한 일부는 최저임금의 급격한 인상에 대한 재정보조에 대해 문제를 제기하고 있지만 이런 주장은 정부의 재정투입이 진행되는 EITC에 대해서도 동일하다. 결국 EITC와 최저임금 중에 무엇이 더 효율적일지에 대해서는 사전적으로 판단하기 어렵다고 할 수 있다.

라. 실업의 가능성과 임금격차

본문에서 심도 있게 다루지는 못하였으나 실업 가능성 역시 임금격차를 줄일 수 있다. 예를 들어, 노동생산성이나 취업 가능성에 동시에 영향을 주는 근로자의 특징 분포를 고려하고, 이러한 분포에 시간에 따라 변화하지 않는다고 가정하자. 이 경우, 실업률이 매우 높고, 취업 유지가 어려워진다면 중상위 분포의 잠재적 근로자들만이 취업의 기회를 얻게 되어 사후(ex post)적인 임금격차는 줄어들 가능성이 있다.

이 점에서 본 연구의 결과는 간접적으로 실업기간 축소 및 실업규모 축소를 위한 정책이 필요함을 시사한다. 적극적 혹은 수동적 노동시장 정책을 관련 정책으로 고려할 수 있는데, 이는 정부의 고용 일자리 분야의 재정지출의 내용과 밀접히 연관되어 있기도 하다.

일반적으로 노동시장정책은 실업급여·부조 등 실업자의 소득보전 지원을 목적으로 하는 수동적 노동시장 정책수단(passive measures)과 직업훈련이나 창업지원 그리고 구직자와 직업 간의 미스매치를 감소시키도록 해주는 고용지원서비스와 같은 적극적 노동시장 정책수단(Active Labor Market Policy: ALMP)으로 나뉜다.

본 장에서 자세하게 주장할 실업보험의 강화나 실업부조 신규 도입의 일차적 목표는 이른바 (근로) 빈곤층의 소득보전이다. 본 연구의 분석 결과와 연동하여 살펴보았을 때 보다 중요한 정책적 포커스는 노동자의 기업 간 (between firms)이나 직종 간(between jobs) 혹은 산업 간(between industries) 이동성(mobility)을 높이는 데 두어질 것이다. 본 연구결과가 의미하는 것은 지난 10년 동안 산업 내 임금격차는 감소했지만 산업 간 임금격차는 증가하였다는 것이다. 그리고 기업의 규모가 임금격차에 미치는 양의 효과가 있다는 것이다.

물론 본 연구에서 보여준 산업(혹은 기업) 간 임금격차가 노동자의 능력이나 경험 혹은 선호에 따른 결과의 산물일 수 있다. 그러나 이는 동시에 이들의 입직 당시의 경제적 환경(예컨대 외환위기 직후의 취업시장)의 차이, 혹은 금융제약(financial constraint)으로 인한 것일 수 있다. 이러한 요인들이 노동자들의 직업 이동성을 약화시켜 결국 임금과 생애소득의 큰 격차를 낳는다면 이는 정부가 여러 수단을 통해 개입하여 교정할 필요가 있다.

이론적으로 실업보험의 강화는 이론적으로 노동시장에 두 가지 상반된 결과를 발생시킨다. 첫 번째 예상은 구직기간의 장기화이다. 급여를 통해 실업기간 동안 발생하는 소득감소가 보전되기 때문에 구직강도가 약해지고 이는 노동공급의 감소로 이어진다. 아울러 실업빈도도 증가할 수 있다.¹⁷⁾ 노동경제학의 연구들은 실업급여의 대체율이나 급여기간이 대체적으로 실업기간에 영향을 준다는것에 큰 이견이 없다. 실업보험강화의 또 다른 이론적 결론은 실업급여가 유동성 제약을 완화시켜 구직자에게 보다 양질의, 그리

17) 실업급여가 실업탈출률과 실업기간의 증가에 미치는 실증적 연구에 대해서는 전병유, 이병희, 안태현(2014) 「실업급여의 고용성과 분석」, 국회예산정책처 p.10 이하의 내용 참고.

고 보다 자신의 적성에 맞는 일자리에 대한 탐색(search)을 가능하게 하여 이후에 보다 나은 일자리 (그래서 더 높은 임금)를 갖게 한다는 것이다.¹⁸⁾

오스트리아의 경우 40살이 넘으면 기존의 30주의 수급기간에 추가적으로 9주 동안의 실업급여 수급이 가능하다. 회귀단절법(regression discontinuity)을 사용한 분석에 따르면 실업급여 수급기간을 약 2%(기간 상으로는 2일) 늘어난 반면, 평균적으로 0.5% 높은 급여를 받는 직업을 갖게 했다. 이러한 임금 효과는 시간이 흘러도 큰 변화가 없었다. 그리고 이러한 임금 인상은 본질적으로 노동자들이 실업급여를 바탕으로 일자리 탐색에 성공하여 '구직 일자리-구직 노동자' 간의 불일치(mismatching)의 감소로 인해 발생한 것임을 보였다.

Nekoei and Weber(2017)는 이러한 발견을 바탕으로 실업보험의 수준을 강화하는 것의 재정적 외부효과(financial externality)를 일으킬 수 있다는 점을 지적하였다. 즉 기존의 연구들은 실업보험의 수준을 높이는 것이 결국 수급자의 구직의욕을 약화시켜 세금 낭비로 이어질 것만을 강조했다면 이들은 구직급여가 이후에 수급자에게 보다 더 높은 소득을 보장하고 이를 바탕으로 세수를 증가시키는 긍정적 효과가 있다는 점을 보였다. 국내에서는 전병유 외(2014)의 경우 실업급여 일수가 짧을수록 실업에서 재취업까지 걸리는 기간이 짧지만 반면 재취업 후 일자리의 근속기간이 짧을 뿐 아니라 3년 내 실업급여의 반복 수급 가능성도 올라간다는 점을 보여주었다. 이는 우리나라의 경우도 만약 현행보다 대체율이나 수급기간을 늘린다면 '구직 일자리-구직 노동자' 간의 불일치 문제가 완화될 수 있고 이것이 재정적 외부효과까지 이어진다면 사회 후생이 그 이전에 비해 증가될 수 있다는 점을 의미한다.

