

研究論文

雇傭形態에 따른 賃金決定式的 推定

安周燁*

▷ 주요 목차 ◁

- I. 들어가는 말
- II. 分析資料 : 『韓國勞動패널』
- III. 實證分析 : 賃金決定式的 推定
- IV. 맺음말

I. 들어가는 말

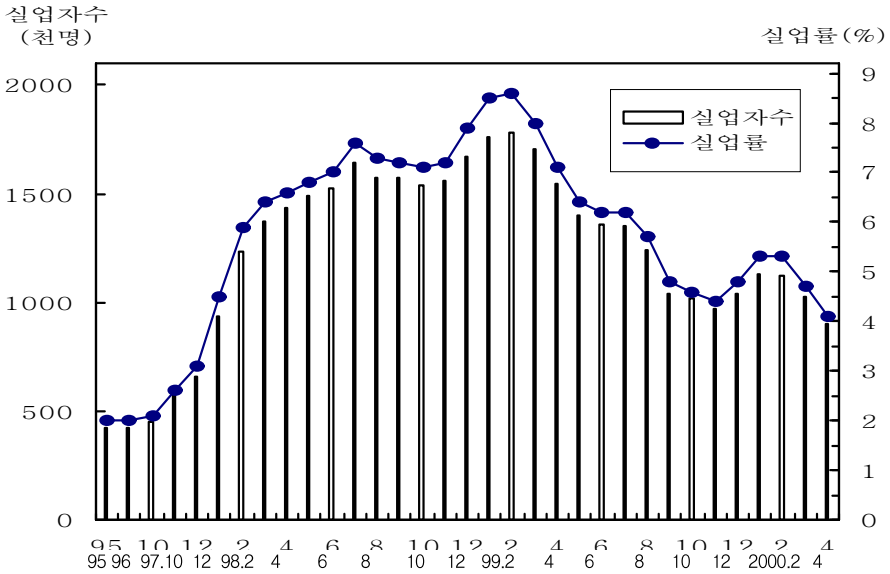
1997년 말부터 진행된 경제위기를 극복하는 약 2년여에 걸친 과정에서 노동시장에 나타난 가장 뚜렷한 현상 중의 하나는 ‘노동시장의 비정규직화’라고 할 수 있다.

경제위기 초기에 기업체의 부도와 이에 따른 대량해고로 상당수 취업자들이 일자리를 상실하고 학교교육 - 노동시장의 전환과정을 겪는 신규 노동시장 참가자들을 흡수할 기업의 신규채용이 동결됨으로써 실업률이 비등하였으며, 경제위기하에서 생존을 도모하고자 하는 기업의 구조조정의 회오리는 일자리의 축소로 이어져 잔존취업자 중 상당수가 또 일자리를 떠나게 되는 실업의 증가세가 진행되어 1999년 2월에 실업률은 8.6%까지 상승하고 실업자수는 178만명에 이르렀다.

그 이후 소극적·적극적 노동시장대책을 포함하는 다방면에 걸친 정부의 실업대책과 급속한 경기회복으로 실업률이 하락하기 시작하여 [그림 1]에서 보듯이 2000년 4월 현재, 실업률은 4.1%로 하락하고 실업자수는 90.0만명으로 감소하였다.

* 韓國勞動研究院 研究委員.

(그림 1) 경제위기과정 중 실업률과 실업자수의 추이



자료 : 통계청, 『경제활동인구월보』, 각호.

경제위기에 따른 약 2년간에 걸친 노동시장에서의 지각변동은 거시적 시각에서 볼 때 거시변수의 상당수가 어느 정도 경제위기 이전의 수준을 회복하여 경제위기가 일과성을 띠고 있는 듯한 양상인 반면, 미시적 시각에서 볼 때 노동시장의 공급·수요 측면에 상당한 변모를 가져왔다는 점에 주목해야 한다. 그 중 하나가 노동시장의 비정규직화인 것이다.

뒤늦게 비정규직 일자리에 대한 논의가 시작되고 있으나, 아직 비정규직 일자리에 대한 일치된 구체적인 정의는 존재하지 않으며 통상적으로 통계청에서 매월 실시하는 『경제활동인구조사』상의 종사상 위치를 사용하여 임금근로자 중 상용직인 경우를 정규직 일자리라 칭하고, 임시직 또는 일용직인 경우를 비정규직 일자리라고 칭하고 있는 실정이다. <표 1>은 이러한 기준에 따른 노동시장에서 차지하는 비정규직 일자리의 비중이 경제위기 이전에 이미 증가하고 있었으며 경제위기 중에 그 증가세를 지속하여 마침내는 비정규직 일자리의 비중이 50%를 넘어섰다는 사실을 보여주고 있다. 주목할 만한 점은 임시직이 차지하는 비중이 1993년 이후 완만하게 상승하고 있는 반면, 일용직이 차지하는 비중은 1999년에 비등하였다는 사실이다.

〈표 1〉 연도별 임금근로자의 종사상지위별 비중

(단위: %)

	상용직	임시직	일용직
1963		60.0	40.0
1970		73.0	27.0
1980		79.9	20.1
1990	54.2	29.0	16.8
1991	55.2	28.7	16.1
1992	57.0	27.7	15.3
1993	58.8	26.6	14.6
1994	57.9	27.8	14.4
1995	58.1	27.7	14.2
1996	56.6	29.5	13.8
1997	54.1	31.6	14.3
1998	53.0	32.8	14.2
1999	48.7	33.3	18.0

자료 : 통계청, 『경제활동인구월보』, 각호.

