

외국인노동자의 종사상 지위별 임금격차 및 임금결정 요인에 관한연구

문 영 만*

본 연구는 통계청의 『외국인고용조사』 2012년~2015년도 원시자료를 사용하여 외국
인노동자 임금격차 및 임금결정 요인을 분석하였으며, 그 결과는 다음과 같다.

첫째, 외국인노동자들의 임금수준은 동일한 조건의 내국인노동자에 비해 낮았으며,
특히 상용직에서 내·외국인노동자 간의 임금격차가 크게 나타났다.

둘째, 회귀분석을 통해 외국인노동자들의 임금결정 요인을 추정해 본 결과, 종사상
지위(상용직=1), 성별(남=1), 연령, 혼인상태(배우자 유=1), 학력, 근속연수, 산업(제조
업=1), 직업(기능직=1)변수 등이 유의한 정(+)의 영향을 미쳤으며, 근무지역(수도권
=1), 국적(아시아=1), 체류자격(고용허가제=1) 변수는 부(-)의 영향을 미쳤다. 또한 종
사상 지위별로 임금결정요인을 추정해 본 결과, 상용직과 달리 임시·일용직은 학력,
산업변수에서 유의한 영향이 없었으며, 근무지역 변수는 상반된 결과가 나왔다.

셋째, 내·외국노동자들의 임금결정요인을 비교·분석해 본 결과, 외국노동자들은
내국인노동자들에 비해 종사상지위, 성별, 학력 등의 변수는 임금에 상대적으로 적은
영향을 미치는 반면, 노동시간과 관리·전문직은 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

따라서 외국인력 정책에서 가장 중요한 내·외국인노동자 간의 동일노동 동일임금
원칙을 실현하기 위해서는 상대적으로 저임금을 받고 있는 외국인노동자들의 임금을
높일 필요가 있으며, 이러한 정책을 펴는 데 있어서 외국인노동자들의 임금에 유의미
한 영향을 미치는 결정요인들을 고려할 필요가 있다.

주제어: 외국인노동자, 임금격차, 임금결정요인, 동일노동 동일임금, 종사상 지위

* 부경대학교 인적자원개발노동연구소 연구위원, mym21c@hanmail.net

초고접수 2016. 2. 5, 심사결과 2016. 3. 14, 수정원고 접수 2016. 4. 21, 게재결정 2016. 6. 15

I. 머리말

세계경제의 통합이 가속화되면서 자본의 국제적 이동과 더불어 노동자들의 이동도 증가하고 있다. 한국 노동시장에서도 취업을 목적으로 한 외국인노동자들이 지속적으로 늘어나고 있다. 법무부 『출입국·외국인정책 통계연보』에 의하면 2005년도 74만 7천명이었던 체류외국인이 2014년 12월말 기준 179만 8천명으로 지난 10년간 2.4배 증가하였다. 이러한 체류외국인 비율은 한국의 전체인구 대비 3.6%, 경제활동인구 대비 5.2%에 해당하는 수치이다¹⁾. 그리고 체류외국인들 중에서 취업을 목적으로 하거나 그럴 가능성이 높은 1년 이상 장기체류외국인은 137만 8천명(76.6%)이다.

한국노동시장에서 외국인노동자가 증가하고 있는 원인은 중소기업과 3D업종의 노동인력 부족에서 기인되고 있다. 임금과 근로조건이 양호한 대기업 등 1차 노동시장에서는 일자리가 부족한 반면, 상대적으로 임금과 근로조건이 열악한 중소기업 등 2차 노동시장에서는 오히려 노동력 부족현상이 일어나고 있다. 2015년 1분기 기준 국내 기업의 노동인력 미충원 인원은 7만 5천명(내국인 72,479명, 외국인 2,311명)이다. 사업체규모별로 미충원 인원을 구분하여 살펴보면, 미충원 인력의 93.5%(69,901명)가 300인 미만 중소기업이며 300인 이상 대기업은 6.5%(4,889명)에 불과하다²⁾.

정부는 중소기업과 3D(Dangerous, Dirty, Difficult)업종의 노동인력 부족문제를 해결하기 위해 1980년대 후반부터 외국인 노동력을 도입하기 시작했으며, 2004년 고용허가제와 2007년 외국국적 동포들의 방문취업제를 도입하면서 큰 폭으로 증가했다. 2015년 5월 기준, 국내 체류외국인의 경제활동인원은 98만 6천명(취업자 93만 명, 실업자 4만 8천명)이며, 취업자 중에서 가장 많은 비중을 차지하고 있는 유형은 비전문 취업(26만 4천명), 방문취업(23만 4천명), 제외동포(18만 명) 순이다³⁾.

외국인력 도입으로 중소기업과 3D업종의 인력난이 일정부분 해소되고, 또한 선행연구(유길상 외, 2004; 이규용 외, 2014)에 따르면 외국인 노동력을 도입한 기업의 산

1) 한국의 전체인구는 2014년 기준, 50,424천명, 경제활동인구는 26,513천명이다(통계청 홈페이지 e-나라지표, 장래인구추계).

2) 고용노동부(2015), 「직종별사업체조사」.

3) 통계청(2015), 「외국인고용조사」.

출량 및 수익성이 증가하는 등 한국경제에 긍정적 영향을 미치고 있다. 하지만 한국 노동시장에 종사하는 외국인노동자들의 임금과 근로조건은 내국인노동자에 비해 매우 열악한 것으로 확인되고 있다⁴⁾.

외국인력 도입에 있어서 가장 중요한 정책은 ‘내국인 우선고용정책’과 ‘내·외국인노동자 간의 동일노동 동일임금 원칙’이다. 외국인 노동력을 도입하고 있는 독일, 아일랜드, 영국, 미국, 캐나다, 뉴질랜드 등 대부분의 국가에서도 이러한 원칙을 견지하고 있다⁵⁾. 만약 동일노동 동일임금 원칙이 실현되지 않는다면, 상대적 차별에 대한 외국인노동자들의 불만과 사업장 이탈이 증가할 것이며, 노동시장 또한 저임금 외국인노동시장과 고임금 내국인노동시장으로 분단될 것이다.

또한 사용자들의 경우도 내국인노동자 채용보다는 상대적으로 저임금을 받고 있는 외국인노동자 채용을 더 선호할 것이며, 외국인노동력을 사용한 기업과 사용하지 않은 기업 간에도 경제적 불균형이 발생하는 등 노동시장의 왜곡이 심화될 것이다. 외국인노동력 도입에 따른 노동시장의 왜곡을 방지하고 외국인노동자들의 인간다운 삶을 보장하기 위해서는 내·외국인노동자들 간의 차별을 없애고 ‘동일노동 동일임금 원칙’을 철저히 견지할 필요가 있다.

한국노동시장에 외국인노동자가 증가하면서 이와 관련된 연구도 증가하고 있다. 그러나 기존연구의 대부분은 내·외국인노동자들의 관계가 대체적 관계인지 혹은 보완적 관계인지에 초점이 맞춰졌으며(권주안·이변송·조준모, 1995; 김정호, 2009; 이대창·설동훈, 2011), 내·외국노동자들 간의 임금격차 및 임금결정 요인에 관한 연구는 상대적으로 적게 이뤄졌다. 그리고 일부 이뤄진 임금격차 연구의 경우도 제한된 설문에 의한 특정시점의 횡단면분석이 대부분이어서 분석결과를 일반화 시키는 데는 일정한 한계를 가지고 있다.

따라서 본 연구에서는 첫째, 한국노동시장에서 내·외국인노동자들 간의 동일노동 동일임금 원칙이 지켜지고 있는지를 알아보기 위해 동일조건 내·외국노동자

4) 조동훈(2010)의 연구에 따르면, 내국인노동자 대비 외국인노동자의 임금수준은 50% 수준에 불과하며, 인적속성 등 다양한 특성들을 고려한 상태에서도 24% 정도 임금격차가 존재한다.

