



보 도 자 료

- ▶ 2007. 10. 25 배포
- ▶ 총 12쪽(표지 포함)

▶ 한국노동연구원 패널연구실
장지연 연구위원
TEL: 02) 784-9339

▶ 한국고용정보원 고용조사분석센터
박상현 부연구위원
TEL: 02) 2629-7241

「패널국제학술대회: 고용과 삶의 질」 발표내용 (10.25~26 롯데호텔 에메랄드룸)

□ 한국노동연구원(원장 최영기)과 한국고용정보원(원장 권재철)은 오는 10월 25일, 26일 서울 롯데호텔 에메랄드룸에서 국·내외 학계 및 관련 연구기관의 전문가들이 참석한 가운데 『패널국제학술대회』를 공동으로 개최한다. 양 기관이 그 간 축적해 온 패널 자료를 활용한 논문이 발표되며, 국가 간 비교연구의 활성화에 기여하고자 해외 유사패널을 소개하는 특별 세션이 마련되어 있다.

□ 발표될 논문내용 일부를 간략히 소개하면,

○ 김희삼(한국개발연구원) 연구위원이 노부모에 대한 자식의 경제적 지원에 초점을 맞춰 한국의 세대 간 소득이전 문제를 고찰한 “한국의 세대 간 소득이전과 노후소득보장” <별첨 2>에 따르면,

- 은퇴연령을 넘긴 노부모가 자식들로부터 받은 순이전 액수는 연간 200만원 정도인 것으로 밝혀졌다.

- 4년제 대졸 이상 학력을 가진 자식은 그렇지 않은 자식보다 연 43만원을 추가로 노부모에게 지원하는 데 그쳤다.
- 60세 이상 연령층의 주 소득원 중 자식으로부터의 사적 소득이 전이 차지하는 비율은 1980년 72.4%, 1995년 56.3%, 2003년 31.1%로 감소되어,
- 가족에 의한 노령인구의 사적 부양 관행이 쇠퇴하고 있는 것으로 나타났다.

○ 윤윤규(한국노동연구원) 부연구위원의 “제품수요변동에 대응한 한국기업들의 고용조정”<별첨 4>에 따르면,

- 기업 매출액 감퇴로 고용감축이 이루어질 경우 저연령층·저근속층·생산직·여성일수록 고용변동에 취약한 반면, 고연령층·중간근속층·관리전문직·남성의 고용변동은 상대적으로 안정적 상태를 유지하는 것으로 나타났다.
- 노조가 조직된 기업은 무노조기업에 비해 매출액 감퇴시기에는 소폭의 고용감축으로, 매출액 확장시기에는 소폭의 고용확대로 대응하는, 즉 ‘고용변동성이 낮은 고용조정패턴’을 지니는 것으로 드러났다.

◆ 별첨자료 목록

<별첨 1: 4p>

“한국 고령 자영업자의 은퇴기대: 임금근로자와의 비교”

이철희(서울대학교 경제학과 교수)

<별첨 2: 6p>

“한국의 세대간 소득이전과 노후소득보장”

김희삼(한국개발연구원 연구위원)

<별첨 3: 8p>

“고용유연성이 기업성과에 미치는 효과연구: 한국과 영국의 사례 비교”

윤명수(통래인대학교 경제학과 부교수)

<별첨 4: 10p>

“제품수요변동에 대응한 한국기업들의 고용조정”

윤윤규(한국노동연구원 부연구위원)

<별첨 1>

한국 고령 자영업자의 은퇴기대: 임금근로자와의 비교

답 당 자	이철희 교수
소 속	서울대학교 경제학과
전 화	011-9908-6396
매 수	2매

□ 연구의 배경

- 현재 우리나라에서 빠른 속도로 진행되고 있는 인구고령화는 향후 인력 부족, 생산성저하, 사회보험재정의 부실화 등 여러 가지 경제적인 충격을 가져올 것으로 예상됨.
- 지난 수십 년 동안 대다수의 선진국에서 나타난 고령인구의 경제활동참가율 감소가 우리나라에서도 나타날 경우, 이는 인구고령화의 경제적 효과를 증폭시킬 것으로 우려됨.
- 고령인구의 고용을 증진할 수 있는 효과적인 정책을 수립하기 위해서는 은퇴시기의 결정요인에 관한 구체적인 실증연구가 필요함.
- 우리나라의 경우 45세 이상 경제활동인구의 다수가 자영업에 종사하고 있는 만큼 이들의 은퇴시기 결정요인을 파악하는 것은 매우 중요한 과제임.

