

노동시장 내부 불평등의 다양성

연구기관 : 고려대학교 산학협력단
연구책임자 : 이명진

고려대학교 산학협력단

제 | 출 | 문

국회미래연구원 원장 귀하

본 보고서를 “노동시장 내부 불평등의 다양성”의 최종보고서로 제출합니다.

2020년 10월 30일

연구기관명: 고려대학교 산학협력단

연구책임자: 이명진 (고려대 교수)

연구원: 안소영 (고려대 강사)

목 차

제1장 연구배경 및 목적	1
제1절 연구배경	3
제2절 연구목적	5
제2장 이중노동시장 구조와 불평등	6
제1절 노동시장 분절과 이중노동시장	7
1. 노동분절과 노동시장의 이중화	7
2. 이중노동시장과 불평등	10
제2절 한국 이중노동시장의 구조적 특징	12
1. 노동시장의 이중적 분절	12
2. 이중노동시장 구조와 불평등	13
제3장 성별과 고용형태에 따른 노동시장 분절	17
제1절 성별과 노동시장 격차	18
1. 성별과 임금	18
2. 입직 및 경력이동	22
제2절 고용형태와 노동시장 격차	28
1. 고용형태와 임금	28
2. 고용형태와 기업복지	33
제4장 기업규모와 노동시장 분절	37

제1절 기업 규모에 따른 임금과 복지 격차	38
1. 기업 규모와 임금	38
2. 기업 규모와 복지	42
제2절 노동 불평등의 다층성	48
1. 임금불평등의 다층성	48
2. 복지 불평등의 다층성	55
제5장 4차 산업혁명과 사회변동에 따른 불평등	63
제1절 기술변화와 산업구조의 변동	64
1. 4차 산업혁명과 산업구조의 변동	64
2. 지식정보사회의 도래	66
제2절 지능정보사회와 노동시장 불평등	72
1. 지식정보사회와 노동시장의 변화	72
2. 노동시장 불평등의 변화와 정책	78
제6장 결론	84
제1절 요약	85
제2절 토의	88
참고문헌	93

표 목 차

[표 2-1] 고전적 이중노동시장론과 현대적 이중노동시장론	8
[표 3-1] 남성 대비 여성 임금 현황	20
[표 3-2] 경제활동 참가율	24
[표 3-3] 비정규직 비중(2003-2019)	29
[표 3-4] 성별과 고용형태	30
[표 3-5] 근로형태별 월평균 임금	31
[표 3-6] 정규직과 비정규직의 복지혜택 차이	35
[표 4-1] 사회보험 가입 추이	44
[표 4-2] 기업 규모에 따른 사회보험 가입률	45
[표 4-3] 노동조합 가입률 및 부가급부 현황	47
[표 4-4] 기업 규모와 시간당 임금 총액	50
[표 4-5] 고용형태에 따른 연령별 시간당 임금 총액	51
[표 4-6] 고용형태에 따른 학력별 시간당 임금 총액	52
[표 4-7] 고용형태에 따른 산업별 시간당 임금 총액	53
[표 4-8] 규모에 따른 고용형태별 월평균 실노동시간	57
[표 4-9] 고용형태별 월평균 노동시간	58
[표 4-10] 고용형태에 따른 사회보험 가입률	59
[표 4-11] 기업규모에 따른 사회보험 가입률	60
[표 4-12] 노조가입률 및 부가급부 현황	61
[표 4-13] 기업규모에 따른 노조가입률 및 부가급부 현황	62
[표 5-1] 정보사회와 지능정보사회 비교	70
[표 5-2] 1차, 2차, 3차, 4차 산업혁명의 특징 및 노동환경 비교	74
[표 5-3] 지능정보사회에서 노동 시장의 변화	75

그림 목 차

[그림 3-1] OECD 회원국 성별임금격차	18
[그림 3-2] 남성 대비 여성의 임금 비율	19
[그림 3-3] 경력단절 여성 규모	25
[그림 3-4] 경력단절 사유	25
[그림 3-5] 비정규직 추이(2003-2019)	29
[그림 3-6] 비정규직 성별 비중(정규직 대비)	30
[그림 3-7] 근로형태별 월평균 임금(전년 동월 대비)	31
[그림 4-1] 사업체 규모별 분의 임금격차(1980-2018)	39
[그림 4-2] 기업 규모별 시간당 임금총액	40
[그림 4-3] 최근 5년간 시간당임금 수준 차이	41
[그림 4-4] 사회보험 가입 추이	44
[그림 4-5] 노동조합 가입률 및 부가급부 추이	46
[그림 4-6] 기업규모에 따른 임금 추이	49
[그림 4-7] 300인 이상 정규직 대비 시간당 임금 차이	50
[그림 4-8] 고용형태에 따른 성별 시간당 임금 총액 차이	54
[그림 4-9] 기업규모에 따른 성별 임금 차이	55
[그림 4-10] 월평균 실노동시간 추이	56

요 약

1 연구배경 및 목적

□ 연구의 배경 및 필요성

- 한국의 노동시장은 저임금 노동의 문제뿐만 아니라 노동시장의 분절과 이중화의 문제를 겪고 있으며, 4차 산업혁명으로 인한 노동시장의 다양한 변화에 대한 대응 방안을 모색해야 하는 현실에 놓여 있음
- 노동시장의 분절 이중화의 문제는 산업구조의 효율성에 부정적인 영향을 미치며, 나아가 사회통합을 저해하는 요인으로 작용하고 있다는 점에서 한국산업과 노동복지의 안정성을 위해 해결해야 할 중요한 정책적 과제라고 할 수 있음
- 한국의 노동시장 분절은 대표적으로 성별, 고용형태, 기업규모 등을 통해 나타나고 있으며, 성별과 고용형태는 기업규모에 따라서도 분절이 나타나고 있음. 즉 동일규모의 기업 내에서도 성별, 고용형태에 따라 분절이 나타나고 있으며, 고용형태는 정규직과 비정규직의 격차뿐만 아니라 비정규직 내부에서도 격차가 나타나고 있음. 따라서 한국노동시장의 분절은 노동시장 내부의 다양한 요인들에 대한 고려와 4차 산업혁명으로 인해 한국의 노동시장이 직면하고 있는 다양한 문제에 대한 방안을 모색할 필요성이 있음

□ 연구목적

- 이 연구에서는 한국 노동시장분절을 성별, 고용형태, 기업규모를 중심으로 노동의 불평등을 살펴보고자 하며, 4차 산업혁명으로 인한 노동시장의 다양한 변화에 대한 노동불평등을 분석하고자 함
- 이 연구에서는 노동시장의 불평등을 야기하는 대표적인 요인이 되는 임금과 기업복지의 측면에서 성별, 고용형태, 기업규모를 중심으로 살펴보고자 하며, 동일규모의 기업 내부에서도 나타나고 있는 노동의 불평등을 살펴보고자 함

- 또한, 4차 산업혁명으로 인한 노동시장의 변화에 대한 분석을 토대로 노동시장 불평등을 살펴보고자 함

2 이중노동시장 구조와 불평등

□ 노동시장 분절과 이중노동시장

- 분절노동시장 이론은 노동의 수요와 공급에 미치는 요인을 살펴봄에 있어서 경제적 요인 이외에 사회적·구조적 요인이 미치는 영향에 대해 논의하고 있으며, 노동시장은 다양한 형태로 분절되어 있음을 강조하고 있음.
- 분절노동시장이론은 노동시장이 완전경쟁시장으로 토대로 하는 단일한 시장에 대한 한계를 지적하면서 노동의 공급과 수요가 공식적이고 비공식적인 사회구조적 제약에 의해 분절되어 있다고 봄
- 분절노동시장은 큰 측면에서 이중노동시장의 분절에 관해 다양한 측면에서 논의되어 왔으며, 대표적으로 고용안정성이 높고, 입직, 승진, 임금 등에 대한 노동자의 평가가 관료제적 규칙을 따르는 1차 노동시장과 단기적 고용계약을 토대로 하여 상대적으로 고용안정성이 낮고 노동자의 평가에 대한 규칙이 발달되어 있지 않는 2차 노동시장으로 살펴볼 수 있음
- 1차노동시장과 2차노동시장의 분절은 고용, 노동환경 등의 격차에 핵심적인 원인을 제공하고 있으며, 동일한 노동력을 가지고 있는 노동자일지라도 노동자가 속해 있는 시장에 따라 노동자들 간의 격차가 발생함
- 1차노동시장은 승진, 상대적 고임금, 교육훈련, 기업 복지 등에 있어서 상대적으로 2차 노동시장에 비해 잘 갖추어져 있는 반면, 2차 노동시장의 노동자들은 불안정한 노동환경에 놓여 있음
- 한국은 1990년대 후반 이후 노동시장의 유연성의 확대에 의해 이중노동시장 구조가 더 뚜렷하게 포착되고 있으며, 성별, 고용형태, 기업규모의 측면에서 노동시장의 불평등이 강화되고 있음

□ 한국 이중노동시장의 구조적 특징

- 한국의 이중노동시장의 분절은 1987년 민주화 운동과 1997년 경제위기를 겪으면서 빠르게 진행되면서 고용형태, 기업규모, 직종, 업종 등에서 노동시장의 이중적 분절과 불평등이 강화되고 있음
- 노동시장의 분절은 많은 선진국들에서도 나타나는 현상이지만 한국사회의 노동시장의 분절은 서구 선진국들보다 더 복잡하게 나타나고 있음. 한국노동시장에서의 성별격차는 서구 선진국들에 비해 더 뚜렷하고 지속적으로 나타나고 있으며 고용형태와 기업규모는 노동시장의 분절을 구조화하는 메커니즘으로 작동하고 있음
- 한국 노동시장에서 뚜렷하게 나타나고 있는 분절현상은 크게 성별, 고용형태, 기업규모의 측면에서 살펴볼 수 있으며, 동일한 기업규모 내부에서도 고용형태, 성별 등에 따라 임금, 기업복지 등의 격차가 나타나고 있음
- 성별에 따른 노동시장의 분절은 고용형태와 기업규모의 분절과는 독립적으로 볼 수 있으나 한국에서는 서구 선진국보다 성별에 대한 분절의 크게 나타나고 있어 한국노동시장의 분절을 특성을 이루는 요인으로 작용하고 있음. 또한 4차 산업혁명으로 인한 기술의 발전으로 노동시장의 불평등이 확대될 가능성이 높아지고 있음
- 고용형태와 기업규모의 측면에서도 1990년대 중반 이후 비정규직이 크게 증가하면서 노동시장의 질적인 변화를 보였고, 정규직과 비정규직의 임금, 노동환경 등의 측면에서 격차가 뚜렷하게 나타남. 또한 기업규모에 따라서 고용형태, 성별 등이 격차가 발생하고 있으며, 동일한 기업규모 내부에서도 고용형태, 성별에 따른 임금, 기업복지 등의 차이가 나타나 다층적으로 노동불평등이 나타나고 있음
- 4차 산업혁명으로 인해 기술이 발전함에 따라서 직업의 구조뿐만 아니라 노동자들의 직무에도 변화가 나타나고 있으며, 일자리와 고용형태의 변화로 인해 노동시장 불평등의 가능성을 높아지고 있음

3 성별과 고용형태에 따른 노동시장 분절

□ 성별과 노동시장 격차

- 노동시장에서의 성별 불평등에서 가장 대표적인 요소는 임금격차라고 할 수 있

음. 한국은 2002년부터 OECD 국가에서 성별 임금의 격차가 가장 높은 국가로 나타나고 있음. 2017년을 기준으로 OECD 회원국 성별임금격차의 평균이 13.8%이며, 한국은 34.6%로 상대적으로 높은 성별 임금 격차를 보이고 있음

- 2018년 한국 여성 노동자가 남성 노동자의 임금이 66.6%를 차지하고 있는 것으로 나타났으며, 수치적으로는 2000년대에 비해서 조금씩 높아지고 있으나 여성이 경제활동 참여와 교육수준을 고려하면 성별임금 격차가 완화되었다고 해석하기는 힘든 부분이 있음
- 많은 연구에서 한국의 성별임금 격차에 대한 요인 중 차별이 미치는 영향이 크다고 지적되고 있으며, 여성의 결혼, 양육 등으로 인한 경력단절이 대표적인 원인이라고 볼 수 있음
- 성별에 따른 노동불평등은 여성의 노동시장 진입뿐만 아니라 고용 이후 배치, 승진 기회, 훈련, 퇴직 등의 고용차별에서도 나타나고 있으며, 이러한 입직 및 경력이동의 불평등은 성별에 따른 임금 격차와도 밀접한 연관이 있음
- 한국 여성의 경제활동 참가율은 1990년 이후 지속적으로 증가하고 있으나 2019년 여성의 경제참가율은 53.3%로 남성의 경제활동참가율 73.5%과 비교하면 낮은 수준에 머물러 있음
- 여성은 노동시장에 진입하더라도 결혼, 출산 등으로 인해 노동시장을 이탈하게 되는 불안정한 취업을 경험하게 되며, 이후 더 나은 일자리로 이동할 가능성도 낮음.

□ 고용형태와 노동시장 격차

- 고용형태의 측면에서 노동시장의 분절은 정규직과 비정규직의 차이뿐만 아니라 정규직과 비정규직 내부의 성별에 따른 격차도 존재하고 있음
- 2019년 정규직 남성 노동자는 8백만 4만 명이며, 여성은 5백만 3만8천 명으로 여성 정규직 노동자의 비율은 남성 대비 약 65%로 나타났으며, 정규직 대비 비정규직의 비중도 2004년부터 2019년까지 남성은 26%~31%를 유지하고 있는 것에 비해 여성의 비율은 40~45%를 유지하고 있는 것으로 나타나 여성의 비정규직 비중이 상대적으로 높게 나타나고 있음
- 기업복지의 측면에서 정규직과 비정규직의 혜택은 격차를 보이고 있음. 2019년 정규직과 비정규직의 사회보험 가입률, 퇴직급여, 노동조합 가입 등에서도 정규

직과 비정규직의 격차가 존재하는 것으로 나타남

- 2019년 사회보험 가입률 중 국민연금은 정규직이 87.5%, 비정규직이 37.9%로 나타나 49.6%의 차이를 보이고 있음. 건강보험은 정규직이 91.5%, 비정규직이 48.0%로 나타나 48.0%의 차이를 보이고 있음. 고용보험은 정규직이 87.2%, 비정규직이 44.9%로 나타나 42.3%의 차이를 보이고 있음
- 사회보험 이외의 퇴직급여, 상여금 등에서도 정규직과 비정규직의 격차가 나타나고 있음, 퇴직급여는 정규직이 91.7%, 비정규직이 42.9%로 나타나 48.8%의 차이를 보이고 있음. 상여금은 정규직이 86.4%, 비정규직이 38.2%로 48.2%의 차이를 보이고 있음. 이외에 시간의 수당, 유급휴일, 노동조합 가입, 교육 및 훈련 경험 등에서도 정규직과 비정규직의 격차는 존재하는 것으로 나타남

4 기업규모와 노동시장 분절

□ 기업규모에 따른 임금과 복지 격차

- 기업규모는 노동력 분절의 기본적인 메커니즘이라고 할 수 있음. 한국에서는 1987년 이후 기업규모 간의 임금격차는 지속적으로 증가하였으며, 저임금군에 속할수록 임금격차는 더 크게 나타나고 있음. 1987년 이전까지 기업규모에 따른 저임금층, 중위임금층, 고임금층 간의 격차는 크지 않았으나 1990년 전후로 기업규모에 따른 임금격차는 크게 증가한 것으로 나타나며, 기업규모에 따른 고용형태에서도 격차가 존재하는 것으로 나타남
- 300인 미만 기업과 300인 이상 기업의 임금 격차는 2006년부터 2019년까지 지속적인 격차를 보이고 있으며, 2006년 기업규모에 따른 시간당 임금총액은 300인 미만 기업은 9,774원, 300인 이상 기업은 19,237로 300인 미만 기업은 300인 이상 기업 대비 약 51%를 차지하고 있으며, 2019년 기업규모별 시간당 임금총액은 300인 미만 기업이 18,554원, 300인 이상 기업이 33,033원으로 300인 미만 기업은 300인 이상 기업 대비 약 56%를 차지하는 것으로 나타남
- 기업 규모에 따른 고용형태에 있어서도 임금차이를 보이고 있음. 2019년 300인 이상 기업의 정규직 임금을 100으로 보았을 때, 300인 이상 기업의 비정규직 노동자는 64.5%, 300인 미만 정규직 노동자는 57.0%, 300인 미만 비정규직노동자

는 42.7%로 나타나 기업규모에 따른 정규직과 비정규직 노동자의 임금격차뿐만 아니라 동일규모 기업의 정규직과 비정규직 노동자에서도 임금격차가 나타나고 있음

- 기업복지는 고용관계를 토대로 하고 있기 때문에 정규직과 같은 공식부문에 진입하지 못한 노동자는 기업복지를 제공받지 못하고 있으며, 정규직의 경우도 기업규모에 따라 복지수준의 차이를 보이고 있음. 한국에서 기업복지는 대기업을 중심으로 이루어지고 있으며, 기업규모에 따른 노동시장의 불평등을 강화하는 기제로 작용하고 있음
- 기업복지는 기업규모에 따른 격차뿐만 아니라 동일규모 기업 내 고용형태에 따라 서로 격차를 보이고 있음. 기업복지의 대표적인 요소라고 할 수 있는 사회보험, 노동조합 등은 기업규모와 고용형태에 따른 노동시장 분절을 야기하는 중요한 요소라고 할 수 있음
- 2019년 한국노동자의 사회보험 가입은 고용보험 90.3%, 건강보험 90.9%, 국민연금 91.1%, 산재보험 97.7%로 나타났으며, 기업규모에 따라서는 300인 이상 기업은 고용보험 96.2%, 건강보험 99.9%, 국민연금 98.9%, 산재보험 99.6%로 나타났으며, 300인 미만 기업은 고용보험 89.3%, 건강보험 89.4%, 국민연금 89.7%, 산재보험 97.4%로 나타나 기업규모에 따른 격차가 존재하는 것으로 나타남
- 노동조합 가입률, 퇴직연금 가입률, 상여금 적용률에서도 기업규모에 따른 차이가 나타남. 2019년 300인 이상 기업의 노동조합 가입률은 28.8%, 퇴직연금 가입률은 74.0%, 상여금 적용률은 78.9%로 나타났고, 300인 미만 기업은 노동조합 가입률 6.9%, 퇴직연금 가입률 45.0%, 상여금 적용률 48.0%로 나타나 사회보험 가입률에 비해 상대적으로 격차가 크게 나타남

□ 노동불평등의 다층성

- 노동불평등은 성별, 고용형태, 기업규모에 따라서도 나타나지만 동일규모의 기업 내부에서도 고용형태, 성별 등에 따라서 격차가 나타나 다층적인 측면에서 노동불평등을 고려할 필요가 있음
- 기업규모에 따른 임금은 큰 측면에서 2006부터 2019년까지 지속적으로 증가하였으며, 기업규모가 클수록 임금이 높은 것으로 나타남. 2019년 기업규모와 고용형태에 따른 시간당 임금총액을 살펴보면 5인 미만 기업의 정규직이 14,980원,

비정규직이 13,090원으로 나타났고, 5~29인 기업의 정규직이 20,319원, 비정규직이 16,147원으로 나타났고, 30~299인 기업의 정규직이 22,909원, 비정규직이 15,887원으로 나타났고, 300인 이상 기업의 정규직이 34,769원, 비정규직이 22,429원으로 나타나 기업규모와 고용형태에 따른 임금의 격차를 보이고 있음

- 기업규모에 따른 고용불평등 이외에 기업규모에 따라 성별, 연령별, 학력별 등의 격차가 나타나고 있으며, 성별, 연령별, 학력별 등에서도 고용형태에 따른 격차가 존재하는 것으로 나타남
- 기업복지의 측면에서도 기업규모와 고용형태에 따라 격차를 보이고 있음. 노동의 질에 영향을 미치는 기본적인 요소라고 할 수 있는 노동시간, 사회보험, 노조가입, 퇴직연금, 상여금 등에서도 기업규모와 고용형태 등에 따라서 차이가 나타남
- 노동자들의 전체 노동시간은 2006년에 비해 2019년이 감소한 것으로 나타남. 2019년 기업규모와 고용형태에 따른 월평균 실노동시간은 전반적으로 정규직이 비정규직에 비해 긴 것으로 나타났으나 비정규직의 내부의 단시간 노동자와 일일 노동자의 노동시간으로 비정규직의 근로시간이 짧아진 것으로 나타남. 단시간 노동자와 일일노동자를 제외한 기간제 노동자, 파견노동자, 용역노동자의 노동시간을 통해 정규직의 노동시간과 비교해 보면 정규직은 159.4 시간, 비정규직은 165.2시간으로 나타나 큰 차이를 보이고 있지 않음
- 2019년 기업규모와 고용형태에서도 사회보험 가입률의 차이가 존재하는 것으로 나타남. 사회보험은 전반적으로 기업규모가 클수록 사회보험 가입률이 높은 것으로 나타났음. 사회보험 가입률에 있어서 정규직이 비정규직보다 가입률이 높은 것으로 나타났으며, 정규직과 비정규직의 차이는 고용보험 20.4%p, 건강보험 34.0%p, 국민연금 37.0%p, 산재보험 0.5%p로 나타남. 또한 비정규직 내부에서 파견 및 용역 노동자, 기간제 노동자의 사회보험 가입률은 85% 이상으로 상대적으로 높게 나타남. 정규직과 비정규직의 사회보험 가입률은 5인 미만의 기업에서 가장 큰 격차를 보이는 것으로 나타남
- 2019년 기업규모와 고용형태에 따른 노동조합 가입률, 퇴직연금 가입률, 상여금 적용률은 전반적으로 기업규모가 클수록 가입률이 높은 것으로 나타났으며, 정규직과 비정규직의 차이도 30~299인 기업의 노동조합 가입률을 제외하고는 기업규모가 클수록 가입률이 높은 것으로 나타남

5 4차 산업혁명과 사회변동에 따른 불평등

□ 기술변화와 산업구조의 변동

- 4차 산업혁명 기술은 다양한 측면에서 사회변화를 가져오고 있으며, 노동의 측면에서도 고용구조, 노동자들의 직무변화, 노동과정 등에 영향을 미치고 있으며, 인공지능으로 대표되는 지능정보기술의 발달로 인해 사회적 패러다임의 변화가 가속화 되고 있음
- 4차 산업혁명을 주도하고 있는 지능정보기술은 문제에 대한 판단과 해결방안을 제시하고 처리하고 있다는 점에서 인간의 노동을 대체하고 업무효율성을 높িয়ে 될 것이고 예측되고 있음
- 인공지능기술의 발전은 자동화된 공간에서 클라우드나 네트워크를 통해 제조 및 생산을 함으로써 제조업과 서비스업의 생산성과 효율성을 높이게 되고, 비숙련 노동자들의 노동을 대체할 가능성을 내포하고 있음
- 인공지능, 로봇 등의 기술이 확산되면서 기술발전에 따른 고용의 감소, 직업구조의 변화 등 노동시장의 변화는 불가피 할 것으로 예측됨

□ 지능정보사회와 노동시장 불평등

- 기술발전의 패러다임 변화는 노동시장 구조의 변화를 가져옴. 4차 산업혁명으로 인한 지능정보기술의 발전과 자본의 결합은 노동환경 및 노동조직에도 변화를 가져올 것으로 예측됨.
- 4차 산업혁명 시대에는 인공지능이 발달함에 따라서 네트워크형 플랫폼 조직을 통해 공유와 협력적 활동이 확산되면서 새로운 산업생태계가 형성될 것으로 예측되며, 고용, 직무변화, 새로운 일자리 창출 등으로 인해 노동시장의 변화가 나타나고 기술혁신으로 인한 이윤이 자본가들에게 돌아감으로써 불평등이 심화될 수 있음
- 로봇과 자동화로 인해 생산성과 품질이 향상되는 반면 기술의 노동력 대체로 인해 고용문제가 핵심적인 사회문제로 대두될 가능성이 높음. 또한 로봇과 자동화의 위협에 취약한 직종이 대부분 저숙련 저임금 노동자들이기 때문에 불평등이 심화될 수 있으며, 인공지능과 빅데이터 기술의 발전은 전문직과 숙련직 일자리 감소를 유발할 수 있음

- 기술발전에 따른 노동력의 양적·질적 변화와 함께 노동시장은 크게 긍정적인 측면과 부정적인 측면으로 살펴볼 수 있음. 긍정적 측면은 고숙련 인력의 증가와 노동자의 숙련 정도의 향상에 초점을 맞추고 있으며, 부정적 측면은 소수의 고숙련 노동자의 잔존과 저숙련 노동자의 소멸에 주목하고 있음
 - 4차 산업혁명의 기술변화로 인한 노동의 변화에 대한 긍정적 측면은 기술변화에 기반하여 노동자의 직무와 노동자의 숙련 정도가 향상되어 작업과정에 대해 노동자의 자율성이 높아지고, 업무는 상황에 따라 규정되는 유연성을 가지게 됨으로써 노동자 수준을 전반적인 향상으로 인해 노동불평등이 상대적으로 완화될 것으로 예측됨
 - 4차 산업혁명의 기술변화로 인한 노동의 변화에 대한 부정적 측면은 기술의 발전으로 인해 플랫폼 노동, 스마트공장 등이 확산됨에 따라 직무의 대체가능성이 높아지면서 노동시장의 불평등이 확대될 것으로 예측됨

6 결론

- 1990년대 중반 이후부터 한국노동시장의 분절은 더 뚜렷하게 나타나고 있으며, 성별, 고용형태, 기업규모의 측면에서 노동불평등이 강화되고 있음. 그리고 4차 산업혁명의 기술발전으로 인한 노동의 양극화가 가속화될 가능성으로 인해 다각적인 측면에서 노동불평등에 대한 대응방안을 모색할 필요성이 있음
 - 노동시장의 불평등은 성별, 고용형태, 기업규모에서도 나타나고 있지만 정규직과 비정규직의 격차뿐만 아니라 비정규직 내부에서도 노동불평등이 존재하고 있는 것으로 나타남. 또한 기업규모에 따라서도 성별, 정규직과 비정규직, 비정규직 내부에서도 격차가 나타나 다층적인 노동불평등의 양상이 나타나고 있어 불평등의 다층성에 대한 고려를 통해 노동불평등의 해소 또는 완화 방안이 마련되어야 함
 - 4차 산업혁명으로 인한 기술패러다임의 변화로 인해 산업생태계의 변화가 예측되고 있음. 로봇과 자동화로 인한 저숙련 노동자들의 일자리와 인공지능과 빅데이터 기술의 발전으로 인한 전문직과 숙련직 일자리의 감소로 인해 고용문제가 사회문제의 핵심으로 대두될 가능성과 노동시장의 불평등이 확산될 것으로 예측되고 있음

제1장

연구배경 및 목적

제1절 연구배경

제2절 연구목적

한국사회에서 노동시장은 저임금노동의 문제와 더불어 노동시장의 분절과 이중화의 문제를 안고 있다(장지연 외, 2019; 정이환 2013; 조성재 외 2004; 황수경, 2003). 이러한 노동시장의 분절과 이중화 문제는 노동시장분절론(Segmented Labor Market Theory)에서 중점적으로 다뤄지고 있다. 노동시장분절론에서 노동시장의 이중적 분절에 대해 논의하고 있는 이중노동시장이론(Dual Labor Market Theory)에 따르면, 노동시장의 이질적인 하위부문 사이에 수직적이고 구조적인 차이가 존재한다. 하위부문 사이에 인력의 이동이 제한적이고 노동조건에 차이가 존재한다. 1차 노동시장(primary market)은 높은 수준의 직무 능력, 임금과 승진 기회 그리고 안정된 고용을 특징으로 하고 있다. 반면에 2차 노동시장(secondary market)은 낮은 수준의 직무 능력, 임금과 승진기회와 불안정한 고용을 특징으로 하고 있다(Doeringer and Piore, 1975; Doeringer and Piore, 1971).¹⁾

노동시장의 분절과 이중화는 산업구조의 효율성과 노동시장의 성과를 저해할 뿐만 아니라 사회통합의 장애 요인으로 작용하고 있다. 노동시장의 분절구조로 인한 문제는 장기적으로 한국 산업의 역동성과 노동복지의 안정성을 위해 해결해야 할 중요한 정책적 과제라고 할 수 있다. 또한, 노동시장의 분절과 이중화 문제와 관련되어 있는 문제들이 해소되지 못하는 상황에서 4차 산업혁명으로 인한 기술의 발전과 노동의 변화에 따른 새로운 노동시장 이중구조의 문제가 야기될 가능성이 높아지고 있어 노동시장의 새로운 변화에 대한 대응방안도 함께 모색해야 하는 상황에 놓여 있다(장지연 외, 2019).

한국 노동시장의 분절은 대표적으로 성별, 고용형태, 기업 규모 등을 통해 논의할 수 있다. 한국은 성별에 따른 임금의 격차가 OECD 국가 중에서도 가장 높게 나타났으며

1) 유사한 논리를 산업에 적용한 논의로 이중경제론(Theory of Dual Economy)을 들 수 있다(Hodson and Kaufman, 1982).

(OECD, 2019), 성별에 따라서도 정규직과 비정규직, 소속되어 있는 기업 규모 등에 대한 불평등이 존재하며, 입직이나 승진 등에서도 여전히 차별적인 위치에 놓여 있는 현실이다. 그리고 고용형태는 성별과 더불어 노동시장 양극화를 초래하는 요소로 작용하고 있다. 정규직과 비정규직의 격차는 줄어들고는 있으나 정규직과 비교하면 비정규직은 여전히 노동시장의 복지혜택에서 배제된 열악한 상황에 놓여 있다. 성별과 고용형태는 기업 규모에 따른 격차도 존재한다. 기업 규모 자체로 인한 임금, 복지혜택 등에서도 격차가 나타나지만, 유사한 기업 규모 내에서도 성별, 고용형태 등에 따라서 임금, 복지혜택의 불평등이 나타난다. 따라서 노동시장 분절에 영향을 미치는 다양한 요인을 고려하여 한국 노동시장의 불평등을 살펴볼 필요가 있다.