실업률의 증가와 감소를 겪은 지난 2년간의 실업률과 임금근로자 중에서 차지하는 임시·일용직 비중의 변화가 <표 2>와 [그림 2]에 나타나 있다. 이 그림에서 좌하측 2개의 점은 각각 1995년과 1996년의 연평균을 나타내며 그 이후의 점들은 경제위기가 시작되던 1997년 10월부터 2000년 4월까지의 월자료를 나타낸 것이다. 또한 완전고용에 가까운 실업률을 보이던 경제위기 이전에 이미 임시·일용직 비중은 다소 증가하는 추세를 보이고 있었으며 경제위기가 시작된 1997년 10~12월 임시·일용직 비중은 48%로 급상승하였다. 그 이후의 추세는 두 기간으로 대별된다. 하나는 실업률이 증가하는 기간인 1999년 2월까지로 임시·일용직의 비중이 증가하는 추세를 보이는 기간이다. 다른 하나는 그 이후 실업률이 감소하는 기간으로 임시·일용직의 비중이 증가세는 비교적 둔화되고는 있으나 여전히 증가하는 추세를 보이는 기간이다. 즉, 1999년 2월 이후 실업률이 감소추세로 반전하였음에도 불구하고 임시·일용직의 비중이 증가하고 있는데, 이는 경기회복에 따르는 새로운 일자리의 창출이 임시·일용직에 편중되어 노동시장의 비정규직화가 여전히 지속되고 있다는 것을 의미한다.

〈표 2〉 실업률, 취업자수, 임금근로자의 종사상지위별 비중

(단위 : %, 천명)

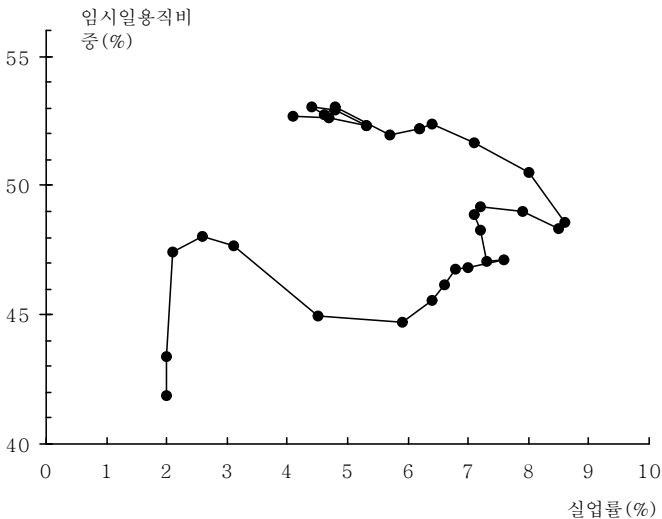
	실업률	취업자	임금근로자	상용직	임시일용직
1995	2.0	20,432	12,784	58.1	41.9
1996	2.0	20,817	13,065	56.6	43.4
1997. 10	2.1	21,413	13,275	52.6	47.4
11	2.6	21,251	13,353	52.0	48.0
12	3.1	20,731	13,191	52.3	47.7
1998. 1	4.5	19,753	12,500	55.0	45.0
2	5.9	19,576	12,207	55.3	44.7
3	6.4	19,955	12,251	54.4	45.6
4	6.6	20,188	12,229	53.8	46.2
5	6.8	20,289	12,260	53.2	46.8
6	7.0	20,253	12,171	53.2	46.8
7	7.6	20,079	12,099	52.9	47.1
8	7.3	19,943	11,958	52.9	47.1
9	7.2	20,124	12,096	51.8	48.2
10	7.1	20,248	12,179	51.1	48.9
11	7.2	19,933	12,191	50.8	49.2
12	7.9	19,591	12,146	51.0	49.0
1999. 1	8.5	18,967	11,750	51.7	48.3
2	8.6	18,842	11,695	51.4	48.6
3	8.0	19,507	12,127	49.5	50.5
4	7.1	20,089	12,341	48.3	51.7
5	6.4	20,393	12,536	47.6	52.4
6	6.2	20,604	12,624	47.8	52.2
7	6.2	20,558	12,603	47.8	52.2
8	5.7	20,527	12,552	48.0	52.0
9	4.8	21,000	12,947	47.0	53.0
10	4.6	21,155	12,958	47.3	52.7
11	4.4	21,116	13,112	47.0	53.0
12	4.8	20,614	13,024	47.1	52.9
2000. 1	5.3	20,131	12,777	47.7	52.3
2	5.3	20,149	12,819	47.7	52.3
3	4.7	20,660	13,017	47.4	52.6
4	4.1	21,065	13,113	47.3	52.7

자료 : 통계청, 『경제활동인구월보』, 각호.

비정규직 일자리가 취업자 중 차지하는 비중의 증가에 따른 논의의 배경에는 비정규

직 일자리가 갖는 부정적 특성이 골격을 이룬다. 즉 비정규직 일자리가 상대적으로 낮은 임금률, 저조한 의료보험이나 국민연금 등의 부가급부 혜택, 그리고 미비한 고용안정성으로 특성지워지며, 이는 동일노동에 대한 동일임금(또는 동일한 근로복지)라는 대원칙을 거스르는 비정규직 근로자에 대한 차별적 대우이므로 이를 시정해야 한다는 논의이다. 그러나, 아직 비정규직 일자리의 부정적 특성에 대한 단편적인 자료정리 수준의 분석만 존재할 뿐 구체적이고 실증적인 분석은 실증분석을 위한 기초자료의 부재 등 여러 가지 이유로 나타나지 않고 있는 실정이다.¹⁾

(그림 2) 실업률과 임금근로자 중 임시·일용직의 비중
(1995, 1996, 1997.10~2000.4)



자료 : 통계청, 『경제활동인구월보』, 각호.

