

# 고용보험제도의 실질적 사각지대 규모와 원인에 대한 성별 분석

김혜연

경희사이버대학교 사회복지학부

## A Gender-Sensitive Analysis on the scale and causes of the blind spots in the employment insurance system

Hyeyoun Kim

Department of Social Welfare, Kyunghee Cyber University

**요약** 이 연구는 우리나라 고용보험제도의 사각지대를 젠더 관점에서 분석하여 고용보장 측면에서 여성에게 실질적인 제도적 보장이 제공되고 있는지의 여부를 실증적으로 검토하고 이를 토대로 고용보험제도의 향후 발전방안에 대해 제언하는 것을 목적으로 한다. 분석 자료로 한국노동패널 12차년도(2009년)와 20차년도(2017년) 자료를 이용하였으며, 사각지대의 원인 분석을 위해 로지스틱 회귀분석(logistic regression)을 실시하였다. 연구결과, 고용보험의 실질적 사각지대는 2009년에 성별 격차가 10%p 이상이었으나 2017년에 5%p 정도로 감소하여 실질적 사각지대의 성별 격차는 다소 완화된 것으로 파악되었다. 고용보험 미가입 원인의 경우 다른 인구사회학적 요인들을 통제할 경우 여성의 고용보험 미가입 가능성이 남성보다 낮아, 노동시장 내 여건이 성별로 동일하다면 여성의 고용보험 가입률이 오히려 남성보다 높아질 가능성이 있는 것으로 나타났다. 분석결과에 따른 정책적 제언은 다음과 같다. 현재의 고용보험제도는 성별 자체에 의한 가입률 차이보다는 노동시장 특성이 미치는 영향이 더 큰 것으로 나타나, 성별 노동시장 격차를 완화시키는 것이 고용보험 가입의 성별 격차를 완화시키는 중요한 방법이라는 점을 알 수 있다. 이를 위해 단기적으로는 현재 시행되고 있는 사회보험료 지원 사업이 효과적일 수 있으나, 근본적으로는 여성의 고용환경을 개선시키기 위한 정책적 노력과 더불어 정규직·고임금 노동자를 중심으로 한 현재의 고용보험제도가 불안정 일자리 및 저임금 노동자들을 포괄할 수 있도록 개편될 필요가 있다.

**Abstract** The purpose of this study is to analyze the blind spots of Korea's employment insurance system from a gender perspective. The data used for this study was derived from 12th (2009) and 20th (2017) years of the Korean Labor and Income Panel Studies. Logistic regression analysis was performed to analyze the causes of the blind spot. As a result, the gender gap decreased by 5% in 2017 compared to that in 2009. In the coverage of employment insurance by gender, women are more likely to join when controlling for other demographic factors. If the conditions in the labor market are the same, then women's insurance coverage is likely to be higher than that of men. The policy suggestions are as follows. The current employment insurance system has a greater impact on the labor market characteristics than the difference in the participation rate according to gender itself. The results of this study show that bridging the gender gap in the labor market is an important way of bridging the gender gap in employment insurance coverage. In the short term, the social insurance subsidy program may be effective, but policy efforts are fundamentally needed to improve the employment environment of women and low-wage workers.

**Keywords** : Unemployment Insurance, Substantial Protection Dead Zone, Gender-Sensitive Analysis, Low-wage Workers, Employment Environment

---

\*Corresponding Author : Hyeyoun Kim(Kyunghee Cyber University)

email: huwon0616@khcu.ac.kr

Received November 4, 2019

Revised December 16, 2019

Accepted March 6, 2020

Published March 31, 2020

## 1. 서론

OECD 국가 평균에는 못 미치지만, 우리나라 여성들의 경제활동참가율이 꾸준히 높아지고 있고 가구의 생계를 책임지는 여성가장의 수 또한 늘어나면서 전 생애주기에 걸쳐 여성의 노동시장 참여를 확대하는 것은 매우 중요한 국가 정책적 과제가 되어왔다. 그러나 여성들의 경제활동 참여를 촉진하기 위해서는, 여성이 실업위험에 당면할 경우 적절한 고용 및 소득보장을 제공하는 것 또한 매우 중요하다. 즉 여성이 실업위험에 처했을 경우 재취업을 위한 직업훈련이나 재교육, 실업기간 동안의 소득보장이 적절히 제공되어야만 경력단절이나 경력 포기 없이 재취업하여 궁극적으로는 전체적인 여성 고용률이 높아질 수 있기 때문이다.

2007년부터 2017년까지 고용보험 피보험자에 대한 성별 추이를 분석한 결과에 따르면 2007년에는 전체 고용보험 피보험자수 중에서 남성의 비중이 64.7%이고 여성이 35.3%에 불과했던 것에 비해 2017년에는 여성 피보험자의 비중이 41.8%로 증가한 것으로 나타나, 고용보호 측면에서 여성이 보장받을 수 있는 가능성(coverage)이 높아졌다는 점을 알 수 있다[1]. 또한 실질적인 고용보험 가입대상이라고 볼 수 있는 임금근로자 수 대비 고용보험 피보험자 수의 비중은 2017년을 기준으로 남성이 66.9%, 여성이 61.0%로 남성이 다소 높은 비중으로 가입하고 있으나 큰 차이는 나지 않는 것으로 나타난다. 이러한 수치 판단할 때 우리나라 고용보험제도는 현재 여성 친화적이고 젠더-평등하게 발전하고 있는 것일까?

본 연구의 문제의식은 여성의 경제활동 참여가 다소나마 증가하고 있고 여성 고용을 촉진시키기 위한 다양한 정책적 방안들이 행해지고 있는 상황에서, 여성의 지속적인 고용 유지와 생계유지를 지원하기 위한 실업보장의 측면에서도 우리나라의 고용보험제도가 잘 작동하고 있는지에 대해 검토하고자 하는 것이다. 앞서 살펴본 바와 같이 우리나라 고용보험제도에서 여성 피보험자의 비중은 점차로 증가하고 있기 때문에, 이러한 수치로만 판단하자면 고용보험제도가 여성 친화적이고 젠더-평등하게 발전하고 있다고 말할 수 있을 것이다. 그러나 노동기여와 연계된 사회보험제도의 특성상 필연적으로 노동시장 구조가 사회보험제도의 작동과 결과에 영향을 미칠 수밖에 없다는 점을 감안할 필요가 있다. 사회보험제도는 원칙적으로 전 국민을 대상으로 하지만 실제로는 기여의 원리에 기반하고 있고, 급여수급을 위한 제도적 기제가 설정되어 있기 때문에, 가입하지 않거나 제도를 위반하는