실업급여의 요건 완화나 실업부조의 도입: 최근 노동시장의 구조 변화는 실업보험급여의 인상이나 그 수급 기간을 늘리는 것만으로 임금격차를 줄이는 데 충분하지 않다는 점을 지적하고 있다. 두 가지 지점에서 문제를 제기

18) 여기서는 실업보험으로 실업자들의 소비가 안정화됨으로써 수혜 대상 가구들의 후생이 증가하는 것은 고려하지 않았다.

할 수 있다. 먼저 우리나라의 실업급여는 기여 요건은 비교적 관대한 반면 자발적 이직자에게 실업급여의 수급자격을 전혀 인정하지 않는다는 점에서 OECD 나라 중 가장 엄격하다. 이들의 경우 수급요건으로서 필요한 고용 및 기여 요건을 충족했음에도 불구하고 말이다.

이러한 설계 뒤에는 자발적 이직자에게까지 실업보험을 허용할 경우 잦은 이직이 발생할 수 있고 이것이 궁극적으로 노동시장의 참여 유인을 훼손할 수도 있다는 정책적 판단이 숨어 있다. 그러나 이처럼 일자리와 잘못 짝지어진 노동자들은 다른 직업을 구하기 위해 더 빈번하게 이동하게 되고 이것은 이후 노동자의 직업경력에 부정적인 영향을 미친다(이병희, 2011). 두 번째 실업급여를 수급하지 못하는 자발적 이직자의 경우 오히려 노동시장에서 완전히 퇴장하여 아예 경제활동인구에서 배제될 가능성이 높다. 이병희(2011)에 따르면 자발적인 이직자가 실직 6개월 후 비경제활동 상태에 머무르는 비중이 40.7%로 비자발적인 실직자의 24.2%에 비해 훨씬 높다. 앞서 Nekoei and Weber(2017)가 연구한 오스트리아의 사례에서 보듯이 오히려 자발적 이직 노동자를 실업보험의 틀 안에 포함시키는 것이 개인적으로나 사회 전체적으로나 보다 바람직한 결과가 나올 수 있다.

특히 기존의 실업보험 제도가 취업시장의 진입에 애로를 겪는 계층뿐 아니라 시장에 진입하였으나 일자리의 불안정성에 노출되어 있거나 구직과 실직을 반복적으로 경험하는(poorly-integrated) 계층(대표적으로 청년이나 경력단절을 경험한 여성)에게는 충분한 수준의 안전망을 제공하고 있지 못하다는 점이 끊임없이 지적되고 있기 때문이다.¹⁹⁾ 만약 실업급여 요건을 완화하지 않거나 실업부조를 허용하지 않으면 탐색비용을 감당할 수 없기 때문에(혹은 유동성 제약 때문에) 구직자는 자신의 생산성보다 낮은 급여를 주는 일자리를 강제로 수락하게 된다.

이처럼 실업보험의 강화나 실업부조의 도입은 단순히 실업자들의 생계 보장이라는 그 일차적 목표를 달성하는 데 도움이 될 뿐 아니라 노동자들로 하여금 보다 자신과 더 잘맞는 직업으로의 이직을 가능하게 함으로써 그 이

19) 이병희(2017).

동성을 높이는 데 도움이 된다. 실제 홍민기·이병희·김유빈(2015)에 따르면 장기간 구직상태에 있는 자발적 이직자에게도 구직급여를 지급하도록 현행 제도를 개선했을 때 고용률을 최대 0.2%p 높일 수 있다고 추정하였다.

이와 별도로 실업급여를 수급하지 못하는 계층을 상대로 한 현금지원이 이루어져야 한다. 이러한 계층은 현행 사회보험과 공공부조의 사각지대에 있는 근로빈곤층이 될 것인데 노동시장에 최초 진입하는 청년, 경력단절여성, 영세자영업자 등 실업급여 수급요건을 충족하기 어려운 취약계층이 주된 대상이 될 가능성이 높다.

마. 청년계층 지원

임금격차 해소와 직접 연관이 있는 사안은 아니나 바로 청년계층에 대한 현금보조인 청년수당이 있다. 이는 청년계층의 노동시장 진입과 밀접히 관련 있다. 2017년 8월 기준으로 15세에서 29세 사이의 청년 실업률은 9.4%로 전체 실업률 3.6%보다 현저하게 높다. 이로 인해 사회보험제도의 보호에서 처음부터 배제된다. 반면에 이중화되어 있는 일자리 구조, 정보의 부족으로 인해 자신에게 적합한 양질의 일자리를 위해 빈번한 직장이동이 관행화되어 있다. 문제는 이병희(2011) 지적대로 이러한 불안정한 취업경험이 반복되는 것이 오히려 경력에 부정적 영향을 준다는 것이다.²⁰⁾

반면에 청년들은 다른 취약계층에 비해 재정지원의 혜택을 누리지 못한다. 여유진(2016)은 시장소득 기준으로 하위 3가구 집단이 각각 노인(부부), 한부모 가정, 청년단독세대 중 유일하게 청년세대가 가처분이 하락하는 집단임을 보이고 있다. 그리고 여기에 청년의 경우 실업의 충격을 완충해 주는 사적 기제로서의 자산(asset)을 형성할 시간적 여유가 충분하지 않다는 것도 고려해야 한다.

이러한 모든 상황들이 정책결정자로 하여금 청년에 대한 별도의 소득보전

20) 이병희(2011), 「노동시장 및 노사관계 : 청년 고용 문제, 눈높이 때문인가?」, 『산업노동연구』, 17(1): 71-95.

책으로 현금 지원을 고려하도록 만든다. 이른바 청년수당이다. 청년수당의 구체적 형태에 대해서는 여러 제안이 있다. 청년수당을 ▲ 노동시장에 입직하거나 한 사람을 대상으로 하는 구직수당 혹은 임금 보조적 소득보전의 수단으로 볼 것인지 아니면 ▲ 교육·자기 계발과 관련된 급여로 볼 것인지 아니면 ▲ 사회수당(demogrant)처럼 청년이라는 자격조건을 충족하면 노동시장의 참여 조건이나 소득조사 없이 무조건적으로 지급하는 급여로 볼 것인지에 대해 다양한 견해가 있다.

