

勞 動 經 濟 論 集
第 44 卷 第 2 號, 2021.6. pp.71~90
© 韓 國 勞 動 經 濟 學 會

**코로나-19가 임금근로자의 노동조건에 미친 영향
- 고용형태별 차이를 중심으로-**

이 용 관*

본 연구는 코로나-19가 임금근로자의 노동시간과 임금에 미친 영향을 고용형태별로 비교분석하였다. 경제활동인구조사-근로형태별 부가조사(2017~2020)를 사용하여 분석한 결과, 코로나-19로 인해 비정규직은 정규직보다 노동시간이 더 감소해 임금소득 창출 기회가 축소됐다. 같은 기간 정규직과 비정규직 신규인력 간 노동시간과 임금 격차는 커졌는데, 이는 단시간·단기간 고용된 인력에서 더 크게 나타났다. 초기수준을 기반으로 노동조건이 변화하므로 이러한 결과는 신규 및 고용안정성이 낮은 인력의 노동조건 개선 노력이 노동시장 불평등 해소에 기여할 수 있음을 보여준다.

주제어: 코로나-19, 고용형태, 비정규직, 노동시간, 임금

I. 서 론

사회 각 영역에서 불평등 확대에 대한 우려가 커지면서 노동조건 격차에 관한 관심이 증대되고 있다. 임금 격차가 커질수록 노동시장에 취약계층이 많아지며, 소득불평등과 사회적 갈등이 심화된다. 이에 다양한 국가에서는 임금 등 노동조건을 중심으로 한 다양한 조사 통계 및 분석 결과를 통해 노동조건 격차 유발요인을 진단해왔으며, 성별, 연령, 학력 등 근로자의 인구학적 특성뿐만 아니라 고용형태, 기업규모, 노동 유무에

논문 투고일: 2021년 4월 13일, 논문 수정일: 2021년 5월 31일, 논문 게재확정일: 2021년 6월 13일
* 한국문화관광연구원 부연구위원 (lucasiae@kcti.re.kr)

따른 노동조건 격차 추세를 파악해 왔다. 특히, 노동시장에서의 불평등이 확대되고 있는 증거(Dustmann et al., 2009; 성재민, 2014)가 나타나면서 그 원인을 숙련 편향적 기술진보와 오프쇼어링, 탈산업화 등 노동수요 측면(Acemoglu, & Autor, 2011; Hunt & Nunn, 2019)과 노동력 구성(고학력화 · 고령화), 노동시장 구조 변화, 제도 및 경기변동 등의 요인(Fortin & Lemieux, 1997; 성재민, 2014; 이용관, 2015)에서 찾는 연구들도 많아지고 있다.

사람들의 생활방식에 큰 변화를 가져오고 있는 코로나-19 유행은 노동시장의 변화와 이에 따른 근로자 특성별 영향력 차이에 대한 다양한 이슈를 양산하고 있다. 특히 코로나-19는 노동시장의 취약계층에게 더 나쁜 영향을 미치고 있다는 증거가 다수 발견되고 있는데(OECD, 2020. 8) 실제 저임금, 여성, 청년층과 고령층, 저숙력, 임시직 근로자들의 일자리 손실이 더 크게 나타나고 있으며, 이로 인해 대유행 동안 노동 소득의 불평등이 급격히 증가하고 있다(Adams-Prassl et al., 2020; Agba et al., 2020; Cortes & Forsythe, 2020; del Rio-Chanona et al., 2020; Palomino et al., 2020). 최근 국제노동기구(ILO; 2020.12)도 코로나-19 유행으로 지난 6개월 동안 임금이 급감했으며, 여성과 저임금 근로자가 가장 큰 손실을 보았다고 밝혔다. 이러한 경향은 코로나-19 같은 외생적 충격의 영향이 근로자의 특징에 따라 다르게 나타나며, 노동시장에서 불안정성이 높고, 임금수준이 낮은 근로자에게 더 부정적일 수 있다는 것을 보여준다.

한국에서도 코로나-19 유행으로 인한 노동시장의 부정적 영향이 저임금, 저학력, 청년, 여성, 임시직, 비정규직 등 취약계층에서 상대적으로 크게 나타나고 있음이 보고되고 있다(오상일이상아, 2020; 황선웅, 2020; Aum et al., 2021). 다만, 코로나-19가 노동시장에 미친 영향에 대한 논의가 고용과 실업, 창업과 폐업 상황에 집중되어 있어 근로자가 당면하는 노동환경에 대한 영향은 코로나-19 실태 파악을 위한 설문조사 결과(황선웅, 2020)나 일부 통계자료(고용노동부, 2020.12; 국회예산정책처, 2021.2¹⁾; 통계청, 2020.10) 수준에서만 제공되고 있다.²⁾

본 연구는 그동안 개인의 특성과 구조적 요인을 중심으로 논의되었던 고용형태별 노

1) 보고서는 코로나-19 확산에 따른 노동시장의 충격이 상용직 종사자에게는 임금충격으로, 임시일용직 종사자에게는 고용 충격으로 나타났다고 밝히고 있다.

2) 최근 정부는 '2004년 통계작성 이후 비정규직-정규직 월평균임금 격차 사상 최대'라는 기사에 대해 정규직과 비정규직 근로자 간 월평균 임금의 단순비교를 통해 임금 격차를 설명하는 것은 적절하지 않다고 밝혔다. 그럼에도 코로나-19의 영향으로 인한 고용형태별, 성별, 연령별, 직무별, 지역별, 소득구간별 노동시간과 임금 격차에 대한 논의는 지속되고 있다.

동조건 격차 이슈에 코로나-19라는 외생적 충격을 고려함으로써 임금근로자의 노동시간과 임금의 변화와 고용형태별로 노동조건 격차 추세에 대한 시사점을 제공한다. 경제활동인구조사-근로형태별 부가조사(2017~2020) 자료에서 코로나-19 유행 전후 시기와 정규직-비정규직 집단을 구분하고 이중차감모형을 적용해 코로나-19로 인한 비정규직과 정규직의 노동조건 변화 차이를 분석한다. 또한, 초기 노동시장의 노동조건 격차는 장기적으로 노동시장 불평등을 확대하여 이어질 수 있다는 점에서 근속연수 정보를 이용해 신규와 기존인력으로 표본을 구분하여 노동시간과 임금 변화 차이를 비교하였다.

본 연구의 구성은 다음과 같다. 제II장에서는 분석 방법에 관해 설명하고, 제III장에서는 실증분석에 사용할 자료와 변수를 소개한다. 제IV장에서는 실증분석 결과를 설명하고, 제V장에서는 결과를 요약하고 시사점을 제시한다.

