

한국 비공식노동시장의 여성인적자원 실태분석

권태희*, 조동훈**, 조준모***

초 록

비공식 부문을 나누는 기준은 본 연구에서 종업원 5인 미만 사업장 기준으로 구분하고, 5인 미만 적용배제를 전제로 하는 노동법제도상 사각지대로써 비공식 부문을 정의하였다. 한국노동패널자료(2005)를 이용하여 공식/비공식부문중사자 분포를 추정한 결과 여성 17.8%, 남성 10.8%로서 여성이 비공식 노동시장에 더욱 집중 분포함을 알 수 있다. 공식/비공식부문간 주요 실증분석 결과를 살펴보면 첫째, 저학력·저숙련 근로자가 비공식부문에 더 많이 집중 분포되어 있다는 점, 둘째, 비공식부문의 임금수준은 공식부문의 60%, 비공식부문의 근로시간은 공식 부문보다 주당 평균 3시간 길며, 셋째, 비공식부문으로의 진입은 학력이 낮을수록, 여성일수록, 여성근로자의 연령이 높을수록 현저하였다. 넷째, 근로자의 특성이 동일하다는 가정 하에 공식/비공식부문 임금격차는 약 20%수준으로 나타났다. 마지막으로 비공식부문의 공식화에 따른 부가가치 상승을 의미하는 1인당 사회적 편익율은 최대 33.2%로 추정됨으로써 비공식 노동시장으로부터 초래되는 인적자원배분의 비효율성으로 인한 사회적 비용이 상대적으로 적지 않음을 발견하였다. 따라서 비공식부문 여성인적자원개발을 위한 정책기조는 무엇보다도 비공식부문 여성근로자의 공식화를 강화할 수 있는 보완적인 여성맞춤형 인적자원개발정책이 필요하며, 이를 구현하기 위한 HRD 마스터플랜 하에 일관되고 지속적인 노동시장 구조개혁정책이 선행되어야 한다. 또한 정책대상자들의 법적·사회적 배제상태를 예방하기 위한 사회보장 관련법의 통합적 운영관리시스템의 인프라 구축도 시급하다.

주제어: 여성인적자원, 비공식노동시장, 성별격차, 복합이중노동시장

* 성균관대학교 경제학부 BK21 연구교수(tkwon@skku.edu)

** 한림대학교 경제학과 조교수(hooncho@hallym.ac.kr)

*** 성균관대학교 경제학부 교수(trustcho@skku.edu)

I. 서론

인적자원개발은 인적 자본(human capital)과 사회적 자본(social capital)의 개발 및 효율적 관리로서 지식의 창출·활용·확산을 촉진하는 것을 의미한다. 21세기의 두 가지 메가트렌드라고 할 수 있는 ‘세계화’와 ‘지식경제화’의 시대에서 ‘자본의 투자수익은 파트너인 또 다른 생산요소인 인적자원의 질에 의존’할 것이다. 따라서 「우수한 인적자원을 보유·유지·개발할 수 있는 기업(국가)의 경우, 풍부한 자본을 보다 값싸게 조달할 수 있을 것이고, 이것이 경쟁력확보의 관건이 될 것이다. 지식경제 시대에 인적자원의 질을 결정하는 중요한 요소는 바로 지식인 것이다. 더욱이 한국의 경우 저출산-고령화 문제가 대두되면서 인적자원 개발의 효율성을 제고하지 않고서는 진정한 의미의 선진국대열에 진입하기 어렵다는 위기의식이 팽배하고 있다.

거의 모든 나라에서 이러한 인적자원개발에 대한 기회, 자원의 접근성 그리고 정책 혜택측면에서 성별 차이를 보이고 있다. 각국 정부는 남성과는 다른 여성의 특성을 감안하여 여성만을 위한 인적자원개발정책(female specific HRD policies)이나 혹은 일반 인적자원개발정책에서 여성이 배제되지 않거나 정책의 효과가 남녀 평등하게 나타날 수 있도록 성인지적인 관점에서 수립된 인적자원정책(gender-based HRD policies)에 몰입하고 있다.

여성인적자원개발과 연관된 기존 연구들의 방향은 크게 몇 가지로 나누어 볼 수 있다. 첫째, 우리나라 및 국외 인적자원개발에 대해 비교분석하는 것이다. 이러한 방향의 연구는 국제비교를 통하여 인적자원개발의 글로벌 트렌드를 모색하는 것은 매우 중요한 과제이며, 한국직업능력개발원을 중심으로 다양한 연구결과가 시장에 제시된 바 있다(진미석, 2001; 나영선, 2000, 2002, 2008). 또 한 가지 연구방향은 여성정책연구원을 중심으로 우리나라 여성인적자원개발에 관한 연구이다(김성경, 1999; 김태홍, 1999; 신선미, 2004; 박성정, 2005) 이들 연구는 여성인적자원의 저 활용원인을 규명하고 이를 개선하기 위한 정책제언들을 제시하고 있다. 그러나 아직 미완의 연구영역은 노동시장구조가 여성인적자원의 분포에 어떠한 영향을 미치고 기존의 여성인적자원개발정책이 주어진 노동시장구조를 고려하여 효과적으로 설계되었는지 여부를 실증적으로 평가가 한 연구는 부재하다.

본 연구는 노동시장 구조를 공식 노동시장(formal labor market)과 비공식 노동시장(informal labor market)으로 나누고 공식과 비공식의 이중노동시장구조 하에서 여성의 인적자원 활용이 어떻게 이루어지는가를 실증분석을 통하여 평가하고 현재 상태를 개선하기 위한 정책제언을 하고자 한다.

그렇다면 우리정부의 여성인적자원개발정책은 공식·비공식의 이중노동시장 구조를 적절히 고려하고 있는지 여부를 살펴볼 필요가 있다. 우리나라의 여성인적자원개발정책은 2001년, 2006년 수립된 ‘국가인적자원개발계획’과 ‘여성인력종합계획’에 포함되어 ‘여성인력활용 극대화’를 추진전략의 하나로 여성인적자원개발정책에 대한 방향성을 제시하고 여성전문 인력활용 제고, 여성잠재인력 능력개발 및 취업지원정책, 여성인적자원 활용 인프라구축, 여성일자리 확대 등으로 추진되어 왔다. 그러나 여성노동시장의 공식·비공식의 이중구조 특성과 고용형태를 고려하지 않은 여성인적자원정책추진은 오히려 여성의 저임직종의 집중과 성별 직종분리현상의 복합적 노동시장의 이중구조가 심화될 가능성이 크다는 우려를 낳고 있다.

세계 각국은 21세기의 국가발전전략 중심에 인적자원의 개발과 활용에 두고 있다. 그럼에도 불구하고 한국은 다른 선진국은 물론 중진국가들 보다도 인적자원의 활용이 남성편중으로 이루어지고 우수한 여성인력에 대한 활용이 제대로 이루어지지 않고 있다. 그동안 정부와 여성계의 노력으로 여성의 지위를 제도적으로 향상시키고 있지만 문화나 관행의 측면에서는 아직 크게 미흡한 실정이며 한국여성의 사회적 지위와 위상은 국제적인 비교에서도 상대적으로 매우 낮은 수준이다. 따라서 효율적인 여성인적자원의 활용정책은 남녀 평등적(gender-based approach)인 사회적 인식의 변화가 선행되어 남녀 차별 해소를 통한 양질의 우수한 여성인력의 사회참여 확대를 통해 국가경쟁력을 담보할 수 있을 것이다. 그간 여성인적자원개발에 관한 연구들은 공식부문 여성인적자원개발에 초점을 맞춘 경향이 있다. 상당수의 여성근로자가 종사하는 비공식부문 여성인력의 특성에 맞는 여성인적자원개발에는 소홀히 연구되었던 측면이 있다. 이러한 상황에서 비공식부문의 여성인적자원 개발이라는 정책목표를 달성하기 위한 기초 작업으로서 본 연구는 공식부문과 비공식부문간 여성인력의 보상에 대한 실증적인 평가를 하며 이를 바탕으로 여성인력활용 전략을 모색하고자 한다.

기존 연구에 비하여 본 연구의 차별성은 다음과 같다. 공식-비공식의 노동시장구조를 반영한 여성인적자원개발 연구로서 최초의 실증분석 연구라 판단된다. 기존연구들은 주로 여성인적자원정책 및 사업이 저학력, 저소득 여성을 서비스분야의 단순기능직으로 훈련, 취업시키는데 중점이 있다고 평가하고 있다. 반면 고학력여성을 위한 정책은 부재하기 때문에 한시적으로 여성의 저임단순기능직에의 취업률은 제고할 수 있으나 고용의 질이 낮고 성별 직종분리를 심화시키며 궁극적으로 여성의 경제활동참가율을 제고하는데 한계가 있음을 지적하고 있다. 본 연구는 저학력여성을 위한 훈련과 취업, 고학력여성을 위한 훈련과 취업을 공식부문과 비공식부문으로 구분하여 여성인적자원개발정책의 필요성을 강조하고 향후 고학력여성을 위한 일자리 창출뿐만 아니라 공식노동시장에의 진입을 지원할 수 있는 고용정책발굴에도 기여할 수 있을 것으로 판단된다.

구체적으로 다음과 같은 연구 질문을 통해 공식/비공식부문의 이중노동시장구조 하의 여성인적자원에 대한 평가와 대응방안을 도출할 것이다. 첫째, 관측되는 근로자의 특성(학력, 연령, 근속년수, 산업 등)에 따른 공식부문과 비공식부문과의 결정에 있어서 차이점이 존재하는가? 공식부문과 비공식부문간 여성인력의 인적자원분포가 남성근로자와의 차이점은 무엇인가? 발견되는 특징은 무엇인가? 이 질문에 대한 해답은 공식부문과 비공식부문에 대한 실증분석을 통해서 구할 수 있다. 둘째, 공식부문과 비공식부문간의 성별 임금격차가 어느 정도 존재하는가? 그 주된 결정요인은 무엇인가? 비공식부문의 여성인적자원의 가치는 얼마인가? 비공식부문의 여성인적자원의 가치가 공식부문의 여성인적자원가치 수준을 보상하는 수준인가? 이러한 분석은 비공식부문과 공식부문의 인적자원에 대한 시장보상과 활용도 수준이 어떠한지를 판단하는 실증적 근거가 될 것이다. 셋째, 비공식부문 여성인적자원의 공식화에 따른 경제적 편익이 존재하고 그 크기는 얼마인가? 이 분석은 비공식부문이 공식화되지 못함으로써 발생하는 사회적 비용을 가늠하게 된다. 마지막으로 실증분석 결과를 기초로 노동시장 구조에 정합적인 여성인적자원개발 정책시사점을 제언한다.

