

한국의 분절적 노동시장의 역사적 기원 - 예비적 고찰*

박이택(고려대)

머리말

제1절 근로자 분류체계의 변화

- 1) 경제활동인구조사에서의 종사자의 지위
- 2) 직종별임금조사에서의 근로자의 종류

제2절 분절적 노동시장의 장기동향

- 1) 종사자의 지위별 구성의 장기변화
- 2) 임금불평등의 장기변화

제3절 임금 불평등의 두 차례 파동

- 1) 학력 인플레이션 파동
- 2) 직급 인플레이션 파동

맺음말

심포지움 참가를 결정할 때에는 조선시대부터 현대에 이르기까지 한국의 분절적 노동시장의 변천을 리뷰하고, 현재 한국의 분절적 노동시장의 역사적 기원으로서 조선시대부터 형성되어 온 한국인의 조직문화(개방촌락제도, 세거지 문화, 양반과 하민간의 주노적 신분질서, share economy의 특성 등)와 지위재 획득을 위한 경쟁시스템이 한국인의 분절적 노동시장의 경로의존적 발전의 기저를 이루고 있었음을 구명하려는 의도를 가지고 있었기 때문에, 제목을 한국의 분절적 노동시장의 역사적 기원이라 이름 하였지만, 다양한 사정으로 인하여 이번에는 1960년대 이래의 분절적 노동시장에 대해서만 다루게 되어, 제목에 예비적 고찰이라는 표현을 첨가하였다.

머리말

현재 한국은 분절적 노동시장의 극복이 시대의 화두가 되고 있다. 이와 같은 시대에 분절적 노동시장의 역사적 기원을 탐구하는 작업은 매우 절실하다. 물론 이 논문은 분절적 노동시장의 역사적 기원에 대해 확정적 답을 주는 논문은 아니다. 이 문제는 이 작은 한편의 논문으로 해소될 수 있는 작은 주제가 아니기 때문이다.

우선은 현재 전개되고 있는 분절적 노동시장의 구조는 언제 형성되었고, 그 구조는 그 이전 시기의 분절적 노동시장의 구조와는 어떻게 달랐는가를 확인하는 작업 정도에 머무르고자 한다. 이 작업을 위해 사용한 주 자료는 경제활동인구조사의 종사자 지위별 구성 통계와 직종별임금조사에서 출발한 임금구조기본통계조사 자료이다.

논문의 구성을 간략하게 소개하면, 제2절에서는 근로자에 대한 분류체계를 경제활동인구조사에서의 종사자의 지위와 직종별임금조사에서의 근로자의 종류를 중심으로 하여 고찰한다. 제3절에서는 분절적 노동시장의 장기동향을 경제활동인구조사의 종사자 지위별 구성의 장기변화와 임금구조기본통계조사로부터 계산된 임금불평등성 지수를 중심으로 하여 고찰한다. 제4절에서는 임금불평등성의 장기변화에서 확인된 두 차례의 파동을 각각 학력 인플레이션 파동과 직급 인플레이션 파동으로 나누어 고찰한다.

제1절 근로자 분류체계의 변화

1). 경제활동인구조사에서의 종사자의 지위

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

종사자의 지위 구분은 노동력 조사 방법에 따라 경제활동 및 취업여부를 결정하기 위한 것일 뿐, 특정 국가의 특별한 고용구조를 반영하고 있는 것은 아니다. 그렇지만, 경제활동인구 중 임금근로자의 비중이나, 임금근로자 중 상용종사자의 비중 등은 고용구조의 특질을 파악하는데 유용할 뿐만 아니라, 구분 자체가 세계적으로 표준적인 분류이기 때문에, 국가간 비교에도 유리한 점이 있다.

그런데, 1962년부터 현재까지 경제활동인구의 종사상의 지위를 살펴보면, 약간의 변화가 있었던 것도 사실이다. 1963년의 경우, 종사상의 지위는 5가지로 구분되었는데, 자영업주, 가족종사자, 상용고용자, 임시고용자, 일고용이 그것이다. 참고로 각각의 정의를 적어둔다.

자영업주: 개인경영의 사업을 경영하고 있는 사람을 말함. 농가의 경우는 실제로 농사를 맡아보는 한사람만 자영업주로 하였음.

가족종사자: 자영업주의 가족으로 임금 혹은 급료를 받지 않고 그 업주가 경영하는 사업(농사 포함)에 종사하는 사람

상용고용자: 고용기간이 1년 이상인 사람으로 고용주의 특정한 사정이나 사업체의 해체 등으로 해임되지 않는 한 계속적으로 고용되어 급료 혹은 임금을 받는 사람.

임시고용자: 1개월 이상 1년 이내의 기한을 정하고 고용된 사람.

일고용: 나날이 혹은 1개월 미만의 계약으로 고용된 사람(날품, 지계꾼 등) (『1963 경제활동인구조사』, p. 8)

상용고용자와 임시고용자와 일고용을 구분하는 기준은 고용계약기간이었으며, 고용계약기간이 1년 이상이면 상용고용자이고, 1개월 이상 1년 이내면 임시고용자이고 1개월 미만이면 일고용이었다. 이 때 경영자의 역할을 하는 사람으로 취업자로 파악된 것은 자영업주밖에 없었다.

1969년부터는 경영자를 더 세분하여 종사상의 지위 체계 속에 포함시켰다. 이 때 종사상의 지위는 단독 자영업주, 고용주, 가족종사자, 상용고, 임시고, 일고 등으로 이전보다 한 가지 더 늘었는데, 자신 또는 무급가족종사자만을 데리고 경영하는 경영자와 유급 피고용자를 두고 경영하는 경영자를 구분할 필요가 있었기 때문으로 보인다. 상용고용자와 임시고용자를 통합하여 파악하기도 하여 5분류 체계가 된 시기도 있었지만, 기본적으로 현재까지 이와 같은 6분류의 체계를 유지하고 있다. 그런데 이 시기 경영자는 자세히 보면 3가지로 분류되었음을 알 수 있다. 이를 위해 1969년 6가지 종사상의 지위의 정의를 적어둔다.

단독 자영업주: 자기 스스로 기업을 경영하거나 농장을 경영하는 자, 또는 상점 또는 전문적인 직업을 독립적으로 경영하는 자

고용주: 한 사람 이상 피고용인을 두고 기업을 경영하거나 농장을 경영하는 자, 또는 상점이나 전문적인 직업을 독립적으로 경영하는 자

가족종사자: 자기에게 직접 이득이나 수입이 오지 않더라도 가구 단위에서 경영하는 농장이나 사업체의 수입을 높이는데 도운 자

상용고: 관청이나 개인기업주에게 임금 및 봉급을 받고 고용되어 있으며 고용계약 기간이 1년 이상인 자.

임시고: 관청이나 개인기업주에게 임금 및 봉급을 받고 고용되어 있으며 고용계약기간이 1년 미만 1개월 이상인 자

일고: 관청이나 개인기업주에게 임금 보수를 받고 고용되어 있어 고용계약기간이 1개월 미만인 자, 또는 전문적인 기술이나 일정한 사업장이 없이 사업을 경영하는 자. (『1969 경제활동인구연보』 p.10, 1972-1987

1969년 경제활동인구조사)

단독 자영업주와 고용주 이외에, 전문적인 기술이나 일정한 사업장이 없이 사업을 경영하는 자도 있었는데, 이들은 일고로 파악하였다.

앞서 상용고용자와 임시고용자를 묶어 파악한 기간도 있었다고 언급하였는데, 1986년에는 상시고라 하여 고용계약 기간이 1개월 이상인 자로 파악하였으며, 1992년부터는 상용 및 임시라 표현하였다. 그러다가 1998년부터는 다시 상용근로자와 임시근로자를 분리하여 파악하기 시작하였는데, 정규직원과 비정규직원의 구분에 민감한 시대가 되었기 때문이라 생각된다. 이 때, 상용근로자의 정의는 다음과 같다.

상용근로자: 특별한 고용계약이 없이 기간이 정해져 있지 않더라도 계속 정규직원으로 일하면서 상여수당 및 퇴직금 등의 수혜를 받는 자 (『1998 경제활동인구연보』)

임시근로자와 상용근로자를 구분하는 기준 중의 하나로, 상여수당 및 퇴직금 등의 수혜를 받는 자를 들고 있는 것은 주목하여 둘만 하다. 급료에서 상여금이 차지하는 비중은 1970년대 이래 1997년까지 지속적으로 증가하여 왔는데, 임시 직원에게는 상여금을 지급하지 않아도 되었다. 또 연공적 임금과 결합되어 있는 퇴직금은 근속기간이 길어짐에 따라 기업에게 매우 큰 부담이 되고 있었는데, 이 때문에, 1973년 국민복지연금법이 제정되었을 때, 퇴직금을 어떻게 위치시킬 것인가가 대대적으로 논의되기도 했으며, 임시 직원에게는 퇴직금을 지급하지 않아도 되었다. 상여수당과 퇴직금이 임시노동자를 쓰는 유인이었으며, 상여수당과 퇴직금이 부담이 커지게 됨에 따라, 상여수당과 퇴직금을 받는 노동자는 정규직원으로서는 임시노동자와 신분적으로 다른 존재가 되어가고 있었다.

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

고용원이 없는 자영업자: 자기책임하에 독립적인 형태로 일이 수행되며 유급종업원 없이 자기 혼자 또는 무급가족종사자와 함께 일을 하는 자

고용원이 있는 자영업자: 한 사람 이상의 유급 고용원을 두고 사업을 경영하는 사람

무급가족종사자: 동일가구 내 가족이 경영하는 사업체, 농장에서 무보수로 일하는 사람을 말하며, 조사대상주간에 18시간 이상 일한 사람은 취업자로 분류함.

상용근로자: 임금근로자로서 다음에 해당되는 사람

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

임시근로자: 임금근로자로서 다음에 해당되는 사람

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

일용근로자: 임금근로자로서 다음에 해당되는 사람

- 고용계약기간이 1개월 미만인 사람
- 매일매일 고용되어 근로의 대가로 일급 또는 일당제 급여를 받고 일하는 자 (『2009 경제활동인구연보』)

어느 정도 변천이 있기는 하였지만, 장기적으로 고찰할 때 범주의 조정을 해야 할 만한 변화는 없었다.

2) 직종별임금조사에서의 근로자의 종류

경제활동인구조사가 국제적으로 표준화된 조사체계에 따라 이루어진 조사인 반면에, 1968년부터 실시된 직종별임금조사는 “전국에 실제하는 사업체에 종사하는 근로자 중 기술계 근로자의 직종별 임금수준과 산업, 지역, 사업체 규모, 근로자의 성, 연령, 근속연수, 경력연수별로 파악하여 임금정책 수립을 위한 기초자료는 물론 그 외에 직업훈련 및 기능검정사업 등에 필요한 자료를 제공하는데 있”었기 때문에(1968 직종별임금조사보고서), 노동정책의 방향이나 노동시장의 분절 구조의 변화 등에 민감하게 반응하면서, 조사 대상자에 대한 분류체계를 조정해갔다.

1968년에는 산업화를 견지해 나갈 다양한 직종의 생산계근로자와 기술계근로자의 실태에 초점을 맞추었기 때문에, 생산계근로자와 기술계근로자를 일반근로자라 하고 나머지는 기타근로자로 분류하고, 일반근로자인 생산계근로자와 기술계근로자는 기술 및 기능에 따라 보다 세분하여, 기술자, 기술공, 반숙련공, 견습공 등으로 구분하였다. 그런데 1968년 당시에는 이에 대한 정확한 정의가 제시되어 있지 않다. 1969년에야 기술자, 기술공, 기능공, 견습공의 명확한 정의가 제시되었는데, 다음과 같다.

a. 기술자

- i. 이공대학(구제 전문학교 포함) 졸업자 및 정부에서 공인하는 동등이상의 자격을 가진 자로서 현재 당해 분야 또는 밀접한 관련을 가진 분야에 종사하는 자.
- ii. A급 및 B급의 정부발행 건축기사 면허 소지자로서 당해 분야에 종사중인 자
- iii. 높은 수준의 공학원리를 활용하여 구조, 목기조직 및 공정의 건설 혹은 공작을 포함하는 전 생산시설의 계획 설계 및 지도를 수행하고 있는 자

- b. 기술공
 - i. 이공계 초급대학(실업전문고등학교 포함) 졸업자 또는 이공계 대학 2년 이상 수료자와 정부에서 공인하는 동등이상의 자격을 가진 자로 현재 당해 전문기술 분야 또는 이와 밀접한 관련을 가진 기술분야에 종사하고 있는 자
 - ii. 정부 발행급 건축기사 면허 소지자로서 현재 당해분야에 종사하고 있는 자
 - iii. 실업계 고교(상고 제외) 졸업자로서 당해기술분야에 3년 이상 취업경험이 있는 자
 - iv. 기술자와 기능공의 중간층으로서 당해기술 직종에서 5년 이상의 경험을 가지고 기술자의 설계에 의하여 생산방법의 계획 원가의 산출 사영서(직업지시서)의 작성 작업준비 및 완성품의 시험 등의 업무를 수행하는 자
 - v. 노동청에서 실시하는 기능검정에 있어서 1급 기능사 자격증 소지자
- c. 기능공
 - i. 3년 이상 기술직에서의 취업경험과 6개월 이상의 조직적 훈련을 필요로 하는 기술 직종에서 1년 이상의 경험을 가지고 다양한 업무에 특수 도구를 활용하여 작업을 수행하는 자
- d. 견습공
 - i. 3년 미만의 기술직종에서의 취업경험과 6개월 이상의 습득을 요하는 기술직종에서 1년 미만의 경험을 가지고 기능공의 지휘 감독을 받아 그 직종에 종사하는 자 (『1969 직종별임금조사』 결과보고서』, pp.4-5)

생산계근로자와 기술계근로자에 대해 학력과 자격과 취업경력 및 훈련경력 등을 종합하여 기술 및 기능수준별 분류체계를 만들었다. 그러나 이 분류체계는 공업화를 추진함에 있어 필요한 생산계 및 기술계근로자의 수급상황 및 근로조건을 파악하기 위한 것이지, 당시 노동시장의 분절 구조를 파악하기에 잘 설계된 것이 아니었으며, 기술 및 기능수준에 대한 시장의 요구를 파악하기에도 충분한 것은 아니었다. 1970년에는 기능공을 숙련공과 반숙련공으로 나누었는데, 기능수준에 대한 보다 세분된 체계가 필요하였음을 보여준다. 그리고 견습공을 기타근로자와 통합하여 파악하고 있는데, 견습공은 그 독특한 지위로 인해 매우 낮은 임금을 받고 있는 존재인데, 이를 기타근로자와 통합함으로써, 임금구조를 제대로 파악하기 어려워졌다. 이 점이 인식되자, 1971년에는 견습공(양성공)을 다시 분리해서 파악하게 되었다.

1974년에 이르면 근로자의 분류체계는 그 이전과는 달리 기술 및 기능수준 뿐만 아니라 관리직종에 대한 것도 포함하게 되었다. 1973년 중화학공업화를 추진하면서 대기업의 관리시스템도 중요한 정책적 고려대상이 되었기 때문이라고 판단되는데, 이때 근로자는 다음과 같은 8종류로 분류되었다.

- ①관리직 및 사무직
- ②전문직 및 연구직
- ③기술자
- ④노동청시행기능검정에 합격한 자
- ⑤기타공인 자격면허소지기능자
- ⑥면허자격증 없는 기능자
- ⑦수습근로자
- ⑧단순근로자 및 기타근로자(『1974 직종별임금조사보고서』, p.17)

이중 ④ ⑤ ⑥은 1975년에는 기능직으로 묶었는데, 각각의 정의를 적어둔다.