이러듯 부정적인 특성에도 불구하고 비정규직 일자리의 비중이 증가하고 있는 원인은 노동시장의 공급측면보다는 수요측면에서 쉽게 찾을 수 있다. <표 3>에서 보듯이 근로자 1인당 노동비용에서 차지하는 현금급여총액의 비중이 1989년의 84.1%에서 1998년에는 60.5%로 감소하여 오고 있다는 점이다. 즉, 현금급여 이외의 노동비용이 급상승하고 있으며 퇴직금 비용과 법정복지비의 꾸준한 증가가 이에 크게 기여하고 있는 실정이다. 이러한 현금급여 이외의 노동비용 상승이 기업의 노동비용의 절감을 위한 비정규직 우선채용으로 나타나고 있었으며, 경제위기 중 실업예비군의 급증 및 기업의 노동수요

1) 장지연(2000, 50쪽)은 비정규직 일자리의 역할에 관한 연구에서 노동시장 진입과정에서 비정규직 일자리가 정규직으로 이행하는 초석(steping-stone)의 역할을 하는 것이 아니라 정규직근로를 계속하지 못하는 경우 가게 되는 마지막 길(last resort)이며 일단 한 번 속하게 되면 전근로생애를 통하여 일관되게 지속되는 고용형태라고 결론짓고 있다.

감소는 근로자와 사용자 사이에 존재하는 임금 및 근로조건 등에 관한 협상에서 근로자의 협상력을 약화시키는 한편 일단취업이라는 미취업자의 우선과제와 맞물려 비정규직 일자리의 부정적 특성에도 불구하고 상당수가 비정규직 일자리를 선택하는 경우가 증가하게 되는 것이다.²⁾

본 연구는 『한국노동패널』 1차년도 자료를 이용하여 소위 정규직 일자리와 비정규직

〈표 3〉 근로자 1인당 노동비용 추이

(단위: 천원/월, %)

	노동비용총액	현금급여총액	현금급여 이외의 노동비용		
			계	퇴직금 비용	법정복리비
1989	659.7	554.7 (84.1)	105.0 (15.9)	34.7 (5.3)	19.7 (3.0)
1990	816.3	667.3 (81.7)	149.0 (18.3)	56.8 (7.0)	24.0 (2.9)
1991	1,011.5	781.2 (77.2)	230.3 (22.8)	90.0 (8.9)	37.9 (3.7)
1992	1,179.5	891.0 (75.5)	288.5 (24.5)	104.6 (8.9)	50.9 (4.3)
1993	1,336.8	989.3 (74.0)	347.5 (26.0)	121.7 (9.1)	61.9 (4.6)
1994	1,501.9	1,132.3 (75.4)	369.6 (24.6)	145.6 (9.7)	55.1 (3.7)
1995	1,726.7	1,294.9 (75.0)	431.8 (25.0)	203.9 (11.8)	64.7 (3.7)
1996	1,870.5	1,456.0 (77.8)	414.5 (22.2)	137.7 (7.4)	81.0 (4.3)
1997	2,082.2	1,542.9 (74.1)	539.3 (25.9)	228.6 (11.0)	98.1 (4.7)
1998	2,337.1	1,414.6 (60.5)	922.5 (39.5)	618.4 (26.5)	121.7 (5.2)

주: ()안의 숫자는 노동비용총액 중 해당 항목이 차지하는 비중.
 자료: 한국노동연구원, 『KLI 노동통계』, 2000, 88쪽.

2) 안주엽(1999)은 경제위기 중에 실직을 경험한 자들의 재취업형태 연구에서 정규직보다는 비정규직으로 재취업할 확률이 상대적으로 상당히 높으며 이질성을 통제하였을 때에도 비정규직으로 재취업할 기준선위험이 정규직 재취업의 경우보다 높음을 보여주고 있다.

일자리에에서의 임금결정요인을 분석함으로써 비정규직 일자리의 부정적인 특성 중의 하나인 상대적으로 낮은 임금률의 원인을 규명하고자 한다. 통계청이 매월 실시하는 『경제활동인구조사』가 경제활동상태와 종사상 지위와 개인특성에 관한 조사항목은 있으나 임금에 관한 조사항목을 결여하고 있는 반면, 노동부가 실시하는 『매월노동통계조사보고서』는 임금 및 노동비용에 관한 조사항목을 포함하고 있으나 그 조사대상이 상용근로자 10인 이상(현재는 5인 이상)인 사업체로 제한하고 있어 모두 본 연구의 목적에 부합하지 않는 실정이다. 『한국노동패널』은 개인특성뿐 아니라 종사상 지위 및 임금에 관한 정보를 갖추고 있다는 점에서 본 연구의 목적에 미비하나마 부합된다.

본 연구는 임금결정식을 성별·정규직 여부별로 추정함으로써 인적자본이 임금결정에 미치는 효과를 비교하는 것이다. 인적자본의 척도로서 사용되는 변수는 교육수준, 현재 일자리에에서의 근속기간, 그리고 이전의 노동시장에서의 일자리 경험의 세 요소이다. 모형의 추정치에서 나타난 주요한 결론은 정규직 일자리의 경우 인적자본의 세 요소가 임금수준의 결정에 유의하게 작용하고 있는 반면, 비정규직 일자리의 경우 교육과 노동시장 경험은 임금수준에 통계적으로 유의한 효과를 갖지 못하며 현재 일자리에에서의 근속기간만이 유의한 효과를 가진다는 점이다. 이는 기업이 비정규직 일자리를 제공할 때 근로자의 교육수준이나 노동시장에서의 경험은 고려하지 않은 상태에서 임금수준을 결정하며, 비정규직 일자리를 지속할 경우에만 근속기간에 따른 임금수준의 조정을 실시하고 있다는 것을 의미한다. 이는 동일노동-동일임금 원칙에 배치되는 고용관행이 비정규직 근로자를 대상으로 유지되고 있음을 반증하는 결과가 될 것이다.