II. 노동시장 비공식부문의 실태

1. 노동시장 비공식부문의 정의

최근 광범위한 근로기준 및 사회보장제도의 사각지대의 존재가 노동시장과 사회복지의 문제점으로 지적되면서 사회보장법의 기준에 의한 비공식 노동시장의 분류가 의미를 가지게 되었다. 이전 연구에서는 GDP의 완결한 측정을 위해 비공식부문 정의에 관한 논의가 국제적으로 체계화 되었다. 특히 높은 인구 증가율과 도시화가 급속히 진행되는 개발도상국에서는 비공식부문이 도시지역에서 증가하는 노동력의 대부분을 흡수하는 경향이 있기 때문에 비공식부문은 이들 국가의 고용창출, 생산, 소득발생과 밀접한 관계가 있다. 비공식부문의 고용은 실업보험과 같은 사회안전망이 부족한 국가나 임금과 연금이 생계비용을 감당하기에 너무 낮은 국가에서는 필수불가결한 생존전략으로 인식되고 있다. 우리나라 1993 SNA(System of National Accounts)는 비공식부문을 위한 조항을 만들었으며, UN(2000)에서 설명된 가계부문계정에 적용된 동일한 원칙과 절차를 사용하여 각 비공식부문의 계정이 편제되고 있다.

비공식부문 활동은 지하생산 및 불법생산과 같이 GDP에 포착되지는 않지만 생산과 분배에 있어 완전히 합법적인 재화와 서비스를 제공한다는 점에서 불법생산과는 다르며, 세금이나 사회보장금 납부를 회피하기 위해 고의적으로 생산을 숨긴 것이 아니라는 점에서 지하생산과는 분명한 차이를 가지고 있다. 몇몇 비공식부문 기업은 규정의 일부 또는 전체를 준수하는 것을 회피함으로써 생산비용을 줄이기 위해 비 등록이나 무면허 상태로 남아 있는 것을 선호한다. 그러나 이러한 기업들 가운데 소득이 너무 낮거나 비정기적이기 때문에 또는 일정한 법과 규정이 그들의 필요 및 조건과 관련성이 적기 때문에 기존의 규정을 준수할 수 없는 기업들도 있다.

비공식부문(informal sector)이란 용어는 1970년대 초에 처음 등장한 이래 대중화되어 오늘날에는 목적에 따라 서로 다른 의미로 쓰이고 있다. 원래 비공식부문은 자료 분석과 정책입안을 위한 개념과 관련된 것이었다. 현재 이 용어는 기존의 전통적 통계 기초자료가 포괄하지 않는 활동을 지칭하는 넓은 개념으로 활용되고 있다. 제15회 ICLS(the International Conference of Labour

Statisticians) 결의안 제5조에 의하면 비공식부문은 고용과 소득을 창출시킬 목적으로 재화 및 서비스 생산에 종사하는 단위로 이루어진다고 폭넓게 특징 짓고 있다. 또한 이 단위는 대체로 노동과 자본의 구분이 없이 소규모로 운영되며 여기에서의 노사관계는 대부분 공식적 보증을 지닌 계약적 관계보다는 대부분 임시고용, 혈연 또는 개인적, 사회적 관계에 기초하고 있다.

이와 유사하게 비공식노동시장을 정의한 해외연구 중 Portes(1987)는 1~10인을 고용하는 소규모 기업으로 규정하였으며, El Salvador(1990)는 4인 혹은 그 보다 작은 수의 종사자를 고용하는 영세기업이라고 정의하였고, Marcouiller et al(1997)은 기업규모가 5인 미만이고 종사근로자가 사회보장 혜택을 받지 않는 경우로 정의하고 있다. Savvedra and Chong(1999)은 공식노동계약 체결, 노조가입, 건강보험, 의료보험, 납세의무 준수여부 등의 기준이 타당하다고 주장되고 있다. 국내연구로서 이남섭(1994)은 경제주체들이 지닌 다음과 같은 두 가지 관점이 있는데 하나는 공식부문의 중소기업의 관점으로 비공식부문을 소규모 영세기업에 의한 불성실한 경제라고 규정한다. 다른 하나는 신자유주의 경제이론가들의 입장으로 비공식부문은 기업에 대한 지나친 법적 규제와 재정적 부담에 대한 하위의 표현이라고 해석한다. 전자는 기업의 성격에 초점을 두는 관점으로 5명 미만이 고용된 불성실한 소규모 가계기업, 영세산업을 의미한다. 후자는 국가의 조절기능에 중요성을 두는 관점으로 사회보장, 고용조건, 건강보험이 보장되지 않는 노동법의 보호가 전혀 없는 고용인으로 구성된 기업을 비공식부문이라고 정의한다. 이와 같은 측면에서 볼 때도 현실적으로 여전히 노동관계법상 5인 미만 사업장에 적용 예외를 두는 조항들이 다수 존재 한다¹⁾. 따라서 기존연구들을 종합해볼 때, 본 연구의 비공식부문에 대한 정의는 다음과 같이 전제하더라도 적합성과 객관성

1) 근로기준법 13조(기준주지임무), 23조(근로계약기간), 26조2항(근로조건 위반 시 손해배상 청구), 30조1항(해고제한), 31조(정리해고), 33조(부당해고 구제신청), 34조(퇴직금), 45조(휴업수당), 49조(근로시간), 50조(탄력적 근로시간제), 51조(선택적 근로시간제), 52조(연장근로제한), 55조(연장, 야간·휴일근로 가산임금), 56조(근로시간계산 특례), 57조(월차유급휴가), 58조(근로시간 및 휴게시간 특례), 59조(연차유급휴가), 60조(유급휴가대체), 63조2항(18세 이상 여성 유해위험사업 사용금지), 68조1항(18세 이상 여성 야간·휴일근로금지), 71조(생리휴가), 73조(육아시간), 74조(귀향여비), 75조(교육시설), 76조(안전보건), 제7장(기능습득) 등이 해당된다.

을 상실하지 않을 것으로 판단된다. 즉 5인 미만의 근로자를 고용한 사업체 규모로서 사회보장세를 회피하기 위해 사회보장법과 행정의 규제 및 보호대상에서 제외된 노동시장부문을 의미한다. 이하에서 5인 미만과 5인 이상의 근로조건, 복지와 인적자원개발격차를 살펴봄으로써 공식부문과 비공식부문의 경제·사회적 격차 실태를 분석한다.

2. 비공식부문의 실태분석

본 절에서는 국내노동시장의 공식부문과 비공식부문의 현황을 먼저 살펴보고자 한다. 본 연구에서는 한국노동연구원에서 제공되는 한국노동패널조사 2005년도 자료(활용 가능한 최근 자료)를 활용하였는데 이 자료의 장점은 기업체 규모에 대한 정보와 사회보험여부 적용에 대한 다양한 정보를 활용할 수 있으면 향후 미국의 PSID 와 영국의 BHPS 같은 비슷한 형식의 패널자료 비교를 통해 국제비교를 가능하게 한다. 임금근로자를 대상으로 종사하는 사업체 규모에 따라 5인 미만에 속한 근로자를 비공식부문에 종사하는 것으로 정의한 기준에 따라 <표 1>에서 공식부문과 비공식부문을 사회보장 가입여부에 따라 성별로 그 분포를 보여주고 있다. 국민연금 혹은 특수직연금(공무원, 군인, 사립학교 교직원)에 가입되어 있는 분포를 살펴보면 남성근로자의 경우 공식부문에 있어서 74.5%정도가 국민연금 혹은 특수직연금에 가입되어 있으며 비공식 남성근로자는 20.3%에 불과하다. 여성근로자의 국민연금 혹은 특수직 연금가입비율은 남성에 비해 현저히 낮게 나타나는데 공식부문의 경우 60.0% 그리고 비공식부문의 경우 14.9%에 불과한 것으로 나타난다.

<표 1> 공식/비공식 부문 사회보장가입 분포

	남성근로자(%)		여성근로자(%)	
	공식부문	비공식부문	공식부문	비공식부문
국민연금 (특수직연금)	74.5	20.3	60.0	14.9
직장의료보험	77.5	21.1	62.8	16.7
고용보험	72.0	20.7	57.7	16.4
산재보험	72.0	21.1	53.8	14.9

자료: 한국노동패널(2005)

그리고 공식부문 남성근로자 77.5%가 직장의료보험에 가입되어 있는 반면 비공식부문의 은 직장의료보험 적용비율이 21.1%로서 매우 낮게 나타난다. 이와 같은 현상은 여성근로자에게도 보이는데 그 격차가 남성근로자에 비해 더욱 현저하다. 또한 여성근로자의 경우 남성근로자 보다 공식부문과 비공식부문 둘 다 직장의료보험 가입비율이 적게 나타나는데 이는 여성근로자가 상대적으로 사회보장적용에 있어 취약한 것으로 보인다. 이와 같은 결과는 고용보험 가입비율과 산재보험 가입비율에 있어서도 비슷한 패턴을 보여주고 있다. 즉 공식부문에 비해 비공식부문 종사자의 사회보장혜택이 매우 낮고 성별 비교분석 결과도 여성근로자가 남성근로자에 비해 상대적으로 낮은 위치에 있음을 알 수 있다.

다음으로 공식부문과 비공식부문을 성별 근로자의 고용형태를 비교분석한 결과를 살펴보자. 고용형태를 정규직과 비정규직으로 나누어 분석한 결과 <표 2>에 나타난 것처럼 남성근로자의 경우 공식부문의 정규직 분포가 76.9%이며 비공식부문의 정규직 비율이 이보다 약 10%p 낮은 65.2%에 이르고 있다. 따라서 공식부문일수록 정규직 분포가 높게 나타난다고 할 수 있다. 여성의 경우 정규직 비율이 공식부문과 비공식부문에서 남성근로자 보다 10%p 이상 낮게 나타난다. 공식부문 여성근로자의 64.9% 그리고 비공식부문 여성근로자의 51.3%가 정규직의 형태로 종사하고 있다. <표 3>에서 근로자의 종사상지위로 살펴본 결과는 공식부문 남성근로자의 경우 상용직(81.6%), 일용직(11.9%), 그리고 임시직(6.5%) 순서였으며 비공식부문의 경우도 그 순서는 유지하되 임시직의 비율이 증가하는 패턴을 보여준다. 여성근로자는 공식부문에 있어서 종사상 근로자의 분포가 상용직(76.2%), 임시직(16.2%), 그리고 일용직(7.6%) 순서이며 비공식부문의 순서는 유지하며 상용직의 비율이 상당히 줄어들었음을 알 수 있다.

