

# 임금불평등의 최근 추세와 원인\*

성재민\*\*

## I. 머리말

이 글에서는 우리나라 임금불평등 추세와 원인을 분석한다. 우리나라 임금불평등은 1980년대부터 1990년대 초반까지 감소하다가 이후 증가하는 추세로 바뀌어 글로벌 금융위기까지 증가한다. 그러나 금융위기 이후로는 다소 감소하거나 횡보하는 추세로 바뀌어 현재까지 오고 있다. 여기서는 주로 금융위기 이후 임금불평등 추세와 원인을 분석한다. 이 글에서는 이 분야 연구전통에 따라 근로시간 선택에 영향을 받지 않으며 개인의 숙련에 따른 임금률 성격을 가지는 시간당 임금을 기준으로 연구할 것인데, 제Ⅱ장에서는 시간당 임금 기준으로 볼 때와 월급 기준으로 볼 때에 임금불평등 추세에 차이가 있는지, 원인은 무엇인지 살펴볼 것이다. 제Ⅲ장에서는 시간당 임금 기준 금융위기 이후 임금불평등 추세의 원인은 무엇인지 분석한다. 제Ⅳ장에서는 금융위기 이래 불평등 감소에서 특히 중요한 역할을 한 저임금 부문 개선의 원인이 무엇인지 좀더 심층적으로 분석할 것이다. 제Ⅴ장에서는 정책적 시사점을 논의하겠다.

## II. 추세 - 월급과 시간급 차이

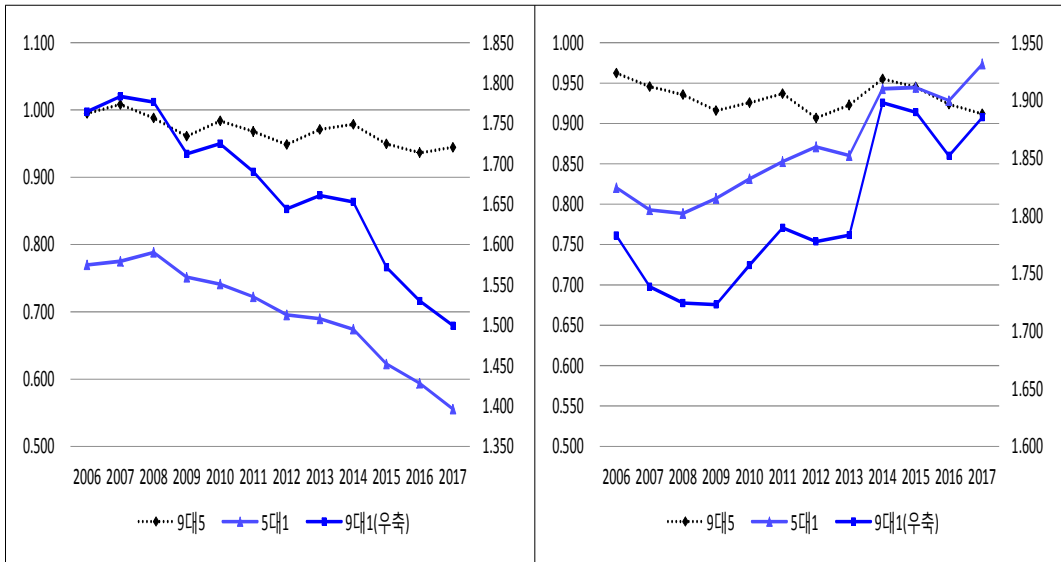
고용형태별근로실태조사(고용노동부)를 이용해 2006년 이래 임금불평등 추이를 보면 시간당 임금으로 보느냐 월임금 기준으로 보느냐에 따라 다소 하락하는 추세로 보이기도 하고 다

\* 이 글은 성재민(2018), 「임금불평등 최근 추세와 원인 - 노동경제학의 사회경제적 의미 확장을 위한 모색」, 고 정주연 교수님 1주기 추모 콘퍼런스 발표문을 요약한 것이다.

\*\* 한국노동연구원 연구위원(seongjm@kli.re.kr).

소 상승하는 추세로 보이기도 한다. [그림 1]은 전체 임금을 순서대로 세워 10개 분위로 구분한 후 중상위 불평등이라 할 수 있는 9분위 대비 5분위 임금 비율, 중하위 불평등이라 할 수 있는 5분위 대비 1분위 임금 비율, 전체 불평등이라 할 수 있는 9분위 대비 1분위 임금을 로그 임금격차로 계산해 보여주고 있다. 좌측 그림은 시간당 임금 기준으로, 우측 그림은 월임금 기준으로 그린 것이다.

[그림 1] 임금불평등 추이(좌 : 시간당 임금 기준/우 : 월임금 기준, 로그임금격차)

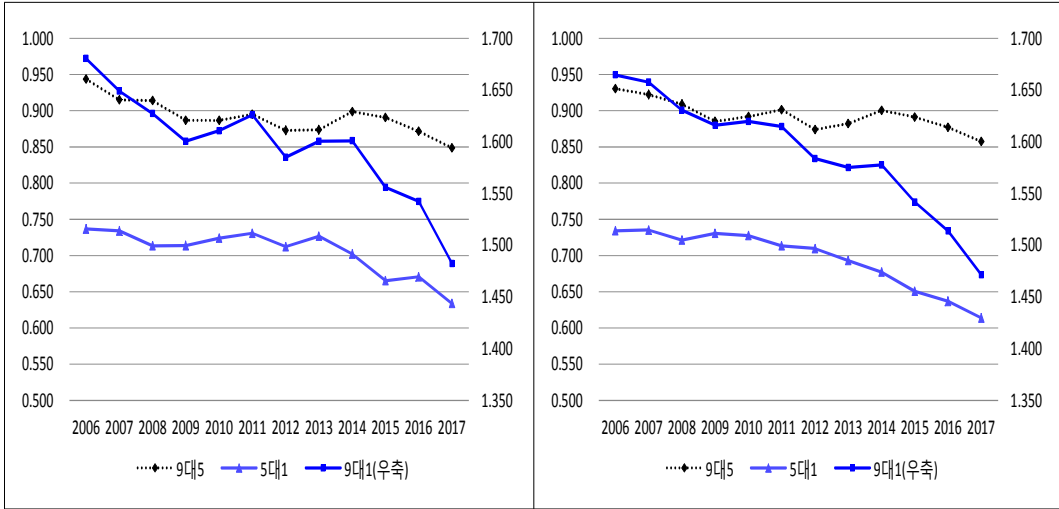


주 : 월임금=정액급여+초과급여+특별급여, 시간당 임금=월임금/(통상근로시간+초과근로시간).  
 자료 : 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 원자료, 각 연도.

중상위 불평등(9대5)은 시간당으로 보나 월임금 기준으로 보나 전체적으로는 횡보에 가깝고 2014년 이래로는 아주 완만하게 하락한 모습이 나타나지만, 중하위 불평등(5대1), 전체 불평등(9대1)은 시간당 임금 기준으로는 불평등이 개선되고, 월임금 기준으로는 금융위기 이래 불평등이 강화되는 방향으로 나타난다. 이와 같은 차이는 근로시간 때문에 나타난다. 월임금 기준으로 저임금 근로자는 대부분 시간당 임금 수준에 관계없이 근로시간이 짧아 월임금이 낮은 단시간 근로자이다. 지난 몇 년간 단시간 근로가 급증하면서 월임금 1분위는 단시간 근로자가 늘고 근로시간이 짧아질수록 임금이 낮아져 1분위를 기준으로 비교할 경우 불평등 추이가 강화된 것처럼 나타난 것이다.

[그림 2]는 근로시간을 고려할 경우 월임금 기준 불평등 추이도 시간당 임금과 동일해진다는 것을 보여준다. 인원수에 근로시간을 곱하는 방식으로 총노동량을 반영하나(좌측 그림) 월 120시간 미만을 제외하는 방식으로 계산하나(우측 그림) 큰 차이는 없는 것으로 보인다.