본 연구의 구성은 다음과 같다. 제Ⅱ장에서는 『한국노동패널』의 1차년도 자료에 대한 소개와 자료에 나타난 4,012명의 임금근로자를 대상으로 정규직·비정규직별 임금, 근로시간, 그리고 시간당 임금에 대한 기초분석을 보여준다. 제Ⅲ장에서는 성별, 정규직 여부별 네 집단의 임금결정식의 추정결과를 설명하고, 제Ⅳ장에서는 연구결과를 요약하며 분석방법의 개선방향, 정규직·비정규직의 정의 및 자료구비와 관련된 방안과 비정규직 근로자에 대한 정책방안을 제시한다.

Ⅱ. 分析資料 : 『韓國勞動패널』

1. 한국노동패널

본 연구는 한국노동연구원에서 1998년 6월부터 1998년 9월까지 실시한 『한국노동패널』의 1차년도 자료를 이용한다. 『한국노동패널』 자료는 1995년 『인구주택총조사』의 10

% 표본조사구(전국 21,938개 조사구)를 모집단으로 하여 1997년 『고용구조특별조사』와 일치하는 제주도를 제외한 2,497조사구 중 951개 조사구를 선정한 후 각 조사구 내에서 1997년 『고용구조특별조사』에서 조사성공한 가구들 중에서 5~6개의 가구를 임의추출하였다(방하남 외(1999), 5~7쪽). 그 결과 『한국노동패널』 자료는 제주도를 제외한 전국에서 추출한 5,000개 가구표본과 이에 속하는 15세 이상 생산가능인구 13,738명의 개인 표본을 포함한다.

가구표본에 대한 설문은 가구원의 성별, 가구주와의 관계, 생년월일, 학력, 경제활동상태 등의 개별가구원에 대한 정보와 자녀보육, 주생활, 사회보험 수급, 세분화된 소득, 저축 및 부채, 생활비 등의 가계재정과 경제위기가 가계재정에 미친 효과 등을 포함하고 있다.

개인표본에 대한 설문은 임금근로자와 비임금근로자에 대해서는 근무시작 시점, 업종 및 직종, 기업의 종류, 사업체 규모, 고용형태, 근로시간, 임금 등 현재 일자리의 특성과 취업하기 전 구직활동에 관한 정보를, 미취업자에 대해서는 유보임금을 포함한 구직활동 전반에 관한 정보를 제공하고 있다. 또한 모든 개인표본에 대하여 직전 일자리의 특성을 포함한 15세 이후의 취업력을 포함하여 직업훈련 및 정규교육, 군복무, 부모의 교육수준 및 경제활동상태, 혼인력과 출산력에 관한 정보를 제공하고 있다.

2. 노동패널 자료의 임금근로자

노동패널 자료에 포함된 개인표본 13,738명 중 조사시점에서 임금근로자로 취업하고 있는 자는 4,012명이다. 임금근로자 중 ① “세금을 제외하고 임금은 모두 합쳐서 얼마입니까?” ② “__님의 정규근무시간은 일주일에 몇 시간입니까?” ③ “정규근무시간 이외에 초과로 근무하는 시간은 일주일에 몇 시간입니까?” ④ “주로 일하는 곳에서 근무시간은 평소 얼마나 됩니까?”의 질문에 적절한 응답을 한 표본은 3,935명으로 나타났다. 첫 설문은 기본급, 초과급여, 상여금, 기타 수당을 포함하는 월평균 보수에 해당한다. 본 연구에서는 이를 임금으로 간주하기로 한다. 둘째부터 넷째까지의 설문으로부터 주당 총근로시간을 산정한다. 본 연구에서는 분석의 대상인 시간당 임금으로 임금을 월평균 총근로시간으로 나눈 지표를 사용한다.

<표 4>는 일자리의 자기선언적 정규직 여부와 종사상 지위를 기준으로 한 통계적 정의상의 정규직 여부 두 가지 분류에 의한 표본의 구성을 보여준다. 이 표에서 보듯이 본인이 비정규직 일자리에서 일하고 있다고 응답한 근로자는 23.4%에 해당하는 922명으로 『경제활동인구월보』에서 추정되는 임금근로자 중 비정규직이 차지하는 비중의 절반 정도의 수준이다. 남성근로자 2,483명 중 19.1%인 473명이 비정규직이라고 응답한 반면, 여성근로자 1,452명 중 30.9%인 449명이 비정규직이라고 응답하여 상대적으로 비

정규직 일자리가 여성에 집중되어 있음을 알 수 있다. 또한 종사상 지위를 기준으로 한 임시직과 일용직 근로자는 19.0%인 748명으로 나타나 통계청의 『경제활동인구조사』에 나타난 임시·일용직의 비중보다 현저하게 낮음을 알 수 있다. 남성근로자 중 임시·일용직의 비중은 15.9%인 반면, 여성의 경우 24.3%로 높게 나타나 역시 ‘통계적 정의’상의 임시·일용직도 상대적으로 여성에 편중되어 있음을 알 수 있다.

