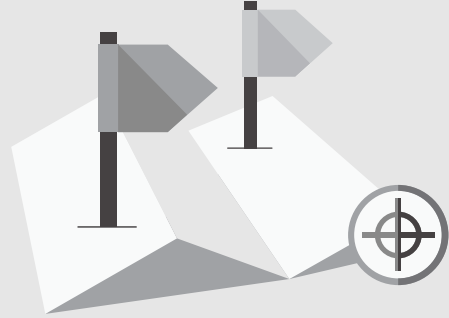


이달의 초점

한국사회 양극화 진단과 대응 모색



다차원 측면에서 바라본 양극화 진단과 사회정책적 함의
김태완·최준영

노동 양극화 현황과 과제: 임금근로자의 종사상 지위와 고용형태를 중심으로
임완섭

소득과 자산의 양극화 및 격차 실태와 정책적 함의
이주미

정치·사회 참여의 양극화 실태
김기태



한국보건사회연구원
KOREA INSTITUTE FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS

노동 양극화 현황과 과제: 임금근로자의 종사상 지위와 고용형태를 중심으로

Labor Polarization and Implications for Policy: Focusing on Employment Status and Employment Types of Wage Earners

임완섭 | 한국보건사회연구원 연구위원

노동 양극화는 노동시장에서의 임금, 고용안정성 등의 분포가 중간 부분은 줄어들면서 양극단은 확대되는 현상이라 할 수 있다. 이 글은 임금근로자 측면의 노동 양극화에 집중하여, 이들의 종사상 지위와 고용형태를 중심으로 그 현황과 특성을 파악하였다. 먼저 종사상 지위별로 살펴보면, 임시직의 경우 상용직과의 상대적 임금 수준 격차가 확대되고 있으며, 집단 내에서는 불평등 및 저임금 근로자와 고임금 근로자 간 임금 격차가 심화되고 있는 것으로 나타났다. 고용형태별로 살펴보면, 비정규직 근로자와 정규직 근로자 간 시간당 임금총액의 격차는 축소되고 있는 반면 월평균 임금총액의 격차는 확대되고 있는데 이는 비정규직의 주당 근로시간이 정규직에 비해 더 많이 줄어드는 것에서 기인한 것이다. 사회보험 적용비율에서는 국민연금의 정규직과 비정규직 간 가입비율 차이가 건강보험과 고용보험에 비해 상대적으로 더 큰 것으로 나타났다.

1. 들어가며¹⁾

양극화는 사전적으로 “중간 부분이 해체되면서 양극단으로 모이는 현상”으로 정의할 수 있으며(윤진호, 2005, p. 111; 강신욱 외, 2006, p. 29 재인용), 이러한 현상은 집단 간 이질성 및 집

단 내 동질성을 강화시키는 특성을 가진다(강신욱 외, 2006, p. 36). 노동 양극화는 노동체제 전반에 있어 고용형태, 기업규모, 성별 3중 분절선이 중첩적으로 고착화되는 경향을 의미하거나(윤규 외, 2007, p. 4), 노동시장에서 임금, 고용안정성 등의 분포가 중간 부분에서 양극단으로

1) 이 글은 한국보건사회연구원 기본연구로 수행된 김태완, 이주미, 김기태, 임완섭, 송치호, 김명중, 김영미. (2022). 한국사회 양극화 진단과 사회정책 대응의 일부(4장 2절)를 재정리한 것이다.

이동되는 현상을 말한다(이승길, 조준모, 2006, p. 52). 양극화는 사회 전반의 다양한 영역에서 발생할 수 있는데, 양극화의 심화는 격차와 불평 등의 확대를 통해 사회통합을 저해하고 국민 간 갈등을 유발할 수 있다. 이 연구는 양극화가 임금근로자의 종사상 지위와 고용형태별로 어떠한 추이와 특성을 나타내는지 살펴보고 이에 대한 함의 및 향후 과제들을 도출하는 것을 목적으로 한다.

종사상 지위 및 고용형태에 따라 근로자의 임금 등 고용조건은 물론 사회보험 가입률 등 사회보장 차원의 특성이 다르게 나타날 수 있다. 이 글은 광범위한 노동 양극화에 대한 논의 중 이러한 임금근로자 측면의 노동 양극화에 집중하여, 임금근로자 집단의 종사상 지위와 고용형태를 중심으로 양극화 현황과 특성을 파악해 보았다. 이는 노동 양극화에 대한 연구가 임금, 취업, 실업, 고용, 소비 등 광범위한 영역에서 다양한 주제들을 대상으로 수행되어 왔지만, 최근 임금근로자의 종사상 지위 및 고용형태에 초점을 맞추어 양극화의 추이를 반영한 연구는 이뤄지지 않았다. 또한 임금근로자의 경우 산업구조의 변화 등과 더불어 코로나19 팬데믹의 영향을 다양한 측면에서 직간접적으로 받은 집단이므로 이들의 양극화 관련 현황을 파악하고 필요한 정책과제가 무엇인지 살펴볼 필요가 있기 때문이다. 따라서 이

글은 임금노동자의 노동 양극화와 밀접한 관련이 있는 주요 지표(임금, 근로시간, 사회보험 적용비율 등)의 추이와 현황 그리고 격차²⁾ 등의 특성과 문제점을 종사상 지위와 고용형태별로 파악하고 사회보장 차원의 정책과제에 대한 방향성과 함의를 제시하는 데 초점을 맞추었다.