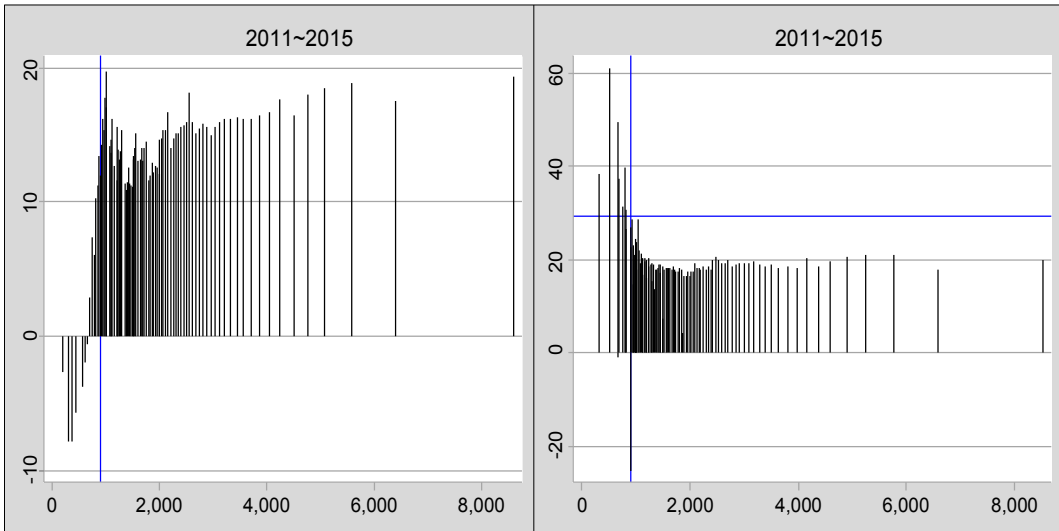
[그림 2] 근로시간 고려 후 월임금 기준 임금불평등 추이(좌 : 근로자수×통상,초과근로시간/우 : 월 120시간 미만 제외, 로그임금격차)



자료 : 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 원자료, 각 연도.

[그림 3] 월정액급여 분위별 월정액급여 인상률(좌)/시간당급여 분위별 월정액급여 인상률(우)

(단위 : %)



주 : x축은 정액급여액수(천 원), y축은 인상률. 세로줄은 시작연도 최저임금월환산액, 가로줄은 연간 최저임금 인상률. 우측 그림은 정액급여/통상근로시간=시간급 정의 후 계산.

자료 : 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 원자료, 각 연도.

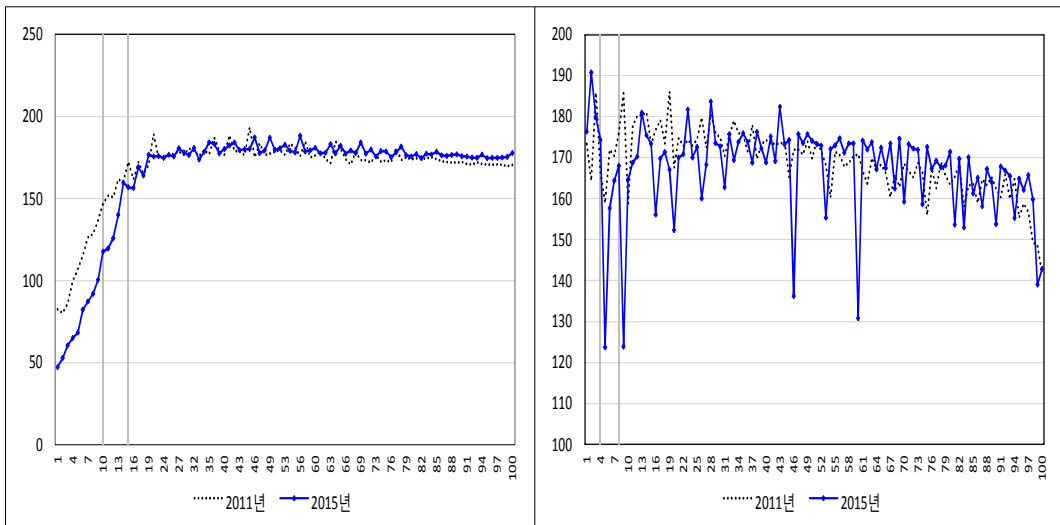
지금까지의 논의를 분명히 하기 위해 두 개의 그림을 더 소개한다. [그림 3]은 금융위기에서 완전히 빠져나온 이후 제조업 구조조정 전인 2015년까지를 대상으로 월정액급여 기준과 시간

당급여 기준으로 2011~2015년 간 월정액급여 인상률을 보여주고 있는데, 월정액급여 기준으로 분위 구분할 경우 최저임금 미만에선 월정액급여 인상률이 감소하며, 최저임금선에서 그 이상에 비해 임금인상률이 높다고 보기 어려운 것으로 나타난다. 그러나 시간당급여 기준으로 줄 세울 경우 동 기간 월정액급여 인상률을 보면 최저임금 미만과 최저임금 근방에서 뚜렷이 높은 월정액급여 인상률을 보이는 것으로 나타난다.

[그림 4]의 좌측은 월정액급여를 기준으로 분위기를 구분하면 저임금 쪽에서 뚜렷이 근로시간이 짧고, 2011년에 비해 2015년에 더 근로시간이 짧아진 것으로 나타난다. 월정액급여를 기준으로 구분하면 낮은 임금 쪽에 시간당 임금 수준과 관계없이 근로시간이 짧은 사람들이 모이게 되고, 단시간 일하는 사람들의 근로시간이 더 짧아진 것으로 나타난다. 이것이 월정액급여를 기준으로 줄 세울 경우 최저임금 미만에서 임금인상률이 마이너스로 나오거나 최저임금 초과자에 비해 최저임금 근방에서 임금인상률이 높지 않았던 이유이다. 시간당 급여를 기준으로 분위기를 구분해 근로시간을 보면 저임금 근로자의 근로시간이 고임금 근로자의 근로시간보다 짧지 않은 것으로 나타난다. 2011년과 2015년 최저임금 사이 구간에서 2011년에 비해 2015년의 근로시간이 다소 짧아진 것으로 나타나긴 하지만, 그럼에도 불구하고 월정액급여 인상률은 최저임금보다 높은 구간에 비해 높았다.

[그림 4] 월정액급여 100분위별 연도별 근로시간(좌)/시간당급여 100분위별 연도별 근로시간(우)

(단위 : 시간)



주 : 수직선은 총액월급여 기준 2011년 최저임금이 포함되어 있는 10~15분위를 표시. 1이 낮은 쪽. 우측은 정액급여/동상근로시간=시간급 순서대로 100분위 구분별 연도별 근로시간.  
 자료 : 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 원자료, 각 연도.

### III. 임금불평등 변동의 원인 분석

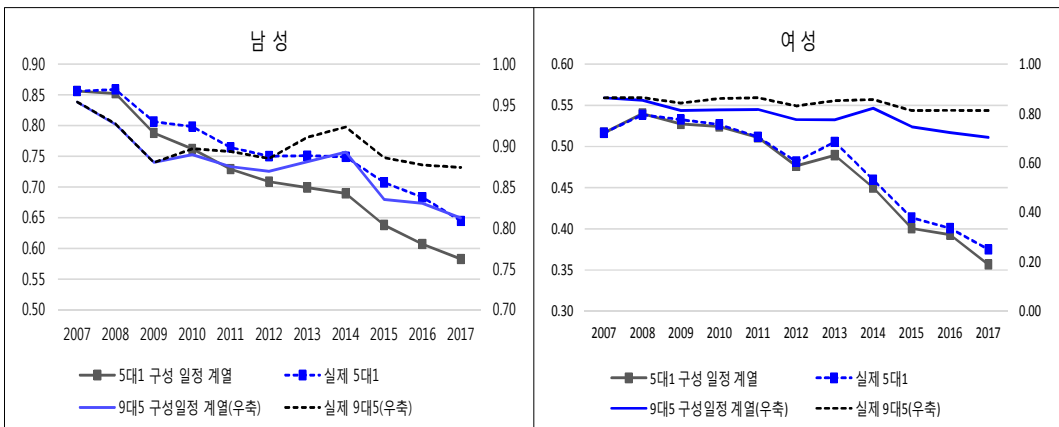
임금불평등 변동 원인으로 기술변화, 해외 아웃소싱과 해외투자 급증 등에 기인하는 일자리 양극화, 고령화로 인한 고령 연령층 증가, 학력 간 임금격차, 비정규직의 증가와 정규-비정규 임금격차 등이 고려될 수 있다. 이하에서는 이들 요인에 대해 영향력을 분석해 보겠다.

#### 1. 노동공급 변화 - 고령화와 고학력화

보상 수준이 바뀐 것이 문제인가, 아니면 인구분포 변화 그 자체가 중요한가를 보려면 다른 조건에는 변화가 없을 때 고령층 분포만 예전과 동일하면, 또는 고학력자 분포가 예전과 동일하다면 불평등은 어떻게 변할까를 보면 된다. DiNardo, Fortin & Lemieux(1996)가 이를 방법론적으로 구현한 바 있다. 과거에 고령자 비중이 2:8에서 4:6으로 증가했다면, 데이터상에서 가중치 조정을 통해 4:6 분포를 2:8로 조정해 주는 것이다. 개인이 받는 임금은 그대로 둔 채 고령자 비중만 가중치 조정을 통해 조정하므로, 고령자 비중이 바뀔 때 임금분포가 어떻게 바뀌는지를 아주 정확하게 계산할 수는 없으나 대략적인 분포 변화의 정도를 확인할 수 있다. 여기서는 연령을 5세 구간, 학력을 고졸 미만, 고졸, 전문대졸, 대졸 이상으로 나누어 위 논문의 방법론을 적용한 결과를 소개한다.