노동시장의 분절에 관한 초기 연구는 기업 규모를 중심으로 분석되었으나 이후 고용형태, 산업별, 성별 등의 이중노동시장에 대해 논의로 확대되어 왔다. 그러나 이러한 노동시장 분절에 대한 연구들은 노동시장 내부에 존재하는 다양한 요인들과 분절된 노동시장 내부에서 나타나는 불평등의 다층성(multiple-layer)을 간과하고 있는 경향이 있다. 또한, 4차 산업혁명으로 인한 자동화 및 서비스업 분화로 인해 나타나는 산업구조의 변동이 노동 불평등에 미치는 영향을 분석은 연구는 미비한 현실이다. 이중노동시장을 해소하기 위한 정부의 정책이 부분적으로 효과가 나타나고 있으나 이중노동시장을 해소하기에는 여전히 미흡한 부분이 존재하고 있다. 따라서 노동 불평등을 야기하는 다양한 요인에 대한 분석과 4차 산업혁명으로 인한 노동시장의 분석을 통해 한국 노동시장이 직면하고 있는 다양한 문제에 대한 대응방안이 모색되어야 할 필요성이 있다.

한국 노동시장의 불평등에 대한 해결 방안을 모색할 수 있는 정책적 제안을 위해서는 노동시장의 불평등에 대한 구체적이고 체계적인 분석과 전망이 필요하다. 한국 노동시장의 이중적 분절은 성별, 고용형태, 기업 규모를 큰 축으로 할 수 있으며, 성별, 고용형태로 인해 임금, 복지혜택의 격차가 나타나며, 기업 규모에 따라서 성별과 고용형태 등으로 인한 임금, 복지혜택 등의 불평등이 존재한다. 또한, 4차 산업 혁명이라는 사회변동으로 인한 노동시장의 변화는 새로운 노동시장의 이중적 분절을 발생시킬 수 있는 다양한 요인이 존재하고 있다.

따라서 이 연구에서는 노동시장의 이중적 분절에 대해 성별, 고용형태, 기업 규모, 4차 산업혁명으로 인한 노동의 변화를 중심으로 노동 불평등의 현황을 분석하고자 한다. 성별과 고용형태에 따른 불평등에 대한 분석은 임금 불평등과 복지혜택 불평등을 토대로 성별과 고용형태에서 나타나는 불평등의 요인을 살펴보고자 한다. 기업 규모에 따른 노동불평등을 분석하기 위해서 기업 규모에 따른 임금, 복지혜택, 노동조합 여부 등을 고려하여 노동불평등에 영향을 미치는 요인들을 분석하고자 하며, 나아가 기업 규모에 따라 나타나는 성별, 고용형태 등 다층적인 측면에서 임금 불평등, 복지혜택 불평등 등을 함께 살펴보고자 한다. 그리고 4차 산업혁명으로 인한 노동시장의 변동에 대한 분석을 통해 미래 노동시장의 불평등에 대해 논의하고자 한다. 성별, 고용형태, 기업 규모, 4차 혁명으로 인한 노동시장의 변동 등을 토대로 노동시장 불평등의 구체적인 요인들에 대한 분석을 통해 노동시장 불평등을 해소할 방안과 정책적 시사점을 도출하고자 한다.

제2장

이중노동시장 구조와 불평등

제1절 노동시장 분절과 이중노동시장

제2절 한국 이중노동시장의 구조적 특징

1 노동분절과 노동시장의 이중화

노동시장에 대한 연구는 큰 측면에서 노동시장을 완전경쟁시장으로 파악하는 경쟁노동시장 이론(Competitive Labor Market Theory)과 노동시장을 두 개 이상으로 분절되어 있다고 보는 분절노동시장 이론(Segmented Labor Market Theory)이 있다(강동욱, 2005; 황건하이상엽, 2003). 신고전학파의 관점을 토대로 하고 있는 경쟁노동시장은 사용자와 노동자가 노동시장의 공급과 수요에 대한 정보를 완전하게 가지고 있는 완전경쟁시장을 가정하고 있다. 신고전학파의 완전경쟁 노동시장에 대한 논의는 노동시장에서 다양하게 나타나고 있는 분절과 차별에 대해 설명하지 못하는 한계를 가지고 있다. 그러나 교육, 기술 등이 동일하더라도 성별, 고용형태, 기업 규모 등에서 노동시장의 차이는 나타날 수 있다(장지연 외, 2019; 최균, 2002).

경쟁노동시장이론의 한계를 보완하기 위해 제도학파를 중심으로 분절노동시장에 대한 논의가 나타났으며, 분절노동시장에서는 노동시장이 경제 이외에 사회적이고 구조적인 요인에 의해서 노동의 수요와 공급이 결정되며, 노동시장은 다양한 형태로 분절되어 있는 것으로 보고 있다. 분절노동시장이론의 입장에서 노동시장은 연속적이고 경쟁적으로 작동하는 구조를 가진 단일한 시장으로 이루어졌다고 볼 수 없으며, 노동의 공급과 수요도 합리적으로 배분되는 것이 아니다. 노동시장은 공식적 또는 비공식적인 사회적-제도적 제약에 의해 구조적으로 분절되어 있다고 볼 수 있다(Cain, 1976).

분절노동시장은 큰 측면에서 노동시장의 이중적 분절을 통해 살펴볼 수 있다. 이중노동시장론은 고전적 이중노동시장론과 현대적 이중노동시장론으로 구분하여

논의할 수 있다. 고전적 이중노동시장론은 제도학파를 중심으로 내부노동시장에 대한 논의를 중심으로 노동시장의 사회적 구조화 과정을 지적하고 있다. 제도학파의 관점에서는 경쟁노동시장은 표준적 시장이고, 내부노동시장은 시장경쟁으로부터 보호를 받고 있는 다양한 혜택이 주어지는 시장이라고 보고 있다. 2000년대 들어오면서 탈규제와 유연화가 확대됨에 따라 제도학파의 이중노동시장론에 대한 논의가 확장되었다고 볼 수 있다. 신자유주의적 유연화로 인해 주변부의 탈규제와 비정규직 고용이 확산되면서 현대적 이중노동시장론은 표준적 고용관계에서 배제된 노동자들에 대한 논의로 확장되었다(장지연 외, 2019). 이후 이중노동시장에 대한 논의는 기업규모뿐만 아니라 고용형태, 산업별, 젠더, 동일한 기업규모 내부에서의 차별과 배제 등으로 확대되었다.

[표 2-1] 고전적 이중노동시장론과 현대적 이중노동시장론

	고전적 이중노동시장론	현대적 이중노동시장론
이론적 관점	제도주의	신자유주의론, 내부자론/외부자론
이중화의 기본 범주	경쟁노동시장/내부노동시장	표준 고용관계/비정규 고용관계
관심대상	기업 내부노동시장	비정규 고용
이중화의 기본 동인	기업의 내부화 전략	신자유주의적 유연화
적용국가	미국, 영국, 일본	대륙 유럽 국가들

장지연 외, 2019. p.12

이중노동시장의 분절에 관해서는 다양하게 논의되어 왔다. 분절의 경계에 관한 논의에 대해서는 일정한 합의가 없으나 많은 연구자는 이중 노동시장의 작동하는 방식이 차이가 있다는 점에서는 동의하고 있다. 1차 노동시장은 고용주와 노동자가 장기계약관계를 토대로 하고 있어서 상대적으로 고용 안정성이 높고 입직, 승진, 임금을 위한 노동자 평가가 관료제적 규칙을 따르고 있다. 반면 2차 노동시장은 단기적 고용계약을 토대로 하고 있어서 고용안정성이 낮고 계약 및 노동자의

업무 평가를 위한 형식적 규칙 등이 발달해 있지 않다(김영미, 2015).

노동시장의 이중적 분절을 논의하고 있는 이중노동시장이론(Dual Labor Market Theory)에서는 1차 노동시장과 2차 노동시장을 토대로 노동시장이 분절되어 있음을 강조하고 있다. 1차 노동시장은 '노동자의 임금과 직무 분배, 교육훈련 등이 규칙 및 절차에 의해 운영되고 있는 관리단위'를 의미한다(Doeringer and Piore, 1971). 1차 노동시장은 기업이 조직의 자원을 활용하여 노동자들에게 상대적으로 높은 임금을 지불함으로써 양질이 노동력을 확보할 수 있고, 노동이동으로 인한 비용을 최소화할 때 형성된다(류기락, 2009). 1차 노동시장의 노동자들은 외부의 경제적 요인에 의해 지배를 받고 있는 2차 노동시장의 노동자들과는 달리 내부승진과 연공제 임금 등의 다양한 혜택을 통해 기업 외부의 경쟁으로부터 보호를 받으며 고용안정을 누리며 특징을 가지고 있다(김영미·한준, 2008).

일반적으로 1차 노동시장은 2차 노동시장과는 달리 장기 고용, 사업장 내에서의 직무 위계의 존재, 숙련향상과 연관되어 있는 내부 승진시스템 등을 특징으로 하고 있다(노용진·원인성, 2003; Sorensen, 1983). 즉, 1차 노동시장은 임금, 근로조건, 교육훈련, 고용안정성 등이 관료제적 규칙에 의해 보호되고 있다. 1차 노동시장이 고착화되는 원인은 작업장의 환경에 대한 적응 또는 협력을 위한 훈련 등을 말하는 숙련의 특수성, 직업교육, 임금체계, 승진방식 등의 고용안정성을 바탕으로 축적된 작업장에서의 상호의존적 관습 또는 관행 등이 있다(Doeringer and Piore, 1971), 이에 반해 2차 노동시장은 일차 노동시장에 비해 임금, 근로조건, 고용안정성 등이 열악한 환경이라는 특징을 가지고 있다(조우현·황수경, 2016; Kalleberg, 2003).

1차 노동시장은 고용안정과 승진가능성, 상대적 고임금, 교육훈련과 복리후생제도가 2차 노동시장에 비해 상대적으로 잘 갖추어져 있어서 고용주의 입장에서는 노동자의 높은 노동몰입과 충성을 얻을 수 있고, 노동자의 입장에서는 고용과 임금의 측면에서 안정성을 보장받을 수 있다. 그러나 1차 노동시장에 포함되지 못하는 2차 노동시장과 1차 노동시장 간의 격차와 불평등을 나타나게 된다(장혜연, 2010; 김영미·한준, 2008). 분절된 노동시장에서는 노동자들의 이동이 제한되고, 1차 노동시장에 종사하는 노동자와 2차 노동시장에 종사하는 노동자들의 고용과

보상체계는 각각 다른 조건에서 독립적으로 결정되기 때문에 임금, 고용형태, 기업 규모, 산업구조의 변화 등에서 다양한 불평등이 존재하게 된다.

2 이중노동시장과 불평등

1차 노동시장과 2차 노동시장의 분절은 고용과 노동환경의 격차에 중요한 원인을 제공하게 된다(McDonald and Solow, 1985). 노동시장에서의 불평등을 확대한 중요한 요인 중 비정규직 노동자의 증가와 기업 규모에 따른 임금격차의 확대이며, 1차 노동시장은 이러한 임금불평등에 대한 핵심적인 원인을 제공하고 있다(전병유, 2011). 1차 노동시장의 노동자들은 2차 노동시장의 노동자들에 대해서 비경쟁집단을 형성하게 되기 때문에 동일한 노동력을 가진 노동자일지라도 노동시장이 다르면 노동자들 간 노동조건의 격차로 인해 불평등이 발생할 수 있다(Atkinson, 1983).

1차 노동시장은 일반적으로 시장경쟁에서 차단되어 있는 폐쇄적 노동시장으로 기술되고 있으며, 1차 노동시장을 연구하는 지표들은 다양하다. 1차 노동시장의 핵심적인 특징은 직무사다리와 내부승진, 입직구의 제한 등으로 인한 조직적 폐쇄라고 할 수 있다. 즉 1차 노동시장의 핵심지표는 내부에서의 직무이동을 통한 임금상승으로 볼 수 있다. 이러한 측면을 직무급이 상대적으로 미발달되어 있는 한국의 노동시장의 특수성을 고려해서 본다면, 넓은 측면에서의 1차 노동시장은 2차 노동시장과 구분되는 보상과 배치의 관행이 존재하고 있는 작업장 질서라고 볼 수 있으며, 1차 노동시장의 지표를 외부시장보다 상대적으로 높은 임금과 고용 안정성으로 볼 수 있다(김영미·한준, 2008).

이중노동시장은 1980년대 이후 선진자본주의 국가의 노동시장에서 나타나게 된 현상으로써 숙련노동자는 제도적으로 다양한 보호를 받는 반면 미숙련노동자들은 제도적으로 불안정한 상태에 놓여 있다(Wren, 2013; Gingrich and Ansell, 2012; Kalleberg, 2003). 즉 1차 노동시장의 노동자들을 다양한 법적 보호를 통해 안정

된 고용상태를 유지할 수 있는 반면 2차 노동시장의 노동자들은 열악하고 불안정한 노동환경에 놓여 있다.

1차 노동시장은 2차 노동시장에 비교해서 상대적으로 고용 안정성 보장, 높은 임금, 호의적인 노동조건을 특징으로 하고 있어 시장원리보다는 비(非)시장적 원리가 작용한다. 즉, 1차 노동시장은 특유의 제도적 규칙들을 토대로 운영되며, 이러한 규칙들이 만들어지는 과정에는 자본과 내부 노동시장 노동자들의 권력 관계에 따라 변화하게 되는 역동적 과정이 중요하다. 그러나 2차 노동시장의 노동자들은 1차 노동시장의 노동자들에 비해 불안정한 고용관계, 동일한 노동에도 불구하고 차별적인 저임금, 비호의적 노동조건 등의 상황에 놓여 있으며, 1차 노동시장으로의 이동이 사실상 폐쇄되어 있어 구조적 불평등을 야기하고 있다(장혜연, 2010).

1차 노동시장과 2차 노동시장의 분절은 한국 노동시장의 특징을 보여주는 대표적인 논의라고 할 수 있다. 한국은 경제위기 이후 2000년대 들어서 노동시장의 유연성이 확대됨으로써 이중노동시장의 구조가 더 뚜렷해졌으며, 기업 규모, 고용형태, 성별 등에서 노동시장의 불평등이 강화되고 있다. 성별에 따른 임금 및 복지혜택 등의 격차는 많은 국가에서 나타나고 있는 특징이지만 한국은 다른 선진국들에 비해 성별에 대한 격차가 더 뚜렷하고 지속적으로 나타나고 있다. 또한, 기업 규모와 고용형태의 측면에서도 대기업, 정규직 등을 중심으로 하는 1차 노동시장의 노동자들은 상대적으로 안정된 조건 하에서 있지만, 중소기업, 비정규직 등을 중심으로 하는 2차 노동시장은 불안정한 노동환경에 놓여 있다. 따라서 한국 이중노동시장의 구조를 살펴보기 위해서는 기업 규모, 고용형태, 성별, 산업구조의 변화 등 다양한 차원의 불평등을 고려하여 분석할 필요가 있다.

1 노동시장의 이중적 분절

노동시장의 이중적 분절현상은 노동시장에서 뚜렷하게 관찰되는 구조적인 특징으로 볼 수 있다. 노동시장 분절의 경계와 규모에 대해서는 일정한 합의가 이루어진 것은 아니지만 많은 연구자들은 한국의 노동시장이 대기업과 정규직을 중심으로 이루어지는 고용안정성과 높은 임금을 토대로 하는 노동시장과 중소기업과 비정규직으로 이루어진 노동시장으로 이분화되어 있는 분절적 속성이 나타나고 있다는 점에 대해서는 일정한 합의를 이루고 있다(정이환 2013; 조성재 외 2004).

이중노동시장의 뚜렷한 분절은 1987년 민주화 운동과 비정규직 고용이 증대된 1997년의 경제위기를 겪으면서 형성되었으며(조동훈, 2014; 김영미·한준, 2008), 한국의 산업구조는 이러한 과정을 거치면 저비용 구조에서 임금의 고비용 구조로 빠르게 변화되었다(조동훈, 2014). 1990년대 중반 이후 노동시장을 규제하는 규칙과 제도들의 유연화가 확대됨에 따라서 고용형태, 기업 규모, 직종 및 업종 등에서 노동시장의 분절과 불평등이 강화되고 있다(류기락, 2009). 이와 같이 중심부와 주변부 노동시장의 경계가 뚜렷하게 나타나는 한국 이중노동시장의 구조는 임금을 매개로 하여 나타나는 다양한 사회불평등에 많은 영향을 미치는 요인으로 작용하고 있다(김영미, 2015).

노동시장의 분절은 이중노동시장론에서 논의하고 있는 1차 노동시장과 2차 노동시장의 측면에서 살펴볼 수 있으며, 구체적으로는 기업 규모, 고용형태, 성별 등에 따라 노동시장이 복합적으로 분절되어 있다. 또한, 기업별로 노동조건이 다르게 나타나 파편화된 노동시장으로서의 성격도 나타나고 있다. 많은 선진국에서도 노동시장의 분절

이 부각되고 있다. 그러나 정규직 노동자의 노동조건 등은 초기업적 수준에서 통일되어 있다고 볼 수 있다. 따라서 이중노동시장에 대한 분석은 비정규직을 중심으로 하는 표준적 노동조건이 적용되지 않는 노동자들에 대한 분석이 주로 이루어지고 있다. 그러나 한국사회에서 노동시장의 분절은 서구 선진국들보다 더 다양하고 복잡하게 나타나고 있다(장지연 외, 2019).

노동시장 분절의 기준을 찾으려는 많은 연구는 다양한 측면에서 노동시장 분절의 경계를 논의하고 있다(김영미·한준, 2008). 한국 노동시장의 분절구조를 반영하는 격차는 대표적으로 성별, 고용형태, 기업 규모별, 산업별, 직종별 등에서 찾을 수 있다. 그러나 직종별, 산업별 등에서 나타나는 노동조건 격차는 노동시장 분절의 결과일 수도 있으며, 직무특성, 개인능력 등의 차이가 반영되어 나타나는 것으로 볼 수 있다(장지연 외, 2019). 그러므로 한국 노동시장에서 나타나는 노동조건 격차의 대표적인 격차는 큰 측면에서 성별, 고용형태, 기업 규모를 토대로 살펴볼 수 있을 것이다.

노동시장의 이중적 분절은 많은 선진국에서 나타나고 있는 현상이지만 한국 노동시장의 이중적 분절은 선진국에 비해 더 뚜렷하게 나타나는 현상이라 할 수 있다. 한국의 노동시장에서 기업 규모와 고용형태는 노동시장을 구조화하는 메커니즘으로 작동하고 있으며, 성별에 따른 분절도 여전히 지속되고 있다. 성별과 고용형태, 기업 규모 등에 따른 이중노동시장의 구조화는 노동자들의 불평등을 지속화시키고 있는 핵심적인 요인이 되고 있다. 따라서 한국의 노동시장에 대한 분석은 1차 노동시장과 2차 노동시장에서 나타나고 있는 임금, 고용형태 등에 따른 분석과 함께 기업 규모 내에서 나타나고 있는 다양한 노동시장 분절도 고려하여 분석할 필요가 있다.

2 이중노동시장 구조와 불평등

한국사회에서 노동시장 분절은 다양하고 복합적인 형태로 나타나고 있다. 이중

노동시장 내에서도 성별, 기업 규모, 고용형태, 다양한 복지혜택 등에 따라 불평등이 존재하고 있다. 이중노동시장에 대한 연구는 초기에는 기업 규모가 중심을 이루었지만 고용형태, 성별, 직종 등으로 연구가 확대되어 다양한 측면에서 이중노동시장 분절에 대해서 논의되고 있다. 한국의 노동시장에서 뚜렷하게 나타나는 노동시장의 분절 현상은 크게 성별, 기업 규모, 고용형태의 측면에서 살펴볼 수 있으며, 임금, 노동환경 등에서 차이를 보이고 있다(장지연 외, 2019).

성별 불평등은 이중노동시장에서의 복합성을 드러내는 대표적인 요소라고 할 수 있으며, 분절된 노동시장의 구조적 조건은 노동시장 위치에 따라 성별 불평등을 나타내고 있다(McCall, 2005). 성별에 따른 노동시장의 분절은 기업 규모나 고용형태 분절과는 독립적인 부분이 있으나 한국의 경우는 서구 선진국들보다 성별에 따른 분절이 더 큰 것으로 나타나고 있다(장지연 외, 2019; 신광영, 2011). 성별에 따른 불평등에 대한 분석은 주변부 여성이 경험하는 임금격차, 승진, 입직 등의 다양한 차별과 배제로 인한 불이익을 살펴볼 수 있다는 점에서 필요한 부분이다. 여성들은 기업 규모, 고용형태, 승진 등에서 다양한 차별에 노출되어 있다(김영미, 2015).

고용형태와 기업 규모에 따른 격차도 한국의 이중노동시장의 특징으로 논의되고 있다. 고용형태의 측면에서도 노동시장의 불평등이 뚜렷하게 나타나는데 비정규직의 존재는 노동시장 분절의 중요한 측면이다. 1990년대 중반 이후 한국 노동시장에서 나타난 뚜렷한 현상 중 하나는 비정규직 증가이다. 1997년 말 경제위기를 겪기 이전에도 국내 노동시장에서 비정규직 고용의 비중이 증대되고 있었지만 1990년대 중반 이전까지는 청소, 경비 용역 등의 주변적 업무에 한정되어 있었던 반면 1990년대 중반 이후부터는 많은 직종에서 비정규직이 확산되는 경향이 뚜렷하게 나타나 노동시장의 질적인 변화가 나타나고 있다(노용진·원인성, 2003).

고용형태의 측면에서 정규직과 비정규직은 임금, 노동환경 등에서 차이가 나타나는데 정규직은 상대적으로 안정된 환경에 놓여 있는 반면 비정규직은 기본적으로 고용불안이라는 불리함을 내포하고 있다. 정규직과 비정규직의 차이는 임금뿐만 아니라 다양한 노동조건 등에서도 격차가 나타나고 있다. 고용형태에 따른 격차는 임金的 격차를 넘어서 비정규직은 고용불안이라는 불리함을 내포하고 있는

차별적 고용형태이며, 직급승진과 호봉 상승의 가능성이 거의 없다는 측면에서 비정규고용은 노동시장 분절의 주요한 차원이 되고 있다(장지연 외, 2019).

그리고 대기업과 중소기업 노동자의 격차는 1997년 경제위기 이후 더 심화되는 경향이 나타나고 있다(김수현, 2016). 사회 전반에 걸쳐 나타나고 있는 노동시장의 양극화 현상은 중소기업과 대기업 간의 임금 및 복지혜택 등에서도 격차가 나타나고 있다. 외환위기 이후 구조조정과 기업의 비용감축으로 인한 임금상승률은 외환위기 전보다는 감소하였으나 임금상승폭은 대기업이 중소기업보다 크게 나타나고 있는 현실이다(조동훈, 2014). 또한, 노동시장의 이중적 특성은 기업 규모와 고용형태에 따라서 임금, 노동시간, 시간외수당, 근속년수, 유급휴가, 노조가입 등의 격차에서도 나타나고 있다(김유선, 2014).

한국의 노동시장 불평등은 성별, 고용형태, 기업규모의 측면뿐만 아니라 4차 산업혁명과 같은 기술의 발전에 따른 사회변화와의 관련성이 있다. 인공지능과 관련된 기술이 발전함에 따라 직업구조 및 직무에도 변화가 나타나면서 일자리 감소 및 고용형태의 변화에 대한 가능성이 높아지고 있다(Furman and Seamans, 2019; Huang and Rust, 2018). 세계화와 신자유주의 시장질서로 인해 변화되고 있는 노동시장은 4차산업혁명으로 인한 기술의 발전으로 노동시장의 불평등이 가속화될 가능성이 커지고 있다. 따라서 노동시장의 분절에 대한 논의는 4차 혁명으로 인한 기술의 발전에 따른 노동시장의 변화를 확장시켜 살펴볼 필요성이 있다.

살펴본 바와 같이 이중노동시장의 구조화는 성별, 고용형태, 기업 규모의 측면에서 두드러지게 나타나고 있다. 성별에 따른 격차는 대표적으로는 임금차이를 있으나 임금차이 이외에도 승진, 입직 등에서도 격차가 나타나고 있다. 고용형태와 기업 규모에 의한 불평등은 임금 이외에 근로시간, 사회보험, 노동조합 등과 관련된 노동조건 등에서도 격차를 보이고 있다. 또한, 동일한 기업 규모 내에서도 노동조건 격차는 다양하게 나타나고 있어 한국 노동시장 분절에 따른 노동시장의 불평등을 야기하는 중요한 요소가 되고 있어 노동시장의 불평등을 다양한 측면에서 논의할 필요가 있다. 그리고 4차 혁명으로 인한 기술의 발전으로 인한 노동시장의 불평등이 확대될 가능성이 높아지고 있어 한국 노동시장 불평등에 대한 논의는 사회의 다양한 변화를 함께 고려하여 살펴볼 필요성이 있다. 따라서 이 연구에서는

한국에서 뚜렷하게 나타나고 있는 노동시장분절의 구조적인 차원인 성별, 고용형태, 기업 규모를 중심으로 임금, 복지혜택 등과 함께 4차 혁명으로 인한 노동시장의 불평등을 살펴보고자 한다.

제3장

성별과 고용형태에 따른 노동시장 분절

제1절 성별과 노동시장 격차

제2절 고용형태와 노동시장 격차

제 1 절

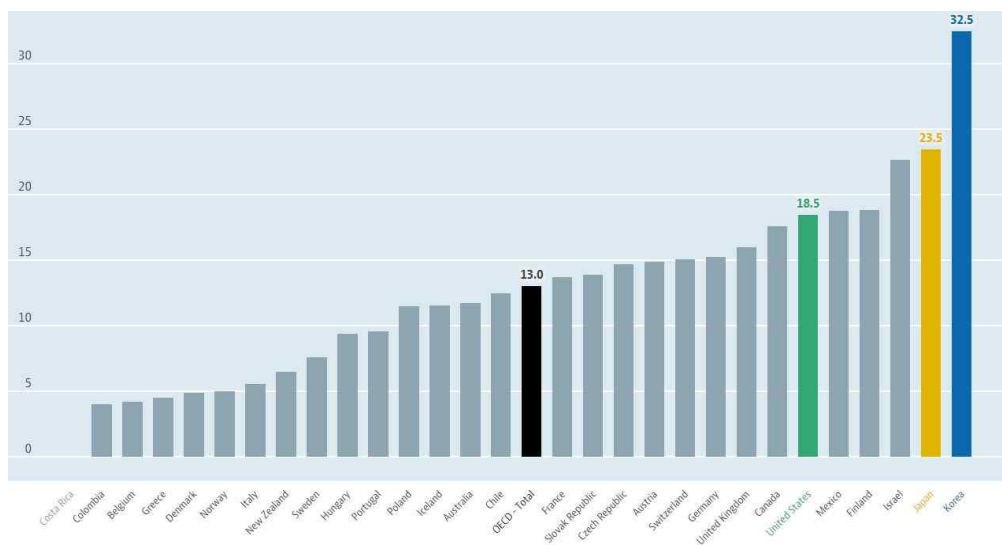
성별과 노동시장 격차

NATIONAL ASSEMBLY FUTURES INSTITUTE

1 성별과 임금

성별에 따른 노동시장 불평등 중 가장 대표적인 것은 성별임금격차다. 경제협력개발기구(OECD, 2019)에서 발표한 2017년 기준 성별임금격차에서 한국은 34.6%로 OECD 회원국 중 성별임금격차가 가장 심한 것으로 나타났다. OECD 회원국 평균이 13.8%라는 점에서 한국은 압도적으로 높은 1위라고 할 수 있다. 한국은 OECD에서 조사를 시작한 2002년부터 꾸준히 1위를 차지하고 있다.

[그림 3-1] OECD 회원국 성별임금격차



자료: OECD, 2019, OECD Employment Outlook

또한, 고용노동부가 발표한 2018년 한국의 남성 임금 대비 여성의 임금 비율은 66.6%인 것으로 나타났다. 10년 전인 2008년에 62.4%인 것을 고려했을 때, 여성의 늘어나는 경제활동 참여와 높아지는 교육수준에 비해 크게 나아졌다고 해석하기 어렵다.

[그림 3-2] 남성 임금 대비 여성의 임금 비율



자료: 고용노동부 고용형태별 근로실태조사(1인 이상 기준), 각년도

[표 3-1] 남성 임금 대비 여성 임금 현황

(단위: 천원, %)

		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
여성	월급여액	1,477	1,548	1,654	1,705	1,742	1,781	1,869	1,946	2,087
	남성대비비율	62.6	63.3	64.4	64	63.1	62.8	64	64.7	66.6
남성	월급여액	2,361	2,444	2,569	2,664	2,761	2,837	2,918	3,010	3,135

자료: 고용노동부 고용형태별 근로실태조사(1인 이상 기준), 각년도

성별에 따른 임금 격차는 큰 측면에서 교육 및 직업훈련, 업무경력, 성별 직종분리, 전일제, 시간제의 근로형태, 기업 규모, 노동조합 유무, 임금차별 등이 원인이 될 수 있다(ILO, 2013). 학계에서는 오래전부터 성별임금격차를 분석하기 위한 시도를 해왔다. Mincer(1974)는 성별임금격차가 인적자본 특성, 인구통계학적 요인, 업무관련 특성 등 여러 가지 측면을 통해 분석된다고 하였다. 또한, Oaxaca(1973)과 Blinder(1973)는 인적자본모형을 통해 성별 임금 격차를 분석하고, 그에 따라 임금의 차이는 경력(experience)수준, 근속(tenure), 교육수준, 노력, 차별, 연령 등 인적자본 변수의 특성 차이로 설명하였다. 이후 국외에서는 성별임금격차의 규모와 원인을 설명하기 위한 다양한 시도가 진행되어 왔다(Abowd et al., 1999; Appleton et al., 1999; Barón and Cobb-Clark, D. A., 2010; Bell, 2015; Benito, 2000; Bergmann, 1974; Flabbi et al., 2014; Gibbons and Katz, 1992; Goux and Maurin, 1999; Kunze and Miller, 2017; Mincer and Polachek, 1974).

한국에서도 성별임금격차를 설명하기 위한 다양한 연구들이 2000년대 이전부터 꾸준히 진행되어 왔다(박세일, 1984; 어수봉, 1991; 황호영·김공수, 1995; 황호영·임은란, 2000). 1985~2004년 기간 중 한국의 성별임금격차의 변화를 분석한 연구(정진화, 2007)에 의하면 20년간 생산성 차이에 대한 임금격차는 상대적으로 크게 줄었으나 동일한 생산성에 대한 가격 차이에 대한 임금격차는 상대적으로 미

미하게 줄어들어 노동시장에서의 차별(labor market discrimination)이 반영되고 있다. 강주연·김기승(2014)이 1999~2011년 남성집중직과 여성집중직의 성별임금격차를 분석한 결과, 남성이 여성보다 보상이 크다는 것을 발견하였으며, 임다희 외(2014)의 연구에서는 대학 유형에 관계없이 남성의 임금이 여성의 임금에 비해 상대적으로 높은 임금을 받는 것을 보여주고 있다.