2. 종사상 지위 관련 양극화 현황

종사상 지위는 통상적으로 상용근로자, 임시근로자, 일용근로자로 구분하고 있는데, 통계청은 고용계약 기간에 따라 1년 및 1년을 초과하는 경우 상용근로자, 1개월 이상 1년 미만인 근로자를 임시근로자, 1개월 미만인 근로자를 일용근로자로 분류하고 있다.³⁾ 임금근로자의 종사상 지위별 취업자 비중 추이를 살펴보면, 전체 임금근로자에서 상용근로자가 차지하는 비중은 점차 커지고 있다. 한편 임시근로자와 일용근로자의 비중은 점차 감소하고 있는데, 일용직 근로자가 전체 임금근로자에서 차지하는 비중은 2003년 14.8%에서 2021년 5.9%로 감소하였으며, 같은 기간 임시근로자 또한 34.7%에서 22.3%로 그 비중이 감소하였다.

임금근로자의 종사상 지위별 월평균 임금 수준 추이를 살펴보면, 상용직 근로자의 임금 수준은 지속적으로 상승하고 있는 것을 확인할 수 있

2) 사전적으로 “빈부, 임금, 기술 수준 따위가 서로 벌어져 다른 정도”(국립국어원 표준국어대사전)를 의미하지만 대상 및 원인 등에 따라 다양하게 정의되거나 활용되고 있다. 이 글에서는 주로 사전적 의미를 중심으로 활용하였다.

3) 통계청(2022). 경제활동인구조사 통계정보보고서. p. 28.

표 1. 임금근로자의 종사상 지위별 월평균 임금·주당근로시간·취업자 비중

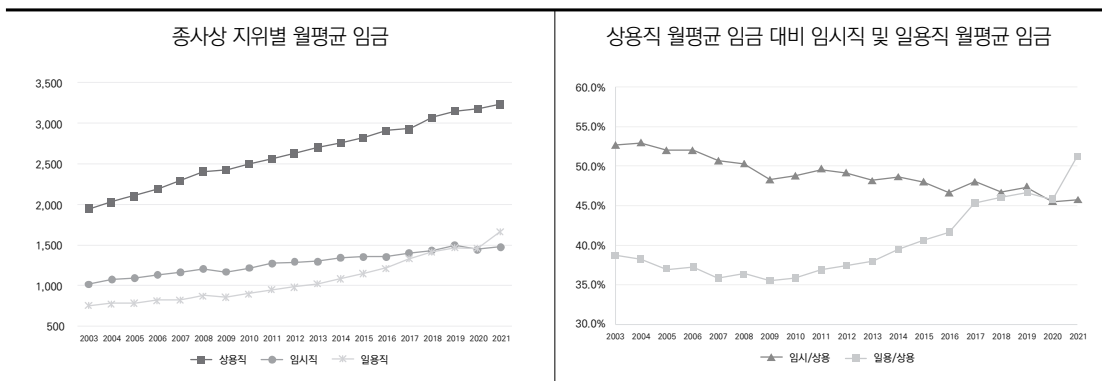
(단위: 천 원, 시간, %)

구분	종사상 지위별 취업자 비중			월평균 임금			주당근로시간		
	상용직	임시직	일용직	상용직	임시직	일용직	상용직	임시직	일용직
2003	50.5	34.7	14.8	1,958	1,032	759			
2004	51.2	34.1	14.7	2,036	1,080	779			
2005	52.2	33.3	14.5	2,117	1,102	783	47.4	49.6	43.0
2006	52.8	33.1	14.1	2,184	1,139	814	46.8	48.3	41.9
2007	54.1	32.3	13.5	2,295	1,165	824	46.1	47.4	41.4
2008	55.7	31.3	13.0	2,406	1,213	876	45.3	46.8	40.6
2009	57.2	31.0	11.9	2,420	1,171	861	44.4	44.5	39.5
2010	59.5	29.8	10.7	2,501	1,222	898	44.1	43.6	39.1
2011	61.3	28.7	10.0	2,568	1,277	948	43.5	42.6	38.6
2012	62.8	28.1	9.1	2,625	1,293	983	42.9	41.7	37.4
2013	64.5	26.8	8.7	2,700	1,301	1,026	42.7	40.9	36.9
2014	65.0	26.7	8.3	2,756	1,344	1,089	42.7	40.2	36.4
2015	65.5	26.4	8.1	2,823	1,358	1,149	43.1	39.1	35.5
2016	66.4	26.1	7.5	2,909	1,358	1,214	42.8	37.9	35.5
2017	67.4	25.0	7.6	2,928	1,409	1,328	42.9	37.1	35.3
2018	68.6	24.2	7.3	3,070	1,433	1,417	42.6	35.7	35.5
2019	69.5	23.5	7.0	3,148	1,495	1,472	42.4	33.7	34.2
2020	71.4	22.0	6.5	3,177	1,449	1,456	41.9	31.7	33.4
2021	71.7	22.3	5.9	3,232	1,481	1,658	41.6	31.0	34.1

자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사; KLI 노동통계-3. 임금 및 노동생산성(<https://www.kli.re.kr/kli/selectBbsNttList.do?bbsNo=10&key=44>에서 2022. 10. 23. 인출).
경제활동인구조사 부가조사; KLI 노동통계-2. 인구 및 고용(<https://www.kli.re.kr/kii/selectBbsNttList.do?bbsNo=10&key=44>에서 2022. 10. 23. 인출).