〈표 2〉 공식/비공식 부문 정규직분포

	남성근로자(%)		여성근로자(%)	
	공식부문	비공식부문	공식부문	비공식부문
정규직	76.9	65.2	64.9	51.3
비정규직	23.1	34.8	35.1	48.7

자료: 한국노동패널(2005)

〈표 3〉 공식/비공식 부문 종사상지위 분포

	남성근로자(%)		여성근로자(%)	
	공식부문	비공식부문	공식부문	비공식부문
상용직	81.6	74.2	76.2	65.7
임시직	6.5	12.1	16.2	18.1
일용직	11.9	13.6	7.6	16.3

자료: 한국노동패널(2005)

그 다음으로 공식부문과 비공식부문간 직업훈련 경험여부의 분포를 <표 4>에서 보여주고 있다. 지난 1년간 주된 일자리에서 직업훈련 여부를 조사한 결과를 토대로 살펴보면 공식부문의 남성근로자의 경우 16.3%가 직업훈련을 받은 것으로 나타났고 이 비율은 비공식부문의 경우 3.4%에 그치고 있다. 여성근로자의 직업훈련을 받은 비율은 공식부문의 경우 12.7% 비공식부문의 경우 4.7%로서, 특히 공식부문에 있어서 성별격차가 뚜렷하게 나타난다.

〈표 4〉 공식/비공식 부문 직업훈련경험

	남성근로자(%)		여성근로자(%)	
	공식부문	비공식부문	공식부문	비공식부문
직업훈련경험	16.3	3.4	12.7	4.7
직업훈련무경험	83.7	96.6	87.3	95.3

자료: 한국노동패널(2005)

보다 구체적으로 공식/비공식 부문 간 근로자의 임금, 근로시간 분포현황을 <표 5>에서 살펴볼 수 있다. 공식부문에 종사하는 임금근로자의 월평균 임금은 176만원인데 반해 비공식부문 종사자의 월평균임금액은 109만원에 그치는 것으로 나타나며 이는 공식부문 근로자 임금수준의 62%에 미치는 수준이다.²⁾ 이 임금격차는 근로자의 여러 인적특성(예를 들어 교육수준)을 고려

2) 본 연구에서 추정되는 임금수준은 노동부 임금구조 기본통계조사 혹은 통계청 경제활동 인구조사의 통계 값과는 차이가 있음을 밝혀둔다. 가장 큰 이유는 한국노동패널조사는 국내

하지 않은 상태에서 추정된 것임을 명기하고 뒤에서 자세한 논의를 한다. 근로자의 임금과 더불어 중요하게 고려해야 될 변수인 근로시간에 대해서 살펴보면, 공식부문 근로자의 주당 평균 근로시간은 49.1시간인데 반해 비공식부문 근로자의 주당 평균근로시간은 52.9시간으로 오히려 비공식부문에서의 근로시간이 높은 것으로 나타났다. 두 부문 모두 근로자가 법정근로시간 이상 근로하는 것으로 나타나고 있으며 이는 비공식부문에서 심화되는 것으로 나타나는데 5인 미만 비공식부문에서 근로기준법 55조의 초과근무 연장근로수당 미지급의 합법화가 비공식 부문 장시간 근로의 원인이 될 수 있다. 임금결정식을 실증적으로 추정하는데 있어서는 시간당 임금이 기준이 되는데 이를 추정해본 결과에 따르면, 공식부문 근로자의 평균 시간당 임금은 8,980원이며 비공식부문 근로자의 평균 시간당 임금은 5,207원으로 나타났다. 시간당 임금 기준으로 비공식부문 근로자의 평균 임금수준은 공식부문의 60%에 미치는 것으로 나타남으로써 비공식 부문에서의 초과근로가 상당부문 보상받지 못하기 때문인 것으로 예측된다.

〈표 5〉 공식/비공식 부문 간 임금 및 근로시간

	공식부문	비공식부문
월평균임금(만원)	176.5	109.8
주당근로시간	49.1	52.9
시간당임금(만원)	0.8980	0.5207
로그시간당임금	4.30	3.81
표본크기(개)	3,465	541

자료: 한국노동패널(2005)

도시가구를 표본으로 했기 때문이다.

Ⅲ. 비공식부문의 임금결정요인 실증분석

1. 비공식부문의 특징

우리나라의 여성노동시장의 대표적 특징은 ‘복합적 이중구조’이다. 즉 노동시장은 고생산성·고임금·고용안정의 직업계층 상층부는 남성이 차지하고 있고, 여성은 저생산성·저임금·고용불안의 하층부에 머물러 있는 직업의 성 분리구조와 함께 여성 근로자들 자체도 저연령·고학력·고소득계층과 고연령·저학력·저소득의 두 계층으로 구분되어 있다. 직업의 성분리 구조는 노동시장에서 성별 임금격차와 직종분리의 현상으로 나타나 공식부문의 다수를 차지하고 있는 남성에게 경제적 안전망을 제공하고 한편, 비공식부문의 다수를 차지하고 있는 여성은 사회·경제 안전망의 사각지대에 놓이게 된다.

이에 반해 여성근로자의 이중구조는 연령과 경력단절을 중심으로 발생한다. 전문직에 종사하는 일부여성을 제외하고 대부분의 근로자들은 20대 후반에서 30대 초반에 경력단절을 경험하며 그 결과 경력단절 이전의 젊은 여성들은 고소득계층에 속하지만 경력단절 이후 재취업여성들은 저소득계층에 속할 가능성이 높다. 이러한 과정에서 학력별 경제활동참가율의 역전현상이 발생한다. 고학력여성들은 20대에 높은 경제활동참가율을 보이다가 30대 이후 급락하는 반면, 저학력여성들은 30대 이후 경제활동참가율이 높아지는 형태를 나타낸다.

이러한 여성노동시장의 이중구조는 향후 고학력화 및 고령화에 따라 보다 복잡한 양상으로 나타날 가능성이 크다. 일례로 여성근로자 대부분이 소규모 영세기업에 근무하며, 법에서 정한 보호를 받지 못하는 점이다. 우리나라 여성임금근로자의 약 70%가 임시·일용직 근로자로서 대부분이 자발적 선택의 결과가 아니라 공식부문의 정규직으로 취업하기 어렵기 때문에 어쩔 수없이 취업한 결과이며 막다른 일자리(dead-end job)인 것이 문제이다³⁾. 특히 이들은 실질적으로 상용직이지만 기업의 탈법적 행위로 인해 사회보험이나 복리후생의 혜택을 받지 못하는 취업자 또는 다른 근로자에 비해 차별적 대우를

3) 금재호(2002) 참조함.

받는 경우로 통계적으로 파악되고 있다. 이와 같은 임시·일용직에 종사하는 여성임금근로자의 권익을 보호하기 위해서는 정부의 정책방향이 법·제도의 강화 및 정비뿐만 아니라 법·제도 범위 밖에 놓여있는 여성근로자(특히, 영세 자영업자)를 위한 법·제도의 적용에 관심을 둘 당위성이 크다고 본다.

본 절에서는 한국노동패널자료를 이용하여 국내노동시장의 비공식부문의 특성과 여성인력의 특징에 대해 살펴본다. 한국노동패널조사는 도시지역에 거주하는 가구와 가구원을 대표하는 패널조사로 1998년도에 전국 5,000가구의 가구원 13,321명에 대하여 조사를 시작하였다. 그 이후 조사에서도 원 표본 가구 유지율이 75% 이상을 유지하는 높은 성공률을 보여주고 있다. 본 연구에서는 2005년 제8차 자료를 활용하여 근로자 규모 5인 미만을 기준으로 나눈 국내노동시장의 공식부문과 비공식 부문의 특징을 분석한다. <표 6>은 전체 임금근로자 가운데 5인 미만 소규모 기업여부에 따라 정의된 비공식부문의 비율이 전체임금근로자 표본 4,006명 가운데 541명, 즉 13.5%로 나타나고 있다. 이를 성별로 비교하면 남성근로자의 10.8% 정도가 비공식부문에 종사하는데 반해 여성근로자의 비공식부문 종사비율이 17.8%로서 다소 높게 나타나고 있다. 따라서 여성근로자가 5인 미만 영세기업에 종사하는 비율이 상대적으로 높다고 볼 수 있다.

〈표 6〉 공식/비공식 부문 인적분포

	공식부문(%)	비공식부문(%)
남성근로자	89.2	10.8
여성근로자	82.2	17.8
전 체	86.5	13.5
표본크기(개)	3,465	541

자료: 한국노동패널(2005)

다음으로 <표 7>은 국내노동시장의 공식/비공식 부문 간 근로자의 다양한 인적특성의 분포를 보여주고 있다. 공식부문종사자의 평균연령이 39.2세로 비공식부문 평균연령 38.4세 보다 다소 높게 나타났다. 성별근로자의 분포에

있어서도 비공식부문 종사자 가운데 여성근로자의 비율이 51%로서 공식부문의 여성근로자 비율 37%보다 매우 높게 나타난다. 이는 앞에서도 살펴본 것처럼 여성인력이 5인 미만 영세 사업체 종사비중이 남성에 비해 높음을 재차 확인할 수 있다. 학력수준에 있어서도 비공식부문의 근로자 평균 교육연수가 11.5년인데 반해, 공식부문근로자 평균학력수준은 12.9년으로 나타났다.

〈표 7〉 공식/비공식 부문 간 인적특성

	공식부문	비공식부문
연 령	39.2	38.4
여 성	37%	51%
결혼여부	68%	59%
학력(평균연수)	12.9	11.5
근속년수	5.8	3.3
표본크기	3,465	541

자료: 한국노동패널(2005)

공식부문과 비공식부문의 근로자가 속한 산업별분포를 보여주는 결과가 <표 8>에 제시되고 있다. 공식부문 근로자의 산업별 분포현황을 살펴보면 제조업이 27.3%로서 가장 많은 부분을 차지하며 다음이 공공서비스(19.1%), 광업 및 건설업(11.5%) 순서였다. 비공식부문의 산업별 분포는 도소매업(22.7%)이 가장 높게 나타났으며 다음으로 숙박 및 음식점업(19.8%), 기타 서비스업(13.9%), 그리고 제조업(13.5%) 순서였다. 도소매업, 숙박 및 음식점업과 기타서비스업에서 비공식부문의 비중이 상대적으로 높은 것은 노동집약적인 영세사업체가 많이 존재하기 때문인 것으로 추측된다.