한국의 성별임금격차는 차별에 의한 것으로 설명될 수 있다. 신광영(2011)은 여성의 임금이 남성의 임금에 비해 30% 낮은 것을 확인하였으며, 평균임금의 차이 중에서 50% 이상은 차별의 산물이라고 지적하고 있다. 김난주(2015)의 연구 역시 차이는 37.8%로 나타났고, 차별은 62.2%로 나타나 성별로 인한 임금격차에서 차별이 차지하는 비중이 큰 것으로 나타났다. 김난주(2017)의 연구에서는 전 연령대에서 차지하는 차별의 비중이 63.7%로 나타났으며, 15~29세 그룹에서 차별이 차지하는 비중이 가장 높은 것으로 나타났다. 55세 이상에서 시간당 성별임금격차가 가장 크게 나타났고, 차별이 차지하는 비중은 45.5%로 연령별에서는 가장 낮은 것으로 나타났다. 황광훈(2017)의 연구에서도 청년층의 남녀 임금격차 중 25.5%만 개인과 직업속성의 차이로 설명되고 74.5%는 설명되지 못한 격차인 것으로 나타났다. 이를 통해 한국의 성별임금격차에서 상대적으로 차별의 영향이 크다는 것을 알 수 있다.

다른 조사자료를 활용한 연구에서도 성별임금격차가 존재하는 것으로 나타났다. 그런데 각 연구에서 밝혀지고 있는 성별임금격차의 원인은 연구에 따라 다양하다. 김은하·김영미(2012)는 2008년 「한국노동패널조사」를 이용하여 성별임금격차의 양상을 분석하였는데, 그 결과 고졸미만, 기혼상태, 대기업, 건설업과 서비스직에 종사하는 경우 성별임금격차가 큰 것으로 나타났다. 안태현(2012)은 통계청의 20 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」(2010년) 자료를 활용한 연구에서 성별 임금격차는 저소득 노동자 그룹에서 가장 낮고 중상위 그룹이 가장 큰 것으로 나타났다. 더불어 중상위층의 성별임금격차는 여성의 경력단절이 중요한 부분을 차지하였다. 김은하·백학영(2012)은 2010년 「한국복지패널조사(KoWePS)」를 이용하였다. 분석결과 청소년기의 자녀가 있으며, 비정규직, 서비스직에 종사하는 여성 노동자의 경우 저임금 노동자가 될 가능성이 높았으며 이들은 자신의 생산성 수준

보다 상대적으로 임금보상이 낮은 것으로 나타났다.

성별임금격차를 분석하는 연구는 최근까지도 활발하게 진행되고 있으며, 성별임금격차가 감소하기는 하나 여전히 존재하는 것으로 나타난다. 정재만·설원식(2020)은 유가증권시장(KOSPI) 상장기업을 대상으로 2000년부터 2017년까지의 성별에 따른 임금격차의 현황 및 추이를 분석하였다. 그 결과 성별임금격차가 존재하기는 하나, 최근으로 올수록 감소하고 있다는 사실을 발견하였다. 대전지역의 성별임금격차를 조사한 연구(김형근·임영언·김일태, 2020)에서는 성별임금격차의 원인이 결혼, 교육, 고용계약, 연령, 가구주, 근무기간의 순으로 나타났으며, 결혼의 값이 높은 것은 경력단절여성이 출산 등으로 노동시장을 일시적으로 떠나는 것이 임금의 차이를 높이는 것이라고 설명하고 있다.

한국의 성별임금격차에 관한 선행연구들을 종합했을 때, 성별임금격차에서 차별이 차지하는 비중이 상대적으로 크게 나타남을 알 수 있다. 특히 여성의 결혼과 양육으로 인한 경력단절이 성별임금격차의 대표적인 원인이며, 연령대가 높아질수록 그 격차는 더욱 커진다. 다만 최근에 성별임금격차가 점차 감소하고 있다.

2 입직 및 경력이동

성별에 따른 노동시장 불평등은 일자리 내에서 발생하는 직접적인 임금이나 보상에서의 차별뿐만 아니라, 입직이나 승진기회 등과 같은 배치의 차별 역시 존재한다(Petersen and Morgan, 1995). 즉 노동시장 내에서의 성차별은 임금차별(Wage Discrimination)과 고용차별(Employment Discrimination)로 구성된다(박세일, 1984; 임숙, 1988 재인용). 고용차별에는 남녀가 교육·경력 등에서 동일한 조건인 경우에도 여자들이 임금수준이 낮은 하위직에 주로 몰리게 되어 발생하는 직종차별(Job Segregation)과 동일 생산성을 나타낸다고 볼 수 있는 교육, 경력 등에 남녀간의 차이가 없고, 동일 직종에 고용되어 있으면서도 채용, 배치, 훈련,

승진, 퇴직 등의 고용정책 및 관행상에 나타나는 여성에게 불리한 결정으로 인한 차별인 노동시장에서의 차별이 있다(박세일, 1984; 임숙, 1988 재인용). 또한, 일 자리 이동에 있어서도 직무 관련 변수보다는 성별이나 연령과 같은 변수에 더 큰 영향을 받는 경향이 있다(Mitchell et al., 2001).

특히 여성 청년들은 노동시장 진입 시 사회적 역할과 끈기를 이유로 채용차별을 겪고 있으며, 이는 여성의 M자 고용곡선, 유리천장, 높은 성별임금격차와 연결되어 남성과 다른 노동이행 궤적을 갖게 된다(오유진·김교성, 2019). 여성들은 남성들에 비해 비정규직에 집중되기 때문에 일단 일자리를 갖게 되면 남성보다 일자리 이동이 낮으며, 이처럼 노동시장 내에서의 행태는 남녀가 다르게 나타난다(신광영, 2004; Booth and Francesconi, 1999). Gregory and Elias(1994)는 청년층 여성이 남성보다 고임금 직종으로 진입할 확률이 더 낮다는 사실을 발견하였으며, 이러한 노동시장 진입에서의 불평등은 이후 성별임금격차를 지속시킨다고 지적하였다. 이처럼 입직 및 경력이동의 불평등은 성별임금격차와도 밀접하게 연관되어 있다.

여성은 경력성공에 있어서도 남성에 비해 낮은데, 여성은 경력개발과정에서 남성과 달리 결혼이 직무몰입에 방해가 될 것으로 인식되기 때문이다(Halford et al., 1997; Melamed, 1995; Wilson, 1998). 특히 남성 고위 관리자들은 여성 노동자들의 기술이나 야망에 대해 고정관념을 갖는 경향이 있다(Smithson and Stokoe, 2005). 이러한 이유로 많은 중간 관리직 여성들은 그들 스스로가 고위 관리직에 도달할 수 있다고 생각하는 경우가 드물다(Liff and Ward, 2001). 여러 연구자들은 여성들이 관리직으로 성공하는 과정에서 겪는 어려움을 결핍, 구조, 선택이라는 세 가지 범주로 분류해왔다(Hirsh, 1990; Wilson, 1998 재인용). 결핍이론은 여성에게 지적, 육체적, 정신적 능력이나 야망 또는 리더십 등이 불충분하다는 가정을 바탕으로 한다. 구조적 설명은 여성이 직면하게 되는 사회적, 조직적, 가족적 걸림돌에 초점을 맞추는데, 즉 구조적 어려움을 뜻하는 것이다. 마지막은 여성의 선택에 관한 것으로, 구조적 어려움보다는 여성들이 스스로 선택하는 비적극적, 비진보적 행동에 초점을 맞추는 설명이다. 또한, 조직문화가 여성들의 구조적 어려움을 재생산하고 유지함으로써 조직적 기회와 선택에 큰 영향을 미친다는 주장도 있다(Wilson, 1998).

이러한 문제는 한국 경제활동참가율의 성별격차와 여성의 경력단절 현황을 통해서도 확인할 수 있다. 우선 한국의 여성 경제활동참가율은 1990년 이후 지속적으로 증가하고 있으나, 2019년 여성의 경제참가율이 53.5%로 나타나 남성의 경제활동참가율 73.5%인 것에 비해 여전히 낮은 수준이다. 특히 OECD 주요국 여성 고용률의 경우 OECD 평균은 2018년 기준으로 65%이지만, 한국은 평균에 미치지 못하는 57.2%에 불과하다. 그뿐만 아니라 기존의 연구들에서 밝혀낸 바와 마찬가지로 여성은 결혼, 육아, 임신 및 출산 등을 이유로 경력단절을 경험하고 있다. 여성 청년들은 높은 교육수준과 능력 및 생산성에도 불구하고 경기의 변동이나 기타 취업의 어려움 발생 시 일차적인 취약계층으로 나타나게 되며, 취업을 하더라도 결혼이나 출산 등으로 인하여 노동시장을 이탈하는 불안정한 취업을 경험하게 된다(김종숙 외, 2007).

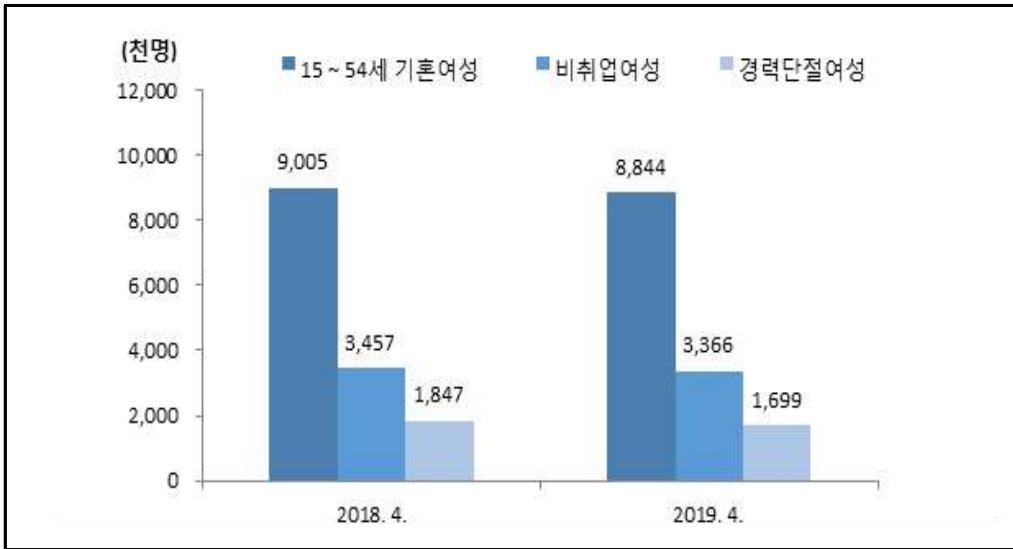
[표 3-2] 경제활동 참가율

(단위: 천명)

구분	경제활동참가율		
	계	남자	여자
2019	63.3	73.5	53.5
2018	63.1	73.7	52.9
2017	63.0	73.9	52.6
2016	62.8	73.9	52.1
2015	62.6	73.8	51.8
2014	62.4	74.0	51.3
2013	61.5	73.2	50.2
2012	61.3	73.3	49.9

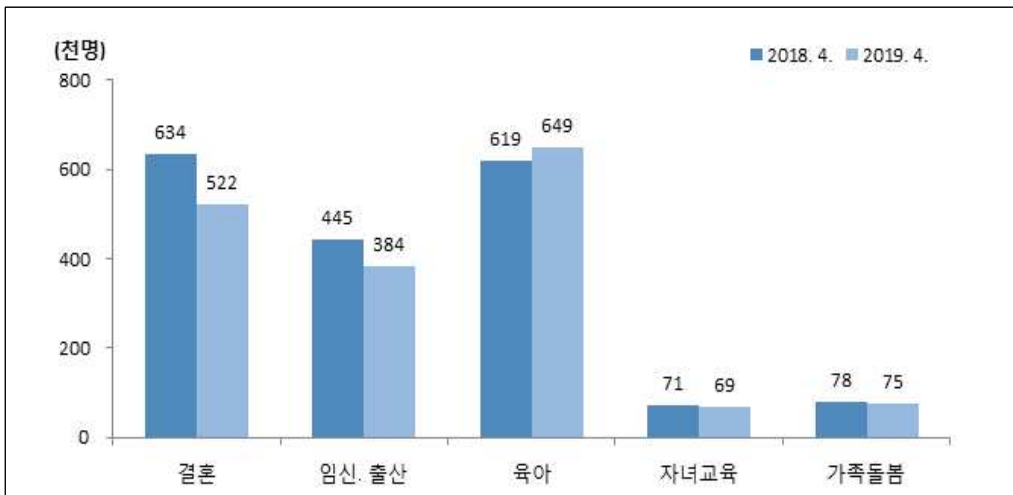
자료: 통계청, 『경제활동인구조사』

[그림 3-3] 경력단절 여성 규모



자료: 통계청, 『경제활동인구조사』, 2018, 2019.

[그림 3-4] 경력단절 사유



자료: 통계청, 『경제활동인구조사』, 2018, 2019.

이러한 차별은 ① 자기계발, 생산성 향상, 내부 승진의 기회가 적기 때문에 여성의 연령-임금 곡선이 수평적으로 되어 근속기간에 따른 임금상승 폭이 작고, ② 장기근속의 유인이 없으므로 여성의 높은 이직률과 근태율을 초래하고, ③ 높은 노동 이동률은 근대적 직업관의 정착을 어렵게 하여 결혼퇴직, 육아퇴직 등으로 쉽게 노동시장을 떠나게 되는 노동관행을 초래하고, ④ 이와 같은 여성인력의 특성은 나아가 사용자의 차별적인 고용관행을 강화시키는 효과를 가져 여성인력에 대한 훈련·투자 기회를 기피하게 하고 장기근속을 전제로 기술축적이 가능한 직종에 여성배치를 기피하는 차별의 악순환을 낳게 된다(박세일, 1984; 임숙, 1988 재인용).

이러한 문제의식을 바탕으로 국내의 다양한 연구자들은 여성이 경력이동 및 경력성공 등에서 경험하는 불평등에 대하여 연구해왔다. 강순희(2014)는 15~29세 청년여성들을 대상으로 하여 학교 졸업 이후 노동시장으로의 이행과 정착에 대해 분석하였는데, 2007년부터 2011년 동안 2년마다의 이행을 분석하여 여성들은 경력형성 초기부터 노동시장으로의 이행이 지체된다는 것을 발견하였다. 정현주·김권주(2017)에 의하면 여성은 남성에 비해 좋은 일자리에 취업할 가능성이 낮았으며, 일자리 개수도 남성에 비해 유의하게 많아서 안정적이지 못한 일자리로 인한 낮은 직업만족도와 잦은 이직을 확인할 수 있다. 이처럼 노동시장에 진입하더라도 여성은 남성보다 고용안정성과 취업유지율이 상대적으로 낮으며, 노동이동마저도 여성에게는 더 좋은 일자리로 이동하는 가능성이 작다(조인숙, 2015).

박진희(2008)의 연구에 의하면 여성의 직장이동 가능성은 73% 정도로 빈번하며, 직장이동을 통해 이전의 직장보다 더 나은 일자리로 이동할 가능성은 여성의 15%에 불과하였다. 연구자는 이에 대하여 여성 대다수의 직장이동이 더 나은 일자리로의 효율적 선택이 아닌 '막다른 일자리간의 빈번한 직장이동'이라고 지적하였다. 신광영(2004)의 연구는 평균적으로 여성의 일자리 이동이 남성보다 유의미하게 높았지만, 성별에 따라 일자리 이동에 미치는 변수들이 뚜렷이 달라서 성별간의 노동시장 속성이 질적으로 다르다는 것을 설명하였다. 특히 남성의 경우 연령이 높아지고, 근속년수가 길수록 일자리 이동의 가능성이 줄어드는 반면에 여성들은 연령, 교육수준, 노조가입 여부나 기업 규모에 영향을 받지 않고 단지 결혼

여부와 직업에 따라서만 약간의 차이를 보였다.

여성은 남성에 비해 입직, 경력이동 및 경력성공 등에 있어서 불평등을 경험하고 있다는 것을 알 수 있다. 이러한 차별에 가장 큰 영향을 미치는 것은 결혼, 육아, 임신 및 출산 등에 대한 전통적인 태도에 기인한 것이다. 이러한 경향은 노동시장에서의 여성차별을 재생산 및 유지한다는 문제뿐만 아니라, 직장과 가정 간의 갈등을 낳고 여성들로 하여금 결혼을 기피하게 하여 저출산으로까지 이어지게 한다는 점에서 결코 가볍게 여길 수 없는 현상이다. 더욱이 이러한 문제는 최근 젠더갈등과도 연결되어 매우 심각한 사회갈등을 만들어내고 있다. 따라서 성별에 따른 노동시장 불평등을 분석하고 문제해결을 제시하는 작업이 필요하다고 할 것이다.

제2절

고용형태와 노동시장 격차

NATIONAL ASSEMBLY FUTURES INSTITUTE

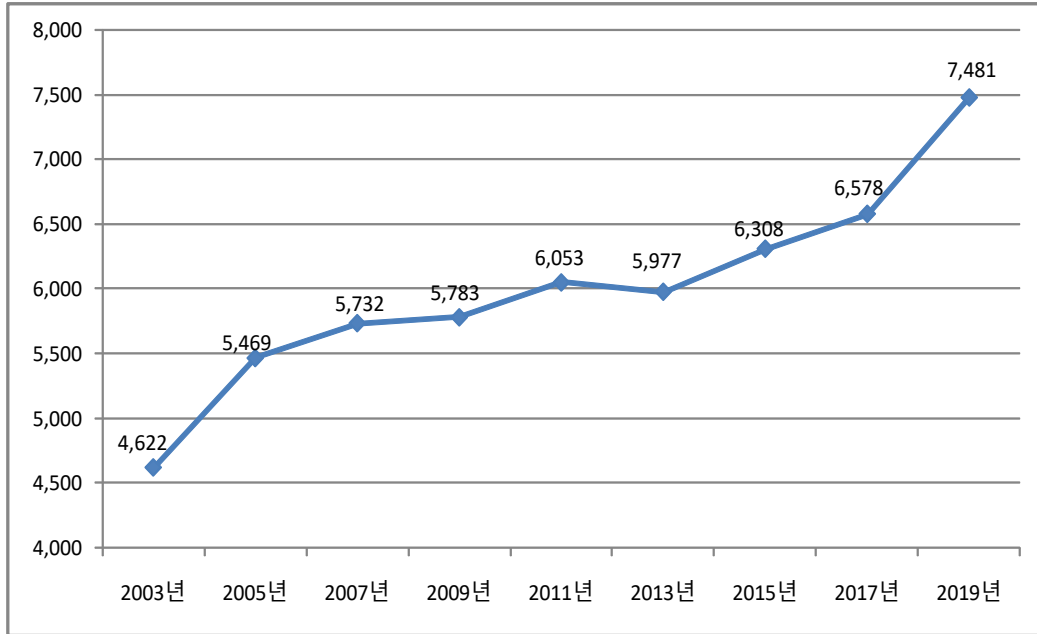
1 고용형태와 임금

1970년대 중반 이후 한국은 경제의 불확실성과 불안정성이 가중되고 기술변화가 급속하게 이루어졌으며, 이에 따라 기업은 노동력의 정착성보다는 규모 및 기능을 자유로이 조정할 수 있는 유연성(flexibility)을 필요로 하게 되었다(안주엽 외, 2003). 이후 한국은 1987년 전후를 계기로 노동시장이 분절되었다는 점에서는 학계의 대체적 합의가 이루어져 있으며, 핵심적인 노동 문제인 노동시장 양극화의 가장 주요한 축으로 여겨지는 것이 바로 정규직/비정규직 여부이다(정이환, 2007).

한국은 1990년대 이후 금융시장 자유화와 노동시장의 유연화가 강화되면서 고용형태에 따른 분절화는 더 뚜렷해지고 있다. 통계청의 경제활동인구조사의 결과에 따르면 2003년부터 2019년까지의 비정규직은 지속적인 증가 추세를 보이고 있으며, 비정규직 노동자의 비중은 전체 임금노동자 중 32-36% 사이에서 ‘추세 없는 변동(trendless fluctuation)’을 나타내고 있다. 이러한 추세는 노동자 수의 증감에 따른 변화라기보다는 전체 임금노동자의 수의 지속적인 증가로 인해 상대적으로 비정규직 노동자수의 증가가 등락을 보인 것으로 해석할 수 있다(김성희, 2020). 비정규직 노동자 수는 2003년 462만 3천명에서 2019년 748만 1천명으로 증가하였으며, 전체 임금노동자 중 임금노동자의 비중은 2003년 32.6%에서 2019년 36.4%로 나타났다([그림 3-5], [표 3-3] 참조).

[그림 3-5] 비정규직 추이(2003-2019)

(단위: 천명)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 각년도

[표 3-3] 비정규직 비중(2003-2019)

(단위: 천명, %)

	2003	2005	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019
임금노동자	14,195	14,948	16,006	16,609	17,715	18,403	19,474	20,006	20,559
정규직	9,573	9,480	10,274	10,826	11,662	12,426	13,166	13,428	13,078
비정규직	4,622	5,469	5,732	5,783	6,053	5,977	6,308	6,578	7,481
비정규직 비중	32.6	36.6	35.8	34.8	34.2	32.5	32.4	32.9	36.4

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 각년도

고용형태의 측면에서는 정규직과 비정규직의 격차뿐만 아니라 비정규직 내부의 성별에 따라서도 격차가 존재하고 있다. 정규직 대비 비정규직의 수준을 살펴보면, 비정규직 여성의 비율은 2004년 이후 40%-45%를 유지하고 있으며, 남성은 26%-31%를 유지하고 있다.

[표 3-4] 성별과 고용형태

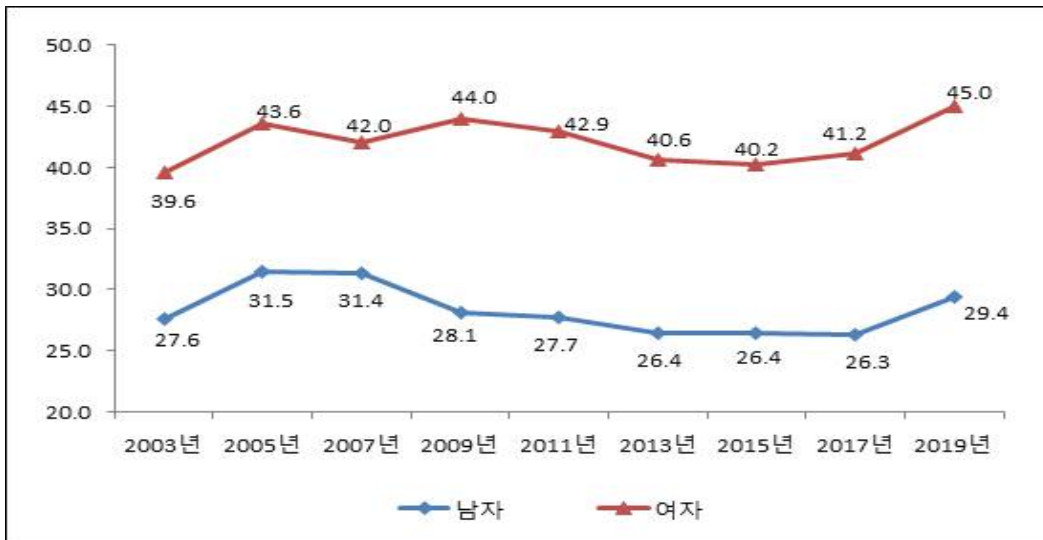
(단위: 천명)

	2004		2009		2014		2019	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성
정규직	5,775	3,436	6,898	3,928	7,944	4,925	8,040	5,038
비정규직	2,739	2,668	2,690	3,092	2,852	3,271	3,356	4,125
비정규직 비중	32.2	43.7	28.1	44.0	26.4	39.9	29.4	45.0

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 각년도

[그림 3-6] 비정규직 성별 비중(정규직 대비)

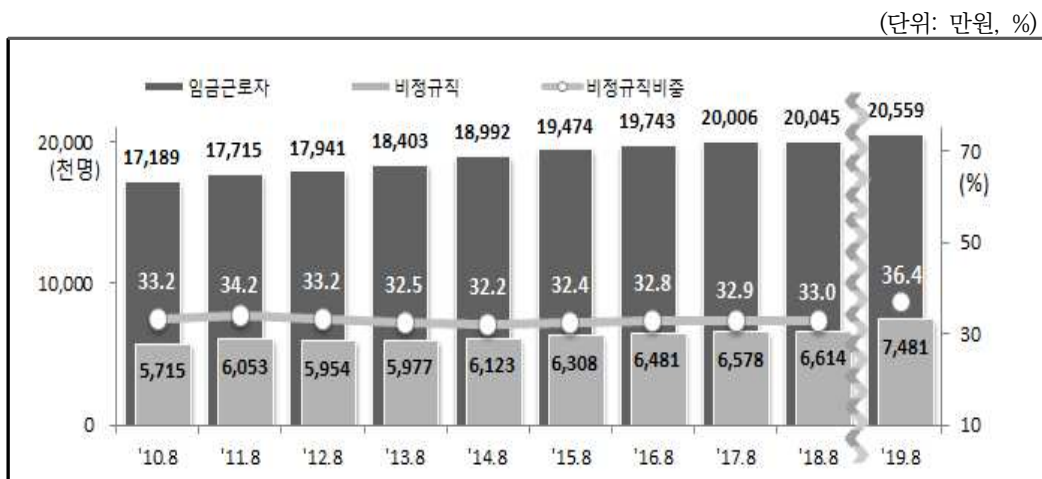
(단위: %)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 각년도

비정규직 중에서도 구체적으로 연령은 60세 이상, 근로형태는 한시적 근로, 산업은 보건업 및 사회복지서비스업, 직업으로는 단순노무종사자, 성별은 여성의 비중이 가장 컸다. 비정규직 노동자의 평균 근속기간은 2년 5개월로, 정규직 노동자와의 평균 근속기간 차이가 5년 5개월인 것으로 나타났다. 특히 비정규직 노동자의 월평균 임금은 172만 9천원(시간제 노동자를 제외할 경우 231만 4천 원)이었으며, 이는 정규직 노동자가 316만 5천 원인 것과 비교했을 때 매우 큰 차이이다.

[그림 3-7] 근로형태별 월평균 임금(전년 동월 대비)



자료: 통계청, 2019년 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」

[표 3-5] 근로형태별 월평균 임금

(단위: 만원, %, 전년동월대비)

	임금노동자	정규직	비정규직	한시적			시간제	비전형
				기간제	비기간제	기간제		
18년 6~8월 평균	255.8	300.9	164.4	181.8	176.2	202.3	86.7	174.7
19년 6~8월 평균	264.3	316.5	172.9	186.0	180.6	207.0	92.7	185.8
증감	8.5	15.6	8.5	4.2	4.4	4.7	6.0	11.1
증감률	3.3	5.2	5.2	2.3	2.5	2.3	6.9	6.4

자료: 통계청, 2019년 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」

더불어 비정규직의 44.8%가 비자발적인 비정규직인 것으로 나타났으며, 비정규직 노동자의 비자발적 선택 사유로는 '수입의 필요'의 부분이 75.4%로 가장 높았다. 주당 평균 취업시간의 경우 정규직은 38.8시간, 비정규직은 30.8시간이었다. 비정규 노동자의 근로시간이 짧다면, 비정규직의 시간당 임금이 정규직과 차이가 없다고 할지라도 비정규직의 임금총액이 적기 때문에 빈곤위험은 증가할 수밖에 없다(백학영·구인회, 2010).

정규직과 비정규직의 임금격차는 크게 존재하며, 지속적으로 확대되었다는 연구들이 있다(박기성·김용민, 2007; 김유선, 2009; 문영만·김종호, 2018). 그런데 이 임금격차가 생산성에 의한 것인지 또는 차별에 의한 것인지에 대한 논란이 있다. 만일 노동자 사이에 생산성에 의해 설명되는 임금격차가 다른 요인들에 대한 임금격차보다 더 크게 나타난다면 상대적으로 합리적 임금체계를 갖추고 있다고 볼 수 있지만, 반대로 생산성에 의해 설명되지 않는 부분이 더 크다면 이는 상대적으로 비합리적인 임금체계라는 의미가 된다(김기승·김명환, 2016).

안주엽(2001)은 정규직과 비정규직의 임금격차를 분석하였는데, 전체 19%의 임금격차 중에서 3/4는 생산성으로 인한 격차인 반면 1/4은 생산성과는 무관한 것이라는 결과를 밝혀내었다. 신승배(2009)의 경우에는 정규직과 비정규직의 임금격차가 51%이며, 이 중에서 생산성에 의한 격차가 52.7%, 차별에 의한 격차는 47.3%라는 분석을 하였다. 권혜자(2005)는 임금격차 중 차별에 의한 격차 부분이 훨씬 더 크다고 주장한 바 있으며, 김기승·김명환(2016)의 경우 대기업의 정규직과 비정규직 임금격차 중 생산성과 무관한 격차가 상대적으로 높은 비중으로 차지하고 있으며, 중소기업 역시 생산성과 연계되지 않는 부분의 비중이 증가하고 있다는 사실을 밝혀내었다.

반면 정규직과 비정규직의 임금격차는 생산성에 의한 것이 대부분이라는 주장도 많다. 김복순(2006)의 연구에서 생산성에 의한 차이가 91.4%로 나타났고, 차별에 의한 차이는 최대 8.6%에 불과한 것으로 나타났다. 남재량(2007) 역시 85~90% 정도가 생산성에 기인한 것이고, 차별적 요인은 10~15%일 뿐이라는 사실을 밝혀냈다. 그리고 정규직과 비정규직의 임금격차가 매우 적거나 거의 존재하지 않을

수 있다는 주장도 다수 있다. 어수봉·윤석천·김주일(2005)은 임금결정에 중요한 영향을 미치는 요인들을 통제할 경우 임금격차가 거의 없기 때문에 비정규 노동자에 대한 차별이 존재하지 않는다고 설명하였다. 남재량·이인재·이기재(2005) 역시 정규직-비정규직 임금격차가 매우 적다는 사실을 밝혀내었다. 특히 정규직과 비정규직의 임금격차를 설명한 박기성·김용민(2007)과 동일한 자료를 이용해 분석한 이인재(2011)의 연구에서는 임금격차가 6.5~8.4% 정도만 존재할 뿐이라고 주장하였다. 이는 동일한 자료를 활용하더라도 연구자에 따라 서로 다른 분석결과를 제시한다는 사실을 의미한다.