[그림 5]의 남성부터 보면, 9대5 격차 2009년과 2017년을 비교하면 실제값보다 구성일정계열

[그림 5] 구성 일정계열과 원계열의 추이 - 고용형태별근로실태조사(1인 이상)



자료 : 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 원자료, 각 연도.

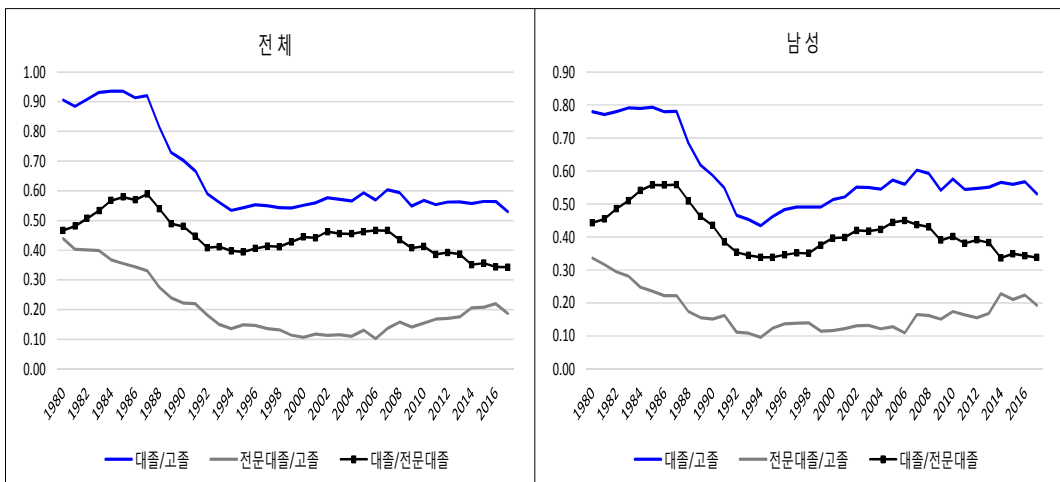
이 더 많이 떨어져 학력과 연령 분포 변화가 없었다면 더 많이 불평등이 감소했음을 보여준다. 이는 학력과 연령 분포 변화만으로는 이 시간 불평등 감소가 설명되지 않음을 보여준다. 대신 학력과 연령 분포 변화는 불평등을 강화시키는 방향으로 작용했음을 보여준다. 이는 중하위 불평등도 마찬가지다. 실제값보다 구성일정계열이 더 많이 하락해 학력과 연령 분포 변화는 불평등을 강화시키는 방향으로 작용했음을 보여주며, 따라서 학력과 연령 분포 변화로는 이 기간 불평등 완화를 설명할 수 없음을 보여준다. 여성의 경우에도 크게 다르지 않은 결과가 나타났다.

## 2. 학력별 임금격차와 상대수요

앞서의 분석은 양 시점의 분포변화만 고려한 결과이다. 그러나 그러한 변화는 공급변화 때문에 만들어질 수도, 수요변화 때문에 만들어질 수도 있다. 고학력자가 늘어난 그 자체가 중요한 것이 아니라 고학력자의 공급 대비 수요가 저학력자에 비해 상대적으로 초과된 상태에서 고학력자가 늘었다면 고학력자의 임금이 높아지면서 학력 간 임금격차 강화 → 불평등 강화가 나타날 수도 있고, 반대로 고학력자의 상대수요가 부족한 상태에서 고학력자 공급이 늘어났다면 학력 간 임금격차가 완화되면서 불평등 완화가 나타날 수 있다. 여기서는 이와 같은 상대수요 변화를 분석해 보고자 한다.

먼저 학력 간 임금격차의 특징이다. 전문대졸-고졸 간 임금격차는 약 10% 정도로 매우 작다. 특히 1990년대 중반~2000년대 중반 사이 더욱 그렇다. 대졸과 전문대졸 간 격차는 대졸과 고졸 간 격차와 비교할 때 1980년에는 거의 비슷한 수준이다. 그러나 대졸-전문대졸 격차는 40%

[그림 6] 시간당 임금 학력별 임금격차 추이(로그임금격차)



자료: 고용노동부, 「임금구조기본실태조사(10+)」, 각 연도.

수준을 유지하고 최근 들어서야 35% 정도 차이 나는 정도로 좁혀졌지만, 전문대졸 - 고졸 격차는 10% 수준까지 매우 좁혀졌다가 최근 들어 20% 수준으로 벌어지는 모습이다. 다만, 최근의 전문대졸 - 고졸 격차 증가는 전문대졸의 성과가 좋아져서가 아니라, 여기서 보고되지는 않지만 연령분포 등 구성변화 때문으로, 이를 통제하면 전문대 - 고졸 격차 확대 현상은 사라진다.

추이를 보면 1990년대 초반까지 떨어지던 대졸 - 고졸 격차는 1990년대 초반 글로벌 금융위기까지 완만히 증가하다가 이후 회복하는 모습이다. 남성에 한정하면 이런 경향이 좀 더 뚜렷하게 나타난다.

다음으로, 학력수준별 임금격차 변화에서 학력별 상대수요와 상대공급의 설명력을 확인해 보기 위해 학력별 상대수요 인덱스(자세한 방법은 Katz and Murphy, 1992; Dustmann, Ludsteck and Schoenberg, 2009 참조)를 작성하였다. 이 방법은 산업과 직종 안에서 교육집단과 학력/연령/성별 집단별 총 인원수×근로시간을 계산하여 총수요량을 계산한 후 각 집단의 분석대상 시기 평균 임금을 구해 이를 총수요량에 반영함으로써 총 생산성 단위 수요량을 구하는 방식으로 계산이 이루어진다. 간단하게 식으로 표현하면 아래 식과 같다(Dustmann, Ludsteck and Schoenberg, 2009: 867).

$$\Delta D_k = \sum_j \left( \frac{E_{jk}}{E_k} \right) \left( \frac{\Delta E_j}{E_j} \right)$$

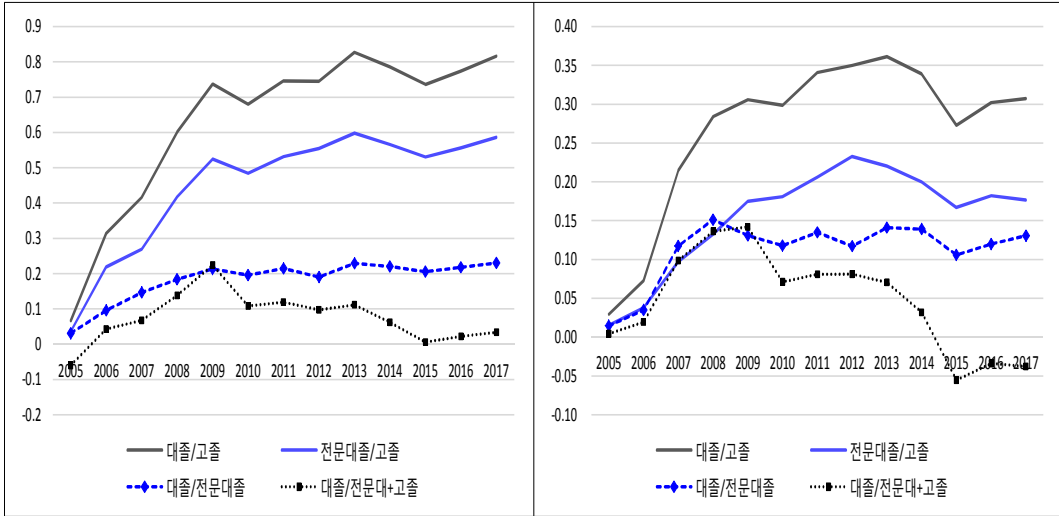
상대수요의 변화=학력집단  $k$ 의 수요량 변화(초기 시점과 분석대상 시점 간 차이)를  $j$ 번째 산업×직종의  $k$ 번째 교육수준의 근로자 수, 초기 시점과 분석 시점 간  $j$ 번째 산업×직종의 고용량 변화( $\Delta E_j$ )로 표현할 수 있다는 의미이다.

