

노동정책연구
2016. 제16권 제4호 pp.37-64
한국노동연구원

연구논문

일자리 질의 양극화 추이에 관한 실증분석

이병훈*
신광영**
송리라***

이 연구에서는 2006~2014년의 기간 동안 근로자의 일자리 질이 어떠한 변화를 보여주는지, 특히 노동양극화의 문제현상이 이 기간에 어떤 변동 추이를 나타내는지를 살펴본다. 경제활동인구부가조사자료를 활용한 실증분석을 통해 이 기간에 임노동자의 일자리 질이 뚜렷하게 향상되고 있다는 점과 일자리 질을 제도적 고용조건과 비법정 고용조건으로 나눠 살펴봤을 때, 특히 비법정 고용조건에서 상향 개선의 효과가 두드러지고 있다는 점을 확인케 된다. 또한 주요 양극화 검정기법으로서 DER·FW·ER 지수의 추정 및 지니계수의 산출을 통해 살펴본 결과, 일자리 질의 양극화 현상이 (2010년을 제외하고) 2006~2014년의 기간에 대체로 일관되게 완화되고 있는 것으로 밝혀졌다. 특히 제도적 고용조건이 일자리 분포에서 분명하게 양극화 양상을 유지하고 있지만, 낮은 질의 일자리가 줄어들고, 높은 질의 일자리가 늘어나면서, 양극화의 분포가 개선되고 있음을 확인할 수 있다. 아울러, 일자리 질의 영향요인들에 대한 회귀분석을 통해서도 2006년 이후의 각 연도 더미변수가 유의미한 개선효과를 보여주고 있어 일자리 질의 개선 추세를 재확인할 수 있었으나, 성별 격차의 완화 이외에 노동시장의 고용구조 변동과 관련된 영향요인의 유의한 효과를 발견할 수 없었다.

핵심용어 : 노동양극화, 일자리 질, 양극화검정, 노동시장 이중구조

논문접수일: 2016년 9월 18일, 심사의뢰일: 2016년 9월 27일, 심사완료일: 2016년 10월 28일

* 중앙대 사회학과 교수(bhlee@cau.ac.kr)

** 중앙대 사회학과 교수(kyshin@cau.ac.kr)

*** 중앙대 사회학과 박사과정(miff1@daum.net)

I. 머리말 : 문제 제기

노동시장의 이중구조는 우리 사회가 해결해야 할 핵심적 난제 중 하나로 손꼽히고 있다. 실제, 우리 노동시장에서 대기업 정규직과 중소기업·비정규직 노동자집단 사이에 현격한 근로조건 격차가 존재하여 1등 노동시민과 2등 노동시민이라 구분될 만큼 그 분절구조가 매우 심각하게 고착화되어 있다. 그런 만큼, 이 문제는 현 정부가 추진해온 노동시장 구조개혁에서도 노사정위원회와 사회적 대화를 통해 해결해야 할 핵심적 개선과제로 꼽기도 하였다.¹⁾

노동시장의 이중구조는 이론적으로 노동시장에 존재하는 성별·기업규모·고용형태 등의 분절선(fracture lines)에 의해 구분되고 있음을 지칭하는 것이기도 하지만, 분절화된 노동자집단 간에 임금과 근로조건에 있어 상당한 격차가 존재함을 뜻한다. 이때 노동시장 이중구조로 분단된 노동자집단 사이에 존재하는 고용조건 격차가 지속적으로 확대되는 경향에 주목하여 이를 “노동양극화(labor polarization)”로 일컬으며 이 같은 추세의 심각성과 그 배경원인 등을 분석하는 국내 연구들이 그동안 적잖게 축적되어 왔다. 노동양극화는 노동자들의 소득 및 근로조건이 중간층의 축소와 더불어 상위와 하위의 양극단으로 쏠리는 현상으로 개념 지을 수 있다.²⁾(이병훈, 2007a)

이 같은 노동양극화 경향에 대해 그동안 소득 중심으로 살펴본 연구(민승규 외, 2006; 신동균 2006)를 비롯하여 임금 등의 고용조건을 종합적으로 살펴보는 연구들(이병훈·김유선, 2003; 이병훈 2007a, 2007b, 2008; 전병유 외, 2006;

1) 노사정위원회에서 노동시장 구조개선 특별위원회의 설치·가동을 통해 노동시장 개혁을 위한 사회적 대화를 추진하여 2014년 12월에 「노동시장 구조개선의 원칙과 방향」에 대해 합의하였으며, 또한 2015년 9월에는 「노동시장 구조개선을 위한 노사정합의문: 사회적 대화」를 이뤘다. 이 합의문에는 노동시장 이중구조의 개선을 핵심 과제 중 하나로 제시하고 있다(노사정위원회 2014, 2015).

2) 양극화에 대해 올프슨(Wolfson, 1994)는 ‘중간층이 소멸하는 현상’으로 정의하였으며, 에스테반과 레이(Esteban & Ray, 1994)의 경우 “2개의 이질적인 집단이 형성되는 이질적 집중현상”, 즉 “집단 구성원들 간에 동질성이 확대되는 한편, 집단 간에는 이질성이 강화되는 두 집단이 형성되는 추세”로 개념 짓고 있다.

남춘호, 2011)이 연이어 발표되기도 하였다. 그런데 남춘호(2011)를 제외한 대부분의 선행연구들은 횡단적인 분석에 의존하여 노동양극화의 현황을 밝히기는 하였으나, 우리 노동시장에 있어 그 양극화의 경향이 어떠한 변화를 보이고 있는지에 대한 시계열적인 분석을 제시하지 못하고 있다. 따라서 이번 연구에서는 노동양극화가 2006~2014년의 기간 동안 과연 어떠한 변화 추이를 나타내는지를 분석하고자 하며, 이를 위해 이 기간의 각 연도(8월)에 실시된 경제활동인구부가조사자료를 활용하여 임금노동자들의 일자리 질이 보여주는 변화동향을 살펴보고, 그 변동을 야기하는 배경원인을 추론해 보기로 한다. 이 연구에서 2000년대 후반 이후 최근까지 일자리 질의 변동 추이를 살펴봄으로써 우리 노동시장의 이중구조에 나타나는 그 변화의 특징적 양상을 확인·점검해볼 수 있을 것으로 기대된다.

II. 선행연구 검토

노동시장 유연화를 통해 비정규직 또는 불안정 고용의 확산 및 근로빈곤의 증가 등과 같이 임금노동자들의 취업조건이 전반적으로 악화되는 상황을 경험하면서 고용 또는 일자리의 질에 대한 정책적 관심이 높아져³⁾ 이와 관련된 연구가 국내에서 다양하게 수행되어 왔다. 마침, ILO·EU·OECD 등에서 꽤 많은 일자리(decent job)에 대한 개념 정의와 측정지표 등을 다루는 정책적 가이드라인⁴⁾이 제시됨에 따라 이를 참조·활용하여 국내에서도 일자리 질에 대한 측정

3) 일자리 질에 대한 관심이 증대한 것은 임금노동자들의 일자리 질 저하와 더불어 경제성장과 사회복지에 대한 정부 차원의 정책적 고려와 관련지어 이해될 수 있다(김범식 외 2015).

4) ILO(1999)에서는 제89차 국제노동회의에서 ‘괜찮은 일자리(decent job)’의 개념을 발표하며, 이에 대해 11개 범주의 29개 지표로 구성된 국가차원의 측정방식을 소개하였다. EU(2001) 역시 ‘일자리 질(Quality in Work: QiW)’을 가늠하기 위해 10개 분야의 다양한 측정항목을 제시함과 동시에 고용안정성·시간당임금·직업훈련접근성·직업전망을 기준 삼아 ① 장래성 없는 일자리(dead-end job), ② 저임금-저생산성 일자리(low pay/productivity job), ③ 합리적 수준의 일자리(job of reasonable quality), ④ 양질의 일자리(job of good quality)로 구분하였다. OECD(2003)는 저임금, 직업스트레스 및 산재사고, 파트타임과 임시직, 고용불안정성 등에서 벗어난 좋은 일자리의 측정기준을 마련·제시하기도 하였다.

방법과 평가지표를 개발하는 연구성과가 일정하게 만들어졌다. 일자리 질의 측정지표를 개발한 대표적인 연구로서는 방하남 외(2007)를 꼽을 수 있는데, 이 연구에서는 국가 또는 사회 수준의 거시지표(Quality of Employment : QoE), 기업 또는 사업체 차원의 중위지표(Quality of Workplace : QoW), 그리고 개별 노동자 또는 일자리 수준의 미시지표(Quality of Labor : QoL)로 구성되는 일자리 질에 대한 다차원적 평가기준을 마련·제시하고 있다는 점이 돋보인다. 그런데 이번 연구에서 분석하고자 하는 개별 노동자들의 일자리 질을 평가하는 주요 연구들을 중심으로 살펴볼 때, <표 1>에서 예시하는 바와 같이 이들 연구에서는 그 측정요소들을 실로 다양한 방식으로 구성하여 적용하고 있다. 물론 선행연구에서 적정임금 또는 급여수준, 고용형태, 사회보험 등이 공통적으로 활용하는 측정지표로서 활용되고 있지만, 그 외의 측정지표들은 연구관심이나 분석대상에 따라 상이하게 적용되고 있음을 알 수 있다. 또한 일자리 질 측정지표들에 있어 주로 그 일자리의 객관적 조사항목(예: 임금, 고용형태, 사회보험, 근로시간, 법정 근로조건, 교육훈련 등)을 활용하고 있지만, 직무만족·업무특성·인간관계 등과 같이 노동자의 주관적 평가내용이 포함되어 있기도 하다. 일자리 질의 분석대상에 있어 상당수 연구들은 한국노동패널(KLIPS)자료와 경제활동인구조사부가조사자료를 활용하여 전체 임금노동자를 대상으로 분석하고 있으며, 일부 연구의 경우에는 특정 노동자집단(예: 돌봄서비스종사자, 중장년층, 청년, 장애인, 시간제노동, 대리운전기사 등)을 대상으로 관련 자료를 분석하여 그들의 일자리 질을 평가하고 있기도 한다. 이처럼 국내의 선행연구들에서는 일자리 질의 평가방식이나 측정지표에 대해 통일된 기준이 적용되지 못하고, 연구자의 문제의식 및 관심사와 분석대상의 특성에 따라 매우 다양하게 접근하고 있음을 확인할 수 있다. 일자리 질 지표를 활용하여 노동양극화에 대한 실증적 분석을 시도한 선행연구로는 이병훈(2007b)과 남춘호(2011)를 꼽을 수 있다. 이병훈(2007b)에서는 2009년의 경제활동인구부가조사자료에서 선별한 13개 지표항목을 활용하여 횡단분석을 통해 일자리 질이 전반적으로 상·하위집단에 쏠려 있는 쌍봉형(bimodal type)을 나타내며 양극화되어 있음을 보여주고 있다. 남춘호(2011)의 경우에는 방하남 외(2007)가 한국노동패널자료를 활용하여 개발한 개인 차원의 일자리 질을 측정하는 방법을 그대로 적용하여 QEI