그러나 정규직과 비정규직의 임금격차에 대한 연구는 단순히 존재의 유무나 생산성과 차별 중 어느 것으로 설명되느냐에만 초점을 맞추어서는 안 된다. 백학영·구인회(2010)는 정규직과 비정규직의 임금격차를 분석하였을 때 생산성 차이에 기인한 것으로 나타났지만, 비정규직 노동자의 근로시간이 정규직 노동자와 같은 수준으로 증가하게 될 때 비정규직 노동자의 빈곤율이 26~37% 정도 감소했다는 사실을 밝혀내면서 비정규직 노동자의 생산성을 확대하기 위해 인적자본에 대한 투자와 근로시간의 증대를 위한 노력이 중요하다고 강조하였다. 따라서 비정규직이 경험하는 노동시장에서의 불평등은 단순히 임금의 차이에 대한 논의를 넘어서, 빈곤과 차별 경험의 문제에 영향을 미치는 다양한 요인들이 무엇이며 이들이 어떻게 연결되고 있는지를 확인하여 불평등의 다층적 구조를 파악해야 한다. 그뿐만 아니라 최종적으로는 불평등을 개선하기 위해서는 어떤 노력이 필요한 것인지에 대한 방향을 제시할 수 있어야 할 것이다.

2 고용형태와 기업복지

기업이 노동자에게 제공하는 복리후생은 한편에서는 노동자의 생활 및 심리적 안정감을 줌으로써 노동자의 이직을 방지하고 기업의 생산성을 향상시키며, 다른 한편에서는 노동자 개인이 사회보험과 같은 사회보장제도가 최저한의 욕구를 만

족시키지 못하는 경우 그 욕구를 해결해 주는 등의 국가복지의 보완기제로 작용하기 때문에 노동자 개인의 근로와 삶의 질에 직·간접적으로 미치는 영향이 매우 크다(반정호, 2006). 그러나 정규직 노동자와 비정규직 노동자 간의 순임금격차는 임금 측면에 더해 부가급여에서도 발생하며, 비정규직 노동자들은 사회보험 등에서도 차별을 받고 있다(안주엽 외, 2003; 김유선, 2004). 따라서 노동 불평등에 관한 연구는 고용형태별 복지의 측면에서도 검토되어야 한다.

한국에서 제공되고 있는 복지제도는 법정퇴직금제도를 포함하여 유급휴가와 상여금제도뿐만 아니라 국민연금, 의료보험, 산재보험 등과 같은 현금소득성·보장성의 성격의 다양한 보험제도가 있다(문선희, 2013). 또한, 다양한 학자의 정의를 살펴보았을 때 기업이 노동자들 대상으로 노동자의 복지 향상을 위해 실시하는 서비스 및 제도와 같이 화폐가 아닌 형태로 제공하는 보상, 활동, 프로그램의 총칭이라고 설명할 수 있다. 따라서 이 연구에서는 사회보험과 근로복지(퇴직급여, 시간외수당, 유급휴일, 상여금)에 더해 교육·훈련, 노동조합 가입 등을 살펴보도록 한다.

통계청의 2019년 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」에 따르면 사회보험 가입률의 경우 정규직 노동자는 건강보험 가입률 91.5%, 국민연금 가입률 87.5%, 고용보험 가입률 87.2%인 반면 비정규직 노동자는 각각 48.0%, 37.9%, 44.9%로 나타났다. 이를 통해 비정규직은 모든 지표에서 50%를 넘지 못하고 있으며, 정규직과 비정규직 간의 사회보험 가입률에는 상당한 차이가 있는 것을 확인할 수 있다. 근로복지 수혜율도 상당한 차이가 확인된다. 정규직은 퇴직급여 91.7%, 시간외수당 60.9%, 유급휴일 80.1%, 상여금 86.4%인 반면 비정규직은 각각 42.9%, 25.9%, 33.0%, 38.2%로 정규직과 큰 차이를 보이고 있다.

이러한 차이는 교육·훈련 경험 비율과 노동조합 가입비율에서도 두드러진다. 교육·훈련 경험 비율의 경우 정규직은 61%, 비정규직은 41.3%로 나타났으며, 노동조합 가입률의 경우 정규직은 17.6%로 나타났고, 비정규직은 3%로 나타났다. 구체적으로 정규직 노동자의 노동조합 가입은 25.8%가 가능한 것으로 나타났으며, 가입 가능자 중 68.2%가 노동조합에 가입하였다. 반면 비정규직 노동자의 노동조합 가입은 5.2%가 가능했으며, 이중 노동조합 가입률은 57.9%인 것으로 확인되었다.

[표 3-6] 정규직과 비정규직의 복지혜택 차이

(단위: %)

		정규직	비정규직
사회보험 가입률	국민연금	87.5	37.9
	건강보험	91.5	48.0
	고용보험	87.2	44.9
근로복지 수혜율	퇴직급여	91.7	42.9
	상여금	86.4	38.2
	시간외수당	60.9	25.9
	유급휴일(휴가)	80.1	33.0
교육·훈련 경험 비율		61.0	41.3
노동조합 가입 비율	노동조합 가입가능자	25.8	5.2
	가입대상자 중 가입 비율	68.2	57.9

자료: 통계청, 2019년 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」재구성

강승복(2005)은 정규직과 비정규직 간에 나타나는 격차 중 임금, 근로시간, 소득분배보다 더 분명한 차이를 보이고 있는 것이 사회보험 가입실태라고 지적하였다. 실제로 2002년의 경제활동인구조사 부가조사 자료와 행정통계 자료에서는 고용형태가 사회보험 가입률에 유의미한 영향을 주었으며(황덕순, 2003), 한국노동패널 6차 자료(2003년)와 7차 자료(2004년)에서도 비정규직 노동자들은 복리후생의 항목 중에서 사회보험, 퇴직금, 각종 법정 휴가 등의 전 항목에서 정규직과 큰 차이가 있는 것으로 나타났다(반정호, 2006; 배화숙, 2005). 그리고 비정규직 노동자 내에서 남성과 여성을 비교했을 때 식사비용 보조항목 이외에는 유의미한 차이가 나타나지 않았다(배화숙, 2005). 이러한 문제에 대해 김복순(2019)은 비정규직 노동자와 같은 취약계층이 사회보험 사각지대, 최저임금 사각지대를 벗어

나 차별받지 않도록 견고한 사회안전망 울타리를 정비할 필요가 있음을 지적하였다.

안주엽(2006)은 한국노동패널 7차 자료(2004년)을 통해 능력개발²⁾을 원하는 비정규노동자의 비중이 매우 낮게 나타난다는 사실을 밝히면서, 비정규 노동자들이 정규직 노동자들에 비해 능력개발을 받을 기회가 거의 없어서 능력개발 참가를 자포자기하고 있음을 지적하였다. 또한, 능력개발을 수요하는 비정규 노동자 중에서 더 나은 일자리 또는 정규직 일자리로 ‘(재)취업을 위해’ 훈련을 원하는 비율이 상당히 높다는 점에서 현재 일자리에 대해 불안정성에 대한 인식을 설명하였다. 더욱이 노동조합에 가입한 비정규 노동자에 비해 노동조합 미가입 비정규 노동자나 무노조 사업장의 비정규 노동자들은 능력개발의 경험이 보다 낮은 비중임을 밝혔다. 앞서 확인하였듯이 비정규직의 노동조합 가입 가능자 비율 및 가입비율이 정규직보다 훨씬 낮았던 점을 고려했을 때, 능력개발 면에서도 정규직보다 큰 차이를 경험할 것을 예상할 수 있다.

기업복지의 가장 큰 특징이라고 알려진 보편성(문선희, 2013)은 이러한 고용형태별 격차를 설명하지 못하고 있으며, 기업복지가 기본적으로는 임금차등을 완화할 것으로 이해되지만 실제로는 분배의 차별성을 내포하고 있어 기업 내 불평등을 촉진시키는 기능을 한다(장지박, 2011). 이는 기업복지에 있어서 비정규직의 상대적 취약성 및 차별을 의미하며, 이로 인해 비정규직 노동자의 삶에 부정적인 영향을 미칠 것으로 판단된다.

2) 해당 연구에서는 능력개발을 ‘취업, 창업 또는 업무능력 향상을 위한 목적으로 받은 교육 및 훈련’으로 정의하였으며, ‘그 외 자신의 교양이나 평생학습 차원에서 받은 직장연수나 학원수강, 교양강좌 및 TV, 라디오 청취, 인터넷 통신강좌 등 교육’은 별도로 취급하였다(안주엽, 2006).

제4장

기업규모와 노동시장 분절

제1절 기업규모에 따른 임금과 복지 격차

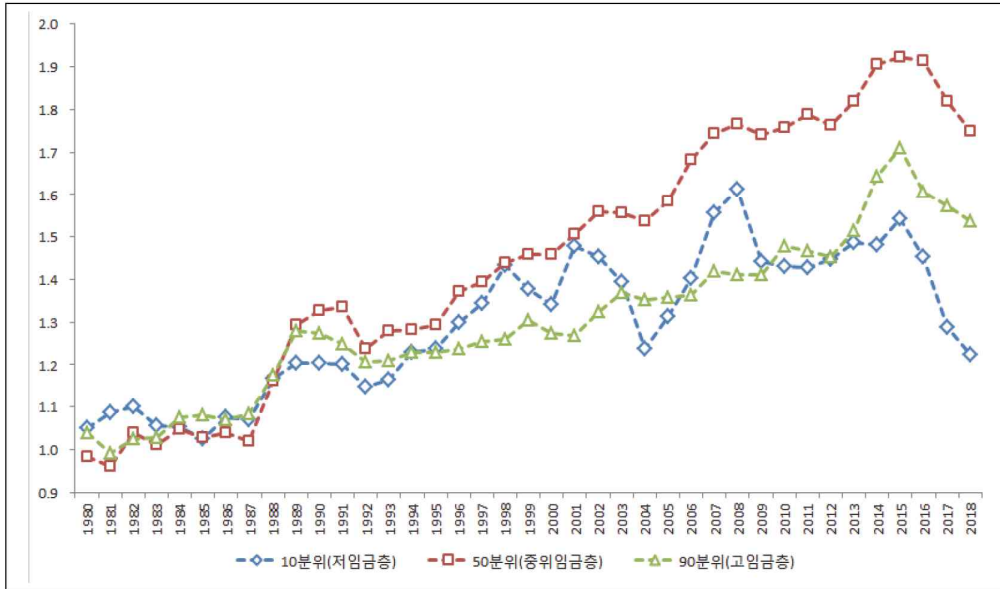
제2절 노동불평등의 다층성

1 기업 규모와 임금

기업 규모는 노동력 분할과 차등적 대우에 대한 노동시장 분절의 기본 메커니즘이라고 할 수 있다(장지연 외, 2019; 신경수·송일호, 2004). 넓은 측면에서 1차 노동시장을 상대적 고임금과 고용안정성을 특성으로 정의할 때 노동시장 분절 경계에서 가장 많이 사용되는 것이 대기업과 중소기업으로 구분하는 기업 규모이다. 미시임금자료를 분석한 많은 연구들에서도 대기업과 중소기업 간 임금 격차, 상이한 임금결정 방식, 대기업 내에 존재하는 연공급, 대기업과 중소기업 간 낮은 이동을 등을 토대로 한국에서는 대기업 중심의 기업내부노동시장이 형성되어 있음을 지적하고 있다(김영마·한준, 2008).

한국에서 기업 규모 간의 임금격차는 1987년 이후 지속적으로 증가하였으며, 교육수준, 근속년수, 경력 등에 따른 격차보다 차별적 요인으로 분류되고 있는 구조적인 효과에 의한 기업 규모별 임금격차가 더 크게 작용하는 것으로 나타났으며, 저임금군에 속할수록 격차가 더 큰 것으로 나타났다. 300인 이상 기업과 10인 이상 300인 미만의 기업체 간 임금격차를 살펴볼 수 있는 임금 10분위(저임금층), 중위임금층(중위임금층), 임금 90분위(고위임금층)의 임금격차를 살펴보면, 1987년 이전까지 대기업과 중소기업의 저임금층, 중위임금층, 고임금층 간의 격차가 크지 않았으나 1990년 이후 대기업과 중소기업의 저임금층, 중위임금층, 고임금층 간의 격차는 크게 증가한 것으로 나타났다(김수현, 2019).

[그림 4-1] 사업체 규모별 분의 임금격차(1980-2018)



자료: 김수현, 2019. p.304

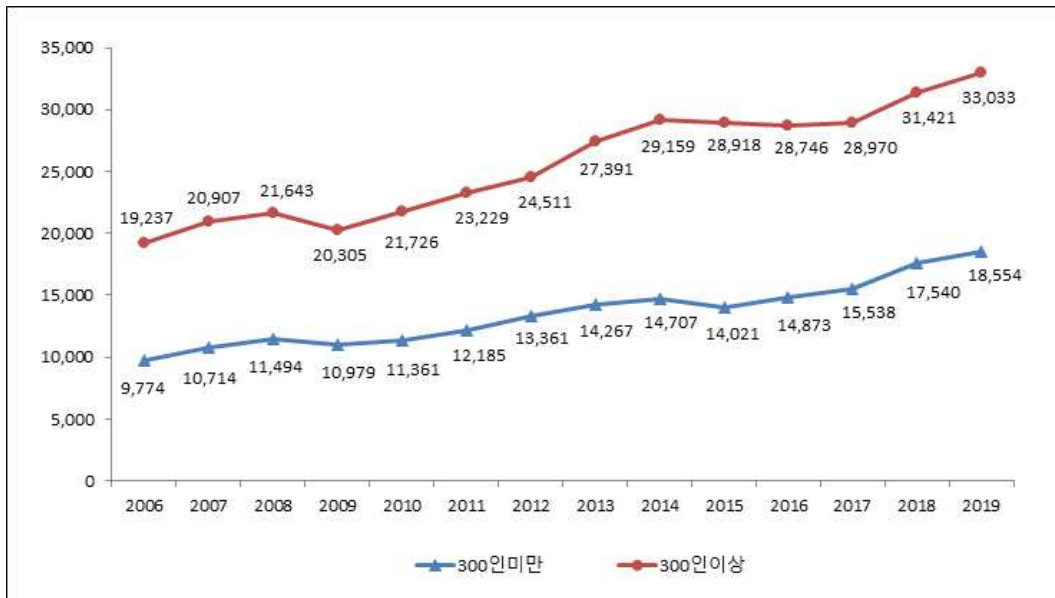
대기업 노동자들이 중소기업 노동자들보다 더 높은 임금을 받는 것은 많은 국가들에서 나타나는 현상이다(김영마·한준, 2008; 신경수·송일호, 2004). 기업 규모에 따른 임금격차는 구성적 차이와 임금가격의 차이에 의해 유발될 수 있으며, 임금격차의 원인이 되는 대기업과 중소기업 노동자의 인적구성상의 차이의 원인은 큰 측면에서 네 가지로 살펴볼 수 있다. 첫째, 대기업과 중소기업의 산업 분포의 차이를 살펴볼 수 있다. 대기업은 상대적으로 제조업의 비율이 높고, 중소기업은 서비스업의 비율이 높다. 이러한 경우의 임금격차는 중소기업이 저소득 서비스분야에 집중되어 있는 결과로 나타날 수 있다. 둘째, 기업 규모에 따라 직업분포에서도 차이가 나타날 수 있으며, 대기업에서 고소득 전문직의 비율이 상대적으로 높기 때문에 평균 임금이 높게 나타날 수 있다. 셋째, 기업 규모에 따른 학력의 격차에서 임금격차가 발생할 수 있으며, 상대적으로 대기업에서 고학력 노동자들이 더 많기 때문에 임금격차가 발생할 수 있다. 넷째, 근속년수의 측면에서도 대기업이 상대적으로 근속이 높은 노동자들의 비율이 높아서 임금격차가 나타날 수 있다. 이외

에도 임금결정에 유리한 인적 특성, 동일한 인적 속성일지라도 기업 규모에 따라 임금단가가 차이가 나게 됨에 따라서 임금격차가 발생할 수 있다(김영미·한준, 2008).

기업 규모별 시간당 임금총액을 살펴보면 전반적으로 기업 규모가 클수록 노동자들의 시간당 임금 총액(월임금 총액/총근로시간)은 많아지는 것으로 나타나 기업 규모에 따른 임금의 격차는 여전히 존재하는 것으로 나타났다. 통계청의 경제활동 인구조사에 따르면 2006년부터 2019년까지 300이상 규모의 기업과 300인 미만 규모의 기업은 지속적으로 임금 격차를 보이고 있다. 300인 이상의 기업의 시간당 임금 총액은 2006년 19,237원에서 2019년 33,033원으로 2006년에 비해 2019년은 약 58% 증가하였으며, 300인 미만 기업의 시간당 임금 총액은 2006년 9,774원에서 2019년 18,554원으로 2006년에 비해 2019년은 약 52% 증가한 것으로 나타났다.

[그림 4-2] 기업 규모별 시간당 임금총액

(단위: 원)



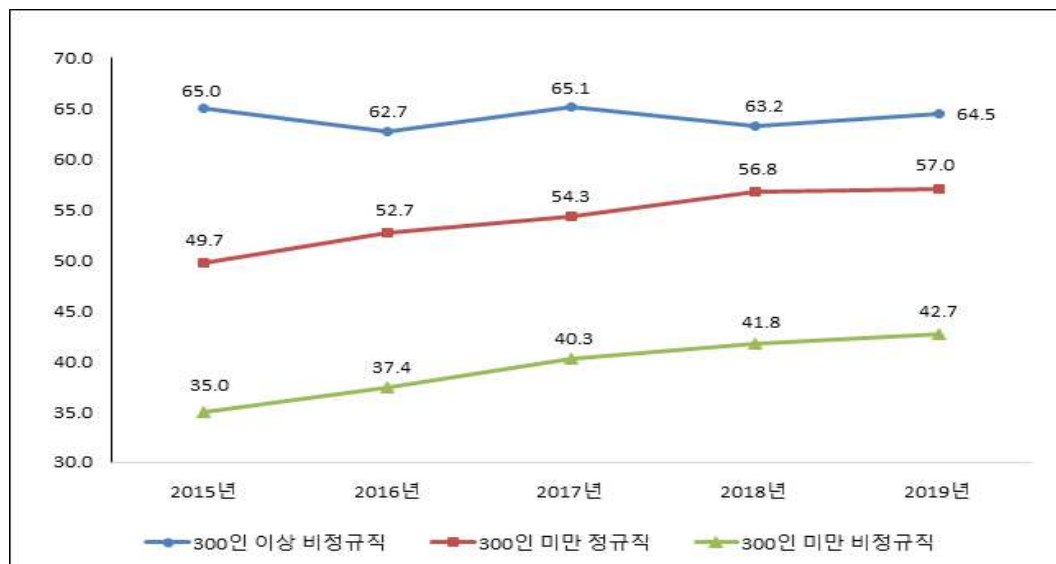
자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 각년도

기업 규모에 따른 임금격차는 노동시장의 불평등과 양극화를 초래하는 핵심적인 요소라고 할 수 있다. 특히 한국의 중소기업이 중요한 특징 중 하나가 하도급거래이다. 중소기업의 하도급 거래는 상대적으로 낮은 시장교섭력 등으로 인해 기업 규모별 성과격차와 임금격차의 양극화가 초래하는 원인으로 작용하고 있다(김혜정·배진한·박창귀, 2017). 또한, 한국에서는 기업 규모에 대한 임금교섭의 조율기능이 약하다. 임금교섭의 시기나 요구하는 임금수준에서 기업간·노조간 조정이 잘 이루어지지 않아서 기업 규모에 따라 임금인상액의 차이가 크게 나타나는 경향이 있다(장지연 외, 2019).

기업 규모별 임금 차이에 대한 연도별 추이를 살펴보면, 300인 이상 기업의 정규직을 100으로 보았을 때, 300인 미만 기업의 정규직과 비정규직의 시간당 임금 격차는 2015년에 비해 2019년에는 다소 감소되었으나 여전히 기업 규모에 따른 임금차이는 존재하고 있는 것으로 나타났다. 또한, 기업 규모에 따른 정규직과 비정규직의 차이도 여전히 존재하고 있는 것으로 나타났다.

[그림 4-3] 최근 5년간 시간당임금 수준 차이

(단위: %)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 각년도

2 기업 규모와 복지

기업은 기업복지를 통해 노동자의 생활과 심리적 안정을 충족시켜 노동자의 이직을 막음으로써 노동력의 안정적인 확보 및 생산성 향상을 가져오고자 한다. 기업복지는 노동자의 부가적 임금으로서 노동자의 실질적인 소득 증대를 가져올 수 있으며, 무엇보다도 노동환경 및 근로조건을 개선하여 노동자의 만족도를 높이고, 적절한 근로환경을 보장해 준다는 점에서 의미가 있다(배화숙, 2005).

그러나 한국에서의 기업복지는 전체 노동자들에게 균형적으로 이루어지는 것이 아니라 대기업을 중심으로 이루어지고 있어 기업 규모에 따른 격차를 증대시키고, 노동시장의 불평등을 강화하는 기제로 작동하고 있다. 이러한 기업 규모에 따른 복지 수준의 격차는 역진적 소득분배를 강화하게 되어 노동자들의 불평등한 소득 분배가 강화될 수밖에 없다(최균, 2002). 기업복지는 고용관계를 토대로 제공되는 급여이기 때문에 정규직 등의 공식부문에 취업하지 못하는 노동자는 기업복지를 제공받지 못하게 되며, 정규직의 경우에서도 기업 규모에 따른 지불능력의 차이로 기업복지 수준의 격차가 나타난다. 기업복지의 실시와 확대는 대기업 중심으로 일어나고 있으며, 중소기업 노동자들의 실질적인 복지수준은 상대적으로 열악하기 때문에 중소기업 노동자들의 상대적 박탈감은 증대된다(조상미·박은주, 2011).

1987년 이후 한국의 기업복지의 특징은 다음과 같다. 첫째, 기업복지의 규모가 급속히 성장하고 있는 양상을 보이고 있다. 둘째, 기업 규모 간의 격차가 심화되는 경향이 나타나고 있다. 셋째, 기업복지 내용의 변화가 뚜렷이 관찰된다(최균, 2002). 그러나 이러한 기업복지도 대기업을 중심으로 변화가 나타나고 있다. 300인 이상의 대기업에서는 주거에 관한 비용, 보험료 지원, 사내근로복지기금, 학비 보조의 비중이 증대하였으나 중소기업은 생계보조적인 특성이 강한 식사비용 수준에서 보조가 되고, 기타 복지 비용들은 대기업과는 달리 매우 낮은 수준을 보이고 있는 것으로 나타났다(배화숙, 2005).

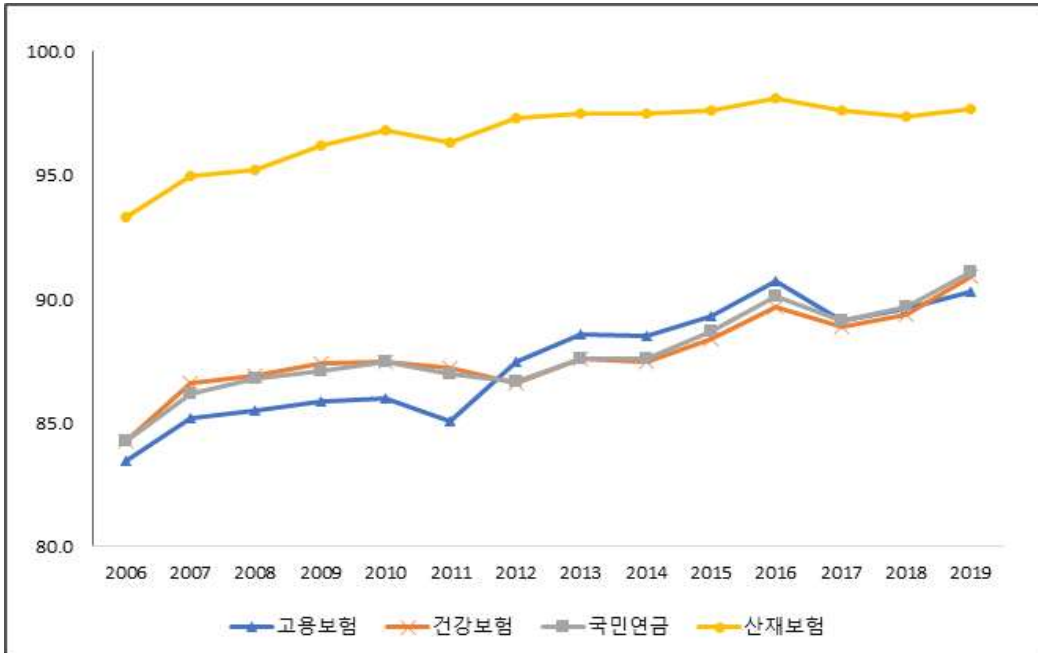
또한, 기업복지의 수준은 기업 규모 이외에도 고용형태의 측면에서도 불평등이

발생하고 있다. 한국은 2000년 전후해서 비정규직 일자리의 규모가 확산되고 있으며, 대기업에 비해 중소기업의 비정규직의 비율이 높아 기업복지 수준에 있어서도 격차가 나타나고 있다. 또한, 한국의 노동시장에서 기업복지급여 수준의 양극화는 임금차이보다 더 심각한 양태로 나타난다(한동우, 2011). 한국 노동시장에서의 비정규직 노동자들은 저임금과 열악한 근로환경을 경험하고 있을 뿐만 아니라 기업의 차원에서 제공되고 있는 사회적 보호의 한 부분인 기업복지에서도 배제되고 있어 기업 규모와 고용형태는 기업복지의 불평등을 강화하는 요소로 작동하고 있다(반정호, 2006).

사회보험, 노동조합 등의 기업복지는 기업 규모와 고용형태의 이중노동시장 분절을 야기하는 중요한 요소라고 할 수 있다. 사회보험은 기여의 형태가 국가마다 다르지만, 기업의 고용한 피용자가 사회보험의 적용대상이면 기업의 기여가 필수적이며, 일반적으로 고용보험, 건강보험, 국민연금, 산재보험을 포함하고 있는 사회보험은 기업의 대표적인 복지프로그램이다(반정호, 2006). 한국 사회보험 가입률은 2006년부터 2019년은 전반적으로 상승추세를 보이고 있다. 산재보험 가입률은 90% 이상을 유지하고 있으며, 고용보험, 건강보험, 국민연금은 83%에서 91% 수준에서 변화를 보이고 있다. 2019년은 전체적으로 산재보험 가입률이 97.7%로 나타나 사회보험 가입률 중 가장 높게 나타났고, 고용보험이 90.3%로 나타나 사회보험 가입률 중 가장 낮게 나타났다([그림 4-4] 참조).

[그림 4-4] 사회보험 가입 추이

(단위: %)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 각년도

[표 4-1] 사회보험 가입 추이

(단위: %)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
고용보험	85.2	85.5	85.9	86.0	85.1	87.5	88.6	88.5	89.3	90.7	89.1	89.6	90.3
건강보험	86.6	86.9	87.4	87.5	87.2	86.6	87.6	87.5	88.4	89.7	88.9	89.4	90.9
국민연금	86.2	86.8	87.1	87.5	87.0	86.7	87.6	87.6	88.7	90.1	89.1	89.7	91.1
산재보험	95.0	95.2	96.2	96.8	96.3	97.3	97.5	97.5	97.6	98.1	97.6	97.4	97.7

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 각년도

기업규모에 따른 사회보험 가입률을 살펴보면, 2019년 8월 기준으로 300인 미만 기업은 고용보험 가입률 89.3%, 건강보험 가입률 89.4%, 국민연금 가입률 89.7%, 산재보험 가입률 97.4%로 나타났으며, 300인 이상 기업은 고용보험 가입률 96.2%, 건강보험 가입률 99.9%, 국민연금 가입률 98.9%, 산재보험 가입률 99.6%로 나타나 300인 미만의 기업과 300인 이상의 기업에 따른 사회보험 가입률 격차가 존재하는 것으로 나타났다.

[표 4-2] 기업 규모에 따른 사회보험 가입률

(단위: %)

	고용보험	건강보험	국민연금	산재보험
전체	90.3	90.9	91.1	97.7
300인 미만	89.3	89.4	89.7	97.4
300인 이상	96.2	99.9	98.9	99.6

*고용보험: 교육서비스업, 65세이상, 60시간 미만의 시간제 노동자 제외

*건강보험: 교육서비스업, 고용계약기간 1개월 이하, 60시간 미만의 시간제 노동자 제외

*국민연금: 교육서비스업, 18세 미만, 60세 이상, 고용계약기간 1개월 이하, 60시간 미만의 시간제 노동자 제외

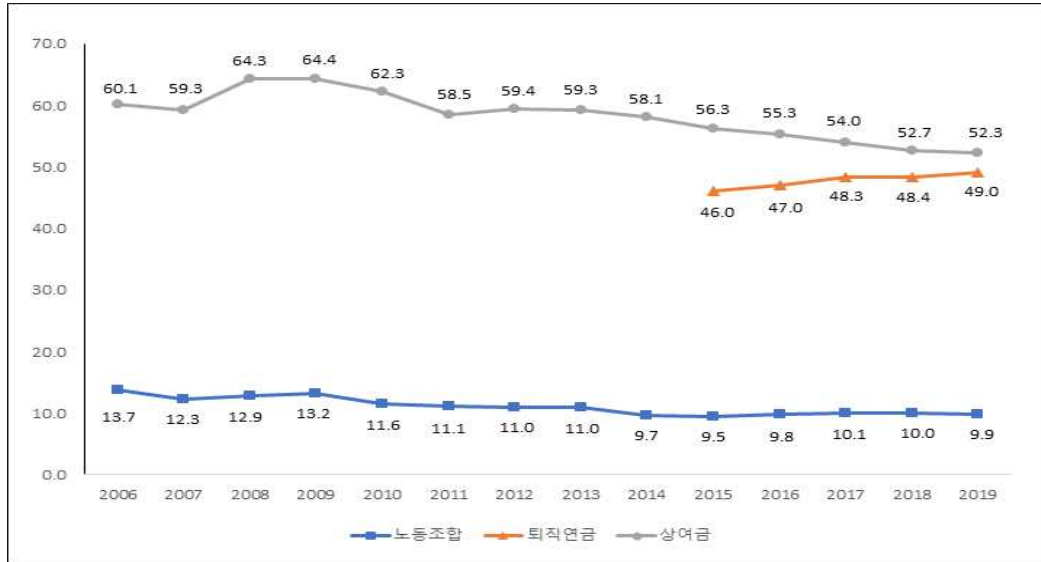
*산재보험: 교육서비스업, 상용근로자 1인 미만, 상용근로자 5인 미만의 농림 어업 제외

자료: 통계청, 2019년 「경제활동인구조조사 근로형태별 부가조사」

또한, 노동조합은 노동자들의 복지 및 삶의 질과도 직결되어 있으며, 노동자들의 이익을 대변하는 기능을 수행하는 노동조합은 1차노동시장 형성의 중요한 기제로 간주되고 있다(Osterman, 1982; Doeringer and Piore, 1971). 기업 규모에 따라 노동조합 조직의 규모가 차이가 나타나기 때문에 기업 규모별로 임금 및 노동조건에는 격차가 나타날 수밖에 없으며, 이러한 기업 규모에 따른 노동조합 가입 차이는 노동시장 양극화와 맞물려 있다(장혜연, 2010). 2006년부터 2019년까지 노동조합 가입률, 퇴직연금 가입률, 상여금 적용률의 추이를 살펴보면, 노동조합 가입률은 2006년 13.7%에서 2019년은 9.9%로 나타나 3.8%p 감소하였으며, 퇴직연금 가입률은 2015년 46.0%에서 2019년 49.0%로 나타나 3.0%p 증가하였다. 상여금 적용률은 2006년 60.1%에서 2019년 52.3%로 나타나 7.8%p 감소하였다.