II. 분석 방법

코로나-19의 영향은 계층에 따라 다르게 나타나고 있으며, 특히 고용 안정성 낮고, 노동환경이 상대적으로 열악한 근로자에게 더 큰 영향을 미치고 있다. 여기서는 한국 노동시장 양극화의 주요 이슈인 고용형태에 따른 노동조건 차이를 분석하기 위해서 정규직을 비교집단으로 하고 각 비정규직 형태의 노동시간과 임금의 변화를 평가한다. 시기를 코로나-19 영향 전후인 2019년 이전과 2020년으로 나누고, 비정규직과 정규직 집단을 구분하면 이중차감추정법을 이용할 수 있다. 이상에서 내용을 적용하면 식(1)과 같이 나타난다.

$$WC_{it} = \gamma_0 + \gamma_1 T + \gamma_2 Post + \gamma_3 T \cdot Post + \gamma_4 X_{it} + \epsilon_{it} \quad (1)$$

여기서 WC_{it} 는 t 기 고용형태 i 근로자의 노동시간과 임금을 나타내는 변수이다. T 는 고용형태(정규직 = 0, 비정규직=1 / 비기간제 = 1, 시간제 = 2, 파견 = 3, 용역 = 4, 특수고용 = 5, 일일 = 6, 가정내 = 7)를 보여주는 변수이며, $Post$ 는 코로나-19가 영향을 준 시기(2019 이전 = 0, 2020 = 1)를 표시한다. X_{it} 는 노동시간 및 임금 결정요인

로 고려되어지는 특성변수들의 벡터로 성별, 연령, 연령×연령, 학력, 혼인상태, 근속연수, 근속연수×근속연수, 부업 여부, 노동조합 형태, 사업체 규모와 대분류 수준의 산업 및 직업을 활용하였다. 또한, 노동시간과 임금에 영향을 줄 수 있는 주52시간근무제³⁾을 통제하기 위해 시기별 사업체 규모별 제도 적용 대상을 더미변수로 추가하였다. ϵ_{it} 는 모형의 오차항이다. 여기서 핵심추정치는 γ_3 로, 코로나-19의 영향으로 정규직 대비 비정규직의 노동시간과 임금이 어느 정도 변화했는지를 나타낸다.

식 (1)에서 정규직과 비정규직의 노동조건이 동일한 시간 추세를 가진다고 해도 이는 고용형태별 노동조건 변화뿐만 아니라 근로자 규모(수)의 변화에 의해서도 나타날 수 있다. 예를 들어 특정 시기 모든 고용형태가 동일한 임금 상승률을 보이더라도 비정규직 채용이 많아지면서 이들의 평균 임금 수준은 상대적으로 낮아지게 된다. 이러한 문제를 완화하기 위해 식 (1)에 고용형태별 선형추세(t)를 추가적으로 통제한다. 식 (2)는 고용형태별 노동조건이 근로자 규모 변화와 무관하게 서로 다른 추세를 따를 수 있게 한다.

$$WC_{it} = \gamma_0 + \gamma_1 T + \gamma_2 Post + \gamma_3 T \cdot Post + \gamma_4 X_{it} + \gamma_5 t + \epsilon_{it} \quad (2)$$

노동시간과 임금은 시장 상황이나 경영상의 협의를 통해 언제든지 달라질 수 있는 요인이나 노동조건 변화시키려면 상당한 비용이 수반될 수 있어 보통 일정한 경향을 유지하게 된다. 다만, 신규인력들은 초기 노동조건을 협의하는 과정을 반드시 거쳐야 하므로 상황에 따라 고용주와 피고용인은 노동시간과 임금을 기존 추세와 달리 계약할 수 있다. 코로나-19 시기에 노동시장에 진입한 인력들은 상대적으로 노동시간과 임금수준이 크게 조정될 수 있다는 가능성을 고려해 근속연수가 6개월 이하인 신규인력 표본과 근속연수가 6개월 초과인 기존인력 표본으로 분류하여 정규직과 비정규직의 노동조건 변화 차이를 비교한다.

3) 주52시간근무제 도입은 주당 법정 근로시간을 68시간에서 52시간(법정근로 40시간+연장근로 12시간)으로 단축한 제도로 2018년 7월 1일부터 종사자 300인 이상의 사업장과 공공기관부터 적용되었다. 다만 특례업종에서 제외된 21개 업종의 300인 이상 사업장은 2019년 7월부터 제도가 적용되었다. 2020년 1월 종사자 50~299인 규모 사업에 동 제도가 적용될 예정이었으나, 중소기업의 경영 활동의 어려움 등을 고려하여 1년간 제도기간을 부여되었다. 제도기간에도 불구하고 2020년 9월 고용노동부에서 50~299인 사업장 2만4천 곳을 대상으로 전수 조사한 결과를 보면, 응답 기업의 81.1%가 현재 주52시간근무제를 준수하고 있음을 볼 수 있다.

Ⅲ. 분석 자료

본 연구는 통계청에서 매년 8월을 기준으로 실시하는 「경제활동인구조사-근로형태별 부가조사」 자료를 사용하였다. 조사는 2002년 7월 노사정위원회가 합의한 비정규직 근로자의 정의 및 범주에 따라 비정규직 규모와 근로형태에 대한 실태 등을 매년 8월을 기준으로 조사하여 집계하고 있다. 2019년 과거 경제활동인구조사에서 포착되지 않던 기간제 근로자가 추가됨에 따라 2019년 이후 기간제 근로자 규모에 영향을 받는 항목은 2018년 이전과 비교가 어렵게 되었다. 여기서는 최근 4개년 자료(2017~2020)를 활용하나 2019년 이후 크게 변동한 기간제 근로자는 분석 표본에서 제외한다.

임금근로자 중 노동시간 및 임금에 대한 정보가 없는 휴직자를 제외하면 분석에 사용될 표본 수는 82,513개이다. 종속변수로 사용하는 노동시간은 주업기준 지난주 일한 시간으로 측정되며, 임금변수는 최근 3개월간 세금공제 전 월평균 임금을 연간 소비자물가지수(2015=100)로 나누어 실질화하여 사용하였다. 시간당 임금은 월평균 임금을 월평균 노동시간(주당노동시간×4.2857)으로 나누어 사용하였다. 정규직과 비정규직 각 형태는 주어진 설문항목을 이용하여 구분하되 비정규직 형태가 중복되는 경우 통계청(2020.10)에서 제공하는 특고>가정내>파견·용역>일일>한시적>시간제 순의 분류 기준에 따라 중복을 제거하였다.

<표 1>은 기간제 근로자를 제외한 경제활동인구 부가조사의 기초통계량을 보여준다. 2020년 임금근로자의 정규직 비중은 76.4%, 비정규직은 23.6%로 나타났다. 비정규직은 비기간제 3.7%, 시간제 7.5%, 비정형 12.4%로 구성되며, 비정형근로자의 구성은 파견 0.9%, 용역 3.3%, 특수형태 2.9%, 일일 4.9%, 가정내 0.3%로 나타났다. 임금근로자의 고용형태별 비중의 흐름을 보면, 정규직 비중이 일정하게 유지되는 가운데, 비정규직 중 일일, 가정내 근로자 비중은 증가하나 비기간제, 파견 및 용역, 특수형태 근로자의 비중은 다소 감소하는데, 이는 노동시장에서 단기고용이 증가하고 있음을 보여준다.