그림 1. 종사상 지위별 월평균 임금 및 상대적 비율 추이

(단위: 천 원)



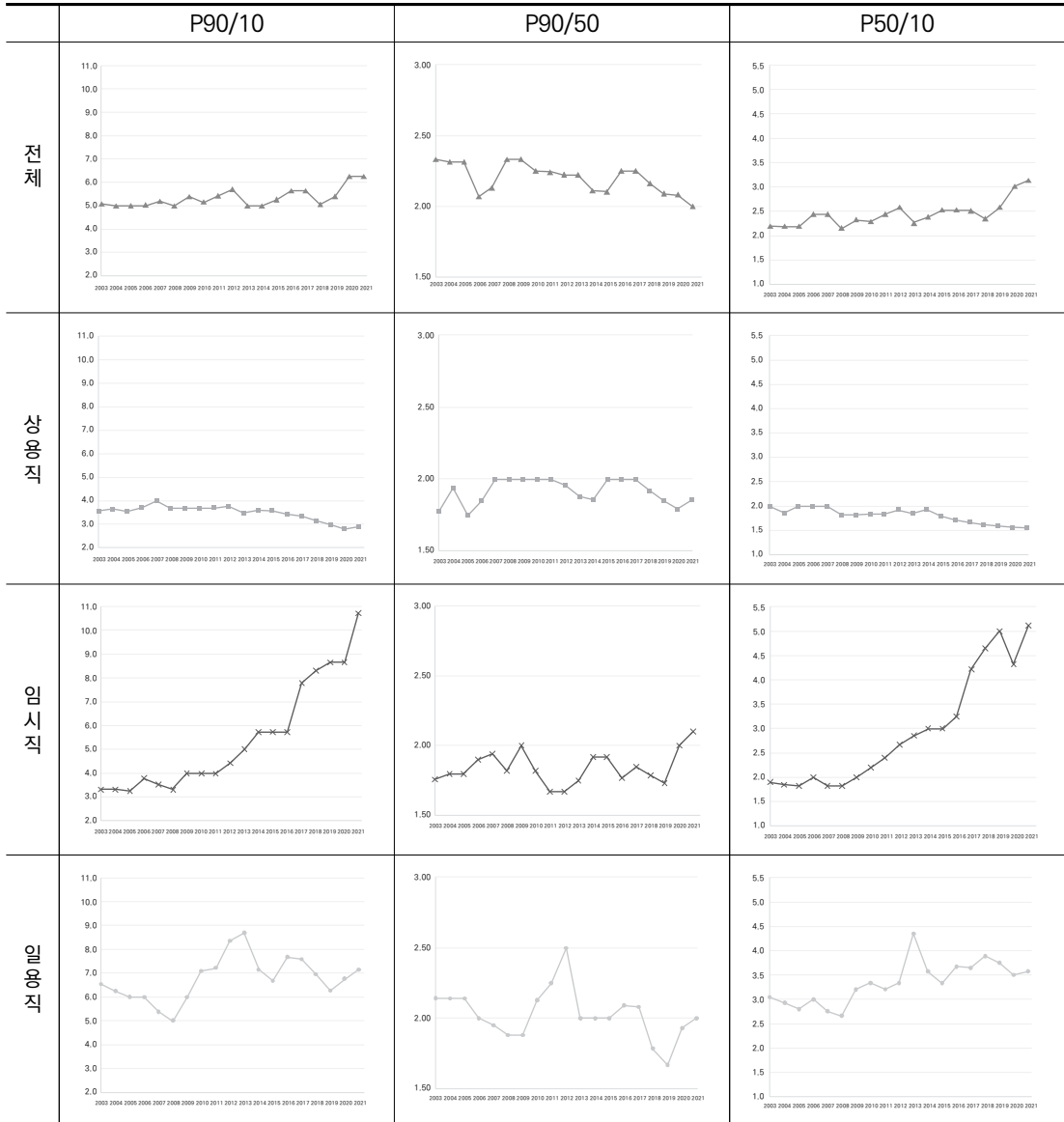
자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사; KLI 노동통계-3. 임금 및 노동생산성 (<https://www.kli.re.kr/kli/selectBbsNttList.do?bbsNo=10&key=44>에서 2022. 10. 23. 인출) 자료를 활용하여 필자 작성.

다. 임시직 근로자의 경우 대체로 임금 수준이 상승하는 추이를 보이고 있지만 상용근로자와 비교하면 그 추이가 완만하며 등락하는 구간도 존재한다. 일용직 근로자의 경우 지속적인 증가 추이를 보이고 있으며, 최근(2020년 이후)에는 임금 수준이 임시직 근로자보다 더 높은 것으로 나타났다. 이러한 일용직의 평균임금 수준의 상승은 일용직 근로자의 임금 등 근로조건 개선과 함께 주당근로시간이 2019년 이후 임시근로자보다 많아진 것에 기인하는 것으로 유추해 볼 수 있다. 아래 그림을 살펴보면, 월평균 임금 차원에서 상용직과 일용직의 임금 수준 격차는 조금씩이긴 하지만 축소되고 있는 반면 상용직과 임시직의 격차는 오히려 확대되고 있음을 확인할 수 있다. 한편 일용직의 상대적 임금 수준은 2009년을 저점으로 지속적으로 높아지고 있으며, 임시직의 경우 전반적인 하락 추이를 확인할 수 있다.

분위수 배율은 임금과 소득 등의 양극화 지표로 활용 빈도가 높은 지표이다. 임금의 분위수 배율 중 P90/10은 하위 10%의 임금 대비 상위 90%의 임금 비율로 상위층과 하위층의 상대적 임금 격차 수준을 보여 주며, 임금에 대한 양극화 지표로 널리 활용되고 있다. 한편 P90/50은 임금 상위층과 중간층의 상대적 격차를, P50/10은 임금 중간층과 하위층의 상대적 격차를 나타내는데 활용되기 때문에 이 지표를 포괄적으로 사용하는 것은 전반적인 임금 양극화의 진행 추이를 이해하는 데 도움이 된다. 종사상 지위별로 분위수 배율을 살펴보면 다음과 같다.