경우 급여를 수급할 수 없게 된다. 사회보험에 가입하지 못하거나 수급하지 못하는 인구의 범주를 '사회보험의 사각지대'라고 정의할 때, 최근 노동시장 구조의 변화에 직면해 기존의 사회보장제도가 사회적 위험에 노출된 국민 또는 근로자들을 적절하게 보호하고 있는지의 여부를 실증적으로 검토하는 것은 매우 중요하다. 그러나 보험료의 납부 여부에 따라 사회보험 급여를 지급하는 사회보험 원리의 특성상 고용보험제도 또한 광범위한 사각지대가 발생하고 있다[2-4]. 고용보험의 사각지대는 적용상의 사각지대, 실제 급여수급 측면의 사각지대, 급여 적절성 측면에서의 사각지대로 구분할 수 있다. 첫 번째로, 적용상의 사각지대는 제도의 적용대상 제한에 따른 사각지대와 법적인 적용대상임에도 불구하고 미가입한 경우를 모두 포함한다. 제도의 적용대상 제한은 법적으로 적용대상에서 제외되는 것으로, 공무원 및 사립학교 교직원이 제외되고, 65세 이상 근로자, 총공사비 2천만원 미만인 공사의 근로자, 농업·임업·어업 또는 수렵업 중 법인이 아닌 자가 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업의 근로자, 가사서비스업(가구 내 고용활동) 근로자, 특수형태 근로종사자가 제외된다. 법적인 적용대상임에도 제도에서 제외되어 미가입한 경우는 사업주가 가입의무를 이행하지 않거나 보험료 부담으로 보험료를 납부하지 않는 경우이다.

두 번째로, 실제 급여수급 측면의 사각지대는 고용보험에 가입을 했지만 피보험자 지위요건을 충족시키지 못해 급여를 수급 받지 못하는 경우이다. 우선 실직 전 18개월 동안 180일 이상 보험료를 실제로 납부한 실적이 있어야 하는데 이를 충족시키지 못하는 경우로, 단기간 또는 계약직으로 근로하는 경우 이 조건을 충족시키지 못할 가능성이 높아진다. 또한 급여 수급을 위해서는 비자발성 요건을 충족시켜야 하는데, 자발적으로 이직한 경우 급여를 수급하지 못하게 된다. 이 외에도 실업기간 동안 적극적으로 구직활동을 하고 있다는 것을 지속적으로 증명하는 것과 수급기간 동안 다른 일자리에 취업하지 않을 것 등이 급여 수급 조건에 포함된다.

세 번째, 급여 적절성 측면에서의 사각지대는 실업급여를 수급하더라도 급여수준이 낮거나 급여지급 기간이 너무 짧아서 발생한다. 현재 실업급여 소정급여일수의 최단 급여기간이 90일이나, 수급기간 중 재취업률이 높지 않고, 수급자의 70% 이상이 소정급여일수를 모두 소진하고 있는 것으로 나타나, 우리나라 고용보험제도에서 실업급여의 적절성은 부족한 편이라고 볼 수 있다[2].

문제는 소위 불안정하고 저임금인 일자리의 경우 사회

보험제도에서 제도적 혹은 실질적으로 배제되는 경우가 발생할 가능성이 크다는 점이다. 사회보험제도에 있어 제도 자체에 의한 또는 실질적인 사각지대는 매우 광범위하게 존재해 왔고, 고용보험제도 또한 예외가 아니다. 2017년을 기준으로 임금근로자 중 고용보험 피보험자 비중은 64.3%에 불과하며, 취업자를 기준으로 할 때 피보험자 비중은 48.1%로 낮아져, 고용보험이 전체 취업자의 1/2도 보호하지 못하는 것으로 나타났다[1, 5]. 고용보험제도의 사각지대를 제도적 사각지대와 실질적인 사각지대로 구분할 때 제도적으로는 임금근로자 중에서 농업·어업에 종사하는 상시근로자 중에서 4인 미만 사업장 근로자와 가사서비스업 근로자가 제외되고, 고용형태에서는 특수형태근로종사자가 제외된다. 또한 주당 60시간 미만 근로하는 단시간 근로자 중 일부도 가입에서 제외된다. 그러나 법적으로 가입대상이 될 수 없기 때문에 제외된 근로자 뿐 아니라, 가입대상에 포함됨에도 불구하고 미가입하거나 가입했음에도 불구하고 다양한 이유로 인해 급여를 지급하지 못하는 경우도 사각지대에 포함될 수 있다. 특히 노동시장에서 여성의 고용특성이 양육과 보호 등의 가사노동 책임으로 인해 시간제 또는 단시간 근로를 선호한다는 점과, 가사노동 및 특수형태근로 등의 비정형 근로에 종사할 가능성이 높다는 점에서 사각지대에 처할 가능성이 높을 것으로 생각된다. 앞으로 노동시장의 구조가 비정형 근로(non-standard work)를 중심으로 확대되는 양상이 지속된다면 이 안에서 여성의 사회보장 수급권 또한 영향을 받을 것이 분명하다. 특히 현 고용보험제도가 노동시장 구조의 변화를 포착하여 제도적 개선이 이루어지지 않은 채로 사각지대가 확대되는 양상을 보인다면 여성이 고용보험제도에서 배제될 가능성은 점차 커질 것이다.

고용보험제도가 근로여성의 재취업과 생계유지 기능을 충실히 수행하지 못할 때, 결국은 여성의 지속적 고용과 관련해서 부정적인 영향을 미칠 수밖에 없다. 여성의 노동시장 참여가 국가 경제에 미치는 영향을 감안할 때, 고용보험제도가 여성에 미치는 영향은 여성 노동력의 손실이라는 측면에서 엄청난 사회적 비용을 유발하게 된다.

지금까지 고용보험제도 사각지대와 이를 통해 정책개선을 제안하는 연구들이 다수 진행되어 왔다[3-4, 6-11]. 그러나 고용보험제도에 대한 젠더 관점의 연구는 매우 희박하며 더욱이 최근의 연구를 찾아보기 어렵다[12-15]. 특히, 고용보험제도의 사각지대의 규모를 성별 분석한 연구는 이루어진 바가 없다.

이 연구는 우리나라 고용보험제도의 사각지대를 젠더

관점에서 분석하여 여성의 노동시장 참여가 확대되고 있는 것과 더불어 고용보장 측면에서도 여성에게 실질적인 제도적 보장이 제공되고 있는지에 대해 실증적으로 검토하고 고용보험제도의 향후 발전방안에 대해 제언하는 것을 목적으로 한다. 이를 위해 고용보험의 사각지대의 성별 구성을 탐색적으로 파악하고, 고용보험 미가입의 원인을 분석한다.