연령과 학력은 시간이 지남에 따라 상승하는 경향을 보이며, 성별, 혼인상태, 근속연수, 부업, 노동조합 가입유형 등에는 큰 변화가 나타나지 않았다. 주당노동시간은 2017년 이후 감소하다가 2020년 증가하여 39.31시간으로 나타났으며, 월평균 임금은 소폭 상승

〈표 1〉 기초통계량

	전체 임금근로자				신규 임금근로자				
	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020	
고용형태	정규직근로자	0.762	0.767	0.755	0.764	0.463	0.469	0.443	0.408
	비정규직근로자	0.238	0.233	0.245	0.236	0.537	0.531	0.557	0.592
	비기간제근로자	0.042	0.042	0.052	0.037	0.062	0.062	0.082	0.079
	시간제근로자	0.075	0.071	0.073	0.075	0.156	0.147	0.145	0.151
	파견근로자	0.011	0.011	0.011	0.009	0.015	0.018	0.017	0.015
	용역근로자	0.040	0.034	0.036	0.033	0.065	0.055	0.067	0.052
	특수형태근로자	0.028	0.029	0.031	0.029	0.023	0.023	0.028	0.028
	일일근로자	0.041	0.042	0.040	0.049	0.212	0.219	0.211	0.258
	가정내근로자	0.002	0.003	0.003	0.003	0.004	0.008	0.008	0.009
여성	0.42	0.42	0.42	0.42	0.45	0.46	0.47	0.43	
연령 (세)	42.70	42.82	43.06	43.43	42.20	41.96	41.93	42.37	
학력	초졸이하	0.05	0.04	0.04	0.04	0.09	0.08	0.07	0.07
	중졸	0.07	0.06	0.06	0.06	0.12	0.11	0.11	0.11
	고졸	0.38	0.37	0.37	0.37	0.49	0.50	0.48	0.51
	초대졸	0.15	0.15	0.15	0.15	0.12	0.12	0.12	0.10
	대졸	0.31	0.32	0.33	0.34	0.16	0.17	0.20	0.19
	대학원졸	0.05	0.05	0.05	0.05	0.02	0.01	0.02	0.02
	미혼	0.30	0.30	0.31	0.31	0.38	0.40	0.42	0.41
혼인상태	유배우	0.62	0.62	0.61	0.61	0.49	0.48	0.46	0.46
	사별/이혼	0.08	0.08	0.08	0.08	0.13	0.12	0.12	0.13
	근속연수 (년)	6.34	6.50	6.51	6.63	0.16	0.17	0.16	0.14
부업 있음	0.01	0.01	0.02	0.01	0.02	0.02	0.02	0.02	
노동조합	없음	0.76	0.76	0.75	0.74	0.93	0.92	0.92	0.92
	가입대상아님(안함)	0.11	0.11	0.11	0.12	0.05	0.05	0.05	0.05
	가입하였음	0.13	0.13	0.14	0.14	0.02	0.02	0.03	0.02
주52시간근무제 적용	0.00	0.09	0.13	0.40	0.00	0.02	0.04	0.17	
주당노동시간 (시간)	39.60	38.26	37.77	39.31	36.65	35.60	34.67	33.72	
월평균임금 (만원)	244.7	255.5	266.5	269.7	155.8	163.4	173.3	171.9	
시간당임금 (만원)	1.57	1.68	1.81	1.68	1.08	1.13	1.27	1.30	
관측치 수	21,465	21,214	20,245	19,589	4,134	4,131	3,792	3,657	
가중 관측치 수(천명)	17,155	17,058	16,789	16,429	3,194	3,241	3,096	3,045	

주: 모든 수치는 조사가중치를 사용하였음.

하는 경향을 지속하는 가운데, 시간당임금의 변화는 주당노동시간과 반대 경향을 보인다. 2020년 최근 6개월 내 고용된 신규 임금근로자를 보면, 정규직 40.8%, 비정규직 59.2%로, 전체 임금근로자보다 비정규직 비중이 크게 나타났다. 비정규직은 비기간제 7.9%, 시간제 15.1%, 비정형 36.2%로 구성되며, 비정형근로자의 구성은 파견 1.5%, 용역 5.2%, 특수형태 2.8%, 일일 25.8%, 가정내 0.9%로 나타났다. 임금근로자의 고용형태별 비중의 흐름을 보면, 정규직 비중이 점차 감소하는 가운데, 비기간제, 특수형태, 일일, 가정내 근로자 비중은 증가하는 경향을 보이는데, 이 또한 노동시장에서 단기고용이 증가하였음을 보여준다.

신규 임금근로자의 인구학적 특성들을 보면, 전체 임금근로자보다 여성 비중은 크고, 학력은 낮다. 또한, 미혼과 사별/이혼, 부업을 가진 비중은 크게, 노동조합에 가입한 비중은 작게 나타났다. 이는 신규 임금근로자에 청년층과 고령층 근로자가 많기 때문이다. 신규 임금근로자의 주당노동시간(2020년 33.72시간)은 매년 감소하는 반면, 월평균 임급(2020년 171.9만원)은 증가한다. 시간제와 일일 형태의 고용되는 인력들의 비중이 증가하면서 평균 노동시간은 줄었으나 최저임금 상승과 코로나-19에 대응한 임금 보전성 지원 확대 등으로 평균 임급은 상승한 것으로 보인다.

본 연구의 핵심 가정은 코로나-19 확산 이전에 정규직(비교집단)과 비정규직(처리집단)의 노동조건 변화량이 동일한 추세를 보여야 한다는 것이다. 만약 정규직과 비정규직의 코로나-19 확산 이전에 서로 다른 추세를 가지고 있다면 이들의 노동조건 변화 차이가 코로나-19 확산으로 발생된 것인지 아니면 이미 존재하는 추세의 차이 때문인지 구별할 수가 없다(Abadie, 2005). 이러한 가정을 간접적으로 검증하기 위해 여기서는 임금근로자의 노동조건 변화 추세를 살펴보았다.

[그림 1]은 정규직과 비정규직의 주당노동시간, 월평균 임급, 시간당 임급의 최근 4년간의 추세를 보여준다. 2017년 이후 정규직과 비정규직의 주당노동시간은 비슷한 감소 추세를 보이나 2020년 정규직은 비정규직과 달리 증가하는 모습을 보인다. 월평균 임급은 2017년 이후 모두 증가하는 추세를 보이나 2020년 비정규직은 정규직과 달리 감소하는 모습을 보인다. 시간당 임급은 2017년 이후 모두 증가하는 추세를 보이나 2020년 감소하는 모습을 보이는데, 정규직은 상대적으로 노동시간의 증가가, 비정규직은 임급의 감소가 주된 원인임을 알 수 있다. 평균 수준 차이는 있지만 전체 정규직과 비정규직의 노동조건 변화 추세는 최근 6개월 이내 고용된 신규 임금근로자에서도 동일하게 나타난다.

