



행정자료를 활용한 임금 분포 및 격차 분석

김수현

권재혁

방글

성재민

KEIS

행정자료를 활용한 임금 분포 및 격차 분석

김수현

권재혁

방글

성재민

KEIS



발간사

임금은 근로자에게 노동력 제공의 보상으로 노동시장 참가 여부, 생활 수준 등에 영향을 미치는 중요한 변수이며 사용자에게는 생산비용으로 인력수요의 양과 질적 수준에 영향을 미치는 요인이다. 또한 임금은 노동시장에서 일 자리의 질적 수준과 근로자의 생산성을 반영하는 지표로 노동시장 관련 다양한 연구에 이용되며 정부의 정책 수립에도 중요하게 고려되는 중요한 정보이다. 이에 통계청, 고용노동부 등은 표본조사를 통해 근로자의 임금 수준과 분포를 조사해 그 정보를 제공하고 있다.

근로복지공단의 보수총액 자료는 개별 근로자의 임금 정보를 제공할 수 있는 행정자료이다. 근로복지공단은 고용보험과 산재보험의 보험료 산정을 위해 근로자의 전년도 보수총액을 신고받고 있다. 엄밀하게 말해서 보수는 비과세소득이 제외되었다는 점에서 임금과 차이가 있다. 또한 고용보험에 가입하지 않은 근로자는 분석에서 제외된다는 점도 보수총액 자료를 이용했을 때 직면하는 문제 중 하나이다. 하지만 1,000만 명 이상 근로자의 보수를 분석할 수 있다는 점은 보수총액 자료만이 가지는 장점으로 고용보험 피보험자 DB나 기업 정보 등과 결합해 새로운 자료를 만들어 다양한 분석을 수행할 수도 있다.

이 보고서는 보수총액 자료를 이용해 임금근로자의 임금 수준과 분포, 성별·기업별 임금 격차를 분석했으며 임금 분배 구조가 기업 성과에 미치는 영향을 살펴보고자 했다. 보수총액 자료는 고용보험 피보험자 DB, 한국기업데이터 기업 정보 외에도 다양한 자료와 결합해 노동시장을 분석할 수 있는 유용한 자료로 시간이 흐르고 더 많은 정보가 축적되면 더욱 가치 있는 자료가 될 것이다. 앞으로 보수총액 자료를 이용한 연구가 더욱 활발하게 수행되어 노동

시장 관련 국가 정책 수립과 학문의 발전에 기여할 수 있기를 기대한다.

행정자료를 활용한 임금 분포 및 격차 분석 과제는 한국고용정보원 김수현 부연구위원의 책임 하에 권재혁 부연구위원, 방글 책임연구원, 그리고 한국노동연구원의 성재민 연구위원이 공동으로 참여해 수행하였다. 보수총액 행정자료를 활용한 임금 수준, 분포, 격차 등에 대한 분석에 노고를 아끼지 않은 연구진에 감사를 표한다. 또한 연구 과정에서 많은 조언과 격려를 아끼지 않은 원내의 전문가에게도 감사를 전한다.

끝으로 본 보고서에 수록된 내용은 필자들의 개인적인 견해로서 한국고용정보원의 공식적인 입장이 아님을 밝힌다.

2021년 12월
한국고용정보원 원장
나 영 돈

[차례]

제1장 서론	1
제1절 연구의 배경 및 목적	1
제2절 연구의 구성	2
제2장 산업별 임금 추이 및 격차 분석	4
제1절 서론	4
제2절 분석 자료와 방법	6
제3절 산업별 임금 추이 분석	12
제4절 산업별 임금격차 분석	25
제5절 소결	37
제3장 직종별 임금 현황 및 분포 분석	39
제1절 서론	39
제2절 분석 자료	40
제3절 직종별 임금 현황 및 격차 분석	46
제4절 직종별 임금 분포 분석	62
제5절 소결	70
제4장 성별 임금격차 분석	72
제1절 서론	72
제2절 분석자료와 방법	74
제3절 피보험자 특성별 임금격차	81
제4절 성별 임금격차 분석	91
제5절 소결	96

제5장 기업 규모별 임금격차 분석	98
제1절 서론	98
제2절 기초 통계 분석	101
제3절 기업 규모 격차에서 기업 특성의 중요성	114
제4절 소결	118
제6장 임금분배 지표 현황과 특징	120
제1절 개요	120
제2절 분석 자료	121
제3절 기존 통계와 비교	122
제4절 근로자 특성별 5분위 비중	125
제5절 저임금근로자 특성 및 비중 변화	134
제6절 근로자 분위 및 저임금근로자 이동	140
제7절 최저임금 인상과 분배지표 변화	149
제8절 소결	153
제7장 임금 분배 구조와 초과노동이동이 기업 성과에 미치는 영향	154
제1절 서론	154
제2절 분석 방법 및 자료	156
제3절 임금 분배 구조가 기업 성과에 미치는 영향	163
제4절 초과노동이동이 기업 성과에 미치는 영향	171
제5절 소결	177
제8장 결 론	180
참고 문헌	188

[표 차례]

〈표 2-1〉 근로복지공단의 월평균 보수 산정 방법	7
〈표 2-2〉 고용형태별 근로실태조사 임금근로자 대비 포괄률	9
〈표 2-3〉 고용형태별 근로실태조사 임금근로자 대비 포괄률	10
〈표 2-4〉 월평균 보수와 고용형태별 근로실태조사 월평균 임금 추이 ...	13
〈표 2-5〉 한국표준산업분류 대분류 산업별 고용보험 피보험자 수 및 월평균 보수	15
〈표 2-6〉 한국표준산업분류 중분류 산업별 고용보험 피보험자 수 및 월평균 보수	18
〈표 2-7〉 월평균 보수 및 월평균 보수 증가율 상위 20개 산업	21
〈표 2-8〉 산업별 일자리 유지 근로자 기준 고용보험 피보험자 수 및 월평균 보수 ·	24
〈표 2-9〉 주요 변수 기초통계량	26
〈표 2-10〉 선형회귀분석 결과(전 산업, 한국표준산업분류 대분류 산업 변수 이용)	28
〈표 2-11〉 선형회귀분석 결과(제조업, 한국표준산업분류 중분류 산업 변수 이용)	30
〈표 2-12〉 패널 자료를 이용한 산업 간 임금격차 분석(전 산업, 한국표준산업 분류 대분류)	32
〈표 2-13〉 패널 자료를 이용한 산업 간 임금격차 분석(제조업, 한국표준산업 분류 중분류)	33
〈표 2-14〉 산업 간 시간당 임금격차 분석(전 산업, 한국표준산업분류 대분류)	35
〈표 2-15〉 산업 간 시간당 임금격차 분석(제조업, 한국표준산업분류 중분류)	36

<표 3-1> 2019년 12월 고용보험 피보험자 직업 분류 현황	42
<표 3-2> 직업 대분류별 고용보험 피보험자 수(각 연도 12월 기준)	44
<표 3-3> 직업 중분류별 고용보험 피보험자 수(각 연도 12월 기준)	45
<표 3-4> 직업 대분류별 월평균 보수(각 연도 12월 기준)	46
<표 3-5> 직업 중분류별 월평균 보수(각 연도 12월 기준)	48
<표 3-6> 주요 변수 기초통계량	50
<표 3-7> 선형회귀분석 결과(대분류 직종 변수 이용)	51
<표 3-8> 선형회귀분석 결과(중분류 직종 변수 이용)	52
<표 3-9> 선형회귀분석 결과(대분류 직종 변수, 연도 더미변수 이용) ...	54
<표 3-10> 선형회귀분석 결과(중분류 직종 변수, 연도 더미변수 이용) ·	55
<표 3-11> 직업 대분류별 시간당 임금 측정 가능 고용보험 피보험자 수 (각 연도 12월 기준)	56
<표 3-12> 직업 중분류별 시간당 임금 측정 가능 고용보험 피보험자 수 (각 연도 12월 기준)	57
<표 3-13> 직업 대분류별 시간당 임금(각 연도 12월 기준)	58
<표 3-14> 직업 중분류별 시간당 임금(각 연도 12월 기준)	59
<표 3-15> 선형회귀분석 결과(시간당 임금, 대분류 직종 변수, 연도 더미변수 이용)	60
<표 3-16> 선형회귀분석 결과(시간당 임금, 중분류 직종 변수, 연도 더미변수 이용)	61
<표 3-17> 직업 대분류별 월평균 보수 기준 임금 지나계수(각 연도 12월 기준) ·	62
<표 3-18> 직업 중분류별 월평균 보수 기준 임금 지나계수(각 연도 12월 기준) ·	64
<표 3-19> 직업 대분류별 시간당 임금 기준 임금 지나계수(각 연도 12월 기준) ·	65
<표 3-20> 직업 중분류별 시간당 임금 기준 임금 지나계수(각 연도 12월 기준) ·	66
<표 4-1> 2015~2019년 보수총액 DB 연계 결과	74
<표 4-2> 산업 직업별 분석 시 사용되는 유형의 기준	77
<표 4-3> 성별 직업별 취업자 분포	78
<표 4-4> 성별 피보험자 분포 및 임금 추이	81
<표 4-5> 성별, 산업별 피보험자 분포 및 실질임금	83

<표 4-6> 성별 산업별 피보험자 실질 임금격차	84
<표 4-7> 성별 직종별 피보험자 분포 및 실질임금	86
<표 4-8> 성별, 직종 유형별 피보험자 실질임금격차	88
<표 4-9> 성별, 교육정도별 피보험자 분포	89
<표 4-10> 성별 직종유형별 피보험자 평균연령	89
<표 4-11> 성별 직종유형별 피보험자 평균 근속연수	90
<표 4-12> 성별 직종유형별 피보험자 경력 분포	90
<표 4-13> 성별 직종유형별 피보험자 경력 평균연수	91
<표 4-14> 남성 임금 결정요인 분석	93
<표 4-15> 여성 임금 결정요인 분석	94
<표 4-16> Oaxaca 분해 방법을 이용한 성별 임금격차 요인 분해	95
<표 5-1> 피보험자 수 기준 각 연도 규모별 인원수	102
<표 5-2> 피보험자 수 기준 각 연도 규모별 월평균 보수	103
<표 5-3> 피보험자 수 기준 각 연도 규모별 상대 월평균 보수	104
<표 5-4> 기업 규모별로 본 전체 보수 분위별 분포(2019년 12월 기준) ...	105
<표 5-5> 기업 규모별로 본 전체 보수 분위별 여성의 비중(2019년 12월 기준) ·	106
<표 5-6> 규모별 학력별 분포와 보수 수준(2019년 12월 기준)	107
<표 5-7> 기업 규모별, 근속기간별 분포(2019년 12월 기준)	108
<표 5-8> 기업 규모별, 근속기간별 월평균 보수액(2019년 12월 기준) ·	109
<표 5-9> 기업 규모별 이직 분포(2015년 12월과 2019년 12월 연결 기준) ·	110
<표 5-10> 2015년 12월 피보험자 중 이직자의 2019년 12월 재직 기업 규모 (2015년 12월과 2019년 12월 연결 기준)	112
<표 5-11> 2015년 12월과 2019년 12월 이직 규모별, 이직 여부별 임금 성장률(명목)	113
<표 5-12> 기업 규모 간 격차 요인 분해: 10~29인 규모 기준	115
<표 5-13> 기업 규모 간 격차 요인 분해: 남성, 10~29인 규모 기준	116
<표 5-14> 기업 규모 간 격차 요인 분해: 남성, 10~29인 규모 기준, 근속기간 통제	117

<표 6-1> 5분위 배율, 저임금근로자 비중 자료별 비교	124
<표 6-2> 자료별 1/3, 3/5 배율 비중	124
<표 6-3> 성별 5분위 비중	126
<표 6-4> 연령별 5분위 비중	126
<표 6-5> 성별 연령별 5분위 비중	127
<표 6-6> 학력별 5분위 비중	127
<표 6-7> 규모별 5분위 비중	128
<표 6-8> 근속기간별 5분위 비중	128
<표 6-9> 규모별 근속기간별 5분위 비중	129
<표 6-10> 산업별 5분위 비중	130
<표 6-11> 지역별 5분위 비중	131
<표 6-12> 성별 5분위 비중 변화	131
<표 6-13> 연령별 5분위 비중 변화	132
<표 6-14> 근속기간별 5분위 비중 변화	133
<표 6-15> 규모별 5분위 비중 변화	133
<표 6-16> 성별 저임금근로자 비중	134
<표 6-17> 연령별 저임금근로자 비중	134
<표 6-18> 학력별 저임금근로자 비중	135
<표 6-19> 근속기간별 저임금 근로자 비중	135
<표 6-20> 산업별 저임금근로자 비중	136
<표 6-21> 지역별 저임금근로자 비중	137
<표 6-22> 규모별 저임금근로자 비중	138
<표 6-23> 로지스틱 분석 결과	139
<표 6-24> 2015년과 2016년 분위 변화	140
<표 6-25> 2016년과 2017년 분위 변화	141
<표 6-26> 2017년과 2018년 분위 변화	141
<표 6-27> 2018년과 2019년 분위 변화	141
<표 6-28> 2015년과 2016년 저임금근로자 변화	142
<표 6-29> 2016년과 2017년 저임금근로자 변화	143
<표 6-30> 2017년과 2018년 저임금근로자 변화	143

<표 6-31> 2018년과 2019년 저임금근로자 변화	143
<표 6-32> 2015~2019년(5년간) 저임금근로자 중 저임금 횟수별 비율 ..	144
<표 6-33> 연령별 저임금근로자 변화	144
<표 6-34> 근속기간별 저임금근로자 변화	145
<표 6-35> 학력별 저임금근로자 변화	145
<표 6-36> 규모별 저임금근로자 변화	146
<표 6-37> 산업별 저임금근로자 변화	147
<표 6-38> 로지스틱 분석 결과	148
<표 6-39> 연도별 1분위 상한	150
<표 6-40> 5분위 분위별 임금 상승률	151
<표 6-41> 10분위 분위별 임금 상승률	151
<표 6-42> 저임금근로자 하한과 최저임금 비교	152
<표 7-1> 재정리된 보수총액 자료의 표본 수 및 월평균 보수액 평균값	158
<표 7-2> 기업-근로자 패널자료의 기업 및 근로자 표본 수	159
<표 7-3> 노동력 변동 및 일자리 변동의 주요 개념	161
<표 7-4> 연도별 일자리 및 노동력 변동 추이	162
<표 7-5> 기업-근로자 패널자료 보수 정보	164
<표 7-6> 기업별 임금 분배 구조 관련 변수 평균	165
<표 7-7> 월평균 보수액을 이용해 만든 변수 활용 분석의 주요 변수 기초 통계	167
<표 7-8> 시간당 임금을 이용해 만든 변수 활용 분석의 주요 변수 기초 통계	167
<표 7-9> 기업 성과 영향 요인 분석(월평균 보수액을 이용해 만든 변수 활용) ·	168
<표 7-10> 기업 성과 영향 요인 분석(시간당 임금을 이용해 만든 변수 활용) ·	170
<표 7-11> 기업 패널자료 연도별 일자리 및 노동력 변동 추이	172
<표 7-12> 초과노동이동이 기업 성과에 미친 영향 분석의 주요 변수 기초 통계(전체)	174
<표 7-13> 초과노동이동이 기업 성과에 미친 영향 분석의 주요 변수 기초 통계(5인 이상)	174

<표 7-14> 초과노동이동이 기업 성과에 미치는 영향	175
<부표 1> 한국표준산업분류 소분류 산업별 고용보험 피보험자 수 및 월평균 보수	192
<부표 2> 한국고용직업분류 직업별 고용보험 피보험자 수 및 월평균 보수	198

[그림 차례]

[그림 2-1] 고용보험 피보험자와 보수총액 정보 결합률 추이	8
[그림 2-2] 고용보험 피보험자 월평균 보수 추이	13
[그림 3-1] 직업 중분류 이용 시 분석 가능한 고용보험 피보험자 비중	43
[그림 3-2] 월평균 보수 기준 직업별 타일지수 분해 분석	68
[그림 3-3] 시간당 임금 기준 직업별 타일지수 분해 분석	69
[그림 4-1] 주요국의 성별 임금격차(2020)	73
[그림 6-1] 5분위 배율	122
[그림 6-2] 저임금근로자 비중	123
[그림 6-3] 고용형태별 근로실태조사와 고용보험 DB 자료의 임금분포 비교 .	125
[그림 6-4] 연도별 임금 분포	150

요약

제1장 서론

근로복지공단의 보수총액 자료는 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 자료, 고용노동부 근로형태별근로실태조사 등 기존 표본 조사와 마찬가지로 개별 근로자의 임금 정보를 파악할 수 있는 행정자료이다. 근로복지공단은 고용보험과 산재보험의 보험료 산정을 위해 개별 근로자의 전년도 보수총액을 신고받고 있다. 이때 보수는 소득세법에 따른 근로소득에서 비과세소득을 제외한 금액으로 실제 수령하는 임금과는 차이가 있다. 하지만 고용보험료와 산재보험료 산정에 이용되는 실제 신고된 보수 정보로 표본이 아닌, 1,000만 명 이상의 개별 근로자의 정보를 이용해 임금수준을 파악할 수 있다는 점은 보수총액 자료를 이용한 분석의 장점이라 할 수 있다.

본 연구는 이런 보수총액 행정자료를 활용해 임금근로자의 임금수준과 분포를 분석하고자 했다. 보수총액 자료의 보수 정보를 이용할 경우 실제 근로자의 임금을 과소 추정할 수 있으며 고용보험에 가입하지 않은 임금근로자는 분석에서 제외된다는 점은 본 연구가 가지는 한계로 연구 결과를 해석하는 데 이를 고려할 필요가 있다. 하지만 표본조사가 아닌, 실제 개별 근로자의 임금 정보와 다른 행정자료 등을 결합해 임금과 관련된 연구를 수행할 수 있다는 점은 보수총액 자료를 이용한 분석이 가지는 장점이라 할 수 있다. 행정자료라는 특성상 개별 근로자의 보수 정보를 얻기 위해서는 추가 작업이 필요한데 주로 이시균 외(2021)의 보수자료를 이용해 분석을 수행했다.

제2장 산업별 임금 추이와 격차 분석

2장에서는 산업별 임금 추이와 격차를 분석했다. 이 분석에는 2015년부터 2019년까지 고용보험 피보험자와 보수총액 정보를 활용했다. 분석 결과에 따르면 전 산업 평균 월평균 보수는 2015년 1월 302만 8천 원에서 2019년 12월에는 319만 7천 원으로 증가했다. 보수총액 자료와 고용보험 피보험자 DB를 바탕으로 구축한 자료를 이용해 구한 월평균 보수총액은 고용노동부의 사업체 대상 임금 조사인 고용형태별 근로실태조사 자료의 월평균 보수보다 조금 높았다.

산업별 월평균 보수를 분석한 결과 2019년 12월을 기준으로 금융 및 보험업의 임금수준이 가장 높았으며, 전기, 가스, 증기 및 수도사업과 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업도 월평균 보수가 높았다. 고용보험 피보험자 수가 가장 많은 제조업의 월평균 보수도 전체 고용보험 피보험자 평균보다 높았다. 반면에 가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동과 숙박 및 음식점업의 고용보험 피보험자 월평균 보수는 낮았다.

산업별 임금 추이를 보면 2015년 12월부터 2019년 12월까지 사업시설 관리 및 사업지원 서비스업의 월평균 보수가 가장 빠르게 증가했으며 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업, 건설업, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업, 부동산업 및 임대업 등의 산업도 임금이 빠르게 상승했다. 반면 전기, 가스, 증기 및 수도사업은 월평균 보수가 감소했으며, 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업, 농업, 임업 및 어업은 임금 상승률이 낮았다. 하지만 산업 내 인적 구성 변화를 통제하면 이와 다른 결과를 얻을 수 있었다.

산업별 임금격차 분석에서는 기존 연구와 마찬가지로 성별, 연령, 교육수준, 근속기간 등 개인의 속성과 계약직 여부, 사업체 규모, 직종 등 일자리와 사업체 특성을 통제했을 때도 산업 간 통계적으로 유의한 임금격차가 존재하는 것으로 분석되었다. 산업별 임금격차는 전체 고용보험 피보험자를 대상으로 한 한국표준산업분류 대분류 산업 변수를 활용한 분석과 제조업 고용보험 피보험자를 대상으로 한 한국표준산업분류 중분류 산업 변수를 활용한 분석에서 모두 확인되었다. 이는 동일한 개인이 종사하는 산업에 따라 임금격차가 발생할 수 있음을 보여준다는 점에서 중요한 의미를 지닌다.

제3장 직종별 임금 현황과 분포 분석

3장에서는 보수총액 자료와 고용보험 피보험자 DB를 결합한 자료를 이용해 직종별 임금 현황과 분포를 살펴보았다. 분석 결과 대분류 수준 직종별로 월평균 보수가 가장 높은 직종은 사무직이었으며 기능원 및 조작용의 월평균 보수가 그다음이었다. 고위임직원 및 관리자, 전문가 및 기술공의 월평균 보수는 기능원 및 조작용보다 낮았다. 하지만 개별 근로자의 속성과 일자리, 사업체 특성을 통제했을 때는 전문가 및 기술공의 월평균 임금이 가장 높았다.

시간당 임금을 기준으로 했을 때도 전문가 및 기술공의 임금이 가장 높았고 그다음이 고위임직원 및 관리자였다. 반면 서비스근로자 및 상품과 시장판매 근로자와 단순노무직 근로자는 다른 직종에 비해 임금수준이 낮았다. 중분류 수준 직종별로 보면 월평균 보수를 기준으로 했을 때와 시간당 임금을 기준으로 했을 때 모두 금융·보험직, 법률직, 제조 연구개발직 및 공학기술직 등은 임금이 높은 반면, 돌봄서비스, 사회복지·종교직, 미용·예식 서비스직, 청소 및 기타 개인 서비스직, 경호·경비직 등은 임금수준이 낮았다.

임금 분포 분석에서는 직종별로 임금 분포에 차이가 있음을 확인했다. 지니계수를 이용했을 때 월평균 보수를 기준으로 지니계수가 가장 높은 직종은 전문가 및 기술공이었으며 사무직, 고위임직원 및 관리자 등의 직종도 지니계수가 컸다. 반면에 단순노무직, 기능원 및 조작용, 서비스근로자 및 상품과 시장판매 근로자 등은 임금 지니계수가 작았다. 시간당 임금을 기준으로 분석했을 때도 마찬가지였다. 중분류 수준 직업별 임금 지니계수 분석에서는 법률직, 보건·의료직, 관리직, 금융·보험직 등은 임금 지니계수가 높았지만 경호·경비직, 미용·예식 서비스직 등의 직종은 임금 지니계수도 작았다.

직종별 임금 분포의 변화 추이를 보면 직종 대분류를 기준으로 했을 때와 직종 중분류를 기준으로 했을 때 모두 다수의 직업에서 월평균 보수 지니계수와 시간당 임금 지니계수가 줄어드는 것으로 나타났다. 이는 동일 직업 내 임금 불평등이 완화되는 양상을 보였음을 의미한다. 타일지수를 이용한 임금 불평등 분해 분석에서도 이와 같은 경향이 관측되었다. 월평균 보수와 시간당 임금을 이용했을 때 모두 직종 내 임금 불평등이 개선되었다. 월평균 보수로 보면 직종 간 불평등은 2019년 들어 확대되었으나 근로시간을 통제한 시간당 임금으로 분석해 보면 직종 간 임금 불평등 역시 개선된 것으로 나타났다.

제4장 성별 임금격차 분석

4장에서는 보수총액신고서상의 월평균 보수액 정보와 고용보험 피보험자 자료가 연계된 보수총액 자료를 구축하여 성별 임금격차를 분석했다. 주요 인적 속성별 임금 분포와 격차를 검토하고 이를 토대로 성별 임금함수를 추정했으며 이 추정된 성별 임금함수를 바탕으로 격차 분해 방법을 활용해 성별 임금격차를 분석하였다.

성별 월평균 보수 격차를 개인 일자리의 특성인 산업별, 직업별 구분을 포함한 다양한 인적 속성별로 살펴본 결과 전반적으로 임금의 성별 격차는 줄어드는 추세를 보임을 확인했다. 산업별로 건설업, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업, 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업 등 남성근로자의 비중이 확연히 높을 것으로 예상되는 산업을 제외하면 전반적으로 임금격차가 감소했다. 직종별로는 전문가 및 관련 종사자와 장치·기계 조작 및 조립 종사자 부문을 제외하고 임금격차가 감소하는 양상을 보였다.

다음으로 성별 임금함수를 활용한 임금 결정요인 분석 결과를 이용해 다양한 인적자본 변수를 통제한 상황에서 성별 임금격차가 발생할 수 있는 원인을 살펴보았다. 남성과 여성 모두 연령의 증가에 따른 임금수준 향상을 기대할 수 있었으나 여성보다 남성의 경우가 좀더 우세하였다. 학력의 경우 2년제 대학 이상은 학력수준이 높을수록 임금수준에 긍정적인 영향이 있었으나 고졸 이하의 경우 여성은 중졸 이하 수준과 비교해 임금에 부(-)나 정(+)의 영향을 일관되게 미치지 않았다.

임금격차 분해 방법을 이용한 분석에서는 설명 가능한 특성효과 부분에서 임금격차의 감소 추세가 뚜렷하게 관찰되었고 설명이 불가능한 차별적 요소에서는 임금격차 부분이 전반적으로 감소하는 양상을 보였으나 성별에 따라 증가와 감소를 반복하기도 했다. 인적자본 요소로 설명 가능한 차이에 따른 임금격차는 30% 이상의 수준이었으며 설명이 불가능한 계수에 따른 차이, 흔히 차별적 요소로 불리는 부분의 임금 임금격차는 60%대 이상의 수준을 유지하는 것으로 나타났다.

제5장 기업 규모별 임금격차 분석

5장에서는 보수 정보를 바탕으로 기업 규모 간 임금격차를 분석했다. 비교적 많은 연구에 이용되는 사업체 규모가 아닌 기업 규모 간 임금격차를 분석했다는 점에서 다른 연구와 차별성을 가진다. 분석에는 고용보험 피보험자 DB를 가공해 만든 기업 단위 자료를 이용했다. 분석 결과 300인 이상으로 집단화되어 발표되는 격차가 적어도 1,000인 이상 기업, 좀더 분명하게는 1만 인 이상 메가기업에 의해 끌어올려진 결과임을 확인할 수 있었다.

최근 다른 연구에서 관측되는 사업체 규모 간 격차 완화 현상이 기업 규모로 봐도 마찬가지로 나타났으며, 메가기업까지 세분해도 역시 동일하게 확인되었다. 규모별, 성별로 구분해 보면 모든 규모의 낮은 분위에서 여성의 비중이 높게 나타나지만, 분위가 높아질수록 근속으로 나누어 보면 대부분의 규모에서 2년 미만 근속자 비중이 절반을 훨씬 넘었으며, 1만 인 이상 기업 정도는 되어야 그 비중이 20% 이하로 낮아졌다. 근속에 따른 임금상승 수준도 규모에 따라 큰 차이를 보였는데, 대기업의 경우가 근속에 따른 임금 상승폭이 더 컸다.

기업 규모 간 이직을 분석한 결과 2015~2019년 이직하지 않고 같은 기업을 계속 다닌 사람 비중은 1만 인 이상 기업을 제외한 모든 규모에서 50%가 되지 않으며, 기업 규모가 작을수록 비이직자 비중이 낮아져 5~9인 규모는 불과 29.6%만이 같은 기간 동일한 기업에 계속 재직한 것으로 분석되었다. 기업 규모가 작을수록 기업 규모 상향 이동 가능성이 높아졌는데, 기업 규모 상향 이동은 상당한 임금 성과로 이어져 근로자가 경력관리 방법의 하나로 이직을 활용하고 있음을 확인할 수 있었다. 대부분의 기업 규모에서 기업 규모 하향 이동은 임금 상승률 하락을 동반하는 이동이어서 주된 일자리에서 밀려나는 이직과 관련이 있을 것으로 판단된다.

Abowd, Kramarz, and Margolis(1999) 분해를 활용한 분석에서는 남녀 모두를 대상으로 하든지, 경력단절이 약한 남성만을 대상으로 하든지 공히 기업 특성이 기업 규모 간 격차에서 중요한 영향을 미치는 요인임을 확인할 수 있었다. 또한 근속을 통제할 때 기업 고정효과와 개인 고정효과의 설명력이 모두 감소하는데, 그중에서도 기업 고정효과의 설명력이 좀 더 감소해 우리나라에서 근속이 기업 특성에 보다 가까운 것으로 나타났다.

제6장 임금분배 지표 현황과 특징

6장에서는 고용보험 피보험자 DB의 피보험자 자료와 보수총액 자료를 연계하여 피보험자의 임금 불평등 지표인 저임금근로자 비중과 5분위 배율의 현황과 특징을 분석하였다. 고용보험 자료를 이용한 지표 산출 결과 기존 자료 특성상 수치 차이는 있었으나, 전반적인 흐름은 비슷하게 나타났다.

개인 속성과 사업체 속성에 따른 지표의 특징을 보면 5분위 배율의 경우 여성이며, 학력수준이 낮고, 소규모 사업체에 근로하고, 근속기간이 짧을수록 낮은 분위에 속하는 것으로 나타났으며, 저임금근로자도 유사한 특성을 지닌 것으로 나타났다. 또한 저임금근로자의 경우 로지스틱 모형을 이용한 분석 결과도 크게 다르지 않게 나타났다. 이러한 근로자 속성에 따른 임금 분포 구조는 2015년부터 2019년까지 거의 변하지 않고 굳어진 모습을 보인다. 또한 저임금근로자 등 임금수준이 낮은 근로자의 경우 지속해서 저임금근로자에 머물 가능성도 큰 것으로 나타났다. 다만 전체 임금분배의 개선으로 저임금근로자 비중이 높은 특성을 지닌 대상을 중심으로 비중은 큰 폭으로 감소하였다. 저임금근로자에서 탈출하는 근로자의 특성을 보면 주로 근속연수를 제외하면 저임금근로자 비중이 낮은 특성을 지닌 근로자가 상대적으로 저임금근로자에서 탈출할 확률도 높아지는 것으로 나타났으며, 직장을 옮기는 것이 저임금근로자 탈출에 가장 큰 영향을 주는 것으로 나타났다.

또한 최근의 임금분배 지표의 개선에는 최저임금 인상이 중요한 영향을 미쳤을 것으로 판단된다. 큰 폭의 최저임금 상승이 하위 근로자의 임금을 크게 상승시켜 5분위 배율을 축소시켰으며, 최저임금이 저임금근로자 기준인 중위 임금의 3분의 2에 근접하면서 저임금근로자 비중이 큰 폭으로 감소한 것으로 나타났다.

제7장 임금 분배 구조와 초과노동이동이 기업 성과에 미치는 영향

7장에서는 한국기업데이터에서 제공한 기업 정보와 고용보험 피보험자 DB, 보수총액 자료를 결합해 구축한 기업-근로자 패널자료, 기업 패널자료를 이용해 임금 분배 구조와 초과노동이동이 기업 성과에 미치는 영향을 분석했다.

임금 분배 구조가 기업의 성과에 미친 영향은 기업-근로자 패널자료를 이용해 살펴보았다. 이를 위해 보수총액 자료의 월평균 보수액을 기준으로 기업별 임금 지니계수, 표준편차, 변동계수, 임금 10분위 대비 90분위 배수 등의 변수를 만들었으며 월평균 보수액과 고용보험 취득시 소정근로시간을 이용해 추산한 시간당 임금을 기준으로 해서도 동일한 변수를 만들었다. 그리고 각각의 변수가 기업의 부가가치에 미치는 영향을 분석했다.

분석 결과에 따르면 기업 성과에 영향을 미치는 다른 변수를 통제했을 때 월평균 보수액과 시간당 임금을 이용해 측정한 임금 지니계수, 표준편차, 변동계수는 기업 부가가치에 통계적으로 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다만 임금 10분위 대비 90분위 배수 역시 부(-)의 영향을 미치는 것으로 분석되었지만 통계적으로 유의하지는 않았다. 이러한 분석 결과는 기업 내 종사자 간 임금 격차의 확대가 기업 성과에 부정적인 영향을 미칠 수 있음을 시사한다.

초과노동이동이 기업 성과에 미치는 영향은 기업-근로자 패널자료와 고용보험 피보험자 DB를 활용해 측정한 기업별 초과노동이동량 정보를 연계해 재구축한 패널자료를 이용해 분석했다. 고용보험 피보험자가 1인 이상인 모든 기업 표본을 대상으로 한 균형 패널자료와 고용보험 피보험자가 5인 이상으로 유지된 기업 표본을 대상으로 한 균형 패널자료를 각각 만들어 분석에 활용했다.

분석 결과 두 가지 균형 패널자료를 이용한 분석에서 모두 초과노동이동은 기업의 부가가치에 통계적으로 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 국내 기업에서 발생하는 초과노동이동이 잦은 이직이나 계약 종료로 인해 생긴 빈 일자리를 채우는 과정에서 많이 발생했을 수 있음을 가리킨다. 또한 동일한 일자리에서 발생하는 노동력의 변동이 생산의 효율성에도 부정적인 영향을 미칠 가능성이 있음을 의미한다.

제1장 서론

제1절 연구의 배경 및 목적

임금은 노동력 제공의 보상으로 노동시장의 인력수요와 공급을 결정하는 중요한 요소이다. 근로자에게 임금은 생활수준에 영향을 미치고 노동시장 참여를 결정짓는 요인이며 사용자에게 임금은 생산비용으로 인력수요의 양적·질적 수준을 결정하는 데 영향을 미치는 요인이다. 또한 임금은 일자리의 질적 수준, 근로자의 생산성을 반영하는 지표로서 노동시장과 근로자 관련 다양한 연구에서 활용되는 중요한 정보이기도 하다. 이에 통계청의 경제활동인구조사 8월 근로형태별 부가조사, 고용노동부의 고용형태별 근로실태조사, 한국노동연구원의 노동패널 등 다양한 표본조사에서 근로자의 임금수준을 조사하고 그 정보를 제공하고 있으며 많은 연구에서 그 자료를 이용했다.

근로복지공단의 보수총액 자료는 이와 같은 기존 표본조사와 마찬가지로 개별 근로자의 임금 정보를 파악할 수 있는 행정자료이다. 근로복지공단은 고용보험과 산재보험의 보험료 산정을 위해 개별 근로자의 전년도 보수총액을 신고받고 있다. 하지만 보수는 소득세법에 따른 근로소득에서 비과세소득을 제외한 금액으로 실

제 수령하는 임금과는 차이가 있다. 또한 보수총액 자료를 이용해 분석할 경우 전체 임금근로자를 대상으로 하는 표본 조사와 달리 고용보험에 가입하지 않은 임금근로자는 분석에 포함되지 않는다는 한계도 존재하는 것이 사실이다.

그러나 고용보험료와 산재보험료 산정에 이용되는 실제 신고된 보수 정보로 표본이 아닌, 1,000만 명 이상의 개별 근로자 정보를 이용해 전반적인 임금근로자의 임금수준을 파악할 수 있다는 점은 보수총액 자료를 이용한 분석이 가지는 장점이라 할 수 있다. 보수총액 행정자료는 개별 근로자의 실제 보수 정보를 포함하는 대규모 자료로 이를 이용해 임금근로자의 임금수준과 분포를 파악할 수 있다. 또한 다른 고용보험 피보험자 DB나 사업체, 기업 정보 등을 결합하여 새로운 자료를 구축해 다양한 분석을 시도할 수 있다는 점도 보수총액 행정자료가 가진 장점이다.

본 연구는 이런 보수총액 행정자료를 바탕으로 임금근로자의 임금수준과 분포를 분석하고자 했다. 분석 자료의 특성상 보수 정보를 이용할 경우 실제 근로자의 임금을 과소 추정할 수 있으며 고용보험에 가입하지 않은 임금근로자는 분석에 포함하지 못했다는 점은 본 연구의 한계로 연구 결과를 해석하는데 이를 고려할 필요가 있다. 행정자료라는 특성상 개별 근로자의 보수 정보를 얻기 위해서는 추가적인 작업이 필요한데 본 연구에서는 주로 이시균 외(2021)에서 만든 보수 자료를 이용했으며 이를 고용보험 피보험자 DB, 한국기업데이터의 기업 정보 등과 결합해 분석을 수행했다.

제2절 연구의 구성

보수총액 정보를 이용해 임금근로자의 임금수준과 분포를 파악하기 위한 본 연구의 구성은 다음과 같다. 우선 2장에서는 산업별 임금 현황 및 추이를 살펴보았다. 보수총액 자료와 고용보험 피보험자 DB를 연계한 자료를 이용해 산업별 임금수준과 추이를 살펴보고 산업 내 인적 구성의 변화가 없었을 때의 산업별 임금 추이를 분석했다. 또한 노동시장 내 임금 불평등으로 이어질 수 있는 산업 간 임금격차를 실증분석을 통해 살펴보았다.

3장에서는 직종별 임금수준을 보수총액 정보를 이용해 분석했다. 기존의 4가지 고용보험 피보험자의 직종 정보를 분석이 가능하도록 직업 대분류와 직업 중분류 수준 등으로 재분류한 뒤 이를 이용해 직업별 임금수준과 추이를 살펴보았다. 또한 직종별 임금 지니계수, 타일지수 등을 활용해 직종별 임금 분포와 그 변화를 분석했다.

4장에서는 국내 노동시장에서의 성별 임금격차를 보수총액 자료를 이용해 분석했다. 한국의 성별 임금격차는 과거보다 줄어들었지만 여전히 OECD 회원국 중 가장 높은 수준으로 중요한 노동시장 문제 중 하나이다. 이에 성별 임금수준과 성별 임금격차의 특성을 살펴보고 Oaxaca(1973) 등이 제시한 임금격차 분해 방법을 활용해 성별 임금격차를 특성효과와 차별효과로 분해하여 분석했다.

5장에서는 기업 규모별 임금격차를 분석했다. 규모 간 임금격차는 오래된 연구 주제로 이전에도 활발하게 연구된 주제 중 하나이다. 이 장에서는 사업체 규모에 따른 임금격차를 분석한 기존 연구와 달리 기업 규모를 중심으로 임금격차를 살펴보았다. 2015년부터 2019년까지 자료를 활용했으며 기업 규모를 세분해 거대 기업과 다른 기업 간 임금격차도 살펴보았다. 또한 Abowd, Kramarz, and Margolis(1999)의 방법을 활용해 기업 규모 간 격차를 기업 특성이 주로 설명하는지 개인 특성이 설명하는지에 대해 분석하였다.

6장에서는 보수총액 정보를 바탕으로 국내 노동시장의 5분위 배율과 저임금근로자 등 임금분배 지표의 현황과 특성을 분석했다. 이시균 외(2021)에서 새로 구축한 고용보험 피보험자 정보와 보수총액 정보를 연계한 자료를 활용해 5분위 배율과 저임금 근로자의 현황과 특성을 분석했으며 로지스틱 모형을 통해 저임금근로자의 가능성을 높이는 요인을 분석했다. 또한 최저임금 상승과 임금분배 지표 개선 간 관계도 살펴보았다.

7장에서는 한국기업데이터에서 제공한 기업 정보와 고용보험 피보험자 DB, 보수총액 자료를 결합해 구축한 기업-근로자 패널자료, 기업 패널자료를 이용해 임금 분배 구조와 초과노동이동이 기업 성과에 미치는 영향을 분석했다. 개별 근로자의 보수 정보를 이용해 만든 기업별 임금 분배 구조 관련 변수를 이용해 임금 분배 구조가 기업 성과에 미치는 영향을 분석했으며 고용보험 피보험자 DB를 이용해 측정한 기업별 초과노동이동이 성과에 미치는 영향에 대해서도 살펴보았다.

제2장

산업별 임금 추이 및 격차 분석

제1절 서론

인적자본이론에서 개인의 임금은 축적된 인적자본 수준에 의해 결정된다. 즉, 동일한 숙련수준, 능력을 지닌 개인은 동일한 임금을 받는 것으로 설명하고 있다. 하지만 실제 노동시장에서 임금은 다양한 요인의 영향을 받는다. 기존 연구에서는 개인의 인적자본 축적 수준과 관련된 교육수준, 근속연수 등의 변수 외에도 성별, 기업 규모, 고용 형태 등 다양한 변수를 이용해 임금 결정 구조를 분석하고 있다. 산업 역시 개인의 임금수준에 영향을 미치는 변수로 많은 연구에서 활용되었다. 이는 동일한 숙련수준, 능력을 가진 개인이 일하는 산업에 따라 임금수준이 달라질 수도 있음을 고려한 것이다.

그렇다면 개인이 종사하는 산업에 따라 임금격차가 발생하는 이유는 무엇일까? 인적자본이론에서는 이를 산업에 종사하는 개인의 인적자본 축적 수준, 생산성 차이에 따른 것으로 설명할 것이다. 더 높은 생산성을 가진 근로자가 많이 종사하는 산업일수록 근로자의 임금수준은 높아진다. 이에 따르면 인적자본 수준과 관련된 속성을 통제하고도 존재하는 산업 간 임금격차의 경우 인

적자본 속성을 충분히 통제하지 못했기 때문일 수 있다. 하지만 인적자본이론과 다른 관점에서 산업 간에 존재하는 임금격차를 설명할 수도 있다. 그중 하나가 효율임금 가설이다. Krueger and Summers(1988)는 미국 노동시장 내 산업 간 임금격차가 존재함을 보이며 사용자가 근로자의 이직을 줄이고 현신적인 생산활동 참여를 위해 시장임금보다 더 높은 임금을 제공하는 것이 산업 간 임금격차의 원인일 수 있다고 설명했다. 또한 Doeringer and Piore(1971), Osterman(1975) 등 이중노동시장이론, 분단노동시장이론 관점에서도 산업별 임금격차를 설명 수 있으며 Dickens and Lang(1985)에서 보이는 산업 간 노동시장 구조의 차이로 산업 간 임금격차를 설명할 수도 있다.

국외에서는 산업별 임금수준과 격차와 관련해 다양한 연구가 수행되었다. 산업별 임금수준이 근로자 1인당 부가가치, 이윤율과 관계가 있으며 산업 간 임금격차가 존재한다고 분석한 Slichter(1950) 이후 이와 관련해 많은 연구가 진행되었다. 국내에서도 산업별 임금격차 연구가 수행되었는데 박훤구(1983), 박성준(2001), 조동훈(2010), 박기봉(2015), 권덕희·정세은(2017) 등은 국내 노동시장의 산업별 임금수준을 살펴보고 왜 산업별 임금격차가 존재하는지를 분석하였다. 산업별 임금격차의 확대는 노동시장 내 임금 불평등으로 이어질 수 있다는 점에서 향후 지속적인 연구가 필요할 것으로 판단된다.

본 연구는 국내 노동시장에서 이러한 산업별 임금격차를 분석하는 것을 목적으로 한다. 이를 위해 산업별 임금수준을 살펴보고 산업별 임금격차가 어떤 양상을 보였는지를 분석하였다. 산업별 임금 추이와 격차 분석은 기본적으로 이시균 외(2021)에서 구축한 보수총액 정보와 고용보험 피보험자 DB를 결합한 자료를 이용했다. 임금 관련 분석에 월별 1,000만 명 이상의 개별 근로자를 포함하는 보수총액 행정 DB를 활용했다는 점은 본 연구가 가진 차별성이라 할 수 있다. 본 장의 구성은 다음과 같다. 2절에서는 분석에 활용한 자료와 분석 방법을 설명하였으며 3절에서는 산업별 임금수준과 추이를 분석했다. 4절에서는 산업별 임금격차와 그 추이를 실증 분석을 통해 살펴보았다. 마지막으로 5절은 결론으로 분석 내용을 요약하고 함의를 찾고자 하였다.

제2절 분석 자료와 방법

산업별 임금수준과 격차와 관련한 기존 국내 연구에서는 표본조사 자료가 주로 활용되었다. 박환구(1981)와 박성준(2001)은 노동부의 조사 자료를 이용했다. 박환구(1981)는 직종별 임금실태조사를, 박성준(2001)은 임금구조 기본통계조사 자료를 이용해 산업별 임금수준과 격차를 분석했다. 조동훈(2010), 박기봉(2015), 권덕희·정세은(2017)은 패널자료를 이용했다. 조동훈(2010), 권덕희·정세은(2017)은 한국노동연구원의 한국노동패널 자료를, 박기봉(2015)은 한국직업능력개발원의 인적자본기업패널 자료를 이용했다.

본 연구는 기존 연구와 달리 행정 DB를 이용해 산업별 임금수준과 격차를 살펴보고자 하였다. 이 분석에는 이시균 외(2021)의 보수총액 자료와 고용보험 피보험자 DB를 결합한 자료를 이용했다. 이때 개별 근로자의 임금은 보수총액 행정 DB의 정보를 활용해 파악했으며 개인의 인적 속성, 일자리 특성 정보는 고용보험 피보험자 DB의 정보를 이용했다.¹⁾

여기서 보수는 근로복지공단에 신고된 전년도 보수총액으로 소득세법에 따른 근로소득에서 비과세 소득을 제외한 금액이다. 이는 엄격하게 이야기하면 임금과 차이가 있다. 하지만 고용보험료와 산재보험료 산정에 이용되는 실제 신고되는 금액으로 전반적인 임금근로자의 산업별 임금수준과 격차 그리고 그 변화를 파악하는 데 유용한 자료라 판단되어 이 자료를 이용해 분석을 수행했다. 전체 임금근로자가 아닌, 고용보험 피보험자를 대상으로 했다는 점도 본 연구의 한계이다. 그러므로 본 연구의 결과 해석에서 고용보험에 가입하지 않은 비정규직 근로자가 존재한다는 점을 고려할 필요가 있다.

반면 표본조사 통계가 아닌 행정 DB상의 자료를 활용한다는 점은 본 연구의 장점이라 할 수 있다. 보수총액 자료와 고용보험 피보험자 DB를 연계한 자료를 이용할 경우 월별 1,000만 명 이상의 개인 정보를 활용해 산업별 임금 추이와 격차 분석을 수행할 수 있다. 또한 구체적인 산업별 임금수준을 파악할 수 있다는 점도 이 자료가 가지는 장점으로 필요하다면 한국표준산업분류 세세분류 산업별 임금에 대한 분석도 가능하다.

1) 자료 구축에 대한 자세한 내용은 이시균 외(2021)를 참조.

산업별 임금 추이 및 격차 분석에는 2015년부터 2019년까지 고용보험 피보험자와 보수총액 정보를 활용했다. 2015년 이전에는 고용보험 피보험자와 보수총액 정보를 결합했을 때 보수 정보에 결측치가 상대적으로 많아 분석에서 제외하였다. 또한 2020년의 경우 보수총액이 2021년에 확정된다는 점에서 분석에 포함하지 않았다. 임금 정보로는 주로 월평균 보수를 이용했으며 취득 시 소정근로시간 정보가 있는 근로자의 경우 그 정보를 활용해 추산한 시간당 임금을 이용하기도 했다. 근로복지공단은 신고된 연간 보수총액을 이용해 월평균 보수를 계산하고 있다. 대부분의 개별 근로자는 이 정보를 이용해 분석을 수행했다. 다만 연 보수총액 정보는 있지만 월평균 보수 정보가 없는 근로자의 경우 근로복지공단의 월평균 보수 산정 방법(〈표 2-1〉 참조)을 이용해 계산한 값을 분석에 이용했다.

〈표 2-1〉 근로복지공단의 월평균 보수 산정 방법

보수 연도	고용일	월평균 보수 산정 방법
2020년 이전	9. 30. 이전	전년도 보수총액 / 전년도 근무개월 수
	1.1.~9.30.이고 고용월 근무 일수가 20일 미만	$(\text{전년도 보수총액} / \text{전년도 근무일수}) \times$ $[(\text{전년도 근무일수} - \text{고용월 근무일수}) /$ $\text{고용월을 제외한 근무개월 수}]$
	10. 1. 이후	근로개시일로부터 1년간 지급하기로 정 한 보수총액 / 12개월
2020년	12. 12. 이전	전년도 보수총액 / 전년도 근무개월 수
	1.1.~12.12.이고 고용월 근무 일수가 20일 미만	$(\text{전년도 보수총액} / \text{전년도 근무일수}) \times$ $[(\text{전년도 근무일수} - \text{고용월 근무일수}) /$ $\text{고용월을 제외한 근무개월 수}]$
	12. 13. 이후	근로개시일로부터 1년간 지급하기로 정 한 보수총액 / 12개월

자료: 근로복지공단 2016-2020년 산재·고용보험 가입 및 부과업무 실무 편람.

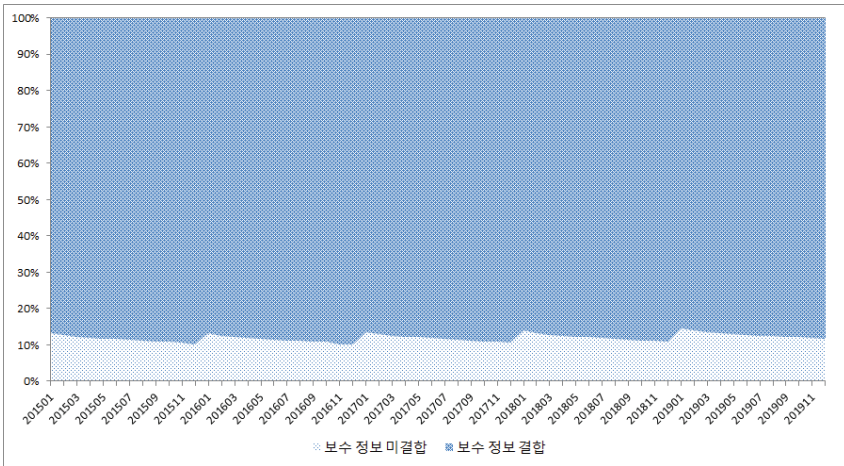
본 연구에서는 월 고용보험 피보험자 자료와 이상의 월평균 보수를 결합한 자료를 이용해 산업별 임금수준을 파악하였다. 월평균 보수와 월별 고용보험 피보험자 정보를 결합한 자료는 전반적인 월별, 산업별 임금 추이를 분석할 수 있다는 장점이 있다. 결합된 자료를 이용할 경우 2015년 1월부터 2019

년 12월까지 고용보험 피보험자 중 85% 이상의 임금수준을 파악할 수 있다. 고용보험 피보험자와 보수총액 정보의 월별 결합 추이는 [그림 2-1]과 같다.

고용보험 피보험자가 2015년 1월 1,183만 2천 명에서 2019년 12월 1,386만 4천 명으로 증가했음을 고려할 때 이 자료는 매일 1,000만 명 이상의 정보를 이용해 산업별 임금수준과 임금격차를 분석할 수 있다는 장점이 있다. 하지만 이상에서 밝힌 바와 같이 보수총액에서 비과세 소득은 제외되었으며 고용보험 피보험자만을 분석 대상으로 하고 있음을 고려해 분석하고 그 결과를 해석한다. 또한 보수총액을 바탕으로 계산한 월평균 보수라는 점에서 동일한 사업체에 근속한 개인의 월별 임금 변화까지는 반영하지는 못한다는 점 역시 이렇게 구축한 자료가 가진 한계 중 하나이다.

[그림 2-1] 고용보험 피보험자와 보수총액 정보 결합률 추이

(단위: %)



자료: 고용보험 피보험자, 보수총액 결합 자료.

보수총액 자료와 고용보험 피보험자 DB를 이용해 구축한 자료는 고용노동부의 고용형태별 근로실태조사에서 계산되는 임금근로자의 상당수를 포괄하는 것으로 나타났다. 고용형태별 근로실태조사는 매년 6월 급여 계산 기간을 기준으로 3만 3천 개 내외의 표본 사업체 내 근로자의 고용형태별, 인적 속성별 임금과 근로시간 등을 조사하는 대표적인 임금 통계자료이다. 사업체 단위 조

사로 가구 조사인 통계청의 경제활동인구조사와 함께 임금근로자의 임금, 고용형태 등을 분석하는 많은 연구에서 활용되었다.

<표 2-2>는 고용형태별 근로실태조사의 가중치를 이용해 구한 임금근로자 규모와 고용형태별 근로실태조사와 동일한 각 연도 6월 고용보험 피보험자 DB와 보수 정보를 이용해 구축한 자료의 고용보험 피보험자 수를 비교한 것이다. 이에 따르면 보수총액 정보와 고용보험 피보험자 DB를 이용해 만든 자료의 임금근로자는 고용형태별 근로실태조사의 모집단에 해당하는 임금근로자의 74.9~76.6% 수준임을 알 수 있다. 고용형태별 근로실태조사가 공공 행정, 사회복지서비스업, 가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동, 국제 및 외국기관 등의 산업은 조사 대상으로 하지 않음을 고려하면 포괄률은 73.1~75.2% 수준이다.

<표 2-2> 고용형태별 근로실태조사 임금근로자 대비 포괄률

(단위: 천 명, %)

구 분	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
고용형태별 근로실태조사(A)	14,020	14,703	15,194	15,442	15,939
고용보험 피보험자, 보수 결합 자료(B)	10,744	11,080	11,301	11,580	11,946
포괄률(B/A)	76.6%	75.4%	74.4%	75.0%	74.9%
산업 조정 고용보험 피보험자, 보수 결합 자료(C)	10,541	10,870	11,107	11,348	11,676
포괄률(C/A)	75.2%	73.9%	73.1%	73.5%	73.3%

자료: 고용노동부 고용형태별 근로실태조사, 고용보험 피보험자, 보수총액 결합 자료.

<표 2-3>은 산업별로 고용보험 피보험자와 보수총액을 결합한 자료가 고용노동부의 고용형태별 근로실태조사 자료의 임금근로자 규모를 비교한 것이다. 앞서와 마찬가지로 가중치를 이용해 고용형태별 근로실태조사에서 산업별 임금근로자 규모를 구한 후 고용보험 피보험자와 보수 정보를 결합한 자료의 산업별 고용보험 피보험자 규모와 비교 분석하였다.

<표 2-3> 고용형태별 근로실태조사 임금근로자 대비 포괄률

(단위: 천 명, %)

산업	고용형태별 근로실태조사(A)					고용보험 피보험자,보수 결합 자료(B)					포괄률(B/A)				
	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
A	32	36	36	37	39	31	33	31	30	32	97.6%	91.6%	85.3%	82.1%	82.2%
B	14	14	14	13	13	10	10	10	10	9	70.3%	71.2%	70.5%	73.2%	70.9%
C	3,577	3,612	3,633	3,644	3,657	3,280	3,289	3,280	3,276	3,213	91.7%	91.1%	90.3%	89.9%	87.9%
D	61	64	67	69	73	53	51	55	52	42	85.9%	80.9%	83.0%	74.9%	56.9%
E	73	75	77	78	83	57	58	59	66	70	78.5%	76.5%	77.7%	84.3%	83.8%
F	1,018	1,181	1,296	1,328	1,366	18	21	21	21	20	1.8%	1.8%	1.6%	1.6%	1.5%
G	1,772	1,844	1,983	2,005	2,068	1,269	1,342	1,389	1,435	1,487	71.6%	72.8%	70.0%	71.5%	71.9%
H	643	693	696	690	702	552	571	564	574	599	85.9%	82.4%	81.0%	83.2%	85.3%
I	1,094	1,115	1,181	1,184	1,272	398	452	488	526	597	36.4%	40.5%	41.3%	44.4%	47.0%
J	468	497	501	511	535	520	542	561	586	608	111.2%	109.1%	111.9%	114.8%	113.8%
K	450	476	453	457	470	453	456	446	452	446	100.7%	96.0%	98.5%	98.9%	94.8%
L	370	387	417	425	441	304	320	330	342	342	82.2%	82.8%	79.0%	80.4%	77.6%
M	853	908	918	929	987	602	637	676	696	737	70.6%	70.1%	73.6%	75.0%	74.7%
N	936	1,027	1,046	1,069	1,083	1,020	1,049	1,080	1,074	1,072	109.0%	102.1%	103.2%	100.5%	99.0%
O	-	-	-	-	-	203	209	194	232	270	-	-	-	-	-
P	636	652	635	643	637	369	378	383	384	425	58.1%	58.0%	60.3%	59.6%	66.8%
Q	1,263	1,367	1,450	1,547	1,671	1,223	1,272	1,329	1,389	1,532	96.8%	93.0%	91.7%	89.8%	91.6%
R	192	190	208	220	238	105	111	115	140	138	54.6%	58.5%	55.5%	63.8%	58.1%
S	569	567	582	593	605	276	279	291	296	308	48.5%	49.2%	49.9%	49.9%	50.8%
T	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-
U	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-

주: A 농업, 임업 및 어업, B 광업, C 제조업, D 전기, 가스, 증기 및 수도사업, E 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업, F 건설업, G 도매 및 소매업, H 운수업, I 숙박 및 음식점업, J 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업, K 금융 및 보험업, L 부동산업 및 임대업, M 전문, 과학 및 기술 서비스업, N 사업시설 관리 및 사업지원 서비스업, O 공공행정, 국방 및 사회보장 행정, P 교육 서비스업, Q 보건업 및 사회복지서비스업, R 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업, S 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업, T 가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동, U 국제 및 외국기관.

자료: 고용노동부 고용형태별 근로실태조사, 고용보험 피보험자, 보수총액 결합 자료.

분석 결과 산업별로 고용보험 피보험자와 보수 정보를 결합한 자료를 이용했을 때 포괄하는 임금근로자의 비중에서 차이가 있음을 확인할 수 있었다.

농업, 임업 및 어업, 제조업, 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업, 운수업, 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업, 금융 및 보험업, 부동산 및 임대업, 사업시설 관리 및 사업지원 서비스업, 보건업 및 사회복지서비스업 등의 산업은 포괄률이 80% 이상이었다. 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업, 사업시설 관리 및 사업지원서비스업은 분석 기간 평균 포괄률이 100% 이상으로 고용형태별 근로실태조사상 임금근로자보다 더 많은 인원이 고용보험에 가입한 것으로 나타났다. 한국표준산업분류 대분류 기준으로 근로자가 가장 많은 제조업도 분석 기간 평균 포괄률이 90% 이상으로 높은 수준이었다.

반면 건설업과 숙박 및 음식점업, 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업 등은 분석 기간 평균 포괄률이 60% 미만으로 낮았다. 건설업은 평균 포괄률이 1.6%로 매우 낮았는데 이는 사용자가 일괄 신고하는 건설업 고용보험료 산정 방식의 차이에서 비롯된 것으로 판단된다.²⁾ 숙박 및 음식점업, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업도 평균 포괄률이 50% 미만으로 낮았으며 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업의 평균 포괄률도 58.1% 수준이었다.

보수총액 정보와 고용보험 피보험자 DB를 이용해 만든 자료를 이용할 경우 고용보험 피보험자를 분석 대상으로 한다는 점에서 전체 임금근로자의 임금수준과 격차를 파악하는 데 어려움이 있을 수 있다. 하지만 상대적으로 포괄률이 높은 산업은 본 연구에서 활용하는 자료를 이용해 산업별 임금 추이와 격차를 파악할 수 있을 것으로 판단된다. 다만 건설업 등 포괄률이 낮은 산업의 경우 분석 결과가 고용형태별 근로실태조사 등의 자료와 큰 격차를 보인다면 그 결과를 해석하는 데 주의를 기울여야 할 것이다.

3장과 4장에서는 이러한 보수총액 자료와 고용보험 피보험자 DB를 결합한 자료를 이용해 산업별 임금 추이와 격차를 분석했다. 3장에서는 산업별 임금 수준을 알아보고 2015년부터 2019년까지 산업별 임금수준 변화 추이를 살펴보았다. 우선 활용 가능한 최대한의 개인 정보를 이용해 산업별 임금수준과 그 추이를 살펴보았으며 그 후 산업 내 개별 근로자의 속성과 일자리의 특성이

2) 개인별 월평균 보수를 이용해 고용보험료를 산정하는 다른 산업과 달리, 건설업과 별목업은 사업주가 직접 당해연도 보수총액 추정액에 보험료율을 곱한 금액(=개산보험료)을 당해연도 3월 31일까지 근로복지공단에 자진 신고납부함(근로복지공단, 2021).

통제되었을 때의 산업별 임금수준 변화를 분석하였다. 개별 근로자의 속성과 일자리 특성을 통제한 산업별 임금수준의 변화는 2015년부터 2019년까지 매년 12월 동일한 사업체에 종사한 개인의 임금 정보를 이용하였다. 4장에서는 산업 간 존재하는 임금격차를 실증분석을 통해 살펴보았다. 각 연도 12월 자료를 이용한 일반선형회귀분석과 각 연도 12월 자료를 결합해 구축한 패널자료를 이용해 산업별 임금격차에 통계적으로 유의한 차이가 있는가를 분석했다.

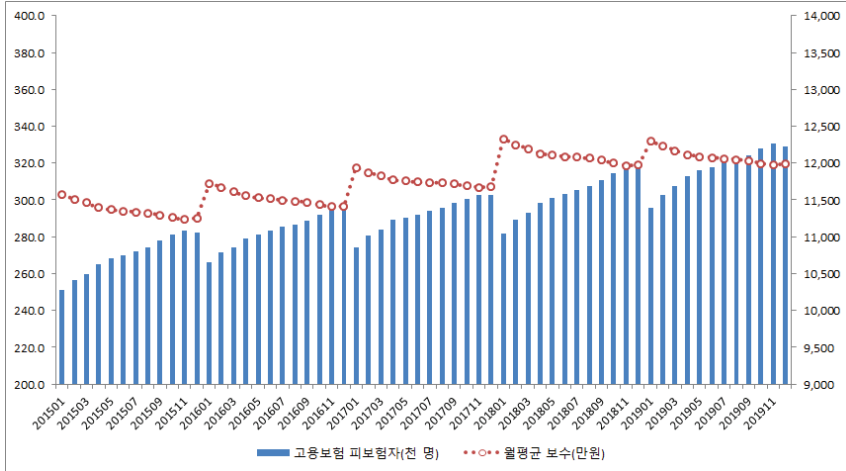
제3절 산업별 임금 추이 분석

고용보험 피보험자 DB와 월평균 보수를 이용해 구축한 자료를 이용하면 월별, 산업별 임금 추이를 분석할 수 있다. [그림 2-2]는 이를 통해 2015년 1월부터 2019년 12월까지 분석 대상인 고용보험 피보험자의 월평균 보수의 변화 추이를 나타낸 것이다. 분석 결과에 따르면 전 산업 평균 월평균 보수는 2015년 1월 302만 8천 원에서 2019년 12월까지 319만 7천 원으로 증가한 것으로 나타났다. 월평균 보수 추이를 보면 계절성이 존재하는 것으로 보이는데 고용보험 피보험자의 변화가 영향을 미치는 것으로 판단된다.

보수총액 자료와 고용보험 피보험자 DB를 바탕으로 구축한 자료로 구한 월평균 보수총액은 고용노동부의 사업체 대상 임금 조사인 고용형태별 근로실태조사 자료의 월평균 보수보다 조금 높은 수준으로 분석되었다([표 2-4] 참조). 고용형태별 근로실태조사가 수행되는 각 연도 6월 자료를 이용해 비교해 보면 보수총액 정보를 이용해 구한 월평균 보수는 2015년 294만 원에서 2019년 323만 원으로 증가했으며 고용형태별 근로실태조사의 전 산업 월평균 임금총액은 2015년 274만 원에서 2019년 313만 8천 원으로 증가했다.

[그림 2-2] 고용보험 피보험자 월평균 보수 추이

(단위: 천 명, 만 원)



자료: 고용보험 피보험자, 보수총액 결합 자료.

<표 2-4> 월평균 보수와 고용형태별 근로실태조사 월평균 임금 추이

(단위: 만 원)

구분	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
월평균 보수	294.0	300.6	309.9	323.6	323.0
월평균 임금 총액	274.0	283.3	289.6	302.8	313.8

자료: 고용노동부 고용형태별 근로실태조사, 고용보험 피보험자, 보수총액 결합 자료.

비과세 소득이 제외된 보수총액으로 구한 월평균 보수가 월평균 임금보다 높은 이유는 고용보험 피보험자와 보수총액 정보를 이용해 구축한 자료가 모든 임금근로자를 포괄하지 못한다는 것이 원인일 수 있다. <표 2-2>, <표 2-3>과 같이 고용보험 피보험자와 보수 정보를 결합한 자료는 고용형태별 근로실태조사가 대표하는 임금근로자의 일부를 포괄하지 못한다. 고용보험 피보험자를 대상으로 만들어진 자료라는 점에서 상대적으로 임금수준이 낮은 고용보험 미가입자가 제외됨에 따라 비과세 소득이 포함되지 않았음에도 고용형태별 근로실태의 월평균 임금 총액보다 임금수준이 높은 것으로 분석되었을 수 있다.