〈표 8〉 공식/비공식 부문 간 산업분포(총합 = 100)

	공식부문(%)	비공식부문(%)
광업·건설	11.5	7.4
제조업	27.3	13.5
전기, 운수, 통신	7.7	3.5
도소매	9.8	22.7
숙박·음식점업	4.0	19.8
금융, 보험, 임대	5.4	3.9
공공서비스	19.1	8.5
사업서비스	8.9	6.8
기타서비스	6.3	13.9
표본크기(개)	3,465	541

자료: 한국노동패널(2005)

2. 비공식부문 결정요인 분석

앞 절에서 공식/비공식 부문 간 근로자의 다양한 특성들을 비교분석해 보았다. 이를 종합하여 각 개인의 특성들이 근로자의 비공식부문 종사여부에 영향을 주는 실증분석을 시도하고자 한다. 선형 확률모형(Linear Probability Model)을 아래와 같이 가정해 보자.

$$\text{Prob}(y=1 \mid x) = \alpha + \beta X + \epsilon \quad (3-1)$$

여기서 $y=1$ 는 근로자가 비공식부문에 종사할 경우를 표시하며 만일 근로자가 공식부문에 종사하면 $y=0$ 의 값을 가지게 된다. 이때 개인의 관측되는 다양한 특성변수가 X 안에 포함되는데 앞에서 살펴본 것처럼 근로자의 나이, 성별, 학력수준, 결혼여부, 그리고 근로자가 종사하는 산업변수가 포함될 수 있다. 관측되는 변수가 통제된 후에도 설명되지 못하는 부분이 잔차항 ϵ 로 표시된다. 이런 선형 확률모형이 가지는 가장 큰 단점은 잔차항의 이분산문제로 추정된 계수의 효율성 문제가 제기된다는 점이다.⁴⁾

4) 구체적으로 잔차항의 분산을 구해보면 $\text{Var}(e|x) = x\beta(1-x\beta)$ 로 나타나는데 잔차항의 분산값

따라서 본 연구에서는 이분산 문제를 해결할 수 있는 프로빗(probit)과 로짓(logit)모형을 통해서 비공식부문 결정요인을 분석하고자 한다. 먼저 위에서 살펴본 선형회귀모형을 아래와 같이 정리할 수 있다.

$$\text{Prob}(y=1 \mid x) = G(Z) \quad (3-2)$$

이때 G 함수는 0과 1사의 값을 가지는 어떤 형태의 함수인데 G 함수가 0과 1의 값을 가지도록 여러 형태의 비선형함수식이 제안될 수 있다. 먼저 살펴볼 프로빗 모형에서는 확률분포 G 함수가 아래의 정규누적분포함수를 따른다고 가정한다.

$$G(Z) = \Phi(Z) = \int_{-\infty}^z \phi(v)dv \quad (3-3)$$

여기서 $\Phi(Z) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} e^{-\frac{1}{2}Z^2}$ 표준정규분포 함수를 따른다. 이런 G 함수선택을 통해서 (3-2)에서 표시된 확률이 0과 1 사이의 값을 취하게 된다. 추정해야 될 β 계수는 비선형방식(non-linear method)에 의해서 계산된다. 가장 대표적으로 사용되는 방법은 최우도 추정방법(maximum likelihood estimation)인데 아래와 같은 두 형태의 확률분포 함수를 고려해 보자.

$$\begin{aligned} \text{Prob}(y=1 \mid x) &= F(x\beta) \\ \text{Prob}(y=0 \mid x) &= 1 - F(x\beta) \end{aligned} \quad (3-4)$$

이 두 개의 확률분포함수를 통하여 우도함수(likelihood function)를 계산해 보면 다음 식 (3-5)과 같이 전개된다.

$$L(\beta) = N-1 \sum_{n=1}^n \log P(y|x) \quad (3-5)$$

이 독립변수 x의 크기에 따라 변하는 이분산(hetero skedasticity)의 문제를 야기하고 있다.

이 우도함수를 극대화하는 β 값을 추정하는 방법을 활용하여 실증분석 한다. 프로빗 모형이 위의 식(3-2)를 정규분포함수로 가정한 것처럼 로짓모형에서는 이 분포함수를 로지스틱 함수로 가정하고 동일한 방법으로 추정하면 된다. 본 연구는 두 가지 방법을 동시에 사용하여 추정한 결과는 <표 9>와 같다. 먼저 프로빗을 사용한 근로자의 비공식부문결정 추정결과를 살펴보면 나이가 고령일수록 공식부문에 일할 확률이 증가하는 것으로 나타났으나 그 크기는 매우 미미한 것으로 보인다. 다음으로 교육수준이 비공식부문에 종사할 영향의 크기는 매우 뚜렷하게 나타난다. 예를 들어 고졸미만 학력 대비 고졸의 학력을 보유한 근로자는 다른 관측되는 조건이 동일하다는 조건에서 비공식부문에 종사할 확률이 4.6% 정도 낮은 것을 나타내며, 교육수준이 증가할수록 이 효과의 크기도 증가하였다. 즉 2년제 대졸자의 비공식부문 종사 확률이 9.9% 그리고 4년제 대졸자는 그 크기가 무려 13.9% 감소하는 것으로 추정되었다. 따라서 저학력자(특히 고졸미만)가 근로환경과 임금수준이 낮은 비공식부문으로의 종사비율이 높음을 알 수 있다. 기초통계량에서 나타나는 성별 간 공식/비공식 부문의 차이는 교육수준을 비롯한 여러 개인의 특성들을 고려한 뒤에도 비공식부문에 종사할 확률이 여성이 남성에 비해 4.6% 높게 나타났으며 이는 1% 수준에서 통계적으로 유의함을 보여준다. 다음으로 결혼유무가 공식/비공식 부문 직장선택에 미친 효과는 통계적으로 유의하지 않는 것으로 나타났다. 프로빗모형의 추정결과는 로짓모형의 추정결과와의 차이가 미미하다⁵⁾.

5) 본 연구의 주된 관심은 남성과 여성의 공식부문과 비공식부문 분포의 차이를 실증 분석하는 것이다. 남성과 여성을 분리하여 학력이 비공식부문 진입에 미치는 효과를 비교해 보면 남성의 경우 고졸미만 대비 초대졸과 대졸자의 비공식 진입확률이 7%와 10% 낮게 나타나는 반면, 여성의 경우 그 크기가 각각 10%와 18%로서 남성에 비해 여성의 교육수준이 비공식부문 결정에 미치는 영향이 큰 것으로 나타났다.

〈표 9〉 비공식부문 결정요인 분석

	Probit		Logit	
	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차
나이	-0.002***	(0.001)	-0.002***	(0.001)
고졸	-0.046***	(0.013)	-0.043***	(0.012)
초대졸	-0.099***	(0.012)	-0.093***	(0.011)
대졸이상	-0.139***	(0.012)	-0.136***	(0.012)
여성	0.046***	(0.011)	0.046***	(0.012)
기혼 유배우	-0.017	(0.012)	-0.015	(0.011)
Log likelihood	-1380.245		-1371.282	
R ²	0.1297		0.1290	
표 본 수	4,006		4,006	

주: 1) 괄호안의 값은 표준오차이며, 이분산을 고려한 추정치임

2) 기준이 되는 교육수준은 고졸미만임

3) 모든 추정된 계수는 한계효과(marginal effect)를 나타냄

4) *** p<0.01

자료: 한국노동패널(2005)

3. 공식부문과 비공식부문간 성별 특성비교

앞에서 살펴본 분석결과는 공식부문과 비공식부문을 전체적으로 나눈 것이고 여기서는 각 부문별로 남성과 여성표본을 나누어 특히 여성인력이 비공식 부문에서 어떻게 활용되는지를 구체화하고자 한다. 5인 이상 사업체를 대상으로 남성과 여성의 인적특성을 <표 10>에서 살펴보면 남성근로자의 연령이 40.4세로서 여성근로자의 평균연령 37.1세 보다 약 3년 정도 높다. 반면 비공식부문의 여성근로자 평균연령이 38.9세로서 남성근로자 37.9세 보다 오히려 높게 나타난다. 다음으로 근로자의 결혼여부 분포비율을 살펴보면 공식부문 남성근로자의 74%, 여성근로자의 58%가 결혼한 상태이며 비공식부문은 남성근로자의 경우 59%로서 공식부문에 비해 15% 낮게 나타나며 여성근로자는 60%로서 약간 높게 나타난다. 이는 연령분포에 있어서 남성의 경우 공식부문과 비공식부문 차이에 기인할 수도 있으며 혹은 기혼 남성근로자의 경우

가족부양에 대한 부담이 작용하여 임금수준이 높은 공식부문에서 직장을 구한 결과일수도 있다.

〈표 10〉 공식/비공식부문 성별 인적특성

	공식부문(%)		비공식부문(%)	
	남 성	여 성	남 성	여 성
연령	40.4	37.1	37.9	38.9
결혼여부	74%	58%	59%	60%
학력(평균연수)	13.2	12.4	12.1	10.9
근속연수	6.9	4.1	4.2	2.4
표본크기(개)	2,184	1,281	264	277

자료: 한국노동패널(2005)

다음으로 공식/비공식 부문에서 성별 학력수준의 차이를 살펴보면, 공식부문 남성근로자의 평균 교육연수는 13.2년으로 여성근로자 평균연수 12.4년보다 약 0.8년 정도의 차이가 나타난다. 비공식부문의 경우 남성근로자는 12.1년 여성근로자는 10.9년으로 약 1.2년의 차이가 나타난다. 즉 비공식부문에서 학력편차가 다소 큰 것으로 나타나며 고졸미만 여성근로자의 비공식부문으로의 집중이 현저하다. 그리고 현 직장에서의 근속연수는 공식부문 남성근로자가 6.9년 공식부문 여성근로자가 4.1년으로 약 2.5년의 차이가 나타난다. 비공식부문의 경우 남성근로자 4.2년 여성근로자 2.4년으로 약 1.8년의 차이가 나타난다. 비공식부문에서의 차이가 적게 나타나지만 남성 보다 여성근로자의 직장안정성이 비공식부문에서 현저히 낮아짐을 알 수 있다.

<표 11>에서 학력수준을 고졸미만, 고졸, 초대졸, 그리고 4년제 대졸이상의 4개 범주로 나누어 공식부문과 비공식부문에서 성별 분포를 보여주고 있다. 공식부문의 성별 학력분포를 살펴보면 남성근로자의 경우 고졸의 비중이 36.1%로서 가장 높게 나타난 반면, 여성근로자는 4년제 대졸자의 비중이 34.0%로서 제일 높게 나타났다. 공식부문 남성의 경우 4년제 대졸자의 비중이 31.8%로서 그 다음수준이며 여성의 경우 고졸자의 비중이 33.3%로서 두번째 비중을 차지하고 있다. 공식부문은 특히 고학력 여성인력의 고용분포가

매우 현저하다. 초대졸의 비중도 여성근로자의 경우 남성근로자의 비중보다 높게 나타났다. 다음으로 비공식부문을 살펴보면 남성근로자와 여성근로자 모두 저학력(고졸미만과 고졸자) 비중이 각각 69.3%, 80.2%로 높게 나타났으며 특히 여성근로자가 높다. 여성근로자의 경우 학력 간 양극화가 심하고 이는 그들의 직장부문선택에도 큰 영향을 미친 것으로 판단된다.

