

# 下位斷層 非組織部門에 關한 研究\*

李 孝 秀\*\*

## < 目 次 >

- I. 序 論
- II. 斷層勞動市場論과 下位斷層
- III. 下位斷層의 創出機構와 內部構成
- IV. 下位斷層 非組織部門의 特性
- V. 下位斷層 非組織部門의 形成과 勞動移動
- VI. 下位斷層 非組織部門의 賃金決定原理과 賃金隔差
- VII. 맺음말

## I. 序 論

### 1. 問題의 提起

斷層勞動市場論(李孝秀, 1984)에 의하면 한국노동시장은 4개의 斷層을 지니고 있다. 이 가운데 上位斷層, 中上位斷層, 中下位斷層 등 이른바 구조적노동시장 혹은 制度的勞動市場에 대한 연구는 비교적 활발하게 이루어져 왔으나 자료의 부족 등으로 下位斷層에 관한 연구는 거의 이루어져 있지 않다.

그러나 하위단층에 관한 연구는 다음과 같은 몇 가지 이유로 인하여 대단히 중요한 의미를 갖는다. 하위단층은 취업의 不規則性, 즉 고용의 불안정성을 그 특징으로 하고 있을 뿐 아니라 저임금구조의 중요한 기반을 이루고 있어

\* 이 논문은 1989년도 文敎部 지원 韓國學術振興財團의 자유공모과제 학술연구조성비에 의하여 연구되었음.

이 논문은 韓國經濟學會 주최 1990년도 韓國經濟學者 定期學術大會에서 발표한 논문을 일부 보완한 것이다. 유익한 논평을 해주신 서울대 배무기교수, 숭실대 조우현교수, 경북대 이정우교수, 韓國開發院의 최돈길박사, 그리고 특히 면밀한 검토를 해주신 국민경제제도연구원의 이종훈박사, 韓國勞動研究院의 어수봉 박사께 감사드린다. 또한 자료의 모집과 정리를 도와준 서찬수 박사, 박무식, 류재술, 김태진 강사와 충실한 실태조사작업을 하여준 영남대학교 경제학과 학생들에게 고마움을 표한다.

\*\* 嶺南大學校 商經大學 教授.

都市貧困層의 중심세력으로 되어 있다. 따라서 도시빈곤문제의 해명을 위해서는 하위단층의 분석이 필수적으로 요구된다. 또한 하위단층과 그 주변부는 다른 한편으로 고용구조 탄력화의 일차적 대상으로서 景氣變動過程에서 자본주의 경제의 유연성을 유지해 주는 기능을 한다. 따라서 하위단층에 대한 과학적 접근은 韓國資本主義의 본질과 한계를 이해하는 데 하나의 시각을 제공해 줄 수 있다.

또한 하위단층은 古典學派가 상정하고 있는 노동시장과 가장 유사한 시장이므로 고전학파의 노동시장원리를 이해하는 데 대단히 유용한 시장이다.

이 논문은 위와 같은 인식 하에서 다음과 같은 몇 가지 문제들을 해명하는데 그 목적을 두고 있다. 첫째, 斷層勞動市場論에 입각하여 하위단층의 범위와 성격을 究明하면서, 불안정취업층의 실체를 해명함으로써 都市貧困問題의 해명을 위한 실마리를 찾아보고자 한다. 둘째, 하위단층율의 변동을 경기변동과 관련하여 파악함으로써 하위단층이 갖는 雇傭構造의 彈力化 機能을 해명한다. 셋째, 하위단층 특히 하위단층 非組織部門의 형성과 전개를 다루면서, 단층노동시장론의 勞動移動假說의 部分的 檢證을 시도한다. 넷째, 하위단층 비조직부문의 특성을 실증적으로 검토하는 과정에서 고전학파의 노동시장 원리를 반추해 보고자 한다.

## 2. 研究 範圍와 研究 方法

앞에서 지적한 대로 下位斷層에 관한 연구는 노동시장, 都市貧困問題, 자본주의의 本質과 限界를 이해하는 데에 크게 도움을 줄 수 있다는 점에서 대단히 중요한 과제이다. 그런데 하위단층에 관한 연구는 그 중요성만큼이나 어려운 문제에 부딪히게 된다. 그 하나는 資料上의 문제이고, 다른 하나는 理論上의 문제이다.

하위단층의 실체를 이해하기 위해서는 하위단층에 속하는 노동력특성, 직무특성, 雇傭管理慣行 등에 관한 微視的資料가 반드시 필요하다. 그러나 우리는 이들에 관한 공식통계자료나 기존의 실태조사자료를 갖고 있지 않기 때문에 연구자가 부득이 實態調査를 실시할 수 밖에 없다.<sup>1)</sup> 또한 하위단층에 관한 연

1) 尹辰浩(1990)가 서울 인천지역을 대상으로 면접조사를 실시한 바 있으나, 그것은 하위단층보다 넓은 개념의 不安定就業層 勞動力에 대한 자료로 同자료를 이용하여 다시 하위단층이나 하위단층 비조직부문에 관한 情報을 추출하기에는 同자료의 총표본수가 모두 204명으로 너무 적다.

구의 부족으로 하위단층 노동시장의 형성, 內部構成, 機能 등에 관한 이론도 정립되어 있지 않은 상태에 있다.

이와 같은 자료상, 이론상의 어려움 때문에 이 논문에서는 하위단층 전체를 분석의 대상으로 삼지 않고, 하위단층의 일반적 특성을 비교적 잘 나타내주고 있는 下位斷層 非組織部門으로 그 研究範圍를 제한하고자 한다. 그러나 하위단층에 대한 선행연구가 없기 때문에 하위단층 비조직부문의 성격과 위상을 분명히 하기 위하여 하위단층의 성격과 하위단층의 內部構成에 대하여서도 논의하고자 한다.

그리고 연구방법은 단층노동시장론에 입각하여 論理를 전개하거나 假說을 설정하고, 그것을 뒷받침하기 위하여 대구지역 새벽납시장 실태조사자료, 경제활동인구연보, 옥외근로자 직종별임금조사보고서 등을 이용하여 실증분석을 하고자 한다.

### 3. 實態調査 資料의 性格

下位斷層 非組織部門에 관한 미시적 자료를 수집하기 위하여 직접 대구지역 새벽납시장 노동자들을 대상으로 85개 문항으로 작성된 설문지에 의한 면접조사를 실시하였다. 調査時期는 1989년 9월 5일부터 同年 11월 7일까지였다. 우리는 실태조사과정에서 大邱市에 16개의 새벽납시장이 존재한다는 것을 밝혀냈으며, 그 가운데 13개 시장을 조사대상으로 삼았다. 13개 새벽납시장을 이용하는 노동자수는 약 1,100명으로 추정되며, 각 시장 勞働者總數의 30%를 무작위로 추출한 표본수는 324명이다.

## II. 斷層勞動市場論과 下位斷層

### 1. 斷層勞動市場論과 下位斷層의 性格

勞動市場構造分析論(李孝秀, 1984, 제6장 제7장)에 의하면, 노동시장 行爲主體들(노동자, 고용주, 정부)은 노동시장 環境變數들(자본축적단계 및 자본의 성격, 기술수준 및 그 변화속도, 사회문화적 환경)을 고려하면서, 그들의 戰略變數인 職務의 構造 및 性格, 勞動力의 異質性, 雇傭管理慣行 등 노동시장구조 형성요인들을 끊임없이 변화시켜 나가는데, 이 과정에서 노동시장 구조 형성요인들의 상호작용과정과 상호작용효과가 나타나게 되고, 그 결과 노

동시장은 특정한 모습을 지니게 된다.

그리고 노동시장 환경변수들은 끊임없이 변화하는 속성을 지니고 있고, 이들 변수들이 변화하면 노동시장 行爲主體들의 전략과 그들의 力學關係가 변화하고 그 결과 戰略效果도 변화되기 때문에 노동시장의 구조는 지속적으로 변화하는 과정에 있다. 다만 노동시장 행위주체들간의 勢力關係가 혁명적으로 변화하지 않는다면, 구조변화의 속도는 대단히 완만할 것이기 때문에 일상적으로 그 변화를 감지한다는 것은 대단히 어려울 것이다. 이 이론에 의하면 한 나라의 노동시장이 특정한 구조를 지니고 있다고 하여도 그것이 永久不變의 존재는 아니며, 그렇다고 그 구조가 순간적으로 변화하는 것도 아니다.

勞動市場構造分析論은 이처럼 制度, 힘, 戰略 등을 중시하는 制度學派의 파라다임에 속하면서 노동시장구조를 끊임없이 변동하는 생명체로 파악하는 動態的 이론이다.

이러한 이론적 틀에 입각하여 韓國勞動市場을 분석하여 보면, 적어도 70년대 이후의 한국노동시장은 단층구조를 지니고 있다.<sup>2)</sup> 단층노동시장의 形成原理와 변동, 단층노동시장 하의 임금결정, 勞動移動, 고용 및 실업구조 등을 단층이 갖고 있는 본질적 속성과 관련하여 파악하고 있는 것이 斷層勞動市場論이다.<sup>3)</sup>

斷層勞動市場論에 의하면, 한국노동시장은 앞서 지적한 바와 같이 상위단층, 중상위단층, 중하위단층, 하위단층으로 형성되어 있다.<sup>4)</sup> 중상위단층과 중하위단층은 기본적으로 중위단층에 속하고 있고, 중위단층에 속하는 대부분의 노동자들은 생산직과 單純事務職에 종사하고 있으며, 그들은 노동조합의 중심 세력으로 되어 있다.

2) 한국노동시장의 단층성과 단층형성배경에 대해서는 李孝秀(1984) 제8장, 제9장 참조. 우리는 현재 1960년대 이전의 韓國勞動市場構造에 대한 실증분석 결과를 갖고 있지 않기 때문에 그 당시에 한국노동시장이 어떤 구조를 지니고 있었는지에 대하여 단정적으로 이야기 할 수 없다.

3) 李孝秀(1984) 제8장~제13장, 全基浩(1985), 李孝秀·柳在述(1990a, 1990b), Lee H.S.(1991), 李孝秀(1991a, 1991b) 등 참조.

4) 斷層區分의 이론적 기준에 대해서는 李孝秀(1984)의 제9장, 단층의 실증적 구분에 대해서는 제15장~16장 참조. H.K. Song (1991)은 斷層勞動市場論이 단층을 학력과 성으로 구분하고 있는 것으로 해석하고 있으나, 이것은 중대한 誤謬이다. 최근 5년간 경제학, 경영학, 사회학, 교육학 등의 분야에서 斷層에 관하여 논급하고 있는 논문이 여러 편 발표되었다. 이들 논문에서는 대부분 斷層을 제 1단층, 제 2단층, 제 3단층, 제 4단층 등으로 표시하고 있는데, 이 논문에서는 그것들을 하위단층, 중하위단층, 중상위단층, 상위단층 등으로 개칭 사용한다.

상위단층과 중위단층은 직무가 구조화되어 있을 뿐 아니라 조직을 바탕으로 한 勞動統制가 이루어지고 있어, 우리는 이들 단층들을 構造的 勞動市場 혹은 制度的 勞動市場이라 한다. 구조적 노동시장은 피라미드형의 직무구조를 지니고, 入職口의 입직기준이 대단히 엄격하게 설정되어 있다.

이에 비하여 하위단층에 속하는 직무들은 대부분 잡급직이나 단순노무직으로, 구조화나 조직화되어 있지 않아 入職口가 크게 개방되어 있기 때문에, 우리는 하위단층을 開放的 勞動市場이라 한다. 따라서 하위단층은 주로 상위단층이나 중위단층의 입직구의 입직기준에 부합되지 않는 노동력을 지닌 노동자들로 형성되어 있다. 하위단층 노동자들은 그 직무구조의 성격으로 인하여 자연히 승격과 승급의 기회를 가질 수 없다.

이처럼 하위단층은 開放的 勞動市場으로서 상위단층과 중위단층 등의 구조적 노동시장과 그 성격이 판이하게 다르다. 첫째, 직무의 구조 및 성격면에서 하위단층 직무들은 상위단층, 중위단층 직무들과 달리 일반적으로 구조화되어 있지 않고, 영속적이지 않다. 둘째, 노동력 異質性面에서 상위단층과 중위단층에서는 生得的 異質性 못지않게 後天的 異質性 특히 學歷이 결정적으로 중요시 된다. 이에 반하여, 하위단층에서는 生得的 이질성이 상대적으로 더 중시되며 후천적 이질성 가운데서 기능수준은 중시되는 경우도 있지만 學歷은 거의 중시되지 않는다. 셋째, 雇傭管理慣行面에서 상위단층과 중위단층에서는 採用管理와 昇進管理가 대단히 복잡다양하게 이루어지는 데 반하여 하위단층에서는 採用이 지극히 단순하게 이루어지고 昇進管理는 아예 존재하지 않는다. 넷째, 勞動統制面에서 상위단층과 중위단층에서는 관료적 통제와 기술적 통제가 이루어지고 있는 반면, 하위단층에서는 단순통제가 이루어진다. 다섯째, 임금에 상위단층과 중위단층에서는 制度的으로 결정되는데 반하여, 하위단층에서는 시장원리나 혹은 흥정에 의하여 결정된다. 여섯째, 상위단층과 중위단층은 職務競爭市場的 성격이 강한데 비하여, 하위단층은 賃金競爭市場的 성격이 강하다.