〈표 1〉 임금노동자의 일자리 질에 대한 선행연구 비교 검토

연구문헌	측정지표	적용대상/활용자료
최옥금 (2006)	적정 임금(중위임금 1/2 또는 2/3), 전일제 상용직, 사회보험 가입	전체 임노동자 대상; 한국노동패널
방하남·이상호 (2006)	임금수준, 직업위세, 직무만족도	전체 임노동자 대상; 한국노동패널
방하남 외 (2007)	직무특성(자율성, 권한, 위세), 고용안정(정규고용, 고용안정성), 발전가능성(숙련향상 & 승진 가능성), 보상(급여, 부가급여), 근무조건(근무시간, 작업환경), 직장 내 관계(참여/발언, 인간관계) * 6개 범주 13개 지표, 가중치 적용	전체 임노동자 대상; 한국노동패널조사(KLIPS)자료 & 산업별·직업별 고용구조조사(OES)자료
문순영 (2008)	적정임금(중위임금 1/2 또는 2/3), 평균노동시간, 파트타임/기간제 여부, 사회보험, 직업훈련, 작업환경/근로조건	돌봄사회서비스종사자 대상; 한국고용정보원 자료 등
이병훈 (2007b)	적정임금(중위임금 2/3), 퇴직금, 시간외 근로수당, 교육훈련, 사회보험, 유급휴가, 서면계약, 상여금, 주5일제 등	전체 임노동자 대상; 경제활동인구부가조사
이성균 (2008)	적정임금(중위임금 1/2), 전일제 상용직, 퇴직금, 시간외수당, 유급휴가, 연금 및 건강보험	중장년층 대상; 경제활동인구부가조사자료
이시균 (2011)	법정퇴직금, 4대보험, 저임금(Lower) 여부, 직업훈련 여부, 노조가입	청년일자리 대상; 청년패널자료
남춘호 (2011)	직무특성(자율성, 권한, 위세), 고용안정(정규고용, 고용안정성), 발전가능성(숙련향상 & 승진가능성), 보상(급여, 부가급여), 근무조건(근무시간, 작업환경), 직장 내 관계(참여/발언, 인간관계)	전체 임노동자 대상; 한국노동패널조사(KLIPS)자료
정혜영 (2011)	적정임금(중위임금 2/3 이상), 정규직 고용, 4대보험 적용	장애인 대상; 장애인 고용패널자료
이옥진 (2013)	적정임금(중위임금 1/2 이상), 고용안정성(근로계약기간 보장)	시간제노동; 한국복지패널자료
곽현주·최은영 (2015)	적정수입, 작업환경안전(산재보험 가입), 직업위세, 고객관계(감정노동), 권익대변(노조 여부), 사회보험, 업체관계	대리운전기사; 관련 설문/실태조사자료

(Quality of Employment Index) 값을 산출하고, 울프슨(Wolfson)지수나 ERG 지수와 같은 양극화의 실증적 측정기법을 적용하여 2001~2008년의 기간에 일자리 질의 양극화 경향이 지속적으로 강화되고 있음을 밝혔다. 또한 이 연구에서는 변화할당분석(shift-share analysis)을 통해 양극화의 인과적 분석을 시도하여 산업구조 변화와 비정규직 중심의 기업 고용전략에 주된 영향을 받고 있다는 점도 밝히고 있다(남춘호, 2011). 하지만 남춘호(2011)의 시계열적인 분석에서는 일자리 질 지수의 세부지표로 포함되는 다수 항목들(예: 자율성, 권한, 고용안정성·근무시간·작업환경·인간관계의 만족도, 숙련향상·승진의 가능성)이 개별 노동자들의 주관적 판단에 따라 응답된 조사자료를 활용함으로써 그 개인들의 주관적 태도 또는 인식기준에 따라 유사하게 응답할 가능성이 나타나는 동일방법편의(common methods bias)의 위험을 안고 있다는 점에 유의할 필요 있다.⁵⁾ 따라서 이번 연구에서는 노동양극화의 변동 추이를 살펴보기 위해 남춘호(2011)의 시계열적 분석기법을 준용하되, 일자리 질의 측정에 있어서는 경제활동인구부가조사자료에 포괄되어 있는 일자리의 객관적인 지표항목들을 활용하여 분석하기로 한다.

Ⅲ. 연구방법

1. 분석자료

「경제활동인구조사」는 만 15세 이상의 생산가능인구를 대상으로 통계청에서 매월 실시하는 조사로서 「인구주택총조사」를 바탕으로 추출된 표본을 활용하기 때문에 취업자와 실업자 및 비경제활동인구 등에 대한 대표성과 신뢰성을

5) 한편 남춘호(2011)는 이병훈(2007b)의 연구에서 경제활동인구부가조사의 13개 지표항목을 단순합산하는 방식으로 일자리 질의 지수 값을 산출하여 노동양극화의 실상을 보여주는 것에 대해 지표항목들의 중복 응답으로 인해 쌍봉형의 분포가 지수구성방식에서 기인되는 것으로 문제시하였다. 하지만 이 같은 문제지적은 이병훈(2007b)이 활용하는 법정 및 비법정의 근로조건들이 객관적인 조사항목으로 상호 독립적이어서 그 일자리의 종합적인 상 태로서 다양하게 조합될 수 있다는 점에서 그리 타당한 지적으로 판단되지 않는다.

〈표 2〉 분석 표본의 연도별 응답자 수

(단위: 천 명)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
임금노동자	15,351	15,882	16,103	16,479	17,048	17,510	17,734	18,240	18,776

갖춘 정보를 제공하는 조사로 꼽힌다. 이번 연구에서 활용되는 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」(이하 경제활동인구부가조사)는 2001년의 시범실시를 거쳐 2002년 8월에 연 1회로 본격적으로 시행되었다. 이 경제활동인구부가조사는 당시 비정규직의 남용과 차별에 대한 사회적 논란이 크게 제기되었던 상황 속에서 노사정위원회의 합의에 따라 실시되었던 것으로, 비정규직의 취업현황과 고용규모 그리고 근로조건 등을 파악하기 위한 세부 설문을 포함하고 있으며, 2007년부터는 3월과 8월로 연 2회 시행해오고 있다.

경제활동인구부가조사에서 일자리 질의 측정에 활용되는 설문항목들 중에서 ‘근로계약서 작성 여부’가 2003년부터, ‘주 5일제 실시 여부’가 2005년부터, 그리고 ‘교육훈련 여부’가 2006년부터 각각 포함되기 시작했으므로 일자리 질의 측정지표 구성을 위해 2006년을 이번 분석의 시작연도로 설정하였다. 또한 최근 경제활동인구부가조사의 설문항목들이 일정하게 변경됨에 따라 일자리 질의 12개 측정항목들을 동일한 구성으로 유지할 수 있는 2014년 조사까지를 다루기로 하여 총 9개연도(2006~2014년)의 8월 조사자료를 이번 분석에 사용하였다. 각 연도별 분석 표본수는 <표 2>와 같다.

2. 일자리 질 측정과 분석변수

이 연구에서는 <표 3>에서 예시하듯이 임금노동자들이 종사하고 있는 일자리 또는 고용의 질에 대해 경제활동인구부가조사의 12개 설문항목을 활용하여 측정하고 있다. 제II장에서 살펴보았듯이, 선행연구에서 고용 또는 일자리의 질이 실로 다양한 구성요소들과 상이한 산출방식을 적용하여 측정되고 있음을 확인할 수 있었는데, 이 연구에서는 <표 3>에서 예시하는 바와 같이 일자리 질에 대해 법정 근로기준과 사회보험 수혜를 나타내는 제도적 보호의 고용조건들과 기업 차원에서 자발적으로 제공하는 비법정적 고용조건들로 구성되는 지표항

목들로 측정하고 있다. 이번 연구가 활용하는 측정지표들에는 경제활동인구부가조사자료의 제약으로 인해 사업장 수준에서 파악될 수 있는 작업환경, 경력발전, 직무 자율성, 의사결정 참여 및 인간관계 등을 포괄하지 못하고 있다.⁶⁾ 하지만 노동시장 차원에서 고용 또는 일자리의 질적 수준을 가늠할 수 있는 핵심 지표라 할 수 있는 법정 근로기준과 사회보험 그리고 임금·근속·근로시간·교육훈련 등과 같이 기본적인 고용관계 조건들을 망라하고 있다는 점에서 일자리 질을 객관적으로 평가하는 데에 크게 무리 없을 것으로 판단된다.⁷⁾ 특히 이 연구에서는 일자리 질에 대한 전반적인 평가와 더불어 제도적 고용조건과 비법정 고용조건을 2개 세부범주로 구분하여 추가적으로 평가하고 있다. 전자의 제도적 고용조건은 조사대상의 일자리에서 인간적인 근로생활을 보장하기 위한 주요 법정 근로기준이 제대로 지켜지고 있는지의 여부와 실업·노후·질병과 같은 주요 위험을 대비할 수 있는 사회보험의 혜택이 보장되고 있는지의 여부를 따지는 것으로 파악될 수 있다. 또한 후자의 비법정 고용조건은 비록 제도적 환경이나 정부정책의 영향을 받기는 하지만, 기본적으로 인력관리에 대한 사용자의 정책적 고려와 판단이나 노사간의 협상을 통해 사업장 수준에서 결정되어 시행되는 것으로 볼 수 있다. 일자리 질의 변동 추이를 보다 심층적으로 검토하기 위해 이처럼 세부 범주의 구분에 의거해 그 변화의 구체적 양상을 파악해볼 수 있을 것이다.

구체적으로, 첫째 범주인 제도적 고용조건은 근로기준법의 주요 법정 노동기준에 해당되는 퇴직금·시간외수당·유급휴가·근로계약 서면작성의 4개 조사항목과 의무적 가입이 요구되는 사회보험제도인 국민연금·건강보험·고용보험의 3개 항목으로 구성하고 있다. 제도적 고용조건을 각 항목에 대해 해당 항목의 고용조건이 지켜지거나 보장되는 경우에는 '1', 주어지지 않는 경우에는

-
- 6) (앞서 지적한 바와 같이) 일자리의 질 측정에 활용되는 사업장의 작업조직이나 노동과정 등에 대한 조사항목들(예: 자율성, 권한, 경력발전가능성, 참여와 발언, 인간관계 등)은 주로 피조사자의 주관적인 판단이나 평가를 물어 파악되는 정보라는 점에서 그 지표의 신뢰성에 상당한 문제를 안고 있어 작업장 수준의 근로조건들을 객관적으로 측정할 수 있는 지표의 개발이 향후의 연구과제로 남고 있다.
- 7) <표 1>에서 나타나듯이, 상당수의 기존 연구에서도 일자리 질에 대해 임금수준·법정 근로기준·사회보험·근로시간·고용형태·직업훈련 등의 조사항목들을 단순합산하는 방식으로 측정지표로 구성하여 적용하고 있다.