이 분석을 하려면 산업과 직종으로 상대임금과 고용량을 분해할 수 있어야 하므로 산업 및 직종분류 일치가 중요하다. 통계청 경제활동인구조사는 2004년부터 2017년까지 통일된 산업과 직종분류를 제공하므로 분석대상시기를 2004년부터 2017년 사이로 제한하였다(2018년 가중치 보정 전 데이터).

전체 근로자 결과를 보면(그림 7) 대졸의 고졸 대비 상대수요는 2009년까지 상승 후 정체되어 있는 모습이다. 전문대졸의 고졸 대비 상대수요도 2009년까지 성장 후 아주 완만한 상승, 대졸의 전문대졸 대비 상대수요는 금융위기 이래 회복, 대졸의 전문대+고졸 대비 상대수요는 금융위기 이전까지 상승했으나 그 이후 하락하는 모습을 보인다. 이는 곧 고학력 상대수요의 정체가 금융위기 이후 학력 간 격차의 완화 내지는 회복을 설명하며, 따라서 전체적인 불평등의 완화도 어느 정도 설명할 수 있음을 시사한다.

다른 방식으로 보기 위해 이번에는 대졸자 비중별로 일자리를 서열화한 후 일자리 증감을 분석해 보았다. 산업×직업 대분류별 대졸자 비중을 계산한 후(각 분석시점 초 기준) 대졸자 비

[그림 7] 2004~2017년 간 학력별 상대수요 성장(좌: 전체, 우: 남성)

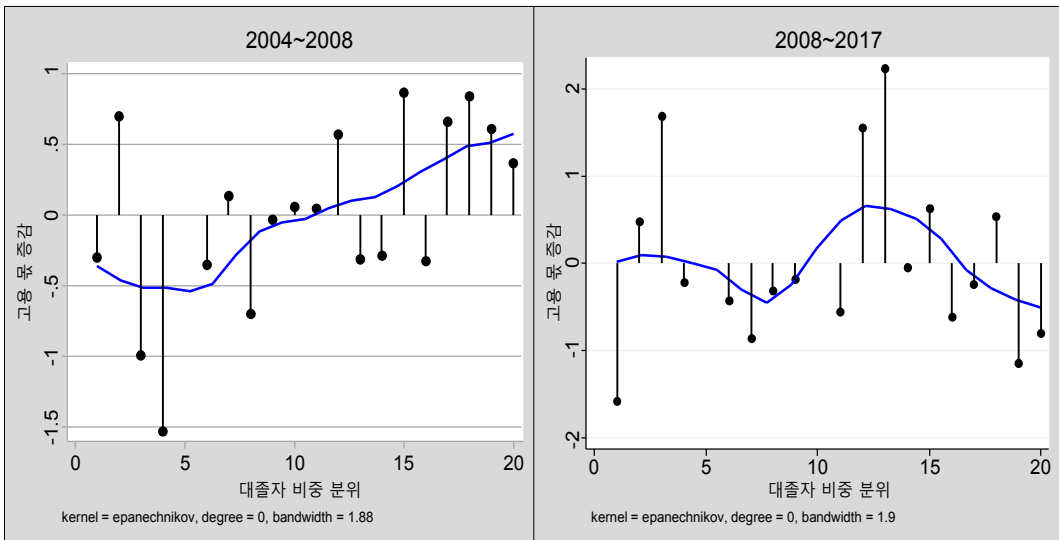


자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.

중이 높은 순으로 x축에 배열 후 각 일자리(산업×직종 셀)의 고용 몫 변동을 계산하였다.

결과를 보면(그림 8) 금융위기 이전에는 대체로 대졸자 비중이 높은 일자리에서 많이 증가하고, 대졸자 비중이 낮은 일자리에서 감소하는 모습을 보인다. 그러나 금융위기 이후에는(오른 쪽) 대졸자 비중이 대략 상위 1/3 정도에서 가장 많이 증가하는 모습이며, 상위 1/3 이하

[그림 8] 대졸자 비중별 산업×직종의 시기별 고용 몫 변화



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.



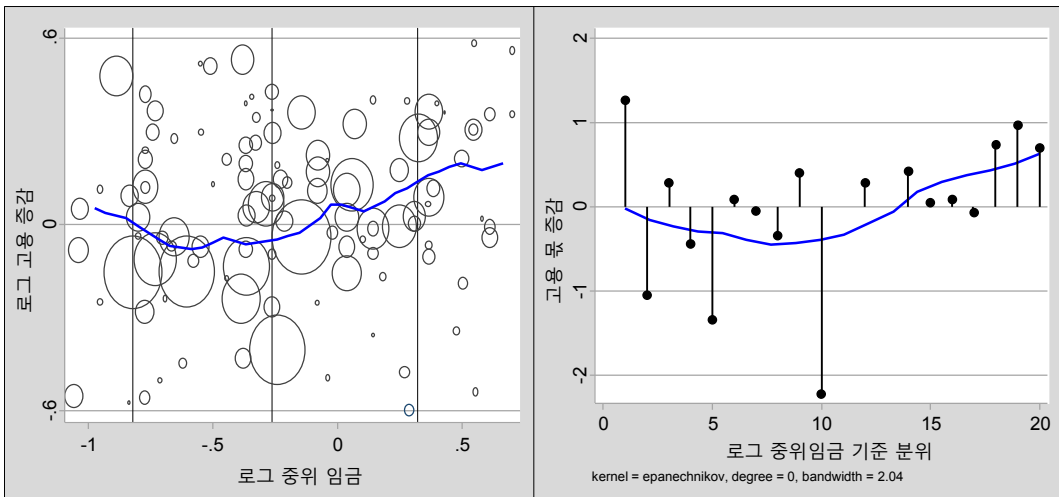
에서는 감소하는 모습이다. 이 역시 앞서의 분석과 유사하게 금융위기 이후에는 이전과 달리 대출자 (상대)수요가 강력하지 않았음을 보여준다. 대출자 비중이 가장 높은 20분위에서는 금융업 전문가, 전문, 과학 및 기술서비스업 관리자 등이 감소했으며, 중간쯤 되는 12, 13분위에서 많이 증가한 일자리는 보건·복지업 전문가, 제조업 사무직, 도매 및 소매업 사무직, 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업의 기능직 등으로 나타났다. 하위 3분위에서 가장 많이 증가한 것은 보건·복지업의 서비스 종사자(간병인 등)로 나타났다.

### 3. 일자리 양극화

일자리 양극화란 임금이 낮은 일자리와 높은 일자리는 고용이 증가하는 대신, 중간 정도 되는 일자리는 고용이 감소하는 현상을 말한다. 기술변화로 생산직 일자리가 줄고 대신 엔지니어 등의 일자리가 늘어난다면, 해외투자로 국내 생산 일자리는 줄고 본사 R&D 인력 등만 늘어난다면, 기술변화에도 불구하고 로봇 등으로 대체하기 어렵거나 실익이 적은 일자리, 이를테면 단순한 일자리지만 반복도는 떨어지는 청소와 같은 일자리는 늘어난다면 이와 같은 현상이 발생할 수 있다.

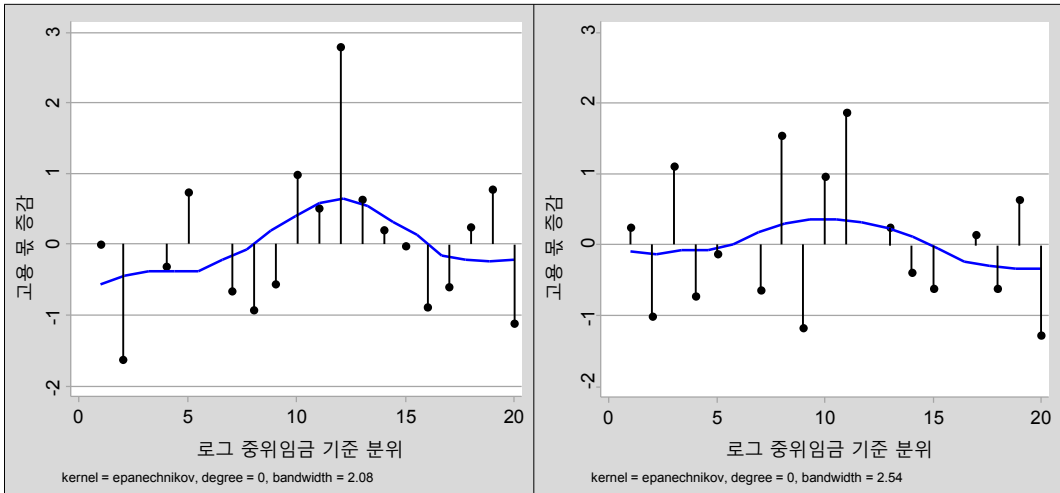
[그림 9]를 보면 금융위기 이전에는 일자리 양극화 현상이 우리나라에서도 나타났음을 알 수 있다. 그러나 [그림 10]을 보면 금융위기 이후로는 그렇지 않다. 보건 및 사회복지서비스업과 제조업 일자리가 크게 증가한 것이 중요한 것으로 보인다. 20개 분위로 일자리를 나눠 동 기간

[그림 9] 2000년부터 2008년까지 임금근로자 수를 이용한 중위임금별 산업×직종의 고용 뒀 변화



주 : 구분류인 표준산업분류 8차, 표준직업분류 5차 기준.  
 자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.