〈표 4〉 표본의 구성

		상용직	임시·일용직	전 체
전 체	정 규 직	2,936	77	3,013
	비정규직	251	671	922
	계	3,187	748	3,935
남 자	정 규 직	1,971	39	2,010
	비정규직	117	356	473
	계	2,088	395	2,483
여 자	정 규 직	965	38	1,003
	비정규직	134	315	449
	계	1,099	353	1,452

자료 : 한국노동연구원, 『한국노동패널』 1차년도(1998) 중 3,935 임금근로자 표본.

이 표에서 주목할 만한 사실 중 하나는 본인의 일자리가 비정규직이라고 응답한 근로자의 27.2%(남성 24.7%, 여성 29.8%)가 상용직 근로자이며, 임시·일용직 근로자의 약 10%가 본인의 일자리가 정규직이라고 응답하고 있다. 이는 두 가지 정규직·비정규직 일자리의 기준이 서로 일치하지 않는 점을 드러내는 것으로 구체적인 정의가 필요함을 지적하는 대목이다.

3. 임금, 근로시간, 시간당 임금

이미 언급하였듯이 본 연구에서는 세금을 제외하고 월평균 근로자가 받는 월평균 보수를 월평균 임금으로 사용한다. <표 5>의 첫 열에서 보듯이 표본 전체의 월평균 임금은 111.9만원으로 나타나 노동부의 행정자료인 1998년 『매월노동통계조사보고서』³⁾에 집계된 비농림 전산업의 평균임금인 142.7만원과 30.8만원의 차이를 보이고 있음을 알 수

3) 노동부의 『매월노동통계조사보고서』는 비농림 전산업 중 상용근로자 10인 이상 사업체의 상용근로자가 조사대상이며 표본사업체수는 약 3,900개이다.

있다.⁴⁾ 또한 남성근로자의 임금은 131.3만원인 반면, 여성근로자의 임금은 남성근로자의 59.9%인 78.7만원에 불과하여 『매월노동통계조사보고서』에 집계된 63.7%(남성근로자 157.9만원, 여성근로자 100.6만원)보다 성별 임금격차가 큰 것으로 나타났다.

〈표 5〉 임금, 총근로시간, 시간당 임금

(단위: 천원, 시간)

	월평균임금	주당 총근로시간	시간당임금
전 체	1118.7 (669.7)	52.2 (15.8)	5.47 (4.46)
상 용 직	1218.1 (670.8)	53.6 (14.1)	5.72 (4.19)
임시·일용직	695.5 (470.9)	46.3 (20.3)	4.39 (5.32)
남 자	1312.8 (677.6)	54.6 (15.3)	6.16 (4.66)
상 용 직	1397.0 (666.4)	55.8 (13.9)	6.35 (4.41)
임시·일용직	867.6 (551.0)	48.2 (20.1)	5.17 (5.69)
여 자	786.9 (506.1)	48.3 (15.7)	4.27 (3.80)
상 용 직	878.2 (533.8)	49.6 (13.6)	4.51 (3.42)
임시·일용직	502.8 (245.4)	44.1 (20.3)	3.53 (4.70)

주: 월평균 임금과 주당 총근로시간의 정의는 본문 참조.

(시간당 임금)=(월평균 임금)/(주당 총근로시간×4.3)

자료: 한국노동연구원, 『한국노동패널』 1차년도(1998) 중 3,935명의 임금근로자 표본.

상용직 근로자의 평균임금은 121.8만원인 반면, 임시·일용직 근로자의 평균임금은 상용직 근로자의 57.1%인 69.6만원으로 나타난다. 남성의 경우 임시·일용직 근로자가 상용직 근로자의 62.1%(139.7만원과 86.8만원)를 받는 반면, 여성의 경우 57.3%(87.8만원과 50.3만원)로 나타나, 남성의 월평균 임금의 60%만 받는 여성이 임시·일용직 일자리에서 일할 경우 상당히 저조한 임금을 받음을 알 수 있다.

〈표 5〉의 둘째 열은 주당 총근로시간을 보여준다. 주당 총근로시간은 정규근무시간이 존재하는 경우 정규근무시간과 초과근로시간의 합을 정규근로시간이 존재하지 않는 경우 평소 주당근로시간으로 정의된다. 전체 근로자의 주당 총근로시간 52.2시간이며, 상용직 근로자의 경우 53.6시간으로 임시·일용직 근로자의 46.3시간보다 높은 것으로 나타난다. 이는 『노동통계조사보고서(1998)』에 집계된 월평균 근로시간 199.2(주당 46.3시간)보다 상당히 높은 수준이다. 조사보고서가 10인 이상 사업체의 상용근로자를 조사

4) 이는 사업체 규모가 증가할수록 평균임금이 상승한다는 사실과 상용근로자에 대한 보수가 그렇지 않은 근로자보다 높다는 사실을 감안할 때 『매월노동통계조사보고서』의 제한된 조사대상과 『한국노동패널』 자료의 표본의 차이에서 발생하는 차이이다.

대상이라고 할 때 조사대상의 제한에 따르는 근로시간의 과소추정 가능성이 큼을 보여 준다. 총근로시간을 성별로 볼 때 여성이 48.3시간, 남성이 54.6시간으로 여성이 남성보다 11.5% 짧은 근로시간을 갖고 있음을 알 수 있다.

<표 5>의 마지막 열은 시간당 임금을 보여준다. 시간당 임금은 월평균 임금을 (총근로시간×4.3)으로 나눈 것으로 초과근로에 대한 할증은 고려하지 않았다. 전체 근로자의 시간당 임금은 5.5천원이며 여성은 남성의 69.7%를 받은 것으로 나타나 성별 월평균 임금의 격차 40% 중 1/4에 해당하는 10%가 근로시간에 따른 격차임을 알 수 있다. 임시·일용직 근로자는 시간당 4.4천원으로 상용직 근로자 5.7천원의 76.7%를 받는 것으로 나타났다. 다음 장에서는 이러한 25% 정도의 종사상지위별 임금격차가 인적자본의 차이에 따른 것인지를 임금결정식의 추정을 통하여 살펴보기로 한다.