먼저 전체 임금근로자의 경우 P90/50은 대체로 하락하는 추이를, P50/10은 대체로 상승하는 추이를 보이는데, P50/10의 상승 정도가 P90/50의 하락 정도보다 크기 때문에 P90/10은 다소 증가하는 추이를 보이고 있다. 즉, 중간층과 하위층의 임금 격차 확대가 상위층과 중간층의 임금 격차 축소보다 크기 때문에 상위층과 하위층의 임금 격차는 다소 확대되는 것으로 볼 수 있다. 상용직의 경우 P90/50과 P50/10 모두 대체로 하락하는 추이를 보인다. 따라서 P90/10 역시 다소 하락하는 추이를 보이고 있어, 상용직의 경우 상위층과 하위층의 임금 격차가 점차 축소되고 있음을 알 수 있다. 임시직의 경우 P90/50은 등락을 거듭하면서도 대체로 상승하는 추이를 보이지만, P50/10은 큰 폭으로 상승하는 추이를 나타내고 있다. 따라서 P90/10은 큰 폭으로 증가하는 추이를 보이고 있다. 임시직에서 중간층과 하위층의 임금 격차 확대는 상용직과 일용직에 비해 상대적으로 매우 큰 폭으로 이뤄지고 있음을 알 수 있다. 일용직의 경우 P90/50은 큰 폭의 등락을 보이고 있지만 대체로 하락하는 추이를, P50/10은 대체로 상승하는 추이를 나타내고 있다. 이에 P90/10은 등락을 보이고 있지만 대체로 상승하는 추이를 보이고 있다. 아래 그림을 통해 상용직을 제외한 임시직 및 일용직 근로자의 집단 내 임금 격차와 양극화가 심화되고 있음을 알 수 있는데, 특히 임시직의 경우 일용직에 비해 고임금 근로자와 저임금 근로자의 임금 격차가 상대적으로 큰 폭으로 확

그림 2. 종사상 지위별 분위수 배율 추이

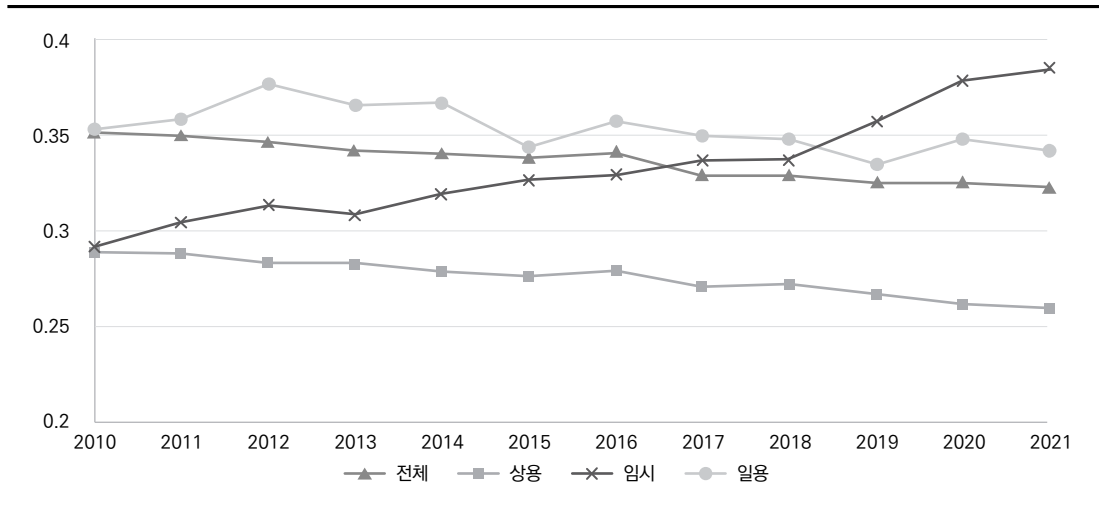


자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사; KLI 노동통계-3. 임금 및 노동생산성 (<https://www.kli.re.kr/kli/selectBbsNttList.do?bbsNo=10&key=44>에서 2022. 10. 23. 인출) 자료를 활용하여 필자 작성.

대되고 있다. 이는 P50/10에서 임금 격차의 확대 정도가 임시직에서 일용직보다 상대적으로 크며 일용직과 달리 임시직의 경우 P90/50에서도

대체로 임금 격차가 확대되는 추이를 보였기 때문에 나타난 결과라 할 수 있다. 불평등에 대한 대표적인 지표로 지니계수를

그림 3. 임금근로자의 종사상 지위별 지니계수(임금소득 적용)



자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사; KLI 노동통계-3. 임금 및 노동생산성 (<https://www.kli.re.kr/kii/selectBbsNttList.do?bbsNo=10&key=44>에서 2022. 10. 23. 인출) 자료를 활용하여 필자 작성.

짚을 수 있다. 지니계수는 어떤 사회 내의 소득 등의 분배가 균등한 상태에서부터 얼마나 괴리되었는지를 보여 주는 지표로, 그 값이 1에 가까울수록 극단적인 불평등 상태를 나타낸다(강신욱 외, 2006, pp. 31-32). 아래 그림 지니계수로 측정된 종사상 지위에 따른 불평등도를 나타낸 것이다. 전반적으로 전체 임금근로자의 불평등도는 점차 하락하고 있는 것을 알 수 있다. 종사상 지위별로 살펴보면 상용근로자는 지속적으로 하락하는 추이를, 일용직 근로자는 등락을 보이고 있지만 2021년의 경우 2010년에 비해 다소 하락한 것으로 나타났다. 반면 임시직 근로자의 경우 불평등도가 증가하는 추이를 보이고 있는데, 이는 임시직 근로자 내부의 임금 격차에 기인한 것으로 볼 수 있다.