## 2. 선행연구

### 2.1 고용보험제도에 대한 젠더 관점 연구

사회보험제도 또는 복지국가에 대한 젠더 관점 연구들이 전제로 하는 것은 복지국가가 성별 불평등의 정도를 변화시키거나 재생산하는데 있어 중요한 역할을 할 수 있다는 점이다. 이 연구들에서는 복지국가의 중요한 기능 중 하나가 불평등을 감소시키는 것과 노동시장 내에서의 노동자 보호임에도 불구하고, 젠더와 관련된 측면에서 남녀 간 불평등을 심화시키거나 완화시킬 수 있는 기제로 작동할 수 있다고 보았다[19-23].

고용보험제도에 대한 젠더 관점 연구들은 특히 여성의 고용형태와 연관 지어서 여성의 노동시장에서의 고용특성과 지위가 고용보험제도를 통해 반영되는 방식에 초점을 맞추어 왔다. 즉 고용보험제도를 통해 노동시장에서의 배제와 불평등이 확대 재생산되는지 또는 축소되는지를 검토하였다[24-27].

기존 연구들은 고용보험제도가 노동시장에서의 비전형적 고용형태 증가현상에 적절히 대응하지 못하고 있다고 지적하였다. 특히 여성의 경우 비전형적 고용형태에 집중되어 있기 때문에, 고용보험제도가 지속적인 고용경력과 주당 최소노동시간, 또는 최저소득기준을 수급기준으로 할 경우 급여 수급에 대한 성별 불평등을 초래할 수 있다고 보았다[24-25]. 여성들이 단시간 근로하거나 단기간 계약 근로에 종사할 가능성이 큰 이유는 여성의 가사와 양육에 대한 책임에 기인하는 것으로, 유급/무급 노동의 성별 분리가 고용보험 급여수급에까지 영향을 미치게 된다.

실업급여 수급에 있어 성별 불평등이 발생하는 이유는 고용보험제도에서 실업급여가 설계된 방식 때문이다[26]. 예를 들어 많은 여성들이 실업급여 부자격(disqualification) 판정을 받는 이유는 단시간 근로자들을 제외하는 것과 자발적 이직에 대한 기준, 소득기준을 충족시키지 못하기 때문이다. 일반적으로 일정기간 동안

의 피보험기간을 충족시켜야 급여를 지급할 수 있도록 하는 조건은, 이를 통해 근로자들이 노동시장에 지속 참여하도록 강제하고 노동시장에서 이탈하는 것을 방지하기 위해 도입되었다. 그러나 노동시장 지속근로는 점차 감소하고 있고, 특히 여성들의 경우 가사 및 양육 보호 등의 이유로 인해 노동시장 근속기간이 남성보다 짧아 피보험기간 기준을 충족시키지 못할 가능성이 크다. 또한 이직사유인 경우에도 자발적 이직의 경우 급여를 받을 수 없는데, 남성들의 경우 해고나 폐업 등의 이유로 이직하는 사유가 많은 반면, 여성들은 가족의 상황이나 개인적인 이유로 인해 이직하는 경우가 많아 급여를 받지 못할 가능성이 크다[26-27].

선행연구들에서 고용보험제도의 급여수급에 대한 실질적인 젠더 차이가 발생하는 주요한 원인으로 공통적으로 지적하고 있는 것은 여성의 무급가사노동과 양육에 대한 의무가 여성의 일하는 패턴과 시간에 중요한 영향을 미친다는 점이다. 많은 여성들이 단시간 또는 시간제로 일하거나 가족에 대한 보호 때문에 자발적인 이직을 선택함으로써 급여 수급자격을 얻지 못하거나, 전일제로 일하는 경우라도 남성보다 더 적은 시간 일하기 때문에 급여 수급에서의 불이익을 경험하게 된다[20].

국내에서 고용보험제도에 대한 젠더 관점의 연구들 또한 고용보험제도가 성별로 다르게 작동하는 방식에 관심을 가지고 이루어졌다[12-15]. 특히 실업급여제도의 성별 영향에 대해 본격적인 실증분석을 시도하거나 고용보험통계자료 등을 이용해 고용보험 가입현황에 대한 성별 분석을 탐색적으로 시도하였으며, 한국노동패널 원자료를 활용하여 가입여부의 결정 원인을 실증분석 하였다[16, 18]. 이 연구들에서는 여성의 경우 피보험자격자와 상실자 신분을 자주 오가는 불안정한 모습을 보여, 여성이 실업위험에 더 많이 노출되어 있음을 추론하였다. 또한 비정규근로자들의 사회보험 미가입 원인을 분석하면서, 비정규근로자를 성별, 연령별로 구분하여 비정규근로자 집단 내적 이질성에 따른 사회보험 미가입 원인의 차이를 검토한 연구의 경우 사회보험 사각지대에 대한 젠더 분석을 시도하였다고 볼 수 있다[28].

지금까지 이루어진 고용보험제도에 대한 성별 분석 연구들은 여성이 실질적으로 고용보험에 가입할 가능성이 낮다는 점과 특히 고용보험에서 배제된 여성들이 노동시장에서 구조적으로 불리한 위치에 있을 가능성이 높다는 점 등을 실증적으로 보여주고 있다. 그러나 고용보험제도의 법적 가입대상임에도 불구하고 미가입자인 실질적 사각지대의 규모를 성별로 추정하여 정책적 인구집단의 규

모와 심각성의 추이를 파악하는 연구는 이루어지지 않았다는 점과 고용보험 미가입의 원인에서 성별이 미치는 영향에 대한 시의성 있는 최근의 연구들이 부재하다는 점 등을 한계로 지적할 수 있다.

## 2.2 고용보험 사각지대에 대한 연구

고용보험의 사각지대에 대한 기존 연구들은 주로 사각지대의 규모를 추정하거나[4, 13], 사각지대의 수준을 국제비교하거나[7], 사각지대를 축소시키기 위한 제도적인 방안에 대해 논의하는 연구[2-3, 8-12] 등이 주로 이루어져 왔다.

고용보험의 사각지대는 주로 소규모 사업장과 비정규직종에서 발생하는 것으로 파악된다. 특히 5인 미만 사업장 종사자인 경우 고용보험 가입률이 현저히 낮아지며, 정규직 중에서도 임시·일용직의 고용보험 가입률이 비정규직 평균 수준보다 낮았다. 또한 저임금계층의 고용보험 가입률이 낮게 나타났다[4, 8]. 또한 임금근로자 중 33.9%가 고용보험 가입대상이나 미가입한 것으로 추정된다. 사업장 규모별로는 5인 미만 사업장 종사자의 74.3%가 미가입하였으며, 정규직 중에서 임시일용직, 비정규직의 미가입 비중이 높게 나타났다[10]. 법적 가입대상이나 미가입한 사각지대에 대한 규모를 추정한 연구와는 달리, 사회보험의 법적 사각지대, 즉 사회보험에서 법적으로 배제되어 있는 사각지대 계층의 규모를 추정한 연구에 의하면 2003년 이후 우리나라 고용보험제도의 법적 사각지대 규모는 점차 축소되고 있으며, 고용보험의 법적 사각지대는 4% 수준인 것으로 나타났다[9].