□ 연구의 내용과 결과

- 이 연구는 한국고령자패널자료를 이용하여 45세 이상의 자영업자 및 임금근로자의 기대은퇴시점이 어떻게 다르며 또한 왜 다른지를 분석하였음.
- 고령의 자영업자는 임금근로자에 비해 기대은퇴시점이 더 늦은 것으로 나타남.
- 고령 자영업자와 임금근로자 간의 기대은퇴시점의 차이는 고용상의 지

위에 따른 기대은퇴소득, 건강, 생산성, 직업의 평균적인 특성의 차이나 임금근로자에게만 적용되는 정년퇴직의 존재 등에 의해서는 설명되지 않음.

○ 자영업자가 임금근로자에 비해 더 늦은 나이까지 일을 지속하리라 기대하는 더 중요한 이유는 이들이 근로의욕, 건강, 생산성 등 개인적인 특성에 더 잘 부합되는 일자리에 고용되어 있기 때문인 것으로 분석됨.

○ 이러한 결과는 자영업이 가진 다음과 같은 특성 때문인 것으로 분석됨:

1) 자영업의 일자리는 임금근로에 비해 노동시간, 노동강도 등 노동투입에 대한 요구치가 훨씬 다양하기 때문에 근로자가 자신의 선호와 생산성에 잘 맞는 일자리를 선택하는 것이 용이함.

2) 자영업자는 임금근로자에 비해 보다 신축적으로 노동투입량을 조절할 수 있음. 따라서 고령화에 따라 근로의욕이나 생산성이 떨어질 때 일을 그만두기보다 노동투입량을 줄이며 계속 일을 할 수 있음.

□ 연구의 정책적 시사점

○ 근로자가 자신의 특성과 잘 맞는 성격의 일자리를 갖는 경우 더 늦은 나이까지 일을 지속할 가능성이 높아질 것임.

○ 고용상의 지위 및 산업구조의 변화는 특정한 성격을 가진 일자리의 분포를 변화시킴으로써 고령인구의 경제활동참가율에 영향을 미치는 중요한 요인임.

○ 근로자가 노동시간과 임금의 다양한 조합 가운데 하나를 결정하는 것이 가능한 경우 평균적인 은퇴시점이 늦추어질 수 있음.

○ 전 산업 혹은 특정 산업 내 전 사업장에 대해 노동시간과 같은 근로조건을 표준화하는 규제는 고령자의 고용을 증진시키는 데 장애가 될 수 있음.