[그림 10] 2008~2017년 일자리(=산업×직종) 임금 분위별 고용 뒀 변화(좌: 업종, 직업대분류/우: 보건 복지 중분류)



주: 전체 일자리(직업×산업)를 해당 일자리 중위임금 기준(2007년 중위임금) 임금근로자 수 감안해 20개 분위로 나누어 각 분위별 일자의 고용뒀 증감을 본 것임.  
 자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.

가장 많이 고용 뒀이 증가한 일자리를 살펴보면 보건·복지업의 서비스직(하위 5분위), 도소매업 사무직(10분위), 사업지원 및 시설관리업 사무직(10분위), 제조업 조립원(11분위), 보건·복지업의 전문가(12분위), 전문과학기술서비스업 사무직(13분위), 보건 및 사회복지 서비스업 사무직(13분위), 제조업 사무직(14분위), 전문과학기술서비스업의 전문가(19분위)인데, 대부분의 일자리가 중간쯤에 있는 것을 알 수 있다.

반대로 2007~2017년 간 20개 분위로 나누어 볼 때 하위 쪽에서 감소가 컸던 일자리는 가구내 단순노무, 숙박·음식점업 서비스직, 농림어업 단순노무직과 농어업숙련직(임금근로에 한정), 도소매업 단순노무직으로 나타나며, 2007~2017년 간 최상위 20분위에서 감소가 컸던 일자리는 금융업 전문가, 제조업 관리직으로 나타났다.

다만, 이와 같은 중간 일자리 중심의 일자리 변동은 이것이 노동수요 변화에 의해 주도되었을 경우 중간에서 가장 빠른 임금 상승, 상위와 하위에서 느린 임금 인상을 야기했을 것이므로, 중상위 불평등은 감소하거나 또는 적어도 증가하지 않고, 중하위 불평등은 다소 증가하거나 또는 감소하지는 않는 방향으로 작동했을 수 있다. 또는, 중간 임금 일자리 증가속도가 빨라 하위 일자리 수요가 감소하는 속도보다 하위 일자리의 노동 공급이 더 줄었다면 하위 일자리는 노동수요 감소 또는 둔화에도 불구하고 임금이 빠르게 증가할 수 있다. 앞서 중하위 임금 불평등이 감소하는 것을 보았는데, 이는 바로 하위 일자리 수요보다 더 빨리 하위 일자리의 노동공급이 감소했을 가능성을 시사한다.

〈표 1〉 임금수준별, 산업별 임금근로자 증감

(단위 : 천 명)

	2002~2007년					2007~2017년			
	저임금	중간 임금	고임금	전 체		저임금	중간 임금	고임금	전 체
농림업	6	4	5	15	농림어업	-33	11	-3	-24
어업	6	-9	-2	-5	광업	0	5	2	7
광업	-1	-1	6	4	제조업	-215	582	211	577
제조업	-89	-134	201	-22	전기, 가스	3	2	1	6
전기, 가스, 수도사업	2	-5	28	25	하수폐기물	-4	20	17	32
건설업	137	-34	1	103	건설업	-123	158	64	100
도소매업	147	-96	14	65	도매 및 소매업	-37	376	37	376
숙박 및 음식점업	197	-111	-5	80	운수업	8	63	29	99
운수업	74	-67	4	11	숙박 및 음식점업	26	266	-17	275
통신업	5	1	25	31	출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	-11	82	33	104
금융 및 보험업	13	-24	86	75	금융 및 보험업	-15	42	-27	0
부동산업 및 임대업	29	15	11	54	부동산업 및 임대업	-3	93	37	127
사업서비스업	261	212	193	665	전문, 과학 및 기술 서비스업	-20	176	150	306
공공행정, 국방 및 사회보장행정	25	11	77	113	사업시설관리 및 사업지원 서비스업	-38	309	32	303
교육서비스업	88	70	101	260	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	74	168	47	290
보건 및 사회복지사업	71	56	53	179	교육	-8	159	9	161
오락, 문화 및 운동관련산업	38	20	18	76	보건업 및 사회복지 서비스업	338	744	88	1,170
기타 공공, 수리 및 개인서비스업	75	16	13	103	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	-1	46	3	49
가사서비스업	7	13	-1	19	협회, 단체, 수리, 기타개인서비스업	30	105	20	155
국제 및 외국기관	1	-2	1	-1	가구내 고용활동	-57	-46	-5	-108
					국제 및 외국	-1	-2	-2	-5
전 체	1,090	-65	828	1,853	전 체	-84	3,358	727	4,001

주 : 각 연도 8월 기준.

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」, 각 연도 8월.

이상의 분석은 일자리를 기준으로 한 분석이었다. 이 경우 각 일자리의 중위임금을 기준으로 일자리 변동을 분석하기 때문에 각 일자리 내 하위 임금층 중심으로 일자리가 증가할 경우 개인 임금 기준으로는 저임금 중심 일자리 증가가 나타날 수 있다. 따라서 이번에는 개인 임금

기준으로 봐도 중간임금 중심의 일자리 성장이 있었는지 확인해 보겠다(표 1 참조).

국내외 관련 분석에서 가장 일반적으로 활용되는 시간당 임금 기준 중위임금 2/3 미만 저임금, 3/2 이상 고임금, 그 사이는 중간임금으로 구분하였다. 결과를 보면, 2002~2007년 간은 일자리 양극화에 걸맞은 움직임이 개인 임금 중심으로 보아도 나타나며, 2007~2017년 간은 금융위기 이후 일자리 변동 특징이 개인임금 서열에서도 그대로 나타난다. 금융위기 이전 중간임금 감소가 주로 제조업, 도소매업, 숙박 및 음식점업에서 발생했다면, 금융위기 이후 중간임금 증가는 주로 보건 및 사회복지 서비스업, 제조업, 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업에서 나타났다.

임금 수준별로 연령대별 고용증감을 보면 금융위기 이전에는 중간임금 근로자가 감소하면서 25~44세에서도 저임금근로자가 78만 명이나 증가했으나, 2007~2017년 사이에는 저임금근로자는 전체로 보면 84천 명 줄고 이 중 25~54세에서는 76만 명이나 감소한 것으로 나타난다. 대신 이 자리를 주로 은퇴연령대인 55세 이상에서 메꾼 것으로 나타난다. 이는 경제활동이 활발한 연령대조차도 저임금 일자리로 밀려나는 상황에선 저임금 일자리의 상대수요가 부족할 가능성이 높다고 볼 수 있고, 이로 인해 임금도 저하되었을 가능성이 있다. 금융위기 이전 중하위 임금불평등 강화가 설명될 수 있는 하나의 방식이다. 반면, 이들이 저임금 일자리에서 활발하게 빠져나가는 상황에서는 저임금 일자리의 상대수요를 노동공급이 따라가지 못해 은퇴연령대에 일자리 기회가 생기는 방식으로 고연령대가 들어왔다면 금융위기 이후 시기에는 통념과 달리 저임금 부문에서 상대수요가 좀 더 컸을 가능성이 있다. 크게 열린 중간임금 일자리 때문에 순순환이 생기면서 중하위 임금불평등도 다소 완화될 가능성이 생겼다는 의미이다.

15~24세 저임금근로자는 주로 서비스 종사자에서 증가하였으며, 55세 이상 저임금근로자도 주로 서비스 종사자에서, 65세 이상 저임금근로자는 주로 단순노무 종사자에서 증가하는 특징이 있다. 25~54세는 저임금근로자가 764천 명 감소하였는데, 주로 단순노무, 서비스 종사자, 기능원 및 관련기능종사자에서 감소하였다.

국제금융위기 이후 중간임금 일자리 증가는 보다 높은 임금의 일자리가 필요한 중심연령대

〈표 2〉 연령대별, 임금수준별 근로자 수 증감

(단위 : 천 명)

	2002~2007년				2007~2017년			
	저임금	중간임금	고임금	전 체	저임금	중간임금	고임금	전 체
15~24세	-65	-378	-38	-481	3	166	-20	149
25~54세	780	254	774	1,808	-764	1,961	290	1,488
55~64세	190	27	79	296	240	999	428	1,667
65+	186	32	13	230	436	232	29	697
전 체	1,090	-65	828	1,853	-84	3,358	727	4,001

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사 8월 부가조사」, 원자료, 각 연도.