우리나라 고용보험제도에서 급여수급요건을 충족하지 못한 경우, 즉 최소 고용/기여조건(피보험 단위기간)을 채우지 못하거나 자발적 이직 등의 제한으로 인해 급여를 수급 받지 못하는 사각지대 근로자들은 주로 비정규직, 임시일용직, 저임금 근로자인 것으로 파악되었다. 또한 급여를 수급하더라도 평균 수급기간이 짧고, 급여소진율이 높아 급여의 적절성 또한 낮은 것으로 파악되었다[3].

사회보험료 지원정책 등 사회보험의 사각지대를 개선하고자 하는 정책적 노력에도 불구하고 고용보험제도의 제도적·실질적 사각지대가 획기적으로 개선되지 않는 것은 고용보험제도가 상용직 전일제 근로자를 기준으로 한 제도의 운영 패러다임을 그대로 유지하고 있기 때문이다[14]. 노동시장의 구조변화와 고용보험제도의 적용대상과의 불일치는 결국 노동시장 내에서 가장 소외된 집단, 예를 들어 특수고용형태근로자나 가사근로자, 저소득근로자, 여성 근로자에게 집중될 가능성이 크다.

본 연구는 고용보험제도의 사각지대 유형 중에서도 고용보험 가입대상임에도 불구하고 미가입한 경우를 실질적 사각지대로 정의하고, 실질적 사각지대의 성별 규모와 원인을 파악하고자 한다. 이를 통해 현재 우리나라 고용보험제도의 포괄범위(coverage)가 성 평등한 결과를 도출하고 있는지, 그렇지 않다면 그 원인은 무엇인지 파악하여 성(gender) 평등한 고용보험제도를 위한 정책적인 대안을 도출하고자 한다. 본 연구에서 다루고자 하는 연구문제는 다음과 같다. 첫째, 고용보험의 실질적 사각지대에 대한 성별 분석을 실시한다. 2009년과 2017년을 비교하여 임금근로자 중 고용보험의 법적 가입대상이나 실질적으로 미가입한 경우의 성별 비중이 변화했는지 파악한다. 둘째, 고용보험 미가입 원인에 있어 성별(gender) 및 기타 개인요인, 가구요인, 노동시장 구조적 요인들이 미치는 영향을 파악한다.

### 3. 연구방법

#### 3.1 분석자료 및 표본

본 연구에서 사용한 자료는 한국노동연구원에서 매년 조사하고 있는 한국노동패널조사(KLIPS)이다. 한국노동패널조사는 국내 유일의 노동관련 가구 및 개인 패널조사로 횡단면 자료와 시계열 자료의 장점을 모두 갖고 있는 자료이다[26]. 고용보험의 실질적 사각지대의 규모를 추정하기 위해 12차(2009년) 및 20차년도(2017년) 원자료 중 통합표본을 이용하였다. 분석에 이용된 표본은 노동가능연령인 만 15세 이상 65세 미만인 개인이다.

#### 3.2 분석방법

분석에서는 2009년과 2017년의 사각지대의 규모를 종단적으로 비교하기 위해 개인횡단면, 종단면 가중치를 적용하였다. 본 연구에서 고용보험의 실질적 사각지대는 고용보험의 법적 가입대상임에도 불구하고 가입되어 있지 않은 경우를 의미한다. 따라서 먼저 고용보험의 법적 가입대상자인 경우를 구분한 후, 이 중에서 고용보험에 가입하지 않은 사람을 고용보험의 실질적 사각지대에 있는 경우로 정의하고 실질적 사각지대의 규모를 추정하였다.

고용보험 미가입의 원인을 분석하기 위해서는 로지스틱 회귀분석(logistic regression)을 실시하였다. 로지스틱 회귀분석은 종속변수가 이분변수일 때 사용할 수 있

는 회귀분석 방법이다.

분석을 위한 변수는 다음과 같이 구성되었다. 종속변수는 고용보험 가입여부이며 가입한 경우에 0, 미가입한 경우를 1로 코딩하였다. 독립변수는 인구학적 요인으로 연령, 교육수준, 가구주 여부를 투입하였고, 노동시장 구조적 요인으로 산업, 직업, 고용형태, 사업장 규모, 로그 임금, 근속기간, 주당 근로시간을 투입하였다. 고용형태의 경우 정규직과 비정규직을 구분한 후, 비정규직을 한시적, 시간제, 비전형 근로자로 다시 구분하고, 정규직, 한시적, 시간제, 비전형 근로자의 4개 범주로 구분하여 하나의 변수로 투입하였다. 이러한 범주 구분을 통해 단순히 정규/비정규직으로 구분한 것보다, 비정규 고용의 세부적 형태별로 고용보험 미가입에 미치는 영향을 좀 더 구체적으로 규명할 수 있다.

## 4. 연구결과

### 4.1 고용보험의 실질적 사각지대 성별 규모와 추이

고용보험의 실질적 사각지대는 법적 가입대상임에도 불구하고 사업주의 가입의무 불이행이나 개인적 선택에 의한 보험료 미납 등의 이유로 실질적으로 가입하지 않은 경우에 발생한다. Table 1은 실질적 사각지대의 추이를 성별로 구분하여 살펴본 것이다. 남성의 경우 실질적 사각지대의 규모는 최근으로 올수록 다소 감소한 것으로 나타났다. 2009년에는 남성 임금근로자 중 22.1%, 2017년에는 19.98%가 미가입한 것으로 나타났으며, 법적 가입대상자를 기준으로 할 때 미가입자 규모는 2009년에 24.92%, 2017년에 22.26%였다.

여성의 경우 실질적 사각지대의 비중은 남성에 비해 확연히 크게 나타난다. 여성임금근로자 수를 기준으로 할 때, 2009년에 35.45%가 고용보험에 미가입하였으며, 2017년에는 고용보험 미가입자 비중이 24.15%로 감소하였으나 남성에 비해 미가입자 규모가 5%p 정도 높은 것을 알 수 있다. 법적 가입대상자 중 미가입자 규모 또한 2009년에 40.67%로 1/3이상의 여성이 법적 가입대상임에도 불구하고 고용보험에 가입되어 있지 않았다. 2017년에는 미가입자 규모가 점차 감소하여 법적 가입대상자 중 미가입자 규모는 27.84%로 나타나 이 역시 남성보다 5%p 높은 수준이었다.