Ⅲ. 實證分析：賃金決定式的推定

본 연구에서 추정하고자 하는 임금결정식의 모형은

$$y_i = X_{1i} \beta_1 + X_{2i} \beta_2 + u_i$$

로 y_i =시간당 임금의 로그, X_{1i} =인적자본변수의 벡터, X_{2i} =인적자본 이외에 임금에 결정을 미치는 변수의 벡터, β_1 과 β_2 는 추정되어질 계수, u_i 는 오차항을 나타내며 오차항은 전형적인 선형회귀모형의 가정(classical assumptions)을 만족시키는 가장 단순한 모형을 가정한다.⁵⁾

본 연구는 표본을 남성 상용직 근로자, 남성 임시·일용직 근로자, 여성 상용직 근로자, 여성 임시·일용직 근로자의 4개 집단으로 분할하여

$$y_i^g = X_{1i}^g \beta_1^g + X_{2i}^g \beta_2^g + u_i^g, \quad g=1,2,3,4$$

의 모형식을 집단별로 추정한다. 각 집단의 추정치에서 인적자본 요소와 관련된 계수의 추정치가 통계적으로 유의한가의 여부와 이의 규모가 추정결과의 관심대상이다.

실증분석에서 인적자본을 측정하는 변수로는 학력수준의 가변수로 고졸 미만(기준집

5) 다양한 형태의 모형을 상정할 수 있으나 엄밀한 모형의 설정 및 추정방법에 대해서는 마지막 장의 연구방법의 개선방향에서 논의하기로 한다. 이는 본 연구의 목적이 단순한 모형에 따르는 결과를 제시함으로써 비정규직과 관련된 문제의 핵심만을 언급함과 동시에 보다 엄밀한 논의가 시작되는 단초가 되도록 하는 데 있기 때문이다.

단), 고졸, (전문)대학중퇴 또는 재학, 대졸 이상을 사용하고, 현 직장에서의 근속년수(근속월수/12)와 이의 제곱항, 그리고 현재 일자리 이외의 노동시장에서의 일자리 경험(경험월수/12)과 이의 제곱항을 사용한다. 이질성(heterogeneity)의 일부를 통제하기 위한 인적자본 이외의 주요한 변수(X_{2j})로는 일자리의 업종과 직종을 나타내는 가변수들과 사업체의 규모를 나타내는 가변수를 포함시켰다.⁶⁾

분석에 사용된 표본은 4,012명의 임금근로자 중 종속변수와 설명변수에 대한 정보를 제공하고 연령이 15세 이상 55세 미만인 2,657명이다. 표본은 남성 상용직 근로자는 1,521명, 남성 임시·일용직 근로자는 125명, 여성 상용직 근로자는 832명, 여성 임시·일용직 근로자는 179명으로 구성되어 있다.

임금결정식의 집단별 추정치가 <표 6>에 제시되어 있다. 추정결과에서 주목할 점은 상용직 일자리의 경우 세 가지 인적자본 요소가 모두 임금수준에 통계적으로 유의한 효과를 미치는 반면, 임시·일용직 일자리의 경우 학력수준(여성의 경우 대졸 이상의 가변수를 제외)과 과거의 노동시장 경험이 임금수준에 통계적으로 유의한 효과를 미치지 못하고 현재 일자리에서의 근속기간만이 유의한 효과를 미친다는 것이다. 이는 통계적으로 비정규직 일자리로 정의되는 임시·일용직 일자리를 제공할 때 인적자본을 무시한 상태에서 임금수준을 결정한다는 것을 의미한다. 즉, 동일한 인적자본에 대하여 (임금 측면에서의) 차별된 보수를 제공하고 있다는 추측을 입증하는 결과이다. 또한 비정규직 일자리의 경우 근속기간에 대한 임금수준의 상승폭은 남성 10.90%, 여성 8.20%로 정규직 일자리의 4.82%와 6.72%보다 높게 나타나 무시된 인적자본에 대한 보수가 근속에 따라 일부 반영되고 있음을 알 수 있다.⁷⁾

학력이 임금에 미치는 효과를 살펴보면, 고졸 정규직 근로자의 경우 남성 13.7%, 여성 21.4%로 나타나 여성의 고등학교 교육의 한계수익률이 다소 높은 것으로 나타났다. 대졸 이상의 경우 남성은 35.7%, 여성은 41.2%로 고등학교 교육에 비교한 대학교육의 한계수익률은 남성의 경우 5.5% $((35.7-13.7)/4)$ 여성의 경우 5.0% $((41.2-21.4)/4)$ 로 나타났다.⁸⁾ 노동시장에서의 경험은 남성의 경우 1년의 경험이 임금을 약 1.6% 상승시키며, 여성의 경우 약 2.4% 상승시키는 것으로 나타났다. 남성보다 여성의 경우 세 가지 인적자본 요소에 대한 수익률이 모두 높게 나타남을 알 수 있다.⁹⁾

6) 임금을 결정하는 많은 요인들을 고려할 수 있으나 본 연구의 초점이 종사상지위별 인적자본이 보수에 미치는 효과에 있으므로 표본규모를 희생으로 하는 수많은 요인들을 포함시키기보다는 이질성을 통제하는 최소한의 변수를 사용하는 단순성(parsimony)을 선택하였다.