이병희(2016a, 2016b)는 청년만을 타깃으로 한 사회안전망을 별도로 설계하기보다는 특히 청년계층에 많은 자발적 실업자도 수급자격을 인정받을 수 있도록 고용보험제도를 개선하고 아예 근로경험이 없어 고용보험의 보호를 받지 못한 경우엔 통합적 실업부조제도에 청년이 포함될 수 있도록 제도를 설계하는 것이 필요하다고 주장한다. 반면에 채창균(2017)은 한국에서는 청년에 대한 지원이 다른 OECD 국가에 비해 절대적으로 부족하다며 구직활동을 전제로 한 현금 지급이 필요하다고 주장하면서 사회부조의 ‘최후의 의존처’라는 본질상 사회부조 확대를 통해서 청년계층의 문제를 해결하는 데 한계가 있다고 본다. 이 경우 보다 보편성을 강조하기 위해 일정 소득 이하의 취업경험이 없는 청년의 직업탐색 과정을 돕는 측면의 수당이 도입되는 것이 타당하다고 보고 있다. 이 경우 자산조사 기준은 현재의 공공부조보다는 상당 부분 완화되어야 한다고 주장한다. 청년세대, 보다 포괄적으로 노동시장 참여 경력이 미비해서 인적·물적 자산을 축적할 기회가 상대적으로 충분하지 못했던 근로연령층을 대상으로 한 사회안전망의 필요성은 충분히 인정된다. 문제는 어떤 단계를 거쳐 이들에 대한 사회안전망을 구축할 것인가에 있는데 먼저 실업부조제도와 실업보험제도를 청년 친화적으로 개편한 뒤 사회수당 형태의 청년수당을 도입하는 단계를 거치는 것이 바람직할 것으로 보인다.

2. 분석결과의 정책함의 및 향후 연구과제

근로소득률, 근로소득, 노동시간에 대한 잠재동인, 시간에 따른 변화양상(근로소득률 기준) 소득분위 간 격차 수준 등이 이질적이기에 근로소득 격차를 이해하려면 이 세 가지 노동시장 결과변수(outcome variables)을 동시에 고려할 필요가 있음을 알 수 있다. 본고에서의 정책함의는 조세·재정 정책 외에 시장 제도적 측면도 같이 고려하고자 한다. 최저임금제, 노동시간 단축법과 같은 시장 제도적인 측면은 조세·재정 정책을 뛰어넘는 정책이지만, 어떤 제도가 잘 정착되게끔 유도하려면 조세·재정 정책을 유인책으로 활용할 수 있으므로 여전히 관련성이 존재한다고 할 수 있기 때문이다.

본고의 분석 결과, 임금격차가 줄어든 것으로 나타났지만 이는 노동시장의 긍정적인 신호로 판단하기는 쉽지 않아 보인다. 이에 대해서는 추가적인 분석이 필요할 것으로 보인다.

여러 가지 정책 쟁점 중에서 먼저 논의할 수 있는 것은 단시간 근로자의 급격한 증가 현상이다. 회귀분석 결과를 살펴보면, 단시간 근로자의 노동시간이 정규직에 비해 훨씬 적고, 이러한 노동시간상의 격차가 근로소득 격차보다 더 커서, 정규직에 비해 시간당임금에 대한 기여율(계수)이 더 높게 나타난다. 이러한 것은 단시간 근로자의 증가 현상 및 최저임금 상승이 복합적으로 작용한 것일 수 있다. 참고로, 최저임금은 분석기간인 2006~16년 기간 동안 50% 이상 상승하였다.

하지만 단시간 근로자의 증가와 최저임금 상승 간의 관계는 인과관계를 명확히 따지기 쉽지 않다. 여러 가지 메커니즘이 작용할 수 있을 텐데, 먼저 최저임금 상승으로 단시간 근로자 공급이 증대할 수 있다. 만약 정규직으로 갈 수 있음에도 불구하고, 단시간 근로로, 근로자가 고용형태를 전환할 수 있는 것이다. 단시간 근로는 시간당임금은 높지만, 장기적으로 안정적인 직업을 제공하지 않고, 또 시장 가치가 높은 경력을 쌓을 수 있는 여지가 적다. 최저임금 상승으로 단시간 근로형태가 괜찮은(decent) 직업으로 간주되어, 그 결과 최저임금 상승이 궁극적으로 개개인들의 정규직 구직 노력을 구축

하는 효과를 낳는다면 이는 최저임금의 부정적인 효과에 가깝다고 할 수 있을 것이다.

반면, 단시간 근로자가 불가피하게 늘어난 상태에서 최저임금 인상이 이들의 근로임금을 보조하는 역할을 수행한다면 이는 긍정적 효과라 할 수 있다. 또한, 최저임금 상승으로 인한 근로자의 노동생산성이 향상되어, 그 결과 시간당임금이 상승하였다면 이 역시 긍정적 효과라고 할 수 있다.

단시간 근로자의 시간당임금 상승이 두드러진 것을 긍정적, 부정적 결과로 해석할 여지가 있고, 시간당임금 자체만 보아서는 단시간 근로자와 정규직 근로자의 격차를 우려할 필요는 없어 보인다. 그러나 근로소득 측면에서는 큰 우려를 낳을 수 있다. 근로소득 측면에서 정규직과 단시간 근로 관련 회귀분석 계수의 차는 상당히 크게 벌어지기 때문이다.

이러한 현상이 정책결정자 입장에서 우려할 만한 상황인지를 파악하려면 먼저 단시간 근로자 증가가 근로자의 자발적 선택인지, 비자발적 선택인지를 고려해 보아야 한다. 만약 자발적 선택이라면 근로자에게 유리한 노동시장의 유연화 현상이 진행이 되어 긍정적인 결과로 검토할 수 있다. 하지만 비자발적 선택으로 단시간 근로를 선택하는 것이라면 시장의 쉼없는 일자리의 부재로 안정적이지 않은 직업을 선택하는 것이기에 이들을 위한 정책적인 조치가 필요하다 하겠다. 만약 비자발적 선택으로 단시간 근로자가 늘어난 것이라면, 생계유지에 필요한 일정한 임금이 필요한 상황에서 빈곤층으로 전락할 가능성이 크고, 실업안전망 사각지대 문제 등이 발생할 수 있다. 특히 단시간 근로가 비자발적인 경우에는 단시간 근로자들이 구직급여의 자격요건에 불만족할 가능성이 높다.