## 2. 下位斷層의 位相

### 1) 不安定就業層으로서의 下位斷層

지금까지 논의한 하위단층의 성격들을 종합적으로 검토하여 보면, 하위단층은 雇傭의 不安定性을 가장 기본적인 특징으로 하고 있다. 자본주의경제에서

하위단층과 같은 불안정취업층은 어떤 원인에 의하여 생성되며 그 기능은 무엇인가?<sup>5)</sup>

斷層勞動市場論에 의하면 이러한 문제들은 노동시장행위주체의 目標와 戰略에 대한 분석을 바탕으로 이해될 수 있다. 자본주의시장경제 하에서 생산의 주체와 소비의 주체는 본질적으로 서로 다르다. 이 경우 생산량과 소비량의 不一致可能性이 항상 내재해 있기 때문에, 개별자본은 본질적으로 수축과 확장을 거듭하는 속성을 지니게 되는데, 이러한 구조 하에서 利潤極大化와 지속적인 성장을 추구하는 고용주들은 고용의 탄력성을 유지할 수 있도록 직무구조를 편성하고 고용관리를 행할 수 밖에 없다. 그래서 고용주들은 노동과정의 실질적 포섭을 통한 노동력의 효율적 관리를 위하여 직무구조를 피라미드형으로 구축하면서, 피라미드형 職務構造의 바닥 및 그 周邊部에 언제든지 해고가 가능한 임시직노동력과 일고노동력을 배치하고 그들에게 승격과 승급의 기회를 부여하지 않는다. 따라서 臨時職勞動者와 日雇勞動者의 고용은 자연히 극히 불안정적일 수 밖에 없다.

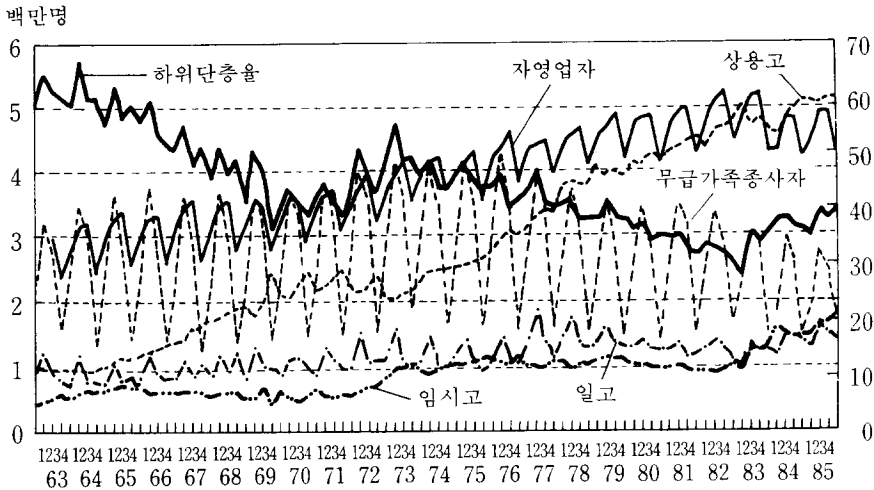
이것은 한편으로 하위단층이 곧 勞動市場의 不安定就業層임을 의미한다.<sup>6)</sup> 그리고 다른 한편으로 자본주의시장경제는 雇傭의 彈力化 機能을 필수적으로 요구한다는 점과 하위단층이 그 기능을 담당하고 있다는 점을 분명히 해주고 있다.

## 2) 下位斷層의 規模와 그 變動

하위단층이 자본주의의 필수적 존재라면, 그 규모는 經濟成長過程에서 축소되기보다는 확대될 것이다. 그리고 하위단층이 雇傭의 彈力化 機能을 수행하고 있다면, 그것은 일정한 법칙을 갖고 景氣變動에 조응하면서 변동될 것이다. <그림 1>은 1963년에서 1985년까지 하위단층의 규모와 그 변동추세를 보여주고 있다. 1986년 이후의 經活자료에서 하위단층에 속하는 臨時職 勞動者數가 常時職雇傭者數에 포함되어 있기 때문에 1986년 이후의 자료를 사용할

5) 不安定就業層에 관한 기존의 대표적인 이론적 접근은 都市非公式部門論(Hart, J. K., 1973; Mazumdar, D., 1976; Rao, D.C., 1974), 相對的 過剩人口論(Cockcroft, J.D., 1983), 不安定就業層論(江口英一, 1966, 1982; 加藤佑治, 1980, 1982) 등으로 나누어 볼 수 있다. 이 이론들은 불안정취업층을 구분할 수 있는 분명한 분류기준을 갖고 있지 못할 뿐 아니라, 불안정취업층의 생성원인과 기능, 불안정취업층의 內部構成과 動態性 등을 설명하지 못하고 있다.

6) 不安定就業層은 노동시장의 불안정 취업층과 노동시장 외역의 불안정취업층으로 형성되어 있다. 전자는 하위단층이고, 후자는 하위단층 주변부인 無給家族從事者와 영세자영업자층이다.



〈그림 1〉 下位斷層의 規模와 그 變動

資料: 경제기획원 조사통계국, 경제활동인구연보, 각년도.

수 없었다.<sup>7)</sup>

우리는 〈그림 1〉로부터 세 가지 중요한 사실을 발견할 수 있다. 첫째 下位斷層의 規模가 대단히 크다는 점이다. 1985년 하위단층 취업규모는 약 270만 명으로 추산되는데 이는 당시 우리나라 전체노동시장의 40%에 해당하는 규모이다.

둘째 下位斷層率은 경제성장과정에서 낮아지는 추세에 있으나, 下位斷層의 絶對規模는 감소하기보다 오히려 增加하는 趨勢에 있다. 하위단층율은 1960년대에 60% 전후에서 1970년대 50% 전후, 1980년대에 40% 전후로 꾸준히 낮아지는 추세에 있다. 그러나 이것은 어디까지나 臨時職이나 日傭職就業者の 감소에 기인한 것이 아니라, 같은 기간에 常時職勞動者가 상대적으로 증가한 데 기인한 것이다. 하위단층의 절대규모는 오히려 같은 기간에 약 2.9배 확대되어 왔다. 臨時就業者數는 34만 1천명에서 152만 7천명으로 무려 5배 증가하였고, 日傭就業者 數는 58만 4천명에서 117만 7천명으로 약 2배 증가되었다.<sup>8)</sup>

셋째 우리가 하위단층을 불안정취업층으로 규정하는 것은 하위단층 노동력

7) 臨時雇가 常時雇에 포함된 자료는 임시고에 대한 정보를 제공하지 않을 뿐 아니라, 상시고의 통계를 과대평가하므로, 이 자료로서는 하위단층율, 상시고의 變動趨勢 등을 알 수 없다.

8) 일고 취업자 수는 1989년에 172만명으로 증가되었다(經濟企劃院 調査統計局, 韓國統計月報, 각호 參照)

이 한계노동력으로서 경기변동에 민감한 영향을 받기 때문이다. 즉 하위단층은 景氣回復期에 확대되고 景氣後退期에 약간 축소되는 경향이 있다.<sup>9)</sup> 그리고 상위단층과 중위단층 등은 景氣回復의 初期局面에서 보다 長期好況局面(高原景氣)에서 확대되고, 景氣下降局面에서 확대세가 상대적으로 둔화되는 경향이 있지만, 마이너스 성장을 하지 않는 이상 절대적으로는 계속 증대되는 경향이 있다. 따라서 하위단층율은 회복기(경기상승국면의 초기)에 증가하고 長期好況局面에서 낮아지는 경향이 있다. 이것은 불확실성으로 인하여 고용주들이 회복기에 상위단층이나 중위단층에 비하여 상대적으로 하위단층의 비중을 증가시키고, 繁榮期로 접어든 것이 확실하다는 판단이 서는 고원경기 또는 장기상승국면에서는 중위단층이나 상위단층 노동력을 하위단층 노동력에 비하여 상대적으로 더 많이 採用하기 때문이다.

그리고 경기후퇴기에서는 常時雇보다 일차적으로 日雇나 臨時雇 등 하위단층에 속하는 노동력이 먼저 해고된다. 그런데 景氣後退期에는 불확실성이 높기 때문에 추가노동이 필요한 기업은 상시고보다 일고나 임시고 등을 수요한다. 이와 같은 상반된 효과로 인하여 경기후퇴기의 하위단층율은 생각보다 안정적으로 된다. 그리고 沈滯期에서는 常傭雇의 해고도 이루어지므로 하위단층율이 일정수준 이하로 떨어지지 않는다.

<그림 1>에서 장기호황국면인 1966~69년에 임시고는 감소하고 일고는 증가하여 하위단층 규모는 비교적 安定勢를 유지하였으나 常時雇의 급속한 증가로 하위단층율은 크게 떨어졌다.<sup>10)</sup>

그리고 상대적으로 장기침체기였던 1969~71년에는 下位斷層率이 안정세를 유지하다가 1971년 하반기부터 1973년 상반기까지의 일시적 회복기에 하위단층율이 크게 증가하였다. 이 시기는 長期沈滯에서 완전히 벗어나지 못한 회복기였기 때문에, 고용주들은 높은 不確實性으로 인하여 추가 노동수요를 下位斷層으로 充員한 것으로 보인다.

1973년 하반기의 석유파동으로 인한 일시적 경기후퇴기에 下位斷層이 약간

9) 尹辰浩(1990)의 실증분석에 의하면, 우리의 분석결과와는 달리, 하위단층에 속하는 臨時雇와 日雇는 호황기에 느리게 증가되고 불황기에 급속히 증가된다. 尹辰浩(1990)는 5년 단위로 자료를 사용하여 복리로 臨時雇와 日雇의 증가율을 구하고 그것을 경기변동과 관련 설명하고 있다. 그러나 경기가 5년 단위로 변동되지 않을 뿐 아니라, 하위단층은 경기상승국면의 초기에 가장 큰 폭으로 확대되기 때문에 이와 같은 분석은 중대한 오류를 범할 가능성이 높다. 尹辰浩(1990), 132~3쪽 참조.

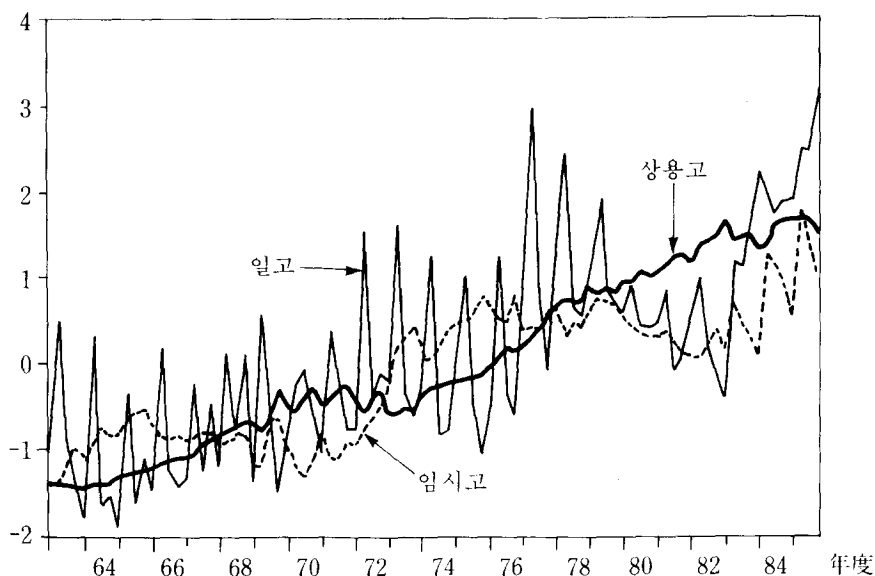
10) 경기변동 현상은 송병락(1988), 曹夏鉉(1991)에 의거함.



축소되었으며, 1975년 하반기 회복기에 다시 약간 확대되었다. 같은 기간에 상시고용은 약간 더 큰 폭으로 확대되었기 때문에 하위단층율은 낮아졌다.

1975년 하반기부터 1979년 상반기까지 지속된 長期好況으로 상시고용이 급속히 증가하고 그 결과 하위단층율은 낮아졌다. 1979년 하반기부터 1981년까지의 급속한 경기하강국면에서 하위단층은 축소되고 상시고용은 그 增加勢가 鈍化되었으나 여전히 증가되었기 때문에 하위단층율은 지속적으로 낮아졌다. 그러나 1982년부터 경제가 서서히 회복되면서 하위단층이 構造的 노동시장보다 상대적으로 빠른 속도로 확대되면서 하위단층율은 증가하고 있다.

지금까지의 논의는 常傭雇, 臨時雇, 日雇의 변동율을 표준화시켜 그린 <그림 2>에서도 잘 나타나 있다. <그림 2>는 특히 일고가 임시고에 비하여, 임시고가 상용고에 비하여 고용관계가 상대적으로 극히 불안정한 상태에 있음을 잘 보여 주고 있다. 특히 일고는 季節變動에 심각한 영향을 받고 있음을 알 수 있다. 이에 비하여 임시고는 경기회복기에 크게 증가한 후, 好況局面에서 일정수준을 유지하다가, 不況局面에서 약간 감소하는 경향을 보여주고 있다.



<그림 2> 從事上の 地位別 變動率

資料: <그림 1>과 同一

### III. 下位斷層의 創出機構와 內部構成

#### 1. 下位斷層의 創出機構

이와같이 방대한 규모를 형성하고 있고 景氣感應度가 대단히 높은 하위단층 노동력은 어느 부문에서 어떻게 창출되는가?

##### 1) 農村人口의 都市流入

한국에서는 지난 30년 간의 고도성장과정에서 農民層分解를 바탕으로 한 賃勞動者創出이 끊임없이 이루어져 왔다. 이 경우 농촌으로부터 유출된 노동력의 도시노동시장에의 적응과정이 대단히 중요한 과제로 된다. 이에 대한 대표적인 연구로는 Todaro(1969)의 모형을 들 수 있다.