Table 1. Changes in coverage of unemployment insurance by gender

		(thousand, %)	
Gender	Year	2009	2017
Male	number of wage workers	9,502	10,910
	Legal coverage	8,426 (88.68)	9,794 (89.77)
	Substantial coverage	6,327 [66.58] (75.08)	7,614 [69.79] (77.74)
	substantial exclusion	2,100 [22.10] (24.92)	2,180 [19.98] (22.26)
Female	number of wage workers	6,093	8,274
	Legal coverage	5,311 (87.17)	7,175 (86.72)
	substantial coverage	3,151 [51.71] (59.33)	5,178 [62.58] (72.16)
	substantial exclusion	2,160 [35.45] (40.67)	1,998 [24.15] (27.84)

Notes: [ ] Share of wage workers, ( ) Share of legal coverage

Table 2는 2017년 고용보험의 실질적 사각지대의 성별 인구학적, 노동시장 구조적 특성을 분석한 것이다. 우선 연령별로는 남녀 모두 50세 이상 연령층에서 실질적 사각지대의 비중이 큰 것으로 나타났다. 특히 여성의 경우 미가입자 중에서 50세 이상 연령층이 52.2%로 전체 미가입자의 반 이상을 차지하고 있는 것으로 나타나 고용보험의 실질적 사각지대에서 50세 이상 중장년 여성의 비중이 큰 것을 알 수 있다. 실제로 최근 여성의 전체적인 고용율이 소폭 증가하는 현상의 이면에 50-59세 장년층 여성의 고용율 증가가 중요한 원인이 되고 있다는 점을 감안할 때[6], 장년층 여성의 노동시장 진입이 고용보험 가입이라는 고용안전망 진입과 연결되지 않는다면, 노동시장에 진입하는 이들 장년층 여성들은 고용안전망의 사각지대에 처할 가능성이 매우 크다.

산업별로는 남성은 전기·가스·수도·건설·공사의 비중이 가장 크고, 도소매·운송·숙박의 순이었고, 여성은 도소매·운송·숙박업의 비중이 44.4%로 가장 많았고, 그 다음이 사회서비스의 순이었다. 숙박이나 도소매업은 서비스 부문 중에서도 사회보장 불안정성이 가장 높은 업종으로 알려져 있다[30-31]. 숙박업이나 음식점업의 경우 직원을 고의적으로 등록하지 않고 사회보험에도 가입하지 않는 관행이 대표적이며, 도소매업의 경우 비공식고용이나 일용고용, 파견업체의 간접고용 방식으로 고용계약이 이루어지고 있어 사회보험 가입에서 배제될 가능성이 높다 [31]. 또한 사회서비스의 경우도 사각지대에서 차지하는

비중이 증가한 것으로 나타났는데, 이는 다수의 사회서비스 일자리가 “여성”의 질 낮은 일자리로 고착화되고 있을 가능성을 보여주고 있다는 점에서 우려할 만하다. 직업으로는 남성의 경우 기능·기계종사자가 가장 많았고, 단순노무직의 순이었으나, 여성의 경우는 서비스직, 단순노무직의 순으로 여성이 서비스직종에서 특히 취약하다는 점을 보여주고 있다.

Table 2. Demographic characteristics of Blind Spot of unemployment insurance

	Variables	Male (%)	Female (%)
Education	Middle school graduate or less	25.8	29.3
	High school graduate or less	48.9	47.9
Age	College graduate	25.2	22.9
	-30	12.8	13.5
	30-39	16.4	13.6
	40-49	21.8	20.7
Householder	50-	49.1	52.2
	Non-householder	22.1	68.7
Industry	Householder	77.9	31.3
	Agriculture and Mining	0.7	2.8
	manufacturing	5.6	6.6
	Electric and construction	35.7	2.3
	retail, transportation and Accommodation	27.9	44.4
	Finance, real estate	6.1	3.4
	Individual service	17.3	17.0
occupation	Social service	6.8	23.6
	Manager and expert	12.8	15.1
	White collar	3.7	3.8
	Service	8.2	29.7
irregular work	Sales office	10.4	15.8
	Agriculture, forestry and fishing	0.6	0.3
	Engineer	36.6	6.5
Employment	Laborer	27.7	28.9
	Regular worker	26.5	23.3
	Irregular worker	73.5	76.7
	Part time worker	20.1	46.8
	Temporary worker	58.6	58.4
	Atypical worker	38.2	18.5
	Dispatch worker	0.7	1.4
size of firm (person)	Service worker	7.8	3.1
	Special employment worker	0.0	0.0
	Housework worker	0.0	2.1
	Short-term worker	34.9	14.5
Log wage	less than 5	26.2	33.4
	5-9	29.4	18.8
	10-49	31.9	23.5
	50-99	3.8	6.0
	100-299	2.8	6.3
Employment period	more than 300	6.0	12.0
	Log wage	194.9	110.3
weekly working hours	Employment period	6.5	4.0
	weekly working hours	41.3	34.5

Table 2에서 실질적 사각지대에 속한 근로자들의 고용형태의 비정규성의 특징을 파악하기 위해 고용형태를 정규/비정규직으로 구분하고, 비정규직 고용형태를 시간제근로자, 한시적근로자, 비전형근로자로 구분하여 각 비정규근로자의 비중을 살펴보았다. 한국노동패널조사에서는 시간제근로, 한시적근로, 비전형근로를 기존의 정규 고용형태와는 다른 비정규 고용형태로 보고, 각 근로형태에 하나라도 해당될 경우에 비정규직으로 분류하고 있다 [25]. 이러한 비정규 고용형태 분류방식은 통계청의 경제활동인구조사에서 사용한 방식과 동일한 것이다. 경제활동인구조사에서 시간제 근로자는 근로시간을 기준으로 (주당 35시간 미만), 한시적 근로자는 고용의 지속성(근로계약기간)을 기준으로, 비전형 근로자는 고용관계의 비전형성을 기준으로 구분하고 있으며, 비정규직 근로의 형태를 서로 다른 기준으로 가지고 구분하고 있기 때문에 한 명의 근로자가 여러 가지 고용형태에 중복 응답할 수 있다[29].

이와 같은 비정규 고용형태의 분류가 고용형태를 단순히 정규/비정규직으로 구분하는데 비해 복잡하게 보일 수 있으나, 비정규성의 어떠한 특성이 고용보험 가입에 영향을 미치는지를 파악할 수 있다는 점에서 단순히 정규/비정규로 구분하는 것보다는 연구의 실질적 함의를 얻는 데에는 도움이 될 수 있다. 본 연구에서는 고용형태를 정규/비정규직으로 구분하고, 비정규직 고용형태를 다시 시간제, 한시적, 비전형 근로로 구분한 뒤, 비전형 근로는 다시 파견근로자, 용역근로자, 특수형태근로종사자, 가정 내(재택, 가내)근로자, 일일(단기)근로자로 구분하여 분석하였다.