분위수 배율(P90/10)을 살펴보면 저임금 근

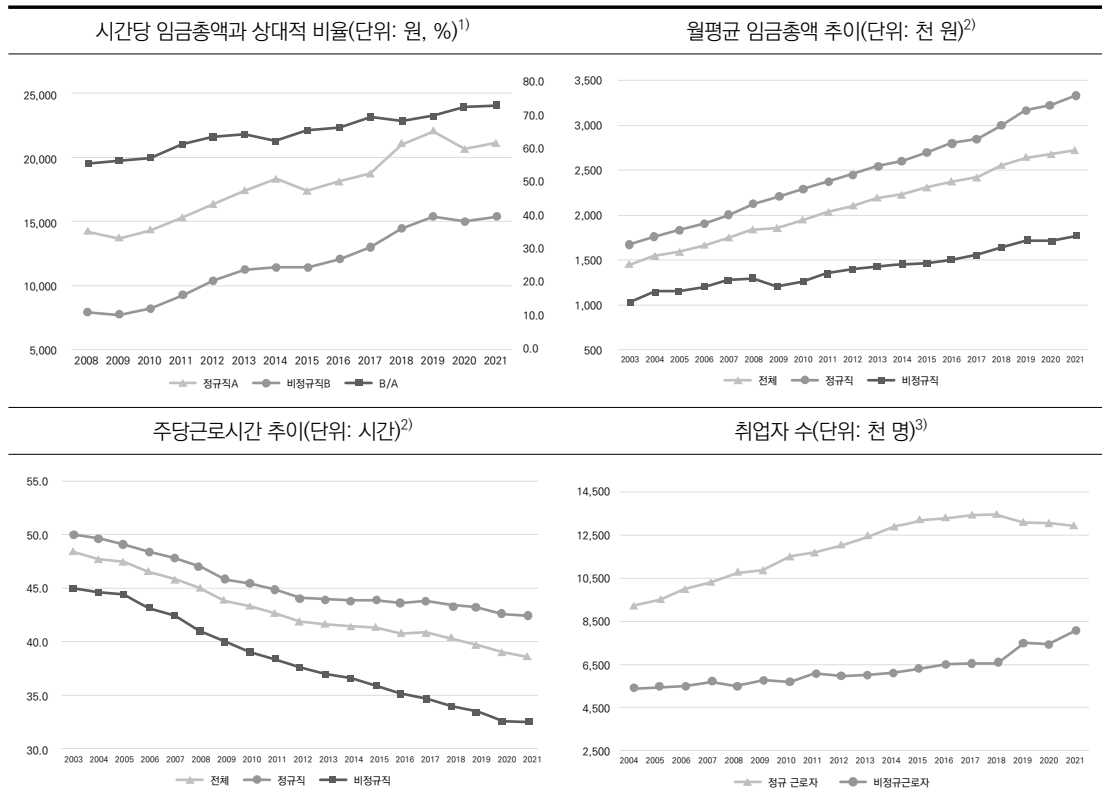
로자와 고임금 근로자의 임금 격차가 확대되고 있지만, 지니계수를 통해 살펴본 임금소득의 불평등도는 전반적으로 하락하는 추이를 보이고 있다. 이는 지니계수가 측정 방법상 두 개 집단으로의 구분 및 극단 지점의 점유율에 대한 정보를 제공하지 못하기 때문이다(강신욱 외, 2006, p. 32). 하지만 임시직 근로자의 경우 불평등도가 상승하면서 P90/10도 높아지는 추이를 보이고 있다. 이는 임시직 근로자 집단이 다른 대상 집단에 비해 불평등과 양극화 차원에서의 대응이 우선되어야 할 집단임을 의미한다고 할 수 있다. 물론 임시직의 경우 전체 임금근로자에서 차지하는 비중이 감소하는 추이를 보이고 있어 그 중요성이 상대적으로 약화되었다고 볼 수도 있지만, 아직까지 전체 임금근로자에서 차지하는 비중이 20%가 넘으며, 그 규모도 일정 수준을 유지하고 있다.⁴⁾

또한 임시직 근로자의 경우 코로나19 팬데믹 상황에서 임금소득 분배 차원에서 급격한 변화를 나타냈기 때문에 임시직 근로자의 양극화 및 불평등 실태를 보다 면밀히 파악해 이들에 대한 정책 대안을 마련하는 게 시급하다고 할 수 있다.

3. 고용형태(정규직, 비정규직) 관련 양극화 현황

고용형태는 근로자와 사업주 간 근로계약 방식을 의미하며 크게 정규직과 비정규직으로 분류되는데, 비정규직은 다시 한시적 근로자, 시간제 근로자, 비전형 근로자 등으로 나뉜다. 고용형태

그림 4. 정규직과 비정규직 임금총액, 주당근로시간, 취업자 수 추이



자료: 1) 고용노동부, 고용형태별 근로실태조사; e나라지표 정규직과 비정규직의 시간당 임금총액과 임금 격차
 2) 고용노동부, 고용형태별근로실태조사; KLI 노동통계-3. 임금 및 노동생산성
 3) 통계청, 경제활동인구조사 부가조사; KLI 노동통계-2. 인구 및 고용

4) 통계청 경제활동인구조사 부가조사에 따르면 임시직의 규모는 2005년 487만 7,000명, 2010년 516만 1,000명, 2015년 513만 1,000명, 2021년 485만 1,000명으로 일정 수준의 규모를 유지하고 있다. (<https://www.kli.re.kr/kli/selectBbsNttList.do?bbsNo=10&key=44>에서 2022. 10. 23. 인출).