[그림 1] 연도별 정규직-비정규직의 노동조건 변화



주. 각 연도 전체 및 신규 임금근로자 표본의 평균값을 도식. 모든 수치는 조사가중치를 사용하였음.

[그림 2] 연도별 고용형태별 노동조건 변화



주. 각 연도 전체 및 신규 임금근로자 표본의 평균값을 도식. 모든 수치는 조사가중치를 사용하였음.

[그림 2]는 비정규직 형태가 다양하다는 것을 고려하여 비정규직을 비기간제, 시간제, 비정형으로 세분화해 도식화한 것이다. 비정규직 형태별 평균 수준의 차이는 있지만, 노동시간의 연도별 추세는 [그림 1]의 비정규직과 비슷한 경향을 보인다. 2020년 임금 변화추세를 보면 다른 비정규직 형태에 비해 비정형 근로자의 임금 감소폭이 작은데 이러한 경향을 시간당 임금에도 나타난다. 평균 수준 차이는 있지만 각 형태별 노동조건 변화 추세는 최근 6개월 이내 고용된 신규 임금근로자에서도 동일하게 나타난다.

IV. 분석 결과

본 장의 모든 회귀분석은 모형에서 설명한 것과 같이 임금근로자의 인구학적 특성과 주요 노동환경, 산업 및 직업 관련 변수를 통제한 결과이다. <표 2>는 코로나-19 시기 정규직-비정규직 근로자의 노동조건 변화 차이를 분석한 결과이다⁴⁾. 코로나-19 변수를 보면 주당 평균 노동시간이 약 0.67시간 증가한 것을 확인할 수 있다. 노동시간은 정규직보다 비정규직은 10.6시간 더 적게 일한다. 코로나-19시기 정규직과 비정규직의 노동시간의 격차는 더 확대(3.13시간)되어 코로나-19로 비정규직의 노무제공 기회가 축소된 것을 확인할 수 있다.

주52시간근무제 적용은 평균 노동시간에 유의미한 영향을 미치지 않는데 이는 장시간 노동을 하는 근로자들의 노동시간이 다른 근로자들에게 이전되면서 나타나는 현상으로 보인다. 다른 특성들은 임금근로자의 노동시간을 분석한 연구들에서 일반적으로 확인할 수 있는 것과 동일하다. 여성은 남성보다 3.1시간 적게 일하며, 연령과 근속연수는 노동시간과 역U자형 관계를 가진다. 미혼보다 유배우자가, 부업 또는 노조가 있는 경우 노동시간이 짧게 나타났다.

코로나-19 시기에도 월평균 임금은 증가했으며, 정규직과 비정규직의 월평균 임금은 큰 차이를 보인다. 코로나-19시기 정규직과 비정규직의 임금 차이에는 유의미한 변화가

4) [그림 1, 2]를 통해 정규직과 비정규직의 노동조건 변화는 2019년까지 유사한 경향을 갖는 것을 확인했다. 2019년 이전 고용형태별 노동조건이 동일한 변화 추세를 가지므로 2019~2020년 자료를 통해 코로나-19가 기간제 근로자를 포함한 고용형태별 임금근로자의 노동조건 변화에 미친 영향을 파악할 수 있다. <부표>의 결과는 2017~2020년 자료 분석결과(표 2, 3)와 유사한 경향을 보이며, 기간제 근로자는 정규직 근로자보다 임금 및 시간당임금이 증가한 것으로 나타났다.

〈표 2〉 코로나-19 시기 정규직-비정규직 근로자의 노동조건 변화 차이

	노동시간		월평균 임금		시간당임금	
	추정치	표준오차	추정치	표준오차	추정치	표준오차
코로나-19 (ref. 2019 이전)	0.665***	(0.137)	0.088***	(0.005)	0.063***	(0.006)
비정규직 (ref. 정규직)	-10.641***	(0.241)	-0.438***	(0.010)	-0.070***	(0.009)
코로나-19×비정규직	-3.310***	(0.323)	-0.006	(0.014)	0.122***	(0.013)
주52시간근무제 적용	-0.130	(0.155)	-0.010	(0.006)	-0.005	(0.007)
여성	-3.095***	(0.097)	-0.236***	(0.004)	-0.155***	(0.004)
연령	0.563***	(0.027)	0.057***	(0.001)	0.033***	(0.001)
연령×연령	-0.578***	(0.030)	-0.062***	(0.001)	-0.037***	(0.001)
중졸 (ref. 초졸 이하)	0.920***	(0.294)	0.069***	(0.012)	0.049***	(0.011)
고졸	0.222	(0.264)	0.084***	(0.010)	0.088***	(0.010)
초대졸	0.473	(0.290)	0.172***	(0.011)	0.157***	(0.011)
대졸	-0.626**	(0.286)	0.227***	(0.011)	0.249***	(0.011)
대학원졸	-1.153***	(0.331)	0.330***	(0.014)	0.368***	(0.014)
유배우 (ref. 미혼)	-0.602***	(0.125)	0.057***	(0.005)	0.083***	(0.005)
사별/이혼	0.124	(0.207)	0.030***	(0.008)	0.039***	(0.009)
근속연수	0.020	(0.016)	0.015***	(0.001)	0.014***	(0.001)
근속연수×근속연수	-0.343***	(0.052)	0.002	(0.002)	0.011***	(0.003)
부업 있음	-2.641***	(0.321)	-0.077***	(0.015)	-0.008	(0.015)
가업대상아남(안함) (ref.노조 없음)	-0.922***	(0.133)	0.071***	(0.005)	0.098***	(0.006)
가업하였음	-0.994***	(0.126)	0.065***	(0.005)	0.096***	(0.005)
5~29인 (ref. 5인 미만)	1.317***	(0.139)	0.180***	(0.006)	0.120***	(0.006)
30~299인	1.283***	(0.147)	0.250***	(0.006)	0.188***	(0.006)
300인 이상	1.163***	(0.205)	0.360***	(0.008)	0.301***	(0.009)
2018년 (ref. 2017년)	-1.358***	(0.122)	0.029***	(0.004)	0.060***	(0.005)
2019년	-1.689***	(0.125)	0.075***	(0.004)	0.120***	(0.005)
상수항	30.704***	(0.791)	4.210***	(0.033)	-0.473***	(0.035)
R-squared	0.221		0.616		0.492	

주: * $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$. 만 15세 이상 임금근로자 82,513개 표본을 대상으로 분석한 결과로 대분류 수준의 산업(21개 유형)과 직업(9개 유형), 고용형태별 선형추세를 통제변수로 사용함. 모든 분석에는 조사가중치를 사용되었으며 괄호 안은 강건표준오차(robust standard error)를 의미함.