Todaro의 단계적 노동이동가설에 의하면, 농민들은 農-都間의 期待所得 격차에 따라 도시로 이주한 후, 일정기간동안 도시비공식부문에 취업하거나 실업자로 머물면서 공식부문의 일자리를 찾아 공식부문에 취업하게 된다. Todaro는 기본적으로 노동력의 同質性을 가정하고 공식부문에의 就業確率은 모든 사람에게 동일하다고 상정함으로써 비공식부문을 공식부문으로의 진입을 위한 過渡的 段階로 보고 있다.<sup>11)</sup>

그런데 단층노동시장론의 勞動移動假說에 의하면, 지역간 노동이동은 轉職意思와 期待就業機會에 의하여 이루어지는데, 농촌유출 노동력의 도시노동시장에의 적응과정은 토다로모형과 근본적으로 다르다. 즉, 단층노동시장론에 의하면 노동력은 본질적으로 異質的이며, 그 노동력 특성을 바탕으로 단층별로 서로 다른 入職基準이 설정되어 있다.

따라서 農村流出勞動力의 도시노동시장에의 적응과정은 流出勞動力의 특성에 따라 두 가지 서로 다른 길로 형성되어 있는데, 그 가운데 下位斷層으로 진입하는 노동력은 상위단층이나 중위단층의 입직기준에 부합되지 않는 노동력이다. 그들은 입직기준이 설정되어 있지 않은 하위단층이나 그 주변부로 진입하고, 그 곳에서 공식부문에의 適應을 위하여 일시적으로 머무는 것이 아니라, 영구히 沈澱하는 경향이 강하다.

##### 2) 中位斷層의 勞動力 放出

중하위단층으로부터 하위단층으로의 노동력이동은 비자발적 이동과 자발적

11) 裴茂基(1989, pp. 30~33)

이동으로 이루어진다. 非自發的 移動은 또한 자본축적과정에서 고용주에 의한 直接的 逐出과 탈숙련화에 의한 間接的 逐出에 의하여 이루어진다. 급속한 기술변화 속에서 탈숙련화되고 새로운 기술에의 적응에 실패한 노동력은 자연히 조직노동시장에서 축출된다. 이와 같이 축출된 노동력 가운데 일부는 하위단층이나 그 周邊部로 이동하게 된다.

自發的 移動은 中下位斷層과 하위단층 간의 기대소득 격차에 의하여 이루어지고 기대소득은 실제임금과 취업기회에 의하여 결정된다. 下位斷層은 중하위단층에 비하여 고용의 안정성은 극히 낮지만 一日賃金은 오히려 높을 수도 있다. 그리고 하위단층에 노동력이 부족해지면 하위단층에서 취업기회가 높아진다. 그 결과 하위단층의 기대소득이 중하위단층의 기대소득을 상회할 수 있다. 또한 하위단층 노동자들은 노동과정에서 官僚的 統制나 技術的 統制를 받지 않고 單純統制를 받기 때문에 勞動强度가 낮고 자유롭다. 이 경우 중하위단층에서 하위단층으로 노동이동이 일어날 수 있다.

그런데 하위단층으로 이동한 후 일정기간이 경과한 노동력은 현실적으로 중하위단층으로의 再進入이 어렵다. 이것은 노동수요 측면에서 사회적 관계, 기술적 관계에 기인하고, 노동공급 측면에서 높은 노동강도에의 再適應이 어렵기 때문이다.

### 3) 下位斷層 週邊部와 非經濟活動人口의 賃勞動者化

하위단층 주변부는 勞動市場 外域으로서 零細 自營業者, 無給家族 從事者 등으로 형성되어 있다. 그들은 극히 零細한 자본을 갖고 있어 倒産의 위험성에 노출되어 있고, 일단 도산하게 되면 하위단층으로 진입하게 될 가능성이 높다.

한편 중하위단층과 하위단층 세대주의 低所得으로 인하여, 저소득가정의 주부 등 非經濟活動人口가 하위단층으로 진출하는 경향이 높다.

물론 하위단층 주변부나 非經濟活動人口가 賃勞動者化하는 경우 상위단층이나 중위단층으로 진출할 수도 있을 것이다. 그러나 하위단층 주변부나 하위단층 가구의 주부들은 중상위단층 이상의 入職基準에 부합하지 않는 노동력 특성을 가진 경우가 많으므로, 그들이 賃勞動者化할 경우 하위단층으로 진입할 가능성이 높을 수 밖에 없을 것이다.

## 2. 下位斷層 및 그 周邊部の 内部構成

하위단층은 앞서 본 바와 같이 승격과 승급의 기회가 없는 開放的 勞動市場이다. 그러나 하위단층도 대단히 복잡하게 구성되어 있어, 그것을 올바르게 이해하고 하위단층에서 非組織部門이 차지하는 위치를 분명히 하기 위해서는 下位斷層 内部構成에 대한 분석이 필요하다.

### 1) 下位斷層의 内部構成

하위단층은 승격과 승급의 기회가 없는 잡급직 노동시장이므로, 이 노동시장은 日雇勞動者, 臨時職勞動者, 下位斷層 失業者 등으로 구성되어 있다.

日雇勞動者는 다시 一日日雇와 長期日雇로 나뉘어진다. 一日日雇는 매일매일 다른 고용주와 하루 단위나 시간 단위로 고용관계를 형성하고 近代的 雇傭契約를 체결하고 있지 않는 고용형태이다. 長期日雇는 日雇이면서도 비교적 장기간에 걸쳐서 특정의 고용주와 특정한 고용관계를 형성하고 있는 고용형태로서 근대적 고용계약을 체결한 경우도 있고 그렇지 않을 경우도 있다.

一日日雇는 다시 非組織部門과 組織部門으로 형성되어 있다. 비조직부문은

〈表 1〉 下位斷層 및 그 周邊部の 内部構成

#### 가. 下位斷層의 内部構成

##### I. 日雇勞動者

##### 1. 一日日雇

##### (1) 非組織部門

長期定着型

過渡期型

##### (2) 組織部門：勞動組合型

##### 2. 長期日雇(組織部門)

##### (1) 直接雇傭型

長期定着型

過渡期型

##### (2) 間接雇傭型

用役會社型

單種被傭型

獨立什長型

##### II. 臨時職 勞動者

##### III. 下位斷層 失業者

#### 나. 下位斷層 周邊部の 内部構成

##### IV. 零細 自營業者

##### V. 無給家族 從事者

노동공급, 노동수요 어느 측면에서도 조직화나 구조화되어 있지 않은 부문이다. (後述)

一日日雇의 조직부분은 일반적으로 勞動組合型으로 이루어져 있다. 일고노동시장에서 대표적인 노동조합의 조직형태는 地域別 노동조합과 職種別 노동조합이다. 지역별 노동조합은 일반적으로 不熟鍊勞動者를 중심으로 조직되는 경향이 강하고, 직종별 노동조합은 熟鍊勞動者를 중심으로 조직되는 경향이 강하다.

長期日雇는 다시 直接雇傭型和 間接雇傭型으로 나눌 수 있다. 직접고용형은 고용자와 피용자 사이에 직접적인 고용관계가 형성되어 있는 형태로서, 주로 제조업, 서비스업 등에서 일반적으로 나타나고 있다. 이 경우 고용주와 피용자 사이에 日雇의 고용관계를 명시한 근대적 고용계약이 체결되어 있는 것이 보통이다. 직접고용형은 長期定着型和 過渡期定着型으로 나눌 수 있다. 長期定着型은 비록 일고의 고용관계를 맺고 있으나, 끊임없는 고용계약의 更新 등을 통하여 실제로 4개월 이상의 장기적인 고용관계를 형성하고 있어 겉으로 볼 때에는 常傭과 비슷한 형태를 띠고 있다. 그렇다고 하여 常傭과 같이 안정적인 고용관계를 형성하고 있는 것은 아니다. 그들은 해고의 위험성에 완전히 노출되어 있고, 상용과 완전히 다른 임금체계에 직면하고 있을 뿐 아니라, 승격과 승급의 기회를 갖지 못한다. 過渡期定着型은 日雇의 고용관계를 3개월 이하의 범위에서 유지하고 있는 형태로서, 주로 소규모 음식점 종업원이나 失對就勞者 등이 이에 속한다.

間接雇傭型은 하청 등을 통한 二重의 고용관계를 그 특징으로 하고 있으며, 근대적 고용계약을 체결하고 있지 않다. 즉 간접고용형의 노동자들은 下請雇用主와 고용관계를 맺고 原請雇傭主를 위하여 일을 한다. 하청고용주들은 생산수단이나 노동대상을 갖고 있지 않다. 그들은 원청고용주로부터 都給을 받아 자신의 책임 하에 노동력을 동원하여 그 일을 수행할 뿐이다. 이와같이 一次的 고용관계의 당사자인 하청고용주가 생산수단을 갖고 있지 않기 때문에 雇傭關係는 본질적으로 극히 不安定的일 수 밖에 없다.

用役會社型은 단순계약관계로 형성되어 있고, 현재 우리나라에서는 주로 청소, 경비 등의 직무를 맡아서 하고 있다. 그러나 勤勞基準法 등의 엄격한 시행 등으로, 기업들이 직접고용형을 취하기 어려워지면, 용역회사형이 크게 확대될 것으로 보인다.

單種被傭型은 物的-機能的 關係로 形成되어 있다. 單種被傭型 고용주들은 대부분 資材 등 물적기반을 갖고 그러한 資材를 사용하여 일을 수행할 수 있는 기능공의 동원능력을 갖고 있다.

獨立什長型은 技能關係를 중심으로 形成되어 있다. 독립십장은 다양한 경로를 통하여 기능공과 불숙련공을 확보하고 있고 그들의 고용관계는 직무의 구조 및 성격에 따라 다양한 모습을 보여주고 있다. 獨立什長은 도급확보능력과 노동력확보능력에 따라 세화 또는 도목수를 두기도 한다.

그러나 가장 일반적인 형태는 독립십장이 1명 以上の 기능공을 確保하고 있는 경우이다. 不熟練工은 독립십장이 직접 확보하기도 하고 기능공이 확보하기도 한다. 독립십장과 기능공과의 관계는 단순한 僱傭關係를 넘어 서로 돕는 광범위한 인간관계로 形成되어 있는 경우가 많아, 상대적으로 상당히 안정되어 있다. 이에 비하여 불숙련공은 기능공과 徒弟的 關係를 형성하고 있는 경우를 제외하면, 독립십장과 關係든 기능공과의 關係든 상대적으로 불안정한 關係를 맺고 있다.<sup>12)</sup>

- 12) 獨立什長은 자금동원력이 극히 영세하고 원료 등을 확보하지 않을 뿐 아니라 스스로 작업을 한다는 면에서 單種社長과 구분되며, 單種會社로 부터 재도급을 받기도 한다. 만약 독립십장이  $TR$ 의 下都給額을 받아  $TC$ 의 비용으로 작업을 수행한다면,  $TC$ 는 다음 식과 같이된다.

$$TC = C_0 + (W_s \cdot L_s + W_u \cdot L_u) \cdot t \quad (1)$$

그런데 독립십장은 스스로 작업을 하기 때문에 (1)식의  $L_s$ 에는 자신도 포함되어 있다.

이 경우 독립십장의 소득은  $Y$ 로 된다.

$$Y = TR - [C_0 + \{W_s(L_s - 1) + W_u \cdot L_u\} \cdot t] \quad (2)$$

$$= TR - TC + W_{st}$$

$$= \pi + W_{st} \quad (3)$$

$Y$ : 독립십장의 소득,  $TR$ : 하도금액,  $C_0$ : 기초 및 기타경비,

$W_s$ : 기능공 일당,  $L_s$ : 기능공 수,  $W_u$ : 불숙련공 일당,

$L_u$ : 불숙련공 수,  $t$ : 작업일수,  $\pi$ : 이윤

즉 독립십장의 소득은 자기 몫의 기능공 일당  $W_{st}$ 와 이윤  $\pi$ 가 혼합된 일종의 混合所得이다.

그러나 (2)에 의하면 독립십장의 소득은 상대적으로 利潤의 성격이 강하다고 볼 수 있다. 作業日數  $t$ 가 예상보다 길어지거나, 사고 등으로  $C_0$ 가 커지면, 독립십장의 소득은 赤字로 될 수도 있다. 또한 독립십장은 처음부터 하도금액 全額을 現金으로 받는 경우가 드물다. 하도금액이 滯佛될 경우 독립십장은 기능공과 불숙련공으로부터 일당지불 요구압력을 받게 되고, 이 문제의 解決能力이 독립십장의 위치에 결정적인 영향을 미친다. 하도급 관계에서 뛰어난 交渉力을 발휘하거나 어느 정도의 資金動員力을 갖고 있는 독립십장은 기능공과 불숙련공의 요구를 쉽게 들어 줄 수 있고, 그 결과 相對的으로 우수한 노동력을 가진 노동자와 안정적인 關係를 유지할 수 있다.

따라서 독립십장과 기능공과의 안정적 관계는 독립십장의 下都給 確保能力과 資金動員能力에 크게 의존한다. 그러나 어떠한 경우에도 독립십장형은 근대적 고용계약

臨時職勞動者는 조직부문에 속하면서 臨時職이라고 하는 특수한 고용계약을 맺고 있어 승격과 승급의 기회를 갖고 있지 못하다.

하위단층 실업자는 上位斷層과 中位斷層의 입직기준에 부합되지 않는 노동력을 지닌 노동자 또는 스스로 下位斷層에 침전한 노동자로서, 현재 失業狀態에 있는 노동자를 말한다.

## 2) 下位斷層 周邊部の 内部構成

하위단층은 어디까지나 노동시장 內域에 있으므로, 하위단층 분석은 賃勞動者와 그들의 노동력 상품화와 관련하여 일어나고 있는 문제들만을 분석의 대상으로 삼는다. 그러나 하위단층의 形成, 規模變動 등을 올바르게 이해하기 위해서는 하위단층 주변부에 대한 이해가 필요하다.