〈표 11〉 공식/비공식부문 성별 학력분포

	공식부문(%)		비공식부문(%)	
	남 성	여 성	남 성	여 성
고졸미만	15.7	21.9	23.5	33.6
고졸	36.1	33.3	45.8	46.6
초대졸	16.4	20.9	15.5	12.6
4년제 대졸이상	31.8	34.0	15.2	7.2
표본크기(개)	2,184	1,281	264	277

자료: 한국노동패널(2005)

근로자의 공식/비공식 부문을 결정하는 마지막 요인으로 근로자가 속한 산업분포를 비교하면, <표 12>에서 공식부문과 비공식부문에서 성별로 근로자의 산업별분포를 9개의 대분류로 보여주고 있다. 공식부문의 남성근로자는 제조업종사비율이 29.1%로서 가장 높고 다음이 광업. 건설업 17.2%, 공공서비스 13.9%, 그리고 사업서비스업 9.8% 순서이다. 여성근로자는 남성근로자와는 달리 공공서비스업의 비중이 28.0%로서 가장 높았고 다음이 제조업 24.3%, 도소매업 12.2% 순서였다. 비공식부문 남성근로자는 도소매업에 종사하는 비중이 26.1%로서 가장 높았고 다음으로 제조업 17.4%, 기타서비스업 16.3% 순서였으며 여성근로자는 숙박·음식점업의 비중이 31.8%로서 매우 큰 비중을 차지하고 있다.

〈표 12〉 공식/비공식부문 성별 산업분포(총합=100)

	공식부문(%)		비공식부문(%)	
	남 성	여 성	남 성	여 성
광업·건설	17.2	1.9	12.9	2.2
제조업	29.1	24.3	17.4	9.8
전기, 운수, 통신	9.6	4.3	6.4	0.7
도소매	8.4	12.2	26.1	19.5
숙박·음식점업	1.5	8.2	7.2	31.8
금융, 보험, 임대	5.2	5.9	4.2	3.6
공공서비스	13.9	28.0	1.9	14.8
사업서비스	9.8	7.4	7.6	6.1
기타서비스	5.4	7.9	16.3	11.6
표본크기(개)	2,184	1,281	264	277

자료: 한국노동패널(2005)

앞에서 기술된 개인적 특성과 근로자가 속한 직업의 산업별 특성을 고려한 비공식 부문 결정요인 분석결과가 <표 13>에 제시되어 있다. 산업별 분포를 통제했을 경우 남성과 여성의 차이는 존재하지 않는 것으로 나타났는데 이는 여성이 주로 분포되어 있는 숙박·음식점업과 도소매업에서 비공식부문이 높고 이 효과가 성별효과를 상쇄하기 때문인 것으로 판단된다. 제조업 대비 숙박·음식점업, 도소매업, 그리고 기타서비스업에서 비공식부문 종사확률이 매우 높게 나타났다. 그리고 여성 효과의 경우 음(-)의 계수를 보이나 통계적으로 유의하지 않게 나타나고 있다.

〈표 13〉 비공식부문 결정요인 분석: 산업변수 포함

	임 금 근 로 자	
	추정계수	표준오차
나이	-0.002***	(0.000)
나이제곱(*100)	-0.002	(0.052)
고졸	-0.036***	(0.013)
초대졸	-0.083***	(0.011)
대졸이상	-0.112***	(0.012)
여성	-0.012	(0.011)
기혼 유배우	0.017	(0.011)
광업·건설	0.030	(0.022)
전기, 운수, 통신	0.011	(0.025)
도소매	0.231**	(0.029)
숙박·음식점업	0.359**	(0.038)
금융, 보험, 임대	0.078***	(0.035)
공공서비스	0.027	(0.020)
사업서비스	0.073**	(0.028)
기타서비스	0.214***	(0.034)
R ²	0.1297	
표 본	4,006	

주: ** p<0.05, *** p<0.01

자료: 한국노동패널(2005)

4. 공식부문과 비공식부문의 임금격차

지금까지는 국내노동시장에서 공식부문과 비공식 부문 간 그리고 각 부문에서 성별 간 인적자원분포를 비교·분석해 보았다. 본 절에서는 관측되는 근로자의 특성을 적절히 통제한 후, 공식/비공식부문 간 실제 발생하는 임금격차 혹은 차별의 수준이 어느 정도인지를 추정하여 이를 바탕으로 비공식부문 여성인적자본화에 따른 경제적 편익을 다음절에서 추정하고자 한다. 공식부문과 비공식부문의 임금격차를 추정하기 위한 임금방정식은 다음과 같다.

$$Y = \alpha + \beta X + \gamma I + \epsilon \quad (3-6)$$

여기서 종속변수인 Y는 통상적으로 시간당 로그임금을 사용한다. 우변에서 독립변수로 사용되는 X변수에는 근로자의 나이, 현 직장에서의 근속년수, 학력수준, 성별, 결혼여부, 그리고 산업더미 변수가 사용된다. 그리고 근로자가 5인 미만 사업체에 종사할 경우 I=1, 그렇지 않은 경우 I=0, 즉 근로자의 비공식부문 여부를 나타내주는 더미변수가 본 연구에서 추정하고자 하는 공식부문과 비공식부문 임금격차인 것이다. 잔차항 ϵ 는 개인의 관측되는 변수 외에 임금에 영향을 주는 관측되지 않는 요인을 보여주고 있다. 만일 비공식부문의 임금수준이 개인의 관측되는 속성들을 통제한 후에도 여전히 공식부문보다 낮다면 추정계수 γ 는 음(-)의 값을 보여줄 것이다.

<표 14>에서 임금방정식 (3-6)을 추정한 결과를 보여주고 있다. 관측되는 근로자의 특성이 근로자의 임금에 미치는 효과를 살펴보면 나이가 고령일수록 임금은 증가하며, 근속년수 1년의 증가는 근로자의 임금을 3.3% 증가시키는 것으로 나타난다.

〈표 14〉 공식부문과 비공식부문 임금격차

	임 금 근 로 자	
	추정계수	표준오차
비공식부문	-0.206***	(0.023)
나이	0.046***	(0.005)
나이제곱(*100)	-0.062***	(0.000)
근속년수	0.033***	(0.001)
고졸	0.174***	(0.024)
초대졸	0.363***	(0.030)
대졸이상	0.604***	(0.029)
여성	-0.259***	(0.016)
기혼 유배우	0.190***	(0.016)

(계속)

	임 금 근 로 자	
	추정계수	표준오차
광업·건설	0.106***	(0.025)
전기, 운수, 통신	-0.021	(0.031)
도소매	-0.047**	(0.023)
숙박·음식점업	-0.081**	(0.032)
금융, 보험, 임대	0.232***	(0.034)
공공서비스	0.060***	(0.023)
사업서비스	-0.020	(0.031)
기타서비스	-0.077***	(0.035)
상수항	2.992***	(0.052)
R^2	0.5301	
표 본	4,006	

주: ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

자료: 한국노동패널(2005)

교육수준이 임금에 미치는 효과를 고졸미만의 표본을 기준그룹으로 비교하면 고졸의 경우 임금의 상승폭은 17.4%, 초대졸 36.3%, 그리고 4년제 대졸자의 임금상승폭은 무려 60.4%를 보여주고 있다. 이는 개인의 교육수준이 임금 결정에 매우 중요함을 보여주고 있다. 그리고 남성대비 여성의 임금격차는 25.9%, 결혼한 근로자의 임금이 미혼자에 비해 19.0% 높게 나타난다. 다음으로 제조업 기준으로 산업간 임금격차를 보여주는 산업더미변수의 추정계수 값을 살펴보면 금융·보험·임대업에 종사하는 근로자의 임금이 높은 반면 도소매업에 종사하는 근로자의 임금은 낮게 나타났다. 또한 공식/비공식부문간 추정된 임금격차의 크기는 약 20.6%로 나타나고 있다. 즉 관측되는 근로자의 특성이 ‘동일’하다는 가정 하에 비공식부문에 종사하는 근로자의 임금이 평균적으로 공식부문에 종사하는 근로자보다 20.6% 낮다는 의미이다. 추정된 계수의 크기는 여러 가지 의미로 해석될 수 있다. 먼저 추정된 공식부문과 비공식부문의 임금격차의 크기는 성별임금격차 크기에 상응하는 매우 큰 값으로 만일 이 값을 있는 그대로 이 두 부문간 임금격차 혹은 차별로 해석한다면

공식부문과 비공식부문간 임금격차를 줄이기 위한 특단의 제도적 장치가 필요할 것이다. 그러나 이런 해석에는 많은 주의를 요한다.

본 연구에서는 관측되는 개인의 다양한 특성을 통제하기는 하였으나 여전히 임금을 결정하는 많은 부분들을 통제하지 못하고 있다. 예를 들어 관측되지 않은 근로자의 타고난 능력(*innate ability*)이나 동기(*motivation*) 등은 연구자가 발견해서 통제하기란 쉽지 않다. 즉 횡단면 분석에서 늘 제기되는 관측되지 않는 근로자의 특성 ϵ 과 근로자가 종사하는 부문과의 상관성 문제인 내생성문제(*endogenous problem*)를 피하기는 힘들다. 만일 능력이 높은 근로자가 공식부문에 직장을 구하는 경향이 있다면 횡단면 분석에서 추정된 공식/비공식부문 사이의 임금격차는 상향편의(*upward bias*) 되었을 가능성이 높다. 이를 실증적으로 입증하기는 힘들지만 관측되는 근로자의 특성가운데 교육수준의 분포를 살펴봐도 이에 대한 간접적인 증거가 될 수 있다. 교육수준이 높을수록 개인들이 공식부문에서 일할 확률이 매우 높았는데 만일 교육수준과 관측되지 않는 능력과 상관관계가 있다면 본 연구에서 추정된 임금격차는 어느 정도 상향편의 되었음을 감안해야 될 것이다. 따라서 이 추정계수의 크기는 최대치(*maximum bound*)로서 해석되는 것이 바람직하다. 다만 향후 노동패널조사가 충분히 축적되어 공식부문과 비공식부문간 이동표본이 충분히 확보될 경우, 다양한 방법의 패널실증분석을 통해서 개인의 관측되지 않는 특성을 고려해 보고자 하는 계획을 남겨두기로 한다. 그리고 여성의 경우 경제활동참가율이 낮은 점에서 선택편의(*sample selection bias*)가 발생할 수 있는데 대체적으로 노동시장에 참가한 여성의 인적자본비율이 높기 때문에 이로 인한 추정계수 값은 성별격차를 과소추정 할 문제를 내포하고 있다.