7) 이종훈(1999, 134쪽)은 1986년과 1988년 자료를 사용한 임금프리미엄의 연구에서 기회임금을 추정된 결과 경력(근속기간) 1년당 약 8~10%의 임금상승이 있음을 밝히고 있다.

8) 조우현(1998, 220쪽)에 따라 계산된 것이며, 이 경우 대졸 이상 학력자는 모두 대졸로 간주하였으므로 과대추정의 가능성이 있다. 즉, 대학원 재학 이상을 고려할 경우 대학교육의 한계수익률은 다소 떨어질 것이다.

〈표 6〉 임금결정식의 추정결과

	남 자		여 자	
	상용직	임시·일용직	상용직	임시·일용직
학력수준 (고졸 미만 기준)				
고졸	0.1376 (0.037)***	-0.0147 (0.186)	0.2144 (0.066)***	-0.0107 (0.121)
대졸 미만	0.1615 (0.046)***	0.1289 (0.2945)	0.1850 (0.086)**	0.0432 (0.212)
대졸 이상	0.3577 (0.045)***	-0.1633 (0.3436)	0.4123 (0.090)***	0.3965 (0.230)*
근속기간(근속월수/12)	0.0482 (0.005)***	0.1090 (0.038)***	0.0672 (0.011)***	0.0820 (0.049)*
근속기간의 제곱	-0.0008 (0.0002)***	-0.0038 (0.0017)**	-0.0016 (0.0005)***	-0.0020 (0.0034)
노동시장 경험(월수/12)	0.0168 (0.004)***	0.0212 (0.031)	0.0246 (0.014)*	0.0046 (0.015)
노동시장 경험의 제곱	-0.0003 (0.00017)*	-0.0010 (0.0013)	-0.0011 (0.0010)	-0.00015 (0.0003)
R ²	0.4285	0.3838	0.3111	0.3067
조정된 R ²	0.4185	0.2435	0.2888	0.1986
F-값	43.081***	2.735***	13.981***	2.839***
표본규모	1521	125	832	179

주 : ()안의 숫자는 표준오차.

*, **, ***는 계수의 추정치가 유의수준 0.10, 0.05, 0.01에서 유의함을 의미.

업종, 직종, 사업체 규모를 나타내는 가변수에 대한 추정치는 생략.

자료 : 한국노동연구원, 『한국노동패널』 1차년도(1998).

9) 배진한(1999, 161~162쪽)은 1990년, 1994년의 『직종별 임금실태조사』와 『임금구조기본통계조사』 자료를 사용하여 근로소득함수를 추정하였다. 고졸 미만과 비교할 때 남성 고졸자의 임금소득이 약 12~14% 높으며 대졸자의 경우 38~42%, 여성 고졸자의 경우 12~13%, 대졸자의 경우 44~53% 높은 것으로 나타나 여성에 대한 학력의 한계수익률이 남성보다 다소 높다는 사실을 보여주고 있다. 또한 근속기간은 남성의 경우 5~6%, 여성의 경우 6~7%로 나타나 본 연구의 결과와 상당히 유사한 추정치를 보여주고 있다.

IV. 맺음말

지난 2년간에 걸친 경제위기과정 속에서 노동시장에 나타난 가장 뚜렷한 현상 중의 하나는 노동시장의 비정규직화이다. 현재 정규직과 비정규직에 대한 학문적인 구체적인 정의가 존재하지 않고 법률적으로도 언급이 되지 않은 상태에서 근로계약의 장단을 기준으로 임시직과 일용직에 속하는 근로자를 비정규직으로 취급하는 『경제활동인구조사』의 통계적 기준으로 볼 때 임금근로자 중 비정규직이 차지하는 비중이 경제위기 이전에 이미 증가세에 있었으며 경제위기 중 가속화되어 1999년을 기점으로 50%를 넘어선 현상을 두고 이르는 말이다.

노동시장의 비정규직화에 관한 논의는 비정규직 일자리가 갖는 부정적인 특성에 연유한다. 즉, 낮은 임금률, 저조한 의료보험이나 국민연금 등의 부가급부 혜택, 그리고 미비한 고용안정성으로 특성지워지는 비정규직 일자리가 근로자의 의사와는 무관하게 증가하여 오고 있으며, 이를 가속화시킨 원인은 노동시장 수요측면에서 볼 때 노동비용 중 현금급여 이외의 비용이 차지하는 비중이 증가하고 있으므로 기업의 노동비용을 낮추려고 하는 유인이 강하게 작용하였다는 것이다. 그 결과 동일노동-동일임금의 대원칙이 무시되고 있으며 근로자의 임금을 포함한 근로복지에 상당한 저하를 가져왔다는 것이 논의의 골격을 이룬다. 그러나 비정규직 일자리의 부정적인 특성에 대한 추측이 강하게 존재하고 단편적인 기초자료의 분석만이 나타나고 있는 반면 분석을 위한 자료의 미비로 인하여 실증분석 결과는 나타나지 않고 있다. 본 연구는 한국노동연구원이 1998년 실시한 『한국노동패널』 1차년도 자료를 이용하여 통계적 정의에 따라 정규직과 비정규직 근로자를 구분하고 이들 두 집단의 임금결정요인을 분석하였다. 임금에 영향을 미치는 요인은 다양하나 본 연구에서는 학력수준, 근속기간, 노동시장에서의 경험(또는 경력)의 세 가지 인적자본 요소에 초점을 맞추고 있다.