<별첨 2>

한국의 세대간 소득이전과 노후소득보장

담 당 자	김희삼 연구위원
소 속	KDI 재정·사회개발연구부
전 화	02-958-4098
매 수	2매

- 이 연구는 노부모에 대한 자식의 경제적 지원에 초점을 맞춰 한국의 세대간 소득이전 문제를 고찰
 - 한국고령화연구패널 및 한국노동패널 자료에 의하면 다섯 가구 중 두세 가구는 노부모에게 경제적 도움을 주고 있음.
 - 은퇴연령을 넘긴 노부모가 자식들로부터 받은 이전소득에서 자식들에게 준 이전소득을 뺀 순이전 액수는 연간 약 200만원
 - 이러한 사적 소득이전은 노후소득의 결핍을 완화하는 데 상당한 도움이 되어왔음.
- 앞서 언급한 두 가지 가구패널 자료의 분석을 통해 발견한 주요 내용은 다음과 같음.
 - 노부모에 대한 자식의 사적 소득이전은 대가를 주고받는 교환 동기보다는 노부모의 소득 부족을 염려하는 이타적 동기에 의해 설명될 수 있음.
 - 노부모의 소득 및 재산이 적을수록 자식으로부터 받은 순이전액이 증가
 - 저소득층의 소득 보전을 위한 공공부조 등 공적 소득이전은 역시 노부모의 소득 보전을 위해 이루어지는 사적 소득이전을 구축하는 효과가 있음.
 - 한국노동패널 자료는 공공부조 급여의 수혜가 가족 내에서의 사적 이전을 거의 동일한 액수만큼 줄이는 효과를 보여줌.
 - 한국고령화연구패널 자료는 심지어 정부의 노후생활 지원에 대한 낙관적 기대 또한 가족 내에서 노부모가 자식으로부터 받는 순이전액을 줄이는 효과를 보여줌.
 - 한국은 유교문화의 영향이 남아 노부모 부양에서 장남의 역할이 아직은 두드러짐.
 - 장남은 다른 자식에 비해 노부모에 대한 정기적인 소득 지원을 연 46만원 더 하고 있으며, 결혼 후에도 노부모와 동거하는 비율이 높은 것으로 추정

- 미국에서 부모의 유산이 자녀들에게 균분되는 데 반해, 한국에서 유산이 한 명의 자식(주로 장남)에게 집중되어 온 것은 장자부양 장자상속의 전통을 반영
 - 자식의 교육에 대한 투자는 추가적인 노후소득 지원으로 일부 보답되지만, 그 액수는 교육비 지출에 비하면 미미함.
 - 다른 자식에 비해 1년 더 공부를 시킨 자식으로부터 노후에 추가로 받게 되는 순이전액은 연 9만원(이 중 정기적으로 받는 부분은 연 6만 5000원)에 불과
 - 4년제 대졸 이상 학력을 가진 자식은 그렇지 않은 자식보다 연 43만원(정기적 지원액으로는 26만원)을 추가로 노부모에게 지원할 뿐
- 가족에 의한 노령인구의 사적 부양 관행은 인구구조 고령화, 핵가족화, 개인주의화, 사회복지수준의 상승과 함께 쇠퇴하고 있음.
- 60세 이상 연령층의 주 소득원이 자식으로부터의 사적 소득이전인 비율은 1980년 72.4%, 1995년 56.3%, 2003년 31.1%로 감소
 - 노령인구 부양 역할의 비중은 사적 부양에서 공적 부양으로, 가족 내에서 장남에게서 노부모 자신에게로 넘어가고 있음.
- 이상과 같은 추세는 자발적인 노후대비와 노후소득보장정책의 방향 설정의 중요성을 시사하고 있음.
- 가계는 노후대비저축과 자녀에 대한 지출 사이에서 균형감각을 찾고 전자에 지금보다 많은 노력을 기울일 필요가 있음.
 - 2026년이면 전체 인구 중 5분의 1을 차지할 65세 이상 고령인구의 소득보장을 위해 정부는 다음과 같은 방향의 정책을 추진할 필요가 있음.
 - 고령인구를 위한 취업기회 확대와 이연연금제, 임금피크제 등을 통한 정년 연장 유도
 - 노후대비저축에 대한 세제 혜택과 개인연금시장 정비를 통한 장기저축 활성화
 - 공적 연금 개혁을 통한 재정 안정화와 기업연금 등 사적 연금과의 연계 강화
 - 취약계층에 대한 집중지원을 통한 노인빈곤의 우선적 해결