마지막으로 전체표본을 공식부문과 비공식부문으로 나누어 각각 임금방정식을 추정해본 결과가 <표 15>에 제시되어 있다. 전체표본을 각 부문으로 나누는 이유는 크게 두 가지 이다. 첫째, 공식부문과 비공식부문의 성별임금격차를 분석함으로써 여성근로자가 직장을 선택하는 의사결정에 있어 실제 체감하는 임금격차를 어떻게 반영하고 사후적으로 서로 다른 수준의 성별임금격차가 여성의 인적자원 활용에 대한 정책제안을 제시하는 근거가 될 수 있을 것이다. 둘째, 국내노동시장이 사업체 종사자수를 기준으로 공식부문과 비공식부문으로 분리할 수 있는가라는 문제에 대해 실증분석을 통한 답변을 하고

자 하는 시도이다. 즉 국내노동시장의 이중노동시장(dual labor market) 존재여부를 검증해 보는 것이다. 이중노동시장가설에 의하면 전체 노동시장은 높은 임금과 좋은 근로환경을 제공해 주는 일차부문(primary sector)과 저임금과 열악한 근로환경을 제공해 주는 이차부문(secondary sector)으로 나눌 수 있다는 점이다(Doeringer and Piore 1971).

〈표 15〉 공식/비공식부문 성별임금격차

	공식부문		비공식부문	
	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차
나이	0.041***	(0.001)	0.076**	(0.001)
나이제곱(*100)	-0.056***	(0.000)	-0.094	(0.000)
근속년수	0.036***	(0.001)	0.018***	(0.004)
고졸	0.211***	(0.027)	0.117**	(0.052)
초대졸	0.401***	(0.033)	0.120	(0.069)
대졸이상	0.672***	(0.032)	0.273***	(0.074)
여성	-0.259***	(0.017)	-0.272***	(0.044)
기혼 유배우	0.186***	(0.018)	0.207***	(0.039)
광업·건설	0.088***	(0.026)	0.384***	(0.105)
전기, 운수, 통신	-0.041	(0.032)	0.191	(0.124)
도소매	-0.057**	(0.026)	0.061	(0.066)
숙박·음식점업	-0.114***	(0.042)	-0.044	(0.070)
금융, 보험, 임대	0.222***	(0.035)	0.296**	(0.122)
공공서비스	0.046	(0.024)	0.162**	(0.079)
사업서비스	-0.034	(0.032)	0.100	(0.109)
기타서비스	-0.061	(0.040)	-0.124	(0.081)
상수항	3.991***	(0.057)	3.838***	(0.117)
Chow-test		5.41		
R ²	0.5171		0.3876	
표 본	3,465		541	

주: ** p<0.05, *** p<0.01

자료: 한국노동패널(2005)

이중노동시장의 존재를 증명하는 방법 가운데 가장 폭넓게 사용되는 방법은 ‘동일한’ 특성을 소유한 근로자들이 그들이 일하는 부문에 따라 임금보상을 다르게 받는지를 살펴보는 것이다(Dickens and Lang, 1985). 예를 들어 근로자의 임금수준을 결정하는 가장 중요한 인적자본(human capital) 가운데 교육수준이 임금수준에 미치는 효과를 분석한다고 하자. 만일 공식부문에서의 교육수준에 대한 보상이 체계적으로 비공식부문과 다르다면(크다면), 이것은 기업규모에 따라 두 노동시장이 분리되어 있다는 증거가 될 수 있다. 노동시장이 이중노동시장으로 구조화되어 동일한 특징의 인적자원에 대해 차별적인 보상이 존재한다면 그 만큼 인적자원배분의 비효율성이 발생되고 있음을 의미한다. 본 절에서 수행되는 공식/비공식부문의 임금격차 분석결과는 후술되는 비공식부문의 공식화에 따른 경제적 편익 산정의 기초자료로써 활용된다.

<표 16>을 활용하여 공식/비공식부문의 성별임금격차의 크기를 비교하면, 공식부문의 성별임금격차 크기는 -0.259, 즉 보이는 수준에서 인적속성이 동일한 여성근로자가 남성근로자에 비해서 임금수준이 25.9% 낮게 나타나고 있다. 비공식부문에서는 이 격차가 27.2%로서 약간 높게 나타나고 있지만 그 크기차이는 매우 미미하다. 이 결과만 가지고 비공식 부문에서 성별임금격차 혹은 차별이 높다고 결론짓기는 힘들다. 예를 들어 비공식부문에서 보이지 않는 생산성의 성별격차가 공식부문에 비해 상대적으로 크다면 횡단면분석에서는 성별임금격차가 큰 것처럼 오해될 소지가 매우 크다. 즉 보이지 않는 성별 생산성별 격차가 여성더미 변수 추정계수에 반영되어 마치 비공식부문에서 성별임금격차가 더욱 심화된 것처럼 보이는 문제가 발생한다. 이에 대한 간접적인 증거는 공식부문과 비공식부문에서 보여주는 근로자의 인적속성이 임금을 설명하는 정도를 측정하는 R^2 값의 차이에서 나타난다. 공식부문은 R^2 값이 0.5171인 반면, 비공식 부문은 0.3876으로 상대적으로 매우 낮은 편이다. 이는 공식부문에 비해 비공식부문에서 근로자의 임금이 관측되지 않는 많은 요인에 의해서 결정될 가능성이 높다는 것을 의미한다. 따라서 성별임금격차의 해결방안은 특히 비공식부문에 있어서 두드러지는 여성인적자원의 생산성 차이(보이는 부문과 보이지 않는 부문)의 문제를 정책적으로 해결할 수 있느냐에 달려있다고 본다.

또한 각 추정된 계수들을 공식/비공식부문별로 비교하면 관측되는 여러 인적속성에 대한 노동시장에서의 가격차이가 존재하는 것으로 보인다. 예를 들어 공식부문에 근무하는 근로자의 경우 다른 특성이 동일한 경우 추가적인 교육수준의 증가(고졸에서 4년제 대졸)는 무려 46.1%의 임금상승의 효과가 있는 반면, 비공식부문에 종사하는 근로자의 교육수익률은 그보다 무려 30.5%p 낮은 15.6%의 임금상승 효과가 있는 것으로 나타난다. 이는 동일한 인적자본에 대해서 공식부문에서 보다 높은 가격보상을 해줌으로 이것이 이 두 부문 간 임금격차를 초래하는 원인으로써 작용한다. 교육연수 뿐만 아니라 현 직장에서의 근속년수가 임금상승에 미치는 효과도 공식부문이 비공식부문에 비해 크게 나타난다. 즉 추가적인 1년 근속년수의 증가는 공식부문 종사자의 임금을 3.6% 증가시키는 반면 비공식부문 종사자의 임금상승폭은 그 절반에 이르는 1.8% 증가에 그치고 있다. 이상을 종합해 볼 때 공식부문에서 관측되는 근로자 특성에 대한 보상이 비공식부문보다 높은 것으로 나타나는데 이를 기반으로 공식/비공식 부문 간 이중노동시장이 존재하는 것으로 추측할 수 있다. 이 결과는 공식부문과 비공식부문 간 계수 값의 차이가 통계적으로 유의미 한지를 검증하는 Chow-Test 값에 의해서도 설명된다. 이 계수 값이 임계값인 3을 넘고 있기 때문에 임금을 결정하는 요인들의 영향이 공식부문과 비공식부문간 다르다고 할 수 있다.

IV. 비공식부문 공식화의 사회적 편익

1. 경제적 편익분석 의의

본 절에서는 앞의 실증분석결과를 토대로 비공식부문이 공식노동시장화 되었을 경우 경제적 편익이 증가할 가능성을 시뮬레이션 하여 비교분석하고자 한다. 비공식부문의 공식시장화시 발생할 수 있는 경제적 편익과 비용이 존재한다. 경제적 편익은 첫째, 노동력 배분의 효율성이 증진되어 노동시장 전체의 효율성이 증가될 수 있다. 둘째, 저숙련-저부가가치의 비공식부문이 보물의 함정(Baumol's Trap)으로부터 탈출하여 고숙련-고부가가치의 노동시장 균형점으로 이행하는 계기를 제공하여 중장기적으로 경제효율성을 제고할 수

있다. 셋째, 사회 전반적으로 탈법, 불법이 억제되어 이에 따르는 근로감독 등의 행정비용을 점차 저감하고 법치주의 존중을 통해 경제시스템의 동태적 효율성(dynamic efficiency)을 제고할 수 있다. 반면 비공식부문을 공식노동시장화 하였을 경우에 발생할 수 있는 사회적 비용은 지나치게 단기간 내 공식시장화 할 경우 공식시장의 근로기준 등이 과도하여 노사 간의 법 준수비용이 급증하여 기업도산, 비자발적 이직 등이 증가하여 적어도 단기적으로는 기업 활동이 저해되고 노동력의 비경활화와 일자리 감소라는 단기 사회적 비용이 유발될 가능성도 존재한다. 결국 비공식부문의 공식화는 경제적 순편익이 극대화되는 궤적을 위한 방안으로 설계되어야 하며 과도하게 급속도로 이루어지거나 후진적 관행을 고착화 시키는 방향으로 설계되어서는 곤란할 것이다.

본 연구에서는 이러한 모든 요인을 고려하기 보다는 단순히 비공식 부문의 노동력에 대한 공정한 생산성과 보상이 이루어질 경우 국부(nation wealth)가 어느 정도 증가할 것인지에 초점을 맞추어 근로자 1인당 기준으로 분석하고자 한다. 노동력의 가치도 생산성에 영향을 미치는 학력, 근속년수, 연령 등의 보이는 생산성 부문과 근로자 개인의 보이지 않는 특성에 의해 결정되는 은폐된 생산성 부문이 존재한다. 여기서는 보이지 않는 생산성이 비공식부문과 공식부문으로 동등가치로서 전이될 때, 보이는 생산성에 대한 공정한 가격이 책정될 경우 국부의 증가부분 만을 계측하고자 한다. 만일 보이는 생산성과 보이지 않는 생산성이 양의 상관성을 가진다면 이렇게 계측된 추계치는 비공식부문의 공식화에 따르는 최소한의 경제적 편익에 해당될 것이다.

분석이전에 이러한 추계치의 한계점도 지적하고자 한다. 비공식부문 인적자원의 공식화시 노동력 배분의 효율화, 생산성 향상과 같은 편익이 수반되지 않고 단지 보상수준만이 증가할 경우 편익은 발생하지 않게 된다. 이하의 추정모형은 비공식부문 공식화시 편익을 위한 제반제도의 변화를 전제로 추정하여 비공식부문 공식화에 따르는 편익의 최대치로 판단될 수 있다. 비공식부문 노동의 공식화시 기존 공식부문 노동자와의 생산성 격차를 고려한 편익분석은 추후과제로 남겨두고자 한다.