정규/비정규직 여부에 있어 남녀 모두 비정규직 규모가 전체 미가입자의 70% 이상인 것으로 나타났다. 즉, 고용형태에서 비정규직 여부가 사회보험의 배제를 가져오는 좀 더 중요한 원인일 수 있다는 점을 알 수 있다. 비정규 고용형태의 세부적 유형별로 살펴보면, 남성의 경우 한시적 근로자인 경우가 가장 많았고, 비전형 근로자 중 일일, 단기근로자, 시간제 근로자의 순이었다. 여성의 경우도 한시적 근로자가 가장 많았으나, 남성과는 달리 시간제 근로자, 비전형 근로자의 순이었다. 즉 남성의 경우 고용계약의 지속성과 고용관계의 비전형성에 의해 사각지대에 처할 가능성이 높은 반면, 여성의 경우 고용계약의 지속성과 더불어 근로시간의 영향을 받을 가능성이 높을 것으로 예측할 수 있다.

사업장 규모에서는 남성의 경우 10-49인, 5-9인, 5인 미만 사업장의 순이었으나, 여성의 경우 5인 미만 사업장

의 비중이 가장 높았고, 10-49인, 5-9인 사업장의 순이었다. 특히 여성의 경우 미가입자 중 5인 미만 사업장에서 근무하는 비중이 크게 증가해 5인 미만 사업장에 대한 사회보험료 지원사업의 실효성 검토가 필요하다. 월평균 임금 수준의 경우 여성과 남성의 임금 차이가 존재하나, 성별에 관계없이 전반적으로 낮은 수준임을 알 수 있다. 근속년수는 여성이 남성보다 다소 짧은 편이었고, 근로시간 또한 적었다.

#### 4.2 고용보험의 실질적 사각지대의 원인

Table 3은 고용보험 미가입에 영향을 미치는 원인을 로지스틱 회귀분석(logistic regression)으로 분석한 결과이다. 먼저 2009년과 2017년을 비교해볼 때 2009년에 성별은 고용보험 미가입 여부에 있어 유의한 요인이 아니었으나, 2017년에는 여성이 남성보다 고용보험에 미가입할 가능성이 낮은 것으로 나타났다( $p < 0.1$ ). 이는 노동시장의 구조적 특성을 통제할 경우 오히려 여성의 고용보험 가입 가능성이 높다는 것을 의미하는 것으로, 기존 연구결과와는 반대되는 결과이다. 고용보험 가입을 성별 분석한 기존 연구에서는 인구사회학적 요인들을 통제한 경우에도 여성의 고용보험 가입 가능성이 남성보다 낮았다[16, 30]. 다만 2009년에는 통계적으로 유의하지는 않았으나 여성의 고용보험 미가입 가능성이 남성보다 높은 것으로 나타났고, 2017년에 이러한 결과가 뒤바뀐 것으로 나타났기 때문에 최근에 고용보험 미가입에 미치는 성별 영향력의 방향이 바뀐 것으로 해석이 가능하다. 즉 2017년에는 인구학적 특성과 노동시장 구조적 특성을 통제했을 경우, 남성보다 여성이 오히려 고용보험에 가입할 가능성이 높다는 것이다. 이러한 결과는 교육수준이나 연령, 가구주 여부 등의 인구학적 특성과 노동시장 특성이 동일할 경우 여성이 고용보험에 가입할 가능성이 남성보다 오히려 높을 수 있다는 점을 예측할 수 있게 한다. 바꾸어 말하면 여성의 고용보험 가입률이 남성보다 낮은 것이 노동시장에서 여성이 처한 상황적 특성에 기인한 것이므로, 노동시장에서의 구조적 특성의 성별 차이를 좁혀진다면 고용보험 가입률의 성별 차이가 크게 줄어들 가능성이 있다.

또한 연령의 경우에는 2009년에는 유의하지 않았으나, 2017년에는 연령이 높을수록 고용보험 미가입 가능성이 다소 높아지는 것으로 나타났( $p < 0.05$ ), 연령 요인이 고용보험에 영향을 미치는 원인이 되고 있음을 암시한다.

산업의 경우 2009년과 2017년 모두 고용보험 미가입에 영향을 미치는 유의미한 원인이었다. 세부적으로는

2009년에 금융·부동산을 제외한 모든 산업부문에 제 조업에 비해 미가입 가능성이 높았으며, 2017년에는 사회서비스업을 제외한 모든 산업부문에 미가입 가능성이 높게 나타났다. 직업의 경우 사무직을 제외하고는 2009년과 2017년 모두 유의하지 않았다. 사무직일 경우 관리자 및 전문직에 비해 고용보험 가입 가능성이 낮았다( $p < 0.05$ ).

다음으로 고용형태에서 정규직 근로자에 비해 세 가지 비정규직 근로형태 모두 고용보험 미가입 가능성이 높았다. 2009년과 2017년 모두 비전형 근로자의 고용보험 미가입 가능성이 가장 높았으나 2009년에는 다소 줄어 든데 반해, 시간제 근로자의 경우 고용보험 미가입 가능성이 2009년에 비해 2017년에 다소 증가한 것으로 나타나 시간제 근로형태가 고용보험 가입 가능성에 부정적인 영향을 미치는 원인에 대해 파악할 필요가 있다. 사업장 규모의 경우 5인 미만 사업장에 비해 사업장 규모가 커 질수록 고용보험 미가입 가능성이 크게 줄어드는 것으로 나타나, 고용보험의 사각지대와 관련된 기존 연구들의 결과와 일치한다[3-4, 14]. 또한 임금수준이 높을수록 고용 보험 미가입 가능성이 크게 줄어들었으며( $p < 0.001$ ), 2009년과 2017년 모두 주당 근로시간이 많을수록 미가입 가능성이 다소 낮아지는 것으로 나타났다( $p < 0.01$ ).

이러한 결과는 기존의 선행연구 결과들과 대체로 일치 하는 것인데, 산업, 고용형태, 사업장 규모, 임금수준 등의 노동시장 구조적 요인들이 고용보험 미가입에 미치는 영향력이 크게 나타나 고용보험 또한 노동시장 특성의 영향을 크게 받는다는 점을 알 수 있다[2-4, 14].