하위단층 주변부는 勞動市場外域으로서 零細自營業者와 無給家族從事者로 형성되어 있다. 영세자영업자는 한 사람의 피용자도 없이 자기 혼자 또는 가족종사자와 함께 개인사업을 경영하는 자이다. 그들은 아무리 영세하다 하여도 자기자본을 갖고 개인사업을 하고 있거나, 零細自營業을 하고 있는 가족을 無給으로 두고 있으므로 임노동자가 아닌 것은 분명하지만, 그들의 삶의 질은 극히 낮은 수준에 있다. 따라서 그들이 노동시장에 진입하려 할 때 그들은 下位斷層으로 進入할 가능성이 극히 높다.

# IV. 下位斷層 非組織部門의 特性

## 1. 一般的 特性

하위단층의 性格과 實體를 보다 분명히 하기 위해서는 實證分析을 필요로 한다. 그런데 앞서 본 바와 같이 하위단층은 그 규모가 대단히 크고 내부구성이 복잡하므로 선행연구의 축적이 없는 현단계에서 하위단층을 總體的으로 실증분석한다는 것은 어렵고도 방대한 작업이다. 그래서 여기서는 下位斷層 非組織部門에 초점을 맞추고자 한다. 하위단층 비조직부문은 하위단층의 일부분이므로 하위단층의 일반적 성격을 내포하고 있는데, 하위단층 가운데 가장 순수한 開放的 성격을 지니고 있다고 볼 수 있다.

직무는 雜給職으로서 어떠한 형태로든지 구조화되어 있거나 조직화되어 있

---

을 체결하고 있거나 공식적으로 조직화되어 있지 않고 비공식적인 連帶 내지 人間關係로 조직되어 있다.

지 않다. 즉 이 노동시장은 노동수요와 노동공급 양 측면에서 어떠한 형태로도 조직화되어 있지 않은 시장이다. 이 노동시장은 어떠한 형태의 進入障壁도 갖고 있지 않기 때문에, 노동자들은 누구나 本人이 원하면 이 노동시장에 진출할 수 있다. 그 결과 노동력 특성은 자연히 다양한 형태로 존재한다. 그들은 매일매일 새로운 고용주와 고용관계를 맺고 그 고용주에 의하여 부여된 직무를 수행하므로 노동자의 입장에서 體系化된 職務構造가 존재할 수 없다. 고용주가 體系化된 職務構造를 갖고 있고 직무구조의 바닥에 있는 직무의 일부를 하위단층에 부여한다고 해도, 그 직무가 직무구조에 편성되어 일관된 작업을 요하는 성격을 지니고 있다면, 고용주들은 下位斷層 組織部門에 해당하는 長期日雇나 임시직 노동자에게 부여할 것이다. 따라서 下位斷層 非組織部門에서는 고용주와 노동자와의 고용관계도 자연히 임금에 의해서만 형성되어 있고, 고용주는 임금에 의한 단순통제방법에 의하여 노동과정을 統制할 수 밖에 없다. 직무구조가 존재하지 않으므로 昇進體系가 존재할 수 없고, 매일같이 고용관계가 변화하므로 임금체계도 존재할 수 없으며 단지 계약된 賃金率만 존재할 뿐이다.

따라서 하위단층 비조직부문 노동시장은 아담 스미스(A. Smith)가 상정하고 있는 노동시장과 가장 비슷한 시장이다. 이 노동시장에서 임금은 制度的 요인에 의하여 결정되지 않고 市場原理와 흥정에 의하여 결정된다. 이 노동시장은 또한 고용관계가 가장 不安定한 시장이므로 대표적인 不安定就業層이다.

이와 같은 성격을 지닌 시장으로서 현실적으로 존재하는 대표적인 시장은 새벽농시장이다. 그래서 우리는 大邱地域 새벽농시장의 조사를 통하여 하위단층 비조직부문의 성격을 실증적으로 究明하고자 한다.

## 2. 大邱地域 새벽농시장의 特性<sup>13)</sup>

새벽농시장은 새벽에 노동력상품 매매를 위하여 형성되는 具體的 市場으로서 人力市場, 自由勞動市場, 自生勞動市場, 勞動市場 등으로 불리어지고 있다.

본 조사과정에서 조사된 13개의 노동시장들은 그 職務特性들에 따라 건설노동시장, 서비스노동시장, 농업노동시장 등으로 구분된다. 소규모 건축업이나

13) 대구지역 새벽농시장의 실태에 대한 구체적 논의는 李孝秀(1991a) 참조.



대도시 근교농업은 직무들이 대부분 극히 불연속적인 성격을 지니고 있어, 一日日雇를 고용하는 것이 유리하다. 따라서 이 경우 상당수의 노동수요가 존재할 수 있고, 그 결과 노동시장이 형성된다.<sup>14)</sup> 서비스 노동시장은 주로 零細음식점의 料理人勞動力市場인데, 이들 음식점의 경우 근로조건이 劣惡하여 노동이동이 極甚하기 때문에 1개월 내지 3개월 단위로 새벽노동시장에서 노동력을 확보하고 있다.

새벽노동시장이 이와 같이 산업별로 형성되는 것은 시장의 정보 기능, 同一產業內 노동력의 보완관계, 노동력의 산업간에 낮은 代替彈力性 등에 기인한다. 새벽노동시장의 가장 중요한 기능은 노동력의 需要와 供給에 관한 정보의 교환이다. 고용주들은 상위단층이나 중위단층 노동력을 확보할 때 훈련된 노동력만을 수요하는 것이 아니라 기술이나 지식의 습득능력이 높은 노동력을 확보한다. 이에 비하여 하위단층 노동력은 극히 단기적으로 고용되고 특히 下位斷層 非組織部門은 하루 단위로 고용되기 때문에 既成勞動力만을 수요한다. 이 경우 노동력의 산업간 대체탄력성이 극히 낮을 수 밖에 없다. 이러한 상황에서 建設業 勞動力에 대한 수요자와 공급자는 농업 노동력이나 서비스 노동력에 대한 수요와 공급에 관한 정보를 별로 필요로 하지 않는다. 그리고 콘크리트공과 조적공을 동시에 필요로 하는 등 同一產業內에서 노동력의 보완관계가 높다. 그 결과 노동시장은 자연히 產業別로 형성된다.

대구지역 새벽노동시장 가운데 규모가 가장 큰 시장은 建設業勞動市場이다. 그리고 건설업노동시장은 남자노동력 중심의 노동시장이고, 農業勞動市場은 여자노동력 중심시장이다.

건설노동시장에서는 노동력이 年齡別로 고르게 분포하고 있는 반면 농업노동시장은 상대적으로 고령 노동력의 비중이 높게 나타나고 있다. 이것은 농업노동시장이 여성노동력중심시장인데 기인하는 것으로 보인다. 여성노동력의 경우 남성노동력에 비하여 상대적으로 下位斷層과 中下位斷層과의 임금격차도 적을 뿐 아니라 社會的, 心理的 이유로 중하위단층에 접근이 가능한 젊은 노동력은 새벽노동시장 진출을 기피하는 경향이 있다. 이에 비하여 建設勞動市場에서는 조직노동시장에의 접근이 가능한 29세 이하 층도 7.5%를 차지하고 있

14) 製造業도 상당한 정도로 하위단층 노동력을 확보하고 있는데도 제조업 노동시장이 형성되어 있지 않는 것은 제조업의 직무들이 連續的인 작업을 필요로 하므로 하위단층 노동력을 고용한다 하여도, 長期日雇나 臨時職의 형태로 雇傭하기 때문이다. 물론 건설업도 규모가 큰 경우에는 일반적으로 장기일고를 고용한다.

〈表 2〉 새벽농시장의 特性

	建設勞動市場	서비스勞動市場	農業勞動市場	計
調査對象人員	240(74.1)	26(8.0)	58(17.9)	324(100)
性別 男子	240(100)	23(88.5)	8(13.8)	271(83.6)
女子	0(0.0)	3(11.5)	50(86.2)	53(16.4)
年齡 ~24	6(2.5)	0(0.0)	0(0.0)	6(1.9)
25~29	12(5.0)	2(7.7)	1(1.7)	15(4.6)
30~54	187(77.9)	24(92.3)	22(37.9)	233(71.9)
55~	35(14.6)	0(0.0)	35(60.3)	70(21.6)
學歷 國卒	131(54.6)	13(50.0)	50(86.2)	194(59.9)
中卒	60(25.0)	11(42.3)	6(10.3)	77(23.8)
高卒	45(18.8)	2(7.7)	1(1.7)	48(14.8)
專門大卒	2(0.8)	0(0.0)	1(1.7)	3(0.9)
大卒	2(0.8)	0(0.0)	0(0.0)	2(0.6)
世帶主 世帶主	219(91.3)	22(84.6)	33(56.9)	274(84.6)
非世帶主	21(8.8)	4(15.4)	25(43.1)	50(15.4)
住居 自 家	29(12.1)	2(7.7)	5(8.6)	36(11.1)
形態 專賃, 賭地	56(23.3)	5(19.2)	19(32.8)	80(24.7)
月賃 및 其他	155(64.6)	19(73.1)	34(58.6)	208(64.2)
月平均賃金所得*#	476.48 <154.61>	485.00 <40.07>	234.66 <154.79>	439.05 <185.28>
平均日當*#	27.76<4.96>	24.00<4.82>	13.26<7.19>	24.86<7.72>
負債總額*	916.67 <2160.11>	666.54 <1102.75>	801.72 <1190.53>	875.62 <1950.07>
농시장經歷(個月)	119.67<88.62>	91.27<72.37>	84.14<76.61>	111.03<86.42>
한달 勤勞日數#	17.04<3.93>	22.88<6.51>	17.19<5.11>	17.53<4.67>
하루당 勤勞時間#	9.18<1.82>	13.73<1.28>	10.78<1.28>	9.83<2.14>

資料: 大邱地域 새벽농시장 實態調査資料(1989)

註: 1) ( )는 構成比를 나타내고, &lt; &gt;는 표준편차임.

2) \*의 單位는 1,000원임.

3) #는 非需期를 제외한 기간에 대한 것임.

고, 중위단층의 정년연령보다 낮은 54세 이하 층이 무려 85.4%에 달하고 있다.

그리고 새벽농시장 노동자들의 學歷水準은 비교적 낮은 편이다. 즉 그들 가운데 59.9%가 國卒以下이고, 23.8%가 中卒이고, 14.8%가 高卒이고, 1.5%가 專門大卒以上이다.

건설노동시장 노동력의 91.3%, 서비스업노동시장의 84.6%, 농업노동시장의 56.9%가 세대주로서 家族扶養의 책임을 지고 있다. 이들은 가계보조적 노

동력이 아니기 때문에 이들의 불규칙적인 소득은 가계의 貧困問題와 직결된다. 非需期를 제외한 월평균 노동소득이 건설노동시장에서는 476,480원이고 서비스노동시장에서는 485,000원, 농업노동시장에서는 234,660원이다. 새벽농시장은 겨울철 非需期 3개월 동안 노동수요가 크게 감소하여 취업기회가 극히 줄어든다. 새벽농시장 노동자 가운데 自家 소유자는 11.1%에 불과하고, 24.7%는 도지(전세)로, 64.2%가 사글세·월세 등으로 생활하고 있다. 그들은 이와 같은 불규칙적인 소득과 집세부담 등으로 평균 875,620원의 負債를 갖고 있다.

건설노동시장 및 농업노동시장 노동자들의 月平均 勤勞日數는 17일이고 서비스노동시장은 23일이다. 하루 평균 노동시간도 건설업이 가장 짧고 서비스업이 가장 길게 나타났다. 이것은 屋外勞動을 주로 하는 건설업이나 농업에서는 일몰시에 하루 일과를 마치는데 비하여 零細중화요리식당 요리사의 경우 저녁 10시 전후까지 일을 하기 때문이다.

## V. 下位斷層 非組織部門의 形成과 勞動移動

### 1. 下位斷層 非組織部門의 形成

하위단층 비조직부문은 어떻게 형성되는가? 우리는 이미 제III절에서 下位斷層創出機構에 대하여 간단하게 검토한 바 있다. 下位斷層은 組織部門과 非組織部門으로 형성되어 있고, 양 부문은 사실상 동일시장이므로, 하위단층 비조직부문의 창출기구는 일차적으로 下位斷層의 創出機構와 일치한다. 그리고 하위단층 비조직부문의 노동력은 또한 하위단층 조직부문으로부터 유입되기도 한다.

따라서 하위단층 비조직부문은 앞서 지적한 하위단층 창출기구인 農村人口의 都市流入, 중위단층의 노동력 방출, 하위단층 주변부와 비경제활동인구의 賃勞動者化와 더불어 하위단층 조직부문인 長期日雇와 임시직으로부터 유입된 노동력에 의하여 형성된다.