에 따른 분류를 통해 정규직에 비해 상대적으로 근로 방식, 근로시간, 고용의 지속성 등을 보장받지 못하는⁵⁾ 비정규직의 임금과 사회보장 적용 차원의 양극화 현황을 파악하고자 시간당 임금 및 월평균 임금총액, 주당근로시간 추이, 국민연금 등 사회보험 가입비율 등의 추이와 특성을 살펴보았다.

근로자의 월 임금총액을 월간 총근로시간으로 나누어 구한 시간당 임금총액을 활용하여 정규직과 비정규직⁶⁾의 임금 양극화를 살펴보기 위해, 비정규직 임금근로자의 시간당 임금을 정규직 근로자의 시간당 임금으로 나눈 임금 격차(정규직 근로자 대비 비정규직 근로자의 임금 수준 차이) 비율로 살펴보았다. 위 그림에서 알 수 있듯이 시

표 2. 고용형태별 사회보험 적용비율 추이 및 현황

(단위: %)

연도	국민연금			건강보험			고용보험		
	전체	정규직	비정규직	전체	정규직	비정규직	전체	정규직	비정규직
2003	57.7	70.8	30.7	59.6	72.5	32.8	49.8	59.7	29.4
2004	59.6	72.5	37.7	61.4	73.8	40.2	52.2	61.5	36.3
2005	61.5	75.8	36.8	62.0	75.9	37.9	53.2	63.8	34.7
2006	62.8	76.2	38.5	63.4	76.1	40.2	54.8	64.7	36.6
2007	63.5	76.4	40.3	64.6	76.8	42.8	55.5	64.4	39.5
2008	64.4	77.3	39.1	65.7	78.0	41.6	56.9	65.9	39.3
2009	64.8	79.0	38.3	67.1	79.8	43.4	59.0	67.6	42.8
2010	65.1	78.5	38.1	67.1	79.5	42.1	58.6	67.7	40.5
2011	65.2	79.2	38.3	68.4	80.9	44.1	59.7	69.0	41.7
2012	66.8	80.4	39.2	70.1	82.3	45.5	61.3	70.5	42.9
2013	67.7	81.3	39.4	71.4	83.6	46.3	62.5	71.8	43.1
2014	68.1	82.2	38.5	71.5	84.2	44.8	63.8	73.5	43.4
2015	67.5	82.1	37.0	71.6	84.8	43.9	63.7	74.0	42.1
2016	67.7	83.0	36.4	72.6	86.2	44.9	64.3	75.0	42.4
2017	69.1	85.0	36.6	74.2	88.4	45.3	65.7	76.5	43.6
2018	69.8	86.2	36.6	75.5	90.1	45.9	66.1	77.4	43.1
2019	69.5	87.5	37.9	75.7	91.6	48.0	70.9	87.2	44.9
2020	69.8	88.0	37.8	76.8	92.6	49.0	67.5	79.9	45.7
2021	69.4	88.8	38.4	77.0	93.6	50.3	69.7	80.8	52.1

자료: 고용노동부, 고용형태별근로실태조사; KLI 노동통계-3. 임금 및 노동생산성 (<https://www.kli.re.kr/kli/selectBbsNttList.do?bbsNo=10&key=44>에서 2022. 10. 23. 인출) 자료를 활용하여 필자 작성.

5) 비정규직의 정의는 한국민족문화대백과사전: <https://encykorea.aks.ac.kr/Article/E0068115> 에서 2023. 2. 14. 인출하였다.
 6) 비정규직 근로자는 특수형태 근로종사자, 재택/가내 근로자, 파견 근로자, 용역 근로자, 일일 근로자, 단시간 근로자, 기간제 근로자, 기간제가 아닌 한시적 근로자로 구분되며, 정규직 근로자는 이러한 근로 형태에 해당하지 않는 근로자로 근로계약 기간을 정하지 않거나 특별한 사정이 없는 한 계속 고용이 보장되는 근로자를 의미(e나라지표 정규직과 비정규직의 시간당 임금총액에서 '22. 10. 23. 인출)한다.

간당 임금총액 차원에서 비정규직 근로자와 정규직 근로자 간 임금 격차는 축소되어 가고 있음을 알 수 있다. 하지만 월평균 임금총액의 경우 정규직과 비정규직 간의 차이가 확대되는 추이를 보이고 있다. 이렇게 월평균 임금총액의 차이가 확대되는 이유로는 정규직과 비정규직의 주당근로시간 차이를 꼽을 수 있다. 정규직과 비정규직의 주당근로시간은 모두 감소하는 추이를 보이고 있지만 비정규직의 근로시간이 훨씬 더 많이 감소하는 것으로 나타났다. 즉, 비정규직 근로자의 경우 시간당 임금이 증가함에도 불구하고 정규직에 비해 상대적으로 더 많이 감소하는 노동시간으로 인해 정규직과의 월평균 임금총액의 차이가 확대되는 측면이 존재한다. 이 같은 상황에서 비정규직 근로자 수는 지속적으로 증가하고 있어, 비정규직 근로자와 정규직 근로자 간 임금 격차 확대에 대한 보다 심도 있는 검토가 필요해 보인다.

노동 부문의 양극화와 관련하여 사회보험 적용비율 추이를 고용형태별로 살펴보면 국민연금과 건강보험 그리고 고용보험 간에 크지는 않지만 다른 양상을 나타내고 있음을 알 수 있다. 전체 임금근로자의 국민연금과 건강보험 그리고 고용보험의 적용비율은 지속적인 증가 추이를 확인할 수 있다. 하지만 비정규직의 경우 건강보험과

고용보험의 적용비율은 대체적으로 증가 추이를 보이고 있지만, 국민연금은 2007년을 정점으로 등락을 거듭하고 있다. 그리고 건강보험과 고용보험의 경우 정규직과 비정규직 간 적용비율의 차이가 축소되고 있지만 국민연금 적용비율은 일정 수준 격차가 유지되는 것을 확인할 수 있다.