사업체 대상 표본 조사는 고용형태별 근로실태조사가 가지는 특성이 원

인일 수도 있다. 고용형태별 근로실태조사는 사업체노동실태 현황에서 추출한 약 3만 3천 개의 사업체 중 표본 사업체를 대상으로 근로자의 근로시간, 임금 등을 조사했다. 고임금 근로자의 임금이 충분히 조사되지 않을 경우 월평균 임금 총액은 현실보다 낮아질 수 있다. 또한 고용형태별 근로실태조사에는 공공 부문에 종사하는 임금근로자가 조사에 포함되지 않은 점도 월평균 보수와 월평균 임금 총액 차이의 이유일 수 있다. 고용보험 피보험자 DB와 월평균 보수 자료를 이용해 분석한 전 산업 월평균 보수 평균은 고용형태별 근로실태조사의 월평균 임금 총액의 102.9~107.3% 수준으로 본 장에서는 이를 통해 산업별 임금 추이와 격차를 분석하였다.

<표 2-5>는 고용보험 피보험자 DB와 보수 정보를 결합하여 구축한 자료를 이용해 각 연도 12월 한국표준산업분류(9차 개정) 대분류 산업별 월평균 보수를 분석한 것이다. 이에 따르면 2019년 12월을 기준으로 했을 때 금융 및 보험업의 임금수준이 가장 높았다. 금융 및 보험업의 월평균 보수는 633만 5천 원으로 전 산업 월평균 보수 319만 7천 원의 두 배에 조금 못 미치는 수준이었다. 전기, 가스, 증기 및 수도사업과 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업도 월평균 보수가 550만 6천 원, 418만 4천 원으로 높은 수준이었다. 한국표준산업분류 대분류 산업 기준으로 고용보험 피보험자 수가 가장 많은 제조업의 월평균 보수는 391만 원으로 전 산업 평균보다 높았다.

반면 가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동을 하는 근로자는 고용보험에 가입한 이들도 적고 임금수준도 123만 7천 원으로 가장 낮았다. 전통적 서비스에 속한 숙박 및 음식점업 고용보험 피보험자의 월평균 보수 역시 193만 4천 원으로 200만 원에 미치지 못했다. 교육서비스업의 월평균 보수도 217만 4천 원으로 낮았는데 이는 교사, 교수, 교직원 등이 고용보험에 가입하지 않았기 때문으로 판단된다. 그 외 건설업, 도매 및 소매업, 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업, 부동산업 및 임대업, 보건업 및 사회복지서비스업, 사업시설 관리 및 사업지원 서비스업, 농업, 임업 및 어업에 종사하는 고용보험 피보험자의 월평균 보수 역시 300만 원 미만으로 나타났다.

〈표 2-5〉 한국표준산업분류 대분류 산업별 고용보험 피보험자 수 및 월평균 보수

(단위: 만 원, 천 명)

구 분	월평균 보수(만 원)					고용보험 피보험자 수(천 명)				
	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
전 산업	290.2	296.7	307.2	318.9	319.7	11,061	11,364	11,569	11,955	12,227
A	224.4	237.9	249.5	235.4	234.0	33	34	33	32	33
B	335.4	346.9	351.1	365.6	377.5	10	10	10	9	9
C	357.1	365.0	375.9	389.5	391.0	3,350	3,336	3,332	3,317	3,229
D	568.0	589.4	594.2	590.9	550.6	52	51	51	53	42
E	263.1	276.6	290.2	307.4	323.4	57	59	60	66	71
F	244.1	240.1	252.6	280.9	288.2	19	21	21	21	19
G	250.8	256.8	268.5	278.9	286.4	1,332	1,395	1,426	1,490	1,524
H	266.8	281.4	288.9	303.2	310.4	562	580	571	589	613
I	164.9	169.7	179.8	189.8	193.4	451	501	520	578	642
J	368.0	378.4	393.9	406.0	418.4	537	556	579	608	622
K	574.9	591.8	621.2	639.2	633.5	455	457	447	460	451
L	211.4	220.0	232.3	241.4	247.9	314	330	341	347	350
M	326.1	332.9	348.2	357.1	367.5	627	661	696	723	764
N	189.2	197.6	207.2	223.2	234.2	1,042	1,073	1,098	1,095	1,085
O	234.7	246.4	257.3	244.1	256.4	176	188	188	226	261
P	190.7	199.2	209.4	268.6	217.4	374	381	382	409	435
Q	208.4	212.2	222.4	231.8	238.2	1,281	1,327	1,393	1,491	1,620
R	251.8	254.2	258.9	258.2	262.9	107	115	124	132	141
S	217.0	227.3	236.1	246.0	254.7	281	289	298	306	312
T	46.4	112.2	100.3	108.0	123.7	0	0	0	0	0
U	318.2	335.3	343.2	349.1	358.6	0	0	0	0	0

주: 한국표준산업분류 9차 개정 기준, A 농업, 임업 및 어업, B 광업, C 제조업, D 전기, 가스, 증기 및 수도사업, E 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업, F 건설업, G 도매 및 소매업, H 운수업, I 숙박 및 음식점업, J 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업, K 금융 및 보험업, L 부동산업 및 임대업, M 전문, 과학 및 기술 서비스업, N 사업시설 관리 및 사업지원 서비스업, O 공공행정, 국방 및 사회보장 행정, P 교육서비스업, Q 보건업 및 사회복지서비스업, R 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업, S 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업, T 가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동, U 국제 및 외국기관.

자료: 고용보험 피보험자, 보수총액 결합 자료, 각 연도 12월 기준.

산업별 임금 추이를 보면 고용보험 피보험자 수가 적은 가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동을 제외했을 때 사업시설 관리 및 사업지원 서비스업의 월평균 보수가 가장 빠르게 증가했다. 사업시설 관리 및 사업지원 서비스업의 월평균 보수는 2015년 12월 189만 2천 원에서 2019년 12

월 234만 2천 원으로 연평균 5.5% 증가했다. 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업 역시 263만 1천 원에서 323만 4천 원으로 연평균 5.3% 증가했다. 건설업, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업, 부동산업 및 임대업 월평균 보수도 2015년 12월부터 2019년 12월까지 연평균 4% 이상 늘어났으며 상대적으로 월평균 보수가 낮은 숙박 및 음식점업의 월평균 보수 역시 4년간 연평균 4.1% 상승했다.

반면 임금수준이 높은 전기, 가스, 증기 및 수도사업의 월평균 보수는 2015년 12월 대비 2019년 12월 17만 4천 원 감소한 것으로 나타났다. 12월을 기준으로 보면 2015년부터 2017년까지는 상승했으나 2018년부터 전년 동월 대비 월평균 보수가 줄어들었는데 산업 내 인력 구성의 변화가 영향을 미쳤을 것으로 판단된다. 전기, 가스, 증기 및 수도사업은 임금수준이 감소했음에도 금융 및 보험업 다음으로 높은 수준의 임금을 유지했다. 전 산업 대비 임금수준이 낮은 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업, 농업, 임업 및 어업은 월평균 보수가 4년간 연평균 1.1%, 1.0% 상승하는 데 그쳤다. 고용보험 피보험자 수가 많은 제조업과 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정에 종사하는 근로자의 월평균 보수 역시 2015년 12월부터 2019년 12월까지 2.3%, 2.2% 수준에 그치며 전 산업 월평균 보수 상승률보다 낮은 수준이었다.

<표 2-6>은 보수총액 자료와 고용보험 피보험자 DB를 결합한 자료를 이용해 한국표준산업 중분류 산업별 월평균 보수를 분석한 것이다. 한국표준산업 분류 중분류 산업별로 보면 2019년 12월을 기준으로 코크스, 연탄 및 석유정제품 제조업의 임금수준이 가장 높았다. 코크스, 연탄 및 석유정제품 제조업의 월평균 보수는 795만 4천 원이었다. 이는 한국표준산업분류 소분류 기준 석유정제품 제조업의 임금이 높기 때문이다. 코크스 및 연탄 제조업에 종사하는 고용보험 피보험자의 월평균 보수는 340만 6천 원 수준이었으나 석유정제품 제조업의 월평균 보수는 823만 8천 원으로 매우 높았다.

그다음으로는 금융업에 종사하는 고용보험 피보험자의 월평균 보수가 648만 8천 원으로 높았으며 보험 및 연금업의 월평균 보수도 618만 5천 원으로 높았다. 이 두 산업과 함께 한국표준산업분류 대분류 기준 금융 및 보험업에 포함되는 금융 및 보험 관련 서비스업의 월평균 보수도 600만 5천 원으로 높은 수준이었다. 또한 방송업, 항공 운송업, 통신업, 전기, 가스, 증기 및 공기조

철 공급업, 수도사업, 자동차 및 트레일러 제조업, 전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업, 1차 금속 제조업, 담배 제조업 등의 산업에 종사하는 고용보험 피보험자의 월평균 보수도 500만 원 이상으로 다른 산업에 비해 높은 수준으로 나타났다.

반면 가구 내 고용활동을 하거나 달리 분류되지 않은 자가소비를 위한 가구의 재화 및 서비스 생산활동을 하는 고용보험 피보험자의 임금수준은 매우 낮았다. 가구 내 고용활동을 하는 고용보험 피보험자의 월평균 보수는 124만 8천 원이었으며 달리 분류되지 않은 자가소비를 위한 가구의 재화 및 서비스 생산활동을 하는 고용보험 피보험자의 월평균 보수는 88만 원 수준이었다. 하지만 해당 산업에 실제 종사하는 상당수 취업자는 고용보험에 가입하지 않았을 수 있어 해당 산업의 월평균 소득은 이와 차이를 보일 수도 있다고 판단된다. 1차 산업에 속한 임업 역시 월평균 보수가 147만 원으로 낮은 수준이었다. 한국표준산업분류 대분류상 농업, 임업 및 어업에 속한 세 산업 중에서는 임업의 월평균 보수가 가장 낮았다. 하지만 농업과 어업의 월평균 보수 역시 233만 3천 원, 296만 8천 원 수준으로 전 산업 평균에 미치지 못했다.

사회복지서비스업 역시 임금수준이 낮은 것으로 나타났다. 2019년 12월 기준 사회복지서비스업의 월평균 보수는 161만 2천 원이었다. 한국표준산업분류 대분류 기준으로 보건업 및 사회복지서비스업의 월평균 보수가 낮은 것은 이처럼 사회복지서비스업의 임금수준이 낮기 때문이다. 보건업의 월평균 보수는 325만 원으로 전 산업 평균보다 조금 높은 수준이었는데 고용보험에 가입하지 않은 고소득 취업자가 많은 현실을 고려하면 해당 산업 취업자의 월평균 소득은 이보다 높은 수준일 것으로 예상된다. 기타 개인 서비스업과 음식점 및 주점업에 종사하는 고용보험 피보험자 역시 월평균 보수가 200만 원 미만으로 낮은 수준이었다.

한국표준산업분류 중분류 산업별 월평균 보수 추이를 보면 임금수준이 가구 내 고용활동, 달리 분류되지 않은 자가소비를 위한 가구의 재화 및 서비스 생산활동에 종사하는 고용보험 피보험자의 임금이 빠르게 상승했다. 이와 함께 금속 광업의 월평균 보수 역시 2015년 12월부터 2019년 12월까지 연평균 7.1%의 높은 상승률을 보였다. 사업시설 관리 및 조경 서비스업, 수리업, 하수, 폐수 및 분뇨 처리업, 환경 정화 및 복원업, 폐기물 수집운반, 처리 및 원료 재생업, 사업지원 서비스업도 2015년 12월부터 2019년 12월까지 4년간 월평균

보수가 연평균 5% 이상 상승했으며 제조업 중 가구 제조업의 월평균 보수 역시 연평균 5.4% 증가했다. 상대적으로 임금수준이 낮은 산업에서 월평균 보수가 빠르게 상승했다. 이상의 월평균 보수 연평균 상승률이 5% 이상의 산업 중 2019년 12월을 기준으로 금속 광업, 하수, 폐수 및 분뇨 처리업, 폐기물 수집 운반, 처리 및 원료재생업의 월평균 보수만 전 산업 월평균 보수보다 높았으며 다른 산업은 월평균 보수가 300만 원에 미치지 못했다.

임업, 담배 제조업, 광업 지원 서비스업, 종합 건설업, 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업은 월평균 보수가 감소했다. 임금수준이 낮은 임업의 월평균 보수는 2015년 12월부터 2019년 12월까지 연평균 6.2% 감소해 한국표준산업분류 중분류 산업 중 가장 빠르게 임금이 하락한 것으로 나타났다. 광업 지원 서비스업, 종합 건설업 고용보험 피보험자의 월평균 보수도 연평균 2.9%, 0.1% 줄어들었다. 또한 임금수준이 높은 담배 제조업, 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업, 기타 운송장비 제조업에서도 월평균 보수가 연평균 5.7%, 0.8%, 0.1% 하락했다. 월평균 보수가 500만 원 이상인 수도사업과 자동차 및 트레일러 제조업 등의 산업은 월평균 보수가 하락하지는 않았지만 상대적으로 낮은 증가율을 보였다.

<표 2-6> 한국표준산업분류 중분류 산업별 고용보험 피보험자 수 및 월평균 보수

(단위: 만 원, 천 명)

구 분	월평균 보수(만 원)					고용보험 피보험자 수(천 명)				
	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
전 산업	290.2	296.7	307.2	318.9	319.7	11,061	11,364	11,569	11,955	12,227
1	214.2	217.4	231.4	234.0	233.3	17	19	18	19	20
2	189.9	208.8	221.9	139.0	147.0	8	7	7	5	5
3	282.2	309.6	312.0	295.2	296.8	8	8	8	8	8
5	406.1	407.4	407.8	427.5	445.6	3	3	3	2	2
6	261.9	275.1	293.7	322.1	344.1	0	0	0	0	0
7	304.8	322.3	332.8	346.2	355.9	6	6	7	7	6
8	296.5	272.7	255.5	293.5	263.5	0	0	0	0	0
10	256.0	263.8	273.0	284.0	289.4	229	239	248	258	262
11	398.8	411.0	417.6	423.7	422.5	23	24	24	25	23
12	638.7	679.1	658.7	648.3	504.2	2	2	2	2	1
13	244.7	254.5	266.9	279.1	288.6	105	105	102	98	93
14	227.4	234.4	242.8	252.7	262.7	66	66	63	59	57
15	257.3	265.2	274.4	291.4	295.5	23	23	22	21	20

구 분	월평균 보수(만 원)					고용보험 피보험자 수(천 명)				
	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
16	260.8	271.4	281.3	294.2	298.6	31	31	31	30	28
17	297.9	306.7	313.4	326.7	333.7	53	53	53	54	52
18	243.7	252.8	262.0	271.6	280.7	62	62	62	61	60
19	682.0	830.3	891.1	909.6	795.4	14	14	15	16	16
20	395.2	408.2	420.5	434.1	440.0	198	202	207	211	208
21	403.8	410.1	427.4	442.3	464.4	66	70	73	77	81
22	293.7	306.8	314.9	326.1	334.3	195	199	198	194	188
23	331.0	344.6	349.8	363.3	366.1	88	89	86	85	82
24	472.0	481.7	494.4	509.7	506.0	106	103	101	100	95
25	278.7	288.5	297.8	308.9	317.6	282	282	281	279	274
26	442.6	462.8	488.8	513.7	506.1	460	442	453	448	422
27	309.1	315.2	327.3	335.5	342.8	93	96	101	100	102
28	297.8	304.0	316.3	331.9	340.6	193	194	200	205	206
29	315.4	323.8	338.6	351.9	358.4	405	408	422	423	415
30	508.4	511.7	510.4	520.1	516.1	380	380	378	365	339
31	425.3	412.7	409.3	425.9	423.8	199	170	129	124	127
32	220.4	230.3	247.7	260.2	271.8	26	27	28	29	30
33	221.0	229.2	238.4	252.4	257.7	54	54	54	53	52
35	573.8	597.7	602.3	602.0	555.7	46	45	44	45	34
36	528.1	534.5	543.6	522.1	528.1	7	7	7	7	8
37	270.0	287.1	301.7	319.3	338.6	9	9	9	13	14
38	266.8	277.7	291.6	308.6	325.0	46	48	49	51	55
39	173.8	201.2	209.6	208.2	211.8	3	2	2	2	3
41	227.4	227.8	228.3	255.8	226.4	3	4	3	3	2
42	247.5	243.5	257.5	285.7	295.9	15	16	17	18	17
45	264.9	273.8	285.9	303.9	313.0	42	45	47	50	50
46	273.4	279.2	291.4	302.7	312.5	791	821	835	860	865
47	213.8	220.5	232.0	241.6	247.1	499	529	544	580	610
49	217.0	235.6	237.5	249.9	262.9	316	329	318	322	326
50	358.3	361.8	369.9	379.5	391.4	16	16	15	15	15
51	481.0	501.5	517.5	553.5	563.1	35	37	38	40	42
52	301.4	310.0	320.7	331.0	326.5	195	199	200	212	229
55	243.0	243.1	250.3	259.8	267.1	63	66	66	72	74
56	152.1	158.4	169.6	179.8	183.8	388	434	454	505	568
58	359.0	367.5	384.5	400.5	413.4	322	333	346	365	379
59	236.1	246.4	252.4	265.8	278.4	32	34	37	39	40
60	590.7	600.9	597.6	607.4	602.5	21	21	21	22	22
61	492.5	515.0	533.4	537.0	562.3	64	67	72	74	69
62	340.7	348.5	360.5	366.1	378.1	44	47	48	49	52
63	286.9	298.3	314.3	328.0	343.5	53	53	55	60	60
64	573.1	596.0	631.6	653.9	648.8	293	292	282	285	275
65	585.9	604.7	630.5	620.3	618.5	86	87	87	91	90

구 분	월평균 보수(만 원)					고용보험 피보험자 수(천 명)				
	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
66	569.2	561.7	573.9	609.4	600.5	75	78	79	84	87
68	209.2	218.2	230.6	239.2	245.4	300	314	325	331	332
69	257.4	256.3	268.8	286.2	295.7	14	16	16	17	18
70	431.1	434.3	444.3	439.6	443.3	71	76	82	92	107
71	316.0	324.4	348.9	358.8	371.1	253	270	287	297	310
72	320.9	327.2	334.4	343.9	351.6	264	273	281	284	293
73	235.4	243.2	254.7	272.4	282.4	39	42	45	51	54
74	163.8	173.7	183.8	198.7	211.7	303	318	328	313	309
75	199.7	207.7	217.1	233.1	243.1	739	756	770	783	776
84	234.7	246.4	257.3	244.1	256.4	176	188	188	226	261
85	190.7	199.2	209.4	268.6	217.4	374	381	382	409	435
86	278.1	281.5	294.7	310.2	325.0	653	666	694	724	762
87	135.9	142.3	150.7	157.8	161.2	628	661	699	767	858
90	209.6	221.4	227.6	232.2	238.5	29	31	36	36	39
91	267.3	266.0	271.9	267.9	272.4	79	85	87	96	102
94	253.4	266.2	271.0	277.0	281.7	96	97	101	106	110
95	230.4	243.9	256.7	274.0	292.4	104	107	109	109	108
96	157.1	162.6	169.7	175.6	180.5	81	85	87	90	94
97	46.7	116.1	100.9	110.1	124.8	0	0	0	0	0
98	44.1	57.6	88.5	77.4	88.0	0	0	0	0	0
99	318.2	335.3	343.2	349.1	358.6	0	0	0	0	0

주: 1 농업, 2 임업, 3 어업, 5 석탄, 원유 및 천연가스 광업, 6 금속 광업, 7 비금속 광물 광업, 8 광업 지원 서비스업, 10 식품품 제조업, 11 음료 제조업, 12 담배 제조업, 13 섬유제품 제조업, 14 의복, 의복액세서리 및 모피제품 제조업, 15 가죽, 가방 및 신발 제조업, 16 목재 및 나무제품 제조업, 17 펄프, 종이 및 종이제품 제조업, 18 인쇄 및 기록매체 복제업, 19 코크스, 연탄 및 석유정제품 제조업, 20 화학물질 및 화학제품 제조업, 21 의약품 물질 및 의약품 제조업, 22 고무제품 및 플라스틱 제조업, 23 비금속 광물제품 제조업, 24 1차 금속 제조업, 25 금속가공제품 제조업, 26 전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업, 27 의료, 정밀, 광학기기 및 시계 제조업, 28 전기장비 제조업, 29 기타 기계 및 장비 제조업, 30 자동차 및 트레일러 제조업, 31 기타 운송장비 제조업, 32 가구 제조업, 33 기타 제품 제조업, 35 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업, 36 수도사업, 37 하수, 폐수 및 분뇨 처리업, 38 폐기물 수집운반, 처리 및 원료재생업, 39 환경정화 및 복원업, 41 종합건설업, 42 전문직별 공사업, 45 자동차 및 부품 판매업, 46 도매 및 상품중개업, 47 소매업, 49 육상운송 및 파이프라인 운송업, 50 수상 운송업, 51 항공 운송업, 52 창고 및 운송관련 서비스업, 55 숙박업, 56 음식점 및 주점업, 58 출판업, 59 영상·오디오 기록물 제작 및 배급업, 60 방송업, 61 통신업, 62 컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업, 63 정보서비스업, 64 금융업, 65 보험 및 연금업, 66 금융 및 보험 관련 서비스업, 68 부동산업, 69 임대업, 70 연구개발업, 71 전문서비스업, 72 건축기술, 엔지니어링 및 기타 과학기술 서비스업, 73 기타 전문, 과학 및 기술 서비스업, 74 사업시설 관리 및 조경 서비스업, 75 사업지원 서비스업, 84 공공행정, 국방 및 사회보장 행정, 85 교육서비스업, 86 보건업, 87 사회복지서비스업, 90 창작, 예술 및 여가 관련 서비스업, 91 스포츠 및 오락관련 서비스업, 94 협회 및 단체, 95 수리업, 96 기타 개인 서비스업, 97 가구나 고용활동, 98 달리 분류되지 않은 자가소비를 위한 가구의 제작 및 서비스 생산활동, 99 국제 및 외국기관.

자료: 고용보험 피보험자, 보수총액 결합 자료, 각 연도 12월 기준.

〈표 2-7〉 월평균 보수 및 월평균 보수 증가율 상위 20개 산업

(단위: 만 원, 천 명, %)

월평균 보수 상위 20개 산업				월평균 보수 증가율 상위 20개 산업			
산업	월평균 보수	고용보험 피보험자 수	월평균 보수 증가율	산업	월평균 보수	고용보험 피보험자 수	월평균 보수 증가율
투자기관	849.9	13	4.6%	사진 촬영 및 처리업	271.9	9	13.4%
석유 정제품 제조업	823.8	15	3.8%	수의업	235.2	9	8.8%
금융지원 서비스업	775.9	52	2.1%	개인 및 가정용품 수리업	420.2	15	8.2%
자동차용 엔진 및 자동차 제조업	729.3	124	-0.8%	컴퓨터 및 주변장치 제조업	396.1	12	7.8%
은행 및 저축기관	641.3	217	2.8%	모터사이클 및 부품 판매업	297.6	2	7.3%
보험업	638.6	76	1.5%	개인 및 가정용품 임대업	248.9	3	7.3%
영상 및 음향기기 제조업	634.8	157	1.6%	건물·산업설비 청소 및 방제 서비스업	202.4	175	6.7%
기타 금융업	625.4	45	4.0%	마용, 욕탕 및 유사 서비스업	170.2	30	6.6%
텔레비전 방송업	615.8	21	0.5%	오디오물 출판 및 원판 녹음업	293.3	2	6.5%
전기통신업	592.1	64	2.6%	경비, 경호 및 탐정업	259.2	99	6.3%
재보험업	579.3	3	4.0%	사업시설 유지관리 서비스업	223.2	132	6.2%
증기, 냉온수 및 공기조절 공급업	577.5	4	0.4%	자동차 및 모터사이클 수리업	255.9	72	6.2%
반도체 제조업	574.0	82	5.1%	회계 및 세무 관련 서비스업	340.2	74	6.2%
정기 항공 운송업	567.6	41	4.1%	공중 보건 의료업	245.7	5	6.0%
기초화학물질 제조업	565.0	35	2.4%	우편업	190.9	5	5.9%
전기업	553.4	18	-1.6%	하수, 폐수 및 분노 처리업	338.6	14	5.8%
가스 제조 및 배관공급업	553.1	13	0.7%	소화물 전문 운송업	197.3	10	5.8%
1차 철강제조업	552.6	61	0.9%	의원	270.4	305	5.8%
무기 및 총포탄 제조업	539.4	5	2.3%	수산물 가공 및 저장 처리업	256.7	31	5.8%
수도 사업	528.1	8	0.0%	편조의복 제조업	236.5	2	5.6%

자료: 고용보험 피보험자, 보수총액 결함 자료, 각 연도 12월 기준.

보수총액 자료와 고용보험 피보험자 DB를 이용해 구축한 자료를 활용하면 한국표준산업분류 소분류, 세분류, 세세분류 산업별 임금 추이까지 파악할 수 있다는 장점이 있다.³⁾ 〈표 2-7〉은 고용보험 피보험자 수가 1,000명 이상인 산업만을 대상으로 한국표준산업분류 소분류 산업별 2019년 12월 월평균 보수 상위 20개 산업과 2015년 12월부터 2019년 12월까지 월평균 보수 연평균 증가율 상위 20개 산업을 각각 분석한 것이다. 2019년 12월을 기준으로 기준 분석

3) 한국표준산업분류 9차 개정 기준 소분류 산업별 월평균 보수는 〈부표 1〉을 참조.

결과에 따르면 투자기관에 종사하는 고용보험 피보험자의 월평균 보수가 가장 높았으며 2015년 12월부터 2019년 12월까지 사진 촬영 및 처리업의 월평균 보수가 가장 빠르게 상승한 것으로 나타났다.

이와 같은 산업별 임금수준과 변화 추이는 산업별 인력구성 변동의 영향을 받는다. 해당 산업의 생산성 향상에 따른 임금 상승이 아닌, 상대적으로 임금수준이 높은 중장년층 임금근로자가 퇴직하거나 임금수준이 낮은 신규 임금근로자가 진입하는 등 종사자의 인적 속성 변화, 직종 구성 변화, 세부 산업별 인력 구성의 변화 등이 임금수준을 변화시킬 수도 있기 때문이다.

그렇다면 산업에 종사하는 개별 근로자의 속성이 변화하지 않았을 때 해당 산업의 임금은 어떻게 될까? 이를 분석하기 위해 2015년부터 2019년까지 매년 12월을 기준으로 동일한 사업체에 종사하는 개인의 월평균 보수를 이용해 산업별 임금 추이를 분석했다. 월평균 보수 정보가 있는 개인만을 분석 대상으로 하였다. 분석 결과는 <표 2-8>과 같다. 이에 따르면 월평균 보수 정보가 있으며 2015년부터 2019년까지 매년 12월 동일한 사업체에 종사한 개인은 398만 7천 명이었으며 이들의 월평균 보수는 2015년 12월 367만 4천 원에서 2019년 12월 445만 5천 원으로 평균 78만 1천 원, 연평균 4.9% 상승한 것으로 나타났다. 개별 근로자 속성을 통제하지 않은 <표 2-5>와 비교했을 때 임금수준은 상승했지만 임금 증가율은 하락했는데 이런 차이는 많은 근로자가 일자리를 옮기면서 발생한 산업 내 인적 구성이 변화했기 때문이다.

산업별로 보면 개별 근로자의 인적 속성을 통제하지 않았을 때 감소했던 전기, 가스, 증기 및 수도사업에 종사하는 고용보험 피보험자의 월평균 보수는 122만 1천 원, 연평균 5.2% 증가한 것으로 나타났다. 이는 전기, 가스, 증기 및 수도사업의 임금 감소가 상대적으로 임금수준이 높은 근로자가 이직하거나 퇴직했기 때문임을 의미한다. 이와 함께 농업, 임업 및 어업, 전기, 가스, 증기 및 수도사업, 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업 등의 산업은 <표 2-5>의 2015년 12월부터 2019년 12월까지 임금 추이와 비교해 개별 근로자의 인적 속성을 통제했을 때 상대적으로 임금 상승률이 더 높아지는 것으로 나타났다. 이는 해당 산업의 경우 개인 인적 구성이 임금 상승을 제한하는 요인으로 작용했음을 이야기하는 것으로 고임금 근로자가 일자리를 옮기거나 저임금 근로자가 새로 진입하는 등의 인적 구성 변화가 있었음을 가리킨다.

반면 광업, 제조업, 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업, 건설업, 도매 및 소매업, 운수업, 숙박 및 음식점업, 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업, 금융 및 보험업, 부동산업 및 임대업, 전문, 과학 및 기술 서비스업, 사업시설 관리 및 사업지원 서비스업, 공공행정, 국방 및 사회보장 행정, 교육서비스업, 보건업 및 사회복지서비스업, 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업, 가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동, 국제 및 외국기관 등의 산업은 개인 인적 구성 변화를 통제했을 때 상대적으로 임금 상승률이 하락했다. 이런 변화는 이들 산업의 경우 고임금 근로자보다 저숙련·저임금 근로자가 이직을 하거나 고임금 근로자가 해당 산업으로 신규 진입하는 등의 인적 구성 변화가 있었을 수 있음을 의미한다.

보수총액 자료와 고용보험 피보험자 DB를 결합한 자료를 이용할 경우 이와 같이 개인의 특성을 통제한 산업별 임금수준과 추이를 확인할 수 있다. 이상에서는 한국표준산업분류 대분류 산업별 임금 추이를 분석했는데 동일한 방법을 활용해 한국표준산업 중분류, 소분류, 세분류, 세세분류 산업별 임금 추이도 살펴볼 수 있다. 개인의 인적 구성 특성을 통제해 분석할 수 있다는 점은 행정 DB를 이용한 분석의 중요한 장점 중 하나로 본 절에서는 이를 이용해 신규 진입이나 이직으로 발생한 임금 변화를 제외한 각 산업의 임금수준과 세부 산업별 임금격차를 분석하였다.

〈표 2-8〉 산업별 일자리 유지 근로자 기준 고용보험 피보험자 수 및 월평균 보수

(단위: 만 원, 천 명)

구 분	일자리 유지 근로자 월평균 보수					일자리 유지 근로자 수				
	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
전 산업	367.4	387.5	409.5	430.8	445.5	3,987	3,987	3,987	3,987	3,987
A	249.8	268.4	289.3	297.5	303.8	8	8	8	8	8
B	368.1	382.3	396.5	412.0	425.3	4	4	4	4	4
C	419.3	439.9	458.9	476.9	488.1	1,441	1,441	1,441	1,441	1,441
D	548.2	585.7	610.2	643.8	670.2	25	25	25	25	25
E	297.3	316.7	338.2	360.2	382.4	24	24	24	24	24
F	244.0	259.8	280.3	302.9	313.1	3	3	3	3	3
G	299.9	318.2	340.0	361.1	376.0	441	441	441	441	441
H	313.6	333.2	350.0	370.2	382.9	251	251	251	251	251
I	220.1	233.9	249.8	266.0	279.6	79	79	79	79	79
J	451.6	478.3	510.4	539.4	564.3	228	228	228	228	228
K	593.4	623.4	674.6	717.6	738.5	292	292	292	292	292
L	238.5	251.4	268.6	282.5	294.3	86	86	86	86	86
M	395.1	417.7	441.9	463.3	483.9	234	234	234	234	234
N	234.5	249.2	264.5	283.4	297.0	225	225	225	225	225
O	318.0	339.0	361.4	383.7	403.2	61	61	61	61	61
P	198.9	211.2	225.1	245.4	254.8	100	100	100	100	100
Q	250.8	265.7	283.3	300.9	316.4	360	360	360	360	360
R	327.2	349.2	365.1	383.4	399.5	38	38	38	38	38
S	268.0	283.6	301.9	321.0	336.8	86	86	86	86	86
T	45.9	57.6	57.2	73.5	87.0	0	0	0	0	0
U	332.3	352.9	371.9	394.2	405.2	0	0	0	0	0

주: 한국표준산업분류 9차 개정 기준, A 농업, 임업 및 어업, B 광업, C 제조업, D 전기, 가스, 증기 및 수도사업, E 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업, F 건설업, G 도매 및 소매업, H 운수업, I 숙박 및 음식점업, J 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업, K 금융 및 보험업, L 부동산업 및 임대업, M 전문, 과학 및 기술 서비스업, N 사업시설 관리 및 사업지원 서비스업, O 공공행정, 국방 및 사회보장 행정, P 교육서비스업, Q 보건업 및 사회복지서비스업, R 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업, S 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업, T 가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동, U 국제 및 외국기관.

자료: 고용보험 피보험자, 보수총액 결합 자료, 각 연도 12월 기준.

제4절 산업별 임금격차 분석

3절에서는 보수총액 자료와 고용보험 피보험자 DB를 결합해 구축한 자료를 이용해 산업별 임금 현황과 추이를 살펴보았다. 또한 개인의 인적 구성을 통제해 개별 근로자의 신규 진입, 이직 등으로 인한 임금 변화를 제외한 산업의 임금수준도 분석하였다. 이상의 분석에서는 산업별 임금 추이와 함께 산업별 임금격차가 존재함을 확인할 수 있었다. 하지만 분석 결과에서 관측되는 산업별 임금격차가 종사하는 산업의 차이에 따른 것이라고 단언하기는 어렵다. 개별 근로자의 임금은 인적자본이론에서 이야기하는 개인의 교육수준이나 숙련수준의 영향을 받으며 성별, 연령 등 개인의 인적 속성, 사업체 규모 등과 같은 사업체 특성의 영향도 받기 때문이다.

이에 조동훈(2010) 등 기존의 산업별 임금격차에 대한 연구에서는 회귀분석과 같은 방법 이용해 산업 간에 존재하는 임금격차를 분석하였다. 즉, 일반 선형회귀분석, 패널 자료 분석 모형 등을 활용해 개별 근로자의 다른 특성을 통제했을 때 산업 간 임금격차가 통계적으로 유의한가를 통해 산업 간 임금격차를 확인했다. 본 연구 역시 고용보험 피보험자 DB와 월평균 보수 정보를 결합해 구축한 자료를 이용해 회귀분석을 실시하여 산업별 임금격차가 통계적으로 유의한가를 분석했다.

분석방법으로는 산업별 임금격차에 대한 기존 연구에서도 활용했던 최소자승법(Ordinary Least Squares)에 기반한 선형회귀 모형과 패널고정효과 모형(Panel fixed effects model)을 이용해 임금격차의 통계적 유의성을 확인했다. 우선 2015년부터 2019년까지 각 연도 12월 자료를 바탕으로 일반선형회귀 모형을 이용한 분석을 통해 연도별, 산업별 임금격차를 분석했다. 또한 각 연도 12월 자료를 결합해 개별 근로자 패널 자료를 구축하고 패널고정효과 모형을 활용해 분석함으로써 선형회귀 모형을 이용한 분석에서 사용한 변수 외에도 관측되지 않는 개인의 특성이 통제되었을 때의 산업별 임금격차를 분석하였다. <표 2-9>는 분석에 활용한 주요 변수와 그 기초통계량이다.

<표 2-9> 주요 변수 기초통계량

구분		2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
월임금(만 원)		296.3	303.7	315.1	328.5	330.4
성별(여성=1)		0.420	0.424	0.428	0.434	0.442
연령(세)		41.8	42.3	42.9	43.4	43.9
교육수준	무학	0.000	0.000	0.000	0.001	0.001
	초등학교 졸업	0.026	0.024	0.023	0.022	0.022
	중학교 졸업	0.048	0.047	0.047	0.046	0.046
	고등학교 졸업	0.414	0.416	0.415	0.415	0.416
	전문대 졸업	0.161	0.161	0.160	0.161	0.163
	4년제 대학 졸업	0.325	0.325	0.329	0.330	0.328
	대학원 석사 졸업	0.022	0.022	0.022	0.022	0.022
	대학원 박사 졸업	0.004	0.004	0.004	0.004	0.004
근속기간(월)		53.9	54.9	56.2	56.6	55.7
계약직 여부(계약직=1)		0.091	0.102	0.114	0.121	0.128
사업체규모	5인 미만	0.125	0.128	0.126	0.125	0.126
	5인 이상 10인 미만	0.104	0.106	0.107	0.106	0.107
	10인 이상 30인 미만	0.175	0.177	0.178	0.177	0.178
	30인 이상 100인 미만	0.174	0.173	0.171	0.170	0.172
	100인 이상 300인 미만	0.139	0.138	0.137	0.133	0.133
	300인 이상	0.283	0.279	0.280	0.289	0.284
직종	고위임직원 및 관리자	0.118	0.119	0.118	0.114	0.103
	전문가 및 기술공	0.215	0.215	0.216	0.222	0.234
	사무직	0.239	0.242	0.243	0.244	0.237
	서비스근로자 및 상품과 시장판매 근로자	0.101	0.104	0.105	0.107	0.116
	기능원 및 조직원	0.151	0.146	0.144	0.139	0.135
	농업 및 어업 숙련근로자	0.003	0.003	0.003	0.003	0.003
	단순노무직 근로자	0.172	0.171	0.171	0.171	0.171
	농업, 임업 및 어업	0.003	0.003	0.003	0.003	0.003
	광업	0.001	0.001	0.001	0.001	0.001
	제조업	0.309	0.300	0.295	0.287	0.275
산업	전기, 가스, 증기 및 수도사업	0.005	0.005	0.005	0.005	0.004
	하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	0.005	0.005	0.005	0.006	0.006
	건설업	0.002	0.002	0.002	0.002	0.002
	도매 및 소매업	0.118	0.120	0.120	0.121	0.121
	운수업	0.052	0.053	0.051	0.052	0.053
	숙박 및 음식점업	0.036	0.038	0.038	0.040	0.042
	출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	0.049	0.049	0.050	0.051	0.051
	금융 및 보험업	0.043	0.042	0.040	0.040	0.039
	부동산업 및 임대업	0.029	0.030	0.030	0.030	0.030
	전문, 과학 및 기술 서비스업	0.057	0.058	0.060	0.060	0.062
	사업시설 관리 및 사업지원 서비스업	0.095	0.095	0.096	0.093	0.091
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	0.016	0.017	0.017	0.019	0.022
	교육서비스업	0.033	0.033	0.032	0.033	0.034
	보건업 및 사회복지서비스업	0.114	0.115	0.119	0.123	0.131
	예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	0.009	0.010	0.010	0.010	0.011
	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	0.025	0.025	0.025	0.025	0.025
	가구 내 고용활동 및 자가 소비 생산활동	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	국제 및 외국기관	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
표본 수(천 개)	10,365	10,517	10,581	10,759	10,765	

자료: 고용보험 피보험자, 보수총액 결합 자료, 각 연도 12월 기준.

선형회귀 모형을 이용한 분석에서는 2015년부터 2019년까지 매년 12월 개별 근로자의 월평균 보수를 로그 전환한 값을 종속변수로 이용했다. 독립변수로 산업 더미변수와 함께 성별, 연령대, 교육수준, 근속기간(월), 계약직 여부, 종사하는 사업체의 규모, 직업 등과 개별 근로자의 특성 변수를 활용했다. 이때 산업 더미변수는 한국표준산업분류 9차 개정 기준 대분류 정보를 이용해 만들었다.

<표 2-10>은 각 연도 12월 자료를 바탕으로 선형회귀분석을 통해 각 변수가 임금에 미치는 영향을 분석한 결과이다. 산업별 임금격차를 확인하는 것을 목적으로 한 분석으로 산업 더미변수의 기준을 어떻게 설정하는지에 따라 임금격차가 다르게 측정되는 문제가 있다. 이에 본 연구에서는 조동훈(2010)과 마찬가지로 산업의 평균임금이 전체 평균임금에 가장 가까운 산업을 기준 변수로 설정해 산업별 임금격차를 분석했다. 2015년부터 2019년까지 각 연도 12월 한국표준산업분류 대분류 기준 산업별 임금수준이 전체 평균과 가장 비슷한 산업은 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업이었다.

회귀분석 결과는 기존의 임금 결정 방정식을 이용한 연구와 비슷한 양상을 보였다. 우선 여성에 비해 남성의 임금수준이 더 높으며 근속기간은 근로자의 임금수준에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 또한 교육수준이 높을수록 임금수준이 높아지는 것으로 나타났다. 계약직 근로자는 그렇지 않은 근로자에 비해 임금수준이 낮았으며 사업체 규모가 클수록 근로자의 임금 역시 높은 것으로 분석되었다. 또한 다른 특성을 통제했을 때 한국표준직업분류(4차 개정) 대분류 직종으로 보면 고위임직원 및 관리자를 기준으로 전문가 및 기술공의 임금은 높았으며 사무직, 서비스근로자 및 상품과 시장판매 근로자, 기능원 및 조직원, 농업 및 어업 숙련 근로자, 단순노무직 근로자는 임금수준이 낮은 것으로 분석되었다. 특히 서비스근로자 및 상품과 시장판매 근로자와 단순노무직 근로자의 임금이 상대적으로 큰 차이를 보였다.

<표 2-10> 선형회귀분석 결과(전 산업, 한국표준산업분류 대분류 산업 변수 이용)

구분		2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
성별(여성=1)		-0.313***	-0.315***	-0.308***	-0.295***	-0.287***
연령		-0.002***	0.056***	0.056***	0.055***	0.055***
연령제곱		0.000***	-0.001***	-0.001***	-0.001***	-0.001***
교육수준	무학	(기준)	(기준)	(기준)	(기준)	(기준)
	초등학교 졸업	-0.204***	-0.109***	-0.107***	-0.113***	-0.125***
	중학교 졸업	-0.142***	-0.101***	-0.115***	-0.126***	-0.128***
	고등학교 졸업	-0.030***	-0.058***	-0.060***	-0.074***	-0.084***
	전문대 졸업	0.049***	0.015***	0.007***	-0.014***	-0.030***
	4년제 대학 졸업	0.173***	0.126***	0.116***	0.090***	0.070***
	대학원 석사 졸업	0.346***	0.271***	0.253***	0.217***	0.185***
대학원 박사 졸업	0.399***	0.309***	0.291***	0.258***	0.198***	
근속기간(월)		0.003***	0.003***	0.003***	0.003***	0.003***
계약직 여부(계약직=1)		-0.158***	-0.136***	-0.143***	-0.138***	-0.136***
사업체규모	5인 미만	(기준)	(기준)	(기준)	(기준)	(기준)
	5인 이상 10인 미만	0.154***	0.159***	0.153***	0.144***	0.133***
	10인 이상 30인 미만	0.243***	0.255***	0.243***	0.230***	0.218***
	30인 이상 100인 미만	0.307***	0.323***	0.299***	0.280***	0.260***
	100인 이상 300인 미만	0.381***	0.400***	0.383***	0.368***	0.349***
300인 이상	0.534***	0.548***	0.533***	0.507***	0.491***	
직종	고위임직원 및 관리자	(기준)	(기준)	(기준)	(기준)	(기준)
	전문가 및 기술공	0.020***	0.026***	0.026***	0.022***	0.021***
	사무직	-0.030***	-0.024***	-0.026***	-0.028***	-0.030***
	서비스근로자 및 상품과 시장판매 근로자	-0.169***	-0.171***	-0.173***	-0.169***	-0.184***
	기능원 및 조직원	-0.090***	-0.093***	-0.097***	-0.096***	-0.097***
	농업 및 어업 숙련근로자	-0.140***	-0.103***	-0.112***	-0.101***	-0.077***
	단순노무직 근로자	-0.180***	-0.152***	-0.148***	-0.141***	-0.140***
	농업, 임업 및 어업	-0.106***	-0.112***	-0.123***	-0.184***	-0.236***
	광업	0.103***	0.081***	0.079***	0.107***	0.092***
	제조업	0.090***	0.064***	0.042***	0.042***	0.019***
	전기, 가스, 증기 및 수도사업	0.068***	0.084***	0.067***	0.059***	0.048***
	하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	(기준)	(기준)	(기준)	(기준)	(기준)
산업	건설업	0.049***	-0.021***	-0.022***	0.030***	0.012***
	도매 및 소매업	-0.055***	-0.073***	-0.085***	-0.082***	-0.092***
	운수업	-0.284***	-0.280***	-0.282***	-0.258***	-0.246***
	숙박 및 음식점업	-0.211***	-0.182***	-0.180***	-0.148***	-0.143***
	출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	-0.047***	-0.054***	-0.065***	-0.053***	-0.056***
	금융 및 보험업	0.188***	0.190***	0.195***	0.201***	0.181***
	부동산업 및 임대업	-0.140***	-0.078***	-0.079***	-0.065***	-0.069***
	전문, 과학 및 기술 서비스업	-0.062***	-0.057***	-0.062***	-0.060***	-0.068***
	사업시설 관리 및 사업지원 서비스업	-0.275***	-0.242***	-0.250***	-0.221***	-0.222***
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	-0.271***	-0.262***	-0.269***	-0.360***	-0.340***
	교육서비스업	-0.263***	-0.277***	-0.283***	-0.261***	-0.311***
	보건업 및 사회복지서비스업	-0.228***	-0.238***	-0.255***	-0.257***	-0.287***
	예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	-0.131***	-0.143***	-0.151***	-0.184***	-0.191***
	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	-0.187***	-0.180***	-0.193***	-0.178***	-0.190***
	가구 내 고용활동 및 자가 소비 생산활동	-1.173***	-0.305***	-0.576***	-0.489***	-0.451***
국제 및 외국기관	0.188***	0.212***	0.196***	0.153***	0.100***	
상수	14.786***	13.698***	13.759***	13.839***	13.923***	
표본 수(천 개)	10,365	10,517	10,581	10,581	10,759	
R ²	0.495	0.505	0.498	0.498	0.487	

주: ***는 99%, **는 95%, *는 90% 수준에서 통계적으로 유의함.

산업별로 보면 한국표준산업분류 대분류 기준 산업 간 통계적으로 유의한 임금격차가 존재하는 것으로 나타났다. 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업을 기준으로 했을 때 광업, 제조업, 전기, 가스, 증기 및 수도사업, 금융 및 보험업 등의 산업은 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업보다 통계적으로 유의하게 월평균 보수가 높은 것으로 분석되었다. 반면 농업, 임업 및 어업, 도매 및 소매업, 운수업, 숙박 및 음식점업, 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업, 부동산업 및 임대업, 전문, 과학 및 기술 서비스업, 사업시설 관리 및 사업지원 서비스업, 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정, 교육서비스업, 보건업 및 사회복지서비스업, 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업, 가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않는 자가 소비 생산활동 산업은 월평균 보수가 통계적으로 유의하게 낮았다.

이는 박원구(1983), 박성준(2001), 조동훈(2010), 박기봉(2015), 권덕희·정세은(2017) 등 기존 연구와 마찬가지로 개별 근로자의 인적 속성, 일자리 특성 등을 통제했을 때도 종사하는 산업에 따라 임금에 차이가 있음을 보여준다. 즉, 어떤 산업에 종사하는지에 따라 임금에 차이가 날 수 있다는 것이다. 행정 DB인 보수총액 자료와 고용보험 피보험자 DB를 바탕으로 구축한 자료를 통해 분석했을 때에도 기존 연구와 동일한 결론을 얻을 수 있었다. 다만 이상에서 건설업 등 고용보험 피보험자 포괄률이 상대적으로 낮은 산업의 경우 현실의 임금수준과 차이가 있을 수 있다는 점에서 분석 결과를 해석하는 데 주의를 기울일 필요가 있다.

그렇다면 조금 더 산업을 세분해서 분석했을 때에도 임금격차가 존재할까? <표 2-11>은 보수총액 자료와 고용보험 피보험자 DB를 결합해 구축한 자료의 제조업 종사자를 대상으로 한국표준산업분류 중분류 산업 간 임금격차가 존재하는가를 위와 동일한 방식으로 분석한 결과이다. 제조업은 한국표준산업분류 대분류 기준 취업자와 고용보험 피보험자에서 가장 큰 비중을 차지하는 중요한 산업으로 상대적으로 임금근로자에 대한 고용보험 피보험자의 포괄률이 높은 산업 중 하나이다(<표 2-3> 참조). 산업 변수 외 <표 2-10>과 동일한 변수를 통제변수로 이용했다. 다만 <표 2-11>에서는 산업 외 다른 변수가 임금에 미치는 영향의 분석 결과는 생략하였다. 산업 기준 변수로는 제조업과 월평균 보수가 가장 비슷한 비금속 광물제품 제조업을 이용했다.

〈표 2-11〉 선형회귀분석 결과(제조업, 한국표준산업분류 중분류 산업 변수 이용)

구분	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
식료품 제조업	-0.170 ^{***}	-0.173 ^{***}	-0.160 ^{***}	-0.158 ^{***}	-0.144 ^{***}
음료 제조업	-0.093 ^{***}	-0.089 ^{***}	-0.100 ^{***}	-0.105 ^{***}	-0.082 ^{***}
담배 제조업	0.155 ^{***}	0.181 ^{***}	0.129 ^{***}	0.116 ^{***}	0.053 ^{***}
섬유제품 제조업	-0.088 ^{**}	-0.098 ^{**}	-0.094 ^{**}	-0.105 ^{***}	-0.097 ^{***}
의복, 의복액세서리 및 모피제품 제조업	-0.177 ^{**}	-0.182 ^{***}	-0.186 ^{***}	-0.180 ^{***}	-0.175 ^{***}
가죽, 가방 및 신발 제조업	-0.106 ^{***}	-0.118 ^{***}	-0.117 ^{***}	-0.107 ^{***}	-0.100 ^{***}
목재 및 나무제품 제조업	-0.060 ^{***}	-0.069 ^{***}	-0.079 ^{***}	-0.078 ^{***}	-0.086 ^{***}
펄프, 종이 및 종이제품 제조업	-0.079 ^{***}	-0.085 ^{***}	-0.093 ^{***}	-0.094 ^{***}	-0.073 ^{***}
인쇄 및 기록매체 복제업	-0.087 ^{***}	-0.094 ^{***}	-0.100 ^{***}	-0.106 ^{***}	-0.098 ^{***}
코크스, 연탄 및 석유정제품 제조업	0.300 ^{**}	0.414 ^{***}	0.447 ^{***}	0.428 ^{***}	0.341 ^{***}
화학물질 및 화학제품 제조업	0.048 ^{***}	0.042 ^{**}	0.043 ^{**}	0.045 ^{***}	0.054 ^{***}
의료용 물질 및 의약품 제조업	-0.011 ^{**}	-0.023 ^{***}	-0.013 ^{***}	-0.015 ^{***}	0.006 ^{***}
고무제품 및 플라스틱 제조업	-0.032 ^{**}	-0.037 ^{**}	-0.036 ^{**}	-0.043 ^{**}	-0.038 ^{**}
비금속 광물제품 제조업	(기준)	(기준)	(기준)	(기준)	(기준)
1차 금속 제조업	0.077 ^{**}	0.066 ^{**}	0.057 ^{**}	0.056 ^{***}	0.049 ^{***}
금속가공제품 제조업	0.007 ^{**}	-0.003 [*]	-0.007 ^{***}	-0.015 ^{***}	-0.013 ^{***}
전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	0.044 ^{***}	0.035 ^{***}	0.039 ^{***}	0.048 ^{***}	0.041 ^{***}
의료, 정밀, 광학기기 및 시계 제조업	-0.049 ^{**}	-0.063 ^{***}	-0.061 ^{***}	-0.067 ^{***}	-0.066 ^{***}
전기장비 제조업	-0.062 ^{***}	-0.071 ^{***}	-0.067 ^{***}	-0.071 ^{***}	-0.062 ^{***}
기타 기계 및 장비 제조업	0.040 ^{**}	0.024 ^{**}	0.026 ^{**}	0.016 ^{**}	0.016 ^{**}
자동차 및 트레일러 제조업	0.101 ^{**}	0.077 ^{**}	0.052 ^{**}	0.036 ^{**}	0.037 ^{**}
기타 운송장비 제조업	0.050 ^{**}	-0.021 ^{**}	-0.091 ^{**}	-0.087 ^{**}	-0.082 ^{**}
가구 제조업	-0.150 ^{**}	-0.158 ^{***}	-0.133 ^{***}	-0.121 ^{***}	-0.108 ^{***}
기타 제품 제조업	-0.144 ^{**}	-0.153 ^{***}	-0.141 ^{***}	-0.141 ^{***}	-0.139 ^{***}
표본 수(천 개)	3,199	3,158	3,126	3,084	2,956
R ²	0.587	0.560	0.560	0.553	0.528

주: ***는 99%, **는 95%, *는 90% 수준에서 통계적으로 유의함.

분석 결과에 따르면 제조업 고용보험 피보험자를 분석 대상으로 했을 때에도 역시 남성일수록, 교육수준이 높을수록, 근속기간이 길수록 높은 임금을 받는 것으로 나타났다. 또한 계약직이 아닌 근로자가, 규모가 큰 사업체에 종사하는 근로자일수록 높은 임금을 받는 것으로 나타났다. 근로자가 종사하는 직종이 임금에 미치는 영향 역시 전 산업 고용보험 피보험자를 대상으로 한 <표 2-10>과 비슷한 양상을 보이는 것으로 분석되었다.

또한 제조업 중분류 산업 간에도 통계적으로 유의한 차이가 있음을 확인할 수 있었다(<표 2-11> 참조). 비금속 광물 제조업을 기준으로 했을 때 담배 제조업, 코크스, 연탄 및 석유정제품 제조업, 화학물질 및 화학제품 제조업, 1차 금속 제조업, 전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업, 기타 기계 및 장비 제조업, 자동차 및 트레일러 제조업 등의 산업은 통계적으로 유의하게 임금이 높은 것으로 분석되었다. 하지만 식료품 제조업, 음료 제조업, 섬유제품 제조업, 의복, 의복액세서리 및 모피제품 제조업, 가죽, 가방 및 신발 제조업, 펄프, 종이 및 종이제품 제조업, 인쇄 및 기록매체 복제업, 고무제품 및 플라스틱 제조업, 의료, 정밀, 광학기기 및 시계 제조업, 전기장비 제조업, 가구 제조업, 기타 제품 제조업 등의 산업은 비금속 광물 제조업에 비해 임금이 통계적으로 낮은 것으로 나타났다. 의료용 물질 및 의약품 제조업, 금속가공제품 제조업, 기타 운송장비 제조업처럼 임금격차가 다른 양상을 보이는 산업도 있었지만 대부분의 산업 간 임금격차가 통계적으로 유의했으며 일정한 방향성을 유지하는 것으로 분석되었다.

이상에서는 선형회귀분석을 이용해 성별, 연령, 교육수준, 근속기간, 계약직 여부, 사업체 규모, 직종 등의 특성을 통제했을 때 산업 간 임금격차의 유무를 확인했다. 하지만 이와 같은 변수로 통제되지 않는 개인의 속성 역시 임금수준에 영향을 미칠 수 있다. 이에 본 연구에서는 2015년부터 2019년까지 각 연도 12월 자료를 결합해 개인 패널 자료를 구축하고 패널고정효과 모형을 이용해 산업 간 통계적으로 유의한 임금격차가 존재하는지를 분석하였다.

<표 2-12>는 <표 2-10>과 동일한 변수를 이용해 분석한 것이다. 전 산업 고용보험 피보험자를 분석 대상으로 했으며 산업 더미변수로는 한국표준산업분류 대분류 정보를 활용했다. 2015년부터 2019년까지 매년 12월 자료를 결합해 구축한 패널 자료를 이용했다. <표 2-13> 역시 2015년부터 2019년까지 매

년 12월 자료를 이용해 구축한 패널 자료를 활용해 산업 간 임금격차를 분석한 결과이다. <표 2-11>과 마찬가지로 제조업 고용보험 피보험자를 분석 대상으로 했으며 산업 더미변수로는 한국표준산업분류 중분류 정보를 활용했다. <표 2-12>와 <표 2-13>에서 <모형 1>은 연도 더미 변수를 통제변수로 추가해 선형회귀모형을 활용해 분석한 것이며 <모형 2>는 개인과 연도를 모두 통제한 패널 고정효과 모형이다.

<표 2-12> 패널 자료를 이용한 산업 간 임금격차 분석(전 산업, 한국표준산업분류 대분류)

구분	<모형 1>	<모형 2>
농업, 임업 및 어업	-0.160 ^{***}	-0.116 ^{***}
광업	0.093 ^{***}	0.021 ^{***}
제조업	0.050 ^{***}	0.019 ^{***}
전기, 가스, 증기 및 수도사업	0.062 ^{***}	0.058 ^{***}
하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	(기준)	(기준)
건설업	0.019 ^{***}	-0.102 ^{***}
도매 및 소매업	-0.084 ^{***}	-0.064 ^{***}
운수업	-0.281 ^{***}	-0.119 ^{***}
숙박 및 음식점업	-0.197 ^{***}	-0.192 ^{***}
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	-0.063 ^{***}	-0.076 ^{***}
금융 및 보험업	0.187 ^{***}	0.100 ^{***}
부동산업 및 임대업	-0.142 ^{***}	-0.073 ^{***}
전문, 과학 및 기술 서비스업	-0.084 ^{***}	-0.062 ^{***}
사업시설 관리 및 사업지원 서비스업	-0.274 ^{***}	-0.131 ^{***}
공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	-0.315 ^{***}	-0.129 ^{***}
교육서비스업	-0.281 ^{***}	-0.236 ^{***}
보건업 및 사회복지서비스업	-0.269 ^{***}	-0.153 ^{***}
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	-0.183 ^{***}	-0.107 ^{***}
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	-0.198 ^{***}	-0.121 ^{***}
가구 내 고용활동 및 자가 소비 생산활동	-0.558 ^{***}	-0.264 ^{***}
국제 및 외국기관	0.161 ^{***}	0.018
표본 수(천 개)	52,986	52,986

주: ***는 99%, **는 95%, *는 90% 수준에서 통계적으로 유의함.

〈표 2-13〉 패널 자료를 이용한 산업 간 임금격차 분석(제조업, 한국표준산업분류 중분류)

구 분	<모형 1>	<모형 2>
식료품 제조업	-0.160 ^{***}	-0.084 ^{***}
음료 제조업	-0.094 ^{***}	-0.056 ^{***}
담배 제조업	0.135 ^{***}	-0.020
섬유제품 제조업	-0.097 ^{***}	-0.061 ^{***}
의복, 의복액세서리 및 모피제품 제조업	-0.182 ^{***}	-0.106 ^{***}
가죽, 가방 및 신발 제조업	-0.111 ^{***}	-0.058 ^{***}
목재 및 나무제품 제조업	-0.075 ^{***}	-0.063 ^{***}
펄프, 종이 및 종이제품 제조업	-0.085 ^{***}	-0.034 ^{*****}
인쇄 및 기록매체 복제업	-0.097 ^{***}	-0.051 ^{***}
코크스, 연탄 및 석유정제품 제조업	0.384 ^{***}	0.047 ^{***}
화학물질 및 화학제품 제조업	0.047 ^{***}	-0.021 ^{***}
의료용 물질 및 의약품 제조업	-0.012 ^{***}	-0.036 ^{***}
고무제품 및 플라스틱 제조업	-0.037 ^{***}	-0.023 ^{***}
비금속 광물제품 제조업	(기준)	(기준)
1차 금속 제조업	0.061 ^{***}	0.019 ^{***}
금속가공제품 제조업	-0.006 ^{***}	-0.025 ^{***}
전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	0.040 ^{***}	-0.026 ^{***}
의료, 정밀, 광학기기 및 시계 제조업	-0.061 ^{***}	-0.040 ^{***}
전기장비 제조업	-0.066 ^{***}	-0.046 ^{***}
기타 기계 및 장비 제조업	0.024 ^{***}	-0.027 ^{***}
자동차 및 트레일러 제조업	0.061 ^{***}	0.008 ^{***}
기타 운송장비 제조업	-0.036 ^{***}	-0.019 ^{***}
가구 제조업	-0.133 ^{***}	-0.067 ^{***}
기타 제품 제조업	-0.144 ^{***}	-0.069 ^{***}
표본 수(천 개)	15,523	15,523

주: ***는 99%, **는 95%, *는 90% 수준에서 통계적으로 유의함.

분석 결과 연도 더미변수를 추가한 선형회귀분석과 패널고정효과 모형을 이용해 관측되지 않는 개인의 특성을 통제해 분석했을 때 모두 산업 간 임금 격차가 존재하는 것으로 나타났다. 〈표 2-12〉에서는 표본 수가 상대적으로 적

은 국제 및 외국기관을 제외하고는 선형회귀 모형과 패널고정효과 모형에서 산업 간 임금격차가 통계적으로 유의하게 발생하는 것으로 분석되었다. 또한 <표 2-13>에서는 <표 2-11>과 마찬가지로 연도 더미변수를 포함한 선형회귀 모형과 패널고정효과 모형을 이용한 분석에서 비금속 광물제품 제조업을 기준으로 했을 때 담배 제조업을 제외한 모든 산업 간 통계적으로 유의한 임금격차가 존재하는 것으로 나타났다.

고용보험 피보험자 DB는 고용보험 가입자의 정보를 포함하는 대규모 행정 DB라는 장점이 있지만 실제 근로시간에 정확한 정보가 없다는 한계가 있다. 이러한 이유로 이상에서는 월평균 보수를 통해 산업별 임금격차를 분석했다. 근로시간을 통제하지 않았다는 점에서 산업별 근로시간의 차이로 산업별 임금격차가 발생했을 가능성도 있다. 하지만 정확한 근로시간은 아니지만 고용보험 가입자의 소정 근로시간과 월평균 보수를 이용한 시간당 임금을 종속변수로 한 분석에서는 월평균 보수를 종속변수로 한 분석과 마찬가지로 산업 간 통계적으로 유의한 임금격차가 발생하는 것으로 나타났다.

<표 2-14>과 <표 2-15>는 소정 근로시간과 월평균 보수를 이용해 계산한 시간당 임금을 종속변수로 하여 각각 <표 2-12>, <표 2-13>과 동일한 분석을 수행한 결과이다. 소정 근로시간 정보가 없는 고용보험 피보험자 정보가 있기 때문에 분석에 활용한 표본 수가 소폭 감소했다. 하지만 전체 고용보험 피보험자를 대상으로 한국표준산업분류 대분류 산업별 임금격차 분석에는 5,048만 9천 개, 제조업 고용보험 피보험자를 대상으로 한국표준산업분류 중분류 산업별 임금격차 분석에는 1,432만 6천 개의 대규모 표본을 이용해 분석을 수행할 수 있었다.

분석 결과 시간당 임금을 종속변수로 했을 때 역시 월평균 보수를 종속변수로 했을 때와 마찬가지로 산업별로 통계적으로 유의한 임금수준의 차이가 존재하는 것으로 나타났다. 전 산업 고용보험 피보험자를 분석 대상으로 하는 한국표준산업분류 대분류 산업 간 임금격차 분석에서는 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업을 기준으로 전기, 가스, 증기 및 수도사업을 제외한 모든 산업에서 통계적으로 유의한 임금격차가 존재하는 것으로 분석되었다. 또한 제조업 고용보험 피보험자를 분석 대상으로 하는 한국표준산업분류 중분류 산업 간 임금격차 분석에서는 비금속 광물제품 제조업을 기준으로 모든 산

업이 통계적으로 유의한 임금격차를 보이는 것으로 분석되었다.

<표 2-14> 산업 간 시간당 임금격차 분석(전 산업, 한국표준산업분류 대분류)

구 분	<모형 1>	<모형 2>
농업, 임업 및 어업	-0.121 ^{***}	-0.088 ^{***}
광업	0.116 ^{***}	0.008 [*]
제조업	0.053 ^{***}	0.014 ^{***}
전기, 가스, 증기 및 수도사업	0.105 ^{***}	-0.003
하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	(기준)	(기준)
건설업	0.012 ^{***}	-0.094 ^{***}
도매 및 소매업	-0.077 ^{***}	-0.053 ^{***}
운수업	-0.262 ^{***}	-0.097 ^{***}
숙박 및 음식점업	-0.148 ^{***}	-0.117 ^{***}
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	-0.056 ^{***}	-0.074 ^{***}
금융 및 보험업	0.196 ^{***}	0.070 ^{***}
부동산업 및 임대업	-0.192 ^{***}	-0.073 ^{***}
전문, 과학 및 기술 서비스업	-0.083 ^{***}	-0.070 ^{***}
사업시설 관리 및 사업지원 서비스업	-0.303 ^{***}	-0.123 ^{***}
공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	-0.251 ^{***}	-0.073 ^{***}
교육서비스업	-0.079 ^{***}	0.004 ^{***}
보건업 및 사회복지서비스업	-0.198 ^{***}	-0.081 ^{***}
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	-0.138 ^{***}	-0.081 ^{***}
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	-0.149 ^{***}	-0.085 ^{***}
가구 내 고용활동 및 자가 소비 생산활동	-0.204 ^{***}	-0.112 ^{***}
국제 및 외국기관	0.189 ^{***}	0.045 [*]
표본 수(천 개)	50,489	50,489

주: ***는 99%, **는 95%, *는 90% 수준에서 통계적으로 유의함.