대구지역 새벽농시장의 실증적 자료를 바탕으로 下位斷層의 비조직부문의 형성을 검토해보면 다음과 같다. <表 3>은 하위단층 비조직부문에 진입하기 이전의 종사상 지위별 노동자 수의 분포를 보여 주고 있다. <表 3>에서 중위단층 이상으로부터 방출된 노동력은 常時雇로 나타나 있다. 그리고 농촌자영

〈表 3〉 새벽농시장 進入 前段階의 從事上 地位別 分布

(單位: 名, ( ): %)

	建設勞動市場	서비스勞動市場	農業勞動市場	計
中位斷層 常時雇	93(38.8)	6(23.1)	4(6.9)	103(31.8)
〈自發的〉	〈69(74.5)〉	〈6(100)〉	〈2(50.0)〉	〈77(74.8)〉
〈非自發的〉	〈24(25.5)〉	〈0(0.0)〉	〈2(50.0)〉	〈26(25.2)〉
下位斷層 臨時雇	31(12.9)	4(15.4)	2(3.5)	37(11.4)
長期日雇	36(15.0)	8(30.8)	8(13.8)	52(16.0)
失業	1(0.4)	1(3.9)	0(0.0)	2(0.6)
下位斷層 周邊部				
都市零細自營業	19(7.9)	1(3.9)	3(5.2)	23(7.1)
農村零細自營業	34(14.2)	0(0.0)	5(8.6)	39(12.0)
無給家族從事者	24(10.0)	5(19.2)	16(27.6)	45(13.9)
非經濟活動人口	2(0.8)	1(3.9)	20(34.5)	23(7.1)
總計	240(74.1)	26(8.0)	58(17.9)	324(100.0)

資料: 大邱地域 새벽농시장 實態調査資料(1989)

업자출신 노동력은 농촌영세자영업으로 표시하고, 農村無給家族從事者 출신 노동력은 無給家族從事者에 포함시켜 표시하였다.

하위단층 비조직부문 가운데 31.8%가 중위단층으로부터 방출된 노동력이고, 27.4%가 하위단층 조직부문인 장기일고(16.0%), 임시직(11.4%) 등에서, 33%가 下位斷層 周邊部인 都市零細自營業(7.1%), 農村零細自營業(12%), 無給家族從事者(13.9%)에서, 그리고 7.1%가 非經濟活動人口로부터 유입된 노동력이다.

전설노동시장과 서비스노동시장에서는 중위단층과 하위단층 조직부문에서 유입된 노동력의 비중이 높는데, 특히 중위단층으로부터 이동한 勞動者의 比重이 상당히 높다는 점에 주목할 필요가 있다. 이에 반하여 농업노동시장에서는 하위단층 주변부와 비경제활동인구로부터 流入된 노동력의 비중이 相對的으로 높다. 이것은 농업노동시장이 女性勞動力支配 勞動市場인데 기인한다.

## 2. 期待賃金隔差와 自發的 移動

### 1) 自發的 移動의 原因

〈表 3〉에서 중위단층에서 하위단층으로 이동한 자 가운데 약 75%가 자발적 이동자들이다. 중하위단층에서 하위단층으로의 自發的 移動은 왜 일어나는가?

중하위단층은 임금수준이 낮는데 반하여 고용이 상대적으로 안정되어 있고,

하위단층 비조직부문은 일당이 높은 반면에 雇傭이 극히 不安定하다.

이 경우 중하위단층의 生涯賃金の 現在價值( $V_m(0)$ )와 하위단층 비조직부문의 그것( $V_n(0)$ )은 각각 다음과 같이 나타낼 수 있다.

$$V_m(0) = \int_{t=0}^n W_m(t) e^{-rt} dt \quad (1)$$

$$V_n(0) = \int_{t=0}^n P(t) W_n(t) e^{-rt} dt \quad (2)$$

여기서  $W_m(t)$ 와  $W_n(t)$ 는 각각 중하위단층과 하위단층 비조직부문의  $t$ 期の 일당이고  $r$ 은 割引率이다. 그리고  $P(t)$ 는 하위단층 비조직부문에서 일거리를 잡을 확률이다. 이 경우  $V_n(0)$ 이  $V_m(0)$ 보다 크면 중하위단층에서 하위단층으로의 노동이동이 일어날 수 있다.

그런데 미래의 일당, 미래에 일거리를 잡을 확률, 割引率 등을 정확하게 추계하는 것은 현실적으로 불가능하므로, 여기서는 年齡-收入斷面, 經歷年數-收入斷面 分析을 통하여 기대임금격차를 분석해 보고자 한다.

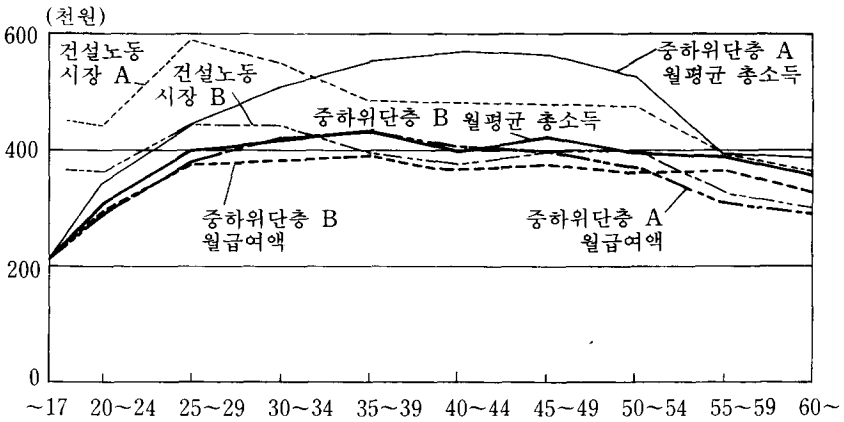
## 2) 年齡-收入斷面

중하위단층과 하위단층 비조직부문의 年齡-收入斷面(age-earnings profile)이 <그림 3-1>에 나타나 있다. 하위단층 비조직부문의 연령-수입단면은 건설노동시장만을 대상으로 하였다. 그런데 건설노동시장은 中卒 以下の 남자 노동력을 중심으로 형성되어 있기 때문에, 중하위단층의 연령-수입단면에서도 중졸 이하 남자노동력만을 대상으로 하였다.

<그림 3-1>에서 '건설노동시장 A'는 非需期를 제외한 기간의 平均日當에 같은 기간의 平均作業日數를 곱하여 月平均賃金所得을 연령별로 산출한 후 그것을 바탕으로 도출한 연령-수입 단면이다. '건설노동시장 B'는 비수기를 포함한 年齡-收入斷面이다. 건설노동시장에는 약 3개월의 非需期가 존재하는데, 이 기간동안 노동자의 월평균 노동일수는 3.6일이고 평균일당은 22,310원이다.

그리고 '중하위 단층A'는 1989년 직종별 임금실태조사 보고서에 나타나 있는 모든 中卒 以下 男子勞動力을 대상으로 하였고, '중하위단층 B'는 종업원 10~29인 규모의 중졸 이하 남자노동력만을 대상으로 하였다. 임금은 月給與額(定額給與+超過給與)의 경우와, 月給與額에 年間特別給與額을 월평균으로 환산하여 산입한 월평균 총임금소득 두 가지를 사용하였다.

이렇게 하여 도출된 年齡-收入斷面을 비교한 결과 다음과 같은 중요한 사실이 발견되었다. 첫째, 非需期를 제외한 건설노동시장의 賃金曲線은 전규모



〈그림 3-1〉 年齡-收入 斷面

資料：大邱地域 새벽농市場 實態調查資料 (1989)

勞動部, 職種別賃金實態調查報告書 (1989)

의 중하위단층 월평균 총임금곡선보다 낮은 수준에 있으나, 10~29인 규모의 중하위단층 賃金曲線에 비하면 현저히 높은 수준에 있다. 비수기를 포함한 새벽농시장의 賃金曲線은 중하위단층의 月給與額基準 임금곡선과 비슷한 수준에 있다.

그런데 여기서 주의할 점은 하위단층 비조직부문(건설노동시장)의 月平均勞動日數는 1년 중 9개월은 월평균 17일이고 3개월은 월평균 3.6일 정도인데 비하여 중하위단층의 연중 월평균 노동일수는 28일이다.

여기서 노동자가 노동을 통하여 얻는 만족수준은 賃金所得에 의해서만 결정되지 않고 餘暇時間에 의해서도 결정된다는 점과 하위단층 비조직부문의 경우 非需期에도 다른 경제활동을 통하여 약간의 소득을 벌 수 있다는 점을 고려하면, 하위단층 비조직부문의 소득수준은 분명히 10~29인 규모의 중하위단층의 그것보다 높다고 할 수 있다.

둘째, 하위단층 비조직부문의 경우 모든 연령층 가운데 25~29세 층에서 月所得이나 時間當 所得이 가장 높게 나타나고 그 후로 연령의 증가에 따라 소득은 오히려 감소하는 경향이 있다.<sup>15)</sup> 이에 비하여 중하위단층의 경우, 29세까지 임금이 급속히 증가하다가 그 후로 증가율이 상당히 떨어지지만, 35~39세까지 지속적으로 증가한 후 다시 감소하는 경향이 있다.<sup>16)</sup> 이것은 중하위단

15) 여기서는 職務特性이 통제되지 않았는데 직무특성이 통제되면 年齡效果는 미미하다.

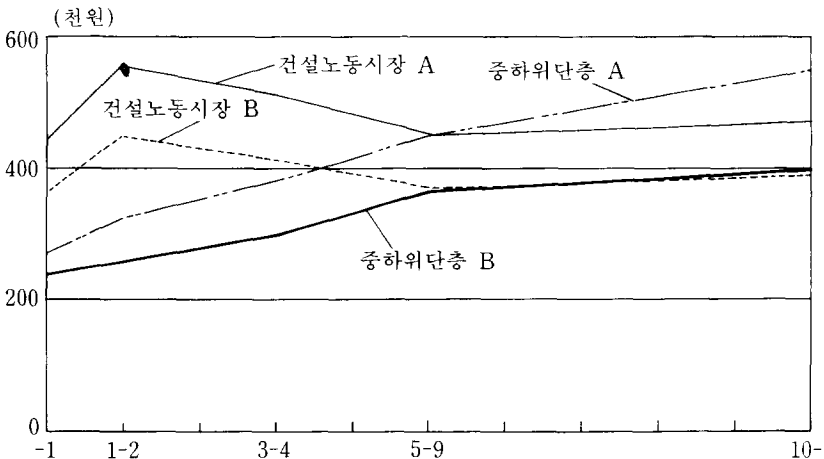
16) 〈그림 3-1〉에서 전규모의 경우 중하위단층의 임금곡선을 보면 임금이 40~44세까지

층에는 관리직으로의 승격의 기회는 없으나昇給의 기회는 있는데 비하여 하위단층 비조직부문에는昇給의 기회마저 없기 때문이다.

### 3) 經歷年數-收入斷面

경력이 임금에 미치는 효과를 알아보기 위하여 월평균 총임금소득을 기준으로 經歷年數-收入斷面을 도출하여 <그림 3-2>를 작성하였다.

우리는 <그림 3-2>를 이용하여 다음과 같은 사실을 발견할 수 있다. 첫째, 새벽농시장에서 임금은 經歷年數가 2년으로 될 때까지 증가하지만 그 후로 오히려 낮아지는 경향이 있고, 중하위단층에서는 經歷年數와 더불어 임금이 증가하는 경향이 있다. 경력의 純賃金效果를 알기 위해서는 연령, 勤續年數 등의 변수들을 통제하여야 한다. 그런데 새벽농시장의 자료의 한계로 이들 변수들이 통제되지 않았기 때문에 <그림 3-2>에서 경력의 임금효과는 새벽농시장에서는 過小評價되어 있고, 중상위단층에서는 過大評價되어 있다. 왜냐하면



<그림 3-2> 經歷-收入 斷面

資料：大邱地域 새벽농市場 實態調査資料 (1989)

勞動部, 職種別賃金實態調査報告書 (1989)

지속적으로 증가하고 있는 것으로 나타나고 있어 管理職으로의 승격의 기회가 있는 것으로 오해할 수 있다. 승격의 기회를 임금곡선으로 파악하기 위해서는 定額給與額을 기준으로 하여야 한다. 그런데 超過給與額을 포함한 月給與額을 기준으로 하여도 중하위단층에昇格의 기회가 없음을 알 수 있다. 기업규모와 연령의 차이에 따른 연간특별급여액의 격차가 그림에서처럼 크게 나타난 것은 노동자 대투쟁으로 인한 노조의 목소리 효과와 중하위단층 노동력 부족 현상에 따른 고용주의 勞動者定着意識 제고 전략으로 대기업에서 年間特別給與額을 크게 높인 것에 기인한다. 그리고 월급여액 기준 임금곡선이 40세 이후에는 오히려 떨어지고 있는 것은 橫斷面 자료의 한계에 기인한다. 李孝秀(1984) 제 20장 참조.

연령과 경력년수 사이에 높은 相關關係가 있는데, 연령의 임금효과가 새벽농 시장에서는 마이너스로, 중하위단층에서는 플러스로 나타나고 있기 때문이다.

둘째, 이와 같이 중하위단층의 經歷效果가 새벽농시장의 그것에 비하여 상대적으로 과대평가되어 있는데도 불구하고, 10~29인 규모의 중하위단층에서는 경력년수의 연장을 통해서도 새벽농시장의 임금수준을 上廻하지 못하고 있다.

#### 4) 解析上的 留意點

우리는 같은 시기의 임금자료를 이용하여 중하위단층과 하위단층 비조직부문과의 임금격차, 年齡效果, 經歷效果 등을 비교하는 과정에서, 下位斷層 非組織部門의 임금수준이 적어도 10~29인 규모의 중하위단층의 그것에 비하여 年齡, 經歷 등에 관계없이 높다는 사실을 알았다.

식 (1), (2)와 연령-수입 단면을 고려하면, 1989년의 경우  $P(t)$ 가 평균적으로 60%만 되어도 하위단층 비조직부문의 生涯賃金이 10~29인 규모의 중하위단층의 그것보다 높게 된다.