〈표 3〉 연령구간별, 직업별 임금근로자 2007년 3월과 2017년 3월 간 증감

(단위 : 천 명)

	임금근로자 증감				저임금근로자 증감			
	15~24세	25~54세	55~64세	65세 이상	15~24세	25~54세	55~64세	65세 이상
전문가 및 관련 종사자	37	878	213	27	-14	31	23	14
사무 종사자	-66	967	257	16	-45	-8	8	0
서비스 종사자	104	37	271	108	62	-176	103	84
판매 종사자	38	53	130	18	18	-38	48	8
기능원/관련기능 종사자	-9	-176	190	33	-16	-152	5	4
장치/기계 조작/조립 종사자	28	65	297	54	-3	-112	52	20
단순노무 종사자	15	-208	282	440	3	-298	9	318
전 체	149	1,488	1,667	697	3	-764	240	436

주 : 전체에는 관리자와 농림어업 숙련근로자 포함.  
 자료 : 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 원자료, 각 연도 3월.

〈표 4〉 임금 수준별, 종사상 지위별 임금근로자 증감

(단위 : 천 명)

	2007. 8월~2017. 8월 간 증감				2017. 8월 기준 근로자 수			
	저임금	중간임금	고임금	전 체	저임금	중간임금	고임금	전 체
상용직	396	3,477	789	4,663	1,163	7,454	4,809	13,426
임시직	104	-59	-60	-15	2,414	2,304	310	5,029
일용직	-584	-61	-3	-647	688	674	66	1,428
전 체	-84	3,358	727	4,001	4,265	10,433	5,185	19,883

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」, 각 연도 8월.

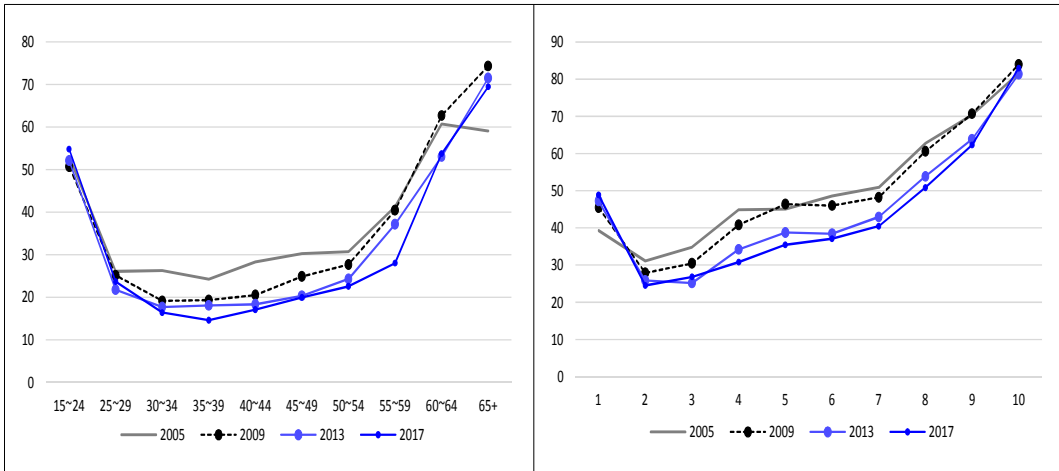
의 중간임금 일자리로의 이동과 이들이 떠난 저임금 일자리를 은퇴연령대가 채우는 양상으로 이어지고 있는데, 이와 같은 중간 수준 일자리 기회의 창출로 인해 상용직이 특히 중간임금 일자리에서 크게 증가하는 현상이 나타나 전체적인 상용직 일자리 규모 증대로 이어진 것으로 보인다.

#### 4. 비정규직

중심연령대에서 중간임금 일자리가 크게 늘어나는 현상은 정규직도 해당 연령대에서 증가하는 현상으로도 나타나고 있다(그림 11 참조). 이렇게 중심연령대에서 비정규직이 줄고, 진입 및 은퇴연령대에서 유지되면 정규직과의 임금격차가 증가하는 것으로 귀결될 것이다. 이 요인에 의한 격차 증가는 차별의 증가가 아니라, 임금이 낮은 특성에 비정규직이 더 집중되었기

[그림 11] 연령별, 성별 임금근로자 중 비정규직 비중의 연도별 변화(남성 : 좌, 여성 : 우)

(단위 : %)



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별부가조사」, 각 연도 8월.

<표 5> 비정규직의 임금수준(시간당)

(단위 : %)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
정규직	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
비정규직	71.6	73.5	70.5	71.0	70.9	68.0	61.5	62.5	65.3	64.3	64.8	64.3	65.0	65.4	67.0

주 : 정규직 임금을 100으로 했을 경우 상대수준.

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도 8월.

때문에 나타나는 현상이다. 실제 비정규직 임금격차는 국제금융위기 당시 크게 확대되었다가 2017년 현재까지도 2007년 수준을 회복하지 못하고 있다.

비정규직 상대임금격차가 국제금융위기 이전보다 커져서 여전히 이전 수준으로 증가하지 못하고 있는 이유를 살펴보기 위해 Blau & Kahn<sup>1)</sup>의 분석방법을 활용해 임금격차 분해를 해 보면, 임금격차 강화가 차별의 증가 때문이 아니며, 비정규직 인적 구성 변화-남성보다는 여성에서 비정규직이 더 상대적으로 증가, 중간연령층보다는 저연령층과 고령층에서의 증가-가 중요한 원인인 것으로 나타난다.

<표 6>에서 가격변화는 차별적 보상과 관련되는 요인을 의미하며, 구성변화는 비정규직이 저연령층에서 늘어나는 것 같은 학력이나 연령별 비정규직 변동을 의미한다. <표 6>을 보면, 2007~2017, 2007~2013년간 모두 임금격차가 증가했는데(각각 +0.048, +0.093. 이는 대략

1) Blau, F. and L. Kahn(1996), "Wage Structure and Gender Earnings Differentials : An International Comparison," *Economica* 63(250)에서 이용된 방법을 따랐다.

4.8%p, 9.3%p를 의미. 동 기간 임금격차가 4.8%p만큼 증가했다), 연령과 성별 구성변화가 격차 증가를 모두 설명하는 것으로 나타난다(0.167, 0.130. 연령과 성별 구성변화만으로 격차가 16.7%p, 13.0%p 증가했을 것이라는 의미). 반대로, 2013~2017년간은 정규직 - 비정규직 간 상대임금격차가 감소했는데, 이는 모두 가격변화로 설명된다. 연령, 성뿐 아니라 직업특성도 통제해도 마찬가지로 결과가 나타난다. 동 기간 차별적 보상의 감소가 있었으며, 이것이 격차 완화의 요인이라는 뜻이다.

글로벌 금융위기 이후 임금불평등의 완만한 완화 또는 정체가 관찰되는데, 표면상으로 보면 정규직 - 비정규직 격차는 반대로 금융위기 이전에 비해 증가하였다. 그러나 이는 차별적 보상보다는 비정규직이 노동시장 중심연령대에서는 감소하고 진입 및 은퇴연령대에서는 증가하는 현상으로 해석된다. 금융위기의 자장에서 빠져나온 이후 정규직 - 비정규직 격차가 완만하게 완화되는 경향이 발견되는데(2013~2017년 간 변화같이) 이는 차별적 보상의 완화와 관련이 있어, 금융위기 이후 정규직 - 비정규직 격차의 움직임은 전체적인 임금불평등의 완화 또는 정체와 다르지 않은 모습을 보이고 있음을 알 수 있다.

〈표 6〉 시기별 정규직 - 비정규직 임금격차 변화 분해(시간당 임금)

		총격차	통제변수의 구성변화로 설명되는 부분	통제변수의 가격변화로 설명되는 부분	미관측 구성변화로 설명되는 부분	미관측 가격변화로 설명되는 부분	총구성변화 효과	총가격변화 효과
2007.8 ~2017.8	연령, 성	0.048	0.135	-0.075	0.032	-0.044	0.167	-0.119
2007.8 ~2013.8	연령, 성	0.093	0.089	-0.017	0.042	-0.020	0.130	-0.038
2013.8 ~2017.8	연령, 성	-0.045	0.045	-0.056	-0.012	-0.021	0.033	-0.078
	연령, 성, 근속, 교육, 산업, 직업	-0.045	0.052	-0.079	-0.014	-0.003	0.037	-0.082

주 : 각 연도 3월 근로형태별 부가조사 결과를 이용하여 계산. 실질시간당 임금에 로그를 취해 종속변수로 이용했으며, 연령은 연령 및 연령 제곱, 근속은 근속 개월 그대로, 여성 비중은 여성 더미, 학력은 초졸을 기준으로 중졸, 고졸, 전문대졸, 대졸, 대학원 이상 더미, 산업은 산업대분류(제조업 기준), 직종은 직종대분류(단순 노무자 기준)로 하여 회귀식을 추정하였음.