〈표 2-15〉 산업 간 시간당 임금격차 분석(제조업, 한국표준산업분류 중분류)

구 분	<모형 1>	<모형 2>
식료품 제조업	-0.150 ^{***}	-0.080 ^{***}
음료 제조업	-0.099 ^{***}	-0.055 ^{***}
담배 제조업	0.068 ^{***}	0.052 ^{***}
섬유제품 제조업	-0.095 ^{***}	-0.060 ^{***}
의복, 의복액세서리 및 모피제품 제조업	-0.172 ^{***}	-0.099 ^{***}
가죽, 가방 및 신발 제조업	-0.104 ^{***}	-0.058 ^{***}
목재 및 나무제품 제조업	-0.072 ^{***}	-0.060 ^{***}
펄프, 종이 및 종이제품 제조업	-0.069 ^{***}	-0.035 ^{***}
인쇄 및 기록매체 복제업	-0.088 ^{***}	-0.047 ^{***}
코크스, 연탄 및 석유정제품 제조업	0.378 ^{***}	0.035 ^{***}
화학물질 및 화학제품 제조업	0.044 ^{***}	-0.023 ^{***}
의료용 물질 및 의약품 제조업	-0.007 ^{***}	-0.034 ^{***}
고무제품 및 플라스틱 제조업	-0.030 ^{***}	-0.022 ^{***}
비금속 광물제품 제조업	(기준)	(기준)
1차 금속 제조업	0.077 ^{***}	0.019 ^{***}
금속가공제품 제조업	-0.003 ^{***}	-0.023 ^{***}
전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	0.048 ^{***}	-0.021 ^{***}
의료, 정밀, 광학기기 및 시계 제조업	-0.055 ^{***}	-0.034 ^{***}
전기장비 제조업	-0.060 ^{***}	-0.045 ^{***}
기타 기계 및 장비 제조업	0.030 ^{***}	-0.026 ^{***}
자동차 및 트레일러 제조업	0.056 ^{***}	0.009 ^{***}
기타 운송장비 제조업	-0.037 ^{***}	-0.023 ^{***}
가구 제조업	-0.129 ^{***}	-0.070 ^{***}
기타 제품 제조업	-0.127 ^{***}	-0.063 ^{***}
표본 수(천 개)	14,326	14,326

주: ***는 99%, **는 95%, *는 90% 수준에서 통계적으로 유의함.

제5절 소결

본 연구는 국내 노동시장에서의 산업별 임금수준을 살펴보고 그 격차를 분석하고자 했다. 이를 위해 이시균 외(2021)의 보수총액 정보와 고용보험 피보험자 DB를 연계해 구축한 자료를 이용해 산업별 임금 현황과 추이를 살펴보고 임금격차를 실증분석하였다. 산업별 임금 추이 및 격차 분석에는 2015년부터 2019년까지 고용보험 피보험자와 보수총액 정보를 활용했다. 2015년 이전에는 고용보험 피보험자와 보수총액 정보를 결합했을 때 보수 정보에 결측치가 상대적으로 많아 분석에서 제외하였다. 또한 2020년의 경우 보수총액이 2021년에 확정된다는 점에서 분석에 포함하지 않았다.

분석 결과 전 산업 평균 월평균 보수는 2015년 1월 302만 8천 원에서 2019년 12월까지 319만 7천 원으로 증가한 것으로 나타났다. 월평균 보수 추이를 보면 계절성이 존재하는 것으로 보이는데 고용보험 피보험자의 변화가 영향을 미치는 것으로 판단된다. 보수총액 자료와 고용보험 피보험자 DB를 바탕으로 구축한 자료로 구한 월평균 보수총액은 고용노동부의 사업체 대상 임금 조사인 고용형태별 근로실태조사 자료의 월평균 보수보다 조금 높았는데 이러한 차이는 표본조사인 고용형태별 근로실태조사의 한계일 수도 있지만 보수총액 자료의 경우 고용보험에 가입하지 않은 비정규직 등을 포괄하지 못했기 때문일 수 있다.

산업별 보수 분석 결과에서는 2019년 12월을 기준으로 했을 때 금융 및 보험업의 임금수준이 가장 높았다. 금융 및 보험업의 월평균 보수는 633만 5천 원으로 전 산업 월평균 보수 319만 7천 원의 두 배에 조금 못 미치는 수준이었다. 전기, 가스, 증기 및 수도사업과 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업도 월평균 보수가 높았으며 한국표준산업분류 대부분 산업 기준으로 고용보험 피보험자 수가 가장 많은 제조업의 월평균 보수는 391만 원이었다. 반면 가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동을 하는 근로자는 고용보험에 가입한 이들도 적고 임금수준도 123만 7천 원으로 가장 낮았다. 전통적 서비스업에 속한 숙박 및 음식점업 고용보험 피보험자의 월평균 보수 역시 193만 4천 원으로 200만 원에 미치지 못했다.

산업별 임금 추이를 보면 2015년 12월부터 2019년 12월까지 고용보험 피보험자 수가 적은 가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동을 제외했을 때 사업시설 관리 및 사업지원 서비스업의 월평균 보수가 가장 빠르게 증가했으며 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업, 건설업, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업, 부동산업 및 임대업 등의 산업도 임금이 빠르게 상승한 것으로 나타났다. 반면 전기, 가스, 증기 및 수도사업은 월평균 보수가 감소했으며, 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업, 농업, 임업 및 어업은 상대적으로 임금 상승률이 다른 산업보다 낮았다. 하지만 이러한 임금 수준의 변화에는 산업 내 인적 구성 변화가 영향을 미친 것으로 동일한 사업체에 종사하는 개인의 월평균 보수를 이용해 산업별 임금 추이를 분석했을 때는 이와는 조금 다른 분석 결과를 얻을 수 있었다. 이는 산업의 임금 변동 분석에 근로자 구성 변화를 고려할 필요가 있음을 의미한다.

산업별 임금격차 분석에서는 박환구(1983), 박성준(2001), 조동훈(2010), 박기봉(2015), 권덕희·정세은(2017) 등 기존 연구와 마찬가지로 성별, 연령, 교육 수준, 근속기간 등 개인의 속성과 계약직 여부, 사업체 규모, 직종 등 일자리 및 사업체 특성을 통제했을 때에도 산업 간 통계적으로 유의한 임금격차가 있는 것으로 분석되었다. 이러한 산업별 임금격차는 전체 고용보험 피보험자를 대상으로 한 한국표준산업분류 대분류 산업 변수를 활용한 분석과 제조업 고용보험 피보험자를 대상으로 한 한국표준산업분류 중분류 산업 변수를 활용한 분석에서 모두 확인할 수 있었다. 이와 같은 분석 결과는 개인의 생산성만이 아닌, 어떤 산업에 종사하는가에 의해서도 임금이 차이가 날 수 있음을 보여준다는 점에서 중요한 의미를 지닌다.

제3장

직종별 임금 현황 및 분포 분석

제1절 서론

경쟁시장이론에서 노동시장에서 결정되는 임금, 사회적 임금은 개인의 노동시장 참가 여부에 매우 중요한 영향을 미치는 요인이다. 개인이 받고자 하는 희망임금, 유보임금(Reservation wage)이 사회적 임금보다 낮을 경우 노동시장에 참가하지만 유보임금이 사회적 임금수준보다 높다면 노동시장에 참여하지 않고 비경제활동인구로 머무는 선택을 할 것이다. 현실에서 단순히 임금만이 개인의 노동시장 참여를 결정하는 요인은 아니다. 하지만 노동시장에 참여했을 때 얻을 수 있는 임금수준은 노동시장에 참여하고자 하는 개인에게 매우 중요한 정보라는 것 역시 사실이다.

직종별 임금 정보는 노동시장에 참여하는 개인이 어떤 일자리를 선택할 것인가를 결정하는 데 중요한 정보를 제공한다. 모든 개인이 임금수준이 높은 일자리, 원하는 일자리를 선택할 수는 없지만 자신의 숙련수준, 능력 등과 직업의 임금수준을 바탕으로 일자리를 선택할 것이다. 임금수준과 함께 해당 일자리의 임금 분포 역시 일자리 선택에 영향을 미칠 수 있다. 개인의 선호, 숙

련수준, 능력에 따라 임금 불평등 수준이 높은 직종과 그렇지 않은 직종은 다른 의미를 지닐 수 있다. 그러므로 각 직업의 임금수준과 직업 내 임금 분포는 노동시장에 참가하고자 하는 개인, 노동시장에서 다른 일자리를 찾고자 하는 개인에게 모두 필요한 정보이다.

직업별 임금수준과 분포를 파악할 수 있는 조사 자료는 많이 있다. 통계청의 경제활동인구조사 8월 근로형태별 부가조사, 지역별 고용조사나 고용노동부의 고용형태별 근로실태조사 등을 활용할 수 있으며 한국노동연구원의 한국노동패널과 같은 패널조사 자료도 이용할 수 있다. 본 연구에서는 이와 같은 기존의 조사 통계가 아닌, 행정 DB를 이용해 직종별 임금수준과 분포를 분석하고자 했다. 행정 DB 자료는 여러 가지 한계가 있지만 조사 통계와 달리 1,000만 명 이상의 개인 정보를 활용해 직종별 임금수준과 분포를 분석할 수 있다는 장점이 있다. 본 장에서는 이시균 외(2021)의 보수총액 자료와 고용보험 피보험자 DB를 결합해 구축한 자료를 이용해 직종별 임금 현황과 분포를 분석했다.

제2절 분석 자료

직종별 임금 현황 분석에 이용한 이시균 외(2021)의 보수총액 자료와 고용보험 피보험자 DB를 결합해 구축한 자료는 고용보험 피보험자의 보수 정보와 함께 성별, 연령 등 개인 속성 정보와 산업, 직업, 사업체 규모 등 일자리 특성 같은 정보를 포함한다. 본 장에서는 이 자료를 활용해 노동시장 내 직종별 임금을 분석했다. 임금근로자 전체를 모집단으로 한 표본조사가 아닌, 고용보험 피보험자를 대상으로 한 분석이라는 점에서 모든 취업자, 임금근로자를 포괄하지 못한다는 한계가 있다. 하지만 2장에서 설명한 바와 같이 본 자료는 1,000만 명 이상의 대규모 정보를 이용할 수 있다는 점에서 노동시장의 현실을 분석할 수 있는 중요한 자료로 판단했다.

고용보험 피보험자 DB상 개별 근로자의 일자리 특성과 관련된 정보 중 산업은 시점별로 분류 기준이 일정하다. 마감 연월을 기준으로 했을 때 한 마감

연월 내 모든 고용보험 피보험자는 동일한 한국표준산업분류 기준(한국표준산업분류 9차 개정 또는 한국표준산업분류 10차 개정 등)을 이용해 산업을 특정할 수 있다. 하지만 직종의 경우는 그렇지 않다. 동일한 시점에 각기 다른 분류가 함께 사용되고 있다. 2015년 1월부터 2019년 12월까지 고용보험 피보험자 DB에 사용된 개별 근로자의 직종 분류는 네 가지이다.

첫 번째 분류는 한국표준직업분류(4차 개정) 대분류 기준 직업 분류이다. 이는 고위임직원 및 관리자, 전문가, 기술공 및 준전문가, 사무직원, 서비스근로자 및 상품화 시장판매근로자, 농업 및 어업 숙련근로자, 기능원 및 관련 근로자, 장치·기계 조작용 및 조립원, 단순노무직 근로자로 구성된다. 두 번째 분류, 세 번째 분류, 네 번째 분류는 한국고용직업분류이다. 두 번째 분류는 2005년 한국고용직업분류로 고용보험 피보험자의 직업을 분류 불능으로 구분한 직종을 제외하고 119개 세부 직종으로 분류하고 있다. 세 번째 분류는 2007년 한국고용직업분류로 고용보험 피보험자의 직업을 분류 불능으로 구분한 직종을 제외하고 139개 세부 직종으로 분류하고 있다. 마지막으로 네 번째 분류는 2018년 한국고용직업분류로 고용보험 피보험자의 직업을 분류 불능으로 구분한 직종을 제외하고 172개 세부 직종으로 분류하고 있다.

마감 연월이 동일한 시점에서 고용보험 피보험자의 분류가 통일되지 않았기 때문에 하나의 직종 분류를 통해 전체 고용보험 피보험자의 직업을 파악할 수 없다. 실제 2019년 12월을 기준으로 했을 때 전체 1,386만 4천 명의 고용보험 피보험자 중 한국표준직업분류(4차 개정) 대분류 직종 분류로 직업이 구분된 고용보험 피보험자가 127만 4천 명(9.2%), 2005년 한국고용직업분류로 직업이 구분된 고용보험 피보험자가 130만 3천 명(9.4%), 2007년 한국고용직업분류로 구분된 고용보험 피보험자가 599만 2천 명(43.2%), 2018년 한국고용직업분류로 구분된 고용보험 피보험자가 527만 2천 명(38.0%)이었다. 개별 근로자의 직종 정보는 고용보험 가입 시 기록되는 정보라는 점에서 향후 2018년 한국고용직업분류를 따르는 사람이 늘어나겠지만 기존 가입자의 경우 여전히 과거 분류 체계의 직업 정보를 유지할 것이다.

<표 3-1> 2019년 12월 고용보험 피보험자 직업 분류 현황

(단위: 천 명, %)

구 분	고용보험 피보험자 수	비중
분류불능	23	0.2%
한국표준직업분류(4차 개정) 대분류	1,274	9.2%
2005년 한국고용직업분류	1,303	9.4%
2007년 한국고용직업분류	5,992	43.2%
2018년 한국고용직업분류	5,272	38.0%
합계	13,864	100.0%

자료: 고용보험 피보험자 DB 2019년 12월 자료.

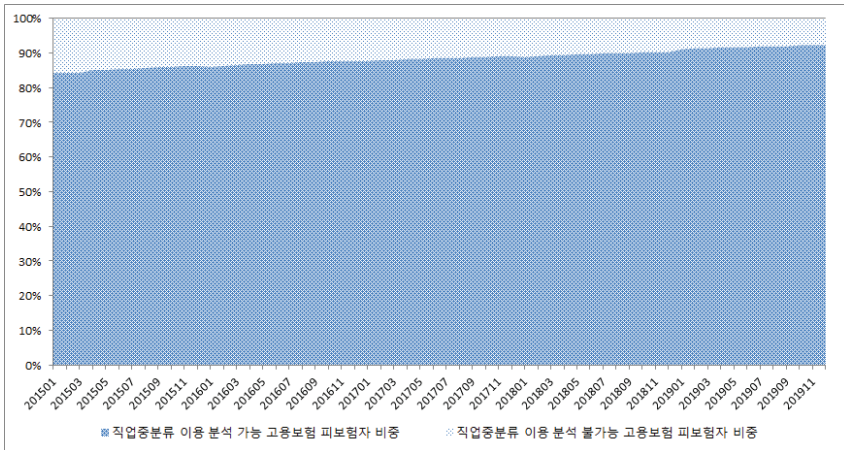
이에 본 장에서는 동일한 직업 분류로 고용보험 피보험자를 분석하기 위해 두 가지 버전의 직업 분류를 만들어 분석에 활용했다. 첫 번째는 이상의 직업 분류를 토대로 개별 고용보험 피보험자의 직업을 고위임직원 및 관리자, 전문가 및 기술공, 사무직, 서비스근로자 및 상품과 시장판매 근로자, 기능원 및 조직원, 농업 및 어업 숙련 근로자, 단순노무직 근로자의 7개로 대분류 수준으로 구분하는 방법이다. 직종 대분류 수준의 이와 같은 분류를 이용할 경우 상대적으로 다수의 고용보험 피보험자 직업 분석이 가능하다는 장점이 있다.

두 번째는 개별 고용보험 피보험자의 직업을 관리직(임원·부서장), 경영·행정·사무직, 금융·보험직, 인문·사회과학 연구직, 자연·생명과학 연구직, 정보통신 연구개발직 및 공학기술직, 건설·채굴 연구개발직 및 공학기술직, 제조 연구개발직 및 공학기술직, 교육직, 법률직, 사회복지·종교직, 경찰·소방·교도직, 군인, 보건·의료직, 예술·디자인·방송직, 스포츠·레크리에이션 직, 미용·예식 서비스직, 여행·숙박·오락 서비스직, 음식 서비스직, 경호·경비직, 돌봄 서비스직(간병·육아), 청소 및 기타 개인서비스직, 영업·판매직, 운전·운송직, 건설·채굴직, 기계 설치·정비·생산직, 금속·재료 설치·정비·생산직(판금·단조·주조·용접·도장 등), 전기·전자 설치·정비·생산직, 정보통신 설치·정비직, 화학·환경 설치·정비·생산직, 섬유·의복 생산직, 식품가공·생산직, 인쇄·목재·공예 및 기타 설치·정비·생산직, 제조 단순직, 농림어업직 등 35개 직업 중분류 수준으로 구분하는 방법이다. 이 분

류 방법을 이용하면 대분류 수준 직업 분류보다 조금 자세한 직업별 분석이 가능하다는 장점이 있지만 분류가 불가능한 직종에 근무하는 사람이 많아 분석 대상이 줄어든다는 단점이 있다.

[그림 3-1] 직업 중분류 이용 시 분석 가능한 고용보험 피보험자 비중

(단위: %)



자료: 고용보험 피보험자, 보수총액 결합 자료.

보수총액 자료와 고용보험 피보험자 DB를 결합한 자료를 이용해 분석해보면 2019년 12월 기준 보수 정보가 있는 고용보험 피보험자 1,222만 7천 명 중 직업 대분류 정보를 확인할 수 있는 사람은 1,222만 6천 명으로 거의 100%에 가까웠다. 2015년 1월부터 2019년 12월까지 고용보험 피보험자 대부분의 직업을 대분류 수준에서는 특정할 수 있었다. 하지만 직업 중분류 정보를 확인할 수 있는 사람은 1,129만 9천 명으로 92.4%였다. 직업 대분류 기준보다는 적지만 상당수 고용보험 피보험자의 직업을 특정할 수 있으며 시간이 지날수록 과거 분류가 힘들었던 직종의 근로자가 이직함에 따라 그 포괄률은 점차 개선되는 것으로 나타났다.

<표 3-2>와 <표 3-3>은 2015년부터 2019년까지 각 연도 12월 보수총액 자료와 고용보험 피보험자 DB를 결합한 자료의 고용보험 피보험자 직업을 이상에서 설명한 직업 대분류, 직업 중분류로 재분류했을 때 각 직업의 고용보험

피보험자 수이다.⁴⁾ 직업 대분류로 보면 2019년 12월을 기준으로 전문가 및 기술공이 290만 9천 명으로 가장 많았고 사무직과 단순노무직 근로자도 200만 명 이상이었다. 반면에 농업 및 어업 숙련 근로자는 4만 명으로 가장 적었다.

직업 중분류로 보면 2019년 기준 경영·행정·사무직 직종 고용보험 피보험자가 251만 5천 명으로 가장 많았으며 관리직도 123만 1천 명으로 전체 고용보험 피보험자에서 큰 비중을 차지하는 것으로 나타났다. 제조 단순직도 107만 4천 명으로 100만 명 이상이었다. 그다음으로 보건·의료직, 영업·판매직, 음식서비스직, 사회복지·종교직도 50만 명 이상이었으며 청소 및 기타 개인서비스직, 운전·운송직, 전기·전자·설치·정비·생산직, 기계 설치·정비·생산직, 제조 연구개발직 및 공학기술직, 정보통신 연구개발직 및 공학기술직, 경호·경비직, 금융·보험직 고용보험 피보험자도 20만 명 이상이었다. 반면 군인, 경찰·소방·교도직, 인문·사회과학 연구직, 정보통신 설치·정비직, 미용·예식 서비스직, 스포츠·레크리에이션직 등은 4만 명 미만으로 전체 고용보험 피보험자에서 차지하는 비중이 작았다.

<표 3-2> 직업 대분류별 고용보험 피보험자 수(각 연도 12월 기준)

(단위: 천 명)

구분	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
고위임직원 및 관리자	1,312	1,360	1,368	1,358	1,248
전문가 및 기술공	2,407	2,470	2,532	2,692	2,909
사무직	2,614	2,717	2,779	2,878	2,854
서비스근로자 및 상품과 시장판매 근로자	1,173	1,248	1,295	1,391	1,567
기능원 및 조직원	1,625	1,606	1,598	1,583	1,557
농업 및 어업 숙련 근로자	36	37	39	40	40
단순노무직 근로자	1,894	1,926	1,957	2,013	2,051
합계	11,061	11,364	11,569	11,955	12,226

자료: 고용보험 피보험자, 보수총액 결합 자료.

4) 직업 소분류 수준의 분석도 가능. 직업 소분류 수준의 분석 결과는 <부표 2> 참조.

〈표 3-3〉 직업 중분류별 고용보험 피보험자 수(각 연도 12월 기준)

(단위: 천 명)

구분	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
관리직(임원·부서장)	1,279	1,331	1,343	1,336	1,231
경영·행정·사무직	2,107	2,238	2,323	2,456	2,515
금융·보험직	210	222	225	236	246
인문·사회과학 연구직	10	10	10	11	14
자연·생명과학 연구직	43	46	50	56	69
정보통신 연구개발직 및 공학기술직	198	205	214	236	268
건설·채굴 연구개발직 및 공학기술직	81	87	92	96	104
제조 연구개발직 및 공학기술직	214	225	238	254	271
교육직	169	166	168	175	200
법률직	31	32	33	36	41
사회복지·종교직	407	423	441	485	539
경찰·소방·교도직	5	5	5	7	9
군인	0	0	0	0	0
보건·의료직	675	720	776	806	829
예술·디자인·방송직	79	83	84	90	101
스포츠·레크리에이션직	25	27	28	31	37
미용·예식 서비스직	29	33	36	36	35
여행·숙박·오락 서비스직	90	100	103	112	119
음식 서비스직	386	416	433	473	552
경호·경비직	256	258	260	263	265
돌봄 서비스직(간병·육아)	0	0	0	34	102
청소 및 기타 개인서비스직	321	338	352	388	443
영업·판매직	538	568	595	638	711
운전·운송직	379	396	403	419	428
건설·채굴직	54	54	54	56	59
기계 설치·정비·생산직	266	274	284	285	277
금속·재료 설치·정비·생산직	141	136	127	128	134
전기·전자 설치·정비·생산직	276	275	284	286	293
정보통신 설치·정비직	20	21	25	26	28
화학·환경 설치·정비·생산직	56	59	62	66	74
섬유·의복 생산직	51	51	49	47	49
식품가공·생산직	50	53	55	56	61
인쇄·목재·공예 및 기타 설치·정비·생산직	73	72	73	68	66
제조 단순직	1,003	1,031	1,056	1,078	1,074
농림어업직	49	52	55	58	57
합계	9,570	10,007	10,335	10,827	11,299

자료: 고용보험 피보험자, 보수총액 결합 자료.

제3절 직종별 임금 현황 및 격차 분석

본 절에서는 보수총액 정보와 고용보험 피보험자 DB를 결합한 자료를 이용해 직종별 임금수준을 살펴보았다. <표 3-4>는 2015년 12월부터 2019년 12월 고용보험 피보험자의 월평균 보수를 이상에서 설명한 직종 대분류별로 분석한 것이다. 분석 결과에 따르면 2019년 12월을 기준으로 월평균 보수가 가장 높은 직종은 사무직이었다. 사무직의 2019년 12월 월평균 보수는 370만 3천 원 수준이었다. 그다음으로는 기능원 및 조작용의 월평균 보수가 높았는데 화학·환경 설치·정비·생산직 등의 제조업에 종사하는 기능원 및 조작용의 월평균 소득이 높은 것으로 나타났다.

<표 3-4> 직업 대분류별 월평균 보수(각 연도 12월 기준)

(단위: 만 원)

구분	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
고위임직원 및 관리자	295.1	301.2	316.1	330.2	349.8
전문가 및 기술공	307.7	316.3	329.4	337.8	340.2
사무직	342.3	347.4	357.9	375.3	370.3
서비스근로자 및 상품과 시장판매 근로자	201.7	205.4	211.8	219.1	216.4
기능원 및 조작용	334.3	341.6	349.6	362.8	363.2
농업 및 어업 숙련 근로자	221.0	234.3	242.0	242.7	252.4
단순노무직 근로자	210.7	219.7	229.8	241.2	249.1
합계	290.2	296.7	307.2	318.9	319.7

자료: 고용보험 피보험자, 보수총액 결합 자료.

다음으로 고위임직원 및 관리자, 전문가 및 기술공 직종의 월평균 보수가 349만 8천 원, 340만 2천 원 수준이었다. 고위임직원 및 관리자의 임금이 사무직, 기능원 및 조작용보다 낮은 것은 고위공무원 및 기업 고위임원, 행정·경영·금융·보험 관리자 등은 임금이 높지만 사회서비스 관련 관리자, 미용·여행·숙박·음식·경비·청소 관리자, 개인서비스 관련 관리자 등 상대적으로 임금수준이 낮은 직종의 관리자 역시 포함되었기 때문으로 판단된다.

또한 전문직 및 기술공 직종은 상대적으로 임금수준이 높은 전문직과 기술공을 모두 포괄하는 직종으로 경영·행정·사무직, 금융·보험직, 법률직 등의 일자리에 종사하는 고용보험 피보험자의 임금은 높은 수준이었지만 교육직, 사회복지·종교직, 예술·디자인·방송직 등에 종사하는 전문가 및 기술공 고용보험 피보험자의 소득이 낮았기 때문에 사무직, 기능원 및 조직원 직종 고용보험 피보험자보다 월평균 보수가 낮은 것으로 분석되었다. 상대적으로 긴 시간 근로하는 사무직, 기능원 및 조직원 등의 근로시간이 통제되지 않았다는 점도 이와 같은 분석 결과가 도출된 이유 중 하나일 것이다.

농업 및 어업 숙련 근로자의 월평균 보수는 252만 4천 원 수준이었으며 상대적으로 숙련수준이 낮은 단순노무직 근로자의 월평균 보수는 249만 1천 원이었다. 서비스를 제공하는 근로자를 포괄하는 서비스근로자 및 상품과 시장판매 근로자의 월평균 소득은 216만 4천 원으로 다른 직종에 비해 낮았다. 이는 미용·예식 서비스직, 음식 서비스직, 돌봄 서비스직 등 서비스근로자 및 상품과 시장판매 직종 근로자가 다른 직종에 비해 낮은 임금을 받기 때문으로 판단된다.

직종별 임금수준의 변화를 보면 고위임직원 및 관리자의 월평균 보수가 가장 빠르게 증가한 것으로 나타났다. 고위임직원 및 관리자의 월평균 보수는 2015년 12월부터 2019년 12월까지 연평균 4.3% 상승했다. 단순노무직 근로자 역시 같은 기간 연평균 4.3% 수준의 빠른 월평균 소득 상승률을 보였다. 반면 상대적으로 임금수준이 가장 낮은 서비스근로자 및 상품과 시장판매 근로자의 월평균 소득은 2015년 12월부터 2019년 12월까지 연평균 1.8%로 가장 낮은 상승률을 보였다. 또한 월평균 보수가 높은 것으로 분석되었던 사무직과 기능원 및 조직원의 월평균 보수 상승률 역시 다른 직종에 비해 낮았다.

이상의 직업 대분류 수준의 분류 방법을 이용했을 때 고용보험 피보험자 DB상의 대부분을 분석할 수 있다는 장점이 있다. 하지만 세부 직종별 임금수준을 파악할 수 없다는 점은 자료가 가진 한계이다. 직종의 포괄 범위가 너무 넓어 활용성이 높은 직업별 임금수준에 대한 정보를 얻는 것도 어려운 것이 사실이다. 이에 <표 3-5>는 조금 더 세부적인 직업 중분류 수준의 분류를 이용해 보수총액 자료와 고용보험 피보험자 DB를 결합한 자료의 고용보험 피보험자 직종별 임금수준을 분석한 것이다.⁵⁾

〈표 3-5〉 직업 중분류별 월평균 보수(각 연도 12월 기준)

(단위: 천 명)

구 분	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
관리직(임원·부서장)	282.6	290.6	307.0	322.2	343.2
경영·행정·사무직	260.7	270.1	285.1	306.5	312.5
금융·보험직	461.7	479.4	507.5	537.1	549.9
인문·사회과학 연구직	327.3	335.4	353.6	358.4	355.3
자연·생명과학 연구직	354.0	367.6	383.7	381.4	391.9
정보통신 연구개발직 및 공학기술직	344.1	355.5	374.8	384.3	389.8
건설·채굴 연구개발직 및 공학기술직	284.8	296.9	310.5	322.0	330.5
제조 연구개발직 및 공학기술직	411.3	424.9	444.7	453.9	460.0
교육직	202.6	211.2	220.7	227.1	225.4
법률직	418.4	439.1	462.3	479.9	482.6
사회복지·종교직	141.1	149.0	158.8	167.3	173.7
경찰·소방·교도직	338.7	352.7	361.8	293.5	262.0
군인	537.9	565.3	566.3	405.2	423.8
보건·의료직	239.3	243.8	254.1	272.3	292.3
예술·디자인·방송직	267.6	275.1	289.7	299.9	307.7
스포츠·레크리에이션직	225.8	231.7	241.1	242.4	243.3
미용·예식 서비스직	156.7	159.5	166.1	180.0	178.0
여행·숙박·오락 서비스직	206.7	213.9	224.7	234.4	243.2
음식 서비스직	156.2	162.6	171.9	183.3	187.2
경호·경비직	169.8	181.0	192.7	205.7	218.7
돌봄 서비스직(간병·육아)	-	-	-	85.3	100.0
청소 및 기타 개인서비스직	134.5	144.6	154.5	166.8	178.5
영업·판매직	214.0	219.2	230.5	239.9	244.1
운전·운송직	213.4	226.0	234.9	251.4	266.2
건설·채굴직	262.7	268.3	280.1	292.8	299.5
기계 설치·정비·생산직	284.7	295.4	305.4	326.3	340.2
금속·재료 설치·정비·생산직	313.6	322.3	332.3	347.4	351.5
전기·전자 설치·정비·생산직	283.4	293.6	310.9	325.1	335.4
정보통신 설치·정비직	249.9	265.2	279.8	299.5	311.6
화학·환경 설치·정비·생산직	321.4	338.2	356.6	375.0	379.1
섬유·의복 생산직	215.7	225.2	235.7	248.0	253.1
식품가공·생산직	206.7	217.2	232.5	242.2	250.9
인쇄·목재·공예 및 기타 설치·정비·생산직	247.5	260.5	272.6	290.6	304.0
제조 단순직	231.5	241.5	252.5	266.0	276.8
농림어업직	195.8	209.0	216.8	218.7	233.7
합계	249.0	258.0	271.2	285.4	292.7

자료: 고용보험 피보험자, 보수총액 결합 자료.

5) 소분류 직업별 월평균 보수 정보는 <부표 2> 참조.

중분류 직종별 월평균 보수 분석에서 2019년 12월 기준 중분류 직종 정보가 있는 고용보험 피보험자의 월평균 보수는 292만 7천 원이었다. 직종별로 보면 금융·보험직의 월평균 보수가 549만 9천 원으로 가장 높았다. 금융·보험직 다음으로는 법률직이 482만 6천 원으로 높았으며 제조 연구개발직 및 공학기술직도 460만 원으로 400만 원 이상이었다. 그다음으로 군인, 자연·생명과학 연구직, 정보통신 연구개발직 및 공학기술직, 화학·환경 설치·정비·생산직, 인문·사회과학 연구직, 금속·재료 설치·정비·생산직 등의 직종도 월평균 보수가 350만 원 이상으로 높은 편이었다.

반면 돌봄 서비스직의 월평균 보수는 100만 원으로 매우 낮은 수준이었으며 사회복지서비스와 관련된 사회복지·종교직 역시 2019년 12월 기준 월평균 소득은 173만 7천 원 수준으로 낮았다. 미용·예식 서비스직, 청소 및 기타 개인서비스직, 음식 서비스직 역시 월평균 보수가 200만 원 미만이었으며 경호·경비직, 교육직, 농림어업직, 여행·숙박·오락 서비스직, 스포츠·레크리에이션직, 영업·판매직 고용보험 피보험자의 월평균 보수도 250만 미만으로 낮은 수준이었다.

2015년 12월부터 2019년 12월까지 직종별 임금수준의 변화를 살펴보면 상대적으로 임금수준이 낮은 직종의 임금이 빠르게 상승한 것으로 나타났다. 연평균 임금이 가장 빠르게 상승한 직종은 청소 및 기타 개인서비스직으로 월평균 보수가 연평균 7.3% 증가했다. 청소 및 기타 개인서비스직 다음으로 빠르게 임금이 상승한 직종은 경호·경비직으로 월평균 보수가 연평균 6.5% 증가했다. 운전·운송직, 정보통신 설치·정비직, 사회복지·종교직, 인쇄·목재·공예 및 기타 설치·정비·생산직, 보건·의료직 역시 2015년 12월부터 2019년 12월까지 월평균 보수가 연평균 5% 이상 증가했다.

반면 경찰·소방·교도직, 군인의 월평균 보수는 감소했는데 이는 해당 직종의 인력 구성 변화에 따른 결과로 판단된다. 스포츠·레크리에이션직, 인문·사회과학 연구직, 자연·생명과학 연구직, 교육직, 제조 연구개발직 및 공학기술직, 금속·재료 설치·정비·생산직 등의 직종도 상대적으로 월보수 증가율이 3% 미만으로 낮았다.

<표 3-6> 주요 변수 기초통계량

구분		2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	
월임금(만 원)		296.3	303.7	315.1	328.5	330.4	
성별(여성=1)		0.420	0.424	0.428	0.434	0.442	
연령(세)		41.8	42.3	42.9	43.4	43.9	
교육수준	무학	0.000	0.000	0.000	0.001	0.001	
	초등학교 졸업	0.026	0.024	0.023	0.022	0.022	
	중학교 졸업	0.048	0.047	0.047	0.046	0.046	
	고등학교 졸업	0.414	0.416	0.415	0.415	0.416	
	전문대 졸업	0.161	0.161	0.160	0.161	0.163	
	4년제 대학 졸업	0.325	0.325	0.329	0.330	0.328	
	대학원 석사 졸업	0.022	0.022	0.022	0.022	0.022	
	대학원 박사 졸업	0.004	0.004	0.004	0.004	0.004	
근속기간(월)		53.9	54.9	56.2	56.6	55.7	
계약직 여부(계약직=1)		0.091	0.102	0.114	0.121	0.128	
사업체규모	5인 미만	0.125	0.128	0.126	0.125	0.126	
	5인 이상 10인 미만	0.104	0.106	0.107	0.106	0.107	
	10인 이상 30인 미만	0.175	0.177	0.178	0.177	0.178	
	30인 이상 100인 미만	0.174	0.173	0.171	0.170	0.172	
	100인 이상 300인 미만	0.139	0.138	0.137	0.133	0.133	
	300인 이상	0.283	0.279	0.280	0.289	0.284	
직종	고위임직원 및 관리자	0.118	0.119	0.118	0.114	0.103	
	전문가 및 기술공	0.215	0.215	0.216	0.222	0.234	
	사무직	0.239	0.242	0.243	0.244	0.237	
	서비스근로자 및 상품과 시장판매 근로자	0.101	0.104	0.105	0.107	0.116	
	기능원 및 조직원	0.151	0.146	0.144	0.139	0.135	
	농업 및 어업 숙련근로자	0.003	0.003	0.003	0.003	0.003	
	단순노무직 근로자	0.172	0.171	0.171	0.171	0.171	
	농업, 임업 및 어업	0.003	0.003	0.003	0.003	0.003	
산업	광업	0.001	0.001	0.001	0.001	0.001	
	제조업	0.309	0.300	0.295	0.287	0.275	
	전기, 가스, 증기 및 수도사업	0.005	0.005	0.005	0.005	0.004	
	하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	0.005	0.005	0.005	0.006	0.006	
	건설업	0.002	0.002	0.002	0.002	0.002	
	도매 및 소매업	0.118	0.120	0.120	0.121	0.121	
	운수업	0.052	0.053	0.051	0.052	0.053	
	숙박 및 음식점업	0.036	0.038	0.038	0.040	0.042	
	출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	0.049	0.049	0.050	0.051	0.051	
	금융 및 보험업	0.043	0.042	0.040	0.040	0.039	
	부동산업 및 임대업	0.029	0.030	0.030	0.030	0.030	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	0.057	0.058	0.060	0.060	0.062	
	사업시설 관리 및 사업지원 서비스업	0.095	0.095	0.096	0.093	0.091	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	0.016	0.017	0.017	0.019	0.022	
	교육서비스업	0.033	0.033	0.032	0.033	0.034	
	보건업 및 사회복지서비스업	0.114	0.115	0.119	0.123	0.131	
	예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	0.009	0.010	0.010	0.010	0.011	
	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	0.025	0.025	0.025	0.025	0.025	
	가구 내 고용활동 및 자가 소비 생산활동	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	국제 및 외국기관	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	표본 수(천 개)		10,365	10,517	10,581	10,759	10,765

자료: 고용보험 피보험자, 보수총액 결합 자료.

그렇다면 임금에 영향을 미치는 다른 요인을 통제했을 때도 직종별 임금의 차이가 존재할까? 성별, 연령, 교육수준, 산업 등을 통제했을 때도 이상의 직종 간 임금수준은 여전히 통계적으로 유의한 차이가 있을까? 이를 살펴보기 위해 본 장에서는 선형회귀분석을 활용해 직종 간 임금격차를 분석했다. <표 3-6>은 주요 변수의 기초 통계자료이다. 분석에서는 로그전환한 임금을 종속변수로 활용했으며 직종 변수 외 성별, 연령, 교육수준, 근속기간, 계약직 여부, 사업체 규모, 한국표준산업분류 대분류 산업 정보를 독립변수로 활용했다.

<표 3-7> 선형회귀분석 결과(대분류 직종 변수 이용)

구분		2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
성별(여성=1)		-0.313***	-0.315***	-0.308***	-0.295***	-0.287***
연령(세)		-0.002***	0.056***	0.056***	0.055***	0.055***
연령제곱		0.000***	-0.001***	-0.001***	-0.001***	-0.001***
교육수준	무학	(기준)	(기준)	(기준)	(기준)	(기준)
	초등학교 졸업	-0.204***	-0.109***	-0.107***	-0.113***	-0.125***
	중학교 졸업	-0.142***	-0.101***	-0.115***	-0.126***	-0.128***
	고등학교 졸업	-0.030***	-0.058***	-0.060***	-0.074***	-0.084***
	전문대 졸업	0.049***	0.015*	0.007	-0.014**	-0.030***
	4년제 대학 졸업	0.173***	0.126***	0.116***	0.090***	0.070***
	대학원 석사 졸업	0.346***	0.271***	0.253***	0.217***	0.185***
	대학원 박사 졸업	0.399***	0.309***	0.291***	0.258***	0.198***
근속기간(월)		0.003***	0.003***	0.003***	0.003***	0.003***
계약직 여부(계약직=1)		-0.158***	-0.136***	-0.143***	-0.138***	-0.136***
사업체규모	5인 미만	(기준)	(기준)	(기준)	(기준)	(기준)
	5인 이상 10인 미만	0.154***	0.159***	0.153***	0.144***	0.133***
	10인 이상 30인 미만	0.243***	0.255***	0.243***	0.230***	0.218***
	30인 이상 100인 미만	0.307***	0.323***	0.299***	0.280***	0.260***
	100인 이상 300인 미만	0.381***	0.400***	0.383***	0.368***	0.349***
	300인 이상	0.534***	0.548***	0.533***	0.507***	0.491***
직종	고위임직원 및 관리자	(기준)	(기준)	(기준)	(기준)	(기준)
	전문가 및 기술공	0.020**	0.026***	0.026***	0.022**	0.021***
	사무직	-0.030***	-0.024***	-0.026***	-0.028***	-0.030***
	서비스근로자 및 상품과 시장판매 근로자	-0.169***	-0.171***	-0.173***	-0.169***	-0.184***
	기능원 및 조작원	-0.090***	-0.093***	-0.097***	-0.096***	-0.097***
	농업 및 어업 숙련근로자	-0.140***	-0.103***	-0.112***	-0.101***	-0.077***
단순노무직 근로자		-0.180***	-0.152***	-0.148***	-0.141***	-0.140***
상수		14.474***	13.384***	13.452***	13.544***	13.637***
표본 수(천 개)		10,365	10,517	10,581	10,759	10,765
R ²		0.495	0.505	0.498	0.487	0.471

주: 1. 한국표준산업분류 대분류 산업별 변수도 통제. 분석 결과는 생략함.

2. ***는 99%, **는 95%, *는 90% 수준에서 통계적으로 유의함.

〈표 3-8〉 선형회귀분석 결과(중분류 직종 변수 이용)

구 분	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
관리직(임원·부서장)	0.083***	0.085***	0.092***	0.092***	0.081***
경영·행정·사무직	0.065***	0.072***	0.074***	0.071***	0.058***
금융·보험직	0.120***	0.141***	0.152***	0.174***	0.155***
인문·사회과학 연구직	0.116***	0.108***	0.094***	0.071***	0.049***
자연·생명과학 연구직	0.104***	0.117***	0.121***	0.104***	0.097***
정보통신 연구개발직 및 공학기술직	0.140***	0.128***	0.129***	0.117***	0.099***
건설·채굴 연구개발직 및 공학기술직	-0.065***	-0.032***	-0.027***	-0.021***	-0.036***
제조 연구개발직 및 공학기술직	0.151***	0.158***	0.159***	0.155***	0.134***
교육직	0.017***	0.005*	-0.004*	-0.034***	-0.083***
법률직	0.198***	0.190***	0.181***	0.181***	0.160***
사회복지·종교직	-0.077***	-0.089***	-0.083***	-0.093***	-0.113***
경찰·소방·교도직	0.269***	0.267***	0.219***	0.101***	0.002
보건·의료직	0.176***	0.168***	0.169***	0.181***	0.186***
예술·디자인·방송직	0.064***	0.072***	0.078***	0.079***	0.073***
스포츠·레크리에이션직	0.053***	0.066***	0.059***	0.029***	-0.015***
미용·예식 서비스직	-0.050***	-0.018***	-0.030***	-0.008**	-0.029***
여행·숙박·오락 서비스직	-0.049***	-0.013***	-0.002	0.006**	-0.014***
음식 서비스직	-0.022***	-0.026***	-0.015***	-0.001	-0.008***
경호·경비직	-0.193***	-0.036***	-0.015***	-0.007***	-0.014***
돌봄 서비스직(간병·육아)	-	-	-	-0.631***	-0.554***
청소 및 기타 개인서비스직	-0.209***	-0.115***	-0.090***	-0.075***	-0.090***
영업·판매직	-0.090***	-0.100***	-0.100***	-0.096***	-0.107***
운전·운송직	-0.152***	-0.150***	-0.147***	-0.133***	-0.139***
건설·채굴직	0.039***	0.034***	0.056***	0.050***	0.032***
기계 설치·정비·생산직	0.094***	0.083***	0.076***	0.083***	0.067***
금속·재료 설치·정비·생산직	0.143***	0.119***	0.104***	0.096***	0.070***
전기·전자 설치·정비·생산직	0.044***	0.050***	0.056***	0.049***	0.030***
정보통신 설치·정비직	-0.035***	-0.041***	-0.059***	-0.056***	-0.074***
화학·환경 설치·정비·생산직	0.092***	0.101***	0.104***	0.104***	0.084***
섬유·의복 생산직	-0.023***	-0.043***	-0.033***	-0.032***	-0.040***
식품가공·생산직	-0.070***	-0.056***	-0.043***	-0.050***	-0.056***
인쇄·판매·공예 및 기타 설치·정비·생산직	(기준)	(기준)	(기준)	(기준)	(기준)
제조 단순직	-0.006***	-0.008***	-0.006***	-0.008***	-0.024***
농림어업직	-0.074***	-0.027***	-0.029***	-0.019***	0.006*
표본 수(천 개)	8,874	9,160	9,347	9,631	9,837
R ²	0.386	0.407	0.405	0.403	0.410

주: ***는 99%, **는 95%, *는 90% 수준에서 통계적으로 유의함.

각 연도 12월 자료를 이용한 선형회귀분석 결과는 <표 3-7>과 같다. 다른 조건을 통제했을 때 고위임직원 및 관리자를 기준으로 전문가 및 기술공의 임금이 높은 것으로 분석되었다. 반면 월평균 보수가 고위임직원 및 관리자보다 높은 것으로 분석되었던 사무직, 기능원 및 조작용의 임금은 관리자보다 통계적으로 유의하게 낮았다. 이는 성별, 교육수준, 근속기간, 계약직 여부, 사업체 규모, 산업 등 근로자의 임금에 미치는 다른 특성을 통제했을 때 전문가 및 기술공, 고위임직원 및 관리자의 임금이 다른 직종보다 높음을 의미한다.

<표 3-8>은 중분류 직종별 임금격차를 실증분석한 것이다. 분석 방법은 <표 3-7>과 동일한 방법을 이용했다. 통제변수로도 동일한 개인 속성, 일자리 특성 관련 변수를 활용했으며 대분류 직종 대신 중분류 직종 변수를 투입해 분석한 결과이다. 이때 직종 기준 변수로는 인쇄·목재·공예 및 기타 설치·정비·생산직을 이용했다. 각 연도 12월 분석 결과에 따르면 중분류 직종별로 보았을 때에도 직종 대분류 변수를 이용했을 때와 마찬가지로 직종 간 통계적으로 유의한 임금격차를 관측할 수 있었다.

하지만 연도별로 직종 간 임금격차는 차이를 보였다. 대분류 직종, 중분류 직종을 독립변수로 한 분석 결과 모두에서 연도에 따라 직종 간 임금격차가 변화함을 확인할 수 있으며 임금 순위가 바뀌는 경우도 있음을 확인할 수 있다. 대분류 직종을 독립변수로 한 분석에서 전문가 및 기술공이 가장 높은 수준의 임금을 받는 것은 변화하지 않았지만 가장 낮은 임금을 받는 직종은 서비스근로자 및 상품과 시장판매 근로자일 때도 있으며 단순노무직 근로자일 때도 있다. 이는 중분류 직종 분류에서도 마찬가지로 2015년 12월부터 2017년 12월까지의 인쇄·목재·공예 및 기타 설치·정비·생산직을 기준으로 다른 변수를 통제했을 때 가장 높은 임금을 받는 직종, 가장 낮은 임금을 받는 직종이 연도별로 차이가 있는 것을 확인할 수 있다.

<표 3-9>는 연도별 특성을 통제했을 때의 대분류 직종별 임금격차를 분석한 것이다. 이상과 마찬가지로 2015년부터 2019년까지 연도별 12월 자료를 이용했으며 종속변수로는 로그전환한 월평균 보수 정보를, 독립변수로는 <표 3-6>의 개인 속성, 일자리 및 사업체 특성변수를 이용했다. 직종 변수 외 다른 변수의 분석 결과는 생략했다.

〈표 3-9〉 선형회귀분석 결과(대분류 직종 변수, 연도 더미변수 이용)

직 종	분석 결과
고위임직원 및 관리자	(기준)
전문가 및 기술공	0.025***
사무직	-0.027***
서비스근로자 및 상품과 시장판매 근로자	-0.170***
기능원 및 조직원	-0.089***
농업 및 어업 숙련 근로자	-0.120***
단순노무직 근로자	-0.163***
표본 수(천 개)	52,986
R^2	0.474

주: ***는 99%, **는 95%, *는 90% 수준에서 통계적으로 유의함.

분석 결과에 따르면 고위임직원 및 관리자를 기준으로 전문가 및 기술공이 더 높은 임금을 받는 것으로 나타났다. 이는 전문가 및 기술공은 개별 근로자의 인적 속성, 일자리 및 사업체 특성과 함께 연도 특성을 통제했을 때 대분류 직종 중 가장 높은 임금을 받는다는 것을 가리킨다. 나머지 직업은 다른 특성을 통제했을 때 고위임직원 및 관리자보다 통계적으로 유의하게 월평균 보수가 낮은 것으로 분석되었다. 고위임직원 및 관리자를 기준으로 가장 낮은 임금을 받는 직종은 서비스근로자 및 상품과 시장판매 근로자였으며 단순노무직 근로자도 임금수준이 낮은 것으로 분석되었다.

〈표 3-10〉은 연도별 특성을 통제했을 때의 중분류 직종별 임금격차를 분석한 것이다. 〈표 3-8〉과 기본적으로 동일한 변수를 이용했지만 〈표 3-9〉와 마찬가지로 연도 더미변수를 추가해 연도를 통제해 직종별 임금수준을 분석했다. 2015년부터 2019년까지 각 연도 12월 자료를 전체적으로 보면 인쇄·목재·공예 및 기타 설치·정비·생산직을 기준으로 다른 특성이 통제되었을 때 법률직이 가장 높은 월평균 보수를 받는 것으로 분석되었다. 그다음은 보선·의료직이었다. 반면 돌봄 서비스직은 월평균 보수가 가장 낮은 것으로 분석되었으며 청소 및 기타 개인서비스직, 경호·경비직, 운전·운송직 등의 직종도 월평균 보수가 낮은 것으로 분석되었다.

〈표 3-10〉 선형회귀분석 결과(중분류 직종 변수, 연도 더미변수 이용)

구 분	분석 결과
관리직(임원·부서장)	0.079 ^{***}
경영·행정·사무직	0.060 ^{***}
금융·보험직	0.137 ^{***}
인문·사회과학 연구직	0.092 ^{***}
자연·생명과학 연구직	0.100 ^{***}
정보통신 연구개발직 및 공학기술직	0.121 ^{***}
건설·채굴 연구개발직 및 공학기술직	-0.052 ^{***}
제조 연구개발직 및 공학기술직	0.140 ^{***}
교육직	-0.009 ^{***}
법률직	0.184 ^{***}
사회복지·종교직	-0.084 ^{***}
경찰·소방·교도직	0.154 ^{***}
보건·의료직	0.162 ^{***}
예술·디자인·방송직	0.060 ^{***}
스포츠·레크리에이션직	0.028 ^{***}
미용·예식 서비스직	-0.086 ^{***}
여행·숙박·오락 서비스직	-0.044 ^{***}
음식 서비스직	-0.010 ^{***}
경호·경비직	-0.161 ^{***}
돌봄 서비스직(간병·육아)	-0.581 ^{***}
청소 및 기타 개인서비스직	-0.164 ^{***}
영업·판매직	-0.098 ^{***}
운전·운송직	-0.146 ^{***}
건설·채굴직	0.043 ^{***}
기계 설치·정비·생산직	0.081 ^{***}
금속·재료 설치·정비·생산직	0.113 ^{***}
전기·전자 설치·정비·생산직	0.038 ^{***}
정보통신 설치·정비직	-0.037 ^{***}
화학·환경 설치·정비·생산직	0.091 ^{***}
섬유·의복 생산직	-0.022 ^{***}
식품가공·생산직	-0.057 ^{***}
인쇄·목재·공예 및 기타 설치·정비·생산직	(기준)
제조 단순직	-0.008 ^{***}
농림어업직	-0.052 ^{***}
표본 수(천 개)	46,849
R^2	0.384

주: ***는 99%, **는 95%, *는 90% 수준에서 통계적으로 유의함.

이상에서는 월평균 보수 자료를 이용해 직종별 임금을 분석했다. 하지만 이와 같은 직종별 임금은 근로시간의 차이에 따라 크게 달라질 수 있다. 상대적으로 근로시간이 더 긴 직종은 더 많은 임금을 받을 가능성이 있다. 근로시간을 통제한 시간당 임금은 이와 같은 근로시간의 차이가 아닌, 동일한 한 시간 근로에 따른 보수를 보여준다는 점에서 중요한 의미를 지닌다. 하지만 보수총액 자료와 고용보험 피보험자 DB를 결합한 자료를 이용해 정확한 시간당 임금을 분석하기는 어렵다. 다만 소정 근로시간 정보를 이용해 시간당 임금을 추정할 수는 있다.

<표 3-11>과 <표 3-12>은 소정 근로시간과 월평균 보수 자료를 이용해 시간당 임금을 추정할 수 있는 직업 대분류 기준 고용보험 피보험자 수와 직업 중분류 기준 고용보험 피보험자 수이다. 월평균 보수를 기준으로 한 <표 3-2>, <표 3-3>과 비교했을 때 분석 대상인 고용보험 피보험자 수가 적은 것을 확인할 수 있는데 이는 일부 고용보험 피보험자의 경우 소정 근로시간 정보가 없기 때문이다.

<표 3-11> 직업 대분류별 시간당 임금 추정 가능 고용보험 피보험자 수(각 연도 12월 기준)

(단위: 천 명)

구분	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
고위임직원 및 관리자	1,295	1,345	1,356	1,347	1,240
전문가 및 기술공	2,311	2,380	2,453	2,618	2,850
사무직	2,400	2,519	2,597	2,709	2,720
서비스근로자 및 상품과 시장판매 근로자	1,138	1,213	1,265	1,363	1,545
기능원 및 조직원	1,416	1,414	1,420	1,417	1,426
농업 및 어업 숙련 근로자	35	37	39	40	39
단순노무직 근로자	1,868	1,903	1,935	1,993	2,035
합계	10,463	10,810	11,065	11,486	11,854

자료: 고용보험 피보험자, 보수총액 결합 자료.

〈표 3-12〉 직업 중분류별 시간당 임금 측정 가능 고용보험 피보험자 수(각 연도 12월 기준)

(단위: 천 명)

구 분	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
관리직(임원·부서장)	1,279	1,331	1,343	1,336	1,231
경영·행정·사무직	2,107	2,238	2,322	2,456	2,515
금융·보험직	209	222	224	236	245
인문·사회과학 연구직	10	10	10	11	14
자연·생명과학 연구직	43	46	50	56	69
정보통신 연구개발직 및 공학기술직	198	205	214	236	268
건설·채굴 연구개발직 및 공학기술직	81	87	92	96	104
제조 연구개발직 및 공학기술직	214	225	238	254	271
교육직	169	166	168	175	200
법률직	31	32	33	36	41
사회복지·종교직	407	423	441	485	539
경찰·소방·교도직	5	5	5	7	9
군인	0	0	0	0	0
보건·의료직	675	720	776	806	829
예술·디자인·방송직	79	83	84	90	101
스포츠·레크리에이션직	25	27	28	31	37
미용·예식 서비스직	29	33	36	36	35
여행·숙박·오락 서비스직	90	100	103	112	119
음식 서비스직	386	416	433	473	552
경호·경비직	256	258	260	263	265
돌봄 서비스직(간병·육아)	0	0	0	34	102
청소 및 기타 개인서비스직	321	338	352	388	443
영업·판매직	538	568	595	638	711
운전·운송직	379	396	403	419	428
건설·채굴직	54	54	54	56	59
기계 설치·정비·생산직	266	273	284	284	277
금속·재료 설치·정비·생산직	141	136	127	128	134
전기·전자 설치·정비·생산직	276	275	284	286	293
정보통신 설치·정비직	20	21	25	26	28
화학·환경 설치·정비·생산직	56	59	62	66	74
섬유·의복 생산직	51	51	49	47	49
식품가공·생산직	50	53	55	56	61
인쇄·목재·공예 및 기타 설치·정비·생산직	73	72	73	68	66
제조 단순직	1,003	1,031	1,056	1,078	1,074
농림어업직	49	52	55	58	57
합계	9,570	10,006	10,334	10,826	11,298

자료: 고용보험 피보험자, 보수총액 결합 자료.

<표 3-13>과 <표 3-14>는 2015년부터 2019년까지 각 연도 12월 자료를 이용해 추산한 대분류 직업별 시간당 임금과 중분류 직업별 시간당 임금이다. 우선 직업 대분류별 시간당 임금에 대한 분석 결과를 보면 2019년 12월 기준으로 전문가 및 기술공이 가장 높았다. 전문가 및 기술공의 월평균 보수는 사무직, 기능원 및 조직원보다 낮았는데 여기에는 근로시간이 큰 영향을 미쳤음을 보여준다. 전문가 및 기술공 다음으로는 사무직의 시간당 임금이 20,058원으로 높았으며 고위임직원 및 관리자의 시간당 임금도 상대적으로 높은 수준이었다.

2019년 12월을 기준으로 시간당 임금으로 보았을 때 임금수준이 가장 낮은 직종은 서비스근로자 및 상품과 시장판매 근로자였다. 서비스근로자 및 상품과 시장판매 근로자의 시간당 임금은 13,674원이었다. 단순노무직 근로자의 시간당 임금도 14,884원으로 낮았으며 농업 및 어업 숙련 근로자 직종 역시 상대적으로 임금수준이 낮았다. 하지만 상대적으로 임금수준이 낮은 세 직종 모두 2015년부터 2019년 각 연도 12월 자료로 보았을 때 다른 직종에 비해 상대적으로 빠른 임금 상승세를 보였다.

<표 3-13> 직업 대분류별 시간당 임금(각 연도 12월 기준)

(단위: 원)

구분	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
고위임직원 및 관리자	17,031	17,471	18,491	19,491	20,842
전문가 및 기술공	17,831	18,419	19,350	20,187	20,929
사무직	17,492	17,979	18,779	20,058	20,294
서비스근로자 및 상품과 시장판매 근로자	11,244	11,596	12,233	13,136	13,674
기능원 및 조직원	16,409	17,014	17,673	18,676	19,388
농업 및 어업 숙련 근로자	12,470	13,433	13,882	14,276	15,158
단순노무직 근로자	12,036	12,623	13,298	14,137	14,884
합계	15,693	16,212	17,004	17,982	18,587

자료: 고용보험 피보험자, 보수총액 결합 자료.

〈표 3-14〉 직업 중분류별 시간당 임금(각 연도 12월 기준)

(단위: 원)

구분	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
관리직(임원·부서장)	16,792	17,258	18,306	19,323	20,703
경영·행정·사무직	15,237	15,820	16,725	18,065	18,584
금융·보험직	27,249	28,310	29,989	31,684	32,527
인문·사회과학 연구직	19,523	19,997	21,222	21,572	21,635
자연·생명과학 연구직	20,914	21,726	22,664	22,645	23,412
정보통신 연구개발직 및 공학기술직	20,191	20,838	21,968	22,594	23,090
건설·채굴 연구개발직 및 공학기술직	16,943	17,676	18,453	19,205	19,874
제조 연구개발직 및 공학기술직	23,967	24,750	25,878	26,474	26,881
교육직	21,979	22,501	22,932	23,799	25,217
법률직	24,315	25,558	26,925	28,014	28,310
사회복지·종교직	9,182	9,784	10,634	11,842	12,891
경찰·소방·교도직	19,528	20,354	20,922	17,163	15,344
군인	32,707	34,457	34,050	23,365	24,396
보건·의료직	14,256	14,628	15,395	16,714	17,992
예술·디자인·방송직	16,382	17,109	18,063	18,814	18,992
스포츠·레크리에이션직	14,029	14,311	14,971	15,366	16,002
미용·예식 서비스직	9,459	9,877	10,575	11,780	11,930
여행·숙박·오락 서비스직	12,209	12,701	13,544	14,527	15,170
음식 서비스직	9,852	10,287	10,949	11,932	12,544
경호·경비직	9,230	9,859	10,538	11,333	12,181
돌봄 서비스직(간병·육아)	-	-	-	11,405	12,315
청소 및 기타 개인서비스직	8,621	9,292	9,991	11,034	12,104
영업·판매직	12,703	13,083	13,845	14,631	15,169
운전·운송직	12,741	13,546	14,141	15,231	16,384
건설·채굴직	15,260	15,577	16,338	17,232	17,935
기계 설치·정비·생산직	16,475	17,124	17,715	18,997	19,903
금속·재료 설치·정비·생산직	18,090	18,592	19,209	20,173	20,618
전기·전자 설치·정비·생산직	16,466	16,908	17,931	18,804	19,476
정보통신 설치·정비직	14,445	15,341	16,227	17,453	18,272
화학·환경 설치·정비·생산직	18,644	19,646	20,748	21,807	22,181
섬유·의복 생산직	12,456	13,091	13,731	14,508	15,053
식품가공·생산직	12,132	12,773	13,651	14,375	14,986
인쇄·목재·공예 및 기타 설치·정비·생산직	14,278	15,042	15,792	16,889	18,860
제조 단순직	13,409	14,005	14,689	15,544	16,315
농림어업직	11,407	12,300	12,778	13,257	14,400
합계	14,874	15,432	16,268	17,289	18,017

자료: 고용보험 피보험자, 보수총액 결합 자료.

직종 중분류별로 보면 2019년 12월을 기준으로 시간당 임금이 가장 높은 직종은 금융·보험직이었다. 금융·보험직의 시간당 임금은 32,527원으로 다른 직종보다 높았다. 법률직의 시간당 임금도 28,310원으로 높았으며 제조 연구개발직 및 공학기술직, 교육직, 자연·생명과학 연구직, 정보통신 연구개발직 및 공학기술직, 화학·환경 설치·정비·생산직, 인문·사회과학 연구직도 시간당 임금이 2만 원 이상이였다. 반면 미용·예식 서비스직의 시간당 임금은 11,930원으로 가장 낮았으며 청소 및 기타 개인서비스직, 경호·경비직, 음식 서비스직, 사회복지·종교직, 돌봄 서비스직도 시간당 임금이 낮은 것으로 추정된다.

시간당 임금을 종속변수로 <표 3-6>의 개인 속성, 일자리 및 사업체 특성 변수를 독립변수로 하여 각 연도 12월 자료를 이용해 선형회귀분석을 하면 직업 대분류, 직업 중분류 간 직업별 임금격차가 존재함을 확인할 수 있다. 월평균 보수를 이용한 분석과 마찬가지로 시간당 임금을 이용했을 때 역시 연도별로 임금수준의 차이가 관측된다. 이에 월평균 보수를 종속변수로 한 <표 3-9>, <표 3-10>과 마찬가지로 시간당 임금을 종속변수로 하고 연도별 더미변수를 함께 이용해 개인 인적 속성과 일자리 및 사업체 특성, 연도별 특성이 통제되었을 때의 시간당 임금격차를 분석하였다. 분석 결과는 <표 3-15>, <표 3-16>과 같다. 두 분석 결과는 직업 대분류, 직업 중분류 간 통계적으로 유의한 임금격차가 존재함을 보여준다.

<표 3-15> 선형회귀분석 결과(시간당 임금, 대분류 직종 변수, 연도 더미변수 이용)

직 종	분석 결과
고위임직원 및 관리자	(기준)
전문가 및 기술공	0.025***
사무직	-0.027***
서비스근로자 및 상품과 시장판매 근로자	-0.170***
기능원 및 조직원	-0.089***
농업 및 어업 숙련 근로자	-0.120***
단순노무직 근로자	-0.163***
표본수(천 개)	52,986
R^2	0.474

주: ***는 99%, **는 95%, *는 90% 수준에서 통계적으로 유의함.

〈표 3-16〉 선형회귀분석 결과(시간당 임금, 중분류 직종 변수, 연도 더미변수 이용)

구 분	분석 결과
관리직(임원·부서장)	0.079 ^{***}
경영·행정·사무직	0.060 ^{***}
금융·보험직	0.137 ^{***}
인문·사회과학 연구직	0.092 ^{***}
자연·생명과학 연구직	0.100 ^{***}
정보통신 연구개발직 및 공학기술직	0.121 ^{***}
건설·채굴 연구개발직 및 공학기술직	-0.052 ^{***}
제조 연구개발직 및 공학기술직	0.140 ^{***}
교육직	-0.009 ^{***}
법률직	0.184 ^{***}
사회복지·종교직	-0.084 ^{***}
경찰·소방·교도직	0.154 ^{***}
보건·의료직	0.162 ^{***}
예술·디자인·방송직	0.060 ^{***}
스포츠·레크리에이션직	0.028 ^{***}
미용·예식 서비스직	-0.086 ^{***}
여행·숙박·오락 서비스직	-0.044 ^{***}
음식 서비스직	-0.010 ^{***}
경호·경비직	-0.161 ^{***}
돌봄 서비스직(간병·육아)	-0.581 ^{***}
청소 및 기타 개인서비스직	-0.164 ^{***}
영업·판매직	-0.098 ^{***}
운전·운송직	-0.146 ^{***}
건설·채굴직	0.043 ^{***}
기계 설치·정비·생산직	0.081 ^{***}
금속·재료 설치·정비·생산직	0.113 ^{***}
전기·전자 설치·정비·생산직	0.038 ^{***}
정보통신 설치·정비직	-0.037 ^{***}
화학·환경 설치·정비·생산직	0.091 ^{***}
섬유·의복 생산직	-0.022 ^{***}
식품가공·생산직	-0.057 ^{***}
인쇄·목재·공예 및 기타 설치·정비·생산직	(기준)
제조 단순직	-0.008 ^{***}
농림어업직	-0.052 ^{***}
표본 수(천 개)	46,849
R^2	0.384

주: ***는 99%, **는 95%, *는 90% 수준에서 통계적으로 유의함.

제4절 직종별 임금 분포 분석

3절의 분석 결과에 따르면 직종별로 임금격차가 존재하며 그 격차는 시점에 따라 달라질 수 있는 것으로 나타났다. 직종별로 임금이 다른 양상을 보인다는 것은 직종별로 임금의 분포에서도 변화가 발생했을 수 있음을 의미한다. 이에 본 절에서는 보수총액 자료와 고용보험 피보험자 DB를 결합해 구축한 자료를 바탕으로 직종별 임금 분포가 어떤 양상을 보였는지를 분석했다. 분포 변화에 대한 분석에는 소득 분포, 불평등 분석에 주로 활용되는 지니계수를 이용했다.