추정결과에서 가장 주목할 점은 정규직 일자리의 경우 세 가지 인적자본 요소 모두 시간당 임금에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 반면, 비정규직 일자리의 경우 근속기간만이 시간당 임금에 통계적으로 유의한 영향을 미칠 뿐 학력수준이나 노동시장에서의 경험은 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는다는 사실이다. 다시 말해 비정규직 일자리에 근로자를 채용할 때 근로자의 인적자본저량을 전혀 고려하지 않은 상태에서 임금 수준을 결정한다는 것이며, 이는 동일한 인적자원에 대하여 상태(정규직 또는 비정규직 여부)에 따라 차별화된 보수를 제공한다는 것을 의미하며, 이에 따라 동일 또는 유사한 업무를 수행하는 비정규직 근로자의 임금이 상대적으로 낮게 되는 결과를 초래한다.

본 연구는 이미 언급하였듯이 가장 단순한 형태의 모형을 가정한 상태에서 정규직과 비정규직 일자리에서의 임금결정식을 추정하였다. 앞으로 상당한 모형의 개선과 추정방법의 개선여지가 남아 있으며 많은 논의가 진행될 것으로 보인다. 그 중 하나는 Lee(1978)가 제안한 전환회귀모형(switching regression model)일 것이다. 이 방법은 정규직과 비정규직의 결정이 고려된 상태에서 임금결정식을 추정함으로써 본 연구에 사용된 단순한 회귀분석이 가질 수 있는 선택편의(selectivity bias)를 제거함과 동시에 정규직과 비정규직 상태의 결정이 외생적으로 주어지는 것이 아니라 내생적이라는 점을 감안하는 것이다. 정규직과 비정규직 사이의 임금결정의 격차 또는 차별을 인지하는 경우 구직자는 가능하면 정규직 일자리를 찾으려고 할 것이다. 그러나 정규직 일자리 탐색이 여의치 않은 상태에서 시간이 경과함에 따라 구직자의 유보임금(reservation wage)이 하락하게 되고 일단 부정적인 특성에도 불구하고 비정규직 일자리를 선택하게 되는 경우가 발생할 것이다. 따라서 구직기간이 정규직-비정규직의 선택에 중요한 영향을 미치는 하나의 요인이 될 것이다. 기간경과에 따르는 정규직-비정규직의 선택과 취업시의 임금을 모두 고려하는 구조적 형태(structural form)의 다출구위험모형(competing risks model)을 상정할 수 있으나 다변량분포함수(multivariate distribution function)를 다중적분(multiple integration)해야 하는 추정상의 부담이 수반된다. 기간경과에 따르는 정규직-비정규직의 선택만을 고려하는 축약형태(reduced form)의 다출구위험모형은 안주엽(1999)의 연구에서 찾을 수 있다.

정규직과 비정규직 일자리에 관한 분석에서 선결되어야 할 문제는 이를 구분하는 기준과 분석을 위한 충분한 자료의 확보에 있다. 현행 사용되는 통계적 정의에는 한계가 존재하며 연구자 나름의 정의(generic definition)를 사용하기보다는 구체적인 학문적·실재적 정의가 내려져야 하며 이를 위해 많은 연구자들의 논의가 요구되는 실정이다. 현재 노동부와 통계청, 한국노동경제학회, 그리고 한국노동연구원을 중심으로 정규직-비정규직의 정의에 관한 논의가 한창 진행되고 있으며 조만간 결론이 나올 것으로 보여진다.

비정규직 근로자의 임금 및 근로복지가 열악하며 일각에서는 이에 대한 보호대책을 강구해야 한다는 견해가 피력되고 있으나 이 모두 추측이나 단편적인 자료의 기초분석에 기반을 둔 것으로 쉽게 일반화할 수는 없는 실정이다. 즉, 보다 정확한 실태파악을 위한 조사가 선행되어야 하며 이러한 조사를 기반으로 한 엄밀한 분석이 뒤따를 때 비정규직에 대한 차별적인 고용관행의 존재여부와 그 규모를 정확히 파악할 수 있을 것이다. 이를 위한 자료의 구비 및 연구자들에게의 자료공여가 노동부나 통계청이 하여야 할 긴급한 사안이라 할 수 있겠다. 이러한 자료가 구비될 때 비로소 모든 근로자에게 정당한 임금 및 근로복지를 제공하는 적절한 정책방안이 나올 수 있을 것이다. 정책방안의 설정에서 근로자의 입장만 고려할 것이 아니라 사용자의 입장도 고려하는 중립적인 태도를 취해야 한다는 점도 잊어서는 안될 것이다.

參考文獻

- 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호
- 방하남·안주엽·장지연(1999), 『한국 가가와 개인의 경제활동 - 한국노동패널 1차년도 자료분석』, 한국노동연구원.
- 배진한(1999), 「서비스업종의 상대적 고임금현상과 탈세」, 배무기·조우현 편저 『한국의 노동경제 - 쟁점과 전망』, 경문사.
- 안주엽(1999), 「최근의 경제위기와 노동시장의 비정규직화: IMF실직자의 재취업형태」, 김대일·안주엽·양준모·신관호, 『경제위기와 실업구조변화』, 한국노동연구원.
- 이종훈(1999), 「임금프리미엄의 결정요인」, 배무기·조우현 편저 『한국의 노동경제 - 쟁점과 전망』, 경문사.
- 장지연(2000), 「정규/비정규 전환을 중심으로 본 취업력과 생애과정」, 『노동경제논집』 23(특별호).
- 통계청, 『경제활동인구월보』.
- 한국노동연구원(2000), 『KLI 노동통계』.
- Lee, Lung-Fei(1978), "Unionism and Wage rates: A Simultaneous Equations Model with Qualitative and Limited Dependent Variables," *International Economic Review*, 19(2).