나타나지 않았다. 주 52시간 근무제 적용으로 인한 유의미한 임금 변화는 없었다. 다른 특성들은 임금근로자의 임금 결정요인을 분석한 연구들과 일치한다. 여성은 남성보다 임금수준이 낮으며, 연령과 임금은 역U자형 관계를 가진다. 학력이 높을수록, 미혼보다 기혼이 임금수준이 높게 나타나며, 근속연수가 많을수록 임금이 증가하는 경향을 보인다. 부업이 있는 경우 임금수준이 낮게 나타났는데, 이는 임금수준이 낮은 사람은 소득 보전을 위해 부업을 가지기 때문이다. 노조가 있는 경우, 사업체 규모가 클수록 임금수준이 높게 나타났다.

코로나-19가 영향을 미친 2020년의 시간당임금은 6.3% 증가한 것으로 나타났다. 정규직과 비정규직의 시간당임금은 유의미한 차이는 나타나지 않으나 코로나-19시기 정규직보다 비정규직 시간당임금이 12.2% 더 증가한 것을 확인할 수 있다. 노동시간과 임금분석 결과를 볼 때, 비정규직의 상대적 시간당임금의 증가는 이들의 노동시간이 크게 줄어든 것이 원인인 것을 알 수 있다. 부업 유무 외에 다른 주요 변수들은 월평균 임금 분석 결과와 유사한 경향을 보인다.

<표 3>은 코로나-19 시기 고용형태별 임금근로자의 노동조건 변화 차이를 분석한 결과이다. 주요 변수의 방향성과 유의성은 <표 2>와 일치하기 때문에 여기서는 비정규직 세부 형태별의 노동조건 변화 차이를 중심으로 설명한다. 대부분의 비정규직 형태의 노동시간은 정규직보다 적는데, 비기간제 4.9시간, 시간제 19.6시간, 파견 4.3시간, 용역 1.1시간, 특수형태 4.5시간, 일일 11시간 가정내 근로자 12.1시간 적게 일하는 것으로 나타났다. 코로나-19로 인한 고용형태별 노동시간의 변화 차이를 보면, 정규직보다 비기간제(4.7시간), 시간제(2.35시간), 용역(1.6시간), 특수형태(2.16시간), 일일(5.3시간) 근로자의 노동시간이 감소하였다. 이들은 상대적으로 노동시간이 짧을 뿐만 아니라 고용안정성도 낮은 고용형태로, 코로나-19로 소득 창출 기회가 상대적으로 더 줄었음을 확인할 수 있다.

월평균 임금은 정규직보다 비정규직이 적는데, 특히 노동시간이 짧은 시간제와 일일, 가정내 근로자가 적게 나타났다. 코로나-19 시기 고용형태별 월평균 임금 변화 차이를 보면, 정규직보다 비기간제, 일일 근로자는 각각 4.9%, 4.18% 더 감소했다. 이들은 모두 노동시간이 크게 감소한 비정규직 형태로 임금 하락의 원인이 노동시간 감소인 것을 확인할 수 있다. 반면 용역근로자의 월평균 임금은 정규직보다 6% 더 증가한 것으로 나타나는데 이들은 비정규직 중 상대적으로 노동시간 감소폭이 적은 고용형태이다.

끝으로, 시간당 임금은 정규직보다 비기간제, 시간제, 용역, 특수형태, 가정내 근로자가

적게 나타났다. 코로나-19로 인한 고용형태별 시간당임금 변화 차이를 보면, 정규직보다 비기간제 12.7%, 시간제 13.6%, 파견 7.8%, 용역 10.3%, 특수형태 5.9%, 일일 근로자 15.8% 더 증가한 것으로 나타나 정규직과 비정규직의 시간당 임금 격차는 축소되는 것을 보여준다. 다만 이러한 효과는 임금 상승보다는 상대적으로 일하는 시간이 줄어들면서 나타난 것이다.

〈표 3〉 코로나-19 시기 고용형태별 임금근로자의 노동조건 변화 차이

	노동시간		월평균 임금		시간당임금	
	추정치	표준오차	추정치	표준오차	추정치	표준오차
코로나-19 (ref. 2019 이전)	0.697***	(0.134)	0.090***	(0.005)	0.063***	(0.006)
비기간제근로자 (ref. 정규직)	-4.888***	(0.337)	-0.243***	(0.014)	-0.075***	(0.012)
시간제근로자	-19.555***	(0.258)	-0.748***	(0.012)	-0.070***	(0.013)
파견근로자	-4.341***	(0.575)	-0.172***	(0.019)	-0.002	(0.019)
용역근로자	-1.122***	(0.402)	-0.109***	(0.013)	-0.058***	(0.014)
특수형태근로자	-4.495***	(0.380)	-0.294***	(0.018)	-0.147***	(0.018)
일일근로자	-10.990***	(0.355)	-0.364***	(0.015)	-0.001	(0.015)
가정내근로자	-12.119***	(1.308)	-0.944***	(0.068)	-0.473***	(0.077)
코로나-19×비기간제근로자	-4.699***	(0.694)	-0.049*	(0.027)	0.127***	(0.024)
코로나-19×시간제근로자	-2.351***	(0.389)	0.027	(0.021)	0.136***	(0.020)
코로나-19×파견근로자	-0.733	(1.128)	0.061	(0.041)	0.078**	(0.038)
코로나-19×용역근로자	-1.602***	(0.619)	0.060***	(0.020)	0.103***	(0.019)
코로나-19×특수형태근로자	-2.163***	(0.667)	-0.032	(0.034)	0.059*	(0.032)
코로나-19×일일근로자	-5.311***	(0.574)	-0.041*	(0.025)	0.158***	(0.025)
코로나-19×가정내근로자	0.812	(2.745)	0.179	(0.134)	0.160	(0.134)
R-squared	0.289		0.642		0.494	

주: * $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$. 만 15세 이상 임금근로자 82,513개 표본을 대상으로 분석한 결과로 주52시간근무제 적용 여부, 성별, 연령, 연령², 학력, 혼인상태, 근속연수, 근속연수², 부업여부, 노동조합 형태, 사업체 규모, 산업, 직업, 고용형태별 선형추세를 통제변수로 사용함. 모든 분석에는 조사가중치를 사용되었으며 괄호 안은 강건표준오차(robust standard error)를 의미함.

<표 4>는 코로나-19로 인한 근속연수별(기존인력: 6개월 초과 / 신규인력: 6개월 이하) 정규직-비정규직의 노동조건 변화 차이를 분석한 결과이다. 기존과 신규인력으로 표본을 분리해도 노동시간과 임금에 미치는 설명변수의 방향성과 유의성은 <표 2>와 유사하기 때문에 여기서는 정규직과 비정규직의 노동조건 변화 차이를 중심으로 설명한다.