<표 3-17>은 2015년부터 2019년까지 각 연도 12월 자료를 이용해 직업 대분류별 월평균 보수를 기준으로 임금 지니계수를 분석한 것이다. 분석 결과에 따르면 2019년 12월을 기준으로 임금 불평등 수준이 가장 높은 직종은 전문가 및 기술공으로 나타났다. 2019년 12월 전문가 및 기술공 직종에 종사하는 고용보험 피보험자의 월평균 임금 지니계수는 0.3824이다. 사무직, 고위임직원 및 관리자 등의 직종도 임금 지니계수가 컸다. 이는 해당 직종의 임금 분포가 매우 넓어 임금 불평등 수준이 높을 수 있음을 의미한다.

<표 3-17> 직업 대분류별 월평균 보수 기준 임금 지니계수(각 연도 12월 기준)

구 분	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
고위임직원 및 관리자	0.3855	0.3794	0.3751	0.3643	0.3550
전문가 및 기술공	0.3999	0.3978	0.3950	0.3891	0.3824
사무직	0.3926	0.3891	0.3841	0.3886	0.3606
서비스근로자 및 상품과 시장판매 근로자	0.3425	0.3367	0.3279	0.3170	0.3083
기능원 및 조직원	0.3358	0.3302	0.3214	0.3103	0.2964
농업 및 어업 숙련 근로자	0.3549	0.3667	0.3541	0.3313	0.3177
단순노무직 근로자	0.2862	0.2813	0.2764	0.2674	0.2606

자료: 고용보험 피보험자, 보수총액 결합 자료.

대분류 직종 중 단순노무직 근로자의 임금 지니계수는 가장 낮은 것으로 분석되었다. 이는 단순노무직의 경우 숙련수준이 낮은 상대적으로 저임금 일

자리에 고용보험 피보험자가 집중되어 있기 때문일 것으로 판단된다. 기능원 및 조직원 역시 임금 지니계수가 낮아 해당 직종 근로자의 임금 차이가 상대적으로 크지 않은 것으로 나타났다. 월평균 보수가 가장 낮은 서비스근로자 및 상품과 시장판매 근로자의 임금 지니계수는 0.3083으로 임금수준이 낮지만 다양한 서비스 일자리를 포괄하는 만큼 단순노무직 근로자보다는 다양한 임금 층위가 직종 내 존재하는 것으로 나타났다.

직종 내 임금 지니계수를 보면 직종 내 임금 분포에 있어 불평등 정도는 시간이 흐름에 따라 축소되고 있음을 확인할 수 있다. 직종별로 수준의 차이는 있지만 대분류 직종 모두에서 2015년 12월에 비해 2019년 12월 임금 지니계수가 하락한 것으로 나타났다. 기능원 및 조직원이 가장 큰 폭으로 하락했으며 농업 및 어업 숙련 근로자, 서비스근로자 및 상품과 시장판매 근로자 직종의 임금 지니계수도 상대적으로 많이 줄어들었다. 임금 지니계수가 가장 적게 줄어든 직종은 전문가 및 기능공 직종으로 2015년 12월 대비 2019년 12월 0.018 감소하는 수준에 그쳤다. 하지만 전반적으로 모든 직종에서 직종 내 임금 지니계수가 지속적으로 감소하는 양상을 유지하는 것으로 나타났다.

〈표 3-18〉은 2015년부터 2019년까지 각 연도 12월 자료를 이용해 직업 중분류별 월평균 보수 기준 임금 지니계수를 구한 것이다. 분석 결과에 따르면 2019년 12월 기준 법률직의 임금 지니계수가 0.4766으로 가장 높은 것으로 분석되었다. 보건·의료직, 관리직, 금융·보험직 등도 지니계수가 높았다. 지니계수가 가장 낮은 직종은 경호·경비직이었다. 경호·경비직 월평균 임금 지니계수는 0.1642로 고임금 일자리가 적고 저임금 일자리가 많은 노동시장의 특성 때문일 것으로 판단된다. 금속·재료 설치·정비·생산직, 정보통신 설치·정비직, 기계 설치·정비·생산직 등도 임금 지니계수가 낮았다.

중분류 직종 역시 다수가 임금 지니계수가 감소하면서 직종 내 임금 불평등은 완화되는 양상을 보였다. 하지만 정보통신 연구개발직 및 공학기술직, 자연·생명과학 연구직, 교육직, 정보통신 설치·정비직 등은 2015년 12월 대비 2019년 12월 임금 지니계수가 증가했다. 이러한 임금 지니계수의 증가에는 직종 내 근로자 구성 변화, 노동시장 환경 변화 등 다양한 요인이 영향을 미쳤을 것으로 예상된다.

〈표 3-18〉 직업 중분류별 월평균 보수 기준 임금 지니계수(각 연도 12월 기준)

(단위: 원)

구 분	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
관리직(임원·부서장)	0.3712	0.3674	0.3653	0.3558	0.3487
경영·행정·사무직	0.3401	0.3373	0.3331	0.3441	0.3176
금융·보험직	0.3733	0.3628	0.3628	0.3585	0.3470
인문·사회과학 연구직	0.3004	0.2940	0.2949	0.2977	0.2964
자연·생명과학 연구직	0.2957	0.2982	0.3051	0.2974	0.3057
정보통신 연구개발직 및 공학기술직	0.2757	0.2767	0.2853	0.2936	0.2911
건설·채굴 연구개발직 및 공학기술직	0.3027	0.2940	0.2877	0.2776	0.2727
제조 연구개발직 및 공학기술직	0.2917	0.2928	0.2987	0.2928	0.2899
교육직	0.3312	0.3322	0.3376	0.3298	0.3374
법률직	0.4965	0.4952	0.4923	0.4872	0.4766
사회복지·종교직	0.2496	0.2439	0.2481	0.2449	0.2470
경찰·소방·교도직	0.2369	0.2447	0.2527	0.3166	0.3374
군인	0.2188	0.2111	0.2100	0.2387	0.2342
보건·의료직	0.3930	0.3901	0.3856	0.3731	0.3657
예술·디자인·방송직	0.3029	0.2996	0.2957	0.2898	0.2811
스포츠·레크리에이션직	0.2751	0.2713	0.2698	0.2660	0.2719
미용·예식 서비스직	0.2953	0.2924	0.2907	0.2755	0.2746
여행·숙박·오락 서비스직	0.2958	0.2914	0.2829	0.2761	0.2727
음식 서비스직	0.2697	0.2689	0.2648	0.2585	0.2503
경호·경비직	0.1839	0.1778	0.1777	0.1686	0.1642
돌봄 서비스직(간병·육아)	-	-	-	0.3365	0.3248
청소 및 기타 개인서비스직	0.2576	0.2525	0.2473	0.2402	0.2508
영업·판매직	0.3054	0.3029	0.3026	0.2975	0.2970
운전·운송직	0.3295	0.3319	0.3217	0.3145	0.3057
건설·채굴직	0.2609	0.2558	0.2561	0.2488	0.2393
기계 설치·정비·생산직	0.2567	0.2539	0.2444	0.2352	0.2257
금속·재료 설치·정비·생산직	0.2224	0.2162	0.2150	0.2114	0.2077
전기·전자 설치·정비·생산직	0.2648	0.2621	0.2651	0.2513	0.2431
정보통신 설치·정비직	0.2065	0.2124	0.2083	0.2164	0.2112
화학·환경 설치·정비·생산직	0.2498	0.2499	0.2488	0.2462	0.2392
섬유·의복 생산직	0.2506	0.2461	0.2425	0.2376	0.2299
식품가공·생산직	0.2502	0.2476	0.2546	0.2430	0.2296
인쇄·목재·공예 및 기타 설치·정비·생산직	0.2510	0.2439	0.2349	0.2406	0.2337
제조 단순직	0.2553	0.2535	0.2508	0.2430	0.2343
농림어업직	0.3258	0.3361	0.3262	0.3073	0.2863

자료: 고용보험 피보험자, 보수총액 결합 자료.

〈표 3-19〉는 소정 근로시간과 월평균 보수를 이용해 추산한 개별 고용보험 피보험자의 시간당 임금을 이용해 직업 대분류별 임금 지니계수를 분석한 것이다. 이 분석에는 2015년부터 2019년까지 연도별 12월 자료를 이용했다. 분석 결과에 따르면 2019년 12월을 기준으로 시간당 임금으로 분석했을 때에도 월평균 보수를 이용해 분석했을 때와 마찬가지로 전문가 및 기술공 직종의 임금 지니계수가 다른 직종에 비해 큰 것으로 분석되었다. 2019년 12월 기준 전문가 및 기술공 직종의 시간당 임금 지니계수는 0.3576이었다. 고위임직원 및 관리자, 사무직의 시간당 임금 지니계수도 높은 것으로 분석되었다.

반면 시간당 임금을 기준으로 했을 때에는 임금수준이 가장 낮은 서비스 근로자 및 상품과 시장판매 근로자의 시간당 임금이 가장 낮은 것으로 분석되었다. 이는 해당 직종 내 시간당 임금을 기준으로 저임금 일자리가 집중되어 있기 때문으로 판단된다. 다른 직종에 비해 임금수준이 낮은 단순노무직 근로자 직종 역시 시간당 임금 지니계수가 낮았으며 기능원 및 조작성원의 임금 지니계수도 상대적으로 낮은 수준으로 나타났다.

〈표 3-19〉 직업 대분류별 시간당 임금 기준 임금 지니계수(각 연도 12월 기준)

구분	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
고위임직원 및 관리자	0.3842	0.3772	0.3730	0.3609	0.3535
전문가 및 기술공	0.3877	0.3833	0.3784	0.3662	0.3576
사무직	0.3698	0.3658	0.3607	0.3659	0.3384
서비스근로자 및 상품과 시장판매 근로자	0.2874	0.2794	0.2688	0.2510	0.2382
기능원 및 조작성원	0.3039	0.2991	0.2909	0.2816	0.2733
농업 및 어업 숙련 근로자	0.3482	0.3577	0.3443	0.3188	0.3062
단순노무직 근로자	0.2801	0.2728	0.2663	0.2541	0.2463

자료: 고용보험 피보험자, 보수총액 결합 자료.

〈표 3-20〉 직업 중분류별 시간당 임금 기준 임금 지니계수(각 연도 12월 기준)

(단위: 원)

구 분	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
관리직(임원·부서장)	0.3801	0.3735	0.3699	0.3581	0.3513
경영·행정·사무직	0.3436	0.3396	0.3347	0.3426	0.3162
금융·보험직	0.3884	0.3777	0.3766	0.3701	0.3576
인문·사회과학 연구직	0.3109	0.3028	0.3058	0.3054	0.3027
자연·생명과학 연구직	0.3051	0.3047	0.3099	0.3005	0.3051
정보통신 연구개발직 및 공학기술직	0.2900	0.2892	0.2963	0.3005	0.2958
건설·채굴 연구개발직 및 공학기술직	0.3209	0.3109	0.3016	0.2903	0.2847
제조 연구개발직 및 공학기술직	0.3007	0.3005	0.3046	0.2990	0.2961
교육직	0.4197	0.4173	0.4077	0.3973	0.3959
법률직	0.5021	0.5008	0.4964	0.4897	0.4775
사회복지·종교직	0.2329	0.2282	0.2290	0.2202	0.2207
경찰·소방·교도직	0.2412	0.2488	0.2535	0.3181	0.3390
군인	0.2606	0.2550	0.2438	0.2361	0.2337
보건·의료직	0.3762	0.3698	0.3616	0.3474	0.3419
예술·디자인·방송직	0.3236	0.3203	0.3189	0.3115	0.2971
스포츠·레크리에이션직	0.2907	0.2835	0.2812	0.2692	0.2674
미용·예식 서비스직	0.2767	0.2540	0.2399	0.2214	0.1949
여행·숙박·오락 서비스직	0.2983	0.2883	0.2668	0.2608	0.2517
음식 서비스직	0.2500	0.2448	0.2353	0.2174	0.2026
경호·경비직	0.2235	0.2169	0.2124	0.2009	0.1984
돌봄 서비스직(간병·육아)	-	-	-	0.2946	0.2612
청소 및 기타 개인서비스직	0.2156	0.2116	0.2053	0.1941	0.1965
영업·판매직	0.3034	0.2954	0.2919	0.2768	0.2661
운전·운송직	0.3325	0.3306	0.3159	0.3038	0.2923
건설·채굴직	0.2790	0.2718	0.2730	0.2674	0.2671
기계 설치·정비·생산직	0.2731	0.2692	0.2574	0.2487	0.2423
금속·재료 설치·정비·생산직	0.2352	0.2280	0.2262	0.2244	0.2268
전기·전자 설치·정비·생산직	0.2853	0.2769	0.2794	0.2668	0.2592
정보통신 설치·정비직	0.2150	0.2193	0.2145	0.2226	0.2186
화학·환경 설치·정비·생산직	0.2639	0.2635	0.2626	0.2583	0.2524
섬유·의복 생산직	0.2631	0.2590	0.2550	0.2470	0.2399
식품가공·생산직	0.2558	0.2509	0.2563	0.2431	0.2291
인쇄·목재·공예 및 기타 설치·정비·생산직	0.2608	0.2527	0.2431	0.2493	0.2852
제조 단순직	0.2631	0.2591	0.2552	0.2462	0.2390
농림어업직	0.3273	0.3327	0.3229	0.2954	0.2869

자료: 고용보험 피보험자, 보수총액 결합 자료.

<표 3-20>은 2015년부터 2019년까지 각 연도 12월 자료를 이용해 직업 중 분류별 시간당 임금 기준 임금 지니계수를 구한 것이다. 분석 결과에 따르면 2019년 12월 기준 법률직의 시간당 임금 지니계수가 0.4775로 월평균 임금 지니계수 분석에서와 마찬가지로 가장 높은 것으로 나타났다. 법률직 다음으로 교육직, 금융·보험직, 관리직, 보건·의료직 역시 시간당 임금 지니계수가 높았다. 시간당 임금을 이용해 계산한 임금 지니계수가 가장 낮은 직종은 미용·예식 서비스직이었다. 미용·예식 서비스직의 시간당 임금 지니계수는 0.1949였다. 청소 및 기타 개인서비스직, 경호·경비직, 음식 서비스직 등도 시간당 임금 지니계수가 다른 직종에 비해 낮은 수준이었는데 대부분 저임금 일자리에 상대적으로 많은 사람이 집중되어 있기 때문으로 판단된다.

직업 중분류 기준 시간당 임금 지니계수 역시 2015년 12월 대비 2019년 12월 다수의 직업에서 감소한 것으로 나타났다. 시간당 임금 지니계수가 가장 큰 폭으로 감소한 직종은 미용·예식 서비스직으로 0.082가 감소했다. 상대적으로 임금수준이 낮은 음식 서비스직, 여행·숙박·오락 서비스직, 농림어업직 역시 시간당 임금 지니계수가 상대적으로 큰 폭으로 줄어 들었다. 반면 인쇄·목재·공예 및 기타 설치·정비·생산직, 정보통신 연구개발직 및 공학기술직, 정보통신 설치·정비직 등의 직종에서는 고용보험 피보험자의 시간당 임금 지니계수가 증가했다.

그렇다면 이와 같은 직종별 임금분배구조, 임금불평등 수준의 변화에는 어떤 특성이 있을까? 이를 알아보기 위해 지니계수와 함께 불평등 수준을 측정하는 지표로 널리 활용되는 타일(Theil)지수를 구하고 그것을 집단 간 불평등과 집단 내 불평등으로 구분해 분석했다. 타일지수는 지니계수와 비슷한 불평등지수로, 하한선은 0이고, 불평등 수준이 심화될수록 증가한다. 이러한 타일지수는 지니계수와 마찬가지로 결과를 직관적으로 해석할 수 있고 불평등 분해가 용이하다는 장점을 가진다.

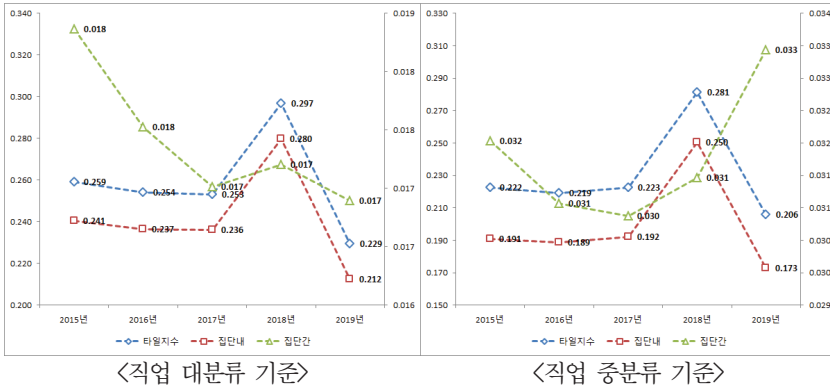
아래 식은 타일지수 및 타일 지수를 집단 내 불평등과 집단 간 불평등으로 구분하는 방법이다. N명의 사람으로 구성된 어떤 집단의 소득 불평등 수준을 측정한다고 할 때 타일지수는 식의 첫 번째 부분과 같이 계산되며 이는 다시 식의 두 번째 부분으로 분해가 가능하다(김영미·한준, 2007; 유헌근, 2004).

$$T = \frac{1}{N} \sum_i^N \left(\frac{y_i}{y} \ln \frac{y_i}{y} \right) = \sum_{k=1}^m s^k \ln \frac{y}{y}^{-k} + \sum_{k=1}^m s^k T_k$$

식에서 $\sum_{k=1}^m s^k \ln \frac{y}{y}^{-k}$ 는 집단 간 불평등, $\sum_{k=1}^m s^k T_k$ 는 집단 내 불평등에 해

당한다. 이러한 타일 지수를 이용해 고용보험 피보험자의 직종 간 임금 불평등과 직종 내 임금 불평등을 각각 구해 보면 <그림 3-2>, <그림 3-3>과 같은 결과를 얻을 수 있다. <그림 3-2>는 월평균 보수를 이용한 것이며 <그림 3-3>은 시간당 임금을 이용한 것이다.

[그림 3-2] 월평균 보수 기준 직업별 타일지수 분해 분석

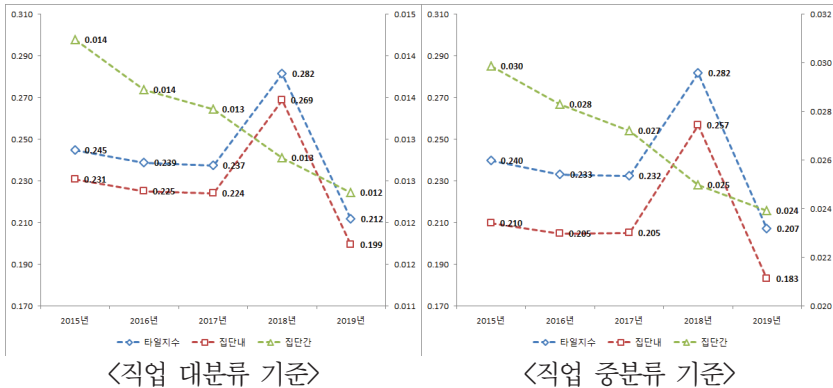


분석 결과에 따르면 월평균 보수를 이용해 분석했을 때와 직업 대분류를 기준으로 했을 때, 직업 중분류를 기준으로 했을 때 모두 2015년 12월에 비해 2019년 12월 집단 내 임금 불평등이 줄어든 것을 확인할 수 있다. 이는 이상의 지니계수를 이용한 분석과 일치한다. 타일지수를 이용한 분석에 따르면 직종 내 임금 불평등은 각 연도 12월 임금을 기준으로 했을 때 2015년 12월부터 2017년 12월까지 큰 변화 없이 유지되는 양상을 보였다가 2018년 12월 크게 증가한다. 하지만 2019년 12월 들어 2015년 12월보다 낮은 수준으로 하락한 것으로 나타났다. 하지만 직종 간 임금 불평등의 경우 직업 대분류를 기준으로

로 한 분석에서는 2015년 12월에 비해 타일 지수가 개선된 것으로 나타났으나 직업 중분류 기준 분석에서는 2017년 12월까지의 불평등이 개선됐으나 이후 직종 간 임금 불평등이 상승해 2019년 12월에는 2015년 12월보다 높은 수준을 기록하는 것으로 나타났다. 이러한 분석 결과는 월평균 보수를 기준으로 했을 때 직종 내 임금 불평등은 조금 완화되었지만 직종 간 임금 불평등의 경우 세부 직업별로 보았을 때 불평등이 커졌을 수 있음을 의미한다.

반면 시간당 임금을 이용한 분석에서는 직업 대분류를 이용한 분석과 직업 중분류를 이용한 분석에서 모두 2015년 12월 대비 2019년 12월 직종 내 임금 불평등과 직종 간 임금 불평등이 모두 개선된 것으로 나타났다. 이는 앞서 월평균 보수를 이용한 직업 중분류 기준 변수를 이용한 분석에서 직종 간 타일지수의 상승이 직종 간 근로시간의 차이에 의한 것일 수 있음을 의미한다. 시간당 임금을 기준으로 했을 때는 직종 내 임금 불평등이 2018년 12월에는 상승하기도 했지만 전반적으로 완화되는 양상을 보였으며 직종 간 임금 불평등 역시 줄어드는 것으로 나타났다.

[그림 3-3] 시간당 임금 기준 직업별 타일지수 분해 분석



제5절 소결

이상에서는 보수총액 자료와 고용보험 피보험자 DB를 결합한 자료를 이용해 직종별 임금 현황과 분포를 살펴보고자 했다. 분석에는 이시균 외(2021)에서 구축한 자료를 활용했으며 분석 기간은 보수총액 자료의 특성을 감안해 2015년 1월부터 2019년 12월까지 자료를 이용했다. 또한 통일된 기준으로 직종별 임금을 분석하기 위해 기존의 4가지 직종 정보를 바탕으로 고용보험 피보험자의 직종을 7개 대분류 수준 직종과 35개 중분류 수준 직종으로 다시 분류해 각 직종의 임금 현황과 추이, 분포를 분석하였다.

대분류 수준 직종별로 보면 월평균 보수가 가장 높은 직종은 사무직이었으며 기능원 및 조작용의 월평균 보수가 그다음으로 높았다. 고위임직원 및 관리자, 전문가 및 기술공의 월평균 보수는 기능원 및 조작용보다 낮았다. 하지만 성별, 연령, 교육수준, 근속연수 등 개별 근로자의 속성과 계약직 여부, 사업체 규모, 산업 등 일자리 및 사업체 특성을 통제했을 때에는 전문가 및 기술공의 월임금이 가장 높았고 고위임직원 및 관리자가 그다음으로 임금이 높은 것으로 분석되었다. 소정근로시간과 월평균 보수를 이용해 추산한 시간당 임금을 기준으로 했을 때에도 전문가 및 기술공의 임금이 가장 높았고 그다음으로 고위임직원 및 관리자의 임금이 높았다. 반면 서비스근로자 및 상품과 시장판매 근로자와 단순노무직 근로자는 다른 직종에 비해 임금수준이 낮았다.

직업 대분류 수준의 분류 방법을 이용했을 때 고용보험 피보험자 DB상의 대부분을 분석할 수 있다는 장점이 있다. 하지만 세부 직종별 임금수준을 파악하는 데는 한계가 있다. 이에 본 장에서는 중분류 수준 직종별로 보다 자세한 직종별 임금수준을 분석하였다. 이 분석에 따르면 월평균 보수를 기준으로 했을 때와 시간당 임금을 기준으로 했을 때 모두 금융·보험직, 법률직, 제조연구개발직 및 공학기술직 등의 직종이 높은 임금을 받는 반면에 돌봄서비스, 사회복지·종교직, 미용·예식 서비스직, 청소 및 기타 개인 서비스직, 경호·경비직 등은 임금수준이 낮은 것으로 분석되었다.

임금 분포 분석에서는 월평균 보수를 기준으로 했을 때와 시간당 임금을 기준으로 했을 때 모두 직종별 임금 분포의 차이가 있음을 확인할 수 있었다.

임금 지니계수를 이용해 분석했을 때 월평균 보수를 기준으로 지니계수가 가장 높은 직종은 전문가 및 기술공이었으며 사무직, 고위임직원 및 관리자 등의 직종도 임금 지니계수가 컸다. 하지만 단순노무직 근로자, 기능원 및 조직원, 서비스근로자 및 상품과 시장판매 근로자 등은 임금 지니계수가 상대적으로 작았다. 시간당 임금을 기준으로 분석했을 때도 이는 마찬가지였다.

중분류 수준 직업별 임금 지니계수에 대한 분석에서는 월평균 보수와 시간당 임금을 기준으로 했을 때 모두 법률직, 보건·의료직, 관리직, 금융·보험직 등은 임금 지니계수가 높은 것으로 분석되었으며 상대적으로 임금수준이 낮은 경호·경비직, 미용·예식 서비스직, 음식 서비스직 등의 직종은 임금 지니계수도 낮은 것으로 분석되었다. 이들 직종의 임금 지니계수가 낮은 이유는 저임금층에 고용보험 피보험자가 집중되어 있기 때문으로 판단된다.

직종별 임금 분포의 변화 추이를 보면 직종 대부분류를 기준으로 했을 때와 직종 중분류를 기준으로 했을 때 모두 다수의 직업에서 월평균 보수 지니계수와 시간당 임금 지니계수가 줄어드는 것을 확인할 수 있었다. 이와 같은 양상은 동일 직업 내 임금 불평등이 완화되는 양상을 보였음을 가리킨다. 타일지수를 이용한 임금 불평등 분석에서도 이와 같은 경향이 관측되었는데 월평균 보수와 시간당 임금을 이용한 분석에서 모두 직종 내 임금 불평등은 2015년 12월 대비 2019년 12월 소폭 개선된 것으로 나타났다. 또한 월평균 보수로 보면 직종 간 불평등은 2019년 들어 확대된 것으로 분석되지만 근로시간을 통제 한 시간당 임금을 기준으로 분석해 보면 직종 간 임금 불평등 역시 개선되는 양상을 보인 것으로 나타났다.

제4장

성별 임금격차 분석

제1절 서론

우리나라의 성별 임금격차는 경제협력개발기구(OECD) 회원국 중 가장 큰 것으로 알려져 있다. 2020년 기준⁶⁾ 한국의 남녀 임금격차는 31.5%로 OECD 회원국 격차 평균인 12.5%의 2.5배 이상이다. 과거와 비교하여 꾸준히 그 격차가 좁혀지고 있다고는 하나 국내의 다양한 자료를 통한 실증 연구를 보면 아직도 성별 임금격차가 상당한 수준임을 확인할 수 있다.

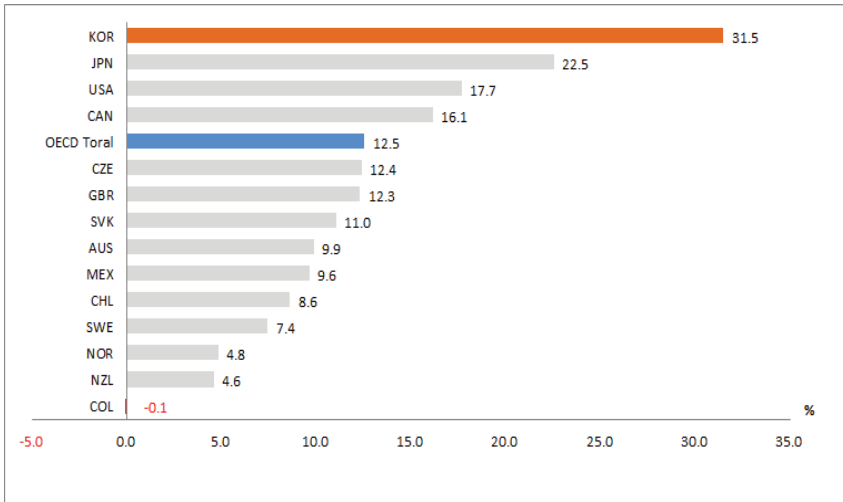
우리나라의 성별 임금격차가 상당한 만큼 국내의 많은 연구자가 해당 주제를 오랜 기간 노동시장의 주요 문제로 다루어 왔으며 관련 연구도 활발히 진행되어 왔다. 주로 다양한 실태조사 자료를 활용하여 임금 결정모형을 추정하고 이에 따른 Oaxaca류의 분해 방법을 수행하는 것으로 성별 임금격차를

6) 영국 시사주간지 <이코노미스트>에서는 지난 2021년 3월 ‘유리천장지수’ 조사 결과에 한국의 남녀 임금격차(중위값 기준)는 32.5%라고 발표한 바 있으나 OECD data에서 현재 공표되고 있는 기준은 2020년으로 본 보고서에서는 2020년 기준으로 서술함.

특성 차이에 따른 부분과 계수 차이에 따른 부분으로 분해하여 살펴보는 방식이다. 이론적으로 성별 임금격차는 생산성에 기인한 격차(특성 차이)와 불합리한 차별에 따른 격차(계수 차이)로 분해할 수 있다.

[그림 4-1] 주요국의 성별 임금격차(2020)

(단위: %)



자료: OECD(2021), Gender Wage Gap.

본 연구에서는 기존의 연구에서 접근할 수 없었던 실제 행정자료로 구축된 대량의 DB를 활용하여 기존과 유사한 방식으로 성별 소득격차를 분해한다는 점에 의미를 두고자 한다. 본 연구에서 사용되는 자료는 한국고용정보원의 고용보험 피보험자 자료와 보수자료가 연결된 자료이다. 기존의 다양한 연구에서 활용된 실태조사 자료와 비교하여 자료의 양이 방대하여 좀더 상세한 연구를 진행할 수 있을 것이라고 기대된다. 상세한 연구를 진행하기에 앞서 기본적인 성별 소득격차 분석을 진행하고 그동안 다수의 연구 결과와 어느 정도 흐름을 같이하는지 살펴보고자 한다.

본 연구에서는 강주연 외(2014)의 직종별 직무를 고려한 임금격차 연구의 직종 구분을 토대로 현 시점에서 접근 가능한 2015년에서 2019년까지의 보수 DB를 활용하여 성별 임금격차를 분석하고자 한다.

제2절 분석자료와 방법

1. 분석자료

본 장의 분석자료는 보수총액신고서상의 월평균 보수액 정보와 고용보험 피보험자 자료가 연계된 보수총액 DB(이시균 외, 2021)의 2015~2019년 자료를 사용한다. 해당 기간의 자료는 국세청 소득정보와 연계된 2015년 부터의 자료로 보수정보의 결측치 및 부정확한 값이 줄어들어 분석시 유효하게 활용 가능하다. 2020년 보수총액 자료는 그다음 해 10월경 국세청 소득정보가 반영되어 마감되므로 최소 2021년 10월 이후에 사용 가능하다. 현재 기준으로 해당 5개년의 자료만을 분석자료로 활용하는 것이 적합하다.⁷⁾ 2015~2019년 각 12월 기준 전체 피보험자의 89% 이상이 연계되어 있음을 확인할 수 있다.

<표 4-1> 2015~2019년 보수총액 DB 연계 결과

(단위: 명, %)

	2015. 12	2016. 12	2017. 12	2018. 12	2019. 12
전체	12,363,063 (100.0)	12,655,202 (100.0)	12,958,825 (100.0)	13,432,497 (100.0)	13,864,138 (100.0)
연계된 표본수	11,132,990 (90.1)	11,438,065 (90.4)	11,639,158 (89.8)	12,012,910 (89.4)	12,285,852 (88.6)
월평균 보수	11,034,272 (89.3) [2,892,902]	11,362,989 (89.8) [2,966,968]	11,567,978 (89.3) [3,071,765]	11,949,775 (89.0) [3,188,911]	12,187,343 (87.9) [3,182,130]

주: 1. 위 표의 분석결과는 0보다 큰 경우(월보수총액이 결측이 아닌 경우)를 분석한 결과임

2. []안의 숫자는 평균(mean)을 의미함.

자료: 이시균 외(2021), p. 63. <표 4-21> 일부 인용.

7) 보수총액 DB 관련 피보험자와 연계 및 월평균 보수 생성 및 결측 대체 관련 자세한 내용은 이시균 외(2021)에 상세한 내용이 있으니 참고하기 바람. 본 장에서는 이와 관련된 하여 상세한 설명은 생략함.

보수총액 DB는 피보험자와 연계된 자료라고 앞서 언급한 바 있다. 그 때문에 고용보험에 가입된 임금근로일자리의 근로자별 보수만 파악이 가능하다. 보수총액 DB의 보수는 세법상 사업소득자인 특수형태근로종사자와 고용보험에 가입되지 않은 일부 취약 근로자(소규모 농가 근로자 등 사업장이 일정치 않은 근로자)는 포함되지 않는 한계가 있으며 개인이 복수 기업체에 근무한 경우 일자리별로 집계되어 있어 개인의 일자리별 자료라는 특성을 띠고 있다. 또한 보수는 소득세법에 따른 근로소득에서 비과세소득을 제외한 금액으로 실제 수령하는 임금과 차이가 있다. 하지만 본 연구에서 사용하는 보수총액 DB는 방대한 규모의 자료로 임금근로자 전반의 수준과 분포를 파악 할 수 있다는 장점이 있다.

분석에서 활용하는 연간 자료는 정확하게는 각 연도 12월에 존재한 임금근로일자리에서 하루 이상 근무한 근로자이다. 즉, 구축된 보수총액 DB의 각 연도 12월 자료이다.

개인의 특성과 관련한 변수 중 연령은 해당 12월 31일 기준 만 나이 정보이며, 학력정보는 2012년 이후 학력 차별 방지를 이유로 피보험자 정보에 학력정보가 수록되지 않으므로 고용보험의 다양한 DB를 활용하여 간접적으로 재추정하였다⁸⁾. 근속연수는 채용일자로부터 근속일수를 연 단위로 환산한 기간이다.

일자리 특성과 관련한 변수를 살펴보면 다음과 같다. 우선 산업분류는 분석 자료가 2015-2019년인 만큼 모두 한국표준산업분류 9차로 변경하여 사용하였으며 전 산업을 크게 제조업과 서비스업 부문으로 구분하였다. 직종은 고용보험 피보험자 DB의 한국고용직업분류 정보를 한국표준직업분류 대분류 기준으로 연계하여 사용하였으며 전 직업을 남성집중직과 여성집중직으로 구분⁹⁾하였다. 여성집중직의 정의는 취업자의 직업별 성별 분포로 구분하는데 직업

8) 학력 DB 구축 관련 자세한 내용 역시 이시균 외(2021) 참조.

9) 직업을 두 단계를 통해 3개의 직종으로 구분하였는데 이는 「여성 근로자 분포와 직무에 따른 남녀 임금격차 분석」, (강주연 외, 2014)의 분류 방법에 따른 것임. 이 논문에서는 해당 구분을 전체 근로자 중 여성 근로자의 비율이 45% 이상인 직업을 여성집중직으로 나머지를 남성집중직으로 나누고, 남성집중직을 다시 직무 성격별로 두뇌활동을 통한 간접적 생산활동이 주직무인 화이트칼라직과 생산활동에 직접적으로 연관되거나 신체적 활동이 주직무 내용인 블루칼라직으로 구분하였음.

대분류 기준으로 여성의 비중이 남성보다 높은 경우 여성집중직으로, 나머지를 남성 집중직으로 구분하였다. 이를 위해 경제활동인구조사 2015년부터 2020년 까지 자료의 성별, 직업 대분류별 취업자 분포를 살펴본 결과 강주연 외(2014)의 여성집중직의 정의와 유사한 결과를 확인할 수 있었다. 다만 사무 종사자의 경우 2020년 여성의 비중이 더 높은 것으로 나타나 향후 추이를 더 지켜봐야 할 것으로 판단하였으며, 분석에 사용할 고용보험 보수 DB 역시 기간이 2015년부터 2019년까지로 해당 기간에는 사무 종사자의 남성 비율이 더 높았기 때문에 남성집중직으로 구분하였다(〈표 4-2〉 참조). 성별 집중직을 구분하는 데 경제활동조사 자료를 기준으로 구분한 이유는 자료의 특성 때문이다. 경제활동인구조사는 대표성을 띤 자료인 반면 본 장에서 분석하려고 하는 보수 DB는 고용보험 피보험자를 연결한 행정자료이기 때문에 아직 모든 직종의 취업자는 포괄하지 못하여 일부 직종에서는 과소 추정될 수 있다. 대표성을 띤 자료를 기준으로 유형을 설정하고자 경제활동인구조사를 활용하여 성별, 직종별 분포를 확인하였다. 산업별, 직업별 분석에서 사용하는 유형의 구분은 〈표 4-2〉와 같다. 해당 직종 분석 시 고용직업분류와 표준직업분류가 연계되지 않은 표본은 직종 분석에서 제외하였다. 종사자 규모는 기업의 각 영업 월말 기준의 종사자 수 집계이다.

성별 임금 분석시 임금의 시차에 따른 인플레이션을 고려하여 비교하고자 명목임금이 아닌 소비자물가지수(2015년=100)를 반영한 실질임금을 기준으로 활용하였다.

〈표 4-2〉 산업 직업별 분석 시 사용되는 유형의 기준

유형		대분류 기준		
제조업		C. 제조업	표준 산업 분류	
서비스업	소비자서비스	G. 도매 및 소매업 H. 운수 및 창고업 I. 숙박 및 음식점업 R. 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업 S. 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업 T. 가구 내 고용활동, 자가소비 생산활동 U. 국제 및 외국기관		
	생산자서비스	J. 정보통신업 K. 금융 및 보험업 L. 부동산업 M. 전문, 과학 및 기술서비스업 N. 사업시설 관리, 사업지원 및 임대서비스업		
	사회서비스	E. 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료재생업 O. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 P. 교육서비스업 Q. 보건업 및 사회복지서비스업		
여성집중직		4. 서비스 종사자 5. 판매 종사자 9. 단순노무 종사자		표준 직업 분류
남성집중직	화이트칼라직	1. 관리자 2. 전문가 및 관련 종사자 3. 사무 종사		
	블루칼라직	6. 농림·어업 숙련 종사자 7. 기능원 및 관련 기능 종사자 8. 장치·기계 조작 및 조립 종사자		

〈표 4-3〉 성별 직업별 취업자 분포

(단위: 천 명, %)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
전체 취업자 수 (천 명)	26,178	26,409	26,725	26,822	27,123	26,904
남성 취업자 수	15,156	15,241	15,368	15,372	15,463	15,381
여성 취업자 수	11,022	11,168	11,356	11,450	11,660	11,523
성별 취업자 수 차이	4,134	4,073	4,012	3,922	3,803	3,858
전체 대비 차이 비중 (%)	15.79	15.56	15.33	14.98	14.53	14.74
1 관리자	1.08	1.03	0.90	1.00	1.08	1.04
2 전문가 및 관련 종사자	0.92	0.97	0.68	0.71	0.46	0.87
3 사무 종사자	1.15	0.82	0.91	0.52	0.18	-0.24
4 서비스 종사자	-3.42	-3.65	-3.69	-3.82	-3.93	-3.87
5 판매 종사자	-0.32	-0.14	-0.27	-0.18	-0.05	0.00
6 농림어업 숙련 종사자	1.00	1.05	1.21	1.15	1.18	1.30
7 기능원 및 관련 기능종사자	6.70	6.67	6.58	6.53	6.76	6.76
8 장차 기계조작 및 조립종사자	9.03	9.17	9.10	8.92	8.79	8.73
9 단순노무 종사자	-0.36	-0.37	-0.09	0.14	0.05	0.15

자료: 통계청, 경제활동인구조사.

2. 분석 방법

본 장에서 크게 세 단계로 분석을 진행한다.

먼저 기초통계 분석으로 2015~2019년의 임금 분포를 알아보고 특히 2015년과 2019년 두 시점의 임금 분포를 분석에 활용되는 주요 변수 기준으로 살펴보고 성별 임금격차를 비교한다. 두 시점 간 비교를 명확하게 하기 위해 한국은행 소비자물가지수(CPI)를 반영하여 실질임금 기준으로 살펴본다.

다음으로 임금함수를 추정한다. 임금함수 추정에는 Mincer(1974)의 방정식을 활용한다. 임금함수는 개인 또는 집단의 임금이 학력, 경력과 개인의 특성 변수에 따라 결정된다는 것으로 임금($wage$)에 자연로그를 취한 방정식이다. 본 연구에서는 교육수준(edu)를 더미화하여 방정식에 활용하였으며 나이(age)와 나이제곱(age^2), 경력(ten)과 경력제곱(ten^2)을 각각의 변수로 추가하였다.

기간 관련 연속형 변수에 제곱 변수를 추가한 것은 인적자본 변수가 이차형식을 취하는지 알아보기 위함이다. 이렇게 구성된 임금방정식은 다음과 같이 나타낼 수 있다.

$$\ln(\text{wage}_i) = \beta_0 + \beta_1 \text{age}_i + \beta_2 \text{age}_i^2 + \gamma_1 \text{edu}_i + \delta_1 \text{ten}_i + \delta_2 \text{ten}_i^2 + Z_i' \beta + \epsilon_i \quad (\text{식 1})$$

여기서 Z_i' 는 식을 단순화하기 위해 위에서 언급되지 않은 기타 인적자본 및 개인의 특성 변수(업종과 직업, 계약직 여부)이다. 여기까지가 설명 가능한 변수이며 ϵ_i 는 임금의 결정요인 중 인적자본의 차이로 설명될 수 없고 관측되지 않는 부분이다. 이러한 임금방정식을 통해서 남녀의 임금함수를 추정하고 결과를 살펴본다.

마지막으로 인적자본 및 개인의 특성이 유사한 상황에서 기간의 변화에 따라 성별 임금격차가 발생하는지 살펴보았다. 앞서 분석한 임금함수의 접근법을 연장한 Oaxaca(1973)의 분해방법(Oaxaca decomposition method)을 사용하여 임금격차의 차이적 요소와 차별적 요소로 분해하였다. 여기서 Oaxaca 분해 방법을 간략하게 설명하기 위하여 추정한 임금함수 (식 1)을 (식 2)와 같이 간단하게 표현해 본다.

$$\ln(\text{wage}_i) = \beta_0 + \sum \beta_i X_i + \epsilon_i, \quad i \in (m, f) \quad (\text{식 2})$$

여기서 $\sum \beta_i X_i$ 는 인적자본 및 기타 변수와 그 계수이고, i 는 남성과 여성을 구분하는 구분자이다. (식 2)를 이용해 인적자본과 기타 개인 특성 변수가 평균 수준인 남성과 여성의 평균 로그임금을 추정하면 각각 다음 (식 3)과 같다.

$$\begin{aligned} \overline{\ln(\text{wage}_m)} &= \beta_{0m} + \sum \beta_m \overline{X_m}, \quad E(\epsilon_i) = 0 \\ \overline{\ln(\text{wage}_f)} &= \beta_{0f} + \sum \beta_f \overline{X_f}, \quad E(\epsilon_i) = 0 \end{aligned} \quad (\text{식 3})$$

(식 3)의 남성 임금함수와 여성 임금함수를 제하면, 남성과 여성의 평균 임

금 차이를 구할 수 있는 다음과 같은 식을 얻는다.

$$\overline{\ln(wage_m)} - \overline{\ln(wage_f)} = (\beta_{0m} - \beta_{0f}) + (\sum \beta_m \overline{X_m} - \sum \beta_f \overline{X_f}) \quad (\text{식 4})$$

즉, 평균적인 남성과 여성의 임금격차는 ①각 집단이 갖는 인적자본과 다른 특성의 차이와 ②인적자본의 양 그리고 다른 특성과 관련되는 회귀계수(β)의 차이, 이 두 가지 요인에 달려 있다. 두 번째 요인은 노동시장의 차별을 보여준다. 이러한 차별이 임금격차에 얼마큼 기인하는지 알아보기 위해 (식 4)를 다시 정리하면 성별 임금격차를 다음 (식 5)와 같이 두 부분으로 분해할 수 있음을 보여준다.

$$\overline{\ln(wage_m)} - \overline{\ln(wage_f)} = (\beta_{0m} - \beta_{0f}) + \sum \beta_m (\overline{X_m} - \overline{X_f}) + X_f (\beta_m - \beta_f) \quad (\text{식 5})$$

여기서 $(\overline{X_m} - \overline{X_f})$ 는 특성효과에 따른 추정치로 보통 생산성의 격차를 의미하며, $(\beta_m - \beta_f)$ 는 차별효과에 의한 추정치로 설명할 수 없는 계수격차를 의미한다. 후자의 차별효과가 바로 정당화하기 어려운 차별 부분이다.

제3절 피보험자 특성별 임금격차

〈표 4-4〉는 2015년부터 2019년까지의 남녀 월평균 임금 추이이다. 명확하게 표현하면 각 해당 연도의 12월 집계값이다. 우선 연도별 피보험자 추이를 보면 2015년에서 2019년까지 꾸준히 증가하는 것을 볼 수 있으며 남성의 규모가 더 크나 증가 속도 면에서 여성의 증가세가 크게 나타나는 것을 볼 수 있다. 2019년에는 2015년 이후 처음으로 명목, 실질임금 모두 전년 대비 감소한 것을 볼 수 있다. 성별 평균 월보수 차이를 보면 2017년부터 성별 임금 차이가 줄어들고 있는 것을 알 수 있다. 2015년 대비 2019년 성별 임금격차가 5.6% 감소하였다. 남성의 임금 증가세보다 여성의 임금 증가세가 더 높게 나타나도 여전히 남성에 비해 여성의 임금은 140만 원 이상 낮게 나타난다.

〈표 4-4〉 성별 피보험자 분포 및 임금 추이

(단위: 천 명, 천 원)

		2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
피보험자 수	전체	11,034	11,363	11,568	11,950	12,187
	남성	6,319	6,456	6,518	6,656	6,672
	여성	4,715	4,907	5,050	5,294	5,515
명목임금	전체	2,893	2,967	3,072	3,189	3,182
	남성	3,528	3,621	3,740	3,849	3,848
	여성	2,042	2,106	2,209	2,359	2,376
	차이	1,486	1,515	1,531	1,490	1,472
실질임금	전체	2,893	2,938	2,985	3,052	3,033
	남성	3,528	3,585	3,635	3,683	3,668
	여성	2,042	2,086	2,147	2,258	2,265
	차이	1,486	1,499	1,488	1,425	1,403

자료: 한국고용정보원, DW행정자료.

1. 업종별 임금격차

산업별 성별 임금격차를 살펴보면 우선 남성과 여성이 주로 분포하는 산업을 확인할 수 있다. 제조업(C)은 남성 피보험자의 분포가 2019년 기준 35.3%이다. 2015년 대비 3.5%p 감소한 수준이지만 여전히 남성 피보험자가 가장 많이 분포한 업종이다. 월평균 실질임금은 2015년 대비 101천 원 증가한 수준이다. 반면 제조업 내 여성 분포는 2019년 기준 18.5%로 남성의 절반 수준도 되지 않으나 2015년 대비 2019년 월평균 실질임금 증가폭은 247천 원으로 남성 증가폭의 2배 이상이다. 그럼에도 불구하고 제조업 내 성별 임금격차는 1,651천 원→1,505천 원으로 차이가 감소하긴 하였으나 여전히 100만 원 이상의 차이를 보인다.

여성이 남성에 비해 종사자 비중이 월등히 높은 업종은 보건업 및 사회복지서비스업(Q)으로 나타난다. 여성 피보험자의 비율은 전체 비보험자의 25.3% 수준을 차지하며 2015년 대비 비중은 2.1%p 증가하였다. 해당 업종 역시 성별 임금격차가 매우 심각하게 나타나는 업종이나 특성상 실제 돌봄 종사자는 여성이 다수일 것으로 예상되고 업체의 고용주나 관리자가 남성일 가능성이 높을 것으로 보여 동일 직종 근무에서 발생하는 임금 차이는 아닐 가능성이 높다. 물론 좀더 엄밀한 분석이 필요한 부분이다.

남성과 여성 모두 종사자 비중이 높은 업종으로 도매 및 소매업(G)이 있다. 해당 업종에서도 성별 임금격차는 발견된다. 성별 임금격차는 2015년 888천 원에서 2019년 905천 원으로 나타났다.

피보험자의 성별 월평균 실질임금을 2015년과 2019년을 비교하여 살펴본 결과에 따르면 다수 업종의 성별 임금격차가 2015년 대비 2019년 감소하는 추세이다. 남성이 대부분을 차지하는 건설업(F) 정도를 제외하면 대부분 산업에서 성별 임금격차는 감소하고 있다. 2019년 기준 성별 임금격차가 가장 적게 나타나는 업종은 교육서비스업(P)으로 260천 원 차이가 나타난다. 성별 임금 차이가 가장 크게 나타나는 업종은 금융 및 보험업(K)으로 월평균 실질임금은 2,623천 원 차이가 나타난다.

〈표 4-5〉 성별, 산업별 피보험자 분포 및 실질임금

(단위: 천 명, %, 천 원)

산업	2015년				2019년			
	비중(%)		월임금(천 원)		비중(%)		월임금(천 원)	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성
전체	(6,319)	(4,715)	3,528	2,042	(6,672)	(5,515)	3,668	2,265
A	0.4	0.2	2,507	1,598	0.3	0.2	2,460	1,736
B	0.1	0.0	3,463	2,231	0.1	0.0	3,703	2,514
C	38.8	18.5	3,981	2,330	35.3	15.3	4,082	2,577
D	0.7	0.2	6,005	3,823	0.5	0.1	5,515	3,850
E	0.7	0.2	2,806	1,824	0.9	0.2	3,254	2,232
F	0.3	0.0	2,530	1,771	0.3	0.0	2,863	1,929
G	11.6	12.7	2,907	2,019	12.2	12.8	3,150	2,245
H	7.4	2.0	2,738	2,315	7.4	2.1	3,034	2,626
I	2.8	5.8	1,936	1,459	3.7	7.2	2,103	1,685
J	5.8	3.6	4,171	2,632	6.2	3.8	4,481	3,004
K	4.0	4.3	7,064	4,144	3.6	3.7	7,230	4,607
L	3.4	2.2	2,359	1,602	3.4	2.2	2,615	1,885
M	6.3	4.9	3,779	2,362	7.0	5.4	4,025	2,684
N	8.3	11.0	2,171	1,609	8.2	9.8	2,528	1,933
O	1.3	1.9	2,974	1,760	1.9	2.4	2,811	2,096
P	1.6	5.8	2,217	1,792	2.0	5.5	2,255	1,995
Q	2.9	23.2	3,941	1,769	3.4	25.3	4,199	1,963
R	0.9	1.0	2,929	2,008	1.1	1.2	2,892	2,077
S	2.6	2.5	2,599	1,585	2.5	2.6	2,931	1,830
T	0.0	0.0	203	508	0.0	0.0	1,446	1,146
U	0.0	0.0	3,420	3,102	0.0	0.0	3,435	3,414

주: 1. ()안의 숫자는 빈도로 전체 피보험자 수를 의미함.

2. 산업 9차개정 대분류 기준으로 A 농림어업, B 광업, C 제조업, D 전기, 가스, 증기 및 수도사업, E 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업, F 건설업, G 도매 및 소매업, H 운수업, I 숙박 및 음식점업, J 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업, K 금융 및 보험업, L 부동산업 및 임대업, M 전문, 과학 및 기술 서비스업, N 사업시설관리 및 사업지원 서비스업, O 공공행정, 국방 및 사회보장 행정, P 교육서비스업, Q 보건업 및 사회복지서비스업, R 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업, S 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업, T 가구내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동, U 국제 및 외국기관.

자료: 한국고용정보원, DW행정자료.

전 산업 대비 성별 임금격차 정도를 좀더 자세히 살펴보기 위해 산업을 유형화하기로 한다. 우선 산업별 비교를 위해 통상적으로 많이 비교되는 제조업과 서비스업을 비교하고자 하며 서비스업의 경우 범위가 너무 넓고 성격이 다양하므로 앞서 정의한 유형별로 구분하고자 한다. 2015년 대비 2019년 주요 업종유형별 임금격차를 살펴보면 <표 4-6>과 같다.

<표 4-6> 성별 산업별 피보험자 실질 임금격차

(단위: 천 명, %, 천 원)

산업	년도	월임금(천 원)			성별 격차	격차 비율 ¹⁾
		전체	남성	여성		
제조업	2015년	3,547	3,463	2,231	1,232	34.7
	2019년	3,685	3,703	2,514	1,189	32.3
	증가율 ²⁾	3.9	6.9	12.7	-3.5	-
서비스업	2015년	2,591	3,215	1,974	1,242	47.9
	2019년	2,928	3,432	2,208	1,225	41.8
	증가율	13.0	6.7	11.8	-1.3	-
소비자서비스	2015년	2,365	2,719	1,863	856	36.2
	2019년	2,683	2,945	2,072	873	32.5
	증가율	13.4	8.3	11.2	2.0	-
생산자서비스	2015년	3,116	3,675	2,317	1,358	43.6
	2019년	3,564	3,932	2,657	1,275	35.8
	증가율	14.4	7.0	14.7	-6.1	-
사회서비스	2015년	2,090	3,198	1,773	1,425	68.2
	2019년	2,390	3,299	1,979	1,319	55.2
	증가율	14.3	3.1	11.6	-7.4	-

주: 1. 월평균임금 대비 성별 임금격차 비율.

2. 2015년 대비 2019년의 증가율.

자료: 한국고용정보원, DW행정자료.

<표 4-6>에서 전체적으로는 제조업이 서비스업보다 실질임금이 높고 서비스업을 좀더 세분화해서 비교하면 생산자서비스 > 제조업 > 소비자서비스 > 사회서비스 순으로 임금이 높음을 알 수 있다. 임금수준이 가장 높게 나타난 생산자서비스 업종의 경우 남성과 여성의 분포 차이가 상대적으로 크지 않은

업종으로 남성이 고임금 생산자 서비스업에 주로 분포한다고 볼 수는 없으나 2019년에도 여전히 1,275천 원의 소극격차가 발생한다. 하지만 2015년 대비 생산자서비스업 부문의 전체 임금 증가율이 14.4%인 데 비해 여성의 임금 증가율은 이보다 높은 14.7%를 보이며 임금격차가 점차 줄어들고 있는 것을 확인할 수 있다.

다른 산업별 유형에서도 소비자서비스 부문을 제외하고 2015년 대비 성별 격차가 줄어들고 있는 것을 확인할 수 있다. 다만 소비자서비스 유형이 고용보험에서 상대적으로 잘 집계되지 않는 분야일 수도 있다는 점을 고려해야한다. 고용보험 피보험자는 전체 취업자 대비 고용보험 가입자만을 대상으로 하므로 아직까지 그 규모가 경제활동인구보다 작게 집계되는 건 충분히 설명되는 부분이다. 산업별 근로자 규모와 전체 대비 산업별 분포 비중으로 각각의 자료 관련 산업별 구조를 살펴볼 때 소비자서비스 부문 피보험자가 특히 과소 집계되어 전체의 흐름에 반하는 결과가 도출되었을 개연성이 있다.

임금격차 비율을 보면 2015년 대비 2019년 모두 감소하고 있어 전체 임금 대비 성별 격차가 줄어들고 있는 양상을 볼 수 있으며 제조업보다는 서비스업 부문에서 격차가 크게 좁혀지고 있는 것을 볼 수 있다.

2. 직종별 임금격차

성별, 직종별 임금격차를 살펴보면 우선 직종별로 2019년 기준 남성 근로자(피보험자) 비중이 가장 높은 직종은 단순노무 종사자로 나타났으며 전체의 19.0%인 1,268천 명으로 나타났다. 여성 근로자 비중이 가장 높게 나타난 직종은 전문가 및 관련종사자 직군으로 1,630천 명이다. 통계청의 경제활동인구 조사상 직종별 취업자 분포와 약간 다른 것을 볼 수 있는데 앞서 언급했듯이 고용보험 피보험자 중 임금이 있는 경우만 분석 데이터로 사용된 것으로 전체 취업자의 직종 분포와는 약간 다른 양상을 보일 수 있다. 직종별 분포는 참고로 검토하고 해당 직종별 임금 부문에 포커스를 맞춰 결과를 분석하는 것이 바람직할 것으로 보인다.

월평균 실질임금이 가장 높은 직종은 남성의 경우 서비스직으로 2019년 기준 월평균 실질임금은 4,599천 원으로 나타났으며 여성의 경우 전문가 및

관련 종사자직으로 실질임금은 2,279천 원으로 나타났다.

<표 4-7> 성별 직종별 피보험자 분포 및 실질임금

(단위: 천 명, %, 천 원)

	2015				2019			
	비중(%)		월임금(천 원)		비중(%)		월임금(천 원)	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성
전체	(6,319)	(4,715)	3,528	2,042	(6,672)	(5,515)	3,668	2,265
관리자	13.4	9.9	3,449	2,046	12.3	7.8	3,792	2,432
전문가 및 관련 종사자	15.2	26.9	4,084	2,042	16.9	29.6	4,338	2,279
사무 종사자	17.3	24.5	3,615	2,142	18.7	24.8	3,878	2,486
서비스 종사자	9.4	13.1	5,129	2,277	7.9	13.7	4,599	2,176
판매 종사자	4.2	6.4	3,223	1,871	4.8	6.6	3,197	2,041
농림·어업 숙 련 종사자	0.5	0.1	2,372	1,511	0.5	0.1	2,561	1,781
기능원 및 관련 기능 종사자	9.2	2.0	4,125	2,291	7.5	1.4	4,126	2,430
장치·기계 조작 및 조립 종사자	12.3	2.6	2,982	2,435	12.5	2.1	3,229	2,552
단순노무 종사자	18.5	14.6	2,399	1,636	19.0	14.0	2,656	1,893

주: ()안의 숫자는 빈도로 전체 피보험자 수를 의미함.

자료: 한국고용정보원, DW행정자료.

2015년 대비 2019년에 실질임금이 감소한 직군은 남녀 모두 서비스 종사자 부문으로 나타났으며 남성은 530천 원, 여성은 101천 원 감소한 것으로 나타난다. 남성은 판매 종사자 부문에서도 실질임금이 2015년 대비 소폭(26천 원) 낮아진 것으로 나타난다. 2015년 대비 2019년 실질임금이 크게 증가한 직군은 관리자 부문으로 실질임금이 남성은 343천 원, 여성은 386천 원 증가했다. 단순노무직의 경우 남성과 여성 모두 실질임금이 2015년 대비 2019년에 257천 원 증가한 점은 눈에 띄는 부분이다. 단순노무직 특성상 최저임금을 받는 근로자가 상당수일 것으로 보이며 근래의 최저임금 상승과 연관이 있을 것으로 추측된다.

성별, 직종별 임금격차는 2015년 대비 2019년 대부분 감소한 것으로 보인다. 성별 임금격차가 가장 적게 발생한 직군은 2019년 기준 장치·기계 조작 및 조립 종사자(677천 원)로, 가장 격차가 크게 나타난 직군은 서비스 종사자(2,423천 원)로 나타난다. 다만 2015년 대비 2019년에 임금격차가 더 크게 관찰된 직군은 전문가 및 관련 종사자(17천 원), 장치·기계 조작 및 조립 종사자(130천 원)로 나타난다.

앞서 정의한 직종 유형별로 성별 월평균 실질 임금을 살펴보면 <표 3-5>과 같다. 결과를 보면 여성집중직 > 화이트칼라직 > 블루칼라직 순으로 임금이 높은 것을 확인 할 수 있다.¹⁰⁾

여성집중직은 2015년 성별 임금격차액이 전체 임금에서 차지하는 비중이 33.4%였으나 2019년은 31.4%로 감소하였다. 또한 여성집중직 2015년 대비 2019년의 전체 근로자 평균임금 증가율은 3.5%였으나 같은 기간 성별 임금격차액은 -2.9%로 여성집중직 임금격차는 빠른 속도로 완화되고 있는 것으로 나타난다.

블루칼라직은 실질 월임금이 상대적으로 낮은 집단으로 2015년 대비 2019년의 성별 임금격차 감소율은 -14.0%로 임금격차 폭이 가장 크게 감소하고 있는 것으로 나타난다. 하지만 기준년인 2015년의 여성 실질임금이 상대적으로 낮은 편으로 최저임금의 영향을 받았을 것으로 보이며 이는 근래의 최저임금 상승 등의 영향이 있을 것으로 추측된다. 그 때문에 다른 직종 유형보다 더 크게 격차가 좁혀진 것으로 보인다.

화이트칼라직의 성별 임금격차는 2015년 대비 2019년에 0.1% 감소하였으며 전체 임금 증가율은 9.2%로 나타난다. 여성의 실질임금 증가율은 화이트칼라직 전체 증가 수준보다 높은 14.3%로 나타났다.

10) 해당 결과는 이전 연구 결과와 다른 결과를 보여주고 있음. 강주연 외(2014)의 연구에 따르면 화이트칼라직 > 블루칼라직 > 여성집중직 순으로 임금이 높으며 남성은 고임금 직종에, 여성은 저임금 직종에 주로 분포하는 것으로 설명한 바 있음(노동경제논집 제37권 제4호). 이러한 결과가 고용보험 피보험자 연결 자료의 한계에 따라 나타나는 결과인지, 이전 연구 시점과 현재 연구 시점의 시차의 흐름에 따라 실제로 변화된 내용이 관찰되는 것인지는 좀더 연구가 필요할 것으로 보임. 본 장에서는 현재 도출된 결과를 기반으로 살펴보기로 함.

〈표 4-8〉 성별, 직종 유형별 피보험자 실질임금격차

(단위: 천 원, %)

		년도	월임금(천 원)			성별 격차	격차 비율 ¹⁾
			전체	남성	여성		
남성집중직	블루 칼라직	2015년	2,697	3,306	1,926	1,380	51.2
		2019년	2,660	3,221	2,035	1,186	44.6
		증감률 ²⁾	-1.4	-2.6	5.6	-14.0	-
	화이트 칼라직	2015년	2,904	3,722	2,083	1,639	56.4
		2019년	3,171	4,018	2,381	1,638	51.7
		증감률	9.2	8.0	14.3	-0.1	-
여성집중직		2015년	3,294	3,446	2,346	1,100	33.4
		2019년	3,408	3,543	2,474	1,069	31.4
		증감률	3.5	2.8	5.4	-2.9	-

주: 1. 월평균임금 대비 성별 임금격차 비율.

2. 2015년 대비 2019년의 증가율.

자료: 한국고용정보원, DW행정자료.

〈표 4-9〉는 직종별 교육 정도별 분포를 보여준다. 전반적으로 고졸 이하가 전체 피보험자의 절반 이상을 차지하고 있는 가운데 여성집중직의 여성 고학력자의 구성비 증가가 눈에 띈다. 교육수준은 임금에 밀접한 영향을 미치는 인적자본 요소로 알려져 있다. 여성집중직에서 보이는 여성 고학력자 비중 증가는 다른 직종 유형에서는 뚜렷하게 관찰되지 않는 모습을 보이고 있다. 이러한 여성 고학력자의 눈에 띄는 구성 증가는 과거와 비교하여 여성집중직에서 여성의 실질임금 상승에 긍정적인 기여를 했을 가능성이 있는 것으로 보인다.

〈표 4-9〉 성별, 교육정도별 피보험자 분포

(단위: 천 명, %)

	블루칼라				화이트칼라				여성집중			
	2015		2019		2015		2019		2015		2019	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성
전체	(1,922)	(1,474)	(1,871)	(1,600)	(2,726)	(2,662)	(2,830)	(2,967)	(1,343)	(210)	(1,286)	(176)
중학교 이하	9.0	18	8.5	16.8	2.4	4.2	2.3	4.2	8.7	14.1	7.3	11.6
고등학교	48.7	54.9	50.3	56.0	26.3	31.9	27	33.1	61.6	66.7	59.9	64.9
대학교 2년제	13.1	10.7	14	11.2	14.9	23.2	14.4	22.4	15.4	9.2	16.4	10.5
대학교 4년제	27.9	16.0	26	15.7	50.8	37.5	51.1	37.4	14.0	9.6	15.9	12.5
대학원 이상	1.2	0.4	1.1	0.4	5.6	3.1	5.2	2.9	0.4	0.4	0.4	0.5

주: ()안의 숫자는 빈도로 전체 피보험자 수를 의미함.

자료: 한국고용정보원, DW행정자료.

〈표 4-10〉과 〈표 4-11〉은 직종별, 성별 근로자의 평균연령과 평균 근속연수이다. 평균연령을 살펴보면 전반적으로 블루칼라직을 제외하고 남성 근로자의 평균연령이 여성보다 더 크게 나타난다. 평균 근속연수를 보면 전체 직종 유형에서 남성이 여성보다 평균 근속연수가 길게 나타난다. 반면에 2015년 대비 2019년의 증가폭은 여성이 남성보다 크거나 감소폭은 남성보다 작다. 이 역시 여성의 노동시장 참여시간과 연속성이 과거에 비해 늘어나고 있음을 보여주는 결과이다. 유형분류 구분 중 블루칼라직만 이러한 현상과 다른 방향을 보여준다. 평균연령은 2015년에 비해 2019년 2세가 증가한 데 비해 근속연수는 0.4년이 감소했다.