‘0’으로 처리하였다. 둘째 범주는 노사합의 또는 사용자의 선택으로 자율적으로 제공되는 비법정 고용조건으로서 임금수준과 급여보상, 고용안정성, 근로시간 그리고 교육훈련으로 구성된 5개 항목으로 측정하고 있다. 비법정 고용조건 측정항목들에 대해서는 구체적으로 ‘시간당 저임금’ 및 ‘상여금 지급’, ‘평균 근속기간’, ‘주5일제 시행’, ‘교육훈련 제공’으로 조작화하고 있다. 주5일제 시행·상여금 지급·교육훈련에 대해서는 시행하고 있는 경우에는 ‘1’, 그렇지 않은 경우 ‘0’으로 가공하였으며, ‘평균 근속기간’에 대해서 역시 각 연도에 전체 임금노동자의 근속개월 평균값을 산출하여 해당 일자리의 근속기간이 평균 이상인 경우 ‘1’, 그 미만인 경우 ‘0’으로 처리하였다. 또한, ‘시간당 저임금’은 각 연도에 임금노동자의 평균 월임금과 노동시간에 대해 조사된 값을 활용하여 산출된 시간당임금의 중위값을 기준 삼아 그 이상인 경우를 ‘1’, 그 미만으로 저임금에 해당되는 경우에는 다른 지표와 달리 ‘0’으로 처리하였다.

이상과 같이 가공된 12개 측정항목의 점수를 합산하여 일자리 질 (Employment Quality Index : EQI) 지수 값을 산출하였으며, 최소 0에서 최대 12까지의 값이 주어지게 된다. 일자리 질의 변동 추이를 보다 세부적으로 검토하기 위해 제도적 고용조건 7개 항목과 비법정 고용조건 5개 항목을 구분하여 각각 합산한 값을 산출하여 EQI_1과 EQI_2로 가공하였다. 제도적 고용조건인 EQI_1은 최소값 0에서부터 최대값 7까지로 구성되며, 비법정 고용조건인 EQI_2의 경우에는 최소값 0에서 최대값 5까지 분포한다.

일자리 질의 영향요인을 분석하기 위한 회귀분석모형에 포함되는 변수들에 대해서는 크게 임금노동자의 인적특성, 직무특성, 그리고 조사연도 등으로 구성하였다. 인적특성의 변인들로는 성별, 연령, 교육수준, 결혼상태를 포함한다. 성별은 남성을 ‘1’의 값으로 갖는 더미변수로 처리하였으며, 연령에 대해 만 15세부터 29세까지 ‘청년층’, 30세부터 54세까지 ‘중장년층’, 그리고 55세 이상을

〈표 3〉 일자리 질 측정항목

범주		세부 구성요소
제도적 고용조건	법정근로기준	퇴직금, 시간외근로수당, 유급휴가, 근로계약 작성
	사회보험가입	국민연금, 건강보험, 고용보험
비법정 고용조건		시간당 저임금, 평균 근속기간, 주5일제, 상여금, 교육훈련

‘노년층’로 구분하는 더미변수로 가공하면서 ‘중장년층’을 준거집단으로 설정하였다. 교육수준은 임노동자의 최종학력에 대해 중졸 이하, 고졸, 전문대졸, 대졸 이상의 더미변수로 구성하였으며 고졸을 기준범주로 삼았다. 결혼상태의 경우에는 기혼유배우를 준거집단으로 삼아 이혼·별거·사별을 포괄하는 기혼무배우와 미혼으로 구분하여 더미변수로 처리하였다.

직무특성의 변수에는 정규직 여부, 노조가입 여부, 직업범주, 사업체 규모, 산업범주가 포함된다. 정규직 여부와 노조가입 여부는 해당되는 경우 1, 해당되지 않는 경우 0의 값을 갖는 더미변수로 처리하였으며, 직업범주는 생산직을 준거집단으로 설정하고 관리전문직, 사무직, 판매서비스직, 단순노무직 및 농림어업으로 구분되는 더미변수로 가공하였다. 사업체 규모의 경우 10인 미만, 10~29인, 30~99인, 100~299인, 300인 이상으로 구분하고 10인 미만의 영세사업체를 준거범주로 설정하였다. 산업범주는 제조업을 준거집단으로 설정하고 농림어업, 건설업, 유통서비스업, 생산자서비스업, 사회서비스업, 개인서비스업으로 범주화하는 더미변수로 처리하였다. 아울러, 조사연도는 2006년을 준거범주로 삼아 여타 연도를 더미변수로 처리하였으며, 성별·연령층·고용형태와의 상호작용 효과를 검증하기 위해 분석모형에서는 2006년 이후의 시간경과를 측정하는 의미로서 연속형 변수로 처리해 분석하였다.

IV. 일자리 질의 변동 추이

<표 4>에서는 2006년과 2010년 그리고 2014년의 3개년에 걸쳐 일자리 질이 어떠한 변화를 보이는지를 정리·제시하고 있다. 우선, 이 기간 일자리 질 점수 변화를 살펴보면, EQI를 비롯해 EQI_1과 EQI_2 모두 그 평균 값이 꾸준히 상승하는 것을 확인할 수 있다. EQI의 평균 값은 2006년의 5.49에서 2010년에 6.06, 그리고 2014년에는 6.83으로 크게 개선되었다. 제도적 고용조건을 질을 가늠하는 EQI_1의 경우 2006~2014년의 기간에 3.62에서 4.31로 상승하였으며, 비법정 고용조건을 질을 측정하는 EQI_2 역시 이 기간에 1.90에서 2.67로 크게 향상되었다. [그림 1]에서는 일자리 질(EQI)의 상대적 분포에 있어 2006~

〈표 4〉 일자리 질 변화 추이(2006~2014년)

(단위: 천 명, %)

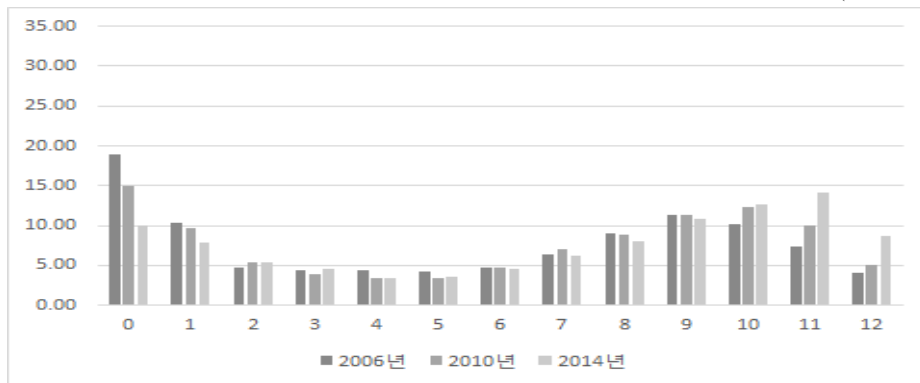
	일자리 질(EQI)			제도적 고용조건(EQI_1)			비법정 고용조건(EQI_2)		
	2006	2010	2014	2006	2010	2014	2006	2010	2014
0	2,677 (18.99)	2,307 (14.96)	1,692 (10.01)	4,468 (29.10)	4,002 (25.38)	3,298 (18.95)	3,739 (26.53)	3,029 (18.34)	2,290 (12.69)
1	1,460 (10.35)	1,495 (9.69)	1,337 (7.90)	966 (6.29)	1,268 (8.04)	1,595 (9.16)	2,920 (20.71)	3,277 (19.84)	2,701 (14.97)
2	662 (4.69)	833 (5.40)	908 (5.37)	292 (1.90)	302 (1.91)	455 (2.62)	2,240 (15.89)	2,890 (17.50)	3,137 (17.39)
3	612 (4.34)	604 (3.92)	779 (4.61)	752 (4.90)	479 (3.04)	461 (2.65)	2,290 (16.24)	2,865 (17.35)	3,447 (19.11)
4	613 (4.35)	527 (3.42)	573 (3.39)	1,142 (7.44)	710 (4.50)	971 (5.58)	2,052 (14.56)	2,706 (16.39)	3,398 (18.84)
5	599 (4.25)	521 (3.38)	596 (3.53)	2,050 (13.36)	1,717 (10.89)	1,863 (10.70)	856 (6.07)	1,747 (10.58)	3,066 (17.00)
6	674 (4.78)	731 (4.74)	772 (4.56)	2,758 (17.97)	3,418 (21.67)	3,426 (19.68)			
7	896 (6.36)	1,079 (6.99)	1,041 (6.16)	2,924 (19.04)	3,874 (24.57)	5,336 (30.66)			
8	1,271 (9.01)	1,360 (8.82)	1,362 (8.05)						
9	1,605 (11.38)	1,757 (11.40)	1,841 (10.88)						
10	1,428 (10.13)	1,888 (12.24)	2,145 (12.68)						
11	1,037 (7.36)	1,551 (10.05)	2,392 (14.15)						
12	563 (4.00)	769 (4.99)	1,473 (8.71)						
전체	14,097 (100.00)	15,422 (100.00)	16,910 (100.00)	15,351 (100.00)	15,770 (100.00)	17,406 (100.00)	14,097 (100.00)	16,516 (100.00)	18,040 (100.00)
평균 (표준 편차)	5.49 (4.11)	6.06 (4.11)	6.83 (4.05)	3.62 (2.79)	3.95 (2.84)	4.31 (2.75)	1.90 (1.60)	2.25 (1.63)	2.67 (1.64)

2014년의 기간에 나타나는 변동 추이를 보여주고 있다. EQI의 경우 상위집단과 하위집단에 몰려 있고 중위집단이 낮은 비중을 차지하는 쌍봉형의 양극화 양상을 나타내고 있는 가운데, 2006년에 비해 2010년과 2014년으로 갈수록 최하위집단의 비중이 상대적으로 상당히 줄어들고, 상위집단의 비중이 크게 늘어

나고 있음을 확인케 된다. EQI_1의 경우에도 [그림 2]에서 예시하듯이 최상위와 최하위의 양극화 현상이 두드러지는 가운데, EQI와 마찬가지로 2006~2014년의 기간에 최하위집단의 비중이 지속적으로 감소하고, 최상위집단의 비중이 큰 폭으로 증가하는 것으로 볼 수 있다. EQI_2의 경우에는 [그림 3]에서 보여 주듯이 2006년에 하위 > 중위 > 상위 집단의 순으로 상대적 비중이 반비례로 분포하였다면, 2010년과 2014년에는 중위와 상위 집단의 비중이 크게 늘어 대체로 상-중-하위 집단 간에 고른 분포를 보여주고 있다.⁸⁾