2. 측정모형 및 추계결과

먼저 비공식 부문의 임금방정식을 다음과 같이 설정하자.

$$W_i = a + bZ_i + U \quad (4-1)$$

(4-1)의 식에서 W_i 는 비공식 부문의 i 번째 임금근로자의 임금을 의미한다. Z_i 는 비공식부문 i 번째 근로자의 학력, 근속년수, 연령과 같은 보이는 생산성 결정요인을 의미하고 U_i 는 임금에 영향을 미치는 보이지 않는 특징을 의미한다. 비공식부문의 공식화는 Z_i 에 대한 보상이 공식부문 수준으로 이루어질 경우 임금의 증가분으로부터 발생한다. 즉 비공식부문의 공식부문으로 인한 추정된 임금은 다음과 같다.

$$\widehat{W}_i = \alpha + \beta Z_i + U \quad (4-2)$$

식(4-2)의 α 와 β 는 공식부문에서 Z_i 에 대한 보상수준을 의미한다. 비공식 부문의 공식부문으로 전환 시 비공식부문 근로자 1인당 순편익은 다음의 식을 통하여 산정된다.

$$[\widehat{W}_i - W_i]_{(\bar{z}, \bar{u})} \quad (4-3)$$

위에서 (\bar{z}, \bar{u}) 는 Z 와 U 의 평균치를 의미한다. 비공식부문의 공식부문으로 인한 국가전체의 순편익은 다음과 같이 정의된다.

$$\sum_{i=1}^n (\widehat{W}_i - W_i) \quad (4-4)$$

위에서 제시된 방법에 따라 한국노동시장에서 비공식부문 종사자를 공식부문 종사자로 전환하는데 따르는 경제적 편익을 계산하고 전술된 바와 같이 이 수치는 최대치임을 명확히 하고자 한다. 먼저 국내노동시장의 경우 비공식

부문 종사자가 공식부문 종사자가 받는 수준에서 보상받는다고 가정할 경우 증가하는 임금수준의 크기는 월로 계산해서 222,658원이며 연간임금으로 계산하면 1인당 2,671,900원의 편익이 추정된다. 이를 전체 비공식부문근로자수(최저임금위원회 2007년 자료) 1,430,609명을 곱해주면 연간 경제적 편익이 약 3조 8천억 원(3,822,443,614,856원)으로 추계된다. 예를 들어 앞에서 살펴본 바와 같이 비공식부문 1인당 월평균 임금 1,090,000을 기준으로 비공식 근로자를 공식근로자로 전환하는데 드는 편익비율, 즉 222,658원을 1,090,000원으로 나눈 값은 최대 33.2%로 추정된다. 이 비중의 의미는 비공식노동시장으로부터 초래되는 자원배분의 비효율성으로 인한 사회적 비용이 적지 않다는 것을 시사한다.

V. 비공식부문 여성인적자원개발 정책과제

국가가 선진화되면서 중장기적으로 비공식부문이 공식화되면 보다 투명하고 효율적인 경제시스템으로 변화하는 것이 선진국들이 밟아온 경로이다. 이보다 더 중요한 것은 만일 비공식 노동시장이 느슨하게 정의된 사회보장 법체계, 느슨한 정부감독, 비공식 부문에 대처하는 정부의 실효성이 낮은 여성인적자원개발사업의 중장기정책으로 인해 발생한다면, 비공식 부문의 존재는 노동배분의 비효율성을 야기하므로 비공식 부문의 저소득 근로자 대책을 위한 별도의 빈곤정책 마련에 따른 사회적 비용유발 등의 문제를 야기하게 될 수 있다. 결과적으로 보몰의 함정(Baumol's Trap)과 같이 비공식부문의 존재는 전체 경제시스템의 비 효율화를 초래하여 국가 경쟁력을 반감시키거나 여성인적자본의 지속적인 감가를 유도할 수 있을 것으로 본다.

그간의 여성인적자원개발 정책을 보면 공식부문과 비공식부문의 노동시장 구조에 정합적인 정책 마인드가 부족하며 불황기에는 비공식부문에 일자리의 양을 늘리려는 정책을 취한 결과 여성이 비공식부문에 집중 분포하는 복합이중노동시장구조를 고착화시킨 측면이 있다. 전반적으로 비공식부문의 공식화를 위한 정책기조 하에 정책효과가 성별격차를 보일 수 있음으로 비공식부문 종사 여성근로자의 공식부문 노동시장 참여를 도와줄 수 있는 이중노동시장

구조 청산을 위한 인적자원개발 정책이 필요함을 앞의 실증분석결과에서 확인할 수 있다. 따라서 우리정부는 사회보장 사각지대 최소화와 같이 노동시장의 비공식부문을 줄여나가기 위한, 나아가 사회보장이 포괄하는 범위의 제한성으로 비공식부문이 포괄되지 않아 지속적인 사회전반의 불안에 대한 사회적 통합을 위한 종합 청사진을 설계해야 할 필요가 크다. 예를 들면, ILO에서 제시하는 바와 같이 비공식부문의 공식화를 위한 맞춤형 정책을 구상해 볼 수도 있다.

사회안전망이 각각 별도로 법률적인 정의를 가지고 있고 관련 감독부서가 분리, 분장되어 있는 현실에서 정책대상자들의 사회적 배제와 탈법 유인은 더욱 커질 수밖에 없음으로써 사회보장 관련법의 통합적 운영관리시스템의 마련이 필요하다. 그러나 전술된 비공식부문의 공식화 정책만으로는 성별분리와 이중노동시장 구조가 통합된 질환을 나타내는 복합이중시장 문제를 해결하는 근본적인 처방이 되지 못할 수도 있다. 도리어 이러한 정책만으로는 남녀 간의 공식화 속도에 차이를 나타내어 성별격차를 더욱더 확대할 수 있다. 따라서 비공식부문 여성근로자의 공식화를 강화할 수 있는 보완적인 여성 맞춤형 인적자원개발 정책이 필요하다. 이러한 정책은 일반적인 노동시장 구조 개혁 프로그램의 성별격차를 확대하는 부작용을 해소하고 복합이중노동시장을 개혁하는데 기여할 수 있을 것으로 판단된다.

마지막으로 비공식부문 여성인적자원개발을 위한 향후 정책개선방향에 대해 제언하고자 한다.

첫째, 정책과 제도는 비공식부문 여성인적자원개발 필요성을 인지하고 이에 맞는 제도설계가 필요하다. 5인 미만 사업체를 대상으로 하는 다양한 여성인적자원개발정책이 백화점식으로 마련되어 있지만 비공식부문여성의 접근성이 용이하지 않아 공식부문 여성인적자원만을 위한 서비스를 제공하고 있다는 비판으로부터 자유로울 수 없다. 비공식부문 인적자원의 경우 공식부문 인적자원과 달리 저소득, 저학력, 비정규직, 영세기업, 자영업일 가능성이 높음으로 일반적인 인적자원개발 제도와 정책 메뉴로는 비공식부문 여성 근로자를 위한 체감될 수 있는 서비스를 제공할 수는 없다. 따라서 공식부문과 비공식부문으로 이원화된 서비스체계를 구축하여 비공식부문 근로자의 특성에 적합한 맞춤형 인적자원개발 프로그램을 개발해야만 현재와 같이 일반적인

정책과 제도만이 제공될 경우 비공식부문 여성인적자원의 서비스 이용권은 상대적으로 박탈될 수밖에 없는 구조이다.

둘째, 여성정책 및 제도 유관기관의 연구와 관심들도 공식부문 여성근로자에 초점을 맞추었기 때문에 정책과 제도에서 원천 배제되었거나 사각지대에 놓인 비공식부문 여성인적자원의 실태 파악과 이들을 위한 정책개발 연구가 극히 부족하다. 일반적인 여성인적자원개발연구는 공식부문 더 나아가 대졸자 정규직, 대기업 여성 인적자원개발연구에 치우칠 가능성이 높다. 따라서 사회적 약자인 비공식부문 여성인적자원개발을 위한 정책개발 방향과 콘텐츠가 무엇인지 보다 심도 있는 연구가 진행될 필요가 있다.

셋째, 비공식부문 노동시장은 지역에 따라서 그 특성이 다양할 수 있다. 따라서 지역노동시장을 기저로 한 지자체의 지역 맞춤형 여성인적자원개발 정책의지와 경험이 매우 중요하다. 그러나 지자체의 여성인적자원개발계획 조차 거의 전무하여 여성이 상대적 약자임으로써 국가가 상대적으로 정책의 초점을 맞추어야 함에도 불구하고 지자체 정책 사각지대에 놓인 것이 비공식부문의 여성근로자이다. 따라서 지자체의 해당 지역 내 비공식부문 인적자원 특히 여성인적자원의 활용과 이들의 공식부문 노동시장 참여를 유도하기 위한 지자체가 할 수 있는 정책메뉴를 발굴하고 지자체별로 정책수립에 대한 경제적 유인을 제공할 필요가 있다. 현재는 지자체의 HRD정책이 부재하거나 실효성이 없는 상황에서 지역 맞춤형 여성인적자원 개발은 발상조차하기 어려운 현실이다.

VI. 요약 및 결론

본 연구에서는 4대 보험 적용배제를 전제로 하는 노동법제도상 사각지대인 5인 미만을 우리나라의 비공식부문기준으로 정의하고 한국노동패널자료를 활용하여 성별 노동시장의 복합적 이중구조문제를 공식/비공식부문간 성별인적특성 비교, 비공식부문 결정요인, 부문 간 성별임금격차 측면에서 비공식부문의 실태를 분석하였다. 그 결과 5인 미만 기준으로 여성이 비공식부문종사자 분포는 17.8%, 남성은 10.8%로서 여성이 비공식 노동시장에 더욱 집중

분포함을 알 수 있다. 즉 상대적으로 취약계층인 국내여성인력이 비공식부문에 과도하게 집중되어 있는 문제점이 발견된다. 공식/비공식 부문종사자간 학력격차는 1.4년 차이로 나타남으로써 저학력·저숙련 근로자가 비공식부문에 많이 집중되어 있다는 증거로 보인다. 특히 4년제 대졸이상의 고학력 근로자의 비공식부문의 종사확률이 매우 낮게 나타남으로써 비공식부문에 대한 인적자원 보상개선을 필요로 한다고 볼 수 있다. 근로자의 현 직장 근속년수의 격차를 볼 때에도 전반적으로 직장에 대한 안정성이 현저히 약한 것으로 해석된다.