<별첨 3>

고용유연성이 기업성과에 미치는 효과연구:
한국과 영국의 사례 비교

담당자	윤명수 (공동연구자: 신호용, 이시균)
소속	틀래인대학교 경제학과
전화	02-2629-7261(이시균)
매수	2매

- 본 연구는 한국과 영국에서 비정규노동의 활용이 기업성과에 미치는 효과를 연구함.
 - 한국과 영국에서 많은 기업이 고용유연성을 위해서 비정규노동을 활용하고 있으며, 이러한 고용전략이 비용절감과 경쟁력 향상으로 나타날 것이라 기대함.
 - 그러나 대다수의 비정규노동은 인적자본수준이 낮고 교육훈련이 제공되지 못하는 상태에서 저기술 직무에 종사하고 있음. 이러한 이유로 기업의 비정규노동의 활용은 기업성과에 부정적인 효과를 미칠 수 있음.
- 한국은 2005년 사업체패널자료(WPS)를 사용하였고, 영국은 사업체 고용관계자료(WERS)를 사용함. 기업성과는 노동생산성(1인당 매출액 기준), 1인당 이윤, 1인당 노동비용으로 측정.
- 실증분석 결과는 다음과 같이 정리할 수 있음.
 - 두 나라 모두에서 비정규노동의 활용이 노동생산성과 노동비용을 감소시키는 것으로 나타남.
 - 영국의 경우 비정규노동 사용정도가 기업의 당기순이익에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 않는 것으로 나타난 반면 한국의 경우에는 당기순이익을 낮추는 것으로 나타남.
 - 결과적으로 비정규노동의 활용이 두 나라에서 모두 노동비용을 낮추지만 노동생산성에는 부정적인 영향을 미치는 것으로 보이며, 영국과는 달리 한국에서는 비정규직을 많이 활용할수록 기업의 당기순이익에 부정적 영향을 미칠 수 있음을 발견함.
 - 그러나 이러한 분석결과는 표본선택편의를 제거한 것이 아니기 때문에

비정규노동을 활용하는 기업의 관찰되지 않은 특성에 따른 효과일 가능성이 있음.

- 따라서 추가로 비정규노동의 활용에 따른 기업차원의 비용과 수익을 엄밀히 분석하여 비정규노동의 활용이 기업에 어떠한 영향을 미치는지를 명확하게 파악할 필요가 있음.

<별첨 4>

제품수요변동에 대응한 한국기업들의 고용조정

담 당 자	윤윤규 부연구위원
소 속	한국노동연구원
전 화	02-769-1957
매 수	3매

- 1997년 경제위기를 겪으면서 근로기준법 개정으로 정리해고가 법적으로 가능하게 되고 기업들은 정리해고 외에도 명예퇴직, 희망퇴직 등 다양한 고용조정방식을 도입하는 등 노동유연화전략을 본격화
 - 기업의 노동유연화전략은 글로벌 경제화, 정보화, 기술변화라는 환경변화와 맞물리면서 강화되고 기업의 일상화된 경영전략의 중요부분을 구성
 - 고용조정을 통한 수량적 유연성 확보는 노동비용 절감 등을 통해 기업의 생산성 및 경쟁력 제고를 도모하려는 수단으로 활용. 그러나 동시에 숙련형성 단절, 재직자 사기저하로 인한 생산성 저하, 사회안전망 구축비용 증대 등 고용조정비용 발생이라는 부정적 효과를 초래하기도 함
 - 따라서 노동비용 절감효과를 상회하는 고용조정비용 발생 시에는 고용조정을 통한 기업성과 개선이라는 당초 목적을 이루기 힘들 것임
- 기업은 제품시장 수요 감퇴로 고용조정이 필요하게 되면, 근로자의 숙련, 임금, 생산성 등을 고려하면서 고용조정을 실시하기 때문에 고용조정의 내용과 폭은 근로자집단별로 상이하게 나타날 것임
 - 관련 국내외 연구들에 따르면, 보통 숙련수준이 낮은 근로자 등 특정한 계층의 근로자들이 우선적으로 조정되는 경향이 있음을 보여줌.
 - 고용조정에 취약한 근로자집단의 성격을 식별하는 것은 근로자특성별로 차별화된 직업훈련제도 및 고용서비스 마련, 특히 고용조정 취약계층의 숙련향상과 고용안정성 제고를 위한 정책방안 수립에 기초정보로 활용
- 본 연구는 한국 제조업의 8개년(1997~2004) 기업패널자료를 활용하여 기업이 제품시장수요의 변화에 따라 수행하는 고용조정에서 가장 취약한 근로자계층이 누구인지를 실증적으로 분석하고 정책적 시사점을 제시