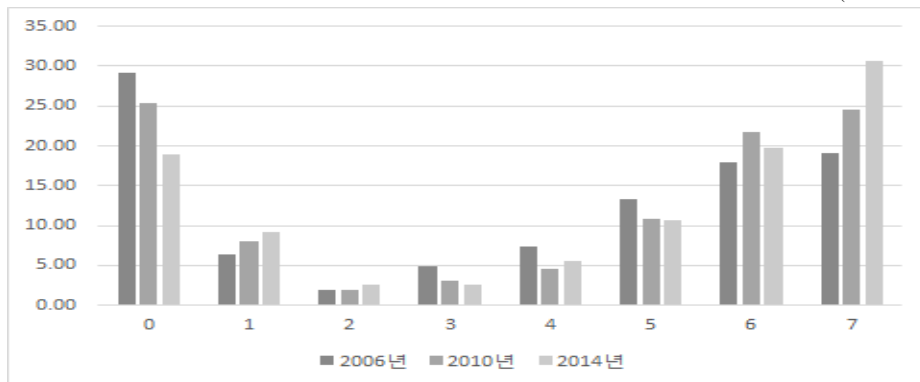
[그림 1] 일자리 질(EQI) 분포 변화(2006~2014년)

(단위: %)



[그림 2] 제도적 고용조건 질(EQI_1) 분포 변화(2006~2014년)

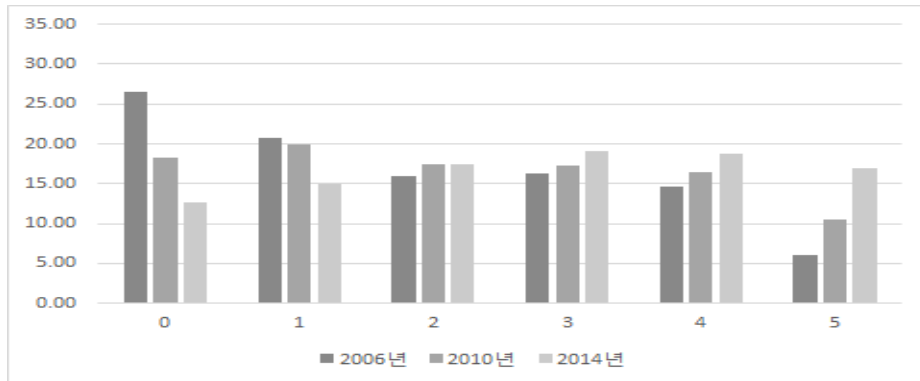
(단위: %)



8) EQI_2의 개선에는 특히 상여금 지급과 교육훈련 제공의 지속적인 확대가 크게 기여하고 있다는 점이 특기할 만하다.

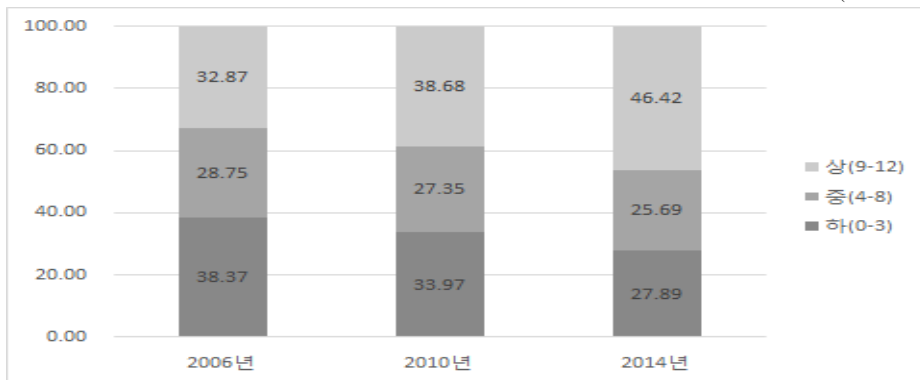
[그림 3] 비법정 고용조건 질(EQI_2) 분포 변화(2006~2014년)

(단위: %)



[그림 4] 일자리 질(EQI) 계층별 변동 추이(2006~2014년)

(단위: %)

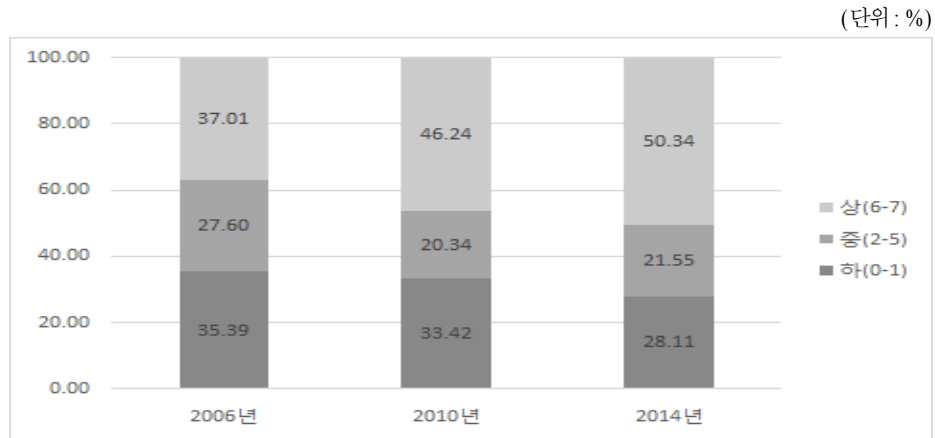


2006~2014년 기간 일자리 질(EQI)의 상대적 분포를 상위 - 중위 - 하위 집단으로 구분하여 그 비중 변화를 전체적으로 살펴보면, [그림 4]에서 보여주듯이 하위집단(0~3점)과 중위집단(4~8점)은 이 기간에 각각 10.48%(38.37→27.89%)와 3.06%(28.75→25.69%) 감소한 반면, 상위집단(9~12점)은 13.55%(32.87→46.42%) 증대하였다. 제도적 고용조건을 다루는 EQI_1의 경우에서도 [그림 5]에서 나타나듯이 하위집단(0~1점)과 중위집단(2~5점)은 이 기간에 각각 7.28%(35.39→28.11%)와 6.05%(27.60→21.55%)로 줄어들었고, 상위집단(6~7점)은 13.33%(37.01→50.34%) 늘어났다. [그림 6]에서 예시하듯이, 비법정 고용

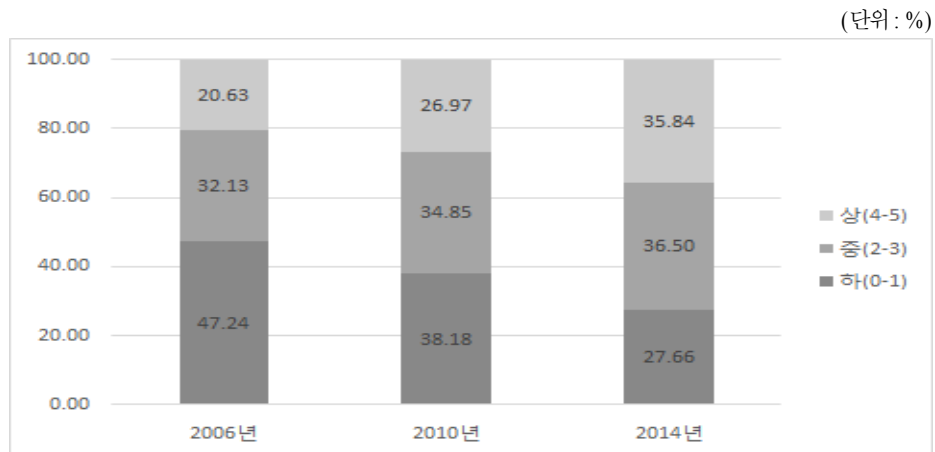
조건의 EQI_2에 있어서는 하위집단(0~1점)만이 19.58%(47.24 → 27.66%) 감소된 반면, 상위집단(4~5점) 및 중위집단(2~3점)은 각각 15.21%(20.63 → 35.84%)와 4.37%(32.13 → 36.50%) 증가하였다.

이처럼 2006~2014년의 기간에 임금노동자들의 일자리 질이 지속적으로 개선되는 가운데, 구체적으로 전반적인 일자리 질(EQI)을 비롯해 제도적 고용조건(EQI_1)과 비법정 고용조건(EQI_2)의 상대적 분포에 있어 하위집단의 비중이 상당히 줄어들고 상위집단의 규모가 크게 늘어나고 있는 것으로 확인된다.

[그림 5] 제도적 고용조건 질 계층별 변동 추이(2006~2014년)



[그림 6] 비법정 고용조건 질 계층별 변동 추이(2006~2014년)



V. 일자리 질의 양극화 변동추이에 대한 실증분석

그러면, 2006년에 뚜렷하게 나타났던 일자리 질의 양극화 현상은 그 이후 2014년에 이르기까지 과연 어떠한 변화의 경향을 보여주고 있을까? 일자리 질의 양극화 경향을 실증적으로 분석하기 위하여 여러 양극화 측정치를 산출하여 검토하였다. 먼저, 더크로스 등(Duclos, Estaban and Ray)이 제시한 양극화 지수(polarization index)인 DER지수를 활용하였다(Duclos, Estaban and Ray, 2004; Duclos and Taptué, 2014). DER지수는 두 개 집단의 분포를 미리 가정하지 않고 두 개 이상의 집단을 중심으로 집단 간 차이가 있을 수 있다는 점을 고려하여 집단 내 동질성이 나타나는 다양한 분포에 적용할 수 있는 양극화(polarization) 추정치이다. DER지수는 두 개의 집단을 가정하지 않기 때문에 보다 직접적으로 양극화(bi-polarization)를 가정한 양극화 측정 지수로 Foster and Wolfson(1992)과 Estaban and Ray(1994)가 제시한 양극화 측정 지수인 FW지수와 ER지수를 추가로 산출하여 분석하였다. DER지수와는 달리, 양극화를 측정하기 위한 FW지수와 ER지수는 각기 다른 목적의 양극화 지수라는 점에 유의할 필요 있다. FW지수는 전체 분포에서 중간 또는 중위집단의 증감 변화에 초점을 맞춘 지표인 반면, ER지수는 두 개의 양극화 값을 중심으로 집락이 형성되는지를 분석하기 위해 개발된 지수이다.

일자리 질(EQI)의 양극화를 분석한 DER 지수를 측정하기 위하여 양극화 민감도(polarization sensitivity) α 로 0.5를 부여하였다.⁹⁾ <표 5>에서 볼 수 있듯이, DER지수로 살펴본 양극화의 추세는 2006~2007년의 기간에 완만한 증가세를 보였지만, 2007년 이후 감소하기 시작하여 2010년에 약간 반등한 다음, 2011년 이후 지속적인 감소세를 보여주고 있다. <표 5>에서 볼 수 있듯이, 구체적으로 일자리 질(EQI) 양극화 지수는 2006년의 0.54775에서 2007년의 0.54878로 약

9) α 의 값에 따라 DER지수가 달라질 수 있다는 점을 감안하여 양극화 민감도를 1로 설정하여 DER지수 값을 산출하였을 때도 다소 차이가 있지만, 대체로 유사한 추세를 보이는 것으로 확인됐다.