국민연금의 경우 정규직과 비정규직 간 적용비율의 격차 확대를 확인할 수 있는데, 비정규직의 적용비율 정체 원인을 비정규직 유형별⁷⁾ 국민연금 적용비율 추이를 통해 살펴보았다. 국민연금은 대표적인 공적연금으로 우리나라 노후 소득보장을 위한 대표적인 사회보장제도이다. 따라서 노후 소득보장 수준에 따라 미래의 경제적 수준이 결정될 가능성이 높는데, 정규직은 90% 가까이 국민연금에 가입되어 있는 것으로 나타났다. 반면 비정규직의 국민연금 가입비율은 약 38%에 불과하며 그중 비전형 근로자의 국민연금 적용비율은 하락 추이를 보이고 있다. 2021년 현재 비전형 근로자의 국민연금 가입비율은 17.7%에 불과해 이들에 대한 국민연금 가입 확대가 요구됨을 알 수 있다. 시간제 근로자 역시 21%에 불과하여 향후 노후소득보장제도의 강화와 이를 통한 보장 수준의 제고를 위해서는 비전형 근로자 및 시간제 근로자에 대한 국민연금 가

7) 한시적 근로자는 근로계약 기간을 설정한 기간제 근로자 및 근로계약 기간을 정하지 않았으나 계약의 반복 갱신으로 계속 일할 수 있는 근로자와 비자발적 사유로 계속근무를 기대할 수 없는 근로자를 의미하며, 비전형 근로자는 파견 근로자, 용역 근로자, 특수형태 근로종사자, 가정 내(재택, 가내) 근로자, 일일(단기) 근로자를 의미하며, 시간제 근로자는 직장에서 근무하도록 정해진 소정의 근로시간이 동일 사업장에서 동일한 종류의 업무를 수행하는 근로자의 소정 근로시간보다 1시간이라도 짧은 근로자로, 평소 1주에 36시간 미만 일하기로 정해져 있는 경우를 의미한다. (https://www.index.go.kr/unify/idx-info.do?idxCd=5030에서 2023. 2. 15. 인출).

표 3. 근로형태별 국민연금 적용비율 추이

(단위: %)

연도	정규직	비정규직	근로자		
			한시적 근로자	비전형 근로자	시간제 근로자
2003	70.8	30.6	39.3	22.4	2.2
2004	72.5	37.7	48.0	25.7	2.5
2005	75.8	36.8	47.7	23.7	2.1
2006	76.2	38.5	51.7	22.0	3.2
2007	76.4	40.3	57.5	23.0	3.3
2008	77.3	39.1	56.5	23.6	6.4
2009	79.0	38.3	56.6	21.6	7.5
2010	78.5	38.1	58.7	22.2	9.3
2011	79.2	38.3	58.4	21.2	11.0
2012	80.4	39.2	58.9	23.1	12.4
2013	81.3	39.4	58.0	23.5	13.6
2014	82.2	38.5	56.3	21.8	14.8
2015	82.1	37.0	54.6	21.0	13.4
2016	83.0	36.4	53.3	19.9	15.4
2017	85.0	36.6	52.4	20.4	17.3
2018	86.2	36.6	50.6	19.8	18.6
2019	87.5	37.9	49.0	19.1	19.8
2020	88.0	37.8	50.5	17.2	20.5
2021	88.8	38.4	50.1	17.7	21.0

자료: 고용노동부, 임금구조기본통계조사 및 고용형태별근로실태조사; 통계청(KOSIS), 근로형태별 사회보험가입자 비율 및 증감 (https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DE7081S에서 2022. 10. 23. 인출).

입 및 유지 대책을 강화해야 할 것으로 보인다.

4. 나가며

임금근로자의 종사상 지위와 고용형태별 양극화 추이 현황을 바탕으로 다음과 같은 정책 함의 및 향후 과제들을 제안하고자 한다. 먼저, 임시직 근로자와 일용직 근로자의 임금소득 역전과 이들 집단 내 임금 양극화의 심화 그리고 일용직 근로자에 비해 상대적으로 심각한 임시직 근로자 집

단 내의 저임금 근로자와 고임금 근로자 간 임금 격차 확대 등에 대한 보다 체계적이고 정량적인 접근이 필요하다. 이를 위해서는 근로자의 임금과 고용에 영향을 미치는 산업의 구조적 측면, 코로나19 팬데믹 상황, 최저임금 변화의 영향 등을 복합적으로 고려한 검토가 필요하다. 특히 코로나19 팬데믹 상황은 임시직 및 일용직의 근로 여건 및 관련 사회적 환경 변화에 막대한 영향을 미쳤기 때문에 팬데믹 상황이 노동 양극화에 미친 영향을 종합적으로 파악할 필요가 있으며, 최저

임금의 경우 저임금 근로자의 임금과 고용에 미치는 영향을 종합적으로 파악하여 현재 나타나고 있는 임시직과 일용직 관련 추이가 지속성이 있는 것인지 검토하고 이에 대한 대책을 마련할 필요가 있다.