이러한 문제를 좀 더 깊이 파악하기 위해서는 가구 규모 및 가구구성원(가구주 여부) 특성과 연관 지을 필요가 있다. 예를 들어, 4인 이상 가구의 가구주가 단시간 근로자인 것과 4인 가구의 청소년 자녀가 단시간 근로자인 것은 정책적 함의가 차별적일 것이기 때문이다. 이 점에서 가구정보, 근로자, 고용주 간의 행정데이터 구축이 필요해 보인다.

정규직, 기간제, 파견용역직 간의 시간당임금 격차 역시 중요한 정책적 함

의를 지닌다. 이는 단순통계량에서도, 회귀분석에서도 뚜렷하게 나타나며 그 관계는 시간에 따라 거의 변화하지 않았다. 기간제/파견용역직의 정규직 대비 노동시간 격차는 거의 존재하지 않고, 점차 격차가 사라지는 것으로 파악되기에 정규직, 기간제, 파견용역직이 상당히 유사한 근로환경에 처해 있어, 노동시간이 일정함에도 불구하고, 시간당임금이 제도상 다르게 책정되어 있을 가능성 존재한다. 요컨대 동일노동 동일임금의 원칙을 위배할 수도 있다. 사업체 내에 이렇게 차별적 요소가 존재한다면, 법적인 측면에서 보호하거나, 정규직으로 전환함에 따라 시간당임금 상승도 유도할 수 있는 유인을 제공하는 정책을 고려할 수 있을 것이다.

사업체 규모 간 시간당임금 격차를 보면 5인 미만 상용직 고용 사업체와 그 이상의 규모를 가진 사업체 간의 차이가 점차 크게 나타나고 있다. 연도별 회귀분석의 결과를 미루어 봤을 때, 회귀분석 연도별 분석 결과 노동시간에 대한 사업체 규모 특성 효과는 점차 사라지는 것을 알 수 있었다. 5인 미만, 30인 미만, 300인 미만, 300인 이상 순으로 노동시간이 길었고, 2006년 초반에는 노동시간의 차이가 크지 않았다가, 2010년에는 상당히 큰 수준의 노동시간 차이가 나타났다. 그 이후 2016년에 이르러서는 격차가 거의 존재하지 않게 되었다. 그 사업체 규모 터미 계수의 값이 거의 0으로 수렴하는 것이다.

그러므로 사업체 규모별로 시간당임금이 차이가 나는 것은 시간당임금 자체가 사업체 규모별로 차이가 나는 것이라 결론짓는 것이 무리는 아닐 듯하다. 시간당임금을 노동생산성을 반영한 값으로 해석할 때, 상용직 5인 이하의 규모 사업체와 기타 사업체 간의 격차가 벌어지고 있다는 것은, 소규모 사업체의 노동생산성이 시간에 따라 저하되었을 가능성이 존재함을 의미한다.

그런데 사실, 영세 사업자가 최저임금 대상자를 임용할 가능성이 높다면, 최저 임금 인상이 직접적으로 영세 사업자 근로자들의 임금에 영향을 미칠 것으로 알 수 있다. 하지만 회귀분석 결과에서 영세 사업자의 근로자들의 경우 임금 인상률이 뚜렷하게 나타나지 않는다. 영세 사업자가 최저임금 인상이 적용되지 않는 비공식 부문에 해당할 것이라는 예상을 하게 하는 부분

이다. 만약 영세사업자들이 대부분 비공식 부문에 속하려면, 최저임금 상승으로 노동생산성이 높은 저임금 근로자가 공식부문으로 이전함으로써, 가용한 근로자 풀의 전반적인 노동생산성이 저하될 가능성도 가늠해 볼 수 있다.

본고의 분석 결과 임금격차, 근로소득격차가 줄어들었으나, 이는 근로소득에 한정된 것으로, 만약 체감하는 소득 불평등이 강화되었다면 이는 비근로소득 측면의 격차가 강화되었다고 해석할 수 있을 것이다. 만약 소득재분배를 위한다면 근로소득을 소득재분배 대상으로 삼기보다는, 자산소득을 기준으로 조세수입을 증대하는 것이 자연스러운 방향으로 보인다. 이에 대한 논의를 위해서는 총근로소득의 격차 추이, 개인 및 가구의 소비 격차 추이 등을 다각적으로 고려할 필요가 있을 것인데, 이는 본 연구의 범위를 넘어서므로 향후 연구과제로 남겨두고자 한다.

마지막으로 본고의 분석대상인 근로소득은 사후적(ex post)인 근로소득이지, 사전적(ex ante)인 근로소득이 아니다. 즉 '고용가능성'에 대해서 언급하지 않았음을 분명히 하고자 한다. 만약에, (잠재적) 단시간 근로자의 구직가능성을 p , 실업가능성을 $1-p$ 라고 하고, 시간당 시간당임금을 w_s 라 하면, 노동시장에서 구직활동을 하기 이전의 기대시간당임금은 $p \times w_s + (1-p) \times 0 = p \times w_s$ 으로 표현할 수 있을 것이다. 만약 (잠재적) 상용직 근로자의 구직가능성을 p' 으로 두고, 시간당 시간당임금을 w' 이라고 하면, 상용직 근로자의 시간당임금이 단시간 근로자의 사후적 시간당임금보다 낮더라도, 구직가능성이 충분히 높아 $p' \gg p$ 의 관계가 성립한다면, 사전적 시간당임금은 (잠재적) 상용직 근로자가 (잠재적) 단시간 근로자보다 더 높을 수 있다. 요컨대 근로격차와 더불어 노동시장의 실업, 일자리 문제가 함께 고려되어야 한다고 사료된다.