〈표 4-10〉 성별 직종유형별 피보험자 평균연령

(단위: 세)

		2015		2019	
		남성	여성	남성	여성
남성집중직	블루칼라	44.2	45.6	45.2	47.6
	화이트칼라	40.0	37.4	41.3	39.5
여성집중직		43.8	42.4	45.4	44.3

자료: 한국고용정보원, DW행정자료.

<표 4-11> 성별 직종유형별 피보험자 평균 근속연수

(단위: 년)

		2015		2019	
		남성	여성	남성	여성
남성집중직	블루칼라	6.4	4.4	5.7	4.0
	화이트칼라	4.0	2.6	4.4	3.1
여성집중직		7.0	5.2	6.8	5.0

자료: 한국고용정보원, DW행정자료.

<표 4-12>과 <표 4-13>는 직종별 성별 근로자의 경력기간 분포와 그에 따른 평균임금을 보여준다. 10년 이상 장기근속의 비중은 여성집중직 > 블루칼라직 > 화이트칼라직 순으로 보이는 것을 볼 수 있다.

2015년 대비 2019년 성별 근속기간 분포를 비교하면 남성과 여성 모두 화이트칼라직을 제외하고 10년 이상의 장기근속 근로자는 감소한 것을 볼 수 있다. 1년 미만 단기 근속자 중 남성의 경우 블루칼라직을 제외하고 감소하였지만 여성의 경우 화이트칼라직만 비중이 줄고 나머지는 증가한 것을 볼 수 있다. 화이트칼라직을 제외하고 여성의 단기 근속자 비중이 2015년 대비 증가한 것이다.

<표 4-12> 성별 직종유형별 피보험자 경력 분포

(단위: %.)

	블루칼라				화이트칼라				여성집중			
	2015		2019		2015		2019		2015		2019	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성
1년 미만	28.8	34.0	31.2	36.4	29.5	37.9	26.1	34.8	24.6	26.0	23.5	27.4
1~2년	14.3	16.9	16.9	19.2	17.0	19.8	17.7	20.4	14.0	15.8	16.2	16.3
2~3년	8.6	10.2	9.6	10.2	11.2	11.8	11.0	11.3	9.3	10.2	9.7	10.4
3~5년	10.5	11.6	10.6	11.0	16.4	14.6	14.4	13.2	12.9	17.1	11.7	12.8
5~10년	10.6	10.4	11.8	11.6	18.4	13.9	19.7	14.9	13.5	10.3	16.1	18.7
10년 이상	27.3	16.8	19.9	11.6	7.6	2.0	11.1	5.4	25.8	20.6	22.8	14.4

자료: 한국고용정보원, DW행정자료.

〈표 4-13〉 성별 직종유형별 피보험자 경력 평균연수

(단위: %, 천 원)

	블루칼라				화이트칼라				여성집중			
	2015		2019		2015		2019		2015		2019	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성
1년 미만	1,889	1,345	2,074	1,516	2,659	1,695	2,950	1,968	2,256	1,689	2,476	1,946
1~2년	2,145	1,510	2,400	1,732	3,157	1,919	3,404	2,179	2,510	1,876	2,881	2,252
2~3년	2,367	1,643	2,666	1,909	3,543	2,086	3,737	2,360	2,725	2,016	2,963	2,326
3~5년	2,597	1,758	2,793	1,993	4,106	2,422	4,087	2,524	3,012	2,645	3,162	2,394
5~10년	2,977	1,979	3,273	2,194	4,545	2,712	4,885	2,981	3,324	2,486	3,619	2,815
10년 이상	6,101	3,778	6,180	4,157	6,570	4,199	6,152	3,829	5,632	3,383	5,497	3,465

자료: 한국고용정보원, DW행정자료.

제4절 성별 임금격차 분석

앞서 성별 임금격차의 원인으로 작용할 수 있는 근로자 개인의 특성과 관련한 다양한 항목을 성별로 살펴보았다. 본 절에서는 앞서 살펴본 항목의 변수를 활용하고 Mincer(1974)의 임금함수를 이용해 성별 임금함수를 추정하였다. 다음으로 추정된 성별 임금함수를 확장하여 Oaxaca(1973) 분해법을 활용하여 성별 임금격차의 결과를 ①성별 집단이 보유한 인적자본과 다른 특성의 차이 ②인적자본 투자의 양과 다른 특성 관련 회귀계수(β)의 차이로 분해하고자 한다.

먼저 임금함수의 추정 결과를 살펴본다. 〈표 4-14〉와 〈표 4-15〉는 성별 임금함수를 추정한 결과이다.

여러 설명 변수 간 남녀의 계수 차이를 비교하면 우선 연령계수는 2015년을 제외하고 전반적으로 남성에 비해 여성이 낮은 것을 볼 수 있다. 남성의 경우 연령계수가 대체로 0.08 내외인데 비해 여성의 경우는 0.035~0.079로 변동폭이 상대적으로 크며 남성과 비교하여 낮은 수준을 유지하고 있다. 2015년에서 2019년까지 별다른 추세는 보이지 않으나 남성과 여성 모두 2015년 대비 연령계수가 높아진 것을 볼 수 있다. 남녀 모두 연령 증가에 따른 임금 보상

이 있으며(+) 연령 제곱항의 값이 남녀 모두 부(-)로 추정되었으므로 연령이 증가하면서 임금이 증가하나 그 증가 정도는 연령에 따라 감소한다고 볼 수 있다. 즉, 연령 증가에 따른 임금 증가는 체감하게 된다. 근속연수에 따른 결과는 남성보다 여성의 계수값이 더 높은 것을 볼 수 있다.

근속연수의 증가에 따른 임금의 보상이 여성에서 더 높게 추정되었다. 근속연수의 제곱항은 연도마다 일관적인 추세를 보이지 않으나 전반적으로 음수 값을 보이며 근속연수 증가에 따른 임금 증가도 전반적으로 체감한다는 결과를 얻었다. 물론 관찰된 2015년에서 2019년까지 모두 그런 결과를 보이는 것은 아니나 전반적으로는 그러하다.

사업체 규모에 따른 결과는 남성과 여성에서 약간 다르게 나타난다. 남성의 경우 사업체 규모가 커질수록 계수값이 커지는 일반적인 예상에 부합하는 결과가 도출되었으며 관찰된 모든 기간에서 일관되게 유지되는 것을 볼 수 있다. 반면 여성의 경우는 2015년과 2017년에는 남성과 유사한 결과가 도출되나 나머지 기간에서는 규모가 20~99인 < 300~499인 < 100~299인 순으로 계수값이 커지며 여성 임금 증가에 긍정적으로 기여하는 것으로 나타난다.

학력의 경우 남성은 학력수준이 증가할수록 임금 증가에 긍정적인 영향을 받는다. 반면 여성의 경우는 2년제 대학 이상의 더미부터 학력 증가에 따라 계수값이 커지는 것을 볼 수 있다. 여성 고졸의 경우는 종종 기준 더미변수인 중졸 이하의 학력 대비 계수값이 부(-)로 나타나기도 한다.

남성과 여성 모두 계약직이 아닌 경우 임금 증가에 긍정적인 영향을 받는다. 다만 계수값의 크기가 전반적으로 남성은 점차 작아지다가 정체하는 수준이고 여성은 증가하다 정체하는 수준을 보인다.

직종별로 살펴보면 기준 더미변수인 관리직에 비해 계수값이 더 높게 추정된 직종은 남녀 모두 전문가 및 관련 종사자로 나타났다. 반면 전문직 대비 계수값이 작게 나타난 직군은 서비스 직군으로 나타났다.

<표 4-14> 남성 임금 결정요인 분석

	남성				
	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
연령	-0.001	0.080	0.080	0.079	0.079
연령제곱	-0.000	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001
근속연수	0.036	0.029	0.028	0.027	0.025
근속연수제곱	-0.000	-0.000	-0.000	-0.000	0.000
규모(20~99)	0.082	0.091	0.083	0.075	0.074
규모(100~299)	0.264	0.267	0.270	0.263	0.260
규모(300~499)	0.360	0.374	0.367	0.353	0.332
고등학교	0.144	0.026	0.023	0.019	0.015
2년제 대학	0.224	0.083	0.074	0.066	0.053
4년제 대학	0.377	0.217	0.206	0.193	0.180
대학원 이상	0.563	0.363	0.347	0.325	0.296
계약직=N	0.159	0.109	0.113	0.106	0.104
전문가	0.051	0.058	0.095	0.052	0.059
사무	-0.039	-0.032	-0.001	-0.037	-0.027
서비스	-0.075	-0.073	-0.052	-0.087	-0.115
판매	-0.158	-0.161	-0.138	-0.177	-0.181
농림·어업 숙련	-0.082	-0.126	-0.037	-0.067	-0.073
장치·기계 조작 및 조립	-0.119	-0.110	-0.054	-0.108	-0.089
단순노무	-0.120	-0.102	-0.099	-0.094	-0.086
계수	14.119	12.633	12.664	12.660	12.661
표본 수	6,319,295	6,455,566	6,517,537	6,655,599	6,672,207
R-sq	0.441	0.472	0.467	0.461	0.442

주: 1. 서술된 변수는 모두 *** p<0.001.

2. 더미 기준변수: 학력(중졸이하), 기업규모(30인 미만), 계약직여부=Y, 직업(관리자), 산업(농림어업).

3. 한국표준산업분류 대분류 기준 산업을 통제하였으나 결과표에서는 제외.

자료: 한국고용정보원, DW행정자료.

<표 4-15> 여성 임금 결정요인 분석

	여성				
	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
연령	0.037	0.035	0.079	0.038	0.042
연령제곱	-0.001	-0.000	-0.001	-0.001	-0.001
근속연수	0.048	0.044	0.025	0.041	0.041
근속연수제곱	-0.000	-0.000	0.000	-0.000	-0.000
규모(20-99)	0.097	0.100	0.074	0.086	0.077
규모(100-299)	0.199	0.198	0.260	0.196	0.202
규모(300-499)	0.213	0.196	0.332	0.194	0.196
고등학교	-0.022	-0.021	0.015	-0.007	0.001
2년제 대학	0.048	0.043	0.053	0.039	0.039
4년제 대학	0.167	0.157	0.180	0.140	0.134
대학원 이상	0.330	0.321	0.296	0.270	0.237
계약직=N	0.095	0.095	0.104	0.111	0.110
전문가	0.088	0.106	0.110	0.106	0.095
사무	-0.019	-0.008	-0.007	-0.006	-0.001
서비스	-0.043	-0.040	-0.042	-0.042	-0.052
판매	-0.151	-0.128	-0.131	-0.126	-0.138
농림·어업 숙련	-0.116	-0.078	-0.080	-0.064	-0.037
장치·기계 조작 및 조립	-0.043	-0.055	-0.060	-0.053	-0.054
단순노무	-0.134	-0.101	-0.099	-0.098	-0.099
계수	13.449	13.522	12.661	13.458	13.393
표본수	4,714,977	4,907,423	5,050,441	5,294,176	5,515,136
R-sq	0.334	0.316	0.311	0.305	0.299

주: 1. 서술된 변수는 모두 *** $p < 0.001$.

2. 더미 기준변수: 학력(중졸이하), 기업규모(30인 미만), 계약직여부=Y, 직업(관리자), 산업(농림어업).

3. 한국표준산업분류 대분류 기준 산업을 통제하였으나 결과표에서는 제외.

자료: 한국고용정보원, DW행정자료.

다음으로 Oaxaca 분해 방법을 통해 임금격차를 분해하여 성별 임금격차의 원인을 살펴보았다. 분석 결과 성별 총 임금격차액은 해마다 감소하는 경향을 보인다. 남성을 기준으로 2015년 1,573천 원에서 2019년 1,652천 원으로 4.78% 감소하였다. 그중 성별 특성을 반영한 특성효과에 따른 차이는 2015년부터 2019년까지 꾸준히 감소하는 추세를 보이는 반면에 설명 불가능한 계수효과에 따른 차이는 2017년부터 소폭 감소하고 있다.

<표 4-16> Oaxaca 분해 방법을 이용한 성별 임금격차 요인 분해

계수	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
남성=1					
특성효과	0.179	0.163	0.155	0.151	0.143
계수효과	0.322	0.333	0.328	0.316	0.310
여성=0					
특성효과	0.175	0.178	0.174	0.172	0.168
계수효과	0.327	0.318	0.309	0.295	0.285
전체 격차 (β)	0.502	0.496	0.483	0.467	0.453
$\exp(\beta)$	1,652	1,642	1,621	1,595	1,573
비중(%)					
남성=1					
특성효과	35.8%	32.8%	32.0%	32.4%	31.5%
계수효과	64.2%	67.2%	68.0%	67.6%	68.5%
여성=0					
특성효과	34.8%	35.9%	36.0%	36.8%	37.1%
계수효과	65.2%	64.1%	64.0%	63.2%	62.9%
전체 격차(%)	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

자료: 한국고용정보원, DW행정자료.

결과를 보면 성별 임금격차가 감소하고 있기는 하나 여전히 특성효과보다 계수효과에 따른 차이가 큰 것을 볼 수 있다. 여전히 남성의 임금 프리미엄이 유지되고 있는 것을 볼 수 있다. 2019년 기준 여성이 남성과 유사한 특성(학력 등 개인 특성과 직장의 특성)을 보유하게 되었을 때 줄일 수 있는 임금의 차이는 전체 성별에 따른 임금격차액인 1,573천 원의 31.5%에 해당하는 500천

원 정도이며 나머지 설명되지 않는 차별로 발생한 임금격차는 1,080천 원이다. 전체 성별 임금격차 금액의 62.9%는 여전히 설명 불가능한 것이다. 이러한 인적자본의 차이에 따라 설명되지 않는 임금의 차이를 전부 차별에 기인한다고 보기 어려우나 설명되지 않는 개인 간의 기호를 인정한다고 해도 성별 임금의 상당한 격차는 남는다.

제5절 소결

본 장에서는 성별 임금격차를 살펴보기 위해 보수총액신고서상의 월평균 보수액 정보와 고용보험 피보험자 자료가 연계된 한국고용정보원의 보수총액 DB(이시균 외, 2021)의 2015-2019년 자료를 사용하여 주요 인적 속성별 임금 분포와 차이를 검토하였다. 이를 토대로 Mincer(1974)의 임금함수를 활용 성별 임금함수를 추정하였으며 추정된 성별 임금함수를 확장하여 Oaxaca(1973) 분해법을 활용 성별 임금격차를 분해하였다.

우선 성별 임금격차를 개인 일자리의 특성인 산업별, 직업별 구분을 포함한 다양한 인적 속성별로 살펴본 결과 전반적으로 임금의 성별 격차는 줄어드는 추세를 보이는 것을 확인할 수 있었다. 산업별로 건설업, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업, 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업 등 남성 근로자의 비중이 확연히 높은 것으로 예상되는 산업을 제외하면 전반적인 임금격차 감소 추세를 볼 수 있었다. 직종별로는 전문가 및 관련 종사자와 장치·기계 조작 및 조립 종사자 부문을 제외하고 임금격차 감소 추세를 보이는 것을 확인할 수 있었다.

다음으로 Mincer(1974)의 성별 임금함수에 따른 임금 결정요인을 통해 다양한 인적자본 변수를 통제한 상황에서 성별 임금격차가 발생할 수 있는 원인을 살펴보았다. 남성과 여성 모두 연령의 증가에 따른 임금수준 향상을 기대할 수 있었으나 여성보다 남성의 경우가 좀더 우세하였고 이러한 임금증가는 남녀 모두 체감하게 된다. 학력의 경우 2년제 대학 이상의 경우 학력수준이 높을수록 임금에 긍정적인 영향이 있으나 고졸 이하 여성의 경우는 중졸이하

수준과 비교해 임금에 부(-)나 정(+)의 영향을 일관되게 받지는 않았다. 근속연수와 사업체의 대규모 정도에 따른 임금 향상도 남성의 경우는 예상 가능한 결과(근속연수가 길수록, 기업의 규모가 클수록 임금이 증가)를 얻었으나 여성의 경우는 남성과 유사하지만 관찰되는 모든 기간에서 동일한 결과를 보이지는 않았다.

마지막으로 Oaxaca 분해 방법을 통해 임금격차를 분해하여 성별 임금격차의 원인을 살펴보았다. 국내의 많은 연구 결과에서 볼 수 있듯이 임금 DB를 활용한 임금격차 분해 결과 또한 2015년에서 2019년까지 소폭이지만 점차 성별 임금격차가 감소하는 것을 볼 수 있었다. 특히 설명 가능한 특성효과 부분에 따른 임금격차의 감소 추세가 뚜렷하게 관찰되었고 설명이 불가능한 차별적 요소에 따른 임금격차 부분은 전반적으로 감소하는 추세를 보이나 성별에 따라서 증가와 감소를 반복하기도 했다. 전반적으로 인적자본 요소에서 설명 가능한 차이에 따른 임금격차는 30% 이상의 수준이었고 설명이 불가능한 계수에 따른 차이, 흔히 차별적 요소로 불리는 부분에서 성별 임금격차는 60%대 이상의 수준을 유지하는 것으로 나타나 아직도 성별 임금격차를 줄이기 위한 노력에 좀더 힘을 쏟을 필요가 있는 것으로 보인다. 성별 임금격차 축소를 위한 차별 방지 노력과 더불어 기울어진 운동장을 바로 잡기 위한 사회적 환경 조성을 위한 정책적 노력이 지속되어야 할 것이다.

제5장

기업 규모별 임금격차 분석

제1절 서론

규모 간 격차는 우리나라에서 오래된 연구주제이다. 우리나라에서 규모 간 격차는 납품단가 후려치기, 하청업체 기술 탈취같은 용어에서 보이듯 불공정한 대중소기업 간 거래관계가 격차를 심화시키는 원인이라는 진단으로 이어지는 고유한 역사성도 지니고 있다. 그 때문에 대중소기업 상생협력촉진에 관한 법률이 만들어 졌으며, 매년 기업별 동반성장 수준을 평가하여 순위를 매기는 동반성장지수 같은 제도도 존재한다.

이 문제의 심각성에도 불구하고 우리나라에서 지금까지 이루어진 규모 간 격차 관련 연구는 거의 모두 사업체 규모별 격차 연구였다. 우리나라에서 기업을 대상으로 고용과 임금을 분석하기 위해 사용되는 자료는 거의 모두 산업의 동향과 구조 변화를 파악하는 것을 1차적 목적으로 만들어진 자료이기 때문이다. 한 기업이 여러 업종을 영위하는 우리나라 기업 특성상 기업의 하위 범주인 사업체를 대상으로 조사하는 것이 산업 변동을 파악하는 데 보다 합리적이었기 때문에 이와 같은 자료 수집 체계가 구축된 것으로 이해 가능하다.

우리나라 대부분의 사업체 조사 모집단으로 활용되는 통계청 전국사업체 조사, 광업제조업 사업체를 대상으로 하는 통계청 광업제조업조사, 전국사업체 조사를 모집단으로 하여 고용 및 임금을 조사하는 고용노동부의 사업체노동력 조사, 지역별사업체노동력조사, 고용형태별근로실태조사 등이 모두 사업체를 기반으로 하는 조사이다. 규모 간 격차를 연구하기 위해 가구조사인 통계청 경제활동인구조사 8월 부가조사, 기타 각종 패널조사 자료 등도 활용되는데, 이들 조사 역시 가구조사임에도 일하는 사업체의 종업원 수를 질문하는 방식으로 사업체 기반의 조사를 하고 있는 것이 현실이다. 이 역시 업종별 고용변동을 파악하는 데에 더 주안점이 있다 보니 기업보다는 사업체 기반으로 질문을 구성했기 때문이다.

최근 들어 통계청은 사회보험자료와 국세청자료를 결합해 일자리 행정통계를 구축해 왔으며, 이 자료를 활용해 2017년부터 임금근로 일자리에 한정해 「임금근로일자리 소득(보수) 결과」라는 보도자료를 배포하고 있다. 이 자료에 대한 보도자료상의 설명으로는 4대 사회보험(국민·건강·고용·산재)자료나 직역연금(공무원·군인·사학·우체국)에 가입된 약 1,885만 개 일자리의 근로자 소득은 전수 포함하고, 나머지 약 65만 개 일자리의 근로자 소득은 국세청으로부터 제공받은 표본으로 추정한 결과라고 소개되어 있다. 이 자료는 일괄신고 같은 사회보험과 국세 신고상의 편의 장치 때문에 개별 사업체 단위의 정보가 아닌 기업 수준 정보만 오차 없이 포착할 수 있다. 이와 같은 특징으로 인해 우리나라에서 기업 단위의 격차를 확인할 수 있는 거의 유일한 자료원으로 기능하고 있다. 이 자료의 소득은 세전 기준이며, 월단위 소득을 12월 일한 근로자 기준으로 공표하고 있다.

이번 연구는 한국고용정보원이 가공하여 제공한 고용보험 보수정보 데이터베이스(이하 'DW 행정자료')를 이용해 기업 규모별 격차를 분석한다. 이 자료는 통계청의 임금근로 일자리 정보보다는 포괄 범위가 작지만, 추가 분석 자료 확보, 원자료 제공 등에서 한계가 큰 통계청 자료와 달리 개인-기업 패널자료를 이용한 원자료 분석이 가능하다는 강력한 강점이 있다.

통계청 자료보다 포괄 범위가 작긴 하지만, 이 또한 단점은 아니다. 고용보험 가입자는 거의 모두 타사회보험 가입자이며, 타사회보험 가입자는 거의 모두 고용보험 가입자이다. 고용보험 피보험자격은 65세 미만에게 허용되지만,

격차 분석은 대부분 경제활동이 활발한 연령대에서 나타나는 격차에 관심이 있다. 임시일용 근로자 중 고용보험에 가입하지 않은 사각지대 근로자는 상당수 건설현장이나 편의점 아르바이트 등 규모 격차 연구 시 중요한 대상은 아닌 부문에 있기 때문에 통계청보다 작은 포괄 범위도 문제가 되지 않는다. 이들 부문은 타사회보험에도 가입되어 있지 않고, 국세청 일용근로소득자료 정도에나 포섭되고 있을 가능성이 있는데, 통계청도 이들 부문 자료는 표본으로 받기 때문에 얼마나 정확하게 모집단을 복제하고 있을지는 아직까지 검증된 바 없는 부분이다.

또한 이 자료는 기업 규모를 세분할 수 있다는 장점이 있다. 특히 대규모 기업을 기존 자료보다 세분해서 분석할 수 있다는 장점이 있다. 우리나라에서 이용 가능한 자료는 대부분 300인 이상 또는 500인 이상을 하나의 집단으로 제공하여 그 이상의 세분은 불가능하다는 한계가 있기 때문에 이는 매우 중요한 장점이다.

이 연구를 위해 활용된 자료는 2015년부터 2019년까지의 고용보험 피보험자 DB 및 보수 DB이다. 보수 DB의 특성은 본 연구의 다른 장에서 이미 다루어졌기 때문에 여기서는 설명하지 않는다. 이 자료는 기업과 개인 모두 연결하여 분석할 수 있도록 패널 자료 형태로 제공되었다. 시계열이 짧아서 우리나라 기업 규모 간 격차의 변화, 변화 원인 관련 연구는 불가능하지만, 패널 형태로 제공되었기 때문에 기업 간 격차에서 중요한 원인이 개인 특성에 있는지, 기업 특성에 있는지 답하는 것이 가능하다. 기존에는 이와 같은 자료가 이용 가능하지 않아 학력, 연령 같은 개인의 자료상 관찰된 특성변수와 사업체의 산업, 연혁 같은 사업체의 관찰된 특성변수 정도를 놓고 무엇이 더 중요한지 정도를 파악하는 수준에 그쳐야 했다. 이 연구는 문헌에서 흔히 AKM 분해로 불리는 방법을 이용해 분석하고 결과를 제시하였다.

이와 같은 분석을 위해 2절에서는 기초통계량 분석을 통해 최근 몇 년간의 규모 간 격차 실태를 분석하였다. 2015년부터 2019년까지의 자료여서 짧은 기간만 이용 가능하지만 다른 자료에서 나타난 최근 몇 년간의 대중소기업 격차가 확대되지 않는 추세가 여기서도 나타나는지 확인해 볼 것이다. 좀더 기업 규모 구분을 세분해 거대 기업과 나머지 기업의 격차는 어느 정도 수준인지 분석하며, 기업 규모별 근속분포, 근속 간 임금격차, 성별 분포 등을 분석

하였다. 기업 규모 간 이직 실태와 이직 시 임금 변화도 분석하여 작은 기업으로 이동과 큰 기업으로 이동 실태 그리고 이동의 성과에는 어떤 차이가 나타나는지도 보았다. 3절에서는 AKM 분해를 통해 기업 규모 간 격차를 기업 특성이 주로 설명하는지 개인 특성이 주로 설명하는지 분석하였다. 패널 분석이 필요한 분석방법론 특성상 시계열이 짧아 모두 하나의 시기로 분류하여 분석해야 해서 규모 격차 변화를 어떤 요인이 주도하는지까지 나아가지 못하는 한계는 있지만, 기존 연구에서 제대로 대답될 수 없었던 질문에 답을 준다는 점에서 분석에 큰 의미가 있다고 하겠다. 4절에서는 분석을 정리하고 향후 분석과제를 정리하였다.

제2절 기초 통계 분석

1. 기업 규모별 인원수 및 보수 수준

먼저 각 연도 기업 규모별 인원수를 계산해 보았다. 이하 모든 분석에서 기업 규모는 각 기업의 12월 기준 피보험자 수로 분류하였다. 각 연도 피보험자 수는 꾸준히 증가하는 가운데 대부분의 규모에서 피보험자 수 증가가 이어지고 있는 것으로 나타났으나, 1만 인 이상 규모에서만 2016년이 정점이고 2019년은 2015년보다 피보험자 수 규모가 작게 나타났다. 300인 이상 기업에 고용된 피보험자는 전체 피보험자 중 약 31%의 비중을 이어오고 있으며, 500인 이상 기업에 고용된 피보험자는 전체 피보험자의 26%가량, 1,000인 이상 기업에 고용된 피보험자는 전체 피보험자의 약 19% 수준으로 나타났다. 고용보험 보수 정보여서 부과고지되지 않는 일용고용보험 가입자나 공무원 등은 모두 빠져 있으므로, 이 장의 대규모 기업 고용 비중은 근로자 전체에 해당하는 것으로 확대 해석해선 안 된다는 점을 주의해야 한다.

<표 5-1> 피보험자 수 기준 각 연도 규모별 인원수

(단위: 명, %)

	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	
5인 미만	1,377,904	1,448,800	1,462,897	1,518,497	1,581,280	
5~9인	1,071,473	1,117,907	1,154,232	1,193,064	1,233,947	
10~29인	1,772,138	1,835,121	1,884,038	1,949,641	2,007,450	
30~49인	772,525	792,379	796,030	820,929	847,836	
50~99인	1,010,905	1,038,417	1,056,890	1,073,780	1,098,502	
100~299인	1,506,792	1,533,535	1,554,048	1,576,734	1,607,718	
300~499인	582,438	599,663	609,415	616,106	627,046	
500~999인	742,046	765,646	779,983	794,265	819,014	
1,000~4,999인	1,194,834	1,207,755	1,250,887	1,315,149	1,341,636	
5,000~9,999인	346,377	349,664	375,271	425,465	451,192	
1만 인 이상	655,270	672,859	643,059	664,747	570,338	
계	11,032,702	11,361,746	11,566,750	11,948,377	12,185,959	
비 중	300인 이상	31.9	31.6	31.6	31.9	31.3
	500인 이상	26.6	26.4	26.4	26.8	26.1
	1,000인 이상	19.9	19.6	19.6	20.1	19.4

주: 보수총액 기준1을 이용한 결과. 보수가 결측인 피보험자는 모두 제외된 채 계산된 수치이므로, 보수가 결측인 사람들을 포함하면 소규모 기업은 다소 줄고 대규모 기업은 다소 늘어날 수 있음.

각 연도 규모별 월평균 보수 수준을 보면, 5인 미만 기업에 고용된 사람은 2019년 기준 약 205만 원이나 300~499인 기업에 고용된 사람은 약 363만 원, 1만 인 이상 기업에 고용된 사람은 약 581만 원을 받는 것으로 나타났다. 실 질화하지 않은 명목 임금 기준으로 집계하였다. 대부분의 규모에서 최근으로 올수록 보수가 증가하지만, 2019년만큼은 평균 보수가 감소하는 기업 규모 구간이 존재하고, 전체 평균 보수 또한 2018년에 비해 감소한 것으로 나타났다. 참고로 통계청 임금근로 일자리 소득 자료에서 2019년 기준으로 중소기업법 시행령상 정의에 따른 매출액 기준 기업 규모 구분을 할 때 대기업 평균 515만 원, 비영리기업은 327만 원, 중소기업은 245만 원으로 소득이 집계되며, 대기업은 중소기업보다 2.1배가량 더 많이 임금을 받는 것으로 나타났다. 대기업 평균은 본 자료의 1만 인 기업 평균보다 낮고 1,000~9,999인 평균보다는 높은

값이다.

또한 통계청 자료의 종사자 규모별 평균소득을 보면 300명 이상 422만 원, 50~300명 미만 305만 원, 50명 미만 224만 원 순이며, 300인 이상 고용 기업은 50명 미만 고용기업에 비해 약 1.9배 더 높은 임금을 받는 것으로 집계되었다. 본 자료에서는 300~999인 기업은 평균 360만 원대의 보수를 받으며, 1만 인 기업은 581만 원, 1,000~4,999인 기업은 422만 원을 받는 것으로 나타나므로 300명 이상 평균 422만 원이라는 수치는 1만 인 이상 거대 기업의 높은 보수가 상당한 영향을 미친 것으로 추측해 볼 수 있다.

<표 5-2> 피보험자 수 기준 각 연도 규모별 월평균 보수

(단위: 원)

	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
5인 미만	1,679,294	1,744,857	1,860,946	1,970,698	2,053,786
5~9인	2,052,148	2,119,812	2,229,539	2,313,382	2,374,870
10~29인	2,334,717	2,416,376	2,510,679	2,708,543	2,678,685
30~49인	2,547,764	2,624,425	2,728,490	2,810,424	2,870,404
50~99인	2,740,961	2,806,140	2,881,678	2,983,786	3,055,879
100~299인	2,957,491	3,055,144	3,155,355	3,290,514	3,368,190
300~499인	3,106,233	3,242,713	3,399,890	3,506,958	3,632,919
500~999인	3,319,442	3,382,871	3,526,121	3,650,599	3,678,693
1,000~4,999인	3,903,086	4,057,196	4,186,114	4,259,941	4,218,381
5,000~9,999인	3,906,038	3,947,606	4,194,109	4,009,201	3,885,297
1만 인 이상	5,774,242	5,774,572	5,834,322	6,021,670	5,811,009
계	2,893,046	2,967,081	3,071,865	3,189,042	3,182,246

주: 보수총액 기준1을 이용한 결과.

위 표를 기준으로 상대 월평균 보수를 계산해 보면 1만 인 이상 기업은 5인 미만 기업보다 2015년 3.4배를 더 받았으며, 이후 격차는 꾸준히 하락해 2019년에는 2.8배 더 받는 수준으로 격차가 완화된다. 소규모 기업일수록 1만 인 이상 기업 대비 최근으로 올수록 격차가 감소하는 것으로 나타났다. 이를 테면 5인 미만, 5~9인, 30~49인, 50~99인, 100~299인, 300~499인, 500~999인에서

2018년에 비해 2019년에 격차가 감소했다. 2017년과 비교하면 1,000~4,999인을 제외한 전 규모에서 1만 인 이상 기업 대비 격차가 감소했다.

최근 몇 년 동안 규모 간 격차가 완화되는 현상은 고용보험 DB 말고도 고용형태별근로실태조사, 경제활동인구조사 8월 부가조사에서도 유사하게 확인된다. 두 조사는 사업체 기준 조사이고 고용보험 DB는 기업 기준 데이터이므로, 사업체 기준으로 보나 기업 기준으로 보나 최근 몇 년간 규모 격차가 다소 완화되는 모습이 공히 관찰된다고 말할 수 있겠다.

<표 5-3> 피보험자 수 기준 각 연도 규모별 상대 월평균 보수

(단위: 배)

	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
5인 미만	3.4	3.3	3.1	3.1	2.8
5-9인	2.8	2.7	2.6	2.6	2.4
10-29인	2.5	2.4	2.3	2.2	2.2
30-49인	2.3	2.2	2.1	2.1	2.0
50-99인	2.1	2.1	2.0	2.0	1.9
100-299인	2.0	1.9	1.8	1.8	1.7
300-499인	1.9	1.8	1.7	1.7	1.6
500-999인	1.7	1.7	1.7	1.6	1.6
1,000~4,999인	1.5	1.4	1.4	1.4	1.4
5,000~9,999인	1.5	1.5	1.4	1.5	1.5
1만 인 이상	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0

주: 보수총액 기준1을 이용한 결과. 1만 인 기업은 얼마나 더 받는지를 보여줌.

전체 보수를 20개 분위로 나누고 각 기업 규모별로 어떤 분위에 주로 위치하는지 확인해 보았다. 예상 가능한 것처럼 규모가 커질수록 높은 분위에 많이 위치하는 것으로 나타났다. 음영은 각 기업 규모별로 보수를 줄 세울 때 규모별 중위 보수액이 위치하는 분위기를 의미한다. 5인 미만 기업의 경우 6분위에 중위값이 위치하는 것으로 나타난 반면에 1만 인 이상 기업의 경우 18분위에 중위값이 위치하는 것으로 나타났다. 이는 달리 말하면 5인 미만은 하위 6분위 이하에 절반 이상이 몰려 있는 반면에 1만 인 이상 기업은 절반 이상이

최상위인 18, 19, 20분위에 몰려 있다는 의미가 된다.

<표 5-4> 기업 규모별로 본 전체 보수 분위별 분포(2019년 12월 기준)

(단위: %)

	5<	5~9	10~29	30~49	50~99	100~299	300~499	500~999	1천~4999	5천~9999	1만+
1분위	6.6	5.8	5.3	7.5	5.7	4.1	3.9	4.2	3.1	5.0	2.0
2분위	9.0	6.0	4.6	4.3	4.8	5.1	3.9	4.0	3.3	4.4	1.5
3분위	9.4	5.7	4.4	3.9	3.7	4.2	4.3	4.6	4.3	3.4	3.7
4분위	12.8	9.4	6.0	4.0	3.7	3.0	3.3	3.7	3.0	3.2	1.5
5분위	10.2	8.3	5.2	3.6	3.1	2.4	2.1	2.4	2.0	1.8	1.2
6분위	7.8	7.1	6.1	4.9	4.8	3.7	3.5	3.8	3.3	3.5	1.7
7분위	8.3	6.9	5.9	4.9	4.8	3.8	3.3	3.8	3.0	3.3	1.8
8분위	5.7	6.3	6.2	5.3	5.1	4.4	3.9	4.2	3.7	4.0	3.4
9분위	4.4	5.7	6.4	5.9	5.6	4.9	4.6	4.4	3.8	4.4	2.8
10분위	3.8	5.3	6.4	6.0	5.8	5.2	4.7	4.7	4.4	4.6	1.9
11분위	4.2	5.4	6.1	5.9	5.9	5.3	4.7	4.6	4.3	4.5	1.4
12분위	3.5	5.0	5.9	6.1	6.2	5.7	5.3	4.9	4.5	4.5	1.3
13분위	3.7	5.0	5.7	6.0	6.1	5.9	5.3	4.7	4.5	4.4	1.6
14분위	2.8	4.3	5.5	6.1	6.3	6.2	5.8	5.2	5.0	5.1	2.0
15분위	2.4	3.8	5.1	6.0	6.2	6.7	6.4	5.8	5.3	4.7	2.5
16분위	1.9	3.2	4.5	5.5	5.9	7.2	7.4	6.4	5.9	4.7	4.2
17분위	1.4	2.5	3.8	4.9	5.2	6.9	7.9	7.1	7.1	6.2	6.9
18분위	1.1	2.1	3.1	4.0	4.5	5.9	7.4	7.7	8.3	7.9	11.9
19분위	0.6	1.3	2.1	3.0	3.5	4.9	6.5	7.3	9.8	11.3	20.3
20분위	0.4	0.8	1.5	2.3	3.2	4.5	5.8	6.7	11.3	9.1	26.5
전체	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

주: 보수총액 기준1을 이용한 결과. 음영은 각 기업 규모에서 중위(median) 보수값이 속하는 분위기를 표시한 것임.

2. 기업 규모별 특성별 분포

전체 보수 분위별, 기업 규모별로 여성의 비중을 예상한다면, 여성의 임금이 낮은 특성이 있기 때문에 소규모 기업이면서 하위분위일수록 여성의 비중이 높을 것으로 예상해 볼 수 있다. 분석 결과를 보면 1분위부터 3분위까지는 전 규모에서 여성 비중이 60%를 넘고, 4분위부터 8분위까지는 전 규모에서 여

성 비중이 50%를 넘어 대체로 예상에 부합한다.

<표 5-5> 기업 규모별로 본 전체 보수 분위별 여성의 비중(2019년 12월 기준)

(단위: %)

	5<	5~9	10~29	30~49	50~99	100~299	300~499	500~999	1천~4999	5천~9999	1만+	전체
1분위	65.9	69.1	75.1	75.8	63.7	64.9	67.6	63.6	67.1	68.9	65.0	68.7
2분위	64.6	74.8	73.1	67.7	55.6	52.8	70.7	72.7	72.3	67.0	67.5	66.3
3분위	60.7	67.2	68.5	65.1	64.2	64.7	71.2	72.6	74.7	74.6	77.4	67.0
4분위	58.1	69.6	69.5	64.2	64.6	63.7	58.3	60.0	64.2	73.5	72.8	64.2
5분위	56.9	68.9	69.4	66.9	68.8	64.5	62.1	58.8	59.3	71.9	81.5	64.2
6분위	59.3	64.9	70.0	70.2	71.4	65.6	58.9	56.1	55.5	72.5	84.4	65.0
7분위	52.0	57.5	64.3	66.3	68.6	64.2	58.0	57.5	55.7	66.5	82.8	60.4
8분위	54.2	57.3	62.3	62.8	64.9	63.1	58.9	57.8	56.3	65.9	87.7	60.9
9분위	46.3	51.2	57.7	57.4	59.6	58.7	57.4	58.6	57.2	59.0	82.8	56.6
10분위	44.7	47.3	53.3	52.1	54.4	54.5	55.5	53.4	52.8	54.8	72.9	52.5
11분위	37.2	39.6	44.1	45.2	48.1	48.7	52.1	50.1	50.3	51.5	63.2	45.9
12분위	32.2	33.7	36.9	38.9	43.2	44.5	50.3	46.5	46.2	46.1	57.0	41.0
13분위	28.3	28.0	30.3	32.6	36.3	39.0	42.3	42.1	45.6	46.4	47.8	35.8
14분위	24.5	23.6	25.7	26.5	29.5	32.6	37.7	39.6	45.1	48.5	42.5	32.1
15분위	21.4	20.6	21.9	22.2	23.4	25.7	31.7	33.8	41.2	41.7	46.4	27.7
16분위	20.9	18.8	19.9	18.9	18.7	19.4	23.0	26.9	36.0	31.9	42.8	23.8
17분위	20.5	18.6	18.7	16.8	16.0	15.9	18.1	21.1	30.9	26.9	35.8	21.4
18분위	23.2	20.8	17.9	15.3	14.9	15.1	15.8	17.2	25.2	22.5	32.0	20.3
19분위	23.5	21.6	18.6	16.1	15.3	14.0	12.7	14.6	19.1	15.5	22.3	17.6
20분위	23.1	21.9	19.7	17.7	17.4	15.3	12.6	11.9	13.3	9.1	12.0	13.7
전체	51.0	51.2	49.2	45.9	44.4	40.8	40.6	41.2	41.4	43.4	37.0	45.3

주: 보수총액 기준1을 이용한 결과.

학력별 분포를 보면, 기업 규모가 작을수록 고졸 이하 및 전문대졸 비중은 높아지고 대졸 이상 비중은 낮아지는 관계가 보인다. 고졸은 100인 미만 기업에 절반 이상이 고용되어 있고, 전문대졸은 50인 미만 기업에 절반 이상 고용되어 있으며, 대졸은 반대로 100인 이상 기업에 절반 이상 고용되어 있는 것

으로 나타났다. 특히 1만 인 이상 기업은 근로자 중 대출 비중이 50%를 넘는 것으로 나타났다.

월임금 수준을 보면 기업 규모가 작을수록 학력 간 격차도 작은 것으로 나타났다. 5인 미만 기업에서 대출은 고졸보다 1.1배 더 받지만, 1,000~4,999인 규모에서는 1.7배 더 받아 격차가 증가하였다. 다만 그보다 더 커지면 격차가 증가하지는 않는다. 이를테면 5,000~9,999인 규모에서 대출은 고졸의 1.6배, 1만 인 이상 기업에서는 1.4배 더 받는 것으로 나타났다. 고졸과 전문대출의 격차는 대부분의 규모에서 1.1배로 전문대출-대출 격차나 석사-대출 격차보다 훨씬 작게 나타나 많은 기업에서 현장직 역할을 하면서 고졸을 밀접하게 대체하는 역할을 하는 전문대출 특성을 보여줬다.

<표 5-6> 규모별 학력별 분포와 보수 수준(2019년 12월 기준)

(단위: %, 만원)

	규모별 학력 비중			월임금					학력별 규모 분포		
	고졸 이하	전문 대출	대출 이상	고졸	전문 대출	대출	석사	박사	고졸	전문 대출	대출
5<	53.7	18.7	27.7	203	210	229	248	253	14.0	14.3	9.6
5~9	51.1	19.9	29.0	232	234	276	321	346	10.5	11.8	8.1
10~29	51.5	17.6	30.9	251	266	324	389	452	17.1	17.2	14.3
30~49	52.4	15.7	32.0	258	294	364	445	527	7.4	6.9	6.4
50~99	50.8	16.0	33.2	265	305	395	510	634	9.5	9.2	8.5
100~299	48.4	15.4	36.2	290	326	436	542	590	13.6	13.0	13.5
300~499	44.2	15.1	40.7	311	340	466	535	549	4.9	5.0	5.5
500~999	45.8	14.3	39.8	315	346	479	550	489	6.0	5.8	7.4
1,000~4,999	40.8	14.4	44.8	334	369	562	672	538	8.9	9.8	13.8
5,000~9,999	44.0	14.8	41.1	333	354	523	722	871	2.6	2.8	4.3
1만 이상	38.5	11.2	50.3	507	485	686	861	965	5.5	4.3	8.5
전체	48.4	16.3	35.3	277	296	421	535	577	100	100	100

주: 보수총액 기준1을 이용한 결과.

다음으로 근속기간별 분포를 보면, 5인 미만부터 100인 미만까지 2년 미만 근속자 비중이 50%를 넘는 것으로 나타나며, 100인 이상부터 10000인 미만까

지 2년 미만 근속자 비중이 40%대로 나타났다. 대신 1만 인 이상은 20년 이상 근속자 비중이 19.2%로, 5명 중 1명꼴이 20년 이상 장기 근속자인 것으로 나타났다. 정도의 차이가 있을 뿐 짧은 근속자가 많은 현상은 1만 인 이상을 제외하면 거의 대부분 기업 규모에서 나타나는 공통적인 현상이라는 의미가 되겠다. 반대로 장기 근속자 비중은 기업 규모가 커질수록 높아지긴 하지만, 500인 이상 기업은 되어야 5%를 넘기는 수준이며, 1만인 이상에서만 19.2%로 나타나 우리나라에서 장기 근속은 극히 일부 기업과 초거대 기업에서만 관찰되는 현상임을 알 수 있다.

<표 5-7> 기업 규모별, 근속기간별 분포(2019년 12월 기준)

(단위: %)

	5<	5~9	10~29	30~49	50~99	100~299	300~499	500~999	1천~4999	5천~9999	1만+	전체
2년 미만	59.4	59.2	55.0	53.0	50.9	46.8	46.2	47.1	43.2	44.7	20.1	50.1
2~4년 미만	17.6	17.7	18.0	18.1	18.1	17.4	16.4	15.6	15.6	12.8	9.8	16.8
4~6년 미만	9.3	9.1	9.5	9.6	10.1	10.2	10.0	9.5	9.5	8.2	8.6	9.5
6~8년 미만	5.0	5.0	5.8	6.1	6.4	6.8	6.6	6.8	6.8	6.9	15.4	6.5
8~10년 미만	3.1	3.1	3.9	4.2	4.3	5.0	5.1	5.2	5.6	5.0	10.4	4.6
10~12년 미만	1.9	1.8	2.2	2.5	2.6	3.1	3.2	2.9	3.1	3.2	4.2	2.6
12~14년 미만	1.4	1.3	1.7	1.9	2.1	2.6	2.9	2.8	2.9	3.2	3.5	2.2
14~16년 미만	0.8	0.9	1.2	1.3	1.4	2.0	2.1	2.2	2.2	2.9	3.5	1.6
16~18년 미만	0.6	0.6	0.9	1.0	1.1	1.6	1.9	1.7	2.0	1.9	2.9	1.3
18~20년 미만	0.4	0.4	0.6	0.8	0.9	1.2	1.5	1.5	2.1	1.7	2.4	1.1
20~22년 미만	0.6	0.6	0.5	0.5	0.6	0.8	0.8	1.0	1.5	1.2	1.5	0.8
22년 이상	0.1	0.2	0.7	1.0	1.5	2.5	3.3	4.0	5.5	8.3	17.7	2.9
전체	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

주: 보수총액 기준1을 이용한 결과.

근속기간별 월평균 보수액을 기업 규모별로 비교해 보면 같은 근속연수라도 기업 규모가 커질수록 대체로 더 많은 보수를 받는 것으로 나타났다. 기업 규모가 작을수록 길게 장기 근속할 가능성도 낮고, 같은 근속이라 할지라도 보수 자체도 낮은 셈이다. 일례로 5인 미만 기업의 22년 이상 근속자는 평균

적으로 1만 인 이상 기업의 2년 미만 근속자보다 겨우 11만 원 높은 보수를 받을 뿐이다. 5인 미만 기업의 20-22년 미만 근속자는 1만 인 이상 기업의 2년 미만 근속자보다도 낮은 보수를 받는 것으로 나타났다.

또한, 규모별로 근속에 따른 임금 상승폭도 다르게 나타났다. 10~29인 기업의 22년 이상 근속자는 2년 미만 근속자보다 2.2배 더 높은 보수를 받는 것으로 나타났다. 반면에 1,000인 이상 1만 인 미만 기업은 3배 이상 높은 보수를 받는 것으로 나타났다. 다만, 1만인 이상 기업은 2.7배 더 높은 보수를 받는 것으로 나타났는데, 이는 비교 기준인 2년 미만 단기 근속자의 보수수준이 1,000인~4,999인보다는 약 월 50만 원, 5,000~9,999인보다는 약 월 86만 원 높기 때문에 상대적으로 근속에 따른 인상률이 낮은 것처럼 보인 것일 뿐이다.

<표 5-8> 기업 규모별, 근속기간별 월평균 보수액(2019년 12월 기준)

(단위: 만 원)

	5<	5~9	10~29	30~49	50~99	100~299	300~499	500~999	1천~4999	5천~9999	1만+	전체
2년 미만(가)	195	213	234	241	255	265	270	258	282	246	332	242
2~4년 미만	207	245	274	292	304	326	359	356	397	314	439	301
4~6년 미만	216	266	296	317	333	358	397	401	432	375	477	334
6~8년 미만	225	283	312	338	351	380	417	434	473	438	598	385
8~10년 미만	237	298	334	365	381	417	454	481	532	485	523	412
10~12년 미만	241	313	351	388	402	452	500	505	556	533	585	434
12~14년 미만	252	329	375	416	434	475	512	553	586	565	616	469
14~16년 미만	262	350	394	431	453	507	538	602	636	637	696	518
16~18년 미만	268	359	400	460	478	526	555	583	663	661	720	538
18~20년 미만	281	382	435	501	526	566	610	635	727	671	784	600
20~22년 미만	286	407	470	519	564	579	580	693	787	775	899	614
22년 이상(나)	343	407	504	555	597	665	694	740	842	798	906	780
전체	205	237	268	287	306	337	363	368	422	389	581	318
나÷가	1.8	1.9	2.2	2.3	2.3	2.5	2.6	2.9	3.0	3.2	2.7	3.2

주: 보수총액 기준1을 이용한 결과.

3. 기업 규모 간 이직

다음으로 기업 규모별 이직 실태를 확인해 보았다. 분석 대상 데이터가 2015년부터 2019년까지 5년의 데이터이므로, 2015년 12월과 2019년 12월을 연결해 같은 기업에 다니고 있을 경우 비이직자로, 다른 기업에 다니고 있을 경우 이직자로 구분하였다. 2015년 12월 피보험자 중 위 두 경우에 포함되지 않는 사람들은 전직 후 미취업 상태에 있다고 보면 될 것이다.

<표 5-9> 기업 규모별 이직 분포(2015년 12월과 2019년 12월 연결 기준)

	이직자 수 (명)	비이직자 수		2015년 피보험자 수 (명)
		수(명)	비중(%)	
5인 미만	405,051	374,113	27.2	1,377,904
5~9인	360,661	316,882	29.6	1,071,473
10~29인	603,195	594,173	33.5	1,772,138
30~49인	272,783	269,548	34.9	772,525
50~99인	360,290	365,177	36.1	1,010,905
100~299인	477,459	618,108	41.0	1,506,792
300~499인	179,930	239,735	41.2	582,438
500~999인	220,935	317,192	42.7	742,046
1,000~4,999인	308,329	558,105	46.7	1,194,834
5,000~9,999인	84,259	149,913	43.3	346,377
1만 인 이상	70,030	413,242	63.1	655,270
전체	3,342,922	4,216,188	38.2	11,032,702

주: 보수총액 기준1이 결측이면 분석에 포함되지 않음. 2015년 12월에는 피보험자였으나 2019년 12월 피보험자가 아닌 사람(이직 후 재취업 안 함), 2015년 12월에는 피보험자가 아니었으나 2019년 12월에는 피보험자인 사람은 분석에서 제외됨.

다른 자료에서도 공히 확인되는 것처럼 기업 규모가 클수록 같은 기업을 계속 다니고 있는 비이직자 규모가 커지는 것으로 나타났다. 그런데 300~499인 규모에서조차도 절반 이상이 불과 5년 사이에 다른 직장으로 이직해 다니고 있거나 전직해 미취업 상태에 있는 것으로 나타났다. 이와 같은 높은 이직

은 5,000~1만 인 미만 기업까지도 공히 경험하는 현상이었다. 300~499인 기업을 보면 34만 명가량 이직해 약 18만 명가량이 2019년 12월 현재 재취업 직장에 재직 상태로 있었고, 16만 명가량은 미취업 상태에 있었다. 이직한 18만 명 중 40% 이상(7만 명 이상)은 300인 이상 기업에 재취업해 다니는 것으로 나타났다. 아래의 표들을 보면 300인 미만 규모로 하향 이동한 사람들은 임금 상승률이 현격히 낮다. 이 연구에서는 기초통계 위주로 규모 간 이동의 방향과 보수의 관계를 분석하지만, 추후에는 어떤 상황에서 규모 간 이동이 나타나는지 좀더 분석적으로 연구해 볼 필요가 있다. 이를테면 하향 이동은 좀더 비자발적 이직인지, 아니면 다른 이직을 위한 징검다리 역할인지, 어떤 경우 사람들이 상향 이동하고, 임금이 오르면 그것은 본인의 생산성의 결과인지, 매칭의 질이 개선돼서인지, 프리미엄을 더 줄 수 있는 기업으로 입직했기 때문인지(개인 생산성과 무관하게) 등이 추가로 규명되어야 할 주제이다.

5인 미만 기업 이직 근로자는 34.3%가 2019년에도 5인 미만 기업에 이직해 다니는 것으로 나타났다. 같은 규모 기업으로 이직해 다니는 비중은 1만 인 이상에서 가장 낮은 것으로 나타났다. 300인 미만 기업에서 300인 이상 기업으로 이직할 가능성도 규모가 클수록 높아지는데, 100~299인의 경우 절반 이상의 이직자가 300인 이상 기업으로 이동한 것으로 나타나며, 5인 미만 기업이나 5~9인 기업의 이직자도 15~17%는 300인 이상 기업에 취업한 것으로 나타났다.

그렇다면 이와 같은 이직은 같은 기업에 머무르는 것보다 임금 성장에 도움이 되었을까? 기업 규모를 한 단계라도 상향해 이동하면 비이직자 상태로 있는 것보다 인상률 관점에서 보면 평균적으로는 낮다는 것이 <표 5-10>을 보면 명확하게 나타난다. 물론 이는 인상률의 관점에서만 그런 것으로, 비이직자는 이직하지 않을 이유가 분명히 있었을 것이다. 이를테면 따로 표를 제시하지는 않았지만 비이직자는 이직자에 비해 2015년 12월 당시 훨씬 높은 임금을 받고 있었다.

기업 규모를 하향해 이동하면 상향해 이동하는 경우보다 인상률이 급격히 떨어지며, 5인 미만 기업으로 이동할 경우 5년 명목인상률임에도 불구하고 부(-)가 나타나 상당한 임금 하락을 경험하는 것으로 나타났다. 아마도 밀려나는 이직 또는 은퇴를 향한 경과적 일자리와 관련이 있을 것이다. 특히 1만 인 이

상 기업에 다니던 사람들은 1,000인 미만 기업으로 이동하면 임금 감소를 경험하였다.

<표 5-10> 2015년 12월 피보험자 중 이직자의 2019년 12월 재직 기업 규모(2015년 12월과 2019년 12월 연결 기준)

(단위: %)

2015 기업 규모	2019년 12월 재직 기업 규모											
	5<	5~9	10~ 29	30~ 49	50~ 99	100~ 299	300~ 499	500~ 999	1천~ 4,999	5천~ 9,999	1만+	전체
5<	34.3	19.7	18.2	5.5	5.7	6.3	2.1	2.7	3.6	1.2	0.6	100
5~9	19.9	24.6	25.0	6.6	6.5	6.9	2.3	2.9	3.8	1.1	0.5	100
10~ 29	11.4	14.0	32.8	10.3	9.2	9.3	3.0	3.5	4.2	1.6	0.6	100
30~ 49	8.0	8.6	23.5	14.3	14.3	13.5	4.0	4.5	5.8	1.8	1.7	100
50~ 99	6.5	6.6	16.0	10.3	19.4	19.2	5.1	5.7	6.6	2.8	1.9	100
100~ 299	5.7	5.5	12.7	7.6	13.5	25.6	7.5	8.3	9.5	2.6	1.4	100
300~ 499	5.5	5.1	10.5	5.8	9.6	19.4	11.2	11.6	14.7	4.7	1.8	100
500~ 999	5.1	4.7	9.3	4.9	7.9	16.1	8.4	15.7	20.6	5.5	1.8	100
1천~ 4,999	5.0	4.6	8.7	4.3	6.8	12.9	7.4	11.9	28.9	5.9	3.5	100
5천~ 9,999	6.1	5.2	8.7	4.1	6.2	10.8	5.9	7.8	25.5	14.6	5.0	100
1만+	7.1	5.9	10.1	4.9	6.7	12.5	4.8	6.8	26.1	9.3	5.7	100
전체	11.9	11.0	18.7	7.8	10.2	13.9	5.1	6.5	10.2	3.1	1.6	100

주: 보수총액 기준1이 결측이면 분석에 포함되지 않음. 2015년 12월과 2019년 12월을 연결했을 때 연결된 사람 중 이직한 사람만 대상으로 계산.

〈표 5-11〉 2015년 12월과 2019년 12월 이직 규모별, 이직 여부별 임금 성장률(명목)

(단위: %)

2015 기업 규모	이직자: 2019년 12월 재직 기업 규모												비이 직자
	5<	5~9	10~ 29	30~ 49	50~ 99	100~ 299	300~ 499	500~ 999	1천~ 4999	5천~ 9999	1만+	전체	
5<	30.1	40.5	47.0	50.3	52.5	56.8	58.7	57.5	61.6	65.8	73.2	42.5	26.4
5~9	16.8	28.8	34.7	36.9	39.5	41.0	43.8	40.3	43.5	44.7	55.1	31.5	25.9
10~29	6.1	17.7	25.5	29.0	31.0	36.0	37.9	35.2	36.6	47.5	53.9	25.6	25.1
30~49	-1.4	11.4	19.0	24.0	26.7	31.8	35.8	35.3	38.1	47.7	58.8	24.0	24.2
50~99	-5.4	6.8	15.0	19.2	20.0	25.8	32.8	33.0	33.1	45.0	40.1	21.3	23.2
100~299	-10.7	1.9	10.0	14.1	17.4	21.9	29.1	30.4	30.8	30.0	38.3	18.9	22.8
300~499	-10.7	1.3	8.8	13.1	16.2	21.2	25.3	30.2	30.6	37.0	35.2	20.2	22.3
500~999	-12.9	-0.1	9.0	11.9	18.2	21.0	26.9	26.5	28.2	33.9	45.8	20.9	22.1
1천~ 4,999	-16.7	-1.4	5.1	10.4	15.4	22.2	27.7	22.8	25.4	30.1	38.8	19.9	21.2
5천~ 9,999	-4.6	4.5	13.7	19.8	23.3	23.8	25.5	31.4	22.8	26.0	40.8	22.4	19.7
1만+	-40.5	-30.3	-31.8	-28.5	-24.8	-9.2	-3.4	-10.9	7.8	17.5	26.1	-7.4	12.3
전체	8.5	18.3	21.5	22.2	22.6	25.6	29.9	28.7	27.9	34.3	41.3	23.2	21.2

주: 보수총액 기준1이 결측이면 분석에 포함되지 않음. 2015년 12월과 2019년 12월을 연결했을 때 연결된 사람 중 이직한 사람과 이직하지 않은 사람을 대상으로 계산.

제3절 기업 규모 격차에서 기업 특성의 중요성

이 절에서는 Abowd, Kramarz, and Margolis(1999)의 분해 방법을 이용해 기업 규모 격차에서 기업 특성의 영향력이 얼마나 큰지 확인한다. 대규모 기업에 임금이 높은 특성을 지닌 개인들이 있어 임금이 높은 것이라면 기업 규모 격차에서 기업 효과보다는 개인 효과의 중요성이 더 크게 나타날 것이다. Bloom, Guvenen, Smith, Song, and Wachter(2018)를 따라 아래와 같은 회귀모형을 추정한다.

$$y_t^{i,j} = \theta^{i,p} + X_t^i \beta^p + \psi^{j,p} + \epsilon_t^{i,j}$$

$\theta^{i,p}$ 는 개인 시간 불변 미 관측 특성(이하 ‘개인 고정효과’)을 포착하는 항목이다. 추정 기간 임금에 영향을 미치는 변화하지 않는 개인의 특성, 이를테면 교육수준, 지능, 일에 임하는 성향 등이 이 항목에 포함된다. 대기업에 이런 사람들이 있어서 임금이 높은 것이라면 이 항목의 중요성이 크게 나타날 것이다. $X_t^i \beta^p$ 는 개인의 특성 및 경제 전체의 충격 같은 것을 포착하는 항으로 연령, 연령 제곱, 연도 더미를 포함한다. $\psi^{j,p}$ 는 기업의 시간 불변 미관측 특성(이하 ‘기업 고정효과’)이며, 이 항목은 다른 기업과 비교해 상대적으로 기업 j 가 임금 프리미엄을 지급하는지를 보여주는 역할을 한다. 해당 기업에서 지급되는 렌트 공유(rent-sharing)나 보상 격차 등이 해당할 것이다. 큰 기업일수록 이런 식의 프리미엄을 지급하기 때문에 기업 규모 간 임금격차가 발생한다면 이 항목의 영향력이 크게 나타날 것이다. $\epsilon_t^{i,j}$ 는 일시적인 소득 변동을 포착한다.

이 모형에서 중요한 계산상의 과제는 개인 고정효과와 기업 고정효과를 직접 추정하는 것이다. 이들 고정효과 추정치가 있어야 기업 간 규모 차이에서 개인 고정효과가 기여하는 바와 기업 고정효과가 기여하는 바를 각각 계산할 수 있기 때문이다. 그러나 대규모 행정데이터에는 수많은 기업이 있기 때문에 이들 고정효과를 추정하는 것은 매우 어려운 과제이다.

기업 고정효과는 이직한 개인이 있을 때만 추정되기 때문에 기업 간 이직이 발생한 기업들만 남겨 추정하는 방법이 활용된다. 이를테면 경제에 A, B,

C, D 기업이 있는데, 어떤 근로자가 A→B기업으로 이동하고, 또 다른 근로자가 B→C기업으로 이동하며, D기업으로는 유입이나 유출이 없었다면 D기업은 고정효과가 추정될 수 없기 때문에 A, B, C 기업만 대상으로 기업 고정효과를 추정하는 것이다. 기업 고정효과는 누락 기업 대비 상대적으로만 추정되기 때문에 만약 경제 내에 이직자로 연결되는 기업들의 집합이 여러 개 존재한다면 각각의 기업 고정효과 추정치는 비교가 불가능하다. 따라서 여기서는 기존 문헌의 관행에 따라 가장 큰 연결기업 집합을 대상으로 상기 모형을 추정한다. 사실상 가장 큰 연결기업 집합에 경제의 거의 모든 기업이 포괄되기 때문에 이와 같은 표본 제한이 큰 문제는 아니다.

이하에서 추정 결과는 전체를 이용한 경우, 남성만 이용한 경우, 남성에 한정해 근속까지 통제된 경우로 나누어 결과를 보고한다. 측은 제거 후 분석하였다. 2015년부터 2019년까지 각 연도 12월 자료를 이용해 패널 분석하였다.

<표 5-12> 기업 규모 간 격차 요인 분해: 10~29인 규모 기준

기업 규모	총격차 (가)	개인 고정효과	기업 고정효과 (나)	나÷가	개인 관찰 특성+연도	잔차
5인 미만	-0.154	-0.038	-0.107	(69.1)	-0.002	0.000
5~9인	-0.102	-0.031	-0.069	(67.3)	-0.001	0.000
30~49인	0.113	0.049	0.064	(57.0)	-0.001	0.000
50~99인	0.168	0.069	0.101	(60.3)	-0.003	0.000
100~299인	0.234	0.098	0.145	(62.0)	-0.007	0.000
300~499인	0.284	0.121	0.174	(61.5)	-0.009	0.000
500~999인	0.337	0.147	0.203	(60.3)	-0.009	0.000
1천~4999인	0.410	0.187	0.249	(60.9)	-0.013	0.000
5천~9999인	0.472	0.255	0.255	(53.9)	-0.017	0.000
1만 인+	0.733	0.341	0.415	(56.6)	-0.007	0.000

주: 보수총액 기준1이 결측이면 분석에 포함되지 않음.

규모 간 격차의 기준 범주는 10~29인 규모로 하였다. 너무 작은 규모는 고용보험에 가입했어야 하나 가입하지 않은 사람들이 어느 정도 있을 것이어서 진정한 격차를 보여주는 것이 아닐 수 있다는 점을 감안하여 10~29인 규모를

기준 범주로 선택하였다. 분해 결과를 보면 10~29인 규모에 비해 1만 인 이상 규모는 임금이 약 73% 더 높은데, 기업 고정효과는 42%p가량을 설명해 총 격차의 56.6%를 설명하는 것으로 나타났다. 기업 규모 격차의 절반 넘게 기업이 지불하는 프리미엄으로 설명된다는 것이다. 개인의 특성은 개인 고정효과와 개인 관찰특성(연령, 연령제곱+연도더미에 따라 설명되는 부분으로 나누어져 있는데, 개인 관찰특성+연도더미는 격차를 감소시키는 방향으로 작용하였다.

<표 5-13> 기업 규모 간 격차 요인 분해: 남성, 10~29인 규모 기준

기업 규모	총격차	개인 고정효과		기업 고정효과		연령+연도		잔차
		격차	총격차 대비 비중	격차	총격차 대비 비중	격차	총격차 대비 비중	
5인 미만	-0.231	-0.069	(29.9)	-0.142	(61.2)	-0.003	(1.2)	0.000
5~9인	-0.143	-0.051	(36.0)	-0.088	(61.8)	-0.002	(1.2)	0.000
30~49인	0.122	0.047	(38.5)	0.073	(60.1)	0.001	(1.1)	0.000
50~99인	0.168	0.061	(36.1)	0.113	(67.6)	-0.005	(-2.7)	0.000
100~299인	0.210	0.073	(34.8)	0.150	(71.2)	-0.010	(-4.8)	0.000
300~499인	0.237	0.088	(37.1)	0.161	(67.7)	-0.008	(-3.5)	0.000
500~999인	0.269	0.104	(38.7)	0.177	(65.9)	-0.007	(-2.6)	0.000
1천~4999인	0.416	0.162	(38.8)	0.273	(65.6)	-0.006	(-1.5)	0.000
5천~9999인	0.587	0.259	(44.2)	0.335	(57.1)	0.003	(0.6)	0.000
1만 인 이상	0.844	0.281	(33.3)	0.554	(65.7)	0.021	(2.5)	0.000

주: 보수총액 기준1이 결측이면 분석에 포함되지 않음.