기존인력의 결과를 보면, 코로나-19시기 정규직보다 비정규직의 노동시간(3.16시간)이 더 감소한 것으로 나타나 비정규직의 노무제공 기회가 더 축소된 것을 확인할 수 있다. 반면 월평균 임금의 격차에는 큰 변화가 없으며, 상대적인 노동시간 감소로 인해 정규직과 비정규직의 시간당 임금 격차는 오히려 줄어든 것으로 나타난다. 신규인력의 결과를 보면, 전체 및 기존인력 표본과 달리 코로나-19 이후 노동시간의 변화는 나타나지 않았다. 코로나-19시기 정규직보다 비정규직의 노동시간(1.63시간)이 더 감소했으나 기존인력과 비교할 때 작은 수준이다. 반면 월평균 임금은 비정규직이 정규직보다 6.8% 더 감소한 것으로 나타났다. 비정규직 신규인력의 노동시간과 월평균 임금이 상대적으로 모두 감소해 시간당 임금 격차에는 유의미한 변화가 나타나지 않았다. 코로나-19가 비정규직 신규인력의 임금에 미친 부정적 영향은 장기적으로 고용형태별 임금소득 격차가 커질 수 있음을 시사한다.

<표 4> 코로나-19 시기 근속연수별 정규직-비정규직 근로자의 노동조건 변화 차이

	기존인력(근속연수 6개월 초과)			신규인력(근속연수 6개월 이하)		
	노동시간	월평균임금	시간당임금	노동시간	월평균임금	시간당임금
코로나-19 (ref. 2019 이전)	0.834*** (0.143)	0.083*** (0.005)	0.054*** (0.006)	-0.637 (0.440)	0.145*** (0.018)	0.155*** (0.018)
비정규직 (ref. 정규직)	-8.773*** (0.307)	-0.395*** (0.012)	-0.089*** (0.012)	-14.238*** (0.449)	-0.525*** (0.018)	-0.029 (0.018)
코로나-19×비정규직	-3.157*** (0.425)	0.006 (0.017)	0.122*** (0.016)	-1.625*** (0.583)	-0.068*** (0.024)	0.020 (0.024)
R-squared	0.186	0.598	0.500	0.308	0.511	0.287

주. * p < 0.10, ** p < 0.05, *** p < 0.01. 기존 인력 66,799개, 신규인력 15,714개 표본을 대상으로 분석한 결과로 주52시간근무제 적용 여부, 성별, 연령, 연령2, 학력, 혼인상태, 근속연수, 근속연수2, 부업여부, 노동조합 형태, 사업체 규모, 산업, 직업, 고용형태별 선형추세를 통제변수로 사용함. 모든 분석에는 조사가중치를 사용되었으며 괄호 안은 강건표준오차(robust standard error)를 의미함.

〈표 5〉 코로나-19 시기 근속연수별 고용형태별 임금근로자의 노동조건 변화 차이

	기존인력(근속연수 6개월 초과)			신규인력(근속연수 6개월 이하)		
	노동시간	월평균임금	시간당임금	노동시간	월평균임금	시간당임금
코로나-19 (ref. 2019 이전)	0.857*** (0.140)	0.084*** (0.005)	0.053*** (0.006)	-0.654 (0.426)	0.146*** (0.017)	0.156*** (0.018)
비기간제근로자 (ref. 정규직)	-3.450*** (0.387)	-0.197*** (0.015)	-0.077*** (0.015)	-8.909*** (0.683)	-0.353*** (0.027)	-0.044* (0.024)
시간제근로자	-18.774*** (0.322)	-0.718*** (0.015)	-0.066*** (0.016)	-20.965*** (0.473)	-0.766*** (0.022)	-0.041* (0.022)
파견근로자	-1.899*** (0.628)	-0.138*** (0.021)	-0.063*** (0.022)	-10.181*** (1.151)	-0.245*** (0.040)	0.156*** (0.037)
용역근로자	0.976** (0.467)	-0.076*** (0.014)	-0.093*** (0.016)	-6.040*** (0.791)	-0.192*** (0.030)	0.028 (0.029)
특수형태근로자	-3.522*** (0.416)	-0.268*** (0.019)	-0.153*** (0.020)	-8.341*** (0.990)	-0.399*** (0.050)	-0.113** (0.048)
일일근로자	-10.440*** (1.889)	-0.442*** (0.075)	-0.074 (0.070)	-11.736*** (0.550)	-0.397*** (0.023)	0.006 (0.023)
가정내근로자	-12.604*** (1.652)	-0.834*** (0.102)	-0.359*** (0.102)	-11.036*** (2.078)	-0.986*** (0.088)	-0.543*** (0.115)
코로나-19×비기간제근로자	-4.446*** (0.877)	-0.062* (0.032)	0.108*** (0.031)	-2.324** (1.173)	-0.035 (0.048)	0.066* (0.039)
코로나-19×시간제근로자	-2.078*** (0.502)	0.061** (0.025)	0.145*** (0.026)	-1.547** (0.665)	-0.086** (0.036)	0.029 (0.035)
코로나-19×파견근로자	-0.701 (1.167)	0.116*** (0.041)	0.131*** (0.043)	0.635 (2.243)	-0.089 (0.089)	-0.110 (0.075)
코로나-19×용역근로자	-2.410*** (0.699)	0.069*** (0.018)	0.135*** (0.020)	1.008 (1.282)	-0.010 (0.054)	-0.040 (0.043)
코로나-19×특수형태근로자	-2.440*** (0.724)	-0.043 (0.037)	0.058* (0.035)	-0.672 (1.712)	-0.035 (0.087)	-0.006 (0.077)
코로나-19×일일근로자	-10.617*** (3.815)	0.039 (0.160)	0.428** (0.168)	-2.839*** (0.701)	-0.089*** (0.029)	0.037 (0.030)
코로나-19×가정내근로자	4.418 (3.735)	0.442** (0.189)	0.279* (0.154)	-0.715 (3.819)	-0.017 (0.162)	0.028 (0.202)
R-squared	0.257	0.624	0.501	0.361	0.542	0.295

주: * $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$. 기존 인력 66,799개, 신규 인력 15,714개 표본을 대상으로 분석한 결과로 주52시간근무제 적용 여부, 성별, 연령, 연령2, 학력, 혼인상태, 근속연수, 근속연수2, 부업여부, 노동조합 형태, 사업체 규모, 산업, 직업, 고용형태별 선형추세를 통제변수로 사용함. 모든 분석에는 조사기중치를 사용되었으며 괄호 안은 강건표준오차(robust standard error)를 의미함.

<표 5>는 코로나-19로 인한 근속연수별 고용형태별 근로자의 노동조건 변화 차이를 분석한 결과이다. 기존인력의 결과를 보면, 코로나-19시기 파견 및 가정내 근로자를 제외한 모든 비정규직 형태에서 정규직보다 노동시간이 더 감소한 것으로 나타났다. 반면 월평균 임금은 비기간제, 특수, 일일 근로자를 제외한 모든 비정규직 형태에서 정규직과의 격차가 줄어든 것으로 나타났다. 코로나-19시기 모든 비정규 형태는 정규직보다 노동시간이 감소하거나 월평균 임금이 증가해 시간당 임금 격차가 줄어든 것으로 나타났다.