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.

## IV. 저임금 일자리 축소에 대한 보완적 설명

여기서는 마지막으로, 임금불평등 완화에서 중요한 역할을 하고 있는 저임금 일자리 축소의

원인이 무엇인지 간단히 분석해 보고자 한다. 분석을 위해 경제활동인구조사 자료를 이용하여 DiNardo, Fortin & Lemieux(1996)의 방법을 적용하였다. 가중치 함수를 구하기 위해 산업, 직업, 종사상 지위(상용, 임시, 일용)를 통제한 모형, 연령(15~24, 25~44, 45~54, 55+), 교육(중졸 이하, 고졸, 전문대졸, 대졸 이상), 성별을 통제한 모형을 각각 추정해 영향을 분석하였다. 전자는 수요 측 요인에 따른 분포 변화를 통제한 모형, 후자는 공급 측 요인에 따른 분포 변화를 통제한 모형으로 간주하고자 한다. 앞서의 분석에 따르면, 수요 측 요인은 전반적으로 제조업, 생산직, 전문가, 사무직, 상용직 중심의 일자리 성장이 있었기 때문에 중간임금 일자리가 크게 증가하고 저임금 일자리는 감소하는 방향으로 작용했을 가능성이 높으며, 공급 측 요인은 고학력화 요인이 크게 작용하는 교육을 제외하고는 고령화, 여성 노동력 증대가 저임금 일자리 감소로 연결되었을 가능성은 낮아 보인다.

분석 결과를 보면(표 7), 2009년에 만약 2015년과 교육×연령×성별 분포가 동일했다면, 2009년 실적치에 비해 저임금 비중은 소폭 증가했을 것이며(26.1%→26.9%), 중간임금은 감소하고(43.8%→40.6%), 고임금은 증가(30.1%→32.6%)하는 것으로 분석된다. 고학력화가 저임금 비중 감소 요인이긴 하지만, 고령화와 여성화 효과가 고학력화를 넘어 저임금을 악화시키고, 중간임금은 감소시키는 효과로 귀결됨을 의미한다.

다음으로, 산업, 직업, 사업장 종업원 규모, 종사상 지위가 2015년과 같았다면, 2009년의 저임금 규모는 소폭인 0.2%p 정도 증가하고, 중간임금 비중은 증가(43.8%→46.8%)하며, 고임금 비중은 감소(30.1%→26.9%)하는 것으로 분석된다. 일자리 특성 변화는 중간임금을 증가시키고, 고임금 비중은 감소시키는데, 그 수준이 2015년 실적치 26.4% 수준에 거의 유사할 만큼 크게 감소한다는 것이다. 이는 국제금융위기 이후 고임금 비중 감소가 일자리 구성 변화와 밀접한 연관이 있음을 보여주는 것이다.

일자리 구성과 인적 구성을 합치면, 즉 2009년에 2015년과 교육×연령×성×산업×직업×종사상 지위 분포가 동일했다면, 2009년 실적치에 비해 저임금 비중은 다소 증가(26.1%→26.9%)하며, 중간임금은 증가(43.8%→45.2%)하고, 고임금은 2015년 실적치에 근접한 수준까지 감소(30.1%→27.9%)하는 것으로 나타난다(표 8 참조). 이는 일자리 분포만 통제했을 때와 유사한 결과로, 인적 구성 변화보다는 일자리 구성 변화가 국제금융위기 이후 고임금 비중 감소와 그로 인한 중간임금 증가에 대해 설명력이 있을 수 있으나, 저임금 비중 감소에는 일자리 구성 변화, 인적 구성 변화 모두 설명력이 약함을 보여준다.

이상의 결과는 임금은 2009년으로 고정되어 있을 때 분포만 2015년으로 변경하면 어떤 일이 발생하는지를 본 것으로, 결국 최근 저임금 고용비중 감소는 일자리 분포나 노동공급상의 분포 변화로는 설명되지 않으며, 따라서 저임금 일자리의 빠른 임금 인상을 주된 원인으로 보아야 한다는 함의를 준다. 그렇다면, 왜 저임금 일자리에서는 임금 인상이 빨랐을까? 최저임금의



〈표 7〉 DFL 결과 - 경제활동인구조사

(단위 : %)

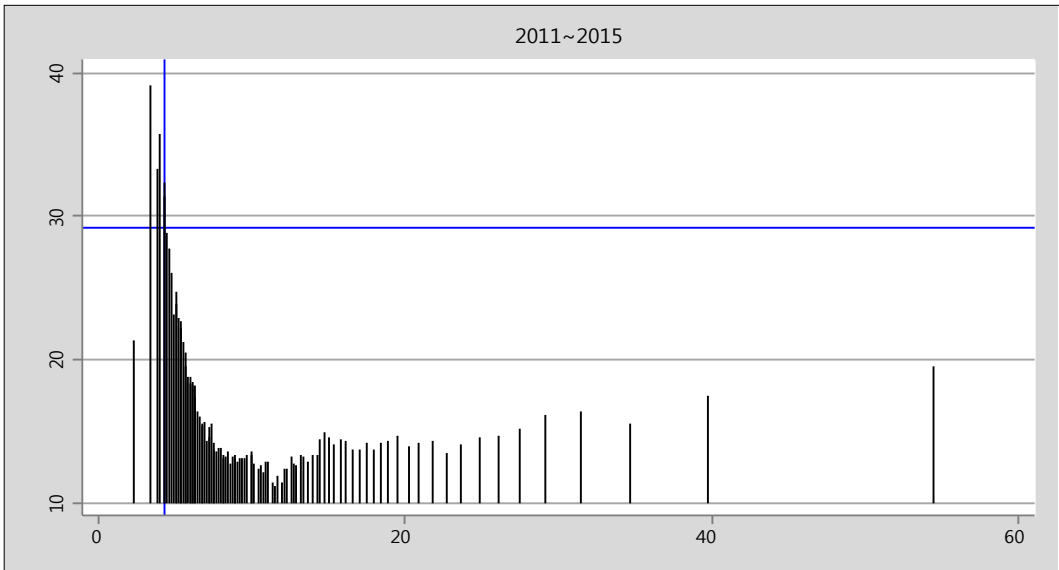
		교육, 연령, 성				
		저임금	중간임금	고임금	전 체	
실적치	2009	26.1	43.8	30.1	100.0	
	2015	20.9	52.8	26.4	100.0	
2009년 임금, 2015년 인적 구성일 때 가상의 임금수준별 근로자 비중		2009	26.9	40.6	32.6	100.0
		산업, 직업, 규모, 종사상 지위				
		저임금	중간임금	고임금	전 체	
실적치	2009	26.1	43.8	30.1	100.0	
	2015	20.9	52.8	26.4	100.0	
2009년 임금, 2015년 일자리 구성일 때 가상의 임금수준별 근로자 비중		2009	26.3	46.8	26.9	100.0

〈표 8〉 DFL 결과 - 경제활동인구조사(교육, 연령, 성, 산업, 직업, 종사상 지위 일치)

(단위 : %)

		저임금	중간임금	고임금	전 체	
실적치	2009	26.1	43.8	30.1	100.0	
	2015	20.9	52.8	26.4	100.0	
2009년 임금, 2015년 일자리 및 인적 구성일 때 가상의 임금 수준별 근로자 비중		2009	26.9	45.2	27.9	100.0

〈그림 12〉 시간급(=정액급여/통상근로시간) 서열별 시간급 인상률



역할과 저임금 노동시장 초과수요 존재 가능성을 고려할 필요가 있다. 노동시장 초과수요는 앞서 설명한 것처럼 동 기간 빠르게 증가한 중간임금 일자리로 주력 경제활동연령대가 빠져나가면서 생긴 것일 가능성이 있다. 최저임금이 빠르게 오른 노무현 정부 때 저임금 부문 크기도 빠르게 성장했다는 점을 감안하면, 주력연령대도 저임금 부문 일자리로 쏠리는 당시의 노동시장 상황상 저임금 일자리 초과 노동공급이 존재했기 때문에 최저임금의 인상 효과를 상쇄했다고 볼 여지가 있다. 최저임금과 달리 초과수요를 증명할 방법은 마땅치 않아 어느 쪽이 더 중요한지 확인은 불가능하지만, 성재민(2013)에 따르면 금융위기 이후 5분위와 1분위 사이 임금격차 감소의 최대 70% 정도를 최저임금이 설명하는 것으로 추정된 바 있다. 이는 최저임금의 역할이 분명 존재할 것임을 보여줌과 동시에(이명박, 박근혜 정부에서도 최저임금은 일부 시기를 제외하고는 평균임금 인상률보다 빠르게 인상되었다) 그럼에도 불구하고 남는 부분이 있음을 보여주는데, 이를 초과수요가 설명할 가능성이 있다.