Table 3. Factors affecting on coverage of unemployment insurance

Variables	2009		2017	
	Wald	exp( $\beta$ )	Wald	exp( $\beta$ )
Intercept	27.90***		26.20***	
Gender(Ref.=Male)				
Female	0.24	1.10	3.10*	0.71
Age	1.25	1.01	6.40**	1.02
Education(Ref.=Middle school graduate or less)				
High school graduate or less	0.02	1.03	2.49	1.39
College graduate	2.47	0.68	0.72	0.80
Householder(Ref.=householder)				
Non-Householder	1.37	1.23	1.00	1.21
Industry(Ref.=manufacturing)				
Agriculture and Mining	5.20**	3.81	11.28***	8.75

Electric and construction	20.68***	3.06	46.62***	6.78
retail, transportation and Accommodation	8.89***	1.98	14.87***	2.95
Finance, real estate	2.02	1.64	7.06***	2.56
Individual service	4.72**	1.76	9.95***	2.56
Social service	4.87**	1.87	0.21	1.16
Occupation(ref.=Manager and expert)				
White collar	4.86**	0.54	7.82***	0.44
Service	0.39	0.82	0.07	0.93
Sales office	0.02	1.04	1.07	1.38
Agriculture, forestry and fishing	0.19	1.47	0.06	0.70
Engineer	0.11	0.92	1.20	0.74
Laborer	0.64	1.25	0.62	0.81
Employment(ref.=regular work)				
Temporary worker	37.82***	3.81	20.12***	3.31
Part time worker	8.84***	1.65	52.31***	3.36
Atypical worker	18.90***	7.19	32.85***	5.82
Size of firm(ref.= less than 5)				
5-9	32.54***	0.18	9.05***	0.47
10-49	65.50***	0.10	55.34***	0.18
50-99	79.40***	0.05	63.06***	0.08
100-299	92.40***	0.03	58.32***	0.08
more than 300	110.52***	0.04	78.19***	0.08
Log wage	43.12***	0.29	43.87***	0.27
Employment period	0.79	0.99	0.03	1.00
weekly working hours	3.73*	1.01	10.84***	0.98
N	2,312		2,834	
-2Log L	1483.928		1408.412	
Chi-Square(df)	476.6053***(28)		524.5918***(28)	

Note: \*\*\*  $p < 0.01$ , \*\* $p < 0.05$ , \* $p < 0.1$

## 5. 결론 및 함의

우리나라 고용보험제도의 실질적 사각지대의 규모와 원인을 성별로 분석한 결과는 다음과 같다. 고용보험의 실질적 사각지대의 규모에 있어서 성별 차이는 2009년에 비해 2017년에는 줄어들었으나 아직도 5%p 정도의 격차를 보이고 있는 것으로 나타났다. 또한 고용보험의 실질적 사각지대의 성별 차이는 많은 부분이 성별 노동시장의 구조적 특성의 차이에 기인하는 것으로 파악되었다. 사회보험에서의 배제가 발생하는 원인으로 노동시장의 구조적 특성이 큰 영향력을 미친다는 선행연구들의 결과와 본 연구의 결과가 다르지 않다는 점을 감안할 때, 성별 고용보험 사각지대의 차이는 순수하게 성별(gender)에 의한 영향이라기보다 노동시장 내에서 남성과 여성이 처한 상황의 차이를 반영하는 것으로 볼 수 있다.

연구결과는 주로 소규모 사업장에서 비정규직 등 불안정 고용에 종사하는 저임금 근로자들의 경우 고용보험에 미가입할 가능성이 높다는 것을 보여주고 있다. 저임금



근로자들의 경우 보험료 납부에 대한 경제적 부담이 사회보험 회피의 주요한 원인이 된다. 특히 여성들의 경우 저임금 근로의 가능성이 높고, 가구주가 아닌 경우가 많아 실질적으로 소득수준이 고용보험 가입에 미치는 영향 정도가 커질 수밖에 없다. 따라서 현재 시행되고 있는 소규모 사업장 저임금 근로자에 대한 사회보험료 지원사업의 경우 현재의 노동시장 구조에서 고용보험의 성별 격차를 완화시킬 수 있는 효과적인 정책으로 작용할 수 있다고 본다. 또한 고용보험 미가입자의 비중이 아직도 남성보다 여성이 낮게 나타나는 반면(5%p) 노동시장 구조적 요인들을 통제할 경우 오히려 여성의 고용보험 가입 가능성이 남성보다 높게 나타난 결과는, 여성의 고용보험 가입여부가 노동시장의 구조적 특성에 크게 영향을 받는다는 것을 의미한다. 이는 바꾸어 말하면 소규모 사업장과 비정규직, 저임금 일자리에서 일하는 근로자가 경험하는 고용보험 제도 가입과 수급의 불이익이 지속되는 한 다수의 여성근로자가 부정적 영향을 경험할 수밖에 없다는 것이다. 따라서 과거의 정규직 노동자를 기준으로 구성된 고용보험 제도를 비정규 고용형태가 확산되고 있는 최근의 노동시장 변화에 맞추어 개편하는 것이 필요하다. 고용보험의 법적 가입대상이지만 가입하지 않은 경우 저임금 근로자의 사회보험료 부담이나 고용주의 고용보험 미가입 행위 등이 원인이라고 할 때 소규모 사업장에 대한 사회보험료 지원사업과 정부의 사업장에 대한 관리감독 강화는 매우 중요하다. 또한 장기적으로 고용의 양과 형태, 임금수준, 일자리의 질 등에 있어서의 성별 평등을 이룰 수 있도록 다양한 정책이 시행되어야 할 것이다. 이를 위해서 30대 경력단절 여성에 대한 취업 지원, 경력단절 자체를 방지하는 다양한 출산 및 육아정책, 기업 내에서 성별 평등을 실현할 수 있는 정책, 여성이 다수를 차지하는 서비스 일자리의 질을 제고하고 고용보험 가입을 유도할 수 있는 정부의 규제와 감독 등이 실시되는 것이 필요하다.

본 연구는 우리나라의 고용보험제도가 성별 형평성 있게 운영되고, 이를 통해 여성의 고용률 제고와 안정적인 고용을 보장할 수 있도록 하기 위한 방안을 제시하고자 하였다. 노동시장 내에서의 성별 불평등을 완화시키는 노력과 더불어서, 현재의 노동시장 조건들에서 고용보험제도의 성평등한 운영을 위해서 사회보험료 지원정책과 같은 부가적인 정책들의 운영이 함께 검토되어야 한다. 단기적인 성과가 눈에 보이지 않더라도, 노동시장과 고용보험제도에서의 이와 같은 노력들을 통해 여성의 고용률 제고와 노동시장에서의 성별 격차 완화 등의 정책적 목표가 달성될 가능성이 높아질 것으로 기대한다.