두 번째, 임금의 분위수 배율(P90/10)과 불평등도(지니계수)가 동시에 상승하면서 그 폭도 다른 집단에 비해 높은 임시근로자 집단에 대한 우선적인 정책 마련이 필요하다. 임시직 근로자는 상용직 근로자에 비해 상대적으로 고용 조정이 용이하기 때문에 코로나19 등으로 인한 경기침체 등의 충격에 취약한 집단이다. 또한 임시근로자의 근로시간 감소 경향은 다른 집단에 비해 상대적으로 크기 때문에 저임금 임시근로자의 안정적인 소득 확보를 위한 다양한 정책 마련이 필요하다. 물론 임시직 근로자의 상당수가 비정규직 근로자일 가능성이 높아 정책 대상 차원에서 중복이 불가피하지만, 두 집단은 개념적으로 차이가 있으며, 앞서 살펴본 바와 같이 임시직은 줄어드는 추세이지만 비정규직은 증가하는 추이를 보이고 있다. 따라서 두 집단에 대한 접근 방식도 달라야 하며, 이는 앞서 언급한 임시·일용직 근로자에 대한 보다 체계적이고 정량적인 접근과 이를 통해 생성되는 심층적이고 객관적인 정책판단의 기초자료를 통해 이루어져야 할 것이다.

세 번째, 고용형태별로 임금 격차가 확대되고 있는데, 가장 큰 이유로 볼 수 있는 정규직과 비정규직 간 근로시간 격차에 대한 보다 심도 있는 검토가 필요하다. 앞서 살펴본 바와 같이 정규직

에 비해 비정규직의 노동시간이 훨씬 더 많이 감소하는 것으로 나타났다. 즉, 비정규직 근로자의 경우 시간당 임금의 증가에도 불구하고 정규직에 비해 상대적으로 많이 감소한 노동시간으로 인해 정규직과의 월평균 임금총액 차이가 확대되는 측면이 있다. 이 같은 상황에서 비정규직 근로자 수는 지속적으로 증가하고 있다. 따라서 임금 격차와 근로시간 변화에 대한 보다 체계적이고 심도 있는 연구가 수행될 필요가 있다.

네 번째, 비정규직의 국민연금 적용률 제고를 위해 비정규직 유형별 국민연금 적용 실태 파악과 함께 이를 바탕으로 한 지원제도의 강화가 필요하다. 그러나 비정규직이 광범위한 분야에서 매우 다양한 형태로 근무하기 때문에 비정규직의 사회보험 적용 실태를 파악하는 것은 쉽지 않다. 하지만 기존의 행정자료 및 마이크로데이터는 물론 이들에 대한 실태조사를 통해 객관적인 정책 판단 자료를 축적하고 현재 국민연금 가입 제고를 위해 실시되는 사회보험지원사업과 연금 크레딧 등의 제도를 강화하여 고용자 측면은 물론 비정규직 입장에서도 국민연금에 가입할 유인을 강화할 필요가 있다. ■

참고문헌

- 강신욱, 신영석, 이태진, 강은정, 김태완, 최현수, 임완섭. (2006). **사회 양극화의 실태와 정책과제**. 세종: 한국보건사회연구원.
고용노동부, 고용형태별 근로실태조사, (각 연

- 도).
- 고용노동부 고용형태별 근로실태조사; **e나라지표 정규직과 비정규직의 시간당 임금총액**. https://www.index.go.kr/unity/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=2478에서 2022.10.23. 인출.
- 김태완, 이주미, 김기태, 임완섭, 송치호, 김명중, 김영미. (2022, 발간 예정). **한국사회 양극화 진단과 사회정책 대응**, 세종: 한국보건사회연구원.
- 윤윤규 외. (2007). 노동시장 양극화의 현황과 대응방안: 산업구조 변화의 효과 분석을 중심으로. **경제·인문사회연구회 협동연구총서 07-17-03**, 협동연구 2007-01-03, 서울: 한국보건사회연구원.
- 윤진호. (2005). 소득 양극화의 원인과 정책 대응 방향. 서울사회경제연구소 편, **한국경제: 세계화, 구조조정, 양극화를 넘어**. 한올아카데미.
- 이승길, 조준모. (2006). 노동시장 양극화 해소를 위한 대응방안. 월간 KIET **산업경제. 산업경제분석**. 2006년 12월호, 51-64. 산업연구원.
- 통계청(2022). 경제활동인구조사. **통계정보보고서**. <http://www.narostat.kr/metascv/svc/SvcMetaDcDtaPopup.do?confmNo=101004>에서 2023. 2. 14. 인출.
- 통계청. 경제활동인구조사 부가조사, (각 연도).
- 통계청. 경제활동인구조사 부가조사; **KLI 노동통계-2. 인구 및 고용**. <https://www.kli.re.kr/kli/selectBbsNttList.do?bbsNo=10&key=44>에서 2022. 10. 23. 인출.
- 통계청. 경제활동인구조사 부가조사; **KLI 노동통계-3. 임금 및 노동생산성**. <https://www.kli.re.kr/kli/selectBbsNttList.do?bbsNo=10&key=44>에서 2022. 10. 23. 인출.
- 통계청 지표누리(<https://www.index.go.kr>). <https://www.index.go.kr/unify/idx-info.do?idxCd=5030>에서 23. 2. 15. 인출.
- 한국민족문화대백과사전; <https://encykorea.aks.ac.kr/Article/E0068115> 에서 2023. 2. 14. 인출.

Labor Polarization and Implications for Policy: Focusing on Employment Status and Employment Types of Wage Earners

Lim, Wan-sub

(Korea Institute for Health and Social Affairs)

Labor polarization refers to trends in the labor market where the distribution of wages and employment stability decreases in the middle and expands at both ends. This article looks at labor polarization from the perspective of wage workers and examines their employment status and types of employment to understand the current situation and characteristics. The income gap between regular and non-regular employees has reduced in terms of hourly pay, but it has been expanding on a monthly basis. This can be attributed to the fact that non-regular workers have fewer working hours per week compared to regular workers. Unlike in the case of health insurance and employment insurance, when it came to the National Pension, there was a large difference in the participation rate between regular and non-regular employees.