하위단층 비조직부문에서 勞動力 不足現象이 나타나면  $P(t)$ 가 높아지고, 그렇게 되면  $V_n(0)$ 와  $V_m(0)$ 와의 격차가 확대되어 중하위단층에서 하위단층 비조직부문으로 自發的 勞動移動이 일어날 수 있다. 이것이 바로 하위단층의 노동력 부족과 임금상승이 중하위단층으로 파급되는 메카니즘이다. 그러나 비록  $P(t)$ 가 높다 하여도, 일정한 직업이 없는 것처럼 느껴지는 心理的 側面, 다른 사람의 좋지 않은 인식 등 非經濟的 이유로, 중하위단층의 대부분의 노동자들은 하위단층으로 이동하지 않을 것이다. 즉 중하위단층에서 하위단층으로의 노동이동은 期待所得隔差에 의해서 유발되지만 心理的 이유 등에 의하여 상당히 제한적으로 이루어 진다.

그러나 앞서 본 바와 같이 10~29인 규모의 中下位斷層 노동자들은 生涯賃金이 지나치게 낮아 가족부양에 어려움을 느낄 수 있고, 그렇게 되면 비경제적 논리보다 경제적 논리를 따를 가능성이 높아지게 된다.

그런데 하위단층 비조직부문으로 일단 이동한 노동력은 하위단층에서 노동수요가 감소되어도, 고용의 社會的 關係와 技術的 關係 및 입직구의 입직기준 등으로 인하여 中下位斷層으로의 再進入이 어렵게 된다. 이것이 바로 일단 확대된 하위단층 비조직부문이 쉽사리 축소되지 않는 하나의 이유이다.



### 3. 斷層勞動市場論의 勞動移動假說 檢證

우리는 제III절에서 하위단층의 창출기구를 다루면서 단층노동시장론의 노동 이동가설은 Todaro의 그것과 근본적으로 다르다는 점을 지적한 바 있다. 즉 斷層勞動市場論의 勞動移動假說에 의하면, 農村流出 勞動力은 노동력 특성에 따라 두 가지 다른 經路로 都市勞動市場에 적응하게 된다. 하나는 상위단층이나 중위단층의 입직기준에 부합되는 자격을 가진 노동력으로, 이들은 일반적으로 곧바로 상위단층이나 중위단층으로 進入하게 된다. 다른 하나는 入職基準에 부합되는 자격을 갖지 못한 노동력으로, 이들은 하위단층이나 그 주변부로 진입하여 沈澱한다.

이 가설이나 Todaro의 가설을 검증하기 위해서는 노동력의 出發地中心 資料가 필요하다. 中間地나 終着地中心 資料를 사용할 경우 選擇偏倚(selectivity bias)를 유발할 가능성이 대단히 높다. 그런데 우리는 불행하게도 출발지중심 자료를 갖고 있지 않으며 개별적으로 이 자료를 확보하는데는 엄청난 조사비와 시간을 필요로 한다.

그래서 우리는 일종의 終着地 資料로 볼 수 있는 새벽농시장 자료를 이용하여 간접적으로 단층노동시장론의 勞動移動假說을 검증해 보고자 한다. 자료의 한계에 따른 문제점을 완화하기 위하여 勞動移動假說을 약간 수정한다.

즉, 농촌유출노동력의 새벽농시장(하위단층 비조직부문) 進入經路는 노동력 특성에 따라 두가지가 있다. 우리는 여기서 농촌으로 부터 流入된 노동력을 그 특성에 따라 중하위단층 이상의 入職基準에 符合되지 않는 勞動力과 부합되는 노동력, 두 부류로 분류하였다. '부합되지 않는 노동력'은 중위단층이나 상위단층을 거치지 않고 곧바로 하위단층으로 流入된다는 가설을 설정하고 우리는 이 경우를 '經路 1'이라 한다. 그리고 중위단층 이상의 入職基準에 부합되는 노동력은 중위단층 이상에 해당하는 常時職으로 바로 들어갔다가, 일정기간을 보낸 후 자의적이든 타의적이든 조직노동시장에서 放出되어 하위단층으로 진입하게 된다고 보고, 이 경우를 '經路 2'라 한다. '입직기준에 부합되지 않는 노동력'은 '經路 1'을 따르고 '부합되는 노동력'은 '經路 2'를 따른다는 가설을 검증하기 위하여 다음과 같은 判別函數式에 의하여 判別函數分析(discriminant analysis)을 하였다.

$$Z = \beta_1 + \beta_2 MMP + \beta_3 MMF + \beta_4 MHP + \beta_5 MHF + \beta_6 FP \quad (3)$$

여기서 종속변수는 새벽농시장의 進入經路(경로 1과 경로 2)로 하고 독립변수는 입직기준 더미변수로 하였다. 우리나라 노동시장에서 入職口의 입직기준은 學歷, 性, 年齡의 조합에 의하여 설정되는 慣行이 있다<sup>17)</sup>. 그래서 採用管理慣行에 따라 입직기준을 중졸 이하 남자로서 26세 이하인 자(MMP), 고졸 이상 남자로서 29세 이하인 자(MHP), 여자로서 24세 이하인 자(FP)로 설정하였다.

그리고 입직기준에 부합되지 않는 노동력은 농촌유출노동력으로 기술과 경력이 없으면서 中卒 以下 男子로서 27세 이상인 자(MMF), 高卒 以上 男子로서 30세 이상인 자(MHF), 여자로서 25세 이상인 자(reference group)로 나누어 더미처리하였다.

위와 같은 모형으로 추정된 判別函數는 <表 4>와 같다.

그리고 判別函數를 바탕으로 한 분류결과에 의하면, 새벽농시장(하위단층 비조직부문)으로 바로 진입한 노동자, 즉 '경로 1'을 따라서 하위단층 비조직 부문으로 유입된 노동자 가운데 76.0%가 중위단층의 入職基準에 부합되지 않는 노동자들이다.

그리고 대구로 이사온 후 첫 직장으로 常時職을 경험한 후 하위단층 비조직 부문으로 유입된 노동자 가운데 85.2%가 중위단층의 입직기준에 부합되는 노동자들이다.

판별함수 분석결과 <表 5>에 의하면 的中率(hit-ratio)이 79.2%이다. 이것은 하위단층 비조직부문으로 유입된 농촌유출노동력 가운데 79.2%가 斷層勞動市場論의 勞動移動假說이 제시하고 있는 移動經路를 따라 이동하고 있음을

<表 4> 判 別 函 數

變 數	判別函數 係數		集團中心
	標準化되지 않은 係數	標準化된 係 數	
MMP	2.47548	1.08814	經路 1 : -0.57967 經路 2 : 1.07347  $\chi^2=110.343$
MMF	0.66807	0.30284	
MHP	3.59537	1.12668	
MHF	$-0.16138 \times 10^{-15}$	0.00000	
FP	2.85787	0.32403	
常 數	-1.50317		

17) 李孝秀 (1984), 제15장 참조.

〈表 5〉 分類結果(Classification Results) (單位: 名, ( )는 %)

實際流入經路 (actual group)	入職基準에 의하여 分類된 經路 (predicted group)		勞働者總數	不一致 勞働者數	正分類率(percent- age of correct classification)
	經路 1	經路 2			
經路 1	114 (76.0)	36 (24.0)	150	36	76.0
經路 2	12 (14.8)	69 (85.2)	81	12	85.2
判別函數에 의해 分類된 勞働者總數	124	105	231	48	79.2 (54.5)

의미한다. 적중율 79.2%는 比例確率基準에 의한 分類正確度の 有意水準 54.5%에 비하면 현저히 높은 수준으로, 이것은 경로 1을 따라 이동하는 노동력과 경로 2를 따라 이동하는 노동력 사이에는 통계적으로 유의한 차이가 있음을 의미한다.

그리고 어떤 노동력 특성을 가진 노동자들이 ‘경로 2’를 따를 確率을 가장 높이는가를 알아보기 위하여 標準化된 判別函數係數를 관찰해 볼 필요가 있다. 〈表 4〉에 의하면, ‘경로 2’를 따를 확률을 가장 높이는 변수는 29세 이하 고졸 이상 남자(MHP)이고, 그 다음이 26세 이하 중졸 이하 남자(MMP), 24세 이하 여자(FP), 27세 이상 중졸 이하 남자(MMF), 30세 이상 고졸 이상 남자(MHF), 25세 이상 여자(FF)의 순이다.

#### 4. 長期定着 確率函數의 推定

새벽농시장에 대한 정책적 시사를 얻기 위해서는 새벽농시장 노동자들 가운데 어떤 노동력 특성을 가진 노동자들이 새벽농시장에 定着하기를 원하는지를 알아볼 필요가 있는데, 이를 위하여 로짓모형(logit model)을 이용하여 長期定着 確率函數를 추정하였다.

$$P_i = F(W_i) = \frac{1}{1 + e^{-w_i}} \quad (4)$$

$$\log \frac{P_i}{1 - P_i} = W_i = X_i\beta + D_i\gamma + u_i \quad (5)$$

여기서 종속변수는 새벽농시장 長期定着意思 변수이고, 독립변수 가운데  $D_i$ 가 새벽농시장에 계속 나온 기간(새벽농시장 경력)이다. 이 경우 長期定着할 意思와 새벽농시장 經歷은 과거의 정착의사에 영향을 받을 수 있고 과거에 정

착의사가 없었던 자들은 이미 새벽농시장을 떠났을 가능성이 높기 때문에 選擇偏倚(selectivity-bias)문제가 발생할 가능성을 완전히 배제할 수 없다. 따라서 오차항( $u_i$ )과 새벽농시장 경력( $D_i$ ) 사이에 相關關係가 존재할 가능성이 있다. 즉,

$$D_i = Y_i \delta + v_i \quad (6)$$

이라고 할 때

$$\begin{aligned} E[u_i | X_i, D_i] &= E[u_i | D_i] \\ &= E[u_i | v_i, D_i > 0] \neq 0 \end{aligned}$$

그런데

$$\begin{aligned} E[u_i | v_i, D_i > 0] &= E[u_i | v_i, v_i > -Y_i \delta] \\ &= \frac{\sigma_{uv}}{\sigma_v} E[v_i | v_i > -Y_i \delta] \\ &= \frac{\sigma_{uv}}{\sigma_v} \cdot \sigma_v \cdot E\left[\frac{v_i}{\sigma_v} \mid \frac{v_i}{\sigma_v} > -\frac{Y_i \delta}{\sigma_v}\right] \end{aligned} \quad (7)$$

( $\sigma_{vv}$ ,  $\sigma_v$ 는 각각  $v_i$ 의 분산, 표준편차이고  $\sigma_{uv}$ 는  $u_i$ 와  $v_i$ 의 공분산이다.)

이고, 식 (7)을  $\sigma_v=1$ 로 正規化(normalize)시키면,

$$\sigma_{uv} \cdot \frac{\phi(z_i)}{\Phi(z_i)} = \sigma_{uv} \cdot \lambda(z_i) \quad (7)'$$

(단  $z_i = Y_i \delta$ 이고  $\lambda(\cdot)$ 는 inverse Mill's ratio 함수이다.)

로 된다. 여기서 선택편의(selectivity-bias)를 제거하고 一致推定量을 구하는 방법은

$$\begin{aligned} E[W_i | X_i, D_i > 0] \\ &= X_i \beta + D_i \gamma + E[u_i | X_i, D_i > 0] \\ &= X_i \beta + D_i \gamma + \lambda(z_i) \cdot \sigma_{uv} + \varepsilon_i \end{aligned} \quad (5)'$$

에서  $\hat{\beta}$ ,  $\hat{\gamma}$ ,  $\hat{\sigma}_{uv}$ 을 구하는 것이다.

여기서  $\lambda(z_i) = \lambda(Y_i \delta)$ 의  $\delta$ 을 구하여야 하는데, 式 (6)에서  $D_i > 0$ 인 경우만 관측되는 특성을 감안하여 切斷回歸(truncated regression)분석을 하였다. 그리고  $\delta$ 을 이용하여  $\lambda(z_i)$ 를 구하고 이것을 式 (5)'에 대입하여 추정된  $\hat{\beta}$ ,  $\hat{\gamma}$ ,  $\hat{\sigma}_{uv}$ 이 <表 6>에 요약되어 있다.

분석 결과, 먼저 새벽농시장 경력(DLS)은 長期定着意思에 有意한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이것은 새벽농시장에서 경력의 임금효과가 극

〈表 6〉 長期定着 確率函數의 推定 結果

說明 變數	係數 값	t 값
常 數	3.8405*	5.2078
노동市場經歷(DLS)	0.0011	0.5188
$\lambda$	-0.0146**	-2.3951
教育年數 (EDLV)	-0.1339**	-2.0175
노동市場進入理由(RLSN)	-0.6405***	-1.8250
常時雇傭期間 1(DFE <sub>0</sub> )	-1.3463****	-1.6392
常時雇傭期間 2(DFE <sub>1</sub> )	-0.3396	-0.9120
教育訓練(WTRAIN)	-1.0703*	-3.3197
他家口員所得(OMY)	-0.0013***	-1.8288
Log Likelihood	-133.19929	

註: \*, \*\*, \*\*\*, \*\*\*\*는 각각 1%, 5%, 10%, 15% 수준에서 유의함을 나타냄.

히 낮아 경력이 장기정착을 誘因할 가능성이 없고, 경력이 짧은 층에도 노력 층이 존재되어 있어 30세 미만의 연령층을 제외하고는 조직노동시장에 대한 失望效果가 노동자들 사이에 비슷하게 나타나고 있는데 기인한다.

그리고 教育年數(EDLV)가 길수록 기대한 대로 하위단층을 떠나려고 하는 것으로 나타났다.

새벽노동시장에 나오게 된 이유(RLSN)를 중위단층 이상의 임직기준에 맞지 않는 등 常時職을 구할 수 없어서 새벽노동시장에 나온 경우인 非自發的 이유와 새벽노동시장이 상시직에서 보다 임금이 높다거나 노동시간이 자유롭다는 이유로 나온 경우인 자발적 이유(reference group)로 나누어 더미처리 하였다. 그 결과 非自發的 理由로 새벽노동시장에 나온 경우가 자발적 이유로 새벽노동시장에 나온 경우에 비하여 새벽노동시장에 정착할 의사가 없는 것으로 나타났다.