근로환경을 측정하는 임금과 근로시간에 대한 분석결과에서는 월평균임금 혹은 시간당임금으로 추정된 공식/비공식부문의 단순 임금격차는 약 60%내외로 나타났으며, 비공식부문 종사자가 공식부문 종사자보다 3시간 더 일하는 것으로 나타나 두 부문 모두 법정근로시간 이상을 초과하는 것으로 나타났다. 만일 국내 비공식부문에서 초과근로시간에 대한 적절한 보상이 이루어지지 않는다면 비공식부문의 높은 근로시간은 노동시장의 형평성을 훼손할 수 있다. 근로자의 산업별 분포와 비공식부문간의 관계에서는 전반적으로 도소매업과 숙박·음식점업에서의 비공식부문의 근로비중이 높게 나타났다.

근로자가 비공식부문에 종사하는 요인을 분석한 결과 학력이 낮을수록 비공식부문에 종사할 확률이 높게, 뚜렷하게 나타났다. 이러한 분석결과는 국내 노동시장의 학력양극화에 따른 직장양극화의 문제로 연계될 가능성을 제기한다. 따라서 인적자원의 균등한 배분은 결국 공식/비공식부문의 임금격차를 해소하는 방향을 제시해 줄 수 있다. 관측되는 여러 근로자의 특성이 동일하다는 가정아래 여성근로자의 비공식부문에 종사하는 경향을 살펴본 결과 여성근로자가 비공식부문에 종사할 확률이 약 5%정도 높게 나타났다.

공식/비공식부문을 나누어 각 부문별로 성별인적특성을 비교해본 결과는 연령에 있어서 공식부문에서 여성근로자의 나이가 남성근로자에 비해 낮은데 반해, 비공식부문에서는 그 반대의 현상이 발견된다. 임금을 결정하는 가장 중요한 요인인 학력수준분포에서는 여성근로자의 학력수준이 공식/비공식 부문에서 남성근로자 보다 낮게 나타났는데 이 격차가 비공식부문에서 더 큰 것으로 나타났다. 전반적으로 남성인력에 비해 여성근로자의 학력수준이 낮고 이런 현상이 비공식부문에서 현저하였다. 이는 비공식노동시장의 공식화

를 통해 국내 여성고학력자의 노동시장진입과 인적자원 활용도를 제고할 수 있는 정책이 제시될 필요가 있음을 시사한다. 비공식부문에서 저학력 여성인력의 집중은 비공식부문의 저임금을 더욱 고착화시키고 이로 인한 노동시장 분리라는 사회적 문제로 제기될 수 있기 때문이다.

횡단면 분석을 통한 공식/비공식부문 임금격차분석에서는 관측되는 근로자의 특성이 ‘동일’하다는 가정아래 국내노동시장에서 추정된 공식/비공식부문의 임금격차는 약 20% 수준에 이르고 있다. 그러나 관측되지 않는 근로자의 특성과 공식/비공식부문 선택 그리고 임금과의 관계를 고려해 보면 본 연구에서 추정된 임금격차는 어느 정도 상향편의(upward bias) 되었음을 감안하더라도 노동시장의 부문 간 임금격차는 매우 심각한 수준이다. 특히 여성인력이 비공식부문에 상대적으로 집중되어 있는데 이 부문에 대한 심각한 임금격차는 여성의 임금을 저하시키고 더 나아가 저 숙련 여성인력의 유입만을 조성하여 비공식부문이 더욱 ‘나쁜’ 일자리로 고착화될 가능성이 잠재되어 있다.

따라서 실증분석결과에서 나타난 성별분리와 이중노동시장 구조의 통합된 복합이중노동시장문제를 비공식부문의 공식화를 통해 해결하는 것이 근본적인 처방이 되지 못할 수도 있다. 이러한 정책만으로는 남녀 간의 공식화 속도에 차이를 나타내어 성별격차를 더욱 확대할 가능성도 있다. 그렇기 때문에 비공식부문 여성근로자의 공식화를 강화할 수 있는 보완적인 여성 맞춤형 인적자원개발정책이 필요하다. 이러한 정책은 일반적인 노동시장구조개혁 프로그램의 성별격차를 확대하는 부작용을 해소하고 성복합(gender-complicated) 이중노동시장구조를 개혁하는데 기여할 것으로 판단된다.

참고문헌

- 국회법률정보시스템(2008). <http://likms.assembly.go.kr/law/jsp>
- 금재호(2004). 노동시장 이중구조와 성차별. *응용경제*, 6(3): 259-289.
- _____(2002). 여성노동시장의 현상과 과제. 한국노동연구원.
- 김수봉(2005). 사회보험 사각지대 해소방안 연구. 한국보건사회연구원.
- 김태홍(2005). 고학력 여성인력의 효율적 활용 긴급요. *나라경제*, 9:27-30.
- _____(2000). 비정규직 고용형태의 확산이 여성고용에 미치는 영향. 한국여성정책연구원.
- 나영선(2008). 여성인적자원의 현황과 과제. AA포럼 발표자료, 10월 15일.
- 나영선(2005). 해외 각국의 여성인적자원 개발정책사례: 캐나다 및 미국사례. 여성정책포럼, 제9호: 23-27.
- 방하남(2005). 고령화시대의 노동시장변화와 노동정책과제. 한국노동연구원.
- 방하남·황덕순(2002). 노동과 복지의 연계를 위한 정책설계 및 실천방안. *사회보장연구*, 18(2): 71-96.
- 여성부(2005). 여성인력개발 종합계획(2006~2010).
- 여성부. 관계부처 합동(2006). *Dynamic Women Korea 2010: 여성인력개발 종합계획*.
- 한국노동연구원(2005). 한국노동패널원시자료.
- 한국직업능력개발원(2001). 비정규근로자의 직업능력개발 지원 대책.
- Blau, P. M. and Scott W. R.(1963). *Formal organizations: A comparative approach*. London, Routledge and Kegan Paul.
- Breman, J. C.(1980). *The informal sector in research: Theory and practice*. Rotterdam: Erasmus University, Comparative Asian Studies Program 3.
- Castells, M., and Portes A.(1989). World underneath: The origins, dynamics, and effects of the informal economy. In Portes, A., Castells, M., and Benton, L.A. (Eds.), *The informal economy: Studies in advanced and less developed countries*. pp. 11-41. Baltimoreand London, The Johns Hopkins University Press.

- Caven(2004). Constructing a career: Women architects at work. *Career Development International*. 9(5): 518-531.
- Haveman, Robert, Buron, Lawrence and Bershadker, Andrew(1996). The utilization of human capital in the U. S., 1975-1992: Patterns of work and earnings among working age males. *NBER Working Paper*, 180(12): 1-30.
- Howell, Sharon L., Carter, Vicki, K & Fred M. Schied(2002). Gender and women's experience at work: A critical and feminist perspective on human resource development. *Adult Educational Quarterly*, 52(2): 112-127.
- ILO(2002). *Decent work and the informal economy*. Report of the Director-General presented to the 90th International Labor Conference, International Labor Office, Geneva.
- Llewellyn, Sue and Walker, Stephen P.(2000). Household accounting as an interface activity: The home, the economy and gender. *Critical Perspectives on Accounting*, 11: 447-478.
- McDonald, K. S.(1998). Human resources developments role in women's career progress. *New Directions for Adult and Continuing Education*, 80: 53-62.
- Marcouiller, D., Ruiz, C., and Woodruff, C.(1997). Formal measures of the informal sector wage gap in Mexico, El Salvador, and Peru. *Economic Development and Cultural Change*, 45(2): 367-392.
- O'Neil, Deborah A., & Diana Bilimoria(2005). Women's career development phases: Idealism, endurance, and reinvention. *Career Development International*. 10(3): 168-189.
- O'Neil, Deborah A., Bilimoria, Diana & Argun Saatcioglu(2004). Women's career types: attributions of satisfaction with career success. *Career Development International*, 9(5): 478-500.
- Polachek, Solomon W., and Siebert, W. Stanley(1996). Family labor market incentives: man and woman working for pay. pp. 159-200

- in *Household and Family Economics*, eds., Menchik, Paul L., Kluwer Academic Publishers.
- Tanzi, V.(1986). *The underground economy in the United States*. Reply to Comments by Feige, Thomas, and Zilberfarb. IMF-Staff Papers, 33(4): 799-811.
- Tiefenthaler(1994). A multisector model of female labor force participation: Empirical evidence from Cebu Island Philippines. *Economic Development and Cultural Change*, 42(4): 719-742.
- Tokman, V. E.(2007a). The informal economy, insecurity and social cohesion in Latin America. *International Labour Review*, 146(1-2): 81-107.
- _____ (2007b). *Modernizing the informal sector*. UN/DESA Working Paper, 42: 1-13.
- Yamada, Y.(1996). Urban informal employment and self-employment in developing countries: Theory and evidence. *Economic Development and Cultural Change*, 44(2): 289-314.

Female Human Resource in the Korean Informal Labor Market

Taehee Kwon* · Donghun Cho** · Joonmo Cho***

In this study, the criterion for distinguishing the informal sector is if the business operation has less than 5 workers. The informal sector is defined as the business operation with less than 5 workers that are exempted from the application of labor law and thus, a blind spot. The results of estimating the distribution of formal/informal sector workers using the Labor Panel Data demonstrated that women were more concentrated in the informal labor market with 17.8% compared to 10.8% of men. The major empirical analysis results between the formal and informal sectors are as follows: first, workers with less education and less experience are more concentrated in the informal sector; second, the wage level of the informal sector is 60% of that of the formal sector, and the average working hour per week is 3 hours longer in the informal sector than in the formal sector; third, lower the education level, if women, and older the age, it is more likely for the worker to work in the informal sector; fourth, under the assumption that the characteristics of the workers are identical, informal sector workers were paid approximately 20% less than formal sector workers; and lastly, the per capita social profitability, which means the increase of added-value from formalizing the informal sector, is estimated to be 33.2% at maximum, showing that the social cost rising from inefficient resource distribution ignited from the informal labor market is relatively large. Therefore, the policy direction to develop the female human resource in the informal sector should be focused on supplementing the development of female human resource to enhance the formalization of women workers in the

* Research Professor, School of Economics, SungKyunKwan University.

** Professor, School of Economics, SungKyunKwan University.

*** Assistant Professor, Department of Economics, HallYm University.

informal sector, and have consistent and continuous labor market structure renovation policies under the HRD master plan in place in order to realize such formalization. Also, in order to prevent legal and social exclusion of the policy beneficiaries, there is an urgent need to construct the infrastructure of integrated operational management system for relevant laws on social security.

Key Words: female human resource, informal labor market, gender gap, gender-complicated dual labor market