## V. 결론과 시사점

이 연구에 따르면 다른 요인보다는 학력, 임금수준별 등 일자리 변동 흐름이 국제금융위기 이후 불평등 감소 또는 정체 현상을 설명하는 것으로 보인다. 이는 결국 불평등 완화가 의도된 정책 결과라기보다 여러 상황이 겹친 우연적 현상의 결과라는 의미이기도 하다. 제조업 고용증가(스마트폰, 자동차, 반도체 등 경쟁력 향상과 해외투자처(중국)로 기계 등 중간재 수출 증대), 사회복지 지출 증대(고령화, 노인장기요양보험, 무상보육 → 보건·사회복지 일자리 증대), 최저임금 인상(시민사회 요구에 따른), 금융위기 이후 금융 등 고임금 부문 고용성장 둔화가 그런 현상들의 예이다.

저임금보다는 높은 일자리에서 발생한 일자리 기회에 25~54세가 흡수되면서 저임금 부문에서 약간의 노동수요 초과 현상이 나타났을 가능성이 있고, 대신 55세 이상 고령층이 이들이 빠져나간 저임금 부문에서 일자리 기회를 발견한 것으로 보인다. 최저임금의 평균임금인상보다 빠른 인상도 저임금 부문 개선에서 중요한 역할을 했다. 어떻게 보면, 최저임금이 꾸준히 평균임금인상보다 빠르게 올랐음에도 고용에 대한 부정적인 효과가 없다는 연구결과들이 있다는 연구결과들 못지않게 많이 나오면서 논란이 해결되지 않고 있는 배경에는, 실제 나타난 일자리 트렌드가 저임금 일자리가 아닌 저임금 이상 일자리 증가 중심이어서 최저임금이 빨리 올라도 큰 문제가 없었기 때문일 수도 있다.

우연적 현상이 만나 거의 10년 가까이 불평등 정체에 영향을 미쳤는데, 제조업 구조조정 등

금융위기 이후 만들어진 일자리 구조에 변화의 조짐이 나타나고 있다. 정책의 관점에서 보면, 재정, 최저임금, 산업정책의 역할이 점점 더 중요해지고 있음을 의미한다. 보건 및 사회복지서비스업 분야는 재정이 좀 더 투입되면 워낙 잠재된 서비스 수요가 높기 때문에 일자리 창출의 여지가 큰 분야이다. 간호간병 통합이나 질 높은 보육 수요, 고령화 관련 의료, 복지 욕구는 높는데 서비스 공급이 부응하지 못하는 것 등이 그런 사례이다. 정부가 관련 부문에서 재정부담 때문에 역할을 축소하는 것이 아니라 역할을 확대하는 것이 중요하다.

산업정책 면에서도 제조업에 대한 꾸준한 관심이 필요하다. 새로운 첨단산업에 대한 투자 못지않게 중국 내수시장 규모가 성장함에 주목한 고부가가치 소비재 산업 지원도 중요한 방편이 될 수 있다. 또한, 제조업 외에도 다양한 업종에서 중간임금 일자리가 증가하는 추세가 있으므로, 왜 개별 업종에서 중간임금 일자리가 증가하는지 추세, 일자리 특성 등을 파악해 앞으로 비전이 있는 산업인지, 지원을 위해 어떤 노력이 필요한지 등 연구들을 서두를 필요도 있겠다. 일자리의 질에 중심을 둔 산업정책 전환이 필요하다는 의미이다.

과거 중간 수준 일자리가 감소하던 시기에는 불평등이 급증하다가 중간 수준 일자리가 증가하면서 불평등이 정체했다. 이는 노동시장에 오는 충격이 임금불평등으로 곧바로 나타나는 시스템이라는 의미일 수 있다. 우리나라에는 서구 선진산업국가에 존재하는 초기업단위 단체교섭 같은 노동시장의 충격을 완화할 제도가 매우 약하다. 많은 OECD 국가에서 일자리 양극화가 나타났지만 임금불평등이 모든 나라에서 나타나지는 않았는데, 초기업단위 단체교섭, 단체교섭 효력확장 제도 같은 임금 조정 제도가 중요한 완충역할을 수행했다는 연구들이 있다(Blau & Kahn, 1996; OECD, 2018). 우리나라에서도 이와 같은 임금 조정 제도에 대한 정책적 고민이 필요한 때이다.

여기에 더해 한국적 특성인 대중소기업 간 갑질, 프랜차이즈 본사의 갑질 같은 기업 간 거래 관계의 공정화를 위한 노력이 시급하다. 기업 간 너무나도 다른 임금 배경에는 같은 직무를 해도 임금 차이가 너무 큰 기업별 임금체계도 책임이 있다. 기업별로 결정되는 근속급, 성과급을 넘어서 직무급 등 제3의 임금 체계 대안을 모색할 필요도 있고, 이런 제도가 도입되는 것을 막는 불이익변경금지제도에 대한 부분적인 완화 모색도 꾸준히 있어야 한다.

현재까지 정부 정책의 중심은 고부가가치 서비스업에 맞춰져 있을 뿐, 저숙련 서비스업에는 초점이 없었다. 그러나 비공식 고용 비중이 큰 가사서비스업에 사회보험을 적용하는 등 가사서비스의 공식화를 위한 노력이 추진 중에 있는 것처럼, 저임금 일자리 감소, 양극화 감소를 위해서는 기존 저부가가치 서비스업으로 폄하되었던 일자리의 질을 높이기 위한 정책이 빠르게 추진되어야 한다.

이 외에도 전문가, 사무직 중심의 일자리 증가가 중간임금 이상 계층의 일자리 확대에서 중요한 역할을 하고 있다는 점도 주목해야 한다. 적어도 고학력층의 증가는 인적자본 축적과 상

대적으로 높은 임금을 받을 가능성을 높인다는 점에서 긍정적이다. 고졸 이하 학력층의 증대는 생산직 일자리 등 관련 노동수요가 높지 않은(4차 산업혁명으로 인해 높지 않을 가능성이 높다) 한 저임금 일자리의 증대로 귀결될 가능성이 높은 반면, 고학력층의 증대는 고숙련자 일자리 증대라는 전문가, 사무직 중심의 일자리 증가 트렌드에 부합하면서 저임금 일자리로의 경쟁도 완화시킬 수 있는 대안이 될 수 있다. 따라서 대졸자 감소를 목표로 하기보다는 고등교육에 대한 접근이 보다 평등하게 이루어지는 정책, 고등교육의 질을 전반적으로 높이기 위한 정책, 고졸 후 취업경험을 쌓더라도 본인의 인적자본을 수월히 높일 수 있도록 지원하는(일학습 병행 등) 정책을 추진해야 할 것이다.<sup>2)</sup> **KLI**

### [참고문헌]

- 성재민(2013), 『임금불평등 추세와 원인에 대한 연구』, 한국노동연구원.
- \_\_\_\_\_ (2016), 『저임금 일자리의 동태적 변화와 정책과제』, 한국노동연구원.
- \_\_\_\_\_ (2018), 「임금불평등 최근 추세와 원인 - 노동경제학의 사회경제적 의미 확장을 위한 모색」, 고 정주연 교수님 1주기 추모 콘퍼런스 발표문.
- Blau, F. and L. Kahn(1996), “Wage Structure and Gender Earnings Differentials: An International Comparison,” *Economica* 63(250).
- DiNardo, John, Nicole M. Fortin and Thomas Lemieux(1996), “Labor Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973~1992: A Semiparametric Approach,” *Econometrica* 64(5), pp.1001~1044.
- Dustmann, Christian, Johannes Ludsteck and Uta Schönberg(2009), “Revisiting the German Wage Structure,” *The Quarterly Journal of Economics* 124(2), pp.843~881.
- Katz, Lawrence F. and Kevin M. Murphy(1992), “Changes in Relative Wages, 1963-1987: Supply and Demand Factors,” *The Quarterly Journal of Economics* 107(1), pp.35~78.

2) 물론 이것이 인구감소로 인한 대학 입학 인구의 감소에 따른 자연스런 구조조정 필요성까지 부인하는 것은 아니다.