관리직 및 사무직: 개인기업의 사업주 및 법인기업의 각급 임원을 포함한 모든 관리직과 서무, 경리 등 서기적 업무에 종사하는 사람

전문직 및 연구직: 의학, 법률, 교직 등 분야에서 전문적 직능을 수행하는 자

기술자: 이공계 대학졸업자와 동등이상의 자격소지자로서 고도의 전문적 지식과 실무경험에 입각하여 생산에 관한 설계, 연구, 기술적 자문, 시험 및 검사를 행하며 관련분야에서 보조적 기술업무를 수행하는 기능직을 지휘 감독하는 자

기능자: 아래 세 가지를 합산한 것

I. 노동청시행기능검정에 합격한 자: 직업훈련법에 의한 기능사(1급부터 - 5급까지) 자격증 소지자

II. 기타공인 자격면허소지기능자: 직업훈련법 이외의 법령에 의하여 기능사와 동등한 자격증을 소지한 자

III. 면허자격증 없는 기능자: 국가 또는 지방자치단체에서 법령에 의한 면허 또는 자격증을 취득하지 아니하였으나 사실상 이와 동등한 기능이 있다고 인정되는 자

수습근로자: 직업훈련법 및 근로기준법상 직업훈련과정 또는 수습과정에 있는 자

단순근로자 및 기타근로자: 판매종사자, 수위, 사환 등과 같이 근로자 종류별로 분류할 수 없는 직종에 종사하는 자(『1975 근로자 센서스 보고서(직종별 임금실태조사부문)』, pp.10-11)

이것은 관리직제와 기능정도를 통합한 분류의 체계라고 할 수 있는데, 장기적으로 보면, 기능정도별 분류체계에서 관리직제별 분류체계로의 이행과정에서 일시적으로 등장한 분류체계였다고 평가할 수 있다. 이 변화과정을 모두 고찰하는 것은 생략하고, 1979년 직급조사와 기술기능정도별 조사로 분화된 형태만을 제시해 둔다.

직급: 조사근로자가 현재 위치하고 있는 직위에 대한 직급을 사업체에서 사용하는 명칭에 따라 기입토록 하여 직급분류에 참고하였다.

(예: 대표이사, 상임감사, 상임고문, 전무, 상무, 이사, 부장, 차장, 과장, 대리, 계장, 주임, 사원, 기사, 사원보, 기사보, 십장, 조장, 반장, 기술공, 기능공, 공원 등)

기술기능정도

(1) 기술사, 기사1급, 기사2급, 기능장, 기능사1급, 기능사2급, 기능사보: 국가기술자격법 또는 직업훈련 기본법에 의거 해당자격증을 취득하였거나 그와 동등한 자격증을 취득한 자를 말한다. 단, 조사의 기능사 등급구분은 국가기술자격법에 의한 등급이므로 직업훈련기본법상의 1급기능사, 2급기능사는 다음과 같이 분류하였으며 직업훈련기본법상의 3급, 4급, 5급기능사는 전부 국가기술자격법상의 기능사보로 분류하였다.

(2) 기타공인면허자격증소지자: 위 자격증 외에 취득한 자격증이 있는 기술, 기능자를 말한다. (예: 운전사등 타법령에 의거 면허, 자격증을 취득한 자)

(3) 자격증없는 기능자: 국가 또는 지방자치단체의 법령에 의한 면허 또는 자격증을 취득하지 아니하였거나 사실상 이와 동등한 기능이 있다고 인정되는 자를 말한다.

(4) 수습근로자: 직업훈련기본법 및 근로기준법상 직업훈련중이거나 사업체에 수습과정에 있는 자를 말한다.

(5) 단순 및 기타근로자: 향후 기능습득을 필요로 하지 않는 직종에 종사하는 자로서 판매종사자, 수위, 사환, 단순노무자 등을 말한다.

(6) 해당없음.: 기능을 필요로 하지 않거나 상기자격증이 없는 자로서 관리직, 사무직, 전문직 등에 종사하는 자는 여기에 포함시켰다(『1979 직종별 임금실태조사보고서』, pp.12-13.).

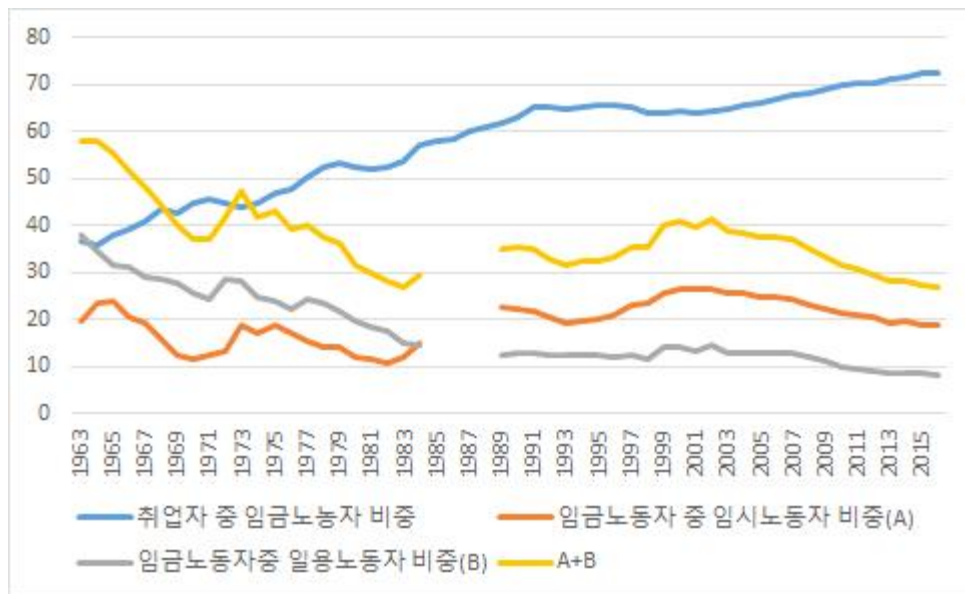
직종별임금조사보고서에 기술기능정도별 통계표는 1981년까지만 수록되고, 1982년부터는 직급별 통계표만이 수록되기 시작하여, 2005년까지 수록되고 있다.

제2절 분절적 노동시장의 장기동향

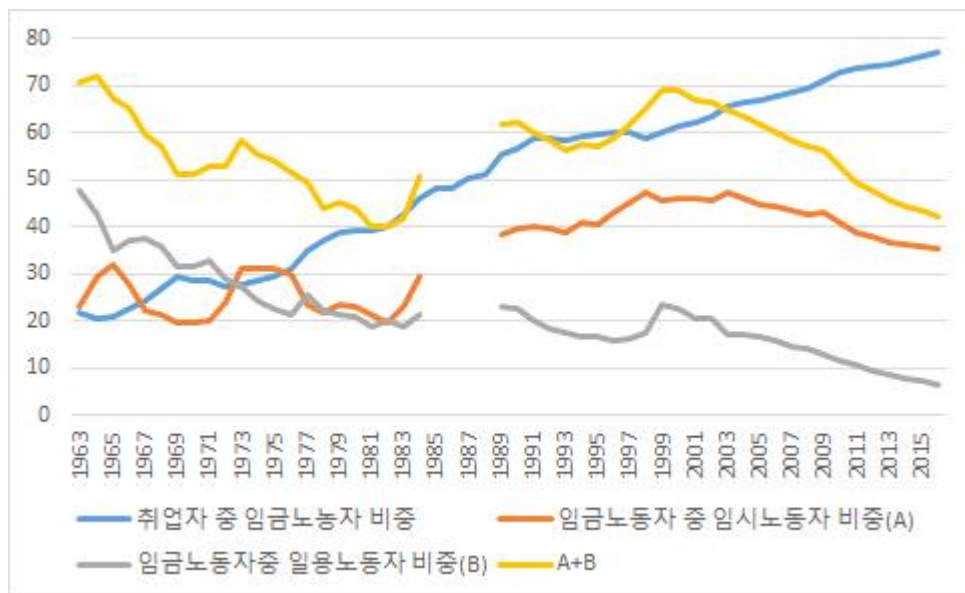
1) 종사자의 지위별 구성의 장기변화

1963년 한국은 아직 제1차 산업 종사자가 60%를 넘는 농업국가였지만, 이후 빠르게 공업부문이 성장하고, 또 1990년대 이후에는 서비스업도 성장하면서, 비농업국가로 전환하였으며, 취업자 중 비임금노동자의 비중이 줄어들고, 임금노동자의 비중이 늘어났다.

A. 남자



B. 여자



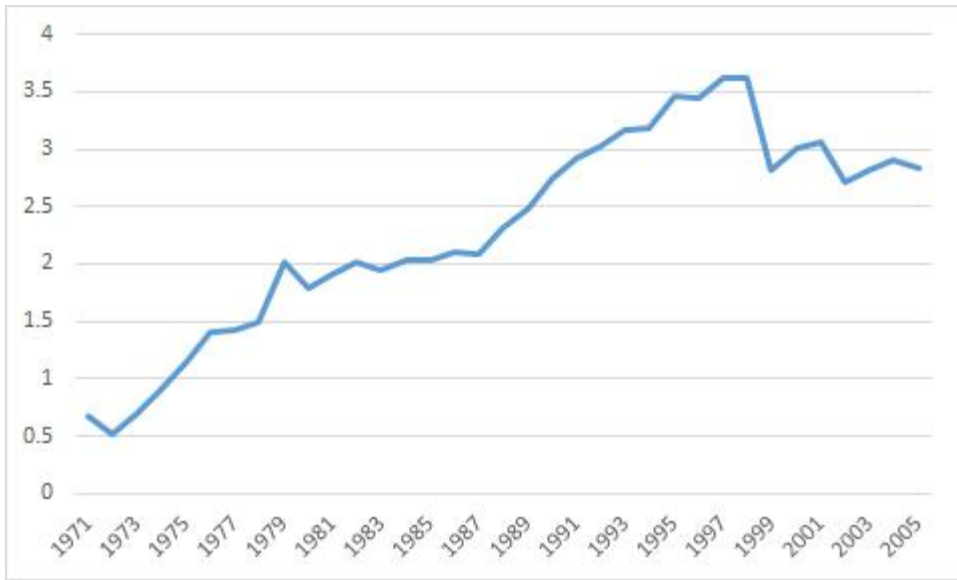
[그림 2-1] 경제활동인구조사에서 종사자상 지위별 구성의 변화

종사자의 지위에서 임금노동자는 상용노동자와 임시노동자(임시고) 일용노동자(일고)로 구분

되는데, 1963년부터 2016년까지 일용노동자는 외환위기 이후 약간의 반등이 보이기는 하지만, 이를 제외하고 보면, 전체적으로 줄어드는 추세여서, 1963년에는 임금노동자에서 차지하는 비중이 상용노동자가 차지하는 비중보다 더 큰 40.4%였지만, 2016년에는 7.5%로 줄어들었다. 1960년대 초에는 일용노동시장에서 노동력을 매매하는 것이 매우 일반적이었지만, 이제 노동시장에서 차지하는 비중은 매우 적어졌다. 1960년대에는 일용노동자의 비중도 감소하였지만 임시노동자의 비중도 감소하여서, 상용노동자가 빠르게 증가하였다. 그러나 1970년대부터 임시노동자의 비중은 증가하는 추세로 변화되어 1990년대까지 늘어나, 임금노동자 중 임시노동자의 비중은 1970년 13.7%에서 2001년에는 31.4%로 되었다. 비록 2002년부터 임금노동자 중에서 임시노동자가 차지하는 비중이 다시 줄어들기 시작했지만, 2016년 현재에도 26.1%를 차지하고 있다.

일용노동자가 줄고, 상용 및 임시노동자가 늘어나는 추세는 일용노동시장에서 기업의 고용계약시장으로 노동시장의 중점이 이동하였음을 보여주는데, 기업의 고용계약시장에서 임시노동자의 비중이 늘어났던 현상을 어떻게 이해하여야 할 것인가? 사실 역사적으로 볼 때, 장기고용계약이 단기계약보다 더 선호되었던 것은 아니다. 장기연공계약이라 불리운 ㅼㅼㅼ는 통상 2년 계약으로 부자유노동의 상징이었다. 식민지기만 하더라도, 상용고와 노력청부업체 소속의 노동자들은 대류관계에 있기도 했다. 그러다, 대규모기업들이 등장하면서, 장기고용은 장기부자유노동계약이 아니라 평생고용의 개념으로 변화되어 갔다고 할 수 있으며, 이 속에서 상용노동자의 비중은 1960년대와 1970년대에 빠르게 늘었다고 할 수 있는데, 1980년대 들어 임시노동자가 늘어나는 새로운 변화가 출현한 것이다.

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



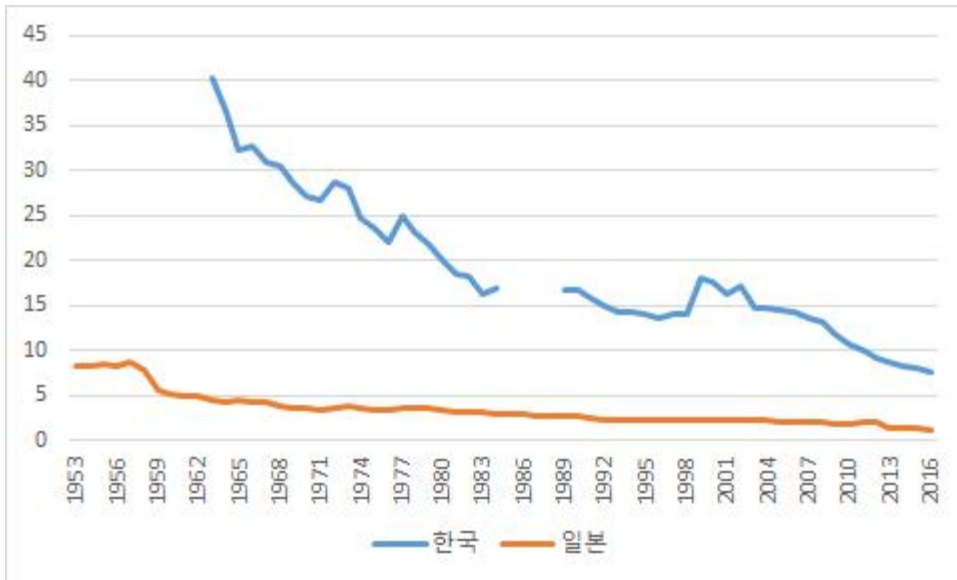
[그림 2-2] 월급여액에 비한 연간특별급여액의 배율

근로자는 정액급여, 초과급여, 특별상여금이라는 세 가지 유형의 급여를 받았다. 정액급여와 초과급여의 구성 비율은 학력에 따라 달랐다. 1970년대 초에는 학력이 고졸 이하이면 정액급여가 82.%, 초과급여가 22%를 차지하며, 대졸자이면 정액급여가 89%를 차지하고 초과지급이 11%를 차지하여 고졸 이하와 비교할 때 정액급여가 더 큰 비중을 차지하였다. 특별상여금도 학력에 따라 달랐는데, 학력이 높아지면 특별상여금도 높아져서 대졸이 되면 월급여액의 100%를 받았다.(1972년 직종별임금실태조사보고서)

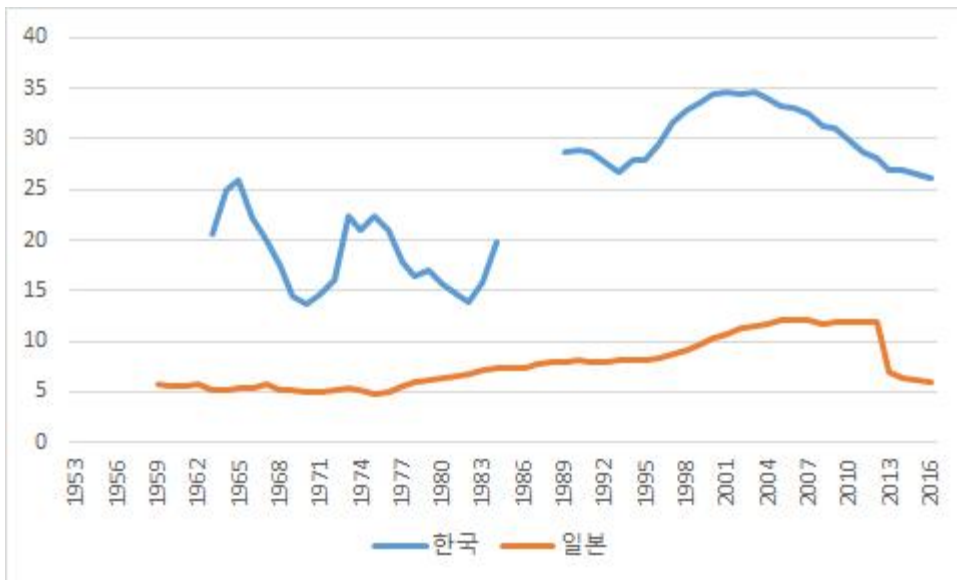
고학력자를 위주로 지급되었던 상여금은 점차 일반화되어 근로자 전체 급여에서 특별상여금이 차지하는 비중은 늘어났다. 1970년 연간특별급여액은 0.5개월의 월급여액에 불과하였지만, 1995년에는 3.47개월분에 해당하게 되었다. 상여금의 비중이 늘어남에 따라 상여금을 지급하지 않아도 되는 임시근로자의 채용에 대한 유인이 강화되었던 것이다.