사실상 이러한 요소들을 유기적으로 연관시켜 정책에 반영하려는 노력은 아직까지 그리 많지 않았다고 판단된다. 추가 연구가 필요하겠지만, 예를 들어 일자리가 줄어들면 다음의 상황이 발생할 수 있다. 일자리가 감소하면, 충분한 소득을 보장할 정도의 장시간 근로가 가능한 일자리가 감소하고, 단시간 직업을 불가피하게 선택하며 생계를 유지할 수 있다. 또한, 일자리

기회가 감소하면, 전반적인 첫 직장의 구직 가능성이 낮고, 일자리를 얻는다 하더라도 실업의 가능성이 존재하면, 실직하더라도 재취업의 가능성이 낮다. 결국 근로자들의 잠재적인 outside option의 가치가 줄어들어, 사용자에게 대한 협상능력이 감소될 수 있다. 그러면 임금수준, 안정성 측면에서 '좋은' 일 자리에서 근로자들의 노동시간이 늘어날 수 있고, 일반적으로 연봉제 임금 구조하에서는 노동시간 증대를 제어할 수 있는 여력을 근로자 스스로 갖기 힘들다. 그 결과 연봉 자체는 높을 수 있으나, 노동시간 증대로 실질적인 시간당 임금은 감소할 수 있다.

이상의 가능성은 노동시간과 관련한 정책을 펼칠 때에 정책결정자들이 고용형태별로, 또한 임금계약 형태별로 차별적인 정책을 제시해야 함을 시사한다. 현재보다 단시간 근로자들의 노동시간을 줄이는 것은, 생계유지가 가능한 소득을 벌어들일 여력을 줄이는 것이다. 반면, 연봉제로 계약이 이루어지는 정규직의 경우 사용자가 노동시간을 준수하지 않을 수 있고, 이에 대해 정규직 근로자들이 사후적으로 대처할 수 있는 방안이 마땅치 않기에, 노동시간 규제가 정규직의 노동시간 단축 및 그로 인한 시간당임금 상승에 도움이 될 수 있다. 노동시간 단축으로 추가적인 일자리가 발생하면 실업문제 역시 완화할 수 있을 것이다. 그러나 설령 추가적인 일자리가 발생하지 않는다 하더라도 정규직 근로자들이 기존의 과도한 노동 강도에 노출되어 있다면 노동시간 단축으로 근로자의 노동생산성이 향상되어 시간당임금이 높아질 수 있다.

IX. 결론

임금격차에 영향을 줄 수 있는 동인은 상당히 다양하며, 각 동인이 무엇인가에 따라서 불평등을 해소하려는 정책의 방향이 달라지게 될 것이다. 기존의 연구는 수요, 공급, 제도적 요인을 고려하고, 다양한 요인별로 임금격차를 요인분해하는 방법으로 격차의 원인을 설명하려고 하였다. 또한, 인구와 같이 구성 차원에서 동인을 파악하려는 시도도 존재한다. 하지만, 이러한 요인을 지목하기 앞서 먼저 선행되어야 할 작업은 임금격차의 변화양상이 어떻게 되었는지를 파악하는 작업이다.

본고에서 저자들은 시간당 임금을 주요 임금지표로 상정하여, 2006~16년 기간 동안 분위 간 임금격차가 어떻게 변화되어 왔는지에 주목하였다. 그 결과, 10분위-1분위 간 시간당 임금이 줄어들었음을 보였다. 이러한 결과는 최근의 연구(정혁, 2017; 정진호·전병유·장지연, 2017)에서도 동일하게 지적된 바 있다. 본고에서는 이러한 현상 진단에서 나아가, 이러한 10분위-1분위 간 시간당 임금격차 감소현상이 ‘시간당 임금의 변화율의 양극화’ 현상의 일환으로 이해될 수 있으며, 특히 하위(3분위 이하) 분위 근로자들의 유독 높은 근로소득 증가율 및 근로시간 감소율에 기인한 것임을 보였다. 분석 결과로부터 저자들은 최하위-최상위 간 시간당 임금격차가 2006년, 2016년 기간동안 줄어들었지만 이것이 노동시장의 분배기능이 개선된 것으로 보기 어려우며, ‘시간당 임금’ 지표만으로 임금불평등을 파악하기에는 한계가 있다는 시사점을 이끌어내고 있다. 또한, 이러한 일련의 논의는 정당한 근로보상을 제공하게끔 하는 것 외에도, 근로여건과 근로기회가 공평하게 주어지도록 하는 정책이 중요함을 시사한다.

최근 2006~16년 기간 동안의 임금격차 변화양상을 분석하여 ‘시간당 임금 성장률의 분위별 양극화’ 패턴을 분명하게 보여줬다는 점에서 본고가 학술

적으로 기여하는 바가 있다고 사료된다. 그러나, 구체적인 정책제안을 하기에는 본 연구는 여러 가지 한계점을 가지고 있다. 특히, 임금 성장률의 분위별 양극화 현상이 왜 나타났는지, 특히, 하위분위 근로자들의 임금상승률이 유독 높고, 근로시간 감소율이 유독 높으며, 그 두 가지 현상이 왜 동시에 발생했는지에 대한 명확한 원인을 제시하지 못하고 있다.

노동시장에서의 고용형태가 다양화 되면서 자연스럽게 하위분위 근로자들의 단시간 일자리가 늘어난 것인가? 아니면, 「근로시간단축법」, 「근로자고용보호법」 등과 같은 여러 노동시장 정책 및 제도에 반응한 시장의 결과로 해석할 수 있는가? 또한, 단시간 근로는 자발적인 선택 결과인가, 혹은, 비자발적 단시간 근로비율은 분위별로 어떻게 다르게 나타나는가? 보다 근본적으로, 근로자들에 대한 시간당 임금과 노동시간은 어떠한 요인에 의해 결정되는가?

본고에서는 이러한 질문에 답을 할 수 있을 정도의 심층연구를 담아내지 못했다. 또한, 비근로소득과 근로소득을 동시에 살펴볼 때 보다 근본적인 정책제안을 할 수 있다는 점에서도 근로소득만 고려한 본연구는 소득불평등 연구의 초기단계로 간주하는 것이 적절할 것이다. 이러한 과제는 미래의 연구대상으로 남겨놓고자 한다.