5) 외국인력 도입에 따른 해외 사례는 『채류 외국인 및 이민자 노동시장 정책과제』, (이규용 외, 2014)를 참고하기 바란다.

들의 임금수준을 비교·분석해 볼 것이다. 임금격차는 전체노동자뿐만 아니라 종사상 지위와 직종별로 세분화하여 비교해 볼 것이다. 그리고 회귀분석을 통해 임금에 영향을 미치는 변수들을 통제된 상태에서 내·외국인노동자 간의 임금격차가 존재하는지도 함께 분석해 볼 것이다.

둘째, 외국인노동자들의 저임금 문제를 해결하기 위해서는 임금에 영향을 미치는 요인들이 무엇인지를 알아야만 합리적인 정책을 펼 수 있다. 따라서 회귀분석을 통해 외국인노동자들의 임금결정요인이 무엇인지를 추정할 것이다. 임금결정요인의 추정 또한 전체 외국인노동자뿐만 아니라 종사상 지위별로 구분하여 분석할 것이다.

셋째, 외국인노동자들의 임금에 영향을 미치는 요인들이 내국인노동자들과 어떠한 차이가 있는지를 살펴보기 위해 같은 기관에서 비슷한 시기에 조사된 『외국인고용조사』 원시자료와 『경제활동인구조사』 원시자료를 병합하여 임금결정요인을 비교 분석해 볼 것이다.

본 연구의 목적은 외국인력 정책에서 가장 중요한 ‘동일노동 동일임금 원칙’을 실현시키는 정책에 기여하는 데 있으며, 궁극적으로는 한국노동시장에 종사하고 있는 외국인노동자들이 차별받지 않고 인간다운 삶을 살 수 있도록 하는 데 있다.

II. 이론적 배경

1. 외국인노동자 개념 및 체류유형별 취업자 수

한국의 『외국인근로자의 고용 등에 관한 법률』 제2조에 따르면 외국인노동자를 “대한민국의 국적을 가지지 아니한 사람으로서 국내에 소재하고 있는 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하고 있거나 제공하려는 사람”으로 정의하고 있다. 하지만 연구자에 따라서 외국인노동자(Foreign workers), 이주노동자(Migrant workers), 이민노동자(Immigrant workers), 초빙노동자(Guest workers) 등 다양한 명칭을 사용하고 있다.

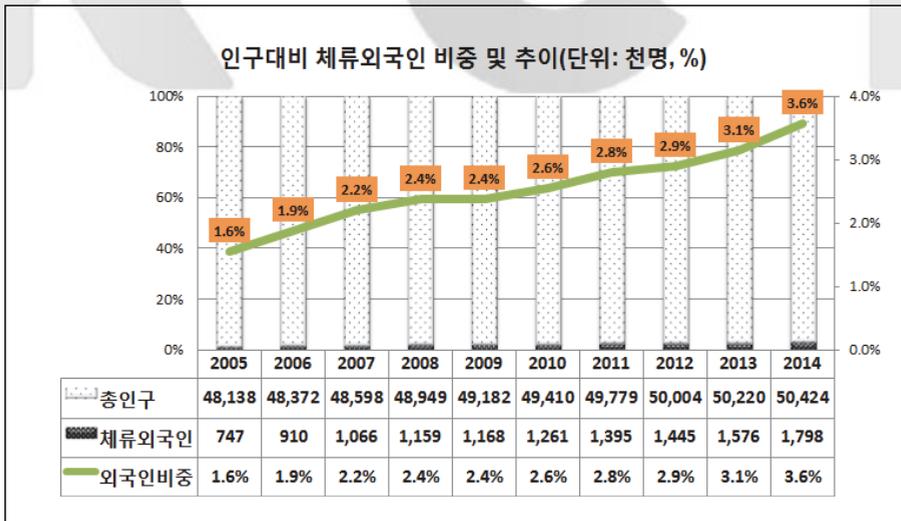
한국에서 가장 많이 사용하는 용어는 ‘외국인노동자(Foreign workers)’이지만, ILO

(국제노동기구) 및 OECD 등 국제기구에서는 보다 포괄적인 개념인 ‘이주노동자 (Migrant workers)’라는 용어를 사용하고 있다. ‘외국인노동자’라는 용어는 자국의 국적여부를 중심으로 판단하는 자국중심의 배타적 개념이라면, ‘이주노동자’라는 용어는 송출·정착·귀환 등 이주의 전 과정을 포괄하는 중립적 개념이기 때문이다.

따라서 외국인노동자라는 개념보다는 이주노동자라는 개념이 더 적절한 용어일 수 있다. 하지만 본 연구에서는 한국사회에서 가장 익숙하고, 또한 본 연구의 내용이 한국노동시장에서의 내·외국인노동자 임금격차 및 임금결정요인 분석이니 만큼 외국인노동자라는 개념을 사용하고자 한다.

한국은 1980년대 초반까지 노동력수출 국가였다. 하지만 1980년대 중·후반부터 중소기업과 3D 업종의 노동인력 부족문제를 해결하기 위해 외국인노동력을 수입하면서 외국인노동력 수입국가로 전환되었다. <그림 1>은 한국에 체류하고 있는 외국인 비중 및 추이를 나타내는 표이다.

<그림 1> 체류외국인 비중 및 추이



자료: 법무부, 『출입국·외국인정책 통계연보』, 각 연도. 필자 재구성.

한국 노동시장에 체류외국인이 지속적으로 증가하고 있다. 2005년도 74만 7천명이었던 체류외국인이 2014년 12월말 기준 179만 8천명으로 지난 10년간 2.4배 증가하였다. 이로 인해 한국 전체인구 대비 체류외국인 비중이 2005년 1.6%에서 2014년 3.6%를 차지하게 되었다.

<표 1>은 외국인노동자 체류유형별 취업자 수를 나타내는 표이다. 2014년 12월말 기준 한국노동시장에 취업하고 있는 전체 외국인노동자 수는 61만 7천명이며, 이중 합법체류자가 54만 7천명이고 불법체류자가 7만 명(11.6%)이다.

취업유형별로 살펴보면, 교수 등 전문직에 취업하고 있는 비중이 8.0%(5만 명)이고, 기능인력 취업비중이 92%(56만 8천명)이다. 기능인력 중에서는 고용허가제로 취업하고 있는 방문취업(45.8%)과 비전문취업자(43.8%)가 가장 많은 비중을 차지하고 있으며, 전문인력 중에서는 특정 활동(3.1%), 회화지도(2.9%), 연구 및 교수(0.9%) 순으로 취업하고 있다.

<표 1> 체류 유형별 취업자 수

(단위: 명, %)

구분		전체(%)	합법 체류자	불법 체류자(%)	
총 체류외국인		1,797,618	1,588,840	208,778(11.6)	
취 업 외 국 인 노동 자	합계	617,145(100)	547,220	69,925(0.01)	
	전문 인력	소계	49,503(8.0)	44,085	5,418(10.9)
		단기취업	593(0.1)	451	142(23.9)
		교수	2,664(0.4)	2,684	16(0.6)
		회화지도	17,949(2.9)	17,870	79(0.4)
		연구	3,195(0.5)	3,186	9(0.3)
		기술지도	186(0.0)	184	2(1.1)
		전문직	645(0.1)	622	23(3.6)
		예술행행	5,162(0.8)	3,504	1,658(32.1)
	특정 활동	19,109(3.1)	15,620	3,489(18.3)	
	기능 인력	소계	567,742(92.0)	503,135	64,507(11.4)
		비전문취업	270,569(43.8)	217,809	52,760(19.5)
		선원취업	14,403(2.3)	9,429	4,974(34.5)
		방문취업	282,670(45.8)	275,897	6,773(2.4)

자료: 법무부, 『출입국·외국인정책 통계연보』 2014년.

2. 선행연구

한국노동시장에 외국인노동자들이 증가하면서 이와 관련된 연구도 활발하게 이뤄지고 있다. 하지만 외국인노동자들의 임금격차와 관련된 연구는 상대적으로 적게 이뤄졌으며 최근에는 거의 이루어지지 않았다. 또한 극히 일부 이루어진 연구의 경우도 외국인노동자에 대한 자료의 부족으로 설문에 의한 특정 시점을 분석한 횡단면 연구가 대부분이다.