상시직 경험정도가 長期定着意思에 미치는 영향을 알아보기 위하여, 상시직에 경험이 없는 노동자(reference group), 상시직에 1년 이하 종사한 노동자, 상시직에 1년 이상 종사한 노동자로 나누어 더미 처리하였다. 그 결과 常時雇傭職에 경험이 없는 노동자에 비하여 常時職에 1년 이하 종사한 노동자의 경우(DFE<sub>0</sub>)는 새벽노동시장을 떠나기를 원하는데 반하여, 상시직에 1년 이상 종사한 노동자(DFE<sub>1</sub>)의 경우에는 유의성이 없었다. 이것은 전자의 경우 常時職에 미련을 갖고 있는데 반하여 후자의 경우 昇進, 機會, 賃金 등의 면에서 中下位斷層의 限界性を 충분히 인식하고 있을 뿐 아니라 연령 등의 入職基準에도 맞지 않는데 기인하는 것으로 보인다.

技術訓練을 받기를 원하는 勞動者(WTRAIN)는 원하지 않는 勞動者(reference group)에 비하여 기대한대로 하위단층 비조직부문에 정착할 의사

가 없는 것으로 나타났다. 이것은 새벽농시장 노동자들 가운데 일부가 技術習得을 통하여 보다 높은 임금을 받을 수 있으면 새벽농시장을 떠나기를 원한다는 것을 의미한다.

그리고 他家口員의 소득(OMY)이 높을수록 새벽농시장에 정착할 가능성이 낮은 것으로 나타났다. 他家口員의 소득이 높으면 낮은 경우에 비하여 상대적으로 自營을 위한 자본을 마련하기가 쉬운 등 下位斷層 非組織部門에서 벗어날 수 있는 기회가 높을 것이다.

#### IV. 下位斷層非組織部門의 賃金決定原理와 賃金隔差

##### 1. 賃金決定原理의 論究方向

노동시장의 기능을 이해하는 데 있어 노동이동 못지않게 중요한 것이 賃金決定原理이다. 그렇다면 하위단층 비조직부문(새벽농시장)에서 賃金決定原理는 구체적으로 어떻게 작동하는가?

새벽농시장에서는 性과 年齡과 같은 生得的 異質性은 노동력의 選別裝置로 이용되는 경우도 있지만 학력 경력 등 後天的 異質性은 노동력 선별 장치로 거의 이용되지 않는다. 이러한 경우에 生得的 異質性에 따른 임금격차만 존재하는가 아니면 후천적 이질성에 따른 임금격차도 존재하는가? 그리고 새벽농시장의 직무들은 그 성격에 따라 기능을 요하는 직무, 위험한 직무, 힘드는 직무, 잡일 등으로 구분할 수 있는데 이러한 職務性格의 차이에 따라 어느 정도의 賃金隔差가 발생하는가?

또한 현실적으로 새벽농시장에서는 동일한 노동의 일당이 서로 다르게 결정되는 境遇도 많은데 이러한 현상은 어떻게 설명될 수 있을까?

우리는 이러한 의문들에 답하기 위하여 먼저 임금함수의 추정을 통하여 노동력 특성의 차이에 따른 賃金隔差와 직무성격의 차이에 따른 임금격차를 분석하고자 한다. 그리고 직무간 임금격차의 발생원리와 同一勞動 相異賃金の決定原理를 논구하고자 한다.

##### 2. 賃金函數의 推定

勞動市場構造分析論에 의하면, 임금격차에 영향을 미치는 변수들은 직무의 구조 및 성격 변수, 노동력 특성 변수, 고용관리관행 변수이다.

우리는 여기서 노동시장 전체가 아닌 새벽노동시장만의 賃金函數을 추정한다. 새벽노동시장에서는 職務構造가 존재하지 않기 때문에, 직무구조 변수를 고려하지 않았다.<sup>18)</sup> 그러나 새벽노동시장에서도 직무성격 변수는 대단히 중요하다. 그래서 새벽노동시장의 실태조사자료를 바탕으로 직무성격을 기능을 요하는 직무(SKJ)<sup>19)</sup>, 위험한 직무(RIJ)<sup>20)</sup>, 힘든 직무(HWJ)<sup>21)</sup>, 농사일(AWJ), 주방일(KJ), 건설노동시장 잡일(reference group)로 분류하여 더미 처리하였다.

노동력 특성 변수로는 生得的 異質性 變數인 성(SEX)과 연령(AGE)을 사용하였고, 後天的 異質性 變數인 교육년수(EDL), 노동시장 경력(ELS)등을 사용하였다.

그리고 고용관리관행 변수의 경우 새벽노동시장의 특수성으로 인하여 昇進管理變數와 報償管理變數를 고려할 필요가 없어 고려하지 않았다. 그 대신 하위단층에서는 노동력 궁박판매의 가능성이 높기 때문에 노동력 窮迫販賣 變數로서 가계부채 有無(DEBT)와 '새벽노동시장에 나온 이유(RLSN)'를 사용하였다.

회귀분석 결과에 의하면, 기대한 대로 직무의 성격에 따라 賃金隔差가 상당히 크게 발생하는 것으로 나타났다. 기능을 요하는 직무의 임금은 다른 직무의 임금보다 높게 나타나고 있는데 특히 잡일의 임금보다 40% 정도 더 높다. 그리고 勞動力特性變數의 賃金效果를 보면, 다른 변수들을 통제하고도 남자는 여자에 비하여 높은 임금을 받는 것으로 나타났다.

斷層別 性格에 의하면 교육수준은 상위단층과 중위단층을 포괄하는 구조적 노동시장에서는 대단히 중요하지만 下位斷層에서는 그렇게 重要하지 않을 것으로 기대된다. 中位斷層 등 조직노동시장에서 學歷效果가 크게 나타나는 것은 노동수요자의 학력에 의한 勞動力 差別, 즉 卒業狀 效果와 학력의 生産性 效果가 결합된 결과이다.

그러나 하위단층에서는 일반적으로 학력의 생산성효과도 낮고, 특히 노동수요 측면에서 학력을 選別裝置로 이용하지도 않고 있다. 그런데 분석결과는 학력이 임금결정에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이것은 완전히 노동

18) 職務構造變數는 상위단층과 중상위단층 및 중하위단층의 임금분석에서는 결정적으로 중요한 변수이다.

19) 미장, 지붕잇기 등의 직무가 여기에 속한다.

20) 비계공 직무가 여기에 속한다.

21) 콘크리트, 땅파기, 짐지는 일 등이 여기에 포함된다.

〈表 7〉 새벽농시장의 賃金函數 推定 結果

說 明 變 數	係 數 값	t 값
職務性格變數		
技能을 要하는 職務(SKJ)	0.39963*	2.866
위험한 職務(RIJ)	0.26495*	3.313
힘드는 職務(HWJ)	0.15443*	3.988
農事 職務(AWJ)	0.14156***	1.643
廚房 職務(KJ)	0.08417***	1.613
勞動力 特性 變數		
生得的 異質性 變數		
性(男子)(SEX)	0.90201*	10.994
年齡(AGE)	-0.00017	-1.166
後天的 異質性 變數		
教育年數(EDL)	0.01254**	2.454
새벽농시장 經歷(ELS)	0.00001	0.765
窮迫販賣 變數		
負債有(DEBT)	-0.03163****	-1.429
새벽농시장에 나온 理由(RLSN)	-0.01196	-0.498
常 數	2.24510*	19.037
R <sup>2</sup>	0.80243	

註：\*, \*\*, \*\*\*, \*\*\*\*는 각각 兩側檢證 1%, 5%, 15%, 20% 수준에서 유의함을 나타냄.

공급 측면의 효과로 고학력자가 저학력자에 비하여 상대적으로 留保賃金(reservation wage)이 높고 흥정능력이 큰 것에 기인한다.<sup>22)</sup>

새벽농시장에 나온 經歷의 임금효과는 기대한 대로 유의하지 않게 나타났다.

부채가 있으면, 상대적으로 노동력을 窮迫販賣할 가능성이 높기 때문에 부채의 임금효과는 마이너스로 기대하였는데, 그 결과도 기대한 대로 나왔다. 그리고 비자발적 이유로 새벽농시장에 나온 자들이 노동력을 窮迫販賣할 가능성이 상대적으로 높을 것으로 기대하였는데, 유의성은 없었다.

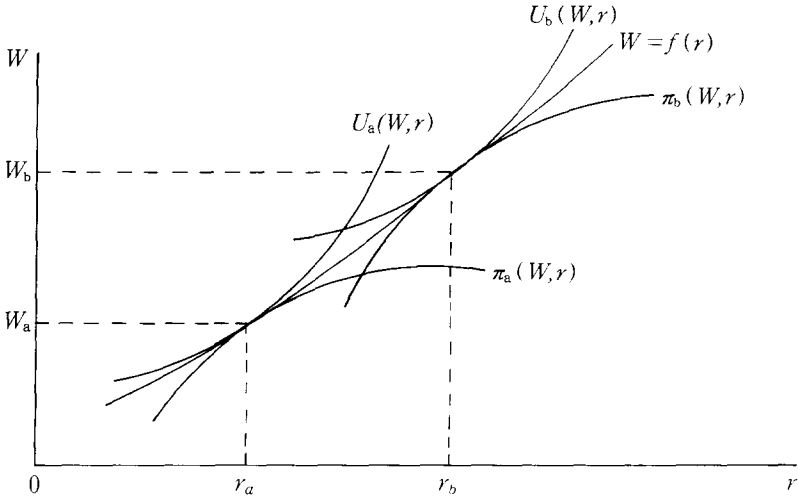
### 3. 職務間 賃金隔差 - 補償의 隔差

새벽농시장에는 어떠한 進入障壁도 없고 노동수요자와 노동공급자 모두 직무성격에 대해서는 비교적 완전한 정보를 갖고 있기 때문에, 직무성격의 차이에 따라 발생하는 임금격차는 均等化賃金隔差, 즉 보상격차로 볼 수 있다.

예를 들어 비계공의 직무는 잡일의 직무에 비하여 위험하다. 이 경우 비계공의 일당은 잡일의 일당보다 높게 되는데 우리는 이것을 〈그림 4〉를 이용하

22) II절 4항 참조.





〈그림 4〉 補償的 賃金隔差

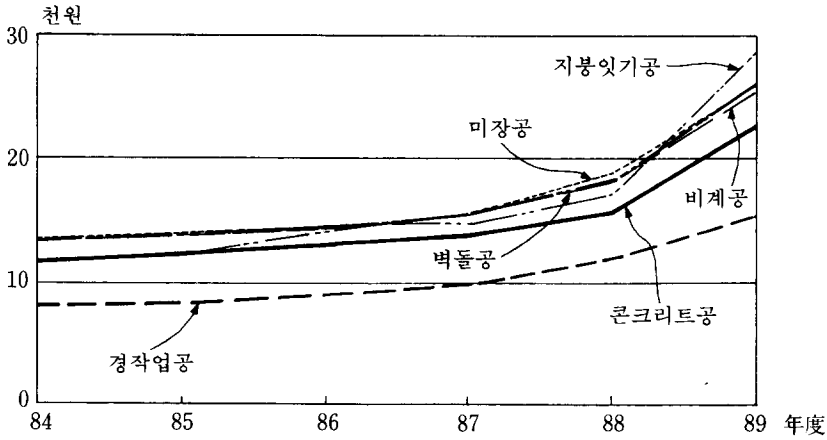
여 다음과 같이 설명할 수 있다.

즉, 일당을  $W$ , 職務危險度を  $r$ 이라 하면,  $W=f(r)$  ( $f'>0$ )의 조건 하에서 노동자의 효용은  $U(W,r)$  ( $u_w>0$ ,  $u_r<0$ )로 나타낼 수 있다.

〈그림 4〉에서 비계공의 직무를  $b$ , 잡일의 직무를  $a$ 라 하면, 비계공은 잡일보다 높은 위험( $r_b>r_a$ )을 감수하는 대신 상대적으로 높은賃金( $W_b>W_a$ )이 보장되어야 되기 때문에, 잡일을 하는 자의 等滿足曲線은  $U_a$ , 비계공의 等滿足曲線은  $U_b$ 와 같이 된다. 그리고 또한 고용주의 等利潤曲線도 잡일과 같이 안전한 노동을 필요로 하는 경우에는  $\pi_a$ 로 나타나 있고, 비계공과 같이 위험한 노동을 필요로 하는 경우에는  $\pi_b$ 로 나타나 있다. 이때 두 직종간 임금격차  $\Delta W = W_b - W_a$ 는 양자의 위험도 차이  $\Delta r = r_b - r_a$ 를 보상하는 이른바 均等化賃金隔差(equalizing wage differences)이다.

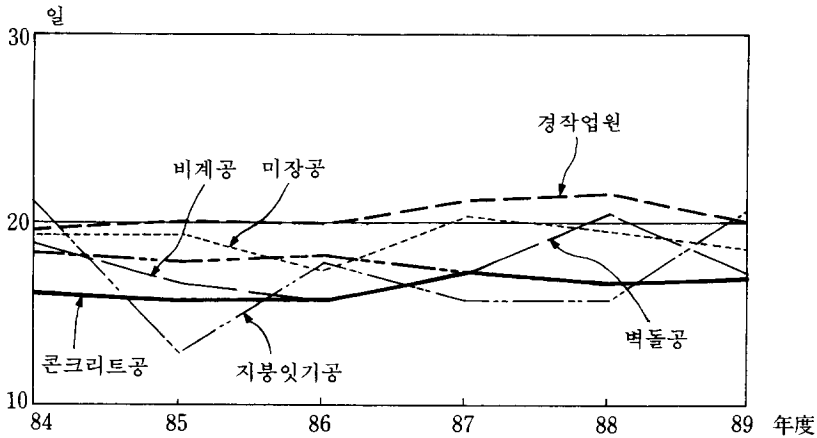
현실의 세계에서 보상임금격차는 어떤 형태로 존재하는가? 〈그림 5-1〉과 〈그림 5-2〉에는 잡일에 해당하는 輕作業, 힘드는 직무에 해당하는 콘크리트, 위험한 직무에 해당하는 비계공, 기술을 요하는 직무에 해당하는 미장공, 벽돌공, 지붕잇기공의 일당(일일임금)추세와 月平均作業日數 變動趨勢가 나타나 있다.