참고문헌

- 강신욱·김태완·정해식·김현경·김근혜, 「대안적 소득보장제도의 쟁점과 시사점」, 한국보건사회연구원, 2016.
- 김영준, 「경제의 대외개방도 증가가 숙련 및 미숙련 부문의 고용에 미치는 영향」, 『한국개발연구』, 34(1), 2012, pp.87~133
- 김영준·손종철, 「경제의 대외개방도 증가 및 기술진보가 숙련노동 임금프리미엄에 미친 영향」, 『경제학연구』, 62(1), 2013, pp.91~131.
- 김우영, 「고용구조의 변화와 학력별 임금격차」, 『금융경제연구』, 제344호, 2008. 9. pp. 1~28.
- 김정훈·윤성주·김현아·김문정, 「포용적 성장과 재정정책 - 재정분권과 저출산/일자리/교육 정책의 정합성 제고」, 미발표논문, 한국조세재정연구원, 2017
- 김종일, 「산업구조와 소득분배」, 『한국의 소득분배 : 추세, 원인, 대책』, 2015
- 김현경·노대명·임완섭·김혜원, 「근로빈곤층 경제활동상태 변화와 복지정책 수요」, 한국보건사회연구원, 2016.
- 남병탁, 「글로벌 아웃소싱이 제조업 임금불평등에 미친 영향」, 『경제학연구』, 58(4), 2010, pp.133~156.
- 박기성·김용민, 「1997년 경제위기를 전후한 인력 및 임금구조의 변화」, 『한국노동경제논집』, 25(3), 2002, pp.35~57.
- 박명호·전병목, 「소득분배 변화와 정책과제: 소득집중도와 소득이동성 분석을 중심으로」, 한국조세재정연구원, 2014.
- 박윤수, 「고용장려금 제도의 문제점과 개선방향」, 『KDI FOCUS』, 제47호, 2016. 9. pp. 1~8.
- 박종규, 「우리나라 소득불평등의 추이와 원인 및 정책목표」, 한국금융연구

- 원, 2017.
- 백용기, 「가계부문의 소득불평등 완화를 위한 정책방안 연구」, 국회예산정책처, 2013.
- 성재민, 「임금불평등 추세와 원인에 대한 연구」, 한국노동연구원, 2014.
- 성재민·정성미, 「임금불평등 추이에 대한 분석」, 『노동리뷰』, 제95호, 2013. 2. pp. 22~43.
- 여유진, 「생애주기별 소득·재산의 통합 분석 및 함의」, 『보건복지 Issue&Focus』, 306호, 2016. 2. pp. 1~8.
- 윤희숙, 「최저임금과 사회안전망: 빈곤정책수단으로서의 한계」, 『KDI FOCUS』, 제71호, 2016. 9. pp. 1~8.
- 이병희, 「청년 고용문제, 눈높이 때문인가?」, 『산업노동연구』, 17(1), 2011, pp. 71~95
- _____, 「청년 고용안전망 모색」, 『월간복지동향』, 제207호, 2016a. 1. pp. 5~8.
- _____, 「청년 사회안전망 논의의 쟁점과 과제」, 『노동리뷰』, 제130호, 2016b. 1. pp. 47~50.
- _____, 「실업부도의 필요성과 도입 방향」, 『노동리뷰』, 제146호, 2017, pp. 40~45.
- 이인재·김태기, 「정규직과 비정규직의 임금격차: 노동조합과 기업규모의 영향을 중심으로」, 『노동경제논집』, 32(3), 1-26. 2009.
- 이장원, 「임금격차의 노동정책비교」, 한국고용노사관계학회, 2015.
- 이정민·황승진, 「최저임금이 고용에 미치는 영향」, 『노동경제논집』, 39(2), 2016, pp. 1~34.
- 장우현, 「창업중소기업 금융지원의 성과평과와 개선방향: 정책금융을 중심으로」, 한국개발연구원, 2016.
- 전병유, 「한국 불평등구조의 특성과 변화요인의 탐색적 연구」, 『소득분배와 경제성장』, 경제·인문사회연구회, 2017.
- 전병유·이병희·안태현, 「실업 급여의 고용 성과 분석」, 국회예산정책처,

2014.

- 전용식·권철우·이찬영, 「산업별 오프쇼어링 및 무역량이 임금의 숙련프리미엄에 미치는 영향」, 『한국경제연구』, 31(2), 2013, pp. 97~132.
- 정대희·장우현·구자현·남창우, 「역동성 제고를 위한 금융정책의 역할: 진입, 퇴출 활성화를 중심으로」, 한국개발연구원, 2016.
- 정원오, 「지난 20년간 임금불평등의 변화 추세: 집단간 집단내 임금불평등의 변화」, 『사회복지연구』, 6, 1995, pp.70~90.
- 정준호·전병유, 「한국에서의 불평등의 추이와 원인」, 한국 사회의 불평등 구조와 정책 대응 세미나 자료, 2017.
- 정준호·전병유·장지연, 「임금 불평등 변화의 요인분해: 2006-2015년」. 『산업노동연구』 23(2), 2017, pp.47~77
- 정진화, 「한국노동시장에서의 성별 임금격차 변화-혼인상태 및 직종특성별 비교」, 『노동경제논집』, 30(2), 2007, pp.33~60
- 정혁, 「한국 소득불평등 구조의 실증적 이해와 포용적 성장전략」, 『소득분배와 경제성장』, 경제·인문사회연구회, 2017.
- 조준모·이인재·이상희·조동훈·이근덕·정현주·권오상, 『임금격차 등 임금체계 유연화 저해요인 및 극복방안』, 고용노동부, 2010.
- 채창균, 「청년층 소득지원: 한국과 OECD 국가비교」, 『KRIVET Issue Brief』, 132호 2017.
- 최한수, 『각국의 기본소득 실험과 한국에서의 정책적 시사점』, 한국조세재정연구원, 2018.
- 한중석·윤성주·최승문, 『근로소득 불평등 변화에 대한 실증분석과 정책적 함의』, 한국조세재정연구원, 2015.
- 홍민기·이병희·김유빈, 「장기구직자 구직급여제도 도입의 노동시장효과」, 실업급여제도개선 사업군 평가 보고서, 고용노동부, 2015.