신규인력의 결과를 보면, 코로나-19시기 정규직보다 비기간제, 시간제, 일일 근로자만 노동시간이 더 감소한 것으로 나타났다. 월평균 임금도 정규직보다 시간제 및 일일 근로자가 각각 8.6%, 8.9% 더 감소한 것으로 나타났다. 기간제 근로자를 제외한 다른 비정규직 형태의 시간당 임금에는 유의미한 변화가 나타나지 않았다. 이상은 코로나-19가 단시간, 단기간 고용된 신규인력들에게 더 부정적 영향을 미쳤음을 보여준다.

V. 요약 및 시사점

노동시장에서의 불평등은 사회 양극화의 주요한 요인이 될 수 있다는 점에서 노동조건 격차의 원인과 변화 양상을 분석하는 것은 중요하다. 특히, 코로나-19 유행과 같은 장기화되는 노동시장 충격에 대응하기 위해서는 제한된 자원을 효과적으로 활용하게 하는 미시적인 정책정보가 필요하다. 본 연구는 코로나-19가 임금근로자의 노동조건에 미친 영향을 고용형태별로 비교 분석하였다. 경제활동인구조사-근로형태별 부가조사(2017~2020) 자료를 활용하여 분석한 결과, 코로나-19 시기 비정규직과 정규직의 임금 격차가 확대된 것으로 나타났다. 다만, 비정규직의 노동시간이 상대적으로 큰 폭으로 감소해 오히려 비정규직의 시간당 임금은 정규직보다 더 많이 증가한 것으로 나타났다. 비정규직 형태별로 보면, 정규직보다 비기간제, 시간제, 용역, 특수, 일일 근로자의 노동시간과 비기간제, 일일 근로자의 임금은 감소가, 가정내 근로자를 제외한 모든 형태의 비정규직의 시간당 임금은 증가한 것으로 나타났다.

노동조건 변화가 경직적이라는 것을 고려해 노동조건 조정이 용이할 수 있는 신규인력 표본을 통해 코로나-19가 이들의 노동조건에 미친 영향을 분석하였다. 근속연수 6개월을 기준으로 기존과 신규인력 표본을 구분해 노동조건 변화 차이를 비교한 결과,

코로나-19시기 기존인력은 정규직 비정규직 간의 임금 변화 차이를 보이지 않은 반면 신규인력은 정규직보다 비정규직, 특히 시간제와 일일 근로자의 임금이 상대적으로 감소했다. 또한 기존인력은 정규직 보다 비정규직의 시간당 임금이 증가했으나 신규인력은 유의미한 변화 차이가 나타나지 않았다.

고용형태별 노동조건 변화 차이는 몇 가지 시사점을 보여준다. 첫째, 거리 두기, 영업 중단 등으로 인력 활용이 어려운 상황으로 인해 상대적으로 비정규직은 노동력을 제공할 수 있는 시간이 줄어들었다. 특히, 비정규직 중 단시간 단기간 고용되는 인력들의 노동 시간이 상대적으로 크게 변하는데 외부 충격으로 인한 피해가 비정규직 중에서도 고용안정성이 낮은 계층에게 더 크게 나타나고 있음을 보여준다. 둘째, 코로나-19시기 비정규직의 임금 손실이 크게 나타나는데, 이는 노동시간 감소로 임금소득 창출 기회가 줄어들었기 때문이다. 또한, 비정규직의 시간당 임금 변화가 임금 손실보다 노동시간 감소에 영향을 받았다는 결과는 고용형태별 시간당 임금 격차 변화에 대한 새로운 증거를 제공한다. 셋째, 비정규직 신규인력은 코로나-19시기 상대적으로 노동시간이 적게 줄어들었음에도 불구하고 임금이 감소한 것으로 나타나 코로나-19가 비정규직 신규인력의 임금소득에 부정적 영향을 미쳤음을 보여준다. 임금 상승은 일반적으로 초기 임금수준을 기반으로 상승한다는 측면에서 장기적으로 고용형태별 임금 격차가 확대될 가능성이 있음을 시사한다. 넷째, 코로나-19 시기 노동조건 변화는 비정규직 형태에 따라 상이하게 나타나며, 특히 단기간 단시간 고용된 인력들이 부정적 영향을 더 크게 받았음을 보여준다.

노동조건 격차는 사회 활동과 소득 불평등과 맞물려 있다는 측면에서 단순히 노동시장의 문제를 넘어 사회 양극화 문제를 해소하는 데 있어 중요한 과제이다. 본 연구 결과를 볼 때, 코로나-19 시기 고용형태별 노동조건 격차는 임금수준뿐만 아니라 노동시간에서도 발생한 것으로 확인할 수 있다. 즉, 고용형태별 노동조건 격차를 해소하기 위해서는 근로자들이 받는 임금뿐만 아니라 이들의 일하는 기회를 의미하는 노동시간에 대한 논의가 동반되어야 함을 보여준다. 장시간 노동시간에 대한 문제를 해소하기 위해서는 다양한 제도적 장치가 개발·활용되고 있으나, 여전히 실제노동시간이 희망노동시간보다 짧은 과소노동에 대해서는 숙련도 제고 및 노동생산성 향상 측면 외 임금소득 창출 기회에 대한 논의는 거의 이루어지지 않고 있다. 또한, 노동조건은 일반적으로 초기수준에 기반을 두고 변하기에 장기적인 고용형태별 격차를 해소하기 위해서는 신규인력의 노동조건 개선하는 것이 필요하다. 이와 함께 외부 충격에 더 많은 영향을 받는 단시간 단기간 근로자에 대한 노동정책도 강화되어야 한다.

본 연구에서 사용한 경제활동인구조사 고용형태별 부가조사 자료는 근로자의 노동시간과 임금에 대한 정보를 제공하는 한편 고용형태별로 노동실태를 파악할 수 있다. 다만, 2019년 이후로 기간제 근로자가 새롭게 식별되면서 고용형태별 비중에 구조적 변화가 나타났다. 또한 횡단면 자료이기 때문에 노동시장에서 고용형태의 구성 변화에 따른 노동조건 변화 차이를 식별하는 것이 제한된다. 이에 자료에서 기간제 근로자를 제외해 고용형태별 비중을 일정하게 유지하고, 인력의 특성과 고용형태별 선형추세를 고려하여 자료상의 한계를 극복하였다.

향후 노동조건 차이와 그 변화 양상을 분석하는 연구에서 개인의 특성 및 구조적 요인과 함께 다양한 외생적 충격 요인도 주요하게 고려되어야 할 것이다. 또한 코로나-19가 노동취약계층으로 분류되는 인력들에게 더 부정적인 영향을 미치고 있다는 것을 고려할 때 성별, 연령, 학력, 임금수준 등 근로자 특성별 노동조건 변화 양상을 비교분석하는 연구가 진행되기를 바란다.