## References

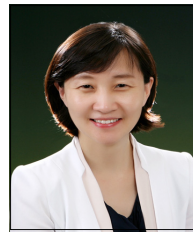
- [1] Korea Employment Information Service, <https://eis.work.go.kr> (accessed September. 30, 2018)
- [2] H.N. Bang, "Policy Initiatives to Strengthen Social Safety-net for Unemployment", *Health and Welfare Policy Forum*, 2012, pp.25-32, 2012.
- [3] H.N. Bang and J.W. Nahm, "The Exclusion from the Employment Insurance System and Policy Issues: Focused on Unemployment Benefit", *Social Welfare Policy*, Vol.43, No.1, pp.51-79, 2016. DOI : <http://dx.doi.org/10.15855/swp.2016.43.1.51>
- [4] B.H. Lee, S.T. Kang, S.M. Eun, J.Y. Jang, J.H. Do, K.C. Park, J.S. Park, Evaluation and Alternatives on the Social Insurance Blind Spot, Korea, Korea Labor Institute, 2012.
- [5] <http://kosis.kr>
- [6] Misintry of Gender Equality and Family, Basic Plan for Gender Equality Policies, 2018.
- [7] D.H. Kim, "International Comparison and Policy Alternatives on Unemployment Insurance", *Proceedings of the Congress of Critical Social Welfare Academy*, 2014, pp. 521-536, 2014.
- [8] D.H. Kim and J.J. Huh, "Reform of Employment Insurance System", *Korean Public Administration Quarterly*, Vol.30, No.1, pp.93-108, 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.21888/KPAQ.2018.3.30.1.93>
- [9] H.S. Yun, "Main cause of social insurance blind spots in Korea", *Women's Economic Studies*, Vol.15, No.2, pp.1-22, 2018.
- [10] B.B. Kim, and Y.H. Choi, "The Impact of Working Status on Poverty among the Elderly", *Health and Social Welfare Review*, Vol.38(1), pp.64-87, 2018. DOI: <http://doi.org/10.15709/hswr.2018.38.1.64>
- [11] S.Y. Lee, H.j. Seo and K.E. Park, "Why are Cleaning Workers Precarious?", *Korean Journal of Labor Studies*, Vol. 24(2), pp.247-291.
- [12] J.W. Lee, "A Study on the Problems and Improvement of Protection of Part-time Workers", *Studies of Social Security Law*, Vol. 32, pp.161-188.
- [13] J.H. Seo and S.H. Back, "Analysis of Changes in Social Insurance Legislation and Coverage", *Quarterly Journal of Labor Policy*, Vol.14(3), pp.37-78, 2014.
- [14] D.S. Hwang, "Employment Insurance and Policy Issues", *Review of Labor Policy*, 2017. 5, pp.32-39, 2017.
- [15] H.J. Kang, "Legal Alternatives for Gender Equality in Employment Insurance". *The Journal of labor law*, Vol. 31, pp.407-432, 2014.
- [16] E.H. Kim, H-L. Kim, E-K. Bae, C.S. Hong, "A Gender-sensitive Analysis on Unemployment Benefit system". *Journal of Social Security*, Vol.26, No.4, pp.239-264, 2010.

- [17] J.S. Kim, "Unemployment Insurance Benefit and Re-employment of Female Workers in Korea", *The Women's Studies*. 2005.6, pp.107-135, 2005.
- [18] C.S. Hong, E.H. Kim, H-L, Kim, E-K, Bae, "Gender Effect of Unemployment Benefit System in Korea", *Journal of Korean Women's Studies*, Vol.26, No.3, pp.31-63, 2010.  
DOI : <http://dx.doi.org/10.2307/2095903>
- [19] A. Orloff. "Gender and the Social Rights of Citizenship: The comparative-analysis of gender relations and welfare states", *American Sociological Review*, Vol.58, No.3, pp.303-328, 1993.  
DOI : <http://dx.doi.org/10.2307/2095903>
- [20] N. Fraser, "After the Wage: Gender Equity and the Welfare State", *Political Theory*, Vol.22, No.4, pp.591-618, 1994.
- [21] J. Lewis, "Gender and the Development of Welfare Regimes", *Journal of European Social Policy*, Vol. 2, No.3, pp.159-173, 1992.  
DOI: <https://doi.org/10.1177%2F095892879200200301>
- [22] D. Sainsbury, *Gender and Welfare State Regimes*. New York, NY: Oxford University Press, 1999.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1093/0198294166.001.0001>
- [23] W. Korpi, "Faces of inequality: Gender, class, and patterns of inequalities in different types of welfare states", *Social Politics*, Vol.7, No.2, pp.127-191, 2000.  
DOI : <https://doi.org/10.1093/sp/7.2.127>
- [24] D. Grimshaw and J. Rubery, "Workforce Heterogeneity and Unemployment Benefits: The need for policy assessment in the European Union". *Journal of European Social Policy*, Vol.7, No.4, pp.291-318, 1997.  
DOI: <https://doi.org/10.1177%2F095892879700700402>
- [25] M. Latimer, "A comprehensive analysis of sex and race inequalities in Unemployment insurance benefits", *Journal of Sociology and Social Welfare*, Vol.XXX, No.4, pp.95-122, 2003.
- [26] M. Michelle, "Gender and Unemployment Insurance: why Women receive Unemployment Benefits at Lower Rates than Men and Will Unemployment Insurance Reform Close the Gender Gap", *Texas Journal of Women and the Law*, Vol.20, pp.55-74, 2010.
- [27] M. Townson and H. Kevin, *Women and the employment insurance program*, Canadian Center for Policy Alternatives, 2007.
- [28] E.M. Seung, "Irregular Work and Social Insurance", *Proceedings of the Korean Association of Social Policy*, pp.289-310, 2010.
- [29] Korean Labor and Income Panel Study User's Guide. Korean Labor Institute (2017).
- [30] S.W. Kim, "An Empirical Study on the Effect Mechanism of Labor Market Structure on Access to Social Insurance", *Korean Journal of Social Welfare Studies*, Vol.40, No.2, pp.253-283, 2009.  
DOI : <https://doi.org/10.16999/kasws.2009.40.2.253>
- [31] J.H. Seo and J.S. Lee, "An Causal Mechanism Analysis to the Effect of the Labor Market Structure by Industry on Precarious Work in Service Sector", *Korean Journal of Social Welfare Studies*, Vol.46, No.5, pp.283-314, 2010.  
DOI: <http://doi.org/10.16999/kasws.2015.46.1.283>
- [32] H.j. Kwon, "Atypical Employment and Exclusion from the National Pension Scheme", *Journal of Applied Economics*, Vol.14(2), pp.85-120, 2012.

---

김혜연(Hyeyoun Kim)

[정회원]



- 2000년 9월 : 이화여자대학교 사회복지학과 (문학석사)
- 2009년 9월 : 이화여자대학교 사회복지학과 (문학박사)
- 2009년 9월 ~ 2011년 7월 : 서울시복지재단 부전문위원
- 2011년 9월 ~ 현재 : 경희사이버대학교 사회복지학부 부교수

<관심분야>

사회복지정책, 소득불평등, 여성복지