Abowd, J. M., Corbel, P., Kramarz, F., “The Entry and Exit of Workers and the Growth of Employment: An Analysis of French

- Establishments,” *The Review of Economics and Statistics*, 81, 1999, pp. 170~187.
- Acemoglu, D., “Why Do New Technologies Complement Skills? Directed Technical Change and Wage Inequality,” *The Quarterly Journal of Economics*, 113, 1998, pp. 1055~1089.
- _____, “Technical Change, Inequality, and the Labor Market,” *Journal of Economic Literature*, 40, 2002, pp. 7~72.
- Allen, S., “Technology and the Wage Structure,” *Journal of Labor Economics*, 19, 2001, pp. 440~483.
- Alvarez, J., Benguria, F., Moser, C., “Firms and the Decline in Earnings Inequality in Brazil,” *American Economic Journal: Macroeconomics*, 10, 2018, pp. 149~189.
- Arai, M., “Wages, Profits, and Capital Intensity: Evidence from Matched Worker-Firm Data,” *Journal of Labor Economics*, 21, 2003, pp. 593~618.
- Autor, D., Katz, L. F., Kearney, M. S., “Trends in U.S. Wage Inequality: Revising the Revisionists,” *The Review of Economics and Statistics*, 90, 2008, pp. 300~323.
- Beaudry, P., Green, D. A., Sand, B. M., “The Declining Fortunes of the Young since 2000,” *American Economic Review*, 104, 2014, pp. 381~386.
- Berman, E., Bound, J., Griliches, Z., “Changes in the Demand for Skilled Labor within U.S. Manufacturing: Evidence from the Annual Survey of Manufacturers,” *The Quarterly Journal of Economics*, 109, 1994, pp. 367~397.
- Blinder, A. S., “Wage discrimination: reduced form and structural estimates,” *Journal of Human resources*, 1973, pp. 436~455.

- Bound, J., Johnson, G., “Changes in the Structure of Wages in the 1980’s: An Evaluation of Alternative Explanations,” *American Economic Review*, 82, 1992, pp. 371~392.
- CBO, “The effect of Minimum-wage Increase on Employment and Family Income,” Congressional Budget office, 2014.
- Coe, David T, Elhanan Helpman, and Alexander W Hoffmaister, “International R&D Spillovers and Institutions,” *European Economic Review* 53 (7): 2009, pp. 723~741.
- DiNardo, J., Fortin, N. M., Lemieux, T., “Labor Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973-1992: A Semiparametric Approach,” *Econometrica*, 64, 1996, pp. 1001~1044.
- Doms, M., Dunne, T., Troske, K. R., “Workers, Wages, and Technology,” *The Quarterly Journal of Economics*, 112, 1997. pp. 253~290.
- Engbom, N., Moser, C., “Earnings Inequality and the Minimum Wage: Evidence from Brazil,” *CESifo Working Paper Series*. No. 6393, 2017.
- Galor, O., Moav, O., “Ability Biased Technological Transition, Wage Inequality, and Economic Growth,” *The Quarterly Journal of Economics*, 115(2), 2000, pp. 469~497
- Jahn, Ben, “A Stata implementation of the Blinder-Oaxaca decomposition,” *Stata Journal* 8.4 2008, 453~479.
- Kasy, M. *Who wins, who loses? Identification of the welfare impact of changing wages*, Havard University, 2017.
- Lemieux, T., “Increasing Residual Wage Inequality: Composition Effects, Noisy Data, or Rising Demand for Skill?,” *American Economic Review*, 96, 2006, pp. 461~498.
- Machin, S., Van Reenen, J., “Technology and Changes in Skill Structure: Evidence from Seven OECD Countries,” *The Quarterly Journal of*

- Economics*, 113, 1998, pp. 1215~1244.
- Nekoei, A., Weber, A., “Does Extending Unemployment Benefits Improve Job Quality?,” *The American Economic Review*, 107(2), 2017.
- Oaxaca, R., “Male-female wage differentials in urban labor markets,” *International economic review*, 1973, pp. 693~709.
- Oaxaca, Ronald L, and Michael R Ransom, “On Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials,” *Journal of Econometrics* 61 (1): 1994, pp. 5~21.
- Peracchi, F. *Educational Wage Premia and the Distribution of Earnings: An International Perspective*(*Handbook of the Economics of Education*), Elsevier, 2006.
- Pyatt, G. (1976). On the interpretation and disaggregation of Gini coefficients. *The Economic Journal*, 86(342), pp. 243~255.
- Romer, Paul M. “Endogenous technological change.” *Journal of political Economy* 98,5, Part 2 1990, S71~S102.

〈웹사이트 및 기타 자료〉

- 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 2006~2016년 각년도 원자료 http://laborstat.molab.go.kr/newOut/renewal/statreport/onlinepublist.jsp?cd=8&koen=ko&select=4&P_ID=3&rptId=4(검색일: 2017년 4월 20일)
- 고용노동통계 웹페이지를 참고, http://laborstat.molab.go.kr/newOut/renewal/menu05/menu05_intro.jsp(접속일: 2017년 10월 15일)
- 통계청, 「경제활동인구조사」 근로형태별 부가조사 원자료(통계청 MDIS 시스템 통해 자료 입수 <https://mdis.kostat.go.kr/index.do> (접속일자: 2017년 11월 15일)
- 통계청, Income소득 웹페이지 참고, http://kostat.go.kr/incomeNcpi/income/income_cp/2/5/index.static(접속일: 2017년 12월 7일)

World Bank, 2014. Introduction to poverty analysis (English). Washington, DC: World Bank Group. <http://documents.worldbank.org/curated/en/775871468331250546/Introduction-to-poverty-analysis> (접속일: 2017년 11월 15일)