- 구체적으로는 근로자의 연령, 근속년수, 직종, 성, 노조유무 등 기준에 따라 근로자계층별로 매출액 변화로 측정된 제품수요충격에 따른 고용량 변동의 정도가 어떻게 다른지를 분석
 - 본 연구는 제품시장수요의 변화를 반영하는 변수로서 기업의 실질매출액 변화를 사용
- 분석결과를 종합하면, 기업 매출액 감퇴로 고용감축이 이루어질 경우, 저연령층·저근속층·생산직·여성일수록 고용변동에 취약한 반면, 고연령층·중간근속층·관리전문직·남성의 고용변동은 상대적으로 안정적 상태를 유지하는 경향을 보여줌
- 기업 매출액 증대로 고용확대가 필요한 경우에는, 매출액 감퇴 시에 고용변동에 취약한 계층일수록 고용량 확대의 폭이 큰 것으로 나타남
- 연령계층별 매출액-고용탄력성은 매출액 변화방향과 관계없이 연령층이 높아질수록 탄력성이 작아지는 것으로 추정
- 이러한 추정결과는 매출액 감퇴(확대)에 따라 청년층 고용이 가장 큰 폭으로 감소(증대)하는 것으로 나타나 청년층을 중심으로 고용변동이 이루어지는 경향이 있음을 보여줌
 - 따라서 매출액 감퇴 상황에 직면하여 고용량 변동에 가장 취약한 계층인 청년층에 대한 기업특수적 교육훈련 강화 등을 통해 직장안정성 제고를 유도하는 방안 마련이 필요
- 근속연수계층별로는 기업 매출액 감퇴 시에 고용탄력성이 저근속계층→고근속계층→중간근속계층 순으로 작은 것으로 나타나, 중간근속계층의 고용변동성이 가장 낮은 반면 저근속계층과 고근속계층이 상대적으로 고용변동에 취약함을 보여줌
- 이러한 결과는 저근속근로자 뿐만 아니라 고근속근로자에 대해서도 숙련의 업그레이드나 정년연장 등을 통한 직장안정성 제고가 필요함을 시사
- 직종별로는 기업의 매출액 변동(감퇴, 확장)에 따라 관리·전문직은 상대적

으로 안정적 고용지위를 유지하는 반면 생산직 고용변동성이 가장 큰 것으로 나타남

- 이러한 결과는 다양한 직종 중에서 고용변동에 특히 취약한 생산직 근로자의 고용안정성 제고방안 마련이 필요함을 보여줌

□ 성별로는 여성의 경우 남성에 비해 매출액 변동(감퇴, 확장)에 따른 고용조정에서 고용변동성이 높은 것으로 나타남

- 이러한 결과는 여성의 숙련형성 단절을 막고 고용변동성을 낮추기 위해 출산·육아가사문제 해결을 위한 사회적 인프라 구축, 여성에 불리한 기업 고용관행 개선, 직업훈련 강화 등 방안 마련이 필요함을 시사

□ 노조가 조직된 기업의 경우 무노조기업에 비해 매출액 감퇴시기에는 소폭의 고용감축으로, 매출액 확장시기에는 소폭의 고용확대로 대응하는, 즉 고용변동성이 낮은 고용조정패턴을 보여줌

- 이러한 결과는 노동조합이 매출액 감퇴시기에는 구성원의 고용안정성을 보장하는데 유의미한 역할을 하지만, 매출액 확장시기에는 고용수준의 결정에서 그 역할이 매우 제한적임을 시사
- 고용안정성 제고를 위한 노동조합의 노력은 경우에 따라서 집단적 저항의 형태로 표출될 수도 있지만, 보다 장기적 관점에서 직업훈련프로그램 개발 및 실행과정 등에 적극 참여하여 근로자의 숙련수준을 향상시킴으로써 고용안정성을 위한 기반을 확보하는 노력이 필요할 것임