간 증가하였지만, 그 이후 감소 추세를 보이다가 2010년에 다시 0.52711로 올랐지만, 그 이후 지속적으로 감소하여 2014년에는 0.46699로 현저히 낮아졌다. 일자리 질을 구성하는 두 가지 범주인 제도적 고용조건(EQI_1)과 비법정 고용조건(EQI_2)에 대해서도 양극화지수 값이 2010년에 반등한 점을 제외하면 이 기간에 전반적인 감소세를 보여주고 있어 대체로 (EQI와 비슷하게) 양극화의 개선 추세를 나타내고 있다. 일자리 질의 불평등 상태를 지니계수로 측정하여 2006~2014년의 기간에 나타나는 추세를 살펴보면, 이 기간에 일자리 질의 불평등 역시 현저하게 개선되고 있는 것으로 나타났다(표 5 참조). 이상의 분석을 통해 2006~2014년의 최근 기간에 우리 노동시장의 핵심문제로 지적되어 온 일자리 질 양극화 및 불평등이 지속적으로 그리고 상당히 완화·개선되고 있음을 확인하게 되는 한편, 이와 같은 추세와는 어긋나는 2010년의 반등에 대해서는 2008~2009년의 글로벌 금융위기에 따른 심각한 침체 상황에서 벗어나 빠른 경기회복세를 보이면서 우리 노동시장에도 양극화 정도와 불평등 수준이 일시적으로 상승하였으나, 그 이후 다시 완화 추세로 돌아선 것으로 볼 수 있다.¹⁰⁾

양극화를 가정한 추정치로 산출된 FW지수와 ER지수의 경우에도 대체로 비슷한 추세를 보여주고 있다. <표 5>에서 볼 수 있듯이, FW지수의 경우 EQI를 비롯해 EQI_1과 EQI_2 모두에 있어 DER지수와 동일하게 세계금융위기 직후인 2010년을 제외하고는 2006~2014년의 기간에 지속적으로 하락하는 추세를 보여준다. ER지수의 경우는 양극화 민감성 지수(α)를 1.3으로 가정하여 양극화 추세를 추정하였는데, <표 5>에서 예시하듯이 EQI와 EQI_2은 이 기간에 전반적으로 완화 추세를 보여주는 가운데 등락의 변화가 많이 나타나고 있는 점을 확인할 수 있다. EQI의 ER지수를 중심으로 살펴보면 2007년 0.04284을 정점으로 상승한 다음, 2014년까지 0.03486로 뚜렷하게 감소하긴 하였지만, 2011년과 2014년에 다소 반등하는 추세를 보여주고 있다. 그런데, 특이하게도 EQI_1의

10) 2008년 말에 발발한 글로벌 경제위기의 여파로 2009년의 경제성장률(실질)이 0.7%였으나, 2010년에는 6.5%의 높은 성장률로 회복되었다. 그 결과, 2009년 대비 2010년(8월 부가조사 시점)에는 637천 개의 정규직 일자리가 늘어난 반면, 비정규직 일자리는 69천 개 감소하였는데, 정규직 대비 비정규직의 시간당 임금은 62.5%로 2000년대에 들어(2009년의 61.5% 다음으로) 최저 수준에서 벗어나지 못하였다(한국노동연구원, 2015).

<표 5> 일자리 질의 양극화(DER·FW·ER)와 불평등(Gini) 지수 추이

연도	양극화 DER지수 ($\alpha=0.5$)			양극화 FW지수			양극화 ER지수			불평등 Gini계수		
	EQI	EQI_1	EQI_2	EQI	EQI_1	EQI_2	EQI	EQI_1	EQI_2	EQI	EQI_1	EQI_2
2006	0.54775	0.80273	0.80244	0.44527	0.41706	0.45516	0.03895	0.05451	0.08567	0.46315	0.43919	0.57081
2007	0.54878	0.80204	0.77426	0.39383	0.36880	0.41635	0.04284	0.05649	0.08393	0.43912	0.42368	0.52047
2008	0.53324	0.77307	0.76080	0.37352	0.34168	0.41941	0.03938	0.05854	0.05016	0.42565	0.40580	0.50881
2009	0.51790	0.75525	0.73924	0.33667	0.31420	0.40850	0.03849	0.06104	0.07663	0.40318	0.38815	0.47845
2010	0.52711	0.75596	0.80022	0.35767	0.32405	0.46511	0.03414	0.06660	0.08415	0.42779	0.39171	0.56042
2011	0.49772	0.72958	0.72015	0.32680	0.31692	0.38971	0.03542	0.06475	0.07439	0.39208	0.38426	0.45298
2012	0.48072	0.70793	0.69233	0.29532	0.29650	0.32783	0.03393	0.06569	0.07102	0.37118	0.36670	0.42560
2013	0.47014	0.68973	0.67576	0.27861	0.27421	0.30205	0.03379	0.06802	0.06922	0.35508	0.35140	0.40241
2014	0.46699	0.67868	0.66958	0.27505	0.26617	0.29419	0.03486	0.07308	0.06953	0.34949	0.34425	0.39474

주: DER에서 알파 값을 0.5로 부여한 후의 추정치.

ER지수는 양극화가 같은 기간에 전체적으로 악화되는 것으로 나타나 2006년 0.05451에서 2014년 0.07308로 확대되는 것을 확인케 된다.

요컨대, DER·FW·ER 지수를 적용하여 분석한 결과, (EQI_2의 ER지수를 제외하고) 모든 추정지수에서 대체로 유사하게 2006~2014년의 기간에 양극화의 문제현상이 상당히 완화되고 있는 것을 확인할 수 있다.

다음으로, 일자리 질의 변화에 영향 미치는 요인들을 검토하기 위해 2006~2014년의 9개년도 경찰인구부가조사자료를 통합한 pooled 자료로 가공하여 회귀분석(OLS)을 실시하였다. EQI 및 EQI_1과 EQI_2의 일자리 질 값을 종속변수로 설정하고, 임금노동자의 인적 속성과 일자리 속성을 통제한 가운데, 일자리 질의 시계열상 변화여부를 확인하기 위해 년도의 더미변수 및 성별·연령층·고용형태와의 교호항을 포함하는 4개의 회귀모형으로 구성하였다. <표 6>에서는 일자리 질(EQI)에 대한 회귀분석의 결과를 제시하고 있다.¹¹⁾

<표 6>의 모형 1에서는 2006년과 비교하여 2007~2014년 기간의 각 연도에서 유의하게 일자리 질(EQI) 값이 높은 것으로 분석되고 있을 뿐 아니라, 2007년부터 2014년에 이르기까지 회귀계수 값이 점차 상승하여 일자리 질이 이 기

11) 제도적 고용조건(EQI_1)과 비법정 고용조건(EQI_2)에 대한 회귀분석의 결과는 <부표 1>과 <부표 2>에서 정리하여 제시하고 있다.

간에 분명하게 개선되고 있음을 잘 나타나고 있다. 또한 모형 2~4에서 남성·연령층(청년 & 노년층)·정규직과 연도(연속형 변수)의 교호항을 각각 포함시켜 분석한 결과를 살펴보면, 2006~2014년의 시간경과에 따라 남성의 정(+)적 효과가 유의하게 상쇄되고 있다는 점(모형 2), 청년층과 노년층의 부(-)적 효과가 더욱 강화되고 있다는 점(모형 3), 그리고 정규직의 정(+)적 효과가 갈수록 확대되고 있다는 점(모형 4)을 확인할 수 있다.¹²⁾ 그리고 통제변수들 중에서는 전문대 이상의 고학력자일수록, 사업체 규모가 클수록, 그리고 관리사무직·사회서비스업·노조가입의 경우에 일자리 질이 높아지는 반면, 미혼 또는 무배우 기혼자의 경우 일자리 질이 낮아지는 것으로 드러났다.

일자리 질 양극화 추세와 관련하여 이상의 회귀분석 결과를 연계시켜 본다면, 2006~2014년의 기간에 여성의 임노동 취업활동이 늘어나고, 남성과의 일자리 질 격차가 상당히 완화되어온 점은 그 양극화의 개선에 일정하게 기여한 것으로 이해될 수 있다.¹³⁾ 하지만 정규직·비정규직과 청·노년층은 이 기간의 시계열상으로 유의하게 일자리 질 격차가 확대하는 것으로 나타나 노동양극화를 더욱 강화하고 있는 것으로 확인되기도 한다. 아울러 <부표 3>에서 보여주듯이 전문대졸 이상의 고학력자, 사회서비스업·제조업, 관리사무직, 그리고 노조가입이 괜찮은 일자리 질을 담보하기는 하지만 2006~2014년의 기간에 전문대 이상의 고학력자 비중이 증가한 것을 제외하면 전체 임노동자들 중에서 남은 범주들의 취업비중이 감소하였다는 점도 노동양극화의 개선에 대해 적절한 설명을 제시하기 어렵게 만든다.¹⁴⁾

12) <부표 1>과 <부표 2>에서 제시하는 바와 같이, EQI_1는 EQI와 전체적으로 동일한 회귀분석 결과를 보이는 반면, EQI_2의 경우에는 노년층이 연도 경과에 따라 부(-)적 효과를 유의하게 상쇄하는 분석결과를 나타내는 것이 특기할 만하다. 다시 말해, 노년층이 중장년층에 비해 비법정 고용조건이 질이 낮은 수준이긴 하지만 2006~2014년의 기간에 그 격차가 뚜렷하게 완화되고 있는 것으로 이해될 수 있다.

13) 2006~2014년의 기간 동안 전체 임노동자 중 여성이 차지하는 비율이 41.4%에서 43.2%로 다소 증가하였으며, 남성 대비 여성 EQI의 상대적 수준이 62.4%에서 76.9%로 높아졌다.