다음으로 남성에 한정해 위와 동일하게 분석하였다. 여성은 경력단절 후 재진입하는 경우가 많아 기업 효과보다는 개인 효과로 설명되는 부분이 남성에게 많을 수 있다. 결과를 보면, 여성을 포함할 때와 비교해 10인 미만 기업의 예외를 빼면 전반적으로 기업 고정효과로 설명되는 몫이 증가하는 것으로 나타난다. 이를테면 1만 인 이상 규모와 격차는 여성을 포함하면 기업 고정효과로 56.6%가 설명되었는데, 남성으로 제한하면 65.7%를 기업 고정효과의 설명력이 상승하였다. 반면에 5~9인 규모 간 차이는 전체 표본에서는 기업 고정효과가 67.3% 설명하였는데, 남성으로 제한하면 61.8%로 기업 고정효과의 설

명력이 하락하였다.

<표 5-14> 기업 규모 간 격차 요인 분해: 남성, 10~29인 규모 기준, 근속기간 통제

기업 규모	총격차	개인 고정효과		기업 고정효과		연령+근속+연도		잔차
		격차	총격차 대비 비중	격차	총격차 대비 비중	격차	총격차 대비 비중	
5인 미만	-0.231	-0.038	(16.5)	-0.132	(57.0)	-0.047	(20.5)	0.000
5~9인	-0.143	-0.038	(26.9)	-0.079	(55.1)	-0.023	(15.8)	0.000
30~49인	0.122	0.040	(32.7)	0.068	(56.2)	0.013	(10.3)	0.000
50~99인	0.168	0.053	(31.7)	0.107	(63.8)	0.011	(6.6)	0.000
100~299인	0.210	0.067	(32.1)	0.139	(66.4)	0.009	(4.4)	0.000
300~499인	0.237	0.078	(33.0)	0.147	(62.0)	0.017	(7.0)	0.000
500~999인	0.269	0.087	(32.2)	0.167	(61.9)	0.025	(9.4)	0.000
1천~4,999인	0.416	0.138	(33.3)	0.262	(63.1)	0.035	(8.3)	0.000
5천~9,999인	0.587	0.240	(40.8)	0.321	(54.7)	0.051	(8.7)	0.000
1만 인 이상	0.844	0.261	(30.9)	0.522	(61.9)	0.093	(11.0)	0.000

주: 보수총액 기준1이 결측이면 분석에 포함되지 않음.

우리나라 임금 결정에서 중요한 역할을 하는 근속도 설명변수의 하나로 통제하여 보았다. 근속을 통제하면 개인 관찰 특성+연도더미 부분의 설명력이 상당히 개선된다. 근속을 통제하기 전에는 개인 관찰 특성+연도더미 부분이 1만 인 이상 규모 간 격차를 2.5%밖에 설명하지 못했으나, 근속을 통제하자 11%를 설명하는 것으로 변화되었다. 그 대신 기업 고정효과는 65.7%에서 61.9%로, 개인 고정효과는 33.3%에서 30.9%로 설명력이 감소되었다. 감소폭을 비교해 보면 기업 고정효과의 감소폭이 개인 고정효과보다 좀더 크게 나타났다. 우리나라에서 근속에 따른 임금격차는 주로 대기업에서 큰 경향이 있고, 길게 근속할 가능성도 대기업에서 큰 경향이 있다. 물론 개별 기업에서 근속이 길어질 가능성은 노조 있는 기업의 생산직이 아닌 한 개인의 능력과도 관련이 있다. 일정 직급 이상에서 승진 누락될 경우 명예퇴직하는 관행이 우리나라 화이트칼라를 중심으로 폭넓게 자리 잡고 있는 측면이 있기 때문이다. 이와 같은 특성 때문에 근속의 통제는 개인 고정효과의 설명력도 줄이겠지만,

기업 고정효과의 설명력을 더 많이 줄일 개연성이 있는데, 위 분석 결과는 그럴 가능성을 지지하는 것으로 보인다.

제4절 소결

지금까지 기업 규모 간 격차를 분석하였다. 우리나라에서 사업체 규모가 아닌 기업 규모 격차는 거의 연구된 바 없는 영역이다. 이는 우리나라 자료가 대부분 산업 동향 파악을 목적으로 하여 산업에 비교적 잘 대응하는 사업체를 조사 대상으로 해 왔기 때문에 나타난 현상이다. 하지만 이번에 한국고용정보원에서 구축된 DW 행정자료는 고용보험 데이터베이스를 가공, 구축하여 기업 단위 분석을 가능하게 했다는 데 큰 의의가 있다. 이를 통해 보통 300인 이상으로 집단화되어 발표되는 격차가 적어도 1,000인 이상 기업, 좀더 분명하게는 1만 인 이상 대기업에서 임금을 끌어올린 결과라는 점을 확인할 수 있었다.

또한 최근 몇 년간 다른 자료에서 나타나는 사업체 규모 간 격차 완화 현상이 기업 규모로 보아도 마찬가지로 나타나며, 대규모 기업을 메가 기업까지 세분해도 역시 나타나는 것으로 확인되었다. 규모별, 성별로 세분해 보면 모든 규모의 낮은 분위에서 여성의 비중이 높게 나타나지만, 분위가 높아질수록 소규모 기업보다는 중규모 이상 기업에서 여성 비중이 상대적으로 높아지는 현상도 관찰되었다.

근속으로 나누어 보면 대부분의 규모에서 2년 미만 근속자 비중이 절반을 훨씬 상회해 짧은 근속의 나라임을 재확인할 수 있었고, 1만 인 이상 기업 정도 되어야 그 비중이 20%까지 떨어지는 것으로 나타났다. 1만 인 이상 기업은 되어야 20년 이상 장기 근속자 비중도 10%를 상회하지 그렇지 않으면 20년 이상 장기 근속자 비중이 10%를 넘지 못한다는 것도 확인할 수 있었다(단, 고용보험 역사가 25년이다). 근속에 따른 임금상승 수준도 규모에 따라 큰 차이가 있으며, 대기업에서 근속에 따른 임금 상승이 더 크다는 점도 확인할 수 있었다. 다만 1,000-9,999인 기업보다 1만 인 이상 기업에서 20년 근속 상승률이 낮게 나타났는데, 이는 1만 인 이상 기업의 높은 초임과 관련 있을 것으로

나타났다.

기업 규모 간 이직도 분석해 본 결과 2015~2019년 사이 이직하지 않고 한 기업을 계속 다닌 사람 비중은 1만 인 이상 기업을 제외한 모든 규모에서 50%가 되지 않으며, 기업 규모가 작아질수록 비이직자 비중이 낮아져 5~9인 규모는 불과 29.6%만 같은 기간 한 기업에 계속 재직된 것으로 분석되었다. 기업 규모가 작을수록 기업 규모 상향 이동 가능성이 높아졌는데, 기업 규모 상향 이동은 상당한 임금 성과로 이어져 근로자들이 경력관리를 위해 방식의 하나로 이직을 활용하고 있음을 확인할 수 있었다. 대부분의 기업 규모에서 기업 규모 하향 이동은 임금 상승률 하락, 심지어는 5년 뒤 명목 임금 비교에서도 감소 수준이 크게 동반 하락하는 이동이어서 주된 일자리에서 밀려나는 이직과 관련이 있을 것으로 나타났다. 비이직자는 같은 규모 기업의 이직자보다 임금이 높아 이직하지 않는 이유가 있는 것으로 확인된 점도 특징이다.

이번 연구의 가장 중요한 성과는 기업 규모 격차를 기업 특성과 개인 특성을 분해하여 어떤 요인이 더 중요한지 확인한 것이다. AKM 분해를 활용하여 분해한 결과 남녀 모두를 대상으로 하든지, 경력단절이 약한 남성만을 대상으로 하든지 공히 기업 특성이 기업 규모 간 격차에서 중요함을 확인할 수 있었다. 또한 근속을 통제할 때 기업 고정효과와 개인 고정효과의 설명력이 모두 감소하며, 그중 기업 고정효과의 설명력이 좀더 감소해 우리나라에서 근속이 기업 특성에 보다 가까운 것으로 나타난 점도 흥미로운 결과로 볼 수 있겠다.

더 긴 시계열을 활용할 수 있다면 규모 간 격차 변화의 원인도 짚어볼 수 있었겠지만, 우리나라에서 고용보험이 실질적인 인별관리체계로 전환되어 개인 보수를 정확히 파악하기 시작한 역사가 짧아 그렇게 할 수 없었던 점이 이번 연구의 한계라 할 수 있겠다.

제6장

임금분배 지표 현황과 특징

제1절 개요

이 장에서는 고용보험 DB 자료를 통해 5분위 배율과 저임금근로자 등 임금 분배 지표의 현황과 특징을 살펴본다. 기존의 임금분배에 관한 연구는 주로 고용노동부의 ‘고용형태별 근로실태조사’ 자료 또는 통계청의 ‘경제활동인구조사’의 부가조사인 ‘근로형태별 부가조사’ 자료를 활용하고 있다. 공식적인 지표로는 ‘고용형태별 근로실태조사’ 자료를 사용하고 있으며, 통계청의 경우 자료 산출은 가능하나, 공식적인 지표로 발표되거나 활용되지는 않는다.

과거에는 임금 자료의 신뢰성 문제와 자료의 복잡성 등으로 행정자료는 임금분배 연구에는 잘 활용되지 않았다. 하지만 최근에는 국세청 자료를 통한 정제 작업 등으로 정확성이 크게 향상되었고, 올해 한국고용정보원 고용보험 데이터 작업을 통해 연구용 분석자료를 구축(이시균 외, 2021)함으로써 연구에 활용하기가 훨씬 편리해졌다. 고용자료의 피보험자 전체를 대상으로 분석함으로써 조사 자료에 비해 좀더 세분되고 정확한 자료 분석이 가능할 것으로 보인다.

여기서는 새로 구축된 고용보험 분석 자료를 활용하여 5분위 배율과 저임금근로자 현황과 특징을 살펴보고 로지스틱 모형을 통해 저임금근로자의 비중을 높이는 요인을 분석한다. 마지막으로 최저임금 상승과 분배지표 개선의 관계를 살펴보고자 한다.

제2절 분석 자료

본 연구에서 사용한 자료는 한국고용정보원 고용정보분석센터에서 기존의 고용보험 DB자료를 연구용을 구축한 자료(이시균 외, 2021)를 활용하여 분석하였다. 구축된 자료 중 보수총액 정보와 피보험자 자료가 연계된 자료를 사용하였는데, 개인별 임금 분석이 용이하도록 구축되어 있다.

분석 기간은 2015~2019년 5년간이며 피보험자 수가 가장 많은 11월 자료를 기준으로 하였다. 해당 기간으로 한정된 이유는 결측, 국제청 자료 연계 등 보수총액자료의 정확성 문제로 보수총액 정보의 연계가 2015~2019년까지로 제한되었기 때문이다.

임금분배 지표 분석을 위해 기존에 생성된 자료의 일부를 제거하였다. 보수총액이 0이거나 결측인 자료를 제거하였고, 시간제 근로자로 발생하는 왜곡을 피하고 고용부에서 발표하는 공식통계가 전일제 근로자를 기준으로 하고 있어 비교를 위해 소정 근로시간이 36시간 미만인 피보험자를 제거하였으며, 임금 정보가 부실한 건설업의 피보험자 자료는 분석에서 제외하였다. 일부 근로자의 경우 월 평균임금이 1억 원이 넘는 등 임금이 이상치에 가까운 경우도 있었으나, 전체 결과에 별다른 영향을 주지 않아 원자료를 그대로 사용하는 방향으로 분석하였다.

이 분석에 사용된 자료는 일부 산업과 고용보험 미가입자 등이 제외되어 제한된 범위의 분석이 될 수 있고, 행정자료 특성상 개인정보가 많지 않은 것은 한계일 수 있으나, 약 1,000만 명의 피보험자 자료를 사용하는 만큼 보다 세분화되고 정확한 분석을 할 수 있다는 장점이 있을 것으로 보인다.

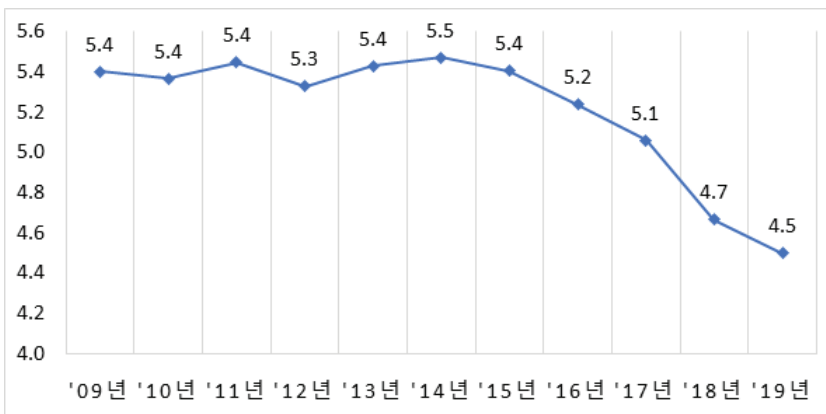
제3절 기존 통계와 비교

임금분배 지표는 대표적으로 저임금근로자 비중과 5분위 배율이 있는데 고용노동부에서만 ‘고용 형태별 근로 실태조사’ 결과를 이용하여 공식적으로 발표하고 있다. ‘경제활동인구 조사’의 경우 원시자료를 이용하면 임금분배 지표의 산출은 가능하나, 통계청에서는 공식적으로 발표하지는 않는다. 공식적인 분배지표 작성에 활용하고 있는 ‘고용 형태별 근로 실태조사’는 사업체 조사로 약 33천 개의 사업체의 근로자 개인의 임금, 근로시간 등을 조사한다. 다른 사업체 조사와 다르게 사업체 전체 정보가 아닌 근로자 개인 기준의 임금과 근로시간 등의 정보를 조사하므로 임금분배, 임금격차 등 개인단위 근로조건 분석에 많이 활용되고 있다.

고용 형태별 근로 실태조사에서 발표하고 있는 임금분배 지표는 5분위 배율과 저임금근로자 비중이다. 5분위 배율의 결과를 보면 2019년에 4.5배로 5분위에 해당하는 임금 평균이 1분위 임금 평균에 4.5배로 나타났다. 5분위 배율은 과거 상당 기간 5.4배 수준에 머물러 있었는데 2015년 이후부터 개선세가 지속되었으며, 특히 2018년에 매우 큰 폭으로 감소한 것으로 나타났다.

[그림 6-1] 5분위 배율

(단위: 배)

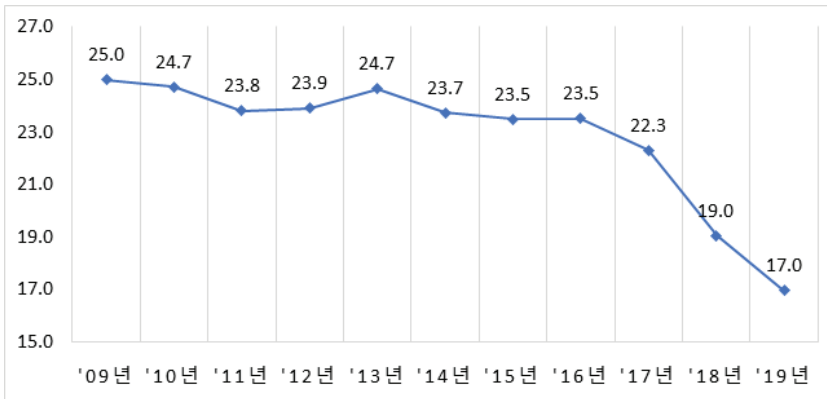


저임금근로자 비중 즉, 전체 근로자 중 중위 임금의 3분의 2 미만인 근로

자 비중이 2019년 17.0%로 나타났다. 저임금근로자 비중도 과거 상당 기간 23% 수준에 머물러 있었으나, 2018년에 큰 폭으로 감소하고, 2019년에도 감소세가 지속되고 있다.

(단위: %)

[그림 6-2] 저임금근로자 비중



고용보험 자료를 이용한 결과를 보면 5분위 배율의 경우 2019년 4.3배로 ‘고용 형태별 근로 실태조사’ 결과와 유사하며 지속적인 감소 추세도 유사하게 나타났다. 저임금근로자 비중은 전반적으로 비중이 소폭 낮게 나타났으며, 특히 2016년 이후 감소가 매우 큰 폭으로 나타나 2019년에는 11.7%로 차이가 크게 나타났다. 이는 기본적으로 조사통계와 행정통계의 근본적인 차이에 따라 나타난다. 여러 가지 이유가 있겠으나 가장 큰 요인은 행정통계의 상대적으로 고용형태별 근로실태조사보다 전반적인 임금수준이 낮은 데 기인한 현상으로 보인다. 이에 따라 저임금근로자 경계인 중위임금 3분의 2 구간이 최저임금에 더욱 근접하면 기존의 저임금근로자가 최저임금을 받는 것으로 저임금근로자에서 벗어난 것으로 보인다. 따라서 여기에서 분석 결과는 전체 근로자가 아닌 고용보험 피보험자의 보수총액 기준의 임금분배 결과로 해석해야 한다.

<표 6-1> 5분위 배율, 저임금근로자 비중 자료별 비교

(단위: %)

연도		2015	2016	2017	2018	2019
5분위 배율	고용보험	5.4	5.3	5.1	4.7	4.3
	고용형태별조사	5.4	5.2	5.1	4.7	4.5
저임금 근로자비중	고용보험	22.7	22.3	19.7	15.9	11.7
	고용형태별조사	23.5	23.5	22.3	19.0	17.0

자료: 고용노동부, 고용형태별 근로실태조사, 고용보험 DB.

참고로 임금분포의 양 끝단이 아닌 중간계층과 비교한 3분위/1분위 배율과 5분위/3분위 배율의 경우도 변화는 크지 않으나 개선이 지속되는 모습이며, 고용보험자료를 이용한 결과와 ‘고용 형태별 근로실태조사’ 를 이용한 결과를 비교하면 3/1분위는 동일하고, 3/5분위 자료도 매우 유사하게 나타났다.

<표 6-2> 자료별 1/3, 3/5 배율 비중

(단위: %)

연도		2015	2016	2017	2018	2019
1분위 /3분위	고용보험	2.0	2.0	1.9	1.8	1.7
	고용형태별조사	2.0	2.0	1.9	1.8	1.7
3분위 /5분위	고용보험	2.7	2.7	2.7	2.6	2.5
	고용형태별조사	2.7	2.7	2.6	2.6	2.6

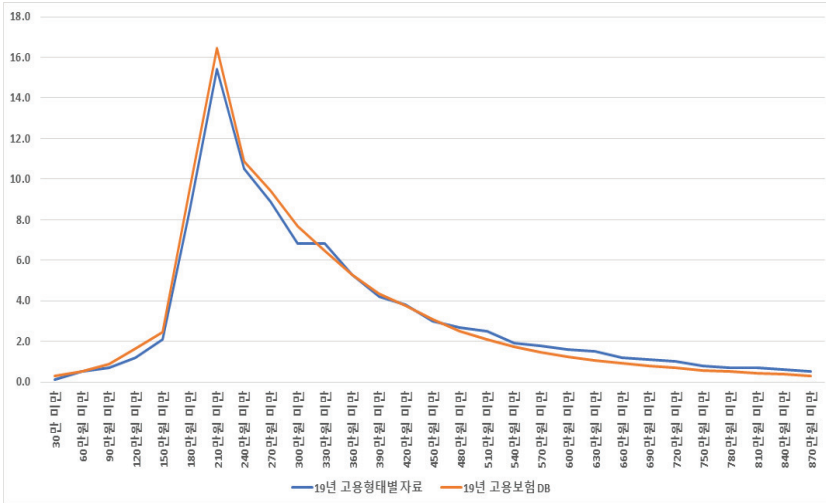
자료: 고용노동부, 고용형태별 근로실태조사, 고용보험 DB.

고용형태별 근로실태조사와 고용보험 DB의 임금분포를 보면 거의 유사한 형태를 취하고 있다. 최저임금에 가까운 임금수준에 근로자가 몰려 있고 이후 임금이 높을수록 비중이 낮아지는 형태로 임금, 소득자료에서 나오는 전형적인 모습을 취하고 있다. 두 자료 간의 차이는 고용보험 자료가 임금수준이 낮은 구간의 비중이 소폭 높고, 임금수준이 높은 구간에는 소폭 낮은 모습을 보인다. 이러한 차이는 다양한 이유가 있겠으나, 고용보험 자료의 경우 임시직이 포함되어 있어 상용직만 포함된 고용형태별 근로실태조사 자료에 비해 임금수준이 낮은 근로자 비중이 높게 나타나고, 보수총액자료의 경우 전체 임금에서

비과세 부분이 제외되면서 상대적으로 고임금자의 임금수준이 낮아지면서 고 임금자의 분포가 작아진 것으로 보인다.

[그림 6-3] 고용형태별 근로실태조사와 고용보험 DB 자료의 임금분포 비교

(단위: 배)



자료: 고용노동부, 고용형태별 근로실태조사, 고용보험 DB.

제4절 근로자 특성별 5분위 비중

성별 분위 비중을 보면 남성의 여성에 비해 저분위의 비중은 낮고 고분위의 비중은 높게 나타났다. 1분위와 2분위 비중은 남성이 13.3%, 14.1%인데 비에 여성은 29.0%, 27.9%로 나타났다. 반면 4분위와 5분위 비중은 남성이 24.9%, 28.4%인데 비해 여성은 13.5%, 8.8%로 나타났다. 3분위 비중은 유사하게 나타났다.

<표 6-3> 성별 5분위 비중

(단위: %)

	1분위	2분위	3분위	4분위	5분위
남성	13.3	14.1	19.3	24.9	28.4
여성	29.0	27.9	20.9	13.5	8.8

자료: 고용보험 DB.

연령별 분위 비중을 보면 1분위는 30대가 가장 낮고 60대가 가장 높게 나타났다. 5분위 비중의 경우 40대가 가장 높고 60대가 가장 낮게 나타났다. 60세 이상의 경우 1분위 비중은 가장 높고, 5분위 비중이 가장 낮게 나타나 임금수준이 가장 낮은 연령층으로 나타났다. 20대는 전반적으로 낮은 분위 비중이 높고, 높은 분위 비중은 낮게 나타났다. 40대의 5분위 비중은 매우 높은 데 비해 1분위 비중은 20대와 유사한 수준이고 50대의 경우 1분위와 2분위 비중이 높은 데 비해 4분위 5분위 비중도 낮지 않게 나타났다. 이는 경력단절 등으로 40-50대 여성의 저분위 비중이 높기 때문에 나타난 현상으로 연령을 성별로 구분한 <표 6-5>에서 확인할 수 있다.

<표 6-4> 연령별 5분위 비중

(단위: %)

	1분위	2분위	3분위	4분위	5분위
20대	19.6	29.5	26.4	17.2	7.3
30대	12.6	13.6	20.7	27.5	25.6
40대	17.3	15.1	15.9	20.3	31.4
50대	23.6	21.6	19.6	17.4	17.9
60세 이상	39.6	28.2	17.2	9.6	5.4

자료: 고용보험 DB.

연령을 성별로 구분해서 보면 전반적으로 여성이 남성에 비해 1~2분위 비중이 높고, 4~5분위 비중이 낮게 나타났다. 남녀 모두 60세 이상 연령에서 1분위가 가장 높고, 5분위의 비중이 가장 낮게 나타났다. 40대를 보면 남성의 경우 5분위 비중이 가장 높고 1분위 비중도 낮게 나타났으나, 여성의 경우 1분위 비중이 높게 나타났다. 또한 50대를 보면 남성의 경우 5분위 비중이 높게

나타났으나, 여성의 경우 5분위의 비중이 매우 낮게 나타났다.

<표 6-5> 성별 연령별 5분위 비중

(단위: %)

		1분위	2분위	3분위	4분위	5분위
남 성	20대	16.0	25.1	28.1	21.0	9.8
	30대	6.8	9.5	19.9	32.1	31.7
	40대	8.7	7.4	13.8	25.3	44.8
	50대	14.1	12.2	18.7	24.7	30.4
	60세 이상	33.6	27.3	19.4	12.5	7.2
여 성	20대	22.8	33.3	24.9	13.9	5.1
	30대	22.1	20.2	21.9	20.1	15.7
	40대	30.0	26.3	19.0	12.9	11.8
	50대	34.0	32.0	20.6	9.3	4.0
	60세 이상	52.1	30.2	12.6	3.6	1.6

자료: 고용보험 DB.

학력별 분포를 보면 학력수준이 낮을수록 저분위 비중이 높고, 학력수준이 높을수록 고분위 비중이 높게 나타났다. 중졸 이하 학력은 1분위 비중이 가장 높고 5분위 비중은 가장 낮게 나타났지만, 대학원의 경우 1분위 비중은 가장 낮고, 5분위 비중은 가장 높게 나타났다.

<표 6-6> 학력별 5분위 비중

(단위: %)

	1분위	2분위	3분위	4분위	5분위
중졸이하	38.5	28.3	18.0	11.0	4.2
고졸	23.2	23.0	21.3	20.1	12.3
전문대졸	18.6	20.6	22.3	22.9	15.8
대졸	12.6	13.7	17.3	21.3	35.1
대학원	8.5	8.0	11.2	17.5	54.8

자료: 고용보험 DB.

사업체 규모별 5분위 비중을 보면 사업체 규모가 작을수록 저분위 비중은 증가하고, 사업체 규모가 클수록 높은 분위의 비중이 증가하는 것으로 나타났다.

다. 5인 미만 사업체의 경우 1분위 비중이 43.0%로 가장 높고, 5분위 비중은 4.4%로 가장 낮게 나타난 반면 1,000인 이상 대규모 사업체의 경우 1분위 비중은 9.0%로 가장 낮고, 5분위 비중은 45.2%로 가장 높게 나타났다.

<표 6-7> 규모별 5분위 비중

(단위: %)

	1분위	2분위	3분위	4분위	5분위
5인 미만	43.0	26.0	16.4	10.2	4.4
5~9인	28.9	25.5	21.9	15.9	7.7
10~29인	20.0	24.2	24.4	20.2	11.3
30~49인	15.6	21.0	24.4	23.8	15.3
50~69인	15.5	20.4	22.9	24.2	17.1
70~99인	14.4	18.7	22.9	25.5	18.6
100~149인	13.7	17.1	22.3	25.4	21.5
150~299인	10.8	14.7	20.3	27.9	26.3
300~499인	11.2	14.3	19.2	25.3	30.0
500~999인	12.8	15.5	17.1	22.9	31.8
1,000이상	9.0	12.8	14.1	18.9	45.2

자료: 고용보험 DB.

근속기간별 비중을 보면 근속기간이 증가할수록 저분위의 비중은 낮아지고, 고분위 비중은 높아지는 것으로 나타났다.

<표 6-8> 근속기간별 5분위 비중

(단위: %)

	1분위	2분위	3분위	4분위	5분위
1년 미만	28.4	28.0	21.6	14.3	7.7
1~2년	21.2	23.9	23.6	19.6	11.7
2~3년	19.3	20.1	23.1	22.2	15.2
3~4년	18.8	17.7	21.9	23.5	18.0
4~5년	17.4	15.9	20.4	25.0	21.3
5년 이상	11.3	10.3	14.1	23.5	40.9

자료: 고용보험 DB.

사업체 규모별로는 규모가 큰 사업장일수록, 근속연수가 증가할수록 5분위 비중이 크게 증가하는 것으로 나타났다. 5인 미만의 경우 근속이 늘어나도 고

분위의 비중에는 큰 변화가 없으나, 1,000인 이상의 경우 근속연수가 늘어날수록 5분위의 비중이 매우 큰 폭으로 높아지는 것으로 나타났다.

<표 6-9> 규모별 근속기간별 5분위 비중

(단위: %)

		1분위	2분위	3분위	4분위	5분위
5인 미만	1년 미만	40.5	30.5	16.2	8.9	3.9
	1~2년	46.5	25.1	15.5	9.1	3.8
	2~3년	46.7	23.3	16.0	9.9	4.0
	3~4년	47.4	21.7	16.1	10.6	4.2
	4~5년	46.9	20.9	16.4	11.4	4.5
	5년 이상	40.2	20.0	18.3	14.8	6.7
1,000인 이상	1년 미만	20.7	23.8	21.8	19.0	14.8
	1~2년	8.7	18.7	22.8	23.5	26.3
	2~3년	7.7	13.6	19.1	24.9	34.8
	3~4년	8.3	11.6	15.1	23.4	41.6
	4~5년	6.2	10.0	13.7	24.7	45.5
	5년 이상	4.3	5.9	6.3	14.6	68.9

자료: 고용보험 DB.

산업별로 보면 숙박음식점업, 농림어업, 보건복지, 공공행정 등의 산업에서 1분위 비중이 높게 나타났다. 숙박음식점업의 경우 1분위 비중이 가장 높고, 5분위 비중은 가장 낮게 나타났으며, 보건복지, 농림어업 등도 5분위 비중이 낮게 나타났다. 공공행정의 경우 고용보험에 가입하지 않는 공무원이 제외되면서 1분위 비중이 상대적으로 높게 나타났으며, 비슷한 이유로 교육서비스업의 경우도 1분위 비중은 높고, 5분위 비중은 낮게 나타났다. 금융보험, 전기가스 등의 산업에서 5분위 비중이 매우 높게 나타났다. 이 두 산업의 경우 1분위 비중도 매우 낮게 나타났다.

〈표 6-10〉 산업별 5분위 비중

(단위: %)

	1분위	2분위	3분위	4분위	5분위
농림어업	31.8	23.0	19.1	17.1	9.1
제조업	11.4	13.2	19.9	27.1	28.4
전기가스	7.3	5.0	11.4	19.7	56.7
수도	10.8	12.6	22.6	32.9	21.0
도소매	23.6	22.9	20.1	17.6	15.8
운수창고	21.1	12.3	19.0	28.0	19.7
숙박음식	35.4	30.0	22.4	8.9	3.3
정보통신	10.5	14.1	17.7	22.4	35.4
금융보험	5.7	6.1	10.3	18.8	59.2
부동산	27.7	25.6	25.3	14.3	7.2
전문과학	17.5	16.5	18.3	21.1	26.7
사업서비스	24.7	31.2	24.3	13.6	6.2
공공행정	30.4	22.3	20.0	16.2	11.1
교육	23.7	28.1	24.3	16.6	7.3
보건복지	31.3	29.3	19.2	12.5	7.7
예술스포츠	21.8	25.6	21.5	16.7	14.4
개인서비스	29.0	21.6	19.2	18.7	11.6

자료: 고용보험 DB.

규모, 산업처럼 크게 차이는 나타나지 않으나 지역별로 소폭의 차이가 나타났다. 광주, 강원, 전북, 제주 등은 1분위 비중이 높게 나타났으며, 울산, 서울, 충남, 경기 등은 5분위 비중이 높게 나타났다. 대기업이 많은 울산, 서울 등이 상대적으로 5분위 비중이 가장 높고, 1분위 비중이 가장 낮게 나타났으며, 전반적으로 대기업이 적고 임금수준이 낮은 제주 지역은 저분위 비중이 높고, 5분위 비중은 가장 낮게 나타났다.

〈표 6-11〉 지역별 5분위 비중

(단위: %)

	1분위	2분위	3분위	4분위	5분위
서울	16.4	19.7	19.4	18.4	26.0
부산	25.0	22.5	20.4	18.0	14.2
대구	26.2	23.8	19.9	17.7	12.5
인천	21.5	21.0	21.6	20.9	15.1
광주	28.6	24.6	20.3	15.6	11.0
대전	22.0	22.5	20.5	17.9	17.1
울산	15.6	16.3	18.5	23.4	26.2
세종	19.0	19.4	20.3	22.2	19.2
경기	19.5	18.9	20.6	21.5	19.5
강원	28.2	23.3	20.2	16.7	11.7
충북	20.2	18.7	21.1	24.8	15.3
충남	18.9	17.0	18.9	24.7	20.5
전북	27.3	23.4	18.7	17.7	12.9
전남	26.4	21.1	18.9	18.9	14.7
경북	22.3	19.0	19.0	21.4	18.3
경남	19.7	18.7	21.3	23.2	17.1
제주	27.3	25.4	20.8	16.9	9.5

자료: 고용보험 DB.

5분위 비중의 변화를 보면 2015년과 2019년 모두 소폭의 차이만 있을 뿐 성별에 따른 분위별 비중은 거의 변화가 없는 것으로 나타났다.

〈표 6-12〉 성별 5분위 비중 변화

(단위: %)

		1분위	2분위	3분위	4분위	5분위
2015년	남성	13.1	14.1	19.4	25.0	28.5
	여성	29.5	28.1	20.9	13.1	8.5
2019년	남성	13.3	14.1	19.3	24.9	28.4
	여성	29.0	27.9	20.9	13.5	8.8

자료: 고용보험 DB.

연령별 비중의 변화도 2015년과 2019년 모두 소폭의 차이만 있을 뿐 성별에 따른 분위별 비중의 거의 변화가 없는 것으로 나타났다.

<표 6-13> 연령별 5분위 비중 변화

(단위: %)

		1분위	2분위	3분위	4분위	5분위
2015년	20대	18.1	27.1	27.7	17.7	9.4
	30대	12.3	12.4	20.4	27.9	27.0
	40대	19.3	17.4	16.8	19.0	27.5
	50대	26.2	23.4	18.2	15.9	16.3
	60세 이상	41.6	32.0	13.6	7.9	4.9
2019년	20대	19.6	29.5	26.4	17.2	7.3
	30대	12.6	13.6	20.7	27.5	25.6
	40대	17.3	15.1	15.9	20.3	31.4
	50대	23.6	21.6	19.6	17.4	17.9
	60세 이상	39.6	28.2	17.2	9.6	5.4

자료: 고용보험 DB.

근속기간, 규모 등에서도 비중 변화가 거의 나타나지 않은 것으로 나타났다. 전반적인 임금분배는 개선되었으나, 근로자 특성에 따른 임금의 구조는 거의 변화하지 않은 것으로 평가된다.

〈표 6-14〉 근속기간별 5분위 비중 변화

(단위: %)

		1분위	2분위	3분위	4분위	5분위
2015년	1년 미만	29.8	27.1	21.4	14.0	7.7
	1~2년	21.3	23.5	24.2	19.5	11.5
	2~3년	18.4	20.0	22.8	22.8	16.0
	3~4년	15.4	16.4	20.5	24.4	23.2
	4~5년	13.6	15.2	19.3	26.6	25.3
	5년 이상	9.8	10.4	13.8	23.9	42.1
2019년	1년 미만	28.4	28.0	21.6	14.3	7.7
	1~2년	21.2	23.9	23.6	19.6	11.7
	2~3년	19.3	20.1	23.1	22.2	15.2
	3~4년	18.8	17.7	21.9	23.5	18.0
	4~5년	17.4	15.9	20.4	25.0	21.3
	5년 이상	11.3	10.3	14.1	23.5	40.9

자료: 고용보험 DB.

〈표 6-15〉 규모별 5분위 비중 변화

(단위: %)

	1분위	2분위	3분위	4분위	5분위
5인 미만	43.0	26.0	16.4	10.2	4.4
5~9인	28.9	25.5	21.9	15.9	7.7
10~29인	20.0	24.2	24.4	20.2	11.3
30~49인	15.6	21.0	24.4	23.8	15.3
300~499인	11.2	14.3	19.2	25.3	30.0
500~999인	12.8	15.5	17.1	22.9	31.8
1,000이상	9.0	12.8	14.1	18.9	45.2
5인 미만	43.0	26.0	16.4	10.2	4.4
5~9인	28.9	25.5	21.9	15.9	7.7
10~29인	20.0	24.2	24.4	20.2	11.3
30~49인	15.6	21.0	24.4	23.8	15.3
300~499인	11.2	14.3	19.2	25.3	30.0
500~999인	12.8	15.5	17.1	22.9	31.8
1,000이상	9.0	12.8	14.1	18.9	45.2

자료: 고용보험 DB.

제5절 저임금근로자 특성 및 비중 변화

저임금근로자 비중은 2016년 이후 큰 폭의 감소를 지속하고 있으며, 여성이 남성보다 저임금근로자 비중이 높게 나타났으며, 남성과 여성 모두 감소하는 가운데 남성에 비해 여성이 훨씬 큰 폭으로 감소하였다.

<표 6-16> 성별 저임금근로자 비중

(단위: %)

	2015	2016	2017	2018	2019	2019-2015
전체	22.7	22.3	19.7	15.9	11.7	-11.0
남성	14.8	14.7	12.8	10.8	8.0	-6.8
여성	33.4	32.6	29.1	22.7	16.6	-16.8

자료: 고용보험 DB.

연령별 저임금근로자 비중은 30대가 가장 낮고 60세 이상이 가장 높은 것으로 나타났다. 모든 연령에서 비중이 크게 감소하였으며, 저임금근로자 비중이 높은 60세 이상과 50대에서 비중이 큰 폭으로 감소하였다.

<표 6-17> 연령별 저임금근로자 비중

(단위: %)

연도	2015	2016	2017	2018	2019	2019-2015
20대	21.3	21.4	18.4	14.6	9.6	-11.8
30대	13.7	13.8	12.1	10.0	7.5	-6.2
40대	21.7	20.9	17.8	13.7	9.8	-11.9
50대	29.5	28.1	24.6	19.3	14.1	-15.3
60세 이상	47.0	44.2	40.2	33.8	26.4	-20.5

자료: 고용보험 DB.

학력별 저임금근로자 비중을 보면 학력수준이 높을수록 비중이 낮고 학력수준이 낮을수록 비중이 높게 나타났으나, 학력이 낮을수록 감소폭은 크게 나타났으며, 2017년 이전에도 소폭의 감소가 지속되었다.

〈표 6-18〉 학력별 저임금근로자 비중

(단위: %)

	2015	2016	2017	2018	2019	2019-2015
중졸 이하	43.8	41.9	38.6	32.2	24.9	-18.9
고졸	26.6	26.0	22.9	18.4	13.4	-13.2
전문대졸	20.5	20.4	18.0	14.1	10.1	-10.4
대졸	13.5	13.6	12.0	9.9	7.4	-6.1
대학원	7.9	8.4	7.7	6.8	5.6	-2.3

자료: 고용보험 DB.

근속기간별 비중을 보면 근속기간이 짧을수록 저임금근로자 비중은 높게 나타났으며, 감소폭도 상대적으로 크게 나타났다.

〈표 6-19〉 근속기간별 저임금 근로자 비중

(단위: %)

	2015	2016	2017	2018	2019	2019-2015
1년 미만	33.8	33.0	28.5	22.1	15.4	-18.4
1~2년 미만	24.3	24.4	21.7	16.7	11.3	-13.0
2~3년 미만	20.9	20.7	19.2	15.9	11.8	-9.1
3~4년 미만	17.4	18.3	17.0	14.8	12.0	-5.4
4~5년 미만	15.4	15.6	15.3	13.4	11.4	-4.0
5년 이상	11.0	10.9	10.1	9.0	7.9	-3.1

자료: 고용보험 DB.

산업별로 보면 공공행정, 농림어업, 숙박음식점업 등의 산업에서 저임금근로자 비중이 높게 나타나고, 공공행정의 경우 고용보험에 가입하지 않는 공무원이 제외되면서 비중이 상대적으로 높게 나타났다. 전기가스, 금융보험 등의 산업에서 비중이 매우 낮게 나타났으며, 저임금근로자 비중이 높은 숙박음식점업, 농림어업, 보건복지업 등의 산업에서 큰 폭으로 감소하였다.

〈표 6-20〉 산업별 저임금근로자 비중

(단위: %)

	2015	2016	2017	2018	2019	2019-2015
농림어업	42.9	39.7	31.0	27.8	21.5	-21.4
제조업	11.8	11.8	10.2	8.6	6.3	-5.5
전기가스	5.8	5.6	4.7	4.4	5.1	-0.6
수도	13.5	13.6	11.3	9.3	6.7	-6.8
도소매	26.4	27.0	23.0	19.0	13.3	-13.1
운수창고	30.1	28.6	25.7	21.6	16.5	-13.6
숙박음식	43.3	43.7	37.3	29.7	20.5	-22.8
정보통신	11.8	12.0	10.0	8.3	5.7	-6.1
금융보험	6.6	6.6	5.9	4.8	3.7	-3.0
부동산	30.0	28.7	25.5	22.8	18.8	-11.2
전문과학	19.6	19.6	16.5	14.2	9.8	-9.8
사업서비스	31.0	28.2	26.0	19.9	14.0	-17.1
공공행정	34.0	31.0	29.9	27.7	22.9	-11.1
교육	24.1	22.8	20.9	17.3	14.1	-10.0
보건복지	37.0	36.2	32.6	22.8	16.9	-20.1
예술스포츠	24.7	24.6	22.5	17.8	12.7	-11.9
개인서비스	32.6	32.7	28.0	23.1	17.2	-15.3

자료: 고용보험 DB.

지역별로 보면 울산, 서울이 저임금근로자 비중이 낮고, 제주, 강원 등이 저임금근로자 비중이 높게 나타났다. 감소폭도 비중이 높은 지역인 광주, 강원, 대구 등에서 감소폭이 크게 나타났으며, 따라서 지역별 비중 차이는 많이 감소하였다. 광주, 대구의 경우 2015년에는 매우 높은 순위의 지역이었으나, 큰 폭의 감소로 2019년에 순위가 낮아졌다.

〈표 6-21〉 지역별 저임금근로자 비중

(단위: %)

	2015	2016	2017	2018	2019	2019-2015
서울	20.1	19.5	17.4	13.6	9.7	-10.4
부산	26.3	26.3	23.6	19.9	15.1	-11.2
대구	30.6	29.5	25.7	20.7	14.8	-15.7
인천	24.5	24.0	20.7	16.7	12.2	-12.3
광주	32.5	31.4	27.0	21.6	15.2	-17.3
대전	25.8	24.9	21.7	17.0	12.0	-13.8
울산	15.0	15.3	15.0	12.1	9.6	-5.4
세종	20.3	21.6	19.9	16.5	11.1	-9.2
경기	22.0	21.7	18.9	15.1	11.2	-10.7
강원	33.2	31.9	27.3	22.4	17.0	-16.2
충북	22.7	22.5	19.5	15.6	12.1	-10.6
충남	20.4	20.3	18.0	14.6	11.3	-9.2
전북	30.3	30.1	26.1	21.1	15.1	-15.1
전남	28.8	28.7	25.5	21.0	15.7	-13.1
경북	23.5	23.4	21.1	17.4	13.0	-10.5
경남	19.4	19.7	18.2	15.5	12.0	-7.5
제주	31.9	30.9	26.1	21.5	17.4	-14.4

자료: 고용보험 DB.

사업체 규모가 작을수록 저임금근로자 비중이 높게 나타나고, 규모가 클수록 저임금근로자 비중이 낮게 나타났으며, 특히 30인 미만 사업체의 경우 규모에 따른 비중 차이가 크게 나타났다. 저임금근로자 비중이 높은 소규모 사업장일수록 비중의 감소폭은 크게 나타났다.

〈표 6-22〉 규모별 저임금근로자 비중

(단위: %)

	2015	2016	2017	2018	2019	2019-2015
5인 미만	49.1	49.7	42.3	34.8	24.5	-24.6
5~9인	31.5	31.8	27.5	22.3	15.9	-15.6
10~29인	21.5	20.9	18.3	14.7	11.2	-10.3
30~49인	17.7	16.9	15.6	12.0	9.2	-8.6
50~69인	16.9	16.4	15.4	11.9	9.3	-7.6
70~99인	16.3	15.1	14.1	11.6	9.2	-7.0
100~149인	16.1	15.4	14.7	12.4	9.2	-6.9
150~299인	14.4	13.1	12.3	10.0	7.0	-7.4
300~499인	12.8	12.0	10.9	8.8	7.1	-5.7
500~999인	12.8	11.5	11.5	9.2	8.0	-4.7
1,000인 이상	11.3	11.0	10.1	7.5	5.7	-5.7

자료: 고용보험 DB.

로지스틱 분석을 통해 위의 요인들이 저임금근로자 비중에 어떻게 영향을 미치는지 살펴보았다. 〈표 6-23〉은 2019년 자료를 이용하여 로지스틱 분석을 수행한 결과이다. 종속변수는 저임금근로자 여부에 따라 저임금근로자이면 1, 아니면 0으로 설정하였다. 설명변수로는 앞의 분석에서 사용된 변수로 설정하였고, 연령의 경우는 특정 연령대까지는 비중이 낮았고 이후 다시 증가하는 것을 감안하여 제곱항을 추가하였으며, 성별로 연령별 특성이 다른 점을 감안하여 성별과 연령의 교차항을 추가하였다. 고용보험 자료 특성상 개인 속성 변수가 다소 부족하나 대략적으로 변수 효과를 파악하는 것은 가능할 것으로 보인다.

분석 결과를 보면 앞의 분석 결과와 크게 다르지 않은 것으로 나타났다. 근속기간이 짧을수록, 학력이 낮을수록, 사업체 규모가 작을수록 저임금근로자일 확률이 증가하는 것으로 나타났다. 연령의 경우 제곱항이 포함됨으로써 43세까지 상대적으로 저임금 확률이 감소하다가, 43세 이후 연령이 증가할수록 확률이 증가하는 것으로 나타났다. 성별로는 남성이 확률이 낮고, 성별과 연령

의 교차항의 경우 남성이 여성에 비해 연령 증가에 따른 확률 감소가 더 크게 나타나는 것으로 나타났다.

<표 6-23> 로지스틱 분석 결과

변수		계수	p-value
Intercept		-0.26	<.0001
근속기간		-0.00009	<.0001
학력	중졸이하	0.2408	<.0001
	고졸	0.1255	<.0001
	전문대졸	-0.00956	0.0009
	대졸	-0.1595	<.0001
	대학원	-0.3902	<.0001
규모	5인 미만	1.1695	<.0001
	5-9인	0.5683	<.0001
	10-29인	0.1049	<.0001
	30-49인	-0.1076	<.0001
	50-69인	-0.077	<.0001
	70-99인	-0.0228	<.0001
	100-149인	-0.0586	<.0001
	150-299인	-0.3485	<.0001
	300-499인	-0.4348	<.0001
	500-999인	-0.384	<.0001
연령		-0.1268	<.0001
연령제곱		0.00168	<.0001
계약직여부	계약직	0.1012	<.0001
성별	남성	-0.2574	<.0001
연령*성별	남성	-0.00337	<.0001

제6절 근로자 분위 및 저임금근로자 이동

고용보험 자료의 장점 중 하나는 개인의 정보를 기간별로 연결할 수 있어 패널 형태의 분석이 가능하다는 점이다. <표 6-24>에는 2015년에 2016년으로 임금 분위의 이행확률을 나타냈다. 2015년에서 2016년의 변화를 보면 절반 이상이 전년도의 분위기를 유지하고 있으며, 분위가 높아질수록 유지하는 비율도 높아지는 것으로 나타났다. 높은 분위의 근로자일수록 고용보험 미취득 상태로 이동하는 비율이 낮게 나타났으며, 그에 따라 높은 분위의 근로자 유지 비율도 높게 나타난 것으로 보인다. 직전 연도의 미취득자의 경우 미취득 상태를 유지하는 비율이 높았으며, 낮은 분위로 이동하는 비율이 높게 나타났다.

연도별 변화를 보면 유지 비율과 분위 간의 이동 비율 모두 소폭의 변화는 있으나 큰 차이는 없는 것으로 나타났다.

당해 연도(이행 전년) 미취업자의 경우는 전체 피보험자가 아닌 앞의 임금 분석에 사용된 2015년부터 2019년 각 11월 자료에 한 번이라도 피보험자로 등록된 사람 중 현시점에서 미취업자인 경우에 해당한다. 현재 피보험자가 다음 해에 미취업자로 이동한 경우는 해석이 가능하나, 미취업자에서 취업자로 이동하는 경우는 전체 미취업자의 이동이 아니므로 해석에 주의해야 한다.

<표 6-24> 2015년과 2016년 분위 변화

(단위: %)

2015년	2016년					
	1분위	2분위	3분위	4분위	5분위	미취득
1분위	53.2	11.6	3.2	1.3	0.5	30.2
2분위	8.7	52.0	14.9	1.9	0.4	22.1
3분위	2.5	7.8	55.8	15.1	1.0	17.8
4분위	1.4	1.3	7.1	67.0	10.8	12.5
5분위	0.6	0.4	0.8	5.9	83.9	8.4
미취득	12.0	9.8	6.9	3.8	2.1	65.4

〈표 6-25〉 2016년과 2017년 분위 변화

(단위: %)

2016년	2017년					
	1분위	2분위	3분위	4분위	5분위	미취득
1분위	51.6	12.8	3.2	1.3	0.5	30.6
2분위	11.4	50.3	14.0	1.9	0.4	22.0
3분위	2.6	8.8	56.0	14.0	0.9	17.8
4분위	1.4	1.3	8.0	67.0	9.9	12.4
5분위	0.6	0.4	0.8	6.4	84.5	7.4
미취득	12.1	9.9	6.9	3.9	1.9	65.3

〈표 6-26〉 2017년과 2018년 분위 변화

(단위: %)

2017년	2018년					
	1분위	2분위	3분위	4분위	5분위	미취득
1분위	49.4	13.8	3.3	1.4	0.5	31.6
2분위	13.7	47.6	14.7	1.9	0.4	21.9
3분위	2.7	9.3	55.1	14.5	0.8	17.7
4분위	1.4	1.3	8.3	66.3	10.4	12.2
5분위	0.6	0.4	0.8	6.5	84.4	7.3
미취득	12.6	10.9	7.3	4.2	1.9	63.2

〈표 6-27〉 2018년과 2019년 분위 변화

(단위: %)

2018년	2019년					
	1분위	2분위	3분위	4분위	5분위	미취득
1분위	50.3	14.0	3.2	1.3	0.5	30.6
2분위	13.3	48.2	14.2	1.9	0.3	22.1
3분위	2.7	8.8	55.5	15.0	0.9	17.2
4분위	1.4	1.3	8.0	66.1	11.5	11.7
5분위	0.6	0.4	0.7	5.8	82.4	10.1
미취득	12.6	11.0	7.4	4.1	2.0	63.0

<표 6-28>은 2015년에 저임금근로자 여부와 2016년의 저임금근로자 여부의 이행확률을 나타낸 표이다.

2015년에서 2016년까지 변화를 보면 저임금근로자가 아닌 근로자는 다음 해에도 대부분 저임금근로자가 아닌 상태를 유지하지만, 저임금근로자의 경우 다음 해에 저임금근로자를 유지하는 비율이 53.5%에 달하는 것으로 나타났다. 또한 저임금근로자의 경우 아닌 근로자에 비해 미취업 상태로 이동하는 비율도 2배 가까이 높은 것으로 나타났다. 미취업자가 취업자로 이동한 경우 취업자의 38.7%가 저임금근로자로 이동하는 것으로 나타났다.

연도별 변화를 보면 저임금근로자 비중이 감소하면서 저임금근로자로 이동하는 비율은 지속적으로 감소하고 있으며, 비율이 감소하는 부분은 저임금이 아닌 근로자의 비율을 높이고 있으나, 미취업자로 이동하는 비율도 같이 높아지고 있는 모습을 보인다. 저임금근로자의 경우는 저임금근로자로 이동하는 비율이 소폭 감소하였으나, 2018년과 2019년에는 미취업자로 이동하는 비율이 소폭 증가하는 모습을 보인다. 미취업자가 취업자로 이동하는 경우 저임금근로자 비중은 2015년 38.7%에서 2019년에는 19.0%로 크게 감소한 것으로 나타났다.

저임금근로자 표도 앞에서처럼 당해 연도(이행 전년) 미취업자의 경우는 전체 피보험자가 아닌 앞의 임금 분석에 사용된 2015년부터 2019년까지 각 11월 자료에 한 번이라도 피보험자로 등록된 사람 중 현시점에 미취업자인 경우에 해당한다. 현재 피보험자가 다음 해에 미취업자로 이동한 경우는 해석이 가능하나, 미취업자에서 취업자로 이동하는 경우는 전체 미취업자의 이동이 아니므로 해석에 주의해야 한다.

<표 6-28> 2015년과 2016년 저임금근로자 변화

(단위: %)

2015년	2016년		
	비저임금	저임금	미취업
비저임금	81.7	3.5	14.9
저임금	16.9	53.5	29.6
미취업	21.2	13.4	65.4

〈표 6-29〉 2016년과 2017년 저임금근로자 변화

(단위: %)

2016년	2017년		
	비저임금	저임금	미취업
비저임금	82.5	3.0	14.5
저임금	20.5	49.4	30.2
미취업	22.8	11.9	65.3

〈표 6-30〉 2017년과 2018년 저임금근로자 변화

(단위: %)

2017년	2018년		
	비저임금	저임금	미취업
비저임금	82.2	3.0	14.8
저임금	26.2	42.2	31.7
미취업	26.8	10.0	63.2

〈표 6-31〉 2018년과 2019년 저임금근로자 변화

(단위: %)

2018년	2019년		
	비저임금	저임금	미취업
비저임금	81.8	2.4	15.8
저임금	29.4	38.5	32.1
미취업	30.0	7.0	63.0

〈표 6-32〉는 5년간 고용보험 가입 상태를 유지한 저임금근로자 중 저임금 근로자에 포함된 횟수를 나타낸 표이다. 비율을 보면 저임금근로자 중 절반 이상이 2회 이상 저임금 상태에 있었으며, 5회 저임금근로자로 머문 비율도 전체 저임금 경험 근로자의 20.6%에 달한다.

<표 6-32> 2015~2019년(5년간) 저임금근로자 중 저임금 횟수별 비율

(단위: %)

저임금 횟수	0	1	2	3	4	5
전체 비율	78.7	7.3	3.9	3.2	2.5	4.4
저임금 경험 근로자 중 비율	-	34.3	18.3	15.2	11.7	20.6

주: 분석 자료에 5년간 고용보험에 가입되어 있는 사람만을 대상으로 함.

<표 6-33>은 연령별 저임금근로자 이동을 분석한 표이다. 연령이 증가할수록 저임금근로자에 머무는 비율이 높은 것으로 나타났다. 2016년과 비교하면 2019년에는 전체적으로 저임금근로자에서 탈출하는 비율이 모든 연령대에서 높게 나타났으며, 30~50대에서 증가폭이 더 크게 나타났다.

<표 6-33> 연령별 저임금근로자 변화

(단위: %)

	2016		2019	
	유지	이동	유지	이동
20세 미만	57.7	42.3	41.2	58.9
20대	57.2	42.8	32.8	67.2
30대	71.2	28.8	49.3	50.7
40대	79.6	20.4	57.3	42.7
50대	82.6	17.4	63.7	36.3
60세 이상	85.9	14.1	72.6	27.4

근속기간에 따른 저임금근로자 변화를 보면, 근속기간이 1년 미만일 경우 저임금근로자에서 탈출하는 비율이 가장 높게 나타났으며, 기간이 길어질수록 비율이 줄어들고 2년 이상의 경우 큰 차이가 없는 것으로 나타났다. 2016년과 비교하면 2019년에는 저임금근로자에서 탈출하는 비율이 높아졌으며, 2년 미만의 경우 증가폭이 더 크게 나타났다.

〈표 6-34〉 근속기간별 저임금근로자 변화

(단위: %)

	2016		2019	
	유지	이동	유지	이동
1년 미만	70.1	29.9	45.6	54.4
1~2년 미만	78.6	21.4	58.0	42.0
2~3년 미만	81.4	18.6	63.4	36.6
3~4년 미만	81.7	18.3	65.7	34.3
4~5년 미만	81.7	18.3	67.0	33.0
5년 이상	81.2	18.8	67.8	32.2

학력이 높을수록 저임금근로자에서 탈출하는 비율이 높게 나타났다. 2016년과 비교하면 2019년에는 저임금근로자에서 탈출하는 비율이 높아졌으며, 고졸과 전문대졸의 증가폭이 더 크게 나타났다.

〈표 6-35〉 학력별 저임금근로자 변화

(단위: %)

	2016		2019	
	유지	이동	유지	이동
중졸	81.8	18.2	65.7	34.3
고졸	77.7	22.3	58.3	41.7
전문대졸	72.6	27.4	50.0	50.0
대졸	69.8	30.2	51.6	48.4
석사	67.5	32.5	54.8	45.2

사업장 규모가 클수록 저임금근로자에서 탈출하는 비율이 높게 나타났다. 2016년과 비교하면 2019년에는 저임금근로자에서 탈출하는 비율이 높아졌으며, 30인 미만 사업장에서 증가폭이 더 크게 나타났다.

<표 6-36> 규모별 저임금근로자 변화

(단위: %)

	2016		2019	
	유지	이동	유지	이동
5인 미만	83.7	16.3	61.8	38.2
5-9인	78.0	22.0	56.5	43.5
10-29인	73.0	27.0	53.8	46.2
30-49인	70.9	29.1	55.7	44.3
50-69인	72.4	27.6	56.8	43.2
70-99인	75.2	24.8	59.9	40.2
100-149인	75.4	24.6	63.3	36.7
150-299인	74.1	25.9	57.6	42.4
300-499인	65.0	35.0	50.9	49.2
500-999인	64.9	35.1	48.0	52.0
1,000이상	59.9	40.1	41.0	59.0

산업별 변화를 보면 금융보험이 저임금근로자 탈출 비율이 가장 높고, 그다음으로 정보통신, 전기가스, 교육서비스업, 제조업 순으로 높게 나타났다. 2016년과 비교하면 2019년에는 모든 산업에서 저임금근로자에서 탈출하는 비율이 높아졌으며, 보건복지업이 가장 크게 증가하였다.

〈표 6-37〉 산업별 저임금근로자 변화

(단위: %)

	2016년		2019년	
	유지	이동	유지	이동
농림어업	80.5	19.5	62.0	38.0
제조업	69.0	31.0	51.1	48.9
전기가스	62.5	37.5	45.1	54.9
수도	76.2	23.8	53.5	46.5
도소매	77.6	22.4	57.7	42.4
운수창고	89.1	10.9	78.6	21.4
숙박음식	79.5	20.5	59.0	41.0
정보통신	61.5	38.5	42.5	57.5
금융보험	45.4	54.6	35.5	64.5
부동산	83.3	16.7	75.2	24.8
전문과학	72.1	27.9	51.9	48.1
사업서비스	71.9	28.1	52.5	47.5
공공행정	73.4	26.6	57.2	42.8
교육	67.1	32.9	58.0	42.0
보건복지	81.4	18.6	53.7	46.3
예술스포츠	71.5	28.5	54.4	45.6
개인서비스	80.8	19.2	61.0	39.0

〈표 6-38〉은 저임금근로자에서 탈출하는 데 영향을 주는 요인을 파악하기 위한 로지스틱 분석 결과이다. 자료는 전년도 저임금근로자인 근로자만을 대상으로 하였고, 종속변수는 전년도 저임금근로자가 다음 해에 저임금근로자에서 탈출 여부로 탈출하였으면 1, 아니면 0으로 설정하였다. 설명 변수로는 앞의 분석에서 사용된 변수로 설정하였다.

분석 결과를 보면 앞의 분석 결과와 크게 다르지 않게 나타났다. 근속기간이 짧을수록, 연령이 낮을수록, 학력이 높을수록, 사업체 규모가 클수록 저임금근로자 탈출 확률이 높아지는 것으로 나타났다. 남성의 경우 탈출 확률이 높아지며, 특히 일자리를 이직하는 경우 탈출 확률이 가장 크게 증가하는 것으로 나타났다. 2016년과 2019년을 비교하면 수치상의 차이만 있을 뿐 전반적

인 방향성은 동일하게 나타났다.

<표 6-38> 로지스틱 분석 결과

변수		2016년		2019년	
		계수	p-value	계수	p-value
Intercept		1.4261	<.0001	2.4206	<.0001
근속기간		-0.00002	<.0001	-0.00012	<.0001
학력	중졸 이하	-0.1752	<.0001	-0.0496	<.0001
	고졸	-0.083	<.0001	0.0451	<.0001
	전문대졸	0.0102	0.0973	0.0632	<.0001
	대졸	0.1151	<.0001	0.0797	<.0001
	대학원	0.2477	<.0001	-0.0351	0.0539
규모	5인 미만	-0.9489	<.0001	-0.4674	<.0001
	5-9인	-0.4996	<.0001	-0.2428	<.0001
	10-29인	-0.0976	<.0001	-0.0121	0.0356
	30-49인	0.1362	<.0001	0.0301	0.0005
	50-69인	0.103	<.0001	-0.00179	0.8694
	70-99인	0.0263	0.0081	-0.0489	<.0001
	100-149인	0.1373	<.0001	-0.0527	<.0001
	150-299인	0.1787	<.0001	0.0582	<.0001
	300-499인	0.3489	<.0001	0.0813	<.0001
500-999인	0.3046	<.0001	0.2566	<.0001	
연령		-0.0125	<.0001	-0.0139	<.0001
연령제곱		-0.00022	<.0001	-0.00016	<.0001
계약직여부	계약직	-0.0205	<.0001	0.0172	<.0001
성별	남성	0.1636	<.0001	0.0673	<.0001
일자리유지	이직	1.2855	<.0001	1.4377	<.0001

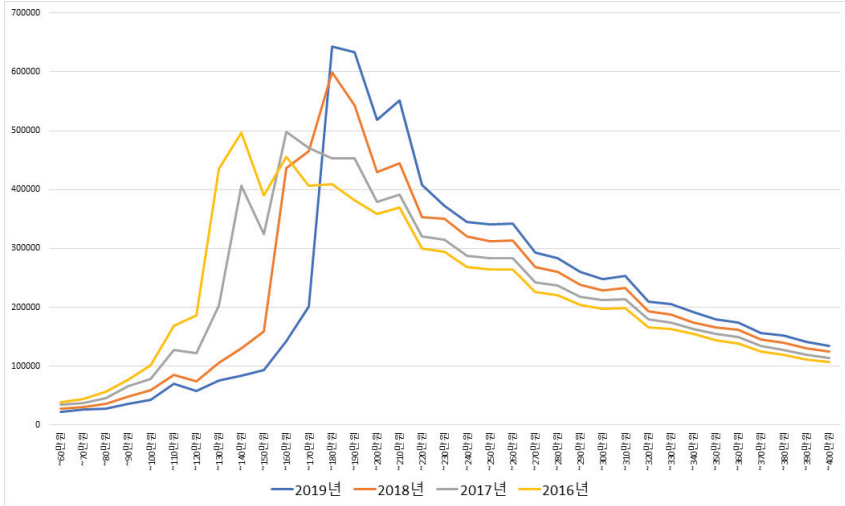
제7절 최저임금 인상과 분배지표 변화

최저임금은 2015년부터 평균임금 상승률을 상회하는 7% 이상의 상승률을 지속하였다. 특히 2018년에는 대선 공약과 맞물리면서 16.4%라는 높은 수준의 인상이 있었다. 이러한 최저임금 인상은 최저임금 언저리 근로자의 임금을 큰 폭으로 상승시켜 임금분배에 큰 영향을 미쳤을 것으로 보인다. 이 절에서는 최저임금 인상이 임금분배 지표 개선에 어떻게 영향을 미쳤는지 살펴보고자 한다.

<그림 6-4>는 연도별 임금을 10만 원 단위로 구분하여 분포를 나타낸 그래프이다. 이 그래프는 연도별로 특정 구간에서 빈도가 급상승하는 모습을 보여주고 있는데, 자세히 보면 2016년에는 120만~130만 원 구간에서, 2017년에는 130만~140만 원 구간에서, 2018년에는 150만~160만 원 구간에서, 2019년에는 170만~180만 원 구간에서 빈도가 급격하게 증가하고 있다. 이 같은 급격한 변화는 아마도 최저임금 상승의 영향임을 짐작할 수 있다. 연도별 최저임금 월 환산액을 보면 2016년에는 126만 원, 2017년은 135만 원, 2018년은 157만 원, 2019년은 174만 원으로 모두 최저임금 빈도가 급격하게 상승하는 구간에 포함된다. 따라서 최저임금 상승이 최저임금 하한에 있는 근로자의 임금을 큰 폭으로 상승시키고, 기존의 최저임금보다 소폭 높은 임금근로자와 합쳐지면 최저임금 언저리에 있는 근로자의 비중이 증가하는 모습을 보여준다. 연도별 변화를 보면 2017년에는 임금이 소폭 증가하면서 평행이동을 하고 있는 모습이었으나, 2018년에는 임금 증가와 더불어 임금 하한의 집중도가 올라가 최저임금 구간과 피크치의 빈도가 크게 증가하는 모습을 보여주고 있다. 2019년에는 이에 해당하는 비중이 더욱 크게 증가하고 최저임금 구간에서 급격하게 증가하면서 비중이 가장 높은 구간으로 변화하였다. 이는 2018년과 2019년의 큰 폭의 최저임금 증가로 기존의 최저임금 근로자와 최저임금보다 소폭 높은 근로자가 합쳐지면서 최저임금 구간의 비중을 급격하게 상승시킨 것으로 보인다. 이러한 임금 상승은 5분위 배율과 저임금근로자 비중에 영향을 줄 수밖에 없을 것이다.