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

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



[그림 2-3] 한국과 일본에 있어 임금노동자 중 일용노동자의 비중



[그림 2-4] 한국과 일본에 있어 임금노동자 중 임시노동자의 비중

1980년대 초 한국은 일본보다 연공성이 더 높은 임금체계를 가지고 있었지만, 평생고용의 개념은 훨씬 떨어졌다. 이것은 오랫동안 퍼즐로 인식되었지만, 다시 생각해 보면, 그것은 퍼즐이라기보다는 지극히 정상적인 현상이었다. 한국의 연공성이 높은 임금체계로는 모두를 평생고용할 수 없었으며, 모두에게 평생고용을 보장하지 못하면서도 선별적으로 장기고용을 유인하기 위해서는 소수의 선별된 사람들에게 매우 높은 연공성 임금을 제공하는 방식을 취했던 것이다. 뿐만 아니라 높은 연공성 임금은 꼭 장기근속자에게만 주어지는 것은 아니고, 장기경력자에게는 거의 동일한 대우를 해주기도 했으며 이직경로를 잘 선택하면 장기근속자보다 더 나은 대우를 받을 수 있다는 것을 알기 때문에, 한국의 임금노동자들은 이직을 통해 신데렐라가 되려고 꿈꾸는 메뚜기형 삶인 플랜 B를 항상 가지고 살았던 것이다. 일본과

다른 종사자 지위별 구성은 높은 연공성과 높은 이직경향의 공존, 높은 연공성을 보장하는 경력직과 시한부 계약을 반복해야 하는 임시직의 공존이라는 한국적 고용구조의 특질을 반영하는 것으로 보인다.

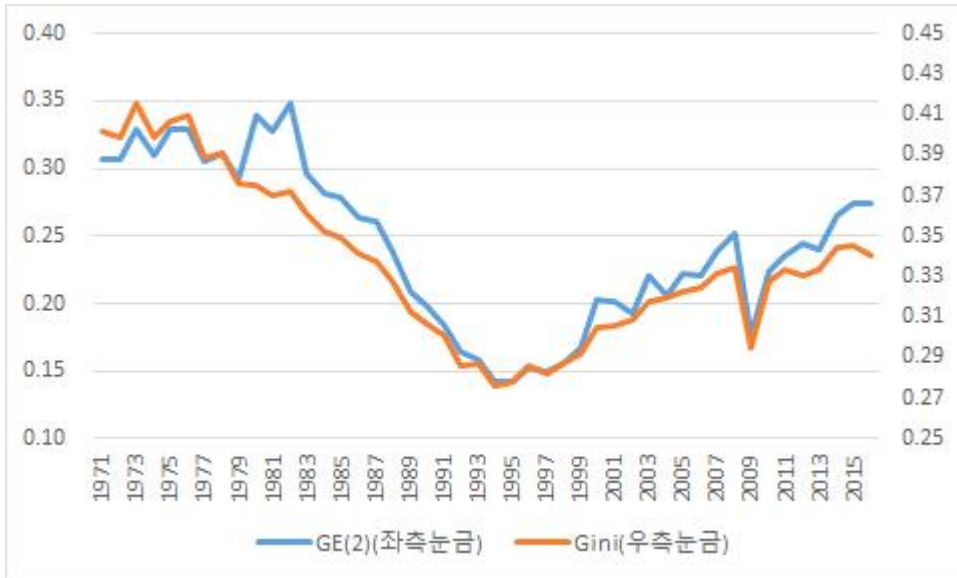
2) 임금불평등의 장기변화

1968년부터 시작된 직종별 임금조사는 초기에는 생산계근로자와 기술계근로자만을 대상으로 하였지만, 1970년부터는 10인 이상 근로자를 사용하는 사업체의 모든 근로자로 조사대상이 확대되었으며, 이후 5인 이상 근로자를 사용하는 사업체로 대상이 확대되었고, 또 임금구조기본통계조사로 이름이 변경되기도 했지만, 10인 이상 사업체 근로자의 임금 불평등성을 파악할 수 있는 기본 통계로 여전히 활용되고 있다.

10인 이상 사업체 근로자가 임금노동자에서 차지하는 비중은 1970년대부터 현재까지 상당히 안정적인데, 40% 전반대를 오르내리고 있다. 10인 이상 근로자를 사용하는 사업체 근로자가 전체 임금노동자에서 차지하는 비중이 40% 전반대이기 때문에, 상당한 소수(substantial minority)라고 할 수 있을 것이다. 그렇기 때문에 10인 이상 근로자를 사용하는 사업체 근로자의 임금불평등을 임금노동자 전체의 임금불평등의 좋은 지표로 보아서는 안 된다. 10인 이상 근로자를 사용하는 사업체 외부에는 임금노동자의 50% 이상이 훨씬 불안정한 상태에서 살아가고 있으며, 그들은 종사자 지위별 구성이 보여주는 바 상용노동자와 임시노동자의 구성비의 변동에 훨씬 민감한 영향을 받고 있다. 10인 이상 근로자를 사용하는 사업체 내부에는 상용노동자와 임시노동자의 구성비의 변동에 상대적으로 덜 영향받는 노동자들이 포함되어 있다. 비록 소수이지만, 상당하기 때문에, 그리고 이를 대체할 더 나은 자료가 없기 때문에, 신중하지만 치밀하게 분석할 필요가 있다.

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

필자는 비록 1970년대 직종별 임금조사의 원시파일에 접근하지는 못하지만, [첨부 1]에서 제시한 것과 같은 방법을 사용하면, 1970년대 직종별 임금조사보고서에 공표된 임금계급별 근로자수 표로부터 불평등성 지수를 작성할 수 있기 때문에, 이렇게 작성된 1970년대 불평등성 지수까지를 포함하여, 1971년부터 현재까지의 임금불평등의 추이를 고찰하고자 한다. 본 논문에서는 전체적인 추이에 있어서는 Gini계수도 제시하겠지만, 하위그룹간 분해를 할 때에는 일반화된 엔트로피 지수의 일종인 $GE(2)$ 를 사용한다. $GE(2)$ 의 계산방법과 하위그룹간 분해방법은 [첨부 2]를 참조할 수 있다.



[그림 2-5] 상용근로자 10인 이상 사업체 근로자의 임금불평등성의 추이(1971-2016)

자료: [첨부 1] 참조

[그림 2-5]는 1971년부터 2016년까지 상용근로자 10인 이상을 고용하는 사업체 근로자의 임금불평등성 추이를 제시한 것이다. 전체 기간 중 Gini계수가 가장 큰 해는 1973년으로 0.41565에 이르고 있다. 이후 추세적으로 감소하여 1994년에 최저수준인 0.27655로 감소하고 이후 다시 증가하여 2016년 현재는 0.33999이다. GE(2)도 Gini 계수와 대체적인 동일한 추이를 보여준다. 1980년대 초에는 상대적으로 높은 수준이었는데, 이후 1994년까지 추세적으로 감소하고, 1994년을 전환점으로 하여 다시 증가하고 있다. 전체적인 추세는 대체적으로 동일하지만, 1970년대 말과 1980년대 초에는 상당한 괴리가 있다. 그렇지만, 어느 지표를 사용하든 1970년대는 1980년대보다 더 높은 불평등의 상태에 있었으며, 그 수준은 현재보다 더 높았다

한국은 상대적으로 평등함을 유지하면서 높은 성장을 이루었으며, 이와 같은 경제발전의 특질이 나타난 데에는 농지개혁이 중요한 역할을 했다고 생각되어 왔다. 그러나 한국은 1970년대에 상대적으로 불평등한 상태에 있었고, 1980년대와 1990년대 전반의 시기를 거치면서 평등하게 되었기 때문에, 왜 개발의 처음부터 평등하였는가가 아니라 어떻게 평등성을 강화하는 개발이 이루어질 수 있었는가를 물어야 하고, 그 답은 농지개혁이 아니라 경제개발과정에서 찾아야 할 것이다.¹⁾

이것과 관련하여, Aoki(2012)가 지적한 한국의 전환과정의 특성도 세밀하게 검토될 필요가 있다. Aoki(2012)는 근대적 경제성장으로 이행하는 과정을 5단계로 나누고, 저생산성 산업인 농업으로부터 고생산성 산업인 공업이나 서비스업으로의 노동력 재편을 성장의 원천으로 삼

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

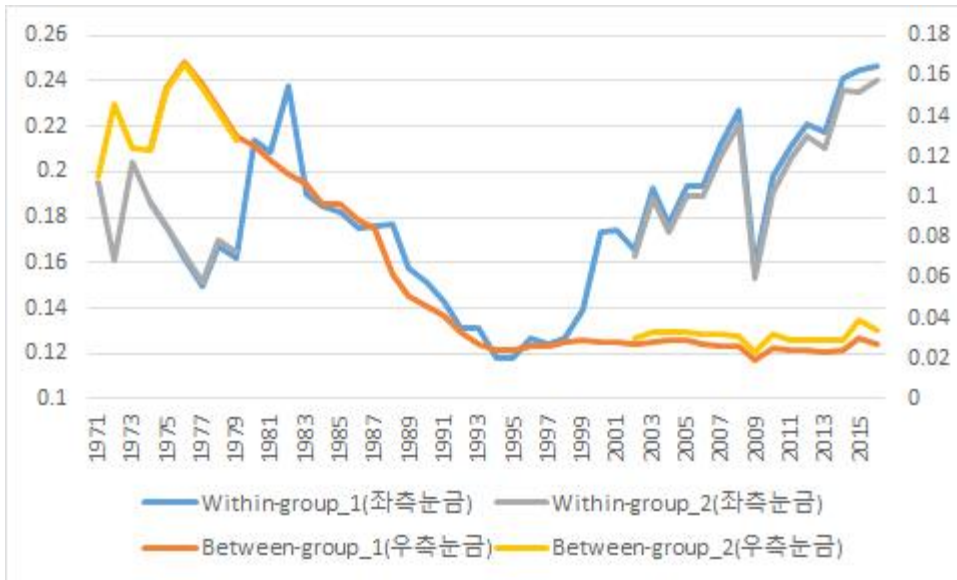
는 단계를 거친 후 인적자본 축적을 성장의 원천으로 삼는 성장의 단계로 이행한다고 보았는데, 일본과 중국의 역사적 사례는 Aoki(2012)의 단계에 부합하지만, 한국은 특이하게도 산업간 노동력의 재편과 인적 자본의 축적이 동시에 진행되어, 두 단계가 분리되지 않는다고 지적한 바 있다. 그러나 왜 이와 같은 특성이 나타났는가에 대한 검토가 이루어져 있지 않다.

필자는 이 두 가지 문제 모두에 한국이 취한 공업화 전략의 특성이 작용하고 있다고 본다. 한국은 공업화 초기부터 농촌의 저임의 노동력을 활용하는 공업화 전략이 아니라 저임의 노동력의 기능형성을 성장의 원동력으로 삼은 공업화 전략을 취하였기 때문에 이와 같은 현상이 나타났다고 보며, 이것이 평등성을 강화하는 개발이라는 형태로 나타났다고 보는 데, 이에 대한 상세한 고찰은 다음 절로 미루고 여기에서는 임금불평등의 장기변동을 야기한 요인들을 하위그룹간 분해의 방식을 통해 고찰해 보고자 한다.

‘임금구조기본통계조사’의 원시파일을 이용하면 임금불평등성을 학력, 연령, 성, 기업규모별, 근속연수별, 경력연수별, 직종별, 산업별 등 여러 하위그룹으로 분해하여 고찰할 수 있다. 물론, 원시파일이 제공되지 않은 1970년대에도 하위그룹별 근로자 구성비와 평균임금을 알면, 이로부터 하위그룹간 불평등성을 계산할 수 있으며, 전체 불평등성에서 하위그룹간 불평등성을 빼줌으로써 하위그룹내부의 불평등성을 알 수 있다. 여기에서는 이와 같은 방식을 사용하여 가능한 1970년대의 변화도 시야에 넣어 분석하고자 한다.

임금불평등성을 여러 하위그룹에 대해 분해해 보면, 학력별 하위그룹간 불평등성과 연령별 하위그룹간 불평등성과 성별 하위그룹간 불평등성은 매우 유사한 패턴을 보여주는데, 모두 1990년대 초까지 하위그룹간 불평등성이 떨어지다가 1990년대 중반 이후 일정한 수준을 유지하는 형태를 취하고 있다.

이효수(1984)는 1980년대 초에 학력별로 그리고 성별로 상이한 연공적 임금체계가 형성되어, 학력별로 성별로 노동시장이 단층화되어 있음을 지적하였다. 즉 1970년대 후반에 학력별 연령별 성별 하위그룹간 불평등성이 매우 높은 것은 노동시장이 학력별 성별로 단층화된 연공적 임금체계에 의해 규율되는 체계였기 때문이다. 그리고 학력별 연령별 성별 하위그룹간 불평등성이 줄어든 것은 1970년대 후반에 존재하였던 학력별 성별로 단층화된 노동시장의 구조가 해체되어 갔음을 보여주는 것이라 할 수 있는데, 이 점을 염두에 두고 이제 학력별 연령별 성별 하위그룹간 불평등성의 추이를 살펴보자.