14) 2006~2014년의 기간에 전체 임노동자 중 전문대졸 이상의 고학력층이 차지하는 비율은 38.8%에서 44.8%로 증가하였지만, 사회서비스업과 제조업의 비중이 52.1%에서 49.1%로 감소하였고, 사무관리직과 노조가입률 역시 각각 1.3%와 0.6% 줄어들었다. 또한 정규직·비정규직 간에 일자리 질 격차가 같은 기간 동안 2.98에서 3.46으로 늘어나는 한편, 비정규직의 구성비율이 35.8%에서 34.5%로 다소 감소하여 일자리 질의 분포에 대한 고

〈표 6〉 일자리 질(EQI) 영향요인에 대한 회귀분석 결과

		모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
인적 속성	남성더미	0.777(0.013)***	1.007(0.023)***	0.777(0.013)***	0.777(0.013)***
	청년층더미	-0.456(0.019)***	-0.454(0.019)***	-0.371(0.029)***	-0.453(0.019)***
	노년층더미	-0.306(0.020)***	-0.308(0.020)***	-0.185(0.036)***	-0.301(0.020)***
	중졸더미	-0.466(0.020)***	-0.466(0.020)***	-0.466(0.020)***	-0.469(0.020)***
	전문대졸더미	0.979(0.019)***	0.982(0.019)***	0.978(0.019)***	0.978(0.019)***
	대졸이상더미	0.806(0.017)***	0.810(0.017)***	0.807(0.017)***	0.806(0.017)***
	이혼/사별더미	-0.459(0.023)***	-0.458(0.023)***	-0.460(0.023)***	-0.460(0.023)***
	미혼더미	-0.399(0.017)***	-0.399(0.017)***	-0.401(0.017)***	-0.401(0.017)***
직업 속성	정규직더미	1.501(0.013)***	1.501(0.013)***	1.500(0.013)***	1.365(0.023)***
	관리전문직더미	0.665(0.022)***	0.663(0.022)***	0.663(0.022)***	0.664(0.022)***
	사무직더미	1.262(0.021)***	1.264(0.021)***	1.261(0.021)***	1.262(0.021)***
	판매서비스직더미	-1.117(0.023)***	-1.113(0.023)***	-1.115(0.023)***	-1.115(0.023)***
	농임단순노무직더미	-1.229(0.021)***	-1.226(0.021)***	-1.229(0.021)***	-1.228(0.021)***
	10~29인 더미	2.015(0.016)***	2.015(0.016)***	2.016(0.016)***	2.015(0.016)***
	30~99인 더미	2.906(0.017)***	2.906(0.017)***	2.907(0.017)***	2.907(0.017)***
	100~299인 더미	3.578(0.022)***	3.579(0.022)***	3.578(0.022)***	3.577(0.022)***
	300인 이상 더미	3.838(0.023)***	3.839(0.023)***	3.840(0.023)***	3.839(0.023)***
	농림어업광업더미	-1.225(0.060)***	-1.219(0.060)***	-1.227(0.060)***	-1.224(0.060)***
	건설업더미	-1.628(0.025)***	-1.628(0.025)***	-1.625(0.025)***	-1.627(0.025)***
	유통서비스업더미	-0.737(0.020)***	-0.740(0.020)***	-0.734(0.020)***	-0.733(0.020)***
	생산자서비스업더미	-0.185(0.027)***	-0.187(0.027)***	-0.186(0.027)***	-0.185(0.027)***
	사회서비스업더미	0.197(0.019)***	0.191(0.019)***	0.200(0.019)***	0.204(0.019)***
	개인서비스업더미	-1.167(0.022)***	-1.162(0.022)***	-1.166(0.022)***	-1.167(0.022)***
노조가입더미	1.710(0.021)***	1.711(0.021)***	1.713(0.021)***	1.713(0.021)***	
연도	연속변수		0.204(0.003)***	0.180(0.003)***	0.149(0.004)***
	2007	0.291(0.025)***			
	2008	0.422(0.025)***			
	2009	0.632(0.025)***			
	2010	0.729(0.025)***			
	2011	0.875(0.025)***			
	2012	1.082(0.025)***			
	2013	1.305(0.025)***			
2014	1.422(0.025)***				
상호 작용	남성*연도		-0.056(0.005)***		
	청년층*연도			-0.021(0.005)***	
	노년층*연도			-0.028(0.007)***	
	정규직*연도				0.034(0.005)***
상수	1.500(0.030)***	1.430(0.028)***	1.530(0.027)***	1.651(0.029)***	
표본수	140,780,000	140,780,000	140,780,000	140,780,000	
F	9400.63***	11580.05***	11139.81***	11570.63***	
Adj R-squared	0.5833	0.5835	0.5833	0.5833	

주: * p<0.05, ** p<0.01, ***p<0.001.

용형태의 효과는 다소 복합적으로 작용할 것으로 추정된다(부표 3 참조).

일자리 질의 양극화 현상이 변화하는 것에 대한 인과적인 설명으로는 크게 두 가지 접근시각으로 나누어 살펴볼 수 있을 텐데, 그 하나가 전체 임금노동자의 일자리 중에서 저급한 일자리와 중위 이상의 괜찮은 일자리 간에 상대적 비중이나 분포구성이 달라지는 경향(예: 고학력화, 정규직화, 양질의 일자리 창출산업의 확대 등)에 따른 것으로 설명하려는 접근시각이라면, 다른 접근시각은 임금노동자의 일자리 질에 전반적인 영향을 미치는 정부정책이나 노동시장제도의 변화 그리고 노사관계 등의 사회적 여건의 변동 등에서 그 배경원인을 찾는 것이라 할 수 있다. 그런데 우리 노동시장에 있어 일자리 질의 양극화가 2006~2014년의 기간에 뚜렷하게 개선되고 있는 것에 대해 이상의 회귀분석 결과는 성별 일자리 격차의 완화 이외에는 전자의 ‘고용구조 변동’ 시각을 거의 뒷받침하지 않는다는 점에서 후자의 ‘정치사회적인’ 시각에 입각하여 그 배경원인을 찾아보는 것이 보다 적절하다고 판단하게 된다. 좀 더 부연하면, 2000년대 초반부터 비정규직의 남용과 차별에 맞서는 비정규직 노동자들의 치열한 투쟁과 조직화, 취약노동자들의 권익개선을 요구하는 시민사회과 대중여론 및 노동단체들의 강화된 사회정치적 압력, 그리고 그 결과로서 최저임금 및 생활임금, 비정규직과 청년알바의 권리보호 등을 위한 정책적 개선과 사법적 판결 등이 이어지면서 하위 일자리의 질이 전반적으로 제고되고 노동양극화가 일정하게 개선되어온 것으로 설명해볼 수 있다. 물론 일자리 질의 양극화가 감소되는 추세에 대한 이 같은 정치사회적 설명은 잠정적 추론으로서 추후 실증적인 검증이 뒷받침되어야 할 것이다.

VI. 맺음말

이 연구에서는 2006~2014년의 기간 동안 임금노동자들의 일자리 질이 어떠한 변화를 보여왔는지, 특히 노동양극화의 문제현상이 이 기간에 어떤 추세를 나타내는지를 살펴보았다. 경제활동인구부가조사자료를 활용한 실증분석을 통해 이 기간에 임금노동자의 일자리 질이 뚜렷하게 향상되고 있다는 점과 일자리 질을 제도적 고용조건과 비법정 고용조건으로 나눠 살펴봤을 때 특히 비법정

고용조건에서 상향 개선의 효과가 두드러지게 나타나고 있다는 점을 확인하게 된다. 또한 DER·FW·ER지수의 양극화 검정기법을 적용하여 검토한 결과, 일자리 질 양극화 현상이(시기적으로는 글로벌 경제위기에서 벗어나는 시점인 2010년을, 그리고 검정기법으로는 EQI_2의 ER지수를 제외하고) 2006~2014년의 기간에 전반적으로 완화되고 있는 것으로 밝혀졌다. 특히 제도적 고용조건이 분명하게 양극화 분포 양상을 유지하고 있지만, 질이 낮은 일자리가 줄어들고, 질이 높은 일자리가 늘어나면서, 이 같은 변화 추세를 나타내고 있는 것이다. 아울러, 일자리 질의 영향요인들에 대한 회귀분석을 통해서도 2006년 이후의 각 연도 더미변수가 유의미한 개선효과를 보여주고 있어 일자리 질의 개선추세를 재확인할 수 있었으나, 성별 격차의 완화 이외에 노동시장의 고용구조 변동과 관련된 영향요인의 유의한 효과를 발견할 수 없었다.

이처럼 이번 연구에서는 노동시장 이중구조 또는 노동양극화에 관한 선행연구와는 상반된 분석결과를 제시하고 있다. 남춘호(2011)를 비롯한 주요 선행연구들은 2000년대 중반까지의 노동양극화 경향을 진단하며 그 문제의 심각성을 제기하였던 것과 달리, 이 연구에서는 임금노동자의 일자리 질을 중심으로 2000년대 중반(2006년 이후) 이후 최근 연도까지 노동양극화의 변동 추세를 점검하여 그 경향이 완화·개선되고 있음을 밝히고 있는 것이다. 물론 이번 연구에서 활용하는 자료(경제활동인구부가조사)의 제약으로 인해 일자리 질의 측정 방식이 다소 제한적이거나 단순하다는 방법론적인 한계를 갖기는 하지만, 그럼에도 일자리 질의 주요 측면을 살펴볼 수 있는 객관적인 조사항목들로 구성되는 11개 측정지표들을 종합하여 노동양극화의 문제현상이 어떠한 변화를 보이고 있는지를 추적해볼 수 있었다. 다만, 우리 연구가 2001~2008년의 기간 동안 일자리 질의 양극화 추세를 시계열적으로 분석한 남춘호(2011)와는 전연 상반된 분석결과를 보이고 있다는 점에서, 그리고 경제활동인구부가조사자료의 제한된 조사항목이나 단순한 응답방식 등으로 인해 작업환경이나 직무여건 등과 같은 일자리 질에 대한 다차원적 검토나 심층적 내용파악을 시도하지 못하였다는 점에서 추후 한국노동패널자료 등을 활용하여 2000년대 초부터 최근까지 일자리 질 변동 추이 그리고 양극화 현상의 변화 경향을 살펴볼 필요가 있겠다. 특히 이번 분석에서는 일자리 질을 추정할 때 12개의 이진(binary)지표항목

들을 단순합산하여 산출한 지수(index)값을 활용하였는데, 법정 근로기준·사회보험·기업 인사노무관리와 더불어 임금보상과 고용안정성(근속기간)으로 수량화된 지표항목으로 재구성함과 동시에 이들 항목의 가중치를 산출하는 측정방법을 적용하여 노동양극화 경향을 재점검하는 것이 추후 연구과제로 요망된다.¹⁵⁾

또한 이번 연구에서 밝히고 있는 일자리 질 양극화 현상이 2006년 이후, 특히 2010년 이후 지속적으로 개선되고 있다는 최근 경향에 대해 (회귀분석의 결과에서 드러나듯이) 노동력과 직업구성의 변화라는 노동시장 내부의 구조변동으로 제대로 설명할 수 없었다. 또 다른 인과론적 시각으로서 비정규직·청년노동 등 취약노동자집단의 운동 주체화와 투쟁세력화, 이들에 대한 시민사회 및 조직노동 등이 행사하는 정치적 압력과 대중담론적 영향의 강화, 그 결과로서 취약노동자의 보호를 위한 정부 및 지자체 수준의 정책개선과 입법·사법적 노동기준 제고, 비정규 보호의 여론 확산 등과 같은 정치사회적 요인들의 작용에 주목하여 추론하게 되는 만큼, 정치사회적 논점을 실증적으로 확인하기 위한 경험적 분석이 추후 연구과제로 요망된다고 하겠다. 아울러, 우리 연구를 통해 일자리 질의 양극화가 상당히 개선되고 있다는 점을 밝히고 있으나, 그 세부 내용을 살펴보면 법정 근로기준이나 사회보험이 마땅히 사용자의 의무로서 보장 또는 수혜되어야 함에도 상당수 비중의 임노동자들이 여전히 제도적 고용안정성에서 벗어나 있을 뿐 아니라, 2000년대 중반 이후 최근까지 기업들이 자율적으로 제공하는 비법정 고용조건이 향상된 정도에 비해 그 개선 수준이 미흡하다는 점에서 향후 노동시장의 제도보호 사각지대를 척결하기 위한 정부 및 사회차원의 정책적 노력이 더욱 절실하다는 점을 아무리 강조해도 지나치지 않을 듯하다.