[그림 6-4] 연도별 임금 분포

(단위: 명)



자료: 고용보험 DB.

<표 6-39>를 보면 1분위 상한을 보면 모두 최저임금 월 환산액보다 더 높은 것을 볼 수 있다. 즉, 모든 연도에서 1분위에 최저임금을 받는 근로자가 포함되는 것이다. 따라서 최저임금의 대폭 상승은 1분위 임금의 큰 폭을 상승으로 이어지면서 5분위 배율의 개선이 이루어졌을 것이다.

<표 6-39> 연도별 1분위 상한

(단위: 천 원)

	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
1분위 상한	1,400	1,472	1,600	1,750	1,868

자료: 고용보험 DB.

분위별 임금 상승률을 보면 최저임금 구간을 포함하는 1분위 상승률이 가장 높은 것을 볼 수 있으며, 따라서 5분위 배율의 대폭 개선이 나타났다. 또한 낮은 분위의 임금 상승으로 3/1분위 배율도 개선되는 모습을 보인다. 다만 5분위 임금도 이 시기에 크게 상승하면서 5/3분위 배율은 큰 변화가 없다.

<표 6-40> 5분위 분위별 임금 상승률

(단위: %, 배)

	2016년	2017년	2018년	2019년
최저임금 상승률	8.1	7.3	16.4	10.9
1분위	5.7	8.6	12.2	9.1
2분위	4.8	6.3	7.5	6.1
3분위	3.8	4.9	5.6	4.4
4분위	3.1	3.9	4.4	2.9
5분위	2.9	4.4	5.3	-0.7
5분위 배율	5.4	5.3	5.1	4.7
3분위/1분위	2.0	2.0	1.9	1.8
5분위/3분위	2.7	2.7	2.7	2.6

참고로 10분위로 분위기를 세분화해도 분위가 낮을수록 임금 상승률이 높게 나타나고 특히 1분위의 상승률이 매우 높게 나타나는 것을 알 수 있다.

<표 6-41> 10분위 분위별 임금 상승률

(단위: %, 배)

	2016년	2017년	2018년	2019년
1분위	5.5	7.4	13.2	10.3
2분위	5.8	9.5	11.6	8.3
3분위	5.1	7.2	8.1	6.7
4분위	4.6	5.6	6.9	5.6
5분위	3.9	5.2	6.1	4.8
6분위	3.6	4.6	5.1	4.1
7분위	3.3	4.1	4.6	3.3
8분위	3.0	3.8	4.3	2.5
9분위	2.9	3.8	4.0	1.5
10분위	3.0	4.7	6.1	-1.9

저임금근로자 비중은 중위 임금의 3분의 2 미만인 근로자의 비중으로 정의된다. 따라서 저임금근로자 비중 감소는 단순히 최저임금 상승만으로는 감

소할 수 없고 최저임금이 저임금근로자에 해당하는 근로자의 임금이 상승하면서 저임금근로자 구간에 가까워야 감소하게 된다. <표 6-42>는 저임금근로자 기준, 즉 중위 임금 3분의 2 미만과 최저임금 월 환산액을 비교한 자료이다. 중위 임금 상승률은 3~5%인데 비해 최저임금 상승률은 7.1~16.4%로 높게 증가하고 있다. 2016년에는 최저임금 상승률이 중위 임금 상승률을 크게 상회하나, 저임금기준과 최저임금과의 차이가 커 최저임금 상승이 저임금근로자 비중을 크게 감소시키지 못하는 모습을 보인다. 반면 2018년과 2019년을 보면 최저임금이 큰 폭으로 상승하면서 저임금근로자 기준 금액에 접근하면 저임금근로자 비중이 대폭 감소하는 모습을 보인다. 과거 최저임금 상승률은 ‘고용 형태별 근로 실태조사’ 자료를 보아도 최저임금 상승률이 중위 임금 상승률을 크게 상회하였으나, 저임금근로자 기준 금액과 최저임금의 차이가 커 저임금근로자 비중 감소는 나타나지 않았다. 그러나 2018년부터는 저임금 기준구간 간 차이가 크게 축소되면서 큰 폭의 저임금근로자 비중 감소로 나타났다. 따라서 앞으로 최저임금이 중위 임금수준을 넘어서는 큰 폭의 상승이 이루어지면 저임금근로자 비중은 크게 감소할 것으로 보인다.

<표 6-42> 저임금근로자 하한과 최저임금 비교

(단위: %, 천 원)

	중위 임금	중위 임금 상승률	저임금 기준 (A)	최저 임금 (B)	최저 임금 상승률	A-B	저임금 비중
2015년	2,190	-	1,460	1,166	7.1	-294	22.7
2016년	2,271	3.7	1,514	1,260	8.1	-254	22.3
2017년	2,388	5.1	1,592	1,352	7.3	-240	19.7
2018년	2,508	5.0	1,672	1,574	16.4	-98	15.9
2019년	2,625	4.7	1,750	1,745	10.9	-5	11.7

제8절 소결

이 장에서는 고용보험 DB의 피보험자 자료와 보수총액 자료를 연계하여 피보험자의 임금 불평등 지표인 저임금근로자 비중, 5분위 배율의 현황과 특징을 분석하였다. 고용보험 자료를 이용한 지표 산출 결과 기존 자료 특성상 수치 차이는 있었으나 전반적인 흐름은 비슷하게 나타났다.

개인 속성과 사업체 속성에 따른 지표의 특징을 보면 5분위 배율의 경우 여성이며, 학력수준이 낮고, 소규모 사업체에 근로하며, 근속기간이 짧을수록 낮은 분위에 속하는 것으로 나타났으며, 저임금근로자도 유사한 특성을 지닌 것으로 나타났다. 또한 저임금근로자의 경우 로지스틱 모형을 이용한 분석 결과도 크게 다르지 않게 나타났다. 이러한 근로자 속성에 따른 임금 분포 구조는 2015부터 2019년까지 거의 변하지 않고 굳어진 모습이다. 또한 저임금근로자 등 임금수준이 낮은 근로자의 경우 지속해서 저임금근로자에 머물 개연성도 큰 것으로 나타났다. 다만 전체 임금분배의 개선으로 저임금근로자 비중이 높은 특성을 지닌 대상을 중심으로 비중은 큰 폭으로 감소하였다. 저임금근로자에서 탈출하는 근로자의 특성을 보면 주로 근속연수를 제외하면 저임금근로자 비중이 낮은 특성을 지닌 근로자가 상대적으로 저임금근로자에서 탈출할 확률도 높아지는 것으로 나타났으며, 직장을 옮기는 것이 저임금근로자 탈출에 가장 크게 영향을 미치는 것으로 나타났다.

과거 우리나라는 저임금근로자 비중이 미국 다음으로 OECD 회원국 중 2위를 차지할 만큼 임금 불평등이 심한 나라였다. 과거 정체되었던 분배지표는 2018년 이후 큰 폭으로 개선되는 모습을 보여주었고 최저임금의 대폭 증가가 이러한 개선의 주요 요인으로 작용하였다. 큰 폭의 최저임금 상승이 하위근로자의 임금을 크게 상승시켜 5분위 배율을 축소시켰으며, 최저임금이 저임금근로자 기준인 중위 임금의 3분의 2에 근접하면서 저임금근로자 비중이 큰 폭으로 감소한 것으로 나타났다. 따라서 최저임금의 인상은 임금분배 개선에 긍정적인 영향을 미친 것으로 해석할 수 있다. 다만 최저임금 인상으로 고용이 감소되어 기존의 취업자가 미취업자가 되면 가구소득 측면에서는 근로소득이 줄어 소득분배지표는 악화될 수 있으므로 이와 관련한 정책적 고려도 필요하다.

제7장

임금 분배 구조와 초과노동이동이 기업 성과에 미치는 영향

제1절 서론

생산과 임금 사이 관계에 대해 경쟁시장이론, 인적자본이론에서는 생산성이 임금을 결정하는 중요한 요인이라고 보았다. 하지만 개별 근로자의 생산에 대한 보상인 임금의 수준이 생산성에 영향을 미친다는 이론도 있다. 효율성 임금 이론은 임금 인상이 근로자의 생산성 향상으로 이어져 생산을 증가시킬 수 있다고 주장했다(Akerlof, 1984; Akerlof and Yellen, 1986; Shapiro and Stiglitz, 1984; Yellen, 1984). 높은 수준의 임금으로 더 유능한 인재가 유입되고 근로자의 생산 참여 수준도 높임으로써 생산성이 개선된다는 것이다.

생산과 임금 사이 관계에서 임금 분배 구조에 주목하는 연구도 있다. 임금 수준만이 아니라 임금 분배 구조 역시 근로자의 생산 참여 수준에 영향을 미칠 수 있기 때문이다. 하지만 임금 분배 구조와 생산 간 관계에 대해서는 의

견이 나뉜다. Lazear and Rosen(1981)은 근로자의 상대적인 평가 또는 순위에 따른 임금 격차가 클수록 근로자의 동기 부여 효과가 크다고 주장하며 기업 내 임금 분산이 큰 임금 분배 구조가 성과에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다고 보았다. 반면 Akerlof and Yellen(1990)은 공정한 임금을 받지 못한다고 생각하는 근로자는 생산에 참여하는 노력을 철회한다고 설명하며 공정하지 못한 임금 분배 구조로 인한 임금 격차, 불평등의 확대는 생산성에 부정적인 영향을 미칠 수 있음을 시사했다. Levine(1991) 역시 기술력이 높은 근로자와 낮은 근로자 사이 임금 격차의 확대는 팀 내 협력구조를 와해시켜 생산성에 부정적인 영향을 미칠 수 있다고 주장했다.

기업 내 임금 분배 구조가 생산성, 성과에 영향을 미칠 수 있다는 점에서 국외에서는 관련한 다양한 연구가 이루어졌다(Braakmann, 2008; Grund and Westergaard-Nielsen, 2008; Henderson and Fredrickson, 2001; Heymann, 2005; Hibbs and Locking, 2000; Hunnes, 2009; Jirjahn and Kraft, 2007; Kepes, Delery, and Gupta, 2009; Mueller, Ouimet, and Simintzi, 2017; Park and Kim, 2017; Shaw, Gupta, Delery, 2002). 하지만 임금 분배 구조에 따른 임금 분산이 성과에 미치는 영향은 실증분석에서도 차이를 보이며 여전히 논쟁적이라 할 수 있다. 국내에서도 인적자본기업패널자료를 활용해 기업 내 임금 격차, 임금 분산이 성과에 미치는 영향을 분석한 엄동욱(2011), 김현옥·이명주(2019), 한국 프로야구 데이터를 이용해 임금 격차가 성적에 미치는 영향을 분석한 김정우·김기민(2011), 양동훈·고은정·장용준(2019) 등의 연구가 수행되었지만 아직까지 많은 연구가 활발하게 진행되지는 않았다.

이에 본 연구는 국내 기업을 대상으로 임금 분배 구조가 기업 성과에 미치는 영향을 분석하고자 했다. 분석에는 2015년부터 2019년까지 한국기업데이터가 제공하는 기업 정보, 고용보험 피보험자 DB의 고용보험 피보험자 정보, 근로복지공단 보수총액의 근로자 보수 정보를 결합해 구축한 기업-근로자(고용보험 피보험자) 패널 자료를 활용했다.

또한 동일한 자료를 이용해 임금 분포에 영향을 미치는 중요한 요인으로 판단되는 초과노동이동이 기업 성과에 미치는 영향에 대해 살펴보았다. 초과노동이동은 일정 기간 동안 발생한 채용과 일자리를 그만두는 이직의 합인 노동력 변동량과 새롭게 창출되거나 소멸한 일자리의 합인 일자리 변동량의 차

이로 일자리 변동을 발생시키지 않는 노동력 변동을 의미한다(박진희·이시균·김수현, 2019; Bachmann et al. 2017; Burgess, Lane, and Stevens, 2000, 2001). 초과노동이동의 발생은 기업의 고용량은 변화시키지 않지만 새로운 노동력이 유입됨에 따라 임금 분포가 변화해 생산성에 영향을 미칠 수 있으며 인력 대체에 따른 해당 일자리에서의 생산성 또는 생산과정에서의 효율성 변화를 가져와 기업 생산성에 영향을 줄 수도 있다.

기업의 초과노동이동이 성과에 미치는 영향에 대해서는 고용보험 피보험자 DB의 순수고용보험 취득자 자료와 순수고용보험 상실자 자료를 이용해 추산한 기업별 초과노동이동량 정보를 활용했다. 기업별 초과노동이동량 정보를 한국기업데이터의 기업 정보, 고용보험 피보험자 DB, 보수총액 정보를 결합해 구축한 기업-근로자 패널자료에 연계해 분석함으로써 초과노동이동이 기업 성과에 미치는 영향을 살펴보았다.

본 장의 구성은 다음과 같다. 우선 2절에서는 본 장에서 활용하는 기업-근로자 패널자료, 초과노동이동 자료를 구축하는 방법을 설명했다. 3절에서는 기업-근로자 패널자료를 이용해 기업의 임금 분배 구조, 임금 분산이 생산에 어떤 영향을 미치는가에 대해 분석했으며 4절에서는 기업-근로자 패널자료에 기업별 초과노동이동 정보를 연계해 초과노동이동이 기업의 생산에 미치는 영향에 대해 고찰하였다.

제2절 분석 방법 및 자료

기업의 임금 분배 구조가 기업 성과에 미치는 영향의 분석에는 한국기업데이터의 기업 정보, 고용보험 피보험자 DB의 고용보험 피보험자 정보, 보수총액 자료의 근로자 보수 정보를 이용해 구축한 기업-근로자 패널 자료를 활용했다. 한국기업데이터는 NICE평가정보과 같이 기업 신용과 관련된 다양한 정보를 제공한다. 그 중에서도 본 연구에서는 주로 자산, 부가가치, 경상이익 등 기업 재무 정보를 분석에 활용했다.

고용보험 피보험자 DB에서는 기업의 고용보험 피보험자 특성과 관련된 정보를 추출해 한국기업데이터의 기업 정보와 결합했다. 한국기업데이터는 다양한 기업 정보를 제공하지만 기업에 종사하는 근로자에 대한 정보가 없는 경우가 많기 때문에 고용, 노동시장과 관련된 분석에 활용하는 데 어려움이 있다. 이에 기업 고용 규모에 대한 대리변수로 고용보험 피보험자 수를 활용하고자 했으며 고용보험 피보험자의 연령대 등 개인 특성 변수도 분석에 이용하기 위해 고용보험 피보험자 DB와 한국기업데이터 기업 정보를 결합한 자료를 구축했다.

개별 근로자의 임금은 근로복지공단의 보수총액 정보를 연계해 분석했다. 이 때 보수는 소득세법에 따라 근로소득에서 비과세 소득을 제외한 금액으로 임금과는 차이가 있는 것이 사실이다. 하지만 고용보험료와 산재보험료 산정에 실제 이용되는 대규모 근로자에 대한 정보를 활용하는 것으로 기업 내 임금 분산 수준과 그 변화를 파악하는 데 유용할 것으로 판단되어 임금의 대리변수로 보수총액 정보를 활용했다.

기업-근로자 패널 자료는 각 자료를 정리한 후 법인등록번호, 사업자등록번호와 같은 연계 코드를 이용해 결합하는 방식으로 구축했다. 한국기업데이터가 제공한 기업 자료는 동일 연도에 중복된 사업자등록번호를 하나로 정리해 사업자등록번호 기준 사업체 자료를 만든 이후 다시 법인등록번호를 기준으로 기업 단위 자료를 만들었다. 한 개의 법인에 여러 사업체가 포함되어 있으면 본점 또는 다른 하나의 사업체에서 전체 기업 재무 정보를 통합해 공시하는 경우가 많기 때문에 기업, 법인 단위를 중심으로 고용보험 피보험자 DB, 보수총액 자료와 결합하였다. 다만 한국기업데이터의 기업 정보에는 동일 연도, 동일 법인 내 각기 다른 둘 이상의 사업체가 각각 재무 정보를 공시한 경우도 있었는데 이 경우는 사업체의 재무 정보를 통합해 법인 단위로 만들어 기업 자료에 포함하였다.

고용보험 피보험자 DB에서는 순수피보험자 종합통계를 이용해 기업 단위 또는 사업체 단위 고용보험 피보험자 구성 정보를 추출해 자료 구축에 이용했다. 마감년월 기준 월 단위 자료를 이용해 법인등록번호 기준 연간 기업별 고용보험 피보험자 자료와 사업자등록번호 기준 연간 사업체별 고용보험 피보험자 자료를 구축했다. 연간 기업, 사업체 고용보험 피보험자 수는 월간 고용보

험 피보험자 수를 평균해 계산했으며 연령대별 고용보험 피보험자 구성에 대한 정보도 평균으로 계산해 자료에 포함하였다.

보수총액 자료는 연간 월평균 보수액을 추산해 분석에 활용했다. 근로복지공단의 보수총액 자료에는 여러 번 수정 신고한 경우 정보가 중복 적재될 수 있으므로 중복된 정보는 개인, 사업장관리번호, 취득일자 기준으로 마지막 처리된 것으로 정리했다. 그다음으로 각 연도의 월평균 보수액을 계산하기 위해 개인의 취득일자와 상실일자를 이용해 사실상 동일 사업체에 계속 일한 근로자의 근속기간을 조정하였다. 보험년도 기준 연도별 보수총액 자료에서 동일 사업체에 여러 번 종사하며 각기 다른 취득일자, 상실일자로 보수총액을 신고한 근로자 중 동일 사업체 취득일자가 직전 상실일자보다 먼저인 경우 계속 근로한 것으로 근속기간을 조정하였고 연간 보수총액을 합산했다.

그리고 조정된 근속기간과 연간 보수총액 정보를 바탕으로 <표 2-1>의 근로복지공단 월평균 보수 산정 방법을 이용해 월평균 보수액을 계산했다. 보수총액 자료는 한 시점이 아닌 연도를 기준으로 근로자가 받은 보수를 모두 포함하는 자료로 동일 연도 다수의 근로계약을 맺고 보수를 받은 경우 근로자의 보수 각각을 모두 자료에 포함하였다. 보수총액 자료에는 사업자등록번호와 법인등록번호가 없으므로 고용보험 피보험자 DB의 사업장 정보와 사업장관리번호를 이용해 연계해 사업자등록번호, 법인등록번호 변수를 만들었다. <표 7-1>은 기업-근로자 패널자료 구축에 활용하는 보수총액 자료의 표본 수와 개별 근로자가 각 고용계약에서 얻은 월평균 보수액의 평균값이다. 이는 연 단위로 파악된 고용계약에 따른 보수 정보를 모두 포함하는 것으로 한 시점을 기준으로 하는 자료와는 차이가 있다.

<표 7-1> 재정리된 보수총액 자료의 표본 수 및 월평균 보수액 평균값

(단위: 천 명, 만 원)

구 분	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
표본 수(천 명)	16,349	16,923	17,214	17,806	18,227
월평균 보수액(만 원)	257.0	262.4	271.2	281.2	287.8

자료 : 보수총액 자료.

자료의 결합은 먼저 법인등록번호를 이용해 한국기업데이터 기업 정보, 고용보험 피보험자 DB의 법인 단위 고용보험 피보험자 구성 정보, 보수총액 자료의 개별 근로자 월평균 보수 정보를 연결해 기업-근로자 패널자료를 만들었다. 그 후 법인등록번호 정보가 없거나 오류가 있어 결합되지 않은 기업 정보, 고용보험 피보험자 구성 정보, 보수총액 정보의 경우 사업체 단위를 법인 단위로 보아 사업자등록번호를 기준으로 결합해 기업-근로자 패널자료에 추가했다.

<표 7-2>는 이상의 방법으로 구축한 2015년부터 2019년까지 기업-근로자 패널자료의 기업 표본 수, 기업과 고용보험 피보험자 기준 근로계약을 맺은 근로자 표본 수이다. 이에 따르면 기업-근로자 패널자료는 5개 연도에 걸쳐 연평균 34만 4천 개의 기업과 그 기업과 고용계약을 맺고 보수를 받은 1,079만 4명의 근로자를 분석할 수 있는 자료이다. 기업 정보와 결합하기 전 보수총액 자료의 표본과 비교하면 기업-근로자 패널자료는 보수총액으로 파악되는 고용 계약 기준 보수를 받은 근로자 표본의 약 62.4%를 포괄한다.

<표 7-2> 기업-근로자 패널자료의 기업 및 근로자 표본 수

(단위: 천 개, 천 명)

구분	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
기업 표본 수(천 개)	296	324	359	380	361
근로자 표본 수(천 명)	10,083	10,574	10,929	11,238	11,147

자료 : 기업-근로자 패널자료.

재무 정보 중 일부를 기입하지 않은 기업이 있어 실제 분석에서는 모든 기업과 근로자 정보를 활용할 수는 없다. 또한 엄밀한 조사 설계에 의해 만들어진 자료가 아닌, 행정자료를 바탕으로 구축한 자료라는 점도 이 기업-근로자 패널 자료가 가진 한계 중 하나일 것이다. 하지만 기존의 기업과 근로자를 대상으로 한 표본 조사인 인적자본기업패널이 근로자가 100명 이상인 약 500개 기업, 1만 명의 근로자를 표본으로 함을 고려하면 한국기업데이터의 기업 정보, 고용보험 피보험자 DB, 보수총액 정보를 이용해 구축한 기업-근로자 패널자료는 상대적으로 많은 표본을 가지며 100명 미만의 중소기업도 포함한다는 장점을 가졌다. 특히 균형 패널자료로 재구성했을 때에도 많은 표본을 이용한 패널

분석이 가능해 향후 다양한 분석에 활용할 수 있을 것으로 판단된다.

본 연구에서는 이런 기업-근로자 패널자료를 활용해 기업의 임금 분배 구조가 성과에 미치는 영향을 분석하는 한편, 초과노동이동이 기업의 생산에 미칠 수 있는 효과에 대해 살펴보았다. 기업의 초과노동이동은 일자리 수를 증가시키거나 감소시키지 않지만 노동력의 질적 수준에 영향을 미쳐 기업의 임금 수준과 임금 분포를 변화시킬 수 있다. 기업별 초과노동이동량은 고용보험 피보험자 DB의 순수고용보험 취득자 자료와 순수고용보험 상실자 자료를 이용해 도출했다. 고용보험 피보험자 DB는 일정 기간 동안 고용보험 피보험자의 채용과 이직에 대한 정보를 모두 포함하는 자료로 동학적 개념을 통해 국내 노동시장에서의 고용 변동을 분석할 수 있다(김수현 외, 2017; 박진희·이시균·김수현, 2019)

초과노동이동량은 노동력 변동량과 일자리 변동량의 차이로 계산했다. 노동력 변동은 개별 근로자의 일자리 이동으로 채용과 이직으로 구성된다. 여기서는 김수현 외(2017)와 같이 일정 기간 근로자의 채용과 이직 정보를 모두 포함하는 고용보험 피보험자 DB의 특성을 활용해 두 시점을 비교해 노동력 변화량을 계산하는 방법이 아닌, 특정 기간 동안의 노동이동을 측정하는 방법으로 채용과 이직, 노동력 변동을 측정했다. 채용과 이직의 합은 노동력 변동량으로 일정 기간 내 근로자가 얼마나 많은 노동력 이동을 했는지를 보여주며 채용과 이직의 차는 노동력 순증가량으로 두 시점 사이 노동력의 순변동을 나타낸다.

일자리 변동은 일자리 창출과 일자리 소멸로 구성된다. 그 중 일자리 창출은 일정 기간 동안 새롭게 만들어진 일자리를 의미하는 것으로 규모가 확장된 사업장에서 추가로 생성된 일자리와 새롭게 설립된 사업장에서 만들어진 일자리 수를 나타낸다. 일자리 소멸은 일정 기간 없어진 일자리 수로 규모가 축소되는 사업장에서 줄어든 일자리와 소멸된 사업장에서 사라진 일자리 수의 합으로 측정했다. 일자리 창출량과 소멸량은 합은 일자리 재배치량으로 일자리가 얼마나 많이 만들어지고 사라졌는가에 대한 총량을 보여주며 일자리 창출량과 소멸량의 차는 일자리 순증가량으로 노동력 순증가량과 일치한다(김수현 외, 2017).

〈표 7-3〉 노동력 변동 및 일자리 변동의 주요 개념

주요 개념	정 의
채용량	일정 기간 개별 근로자 채용의 합
이직량	일정 기간 개별 근로자 이직의 합
순노동력 증가량	채용량에서 이직량을 뺀 값
노동력 변동량	채용량과 이직량을 합한 값
일자리 창출량	일정 기간 지속된 사업체의 팽창 혹은 사업체의 생성으로 늘어난 일자리 수의 합
일자리 소멸량	일정 기간 지속된 사업체의 축소 혹은 사업체의 소멸로 감소한 일자리 수의 합
순일자리 증가량	일자리 창출량에서 일자리 소멸량을 뺀 값
일자리 재배치량	일자리 창출량과 일자리 소멸량을 합한 값

노동력 변동량에서 일자리 변동량을 제외한 부분이라는 점에서 초과노동이동량은 일자리를 변동시키지 않은 채용량과 이직량을 알 수 있다. 초과노동이동은 이러한 대체채용과 대체이직의 개념으로도 설명하고 측정할 수 있다. 이때 대체채용은 채용량에서 일자리 창출량을 제외한 것으로 일자리 창출과 관련 없는 채용에 해당하며 대체이직은 이직량에서 일자리 소멸량을 뺀, 일자리 소멸과 관련없는 이직을 의미한다. 대체채용과 대체이직의 합을 통해서도 동일한 초과노동량을 측정할 수도 있다(김수현 외, 2017; 박진희·이시균·김수현, 2019; 이시균, 2013; 이시균·김기민, 2013).

$$\begin{aligned}
 \text{초과노동이동} &= \text{대체채용} + \text{대체이직} & (1) \\
 &= \text{채용} - \text{일자리 창출} + \text{이직} - \text{일자리 소멸} \\
 &= (\text{채용} + \text{이직}) - (\text{일자리 창출} + \text{일자리 소멸}) \\
 &= \text{노동력 변동} - \text{일자리 재배치}
 \end{aligned}$$

2015년부터 2019년까지 일자리 및 노동력 변동량과 초과노동이동량을 고용보험 피보험자 DB를 이용해 측정한 결과는 〈표 7-4〉와 같다. 이때 일자리의 창출과 소멸, 일자리 재배치, 초과노동이동 등은 고용보험 피보험자 DB의 사

업장관리번호 기준 사업장을 단위로 한 것이다. 분석 결과에 따르면 2015년부터 2019년까지를 기준으로 했을 때 연도별로 평균 187만 8천 개의 일자리가 창출되었고 135만 4천 개의 일자리가 소멸되어 일자리 변동량은 337만 2천 개였다. 또한 696만 6천 건의 채용이 발생했고 644만 2천 건의 이직이 발생해 노동력 변동량은 1,340만 8천 건이었다. 그 결과 5년 동안 연평균 52만 3천 명의 고용, 일자리가 순증가했으며 1,017만 7천 건의 초과노동이동이 발생한 것으로 나타났다.

<표 7-4> 연도별 일자리 및 노동력 변동 추이

(단위: 천 명)

구분	일자리 변동			노동력 변동			일자리 노동력 순증가	대체 채용 (이직)	초과 노동 이동
	창출	소멸	일자리 재배치	채용	이직	노동력 변동량			
2015	1,829	1,231	3,060	6,640	6,043	12,683	598	4,811	9,623
2016	1,830	1,343	3,173	6,830	6,344	13,174	486	5,000	10,001
2017	1,777	1,370	3,148	6,858	6,451	13,308	407	5,080	10,161
2018	2,005	1,400	3,406	7,246	6,641	13,887	605	5,240	10,481
2019	1,948	1,424	3,372	7,256	6,733	13,989	523	5,309	10,617

자료: 고용보험 피보험자 DB.

고용보험 피보험자 DB를 이용해 연도별로 측정된 노동력 및 일자리 변동, 초과노동이동량 정보는 초과노동이동이 기업의 성과에 미치는 영향을 분석하기 위해 법인등록번호와 사업자등록번호를 이용해 기업-근로자 패널자료와 연계해 새로운 자료를 구축했다. 이때 고용보험 피보험자 DB로 측정된 노동력 및 일자리 변동 정보는 고용보험 피보험자 사업장 관리번호를 기준으로 한 것으로 이 정보를 기업 단위로 재측정해 자료를 결합했다. 4절에서는 이 자료를 이용해 기업의 초과노동이동이 성과에 미치는 영향을 분석했다.

제3절 임금 분배 구조가 기업 성과에 미치는 영향

기업의 생산은 투입된 생산요소에 의해 결정된다. 식 (2)와 같이 기업의 생산량, Q 는 투입되는 노동력의 양, L 과 자본의 양, K 의 영향을 받는다. 하지만 두 가지 생산요소의 양만이 기업의 생산을 결정하는 것은 아니다. 인적자본이론에서 이야기하는 바와 같이 개인의 인적자본량이 생산에 영향을 미칠 수 있음을 고려하면 투입된 노동력의 질적 측면 역시 생산에 영향을 미치는 요인이라 할 수 있다. 또한 중요요소생산성으로 이야기되는 기술 수준 등도 생산량에 영향을 미치는 중요한 요인이다.

$$Q = f(L, K) \quad (2)$$

이 절에서는 이와 같은 요인과 함께 기업의 성과에 임금 분배 구조가 미치는 영향을 분석했다. 기존 연구에서 임금 분배 구조가 기업 성과에 미치는 영향은 여전히 논쟁적이다. Lazear and Rosen(1981)의 토너먼트 이론과 같이 임금 분산이 기업 성과에 긍정적으로 작용한다는 연구도 있지만 Akerlof and Yellen(1990), Levine(1991)이 시사한 바와 같이 임금 분산의 확대가 기업 성과에 부정적인 영향을 미칠 수도 있다는 실증분석도 있다. 이에 3절에서는 이 상에서 설명한 한국기업데이터의 기업 정보, 고용보험 피보험자 DB, 보수총액 정보를 이용해 만든 기업-근로자 패널자료를 활용해 임금 분배 구조가 기업 성과에 미치는 영향을 살펴보자 했다.

우선 구축된 기업-근로자 패널자료를 보면 연도별 기업과 고용계약을 맺은 근로자 수와 그들의 월평균 보수액은 2015년 1,008만 3천 명, 303만 1천 원, 2016년 1,057만 4천 명, 307만 6천 원, 2017년 1,092만 9천 명, 316만 9천 원, 2018년 1,123만 8천 명, 328만 원, 2019년 1,114만 7천 명, 339만 7천 원이었다(<표 7-5> 참조). 보수총액에는 시간당 임금 정보가 없기 때문에 근로자의 정확한 시간당 임금을 분석에 이용할 수는 없다. 다만 고용보험 취득시 주소정 근로시간 정보를 이용해 시간당 임금을 추산할 수는 있는데 주소정근로시간 수가 없는 고용보험 피보험자도 있으며 정확한 근로시간이 아니라는 점에서 이를 활용한 분석의 경우 그 결과를 해석할 때 주의를 기울일 필요가 있다.

기업-근로자 패널자료에서 연도별 소정근로시간 정보가 있는 근로자 표본 수와 그들의 시간당 임금은 2015년 927만 7천 명, 15,882원, 2016년 981만 8천 명, 16,314원, 2017년 1,020만 7천 명, 17,016원, 2018년 1,054만 9천 명, 17,908원, 2019년 1,047만 3천 명, 18,799원이었다.

<표 7-5> 기업-근로자 패널자료 보수 정보

(단위: 천 명, 만 원, 원)

구 분	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
근로자 표본 수(천 명)	10,083	10,574	10,929	11,238	11,147
월평균 보수액(만 원)	303.1	307.6	316.9	328.0	339.7
소정근로시간 정보가 있는 근로자 표본 수(천 명)	9,277	9,818	10,207	10,549	10,473
시간당 임금(원)	15,882	16,314	17,016	17,908	18,799

자료: 기업-근로자 패널자료.

임금 분배 구조가 기업 성과에 미치는 영향은 기업-근로자 패널자료를 이용해 기업별 근로자의 임금 지니계수, 표준편차, 변동계수, 임금 10분위 대비 90분위 배수 변수를 만들어 분석했다. 이 변수들은 소득 불평등과 관련된 다양한 연구에 활용된 것으로 기업별 임금 분배 구조에 따른 임금 분산 정도를 반영한다. 이때 이상치를 통제하기 위해 월평균 보수액 기준 하위 0.1%와 상위 0.1%에 해당하는 표본은 분석에서 제외한 뒤 5인 이상의 보수 정보가 있는 기업을 대상으로 각 변수를 측정하였다.

연도별 기업의 임금 지니계수, 표준편차, 변동계수, 임금 10분위 대비 90분위 배수의 평균은 <표 7-6>과 같다. 월평균 보수액을 이용했을 때 소득 불평등 수준을 분석하는 데 많이 활용되는 지니계수는 2015년 0.2053에서 2019년 0.1936으로 줄어들었다. 기업별 임금 분산 정도인 임금 표준편차는 증가했지만 임금 표준편차를 평균으로 나누어 기업별 임금 수준의 차이를 반영해 임금의 분산 정도를 측정하는 변동계수는 지니계수와 마찬가지로 2015년부터 2019년까지 감소했다. 기업 내 고임금층과 저임금층 간 임금 격차를 보여주는 임금 10분위 대비 90분위 배수는 2015년부터 2017년까지는 증가했지만 2018년과 2019년에는 전년 대비 감소했다.

시간당 임금을 기준으로 했을 때도 전반적으로 유사한 특성을 관측할 수 있었다. 지니계수는 2015년부터 2019년까지 지속적으로 감소했으며 임금 10분위 대비 90분위 배수는 2015년부터 2017년까지 증가하다 2018년과 2019년에는 전년 대비 감소했다. 표준편차는 증가했으며 변동계수는 2015년부터 2019년까지 2017년을 제외하고는 전년 대비 감소세를 유지하면서 월평균 보수액을 이용했을 때와 비슷한 양상을 보였다.

<표 7-6> 기업별 임금 분배 구조 관련 변수 평균

구 분		2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
월평균 보수액 기준	지니계수	0.2053	0.2052	0.2044	0.1984	0.1936
	표준편차	1,001,010	1,023,969	1,050,265	1,063,037	1,075,967
	변동계수	0.4216	0.4215	0.4204	0.4092	0.3984
	임금 10분위 대비 90분위 배수	3.4728	3.5418	3.5941	3.5162	3.4331
시간당 임금 기준	지니계수	0.2091	0.2088	0.2084	0.2026	0.1997
	표준편차	6,347	6,546	6,843	7,101	7,543
	변동계수	0.4449	0.4445	0.4458	0.4369	0.4333
	임금 10분위 대비 90분위 배수	3.5262	3.5714	3.6284	3.5444	3.4810

자료: 기업-근로자 패널자료.

기업별 임금 지니계수, 표준편차, 변동계수, 임금 10분위 대비 90분위 배수 변수를 만든 후 기업 단위 패널자료를 이용해 임금 분배 구조가 기업 성과에 미치는 영향을 분석했다. 분석에는 2015년부터 2019년까지 5개 연도 자료를 이용했으며 창업과 소멸이 빈번하게 발생해 유지되지 않는 기업이 많음을 고려해 5인 이상의 안정적으로 유지된 기업을 표본으로 하는 균형 패널자료를 만들어 분석을 수행했다. 분석 모형으로는 관측되지 않는 개별 표본의 고유한 특성을 통제할 수 있어 패널자료 분석에 많이 활용되는 패널 고정효과 모형을 사용했다.

분석에서 종속변수로는 기업 성과의 대리변수로 기업의 부가가치 변수를 이용했다. 독립변수로는 임금 지니계수, 표준편차, 변동계수, 임금 10분위 대비

90분위 배수와 함께 기업의 성과에 영향을 미치는 고정자산, 종업원 1인당 인건비, 교육훈련비, 연구개발비, 경상개발비, 외주가공비 등 기업 재무 정보와 고용보험 피보험자 DB를 이용해 파악한 종사자 수, 종사자 연령대별 구성 등을 통제변수로 활용했다.

독립변수 중 종사자 규모 변수는 로그 전환을 해 분석에 이용했으며 종속 변수인 기업 부가가치와 한국기업데이터에서 제공받은 기업 재무 정보 변수는 표본에 따라 큰 차이를 보이고 분석에 활용하는 변수의 값이 0 이하인 사업체도 존재하기 때문에 식 (3)의 neglog 전환을 해 독립변수로 사용했다. 변수 변환에 많이 사용되는 로그 전환 방법을 이용할 경우 변수가 0이거나 그보다 작은 음의 값을 가진 표본은 분석에서 제외되지만 neglog 변환 방법을 이용할 경우 변수의 값이 0 이하인 표본도 포함해 분석할 수 있다(Whittaker, Whitehead and Somers, 2005; Ycart, Pont and Fournie, 2013; 박진희·이시균·김수현, 2019).

$$\text{neg log} = \begin{cases} -\log(-x+1), & x \leq 0 \\ \log(x+1) & , \quad x > 0 \end{cases} \quad (3)$$

<표 7-7>과 <표 7-8>은 분석에 활용된 주요 변수의 연도별 기초 통계 자료이다. <표 7-7>은 월평균 보수액으로 만든 임금 분배 구조 관련 변수를 이용한 분석에 사용된 변수이며 <표 7-8>은 월평균 보수액과 취득시 소정근로시간을 바탕으로 추산한 시간당 임금으로 만든 임금 분배 구조 관련 변수를 이용한 분석에 사용된 변수이다. 취득시 소정근로시간 정보가 없는 근로자 표본이 있기 때문에 상대적으로 월평균 보수액을 이용한 경우가 활용할 수 있는 표본수가 더 많았다. 부가가치, 고정자본, 종업원 1인당 인건비, 교육훈련비, 연구개발비, 경상개발비, 외주가공비는 neglog 전환을 했으며 종사자 수의 대리변수인 고용보험 피보험자 수는 로그 전환을 한 값을 분석에 이용했다.

〈표 7-7〉 월평균 보수액을 이용해 만든 변수 활용 분석의 주요 변수 기초 통계

구분	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
부가가치	13.779	13.857	13.848	13.796	13.678
고정자산	13.577	13.703	13.811	13.903	13.966
종사자 수	3.114	3.155	3.179	3.182	3.170
종업원 1인당 인건비	10.577	10.609	10.649	10.700	10.738
교육훈련비	3.386	3.454	3.576	3.652	3.590
연구개발비	0.581	0.606	0.616	0.645	0.647
경상개발비	3.504	3.721	3.845	3.956	4.062
외주가공비	5.289	5.318	5.284	5.187	5.098
30대 비중	0.307	0.294	0.280	0.269	0.259
40대 비중	0.274	0.274	0.274	0.272	0.270
50대 비중	0.176	0.184	0.192	0.201	0.208
60세 이상 비중	0.069	0.076	0.085	0.094	0.104
지니계수	0.220	0.220	0.220	0.214	0.206
표준편차	1,149,936	1,192,075	1,232,069	1,259,091	1,254,757
변동계수	0.447	0.448	0.446	0.436	0.419
임금 10분위 대비 90분위 배수	3.227	3.267	3.321	3.224	3.119
표본수	77,792	77,792	77,792	77,792	77,792

자료: 기업-근로자 패널자료.

〈표 7-8〉 시간당 임금을 이용해 만든 변수 활용 분석의 주요 변수 기초 통계

구분	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
부가가치	13.736	13.804	13.799	13.756	13.650
고정자산	13.470	13.602	13.714	13.811	13.877
종사자 수	3.061	3.106	3.133	3.137	3.126
종업원 1인당 인건비	10.573	10.605	10.646	10.697	10.736
교육훈련비	3.306	3.379	3.505	3.594	3.530
연구개발비	0.511	0.536	0.547	0.573	0.580
경상개발비	3.493	3.724	3.854	3.966	4.074
외주가공비	5.234	5.262	5.233	5.128	5.043
30대 비중	0.311	0.297	0.283	0.271	0.262
40대 비중	0.272	0.273	0.272	0.271	0.269
50대 비중	0.172	0.180	0.188	0.197	0.204
60세 이상 비중	0.068	0.075	0.084	0.093	0.102
지니계수	0.224	0.225	0.225	0.220	0.214
표준편차	7,267	7,601	7,990	8,340	8,646
변동계수	0.480	0.482	0.485	0.478	0.469
임금 10분위 대비 90분위 배수	3.251	3.262	3.300	3.176	3.113
표본수	72,525	72,525	72,525	72,525	72,525

자료: 기업-근로자 패널자료.

임금 분배 구조가 기업 성과에 미치는 영향에 대한 실증 분석 결과는 <표 7-9>, <표 7-10>과 같다. 우선 <표 7-9>는 월평균 보수액 기준 기업별 임금 분산이 부가가치에 미치는 영향을 분석한 것이다. 이때 모형(1)은 임금 지니계수를, 모형(2)는 표준편차를, 모형(3)은 변동계수를, 모형(4)는 임금 10분위 대비 90분위 배수를 각각 독립변수로 이용했다. 분석 결과 생산함수에 투입되는 고정자산과 종업원 수는 기업의 부가가치에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 통상적으로 이야기되는 바와 같이 더 많은 자본, 인력 등의 주요 생산요소의 투입이 증가하면 기업의 생산량 역시 더 커진다는 것을 의미한다.

<표 7-9> 기업 성과 영향 요인 분석(월평균 보수액을 이용해 만든 변수 활용)

구분	모형(1)	모형(2)	모형(3)	모형(4)
고정자산	0.018 ^{**}	0.017 ^{**}	0.017 ^{**}	0.017 ^{**}
종사자 수	1.315 ^{***}	1.312 ^{***}	1.314 ^{***}	1.309 ^{***}
종업원 1인당 인건비	1.161 ^{***}	1.161 ^{***}	1.160 ^{***}	1.156 ^{***}
교육훈련비	0.006 ^{**}	0.006 ^{**}	0.006 ^{**}	0.006 ^{**}
연구개발비	-0.007	-0.007	-0.007	-0.007
경상개발비	0.006 ^{***}	0.006 ^{***}	0.006 ^{***}	0.006 ^{***}
외주가공비	0.052 ^{***}	0.052 ^{***}	0.052 ^{***}	0.052 ^{***}
30대 비중	-0.550 ^{***}	-0.527 ^{***}	-0.542 ^{***}	-0.527 ^{***}
40대 비중	-0.563 ^{***}	-0.547 ^{***}	-0.560 ^{***}	-0.551 ^{***}
50대 비중	-0.730 ^{***}	-0.712 ^{***}	-0.724 ^{***}	-0.716 ^{***}
60세 이상 비중	-0.767 ^{***}	-0.756 ^{***}	-0.763 ^{***}	-0.758 ^{***}
임금지니계수	-0.667 ^{***}	-	-	-
임금 표준편차	-	-0.000 ^{**}	-	-
임금 변동계수	-	-	-0.197 ^{***}	-
임금 10분위 대비 90분위 배수	-	-	-	-0.002
표본 수	77,792	77,792	77,792	77,792

주: 1. 연도 변수도 통제함.

2. ***는 99%, **는 95%, *는 90% 수준에서 통계적으로 유의함.

종업원 1인당 인건비와 교육훈련비는 기업의 성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 두 변수 모두 기업 부가가치에 통계적으로 유의한

정(+)²의 영향을 미쳤다. 이는 효율성 임금이론에서 이야기하는 바와 같이 더 높은 임금이 기업의 성과를 높일 수 있음을 나타내는 한편, 생산성이 더 높은 고임금 근로자의 고용 또는 근로자의 더 높은 생산성을 위한 교육훈련에 대한 투자가 기업의 성과로 이어질 수 있음을 보여준다. 경상개발비와 외주가공비 역시 기업의 부가가치에 통계적으로 유의한 정(+)²의 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

월평균 보수액을 기준으로 측정한 임금 분배 구조 관련 변수는 대체로 기업의 성과에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 임금 지니계수, 표준편차, 변동계수는 모두 기업의 부가가치에 통계적으로 유의한 부(-)²의 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 이는 기업 내 근로자의 임금 분산이 클수록, 불평등하게 분배될수록 기업의 성과는 좋지 않을 수 있음을 의미한다. 다만 기업 내 고임금층과 저임금층 간 임금 격차인 임금 10분위 대비 90분위 배수는 기업 부가가치에 부(-)²의 영향을 미치는 것으로 나타났으나 통계적으로 유의하지 않았다. 이러한 분석 결과는 Akerlof and Yellen(1990), Levine(1991) 등이 시사한 바와 같이 기업의 월평균 임금의 분산이 성과에 부정적인 영향을 미칠 수 있음을 가리킨다.

<표 7-10>은 취득시 소정근로시간을 이용해 계산한 시간당 임금으로 만든 임금 분배 구조 관련 변수를 독립변수로 포함해 기업의 성과에 임금 분배 구조가 미친 영향을 분석한 결과이다. <표 7-9>와 마찬가지로 모형(1)은 임금 지니계수를, 모형(2)는 표준편차를, 모형(3)은 변동계수를, 모형(4)는 임금 10분위 대비 90분위 계수를 각각 시간당 임금을 이용해 측정하여 분석모형에 포함시켰다. 분석 결과에 따르면 월평균 보수액으로 만든 변수를 활용해 분석했을 때와 마찬가지로 우선 고정자산과 종사자 규모는 기업 부가가치에 통계적으로 유의한 정(+)²의 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 또한 근로자의 인건비 수준에 해당하는 종업원 1인당 인건비, 근로자의 생산성 개선을 위한 교육훈련비 투자 역시 기업의 성과에 통계적으로 유의한 정(+)²의 영향을 미쳤으며 경상개발비와 외주가공비의 증가 역시 기업의 부가가치에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표 7-10> 기업 성과 영향 요인 분석(시간당 임금을 이용해 만든 변수 활용)

구분	모형(1)	모형(2)	모형(3)	모형(4)
고정자산	0.015*	0.015*	0.015*	0.015*
종사자 수	1.323***	1.320***	1.323***	1.317***
종업원 1인당 인건비	1.172***	1.171***	1.170***	1.167***
교육훈련비	0.004*	0.004*	0.004*	0.004*
연구개발비	-0.009**	-0.009**	-0.009**	-0.009**
경상개발비	0.005**	0.005**	0.005**	0.005**
외주가공비	0.051***	0.051***	0.051***	0.051***
30대 비중	-0.520***	-0.501***	-0.512***	-0.501***
40대 비중	-0.544***	-0.532***	-0.542***	-0.536***
50대 비중	-0.686***	-0.674***	-0.683***	-0.677***
60세 이상 비중	-0.730***	-0.724***	-0.728***	-0.726***
임금지니계수	-0.602***	-	-	-
임금 표준편차	-	-0.000***	-	-
임금 변동계수	-	-	-0.149***	-
임금 10분위 대비 90분위 배수	-	-	-	-0.002
표본 수	72,525	72,525	72,525	72,525

주: 1. 연도 변수도 통제함.

2. ***는 99%, **는 95%, *는 90% 수준에서 통계적으로 유의함.

시간당 임금을 이용해 만든 임금 분배 구조 관련 변수 역시 대체로 기업 성과에 부정적인 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 월평균 보수액을 이용해 만든 변수를 이용했을 때와 마찬가지로 시간당 임금을 이용해 계산한 임금 지니계수, 표준편차, 변동계수는 기업의 부가가치에 통계적으로 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 시간당 임금 기준 고임금층과 저임금층 간 임금 격차에 해당하는 임금 10분위 대비 90분위 배수 역시 기업 부가가치를 감소시킬 수 있다고 분석되었으나 통계적으로 유의하지는 않았다.

이상의 분석 결과는 기업 내 임금 분산을 크게 하는 임금 분배 구조는 Lazear and Rosen(1981)의 주장과 달리 기업 성과에 부정적인 영향을 미칠 수 있음을 보여준다. 분석에서 월평균 보수액과 시간당 임금을 이용해 계산한 임금 10분위 대비 90분위 배수는 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않았지만 임

금 지니계수, 표준편차, 변동계수는 통계적으로 유의하게 기업 성과에 부정적인 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 이는 성과를 높이기 위한 임금 분산, 격차를 확대하는 임금 체계가 오히려 근로자의 생산 참가 의욕을 저하시켜 기업 생산에 부정적인 영향을 미칠 수 있음을 의미한다.

제4절 초과노동이동이 기업 성과에 미치는 영향

노동력 변동량과 일자리 변동량의 차이 또는 대체채용과 대체이직의 합으로 계산되는 초과노동이동은 기업의 종사자, 일자리 수의 변화와 관계없는 채용, 이직 등 노동력 이동을 의미한다. 초과노동이동은 생산에 투입되는 고용 규모의 변화를 초래하지는 않지만 노동력의 질적 측면 변화를 초래한다는 점에서 생산에 영향을 미칠 수 있다. 3절의 분석 결과에 따르면 임금 분산을 확대시키는 대체채용, 대체이직의 경우 기업의 성과에 부정적으로 작용할 수 있다.

초과노동이동으로 인한 기업 내 노동력의 변화가 직접적으로 기업의 생산성에 영향을 미칠 수도 있다. 초과노동이동으로 더 높은 생산성을 가진 인력이 채용된다면 기업은 생산성은 개선되지만 더 낮은 생산성을 가진 인력이 채용될 경우 생산성이 하락할 수도 있다. 또한 생산의 효율성 측면에서도 신규 인력이 효율성을 증진시킬 수도 있지만 잦은 노동이동이 효율성을 떨어뜨려 생산에 부정적인 영향을 미칠 수도 있다.

이에 본 절에서는 초과노동이동이 기업의 성과에 미치는 영향을 분석했다. 분석에는 3절에서 활용한 기업 패널¹¹⁾ 자료에 2절의 고용보험 피보험자 DB를 활용해 측정된 연도별 노동력 및 일자리 변동 정보를 범인등록번호, 사업자등록번호 등을 사용해 결합한 자료를 이용했다. 2절의 고용보험 피보험자 DB를 활용해 측정된 노동력 및 일자리 변동 정보는 고용보험 사업장 단위 정보이기 때문에 이를 기업 단위로 전환했을 때 기업 단위 노동력 및 일자리 변동 정보를 다시 만들 필요가 있다. 이에 기업이 팽창하거나 새롭게 생성된 기업의 일자

11) 기업 단위 분석으로 기업-근로자 패널자료를 기업 단위 패널자료로 재구축해 분석에 이용.

리 수의 합을 계산해 일자리 창출량을, 기업이 축소되거나 소멸로 감소한 일자리 수를 계산해 일자리 소멸량을 재추정했다. 그리고 노동력 변동량과 일자리 재배치량의 차를 계산해 기업 단위 초과노동이동량을 재산출했다. <표 7-11>은 기업 단위로 재추정한 기업 패널자료의 연도별 일자리 및 노동력 변동량 추이이다.

<표 7-11> 기업 패널자료 연도별 일자리 및 노동력 변동 추이

(단위: 천 명)

구분	일자리 변동			노동력 변동			일자리 노동력 순증가	대체 채용 (이직)	초과 노동 이동
	창출	소멸	일자리 재배치	채용	이직	노동력 변동량			
2015	811	413	1,224	3,315	2,918	6,233	397	2,504	5,008
2016	839	472	1,311	3,500	3,133	6,634	367	2,661	5,323
2017	854	489	1,344	3,585	3,221	6,806	365	2,731	5,462
2018	909	540	1,449	3,718	3,350	7,068	369	2,810	5,620
2019	850	525	1,375	3,527	3,203	6,729	324	2,677	5,354

자료: 기업 패널자료.

초과노동이동이 기업 성과에 미치는 영향은 각 기업의 초과노동이동량이 부가가치에 미치는 영향을 통해 분석했다. 3절과 마찬가지로 창업과 소멸이 빈번하게 발생하는 한국의 기업 현실을 고려해 2015년부터 2019년까지의 불균형 기업 패널자료를 균형 기업 패널자료로 만들어 분석에 이용했다. 고용보험 피보험자 1인 이상인 기업 표본을 모두 포함해 분석을 수행했으며 상대적으로 고용이 안정적으로 유지된 기업에서 초과노동이동의 효과를 살펴보기 위해 분석 기간 고용보험 피보험자 5인 이상으로 안정적으로 유지된 기업을 대상으로 한 분석을 추가적으로 실시했다.

분석 모형으로는 표본의 관측되지 않는 특성을 통제할 수 있는 패널 고정 효과 모형을 활용했다. 종속변수로는 기업의 성과에 대한 대리변수로 부가가치 정보를 이용했다. 독립변수로는 기업의 초과노동이동량 정보와 함께 기업의 성과에 영향을 미치는 고정자산, 종업원 1인당 인건비, 교육훈련비, 연구개발비, 경상개발비, 외주가공비 등 한국기업데이터가 제공한 기업 재무 정보와

고용보험 피보험자 DB를 이용해 계산한 기업의 고용보험 피보험자 수로 측정
한 종사자 수, 종사자 연령대별 비중 등의 변수를 통제변수로 사용했다. 3절과
마찬가지로 독립변수 중 종사자 규모 변수는 로그 전환한 값을 분석 모형에
포함했으며 종속변수인 기업 부가가치와 기업 재무 정보 변수는 식 (3)의
neglog 전환한 값을 독립변수로 사용했다.

<표 7-12>는 2015년부터 2019년까지 고용보험 피보험자가 1인 이상인 모
든 기업을 대상으로 한 분석에서 활용한 기업 균형 패널자료의 주요 변수 기
초 통계자료이다. 연도별로 134,753개의 기업 표본을 분석에 이용했다. 분석에
활용된 변수 중 부가가치, 고정자본, 종업원 1인당 인건비, 교육훈련비, 연구개
발비, 경상개발비, 외주가공비는 neglog 전환을 한 값이며 종사자 수는 고용보
험 피보험자 수를 로그 전환한 값이다. <표 7-13>은 2015년부터 2019년까지
고용보험 피보험자가 5인 이상을 유지한 기업을 대상으로 한 분석에 활용한
기업 균형 패널자료의 주요 변수 기초 통계자료이다. 연도별로 78,962개 기업
표본을 분석에 이용했으며 부가가치, 고정자본, 종업원 1인당 인건비, 교육훈
련비, 연구개발비, 경상개발비, 외주가공비는 neglog 전환을 한 값을, 종사자
수는 로그 전환한 값을 분석에 활용했다.

다른 변수에서도 차이가 관측되지만 초과노동이동량에서도 두 기업 균형
패널자료 사이 차이를 관측할 수 있다. 고용보험 피보험자가 1인 이상인 모든
기업 표본을 이용해 만든 균형 패널자료에서 기업의 초과노동이동량 평균은
26.950인 반면, 고용보험 피보험자가 5인 이상을 유지한 기업 표본을 이용해
만든 균형 패널자료에서 기업의 초과노동이동량 평균은 0.649이었다. 이런 큰
차이는 상대적으로 고용보험 피보험자가 5인 이상을 유지하지 못하는 소규모
기업에서 초과노동이동이 많이 발생함을 의미한다.

<표 7-12> 초과노동이동이 기업 성과에 미친 영향 분석의 주요 변수 기초 통계(전체)

구분	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
부가가치	13.032	13.142	13.144	13.097	12.976
고정자산	12.681	12.816	12.930	13.022	13.072
종사자 수	2.413	2.454	2.476	2.476	2.461
종업원 1인당 인건비	10.587	10.625	10.670	10.727	10.769
교육훈련비	2.359	2.411	2.509	2.564	2.512
연구개발비	0.363	0.379	0.383	0.404	0.408
경상개발비	2.507	2.675	2.773	2.862	2.941
외주가공비	4.402	4.444	4.437	4.359	4.277
30대 비중	0.312	0.297	0.282	0.269	0.257
40대 비중	0.288	0.289	0.290	0.289	0.287
50대 비중	0.173	0.183	0.193	0.202	0.213
60세 이상 비중	0.063	0.070	0.079	0.089	0.099
초과노동이동량	26.553	27.516	27.891	27.511	25.276
표본수	134,753	134,753	134,753	134,753	134,753

자료: 기업 패널자료.

<표 7-13> 초과노동이동이 기업 성과에 미친 영향 분석의 주요 변수 기초 통계(5인 이상)

구분	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
부가가치	13.772	13.850	13.841	13.788	13.670
고정자산	13.568	13.694	13.802	13.893	13.956
종사자 수	3.107	3.148	3.172	3.174	3.162
종업원 1인당 인건비	10.579	10.610	10.651	10.702	10.740
교육훈련비	3.375	3.444	3.566	3.640	3.578
연구개발비	0.578	0.603	0.613	0.643	0.644
경상개발비	3.485	3.699	3.824	3.933	4.039
외주가공비	5.280	5.308	5.273	5.174	5.084
30대 비중	0.307	0.294	0.280	0.268	0.259
40대 비중	0.274	0.275	0.274	0.272	0.270
50대 비중	0.177	0.185	0.193	0.201	0.209
60세 이상 비중	0.069	0.076	0.085	0.094	0.104
초과노동이동량	0.680	0.681	0.659	0.636	0.592
표본수	78,962	78,962	78,962	78,962	78,962

자료: 기업 패널자료.

〈표 7-14〉 초과노동이동이 기업 성과에 미치는 영향

구분	모형(1)	모형(2)
고정자산	0.0193 ^{***}	0.0189 ^{**}
종사자 수	1.4780 ^{***}	1.3121 ^{***}
종업원 1인당 인건비	0.9295 ^{***}	1.1652 ^{***}
교육훈련비	0.0050 ^{**}	0.0057 ^{**}
연구개발비	-0.0094 ^{**}	-0.0063
경상개발비	0.0009	0.0053 ^{**}
외주가공비	0.0479 ^{***}	0.0516 ^{***}
30대 비중	-0.1332 ^{***}	-0.5123 ^{***}
40대 비중	-0.2167 ^{***}	-0.5570 ^{***}
50대 비중	-0.2060 ^{***}	-0.7001 ^{***}
60세 이상 비중	-0.2203 ^{***}	-0.6966 ^{***}
초과노동이동량	-0.0002 ^{***}	-0.0363 ^{***}
표본 수	72,525	72,525

주: 1. 연도 변수도 통제함.

2. ***는 99%, **는 95%, *는 90% 수준에서 통계적으로 유의함.

초과노동이동이 기업의 성과, 부가가치 생산에 미치는 영향에 대한 실증 분석 결과는 <7-14>와 같다. 이때 모형(1)은 고용보험 피보험자 1인 이상 전체 기업 표본을 이용해 만든 균형 패널자료를 이용한 분석 결과이며 모형(2)은 고용보험 피보험자가 5인 이상을 유지한 기업 표본을 이용해 만든 균형 패널 자료를 이용한 분석 결과이다.

우선 모형(1)의 분석 결과에 따르면 기업의 생산에 고정자산은 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 더 많은 설비 투자나 무형 자산 투자가 기업의 성과에 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 의미한다. 고용보험 피보험자 수를 대리변수로 이용한 종사자 수 역시 기업의 부가가치를 통계적으로 유의하게 증가시키는 것으로 분석되어 경제학이론과 마찬가지로 주요 생산요소 중 하나인 노동력의 추가적 투입이 기업의 생산을 확대시키는 것으로 나타났다.

종업원 1인당 인건비와 교육훈련비도 기업 부가가치에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 인적자본이론에서 주장하는 바와

같이 근로자의 더 높은 생산성이 기업의 성과를 개선시켰을 수 있지만 효율성 임금 이론에서 이야기하는 기업의 생산성 개선을 위한 임금 정책과 교육훈련비 투입이 기업의 성과를 개선시켰을 수도 있다. 외주가공비 역시 기업의 부가가치와 통계적으로 유의한 정(+)의 관계에 있는 것으로 분석되었다.

초과노동이동은 기업의 성과에 부정적인 요인으로 분석되었다. 분석 결과에 따르면 초과노동이동량은 통계적으로 유의하게 기업의 부가가치에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 일자리 변동을 수반하지 않는 동일한 일자리에 이루어지는 대체채용, 대체이직이 기업의 생산에 부정적이라는 것으로 대체채용, 대체이직 과정에서 상대적으로 생산성이 낮은 인력이 유입되는 경향이 더 강했을 수 있음을 가리킨다. 대체채용으로 신규 유입된 인력의 근속기간이 짧은 것도 이러한 분석 결과에 영향을 미쳤을 수 있다. 노동력 교체가 생산의 효율성 저하를 가져왔을 수도 있는데 대체채용, 대체이직이 생산의 효율성 제고를 위해 실행되는 경우도 있지만 잦은 노동력 교체가 효율성에 부정적인 영향을 가져왔을 수 있다.

모형(2)은 2015년부터 2019년까지 고용보험 피보험자 수가 5인 이상으로 유지되는 기업 표본을 기준으로 균형 패널자료를 구축해 기업의 초과노동이동이 부가가치에 미치는 영향을 분석한 것이다. 분석 결과는 대체로 모형(1)과 비슷한 양상을 보였다. 고정자산과 종사자 수는 기업의 부가가치에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미쳤으며 종업원 1인당 인건비, 교육훈련비, 외주가공비도 통계적으로 유의하게 기업의 성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

초과노동이동은 고용보험 피보험자 1인 이상 기업 균형 패널자료를 이용한 분석과 마찬가지로 기업의 성과에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 초과노동이동량은 기업 부가가치에 통계적으로 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 분석되었는데, 이는 상대적으로 대체채용과 대체이직이 많이 발생하지 않는 5인 이상의 고용이 안정적으로 유지되는 기업을 대상으로 했을 때에도 초과노동이동이 기업의 생산에 부정적인 영향을 미칠 수 있음을 의미한다.

이상에서는 초과노동이동이 기업의 성과에 미치는 영향을 실증분석을 통해 살펴보았다. 분석 결과 기업의 성과와 관련된 다른 요인을 통제했을 때 초

과노동이동은 기업의 부가가치에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 초과노동이동이 기업의 성과를 개선하는 역할을 할 수도 있다. 더 높은 생산성을 가진 인력을 영입하기 위한 대체채용은 생산성을 개선시켜 기업의 부가가치를 증대시킬 수 있다. 하지만 초과노동이동이 기업의 성과에 부(-)의 영향을 미쳤다는 것은 국내 기업에서 대체채용, 대체이직이 생산성 개선이라는 목적에서 이루어지기보다 잦은 이직, 계약 기간 종료 등으로 인한 빈 일자리를 채우는 과정에서 많이 발생했을 수 있으며 초과노동이동으로 인해 생산 과정에서 효율성도 저하되었을 수 있음을 의미한다.

제5절 소결

임금의 분포는 임금 수준과 마찬가지로 기업의 성과에 영향을 미칠 수 있다. 하지만 임금 분배 구조가 기업 성과에 미치는 영향에 대한 기존 연구는 여전히 논쟁적이다. 기업 내 임금 격차가 근로자의 생산 참여를 독려한다는 주장도 있지만 임금 분산이 근로자의 생산 참여 의지에 부정적인 영향을 미친다는 주장도 있다. 기업 내 임금 분산에 영향을 주는 초과노동이동도 마찬가지이다. 초과노동이동은 기업의 고용량과 상관없이 노동력의 질적 수준을 변화시켜 생산성에 영향을 미칠 수 있으며 생산의 효율성에도 변화를 초래할 수 있다. 이에 이 장에서는 한국기업데이터에서 제공한 기업 정보와 고용보험 피보험자 DB, 보수총액 자료를 결합해 구축한 기업-근로자 패널자료를 바탕으로 임금 분배 구조와 초과노동이동이 기업 성과에 미치는 영향을 분석했다.

임금 분배 구조가 기업의 성과에 미친 영향은 기업-근로자 패널자료를 이용해 살펴보았다. 근로자의 월평균 보수액과 시간당 임금을 기준으로 기업별 임금 지니계수, 표준편차, 변동계수, 임금 10분위 대비 90분위 배수 등 임금 분배 구조 관련 변수를 각각 만들고 그 변수가 기업 부가가치에 미친 영향을 분석했다. 분석 결과에 따르면 기업 성과에 영향을 미치는 다른 변수를 통제했을 때 월평균 보수액과 시간당 임금을 이용해 측정된 임금 지니계수, 표준편차, 변동계수는 기업 부가가치에 통계적으로 유의한 부(-)의 영향을 미치는

것으로 나타났다. 다만 임금 10분위 대비 90분위 배수 역시 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났지만 통계적으로 유의하지는 않았다.

이러한 분석 결과는 기업 내 종사자 간 임금 격차의 확대가 기업 성과에 부정적인 영향을 미칠 수 있음을 시사한다. 실증분석 결과로 보면 근로자 간 임금 격차는 근로자의 적극적인 생산 활동 참여에 긍정적으로 작용하기보다 부정적인 영향을 미쳤을 수 있다. 물론 모든 기업의 차등적 임금 분배 구조가 성과에 부정적인 영향을 미치지 않으며 종사자 간 차등적 임금이 성과로 이어지는 기업도 있을 것이다. 하지만 지나치게 불평등한 임금 분배 구조는 분석 결과에서 볼 수 있는 바와 같이 근로자의 의욕을 떨어뜨려 기업의 성과에 부정적인 영향을 미칠 수 있다는 점도 기업 내 임금 분배 구조의 결정에서 고려할 필요가 있다.