참고문헌

- 고용노동부. 『2020년 11월 사업체노동력조사 결과』. 2020. 12.
- 국회예산정책처. 『NABO 경제·산업동향 & 이슈(제14호)』. 2021. 2
- 성재민. 『임금불평등 추세와 원인에 대한 연구』. 한국노동연구원, 2014.
- 오상일 · 이상아. 『코로나19에 대한 고용취약성 측정 및 평가』. 한국은행 BOK 이슈노트 2020-9호, 2020. 8.
- 이용관. 「차별시정제도가 비정규직 근로자의 임금구성에 미친 영향 분석」. 『노동정책연구』 15권 2호 (2015): 87-112.
- 통계청. 『2020년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과』. 2020. 10.
- 황선웅. 「코로나 19 충격의 고용형태별 차별적 영향」. 『산업노동연구』 26권 3호 (2020): 5-34.
- Abadie, A. Semiparametric Difference-in-Differences Estimates. *Review of Economic Studies* 72 (1), (2005): 1-19.
- Acemoglu, D., and Autor, D. “Skills, Tasks and Technologies: Implications for

- employment and earnings.” In *Handbook of Labor Economics* 4, pp. 1043-1171. Elsevier. 2011.
- Adams-Prassl, A., Boneva, T., Golin, M., and Rauh, C. “Inequality in the Impact of the Coronavirus Shock: Evidence from real time surveys”. *Journal of Public Economics* 189 (2020): 104245.
- Agba, A. O., Ocheni, S. I., and Agba, M. S. “COVID-19 and the World of Work Dynamics: A Critical Review.” *Journal of Educational and Social Research* 10 (5) (2020): 119-119.
- Aum, S., Lee, S. Y. T., and Shin, Y. “COVID-19 Doesn't Need Lockdowns to Destroy Jobs: The Effect of Local Outbreaks in Korea.” *Labour Economics* 70 (2021): 101993.
- Cortes, G. M., and Forsythe, E. “Impacts of the COVID-19 Pandemic and the CARES Act on Earnings and Inequality.” 2020.
- del Rio-Chanona, R. M., Mealy, P., Pichler, A., Lafond, F., and Farmer, J. D. “Supply and Demand Shocks in the COVID-19 Pandemic: An industry and occupation perspective.” *Oxford Review of Economic Policy* 36 (2020): S94-S137.
- Dustmann, C., Ludsteck, J., and Schönberg, U. “Revisiting the German Wage Structure.” *The Quarterly Journal of Economics* 124 (2) (2009): 843-881.
- Fortin, N. M., and Lemieux, T. “Institutional Changes and Rising Wage Inequality: Is there a linkage?.” *Journal of Economic Perspectives* 11(2) (1997): 75-96.
- Hunt, J., and Nunn, R. “Is Employment Polarization Informative About Wage Inequality and Is Employment Really Polarizing?” (No. w26064). National Bureau of Economic Research. 2019.
- ILO, “Wages and Minimum Wages in the Time of COVID-19.” Global Wage Report 2020-21 (2020.12)
- OECD. “Economic Survey of Korea 2020”. 2020. 8.
- Palomino, J. C., Rodríguez, J. G., and Sebastian, R. “Wage Inequality and Poverty Effects of Lockdown and Social Distancing in Europe.” *European Economic Review* 129 (2020): 103564.

〈부표〉 코로나-19 시기 고용형태별 임금근로자의 노동조건 변화 차이(기간제 근로자 포함)

	노동시간		월평균임금		시간당임금	
	추정치	표준오차	추정치	표준오차	추정치	표준오차
코로나-19 (ref. 2019)	2.520***	(0.135)	0.012**	(0.005)	-0.063***	(0.006)
비정규직 (ref. 정규직)	-7.112***	(0.196)	-0.332***	(0.008)	-0.063***	(0.008)
코로나-19×비정규직	-1.927***	(0.248)	-0.008	(0.010)	0.046***	(0.010)
코로나-19 (ref. 2019)	2.546***	(0.131)	0.014***	(0.005)	-0.062***	(0.006)
기간제근로자(ref. 정규직)	-5.748***	(0.253)	-0.286***	(0.011)	-0.052***	(0.010)
비기간제근로자	-3.777***	(0.477)	-0.212***	(0.019)	-0.066***	(0.017)
시간제근로자	-16.894***	(0.304)	-0.661***	(0.019)	-0.061***	(0.018)
파견근로자	-2.435***	(0.892)	-0.124***	(0.031)	-0.015	(0.031)
용역근로자	0.528	(0.624)	-0.035*	(0.020)	-0.046**	(0.019)
특수형태근로자	-3.704***	(0.629)	-0.284***	(0.029)	-0.138***	(0.028)
일일근로자	-8.428***	(0.522)	-0.322***	(0.022)	-0.037	(0.024)
가정내근로자	-8.847***	(2.618)	-0.759***	(0.113)	-0.379***	(0.133)
코로나-19×기간제근로자	-0.322	(0.326)	0.033**	(0.014)	0.022*	(0.012)
코로나-19×비기간제근로자	-3.894***	(0.757)	-0.064**	(0.030)	0.067**	(0.026)
코로나-19×시간제근로자	-2.516***	(0.410)	-0.020	(0.025)	0.071***	(0.023)
코로나-19×파견근로자	-1.346	(1.272)	0.019	(0.046)	0.048	(0.044)
코로나-19×용역근로자	-0.819	(0.777)	0.014	(0.025)	0.019	(0.022)
코로나-19×특수형태근로자	-1.615**	(0.811)	-0.024	(0.040)	0.021	(0.038)
코로나-19×일일근로자	-5.429***	(0.681)	-0.070**	(0.029)	0.118***	(0.031)
코로나-19×가정내근로자	0.536	(3.527)	0.059	(0.161)	0.004	(0.174)

주: * p < 0.10, ** p < 0.05, *** p < 0.01. 2019년과 2020년 자료의 만15세 이상 임금근로자 48,874개 표본을 대상으로 분석한 결과로 주52시간근무제 적용 여부, 성별, 연령, 연령2, 학력, 혼인상태, 근속연수, 근속연수2, 부업여부, 노동조합 형태, 사업체 규모, 산업, 직업을 통제변수로 사용함. 모든 분석에는 조사가중치를 사용되었으며 괄호 안은 강건표준오차(robust standard error)를 의미함.

abstract

The Impact of COVID-19 on the Working
Conditions of Wage Workers
- Focusing on Differences by Employment Types -

Yong-Kwan Lee

This paper examines the effects of COVID-19 on the working hours and wages by employment types of wage workers. Using the Economically Active Population Survey-Supplementary Survey by Employment Types(2017-2020), I found that due to COVID-19, non-regular workers reduced their working hours more than regular workers, shrinking their opportunities to generate wage income. During the same period, the working hours and wage gap between new regular and non-regular workers widened, this was largely in part-time and short-term workers. As the working conditions change based on the initial level, these results show that efforts to improve their(new and short term workers) working conditions can contribute to mitigating labor market inequality.

Keywords: COVID-19, employment types, non-regular worker, working hours, wages