유길상·이규용(2002)은 한국노동연구원의 ‘외국인 근로자 고용실태조사 - 기업체 조사’ 2001년 자료를 사용하여, 산업연수생 신분으로 한국노동시장에 들어온 외국인 노동자들을 합법취업자와 불법취업자로 구분하여 임금격차를 분석하였다. 그 결과 불법취업자가 합법취업자에 비해 13.1%(주거비 부담변수 포함 시 11.1%) 가량 임금을 더 받고 있는 것으로 추정되었으며, 성별(남=1), 연령, 근속기간, 노조(유=1) 변수 등이 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

유길상 외(2004)는 한국노동연구원의 2003년도 ‘외국인 근로자 고용실태 설문조사’ 자료를 이용하여 외국인노동자의 임금격차를 OLS회귀분석을 통해 업종별(제조업, 건설업, 음식·숙박업)로 분석하였다. 그 결과 제조업의 경우 산업연수생에 비해 연수취업자(4%)와 불법취업자(17%)의 임금수준이 더 높은 것으로 나타났다. 또한 성별(남=1), 연령, 근속년수, 숙련 등의 변수가 유의미한 정(+)의 영향을 미쳤으며, 외국인노동자 고용비율은 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 추정되었다. 하지만 학력별 더미변수는 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 추정되었다. 그리고 건설업의 임금격차 분석결과는 제조업과 비슷한 것으로 추정되었으나 음식·숙박업의 경우는 두 업종과 달리 근속연수와 근로시간 변수가 임금수준에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 추정되었다.

조동훈(2010)은 고용노동부의 ‘사업체 근로실태조사’ 2005년도 자료를 사용하여 외국인노동자와 내국인노동자 간의 임금격차를 분석하였다. 분석결과 임금격차는 내국인노동자의 고용형태와 상관없이 24% 수준을 보였으며, Oaxaca 분해방법을 통해 임금격차를 분해한 결과 임금격차의 63%~90% 수준이 관측되는 노동자의 특성으로 설명되는 부분이 차지한 것으로 나타났다.

외국인노동자 임금격차와 관련된 국외 연구의 경우 이민정책을 앞서 시행한 미국을 중심으로 이루어졌다. Chiswick(1978)는 미국의 외국인노동자와 내국인노동자 간의 임금격차를 분석한 결과, 이주기간이 증가할수록 외국인노동자의 임금이 상승하는 것으로 분석하였다. Borjas(1985)는 1960년대 이주한 노동자와 1980대 이주한 노동자를 비교하여 분석한 결과, 이주기간이 다른 노동자들 간에 숙련도 차이에 따른 세대효과가 나타났다고 보고했다.

따라서 본 연구는 기존의 연구에서 한 걸음 더 나아가 내·외국인노동자의 임금격차에 대해 종사상지위와 직업별로 세분화하여 분석할 것이며, 외국인노동자들의 임금결정요인 또한 종사상지위별로 구분하여 추정할 것이다. 그리고 이러한 임금결정요인들이 내국인노동자와 어떠한 차이가 있는지도 함께 비교·분석해 볼 것이다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구자료 및 기술통계

본 연구에서 사용한 자료는 통계청 『외국인고용조사』 2012년~2015년까지의 4개년도 원시자료이다. 외국인고용조사는 국내 체류 외국인의 취업여부 및 경제활동상태 등을 파악하여 외국인력 정책 및 국내 노동시장분석의 기초자료로 사용하기 위해 2012년부터 매년 조사하고 있다. 조사대상은 15세 이상 외국인 10,811명이며, 조사항목은 성별, 연령, 학력, 혼인상태 등 인구사회학적 특성뿐만 아니라 경제활동 상태, 종사상지위, 산업, 직업, 임금 및 노동시간 등 다양한 정보를 포함하고 있어 외국인노동자들에 대한 심층적인 연구를 할 수 있는 자료이다.

따라서 본 연구에서는 가장 최근자료인 『외국인고용조사』 2015년도 자료를 활용하여 외국인노동자들의 종사상 지위별 임금격차 및 임금결정요인을 분석할 것이며, 2012년부터 2015년까지의 4년간의 자료를 사용하여 시간의 흐름에 따라 임금격차가 어떻게 변화하는지를 분석할 것이다. 또한 이러한 임금격차와 결정요인들이 내국인노동자와 어떠한 차이가 있는지도 비교·분석해 볼 것이다⁶⁾. 본 연구의 분석대상은

임금을 목적으로 한국노동시장에 취업한 외국인노동자이며, 분석대상 외국인노동자는 2015년 기준 899천명(상용직 553천명, 임시·일용직 346천명)이며, 종사상 지위별 기술통계는 <표 2>와 같다.

<표 2> 종사상지위별 기술통계

(단위: 명, %)

		종사상지위		전체
		상용직	임시·일용직	
성별	남자	422,786(69.4%)	186,402(30.6%)	609,188(100%)
	여자	129,884(44.8%)	159,984(55.2%)	289,868(100%)
학력	중졸이하	122,690(48.7%)	129,464(51.3%)	252,154(100%)
	고졸	255,371(61.6%)	159,513(38.4%)	414,884(100%)
	초대졸	48,536(71.8%)	19,096(28.2%)	67,632(100%)
	대졸	93,159(76.9%)	28,050(23.1%)	121,209(100%)
	대학원졸	32,914(76.2%)	10,262(23.8%)	43,176(100%)
혼인상태	배우자 유	330,447(56.7%)	251,915(43.3%)	582,362(100%)
	배우자 무	222,223(70.2%)	94,471(29.8%)	316,694(100%)
근무지역	수도권	295,495(51.6%)	276,844(48.4%)	572,339(100%)
	비수도권	257,175(78.7%)	69,542(21.3%)	326,717(100%)
사업체 규모	중소기업	526,069(60.8%)	339,305(39.2%)	865,374(100%)
	대기업	26,600(79.0%)	7,081(21.0%)	33,681(100%)
국적	아시아	493,778(59.5%)	335,852(40.5%)	829,630(100%)
	비아시아	58,891(84.8%)	10,534(15.2%)	69,425(100%)
산업	제조업	368,910(85.2%)	63,832(14.8%)	432,742(100%)
	비제조업	183,759(39.4%)	282,554(60.6%)	466,313(100%)
연령		36.0세	45.0세	40.5세
근속년수		2.9년	1.9년	2.4년

자료: 통계청, 『외국인고용조사』 2015년 원시자료.

- 6) 외국인고용조사는 내국인노동자 정보가 없어 내·외국인노동자 임금격차 비교를 위해 같은 기관에서 비슷한 시기에 조사한 『경제활동인구조사』 2015년 8월 자료를 활용할 것이다.
- 7) 사업체규모 변수의 경우 6개 범주로 제공하고 있으나 일반적 분류기준에 따라 중소기업(300인 미만)과 대기업(300인 이상)으로 구분하였다.

먼저 성별에 따른 종사상지위 비중을 살펴보면, 남성은 69.4%가 상용직인 반면 여성은 44.8%에 불과했다. 학력별로는 학력이 높을수록 상용직 비중이 높았으며, 특히 중졸이하의 상용직보다 임시·일용직의 비중(51.3%)이 더 높게 나타났다. 혼인상태에 따른 상용직 비중은 배우자가 있는 노동자(56.7%)가 배우자가 없는 노동자(70.2%)보다 낮게 나타났다. 근무지역에 따른 상용직 비중은 수도권지역(51.6%)에 비해 비수도권지역(78.7%)이 더 높게 나타났으며, 사업체 규모별 상용직 비중은 사업체 규모가 큰 대기업이 중소기업에 비해 높았다.