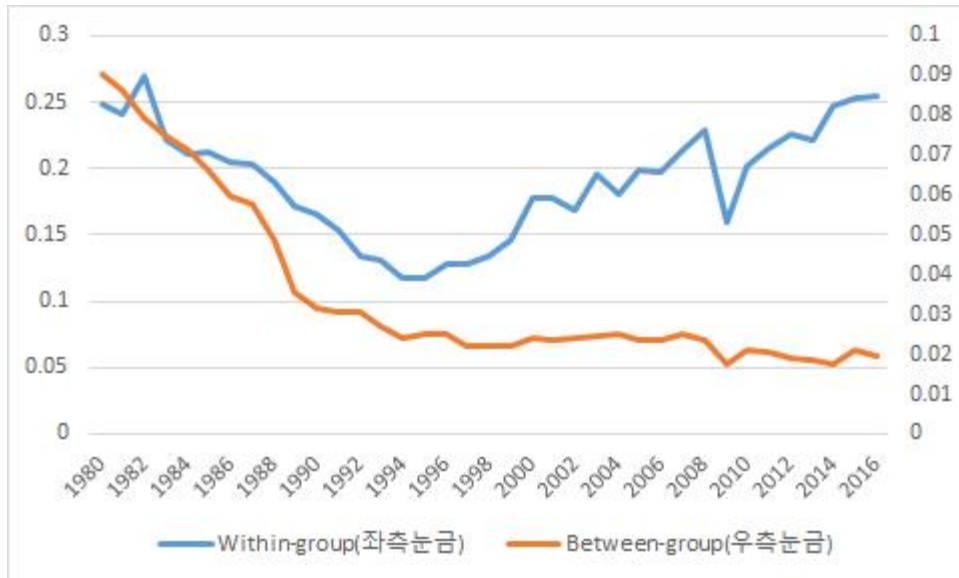
[그림 2-6] 임금불평등성의 하위그룹간 분해(1): 학력별

주) within-group_1과 between-group_1는 중졸, 고졸, 초대졸, 대졸의 네 그룹으로 나누어 계산된 값이며, within-group_2와 between-group_2는 1971-1979년 동안은 국졸, 중졸, 고졸, 대졸의 네 그룹으로 나누어 계산된 값이며, 2002-2016년 동안은 중졸 이하, 고졸, 초대졸, 대졸, 대학원졸 이상의 다섯 그룹으로 나누어 계산된 값이다.

[그림 2-6]은 학력별 하위그룹간 분해 결과를 제시한 것이다. 직종별 임금조사에서 학력의 분류는 시기에 따라 약간 변화했다. 1971년부터 1973년까지는 국졸, 중졸, 고졸, 대학졸로 구분되었으며, 1974년부터는 국졸 이하, 중졸, 고졸, 초대졸(전문재졸), 대졸 이상으로 구분되었으며, 2002년부터는 중졸이하, 고졸, 초대졸, 대졸, 대학원졸 이상으로 구분되었다. 여기에서는 학력간 임금불평등성의 비교가능한 장기 추이에 관심이 있기 때문에, 1974년부터 2016년까지 일관된 분류체계를 유지할 수 있는 중졸, 고졸, 초대졸, 대졸 4가지로 구분된 학력간 임금불평등을 제시하였고, 이와 같은 분류를 할 수 없는 그 이전 시기의 변동도 보기 위해 1971년부터 1979년까지는 국졸, 중졸, 고졸, 대졸의 네 가지로 구분된 학력간 임금불평등성의 추이를 제시하였다. 그리고 최근 대학원 이상의 고학력화의 효과도 보기 위해 2002년 이후에는 중졸 이하, 고졸, 초대졸, 대졸, 대학원졸 이상의 다섯 가지로 구분된 학력간 임금불평등성의 추이를 제시하였다. 그러나 임금불평등의 수준이나 추이는 세 계열간에 큰 차이가 없기 때문에, 중졸 이하, 고졸, 초대졸, 대졸의 네 가지로 구분된 임금불평등의 장기추이만을 고려하여도 무방하다.

학력그룹 간 임금불평등성은 1976년에 최고에 이르고 있는데, 이때에는 학력그룹 내부의 불평등성보다 학력그룹 간 불평등성이 더 컸다. 그러나 이후 1994년까지 가파르게 하락하였다. 학력간 임금 불평등성의 감소는 학력별 성별로 단층화된 연공적 임금체계에 규율된 노동시장 구조의 변화를 의미하므로, 학력 그룹간 불평등성 뿐만 아니라 연령 그룹간 불평등성, 성별 불평등성 등의 감소도 동반할 것이라 예측된다. 그렇다면, 학력그룹간 임금불평등성의 감소는 학력 그룹 내부의 임금불평등성의 감소도 동반할 것인데, [그림 2-6]은 이것을 잘 보여준다. 1976년부터 1994년까지 임금불평등성의 감소 규모를 보면, 학력그룹 내부의

불평등성의 감소보다도 학력그룹간 불평등성의 감소가 더 큼을 지적하여 둔다.



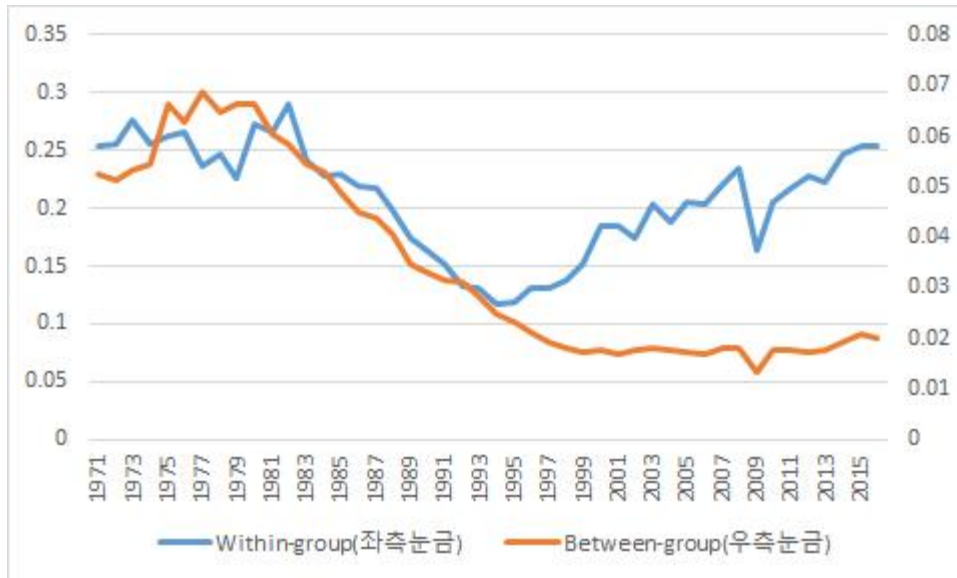
[그림 2-7] 임금불평등성의 하위그룹간 분해(2): 연령별

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

물론 학력별 성별로 단층화된 연공적 임금체계에 규율된 노동시장의 구조가 해체되고 있다는 점으로부터 바로 연공적 임금체계가 해소되고 있다고 논할 수는 없다. 학력별 성별 격차를 동반하지 않는 연공적 임금체계를 생각할 수 있기 때문이다. 학력별로 단층화된 노동시장은 사원-준사원-고원-공원-용원 등으로 서열화된 신분제가 학력을 주로 한 자격제도를 바탕으로 운영된 것이다. 그런데 이와 같은 신분제를 극복하고 전사원제를 실시하려는 움직임이 1970년대부터 전개되기 시작하였는데, 예컨대 포항제철은 1971년에 전사원제를 실시하였고, 한일 시멘트는 1973년 8월에, 금성사는 1977년에 전사원제를 실시하였다(1985 노동경제연감). 그러나 이와 같은 전사원제의 실시가 연공적 임금체계의 소멸을 의미하는 것은 아니었다. 그런데 [그림 2-7]은 연령별 임금불평등성이 상당히 완화되고 있음을 보여준다. 연공적 임금체계가 해소되지 않았음에도 불구하고 연령별 임금불평등성은 감소할 수 있는가?

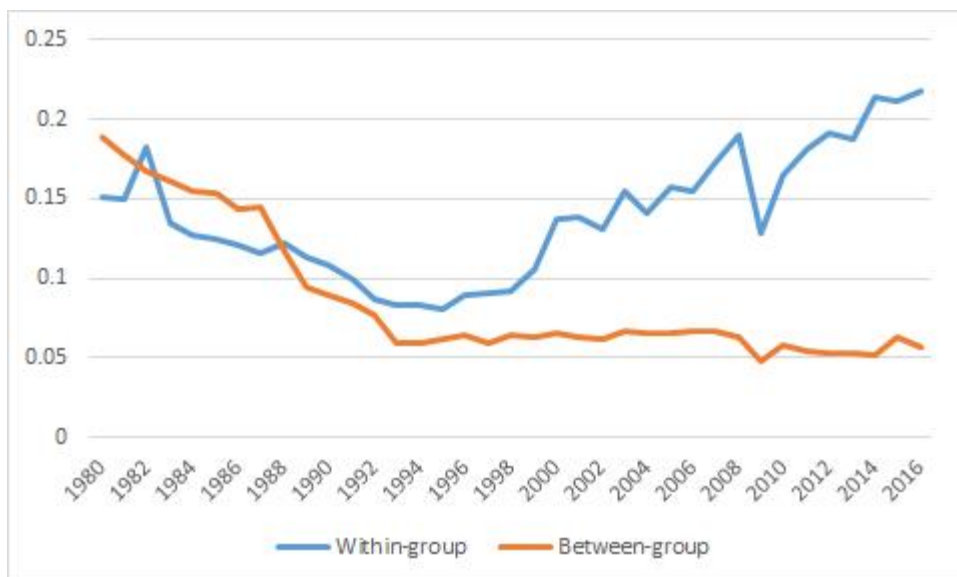
이와 같은 현상은 한국의 연공적 임금체계가 일부만이 승진되고 일부는 배제되는 소수 승자들의 연공적 임금체계의 성격을 상당히 가지고 있었다는 점을 고려하여야 한다. 일본의 경우 통상 연공적 임금체계는 평생고용을 유지하는 기제로 파악되었지만, 한국의 연공적 임금체계는 일본의 연공적 임금체계보다 더 가파르게 상승하는 체계에서 모두가 평생고용을 하여서는 유지될 수 없는 구조를 가지고 있었다. 한국의 연공적 임금체계는 매우 높은 이직을 전제한 속에서 일부의 승자가 가파르게 상승하는 연공적 임금을 받으며 많은 사람들은 탈락해가는 임금체계였으므로, 패자까지를 아울러 보면, 연공성이 높지 않을 수 있다. 따라서 연령계급별 하위 그룹간 불평등성 그 자체만으로는 소수 승자들의 연공적 임금체계가 해소되었는가 그렇지 않는가를 파악할 수는 없지만, 승진에 있어 승자와 패자를 아울러 보면, 전체적으로 연령계급간 임금불평등성도 학력별 임금불평등성과 동일하게 감소추세를 보여주고

있다.

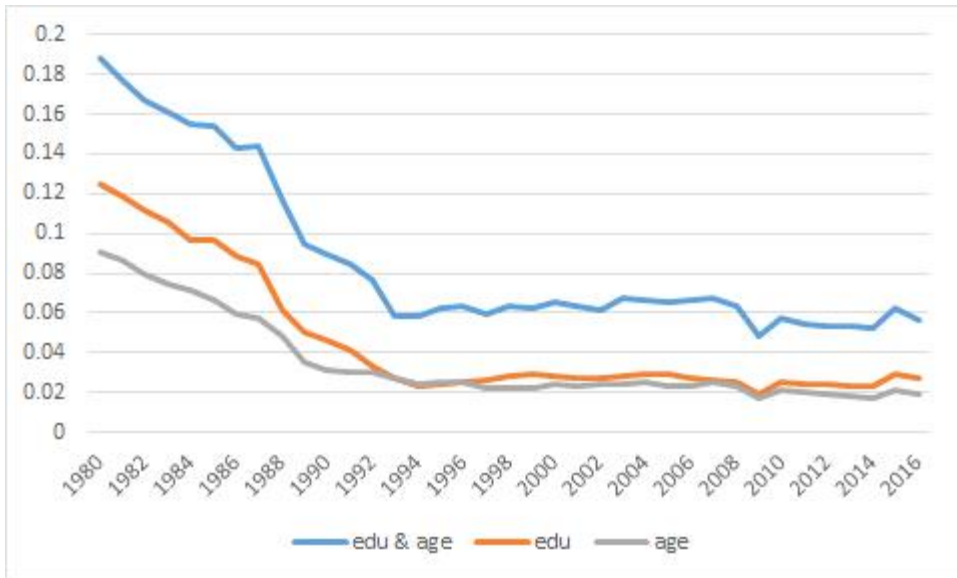


[그림 2-8] 임금불평등성의 하위그룹간 분해(3): 성별

고학력 남자들은 높은 연공성은 임금을 얻고 있지만, 여자들은 그렇지 못하기 때문에 성별 임금격차도 학력별 연령별 불평등성이 완화될 때, 동일하게 하락하게 될 것으로 예측할 수 있는데, [그림 2-8]의 성별 임금불평등성의 추이는 이에 부합하는 결과를 보여준다. 1970년대 후반의 노동시장이 학력별로 단층화된 연공임금체계가 핵심이었으며, 1980년대와 1990년대 초반에 그 단층화된 연공임금체계가 해체되어 가고 있었다면, 학력별 연령계급별 구분을 결합한 학력 및 연령그룹별 하위그룹간 불평등성을 고찰하는 것이 더 나올 수 있다.



[그림 2-9] 임금불평등성의 하위그룹간 분해(4): 학력 및 연령그룹별

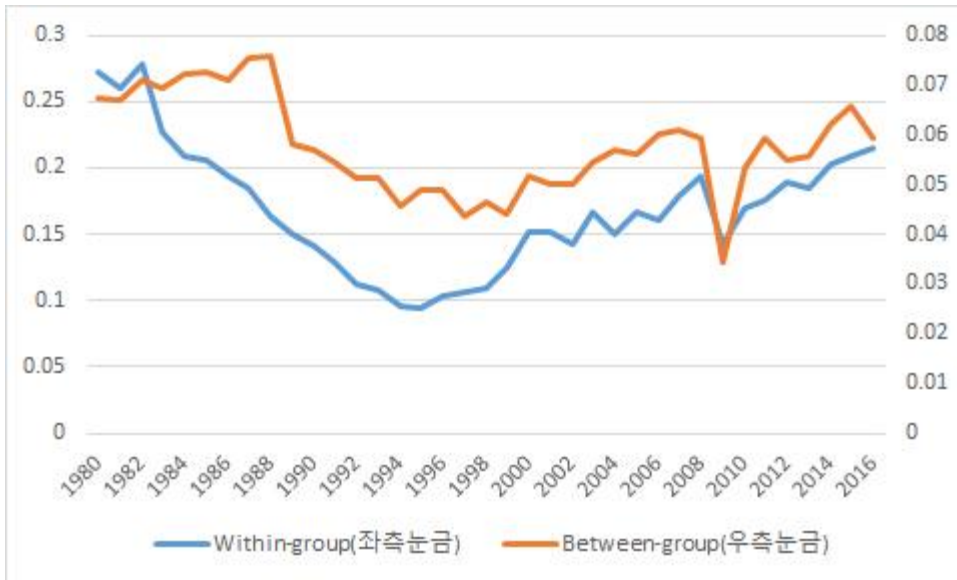


[그림 2-10] 학력별, 연령그룹별, 학력 및 연령그룹별에서 그룹간 불평등성의 비교

예상과 같이 학력 및 연령그룹별 하위그룹간 불평등성의 감소 폭은 학력별 하위그룹간 불평등성의 감소폭이나 연령그룹별 하위그룹간 불평등성의 감소폭보다 더 크면서, 전반적인 추이는 동일하다.