[그림 4-5] 노동조합 가입률 및 부가급부 추이

(단위: %)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 각년도

2019년 통계청의 경제활동인구조사를 토대로 기업규모에 따른 노동조합 가입과 부가급부 현황을 살펴보면 노동조합 가입은 300인 미만 기업 6.9%, 300인 이상 기업 28.8%로 나타났다. 퇴직연금 가입률은 300인 미만 기업 45.0%, 300인 이상 기업 74.0%로 나타났고, 상여금 적용률은 300인 미만 기업 48.0%, 300인 이상 기업 78.9%로 나타나 퇴직연금 가입률과 상여금 적용률에 있어서 기업규모의 차이는 약 30% 차이를 보였다. 이러한 결과는 가입규모에 따른 사회보험의 차이뿐만 아니라 노동조합 가입과 부가급부 현황에 있어서도 기업규모에 따라 격차가 존재하는 것을 보여주고 있다.

[표 4-3] 노동조합 가입률 및 부가급부 현황

(단위: %)

	노동조합가입률	퇴직연금 가입률	상여금 적용률
전체	9.9	49.0	52.3
300인 미만	6.9	45.0	48.0
300인 이상	28.8	74.0	78.9

*노동조합 가입률 = 가입 근로자수 ÷ 전체 근로자수 × 100

*퇴직연금 가입률 = 가입 근로자수 ÷ 전체 근로자수 × 100

자료: 통계청, 2019년, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」

기업 규모에 따른 불평등의 요소들은 다양한 측면에서 논의할 수 있다. 임금불평등과 복지 불평등은 기업 규모에서도 야기되고 있지만 동일규모의 기업 내에서도 고용형태, 성별 등에 따라서 격차를 보이고 있기 때문에 다층적인 측면에서 노동 불평등을 살펴볼 필요가 있다. 따라서 성별, 고용형태별 등의 다양한 요인들을 고려하여 기업 규모를 세부적으로 구분하여 다층적인 측면에 대한 분석을 통해 노동 불평등을 유발하는 내부적 요소들을 구체적으로 살펴볼 필요가 있다.

제2절

노동 불평등의 다층성

NATIONAL ASSEMBLY FUTURES INSTITUTE

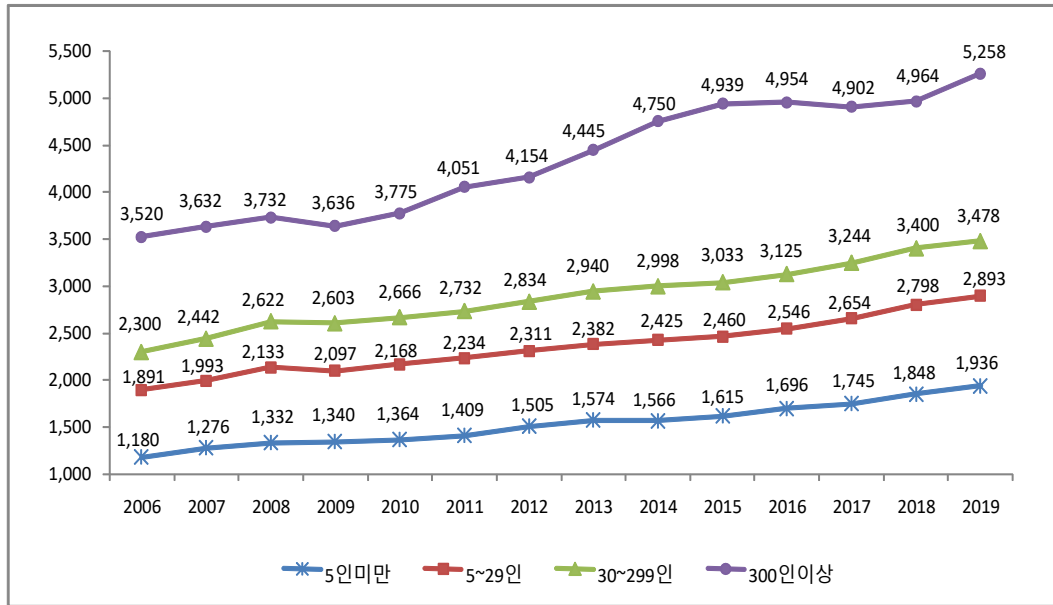
1 임금불평등의 다층성

앞서 살펴본 바와 같이 임금불평등은 성별, 고용형태별, 기업규모별 등 다양한 측면에서 나타나고 있다. 그러나 기업규모에 따라서도 대기업과 중소기업의 차이 뿐만 아니라 중소기업 내부에서도 기업규모에 따라 임금의 차이가 나타나며, 고용 형태와 성별, 기업규모와 성별, 기업규모와 고용형태, 기업규모에 따른 고용형태와 성별 등에 따라 불평등이 존재하고 있기 때문에 다층적인 요소들을 고려하여 임금 불평등을 살펴보고자 한다.

임금 불평등은 대기업과 중소기업 내부에서도 나타나는 현상이지만 중소기업 내부에서의 불평등도 존재한다. 기업규모를 세부적으로 구분하여 임금을 살펴보면 300인 미만 기업 내에서도 임금 불평등의 차이가 존재하고 있다. 통계청의 경제활동 인구조사에 따르면, 2006년부터 2019년까지 5인 미만 기업, 5-29인 기업, 30-299인 기업, 300인 이상 기업의 월 임금 총액은 상승하였으며, 전반적으로 기업규모가 클수록 월 임금 총액은 높은 것으로 나타났다. 기업규모에 따른 임금 격차는 300인 미만의 기업과 300인 이상의 기업의 차이뿐만 아니라 5인 미만 기업, 5-29인 기업, 30-299인 기업 간에서도 임금 격차가 존재하고 있다. 기업 규모 내부의 임금 격차는 30-299인 기업과 300인 이상의 기업에서 가장 큰 차이를 보이고 있으며, 5인 미만 기업과 5-29인 기업 간의 임금 격차도 5-29인 기업과 30-300인 기업의 격차에 비해 임금의 격차가 큰 것으로 나타났다(그림 4-6 참조).

[그림 4-6] 기업규모에 따른 임금 추이

(단위: 천원)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 각년도

2019년 한국의 기업 규모에 따른 고용형태별 임금 차이를 살펴보면, 300인 이상 기업 정규직 노동자의 시간당 임금의 총액을 100으로 보았을 때, 300인 이상 비정규직 노동자는 64.5%, 300인 미만 정규직 노동자는 57.0%, 300인 미만 비정규직 노동자는 42.7%로 나타났다. 또한, 300인 이상 비정규직 노동자는 전년대비 1.3% 상승한 데 비해 300인 미만 비정규직 노동자는 전년대비 0.9% 상승한 것으로 나타나 기업 규모와 고용형태에 따른 노동자의 시간당 임금의 차이는 존재하는 것으로 나타났다. 또한 전반적으로 기업규모 클수록 시간당 임금 총액은 높아지는 것으로 나타났다. 시간당 임금 총액은 5인 미만 5인 기업 규모가 14,319원으로 가장 낮게 나타났고, 300인 이상 기업규모가 33,033원으로 가장 높게 나타났다. 정규직과 비정규직 시간당 임금 총액의 차이는 5인 미만 기업 규모에서 87.4%로 가장 높게 나타났고, 300인 이상 기업 규모에서 64.5%로 가장 낮게 나타났다.

[그림 4-7] 300인 이상 정규직 노동자 대비 시간당 임금 차이

(단위: %)



자료: 2020. 고용노동부. p.2

[표 4-4] 기업 규모와 시간당 임금 총액

(단위: 원, %)

구분	전체	정규직	비정규직
전체	20,573	22,193	15,472 (69.7)
5인 미만	14,319	14,980	13,090 (87.4)
5-29인	19,281	20,319	16,147 (79.5)
30-299인	21,637	22,909	15,887 (69.4)
300인 이상	33,033	34,769	22,429 (64.5)

* ()는 비정규직/정규직의 비율

자료: 2020. 고용노동부. p.5

고용형태에 따른 연령별 시간당 임금 총액을 살펴보면, 전체적으로 연령이 높아질수록 임금이 증가하며, 40대를 정점으로 하여 임금은 감소하는 것으로 나타났다. 40대의 전체 시간당 임금 총액은 23,750원이며, 정규직은 25,057원, 비정규직은 17,430원으로 나타났다. 정규직 대비 비정규직 임금의 수준은 40대까지는 연령이 높아질수록 감소하고, 50대부터는 증가하는 것으로 나타났다(표 4-5) 참조).

고용형태에 따른 학력별 시간당 임금 총액을 살펴보면, 학력이 높을수록 시간당 임금 총액은 증가하며, 대학원 졸업을 제외하고 정규직의 학력별 차이는 비정규직의 학력별 차이에 비해 높은 것으로 나타났다. 정규직 대비 비정규직의 시간당 임금 수준은 대학원 졸업을 제외하고 학력이 높을수록 감소하고, 대학원 졸업은 정규직의 89.2%를 나타내 상대적으로 높은 것으로 나타났다(표 4-6) 참조).

[표 4-5] 고용형태에 따른 연령별 시간당 임금 총액

(단위: 원, %)

	전체	정규직	비정규직	
전체	20,573	22,193	15,472	(69.7)
19세 이하	10,506 [100.0]	12,461 [100.0]	9,754 [100.0]	(78.3)
20~29세	15,139 [144.1]	16,353 [131.2]	12,342 [126.5]	(75.5)
30~39세	21,451 [204.2]	22,250 [178.6]	16,834 [172.6]	(75.7)
40~49세	23,750 [226.1]	25,057 [201.1]	17,430 [178.7]	(69.6)
50~59세	22,410 [213.3]	24,069 [193.2]	17,213 [176.5]	(71.5)
60세이상	16,760 [159.5]	18,421 [147.8]	14,819 [151.9]	(80.4)

* []: 19세 이하 대비 수준, (): 비정규직/정규직 비율

자료: 고용노동부, 2020, p.4

[표 4-6] 고용형태에 따른 학력별 시간당 임금 총액

(단위: 원, %)

	전체	정규직	비정규직	
전체	20,573	22,193	15,472	(69.7)
중졸이하	13,670 [54.7]	14,842 [57.2]	12,679 [71.4]	(85.4)
고졸	16,368 [65.5]	17,410 [67.1]	14,390 [81.1]	(82.7)
전문대졸	18,988 [76.0]	19,848 [76.5]	14,465 [81.5]	(72.9)
대졸	24,974 [100.0]	25,950 [100.0]	17,747 [100.0]	(68.4)
대학원졸	38,313 [153.4]	38,992 [150.3]	34,774 [195.9]	(89.2)

* []: 대졸 대비 수준, (): 비정규직/정규직 비율

자료: 고용노동부, 2020, p.4

산업별 시간당 임금 총액을 살펴보면, 정규직은 금융보험업이 38,511원으로 가장 높게 나타났고, 다음으로 전기·가스·증기·수도사업이 36,928원으로 나타났다. 비정규직은 금융·보험업이 24,951원으로 가장 높게 나타났고, 다음으로 교육서비스업이 24,320원, 건설업이 21,854원의 순으로 나타났다. 정규직 대비 비정규직의 임금 수준은 건설업이 104.2%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 교육서비스업이 86.7%로 나타났다.

[표 4-7] 고용형태에 따른 산업별 시간당 임금 총액

(단위: 원, %)

구분	농림업	광업	제조업	전기·가스·수도	하수·폐기물·환경	건설업	도매·소매업	운수업	숙박·음식·점업	출판·영상·통신업	금융·보험업	부동산·임대업	전문·과학·기술·서비스업	사업·서비스업	교육·서비스업	보건·사회·복지	예술·스포츠	현단계기·개인서비스업
전체	19,784	23,365	22,011	35,159	21,507	21,404	18,635	19,837	11,306	27,219	36,699	15,850	28,683	18,532	26,447	17,251	15,354	15,545
정규직	22,405	23,686	22,994	36,928	21,951	21,981	21,038	21,634	12,435	28,655	38,511	21,371	29,514	19,670	28,062	18,266	17,956	16,176
비정규직	14,914	18,005	13,844	17,219	18,105	21,854	12,339	15,815	10,231	14,272	24,951	11,976	18,540	14,585	24,320	13,932	12,553	13,873
	(66.6)	(76.0)	(60.2)	(46.6)	(82.5)	(104.2)	(61.6)	(76.6)	(82.3)	(49.8)	(64.8)	(58.8)	(62.8)	(74.1)	(86.7)	(76.3)	(69.9)	(85.8)

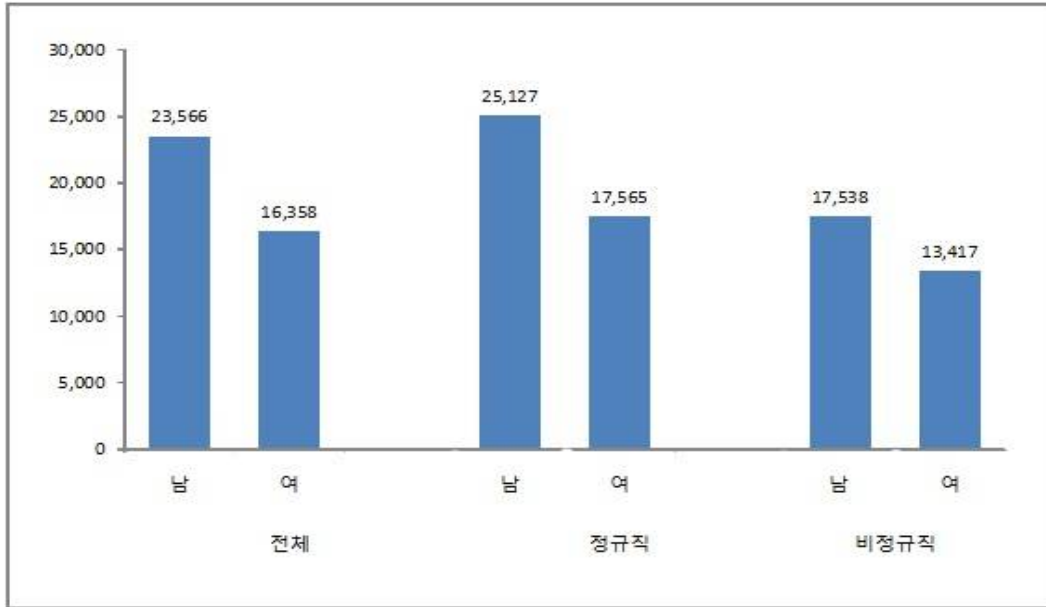
() : 비정규직/정규직 비율

자료: 고용노동부, 2020, p.5

성별에 따른 임금불평등은 정규직과 비정규직의 내부에서도 존재하고 있으며, 기업규모에 따라서도 성별에 따른 임금 불평등이 존재한다. 2019년 고용형태에 따른 성별의 시간당 임금 총액을 살펴보면, 정규직 남성은 25,127원, 여성은 17,565원으로 나타났으며, 비정규직 남성은 17,538원, 여성은 13,417원으로 나타났다. 정규직 남성 임금 대비 여성 임금의 비율은 약 70%이며, 비정규직 남성 임금 대비 여성의 임금 비율이 약 76%로 나타나 정규직 노동자가 비정규직 노동자보다 성별 임금의 격차가 더 큰 것으로 나타났다.

[그림 4-8] 고용형태에 따른 성별 시간당 임금 총액 차이

(단위: 원)

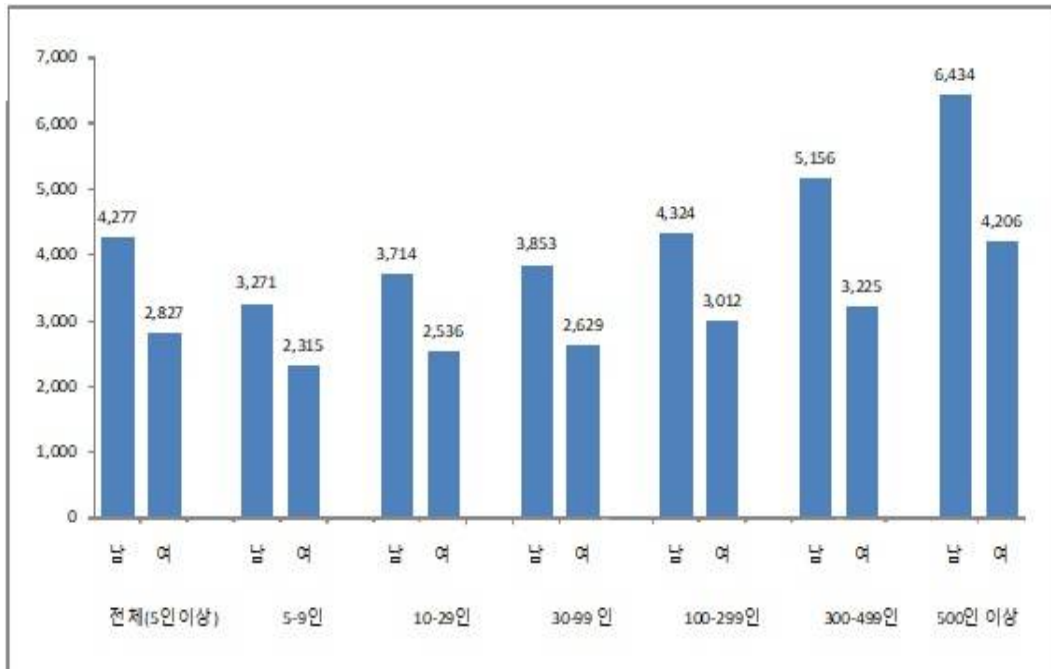


자료: 통계청, 2019년, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」

기업규모에 따른 성별의 임금 격차를 살펴보면, 2019년 기업규모에 따른 월 임금 총액은 기업의 규모가 클수록 임금이 높은 것으로 나타났으며, 여성의 임금이 남성의 임금보다는 전체적으로 낮은 것으로 나타났다. 기업규모에 따른 성별의 임금차이는 300-499인 이상 기업의 남성이 515만 6천원, 여성 322만 5천 원으로 가장 큰 격차를 보이는 것으로 나타났으며, 5-9인 기업의 남성이 327만 1천 원, 여성이 231만 5천 원으로 가장 낮은 차이를 보이는 것으로 나타났다. 기업규모에 따른 남성 임금 대비 여성의 임금 비율은 5-9인 기업은 약 71%, 10-29인 기업은 약 68%, 30-99인 기업은 약 68%, 100-299인 기업은 약 70%, 300-499인은 약 63%, 500인 이상 기업은 약 65%로 나타나 300-499인 기업의 성별 차이가 가장 큰 것으로 나타났다.

[그림 4-9] 기업규모에 따른 성별 임금 차이

(단위: 천원)



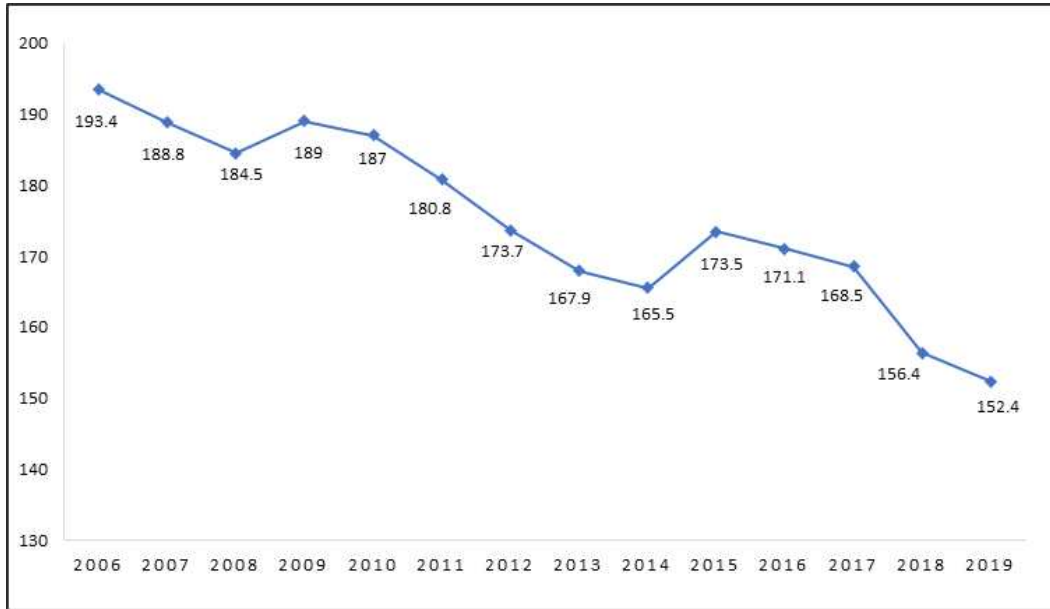
자료: 통계청, 2019년, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」

2 복지 불평등의 다층성

기업복지는 대표적으로 사회보험, 노동조합 가입여부, 퇴직연금, 상여금 등으로 살펴볼 수 있으며, 노동시간은 노동의 질에 영향을 미치는 기본적인 요인이라고 볼 수 있다. 노동자들의 월평균 실노동시간은 2006년부터 2019년까지 전반적으로 감소추세를 보이고 있으며, 2006년 193.4 시간에서 2019년 152.4 시간으로 41시간 감소한 것으로 나타났다.

[그림 4-10] 월평균 실노동시간 추이

(단위: 시간)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 각년도

2019년 기업 규모별 월평균 실노동시간을 살펴보면, 30-299인 기업이 163.0시간으로 가장 높게 나타났고, 5인 미만 기업이 136.1 시간으로 가장 낮게 나타났으며, 300인 미만의 기업에서는 규모가 클수록 노동시간은 길어지고 있는 것으로 나타났다. 고용형태에 따른 노동시간은 정규직은 월평균 노동시간이 160시간을 넘는 것으로 나타났으며, 30-299인 기업의 노동자가 실노동시간 169.0 시간으로 가장 긴 것으로 나타났고, 5인 미만 기업이 161.6 시간으로 가장 짧은 것으로 나타났다. 비정규직에서는 300인 이상 기업의 노동자가 실노동시간 140.7시간으로 가장 긴 것으로 나타났으며, 5인 미만 기업이 88.8 시간으로 가장 짧은 것으로 나타났다. 그리고 정규직 대비 비정규직의 노동시간 수준은 300인 이상 기업이 84.8%로 가장 높게 나타났고, 5인 미만 기업이 54.9%로 가장 낮게 나타났다.

[표 4-8] 규모에 따른 고용형태별 월평균 실노동시간

(단위: 시간, %)

구 분	전 체	정규직	비정규직
전체	152.4	165.2	112.1 (67.8)
5인 미만	136.1	161.6	88.8 (54.9)
5 ~ 29인	152.0	163.9	116.1 (70.8)
30 ~ 299인	163.0	169.0	136.1 (80.5)
300인 이상	162.4	165.9	140.7 (84.8)

* ()는 비정규직/정규직의 수준(비율)

자료: 고용노동부, 2020, p.12

고용형태별 월평균 노동시간은 정규직이 비정규직에 비해 긴 것으로 나타났으나 비정규직의 내부를 살펴보면 단시간 노동자와 일일노동자의 노동시간으로 인해 비정규직의 근로시간이 짧아진 것을 알 수 있다. 노동자들의 전체 노동시간은 2017년에 비해 2019년이 감소하였으나 비정규직 내부의 비정규직 내부에서 단시간 노동자와 일일노동자를 제외한 기간제 노동자, 파견노동자, 용역노동자의 노동시간의 월평균 근로시간은 159.4 시간으로 정규직 평균의 165.2와 큰 차이를 보이고 있지 않음을 알 수 있다. 비정규직 노동자 내부에서는 2017년에는 용역노동자가 월평균 노동시간이 182.7시간으로 가장 노동시간이 긴 것으로 나타났으며, 2018년에는 기간제 노동자가 170.3 시간으로 가장 긴 것으로 나타났고, 2019년에는 용역노동자가 166.6 시간으로 노동시간이 가장 긴 것으로 나타났다.

[표 4-9] 고용형태별 월평균 노동시간

(단위: 시간)

구 분		2017년		2018년		2019년(6월)	
전	체	168.5	(-2.6)	156.4	(-12.2)	152.4	(-4.0)
정	규 직	183.1	(-1.6)	169.7	(-13.4)	165.2	(-4.5)
비	정 규 직	125.1	(-4.2)	116.3	(-8.8)	112.1	(-4.2)
비 정 규 직	기 간 제 노 동 자	182.6	(-1.3)	170.3	(-12.2)	160.6	(-9.7)
	단 시 간 노 동 자	82.1	(-0.5)	79.2	(-2.9)	76.0	(-3.2)
	일 일 노 동 자	93.9	(-3.1)	90.8	(-3.1)	85.0	(-5.8)
	파 견 노 동 자	177.6	(3.9)	156.3	(-21.3)	150.9	(-5.4)
	용 역 노 동 자	182.7	(-5.5)	167.5	(-15.2)	166.6	(-0.9)

* ()는 전년대비 증감, 0.1시간: 6분

* 근로시간: 소정노동시간 내 실제 노동시간+초과 노동시간

자료: 고용노동부, 2020, p.4

2019년 사회보험 가입률을 살펴보면, 고용보험 90.3%, 건강보험 90.9%, 국민연금 91.1%, 산재보험 97.7%로 나타나 2018년에 대비 상승한 것으로 나타났다. 정규직과 비정규직 간의 차이는 고용보험 20.4%p, 건강보험 34.0%p, 국민연금 37.0%p, 산재보험 0.5%p로 나타났다. 사회보험 가입률에 대한 정규직과 비정규직의 차이는 고용보험 20.4%p, 건강보험 34.0%p, 국민연금 37.0%p, 산재보험 0.5%p로 나타나 전년 대비 축소되었으나 격차는 여전히 존재하는 것으로 나타났다. 정규직과 비정규직 간의 사회보험 가입률 차이는 국민연금이 37.0%p로 가장 큰 것으로 나타났고, 산재보험이 0.5%p로 가장 작은 것으로 나타났다. 비정규직 내부에서 파견 및 용역 노동자, 기간제노동자의 사회보험 가입률은 85% 이상으로 나타나 상대적으로 높은 수준인 반면 일일노동자와 단시간노동자는 상대적으로

낮은 것으로 나타났다.

[표 4-10] 고용형태에 따른 사회보험 가입률

(단위: %, %p)

	고용보험		건강보험		국민연금		산재보험		
		전년대비		전년대비		전년대비		전년대비	
전체	90.3	(0.7)	90.9	(1.5)	91.1	(1.4)	97.7	(0.3)	
정규직	94.4	(-0.2)	98.2	(0.1)	98.0	(0.1)	97.8	(0.3)	
비정규직	74.0	(3.2)	64.2	(4.7)	61.0	(4.5)	97.3	(0.6)	
비 정 규 직	기간제노동자	85.0	(0.6)	93.4	(-0.2)	85.9	(-0.6)	98.5	(0.6)
	단시간노동자	76.8	(3.6)	75.8	(4.0)	73.7	(3.8)	94.9	(0.5)
	일일노동자	57.0	(3.8)	18.1	(7.2)	17.5	(6.3)	98.4	(0.1)
	파견노동자	97.2	(6.2)	90.7	(-0.3)	92.0	(1.6)	98.8	(4.6)
	용역노동자	95.1	(1.1)	96.4	(4.7)	92.3	(2.9)	98.2	(0.9)

- * 사회보험 가입률: 가입근로자수 ÷ 대상근로자수 × 100
 - * 고용보험: 교육서비스업, 65세 이상, 60시간 미만 시간제근로자, 상용근로자 5인 미만 농림어업 제외
 - * 건강보험: 교육서비스업, 60시간 미만의 시간제근로자 제외
 - * 국민연금: 교육서비스업, 18세 미만, 60세 이상, 60시간 미만의 시간제근로자 제외
 - * 산재보험: 교육서비스업, 상용근로자 1인 미만, 상용근로자 5인 미만의 농림어업 제외
 - * 전체, 비정규직: 특수고용직 제외
 - * 일일노동자 사회보험 가입률: 사회보험에 따라 가입대상 범위(ex: 국민연금, 건강보험의 경우는 1개월 미만의 기간을 정하여 사용되는 노동자는 적용 제외)가 달라 차이가 나타남
- 자료: 고용노동부, 2020, pp.16-17

기업규모를 토대로 사회보험 가입률을 살펴보면, 건강보험, 국민연금, 산재보험은 기업의 규모가 클수록 가입률이 높은 것으로 나타났으며, 고용보험은 30인-299인 기업이 97.8%로 가장 높게 나타났다. 정규직에서는 30-299인 이하의 기업에서 고용보험 99.0%, 국민연금 99.6%, 산재보험 100.0%로 가장 높은 것으로 나타났고, 건강보험에서는 300인 이상 기업이 100.0%로 가장 높은 것으로 나타났

다. 비정규직에서는 고용보험, 건강보험, 국민연금의 가입률이 기업의 규모가 클수록 가입률이 높은 것으로 나타났다. 사회보험 가입률은 기업규모에 따라 고용형태별로 격차가 크게 나타났으며, 정규직과 비정규직의 격차에서 5인 미만 기업에서 가장 큰 격차를 보이고 있다. 정규직은 비정규직보다 고용보험 31.5%, 건강보험 50.2%, 국민연금 55.3% 더 높은 것으로 나타났으며, 산재보험은 비정규직이 0.6% 더 높은 것으로 나타났다.