국적에 따른 상용직 비중은 아시아지역(59.5%)에 비해 비아시아지역(84.8%)이 높게 나타났으며, 산업별로는 제조업(85.2)이 비제조업(39.4)에 비해 상용직 비중이 많았다. 평균연령의 경우 상용직(36세)에 비해 임시·일용직(45세)이 많았으며, 근속연수는 상용직(2.9년)이 임시·일용직(1.9년)에 비해 1년 정도 더 길었다.

3. 변수의 정의 및 분석방법

1) 변수정의

본 연구에서 사용한 종속변수는 임금격차 및 임금결정요인을 추정할 때에는 더미변수(200만원 이상=1, 200만원 미만=0)를 사용하였다. 임금변수의 경우 네 개의 범주 모두를 사용하여 ‘순서형 로짓’ 분석을 하는 것이 적합할 수 있다. 하지만 외국인노동자 임금분포를 분석해 본 결과, 2015년 기준 100만원 미만 0.7%(상용직), 300만원 이상이 3.1%(임시직)에 불과했다. 따라서 보다 효율적인 추정을 위해 두 개의 범주(200만원 미만=0, 200만원 이상=1)로 통합하여 회귀분석을 실시하였다.

독립변수는 인적특성 요인으로 성별, 연령, 혼인상태, 학력 변수를 사용하였고, 근로조건 및 사업체 특성 요인으로 종사상지위(상용직, 임시·일용직), 근무지역, 노동시간, 사업체 규모, 근속연수 변수를 사용하였다. 그리고 외국인노동자의 특성과 관련해서는 국적, 체류자격, 산업 및 직업 변수를 사용하였으며, 세부적인 내용은 <표 3>과 같다.

<표 3> 변수의 정의

	변수명	조작적 정의
종속변수	임금수준	더미변수(200만 원 이상=1)
독립변수	종사상지위	더미변수(상용직=1)
	성별	더미변수(남=1)
	연령 및 연령제공	양적변수(만나이)
	혼인상태	더미변수(배우자 있음=1)
	학력	더미변수 또는 양적변수
	국적	더미변수(아시아지역=1) 또는 (내국인=1)
	주당 노동시간	더미변수 또는 양적변수
	산업	더미변수(제조업=1)
	직업	더미변수(단순노무직=1)
	사업체 규모	더미변수(300인 이상=1)
	근무지역	더미변수(수도권=1)
	근속년수	양적변수
	채류자격	더미변수(고용허가제 취업=1)

주: ()안은 기준변수 임

2) 분석방법 및 연구모형

첫째, 외국인노동자와 내국인노동자들 간의 동일노동 동일임금 원칙이 실현되고 있는지를 확인하기 위해 교차분석을 통해 내·외국인노동자들의 임금수준을 비교할 것이며, 임금격차는 전체 노동자들뿐만 아니라 종사상지위와 직업별로 세분화하여 분석할 것이다. 또한 T-test와 시계열 분석을 통해 종사상지위에 따른 외국인노동자들의 임금수준이 시간의 흐름에 따라 어떻게 변화하는지도 함께 살펴볼 것이다

둘째, 내·외국인노동자들의 임금격차 및 임금결정요인을 비교·분석하기 위해 로지스틱 회귀분석을 실시할 것이며, 분석모형은 식(1)과 같다.

$$\log \frac{p(y=1)}{p(y=0)} = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_p x_p \quad (1)$$

식(1)의 종속변수 $y = 1$ (200만 원 이상), $y = 0$ (200만 원 미만) 을 의미하며, 상대적 고임금(200만 원 이상)이 될 확률은 식(2)와 같다.

$$p(y = 1) = \frac{1}{1 + e^{-(\beta_0 + \beta_1 \text{종사상지위} + \beta_2 \text{성별} + \dots + \beta_{13} \text{체류자격})}} \quad (2)$$

IV. 연구결과

1. 내·외국인노동자 임금격차 및 종사상지위별 임금추이

1) 내·외국인노동자 노동시간 및 임금수준 비교

<표 4>는 내·외국노동자들의 주당 노동시간을 비교한 표이다. 정확한 임금수준을 비교하기 위해서는 노동시간을 고려한 시간당 임금을 비교할 필요가 있다. 하지만 『외국인고용조사』는 임금과 노동시간 변수의 경우 양적변수가 아닌 범주형으로만 제공함에 따라 시간당 임금비교는 불가능 하며, 내국인노동자 정보 또한 없다.

따라서 통계청에서 비슷한 시기에 조사한 자료(경제활동인구조사)를 사용하여, 같은 노동시간대의 노동자들을 대상으로 임금수준을 비교하였다. 임금수준을 비교하기에 앞서 노동시간을 비교해 본 결과, 주 50시간 이상을 근무하는 노동자의 경우 내국

<표 4> 한국노동시장의 내·외국인노동자 노동시간 분포

구분		40시간 이하	40~50시간	50~60시간	60시간 이상
내국인 노동자	상용직	8.5%	77.5%	8.7%	5.3%
	임시·일용직	53.2%	30.6%	8.9%	7.3%
	전체	26.2%	59.0%	8.7%	6.1%
외국인 노동자	상용직	4.6%	42.7%	27.2%	25.4%
	임시·일용직	14.7%	32.8%	23.3%	29.2%
	전체	8.5%	38.9%	25.7%	26.9%

자료: a) 내국인노동자: 통계청, 『경제활동인구조사』 2015년 8월 원시자료.

b) 외국인노동자: 통계청, 『외국인고용조사』 2015년 원시자료.

인은 14.8%에 불과한 반면, 외국인노동자는 무려 52.6%로 분석되었다.

특히 외국인노동자의 26.9%가 60시간 이상 장시간노동을 하고 있으며, 상대적으로 저임금을 받고 있는 임시·일용직은 30% 가량이 주당 60시간 이상의 장시간노동을 하는 것으로 분석되었다.

<표 5>는 한국노동시장에서의 같은 노동시간대(주 40~50h)의 내·외국인노동자 임금수준을 비교한 표이다. 내·외국인노동자들 간의 임금분포를 살펴보면, 내국인노동자들은 27.8%가 300만 원 이상의 임금을 받고 있는 반면, 외국인노동자들은 10.6%에 불과했다. 내·외국인노동자들 간의 종사상 지위별 임금격차는 임시·일용직에서는 큰 차이가 없으나 상용직에서 현격한 차이가 존재하였다. 내국인 상용직의 경우 33.9%가 300만 원 이상의 임금을 분포되어 있으나 외국인노동자는 14.0%에 불과해 두 배 이상 차이가 났다.

<표 5> 한국노동시장의 내·외국인노동자 임금수준 분포

		임금분포				합계
		100만원 미만	100~200만원	200~300만원	300만원 이상	
내국인 노동자	상용직	0.5%	36.3%	29.3%	33.9%	100.0%
	임시·일용직	12.2%	70.7%	13.0%	4.2%	100.0%
	전체	2.9%	43.4%	25.9%	27.8%	100.0%
외국인 노동자	상용직	1.0%	52.2%	32.8%	14.0%	100.0%
	임시·일용직	6.9%	63.2%	26.5%	3.4%	100.0%
	전체	2.9%	55.8%	30.8%	10.6%	100.0%

자료: a) 내국인노동자: 통계청, 『경제활동인구조사』 2015년 8월 원시자료.

b) 외국인노동자: 통계청, 『외국인고용조사』 2015년 원시자료.

<표 6>은 한국노동시장의 내·외국인노동자들의 직업 분포도를 나타낸 표이다. 일반적으로 외국인노동자들의 경우 숙련도⁸⁾가 낮은 직업에 종사하는 것으로 인식하는 경우가 많다. 하지만 <표 6>에서 확인할 수 있듯이 외국인노동자들의 경우, 2직능

8) 숙련도의 경우 일반적으로 ‘1직능: 단순노무직’, ‘2직능: 기능직 및 기계조립, 사무 및 판매서비스, 농업어업 숙련직’, ‘3~4직능: 관리자 및 전문직’ 등으로 분류한다(이규용 외, 2014).