1970년대 중반부터 하락하기 시작한 임금불평등성은 1994년부터 다시 증가하기 시작하였는데, 1994년 이후 시기의 학력별, 연령계급별, 성별 하위그룹간 불평등성을 살펴보면, 모두 증가하고 있지 않다. 즉 1990년대 중반 이후의 임금불평등성의 증가는 1970년대 풍의 학력별 성별로 단층화된 연공형 임금체계로 특징지을 수 있는 분단된 노동시장으로의 복귀를 의미하는 것은 아니라는 점은 명백하다.

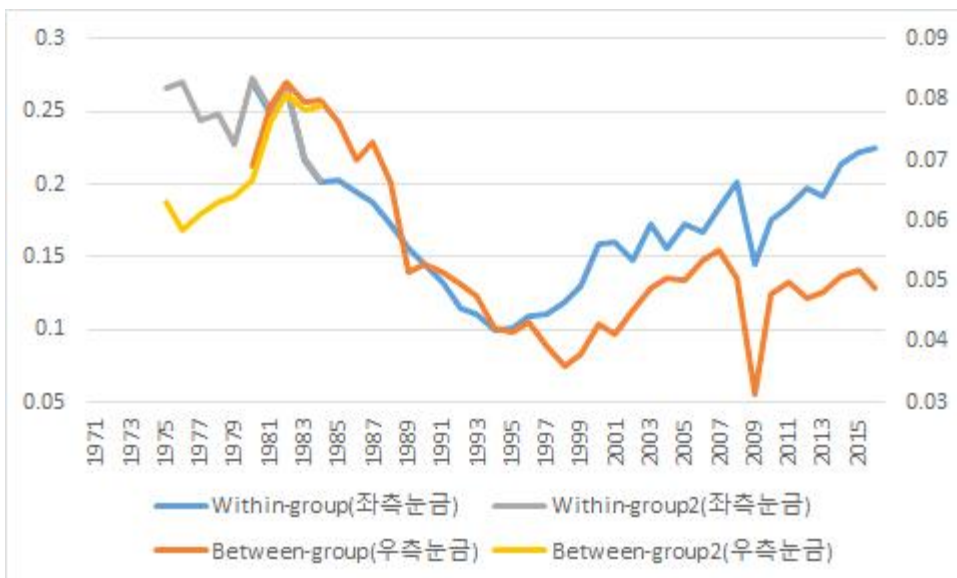
그렇다면, 1990년대 임금불평등의 증가를 야기한 것은 무엇일까? 근속기간별, 경력기간별, 기업규모별, 직급별 하위그룹간 불평등성은 1990년대 후반 이래 미약하기는 하지만 증가하는 추세를 보이고 있다. 이제 각각을 살펴보도록 한다.



[그림 2-11] 임금불평등성의 하위그룹간 분해(5): 근속기간별

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

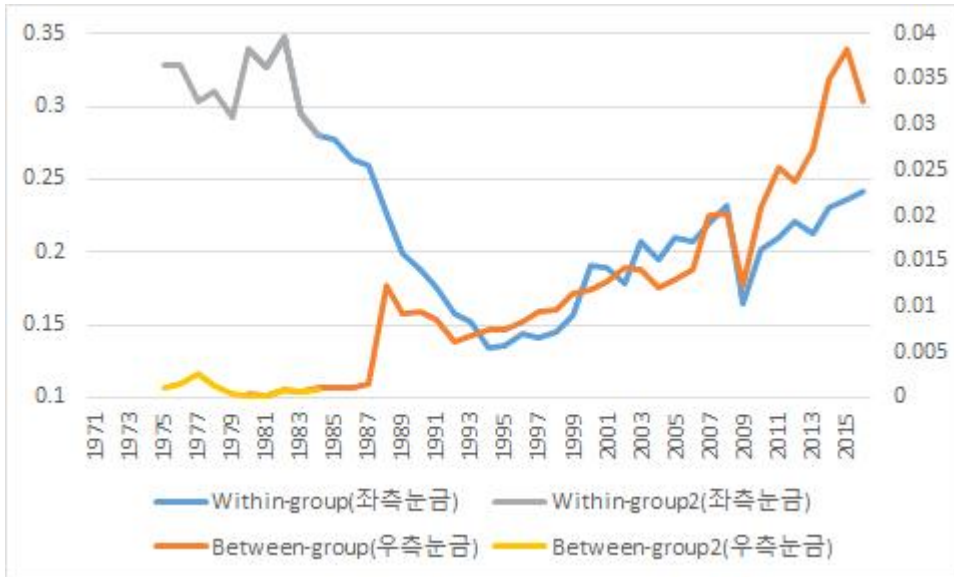
근속기간별 불평등성은 학력별, 연령별, 성별 하위그룹간 불평등성과 마찬가지로 1990년대 초까지는 하락의 추세를 보이지만, 1990년대 후반부터 뚜렷이 상승하는 추세를 보이고 있다. 다만, 1994년부터 2016년까지 GE(2)는 1.3 정도 증가하였는데, 근속기간별 불평등성은 가장 낮았던 1997년과 가장 높았던 2015년을 비교하여도 0.022밖에 증가하지 않아 1990년대 중반 이후 불평등성의 증가의 한 요인이기는 하겠지만, 큰 설명력을 가지는 것은 아니다.



[그림 2-12] 임금불평등성의 하위그룹간 분해(6): 경력기간별

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

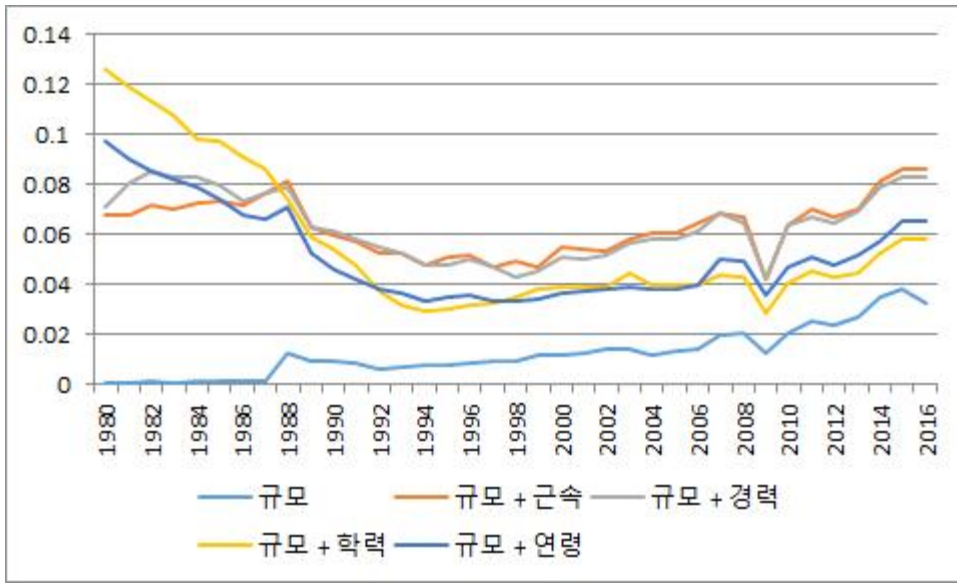
경력기간별 불평등성을 보면, 2007년 이전과 이후의 추세가 약간 다르다. 1998년부터 2007년까지 0.019 정도 증가했지만, 이후에는 감소 또는 담보하는 것으로 보인다. 1990년대 중반 이후 임금 불평등성의 증가의 한 요인이기는 하지만, 그 설명력도 크다고 볼 수는 없다.



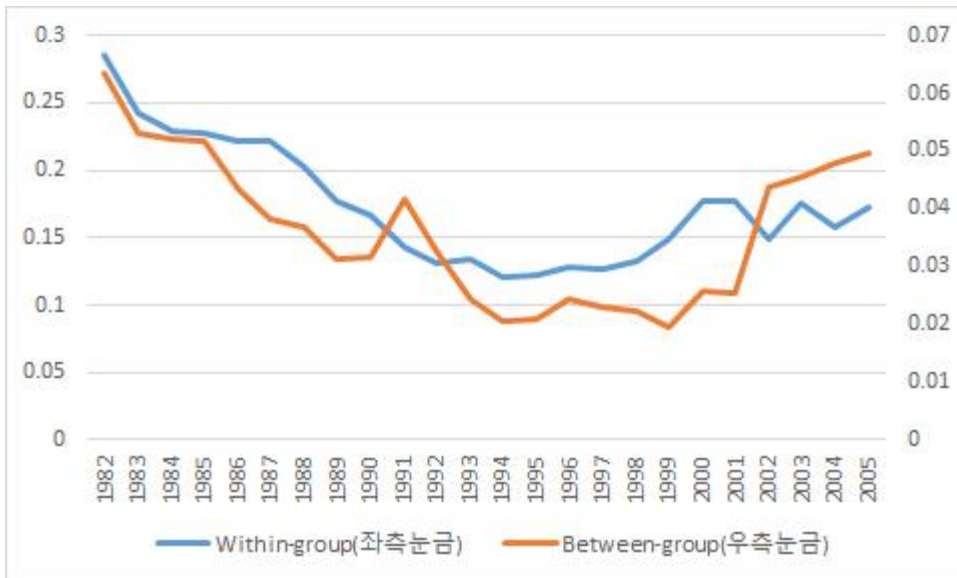
[그림 2-13] 임금불평등성의 하위그룹간 분해(7): 사업체 규모별

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

최근 불평등성의 원인으로 대기업과 중소기업간의 임금격차가 주목 받고 있다. 확실히 사업체규모별 하위그룹간 임금불평등성은 1990년대 이후 지속적으로 증가하고 있다. 1992년 0.006에서 2015년에는 0.038로 0.032 정도 증가하였다. 그러나 1994년부터 2016년까지 GE(2)가 0.133 정도 증가하였기 때문에, 사업체규모별 불평등성의 증가만으로는 1990년대 중반 이후의 불평등성을 설명하기에 충분하지 않다. 물론 회사규모 그 자체만이 아니라 사업체 규모와 근속이나 경력이나 학력이나 연령 등이 결합하여 임금불평등의 구조가 만들어졌을 수도 있기 때문에, 사업체규모 및 근속, 사업체규모 및 경력, 사업체규모 및 학력, 사업체규모 및 연령을 결합하여 하위그룹을 만들어 임금불평등성을 분해하여 보면, 규모별 하위그룹간 불평등성보다 모두 임금불평등성에 대한 설명력이 증대하기는 하지만, 여전히 1990년대 이후 임금불평등성을 설명하기에 충분하지는 않다. 한 가지 주목되는 점은 1980년에는 규모와 결합하여 고찰할 때, 학력과 연령이 근속과 경력보다 불평등성의 더 많은 부분을 설명하였지만, 1990년대 들어서는 학력과 연령보다는 근속과 경력이 불평등성의 더 많은 부분을 설명하게 되었다는 점이다.



[그림 2-14] 규모 및 규모와 여러 범주들을 결합한 하위그룹간 분해에서 하위그룹간 불평등성



[그림 2-15] 임금불평등성의 하위그룹간 분해(8): 직급별

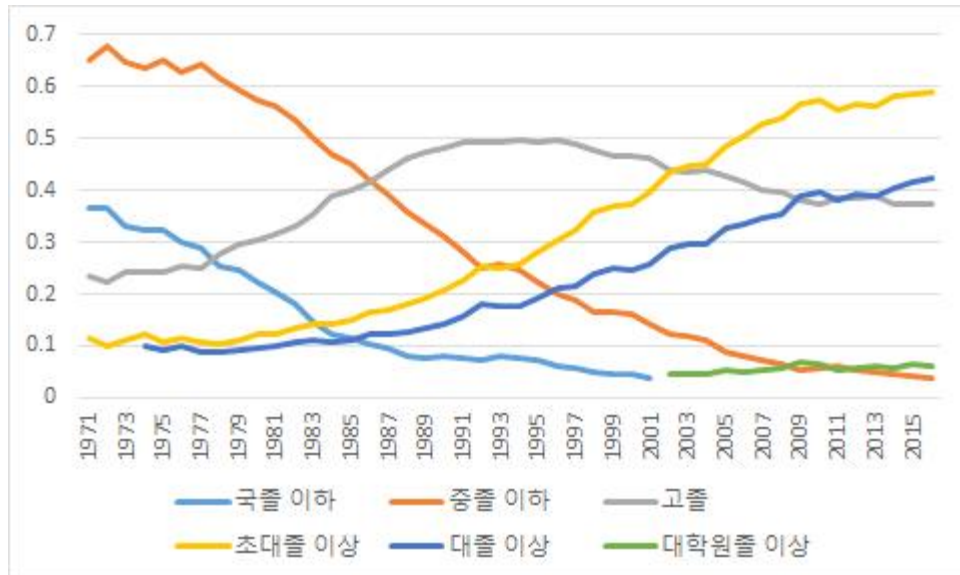
직종별 임금조사보고서에는 1982년부터 직급별 근로자수와 평균임금을 공표하고 있기 때문에, 이것을 이용하여 직급별 하위그룹간 불평등성을 계산할 수 있다. 비록 2005년까지밖에 알 수 없지만, 1994년부터 2005년까지의 변동폭을 보면, 0.028823만큼 증가하여, 동기간 동안 규모나 규모와 근속, 경력, 학력, 연령 등을 결합한 것 어떤 것보다도 1990년대 중반 이후 임금불평등성의 증가를 더 많이 설명해 주고 있다. 현재 한국은 대기업과 중소기업간의 임금격차가 클 뿐만 아니라, 대기업에서도 직급에 따라 임금격차가 확대되어, 대기업의 임원들은 과거에는 상상하기 힘든 연봉을 받는 시대가 되었다. 이와 같은 현실을 고려할 때 규모와 직급을 결합하여 하위그룹간 임금불평등성을 구한다면, 1990년대 중반 이후 더 큰 증

가분을 설명할 수 있을 것이지만, 이와 같은 분석을 할 수 있는 자료는 현재 없다. 자료가 불충분하여 결론은 잠정적일 수밖에 없지만, 1990년대 중반 이후의 임금불평등성의 증가는 1970년대 학력별 성별로 단층화된 연공적 임금제도에 의해 분절된 노동시장 구조의 재생이 아니라 기업규모별 직급별로 차등적인 성과연봉제에 의해 분절된 노동시장 구조의 출현으로 볼 수 있지 않을까 판단된다.

제3절 임금 불평등의 두 차례 파동

1) 학력 인플레이션 파동

학력그룹간 임금불평등성은 앞서 보았듯이 1976년에 정점에 도달한 후 빠르게 하락하고 있다. 학력그룹간 임금불평등성의 감소에는 학력 구성의 변화와 학력간 임금격차의 변화 양자가 작용한다고 할 수 있는데, 우선 먼저, 학력 구성의 추이부터 고찰해 두고자 한다.