[표 4-11] 기업규모에 따른 사회보험 가입률

(단위: %)

	규모	고용보험	건강보험	국민연금	산재보험
전체노동자	전체	90.3	90.9	91.1	97.7
	5인미만	72.7	77.3	77.9	90.9
	5~29인	94.4	91.9	92.1	99.7
	30~299인	97.8	97.3	96.9	99.9
	300인이상	96.2	99.9	98.9	99.6
정규직	전체	94.4	98.2	98.0	97.8
	5인미만	81.9	92.4	92.9	90.7
	5~29인	97.9	99.6	99.3	99.7
	30~299인	99.0	99.9	99.6	100.0
	300인이상	95.9	100.0	99.1	99.6
비정규직	전체	74.0	64.2	61.0	97.3
	5인미만	50.4	42.2	39.6	91.3
	5~29인	81.6	66.5	62.9	99.5
	30~299인	91.1	84.2	79.9	99.3
	300인이상	98.8	98.9	97.6	99.8

* 전체근로자, 비정규근로자: 특수고용형태 제외

자료: 통계청, 2019, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」

고용형태에 따른 노동조합 가입률과 부가급부 현황을 살펴보면, 노동조합 가입률은 전체 9.9%로 나타나 전년대비 0.1%p 감소하였고, 정규직은 12.9%로 나타나 전년대비 0.2%p 상승하였고, 비정규직은 0.7%로 나타나 전년대비 1.2%p 감소하였다. 퇴직연금 가입률은 전체 49.0%이며, 고용형태별로는 정규직 노동자는 57.2%, 비정규직 노동자는 23.2%로 정규직과 비정규직 노동자 간의 가입률 차이는 34.0%p로 전년 대비 감소된 것으로 나타났다. 상여금 적용률은 전체는 52.3%로 나타나 전년대비 0.4%p 감소하였고, 고용형태별로는 정규직 노동자가 61.8%로 나타나 전년대비 1.2%p 감소하였고, 비정규직 노동자는 22.4%로 나타나 전년 대비 0.3%p 상승하였다. 정규직과 비정규직 노동자 간의 차이는 39.4%로 전년 대비 감소된 것으로 나타났다.

[표 4-12] 노조가입률 및 부가급부 현황

(단위: %, %p)

		노동조합 가입률		퇴직연금 가입률		상여금 적용률	
			전년대비		전년대비		전년대비
전체		9.9	(-0.1)	49.0	(0.6)	52.3	(-0.4)
정규직		12.9	(0.2)	57.2	(0.2)	61.8	(-1.2)
비정규직		0.7	(-1.2)	23.2	(0.5)	22.4	(0.3)
비 정 규 직	기간제 노동자	1.6	(-3.2)	45.6	(0.0)	43.7	(-0.4)
	단시간 노동자	0.3	(-0.5)	18.3	(0.2)	19.1	(-1.4)
	일일노동자	0.2	(0.1)	1.5	(0.4)	2.4	(-0.2)
	파견노동자	0.5	(-1.9)	39.5	(-6.9)	39.5	(2.5)
	용역노동자	1.7	(-2.6)	38.5	(-0.8)	25.1	(1.3)

* 비정규직: 특수고용 제외

* 노동조합 가입률: 가입 근로자수 ÷ 전체근로자수 × 100

* 퇴직연금 가입률: 가입 근로자수 ÷ 전체근로자수 × 100

자료: 고용노동부, 2020, p.17

기업규모에 따른 노조가입률, 퇴직연금 가입률, 상여금 적용률을 살펴보면, 기업 규모가 클수록 노동조합 가입률, 퇴직연금 가입률, 상여금 적용률이 높은 것으로 나타났으며, 정규직과 비정규직에서도 비정규직의 30-299인 기업의 노동조합 가입률을 제외하고는 기업규모가 클수록 노동조합 가입률, 퇴직연금 가입률, 상여금 적용률이 높은 것으로 나타났다. 기업규모에 따른 정규직과 비정규직에서 노동조합 가입률은 300인 이상이 31.2%, 퇴직연금 가입률은 30-299인 기업이 36.6%, 상여금 적용률은 300인 이상이 44.7%의 격차를 보이는 것으로 나타났다.

[표 4-13] 기업규모에 따른 노조가입률 및 부가급부 현황

(단위: %)

		노동조합 가입률	퇴직연금 가입률	상여금 적용률
전체	전체	9.9	49.0	52.3
	5인미만	0.7	16.2	33.8
	5~29인	4.4	47.1	48.9
	30~299인	15.7	69.3	60.0
	300인이상	28.8	74.0	78.9
정규직	전체	12.9	57.2	61.8
	5인미만	1.1	22.0	45.5
	5~29인	5.7	54.2	57.1
	30~299인	18.9	76.0	66.4
	300인이상	33.2	77.5	85.2
비정규직	전체	0.7	23.2	22.4
	5인미만	0.0	5.5	12.1
	5~29인	0.6	25.7	24.1
	30~299인	1.5	39.4	30.8
	300인이상	2.0	52.7	40.5

자료: 통계청, 2019, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」

제5장

4차 산업혁명과 사회변동에 따른 불평등

제1절 기술변화와 산업구조의 변동

제2절 지능정보사회와 노동시장 불평등

1 4차 산업혁명과 산업구조의 변동

4차 산업혁명 기술이라고 일컬어지는 인공지능(Artificial Intelligence), 빅데이터(Big Data), 사물인터넷(Internet of Things), 로봇, 나노 기술(Nano Technology) 등 다양한 기술을 기반으로 하는 혁신이 이루어지면서, 이에 대한 사회적 파급 효과에 관심이 높아지고 있다. 2016년 1월에 스위스 다보스(Davos)에서 개최되었던 세계경제포럼(World Economic Forum)에서는 ‘Mastering the 4th Industrial Revolution(4차 산업혁명의 이해)’를 주제로 기술변화가 가져올 사회적 변화에 대해 주요 의제로 다루면서 지능정보기술이 산업, 사회, 삶 전반에 미치는 변화에 주목하기 시작하였다.

이 중에서도 인공지능 기술은 과거에는 제한적인 지적 활동만을 모방하는데 그쳤던 기술에서 더 나가 인간의 지각, 학습, 추론 능력 등을 정보통신기술(Information and Communication Technology: ICT)로 구현하게 되었다(e.g., Baek, Lim, and Yu, 2016). 인공지능으로 대변되는 지능정보기술들은 대규모 RandD 투자로 함께 거대기업들에 의해 기술 확산은 빠르게 일어나고 있으며 인공지능은 기존의 기술과는 차원이 다른 창의적이고 능동적인 결과를 만들어낸다는 점에서 사회에 미치는 영향이나 효과가 크다.

기존의 기술은 인간에 의한 기계의 통제를 통해 기계의 조작 및 처리를 기술적으로 도와주는 것이었다면, 지능정보기술은 문제에 대해 스스로 판단하여 해결 방안을 제시하고 처리할 수 있다는 점에서 인간을 대체할 수 있을 뿐만 아니라 업무 효율성을 극대화할 수 있다. 이전의 정보기술(Information Technology: IT)을 토대로 하는 정보사회는 컴퓨터, 멀티미디어, 통신 분야가 매체의 중심이 되어 다양

한 정보생산과 정보전달을 중심으로 통신·방송 융합, 음성·데이터 통합 등을 특징으로 하는 미디어 융합을 기반으로 새로운 형태의 인프라를 구축하였다. 또한, 정보사회는 정보통신기술(Information and Communication Technology: ICT)의 발전은 디지털 혁명으로 이어져서 디지털 환경에서 나타난 디지털 융합은 개인의 삶뿐만 아니라 산업구조에 이르기까지 사회 전반에 큰 영향을 미쳤다. 빠르게 발전하는 기술로 인해 그 경계를 정확하게 규정하기는 쉽지 않다. 그러나 인공지능(AI)에 토대를 둔 지능정보기술의 발달은 디지털 융합을 가속화 시키면서 정보사회에서 다양한 지능형 시스템이 사회적 가치를 창출해낼 수 있는 지능정보사회로 변모해가고 있다.

지능정보사회에서는 인공지능을 토대로 자동화 또는 로봇화와 함께 인공지능의 혁신을 가져다 준 딥러닝(Deep Learning) 기술을 통하여 일자리 지형 변화가 일어날 것이다. 지능정보사회에서는 기술에 대한 의존은 심화되어 갈 것이고, 인간의 능력에 의존하였던 분야도 기술의존성이 더 높아질 것으로 예측된다. 특히 인공지능기술은 인간의 정보처리 방식을 모방하여 인간과 기계의 새로운 관계를 형성하면서 사회 변화를 이끌어 나가고 있다. 무엇보다도 인간과 인공지능 간의 상호 보완적인 협력이 가능해질 것이다. 이를 통해 인간은 창조적인 판단이나 감성적인 일에 집중할 수 있게 될 수 있을 것이다. 이러한 창조적인 작업을 통해 서비스의 질도 크게 향상될 것이다.

실제적으로 이러한 변화는 빠르게 진행되는 모습을 보이고 있다. 세계로봇협회(International Federation of Robotics: IFR, 2017)의 발표에 따르면, 2016년을 기준으로 한국의 제조업 분야에서 로봇밀도³⁾는 631로 전 세계에서 가장 높은 수준으로 나타났으며, 싱가포르(488), 독일(309), 일본(303), 스웨덴(223) 등이 한국 다음으로 로봇밀도가 높은 것으로 나타났다. 이러한 로봇화는 고용에도 영향을 미치고 있다. 한국의 대표적 기업인 현대자동차의 생산직 전체 규모의 약 5만 명 중에서 약 30%를 차지하는 15,000명은 2025까지 정년퇴직을 하게 된다. 그런데 회사 측에서는 결원을 보충할 계획이 없다고 한다. 생산 설비의 자동화 혹은 로봇

3) 로봇밀도는 노동자 10,000명당 산업용 로봇 숫자를 의미한다(IFR, 2017).

화와 자동차의 전동화에 따라 전통적인 생산 방식이 변하고 있다(중앙일보, 2020). 따라서 4차 산업혁명 기술에 기반한 사회 변화를 검토하고, 이에 대한 사회적, 정책적 대응 방안을 적극적으로 모색하는 것이 필요하다.

이 장에서는 다양한 선행연구들의 분석을 통해 인공지능(AI)의 개념에 관해서 살펴보고, AI와 관련한 사회 변화를 노동시장에 초점을 맞추어 살펴보고자 한다. 특히 기술의 혁신성 또는 경제적 합리성에 초점을 맞추고 있는 선행연구들과는 달리 ‘고유한 특성’을 가진 사회와 노동시장의 변화 초점을 맞추고자 한다. 이를 위해 지능정보사회에서 나타나는 고용구조, 노동자의 직무 변화, 노동과정의 변화를 중심으로 노동시장을 검토한다. 그리고 이러한 노동시장의 변화가 가져다줄 불평 등 문제를 살펴보고자 한다.

2 지식정보사회의 도래

인공지능이라는 용어는 1956년 존 맥커시(John McCarthy)가 미국의 다트머스 대학(Dartmouth College)에서 개최된 인공지능 학술회의에서 처음 사용하였지만, 인공지능에 관한 주제는 그 이전부터 논의되어 왔다고 볼 수 있다. Bush(1945)는 인간의 지식을 증진시키는 체계를 제안하였으나 인공지능 연구의 출발점으로 볼 수 있는 것은 Turing(1950)의 논문이라고 할 수 있다. 이 논문에서 그는 인간의 지능을 모방한 기계의 개념을 제시하였다. 이후부터 인공지능 분야에 대한 다양한 정의가 논의되었는데, 공학과 과학 분야뿐만 아니라 정신 분야, 컴퓨터 과학 분야 등 다양한 분야에서 인공지능을 정의하였다(McCarthy, et al., 1955, Charniak and McDermott, 1985; Kurzweil, et al., 1990; Rich and Knight, 1991; Luger and Stubblefield, 1993). 다만, 여러 분야의 다른 인공지능에 대한 정의가 있지만, 이러한 정의에서 공통적으로 찾아볼 수 있는 것은 ‘인간의 지적 활동을 모방하기 위한 기술’이라는 것이다(Baek, Lim, and Yu, 2016).

인공지능이 보다 고차원적인 영역으로 확산되면서 인공지능에 대한 분류도 세분화되었다. Russell et al.(2003)은 인간적인 사고 시스템, 합리적인 사고 시스템, 인간적인 행동 시스템, 합리적인 행동하는 시스템의 네 가지의 기술분류를 제시하였다. 이러한 기술 분류와는 별개로 철학적 관점에서의 인공지능에 대한 분류를 하였는데, 인간을 대체할 수 있는 수준을 갖춘 지적 능력과 합리적으로 생각하는 능력을 기준으로 약한 인공지능과 강한 인공지능으로 분류하고 있다. 약한 인공지능이 단순하게 인간의 반복적인 업무를 대신 처리해주는 것을 목표로 하고 있다면, 강한 인공지능은 이를 넘어 어느 정도 수준의 판단을 할 수 있는 수준의 인공지능을 의미한다(Baek, Lim, and Yu, 2016). 특히 강한 인공지능은 스스로 학습하면서 특정 영역에서 기초적인 작동원리를 내면화하고 정해진 문제를 해결하는 수준을 보여주고 있다(Kim, 2016).

최근에는 강한 인공지능이 기존에 인간의 높은 수준의 지적·판단 능력을 기반으로 한 법률이나 의료 분야에 적용되기 시작하면서, 인공지능의 기능성에 관한 관심이 높아지게 되었다. 인공지능이 만들어 낸 결과물이 창작물 또는 발명과 유사하다면 이에 대해 법적 보호가 어떻게 이루어져야 하는가에 대한 논의가 진행 중이다. 물론 강한 인공지능을 상용화하기 위해서는 많은 시간과 비용을 필요로 하기 때문에 비교적 제한적인 분야에서만 활용되고 있다.

최근 인공지능의 혁신을 가져다 준 딥러닝(Deep Learning) 기술은 인간의 두뇌가 많은 자료를 기반으로 일정한 유형을 발견하고 특정 사물을 정형화하는 인간의 정보처리 방식을 모방하였다. 이를 통해 컴퓨터 알고리즘이 사물을 구분하고 유형화하여 음성인식, 영상인식, 자율주행 등 다양한 분야에 적용되고 있다(오세욱·이소은·최순욱, 2017). 딥러닝 기술은 컴퓨터가 다양한 데이터를 통해 스스로 학습하는 인공신경망(Artificial Neural Network)을 토대로 한 기계학습이다. 현재 컴퓨터가 빅데이터를 분석하고 학습하는 수준으로까지 발전하고 있다. 이에 따라 제조업과 서비스업의 생산성과 효율성을 높이는 시도로 이어지고 있다(Carusio, 2018).

ICT의 급속한 발전은 사회의 각 부문을 자동화 단계를 넘어서 인공지능에 의해 자동화와 연결성이 극대화되는 지능화 단계로 변화시키고 있다(Baek, Lim, and

Yu, 2016). 인공지능으로 대변되는 지능정보기술의 발달은 인간의 생활양식과 가치관을 변화를 가속화시키고 있다. 인공지능과 빅데이터 기반의 지능형 시스템은 다양한 측면에서 인간의 삶에 보편적으로 활용됨으로써 새로운 가치를 창출하고 있다. 이에 따라 사회적이고 기술적인 환경변화에 대응하기 위해 2016년 12월 미래창조과학부(현재의 과학기술정보통신부)는 '지능정보사회의 중장기 종합대책'을 발표하면서 지능정보사회를 언급하였고 새로운 패러다임의 변화에 대해 주목하기 시작하였다. 정보사회에서는 정보가 중심이 되었다면, 앞으로의 사회는 정보사회를 넘어서 인간의 지능을 모방한 지능형 시스템을 토대로 사회의 다양한 분야에서 가치를 창출해내고 사회 발전을 이끌어갈 수 있는 지능정보사회라고 할 수 있다.

이러한 지능정보사회의 변화에 대처하기 위하여 2020년 1월 정부는 개인정보보호법, 정보통신망법, 신용정보법 등 '데이터 3법'을 개정하였다. 무엇보다도 이러한 개정은 개인정보에 대한 법이 소관 부처별에 따라 나뉘어져 있어서 발생하게 되는 중복적 규제를 방지하고, 개인과 기업이 정보를 활용할 수 있도록 가능성을 키우는 것을 목표로 하고 있다.

중요한 기술적 혁신은 창조적 파괴를 발생시킨다는 슈페터(Schumpeter)의 주장과 경제발전에 관한 콘트라티에프(Kondratieff)의 장기파동이론을 결합시킨 네오슈페터주의(Neo Schumpeterian)의 주장에 따르면, 정보통신기술이 새로운 시대를 이끌었다고 할 수 있다. 토플러와 벨은 기존의 정보사회의 도래에 대하여 기계 기술이 지적 기술로 대체되면서 인간의 경제활동과 정치형태, 그리고 생활양식과 가치판단의 기준에서 새로운 변화를 겪게 될 것이라고 주장하였다. 경제 부문의 중심이 2차 산업에서 3차 산업으로 교체되고, 기술직, 서비스직, 관리직이 증가한다. 그리고 컴퓨터, 멀티미디어, 통신 분야가 매체의 중심을 이루면서, 다양한 정보의 생산과 전달이 경제활동의 축을 이루게 된다.

그런데 지능정보사회에서는 기술에 대한 의존은 심화될 것으로 예측된다. 의사결정 과정에서 기술에 대한 의존성이 커질 것이다. 인공지능은 인간의 비과학적이고 주관적인 의사결정 과정에서 객관성을 확보해줄 것이라는 기대도 크다. 이에 따라 객관적인 판단을 받기 원하는 인간의 욕망에 따라 인공지능은 보편적인 의사결정자의 역할을 할 가능성도 있다(Kim, 2016).

정보사회가 되면서 기술이 도구이고 가치중립적이라는 입장에서 더 나아가 기술의 역할과 의미에 대한 사회적 합의의 중요성에 대해 논의하기 시작하였다. 기술의 사회적 구성론에 따르면 기술이 사회에 어떠한 영향을 미치는가에 대해서는 결국 사회를 구성하는 구성원들이 기술의 내용을 어떻게 활용하는가에 달려있다고 볼 수 있다. 기술은 특정한 사회적 집단에 의하여 이용되고 해석될 수 있다. 한마디로 기술이 사회적으로 구성될 수 있다. 따라서 지능정보사회에서는 기능정보기술은 사회적 가치와 철학, 사회적 선택을 반영하여 사회적 역할의 측면에서 기술로 진보해 나가야 할 것이다. 특히 지능정보기술이 발전할수록 기술이 인간의 도구적 기능의 대체를 넘어서 인간과 기술의 역할관계의 변화를 발생시킬 수 있기 때문에 지능정보시대에서는 인간과 기술의 상호관계에 있어 인간의 주체적 역할에 대한 고찰과 함께 지능정보기술의 도입에 대해 인류가 추구하는 기본적 가치가 반영되어야 할 것이다.

[표 5-1]은 이러한 정보사회와 지능정보사회의 특징을 양적인 측면과 질적인 측면에서 구분한 것이다. 먼저 양적인 측면에서 지능정보사회는 정보사회의 연장선상에 있다. 축적된 자료의 양이 증가하고, 자료 간의 연계에 따라서 전체적인 자료가 급속하게 증가하게 된다. 이러한 과정에서는 새로운 가치가 창출될 가능성이 커지는 동시에 질적인 측면에서는 지능정보사회는 정보사회와 구별되는 모습이 나타나게 된다. 기존의 정보통신기술은 의사결정 과정에서 정보를 제공하거나 조력하는 단계에 머물러 있었다면, 지능정보사회에서는 정보통신기술(또는 인공지능)이 의사결정이나 문제해결에 직접적으로 관여하게 된다. 물론 과업이나 문제의 성격에 따라서 판단의 정도나 범위는 달라지겠지만, 기술이 인간의 의사결정과정에서 관여하게 됨으로써 다양한 형태의 사회적이고 윤리적인 문제가 발생하게 된다. 또한, 인공지능은 개인의 삶에 영향을 주면서 평균적인 삶의 질은 높아질 것으로 기대되는 반면에 정보 독점 등으로 인하여 새로운 지배계급을 형성할 가능성이 있으며 기술 격차에 따른 양극화는 심화될 것이다(Kim, 2016). 김영식(2019)은 인공지능 및 관련 공학분야에서의 기술 역량의 증가는 새로운 가치 창출뿐만 아니라 다양한 기회와 도전을 제공하고 있고, 인공지능 기술을 효과적으로 활용하려면 인공지능 기술이 경제 및 사회에 미치는 영향에 대한 이해가 필수적이라고 강조하였다.

[표 5-1] 정보사회와 지능정보사회 비교

	정보사회 (3차 산업혁명)	지능정보사회 (4차 산업혁명)
양적인 차원	데이터베이스	자료 연계와 통합 / 빅데이터
질적인 차원	조력 기능	문제 해결 능력 / 의사 결정 능력

역사상 기술의 진보는 사회적 편익을 가져오고 사회 가치의 변화를 이끌었으며 이에 따른 다양한 사회적 문제도 야기시켰다(Kim, 2016). 역사적으로 인간은 자신을 대체할 수 있는 노동력이나 지능체를 찾기 위해 다양한 시도를 하였다. 예를 들면 2진법에 기반한 디지털화나 이를 활용한 반도체 기술의 발전도 이러한 노력의 일환으로 볼 수 있다. 특히 인간의 단순하고 반복적인 업무를 자동화한 시스템을 개발함으로써 인간의 복잡한 인지와 판단 활동을 돕는 역할을 하고 있다. 최근에는 단순한 인간 행위를 뛰어넘는 능력을 의미하는 슈퍼인텔리전트(Super Intelligence)를 지니고 있는 컴퓨터 시스템에 대해서도 논의되고 있다(Antonov, 2011; Baek, Lim, and Yu, 2016). 이러한 기술의 발달과 함께 지능적 기능을 수행할 수 있는 시스템에 기반하는 지능정보시대에 관한 논의도 등장하고 있다.

지능정보사회에서는 지능형 시스템이 도입됨에 따라서 분석, 기획, 의사결정 등과 같은 인간의 정신노동 영역을 기술이 대체하게 됨으로써 직업에도 변화가 나타날 것이다. 인공지능은 영화 시나리오, 시, 소설 등을 작성하기도 하면서 다양한 분야의 창작 활동에 사용되고 있다. 간호사의 단순 업무나 법무사의 사전 조사 업무 등이 인공지능으로 교체된다면, 의료 서비스와 법률 서비스가 질적으로 향상될 수 있을 것이다.

이렇게 인공지능, 로봇 등 신기술이 확산되면서 기술발전에 따른 노동시장의 급격한 변화와 인간 고용의 감소가 예상됨에 따라서 고용시장과 직업구조의 변화에

대해서도 논의되고 있다. 인공지능기술의 발달로 인해 나타나는 일자리 감소 및 노동의 대체는 우울한 전망만을 가져오는 것은 아니다. 산업혁명 이후 새로운 기술의 도입됨에 따라서 어려움을 겪게 되는 직종이 존재했으나 새로운 직종의 개발과 새로운 직업군의 형성은 지속적으로 나타났다. 김두환(2018)은 인공지능 기술의 발달하면서 사회경제적 시스템과 노동세계에서 초래되는 변화에 대해서 일과 사회에 대한 인식이 경제적 가치에 대한 추구에서 사회문화적인 가치에 대한 추구로 변화하는 것이 중요하다고 강조하였다. 이러한 측면에서 향후 인공지능의 발전에 따라서 대체되는 노동으로부터 얻게 되는 잉여의 존재와 노동 시간의 축소과 함께 나타나게 될 여가 시간의 증대에 대한 고찰을 필요하다.

1 지식정보사회와 노동시장의 변화

4차 산업혁명에 대한 논의 중 대표적인 것은 지능정보기술의 발전이 노동 시장에 미치는 영향에 관한 것이다. 역사적으로 노동시장의 구조는 기술발전의 패러다임의 변화와 함께 변화되어 왔다. Piore 와 Sabel(1984)은 새로운 기술은 새로운 노동방식에 대한 기초를 제공한다고 주장하였다. 산업혁명은 기존 일자리의 소멸과 새로운 일자리의 탄생을 견인하였는데, 18세기 1차 산업혁명으로는 농업 일자리가 줄어든 대신 공장 일자리가 늘어났고, 생산성이 확대되어 제조업이 부상했으며 이는 부의 증가와 일자리의 증가로 이어졌다(Ahn and Lee, 2016). 19세기 2차 산업혁명 시대에는 전기의 발명과 컨베이어벨트로 상징되는 생산 단계별 분업과 공정의 표준화를 통한 대량생산이 진행되면서 기존에 없던 수요를 만들어 내며 생산성을 폭발적으로 확대하며 없어진 일자리보다 더 많은 일자리를 창출했다(Ahn and Lee, 2016). 20세기 3차 산업혁명 시대에는 컴퓨터 기술이 적용된 정보화가 진행되면서 정보혁명으로 촉발된 생산성 증가를 통해 새롭게 부상한 인간의 사회적 욕구를 충족시키는 일자리를 만들어 내었다(Ahn and Lee, 2016).

일자리 문제는 과거 세 차례의 산업혁명에서 항상 논란의 중심에 있어 왔으나 기계학습(Machine Learning), 딥러닝(Deep Learning) 등 인공지능 기술의 발명으로 기계가 현재 인간이 수행하고 있는 업무의 상당부분을 보완·대체하고 있으며, 그 범위는 앞으로 더욱 확대될 것으로 예상된다. 특히, 딥러닝(Deep Learning)은 신경망 네트워크연구에서 발전한 형태의 인공 지능으로, 딥러닝(Deep Learning)의 발달로 인해, 인공 지능의 영역은 확장됐다. 전통적 제조업 분야에서 인공지능, 로봇 등에 의한 자동화와 더불어, 최근에는 금융, 법률, 의료, 언론 등의 전문적인

영역까지도 인공지능이 스스로 판단하고 의사결정을 내리는 경우가 갈수록 늘어나고 있다(Kim, 2016).

그리고 거대 자본과 지능정보기술의 결합은 전문성과 효율성에 의존하는 노동 환경과 조직에도 큰 변화를 초래할 것이다. 4차 산업혁명 시대에는 혁신의 중요한 환경으로써 개방형 소통 플랫폼이 특정한 조직을 기반으로 하는 폐쇄적 혁신을 대체할 것이다. 사회적 네트워크 속에서의 개방적이고 상호적인 관계를 기반으로 한 사회혁신이 주목받고 있다(Brynjolfsson and McAfee, 2014; Caruso, 2018). 개별조직이 중심이 되었던 폐쇄적 혁신에서 사회적 네트워크 속에서 개방적 혁신을 지향하며 공유경제로의 진화와 접목한다. 전통적인 산업경제는 소유와 폐쇄적 조직이 이끌었지만, 4차 산업혁명 시대에는 인공지능의 발달함에 따라서 네트워크형 플랫폼 조직을 토대로 공유와 협력적 활동이 확산되면서 새로운 산업생태계가 형성될 것이며(e.g., Lee, Davari, Singh, and Pandhare, 2018; Ivanov et al., 2016), 이로 인한 노동시장에 큰 변화를 가져올 것이다. 특히 김영식(2019)은 인공지능 기술의 발달이 거시경제의 고용 문제, 경제성장 및 불평등에 미친 영향을 분석하면서, 기술혁신을 통한 이익이 소수의 혁신가에게 돌아가게 함으로써 불평등을 심화시킬 수 있다고 주장하였다. 아울러 이러한 경향으로 인해 노동수요가 감소되고, 새로운 업무의 창출될 것으로 예측하였다.

[표 5-2] 1차, 2차, 3차, 4차 산업혁명의 특징 및 노동환경 비교

	1차 산업혁명	2차 산업혁명 (공업화 사회)	3차 산업혁명 (정보화 사회)	4차 산업혁명 (지능정보사회)
시기	18세기	19~20세기 초	20세기 후반	21세기
특징	기계화	대량 생산 자동화	정보화	융합
대표기술	증기기관	전기, 화학에너지	컴퓨터, 인터넷	인공지능, 빅데이터
노동 환경	농업 일자리 감소 공업 일자리 증가	생산 단계별 분업 공정의 표준화	생산성 증가고용 증가	개방형 소통 플랫폼

자료: Ahn and Lee (2016) 재구성

인공지능과 관련된 기술이 발전함에 따라서 생활의 편리함이 확대되고 업무의 효율성이 높아질 수 있을 것이라는 기대와 함께, 궁극적으로는 기술이 인간의 노동을 대체할 것이라는 측면에서 기술의 발전이 노동시장에 미치는 부정적인 영향에 대한 우려도 나타나고 있다. 인공지능이 노동시장에 미치는 영향에 관한 선행 연구들은 인공지능의 도입됨에 따라 노동 및 산업의 생산성이 향상되는 반면 직업 구조 및 직무가 변화함에 따라서 일자리가 감소되고 고용형태가 변화할 것이라고 지적하고 있다(Furman and Seamans, 2019; e.g., Caruso, 2018; Huang and Rust, 2018; DeCanio, 2016). [표 5-3]은 지능정보사회에서 나타나는 노동시장의 변화를 노동시장의 요소 중에서 고용형태, 노동과정, 직무를 질적인 측면과 양적인 측면으로 나누어 정리한 것이다.