15) 심사자의 지적에 따라 법정 근로기준(0~4)·사회보험(0~3)·기업 인사노무관리(0~3)·시간당 임금·근속개월의 5개 항목으로 재구성하여 각 항목의 표준화 값을 단순합산한 추정치와 주성분분석의 가중치를 반영한 요인점수의 추정치에 대상으로 각각 양극화지수를 산출하여 비교·검토한 결과, 12개 지표항목을 합산한 EQI지수와 거의 대동소이한 결과를 보여주고 있음을 확인할 수 있었다. 또한 EQI_2의 ER지수가 다른 양극화지수나 ER의 다른 범주와 달리 양극화 경향이 더욱 심화되는 것으로 나타나고 있는 만큼, 양극화의 추정결과 차이에 대해 DER·FW·ER 등과 같이 다양한 양극화 추정방법을 엄밀하게 비교·검토하는 것이 추후과제로 수행될 필요가 있다.

참고문헌

- 경제사회발전노사정위원회(2014). 「노동시장 구조개선의 원칙과 방향」.
- _____ (2015). 「노동시장 구조개선을 위한 노사정합의문 - 사회적 대타협」.
- 곽현주·최은영(2015). 「대리기사의 일자리 질(quality of job)에 대한 탐색적 연구」. 『민주사회와 정책연구』 27 : 69~102.
- 김범식·황민영·김목한(2015). 「일자리 질 지수를 활용한 서울시 일자리 질 평가와 구성요소별 분해」. 『서울도시연구』 16 (4) : 217~231.
- 남춘호(2011). 「고용의 질 지수를 이용한 노동시장의 불평등과 양극화 추세 분석」. 『경제와 사회』 92 : 305~350.
- 문순영(2008). 「돌봄노동 일자리의 일자리 질(quality of job)에 대한 탐색적 연구」. 『사회복지정책』 33 : 207~237.
- 민승규·김용기·이갑수·김근영·손민중·양준호·최희갑·최홍·심창섭 (2006). 『소득양극화의 현황과 원인』, 삼성경제연구원.
- 방하남·이상호(2006). 「좋은 일자리(Good job)의 개념구성 및 결정요인의 분석」. 『한국사회학』 40(1) : 93~126.
- 방하남·이영면·김기현·김한준·이상호(2007). 『일자리 질: 거시·기업·개인수준에서의 지표개발 및 평가』, 한국노동연구원.
- 신동균(2006). 「소득분포의 양극화: 개념과 실태」. 『노동리뷰』 13 : 63~80.
- 이병훈(2007a). 「노동양극화와 사회정의」. 『한국사회』 7(1) : 145~172.
- _____ (2007b). 「산업구조의 변동과 고용의 불균등구조」. 윤윤규 외 『노동시장 양극화의 현황과 대응방안: 산업구조 변화의 효과분석을 중심으로』, 한국보건사회연구원.
- _____ (2008). 「노동양극화와 민주주의: 비정규직 노동문제와 진보운동적 과제를 중심으로」. 『기억과 전망』 19 : 35~62.
- 이병훈·김유선(2003). 「노동생활 질의 양극화에 관한 연구」. 『경제와 사회』 60 : 129~149.

- 이성균(2008). 「중장년층의 취업과 괜찮은 일자리」. 『사회복지정책』 15 (2) : 181 ~216.
- 이시균(2011). 「청년 일자리의 질 분석」. 한국사회보장학회 춘계정기학술대회 발표논문자료집, pp.53~71.
- 이옥진(2013). 「시간제 근로(part-time jobs)의 “괜찮은 일자리(decent job)” 개념 적용가능성과 결정요인 탐색」. 『사회과학연구』 29 (3) : 135~153.
- 전병유 · 김혜원 · 신동균(2006). 『노동시장 양극화와 정책과제』, 한국노동연구원.
- 정혜영(2011). 「‘괜찮은 일자리(decent job)’ 분석」. 한국장애인고용공단 고용개발원 연구자료.
- 최옥금(2006). 「괜찮은 일자리(Decent Job)에 대한 탐색적 연구: 개념정의 및 실태파악을 중심으로」. 『사회보장연구』 22 (2) : 227~252.
- 한국노동연구원(2015). 『2015 KLI 비정규직 노동통계』.
- Duclos, Jean-Yves, Jean Esteban and Debraj Ray(2004). “Polarization: concepts, measurement, estimation.” *Econometrica* 72 : 1737~1772.
- Duclos, Jean-Yves and André-Marie Taptué(2014). “Polarization.” *Handbook of Income Distribution* ed. by Anthony B. Atkinson and François Bourguignon, Amsterdam: Elsevier, pp.301~358.
- Esteban, Jean and Debraj Ray(1994). “On the measurement of polarization.” *Econometrica* 61 : 819~851.
- EU(2001). *Employment in Europe. European Commission.*
- Foster, James and Michael Wolfson(1992). “Polarization and the decline of the middle class: Canada and the U.S.” *Journal of Economic Inequality* 8 (2) : 247~273.
- ILO(1999). *Decent Work : Report of the Director-General. International Labour Conference. Geneva : ILO.*
- OECD(2003). *OECD Employment Outlook: Towards More and Better Jobs.*
- Wolfson, Michael C(1994). “When inequalities diverge.” *American Economic Review* 84 : 353~358.

〈부표 1〉 제도적 고용조건 질(EQI_1)에 대한 영향요인의 회귀분석 결과

		모형 1	모형 2	모형 3	모형 4	
인적 속성	남성더미	0.414(0.010)***	0.564(0.017)***	0.413(0.010)***	0.414(0.010)***	
	청년층더미	-0.056(0.014)***	-0.055(0.014)***	0.012(0.021)	-0.054(0.014)***	
	노년층더미	-0.256(0.015)***	-0.258(0.015)***	-0.093(0.026)***	-0.252(0.015)***	
	중졸더미	-0.282(0.014)***	-0.282(0.014)***	-0.283(0.014)***	-0.285(0.014)***	
	전문대졸더미	0.667(0.014)***	0.669(0.014)***	0.666(0.014)***	0.666(0.014)***	
	대졸이상더미	0.376(0.013)***	0.378(0.013)***	0.376(0.013)***	0.376(0.013)***	
	이혼/사별더미	-0.316(0.017)***	-0.316(0.017)***	-0.317(0.017)***	-0.316(0.017)***	
	미혼더미	-0.127(0.013)***	-0.127(0.013)***	-0.129(0.013)***	-0.129(0.013)***	
직업 속성	정규직더미	1.071(0.010)***	1.072(0.010)***	1.071(0.010)***	0.934(0.017)***	
	관리전문직더미	0.171(0.016)***	0.171(0.016)***	0.170(0.016)***	0.171(0.016)***	
	사무직더미	0.676(0.016)***	0.677(0.016)***	0.674(0.016)***	0.675(0.016)***	
	판매서비스직더미	-0.983(0.017)***	-0.980(0.017)***	-0.982(0.017)***	-0.981(0.017)***	
	농임단순노무직더미	-0.777(0.016)***	-0.775(0.016)***	-0.778(0.016)***	-0.776(0.016)***	
	10~29인 더미	1.415(0.012)***	1.415(0.012)***	1.415(0.012)***	1.415(0.012)***	
	30~99인 더미	1.949(0.013)***	1.950(0.013)***	1.949(0.013)***	1.951(0.013)***	
	100~299인 더미	2.296(0.016)***	2.296(0.016)***	2.295(0.016)***	2.295(0.016)***	
	300인 이상 더미	2.181(0.017)***	2.180(0.017)***	2.181(0.017)***	2.180(0.017)***	
	농림어업광업더미	-0.989(0.044)***	-0.984(0.044)***	-0.993(0.044)***	-0.989(0.044)***	
	건설업더미	-1.229(0.018)***	-1.230(0.018)***	-1.228(0.018)***	-1.229(0.018)***	
	유통서비스업더미	-0.545(0.015)***	-0.547(0.015)***	-0.543(0.015)***	-0.542(0.015)***	
	생산자서비스업더미	-0.626(0.020)***	-0.628(0.020)***	-0.627(0.020)***	-0.625(0.020)***	
	사회서비스업더미	0.077(0.014)***	0.072(0.014)***	0.078(0.014)***	0.083(0.014)***	
개인서비스업더미	-0.878(0.016)***	-0.875(0.016)***	-0.878(0.016)***	-0.879(0.016)***		
노조가입더미	0.926(0.015)***	0.926(0.015)***	0.928(0.015)***	0.928(0.015)***		
연도	연속변수		0.113(0.003)***	0.101(0.002)***	0.070(0.003)***	
	더미 변수	2007	0.175(0.018)***			
		2008	0.248(0.018)***			
		2009	0.338(0.018)***			
		2010	0.453(0.018)***			
		2011	0.492(0.018)***			
		2012	0.613(0.018)***			
		2013	0.708(0.018)***			
2014	0.760(0.018)***					
상호 작용	남성*연도		-0.037(0.003)***			
	청년층*연도			-0.017(0.004)***		
	노년층*연도			-0.037(0.005)***		
	정규직*연도				0.034(0.003)***	
상수	1.834(0.022)***	1.800(0.021)***	1.852(0.020)***	1.974(0.021)***		
표본수	146,030,000	146,030,000	146,030,000	146,030,000		
F	6810.43***	8388.9***	8073.81***	8386.93***		
Adj R-squared	0.4933	0.4935	0.4934	0.4934		

주 : * p<0.05, ** p<0.01, ***p<0.001.