수준의 숙련이 필요한 기능직 및 기계조립(41.7%)에 가장 많이 종사하고 있으며, 1직능 수준의 단순노무직에는 32.8%가 종사하고 있다. 그리고 3~4직능의 높은 숙련이 필요한 관리자 및 전문직에도 10.2%가 분포되어 있다.

<표 6> 한국노동시장의 내·외국노동자 직업 분포도

	내국인노동자		외국인노동자	
	인원수(만명)	비율(%)	인원수(명)	비율(%)
관리자 및 전문직	496,237	22.4	92,003	10.2
사무, 판매, 서비스	884,170	39.9	117,122	13.0
기능직 및 기계조립	437,331	19.7	374,522	41.7
단순노무직	393,031	17.7	294,904	32.8
합계	2,216,785	100	899,055	100

자료: a) 내국인노동자: 통계청, 『경제활동인구조사』2015년 8월 원시자료.

b) 외국인노동자: 통계청, 『외국인고용조사』2015년 원시자료.

<표 7>은 같은 노동시간대(주 40~50h)의 내·외국 상용직노동자들의 직업별 임금 수준을 비교한 표이다. 관리자 및 전문직을 제외한 모든 직업에서 내국인 상용직노동자들이 외국인 상용직노동자들에 비해 임금수준이 높았다.

<표 7> 내·외국인 상용직노동자들의 직업별 임금수준 비교표

		임금분포				합계
		100만원 미만	100~200만원	200~300만원	300만원 이상	
관리자 및 전문직	내국인	0.4%	26.9%	29.3%	43.4%	100.0%
	외국인	0.0%	16.4%	34.0%	49.6%	100.0%
사무, 판매, 서비스	내국인	0.6%	34.0%	30.5%	34.8%	100.0%
	외국인	4.2%	39.3%	29.0%	27.5%	100.0%
기능직 및 기계조립	내국인	0.3%	28.2%	41.1%	30.4%	100.0%
	외국인	0.7%	56.4%	39.0%	4.0%	100.0%
단순노무직	내국인	4.7%	71.0%	16.5%	7.9%	100.0%
	외국인	0.6%	77.0%	21.5%	0.9%	100.0%

자료: a) 내국인노동자: 통계청, 『경제활동인구조사』 2015년 8월 원시자료.

b) 외국인노동자: 통계청, 『외국인고용조사』 2015년 원시자료.

가장 많은 비중을 차지하고 있는 기능직 및 기계조립의 경우 내국인은 30%가 300만 원 이상의 임금을 받고 있는 반면, 외국인인은 4%에 불과했다. 단순노무직의 경우도 내국인 7.9%가 300만 원 이상을 받고 있으나 외국인인은 0.9%에 불과 했으며, 사무 및 판매서비스도 내국인(34.8%)이 외국인(27.5%)에 비해 높았다. 하지만 관리자 및 전문직의 경우는 큰 차이가 없었다.

2) 외국인노동자의 각 연도별 임금수준

<표 8>은 외국인노동자들의 종사상지위에 따른 각 연도별 임금수준을 파악하기 위해 교차분석과 T-test 결과를 나타낸 표이다. 2015년 기준 전체 외국인노동자 58%가 200만원 미만의 임금을 받고 있으며, 임시·일용직은 72.0%가 200만원 미만의 임금을 받고 있는 것으로 분석되었다.

<표 8> 외국인노동자 종사상지위별 각 연도별 임금분포

(단위: 만원, %)

구분	임금분포				평균임금 (t-값) ⁹⁾	
	100만원 미만	100-200 만원	200-300 만원	300만원 이 상		
2015	상용직	0.7%	48.5%	40.1%	10.7%	211
	임시·일용	11.6%	60.4%	24.9%	3.1%	169
	전체	4.9%	53.1%	34.3%	7.8%	(282**)
2014	상용직	1.1%	58.7%	31.7%	8.5%	197
	임시·일용	10.2%	65.3%	21.6%	2.9%	167
	전체	4.3%	61.0%	28.2%	6.6%	(203**)
2013	상용직	1.5%	64.5%	24.4%	9.5%	192
	임시·일용	13.1%	67.9%	16.8%	2.2%	158
	전체	5.7%	65.7%	21.7%	6.9%	(217**)
2012	상용직	2.1%	68.2%	21.1%	8.6%	186
	임시·일용	14.5%	68.7%	15.3%	1.5%	154
	전체	6.8%	68.4%	18.9%	5.9%	(219**)

자료: 『외국인고용조사』원시자료, 각 년도. * p<0.05, **p<0.01

9) 종사상지위에 따른 평균임금의 차이를 검증하기 위해 T-test를 하였으며, ()의 값은 t값과 유의

『외국인고용조사』에서는 임금변수의 경우 범주형만 제공하고 있어서 정확한 임금은 추정이 불가능하다. <표 8>의 평균임금은 대략적인 임금수준과 그 추이를 파악하기 위해 각 구간별 중앙값을 등간적도(100만원 미만: 50만원, 100~200만원: 150만원, 200~300: 250만원, 300만 원 이상: 350만원)로 전환하여 추정한 대략적인 평균임금이다. 각 연도별 평균임금을 살펴보면, 상용직의 경우 2012년 186만원에서 2015년 211만원으로 지난 4년간 25만원 증가하였으며, 임시·일용직은 2012년 154만원에서 2015년 169만원으로 15만 정도 증가했다.

이는 외국인노동자들의 경우 내국인노동자들에 비해 임금수준이 낮지만, 외국인노동자들 내에서도 상용직에 비해 임시·일용직의 임금수준이 낮고, 그 증가폭도 상용직에 비해 상대적으로 작다는 것을 의미한다.

3) 내·외국인노동자 직업별 임금격차 실증분석

<표 9>는 회귀분석을 통해 내·외국인 상용직노동자들의 직업별 임금격차를 추정하는 표이다. 내·외국인노동자 간에 동일노동 동일임금 원칙이 적용되고 있는지를 보다 정교하게 분석하기 위해서는 같은 종사상지위와 같은 직업의 노동자들을 대상으로 비교해야 하며, 임금에 영향을 미치는 인적자원변수 등을 통제한 상태에서 그 격차를 추정하여야 한다. 이를 위해 같은 기관(통계청)에서 비슷한 시기에 조사된 『외국인고용조사』 원시자료와 『경제활동인구조사』 원시자료를 병합하여 회귀분석을 통해 임금격차를 추정하였다.

임금격차 추정결과를 살펴보면, 모든 직업에서 외국인노동자들이 내국인노동자들에 비해 통계적으로 유의미하게 낮은 것으로 나타났다. 상용직 전체를 대상으로 분석한 ‘모형 1’에서는 외국인노동자들이 1.2배 정도 낮았으며, 기능직 및 기계조립에 종사자를 대상으로 분석한 ‘모형 2’에서는 외국인노동자가 내국인노동자에 비해 1.8배 정도 임금수준이 낮은 것으로 추정되었다. 사무 및 판매서비스직을 대상으로 분석한 ‘모형 3’에서는 내국인노동자에 비해 외국인노동자가 1.0배 정도 낮은 것으로 분석되었으며, 단순노무직을 대상으로 분석한 ‘모형 4’에서는 외국인노동자가 내국인노동자에 비해 2.5배 정도 더 낮은 것으로 추정되었다.

수준(* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$)을 의미한다.

따라서 이를 종합하면 한국노동시장에서 내·외국인노동자들 간에 동일노동 동일 임금 원칙이 적용되지 않고 있으며, 임금격차는 단순노무직(2.5배), 기능직 및 기계조립(1.8배), 사무 및 판매서비스(1.0배) 순으로 외국인노동자들이 내국인노동자들에 비해 낮은 임금을 받고 있다고 할 수 있다.