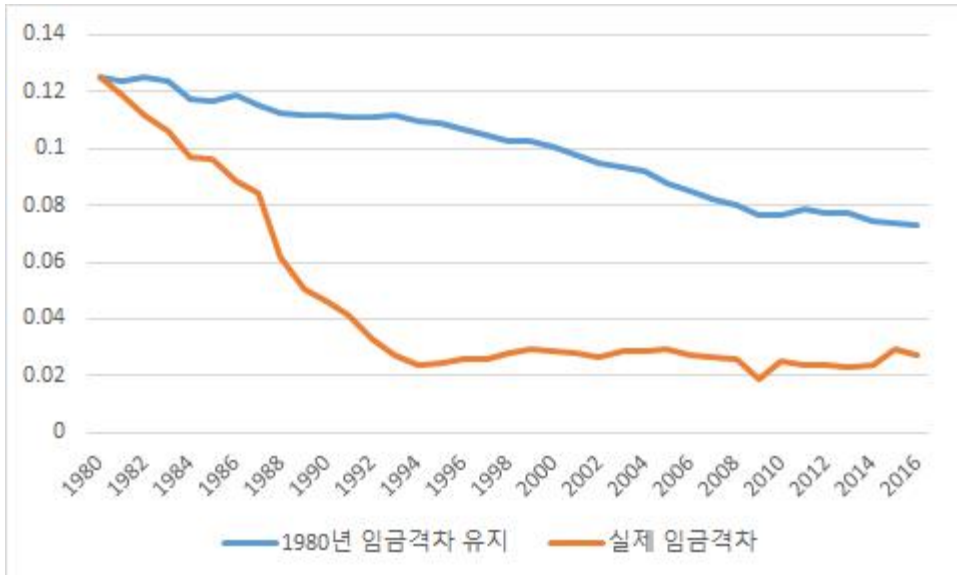
[그림 3-1] 10인 이상 사업체 근로자의 학력별 구성

[그림 3-1]이 보여주듯이 1971년 10인 이상 사업체 근로자중 37%는 국졸 이하였으며, 중졸은 28.5%, 고졸은 23.4%, 대졸 이상이 11.4%로써, 학력계급별로 상당히 균등하게 분포되어 있었다고 할 수 있는데, 대졸 이상은 약간 적었고, 국졸은 약간 많은 상태였다. 이후 학력 인플레이션이 일어나면서 국졸 이하는 미미한 상태가 되고, 대졸 이상이 가장 큰 비중을 차지하는 상태로 변화되었다.

학력 인플레이션의 추이를 약간 세부적으로 보면, 1974년까지는 국졸 이하가 가장 다수를 차지하였지만, 1975년부터는 중졸이 가장 다수를 차지하게 되었고, 1983년부터는 고졸이 가장 다수를 차지하게 되었으며, 1987년 이후부터는 고졸이상이 중졸이하를 능가하게 되었으며, 2003년부터는 초대졸 이상이 고졸을 능가하여 가장 큰 비중을 차지하게 되었고, 2012년에는 대졸자만으로도 고졸의 비율을 능가하게 되었다. 여기에 대학원 이상의 학력을 가진 사람들도 늘어나고 있었다.

한국에서 학력인플레이션은 이미 식민지 시대부터 고학력을 요구하는 소수의 상급직을 획득하기 위해 전개되고 있었다. 그것이 점차 대중화되기 시작하여, 1970년대 중반에는 학력간 격차가 최고조에 이르고 이후 학력인플레이션은 모두가 고학력자가 되는 방향으로 전개되면서 학력이 신분을 규정하는 시대에 종언을 고하게 된 것이다.

물론 학력간 임금불평등성의 변화는 학력 구성의 변화만이 아니라 학력간 임금격차의 축소도 영향을 미친다.



[그림 3-2] 학력그룹간 임금불평등성의 변화에 있어 학력 구성의 변화의 효과

[그림 3-2]는 1980년의 학력별 임금격차가 그대로 유지되면서 학력 구성만이 실제 변화되었던 것과 동일하게 변화되었다고 가정하였을 때의 학력그룹간 임금불평등성의 추이와, 학력별 임금격차가 실제 변화된 값을 그대로 사용하였을 때의 학력별 임금격차의 추이를 비교적으로 보여준다. 이 그림은 학력그룹간 임금불평등성의 감소에 학력 구성의 변화가 미친 영향보다 학력그룹간 임금격차의 축소가 미친 영향이 더 큼을 보여준다. 뿐만 아니라 학력 구성의 변화의 효과는 1980년부터 현재까지 계속 지속하고 있음에 반해, 임금격차의 축소는 1980년대와 1990년대 초에 집중적으로 일어났다. 또 1990년대 중반 이후 학력 구성은 학력간 임금격차를 축소시키는 방향으로 진행되었지만, 학력그룹간 임금불평등성은 감소하지 않아 1990년대 중반 이후에는 학력 그룹간 임금격차가 더 벌어졌을 수도 있음을 함의한다. 그러나 전반적으로 1990년대 중반 이후는 그 이전과는 달리 학력이 임금불평등성에 있어서 결정적으로 영향을 미치는 변수가 아니게 되었다.

위에서 1980년대에는 학력 구성의 변화보다 학력간 임금 격차의 축소가 보다 중요한 영향을 미쳤다고 지적하였는데, 이에 영향을 미친 두 가지 요인을 지적하여 둔다.²⁾

첫째는 저학력자들의 학력 디스카운트를 극복할 수 있는 방안으로 국가가 적극적으로 기술 기능능력 개발에 집중하였다는 점이다. 1960년대 후반에 임금격차는 저학력 상태에서 취학하여 자기 개발의 기회를 갖지 못하고 지속적으로 노동소모적인 삶은 살아가는 즉 저임금의 덩에 빠진 사람들이 많이 있었는데, 당시 기술 기능능력 개발은 산업화에 필요한 인력을 양

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

성한다는 목적뿐만 아니라 이 저임금의 덫에 빠진 사람들을 구제한다는 목적도 가지고 있었음을 다음의 인용문은 보여준다.

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

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

식민지 시대부터 형성된 학력 차별에 기반한 신분제적 고용구조이 해체되게 된 데에는 이처럼 모든 국민들이 학력 인플레이션의 대열에 뛰어들어 학력 구성이 고도화되었던 것이 중요한 요인이기는 하지만, 그것에 못지 않게, 저학력자들이 저임금의 덫에서 벗어날 수 있도록 국가가 기술 기능능력 형성 체계를 구축한 것과, 고학력 추구가 동반하는 인사노무정책의 문제를 해소하려는 차원에서 학력차별을 철폐하려는 기업들의 대응도 중요한 요인이었다.

2) 직급 인플레이션 파동

(1) 임금체계의 변화

1980년 한국의 임금체계는 일본보다 연공성이 더 높은 연공임금체계를 특징으로 하였다. 이와 같은 연공임금체계를 극복하기 위한 대안으로 다양한 임금제도가 시도되었는데, 직무급은 그 대표적인 예이다. 직무급을 도입하기 위해서는 우선 직무분석이 이루어져야 하는데, 직무분석은 1960년대부터 한전, 충주비료와 같은 국영기업에서 시작되어 1960년대 후반에는 민간기업으로 확산되었다(안춘식 1985: 232). 그러나 직무급제는 한국에 정착하는데 실패했다.³⁾ 그 실패의 역사를 보기 위해 임금체계 구성의 추이를 간략히 살펴보자.

3) 정승국(2014)은 한국에서 직무급과 직능급 도입 시도가 실패하고, 연공주의적 임금제도가 여전히 중요한 속에 1990년대 중반 이후 성과주의적 임금제도가 도입되었으며 현재 다시 직무급이 의제화되고

직무급을 도입하려는 인사노무정책이 강력하게 추진된 결과 1983년에 직무급은 상당한 수준으로 보급되게 되었다. 모든 규모의 기업을 대상으로 하여 보면, 직무급을 채택하는 기업은 61.1%를 차지하고 있으며, 중소기업보다 대기업에서 채용비율이 높기는 하지만, 중소기업에서도 직무급은 60%를 넘었다. 그러나 1983년 이후 직무급의 적용을 받는 근로자의 비중은 빠르게 줄어들어, 1989년에는 모든 규모의 기업을 대상으로 하면, 그 비중이 44.1%로 감소하였다.

[표 3-1] 1980년대 기업규모별 임금체계 종류별 적용근로자수의 비율의 추이

				1983	1985	1987	1989
전체	합계			100	100	100	100
	단일형태계	소계		95.4	93.2	91.5	95.3
		업무급형	계	63	59.7	51.4	47
			직무급	61.1	56.1	48.3	44.1
			직능급	1.1	2.3	2.1	2
			직무직능급	0.8	1.3	1	0.9
		속인급형	5.8	8.8	10.2	13.8	
	종합급형	26.6	24.8	30	34.6		
	병존형태계	계		4.6	6.8	8.5	4.7
		업무급	속인급형	2.8	1.7	4.7	2.4
업무급		종합급형	0.1	4.5	3.6	2	
속인급		종합급형	0	0.5	0.2	0.3	
업무급		속인급 종합급형	1.6	0			
중소기업 (상용근로자 300인미만)	합계			100	100	100	100
	단일형태계	소계		99.5	97.2	97.4	98.8
		업무급형	계	65.1	64	59.7	50
			직무급	60.2	55	48	44.3
			직능급	2.9	5.8	7.2	4.2
			직무직능급	2	3.2	4.5	1.5
		속인급형	4.4	3.8	5.5	14.8	
	종합급형	30.1	29.4	32.2	34		
	병존형태계	계		0.5	2.8	2.6	1.2
		업무급	속인급형	0.1	0.5	0.2	
업무급		종합급형	0.3	1.9	1.8	0.8	
속인급		종합급형		0.2	0.6	0.4	
업무급		속인급 종합급형		0.2			
대기업 (상용근로자 300인이상)	합계			100	100	100	100
	단일형태계	소계		94.9	92.8	90.9	94.8
		업무급형	계	62.7	59.2	50.6	46.5
			직무급	61.3	56.3	48.4	44.1
			직능급	0.9	1.9	1.6	1.6
			직무직능급	0.6	1.1	0.6	0.8
		속인급형	5.9	9.3	10.6	13.7	
	종합급형	26.2	24.3	29.7	34.6		
	병존형태계	계		5.1	7.2	9.1	5.2
		업무급	속인급형	3.2	1.9	5.1	2.8
업무급		종합급형	0.1	4.8	3.8	2.2	
속인급		종합급형	0.1	0.5	0.1	0.2	

있음을 지적하고 있다.

이 감소의 추세는 이후에도 지속되었다고 보인다. 그런데 [표 3-1]과 [표 3-2]를 비교하여 볼 때에는 두 가지 점에 주의해야 한다. 첫째는 [표 3-1]은 중복 유형을 허용하지 않기 때문에, 구성비의 합이 100이 되지만, [표 3-2]는 여러 기본급 체계를 동시에 사용하는 것도 허용하고 있어 구성비의 합이 100%를 넘는다. 둘째는 [표 3-1]은 적용근로자 수의 비중이지만, [표 3-2]는 사업체의 비중이기 때문에, 후자의 경우 소규모 기업의 동향을 크게 반영한다고 볼 수 있다. 어쨌든 직무급의 채용 비율은 1980년대에도 감소하였지만, [표 3-2]가 보여주는 것처럼 2009년 이후에도 줄어들고 있어, 2009년 직무급을 채용한 사업장의 비중은 34.4%였는데, 2016년에는 12.2%로 감소하였다.

[표 3-2] 기본급 운영체계의 최근 추이

구분	조사사업장수 (개소)	구성비				
		호봉급	직능급	직무급	기타	무체계
'09.12	1085617	43.5	35.7	34.4	58.1	
'10.9	1085613	46.3	42	41.9	57.3	
'11.6	1079505	39.9	38.2	32.8	51.4	
'12.6	1106864	38.8	34.1	29.4	51	
'13.6	1209162	36.3	30	24.2	52.6	
'14.6	1255745	27.1	23.3	12.2	4.2	48.5
'15.6	1322709	24.5	23.9	13.4	6.7	46.6
'16.6	1423813	21.7	23	12.2	7.2	50

출처: <http://www.wage.go.kr>

왜 한국에서는 직무급제의 도입이 실패하였는가? 이 문제는 저출산 고령화 시대 호봉제의 대안으로서 직무급제가 논의되고 있고, 또 비정규직의 정규직화를 정착시킬 수 있는 기본급 제도로 직무급제가 계속 논의되고 있기 때문에, 깊이 있게 분석해 보아야 할 문제이다.

직무급제도도 그 나름대로 합리적인 체계를 가진 임금제도이기는 하지만, 그것이 잘 작동하기 위해서는 몇 가지 갖추어야 조건들이 있지만, 한국에서는 이 조건들을 갖추기 어려웠다. 특히 한국에 직무급제의 도입을 어렵게 하는 난점으로는 두 가지를 들 수 있다.

첫째 능력있는 사람을 채용해서 별 성과를 낼 수 없는 일을 시켜 놓고 낮은 임금을 주는 것을 수용할 수 없다. 즉 직무급이란 능력있는 사람을 채용했으면 그에 걸맞게 능력있는 직무를 설계하여 제시하고 그것에 의해 인사를 관리할 수 있는 능력이 기업에게 있어야 하는데 이와 같은 능력이 직무급에 기초한 노무인사관리를 지속적으로 추진하여야만 형성될 수 있는 것이다. 둘째 높은 평가를 받을 수 있는 직무에 정실인사를 배제하며 적절한 인물을 배치할 수 있는 공정한 인사시스템이 있어야 하는데, 그와 같은 인사시스템을 형성하는데 미흡했다. 이와 같은 조건이 갖추어지지 않는다고 한다면, 노동자들은 직무급을 수용하기 어렵다. 한국은 호봉제라 불리는 속인급이 가장 큰 비중을 차지하였는데, 그것은 자의성이 가장 적은 기본급제이고 또 한국의 근로자들이 가장 공정한 임금제도로 생각하기 때문이다. 현재에도 기본급 운영체계가 호봉급가 가장 큰 비중을 차지한다는 점은 주목해 둘 만하다.

그런데, 최근 기본급 운영체계의 구성을 보면, 호봉급, 직능급, 직무급 등 유체계의 비중이 줄어들고 무체계의 비중이 늘고 있다. 물론 이것은 사업체의 구성비이기 때문에, 소규모 기업의 동향을 주로 반영한다고 할 수 있다. 그렇지만, 소규모 기업들이 주로 무체계를 사용하는 방향으로 변화해가는 현상은 세심하게 고찰할 필요가 있다. 한편 300인 이상의 대기업은 여전히 호봉제가 가장 큰 비중을 차지하고 있다.