職務間 賃金隔差가 노동수요변동에 그렇게 민감하게 반응하지 않고, 시간의 경과에 관계없이 거의 一定率로 유지되고 있으면, 그 격차는 補償隔差로 볼 수 있을 것이다. 만약 힘드는 일과 잡일과의 임금격차( $\Delta W$ )가 힘드는 정도의



〈그림 5-1〉 職種別 賃金變動推移

資料：勞動部, 육외근로자 직종별임금 조사보고서 (1987, 1989)



〈그림 5-2〉 職種別 月作業日數 變動推移

資料：勞動部, 육외근로자 직종별임금 조사보고서 (1987, 1989)

차이( $\Delta r$ )를 상회하게 되면, 힘드는 일로 노동력이 이동하여 힘드는 일의 임금상승속도가 상대적으로 떨어질 것이므로  $\Delta r$ 를 상회하는  $\Delta W$ 의 持續的 維持는 어려울 것이다.

먼저 〈그림 5-2〉를 보면 직무별로 勞動需要變動趨勢가 極甚한 혼조현상을 보이고 있다. 일반적으로 작업일수가 25일 미만일 경우에는 노동자들은 일거리(노동수요)가 있으면 일을 하기를 원하므로 作業日數變動趨勢가 노동수요나 就業機會變動趨勢의 대리변수로 사용될 수 있다.

노동수요의 이러한 혼조현상에도 불구하고, 〈그림 5-1〉에 의하면, 일당 변

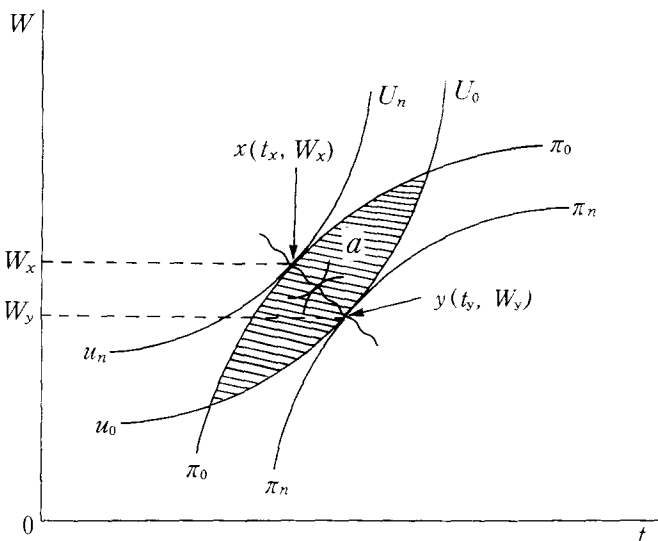
동추세가 기능을 요하는 직무, 힘든 직무, 단순직무 사이에 놀랄 정도로 일정한 隔差를 유지하고 있다.

물론 월평균 작업일수가 상대적으로 큰 쪽으로 증가한 직종의 일당증가율이 그렇지 않은 직종의 그것보다 상대적으로 높게 나타나고 있다. 우리는 이 직종을 賃金先導職種이라 한다. 그런데 作業日數가 감소한 직종의 임금수준도 하락하기보다는 오히려 賃金先導職種의 賃金上昇率과 거의 같은 率로 증가하고 있다.

그리고 기능을 필요로 하는 직무들의 임금수준은 서로 거의 비슷하다. 이것은 기능을 습득하는데 필요한 시간이나 노력이 이들 직종간에 서로 비슷하기 때문에 이들 기능을 요하는 직종들 사이에 補償的 隔差가 존재하지 않기 때문이다.

#### 4. 同一勞動 相異賃金の 決定原理

새벽농시장에는 직무의 성격의 차이에 따른 임금격차만 존재하는 것이 아니라, 동일직무의 경우에도 日當의 差異가 존재한다. 우리는 동일노동시장의 콘크리트 일당의 차이를 어떻게 설명할 수 있을까? 새벽농시장에서 일당( $W$ )은 흥정의 원리와 排他的 原則 내지 不介入의 原則에 의하여 결정된다. 콘크리트의 일당( $W$ )은 競賣模型(auction model)에 의하여 결정되지 않고 勤勞



〈그림 6〉 日當의 決定

條件 및 作業量( $t$ )과 日當( $W$ )과의 조합을 놓고 수요자와 공급자 사이의 個別的 흥정에 의하여 결정된다. 그리고 특정의 노동수요자와 노동공급자가 흥정을 하는 동안 다른 노동수요자와 노동공급자는 개입하지 못하는 不介入의 原則이 지켜지고 있다.

<그림 6>에서  $U_0 U_0$ 는 개별공급자의 最低等滿足曲線이고  $\pi_0 \pi_0$ 는 개별수요자의 제로등이윤곡선이다. 따라서 빗금친 부분이 흥정가능영역이 되고,  $xy$ 는 일종의 契約曲線이다. 이 경우 노동공급자는 보다 높은 임금과 보다 적은 작업량의 조합을 원하고, 노동수요자는 보다 낮은 임금과 보다 많은 작업량의 조합을 원하기 때문에 일당이 유일하게 결정될 수 없다. 따라서 개별노동자의 일당은  $W_x$ 를 上限으로  $W_y$ 를 下限으로 쌍방의 흥정능력에 따라 좌우된다.

새벽농시장에도 임금의 下方硬直性이 존재한다. 즉 일당은 最低等滿足曲線의  $y$ 점에 상응하는 수준 이하로 떨어지지 않는다. 最低等滿足曲線은 지난 날의 일당, 노동시장의 상황, 物價水準, 最低生計費, 노동자 사이의 暗默的 合意 등에 의하여 결정된다.

그리고 개별 노동자들간에 동일 노동의 경우에도 일당의 차이가 발생하는 것은 노동자들간의 흥정능력의 차이 이외에 모든 노동공급자의 等滿足曲線이 동일하지 않고, 모든 노동수요자의 等利潤曲線이 서로 다를 수 있기 때문이다. 이것이 동일 勞動力商品을 가진 노동자간에도 서로 다른 임금이 결정되는 원리이다.

그러나 만약 모든 노동공급자와 모든 노동수요자가 完全한 情報를 갖고 있다면 일당은  $U_0 U_0$ 와  $\pi_0 \pi_0$ 가 접하는 점  $a$ 에서 유일하게 결정될 것이다.

그리고 새벽농시장에서 노동시장 상황이 변화하여 勞動市場 逼迫現象이 발생하면 노동자들의 最低等滿足曲線은 상향이동하게 된다. 그 결과 일당은上昇하게 된다. 이것이 일당결정에 있어서 市場原理가 작동하는 메카니즘이다.

## V. 맺음말

이 연구는 다음과 같은 몇 가지 측면에서 下位斷層과 都市非公式部門 내지 不安定就業層에 대한 이론적 접근의 발전과 실체구명에 도움을 주면서, 동시에 많은 새로운 연구과제들을 암묵적으로 제시해 주고 있다.

첫째, 下位斷層의 內部構成의 究明을 통하여 하위단층을 체계적으로 분석할

수 있는 길을 열어 놓고, 下位斷層 非組織部門의 성격과 특성을 분명히 하였을 뿐 아니라, 下位斷層과 不安定就業層과의 관계를 명확히 하였다.

둘째, 경기변동과 하위단층의 규모변동과의 관계를 분석함으로써 하위단층의 雇傭彈力化 機能을 해명하려고 시도하였을 뿐 아니라, 경제성장과정에서 하위단층율은 낮아지는 경향을 보이고 있으나 하위단층의 절대적 규모는 오히려 확대되는 경향이 있음을 보여주었다.

셋째, 기대임금격차와 노동이동의 분석을 통하여 中下位斷層과 下位斷層의 관계를 보다 분명히 하였다.

넷째, 하위단층 비조직부문의 노동이동을 분석하면서 斷層勞動市場論의 勞動移動假說의 檢證을 부분적으로 시도하였다.

다섯째, 하위단층 비조직부문 노동자의 長期定着 確率函數를 추정하여 어떠한 노동력 특성을 지닌 노동자들이 새벽농시장에 장기정착하려고 할 가능성이 높은가를 究明함으로써 하위단층에 대한 정책적 방향을 시사하였다.

여섯째, 지금까지 理論的 接近이 전연 없었던 새벽농시장에 대한 理論的 實證的 接近의 시도로 하위단층 비조직부문의 임금결정 메카니즘을 찾으려고 노력하였다.

그러나 하위단층의 內部構成에서 본 바와 같이 하위단층 非組織部門은 하위단층의 극히 일부분에 불과하기 때문에, 하위단층의 모든 부분, 그리고 하위단층과 그 주변부, 하위단층과 중위단층과의 관계에 대하여 이론적 실증적 분석이 이루어졌을 때 비로소 하위단층에 대한 全面的 이해가 가능할 것이다.

## 參 考 文 獻

1. 經濟企劃院 調査統計局, 『經濟活動人口年報』, 各年度.
2. \_\_\_\_\_, 『雇傭構造統計調査報告書』, 1989.
3. \_\_\_\_\_, 『韓國統計月報』, 各號.
4. 勞動部, 『職種別賃金實態調査報告書』, 1989.
5. \_\_\_\_\_, 『屋外勤勞者職種別賃金調査報告書』, 1984~1989.
6. 裴茂基, 『勞動經濟學』, 第2板, 經文社, 1989.
7. 宋丙洛, 『韓國經濟論』, 博英社, 1988.
8. 尹辰浩, “韓國의 不安定就業層에 關한 研究,” 서울大 經濟學 博士學位

論文, 1990.

9. 李孝秀, 『勞動市場構造論－韓國勞動市場의 理論과 實證』, 法文社, 1984
10. \_\_\_\_\_, “日雇 勞動市場에 관한 研究－大邱地域 새벽농市場을 中心으로－,” 『韓國의 勞動問題』, 勞動問題研究所, 比峰出版社, 1991a.
11. \_\_\_\_\_, 『高學歷化 現象과 雇傭』, 韓國勞動研究院, 1991b.
12. 李孝秀・柳在述, “斷層別 賃金函數推定과 斷層間 賃金隔差分解,” 『經濟學研究』, 第38集 第1號, 1990a.
13. \_\_\_\_\_, “斷層別 昇格確率의 推定,” 『勞動經濟論集』, 第13圈, 1990b.
14. 全基浩, “韓國勞動市場의 構造,” 李敬儀・全哲煥 외, 『韓國의 社會構成 I』, 화다出版社, 1985.
15. 曹夏鉉, “韓國의 景氣變動 現象(I): 特性 및 研究課題,” 韓國經濟學會 1990年度 定期學術大會 發表論文, 1991.
16. 江口英一, “都市における被保護層の研究” 東京大 社會科學研究所 調査報告, 第7集, 1966.
17. \_\_\_\_\_, 『現代の低所得層(上), (中), (下)』, 未來社, 1982
18. 加藤佑治, 『現代日本における不安定就業者(上), (下)』, 御茶の水書房, 1980, 1982.
19. Cockcroft, J.D., “Immiseration, not Marginalization: The Case of Mexico,” *Latin American Perspectives*, Vol.10 No. 213, 1983.
20. Harris, J.R., and M.P. Todaro, “Migration, Unemployment and Development: A Two sector Analysis,” *American Economic Review*, Vol.60, Mar. 1970, pp. 126~142.
21. Hart, K., “Informal Income Opportunities and the Structure of Urban Employment in China,” *Journal of Modern African Studies*, Vol.2 No.1, 1973, reprinted in R. Jolly, et. al. (eds.), *Third World Employment: Problems and Strategies*, Penguin Education.
22. Heckman, J.J., “Sample Selection Bias as A Specification Error,” *Econometrica*, Vol.47 No. 1, 1979.
23. Lee, H.S., “Employment Relations in Korea, Japan and the United States,” *Korean Social Science Journal*, Vol. 17, 1991.

24. Mazumdar, D., "The Urban Informal Sector," *World Development*, Vol. 4 No. 8, 1976.
25. \_\_\_\_\_, "Paradigms in the Study of Urban Labor Markets in LDCs: A Reassessment in the Light of an Empirical Survey in Bombay City," World Bank Staff Working Paper, No. 366, 1979.
26. Rao, D.C., "Urban Target Groups," in H.B. Chenery, et. al. (eds.), *Redistribution with Growth*, Oxford University Press, 1974.
27. Rosen, S., "The Theory of Equalizing Differences," in O. Ashenfelter and R. Layard (eds.), *Handbook of Labor Economics*, Vol. 1, North-Holland, 1986, pp. 641~692.
28. Song, H.K., "Heavy-Chemical Industrialization and Inequality, 1972~1984 : Analysis of Wage Differentials in the Manufacturing Industrials," *Korean Social Science Journal*, Vol. 17, 1991.
29. Todaro, M.P., "A Model of Labor Migration and Urban Unemployment in Less Developed Countries," *American Economic Review*, Vol. 59 No. 1, 1969, pp. 138~148.
30. Uh, S.B., "Two Essays on Dynamic Labor Markets," Ph.D. dissertation, Vanderbilt University.