<표 9> 내·외국인노동자 상용직 임금격차 추정치

	모형 1 (상용직 전체)	모형 2 (기능직 등)	모형 3 (사무직 등)	모형 4 (단순노무직)
	승산비 (표준오차)	승산비 (표준오차)	승산비 (표준오차)	승산비 (표준오차)
국적(내국인=1)	1.177(.079)**	1.767(.205)***	1.018(.159)*	2.511(.188)***
성별(남=1)	6.976(.045)***	8.280(.094)***	8.203(.073)***	4.740(.136)***
연령	1.275(.011)***	1.280(.020)***	1.309(.024)***	1.436(.034)***
연령제곱	.997(.000)***	.997(.000)***	.997(.000)***	.995(.000)***
학력 (기준: 중졸 이하)	고졸	1.314(.066)***	1.350(.090)***	1.330(.186)***
	초대졸	1.810(.081)***	1.537(.124)***	2.727(.201)***
	대졸	3.459(.079)***	1.453(.127)***	5.387(.194)***
	대학원졸	4.294(.123)***	2.691(.517)***	4.785(.282)***
사업체규모(대기업=1)	3.136(.074)***	4.728(.155)***	2.266(.121)***	2.849(.226)***
노동시간 (40h 미만=1)	40~50h	.922(.048)***	.852(.109)*	1.055(.077)*
	50~60h	1.201(.064)***	1.218(.122)*	1.219(.124)*
	60h 이상	1.522(.072)***	1.636(.131)***	1.462(.143)***
근속년수	1.133(.004)***	1.078(.007)***	1.171(.007)***	1.152(.014)***
산업(제조업=1)	1.049(.088)	1.089(.204)	1.933(.376)*	2.648(.167)***
직업 (단순노무=1)	관리·전문	5.444(.080)***	-	-
	사무·판매	3.230(.071)***	-	-
	기능직 등	3.120(.063)***	-	-
상수항	.000(.249)***	.001(.473)***	.001(.511)***	.000(.750)***
χ^2	8709.647***	1475.161***	3338.788***	764.481***
-2 LLog	17803.437	6002.299	5373.996	2148.329
Nagelkerke R^2	0.479	0.315	0.540	0.384
N	20,262	5,975	6,691	2,504

주: a) * p<0.1; ** p<0.05; *** p<0.01

b) 내국인노동자: 통계청, 『경제활동인구조사』 2015년 8월 원시자료.

c) 외국인노동자: 통계청, 『외국인고용조사』 2015년 원시자료.

2. 외국인노동자 임금결정요인 분석

1) 외국인노동자 임금결정요인 분석결과

<표 10>은 로지스틱 회귀분석을 통해 외국인노동자의 임금결정요인을 추정한 표이다. ‘모형 1’은 외국인노동자 전체를 대상으로, ‘모형 2’는 상용직, ‘모형 3’은 임시·일용직만을 대상으로 임금결정요인을 추정한 결과이다.

먼저 ‘모형1’의 종사상지위에 따른 분석결과를 살펴보면, 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 상용직이란 고용형태가 임시·일용직에 비해 임금을 1.5배 높이는 것으로 추정되었다. 성별변수는 세 모형 모두 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 여성에 비해 남성이 더 임금을 높이는 것으로 나타났으며, 상용직(3.3배)보다는 임시·일용직(7.7배)이 더 크게 영향을 미쳤다. 연령변수의 경우는 모든 유형에서 유의한 정(+)의 영향을 미쳤으나, 연령제곱 변수는 부(-)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 이는 연령이 증가할수록 임금이 증가하지만, 그 증가 폭은 연령이 높아질수록 점차 체감한다는 것을 의미한다.

혼인상태 변수는 세 모형 모두 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 배우자가 있는 외국인노동자가 더 임금을 높이는 것으로 추정되었다. 학력변수의 경우 ‘모형 1’과 ‘모형 2’는 모든 학력에서 유의한 정(+)의 영향을 미쳤으나 ‘모형 3’은 대학원 졸업에서만 유의한 것으로 나타났다. 이는 전체외국인노동자와 상용직은 학력이 증가할수록 임금도 증가시키지만, 임시·일용직은 대학원을 졸업한 관리 및 전문직에서만 영향을 미친다고 할 수 있다.

근속연수 변수는 세 모형 모두에서 유의한 영향을 미치는 것으로 추정되어 근속연수가 증가할수록 외국인노동자의 임금을 증가시키는 것으로 분석되었다. 사업체 규모변수와 근무시간 변수의 경우도 모든 유형에서 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 사업체규모가 클수록, 근무시간이 길수록 외국인노동자들의 임금을 증가시키는 것으로 추정되었다.

근무지역 변수는 ‘모형 1’에서는 유의한 영향을 미치지 않고, ‘모형 2’에서는 유의한 부(-)의 영향을 ‘모형 3’에서는 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 상용직의 경우는 비수도권지역, 임시·일용직은 수도권지역이 더 임금을 상승시

키는 것을 의미한다.

국적변수는 모든 유형에서 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 추정되어 아시아

<표 10> 외국인노동자 임금결정요인 추정치¹⁰⁾

구분	모형 1 (전체)	모형 2 (상용직)	모형 3 (임시·일용직)
	승산비 (표준오차)	승산비 (표준오차)	승산비 (표준오차)
종사상 지위(상용직=1)	1.494(.085)***	-	-
성별(남=1)	4.410(.082)***	3.274(.101)***	7.678(.154)***
연령	1.171(.020)***	1.193(.025)***	1.165(.042)***
연령제곱	.998(.000)***	.998(.000)***	.998(.000)***
혼인상태(유=1)	1.140(.075)**	1.119(.086)*	1.200(.164)
학력 (참조: 중졸 이하)	고졸	1.193(.075)***	1.256(.091)***
	초대졸	1.360(.126)***	1.404(.140)***
	대졸	2.249(.120)***	2.646(.139)***
	대학원졸	4.650(.211)***	5.715(.250)***
근속연수	1.065(.015)***	1.076(.019)***	1.057(.028)***
사업체 규모(대기업=1)	2.704(.199)***	2.369(.224)***	2.585(.460)***
근무시간	1.028(.003)***	1.028(.004)***	1.027(.005)***
근무지역(수도권=1)	.922(.069)	.708(.083)***	1.465(.139)***
국적(아시아=1)	.128(.179)***	.085(.232)***	.257(.345)***
채류자격 (참조: 고용허가제)	전문직	2.452(.175)***	1.849(.204)***
	제외동포 등	1.235(.076)***	1.389(.099)***
산업(제조업=1)	1.163(.088)**	1.530(.106)***	.830(.174)
직업(기능직=1)	2.2019.074)***	1.758(.086)***	3.360(.147)***
상수항	.004(.456)***	.008(.544)***	.001(9.999)***
χ^2	1661.830***	894.828***	547.816***
-2 LLog	6321.720	4584.176	1614.565
Nagelkerke R^2	0.333	0.270	0.372
N	5,888	3,970	1,919

주: a) * p<0.1; ** p<0.05; *** p<0.01

10) 회귀모형의 적합도는 Hosmer - Lemeshow 검정 값이 5% 유의수준에서 세 모형 모두 적합한 것으로 나타났다(모형 1: $\chi^2=11.786$, $p=0.161$, 모형 2: $\chi^2=14.450$, $p=0.071$, 모형 3: $\chi^2=3.320$, $p=0.913$).

지역에 비해 비아시아지역 출신이 더 임금을 높이는 것으로 나타났다. 이는 미국, 영국 등 비아시아지역 출신들의 경우 주로 전문직에 종사하기 때문인 것으로 보인다.

체류자격에 따른 추정결과를 살펴보면, 참조변수인 고용허가제(비전문취업 및 방문취업)변수는 모든 유형에서 유의한 정(+)의 영향을 미쳤다. 이는 사업장 이동을 제한하는 고용허가제가 임금을 낮추고 있음을 시사한다.

산업변수는 ‘모형 1’과 ‘모형 2’에서만 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 전체외국인노동자 및 상용직의 경우 비제조업에 비해 제조업에 종사하는 것이 임금을 높이지만, 임시·일용직은 영향을 미치지 않는다고 할 수 있다. 직업변수는 세 유형 모두에서 유의한 정(+)의 영향을 미쳤다. 이는 기능직 및 기계조립에 종사하는 것이 외국인노동자들의 임금을 더 높이는 것을 의미한다.