초과노동이동이 기업 성과에 미치는 영향은 기업-근로자 패널자료에 고용보험 피보험자 DB를 활용해 측정한 기업별 노동력 및 일자리 변동 정보를 결합해 만든 기업 패널자료를 이용해 분석했다. 고용보험 피보험자가 1인 이상인 모든 기업을 대상으로 한 균형 패널자료와 고용보험 피보험자가 5인 이상으로 유지된 기업을 대상으로 한 균형 패널자료를 각각 분석에 활용했다. 분석 결과에 따르면 두 가지 균형 패널자료를 이용한 분석에서 모두 초과노동이동은 기업의 부가가치에 통계적으로 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

대체채용, 대체이직은 더 높은 생산성을 가진 신규 인력을 유입하거나 적재적소에 인력을 배치함으로써 기업의 성과를 개선시킬 수 있다. 하지만 이와 같은 분석 결과는 국내 기업에서 발생하는 초과노동이동이 잦은 이직이나 계약 종료로 인해 생긴 빈 일자리를 채우는 과정에서 많이 발생했을 수 있음을 나타낸다. 또한 동일한 자리에서 발생하는 노동력의 변동이 생산의 효율성에도 부정적인 영향을 미칠 수 있음을 가리킨다. 이는 비용 절감 등 다양한 이유로 이루어지는 대체채용, 대체이직이 단기적으로는 기업의 수익에 도움을 줄 수 있지만 장기적으로는 생산에 부정적인 영향을 미칠 수 있음을 보여준다는 점에서 중요한 의미를 가진다.

이상에서는 근로복지공단의 보수총액 자료, 고용보험 피보험자 DB, 한국기업데이터의 기업 정보를 결합해 구축한 기업-근로자 패널자료를 바탕으로 임

금 분배 구조와 초과노동이동이 기업의 성과에 미치는 영향을 분석했다. 조사 설계에 의해 만들어진 자료가 아닌, 행정자료를 이용해 활용 가능한 모든 정보를 이용해 구축한 자료라는 점은 이 기업-근로자 패널자료가 가진 한계일 것이다. 하지만 많은 기업 정보와 근로자 정보를 포함한 대규모 표본을 포함한 패널자료라는 점에서 다양한 분석에서 활용할 수 있을 것으로 판단된다. 본 연구 역시 이러한 장점을 고려해 임금 분배 구조와 초과노동이동이 기업의 성과에 미치는 영향에 이 자료를 이용했다. 보수총액 자료는 고용보험 피보험자 DB, 한국기업데이터의 기업 정보 외에도 다양한 자료와 연계해 노동시장을 분석할 수 있는 유용한 자료로 향후 활용 방안에 대한 더욱 활발한 논의가 이루어져야 할 것이다.

제8장

결론

본 연구는 보수총액 행정자료를 이용해 임금수준과 분포, 격차 등 다양한 연구를 진행했다. 우선 2장에서는 산업별 임금 추이와 격차를 분석했다. 이 분석에는 2015년부터 2019년까지 고용보험 피보험자와 보수총액 정보를 활용했다. 분석 결과에 따르면 전 산업 평균 월평균 보수는 2015년 1월 302만 8천 원에서 2019년 12월까지 319만 7천 원으로 증가한 것으로 나타났다. 보수총액 자료와 고용보험 피보험자 DB를 바탕으로 구축한 자료로 구한 월평균 보수총액은 고용노동부의 사업체 대상 임금 조사인 고용형태별 근로실태조사 자료의 월평균 보수보다 조금 높았다.

산업별 월평균 보수 분석 결과 2019년 12월을 기준으로 했을 때 금융 및 보험업의 임금수준이 가장 높았으며, 전기, 가스, 증기 및 수도사업과 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업도 월평균 보수가 높았다. 고용보험 피보험자 수가 가장 많은 제조업의 월평균 보수도 전체 고용보험 피보험자 평균보다는 높았다. 반면 가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동을 하

는 근로자와 전통적 서비스업인 숙박 및 음식점업 고용보험 피보험자의 월평균 보수는 낮은 수준이었다.

산업별 임금 추이를 보면 2015년 12월부터 2019년 12월까지 고용보험 피보험자 수가 적은 가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동을 제외했을 때 사업시설 관리 및 사업지원 서비스업의 월평균 보수가 가장 빠르게 증가했으며 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업, 건설업, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업, 부동산업 및 임대업 등의 산업도 임금이 빠르게 상승했다. 반면 전기, 가스, 증기 및 수도사업은 월평균 보수가 감소했으며, 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업, 농업, 임업 및 어업은 상대적으로 임금 상승률이 낮았다. 하지만 산업 내 인적 구성 변화를 통제하면 이와는 조금 다른 분석 결과를 얻을 수 있었다.

산업별 임금격차 분석에서는 기존 연구와 마찬가지로 성별, 연령, 교육수준, 근속기간 등 개인의 속성과 계약직 여부, 사업체 규모, 직종 등 일자리 및 사업체 특성을 통제했을 때에도 산업 간 통계적으로 유의한 임금격차가 존재하는 것으로 분석되었다. 이러한 산업별 임금격차는 전체 고용보험 피보험자를 대상으로 한 한국표준산업분류 대분류 산업 변수를 활용한 분석과 제조업 고용보험 피보험자를 대상으로 한 한국표준산업분류 중분류 산업 변수를 활용한 분석에서 모두 확인할 수 있었다. 이는 동일한 개인이 종사하는 산업에 따라 임금이 차이가 있을 수 있음을 보여준다는 점에서 중요한 의미를 지닌다.

3장에서는 보수총액 자료와 고용보험 피보험자 DB를 결합한 자료를 이용해 직종별 임금 현황과 분포를 살펴보았다. 분석 결과에 따르면 대분류 수준 직종별로 월평균 보수가 가장 높은 직종은 사무직이었으며 기능원 및 조작성원의 월평균 보수가 그다음으로 높았다. 고위임직원 및 관리자, 전문가 및 기술공의 월평균 보수는 기능원 및 조작성원보다 낮았다. 하지만 개별 근로자의 속성과 일자리 및 사업체 특성을 통제했을 때에는 전문가 및 기술공의 월임금이 가장 높았으며 고위임직원 및 관리자가 그다음이었다. 소정 근로시간과 월평균 보수를 이용해 추산한 시간당 임금을 기준으로 했을 때에도 전문가 및 기술공의 임금이 가장 높았고 그다음으로 고위임직원 및 관리자의 임금이 높았다. 반면 서비스근로자 및 상품과 시장판매 근로자와 단순노무직 근로자는 다른 직종에 비해 임금수준이 낮았다. 중분류 수준 직종별로 보면 월평균 보수

를 기준으로 했을 때와 시간당 임금을 기준으로 했을 때 모두 금융·보험직, 법률직, 제조 연구개발직 및 공학기술직 등은 임금이 높은 반면에 돌봄서비스, 사회복지·종교직, 미용·예식 서비스직, 청소 및 기타 개인 서비스직, 경호·경비직 등은 임금수준이 낮았다.

임금 분포 분석에서는 월평균 보수를 기준으로 했을 때와 시간당 임금을 기준으로 했을 때 모두 직종별로 임금 분포가 차이를 보임을 확인할 수 있었다. 임금 지니계수를 이용해 분석했을 때 월평균 보수를 기준으로 지니계수가 가장 높은 직종은 전문가 및 기술공이었으며 사무직, 고위임직원 및 관리자 등의 직종도 임금 지니계수가 컸다. 하지만 단순노무직 근로자, 기능원 및 조직원, 서비스근로자 및 상품과 시장판매 근로자 등은 임금 지니계수가 작았다. 시간당 임금을 기준으로 분석했을 때도 마찬가지였다. 중분류 수준 직업별 임금 지니계수 분석에서는 법률직, 보건·의료직, 관리직, 금융·보험직 등은 임금 지니계수가 높았지만 상대적으로 임금수준이 낮은 경호·경비직, 미용·예식 서비스직 등의 직종은 임금 지니계수도 작았다.

직종별 임금 분포의 변화 추이를 보면 직종 대분류를 기준으로 했을 때와 직종 중분류를 기준으로 했을 때 모두 다수의 직업에서 월평균 보수 지니계수와 시간당 임금 지니계수가 줄어드는 것으로 나타났다. 이는 동일 직업 내 임금 불평등이 완화되는 양상을 보였음을 의미한다. 타일지수를 이용한 임금 불평등 분석에서도 이와 같은 경향이 관측되었다. 월평균 보수와 시간당 임금을 이용한 분석에서 모두 직종 내 임금 불평등은 2015년 12월 대비 2019년 12월에 개선된 것으로 분석되었다. 월평균 보수로 보면 직종 간 불평등은 2019년 들어 확대된 것으로 나타났으나 근로시간을 통제한 시간당 임금으로 분석해 보면 직종 간 임금 불평등 역시 개선된 것으로 확인되었다.

4장에서는 성별 임금격차를 살펴보기 위해 보수총액신고서상의 월평균 보수액 정보와 고용보험 피보험자 자료를 연계한 자료를 사용하여 주요 인적 속 성별 소득 분포와 격차를 검토하고 이를 토대로 임금함수를 활용해 성별 소득 함수를 추정했으며 이렇게 추정된 성별 임금함수를 확장하여 임금격차 분해 방법을 활용해 성별 임금격차를 분해 분석하였다.

성별 월평균 보수 격차를 개인 일자리의 특성인 산업별, 직업별 구분을 포함한 다양한 인적 속성별로 살펴본 결과 전반적으로 임금의 성별 격차는 줄어

드는 추세를 보이는 점을 확인했다. 산업별로 건설업, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업, 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업 등 남성 근로자의 비중이 확연히 높을 것으로 예상되는 산업을 제외하면 전반적으로 임금격차가 감소하는 추세를 보였다. 직종별로는 전문가 및 관련 종사자와 장치·기계 조작 및 조립 종사자 부문을 제외하고 임금격차가 감소한 것으로 나타났다.

다음으로 Mincer(1974)의 성별 임금함수를 활용한 임금 결정요인 분석을 이용해 다양한 인적자본 변수를 통제한 상황에서 성별 임금격차가 발생하는 원인을 살펴보았다. 남성과 여성 모두 연령의 증가에 따른 임금수준 향상을 기대할 수 있었으나 여성보다 남성의 경우가 좀더 우세하였다. 학력의 경우 2년제 대학 이상의 경우 학력수준이 높을수록 임금에 긍정적인 영향이 있으나 고졸 이하의 경우 여성의 경우는 중졸 이하 수준과 비교해 임금에 부(-)나 정(+)의 영향을 일관되게 미치지 않는었다. 근속연수와 사업체의 규모에 따른 임금 향상도 남성의 경우는 예상 가능한 결과를 얻었으나 여성의 경우는 남성과 유사하지만 모든 분석 기간에서 동일한 결과를 보이지는 않았다.

임금격차 분해 방법을 이용한 분석에서는 설명 가능한 특성효과 부분에서 임금격차 감소 추세가 뚜렷하게 관찰되었고 설명이 불가능한 차별적 요소에 따른 임금격차 부분은 전반적으로 감소 추세를 보이거나 성별에 따라 증가와 감소를 반복하기도 했다. 전반적으로 인적자본 요소의 설명 가능한 차이에 따른 임금격차는 30% 이상 수준이었고 설명이 불가능한 계수에 따른 차이, 흔히 차별적 요소로 불리는 부분의 성별 임금격차는 60%대 이상 수준을 유지하는 것으로 나타났다.

5장에서는 보수 정보를 바탕으로 기업 규모 간 임금격차를 분석하였다. 우리나라에서 연구가 활발하게 진행되지 않은 사업체 규모가 아닌 기업 규모 간 임금격차를 분석했다. 이 분석에는 DW 행정자료로 고용보험 DB를 가공해 구축한 기업 단위 자료를 이용했다. 분석 결과 300인 이상으로 집단화되어 발표되는 격차가 적어도 1,000인 이상 기업, 좀더 분명하게는 1만 인 이상 메가기업에서 끌어올린 결과라는 점을 확인할 수 있었다.

또한 최근 몇 년간 다른 자료에서 관측되는 사업체 규모 간 격차 완화 현상이 기업 규모로 보아도 마찬가지로 나타났으며, 메가기업까지 세분해도 역

시 동일하게 확인되었다. 규모별, 성별로 세분해 보면 모든 규모의 낮은 분위에서 여성의 비중이 높게 나타나지만, 분위가 높아질수록 소규모 기업보다는 중규모 이상 기업에서 여성 비중이 상대적으로 높아지는 현상도 관찰되었다. 근속으로 나누어 보면 대부분의 규모에서 2년 미만 근속자 비중이 절반을 훨씬 넘었으며, 1만 인 이상 기업 정도 돼야 그 비중이 20%까지 낮아지는 것으로 나타났다. 근속에 따른 임금 상승 수준도 규모에 따라 큰 차이가 있으며, 대기업에서 근속에 따른 임금 상승이 더 크다는 점도 확인할 수 있었는데 1,000-9,999인 기업보다 1만 인 이상 기업에서 20년 근속 상승률이 낮았다.

기업 규모 간 이직도 분석해 본 결과 2015-2019년에 이직하지 않고 같은 기업을 계속 다닌 사람 비중은 1만 인 이상 기업을 제외한 모든 규모에서 50%가 되지 않으며, 기업 규모가 작아질수록 비이직자 비중이 낮아져 5-9인 규모는 불과 29.6%만 같은 기간 한 기업에 계속 재직한 것으로 분석되었다. 기업 규모가 작을수록 기업 규모가 큰 기업으로 상향 이동 가능성이 높아졌는데, 기업 규모에 따른 상향 이동은 상당한 임금 성과로 이어져 근로자가 경력을 관리하는 방식의 하나로 이직을 활용함을 확인할 수 있었다. 대부분의 기업 규모에서 기업 규모에 따른 하향 이동은 임금 상승률 하락, 심지어는 5년 뒤 명목 임금 비교에서도 감소 수준이 크게 동반 하락하는 이동이어서 주된 일자리에서 밀려나는 이직과 관련이 있을 것으로 판단된다.

AKM 분해를 활용한 분석에서는 남녀 모두를 대상으로 하든지 경력단절이 약한 남성만을 대상으로 하든지 공히 기업 특성이 기업 규모 간 격차에서 중요함을 확인할 수 있었다. 또한 근속을 통제할 때 기업 고정효과와 개인 고정효과의 설명력이 모두 감소하며, 그중 기업 고정효과의 설명력이 좀더 감소해 우리나라에서 근속이 기업 특성에 좀더 가까운 것으로 나타났다.

6장에서는 고용보험 DB의 피보험자 자료와 보수총액 자료를 연계하여 피보험자의 임금 불평등 지표인 저임금근로자 비중과 5분위 배율의 현황과 특징을 분석하였다. 고용보험 DB 자료를 이용한 지표 산출 결과 기존 자료 특성상 수치 차이는 있었으나 전반적인 흐름은 비슷하게 나타났다.

개인 속성과 사업체 속성에 따른 지표의 특징을 보면 5분위 배율의 경우 여성이고, 학력수준이 낮으며, 소규모 사업체에 근로하고, 근속기간이 짧을수록 낮은 분위에 속했으며, 저임금근로자도 유사한 특성을 지닌 것으로 나타났

다. 또한 저임금근로자의 경우 로지스틱 모형을 이용한 분석 결과도 크게 다르지 않았다. 이러한 근로자 속성에 따른 임금 분포 구조는 2015년부터 2019년까지 거의 변하지 않고 굳어진 모습을 보였다. 또한 저임금근로자 등 임금 수준이 낮은 근로자의 경우 지속해서 저임금근로자에 머물 개연성도 큰 것으로 나타났다. 다만 전체 임금분배의 개선으로 저임금근로자 비중이 높은 특성을 띤 대상을 중심으로 비중은 큰 폭으로 감소했다. 저임금근로자에서 탈출하는 근로자의 특성을 보면 주로 근속연수를 제외하면 저임금근로자 비중이 낮은 특성을 띤 근로자가 상대적으로 저임금근로자에서 탈출할 확률도 높아지는 것으로 나타났으며, 직장을 옮기는 것이 저임금근로자 탈출에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

또한 최근의 임금분배 지표의 개선에는 최저임금 인상이 중요하게 영향을 미쳤을 것으로 판단된다. 큰 폭의 최저임금 상승이 하위근로자의 임금을 크게 상승시켜 5분위 배율을 축소시켰으며, 최저임금이 저임금근로자 기준인 중위 임金的 3분의 2에 근접하면서 저임금근로자 비중이 큰 폭으로 감소한 것으로 나타났다.

7장에서는 임금 분배 구조와 초과노동이동이 기업의 성과에 미치는 영향을 한국기업데이터에서 제공한 기업 정보와 고용보험 피보험자 DB, 보수총액 자료를 결합해 구축한 기업-근로자 패널자료, 기업 패널자료를 이용해 분석했다. 임금 분배 구조가 기업의 성과에 미친 영향 분석에는 기업-근로자 패널자료를 활용했다. 근로자의 월평균 보수액과 시간당 임금을 기준으로 기업별 임금 지니계수, 표준편차, 변동계수, 임금 10분위 대비 90분위 배수 등 임금 분배 구조 관련 변수를 각각 만들고 그 변수가 기업의 부가가치에 미친 영향을 살펴보았다. 분석 결과 월평균 보수액과 시간당 임금을 이용해 측정된 임금 지니계수, 표준편차, 변동계수는 기업 부가가치에 통계적으로 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 임금 10분위 대비 90분위 배수도 부(-)의 영향을 미치는 것으로 분석되었으나 통계적으로 유의하지는 않았다.

이러한 분석 결과는 기업 내 종사자 간 임금 격차의 확대, 임금 불평등의 심화가 기업 성과에 부정적일 수 있음을 의미한다. 실증분석 결과로 보면 근로자 간 임금 격차는 근로자의 적극적인 생산 활동 참여에 긍정적이기 보다 부정적으로 작용했을 수 있다. 물론 모든 기업의 차등적 임금 분배 구조가 성

과에 부정적이지는 않으며 종사자 간 차등적 임금이 성과로 이어지는 기업도 있을 것이다. 하지만 지나치게 불평등한 임금 분배 구조는 분석 결과와 같이 근로자의 의욕을 떨어뜨려 기업의 성과에 부정적인 영향을 미칠 수 있다는 점을 기업 내 임금 분배 구조의 결정에서 고려해야 할 것으로 판단된다.

초과노동이동이 기업 성과에 미치는 영향은 기업-근로자 패널자료와 고용보험 피보험자 DB를 이용해 측정한 초과노동이동 정보를 결합해 만든 기업 패널자료를 이용해 분석했다. 고용보험 피보험자가 1인 이상인 모든 기업을 대상으로 한 균형 패널자료와 고용보험 피보험자가 5인 이상으로 유지된 기업을 대상으로 한 균형 패널자료를 만들어 분석을 수행했다. 분석 결과에 따르면 두 균형 패널자료를 이용한 분석 모두에서 초과노동이동은 기업의 부가가치에 통계적으로 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이러한 분석 결과는 국내 기업에서 발생하는 초과노동이동이 잦은 이직이나 계약 종료로 인해 생긴 빈 일자리를 채우는 과정에서 많이 발생했을 수 있으며 동일한 일자리에서 발생하는 노동력의 변동이 생산의 효율성에 부정적인 영향을 미칠 수 있음을 의미한다. 또한 비용 절감 등 다양한 이유로 이루어지는 대체채용, 대체이직이 단기적으로는 기업의 수익에 도움을 줄 수 있지만 장기적으로는 생산에 부정적인 영향을 미칠 수 있음을 시사한다.

고용보험과 산재보험의 보험료 산정에 이용되는 보수총액 자료는 개별 근로자의 임금과 관련한 정보를 활용할 수 있는 중요한 행정자료이다. 이상에서는 이 자료를 이용해 임금수준과 격차, 분포를 다양한 측면에서 살펴보았다. 하지만 자료의 한계도 있다. 우선 일부 수당 등 비과세 근로소득의 경우 보수총액에 포함되지 않기 때문에 실제 임금과는 차이가 발생할 수 있다. 또한 보수총액 정보는 보험료 산정을 위한 자료로 비정규직, 건설업 근로자 등 고용보험에 가입하지 않은 임금근로자는 분석에 포함할 수 없다는 특성도 있다. 분석 기간이 제한되었다는 점도 보수총액 자료를 이용했을 때 직면할 수 있는 문제이다. 2015년 이전에는 결측치가 많고 2020년 자료는 아직 확정되지 않아 정확한 정보를 활용할 수 없기 때문이다.

이러한 한계가 있음에도 보수총액 자료는 1,000만 명 이상의 개별 고용보험 피보험자의 정보를 직접 이용할 수 있다는 측면에서 임금과 관련된 다양한 연구에 유용한 자료라 판단된다. 또한 다른 고용보험 피보험자 행정자료, 교육

훈련 자료, 사업체 또는 기업 자료와 결합해 분석할 수 있으며 개인 패널 자료, 사업체 패널 자료로 구축해 패널 분석을 할 수 있다는 점도 보수총액 자료의 중요한 장점 중 하나이다. 보수총액 자료는 시간이 흐르고 더 많은 자료가 축적될수록 더욱 가치 있는 자료가 될 것이다. 앞으로 보다 다양한 연구에서 보수총액 자료가 활용되어 정책적·학술적 발전에 기여할 수 있기를 기대한다.

참고문헌

- 강주연·김기승(2014). 「여성근로자 분포와 직무에 따른 직종별 남녀 임금격차 분석」, 『노동경제논집』, 37(4): 113-141.
- 권덕희·정세은(2016). 「외환위기 이후 제조업과 서비스업 간 임금격차의 추이와 원인 분석」, 『민주사회와 정책연구』, 31: 62-100.
- 김수현·이시균·박진희·이상호·이해연(2017). 『산업·지역 일자리 동학 연구』, 한국고용정보원.
- 김영미·한준(2007). 「금융위기 이후 한국 소득불평등구조의 변화」, 『한국사회학』, 41(5): 35-63.
- 김정우·김기민(2011). 「팀내 임금격차가 심화되면 팀 성정이 향상되는가?: 한국프로야구 데이터 분석을 중심으로」, 『노동정책연구』, 11(1): 1-23.
- 김창환·오병돈(2019). 「경력단절 이전 여성은 차별받지 않는가?: 대졸 20대 청년층의 졸업 직후 성별 소득격차 분석」, 『한국사회학』, 53(1): 167-204.
- 김현옥·이명주(2019). 「임금분산이 기업성장에 미치는 영향: 임금수준의 조절효과를 중심으로」, 『경영컨설팅연구』, 19(3): 193-204.
- 박기봉(2015). 「인적자본기업패널 자료를 이용한 산업별 임금격차에 대한 증거」, 『산업경제연구』, 28(1): 47-69.
- 박성준(2001). 『산업간 임금격차의 결정요인과 정책적 시사점』, 한국경제연구원.
- 박진희·이시균·김수현(2019). 「기업별 노동력 변동 분석: 초과노동이동 결정요인 분석」, 『산업노동연구』, 25(1): 37-70.
- 박환구(1983). 「산업별 임금격차의 특성과 변화」, 『한국개발연구』, 5(1): 2-25.
- 조동훈(2010). 「패널자료를 이용한 산업간 임금격차 분석」, 『산업관계연구』, 20(4): 153-175.
- 양동훈·고은정·장용준(2019). 「팀 내 임금격차와 임금위치가 성과에 미치는 영향: 한국프로야구 팀을 중심으로」, 『노동정책연구』, 19(1): 93-121.
- 엄동욱(2011). 「기업 내 임금 격차와 기업성과: 인적자본기업패널을 활용한 잔차임금분산의 효과를 중심으로」, 『POSRI경영경제연구』, 11(1): 140-170.
- 유항근(2004). 「지니계수, 상대적 지니계수 및 타일의 엔트로피지수를 이용한 소득불평등 분석」, 『응용경제』, 6(3): 5-28.
- 이시균(2013). 『고용보험DB를 활용한 노동시장 분석-일자리 변동 및 노동력 변동 분석』, 행정DB분석시리즈 2013-2, 한국고용정보원.

- 이시균·김기민(2013). 「노동력 변동(worker flows) 결정요인 분석」, 제7회 사업체 패널 학술대회.
- 이시균·박세정·방글·조민수·이혜연·김영달·박비곤·남예지·한수연(2021). 『DW고용노동행정 연구용 분석 자료 구축(기술적 보고서)』, 한국고용정보원.
- 통계청(2021). 「2019년 임금근로일자리 소득(보수)결과」, 보도자료.
- Abowd, J., Kramarz, F., and Margolis, D.(1999). “High Wage Workers and High Wage Firms” , *Econometrica*, 67:(2): 251-333.
- Akerlof, G.A.(1984). “Gift Exchange and Efficiency-Wage Theory: Four Views” , *The American Economic Review*, 74(2), 79-83.
- Akerlof, G.A. and Yellen, J.L.(1986). *Efficiency Wage Models of the Labor Market*, Cambridge University Press.
- Akerlof, G.A. and Yellen, J.L.(1990). “The Fair Wage-Effort Hypothesis and Unemployment” , *The Quarterly Journal of Economics*, 105(2): 255-283.
- Bachmann, R., Bayer, C., Merkl, C., Seth, S., Stüber, H., and Wellschmied, F.(2017). “Worker Churn and Employment Growth at the Establishment Level” , IZA Discussion Papers, No. 11063.
- Bloom, N., Guvenen, F., Smith, B.S., Song, J., and von Wachter, T.(2018). “The Disappearing Large-Firm Wage Premium” , *AEA Papers and Proceedings*, 108: 317-322.
- Braakmann, N.(2008). “Intra-Firm Wage Inequality and Firm Performance: First Evidence from German linked Employer-Employee-Data” , Working Paper Series in Economics.
- Burgess, S., Lane, J., and Stevens, D.(2000). “Job Flows, Worker Flows, and Churning” , *Journal of Labor Economics*, 18(3): 473-502.
- Burgess, S., Lane, J., and Stevens, D.(2001). “Churning Dynamics: an Analysis of Hires and Separations at the Employer Level” , *Labour Economics*, 8(1): 1-14.
- Dickens, W.T. and Lang, K.(1985). “A Test of Dual Labor Market Theory” , *The American Economic Review*, 75(4): 792-805.
- Doeringer, P.B. and Piore, M.J.(1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, D. C. Heath and Company.
- Grund, C. and Westergaard-Nielsen, N.(2008). “The Dispersion of Employees’ Wage Increases and Firm Performance” , *ILR Review*, 61(4): 485-501.

- Henderson, A.D. and Fredrickson, J.W.(2001). “Top Management Team Coordination Needs and the CEO Pay Gap: A Competitive Test of Economic and Behavioral Views” , *Academy of Management Journal*, 44(1): 96-117.
- Heyman, F.(2005). “Pay Inequality and Firm Performance: Evidence from Matched Employer-Employee Data” , *Applied Economics*, 37(11): 1313-1327.
- Hibbs Jr, D.A. and Locking, H.(2000). “Wage Dispersion and Productive Efficiency: Evidence for Sweden” , *Journal of Labor Economics*, 18(4): 755-782.
- Hunnes, A. (2009). “Internal Wage Dispersion and Firm Performance: White-Collar Evidence” , *International Journal of Manpower*, 30(8): 776-796.
- Jirjahn, U. and Kraft, K.(2007). “Intra-Firm Wage Dispersion and Firm Performance – Is There a Uniform Relationship?” , *Kyklos*, 60(2): 231-253.
- Kepes, S., Delery, J., and Gupta, N.(2009). “Contingencies in the Effects of Pay Range on Organizational Effectiveness” , *Personnel Psychology*, 62(3): 497-531.
- Krueger, A.B. and Summers, L.H.(1988). “Efficiency Wages and the Inter-Industry Wage Structure” , *Econometrica*, 56(2): 259-293.
- Lazear, E.P., and Rosen, S.(1981). “Rank-Order Tournaments as Optimum Labor Contracts” , *Journal of political Economy*, 89(5), 841-864.
- Levine(1991). “Cohesiveness, Productivity and Wage Dispersion” , *Journal of Economic Behavior and Organization*, 15(2): 237-255.
- Mincer, J.(1974). *Schooling, Experience, and Earnings*, New York: Columbia University Press.
- Mueller, H.M., Ouimet, P.P., and Simintzi, E.(2017). “Within-Firm Pay Inequality” , *The Review of Financial Studies*, 30(10): 3605-3635.
- Oaxaca, R. (1973). “Male-Female Wage Differentials in Urban Labour Markets” , *International Economic Review*, 14: 693-709.
- Osterman, P.(1975). “An Empirical Study of Labor Market Segmentation” , *ILR Review*, 28(4): 508-523.
- Park, J. and Kim, S.(2017). “Pay Dispersion and Organizational Performance in Korea: Curvilinearity and the Moderating Role of Congruence with Organizational Culture” , *The International Journal of Human Resource Management*, 28(9): 1291-1308.
- Shapiro, C. and Stiglitz, J.(1984). “Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device” , *The American Economic Review*, 74(3): 433-444.
- Shaw, J.D., Gupta, N., and Delery, J.E.(2002). “Pay Dispersion and Workforce Performance: Moderating Effects of Incentives and Interdependence” ,

- Strategic Management Journal*, 23(6): 491-512.
- Sinning, M., Hahn, M., and Bauer, T.K.(2008). “The Blinder–Oaxaca Decomposition for Nonlinear Regression Models” , *The Stata Journal*, 8(4): 480-492.
- Slichter, S.H.(1950). “Notes on the Structure of Wages” , *Review of Economics and Statistics*, 32(1): 80-91.
- Whittaker, J., Whitehead, C., and Somers, M.(2005). “The Neglog Transformation and Quantile Regression for the Analysis of a Large Credit Scoring Database” . *Journal of the Royal Statistical Society: Series C (Applied Statistics)*. 54(5): 863-878.
- Ycart, B., .Pont, F., and Fournié, J.(2013). “Checking False Discovery Rates on Pplots” . *InterStat* 005.1.
- Yellen, J.L. (1984). “Efficiency Wage Models of Unemployment” , *The American Economic Review*, 74(2): 200-205.

<부표 1> 한국표준산업분류 소분류 산업별 고용보험 피보험자 수 및 월평균 보수

(단위: 만 원, 천 명)

구 분	월평균 보수(만 원)					고용보험 피보험자 수(천 명)				
	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
전 산업	290.2	296.7	307.2	318.9	319.7	11,061	11,364	11,569	11,955	12,227
11	162.9	168.6	187.1	186.5	184.7	7	8	7	8	9
12	256.2	259.1	275.9	285.7	291.5	6	7	7	7	7
13	183.2	196.8	199.9	207.9	217.7	1	1	1	1	1
14	252.4	255.3	239.9	244.2	249.2	3	3	3	3	3
15	142.0	132.8	-	-	190.2	0	0	-	-	0
20	189.9	208.8	221.9	139.0	147.0	8	7	7	5	5
31	302.3	335.3	334.1	309.2	310.2	6	6	6	7	6
32	213.6	217.4	234.4	245.8	252.0	2	2	2	2	2
51	406.1	407.4	407.8	427.5	445.6	3	3	3	2	2
61	267.0	280.8	299.8	344.0	381.2	0	0	0	0	0
62	257.5	268.3	289.2	300.4	311.3	0	0	0	0	0
71	304.8	322.2	333.1	346.8	355.9	6	6	6	6	6
72	304.4	326.3	322.1	314.9	358.1	0	0	0	0	0
80	296.5	272.7	255.5	293.5	263.5	0	0	0	0	0
101	217.0	229.0	239.6	252.3	260.8	48	51	53	55	56
102	204.9	216.0	230.9	245.2	256.7	29	31	31	31	31
103	194.6	205.9	217.1	230.0	241.9	15	16	16	17	18
104	270.4	271.7	277.5	288.3	277.7	2	2	2	2	2
105	364.2	374.0	382.6	388.8	394.3	16	16	15	16	15
106	387.1	385.4	386.1	405.1	366.1	14	14	15	16	15
107	260.5	267.1	275.5	283.3	292.6	98	102	108	114	118
108	306.3	318.0	325.4	332.6	342.2	7	7	7	7	8
111	452.8	456.9	462.0	466.6	477.6	9	9	9	10	9
112	363.9	381.9	389.9	397.2	386.9	14	15	15	15	14
120	638.7	679.1	658.7	648.3	504.2	2	2	2	2	1
131	294.8	309.6	336.2	343.8	358.4	16	15	15	13	11
132	218.8	227.0	236.7	251.5	263.6	33	34	33	32	31
133	229.4	238.3	250.1	259.6	268.4	3	3	3	3	3
134	256.9	265.6	275.7	286.3	293.4	26	26	25	23	21
139	236.6	248.4	260.0	277.2	287.1	26	26	27	26	26
141	232.0	238.2	246.2	255.9	266.0	55	55	52	49	48
142	277.1	279.2	290.8	308.8	308.0	1	1	1	1	1
143	190.1	202.1	212.7	221.6	236.5	2	2	2	2	2
144	196.9	207.7	216.5	226.6	233.6	8	7	7	7	6
151	261.2	268.7	273.0	292.2	290.0	10	11	10	10	9
152	254.4	262.4	275.6	290.8	300.5	13	13	12	11	10
161	235.6	247.6	256.2	267.3	275.7	7	7	6	6	6

구 분	월평균 보수(만 원)					고용보험 피보험자 수(천 명)				
	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
162	268.2	278.4	288.3	301.7	305.4	24	24	24	23	22
163	200.9	191.3	206.8	209.7	165.9	0	0	0	0	0
171	370.6	391.8	401.0	435.3	427.2	15	14	15	14	14
172	251.1	259.6	265.7	274.4	291.0	23	23	23	24	23
179	297.7	298.8	301.9	308.5	315.2	15	15	16	16	15
181	243.7	252.9	262.1	271.7	280.8	61	62	61	60	59
182	242.6	249.7	257.7	258.8	265.5	1	1	1	1	0
191	335.7	313.5	320.0	341.0	340.6	1	1	1	1	1
192	708.6	862.8	927.0	945.3	823.8	13	13	14	15	15
201	514.0	548.8	553.8	567.8	565.0	32	32	33	36	35
202	376.4	379.5	398.6	418.6	418.6	6	6	6	6	6
203	384.5	406.3	434.3	453.5	461.3	50	53	55	56	56
204	357.5	361.3	367.8	377.8	386.1	99	101	103	105	105
205	448.5	451.1	454.1	458.8	471.1	10	10	10	7	6
211	427.9	438.4	451.0	459.2	473.8	17	17	18	19	19
212	413.5	418.6	440.1	457.5	483.2	42	45	47	50	52
213	289.9	303.0	308.8	324.5	344.6	7	8	9	9	10
221	367.7	387.0	387.5	392.8	397.0	45	45	43	41	39
222	271.6	283.5	294.7	308.1	318.0	150	155	155	153	149
231	366.5	378.2	366.5	381.0	383.0	25	25	22	22	21
232	317.0	335.3	349.9	366.8	366.3	16	16	16	15	14
233	330.9	346.2	357.5	366.9	369.0	33	34	34	34	32
239	283.8	293.2	306.5	324.7	335.2	14	14	15	15	14
241	534.0	538.6	543.7	559.8	552.6	68	66	65	65	61
242	396.7	423.0	454.9	463.2	464.8	22	22	22	21	21
243	308.3	318.5	332.8	346.4	354.9	16	15	14	14	13
251	273.5	282.7	291.1	301.6	312.5	81	83	82	82	82
252	492.8	534.9	533.8	540.1	539.4	6	5	5	5	5
259	274.9	284.4	294.2	305.8	314.2	195	195	194	192	187
261	471.0	486.3	471.9	494.1	574.0	79	76	78	84	82
262	299.3	303.1	323.8	341.9	351.8	147	134	136	128	121
263	293.2	341.9	384.9	389.2	396.1	12	13	12	12	12
264	346.9	357.9	362.1	387.2	389.7	54	53	56	52	49
265	595.5	624.2	677.3	698.5	634.8	168	166	170	171	157
266	444.2	482.9	507.5	548.8	513.6	1	1	1	1	1
271	258.1	269.8	282.4	296.4	307.2	31	33	35	36	38
272	343.2	346.1	367.7	375.7	382.9	41	42	44	45	45
273	313.4	320.4	309.8	304.5	311.9	19	18	18	17	16
274	338.9	360.4	366.5	373.8	359.6	3	3	3	3	3
281	302.2	310.2	320.6	342.5	349.4	86	87	90	94	93

구 분	월평균 보수(만 원)					고용보험 피보험자 수(천 명)				
	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
282	453.3	433.0	448.5	461.7	456.6	9	8	8	9	10
283	304.7	310.5	323.5	332.1	338.7	19	20	20	19	19
284	263.9	267.9	286.2	294.6	309.6	20	20	22	22	22
285	265.6	282.2	294.2	301.0	311.8	28	29	30	30	31
289	284.4	293.4	307.1	317.9	328.9	30	31	30	30	30
291	316.5	325.3	336.8	348.6	353.7	220	222	227	228	225
292	314.1	322.1	340.7	355.9	364.0	185	187	195	195	189
301	752.1	749.6	727.9	732.4	729.3	145	144	144	140	124
302	273.7	283.8	291.9	307.3	313.7	5	6	6	6	7
303	359.7	367.8	378.1	390.4	395.0	229	230	227	219	208
311	425.6	407.7	405.3	419.0	418.7	179	150	109	103	105
312	288.9	299.6	304.8	331.2	344.3	3	3	3	3	4
313	491.6	525.7	490.1	523.2	506.8	12	12	12	13	13
319	346.7	364.0	363.8	371.4	370.5	5	5	5	5	5
320	220.4	230.3	247.7	260.2	271.8	26	27	28	29	30
331	181.1	187.2	196.5	209.2	220.5	5	5	5	5	5
332	239.3	244.2	258.0	275.6	283.0	1	1	1	1	1
333	234.3	248.6	257.7	268.4	277.5	4	4	4	4	4
334	240.7	249.2	255.8	257.6	266.2	2	2	2	2	2
339	223.1	231.1	240.1	255.1	258.9	41	42	41	40	39
351	591.3	626.9	621.3	617.1	553.4	29	28	27	27	18
352	537.8	546.9	568.2	580.0	553.1	14	14	14	15	13
353	567.3	557.6	593.6	577.1	577.5	3	3	3	3	4
360	528.1	534.5	543.6	522.1	528.1	7	7	7	7	8
370	270.0	287.1	301.7	319.3	338.6	9	9	9	13	14
381	275.7	287.1	301.9	320.5	340.4	29	30	31	31	33
382	278.5	289.9	303.1	317.0	326.9	8	9	9	10	12
383	226.7	235.6	248.2	262.9	273.4	9	9	10	10	10
390	173.8	201.2	209.6	208.2	211.8	3	2	2	2	3
411	213.9	-	-	-	-	0	-	-	-	-
412	247.4	241.2	156.4	-	-	0	0	0	-	-
419	227.4	227.8	228.4	255.8	226.4	3	4	3	3	2
421	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
422	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
423	241.4	-	-	-	-	0	-	-	-	-
424	-	-	210.9	-	-	-	-	0	-	-
425	247.5	243.5	257.5	285.7	295.9	15	16	17	18	17
451	319.8	327.8	338.2	358.3	366.3	18	19	20	22	22
452	224.8	235.3	246.5	259.3	267.7	23	24	25	25	25
453	224.6	230.0	245.3	280.6	297.6	2	2	2	3	2

구 분	월평균 보수(만 원)					고용보험 피보험자 수(천 명)				
	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
461	289.4	294.2	307.2	311.8	320.9	51	54	57	61	62
462	254.1	263.6	278.5	293.8	308.5	18	19	18	18	19
463	219.6	227.7	238.4	249.3	258.3	109	114	118	122	126
464	273.4	279.5	294.1	303.7	315.3	202	210	210	220	221
465	307.2	316.3	329.7	345.9	355.6	158	162	167	170	172
466	225.7	234.3	248.3	259.7	269.6	47	50	51	52	51
467	261.7	271.0	281.2	293.9	299.5	98	100	100	100	99
468	306.1	300.4	307.3	317.1	328.7	108	112	114	116	114
471	224.9	230.3	238.9	240.9	236.2	179	188	195	211	218
472	179.9	187.7	199.7	211.8	219.7	31	34	36	39	43
473	255.5	266.5	283.7	296.8	310.6	45	45	45	47	48
474	205.0	210.7	221.5	232.9	243.0	42	44	44	44	45
475	195.1	203.6	216.3	229.4	240.6	26	27	28	29	30
476	199.5	204.3	214.2	223.8	233.3	18	19	19	19	20
477	173.5	181.2	192.4	203.6	213.3	31	32	32	32	31
478	192.4	200.9	215.4	228.0	239.1	81	87	89	92	95
479	241.2	247.0	258.4	274.9	284.2	46	52	56	68	80
491	489.0	506.4	520.1	516.3	511.3	8	8	8	9	10
492	206.0	226.2	226.1	237.7	251.0	269	279	267	266	268
493	249.3	256.9	264.6	277.9	291.1	33	34	34	37	38
494	157.4	167.0	178.2	188.8	197.3	6	7	8	9	10
495	594.4	657.7	708.8	750.6	731.0	0	0	0	0	0
501	371.3	374.7	383.5	392.3	403.1	14	14	13	13	13
502	273.1	277.0	281.9	299.2	313.5	2	2	2	2	2
511	482.5	503.4	520.8	558.9	567.6	35	36	38	40	41
512	352.7	359.8	323.4	320.2	322.6	0	0	1	1	1
521	265.6	274.5	286.1	301.6	310.3	25	25	25	26	24
529	306.7	315.2	325.7	335.0	328.4	170	174	175	187	206
551	245.5	244.6	251.2	260.6	267.9	58	61	61	68	69
559	214.0	225.2	238.8	247.9	255.0	5	5	5	5	4
561	153.2	159.7	171.4	182.4	187.3	354	392	406	444	490
562	141.2	146.9	153.9	160.6	162.4	34	42	48	61	79
581	302.8	306.2	315.1	325.8	334.1	52	53	53	52	51
582	369.9	379.2	397.2	412.9	425.6	270	280	293	313	329
591	236.5	246.9	252.8	265.8	277.5	31	33	35	37	37
592	228.3	236.8	245.5	266.1	293.3	2	2	2	2	2
601	416.1	411.4	431.3	408.0	403.1	1	1	1	2	1
602	603.2	614.1	608.9	622.5	615.8	20	20	20	21	21
611	152.0	164.7	181.6	186.6	190.9	7	7	7	7	5
612	534.6	557.3	571.7	576.4	592.1	57	59	65	66	64

구 분	월평균 보수(만 원)					고용보험 피보험자 수(천 명)				
	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
620	340.7	348.5	360.5	366.1	378.1	44	47	48	49	52
631	413.7	427.9	449.5	455.2	459.6	9	10	11	12	13
639	259.3	267.7	280.7	295.2	311.8	43	43	44	48	47
641	573.8	596.8	632.6	652.8	641.3	235	236	225	227	217
642	709.1	742.5	780.6	859.4	849.9	12	12	12	13	13
649	533.9	552.8	587.4	602.8	625.4	46	44	45	45	45
651	601.6	621.5	648.9	639.8	638.6	76	75	75	78	76
652	495.3	530.2	561.5	557.2	579.3	2	2	2	3	3
653	470.6	484.0	499.8	493.4	489.6	8	9	9	11	11
661	713.6	713.6	727.3	782.4	775.9	49	50	50	52	52
662	294.3	293.1	316.1	325.5	336.6	26	28	30	32	35
681	278.9	287.6	296.6	308.4	300.6	63	66	70	70	68
682	190.6	199.5	212.4	220.5	231.2	237	248	255	260	264
691	234.9	229.2	236.7	262.9	271.7	6	7	7	7	7
692	188.1	196.5	202.9	218.6	248.9	2	2	2	3	3
693	297.7	297.7	317.9	329.5	336.0	6	7	7	7	7
694	378.7	423.6	390.0	486.0	481.7	0	0	0	0	0
701	460.2	463.4	474.8	468.3	471.0	54	57	61	69	82
702	342.0	347.2	355.4	352.8	353.2	17	19	21	23	25
711	356.5	370.9	390.0	413.2	431.4	58	60	61	61	63
712	267.7	277.1	294.4	315.5	340.2	64	67	69	71	74
713	296.6	300.8	314.3	319.7	326.6	43	46	49	53	56
714	354.8	366.8	376.5	387.7	398.0	5	5	6	6	6
715	332.4	337.6	376.0	374.1	378.7	83	92	103	106	111
721	318.7	324.9	332.5	341.7	351.3	216	223	229	231	238
729	330.7	337.2	342.8	353.8	353.1	48	51	52	53	55
731	167.7	180.5	200.4	219.1	235.2	5	6	7	8	9
732	223.8	233.3	243.6	252.5	261.1	14	15	15	16	17
733	164.4	170.7	187.3	260.0	271.9	5	5	6	9	9
739	291.2	300.7	311.9	322.2	330.6	15	16	17	18	19
741	175.4	185.2	194.6	209.4	223.2	113	123	133	127	132
742	156.5	165.8	175.9	190.6	202.4	189	193	193	184	175
743	217.4	231.1	240.3	252.5	254.0	2	2	2	2	2
751	174.0	182.0	190.4	206.8	215.9	417	434	436	439	429
752	208.5	215.9	231.1	239.8	247.5	28	29	29	29	28
753	203.3	214.0	224.4	243.6	259.2	97	95	101	101	99
759	250.9	259.9	268.5	281.2	288.7	197	198	204	213	219
841	210.4	224.0	234.9	219.4	233.0	122	131	129	162	188
842	227.8	234.7	241.8	250.1	264.0	34	35	37	37	42
843	253.7	275.9	300.9	279.6	311.2	2	2	2	3	4

구 분	월평균 보수(만 원)					고용보험 피보험자 수(천 명)				
	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
844	217.8	227.7	246.2	220.8	251.8	4	4	5	10	9
845	478.5	482.5	481.9	489.4	476.1	13	14	15	16	18
851	167.3	175.1	187.7	419.8	201.1	84	84	84	97	98
852	232.4	244.2	257.8	266.5	270.9	97	95	94	100	102
853	162.2	171.2	174.9	178.8	178.6	80	80	81	79	87
854	206.2	214.2	226.2	240.4	243.8	7	8	8	8	9
855	188.4	192.3	201.6	207.2	206.8	33	35	35	36	41
856	191.2	199.0	208.9	212.4	212.6	64	67	69	77	84
857	207.2	211.5	229.0	227.6	227.3	9	11	11	12	14
861	321.5	322.7	335.5	351.3	365.4	382	381	399	417	436
862	215.8	225.3	238.1	253.0	270.4	252	265	275	287	305
863	194.5	202.2	215.8	233.6	245.7	6	6	6	5	5
869	252.9	259.8	279.6	286.4	290.6	14	14	14	15	15
871	158.6	164.9	175.3	180.9	184.7	190	200	211	233	254
872	126.1	132.5	140.0	147.8	151.3	439	460	489	535	604
901	226.3	240.6	245.1	262.4	264.1	13	15	20	16	18
902	195.3	203.6	207.0	206.5	216.0	15	16	17	19	21
911	249.5	248.0	256.9	257.4	264.7	55	60	61	67	71
912	307.8	308.9	307.1	292.3	290.1	24	25	26	29	31
941	379.6	385.2	391.7	397.5	414.6	21	21	21	22	21
942	236.2	241.1	251.6	271.6	283.8	2	2	2	2	2
949	218.3	232.9	238.5	244.9	249.9	73	74	78	82	87
951	271.1	295.5	303.2	322.8	329.8	19	20	21	22	21
952	201.1	211.7	225.0	241.8	255.9	69	71	72	72	72
953	306.8	320.9	336.0	354.8	420.2	16	16	16	15	15
961	131.9	138.2	148.2	160.7	170.2	24	26	27	28	30
969	167.7	173.5	179.1	182.4	185.3	57	59	61	62	65
970	46.7	116.1	100.9	110.1	124.8	0	0	0	0	0
982	44.1	57.6	88.5	77.4	88.0	0	0	0	0	0
990	318.2	335.3	343.2	349.1	358.6	0	0	0	0	0

주: 한국표준산업분류 9차 개정 기준 소분류 산업별 월임금.

자료: 고용보험 피보험자, 보수총액 결합 자료, 각 연도 12월 기준.

<부표 2> 한국고용직업분류 직업별 고용보험 피보험자 수 및 월평균 보수

(단위: 만 원, 천 명)

구 분	월평균 보수(만 원)					고용보험 피보험자 수(천 명)				
	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
전 직업	249.0	258.0	271.2	285.4	292.7	9,570	10,007	10,335	10,827	11,299
의회의원·고위공무원 및 기업 고위 임원	836.1	893.5	916.3	973.2	992.1	20	19	18	16	15
행정·경영·금융·보험 관리자	391.0	400.1	431.2	453.6	479.6	295	302	296	292	270
전문서비스 관리자	231.6	243.4	260.0	281.5	304.5	268	267	262	241	207
미용·여행·숙박·음식·경비·청소 관리자	176.9	182.9	194.5	203.4	216.1	249	266	280	286	249
영업·판매·운송 관리자	242.8	254.4	270.9	283.1	301.7	241	275	292	313	313
건설·채굴·제조·생산 관리자	313.3	323.8	339.3	359.3	378.1	207	202	196	187	176
정부·공공행정 전문가	0.0	0.0	0.0	355.4	373.3	0	0	0	1	4
경영·인사 전문가	423.1	442.2	464.2	472.0	482.0	88	89	87	89	95
회계·세무·감정 전문가	328.1	343.9	397.8	459.4	503.2	85	82	72	64	58
광고·조사·상품기획·행사기획 전문가	251.7	268.4	291.2	288.5	308.4	40	43	44	62	79
정부·공공 행정 사무원	0.0	0.0	0.0	195.6	238.8	0	0	0	14	42
경영지원 사무원	290.5	295.7	306.9	318.6	335.7	937	1,041	1,137	1,222	1,228
회계·경리 사무원	209.7	218.0	229.6	239.8	250.3	304	308	309	319	327
무역·운송·생산·품질 사무원	241.7	253.9	270.8	289.0	308.2	267	289	295	290	274
안내·고객상담·통계·비서·사무보조 및 기타 사무원	191.2	199.7	212.3	280.2	236.8	386	386	378	393	408
금융·보험 전문가	560.9	587.6	615.2	655.4	664.8	23	24	25	27	28
금융·보험 사무원	452.0	468.7	497.3	525.4	538.4	184	195	197	206	214
금융·보험 영업원	299.9	307.0	286.8	312.9	349.9	3	3	3	3	4

구분	월평균 보수(만 원)					고용보험 피보험자 수(천 명)				
	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
인문·사회과학 연구원	327.3	335.4	353.6	358.4	355.3	10	10	10	11	14
자연과학 연구원 및 시험원	354.0	367.6	383.7	385.3	404.4	43	46	50	53	57
생명과학 연구원 및 시험원	0.0	0.0	0.0	313.5	333.1	0	0	0	3	12
컴퓨터하드웨어·통신공학 기술자	372.0	376.2	387.9	399.5	419.8	33	32	31	31	31
컴퓨터시스템 전문가	347.6	368.4	395.0	388.5	398.9	37	38	41	49	54
소프트웨어 개발자	339.6	349.9	369.9	384.0	387.5	112	117	122	133	151
데이터·네트워크 및 시스템 운영 전문가	309.7	326.7	340.5	362.1	368.3	16	17	19	22	28
정보보안 전문가	0.0	0.0	0.0	298.7	317.6	0	0	0	1	2
통신·방송송출 장비 기사	0.0	0.0	0.0	223.5	248.0	0	0	0	1	2
건축·토목공학 기술자 및 시험원	284.8	296.9	310.5	322.0	330.5	81	87	92	96	104
기계·로봇공학 기술자 및 시험원	398.2	414.5	430.8	443.4	463.5	58	60	61	61	63
금속·재료공학 기술자 및 시험원	363.8	377.0	390.9	396.0	399.4	13	13	13	15	17
전기·전자공학 기술자 및 시험원	484.3	500.7	527.4	537.4	535.1	84	87	94	100	105
화학공학 기술자 및 시험원	391.2	401.7	413.3	429.2	449.1	24	26	29	32	34
에너지·환경공학 기술자 및 시험원	275.3	286.2	298.0	308.0	325.1	11	12	13	15	17
섬유공학 기술자 및 시험원	304.8	314.6	327.8	336.6	346.1	3	3	3	3	4
식품공학 기술자 및 시험원	285.1	294.7	308.3	328.0	344.4	5	6	7	7	7
소방·방재·산업안전·비파괴 기술자	304.3	316.8	329.0	333.6	335.4	17	18	19	21	24
제도사 및 기타 인쇄·목재 등 공학 기술자 및 시험원	0.0	0.0	0.0	250.0	276.3	0	0	0	1	2

구 분	월평균 보수(만 원)					고용보험 피보험자 수(천 명)				
	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
대학 교수 및 강사	144.1	148.2	147.8	149.6	146.1	46	45	45	46	56
학교 교사	277.1	291.8	305.9	318.4	329.1	67	64	65	66	70
유치원 교사	153.8	163.7	175.5	187.2	194.5	18	18	19	19	20
문리·기술·예능 강사	156.6	163.4	174.3	176.6	174.8	34	36	36	38	41
장학관 및 기타 교육 종사자	246.1	270.8	293.2	251.0	221.1	4	4	4	6	13
법률 전문가	917.5	946.1	966.1	990.3	1010.0	8	8	9	10	11
법률 사무원	246.1	257.8	271.0	281.1	288.6	23	24	24	26	30
사회복지사 및 상담사	159.5	169.6	179.8	194.4	214.0	124	131	138	143	137
보육교사 및 기타 사회복지 종사자	132.1	138.9	148.4	155.0	159.0	278	288	298	335	395
성직자 및 기타 종교 종사자	191.0	195.5	198.9	207.7	215.8	4	4	5	7	7
경찰관, 소방관 및 교도관	338.7	352.7	361.8	293.5	262.0	5	5	5	7	9
군인	537.9	565.3	566.3	405.2	423.8	0	0	0	0	0
의사, 한의사 및 치과 의사	1020.0	1130.0	1190.0	1250.0	1320.0	40	38	39	41	43
수의사	289.3	306.5	335.9	362.3	383.1	1	2	2	2	2
약사 및 한약사	321.3	328.9	345.7	361.9	377.0	11	12	12	13	13
간호사	222.0	228.1	241.3	257.2	273.9	203	209	218	224	223
영양사	0.0	0.0	0.0	198.8	210.5	0	0	0	2	7
의료기사·치료사·재활사	225.3	232.8	246.2	257.2	269.6	45	48	50	54	62
보건·의료 종사자	163.5	168.6	177.4	193.6	210.6	374	412	454	470	479
작가·통번역가	262.5	269.5	276.9	288.0	300.7	8	8	9	8	7
기자 및 언론 전문가	295.4	304.2	321.7	341.2	358.2	11	12	12	13	13
학예사·사서·기록물관리사	176.7	188.1	200.4	211.9	225.0	6	6	6	7	7
창작·공연 전문가(작가 연극 제외)	219.5	237.2	248.7	251.9	262.2	3	3	3	2	3
디자이너	282.0	287.7	299.0	305.2	304.3	31	30	30	32	39

구 분	월평균 보수(만 원)					고용보험 피보험자 수(천 명)				
	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
연극·영화·방송 전문가	294.1	304.4	323.2	345.7	353.8	14	15	16	17	18
문화·예술 기획자 및 매니저	210.0	220.7	246.0	238.8	260.2	7	9	9	11	13
스포츠·레크리에이션 종사자	225.8	231.7	241.1	242.4	243.3	25	27	28	31	37
미용 서비스원	136.4	139.5	146.6	160.0	153.2	22	25	28	28	26
결혼·장례 등 예식 서비스원	214.8	222.8	233.6	248.3	256.7	8	8	8	8	8
여행 서비스원	228.8	237.9	255.1	272.8	287.8	40	41	40	38	35
항공기·선박·열차 객실승무원	203.2	225.2	235.3	251.3	269.2	4	6	7	9	12
숙박시설 서비스원	191.7	200.7	210.6	220.8	230.7	24	28	31	35	40
오락시설 서비스원	183.4	186.1	191.4	195.1	201.4	21	24	25	29	33
주방장 및 조리사	166.8	174.7	183.0	197.9	204.4	113	119	124	131	145
식당 서비스원	151.8	157.7	167.5	177.7	181.1	272	297	309	342	406
경호·보안 종사자	191.6	205.5	219.3	238.3	256.5	51	52	53	54	57
경비원	164.3	174.8	185.9	197.3	208.2	205	206	208	208	208
돌봄 서비스 종사자	0.0	0.0	0.0	85.3	100.0	0	0	0	34	102
청소·방역 및 가사 서비스원	130.4	140.1	149.6	161.6	172.1	287	300	312	337	364
검침·주차관리 및 기타 서비스 단순 종사자	168.9	180.0	191.6	201.3	208.1	34	38	40	51	79
부동산 컨설턴트 및 중개인	193.3	204.0	207.9	215.8	230.6	4	5	5	6	9
영업원 및 상품중개인	315.7	326.3	344.7	358.1	379.4	127	128	131	134	129
텔레마케터	0.0	0.0	0.0	180.6	194.2	0	0	0	1	2
소규모 상점 경영 및 일선 관리 종사자	0.0	0.0	0.0	199.9	212.2	0	0	0	1	4
판매 종사자	188.9	193.7	204.2	216.3	220.8	285	308	325	347	403
매장 계산원 및 매표원	176.8	181.4	188.9	198.8	204.7	76	75	76	78	80

구 분	월평균 보수(만 원)					고용보험 피보험자 수(천 명)				
	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
관측 및 기타 판매 단순 종사자	152.9	162.0	175.1	181.5	190.8	45	52	58	72	85
항공기·선박·철도 조종사 및 관제사	342.2	373.8	372.0	398.9	442.8	34	39	38	41	38
자동차 운전원	191.5	201.2	211.9	225.0	239.2	216	221	224	230	241
물품이동장비 조작 원(크레인·호이스 트·지게차)	277.7	282.4	288.6	312.1	323.3	20	21	21	23	25
택배원 및 기타 운 송 종사자	204.4	213.1	224.5	240.8	253.3	109	115	119	125	124
건설구조 기능원	268.7	282.2	293.9	312.8	317.7	7	7	8	8	8
건축마감 기능원	281.7	293.3	309.1	317.3	322.1	4	4	4	4	3
배관공	289.6	286.2	297.2	283.7	298.6	7	5	3	3	3
건설·채굴 기계 운전원	278.7	282.1	295.6	319.9	327.4	11	12	13	14	14
기타 건설 기능원 (채굴포함)	258.8	267.2	275.4	288.3	291.8	3	3	3	3	4
건설·채굴 단순 종사자	242.0	249.1	260.9	268.7	278.0	23	23	23	24	27
기계장비 설치·정 비원(운송장비 제외)	290.7	299.9	311.5	334.8	346.7	77	81	86	88	88
운송장비 정비원	223.3	234.6	248.9	271.5	289.0	51	54	57	56	54
금형원 및 공작기 계 조작원	298.9	310.4	322.1	334.5	346.1	57	54	54	51	49
냉·난방 설비 조 작원	226.6	237.0	250.6	266.3	283.6	16	16	16	16	17
자동조립라인·산업 용로봇 조작원	341.5	349.6	363.1	366.9	382.5	7	7	7	8	8
기계 조립원(운송 장비 제외)	245.1	255.1	269.9	283.4	293.6	6	7	7	9	14
운송장비 조립원	335.8	348.5	348.7	380.4	404.8	52	55	58	55	48
금속관련 기계·설 비 조작원	324.2	336.4	347.3	364.3	361.0	57	57	57	57	63
판금원 및 제관원	272.3	285.0	297.4	308.5	322.6	6	5	5	5	5
단조원 및 주조원	307.9	322.4	344.2	359.7	365.0	11	11	10	10	9
용접원	314.5	309.4	311.8	322.6	334.7	33	30	24	25	25

구 분	월평균 보수(만 원)					고용보험 피보험자 수(천 명)				
	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
도장원 및 도금원	323.0	320.8	311.4	320.2	334.4	15	14	12	12	13
비금속제품 생산기계 조작용	289.4	312.6	330.9	351.1	355.5	20	20	20	19	19
전기공	283.1	289.6	304.9	316.0	313.9	11	12	12	11	13
전기·전자 기기 설치·수리원	256.4	266.9	279.6	307.6	344.6	47	47	47	49	52
발전·배전 장치 조작용	320.7	333.0	354.2	363.3	367.6	6	7	7	8	8
전기·전자 설비 조작용	231.8	246.4	257.3	272.4	284.7	46	49	52	54	58
전기·전자 부품·제품 생산기계 조작용	324.6	335.8	344.3	363.8	370.3	64	62	67	68	66
전기·전자 부품·제품 조립원	291.2	301.0	328.6	334.5	337.1	102	98	99	95	96
정보통신기기 설치·수리원	0.0	0.0	0.0	225.8	246.0	0	0	0	2	6
방송·통신장비 설치·정비원	249.9	265.2	279.8	305.5	329.2	20	21	25	24	22
석유·화학물 가공장치 조작용	351.1	387.1	419.3	453.5	457.9	10	11	12	13	14
고무·플라스틱 및 화학제품 생산기계 조작용 및 조립원	328.5	341.1	357.3	373.0	374.2	35	37	37	38	44
환경관련 장치 조작용	273.5	285.7	297.4	310.1	325.6	11	12	13	15	17
섬유 제조·가공기계 조작용	237.1	249.2	260.9	275.2	283.6	29	29	27	26	25
패턴사, 재단사 및 재봉사	180.4	187.8	202.2	216.6	230.5	10	11	11	10	9
의복 제조원 및 수선원	192.9	201.5	207.1	214.3	216.1	12	12	11	11	12
제화원 기타 섬유·의복 기계 조작용 및 조립원	0.0	0.0	0.0	198.1	207.9	0	0	0	0	2
제과·제빵원 및 떡제조원	191.3	200.6	226.5	228.4	237.6	15	17	17	19	20
식품가공 기능원	211.4	221.6	231.6	244.8	251.4	30	31	31	31	33

구 분	월평균 보수(만 원)					고용보험 피보험자 수(천 명)				
	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
식품가공 기계 조 작원	227.2	244.6	254.4	268.9	285.6	5	5	6	7	7
인쇄기계·사진현 상기 조직원	250.0	260.8	271.1	280.4	285.5	15	15	15	15	16
목재·펄프·종이 생 산기계 조직원	267.8	282.1	297.7	315.6	337.7	17	17	17	18	18
가구·목제품 제조 ·수리원	238.1	247.7	258.4	277.0	280.3	15	15	15	14	14
공예원 및 귀금속 세공원	239.9	254.5	266.9	290.6	319.2	23	20	22	16	12
약기·간판 및 기타 제조 종사자	232.8	248.1	257.9	273.6	278.3	4	5	5	6	6
제조 단순 종사자	231.5	241.5	252.5	266.0	276.8	1,003	1,031	1,056	1,078	1,074
작물재배 종사자	220.2	217.1	237.5	236.1	235.5	8	8	7	7	8
낙농·사육 종사자	213.0	224.9	241.4	251.9	277.9	6	7	7	8	7
입업 종사자	160.8	172.2	176.4	179.3	195.6	11	12	14	15	16
어업 종사자	258.8	297.9	310.9	307.6	324.4	9	9	9	9	8
농림어업 단순 종 사자	161.0	171.7	179.3	186.3	208.8	15	16	17	19	18

주: 1. 한국고용직업분류 2018년 개정 기준 직업별 월임금.

2. 직업 정보가 한국고용직업분류 2018년 개정 기준 직업 분류로 전환이 불가능한 분류 불능, 한국표준직업분류(4차 개정) 대분류 직업 분류인 경우는 분석에서 제외.

자료: 고용보험 피보험자, 보수총액 결합 자료, 각 연도 12월 기준.

집필진 김수현 (한국고용정보원)
권재혁 (한국고용정보원)
방글 (한국고용정보원)
성재민 (한국노동연구원)

행정자료를 활용한 임금 분포 및 격차 분석

인쇄 2021년 12월
발행 2021년 12월
발행인 나영돈
발행처 한국고용정보원
27740 충북 음성군 맹동면 태정로 6
☎ 1577-7114
홈페이지 www.keis.or.kr
조판 및 인쇄 한국장애인문인복지후원회
☎ 02-2271-2526

• 본 보고서의 내용은 한국고용정보원의 사전 승인 없이 전재 및 역재할 수 없습니다.

ISBN 978-89-6331-053-4



행정자료를 활용한 임금 분포 및 격차 분석



한국고용정보원
Korea Employment Information Service

27740 충청북도 음성군 맹동면 태정로 6
T.1577-7114 www.keis.or.kr

비매품/우료

93320



9 788963 310534

ISBN 978-89-6331-053-4