[표 3-3] 기업규모별 기본급 운영체계

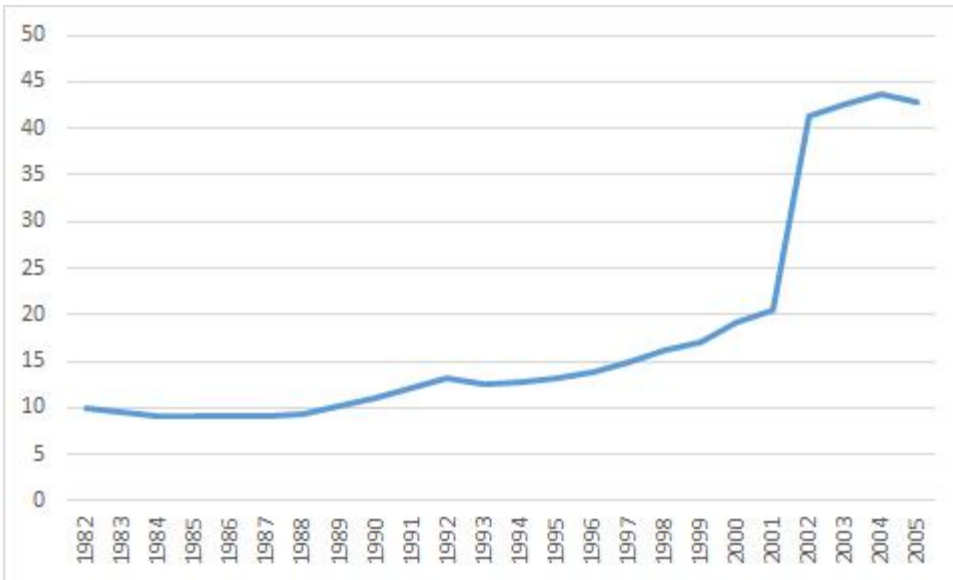
	조사사업장수 (개소)	유체계				무체계
		호봉급	직능급	직무급	기타	
2015.06 전체	1322709	24.5	23.9	13.4	6.7	46.6
300인이상	2369	69.2	35.9	37.4	8.5	2
300인미만	1320340	24.4	23.9	13.4	6.7	46.7
2016.06 전체	1423813	21.7	23	12.2	7.2	50
300인이상	2434	68.4	36.6	35.7	12.3	2.8
300인미만	1421379	21.7	23	12.2	7.2	50.1

출처: <http://www.wage.go.kr>

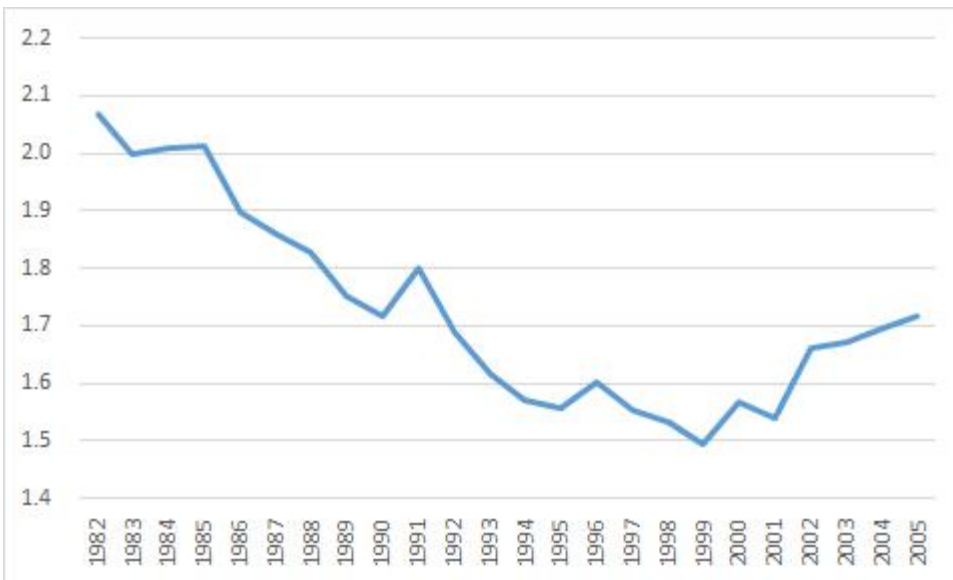
기본급의 체계도 가지지 못하는 무체계의 소규모 기업과 근속에 따라 급여가 지속적으로 올라가는 호봉제를 주로 채택하고 있는 대기업은 현재 임금불평등의 구조를 형성하는 한 모퉁이다.

(2) 승진체계의 변화

대기업에서 임금의 상승은 승급과 승진에 의해 일어나는데, 직종별임금조사에서 직급의 구성은 승진체계의 변화를 파악하는 데 유용하다. 직종별 임금조사에서는 1982년부터 직급별 근로자수에 대한 표가 게재되어 있는데, 직급별 근로자 구분은 임원, 부장, 과장, 계장, 십장, 조장, 반장, 비직급 등 8가지로 되어 있다. 임원부터 반장까지가 직급인 셈인데, [그림 3-3]에서 볼 수 있듯이 직급보유자의 비율은 1980년대에는 10%가 되지 않았지만, 1990년대 들어 증가하기 시작하여 2001년에는 20%를 넘게 되고, 2002년에는 40%를 넘게 되었다.



[그림 3-3] 직급보유자의 비율



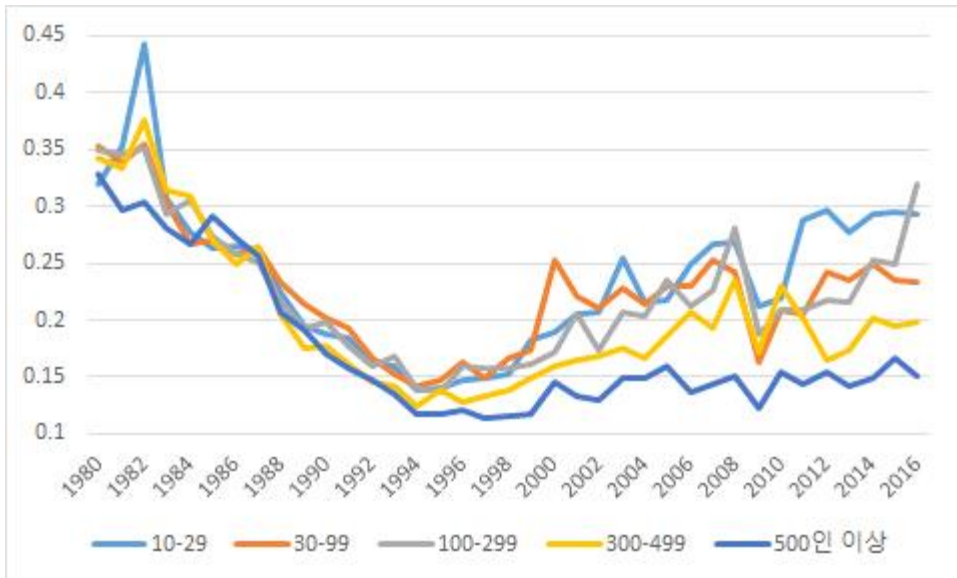
[그림 3-4] 직급보유자 임금의 비직급자 임금에 비한 배율

모든 직급보유자의 평균임금과 비직급보유자의 임금을 비교하면, 1982년부터 1999년까지는 감소하고 있지만, 1999년부터 다시 증가하기 시작하였다. 2002년에는 직급보유자의 비율이 크게 증가하였을 뿐만 아니라, 임금 배율도 크게 상승했다.

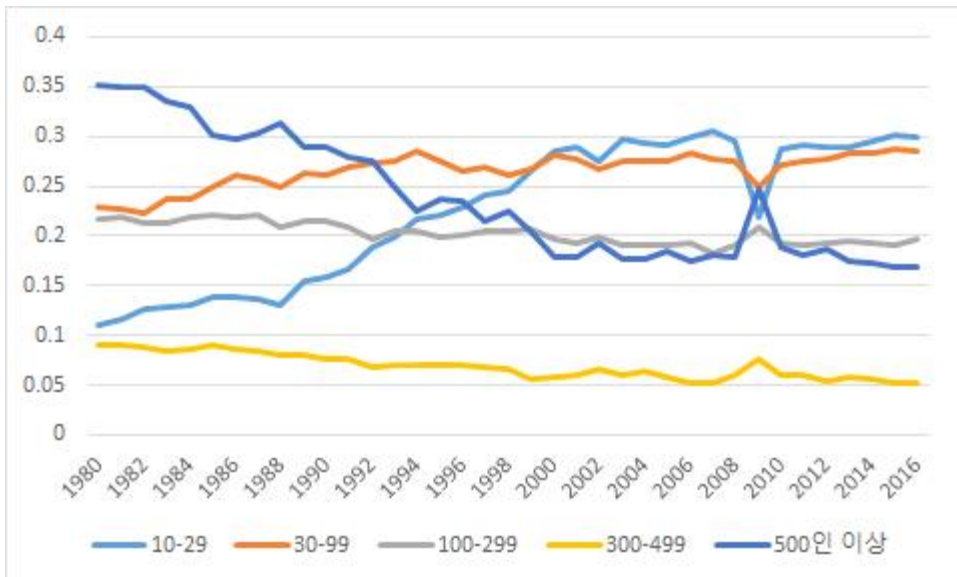
C. 임금 인상의 전파 체계

1990년대 중반 이후 임금불평등성은 증대하였지만, 기업규모별 하위그룹간 불평등성이 설명할 수 있는 부분은 크지 않아, 기업규모 내부에서 불평등성이 증가가 더 중요하였음은 앞서 지적한바 있다.

[그림 3-5]에서 기업규모별 그룹 내에서의 임금불평등성의 추이를 보면, 기업규모가 더 적을 수록 임금불평등성은 증가하고 있어서, 기업규모가 작을수록 임금노동자의 이질성이 증대하고 있음을 보여준다. 뿐만 아니라, [그림 3-6]에서 볼 수 있듯이 소규모 기업에 소속된 근로자 비중은 1990년대에 크게 증가하였기 때문에, 소규모 기업에서의 임금불평등성의 증가는 전체 임금불평등성의 변화에 큰 영향을 준다.



[그림 3-5] 기업규모별 그룹 내에서의 임금불평등성의 추이



[그림 3-6] 근로자의 기업규모별 구성비

기업그룹 내부에서의 이질성이 강화되고 있기 때문에, 각 기업그룹별 상위임금수취자와 하위임금수취자들 중 어느 층이 임금변동을 선도하고 있는지, 각 층의 임금변동은 어떤 관련

을 맺고 있는지 등을 분석하여 보는 것이 임금불평등성의 동태를 이해하는 데 도움이 될 것이다.

여기에서는 상용근로자 500인 이상 사업체의 10 퍼센타일 임금을 lp10으로, 90 퍼센타일 임금을 lp90으로, 상용근로자 10-29인인 사업체의 10 퍼센타일 임금을 sp10으로, 90 퍼센타일 임금을 sp90으로 표기한다. 1980-2016년 동안 이 4가지 퍼센타일 임금 간의 장기적인 인과성 검정을 한 결과가 [표 3-4]에 제시된 ARDL(Autoregressive distributed lag) Bounds Test이다. 이에 의하면, 대기업 상위임금수취자(lp90)의 임금인상은 소기업의 상위임금수취자(sp90)의 임금인상을 야기하고, 또 대기업의 하위임금수취자(lp10)의 임금인상을 야기하지는 않지만, 소기업의 하위임금수취자(sp10)의 임금에는 영향을 미치지 않는다. 그리고 대기업의 하위임금자의 임금과 소기업의 하위임금자의 임금은 서로 영향을 주고 있다.

[표 3-4] ARDL(Autoregressive distributed lag) Bounds Test

	F 값	유의수준
sp10 => sp90	2.265	
sp90 => sp10	3.052	
lp90 => lp10	6.638	**
lp10 => lp90	3.157	
sp10 => lp10	6.508	**
lp10 => sp10	5.606	**
sp90 => lp90	3.223	
lp90 => sp90	11.438	***
sp10 => lp90	3.46	
lp90 => sp10	1.958	
sp90 => lp10	1.525	
lp10 => sp90	1.221	

주: 1) sp10은 상용근로자 10-29인인 사업체에서의 임금의 p10, sp90은 상용근로자 10-29인인 사업체에서의 임금의 p90, lp10은 상용근로자 500인 이상인 사업체에서의 임금의 p10, lp90은 상용근로자 500인 이상인 사업체에서의 임금의 p90.

[표 3-5]에서 장기효과의 규모를 보면, 대기업의 상위임금수취자의 임금 상승은 임금상승의 78% 만큼 소기업의 상위임금수취자의 임금을 상승시키고, 24%만큼 대기업의 하위임금수취자의 임금을 상승시킨다. 한편, 대기업의 하위임금수취자의 임금 상승은 임금 상승의 53%만큼 소기업의 하위임금수취자의 임금을 상승시키며, 소기업의 하위임금수취자의 임금 상승은 임금 상승의 189%만큼 대기업의 하위임금수취자의 임금을 상승시킨다. 장기효과로 보면, 대기업의 상위임금수취자의 임금상승은 대기업과 소기업간의 임금격차를 확대시키고, 소기업 내부의 임금격차를 확대시키는 효과를 가진다.

[표 3-5] ARDL(Autoregressive distributed lag) 회귀 모형 분석

모형	lp90 => sp90		lp90 => lp10		sp10 => lp10		lp10 => sp10	
종속변수	$\Delta sp90$		$\Delta lp10$		$\Delta lp10$		$\Delta sp10$	
Adjustment term	sp90(-1)	0.6772***	lp10(-1)	-0.5334***	lp10(-1)	-0.3351**	sp10(-1)	-0.3599***
Long-run Rel.	lp90	0.77858***	lp90	0.24546***	sp10	1.88981***	lp10	0.53238***
Short-run Rel.	$\Delta sp90(-1)$	-1.5113***			$\Delta lp10(-1)$	0.25517	$\Delta sp10(-1)$	0.36122*
	$\Delta sp90(-2)$	-1.2138***			$\Delta lp10(-2)$	-0.082		
	$\Delta sp90(-3)$	-0.7507***			$\Delta lp10(-3)$	-0.4056***		
	$\Delta lp90$	0.27531			$\Delta sp10$	0.80862***	$\Delta lp10$	0.30536***
	$\Delta lp90(-1)$	1.51522***			$\Delta sp10(-1)$	-0.8544***	$\Delta lp10(-1)$	-0.1306
	$\Delta lp90(-2)$	0.73891**					$\Delta lp10(-2)$	0.04629
	$\Delta lp90(-3)$	1.73336***					$\Delta lp10(-3)$	0.215***
	constant	-44464	constant	60376.8*	constant	-23351	constant	27214.2
Sample	1984-2016		1984-2016		1984-2016		1984-2016	
No.ofobs.	33		33		33		33	
Adj R2	0.49376		0.26057		0.76463		0.67389	
Log likelihood	-436.81		-426.67		-404.77		-387.2	

주: 1) sp10은 상용근로자 10-29인인 사업체에서의 임금의 p10, sp90은 상용근로자 10-29인인 사업체에서의 임금의 p90, lp10은 상용근로자 500인 이상인 사업체에서의 임금의 p10, lp90은 상용근로자 500인 이상인 사업체에서의 임금의 p90.

2) *은 10%, **은 5%, ***은 1% 유의수준

1990년대 중반 이후에는 대기업과 소기업간의 임금격차가 확대되고, 또 대기업 그룹 내부보다 소기업 그룹 내부에서 임금격차가 확대되고 있는데, ARDL 회귀모형 분석의 장기효과에 의하면, 이것은 대기업 상위임금수취자 주도의 임금상승이 일어날 때 발생하는 현상임을 알 수 있다.

맺음말

본 논문은 현재 전개되고 있는 분절적 노동시장의 구조가 언제 형성되었고, 그 구조는 그 이전의 시기의 분절적 노동시장의 구조와는 어떻게 달라졌는가를 고찰하였다.

경제활동인구조사의 종사자의 지위 구성은 한국의 분절적 노동시장의 전반적인 특성을 잘 보여준다. 한국은 1960년대 이래 일용노동자의 감소와 상용 및 임시노동자의 증가로 드러나는 바 일용노동시장이 축소되고, 기업과 장단기 채용계약을 맺는 고용계약시장이 확대되었다. 일본과 비교할 때 한국의 고용계약시장의 특징으로는 임시노동자의 비중이 크다는 점을 들 수 있으며, 임시노동자의 비중은 1980년대와 1990년대에 증가 추세였다. 2000년대 들어와서 임시노동자의 비중이 줄어들었지만, 1년 이상의 계약을 하는 비정규노동이 출현하였음을 감안하고 그 추이를 독해할 필요가 있다.

한국은 왜 상당한 규모의 임시 또는 비정규노동을 포함한 고용계약시장이 형성되었는가? 고용계약시장은 기본적으로 장기 고용의 이득을 향유하기 위한 것이지만, 한국에서는 모든 종사자의 장기고용체계가 형성되지는 않았다. 일부는 장기고용의 혜택을 누리지만, 일부는 그렇지 못하는 선별적 장기고용체계가 발전하였는데, 이 고용체계를 유지하는 임금체계가 일본보다 더 연공성이 높은 연공임금체계였다. 그리고 1년 이하의 임시노동자에게는 주지 않아도 되는 상여금과 퇴직금의 부담이 커짐에 따라 한편으로는 선별적 장기고용체계를 유지하면서, 또 한편으로는 단기 계약을 반복하는 임시노동자를 고용하는 시장구조가 강화되었다.