2) 내·외국인노동자들의 임금결정요인 비교·분석 결과

외국인노동자들의 임금에 영향을 미치는 요인들이 내국인노동자와 어떠한 차이가 있는지를 비교하기 위해 같은 기관에서 비슷한 시기에 조사된 『외국인고용조사』원시자료와 『경제활동인구조사』 원시자료를 병합하여 임금결정요인을 비교 분석하였다. <표 11>은 내·외국인노동자 임금결정요인을 회귀분석을 통해 추정된 표이며, ‘모형 1’은 내국인노동자의 임금결정요인을 ‘모형 2’는 외국인노동자의 임금결정요인을 나타내고 있다.

먼저 종사상지위 변수를 살펴보면, 두 모형 모두에서 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 임시·일용직에 비해 상용직이 더 임금을 증가시키는 것으로 추정되었다. 하지만 그 증가폭은 외국인노동자(1.6배)에 비해 내국인노동자(3.1배)가 더 큰 것으로 분석되었다. 성별변수의 경우도 두 모형 모두 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 그 증가 폭은 내국인노동자(6.7배)가 외국인노동자(4.8배)에 비해 약간 더 컸다.

연령변수는 내·외국인노동자 모두 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 연령제곱변수는 부(-)의 영향을 미치는 것으로 추정되었다. 이는 연령이 높을수록 임금이 더 증가하지만, 그 증가폭은 점차 체감한다는 것을 의미한다. 학력변수를 살펴보면, 모든 유형에서 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 참조변수인

중졸 이하에 비해 학력이 높을수록 임금이 높았으며, 그 증가 폭은 내국인노동자에 비해 외국인노동자들이 매우 낮은 것으로 분석되었다.

사업체 규모변수는 두 모형 모두에서 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 중소기업에 비해 대기업이 임금을 더 증가 시켰으며, 그 증가 폭은 내국인노동자

<표 11> 내·외국인노동자 임금결정요인 추정치

구분		모형 1 (내국인노동자)		모형 2 (외국인노동자)	
		회귀계수 (표준오차)	승산비	회귀계수 (표준오차)	승산비
종사상지위(상용직=1)		1.137(0.041)	3.117***	0.446(0.084)	1.561***
성별(남=1)		1.907(0.041)	6.732***	1.577(0.083)	4.839***
연령		0.291(0.011)	1.338***	0.176(0.019)	1.193***
연령제곱		-0.003(0.000)	0.997***	-0.002(0.000)	0.998***
학력 (참조: 중졸 이하)	고졸	0.292(0.070)	1.339***	0.124(0.076)	1.132*
	초대졸	0.639(0.083)	1.894***	0.246(0.127)	1.279**
	대졸	1.137(0.081)	3.118***	0.566(0.123)	1.760***
	대학원졸	1.179(0.117)	3.943***	0.591(0.207)	1.805***
사업체규모(대기업=1)		1.022(0.070)	2.780***	0.926(0.190)	2.525***
노동시간 (40h 미만=1)	40~50h	0.192(0.041)	1.211***	0.601(0.149)	1.825***
	50~60h	0.441(0.060)	1.554***	1.008(0.1570)	2.740***
	60h 이상	0.477(0.068)	1.611***	1.298(0.158)	3.661***
근속년수		0.116(0.004)	1.124***	0.057(0.016)	1.059***
산업(제조업=1)		0.333(0.239)	1.395*	0.248(0.092)	1.281***
직업 (단순노무=1)	관리전문직	1.620(0.075)	5.052***	2.638(0.173)	13.979***
	사무관매	1.162(0.066)	3.196***	0.847(0.124)	2.333***
	기능직	1.347(0.066)	3.847***	0.927(0.077)	2.527***
상수항		-10.063(0.230)	0.000***	-7.492(0.413)	0.001***
χ^2		15,624.660***		1695.798***	
-2 LLog		19,924.714		6,271.034	
Nagelkerke R^2		0.680		0.339	
N		25,656		5,807	

주: a) * p<0.1; ** p<0.05; *** p<0.01

가 약간 더 높았으나 큰 차이는 없었다. 노동시간 변수의 경우도 모든 유형에서 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 노동시간이 증가할수록 임금도 비례해서 증가하는 것으로 추정되었다. 하지만 그 증가폭은 외국인노동자들이 내국인노동자들에 비해 큰 것으로 분석되었다. 이는 상대적으로 낮은 임금을 받고 있는 외국인노동자들이 장시간노동을 하고 있으며, 앞으로도 장시간노동으로 유인될 가능성이 크다는 것을 시사한다.

근속년수 변수는 두 모형에서 유의한 정(+)의 영향을 미쳤으며, 임금 증가폭은 내국인노동자들이 약간 더 높았다. 산업변수의 경우도 모든 유형에서 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 제조업에 종사하는 노동자들이 비제조업 노동자들에 비해 임금이 더 높은 것으로 나타났으며, 그 증가 폭은 내국인노동자들이 더 컸다. 직업변수를 살펴보면, 모든 유형에서 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 참조변수인 단순노무직에 비해 관리·전문직, 기능직 등의 임금이 더 높은 것으로 나타났으며, 그 증가폭은 관리·전문직은 외국인노동자들이, 사무·판매·서비스직과 기능직 및 기계조립에서는 내국인노동자들이 더 큰 것으로 나타났다. 특히 외국인노동자들의 경우 다른 직종에 비해 관리 및 전문직의 임금 증가폭(14.0배)이 매우 높았다.

이상의 분석결과를 종합해 보면, 종사상지위, 성별, 학력, 사무·판매·서비스 직종과 기능직 및 기계조립 직종의 경우는 내국인노동자에 비해 외국인노동자들의 임금 증가폭이 상대적으로 낮았으며, 노동시간 변수와 관리 및 전문 직종에서는 외국인노동자들의 임금증가 폭이 더 큰 것으로 분석되었다. 이는 외국인노동자들은 내국인노동자들에 비해 종사상지위, 성별, 학력 등의 변수는 임금에 상대적으로 적은 영향을 미치는 반면, 노동시간과 직종(관리·전문직) 변수는 임금에 더 큰 영향을 미친다는 것을 의미한다.

V. 결과 및 정책적 시사점

본 연구는 통계청의 『외국인고용조사』 2012년도~2015년도 원시자료와 『경제활동

인구조사』 2015년 8월 자료를 사용하여 한국노동시장에 종사하는 내·외국인노동자들의 임금격차 및 임금결정요인을 실증·분석 하였으며, 그 결과는 다음과 같다.

첫째, 내·외국인노동자 간의 동일노동 동일임금 원칙이 실현되고 있는지를 확인하기 위해 동일한 조건에 있는 내·외국인노동자들의 임금수준을 비교해 본 결과, 외국인노동자들의 임금수준이 상대적으로 매우 낮았다. 종사상지위에 따른 임금격차의 경우 임시·일용직은 큰 차이가 없었으나 상용직에서는 큰 차이가 존재했으며, 상용직 내에서는 단순노무직과 기능직 및 기계조립 직종에서 크게 나타났다. 그리고 외국인노동자들의 임금추이를 분석해 본 결과, 2012년도부터 2015년도까지 시간이 흐름에 따라 점차적으로 증가하는 것으로 나타났으며, 그 증가 폭은 임시·일용직보다는 상용직이 더 큰 것으로 분석되었다.

이러한 분석결과는 한국노동시장에서 내·외국인노동자 간의 동일노동 동일임금 원칙이 지켜지지 않고 임금차별이 존재한다는 것을 의미한다. 외국인력 정책에서 가장 중요한 정책이 동일노동 동일임금 원칙이다. 이러한 원칙이 지켜지지 않는다면, 임금차별에 대한 불만이 증폭되고 이는 사업장 이탈로 이어질 가능성이 높다. 또한 외국인노동자들의 저임금 문제는 장시간노동과 산재사고 확대로 이어질 수도 있다. <표 4>에 확인할 수 있듯이 외국인노동자 27%가 60시간 이상 장시간 노동을 하고 있으며, 고용노동부(2014) 자료에 의하면 외국인노동자의 산업재해 발생률 또한 0.84%로 내국인노동자(0.59%)보다 높게 나타나고 있다.