[표 5-3] 지능정보사회에서 노동 시장의 변화

	양적 변화	질적 변화
고용형태	임시직, 파견직	근로와 여가의 경계성 모호
노동 과정	기계(인공지능, 로봇, 네트워크)의 비율 증가	인간과 기계(인공지능, 로봇, 네트워크)의 협업
직무	비숙련, 반숙련 직무의 감소	직무(특화, 창조)의 차별화 증가

지능정보사회의 인공지능에 기반을 둔 작업방식은 인간-네트워크, 인간-기계 사이의 역동적 협력 형태를 포함하는 작업방식으로, 네트워크 안에서 빅데이터를 생산하고 가공하며 제조 과정에서도 인간과 기계가 협업하며 부가가치를 만들어 내는 과정에서 인간이 인공지능이 협업할 것으로 보고 있다(e.g., Longo, Nicoletti, and Padovano, 2017). 다양한 분야에 응용이 가능해진 챗봇(chatbot) 플랫폼과 관련된 산업의 성장과 함께 기업과 고객의 소통은 인공지능형 플랫폼을 토대로 인간과 기계간의 역동적 형태로 변모해 가고 있다(Luo, Tong, Fang, and

Qu, 2019; e.g., Kim and Lee, 2018; Wirtz et al., 2018).

기업은 시대적 변화와 함께 치열한 경쟁 시장에서 생존하기 위해 끊임없이 비용 감축을 추구하고 인공지능 기술을 이용한 업무의 자동화는 효율적인 해결책을 제시하고 있다. 과거의 기술은 공장 자동화에 중요한 역할을 하였으나, 기술의 발전과 함께 인공지능 기술이 정교화 되면서 인간의 지적활동에 대한 많은 부분을 담당할 수 있게 되면서 공장 자동화를 넘어 업무 자동화(Work Automation)의 역할을 맡게 되었다. McKinsey Global Institute(Manyika et al, 2017)의 보고서에 의하면, 상당수의 업무가 이미 컴퓨터에 의하여 자동화되었고, 이러한 경향은 더욱 가속화 될 것이다. 이로 인해 2030년까지 7,300만 개 일자리가 자동화로 대체될 가능성이 지적되고 있다. 물론 로봇과 자동화는 생산성과 품질을 크게 향상시킬 것으로 기대된다. 그러나 노동력 대체로 인한 고용 문제는 중요한 사회 문제로 등장할 것이다. 특히, 로봇과 자동화의 위협에 취약한 직무와 직업에 주목할 필요가 있다. 이러한 직무와 직업은 대부분 저숙련 저임금 직업이다. 따라서 사회적 양극화 현상이 심각해질 것이다. 이러한 로봇과 자동화는 단순 직종의 일자리 감소에 그치지 않을 것이다. 인공지능과 빅데이터 기술에 기반하여 상황에 따라 다른 해결책을 제시하는 강한 인공지능 시스템의 도입에 따라 전문·숙련 직종의 큰 변화를 겪을 것이다(e.g., Huang and Rust, 2018; Kim and Lee, 2018). 그러나 지능 정보사회가 도래됨에 따른 직무의 대체로 인해 일하는 시간과 노동자 수가 줄어드는 것은 아니다. 자동화로 생산성이 향상되면 이전보다 적은 인력으로 동일한 생산량을 생산하게 되지만, 새롭게 창출되는 수요로 인해 더 많은 생산량을 요구하게 됨에 따라서 노동수요가 늘 수 있다. 이는 인공지능의 발전이 인간의 노동을 대체하는 방향으로만 이루어지는 것은 아니며, 새로운 직업의 창출도 가능하다(e.g., Acemoglu and Restrepo, 2019).

모든 기술이 인간의 생활에 미치는 영향은 긍정적인 측면과 부정적인 측면을 동시에 가지고 있다. 예를 들어 컴퓨터의 보급되는 과정과 인터넷이 확산되는 과정에서 업무의 효율성이 증대되는 긍정적인 영향과 함께 해킹에 대한 위협 등의 부정적인 영향을 동시에 경험하고 있다. 인공지능 기술의 발전도 인간의 일상적인 생활과 산업의 업무환경을 변화시키고 있다. 인공지능 기술의 도입으로 인해 직장

과 가정에서 이루어지는 과업의 효율성과 생산성이 향상된다. AI 기술이 인간의 단순하고 반복적인 업무와 육체노동을 대체함으로써 노동 생산성과 효율성을 많이 높일 것이다. 과거에는 불가능했던 복잡하고 어려운 과업뿐만 아니라 단순하고 지루한 업무도 AI가 대신 처리함으로써 인간의 삶의 질이 향상되고 있다.

AI 기술이 발전하여 단순하고 반복적인 과업뿐만 아니라 지식 집약적인 과업도 변화로부터 완전히 자유롭지 못하게 되었다. 현재까지는 지식 집약적인 분야에서는 인간의 역할이 AI 기술에 의해 대체되고 있지는 않다. 대체로 AI 기술은 인간의 업무를 보조하는 수준에 머물러 있다. 예를 들면, 독일 안스바흐(Ansbach)에 위치해 있는 아디다스(Adidas) 공장의 경우는 아헨(Aachen) 공대 엔지니어와의 협업을 통해 로봇과 3D프린터로 신발을 생산하면서 필요 생산자를 600명에서 10명으로 줄였다. 오프라인 소매·유통 매장에서 무인형 매장이 등장하고 있다. 대표적 무인 슈퍼마켓인 ‘아마존 고’(Amazon Go)가 2016년 12월부터 미국의 시애틀(Seattle)에서 시범 운영되기 시작하였다. ‘아마존 고’에서 소비자는 스마트폰의 QR코드를 출입문에 대고 입장해서 소비자가 상품을 고르면 인공지능, 센서, 컴퓨터 비전 등의 기술을 통해 자동 인식되어서 최종적으로는 소비자 신용카드에서 자동 결제된다. 국내에서도 이마트(e-Mart)를 시작으로 무인 주문시스템을 시범 운영 중에 있다. 또한, 맥도널드, 롯데리아 등에서는 소비자가 키오스크(Kiosk)에서 직접 주문하고 결제하는 무인화가 급속도로 확산 중이다.

그러나 이러한 단순한 수준에서 넘어서, AI 기술이 더욱 전문적인 업무를 대체할 가능성이 크다. 치열한 경쟁 속에서 기업은 다양한 방법으로 생산성과 효율성의 높이기 위해 노력한다. 따라서 다양한 분야에서 AI 기술에 의해 일자리가 대체되는 경향은 피하기 어렵다. 보다 적극적으로 인공지능 기술을 어떻게 사용하여야 사회 전체의 효율성과 생산성이 최대화하고, 부정적 측면을 최소화할 것인가에 관해 검토해야 한다(Baek, Lim, and Yu, 2016).

인공지능의 확산으로 인한 노동의 대체 문제에 관해서는 비관론과 낙관론이 존재한다. 비관론은 일자리의 감소에 초점을 맞추고 있다. 자동화를 통해 일반적인 수준의 물리적 근로뿐만 아니라 좀 더 높은 수준의 정신적 및 인지적 근로가 AI에 의해 대체된다는 것으로, 고용은 물론 산업혁명 이래로 상당한 사회적, 경제적 파

장을 가져준다(National Science and Technology Council, 2016). 문서정리 및 자료검색 등 단순하고 반복적인 직무는 손쉽게 AI로 대체된다. 이에 따라 사회 여러 부문에서 하위직에 해당하는 일자리가 사라진다.

Eggers, et al.(2007)은 Governing에서 실시한 미국 주정부와 지방정부 공무원을 대상으로 한 연구에서 지나치게 많은 단순하고 복잡한 업무가 수행되고 있다고 주장하였다(서형준, 2019). 따라서 단순한 업무에 인공지능을 활용하여 비용을 경감하는 것은 시민들의 세금부담을 줄이고 나아가 추가적인 복지혜택으로 이어질 수 있다. 이는 정부의 방만한 운영과 세금 낭비를 줄일 수 있다는 측면에서 긍정적으로 작용할 수 있다. 그러나 필연적으로 하위직의 인력감축을 의미한다는 점에서 이들로부터 저항이 예상된다.

그러나 긍정론은 노동의 대체에 대해 비판하고 AI를 통한 노동의 증강(augmentation)을 강조한다. 예를 들면, Davenport, and Kirby(2016)는 AI에 의한 노동 대체에 기반한 비판론을 비판한다. 그들은 AI와의 협력으로 문제를 창조적으로 해결하는 것은 노동의 증강 현상을 발생시킨다고 주장하였다. 그리고 Mehr, Ash, and Fellow(2017)는 AI를 통해 개발과 관리에 필요한 직·간접적인 새로운 고용이 증가할 수 있다고 보았다. 고용의 감소는 충분히 이해할 수 있는 상황이다. 그러나 초기 AI 연구에서는 인공지능은 인간과의 협업을 통해 최고의 성능을 발휘할 수 있음을 지적하고 있다. 따라서 인공지능의 활용은 인력감축이 아닌 인간의 업무에 대한 증대로 이어질 수 있다. 이러한 맥락에서 Govbot이 단순한 의사결정과 정보입력 업무를 수행하고, 공무원은 더욱 복잡하고 높은 수준의 업무를 담당하여 인간과 AI 사이에 증강 관계가 이루어질 수 있다(Hwang, 2017).

AI가 문학, 음악, 미술 등 보다 창조적인 분야인 예술 분야에 이바지한 사례도 있다. AI가 활용된 예술이 갖는 특성은 기존에 학습한 데이터를 바탕으로 기존에는 나타나지 않았던 새로운 작품을 창조하는 창의성이 나타난다는 것이다. 이는 기존의 틀에 규정되어 있는 인간의 창조성과는 전혀 방식의 창조성이 나타나는 가변성을 의미한다(최효승손영미, 2017).

2 노동시장 불평등의 변화와 정책

노동시장의 양적, 질적 변화와 마찬가지로 노동시장의 불평등도 크게 두 가지 시나리오로 나누어 볼 수 있다. 물론 이러한 시나리오도 노동시장의 양적, 질적 변화와 연결되어 있다. 첫 번째는 긍정적 시나리오이다. 이는 4차 산업혁명의 기술변화에 기반을 둔 노동자의 직무와 노동자의 숙련 정도가 향상됨에 따라 작업 과정에 대한 지적 숙련(intellectual skill) 정도가 상승한다. 이에 따라 노동자는 작업 현장에서 높은 수준의 권리를 갖고 자신을 조직화한다. 업무 내용은 상황에 따라 규정되는 유연성을 지니게 된다. 경영진이 기본적인 방향이나 전략적 목표 등을 제시한다면, 노동자는 상당한 수준의 자율성을 갖는 고속련 전문가로 변화하게 된다. 결국, 이러한 노동자 수준의 전반적인 향상은 노동시장에서의 불평등을 완화할 수 있다. 물론 이러한 노동자 수준과 자율성 향상이 모든 직무, 작업 과정, 그리고 노동자에 적용될 수는 없다. 단순하고 반복적인 업무만을 담당하는 일부 직무의 소멸 그리고 이를 담당하는 노동자의 배제를 수반하게 된다.

두 번째 시나리오는 부정적 시나리오이다. 4차 산업혁명의 진전에 따라 노동시장에서 불평등이 확대된다는 것이다. 예를 들면, 스마트공장과 플랫폼 노동의 확산에 따라 직위가 쉽게 대체될 수 있게 된다. 이러한 과정은 저임금을 기반으로 하는 불안정한 직업을 양산하게 된다. Frey and Osborne(2013)은 미국의 노동성이 제시한 702개의 대표적인 직업 중에서 약 절반 정도가 자동화로 인해 대체될 것으로 주장하였다. 결국, 이러한 자동화에 따른 전반적인 직업의 소멸은 노동시장에서 불안정성과 불평등을 확대할 가능성을 높이게 된다.

그런데 이러한 긍정적 시나리오와 부정적 시나리오가 주목하는 현상은 크게 다르지 않다. 4차 산업혁명에 따른 새로운 작업환경의 등장, 노동의 유연화, 자동화의 증가에 대한 전망은 크게 다르지 않다. 단지 긍정적 시나리오가 고속련 인력의 증가와 전반적인 노동자의 숙련 정도의 향상에 초점을 맞추고 있다면, 부정적 시나리오는 소수의 고속련 인력의 잔존과 저숙련 인력의 소멸에 주목한다. 결국, 노동시장의 양적 질적 재편에 관해서는 이론의 여지가 없으나 그 구체적인 양상 중

어디에 초점을 맞추는가에 따라 긍정적 혹은 부정적 전망으로 달라진다.

학자들이 4차 산업혁명에 따른 노동시장의 변화의 일반적인 경향에 대해 대체로 동의하듯이, 1980년대 이후 노동시장의 변화의 몇 가지 측면에 대해서도 대체로 합의가 존재한다. 여기에는 고용의 유연화, 노사관계의 분권화, 공공부문의 민영화 등을 포함할 수 있다. 물론 이러한 변화에 대한 의견은 효율성을 강조하는 긍정적인 평가와 신자본주의 확산을 비판하는 부정적인 평가로 나누어진다. 전자의 경우는 제조업 중심의 거대 노동조합과 복지제도의 비효율성을 극복하는 방향을 강조한다. 반면에 후자의 경우는 신자본주의의 확산에 따른 노사관계의 악화와 노동시장 불평등의 확산에 주목하고 있다.

그러나 우리는 1980년 이후 세계화와 신자본주의의 확산과 이에 따른 노동시장의 변화에 대한 긍정적 혹은 부정적 평가와는 별개로 노동시장과 불평등의 구체적인 양상에 대해 주목할 필요가 있다. 어떤 경우는 이러한 구체적인 변화에 대한 이해가 더 중요할 수 있다. 세계화와 신자본주의의 확산도 한국사회 산업과 노동시장의 특성에 따라 다르게 작동한다. 예를 들면, 유사한 직무를 수행하는 노동자도 어떤 종류의 기업에 속한가에 따라 임금이 크게 차이가 난다. 대기업과 중소기업의 임금 차이는 정규직과 비정규직 사이의 차이보다 더 크다. 한국사회에서 전체 노조 조직률은 10.7%로 노동조합 조직률은 높지 않다. 그런데 그 구체적인 내용을 살펴보면, 부문 간 질적 차이를 볼 수 있다. 대기업과 중소기업 사이의 노조 조직률을 살펴보자. 2017년 현재 300명 이상 사업체의 노조 조직률은 57.3%이지만, 100명에서 299명은 14.9%에 불과하다. 1,000명 이상의 대기업 노동조합의 조합원 비율이 전체 조합원의 72.4%를 차지하고 있다(고용노동부, 2018). 정규직과 비정규직 사이에도 질적 차이도 존재한다. 2018년 현재 정규직 노동자의 노조 조직률은 17.1%이지만 비정규 노동자의 노조 조직률은 약 3.1%에 불과하다(통계청, 2018).

이러한 세계화와 신자유주의가 노동시장에 미친 부문별 질적 차이와 차별적 영향은 4차 산업혁명에 따른 노동시장 내 불평등에도 유사하게 적용될 가능성이 크다. 4차 산업혁명에 따른 기술적 변화가 노동시장과 불평등에 미치는 영향도 한국사회의 산업부문의 특성에 따라 달라질 가능성이 크다. 예를 들면, 자동화 이미 상

당 수준 진전된 부문에서 4차 산업혁명의 확산에 따른 영향은 최소화 수준에 머물 수 있다. 반면에 자동화 기술이 적용될 여지가 많은 부문은 이에 따른 영향이 클 것이다. 노동조합을 기반으로 하는 노동자의 저항이 큰 부문에서는 그 영향이 질적으로나 양적으로 다른 부문에 비해 적을 것이다.

노동시장 불평등에 관한 시나리오에 따라 대응 정책도 다르다. 긍정적 시나리오에서는 전반적인 노동자의 지적 숙련도가 증가한다고 보고 있다. 다만 이러한 전환 과정을 효율적으로 운영하기 위해서 노동자에 대한 직무 전환과 재교육이 필요하다. 다시 말하자면 긍정적 시나리오 하에서 노동시장 불평등 정책은 근본적인 사회정책이라기보다는 효율적인 전환을 위한 일종의 프로그램으로 보는 것이 더 정확하다.

긍정적인 시나리오에 따르면, 비교적 4차 산업혁명 기술의 도입으로 단순한 정보와 직무만을 수행하던 노동자는 더 유용하지 않게 된다. 따라서 일시적인 불평등의 증가는 불가피하다. 그러나 적절한 기술과 직무 능력을 갖춘 노동자가 노동시장에 새롭게 진입하고, 기존 노동자에 대한 재배치와 재교육을 통해 직무의 질적 향상이 이루어진다면 불평등은 감소한다. 물론 이러한 과정이 어느 정도 지속하여야 하고, 노동시장 전환 과정을 통해 불평등이 얼마나 감소할 것인가에 대한 구체적인 논의는 충분하지 않다.

반면에 부정적 시나리오에서는 노동시장의 근본적인 변화와 불평등의 증가는 불가피하다. 새로운 기술 도입에 따라 효율성이 극대화된다. 소수의 노동자만이 남고 더 필요하지 않은 직무를 수행하던 다수의 노동자는 도태되게 된다. 이러한 과정은 노동시장에서 광범위한 불평등의 증가를 불러일으킨다. 이러한 변화는 구조적이고 장기적이다. 기존의 노동 관련 프로그램이나 개별 노동정책으로 대응하기 어렵다.

이러한 불평등의 증가에 대한 하나의 정책으로 자주 언급되는 것이 기본소득이다. 이는 국가가 모든 시민에게 적절한 의식주를 제공하는 것을 의미한다. 기본소득은 최저생계비와 달리 인간으로서 기본적인 욕구를 충족시킬 수 있는 '적절한' 수준의 보편적인 소득을 가리킨다. 기본소득을 지지하는 이들은 기본소득을 통해 노동시장에서 퇴출당한 노동자나 저소득층의 기본권을 보장하고 이들의 소비를

촉진하여 전반적인 생산을 촉진할 수 있다고 주장하고 있다.

그러나 이러한 근본적인 대안이 어느 정도 현실적인가에 대한 추가적인 논의가 여전히 필요하다. 가장 중요한 점은 기본소득의 현실적인 유용성에 대한 논쟁은 여전히 진행되고 있다는 것이다. 복지제도의 역사와 수준이 높은 유럽의 복지국가에서도 기본소득의 긍정적 영향에 대한 결론이 아직 도출되지 않았다. 기본소득을 본격적으로 도입하는 데 필요한 재정 문제와 사회제도를 구축하는 것이 필수적이다.

추가로 기본 소득이 노동 불평등을 해결할 것이라는 전망은 노동시장 불평등에 대한 부정적 시나리오만큼 극단적이다. 무엇보다도 노동시장 자체가 동질적이지 않다. 한국사회의 경우에 대기업과 중소기업 혹은 자영업자 사이에 질적 차이가 존재한다. 우리는 정보통신기술의 도입이나 세계화의 영향과 그에 따른 불평등 정도가 균질적이지 않다는 것을 알고 있다. 산업부문이나 노동시장의 부문별 특성에 따라 4차 산업혁명 기술의 영향이 다를 것이다. 노조 조직이나 외부 정치 환경도 기술의 질적 내용을 결정하는 중요한 요인이다. 같은 맥락에서 불평등의 정도나 양상도 다를 것이다. 따라서 이러한 불평등이 보편적인 제도의 도입으로 근본적인 개선이 이루어질 것으로 보는 것도 지나치게 낙관적인 시각이다.

제6장

결론

제1절 요약

제2절 토의

한국은 1987년 민주화 운동과 1997 경제위기를 겪으면서 기업규모, 고용형태, 직종, 업종 등에서 노동시장의 분절이 뚜렷해지고 노동 불평등이 강화되는 모습을 보인다. 노동시장의 분절은 서구 선진국에서도 나타나고 있는 현상이지만 한국의 노동시장 분절은 서구의 국가들보다 더 뚜렷하게 관찰되는 구조적인 특징이라고 볼 수 있다. 성별, 고용형태, 기업 규모는 한국의 중심부 노동시장과 주변부 노동시장의 경계가 뚜렷하게 보여주는 대표적인 요소라고 할 수 있으며, 노동시장을 구조화하는 메커니즘으로 작동하고 있다. 나아가 성별과 고용형태는 기업 규모에 따라서도 임금, 복지혜택 등에 있어서 격차를 보여서 다층적인 분석해야 하고, 4차 산업혁명으로 인한 기술의 발전이 가져오는 노동의 다양한 변화에 대한 분석을 통해 노동시장의 불평등 변화에 대한 방안을 모색할 필요가 있다.

이 연구에서는 노동 불평등을 보여주는 대표적인 요소인 임금과 기업복지의 측면에서 성별, 고용형태, 기업 규모와 4차 산업혁명으로 인한 노동사회의 변화를 통해 한국사회의 노동 불평등을 살펴보았다. 성별 불평등은 노동시장의 이중적 분절을 복합성을 보여주는 주제라고 할 수 있으며, 노동시장의 구조적 조건은 노동시장의 위치에 따라 성별 불평등이 나타나고 있다. 노동시장의 성별 불평등은 여성의 임금 격차, 승진기회, 입직 등에 있어서 다양하게 나타난다. 2002년부터 2018년까지 한국 노동자의 성별에 따른 임금 격차는 OECD 회원국 중에서도 가장 높은 성별 임금 차이를 보이며, 2019년 여성 노동자는 남성 노동자의 임금에 약 69%를 차지하는 것으로 나타났다. 성별에 따른 노동 불평등은 노동시장에 진입하더라도 직무배치, 승진기회 등에서도 차별을 겪고 있으며, 출산 이후 더 나은 일자리로 이동할 가능성도 작다는 점에서 다양한 차별을 토대로 한 불평등을 겪고 있는 것으로 나타났다.

고용형태의 측면에서는 정규직과 비정규직의 임금 및 기업복지의 격차뿐만 아니라 비정규직 내부에서 성별, 직종 등에 따른 불평등이 존재하는 것으로 나타났다. 2006년부터 2019년까지 여성 비정규직의 비중은 40~45%로 나타나 남성 비정규직의 32-31%에 비해 높은 것으로 나타났다. 정규직과 비정규직의 사회보험 가입 및 부가급부를 통해서도 고용형태가 격차를 살펴볼 수 있다. 2019년 사회보험 가입률은 정규직과 비정규직의 차이가 국민연금 가입률의 차이 49.6%p로 가장 높게 나타났으며, 노동조합 가입률, 퇴직연금 가입률, 상여금 적용률에서는 정규직과 비정규직의 상여금 적용률의 차이가 39.4%p로 나타났다.

기업 규모에서는 300인 이상 기업과 300인 미만 기업이 2006년부터 2019년까지 전반적으로 지속적인 격차를 보이는 것으로 나타났다. 2019년 기업 규모에 따른 시간당 임금총액의 차이는 300인 이상 기업 대비 300인 미만 기업이 약 56%를 차지하고 있는 것으로 나타났다. 고용형태에 따라서도 300인 이상 기업의 정규직 임금대비 300인 이상 기업의 비정규직 노동자는 64.5%, 300인 미만 기업의 정규직 노동자는 57.0%, 300인 미만 기업의 비정규직은 42.7%로 나타나 기업 규모에 따른 고용형태의 격차가 존재하는 것으로 나타났다. 또한, 기업복지의 측면에서도 기업 규모에 따른 격차뿐만 아니라 동일규모의 기업 내부의 고용형태에 따라서도 격차가 존재하는 것으로 나타났다.

그리고 기업 규모를 더 구체적으로 나누어 2019년의 성별, 고용형태 등에 따른 노동 시간, 임금, 복지혜택의 격차를 살펴본 결과 전반적으로 30-299인 기업을 제외하고 기업 규모가 클수록 노동 시간이 길고, 정규직이 비정규직보다 노동 시간이 더 긴 것으로 나타났다. 그러나 비정규직 내부를 살펴보았을 때 단시간 노동자와 일일 노동자의 노동 시간을 제외하고 분석해 보면 정규직 노동자와 비정규직 노동자의 노동 시간이 크게 차이가 없는 것으로 나타났다. 그리고 사회보험의 가입률에서 정규직과 비정규직의 차이는 5인 미만의 기업에서 가장 큰 격차를 보이는 것으로 나타났으며, 기업 규모가 클수록 노조가입률, 퇴직연금 가입률, 상여금 적용률이 높고, 정규직과 비정규직의 차이는 30-299인 기업을 제외하고는 기업 규모가 클수록 노동조합 가입률, 퇴직연금 가입률, 상여금 적용률이 높은 것으로 나타났다.

한국의 노동 불평등은 성별, 고용형태, 기업 규모의 측면 이외에도 4차 혁명으로 인한 기술발전이 가져오는 노동시장의 불평등도 예측된다. 지능정보기술로 대표되는 4차 산업혁명이 기술발전으로 인해 노동시장은 새로운 패러다임의 변화를 맞이하고 있으며, 인간의 노동 특히, 비숙련 노동자들이 노동을 대체할 가능성이 커지고 있다. 인공지능, 로봇 등의 기술은 직업구조를 변화시키고 고용을 감소함으로써 고용 문제가 노동시장의 핵심적인 문제로 대두될 가능성이 커졌다. 저숙련, 저임금 노동자들은 로봇과 자동화로 인해 불평등이 심화할 수 있으며, 인공지능의 발전은 전문직과 숙련직의 일자리 감소를 유발할 수 있다는 점에서 노동시장 불평등의 강화가 예측된다.

노동시장의 불평등은 성별, 고용형태, 기업 규모의 측면에서도 나타나고 있지만, 고용형태별, 기업 규모별의 내부적인 차원에서도 불평등이 존재하는 것을 나타나 다층적인 부분에서 불평등의 양상이 나타나고 있음을 알 수 있다. 성별, 정규직과 비정규직의 격차도 기업 규모에 따라 다르게 나타나고 있으며, 비정규직 내부에서도 기업 규모의 측면에서 격차를 보여 다층적으로 노동 불평등이 존재하는 것으로 나타났다. 또한, 4차 산업혁명으로 인한 기술발전의 영향에 따른 노동시장의 변화와 노동 불평등의 확대가 예측되어 다양한 측면에서 노동시장의 불평등을 해소 또는 완화할 대응방안을 모색할 필요가 있다.

성별, 고용형태, 기업 규모에 따른 노동 불평등의 상황이 장기화할 경우 노동시장 내부의 불평등 강화와 양극화는 더 확대될 것이며, 성별, 고용형태, 기업 규모에 따른 불평등 완화는 노동시장의 문제로 나타나고 있는 중소기업의 인력 부족이나 청년 고용의 문제를 해결하려는 방안이 될 수 있으므로 성별, 고용형태, 기업 규모에 따른 임금과 기업복지의 격차는 축소될 필요가 있다. 특히, 노동 불평등의 양극화가 확대됨에 따라 저임금 근로자에 대한 지원과 관리가 필요하다. 이를 위해서는 국가적 차원에서 노동 불평등의 격차를 줄일 수 있는 보상체계 및 복지체계에 대한 마련과 함께 관리가 지속해서 이루어져야 하며, 기업 차원에서도 보상체계 및 복지체계를 구축할 수 있는 정책적 방안이 마련되어야 한다.

그리고 4차 산업혁명의 기술발전으로 인한 노동시장의 양극화를 완화하기 위한 정책적 대안으로 언급되는 것이 기본소득이라고 할 수 있다. 기본소득은 저소득층과 퇴출 노동자들의 기본권 보장과 소비의 촉진 측면에서 논의되고 있으나 기본소득의 재정 문제와 사회제도 구축에 대한 현실적 유용성에 대해서는 고려되어야 한다. 기술발전에 따른 노동의 양극화에 대한 정책적 방안에 대한 모색이 지속해서 이루어지지 않으면 새로운 산업 패러다임에서 나타나는 노동 불평등의 양극화는

강화될 가능성이 크다.

이러한 논의를 정리해보면, 노동시장의 불평등 다양성을 크게 두 가지 측면에서 살펴볼 필요가 있다. 첫째는 노동시장 내 불평등의 차원이 점점 복잡화되고 있다는 것이다. 기존에는 기업 규모에 따른 불평등이 주된 차원이었다면, 여성 노동 시장참여율과 지속성의 증가로 성별 불평등이 전면에 주목받았다. 한편 외환위기 이후 대기업을 중심으로 종신고용제 철폐와 각종 형태의 위탁의 증가로 인해 비정규직이 급증함에 따라 고용형태에 따른 불평등이 중요한 문제가 떠올랐다. 문제는 이러한 불평등의 차원이 개별적인 것이 아니라 복합적이고 중첩적으로 작동한다는 것이다. 예를 들면, 중소기업, 비정규직, 여성 근로자의 문제처럼 다양한 범주를 포함하는 불평등 문제가 발생하고 있다. 게다가 문제를 더욱 복잡하게 하는 것은 다양한 기술의 발달과 생활양식의 변화에 따라 gig economy 종사자 같은 일시적이고 유연한 고용형태가 급증하고 있다는 사실이다.

둘째는 이러한 변화가 더욱 가속화될 가능성이 크다는 것이다. 이는 대기업과 중소기업 사이에 존재하는 생산성 차이는 더욱 벌어지고 있으며, 유연하고 일시적인 것을 넘어선 순간적인 유형의 고용에 기반을 둔 경제 부문이 더욱 확대되고 있기 때문이다. 정보통신기술의 발달에 힘입은 각종 형태의 플랫폼 기반 노동시장의 확대가 대표적인 예이다. 결국, 노동시장 내부의 불평등 문제는 복잡화 과정이 지속할 가능성이 크다.

이러한 경향은 기존의 거시적 계급이 더 불평등을 설명하는 주된 요인이 될 수 없다는 사회학 내 논의와 같은 맥락에서 이해할 수 있다. Weed와 Grusky(2012)에 따르면, 최근에 전문가, 관리자, 근로자 등으로 구분되는 전통적인 거시적 계급 개념으로 최근의 불평등 현상을 설명하기 어렵다. 이보다는 다양한 고용방식에 의해 채용되는 근로자 사이에 뚜렷한 차이가 존재한다. 이에 따라 기존 계급 내에서 다양한 미시적 계급(micro class)이 발생하게 된다. 이러한 미시적 계급에 따라 삶의 기회, 생활양식, 정치적 이념과 사회적 가치가 달라진다. 바야흐로 포스트 직업(post occupation)이 등장하게 되는 것이다.