부 록

1. 데이터 작업

- 1) 통계청에서 제공받은 원천 데이터 2006~16년간의 연도별 txt 파일을 dictionary file을 이용하여 stata 파일로 전환
- 2) 연도별 변수정의를 이용하여 근로소득, 월근로소득을 포함한 주요 변수를 생성하는 등의 1차 가공후 연도별 stata 파일 통합
- 3) 해외아웃소싱 및 연구개발활동 관련 추가 변수를 2단계에서 생성된 자료와 통합
- 4) 기초통계량 작업
 - 시간당 임금이 계산되지 않는 경우 연령, 규모, 고용형태, 성별, 교육수준, 노조유무등에 관한 정보 없는 결측치를 분석표본에서 배제 (245,148개(2.83%)의 관측치가 제거, 최종 8,669,202개)
 - 추가적으로 15~65세 근로인구로 표본을 한정

2. 제3장 관련 표

〈부표 1〉 〈표 Ⅲ-1〉 표본 크기 비교

| 연도 | [a] 단순통합 | [b] 단순통합, 결측치제거 |
|------|-----------|-----------------|
| 2006 | 778,407 | 759,843 |
| 2007 | 740,803 | 722,049 |
| 2008 | 737,171 | 717,627 |
| 2009 | 740,556 | 727,711 |
| 2010 | 770,838 | 758,204 |
| 2011 | 784,114 | 759,173 |
| 2012 | 800,590 | 777,496 |
| 2013 | 811,772 | 786,169 |
| 2014 | 826,310 | 798,625 |
| 2015 | 839,822 | 812,399 |
| 2016 | 838,819 | 804,758 |
| 전체 | 8,669,202 | 8,424,054 |

자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 2006~2016년.

임금격차 원인분석 및 조세·재정 정책적 함의

김문정·최한수

본 보고서는 고용노동부의 「고용형태별근로실태조사」 2006~16년 개인단위 미시자료를 이용하여 우리나라의 근로소득 격차 변화양상을 분석하고 있다. 분석 결과, 10분위-1분위 간 시간당 임금의 격차가 분석 기간에 줄어든 것으로 나타났다. 추가적인 분석 결과, 10분위-1분위 간 시간당 임금격차 감소는, 시간당 임금 변화율의 분위간 양극화 현상의 일환임을 알게 되었다. 구체적으로는 8분위(중상분위)를 기준으로 양극(최하위, 최상위)으로 도달할 수록 2006년, 2016년 간의 시간당 임금의 변화율이 높아지며, 특히 최하분위의 시간당 임금의 성장률이 10분위의 성장률보다 높아, 1분위-10분위 간의 격차가 줄어든 것으로 나타난 것이다. 이상의 논의는 10분위-1분위 간 시간당 임금격차가 줄어들었다 하더라도 두 가지 점에서 우려스러운 부분이 존재함을 함의한다. 첫째, 시간당 임금의 변화율의 양극화 현상이 지속되면 궁극적으로 최상위와 비최상위 간의 임금 간극 역시 유지될 가능성이 존재한다는 점이다. 둘째, 이러한 양극화 현상은 주요하게는 최하위 분위와 최상위 분위의 노동시간이 상대적으로 2006년, 2016년 기간에 크게 줄어든 것에 일정 부분 기인하는데, 특히 최하위 분위의 근로자들의 노동시간이 줄어든 것은 비자발적인 선택에서 비롯된 것일 수 있다는 점에서 우려를 낳는다. 결국, 이러한 논의는 정당한 근로보상을 제공하게끔 하는 것 외에도, 근로여

건과 근로기회가 공평하게 주어지도록 하는 정책이 중요함을 시사한다. 시간당 임금의 변화율의 양극화 현상이 발생하게 된 보다 엄밀한 분석과 함께 비근로소득의 격차 현황도 파악한 후 보다 근본적이고 구체적인 정책분석이 가능할 것으로 보인다.

Wage Inequality in South Korea: Trends and Sources, 2006-16

Moon Jung Kim · Hansoo Choi

Utilizing *Survey on Labor Conditions by Employment Type* (LCET) collected by Ministry of Employment and Labor, Government of South Korea, this report analyzes trends in wage gap for the years of 2006~16. We find that top and bottom 10 percentile gap in hourly wage rate (top-bottom gap) has declined during the period. This declining wage gap turns out to be a ramification of a polarization of the growth rate by which wage rate grows between 2006 and 2016. That is, the wage growth rate increases as one moves from 80 th percentile to the two extremes, the low end and the high end. Especially, top-bottom gap decreases because the wage rate of bottom 10 percentile workers grows much more rapidly than that of the top 10 percentile workers. Does this imply an improvement in labor market inequality? Authors suggest that it does not mainly in two senses. First, the polarization of wage growth rate implies that the wage gap between top and the rest is likely to sustain, which may imply that the top 10 percentile becomes inaccessible. Second, declining top-bottom gap may imply insufficient work opportunities for the bottom workers as such wage declines are largely caused by a radical

decrease in hours worked at the bottom. Our research results imply that policy makers should pay attention to policies ensuring fair access to decent work conditions and work opportunities, as well as fair pay. Along with a study on non-wage income inequality, careful investigation of why the polarization of wage growth rate has risen should be conducted in order to produce more concrete and systematic policy suggestions.

■ 저자약력

김문정

고려대학교 영문학, 경제학 학사
고려대학교 경제학 석사
미국 Pennsylvania State University 경제학 박사
現, 한국조세재정연구원 부연구위원

최한수

서울대학교 국제경제학과 졸업
미국 University of Pittsburgh 경제학 박사
現, 한국조세재정연구원 부연구위원

자료 수집 및 정리

황보은 한국조세재정연구원 연구원

연구보고서 17-13

임금격차 원인분석 및 조세·재정 정책적 함의

| | |
|---------|------------------------|
| 발행 | 2017년 12월 30일 |
| 저자 | 김문정·최한수 |
| 발행인 | 박형수 |
| 발행처 | 한국조세재정연구원 |
| 주소 | 30147 세종특별자치시 시청대로 336 |
| 전화 | (044)414-2114(대) |
| 홈페이지 | www.kjpf.re.kr |
| 등록 | 1993. 7. 15. 제21-466호 |
| 정가 | 6,000원 |
| 조판 및 인쇄 | (주)정인애드 |
| I S B N | 978-89-8191-903-0 |