그리고 사용자들 내에서도 저임금 외국인노동자를 사용하는 기업과 그렇지 않는 기업 간에 경제적 불평등을 초래 할 수도 있다. 따라서 정부는 내·외국인노동자 간의 동일노동 동일임금 원칙이 실현될 수 있는 정책을 강구해야 하며, 상대적으로 임금이 열악한 외국인노동자들 임금을 높일 필요가 있다.

둘째, 외국인노동자들의 저임금 문제를 해결하기 위해서는 임금에 영향을 미치는 요인이 무엇인지 알아야만 효율적인 정책을 수립할 수 있다. 이러한 필요성에 따라 외국인노동자들의 임금결정요인을 추정해 본 결과, 전체 외국인노동자를 대상으로 분석한 ‘모형 1’에서는 종사상 지위가 상용직일수록, 남성일수록, 연령이 많을수록, 배우자가 없는 노동자보다는 있는 노동자가 더 임금수준을 유의하게 높이는 것으로 분석되었다. 또한 학력수준이 높을수록, 근속연수가 길수록, 사업체규모가 클수록,

근무시간이 길수록 임금을 증가시켰으며, 비제조업보다는 제조업에 종사하는 노동자일수록, 직업이 기능직 및 기계조립 업무에 종사할수록 임금수준을 높였다.

하지만 체류자격 변수는 고용허가제로 취업한 노동자들이 임금수준을 낮추고, 근무지역은 수도권지역이, 국적은 아시아지역이 임금수준을 유의하게 낮추었다. 그리고 종사상 지위에 따라 임금결정요인이 다를 수 있다는 판단에서 상용직과 임시·일용직을 각각 구분하여 임금결정요인을 추정해 본 결과, 상용직에서는 ‘모형 1(전체 외국인노동자)’과 큰 차이가 없었으나 임시·일용직은 학력변수와 산업변수에서 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 분석되었으며, 근무지역 변수의 경우는 수도권지역이 임금이 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 상용직은 비수도권지역의 임금이 높고 임시·일용직은 수도권지역의 임금이 높은 것으로 분석되었다.

따라서 외국인노동자들의 저임금문제 해결을 위해서는 임금결정에 유의한 정의 영향을 미치는 변수들을 적극적으로 고려할 필요가 있다. 그리고 외국인력 정책에서 논란이 되고 있는 고용허가제의 경우도 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타나 사업장이동의 자유를 제한하는 고용허가제가 임금상승에 부정적 영향을 미치고 있음을 시사한다.

셋째, 외국인노동자들의 임금이 영향을 미치는 요인들이 내국인노동자와 어떠한 차이가 있는지를 비교해 보기 위해 같은 기관에서 비슷한 시기에 조사된 『외국인고용조사』원시자료와 『경제활동인구조사』원시자료를 병합하여 임금결정요인을 비교 분석하였다. 그 결과, 종사상지위, 성별, 학력, 사무·판매·서비스 직종과 기능직 및 기계조립 직종의 경우는 내국인노동자에 비해 외국인노동자들의 임금 증가폭이 상대적으로 낮았으며, 노동시간 변수와 관리 및 전문 직종에서는 외국인노동자들의 임금 증가 폭이 더 큰 것으로 분석되었다. 이는 외국노동자들은 내국인노동자에 비해 종사상지위, 성별, 학력 등의 변수는 임금이 상대적으로 적은 영향을 미치는 반면, 노동시간과 직종(관리·전문직) 변수는 임금이 더 큰 영향을 미친다는 것을 의미한다.

이상의 분석결과를 종합하면, 한국노동시장에서 내·외국인노동자들 간의 동일노동 동일임금 원칙이 지켜지지 않고 있으며, 외국인노동자들이 상대적으로 낮은 임금을 받고 있다고 할 수 있다. 따라서 상대적으로 낮은 임금을 받고 있는 외국인노동자들의 임금수준을 높일 필요가 있으며, 내·외국인노동자 간에 임금격차가 큰 단순노

무직, 기능직, 고용허가제 취업자 등의 임금인상 정책을 강화할 필요가 있다.

그리고 외국인노동자들의 임금격차 및 결정요인을 보다 정교하게 분석하기 위해서는 『외국인고용조사』의 임금 및 노동시간 변수를 범주형이 아닌 양적변수로 제공될 필요가 있으며, 산업 및 직종별로 세분화하여 분석할 필요가 있다.

참고문헌

- 고용노동부. 2015. 『직종별사업체조사』.
- 권주안·이병승·조준모. 1995. “외국인 노동의 대체성 분석: 서울지역을 중심으로”, 『경제학연구』. 44(2):135~158.
- 김정호. 2009. “저숙련 외국인력 유입의 경제적 영향분석”. 한국개발연구원 정책연구시리즈.
- 법무부. 『출입국·외국인정책 통계연보』. 각 년도.
- 유길상·이규용. 2002. “외국인 근로자의 고용실태 및 정책과제”. 한국노동연구원 연구보고서.
- 유길상·이규용·이해춘·조준모·노용진·김현구·박의경. 2004. “저숙련 외국인력 노동시장 분석”. 한국노동연구원 연구보서. 108-127.
- 유길상·이규용. 2009. “외국인력의 현황과 정책과제”. 한국개발연구원 정책연구시리즈.
- 이규용·노용진·이정민·이혜경·정기선·최서리. 2014. “체류 외국인 및 이민자 노동시장 정책과제”. 한국노동연구원.
- 이규용·박성재. 2008. “외국인력 고용구조와 영향”. 『노동리뷰』.
- 이대창·설동훈·강준원. 2011. “외국인 고용허용 업종추가 연구”. 고용노동부.
- 조동훈. 2010. “외국인과 국내 근로자 임금격차 분석”. 『노동정책연구』. 10(3): 65-86.
- Borjas, G. 1985. “Assimilation, Changes in Cohort Quality, and the Earnings of Immigrants.” *Journal of Labor Economics*. 3(4): 463-89.

Chiswick, B. 1978. "The Effect of Americanization on the Earnings of Foreign-born Men". *Journal of Political Economy*. 86(5): 897-21.

Ruhs, M. 2014. "Immigration and Labour Market Protectionism," in Costello, C. and M. Freedland (eds.), *Migrants at Work*, Oxford University Press.



<Abstract>

A Study on the Wage Differentials by the Status of Work and Wage Determinants of Foreign Workers

Moon, Young-Man

This study analyzed the wage differentials and wage determinants of foreign workers using the 2012~2015 raw data of “Foreigner Employment Investigation” released by Statistics Korea, and the results are as follows: First, the wage level of foreign workers was significantly lower than that of domestic workers in the same conditions, and the wage differentials between domestic regular workers and foreign regular workers were particularly large.

Second, as a result of the estimation for the wage determinants of foreign workers through a regression analysis, the status of work (regular employee=1), gender (male=1), age, marital status (married, spouse present=1), education, years of service, industry (manufacturing=1) and occupation (technical employee=1) variables had significant positive (+) impacts, while the working area (metropolitan area=1), nationality (Asia=1) and residence status (employment permit system=1) variables had negative (-) impacts. Furthermore, as a result of the estimation for the wage determinants by the status of work, industry variables had no significant impacts on temporary and daily workers unlike regular employees, and the working area variable showed a contradictory result.

Therefore, it is necessary to increase the wages of foreign workers who receive relatively lower wages in order to realize the principle of equal pay for equal work, which is the most important thing in the foreign manpower policy, and it is necessary to take into consideration the determinants that have significant impacts on the wages of foreign workers in implementing these policies.

Keywords: foreign workers, wage differentials, wage determinants, equal pay for equal work, status of work