〈부표 2〉 비법정 고용조건에 대한 영향요인의 회귀분석 결과

		모형 1	모형 2	모형 3	모형 4	
인적 속성	남성더미	0.414(0.010)***	0.564(0.017)***	0.413(0.010)***	0.414(0.010)***	
	청년층더미	-0.056(0.014)***	-0.055(0.014)***	0.012(0.021)	-0.054(0.014)***	
	노년층더미	-0.256(0.015)***	-0.258(0.015)***	-0.093(0.026)***	-0.252(0.015)***	
	중졸더미	-0.282(0.014)***	-0.282(0.014)***	-0.283(0.014)***	-0.285(0.014)***	
	전문대졸더미	0.667(0.014)***	0.669(0.014)***	0.666(0.014)***	0.666(0.014)***	
	대졸이상더미	0.376(0.013)***	0.378(0.013)***	0.376(0.013)***	0.376(0.013)***	
	이혼/사별더미	-0.316(0.017)***	-0.316(0.017)***	-0.317(0.017)***	-0.316(0.017)***	
	미혼더미	-0.127(0.013)***	-0.127(0.013)***	-0.129(0.013)***	-0.129(0.013)***	
직업 속성	정규직더미	1.071(0.010)***	1.072(0.010)***	1.071(0.010)***	0.934(0.017)***	
	관리전문직더미	0.171(0.016)***	0.171(0.016)***	0.170(0.016)***	0.171(0.016)***	
	사무직더미	0.676(0.016)***	0.677(0.016)***	0.674(0.016)***	0.675(0.016)***	
	판매서비스직더미	-0.983(0.017)***	-0.980(0.017)***	-0.982(0.017)***	-0.981(0.017)***	
	농임단순노무직더미	-0.777(0.016)***	-0.775(0.016)***	-0.778(0.016)***	-0.776(0.016)***	
	10~29인 더미	1.415(0.012)***	1.415(0.012)***	1.415(0.012)***	1.415(0.012)***	
	30~99인 더미	1.949(0.013)***	1.950(0.013)***	1.949(0.013)***	1.951(0.013)***	
	100~299인 더미	2.296(0.016)***	2.296(0.016)***	2.295(0.016)***	2.295(0.016)***	
	300인 이상 더미	2.181(0.017)***	2.180(0.017)***	2.181(0.017)***	2.180(0.017)***	
	농림어업광업더미	-0.989(0.044)***	-0.984(0.044)***	-0.993(0.044)***	-0.989(0.044)***	
	건설업더미	-1.229(0.018)***	-1.230(0.018)***	-1.228(0.018)***	-1.229(0.018)***	
	유통서비스업더미	-0.545(0.015)***	-0.547(0.015)***	-0.543(0.015)***	-0.542(0.015)***	
	생산자서비스업더미	-0.626(0.020)***	-0.628(0.020)***	-0.627(0.020)***	-0.625(0.020)***	
	사회서비스업더미	0.077(0.014)***	0.072(0.014)***	0.078(0.014)***	0.083(0.014)***	
개인서비스업더미	-0.878(0.016)***	-0.875(0.016)***	-0.878(0.016)***	-0.879(0.016)***		
노조가입더미	0.926(0.015)***	0.926(0.015)***	0.928(0.015)***	0.928(0.015)***		
연도	연속변수		0.113(0.003)***	0.101(0.002)***	0.070(0.003)***	
	더미 변수	2007	0.175(0.018)***			
		2008	0.248(0.018)***			
		2009	0.338(0.018)***			
		2010	0.453(0.018)***			
		2011	0.492(0.018)***			
		2012	0.613(0.018)***			
		2013	0.708(0.018)***			
2014	0.760(0.018)***					
상호 작용	남성*연도		-0.037(0.003)***			
	청년층*연도			-0.017(0.004)***		
	노년층*연도			-0.037(0.005)***		
	정규직*연도				0.034(0.003)***	
상수	1.834(0.022)***	1.800(0.021)***	1.852(0.020)***	1.974(0.021)***		
표본수	146,030,000	146,030,000	146,030,000	146,030,000		
F	6810.43***	8388.9***	8073.81***	8386.93***		
Adj R-squared	0.4933	0.4935	0.4934	0.4934		

주 : * p<0.05, ** p<0.01, ***p<0.001.

〈부표 3〉 일자리 질의 빈도 및 평균점수 분포

(단위: 천 명, %)

	2006		2010		2014			
	빈도 (비율)	평균 (표준 편차)	빈도 (비율)	평균 (표준 편차)	빈도 (비율)	평균 (표준 편차)		
전체(0-12)	14,097 (100.00)	5.494 (4.108)	15,422 (100.00)	6.062 (4.112)	16,910 (100.00)	6.835 (4.049)		
인적속성	성별 남성	8,266 (58.639)	6.321 (4.059)	8,863 (57.470)	6.894 (4.038)	9,599 (56.767)	7.483 (3.975)	
	여성	5,831 (41.361)	4.320 (3.885)	6,559 (42.530)	4.937 (3.941)	7,311 (43.233)	5.983 (3.987)	
	연령 청년층	3,596 (25.510)	5.338 (3.863)	3,440 (22.308)	5.914 (3.957)	3,478 (20.564)	6.402 (4.008)	
	중년층	8,979 (63.693)	5.909 (4.178)	9,850 (63.870)	6.558 (4.110)	10,444 (61.759)	7.600 (3.901)	
	노년층	1,522 (10.797)	3.410 (3.559)	2,132 (13.822)	4.009 (3.690)	2,989 (17.676)	4.663 (3.729)	
	학력 중졸 이하	2,464 (17.478)	2.819 (3.413)	2,582 (16.744)	3.352 (3.558)	2,373 (14.036)	3.861 (3.605)	
	고졸	6,152 (43.642)	4.772 (4.036)	6,470 (41.954)	5.317 (4.064)	6,945 (41.070)	5.924 (4.094)	
	초대졸	1,811 (12.845)	6.681 (3.580)	2,276 (14.758)	7.426 (3.513)	2,650 (15.672)	8.148 (3.290)	
	대졸 이상	3,670 (26.035)	7.913 (3.339)	4,093 (26.544)	8.191 (3.418)	4,942 (29.223)	8.839 (3.184)	
	결혼 상태 유배우	8,729 (61.919)	5.878 (4.153)	9,798 (63.534)	6.408 (4.111)	10,436 (61.715)	7.190 (3.997)	
	이혼/별거/사별	1,101 (7.811)	2.950 (3.550)	1,147 (7.438)	3.530 (3.652)	1,419 (8.394)	4.494 (3.882)	
	미혼	4,267 (30.270)	5.363 (3.903)	4,476 (29.027)	5.953 (3.991)	5,055 (29.890)	6.758 (3.978)	
	직업속성	고용 상태 정규직	9,049 (64.187)	6.562 (3.878)	9,970 (64.651)	7.186 (3.842)	11,075 (65.492)	8.028 (3.620)
		비정규직	5,049 (35.813)	3.579 (3.802)	5,451 (35.349)	4.006 (3.781)	5,835 (34.508)	4.569 (3.847)
직업 범주 관리 전문직		3,355 (23.799)	7.455 (3.389)	3,379 (21.908)	7.759 (3.437)	3,755 (22.207)	8.614 (3.162)	
사무직		2,837 (20.127)	7.740 (3.338)	3,022 (19.596)	8.474 (3.012)	3,452 (20.414)	9.103 (2.756)	
생산직		3,252 (23.068)	5.619 (4.044)	3,370 (21.853)	6.580 (4.004)	3,666 (21.678)	7.464 (3.868)	
판매 서비스		2,462 (17.465)	2.493 (3.242)	2,815 (18.253)	3.623 (3.718)	3,174 (18.768)	4.309 (3.732)	
농림단순 노무직		2,191 (15.541)	2.766 (3.239)	2,836 (18.389)	3.274 (3.438)	2,863 (16.933)	3.759 (3.545)	
사업 체규모 10인 미만		5,279 (37.447)	2.612 (3.212)	5,972 (38.728)	3.359 (3.554)	6,693 (39.578)	4.214 (3.757)	
10~29인		3,027 (21.473)	5.497 (3.694)	3,607 (23.390)	6.278 (3.634)	3,866 (22.863)	7.230 (3.476)	
30~99인		2,648 (18.786)	7.046 (3.296)	2,899 (18.799)	7.752 (3.233)	2,999 (17.733)	8.405 (3.025)	
100~299인		1,443 (10.237)	8.279 (2.984)	1,449 (9.399)	9.121 (2.636)	1,563 (9.244)	9.658 (2.294)	
300인 이상		1,700 (12.057)	9.654 (2.388)	1,494 (9.685)	10.101 (2.216)	1,789 (10.581)	10.684 (2.041)	
산업 범주 농림어업		125 (0.883)	2.335 (3.662)	187 (1.215)	2.428 (3.581)	138 (0.819)	3.682 (4.420)	
광업								
제조업		3,222 (22.857)	7.080 (3.838)	3,426 (22.214)	7.825 (3.589)	3,724 (22.023)	8.755 (3.224)	
건설업		1,257 (8.917)	3.366 (3.821)	1,368 (8.872)	4.304 (4.139)	1,330 (7.862)	4.810 (4.192)	
유통서비스업		2,640 (18.728)	5.093 (4.042)	3,651 (23.678)	4.482 (4.217)	4,097 (24.227)	5.250 (4.236)	
생산자서비스업		969 (6.870)	6.605 (4.062)	1,084 (7.030)	7.098 (3.926)	1,124 (6.646)	7.484 (3.842)	
사회서비스업		4,144 (29.274)	6.392 (3.558)	3,967 (25.724)	6.737 (3.491)	4,578 (27.070)	7.595 (3.385)	
개인서비스업		719 (12.470)	2.213 (3.388)	1,737 (11.266)	5.492 (4.214)	1,920 (11.353)	5.927 (4.232)	
노조 가입		1,540 (10.925)	9.806 (2.007)	1,513 (9.813)	10.332 (1.679)	1,756 (10.387)	10.757 (1.443)	
미가입		12,557 (89.075)	4.965 (3.986)	13,908 (90.187)	5.597 (4.030)	15,154 (89.613)	6.380 (4.007)	

A Empirical Study on the Trends of Labor Polarization

Lee Byoung-Hoon · Shin Kwang-Yeong · Song Rira

This study examines how workers' employment quality has been changed between 2006 and 2014, particularly focusing on the trends of labor polarization. Our empirical analysis, drawing upon the Economic Population Supplementary Survey data, evidences that workers' employment quality has remarkably improved during this period, and that, when decomposing the employment quality into institutional employment conditions and non-statutory employment conditions, the latter has shown the more noticeable upward improvement. Our polarization tests, estimating DER · FW · ER index and GINI coefficient, reveals that the bi-polarized pattern of employment quality has been consistently alleviated during the period of 2006~2014, except 2010. Although the bi-polarized pattern has persisted during this period, the extent of labor polarization has been reduced, since good jobs increased and bad jobs decreased. Our regression analysis reaffirms the improved tendency of labor polarization since 2006, and finds that most labor market factors, but the alleviation of gender gap, hardly have a significant effect over the changing trends in labor polarization.

Keywords : labor polarization, quality of employment, polarization test, labor market dualization.