이와 같은 분절적 노동시장을 바탕으로 하면서, 식민지 시대에 본격적으로 형성된 학력 인플레이션 파동의 하향 사이클이 1970년대에서 1990년대 전반에 걸쳐 진행되었고, 1990년대 중반부터 본 논문에서는 직급 인플레이션 파동이라고 이름붙인 파동의 상향 사이클이 시작되었다.

이와 같은 사이클의 교체는 분절적 노동시장을 규율하는 임금체계의 교체를 의미하는 것이다. 1980년대와 1990년대에 축소되기 시작한 임금불평등의 체계는 학력별 성별로 분절화된 연금형 임금체계였는데, 이것은 학력의 일반화, 저학력자의 기능형성을 지원하는 국가정책, 저학력자의 고학력 획득을 위한 높은 이직 성향을 줄이기 위한 기업차원의 학력차별 철폐 시도 등이 결합하여 빠르게 해체되었다.

그러나 1990년대부터는 다시 직급보유자의 비율이 늘어나고, 직급보유자와 그밖의 노동자간의 임금격차가 확대되는 임금체계가 형성되었는데, 대기업의 상위직급보유자의 임금상승은 소기업의 상위직급보유자의 임금상승을 부분적으로 견인하고, 대기업의 하위임금수취자의 임금상승을 약간 상승시키고, 소기업의 하위임금수취자의 임금에는 거의 영향을 미치지 않는 방식으로 전개되면서, 대기업과 중소기업간의 임금격차가 확대되고, 중소기업 내부에서의 임금격차도 증폭되는 현상이 전개되었다.

1980년대 이래 한국은 분절적 노동시장의 구조를 가지고 있었다는 점에서는 변함이 없지만,

노동시장 분절의 구조는 변화하고 있다. 학력별 성별로 단절된 연공형 임금체계에 의해 규율되는 분절된 노동시장은 저학력자의 학력 형성과 기술 기능 형성을 매개로 하여 해소되었는데, 이것은 한국의 인적자본의 축적을 가속화시키는데 기여하였다는 점에서 성장에 기여하였고, 또 임금불평등도 감소시켜, 불평등을 감소시키는 성장을 가능하게 하였다.

그런데, 1990년대 중반부터 새롭게 시작된 임금불평등의 체계는 어떠한가? 학력 인플레이션에서는 학력과 기술 기능형성을 통해 그 체계를 극복할 수 있지만, 현재의 임금불평등의 체계에 대해서 젊은 층은 어떤 대응을 할 수 있는가? 그리고 현재의 임금불평등의 체계는 어떠한 방식으로 성장의 잠재력을 높이는 데 기여하는가? 만약 이에 대한 적절한 대답을 제공할 수 없다면, 1980년대부터 본격적으로 구조화된 높은 소득을 얻을 수 있는 직급 상승의 경로를 받는 소수의 경력직과 시한부 계약을 반복해야 하는 임시직의 공존이라는 한국적 고용구조의 특질에 대한 근본적 조치를 고민해야 할 것이다.

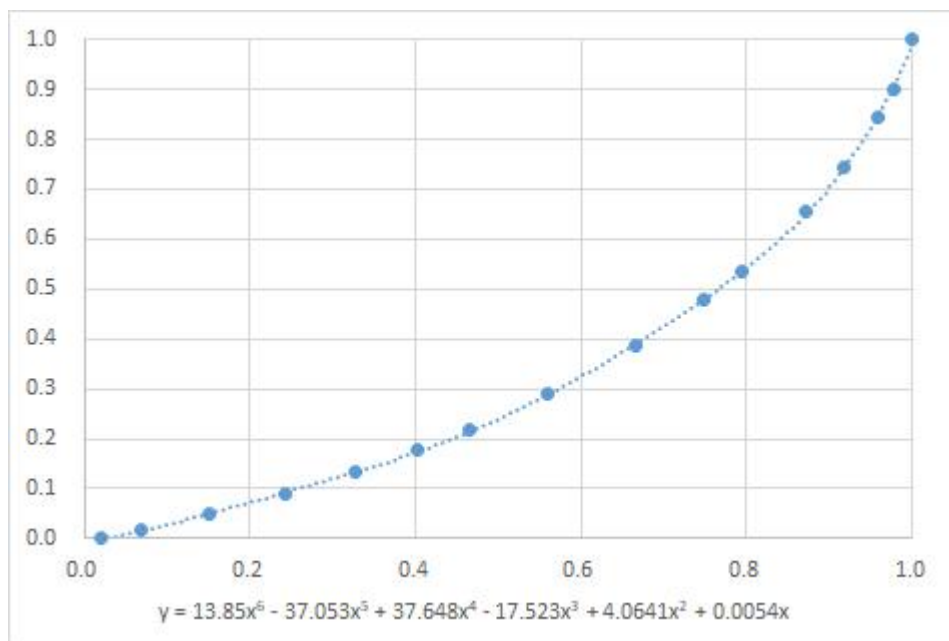
참고문헌

- 경제기획원, 『경제활동인구조사』, 1962-1968
경제기획원, 『경제활동인구연보』, 1969-1971
경제기획원 조사통계국, 『경제활동인구연보』, 1972-1987
통계청, 『경제활동인구연보』, 1991-2016
노동청, 『사업체노동실태조사보고서』, 1964-1966
노동청, 『직종별임금조사보고서』, 1968-1969
노동청, 『직종별임금조사결과보고서』, 1970-1972
노동청, 『직종별임금조사보고서』, 1973-1974
노동청, 『근로자 센서스 보고서(직종별 임금실태조사부문)』, 1975
노동청, 『직종별임금실태조사보고서』, 1976-1980
노동부, 『직종별임금실태조사보고서』, 1981-1991
노동부, 『임금구조기본통계조사보고서』, 1992-2007
한국경영자총협회, 『노동경제연감』, 1981-2000
사업체노동실태조사보고서, 각년판
- 강승복(2005), “우리나라 임금소득불평등도의 중장기적 변화,” 한국노동연구원, 『노동리뷰』 11, pp. 19-29
- 노동부(1990), 『임금근로시간제도종합조사보고서 1989』
- 성재민(2014), 『임금불평등 추세와 원인에 대한 연구』, 한국노동연구원
- 안춘식(1985), “인사·노무관리 35년의 회고”, 한국경영자총협회, 『노동경제연감』, pp. 223-252
- 이효수(1984), 『노동시장구조론 - 한국노동시장의 이론과 실증』, 법문사
- 정승국(2014), “임금체계의 국가별 다양성과 변동논리 탐구: 독일 일본 한국의 사례비교,” 한국노동연구원, 『월간노동리뷰』, 2월호, pp. 66-76
- Aoki, Masahiko, ‘The Five Phases of Economic Development and Institutional Evolution in China, Japan, and Korea’, Aoki Masahiko, Kuran Timur, and Roland Gérard eds, *Institutions and Comparative Economic Development* (Palgrave Macmillan, 2012).
- Kang, Byung-Goo and Yun, Myeong-Su(2008), Changes in Korean Wage INequality 1980-2005, IZA Discussion Paper No. 3780
- Nahm, PyeongTak(1997), “Changes in Wage Inequality and the Effect of Human Capital in Korea : 1972-89,” 『노동경제논집』 20(1), pp.211 ~ 231.

[첨부 1] 1970년대 GE(2)와 Gini계수 추정

고용노동부는 1980년대부터 2016년까지 고용형태별근로실태조사 임금구조부문(원 직종별임금실태조사) 원시자료를 제공해 주기 때문에, 이 원시자료를 이용하여 임금의 불평등성을 계산할 수 있다. 1970년대 원시자료 자료도 존재하지만 필자는 접근할 수 없기 때문에, 책자로 발간된 직종별임금실태조사보고서에 제표되어 있는 임금계급별 근로자 구성표로부터 GE(2)와 Gini계수를 추정하였는데, 추정하는 방법은 다음과 같다.

1971년을 예로 들면, 임금계급별 근로자 구성표는 임금구간을 16개로 나누어 각 구간에 해당하는 근로자수를 제시하고 있다. 각 구간의 중간값을 그 구간의 평균임금으로 가정하였으며, 최상위구간의 평균임금은, 근로자 전체에게 지급되는 임금총액을 알기 때문에, 이 정보를 이용하여 설정하였다. 이로부터 다음 그림과 같이 로렌츠 곡선상의 16개 포인트를 얻을 수 있다. 본 논문에서는 원점과 16개의 점을 연결하는 6차 다항식을 구하였으며, 이 6차 다항식으로부터 0.001에서 1까지 총 1000개 포인트의 값을 계산하여, 앞 데이터와 차분하는 방식으로 1000개의 임금 데이터를 산출하였다. 이 1000개의 임금 데이터는 6차 다항식으로 추정된 로렌츠 곡선의 정보를 잘 반영하고 있으므로, 이 1000개의 임금 데이터로부터 GE(2)와 Gini계수를 구하였다.

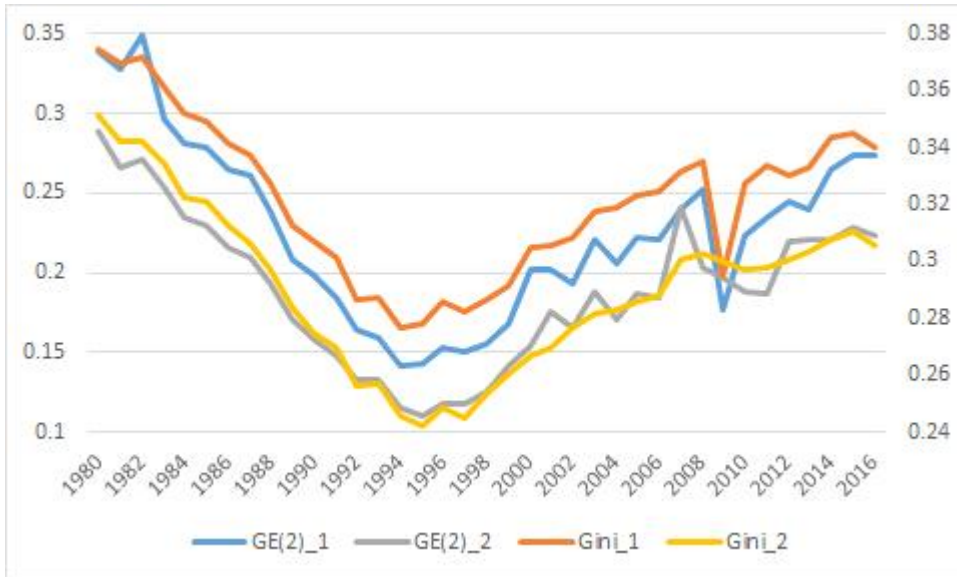


[첨부 그림1] 1971년 직종별임금실태조사서에서 구한 로렌츠 곡선

1971년부터 1979년까지 위와 같은 방식으로 GE(2)와 Gini계수를 구할 때, 두 가지 점을 추가적으로 검토하여야 한다. 첫 번째 점은, 6차 다항식으로 fitting했을 때, 단조증가성이 만족되는 않는 연도들(1973년부터 1976년)이 있다는 점이다. 이 연도에 대해서는 5차 다항식을 fitting하였는데, 이 경우 모두 단조증가성을 만족하였다.

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

는 효과를 보정해 주어야 한다. 1980년부터 2016년까지는 연간특별급여액의 1/12을 더한 급여액에 대한 임금불평등도지수로 구할 수 있으며, 이것을 포함하지 않은 월급여액에 대한 임금불평등도지수도 구할 수 있는데, 아래 그림은 이것을 도시한 것이다.



[첨부 그림2] 임금불평등성에 있어 연간특별급여액의 효과

주: 1) GE(2)_1과 Gini_1은 연간특별급여액의 1/12을 합산한 급여액에 대한 임금불평등성이며, GE(2)_2와 Gini_2는연간특별급여액을 합산하지 않은 월급여액에 대한 임금불평등성임.
2) GE(2)는 좌측눈금, Gini는 우측눈금

그림에서 보듯이 연간특별급여액을 합산하면 임금불평등성은 더 올라가므로, 1971년부터 1974년까지 월급여액의 임금계급별 근로자수 표로부터 추정된 GE(2)와 Gini계수를 연간특별급여액을 포함한 급여액에 대한 임금불평등성과 비교가능하도록 하기 위해, 1980년 양자간의 차이만큼을 더해 주었다.

₩

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

연도	GE(2)	Gini	연도	GE(2)	Gini
1971	0.30642	0.40206	1994	0.14156	0.27655
1972	0.30646	0.39828	1995	0.14269	0.27784
1973	0.32895	0.41565	1996	0.15277	0.28560
1974	0.30974	0.39857	1997	0.15018	0.28238
1975	0.32950	0.40662	1998	0.15551	0.28674
1976	0.32912	0.40953	1999	0.16800	0.29149
1977	0.30577	0.38854	2000	0.20239	0.30457
1978	0.31163	0.39052	2001	0.20205	0.30537
1979	0.29238	0.37607	2002	0.19265	0.30834
1980	0.33909	0.37473	2003	0.22117	0.31738
1981	0.32700	0.36981	2004	0.20636	0.31913

1982	0.34889	0.37167	2005	0.22258	0.32300
1983	0.29584	0.36092	2006	0.22105	0.32487
1984	0.28143	0.35213	2007	0.23904	0.33151
1985	0.27866	0.34950	2008	0.25248	0.33487
1986	0.26426	0.34175	2009	0.17653	0.29516
1987	0.26044	0.33731	2010	0.22298	0.32755
1988	0.23867	0.32754	2011	0.23502	0.33357
1989	0.20828	0.31267	2012	0.24485	0.33036
1990	0.19785	0.30663	2013	0.24014	0.33307
1991	0.18393	0.30124	2014	0.26535	0.34388
1992	0.16402	0.28643	2015	0.27402	0.34524
1993	0.15883	0.28728	2016	0.27402	0.33999

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

[첨부 2] GE(2)의 계산방법과 하위 그룹간 분해방법

GE(2)는 일반 엔트로피 척도(General Entropy measure)의 하나로, 경제사에서 주로 사용하는 변동계수의 제공에 해당하는데, 다음과 같이 정의된다.

$$GE(2) = \frac{1}{2ny} \sum_{i=1}^n (y_i - \bar{y})^2$$

단, n은 데이터 수, \bar{y} 는 평균

GE(2)도 다른 일반 엔트로피 지수와 동일하게 하위그룹간 분해에서 가법성을 만족하는데, k개의 하위그룹으로 구성되어 있을 때 다음과 같이 분해할 수 있다.

$$GE(2) = \sum_{j=1}^k \frac{v_j^2}{w_j} GE(2)_j + \frac{1}{2} \left[\sum_{j=1}^k w_j \left(\frac{\bar{y}_j}{\bar{y}} \right)^2 - 1 \right]$$

단, v_j 는 j번째 그룹의 소득비중, w_j 는 j번째 그룹의 인구비중, $GE(2)_j$ 는 j번째 그룹의 GE(2), \bar{y} 는 전체 평균, \bar{y}_j 는 j번째 그룹의 평균임.

식 우측의 첫 번째 항목이 within-group 불평등성이고, 두 번째 항목은 between-group 불평등성이다.