그렇다면, 현재 이와 관련한 불평등 관련 정책은 어떻게 앞으로 어떠한 방향을 지향할 것인가? 무엇보다도 현재 노동시장 내부의 불평등과 관련한 정책이 이러한

변화를 반영하고 있다고 보기 힘들다. 여전히 이상적으로는 1990년 후반대 이전의 정규직과 종신고용을 목표로 하고 있다. 따라서 정권과 상관없이 '좋은 일자리 만들기'라는 이념적 구호를 내거는 경우가 많다. 그러나 정부의 일자리 증가를 위한 정책적 노력에도 불구하고 실제로는 비정규직이 급증이 급증하는 결과를 낳았다. 60대 이상 노인층과 여성을 중심으로 하는 시간제와 기간제 등 한시적 취업자가 급증하였다. 일부 공공부문에서 특정 집단을 대상으로 하는 정규직화는 청년층을 중심으로 강력한 반발을 불러일으켰다(조선일보, 2019; 서울신문, 2020).

물론 현재 한국의 노동시장이 직면하고 있는 다층적인 노동 불평등과 4차 산업혁명으로 인한 노동 환경의 변화에 대한 정책적 방안과 지속적인 논의가 이루어져야 할 것이다. 미시적 수준에서 노동시장 불평등 문제에 대응하는 정책 개발이 필요하다. 만약에 유연하고 효율적인 노동정책을 마련하기 힘들다면, 그 대안으로 기본소득제의 도입의 효과도 객관적으로 검증할 필요가 있다.

그러나 중장기적으로는 더욱 근본적인 변화된 한국사회와 노동시장의 특성에 기반을 둔 재구조화도 검토할 필요가 있다. 양극화와 불평등의 증가 추세를 조정하기 어렵다면 한국사회의 장래가 그리 밝지 않다. 절대적인 수준에서 경제적 부와 삶의 질을 높이는 것은 당연한 일이 될 것이다. 노동시장 내부 불평등 개선과 관련하여 가장 주목할 분야는 교육, 노동, 복지이다. 지금까지는 이러한 분야의 연계가 단선적이었다고 생각한다. 즉 교육을 받은 인재가 노동시장에 진입하여 직업을 찾게 된다. 만약 노동시장에서 탈락하여 복지혜택을 받는 것이다. 지금 이러한 연계가 문제가 발생하고 있다. 교육의 경우 저출산에 따라 기존의 공교육시설이나 인력이 남아도는 상황이 발생하고 있다. 기존의 교육행정이나 교육 관련 단체의 행동을 고려하면 효율성을 높이는 교육체계의 재구조화가 어느 정도 가능할 것인가 의문이다.

노동시장도 마찬가지이다. 기업은 생산과 서비스의 효율을 높이기 위해 고용의 유연화를 추구하고 있고, 노조는 노동시장에서 퇴출을 막고 기존의 임금과 혜택을 유지하기 위해 다양한 방식의 행동을 펼치고 있다. 이러한 리그에 포함되지 못한 비정규직 근로자는 고용의 불안정과 차별을 당하고 있다. 사실 노동시장에서 대기업 노조를 중심으로 하는 저항은 직장을 잃는 것은 노동시장으로부터 퇴출을 의미

하기 때문이다. 연공서열에 기반을 둔 조직체계에서 퇴출당한다는 것은 더 노동시장에서 기회를 찾지 못하는 것을 말한다.

여기에 복지제도가 역할을 한다. 노동시장에서 퇴출당하고 낙오된 인력에 기회를 제공한다기보다는 최소한의 삶의 질을 유지하는 것을 목표로 한다. 노동시장에서 퇴출당한 인력이나 고령화로 인한 노령인구의 급증은 복지제도의 부담을 가중하고 있다.

이러한 문제에 대처하기 위해 하나의 방안은 이러한 교육, 노동, 복지 부문을 통합하는 방안이다. 즉 노동시장에서 고용의 유연화를 이루기 위해서는 퇴출과 재진입의 유연화를 동시에 가능하게 만들 필요가 있다. 물론 이러한 것이 가능해지려면 무엇보다도 사회 곳곳에 스며있는 연공서열제의 원칙을 허물 필요가 있을 것이다. 기존 조직에 있는 근로자가 지나치게 이익이나 권력을 가질 수 없도록 조직 원리를 재정립해야 할 필요가 있다. 여러 부문에서 나타난 한국인의 가치와 태도를 볼 때, 이러한 원리가 적용될 수 있는 환경이 조성되었다고 생각한다. 그리고 근로자의 노동시장 재진입은 교육과 복지를 통해 이를 필요로 있다고 생각한다. 복지가 최소한 수준의 도움을 제공하는 것에서 머물지 말고, 재교육을 통해 근로자를 노동시장에 투입하는 적극적인 역할을 할 필요가 있다. 이 과정에서 기존 공공교육 시설과 인력을 적극적으로 활용할 필요가 있다. 필요하다면 시설과 인력에 대한 재구조화도 필요할 것이다.

더불어 사회에서 보상 원리의 재구성이다. 다양한 이유로 인해 한국사회에서는 승자독식의 원리가 적용되고 있다. 사회 여러 부문에서 최상위에 속한 사람에게만 대부분의 사회보상을 보장하는 경향이 크다. 특정한 기준을 세우고 여기에 포함된 사람과 그렇지 못한 사람과 차이와 차별이 너무 크다. 이러한 경향이 결국 기득권이나 텃세로 이어진다. 그리고 그게 선천적인 능력이든 후천적인 노력이든 심지어는 타고난 운이든 그 원인과 상관없다. 물론 이러한 보상의 극대화는 경쟁을 강화하고 결과를 극대화할 수 있다. 그러나 많이 한국인이 개인의 이익의 극대화를 지향하고 있으며, 보상의 과정과 결과의 불공정성에 대한 불만을 느끼고 있다. 소수의 사회 구성원만이 만족할 뿐이다. 물론 그렇다고 경쟁을 통한 결과의 극대화나 효율성의 증가를 현실적으로 무시하기 어렵다. 다만 금메달이 아니더라도 물질적인 혹은 비

물질적인 사회적인 보상이 주어지는 환경을 만들 필요가 있다. 4위나 5위도 심지어는 아래 등수의 성취에 대해서 낮은 수준이지만, 이를 인정하고 보상하는 사회적 분위기를 조성하고 그러한 원리를 여러 부문에 확산시킬 필요가 있다.

참고 문헌

1. 문헌 자료
2. 웹 사이트

참고 문헌

NATIONAL ASSEMBLY FUTURES INSTITUTE

1 문헌 자료

- 강동욱(2005), 「장애인 노동시장 내부의 분단성 연구」, 사회복지정책, 21, pp.111-128.
- 강순희(2014), 「청년여성의 초기 노동시장 이행실태와 결정요인」, 여성연구, 87(2), pp. 317-347.
- 강승복(2005), 「정규직과 비정규직간 근로조건 격차: 경제활동인구 부가조사 분석」, 노동리뷰, 9, pp. 56-62.
- 강주연·김기승(2014), 「여성 근로자 분포와 직무에 따른 직종별 남녀 임금격차 분석」, 노동경제 논집, 37(4), pp. 141-222.
- 고용노동부(2020), 「2019년 6월 기준 고용형태별근로실태조사 보도자료」, 고용노동부.
- 권혜자(2005), 「고용형태별 직업분리의 임금효과」, 한국노동사회연구소 제36차 노동포럼.
- 김기승·김명환(2016), 「정규직과 비정규직의 임금분해분석을 통한 기업규모별 임금체계 비교」, 산업관계연구, 26(2), pp. 141-161.
- 김난주(2015), 「남녀 동일 임금 어떻게 이룰 것인가」, 「2015 동일임금의 날 Equal Pay, Fair Pay!」, 동일임금의 날 정책워크숍(2015. 5. 23.), 행동하는 여성연대.
- 김난주(2017), 「세대별 성별 임금격차 현황과 시사점」, 이화젠더법학, 9(2), pp. 69-124.
- 김두환(2018), 「로봇시대의 불평등: 일의 미래, 사회의 미래」, 사회사상과 문화, 21(4), pp. 173-209.
- 김복순(2006), 「근로자의 고용형태별 임금격차」, 노동리뷰, 3, pp. 64-74.
- 김복순(2019), 「최근 비정규직 고용과 근로조건 변화」, 노동리뷰, 1, pp. 107-131.
- 김성희(2020), “한국의 양극분해형 노동체제와 대안의 모색,” pp. 9-39, 이용득, 2020, 「한국형

1. 문헌 자료

노동회의소도입방안], 더불어민주당.

김수현(2019), 「사업체 규모별 임금격차 분석: 평균 및 분위별 임금격차 추이」, 산업노동연구, 25(3), pp. 291-327.

_____ (2016), 「사업체 규모별 임금격차 분석」, 한국고용정보원.

김영미(2015), 「분절 노동시장에서의 젠더 불평등의 복합성: 중심부와 주변부에서 나타나는 여성차별의 차이」, 경제와 사회, 106, pp. 205-237.

김영미·한준(2008), 「내부노동시장의 해체인가 축소인가: 기업 규모별 임금격차 분해를 통해 본 한국노동시장의 구조 변도, 1982-2004」, 한국사회학, 42(7), pp. 111-145.

김영식(2019), 「AI 와 고용, 경제성장, 불평등: 최근 문헌 개관과 정책 함의」, 한국경제포럼, 12(3), pp. 1-34.

김유선(2004), 「노동시장 유연화와 비정규직」, 한국노동사회연구소.

_____ (2009), 「한국 노동시장의 임금결정 요인: OLS 회귀분석과 분위회귀분석」, 산업관계연구, 19(2), pp. 1-25.

_____ (2014), 「사업체 규모와 고용형태별 노동조건 실태」, 한국노동사회연구소 이슈페이퍼, 42, pp. 1-15.

김은하·김영미(2012), 「한국의 다차원적 성별 임금격차 연구」, 2012 사회정책연합학술대회, 한국사회정책학회.

김은하·백학영(2012), 「성별 저임금근로의 위험과 임금격차」, 노동정책연구, 12(2), pp. 75-104.

김형근·임영연·김일태(2020), 「일자리 미스매치와 성별 임금격차에 따른 사회적 고용정책 방안 고찰」, 한국과 국제사회, 4(2), pp. 139-160.

김혜정·배진한·박창귀(2017), 「위탁대기업과 협력중소기업 간 임금격차 확대 영향요인」, 노동경제논집, 40(1), pp. 1-36.

김훈(2014), 「노동시장 이중구조 해소를 위한 고용법제 국제비교 연구」, 경제·인문사회연구회.

남재량(2007), 「비정규 근로와 정규 근로의 임금격차에 관한 연구」, 노동경제논집, 30(2), pp. 1-31.

남재량·이인재·이기재(2005), 「비정규직 보호입법의 시행효과」, 서울: 노동부.

- 노용진·원인성(2003), 「기업내부노동시장의 성격과 비정규직 고용의 비율」, 노동정책연구, 3(2), pp. 47-67.
- 류기락(2009), 「일자리 이동과 내부노동시장: 한국노동패널(1988-2005) 분석을 중심으로」, 한국사회학, 43(4), pp. 37-76.
- 문선희(2013), 「기업복지제도가 기혼 직장여성의 가정생활과 직무 만족에 미치는 영향: 가족친화제도의 효과」, 한국가족복지학, 18(1), pp. 119-141.
- 문영만·김종호(2018), 「고용형태별 임금격차 및 직무만족도 분석」, 지역사회연구, 26(1), pp. 69-87.
- 박기성·김용민(2007), 「정규·비정규근로자의 임금격차비교: 2003년과 2005년」, 노동정책연구, 7(3), pp. 35-61.
- 박진희(2007), 「여성 직장이동의 특징」, 여성경제연구, 4(2), pp. 25-44.
- 박세일(1984), 「여성노동시장의 문제점과 남녀별 임금격차」, 박훤구·박세일, 한국의 임금구조, 한국개발연구원, pp. 181-226.
- 반정호(2006), 「고용형태별 복리후생 수준의 차이」, 노동리뷰, 15, pp. 28-38.
- 배화숙(2005), 「정규직과 비정규직 노동자의 기업복지 차이 연구: 한국노동패널(KLIPS) 6차 자료를 중심으로」, 사회복지정책, 21, pp. 217-237.
- 백학영·구인회(2010), 「비정규 노동과 근로빈곤의 관계: 임금차별과 근로시간의 영향을 중심으로」, 노동정책연구, 10(3), pp. 87-117.
- 서형준(2019), 「4차 산업혁명시대 인공지능 정책의사결정에 대한 탐색적 논의」, 정보화정책, 26(3), pp. 3-35.
- 신광영(2004), 「계급, 성과 일자리 이동」, 한국사회학, 38(1), pp. 25-50.
- _____ (2011), 「한국의 성별 임금격차: 차이와 차별」, 한국사회학, 45(4), pp. 97-127.
- 신경수·송일호(2004), 「사업체규모별 임금격차와 성별 임금격차분석」, 창업정보학회지, 7(2), pp. 81-100.
- 신승배(2009), 「한국노동시장에서 비정규직 임금차별 영향 변동추이」, 제10회 노동패널학술대회논문집, 한국노동연구원.
- 안주엽(2001), 「한국노동패널 특집: 정규근로와 비정규근로의 임금격차」, 노동경제논집, 24(1):

pp. 67-96.

- _____ (2006), 「정규-비정규근로자간 능력개발 기회의 격차」, 노동리뷰, 2, pp. 21-32.
- 안주엽·김동배·이시균(2003), 「비정규근로의 실태와 정책과제(Ⅲ)」, 한국노동연구원.
- 안태현(2012), 「임금분포에 따른 한국의 성별임금격차 분석」, 응용경제연구, 14(1), pp. 127-149.
- 어수봉(1991), 「한국의 여성노동시장」, 한국노동연구원.
- 어수봉·윤석천·김주일(2005), 「고용정책적 측면에서의 비정규직 고용개선방안 연구」. 서울: 노동부.
- 오세욱·이소은·최순욱(2017), 「기계와 인간은 커뮤니케이션할 수 있는가?: 기계학습을 통해 본 쟁점과 대안」, 정보사회와 미디어, 18(3), pp. 63-96.
- 오유진·김교성(2019), 「성별·학력별 청년 노동시장의 이행 궤적과 유형 비교」, 노동정책연구, 19(3), pp. 1-35.
- 이인재(2011), 「정규직과 비정규직의 임금격차: 사업체-근로자 연결패널을 이용한 추정」, 노동경제논집, 34(3), pp. 119-139.
- 임다희·조일형·권기현(2014), 「대졸자의 취업성과 결정요인에 관한 연구: 임금 및 직무만족을 중심으로」, GRI 연구논총, 16(3), pp. 529-554.
- 임숙(1988), 「우리나라 노동시장에서의 여성노동력 차별에 관한 한 연구」, 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 임운택(2018), 「경제의 디지털화와 노동의 미래: 독일 산업 4.0을 중심으로」, 집문당.
- 장지박(2011), 「기업복지제도 개선방안에 관한 연구」, 동신대학교 석사학위청구논문.
- 장지연·정이환·전병유·이승렬·조성재·강성태(2019), 「노동시장 이중구조 해소를 위한 통합적 노동시장정책 패러다임」, 노동연구원.
- 장혜연(2010), 「한국과 일본의 기업별 노조체제의 특수성: 내부 노동시장과의 정합성 및 비정규 노동 문제와의 함의」, 동아연구, 58, pp. 183-227.
- 전병유(2011), 「기업내부노동시장과 비정규직: 효율성의 위기와 통합의 위기」, 시민과 세계 20, pp. 146-152.

- 정이환(2007), 「기업규모인가 고용형태인가」, 경제와사회, 73, pp. 332-355.
- _____ (2013), 「기업내부노동시장의 변화, 1982-2007: 직종별 차이를 중심으로」, 한국사회학, 47(5), pp. 209-240.
- 정재만·설원식(2020), 「한국 상장기업의 성별 임금격차에 관한 연구」, 산업융합연구(구 대한산업경영학회지), 18(2), pp. 19-26.
- 정진화(2007), 「한국 노동시장에서의 성별 임금격차 변화」, 노동경제논집, 30(2), pp. 33-60.
- 정현주·김권주(2017), 「고학력여성 지역내 취창업 영향요인 분석」, 연구보고서, pp. 1-179.
- 조동훈(2014), 「한국노동시장 임금격차」, 「노동시장 이중구조와 임금정책」 토론회 자료집, 한국노동연구원, pp. 1-24.
- 조상미·박은주(2011), 「기업복지제도의 결정요인 분석」, 한국사회복지행정학, 13(3), pp. 197-226.
- 조성재·이병훈·홍장표·임상훈·김용현(2004), 「자동차산업의 도급구조와 고용관계의 계층성」, 한국노동연구원.
- 조우현·황수경(2016), 「새로운 노동경제학」, 법문사.
- 조인숙(2015), 「대졸자의 초기 노동시장 경험에 있어서 남녀차이」, 여성경제연구, 12(1), pp. 123-162.
- 최균(2002), 「한국노동시장 구조의 분절과 기업복지 급여의 불평등: 이중노동시장론과 효율임금 이론을 중심으로」, 동향과 전망, 53, pp. 172-206.
- 최효승, 손영미. 2017. “인공지능과 예술창작 활동의 융복합 사례분석 및 특성 연구.” 한국과학예술포럼, 28, pp.289-299.
- 통계청, 「2019 경제활동인구조사」.
- 한동우(2011), 「노동시장 및 기업복지의 양극화 실태와 과제」, 복지동향, 154, 참여연대사회복지위원회, pp. 21-26.
- 황건하·이상엽(2003), 「노동경제학과 노사관계론」, 형설출판사.
- 황광훈(2017), 「청년 취업자의 성별 임금격차 분석」, 2017년 경제학공동학술대회 한국노동경제학회 자료집, 노동경제학회 경제학 공동학술대회(2017. 2. 9).

황덕순(2003), 「취약계층 근로자의 고용보험·국민연금 적용실태와 개선방안」, 노동정책연구, 3(3), pp. 87-109.

황수경(2003), 「내부자(Insiders) 노동시장과 외부자(Outsiders) 노동시장의 구조분석을 위한 탐색적 연구」, 노동정책연구, 3(3), pp. 49-86.

황호영·김공수(1995), 「성별임금격차에 관한 연구」, 산업경제연구, 8(2), pp. 177-191.

황호영·임은란(2000), 「한국의 성별임금격차에 관한 비교연구-'91년과 '97년의 두 시점을 중심으로-」, 산업경제연구, 13(1), pp. 409-420.

허재준(2017), 「4차 산업혁명이 일자리에 미치는 변화와 대응」, 노동리뷰, 3, pp. 62-71.

Abowd, J. M., Kramarz, F. and Margolis, D.N.(1999), "High wage workers and high wage firms", *Econometrica*, 67(2), pp. 251-333.

Acemoglu, D., and Restrepo, P.(2019), "Automation and new tasks: how technology displaces and reinstates labor", *Journal of Economic Perspectives*, 33(2), pp. 3-30.

Ahn, S. H., and Lee, M. H.(2016), "Fourth industrial revolution impact: How it changes jobs", *Korean Academic Society Of Business Administration*, pp. 2344-2363.

Antonov, A. A.(2011), "From artificial intelligence to human super-intelligence [I]", *Artificial Intelligence*, 2(6), pp. 1-6.

Appleton, S., Hoddinott, J. and Krishnan, P.(1999), "The gender wage gap in three African countries", *Economic Development and Cultural Change*, 47(2), pp. 289-312.

Atkinson, A. B.(1983), *The Economics of Inequality*, Oxford: Clarendon Press.

Baek, S. I., Lim, G. G., and Yu, D. S.(2016), "Exploring Social Impact of AI", *Informatization Policy*, 23(4), pp. 3-23.

Barón, J. D., and Cobb-Clark, D. A.(2010), "Occupational segregation and the gender

- wage gap in private-and public-sector employment: a distributional analysis”, *Economic Record*, 86(273), pp. 227-246.
- Bell, L. A.(2005), *Women-led firms and the gender gap in top executive jobs*, IZA discussion paper 1689, IZA, Bonn
- Benito , A.(2000), “Inter-industry wage differentials in Great Britain”, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 62, pp. 727-746.
- Bergmann, B. R.(1974), “Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race or sex”, *Eastern Economic Journal*, 1(2), pp. 103-110.
- Blinder, A. S.(1973), “Wage discrimination: reduced form and structural estimates”, *Journal of Human resources*, 8(4), pp. 436-455.
- Booth, Allison L. and Marco Francesconi.(1999), “Job Tenure and Job Mobility in Britain”, *Industrial & Labor Relations Review*, 53(1), pp. 43-71.
- Brynjolfsson, E., and McAfee, A.(2014), *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. New York, NY: WW Norton & Company.
- Bush, V.(1945), “As we may think”, *The Atlantic Monthly*, 176(1), pp. 101-108.
- Cain, G. G.(1976), “The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory: A Survey”, *Journal of Economic Literature*, 14(4), pp. 1215-1257.
- Caruso, L.(2018), “Digital innovation and the fourth industrial revolution: epochal social changes?”, *Ai & Society*, 33(3), pp.379-392.
- Charniak, E., and McDermott, D.(1985), *Introduction to Artificial Intelligence*, Reading, MA: ADDISON.
- Davenport, T. H., and Kirby, J.(2016), “Just how smart are smart machines?”, *MIT Sloan Management Review*, 57(3), pp. 21-25.
- DeCanio, S. J.(2016), “Robots and humans-complements or substitutes?”, *Journal of Macroeconomics*, 49, pp.280-291.
- Doeringer, P. B., and Piore, M. J.(1971), *Internal Labor Markets and Manpower*

Adjustment, New York: DC Heath and Company.

_____.(1975). "Unemployment and the Dual Labor Market." *The Public Interest* 38: 67.

Eggers, W. D.(2007), *Government 2.0: Using technology to improve education, cut red tape, reduce gridlock, and enhance democracy*, Rowman & Littlefield.

Frey, Carl Benedikt and Michael A. Osborne, 2013. "The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?" *Technological Forecasting and Social Change*, 14, pp.254-280.

Furman, J., and Seamans, R.(2019), "AI and the Economy", *Innovation Policy and the Economy*, 19(1), pp.161-191.

Gibbons, R. and Katz, L. F.(1992), "Does unmeasured ability explain inter-industry wage differentials?", *Review of Economic Studies*, 59(3), pp. 515-535.

Gingrich, Jane and Ben Ansell,(2012), "Preference in Context: Micro Preference, Macro Context and the demand for Social Policy", *Comparative Political Studies*, 45(12), pp. 1624-1654.

Goux, D. and Maurin, E.(1999), "Persistence of interindustry wage differentials: a reexamination using matched worker-firm panel data", *Journal of Labor Economics*, 17(3), pp. 492-533.

Gregory, M. and P. Elias.(1994), "The earnings transitions of the low paid in Britain, 1976-1991: a longitudinal study", *International Journal of Manpower*, 15, pp. 170-88.

Halford, S., Savage, M. and Witz, A.(1997), *Gender, Careers and Organisations*. London: Macmillan.

Hirsh, W.(1990), *Women into Management: Jumping the Hurdles... or Knocking Them Down*. Coutts Occasional Papers, Coutts Careers Consultants Ltd, London.

Hodson, Randy and Robert Kaufman.(1982), "Economic dualism: a critical review",

ASR 47: pp. 729-739.

Huang, M. H., and Rust, R. T.(2018), “Artificial intelligence in service”, Journal of Service Research 21(2), pp. 155-172.

International Federation of Robotics(IFR) (2017), World Robot Statistics.

Ivanov, D., Dolgui, A., Sokolov, B., Werner, F., and Ivanova, M.(2016), “A dynamic model and an algorithm for short-term supply chain scheduling in the smart factory industry 4.0”, International Journal of Production Research, 54(2), pp.386-402.

Kalleberg, Arne L.(2003), “Flexible Firms and Labor Market Segmentation: Effect of Workplace Restructuring in Jobs and Workers”, Work and Occupations 30(2), pp. 154-175.

Kim, Y. (2016), “Study on establishing data driven policy”, Intelligence Study Series, Daegu: National Information Society Agency.

Kim, Y. M.(2016), “The Paradigm Shift of Intelligence Information Society: Law and Policy”, Informatization Policy, 23(4), pp. 24-37.

Kunze, A., and Miller, A. R.(2017), “Women helping women? Evidence from private sector data on workplace hierarchies”, Review of Economics and Statistics, 99(5), pp. 769-775.

Kurzweil, R., Robert, R. and Schneider, M.L.(1990), The Age of Intelligent Machines, Cambridge: MIT Press.

Lee, J., Davari, H., Singh, J. and Pandhare, V.(2018), “Industrial Artificial Intelligence for industry 4.0-based manufacturing systems”, Manufacturing letters, 18, pp.20-23.

Lee, J. and Kim, Y.(2014), “Industry 4.0 and manufacturing creative economy strategy.” IT & Future Strategy, 2, Daegu: National Information Society Agency.

Liff, S. and Ward, K.(2001), “Distorted Views through the Glass Ceiling: The

- Construction of Women's Understandings of Their Promotion and Senior Management Positions", *Gender, Work and Organization*, 8(1), pp. 19-35.
- Longo, F. L. Nicoletti, and A. Padovano, 2017 "Smart operators in industry 4.0: A human-centered approach to enhance operators' capabilities and competencies within the new smart factory context." *Computers & industrial engineering*, 113, pp.144-159
- Luger, George F. and William A. Stubblefield.(1993), *Artificial intelligence (2nd ed.): structures and strategies for complex problem-solving*. Benjamin-Cummings Publishing Co., Inc.
- Luo, X., Tong, S., Fang, Z., and Qu, Z.(2019), "Frontiers: Machines vs. humans: The impact of artificial intelligence chatbot disclosure on customer purchases", *Marketing Science*, 38(6), pp.937-947.
- Macis, M., Flabbi, L., Moro, A., and Schivardi, F.(2014), "Do Female Executives Make a Difference? The Impact of Female Leadership on Gender Gaps and Firm Performance", Cornell University, ILR School, pp. 1-40.
- MacKenzie, D., and Wajcman, J.(1999), *The social shaping of technology*, Open university press.
- Manyika, J., Lund, Susan., Chui, M., Bughin, J., Woetzel, J., Batra, P., Ko, R., Sanghvi, S.(2017), *Jobs lost, jobs gained: Workforce transitions in a time of automation*, McKinsey Global Institute.
- Martin Oelz, Shauna Olney, and Manuela Tomei.(2013), *Equal pay an introductory guide*, ILO.
- McCall, L.(2005), "The Complexity of Intersectionality", *Signs*, 30(3), pp. 1772-1800.
- McCarthy, J., Minsky, M. L., Rochester, N. and Shannon, C.E.(1955), *A Proposal for the Dartmouth Summer Research Project on Artificial Intelligence*, Dartmouth College. *AI Magazine*.
- McDonald, I. M., and Solow, R. M.(1985), "Wages and Employment in a Segmented Labor Market", *The Quarterly Journal of Economics*, 100(4), pp. 1115-1141.

- Mehr, H., Ash, H., and Fellow, D.(2017), “Artificial intelligence for citizen services and government”, Ash Cent. Democr. Gov. Innov. Harvard Kennedy Sch., no. August, pp. 1-12.
- Melamed, T.(1995), “Career success: The moderation effect of gender”. Journal of Vocational Behavior, 47, pp. 35-60.
- Mincer, J. A.(1974), “Schooling, Experience, and Earnings”, New York: Columbia University Press.
- Mincer, J., and Polachek, S.(1974), “Family investments in human capital: Earnings of women”, Journal of political Economy, 82(2), S76-S108.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., and Erez, M.(2001), “Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover”, Academy of management journal, 44(6), pp. 1102-1121.
- National Science and Technology Council(2016), Preparing for the Future of Artificial Intelligence. National Science and Technology Council
- Oaxaca, R.(1973), “Male-female wage differentials in urban labor markets”, International economic review, 14(3), pp. 693-709.
- OECD.(2019), 2019 Employment outlook.
- Petersen, T., and Morgan, L. A.(1995), “Separate and unequal: Occupation-establishment sex segregation and the gender wage gap”, American Journal of Sociology, 101(2), pp. 329-365.
- Osterman, P.(1982), “Employment Structures Within Firms”, British Journal of Industrial Relations, 20(3), pp. 349-361.
- Piore, Michael J. and Charles F. Sable.(1984), The Second Industrial Divide: Possibility for Prosperity, New York: Basic Books. (강석재.이호창 역, 「생산혁신과 노동의 변화 - 포스트 포드주의 논쟁」, 새길, 1993).
- Rich, E. and Knight, K.(1991), Artificial Intelligence, New York: McGraw-Hill.
- Russell, S.(1986), “The social construction of artefacts: a response to Pinch and

2. 웹 사이트

- Bijker", *Social studies of science*, 16(2), pp. 331-346.
- Russell, S. J., Norvig, P., Canny, J. F., Malik, J. M. and Edwards, D.D.(2003), *Artificial Intelligence: A Modern Approach*, Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Smith, C.(2006), *The History of Artificial Intelligence*, University of Washington.
- Smithson, J. and Stokoe, E.(2005), "Discourses of Work-Life Balance: Negotiating 'Genderblind' Terms in Organisation", *Gender, Work and Organisation*, 12(2), pp. 147-168.
- Sorensen, A. B.(1983), "Sociological Research on the Labor Market: Conceptual and Methodological Issue", *Work and Occupations* 10: 261-287.
- Turing, I. B. A.(1950), "Computing machinery and intelligence-AM Turing", *Mind*, 59(236), pp. 433-464.
- Weed, Kim and David B. Grusky(2012). "The Three Worlds of Inequality." *American Journal of Sociology*. 117-6: 1723-1785,
- Wilson, E. M.(1998), "Gendered Career Paths", *Personnel Review*, 27(5), pp. 396-411.
- Wirtz, J., Patterson, P. G., Kunz, W. H., Gruber, T., Lu, V. N., Paluch, S., and Martins, A(2018), "Brave new world: service robots in the frontline", *Journal of Service Management*, 29(5), pp.907-931.
- Wren, Anne., ed.(2013), "The Political Economy the Service Transition", Oxford: Oxford University Press.

2 웹 사이트

중앙일보, “현대차 1만5000명 퇴직해도…추가고용 계획 전혀 없는 까닭.” 2020/1/23.
<https://news.joins.com/article/23688854>

조선일보 “비정규직 늘린 '세금 일자리'…"노동시장 양극화 심해져" 2019/10/29.
https://biz.chosun.com/site/data/html_dir/2019/10/29/2019102901309.html

서울신문. “양질의 일자리 부족 가장 큰 원인… 직무능력으로 임금 받아야”
2020/6/30.
https://biz.chosun.com/site/data/html_dir/2019/10/29/2019102901309.html